きょうと福祉人材育成認証制度

~より多くの若者が福祉に魅力を感じ、福祉を選ぶために~

京都府 健康福祉部 介護・地域福祉課 田村 智



京都府のこれまでの福祉人材確保の取組

- 平成20年12月 『介護・福祉サービス人材確保プラン』
 - ①人材確保のための人材プラットフォームの構築
 - ②専門性・スキルアップ向上支援のための研修 ネットワークの構築
 - ③事業所における雇用確保等に対する支援
- 平成21年~23年 4,000人確保目標 →4,136人確保
- 平成24年~26年 6,000人(北部900人)確保目標 (京都府高齢者保健福祉計画にも位置づけ)

→24、25で4,535人(北部624人)確保

(目標の113%)

ただ今、福祉人材確保総合事業を展開中!

平成26年度京都府介護·福祉人材確保総合事業

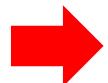
- ■重点目標
 - I 3年間で新たに福祉人材6,000人の確保 及び定着を支援
 - Ⅱ 福祉人材育成認証制度等の活用・促進
 - Ⅲ 京都府北部人材養成システム推進事業
 - IV 潜在有資格者·介護離職者再就職支援事業
- ■事業費

638,818千円(②5 552,602千円)

福祉人材確保に向けて京都府の取組

- ■福祉人材確保に向けて、何が必要か?
- ①学生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!
- ■取組を成功させるためには?

業界自らが動くシステムにするために、制度の検討・構築・ 推進を福祉業界を含む「オール京都体制」で行う!



■ 福祉を変えるシステムを!

新たなシステムの検討・構築・推進体制

- ■行政のみではない<u>「オール京都」</u>体制の確立
- * 福祉人材の確保・定着のために業界等の連携を図るプラットフォーム(平成21年設置)等で、これまでから業界と行政の関係を構築
- * 新たなシステムの検討にあたり、福祉関係団体、学識経験者、大学、経営者団体、行政で構成する「京都府福祉人材育成認証事業推進会議」を設置



新たな制度の創設 ~きょうと福祉人材育成認証制度~



■業界自らが業界・事業所のレベルアップに取り 組む方法を、業界団体等を巻き込んで検討



■「きょうと福祉人材育成認証制度」の創設 <日本初の取組!> (平成25年度)



■<u>制度開始1年で、種別事業者団体加盟施設の</u> うち、高齢は約80%、障害は約55%が参加!

~きょうと福祉人材育成認証制度とは~ 目的



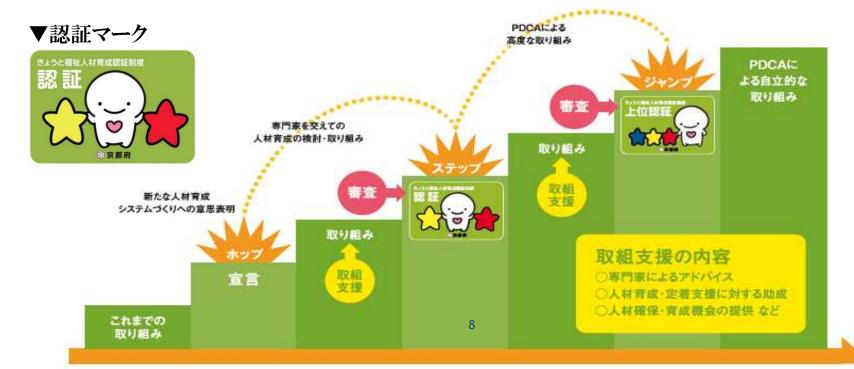
①福祉業界の「見える化」による若者の参入促進

②地域包括ケアを実践・推進する中核人材の育成

③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)

~きょうと福祉人材育成認証制度とは~ ホップ、ステップ、ジャンプの3段階

- ①ホップ 人材育成に取り組むことを意思表明→「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」



~きょうと福祉人材育成認証制度とは~ 京都府独自の認証基準



■独自の基準(4分野17項目)でチェック!

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、給与表の職員への周知 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、「人材育成」
- * 給与は、水準ではなく、「職員へ公表状況」を評価対象にし、認証後に初 任給や賞与について公表

~きょうと福祉人材育成認証制度とは~ 事業所の人材育成の支援、人材確保機会の提供

- ■宣言事業所に対しては、以下の5つのプログラムで認証 までをきめ細かく支援
 - ①個別相談会
 - ②集合コンサルティング
 - ③個別コンサルティング
 - ④階層別研修・育成スキルアップ研修
 - ⑤事業所内研修(講師派遣)

▼第1回認証式(平成25年10月)



