

職企発 0408 第 1 号
平成 31 年 4 月 8 日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局
雇用開発企画課長

「公共職業安定所における人材不足分野の雇用管理改善に係る
啓発業務の推進」について（参考）」の一部修正について

人材不足分野の雇用管理改善に係る啓発業務の推進については、平成 29 年 4 月 28 日付け職雇企発 0428 第 1 号「公共職業安定所における人材不足分野の雇用管理改善に係る啓発業務の推進」について（参考）」（以下「参考内かん」という。）において、各都道府県労働局職業安定部長宛て通知したところである。しかしながら、2025 年以降現役世代の減少が一層進むことが見込まれる中で、介護・福祉等の分野で生産性の向上を進める取組の必要性が高まっていることから、今般、より具体的な取組内容を示すこととし、参考内かん及び当該別紙を下記のとおり修正するので、啓発業務の推進にあたり留意されたい。

記

- 1 参考内かんの記 3・4 及び 6 の修正については、別紙 1 のとおり。
- 2 参考内かんの別紙の修正については、別紙 2 のとおり。

○「「公共職業安定所における人材不足分野の雇用管理改善に係る啓発業務の推進」について(参考)」の一部修正について」の記3、4及び6関係(傍線の部分は改正部分)

改正後	現 行
<p>1 人材不足各分野に共通する事項 (1)～(6)(略)</p> <p>2 建設分野における留意事項 (1)～(3)(略)</p> <p>3 介護分野における留意事項 (1)・(2)(略) (3) その他の周知事項 ①(略) <u>② 都道府県、市町村が開催する介護事業所に対する集団指導の場の活用</u> <u>実施通達4(3)①について、具体的には以下のとおり。</u> <u>都道府県・市町村では、介護事業所に対する集団指導の場を設けているので、管下の自治体と連携の上、上記(2)①等について説明を行うこと。</u> <u>またその際、介護事業主から雇用管理に関する相談・質問を受けた場合又は事業主に対する助言・指導の必要性が認められた場合においては、当該案件を担当する安定所、労働局の担当者及び介護センターの利用を教示し、必要に応じて後日、当該担当者及び介護センターから訪問等による介護事業所に対する相談支援を行うなど、担当者間の円滑な連携に努めること。</u></p> <p>4 保育分野における留意事項 (1) 雇用管理改善が必要となる背景・人材不足の状況 保育分野においては、平成29年6月に公表した「子育て安心プラン」に基づき、平成32年度末までに32万人分の受け皿を確保することとしており、保育人材の確保は喫緊の課題となっている。 また、最近の雇用情勢は着実に改善が進んでいるところであり、多くの分野で労働力需給が逼迫している現状から、保育の担い手</p>	<p>1 人材不足各分野に共通する事項 (1)～(6)(略)</p> <p>2 建設分野における留意事項 (1)～(3)(略)</p> <p>3 介護分野における留意事項 (1)・(2)(略) (3) その他の周知事項 ①(略) (新設)</p> <p>4 保育分野における留意事項 (1) 雇用管理改善が必要となる背景・人材不足の状況 保育分野においては、平成29年6月に公表した「子育て安心プラン」に基づき、平成32年度末までに32万人分の受け皿を確保することとしており、保育人材の確保は喫緊の課題となっている。 また、最近の雇用情勢は着実に改善が進んでいるところであり</p>

の確保がますます難しい状況となっている。

さらに、保育士資格を持ちながら、保育士として勤務していない（いわゆる潜在保育士）について、その掘り起こしが急務であるが、これらの方が保育士としての就業を希望しない理由として、責任の重さや事故への不安のほか、就業時間・賃金が希望とあわない、休暇が取りにくいなど、保育所における雇用管理改善が強く求められている。

啓発に係る報告から得られた保育分野に特徴的な状況としては、育児休業制度の導入、就業時間の柔軟化といった両立支援制度や、正社員転換制度の導入を検討している、という状況が多く挙げられた。しかし、労働者においては、必ずしも正社員転換を望まないケースもあることから、労働者のニーズを把握することも必要であると考えられる。また、有資格者の掘り起こし及び定着が課題であるという意見が多く見られたことから、保育分野の魅力を発信し、有資格者等の人材を掘り起こすという観点から啓発を実施する必要がある。

(2) 保育分野に特徴的な状況への対応策

(1) の状況への対応方法は以下のとおり。

① 助成金の活用等による離職の防止

離職率低下を図るため、短時間正社員制度の導入や賃金制度の整備を行う保育事業主に対する人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（短時間正社員制度））及び（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）や育児休業休暇取得支援に関する助成金として両立支援等助成金が活用できる場合があるので、積極的に周知すること。また、保育対策総合支援事業費補助金における、保育所等におけるICT化推進事業（平成30年度第二次補正予算）、保育補助者雇上強化事業（平成30年度当初予算）についても、併せて積極的に周知すること。保育士の処遇改善については、平成25年度以降、毎年処遇改善を実施するとともに、平成29年度予算からは、技能・経験を有する保育士への月額4万円等の処遇改善を実施していることに留意すること。

