

# 広島県働きがい向上民間専門機関登録要領

## 第1 趣旨

広島県働きがい向上コンサルティング利用促進補助事業（以下「本事業」という。）において、知事の登録を受けた民間専門機関（以下「登録機関」という。）が、働き方改革に取り組む、県内中小企業等に対して、働きがい向上に資するコンサルティングサービスを提供することで県内中小企業等の自発・自立的な取組を促進することを目的とするものである。

## 第2 目的

この要領は、民間専門機関が本事業に参画するための登録について定めるものである。

## 第3 用語の定義

この要領において、次に掲げる用語の定義等は、それぞれに定めるとおりである。

- (1) 登録機関 この要領により知事の登録を受けた事業者をいう。ただし、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人又は国若しくは地方公共団体が資本金、基本金等の2分の1以上を出資している法人を除くものとする。
- (2) 支援対象者等 次のいずれにも該当するものをいう。
  - ア 別表第1に掲げる条件を満たし、かつ県内に本社を置く者
  - イ 働き方改革に取り組んでいる者
- (3) 働きがい向上の取組 県の働きがい向上に関する考え方や取組例は、別表第2のとおり。

## 第4 登録の方法

本事業に参画しようとする民間専門機関は、知事が別に定める期間において、あらかじめ登録申請書（様式第1号）に別表第3に掲げる書類を添えて知事に提出し、知事の登録を受けなければならない。

## 第5 登録の基準

民間専門機関の登録については、次に掲げる審査基準により申請内容を審査の上、知事が登録を決定する。

なお、審査は原則として、提出された申請書類等により行うものとするが、審査前に県担当者による事前ヒアリングを行うことがある。

- (1) 過去に別表第1に掲げる企業等に対して働きがい向上に資するコンサルティング実績があること。
- (2) 人事・組織開発、経営に関して専門的な知識を有し、経営者等に対して取組の方法を適切に指導・助言し、取組の成果をあげるための支援を行えること。
- (3) 支援内容が本事業の目的に合致していること。
- (4) 広島県暴力団排除条例（平成22年広島県条例第37号）第2条第3号に規定する暴力団員等または第20条第1項の規定による通報の対象となった者ではないこと。
- (5) 広島県の県税を滞納していないこと。
- (6) 労働関係法令等に違反する重大な事実がないこと。

## 第6 登録の条件

第4に掲げる申請書を提出する際には、次のことを承諾して提出することを条件とする。

- (1) 登録機関は、本事業の支援開始から支援終了までの支援状況を支援状況報告書（様式第2号）により、知事に報告すること。報告頻度・提出期限については別表第4のとおり。
- (2) 登録機関は、支援対象者等に対して、可能な限り、本事業についての広報や説明を行い、参画を促すこと。
- (3) 登録機関は、県の求めに応じて、県が主催するセミナー等において、参加する支援対象者等に対してサービス内容の説明を行うこと。

#### 第7 登録の有効期間

- (1) 登録の有効期間は、知事が別に指定する日から当該年度の3月末までとする。ただし、(2)により終了した時にはこの限りでない。
- (2) 登録は、次に掲げるいずれかに該当することとなったときに終了する。
  - ア 第8の規定により、登録を取り下げたとき
  - イ 第9の規定により、登録を取り消したとき

#### 第8 登録の取下

登録機関は、この登録からの削除を希望する場合には、取下届（様式第3号）を知事に提出するものとする。

#### 第9 登録の取消

- (1) 知事は、次に掲げるいずれかに該当するに至ったときは、登録を取り消すことができるものとする。
  - ア 不正な行為があると知事が認めたとき
  - イ 正当な理由がないのに、第5の条件に従わないとき
- (2) (1)の規定により登録を取り消した場合に登録機関が被った損失については、知事は損害賠償を行わない。

