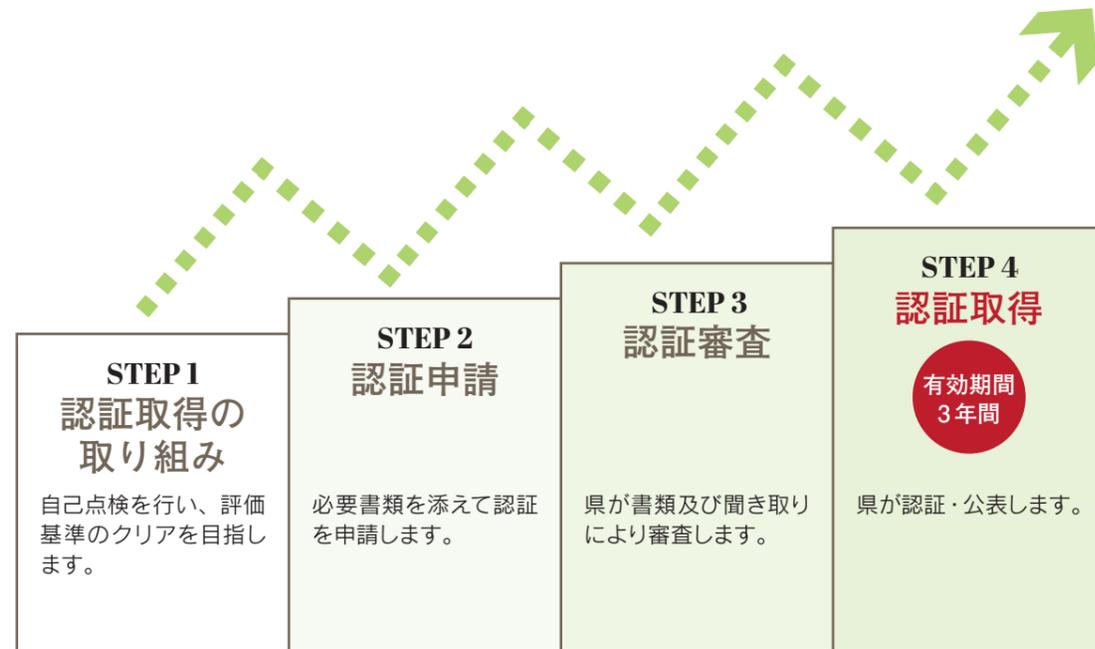


認証までのステップ



認証を受けた事業所は、ホームページ、広報誌、パンフレットや封筒、名刺等においてロゴマークを使用することが認められ、求職者や関係業者などに広く認証事業所であることをアピールできます。

認証事業所は、県内における多くの事業所の模範となるべく、認証取得後も継続的な取組や活動が望まれます。

なお、認証の有効期間は3年間で、更新制となっています。

対象事業所

介護保険法(平成9年12月17日法律第123号)に基づき、徳島県内で以下の対象サービスの指定を受けた施設・事業所

- 居宅サービス ● 施設サービス ● 地域密着型サービス
- 介護予防サービス ● 日常生活支援総合事業・介護予防
- 地域密着型介護予防サービス

お問い合わせ 申請書提出先

公益財団法人 介護労働安定センター 徳島支部

〒770-0835 徳島県徳島市藍場町1-5 徳島第一ビル5階
TEL 088-655-0471 FAX 088-655-0463
E-mail : tokushima@kaigo-center.or.jp
URL : <http://www.kaigo-center.or.jp/>

認証機関

徳島県保健福祉部長寿いきがい課 介護支援担当

〒770-8570 徳島県徳島市万代町1丁目1番地
TEL 088-621-2168 FAX 088-621-2840

徳島県 介護人材育成事業者認証評価制度

介護職員の育成、定着及び
新たな人材の参入を目指して



徳島県認証介護事業所

徳島県

『徳島県介護人材育成事業者認証評価制度』の背景

我が国では、長寿化と高齢化が急速に進展していることに鑑み、「人生100年時代」に向けた新しい社会システムづくりが急務となっています。とりわけ、介護を必要とする人の急増という事態への対応を図ることが喫緊の課題です。

このため、介護人材の確保を図り、介護サービスの安定した提供体制を整備することが求められています。しかしながら、人口減少が進展し全体としての労働力の増加も見込まれない中で、人材獲得に向けての他産業との競争も激しく、介護職員の不足問題は大変厳しい状況にあります。

こうしたことから、介護職員の積極的な採用を進めることはもちろん、離職を防止してその定着を図ることが急がれます。また、認知症ケアをはじめとした介護の諸問題への対応も重要となるなど、介護に対する専門性を高め、量のみならず介護サービスの質的向上を図ることも大きな課題です。そのためにも、介護職場の就業環境や勤務条件の改善・見直しを進め、介護という仕事の魅力を高めることが基本的に重要だと考えられます。

徳島県においても、介護職員の定着促進や離職防止のために、働きやすい職場環境の整備を行い、介護職員が仕事を続けられる意欲の向上等を図るとともに、介護の仕事の魅力を向上し、介護職を志す方の増加を図る必要があることから、「徳島県介護人材育成事業者認証評価制度」を創設しました。



期待できる効果

- 事業所の人材育成の取組を推進することで、職員の働く意欲を向上
- 働きやすい環境の整備を進めることで、職員の定着を促進
- 事業所の取組を「見える化」することで、新たな人材の参入を促進



》 介護事業者

認証事業者は、当制度のロゴマークを使用することが可能になりますので、職員採用等において、他の事業者より有利なPRができます。

》 介護職員

認証事業者は、職員の育成体制やキャリアアップ等の支援が充実していますので、職員は、長期間、安定して勤務することができるようになります。

職員が有する資格、実績、能力が正当に評価され、働く意欲の向上に繋がります。

》 求職者

就職相談会などで、介護事業者が認証事業者であることを積極的にPRしますので、求職者は勤務条件のいい事業者を選択して就職できるようになります。

》 利用者・家族

認証事業者は職員の育成体制が充実していますので、質が高い介護サービスを受けられることが見込まれます。

県では、認証事業者を積極的にPRいたしますので、利用者・家族の皆様が介護サービスの利用を始める際に、信頼のおける介護事業者を選択しやすくなります。

評価項目について

「徳島県介護人材育成事業者認証評価制度」では、雇用管理の改善や人材育成、人材確保に向けた様々な課題解決に連動した次の5分野において評価項目を設定しました。

A 情報共有・コミュニケーション

- 1 事業所の運営方針（理念や基本方針などサービス提供に対する考え方や姿勢を示すもの）を職員に周知・徹底している
- 2 年度事業計画と目標を職員に明確に示している
- 3 記録・報告・ミーティング等で、利用者等に関する情報の共有を徹底している
- 4 自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている
- 5 現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている

B 労務管理

- 6 業務の見直しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で負担軽減をしている
- 7 有給休暇の取得促進に向けた体制を明確化し、取得しやすい環境を整備しているとともに、職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている
- 8 ハラスメントの予防・解決に向けた取り組みを行っている
- 9 相談窓口を設置するなどして、職員の不満・不安等の相談の機会を設けている
- 10 職員一人ひとりの心身の健康に配慮する取り組みを行っている

C 評価・報酬

- 11 一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている
- 12 評価基準を示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックを行っている
- 13 仕事ぶりや能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている
- 14 人事制度を実態に合った制度とするため、適宜検討や見直しを行いながら運用している
- 15 賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している



D 人材採用・育成

- 16 自法人・事業所の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている
- 17 魅力ある職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している
- 18 研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている
- 19 新人・リーダー・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている
- 20 将来のキャリア形成について、支援やアドバイスを行っている

E 職場環境・組織風土

- 21 多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している
- 22 地域交流等の取り組みを行っている
- 23 関係法令を遵守している
- 24 サービスの質の向上に向けた取り組みを行っている
- 25 主体性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある