参考資料　1

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

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。

従業員の視点に立った雇用管理改善を行って、「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？

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「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」では、以下の効果があります

①従業員の意欲の向上　②業績・生産性の向上　③人材確保

「魅力ある職場づくり」の取り組みのポイントは２つ

1.「魅力ある職場」は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。
「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視しましょう。

2.「魅力ある職場づくり」は、
従業員の目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。

２・３ページの調査結果をご参照ください

出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000127983.html

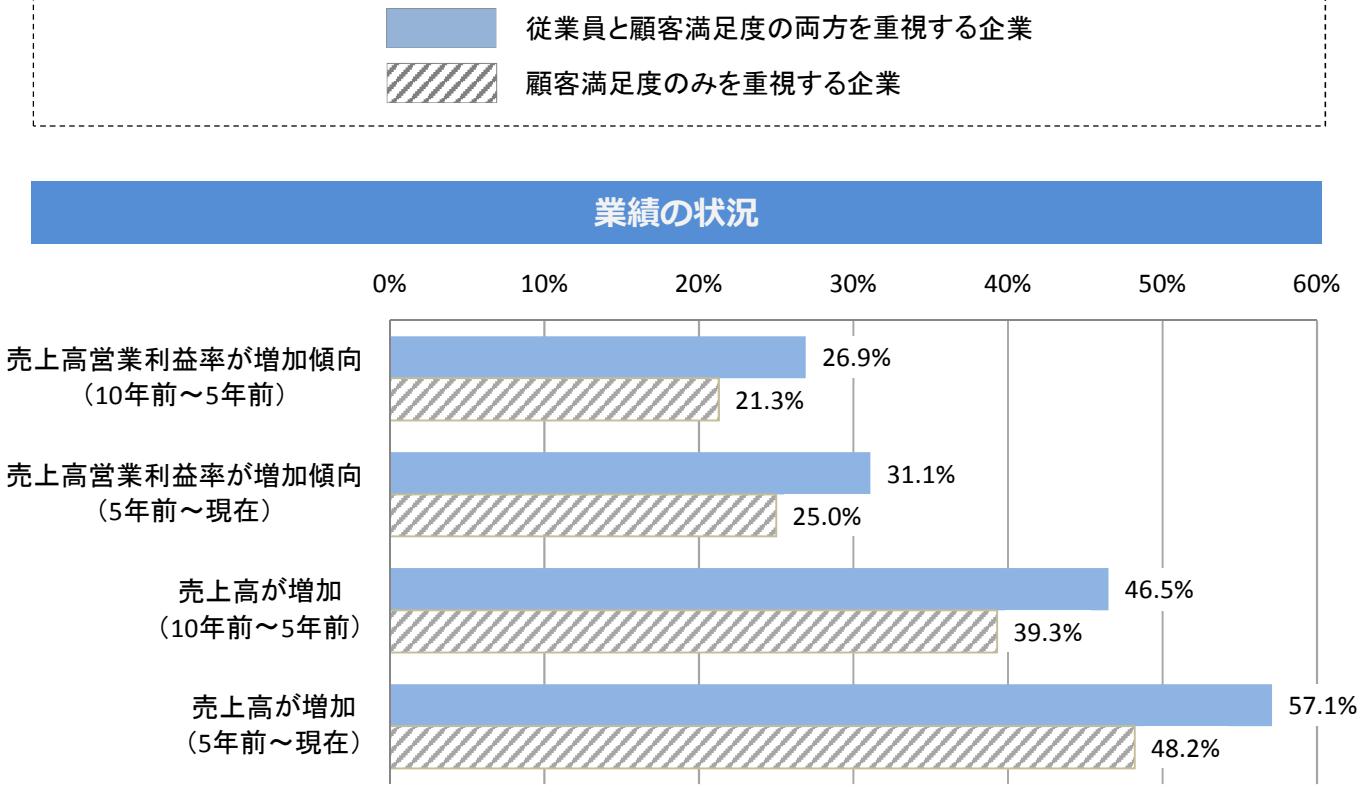
厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

