

「おおいた 働きやすくやりがいのある介護の職場 認証制度」

制度説明会



2022年3月23日

大分県

(受託会社 株式会社エイデル研究所)

## 制度導入の背景

### 【現状・将来推計】

・ 高齢者数	3 6 9 千人	(令和 元年)	→	3 7 9 千人	(令和 7 年)
・ 7 5 歳以上高齢者数	1 9 4 千人	(令和 元年)	→	2 2 5 千人	(令和 7 年)
・ 高齢化率	3 2 . 9 %	(令和 元年)	→	3 4 . 8 %	(令和 7 年)
・ 後期高齢化率	1 7 . 3 %	(令和 元年)	→	2 0 . 6 %	(令和 7 年)
・ 高齢者単独世帯数	6 5 千世帯	(平成 27 年)	→	7 6 千世帯	(令和 7 年)
・ 認知症高齢者数	6 0 千人	(令和 元年)	→	7 3 千人	(令和 7 年)

### 【課題】

- ・ 本県では、高齢者人口・高齢化率が増加・上昇する一方、生産年齢人口(支え手)が減少することが見込まれることから、その対策・取組が急務となっています。
- ・ 高齢者人口、後期高齢者人口ともに増加することから、要介護(要支援)認定者に併せ、認知症を有するなど医療ニーズの高い高齢者のさらなる増加も見込まれています。
- ・ また、高齢者単独世帯や高齢者夫婦のみ世帯の増加に伴い、家族介護力の低下が懸念されます。
- ・ こうしたことから、高齢者ができる限り住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、地域での支え合いや医療と介護の連携などサービス提供体制の充実が求められます。

# おおいた高齢者いきいきプランの基本的考え方

## ＜基本理念＞

高齢者が生きがいを持って、健康で、安心して暮らせる地域づくりの推進  
～地域共生社会の実現に向けた地域包括ケアシステムの深化・推進～

## ＜基本方針＞

- (1) 生涯生きがいを持って活躍できる社会づくりの推進
- (2) いつまでも健康でいられる環境づくりの推進
- (3) 地域で安心して暮らせる基盤づくりの推進
- (4) 必要な時に安心して介護サービスを受けられる基盤づくりの推進**
- (5) 認知症施策等の推進

