

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

ハローワークでは、事業主の行う採用、配置、職場定着、継続雇用、人材育成等の雇用管理に関する相談援助を通じて、労働者にとって働きやすい職場づくりを支援しています。

- ・ 人材の確保や定着につとめたい
- ・ 離職者を減らしたい
- ・ 従業員の健康管理やキャリア形成を支援したい
- ・ 快適な職場環境にしたい

こんなお悩みに、労務管理に関する**専門的な知識のある社会保険労務士等が事業所等にお伺いし、個別相談やコンサルティングを実施**します。

※ご相談は**無料**です。ご利用いただくには、**まずはハローワークにご相談**ください

専門家による支援の例

- **人事管理制度について**
勤務形態、職務基準、資格制度、人事考課等
- **賃金体系について**
昇給、昇格、資格手当等
- **教育訓練について**
職種別、職位別等の研修体系の整備
- **福利厚生について**
労働者住宅、福利厚生施設、健康管理、機器の導入等による職場環境の改善等
- **職場のコミュニケーション管理について**
- **業務管理について**
人員配置、業務プロセスの見直し等
- **その他、労働者の雇用管理の改善等について**

お問い合わせ先

ハローワーク高知 人材確保コーナー	〒781-8560 高知市大津乙2536-6 ●医療・介護保育分野 (088) 878-5327 ●建設・警備・運輸分野 (088) 878-5325
ハローワーク高知 香美出張所	〒782-0033 香美市土佐山田町旭町1-4-10 (0887) 53-4171
ハローワーク須崎	〒785-0012 須崎市西糺町4-3 (0889) 42-2566
ハローワーク四万十	〒787-0012 四万十市右山五月町3-12 (0880) 34-1155
ハローワーク安芸	〒784-0001 安芸市矢ノ丸4-4-4 (0887) 34-2111
ハローワークいの	〒781-2120 吾川郡いの町枝川1943-1 (088) 893-1225

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の申出に対し、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。



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B

業種：医療業(中小企業)
従業員数：約 230名
事業内容：総合病院
介護施設ほか

事業所の背景事情・相談内容

介護部門の求人を充足し人手不足を解消するとともに、教育訓練を充実させ、人材育成に取り組むことにより離職率を下げ、従業員から長く働きたいと思われる病院にしたい。

雇用管理改善等コンサルタントへの相談

課題把握

- ◆ハローワークの求人充足支援を活用できていない。
- ◆人材育成や働きやすい職場環境づくりのために活用できる研修制度及び助成金制度に係る情報不足。



改善提案

ハローワーク高知「人材確保コーナー」における求人充足支援や、医療・介護分野を対象としたハローワークのミニ面接会・介護Week面接会への参加を提案するとともに、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や、「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、職場におけるハラスメント対策等については、高知産業保健総合支援センターの実施するコミュニケーション・ハラスメントにかかる社内研修を説明し活用を提案した。

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

- 求職者の応募時に壁となりやすい条件について、事業所の意向に沿いながら、求職者にとって魅力ある求人となるよう要件緩和・条件UPを一步踏み込んだ内容で提案。

例：休日希望日への柔軟な対応、60歳以上での無期雇用、
無資格者の応募（入社後の助成金を活用した人材育成含め）

- 安定所主催の合同面接会やミニ面接会への参加を勧奨し、選考にかかる事前準備や集客にかかる事業所負担の軽減により事業所の選考活動を支援。
- 求職者へ合同面接会やミニ面接会への参加をマイページや郵送・電話等で広く呼びかけ。

★周知時のポイント!

- ①周知の際は職員が事業所訪問等で得た情報を合わせて提供し、求職者が応募先のイメージを描きやすいように働きかける。
- ②応募に不安を持つ求職者には、躊躇理由を聴取し、応募要件緩和や事前の職場見学を仲介し、ミスマッチ解消を支援。

上記、充足支援の取組み後、4名の採用に至る。



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C

業種：旅客運送業
(中小企業)
従業員数：約 68名

事業所の背景事情

管理職が中途退職をしたため、新たな管理職等を雇用することを検討している。管理職の中途採用は前例が無く、賃金・人事制度・人事考課等の社内規定の改定案等を作成中だが、現社員との給与基準のバランスや将来的な雇用定着に不安がある。また、部門別の業務について相互理解が不足していると感じており、協力体制の改善・強化を図りたい。

雇用管理改善等コンサルタントへの相談

課題把握

作成中の賃金・人事制度・人事考課案については、内容が複雑で社内の理解や継続が難しい。部門ごとの業務の分析、その業務に従事する社員は職位に応じた適正・適量な仕事ができているかなど、部門ごとの業務について全体的な把握ができているか。

改善提案

シンプルでわかりやすい賃金・人事制度・人事考課等の社内規定の改定を提案。「業務の全体的な把握」の課題とも繋がるが、管理職・一般社員とも仕事の幅と内容を誰が見ても分かるよう明確にし、全社員に共有の上で、新たな社内規定を作ること。

管理職のポストについては、今後は現社員を育成・昇進させるボトムアップ型の人事も行ってはどうか。社員のモチベーションの向上、ひいては雇用定着に繋がる効果が期待できる。

社員が職責以上の適正・適量な業務を遂行できるよう、各業務の洗い出し・把握を行い、整理すること。切り出しと単純作業化できる業務などは、経験豊富な定年退職者等の高齢者を含むパート採用で業務シェアを行い、労働生産性を精査の上、経営改善を継続的に行うこと等の提案を行った。

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

事業所訪問により、求人充足支援に取り組むことを案内し支援を開始。

- 分かりやすく求職者が応募しやすい求人票作成にかかるアドバイス
- 事業所PRシート作成及び求人票の所内掲示
- 求職者への求人情報の提供
- ミニ面接会の開催(求職者への広報含む)

上記、充足支援の取組み後、1名の採用に至る。

