

令和7年度版

雇用管理改善取組事例集



 厚生労働省 山梨労働局

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



目次

1. はじめに	2
2. 介護ICT活用による業務効率化及び介護人財確保からの雇用管理改善の取組	3
3. 地域ネットワーク・コミュニティ 構成事業所 取組事例一覧	5
4. ご案内	14
5. 雇用管理改善企画委員	23
6. おわりに	24

はじめに

日本の少子高齢化と人口減少は今後さらに加速していくものと予測されており、全産業において人材確保が困難となる中、とりわけ以前から人手不足や離職率も高い状況である介護分野においての人材不足は今後ますます深刻化することが懸念されています。“介護が必要な人は増えているのに介護する人がいない”という需要と供給が見合っていない状態が続くことは、介護事業の継続の観点からみても危機的な問題であり、すでに介護業界全体の喫緊の課題でもあります。思い返すと、20年以上前は、介護の専門学校を卒業した若者たちが介護事業所に就職するという流れはとても一般的で、毎年春には何人もの新入職員が入職するのを見てきましたが、今や介護業界ではそのような光景のほうがめずらしく、新卒でも中途採用でも介護職の確保が難しい時代になったことを痛感しています。

このように課題が山積みの状態にあっても、私たち介護事業者は、目の前にいる介護が必要なお利用者やご家族の皆様のために、日々懸命に足を止めることなく、時にはアイデアを出し合い工夫を重ねながら介護サービスの提供を続けています。どの事業所も本当に一生懸命に、それぞれの立ち位置で、それぞれの持つ力を地域性に合わせた形で発揮しながら努力しているといえるでしょう。

今後、人口減少や人材不足といった「国難」ともいえる課題に立ち向かいながらも、より良い介護サービスの提供を行っていくために私たち介護事業者は何ができるか？これは大変大きな課題ではありますが、私自身が経営や労務管理に携わる中で感じた事としては、『これからの介護事業者は、これまで以上に職員と向き合い、職員の心を守り、人を大切にした企業風土や職場環境づくりに尽力すべきである』ということです。

介護現場の中でICT機器等の導入により介護DXが進み、効率良い業務の枠組みが完成することはとても素晴らしいことです。しかしながら、それらを活用するのもやはり“人”。時代が流れるなかで変革が多い時ほど、人の心も疲弊しやすい状況となりますから、介護事業所で働く職員たちの心を大切に、介護の未来を守るかけがえのない人財であることを忘れずに、共に歩んでいく姿勢であることが重要なのではないかと感じています。

この度の雇用管理改善推進事業においては、生産性向上のための取り組みや採用活動・人材育成等の課題について、専門家である雇用管理サポーターの支援を受けながら、各事業所に見合った適切な雇用管理制度を導入したことで、より働き甲斐があり、魅力あふれる職場へ繋げられるような好事例が報告されました。職員が安心して働ける職場は、職員の心理的安全性が高く、職場の活気や雰囲気も良好で、より質の高い介護サービスを提供していこうという士気も上がるなど様々な相乗効果が期待できます。本事業が介護業界で働く皆様の問題解決の手立てとなり、県内の介護事業全体の発展に繋がりますことを心より願っています。

雇用管理改善企画委員 委員長
医療法人武川会介護老人保健施設ひばり苑
施設長 赤池 由希子

介護ICT活用による業務効率化及び介護人財確保からの雇用管理改善の取組

株式会社ケアコネクトジャパン
アジャストコミュニケーション室兼ケアネクスト推進室
村山龍一

背景

介護業界では深刻な人材不足と離職率の高さが課題となっており、働きやすい環境整備を通じて人材確保が急務である。弊社では、介護 ICT・DXを活用して「業務の効率化」と「雇用管理の改善」・「介護人財の確保」を目的に、各施設・事業所で先進的な取組が進められている現状にある。その一部を紹介する。

進み始める介護ICT・DX化

従来の介護現場では、紙記録や転記作業に多くの時間が費やされており、100床規模の特別養護老人ホームでは、1日あたり延べ82時間（全業務の31%）が間接業務に充てられていた。介護記録システムや見守りロボットを導入した結果、間接業務は58時間（21.8%）に削減され、1日あたり24時間（職員3名分）の削減効果が確認された。ICT導入により、直接介護に充てる時間が増加し、記録の正確性や業務の標準化も進んだ。

