

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.883 2024.8.6

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター

2024年7月31日号

**2024年4-6月期
の実質GDP**

~前期比0.8%(年率3.0%)を予測

経済・金融フラッシュ

2024年7月30日号

雇用関連統計(24年6月)

~就業者数(季節調整値)が過去最高に

経営TOPICS

統計調査資料

全国小企業月次動向調査

(2024年6月実績、7月見通し)

経営情報レポート

人事業務の生産性を高める

HRテックの導入

経営データベース

ジャンル:人事制度 > サブジャンル:社員ロイヤリティ

社員ロイヤリティを高める施策

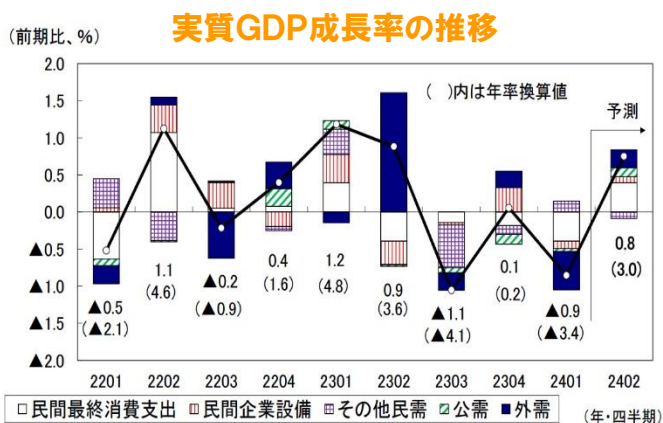
社内表彰制度の導入ポイント

2024年4-6月期の実質GDP ~前期比0.8%(年率3.0%)を予測

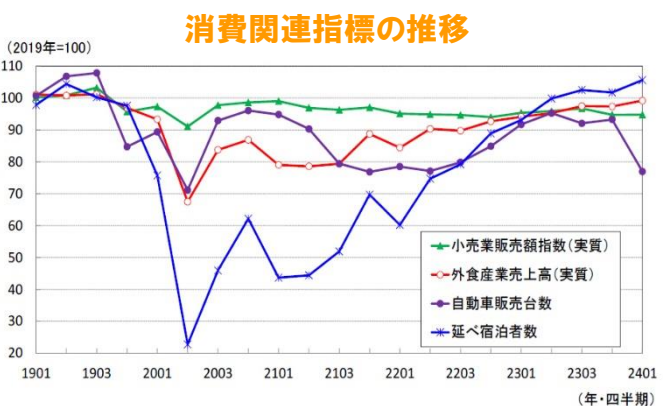
本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

ニッセイ基礎研究所

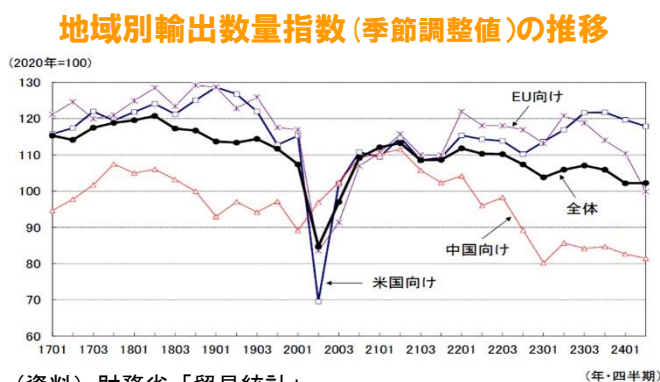
1 8/15に内閣府から公表される2024年4-6月期の実質GDPは、前期比0.8%(前期比年率3.0%)と2四半期ぶりのプラス成長になったと推計される。



2 自動車販売の回復などから民間消費が前期比0.7%と5四半期ぶりに増加、高水準の企業収益を背景に設備投資が前期比0.5%と2四半期ぶりに増加するなど、国内需要が5四半期ぶりに増加したことに加え、外需も成長率の押し上げ要因となった。



3 2024年4-6月期は1-3月期とは逆に、認証不正問題の影響緩和による自動車の挽回生産が民間消費、設備投資、輸出と幅広い需要項目の押し上げに寄与したとみられる。



4 名目GDPは前期比1.1%(前期比年率4.5%)となり、実質の伸びを上回るだろう。GDPデフレーターは前期比0.4%、前年比2.2%と予測する。

5 2024年4-6月期のプラス成長は、1-3月期の大幅な落ち込みの反動の側面が強く、景気が一進一退の状態から抜け出したとは言えない。日本経済の回復を確認するためには、7-9月期以降の動向を見極める必要がある。現時点では、2024年7-9月期の実質GDPは6月に開始された所得税・住民税減税による可処分所得の増加が民間消費を押し上げることを主因として、前期比年率2%台後半のプラス成長を予想している。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

雇用関連統計(24年6月) ～就業者数(季節調整値)が過去最高に

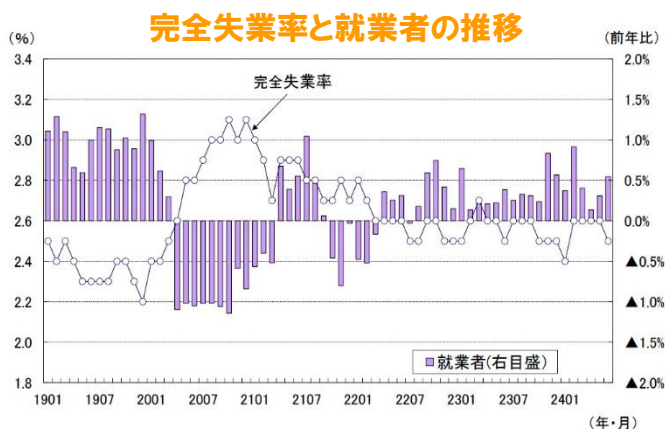
本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

ニッセイ基礎研究所

1 失業率は前月から0.1ポイント低下の2.5%
総務省が7月30日に公表した労働力調査によると、24年6月の完全失業率は前月から0.1ポイント低下の2.5%(QUICK集計・事前予想:2.6%、当社予想も2.6%)となった。

労働力人口が前月から19万人の増加となる中、就業者が前月から25万人増加し、失業者は前月から6万人減少の176万人(いずれも季節調整値)となった。

就業者数はコロナ禍前の19年10月(6784万人)を上回り、過去最高となった。



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

就業者数は前年差37万人増(5月:同21万人増)と23ヵ月連続で増加し、前月から増加幅が拡大した。

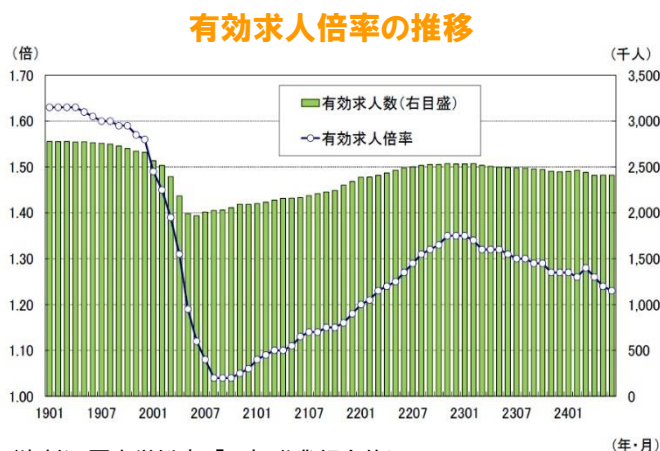
産業別には、卸売・小売業が前年差31万人増(5月:同16万人増)と3ヵ月連続、宿泊・飲食サービス業が前年差3万人増(5月:同13万人増)と24ヵ月連続で増加し、医療・福祉は前年差7万人増(5月:

同4万人増)と2ヵ月ぶりに増加したが、生産活動の低迷を反映し、製造業が前年差8万人減(5月:同7万人減)、と4ヵ月連続で減少した。

2 求人数の減少が続く

厚生労働省が7月30日に公表した一般職業紹介状況によると、24年6月の有効求人倍率は前月から0.01ポイント低下の1.23倍(QUICK集計・事前予想:1.24倍、当社予想も1.24倍)となった。有効求人数が前月比▲0.1%の減少となる一方、有効求職者数が同0.6%の増加となったことが求人倍率の低下につながった。

有効求人倍率の先行指標である新規求人倍率は前月から0.10ポイント上昇の2.26倍となった。新規求人数が前月比▲0.2%の減少、新規求職申込件数が同▲4.8%の減少となった。



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

全国小企業月次動向調査 (2024年6月実績、7月見通し)

日本政策金融公庫 2024年7月25日公表

結果の概況

[概況] 小企業の売上DI(6月実績)は、マイナス幅が拡大

1 売上

- 2024年6月の売上DIは、5月(▲3.8)からマイナス幅が1.3ポイント拡大し、**▲5.1**となった。7月は▲6.0と、6月に比べマイナス幅が0.9ポイント拡大する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲15.6→▲14.1)ではマイナス幅が縮小した一方、非製造業(▲2.6→▲4.3)ではマイナス幅が拡大した。7月は、製造業で▲15.9、非製造業で▲4.7と、ともにマイナス幅が拡大する見通しとなっている。
- 非製造業では、小売業とサービス業、運輸業でマイナス幅が拡大した。7月は、卸売業と飲食店、建設業で低下する見通しとなっている。

売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

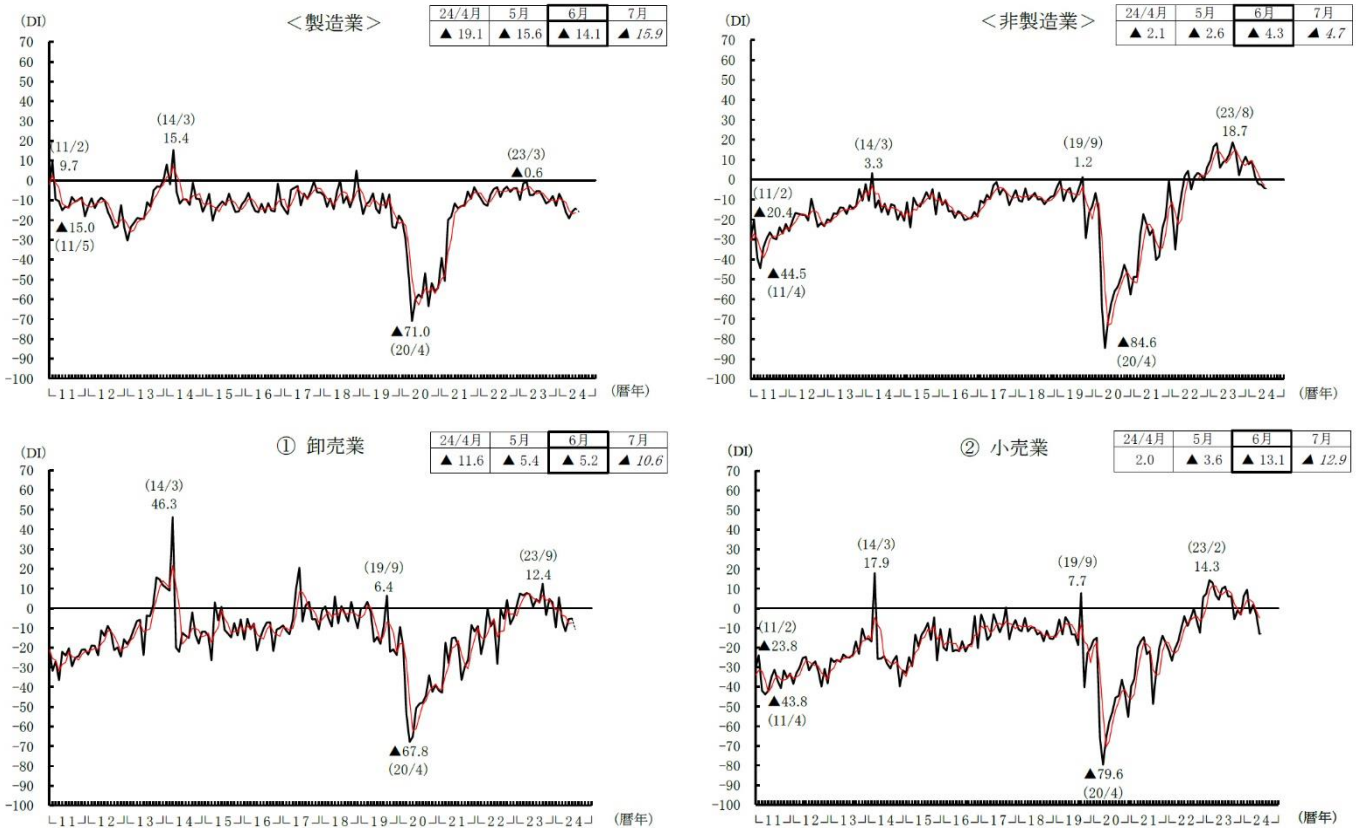
	2023 6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2024 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
実績	8.2	10.9	15.6	11.0	1.0	6.3	7.8	6.3	5.8	▲0.2	▲4.1	▲3.8	▲5.1	-
見通し	6.7	6.1	12.8	7.8	4.3	▲1.2	6.0	▲0.5	5.9	0.0	▲0.8	▲0.4	▲2.1	▲6.0



(注) 1. 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合-「減少」企業割合

2. -は実績、...は見通し。斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。(以下同)

業種別売上DIの推移(季節調整値)



(見通し)

	2023年												2024年						
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
製造業	▲9.9	▲1.4	▲0.6	▲7.4	▲7.3	▲5.5	▲5.4	▲8.3	▲11.6	▲10.4	▲7.8	▲12.8	▲6.8	▲10.5	▲16.0	▲19.1	▲15.6	▲14.1	▲15.9
金属・機械	▲7.3	▲14.0	▲5.8	▲9.0	▲14.8	▲17.8	▲17.7	▲21.4	▲25.1	▲14.5	▲11.6	▲9.9	▲20.6	▲12.9	▲27.6	▲27.5	▲20.4	▲9.5	▲18.3
その他製造	▲16.3	17.5	4.5	▲6.2	▲1.4	5.1	5.3	2.2	0.1	▲6.6	▲3.8	▲17.5	1.1	▲1.2	▲4.8	▲12.3	▲12.0	▲18.5	▲12.4
非製造業	9.5	16.5	18.2	6.0	8.8	9.7	12.7	18.7	13.6	2.3	7.8	11.4	7.7	9.3	1.6	▲2.1	▲2.6	▲4.3	▲4.7
①卸売業	1.2	7.4	6.4	7.6	7.0	0.7	4.5	2.9	12.4	▲3.5	4.6	2.9	▲9.8	5.4	▲6.5	▲11.6	▲5.4	▲5.2	▲10.6
織・衣・食	9.3	12.9	11.9	0.6	6.3	15.6	12.5	14.7	26.9	7.8	14.4	2.0	▲4.3	16.1	▲20.2	▲23.0	▲5.9	1.2	1.1
機械・建材	▲6.3	6.7	1.1	11.3	6.2	▲7.2	▲0.8	▲2.3	2.2	▲11.8	▲2.4	2.8	▲15.4	1.1	0.7	▲4.7	▲7.0	▲7.1	▲17.1
②小売業	7.3	14.3	13.1	6.7	4.3	9.9	11.0	6.1	6.0	▲5.5	▲1.0	▲3.2	6.2	9.4	▲2.5	2.0	▲3.6	▲13.1	▲12.9
耐久消費財	▲32.4	▲19.4	▲21.5	▲21.1	▲14.1	▲22.8	▲18.0	▲12.9	▲15.9	▲28.1	▲3.4	▲32.1	▲12.8	▲11.6	▲6.4	▲8.3	▲10.4	▲13.5	▲13.4
非耐久消費財	14.2	20.7	19.5	12.1	7.8	16.1	16.4	10.1	10.0	▲1.0	5.6	0.7	9.4	13.0	▲2.5	3.8	▲2.7	▲13.5	▲12.8
③飲食店	33.9	53.0	58.6	32.6	36.8	27.5	42.1	56.8	41.5	27.6	33.3	53.4	40.7	30.0	29.0	9.6	2.2	8.7	5.7
④サービス業	9.0	9.7	16.0	1.9	7.2	9.3	5.9	16.0	11.3	3.9	8.0	6.5	▲1.9	11.3	▲5.2	1.0	▲1.3	▲2.8	▲1.0
事業所向け	▲3.5	▲4.3	▲2.4	▲3.9	4.2	8.5	▲1.6	3.4	▲3.8	▲4.2	▲9.0	▲10.8	▲9.1	▲4.9	▲15.2	▲4.6	2.1	▲7.1	2.1
個人向け	11.2	14.1	20.8	5.2	8.6	9.9	8.1	20.3	16.4	6.6	13.2	10.4	▲1.2	16.6	▲2.4	4.2	▲2.1	▲1.1	▲2.9
⑤建設業	▲15.2	▲1.5	▲11.9	▲11.0	▲8.9	▲8.2	▲6.9	▲10.5	▲2.6	▲21.0	▲10.4	▲6.0	▲4.6	▲8.8	▲6.7	▲13.8	▲3.1	▲0.9	▲12.4
⑥運輸業	1.4	3.3	8.8	3.3	▲13.4	▲4.5	▲1.2	5.1	10.5	8.1	4.7	4.4	▲3.7	▲8.1	▲6.4	▲7.9	▲6.0	▲32.6	2.7
道路貨物	▲12.2	▲4.0	▲1.3	▲0.4	▲30.2	▲19.9	▲13.5	▲6.7	▲0.7	2.8	1.6	0.1	▲8.5	▲7.8	▲14.0	▲14.8	▲15.1	▲35.5	▲0.2
個人タクシー	70.1	72.5	59.1	16.2	53.9	66.2	56.0	57.9	50.9	31.9	19.4	35.1	21.9	23.7	34.1	18.6	18.6	▲22.1	24.0
全業種計	7.5	13.0	16.4	4.5	7.2	8.2	10.9	15.6	11.0	1.0	6.3	7.8	6.3	5.8	▲0.2	▲4.1	▲3.8	▲5.1	▲6.0

(注) 1.網掛けは、前月から低下した数値。 2.季節調整は業種ごとに行っている。

2 採算

- 2024年6月の採算DIは、5月から1.7ポイント低下し、1.9となった。
- 2024年7月の採算DIは、0.3と低下する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2023 6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2024 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
実績	▲ 0.7	▲ 0.2	5.4	1.6	▲ 4.8	1.3	▲ 2.0	2.4	6.9	1.4	3.2	3.6	1.9	-
見通し	3.4	2.2	2.3	5.3	0.3	▲10.2	3.2	▲ 1.0	6.8	6.8	3.0	1.8	4.5	0.3



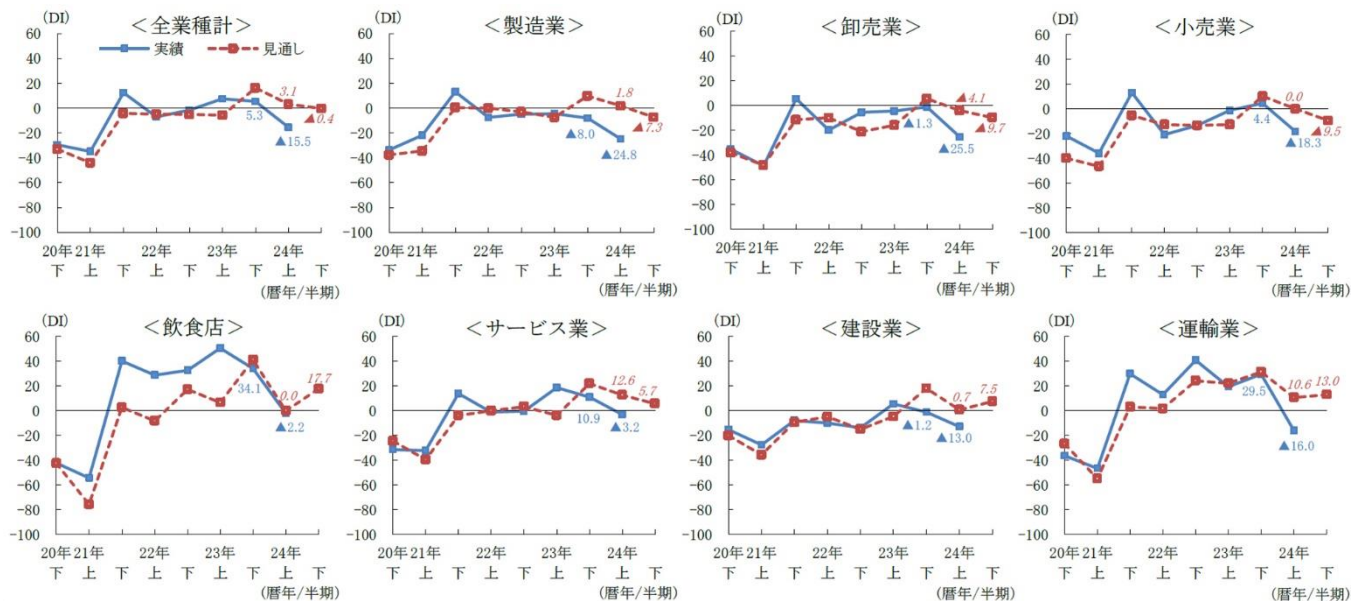
(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3

半期の景況感(自社の業績や顧客の様子などから総合的に判断したもの)

- 2024年上半期の景況感DI(実績)は、2023年下半期から20.8ポイント低下し、▲15.5となった。業種別にみると、すべての業種で前期から低下している。
- 2024年下半期の景況感DI(見通し)は、▲0.4と2024年上半期実績を上回っている。

景況感DIの推移



(注) 1.景況感について、それぞれ前期実績と比べて尋ねている。 2.DIは前期比で「上昇」企業割合－「下降」企業割合

全国小企業月次動向調査(2024年6月実績、7月見通し)の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



人事業務の生産性を高める

HR テックの導入

1. 複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化
2. 中小企業がHRテックを導入する際のポイント
3. システム導入だけでは完成しない評価制度
4. 中小企業におけるHRテックの導入事例



参考資料

『HRテクノロジー活用の教科書』榊裕葵著 日本法令 『HRテック入門』森中謙介・町田耕一 著 あさ出版
日本の人事部ホームページ：HRペディア マイナビニュースホームページ：Tech+ デロイトトーマツミック
経済研究所：HTTechクラウド市場の実態と展望 2021・2022年度版 カケハシサイヨウソリューションズ：
新卒採用の知恵袋 採用管理システム「HRMOS採用」紹介ページ IT導入補助金2024 他

1

企業経営情報レポート

複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化

現代の日本社会において、企業の人事部門が担う業務内容は極めて多様かつ複雑化していると言えます。その主な要因としては、2020年以降の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務や、過剰な時間外労働を抑制するための働き方改革への対応、欧米型のジョブ型雇用の導入など、人事・総務部門と関わりが大きい多様な経営環境の変化が立て続けに起きていることが挙げられます。

また、今日では「人的資本経営」という言葉に注目が集まり、限られた人材の能力を高め、最大限活用していくための人事戦略が、重要な経営課題の一つとなっています。

こうした業務の複雑化による負担増への対応や、戦略的な企画立案を求められるようになった人事部門のために、業務効率化のサポートや戦略立案に必要なデータ収集を行う人事部門向けのシステム、通称HR(Human Resource)テクノロジー(以降、HRテック)を導入する動きが広がりを見せ始めています。

■ 急速に進む人事業務のIT化

(1) HRテックの定義と範囲

「HR」という言葉は、我が国において「人材」「人的資源」と訳されますが、一般的には、企業活動における広義での人材管理という意味で使われます。HRテックとは、そうした分野に関連する専門技術の総称であり、HRに属する業務内容は大別すると「人事」部門と「労務」部門に分けることができます。

「人事」部門の業務内容としては、「採用」「社員教育・研修」「人事評価」「人事異動(人材配置)」「人事制度企画」などが挙げられ、「労務」部門では、「勤怠管理」「給与計算」「入退社の手続き」「健康管理」「労務トラブル対応」などが主な業務内容です。

こうした領域は従来より、完全自動(システム)化が遅れていると言われており、例えば評価を行うための表をExcelで作成できても、進捗状況の把握やデータ集計といった部分については、人力での確認や作業を必要としているといった状況でした。

さらに冒頭でも述べた通り、昨今は経営環境の変化によって、HR部門の業務内容が複雑化・負担増となり、より効率的に業務を進めることが求められるようになっていました。

▼ 企業におけるHR業務の内容



出典：日本の人事部「HRペディア 人事辞典」

2

企業経営情報レポート

中小企業がHRテックを導入する際のポイント

■ 中小企業におけるHRテック導入のメリット

前項でHRテックの市場規模が急速に拡大していることに触れました。

こうしたシステム化については、大企業が積極的に導入するものの、中小企業では中々進まないというイメージもありますが、最近では、中小企業が利用する割合も増えつつあり、高い成果を出している事例も多く見受けられます。

右の図を見ても、年々HRテックを利用する中堅・中小といわれる規模の会社の数が増えていることが伺えます。中小企業は、そもそも人事・総務の担当者がいない、または担当者一人で業務の全般を受け持っているなど、業務内容が体系化されておらず、管理の方法が属人的になっているケースが見受けられます。

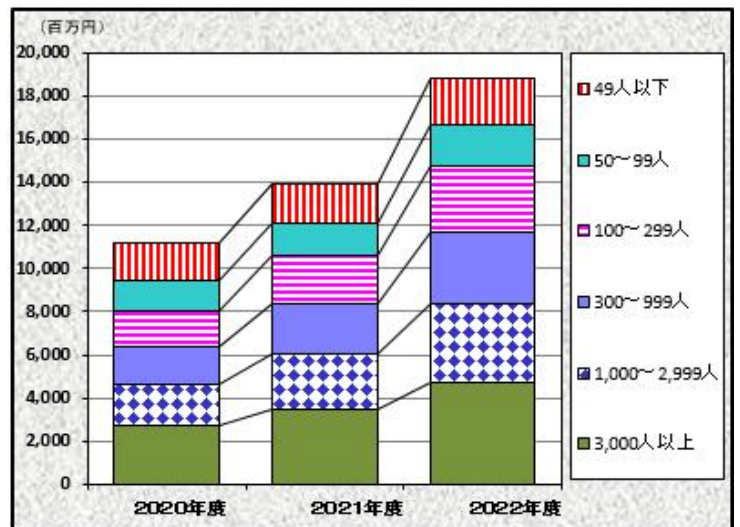
そうした会社がHRテックを導入することで、定型業務の自動化や情報管理・共有が進み、人事担当者の負担軽減が期待できます。

また、クラウド上で人事情報を負荷なく収集・管理し、かつ可視化できるようになることで、そうしたデータを発展的な人事戦略へ活用することも可能になります。

その代表例が、タレントマネジメントの実現です。中小企業にとって、限りある人材のスキルや能力を把握し、戦略的な人材配置・育成を実現することは、経営上の重要課題といえます。

また、過去の退職理由の分析や、定期的なストレスチェックなどを実施することで、社員の離職防止にも繋がります。

▼ユーザー規模別人事・配置クラウド売上高推移



デロイトトーマツミック経済研究所：「HTTECHクラウド市場の実態と展望 2022」

■ HRテクノロジー導入のポイント

(1) まずはデジタル化によって解決したいHRの課題を整理する

これまではHRテックを一括りにまとめて述べてきましたが、項目別のシステムを集計すると、その数は300以上にのぼり、それぞれの特徴を比較して、より自社に合ったシステムを選定する必要があります。したがって、HRテックを導入する一つ目のポイントとしては、自社のHRに関する課題の棚卸を行い、その中でテクノロジーの力で代替できる、または効率化・高度化できる項目を整理することが重要となります。

3

企業経営情報レポート

システム導入だけでは完成しない評価制度

人事評価は HR 領域の中でも特に重要であり、多くの企業が課題を抱えている項目です。そのため HR テック業界でも、人事評価に関係するシステムへの注目度が高まっています。

■ 評価制度はハード面（システム）とソフト面（運用）の両立が必須

（1）評価制度へHRテックを導入するメリット

人事評価制度は、社員の働きぶりやスキルを評価し、給与や昇給といった処遇へ反映する仕組みと定義されます。適正な人事評価を実施することで、社員個人の能力や、モチベーションの向上が期待できます。

さらに、人材の定着や会社全体の業績向上にも繋がっていくため、企業における HR 関連項目の中で、最も重要な課題と認識されています。

しかし、人事業務を専門とする社員が少ない中小企業では、人事評価制度を導入し、適切に運用していくには大きな負担を伴い、そこには主に下記の課題が存在します。

▼人事評価制度を導入する際の課題

- 一から評価制度を作るための時間と人材がない。
- 評価項目や評価基準を作ることが難しい。
- 評価表の集計や進捗管理といった負担が大きい。

こうした悩みを解決する手段として、人事評価制度に特化した HR テックに注目が集まっています。人事評価制度に HR テックを導入するメリットは下記の通りです。

<人事評価制度にHRテックを導入するメリット>

●人事評価業務の効率化

人事評価の際に使用する評価表の配布・集計・回収をクラウドシステム上で実施することでペーパーレス化を実現するだけでなく、リアルタイムでの進捗確認が可能になる。また、こうした業務負担軽減により、人的リソースを他の業務に割り当てられる。

●人事評価制度のノウハウがなくても一から設計することができる

全体的な評価制度や社員へ配布する評価表を、フローチャートに項目を入力するだけで作成できるシステムが多い。

●人事評価に関する情報の一元管理と有効活用が可能になる

クラウド型の人事評価システムでは、評価履歴や人事情報などが一元管理できるので、評価内容の推移や改善傾向などを知ることができる。また、断片的な個人の評価結果を蓄積するだけでなく、全社的に分析を行うことで、組織改善のヒントを得られる。

4

企業経営情報レポート

中小企業におけるHRテックの導入事例

■ クラウド型評価システムで複雑な評価制度の運用を効率化したA社

A社概要	社員数：約50名 創業100年を超す香料メーカー。果実を原料とした、飲料やゼリー・製菓などへ添加する食品用香料（フレーバー）の製造・販売を行う。東京の本社だけでなく、関西にも複数の事業所・工場を持つ。
抱えていた課題	①職種によって細分化されている6つの部門に応じた評価項目や配点の割振り・評価事例の選定を行う必要があった。 ②人事を担当する社員が少なく、業務負担も大きい。また、関西の拠点にも多くの社員がおり、評価表の配布・集計や進捗管理が困難であった。

A社には、第3章でも紹介した弊社のグループ会社が発行しているクラウド型評価システム「発展人事評価」をご利用いただいております。もともと同社からは人事制度全体を見直したいという依頼があったことから、評価制度については設計の段階からコンサルティングをもとに一部の内容をシステムに搭載し、現在も運用中です。

そのため以下は、アナログで評価制度を構築し、運用における業務の効率化と評価データの集約・有効活用を目的として、システムを導入した事例となります。

(1) A社の人事評価制度における課題

A社は、香料の開発や製造(要望に合わせて香料を調合)、品質管理など専門的な職種が多く、合わせて6つの部門に分かれているなど、評価の項目やウェイト配分、評価の基準となる行動事例を細かく設定する必要がありました。

しかし評価項目に関する設計を細かくすると、Excelで作成していた人事評価表を、それぞれの設計に合わせて複数用意する必要があるなど、非常に手間がかかることが予想されました。

また関西にも複数の拠点を有していたことから被評価者の個別目標や、実際の評価結果を記載しているのかといった進捗管理は、拠点ごとに行われていました。そのため、東京本社の人事部門担当者が、期日内にすべての進捗状況を把握することが難しい状況となっていました。

(2) クラウド人事評価システムの導入と効果

そこで、制度設計の段階で、3つの評価項目(プロセス評価・業績評価・目標管理)を設定し、6つの部門ごとに重視する評価項目が異なるため、細かいウェイト調整を行いました。

また、3つの階層(管理職層、指導職層、一般職層)と部門に応じてプロセス評価などの内容が異なる、合計17の評価表を用意しました。

一見、非常に複雑な制度となっていますが、これらの内容を発展人事評価システムに取り込み、クラウド上での評価表の作成、評価結果の集計をすることができるようになりました。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:人事制度 > サブジャンル:社員ロイヤリティ

社員ロイヤリティを高める施策

社員ロイヤリティを高める 6つの施策について、教えてください。

社員ロイヤリティを高めるためには以下の6つの施策が欠かせません。

(1)自分の考えをしっかりと述べる機会を創る

ロイヤリティの高い社員は、常に自分の考えを持って仕事に取り組んでいます。例えば、会議で積極的に意見を述べたり、トラブルに対しても自発的に動き、解決を図ろうとします。ポイントは、全社員の意見を述べる機会を積極的に設けることです。

