

1. 奈良県における評価項目・認証基準案

[基本的な考え方]

- 平成27年度に実施した実態調査並びに他府県の先行事例を参考に、奈良県案を作成
- より多くの事業所において取り組めるよう、**事業所の規模や種別に関わらず、整備できる制度及びルール等**を設定
- 認証にあたっては、**事業所単位ですべての評価項目の認証基準を満たしていること**を条件とする
- 認証を受けた事業所が、さらに事業所の質を高める取組を継続できるよう、「上級認証」の導入を検討(各評価項目に、上級の認証基準を設定)

| カテゴリー | 評価項目 | 基準概要 | 認証基準案 | 考え方 | 備考 |
|----------------|-------------|-------|---------------------------|---|--|
| 研修体制 人材育成方針 | 1. 人材育成計画 | 構築・計画 | ①年度ごとの人材育成計画の作成 | ・優秀な人材確保には人材育成計画の公表が有効であり、研修体制の充実が職員モチベーション向上・定着に関係があるというスタンスが重要 | 人材育成計画策定: 53.8% (現在策定中の事業所を含めると80.3%) |
| | | 情報発信 | ②全職員に年度計画内容の共有 | | |
| | 2. 資格取得支援 | 構築・計画 | ①資格取得支援制度の構築(規程・ルールなどの作成) | ・人材育成計画に沿って職員への資格取得を支援する仕組みが職員の確保・定着において重要な要素 | 人材育成計画策定の事業所のうち、 資格取得支援実施: 57.1% |
| | | 情報発信 | ②全職員に制度内容を共有 | | |
| | 3. 新規採用者研修 | 構築・計画 | ①新規採用者研修計画の作成(雇用形態関係なく) | ・採用段階で実施している研修内容を具体的に明らかにすることで、優秀な学生を確保することにつながる ・雇用形態に関係なく、その人にあったプログラムを提供することが職員定着に一定の効果がある 【運用案】外部研修への参加も可 | 新規採用者研修実施: 79.1% (さらに、新卒職員を1名以上採用できている事業所の実施率: 96.4%) |
| | | 実績 | ②研修の実施(雇用形態関係なく) | | |
| | | 情報発信 | ③全職員に年度内の年間計画を共有 | | |
| | 4. 技術向上研修 | 構築・計画 | ①専門技術向上に関する年間計画の作成 | ・職員採用増・定着において、自己成長の観点から専門性の更なる向上は必要な要素 ・専門性の一要素である技術向上研修を事業所が支援する仕組みとして導入することが重要 【運用案】研修の対象者については、希望者のみでも可 外部研修への参加も可 | 技術向上研修実施: 88.5% |
| | | 実績 | ②研修の実施 | | |
| | | 情報発信 | ③全職員に年度内の年間計画を共有 | | |
| | 5. マネジメント研修 | 構築・計画 | ①マネジメント研修に関する年度計画を作成 | ・安定した長期雇用を進め職員定着を図るためには管理者、役職者の管理能力向上が必要 【運用案】外部研修への参加も可 | マネジメント研修実施: 54.4% |
| | | 実績 | ②研修の実施 | | |
| | | 情報発信 | ③全職員に年度内の年間計画を共有 | | |
| | 6. 面談 | 構築・計画 | ①面談制度の構築(規程・ルールなどの作成) | ・面談実施している事業所ほど離職率が低い傾向があり、職員が相談しやすい環境を作ることが、働くうえで感じる問題点を聞き出す機会となり、職員定着につながる | 面談実施: 65.9% |
| | | 実績 | ②年1回以上、面談の実績(雇用形態関係なく) | | |
| | | 情報発信 | ③全職員に制度内容を共有 | | |

| カテゴリー | 評価項目 | 基準概要 | 認証基準案 | 考え方 | 備考 |
|----------------|--------------------------------------|-------|--|--|--|
| キャリアパス 給与体系 | 7. 給与表および給与体系(各種手当、賞与など) | 構築・計画 | ①給与表・給与規程の整備 | <ul style="list-style-type: none"> 昇給金額や賞与額など基準を職員に明示するなど、公平でわかりやすい説明が求められる 情報公開により透明性を確保することで、職員の安心感を形成でき採用増や定着につながる | 賃金制度の内規整備: 74.3% |
| | | 情報発信 | ②全職員に給与表・給与規程を共有、運用 | | |
| キャリアパス 給与体系 | 8. キャリアパス(階層別の職務内容、対象研修、階層別賃金水準) | 構築・計画 | ①キャリアパスの作成 | <ul style="list-style-type: none"> 事業所側が本人の希望するキャリアを確認し、制度としてキャリアパスと職員個々の能力向上及び処遇対応を連動することが職員定着につながる | キャリアパス導入: 56.5% |
| | | 情報発信 | ②全職員及び求職者へキャリアパスを公表 | | |
| 休暇制度 福利厚生 | 9. 年次有給休暇取得、法定休暇(産前・産後、育児、介護など)の取得推進 | 構築・計画 | ①休暇取得推進のための検討会議の開催(年1回以上) | <ul style="list-style-type: none"> 子育てをしながら働き続けたいと望む求職者からはどれだけ事業所が支援してくれるかが就職先を決める決め手となっており、職員からも家庭と両立できる環境づくりが大切との意見がある 【運用案】年1回以上、取組推進のための検討会議開催を開催し、職員に周知徹底している | 産前・産後休暇の取得率: 44.2% |