また、音声入力 AI「ハナスト」の導入により、職員は両手がふさがる作業中でも記録が可能となった。排泄や入浴、食事、バイタル測定など60種類以上の項目を音声で登録でき、外国人スタッフや新人職員も直感的に操作できる。これにより、教育負担の軽減とともに、記録漏れの防止・ヒヤリハットの削減など、安全管理面でも成果を上げている。

一方、居宅介護支援事業所では「ケアカルテ」や「ケアコネ」の導入によって、電話連絡・書類整理・配布作業の時間が大幅に減少。ICT導入前は業務時間の50%を占めていた間接業務が、導入後は30%以下に低下し、1か月あたり約48時間（6日分）の削減効果が得られた。その分、利用者・家族との相談支援時間が増加し、ケアマネジメントの質向上と利用者満足度の向上につながっている。



人材マネジメントへの波及効果と雇用管理改善

さらに、ICTの活用は人材マネジメントにも波及している。LIFEデータや記録分析を用いた「業務量・人員配置の見える化」により、職員ごとの負担を定量的に把握できるようになった。これにより、残業時間の削減、休日取得率の上昇、メンタルヘルス不調の防止など、雇用管理上の課題解決に直結している。また、データに基づく公平な人事評価や教育機会の提供が可能となり、キャリア形成支援や離職防止の仕組みも整いつつある。

ICT導入を通じたこれらの変化は、単なる業務改善にとどまらず、「働きがいのある職場づくり」そのものである。若手や子育て世代の職員からも「ICTがあることで業務が見える」「無理のないシフトが組める」との声が多く、結果として採用応募者数の増加や定着率の向上につながっている。今後も、AI・クラウド・音声認識などの新技術を活かし、介護現場が人を惹きつけ、育み、支える持続可能な職場へと進化していくことが期待される。

株式会社ケアコネクトジャパン

介護事業者の皆さまのお悩みや困りごとに様々なご提案ができるシステム会社を目指します！

当社は創業以来、介護・福祉分野に特化した製品開発を行って参りました。

ユーザー様のご使用目的に応じて柔軟にカスタマイズでき、さらに介護の現場で活用されるさまざまなシステム・機器との連携を迅速に図ることができる「介護記録システム」などを提供します。

【事業内容】

- 高齢者、障害者施設向けソフトウェアの開発および販売
- 診療記録および看護記録管理システムの開発および販売
- 保育所、幼稚園向けソフトウェアの開発および販売
- 社会福祉、医療、介護に関する情報収集、調査、研究およびコンサルタント

地域ネットワーク・コミュニティ構成事業所

取組事例一覧

事例1

採用を「事務」から「経営」へ変える3つの精神（シップ）

～雇用管理改善サポーターとして歩んだ、採用ポテンシャルを最大化する内製化への挑戦～

KEIPE株式会社 KEIPE甲府オフィス

事例2

介護現場人材定着を支える“リーダーシップ”とは

～雇用管理改善に向けた実践的取り組みの成果報告～

社会福祉法人燦生福社会 フルリール甲斐

事例3

小規模訪問介護事業所における

LINEグループとGoogleフォームを活用した情報共有・人材育成の取組

社会福祉法人 山梨市社会福祉協議会 山梨訪問介護事業所

採用を「事務」から「経営」へ変える3つの精神（シップ）

～雇用管理改善サポーターとして歩んだ、採用ポテンシャルを最大化する内製化への挑戦～

事業所名

KEIPE株式会社 KEIPE甲府オフィス

所在地

山梨県甲府市丸の内1丁目15-2 第5丸銀ビル 2階A号室

事業開始年

2017年10月

事業内容

就労継続支援A型

従業員数

136名



1. 事業所の特徴

山梨拠点のソーシャルベンチャー。就労支援B型を軸に、清掃からデジタルまで多様な「働く」をデザインし、福祉の枠を超えた新たな価値を創造しています。今回のご支援の中で、KEIPE様の以下の強みが見えました。

個のエンパワーメント：障がいの有無を問わず、一人ひとりの才能を社会価値へ変換。個の可能性を信じ、未来を切り拓く仕組みを組織の核としている。

圧倒的なスピードと実行力：行政や企業を巻き込み、福祉の常識を覆す「攻め」のプロジェクトを次々と展開。社会課題をクリエイティブに解決するベンチャー気質が最大の特徴。

