



では、「魅力ある職場づくり」で何をすればいいのでしょうか??

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

定期健康診断は法令(労働安全衛生規則第43条、第44条等)に基づき実施する必要があります。

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、人材確保等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…