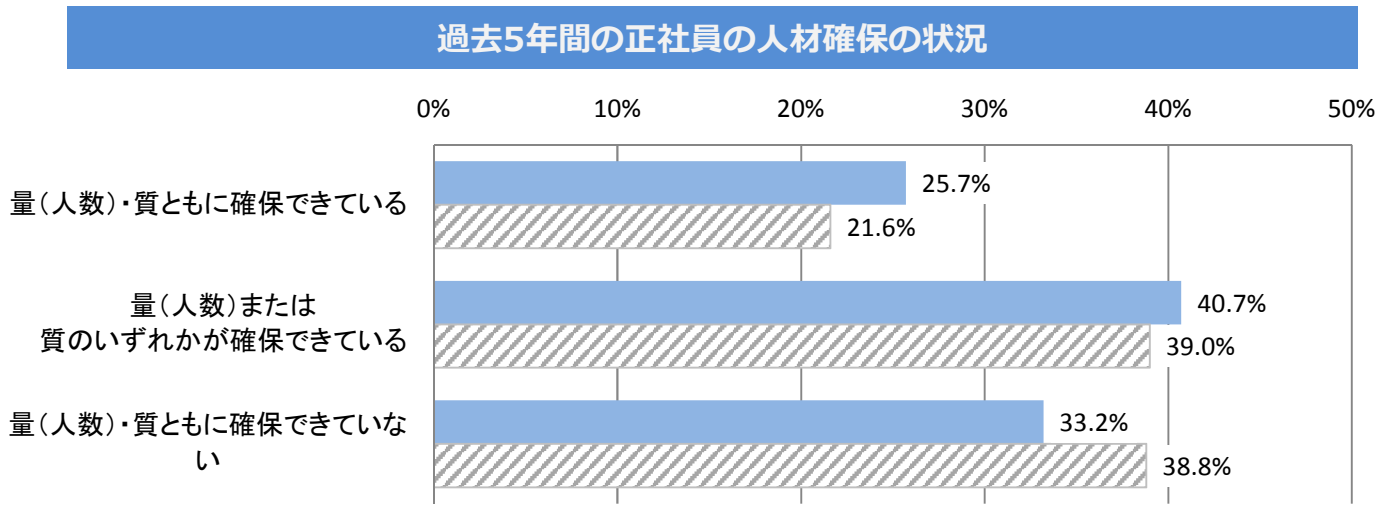
LL290428雇企01

調査結果 1 「従業員と顧客満足度の両方を重視する企業」は、「顧客満足度のみを重視する企業」と比べ、業績が向上し、人材確保ができている。

「従業員と顧客満足度の両方を重視する」という経営方針を持つ企業は、「顧客満足度のみを重視する」という企業と比べ、**売上高営業利益率、売上高ともに「増加傾向にある」とする割合が高くなっています。**

また、人材確保状況（正社員）についても、**「量（人数）・質ともに確保できている」とする割合が高くなっています。**





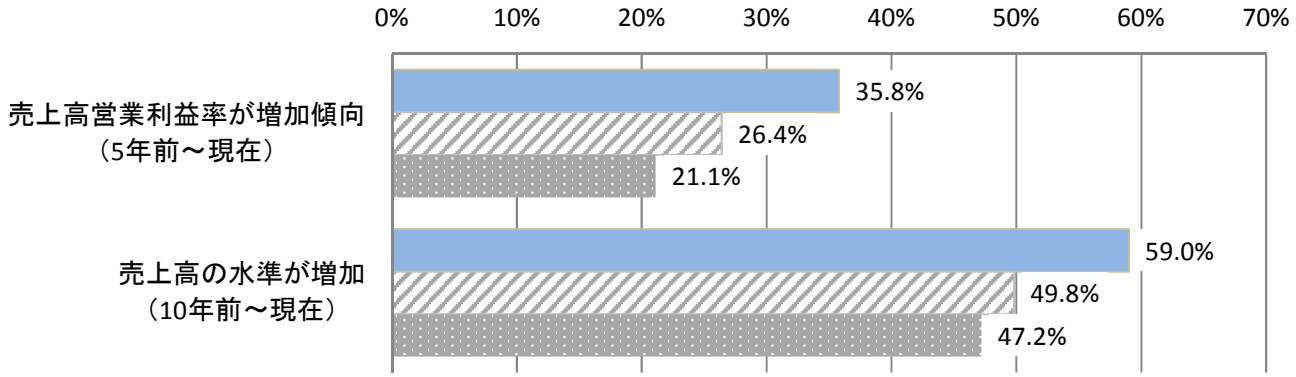
調査結果 2 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、取り組みの実施期間が長い企業ほど業績が向上し、人材確保ができている。

「魅力ある職場づくり」のための取り組みの実施期間が長い企業ほど、**売上高営業利益率および売上高が「増加傾向」とする割合が高くなっています。**

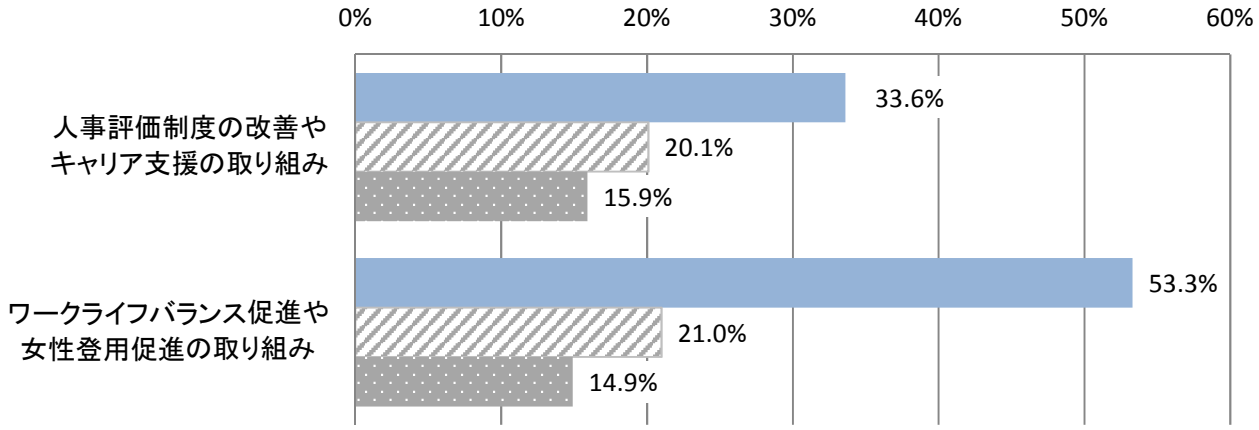
また、正社員の人材確保についても、「量（人数）・質ともにできている」**とする割合が高くなっています。**

- 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、「10年以上前から実施している」とする企業
- 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、「4年以内から実施している」とする企業
- 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、「実施していない」とする企業

「人事評価制度の改善」や「キャリア支援」に取り組む企業の業績の状況



量(人数)・質ともに人材が確保できている企業が行っている取り組み



？ では、「魅力ある職場づくり」で 何をすればいいでしょうか？？

答えは・・・

“ 従業員の視点に立った取り組み ” です

「魅力ある職場づくり」への **課題**	**従業員の視点**	**従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」の取り組み例**
賃金等処遇に関する課題	・働き続けても収入が増えない ・成果を上げても賃金が上がらない	**★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** **★賃金テーブルの整備** **★人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度** **★退職金制度の導入**
労働時間・休暇等に関する課題	・業務が忙しく年休が取れない ・長時間勤務が解消できない	・計画的な年休制度の策定 ・業務見直しによる労働時間の削減
多様な働き方(制度)に関する課題	・家庭の事情があり、フルタイムで働き続けることが難しくなった。	**★短時間正社員制度の導入** ・勤務体系の多様化やシフト制の工夫 ・テレワークの導入
長期就業で得られるキャリアビジョンが不明確	・若手とベテランが同じ業務・職責で働いていて、ステップアップが見込めない。	**★キャリアパスの明示や能力評価制度の導入** **★スキル向上のための各種研修の実施**
成長機会に関する課題	・自分の成長が感じられない。 ・新卒者育成の余裕がない。	**★キャリアパスに応じた教育研修制度の整備** **★メンター制度の導入**
福利厚生に関する課題	・福利厚生制度がない	**★人間ドック･健康診断等の導入** ・休暇制度の導入（リフレッシュ休暇、誕生日休暇等） ・財形制度の導入