#### 第10 指導監督

知事は、この登録に関する事項について、必要に応じて検査し、登録機関に対して報告を求めることができるものとする。

#### 第11 その他

この要領に定めるもののほか、登録に関し必要な事項は、知事が別に定める。

##### 附 則

この要領は、令和5年4月1日から施行する。

##### 附 則

この要領は、令和5年5月26日から施行する。

別表第1

業種分類	ア又はイのいずれかの条件を満たすこと (⑨～⑫はイの条件を満たすこと)	
	ア 資本金の額又は 出資の総額	イ 常時使用する従 業員の数
① 製造業、建設業、運輸業	3億円以下	300人以下
② 卸売業	1億円以下	100人以下
③ 小売業	5,000万円以下	50人以下
④ サービス業 (ソフトウェア業又は情報処理サービス業、旅館業を除く)	5,000万円以下	100人以下
⑤ ゴム製品製造業 (自動車または航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く)	3億円以下	900人以下
⑥ ソフトウェア業又は情報処理サービス業	3億円以下	300人以下
⑦ 旅館業	5,000万円以下	200人以下
⑧ その他業種(上記以外)	3億円以下	300人以下
⑨ 医療法人、社会福祉法人	—	300人以下
⑩ 学校法人	—	300人以下
⑪ 財団法人(一般・公益)、社団法人(一般・公益)	—	上記①～⑧の業種分類に基づき、その主たる業種に記載の従業員数以下
⑫ 特定非営利活動法人	—	上記①～⑧の業種分類に基づき、その主たる業種に記載の従業員数以下

※「常時使用する従業員」とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」を意味します。また、会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないため、「常時使用する従業員」には該当しないものとします。

### 1 広島県が考える働き方改革

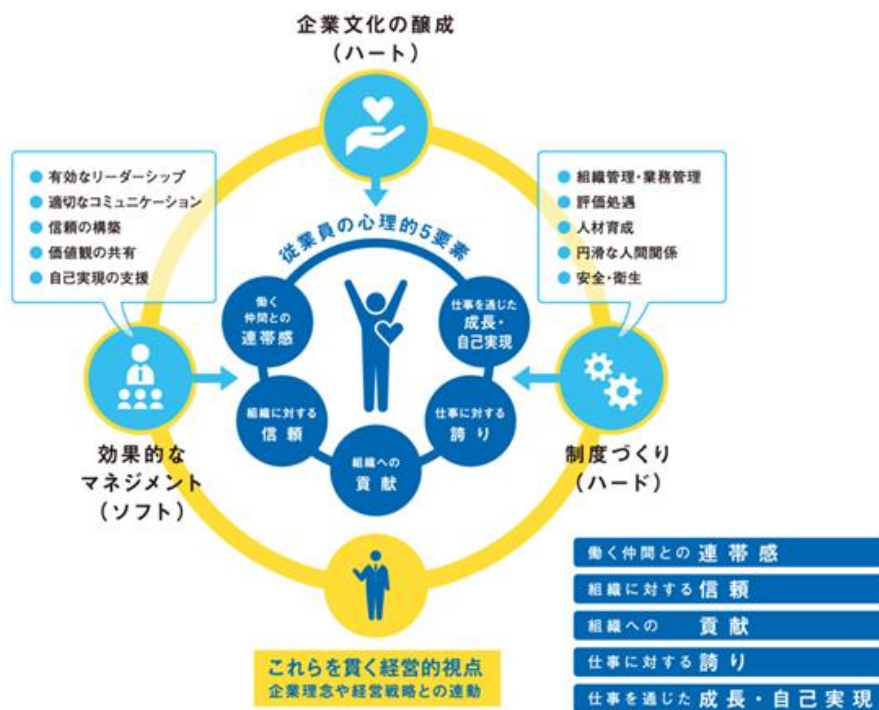
- 広島県では、働き方改革を「働きがい」の向上と「働きやすさ」の整備との両輪の取組だと考えている。
- この両輪の取組により、働く人一人ひとりの能力・パフォーマンスを最大化し、「全従業員が活躍する組織」の実現を通じて、人材確保やイノベーション・生産性向上などの経営上のメリットの発現を促し、最終的には、業績や企業価値の向上、そして持続的な企業の発展・成長へとつなげていくことが重要である。



働き方改革の方向性（広島県モデル）

### 2 働きがいを高める「従業員の心理的5要素」と「組織からの働きかけ（取組）3区分」

- 広島県では、従業員の5つの心理的要素「連帯感、信頼、貢献、誇り、成長・自己実現」に対し、組織として「制度づくり（ハード）」、「効果的なマネジメント（ソフト）」、「企業文化の醸成（ハート）」という3つの区分から働きかけることにより、働きがいを高めることができると考えている。
- また、組織からの働きかけ（取組）の効果を上げるためには、それぞれの施策が経営理念や経営戦略に連動したものであることが必要である。



広島県が考える「働きがいのある会社」モデル

### 3 働きがい向上の取組例

#### 働きがい向上のための取組例【制度づくり】

制度づくりの区分	実施の内容	具体的な取組例
 組織管理・業務管理	企業として目指す姿の明示	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社会の中で企業として果たすべき役割の実現に向け、経営計画や3か年目標等を作成し、従業員に開示する</li> <li>• 企業としての従業員に期待する役割や行動を整理し、明示する（行動指針の作成等）</li> </ul>
	従業員からの会社評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 従業員満足度調査、エンゲージメント調査等の導入</li> </ul>
	組織方針に対する従業員の意見を吸い上げる仕組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 従業員の意見を会社の経営計画へ反映する機会を設定する</li> <li>• 業務の効率化や仕事の進め方改善・改革を促す仕組み（小集団活動など）をつくる</li> <li>• 提案制度などで従業員の意見を吸い上げる機会を設定する</li> </ul>
	評価制度の設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 目標管理制度（仕事上の目標を個人ごとに設定してその達成度合いが評価される仕組み）等の評価制度を設計・導入する</li> <li>• 従業員の成長や気づきにつながるよう、本人に評価結果のフィードバックを行う</li> </ul>
	評価に基づく適正な処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 評価と昇格・昇進の関係を明確にし、整理する</li> </ul>
	会社貢献の認知・感謝	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 従業員に対する表彰や報奨制度を設ける</li> </ul>
	キャリアパスの設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 従業員の能力開発や長期的な定着を支援するためのキャリアパスを作成する</li> <li>• 定期的な配置換え（ジョブローテーション）を行う仕組みをつくる</li> </ul>
 人材育成	社内研修の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職歴・階層ごとにOFF-JT（業務遂行とは離れた研修・座学）の仕組みづくり</li> <li>• OJTの仕組みの整備</li> <li>• 会社が必要と考える能力やスキルを従業員が選んで学べる研修制度を設計する</li> </ul>
	相談体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 若手や新入社員に対して上司以外の相談役（メンター、エルダー、ブラザーシスター等）をつける仕組みをつくる</li> </ul>
	自己研鑽支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 勤務時間内の自主的な外部研修の受講を勤務扱いにする制度をつくる</li> <li>• 従業員の自己啓発・資格取得に対する補助制度をつくる</li> </ul>
	円滑な人間関係をつくるための教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 円滑な人間関係をつくるための社内研修の実施（ハラスメント防止・コミュニケーション研修等）</li> </ul>
 円滑な人間関係	連帯感・コミュニケーションの活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社員が参加するイベント・余暇の補助（ランチ、忘年会などの費用支援）制度をつくる</li> <li>• 異なる立場や部署の従業員の出会い・対話の場の創出（部署を超えた同期の交流会、中途採用者の交流会等）</li> <li>• 社員やその家族が参加するイベント・余暇の実施（運動会、社員旅行など）を企画する</li> </ul>
	就業環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法定の基準を超えて、より快適な作業環境の改善（オフィススペースの改善）</li> <li>• 職場の安全管理に関する研修を実施</li> </ul>
 安全衛生		



