

北海道 働きやすい介護の職場認証制度
導入支援ブック

令和4年3月

目次

はじめに.....	2
第1章 制度の概要.....	3
1. 制度の目的と効果.....	3
(1) 制度の目的.....	3
(2) 北海道の認証制度の特徴.....	4
(3) 認証制度の対象.....	5
2. 認証取得のながれ.....	6
3. 認証取得のながれ：各ステップについて.....	7
(1) エントリー.....	7
(2) サポートメニューの活用.....	8
(3) 認証審査申請・審査.....	9
(4) 認証事業者のインセンティブ.....	10
第2章 認証基準.....	11
1. 健全な組織運営.....	11
2. 新規採用者の育成・定着促進.....	20
3. 職員のキャリア形成支援と公正な処遇の実現.....	26
4. 働きやすい、働き続けやすい職場づくり.....	44
ポータルサイトのご紹介.....	54

はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行という未曾有の災禍は、図らずも介護の仕事に「エッセンシャルワーク」という社会における立ち位置を明確にすることとなりました。社会になくてはならない仕事。やりがいのある仕事。こうした誇りの一方で、人材難は多くの介護事業所共通の、悩みの種であり続けています。

このような状況に立ち向かい、介護業界への人材の参入促進と、介護事業所の職場環境改善を支援するため「北海道 働きやすい介護の職場認証制度」がスタートしました。

この制度では、職員の新規入職と定着促進に有効な取組に絞った認証基準を設け、介護事業所においてこの基準を満たす仕組みや制度が整うよう、北海道が支援をします。そして、基準を満たした介護事業所を北海道が認証し、その情報を積極的に社会にアピールします。その結果、介護業界全体の職場環境が底上げされるとともに、「働きやすい職場」としてのイメージアップを促進し、人材の確保と定着を図ります。

この冊子では、この制度の概要と、働きやすい職場づくりのための簡単な手順を、事例を交えてわかりやすく解説しています。

介護人材に困らない社会は、道民の生活の安心に欠かせない要素です。その第一歩は、この制度への「エントリー」、まずは手をあげるだけのところから始まります。

令和4年3月

北海道保健福祉部高齢者支援局高齢者保健福祉課

第1章 制度の概要

1. 制度の目的と効果

(1) 制度の目的

「北海道 働きやすい介護の職場認証制度」は、次の目的を掲げています。

1. 人材の参入促進

職場環境改善に取り組む介護事業所を可視化して、社会に情報を発信し、人材の参入を促進する。

2. 介護事業所の環境改善の支援

事業所に対し、「働きがい」と「働きやすさ」が両立する環境の整備と改善に向けた取組を支援する。

- 昨今の介護業界は、慢性的な人手不足という状況下で、介護ロボットの導入や外国人介護人材の採用等、様々な方策により事業の維持、継続を図っていますが、人材の確保と定着が喫緊の課題となっています。
- 介護という仕事に対して、キツイ仕事としてのイメージが定着していることもありますが、実際の介護の職場が「働きがい」があり、「働きやすい」環境であること、「自分が描くキャリアアップが実現できる」こと等、職業としての魅力を伝えきれていないことも大きな要因となっているのではないのでしょうか。
- 介護人材の確保が厳しい中でも、利用者に直接関わる介護職は、介護職としての基本姿勢や介護の専門性が求められ、限られた人員の中で最大の効果を上げるためにも、職員には組織の中で役割を拡大していくことが求められます。それを「可視化」して、職員に説明することが「キャリアパス」の運用であり、本道の認証制度では、そういった介護職員の確保と定着の促進に本質的に求められる仕組みを基準に設定しています。
- また、最近の求職者が事業所に求める労働条件の上位には、処遇面だけではなく、「休暇の取りやすさ」や「育児・介護の両立」等、ワークライフバランスに関する意識が高くなってきています。これらは、求職者にとって将来的に長く働く職場を選定する上で重要な項目であると同時に、求人票だけでは見えない項目も多いことも事実です。
- 北海道で運用する認証制度では、こうした人材の確保と定着に有効である仕組みを認証基準として設定し、事業所の取組を支援するとともに、これらを「可視化」して社会に対して発信することで、事業所にとっては、人材育成と労働環境の整備の支援をうけながら取組を進められ、社会や求職者にとっては、「キツイ」と思っていた介護業界のイメージを「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる職場であると転換することをねらいとしています。