上記の『従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」の取り組み例』の一部（★の項目）について、**職場定着支援助成金**を活用できる可能性があります！　詳しくは次のページで…

～「魅力ある職場づくり」の取り組みのために ～

職場定着支援助成金を活用しませんか

○　厚生労働省では、雇用管理制度（**評価・処遇制度**、**研修制度**、**健康づくり制度**、**メンター制度**、**短時間正社員制度(保育事業主のみ)**)の導入等を通じて、離職率低下に取り組む事業主への職場定着支援助成金による支援を実施しています。
（平成28年度は約**4,500件**の助成金の利用がありました）

○　利用者からは「従業員が、（健康づくりの）制度があることにより、安心して働くことができる」「就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた」（※）といった声をいただいています。（※平成27年度　厚生労働省調査より）

職場定着支援助成金を活用した事業主さまからの声

評価・処遇制度の導入効果

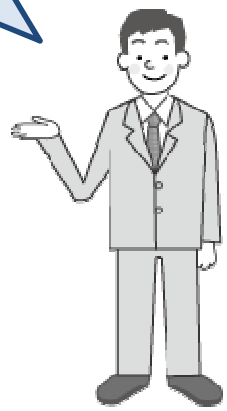
- 評価者となることで、管理者としての意識が高まった。
- 従業員の意識変化および意欲の向上につながった。
- **就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた。**

研修制度の導入効果

- 事業所の人材育成への注力を感じた従業員のモチベーション向上につながった。
- 従業員のスキルアップにつながった。
- 事業所における研修の必要性を再認識した。
- 新卒の定着率が向上した。
- 人材育成を行っていることをアピールすることで、他社と差別化することができ、より人材が集まりやすくなった。

健康づくり制度の導入効果

- 従業員が、**制度があることにより、安心して働くことができる。**
- 会社への信頼感が増した。
- 健康管理の意識が向上した。
- 採用説明時に健康制度の存在をアピールでき、安心して入職してもらえる。
- 労働環境の向上につながる。



◆ **職場定着支援助成金（個別企業助成コース・雇用管理制度助成）の助成額**

制度を導入した場合に**10万円**を助成するほか、雇用管理制度の運用を経て離職率低下目標を達成できた場合に**57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）**を助成します。

※職場定着支援助成金では、この他に、**従業員の身体的負担軽減のために介護福祉機器の導入等を行った場合の助成**、**介護または保育事業主が賃金テーブルの整備を行った場合の助成**を行っています。
詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html

その他支援施策

その他の雇用関係助成金

新たに従業員を雇い入れる場合や、従業員の職業能力の向上を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

人材育成

従業員の育成を図る場合の助成金など、さまざまな支援策を用意しています。
詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_employer/index.html

「魅力ある職場づくり」に活用できるツール・相談支援のご案内

厚生労働省では、「魅力ある職場づくり」に活用できる各種ツールの提供や相談支援を行っています。「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。

「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」

「働きやすく生産性の高い職場」のための情報を集めたポータルサイトです。雇用管理取り組み事例、助成金などの支援策や「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」等に関する情報を掲載しています。

⇒http://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/

「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」

「評価・処遇」「人材育成」「業務管理・組織管理」「人間関係管理」に取り組む中小企業の事例を、業種別・取り組み別に紹介しています。

⇒http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/example/all.pdf

「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」

優秀な人材の確保、人材の定着、従業員のモチベーション向上を実現するため、正社員への転換、人材の育成、処遇の改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを積極的に行っている企業の事例などを紹介しています。

⇒http://www.tayou-jinkatsu.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。

⇒http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/

「パート労働ポータルサイト」

パートタイム労働者の雇用管理に関する優れた取組事例、各種助成金制度及び「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」などに関する情報を掲載しています。

