



雇用管理改善取組 事例集

令和6年度版

はじめに



現在、日本においては、人口減少と少子高齢化の傾向が続いており、今後も続くことが予想されます。これは、数多くの産業分野において問題となっているが、特に、介護分野において人材不足の深刻さは際立っています。国は、介護職員の待遇改善のために賃金を引き上げたり、介護関連事業者が、外国人人材の雇用促進などの策を講じたりしていますが、問題解決の見通しは立っていないのが現状です。従って、介護分野における特性を踏まえた事業主による雇用管理改善の取組みを促進し、「魅力ある職場」を創出することにより、介護人材の確保を図ることが喫緊の課題であると考えられます。しかしながら、事業主単独による自力での取組みには限界もあり、事業規模の大きさによっても経済的な問題から取組みに差があります。そこで、今後も急増する高齢者に対して、地域社会における連携した福祉サービスの提供を継続するために、事業主の雇用管理改善の推進による介護人材の確保を支援する必要があると考えられます。

本事業においては、介護事業所の雇用管理改善に関する諸課題に対応することをめざして、令和6年度においても公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」により、介護離職率が全国平均を上回る都道府県を対象に、雇用管理改善に積極的に取り組む事業所を中心とした地域ネットワーク・コミュニティの構築を行い、雇用管理制度導入の相談支援及び制度導入の提案などのコンサルティングを実施しました。

また、地域ネットワーク・コミュニティの構成事業所による事例発表等を通じた経験交流会を開催し、構成事業所のみならず、一般の介護事業所にも参加していただき、地域の介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図り、雇用管理改善の推進による介護人材の確保を図って行くために、令和6年4月より事業を開始し、雇用管理改善企画委員会を設置し沖縄県内21の介護事業所に参加を頂き、今年度の事例集を作成いたしております。介護サービス種別・法人規模に捉われず活用して頂けることを願っています。

株式会社 タスクール Plus

令和6年度 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業
事務局 一同

目次

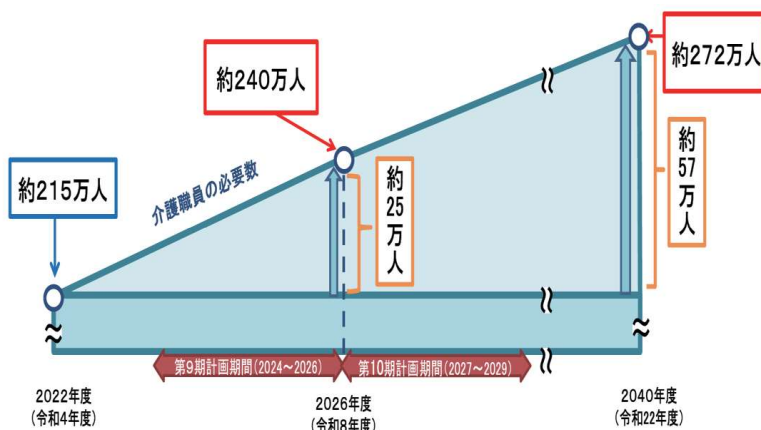
・ はじめに	1
・ 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について総合的な 介護人材確保対策（主な取組）	3
・ 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業とは	4
・ コミュニティ構成事業所一覧	5
・ 効果的な雇用管理改善取組	6
・ 事例1 lon1 ミーティングによる職場風土改善	7
・ 事例2 共に話し合える風土から、評価・計画をリンクし、共に成長できる環境へ」 ...	10
・ 事例3 チーム力を高め「感謝・感動」あふれる施設を目指す	13
・ 2025年施行 育児・介護休業法改正のポイント	15
・ 介護分野における人材確保と福利厚生戦略	17
・ 雇用管理改善企画委員より	19
・ 結びにかえて	20
・ 巻末資料	21



1. 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））、2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。

※（）内は2022年度（215万人）比 国においては、（1）介護職員の処遇改善、（2）多様な人材の確保・育成、（3）離職防止・定着促進・生産性向上、（4）介護職の魅力向上、（5）外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1)2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2)介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス

見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したものの。

注3)介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたものの。

厚生労働省 HP より

2. 総合的な介護人材確保対策(主な取組)

①介護職員の 処遇改善	○ 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。 ○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。 ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。 ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。
②多様な人材の 確保・育成	○ 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援 ○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
③離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用 の推進 ○ 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進（介護報酬上の評価の新設等） ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置 ○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進 ○ オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施
④介護職の 魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施
⑤外国人材の 受入環境整備	○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等） ○ 介護福祉士国家試験に向けた学習支援（多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催） ○ 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施 ○ 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR ○ 働きやすい職場環境の構築支援（国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等）

3. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業とは

雇用管理改善のための支援の強化

現在の人口減少及び少子高齢化の傾向は今後も続く事が見込まれ、人材不足がより深刻化する労働市場の中で、介護分野においては、人材不足が深刻さを増しており、介護分野における特性を踏まえた事業主による雇用管理改善の取組を促進し、「魅力ある職場」を創出することにより介護人材の確保を図ることが喫緊の課題です。しかし事業主による自力での取組は困難であり、今後も急増する高齢者に対して地域社会における連携した福祉サービスの提供を促進するため、事業主の雇用管理改善の推進による介護人材の確保をする必要があります。

「魅力ある職場づくり」へ

本事業においては、介護事業所の雇用管理改善に関する諸課題に対応すべく、地域ぐるみの雇用管理改善を実施し、雇用管理制度導入の相談支援および制度提案などのコンサルティングによる雇用管理改善に積極的に取り組む事業所を中心とした地域ネットワーク・コミュニティの構築を行います。最終的には、事業の対象となった事業所などによる経験交流会を開催することにより、介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図り、雇用管理改善の推進による介護人材の確保を図ることとするものです。

地域ネットワーク・コミュニティとは・・・

地域ネットワーク・コミュニティとは、事業所の地理的な地域性を踏まえた連携、同種の介護サービスを提供する企業の連携及び包括的に介護サービスを提供するための企業の連携等により構築されるものであり、構成事業所全体で各課題やニーズに応じた雇用管理改善に取り組む、または構成事業所の雇用管理のノウハウを相互に活用した雇用管理改善に取り組むものです。

個々の事業所の状況にあわせ寄り添ったサポート

事業所により共通の悩みもあれば規模や考え方も異なるため、必要に応じて社会保険労務士や中小企業診断士、現場の職場風土改善に精通した、国家資格・キャリアコンサルタント等の雇用管理改善の専門家と連携しながら、個々の事業所の状況に合わせ寄り添ったサポートを実施いたしました。

