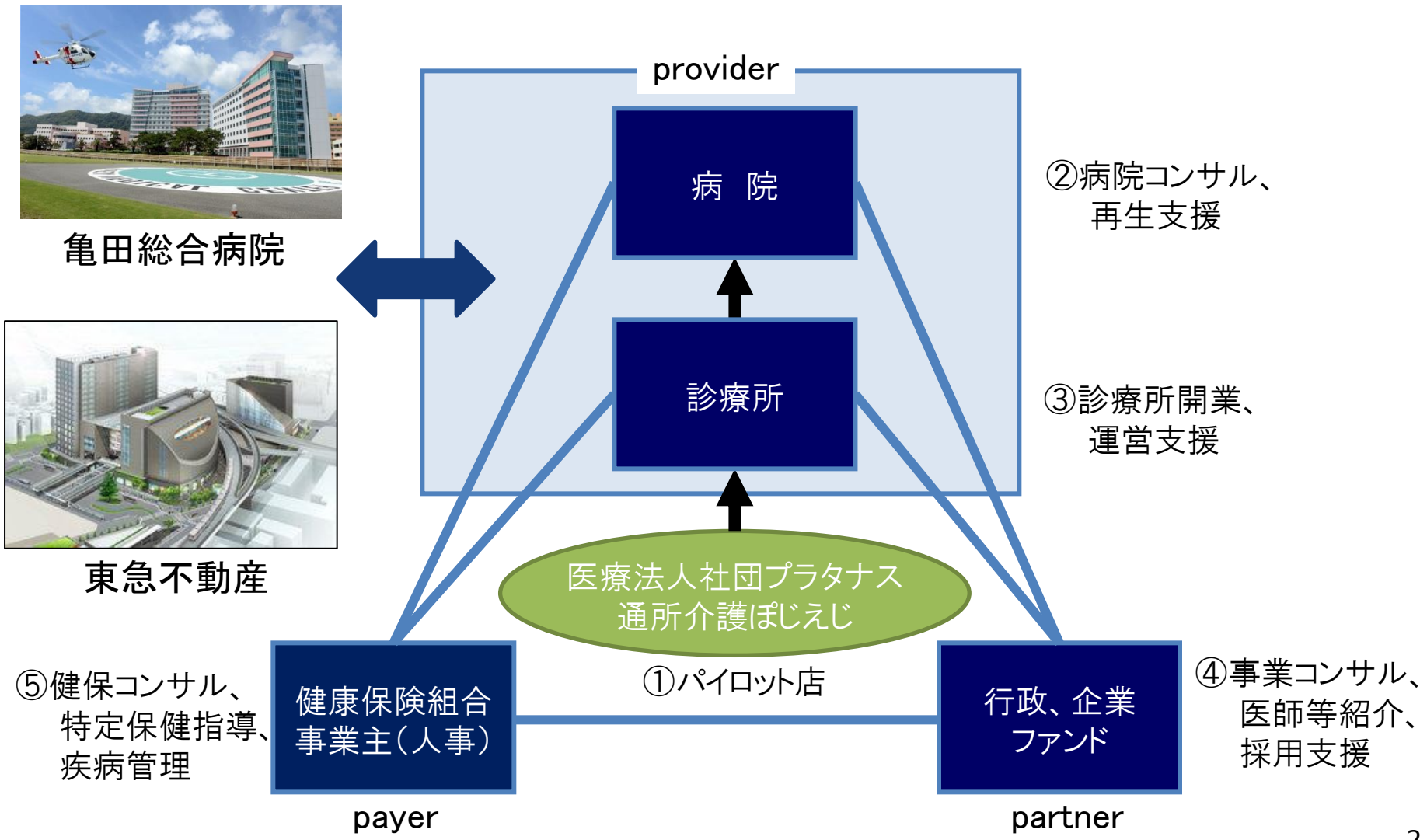


# 地域の人材を育む『良い介護』 ～都道府県の認証・評価事業展開のポイント～

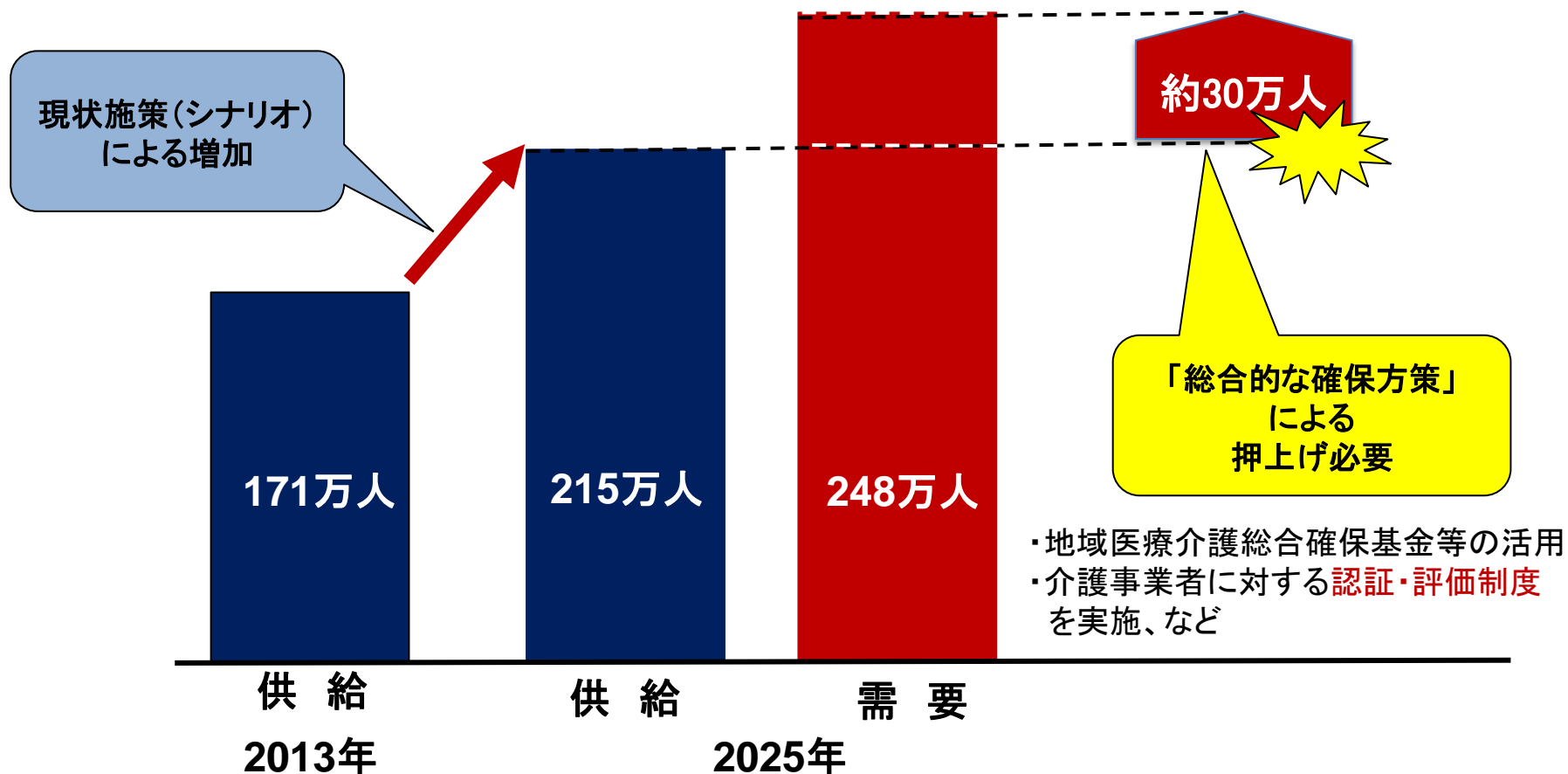
株式会社メディヴァ  
2015年2月27日

## ミッション: 患者視点の医療改革



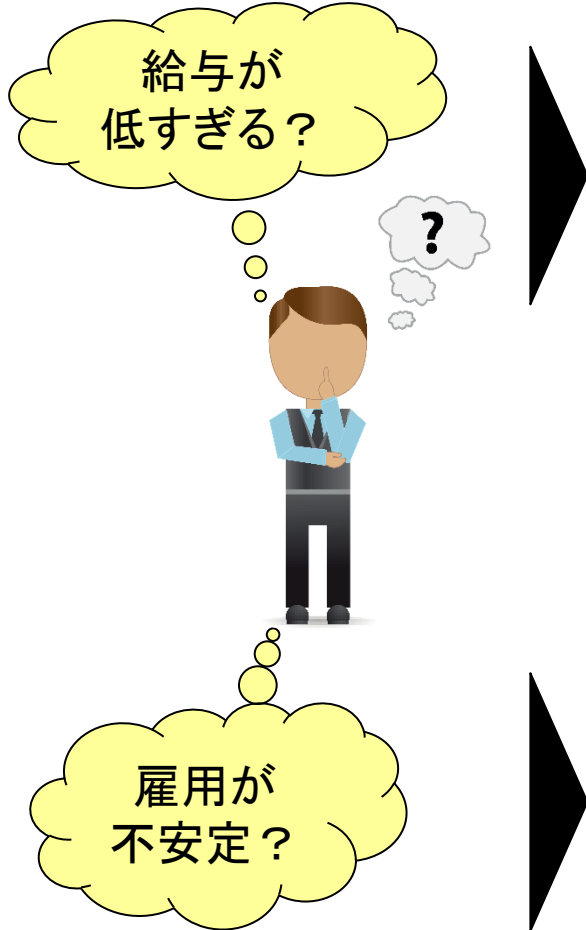
現行のままでは10年後、約30万人の介護人材が不足

## 2025年における介護人材の需給ギャップ



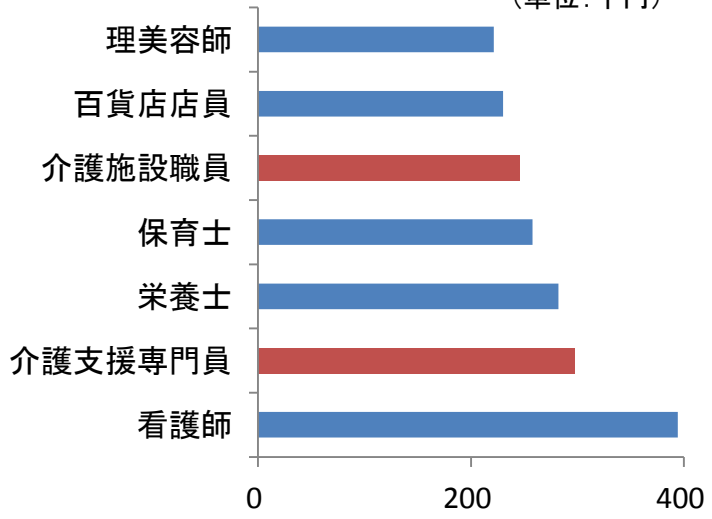
