

事例 1

A社（県北地区）

●企業の概要

業種：建設業

創業：1968年

資本金：3,500万円

従業員数：22人

常用労働者の平均年齢：51.5歳

常用労働者の平均勤続年数：6.5年

相談回数：計8回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

特になし

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

労働時間に関しては1年単位の変形労働時間制を採用。

休日は、日曜日を法定休日とし、他は年間カレンダーによる。

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

新卒採用が何年も無い状態や、従業員の高齢化に伴う作業効率の低下という問題に頭を悩ませている。

職場の環境改善や雇用管理制度の充実を図り、採用者を増やしたい。作業効率を高めるため機械化したい部分もあるが、そのための支援はないだろうか。

(2) 従業員の意識

できれば長く働きたい。そのための環境改善や雇用管理制度の充実は歓迎する。

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

若手の人材確保に苦勞している（新卒採用はもう何年も無し）。

現在いる従業員の高齢化（健康管理の問題もあり）。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

職場定着支援助成金の各雇用管理制度

65歳超雇用推進助成金

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

職場の雇用管理や定年制度の見直しなどをしっかりして、企業のイメージアップを図ることで、新採を増やしたい。

現在いる従業員に対しても安心して働いてもらいたい。

(3) 特記事項（支援の際に障害となった事情・課題）

定年制度の見直しは、従業員の賛同を得られないとのことで、今回は見合わせた。

雇用管理制度は、健康づくり制度を導入し生活習慣病予防検診を導入し社員の労働環境をより一層向上させたいとのことで、導入を決めた。

◎ 導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

雇用管理制度の、健康づくり制度を導入することを決定した。

(2) 助成金活用状況

・助成金名称

職場定着支援助成金の各雇用管理制度

・申請状況（計画届け提出済など）

・職場定着支援助成金（健康づくり制度導入）に関し、
雇用管理制度整備計画書を提出済



◎ 今後の取組計画や課題

雇用管理制度整備計画に基づき、就業規則を変更して制度を導入し、生活習慣予防検診を従業員全員について行う。

退職者ゼロで、目標達成を目指す。

◎ 事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

雇用管理アドバイザーの支援で、さまざまな情報を得られ、会社の抱えている諸問題について、解決する方法が見えてきた。

◎雇用管理アドバイザーの感想

いろいろな提案をしていく中で、多方面にわたる諸問題を一緒に解決していく雰囲気を作られて行き、事業主もちろん、アドバイザーとしても満足感が得られた。

まだ計画書を提出したばかりなので、これから目標達成を目指して頑張りたい。

◎その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考になると考えられる事項

諸問題を解決するために、従業員の生の声を聴くことも大切かと思うアンケート実施等）。

人材確保については、求人について他社の例をあげて、HP上に目立つよう会社案内をすとか、無料紹介サイトを利用工夫をするなど、これまでと違う視点でネットの活用をすることを勧めた。

現場はその都度様相が変わるので、現場ごと、作業ごと、責任ごとの手当を新設するという考え方もあるとアドバイスした。



事例 2

B社（県北地区）

●企業の概要

業種：電気設備工事業

創業：1989年

資本金：400万円

従業員数：47人

常用労働者の平均年齢：40.0歳

常用労働者の平均勤続年数：10.4年

相談回数：計5回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

社長表彰、永年勤続表彰

(2) 研修体系制度関係

教育・訓練、目標管理

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

育児・介護休業、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

組織、権限、委員会、安全・衛生管理、車両・工具等装備、車両、
工具、携帯電話利用取扱、報告・是正・予防・改善、測定機器管理、
個人情報適正管理

(6) 福利厚生関係

退職金、慶弔見舞金、作業服貸与、転勤者借上社宅、貸付金、
互助会

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

2年後に創立30周年の節目を迎え、事業承継を予定している。
それに合わせ、就業規則の見直しを実施して雇用管理の改善を行いたい。

(2) 従業員の意識

基本給・諸手当の支給基準など賃金に関することをはじめとして、
各種社内ルールの最新化と明確化を図ってほしい。

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

同社は、平成14年にISOを取得したがその際、就業規則に付属諸規程を追加する必要が生じた。同22年にはISOを解除したが、就業規則及び付属諸規程（以下「就業規則等」という。）の見直しをしないまま運用して現在に至っている。そのため、膨大な就業規則等について、①最新の法令対応、②同社の現状への適合、③規程間の整合性確保、④会社の方針・今後の意向の反映、⑤労務・経営等におけるリスク管理、⑥従業員の士気向上、等の観点から全面的点検と整備が必要である。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

