

高知県

介護事業所

認証評価制度



ガイドブック

高知県介護事業所認証評価制度 ガイドブック

《 目 次 》

第1部「高知県介護事業所認証評価制度」とは

1. 高知県の現状	4
2. 高知県が目指す「日本一の健康長寿県」	7
3. 「介護事業所認証評価制度」とは	9
4. 評価項目・評価基準	12
5. 認証取得までの流れ（フロー）	15
6. 認証取得に向けた県のサポート	17
7. 認証取得のメリット	18

第2部「評価項目の必要性と取組方法」

I 新規採用者の育成体制

(1) 新規採用者育成計画（OJTを含む）の策定、運用	20
(2) 新規採用者研修（合同、外部研修含む）の実施	24
(3) OJT指導者に対する研修等の実施	28

II キャリアパスと人材育成

(1) 資質向上目標及び具体的計画の策定、運用 （キャリアパス制度の導入・人材育成計画の策定）	34
(2) 人材育成計画に係る研修の実施又は研修機会の確保	48
(3) 資格取得のための支援の実施	50
(4) 人材育成を目的とした面談の実施	52
(5) 給与体系又は給与表の導入	56

III 働きやすい職場環境

(1) 休暇取得・労働時間縮減のための取組みの実施	65
(2) 出産後復帰に関する取組みの実施	68
(3) 育児・介護を両立できる取組みの実施	69
(4) 健康管理に関する取組みの実施	71
(5) 業務の負担軽減に関する取組みの実施	73

IV 質の高い介護サービスを提供するための取組み

V 社会貢献とコンプライアンス

(1) 地域や学校との交流	76
(2) 関係法令の遵守	78

第1部

「高知県介護事業所 認証評価制度」とは

高知県では、多様化・複雑化する介護ニーズに対応し、質の高い介護サービスを提供し続けるために、介護職員の「確保と定着」を強力に推進する施策として、「介護事業所認証評価制度」をスタートします！

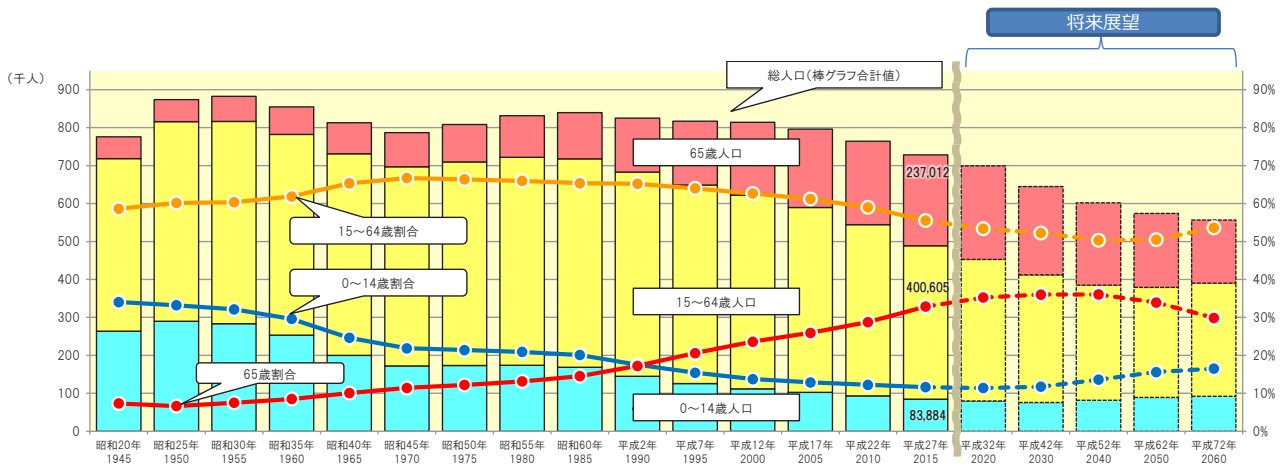
第1部では、制度の目的や期待する効果、そして内容などについて解説します。

1. 高知県の現状

(1) 人口動態

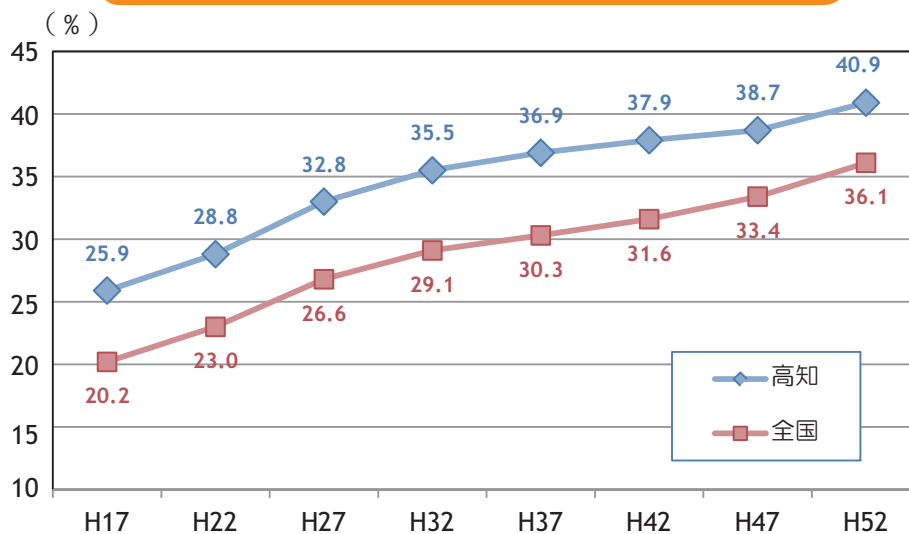
本県の人口は、高度経済成長期における大都市圏への人口流出などにより減少を始め、さらに近年の出生数の減少などの影響により、平成27年には72万8千人となっています。また、国勢調査の結果では、65歳以上からなる高齢者人口は平成7年に初めて年少人口を上回るなど増加を続けており、全国に10年先行して高齢化が進んでいます。(図表1、2)