# なぜ人材は定着しないのか？

## 介護人材の雇用の実情



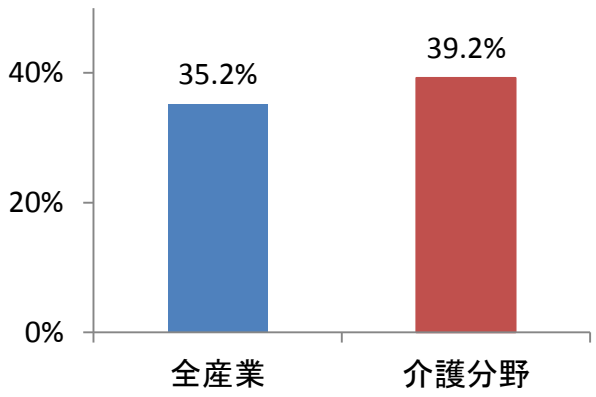
職種別月額換算賃金(女性計) (\*1)

(単位:千円)



- ・給与水準は必ずしも低くない
- ・キャリアアップすると、他の資格職よりも給与は高くなる場合もある

非常勤者の割合 (\*2)

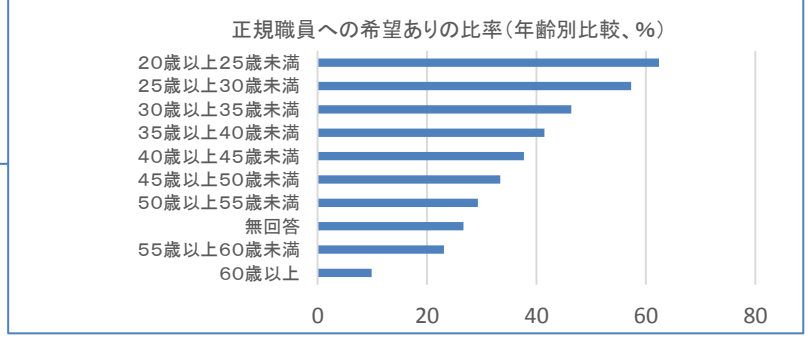
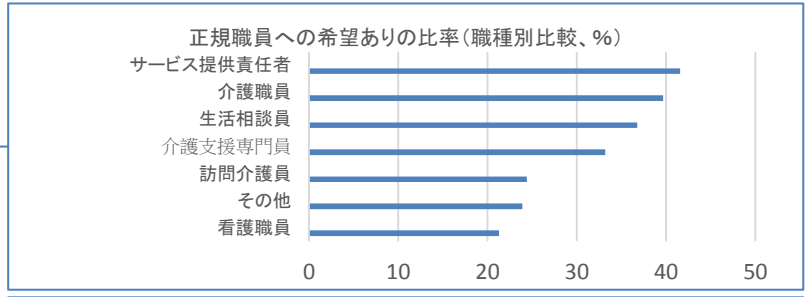
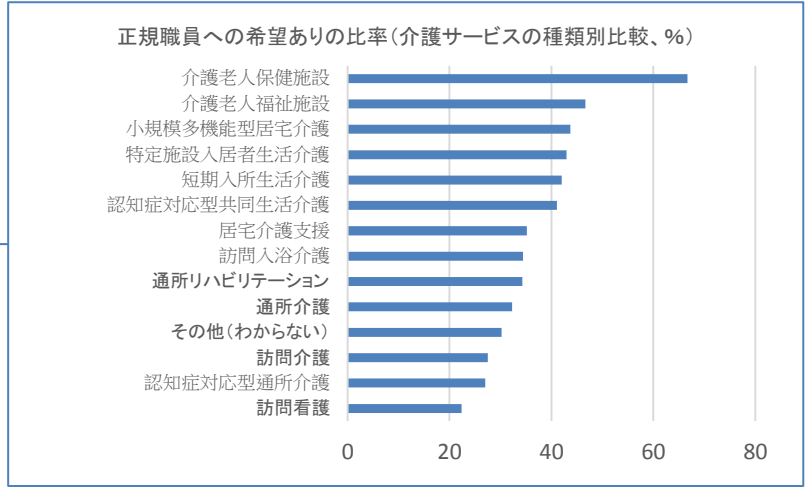
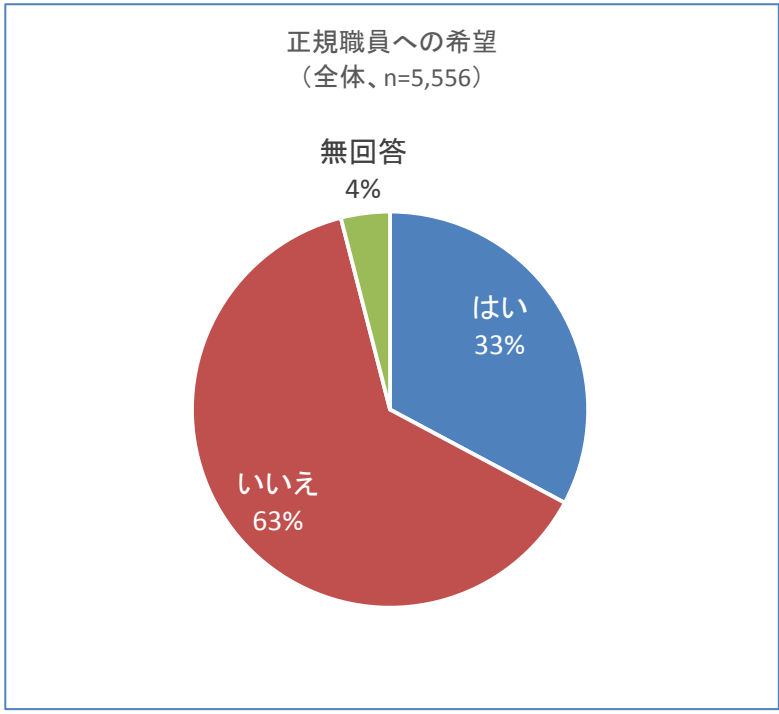