②（略）

(3) その他の周知事項

、多くの分野で労働力需給が逼迫している現状から、保育の担い手の確保がますます難しい状況となっている。

さらに、約80万人以上の潜在保育士がおり、その掘り起こしが急務であるが、これらの方が保育士としての就業を希望しない理由として、責任の重さや事故への不安のほか、就業時間・賃金が希望とあわない、休暇が取りにくいなど、保育所における雇用管理改善が強く求められている。

啓発に係る報告から得られた保育分野に特徴的な状況としては、育児休業制度の導入、就業時間の柔軟化といった両立支援制度や、正社員転換制度の導入を検討している、という状況が多く挙げられた。しかし、労働者においては、必ずしも正社員転換を望まないケースもあることから、労働者のニーズを把握することも必要であると考えられる。また、有資格者の掘り起こし及び定着が課題であるという意見が多く見られたことから、保育分野の魅力を発信し、有資格者等の人材を掘り起こすという観点から啓発を実施する必要がある。

(2) 保育分野に特徴的な状況への対応策

(1) の状況への対応方法は以下のとおり。

① 助成金の活用等による離職の防止

離職率低下を図るため、短時間正社員制度の導入や賃金制度の整備を行う保育事業主に対する人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（短時間正社員制度））や育児休業休暇取得支援に関する助成金として両立支援等助成金が活用できる場合があるので、積極的に周知すること。また、保育対策総合支援事業費補助金における、保育所等におけるICT化推進事業（平成29年度補正予算）、保育補助者雇上強化事業（平成30年度当初予算）についても、併せて積極的に周知すること。保育士の処遇改善については、平成25年度以降、毎年処遇改善を実施するとともに、平成29年度予算からは、技能・経験を有する保育士への月額4万円等の処遇改善を実施していることに留意すること。

②（略）

(3) その他の周知事項

① 保育士・保育所支援センターの周知
管下に保育士・保育所支援センターが設置されている場合は、当該センターにおいて保育所等に関する雇用管理改善について助言指導等を行っている場合があるので、管下保育団体を通じて保育所等に対し、当該センターを積極的に活用いただくよう周知すること。

また、管下の当該センターと連携し、人材確保等支援助成金等の制度について保育事業主に対して情報提供を行うこと。

② (略)

③ 都道府県、市町村が開催する保育所等に対して行う説明会等の場の活用

実施通達4(3)①について、具体的には以下のとおり。

管下の都道府県・市町村と連携し、各自治体で行う保育所等に対する説明会において、人材確保等支援助成金の活用や雇用管理改善の好事例等について説明を行うこと。

またその際、保育事業主からの相談・質問を受けた場合又は保育事業主に対する助言・指導等の必要性が認められた場合においては、当該案件を担当する安定所や労働局内の担当者を教示するとともに当該情報を安定所や労働局内の各担当で共有し、必要に応じて後日、当該担当者等から助言・指導等を行うなど担当者間の緊密な連携に努めること。

5 警備分野における留意事項

(1)・(2) (略)

6 その他

(1) 都道府県、市町村が開催する障害福祉サービス事業所等に対して行う説明会等の場の活用

実施通達4(3)①について、具体的には以下のとおり。

都道府県や市町村と連携し、各自治体で行う障害福祉サービス事業所等に対する説明会において人材確保等支援助成金等について説明を行うこと。

またその際、事業主から相談・質問を受けた場合又は事業主に対する助言・指導の必要性が認められた場合においては、当該案件を

① 保育士・保育所支援センターの周知

管下に保育士・保育所支援センターが設置されている場合は、当該センターにおいて保育所に関する雇用管理改善について助言指導等を行っているので、管下保育団体を通じて保育所等に対し、当該センターを積極的に活用いただくよう周知すること。

② (略)

(新設)

5 警備分野における留意事項

(1)・(2) (略)

(新設)

担当する安定所や労働局内の担当者を教示し、必要に応じて後日、当該担当者から助言・指導等による障害福祉サービス事業所等に対する相談支援を行うなど、担当者間の円滑な連携に努めること。

(2) 福祉人材センターとの連携

実施通達4（3）①について、具体的には以下のとおり。

都道府県福祉人材センターでは介護事業所・保育所・そのほか障害福祉サービス事業所等について、各都道府県の状況に応じて、就職フェアや雇用管理改善セミナーなどを実施している。ついでには各都道府県の福祉人材センターと連携し、それらの機会をとらえて、人材確保等支援助成金の活用を呼びかける等、雇用管理改善の啓発を行うこと。

(3) 自治体等関係機関との連携についての報告

3（3）②、4（3）③、6（1）等に記載している自治体等関係機関との連携を行った場合は、実施通達記5でお願いしている別紙様式1において報告願いたい。

○ 「 「 「公共職業安定所における人材不足分野の雇用管理改善に係る啓発業務の推進」 について (参考) 」 の一部修正について」 の別紙関係
(傍線の部分は改正部分)