図表1：高知県における人口及び年齢3区分別人口の推移



【高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略】から県健康長寿政策課作成

図表2：高齢者人口の割合（全国と高知県の比較）

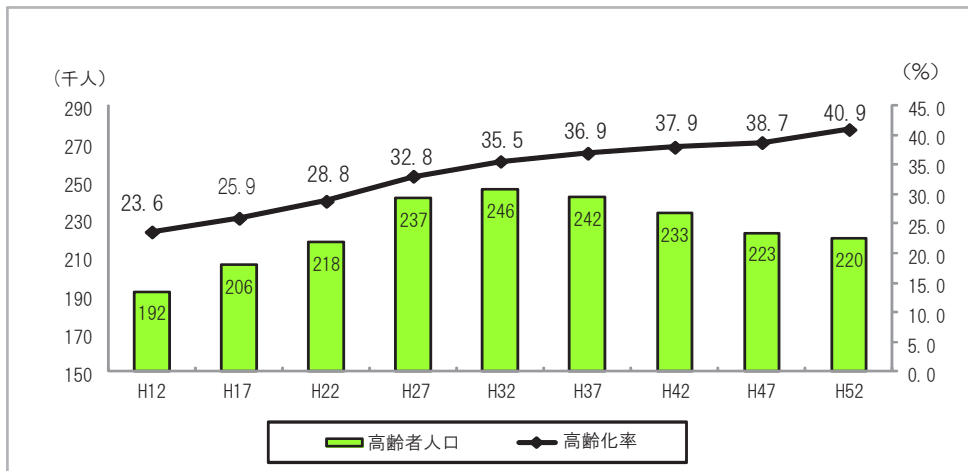


出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口」(H25.3)
H17、H22及びH27の数値は総務省「国勢調査」

(2) 高齢者及び要介護（要支援）認定者の状況

本県における高齢者人口は平成27年以降も徐々に増加し、平成32年にはピークを迎え、その後は減少に転じると見込まれています。しかしながら、高齢化率は、総人口が減少することから、平成32年以降も上昇する見込みです。(図表3)

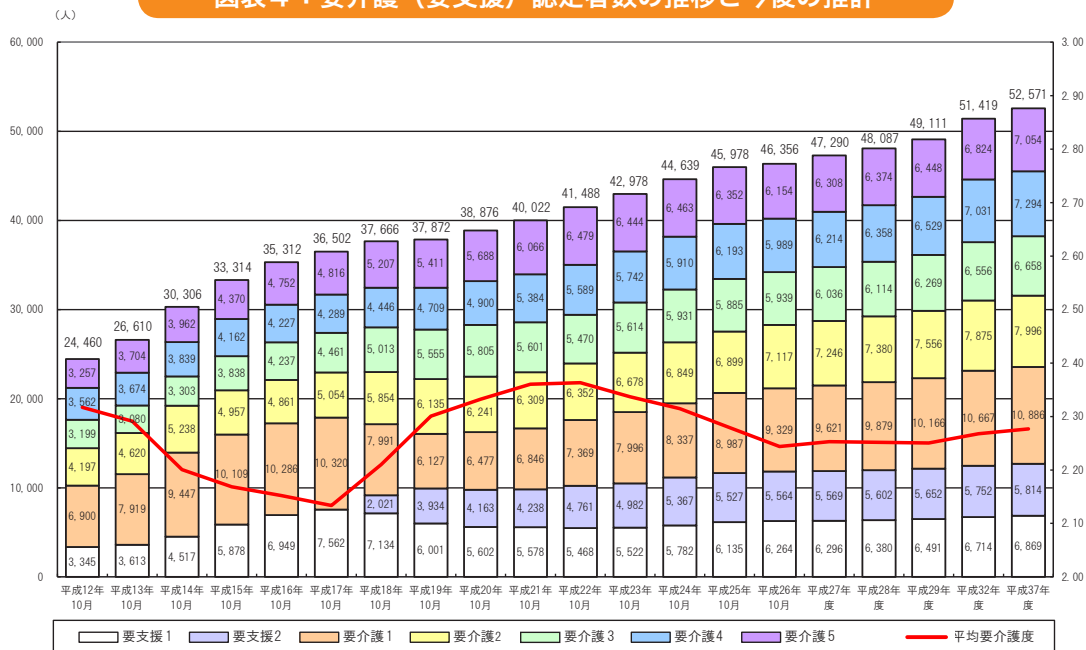
図表3：高齢者の将来推計人口（高知県）



出典：平成27年以前は総務省「国勢調査」、
平成32年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」(H25.3)

また、市町村が策定する老人福祉計画・介護保険事業計画をもとに集計した平成37年度までの要介護（要支援）認定者数の推計を見てみると、要介護（支援）認定者数は伸び続け、平成29年度と平成37年度を比較すると3,460人増加する見込みとなっています。(図表4)