プロ意識とウェルビーイング：「働く幸せ」を追求するビジョンが全層に浸透。常に高みを目指し、組織全体の充足感（ウェルビーイング）を追求する熱量の高い集団。

2. 事業所の課題

- ① 会社の中核を支えるコーポレート職 就労支援事業の管理職候補者の採用
- ② 体系化したリクルートプロセスの確立
- ③ 採用ご担当者様のトレーニング

今回は③ 採用ご担当者様のトレーニングを中心にご紹介いたします。

3. 具体的な取組内容

導入された手法：「3つの精神（シップ）」

採用力を劇的に高めるため、以下の3つのマインドセットを導入しました。

【スカウトマンシップ:待つ募集から「自ら価値ある人材を探し出す」技術と立ち振る舞い】

サポーターオリジナル作成の採用担当者の育成プログラム教本の読み合わせ→解説→実践→読み合わせを繰り返すことによる、OJT型トレーニングを行いました。

【セールスマンシップ:採用は営業である。候補者のニーズを捉える「BASKET CHECK」の思考】

①購買心理を応用した「転職への4ステップ」

採用を「セールスマンシップ」の視点で捉えた際、候補者が自社に入社（購入）するまでには、以下の心理プロセスを辿ると定義されています。

不満：現状の仕事や環境に対して、何らかの違和感やストレスを感じている状態。

欲求：「もっと評価されたい」「新しいことに挑戦したい」といった、現状を打破したいという願いが芽生える段階。

決心：具体的に動き出し、複数の選択肢から一つに絞り込もうとする意志が固まる瞬間。

転職（購入）：最終的な契約・入社に至るゴール。

②「不満」に立ち返らせる逆説的なアプローチ

候補者が「なぜ今、転職を考えているのか」という根本的な不満や動機を再確認させることで、表面的な志望動機ではなく、本質的な課題解決としての入社動機を固める狙いがあります。

選考技術①：過去の質問から未来を予測する

「当社に参画したらどんな活躍ができるのか？」といった『未来質問』はある程度「口頭表現力」や「口から出まかせ力」のある人ではそれなりの回答が出てくる。とはいえ意気込みを確認する上では重要な設問ではあるが、それに終始することなく過去の行動を見極める質問をしてゆく。簡単にいうと過去踏ん張ってきた人間は踏ん張りが効き、逃げてきた人間はまた逃げるという考え方。

【効果的な質問例】

自分にとってやりたくない仕事をまわされた経験がありますか？

どんな点がいやだったのですか？その仕事をどう処理したのですか？

結果はどうになりましたか？

→ 自己（他己）動機付け・バイタリティ・柔軟性を見抜く

選考技術②：時系列質問で見極める

候補者の「忙しさの基準」を図ることで自社での耐性を測ることができる。

忙しいと言ってもゆっくり休憩とって定時で上がる人なのか、本当に忙しく休憩もないくらいの人なのか。自社の求める人物像へのマッチ度合いを図れる。「〇〇の資格を取得したい」と言っている割に自宅に帰ってからテキストを開いている様子がない、忙しくても絶対に喫煙時間は譲らないなどの矛盾ポイントが探れる。

【効果的な質問例】

ここ最近（1週間～1ヶ月）仕事で最も忙しかった日のことを朝起きてから夜寝るまでを時系列で教えてください。スマホや手帳をご覧ください。構いません。

この日は普段と比べてどう忙しかったんですか？この忙しさは普通ですか？

→ 忙しさの基準・ストレス耐性・自主独立性を見抜く

③人間の5つの基本的欲求

セールスマンシップにおいて、候補者を口説くために理解すべき「人間の本質的な願い」として5つのポイントが挙げられています。

愛されたい 大切な人だと思われたい：組織にとって替えの効かない存在として必要とされること。

認められたい 一目置かれたい：自分の能力や実績が正当に評価されること。

精神的にも経済的にも安心感を持ちたい：安定した生活基盤や、心理的安全性が確保されていること。

夢を持ちたい：将来に対して希望やワクワク感を持てること。

新しい経験をしたい：知的好奇心を満たし、成長を実感できること。

④候補者の解像度を高める「BASKET CHECK」

候補者の背景を深く理解し、適切なアプローチを行うためのフレームワークとして「BASKET CHECK」が活用されています。これはマーケティングにおけるペルソナ分析に近い手法です。