改 正 後	現 行
<p>1 各種支援策 (1) ~ (3) (略) (4) 保育分野に係る支援策 ①~③ (略) <u>④ 雇用管理改善の好事例等</u> <u>「人材確保に「効く」事例集」 (平成28, 29年度委託事業) (再掲)</u></p>	<p>1 各種支援策 (1) ~ (3) (略) (4) 保育分野に係る支援策 ①~③ (略) (新設)</p>

職雇企発 0428 第 1 号
平成 29 年 4 月 28 日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局
雇用開発企画課長

「公共職業安定所における人材不足分野の雇用管理改善に係る
啓発業務の推進」について（参考）

標記啓発の推進については、平成 29 年 4 月 28 日付け職発 0428 第 6 号（以下「実施通達」という。）により、各都道府県労働局長宛て通達されたところであるが、その実施に当たっては、下記に示す人材不足各分野（共通する事項、建設、介護、保育及び警備）の状況と対処方法例を参考としていただくようお願いする。

なお、活用できる各種支援施策一覧を別紙として、建設、介護及び保育の各分野に係る参考資料を別添 1－1 から 1－3 までとしてそれぞれ添付するので活用すること。当該参考資料は、各都道府県労働局において適宜加工して差し支えないが、資料の出所は明らかにすること。

記

1 人材不足各分野に共通する事項

(1) 業界のイメージアップ

これまでの啓発活動においては、重労働や低賃金など業界全体のイメージが悪いために、人材が確保できないこと、そのため適切にシフトを組めないことなどから勤務時間や休日等の労働条件を改善できないこと、また、その結果イメージアップが進まず人材不足が解消されないといった悪循環の状況にあることが、人材不足の要因として多く報告されている。

このような状況に対しては、たとえば高等学校や専門学校等と連携して、業界の魅力を PR する機会（説明会や面接会等）を提供することや、職場見学会の機会を提案することが考えられる。

ただし、業界の魅力を PR するだけでは不十分であり、実際に適切な雇用管理改善が行われていなければ入職があっても定着しないことについて事業主の理解を求めることが必要である。特に、雇用管理は事業所のイメージに直結することを踏まえ、雇用管理改善の取組の必要性について周知すること。

(2) 積極的・能動的マッチングの推進

人材不足各分野に共通して、求人者からの充足ニーズは高まりを見せており、公共職業安定所（以下「安定所」という。）は、一層の求人者支援の充実が求められる状況にある。

このような状況に対しては、安定所のとりわけ求人部門において、求人受理場面、事業所訪問といった事業所との直接的な接触場면을的確に捉え、求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件緩和の助言をきめ細かく行う等、求人充足サービスの更なる充実を図る必要がある。

具体的には、求人充足会議における未充足求人へのフォローアップ、資格保有者や業界経験者に着目した潜在求職者の開拓、各分野に特化した就職面接会・職場見学会等の積極的・能動的マッチングの推進を図ること。

地域の事業所との「顔の見える関係づくり」を念頭に置いた求人充足サービスの充実により事業所からの信頼を得るとともに、それらの機会を活用して雇用管理改善に係る啓発を併せて行うことで、効果的に持続的な良質求人確保し、ひいては、早期の求人充足・早期再就職といったよりよいマッチングにつながる好循環を生み出すよう努めること。

また、全国の主要なハローワークには、福祉、建設、警備、運輸分野等に係る人材確保支援の総合支援窓口となる人材確保対策コーナーを設置の上、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会の実施等のマッチング支援を行っているところであるので、事業主等に対して本コーナーの周知・啓発を行うこと。

(3) 訓練・研修制度の充実

専門的な技能を要する分野では資格・免許、知識・経験を持っている人材の不足が顕著である、という状況が報告されている。

即戦力として資格等を所持している従業員の入職を推進し、定着を図ることも重要であるが、働きながら資格等を取得できるよう訓練・研修制度を充実させ、労働者の職業能力の向上を図るため、人材開発支援助成金について積極的に周知すること。

また、当該業種内で資格・免許を所持している人材の絶対数を増加させるといった視点も重要であることを積極的に周知すること。特に、このような視点は個別の事業所より事業主団体の理解を得ることの方が効果的であると考えられることから、事業主団体等を中心に説明を行うことが望ましいこと。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県とも連携し、公共職業訓練（在職者訓練）について積極的に周知すること。

建設業、製造業職種を対象とした若年技能者の育成・技能の継承を目的として、中小企業に「ものづくりマイスター」を派遣し実技指導を行う事業について、平成30年度においても都道府県職業能力開発協会（以下「協

会」という。)に委託して実施しているので、周知すること。

なお、ものづくりマイスターの派遣対象職種、派遣可能なものづくりマイスターの登録の有無は協会に確認する必要があることから、協会の連絡先を併せて周知すること。

(4) 定着率の改善

分野に関係なく、一定の入職はあっても、定着率が悪いことにより人材不足となっている状況が多数報告されている。定着率が悪い理由としては、労働条件面が整備されていないこと、健康上の問題、人間関係、評価・処遇等の要因が考えられると報告されている。