| | 10. 復職・継続勤務支援 | 構築・計画 | ①復職・継続勤務支援に関する制度(短時間勤務等)を構築し仕事と家庭を両立できる環境づくり、取組検討会議の開催 | <ul style="list-style-type: none"> 実施学生・求職者から子育て支援体制がない事業所は就職先として考えないという意見や、マタハラに関する不安など上っており、家庭と子育てを両立できる環境があれば、確保・定着につながる 【運用案】年1回以上、取組推進のための検討会議開催を開催し、職員に周知徹底している | 相談窓口の設置: 19.1% 復職・継続勤務支援対応(短時間勤務等)実施: 63.6% |
| | 11. 心身不調・ストレス解消に関する取り組み | 構築・計画 | ①相談対応窓口の設置 | <ul style="list-style-type: none"> 50人未満の事業所は実施していない事業所も多いが、離職率の低い事業所ほど実施又は実施準備を進めており、離職率に一定の影響がみられる 【運用案】本来窓口は外部設置が望ましいが、内部設置も可能とする | ストレスチェックの導入(準備中を含む): 34.9% |
| 情報発信 | ②全職員に相談対応のルールを共有 | | | | |
| コンプライアンス | 12. 労働関連法(労働基準法、労働安全衛生法など)の遵守 | 実績 | ①労働法令を遵守し、違法性がないこと。是正勧告に対する速やかな対応をしていること | <ul style="list-style-type: none"> 求職者からの募集要項に労働条件、超過勤務や休暇取得の情報など明確にしてほしいとの希望がある なお、カテゴリー「休暇制度・福利厚生」のうち健康診断の適正実施はこの項目で確認 【運用案】誓約書(雇用管理責任者を選任していることを含む) | 職員採用・定着を図るためにも、法令順守していることは最低限の基準 |
| | 13. 社会保険(雇用、労災など)加入、納入及び税(県税)納付履行状況 | 実績 | ①現時点(申請時)において、社会保険料の未加入、未納、滞納及び県税の滞納がないこと | <ul style="list-style-type: none"> 事業所や職員から法令順守は当然のことであるとの意見が上っている 【運用案】納税証明書等の提出 | 職員採用・定着を図るためにも、法令順守していることは最低限の基準 |
| | 14. 不正請求、事件(虐待など)歴の状況 | 実績 | ①過去に報酬の不正請求、行政処分実績がないこと | <ul style="list-style-type: none"> 事業所や職員から法令順守は当然のことであるとの意見が上っている 【運用案】誓約書(過去5年間、介護報酬等の不正請求により、行政処分を受けていないこと) | 職員採用・定着を図るためにも、法令順守していることは最低限の基準 |
| 事業所の 地域貢献 | 15. 地域交流の実施(イベント参加、勉強会の実施、出張講座の実施など) | 実施 | ①地域との交流実績(地元行事への協力等)があること(年1回以上) | <ul style="list-style-type: none"> 地域への情報発信により認知度を向上することで、住民との接点や、将来福祉・介護業界を志すきっかけとなることから、結果として職員採用増につながる 【運用案】自治会活動や自ら参加するボランティア活動など、地域貢献活動も含める | 地域イベントへ参加: 58.5% 地域住民を招いたイベント等実施: 32.8% |
| | 16. 見学、体験学習、ボランティア | 構築・計画 | ①見学・体験学習・ボランティアの受入体制の整備(受入意思の表明) | <ul style="list-style-type: none"> 中学・高校の時に施設訪問した経験が、福祉・介護事業所へ就職するきっかけになったとの意見もあり、地道な活動が職員採用増につながる 【運用案】受け入れ意思を表明(受入人数や受入回数は、事業所の規模など個別事情にも配慮し、設定しない) | ボランティアの受け入れ: 47.9% |
| | 17. 実習生、インターンシップ | 構築・計画 | ①実習生・インターンシップの受入体制の整備(受入意思の表明) | <ul style="list-style-type: none"> 実習生等を受け入れしている事業所ほど離職率の低い傾向があり、特に学生はインターンシップ先での事業所の雰囲気や人間関係を理由に選択することが多く、職員採用増につながる 【運用案】受け入れ意思を表明(受入人数や受入回数は、事業所の規模など個別事情にも配慮し、設定しない) | 実習・インターンシップの受け入れ: 25.0% |

2. 奈良県案と先行府県の評価項目・認証基準の設定状況

| カテゴリー | 評価項目 | 基準概要 | 奈良県(案) | 他府県認証基準 | | | 奈良県が採用しない項目の理由 | |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|---|--|--|---|--|---------------------------------------|
| | | | | 京都府 | 広島県 | 青森県 | | |
| 研修体制 人材育成方針 | 1. 人材育成計画 | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①年度ごとの人材育成計画の作成 | <input type="radio"/> 階層別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談)の策定。 | <input type="radio"/> 人材育成方針・計画の策定 | <input type="radio"/> 階層別人材育成計画の策定(キャリアパスに沿ったもの)、会議の実施 | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ②全職員に年度計画内容の共有 | <input type="radio"/> 人材育成計画の全職員への公表(方法の指定なし) | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | <input type="radio"/> 職員への公表 | | |