沖縄県では、21 事業所が3つのネットワーク・コミュニティを構築し、各々のコミュニティに分かれ勉強会を行いました。

- | | | |
|---------|---|---------------------------|
| 勉強会テーマ1 | ： | 介護テクノロジーの活用を成功させるために |
| 勉強会テーマ2 | ： | 介護事業所の BCP 策定について |
| 勉強会テーマ3 | ： | アサーティブコミュニケーション～爽やかな自己主張～ |

コミュニティ構成事業所一覧



	施 設 種 類	地 区
A	通所介護	うるま市
	介護老人保健施設	北中城村
	通所介護	那覇市
	通所介護	うるま市
	訪問介護・居宅介護支援	沖縄市
	訪問介護支援	沖縄市
	特別養護老人ホーム	南城市

B	就労継続支援A型	恩納村
	共同生活支援	沖縄市
	訪問介護・通所介護・居宅介護支援	糸満市
	訪問入浴支援	那覇市
	就労継続支援B型	那覇市
	就労継続支援B型	那覇市
	就労継続支援B型	八重瀬町
	居宅介護支援	国頭郡金武町

C	訪問介護・就労継続支援B型・放課後デイサービス	宜野湾市
	放課後デイサービス	宜野湾市
	放課後デイサービス	那覇市
	放課後デイサービス	豊見城市
	生活訓練事業所	糸満市
	放課後デイサービス	那覇市

効果的な雇用管理改善取組

事例 1

1on1 ミーティングによる職場風土改善



事例 2

共に話し合える風土から、評価・計画をリンクし、共に成長できる環境へ

事例 3

チーム力を高め「感謝・感動」あふれる施設を目指す



事例 1

合同会社 まじゅんクリエイト DATA

1on1 ミーティングによる職場風土改善

企 業 名	: 合同会社 まじゅんクリエイト
事 業 所 名	: はちゃぐみ
創 業 者	: 代表社員 嘉手苅 智
事 業 内 容	: 障がい福祉サービス事業所 (生活介護・居宅)
本 社 所 在 地	: 沖縄市山内 3-12-2 101
従 業 員 数	: 従業員 16 名 (常用雇用 6 名) 非正規雇用 (看護師 1 名 パート 9 名)
会 社 設 立 年	: 2015 年 7 月



● 経営理念

利用者の自己決定を尊重し、安心して穏やかに過ごせる時間を提供します

- ・利用者の「できる」「うれしい」を引き出すために支援員は誠実に連携し、共に成長していきます。
- ・地域や人とのつながりに感謝し、ささやかであっても役割を担い、貢献していきます。

● 事業所名 はちゃぐみの由来

沖縄のお菓子：初越しのお米の意

お米の一粒一粒を炒って、それを集めて丸く砂糖で絡めたお菓子 一人一人の個性を大事にして周りの人たちとの和（丸い輪）を大切に！という思いを込めて名付けました。

● 事業所の特徴

事業所は主に知的障害のある方、中でも最重度の方が多く利用されています。創業者である私たちの息子も最重度ということもあり、特別支援学校卒業後の支援体制を充実させるべく小人数制でのサービスを提供しています。強度行動障害を抱えている方も多くいらっしゃるため厚生労働省、国立のぞみの園での研究、様々な自閉症療育プログラムを学びつつ生活支援・外出支援を提供しています。



創作活動の様子



ジーンズを
リメイクシートした商品

事例 1

合同会社 まじゅんクリエイト DATA

● 今回の相談と提案

創業者である嘉手苅智社長、礼子様、生活支援員の中山興徹様を中心に課題について整理し、意見交換を行いました。社員一人一人の事業参画意識は高く離職率も低下傾向にあるものの、現場の職員が働きやすい環境を整備するうえで、職員の雇用管理改善の優先順位について、整理が必要でした。

月 1 回の定例ミーティングは開催されておりましたが、全体での情報共有の場としては、不十分であり、職員一人一人と個別面談を行い、職場の改善点や提案をいただく機会を設けることが必要と考えました。

● 支援導入と期待される効果

個別ミーティングにより下記の課題が抽出され、改善に向けて進めることができました。

課題①待遇面の改善

- ➡資格手当、土曜日出勤手当、年末年始休暇、（実施済） 第 5 土曜日休暇、
看護・介護・感染症に関する休暇制度（2025 年 4 月以降導入予定）
夏休みについても導入を検討中

課題②休憩スペースの確保

- ➡収納庫を購入 備蓄品、書類など外の倉庫に移転し休憩スペースを確保できた

課題③社員のスキル向上ニーズへの対応

- ➡手話、指文字、ハラスメント研修、先進的な事業所研修（県外視察）、資格取得
の推奨のほか、会社としてキャリアプランを見通した人材育成（サビ責の取得）

課題④IT 活用業務による効率化

- ➡タブレットのアプリケーション (Knowbe) を使用し、支援記録入力作業の効率化、
情報の一元化を図ることができた。そのほか、デジタル教材使用による複数人同時
利用にも対応を検討

課題⑤助成金の検討

- ➡IT 導入補助金、ISCO を活用して検討中

事例 1

合同会社 まじゅんクリエイト DATA

取組後の管理者の感想

職員の思いを傾聴することで、困難な業務にも真摯に向き合っている様子を聞くことが出来ました。また、職員間の休息についても配慮など立ち上げ当初から頑張ってきた職員の自己実現の為にも雇用管理改善を前進させていきたいと感じました。

役員 2 名がプレイングマネージャーとして様々な業務に忙殺される中、職員一人一人の意見を大切に「傾聴」と「対話」により個別に要望を伺う機会を設けられたことが、有意義でした。現場の皆様がどのような現場の改善ニーズがあるのか、どのようなスキルを向上させていきたいかという観点から、自主的な提案と参加を促すことができたことは非常に良かったです。今後もその仕組みを大切に働き甲斐のある職場づくりを進めていきたいと思っています。

雇用管理改善サポーターより

普段の業務の中で、コミュニケーションの大切さを意識している会社は多いと思います。日々の対応に追われつつも、多くの経営者、管理職の皆様は、「職場の問題や解決すべき課題はどんなものがあるのだろうか？」という漠然とした気持ちを抱えていることと思います。