このような場合には、定着を妨げている理由に応じて、両立支援等助成金、時間外労働等改善助成金、人材確保等支援助成金等の活用を勧めること。

また、助成金の活用以外にも、メンター制度の導入、活用や、コミュニケーションを取りやすい職場環境への改善といった雇用管理改善の方策も考えられることから、好事例集等を事業所に提供し、雇用管理改善の取組について周知することが望ましいこと。

(5) パートタイム労働者等の非正規雇用労働者に対する雇用管理改善

労働者を正規雇用することに踏み切ることができない事業所に雇用されている労働者の中には、正社員以外の働き方を自ら希望して、その就労形態で働いている者もあり、それは否定されるものではない。

一方で、不本意ながら非正規で働くことを余儀なくされている者もいることが想定される。中長期的な人材の育成・定着、技術の円滑な伝承、労働者のモチベーションの向上等による生産性向上など、経営メリットも強調しながら正規雇用化の意義についてねばり強く理解を得るように努めること。

その上で、正社員以外の労働者については、雇用管理改善に係る事例集等を活用し、契約社員、パート、派遣労働者などの雇用管理改善が図られるよう努めること。

(6) 雇用管理改善に資する助成金の活用事例の収集及び活用

雇用管理改善に資する助成金について、その活用実態について把握した上で、参考となる好事例については、他の事業主に対する雇用管理改善に係る啓発の際に活用することが望ましい。職場定着支援助成金等に係る活用事例の収集の今年度の詳細については、平成30年8月下旬頃に別途通知する予定である。また、昨年度に収集した活用事例については、「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」等で公開しているので活用されたい。

2 建設分野における留意事項

(1) 雇用管理改善が必要となる背景・人材不足の状況

建設経済の現状を見ると、景気回復、東日本大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等により建設投資は近年増加傾向が見られる。一方で、他産業と比べ労働者の高齢化が進展する中、新規学卒入職者の離職率が高く、就業者に占める若年層の割合が低い等、将来を担う技能労働者の不足が懸念されており、若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要な課題となっている。

建設業においては、生産労働者（技能労働者）の年収が低いこと、年間の総実労働時間が長いこと、週休二日制の導入が遅れていることなど雇用管理面で課題がみられ、このような状況が若年者の高い離職率の一因になっていると推測される。

そのため、課題解決に向けては他産業と比較して遜色ない就労環境を確保することが重要であることから、建設事業主が労働時間の短縮や賃金向上等の体系的な処遇改善を始めとした職場の雇用管理改善や職業能力開発に主体的かつ積極的に取り組むことが肝要である。

(2) 建設分野に特徴的な状況への対応策

(1)の状況への対応方法は以下のとおり。

① イメージアップによる入職促進

1の(1)のとおり業界のイメージアップを図ることで入職者の増加を図ること。

② 賃金動向の把握・情報共有と処遇改善に関する周知

技能労働者の就労環境の整備のため、国土交通省において、公共工事設計労務単価の引き上げを行うとともに、建設業団体に対し、雇用する技能労働者の賃金水準の引き上げ等の技能労働者への適切な水準の賃金支払を要請していることを踏まえ、管下の建設業の賃金動向を、毎月勤労統計調査や安定所における平均求人賃金により把握し、建設事業主団体と共有するとともに、賃金水準や賞与の引き上げによる処遇改善の必要性を説明すること。

③ 雇用管理改善の取組に活用できる施策の周知等

建設事業主団体・建設事業主が行う建設労働者の雇用の改善、技能の向上に関する取組には、建設事業主等に対する助成金（※）を活用できることを、できる限り具体例を示しながら周知すること。また、事業主団体の構成事業主に対し、助成金を活用した雇用管理改善について周知・啓発を行うよう要請すること。

（※）以下3助成金（全6コース）を指す。

- ・トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）
- ・人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース、作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））
- ・人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）

建設労働者の雇用の改善等に関する法律では、事業主に事業所ごとに「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、必要な知識の習得及び向上を図るよう努めることを求めているところであるが、雇用管理に必要な知識の習得を目的とした「雇用管理研修」（本省委託事業）を、47都道府県において無料で開催しているところである（各都道府県2回以上）ので、必要に応じて、事業主等に対して案内を行うこと。

また、雇用管理研修に加え、若年者の建設業に対する理解を深め入職の促進を図る「若年者－建設業界のつなぐ化」の取組を実施していることから、新規高卒者の採用を検討している企業に対し、本事業の活用を推奨すること。

（3） その他の周知事項

その他、建設雇用改善計画（第九次）に列挙している施策について周知すること。

また、今般、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が成立し、時間外労働の上限規制の導入について、建設事業は同法施行5年後に一般則を適用することとされている。このような中で、時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対して助成を行う「時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）」が、建設業の中小企業事業主も対象となっていることから、必要に応じ、周知を行うこと。

3 介護分野における留意事項

（1） 雇用管理改善が必要となる背景・人材不足の状況

介護分野の人材確保に当たっては、賃金水準や休暇取得など基本的な労働条件の改善が求められることは勿論であるが、仕事のやりがい、資格・技能の明確化なども入職の動機につながるものと考えられる。反面、職場の人間関係への不満、法人等の経営理念や運営のあり方への不満が離職の原因に挙げられている（注）。

