

## 評価項目と認証基準

## 【分野Ⅰ】若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成

評価項目		認証基準	
		仕組み	実績
1	キャリアパス制度の導入	キャリアパスの作成（医療職を除く）	キャリアパスの活用
2	階層別人材育成計画の策定	階層別人材育成計画の作成	階層別人材育成計画に基づく取組
3	新規採用者育成計画の策定	新規採用者育成計画の作成	新規採用者育成計画に基づく取組
4	資格取得に対する支援※ 1	資格取得支援の仕組み	資格取得支援の実施
5	人材育成を目的とした面談の実施	面談の仕組み	面談の実施
6	人材育成を目的とした評価の実施※ 2	評価の仕組み	評価の実施
7	給与体系又は給与表の導入※ 2	昇給の仕組み	昇給の実績

## 【分野Ⅱ】ワークライフバランスの実現と風通しのよい職場づくり

評価項目		認証基準		
		仕組み	管理	実績
1	休暇取得のための取組の実施		有給休暇取得の状況を数値で把握	休暇取得促進のための取組の実施
2	労働時間縮減のための取組の実施		所定労働時間の状況を数値で把握	状況を分析し、労働時間縮減の取組の実施
3	出産・育児、介護と仕事を両立できる取組の実施※ 3		対象者の状況を把握	出産・育児、介護と仕事を両立する取組の実施
4	健康管理に関する取組の実施	職員の健康の維持・増進、安全確保の仕組み		取組の実施
5	職員への周知	組織の取組を職員へ周知する仕組み		取組の実施
6	組織内コミュニケーションの活性化※ 2	職員の意見を聴き、組織運営に活かす仕組み		取組の実施

## 【分野Ⅲ】福祉事業の担い手としての責務と地域への貢献

評価項目		認証基準	
		仕組み	実績
1	きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診	第三者評価の受診（3年以内）	
2	生産性向上（業務改善によるサービスの質の向上）の取組の実施	生産性向上（業務改善によるサービスの質の向上）のための取組の実施	
3	地域や学校との交流	地域交流、ボランティアや実習生受入れの実施	
4	関係法令の遵守	法令で義務化されている内容の実施 行政監査指導等における指摘事項に対する改善	

※ 1 保育園を除く。

※ 2 常用労働者 10 人未満の小規模事業者を除く。

※ 3 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業、くるみん認定企業等で対象となる取組がある場合は免除

仕 組 み：組織として意思決定された計画や制度、ルールのこと。

実 績：仕組みに基づいた組織内での取組のこと。（基準ごとに対象期間が異なります）

管 理：取組の状況を数値で把握し管理している。

# きょうと福祉人材育成認証制度の概要

## 1 きょうと福祉人材育成認証制度の目的

京都府では、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（「見える化」）ため、平成25年度に「きょうと福祉人材育成認証制度」を創設しました。

福祉業界が安心して働ける職場であることを正しく理解できる情報を「見える化」することと、福祉業界自らが人材育成を行う環境を整備することの両側面から取組を進めることで、将来の福祉事業を担う中核的人材の確保・育成することを目指しています。

