

厚生労働省 介護のしごと魅力発信等事業
『ターゲット別魅力情報発信事業(介護事業者向け)』

事業のご紹介

2019年 9月





ちゃんと人材採用して、ちゃんと人材育成しよう！

なかなか採用が上手くいかない。人が入ってもすぐに辞めてしまう。

目の前の介護に精一杯で、組織の課題は後回し。

ただ、そうも言ってもらえない時代が来た。

人材不足が社会全体に広がり、激化していく人材獲得競争。

介護の世界でよい人材を採用し、育てていくことは、ますます難しい。

でも、私たちが諦めてしまったら、たくさんの笑顔と暮らしが失われてしまう。

挑み続けるか。歩みを止めて諦めるか。

挑むと決めた介護事業者の採用・育成を応援するプロジェクト

CHANT が、はじまります。

今こそ、人材採用と人材育成に **ちゃんと** 向き合い、共に高めあっていこう。

参加事業者募集活動 実施中！！



■ Facebook

「いいね」 **715** 人、「フォロー」 **720** 人 ※9/4時点



<https://www.facebook.com/CHANTKAIGO/>



■ 介護業界関係の団体様等を通じた周知活動(了承済の内容)

計 **7** 団体、紙 **13,765** 部、メルマガ **21,000** 通、**HP** 掲載、等



例) 公益社団法人 全国有料老人ホーム協会
https://www.yurokyo.or.jp/news_detail.php?c=&sc=&id=2341



■ ホームページ、リーフレット



<https://chant.biz/>
<https://chant.biz/wp-content/themes/chant/pdf/chant.pdf>

「CHANT介護事業者の採用・人材育成力向上プロジェクト」の狙い

今年度実施する採用、育成等に関する取り組みの結果(ナレッジやノウハウ等)をパッケージ化し、**2020年度以降**、都道府県等との連携により、今年度の成果を**All Japan**の体制で普及させることで、日本全国の介護従事者の確保につなげることを目指す。



「CHANT介護事業者の採用・人材育成力向上プロジェクト」の狙い

シルバーウッド、**Join for Kaigo**（事業者向け実証）、**PwC**コンサルティング（全体事務局）の**3**社でタッグを組み**PJT**を実施。

アカデミアや業界団体、都道府県、現場の介護福祉士、他の人材不足業界等、多様な有識者をお招きした委員会を通じて、**PJT**の**PDCA**を推進。



経営者・採用担当者を対象に、採用実践力向上を目的とした全5日間(1日5時間)のプログラムを全国4カ所(東京、大阪、石川、福岡)で、9月~12月に実施。東京ではDay1を9/12に開始。

大阪 満員御礼!

【As-Is】



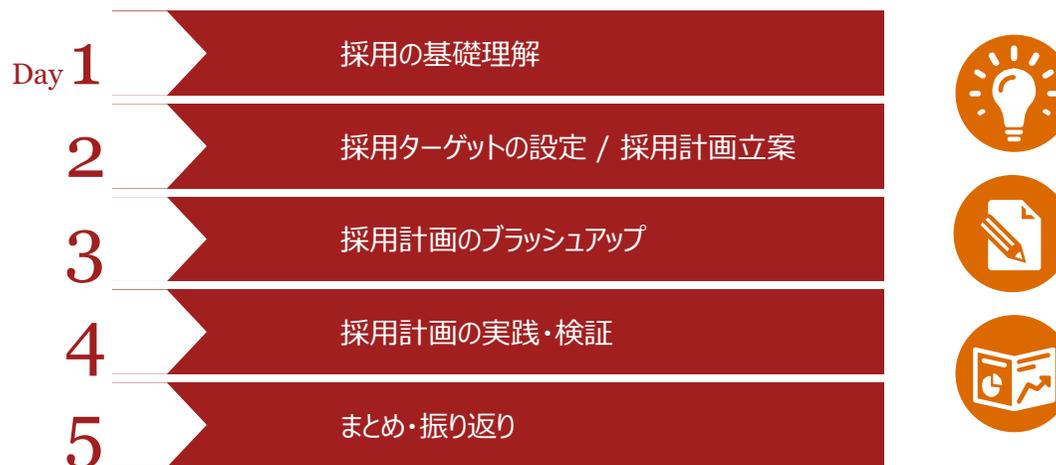
- 初めて採用に携わるため、何を進めていいかもよく分からない
- 過去のやり方に沿って採用活動しているものの、なかなか成果が上がらない
- 今まで行き当たりでやってきた採用活動を戦略的に実施したい
- 事務所の採用力を高めたいけれども、何を变えればよいか分からない
- チーム全体で採用力を強化し、目標を達成したい

