

福祉・介護事業所認証制度について

◆ 認証制度

- 将来を見据えた認証制度の展開について、認証取得事業所に対するインセンティブをさらに見せることができれば、認証を取得しようという気持ちもでてくるのではないかと。
- 認証事業所の職員自身が、認証取得の意義を理解し、強みを発信することが大切。認証事業所に対して、活用方法の指導やフォローアップを行うことが必要ではないかと。
- 認証事業所がどのような条件をクリアしているのか、認証事業所で働くことのメリットなどがどのように求職者に伝わっているのか、事業者団体からも、周知する必要があるのではないかと。
- 認定制度や認証制度は各業界にあるが、これらをうまく利用して求職者に事業所の強みをアピールしている企業が勝ち組になっている。
- 児童福祉分野の認証事業所数が少ない。また、小規模事業所は認証を取りたいと思っても不安が大きいと思う。
- 小規模事業所への支援は非常に有効だとは思いますが、小規模事業所の管理者は現場部分に多くの時間が割かれているため、非常に時間を取ることが難しい。
- 認証事業所に就職した人が定着しているかの確認が必要である。

◆ 参入・定着促進

- 今後、要介護者の増加に伴い、福祉・介護事業所の増加が見込まれるが、担い手は減少する。福祉は誰もができる仕事ではなく、社会的意義のある仕事だが、きれいごとだけではすまないところもある。福祉や介護に携わる人材を守るという視点、職員の負担軽減の方策も考えていくべきではないかと。
- 人口が減少する中において、新卒の採用は難しいが、セカンドキャリアとして、福祉・介護分野に目を向けてもらう取組が必要ではないかと。
- 若者向けのアピール以外に、福祉・介護以外の領域にいる外国人や専業主婦等をターゲットとしてはどうか。
- 今後、奈良県で福祉人材を何人確保する必要があるのか目標を設定して対策をしていく必要がある。

令和3年度までの福祉・介護事業所認証制度の認証について

1. 申請及び審査の状況

○令和元年度までの認証状況

- ・ 高齢者福祉(介護保険サービス) 298事業所
- ・ 障害福祉サービス 122事業所
- ・ 児童福祉サービス・その他 48事業所 を認証

○令和2年度における認証状況

- ・ 高齢者福祉(介護保険サービス) 41事業所
- ・ 障害福祉サービス 9事業所
- ・ 児童福祉サービス 1事業所 を認証

○令和3年度における認証状況

- ・ 高齢者福祉(介護保険サービス) 33事業所
- ・ 障害福祉サービス 13事業所
- ・ 児童福祉サービス 1事業所 を認証

○事業所支援

- ・ 小規模事業者向けセミナー(5回)…延べ90人が参加
- ・ 認証制度チャレンジ事業所への支援の実施…8法人に延べ11回実施
- ・ 経営セミナー(3回)…延べ63人が参加
- ・ 中堅職員研修(2回)…延べ26人が参加
- ・ 個別コンサルティングの実施…5法人34事業所に実施
- ・ ならチャレンジレターの送付

【法人体系内訳】

年度	事項	法人体系							計	
		社会福祉法人	医療法人・社会医療法人	株式会社	有限会社	NPO法人	一般財団法人	その他		
H28年度～令和1年後期まで	法人数	65	17	10	7	4	1	1	105	
	認証事業所数	351	46	31	17	14	3	6	468	
	(内訳)	高齢者福祉(介護保険)サービス	200	46	24	17	3	3	5	298
		障害福祉サービス	110		4		7		1	122
		児童福祉サービス	40		3		4			47
その他		1							1	
R2年度	法人数	19	3	1	2				25	
	認証事業所数	36	7	1	7	0	0	0	51	
	(内訳)	高齢者福祉(介護保険)サービス	28	7		6				41
		障害福祉サービス	8			1				9
		児童福祉サービス			1					1
その他									0	
R3年度	法人数	8	1	3		2			14	
	認証事業所数	20	1	21	0	5	0	0	47	
	(内訳)	高齢者福祉(介護保険)サービス	12	1	20					33
		障害福祉サービス	7		1		5			13
		児童福祉サービス	1							1
その他									0	
累計	法人数	92	21	14	9	6	1	1	144	
	認証事業所数	407	54	53	24	19	3	6	566	
	(内訳)	高齢者福祉(介護保険)サービス	240	54	44	23	3	3	5	372
		障害福祉サービス	125		5	1	12		1	144
		児童福祉サービス	41		4		4			49
その他		1							1	