- ・非常勤者の割合は、他産業と比較して大差はない
- ・どこでも職はある

出典(\*1)平成25年賃金構造基本統計調査、(\*2)平成24年介護サービス施設・事業所調査、および労働力調査

# 介護職員は「正規職員」ではなく、「自分に合った働き方」を望んでいる

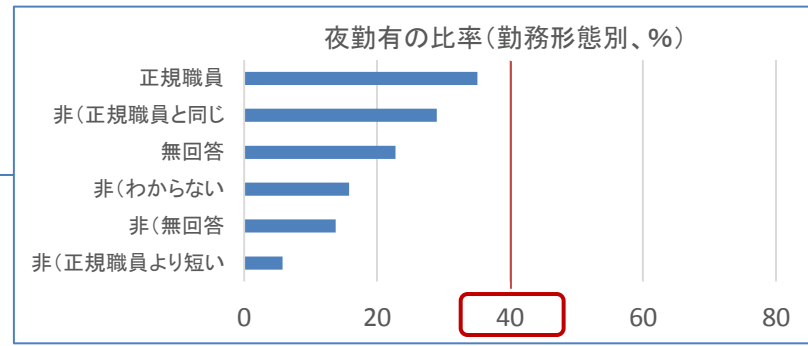
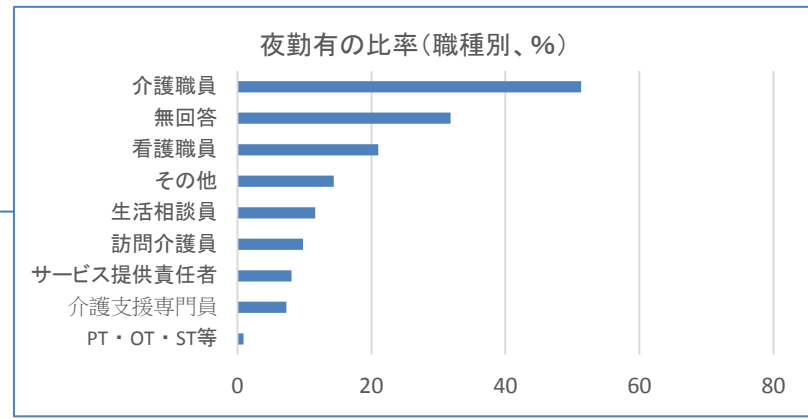
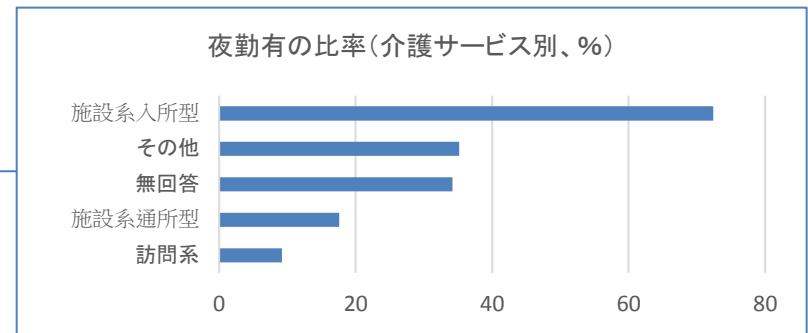
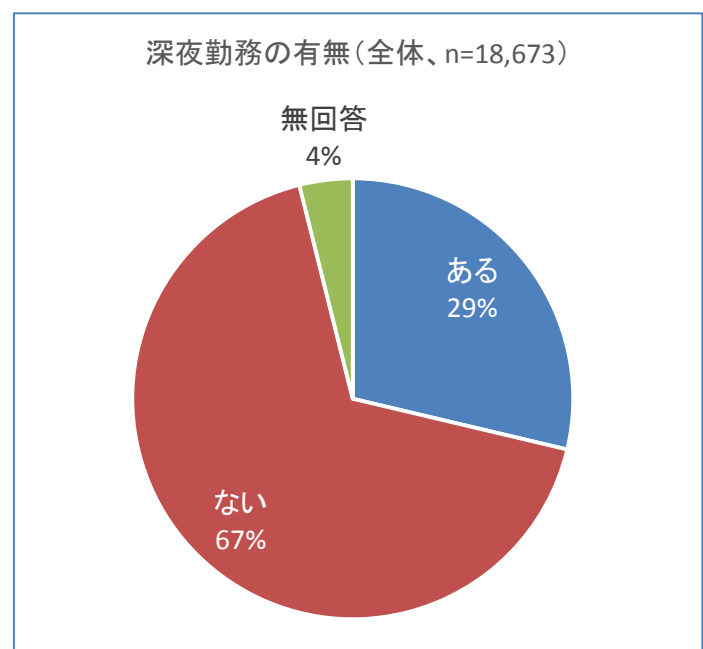
## 介護職員の「働き方」への希望



出典：厚生労働省「平成24年度介護労働実態調査」

# 「介護職は夜勤がキツイ」というが、対象者は3割弱

## 介護職員の勤務形態(夜勤の有無)

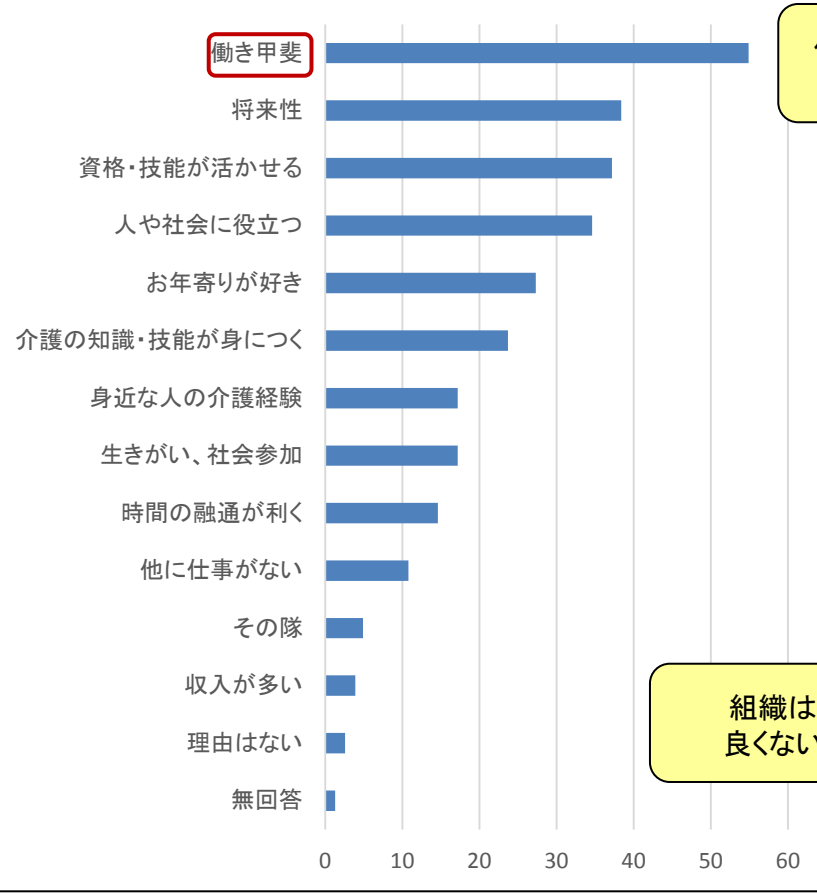


出典: 厚生労働省「平成24年度介護労働実態調査」

# 問題は「組織」。「働き甲斐」を、感じにくい職場

## 介護職員の職場についての意識

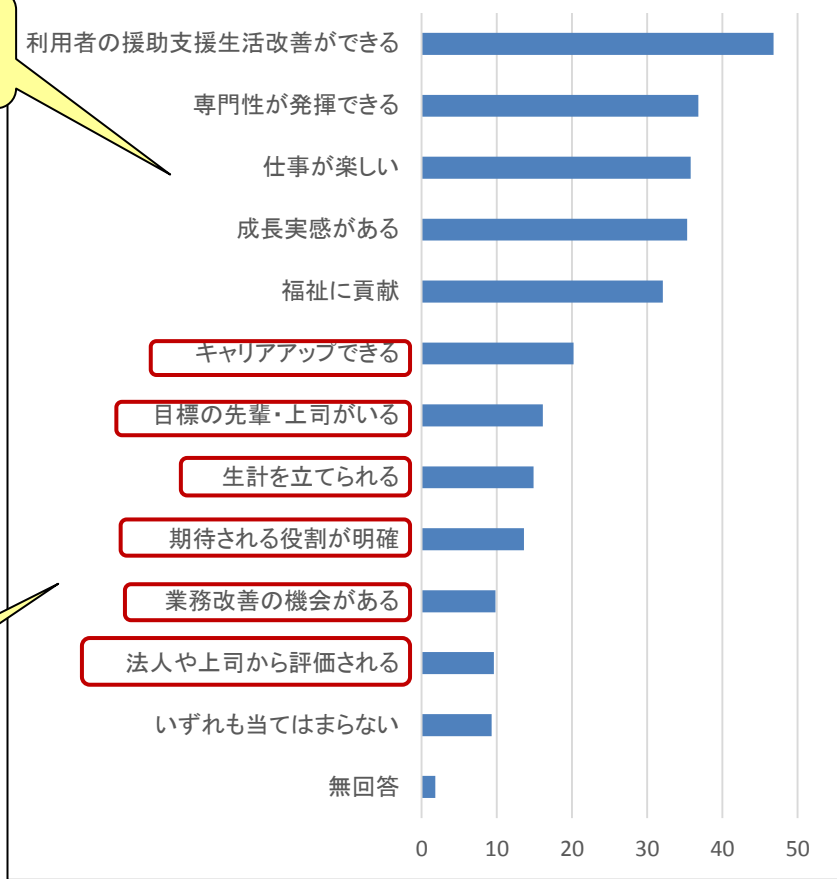
### 現在の仕事を選んだ理由(%)



仕事は意義がある

組織は良くない

### 今の仕事や職場について(%)

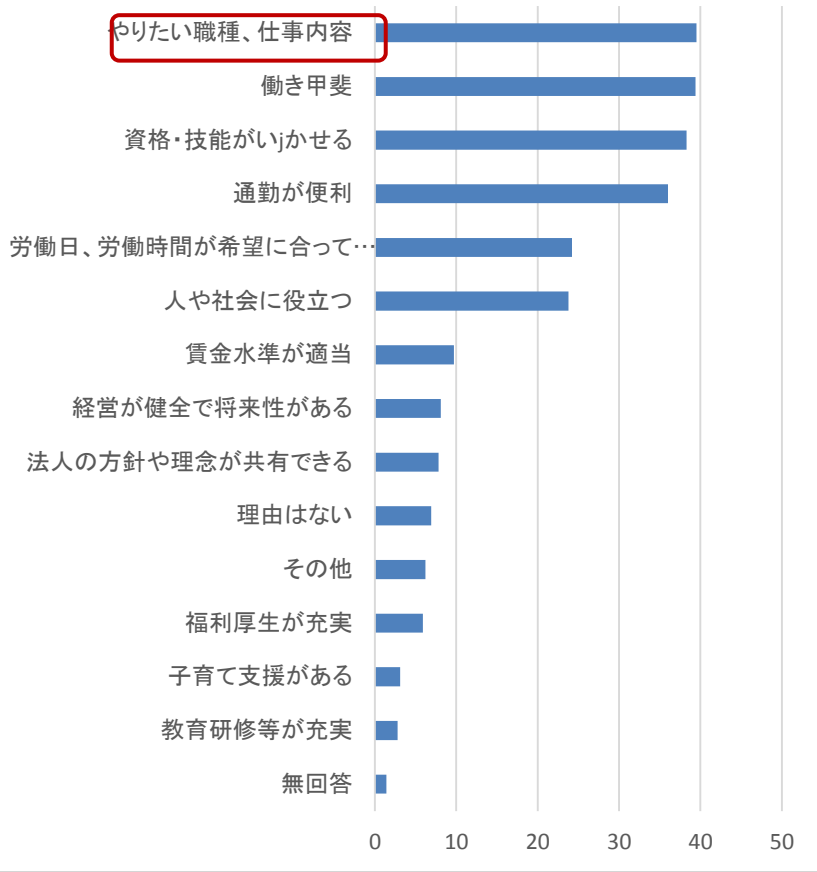


出典：厚生労働省「平成24年度介護労働実態調査」

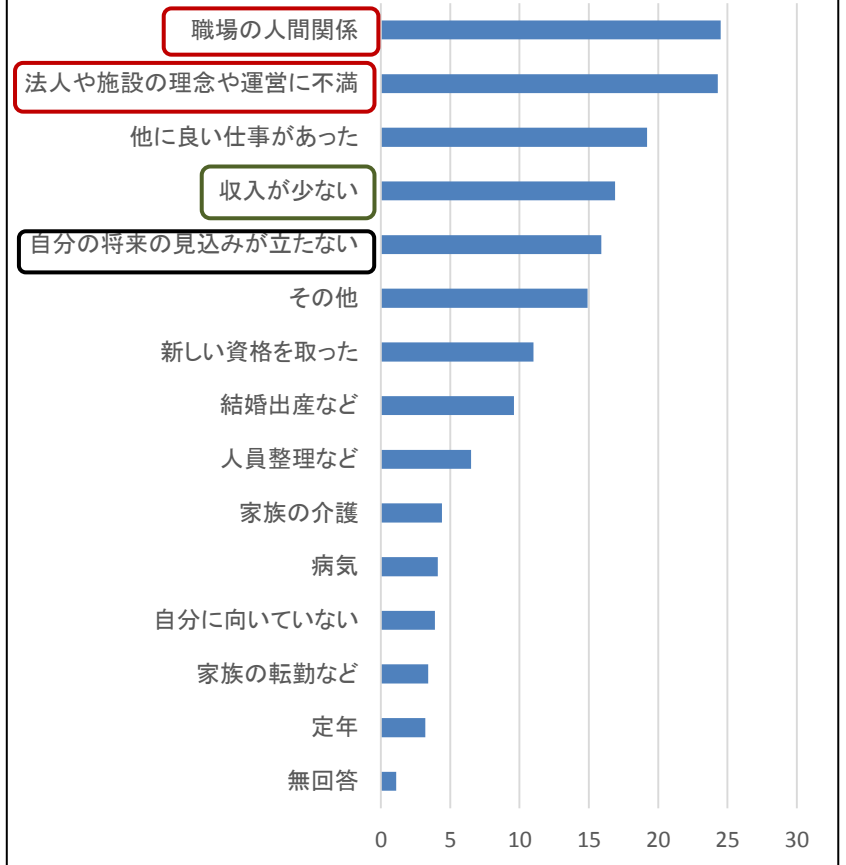
# やりたい仕事でも、組織の運営が良くないと退職

## 介護職員の就職理由、退職理由

### 現在の法人に就職した理由(%)



### 前職(介護)をやめた理由(%)

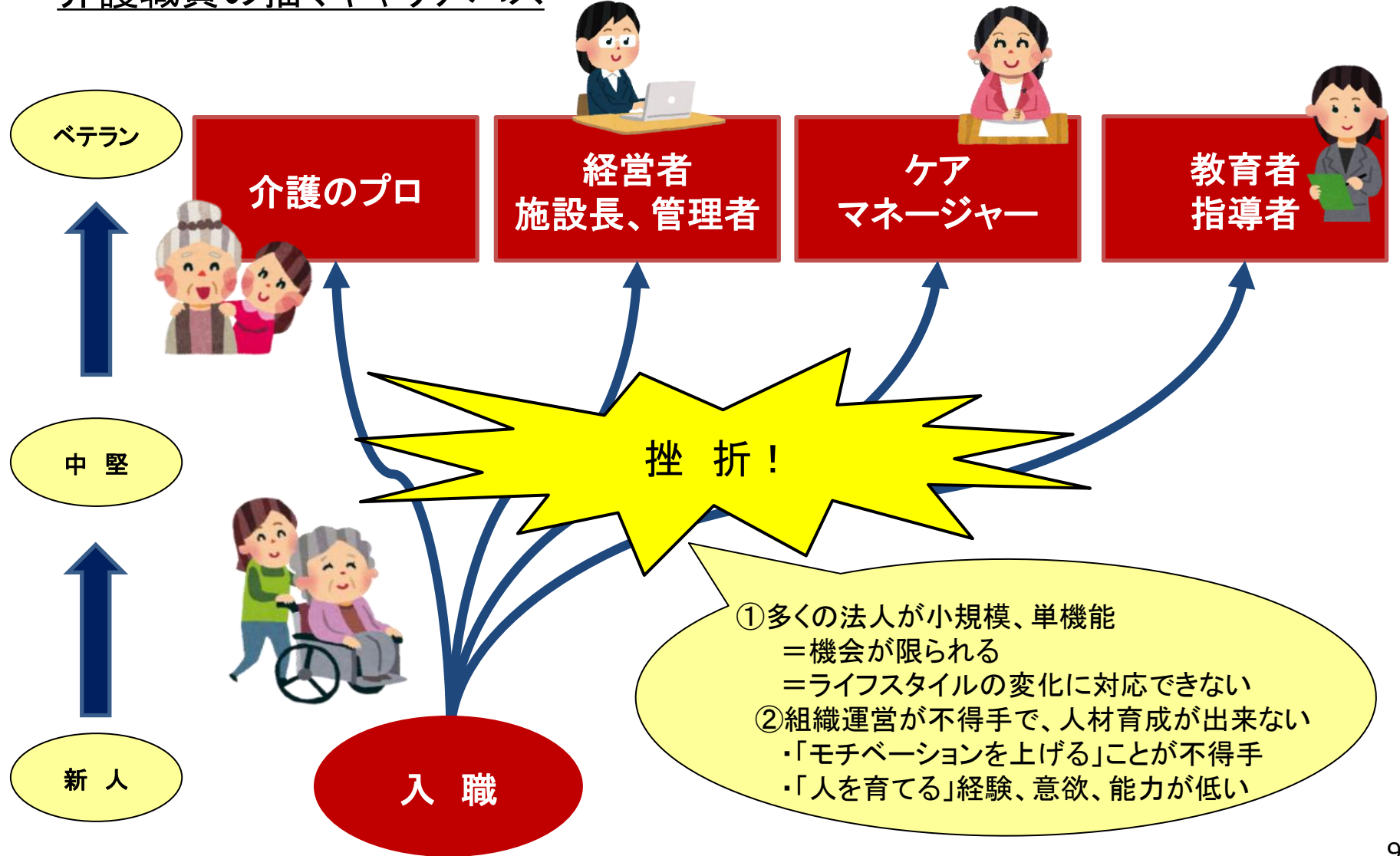


出典：厚生労働省「平成24年度介護労働実態調査」



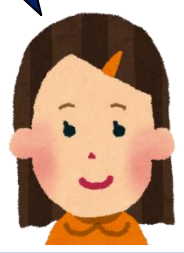
# 将来性とは？

## 介護職員の描くキャリアパス



## 「定着」へのステップ

ここには  
自分の居場所が  
ある



**居場所感**

入職1年目

これは  
良い仕事だ



**仕事観**

入職2-3年目

ここで自分は  
成長できる



**成長予感**

入職4年目以降

# 「定着」を促進する仕組み

## 「定着」へのステップ(具体的に)

ここには  
自分の居場所が  
ある



**居場所感**

- ・初期教育の仕組み
- ・メンター制度
- ・早期コミュニケーション
- ・フィードバックなど

これは  
良い仕事だ



**仕事観**

- ・『良い介護』が提供できている実感
- ・仕事観を醸成する、フォーマル、インフォーマルなコミュニケーション
- ・まともな組織運営など

ここで自分は  
成長できる



**成長予感**

- ・キャリアプランニングの支援
- ・研修制度の整備
- ・法人の成長など

# 『良い介護』認証制度の概念

## 認証における調査項目

1. 理念

『良い人材』を育て、  
『良い介護』を提供する

『良い組織』

2. 労務      3. キャリアパス      4. 人材育成      5. 研修      6. 人間関係

7. 接遇      8. 環境      9. 介護サービス（実践）      10. 介護サービス（改善）      11. 地域連携

『良い介護』

12. 数値目標管理

『良い介護』を実践し、  
『良い人材』を育てる。



13. 職場に対する意識  
居場所感  
仕事観  
成長予感

## アンケート調査票

施設運営に関するチェックリスト(施設系)

1. 理念	←				→
1.1 理念が明確に示されている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
1.2 スタッフが理念を理解している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
1.3 理念に基づいてサービスが実践されている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
2. 労務					
2.1 日常業務に人手不足を感じていない	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
2.2 残業がスタッフのストレスになっていない	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
2.3 有給休暇(産休・介護休業等)がとれている	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
2.4 働く者の個別事情に応じられる柔軟性がある	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
3. キャリアパス(=職種・役職に求められる能力や要件を段階的に示したもので)					
3.1 キャリアパスが策定されている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
3.2 キャリアパスがスタッフ全員に明示されている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
3.3 キャリアパスに応じた評価・給与体系が整備されている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
3.4 現在の給与が業務内容に見合うと感じられる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
4. 人材育成					
4.1 スタッフの目標や課題を相互理解するため、定期的な会議を行っている	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
4.2 定期的な研修を行い、本人へのフィードバックを徹底している(されている)	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
4.3 「育伸び目標」を設定し、その達成を支援している(されている)	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
5. 研修					
5.1 介護技術を高めるための研修がある(介護の比重)	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
5.2 リーダーシップを学ぶための研修がある(チームビルディング・マネジメント)	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
5.3 定期的に研修に参加している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
6. 人間関係					
6.1 良好な人間関係を築くために、チームビルディングを意識した組織作りが行われている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
6.2 スタッフ間の情報共有がスムーズで、助け合いができるチームワークがある	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
6.3 所属部署に限らず、個人対個人に相談窓口がある(ホットライン)	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
7. 接遇					
7.1 利用者に対して敬意を持った言葉遣いをしている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
7.2 身だしなみに配慮しており、清潔感がある(制服、爪、髪、臭い、化粧など)	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
7.3 利用者に対して、丁寧で謙虚な態度で接している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
8. 環境					
8.1 施設内・外の清掃が行き届いており、清潔である(臭いも含む)	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
8.2 施設内・外の設備が管理され、備品を整頓整頓している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
8.3 廊下の管理が行き届いて(塵、汚れ、臭いなど)に対応している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
9. 介護サービス(実践)					
9.1 利用者の自立を促進するために通介護でないサービスを提供している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
9.2 利用者の生活、事情や意思を尊重した個別対応をしている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
9.3 利用者が積極的に関与して活動している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
9.4 リスクマネジメント(ヒヤリハット、介護事故)を意識したサービスを提供している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
9.5 支援に基づいた介護を実践している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
10. 介護サービス(改善)					
10.1 利用者の声を定期的に収集し、反映している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
10.2 利用者のご意見、フィードバックと連携している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
10.3 情報共有の仕組みがあり、抜け漏れの無い情報共有がされている	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
11. 地域連携					
11.1 地域の医療機関と連携している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
11.2 地域の介護事業者と連携している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
11.3 地域の医療機関と連携している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
11.4 地域の介護事業者と連携している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
12. 目標数値管理					
12.1 事業所の特性を踏まえた目標数値(例・稼働率、看取り率、褥瘡率)などを設定している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
12.2 目標数値と結果をスタッフが共有し、理解している	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
12.3 目標数値と結果を業務として業務に取り組んでいる	できていない	ややできていない	できていない	できていない	できていない
13. 職場に対する意識					
(入社1年以内の方はお答え下さい)					
13.1 今の職場に受け入れられていると感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
(入社2～3年以内の方はお答え下さい)					
13.2 あなたの仕事は社会に役立つ価値のある仕事だと感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
(入社4年以上の方はお答え下さい)					
13.3 今の職場で今後の自分が成長し続けることができると感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	
(全員お答え下さい)					
13.4 介護の仕事に魅力を感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	

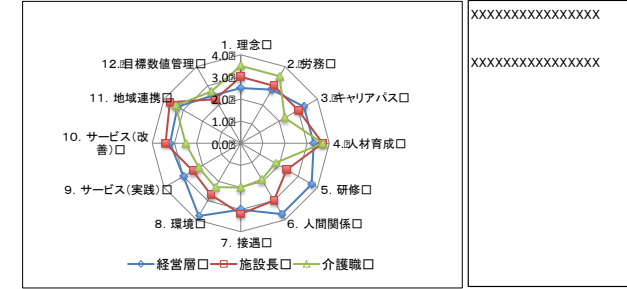


## アンケート結果

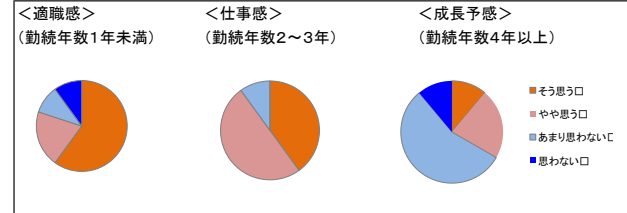
【良い介護】施設認定アンケート結果

### ●●老人保健施設

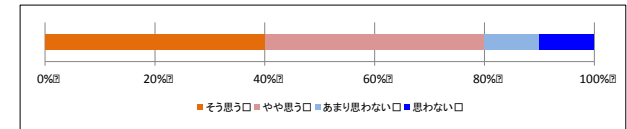
#### ①職種間の自己評価結果



#### ②長く働き続けられる職場としての評価



#### ③介護の魅力



#### ④総合評価

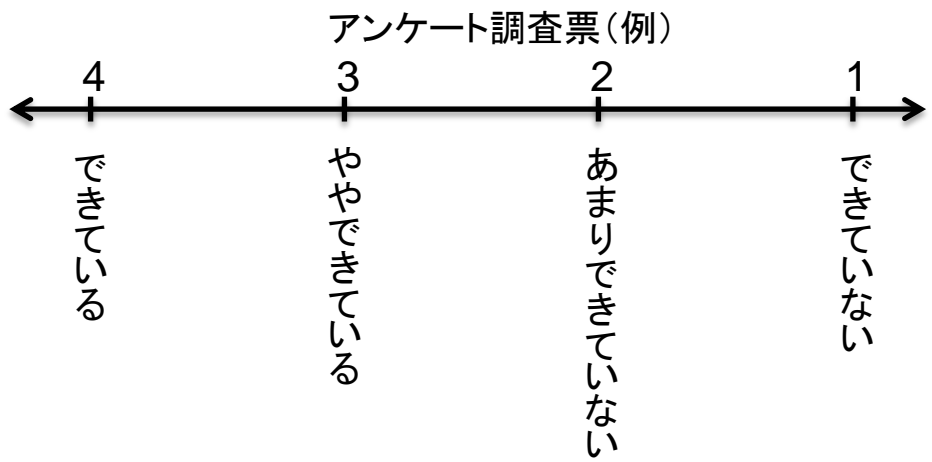
XX

XX

## アンケート調査例

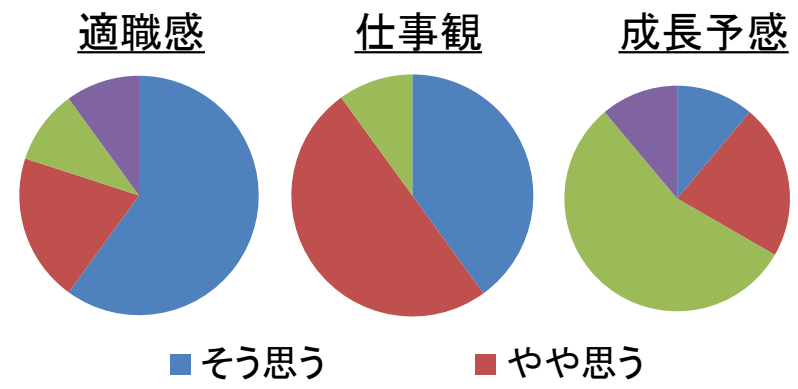
### ■ 人材育成

- スタッフの目標や課題を相互理解するため、定期的な面談を行っている
- 定期的な評価を行い、本人へのフィードバックを実施している(されている)
- 「背伸び目標」を設定し、その達成を支援している(されている)
- …

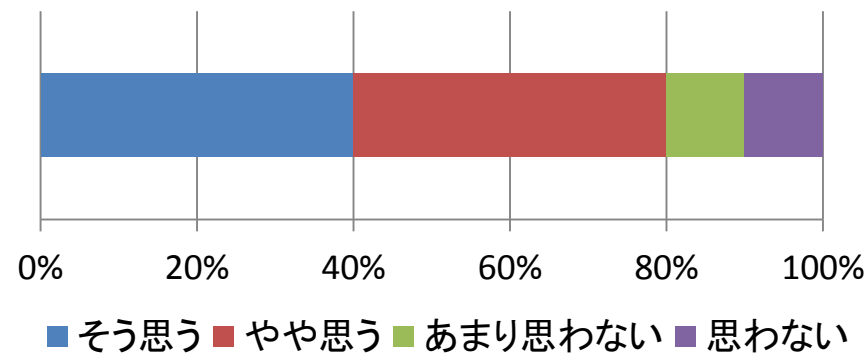


## アンケート結果例

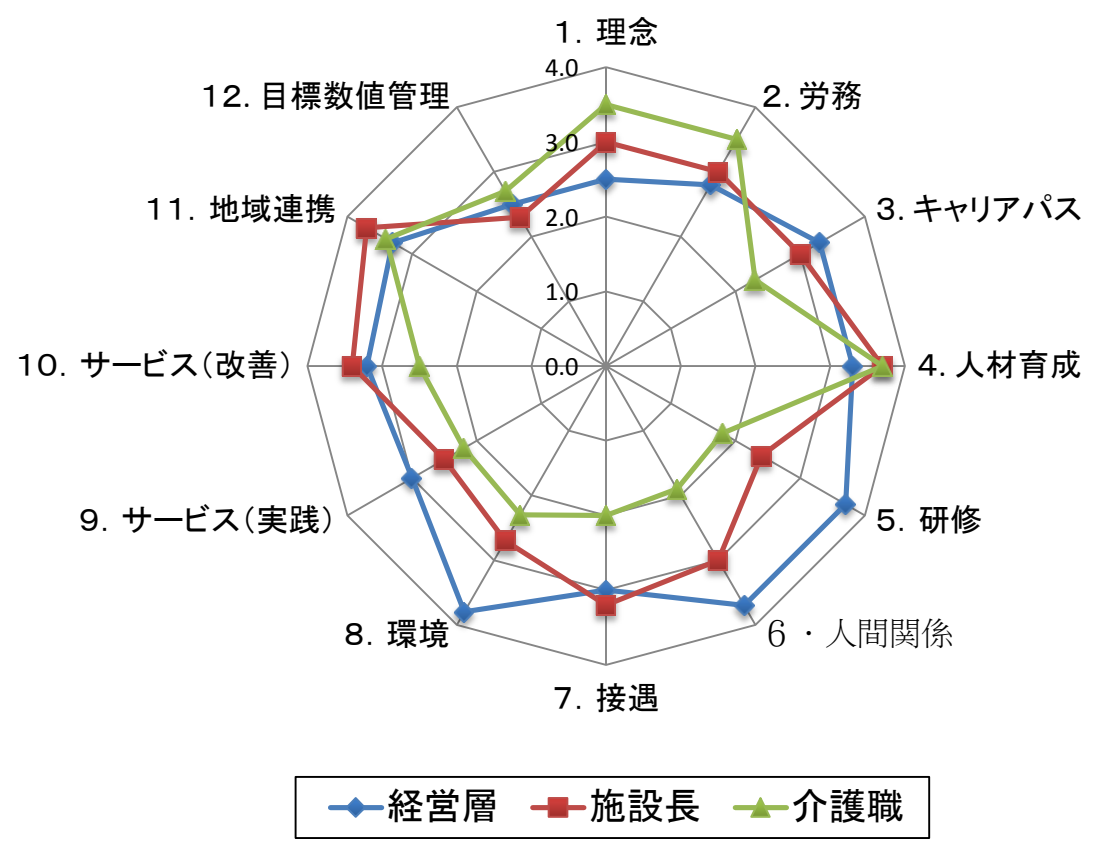
### 長く働き続けられる職場としての評価



### 介護の魅力



## アンケート結果例(経営層と現場の差異)



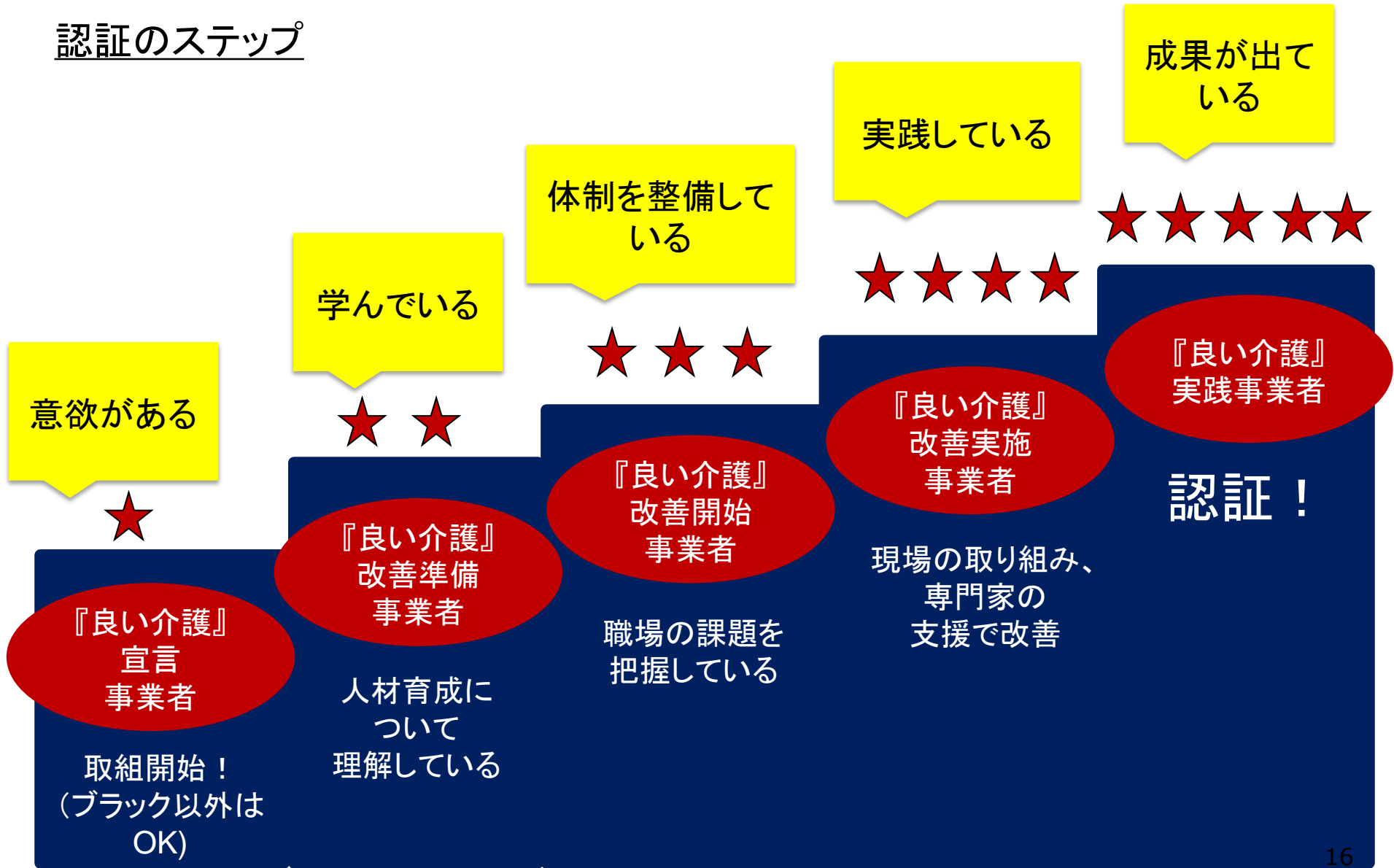
### ポイント

- ・認証に必要な最低基準点数を設定(足切りとして活用)
- ・自己評点を基に判断
- ・経営層、施設長と現場の差異をチェック

【各項目の点数設定】最高4点、最低1点

# 「取り組みを始める」ことが認証の第1ステップ

## 認証のステップ

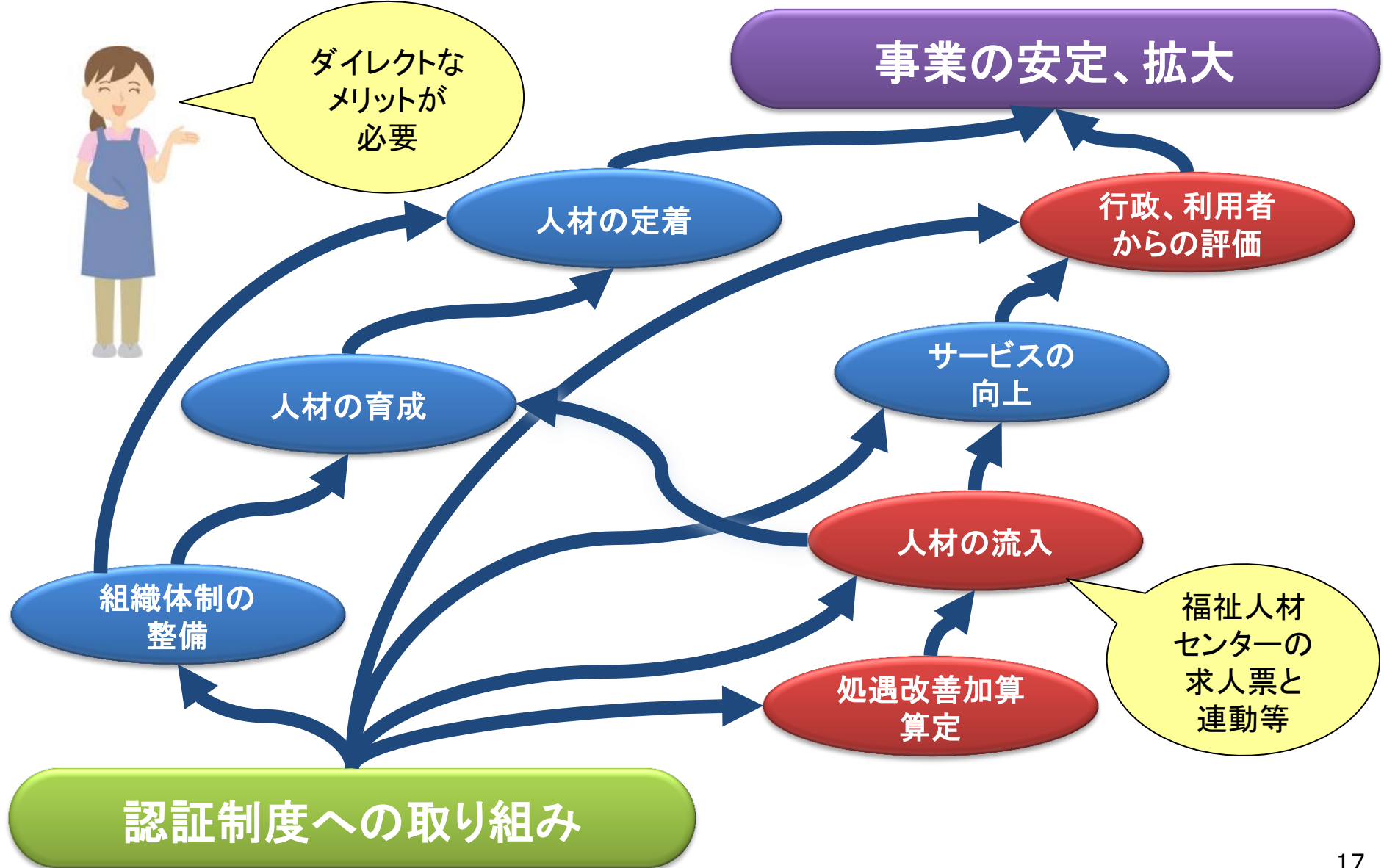




# 事業者にとってのメリット

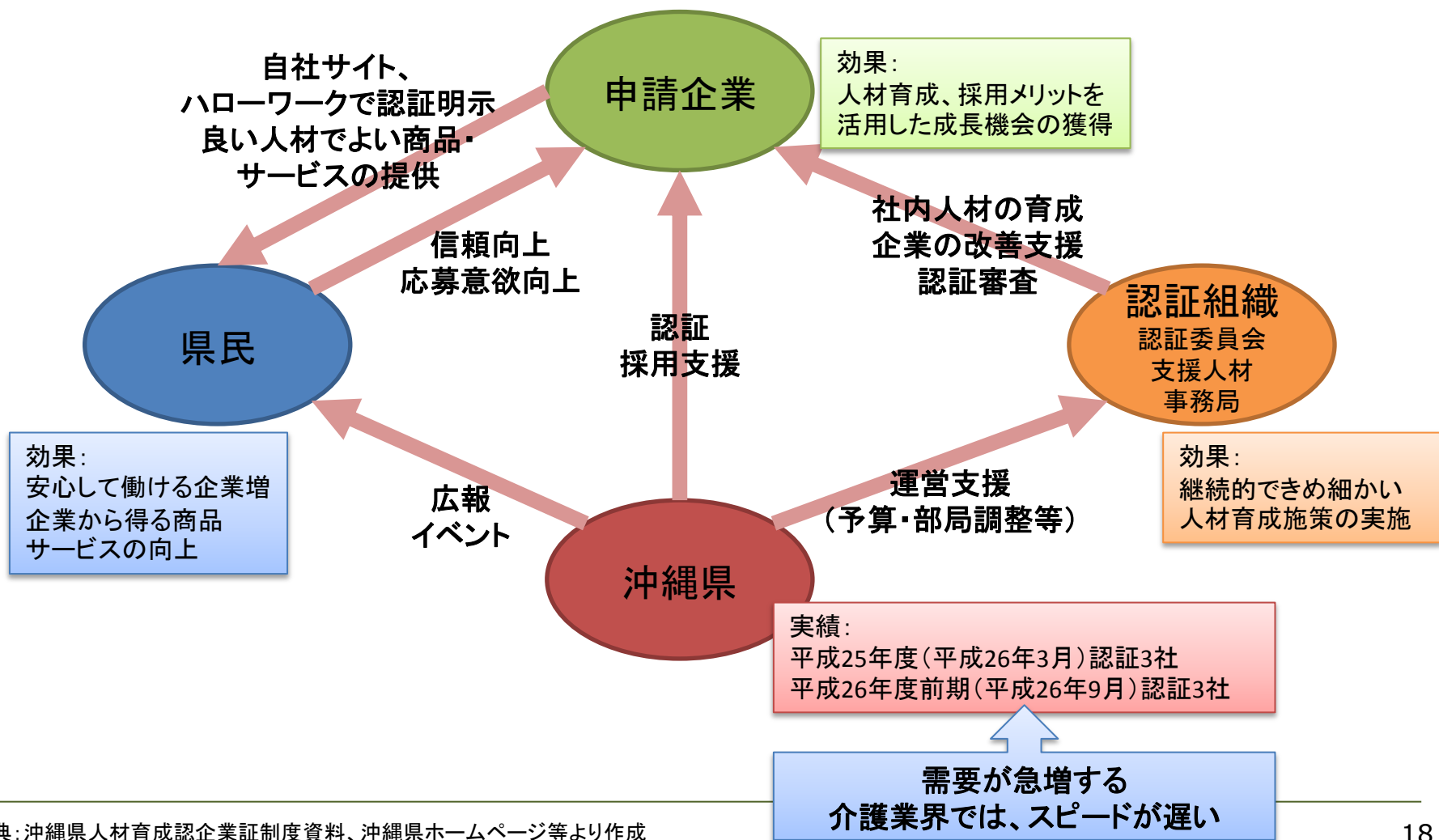


直接的な  
メリットが  
必要



## 沖縄県人材育成企業認証制度の概要

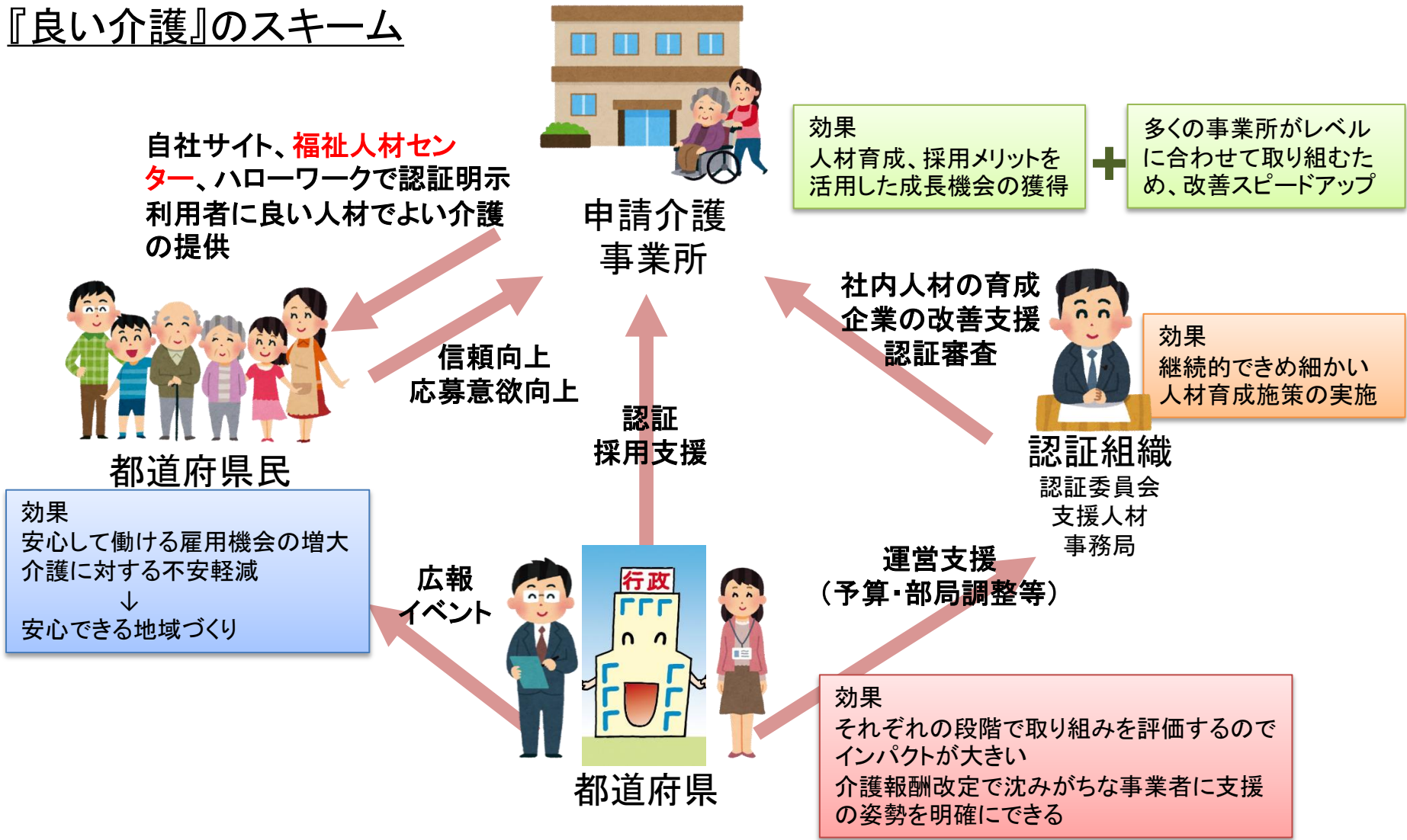
平成25年11月に創設した、行政が人材育成に優れた企業を認証する全国初の制度



出典: 沖縄県人材育成企業認証制度資料、沖縄県ホームページ等より作成

# 都道府県の役割はプロデューサー(『良い介護』認証スキーム)

## 『良い介護』のスキーム



## 詳細補足資料：認証制度の概要

## アンケート調査様式

### 施設系

- ・介護老人福祉施設
- ・介護老人保健施設
- ・介護療養型医療施設
- ・特定施設入居者生活介護
- ・小規模多機能型居宅介護
- ・複合型サービス
- ・認知症対応型共同生活介護