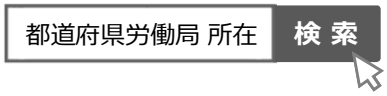
⇒https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/

「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。

⇒http://work-holiday.mhlw.go.jp/

働き方・休み方改善コンサルタントによる相談



各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、働き方・休み方の改善に取り組む事業主などに対し相談、助言・指導を行っています。

⇒http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

（事業主の方へ）

非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主を支援します！

キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額　※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（　）は大企業の額
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合	①　有期→正規：１人当たり**57万円＜72万円＞（42万7,500円＜54万円＞）** ②　有期→無期：１人当たり**28万5,000円＜36万円＞（21万3,750円＜27万円＞）** ③　無期→正規：１人当たり**28万5,000円＜36万円＞（21万3,750円＜27万円＞）** ※　正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※　派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、①③：１人当たり28万5,000円＜36万円＞（大企業も同額）加算 ※　母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所における35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：１人当たり95,000円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：47,500円＜60,000円＞（大企業も同額）加算 ※　勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：１事業所当たり95,000円＜12万円＞（71,250円＜90,000円＞）加算
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 • 一般職業訓練（OFF-JT） • 有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT　賃金助成：１ｈ当たり**760円＜960円＞（４75円＜600円＞）** 経費助成：実費助成　※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 （有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合） 100時間未満の場合　10万円（７万円）　15万円（10万円） 100時間以上200時間未満の場合　20万円（15万円）　30万円（20万円） 200時間以上の場合　30万円（20万円）　50万円（30万円） OJT　実施助成：１ｈ当たり**760円＜960円＞（665円＜840円＞）**
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合	①　全ての賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が１人～３人：**95,000円＜12万円＞（71,250円＜90,000円＞）** ４人～６人：**19万円＜24万円＞（14万2,500円＜18万円＞）** ７人～10人：**28万5,000円＜36万円＞（19万円＜24万円＞）** 11人～100人：1人当たり**28,500円＜36,000円＞（19,000円＜24,000円＞）** ②　雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が　１人～３人：**47,500円＜60,000円＞（33,250円＜42,000円＞）** ４人～６人：**95,000円＜12万円＞（71,250円＜90,000円＞）** ７人～10人：**14万2,500円＜18万円＞（95,000円＜12万円＞）** 11人～100人：1人当たり**14,250円＜18,000円＞（9,500円＜12,000円＞）** ※　中小企業において3%以上増額した場合、①：14,250円＜18,000円＞加算、②：7,600円＜9,600円＞加算 ※　「職務評価」の手法の活用により実施した場合、１事業所当たり19万円＜24万円＞（14万2,500円＜18万円＞）加算
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、４人以上に実施した場合	１事業所当たり**38万円＜48万円＞（28万5,000円＜36万円＞）**
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	１事業所当たり**57万円＜72万円＞（42万7,500円＜54万円＞）**
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合	１事業所当たり**38万円＜48万円＞（28万5,000円＜36万円＞）**
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合	基本給の増額割合に応じて、１人当たり 3%以上5%未満：**19,000円＜24,000円＞（14,250円＜18,000円＞）** 5%以上7%未満：**38,000円＜48,000円＞（28,500円＜36,000円＞）** 7%以上10%未満：**47,500円＜60,000円＞（33,250円＜42,000円＞）** 10%以上14%未満：**76,000円＜96,000円＞（57,000円＜72,000円＞）** １４%以上：**95,000円＜12万円＞（71,250円＜90,000円＞）**
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合	１人当たり**19万円＜24万円＞（14万2,500円＜18万円＞）** ※　上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上５時間未満延長でも助成 1時間以上２時間未満：　**38,000円＜48,000円＞（28,500円＜36,000円＞）** 2時間以上３時間未満：　**76,000円＜96,000円＞（57,000円＜72,000円＞）** 3時間以上４時間未満：**11万4,000円＜14万4,000円＞（85,500円＜10万8,000円＞）** 4時間以上５時間未満：**15万2,000円＜19万2,000円＞（11万4,000円＜14万4,000円＞）**

◆ 生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

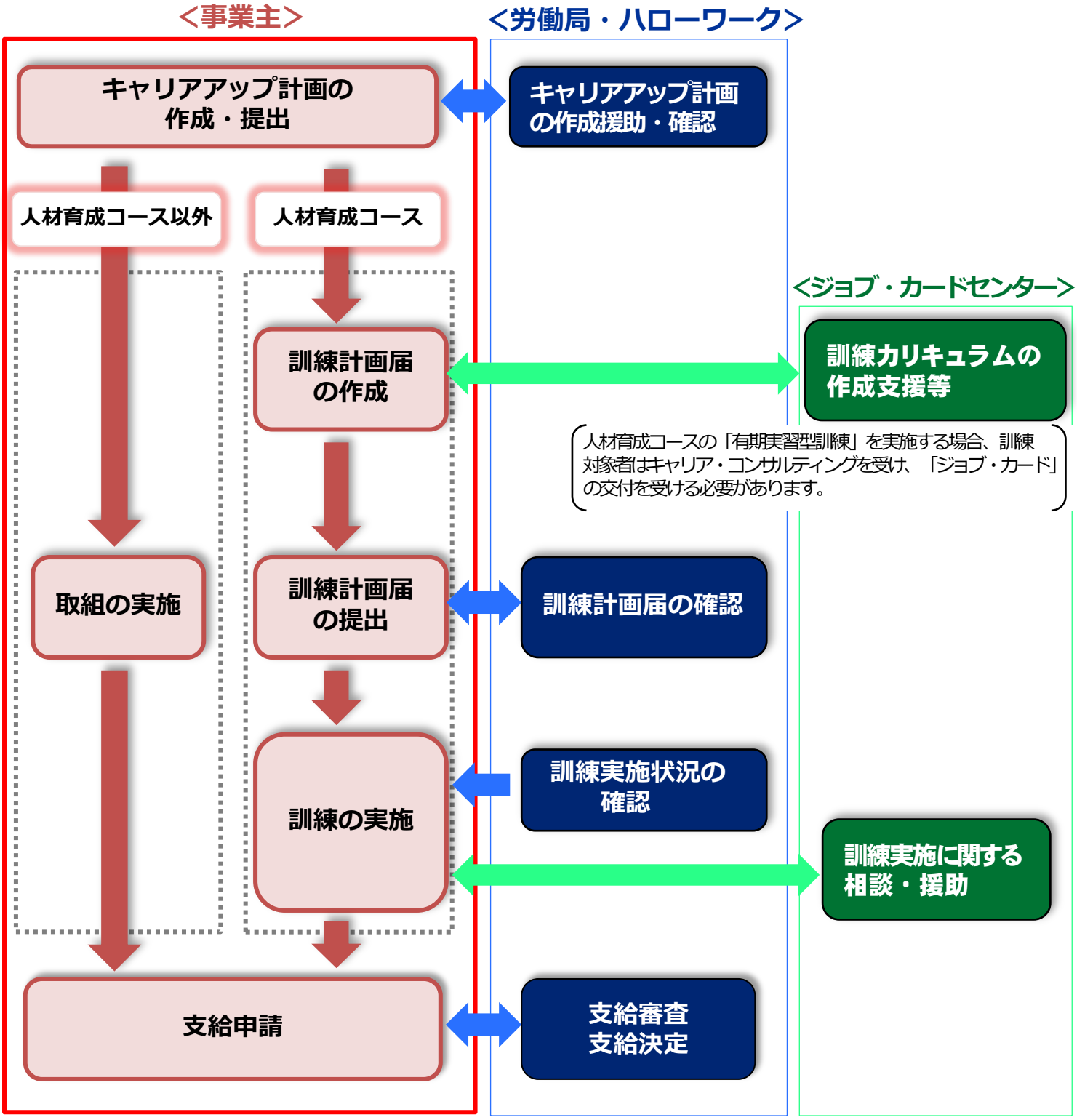
◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290401派企01

受給までの流れ

助成金の活用に当たっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金　検索

◆ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください**（支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません）。