B (Background) 背景・生い立ち

A (Age&Address) 年齢・住所

S (Salary) 年収

K (Kind of job) 職種

E (Employment place & Position) 勤務先・役職

T (Title) 実績

C (Character) キャラクター・性格

H (Hobbies) 趣味

E (Educational background) 学歴

C (Club activities) 部活動

K (Keep Working) 在籍期間

【スポーツマンシップ:コンプライアンス遵守。パートナー媒体を正しく見極めるリテラシー】

コンプライアンスの遵守はもちろん、求人広告会社や人材紹介会社にリードされず、自社を最も輝かせてくれる「媒体・パートナー」を自ら見極めるリテラシーを持つためのトレーニングや業界ビジネスモデルの理解を深めました。HRリテラシーを高めることで、自社にとって最適な投資判断ができるようになります。

4. 取組後の変化と効果

就労支援マネージャー候補者1名の採用が決まりました。現在も並行してもう1名の選考が進んでいる状態です。

外部パートナーやエージェントに頼り切るのではなく、担当者様が自律したプロのリクルーターとして現場を牽引しています。

経営陣の想いを現場に繋ぐ架け橋となり、KEIPE株式会社様は「自走する採用組織」へと飛躍を遂げています。

5. 雇用管理改善サポーターの感想

採用ご担当者様の“潜在能力開花”のお手伝いができ、本事業の目的である「働きやすく、働き続けられる職場づくり」の一端を担えたものと考えます。

There is no business problem you cannot recruit your way out of.

—リクルートで解決できない経営課題はない



介護現場の人材定着を支える“リーダーシップ”とは

～ 雇用管理改善に向けた実践的取り組みの成果報告 ～

事業所名

社会福祉法人燦生福祉会 フルリール甲斐

所在地

山梨県甲斐市篠原842-1

事業開始年

2015年4月

事業内容

地域密着型介護老人福祉施設

従業員数

110名



1. 事業所の特徴

社会福祉法人燦生福祉会が運営する「フルリール」は、地域に根ざした福祉サービスの提供に努めています。特に、利用者一人ひとりの尊厳を大切に、質の高いケアを提供することを理念としています。職員の教育にも力を入れており、専門性の向上だけでなく、チームワークを重視した温かい職場環境づくりを目指しているのが特徴です。

2. 事業所の課題

今回の支援における一番の課題は、「管理職・リーダー層の育成」と「離職率の改善」でした。現場業務が多忙を極める中で、リーダーがマネジメントや部下育成に割く時間が十分に確保できず、指導方法も属人的なものに留まっていました。その結果、社内コミュニケーションに齟齬が生じ、中堅・若手職員の定着に影響が出ているという現状を打破する必要がありました。

3. 支援導入に期待される効果

研修の導入により、リーダーが自分自身の感情や行動のクセ（EQ）を客観的に把握し、部下への適切な関わり方を習得することが期待されました。単なるスキルアップに留まらず、職員同士の信頼関係を再構築することで、職場全体の帰属意識を高めることを狙いとしています。また、助成金を活用した職場環境改善を並行して行うことで、処遇改善や福利厚生の実施など、法令遵守を超えたプラスアルファの職場作りを目指しています。

4. 事業担当者の感想

これまでは日々の業務を回すことで精一杯でしたが、今回の研修を通じて、リーダーとしての役割を再認識することができました。特に、メンバー一人ひとりの「感情ニーズ」を理解し、それぞれに合ったコミュニケーションを取ることの重要性を学べたことは大きな収穫です。職場全体を見渡し、職員にとってどのようなメリットがあるかを考えながら環境改善に取り組む視点を持てるようになりました。

5. 雇用管理改善サポーターの感想

リーダーの方々が、非常に前向きに自己研鑽に取り組まれる姿勢が印象的でした。研修を通じて、自分たちの課題を率直に共有し合い、より良い組織にしていこうという強い意志が伝わってきました。今後は、学んだ理論を現場の実践に落とし込み、キャリアアップ助成金等の活用も含めて、順序立てて職場環境の改善を継続していただきたいと思います。



小規模訪問介護事業所における LINEグループとGoogleフォームを活用した情報共有・人材育成の取組

事業所名

社会福祉法人 山梨市社会福祉協議会 山梨訪問介護事業所

所在地

山梨県山梨市小原西1164番地1

事業開始年

2005年3月

事業内容

訪問介護

従業員数

13名



1. 事業所の特徴

当事業所は、管理者1名、ヘルパー9名で運営している小規模な訪問介護事業所です。ヘルパーはパート職員が中心で、平均年齢は60代後半となっています。

2. 事業所の課題

以前は、業務連絡の多くを電話や口頭に頼っていました。そのため、「伝えたつもり」が生じたり、情報の行き違いが起きたりといった課題を抱えていました。また、ヘルパーの多くは直行直帰の勤務形態であるため、全員に同一の情報を適時、正確に伝えることが極めて難しい状況がありました。

3. 取組のきっかけ

課題解決を模索する中で、雇用管理改善サポーターの支援を受けることとなりました。当初は「ICT活用」という言葉に抵抗感もありましたが、サポーターから「高額なシステムを導入せずとも、LINE等の身近なツールで十分対応可能です」との助言をいただき、それならば自分たちにも取り組めるのではないかと感じたことが契機となりました。

4. 取組内容

① LINEグループの活用

まず、全職員を対象にICT活用に関するアンケートを実施し、業務連絡専用のLINEグループを開設しました。運用のルールとして、私用や雑談は控え、シフト変更や連絡事項の共有のみに限定しました。また、夜間の返信は翌日で構わないといった配慮を行うことで、職員の負担軽減を図りました。その結果、連絡の見落としや情報の行き違いを大幅に削減することができました。

② 動画配信とGoogleフォームによる研修実施

次に、研修の実施方法についても見直しを行いました。基礎研修を動画形式で配信し、視聴後にGoogleフォームを用いて簡単なアンケート（理解度確認）に回答してもらう形式を採用しました。選択式の設問を中心に構成したことで職員の負担を抑えつつ、管理者側は受講状況や理解度を一瞥で把握できるようになり、管理業務が大幅に効率化されました。

5. 取組後の変化と効果

一連の取り組みにより、連絡業務がスムーズになり、確認に要する手間が軽減されました。職員からも「困った時はLINEを確認すれば良いので安心できる」という声が上がっています。小さな工夫の積み重ねですが、現場の働きやすさの向上につながっていると実感しています。

6. 苦労した点と工夫

導入当初、すべての工程が円滑に進んだわけではありません。スマートフォンの操作に不慣れた職員や、当初は閲覧のみにとどまる職員もいました。しかし、全員に画一的な使い方を強いるのではなく、できる人から少しずつ慣れてもらう姿勢を大切にしました。何よりも「継続すること」を最優先に取り組んでまいりました。

7. 事業担当者の感想

今後もLINEグループの運用を継続するとともに、研修動画のコンテンツを順次充実させていく予定です。完璧を目指すのではなく、無理なく継続できる体制づくりを大切にしていきたいと考えています。

8. おわりに

高額なシステムを導入せずとも、身近なICTツールを工夫して活用することで、業務改善は十分に可能です。小規模事業所であっても、工夫次第で働きやすさを変えられるという事例として、本報告が皆様の参考になれば幸いです。

9. 雇用管理改善サポーターの感想

この事業所の特徴は、ICTを目的にせず、『現場がいかに楽になるか』を基準に選択している点です。LINEグループの活用は、小規模・高年齢層の多い事業所にとって非常に現実的な選択でした。また、研修動画とGoogleフォームの組み合わせにより、研修の受講状況を無理なく可視化できています。

この取組は、介護職員等処遇改善加算における『生産性向上のための取組』としても位置づけることができます。特別なシステム導入がなくても、要件に対応できる好事例です。ICTが苦手な事業所ほど、この事例は参考になるのではないかと思います。まずは身近なツールから始める、その一歩の大切さが伝わる事例でした。

ご案内

- ① キャリアアップ助成金
- ② キャリアアップ助成金賃金アップ
- ③ 年収の壁
- ④ 雇用管理責任者

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員転換しませんか？

■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に正社員転換した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

■ 助成金の金額 正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員化前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
対象者・企業規模			
重点支援対象者 (※)	中小企業	80万円 (40万円×2期)	40万円 (20万円×2期)
	大企業	60万円 (30万円×2期)	30万円 (15万円×2期)
上記以外	中小企業	40万円 (40万円×1期)	20万円 (20万円×1期)
	大企業	30万円 (30万円×1期)	15万円 (15万円×1期)