図表4：要介護（要支援）認定者数の推移と今後の推計



資料：介護保険事業状況報告及び各市町村推計による

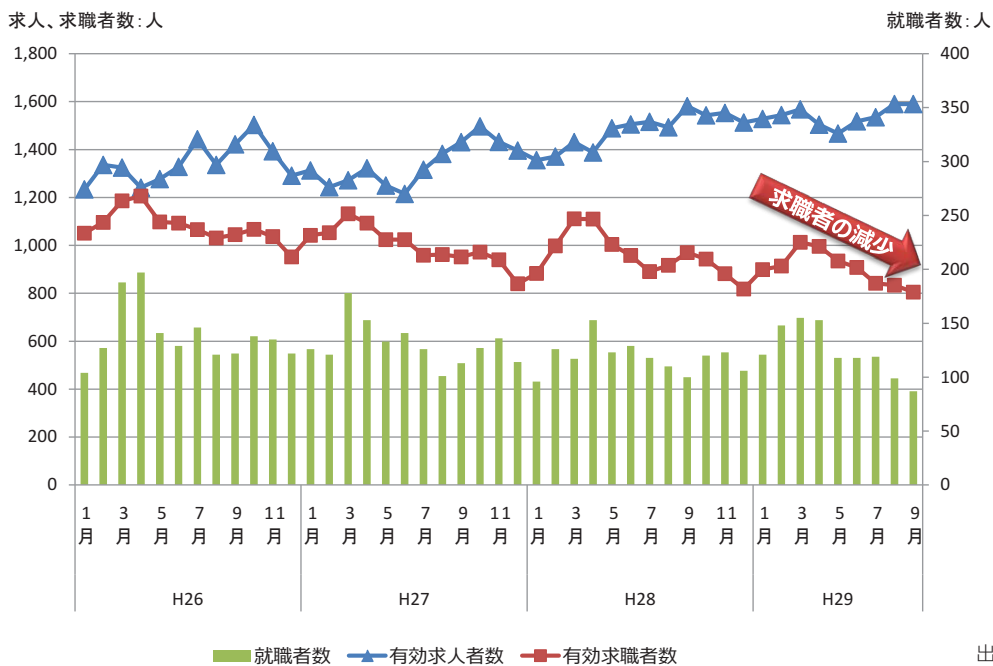
(3) 福祉、介護人材をとりまく状況

本県における介護分野の有効求人者数は増加傾向にあり、平成28年後半から月間1,500～1,600人で推移しています。対する有効求職者数は800人程度まで下落するなど減少傾向で、有効求人者数と有効求職者数との差が少しずつ拡大しています。(図表5)

介護分野における有効求人倍率についても、全国平均よりは低いものの少しずつ上昇を続け、平成29年9月時点では1.98となっており、介護分野での求人難は今後も継続することが見込まれます。(図表6)

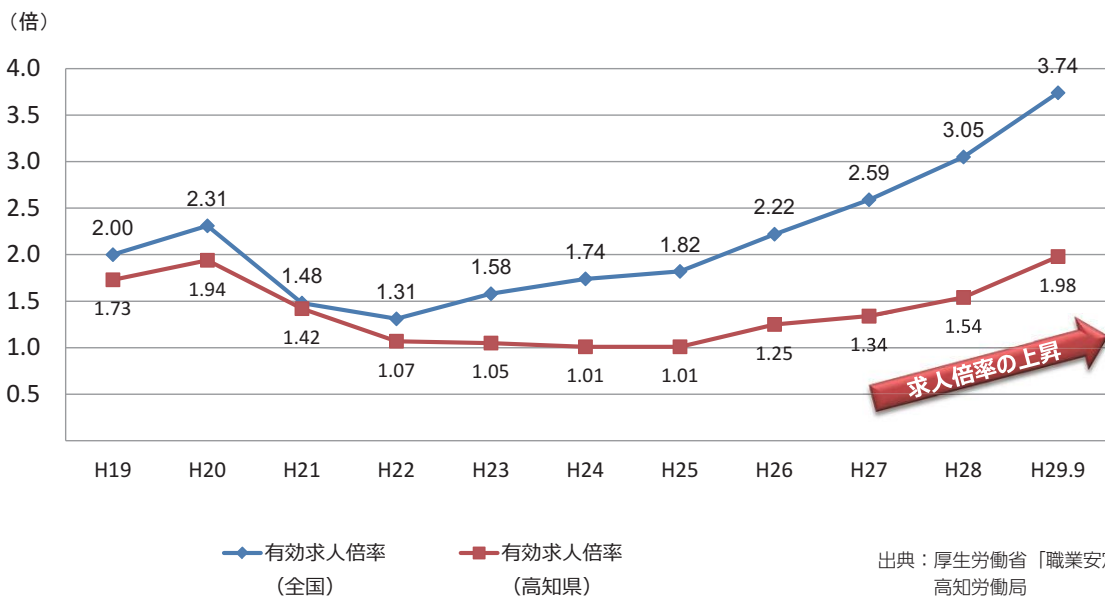
また、本県では、平成37年に約900人の介護人材の不足が見込まれており(平成26年度推計による)、これを解消するため、介護人材の確保に早急な対策が求められています。

図表5：求人・求職・就職者数の推移（高知労働局・介護分野）



出典：高知労働局

図表6：介護分野での有効求人倍率（全国と高知県）



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」
高知労働局

2. 高知県が目指す「日本一の健康長寿県」

(1) 「日本一の健康長寿県構想」とは

本県では、保健・医療・福祉の各分野における根本的な課題解決に真正面から取り組むため、平成22年2月に「日本一の健康長寿県構想」を策定し、「県民の誰もが住み慣れた地域で、安心して暮らし続けることのできる高知県」の実現に向けて取り組んでいます。

平成29年2月には、これまでの成果と課題の検証を踏まえて本構想を「第3期バージョン2」へと改定し、以下の5つの柱を設定して、より本格的な対策を推進しています。

■ ■ 第3期「日本一の健康長寿県構想」の視点 ■ ■

大目標Ⅰ 壮年期の死亡率の改善

全国に比べて高い壮年期世代の死亡率を改善します！

大目標Ⅱ 地域地域で安心して住み続けられる県づくり

必要な医療・介護サービスを受けられ、地域地域で安心して住み続けることのできる県づくりを進めます！

大目標Ⅲ 厳しい環境にある子どもたちへの支援

厳しい環境にある子どもたちの進学や就職などの希望を叶え、次代を担う子どもたちを守り育てる環境づくりを進めます！

大目標Ⅳ 少子化対策の抜本強化

「高知家の出会い・結婚・子育て応援団」の取り組みなどによって、少子化対策を官民協働の県民運動として展開します！

大目標Ⅴ 医療や介護などのサービス提供を担う人材の安定確保と産業化

医療や介護などのサービス提供を担う人材の安定確保と産業化を推進します！

(2) 医療や介護などのサービス提供を担う人材の安定確保と産業化に向けた取組み

大目標V「医療や介護などのサービス提供を担う人材の安定確保と産業化」を実現し、質の高い介護サービスを提供していくために、以下1～3を重点項目に掲げて様々な施策を実施しています。

1. 人材の定着促進・離職防止対策の充実

(1) 職場環境の改善による魅力ある職場づくり！

介護職員の身体的負担を軽減するための介護福祉機器等の導入支援、仕事と育児の両立支援制度の活用や有給休暇が取得しやすい職場づくりに向けた代替職員の派遣、介護職員相談窓口の設置による働く上での不安や悩みの解消など、定着促進につながる環境を整備します。

(2) 処遇改善につながるキャリアアップ支援！

福祉研修センターによる小規模事業所向け研修の充実や、職員が外部研修に参加する場合の代替職員の派遣、加算の取得を通じた介護職員の処遇改善などを推進します。

2. 新たな人材の参入促進策の充実

(1) きめ細かな支援策による多様な人材の参入促進！

中高年齢者や主婦などが働きやすい多様な働き方の創出や、福祉人材センターと福祉研修センター・ハローワーク等との連携強化による就労促進策の充実など、マッチング機能の強化を図ります。

(2) 資格取得支援策の強化！

人材確保が特に厳しい中山間地域等の住民や進路選択を考える高校生を対象とした介護職員初任者研修の取得支援や、介護福祉士養成校への進学や実務者研修受講の際に必要な修学費用等の貸付を行います。

3. 人材確保の好循環の強化に向けた取組みの推進

(1) 「介護事業所認証評価制度」を通じた、人材が確保・育成・定着できる職場づくりの推進！

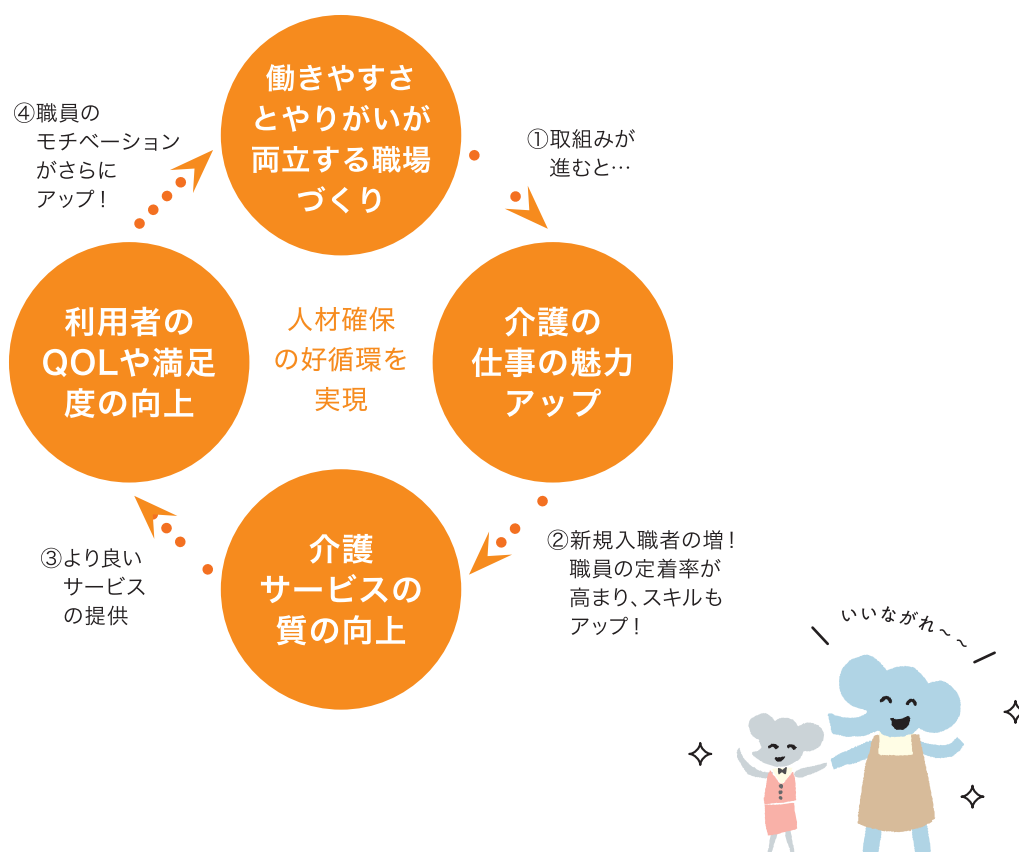
「介護の仕事の魅力の向上」と「介護サービス利用者のQOLの向上」の好循環をより強力に機能させるための新たな取組みとして、介護事業所認証評価制度を実施します。

3. 「介護事業所認証評価制度」とは

(1) 認証評価制度の概要

「高知県介護事業所認証評価制度」は、人材育成体制、職場環境、介護サービスの提供体制、社会貢献など、介護職員の育成や定着、利用者満足度の向上につながることを期待される取組みについて県が一定の基準を定め、この基準を満たしている法人（事業所）を認証するとともに、認証取得に向けた事業所の主体的な取組みを県が強力にサポートするものです。

