

労務管理の専門家の無料相談を受けてみませんか 人材確保に向けた労務管理の改善を支援します

『雇用管理改善等コンサルタント』とは

- 専門家・ハローワーク・労働局が一体となり、人手不足が深刻な医療・福祉・建設・運輸・警備・その他の産業において専門的・技術的な雇用管理に関する指導・援助を実施し、求人充足(採用・職場定着)と雇用管理改善の総合的な支援(助成金活用等含む)を無料で推進。
- 改善支援結果によりハローワークが求人充足支援等を実施。

雇用管理改善等コンサルタント相談・支援の活用事例

事業所A

業種：警備業(中小企業)
従業員数：約 70名
事業内容：常駐警備
施設警備

事業所の背景事情・相談内容

警備職員が高齢化しており、若返りを図りたい。
人材育成については、自社の研修プログラムが充実しているが、雇い入れに係る研修や助成金等、有益な情報があれば活用したい。

雇用管理改善等コンサルタントへの相談

課題把握

女性労働者の活用促進がすすんでいないこと。募集中の求人票には「分かりやすく、魅力ある」内容に改善する余地があること。また、単なる若返りではなく、意欲のある高齢者に長く働いてもらうための制度導入の検討が必要ではないか。

改善提案

業務内容や勤務形態を見直して女性が働きやすい環境整備をすすめつつ、定年制度及び再雇用制度を見直し、高齢者の継続雇用や新規採用を行うことを提案。高齢者の活用や雇用管理改善にあたっては、「70歳雇用推進プランナー」や「高齢者雇用アドバイザー」の活用が有効であることを助言した。
また、「業務改善助成金」や「働き方改革推進支援助成金」、「65歳超雇用推進助成金」の概略を説明し活用を勧奨した。
人材育成等については、「人材開発支援助成金」を活用した業種・職種別の社内訓練の事例紹介、「生産性向上支援訓練制度」の活用、従業員への「教育訓練給付金制度」の周知や職場におけるハラスメント対策等についての説明を行った。

相談内容を活かしたハローワークの更なる求人充足支援

○事業所訪問時に仕事内容の詳細(夜勤・立哨)や社内研修制度等の求人票だけでは分かりにくい内容について詳細に聴取し、可能と思われる応募要件緩和について踏み込んだ提案を実施。

例：性差や体力差に応じたシフト・配置場所の調整で、採用可能な人材幅の拡大を提案

60歳以上の積極的な採用及び定年年齢以上(65歳以上)の採用選考の提案

○求人を出してもそもそも応募者が来ないと申出に対し、条件緩和や聴取したアピールポイントをふまえた求人内容の変更を行ったうえで、変更後の求人を対象としたミニ面接会の実施を提案。

○求職者へミニ面接会の開催を広く周知・勧奨し、加えて電話連絡で事業所訪問で聴取したアピールポイント(60歳以上歓迎、定年以降の雇用継続可能、社内研修の充実等)を重ねて情報提供することにより、積極的に相談・応募を行うことを提案し、マッチング機会を創出。

上記、充足支援の取組み後、2名の採用に至る。