上記3、①～⑥の観点から就業規則等の全面的点検を実施し、規定内容の追加・変更・削除につき適宜提案を行う。

「休職」「社有車・マイカー使用管理」「個人情報管理」「育児・介護休業」「災害補償」の各規程については、上記①～⑥の観点の複数に該当し、かつ必要性・重要性ともに高いと思料されることから、新規作成又は全面的な改正を提案した。

就業規則等はずもとより、各種労使協定・社内様式その他の文書も含め体系立てて整理することを提案した。

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

新規作成又は全面的な改正を提案した規程については特に、対応する必要性と重要性をご理解頂くため、最新の労働基準法、育児・介護休業法等法令に関して丁寧に説明し、適宜他社の事例・裁判例等を紹介した。また、同社の実情及び代表者の方針と今後の意向等について入念な聴き取りを行うとともに、規定の追加・変更・削除についてサンプルの提示と具体的な解説を行った。さらに就業規則等、各種労使協定及び社内様式その他の文書の体系立て・整理については、現状の資料の精査、聴き取り及び意見交換に力点を置いた。

◎ 導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

就業規則等、各種労使協定及び社内様式その他の文書の体系立て・整理については、完了した。また、提案した「休職」「社有車・マイカー使用管理」「個人情報適正管理」「育児・介護休業」「災害補償」の各規程をはじめ、就業規則等の全面的点検及び改正原案の作成もすべて完了した。しかし、予定していた2月における2回の支援が対象企業の突発的事情により実施できなかったため、最終点検は完了しておらず導入には至っていない。

(2) 助成金活用状況

特になし

◎ 今後の取組計画や課題

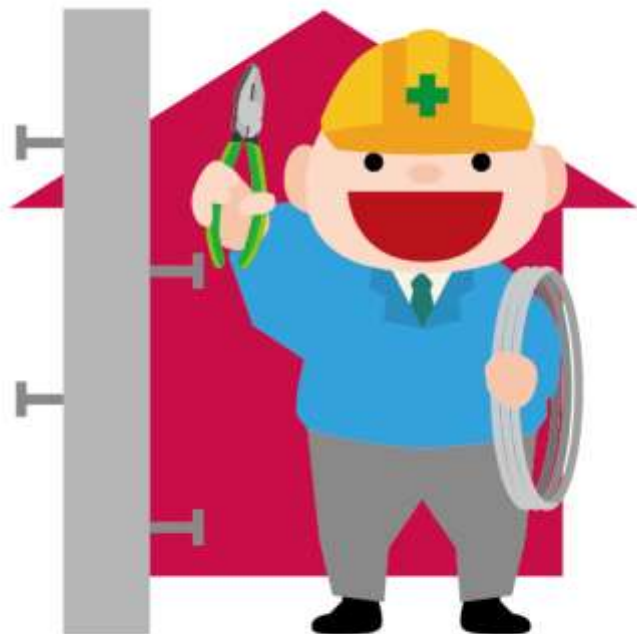
上記（1）の状況により、第5回目の訪問を3月後半に実施予定である。また、以降も継続的に支援を行うことで早期に最終点検を実施・完了し、会社の方針である平成29年7月の導入を目指す。

◎事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

完了後、就業規則等を適正に運用ができるよう、従業員及び担当者への周知徹底を図り、会社組織力の向上を図っていきたいと考えている。

◎雇用管理アドバイザーの感想

事業主は課題を明確に認識し、担当部長との共有が図られている。また、担当部長は知識と経験が豊富であり意欲も高い。さらには、把握できた限りではあるが過去・現状の聴き取りと書類確認結果及び職場の様子・雰囲気から、雇用管理上の課題解決はもとより、雇用管理改善を通じた今後の更なる魅力ある職場づくりが大いに期待できる。



事例3

C社（県北地区）

●企業の概要

業種：建設業

創業：1987年

資本金：300万円

従業員数：10人

常用労働者の平均年齢：50.0歳

常用労働者の平均勤続年数：11.4年

相談回数：計2回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

特になし

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

1年単位の変形労働時間制を採用

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

従業員の高齢化に伴い、仕事への注意力や意欲が低下してきている現状を改善しなければならない。

(2) 従業員の意識

基本的なルール（元請側との協調性等）や、マナー（ごみを拾う等）といった仕事意識の低下。

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

高齢者の働きやすい職場環境づくり手の人材確保に苦労している。

従業員の人生（ライフ）を通じたキャリア形成の支援～独身者の割合が多く、仕事への意欲や展望にも大きく影響していることが伺われるため。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

