

# より良い人材確保のために求人条件の見直しや「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？

## ▶ 求職者が魅力を感じる求人条件を設定しませんか？

有効求人倍率（平成27年5月）は1.19倍まで高まっています。求職者が減少している中、たくさんの求職者に応募してもらい、ぴったりの人材を見つけるには、求職者が魅力を感じる求人条件を設定することが重要です。求職者にとって応募しやすい求人条件を設定してみませんか？



### 求職者が注目するポイントとは？

「どんな会社か」「自分にできる仕事か」イメージできる！

求職者は、複数の求人を見比べながら総合的に判断して「応募してみたい」と考えます。また、「どんな会社か？」「自分が応募可能な仕事か？」「正社員求人か？」ということに関心があります。求人票への記載の工夫次第で求職者からの応募を高めることができます。

### その1：どんな会社かわかる求人とは？

求人票の「事業内容」や「会社の特長」に、  
・最近の状況 ・経営方針 ・業績 ・教育訓練制度 ・職場の雰囲気  
・会社のホームページアドレスなどを記載し、貴社の魅力をアピールしましょう。



### その2：どんな仕事かわかる求人とは？

わかりやすい職種名で、仕事の内容や、必要な資格・経験を具体的に記載し、求職者の応募への疑問や戸惑いを軽減しましょう。

「魅力ある求人条件」の設定には、雇用管理の取組みなどを通じて、本当の意味で「魅力ある職場」にすることが大切です。次のページから「魅力ある職場づくり」のヒントを紹介していますので、あなたの会社も「魅力ある職場づくり」に取り組んでみてください！

# ▶ 「魅力ある職場づくり」に取り組んでみませんか？

より良い人材の確保のためには、応募者が「この会社で働いてみたい」と思えたり、従業員が「この会社でずっと働きたい」と思えるような「魅力ある職場づくり」を進めることが重要です。

「魅力ある職場」とは、従業員が「働きがい」や「働きやすさ」を感じることができる職場と言い換えることができます。「働きがい」や「働きやすさ」は、適正な雇用管理を実施することにより、高まることが分かっています。

あなたの会社も適正な雇用管理を通じ「魅力ある職場づくり」に取り組んでみませんか？



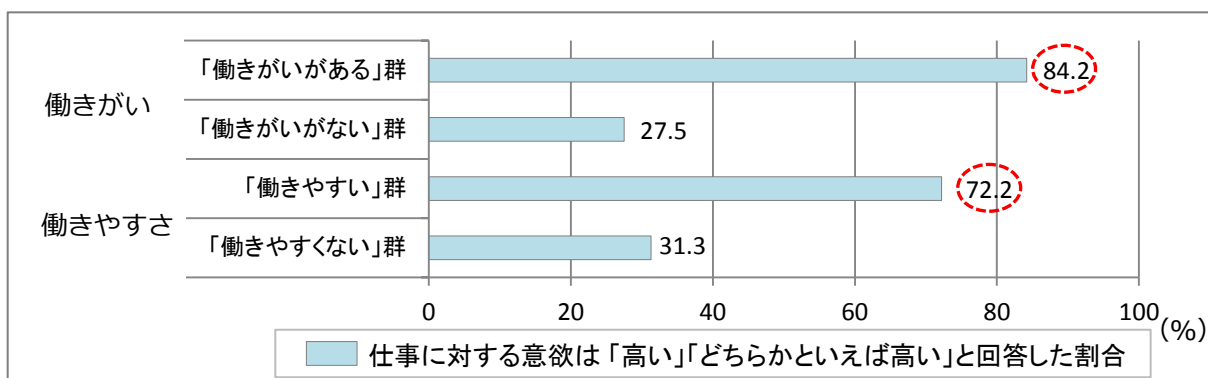
## 「魅力ある職場づくり」のメリット

従業員の意欲向上、職場定着、会社の業績向上につながる！

従業員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると、働く意欲の向上や職場定着、業績向上に効果があります。

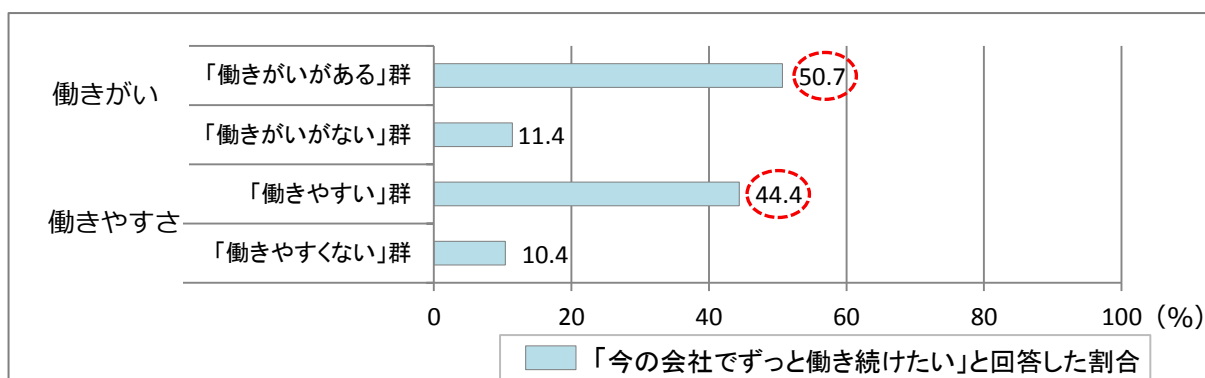
### メリット1：従業員の意欲が高まる！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、従業員の仕事に対する意欲が高い。