事業の目的

事業所の人材育成や就労環境の整備等の取組を「見える化」することにより、事業所の意識改革、就労環境や処遇等の向上を図るとともに、求職者が安心して働ける事業所を増やし、人材の確保及び定着を図る。

事業内容

①認証取得に向けた支援の実施

- 認証取得申請を行う法人を対象に、確実な認証取得に繋げるための個別コンサルティングを実施

②小規模事業所(従業員数50人未満の事業所)に対する支援の実施

- 3年以内の認証取得を目指す小規模事業所を「認証制度チャレンジ事業所」とし、個別相談等の支援を実施
- 認証基準に関連するテーマについて、小規模事業所が気軽に参加できる短編のミニセミナーを実施

③認証取得済みの事業所に対する支援の実施

- 人材育成や近年の福祉・介護業界の動向に対応した、就労環境の更なる向上に寄与する内容のセミナーを実施
- 人材育成を担う中堅職員(主任クラス)を対象としたマネジメント研修の実施

④業界全体のレベルアップに向けた取組の実施

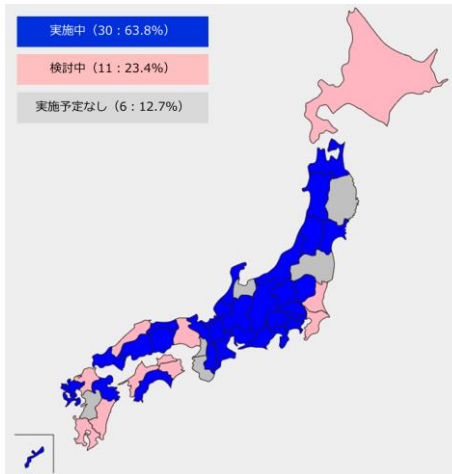
- 認証取得済み事業所の生産性を向上し、業界全体のレベルアップを図るための取組を実施

令和4年度新規

直近の認証制度および福祉・介護人材確保における他府県の取組(1)

