

《賃金》や《解雇/退職》など労務・人事に関する社員からの訴えに対策は？ 全ての項目で半数以上の経営者が「対策をしていない」という結果に 労務・人事に関する訴えの対策として行っていることは「給与制度の改定」が64.5%でトップ ～労務・人事の訴えの対策に関する調査～

AIを活用した人事評価クラウドで中小企業の働き方改革をサポートする株式会社あしたのチーム（本社：東京都中央区、代表取締役社長：高橋恭介、以下「あしたのチーム」）は、「労務・人事の訴えの対策」に関するインターネット調査を実施いたしました。その結果、労務・人事に関する訴えの対策の有無や対策をしていない理由などの実態が明らかになりました。

※本リリース内での「訴え」とは社員が不満や苦痛などを言い知らせ、揉めることや訴訟することを指します。

■あしたのチーム 人事の調査：「労務・人事の訴えの対策に関する調査」 <https://www.ashita-team.com/survey/20171011>

●労務・人事の訴えの対策に関する調査トピックス

《労務・人事に関する訴えの対策について》

■労務・人事に関する、社員からの訴えについて「対策している」という回答が最も多いのは「賃金」45.0%という結果に次いで「解雇/退職」40.5%、「昇格/降格」37.3%の順に。

■労務・人事に関する、社員からの訴えの対策をしていない理由は「必要性を感じないから」という回答が約半数

■労務・人事に関する訴えの対策として「行っていること」は「給与制度の改定」が64.5%でトップ

次いで、「定期的な面談の記録を残す」54.5%、「就業規則の定期的な改定」51.4%、「昇降格基準、キャリアパスの明示」46.8%、「社内研修の実施」44.5%の順に。

■労務・人事に関する訴えの対策として「効果的だと思うこと」は「定期的な面談の記録を残す」が42.8%でトップ

次いで、「給与制度の改定」31.0%、「昇降格基準、キャリアパスの明示」25.0%、「就業規則の定期的な改定」23.5%、「人事評価制度の改定」21.8%の順に。

第1位から第4位までは「行っていること」と同じ項目となったが、

第5位は「人事評価制度の改定」がランクインする結果に。

●調査方法

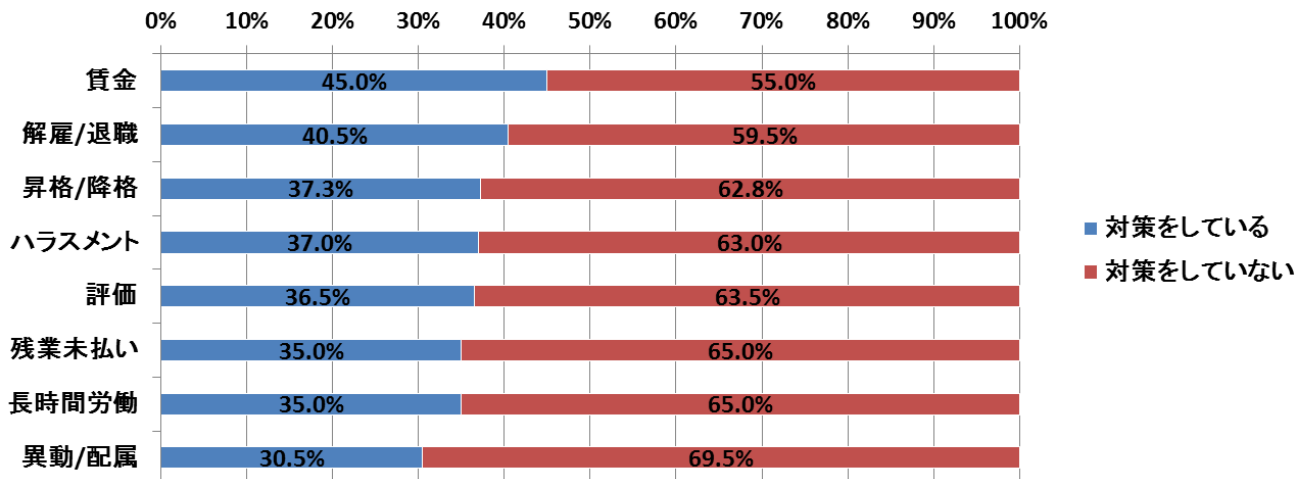
【調査概要】

1. 調査の方法：インターネット調査
2. 調査対象：従業員数300名未満の会社経営者
3. 有効回答数：400人
4. 調査実施日：2017年9月8日（金）～2017年9月11日（月）

労務・人事に関する訴えの対策について

① 労務・人事に関する訴えの対策の有無

あなたは、労務・人事に関する以下項目について、社員からの訴えの対策をしていますか。(単一回答)n=400



労務・人事に関する、社員からの訴えの対策についてお聞きしました。「対策している」という回答が最も多いのは「賃金」に関する訴えで45.0%となりました。次いで「解雇/退職」40.5%、「昇格/降格」37.3%の順となっています。また、全ての項目で半数以上の会社経営者が労務・人事に関する社員からの訴えの対策をしていないことがわかります。

② 労務・人事に関する訴えの対策をしていない理由

以下の項目について、労務・人事に関する訴えの対策をしていない理由をお答えください。(複数回答)

| | 必要性を感じないから | やり方がわからないから | 訴えがこないと思っているから | 時間がかかるから(かかりそうだから) | お金がかかるから(かかりそうだから) | その他 |
|----------------|------------|-------------|----------------|--------------------|--------------------|------|
| 賃金 (n=220) | 50.9% | 23.2% | 15.5% | 13.6% | 13.2% | 4.1% |
| 昇格/降格 (n=251) | 48.6% | 22.3% | 17.5% | 14.7% | 14.3% | 3.6% |
| 異動/配属 (n=278) | 48.6% | 20.1% | 17.6% | 16.2% | 13.7% | 3.6% |
| 評価 (n=254) | 49.6% | 21.3% | 15.4% | 16.1% | 15.4% | 3.5% |
| 解雇/退職 (n=238) | 48.3% | 23.1% | 16.0% | 14.7% | 14.3% | 3.8% |
| 残業未払い (n=260) | 50.4% | 21.2% | 14.6% | 15.8% | 14.2% | 3.8% |
| 長時間労働 (n=260) | 51.2% | 21.5% | 13.8% | 15.4% | 14.2% | 3.8% |
| ハラスメント (n=252) | 51.2% | 20.6% | 16.7% | 15.1% | 13.9% | 3.2% |

【前問】の項目について「対策をしていない」と回答した方に対し、対策をしていない理由を項目別にお聞きしました。全ての項目において、「必要性を感じないから」という回答が約半数を占め、最も多い回答となっています。また労務・人事に関する社員からの訴えについて、各項目で約2割がどのように対策をして良いかがわかっていないということが明らかになりました。

③ 労務・人事に関する訴えの対策の実態

労務・人事に関する訴えの対策として<行っていること>をお答えください。(複数回答)n=220

労務・人事に関する訴えの対策として<効果的だと思うこと>をお答えください。(複数回答)n=400

| 行っていること TOP5 (n=220) | | |
|-------------------------|-----------------|-------|
| 第1位 | 給与制度の改定 | 64.5% |
| 第2位 | 定期的な面談の記録を残す | 54.5% |
| 第3位 | 就業規則の定期的な改定 | 51.4% |
| 第4位 | 昇降格基準、キャリアパスの明示 | 46.8% |
| 第5位 | 社内研修の実施 | 44.5% |

| 効果的だと思うこと TOP5 (n=400) | | |
|---------------------------|-----------------|-------|
| 第1位 | 定期的な面談の記録を残す | 42.8% |
| 第2位 | 給与制度の改定 | 31.0% |
| 第3位 | 昇降格基準、キャリアパスの明示 | 25.0% |
| 第4位 | 就業規則の定期的な改定 | 23.5% |
| 第5位 | 人事評価制度の改定 | 21.8% |

労務・人事に関する訴えの対策として<行っていること>と<効果的だと思うこと>をそれぞれお聞きしました。<行っていること>は第1位が「給与制度の改定」で64.5%という結果となりました。次いで「定期的な面談の記録を残す」54.5%、「就業規則の定期的な改定」51.4%の順となっています。一方、<効果的だと思うこと>は第1位から第4位までは<行っていること>と同じ項目となりましたが、第5位は「人事評価制度の改定」が21.8%でランクインしています。人事評価制度の改定は、会社に対してポジティブな影響を与えると思っている会社経営者もいるようです。

●報道関係者様へ

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「あしたのチームが実施した調査結果によると…」

●会社概要

| | |
|---------|--|
| 会社名 | 株式会社あしたのチーム |
| 代表取締役社長 | 高橋恭介 |
| 本社所在地 | 〒104-0061 東京都中央区銀座 6-4-1 東海堂銀座ビル 6F |
| 事業内容 | ・人事評価クラウド型運用支援サービス「ゼットアイ！評価®」 ・あしたの人事評価クラウド「コンピテンシークラウド™」 ・教育・研修事業「MVP 倶楽部®」 ・その他人事関連事業 |
| 資本金 | 4億1010万円(資本準備金含む) |
| 設立 | 2008年9月25日 |
| HP | http://www.ashita-team.com/ |