

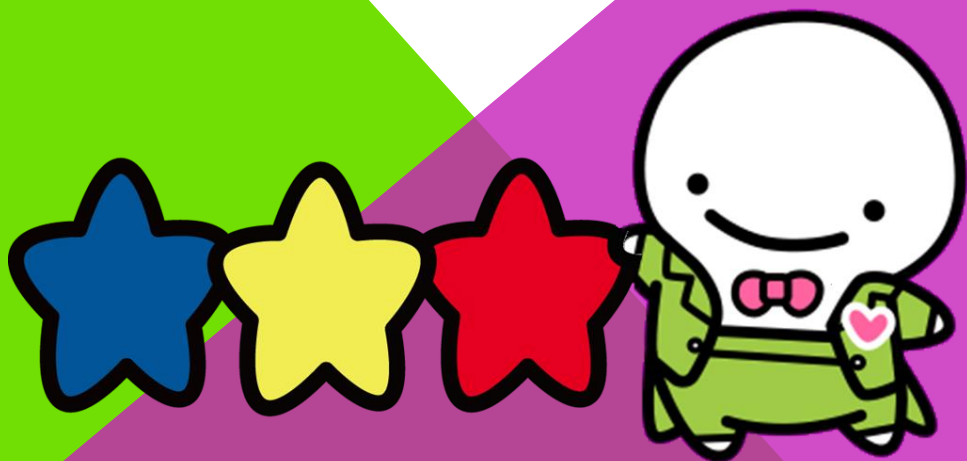
京都府福祉人材確保総合事業について

～誰もが安心して暮らせる地域社会の実現を目指して～

京都府

健康福祉部

介護・地域福祉課



(はじめに)

みなさんは、「一流企業」というと、どのような会社を思い浮かべるでしょうか。様々な業界で、日本を代表するような企業の中にも、京都にも本社を置く企業がありますから、そのような企業がイメージされることが多いかもしれません。

そのような企業として、介護・福祉業界の企業を思い浮かべた人は実際のところ、他業界に比べて、その可能性は低いような気がします。

他の産業と違い、この業界のサービスの対象になっている人が身近にいない限り、業界そのものに接する機会が乏しい。

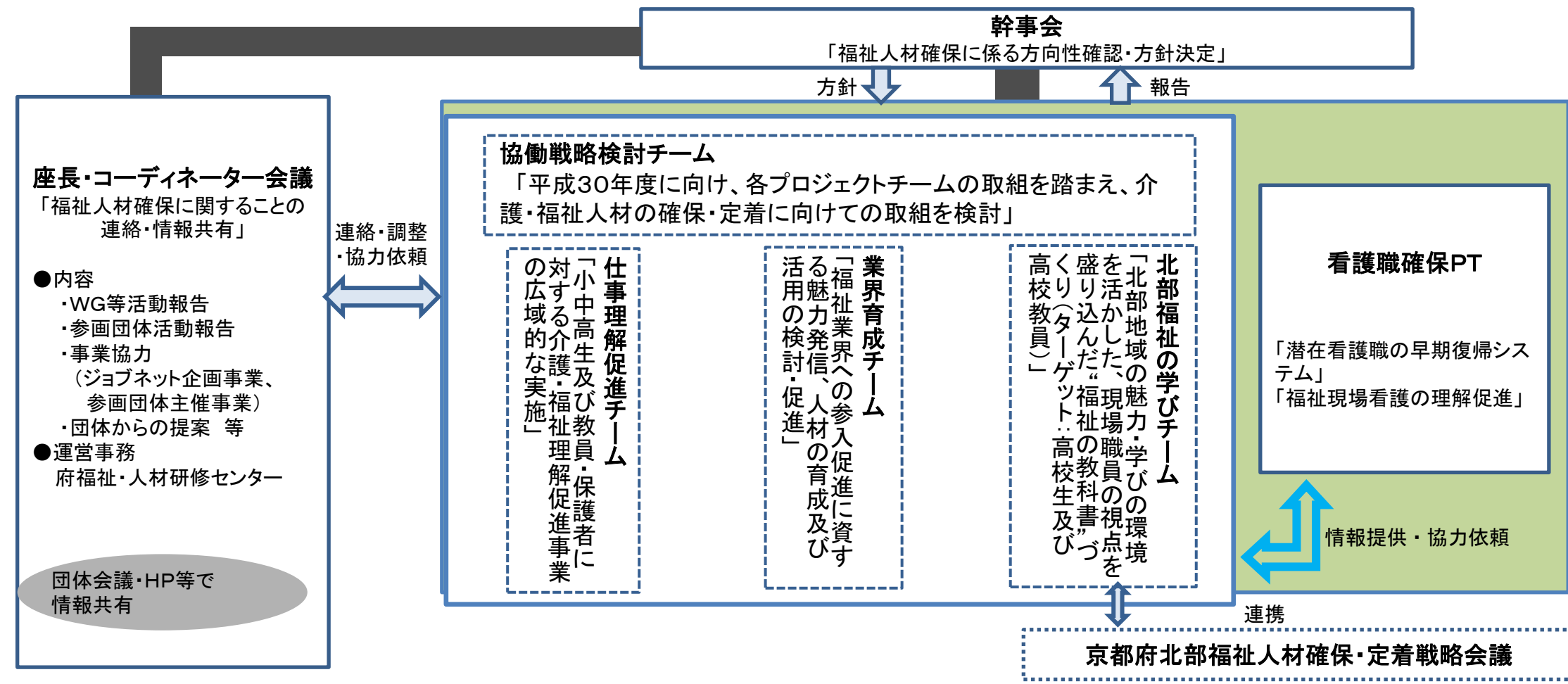
日常生活でお店に買い物に行く、そのために交通機関を使う、そこに商品が売られている・・・このように、ありふれた生活の中で接点を持つ「小売業」「運輸業」「製造業」等に比べても、情報があまりにも少ない。

そういった観点から、京都府では、介護・福祉業界の見える化、勤務環境の改善、働きやすさのアピール、採用担当者等の業界の魅力発進力の向上が必要と考え、「きょうと福祉人材育成認証制度」をはじめ、様々な施策の実施を行い、制度があるだけでなく、給与制度はキャリアと連動しているか、離職率は低いか、業務に必要な資格取得を促進しているか、休暇は取れているか等の定量的な視点の評価にも取り組み、この業界にも「一流企業」があること、他産業に負けない、選ばれる業界になることを目指し、業界と共にしっかり取組をアピールしていきます。

京都府における介護人材確保・定着に向けた取組

- 3年間(27~29)で新たに福祉人材7,000人(府北部1000人)の確保・定着を推進
 - I 介護・福祉人材総合支援センターの運営
 - II 福祉人材育成認証制度等の活用促進
 - III 京都府北部福祉人材養成システムの推進事業
 - IV 介護福祉士等修学資金・再就職準備金貸付事業等の活用
- 「きょうと介護・福祉ジョブネット」の構築
 介護・福祉現場の職員、関係団体、職能団体が参集し意見を交わす人材のプラットフォームにおいて、プロジェクトチームやワーキンググループを設置し、人材確保・定着に向けた事業や大学等と連携した取組を実施。

平成29年度きょうと介護・福祉ジョブネットの構成(プラットフォーム事業)



介護人材確保の現状

■京都府における求人倍率の推移

(京都労働局発表資料より)

	全産業	介護関連
平成26年3月	0.99	1.52
平成27年3月	1.07	1.88
平成28年3月	1.26	2.45
平成29年3月	1.45	3.10



■介護現場の人材不足感

(介護労働安定センター
介護労働実態調査 (H28.8) より)

大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	不足感(計)
7.5%	23.0%	30.8%	38.2%	0.5%	61.3%



きょうと介護・福祉ジョブネット

■ 趣 旨

介護・福祉人材の確保・定着のために関係機関・団体等の連携を促進するとともに、介護・福祉の仕事に関する啓発、情報提供等の活動を支援することにより、京都の介護・福祉人材の確保に資する。