| | 2. 資格取得支援 | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①資格取得支援制度の構築(規程・ルールなどの作成) | <input type="radio"/> 階層別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談)の策定。 | <input type="radio"/> 資格取得支援の実施(制度の有無、支援内容、取得後の措置など) | <input type="radio"/> 資格取得支援の実施(受験料の負担、取得後の措置など) | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ②全職員に制度内容を共有 | <input type="radio"/> 人材育成計画の全職員への公表(方法の指定なし) | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | | |
| | 3. 新規採用者研修 | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①新規採用者研修計画の作成(雇用形態関係なく) | <input type="radio"/> 計画(目標、育成手法、研修内容)の策定 | <input type="radio"/> 新規採用者育成方針・計画の策定 | <input type="radio"/> 計画策定(育成手法、内容などの明確化)、研修プログラムの作成 | | |
| | | 実績 | <input type="radio"/> ②研修の実施(雇用形態関係なく) | <input type="radio"/> 計画に沿った研修の実施 未受講者へのフォローの実施 | ✗ - | <input type="radio"/> 研修対象者が確実に研修を受講できる環境の整備 | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ③全職員に年度内の年間計画を共有 | <input type="radio"/> 人材育成計画の全職員への公表(方法の指定なし) | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | <input type="radio"/> 職員への公表 | | |
| | 4. 技術向上研修 | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①専門技術向上に関する年間計画の作成 | <input type="radio"/> 階層別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談)の策定。 | ✗ 人材育成方針・計画の策定(介護・支援技術との記載なし) | <input type="radio"/> 研修プログラムの作成 | | |
| | | 実績 | <input type="radio"/> ②研修の実施 | <input type="radio"/> 人材育成計画に沿った研修の実施(合同・派遣含む) | ✗ 人材育成研修の実施(介護・支援技術との記載なし) | <input type="radio"/> 研修の実施(状況を確認) | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ③全職員に年度内の年間計画を共有 | <input type="radio"/> 人材育成計画の全職員への公表(方法の指定なし) | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | <input type="radio"/> 職員への公表 | | |
| | 5. マネジメント研修 | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①マネジメント研修に関する年度計画を作成 | <input type="radio"/> (OJT指導者またはプリセプターの設置) | ✗ 人材育成方針・計画の策定(マネジメントとの記載なし) | <input type="radio"/> (OJT指導者等の設置) | | |
| | | 実績 | <input type="radio"/> ②研修の実施 | <input type="radio"/> (OJT指導者またはプリセプターに対する研修の実施) | ✗ 人材育成研修の実施(マネジメントとの記載なし) | <input type="radio"/> (OJT指導者等を対象とした研修の実施、外部研修も可) | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ③全職員に年度内の年間計画を共有 | <input type="radio"/> 全職員への公表 | ✗ - | <input type="radio"/> 全職員への公表 | | |
| | 6. 面談 | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①面談制度の構築(規程・ルールなどの作成) | <input type="radio"/> 階層別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談)の策定。 | <input type="radio"/> 人材育成を目的とした面談の実施 | <input type="radio"/> 面談のための手順書またはシート(様式)の作成 | | |
| | | 実績 | <input type="radio"/> ②年1回以上、面談の実績(雇用形態関係なく) | <input type="radio"/> 年1回以上 | <input type="radio"/> 年1回以上 | <input type="radio"/> 管理監督者へ面談内容を報告 | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ③全職員に制度内容を共有 | <input type="radio"/> 人材育成計画の全職員への公表(方法の指定なし) | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | ✗ 職員に対する公表義務は明記されていない | | |
| | | 1. 人材育成を目的とした評価の実施 | 構築・計画 実績 情報発信 | ✗ | <input type="radio"/> 人材育成を目的とした評価の実施(年1回以上) ※常用労働者5名以下の小規模事業所を除く | ✗ - | ✗ - | 人事評価制度の構築、実施が職員定着につながる要素として影響が大きくないため |
| | キャリアパス 給与体系 | 7. 給与表および給与体系(各種手当、賞与など) | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①給与表、給与規程の整備 | <input type="radio"/> 給与体系または給与表の整備。 | <input type="radio"/> 給与体系、給与表の整備。初任給、賞与月数、昇給基準など | <input type="radio"/> 給与体系の導入(給与・賞与支給基準、昇給額)、処遇改善加算(1) | |
| 情報発信 | | | <input type="radio"/> ②全職員に給与表、給与規程を共有、運用 | <input type="radio"/> 給与体系または給与表、キャリアパスの公表 | ✗ キャリアパスのみ全職員に公開、給与関連は記載なし | <input type="radio"/> 全職員(非常勤職員含む)への公表 | | |
| 8. キャリアパス(階層別の職務内容、対象研修、階層別賃金水準) | | 構築・計画 | <input type="radio"/> ①キャリアパスの作成 | <input type="radio"/> 概ね10年目までのキャリアパス作成。 | <input type="radio"/> キャリアパスの整備。職位・職責、職務内容に応じた任用条件など | <input type="radio"/> キャリアコース・アップが明確なキャリアパス策定。正規職員登用ルールの明確化 | | |
| | | 情報発信 | <input type="radio"/> ②全職員及び求職者へキャリアパスを公表 | <input type="radio"/> 給与体系または給与表、キャリアパスの公表 | <input type="radio"/> キャリアパスのみ全職員に公開。給与関連は記載なし | <input type="radio"/> 全職員(非常勤職員含む)への公表 | | |

| カテゴリー | 評価項目 | 基準概要 | 奈良県(案) | 奈良県認定基準 | | | 奈良県が採用しない項目の理由 | |
|------------------------|--------------------------------------|---------------|--|--|--|---|---|------------------------------------|
| | | | | 京都府 | 広島県 | 青森県 | | |
| 休暇制度 福利厚生 | 9. 年次有給休暇取得、法定休暇(産前・産後、育児、介護など)の取得推進 | 構築・計画 | ○ ①休暇取得推進のための検討会議の開催(年1回以上) | ○ 取組推進のための検討会議の開催(他会議との併用可。年1回以上) | ○ 年間休暇日数の記載。育児休業の取得実績 | ○ 休暇取得・労働時間削減の取組実施。休みやすい環境づくり、取組検討会議の実施。 | | |
| | 10. 復職・継続勤務支援 | 構築・計画 | ○ ①復職・継続勤務支援に関する制度(短時間勤務等)を構築し仕事と家庭を両立できる環境づくり、取組検討会議の開催 | ○ 取組の実施 | × | - | ○ 休みやすい環境づくり(育休中の代替職員確保など)、取組検討会議の実施。 | |
| | 11. 心身不調・ストレス解消の関する関する取り組み | 構築・計画 | ○ ①相談対応窓口の設置 | ○ 健康管理、増進に関する検討会議の開催(他会議との併用可。年1回以上) | × | - | ○ 取組内容を検討する会議の実施 | |
| | | 情報発信 | ○ ②全職員に相談対応のルールを共有 | ○ 全職員への周知 | × | - | × | |
| コンプライアンス | 12. 労働関連法(労働基準法、労働安全衛生法など)の遵守 | 実績 | ○ ①労働法令を遵守し、違法性がないこと。是正勧告に対する速やかな対応をしていること。 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | | |
| | 13. 社会保険(雇用、労災など)加入、納入の履行状況 | 実績 | ○ ①現時点(申請時)において、社会保険料の未加入、未納、滞納及び県税の滞納がないか。 | ○ 必要事項申告書の提出(労働保険料の概算・確定保険料申告書等、領収済通知書写添付) | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | | |
| | 14. 介護報酬不正請求、事件(虐待など)歴の状況 | 実績 | ○ ①過去に報酬の不正請求、行政処分実績がないこと。 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 | ○ 関係法令遵守誓約書の提出 過去5年間行政処分を受けていない | | |
| | II. 事業運営の透明性を確保するための取組 | 情報発信 | × | - | × | - | ○ 県実施の調査結果公表、法人の理念・基本方針、サービス内容、苦情・相談体制の公表 事業運営の透明性を確保するための取組については、認証制度において事業所情報の周知・公表の取り組みで対応できると考える | |
| XII. 身体拘束廃止・高齢者虐待防止の徹底 | 実績 | × | - | × | - | ○ 身体拘束廃止の取組実施、高齢者虐待防止の取組実施 奈良県の「コンプライアンス」の別項目の基準で措置済のため。 | | |
| 事業所の 地域貢献 | 15. 地域交流の実施(イベント参加、勉強会の実施、出張講座の実施など) | 実施 | ○ ①地域との交流実績(地元行事への協力等)があること(年1回以上) | ○ 地域交流会の実施(構築・計画については記載されていない) | ○ 地域交流の実施、実績の報告、独自の地域貢献活動の記載(構築・計画については記載されていない) | ○ 地域交流会の実施(構築・計画については記載されていない) | | |
| | 16. 見学、体験学習、ボランティア | 構築・計画 | ○ ①見学・体験学習・ボランティアの受入体制の整備(受入意思の表明) | ○ 学生受入のためのガイドラインや体制の整備 | ○ 受入の可否 | ○ 実習、インターンシップ、ボランティアの受入体制整備 | | |
| | 17. 実習生、インターンシップ | 構築・計画 | ○ ①実習生・インターンシップの受入体制の整備(受入意思の表明) | ○ 学生受入のためのガイドラインや体制の整備 | ○ 受入の可否 | ○ 実習、インターンシップ、ボランティアの受入体制整備 | | |
| | III. 地域における公益的な取組(社会福祉法人に限る) | 実績 | × | - | × | - | ○ 生計困難者等に対する利用者負担軽減制度 「地域交流の実施」を評価することにより、公益的な取組を行っているか評価する。 | |
| IV. 第三者評価の受診 | 構築・計画 実績 | × | ○ 3年以内の第三者評価の受審 | ○ 第三者評価受審の有無、くるみん等他認証の実施(取得義務なし) | ○ サービスの質の向上に向けた取組をしていること(取得義務なし) | ○ 第三者評価については、内容としては取り入れるべき項目であるが、現状の取得状況を踏まえ、ハードルが高い。 | | |
| (採用に関する事項) | V. 平均従事年数 | 情報発信 | × | - | ○ 「正規職員の直近4.1現在の従事年数合計」/「正規職員数」 | × | - | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 |
| | VI. 離職率 | 情報発信 | × | - | ○ 直近3年平均の離職率。正規・非正規別での記載 | × | - | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 |
| | VII. 新規入職者の採用実績および定着状況 | 情報発信 | × | - | ○ 年度毎の前3年度の採用人数およびその内の在籍人数を記載 | × | - | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 |
| | VIII. 法人メッセージ | 情報発信 | × | - | ○ 法人側のメッセージ、代表者写真 | × | - | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 |
| | IX. 職員の意見およびエピソード | 情報発信 | × | - | ○ 職員側のメッセージ、職員写真、職場の雰囲気が見える写真添付 | × | - | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 |
| X. 採用情報 | 情報発信 | × | - | ○ 大卒初任給、賞与月数、10年後のモデル賃金について説明を記入する | × | - | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 | |
| (サービスの質に関する事項) | XI. 介護サービス事業所の運営方針の周知 | 構築・計画 情報発信 | × | - | × | - | ○ 事業所の運営方針を職員へ周知 | ○ ホームページで認証事業所情報の一項目として掲載を検討 |
| | XII. サービスの質の向上に向けた取組 | 構築・計画 | × | - | × | - | ○ サービスの質の向上に向けた取組をしている(職員会議等での話し合い、研修会の開催、第三者評価等の受審など) | ○ 認証事業所となることで、結果としてサービスの質が高まると考える。 |
| | XIII. サービスの質の評価 | 実績 | × | - | × | - | ○ 介護報酬の加算の算定(加算項目は事業により異なる) | ○ 認証事業所となることで、結果としてサービスの質が高まると考える。 |
| | XIV. 苦情解決の窓口の設置 | 構築・計画 情報発信 | × | - | × | - | ○ 相談体制・苦情解決の仕組みが確立するための取組実施、責任者設置・組織対応利用者への周知 | ○ 認証事業所となることで、結果としてサービスの質が高まると考える。 |