

従業員の職場定着など、  
雇用管理面でお困りの事業主の皆さまへ

取り組みませんか？

# 「魅力ある職場づくり」で 生産性向上と人材確保 (令和8年度版)



取り組みを応援する制度やツールをご紹介します！



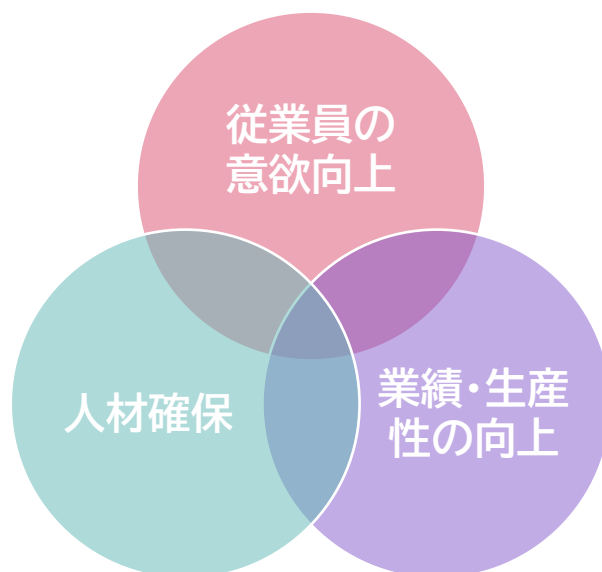
都道府県労働局・ハローワーク

## ? 「魅力ある職場づくり」ってどういうこと？

- ✓ 思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みではありませんか？
- ✓ 従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。
- ✓ 「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワークライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

**従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの  
事業主の皆さま、従業員の視点に立った  
継続した「魅力ある職場づくり」が有効です！**

**「魅力ある職場」には、次の効果があります**



**「魅力ある職場づくり」のために、  
どのような取り組み例があるか見てみましょう！**

# ? 「魅力ある職場づくり」のための取り組みは？

## 従業員の視点・関心

### 賃金等処遇

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げてても賃金が上がらない

### 労働時間・休暇

- ・長時間勤務が解消できない
- ・業務が忙しくて年休が取れない

### 多様な働き方(制度)

- ・家庭の事情で、フルタイムや出勤して働くことが難しい

### キャリアパス

- ・ずっと同じ業務・職責で、ステップアップが見込めない
- ・自分の成長が感じられない
- ・仕事についての色々な悩みを相談したい

### 福利厚生

- ・福利厚生制度がない

### 労働環境

- ・仕事の内容や従業員の事情に配慮した労働環境になっていない

## 「魅力ある職場づくり」の取り組み例

- 能力評価制度の導入
- スキルや成果に応じた報酬制度の制定
- 人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度
- 賃金表の整備  
※条件毎(職能、職務、勤続年数等)の賃金支給額を定義した一覧表
- 諸手当制度の導入
- 退職金制度の導入

I

- 事業場内で最も低い労働者の賃金の引き上げ

II

- 建設業における能力・経験に応じた適切な処遇の実施

III

- 生産性の向上による労働時間の短縮の実施
- 生産性の向上による年次有給休暇の取得促進

IV

- テレワークの導入

V

- 仕事と家庭の両立支援の制度の導入

VI

- メンター制度の導入

※直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩(メンター)が後輩(メンティ)をサポートする制度

I

- 1on1ミーティングの導入

- 非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善

VII

- 計画に沿った職業訓練の実施
- 教育訓練休暇制度の導入

VIII

- 人間ドックの導入

I

- 労働環境改善のための機器の導入

I

- 外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備

IX

- 建設工事現場での女性専用作業員施設の整備

X

## ? どこに相談したらいいの？

「魅力ある職場づくり」を進めるために、以下に関する事業主の相談に対して、専門的な相談・援助を行う「雇用管理改善等コンサルタント」を各都道府県労働局に設置しています。

- |         |                 |
|---------|-----------------|
| ①人事管理制度 | ④福利厚生           |
| ②賃金体系   | ⑤職場のコミュニケーション管理 |
| ③教育訓練   | ⑥業務管理などの雇用管理    |

また、長時間労働の削減や同一労働同一賃金の実現等の働き方改革全般に関しては、「働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング等を無料で実施しています。

