

若い世代から
進路・就職先として
選ばれる
福祉・介護業界に！

私たちがつくる、
私たちでつくる。



広島県福祉・介護人材確保等
総合支援協議会

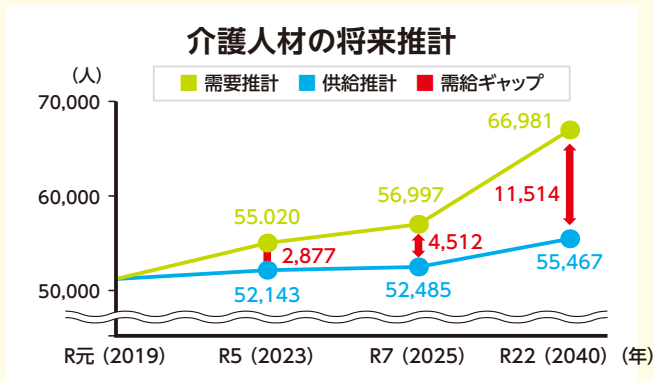
広島県の福祉・介護業界の現状

介護職員不足の深刻化

介護を必要とする高齢者人口が増大する一方で、生産年齢人口が減少傾向にあり、今後の需要に見合う介護人材の確保が喫緊の課題となっています。

2040年には県内で約11,500人の介護職不足が想定されるなか、中核人材となる若い世代から進路・就職先として選ばれる業界をつくる必要があります。

人材不足は、年々深刻化しています…



対策

「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」制度への取組み

この制度は、若い世代から「福祉・介護業界で働きたい」と思われるような業界となるように、福祉・介護業界のイメージアップを図る目的で創設されました。

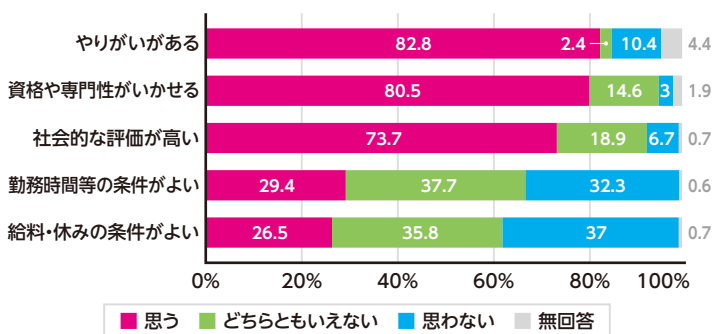
職員が安心して長く働くことのできる**職場の一定の基準**を満たしていることを「スタンダード」と「プラチナ」の2段階で認証する仕組みになっており、この認証を受けることで働きやすい職場づくりに取り組む法人であることを学生や求職者に対してPRすることができます。

広島県では、福祉・介護事業所を運営する1500法人の約6割の取得をめざしており、業界全体の職場の働きやすさのボトムアップを図ります。

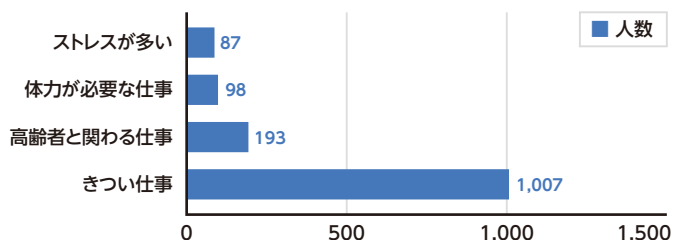
「福祉・介護の仕事」についてのイメージ (調査)

県内の高校1～2年生 回答数 3,828人 / 4,000人
福祉・介護の仕事に関する意識調査報告書 令和2年度版

福祉や介護の仕事のイメージについて (選択式)



福祉や介護の仕事のイメージ (記述式)



高校1～2年生が将来の仕事を選ぶ理由

- 1位 仕事が安定している
- 2位 社会の役に立つ
- 3位 資格や専門性が活かせる

Goodポイント!

「やりがいがある」、「資格や専門性がいかせる」、「社会的な評価が高い」のイメージをもつ学生は、7割を超えている。このイメージは、高校生が将来の仕事を選ぶ理由にもリンクしており、福祉・介護の仕事のさらなる魅力発信は、高校生の進路決定に効果的と言える。

もっとポイント!

「給料・休みの条件がよい」、「勤務時間等の条件がよい」というイメージは、3割を下回っている。また、記述式のアンケート結果では、「きつい仕事」という漠然としたマイナスイメージが高い傾向にあり、イメージアップを図ることが必要。

認証の広がりが業界のイメージアップへ



求職者及び学生への効果

① 求職者への目印に!

就職活動にあたり、認証マークを目印に求職者が安心して長く働くことができる職場を判断できます。

② 学生や保護者へのイメージアップ!

広島県の福祉・介護業界には働きやすい職場の基準と基準を満たす認証法人が多数あることを周知することで、福祉・介護業界に漠然と抱く不安やマイナスイメージの解消を図ります。

本制度に期待すること



近年の若い世代は、度重なる災害等の復旧で活躍する支援者の姿を目にする機会が多く、「社会や人の役に立ちたい」という意識が高まり、福祉に興味を持つ学生が増えています。しかし、残念なことに福祉職場に対しては、「仕事がつい」、「休みが少ない」等のマイナスなイメージを持たれている一部の保護者から、福祉職への進路選択について十分な理解が得られないケースがあることも現実です。

福祉職に対する理解を深めるためには、福祉職場の環境の見える化を図るとともに、専門職としてのやりがいや魅力の発信をさらに進め、若い世代から進路として選択されることが重要です。

そのためにも、「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」制度が県内に広く浸透・普及し、これからの福祉を支える人材が増えていくことを願っています。

(公社)日本介護福祉士養成施設協会 広島県代表校 校長 本廣 淳範

求職者の声

高校の先生から認証法人の話聞いて、プラチナ認証法人の中から就職先を探しました。見学の際に働き方について話を聞いて、自分が理想とする職場を見つけることができました。感じています。

福祉系高校 3年生

福祉系学部出身ではないので、研修制度がしっかりしている事業所に就職したいです。たくさん事業所がある中で、認証制度は仕事探しの参考になります。

求職者 20代

介護福祉士を取得し、就職した職場が残業が多く、休みがとりにくい職場で、体調を崩して退職しました。再就職先は、認証法人から探したいです。

求職者 30代

この制度は、働きやすい職場を見える化します。

福祉・介護事業所のメリット

- ① 認証取得への取組みを通して、職場の環境を確認でき、業務見直しや業務改善サポートを受けることで、さらに働きやすい職場にすることができます。
- ② 認証法人及び認証マークを学生や求職者等に対してPRします。
- ③ 福祉・介護業界の職場の魅力を学生やその保護者、県民に対してPRします。

職場の活性化支援について

1 認証基準を参考に職場の働きやすさを自己点検できます！



スタンダード認証基準

標準的な事業所としてクリアすべき項目



プラチナ認証基準

業界のトップランナーとしてクリアすべき項目

2 働きやすい職場づくりをサポートします！

認証法人であれば、さまざまな支援を優先的に受けることができます。

介護事業所 ICT・介護ロボット導入支援補助金

広島県では、介護現場の生産性向上を目的とした介護事業所におけるICT介護ロボット導入にかかる費用の補助を実施しており、認証法人であることが優先要件になっています。



認証法人応援セミナー

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会では、業務改善や働きやすい職場づくりに役立つ参加費無料のセミナーを実施しています。

【実施セミナー（過去実績）】

- ・ 組織マネジメント研修
- ・ 採用担当者向けセミナー
- ・ ICT導入セミナー
- ・ ハラスメント防止研修



業務改善アドバイザー派遣

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、中小企業診断士等が人材確保や定着、離職防止等のお悩みに事業所を訪問してアドバイスします。