■ 構成団体

京都府社会福祉法人経営者協議会
一般社団法人京都府老人福祉施設協議会
一般社団法人京都市老人福祉施設協議会
一般社団法人京都府介護老人保健施設協会
一般社団法人京都私立病院協会
公益社団法人京都府介護支援専門員会
一般社団法人京都社会福祉士会
一般社団法人京都府介護福祉士会
京都精神保健福祉士協会
公益社団法人京都府看護協会

一般社団法人京都府医師会
公益財団法人介護労働安定センター京都支部
特定非営利活動法人きょうとNPOセンター
京都介護福祉士養成施設協議会
社会福祉法人京都府社会福祉協議会
社会福祉法人京都市社会福祉協議会
介護・福祉サービス人材確保プラン検討会参与
京都労働局
京都府

■ 発足日

平成21年6月23日

「介護離職ゼロ」に向けた介護人材確保策の3本柱(厚生労働省)

(厚生労働省資料抜粋)

新規参入促進

新規入職者:年間20万人をUP↑

- 学生を増やし将来の中核となる職員を確保
- 介護未経験の地域住民の介護分野への参入を促進し、多様な人材の確保

現場で働く介護人材の定着を促進

離職率16.6%をDOWN↓

- より長く働くことができ、バランスのとれた職員構成となる

離職した介護職員を介護現場に呼び戻す

離職者のうち再就業者

年間14万人をUP↑

- 介護現場での即戦力となる人材の確保

平成29年度京都府福祉人材確保総合事業

新規参入促進

- ・ きょうと福祉人材育成認証制度の推進による業界イメージの向上
- ・ 福祉職場就職フェア開催事業
- ・ 大学等連携新卒者確保事業
- ・ 小中高生への職場理解促進事業
- ・ 介護福祉士修学資金貸付事業
- ・ 実務者研修受講資金貸付事業
- ・ 京都府福祉人材センターマッチング事業
- ・ 京都ジョブパーク福祉人材コーナー運営事業
- ・ FUKUJOBきょうとのオープン
- ・ ハローワークとの連携事業

現場で働く介護人材の定着を促進

- ・ きょうと福祉人材育成認証制度による各種支援
- ・ 京都府福祉人材・研修センター研修事業
- ・ 福祉職場 組織活性化プログラム
- ・ 介護職員処遇改善の加算の取組支援

離職した介護職員を介護現場に呼び戻す

- ・ 介護人材再就職準備金貸付事業
- ・ 潜在有資格者再就職支援事業

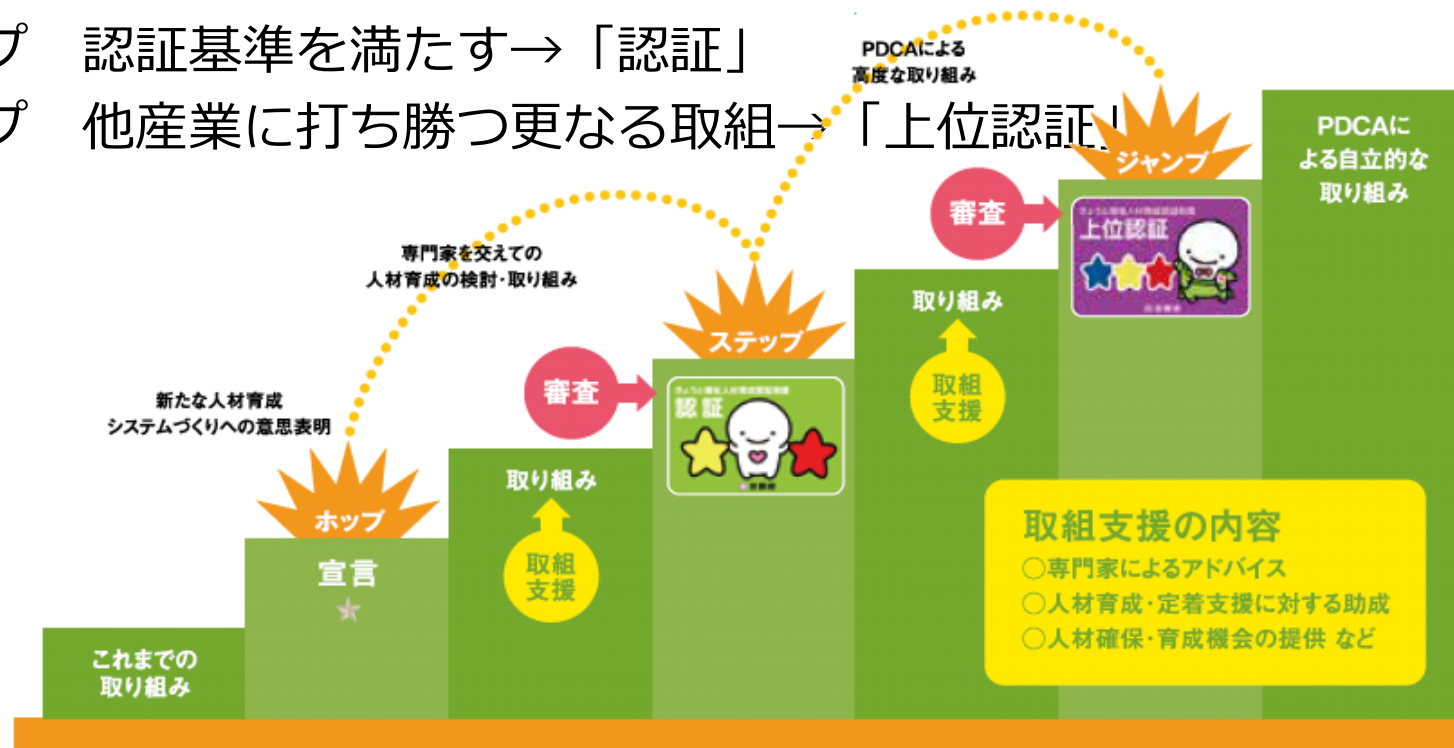
きょうと福祉人材育成認証制度の推進による 業界イメージの向上

<きょうと福祉人材育成認証制度とは>

- 【目的】
- ・ 福祉業界の「見える化」による若者の参入促進
 - ・ 福祉業界の人材確保・定着に向けた環境整備
(事業所のレベルアップと業界のボトムアップ)

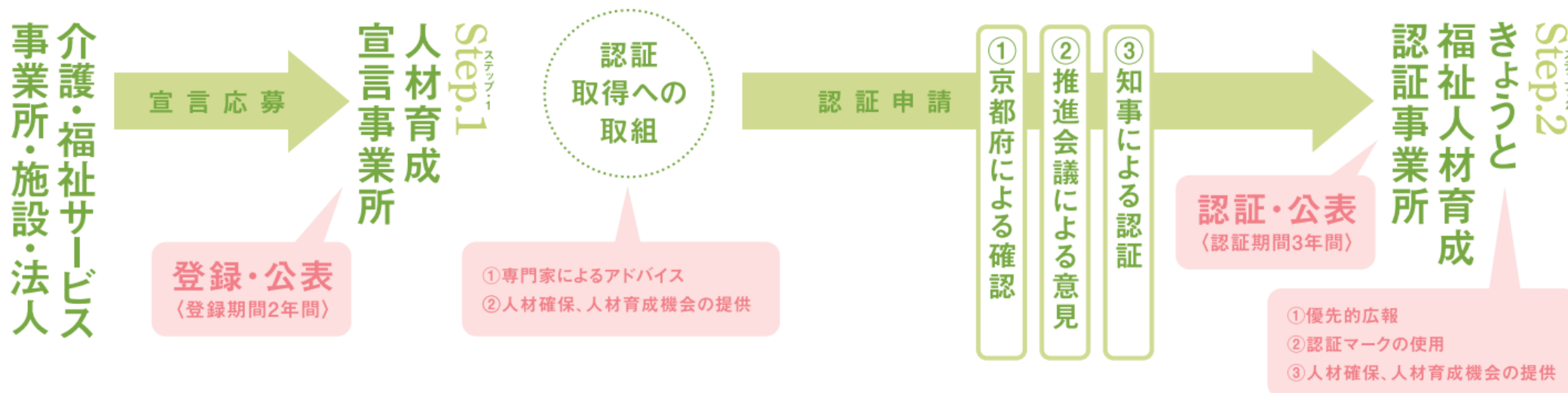
- ①ホップ 人材育成に取り組むことを意思表示→「宣言」
- ②ステップ 認証基準を満たす→「認証」
- ③ジャンプ 他産業に打ち勝つ更なる取組→「上位認証」