この制度が契機となって、働きやすさとやりがい両立する良好な職場づくりが進み、職員の定着とスキルアップの実現がサービスの質や利用者のQOLの向上につながる、それがまた職員のモチベーションの向上とさらなる取組みにつながる、といった好循環をより強力に機能させることを目指す姿としています。



(2) 認証評価制度の目的

①良好な介護職場の整備による職員の離職防止

介護人材の確保が課題となる中、本県の介護事業所における離職率は上昇傾向にあります。（平成25年14.7% ⇒平成28年15.8%）また、離職した人材の穴を埋めるべく新たな人材を採用しようとしても確保が困難という現状があり、これが事業所の人材不足感の大きな要因になっています。

こうした状況を改善するために、認証評価制度によってクリアすべき一定基準を示すことで事業所における課題や取り組むべき方向性を明確化し、事業所の主体的な取り組みを促します。そして、各事業所がそれぞれの課題に取り組むことで、「らしさ（特徴、魅力、PRポイント）」づくりが進展し、良好な介護職場の整備による離職率の減少のみならず、結果として採用力アップに繋がることが期待できます。

②介護業界のイメージアップによる新たな人材の確保

介護業界はいまだにネガティブなイメージが根強く、就職先として敬遠されがちな傾向にあります。平成26年の県民世論調査においても、介護の仕事のイメージの第1位は「大変・きつい（81.0%）」で、以下「賃金が安い（64.6%）」、「離職する人が多い（40.7%）」、「労働条件が悪い（36.4%）」と続いています。

こうしたネガティブなイメージが先行するのは、介護業界におけるキャリアパスや職場環境が見えにくい（公表されている情報が少ない）ことから、介護職を志す学生、保護者、一般の求職者などにとって有益な情報を得られにくい状況であることが、大きな要因であると考えられます。したがって、この現状を打破するためには、明確なエビデンスに基づく情報を広く発信していく必要があります。

認証評価制度では、「職員の育成体制がしっかりしている」、「キャリアパスが構築されている」、「職場環境が整っている」、「地域に貢献している」など、就職をするうえで重要視されるポイントに関して、一般の人に分かりやすい明確な基準を定めます。そして、それをクリアしている魅力ある事業所が県内に多くあることを公表・発信することにより、ネガティブイメージからの脱却を図ります。

(3) 認証評価制度の効果

①事業所における効果

後ほど詳説しますが、認証取得に向けて取り組もうとする事業所は、「参加宣言」と「セルフチェック」を行うことで、認証取得に必要な仕組みや制度を整えるためのセミナーや集合相談、個別コンサルティング等の各種サポートを無償で受けられるため、その結果として、事業所における制度、仕組みの改善や構築、職員のさらなるスキルアップを図ることができます。つまり、認証を取得する以前に、取得に向けた活動を展開する段階で、すでに制度の整備や組織の活性化に結びつけることが可能となります。

さらに、認証を取得した場合には、採用活動等において「県の基準をクリアした事業所」であることを自らアピールできるだけでなく、県が各種媒体によって積極的に広報を行います。その結果、学生や求職者に対するイメージアップだけでなく、地域住民、医療機関、関係業者などの各種関係者から、信頼される事業所として認識されることとなります。

②職員への効果

職員にとって、自ら働く事業所が「認証事業所」となれば、事業所への誇りや愛着が生まれ、帰属意識が高まります。また、認証取得までのプロセスにおいて、キャリアパスなど人材育成の諸制度や労働環境の整備が進めば、職員にとっては、より成長できる職場、より働きやすい職場が実現することとなります。その結果として、職員の定着促進も期待できます。

③学生や求職者に対する効果

認証事業所が増えるということは、求職者にとって「将来にかけて安心して働くことができる良い職場」が増

えるということです。そして、認証事業所の情報が公表されることで、求職者は就職先の採用条件だけでなく、就職後のキャリアや待遇等、将来像をイメージしやすくなり、就職先選択にあたってより有効な判断基準を得ることになります。これは、求職者と事業所とのミスマッチの防止にもなり、事業所にとっても大きなメリットとなります。

④利用者、家族に対する効果

質の高いサービスの提供は、高い技術と、高いモチベーションの職員によって提供されます。その点において、人材育成制度が充実し、職場環境も整備された認証事業所においては、スキルアップしている職員、モチベーションを高く保つ職員が多く、質の高いサービスが提供できる事業所であることが期待できます。認証事業所が地域にあれば、利用者や家族、住民は、安心して介護サービスを利用することができるでしょう。

認証評価制度を先行して導入している京都府における認証事業所の声

外部の変化

- 外部の求職者はかなり増えた。また認証を取得したことにより行政(職業安定所や福祉人材センターなど)からの紹介も増えた。
- 認証事業所という分かりやすい形で行政から一定の評価を頂いていることを先方に説明できるので、より事業所に対する信頼感が増したと感じる。

職員の変化

- 認証事業所で働いているという安心感、認証事業所として労基を守ろうとする自浄作用が働く。
- 認証事業所としての職員一人ひとりの意識は高まっており、中でも外部研修への自発的・積極的な参加により自己研鑽に努めるスタッフが増加してきたように思える。研修制度や人事・給与制度が一定整理でき、今後の組織運営に役立つ。

組織の変化

- 外部から求められる制度や仕組みを知ることで、当法人の不足点や弱点を認識し、具体的な改善についての検討を始めることができた。
- 認証制度のために制度を整え、新たな制度が法人にでき、職員にとってより良い環境が整ったと思う。

小規模事業所からの声

- 学校関係者(学生)より教科の過程でボランティアの希望があった。他施設等(居宅介護支援事業所)から認証取得後の新規ご利用者紹介が増えた。お陰で経営状態が良くなった。
- 事業所の信用度が高まったと感じています。人材を大切にする制度が整っている＝職員の満足度が向上したと感じています。組織風土として人材育成の意識が根付きつつあります。