- ・地域密着型特定施設入居者生活介護
- ・地域密着型介護老人福祉サービス
- ・短期入所生活介護
- ・短期入所療養介護

### 訪問系

- ・訪問介護
- ・訪問入浴介護
- ・訪問看護
- ・訪問リハビリテーション
- ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ・夜間対応型訪問介護  
(・居宅介護支援)  
(・介護予防支援)  
(・福祉用具貸与)

### 通所系

- ・通所介護
- ・通所リハビリテーション
- ・認知症対応型通所介護

## 『良い介護』認証基準と視点

認証ステップ	認証基準	評価の視点
☆	前提条件のクリア [前提条件] ・労働基準法上のトラブルがない。 ・一定水準以上の離職率となっていない。 ・その他法令違反がない。	法令違反等のトラブルがなく、認証に意欲がある。
☆☆	全体研修修了(経営者向け) 社内人材育成研修修了(実務担当者向け)	研修を修了し、人材育成に向けた準備をしている。
☆☆☆	社内での推進人材育成等社内体制整備 アンケート調査(インタビューなし)での得点	人材育成のための体制が整っている。 アンケート実施によって課題が明確になる。
☆☆☆☆	改善計画の作成 現場で改善取組がなされている 認証支援コンサルタントによる現場インタビューと 計画実践指導	改善計画を作成し、計画に沿った人材育成がなされている。
☆☆☆☆☆	成果報告 アンケート調査の得点 現場インタビューによる実態調査 認定審査合格  ⇒『良い介護』認証機関に認定される	計画に沿った取り組みを実践し成果が出ている。 経営者、管理者、一般層の人材育成に対する意識 が高く、相互のギャップがない。 職員の定着率が向上し、提供サービスの生産性も 高まっている。

## 『良い介護』認証手続き

認証ステップ	認証手続き	管轄