▼認証マーク



宣言から認証取得までの流れ

■全体の流れ



■認証審査の流れ

- ・京都府職員等が提出資料(人材育成計画やキャリアパス、研修要項、給与表等)を事前に確認の上、現地において会議資料・議事録等の確認や、取組状況のヒアリングを実施
- ・上記現地確認状況や法令遵守状況を踏まえて、推進会議において認証決定についての協議を行い、京都府知事が認証

宣言事業所への支援

■ 6つのプログラムで認証取得まできめ細かく支援

- ・集合コンサルティング 階層別研修・育成スキルアップ研修
 - ・全てのメニューについて、京都市内と京都府北部地域の両会場で実施
- 認証取得まできめ細かく支援**

支援メニュー	内容
①集合コンサルティング (7種類)	講義と個別ワークの組み合わせにより、認証取得に求められる制度や計画の策定を目指す
②個別相談会	2時間を基本として、コンサルタントと個別相談を行う
③階層別研修・育成スキル アップ研修(9種類)	認証基準となる階層別研修、OJT指導者研修等を実施
④土曜日半日セミナー	多忙な事業所のために、土曜日半日で認証基準を解説するし、認証取得に向けて個別にアドバイスを行う
⑤認証スタートアップセミナー	認証制度の意義・基準を説明
⑥現地相談会	コンサルタントが法人に訪問(1法人2回まで)

認証の基準について



■独自の基準(4分野17項目)を設定

評価項目の4分野	認証基準17項目
1. 新規採用者が安心できる育成体制	新規採用者育成計画の公表 研修の実施 など
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	キャリアパスの公表、人材育成計画の策定、研修の実施 資格取得支援、給与表の職員への公表 など
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	休暇取得・労働時間縮減のための取組 産休復帰に関する取組、健康管理に関する取組 など
4. 社会貢献とコンプライアンス	第三者評価の受診 地域交流の実施、関係法令の遵守 など

- 福祉業界が他業界に対して独自性を発揮できる指標としての「人材育成」
- 満たすことで、一定の人材育成の仕組みが策定できる基準
- 給与については、水準ではなく、「制度整備と職員公表」を評価対象にし、認証後に初任給や賞与について公表を義務付け

上位認証の基準について

認証法人としてさらに実績を積み重ねた法人を、
業界の模範として京都府が認証



■より厳格な基準を設定

・5分野、13の評価項目、109の基準項目

例：福祉職の役職（管理職）へのキャリアアップの機会がある。
新規採用職員の定着を促進する仕組みがある。

・6項目の定量的指標

- ①離職率
- ②入職1年以内の離職率
- ③有給休暇取得率
- ④第三者評価のAの割合
- ⑤資格取得率
- ⑥組織活性化プログラムの取組



これらのポイントを総合的に評価。
業界の模範として、優秀な実績をもつ法人を京都府が認証しています。

・プレゼンテーションによる評価

◆上位認証法人の取組例

介護の現場 × ICT

より円滑な情報共有と業務の効率化を目指し、インカムを試験導入。

◆「職員同士の情報共有が促進された」
◆「個室でのケアの際にもその場にいながらアドバイスをもらえる」などの声上がり、現場の介護職員全員に持たせた。一部ではなく「全員」という徹底した判断が法人としての強み。

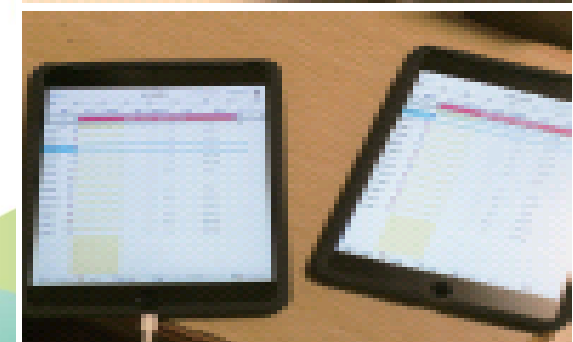
◆夜勤などの少数体制の時や現場から離れている時も効果的な指示の伝達ができ、インカムを通じて複数名が同時に情報を共有することで利用者さんへ効果的なケアや職員のサポートが可能。

◎効果検証のアンケート

◆「移乗介助や入浴介助の際に、ご利用者をお待たせする時間が激減した」

◆「デイサービスでは、離れた職員に大きな声で呼び掛けないと伝達できなかったのに、インカムが入って本当に意思の疎通がスムーズになった」

◆更にタブレット端末を導入し、ご利用者の介護記録をデータとして残し、アーカイブ化を進めている。



◆上位認証法人の取組例

同じ敷地内で働き、親子が共に成長する職員の為の「園内保育園」

子育て中の職員を支える取り組みの一つとして、同じ敷地に「園内保育園」を開設。

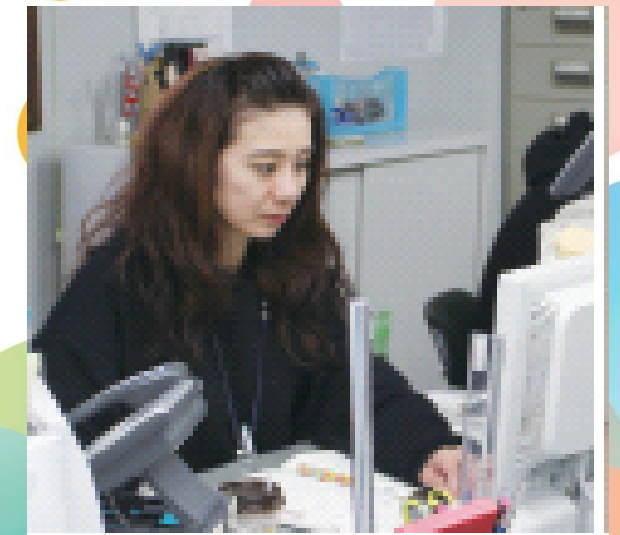
夜勤の職員をはじめ、土日祝日、年末年始も利用しやすいよう
24時間365日稼働型で運営

利用する選択肢も幅広く、月極保育だけでなく、普段は自宅の近くの保育園に子どもを預けてから出勤している職員も日曜日やお盆休み、お正月などの際には一時保育での利用もできる。

★ 同じ敷地内に保育園があることのメリット

◆「子どもが体調を崩した際などの、いざという時にも内線一つですぐに駆けつけられて、様子を見ることができること」

◆「乳幼児期の子どもの体調管理は難しく、心配で仕事に集中できないという経験もあったので、園内保育園の心強い」



離職防止・定着促進の実績

■ 離職率からみる状況

	離職率	全国平均との差
上位認証法人（京都）	6.7%	▲9.8ポイント
認証事業者（京都）	10.2%	▲6.3ポイント
事業者平均（全国）	16.5%	—

認証事業者：認証事業者アンケート(H29.2)

事業者平均：介護労働安定センター介護労働実態調査(H28.8発表)

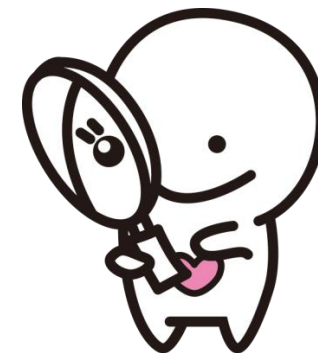
■ 事業所の意見からみる状況 宣言・認証事業所へのアンケートより

Q. 認証取得後の具体的な効果として感じていること（自由記述）

<職員の変化>

- ・ 認証事業所として職員一人一人の意識は高まってきており、中でも外部研修への自発的・積極的な参加により自己研鑽に努めるスタッフが増加してきたように思われる
- ・ 職員の育成・定着に取り組んでいる、力を入れている法人であると職員は認識している

京都府内の事業所・法人の認証制度への参加割合



■現状 平成29年5月1日時点の認証・宣言件数

上位認証	認証	宣言	全事業所数
5	247	550	約1,000

※約半数以上の福祉サービス事業所が参加

★京都府内の特養及び老健施設の宣言・認証状況 (事業者団体会員)

宣言：295施設 (95.2%)

認証：249施設 (80.3%)

※業界の方々としっかり協議しながら事業を構築
(プラットフォーム事業) →スタートダッシュに成功

<組織の変化>

- ・ 今まで以上に働きやすい職場となり、離職者が減少した
- ・ 法人全体で定着について真摯に取り組む風土が徐々に表れている。
- ・ 職員研修やキャリアアップを担当する組織が作られ制度の見直しができ、より一層キャリアアップや、技術向上のサポートができるようになった

<外部の変化>

- ・ 求職者はかなり増えた。また、認証を取得したことによりハローワークや福祉人材センターからの紹介も増えた
- ・ 「認証事業所」という分かりやすい形で一定の評価を頂いていることを説明できるので、より事業所に対する信頼感が増したと感じる



採用面の実績



■ 就職フェアにおける認証法人・上位認証法人の比較

1法人あたりの数	上位認証法人	認証法人	差
ブース訪問者	28.8人	15.7人	1.8倍
説明会参加者	14.3人	3.8人	3.7倍
採用試験エントリー数	4.5人	1.3人	3.4倍
採用予定者数 (6/2現在)	3.50人	0.85人	4.1倍

平成29年3月実施 FUKUSHI 就職フェア実績

「介護職員処遇改善加算」のご案内

平成29年4月1日から加算を拡充します！

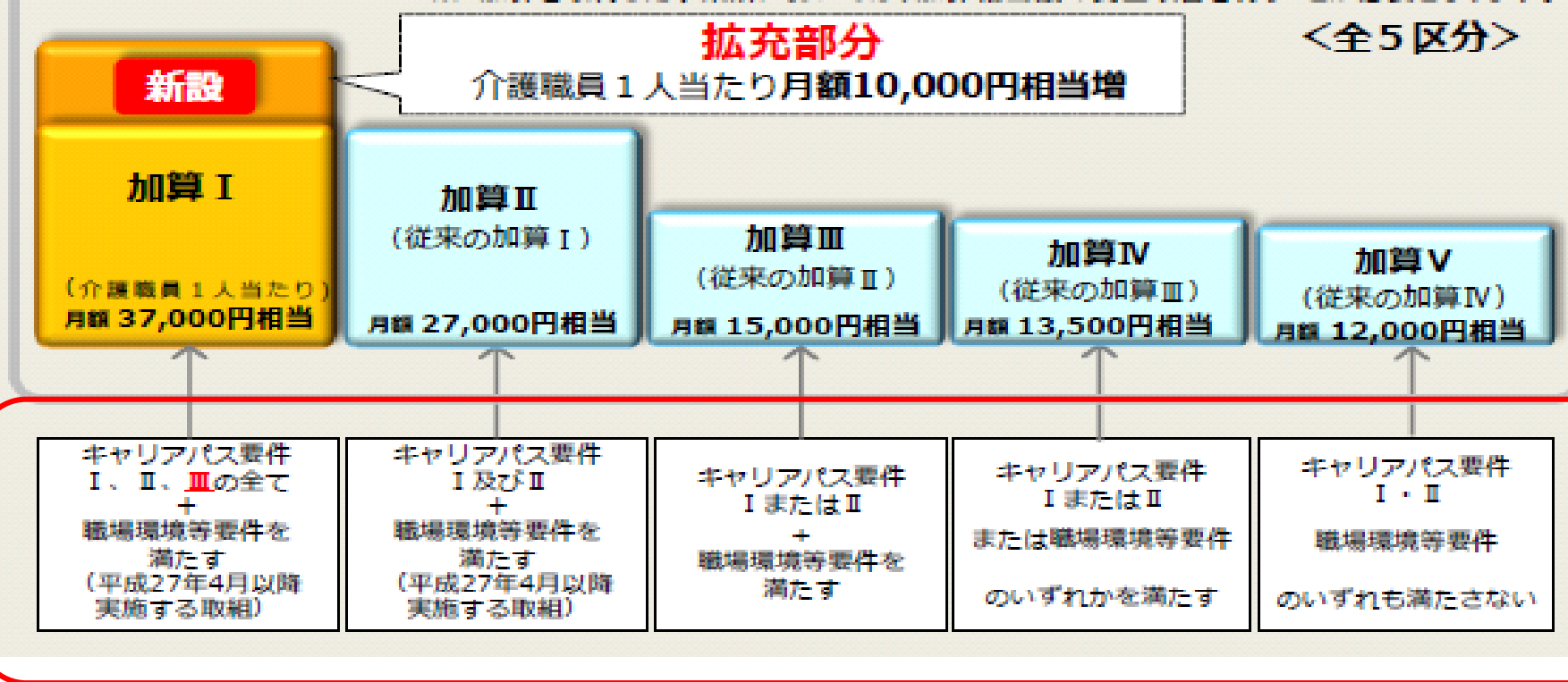
厚生労働省では、介護の現場で働く介護職員の方の処遇改善を図るため、平成29年4月1日から「介護職員処遇改善加算」の拡充を行います。

Q1. 平成29年4月1日から、どのようなところが変わるの？

A1. より加算の高い新たな区分が1つ加わり、**全5区分**になります。

▶平成29年4月から新設される「加算Ⅰ」を取得すれば介護職員1人当たり月額3万7千円相当の加算が受け取れます。従来の加算Ⅰを取得している場合は、月額平均1万円相当の増となります。

※ 加算を取得した事業所においては、加算相当額の賃金改善を行うことが必要となります。



Q2. 「キャリアパス要件」「職場環境等要件」とは？

A2. 介護職員処遇改善加算の申請のために必要な要件は以下のとおりです。

申請できる加算は、どの要件を満たしているかによって異なります。

▶キャリアパス要件：Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの3種類の要件があります。

Ⅰ…職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること

Ⅱ…資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること

Ⅲ…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること。（新設）

キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの例

- 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み
- 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組み
- 「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組み

▶職場環境等要件：賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）の取組を実施すること。

※ 介護職員処遇改善加算を取得するにあたっては、賃金改善等の処遇改善の内容等について、雇用する全ての介護職員へ周知することが必要です。

処遇改善加算要件とのかかわり

(認証取得で最大月3.7万円の処遇改善加算)

「きょうと福祉人材育成認証制度」の認証基準と、加算の要件は深く関わっています

きょうと福祉人材育成認証制度 認証基準		関連のキャリアパス要件・職場環境等要件
1. 新規採用者が安心できる育成体制	① 新規採用者育成計画(OJTを含む)の策定	職場環境等要件(職場環境・処遇の改善)
	② 新規採用者研修(合同、派遣含む)の実施	
	③ OJT指導者に対する研修等の実施	
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	① キャリアパス制度の導入	要件Ⅰ
	② 人材育成計画の策定	要件Ⅱ
	③ 資質向上研修(合同・派遣含む)の実施	要件Ⅱ
	④ 資格取得に対する支援	要件Ⅱ
	⑤ 人材育成を目的とした面談の実施	職場環境等要件(職場環境・処遇の改善)
	⑥ 人材育成を目的とした評価の実施	要件Ⅱ・Ⅲ
	⑦ 給与体系又は給与表の導入	要件Ⅰ・Ⅲ
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	① 休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施	職場環境等要件 (職場環境・処遇の改善)
	② 出産後復帰に関する取組の実施	
	③ 育児、介護を両立できる取組の実施	
	④ 健康管理に関する取組の実施	
4. 社会貢献とコンプライアンス	① きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診	職場環境等要件(その他)
	② 地域や学校との交流	
	③ 関係法令の遵守	

加算が取れると
認証取得にも、ぐっと近づく

加算の取得

取得促進
特別支援

認証の取得

認証取得
の支援

目指す成果に！

- 職員が定着する
- 職員が育つ
- 求職者が増える
- サービスの質が上がる
- 利用者満足が向上する

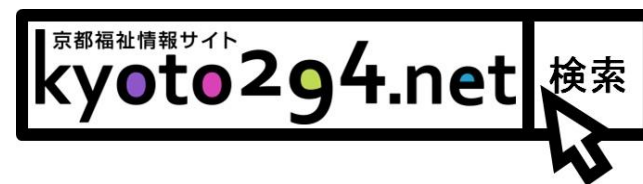
<京都府の支援 認証制度の普及>

■ 認証事業所を公表、若者に働きやすい職場として推薦

- ・大学のキャリアセンターと協働して、就職ガイダンス等で学生へ周知
- ・認証マークの活用（就職フェアや採用サイトでの活用）

■ 認証事業所の情報は、ウェブ「kyoto294.net」で公表

- ・公表項目は、「人材育成情報」, 「働きやすさ情報」, 「社会貢献情報」, 「給与情報」等
- ・認証事業所のエリア・種別・キーワードで検索が可能



1 自分に合った職場を探し出せる!