一般作業員と軽作業員を区別した職務内容の整備を提案
キャリアカウンセリングの実施を提案

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

理由として、公共工事設計労務単価表（国土交通省）では、職種の定義と作業内容において、普通作業員と軽作業員の区分に分かれていることを例に、実際の作業内容を、高齢者層を軽作業員として区分し、見直し整備が可能ではないかと考えたため。

◎導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

一般作業員と軽作業員を区別した職務内容の整備について検討を開始。

(2) 助成金活用状況

特になし

◎今後の取組計画や課題

高齢者の働きやすい職務内容の整備（軽作業員の作業内容の明確化）

従業員に対する人生キャリア形成支援（キャリアカウンセリングの実施等）

◎事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

働きやすい職場環境づくりに関する話し合いの中で、課題が洗い出されてきたことに意義があった。今後、課題への取り組みを積極的に行って行きたい。

◎雇用管理アドバイザーの感想

高齢者の雇用改善と従業員全般に対する人生におけるキャリア形成の必要性という課題を通して、農村地域に特徴的な課題でもあるように感じました。農業分野における高齢化や後継者不足、未婚率の上昇等の特徴的な課題とも重なる点もあるのではないかと考えたからです。実際、農業と兼業している従業員者も多いことから関連性を感じました。このような観点からも、建設業という枠を超えた地域全体の課題という意識を持つ必要性を感じます。

◎その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考になると考えられる事項感想

職場内の雇用改善のために、従業員一人一人の人生までを見据えた、少しおせっかいなキャリア形成支援も検討してみてはどうかと思います。

事例 4

D社（中央地区）

●企業の概要

業種：管工事業・機械器具設置など

創業：1969年

資本金：2,100万円

従業員数：35人

常用労働者の平均年齢：42.8歳

常用労働者の平均勤続年数：9.0年

相談回数：計5回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

現場作業員へ必要に応じて資格取得、講習受講等実施

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

特になし

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

退職金制度、ワークパル、互助会等

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

人出不足の解消、人材流出の防止の観点から職場の働き甲斐の向上を目指す。特に若い社員が将来に希望を持てるような人事評価制度を導入したい。

(2) 従業員の意識

日々の業務に対する評価を明確にすることでやりがいや、働き甲斐を見出す。評価と課題の可視化による納得性の向上。

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

これまで給与改定については特に明確な基準は無く、その時々事業主側の判断により決められており、中途採用者も多く、個々の詳細な評価とまでには至っていなかった。そこで今回外部コンサルタントを交え、等級制度及び人事考課制度を導入することとした。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

等級制度及び人事考課の導入

上記に伴い、各規程の改訂作業

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

キャリアの可視化、人事考課による評価と課題の可視化による納得性の向上

制度導入までのスケジュール及び従業員へのヒアリング等

(3) 特記事項（支援の際に障害となった事情・課題）

人事考課者への教育、関係法令の周知

◎導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

複線型等級制度を4月1日より導入予定。

3月中に従業員への最終案説明会を実施する予定。

＜具体的な複線型等級制度と考課表の内容について＞

複線型等級制度は

入社時～数年は1～3等級

4等級で主任～課長代理相当職

5等級で課長～部長相当職として複線化し

現場第一線（技能工、営業）としてのプロフェッショナルを目指す5P等級

会社経営、管理部門としてマネージャー職を目指す5M等級

という形にし、

3～4等級の時にP又はMどちらを目指すかを希望や適性を見て検討する。

建設業の為、花形は現場部門の人となりがちであるが、人材育成や

管理部門という内助的な部門についても将来が見えるようにした。

考課表に関しては、評価ポイントのウェイトを

下位等級では自己研さんや個人の目標達成度のウェイトを大きく、

上位等級では事業達成や会社に対する貢献度のウェイトを大きくし、

各等級で身に付けてもらいたいスキルの達成度を測るような評価項目とした。

また、賞与の考課に関しては春は機械的な算出に対し、冬の賞与はほぼ考

課表の評価結果のウェイトを大きくして支給するようにし、貢献度や習熟度、

目標の可視化を図った。

(2) 助成金活用状況

特になし

(3) 特記事項（支援の際に障害となった事情など）

新制度移行に伴い、給与項目の変更を実施、不利益変更とならないよう

に個人ごとに微調整を実施。また、移行に伴う給与改定に関する従業員

への個別説明を行った。

◎導入支援の経過・結果

- (1) 提案した雇用管理制度の導入状況
複線型等級制度を4月1日より導入予定。3月中に従業員へ
- (2) 助成金活用状況
特になし

◎今後の取組計画や課題

従業員への説明会後、新制度に移行するに当たり規程改定実施
考課者訓練の実施
考課結果のフィードバック

◎事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

等級制度導入により、将来の賃金上昇カーブをある程度予想できることが可能となり、又、各等級ごとの要求能力を文章化したことで目標がより明確になった。

◎雇用管理アドバイザーの感想

人事考課表も各等級ごと評価項目を決めており、対象者にとっても目標と達成度がより明確になった。導入初年度は問題点の洗い出し等も含め、制度に対する意見交換の場を設けるなど、運用面での充実を図って頂きたい。