No	都道府県	認証事業者数	特徴
1	北海道		
2	青森県	・認証事業者数 44事業者 ・参加宣言事業者数 172事業者	・地域包括ケアの推進を目的とした、サービス別に質評価の基準がある(中重度者の受け入れや認知症対応、24時間対応等の加算取得の評価等)
3	岩手県		
4	宮城県	・宣言事業所数 542事業所 ・第1段階認証事業所数 430事業所 ・第2段階認証事業所数 54事業所(予定)	・人事評価基準に基づく評価の運用が要件となっている。 ・職員の目標設定や中間面談によるフォローなど、目標管理の体制も求められている。
5	秋田県	・認証事業者数 56事業者 ・宣言事業者数 125事業者	・産前産後休業のほか、「母性健康管理(マタハラ研修等)」の項目がある。
6	山形県	・認証事業者数 8事業者 ・宣言事業者数 14事業者	
7	福島県		
8	茨城県		
9	栃木県	・認証事業者数レベル3:39事業者 レベル2:4事業者 ・宣言事業者数 レベル1:69事業者	・申請があった事業者の情報を公開する宣言方式に加え、事業者の取組状況にあわせて段階的に認証を与える方式を採用。 ・宣言事業者はレベル1、認証事業者は取組状況に応じてレベル2又はレベル3として認証。
10	群馬県	①宣言事業者数 146事業者 ②認証事業者数 9事業者	・「いきいきGカンパニー」のゴールド認証を取得している場合には、一部の認証項目が省略するなど、県の関連施策とあわせて工夫がある。 ・劣務面は国の「CHECK&ACTION25」を定型フォームとして用いている。 ・処遇改善加算(1)の取得を証する資料が要件になっている。
11	埼玉県	・1つ星:147法人(782サービス) ・2つ星:48法人(267サービス) ・3つ星:20法人(156サービス)	・認証制度の要件等に近年マイナーチェンジがあった。 ・「3つ星」などの高い認証ランクでは、ICTや介護ロボットの導入、年間平均休日数、有給取得日数・取得率、離職率などのアウトカム指標が関係する。
12	千葉県		
13	東京都	・宣言事業所数 2,241事業所	・宣言の時点でHPCに掲載され、取り組みの達成度がパーセンテージで表記される。 ・仕事の成果・取組状況等に対する評価を実施している等が求められる。
14	神奈川県	203事業所	・リハビリテーションの質、在宅復帰、看取りへの対応等、サービスの質に関する視点が多く含まれている。 ・人材の面では、離職率や有資格者割合等が盛り込まれている。
15	新潟県	・宣言事業者数 6事業所	
16	富山県		
17	石川県	・認証事業者数 100事業者 ・宣言事業者数 51事業者	・新規採用者の育成にあたっては、教育担当者(OJT指導者等)を決定することが要件となっている。
18	福井県	・宣言事業者数 313事業所(41法人)	・ICTや介護ロボットをはじめ、業務負担の軽減に関する取り組みが求められる。
19	山梨県		・育成ではOJTとOff-JTの概念を分けており、OJTについては手順書やマニュアルが求められている。
20	長野県	・認証事業者数:89事業所(12法人) ・宣言事業者数:168事業所(30法人)	・育成ではOJTとOff-JTの概念を分けており、OJTについては手順書やマニュアルが求められている。 ・採用については、過去の入職率・離職率の推移の把握や離職の要因分析、改善活動等が当てはまる。
21	岐阜県	・認証事業者数 150事業者 ・宣言事業者数 41事業者	・処遇改善加算(1)を取得している場合、県のワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業を取得している場合には一部項目の準備が免除される形にマイナーチェンジ。 ・上位認証では平均離職率や有給休暇取得率、資格保有率等アウトカム指標が問われる。
22	静岡県	・認証事業所数 392事業所	
23	愛知県	・認証事業所数 68事業所 ・3年連続認証事業所数 5事業所 ・5年連続認証事業所数 10事業所	・新規採用者の育成にあたっては、教育担当者(OJT指導者等)を決定することが要件となっている。
24	三重県	・宣言法人件数 31法人	・1段階の宣言制度だが、宣言からの経過年数でグリーン、シルバー、ゴールドの3段階に分けられている。 ・労働時間短縮に向けた取組や業務負担の軽減に向けた取組が求められている。
25	滋賀県	・登録事業者数 40事業者	・人事考課制度の整備が必要。 ・メンター導入、年次休暇の半日・時間単位取得、ICT活用による省力化等、職場環境改善の具体項目で複数の取り組みの実施が求められる。 ・処遇改善加算(1)と特定処遇改善加算の取得が必須。
26	京都府	・上位認証法人 15法人 ・認証法人 287法人 ・宣言法人 551法人	・上位認証の取得にあたっては「認証後2か年度以上を経過」「第三者評価を受診している」「組織活性化プログラムを実施」「財務諸表の公表」等、様々な要件が設定されている。 ・休暇取得等については、実績が検証され、休暇や労働時間の縮減の効果を上げていることなどが要件に挙げられている。
27	大阪府		
28	兵庫県		
29	奈良県		・小規模事業所向け支援策「チャレンジ事業所支援」を設定。
30	和歌山県		

✓ 地域医療介護総合確保基金における介護人材確保対策事業メニューとして「介護事業所の認証評価制度実施事業」が進められている。奈良県は全国の自治体でも比較的早期の2016(平成28)年度に制度を開始し、2022(令和4)年度で運用開始から7年目を迎えている。



✓ 都道府県における認証評価制度の整備状況を見ると、実施中は30先にのぼり全体の63.8%にあたる。検討中の11先23.4%を踏まえると、41先87.2%が認証評価制度を取り入れることが伺える。実施予定のない先も1割強にとどまっており、全国的に浸透している状況がわかる。

