

史上最大の求人難

～人材確保の現状と有効な対策～



所長 濱 利明

2023.01.31

自己紹介

特定社会保険労務士、医療労務コンサルタント®

一般社団法人メディカルスタディ協会理事

【略歴】1963年福岡県生まれ。

ヒルトン東京ベイに入社し、

外資系特有のフランクな労務管理を学ぶ。

2001年社会保険労務士資格取得。17年間の勤務を経て同社を退職。

大手社労士事務所勤務を経て、2005年独立開業。

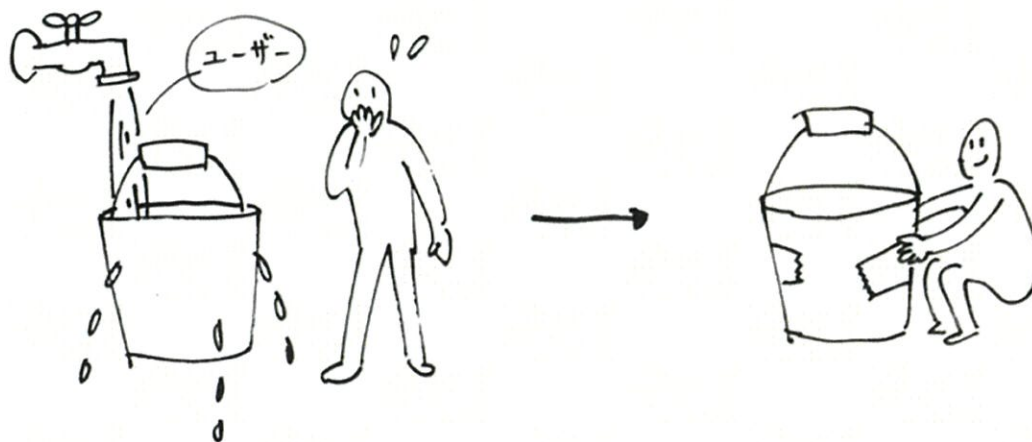
現在は採用・入退社手続から給与計算、雇用契約や日々の人事関係・労使トラブルの相談など医科・歯科クリニックに特化したサポート。



本日のお話

- ・ 医療関連を取り巻く社会状況
- ・ 人材採用状況
- ・ 採用取り組みの事例
- ・ 採用後の人事管理
- ・ 労働関連法規の改正と取り組み
- ・ 厚生労働省助成金の活用
- ・ まとめ

穴あきバケツ理論



2020年基準 消費者物価指数

全 国 2022年(令和4年)10月分

◎ 概 況

- (1) 総合指数は2020年を100として103.7
前年同月比は3.7%の上昇 前月比(季節調整値)は0.6%の上昇
- (2) 生鮮食品を除く総合指数は103.4
前年同月比は3.6%の上昇 前月比(季節調整値)は0.5%の上昇
- (3) 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は101.7
前年同月比は2.5%の上昇 前月比(季節調整値)は0.5%の上昇

図1 総合指数の動き

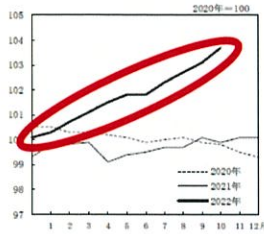


図2 生鮮食品を除く総合指数の動き

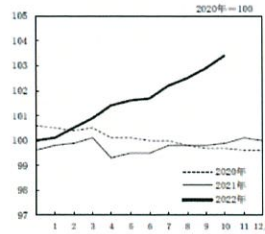
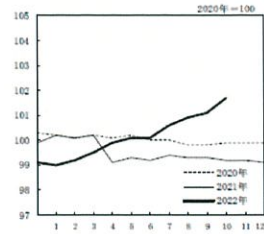
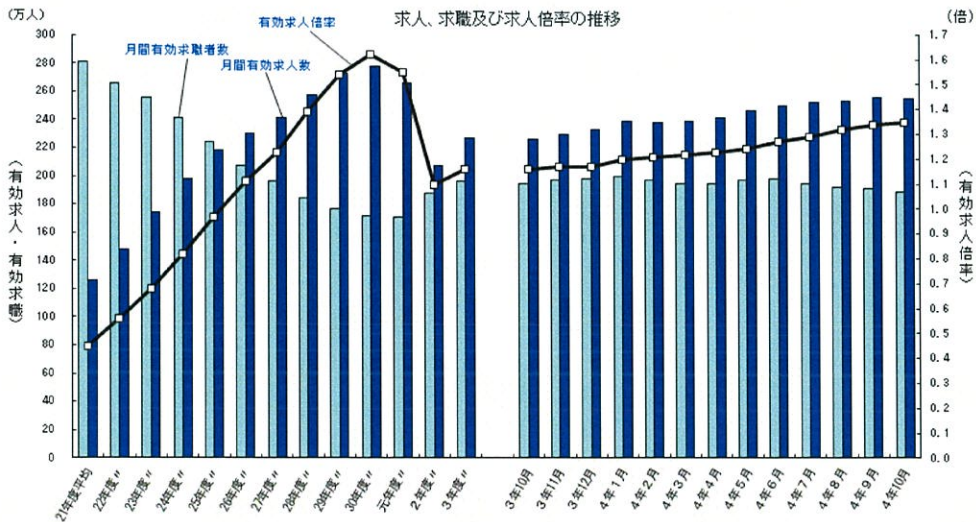


図3 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数の動き

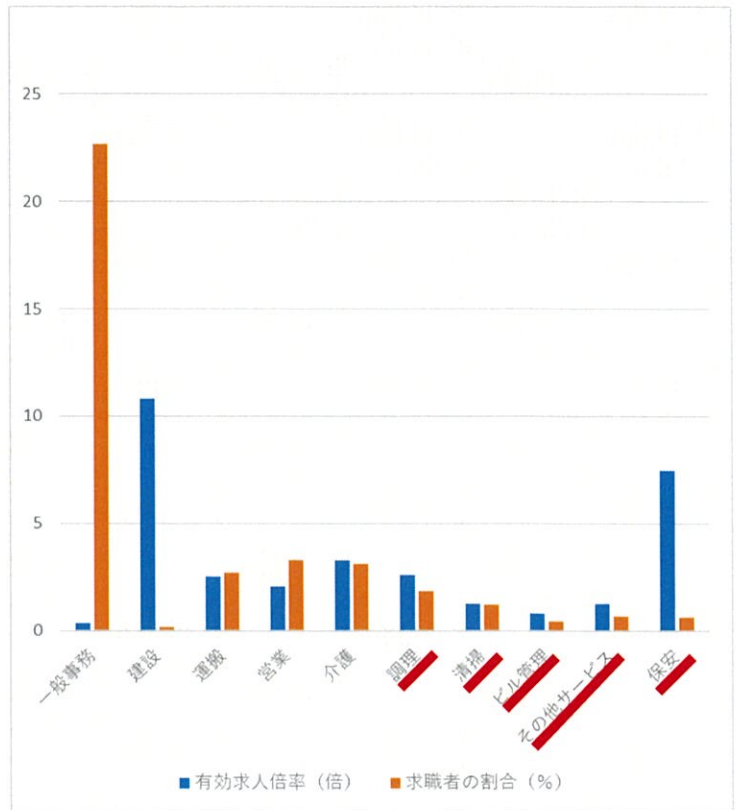


直近有効求人倍率(厚生労働省資料)