◎その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考になると考えられる事項感想

人事考課による評価と課題の可視化、それに伴う納得性の向上

事例 5

E社（中央地区）

●企業の概要

業種：電気・電気通信・機械器具設備・

消防施設工事に関する設計・施工・保守

創業：1949年

資本金：6,000万円

従業員数：67人

常用労働者の平均年齢：44.0歳

常用労働者の平均勤続年数：17.5年

相談回数：計4回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

特になし

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

完全週休二日制

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

新入社員の離職率が新卒・中途問わず高く、改善に向けた取組が急務である。

(2) 従業員の意識

残業申請書の提出が遅いなど作業に付随するその他の業務の意識化

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

人事評価に偏りが生じていること

残業の削減

研修体系の整備

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

評価者訓練を行い正当な評価を行うこと

1年単位の変形労働時間制

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

新入社員へのOJTは現場の先輩社員に一任されており指導内容が統一されてこなかった。これを改善するため作業マニュアル策定を外注する予定で業者を選定しているところである。

◎導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

1年単位の変形労働時間制の導入

(2) 助成金活用状況

特になし

◎今後の取組計画や課題

採用基準の整備

福利厚生整備

働きやすい職場整備

◎事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

課題が山積しており、なかなか一つの課題にじっくり取り組むことが難しい状況ではあるが、新入社員の作業マニュアルの策定は優先順位を高くして取組み、入社3年以内の離職を防ぐ努力を行っていきたいと思う。

◎雇用管理アドバイザーの感想

人事評価や作業マニュアルいずれも社内のさまざまな手順を均一化を図る過程において、業務を大分類から小分類にわけたりすると思うが、細かな作業を通じて御社の良い点がみえてくると思われる。



事例 6

F社（中央地区）

●企業の概要

業種：内装業

創業：2005年

資本金：6,000万円

従業員数：12人

常用労働者の平均年齢：37.0歳

常用労働者の平均勤続年数：6.4年

相談回数：計4回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

特になし

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

残業時間削減

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

求人を出しても応募者がおらず人出不足が続いているので、離職者を出さない工夫をし、雇用の定着を図っていかなければならない。

(2) 従業員の意識

業務へのモチベーションの維持

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

福利厚生

働きやすい職場環境づくり

労働時間管理

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

1年単位の変形労働時間制

リフレッシュ休暇制度、単身赴任社員援助制度、賞与支給

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

特に遠方の支社や現場での作業へのモチベーションをあげるため

◎導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

1年単位の変形労働時間制の導入済

(2) 助成金活用状況

特になし

◎今後の取組計画や課題

就業規則の整備

◎事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

福利厚生について検討を始めたことを月例ミーティングで話したところ、社員が
一様に喜んでおり、仕事に対する取組み方も変わってきたように思われる。

◎雇用管理アドバイザーの感想

月例ミーティングを通じ社員間のコミュニケーションも取れており、そもそも働きや
すい職場環境であった。今後、福利厚生制度の充実を図り、1年単位の変形
労働時間制も運用していくなかでますます働きやすい環境が整っていくと思われ
る。



事例 7

G社（中央地区）

●企業の概要

業種：総合建設業 型枠工事

創業：1967年

資本金：4,000万円

従業員数：9人

常用労働者の平均年齢：50.0歳

常用労働者の平均勤続年数：15年

相談回数：計3回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

資格取得の講習参加など

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

時間外労働の削減など

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

(1) 事業主の意識

助成金が入口だが、従業員のために何かをしたいという意識はある。

(2) 従業員の意識

未確認

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

特に問題になっていないようだが、例えば育児や介護に関する休暇など
制度化されていないため、従業員の使い勝手が悪いのではないかと考える。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