✓ 評価項目も「人材育成」「キャリアパス」「働きやすさ」等、共通している内容が多いが、上位認証やアウトカム評価の設定等、都道府県により制度に独自性がみられる。

No	都道府県	認証事業者数	特徴
31	鳥取県	・認証事業者数 2事業者	
32	島根県		
33	岡山県	346事業所(26法人)	・正規職員の直近3か年の離職率が、全国平均(介護労働実態調査)以下である要件がある。 ・各項目に評価・PR項目が設けられており、より進んだ取組・モデル的な取組事例があれば★数を追加できる。
34	広島県	・プラチナ認証法人 39法人 ・スタンダード認証法人 249法人	・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。 ・キャリアパスの項目は処遇改善加算1〜Ⅲの取得で省略可能。 ・上位認証では直近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ことや、職員全体の意見を把握・分析した結果をもとにした職場改善が求められる。
35	山口県	・宣言事業者数 34事業所	・事業所のPRポイントや職員の声、入退職状況や離職率などを、実績値に応じて県のHPCに公開する方式。
36	徳島県		
37	香川県		
38	愛媛県		
39	高知県	・認証事業者数 236事業者 ・宣言事業者数 254事業者	・質の高い介護サービスの提供の基準として、サービス提供体制強化加算や特定事業所加算等、加算取得状況に関する項目がある。 ・ノーリフティングケアの推進に関する体制整備及び教育の項目がある。
40	福岡県		
41	佐賀県	49事業者	・地域の各種福祉計画の策定動向の把握や利用ニーズの分析をしていること、事業計画を作成していることなどが要件に含まれている。 ・自然災害への備えやBCPの作成等、コンプライアンスの視点が盛り込まれている。
42	長崎県	・認証事業所数 87事業所(12法人)	・新規採用者の育成にあたっては、教育担当者(OJT指導者等)が要件となっている。 ・処遇改善加算(1)を取得することで一部要件を代替可能。 ・常時雇用する従業員1人当たりの有給取得日数が前年よりも増加していること
43	熊本県		
44	大分県	R4年度運用開始	
45	宮崎県		
46	鹿児島県		
47	沖縄県	・認証事業者数 43社 (うち介護事業者は4社)	・29歳以下の若手社員の年間離職率の直近3年間の実績が、県内の新卒離職率の業界平均と比較して低いと認められることが要件となっている。

直近の認証制度および福祉・介護人材確保における他府県の取組(2)

- ✓ 認証制度を活用して下記のような取り組みが行われている。ホームページを通じた認証事業所の紹介や就職説明会への優遇、認証マークを使ったPR等が多い。
- ✓ なかには補助金の優先的採択、実地指導頻度の緩和、低利融資の活用等、事業者にとって実利的な活用方法も挙げられる。

認証制度活用の取り組み

事業者にメリットのある施策	都道府県
県HPを通じた認証事業所としての紹介	各都道府県
県が実施する就職説明会の優先的参加	各都道府県
認証マークを活用してPR可能	各都道府県
県主催の研修の優先的な受講決定	青森県、長野県
認証企業に限定した合同企業説明会・面接会の実施	沖縄県
一般・学生・親子等を対象にした施設見学バスツアーでの施設訪問や、小・中学校、高等学校、大学等の出前授業の講師等を積極的に依頼する。	広島県
認証法人限定の特別セミナーへの招待	広島県
上位認証のPRを目的に、事業者特別価格で広告媒体等を案内	広島県
介護人材確保に係る各種支援施策への優遇措置等	群馬県
介護人材の確保に関する事業のマッチング先として考慮	埼玉県
介護ロボット普及促進事業等で優遇措置	埼玉県
助成制度を優先的に推薦	青森県
県の介護人材確保、定着に関する補助金の採択で優遇措置	長崎県
施設整備等の各種補助金を優先的に採択	青森県
実地指導頻度の緩和	青森県
特定事業所集中減算除外要件である正当な理由として考慮	青森県
介護職員の育児支援サービス利用等に対し、事業所が費用を一部負担する際の補助	青森県
県内金融機関による低利融資	青森県
優良な事業所としてハローワークや介護福祉士養成校等へ認証事業所の一覧を送付。	愛知県
個別相談やアドバイザーの利用	岐阜県、三重県

上位認証を通じた認証事業所のさらなるレベルアップ(京都府)

- 人材育成に取り組むことを意思表示する「宣言」(ホップ)、認証基準を満たす「認証」(ステップ)、より高度な取り組みを行い上位の認証基準を満たす「上位認証」(ジャンプ)の段階を設け、様々な段階の事業所が参加し、継続的な改善を目指しやすい仕組みにしています。



(出所) 京都府資料

関係機関と連携した認証事業所への優遇策(青森県)