4. 評価項目・評価基準

この認証評価制度の肝となるのが評価項目・評価基準です。

評価項目は、離職率の改善に向けた様々な課題解決に連動した以下の5分野において設定しています。

◆ 新規採用者の育成体制

本県における離職者のうち、採用後3年未満離職者の割合が60.1%と高く、特に1年未満離職者が33.9%を占めています。(H28高知県介護事業所実態調査) また、新規学卒者以外の一般採用者が圧倒的に多く、採用時に無資格・未経験である職員が少なくないため、早期離職の要因の1つとして、採用後の人材育成体制(無資格・未経験者に対する事業所のフォローアップ)が不十分であることが考えられます。

そこで、新規採用者の経験や知識などに応じて、段階的に適切な人材育成を行うことで、知識や技術不足による精神的・身体的負担の軽減を図り、定着につなげる必要があります。

◆ キャリアパスと人材育成

介護業界の特徴として、初任給においては他産業と遜色ないものの、昇給と連動させた明確なキャリアパス体系や評価制度、それに向けた人材育成計画が未整備、又は効果的に運用できていないことから、計画的な処遇改善や昇給が実現されにくい、といった課題があります。

そのため、明確な基準に基づいた給与体系の構築、将来を見通せる段階的なキャリアパスの仕組みとそれに沿った育成計画の策定、資格取得をはじめとするキャリアアップ支援と評価を行うことで、介護職員の仕事への意欲を高めるとともに将来に対する不安を解消し、離職防止を図ることが求められます。

◆ 働きやすい職場環境

介護業界の特性を要因とした労働条件の課題として、介護職員の精神的疾患(うつ病)の割合が増加していることや、身体的負担(特に腰痛)による労災件数が増加傾向にあること、離職要因の上位が「心身の不調」「職場の人間関係」「労働時間・休日・勤務体制の問題」などであることがあげられます。

そのため、介護職員が働きやすい労働条件や職場環境を整備していくことが、定着促進には必要不可欠です。

◆ 質の高い介護サービスを提供するための取組み

職員が定着する職場には、働きやすさだけでなく、働きがい(仕事の価値と目的)が必要であり、職員の働きがいにつながる利用者のQOLや満足度の向上を実現するために、質の高いサービスの提供に向けた体制づくりや取組みが求められます。

◆ 社会貢献とコンプライアンス

地域の福祉を支える拠点として、社会貢献度の高さやコンプライアンスの遵守が業界全体の評価を高め、そこで働く職員の満足度にもつながります。

前記5つの分野には、以下のとおり、評価項目と評価基準が定められています。

評価項目		評価基準
I 新規採用者の育成体制	(1) 新規採用者育成計画(OJTを含む)の策定、運用	①育成目標、育成手法及び内容等が明確にされた新規採用者育成計画を策定・承認し、運用を始めていること ②計画を策定・承認するための会議等を実施していること ③職員への周知を図っており、指導職員が共通認識をもっていること
	(2) 新規採用者研修(合同、外部研修含む)の実施	①育成計画に沿った研修プログラムを作成、実施していること ②施設外で実施する研修に積極的に参加させていること ③研修を受講できる環境整備をしていること
	(3) OJT指導者に対する研修等の実施	①OJT指導者等の設置と職員への周知を図っていること ②OJT指導者等を対象とした研修を実施又は受講していること
II キャリアパスと人材育成	(1) 資質向上目標及び具体的計画の策定、運用(キャリアパス制度の導入・人材育成計画の策定)	< 1. キャリアパス制度の導入 > ①キャリアのコースや段階、キャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパスを導入し、運用を始めていること ②職員への周知を図っていること ③非正規職員から正規職員への登用ルールの明確化と、全ての非正規職員への説明を行っていること < 2. 人材育成計画の策定 > ①キャリアパスの内容に沿った育成目標、育成手法及び内容等が明確になった計画を策定・承認し、運用を始めていること ②計画を策定・承認するための会議等を実施していること ③職員への周知を図っていること ④研修プログラムを作成していること
	(2) 人材育成計画に係る研修の実施又は研修機会の確保	①人材育成計画(研修プログラム)に沿った研修を実施又は受講していること ②研修を受講できる環境整備をしていること
	(3) 資格取得のための支援の実施	①資格取得支援を行っていること ②職員への周知を図っていること
	(4) 人材育成を目的とした面談の実施	①面談実施のための手順書(又はシート・様式)を作成していること ②前記①に基づいた面談を実施し、その内容を管理監督者に報告していること
	(5) 給与体系又は給与表の導入	①給与・賞与を支給するための基準・昇給の基準(原則基本給の増)を定め、運用を始めていること ②過去3年間に基準に見合った昇給をしていること ③職員(非正規職員を含む)へ周知していること ④介護職員処遇改善加算(I又はII)を算定していること

