

# 奈良県における評価項目・認証基準等について(案)

資料1

## 1. 奈良県における評価項目・認証基準・審査方法

### [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、前回協議会での委員からご意見を踏まえ奈良県案を作成
- 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し、認証期間を3年間として運用(2年目、3年目は事業所からの現況報告で確認)**
- 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

カテゴリー	評価項目	基準概要	認証基準案	考え方	審査方法 (●：書類審査時に提出 ■：現地調査確認)	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	● 計画書の提出 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	人材育成計画策定：53.8% (現在策定中の事業所を含む：80.3%)	
		情報発信	② 全職員に年度内の年間計画を共有				
	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)	・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	● 規程・ルール等の提出 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	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(雇用形態関係なく全職員を対象)	・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	● 計画書の提出 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	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%)	
		情報発信	② 全職員に年度内の年間計画を共有				
		実施・実績	③ 研修の実施(雇用形態関係なく全職員を対象)				
	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を作成	・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	● 計画書の提出 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	技術向上研修実施：88.5%	
		情報発信	② 全職員に年度内の年間計画を共有				
		実施・実績	③ 研修の実施				
	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	● 計画書の提出 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	マネジメント研修実施：54.4%	
		情報発信	③ 全職員に年度内の年間計画を共有				
		実施・実績	② 研修の実施				
	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	● 規程・ルール等の提出 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	面談実施：65.9%	
		情報発信	② 全職員に制度内容を共有				
		実施・実績	③ 年1回以上、面談の実績(雇用形態関係なく全職員を対象)				
	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・給与規程の作成	・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	● 給与(賃金)規程の提出 ■ 各種手当、賞与・昇給ルール、金額を記した規程内規(現地確認)	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			
実施・実績			③ 給与表・給与基準に基づく運用				
8. キャリアパス(階層別の職務内容など)	構築・計画	① キャリアパスの作成	・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 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認) ■ 求職者への公表方法確認(現地確認)	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開					
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 産前・産後、育児、介護休業制度の整備	・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である	● 産前・産後、育児、介護休業に関する規程 ■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	産前・産後休暇の取得率：44.2%	
		情報発信	② 休暇取得に関する情報の共有 ※有休残の日数を含む				
		実施・実績	③ 休暇取得推進に関する取り組みの実施				

カテゴリー	評価項目	基準概要	認証基準案	考え方	審査方法 (●:書類審査時に提出 ■:現地調査確認)	備考
休暇制度 福利厚生	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環境づくりのための検討会議の開催(年1回以上)	・学生・求職者からは子育て支援体制の必要性やマタハラへの不安などが上がっており、家庭と育児を両立できる環境があれば、確保・定着につながる	■ 取り組みに関する検討会議資料(現地調査)	復職・継続勤務支援対応(短時間勤務等)実施:63.6%
		情報発信	② 復職・継続勤務支援に関する情報の共有		■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	
		実施・実績	③ 復職後継続勤務を行うための支援に関する取り組みの実施		■ 取り組み内容、実施状況確認(現地確認)	
休暇制度 福利厚生	11. 心身不調・ストレス解消に関する取り組み	構築・計画	① 相談対応窓口の体制整備	・小規模事業所は未実施の事業所も多いが、離職率の低い事業所ほど実施また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】相談窓口は外部設置が望ましいが、内部設置も可能とする	■ 相談窓口に関する体制の確認(現地確認)	ストレスチェックの導入(準備中を含む):34.9%
		情報発信	② 全職員に心身不調時の対応に関する情報を共有		■ 事業所での共有方法確認(現地確認)	
		実施・実績	③ 心身不調・ストレス解消に関する取り組みの実施		■ 取り組み内容、実施状況確認(現地確認) ■ ストレスチェックの実施状況(現地確認)	
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	実施・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	・求職者からは募集要項に労働条件、超過勤務や休暇取得などの情報を明記してほしいとの要望がある	● 誓約書 ■ 雇用管理責任者の選任状況(現地確認)	職員採用増・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	実施・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	・事業所や職員から法令順守は当然であるとの意見があがっている	● 納税証明書等	職員採用増・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	実施・実績	① 過去に報酬の不正請求、行政処分実績がないこと	・事業所や職員から法令順守は当然であるとの意見があがっている 【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)	● 誓約書	職員採用増・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
	15. 個人情報保護の状況	実施・実績	① 個人情報保護法、厚生労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドラインを遵守していること	・事業所として個人情報保護に取り組むことが必要である	● 個人情報保護管理規程	
事業所の 地域貢献	16. 地域貢献の実施	実施・実績	① 地域貢献活動実績 ※事業所の自主的な取り組みとして、地域との交流、イベント実施、勉強会の開催、出張講座の実施など	・地域への貢献活動が認知度の向上、福祉・介護業界を志すきっかけとなるなど、職員採用増につながる	■ 貢献活動の実施状況確認(現地確認)	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%
	17. 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	・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と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 ・見学・体験学習・ボランティア受け入れにはプログラムや指導体制が必要 【運用案】受入体制の整備(受入人数・回数は事業所の規模など個別事情に配慮し設定しない)	● 受け入れ体制に関する資料	ボランティアの受け入れ:47.9%
	18. 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	・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 ・実習生・インターンシップ受け入れにはプログラムや指導体制が必要 【運用案】受入体制の整備(受入人数・回数は事業所の規模など個別事情に配慮し設定しない)	● 受け入れ体制に関する資料	実習・インターンシップの受け入れ:25.0%
サービスの 質の向上	19. 利用者・家族からの苦情対応	構築・計画	① 苦情相談窓口の設置	・消費者保護の観点から事業所における苦情対応状況の整備が必要であり、苦情相談窓口の設置によるサービスの質の向上により、職員の確保・定着につながる	● 利用者・家族向け苦情相談窓口の設置にかかる資料	苦情に対する組織対応実施率:82.8%
		情報発信	② 利用者・家族及び全職員に苦情相談体制の周知		■ 利用者・家族及び職員への周知方法確認(現地確認)	
		実施・実績	③ 苦情および対応内容に関する記録の作成・保管 ④ 苦情内容の職員共有		■ 記録の確認(現地調査) ■ 苦情内容・対応の共有方法確認(現地調査)	
	20. サービスの質の向上に向けた取り組みの実施	情報発信	① 事業所の運営理念、方針の周知	・事業所運営理念や方針の共有、サービスの質の向上に向けた取り組み浸透状況を確認することで、事業所の職員の確保・定着につながる	● 運営理念・方針の確認	経営理念がある:87.6% 経営方針がある:76.4%
実施・実績	② サービスの質の向上に向けた取り組みの実施	■ サービスの質の向上に関する取り組みの実施状況確認(現地確認)				

※上級認証項目想定(案)

認証基準を3年間維持していること及び下記の上級認証項目等をクリアすることを条件とする。

カテゴリー	評価項目	基準概要	評価基準案	考え方	審査方法 (●:書類審査時に提出 ■:現地調査確認)	備考
事業所の 地域貢献	・地域貢献活動の実施(年間を通じて実施)	構築・計画	① 地域に対する積極的な貢献活動の実施(社会福祉法に基づく事業の実施)	・社会福祉法人として、今後より公益的な社会貢献活動を推進する必要があることから、より積極的な地域貢献活動を評価するため上級認証での評価を予定している	■ 実施内容の確認(現地確認)	
サービスの 質の向上	・第三者評価の実施	実施・実績	① 第三者評価の受審	・今後、サービスの質の向上のためには、第三者評価の受審を含めるべきではないかという意見があがっており、上級認証での評価を予定している。	● 奈良県福祉サービス第三者評価受審証明書	