

「介護事業所の認証評価制度」 運営のポイント



介護事業所の認証評価制度とは？

介護事業所による職場環境の改善に関する取り組みに対して、基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業所に対して都道府県が認証を付与する制度です。

- ✓ 職場環境の改善に着目
- ✓ 事業所の自発性が前提
- ✓ 取り組みの推進とともに見える化を！
- ✓ 評価結果を活用するのは求職者
- ✓ 地域全体で魅力を発信する仕組み



介護事業所の「働きやすい職場づくり」と「質の高いサービス提供」の
基盤になる取り組み



認証評価制度はどんな効果があるの？



求職者

外からは見えにくい職場環境に関する情報を得られて、事業所選びの参考になります。

資格取得の支援方法などが分かりやすく示されるようになり、活用しやすくなりました。



経営者・管理者

キャリアパスがしっかりした事業者として認識され、説明会のブースに来る人が増えました。

従業員



利用者・家族

地域としての「介護事業者のロールモデル」を共有することで、介護業界のPR、就職支援・進路指導、施策立案がやりやすくなりました。

自分が利用している事業所が認証を取得したと紹介されて安心感が高まりました。



都道府県や
関係機関・
団体

認証評価制度の運営にかかる基本方針

<理念レベルで共通する項目>

自主的な取り組みとその継続的な改善を重視する

- ・ 各介護事業者のエビデンスに基づく継続的な自己点検・評価を促すことで、自ら課題に気づき改善できる体制を構築してもらうことを重視します。

人材育成の取り組みを核とする

- ・ 介護人材の確保・育成と介護サービスの質の向上の推進にあたっては、介護人材のすそ野を拡大しつつ、意欲・能力に応じてキャリアアップを図っていく仕組みの整備が求められていることを踏まえ、人材育成の取り組みを核としながら各種取り組みを評価します。

評価基準に基づく公正な評価を行う

- ・ 各介護事業者が行う自己点検・評価の結果分析を踏まえ、各都道府県が定める「評価基準」に基づき公正な評価を行います。

<地域の実情に応じて選択する項目>

介護事業者向けの他施策との連動

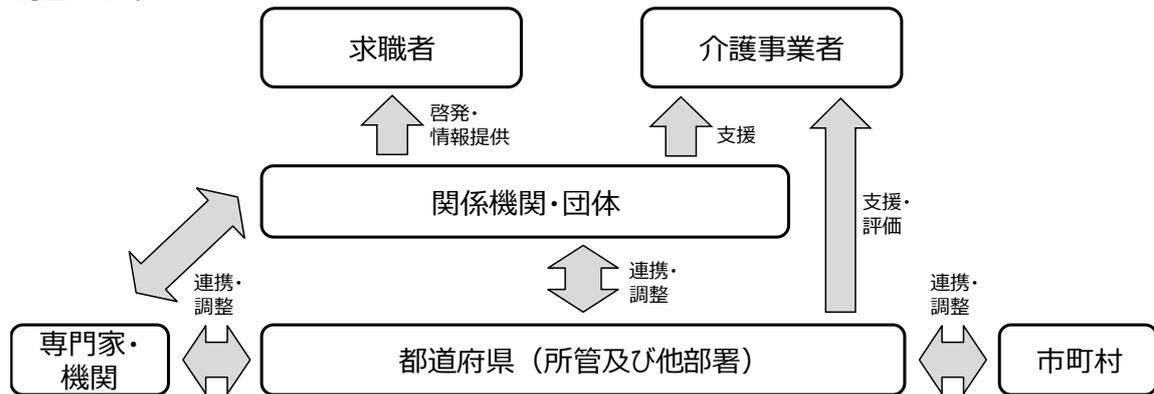
- ・ 都道府県が介護事業者向けに展開している職場環境の改善に対する支援策（ノーリフティングケア、福祉機器・ロボット導入支援、ICT導入支援）や、介護人材の確保・育成以外の施策（健康増進、女性活躍推進など）と連動を図ることで、本制度が介護事業者向け支援のプラットフォームとしての機能を果たします。

双方向のコミュニケーションの重視

- ・ 介護事業者が現場で取り組んでいる工夫やその際の課題について、双方向のコミュニケーションを通じて把握し、より良い取り組みにしていくための評価、あるいは支援を行います。
- ・ コミュニケーションの中で把握した実態を踏まえ、本制度や関連施策の改善を図ります。

認証評価制度の仕組みと関係者

- 認証評価制度の運営主体は都道府県とし、関係機関・団体との連携を図りながら制度の設計・運営を行います。
- 関係機関・団体は、求職者や介護事業者を支援する立場として、支援ニーズの把握・集約、本制度の周知、本制度と連動する支援策の企画・実施を行う役割を担います。



認証評価制度の仕組みフロー

- 認証評価制度は、「介護事業者に対する評価・支援」（下記①～⑤、⑦）と、「求職者に対する啓発・情報提供」（下記⑥）という2つの活動から成ります。

段階	介護事業者	認証評価制度 (運営主体：都道府県)	求職者
①参加表明 (宣言)	制度への参加を表明する		
②取り組み	介護事業者は職場環境の改善への取り組みを行う (適宜、支援策を活用)		
③申請	自己点検・評価を行い、申請書を提出する		
④審査		「評価基準」に基づき評価を行う	
⑤認証付与・公表		一定の水準を満たした介護事業者に認証を付与し、事業者名や取り組み状況を公表する	
⑥求職者に対する周知	認証マーク等を活用しながら、認証事業者の取り組みを周知する		
⑦更新	認証事業者は継続的な取り組みを行う (認証を更新する)		

認証評価制度の運営のポイント

推進体制の構築と全体方針の共有

- ・ 都道府県や関係機関・団体が、協議会及び認証評価制度を基盤としながら推進体制を構築して取り組みましょう。

全体方針を踏まえた認証基準の設定

- ・ 福祉人材確保専門委員会報告書に提示されている「労働環境・処遇の改善に資する対策」などが参考になります。

透明性の高い仕組みフローの設計・運営

- ・ 一回きりの書面での自己点検・評価に留まらず、現地確認の実施、評価委員会の設置、更新制の導入など、本制度に対する信頼を高めるルールを盛り込む必要があります。

介護事業者の理解の促進

- ・ 魅力の高い介護事業者をPRしていくという観点からは、まずロールモデルとなりうる介護事業者の参画を促すことは有効です。
- ・ 一方で、一部の介護事業者だけの申請に留めず、業界全体を底上げしていくには、関係団体・機関と連携・調整しながら周知を図る必要があります。

介護事業者の取り組みに対する支援

- ・ 認証取得を後押しするため、介護事業者の取り組みに対して専門的な知見に基づく支援を行うことは有効です。
- ・ 認証取得後も、取り組みの振り返りや新たな知見を習得する機会を提供することで、介護事業者による継続的な取り組みを促すことができます。

求職者に対する周知の徹底

- ・ 求職者に対しては、ハローワーク、学校・養成施設、求人・就職情報誌、求人情報サイトといったチャネルにおいて、認証評価制度を活かした情報発信に取り組んでもらう必要があります。

継続的な見直し・改善

- ・ 都道府県は中長期的には、効果や課題を把握するためのデータ整備、人材確保・育成にかかる施策全体での効果の把握と内容の見直し・改善、介護人材の需給推計の活用や精緻化などを推進することが求められます。