

# 岐阜県介護人材育成事業者認定制度 評価項目確認基準の観点について

平成29年3月  
令和 4年3月 改正

岐阜県健康福祉部高齢福祉課

## 岐阜県介護人材育成事業者認定制度 評価項目と認定グレードの考え方

### 認定グレードの目的

- ・「働きたい職場」「働きやすい職場」を実現するための人材育成や職場環境改善の取組みは、給与制度や評価制度等の整備、職員の理解促進等を行いながら、段階的に取り組んでいく必要があります。
- ・事業者の取組み状況は様々であることから、認定制度では取組みの評価項目について達成状況を確認する基準を設定し、その達成状況に応じてグレード3から1までの認定を行います。
- ・事業者にとっては現在の達成状況を客観的に知ることができ、次の段階に進むにはどのような取組みを行っていったらよいかを確認することができます。

### 3つのグレードの具体的なすがた(イメージ)

グレード3	人材育成や職場環境整備について、基本的な取組みを行っている事業者	<ul style="list-style-type: none"><li>○理念等が明確で、職場の様子等を情報発信する、外から形のみえる事業者</li><li>○新人職員へも配慮した、職員の人材育成と評価に取り組む事業者</li><li>○職員と情報共有し、職員のワークライフバランスに配慮する事業者</li></ul>
グレード2	人材育成や職場環境整備について、充実した取組みを行っている事業者	<ul style="list-style-type: none"><li>○地域社会と交流し、職員の働く様子や具体的な処遇などを積極的に発信する事業者</li><li>○仕事の役割や責任を明確にして適切な処遇・評価を行うとともに、キャリアを考慮した積極的な人材育成に取り組む事業者</li><li>○職員とのコミュニケーションを大切にし、育児や介護との両立支援や福利厚生に積極的に取り組む事業者</li></ul>
グレード1	人材育成や職場環境整備について、県内介護業界をリードする質の高い取組みを行っている事業者	<ul style="list-style-type: none"><li>○中長期的なビジョンを持ち、介護業界全体の発展に向けた取組みや発信を行う事業者</li><li>○人事考課制度を整備し、人事評価を職員の処遇に反映するとともに、キャリア段位制度により職員の能力開発に取り組む事業者</li><li>○職員の意見を積極的に聞き、それを検討・反映するとともに、その結果を職員へ周知する仕組みができている事業者</li></ul>

## 岐阜県介護人材育成事業者認定制度 欠格要件

事業者が次のいずれかに該当する場合は、申請(認定)することができません。

### 1. 岐阜県の定める暴排措置に係る照会手続等に関する要綱第3条各号に掲げる者

- ・暴力団 ・暴力団員
- ・役員等が暴力団員であるなど、暴力団がその経営又は運営に実質的に関与している個人又は法人等
- ・役員等が、暴力団員であることを知りながらこれを使用し、若しくは雇用している個人又は法人等
- ・役員等がその属する法人等若しくは第三者の不正な利益を図る目的若しくは第三者に損害を加える目的をもって、暴力団若しくは暴力団員等を利用している個人又は法人等
- ・役員等が暴力団若しくは暴力団員等に対して資金等を提供し、若しくは便宜を供与するなど、直接的若しくは積極的に暴力団の維持運営に協力し、若しくは関与している個人又は法人等
- ・役員等が、その理由を問わず、暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有している個人又は法人等
- ・役員等が、暴力団若しくは暴力団員がその経営又は運営に実質的に関与している者であることを知りながら、下請契約、業務の再委託契約、資材等の購入契約等を締結し、これを利用している個人又は法人等

### 2. 申請者及び申請者が設置する介護サービス事業所・施設について、介護保険法等の法令若しくは県条例等に基づく介護給付等対象サービスの取扱い及び介護報酬の請求等に関する事項に係る重大な違反等がある者

介護保険法に基づき県・市町村が実施する介護保険施設及び事業者に対する指導監督において、重大な違反がある場合は認定申請ができません。

・「介護保険施設等の指導監督について(平成18年10月23日 老発第1023001号)」により、県及び市町村が実施する実地指導・指導監査により、改善勧告・改善命令・指定の効力の全部または一部停止・指定の取消しを受けているなど、重大な違反等がある事業者