働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



なお、介護事業所における雇用管理に関しては、「公益財団法人介護労働安定センター」において、相談・援助・情報提供を無料で実施しています。

公益財団法人介護労働安定センター

<https://www.kaigo-center.or.jp/jigyo/soudan/>



人材確保(採用・定着)に向けて、何から取り組んで良いか分からない事業主の方、雇用管理の悩みを抱えていて支援が必要な事業主の方は、**お近くのハローワークにご相談ください。**

**「魅力ある職場づくり」に取り組む企業を  
応援する助成金制度もあります**

# 「魅力ある職場づくり」を応援する助成金とは？

助成金名	助成対象
<b>I</b> 人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備 助成コース	雇用管理制度（賃金規定制度・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）や従業員の作業負担を軽減する機器・設備等の導入により、 <b>離職率低下</b> 等に取り組む事業主
<b>II</b> 業務改善助成金	事業場内で最も低い労働者の賃金（ <b>事業場内最低賃金</b> ）を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主
<b>III</b> 建設キャリアアップシステム等活用促進コース（雇用管理改善促進事業）	建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用し技能者の雇用管理改善に取り組む中小建設事業主
<b>IV</b> 働き方改革推進支援助成金 ①労働時間短縮・年休促進支援コース ②勤務間インターバル導入コース 他	労働時間削減や年次有給休暇等の取得促進、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備または勤務間インターバルを導入し、その定着促進を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主
<b>V</b> 人材確保等支援助成金 テレワークコース	適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた事業主
<b>VI</b> 両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等 支援コース他	育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を3つ以上導入したうえで、制度利用者を支援する取組等を行った中小企業事業主
<b>VII</b> キャリアアップ助成金	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、 <b>正社員転換、処遇改善</b> の取組を実施した事業主
<b>VIII</b> 人材開発支援助成金 ①人材育成支援コース ②教育訓練休暇等付与コース	①雇用する労働者に <b>OFF-JT訓練等</b> を実施する事業主 ② <b>有給の教育訓練休暇制度</b> を導入した事業主
<b>IX</b> 人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備 助成コース	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、 <b>外国人労働者の職場定着</b> に取り組む事業主
<b>X</b> 人材確保等支援助成金 作業員宿舎等設置 助成コース（建設分野）	自ら施工管理する建設工事現場に <b>女性専用作業員施設</b> を賃借した中小元方建設事業主

# ? 人材確保等支援助成金の活用例は？

## 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

### 支給要件・支給内容

#### 例1 雇用管理制度

従業員の離職率の低下に取り組むため、以下の制度を導入・実施。

- ①賃金規定制度
- ②諸手当等制度
- ③人事評価制度
- ④職場活性化制度(メンター制度等)
- ⑤健康づくり制度(人間ドック)

離職率低下に係る目標を達成した場合、導入・実施した制度に応じて、①、②、③は40万円(3%以上又は5%以上賃上げした場合50万円)、④、⑤は20万円(3%以上又は5%以上賃上げした場合25万円)の助成を受けることができる。(複数の制度の場合はそれぞれの合計(上限80万円(3%以上又は5%以上賃上げした場合100万円))

#### 例2 雇用環境整備

従業員の離職率の低下に取り組むため、従業員の作業負担を軽減するための機器を導入・運用。

離職率低下に係る目標を達成した場合、機器の購入費用の1/2(上限150万円)(3%以上又は5%以上賃上げした場合62.5/100(上限187.5万円)、7%以上賃上げした場合75/100(上限225万円))の助成を受けることができる。

※3%以上賃上げした場合については、別途一定の要件を満たす必要がある。

※7%以上賃上げした場合については、従業員の作業負担を軽減するための機器を導入・運用した場合のみ対象となる。

上記は一例です。助成金の対象となるには各種要件があります。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07843.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html)



お問い合わせは都道府県労働局・ハローワークで受け付けています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kvufukin/toiawase2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kvufukin/toiawase2.html)



## 助成金を活用した事業主の声<sup>※</sup>

### 人事評価制度の導入効果

- ・評価項目の達成によって基本給のアップにつながることで、モチベーションが上がった。
- ・社員へ評価(特に長所)を伝えることにより、業務に意欲的に取り組んでもらえ定着につながった。
- ・自己申告により、社員自身が自覚している能力や適性、意向等を知ることができ、社員への研修や指導面での要点が明確になった。