☆	申請書類提出 審査	事務局 都道府県、厚生局、労働局
☆☆	研修申込み 研修受講 研修修了認定	事務局
☆☆☆	社内体制の申告 アンケート調査実施	事務局 事務局
☆☆☆☆	改善計画の申告 認証支援コンサル指導の申込み (現場インタビュー調査実施)	事務局 事務局
☆☆☆☆☆	『良い介護』実践報告 アンケート調査、インタビュー調査実施 地区審査会 最終審査、表彰	事務局 事務局 事務局 事務局、都道府県

## 【参考】初年度に取り組む主な内容とスケジュール

		Q1	Q2	Q3	Q4
継続する仕組み関連	本部事務局設置				
	審査委員会、審査チーム、支援チームの結成				
	認証協議会開催				
	メンバーの研修・教育				
	支援受付開始				
	認証				
	良い介護事業者の発掘		-		
成果が実感できるプログラム関連	認証プロセス、研修プログラム、コンサルプログラム、作成				
	支援チームへの研修開始				
	申請事業者への研修、調査、支援開始				
	審査開始				
	認証開始				
事業者へのメリット関連	事業者への説明				
	制度開始の国民向け広報				
	シンポジウム開催				
	人材育成で有名な事業所を認証				
	認証マークの制定と認証制度についての広報開始				
	認証事業者パンフレット作成				
	認証事業者限定採用イベント開催				



# MEDIVA

Medical Innovation and Value-Added



『良い介護』認証制度についてご相談をご希望の方はご連絡下さい。  
メディヴァ 介護人材チーム [MHLW-research@mediva.co.jp](mailto:MHLW-research@mediva.co.jp)  
担当:飯塚