## 働きがい向上のための取組例

### 【効果的なマネジメント（マネジメント機能の強化）】

組織がマネジメント担当者のマネジメント機能強化のために行う取組例です。




マネジメント機能の強化の区分	実施の内容	具体的な取組例
 有効なリーダーシップ	リーダーシップの育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメント担当者自身の特性やメンバーの状況に応じたリーダーシップのスタイル・手法や発揮すべき場面を理解・体得させる</li> </ul>
	情報収集のスキル強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメント担当者に、チームの目標達成やメンバーの成長のために必要な情報を聞く（聴く）力、聞き出す力、言語以外からの行動や状態から取得する力を身に付けさせる</li> </ul>
 適切なコミュニケーション	組織管理のためのコミュニケーションスキル強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織業績の達成に向けた数値管理や業務プロセス管理のノウハウを共有するとともに、メンバーの貢献を促すコミュニケーションスキルを習得させる</li> <li>業務負荷管理のために、労働法令に関する基礎知識を理解したうえで、労働時間管理、業務の量や難易度、メンバーの成長やキャリアアップの観点から、業務配分の考え方や知識・ノウハウを身に付けさせる</li> <li>人間関係の円滑化のために、メンバーの性格や特性を把握し、それに合わせたコミュニケーションスキルやトラブルへの対処法を含めたチームマネジメントの手法を習得させる</li> </ul>
	人材育成に向けた個人目標・キャリア形成支援機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンバーの成長・育成に向けて、社内のキャリアパス設計等の情報を共有し、キャリア開発の知識を習得させる</li> </ul>
	人事評価制度の適切な運用の準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価の実施（評価の視点や採点基準、評価の考慮要素、面談などのフィードバック）について評価者マニュアルを作成し、共有する</li> <li>人事評価の評価者訓練を実施し、評価を行うための能力を育成する</li> </ul>



## 働きがい向上のための取組例

### 【効果的なマネジメント（日々のマネジメント機能の発揮）】

マネジメント担当者が日々の業務の中でマネジメント機能を発揮して、メンバーの働きがい向上を図るために行う取組例です。

日々のマネジメント機能発揮の区分	実施の内容	具体的な取組例
 信頼の構築	三方向の信頼関係構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヨコの信頼関係(チーム内/従業員同士)、上から下への信頼関係(経営層・上司からの信頼)、下から上への信頼関係(従業員から上司・経営層への信頼)を構築する</li> <li>朝礼や社員全体会議を通じて会社のビジョンを共有する</li> <li>相互を理解し、誰もがワークライフバランスの両立を実現できる風土、従業員の相互承認の風土をつくる</li> </ul>
	従業員への権限移譲	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員に責任ある仕事を任せ、裁量権を与える方針を立てる</li> </ul>
	従業員側の意見の吸い上げ強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員と対話し、組織や業務に対する気づき、提案を歓迎・尊重するとともに、不満・不安を把握する</li> </ul>
 価値観の共有	組織目標や役割、意義の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織目標の共有やグループの役割等を説明し、全社におけるビジョン・役割と組織の位置づけを説明・共有する</li> <li>各自に与えられた仕事の意義や重要性についての説明を行う</li> </ul>
 自己実現の支援	従業員の能力開発を意識したフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員のキャリア観や目指す姿を面談などを通して把握する</li> <li>業務プロセス・成果に対する評価や、人事評価の結果とその理由を本人にフィードバックする</li> <li>キャリア開発や昇格・昇進との関係に必要な能力・経験・スキル等を指導する(評価経過を踏まえて)</li> </ul>
	キャリアパスやキャリア観に基づいた計画的な育成の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJTを計画的に実施し、かつその成果をチェックする</li> <li>本人の希望をできるだけ尊重した配置・仕事の割り当てを行う</li> </ul>
	メンバーの教え合いや知識共有の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内の自主的勉強会や業務改善活動等を促進する</li> </ul>

## 別表第3

区分	備考
(1) 登録申請機関の事業概要が分かるもの	登録申請機関のパンフレットやホームページ等
(2) 主な支援担当者や支援体制が分かるもの	人事、組織開発、経営に関しての専門的な知識を有していることが分かるように記載すること。
(3) 働きがい向上に資する取組支援の過去の実績が分かるもの	過去のサービス提供事例又は過去に支援した企業への最終報告書の写し等
(4) 登録申請機関における個人情報の管理・取扱いに関する内容が分かるもの	登録申請機関が定める個人情報管理規定等の写し等
(5) その他知事が必要と認める書類	

## 別表第4

区分	県への提出時期
支援期間中（1か月ごと）	支援した翌月10日まで
支援終了時	支援終了月の翌月10日まで又は当該年度3月31日のいずれか早い日まで



働きがい向上民間専門機関登録申請書

年 月 日

広島県知事様

所在地  
 名称  
 代表者（職・氏名）

広島県働きがい向上民間専門機関登録要領第4の定めに基づき、次のとおり申請します。

1 登録の条件等への承諾及び事実と相違ないことの申告（要領第5・6関係）

<input type="checkbox"/>	本事業の目的や広島県が推進する働きがい向上の取組などについて理解すること。
<input type="checkbox"/>	登録機関は、広島県働きがい向上コンサルティング利用促進補助事業の支援開始から支援終了までの支援状況を支援状況報告書（様式第2号）により、知事に報告すること。
<input type="checkbox"/>	登録機関は、支援対象者等に対して、可能な限り、事業についての広報や説明を行い、参画を促すこと。
<input type="checkbox"/>	登録機関は、県の求めに応じて、県が主催するセミナー等において、参加する支援対象者等に対してサービス内容の説明を行うこと。
<input type="checkbox"/>	広島県暴力団排除条例（平成22年広島県条例第37号）第2条第3号に規定する暴力団員等または第20条第1項の規定による通報の対象となった者ではないこと。
<input type="checkbox"/>	広島県の県税を滞納していないこと。
<input type="checkbox"/>	労働関係法令等に違反する重大な事実がないこと。

2 働きがい向上に資する取組支援（要領第5関係）

次の項目ごとに貴社の働きがい向上に資する取組支援内容及び費用の目安を記載してください。

項目	取組支援内容
調査 【必須】	
調査結果分析 【必須】	
取組計画作成 【必須】	
取組実行	
その他	

※働きがい向上に資する取組は要領別表第2を参考にしてください。

※支援内容や費用の目安が分かる別資料があれば代用してください。

3 県のホームページ及び広報資料で掲載する貴社の情報

PR 文 (300 字以内)	
※得意とする支援分野や、支援内容の特徴などを記載してください。	
住所	
ホームページURL	
問合せフォームURL	
電話番号	
問合せ窓口担当者名	

4 本申請に係る担当者の連絡先

氏名		所属・職名	
電話番号		FAX 番号	
メールアドレス			

5 支援状況報告書（様式第 2 号）の提出責任者の連絡先

氏名		所属・職名	
電話番号		FAX 番号	
メールアドレス			

6 これまでの県への登録実績

<input type="checkbox"/> あり（登録番号 _____） <input type="checkbox"/> なし
--

7 添付書類（必須）

- 登録申請機関の事業概要が分かるもの
- 主な支援担当者や支援体制が分かるもの
- 働きがい向上に資する取組支援の過去の実績が分かるもの
- 登録申請機関における個人情報の管理・取扱いに関する内容が分かるもの

## 支援状況報告書

年 月 日

広島県知事様

所在地  
 名称  
 代表者（職・氏名）  
 提出責任者（職・氏名）  
 （県の登録番号）

広島県働きがい向上民間専門機関登録要領第6の定めに基づき、年 月分の支援状況について、次のとおり報告します。

### 1 支援企業（補助対象事業者）情報

企業名	
担当者 部署・氏名	
支援期間	年 月 ～ 年 月

### 2 取組方針・目標、推進体制

取組方針・目標	
推進体制	

### 3 支援状況

登録機関担当者名						
支援回数	電話	回	WEB面談	回	直接面談	回
支援内容	調査					
	調査結果分析					
	取組計画作成					
	取組実行					
	その他					
全体の進捗状況						
所見						

取 下 届

年 月 日

広 島 県 知 事 様

所在地

名称

代表者（職・氏名）

（県の登録番号）

年 月 日付けで通知の働きがい向上民間専門機関の登録を、取り下げることとしたので、広島県働きがい向上民間専門機関登録要領第8の定めに基づき、次のとおり届け出ます。

取下理由