### 3. 介護サービス情報公表システムにおける基本情報及び運営情報の必須登録項目について、適切な登録を行っていない者

介護サービス情報の公表制度の公表対象事業所について、必須登録項目(下記情報)の適切な登録を行っていない事業者は認定申請ができません。

- ・基本情報 (1)事業者の名称、所在地等 (2)従業者に関するもの (3)提供サービスの内容 (4)利用料等 (5)法人情報
- ・運営情報 (1)利用者の権利擁護の取組 (2)サービスの質の確保の取組 (3)相談・苦情等への対応 (4)外部機関等との連携 (5)適切な事業運営・管理の体制 (6)適正な事業運営・管理の体制 (7)その他(従業者の研修の状況等)

### 4. 岐阜県介護人材育成事業者認定制度実施要綱第4条の規定による取組宣言を行っていない者

取組宣言を行っていない場合は、認定申請ができません。

### 5. 岐阜県介護人材育成事業者認定制度実施要綱第14条の規定により認定を取り消され、その取り消しの日から3年を経過しない者

認定された事業者について、次のいずれかに該当する場合は、認定の取り消しを行います。認定が取り消された場合、取り消しの日から3年間は認定申請を行うことができません。

- ・認定申請、更新申請及び取組状況報告において提出された書類に重大な虚偽の記載があったことが判明したとき。
- ・岐阜県介護人材育成事業者認定制度実施要綱第7条の認定の申請ができない者に該当することとなったとき。
- ・上記各号のほか、認定の継続が適切でないことが明らかとなるとき。

岐阜県介護人材育成事業者認定制度 評価項目確認基準の観点

グレード3

※1「確認基準の観点」は、事業者の取組内容が確認基準を満たしているかを確認する際の観点となります。

※2「確認基準を満たす取組例」は、認定基準を満たすと考えられる取組みの例示です。事業者によって取組内容は様々なため、例示に記載してあるものがすべて必要なわけではありません。また例示に記載していない取組みでも、積極的な取組みであれば評価を行います。

評価の観点	10評価項目	確認基準	確認基準の観点 ※1	確認基準を満たす取組例 ※2
信頼される運営	1 法人理念、方針等の明確化と実現に向けた取組み	法人としての理念や方針を明確にし、それに向けて取り組んでいる	信頼される運営には、法人としての理念や方針を明確にし、理念実現のために取り組んでいる必要があります。理念や方針が明文化されているか、どのように周知されているか、その実現のための取組みが行われているかについて確認を行います。	<b>【明確化】</b> ・理念カードの職員への配布 ・各事業所内掲示場への貼り出し など <b>【実現に向けた取組み】</b> ・法人理念実現のために取り組んでいる具体的な行動内容を、第三者に示すことができる など
	2 地域交流・社会貢献活動への取組み			
地域や職員から信頼を得られる運営に取り組む事業者	3 情報発信の充実にに向けた取組み	ホームページを開設し、施設等の様子を発信する取組みをしている	信頼される運営のためには、法人情報や現場の様子などを外部へオープンにし、積極的な情報発信を行う必要があります。情報発信方法として主となるホームページの設置状況と、情報発信の内容、取組みについて確認を行います。	<b>【ホームページの開設】</b> ・事業者のホームページを開設している <b>【情報発信の取組み】</b> ・事業者ホームページやパンフレット等により事業所・施設の様子を広く発信している ・施設等見学会の実施、職場体験の実施 ・リーダー等からの施設の取組み紹介や正職員の年代別割合公表など施設の体制に関する情報発信をしている など
	4 第三者評価への取組み			