## おおいた高齢者いきいきプランの基本方針（第4章） 必要な時に安心して介護サービスを受けられる基盤づくりの推進

### 【施策の方向】

#### （1）介護サービスの充実

- ・ 居宅サービスの充実
- ・ 地域密着型サービスの充実
- ・ 施設系サービスの充実

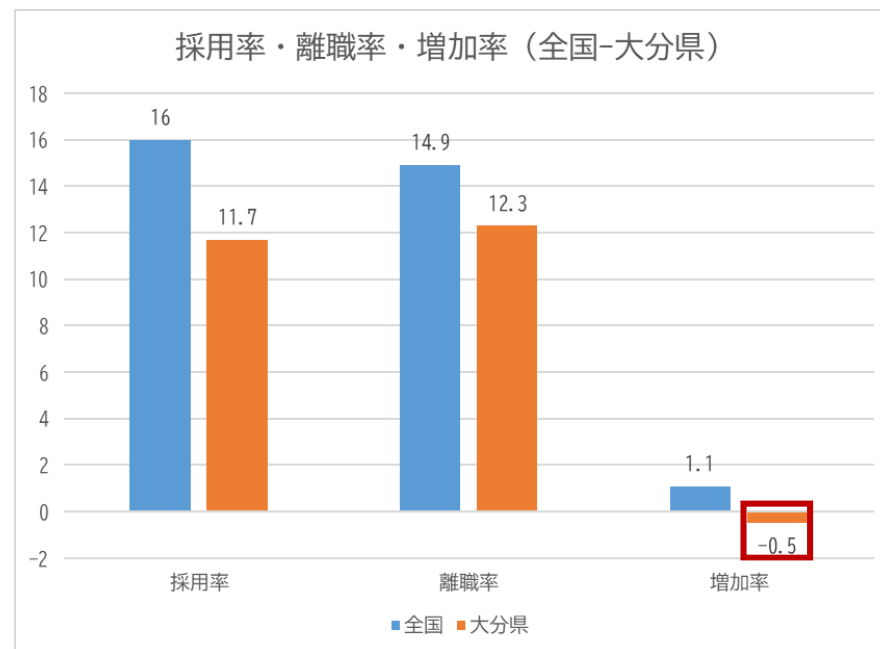
#### （2）介護人材の確保・育成

- ・ 基盤構築
- ・ 多様な人材の参入促進
- ・ **離職防止・定着促進**
- ・ 現場革新
- ・ 介護人材の育成

#### （3）介護サービスの質の確保・向上

#### （4）災害や感染症対策に係る体制整備

- ・ 災害時の支援・防災対策
- ・ 感染症対策の体制整備



令和2年度 介護労働実態調査結果 都道府県版



増加率  $\Delta 0.5$

離職防止・定着促進に対する  
問題解決を図る必要がある

## おおいた高齢者いきいきプランの基本方針（第4章の2（3）） 離職防止・定着促進

### ■ 施策の方向

- ① ノーリフティングケア（抱え上げない介護）の推進や介護ロボットの導入促進により職員の身体的な負担の軽減を図ります。また、各施設における職員の相談体制の整備に関する情報提供をはじめ、事業者としての責務も踏まえたハラスメント対策や職員の精神的な負担を軽減する取り組みを支援することにより、介護職員の離職防止や定着促進を推進します。
- ② 介護職員処遇改善加算制度や令和元年10月から導入された介護職員等特定処遇改善加算制度の導入を推進し、給与改善やキャリアパスの確立など、介護職員の処遇の更なる改善を図ります。また、処遇改善加算等を取得していない法人を訪問し、制度の周知・広報を行い、未取得事業所の加算取得や、より上位の加算の取得促進を支援します。
- ③ 介護職員の働きがいと働きやすさに配慮した人材育成や職場への定着支援、業務効率化等に取り組む事業所を評価することにより、介護業界の魅力を発信し、働きやすい環境の整備や業界全体のレベルアップ・ボトムアップを図ります。
- ④ 介護事業所等へのキャリア段位制度の周知を図り、キャリアアップの仕組みの構築を支援します。

# 「おおいた 働きやすくやりがいのある介護の職場 認証制度」

愛称：「ふくふく認証」

「福祉がふくらむ、夢がふくらむ、希望がふくらむ」



## <目的>

介護職員の人材育成等に取り組む事業者を評価し、見える化することにより、介護業界全体のボトムアップを図り、介護人材の確保を支援する

## <取組内容>

1. 職員にとってやりがいと働きやすさが両立する職場づくりを支援します
2. やりがいと働きやすさの両立に向けて実践している事業者を認証します
3. 認証された事業者とともに介護の魅力を発信します

## 取組 1：職場づくりの支援

### 職員の離職防止、定着促進に向け、現状を分析・課題を抽出する

#### (1) スタートアップセミナー

当制度の概要や進め方、基準のポイントなどを解説。  
認証取得は一つの目標として、認証基準の解説を中心としながら、  
事業者の離職防止、定着促進に向けた包括的なセミナーを実施します。

### 課題別に取り組を進める

#### (2) 課題別セミナー

当制度の認証基準を踏まえ、テーマごとにセミナーを開催します。  
事業者の職場環境改善に向けた取り組みを促進するための理論や進め方  
などをワークシートや事例を紹介しながら、解説します。

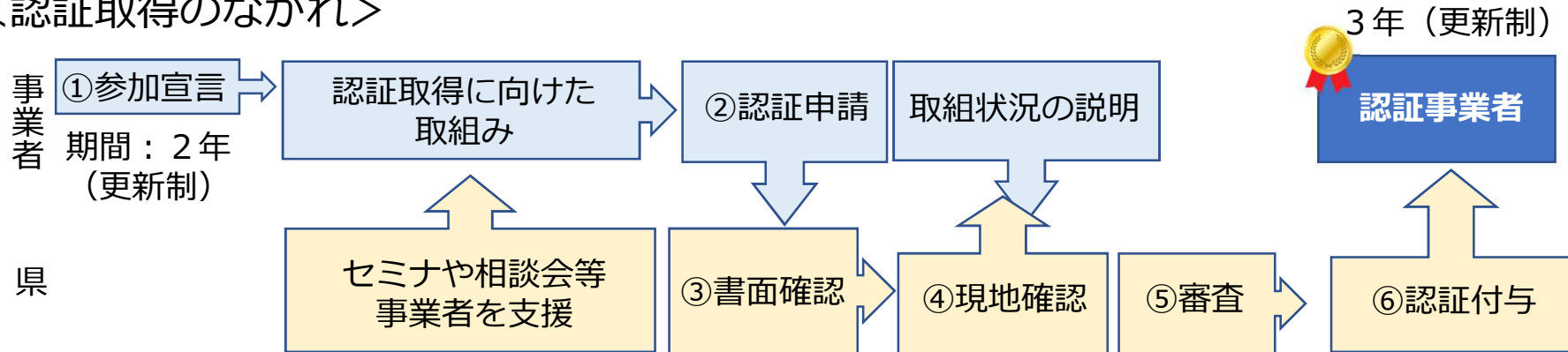
### 取り組みを実践するリーダー等を対象にスキルアップをはかる

#### (3) スキルアップ研修

人材育成や職場環境改善の仕組みを運用するリーダーなどの  
中核的人材を対象に概念と技術を学ぶスキルアップ研修を実施します。

## 取組 2 : 事業者の認証

### <認証取得のながれ>



- ①参加宣言 やりがいと働きやすさを両立する取組を推進することを宣言
- ②認証申請 認証基準を確認し、書類を整備して認証申請
- ③書面確認 提出書類について書面審査を実施
- ④現地確認 現地にて認証基準の到達状況を確認
- ⑤審査 ③、④を踏まえ審査を実施、第三者機関に意見照会
- ⑥認証付与 認証証を付与、公表

期	受付期間	書面・現地確認→審査	認証付与(目安)
前期	6月1日～7月末日	8月～9月	10月
後期	11月1日～12月末日	1月～2月	3月



## 取組 2 : 事業者の認証 (認証の基準)

1. 新規採用者が安心して職場環境に慣れ、仕事を身につけ、定着していくための取組みがある。
2. 仕事に「やりがい」を感じ、自らの達成感や成長を感じられる取組みがある。
3. 職位・職責に応じた処遇の実現と多様な人材にとって生活と仕事の両立支援の取組みがある。
4. 職場内外のコミュニケーション活性化や業務改善の取組みがある。

認証基準 1：新規採用者が安心して職場環境に慣れ、  
仕事を身につけ、定着していくための取組みがある

- ①新規採用者育成のための計画がある
- ②新規採用者が働くうえで知っておくべき内容について研修を実施している
- ③新規採用者育成のための担当者を決定している
- ④新規採用者育成担当者に対し、人材育成やOJT に関する研修を実施している
- ⑤新規採用者を対象とした面談を実施している
- ⑥新規採用者の育成や定着状況について振り返り、今後の取組みを検討している

## 認証基準 1 : 新規採用者が安心して職場環境に慣れ、 (項目) 仕事を身につけ、定着していくための取組みがある

### ①新規採用者育成のための計画がある

- ア 新規採用者が自立して働くことができるまでの計画を立案している。
- イ 育成目標を設定している。
- ウ 育成内容と育成方法を段階的に設定している。
- エ 新規採用者が働くうえで知っておくべき内容を育成計画に含んでいる。
- オ 関係する職員に周知している。

### ②新規採用者が働くうえで知っておくべき内容について研修を実施している

- ア すべての新規採用者を対象としている。
- イ 採用後 1 年以内の実績がある。

### ③新規採用者育成のための担当者を決定している

- ア 新規採用者の育成担当者を決めている。

### ④新規採用者育成担当者に対し、人材育成やOJT に関する研修を実施している

- ア 申請年度の 4 月 1 日を基準として、直近 3 年以内の実績がある。
- イ 担当者もしくはその上席が受講している。
- ウ 人材育成に関係するテーマをカリキュラムに含んでいる。

