

## 認証評価制度基盤整備事業検討会（第4回）

### 議事次第

日 時：令和2年10月21日（水）

13：00～15：00

場 所：北海道第2水産ビル5F会議室

#### 1 開 会

#### 2 議 題

(1) アンケート結果報告 資料1

(2) 認証評価制度の検討

    認証評価制度の目的と基準の検討 資料2

    認証評価制度の枠組みの検討 資料3

#### 3 その他

#### 4 閉 会

#### ― 次回の予定 ―

日時：2020年12月18日（金）

場所：北海道第2水産ビル5F会議室

議題（予定）

(1) 認証評価制度の検討

    認証評価制度の目的と基準案の確認

    認証評価制度の枠組み案の確認

    審査方法（確認方法）の検討

(2) 次年度スケジュールについて

    事業説明会の実施

    モデル事業所の選定方法について

認証評価制度基盤整備事業検討会 委員

令和2年10月16日現在(敬称略)

団体名称	役職	氏名	出欠
社会福祉法人北海道社会福祉協議会 北海道福祉人材センター	福祉人材部長	及川 忠弘	欠席
公益財団法人介護労働安定センター 北海道支部	支部長	渡辺 誠二	欠席
公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 北海道ブロック会	理事 (北翔大学生涯スポーツ学部健康福祉学科 准教授)	本間 美幸	出席
一般社団法人北海道介護福祉士会	会長	野口 恵子	出席
一般社団法人北海道認知症グループホーム協会	副会長 (グループホーム サテラホーム 代表取締役)	加藤 浩志	出席
一般社団法人北海道老人保健施設協議会	副会長 (社会福祉法人溪仁会 理事長)	谷内 好	出席
北海道老人福祉施設協議会	副会長 (社会福祉法人札幌慈啓会 専務理事)	加藤 敏彦	出席
北海道ホームヘルプサービス協議会	会長	佐々木 薫	出席
北海道労働局 職業安定部 職業安定課	課長補佐	【代理】 馳 卓也	出席
札幌市保健福祉局高齢保健福祉部介護保険課	事業指導担当課長 事業者指定担当	桐越 信一	出席
株式会社エイデル研究所	常務取締役	小林 雄二郎	出席

オブザーバー

北海道保健福祉部福祉局地域福祉課	人材確保担当課長	岡村 卓治	出席
	課長補佐	永川 修	出席
	介護人材係長	佐藤 祐司	出席
	介護人材係 主任	山澤 遥	出席

事務局

株式会社エイデル研究所		櫻井 園子	出席
		遠藤 紀彦	出席
		野土谷 諒	出席 (Zoom)

## 認証評価制度（仮称） 制度の目的と基準の検討

### 1. 制度の目的

#### （前回案）

- ① 介護の業界が「将来性」があり、「働きやすい」職場であることをアピールし、学生・若者を含む求職者が就職先の一つとして選択する業界とする。
- ② 北海道の介護の業界で働く職員が働き続けやすい職場とする。

#### （修正案）

- ① 介護の業界が社会から必要とされ、発展的で将来性があることや、「人材」を大切にする業界であることを社会にアピールして、学生・若者を含む求職者を惹きつけ、人材の参入を促進する。
- ② 介護の仕事のやりがいやキャリアアップイメージ、多様な働きやすさが可能であることを「見える化」して「北海道の介護」のブランディングを目指す。
- ③ 北海道の介護を支える事業所が人材が成長し働きやすい、働き続けられる職場となる取組を支援する。

