

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

介護・福祉業界の“人が集まり、辞めない職場”をつくる人事戦略

～採用・定着・育成を再設計する～

【参加者対象】

- 介護事業所の管理者
- サービス提供責任者
- 人事・総務担当者
- 新人育成・OJT 担当者
- 採用や定着に課題を感じている事業所

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 介護・福祉業界の最新動向と人事課題の構造が理解できます。
- ▶ 採用・定着・育成を一体で再設計する重要性が理解できます。
- ▶ 3年後を見据えた採用の考え方が身につきます。
- ▶ 新人が辞めないオンボーディングの進め方が分かります。
- ▶ OJT を仕組み化し、属人化を防ぐ育成手法（TWI）が習得できます。
- ▶ 自事業所が明日から取り組むべき改善行動が整理できます。

【コンセプト・概要】

介護業界では、人手不足と採用競争の影響により「採用しても続かない」「OJT が属人的」「将来の人材像が描けない」といった課題が続いています。

本セミナーでは、採用・定着・育成を“人事戦略”として一体で整理し、現場で再現できる形にまとめます。採用では3年後を見据えた計画的な人材確保、定着では入社初期の不安を減らすオンボーディング、育成ではTWIを用いた標準化された教え方を扱い、OJTの属人化を防ぎます。

目的は、職員が安心して働き続け、地域で選ばれ続ける事業所づくりを進めることです。

【内容】

（１）業界動向と人事課題の整理

- ▶ 介護・福祉業界の雇用環境の変化
- ▶ 日本全体の労働力不足と介護現場への影響
- ▶ 経営者・管理者が直面する三大課題（採用の弱さ／定着の難しさ／育成の仕組み不足）
- ▶ 自事業所の課題を可視化するチェックリスト

（２）“人が辞めない職場”をつくる実践戦略

【１】採用

- ▶ その場しのぎの採用から戦略的採用へ
- ▶ 自社の組織図を現在と３年後に分けて考える
- ▶ ビジョン・ミッションに共感する人材の採用
- ▶ 小規模事業所こそ計画採用が必要な理由

【２】定着

- ▶ 新入職員の受け入れ準備（ハード・ソフト）
- ▶ オリエンテーションとオンボーディングの違い
- ▶ 入社初期の不安を減らす関わり方
- ▶ コミュニケーション不足が離職を生む理由

【３】育成

- ▶ OJT を属人化させないための基本
- ▶ TWI「４つの指導ステップ」と実践方法
- ▶ 手順書・チェックリストで教え方を統一する
- ▶ 教えたあとを必ず確認する仕組み

（３）地域で支える雇用活性化

- ▶ 他事業所と課題・取組を共有する重要性
- ▶ 成功事例・失敗事例を分析するワーク
- ▶ 地域として魅力を発信する考え方
- ▶ 行動宣言（自事業所で取り組む改善行動の整理）

所要時間：90～180 分（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