

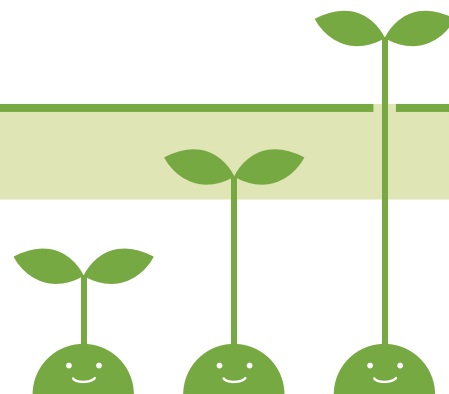
まよなご
福祉
認定
社
制
人
材
度
育成

ながく、つよく育てます

KYOTO WELFARE PERSONNEL TRAINING CERTIFICATION SYSTEM

背景

京都府では、急速に拡大・成長する介護・福祉業界の人材確保を喫緊の重点課題と捉え、福祉系学生のみならず、幅広く若者にこの業界に就職いただくための取組を介護・福祉業界の皆様方と進めて参りました。



しかしながら、「特別な資格がないと就職できない」、「仕事内容がよく分からない」、「給与や定着率が悪い」など、必ずしも、介護・福祉現場の実態が、学生や保護者、学校関係者に正しく伝わっていないことも判明しました。

このため、学生をはじめとした若者に、福祉業界が安心して働ける業界であることを、根拠を持って説明していくことが重要と考え、そのツールとして「福祉人材育成認証制度」を創設することとしたものです。



本制度に期待すること



佛教大学
進路就職課 課長

本城 江理さん

福祉業界への人材を輩出する大学や福祉業界の就職を目指す学生にとって、就職に関する情報収集の手段の一つとして、本制度を大いに活用できるのではないかと考えています。

また、京都府を先頭に、人材を受け入れる福祉事業所と送り出す大学やその他の機関が一丸となって「京都の福祉人材を育てる」という試みが、全国の先駆けとなり、福祉業界の未来がさらに夢あふれるものになる事を期待しています。



(福) 青谷福祉会
特別養護老人ホーム ヴィラ稲荷山
介護職員

山本 有紀さん

これまで見えにくかった福祉業界ですが、職員が働きやすいようにと、業界全体ががんばっていることを分かりやすく紹介するのが、この制度だと感じました。福祉業界の実際を知ってもらえれば、もっと若い人が増えると思いますし、私も後輩に勧めやすくなります。

また、私もそうですが、若い職員にとっては、事業所の取組が認証されて、公表されることで、これからのキャリアを描きやすくなるし、働くことに対する希望や目標、モチベーションが高くなると思いましたので、ぜひ多くの事業所に認証を取っていただきたいです。