【認証制度への参加と「見える化」のメリット】	
事業所・職員	求職者
<p>○認証制度への参加を通じて、取組等を公表することで、優良事業所をPR することができ、人材の採用につながる。</p> <p>○認証を取得することで事業所のイメージ、知名度が上がる。</p> <p>○現在、働いている職員のモチベーションアップにつながり、組織の活性化が期待できる。</p> <p>○当制度と認証事業者を道や労働関係団体等が積極的に広報することにより、事業所のPR につながる。</p> <p>○認証取得のための各種支援を受けることができ、制度や仕組みが整う。</p>	<p>○就職活動にあたり、人材育成・定着に積極的に取り組む事業所の判断ができる。</p> <p>○就職後のキャリアパスが見えることにより、将来を見据えて職場を選択することができる。</p> <p>○介護業界に対する認識が変わり、保護者や進路指導担当教員等の後押しが得られる。</p>

介護業界、そして介護職が魅力的な職場であるという認識を、当制度を通して浸透させることで、介護業界全体のボトムアップにつながることを期待しています。

(2) 北海道の認証制度の特徴

○介護事業所の認証制度は、ここ数年の間に全国で広がりを見せている制度です。それぞれの地域の実情に合わせた制度を構築して実施されていますが、北海道の認証制度の大きな特徴は、以下のとおりです。

★人材の確保・育成・活用・定着に効果のある取組を基準に設定

他府県の認証基準を参考にしつつ、「本当に効果のある取組」を絞り込み

★画一的な基準とせず、法人規模に応じた柔軟な基準を設定

「本当に効果のある取組」でも組織規模の大、小、種別により代替基準を設定

★認証取得のためのセミナーや個別支援を実施することにより事業所をバックアップ

仕組みを整えるための方策はいろいろあるため、具体的な取組方を支援

★審査は法人・事業所の取組を確認、つまり実態重視

認証取得のために膨大な資料を作成するのではなく、取組内容をそのまま審査

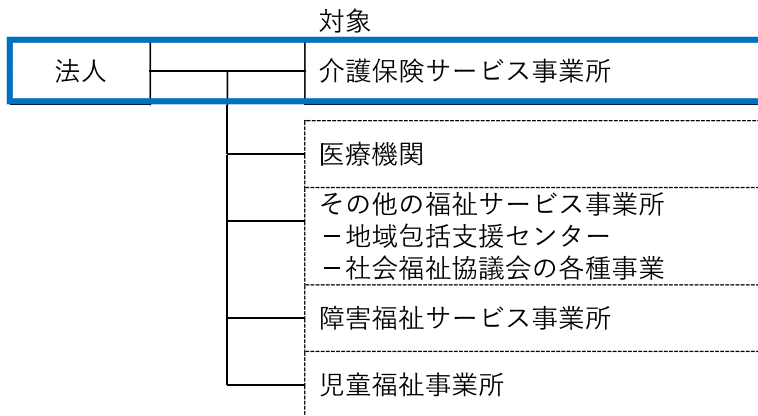
★介護事業の種別団体、職能団体、教育機関団体、行政から成る運営委員会が制度を設計

これらすべての仕組みについて関係団体から成る運営委員会で議論して決定

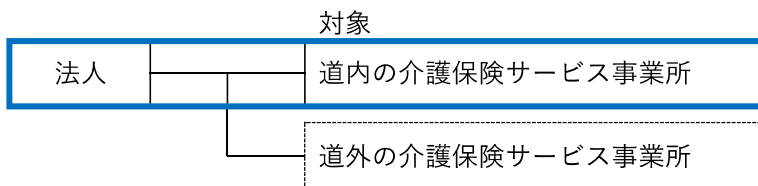
(3) 認証制度の対象

- 当制度は道内の介護保険サービス事業所を対象としています(例1、例2を参照)。原則、エントリーおよび認証申請は法人単位です(例3を参照)。ただし、同一法人内であっても個別に人材を採用している場合などは、事業の運営単位でエントリーや認証申請することも可能です(例4を参照)。
- 事業の規模(小規模事業所:職員の常勤換算数10人未満の場合)や種別(訪問介護事業所)の特性に配慮し、一部の認証基準について代替措置もしくは免除されています。

