



業績が上がっている企業で 実施されている雇用管理制度



厚生労働省が平成26年6月に発表した、「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」に、雇用管理制度と企業業績に関する調査結果が掲載されています（※）。ここではその調査結果から、業績が上がっている企業が実施されている雇用管理制度をみていきます。

業績向上企業のやっていることは

この調査結果から、実施されている雇用管理制度のうち、もっとも業績が上がっている企業の割合が高い制度は「上司以外の決められた先輩担当者（メンター）による相談」で61.7%となりました。次いで「従業員の意見の会社の経営計画への反映」が61.5%、「自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修」が61.3%で、この3制度がほぼ同じ割合になりました。

次に各制度について、業績が上がっている企業の割合の差を求めると、上記の3制度が14ポイント以上でもっとも差が大きい制度となっています。差が大きいということは、その制度が業績の向上に与える影響も大きいのではないかと考えられます。

雇用管理制度別実施の有無別業績が上がっている企業の割合（単位：％）

	実施されている	実施されていない	差
自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修	61.3	46.6	14.7
従業員の意見の会社の経営計画への反映	61.5	46.7	14.8
上司以外の決められた先輩担当者（メンター）による相談	61.7	47.6	14.1
本人の希望ができるだけ尊重される配置	60.3	46.5	13.8
各自に与えられた仕事の意義や重要性についての説明	60.5	46.8	13.7
計画的なOJT受講とその成果のチェック	60.5	47.3	13.2
社内の自主的勉強会やQC活動	59.3	46.7	12.6
会社の経営情報の従業員への開示	57.6	45.9	11.7
提案制度などによる従業員の意見の吸い上げ	58.0	46.9	11.1
フィットネスクラブの利用補助など健康づくりのための支援	58.5	47.5	11.0
保養施設の利用補助など余暇活動の支援	57.7	46.8	10.9
職歴・階層別の研修	56.9	46.5	10.4
評価結果とその理由の本人へのフィードバック・説明	56.0	45.7	10.3
朝礼や社員全体会議を通じた会社のビジョンの共有	55.7	45.5	10.2
経験が浅い社員に責任ある仕事を任せ裁量権を与える	57.6	47.6	10.0
表彰、報奨の実施	55.5	45.7	9.8
仕事の改善・改革を促す仕組み（小集団活動など）	56.7	47.1	9.6
勤務時間内の自主的な外部研修の勤務扱い	56.1	47.3	8.8
作業環境の改善	55.4	47.0	8.4
自己啓発・資格取得に対する補助	54.9	46.7	8.2
職場の安全管理に関する研修	55.0	47.1	7.9
法定外の健康診断など、保健・医療面の補助	55.0	47.2	7.8
メンタルヘルス相談など心の健康に関する支援	54.5	47.2	7.3
目標管理制度（仕事上の目標を個人ごとに設定してその達成度合いが評価される仕組み）	52.9	46.0	6.9
定期的な配置換え（ジョブローテーション）	53.4	47.7	5.7

厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」より作成

自社と比較してみてもいい?

上表で25種類の雇用管理制度を取り上げていますが、これらを自社の状況と比較してはいかがでしょうか。企業の規模や業態によって、取り入れることができない制度もあると思われるかもしれませんが、自社が取り入れるべき制度が見つかるかもしれません。よりよい雇用管理制度の構築のヒントとしてご利用いただけますと幸いです。

（※）平成25年に中小企業の人事担当者や従業員を対象に行われた調査です。なお、表の「実施されている」は、実施されていると回答した者のうち、業績が上がっていると回答した割合で、「実施されていない」は実施されていないと回答した者のうち、「業績が上がっている」と回答した割合です。報告書の詳細は次のURLのページから確認できます。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047324.html>