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点 ※1	確認基準を満たす取組例 ※2
積極的な人材育成  職員を適正に育成・評価し処遇を行う事業者	5	評価・報酬制度の確立に向けた取組み	<p>人材育成に向けた評価制度を有している</p> <p>※法人内介護事業所(認定対象事業所のみ)すべてで処遇改善加算Ⅰを取得している場合には免除</p>	<p>積極的な人材育成のためには、職員を適切に評価し、育成に繋げていくことが必要です。人材育成のため、職員と話し合い、相談を受けたりアドバイスを行ったりするため職員との面談を行っているか、面談等を通して職員の業務等を評価し、キャリアアップにつなげるよう取り組んでいるかについて確認を行います。</p>	<p>【職員面談の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者等が職員と面談し、助言等を実施している</li> <li>・職員面談結果に応じた育成方針の検討を行っている</li> </ul> <p>【評価・育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の勤務状況や技術・能力等について管理者等が評価し、評価結果に基づいたキャリアアップの検討を行っているなど</li> </ul>
	6	計画的な人材育成への取組み	<p>新人職員への指導を計画的に実施している</p> <p>※法人内介護事業所(認定対象事業所のみ)すべてで処遇改善加算Ⅰを取得している場合には免除</p>	<p>業務や職場に不慣れな新人職員が、安心して円滑に環境に慣れ、仕事に取り組むためには、新人職員向けの適切な指導が必要です。新人職員を対象とした指導体制の整備と計画的な育成の実施が行われているかについて確認を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プリセプター制度等を導入し、新人育成を行っている</li> <li>・新人職員の相談役、アドバイザーなどを設置するなど、新人職員指導体制を整えている</li> <li>・施設・事業所の中で計画的に新人職員の指導を行う体制ができているなど</li> </ul>
	7	職員のキャリアアップへの取組み	<p>職員のキャリアアップを支援する取組みをしている</p> <p>※法人内介護事業所(認定対象事業所のみ)すべてで処遇改善加算Ⅰを取得している場合には免除</p>	<p>積極的な人材育成のためには、職員のキャリアアップを支援する体制が必要です。職員の資格取得、研修受講などを支援する取組みを行っているかについて確認を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得やキャリアアップのための勉強会の開催をしている</li> <li>・キャリアアップに向けた研修等に職務として積極的に派遣している</li> <li>・講座等受講のための休暇制度や費用助成制度の整備をしているなど</li> </ul>

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点 ※1	確認基準を満たす取組例 ※2
職員の定着促進	8	モチベーション向上・コミュニケーションの充実に向けた取組み	事業者の課題や取組み等を職員と情報共有する取組みをしている	職員の定着が進む風通しの良い職場づくりのためには、職員との情報共有が必要です。事業者の課題や取組み等を全職員と情報共有しているか、職員に積極的に周知するために工夫を行っているかについて確認します。	<p>【情報共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者の方針、課題や取組み等を、全職員に周知している</li> </ul> <p>【積極的な周知】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>文書や冊子を職員へ配布している</li> <li>全職員が確認できるよう文書等を各事業所内掲示場へ掲示している</li> <li>各事業所内に制度や取組に関する閲覧ファイルを設置している</li> <li>事業者内グループウェアに掲載しているなど</li> </ul>
職員の離職防止と定着を推進する事業者	9	ワークライフバランスの充実に向けた取組み	<p>職員のライフワークバランスを配慮する取組みをしている</p> <p>※岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の認定を受けている場合には免除</p>	職員が安心して働き続けるためには、職員のワークライフバランスの充実に向けた取組みが必要です。有給休暇取得の促進や時間外勤務削減についての取組み、育児や介護をしている職員が安心して働き続けるための職場環境づくりなど、ワークライフバランスに配慮した取組みを行っているかについて確認します。	<p>【有給休暇取得促進・時間外勤務削減】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各職員の有給休暇取得状況に応じ、取得促進のための取組みをしている</li> <li>各職員の時間外勤務状況に応じ、時間外勤務縮減に向けた取組みをしている</li> </ul> <p>【育児・介護の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員それぞれの状況に応じた柔軟なシフト勤務ができる体制づくりをしている</li> <li>育児・介護休暇制度、短時間勤務を導入している</li> <li>岐阜県子育て支援企業の登録企業である</li> <li>子育てに配慮したイベントを実施しているなど</li> </ul>
	10	健康づくりと福利厚生の充実に向けた取組み	/	/	/

岐阜県介護人材育成事業者認定制度 評価項目確認基準の観点

グレード2

※1「確認基準の観点」は、事業者の取組内容が確認基準を満たしているかを確認する際の観点となります。

※2「確認基準を満たす取組例」は、認定基準を満たすと考えられる取組みの例示です。事業者によって取組内容は様々なため、例示に記載してあるものがすべて必要なわけではありません。また例示に記載していない取組みでも、積極的な取組みであれば評価を行います。

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例
信頼される運営  地域や職員から信頼を得られる運営に取り組む事業者	1	法人理念、方針等の明確化と実現に向けた取組み	/	/	/
	2	地域交流・社会貢献活動への取組み	職員参加のもと、地域社会との交流や連携に取り組んでいる	地域に信頼される運営のためには、事業所・施設が地域に開かれた存在であることが重要です。職員が参加し、地域住民との交流や連携に取り組んでいるかについて確認を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の方々との共同イベントを開催している</li> <li>・職員が地域のボランティア活動など、地域の活動に参加している</li> <li>・認知症予防教室など、地域住民が参加する行事を開催している</li> <li>・地域の方々に対しホール等の貸出しを行っている</li> <li>・非常災害時に地域と連携する体制づくりをしている</li> <li>など</li> </ul>
	3	情報発信の充実に向けた取組み	職員の働く様子や具体的な業務・処遇などの情報を発信する取組みをしている	職員から信頼される運営のためには、職員に関する情報を積極的に外部へ情報発信していることが重要です。職員の働く様子や具体的な業務内容、処遇などを積極的に情報発信しているかについて確認を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>【職員の働く様子に関する情報発信】</li> <li>・事業者ホームページやパンフレット等で、職員の働く様子を、広く発信している</li> <li>・新規職員の様子の発信を行っている</li> <li>【職員の業務・処遇に関する情報発信】</li> <li>・職員の事業所等におけるキャリアの全体像を紹介している</li> <li>・職場での各職種の具体的な職務や職責を紹介している</li> <li>・職員の有給休暇取得率を公表している</li> <li>など</li> </ul>
	4	第三者評価への取組み	/	/	/

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例
積極的な人材育成  職員を適正に育成・評価し処遇を行う事業者	5	評価・報酬制度の確立に向けた取組み	仕事の役割や責任を明確にして給与に反映させるとともに、人事評価を適切に行う取組みをしている	積極的な人材育成のためには、仕事の役割や責任を明確にして処遇に反映させた上で、職員を適切に評価し育成することが必要です。職員がキャリアビジョンを描けるよう、職種や階層に応じた職責と権限を明確にし、職責に応じた給与体系を構築しているか、また職員評価を客観に実施するための評価者研修を行うなど、人事評価を適切に行う取組みをしているかについて確認します。	【仕事の役割・責任の明確化と給与への反映】 ・職務ごとの職責・権限を明確にして明文化している ・職責に応じた給与体系の構築し、運用している 【適切な人事評価への取組み】 ・内部での評価者育成研修の実施や外部研修への参加を行っている など
	6	計画的な人材育成への取組み	階層別の人材育成計画を策定し実行している	キャリアパスを踏まえた積極的な人材育成のためには、職員の職務や階層、経験年数に応じた計画的な人材育成に取り組むことが必要です。職務別・階層別、経験年数別など、それぞれの職員の状況に応じた具体的な育成計画を作成し、実行しているかについて確認します。	【階層別の人材育成計画】 ・職務や階層別、経験年数別など、職員の状況に応じた人材育成計画を策定している 【人材育成計画の実行】 ・階層別人材育成計画に沿った、内部研修の実施、外部研修の参加を行っている ・階層に合った教育訓練を行うためのOJT指導計画の策定及びOJT指導に向けた研修を実施している など
	7	職員のキャリアアップへの取組み	職員の資格取得を支援し、その実績があるとともに、キャリアパス制度を導入し、そこに求められる能力が充足されるよう、育成計画を策定し、職員に公表している	職員の資格取得を支援する取組みについて、実際にその取組みが有効なものであり、当該制度を活用して資格取得した職員がいるか、また、各職位の職責・具体的業務・知識・技術・昇格要件等を示したキャリアパス制度を導入しており、各職位に求められる能力が充足されるよう育成計画を策定し、会議や研修等で職員に公表・説明しているかについて確認します。	【資格取得支援・実績】 ・事業者が行う資格取得支援の制度等を職員が活用し、資格取得をした職員がいる(介護福祉士・喀痰吸引研修・認知症介護実践者研修等への手当の整備等) 【キャリアパス制度】 ・キャリアパス制度を導入している ・キャリアパス制度に対応した育成計画(階層別研修計画等)を策定している ・上記2点を職員に公表・説明している