合同会社まじゅんクリエイト様では、働きやすい職場づくりに向けた要望や提案を個別にしっかりと聞き取ることができたこと、そこからさらに一步踏み込んでいただいたことに課題と解決の糸口がありました。答えは常に現場にあり、職場の皆様の参加と知恵により良い職場づくりを進めた良い事例となりました。

當山修治（中小企業診断士 防災士）



事例 2

NPO 法人サザンウィンド DATA

「共に話し合える風土から、 評価・計画をリンク共に成長できる環境へ」

企業名 : NPO 法人サザンウィンド
 事業所名 : ワークリンクサザン
 創業者 : 前仲 徳子
 事業内容 : 就労継続支援事業 B 型
 本社所在地 : 沖縄県島尻郡八重瀬町字東風平 480 番地
 従業員数 : 従業員 10 名
 会社設立年 : 2006 年 8 月



経営理念

Worklinksazan の目指すこと

▶ お仕事

「一人ひとりの意向、特性に合っているのか？」をいつも考えながら、お仕事作りをしています。

▶ 食事

体にも気持ちにも大きな影響があるものですから、大切に作っています。
 菜食中心を採用していますが、もちろん美味しいことは基本です。

▶ 運動

ヨガを通して、体の状態に気づくことは心の安定につながります。
 呼吸を中心とした心に通じるヨガを実践していきます。

この 3 点の重なるのバランスを良くすること
 それを目指しているのがワークリンクサザンです



事業所の特徴

作業療法士と一緒に、それぞれに合った仕事を見つけています

● 健康食品の袋詰め作業 ● アダン葉草履製作 ● 生はちみつ販売

● 今回の相談と提案

毎日、朝夕の2回の定例ミーティングで、相互に利用者の情報等、業務の情報の報告、共有は徹底されてコミュニケーションは図られていました。また、業務の相談等やそれ以外も含めて、何でも話せる環境がありました。しかし、客観的な職員の評価基準がないため、面談時に主観的・属人的な評価になり、どのようにフィードバックするか悩んでおり、また職員は、長く働き続けられるかどうかは、事業の目標やキャリアパスを含めよくわからない状況がありました。

客観的な職員の評価基準づくりに向けて、「目標管理制度」と、アンケートで判明した、代表者と職員間の「経営方針、ビジョン、目標が明示されていない」点の双方の認識のギャップを埋めるため、上記「目標管理制度」との両輪で「自己申告制度」の導入やその取り組み方を検討しました。

● 支援導入と期待される効果

「目標管理制度」の具体的なシートを作成し、評価は職員の特性や態度などの曖昧なものによるものではなく、成果に基づく評価としました。これまでの業務の目標の達成過程における進捗と結果の評価を通じて、今後の改善の方向性を同様に質・量的側面から検討可能となります。

また、「目標管理制度」との両輪で「自己申告制度」により、日頃言葉では説明し難い点を文書で申告する意思表示の制度について、具体的に○属人情報（雇用期間、資格免許、社内経歴等）、○現在の職務（仕事の量・質・関心度、職務の適性等）、○今後の職務（担当業務・職場の状況、異動したい理由等）、○職場や上司に対しての希望、の項目について記入してもらい、面談実施前に内容を確認、面談時に深堀し、特に要望が受け入れられるかを明確にし、聞きっぱなしにしない点等、運用面でも機能するように改善する予定です。

上記、何でも話せる組織風土を活かし、目標や事業計画をどう繋げるか、制度をどのように機能させるか、今後の人材育成へも繋がる実践が期待されます。

事例 2

NPO 法人サザンウィンド DATA

● 取組後の管理者の感想

今回の支援をとおり、客観的に事業の現状分析から課題、改善策を考えることができ、取組みの一步となりました。共に話し合える風土環境を活かし、職員が納得できる具体的な評価と、事業計画を紐づけ（リンク）、個人の成長と共に組織が成長できる環境へ向けて実践していきたいです。ありがとうございました。

● 雇用管理改善サポーターの感想

代表のリーダーシップをもとにした、何でも話せる組織風土を活かし、目標や事業計画をどうつなげるか、制度をどのように機能させるかの実践が期待されます。



チーム力を高め 「感謝・感動」あふれる施設を目指す

企 業 名	：水寿会ユニティー株式会社
事 業 所 名	：住宅型有料老人ホームあい愛 ディサービスステーションあい愛 ぴ～す館居宅介護支援センターていなが～ら ヘルパーバスステーションていなが～ら
創 業 者	：代表取締役 上地直美
事 業 内 容	：介護事業運営（有料老人ホーム / 通所介護 / 訪問介護 / 居宅介護）
本 社 所 在 地	：沖縄県糸満市字照屋 808 番地の 1
従 業 員 数	：56 名
会 社 設 立 年	：2005 年 12 月



「経営理念」

「、全ての出会いに感謝し、感動が伝わる会社です。」

「、開けるすべての皆さんが、幸せを感じ共に喜びを分かち合う会社です。」

「、全社員が誇りをもち、生きがいを実感できる会社です。」

「、今、この時を大切に「ありがとう」の心を育む会社です。」

● 経営事業所の特徴

私たちは「真心込めたサービス」と「感動」を提供することを基本方針に、わが社を利用して下さるすべての方が、喜びを感じ満足して頂けるサービスの実現を目指します。皆様とのコミュニケーションを図り、笑顔を大切に個々のニーズに合わせたきめ細やかな対応で、温かい真心サービスの提供に努め、日々「感動」あふれる施設にしていきます。

● 今回の相談と提案

常に入所施設の人材不足により、業務量と労働時間が適切ではなく、職員に業務負担をかけている上に時間外労働が多くなっている状況であることを改善することが一番の課題です。また、新規採用職員がやりがいをもって仕事に取り組むことができ、職員の定着率を高め施設の質の向上につなげることです。

「人材の確保をすること」により、その他の課題も解決することにつながるので、求人募集内容の見直しについてアドバイスを頂き、また、介護現場と介護現場以外の部署（総務部財務 / 庶務係・厨房・清掃）との連携を図り、利用者様が安心安全な環境を作り、現場業務が円滑に遂行できるよう全社員がチームワーク力を高め仕事に取り組めるようになることを目標としました。

事例 3

水寿会ユニティー株式会社 DATA

● 支援導入による期待される効果

人材の確保及び個々のポジションでの役割を明確にし、責任感をもって仕事に取り組むことができる事に期待します。また、現在行っているチャレンジ制度（人事評価制度）を充実させ、職員一人一人が目標、目的を持ち働きがいのある職場にしていきます。それが職員の意識改革に繋がり、必然とチームワーク力が高まり質の向上に導くことができると考えます。

