

# 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース(介護分野)

H27予算(予定額) 3.5億円

介護分野においては、団塊の世代が後期高齢者となる2025年に向けて、今後ますます人材不足となることが強く懸念されている。

こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する。

(※) 魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度のほか、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入すること。

厚生労働省

事業の周知

業界団体



労働局

雇用管理改善事業  
の委託

委託先

業界団体等



コーディネーター



雇用管理  
アドバイザー※

◆ 社会保険労務士や中小企業診断士、  
企業労務経験のある者等を委嘱

注) 委託先が社会保険労務士会等になる場合は、  
業界団体と連携することを想定

【事業内容】



① 推進委員会による事業の企画立案や  
実施計画の策定・進捗管理、報告書  
の取りまとめ等



② リーフレット配布による普及・啓発や  
雇用管理改善啓発セミナー開催

〈一般(短期)支援〉



A事業所



B事業所



C事業所

〈重点(長期)支援〉

③ 事業主に対する雇用管理改善に関する  
相談・支援(コンサルティング)

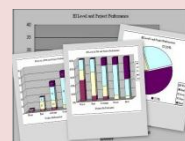
〈支援内容等の違いによる2段階の支援〉

※ 重点支援は、地域ネットワーク・コミュニティ単位で支援。

企業訪問



④ 魅力ある職場づくり実践セミナー開催に  
よる雇用管理改善事例の周知・啓発



⑤ 報告書の作成(効果的な雇用  
管理改善方策の分析など)

③ 相談・支援を行った結果、雇用管理制度を新たに導入する  
場合に、職場定着支援助成金(仮称)等の対象となる場合あり

労働者が安心して生活できる労働環境のための雇用管理改善  
制度の導入と業界全体で「魅力ある職場づくり」の底上げ

働きがい・働きやすさ・定着率の向上

# 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース(建設分野)

H27予算(予定額) 5.7億円

建設分野における事業者は、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しており、将来的な技能労働者の不足が強く懸念されている。こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業者自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する。

(※) 魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度のほか、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入すること。

厚生労働省

連携

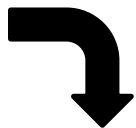
事業の協力依頼 (国土交通省地方整備局等の窓口を通じた企業への周知など)

国土交通省

事業の周知



雇用管理改善事業  
の委託



委託先

業界団体等



コーディネーター

+



雇用管理  
アドバイザー※

◆ 社会保険労務士や中小企業診断士、  
企業労務経験のある者等を委嘱

注) 委託先が社会保険労務士会等になる場合は、  
業界団体と連携することを想定

【事業内容】



① 推進委員会による事業の企画立案や  
実施計画の策定・進捗管理、報告書  
の取りまとめ等



② リーフレット配布による普及・啓発や  
雇用管理改善啓発セミナー開催

<一般(短期)支援>

<重点(長期)支援>



A事業所



B事業所



C事業所



企業訪問

③ 事業者に対する雇用管理改善に関する  
相談・支援(コンサルティング)  
<支援内容等の違いによる2段階の支援>



④ 魅力ある職場づくり実践セミナー開催に  
よる雇用管理改善事例の周知・啓発



⑤ 報告書の作成(効果的な雇用  
管理改善方策の分析など)

③相談・支援を行った結果、雇用管理制度を新たに導入する  
場合に、建設労働者確保育成助成金等の対象となる場合あり

労働者が安心して生活できる労働環境のための雇用管理改善  
制度の導入と業界全体で「魅力ある職場づくり」の底上げ

働きがい・働きやすさ・定着率の向上