■認証事業所には、大学と共催実施する学内合同就職 説明会への出展等、人材確保の機会を提供 ~きょうと福祉人材育成認証制度とは~

学生への普及①



- ■認証事業所を公表、若者に働きやすい職場として推薦
- ①大学のキャリアセンターと協働して学生への周知
 - ・大学における就職ガイダンスを実施し、認証制度を含め福祉 職場の魅力発信を行う
- ②認証マークの活用 (例)福祉の合同就職説明会で ブースに認証マークを掲示

▼認証マーク



▼認証マークの使用例(@合同就職説明会)



~きょうと福祉人材育成認証制度とは~

学生への普及②



■認証事業所の情報は、京都府の運営するwebサイト「kyoto294.net」(きょうとふくしねっと)で公表



▼京都府の福祉人材事業を紹介するサイト

kyoto294.net 検索

* 公表項目は、「人材育成・教育関係情報」、「働きやすさ情報」、「社会貢献情報」、 「給与情報」など

* 認証事業所の地域や種別、 規模で検索が可能

~きょうと福祉人材育成認証制度とは~ 学生からの意見



- * 自分の判断だけでなく、京都府が認証したという施設であれば安心!
- * 働きながら自分が成長していける職場や働きやすい環境の施設を見つけられる。
- * 就職先を探す・選ぶための一つの指標にできる。
- ▼学生用制度 周知ツール





と毎日が発見ばかりの仕事です。

物になっていくと感じています。

利用者さんの「ありがとう」と「笑顔」をいかにたくさん得ることができるかが私たちのやりがいや宝



~きょうと福祉人材育成認証制度とは~

取組状況

- ■取組状況【平成26年3月末現在】
- * 宣言事業者 238件 (目標 100件)※認証含む
- * 認証事業者 59件 (目標 50件)

(参考)種別事業者団体加盟施設の状況

種 別	宣 言	認証
高齢系	79.8%	35.3%
障害系	55. 3%	14.4%
児童系	11.3%	3.1%

26年度も4,5月の 2ヶ月で40件を超える 宣言があります!



~きょうと福祉人材育成認証制度とは~

今後の課題



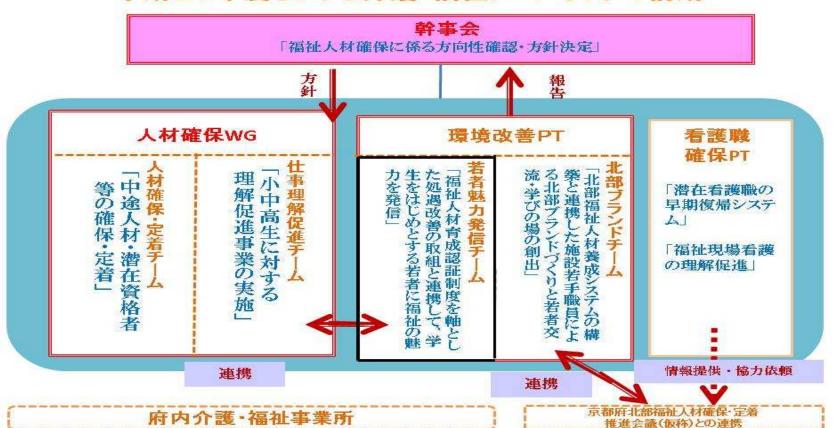
- ■更なる制度の推進に向けて
- * 事業所が活用しやすい人材育成の取組への支援策の充実
- * 認証・宣言事業所の種別・規模の偏りの改善し、制度を推進
- ■上位認証の検討
- * リーディングカンパニーを示すことで、業界の意識向上とともに、「魅力的な職場」として、学生の福祉への興味喚起につなげる
- ■学生への制度活用促進
- * 福祉に目を向けていない学生が興味を持つ「きっかけ」にできるより効果的な周知方策の展開(業界若手職員でただ今検討中!)
- *「選ばれる事業所」として、学生への「見せ方」の認証事業所自ら の工夫が必要 ¹⁵

今年度の新たな取組①

~現場の若手から福祉の魅力を発信!~

「きょうと介護・福祉ジョブネット」・・・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(H21年度設立)

平成26年度きょうと介護・福祉ジョブネットの構成



今年度の新たな取組②



~「学生応援プログラム」~

- * 大学と連携し、相談から就活サポートまで学生のステージに応じた「学生応援プログラム」を実施
- * 就職活動を始める前の1、2年生から、ガイダンスや福祉職場インターンシップに誘導することで、福祉職場を就職先の選択肢に入れてもらう
- →「きょうと福祉人材育成認証制度」 を軸に、更なる人材確保に 取り組んで参ります!

▼大学キャリアセンター向けパンフレット

福祉業界の魅力、
伝えます。
■京都府大学連携新卒者確保事業

京都府大学連携新卒者確保事業

京都府大学連携新卒者確保事業

京都府大学連携新卒者確保事業

「本語の大学生が開社業界へ観報し、定南することを目的としている事業です。

「本語のニーズやご要望に合わせて企画・運営を行うオーダーメイド型>
6つのプログラムメニューから選択

学内業界
カイダンス

「学内業界
カイダンス

「学内書界
カイダンス

「学内書別
加藤県
カイデンス

「大学の一人でした。」
「大学内書館」
「大学の一人でした。」
「大学の一人でした。」
「大学内書館
「大学内書館」
「大学の一人でした。」
「大学の一人でした。

ご清聴ありがとうございました。

福祉業界のボトムアップとイメージアップにより、 福祉人材の「量と質」の確保に努めてまいりますので、 引き続きご支援とご協力をよろしくお願いします。



▼認証マークキャラクター(名前はまだ決まっていない・・・) キャラクターデザイン募集には243件 ネーミング募集には、5,167件の応募がありました!(ただ今選考中)

<補足>

~きょうと福祉人材育成認証制度とは~ 京都府独自の認証基準

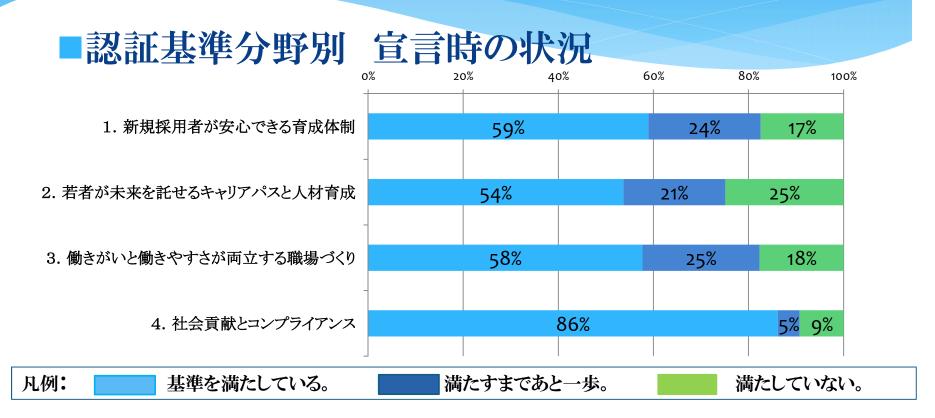


■独自の基準(4分野17項目)でチェック!

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、給与表の職員への周知 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

~4分野17項目の基準~

認証基準分野の分析(25年度の実績から



* 特に「2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成」が、他の分野に比べて基準を満たしていない割合が高くなっている。

~4分野17項目の基準~

認証基準項目の分析(25年度の実績から)

■ 基準を<u>満たしている</u>場合が多い主な認証基準

評価項目	認証基準	(参考)分野
地域や学校との交流	・地域交流の実施 ・学生受入のためのガイドライン や体制の整備	4. 社会貢献とコンプライアンス
関係法令の遵守	・行政監査指導等における指摘 事項に対する改善	
健康管理に関する取組 の実施	・取組の実施及び全職員への周知	3. 働きがいと働きや すさが両立する職場づ くり

~4分野17項目の基準~

認証基準項目の分析(25年度の実績から)

■基準を<u>満たしていない</u>場合が多い主な認証基準

評価項目	認証基準	(参考)分野
人材育成計画の策定	・会議による階層別人材育成計画の策定・全職員への公表	2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成
キャリアパス制度の導 入	・概ね10年目までのキャリアパスの作成 ・全職員への公表	
休暇取得・労働時間縮 減のための取組の実施	・取組推進のための検討会議の開設(他会議との併用可。年1回以上)・取組の実施及び全職員への周知	3. 働きがいと働きや すさが両立する職場づ くり



課題・今後の展開

「きょうと福祉人材育成認証制度」のターゲット: これからの福祉をささえる若者、中核となるべき人材



このターゲットに魅力を訴えるには、認証基準の中でも、特に 「2. 未来を託せるキャリアパスと人材育成」が重要 しかし、認証基準の中では、最も<u>達成度が低い</u>



「きょうと福祉人材育成認証制度」を軸に、事業所意識の向上、キャリアパス等の整備を進めることで、

中長期的・持続可能な人材確保・育成・定着に繋げていきたい。

課題・今後の展開

併せて、

- * 新たな「介護・福祉職のイメージ」の確立
- * 福祉を担う人材の裾野の拡大
- * 潜在的な有資格者の就業支援



ン これらに向けて積極的な情報発信や支援の取組を 強化していくことが必要!

「きょうと福祉人材育成認証制度」のさらなる進化を通じて、 介護・福祉業界とこれからの福祉の担い手となり得る人々と の『架け橋』を築いていきたい。