活用のススメ

人材確保及び育成のために、現在進行中の頑張りを、可視化することをお勧めします。是非手を上げて下さい。共に歩みます。

京都府社会福祉施設協議会会長
櫛田 匠／くしだ たくみ

仕事を通じて着実に成長できる、これこそ若者が希望をもって働ける職場です。ぜひ認証制度を活用しましょう。

京都市老人福祉施設協議会会長
羽賀 進／はが すずむ

若手の良い人材を確保することは重要です。この認証制度を活用して人材育成の指針を作りませんか？

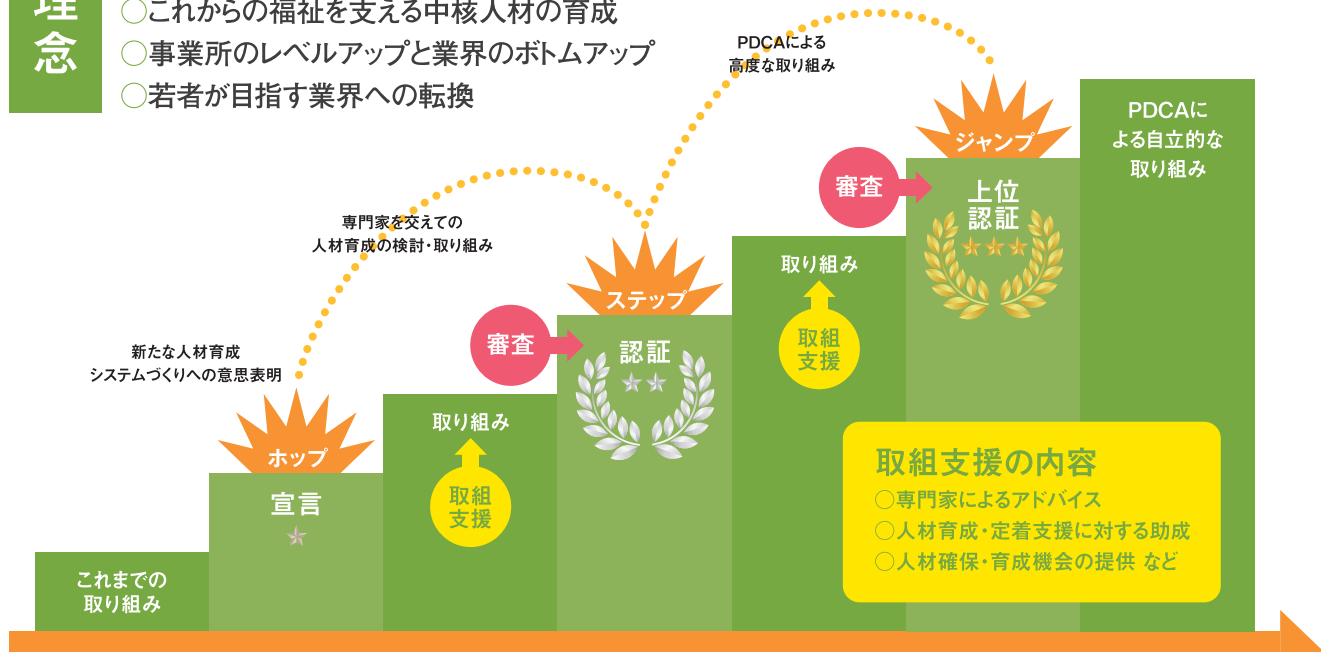
京都知的障害者福祉施設協議会会長
矢野 隆弘／やの たかひろ



きょうと福祉人材育成認証制度

理念

- 人材育成に取り組む事業所を分かりやすく紹介（業界の「見える化」、若者の参入促進）
- これからの福祉を支える中核人材の育成
- 事業所のレベルアップと業界のボトムアップ
- 若者が目指す業界への転換



認証取得のメリット

1. 京都府が、認証事業所を大学や学生に積極的に広報します。
2. 認証取得への取組を通じて、組織を活性化できます。
3. 採用活動等において認証マークが活用できます。

また、宣言事業所には、人材育成に関する取組に対し、京都府が事業所の状況に応じたメニューで支援します。



宣言事業所への支援メニュー

1. 福祉業界に実績がある専門家からアドバイスが受けられます。

- 「集合コンサルティング」では、ワークショップを取り入れた連続講座により、人材育成に係る組織経営の全般が学べます。
 - 「個別相談」では、人材育成に係る課題等について、必要に応じて、専門家に相談できます。
 - 「組織診断」では、組織のモチベーション状態を診断することにより、取り組むべき優先課題が分かります。
 - 「個別訪問コンサルティング」では、事業所の実情に応じたアドバイスにより、認証取得への最終段階を支援します。
- （アドバイスメニューは予定です）

2. 人材育成のための研修が受講できます。

OJT指導者研修、コーチング研修、面談者研修など（研修テーマは予定です）

3. 人材育成認証への取組に対する助成が受けられます。

新たに実施する人材育成研修や受験対策講座に係る講師謝金、メンタル相談に係る相談員謝金、外部研修の受講料、第三者評価の評価料金など、詳しくは、介護・地域福祉課又は認証事業推進員にお問い合わせください。（対象事業は予定です）