<事業経営上の配慮・優遇>

- ☆青森県介護サービス事業者等指導における実地指導頻度の緩和
- ☆特定事業所集中減算除外要件である正当な理由として考慮
- ☆県主催の研修の優先的な受講決定

<補助・助成時の優遇>

- ☆県が実施する施設整備等の各種補助金を優先的に採択
- ☆県の推薦が必要な助成制度、研修等において優先的に推薦

<融資での優遇>

- ☆県内金融機関による低利融資(法人向け、従事者向け)

(出所) 青森県資料

地域放送を活用した認証制度・事業所の紹介番組(広島県)

番組タイトル

ひろしま福祉・介護 STATION

第1回 11月4日(木) テーマ「広島県がすすめる認証制度」
出演者 広島県医療介護人材課

第2回 11月11日(木) テーマ「0からはじめる人材育成」
出演者 社会福祉法人 正仁会

奈良県の現況報告(令和3年度)と全国比較

現況報告について

- ✓ 認証を取得した事業所が認証評価項目に該当する取り組みを継続的に実施できているか確認するとともに、認証事業所の採用・定着優位性検証のため、採用状況および離職者状況を確認するために実施している。

認証制度の 確認項目	定量実績	資格取得支援制度利用者数、各研修実施回数、育児休暇・介護休暇取得者数、心身不調等による休職者数・復職者数、実習生・インターンシップ生受け入れ人数、苦情発生件数
	定性実績	休暇取得の推進に関する新たな取り組み、本年度の地域貢献活動実施内容、本年度の特徴的なサービスの質向上に関する取り組み内容
法人全体の定量情報		職員数および主要職種（介護事業所：介護職員、障害福祉施設：生活支援員、職業指導員、保育園：保育士）の人数 / 正規・非正規別 採用者数および主要職種の採用者数 / 正規・非正規別、新卒採用者数と学歴（大学卒、短期大学・専門学校卒、高校卒） 離職者数および主要職種の離職者数、主要職種の採用後1年未満離職者数、採用後3年未満離職者数

令和3年度 現況報告結果と全国の比較

- ✓ 認証事業所の離職率は介護労働実態調査の全国版・奈良県版と比較して低い数となっている。

(1) 認証事業所の正規職員比率

	現況報告
	R3年度 (n=66)
全体：正規職員比率	55.40%
介護職員：正規職員比率	59.40%
介護福祉士：正規職員比率	69.70%
生活支援員、職業支援員：正規職員比率	61.10%
保育士：正規職員比率	55.90%

※ 介護労働実態調査は「無期雇用職員」の割合となる。

(2) 認証事業所の離職率

	R3年度 現況報告 (n=66)			
	職員全体	介護職員	支援員	保育士
離職率	10.8%	11.7%	8.1%	10.7%
総数に占める採用後1年未満離職割合	30.1%	30.2%	21.8%	9.3%
総数に占める採用後3年未満離職割合	58.0%	57.2%	49.2%	23.6%

(3) 認証事業所の離職率：介護職員比較

	現況報告	R3年度 介護労働実態調査	
	R3年度 (n=66)	全国版 (n=176,331)	奈良県版 (n=78)
介護職員離職率	11.7%	14.6%	13.6%
うち、採用後1年未満離職率	30.2%	36.7%	48.3%

きょうと福祉人材育成認証制度について(1)

1. きょうと福祉人材育成認証制度とは

- 人材育成に積極的に取り組む福祉事業所を京都府が認証し、学生等に公表します。認証取得に向けての取組に対して、専門家による相談会や研修により京都府が支援します。

(1) 認証のフロー【ホップ・ステップ・ジャンプの三段階で】

【ホップ】人材育成に取り組むことを意思表示→「宣言事業所」

【ステップ】認証基準を満たす→「認証事業所」

【ジャンプ】更なる取組に対する上位認証→「上位認証事業所」

- 人材育成に取り組むことを意思表示する「宣言」(ホップ)、認証基準を満たす「認証」(ステップ)、より高度な取組を行い上位の認証基準を満たす「上位認証」(ジャンプ)の段階を設け、様々な段階の事業所が参加し、継続的な改善を目指しやすい仕組みにしています。



3. 制度活用のメリット

(1) 宣言事業所への支援

・【京都府事業】コンサルティング・研修

1. 認証までの道のりを確認 ⇒ 認証スタートアップセミナー
2. 制度構築に向けた支援 ⇒ 集合コンサルティング
3. 階層別に職員を育成する ⇒ 階層別研修
4. 人材育成に必要なスキルを磨く ⇒ 育成スキルアップ研修
5. 法人の状況に合わせて個別に支援 ⇒ 個別相談会・現地相談会
6. 職員アンケートの実施方法、活用を学ぶ ⇒ 組織活性化プログラム活用セミナー

2. きょうと福祉人材育成認証制度の認証基準

○認証基準は認証基準は4分野17項目

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
- ② 新規採用者研修(合同、派遣含む)の実施
- ③ OJT指導者に対する研修等の実施

2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成

- ④ キャリアパス制度の導入
- ⑤ 人材育成計画の策定
- ⑥ 資質向上研修(合同・派遣含む)の実施
- ⑦ 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)
- ⑧ 人材育成を目的とした面談の実施
- ⑨ 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。
- ⑩ 給与体系又は給与表の導入

3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり

- ⑪ 休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施
- ⑫ 出産後復帰に関する取組の実施
※「京都モデル」WLB認証企業は免除
- ⑬ 育児、介護を両立できる取組の実施
※「京都モデル」WLB認証企業は免除
- ⑭ 健康管理に関する取組の実施

4. 社会貢献とコンプライアンス

- ⑮ きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診
- ⑯ 地域や学校との交流
- ⑰ 関係法令の遵守

(2) 認証事業所への支援

・【京都府事業】コンサルティング・研修

1. 認証更新や制度運用のための個別支援 ⇒ 個別相談会・現地相談会
2. 人事・労務管理のトレンドを紹介 ⇒ 人事・労務管理セミナー
3. 組織活性化に向けて取組をはじめたら ⇒ 組織活性化プログラムセミナー
4. 認証更新について詳細を説明 ⇒ 認証更新説明会
5. 上位認証取得に向けた支援 ⇒ 上位認証を目指す認証法人のためのブラッシュアップセミナー

きょうと福祉人材育成認証制度について(2)

4. きょうと福祉人材育成認証制度の上位認証について

「きょうと福祉人材育成認証制度」は、福祉業界が安心して働ける職場であることを“見える化”して公表することで、福祉職場の魅力を根拠をもって伝えるツールである。認証(★★)を取得した法人が、その後、認証時の取組についてPDCAを続ける中で、次に目指すべきステージの指標として、上位認証(★★★)を設けられています。業界の模範として、先進的な実績を持つ上位認証(★★★)法人が行う取組を“見える化”することで、人材確保・育成の促進に向けた福祉業界全体のレベルを底上げすることを目指している。

※上位認証は通常の認証更新に対し、文字通り「上位」にあたるという観点から、上位認証法人は従来の認証(★★)取得以後3年間、継続して全ての認証基準に取り組んでいる法人であることが前提となっており、認証更新年度に上位認証申請を行う場合は、上位認証審査に先立ち従来の認証更新の審査を実施。その際、3年間継続して全ての認証基準に取り組んでいると判定されなければ、上位認証の審査を行わず、状況に応じて「認証更新手続き」に則った対応を実施している。

5. きょうと福祉人材育成認証制度の上位認証基準

○上位認証の評価項目は5分野13項目

1. 福祉職場のイメージアップと人材確保

①福祉職場の魅力発信と採用

2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅰ(キャリアパスの枠組みと人材育成)

②組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用

③内定者の入職前の「準備」のための機会の提供

④新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援

⑤キャリアパスに沿った人材を育成する仕組みと体制

3. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅱ(評価と処遇)

⑥合理的かつ定着と成長のモチベーションにつながる評価の実施

⑦キャリアパスに対応する給与体系と納得性の高い運用

4. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり

⑧休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施

⑨出産後復帰及び育児、介護を両立できる取組の実施

⑩健康管理に関する取組の実施

5. 社会貢献とコンプライアンス

⑪きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診

⑫地域への貢献

⑬関係法令の遵守に向けた取組

申請対象者(①～④の条件を全て備えた法人)

①認証後2か年度以上を経過している法人であること

②第三者評価を受診していること

③組織活性化プログラムを実施、取り組んでいること

④財務諸表の公表

公表項目の設定

①資格関連

②給与

③休暇・労働環境の状況

きょうと福祉人材育成認証制度における認証法人は284法人
うち上位認証取得法人数は14法人

上記に加え、定量的指標による評価項目、独自の取組の評価により認証