(1) 制度の概要

定年延長や育児介護に関する規程の整備

(2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）

すべて個別対応しており、明確な基準が周知されていないため提案
就業規則を整えることで、従業員皆が平等に制度利用できるようになる

◎導入支援の経過・結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

まだ提案段階で、今後も支援していく予定

(2) 助成金活用状況

特になし

◎今後の取組計画や課題

今後打合せしながら、すべての規定を整えていく。

◎事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

今後社員も増やす予定のため就業規則の改正を考えた。

これからも相談したいと思う。

◎雇用管理アドバイザーの感想

まだ入り口の段階だが、事業主側の意識の変化を感じる。就業規則を整え、すべての従業員が理解できるようルールを明確化することで職場環境の改善につなげていきたい。



事例 8

H社（県南地区）

● 企業の概要

業種：建設業

創業：2015年

資本金：300万円

従業員数：4人

常用労働者の平均年齢：52.7歳

常用労働者の平均勤続年数：1.1年

相談回数：計5回

◎ すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

特になし

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

休日は日曜日、お盆期間、年末年始

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに対する意識について

- (1) 事業主の意識
取り組みの必要性を感じている。
- (2) 従業員の意識
取り組みがあった方がよい。

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

労働条件の明示等の際の書面を適切に使用できていなく、雇用管理についてなんとなく対応している状態。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

- (1) 制度の概要
各種書面の活用と就業規則の整備を提案
- (2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）
各種書面と就業規則を整えるにあたり、ヒアリングと対話を重視した
- (3) 特記事項（支援の際に障害となった事情・課題）
書面整備について企業様が不慣れなため、就業規則と照らし合わせながら進めた

◎導入支援の経過・結果

- (1) 提案した雇用管理制度の導入状況
今後、必要に応じ活用してくれるものと思う
- (2) 助成金活用状況
 - ・助成金名称
65歳超雇用推進助成金
 - ・申請状況（計画届け提出済など）
 - ・申請書提出済み

◎ 今後の取組計画や課題

就業規則と各種様式を活用し、新規採用と定着に向けた取り組みを行う。

◎ 事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

最初は不慣れな言葉に苦労したが、就業規則と様式が形になって良かった。
これから活用していきたい。

◎ 雇用管理アドバイザーの感想

現状に問題意識を持っていて、何かからすればいいか分からないと言っていた状況から、一つの形になって良かったです。従業員の高齢化とともに、地域の若年層が不足し若い従業員を確保することが困難な状況で、今後会社として事業の継続を考えると、高齢者の活用は有効な対策の一つでした。その高齢者の活用についての規程や書類様式を整備出来たことは、今後の企業活動にとって意義のあるものだと感じます。これからも継続的に取り組んでほしいです。

◎ その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考になると考えられる事項

各種様式の整備の重要性

事例 9

I社（県南地区）

●企業の概要

業種：建設業

創業：2011年

資本金：500万円

従業員数：6人

常用労働者の平均年齢：51.2歳

常用労働者の平均勤続年数：5.7年

相談回数：計4回

◎すでに取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

特になし

(2) 研修体系制度関係

特になし

(3) 健康づくり制度関係

特になし

(4) 休暇・労働時間制度関係

休日は日曜日、お盆期間、年末年始

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

特になし

(6) 福利厚生関係

特になし

◎事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに 対する意識について

- (1) 事業主の意識
今後の事業の安定のために必要。
- (2) 従業員の意識
取り組みがあった方がよい。

◎対象企業が抱える雇用管理上の課題

労務管理や交付書類について、しっかりと把握できていないので不安がある。

◎対象企業に提案した雇用管理制度について

- (1) 制度の概要
各種書面の活用と就業規則の整備を提案
- (2) 導入のポイント（提案理由、工夫など）
各種書面と就業規則を整えるにあたり、ヒアリングと対話を重視した
- (3) 特記事項（支援の際に障害となった事情・課題）
書面整備について企業様が不慣れなため、就業規則と照らし合わせながら進めた

◎導入支援の経過・結果

- (1) 提案した雇用管理制度の導入状況
今後、必要に応じ活用してくれるものと思う
- (2) 助成金活用状況
 - ・助成金名称
65歳超雇用推進助成金
 - ・申請状況（計画届け提出済など）
 - ・申請書提出済み

◎ 今後の取組計画や課題

就業規則と各種様式を活用し、労務管理レベルの向上を図る。

◎ 事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

きちんとした就業規則が整い—安心した。

今後の事業に活かしていきたい。

◎ 雇用管理アドバイザーの感想

必要とするタイミングで支援をすることができ良かったと思う。

これからもより良い事業を続けるために取り組んでほしい。

◎ その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考になると考えられる事項

各種様式の整備の重要性