認証までのフロー

介護・福祉サービス
事業所・施設・法人

宣言応募

登録・公表
〈登録期間2年間〉

Step.1
ステップ・1
人材育成
宣言事業所

認証
取得への
取組

- ①専門家によるアドバイス
- ②人材育成・定着に対する助成
- ③人材確保、人材育成機会の提供

認証申請

①京都府による確認

②推進会議による意見

③知事による認証

認証・公表
〈認証期間3年間〉

- ①優先的広報
- ②認証マークの使用
- ③人材育成・定着に対する助成
- ④人材確保、人材育成機会の提供

Step.2
ステップ・2
きよつと
福祉人材育成
認証事業所



認証の評価項目及び認証基準

評価項目	認証基準(全て必須)
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 公表 ■会議による計画(目標、具体的な育成手法、研修内容)の策定(他会議との併用可。年1回以上) ■全職員への公表 ②新規採用者研修(合同・派遣含む)の実施 実績 ■全職員への公表 ■計画に沿った研修の実施 ■受けられなかった職員へのフォローの実施 ③OJT指導者に対する研修等の実施 実績 ■OJT指導者又はプリセプターの設置及び全職員への公表 ■OJT指導者やプリセプターに対する研修の実施
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 公表 ■概ね10年目までのキャリアパスの作成(医療職を除く) ■全職員への公表 ②人材育成計画の策定 公表 ■会議による随時別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談を含める)の策定(他会議との併用可。年1回以上) ■全職員への公表 ③資質向上研修(合同・派遣含む)の実施 実績 ■人材育成計画に沿った研修の実施 ④資格取得に対する支援(取組例:受験対策講座の開催・受講料の負担、受験手数料の負担) 実績 ■人材育成計画に沿った支援の実施 ⑤人材育成を目的とした面談の実施 実績 ■人材育成を目的とした面談の実施(年1回以上) ⑥人材育成を目的とした評価の実施 実績 ■人材育成を目的とした評価の実施(年1回以上) ※常用労働者5人以下の小規模事業所を除く。 ⑦給与体系又は給与表の導入 公表 ■給与体系又は給与表の全職員への周知
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	①休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施 公表 ■取組推進のための検討会議の開催(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 ②出産後復帰に関する取組の実施 公表 ■取組の実施及び全職員への周知 (取組例:育児休業中のコミュニケーション、職場復帰プログラム、再雇用制度) ※「京都モデル」WLB認証企業は免除 ③育児、介護を両立できる取組の実施 公表 ■取組の実施及び全職員への周知 (取組例:柔軟な勤務制度、学校行事参加のための特別休暇制度)※「京都モデル」WLB認証企業は免除 ④健康管理に関する取組の実施 公表 ■健康管理、増進に関する検討会議の開催(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 (取組例:相談体制の整備、夜勤ガイドライン等)
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 実績 ■3年以内の第三者評価の受診 ②地域や学校との交流 実績 ■地域交流の実施 (取組例:イベントへの地域住民の招待、実習やインターンシップ受入ガイドラインの作成、ボランティアの受入) ■学生受入のためのガイドラインや体制の整備 ③関係法令の遵守 制度 ■関係法令遵守の誓約 ■行政監査指導等における指摘事項に対する改善

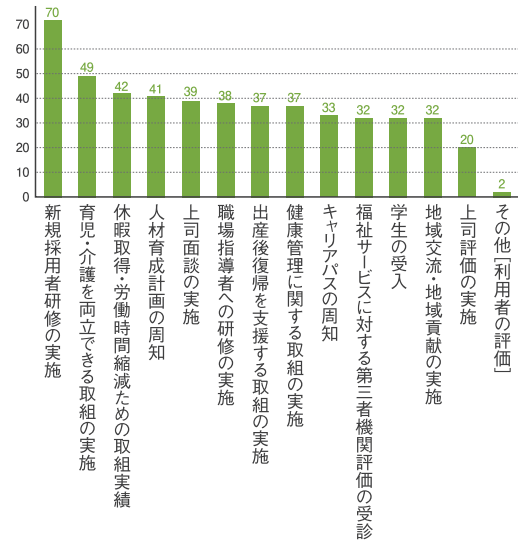
※「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業

〈参考〉

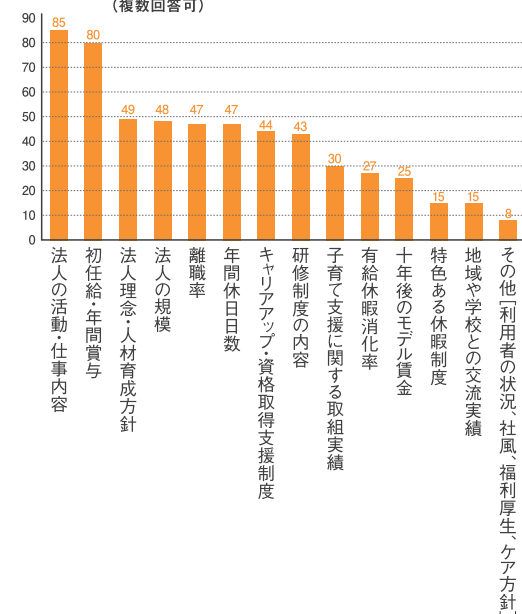
学生の就職先検討に必要な情報に関するアンケート

回答者／学生102名[男性24名・女性78名] 2012.12京都府調査

Q1 基本情報に加え、認証の取得基準がどのような基準であれば、就職先の検討材料として活用しますか？
(複数回答可)



Q2 福祉業界での就職先を検討する際に知りたい基本情報はどのようなものですか？
(複数回答可)



認証事業所の公表イメージ(平成25年夏頃サイトオープン予定)