● 取組後の管理者の感想

専門家の方々との面談を通して、職員との個人面談の必要性及び面談の手法や人財確保のための手法等、多くのヒントを頂くことができました。今回の支援を機に職員一人一人の心境を受け止め、やりがいをもって仕事に打ち込めるようにサポートしながら長く勤めてもらえるような、素敵な会社を目指し取り組んでいこうと思います。また、職員がスキルアップのできる環境作りに力を入れ、適切な役割分担を行いお互いがサポートしながら、コミュニケーションの円滑化を図り、チームワーク力を高め理念の実現に向けて取り組んでいきます。今回の雇用管理改善推進事業の支援を受けさせて頂いたことに感謝致します。ありがとうございました。

● 雇用管理改善サポーターより

社員・利用者さんともに大事にする姿勢を貫いておられるように見えました。企業理念を形骸化させないように努力なさっていることや、他施設が入所断ってきた利用者の方も「どうすれば受入れられるか、みんなで考える」といった福祉の精神など、初心を忘れず実行する姿勢に社員がついてきているように感じます。



2025年施行 育児・介護休業法改正のポイント

社会保険労務士法人 MIKATA

代表社員 本間あづみ

育児・介護休業法については、既に令和4年に男女とも仕事と育児が両立できるよう、産後パパ育休制度の創設や育児休業の分割取得、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別周知・意向確認措置の義務化、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などの法改正が行われたばかりですが、更なる仕事と育児の両立、そして仕事と介護の両立が可能となるよう、令和7年4月1日と10月1日に段階的に法改正が行われます。

今回の改正では、主に育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化など、育児と介護の両立支援を強化し、より働きやすい社会の実現を目指した内容となっています。以下、改正内容の主なポイントです。

令和7年4月1日施行の主な改正ポイント

- 1 子の看護休暇の対象者や取得事由の拡大（義務、就業規則等の見直しが必要）
 - ・対象となる子が「小学校就学前の子」から「小学校3年生修了まで」へ
 - ・取得事由が「病気やけが、予防接種・健康診断」に加えて、「感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式」が追加（子の看護等休暇に名称変更）
 - ・労使協定による継続雇用期間6カ月未満除外規定の廃止
- 2 残業（所定外労働）免除の対象者拡大（義務、就業規則等の見直しが必要）
 - ・対象者が「3歳未満の子を養育する労働者」から「小学校就学前の子を養育する労働者」へ
- 3 育児のためのテレワーク環境整備（努力義務、選択する場合は就業規則等の見直しが必要）
 - ・短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加
 - ・3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるような措置を講じることを努力義務化
- 4 育児休業取得状況の公表義務企業の適用拡大（対象企業は義務）
 - ・公表義務の対象となる企業規模を「従業員数1000人超」から「従業員数300人超」へ
- 5 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（労使協定を締結している場合は就業規則等の見直しが必要）
 - ・労使協定による継続雇用期間6カ月未満除外規定の廃止
- 6 介護離職防止のための雇用環境整備（義務）
 - ・介護休業等の申し出が円滑に行われるように、介護休業等に関する①研修の実施②相談窓口の設置③事例の収集及び提供④利用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じることを義務化

7 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等（義務）

- ・介護に直面し申し出をした労働者に対して、介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向確認を、個別に行うことを義務化
- ・介護に直面する前の40歳等の段階で介護休業等の理解と関心を深めるため、介護休業等に関する事項について情報提供を行うことを義務化

8 介護のためのテレワーク導入（努力義務、選択する場合は就業規則等の見直しが必要）

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるような措置を講じることを努力義務化

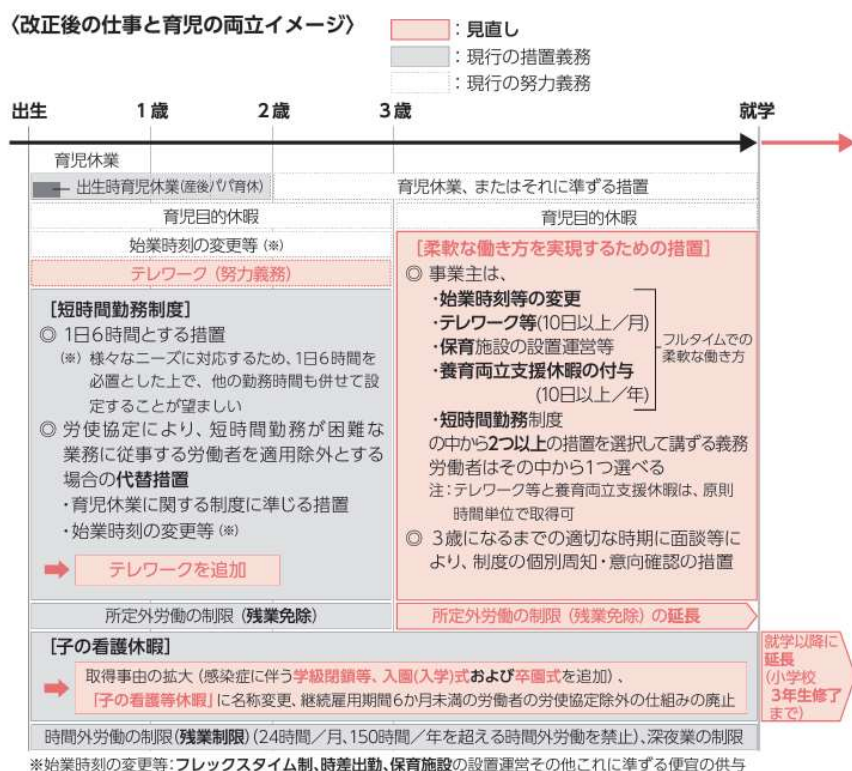
令和7年10月1日施行の主な改正ポイント

1 柔軟な働き方をするための措置等（義務、就業規則等の見直しが必要）

- ・3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の措置の中から2つ以上の措置を選択して講じることを義務化（労働者がこのうち1つを選択）
 - ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等（月に10日以上）③保育施設の設置運営等
 - ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与（年に10日以上）
 - ⑤短時間勤務制度
- ・3歳未満の子を養育する労働者に対して、3歳になるまでの間に上記で選択した措置に関する事項の周知と制度利用の意向確認を個別で行うことを義務化