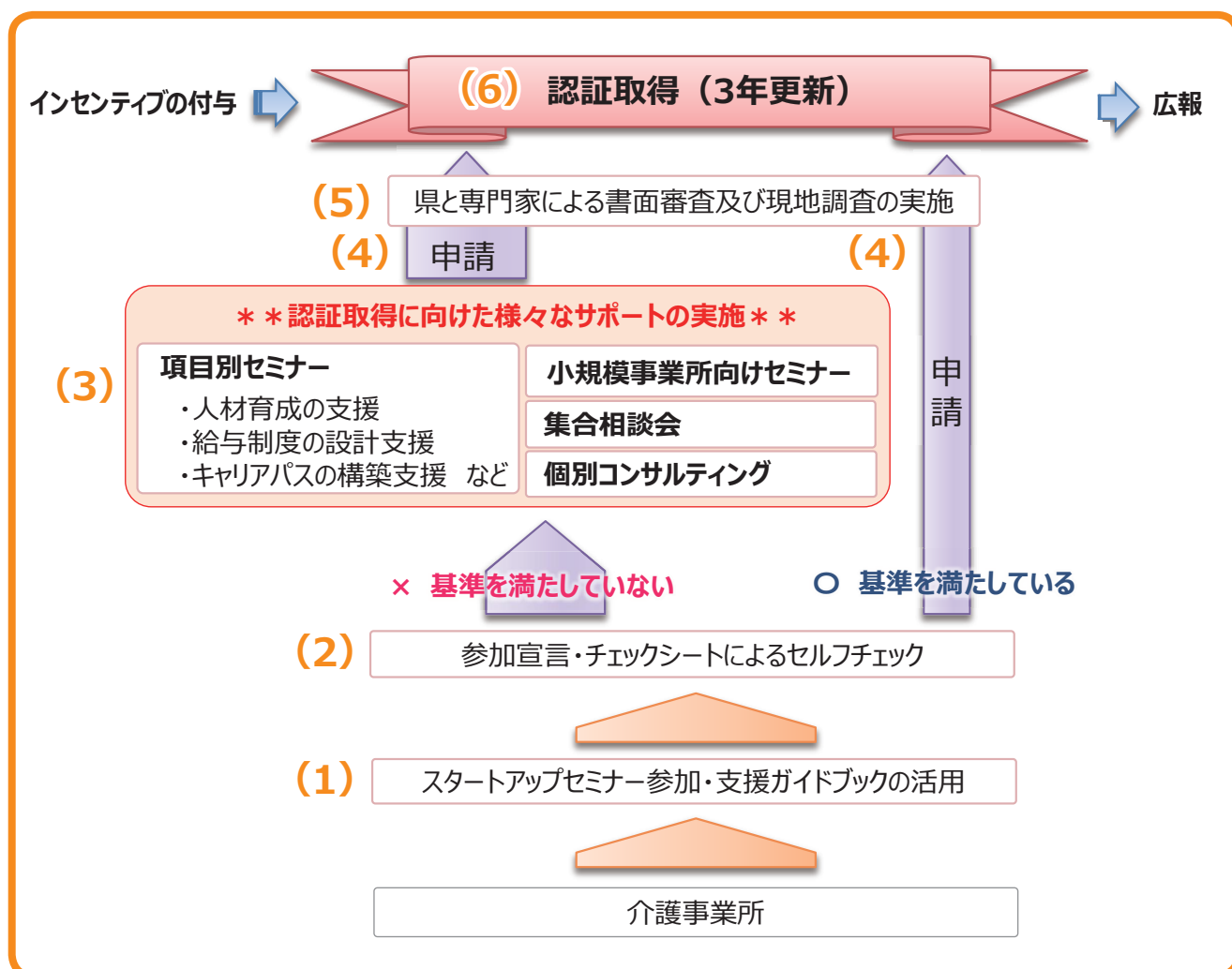
評価項目		評価基準
Ⅲ働きやすい 職場環境	(1) 休暇取得・労働時間縮減のための取組みの実施	①休みやすい環境づくりに取り組んでいること ②取組内容を検討する会議等を実施していること ③職員への周知を図っていること
	(2) 出産後復帰に関する取組みの実施	①取組みの実施 ②職員への周知を図っていること
	(3) 育児・介護を両立できる取組みの実施	①取組みの実施 ②職員への周知を図っていること
	(4) 健康管理に関する取組みの実施	①取組みの実施 ②職員への周知を図っていること
	(5) 業務の負担軽減に関する取組みの実施	①取組みの実施 ②職員への周知を図っていること
Ⅳ質の高い 介護サービス を提供するた めの取組み	体制強化に係る加算の取得	次のいずれかを取得していること ・サービス提供体制強化加算 ・日常生活継続支援加算 ・特定事業所加算
Ⅴ社会貢献と コンプライア ンス	(1) 地域や学校との交流	次のいずれかを満たしていること ①地域交流を実施していること ②実習、インターンシップ、ボランティアの受入れ体制を整備していること
	(2) 関係法令の遵守	①社会保険・労働保険に加入し、保険料を納付していること ②労働関係法令、介護保険法令に違反していないこと ③過去5年間行政処分を受けていないこと ④関係法令遵守の誓約書を提出すること

※項目によって、取組内容や活用実績などを公表するものがあります。

なお、評価項目とは別に、以下の公表項目を定め、認証取得時に県のHPにて公表します。

公表項目	(1) 法人理念・運営方針
	(2) 職員数（職員の性別人数）
	(3) 平均従事年数（法人・事業所の開設年を併記）
	(4) 離職率及び離職者数（非正規職員を含む直近3年の実績）
	(5) 新規入職者の採用実績及び定着状況（過去3年間の採用人数及び在籍人数）
	(6) 採用情報（高卒・専門学校卒・大卒初任給、賞与月数（前年実績）、10年目の平均又はモデル賃金）
	(7) その他 ・法人又は事業所からのメッセージ ・若手職員からのメッセージ

5. 認証取得までの流れ（フロー）



(1) スタートアップセミナーの開催

認証評価制度の説明や評価項目・基準の解説、認証取得へのサポート体制の紹介などを行うスタートアップセミナーを開催し、広く介護事業所に認証評価事業への参加を呼びかけます。

(2) 参加宣言及びセルフチェックの実施

認証取得を目指す介護事業所は、まず「参加宣言」を行います。「参加宣言」は、認証取得に向けた取組みを開始することについて、組織として意思表示することを意味します。参加宣言は、法人単位で受け付けます。

参加宣言を行うことにより、参加宣言事業所として県のHPに掲載されるだけでなく、認証取得に向けた様々なサポート（専門家による各種セミナーや集合相談会への参加、個別コンサルティングの提供等）を、無償で受けることが可能になります。

なお、参加宣言の有効期間は2年間となっています。宣言事業所は、原則として、その間の認証申請を目指すこととなります。

また、参加宣言を行う際には、「チェックシート」によるセルフチェックを実施していただきます。このシートは、評価項目・評価基準と、基準を満たしているか否かの判定基準が記載されており、事業所の現状を照らし合わせて、評価基準を満たしている項目とそうでない項目を判定できるようになっています。

セルフチェックの結果、全ての評価項目が評価基準を満たしていると判定される場合は、認証申請へと進むことができます。逆に、評価基準を満たしていない評価項目のある宣言事業所は、その基準を満たすべく、ここから取組みを開始することになります。

(3) 認証取得に向けた取組み

評価基準を満たしていない評価項目のある宣言事業所は、認証取得に向けて取組みを進めます。具体的には、制度の整備や運用、研修の実施などを行うこととなりますが、その際に、県が用意した様々なサポートを活用することができます。その内容については、この後の「6. 認証取得に向けた県のサポート」で詳しく説明します。

(4) 認証申請

全ての評価項目の評価基準を満たすことができていると判断した場合は認証申請書を作成し、必要書類を添えて認証申請を行います。認証申請は、法人単位で受け付けます。

(5) 認証審査

認証審査は以下の3つのステップで行います。

- I 県による提出書類等の審査
- II 県審査担当者及び専門家が申請事業所を訪問して行う現地審査
- III 「高知県福祉・介護人材確保推進協議会」における意見照会

(6) 認証取得～認証事業所としての取組み

上記(5)の認証審査を全てクリアした事業所を高知県知事が認証します。認証を受けた事業所は、県のHPにおいて公表されるほか、事業所の看板や車両、名刺等において「認証マーク」を使用することが認められ、求職者や関係業者などに広く認証事業所であることをアピールできます。

認証事業所は、「人材の育成や資質向上」、「職場環境の改善」、「職員に対する処遇向上」などに積極的に取り組んでいる事業所に位置づけられますので、県内における多くの事業所の模範となるべく、認証取得後も継続的な取組みや活動が望まれます。

なお、認証の有効期間は3年間で、更新制となっています。



<認証マークについて>

介護事業所に「笑顔の輪」が広がっていくことをイメージし、人と人が向き合い、寄り添い、魅力ある介護の現場を築いていくことを表現しています。

6. 認証取得に向けた県のサポート

以下のとおり、各事業所の課題レベルに応じた段階的なバックアップを実施することで、最終的に個別支援が必要な事業所に対して、的確かつ効果的に支援が行える仕組みとしています。

(1) 取組支援ガイドブックの配布

各評価項目・基準の詳細な解説、取組みのプロセスや具体的な参考事例の提示など、認証取得を目指す各事業所が取組みを進めるにあたって役立つ支援ガイドブックを配布します。

(2) 項目別セミナーの開催

各認証項目と連動させた支援セミナーを開催します。

上記 (1) のガイドブックと併用しながら、取組みに向けた基礎知識の習得や具体的な実践事例を踏まえた講義・ワークを行うなど、各事業所の課題改善に向けた具体的な取組みにつなげます。

予定しているセミナーテーマ例

- 新卒者育成体系やOJT制度の構築
- キャリアパスの体系構築
- 人材育成計画の作成
- 評価・面談制度の構築
- 給与制度の設計
- 労務管理の基礎と実践
- メンタルヘルスケア体制の整備
- OJT担当者・面談者研修

(3) 小規模事業所向けセミナーの開催

より手厚い支援を必要とする小規模事業所に特化したセミナーを用意します。

小規模事業所が参加しやすいように3エリア（東部・中部・西部）にて開催し、小規模事業所の特性を踏まえた講義・個別ワークを行うなど、課題解決を促進します。

(4) 集合相談会の開催

上記 (2)、(3) を受講した事業所のうち、改善が困難な課題について相談を要する事業所に対しては、課題に応じた専門家による集合相談会を開催するなど、さらなるフォローを行います。（東部・中部・西部の3エリアで開催）

(5) 個別コンサルティングの実施

上記 (4) において個別の支援が必要と判断した事業所については、専門家が事業所を直接訪問して課題改善に向けた助言や提案を行います。

7. 認証取得のメリット

認証取得は、「良好な職場環境が整備された働きやすい事業所」として内外にアピールでき、それが人材の確保・育成・定着、ひいては質の高い介護サービスの提供に結びつくことが最大のメリットですが、それらの効果を高めるため、県では様々なインセンティブを予定しています。

(1) 学生や求職者へのPR強化に役立ちます！

- 就職フェアや求人票での認証マークの使用や就職ガイダンスでの紹介などを通じて、学生や求職者に対して、良好な職場環境を実現している認証事業所であることを効果的にアピールし、採用力アップにつなげます。

(2) 人材確保の機会を提供します！

- 職場体験先や実習先として推薦するなど、就職につながる可能性の高い人材と認証事業所のマッチングを支援します。

(3) 県による積極広報を行います！

- 県HPへの掲載、県広報誌や広報番組等での情報発信、関連イベントでの情報発信など、認証事業所を広く県民に紹介します。

その他、人材確保や職員のスキルアップにつながるインセンティブの内容を検討しています。(随時、県HP等にて掲載)

第2部

「評価項目の必要性和 取組方法」

第1部（13～14ページ）に記載したとおり、「介護事業所認証評価制度」は、取組みの基準を定めた5つの「評価項目（I～V）」と、求職者などが知りたい情報を公表する「公表項目」とで構成されています。

第2部では、評価の基準があり、審査の対象となる評価項目（I～V）について、その必要性和整備のための取組方法を詳しく解説します。