

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース（メンター制度）

助成金の活用事例集

助成金の詳細・問合せ先



令和5年3月22日

事例 1 : 介護業 A社

事業所概要

- [従業員] 16人
(内訳) 正規9人、有期4人、パート3人
- [創業] 平成22年
- [売上高] 令和3年度 9,100万円



基幹事業の状況

- 介護保険法に定める居宅介護支援事業を行う。
- 主な業務内容は、高齢の利用者（介護保険被保険者）が在宅生活をする際のケアプラン作成および相談の業務。
- 全社員がケアマネージャーであり併設事業をもたず単独で居宅介護支援事業を運営することで、利用者のためだけのケアプラン作成ができ、ケアマネージャーがケアマネージャーらしく仕事ができる環境が整っている。

① 雇用管理上の課題の状況

- ケアマネージャーの資格を持っている人は「良い人」が多く、どうしても利用者の役に立ちたいという思いから頑張りすぎてしまう傾向があった。その結果、業務を多く抱え込んでしまうことで精神的負担が増え、メンタルヘルスに不調をきたす可能性があった。
- 業務のみならず日常生活における精神的負担を少しでも軽減するための対策を講じ、業務に専念できる環境づくりを行う必要があった。

② 課題への対応（導入した制度）

メンター制度

- 社内で仕事の情報を共有したり相互に相談できる環境はあるが、個人的な悩み等を相談できる場がなかったため、相談できる場がある安心感を与えるためにも、《メンター制度》の導入・整備を行った。
- 正職員を対象に、社外の心理カウンセラーによる面談を行うこととした。
- メンターの選定は、職員が女性のみであることや職員から聞き取ったところ男性の方が話しやすいとのことから、男性とし、また、介護の知識がある産業カウンセラーとした。
- メンタリング後は、本人の申し出により再度面談を実施できるようにした。

③ 制度導入の効果

メンター制度

- 実施後（令和元年6月頃）から令和4年9月末現在までの離職者は0人。
- 従業員からは、「社内では相談しづらい内容も相談できる環境があるのはありがたい」といった反応があった。
- 新たな雇用保険一般被保険者の採用もあり、過去3年間の売上高も順調に伸びている。

事例2：介護事業 株式会社 ミナスコンテンツポラリー

事業所概要

- [従業員] 8人
(内訳) 正規1人、パート7人
- [創業] 平成24年
- [売上高] 令和3年度 2,200万円



基幹事業の状況

- 地域密着型通所介護（デイサービス）
- 利用者ごとに、個別のプログラムを作成して手厚いサポートに務めている。
- 過去3年間の売上高は安定しており、今後は、地域住民に対する広報活動にこれまで以上に注力して、利用者の更なる増加を目指している。

① 雇用管理上の課題の状況

[採用]

- 求人募集を実施しても、応募者の希望の勤務時間等と会社の求める勤務時間等がなかなか合わないため、応募者が辞退するケースが少なくないため、求人内容と応募者の希望をうまくマッチングさせて、すみやかに人材を確保することが課題。

[職場定着]

- 今後も長く勤務してもらう為には、早期に業務上等の課題を発見することが肝心な事から、従業員と積極的にコミュニケーションを図りながら、ヒアリングすることに努めている。

② 課題への対応（導入した制度）

メンター制度

- 会社は、労働者がかかえるキャリア形成上の課題や会社における問題の解決を支援するため、年に1回メンター制度を面談方式にて実施する。
- メンティ（メンターから面談を受ける者）は、社員を対象とし、メンターは、原則、外部メンターとし、日本メンター協会公認事業者の中から会社が選定する。
- 会社は、メンティ、メンターに対して、メンター制度の事前説明を行う。
- メンタリング実施後、雇用管理責任者は報告書の内容をもとに問題改善のための対策を講じる。
- メンター制度実施にかかる費用の全額を事業主が負担する。

③ 制度導入の効果

メンター制度

- 従業員が日頃の悩みや課題をメンターに話すことによって、気持ちが楽になり、自分の考えを整理する良い機会になると共に、様々な事柄に対して前向きに解釈することが可能となった。
- 自分が従事する業務に関する資格などに関心を持つようになった。すでに資格を持っている者は、さらにステップアップした資格に対する関心が高くなった。
- メンターが従業員の面談を行い、キャリア形成上の悩み事などをヒアリングすることによって、悩みや不安に対する解決方法を見出して、早期に問題解決を図ることにつながった。その結果、職場定着が実現するようになった。

事例3：卸・小売業 株式会社 nanairo

事業所概要

[社員] 3人
(内訳) 正社員3人
[創業] 平成27年
[売上高] 令和3年度
1億5,700万円



基幹事業の状況

- ・近年高まっている健康、美容志向に寄り添い、その中でも子どもが成長等に必要な栄養素をしっかりと摂取できるようにするためのサプリメントをベースとした商品を、国内生産にこだわって開発、製造し、インターネットを通じた卸・小売りを業として展開。
- ・コロナ禍の影響で消費者の購買意欲が生活必需品に絞ったものへと鈍化していることや、原材料の高騰（2～3割）もあり、当初に想定した成長幅からすると低いものに留まっている。しかし、少しずつ、着実に積み上げて来ることができており、一刻も早いポストコロナ時代の到来に期待をしている。
- ・企業スローガンは「健やかな暮らしのそばに。」
コンセプトは「多くの方の生活向上（QOL）に寄与する。」

① 雇用管理上の課題の状況

- ・会社の発展や、目標の達成を目指す上では、現状は、事業の拡大や、人材の育成等色々な意味でまだまだ土台造りの段階であると認識している。当面は、メインとする商品の関係からも、若い世代の思考等を取り入れながら、で会社としての成長を図っていきたくと考えている。これらの層を含めた採用や定着について工夫を重ね、実行を続けていくことが雇用管理上の課題と受け止めている。

② 課題への対応（導入した制度）

メンター制度

- ・社員のキャリア形成上の個別課題や、職場における課題の解決を支援するための措置を講じ、職場定着と組織の成長を図るため、メンター制度を導入。
- ・外部の専門的なメンターにより、正社員を対象に実施。
- ・毎年4月から6月までの間で、日程やテーマ設定等についてメンターと各メンティ間で調整し、面談を実施。
- ・制度実施に係る全ての経費は会社が負担。

③ 制度導入の効果

● 3名全員が正社員として定着している。

※有期雇用契約者1人の離職を除く。

メンター制度（業績の向上）

- ・社内ミーティング等において、実際のデータ等に基づく主体的な発言・提案が増えており、各自がキャリア形成や、職場での課題への向き合い方等について、明確なものを認識して来たものとして、業績（労働生産性）の向上に繋がる効果を認め、今後にも期待している。

メンター制度（従業員の反応）

- ・会社の成長、目標の達成を目指す上で、職場環境や福利厚生面の充実が大切だという意識を事業主も含めて全員が持つきっかけの一つとなり、以下の成果等が出ている。
- ・男性社員が配偶者の出産に当たって育児休暇を実際に取得し、社内全体でのフォローもスムーズに行えた。
- ・社員の声を元に、新たに以下の講習会を実施（経費は会社負担）。
パーソナルトレーナーと契約し、週1回、終業後に約1時間程度、姿勢改善（肩凝り、腰痛予防）やストレッチ等を行う講習会。