### ⑤新規採用者を対象とした面談を実施している

- ア 新規採用者を対象に面談を実施している。
- イ 採用後、3 か月以内に 1 回以上実施している。

### ⑥新規採用者の育成や定着状況について振り返り、今後の取組みを検討している

- ア 申請日を基準として直近 1 年以内の実績がある。
- イ 新規採用者の育成や定着について議題にあげている。
- ウ 事業所の管理監督者が会議に出席している、または議事録を確認している。

#### 必須項目

- 事業者の理念や方針
- 就業規則、給与規程など事業者の内部規程
- 個人情報保護法、虐待防止法など福祉職場の一員として知っておくべき法律
- 感染症防止対策など職員の安全管理に関する取組み

認証基準 2 : 仕事に「やりがい」を感じ、  
自らの達成感や成長を感じられる取組みがある

- ①職位・職責を明確にしたキャリアパスを導入している
- ②キャリアパスに対応した人材育成計画がある
- ③チームリーダー層を対象に役割に応じた研修を実施している
- ④資格を取得するための支援制度がある
- ⑤人材育成を目的とした面談・評価制度がある
- ⑥人材育成計画等の実施状況について振り返り、今後の取組みを検討している

## 認証基準 2 : 仕事に「やりがい」を感じ、 (項目) 自らの達成感や成長を感じられる取組みがある

### ①職位・職責を明確にしたキャリアパスを導入している

- ア 職員を階層に区分し、階層ごとに役割を明確にしている。
- イ 非役職者に複数の階層を設けている。
- ウ 昇格の要件を明確にしている。
- エ 職員を格付けしている。

### ②キャリアパスに対応した人材育成計画がある

- ア キャリアパス（職位、役割）に応じた能力開発のための研修を明確にしている。

### ③チームリーダー層を対象に役割に応じた研修を実施している

- ア 申請年度の4月1日を基準として、直近3年以内の実績がある。
- イ リーダー層もしくはその上席が受講している。
- ウ リーダーシップやチームマネジメントなどリーダーに求められる役割に関するテーマをカリキュラムに含んでいる。

### ④資格を取得するための支援制度がある

- ア 初任者研修、実務者研修、介護福祉士の資格取得のいずれかを目的とした支援制度がある。
- イ 支援内容は事業者の経済的、時間的支援を伴っている。
- ウ 申請年度の4月1日を基準として、直近3年以内に制度を活用した実績がある。または、活用実績がない場合、その理由や状況を確認している。

### ⑤人材育成を目的とした面談・評価制度がある

- ア 原則、年1回以上全職員を対象とする仕組みがある。
- イ 申請日を基準として直近1年以内に1回以上の実績がある。
- ウ 面談および評価の記録がある。

### ⑥人材育成計画等の実施状況について振り返り、今後の取組みを検討している

- ア 申請日を基準として直近1年以内の実績がある。
- イ 職員の育成や定着について議題にあげている。
- ウ 事業所の管理監督者が会議に出席している、または議事録を確認している。

### 認証基準 3：職位・職責に応じた処遇の実現と 多様な人材にとって生活と仕事の両立支援の取組みがある

- ①給与制度が職位・職責に応じたものであり、昇給する仕組みである
- ②処遇改善加算を取得している（加算の対象とならない事業者は免除）
- ③休暇取得促進・労働時間縮減の取組みがある
- ④出産・育児、介護と仕事の両立支援の取組みがある
- ⑤健康の維持・増進の取組みがある
- ⑥処遇やワークライフバランスの実態について振り返り、今後の取組みを検討している

## 認証基準3：職位・職責に応じた処遇の実現と (項目) 多様な人材にとって生活と仕事の両立支援の取組みがある

### ①給与制度が職位・職責に応じたものであり、昇給する仕組みである

ア 職位、職責を処遇に反映している。

イ 昇給の基準を明確にしている。

ウ 規定通りに支給している。

エ 申請日を基準日として直近1年以内に規定通りに昇給の実績がある。または、実績がない場合、以下の要件を確認している

＜要件＞①合理的な理由がある ②職員に説明している ③前年度規定通りの昇給実績がある

### ②処遇改善加算を取得している(加算の対象とならない事業者は免除)

ア 処遇改善加算及び特定処遇改善加算を取得している。

### ③休暇取得促進・労働時間縮減の取組みがある

ア 休暇取得促進のための取組み及び労働時間縮減のための取組みがある。

イ 取組みについて文書等で職員に周知している。

ウ 取組みの実績がある。

### ④出産・育児、介護と仕事の両立支援の取組みがある

ア 出産・育児、介護と仕事の両立支援の取組みがある。

イ 取組みについて文書等で職員に周知している。

ウ 取組みを活用した実績がある。または、活用実績がない場合、その理由や状況を確認している。

### ⑤健康の維持・増進の取組みがある

ア 健康の維持・増進の取組みがある。

イ 取組みについて文書等で職員に周知している。

ウ 申請日を基準として直近1年以内の実績がある。

### ⑥処遇やワークライフバランスの実態について振り返り、今後の取組みを検討している

ア 申請日を基準として直近1年以内の実績がある。

イ 職員の処遇やワークライフバランスについて議題にあげている。

ウ 事業所の管理監督者が会議に出席している、または議事録を確認している。

## 認証基準 4 : 職場内外のコミュニケーション活性化や 業務改善の取組みがある

- ①職場内コミュニケーションを活性化する取組みがある
- ②地域や同業者、関係機関、学校等と交流、協働の取組みがある
- ③ノーリフティングケア推進のための体制整備や、取組みがある
- ④介護ロボットやICT の導入、機能分化の取組みがある
- ⑤法令遵守、虐待防止、ハラスメント防止の取組みがある
- ⑥コミュニケーション活性化や業務改善のための話し合いや研修を実施している



## 認証基準 4 : 職場内外のコミュニケーション活性化や (項目) 業務改善の取組みがある

### ①職場内コミュニケーションを活性化する取組みがある

- ア 職場内コミュニケーションを活性化する取組みがある。
- イ 取組みの実績がある。

### ②地域や同業者、関係機関、学校等と交流、協働の取組みがある

- ア 地域や同業者、関係機関、学校等と交流、協働の取組みがある。
- イ 取組みの実績がある。

### ③ノーリフティングケア推進のための体制整備や、取組みがある

- ア ノーリフティングケアの取組みがある。
- イ 取組みの実績がある。

### ④介護ロボットやICTの導入、機能分化の取組みがある

- ア 介護ロボットやICTの導入、機能分化の取組みがある。
- イ 取組みの実績がある。

### ⑤法令遵守、虐待防止、ハラスメント防止の取組みがある

- ア 法令遵守の取組みがある。
- イ 虐待防止の取組みがある。
- ウ ハラスメント防止の取組みがある。
- エ 取組みの実績がある。

### ⑥コミュニケーション活性化や業務改善のための話し合いや研修を実施している

- ア 申請日を基準として直近1年以内の実績がある。
- イ コミュニケーション活性化や業務改善について議題にあげている。
- ウ 事業所の管理監督者が会議に出席している、または議事録を確認している。

## 取組3：魅力発信

認証ロゴマークは…

「おんせん県おおいた」の象徴でもある温泉マークを発展。  
大分の「0」を舞台に、その上で「ふくふく」をモチーフに、  
人々が手をつなぎコミュニケーションの芽を育てている  
イメージをデザインしています。

「ふくふく認証」とは…

「福祉がふくらむ、夢がふくらむ、希望がふくらむ」という想いを込めています。

認証を取得すると、  
認証ロゴマークを使用できます。



## 本制度により期待される効果

### <事業者・職員>

#### 内的環境

- 認証取得のための各種支援を受けることができる。
- 認証基準に沿った取組みを実施することで人材育成等の制度や仕組みが整う。
- 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。
- 職員のやりがいと働きやすさが促進され、定着に繋がる。
- 職員が定着することにより、サービスの質の向上に取り組むことができる。

#### 外的環境

- 県の認証を受けた事業者としてPRすることにより、人材の確保につながる。

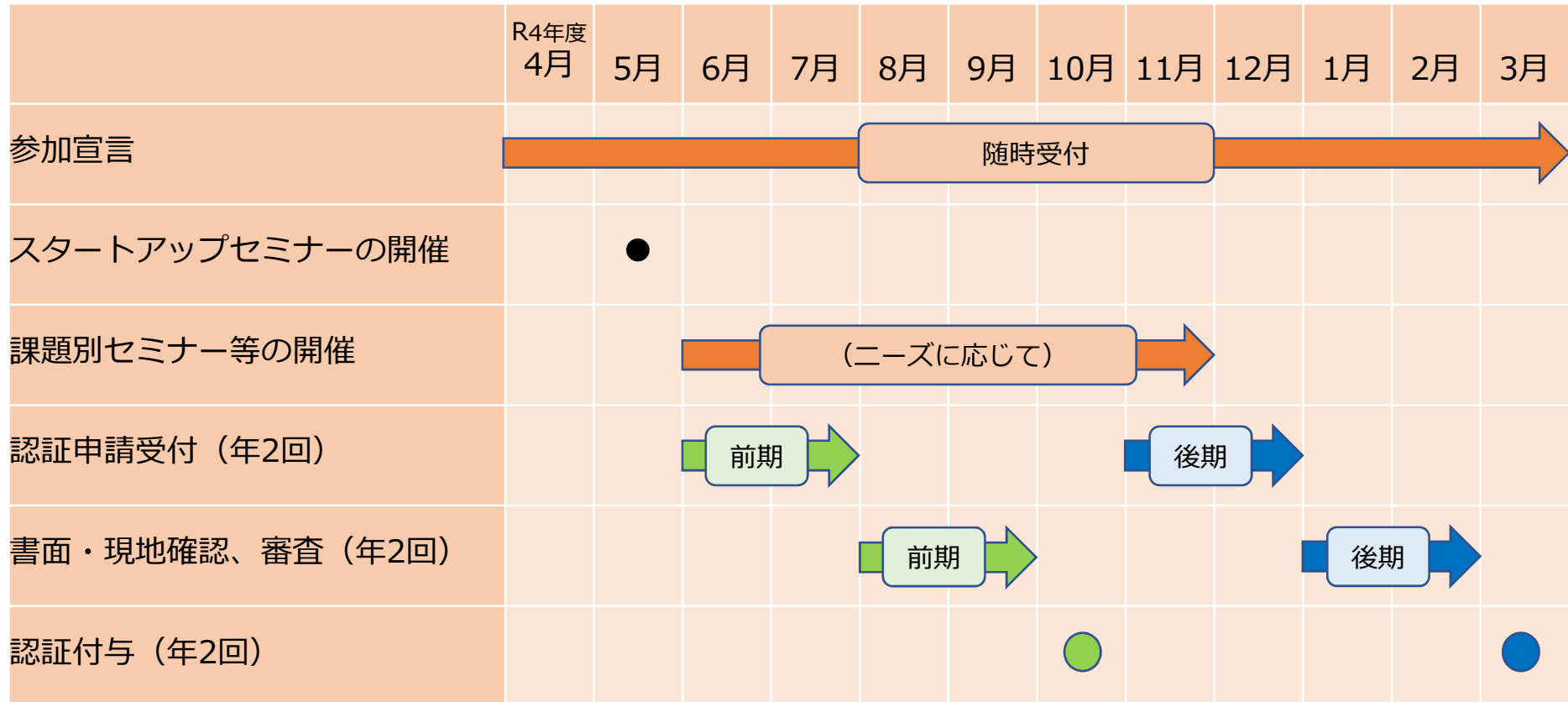
### <求職者>

- 就職活動にあたり、人材育成や業務改善に積極的に取り組む事業者を知ることができる。
- 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。

### <利用者・県民>

- 事業所が働きやすくやりがいのある職場になることにより、継続的に良質な介護サービスをうけることができる。

# 今後のスケジュール



## 【参加宣言】

- 県のホームページから受け付けます。(受付開始は別途通知)
- 「参加宣言事業者」として県のホームページ等で事業者名等を公表します。
- 参加宣言事業者のみ、スタートアップセミナー以降のセミナーに参加が可能です。