企業名やエリア・種別等、気になる条件で認証を受けた事業所を検索し、興味のある事業所を見てみよう!



2 活躍中の先輩が語りに語ってくれる!

福祉の現場で働く先輩へインタビュー。仕事を選んだきっかけ、やりがいなどは人それぞれ。迷っている人は参考になります。



(**認証後も制度の運用をセミナー形式で支援**)

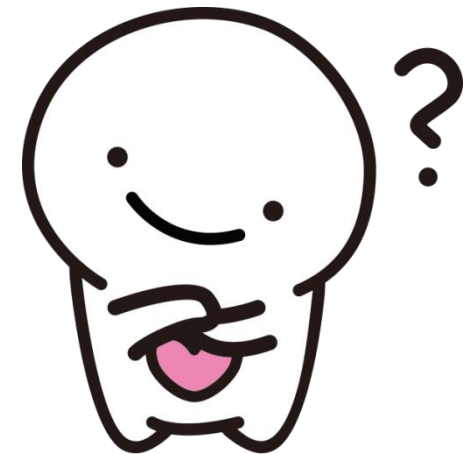
・ 制度運用支援セミナーで認証取得後の職員定着の仕組み構築・運用を支援

○制度運用支援セミナー

テーマに応じた自組織の計画や仕組みに関する諸規定、文書を持参し、自組織の計画や仕組みを振り返り、概論、先駆的な取組を学び、自組織の取組を見直すプログラム。

<各回のテーマ>

- ・ 新規採用者の育成を考える
- ・ 職員の働きやすさを考える
- ・ 人材の育成を考える
- ・ 面談・評価の活用を考える
- ・ 給与の体系と昇給を考える



京都府福祉職場 組織活性化プログラム

全ての職員への無記名アンケートを用いて、職員の職場や仕事に対する思いを見える化し、それぞれの法人でその結果を組織活性化につなげるもの

組織活性化プログラム

いま働いている職員の思いを
これからの職場づくりに活かす

<ポイント>

- ・職員アンケートを無記名、かつウェブ上で行うことで、アンケート内容の個人特定は不可能なので安心
- ・「きょうと福祉人材育成認証制度」に参加する法人であれば、実施・データ収集・分析まで全て無料
- ・アンケート結果の活用方法は、セミナーで丁寧に説明

福祉職場を意識したアンケート内容

中分類	設問
①職場内環境	職場では、職員が日頃から助け合っている
	職場で何か問題があれば、上司や同僚と気軽に相談できる
	職場では、仕事が計画的に行われている
	職場では、サービスや仕事の改善提案が奨励されている
	職場内におけるリスクに対し、対策が取られている
②上司の機能	職場の中で、上司は仕事で不公平が起こらないよう配慮している
	職場の中で、上司は仕事や能力開発でよく面倒をみってくれる
	職場の中で、上司は仕事の目標や手順をはっきり示してくれる
	職場の中で、上司はよい仕事をすれば認めてくれる
③キャリアパスと人材育成	職場の中で、新人や後輩を育成する仕組みは十分に機能している
	法人（会社）は、計画的に研修参加の機会を提供している
	法人（会社）は、キャリアアップの仕組みを示している
	仕事についての評価基準は明確であり、評価結果について説明を受けている
	この法人（会社）で働くことで、自分は成長している
④ワークライフバランス	職場は、有給休暇が取りやすい
	今の労働時間の長さには不満はない
	職場は、仕事と育児や介護の両立を支援している
	法人（会社）は、職員の健康維持、増進に配慮している

中分類	設問
⑤職員の処遇	法人（会社）の給与決定の方法に納得している
	法人（会社）の福利厚生は職員に配慮されている
	法人（会社）は適正な役職登用や職員配属につとめている
	法人（会社）の規則や決定事項について職員に情報提供されている
⑥会社の方針	法人（会社）は、改善に向けた手法や技術を積極的に取り入れている
	法人（会社）は利用者の満足度を高めようと努めている
	法人（会社）は、地域の課題、ニーズに対して積極的に対応している
	私は、法人（会社）の理念や方針に共感している
⑦自己実現	今の仕事は、自分の能力や立場に見合っている
	今の仕事をしていることにやりがいを感じている
	私は、今の法人（会社）で働き続けたい
	今の法人（会社）に所属していることに誇りを感じている

総合満足	私は、今の法人（会社）で働いていることに満足をしている
------	-----------------------------

3年未満 アンケート	採用前、労働時間や仕事の内容について十分に説明を受けた
	入社後、すみやかに仕事に慣れるよう研修や指導が受けられた



職員アンケート結果を組織活性化に活用する方法

1. 法人全体の傾向を把握して京都府業界平均と比較する
着眼点1: 中位を上回っているか
着眼点2: 業界平均と比べてどうか
2. 法人内の属性の傾向を把握して属性の中で比較する
着眼点1: 中位を上回っているか
着眼点2: 属性の中で比較するとどうか
3. 経年変化を比較する

※合計点平均から全体を俯瞰する

法人全体の傾向を把握(個別設問項目)

個別設問項目の平均

		法人	京都府
職場内環境	職場では、職員が日頃から助け合っている	4.00	3.93
	職場で何か問題があれば、上司や同僚と気軽に相談できる	3.87	3.76
	職場では、仕事が計画的に行われている	3.63	3.59
	職場では、サービスや仕事の改善提案が奨励されている	3.63	3.53
	職場内におけるリスクに対し、対策が取られている	3.67	3.52
上司の機能	職場の中で、上司は仕事で不公平が起こらないよう配慮している	3.67	3.60
	職場の中で、上司は仕事や能力開発でよく面倒をみってくれる	3.65	3.57
	職場の中で、上司は仕事の目標や手順をはっきり示してくれる	3.55	3.46
	職場の中で、上司はよい仕事をすれば認めてくれる	3.85	3.72
キャリアパスと人材育成	職場の中で、新人や後輩を育成する仕組みは十分に機能している	3.25	3.09
	法人(会社)は、計画的に研修参加の機会を提供している	3.78	3.72
	法人(会社)は、キャリアアップの仕組みを示している	3.98	3.94
	仕事についての評価基準は明確であり、評価結果について説明を受けている	3.67	3.58
	この法人(会社)で働くことで、自分は成長している	3.22	2.99
ワークライフバランス	職場は、有給休暇が取りやすい	3.03	3.20
	今の労働時間の長さには不満はない	3.37	3.60
	職場は、仕事と育児や介護の両立を支援している	3.63	3.69
	法人(会社)は、職員の健康維持、増進に配慮している	3.44	3.58



職員の処遇→法人全体を確認


設問内容	法人	京都府
法人（会社）の給与決定の方法に納得している	2.60	3.11
法人（会社）の福利厚生は職員に配慮されている	3.20	3.42
法人（会社）は適正な役職登用や職員配属につとめている	3.22	3.16
法人（会社）の規則や決定事項について職員に情報提供されている	2.98	3.69

給与制度についてこれまで見直してこなかった

就業規則や規程類について、説明する機会を設けてこなかった

対策1. 管理職層の会議にて給与制度の見直しについて進め方を検討する

対策2. 職員に見直しの進捗状況を会議の場で報告する



職員の処遇→階層別を確認

設問項目	法人全体	一般職員層	指導職層	管理職層
法人（会社）の給与決定の方法に納得している	2.60	2.62	2.00	3.00
法人（会社）の福利厚生は職員に配慮されている	3.20	3.11	3.00	4.25
法人（会社）は適正な役職登用や職員配属につとめている	3.22	3.19	2.50	4.25
法人（会社）の規則や決定事項について職員に情報提供されている	2.98	2.89	2.75	4.00

