

以下の措置に取り組むことが効果的である。

- ア 職場環境改善のための共同施設の設置又は整備
- イ 職場環境改善設備の構成中小企業者への共同リース
- ウ 職場環境改善のための共同技術開発

#### 4 福利厚生 の 充実

##### (1) 基本的方向

福利厚生は、労働者にとって、生活のゆとりの創造、健康の維持、豊かさの実感できる将来設計等を行うことを支援するものとして重要な役割を担うものであり、魅力ある職場づくりの上で重要な要素となっている。こうした点を踏まえ、中小企業者は、労働者の生活の安定と福祉の増進のため、福利厚生施設の設置又は整備、福利厚生制度の充実により、ハード・ソフト面の整備を図っていくことが必要である。

##### (2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

- ア 社宅・独身寮、食堂、保健施設、託児施設、研修施設、スポーツ施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置又は整備
- イ スポーツ施設、保養所等の福利厚生施設の利用やスポーツ、教養等のクラブ活動に対する補助
- ウ 人間ドックの費用補助等健康管理制度の充実
- エ 企業内貯蓄制度、持家援助制度等の資産形成援助制度の充実
- オ 退職金制度の整備

##### (3) 事業協同組合等が行う措置

上記の福利厚生施設については、個々で取り組むよりも不足する経営資源を相互に補充し合うことが重要であることから、共同福利厚生施設の設置又は整備を図ることが効果的である。

#### 5 募集・採用の改善

##### (1) 基本的方向

募集活動は、新たな労働力確保のための直接的な手段であることから、適切な募集条件を設定して、職場の魅力の効果的にアピールし、的確に選考を行う等、募集・採用の改善を図ることが必要である。このことは、他の雇用管理の改善を行った場合において、最終的に必要な労働者の確保を達成するためには重要である。

##### (2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

- ア 中長期的な経営の見通しに立った要員算定に基づく採用計画の作成
- イ 求職者ニーズの把握、的確な求人条件の設定等による効果的な

以下の措置に取り組むことが効果的である。

- ア 職場環境改善のための共同施設の設置又は整備
- イ 職場環境改善設備の構成中小企業者への共同リース
- ウ 職場環境改善のための共同技術開発

#### 4 福利厚生 の 充実

##### (1) 基本的方向

福利厚生は、労働者にとって、生活のゆとりの創造、健康の維持、豊かさの実感できる将来設計等を行うことを支援するものとして重要な役割を担うものであり、魅力ある職場づくりの上で重要な要素となっている。こうした点を踏まえ、中小企業者は、労働者の生活の安定と福祉の増進のため、福利厚生施設の設置又は整備、福利厚生制度の充実により、ハード・ソフト面の整備を図っていくことが必要である。

##### (2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

- ア 社宅・独身寮、食堂、保健施設、託児施設、研修施設、スポーツ施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置又は整備
- イ スポーツ施設、保養所等の福利厚生施設の利用やスポーツ、教養等のクラブ活動に対する補助
- ウ 人間ドックの費用補助等健康管理制度の充実
- エ 企業内貯蓄制度、持家援助制度等の資産形成援助制度の充実
- オ 退職金制度の整備

##### (3) 事業協同組合等が行う措置

上記の福利厚生施設については、スケール・メリットをいかすことが重要であることから、共同福利厚生施設の設置又は整備を図ることが効果的である。

#### 5 募集・採用の改善

##### (1) 基本的方向

募集活動は、新たな労働力確保のための直接的な手段であることから、適切な募集条件を設定して、職場の魅力の効果的にアピールし、的確に選考を行う等、募集・採用の改善を図ることが必要である。このことは、他の雇用管理の改善を行った場合において、最終的に必要な労働者の確保を達成するためには重要である。