求人・求職ミスマッチ (2022/11/29現在)

	有効求人倍率 (倍)	求職者の割合 (%)
一般事務	0.32	22.67
建設	10.79	0.18
運搬	2.49	2.7
営業	2.05	3.27
介護	3.26	3.09
調理	2.62	1.84
清掃	1.26	1.18
ビル管理	0.81	0.45
その他サービス	1.25	0.64
保安	7.46	0.62

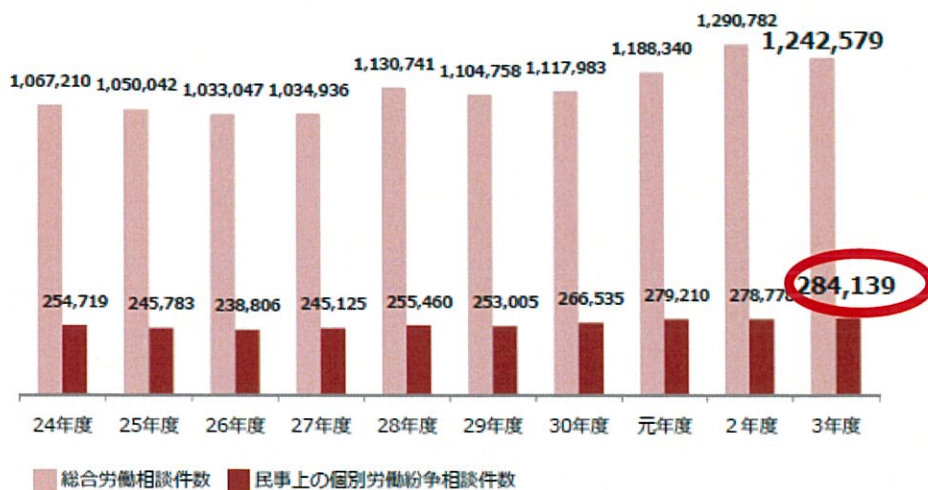


令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

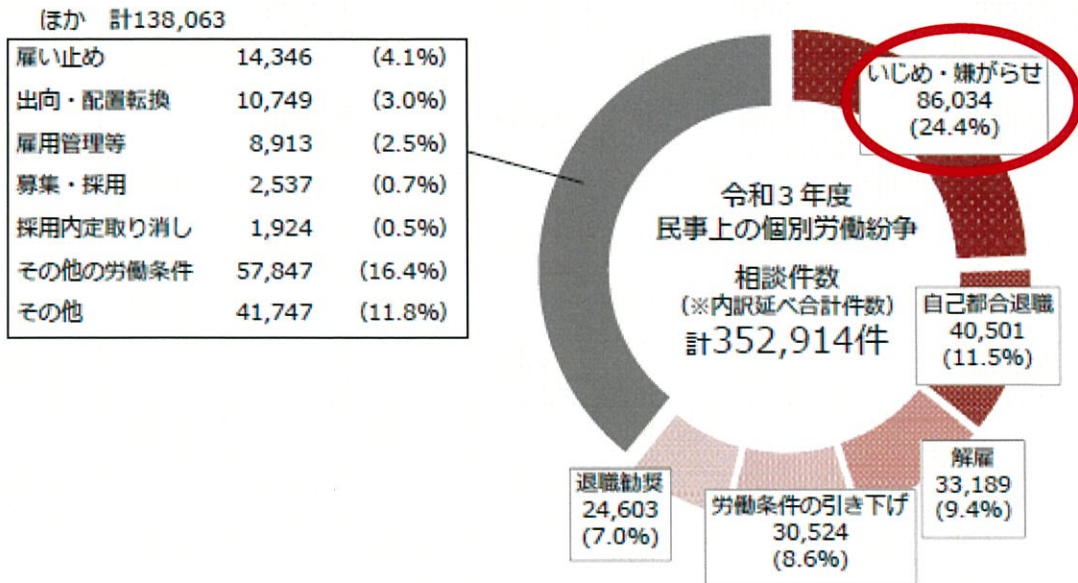
別添2

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

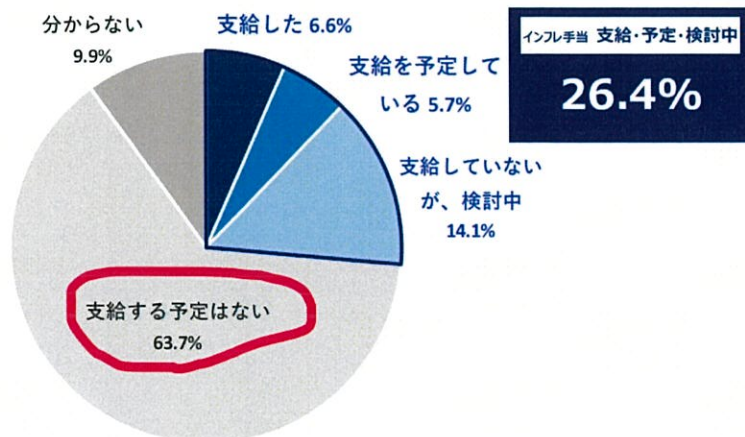


※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

- 4 -

人材確保に賃上げは可能か？

インフレ手当の支給有無



注：母数は、有効回答企業1,248社

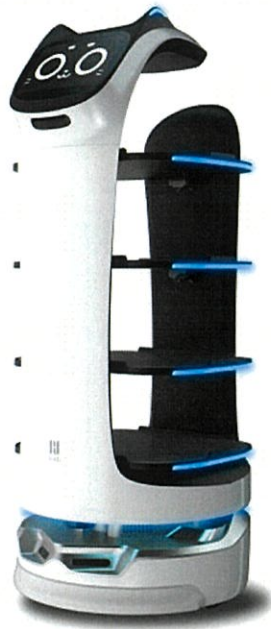
医療関連事業者の収入

- ・多くは医療機関の診療報酬制度に依存している。
- ・自律的な値付けは可能か？
- ・否、賃金相場は診療報酬改定によって左右されることになる。

医療関連機関の労働生産性

- ・医療機関又はその関連事業は**労働集約型**
サニタリー、ランドリー、サプライ、フード、移送、セキュリティ
- ・OA化、AI化、DX化での業務合理化は可能か？

3,729,000円！



どういう人材の確保が可能か？

- 中途採用ベテラン
- 新卒など若者？
- 高齢者
- 女性
- 障害者
- 外国人

社会的マイノリティ？の人口比率

- 生涯未婚率 男性**28.3%** 女性**17.8%**
- 離婚率**30%**
- LGBT率**8.9%**
- 左利き**10%**
- 障害者人口割合**7.4%**(900万人強)
(身体障害割合50%、精神障害割合40%、知的障害割合10%)
- 発達障害**8.8%**(ASD,ADHD,LD)

人事ロングテール戦略



採用好事例1

- 5名の採用に200人の応募があった
- 都内ECサイト運営、化粧品卸、流通ピッキング倉庫業務人材
- 年商25億円
- 社員20名パート40名
- 9:30～18:30土日祝日休み年末年始
- 給与22万円～みなし残業有
- 平均年収350～400万円程度

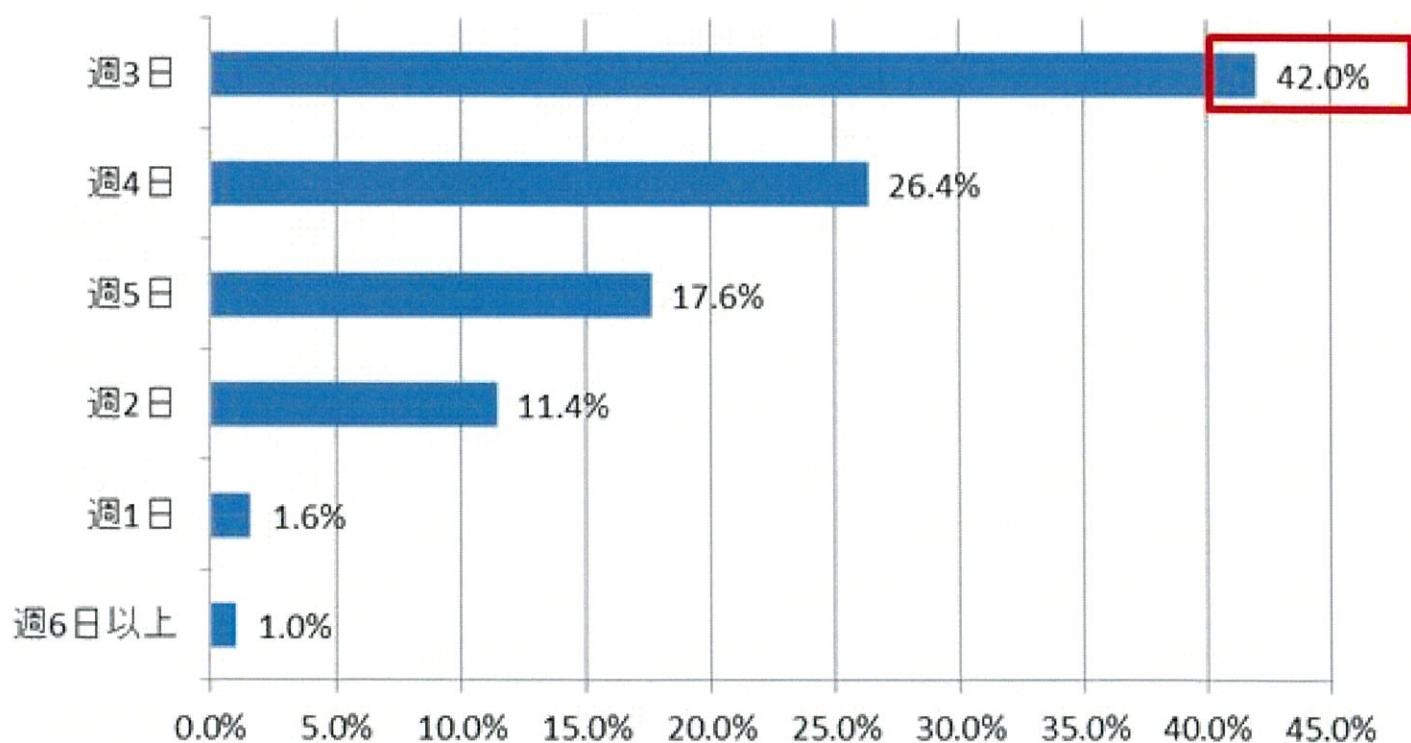
社員の働きやすさ内訳

- 代表が気さく、距離が近く意見を取り入れられやすい
- コミュニケーションがとりやすい
- サポート体制がある
- 頑張った分を評価される、スキルアップを実感できる

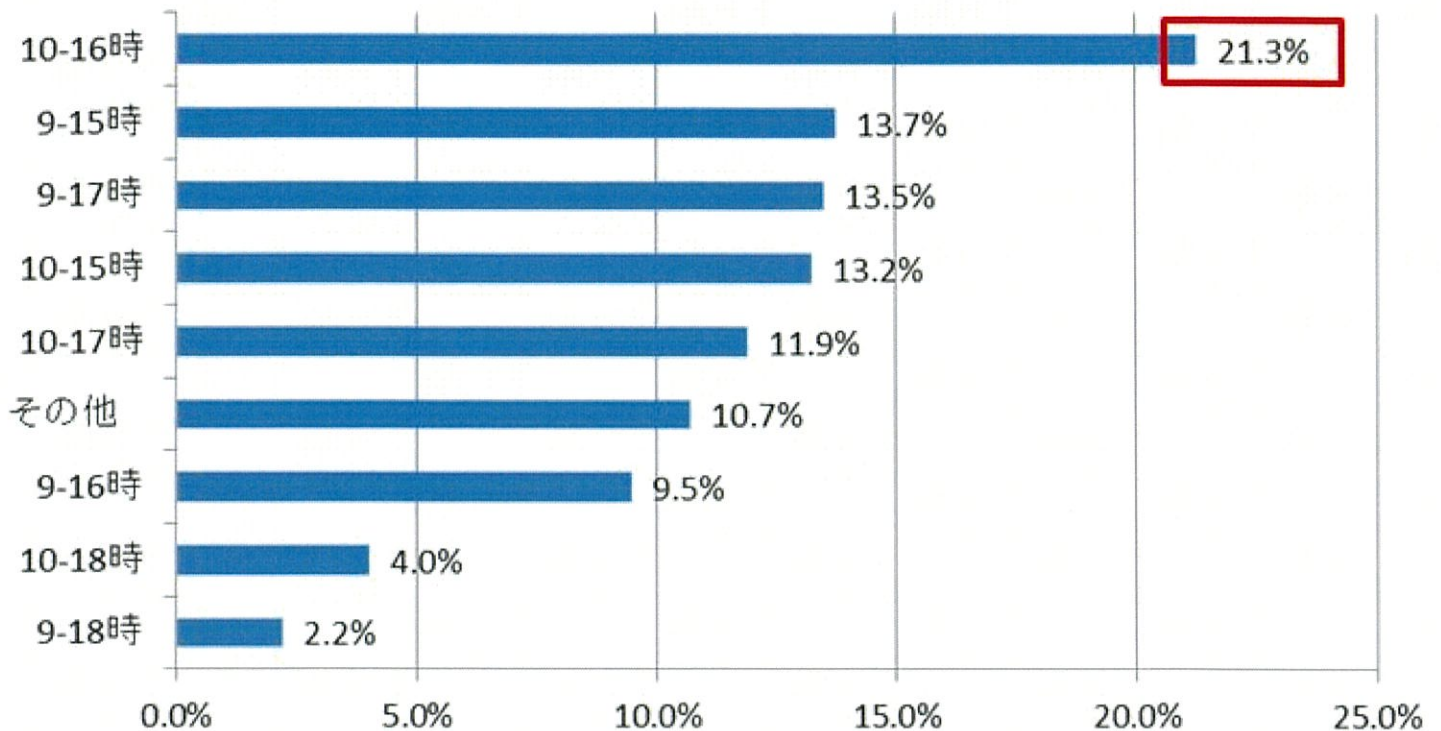
パート募集内容

- ・「残業なし/1日4以内OK/週1日からOK/
週2~3日OK/10時に始業16時前までの仕事/
シフト制/交通費1000円まで」

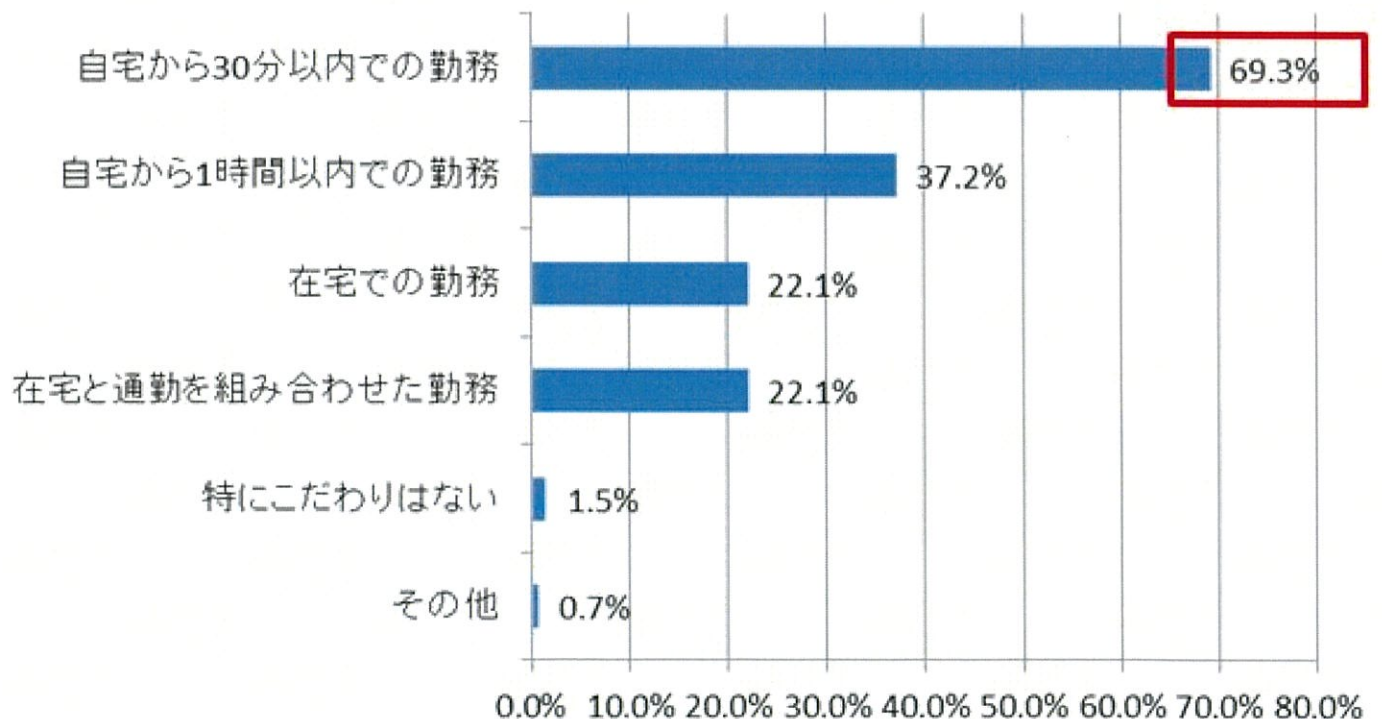
Q.一週間の勤務日数として、最もあなたの希望に近いものをお教えてください。(単一)



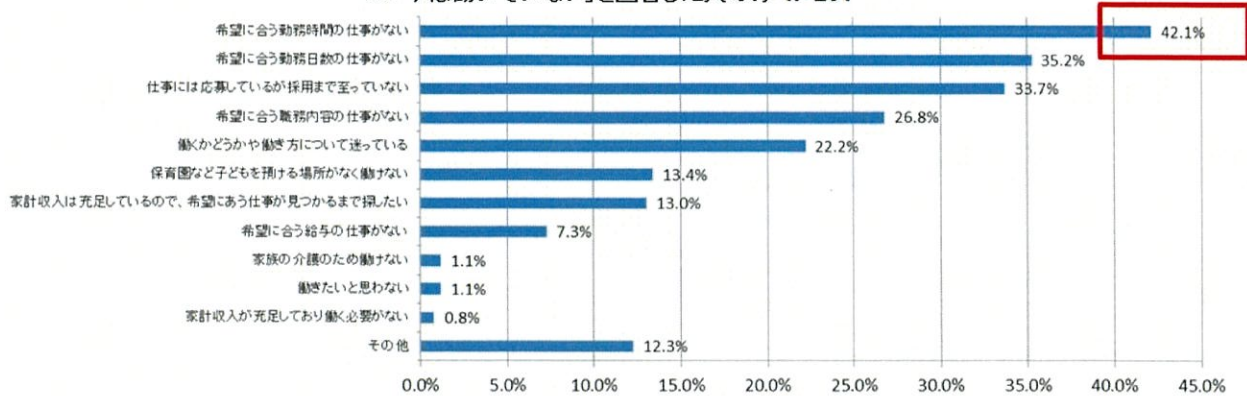
一日の勤務時間として、最もあなたの希望に近いものをお教えてください。(単一)



勤務場所として、あなたの希望にあてはまるものをお教えてください。(複数)