管理職層のポイントに比べて、特に指導職層のポイントが特に低い

対策3. チームリーダー層を中心とした役職者に対する処遇の見直しを検討する

対策4. 役職登用や職員配属について、本人やその上司等の意見が反映されるよう、決定する前にはヒアリングを行う



キャリアパスと人材育成→階層別を確認

設問項目	法人全体	一般職員層	指導職層	管理職層
職場の中で、新人や後輩を育成する仕組みは十分に機能している	4.09	3.95	4.50	5.00
法人（会社）は、計画的に研修参加の機会を提供している	3.20	2.97	3.75	4.75
法人（会社）は、キャリアアップの仕組みを示している	2.64	2.61	2.25	3.25
仕事についての評価基準は明確であり、評価結果について説明を受けている	3.04	3.05	2.50	3.50
この法人（会社）で働くことで、自分は成長している	3.58	3.49	3.75	4.25

日常の業務の都合を優先して研修が不十分である

「キャリアパス」はあるが日頃活用されていない

評価をしているが、評価結果をフィードバックするなど人材育成に活かせていない

対策1. まずは、いまある仕組みについて職員に説明

対策2. 人材育成委員会の中で、検討を開始



ワークライフバランス→所属別を確認

設問項目	法人全体	きょうと園 (入所)	京都センター (通所)	京都センター (通所)
職場は、有給休暇が取りやすい	2.34	1.22	2.25	3.11
今の労働時間の長さに不満はない	3.60	2.56	4.00	3.75
職場は、仕事と育児や介護の両立を支援している	3.71	3.22	3.50	4.10
法人（会社）は、職員の健康維持、増進に配慮している	3.62	3.56	3.42	3.90

シフトの関係できょうと園は有給休暇の取得率が低い

きょうと園は終業後も残って仕事をしている風土がある

対策1. きょうと園の業務内容を洗い出してみる

対策2. サポートスタッフ(非正規職員)を導入して、直接サービス職の仕事と区分

対策3. 有給休暇を計画的に付与、残業時間の月別管理を行う



項目別平均(ポイント上位10位)

1位	法人(会社)は、計画的に研修参加の機会を提供している	3.94
2位	職場では、職員が日頃から助け合っている	3.93
3位	法人(会社)は利用者の満足度を高めようと努めている	3.83
4位	私は、法人(会社)の理念や方針に共感している	3.77
5位	今の仕事をしていることにやりがいを感じている	3.76
6位	職場で何か問題があれば、上司や同僚と気軽に相談できる	3.76
7位	職場の中で、上司はよい仕事をすれば認めてくれる	3.72
8位	この法人(会社)で働くことで、自分は成長している	3.72
9位	私にとって、この法人(会社)は働きやすい	3.71
10位	法人(会社)の規則や決定事項について職員に情報提供されている	3.69



項目別平均(ポイント下位10位)

33位	職場のルールやマナーは、職員に周知され、実践されている	3.40
34位	仕事に関係する設備や機器はよく整っている	3.26
35位	職場は有給休暇が取りやすい	3.20
36位	今の職場は一体感がある	3.16
37位	法人(会社)は適正な役職登用や職員配属につとめている	3.16
38位	今の給与は自分の責任や役割に見合っている	3.16
39位	法人(会社)の給与決定の方法に納得している	3.11
40位	職場の中で、新人や後輩を育成する仕組みは十分に機能している	3.09
41位	仕事についての評価基準は明確であり、評価結果について説明を受けている	2.99
42位	将来もっと上の職位で仕事をしたいと思っている	2.60

■ 福祉の星の紹介

(若手職員のやりがいの声をHPや動画で毎週紹介 これまで439人)



福祉職場就職フェア開催事業

京都府内最大の福祉職場の合同就職説明会。

28年度は6月と3月に全域フェア、9月に地域フェアを開催。**(参加条件を認証法人に限定)**

■ 特色

業界・行政で構成される実行委員会で企画運営を実施



福祉職場就職フェア実行委員会 (京都府補助事業)
事務局：京都府福祉人材・研修センター

大学等連携新卒者確保事業

大学等のキャリアセンターと連携し、大学生等に福祉職場の魅力発信及び就職に向けての支援を行う

■ 福祉職場インターンシップ

夏期及び春期に3日間or5日間、福祉職場においてインターンシップを行う。

■ 学内就職ガイダンス・出前講座

福祉業界の魅力・情報発信を行う

(福祉現場職員が出講)

京都府 大学・短大等 全学年・全学部の皆様へ 体験型

体験すれば福祉のイメージがかわります

福祉のお仕事を体験しませんか?

福祉職場インターンシップ

先聲が聴えてくれる!

福祉を学んでいなくても大丈夫!

こんなところで働いています!

日々成長!

福祉の仕事は幅広い!

福祉職場インターンシップとは?

- 福祉職場で職員に交わりながら、様々な体験をして頂く3日間又は5日間。
- 福祉を学んでいない学生でも事前・事後学習で職場のマナーや福祉の基本を学べます。
- 事前にインターンシップ先の職員さんと顔合わせできるので安心。
- インターンシップ先は全て「ろうと福祉人材育成推進型」指定事業所(※)から選べる。

対象者 大学・短大生・専門学校生 (全学年/全学部) インターンシップ先 京都府がオススとする高齢・障害者 約140の事業所から選べる。インターンシップ先一覧は kyote2g4.net で公開中!

認定 京都府認定 上位認定

プログラムフロー (総実施数約100名)

- STEP1 プログラムを閲覧して申込 説明会参加 ▶ 随時開催予定 参加申込締切 ▶ 7/14(金)
- STEP2 福祉の基盤やマナーを学ぶ 事前学習会 ▶ 8/9(金)
- STEP3 希望の事業所で働くこと体験 インターンシップ(3日または5日間参加) 申込 8/21(月)～25(金) 参加 8/28(月)～9/1(金)
- STEP4 振り返り・発表 事後学習会 ▶ 9/5(日)

説明会日程・予約・申込・その他詳しくはコチラ ▶ kyote2g4.net

裏面の申込書にご記入の上、FAXからも申込みできます。▶ FAX.075-693-8704

これまで約385名が参加

- ※参加者の100%が満足 (※アンケート結果)
- ※約半数が福祉を学んでいながら学生が参加
- ※1回生～3年生まで幅広く参加
- ※学生の将来希望は高 参加者アンケートより

応募ができません

- ※参加費に1000円(インターンシップの参加)
- ※交通費(公共交通機関)は各自負担
- ※参加費の納入が完了していない場合は参加できません
- ※参加費の納入が完了しているが、参加費の納入が完了していない場合は参加できません
- ※参加費の納入が完了しているが、参加費の納入が完了していない場合は参加できません
- ※参加費の納入が完了しているが、参加費の納入が完了していない場合は参加できません

京都府福祉人材サポートセンター事務局 TEL:0120-698-560 Mail: kjshksh@paon.co.jp 主催:京都府 共催:京都市

大学等連携新卒者確保事業

■ 福祉就活サポートプログラム

最終学年の学生に対し、福祉職場への就職をカウンセリング、セミナー等でサポート。内定した者は、無料で初任者研修が受講可能

きょうと福祉就活サポートプログラム

みんなでスタートできるよ!

丁寧な対応だから府外からでも安心!

内定率* 100%

「正確、ちよっと福祉が気になってるけど…」と迷っている人も、何からやればいいのか分からない人も必死!

仲間と一緒にがんばろう!

インターンシップで実際に体験できるのがいいね!

ゼロから一緒に考えてくれるよ!