【To-Be】



- 採用活動の基礎的な知識・視点が理解、習得できている
- 自社の目標や課題に即した採用計画力・実践力が向上し、実際にターゲットに即した採用計画を立案し、実行(または実行する準備)ができている
- 【採用-入社-定着】のプロセスを意識した新規職員が定着・活躍できる職場づくりができている

【プログラム内容】



※プログラムの詳細はホームページ(<https://chant.biz/>)、リーフレットをご参照ください。

ミドルマネージャーを対象にマネジメント力の向上を目的とした全1日間(6時間)のプログラムを全国10カ所(北海道、宮城、福島、東京、岐阜、大阪、岡山、熊本、沖縄(本島,石垣))で、10月~12月に実施。

東京 残席わずか!

【As-Is】



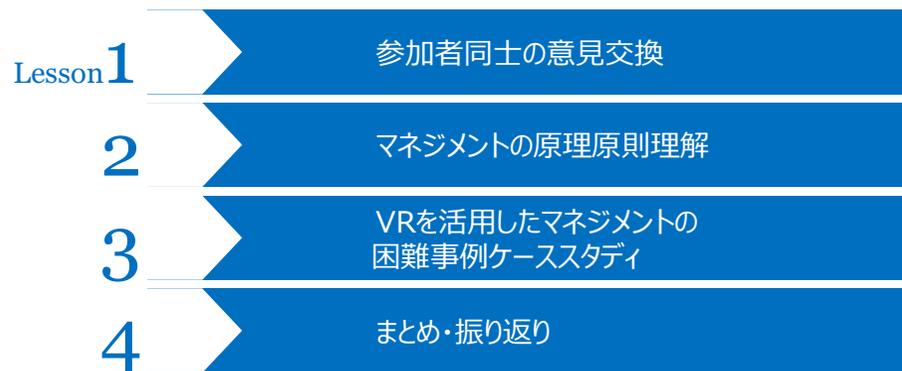
- 慢性的な人手不足や介護未経験者の新規就労等から、管理職が現場に入ることが多くなり、チーム作りや職員の育成等の希薄化が進んでいる
- 外国人など多様な人材が介護現場で働くようになってきており、マネジメントの複雑性や難易度が高まっている
- 多様な介護・福祉ニーズに対応することが求められているほか、介護も新しいテーマへの取り組みや将来につながる戦略が必要となっている

【To-Be】



- コミュニケーション方法の理解による、スタッフ定着率の上昇、トラブルなどの未然防止がはかれている
- 心理的安全性のある職場形成により、働きたい、紹介したいと思える環境づくりができています

【プログラム内容】



※プログラムの詳細はホームページ(<https://chant.biz/>)、リーフレットをご参照ください。

前述の各研修等の中で、事業者に向けた認証評価制度の普及展開を実施。

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

概要

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

- 「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）
- 本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

期待される効果

- 介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることにより、
 - ① 働きやすい環境の整備を進め、業界全体のレベルアップとボトムアップを推進
 - ② 介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進
- これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 明確な給与体系の導入 ・ 休暇取得、育児介護との両立支援 ・ 業務省力化への取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与支給基準、昇級基準等の策定、周知 ・ 有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策 ・ ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用者育成計画の策定、研修の実施 ・ OJT指導者、エルダー等へ研修実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定 ・ OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアパス制度の導入 ・ 資格取得に対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール ・ 職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施 ・ 介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の運営方針の公表、周知 ・ 多様な人材の職場環境の構築 ・ サービスの質の向上に向けた取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の理念や基本方針などサービス提供への考え方の公表 ・ 障害を有する者や、外国人材等の働きやすい職場環境構築 ・ 事故・トラブル対応のマニュアル化、第三者評価の受審

出所：厚生労働省ホームページ

Thank you

pwc.com/jp

【本資料に関するお問合せ先】

PwCコンサルティング合同会社 公共事業部

林 真依 : 090 9970 4665 mai.hayashi@pwc.com

恩田 佳和 : 080 4836 4331 yoshikazu.onda@pwc.com

© 2019 PricewaterhouseCoopers Aarata LLC, PricewaterhouseCoopers Kyoto, PwC Consulting LLC, PwC Advisory LLC, PwC Tax Japan. All rights reserved. PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors