

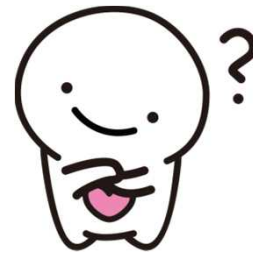
# 認証・評価制度の具体的な検討に向けて

～京都府の例 これまでの取組と今後の課題～

京都府 健康福祉部 介護・地域福祉課



# なぜ、「認証制度」なのか



平成20年12月 『介護・福祉サービス人材確保プラン』策定以降、紹介予定派遣、就職フェア、人材確保のためのプラットフォームなどで様々な人材確保事業に取り組む中で…



## ■福祉人材確保には新しいシステムが必要！

- ①若者にとって魅力のある業界に福祉業界を変えること
- ②それに向けて事業所自らが動くシステム（意識と行動を変えられる環境）を整えること

# 認証制度の検討・構築にあたって

業界自らが動くシステムにするために、「オール京都体制」で  
制度の検討・構築・推進を実施

<平成24年度>

4月～9月 きょうと介護・福祉ジョブネットのプロジェクトチームにおいて  
福祉現場職員の意見を聴取

9月～3月 福祉人材育成認証事業推進会議(※)において制度を検討・構築

(※)H24.9設置

福祉関係団体・学識経験者・大学・経営者団体・行政等で構成

平成25年4月のスタートと同時に多数の福祉事業所が参加

	認証事業所数	宣言事業所数 (認証含む)
平成25年度末時点	59件	238件
平成26年度末時点	133件	390件

★26年度末の  
特養及び老健施設のうち、  
事業者団体加入施設の状況  
・宣言 91%  
・認証 64%

# 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)

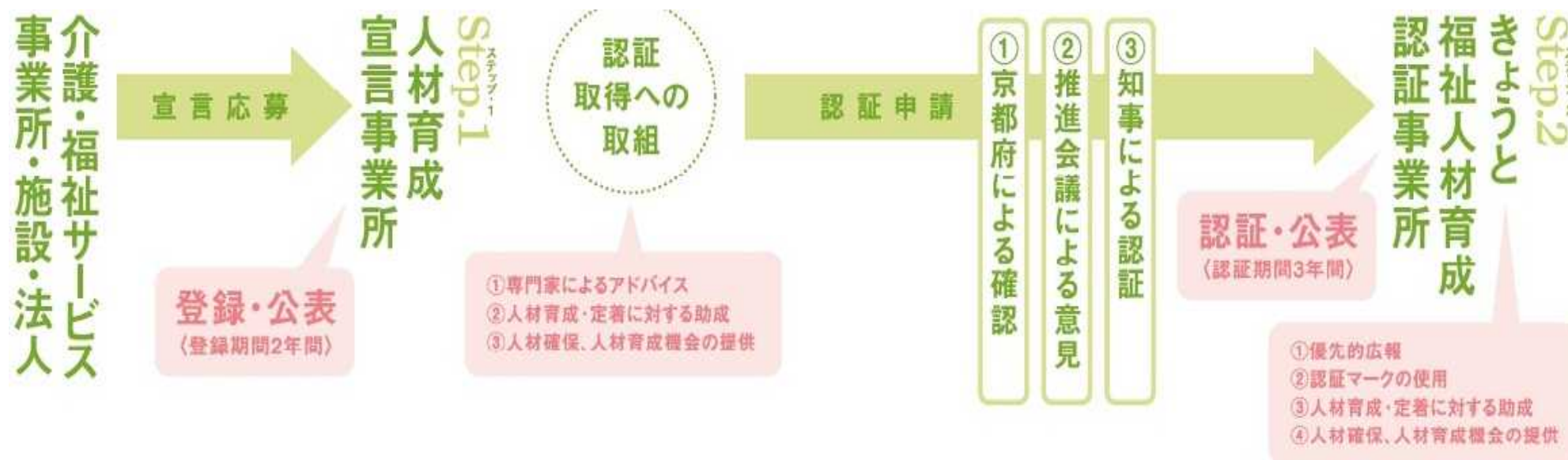
- ①ホップ 人材育成に取り組むことを意思表示→「宣言」
- ②ステップ 認証基準を満たす→「認証」
- ③ジャンプ 更なる取組→「上位認証」

## ▼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、京都府知事名で認証



# 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
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

# 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

＜平成27年度(4月～12月)の実施予定＞

- ・集合コンサルティング×3クール、階層別研修・育成スキルアップ研修×4クール
- ・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同数実施

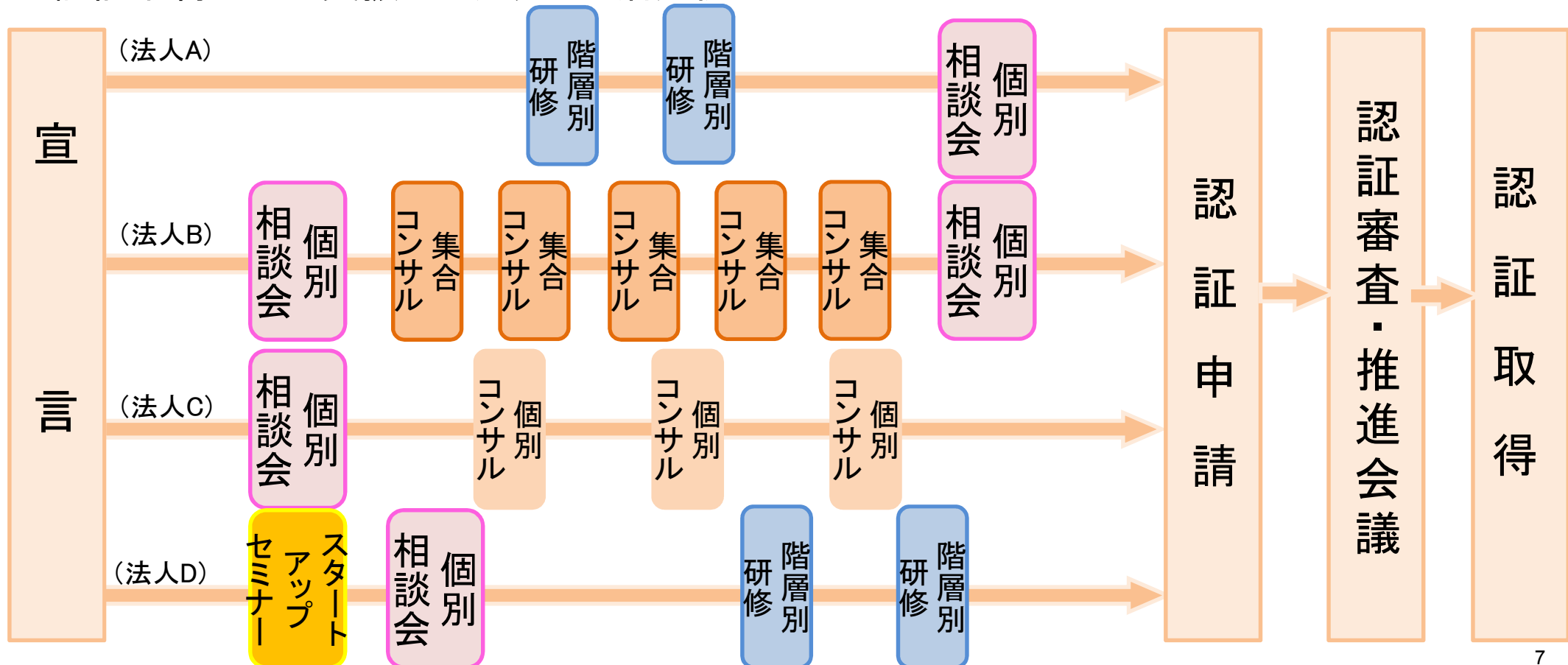
支援メニュー	内容
①集合コンサルティング (9種類)	講義と個別ワークの組み合わせにより、認証取得に求められる制度や計画の策定を目指す
②個別コンサルティング	個別の課題に対し、コンサルタントが事業所に訪問し、制度構築、計画策定に対して支援
③個別相談会	2時間を基本として、コンサルタントと個別相談を行う
④階層別研修・育成スキル アップ研修(8種類)	認証基準となる階層別研修、OJT指導者研修等を実施
⑤事業所内研修	事業所の特別な事情により階層別研修等の受講が難しい場合に研修講師を派遣
⑥認証スタートアップセミナー	認証制度の意義・基準を説明

# 宣言事業所の支援活用状況

## <特徴>

- ・2年間の宣言期間の中で、事業所が自らのレベル・タイミングに合わせて支援メニューの活用が可能
- ・26年度に認証を取得した事業所(74件)のうち、67件(90%)が支援メニューを活用
- ・個別の課題に対応可能な「個別相談会」のニーズが多い(26年度実績 154回)

## <認証取得までの支援プログラムの活用例>





# 認証事業所のメリット



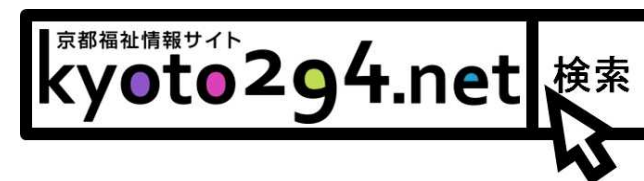
## 1. 学生等若者への普及

### ■ 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、京都府の運営する「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
- ・認証事業所の地域や種別、規模で検索が可能



## 2. 人材確保機会の提供

### ■ 京都府福祉人材確保事業の中で、「認証事業所限定」事業を展開

大学内合同就職説明会への出展や、福祉就活サポートプログラム（最終学年の大学・短大生を対象に、カウンセリング・セミナー・施設見学会などを経て就職に結びつける事業）への参加などを「認証事業所限定」で実施

# 認証取得による効果①

## 1. 平成27年4月の採用予定状況について(新規学卒及び卒後3年以内)

	有効回答数 (※)	平均採用計 画数	平均採用 見込み数	充足率
認証取得後1年以上 経過した事業所 (②⑤認証事業所)	34件	9.9人	8.5人	85.5%
上記以外の事業所 (②⑥認証事業所・ 宣言事業所)	86件	6.0人	4.2人	69.3%

## 2. 就職フェアでの影響(平成27年3月開催)

	出展事 業所数	平均			
		ブース訪問 者数	見学会等 参加者数	採用試験 エントリー数	採用者数
認証事業所	51件	18.5人	4.4人	1.7人	1.02人
宣言事業所	59件	14.5人	1.4人	0.4人	0.17人
合計	110件	16.4人	2.8人	1.0人	0.56人

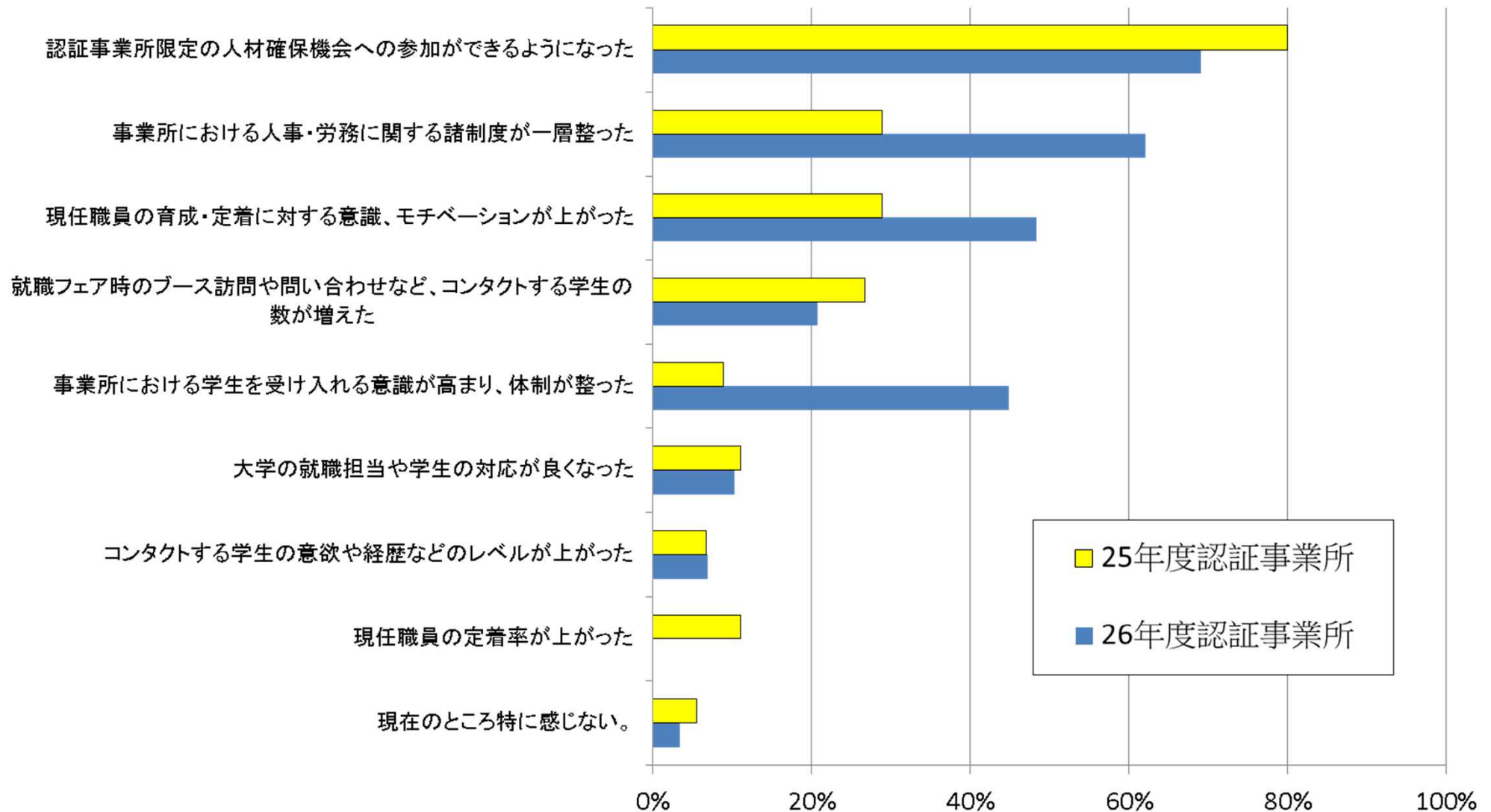
1: 宣言・認証事業所へのアンケート(H27.2実施/回答212件)より

「採用計画数」と「採用見込み数」の両方を記入した事業所のみで集計

2: 就職フェア(H27.3)の出展事業所アンケートより

# 認証取得による効果②

## 3. 認証取得後の具体的な効果として感じていること(選択式・複数回答可)



宣言・認証事業所へのアンケート(H27.2実施/回答212件)より

# 認証取得による効果③

## 4. 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)

### ①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行政(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行政から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

### ②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

### ③組織の変化

- ・認証を取得することにより職員のモチベーションが上がり、サービス内容が良くなった
- ・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



# これまで&今後の課題等

24年度 (検討年度)	<ul style="list-style-type: none"><li>・認証制度を始める合意(業界を巻き込んで制度全体の検討)</li><li>・予算の獲得、認証基準等制度の構築</li></ul>
25年度 (1年目)	<ul style="list-style-type: none"><li>・スタートダッシュとしての制度の強力な推進</li><li>・認証制度に対する業界、大学関係者への理解促進</li></ul>
26年度 (2年目)	<ul style="list-style-type: none"><li>・大学生等求職者への効果的な普及</li><li>・規模・種別に偏らない新たな宣言事業所の開拓</li></ul>
27年度 (3年目)	<ul style="list-style-type: none"><li>・上位認証を含めた認証制度の全体像と事業効果の提示</li><li>・「業界ボトムアップ」と「認証の質の担保」の両立</li></ul>
今後	<ul style="list-style-type: none"><li>・制度全体を継続可能にするための効率的な事業運営</li><li>・支援を必要とする事業所の状況に対応する支援プログラムの再構築</li><li>・「認証制度を根拠とした福祉職場の情報発信」を業界自体が取り組める仕組みづくり</li><li>・労働基準行政との連携による労働法令違反情報等の共有</li></ul>

# 認証制度を推進する上でのポイント



## 1. 覚悟

- ・行政として、「優良な事業所を応援する」という舵を切る覚悟  
(同時に、やる気のある限りは切り捨てられないシステムを準備)

## 2. 事業の目的を共有すること

- ・福祉人材の確保という課題に対応する絶対的な必要性の共有
- ・良い事業所を目立たせることではなく、府民が安心して住み慣れた土地で年齢を重ねられる社会の実現が目的

## 3. 他の事業と組み合わせて実施すること

- ・認証制度は、事業者及び求職者の意識を変えるためのツールの1つにすぎない



# (参考) 認証制度の実施体制(初年度)

## ■ 決算状況

事業	内容	体制	決算額
認証制度推進事業【委託】	宣言事業所の開拓 大学、学生等への制度周知 宣言・審査の受付等事務局業務 等 ※大学と連携した新卒者確保事業含む	人材サービス会社 <常駐7名>	約4,600万円  ※大学と連携した新卒者確保事業含む
コンサルティング事業【委託】	宣言事業所への支援 審査への助言 等	コンサルティング会社 <主任コンサルタント2名>	約4,000万円
補助金【直執行】	宣言事業所の取組への助成 等	直執行	約650万円
認証制度推進費【直執行】	認証推進会議、認証式開催費 審査旅費 等	直執行	約24万円

## ■ 京都府体制

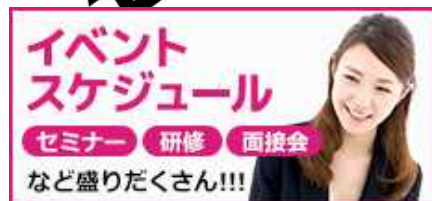
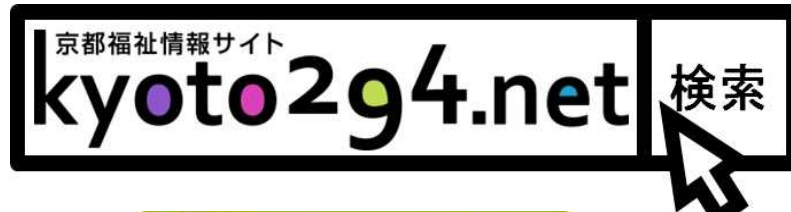
介護・地域福祉課 福祉人材担当: 正職員4名+嘱託職員1名+臨時職員1名

うち、認証制度の担当者: 担当1名+副課長



京都府の取組は、下記ページも是非ご覧ください

■ [kyoto294.net](http://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