※平成28年度実績

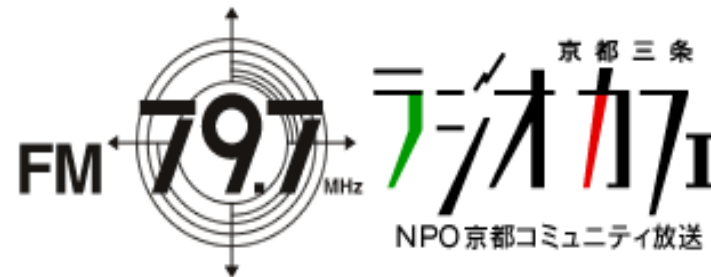
今、動こう! ゼロからのスタート!
気軽に福祉の就活はじめてみよう

対象	大学4年生、短大2年生、専門学校生(2018年3月卒業予定者)
内容	個別相談、見学やインターンシップを通して福祉職場への内定獲得を支援します。またプログラムを通して内定した方は無料で「介護職員初任者研修」を受講できます。
実施先	「きょうと福祉人材育成協議会」加盟事業所・上位認定法人(初任者研修上から受講のごときがあります)
参加費用	無料

詳しくは資料で

※ 協議会が就活活動中の皆さんと安心して長く働ける職場を紹介する制度です。研修制度で働きやすさ等について詳しいチェックを行い、全てのチェックポイントをクリアした事業所を公表しています。

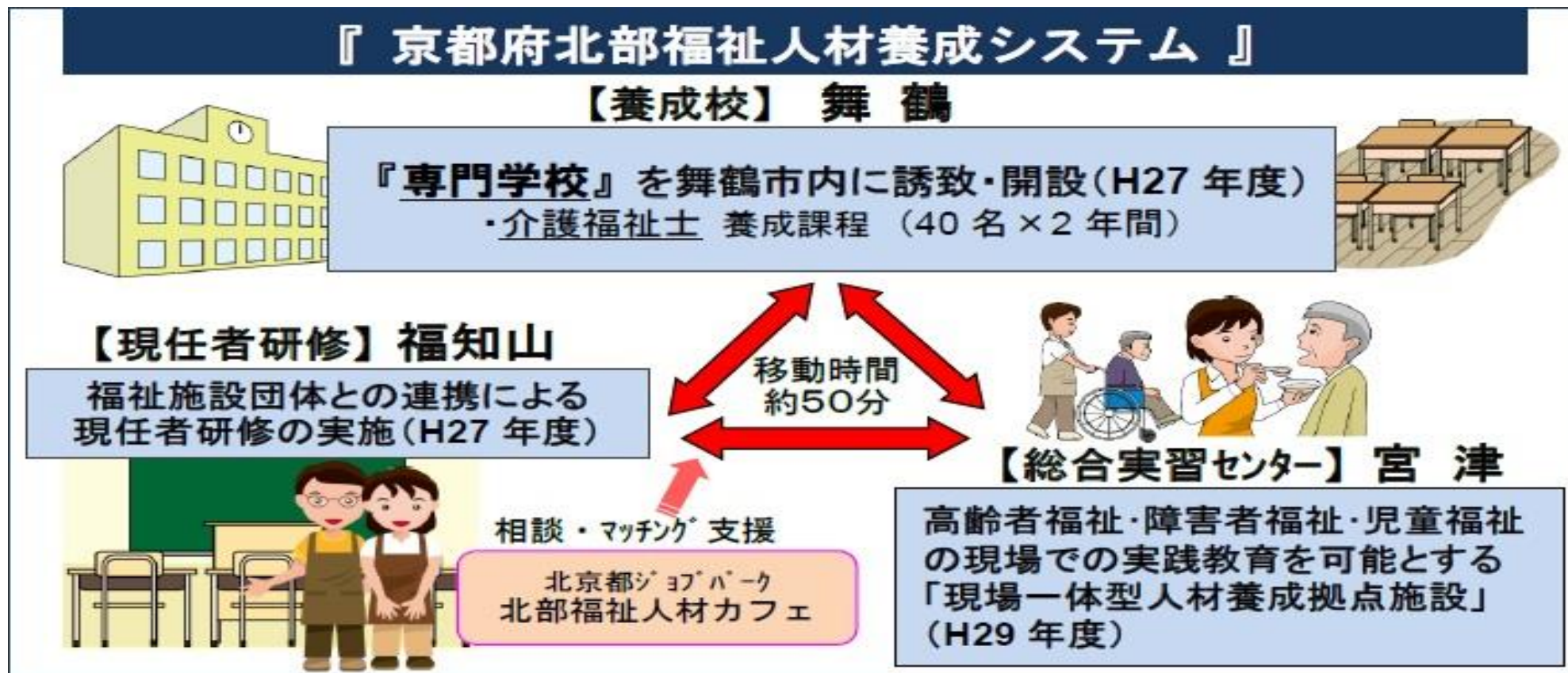
主催：京都府 事務局：京都府福祉人材サポートセンター事務局 ☎0120-698-560 (遠話無料) 京都府
[委託会社：(株)ハルマ]



■京都府北部福祉人材養成システムの展開

京都府北部地域は、府内の中でも高齢化率が高く、福祉サービスのニーズも高くなっており、福祉人材の養成・確保が喫緊の課題。

このため、北部地域の行政、福祉・医療関係団体、職能団体等の関係機関が一体となって「京都府北部福祉人材確保・定着戦略会議」を設置。地域全体で福祉人材を養成・確保に取り組み、府北部地域に現任者向け研修拠点を整備し、時間的・距離的な負担を軽減。都市部への地元人材の流出を防ぎ、また将来、地元に戻りやすくなるよう、研修・養成・実習の3つを柱にした『京都府北部福祉人材養成システム』を展開しています。



■ 大学実習 府北部フィールドワークプログラムの構築・実践

北部福祉人材フィールドワークって？

京都府北部（7市町）を中心に「福祉の学びの環境」を創り、福祉施設・自治体・医療施設・教育機関などが協働してまちぐるみで学生の実習や研修を受け入れます。



フィールドワークのプログラムづくりの条件

- 受入機関は2施設以上（福祉施設・医療施設、行政等）
- 2泊3日～の宿泊型
 - ・はじめて型：福祉現場を見る・知る
 - ・アドバンス型：専門分野を深めて学ぶ
 - ・資格取得型：介護福祉士・社会福祉士資格取得の実習
- 地域を学ぶ
 - 地域福祉的な視点を持ち、地域特性や市民生活にふれることができる構成が望ましい。
 - （機関連携の様子や、市民活動等）



1 北部にふれる



福知山市
舞鶴市
綾部市
宮津市
京丹後市
伊根町
与謝野町

受け入れ例

行政—福祉担当課
（高齢、障がい、児童）

医療—地域連携室
認知症対策

高齢—特別養護老人ホーム
デイサービス
地域包括支援センター

2 機関にふれる



行政
医療施設
老人保健施設
高齢者福祉施設
障がい者福祉施設
児童福祉施設
NPO法人 等

障がい—就労支援
グループホーム

児童—児童養護施設
保育所 等

3 人にふれる



- 介護福祉士・相談員
ホームヘルパー・ケアマネジャー
保育士・作業療法士・理学療法士
行政職員・社会福祉士・精神保健福祉士
医師・看護師・臨床心理士 等
- 民生・児童委員・町内会長
利用者家族・地域住民 等

そのまちに泊まる。
福祉の現場にふれる。
将来を考える。



地域の暮らし
風土・歴史等まち全体を
教材にする。



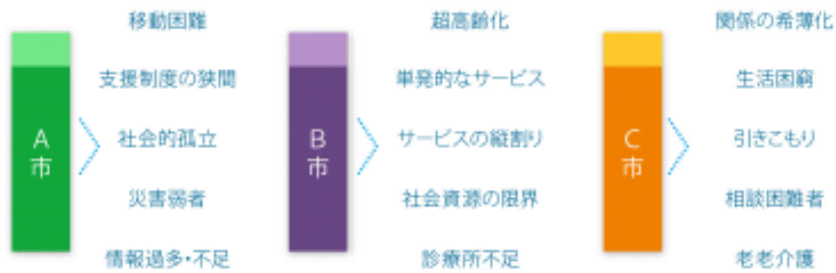
人と出会い・生活を
知り・共に考える
参加型の学び。



①～③を組み合わせることでプログラムを作ります。

地域生活に存在するさまざまな課題

<学びの一例> 地域の生活課題にどう対応しているか？



住民の声

- ・困っていても、困っていると見えにくい
- ・どこに相談していいかわからない
- ・相談する人が周りにいない
- ・多くの課題を抱えている
- ・本人だけでなく世帯全員が課題を抱えているなど