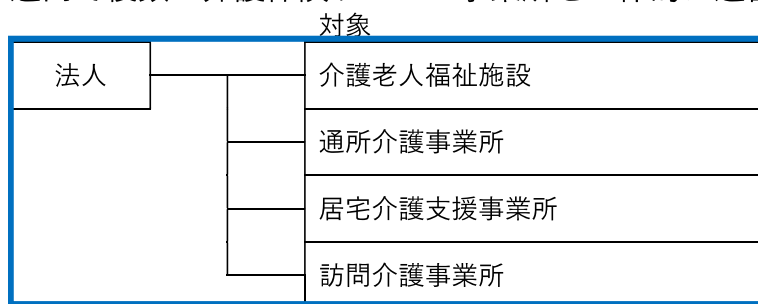
例1) 医療機関やその他の福祉サービス事業所を運営している場合



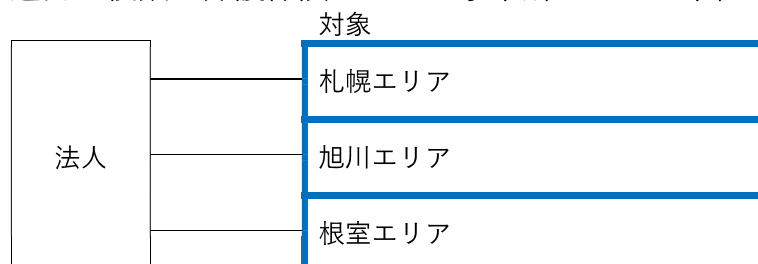
例2) 道内・外で事業を運営している場合



例3) 道内で複数の介護保険サービス事業所を一体的に運営している場合

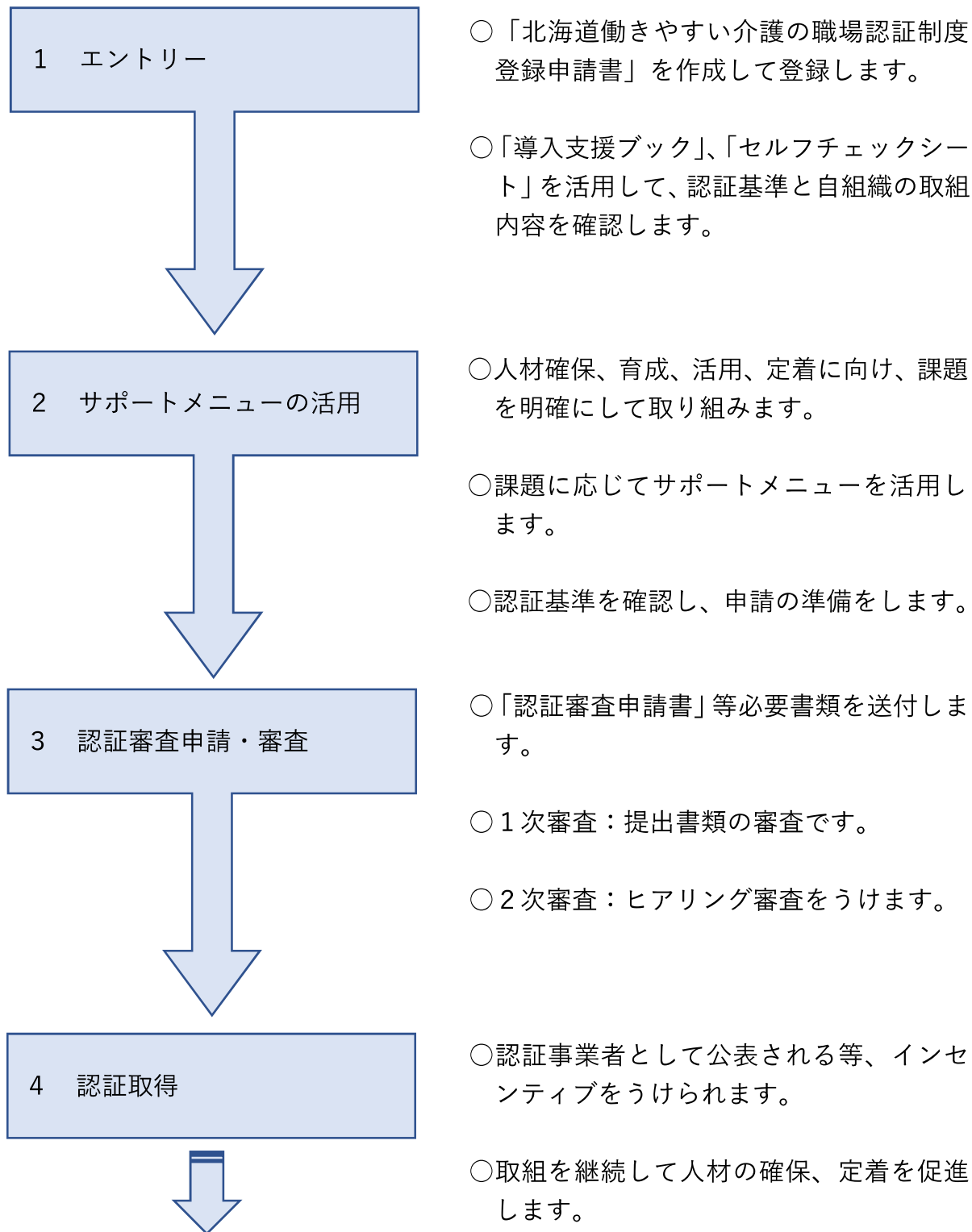


例4) 道内で複数の介護保険サービス事業所をエリア単位で運営している場合



2. 認証取得のながれ

○認証取得までの流れは以下のとおりです。なお、当制度への登録やサポートメニューの活用、認証申請はすべて無料です。各ステップの詳細は次のページ以降をご覧ください。



3. 認証取得のながれ：各ステップについて

(1) エントリー

- 「エントリー」は、事業者が当制度の主旨に賛同し、当制度における支援メニューをうけるために登録を行う手続きです。介護業界全体で当制度を盛り上げていくため、エントリー段階の事業者名を公表します。

エントリー
