

### (3) 認証審査申請・審査

- 「認証審査申請・審査」については以下の表の通りです。認証申請に基づき1次審査（書類審査）と2次審査（ヒアリング審査：オンライン）の2段階です。
- 審査の結果、認証基準を満たしている事業者は、「認証事業者」として公表されます。認証期間は3年間です。期間が過ぎると更新が必要になります。

認証申請・審査
<p>①手順</p> <p>認証申請書、添付書類の提出</p> <p>↓</p> <p>1次審査：書類審査（提出書類の確認）</p> <p>↓</p> <p>ヒアリング審査日時の調整</p> <p>↓</p> <p>2次審査：ヒアリング審査（オンライン）</p> <p>↓</p> <p>1次および2次審査の内容をもって審査の実施</p> <p>↓</p> <p>審査内容の意見照会（第三者機関に意見照会します）</p> <p>↓</p> <p>認証の付与</p> <p>②認証期間</p> <p>3年間</p>

#### (4) 認証事業者のインセンティブ

- 認証事業者になると、様々なインセンティブがあります。
- まず、制度説明会等において認証事業者として公表されたり、北海道のサイト（北海道介護のしごとポータルサイト）に認証事業者として掲載されることで、求職者や社会に対してアピールを行います。また、取組を紹介する新聞記事等での波及効果も期待できます。
- 右図の認証マークの使用が可能になります。北海道が付与する認証マークは、認証事業者としての「証（あかし）」となります。法人のWEBサイトに掲載したり、職員の名刺に印刷したりすることが可能です。
- そして、当制度がハローワーク、社会福祉協議会がもつ職業紹介事業と連携をすることで、求職者に対し直接アピールすることが可能になる予定です。

認証マーク



#### 認証事業者のインセンティブ

- ①認証事業者として公表  
北海道のホームページ等で事業者としてのアピール記事の掲載
- ②認証書の授与  
認証式において認証書を授与  
認証事業者は、道が付与する認証マークの使用が可能 等
- ③就職関連事業での紹介やアピール  
社会福祉協議会等主催の就職関連イベントでの紹介  
求人票の特記事項等に記載することにより認証事業者であることをアピール 等
- ④その他



## 第2章 認証基準

### 1. 健全な組織運営

法令遵守の取組と法人がめざす事業の姿（ビジョン）の共有化が図られるとともに、組織内のコミュニケーションを活性化する仕組みが整備され、組織外においては、地域と交流・協働・連携を図り、健全で風通しのよい組織運営を目指す。

#### (1) 法令遵守の取組と理念の明確化、周知、浸透

認証基準	求められる取組	求められる実績
①関係法令を遵守するための取組	健康増進法や働き方改革関連法、ハラスメント防止法等を遵守する取組	周知文書の作成と周知の実績 有給休暇取得状況 受動喫煙防止対策の実施状況 ハラスメント防止対策の実施状況 高齢者虐待防止対策の実施状況

#### ■この基準を満たすことにより職員は・・・

「働く者を守るための数々の法律」を守っている職場は、当然のことながら職員にとって働きやすい職場になっているはずです。また、あらためてその事実を知った職員は、それは当然のことと思いながらも、けっして悪い気はしないはずです。

#### ■この基準を満たすことにより組織は・・・

法令を守っているということは当然のことであり、そこに何かメリットがあるという訳ではありません。しかし、特に改正や新法の制定の多い労働関係法規について、常に最新のものに適合するよう制度や取組をアップデートすることはけっして容易ではないことを考えると、「当法人は、きちんとした法人」であるということを、職員や求職者に自信をもってアピールすることはできるでしょう。

#### ■取組の進め方

- ここでいう「関係法令」として、押さえておくべきものは以下のとおりです。
  - －労働基準法
  - －労働契約法
  - －労働安全衛生法
  - －働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）
  - －育児介護休業法（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）
  - －健康増進法
  - －ハラスメント防止法（改正労働施策総合推進法）

- 高齢者虐待防止法
  - 労働組合法
  - こうした法令について、とくに職員の勤務や職場生活に大きな影響のある部分について、周知文書を作成します。
  - 周知文書を周知する方法としては、
    - 職員に配布
    - 回覧
    - 会議等における説明
    - 社内ネットへの掲載
    - 更衣室や職員出入口への掲示
- 等があります。

## ■具体例

### ①有給休暇の年5日取得の義務化を周知する文書

平成31年3月6日

職員各位

社会福祉法人〇〇〇会  
事務局長 〇〇 〇〇〇

有給休暇の計画的付与について

労働基準法が改正され、本年4月より法人は、10日以上の有給休暇を付与さに「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられました。それとともな1日付けで、就業規則の該当部分が以下のとおり改定されますので、施行に先立ちます。

また、この年5日の有給休暇取得を確実に推進するため、法人では事業所別に給休暇取得計画表を作成し、すでに各事業所に配布しています。使用方法につきま事業所において4月1日までに管理者による説明会を行っていただき、各事業所活用するようお願いいたします。

在籍年数が短く、自分が計画的付与の対象になるかどうか不明、など、わからがありましたら、事務局までお気軽にお問合せ下さい。

有給休暇取得は法律で定められた職員の皆さんの権利です。今回の改定の主旨解し、積極的に行使していただきますよう、お願いいたします。

記

就業規則 第14条第5項として以下を追加

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇ち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するもの

### ②厚生労働省のポスターを活用して法人のハラスメント相談窓口を周知

厚生労働省  
ひと・こころ・あそびの未来を

みんなで  
**NO**  
ハラスメント

ハラスメントのない職場づくりには、  
みなさんの協力が欠かせません。  
声をかけあって、気持ちのよい職場にしよう!