「福祉」「医療」「行政」の現場が
どのような「声」にどのような
「対応」をしているか
各地域の課題別に掘り下げる！

京都府北部地域において「**福祉の学びの環境**」を創り、福祉施設・自治体・医療施設・教育機関などが協働して「**まちぐるみ**」で学生の実習や研修を受け入れている。

京都市内に集中する大学等の学生に対して、府北部を知ってもらい、就職に繋げることをきっかけとすることを目指し、「府北部への実習・フィールドワークの誘致促進」を活動テーマに北部地域の魅力に触れ、学びが広がるプログラムを構築。

地域ごとのプログラム例

A市 誰もが住みやすい福祉のまちづくり

1日目 地元学生からの地域説明
2日目 行政・施設での実習
3日目 福祉施設実習・学生交流

地域を知り、福祉の視点から行政や施設
の役割を考え、防災対策等様々な角度から
福祉のまちづくりを考えます

C市 地域生活支援と包括的福祉実践

1日目 福祉施設実習
2日目 行政・地域包括支援センターでの実習
3日目 高齢者サロンへの参加 住民交流

機関連携や地域特性を把握し
施設・行政サービスの実践から
利用者の「地域生活」について考える

B市 医療・行政等の異業種連携による継続的・横断的支援

1日目 行政機関での実習
2日目 福祉施設・医療機関での実習
3日目 連携会議への参加

地域密着型医療や福祉実践が盛んな
地域特性を活かし、一人を救うネットワークを
知り、多職種連携のケア実践を学びます

(コンセプト)

「北部にふれる、機関にふれる、人にふれる」

- ◆その街に泊まる、福祉の現場にふれる、将来を考える。
- ◆地域の暮らし、風土・歴史等街全体を教材にする。
- ◆人との出会い、生活を知り、共に考える参加型の学び。

(成果) 15大学の200名を超える学生が参加、50の機関が受け入れを実施、参加大学は福祉系学部以外にも一般学部の大学も参画

小中高生や保護者・教員への職場理解促進事業

福祉の仕事について理解を深めるために児童生徒及び教員に対して理解促進事業を行う

■小中学生・保護者向け事業

- ・次世代担い手育成事業
(施設での仕事体験等を通じた福祉の仕事の理解促進)
- ・合同発表会で保護者に子どもの福祉職場でのやりがいを伝える。

■高校生・教員向け事業

- ・出前講座（授業において職員が出講し、福祉の仕事の魅力を発信）
- ・高校・（中学校小学校）教員セミナー
（進路指導教員へのアプローチ）

綾部・東綾小

不自由な体 授業で実感

綾部市立東綾小学校で6日、お年寄りや障がいのある人たちが毎日の生活でどんな不便な思いをしているかを知ろう、という体験授業があり、5年生20人が参加しました。

体が不自由な人、その人たちを支える人たちの思いや仕事を理解して、人を助ける喜びややりがいを知るために福祉の関係団体が進めている「次世代の担い手育成事業」。11月までに計30時間学ぶ予定で、この日は最初の授業でした。

20人は7班に分かれ、ヘッドホン、物を見えにくくするゴーグル、手袋、ひざやひじ用の厚いサポーター、2キロの重りが入ったベストなどを身に付けました。目や耳、手足が不自由だったり、思うように体が動かなくな

がっこう探検隊 丹後・丹波 44



つたりする状態を実感するためです。

市社会福祉協議会の人たちに指示してもらいながら、新聞をめくって読んだり、杖をついて階段を上り下りしたりしてみました。

みんな、「薄暗くてモヤモヤ

して文字が見えへん」「手すりがないと階段が怖い」「座るのは簡単やけど、立ち上がるのが大変」など口々に言います。

平らなところを歩こうとしても体が重く、つまずいてしまう児童もいました。

このシリーズ学習をすべて終えたら、来年3月に校内で発表会をする予定です。

(伊藤誠)

体中に道具をつけてお年寄りの体の不自由さを体験する児童たち＝綾部市鷹栖町

《東綾小学校の紹介》

- ・創立 2005（平成17）年
- ・児童数 99人
- ・教育目標 確かな学力、豊かな心、健康な身体を持ち、たくましく生きる児童の育成
- ・近澤寿代校長から 学校経営のテーマは「笑顔があふれ、『あい』のある東綾小を創ろう」。「あい」は「I（私）」「愛」などを意味します。

様々な年代への新規参入促進事業

■京都府福祉人材・研修センターマッチング事業

■京都ジョブパーク福祉人材コーナー運営事業

・それぞれの機関において、求人求職のマッチングを行うと共に、求職者支援としてカウンセリング、セミナーや施設見学会を実施



京都府福祉人材・研修センター（京都府委託事業）
福祉人材カフェ（京都ジョブパーク内）（京都府委託事業）

■ FUKUJOBきょうと（介護・福祉人材 総合支援センター）の運営）

FUKUJOBきょうと

介護・福祉人材総合支援センター

駅出口から離れた入口



狭い相談スペース



駅出口直結の入口に変更



相談スペースを拡大

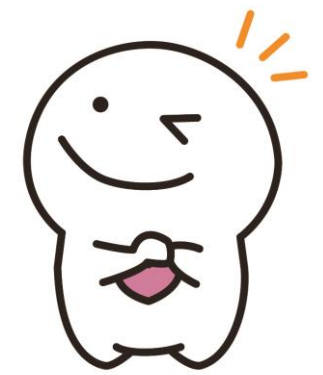


資料コーナーを整備



折込チラシを実施





■ハローワークとの連携事業

- ・ 府内ハローワークにおいて、福祉事業所の
 三二就職説明会の実施
- ・ 離職者訓練のメニューの1つとして、
 介護職員初任者研修取得コースを開講
- ・ ハローワーク相談員研修会やハローワーク
 職員と福祉事業所職員との意見交換会の開催
 →福祉施設に様々な種別、勤務形態があることを
 ハローワーク職員と情報共有
 (ミスマッチによる離職防止を図る)



京都府福祉人材・研修センター研修事業

職員の「専門性」と職場の「組織力」に着目し、
人材の育成を図る研修事業を実施

<研修体系>

- ・ 社会福祉施設等・市町村社会福祉協議会役職員研修
(12コース)
- ・ 介護支援専門員研修 (1コース)
- ・ 障害者支援従事者・管理者等研修 (10コース)
- ・ ホームヘルパー等研修 (2コース)
- ・ 種別研修 (6コース)
- ・ スキルアップ研修 (4コース)
- ・ 資格取得研修 (4コース)



【介護・福祉人材確保実績】

これらの取組を通じて、「京都府高齢者健康福祉計画」における要介護・要支援者の増加割合等を勘案し、京都府全体で平成24年から26年までの3年間で6,000人、平成27年から29年までの3年間で7,000人の確保を目標とし、業界・行政・学校関係者等が一体となり人材確保・育成・定着に取り組み、毎年100%以上の実績を達成。

(成果)

平成24年度～26年度	人材確保定着目標6,000人 確保数6,707人 (111.7%)
平成27年度	人材確保定着目標2,350人 確保数2,384人(101.4%)
平成28年度	人材確保定着目標2,350人 確保数2,408人(102.4%)
平成28年度	人材確保定着目標2,350人

(※確保定着数は入職者－離職者)

※確保定着数計 11,499人(5年間実績)



今後の取組目標

■ 上位認証法人の拡大 ■ 福祉の星事業の推進

- ・ 上位認証法人の人事・採用担当でワーキングを開催し、採用担当者の福祉職場の魅力発進力を向上させること。
- ・ 変形時間労働制の採用による週休3日制や有給休暇の時効による消滅日数分のプール制による介護休暇時等の上乗せ休暇付与など、この業界が最先端の勤務環境となる可能性も模索し、求職者に選ばれる業界を目指す。



京都府の取組は、下記ページも是非ご覧ください

■ kyoto294.net (きょうとふくしねっと)



▲ 認証マークキャラクター「ここまる」

 facebook 「kyoto294」

京都の福祉のお仕事情報は
ここまるにおまかせ!!



facebook kyoto294