##### (2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

- ア 中長期的な経営の見通しに立った要員算定に基づく採用計画の作成
- イ 求職者ニーズの把握、的確な求人条件の設定等による効果的な

### 募集活動の実施

ウ 応募者の適性・能力を的確に把握する等選考方法の改善

また、特に、高度人材を確保するために、中小企業者は、専門職を対象とした会社パンフレット等の作成・配付等の措置を講ずることが効果的である。

さらに、新分野進出等を行う中小企業者は、必要な労働者の人数や適性能力等について、事業計画に基づいた明確な要員計画を策定するとともに、その事業内容や職務内容について求職者に十分な周知・PRを図ることが重要である。

#### (3) 事業協同組合等が行う措置

個々の中小企業は、知名度が不足している、募集人数・職種が少ないといった側面があることから、求職者へのアピール度を高めるため、以下の措置に取り組むことが効果的である。

ア 事業協同組合等による構成中小企業者の委託を受けた募集の実施、共同会社説明会・選考会の実施、共同パンフレットの作成等共同募集の実施

イ 募集のための広報活動の実施

## 6 教育訓練の充実

### (1) 基本的方向

教育訓練の充実は、労働者にとって知識、技能、技術の習得による自らの職業能力の向上を図る機会として重要であり、魅力ある職場の重要な要素となっている。こうした点を踏まえ、中小企業者は、教育訓練の計画的な実施、労働者の自己啓発への援助等、高度人材の育成に資する能力開発、新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成に資する能力開発、青少年の育成に資する実践的な能力開発並びに労働者がその習得に相当の期間を要する熟練した技能及びこれに関する知識（以下「熟練技能等」という。）の効果的かつ効率的な習得に資する能力開発を行うことが重要である。

### (2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）及び日常の業務から離れて講義を受ける等により必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施

イ 資格習得のための通信教育の受講やセミナー・講習会への参加等の労働者の自己啓発への援助の実施

ウ 熟練技能等の習得のために、熟練技能等を有する労働者が指導

### 募集活動の実施

ウ 応募者の適性・能力を的確に把握する等選考方法の改善

また、特に、高度人材を確保するために、中小企業者は、専門職を対象とした会社パンフレット等の作成・配付等の措置を講ずることが効果的である。

さらに、新分野進出等を行う中小企業者は、必要な労働者の人数や適性能力等について、事業計画に基づいた明確な要員計画を策定するとともに、その事業内容や職務内容について求職者に十分な周知・PRを図ることが重要である。

#### (3) 事業協同組合等が行う措置

個々の中小企業は、知名度が不足している、募集人数・職種が少ないといった側面があることから、求職者へのアピール度を高めるため、以下の措置に取り組むことが効果的である。

ア 事業協同組合等による構成中小企業者の委託を受けた募集の実施、共同会社説明会・選考会の実施、共同パンフレットの作成等共同募集の実施

イ 募集のための広報活動の実施

## 6 教育訓練の充実

### (1) 基本的方向

教育訓練の充実は、労働者にとって知識、技能、技術の習得による自らの職業能力の向上を図る機会として重要であり、魅力ある職場の重要な要素となっている。こうした点を踏まえ、中小企業者は、教育訓練の計画的な実施、労働者の自己啓発への援助等、高度人材の育成に資する能力開発並びに新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成に資する能力開発を行うことが重要である。

### (2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）及び日常の業務から離れて講義を受ける等により必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施

イ 資格習得のための通信教育の受講やセミナー・講習会への参加等の労働者の自己啓発への援助の実施

(第2の6)

・今回の中小企業労働力確保法の改正により追加された改善計画に係る基本的な方向性を追加した。  
・全体の構成を、基本的方向に沿った形で、体系的に整理した。

(第2の6の(2))

・今回の中小企業労働力確保法の改正により追加された改善計画に係る具体的な措置の内容を追加した。

する職業訓練の実施、熟練技能等に関する情報を体系的に管理し、その提供を行う等労働者が熟練技能等を効果的かつ効率的に習得することができるようにするための援助の実施

エ 高度人材を育成・確保するための次に掲げる措置

(i) 高付加価値化等を担える高度人材の育成(人材高度化)のための体系的・計画的な教育訓練の開発・実施

(ii) 人材高度化のための教育訓練を実施するための施設設備の整備

(iii) 公共職業能力開発施設や大学・大学院、専修学校・各種学校等における教育訓練のための有給教育訓練休暇制度の導入等人材高度化の援助

(iv) 研究交流のための出向等能力開発のための人材交流制度の導入

オ 新分野進出等に伴い良好な雇用の機会の創出に資する次に掲げる措置

(i) 新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための体系的・計画的な教育訓練の開発・実施

(ii) 新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための教育訓練を実施するための施設設備の整備

(iii) 公共職業能力開発施設や大学・大学院、専修学校・各種学校等における教育訓練のための有給教育訓練休暇制度の導入等新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための援助

(iv) 研究交流のための出向等新分野進出等に伴い必要となる能力開発のための人材交流制度の導入

カ 青少年の実践的な能力開発に資する次に掲げる措置

(i) 実習併用職業訓練の実施

(ii) 事業協同組合等による集合研修への参加

(iii) 職業訓練と組み合わせた効果的なキャリア・コンサルティングの実施

(3) 事業協同組合等が行う措置

なお、以上のような措置を講じるに際しても、個別の中小企業者のみではカリキュラムの策定等ノウハウの面で困難な場合もあることから、事業協同組合等により共同教育訓練の実施を進めることが効果的である。また、個別の中小企業者が実習併用職業訓練を実施する場合には、実習併用職業訓練に係るカリキュラムの策定、実習併用職業訓練により習得された技能及びこれに関する知識の評価の

特に、高度人材を育成・確保するために、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 高付加価値化等を担える高度人材の育成(人材高度化)のための体系的・計画的な教育訓練の開発・実施

イ 人材高度化のための教育訓練を実施するための施設設備の整備

ウ 公共職業能力開発施設や大学・大学院、専修学校・各種学校等における教育訓練のための有給教育訓練休暇制度の導入等人材高度化の援助

エ 研究交流のための出向等能力開発のための人材交流制度の導入

さらに、良好な雇用の機会の創出に資するため、新分野進出等を行う中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための体系的・計画的な教育訓練の開発・実施

イ 新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための教育訓練を実施するための施設設備の整備

ウ 公共職業能力開発施設や大学・大学院、専修学校・各種学校等における教育訓練のための有給教育訓練休暇制度の導入等新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための援助

エ 研究交流のための出向等新分野進出等に伴い必要となる能力開発のための人材交流制度の導入

(3) 事業協同組合等が行う措置

なお、以上のような措置を講じるに際しても、個別の中小企業者のみではカリキュラムの策定等ノウハウの面で困難な場合もあることから、事業協同組合等により共同教育訓練の実施を進めることが効果的である。

(第2の6の(3))

・今回の中小企業労働力確保法の改正により追加された改善計画に係る具体的な措置の内容を追加した。

方法に関する相談及び援助を行うことが望ましい。

## 7 その他の雇用管理の改善

### (1) 基本的方向

その他、上記の項目に加え、労働者にとって魅力ある職場づくりのため、中小企業者は、高度人材の配置、新分野進出等又は円滑な技能継承に伴い必要となる労働者に対する雇用管理の改善、仕事のやりがいを高める職業生活の将来設計モデルの明確化及び職場の活性化を進めるとともに、高齢者等の活用・能力発揮や青少年の職場定着を図ることが必要である。

### (2) 中小企業者が行う措置

第一に、高度人材の配置を図ることは、職場を活性化させ、労働者にとって魅力ある職場づくりに資することから、中小企業者は、高度人材の委嘱等による配置の措置を講ずることが望ましい。

