* **人材確保への取り組み一覧**

|  |
| --- |
| **（１）採用管理** |
| **取組項目** | **☑蘭** |
| **①募集** | ①－ａ　求人における表示内容を工夫する |  |
| ①－ｂ　求人の媒体を工夫する |  |
| ①－ｃ　採用形態・求人条件自体を見直す |  |
| ①－ⅾ　自社の魅力を求人以外でもアピールする |  |
| **②選考** | ②－ａ　採用面接時に仕事の内容や労働条件の説明を丁寧に行う |  |
| ②－ｂ　採用母集団の拡大 |  |

|  |
| --- |
| **（２）定着管理** |
| **取組項目** | **☑蘭** |
| **③配置・配属** | ③－ａ　採用者の受入れ体制にきめ細かい配慮を行う |  |
| ③－ｂ　離職防止・モチベーション維持・人材育成のために配置転換を行う |  |
| **④評価・処遇** | ④－ａ　従業員が正当に評価されていると感じられる納得性のある人事評価を行う |  |
| ④－ｂ　従業員が将来展望を持てるキャリアパスを設計する |  |
| ④－ｃ　従業員が社内での自分の役割・貢献・価値を確認できるような処遇を行う |  |
| ④－ⅾ　長期勤続に対して手当支給・褒賞・メッセージカード手交を行う |  |
| **⑤教育訓練・能力開発** | ⑤－ａ　定着しやすい新人教育を行う |  |
| ⑤－ｂ　従業員が育てられている・成長していると実感できる体制を構築する |  |

|  |
| --- |
| **（３）就労条件** |
| **取組項目** | **☑蘭** |
| **⑥労働条件** | ⑥－ａ　労働条件を整理する |  |
| ⑥－ｂ　賃金を納得性があるものとする |  |
| ⑥－ｃ　労働時間を短縮し過重でないものとする |  |
| ⑥－ⅾ　休暇が取得しやすい職場を作る |  |
| ⑥－ｅ　退職金制度を整備する |  |
| **⑦労働環境** | ⑦－ａ　労働負荷を軽減する措置をとる |  |
| ⑦－ｂ　多様な働き方を可能とする制度を導入する |  |
| ⑦－ｃ　働き続けやすい制度を導入する |  |
| ⑦－ⅾ　女性の働きやすい職場環境を整備する |  |
| **⑧人間関係** | ⑧－ａ　円滑な職場コミュニケーションが生まれる環境を作る |  |
| ⑧－ｂ　管理者に対して部下との関係に関する指導を行う |  |
| ⑧－ｃ　職場の人間関係を把握し必要な指導を行う |  |
| **⑨福利厚生** | ⑨－ａ　社会保険に加入する |  |
| ⑨－ｂ　各種福利厚生を充実する |  |

|  |
| --- |
| **（４）理念・価値観** |
| **取組項目** | **☑蘭** |
| **⑩経営理念** | ⑩－ａ　従業員の意識（価値観など）を把握する |  |
| ⑩－ｂ　会社の経営理念を明確化し、従業員がそれを理解し共感できるようにする |  |
| ⑩－ｃ　従業員が会社への誇り・帰属意識・連帯感・将来性を感じられるようにする |  |
| **⑪組織文化** | ⑪－ａ　従業員が働きがい・働きやすさを感じられる組織文化を作る |  |
| ⑪－ｂ　従業員同士がお互いに尊重し、信頼できる組織文化を作る |  |
| ⑪－ｃ　従業員が前向きな意欲を持てる組織文化を作る |  |
| ⑪－ⅾ　組織をまとめるリーダーのポストを新設する |  |