

支援項目	実施目的	実施内容	実施回数(人)等	実施時期(予定)	備考(予定規模等)	
業界内への事業周知及び支援先企業の開拓・選定	協会員・非会員を問わず広く業界全体に事業周知を行うことで、本事業の目的・趣旨の理解促進を図り、本事業に積極的に取り組む意欲のある企業の開拓・選定につなげる。	協会加盟の有無を問わず広く周知し、事業説明会を実施する。参加を希望する企業は、参加目的及び支援の必要性を明示して申し込む。申告内容を基に各企業へ調査目的を実施し、参加意欲及び目的、事業趣旨の理解を核にして選定を行う。	開拓企業数: 70社 支援選定企業数: 50社	契約締結後3か月以内	【事業説明会】3回 【調査訪問】50社以上 【協会DM発送】6,500件	
業界イメージアップ・採用支援	① 個別採用コンサルティング	経営者・採用担当が採用の基礎知識を身に着けることで、業界や自社の魅力発信の強化を図り、採用実現につなげる。	経営者及び採用担当者に対して、採用に係る個別の課題を抽出・分析し、求人票の書き方や求人サイトの活用法、面接手法等の具体的な解決策を提案する。 【例】・個別に担当コンサルタントを配置、採用に係る課題解決に向けたアドバイス ・自社PR方法や求職者目線に立った求人票の書き方、面接手法や業界求人サイトの活用法の提案	100回	2018年1月～12月	50社×2回訪問
	② 業界求人サイトの開設・運営・広告	業界・求人企業の魅力を発信するとともに、定年や出産・育児等で退職した休眠人材等を掘り起し、求職者と求人企業のマッチングツールとして活用することで、採用実現につなげる。	休眠人材の掘り起しとして建築士求人サイトを開設し、一般の建築士求職者も含めて求人企業とのマッチングを円滑に促進する。 【例】・業界全体の魅力を発信、業界及び求人サイトの認知度を向上 ・建築士求職者の登録を促進、求人情報の掲載、応募受付(掲載希望企業への原稿作成サポート含む)、問合せ対応 ・求職者からの申込を誘導、CAD技術再取得研修や合同企業面接会への参加案内及び申込管理、その他保守	18か月 (構築: 1か月) (運営: 17か月)	2017年11月～2019年3月	50社以上の求人と60人以上のサイト利用予定
	③ 業界内企業合同面接会	求人サイトに登録した休眠人材等と支援先企業が出会う場として面接会を実施することで、マッチング機会の創出を図り、採用実現につなげる。	求人サイトに登録した休眠人材、CAD技術再取得研修の受講者、一般の建築士求職者と求人企業との出会いの場として、定期的に面接会を実施する。 【例】・支援先企業に積極的な面接会への参加誘導、応募受付、問合せ対応、進捗管理 ・研修受講者に面接会への参加リマインド、採用に向けたマッチング促進 ・休眠人材及び一般の建築士求職者に対する求人サイトを通じた参加募集	6回	2018年4月～12月 (四半期ごとに2回)	10社×6回
	④ 登録者向けCAD技術再取得研修(建築法規研修含む)	求人サイトに登録した休眠人材が設計に必要なCAD技術を再取得することで、即戦力となれる人材への養成を図り、採用実現につなげる。	求人サイトに登録した休眠人材の中から希望者に対して、設計に必要なCAD技術及び建築法規を再教育することで、復職に向けたフランクの不安を払拭し、即戦力として活躍できる人材に養成する。企業合同面接会への参加を必須とし、積極的にマッチングを促進して採用に結び付ける。ただし、企業合同面接会への参加を受講条件とする(同意書等で承諾した希望者のみ受付)。 【例】・2次元CAD及び3次元CAD、BIM(要望に応じて)の操作技術研修、協会より修了認定 ・中途者に対してCADオペレーターや事務職等で積極的に求人を紹介	60人以上	2018年1月～2019年2月	1人あたり150分3回～14回程度 (建築法規研修: e-learning受講)
育成・定着支援	⑤ 管理・監督者向け職場マネジメントセミナー(基礎コース)	管理・監督者がマネジメント力やコミュニケーション力を向上することで、安定的な職場環境の構築を図り、従業員の定着率改善につなげる。	管理・監督者に対して、部下との円滑なコミュニケーションによる安定した職場環境の構築を目指し、職場マネジメント等に係るセミナーを実施する。 【基礎コース例】 ・自己理解を深めて自分のコミュニケーションスタイルを身に着ける	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり30名～50名程度を予定
	⑤ 管理・監督者向け職場マネジメントセミナー(応用コース)	管理・監督者に対して、部下との円滑なコミュニケーションによる安定した職場環境の構築を目指し、職場マネジメント等に係るセミナーを実施する。 【応用コース例】 ・行動分析学を理解して部下のモチベーションアップに役立てる ・社員や部下との関わりにおける感情統制を身に着ける	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり30名～50名程度を予定	
	⑥ 従業員向けモチベーションアップセミナー(基礎コース)	従業員がモチベーションの仕組みを理解することで、価値観の再認識や自己管理能力の向上を図り、定着率改善につなげる。	従業員に対して、価値観の再認識や自己管理能力の向上を目指し、モチベーションアップの仕組等に係るセミナーを実施する。 【基礎コース例】 ・モチベーションの仕組みを理解する ・モチベーションアップの方法を身に着ける	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり30名～50名程度を予定
	⑥ 従業員向けモチベーションアップセミナー(応用コース)	従業員に対して、価値観の再認識や自己管理能力の向上を目指し、モチベーションアップの仕組等に係るセミナーを実施する。 【応用コース例】 ・演習を通して自己理解を深める ・仕事を通じた自己実現を考え、行動計画を立てる	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり30名～50名程度を予定	
	⑦ 従業員向けCAD・OAスキルアップ研修	従業員が業務に必要なCAD・OAの操作技術を向上することで、業務の効率化を図り、定着率改善につなげる。	従業員に対して、業務の効率化を目指し、CAD/OAの操作技術を向上に係る研修を実施する。受講希望者のスキルレベルに応じて、適切な研修メニューを提案する。 【CAD】AutoCAD、BIM 【OA】Microsoft Officeソフト(Excel、Word、PowerPoint等)	50人以上	2018年1月～2019年2月	1人あたり150分3回～14回程度 【CAD】30人想定、【OA】20人想定
	⑧ 個別定着コンサルティング	経営者・管理者が従業員に対する育成・定着の基礎知識を身に着けることで、業務の効率化や負担軽減を図り、従業員の定着率改善につなげる。	経営者及び管理者に対して、育成・定着に係る個別の課題を抽出・分析し、各支援メニューの受講と組み合わせ、業務の効率化や負担軽減等の具体的な解決策を提案する。経営層からの相談だけでなく、場合に応じて従業員からの働き方の相談に対してもアドバイスを実施する。 【例】・個別に担当コンサルタントを配置、育成・定着に係る課題解決に向けたアドバイス ・離職状況・理由ヒアリング、既存従業員からの働き方ヒアリングや相談へのアドバイス	50回	2018年4月～12月	50社×1回訪問
	⑨ 個別雇用環境整備コンサルティング	経営者・管理者が雇用環境に対する基礎知識を身に着けることで、休眠人材や既存の従業員が働きやすい職場づくりを図り、安定的な雇用・採用に向けた制度の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、雇用環境整備に係る個別の課題を抽出・分析し、就業規則の作成・見直し、女性の活躍推進等の具体的な解決策を提案する。 【例】・個別に担当コンサルタントを配置、雇用環境整備に係る課題解決に向けたアドバイス ・就業規則や人事制度状況ヒアリング、多様な働き方に対応する仕組づくりの提案	50回	2018年1月～9月	50社×1回訪問
雇用 ⑩ 経営者・管理者向け女性の活躍推進セミナー	経営者・管理者が女性活躍に対する基礎知識を身に着けることで、復職や再就職を受け入れる職場づくりを図り、安定的な雇用・採用に向けた制度の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、女性従業員が継続的に活躍できる職場づくりを目指し、復職や再就職の理解促進等に係るセミナーを実施する。 【例】・女性就業の現状の把握 ・女性活躍の阻害要因 ・就業環境の整備等	3回	2018年4月～12月	同内容×3回 1回あたり30名程度を予定	

支援項目	実施目的	実施内容	実施回数(人)等	実施時期(予定)	備考(予定規模等)	
環境整備支援	⑪ 経営者・管理者向け就業規則作成セミナー	経営者・管理者が就業規則に対する基礎知識を身に着けることで、多様な働き方や育児と両立する女性の雇用を図り、安定的な雇用・採用の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、多様な働き方や育児と両立する女性の雇用を目指し、就業規則の作成意義やメリット等に係るセミナーを実施する。 【例】・就業規則の必要性 ・業界内の就業規則 ・自社の就業規則の見直し	3回	2018年1月～9月	同内容×3回 1回あたり30名程度を予定