働いていない理由や現在の心境として近いものをお教えてください。(複数)
 ※「今は働いていない」と回答した人のみ n=261



パート応募理由

- ・職種で言えば事務職 30.2%
- ・雇用形態は短時間パート 55.5%
- ・年収ゾーン **50~103万円** 49%
- ・1日の平均勤務時間数3~6時間 51%
- ・始業終業時刻10~16時 21.3%

採用好事例2

- 動画を使った採用活動
- Youtube、TikTok、instaやFBのリールなどによる情報発信
- 業務内容や社内の雰囲気、仕事の楽しさなどを伝える
- 特別な福利厚生などなくても「普通のことを普通に」伝えるだけでよい



採用好事例3

- 職場スタッフからの紹介(中小企業ならではの取り組み)
 - 特に、学生のパートアルバイトの採用には効果的
 - 山梨県甲府市内中堅飲食店グループ(総従業員数100名)
 - 専務が週1回以上はスタッフのメンタル的な相談など話を聞いている
 - 会えなくてもZoomで顔色を確認したりLINEで声掛けをしている
 - 外部媒体で応募したことはない
-
- ただし・・・管理職の人柄と時間を取れるかが問題
 - 働きやすい職場でないと難しい

採用好事例4

- ・「LGBTフレンドリー企業登録」

スタッフ20名程度整形外科、理学療法士求人
当職の求人は非常に狭き門。

診療報酬に大きく影響するため死活問題。

昨年、トランスジェンダーの理学療法士さんが
2名入職され、活躍されている。



採用面接ではどこを見るか？①

- ・能力・協調性不足、ストレス耐性のない社員は、採用後苦勞する。
- ・「能力」は、口だけでなく、必ず実力を確かめる。(免許確認、実技テストなど)わからない要件(総合力)は、期限を定めて有期雇用とする。前職の会社に問い合わせてもいい。
- ・「協調性」「ストレス耐性」は性格診断テストを行う。「1日体験入社」をしてもらうのもよい。

採用面接ではどこを見るか？②

履歴書を見抜く

- ・ 丁寧に書いてあるか？
- ・ 日付は入れてあるか？
- ・ 写真はきちんと張られているか？
- ・ 右欄は、やっつけで書いていないか？

履歴書

令和×年×月×日現在

ふりがな かんた かんこ	
氏名 カン田 カンコ	
生年月日 平成×年×月×日生 (満26歳)	性別 女

ふりがな どうきょうとみなとくろっぼんご	電話 (03)
現住所 〒106-6032 東京都港区六本木×丁目×番×号 イズミ・ハイ301号室	××××-△△△△
ふりがな	電話
連絡先〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	

年	月	経歴(各項目別にまとめて記入)
学 歴		
平成×	4	東京都立〇〇高等学校入学
平成×	3	東京都立〇〇高等学校卒業
平成×	4	〇〇大学看護学部看護学科入学
平成×	3	〇〇大学看護学部看護学科卒業
職 歴		
平成×	4	東京都立〇〇病院入職
		〇〇科病棟にて勤務
平成×	6	一身上の都合により退職
平成×	7	医療法人〇〇会 〇〇病院入職
		〇〇科病棟にて勤務
		現在に至る
		以上
賞 罰		
		なし

年	月	免許・資格・専門教育
平成×	10	実用英語技能検定2級合格
平成×	7	普通自動車第一種免許取得
平成×	4	看護師免許取得

志望動機

〇〇科病棟での4年間の経験を積む中で、体だけでなく心のケアの重要性を痛感するようになり、患者様ひとりひとりとじっくり向き合えるような看護をしたいと考えようになりました。そこで療養受け入れやリハビリテーションに実績のある貴院で専門性を深めたいと思い、応募させていただきました。〇〇科で培った幅広い知識と技術を生かし、貴院と患者様に貢献できればと思います。

自己PR

誰とでもすぐ仲良くなる性格で患者様ともすぐに打ち解けることが出来ます。〇〇科では〇〇、△△などの業務を担当し、新人看護師への指導、新人指導マニュアルの作成も行いました。また、「〇〇〇」のテーマの看護研究で院内投票1位を獲得した経験もあります。

趣味	特技
海外旅行	書道(三段)

その他特記事項(給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望あれば記入)

特になし

通勤時間	扶養家族(配偶者を除く)	配偶者	配偶者の扶養義務
約 時間 30分	0人	※有・無	※有・無

採用側の記入欄(志望者は記入しないこと)

採用時に必ずやること

- ・採用時の簡単なテスト(大卒も当てにならない)
- ・採用時誓約書(絶対やってはならないこと)
- ・健康告知書(うつ、脳疾患などの申告)
- ・雇用契約書(有期契約など)
- ・身元保証書(お金の弁償の問題ではない)
- ・就業規則(これがなければ会社は守れない)

採用筆記テスト

採用試験問題 (制限時間15分)

氏名	回答日
	年 月 日

問1 次の漢字の読みをひらがなで書き、カタカナを漢字に直しなさい。【配点3×6=18】

- ①曖昧() ②形相() ③凡例() ④昔日()
⑤センサイ()な神経の持ち主 ⑥シュウチ()の事実

問2 次の()の中に適切な漢字を入れ四字熟語を完成させなさい。【配点4×3=12】

- ①()口同音 ②紆()曲折 ③旧態()然

問3 正しい敬語表現はどれか、正しい番号をひとつ選択して、○を付けなさい。【配点10】

- ①(お客様からの電話応対の場面で)山田社長は只今、外出しております。
②(お客様へ訪問して)A B社の鈴木と言いますが、渡辺様はいますか?
③(来社したお客様に向かって)担当者に何って下さい。
④(お客様に向かって)明日は西田専務のところは何います。

問4 日本国憲法が定める国民の3大義務とは何か、答えなさい。【配点5×3=15】

- ()の義務 ()の義務 ()の義務

採用試験問題 (制限時間15分) 回答編

氏名	回答日
	年 月 日

問1 次の漢字の読みをひらがなで書き、カタカナを漢字に直しなさい。【配点3×6=18】
 ①曖昧(あまい) ②形相(ぎょうそう) ③凡例(はんれい) ④昔日(せきじつ)
 ⑤センサイ(繊細)な神経の持ち主 ⑥シュウチ(周知)の事実

問2 次の()の中に適切な漢字を入れ四字熟語を完成させなさい。【配点4×3=12】
 ①(異)口同音 ②紆(余)曲折 ③旧態(依)然

問3 正しい敬語表現はどれか、正しい番号を一つ選択して、○を付けなさい。【配点10】
 ①(お客様からの電話応対の場面で)山田社長は只今、外出しております。
 ②(お客様へ訪問して)A B社の鈴木と言いますが、渡辺様はいますか?
 ③(来社したお客様に向かって)担当者に何って下さい。
 ④(お客様に向かって)明日は西田専務のところに伺います。

問4 日本国憲法が定める国民の3大義務とは何か、答えなさい。【配点5×3=15】
 (教育)の義務 (勤労)の義務 (納税)の義務

採用適性テスト

A: ふだん思っていることに、次の文章はどのくらい一致しますか。「いいえ」から「非常にそうだ」の間で答えて下さい。(あてはまる答えの番号を1つ選択して下さい。全設問に必ず回答のこと)

		No. 1						
		い	すこ	かな	非			
		い	し	なり	常			
		え	そう	そう	に			
			う	う	そ			
			だ	だ	う			
					だ			
1. 何かを考え、無口になることが多い。	1	2	3	4
2. 活発なほうで、体を動かすことは苦にならない。	1	2	3	4
3. いったん決心したことは、ほとんど変えることはない。	1	2	3	4
4. たとえ遊びでも、自分の得意でないことは、最初からやらないことにしている。	1	2	3	4
5. 物事を終えたあと、手落ちがなかったか何度も見直したり確認をする。	1	2	3	4
6. 掃除などをする時は、徹底的にしないと気がすまない。	1	2	3	4
7. ちょっとしたことでも、人と違ったやり方がある。	1	2	3	4

入社誓約書

業種による禁止事項を記載する

第1条（秘密保持の誓約）

私は、貴医院就業規則等を遵守し、誠実に職務を遂行することを誓約するとともに、以下に示される貴医院の技術上または営業上の情報（以下「秘密情報」という）について、貴医院の許可なく、如何なる方法をもってしても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束致します。

- ①業務で取扱う個人情報
- ②業務上知り得た技術や営業に関する情報
- ③財務、人事、組織等に関する情報
- ④他社との業務提携および業務取引に関する情報
- ⑤その他、貴医院が秘密保持対象として取扱う一切の情報

第2条（秘密の報告および帰属）

私は、秘密情報は貴医院の業務上作成または入手したものであることを確認し、当該秘密の帰属が貴医院にあることを確認致します。また当該秘密情報について、私に帰属する一切の権利を貴医院に譲渡

健康告知書

- ある場合は、その理由と結果は？.....
- (6) 過去、うつ病などの精神的な病気にかかったことは？ ない・ある
- ある場合は、その時期と現在の状況は？.....
- (7) 腰痛・強度の肩こり・腱鞘炎等の症状は？ ない・ある
- ある場合は、どんなことですか？.....
- (8) 最近、健康面で気にかかることは？ ない・ある
- ある場合は、どんなことですか？.....

私の健康状態は、上記のとおり相違ありません。

年 月 日

株式会社 ○○

代表取締役 ○○ 殿

(住所).....

(氏名)..... 印

(付記)この健康に関する告知書は、当社社員の労働安全衛生法に基づく安全衛生管理の参考資料とする以外は、他に流用いたしません。またこの告知書への記載は任意であり、強制はいたしません。

雇用契約書

有期雇用
固定残業

雇用契約書

株式会社〇〇（以下「会社」という）と〇〇 〇〇（以下「本人」という）とは、以下の条件により2023年〇〇月〇〇日より雇用契約を締結する。

雇用期間	1 期間の定めなし <input checked="" type="radio"/> 2 2023年〇〇月〇〇日～2024年〇〇月〇〇日
勤務場所	東京都千代田区〇〇
仕事の内容	顧客対応
勤務時間	1年単位の実形労働時間制の適用者 →適用を受ける社員は、毎年10月1日から1年間を精算期間とし、1日8時間平均とする。 その他詳細は就業規則による。 〈標準時刻〉始業時刻：8時30分 終業時刻：18時00分（実働8時間30分/日） ※内勤事務職に関しては終業時刻を17時00分までとする。ただし、所定外勤務が18時00分までの場合、残業時間は発生しない。 休憩時間：60分/日
休日	土、日曜日、国民の祝日その他会社が指定する日
時間外労働	時間外労働をさせることが（有）/（無） 休日労働をさせることが（有）/（無）
休暇	当社就業規則による
1 賃金形態	イ 時給 ロ 日給 <input checked="" type="radio"/> 月給（250,000円/月）
2 諸手当	<input checked="" type="radio"/> 業務手当（51,000円/月）（固定の残業手当28時間とする） <input type="radio"/> 技能手当（ 円/月）

身元保証書

株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 殿

身元保証書

私 _____ は、このたび貴社に採用される _____ が、法令および貴社の就業規則並びに諸規則を遵守すること、及び下記事項を身元保証人として保証いたします。

記

- 本人が精神・肉体ともに健全であり、本人が貴院の職員として適格性を有することを保証します。
万一、本人が貴院への入職後、精神・肉体的な問題を生じた場合、貴院に対し本人の退職等の措置に関し問題解決に向けて全面的に協力し、積極的に話し合いを行います。
- 本人が貴院との間に締結した雇用契約または諸規定等に違反したまたは故意もしくは過失により貴院に対し損害を被らせたときは、50万円を上限として、本人と連帯してこれを賠償します。
- 第2項の保証期間は本日より5年間とします。

就業規則ポイント

- ・ **諭旨解雇** ---- 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは、解雇事由に関し本人に説諭して解雇する（諭旨解雇となる者には、状況を勘案し、退職金の一部を支給しないことがある）

- ・ **（居所不明による退職）**

第48条 社員が届け出なく欠勤し、居所不明等で会社が本人と連絡を取ることができず欠勤開始から14日を経過した場合、社員が退職の意思表示をしたものとして、最終出勤日に退職したものとして扱う。

価値観を見る！

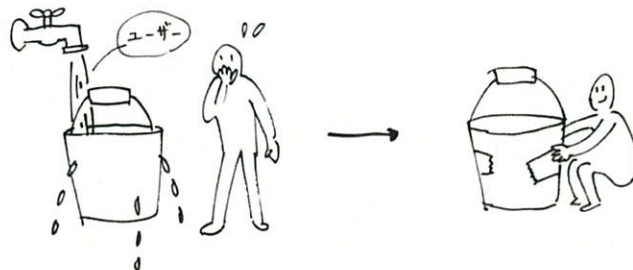
- ・ 採用面接では **答えのないことを質問**してみる

管理職面接の質問

- ①部下全員が仕事を辞める事になったら？
- ②上司からミッションを貰った後、あなたの部下にどうやってその仕事を分配しますか？
- ③チーム全体のモチベーションをあげる為にはどうすればいいか？
- ④部下をどうやって育てるか？
- ⑤部下同士が喧嘩、ぶつかりあった時、上司としてどう対応するか？
- ⑥チームづくりをする時、一番気にしているところは？
- ⑦リーダーとして必要な素質とは何でしょうか？
- ⑧どうすれば、良い結果を出し続ける事ができるか？

採用後の人事管理

- ・なぜかせっかく時間と費用をかけても人が辞めてしまう...



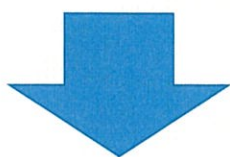


採用条件と実体の乖離

- 新人教育オリエンテーションをしない、放置
- いじめ、パワハラ
- パート、アルバイトなどの非正規、派遣スタッフへ業務委託の差別
- 提示条件が守られていない(残業、有休、シフト、給与)

業務管理

- 作業の単純化と作業マニュアルの作成
- 各工程の簡略化、写真画像付きの作業書



- **業務属人化の排除**

スマホ・タブレットによる動画マニュアル

業務管理のクラウド化と同時に労務管理も

- ・クラウドシフト管理タイムレコーダー
- ・クラウド給与明細・源泉徴収票・年末調整



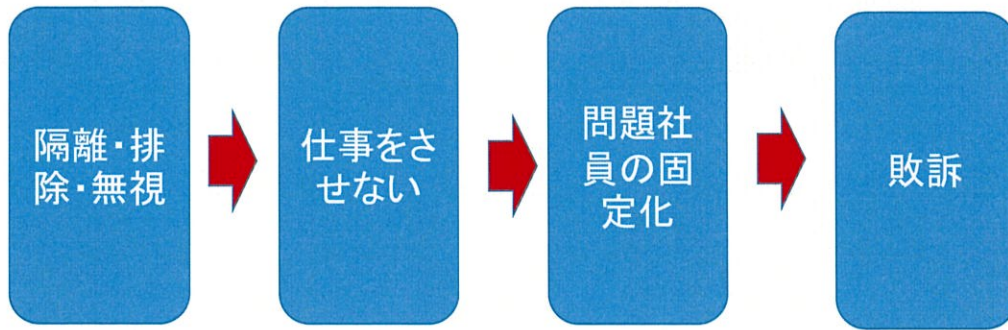
- ・人事・経理部のルーティン業務のスリム化
- ・労務管理の見える化

ルールのある評価制度

今期の個人目標				評価		
1日一言、患者さんへの声掛け！				本人	上司	最終
4: 模範となる最高の発揮レベル 3: 行動がほぼ発揮されている 2: まだ課題が少し見られる 1: 課題がかなり多い						
項目	具体的な行動	ウェイト	評価			
			本人	上司	最終	
姿勢・態度	1 チャレンジ精神	・一ランクの高い仕事(上司の仕事)に挑戦してみる	1			
	2 チームワーク	・仲間が悩んでいたら、声掛けをする ・他の部署の手伝いを進んで行なう ・知っている知識は、どんどんまわりにも教える ・失敗を他の人のせいにならない	1			
	3 約束を守る	・期限を守る ・社内の決まり事も守る、 ・勤怠も守る ・品質を守る(患者さん対応等、電話や問い合わせなど)	1			
	4 積極性、前向きさ	・改善改良などに積極的に取り組んでいる ・業務に対して真摯に取り組んでいる ・指示に対して前向きで+αの行動をやっている	1			
	5 へこたれない	・失敗してもくよくよせず、動いている ・怒られてもめげずに頑張っている ・クレームから逃げずに取り組んでいる ・最後までやり通す	1			
共通スキル	6 地域貢献への提案	・地域行事を把握し、積極的に参加している。	1			
	7 医療の知識	・医療最新情報を知っている ・内科の医療知識がある ・専門誌院長指定箇所を毎月2冊以上読んでいる	1			
		・患者さんの悩みを聞き出せる ・常に患者さんの思考で判断する				

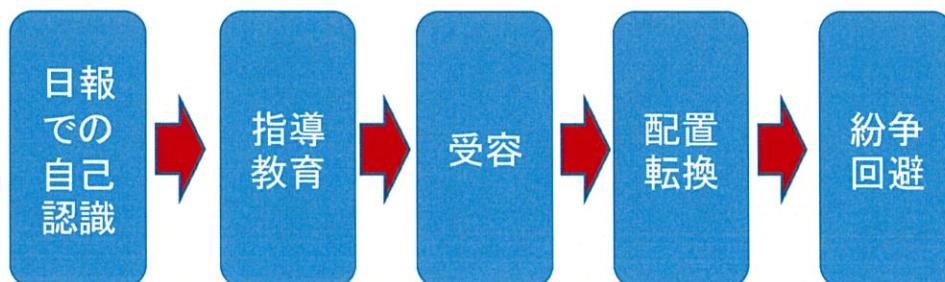
退職問題(流れ)①

避けるべき流れ



退職問題(流れ)②

・望ましい流れ



労働トラブルの原因

労務トラブルの原因①

- ・ 実は不満の原因は残業問題でも有休でも賃金でもなかった！
- ・ 多くは、**個人的恨み**（降格、賃金引き下げ、パワハラ）の意趣返しであったこと。
- ・ または、個人的な金銭トラブル（借金、離婚による養育費、無理なローン、浪費）

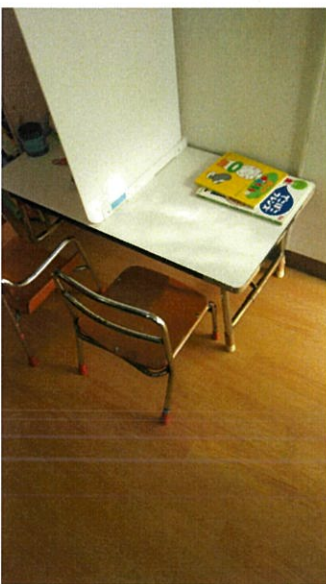
労務トラブルの原因②

「大人の発達障害」の問題

ADHD(注意欠陥多動性障害)

ASD(自閉症スペクトラム、アスペルガー)

LD(学習障害)



直近の労働法改正

施行・施行予定時期	法律の名称	改正内容
2022年4月	育児・介護休業法	・育児休業等の対象者に個別の意向確認を義務化 ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件を緩和
2022年4月	女性活躍・ハラスメント規制法	・中小企業におけるパワハラ防止措置の義務化 ・一般事業主行動計画の策定・女性活躍に関する情報公表義務を301人から101人以上に拡大
2022年4月	年金制度改正法	60～64歳の在職老齢年金の支給停止基準を月額28万円から47万円に
2022年10月	健康保険法	短期育児休業の社会保険料免除要件を変更
2022年10月	年金制度改正法	100人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
2022年秋	育児・介護休業法	・出生直後の柔軟な育児休業 ・育児休業の分割取得
2023年4月	働き方改革関連法	中小企業において、月60時間超の割増賃金率を25%から50%に
2023年4月	育児・介護休業法	大企業において、育児休業取得状況の公表を義務化
2023年10月	年金制度改正法	50人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
2025年4月	雇用保険法	高年齢雇用継続給付の上限を15%から10%に

労働トラブルの予防①

・助成金をもらう事！

労働トラブルの予防②

(助成金をもらう条件)