※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者

a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下

②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

※ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外です

年間約10万人
が正社員化！



■ 助成金の加算額

正社員化コース1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。

※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）

受給条件の詳細等については裏面へ

助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

① キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「**キャリアアップ計画※**」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

② 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を**就業規則などに規定**していること。

③ 正社員転換

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より**3%以上増額**させていること。

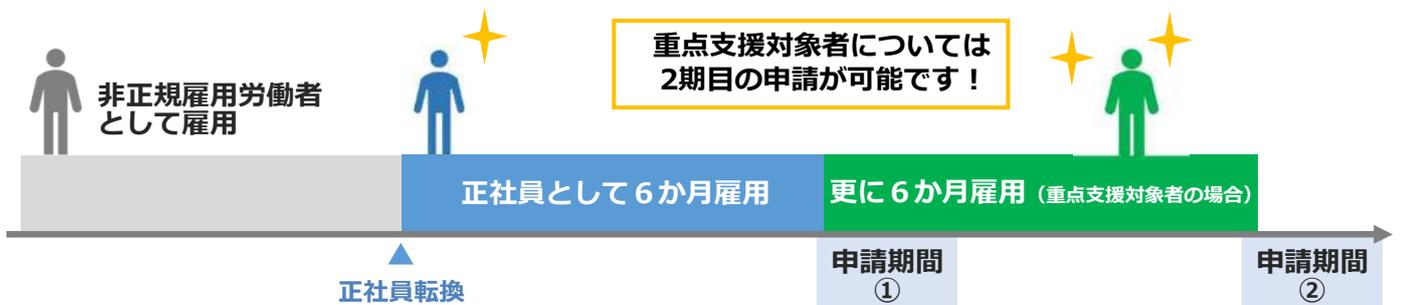
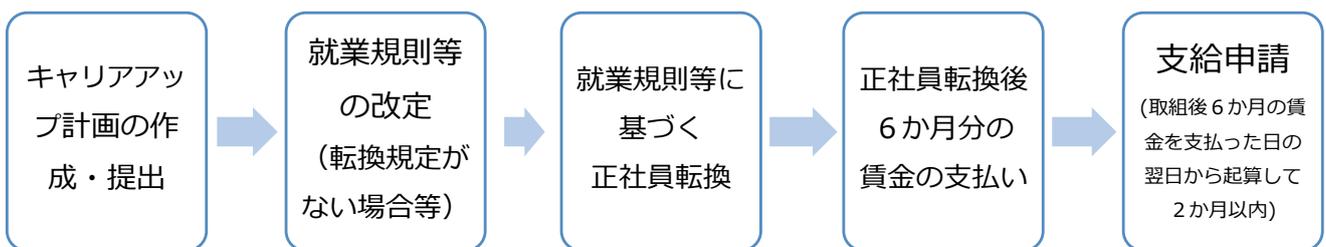
また、キャリアアップ助成金上の正規雇用労働者の定義は以下になります。

正規雇用労働者の定義

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。ただし、「**賞与または退職金の制度**」かつ「**昇給**」が転換時点で適用されている者に限る。

※支給対象期間中に実施が予定されている「賞与」「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

正社員転換から受給までの流れ



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、山梨労働局職業安定部職業対策課（電話番号：055-225-2858）までお問い合わせください。

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※¹の基本給を定める賃金規定等※²を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

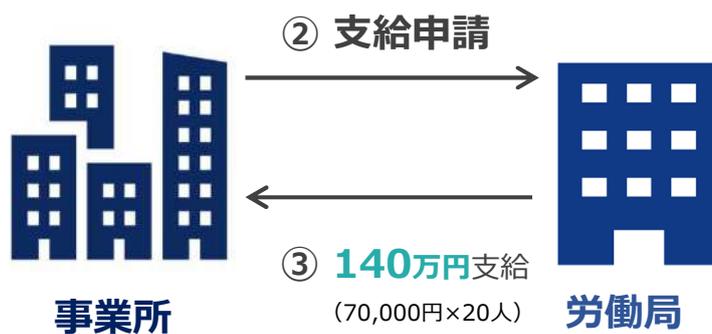
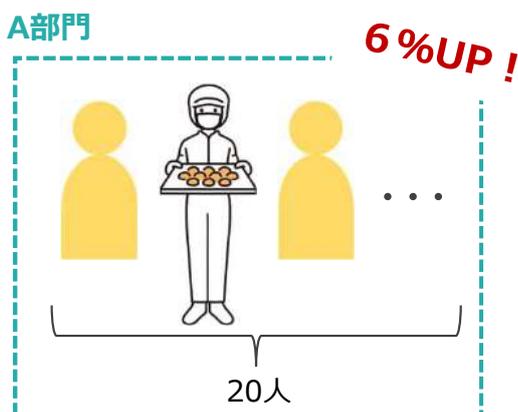
支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引き 上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

助成例 中小企業の非正規雇用労働者のうち、 A部門で働く※³パートタイマー20人の基本給を6%以上引き上げた場合

① 賃上げ



※¹ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

※² 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

※³ 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について
(厚生労働省ウェブサイト)



受給条件の詳細等については裏面へ

受給条件

以下の要件全てに当てはまる必要があります。

1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

? 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。 ※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 既存の賃金規定等の改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、対象労働者の過去3か月の賃金実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上となるように改定し、実際に、改訂後の基本給で給与を支給

6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から2ヶ月間、支給申請ができます

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定していることが必要です。

賃金一覧表（時給換算の場合）

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...
9	1,200円	1,240円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP!

同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、山梨労働局職業安定部職業対策課（電話番号：055-225-2858）までお問い合わせください。

拡充

年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大75万円助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

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！**

事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**



※政府は雇用オンライン「年収の壁・処遇改善パッケージ」を加工して作成

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

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

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

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7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- ・取り組みを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。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、**本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。**

現) 社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請が出来ます

社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です※。



切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していましたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**新コースでの申請が可能！**

※ただし、支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

上記の要件に満たない場合でも、その労働者は週所定労働時間を一定時間延長することなどができますか。または、その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等を支給した上で、その後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

いいえ

短時間労働者労働時間延長支援コース

社会保険適用時処遇改善コースの活用が考えられます

支給要件には該当しません

- ※1 従業員51人以上の企業等では、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上であること。（学生を除く）
従業員50人以下の企業等では、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3/4以上であること。
なお、労使合意により任意に短時間労働者を適用する場合には、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の方も被保険者となります。
- （注）従業員数は厚生年金の適用対象者（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3/4以上の者）の合計です。
- ※2 表面の支給要件をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給する手当。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、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、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。）

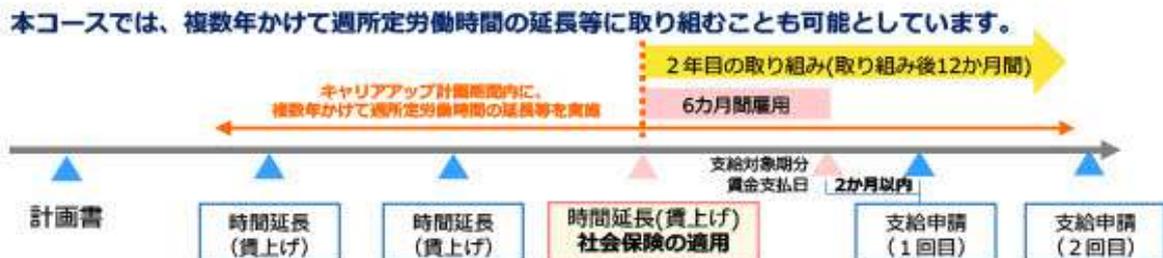
申請手続き

- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。（現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **支給申請**は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。

基本的な流れ



複数年かけて
週労働時間の延長等に
取り組む場合の流れ



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」や「年収の壁突破・総合相談窓口」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

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

厚生労働省
公式HP



年収の壁突破
総合相談窓口

0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

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。)

「雇用管理責任者」を選任しませんか？

雇用管理改善や相談窓口の担い手を選任して
魅力ある介護の職場づくりをめざしましょう

介護分野では、深刻な人手不足が続いています。この問題を解決するために、介護労働者が能力を発揮し、生き生きと働くことができる魅力ある職場づくりを進めることが大切です。魅力ある職場づくりの実現に向けて、雇用管理責任者の選任をご検討ください。

雇用管理責任者とは

介護事業所で、魅力ある職場づくりのために、介護労働者の雇用管理の改善、介護労働者からの相談対応、その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務を担当します。

<介護分野で雇用管理責任者が担う業務例>

- ・労働者の適切な配置
 - ・賃金・評価等の処遇改善
 - ・人材育成
 - ・メンタルヘルス対策
 - ・労働者の相談体制の整備
 - ・ICTやロボット等の活用による業務効率化
- など、労働者の身体的・精神的負担を軽減する取り組み



介護労働者雇用管理責任者講習

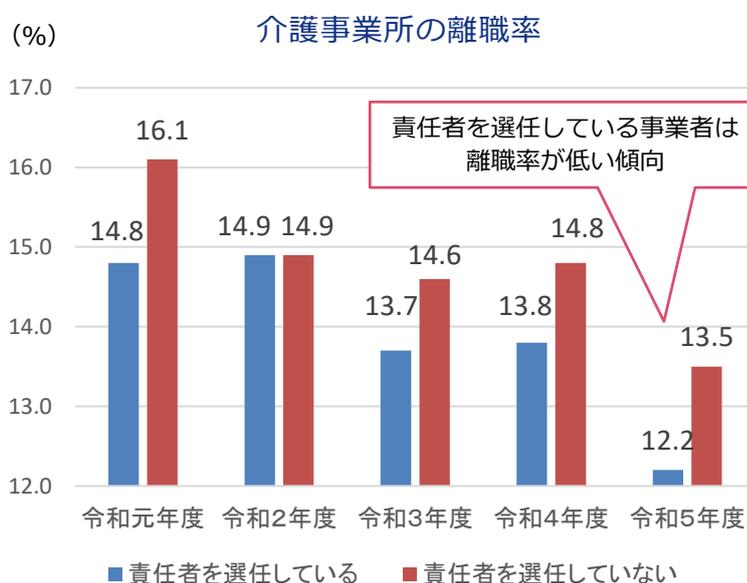
厚生労働省は、雇用責任管理者となる方などを対象に、雇用管理の基礎知識、最新の労働法規などを学ぶ講習を無料で実施しています。

雇用管理責任者の選任の意義

雇用管理責任者を選任している事業所は、

- 選任していない事業所に比べて**離職率が低い**傾向にあります。
- 賃金等の労働条件の改善や人材育成など、従業員の**早期離職防止や定着促進に積極的に取り組んでいる**ケースが多いです。
- 従業員が抱える**悩みや不安などに対応**することができるため、良好な人間関係や働きやすい職場づくりに役立ちます。

【出典】（公財）介護労働安定センター
「介護労働実態調査」



実際に雇用管理責任者を選任した事業所の声

事業所Aの声



- 希望や不安・不満等を相談してくる労働者が増加し、これまで**把握できていなかった労働者の意見や悩みを把握**できた。
- 労働者の考えを知り、勤務態勢や労働条件などの対策がとりやすくなり、**職場環境の改善**につながった。
- 職場内のコミュニケーションが良くなった。

事業所Bの声



- 各スタッフの業務に対する職務意識や悩みの把握ができるようになり、メンタルケアができやすくなった。その結果、**信頼関係が確立**されつつあるように感じる。
- スタッフ間の自由な意見交換が行われるようになった。

事業所Cの声



- 事務所や職員間との**情報伝達、意見交換等がスムーズ**に行えるようになった。
- 職員が雇用や労働に関するだけでなく、個々の利用者への対応上の問題点や不安についても**気軽に相談等**ができるようになった。

労働者がいきいきと働けるような魅力ある職場づくりのためにも
雇用管理責任者の選任をご検討ください

雇用管理改善企画委員

(敬称略・順不同)

委員長

赤池由希子

山梨県老人保健施設協議会 理事

委員

石井貴志

山梨県老人福祉施設協議会 会長

委員

根津宏次

甲府市介護サービス事業者連絡協議会 代表幹事

委員

富永弘徳

富永社会保険労務士事務所 代表



おわりに

今年度、当事業に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、介護事業所への支援協力を賜りました雇用管理改善サポーター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7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

発行人

受託会社：株式会社タスクールPlus

ホームページ



本社：愛知県名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種5階
山梨営業所：山梨県甲府市北口1-2-14 甲府北口プラザビル504号室

ホームページ



委託元：厚生労働省 山梨労働局
所在地：山梨県甲府市丸の内1-1-11

本書の無断転載・複製を禁じます。



雇用管理改善取組・事例集

令和8年2月発行

令和7年度厚生労働省 山梨労働局委託事業
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