	⑫ 管理・監督者向けラインケアセミナー(基礎コース)	経営者・管理者がメンタルヘルスに対する基礎知識を身に着けることで、メンタルダメージによる休職・離職の防止を図り、安定的な雇用・採用の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、メンタルダメージによる休職・離職の防止を目指し、メンタルヘルス対策の重要性や理解促進等に係るセミナーを実施する。 【基礎コース例】 ・職場のメンタルヘルス対策の意義 ・管理者の役割等	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり50名程度を予定
	⑬ 管理・監督者向けラインケアセミナー(応用コース)	経営者・管理者がメンタルヘルスに対する基礎知識を身に着けることで、メンタルダメージによる休職・離職の防止を図り、安定的な雇用・採用の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、メンタルダメージによる休職・離職の防止を目指し、メンタルヘルス対策の重要性や理解促進等に係るセミナーを実施する。 【応用コース例】 ・管理者に必要な知識とスキル ・管理者自身のストレスケア等	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり50名程度を予定
業界内への波及・啓発	⑭ 好事例集の作成	支援効果のあった企業の取組を業界内に広めることで、人材確保に係るレガシーとして共有する。	本事業で支援効果のあった企業10社の取組を取り上げ、業界内企業のマニュアルとして好事例集を作成する。	1回	2018年10月～2019年3月	10社取材
	⑮ 好事例集の配布・掲載	支援効果のあった企業の取組を業界内に広めることで、人材確保に係るレガシーとして共有する。	作成した好事例集を業界内に広く配布する。また好事例集の内容を協会ホームページ等に掲載して幅広く波及・啓発に取り組む。 【例】・建築士業界の会合 ・建築士事務所の経営者向け教育研修 ・東京都建築士事務所協会ホームページ ・本事業で開設した求人サイト ・会報誌等	1回	2019年12月、3月	2,500部程度

支援項目	実施目的	実施内容	実施回数(人)等	実施時期(予定)	備考(予定規模等)	
環境整備支援	⑪ 経営者・管理者向け就業規則作成セミナー	経営者・管理者が就業規則に対する基礎知識を身に着けることで、多様な働き方や育児と両立する女性の雇用を図り、安定的な雇用・採用の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、多様な働き方や育児と両立する女性の雇用を目指し、就業規則の作成意義やメリット等に係るセミナーを実施する。 【例】・就業規則の必要性 ・業界内の就業規則 ・自社の就業規則の見直し	3回	2018年1月～9月	同内容×3回 1回あたり30名程度を予定
	⑫ 管理・監督者向けラインケアセミナー(基礎コース)	経営者・管理者がメンタルヘルスに対する基礎知識を身に着けることで、メンタルダメージによる休職・離職の防止を図り、安定的な雇用・採用の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、メンタルダメージによる休職・離職の防止を目指し、メンタルヘルス対策の重要性や理解促進等に係るセミナーを実施する。 【基礎コース例】 ・職場のメンタルヘルス対策の意義 ・管理者の役割等	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり50名程度を予定
	⑬ 管理・監督者向けラインケアセミナー(応用コース)	経営者・管理者がメンタルヘルスに対する基礎知識を身に着けることで、メンタルダメージによる休職・離職の防止を図り、安定的な雇用・採用の実現につなげる。	経営者及び管理者に対して、メンタルダメージによる休職・離職の防止を目指し、メンタルヘルス対策の重要性や理解促進等に係るセミナーを実施する。 【応用コース例】 ・管理者に必要な知識とスキル ・管理者自身のストレスケア等	2回	2018年1月～12月	25社×2回 1回あたり50名程度を予定
業界内への波及・啓発	⑭ 好事例集の作成	支援効果のあった企業の取組を業界内に広めることで、人材確保に係るレガシーとして共有する。	本事業で支援効果のあった企業10社の取組を取り上げ、業界内企業のマニュアルとして好事例集を作成する。	1回	2018年10月～2019年3月	10社取材
	⑮ 好事例集の配布・掲載	支援効果のあった企業の取組を業界内に広めることで、人材確保に係るレガシーとして共有する。	作成した好事例集を業界内に広く配布する。また好事例集の内容を協会ホームページ等に掲載して幅広く波及・啓発に取り組む。 【例】・建築士業界の会合 ・建築士事務所の経営者向け教育研修 ・東京都建築士事務所協会ホームページ ・本事業で開設した求人サイト ・会報誌等	1回	2019年12月、3月	2,500部程度