

広島県働きがい向上取組加速補助事業民間専門機関登録要領

第1 趣旨

広島県働きがい向上取組加速補助事業（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が、人的資本経営を理解し、働き方改革に取り組む県内中小企業等に対して、人材確保や生産性向上に効果のある働きがい向上の取組を支援するサービスを提供し、さらに知事の登録を受けた民間調査機関が「働きがい」の現状調査・分析を実施し、調査・分析結果を踏まえた取組行動計画の策定支援を行うことで、県内中小企業等の働きがいのある社内環境整備の取組を加速させるとともに、人的資本経営の促進に寄与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とする。

- (1) 登録機関 この要領により知事の登録を受けた民間専門機関をいう。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) 調査機関 「広島県働きがい向上取組加速補助事業民間調査機関登録要領」により知事の登録を受けた民間調査機関をいう。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。
- (3) 支援対象者等 次のいずれにも該当する者をいう。
 - 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 人的資本経営を理解する者
 - ウ 働き方改革に取り組んでいる者
- (4) 人的資本経営 県の人的資本経営に関する考え方は、別表第2のとおりとする。
- (5) 働きがい向上の取組 県の働きがい向上に関する考え方及び取組例は、別表第3のとおりとする。

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（以下「申請者」という。）は、提供する支援サービスごとに、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4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

申請者の登録については、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に該当する企業等に対して働きがい向上に資する取組を支援（取組を支援するために必要なコンサルティングを含む。）した実績があること。
- (2) 働きがい向上の取組を支援するサービスにおいて、次のいずれにも該当すること。

- ア 人材育成・組織開発、組織マネジメント等に関して専門的な知識を有し、働きがい向上の取組（例として別表第3-3参照。）を支援することが可能であって、経営者等に対して取組の方法等を適切に指導・助言できること。
 - イ 支援サービスの内容が、本事業の目的に合致し、かつ、支援対象者等の従業員を対象としたものであるとともに、従業員参加型（経営者層のみの支援を除く。）であること。（聴講型のセミナーなど集合型研修は認められない。）
 - ウ ア及びイについて、「第7 登録の有効期間」内に完了できるサービスであること。
- (3) 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。
 - (4) 広島県の県税を滞納していないこと。
 - (5) 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

申請者が第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、本事業における支援が終了したときは、支援終了月の翌月15日まで又は当該年度の3月31日のいずれか早い日までに、支援状況報告書（様式第2号）により、知事に報告すること。
- (2) 本事業の目的や広島県が推進する人的資本経営及び働きがい向上の取組などについて理解していること。
- (3) 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。
- (4) 知事が本事業の成果の普及を図るときは、これに協力すること。（事例集の作成等）

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、次号に掲げる場合はこの限りではない。
- (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、登録機関が登録を取り下げたとき。
 - イ 第9の規定により、知事が登録を取り消したとき。

第8 登録の取下

登録機関が、登録後、登録の削除を希望する場合には、取下届（様式第2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、登録機関が次に掲げるいずれかに該当するに至ったときは、その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 正当な理由がなく、第6の条件に従わないとき。
- (2) 前号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、知事は損害賠償の責を負わない。

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 6 年 6 月 12 日から施行する。

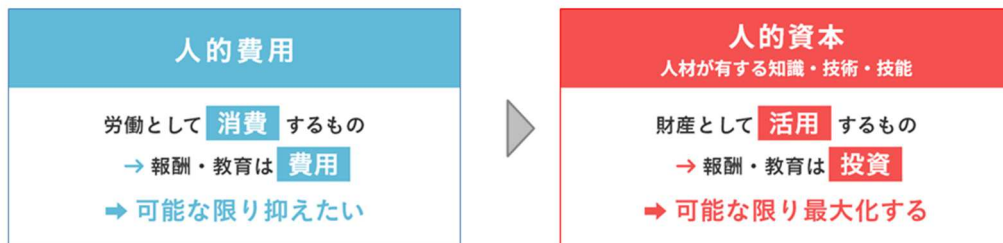
別表第 1

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。

○ 人的資本経営とは

人的資本経営とは、人材を労働力として消費するのではなく、その人材が持つスキルや知識、経験などを生産性を高める「資本」として捉え、適切に評価し、投資することで、中長期的な企業価値向上を目指す経営のあり方である。



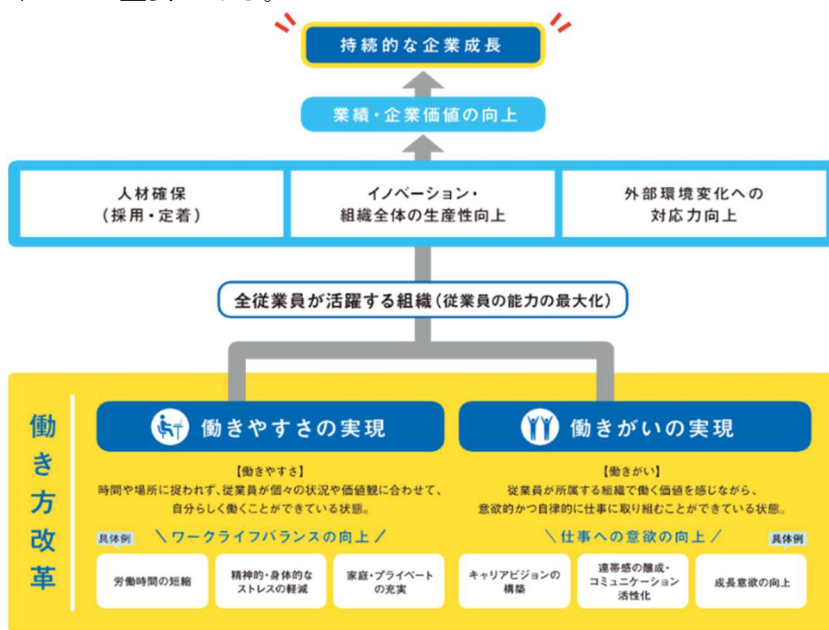
○ 人的資本経営が注目される背景

少子高齢化による労働力人口の減少が進み、DXの進展や脱炭素化の加速など、産業構造が変化する中、成長分野への転換やデジタル技術の活用等による既存分野の生産性の向上など、経営戦略の再構築や戦略の実現等に必要になる知識・スキルを持った人材の確保が必要となっており、変化に柔軟に対応しながら、企業の持続的な成長につながる経営として「人的資本経営」が注目されている。

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、働く一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。

【図1】

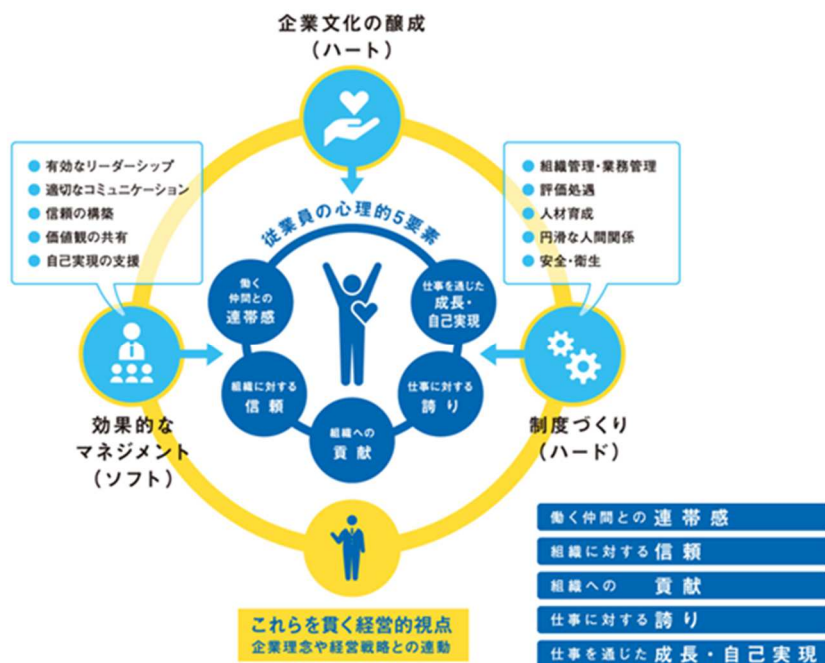


働き方改革の方向性（広島県モデル）

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。

【図2】





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 【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"> 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
	情報収集のスキル強化	<ul style="list-style-type: none"> 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
 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"> 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 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 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
	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"> 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
	人事評価制度の適切な運用の準備	<ul style="list-style-type: none"> 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 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



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"> 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 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 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
	従業員への権限移譲	<ul style="list-style-type: none"> 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
	従業員側の意見の吸い上げ強化	<ul style="list-style-type: none"> 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
 価値観の共有	組織目標や役割、意義の共有	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
 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"> 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 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 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)
	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"> OJTを計画的に実施し、かつその成果をチェックする 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
	メンバーの教え合いや知識共有の促進	<ul style="list-style-type: none"> 社内の自主的勉強会や業務改善活動等を促進する

別表第4

区分	備考
(1) 申請者の事業概要が分かるもの	申請者のパンフレットやホームページの写し等
(2) 主な支援担当者や支援体制が分かるもの	人材育成・組織開発、組織マネジメント等に関して専門的な知識を有していることが分かるように記載されていること。
(3) 支援内容が分かるもの	提供できる支援サービスの内容が具体的に記載されていること。
(4) 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
(5) 申請者における個人情報管理・取扱いに関する内容が分かるもの	申請者が定める個人情報管理規程等の写し等
(5) その他知事が必要と認める書類	

働きがい向上取組加速補助事業民間専門機関登録申請書

年 月 日

広島県知事様

申請者
所在地
名称
代表者（職・氏名）

広島県働きがい向上取組加速補助事業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人的資本経営及び働きがい向上の取組などについて理解していること。
<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、本事業における支援が終了したときは、支援終了月の翌月15日まで又は当該年度の3月31日のいずれか早い日までに、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"/>	知事が本事業の成果の普及を図るときは、これに協力すること。（事例集の作成等）
<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）

項目	支援サービスの内容	費用の目安
働きがい向上に向けた取組 【必須】		
その他		

※1つのサービスにつき1つの申請とします。（複数申請可）

※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。

取 下 届

年 月 日

広 島 県 知 事 様

申請者
所在地
名称
代表者（職・氏名）
（県の登録番号）

年 月 日付けで通知の広島県働きがい向上取組加速補助事業向上民間専門機関の登録を、取り下げることにしたので、広島県働きがい向上取組加速補助事業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

--