**2020年6月からパワハラ防止措置が義務化されました!**  
※2022年3月まで中小企業は努力義務

**NO** あかるとい職場応援団  
ハラスメント  
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

● 会社のハラスメント相談窓口はこちら  
法人本部事務局 道内 治

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるとい職場応援団」まで。[NOハラスメント]

認証基準	求められる取組	求められる実績
②法人・事業所の理念や事業方針の周知、浸透	理念等を周知、浸透する取組	周知、浸透した実績

■この基準を満たすことにより職員は・・・

自分の仕事が単なる「作業」ではなく、理念やビジョンという、社会的に価値のある大きな目的を実現するための貴重な、意味のある行為であることが実感できます。この実感は、仕事のやりがいに直結し、モチベーションアップにつながります。

■この基準を満たすことにより組織は・・・

理念が明確になっており、これが職員間にも周知徹底されているということは、経営の方向性が定まっているということであり、経営判断にぶれがなくなります。事業展開、組織のあり方、財務や人事の方針にしっかりとした筋が通ります。

そして、職員のモチベーションが上がるだけでなく、努力の方向性も揃うので、サービスの質の向上や、経営効率の向上につながります。

さらに、職員の帰属意識の向上により、離職率の低下も期待できます。

■取組の進め方

- まず、「理念」が定まっている必要があります。
- 「理念」は、法人の目的、存在意義を文章化したもので、「経営理念」「基本理念」「社是」等の名称で呼ばれています。有名なリッツ・カールトンを標榜して「クレド」としている法人もあります。
- 「理念」があっても日頃その存在があまり意識されない等、形骸化しているような場合は、あらためて周知徹底を図る必要があります。「理念」そのものが今の時代や法人の方向性に合致していない、意味が不明瞭である、というような場合は、刷新もあり得ます。
- 何らかの理由で「理念」を定めていない場合でも、事業の方向性を示す「事業方針」程度のもは明確にしておく必要があります。
- こうして定めた「理念」「事業方針」は、そのままでは職員の間には浸透しないため、具体策をもって周知徹底を図ります。周知方法の例としては、以下のようなものがあります。
  - －入職時に説明
  - －事業所内に掲示
  - －理念カードを配付
  - －朝礼や会議にて唱和

■具体例

①名札ケースの中に入れて常に携行する、理念と解説が書かれた小冊子



②理念の意味をより明確化し、再認識するためのアンケート

〇〇福祉会 理念の再確認と共有

当法人の理念、「一人ひとりを大切に、質の高い福祉サービスの提供し、地域に貢献します」について、イメージをお答えください。

①「一人ひとり」とは、だれのことですか

②「大切に」とは、どうすることですか

③「質の高い福祉サービス」とは、どんなサービスですか

④「地域」とは、どの範囲のことですか

ご協力ありがとうございました。

③理念に沿った行動を、自薦・他薦で集め、表彰する制度の投票用紙

「理念行動」レポート			月
部門名	グループ	氏名	
いつごろ(日時)	場所		
行動の対象(相手:ご利用者、ご家族、同僚、地域住民等)			
どのような行動(できるだけ具体的に)			
基本理念・基本方針のどの部分にあてはまる／意識したか			
その行動の結果(行動の対象(相手)からどう反応があったか)			

## (2) 組織内コミュニケーションの活性化

認証基準	求められる取組	求められる実績
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	取組による実績

### ■この基準を満たすことにより職員は・・・

何か思うところがあっても、なかなか自分からは言い出さないというのは、新人職員に限ったものではありません。勤続を重ねたら重ねたで、「言ったところで、どうにもならない」というあきらめのような感情に支配されている場合もあります。事業所として、「職員の声を聴きたい」という姿勢を示す制度が存在することによって、職員は「思いや考えを伝えることができる」と実感することができ、こうした閉塞感から解放されるでしょう。

そして、些細にことであっても、「伝えた意見が通った」「思いが反映された」と実感できるようなことが実現すれば、大きなモチベーションアップにつながるでしょう。

### ■この基準を満たすことにより組織は・・・

施設長による随時の面談と、毎年の職員満足度調査だけで、離職率を劇的に下げた事例が実際にあります。普段ものを言わない職員も何かを感じており、上司の側も職員の感じていることが気にならない訳ではないが、何となく切り出せない。そのような状態は、何らかの「制度」を設けることで、ある種強制的にでも打開することは、きわめて有効な取組と言えるでしょう。

まず職員の思いや意見を把握することが、職場の改善、活性化の第一歩です。

### ■取組の進め方

- 職員の意見を吸い上げる最も代表的な方法が職員意識調査（満足度調査）です。
- その一例として、後の「具体例」に、かつて全国社会福祉協議会で行っていた「モラル・サーベイ」の設問と運用方法を記載しています。各法人で実施するにあたっては、こうした具体例を参考に、設問をアレンジする等して、独自の調査項目を設定すれば良いでしょう。
- ただし、取組として成功させるには、以下の通り、いくつかの重要な留意点があります。実施にあたっては、これらの点に十分配慮する必要があります。
  - － 設問を多く設定しすぎないこと。20～30が適切なゾーンであり、多くても50に止めるのが良いでしょう。
  - － 率直な意見を吸い上げることができるよう、回答は無記名が原則です。
  - － さらに誰の回答かわからないよう、解答用紙は封筒に入れる、回収はポストを用意する等の配慮があれば、職員にとってはより本音を答えやすくなります。
  - － 結果を職員の属性で分析する目的で、所属や職種、年齢や性別の記入を求める場合も、それにより個人が特定できないような配慮が必要です。
  - － それでも法人内で集計を行えば、その作業に携わる職員は一定程度「誰がどう答えた」という予測がつくこともあります。これを完全に避けるために、法人外の信頼できる機関に集計と分析を外注する方法もあります。