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務）

- ・妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前に労働者の意向を個別に聴取することを義務化
- ・上記により聴取した意向について自社の状況に応じて配慮することを義務化



介護分野における人材確保と福利厚生戦略

株式会社サッポロドラッグストアー
ビジネス開発部

深刻化する人材不足の現状

近年、介護分野では深刻な人材不足が大きな課題となっています。特に北海道のような広域にわたる地域では、働き手の確保と定着が事業運営の生命線となっています。厚生労働省の調査によれば、2023年の介護職の有効求人倍率は4倍を超えており、1人の求職者に対して4つ以上の求人がある状況です。



この人材不足の背景には、高齢化の進展に伴う介護サービスへの需要増大、きつい仕事のイメージ、低賃金、身体的・精神的負担の大きさなど、多くの構造的な課題が存在します。介護職の平均勤続年数は他の産業と比較して短く、離職率も高いのが現状です。これらの課題を解決するためには、賃金改善はもちろんのこと、働き方改革と魅力的な福利厚生の整備が不可欠となっています。

このような厳しい労働市場において、単に給与を上げるだけでは人材確保は困難です。福利厚生の充実が、他社との差別化要因として非常に重要な役割を果たすのです。優秀な人材を惹きつけ、定着させるためには、従業員の生活全体を支える総合的なアプローチが求められています。

働きやすい職場環境の創造

働きやすい職場環境を創造するためには、多面的なアプローチが求められます。まず、柔軟な勤務体制の導入が重要です。週休3日制やシフト短時間化、テレワークの導入、キャリア形成支援としての資格取得支援制度は、従業員のワークライフバランスを大きく改善します。

具体的には、夜勤の負担軽減、有給休暇の取得促進、育児・介護との両立支援など、従業員のライフステージに応じた多様な働き方を可能にする制度設計が求められます。例えば、子育て中の従業員向けの時短勤務制度や、介護と仕事の両立を支援する柔軟なシフト管理、キャリアアップのための継続教育支援など、従業員一人ひとりのニーズに寄り添った支援が重要です。

さらに、介護の現場では身体的苦痛を伴う場面が多いことから、腰痛対策としての福祉機器の導入、マッサージや鍼治療費用の負担、コルセットの配布、メンター制度による新入職員のサポートや定期面談など、身体的・精神的負担を軽減するきめ細かな支援が求められます。職場環境の改善は、単に福利厚生としてだけでなく、介護サービスの質の向上にもつながる重要な投資なのです。

女性従業員の健康と生産性

その中でも特に注目すべきは、女性従業員の健康支援です。女性の健康と働きやすさを支援するため、自社でもオンライン・ピル処方サービスを導入しています。

このサービスは、PMS や月経で悩む女性社員に対し、自宅からスマホアプリを活用し簡単に医師診察を受け、処方されたピル代金を会社負担でご利用いただける福利厚生サービスです。医師の診察に加え、連携する助産師や薬剤師ともオンラインで医療相談も受けられるだけでなく、更に女性の健康課題に関するセミナーが実施されるサポートもあります。このことで、男性も含めた社員全員のリテラシー向上にもつながり、事業所全体の理解も深まるため、会社全体でサポートし合い、働きやすくなるという効果も期待できます。

月経痛や月経不順、ホルモンバランスの乱れは、女性従業員の労働生産性に大きな影響を与えます。従来の職場環境では、こうした健康課題について気軽に相談できる環境が整っていないことが多く、ひとりで悩む従業員も少なくありません。ピルの会社補助制度は、こうした潜在的な健康課題に対して、プライバシーに配慮しながら包括的にアプローチします。

導入企業における具体的な成果としては、体調が悪い状態で働くことが減った、身体のだるさ減った、イライラすることが減り、感情コントロールができるようになったという声も上がっています。個人の健康支援が、組織全体のパフォーマンス向上にもつながるのです。

介護現場では女性従業員の割合が高く、その健康と働きやすさへの配慮が組織全体の生産性に直結します。チームワークの向上、職場の協力意識の醸成、サービスの質的改善、多様な人材の定着に大きく貢献するのです。

戦略的な福利厚生への投資

福利厚生は単なるコストではなく、未来への戦略的投資と捉えるべきです。従業員が安心して働ける環境を提供することで、採用・定着率の向上、事業運営の安定化、企業イメージの向上、地域社会からの信頼獲得が可能になります。

優れた福利厚生は、優秀な人材を惹きつける大きなきっかけとなります。給与以外の付加価値を提供することで、企業の魅力を高め、競争力のある人材確保戦略を実現できるのです。また、従業員の幸福度とモチベーションの向上は、サービスの質の改善や顧客満足度の向上にも直結します。

人材確保は単なる採用の問題ではなく、従業員一人ひとりの働きやすさと幸せを追求する経営戦略です。介護現場は女性従業員が多いからこそ、女性向け福利厚生の充実が「魅力ある職場づくり」への重要な投資となります。この投資が、すべての従業員にとって働きやすい環境を生み出し、ひいては介護業界全体の職場環境改善につながります。福利厚生の充実こそが、これからの介護現場の未来を切り拓く鍵となるのです。

雇用管理改善企画委員より

高齢化社会の進展に伴い、介護分野では地域の福祉を支える事業者の役割がますます重要です。しかし、人材不足や離職率は以前高く、特にコロナ禍を挟んだ数年間で職場環境に新たな課題が浮上しました。事業経営を持続可能にするためにも、事業者にあった適切な雇用管理制度を導入し、働きやすく働きがいのある職場づくりは欠かせません。

コロナ禍に特に影響があったのは、感染予防の観点から、日常のコミュニケーションも制限され、従業員同士をはじめ様々な人との関係性が希薄化したことでした。また、リモートワークが難しく、感染リスクを抱え勤務を長く続けることによるストレスや不安は、従業員間の新たな摩擦を生む原因にもなりました。これらの解決のためにも、働きやすさという観点からの労働条件の整備はもちろん、コミュニケーションの場の確保や承認や貢献感による働きがいと労働生産性を高めるための取り組みが求められます。