第二に、中小企業者が新分野進出等を行うに際しては、即戦力となる中途採用者を含めた多様な労働者の確保が重要となるが、良好な雇用の機会の創出という観点から、労働者のニーズに応じた雇用管理制度の構築を図ることが望ましい。

第三に、中小企業者が技能継承を円滑に進めるためには、その受け手となる若年労働者の確保が重要となるが、良好な雇用の機会の創出という観点から、これら次世代を担う若年労働者が将来にわたって生きがいを持って働けるようにするための雇用管理制度の構築を図ることが望ましい。

第四に、職業生活の将来設計モデルの明確化及び職場の活性化を図ることは、労働者にとってその職業意欲の向上に資することから、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 労働者に対する昇進・昇格、配置のモデルの提示等職業生活の将来設計モデルの明確化

イ 事業についての提案制度により労働者の参加意識を高める等仕事のやりがいの向上を図るための措置

このため、特に新分野進出等を行う中小企業者を始め創造性のある事業展開を行う中小企業者にとっては、従業員に対し事業の方針を明確に説明し、従業員の間で共有化することが重要である。

ウ 適性検査の活用、希望職場の自己申告制度の導入等配置の適正化のための措置

エ キャリア・コンサルティングの定期的な実施

第五に、今後の労働力需給の見通しにかんがみると、高齢者及びパートタイム労働者の活用や能力発揮を促進するため、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第6

## 7 その他の雇用管理の改善

### (1) 基本的方向

その他、上記の項目に加え、労働者にとって魅力ある職場づくりのため、中小企業者は、高度人材の受入れ、新分野進出等に伴い必要となる労働者に対する雇用管理の改善、仕事のやりがいを高める職業生活の将来設計モデルの明確化及び職場の活性化を進めるとともに、高齢者等の活用・能力発揮を図ることが必要である。

### (2) 中小企業者が行う措置

第一に、高度人材の受入れを図ることは、職場を活性化させ、労働者にとって魅力ある職場づくりに資することから、中小企業者は、高度人材の出向、委嘱等による受入れの措置を講ずることが望ましい。

第二に、中小企業者が新分野進出等を行うに際しては、即戦力となる中途採用者を含めた多様な労働者の確保が重要となるが、良好な雇用の機会の創出という観点から、労働者のニーズに応じた雇用管理制度の構築を図ることが望ましい。

第三に、職業生活の将来設計モデルの明確化及び職場の活性化を図ることは、労働者にとってその職業意欲の向上に資することから、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 労働者に対する昇進・昇格、配置のモデルの提示等職業生活の将来設計モデルの明確化

イ 事業についての提案制度により労働者の参加意識を高める等仕事のやりがいの向上を図るための措置

このため、特に新分野進出等を行う中小企業者を始め創造性のある事業展開を行う中小企業者にとっては、従業員に対し事業の方針を明確に説明し、従業員の間で共有化することが重要である。

ウ 適性検査の活用、希望職場の自己申告制度の導入等配置の適正化のための措置

第四に、今後の労働力需給の見通しにかんがみると、高齢者及びパートタイム労働者の活用や能力発揮を促進するため、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 定年到達者の継続雇用制度の導入及び賃金・退職金制度を含め

(第2の7)

・今回の中小企業労働力確保法改正の視点である「円滑な技能継承」及び「青少年の職場定着」を追加した。

・良好な雇用の機会の創出という観点からの雇用管理への配慮について触れた前段が新分野進出等を念頭に置いていることを踏まえ、同配慮を今回の中小企業労働力確保法改正の視点である「円滑な技能継承」及び「青少年の職場定着」についても絡めて記述した。

・高齢者等の雇用の安定等に関する法律（

8号)第9条の規定により義務付けられた高年齢者雇用確保措置に加え、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用を図るための措置及び賃金・退職金制度を含めた人事管理制度の見直し等高年齢者の活用・能力の発揮のための措置