<p>①登録方法 「北海道働きやすい介護の職場認証制度登録申請書」に必要事項を記入し、申請書に記載の送付先にメールにて送付。</p> <p>②申請書受理通知書を受理（登録番号を確認） 受付機関から申請書受理通知書がメールにて届きます。登録番号が記載されていますので、確認します。</p> <p>③エントリー事業者として公開 認証制度の趣旨に賛同し、取組を進めている事業者であることを北海道のホームページにて公開します。</p> <p>④エントリー期間 エントリー期間は2年間です。</p>



(2) サポートメニューの活用

- エントリーした事業者のみが認証を取得するために活用できます。(エントリー時に取得した登録番号をお知らせください)
- 種類は、制度の全体像を理解するための制度説明会、認証基準を満たすために必要な人事制度の構築に役立つ各種セミナーやコンサルティング等を実施する予定です。
- 実施に当たっては、時間的、距離的な不都合に配慮し、オンラインでの実施を予定しています。

サポートメニュー
<p>①制度説明会</p> <p>②個別相談（電話）</p> <p>③制度構築のためのセミナー 例：キャリアパスの構築 人材育成体系の構築 新規採用者育成計画の作成、OJT 体制の構築 面談・評価の仕組みづくり 給与制度の構築 労務環境の整備 等</p> <p>④個別コンサルティング 特にサポートが必要と認められるエントリー事業者について、オンラインで個別コンサルティングを実施します。</p>