例えば、働きやすさの観点では、柔軟な勤務体制や業務効率化を目指した ICT 活用です。時短勤務やシフト選択制、介護ロボットや排泄予測デバイス等の活用、ケア記録の電子化や AI を活用したシフト管理などで、人材の多様な働き方を促すことも可能です。働きがいの観点では、スキルや経験に応じてキャリアステップを進めるキャリアパス制度の導入です。研修費用の補助、試験休暇制度、また、日々の貢献や感謝の気持ちを伝えるサンクスカードの導入や表彰制度などは採り入れやすいでしょう。その他、メンタルヘルスサポートとして、オンライン相談やメンタルケアアプリの活用で、定期的なカウンセリングやストレスチェックで従業員の心の健康をケアすることも効果的です。

一方で、沖縄県内の介護分野は小規模事業者も多く、雇用管理制度導入において次の問題を感じています。1つ目は、導入にかかる手間とコストの影響が大きいことです。少数精鋭で複数の役割を担うため、目の前の業務が優先され、制度の理解や導入のための時間確保が後回しになったり、導入コストを投資的に捻出できない状況があります。2つ目は、制度が多岐にわたり、どれが自社に適しているかの判断がしにくいことです。結果的に、これらは制度導入を妨げ、事業経営が非効率なまま従業員の不満や離職率の増加につながる可能性があります。この状況の解決には、専門家の力を借りることは有効です。社労士や介護分野に特化したコンサルタントは、制度の選定や運用を支援し、ニーズに合った具体的なアドバイスを提供してくれます。ただし、業界に詳しく小規模事業者向けの簡便な制度導入を提案できる専門家が少ないことが3つ目の問題です。

本事業は、それを解決する一手でもあります。

沖縄の介護分野を支える皆さまが、雇用管理制度の活用を通じて、利用者や従業員の満足度の向上につながり、地域社会へより貢献されることを心より願っています。



雇用管理改善企画委員
合同会社 Happy Joy
代表社員 幸喜穂乃

雇用管理改善企画委員会

委員長 諸見里 安知 学校法人大庭学園 沖縄福祉介護専門学校 校長

委員 幸喜 穂乃 合同会社 Happy Joy 代表社員

委員 福井 彰雄 一般社団法人 沖縄県介護福祉士会

委員 青山 貴佐子 社会保険労務士法人 オフィスあるふぁ

(敬称略)

結びに変えて

今年度も数多くの事業所が参加していただき、雇用管理改善の取り組み事例をご提供いただきましたことを、心より感謝申し上げます。

2024 年の介護報酬改定では、訪問介護の報酬の引き下げが実施され、新型コロナウイルス感染禍の影響が続く中、ヘルパーなど介護職の不足もあって、介護のニーズはあっても、人員が不足してサービスを提供することができず、介護事業者が撤退したり、施設を閉鎖したりしています。また、これまで、介護職の給与水準を高めるために、「介護職員処遇改善加算」なども試みられてきましたが、未だに他の業種の平均よりも低い現状が続いており、改善の見通しが立たない状況が続きそうです。

このような状況下でも、現場のさまざまな試みを継続していくことは、今後の雇用管理改善（魅力ある職場づくり）に役立っていくと考えられます。介護現場の皆さまのこれまでのご尽力に敬意を示しますと共に、今後の更なる試みにも期待をしたいと思います。

文末ではございますが、今回も介護事業所への支援協力を賜りました社会保険労務士・中小企業診断士・キャリアコンサルタントの皆さまにもお礼申し上げます。
ありがとうございました。

株式会社 タスクール Plus

令和6年度 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業
事務局 一同

巻末資料

◇株式会社タスクール Plus <https://plus.task-school.com/>

◇ レンタルオフィスコワーキングスペース

◇ 会社買取センター

◇ 補助金申請支援

◇ セミナー実施

◇ IT 開発及び派遣

◇国や県の委託事業

介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業（沖縄・鹿児島・熊本・北海道）

介護労働者雇用管理責任者講習事業（全国）

就業環境整備改善支援事業（全国）

労働法教育に関する普及促進事業（全国）

令和 6 年度医療労務管理支援事業（22 都県）

令和 6 年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（21 都府県）

就職支援セミナー（4 県）

◇外国人雇用はルールを守って適正に

<https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>

◇介護現場におけるハラスメント対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html

◇カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

◇介護分野における生産性向上

<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/what/index.html>

◇2024 年 4 月から労働条件明示ルールが変わりました

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001298245.pdf>

◇助成金のご案内

※業務改善助成金は令和 7 年度も運営予定です。

令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和7年1月31日
(事業完了期限：令和7年2月28日)

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など



業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円

→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円
(= 600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



450万円が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金の 引き上げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

＜例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合＞

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の改善を促すためのヒント集を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただいております。



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前> **<導入後>** **さらなる工夫** セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集 検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人でなければならなかった。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干したり取り込んだりする手間と時間がかなり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行き必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前> **<導入後>**

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

成果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(1,000円→1,050円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を完了(※)

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

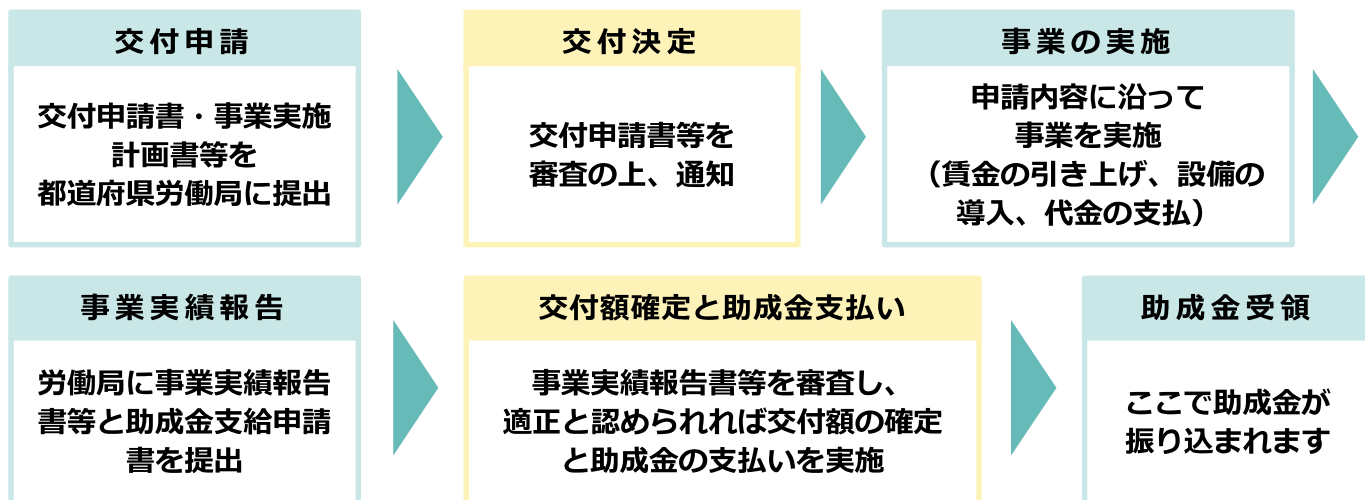
対象!