### 健康づくり制度の導入効果

- ・従業員の健康意識を高めることで欠勤率を低く抑えるとともに定着率の向上にもつながっている。
- ・検診受診による早期発見・早期治療、並びに健康に対する意識が高まり、仕事への意欲がアップした。
- ・スタッフの健康を第一に考えることにより、働きやすい職場となり、求人募集時のアピールにもなり、優秀な人材が集まるという効果に期待している。

### メンター制度の導入効果

- ・メンターとの面談で、悩みや不安の早期問題解決につながった。その結果、職場定着が実現するようになった。
- ・従業員から「社内では相談しづらい内容も相談できる環境があるのはありがたい」といった反応があった。

※過去の人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース及び人事評価改善等助成コース)を活用した事業主からの声です。

# ? その他の助成金や支援策は？

## 中小企業団体向け等の人材確保等支援助成金

コース名	助成対象
中小企業団体助成コース	都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体で、その構成員の中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援する事業を行う事業主団体
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (建設分野)	①若年者および女性の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主・建設事業主団体 ②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った 広域的職業訓練を実施する職業訓練法人
建設キャリアアップシステム等活用促進コース(普及促進事業)	構成員の中小建設事業主等に対し、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録料等の補助を行う建設事業主団体

## その他の雇用・労働分野の助成金

○新たに従業員を雇い入れる場合や、高齢者や障害者の雇用環境の整備を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)



○中小企業退職金共済制度に新たに参加する場合や、高齢者の安全衛生確保の取り組みを実施する場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/ziyonushi/index\\_00051.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/ziyonushi/index_00051.html)



### 人材開発

○従業員のスキル向上を図るための職業訓練やキャリア形成の支援など、さまざまな支援策を用意しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/index.html)



### 賃上げ

○生産性向上、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、賃上げを支援する各種助成金を用意しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html)



## 中小企業者等を対象とした経営相談などの窓口もあります

### よろず支援拠点(ワンストップ相談窓口・生産性向上支援センター)

○ワンストップ相談窓口では、様々な分野の専門家が地域の支援機関と連携しながら、経営課題の相談に何度でも無料で対応します。

○生産性向上支援センターでは、生産性向上に関する専門家が人手不足等の課題の相談に無料で対応し、複数回・現場訪問型の徹底した伴走支援を提供します。

<https://yorozu.smrj.go.jp/>



# 「魅力ある職場づくり」に活用できるサイト

厚生労働省では、雇用管理の改善に役に立つ様々なサイトを開設しています。「魅力ある職場づくり」に取り組むにあたり、ぜひご活用ください。

## 人材確保対策(雇用管理改善のための支援ツール)

「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の事例集や「人材確保に『効く』事例集」、「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」、各種助成金等、雇用管理改善の取り組みを支援する情報を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>



## 「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



## 「賃金引き上げ特設ページ」

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



## 「スタートアップ労働条件」

労務管理等に係るWEB診断や労働基準監督署に届出を行う書面(就業規則・36協定届・1年単位の変形労働時間制に関する書面)の作成・電子申請ができるWEBサイトです。

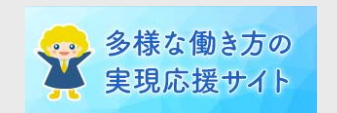
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



## 「多様な働き方の実現応援サイト」

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報を掲載しています。

<https://part-tanikan.mhlw.go.jp/>



## 「女性の活躍・両立支援総合サイト」

企業における女性活躍の情報や、仕事と家庭(育児・介護などを含む)の両立に役立つ情報を掲載しています。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## 「働く女性の心とからだの応援サイト」

女性の健康課題に関して、企業の取組事例、メールでの相談窓口など、働く女性の健康に役立つ情報を掲載しています。

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



## 「若者雇用促進総合サイト」

若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(ユースエール認定企業)の雇用管理の取組など若者の雇用管理に役立つ情報を掲載しています。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



## 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」

企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するサイトです。職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示す「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」も掲載しています。

<https://shokuba.mhlw.go.jp/>