（注）（公財）社会福祉振興・試験センター「平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」結果参照

啓発に係る報告から得られた介護分野に特徴的な状況として、各種手当

の付与等、可能な範囲で雇用管理改善の取組を実施しているという状況が多く挙げられた。一方、恒常的な人材不足の状況に加え、夜勤への対応等により、一人の労働者に過度な負担がかかり、離職してしまうケースについても多く報告されており、根本的な改善策を実施できている事業所は少ないことが伺える。

(2) 介護分野に特徴的な状況への対応策

(1) の状況への対応方法は以下のとおり。

① 助成金の活用等による定着率の改善及び求人充足支援の周知

賃金制度の整備による離職率低下を図る場合には、介護事業主に対する人材確保等支援助成金の「介護・保育労働者雇用管理制度助成コース」が活用できるので、積極的に周知すること。なお、賃金制度の整備に苦慮し、助成金の申請を躊躇している介護事業主もあることから、(公財)介護労働安定センター(以下「介護センター」という。)が行っている無料の雇用管理改善の相談・援助があることを伝え、積極的に誘導すること。

また、離職が多いことについての対応策は、離職理由について分析し、それに応じて各種助成金を案内すること。たとえば、業務における介護労働者の身体的な負担の軽減を望む介護事業所に対しては、人材確保等支援助成金の「介護福祉機器助成コース」を活用できる場合がある。他にも、人間関係による離職が多い場合には、メンター制度の導入、活用やコミュニケーションを取りやすい職場環境をつくることで離職を防げる場合もあること、夜勤対応等の負担による離職については、夜勤専門の職員や、事務作業専門のスタッフを雇用し、一人への負担を軽減する取組が効果的であるケースもあることから、関連する好事例がある場合には、情報提供を行うこと。

また、必要に応じて短時間正社員制度の導入について好事例集を提供すること。

② 説明会、面接会等を利用した介護分野の魅力の発信

採用が困難な状況への対応策は、まずは求職者に介護業界への関心を持ってもらうことが必要であるため、安定所等で介護分野に係る説明会や面接会等を実施することが有効である。あわせて、安定所等から介護事業所に対して職場見学会等の機会を設けてもらうように要請すること。

人材確保対策推進事業において、11月11日の介護の日の前後二週間に福祉関係就職面接会等を集中的に実施する「介護就職デイ」を実施することとしているので、関係団体等とも連携し積極的な広報周知で参加者確保に努め、介護分野の魅力発信及びマッチング支援を強化すること。

③ 新規事業所に対する雇用管理指導

新規事業所の設置は、新しく良好な雇用管理を実現することができる機会でもあることを介護事業主に理解させることが必要である。そのため、求職者の希望する労働条件や職場環境、前回離職した理由等を踏まえ、求職者（相談・紹介）部門と事業所（求人）部門との情報共有を日頃から密に行うこと。

（3） その他の周知事項

① 介護センター事業の周知

介護センターでは 47 都道府県支部（所）において、雇用管理の改善に取り組む介護事業主を対象に、介護労働サービスインストラクター等が訪問又は来所による相談援助を実施するとともに、民間専門家を活用したキャリアコンサルタント相談窓口を設置し、能力開発に関する相談援助業務及び在職労働者のキャリアアップに向けた無料講習会等（研修コーディネート事業）を実施している。

介護労働者等の不安・悩みの解消やキャリアアップ等を図るために、介護センターの各支部（所）と連携し、介護労働者、介護分野を目指す求職者及び介護事業主等に対し、介護センターが行う上記事業の情報提供を行うこと。

② 都道府県、市町村が開催する介護事業所に対する集団指導の場の活用 実施通達 4（3）①について、具体的には以下のとおり。

都道府県・市町村では、介護事業所に対する集団指導の場を設けているので、管下の自治体と連携の上、上記（2）①等について説明を行うこと。

またその際、介護事業主から雇用管理に関する相談・質問を受けた場合又は事業主に対する助言・指導の必要性が認められた場合においては、当該案件を担当する安定所や労働局内の担当者や介護センターの利用を教示し、必要に応じて後日、当該担当者及び介護センターから訪問等による介護事業所に対する相談支援を行うなど、担当者間の円滑な連携に努めること。

4 保育分野における留意事項

（1） 雇用管理改善が必要となる背景・人材不足の状況

保育分野においては、平成 29 年 6 月に公表した「子育て安心プラン」に基づき、平成 32 年度末までに 32 万人分の受け皿を確保することとしており、保育人材の確保は喫緊の課題となっている。

また、最近の雇用情勢は着実に改善が進んでいるところであり、多くの分野で労働力需給が逼迫している現状から、保育の担い手の確保がますます

す難しい状況となっている。

さらに、保育士資格を持ちながら、保育士として勤務していない（いわゆる潜在保育士）について、その掘り起こしが急務であるが、これらの方が保育士としての就業を希望しない理由として、責任の重さや事故への不安のほか、就業時間・賃金が希望とあわない、休暇が取りにくいなど、保育所における雇用管理改善が強く求められている。