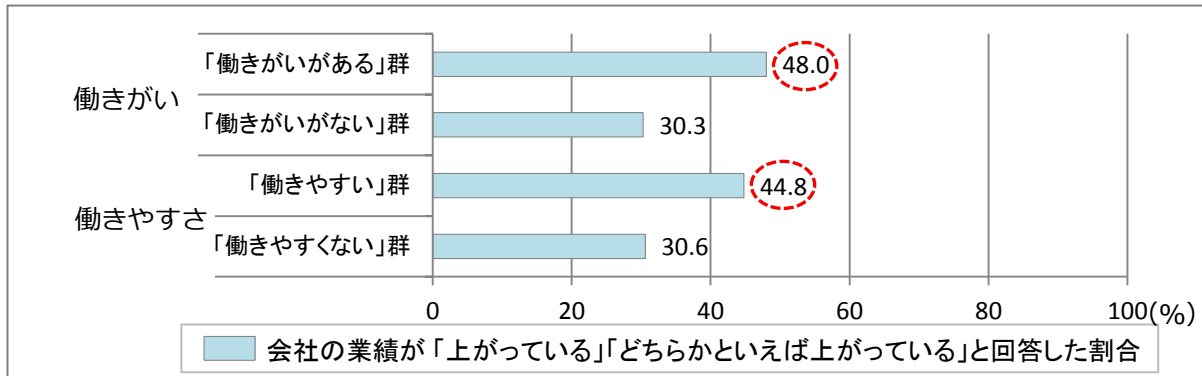
### メリット2：従業員が定着する！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、従業員の勤務継続の意向が高い。



## メリット3：会社の業績につながる！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、会社の業績が高い傾向にある。



※メリット1～3の出典:厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）



「魅力ある職場づくり」のための  
雇用管理のポイント

従業員の「働きがい」や「働きやすさ」を  
高める雇用管理を！

一般的に、休暇、労働時間、給与・賞与額などの労働条件が良好な企業の方が、「働きがい」意識や「働きやすさ」意識が高い傾向にあります。これに加え、「働きがい」意識や「働きやすさ」の意識を高めるような雇用管理に取り組むことで、一層の効果が期待できます。

### その1：「働きがい」意識を高める雇用管理とは？

「働きがい」意識を高めるためには、従業員の職場の中で自分が期待され、役に立っているという意識（自己効力感）を持てるような雇用管理を行うことが重要です。

#### 「働きがい」意識を高める雇用管理の例

- 1 仕事の意義や重要性を説明する
- 2 従業員の意見を経営計画に反映する
- 3 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
- 4 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
- 5 提案制度などで従業員の意見を聞く

### その2：「働きやすさ」意識を高める雇用管理とは？

「働きやすさ」意識を高めるためには、従業員の職場の中で自分が期待され、役に立っているという意識（自己効力感）を持てるような雇用管理を行うことが重要であるほか、「相談できる体制」「福利厚生」に関する雇用管理も重要です。

#### 「働きやすさ」意識を高める雇用管理の例

- 1 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
- 2 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
- 3 提案制度などで従業員の意見を聞く
- 4 従業員の意見を経営計画に反映する
- 5 経営情報を従業員に開示する

※その1、2の出典:厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）

## ▶ 従業員の「正社員転換」を検討してみませんか？

現在、パートや契約社員、派遣社員などの正社員以外の働き方で働いている方々を正社員に転換することも、人材確保の手段として有効です。

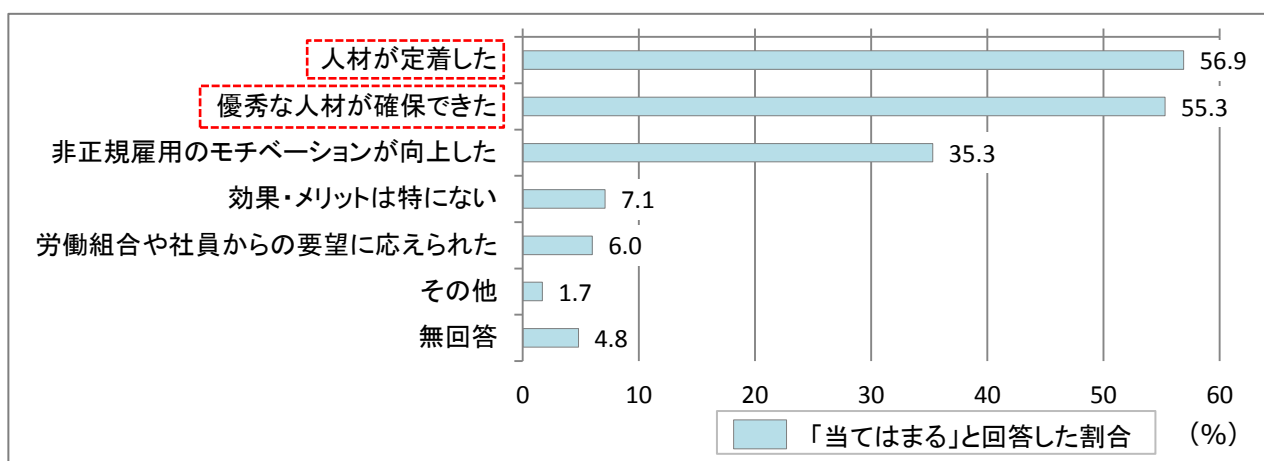
あなたの会社でも、正社員以外の働き方で働く方々の**正社員転換**を検討してみませんか。