(2)社員一人ひとりの役割を明確にする

ロイヤリティの高い社員は、常に自分の目標や役割を理解して仕事しています。そのような社員は作業効率も高く、さらに周囲からの信頼も厚いことが多いです。ポイントは、社員一人ひとりの経験、スキルに応じた達成目標や役割を明示することです。

(3)問題意識を醸成させて、全社レベルで問題解決に取り組む

ロイヤリティの高い社員は、常に仕事にやりがいを持って取り組んでいます。さらに自分の仕事に全力で取り組むことに満足しているというだけではなく、常に問題意識を持ち、その解決に向けて積極的に取り組むことができます。ポイントは、社員の問題意識を醸成するために、改善課題を全員から抽出してもらい、全員で改善活動に取り組むことです。

(4)適正な人事評価の実施

人事評価制度は、社員のロイヤリティを高めるために重要です。どの社員も、自分は会社から認められているか、評価されているのかなどの承認欲求を持っており、その欲求を満たすことがロイヤリティの向上につながります。そのために、社員に期待する成果や行動を評価基準として明確に示し、評価結果をフィードバックすることが必要です。注意しなければならないのは、評価基準や評価結果の報酬への反映方法が曖昧だと不満の原因になります。公正な評価に基づく適正処遇の実現は重要です。

(5)定期的なミーティングの実施

人事評価を実施している企業では、評価結果のフィードバック面談を行っているケースが多いですが、この面談は年に1~2回程度に限られ、話す内容も評価結果に関する内容になることが多く、コミュニケーションの機会が不足しているといえます。

社内コミュニケーションを深め、ロイヤリティを向上させるためには1on1ミーティングが有効です。上司と部下が一对一で話し合い、日頃感じている疑問や不満、または将来のキャリア開発についての悩みなどを話し合い、ともに解決していくことで、部下の会社への信頼度が増します。

(6)社内コミュニケーションの改善

社内コミュニケーションが不足している職場では、仕事に関する情報共有ができずにミスやトラブル発生につながりやすく、社員は仕事へのやりがいを喪失してしまう恐れがあります。このような職場環境にならないよう、日常的に意見交換ができたり、部下からの意見や提案を積極的に取り上げるような風通しの良い職場環境づくりが必要です。

リモートワークが普及している企業は増えていますが、コミュニケーションの機会を確保するために、対面だけでなくオンライン形式でのミーティングの場を設けることも良いでしょう。また社員同士がお互いを賞賛し合う賞賛制度を導入することも、ロイヤリティ向上につながります。

ジャンル:人事制度 > サブジャンル:社員ロイヤリティ

社内表彰制度の導入ポイント

社員ロイヤリティ向上につながる、 社内表彰制度を導入するポイントとは？

社員のやる気やモチベーションを向上させるための制度として、社内表彰制度を導入している企業は増えています。

(1)社内表彰制度のメリット・デメリット

この社内表彰制度は、企業の業績や生産性に大きく関わることから導入する企業が増えています。しかし、導入するだけでは期待した効果は得られません。社内表彰制度の目的を明確にし、正しく運用することが大切です。

社内表彰のメリット	社内表彰のデメリット
<ul style="list-style-type: none"> 社員のモチベーション向上 会社の理想とする社員像の浸透 プラス評価を重視するという意識の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> 特定の社員のみ表彰を受けることによる不満 社員間のコミュニケーションの悪化 表彰を意識した活動に偏る恐れ

(2)社内表彰制度を導入するポイント

モチベーションアップという観点からは、対象を正社員に限定するのではなく、契約社員やパート社員などを含めた全社員を対象とすることが望ましいです。貢献度の大小に差があったとしても、できるだけ多くの社員に受賞チャンスがあるような制度を検討することがポイントです。

(3)社内表彰制度の種類

①永年勤続表彰

成果にかかわらず勤続年数のみを表彰対象とする永年勤続表彰制度は、8割近い企業が導入している最もスタンダードな表彰制度です。

②MVP表彰

年度で最も活躍した社員ないし部署を表彰する制度です。社長賞やアワードなど、名称はさまざまです。ある大手インターネットグループでは、毎年、社員間でノミネートを行い、全社員が投票する形式でMVPを決定しています。

③新人賞

各企業とも新入社員の育成、定着が課題になっており、入社1年目の社員を対象とする新人賞を導入する企業も増えてきています。また、入社3年目の壁があるといわれるように、短期間での離職を防ぐという目的で若手社員の成長過程に応じた表彰制度を取り入れている企業もあります。

④ピアボーナス制度

ピアボーナス制度とは、仲間（Peer）からの報酬（Bonus）という意味の造語で、社員間で表彰を行う制度です。サンクスカードをお互いに交換し合うような制度もこれにあたります。ある企業では、賞賛される行動を言語化し、浸透させることを目的として、称賛された行動に対してポイントを付与するピアボーナス制度を導入しました。

週刊 WEB 企業経営マガジン No. 883

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複製することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。