### 2-1. 認証基準

認証基準は職員の新規入職及び定着促進に有効な取組に限定する。

#### （前回案）

<コンプライアンス・透明性の担保>

#### ①理念の明確化、周知、浸透

- ②ホームページの開設等情報発信、法人の魅力発信
- ③第三者評価の受審
- ④苦情解決の取組、受付窓口の設置
- ⑤虐待防止等の取組
- ⑥地域交流の実施

<人材確保・新規採用者の育成・定着促進>

- ①求人用資料の作成と求職者に向けた情報提供

#### ②新規採用者の育成に関する取組（育成計画、担当者の育成を含む）

#### ③新規採用者の定着促進に関する取組（面談の実施を含む）

<人材育成と活用の促進と公正な処遇の実現>

#### ①職位・職責を明確にしたキャリアパスの導入

#### ②キャリアパスに沿った人材育成に関する取組（資格取得や面談の仕組みを含む）

- ③評価制度の導入と実施

#### ④給与体系に関わる基準（職位・職責に応じた処遇、昇給の実施を含む）

<働きやすい、働き続けやすい職場づくり>

#### ①労働時間や休暇取得に関する取組

#### ②母性健康管理、育児・介護支援に関する取組

#### ③健康管理の取組←相談窓口の設置

- ④職員に対するハラスメント対策の取組

<コミュニケーションの活性化、質の向上>

- ①職員の意見を吸い上げる取組（コミュニケーションの活性化、職員意識調査等）
- ②職員の質、サービスの質の向上に関する取組
- ③内部評価、相互評価の取組
- ④ICTに関する取組

<その他>

#### 職員の働きやすさを向上させるための独自の取組み

## 2-2. 認証基準案について（太字：ご提案）

## ＜コンプライアンス・透明性の担保＞

法人・事業所がめざす事業の姿（ビジョン）を共有し、組織と職員が同じ方向性を目指すことにより、職員が安心して働ける風土の醸成を目指す。

## ①理念の明確化、周知、浸透

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 理念や事業方針など法人・事業所の周知、浸透	理念等を周知、浸透する取組	理念や事業方針を明確化	周知、浸透した実績

## ＜人材確保・新規採用者の育成・定着促進＞

新規採用者が不安なく組織になじみ、新しい状況や仕事に自信をもって働くことができるよう、育成と定着促進のための体制整備を目指す。

## ②新規採用者の育成に関する取組（育成計画、担当者の育成を含む）

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 新規採用者の育成計画作成	新規採用者の育成計画の作成と周知	会議の実施 人材育成委員会の設置	計画通りに実践した実績 ※該当者がいない場合は免除
2. 新規採用者の育成担当者の配置	新規採用者の育成担当者の配置と周知	育成担当者マニュアルの整備 育成担当者を対象とした人材育成に関する研修の実施（eラーニングを含む）	育成担当者を配置した実績 ※該当者がいない場合は免除

## ③新規採用者の定着促進に関する取組（面談の実施を含む）

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 新規採用者のための面談	面談シートの整備と周知	面談者マニュアルの整備 面談者を対象とした面談の実施に関する研修の実施（eラーニングを含む）	面談の実績 ※該当者がいない場合は免除

<人材育成と活用の促進と公正な処遇の実現>

職員のキャリア形成のあり方を明確にし、キャリアに対応した育成と活用、処遇を実現するための諸制度の整備を目指す。

①職位・職責を明確にしたキャリアパスの導入

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 職位・職責を明確にしたキャリアパスの導入	職位・職責を明確にしたキャリアパスの構築と周知	会議の実施	キャリアパスの運用

②キャリアパスに沿った人材育成に関する取組（資格取得や面談の仕組みを含む）

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. キャリアパスに対応した人材育成計画の作成	キャリアパスに対応した人材育成計画の作成と周知 ※小規模事業所は年間研修計画の作成	会議の実施	人材育成計画に沿った研修の実績 各団体主催の研修の実績 ※小規模事業所は年間研修計画にそった研修の実績
2. 資格取得支援の取組	資格取得支援の取組と周知 ※訪問介護事業所は免除	—	資格取得支援の実績 ※訪問介護事業所は免除
3. 人材育成のための面談の実施	面談シートの整備と周知	面談マニュアルの整備 面談者を対象とした研修の実施（eラーニングを含む）	面談の実績
4. 人材育成のための評価の実施	評価の手順書、評価シートの整備と周知	評価者を対象とした研修の実施（eラーニングを含む）	評価の実績