イ パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理改善のための措置

第六に、採用した青少年を職場に定着させることは、円滑な技能継承に不可欠であり、青少年の雇用の安定化にも寄与することから、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 募集・採用段階において、業務内容に関する情報だけでなく、育成方針や教育訓練内容に関する情報についても伝えることに力を入れるなど、青少年の入社前後のギャップをできるだけ少なくするための措置

イ 若年労働者のメンタルヘル스에配慮した相談体制の整備

ウ キャリアパスの明示、目標管理制度、教育訓練等の若年労働者の成長を促進する取組

第3 その他中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たって考慮すべき重要事項

中小企業者は、以下の点に配慮しながら、雇用管理の改善に係る措置を行うことが効果的である。

#### 1 国、地方公共団体の施策の活用

中小企業者は、雇用管理の改善に係る措置を行うに当たっては、その実施を円滑に進め、かつ、効果的に労働力の確保に結びつけるため、国、地方公共団体等の実施する施策・制度を積極的に活用することが効果的である。

具体的には、国、地方公共団体からの補助金、助成金、税制優遇措置、中小企業金融公庫、独立行政法人中小企業基盤整備機構、独立行政法人雇用・能力開発機構等からの助成金及び融資、公共職業安定所からの援助、中小企業退職金共済制度、勤労者財産形成促進制度、中小企業大学校、公共職業能力開発施設の活用が考えられる。

#### 2 関連事業者の理解と協力

中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たっては、取引関係にある親企業等関連事業者の理解と協力が重要であり、関連事業者に対し、自らが取り組む雇用管理の改善の内容についての理解と協力を得よう努めることが求められる。

関連事業者は、当該中小企業者の雇用管理の改善が双方にとって有益であることを十分理解し、協力すべきである。また、効果的に雇用管理の改善を推進するため、親企業と下請企業とが共同して実施することも考えられる。

た人事管理制度の見直し等高年齢者の活用・能力の発揮のための措置

イ パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理改善のための措置

第3 その他中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たって配慮すべき重要事項

中小企業者は、以下の点に配慮しながら、雇用管理の改善に係る措置を行うことが効果的である。

#### 1 国、地方公共団体の施策の活用

中小企業者は、雇用管理の改善に係る措置を行うに当たっては、その実施を円滑に進め、かつ、効果的に労働力の確保に結びつけるため、国、地方公共団体等の実施する施策・制度を積極的に活用することが効果的である。

具体的には、国、地方公共団体からの補助金、助成金、税制優遇措置、中小企業金融公庫、独立行政法人中小企業基盤整備機構、独立行政法人雇用・能力開発機構等からの助成金及び融資、公共職業安定所からの援助、中小企業退職金共済制度、勤労者財産形成促進制度、中小企業大学校、公共職業能力開発施設の活用が考えられる。

#### 2 関連事業者の理解と協力

中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たっては、取引関係にある親企業等関連事業者の理解と協力が重要であり、関連事業者に対し、自らが取り組む雇用管理の改善の内容についての理解と協力を得よう努めることが求められる。

関連事業者は、当該中小企業者の雇用管理の改善が双方にとって有益であることを十分理解し、協力すべきである。また、効果的に雇用管理の改善を推進するため、親企業と下請企業とが共同して実施することも考えられる。

昭和46年法律第68号)により、年金支給開始年齢までの雇用確保措置が義務付けられたことを踏まえ、修正した。可能な限り早期に65歳までの雇用確保措置が講じられることが望ましいとの観点から、高年齢者等職業安定対策基本方針第3の2の(1)と同趣旨の内容とした。

・今回の中小企業労働力確保法改正の視点である「青少年の職場定着」の促進策として配慮すべき事項を追加した。

3 関係労働者の理解と協力

中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の改善の内容について関係労働者に対し意見聴取、周知する、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる。

3 関係労働者の理解と協力

中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の改善の内容について関係労働者に対し意見聴取、周知する、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる。