



毎月5日発行

M o n t h l y

情報掲示板

社会保険労務士法人MAC 税理士法人 望月会計

TEL: 0263-34-4488

FAX: 0263-34-0054

第 104 号

雇用管理改善の取組みが 業績の向上に

厚生労働省の「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」(実施は三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング)の調査結果が公表されました。この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想される。では、今後どういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を調べたものです。

重要なポイントは？

雇用管理改善の取組み(評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなど)は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるという結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

(1)「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する

経営方針として、これらの両方を追求するほうが、効果が高いということです。また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業

員に浸透させることが望ましいとされています。

(2)雇用管理改善に継続的に取り組む

「10年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要ながうかがえます。また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できている」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えているようです。

(3)表彰・認定には取組みを推進する効果

行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのことです。

若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるとの回答が多かったです。また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや、賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答も複数あったそうです。しかし、こうした改善はやみくもに取り組めばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組む、それを社外に積極的に情報発信することの必要性も指摘されています。5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一步步進めていく必要があります。