④給与体系に関わる基準（職位・職責に応じた処遇、昇給の実施を含む）

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 職位・職責に応じた給与制度	職位・職責に応じた給与制度と周知 ※介護職員処遇改善加算ⅠもしくはⅡを取得している場合は免除	—	規則に沿った支給実績 ※処遇改善加算ⅠもしくはⅡを取得している場合は免除
2. 昇給制度の導入	昇給のできる給与制度と周知 ※小規模事業所は介護職員等特定処遇改善加算ⅠもしくはⅡを取得している場合は免除	—	規則に沿った昇給実績 ※小規模事業所は特定処遇改善加算ⅠもしくはⅡを取得している場合は免除

<働きやすい、働き続けやすい職場づくり>

職員が心身ともに健康で、社会や地域、家庭での役割と仕事を両立させながら働き続けられる職場環境の整備を目指す。

③健康管理の取組 ← 3つ目の項目としていましたが、健康であることが大前提ですので、1つ目の項目としました。

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 職員の心身の健康の維持・増進の取組	職員の病気やケガの予防や安全対策の取組と周知	会議の実施	取組の実績
2. 職員の心身の健康に関する相談窓口の設置	相談窓口の設置と周知	相談受付担当の育成 カウンセラーの設置、外部委託	取組の実績

①労働時間や休暇取得に関する取組

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 労働時間縮減の取組	超過勤務に対する対策と周知 ※超過勤務時間が職員一人あたり、月 ●時間未満の場合は免除	会議の実施	取組による実績 ※超過勤務時間が職員一人あたり、月 ●時間未満の場合は免除
2. 休暇取得促進の取組	休暇取得促進の取組と周知 ※有給休暇取得率が職員一人あたり、 年●%以上の場合は免除	会議の実施	取組による実績 ※有給休暇取得率が職員一人あたり、 年●%以上の場合は免除

②母性健康管理、育児・介護支援に関する取組

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. 産前産後職員を対象とした仕事を続けやすくするための取組	産前、産後職員に対する配慮、支援と周知	会議の実施	取組による実績 ※該当者がいない場合は免除
2. 育児・介護と仕事を両立するための支援	育児・介護と仕事を両立するための配慮、支援と周知	会議の実施	取組による実績 ※該当者がいない場合は免除

<コミュニケーションの活性化などその他の取組>

良好な関係を構築するための基本であるコミュニケーションを活性化する仕組みが整備され、風通しのよい組織運営を目指す。

職員の働きやすさを向上させるための独自の取組み

	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績
1. コミュニケーションを活性化するための取組	コミュニケーションを活性化するための取組と周知	会議の実施	取組による実績

## (参考) 認証基準設定の考え方

## 新規採用者の育成に関する取組 (育成計画、担当者の育成を含む)

取組は何を求めるか。

⇒例 (1) 新規採用者育成計画の作成

⇒例 (2) 新規採用者のための育成担当者の配置

取組は「作成方法・体制」、「実績」、「成果」を求めるか。

認証基準	仕組みや計画の作成・周知	作成方法・体制	実績	成果
例 (1) 新規採用者育成計画の作成	新規採用者育成計画の作成と周知	計画作成のための会議の実施	計画にそったOJT、OFF-JT等の実施	育成にかかる期間の短縮 新人によるヒヤリハット件数の低下
例 (2) 新規採用者のための育成担当者の配置	育成担当者の配置と周知	育成担当者を対象とした研修の実施	育成担当者による育成の実績	新人の満足度向上 新人の定着

作成方法・体制：法人内で合意の得られている仕組みであるか、検証することができる (PLAN)。

実績：仕組みや計画が実践されていることを確認することができる (DO)。

成果：仕組みや計画の内容による結果を可視化し、検証を促進することができる (CHECK)。

↓↓↓↓↓↓↓

「作成方法・体制」と「実績」による基準の設計をご提案しています。質と量をどうするか。⇒基準によりご提案します。

認証基準	仕組みや計画の作成・周知	質	量
例 (1) 新規採用者育成計画の作成	新規採用者育成計画の作成と周知	育成目標やOJT、OFF-JTなどの計画がある	すくなくとも3か月以上
例 (2) 新規採用者のための育成担当者の配置	育成担当者の配置と周知	決定方法は任意 複数で担当する場合は、情報共有のためのツールを準備すること	すくなくとも3か月以上

確認方法をどうするか。⇒基準によりご提案します。

認証基準	仕組みや計画の作成・周知	確認方法
例 (1) 新規採用者育成計画の作成	新規採用者育成計画の作成と周知	新規採用者育成計画 (文書) 周知の方法 (ヒアリング)
例 (2) 新規採用者のための育成担当者の配置	育成担当者の配置と周知	育成担当者が分かる文書 周知の方法 (ヒアリング)

**認証評価制度の枠組みの検討**  
**「北海道独自の制度とするため」の枠組みについて**

**<前提>**

- ① 事業者にとって取り組みやすく、しかも事業者をサポートする制度とすること
- ② 介護業界の中で事業者の優劣を決定づけるものとならないこと
- ③ 特定の効果が見込まれる納得の「負担」とすること
  - ※認証制度のための極端な負荷とならない仕組みとすること
  - ※他の制度（処遇改善加算や外部評価など）との整合性・連携を考慮すること
- ④ 制度の導入にあたっては、内容を検証しながら進めること
- ⑤ 法人規模により事業者が抱える課題が違うことに配慮した仕組みであること

**1. エントリー**

事業者が当制度の主旨に賛同し、当制度における支援の活用をうけるために登録制度とする。

※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もしくはその取組みを公表する。

①名称の検討

- 宣言、参加宣言：人材の育成と働きやすさ向上に取り組むことを宣言する
- ステップ1、一つ星：一つ目の段階であることを示す

②公開方法

- 「エントリー法人一覧」「エントリー事業所一覧」
  - ⇒法人名を公表する
  - 事業所名と地域を公表する
- 「エントリー法人一覧」→「法人の取組内容」
  - ⇒法人の取組をセルフチェックして取組み内容を公表する

③エントリー期間

- 設けない
- 2年間等期間を設定して更新制とする
  - ⇒更新回数は1回のみ
  - 更新回数の制限は設けない
- ⇒自動更新とする
  - 要件（セルフチェック等）を設定する

**2. サポート**

事業者は基本無料で支援プログラムの活用し、職場環境を整備する。

※支援プログラムは地理的、時間的な配慮を行い、意欲のある事業者がだれでも活用できるよう配慮する。

※各団体が主催する研修等の受講についても支援プログラムとして位置付け、活用を促進する。

※オンライン相談会、セミナー等を検討する。

①認証評価制度説明会

②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 など

### ③職員のスキルアップのためのセミナー

例：各団体主催のセミナー

人材センター、介護労働安定センターが実施するセミナー  
 面談者研修  
 育成担当者研修 など

### ④個別相談会

介護労働安定センター等が実施する相談事業など

### ⑤個別コンサルティング

労働局が実施する補助事業など

### ⑥職員意識調査の実施

## 3. 審査

### 基準の到達状況を確認する

※書面審査、訪問審査、オンライン審査、職員ヒアリングなど実施可能な方法を検討する。

※審査基準は、審査のための書類作成とならないよう、事業者の主体的な取組を確認する。

※職員の外部研修の受講実績など、事業者の努力も評価の対象とする。

※審査方法については、持続可能性を勘案して検討する。

<手順>

①認証申請書、添付書類の提出	事業者⇒申請書受付窓口
②書類確認（提出書類の確認）	申請書受付窓口
現地確認の調整、提出書類の受け渡し	申請書受付窓口⇒現地確認担当者
③現地確認（訪問もしくはオンライン）	現地確認担当者⇒事業者
④確認内容の報告	現地確認担当者
⑤上記をもって審査の実施	北海道
⑥審査内容の意見照会	認証評価制度基盤整備事業検討会
⑦認証の付与	北海道