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

対象外

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年2月28日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年度内1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

キャリアアップ助成金のご案内 (令和6年度版)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

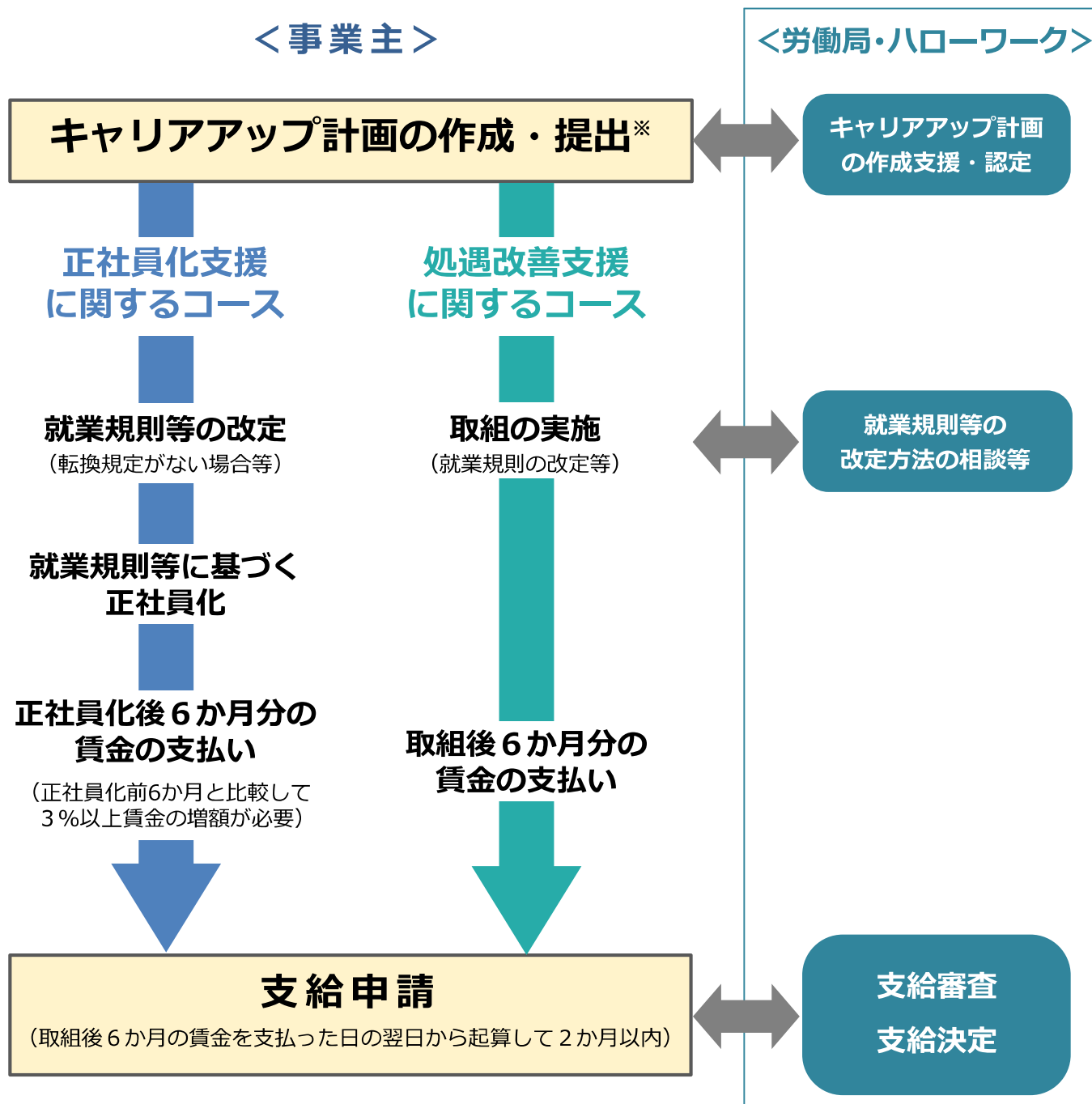
助成内容		助成額	中小企業の場合	大企業の場合
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を 正社員化(※) した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	①有期 → 正規	80万円	60万円
		②無期 → 正規	40万円	30万円
		※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合に加算 1人当たり28.5万円（大企業も同額）		
		※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額）		
	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を 正規雇用労働者等に転換 した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合に加算 （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外）の訓練修了後） ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） ①：1人当たり11万円 ②：5.5万円（大企業も同額）		
		※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）		
		※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算（注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）		
		① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合		
		有期 → 正規	120万円	90万円
		有期 → 無期	60万円	45万円
		無期 → 正規	60万円	45万円
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合		
		有期 → 正規	90万円	67.5万円
		有期 → 無期	45万円	33万円
		無期 → 正規	45万円	33万円
		※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。		
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給の 賃金規定等を3%以上増額改定 し、その規定を適用させた場合（1人当たり）	3%以上5%未満	5万円	3.3万円
		5%以上	6.5万円	4.3万円
		※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）		
	賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と 正規雇用労働者との共通の賃金規定等 を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円
	賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に 賞与・退職金制度を導入 し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円	30万円
		※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）		
	社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ①新たに社会保険の被保険者となった際に、 手当支給・賃上げ・労働時間延長 を行った場合 ② 労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者 とした場合	手当等支給メニュー	50万円	37.5万円
		併用メニュー	50万円	37.5万円
		労働時間延長メニュー	30万円	22.5万円

※ 短時間労働者労働時間延長コースは令和6年3月31日を以て廃止し、当該日に行った取組まで助成を受けられます。

- ◆ 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、裏面ご案内のホームページよりご確認ください。
- ◆ 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計額です。

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



※ 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索

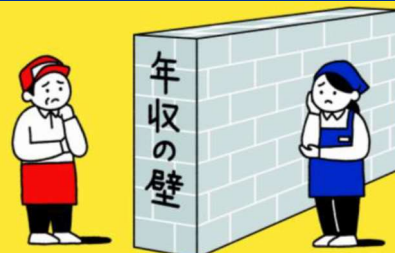


年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

キャリアアップ助成金

年収の壁対策の取組を行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**出典：政府広報オンライン（<https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html>）

