

働きがいのある会社のポイント

企業が「働き方改革」を進める上では、長時間労働の是正など働きやすい労働環境を整備するとともに、従業員の意識を高めるために「働きがいのある会社とはどのような会社か」、「どのような取組が効果的なのか」という視点を持つことが必要です。

埼玉県公労使会議では、厚生労働省の調査*をもとに、従業員の「働きがい」の意識を高めるポイントをまとめました。職場づくりを進める上で参考にしてください。

*出典：厚生労働省「職場の働きやすい・働きがいに関するアンケート調査」(平成25年)

(1) 「働きがい」を高める雇用管理

この調査では、「働きがい」、「働きやすさ」に関する従業員の意識と、中小企業での雇用管理制度の実施状況を調査し、その関係を調べています。

雇用管理制度(評価処遇・配置、人材育成、業務管理・組織管理、福利厚生など)が実施されている場合は、実施されていない場合に比べて従業員の意識が高まることが明らかになっています。

○ 「働きがい」の意識を高めることに、特に効果が見られる具体的な実施内容は、次のとおりです。実施されている場合と、実施されていない場合で「働きがいがある」と回答した人の割合に差が出ています。

| | 「働きがい」を高めることに特に効果がある雇用管理の実施内容 | 「働きがいがある」と回答した人の割合(%) | | 差 |
|---|-------------------------------|-----------------------|--------------|------|
| | | A 実施されている場合 | B 実施されていない場合 | A-B |
| ① | 各自に与えられた仕事の意義や重要性についての説明 | 76.3 | 50.2 | 26.1 |
| ② | 従業員の意見の会社の経営計画への反映 | 74.7 | 50.5 | 24.2 |
| ③ | 本人の希望ができるだけ尊重される配置 | 73.7 | 49.9 | 23.8 |
| ④ | 自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修 | 72.8 | 50.4 | 22.4 |
| ⑤ | 提案制度などによる従業員の意見の吸い上げ | 72.2 | 50.3 | 21.9 |
| ⑥ | 職場の安全管理に関する研修 | 70.9 | 49.9 | 21.0 |
| ⑦ | 経験が浅い社員に責任ある仕事を任せ裁量権を与える | 72.2 | 51.6 | 20.6 |

出典：従業員調査より、独自に作成

○ 「職場の中で自分が役立っている」という意識を持てるような雇用管理を行うと、従業員の「働きがい」が高まります。

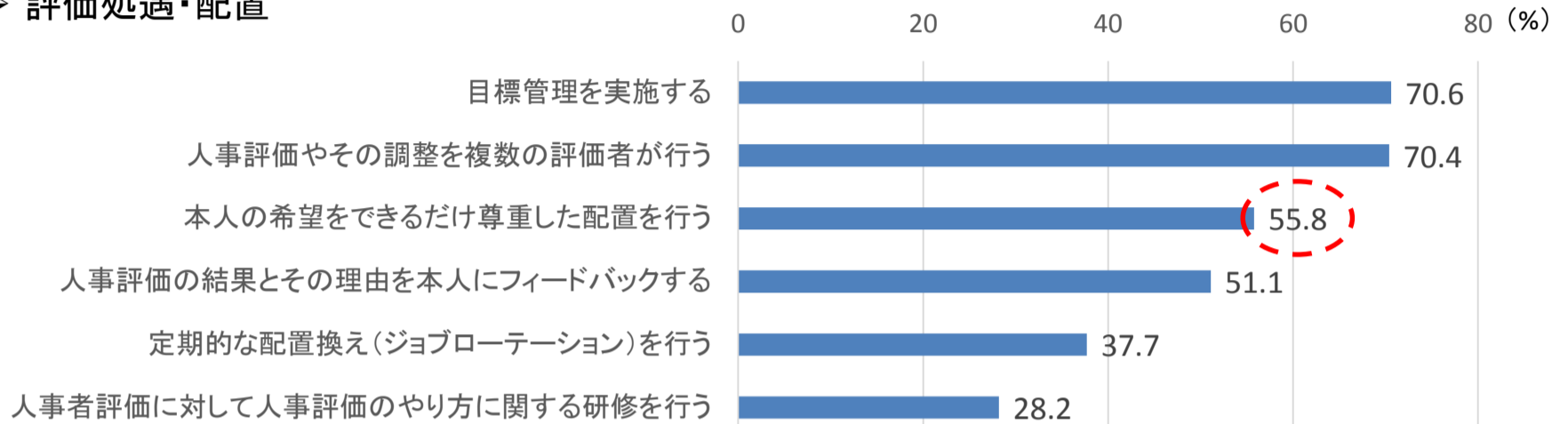
○ では、中小企業における取組状況はどうなっているのでしょうか。(裏面へ)