<体制>

①申請書受付窓口：事業者が作成した申請書等提出書類の受付窓口、内容確認の担当

②現地確認担当者：取組状況を事業者に直接確認をする担当者

## 4. 認証

### 認証法人として公表する。

※ハローワーク、社会福祉協議会がもつ職業紹介事業との連携を検討

※北海道、社会福祉協議会、労働安定センター等が実施する各種施策において優遇されるよう検討

→各種施策：生産性向上、人材育成、職場環境改善等を目的とした施策を想定

※認証は更新制とするが更新については取組みの継続をもって可能な範囲とする。

### ①公表の方法

「福祉人材に関連するウェブサイト」の立ち上げ  
既存の媒体を活用（新聞、広報誌等）  
ポスター、冊子等の媒体を作成  
ラジオ、テレビ等の媒体を活用

②インセンティブ

認証証の授与  
認証マークの使用  
就職フェア等へ優先出展、認証法人の紹介  
各種補助事業への優先採択  
研修費用の一部補助 など

③認証更新の方法

期間を3年とし、今後の検討課題とする。

以上

## 認証評価制度基盤整備事業第3回検討会 会議録

日時 2020年9月28日(月) 13:00~15:00

場所 北海道第2水産ビル 4G会議室

参加者 出席者一覧参照(文責 事務局)

### 1. 開会、挨拶、委員紹介

- ・会場での検討会初参加の委員より自己紹介

### 2. アンケート実施について中間結果報告 資料1

#### **【内容】**

9月22日時点でのアンケートの中間報告について、回答数は736件であり回収率は27.12%。9月18日(金)が締め切りであるが、締め切り以降も回答を受け付けている。

9ページ以降には、その他を選択し記載いただいた意見、認証評価制度の意見について、をそのまま記載している。

#### **【質問・意見】**

- ・(谷内委員) サービス種別として分類している中で、居宅介護支援と、福祉用具関連については介護職員が実際に働いているとは言えないので、あえて対象としなくても良いのではないかと。

また、9ページ以降の意見については、回答した方の事業内容等が分かる方がいいのではないかと。

⇒(回答:事務局) 最終報告までに検討し対応する。

- ・(渡辺委員) 回答率が低く、締め切り後もアンケートを受け付けるのであれば、回答していない事業者へ回答のお願いをしてみても良いのではないかと。

⇒(回答:事務局) アンケートの回答期限をいつまでにするかも含めて検討する。

### 3. 第2回検討会から第3回検討会までの経過説明

#### **【内容】**

第2回の検討会にて、認証評価制度の実施方式について多くのご意見を頂いた。

また、第2回の検討会后、各種別協議会の委員へも連絡し、ヒアリングを行っている。制度の目的等を共有しないことには、今後本検討会で制度設計を行うことが難しいため、改めて制度の目的や、今後の進め方、制度の中身について説明・検討していきたい。

### 4. 認証評価制度の目的 資料2

#### **【内容】**

制度の目的として、まず1つは「①介護の業界が「将来性」があり、「働きやすい」職場であることをアピールし、学生・若者を含む求職者が就職先の一つとして選択する業界とする。」としている。前回の検討会でも介護の業界で人を奪い合うのではなく、他の業界から人材を流入しなければならないという意見も聞かれており、他産業などに対し広くアピールする必要がある。

また、学生や若い人に対して、介護の業界を就職先の一つとして選んでいただけるよう PR することも必要

である。

次に2つ目として「②北海道の介護の業界で働く職員が働き続けやすい職場とする。」としており、既存の職員が働きやすい職場とすることで、業界が活気づき定着率の向上を見込んでいる。