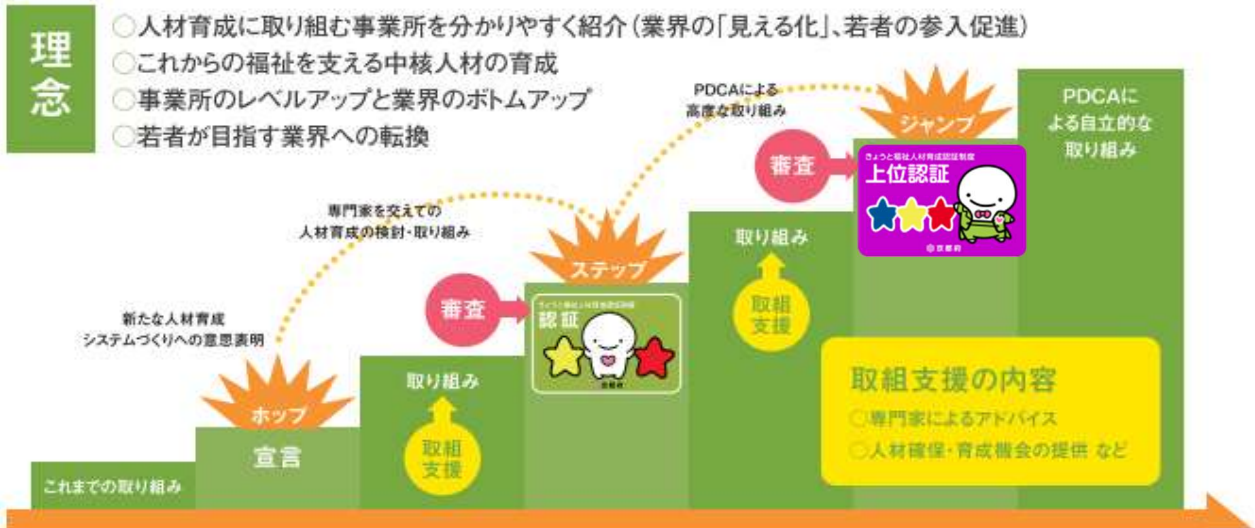


## 2 制度概要

人材育成に積極的に取組む福祉事業所を京都府が基準にもとづき認証します。認証制度には、「宣言」「認証」「上位認証」の三段階があり、認証取得に向けての取組を研修やコンサルティングで京都府が支援します。

「宣言」 → 人材育成に取り組むことを意思表示【ホップ】  
 「認証」 → 人材育成に取り組む認証基準を満たす【ステップ】  
 「上位認証」 → さらに高度な取組の継続【ジャンプ】

認証・上位認証に認定されると求職者等に向け、働きやすい職場であることがPRできます。また、京都府の運営するホームページやパンフレットなどでの公表に加えて、京都府が実施する人材確保を目的とした各種事業（就職フェアや学生・求職者を対象とした魅力発信イベントなど）に参加することができます。



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

## 3 認証制度参画数 (令和6年3月1日時点)

- 上位認証法人 16 法人
- 認証法人・事業所 275 法人
- 宣言法人・事業所 596 法人

### ▼認証マーク



### ▼上位認証マーク



# きょうと福祉人材育成認証制度の見直しのポイント

## 1 見直しの背景

認証制度創設から10年が経過し、急速な高齢化及び人口減少等社会情勢や働き方改革等を背景に、人材確保の状況や労働者の意識は大きく変化しています。

また、介護・福祉現場では、介護ロボット・ICT機器等の導入、外国人介護人材やシニア人材をはじめとした多様な人材の参入が進む等サービス提供の環境や人材確保の方法が多様化しているところです。

こうした状況を踏まえて、現在の社会情勢や介護・福祉現場に即した制度運営を行っていくため、令和4年度から認証制度のあり方や評価項目等について、介護・福祉関係団体、有識者等で構成する有識者会議（京都府福祉人材育成認証事業推進会議）で検討を重ね、認証基準の見直しを行うこととしました。

## 2 認証基準見直しのポイント

認証基準見直しの主なポイントは以下のとおりです。

### 1 ターゲットを「新卒」から「中途採用含めた若者」に拡大

近年の介護・福祉職場の人材確保の状況を踏まえ、幅広い人材確保につながるよう、新卒を重視した評価を、中途採用等の方も含めた育成体制の評価に統一します。社会人経験や福祉の仕事の経験の有無にかかわらず、新しく採用した職員がスムーズに仕事ができる体制を整備することにより、職員の定着を促進し、将来の中核的な人材を育成します。

### 2 法人の人材育成や職場環境改善の仕組みが有効に機能しているかをチェック

これまでの認証基準では、人材育成などの「仕組み」が組織内にあるかを重点的に評価していました。一方で、構築された「仕組み」が形だけでなく有効に機能していることがより重要なことから、新しい認証基準では、「仕組み」に基づく取組「実績」があるかを重点的に評価します。

### 3 ワークライフバランスや職場の雰囲気など求職者が重視する点の基準を強化

有給休暇取得率や時間外労働時間の状況、育児休業の取得状況等ワークライフバランスに係る基準を強化しています。また、認証後には、こうした働きやすさに関する指標を「公表項目」として学生や求職者等に向けて、積極的に公開していきます。

### 4 「生産性向上（業務改善によるサービスの質の向上）の取組の実施」の評価項目を新設

利用者の増加やニーズがより多様化していく中で、限られた資源（人材など）を用いて一人でも多くの利用者に質の高いケアを届けるために、日々業務改善に組織として取り組むことが、人材確保・定着の観点からも、今後より重要になると考えられます。こうしたことから、新たに「生産性向上（業務改善によるサービスの質の向上）の取組の実施」を評価項目に新設しています。

※ 評価項目及び申請手続き等の詳細や、取組例、公表項目については、後日発行する「きょうと福祉人材育成認証制度申請の手引き」でご確認ください。

# きょうと福祉人材育成認証制度 認証基準新旧対照表

添付2

見直し前		見直し後(令和6年4月1日～)			
<b>【分野Ⅰ】新規採用者が安心できる育成体制</b>		<b>【分野Ⅰ】若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成に統合</b>			
評価項目	認証基準	評価項目	認証基準		
1	新規採用者育成計画(OJTを含む)の策定	1	キャリアパス制度の導入	仕組み	実績
	・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		・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	キャリアパスの作成(医療職を除く)	キャリアパスの活用
2	新規採用者研修(合同、派遣含む)の実施	2	人材育成計画の策定	階層別人材育成計画の作成	階層別人材育成計画に基づく取組
	・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		・会議による階層別人材育成計画の策定 ・全職員への公表	新規採用者育成計画の作成	新規採用者育成計画に基づく取組
3	OJT指導者に対する研修等の実施	3	資質向上研修(合同・派遣含む)の実施	新規採用者育成計画の策定	新規採用者育成計画に基づく取組
	・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		・人材育成計画に沿った研修の実施	資格取得に対する支援 ※1	資格取得支援の仕組み 資格取得支援の実施
<b>【分野Ⅱ】若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成</b>		4	資格取得に対する支援	面談の仕組み	面談の実施
			・人材育成計画に沿った支援の実施(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)	人材育成を目的とした面談の実施	
5	人材育成を目的とした面談の実施	5	人材育成を目的とした面談の実施	評価の仕組み	評価の実施
	・人材育成を目的とした面談の実施		・人材育成を目的とした面談の実施	人材育成を目的とした評価の実施 ※2	
6	人材育成を目的とした評価の実施※常用労働者5人以下の小規模事業所を除く。	6	人材育成を目的とした評価の実施	給与体系又は給与表の導入 ※2	昇給の実績
	・人材育成を目的とした評価の実施		・人材育成を目的とした評価の実施	昇給の仕組み	
7	給与体系又は給与表の導入	7	給与体系又は給与表の導入		
	・給与体系又は給与表の全職員への周知		・給与体系又は給与表の全職員への周知		

### 【分野Ⅲ】働きがいと働きやすさが両立する職場づくり

評価項目		認証基準
1	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催 ・取組の実施及び全職員への周知 (取組例: 休暇の計画取得促進、リフレッシュ休暇、誕生日休暇)
2	出産後復帰に関する取組の実施	・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)
3	育児、介護を両立できる取組の実施	・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)
4	健康管理に関する取組の実施	・健康管理、増進に関する検討会議の開催 ・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)

### 【分野Ⅳ】社会貢献とコンプライアンス

評価項目		認証基準
1	きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診	・3年以内の第三者評価の受診
2	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
3	関係法令の遵守	・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

### 【分野Ⅱ】ワークライフバランスの実現と風通しのよい職場づくり

評価項目	認証基準		
	仕組み	管理	実績
1	休暇取得のための取組の実施	有給休暇取得の状況を数値で把握	休暇取得促進のための取組の実施
2	労働時間縮減のための取組の実施	所定外労働時間の状況を数値で把握	状況を分析し、労働時間縮減の取組の実施
3	出産・育児、介護と仕事を両立できる取組の実施 ※3	対象者の状況を把握	出産・育児、介護と仕事を両立する取組の実施
4	健康管理に関する取組の実施	職員の健康の維持・増進、安全確保の仕組み	取組の実施
5	職員への周知	組織の取組を職員へ周知する仕組み	取組の実施
6	組織内コミュニケーションの活性化 ※2	職員の意見を聴き、組織運営に活かす仕組み	取組の実施

### 【分野Ⅲ】福祉事業の担い手としての責務と地域への貢献

評価項目	認証基準	
	仕組み	実績
1	きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診	第三者評価の受診(3年以内)
2	生産性向上(業務改善によるサービスの質の向上)の取組	生産性向上(業務改善によるサービスの質の向上)のための取組の実施
3	地域や学校との交流	地域交流、ボランティアや実習生受入れの実施
4	関係法令の遵守	法令で義務化されている内容の実施 行政監査指導等における指摘事項に対する改善

※1 保育園を除く。

※2 常用労働者10人未満の小規模事業者を除く。

※3 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業、くろみん認定企業等で対象となる取組がある場合は免除

仕組み: 組織として意思決定された計画や制度、ルールのこと。  
実績: 仕組みに基づいた組織内での取組のこと。(基準ごとに対象期間が異なります)  
管理: 取組の状況を数値で把握し管理している。