作成：埼玉県公労使会議

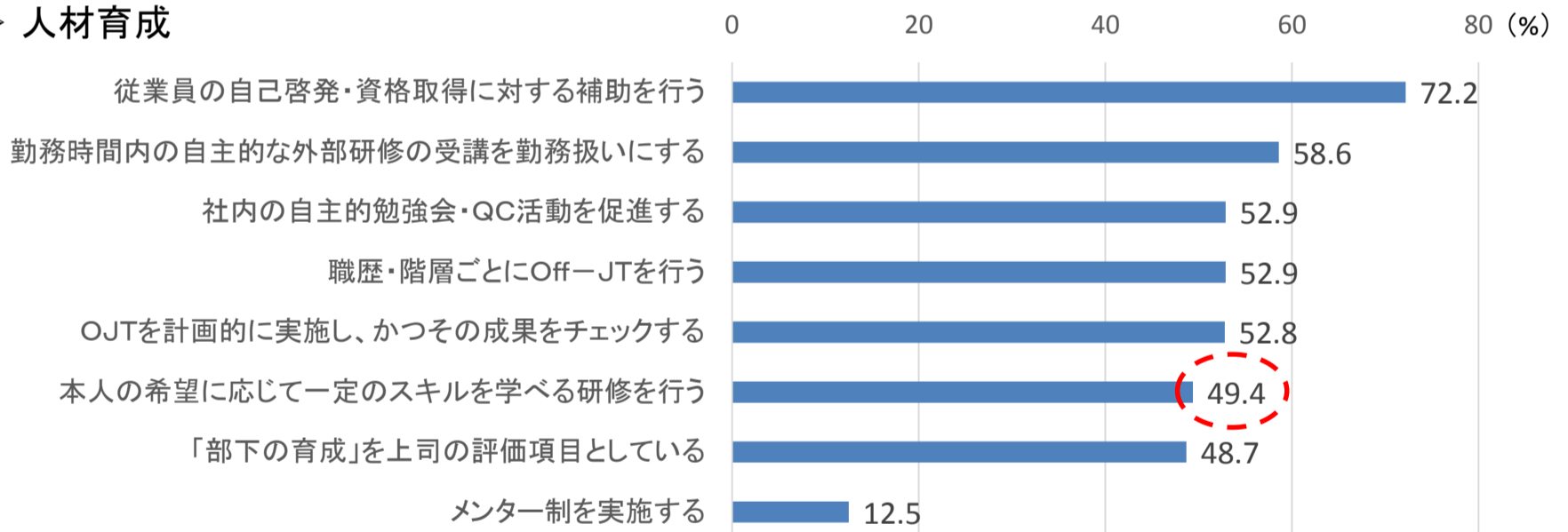
(2) 中小企業における取組状況

- 各雇用管理制度に実際に取り組んでいる企業の割合は下図のとおりです。
- (1)の「働きがい」を高める雇用管理のうち、次の取組を実施する企業の割合は低くなっています。
 - ・ 本人の希望をできるだけ尊重した配置を行う
 - ・ 本人の希望に応じて一定のスキルを学べる研修を行う
 - ・ 提案制度などで従業員の意見を吸い上げる
 - ・ 会社の経営計画づくりに従業員の意見を反映させる
 - ・ 経験の浅い社員にも責任ある仕事を任せ裁量権を与える
- 皆さんの企業ではいかがでしょうか。足りないと思う取組を実施して、「働きがいのある」職場づくりに取り組みましょう。

➤ 評価処遇・配置



➤ 人材育成



➤ 業務管理・組織管理、人間関係管理