資料には8月に公開された、介護労働安定センターが毎年行っている介護労働実態調査を抜粋し、北海道と全国との比較を行っている。全国平均に比べ北海道は、採用率が低く、離職率も高い傾向が見られる。

また、1年未満での離職者の割合も高く、介護関係の仕事をやめた理由については、「職場の人間関係に問題があったため」、「自分の将来の見込みが立たなかったため」、「収入が少なかったため」といった回答が全国平均に比べ高い回答結果が見られた。こうした理由を事業者が改善することが必要であり、これらの内容を認証評価制度の基準とし、改善を求めていると考える。

## 【質問・意見】

- ・（谷内委員）働きやすい職場というのが主観的であるため、他の産業と比較しても遜色のない仕事であることをPRしていきたい。

また、小規模事業所はどうしてもクリアできない基準等がある。そうしたことに對し、一定程度の配慮は必要ではないか。

- ・（加藤敏委員）働きやすい職場という表現が主観的であるということについて同感である。「働きやすい職場」の対象を正規職員とするのか、非正規職員も含めて対象にするのかで働きやすさの意味も異なってくる。事業者としても正規職員として募集している事業者と、非正規職員を募集している事業者、さらに求職者としても正規職員で働きたい人と、非正規職員で働きたい人で、働きやすい職場のイメージが異なってくるのではないか。

⇒（回答：事務局）現在の介護人材の状況を鑑みると、今後フルタイムで勤務する職員を基本として採用するのは難しく、多様な人材に活躍してもらえ職場運営が必要となる「働きやすい職場」について、求職者のみに照準を合わせることは少し制度のイメージと異なるが、表現方法について検討する。

（回答：小林委員）正規職員、非正規職員が分け隔てなく働けるのが介護の仕事の魅力でもあると考えている。若い職員の中には有期契約や、非正規職員を希望する人もおり、

また、ライフスタイルを優先し、あえて非正規職員での採用を希望する人もいる。こうした多様な雇用形態について介護の仕事は柔軟に、そして積極的に受け入れている。

しかし、こうした多様な働き方を受け入れることに事業者が苦勞していることも事実である。多様な働き方が可能であることを伝えたい一方で、それらをあまりにも優先してPRしすぎると、事業者に負担を帰すことになり、職員が実際に働いた際にギャップを感じてしまうことも考えられるため、基準として示す上での兼ね合いが必要である。

- ・（佐々木委員）訪問介護は年齢から雇用形態まで様々な職員がおり、パート職員も多くいる。自分の法人で考えたとき、登録ヘルパーにとって、空いている時間を活用して働けることが魅力なのだと思う。

しかしこれは、パート職員の多い訪問介護の意見のため、施設系の職員は違うのではないか。働きやすい職場というのは、サービス種別により異なるのではないか。

⇒（回答：小林委員）介護の仕事は、フルタイムで勤務し専門性を追求することも出来、ライフスタイルに合わせて子育てなどをしながらも働くことが出来る。

また、地域の介護サービスの充足のために、自ら事業所を立ち上げることも可能である。業界全体として、

幅広い志向性に対応できる業界だと言える。

- ・（本間委員）適切なケアを行うためには人材も必要であるし、まずはこの制度の目的が、人材の確保・定着であることは理解できた。青森県の事例のように、認証評価制度に取り組むことで事業者のレベルが上がった、ケアの質の向上に繋がったとなるような制度にしたい。人間関係に不満を持ち退職する職員が多いようだが、組織がある程度しっかりしていれば人間関係が悪化することもないのではないかと。こうした点についても認証評価制度を通じ改善していきたい。

⇒（回答：小林委員）労働者の権利意識も高まり、人間関係の課題は往々にして聞かれているが、「問題職員」を常に生み出してしまう組織があることなども考えると、組織としての体制を整えることで、離職率や人間関係についても歯止めをかけていくことも十分可能と考えられる。

＝休憩＝

## 5. 認証評価制度の検討 資料3

### 【内容】

追加の配布資料として、他都府県認証評価制度取り組み事例ファイルを配布している。検討会でも何度か説明している青森県、東京都、京都府、高知県の4つを参考に示している。

資料の3の内容について、認証評価制度の前提として、これまでの検討会での意見をもとに5つに整理している。

基盤整備にあたっての方向性としては、当検討会は現在認証評価制度を検討する会議としているが、次年度からは、制度の促進、効果の検証、制度の見直しなど調整機能を持つ公的組織とすることを提案したい。

また、事業としては「登録」→「事業所支援」→「審査」→「認証」の枠組みを想定しつつ、令和3年度からすぐに道内全体で実施ということではなく、モデル法人を募集して施行実施をすることを提案したい。

施行実施のスケジュールは、19ページ「別紙 <年間スケジュール>」を参照。

これらを踏まえ再度制度について検討し、令和4年度以降に全道での実施を検討する。

「認証基準」として資料に示しているのは、これまでの検討会でも提案していた内容である。特に重要であると思われる基準はゴシック体として記載している。

以上、事務局からのご提案について皆様からのご意見をお願いしたい。

### 【質問・意見】

- ・（渡辺委員）第1回、第2回の協議を通して、制度をどう固めてゆくかの見通しに不透明な部分があるように感じていたが、令和3年度にモデル事業として実施するという今の説明で、制度の実施に向けたイメージができた。
- ・（加藤敏委員）青森の資料を見ているが、この制度は、制度の内容や基準を示して、その制度に参加しようとする事業所が登録をして、2年の間に認証を取れば良い、取らなければ登録期間切れになるが更新もできる、というものではないのか。であれば、このスケジュールは逆で、まず説明会をしなければ、事業所もモデルに手を挙げることはできないのではないかと。

⇒（回答：事務局）提案資料の中で、「登録」「支援」「認証」としている流れは、青森県をはじめとする府県において実施されている仕組みを想定している。「登録」がそもそも必要か、といった意見や「登録」後認証取得までの期間をどれほどとるか、といったことについては、具体的な制度設計の際にご意見をいただきたい。

⇒（回答：小林委員）次年度の試行実施スケジュールについては、現段階では、制度が固まっていないという認識に立ち、モデル事業の実施と並行して制度を固めてゆくという想定で、このスケジュール案とした。

- ・（谷内委員）令和3年度からモデル事業を実施するというのは良いが、ある程度変更の余地はあったとしても、制度設計を固めてから行うべきだと思う。

また、モデル事業所は、ある程度未整備なところが残っている事業所を想定しているのか。

⇒（回答：事務局）お見込みのとおり、未整備なところが制度による支援を受けて整備されていくあり方をモデルにしたいと想定している。

- ・（加藤敏委員）次年度に当検討会を公的機関として発足するのであれば、やはり制度設計をして、制度が決まったうえで、事業者の説明をしていき、モデル事業を実施すべきではないのか。

- ・（小林委員）いまの意見を整理すると、次年度モデル事業を実施しながら、制度決めていくという考え方と当年度中に制度設計をして、事業説明を行い、それからモデル事業所を募るという二つの意見があるが、どう考えるか。

- ・（加藤浩委員）令和4年度から本格的に運用を始めるにしても、モデル実施の前に北海道として何を目的としてどのような制度を運用していきたいのか、事業者メッセージを伝えてからモデル実施をすべきである。

- ・（野口委員）どういったモデル事業者を想定しているか。制度の検証を年度の中でしなければならないと思うが、事例集を作成するのと一緒に、何をもって検証するか。モデルが少ないと検証が有効にならないのではないか。

⇒（回答：小林委員）遠隔地やサービス種別、職員数によって有利不利がないかについても検証するため、偏りのない方法で選定することになる。

- ・（野口委員）効果の検証をするためにも、モデル選定にあたっては、手挙げだけでなく、アウトリーチでこちらから事業者に声をかけることも検討してはどうか。

⇒（回答：事務局）そういうことが可能なのか。そうしていただくことができれば、モデル事業所は、事業を通して必ず良くなると言える。

- ・（加藤浩委員）認証基準は18ページの内容が基本となるのか。

⇒（回答：事務局）他都府県で実施している基準をベースに、特に必要性が高いと判断したものについてゴシック体で示している。例えば給与体系に関わる基準については、昇給の基準や過去の実績を基準としている都府県が多いが、小規模の事業所では毎年昇給することが難しいため、現行加算Ⅰ～Ⅲ、特定加算Ⅰ～Ⅱを取得していれば免除等の配慮をすることも可能である。

青森県では喫煙率が高いことから、受動喫煙防止に関する取り組みを認証基準に加えている。こうした北海道独自の介護職員の定着に繋がるような内容について、基準として設定していきたいと考えており、皆さんの経験から「これは定着に効果的だろう」と感じている取組があれば、基準の中に入れていきたい。本日の資料に提示の項目ありきではない。

- ・（加藤浩委員）認証基準の「その他」以外は、最低限やらなくてはならないことだと思う。だとすると、認証を取得出来ないところは、最低限のことをやっていないと捉えられるのではないかと。  
⇒（回答：事務局）そのため、新人職員の育成も日常の仕事の中で何となくおざりにされてしまい、新人が定着をしないという悪循環が起きている。それを変えない事には人材の確保・定着に繋がる良い循環にはならない。そうした悪循環を起こしている事業者だからこそ、制度に賛同いただいて、取り組みを促進し、サポートによって仕組みを整えて、良くなることを想定している。
- ・（谷内委員）認証基準について、健康管理の取組とあるが、法定検診やストレスチェックはしっかり行っているが、その後の支援が出来ていないのが現状である。介護職員の離職理由として人間関係が多いのであれば、外部に人間関係について相談できる機関があるとか、職場で日頃の悩みについて相談できる体制を整備しているなど、そうしたレベルのことも非常に大事である。離職の理由として挙がっている人間関係をどうやって解決していくのかというのが、私はこの制度の根幹だと感じる。
- ・（加藤敏委員）宣言は、（認証の）基準になっていることができていない事業所がすることが重要なのであって、その基準を満たすように取り組みたい、というところから始まるという点が良い。  
逆に言うと、既に基準を満たしている事業者は、宣言しても何も変わらない。できていないところに対してどれだけフォローしてくれるか、ということだと思う。基準にある様々な制度を、こうやったら整えることができる、こういう風に工夫してみてもどうか、とアドバイスをしてくれることがメリットになってくる。できている事業所は審査しなくても通ると思うが、できていない事業所が、自分たちとしては認証の取得を目指して頑張りたい、だからそこに支援をしてほしいんだと。そこで2年間の取組で頑張っ、ここまでになった、というのをPRするのが一番重要なのではないかと。青森の取組を見ていると、参加宣言をして、自己点検を行い、次に進むところと、そこで終わっているところとに、分かれているように思える。なるべく認証に持って行きたいというのはわかるが、そこは法人の考え方に任せるとした方が良いのではないかと。
- ・（小林委員）本日の協議の中で出して頂いた意見の方向性をもとに、道とも協議をして、次年度、モデル事業所募集の説明会が可能となるレベルまで、今年度中に制度の枠組みを整えることとしたい。そのために次回検討会では、具体的にその内容を検討できる案を提示したい。あわせて、本日終盤でご意見を頂いた、認証基準について議論を深めたい。

## 5. その他

- ・ 次回検討会の開催日については追って連絡する。
- ・ 本日の議事について内容を整理して皆様へ送付する。

以上