スタンダード認証の評価項目と認証基準

| スタンダード認証の評価項目 | 認証基準 | ✓CHECK | |
|---|---------------|--|--|
| 安定的な組織づくりと コンプライアンス | 関係法令遵守 | ・行政監査指導等における指摘事項を受けていない、または、指摘事項への改善が終了している。 ・社会保険及び労働保険に加入し、保険料を滞納していない。 | |
| | 法人情報の発信 | ・法人または事業所のホームページを整備している。 ・ホームページの内容に変更があった場合に更新をしている。 | |
| | サービス情報の発信 | ホームページやパンフレット等で利用者向け情報を適切に明示している。 〔例〕設備・料金、私物の持ち込み・外出の頻度等 | |
| | 法人理念・運営方針 | 法人の理念、運営方針が職場内で共有されている。または、法人の理念と別に事業所の理念がある場合は、そのことが職場内で共有されている。 〔例〕職場内に掲示する等 | |
| | 衛生管理 | 感染症対応マニュアルを作成しており、全職員に周知している。 | |
| | ハラスメント防止 | ハラスメント防止の研修等を行い、相談窓口を設置し、全職員に周知している。 | |
| | 資質向上 | 職員の言葉遣いや身だしなみに配慮している。 | |
| | サービスの質の向上 | サービスの質の向上のための研修を実施している。 | |
| | プライバシー | 利用者のプライバシーに配慮し、個人情報を適切に管理している。 | |
| | 安全管理 | 緊急時対応マニュアル等を整備しており、全職員に周知している。 | |
| | 虐待防止 | 身体拘束廃止・虐待防止の取り組みを徹底している。 | |
| | 相談体制・苦情解決 | サービスに関する相談・苦情窓口を設置し、利用者等へ周知しており、全職員へ周知や研修を行っている。 | |
| 安心して長く 働くことのできる 人材育成の取組みと キャリアパス | 採用情報の発信 | 採用の際、求職者に向けて採用条件等を正しく記載し、周知している。 〔例〕ホームページでの掲載、ハローワーク等での求人票の記載 | |
| | 職場見学・職場体験の受入れ | 職場見学や職場体験の受入れ体制がある。 | |
| | 新規採用者の育成 | 新規採用者(新卒・中途含む)に対し、目標管理シート等により到達目標を設定し、指導・育成を行っている。 | |
| | 資格取得支援 | 資格取得の支援として、公休の希望を優先的にならざるを得ない、有給休暇の取得を優先する、無給の特別休暇の導入等の取り組みを行っている。 | |
| | 人材育成の取組み | 職員の成長や働き方に合わせた学びの場を提供しており、全職員に周知している。 〔例〕外部研修への参加、法人内研修の実施等 | |
| | キャリアパス制度の導入 | 職務内容に応じた賃金体系や昇給の仕組みを整備・実施している、または、処遇改善加算(I~Ⅲ)を取得している。 | |
| | 給与体系又は給与表の導入 | 大卒、高卒、中途採用等にあわせた給与表への適用や昇給、昇格方法を規定している、または、資格や経験等が給与に反映される仕組みがあり、全職員に周知している。 | |
| 働きがいと 働きやすさが 両立する職場づくり | 人材育成面談の実施 | 面談を年1回以上実施しており、管理監督者が面談内容を把握している。 | |
| | 休暇制度・労働時間縮減 | 休暇取得・労働時間縮減の取り組みを実施しており、全職員に周知している。 〔例〕看護休暇・介護休暇、育児休暇、有給休暇の計画的付与、連続休暇の付与、リフレッシュ休暇等の導入、ノー残業デイの導入、業務や繁忙に応じたフレックス勤務制度の導入など | |
| | 福利厚生制度 | 福利厚生制度による取り組みを行っており、全職員に周知している。 〔例〕住宅手当、インフルエンザの予防接種等の助成 | |
| | 職員意見の把握 | 職場環境について職員の意見を把握する取り組みや制度がある。 | |

