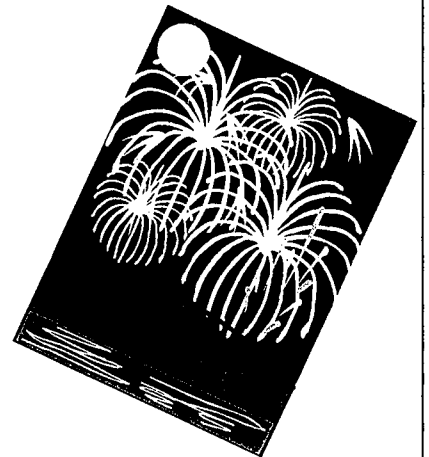


社内紹介コーナー

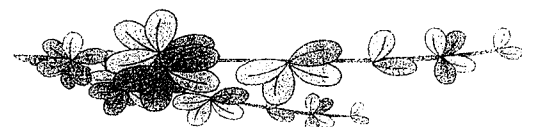
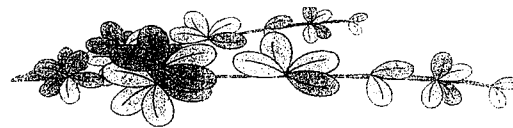


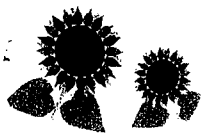
☆ ながさきみなとまつりに参加しました ☆

去る7月26日、2014ながさきみなとまつりの「先賢行列長崎さるき」というパレードに永田会計女性社員有志10名で参加してまいりました。昨年に引き続き2度目の参加となりましたが、2回目ということもあり、昨年よりも完成度が高いものに仕上がりました。

1ヶ月前から、就業後に自主練習を始めました。今年参加した10名のうち5名は新入社員で今年が初めての参加でしたが、昨年のビデオを見たり、先輩の踊りを見ながら1ヵ月で踊りを完成させました。

本番は衣裳をみんなで揃え、楽しみながらパレードをすることができました。応援のお言葉もかけていただき、とても良い思い出になりました。ありがとうございました。





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。

業績向上企業がやっていることは

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、調査対象の61.7%で実施されています。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：％）

雇用管理制度	業績が上っている企業に実施している割合（％）	業績が上っていない企業に実施している割合（％）	差（ポイント）
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
本人の希望がでるための配置される部署	60.3	46.6	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
計画的な研修や講習などの実施の機会	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
会社の経営計画の従業員への提示	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
フレックスタイム制の利用補助など働きやすいための支援	58.5	47.6	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
職業・職業別の研修	56.9	46.6	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
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
就業規則の改善	56.6	46.7	9.9
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
職場内での自主的な研修や講習の実施	56.1	47.3	8.8
作業環境の改善	55.4	47.0	8.4
自主的な研修取得に資する研修	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
働きやすい職場づくりや働きやすさの向上	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
就業規則の改善（就業規則の整備）	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

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。