啓発に係る報告から得られた保育分野に特徴的な状況としては、育児休業制度の導入、就業時間の柔軟化といった両立支援制度や、正社員転換制度の導入を検討している、という状況が多く挙げられた。しかし、労働者においては、必ずしも正社員転換を望まないケースもあることから、労働者のニーズを把握することも必要であると考えられる。また、有資格者の掘り起こし及び定着が課題であるという意見が多く見られたことから、保育分野の魅力を発信し、有資格者等の人材を掘り起こすという観点から啓発を実施する必要がある。

（２） 保育分野に特徴的な状況への対応策

（１）の状況への対応方法は以下のとおり。

① 助成金の活用等による離職の防止

離職率低下を図るため、短時間正社員制度の導入や賃金制度の整備を行う保育事業主に対する人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（短時間正社員制度））及び（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）や育児休業休暇取得支援に関する助成金として両立支援等助成金が活用できる場合があるので、積極的に周知すること。また、保育対策総合支援事業費補助金における、保育所等におけるICT化推進事業（平成30年度第二次補正予算）、保育補助者雇上強化事業（平成30年度当初予算）についても、併せて積極的に周知すること。保育士の処遇改善については、平成25年度以降、毎年処遇改善を実施するとともに、平成29年度予算からは、技能・経験を有する保育士への月額4万円等の処遇改善を実施していることに留意すること。

② 説明会・面接会等による保育分野の魅力を発信

例えば、保育分野を中心とした説明会、面接会の機会を設定するとともに、安定所や労働局で把握している潜在有資格者である求職者に案内を出し、説明会・面接会に誘導する等の方法も有効である場合があるので、必要に応じてこのような取組を行うこと。また、自治体等において独自に就職支援セミナーや職場見学会等を実施しているケースもある。自治体等と連携することで潜在的な求職者を掘り起こすことが可能になる場合があることに留意すること。

あわせて、安定所で蓄積されている求職者ニーズを事業所に提供するとともに、リーフレットや好事例集等を提供し、職場・業界の魅力を高

めることの重要性について周知すること。

人材確保対策推進事業においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、ブランク等により保育士求人への応募を躊躇する求職者の不安を緩和し求職者にアピールできる機会として保育士職場体験講習会等を実施するとともに、未充足求人への事業所訪問によるフォローアップや就職面接会等を開催することとしているので、本プロジェクトについて、事業主等に対して周知・啓発を行うこと。

(3) その他の周知事項

① 保育士・保育所支援センターの周知

管下に保育士・保育所支援センターが設置されている場合は、当該センターにおいて、保育所等に関する雇用管理改善について助言指導等を行っている場合があるので、管下保育団体を通じて保育所等に対し、当該センターを積極的に活用いただくよう周知すること。

また、管下の当該センターと連携し、人材確保等支援助成金等の制度について保育事業主に対して情報提供を行うこと。

② 短時間勤務の保育士の導入・周知

「保育所における短時間勤務の保育士の導入について」（平成10年2月18日児発第85号厚生省児童家庭局長通知）により、保育所の職員配置基準の定数の一部に短時間勤務の保育士を充てても差し支えないとされていることから、必要に応じ、保育所等に対し、短時間勤務の保育士の導入を検討するよう周知すること。また、必要に応じて短時間勤務制度の導入・パート労働者の活用について好事例集を提供すること。

③ 都道府県、市町村が開催する保育所等に対して行う説明会等の場の活用

実施通達4(3)①について、具体的には以下のとおり。

管下の都道府県・市町村と連携し、各自治体で行う保育所等に対する説明会において人材確保等支援助成金の活用や雇用管理改善の好事例等について説明を行うこと。

またその際、保育事業主からの相談・質問を受けた場合又は保育事業主に対する助言・指導等の必要性が認められた場合においては、当該案件を担当する安定所や労働局内の担当者を教示するとともに当該情報を安定所や労働局内の各担当で共有し、必要に応じて後日、当該担当者等から助言・指導等を行うなど担当者間の緊密な連携に努めること。

5 警備分野における留意事項

(1) 雇用管理改善が必要となる背景・人材不足の状況

啓発に係る報告から、都道府県の警備業協会と連携し、最低賃金の見直

しや、資格取得手当の導入に取り組んでいるという報告が見られた。一方で、賃金、手当以外の取組については報告がなく、今後も、雇用管理改善について幅広く啓発を行う必要がある。

(2) 警備分野に特徴的な状況への対応策

(1)の状況への対応方法としては、別紙(「雇用管理改善に係る各種支援施策一覧」)に記載されている各種啓発資料等に加え、個別の状況に応じ、各種雇用関係助成金に係る資料や、支援メニューに係る資料を用いて雇用管理改善に係る啓発を行うこと。

また、警備業に係る求人受理に当たっては、個々の求人者のニーズを踏まえ、求人充足に向けたコンサルティングを行うとともに、求職者と求人者のニーズ相違に基づくミスマッチを解消するため、積極的に事業所情報を把握・蓄積の上、職業相談等の際に活用しているほか、警備業におけるマッチング促進を図る取組としては、警備業での就業に関する理解促進や求人者が求職者に自社で働くことのメリットをアピールできる機会として現場見学会や管理選考や就職面接会・ツアー型面接会などを実施していることから、これらの取組について、事業主等に対して周知・啓発を行うこと。

6 その他

(1) 都道府県、市町村が開催する障害福祉サービス事業所等に対して行う説明会等の場の活用 実施通達4(3)①について、具体的には以下のとおり。

都道府県や市町村と連携し、各自治体で行う障害福祉サービス事業所等に対する説明会において人材確保等支援助成金等について説明を行うこと。

またその際、事業主から相談・質問を受けた場合又は事業主に対する助言・指導の必要性が認められた場合においては、当該案件を担当する安定所や労働局内の担当者を教示し、必要に応じて後日、当該担当者から助言・指導等による障害福祉サービス事業所等に対する相談支援を行うなど、担当者間の円滑な連携に努めること。

(2) 福祉人材センターとの連携

実施通達4(3)①について、具体的には以下のとおり。

都道府県福祉人材センターでは介護事業所・保育所・そのほか障害福祉サービス事業所等について、各都道府県の状況に応じて、就職フェアや雇用管理改善セミナーなどを実施している。については各都道府県の福祉人材センターと連携し、それらの機会をとらえて、人材確保等支援助成金の活用を呼びかける等、雇用管理改善の啓発を行うこと。

(3) 自治体等関係機関との連携についての報告

3 (3) ②、4 (3) ③、6 (1) 等に記載している自治体等関係機関との連携を行った場合は、実施通達記5でお願いしている別紙様式1において報告願いたい。

(担当)

厚生労働省職業安定局

雇用開発企画課雇用管理係

e-mail : kanri-kaizen@mhlw.go.jp

T E L : 03-5253-1111 (内線 5805)

雇用管理改善に係る各種支援施策一覧

1 各種支援策

(1) 各分野に共通して活用できる支援策

① 「魅力ある職場づくり」に関する各種ツール

ア リーフレット「取り組みませんか？「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保」

実施通達記の 3 のとおり、本資料を必須啓発資料とする。なお、本資料については、別添 2 として添付している。なお、本資料については、今年度分の必要数の調査を今後実施する予定。紙媒体が届くまでは別添 2 を各労働局にて印刷して使用することとする。

リーフレットは以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/page2.html>

イ リーフレット「目指しませんか？働きやすい・働きがいのある職場づくり」

事業主等が雇用管理改善について検討するためのきっかけを与えるためのリーフレット。本通知にも別添 3-1 として添付しているが、啓発に当たってはこれをプレゼンテーション資料形式に加工した別添 3-2 も活用することができる。

リーフレットは以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/page1.html>

ウ 「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業報告書」

報告書は以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/page2.html>

エ 「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」

中小企業における雇用管理制度の実施状況と「働きがい」「働きやすさ」との関連等に関する調査報告書。報告書は以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/page1.html>

オ 「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」

生産性向上と雇用管理改善を両立させた「働きやすく生産性の高い企業・職場」を表彰する取り組みで平成 28 年度から実施。平成 30 年度の表彰については、以下のポータルサイトで情報の発信を行っている。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html>

カ 「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」

生産性向上と雇用管理改善を両立させた「働きやすく生産性の高い職場」のためのポータルサイト。上記の支援策等を掲載。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp>

② 能力開発・キャリアアップに資する施策

ア 人材開発支援助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

イ キャリアアップ助成金

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

ウ 公共職業訓練（在職者訓練）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_worker/kousyoku/index.html

エ ものづくりマイスター制度

ものづくりマイスター制度に関心のある事業所に対しては、以下のポータルサイトからパンフレットを印刷して周知すること。

<https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/mm/contents/shokai/>

オ 建設事業主等に対する助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/kensetsu-kaizen.html

③ 雇用管理改善に資する助成金

ア 人材確保等支援助成金

イ 建設事業主等に対する助成金（再掲）

ウ 両立支援等助成金（別添4-1及び4-2として添付）

エ 時間外労働等改善助成金

オ 人材開発支援助成金（再掲）

カ キャリアアップ助成金（再掲）

④ 雇用管理改善の好事例等

ア 「人材確保に「効く」事例集」（平成28,29年度委託事業）

「採用」「定着」といった人材確保の課題を体系的に整理し、解決のために取り組むべき対策を取組事例とともに紹介する事例集。

以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/page4.html>

イ 「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰事例集」

（平成28,29年度委託事業）

以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html>

ウ 「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」（平成25年度委託事業）

以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/page1.html>

エ 職場定着支援助成金の活用事例

ポータルサイトからプリントアウト可能。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/ex-search.php>

オ 「有期契約労働者雇用管理改善事例集」

有期契約労働者の雇用管理改善を図った企業の好事例集

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other25/dl/03.pdf>

カ パートタイム労働者の雇用管理改善に関する各種マニュアル

パート労働ポータルサイトに掲載

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/koujirei-bank/download>

キ 「派遣労働者のキャリア形成支援事業」

(平成 27～29 年度委託事業)

以下のポータルサイトからプリントアウト可能。

http://ckss.jassa.jp/career_download/download.html

(2) 建設分野に係る支援施策

① 建設分野に係る啓発に活用できる資料

建設分野の団体・事業所に対するプレゼンテーション用資料については、別添 1-1 を活用する。

② 建設分野の人材確保対策の概要に係る資料

建設分野に関して現在行われている各種の人材確保対策の概要については、下記の資料を参照する。

ア 「建設労働者の確保」

事業主が利用できる支援策や建設労働者の人材確保に関する資料を掲載

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/

③ その他建設分野の人材確保に係る参考資料

建設分野の雇用管理改善に係る啓発を行うに当たっては、あらかじめ、建設分野の人材確保に係るさまざまな背景を理解しておくことが重要であり、下記の資料を参照する。

ア 建設雇用改善計画 (第九次)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000119392.html>

イ 労働市場分析レポート

建設業における若年労働者確保の課題について(平成 29 年 10 月 31 日)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouseiteikyoku/0000182816.pdf>

ウ 「雇用管理研修」(平成 30 年度委託先事業者ホームページ)

<http://koyoukanri.chosakai.ne.jp/>

エ 建設業の人材確保・育成に向けた取組の概要を公表します～厚生労働省・国土交通省の平成 30 年度予算の概要

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200584.html>

オ 「建設現場へGO」(建設産業人材確保・育成推進協議会)
<http://genba-go.jp/>

(3) 介護分野に係る支援施策>社会、老健、安(介)

① 介護分野用プレゼンテーション用資料

介護分野の団体・事業主に対するプレゼンテーション用資料については、別添1-2を活用する。

② 介護分野の人材確保対策の概要に係る資料

介護分野に関して現在行われている各種の人材確保対策の概要については、下記の資料を参照する。

ア 「介護労働者の雇用」

事業主が介護労働者を雇用する際に留意しなければならないルールや、助成金などの支援策を掲載

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056430.html>

イ 「介護労働安定センターホームページ」

同センターが提供する介護労働者に係る雇用管理相談等の各種サービスの情報を掲載

<http://www.kaigo-center.or.jp/>

③ その他介護分野の人材確保に係る参考資料

介護分野の雇用管理改善に係る啓発を行うに当たっては、あらかじめ、介護分野の人材確保に係るさまざまな背景を理解しておくことが重要であり、下記の資料を参照する。

ア 介護分野の人材確保に係る参考資料集

ハローワークシステムに掲載(掲載領域:トップページ→共有ファイル→全国共通→「人材確保・正規化対策」→「2-(1)介護分野人材確保対策参考資料」)。

イ 「社会保障審議会(福祉部会福祉人材確保専門委員会)」(厚生労働省社会・援護局)会議資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho.html?tid=224742>

ウ 「介護人材確保地域戦略会議」(厚生労働省社会・援護局)会議資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakai.html?tid=200338>

エ 「全国介護保険担当課長会議」(厚生労働省老健局)会議資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-rouken.html?tid=204736>

オ 看護師・介護士・保育士「短時間正社員制度」導入支援マニュアル
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>

(4) 保育分野に係る支援策

① 保育分野用プレゼンテーション用資料

保育分野の団体・事業主に対するプレゼンテーション用資料については別添1-3を活用する。

② 保育分野の人材確保対策の概要に係る資料

保育分野に関して現在行われている各種の人材確保対策の概要については、下記の資料を参照する。

ア 「保育（厚生労働省ホームページ）」

保育関係の各種基礎資料を掲載

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/hoiku/index.html

イ 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」

安心こども基金等により行われている保育士確保のための施策とハローワークにおいて行われている「保育士マッチング強化プロジェクト」の総合的な取り組みに係る情報を掲載

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000026239.html>

③ その他保育分野の人材確保に係る参考資料

保育分野の雇用管理改善に係る啓発を行うに当たっては、あらかじめ、保育分野の人材確保に係るさまざまな背景を理解しておくことが重要であり、下記の資料を参照する。

ア 保育分野の人材確保に係る参考資料集

ハローワークシステムに掲載（掲載領域：トップページ→共有ファイル→全国共通→「人材確保・正規化対策」→「2-（2）保育分野人材確保対策参考資料」）。

イ 「保育士養成課程等検討会」（厚生労働省子ども家庭局）

会議資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kodomo.html?tid=275096>

ウ 看護師・介護士・保育士「短時間正社員制度」導入支援マニュアル

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>

④ 雇用管理改善の好事例等

「人材確保に「効く」事例集」（平成28,29年度委託事業）（再掲）

(担当)

厚生労働省職業安定局

雇用開発企画課雇用管理係

e-mail : kanri-kaizen@mhlw.go.jp

T E L : 03-5253-1111 (内線 5805)