福祉人材に関するポータルサイトに認証制度の専用ページを設け、認証事業所の基本情報、人材育成の取組内容及び採用情報等を公表します。また、大学のキャリアセンターや教員にも情報提供し、積極的な活用を依頼することとしています。

社会福祉法人 やすらぎ福祉会

〈事業所情報〉
本部所在地: 京都市〇〇区〇〇町〇番地
代表者名: 〇〇〇〇
事業種別: 高齢・障害
事業所名: 特別養護老人ホームやすらぎ(京都市上京区)、
デイサービスセンターやすらぎ
(京都市上京区、訪問介護やすらぎ(京都市上京区)、訪問介護はほえみ(京都市北区)
職員数: 100名(男性40名、女性60名)
設立年: 昭和45年
法人理念: ・地域の人々の安心、安全な暮らしを支える施設
・利用者様と職員の両方の幸福を追求する笑顔あふれる施設

photo

photo

〈人材育成・教育関係情報〉
■人材育成方針
人材こそが最も重要な経営資源であり、職員一人ひとりの意欲と能力の高まりが利用者サービスの向上に繋がると考え、次の3点を基本方針とし、人材育成計画策定しています。
①職員に成長を実感させ、自信を育む。
②専門性と組織性のバランスを育む。
③職員を育てる組織風土を作る。
■特徴ある研修制度
○介護福祉士受験対策講座(2年目以上)
○他施設交換研修(4年目以上)
○職員による自主企画研修(例:医療の基礎知識、ガジェットメカニクス講座、業と体の関係講座など)
■その他
6年目以降のキャリアパスは、スペシャリストコースと指導者コースのどちらかを選択します。

社会貢献情報

■インターンシップ:5日間コース(通年実施)
■実習:〇〇大学社会福祉学科実習施設、〇〇専門学校介護福祉科実習施設
■地域との交流実績: 小学校への出前講座、夏休み職場チャレンジ体験、介護教室など

〈採用情報〉
■初任給:178,000円 ■賞与(前年実績):4,15万円
■10年後のモデル賃金:280,000円(基本月給)
■連絡先:075-〇〇〇-〇〇〇〇
■URL:http://

photo



FAQ／よくあるご質問

対象事業所

Q1

法人としては、府内に2つの施設を経営しているが、新卒の採用や研修はそれぞれの施設ごとに行っている。この場合、一方の施設だけでも認証を取得できるのか？

A1

はい。同一法人でも、事業所ごとに人材育成方針、研修制度、採用情報が異なる場合は、事業所単位で宣言や認証審査の申請をしていただくこととなります。

Q2

新卒採用や研修は、他府県にある法人本部が一括して行っているが、京都府内にある事業所は、認証を取得することが出来ないのか？

A2

いいえ。本制度は、京都府内に所在する事業所・法人を対象としていますので、採用・研修の権限がなくても、府内の事業所が宣言や認証審査を申請をいただくことは可能です。また、京都府の支援(専門家からのアドバイスや助成)も宣言いただいた京都府内事業所のみ対象となります。

申請手順

Q3

当法人は、すでに認証基準を満たしていると考えているので、宣言せずに、すぐに認証審査を申請することはできるのか？

A3

いいえ。すでに認証基準を満たしていても、まず、「宣言書」を提出していただくこととなります。ただし、宣言書と認証審査申請書を同時に提出していただくことは可能です。

取組支援

Q4

「宣言書」を提出し、個別訪問コンサルティングによる支援を希望しているが、「認証」を取得すると、専門家からのアドバイスは受けられなくなるのか？

A4

いいえ。「認証」の次のステップを目指すために必要であれば、専門家からアドバイスを受けていただくことは可能です。

認証基準

Q5

当法人では、「新規採用者研修」や「人材育成を目的とした面談」は、正規職員にしか実施しておらず、また地域交流も年1回程度しか実績がないが、認証基準を満たすことができるのか。

A5

はい。正職員に対し「新規採用者研修」や「人材育成を目的とした面談」を実施し、地域交流の実績が年1回でも「認証」の基準は満たします。

Q6

当法人は、入所施設だけでなく、グループホームや訪問事業所など5事業所を経営しているが、全ての事業所が第三者評価を受診しないと、認証基準を満たせないのか。

A6

いいえ。申請される法人で、1事業所の受診でも認証基準を満たせます。また、受診に必要な評価料金を京都府補助金の対象経費とすることができますので、ご活用ください。

お問い合わせ先

京都府 健康福祉部 介護・地域福祉課 福祉人材担当
〒602-8570 京都市上京区下立売通新町西入数ノ内町
tel.075-414-4561 fax.075-414-4572

 京都府