◎は福祉・介護サービス業務を行っている場合のみ必須



プラチナ認証の評価項目と認証基準

| プラチナ認証の評価項目 | 認証基準 | ✓CHECK | |
|---|---------------|--|--|
| プラチナ認証法人の 独自の項目 | 認証年数 | スタンダード認証法人として認証されてから、継続して2年以上を経過している。 | |
| | スタンダード基準 | スタンダード認証基準をクリアしている。 | |
| | 離職率 | 直近3年間の正規職員の離職率の平均が基準値を下回っている。 ※基準値等については、事務局へお問い合わせください。 | |
| 安心して長く 働くことのできる 人材育成の取組みと キャリアパス | 新規採用者の育成 | 新規採用者育成計画(目標、具体的な育成手法、研修内容)を策定し、全職員に周知している。 ※OJT含む | |
| | | 新規採用者育成計画に沿って研修を実施している。 | |
| | | OJT指導者等の教育担当者を定め、全職員へ周知している。 | |
| | | OJT指導者等の教育担当者に対して、研修を実施している。 | |
| | 資格取得支援 | 資格取得に対する特別な支援がある。 〔例〕事業所内勉強会の開催、受験対策講座や受験費用の補助等経済的支援、資格手当の支給 | |
| | キャリアパス制度の導入 | キャリアのコースや段階、キャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパス(キャリア段階制度の活用など)を策定し、全職員に周知している。 | |
| 働きがいと働きやすさが 両立する職場づくり | 人材育成研修 | 階層別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談を含める)を策定し、全職員に周知している。 | |
| | | 階層別人材育成計画に沿って研修を実施している。 | |
| | 人材育成面談 | 面談実施のための手順書又はシート(様式)を作成し、面談に活用している。 | |
| 働きがいと働きやすさが 両立する職場づくり | 仕事と育児・介護の両立支援 | 仕事と育児・介護の両立を支援する体制があり、全職員に周知している。 〔例〕変則勤務や短時間勤務、事業所内託児施設、男性の育休支援等 | |
| | 職員意見の把握 | 職員全体の意見を把握・分析した結果をもとに職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。 | |

🌱 求職者へのPR

● 「認証マーク」や「認証グッズ」を採用活動等に使用できます。

【活用事例】

- ・ 自法人のホームページやパンフレットに認証マークを掲載
- ・ 職員の名刺に認証マークを掲載
- ・ 事業所の入り口に認証マグネットなどを掲示

職場を選ぶ新基準



● 福祉・介護のお仕事情報サイト「ふくしかいごネットひろしま」で法人の特徴や魅力を発信できます。



● 優先的にマッチング機会の提供を受けることができます。



〈福祉・介護の無料職業紹介で優先紹介〉

「福祉のお仕事」に申請いただいた求人票をもとに、求職者に対して、認証法人を優先してご紹介します。

〈福祉・介護の就職イベント(年2回)への参加〉

認証法人が集まる本イベントは、県外からのUITターンを目的とした参加者からも注目されています。認証法人であれば、優先出展することができます。

学生や保護者、県民へ福祉・介護業界の魅力を発信

福祉・介護情報誌 Gentle 《 毎年 65,000部発行 》

福祉・介護の魅力を発信する無料の情報誌(フリーペーパー)を毎年作成。中高生を中心とした若者世代に配布しています。認証法人に対しては、広告枠の優先紹介アリ! もちろん認証制度についても積極的にPRしています。



ミニ番組



本制度について、県民への認知度を高めるミニ番組を計4回放映しました。



ブランディングポスター

プラチナ認証法人の職員がモデルとなり、多彩な人材が自分らしく働く職場のイメージを県民に対して発信。大学や養成校、市町行政機関、社協等で掲示しています。



事業者の声



介護付き有料老人ホーム あかしあ大河
施設長 三田 知幸



株式会社 あかしあ

認証日：令和2年10月1日

事業種別：高齢者入所事業 事業所エリア：広島市

総人数：49人 正規職員：69% 非正規職員：31%

(令和3年4月1日時点)

① 「認証制度を取得した理由」は

持続可能な介護事業の展開には、介護業界に興味をもたれている人々への各種プロモーションはもちろんのこと、現段階では介護業界との直接的な接点のない人々に対しても、本業界の魅力伝えるための取組みが重要であると考えており、“未来を見据えた人材確保の取組み推進”という本制度の主旨に賛同し、認証を取得しました。

② 「認証制度の活用方法」は

当法人では、数年前から子育て中の方々に対する職場復帰の取組み支援をすすめており、新規の職員採用は原則として30代以下に切り替えました。認証制度の基準は、若い世代が働きやすい職場づくりのための認証項目が設定されており、採用活動の際に活用しています。協議会から認証法人を学生に広報してくれていますが、学生への広報は当法人だけではできない取組みであり、助かっています。

③ 「認証制度に期待すること」は

本制度により“質”の高い法人が見える化する仕組みに期待しています。認証費を払えば取得できるのではなく、本当の意味で「魅力ある職場」にのみ与えられる認証となれば、誇りをもって認証法人から求職者や学生、さらには本業界と接点のない人々に対して発信をすすめていけるようになると思います。



特定非営利活動法人 地域ネットワークくれんど
理事長 小河 努



特定非営利活動法人 地域ネットワークくれんど

認証日：令和2年10月28日

事業種別：高齢者訪問事業、障がい者通所・訪問等事業 事業所エリア：呉市・東広島市

総人数：114人 正規職員：91% 非正規職員：9%

(令和3年4月1日時点)

① 「認証制度を取得した理由」は

当法人は、利用者のために、職員ができるだけ長く支援に携われるよう、正規職員の比率を高くする等、職員が長く働くことのできる環境づくりに取り組んでいます。採用活動にも力を入れており、この制度が職員採用につながると感じ、プラチナ認証取得を視野に入れて、スタンダード認証を取得しました。(令和4年3月～プラチナ認証法人)

② 「認証制度の活用方法」は

職員採用の広報等で、認証法人であることを求職者に対して説明し、安心して働ける職場であることをPRしています。また、協議会が主催する認証法人限定イベント等に参加できることや認証法人同士で様々な情報を共有できることは、よい機会となっています。

③ 「認証制度に期待すること」は

福祉業界のイメージがかわるよう、安心して長く働ける職場がたくさんあることを求職者だけでなく次世代を担う若者にも知っていただき、それにより、障害者や高齢者が安心して生活ができる社会になればと思います。

《 認証制度についてのお問い合わせはこちら 》 申請にあたっては、各種サポート(無料)をご活用ください。

| | | | | |
|--|-------------|---------------------------------|------------------------|--|
| | 動画 | 制度のことがよくわかる解説動画をチェック！ | 解説動画はコチラをチェック！ | |
| | 電話相談 | ご不明なこと、ご質問など お気軽にお問い合わせください。 | TEL082-254-3415 | |
| | 窓口相談 | 制度に関する様々なご相談に対応します。 ※リモート対応可 | | |

| | 有効期限 | 費用 | 認証手順 |
|---------------------------------------|------|--------|--|
| スタンダード認証法人 業界基準をクリアしていることの証 | 1年間 | 無 料 | ・スタンダード基準を自己点検 ・法令遵守の確認 |
| プラチナ認証法人 業界トップランナーの証 | 2年間 | 5万円/1年 | ・プラチナ基準を社会保険労務士が訪問コンサルで確認 ・審査会による認証 |