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる
労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件		1人当たり 助成額
①	賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
②	賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③	賃金を 18%以上 増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象とし
ない取扱いを受けられる手当（標準報酬月額10.4万円以下の者に限る）。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可（併用メニュー）。
(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取組が助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、
社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください（流れは裏面ご参照）。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定（賃金テーブル等）を増額改定する場合、
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）を併用することもできます。<例> パート従業員全員（40人）の時給を**5%UP**（例：1,000円→**1,050円**）させる場合

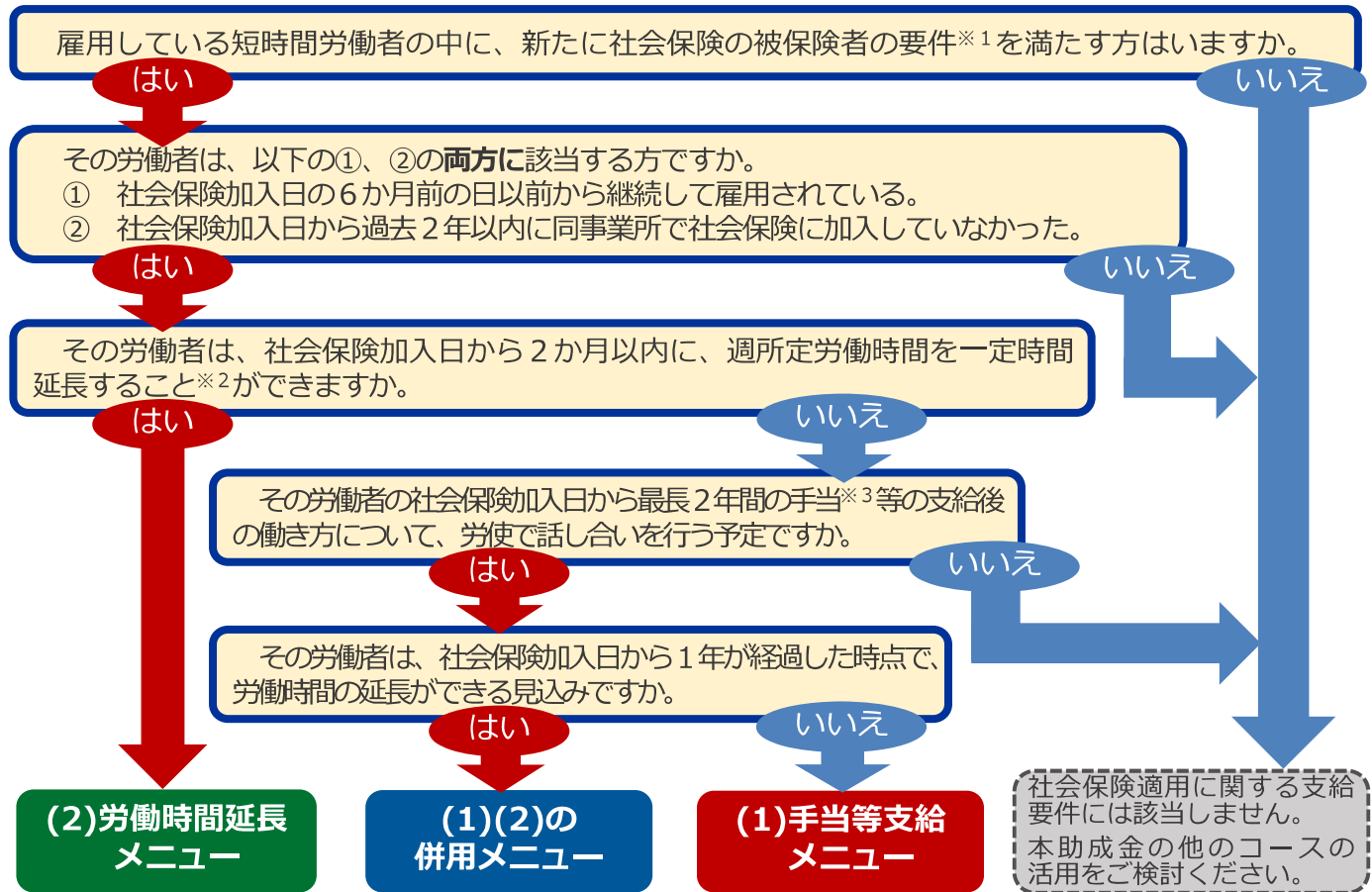
- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

対象となる労働者をチェックしましょう！

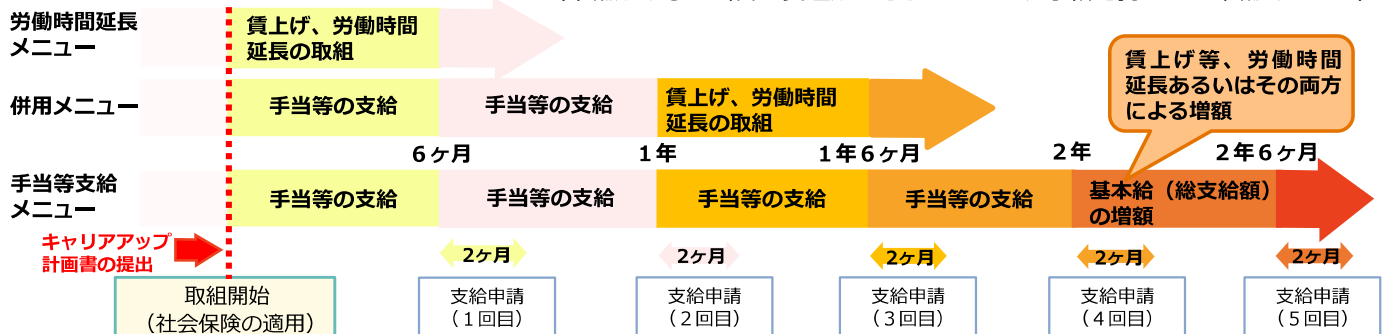


- ※¹ 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。
- ※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

- 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。
(不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください)



- キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。
最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。) 厚生労働省公式HP





雇用管理改善取組・事例集

令和7年2月発行

令和6年度厚生労働省 沖縄労働局委託事業
介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業