従業員を雇う

雇用保険に入る

人事の書類を適切に整備する

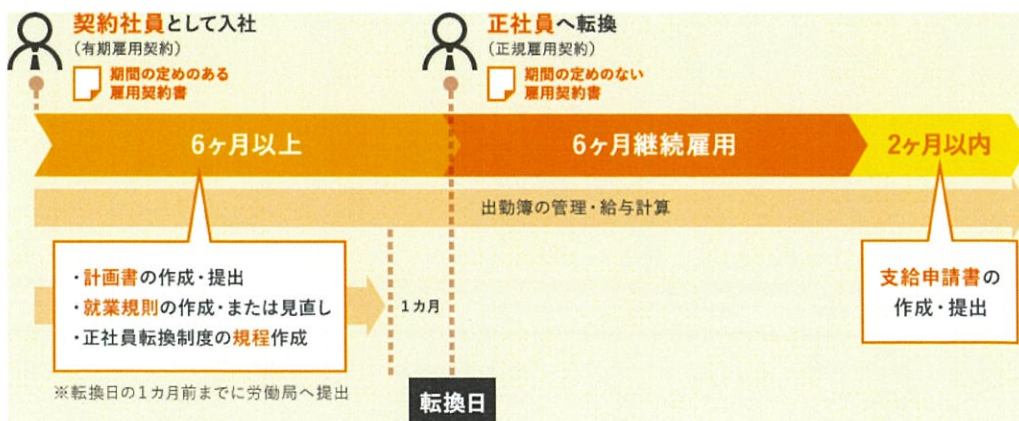
適切なお給料を支払う

会社都合で辞めさせない



労働トラブルの80%は防げる！

①キャリアアップ助成金



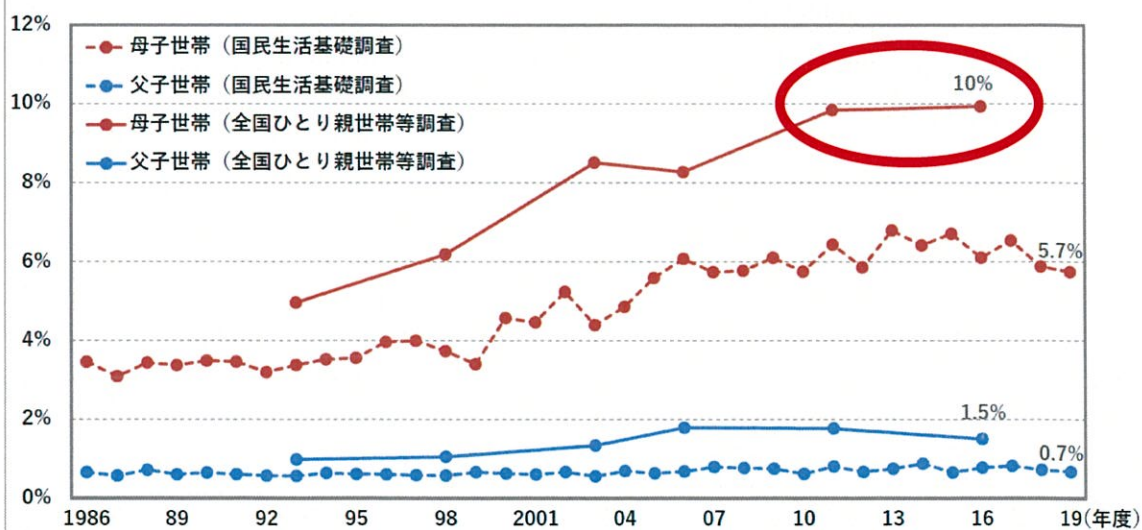
我が国離婚率

- 婚姻件数約59万組
- 離婚件数約20万組
- 離婚率は35%程度
- 3組に一人は離婚している計算となる。

ひとり親世帯の現状

子供のいる世帯のうち母子世帯の割合は、他の同居者がいる場合も含めると、約1割に上る。

子供のいる世帯における母子世帯・父子世帯の割合



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」「全国ひとり親世帯等調査」、総務省「国勢調査」により作成。「国民生活基礎調査」：18歳未満の子供を持つ母子のみ世帯・父子のみ世帯の割合、「全国ひとり親世帯等調査」：20歳未満の子供を持ち母子・父子以外の同居者がいる世帯を含めた母子世帯・父子世帯の割合。

②特開金

高齢者
母子家庭母
障害者

【令和4年12月現在】 労働市場が変化ある様子が伺えます。そのため、制度府労働省はハローワークにご協力ください。
高齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！
特定求職者雇用開発助成金
(特定就職困難者コース)のご案内
 高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等^{※1}の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。
 ※1 令和4年5月から、ウクライナ避難民が対象労働者に追加されました。
 ※2 ハローワーク、地方選考、雇用関係付金の取組に係る同業者を労働局に提出している特定地方公共団体。
 資料：雇用関係付金事業主または雇用関係付金事業主

＜支給額＞
 対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。
 ※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額・支給対象期間です。

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	60(50)万円	1年	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円 × 3期) ※第3期の支給額は33万円

【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	40(30)万円	1年	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。
 ※2 短時間労働者とは、一定額の所定労働時間（20時間以上20時間未満の労働者）をいいます。
 ※3 中小企業とは、業種ごとに下記に該当するものをいいます。

業種・事業種	業主もしくは事業の総額が5千万円以下または業種別雇用する労働者数100人以下
サービス業	業主もしくは事業の総額が5千万円以下または業種別雇用する労働者数100人以下
製造業	業主もしくは事業の総額が1億円以下または業種別雇用する労働者数100人以下
その他の業種	業主もしくは事業の総額が1億円以下または業種別雇用する労働者数200人以下

【ご案内】
 本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**賃金+賃上げ**を実施した場合に、本コースの上、5倍の助成額を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001818951.pdf>

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL041202企03

まとめ

- ・ 医療関連を取り巻く社会状況
 - ・ 人材採用状況
 - ・ 採用取り組みの事例
 - ・ 採用後の人事管理
 - ・ 労働関連法規の改正と取り組み
 - ・ 厚生労働省助成金の活用
- ➔
- ・ 診療報酬制度に依存
 - ・ 業界的に求人難
 - ・ 対象と求人方法の変化
 - ・ 穴あきバケツ理論
 - ・ 育児休業法等改正
 - ・ 安心安全制度が目

行動しましょう！

- ・何もしない人70%
- ・行動する人25%
- ・**継続する人5%**

ご清聴ありがとうございました！



社会保険
労務士 **濱事務所**

『働く場所から日本を元気にする!』

〒272-0133

千葉県市川市行徳駅前1-26-15

河幸第6ビル3F(カワコウダイロビル)

社会保険労務士 濱事務所

TEL047-398-9297(平日9:00~17:00)

FAX047-359-5272(24時間受付)

mail hama@srhama.com

hp <http://www.srhama.com/>