

～ 働きやすい介護の職場づくりに取り組む事業者の認証へ ～ 「しが働きやすい介護の職場認証制度」を開始！

働きやすい介護の職場づくりに取り組む事業者を認証し、その取組を広く公表することにより、事業者による働きやすい環境整備の促進を図り、また、求職者が就職活動に活用することができるよう、「しが働きやすい介護の職場認証制度」を開始しますので、お知らせします。

しが働きやすい介護の職場認証制度の概要

1. 名 称

- ・しが働きやすい介護の職場認証制度

2. 対象要件

- ・滋賀県内で介護保険サービスを経営する事業者であること
 - ・介護職員等処遇改善加算ⅠまたはⅡを算定していること 等
- ※介護職員等処遇改善加算：介護報酬の加算の一つで、介護サービス事業者等が介護職員等の基本給等の賃金の改善を実施することを要件とするもの

3. 認証区分

- ・職員の待遇改善（多様な働き方（フレックスタイム制等）の導入等）
- ・人材育成（キャリアパス制度等を基にした計画的な研修の実施等）
- ・介護現場革新（介護現場革新をリード・マネジメントするリーダーがいる等）

などの観点から設定した基準 42 項目のうち達成した項目数により次のとおり認証します。

- (1) 一般認証事業者（認証基準を 9 項目以上達成）
- (2) シルバー認証事業者（認証基準を 25 項目以上達成し、かつ、各項目種別の項目を 2 項目以上達成）
- (3) ゴールド認証事業者（認証基準を 34 項目以上達成し、かつ、各項目種別の項目を 4 項目以上達成）

4. 認証マーク

決定方法：公募

説明：事業所で働く人々、の「思いやり」を象徴するハートを働きやすい職場環境づくりをする事業者等が両手で支え、優しさと支え合いの精神の調和を表しました。

【一般認証マーク】



【シルバー認証マーク】



【ゴールド認証マーク】



5. 事業者への特典

- ・ 認証マークを使用した広報
- ・ 認証マグネットシート、卓上のぼり旗、認証書等の授与
- ・ 県ホームページでのアピールシートの公表
- ・ シルバー・ゴールド認証事業者向け認証盾の授与
- ・ 県の介護のしごと魅力発信事業等への参画機会創出

6. 申請方法

申請先：健康医療福祉部医療福祉推進課 介護・福祉人材確保係

申請期間：随時

メールアドレス：ed00@pref.shiga.lg.jp

ホームページ：<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryouhukushi/koureisya/345375.html>

しが働きやすい介護の職場認証基準

(目的)

第1条 この認証基準は、しが働きやすい介護の職場認証制度実施要綱第3条第2項の規定に基づき、しが働きやすい介護の職場認証基準に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(認証基準)

第2条 しが働きやすい介護の職場認証基準は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 一般認証事業者は、別表の項目の中で、達成している項目の合計数が9項目以上であること。
- (2) シルバー認証事業者は、別表の項目の中で、達成している項目の合計数が25項目以上であることに加え、各項目種別の項目の中から2項目以上達成しているものとする。
- (3) ゴールド認証事業者は、別表の項目の中で、達成している項目の合計数が34項目以上であることに加え、各項目種別の項目の中から4項目以上達成しているものとする。

第3条 この基準に定めるもののほか、必要な事項については、知事が別に定める。

付則

この基準は、令和7年9月2日から施行する。

別表（第2条関係）

職員の待遇改善

項目	
1	青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第15条、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第13条、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第9条またはその他法律に基づき、認定を受けている。
2	年次有給休暇を計画的に付与する制度がある。
3	年次有給休暇を半日単位および時間単位で取得できる制度がある。
4	有給である複数の特別休暇制度がある。
5	時間外労働の縮減に努めている。
6	育児休業、介護休業、子の看護休暇等、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）で義務付けられた制度以外の育児や介護と仕事の両立の支援のための制度がある。
7	腰痛対策等職員が安全に働くことができる環境を整備する取組を実施している。
8	心身健康相談窓口の設置等、健康管理に関する取組を実施している。
9	外国人等多様な人材を雇用している。
10	多様な働き方（短時間勤務、週休3日制、フレックスタイム制等）を取り入れている。
11	定期的な人事面談を行っている。
12	離職率の3年平均が「13%」を下回っている。
13	職員の平均勤続年数が「10年」以上である。
14	育児休業等をする者および育児等のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の職員への支援の取組を行っている。
15	時間外労働時間の年間平均が一人当たり月「5時間」以内である。
16	年次有給休暇の平均取得率が「70%」以上である。
17	職員の継続就労への不安を取り除くための支援等、働きやすい職場づくりに向けた取組を行っている。
18	滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録している。
19	滋賀県イクボス宣言企業として登録している。
20	非正規職員を対象とした正規職員への転換制度がある。
21	育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用した社員が、定期昇給等での算定において通常勤務しているものと取り扱いに差のない評価制度がある。

人材育成

項目	
22	介護職員チームリーダー養成研修や認知症ケアにかかる研修、介護福祉士実務者研修、滋賀の福祉人研修・介護人材育成研修、えにしアカデミーなど、職員の資質向上に向けた研修の受講支援制度（負担軽減、代替職員確保等）がある。
23	複数事業者等（同一法人内を除く）の共同による採用・人事ローテーション・研修のうち、いずれかの制度がある。
24	研修受講等と連動した人事考課制度がある。
25	メンター制度、エルダー制度等がある。
26	介護職員のチームリーダーを配置し、処遇評価を行っている。
27	新規採用職員に対して、キャリアパス制度等を基に、計画的に研修を実施している。
28	職員の経験等に応じて、キャリアパス制度等を基に、計画的に研修を実施している。
29	キャリアアップ・働き方等に関する定期的な面談を行っている。
30	喀痰（かくたん）吸引などの医療的ケアができる介護職員を養成している。

介護現場革新

項目	
31	I C Tの活用による業務省力化、介護ロボット、リフト等の介護機器等の導入による現場の負担軽減に取り組んでいる。
32	介護現場革新をリード・マネジメントするリーダー（しが介護現場革新アドバイザーを含む）がいる。
33	利用者の安全、介護サービスの質の確保および職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会を開催している。
34	I C Tの活用等による介護現場革新の取組前後の数値を測定し、取組効果を効果検証している。
35	マニュアルにより業務の標準化を行っている。
36	専門職とそれ以外の人材（介護助手（ケア・アシスタント）等）が行う業務を業務の工程分析等により明確にしている。

その他

項目	
37	雇用するすべての介護職員に対し、介護福祉士等の届出制度への届出を勧奨している。
38	福祉サービス第三者評価を受審している。
39	地域住民との交流等の取組を実施している。
40	他事業者（同一法人内を除く）と協働し、地域貢献に資する事業を実施している。
41	他の事業者等（同一法人内を除く）の視察の受け入れ等を実施している。
42	ホームページに加え、ＳＮＳ等で魅力情報等の発信を行っている