### 「正社員転換」のメリット

**優秀な人材の確保、従業員の職場定着などにつながる！**

正社員転換の実施により、優秀な人材の確保や従業員の職場定着が進む傾向があります。



出典：厚生労働省「非正社員の働き方に関するアンケート調査」（平成25年3月）

### 「正社員転換」を実施した企業の例

#### 【事例1：社会福祉法人】 ～人材確保の観点から正社員登用制度を導入～

- ・働きぶりと能力を見極めた上で良い人材を確保できる。
- ・契約社員が正職員化に向けて資格取得を目指すことで、社員のスキルアップにつながり、正職員化によってモチベーションが向上することで、施設・事業所全体のサービスの質が向上している。
- ・その結果、利用者からの評価が高まることで利用者の獲得に繋がり、経営面においてもプラスの効果がある。
- ・非正職員全体にとっても、先例を見て「がんばれば正職員になることができる」と思うことで、モチベーションの向上につながっている。

#### 【事例2：サービス業】 ～非正社員にも教育訓練を実施、正社員転換制度も導入～

- ・非正社員を教育することで、サービス向上などの目に見える効果。接客を重視する会社の方針が、徐々に非正社員にも浸透。
- ・実際に研修を受けた非正社員からも、専門的知識の習得に役立つと好評。年を重ねるごとに参加率も上昇。
- ・また、非正社員にも能力評価を行い、フィードバックすることで、モチベーションの向上につながっている。
- ・会社や業務を十分理解した人材を正社員に登用でき、円滑な業務遂行に貢献。

# 従業員の処遇や職場環境の改善を図るための助成金のご案内

厚生労働省では、従業員の処遇や職場環境の改善を図る事業主に対し、助成金を支給しています。労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひご活用ください。

## 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

#### 制度導入助成

重点分野（健康・環境・農林漁業分野）などの事業を営む事業主が、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）を導入した場合に助成金を支給します。この助成を受けるには、あらかじめ「雇用管理制度整備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

#### 目標達成助成

制度導入助成を受けた事業主が、雇用管理制度の導入によって※離職率を低下させた場合に助成金を支給します。

※ 低下させる離職率は、対象事業所における雇用保険の一般被保険者数に応じて変わります。

### ◆介護福祉機器等助成

介護関連事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに移動・昇降用リフトや自動車用車いすリフトなど※介護福祉機器等を導入し、適切な運用を行う場合に助成金を支給します。この助成を受けるには、あらかじめ「導入・運用計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

※ 対象となる介護福祉機器の詳細は都道府県労働局にお問い合わせください。

### ◆助成額

雇用管理制度助成	制度導入助成 (区分ごとに支給・複数選択可)	評価・処遇制度	10万円	目標達成助成	60万円
		研修制度	10万円		
		健康づくり制度	10万円		
		メンター制度	10万円		
介護福祉機器等助成	支給対象費用の1/2（上限300万円）				

## キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者に対し、正規雇用等への転換（有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用）を実施した事業主に対して助成します。この助成を受けるには「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、「キャリアアップ管理者の配置」「キャリアアップ計画の作成」が必要です。

### ◆助成内容と助成額（ ）は中小企業以外の額

1人当たり（平成28年3月31日までに正規雇用等への転換を実施した場合に受け取ることのできる金額）

- ①有期→正規：50万円（40万円）
- ②有期→無期：20万円（15万円）
- ③無期→正規：30万円（25万円）

※派遣労働者→正規雇用労働者として派遣先で直接雇用：30万円加算

このほか、人材育成、処遇改善などを行った場合の助成コースもあります。詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

### ◆お問い合わせ先

各都道府県労働局またはハローワーク

## 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](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](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。

## 「働きやすい・働きがいのある職場づくりサイト」

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」のための情報を集めたポータルサイトです。中小企業の雇用管理取組事例、助成金などの中小企業事業主向けの支援策、働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査結果を掲載しています。

⇒[http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou\\_kaizen/](http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/)



## 「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・取組み別に紹介しています。

⇒[http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou\\_kaizen/](http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/)



## 「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、非正規雇用の労働者のキャリアアップに向けた取組みを積極的に行い、効果を上げ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「両立支援のひろば」

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://www.ryouritsu.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/>

都道府県労働局 所在 検索