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例
職員の定着促進	8	モチベーション向上・コミュニケーションの充実に向けた取組み	職員の意見を把握し、コミュニケーションの活発な職場づくりに向けた取組みをしている	職員が働きやすい風通しの良い職場を実現しているためには、職員が職場に対して意見が言い易く、職場としてコミュニケーションが活発であることが重要です。経営者等だけではなく現場の職員を含めた組織全体で事業を実施してしていくため、現場からの意見を把握する取り組みを行っているか、コミュニケーションの活性化に向けた取組みをしているかについて確認します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場職員からの意見を聞く場を設けている</li> <li>・職員から意見・アイデアカードを提出する仕組みがある</li> <li>・職員の相談窓口を設置している</li> <li>・コミュニケーションの活性化に向けた会議等を開催している</li> <li>など</li> </ul>
職員の離職防止と定着を推進する事業者	9	ワークライフバランスの充実に向けた取組み ※岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の認定を受けている場合には免除	仕事と育児、介護の両立に向けた具体的な支援に取り組んでいる	ワークライフバランスの充実に向け、すべての職員が、育児や介護をしても安心して働き続けることができる職場環境づくりを行っているか、具体的な支援に取り組んでいるかについて確認します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休暇制度、短時間勤務制度など、事業者が行う制度を積極的に職員が活用できるよう工夫している</li> <li>・事業所内保育所を整備し、職員が利用している</li> <li>・育児・介護休暇制度、短時間勤務制度などを職員が活用した実績がある</li> <li>など</li> </ul>
	10	健康づくりと福利厚生の実践に向けた取組み	健康づくりを積極的に進めるとともに、福利厚生制度を充実させている	職員が安心して働き続けるためには、職員の健康づくりを積極的に進めるとともに、福利厚生の充実が重要です。事業者が主体的に職員の健康管理を行うために、職員の健康診断受診結果の把握やその後のフォローを行っているか、職員が満足して働き続けるために、職員旅行やイベント、クラブ活動の助成など福利厚生制度を充実させているかについて確認します。	<p>【積極的な健康づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の健康診断結果について、要再検査者には受診勧奨、費用助成などを行っている</li> <li>・職員の感染症予防のために、感染症対策研修の実施、予防接種の実施、費用助成などを実施している</li> </ul> <p>【福利厚生制度の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員旅行、職員参加のイベントなどを積極的に実施している</li> <li>・職員のクラブ活動費を助成をしている</li> <li>など</li> </ul>

	確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例
定量的指標	①過去3年間の平均離職率が県内平均値を下回っている ②過去1年間の有給休暇取得率が県内平均値を上回っている ③資格(介護福祉士)保有率が全国平均値を上回っている ④過去1年間の月平均所定外労働時間45時間を超える従業員がゼロかつ年間所定外労働時間360時間を超える従業員がゼロ	①～④の指標のうち、基準を満たす指標が2個以上ある	

岐阜県介護人材育成事業者認定制度 評価項目確認基準の観点

グレード1

※1「確認基準の観点」は、事業者の取組内容が確認基準を満たしているかを確認する際の観点となります。

※2「確認基準を満たす取組例」は、認定基準を満たすと考えられる取組みの例示です。事業者によって取組内容は様々なため、例示に記載してあるものがすべて必要なわけではありませんし、記載していない取組みでも確認基準を満たすこともあります。

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例	
信頼される運営  地域や職員から信頼を得られる運営に取り組む事業者	1	法人理念、方針等の明確化と実現に向けた取組み	中長期的なビジョンに関する計画等を策定している	信頼される運営のためには、制度改正や報酬改定等多い介護分野において、中長期的なビジョンを持って計画的な運営を実施していくことが重要となります。法人理念等の実現を見据え、中長期的に安定した事業の運営と組織の方向性の統一などに向けた計画等を策定しているかについて確認します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中長期的なビジョンを含めた事業計画を策定している</li> <li>・中長期的なビジョンを明確にした文書等を会議などで全職員に周知しているなど</li> </ul>	
	2	地域交流・社会貢献活動への取組み	職員参加のもと、社会貢献や介護全体のイメージアップに向けた取組みをしている	地域や職員から信頼され、職員が誇りを持って働ける職場としていくためには、事業者の枠を超えた、地域への社会貢献や介護事業全体のイメージアップに向けた取組みが必要です。職員参加のもと、社会貢献活動や介護業界全体のイメージアップに繋がるような取組を行っているかについて確認します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護業界のイメージアップとなるようなイベント、講演会などを、他の事業者や地域住民なども含めて行っている</li> <li>・事業者全体や運営する事業所毎に、社会貢献活動を行っている</li> <li>・他の事業者も含めた人材育成研修の実施など、介護業界全体の質の向上等につながる取組みを行っている</li> <li>・小中学校、高校などと連携し、介護の仕事の理解につながる取組みを行っているなど</li> </ul>	
	3	情報発信の充実に向けた取組み				
	4	第三者評価への取組み	福祉サービス第三者評価受審等をしている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉サービス第三者評価の対象サービス(特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)、通所介護、訪問介護)が法人内に一つでもある場合は、原則として受審することが必要です。</li> <li>・グループホームのみを運営している事業者は、グループホームの外部評価実施をもって基準達成の評価を行います。</li> <li>・上記以外に、独自に第三者からのサービス評価等を実施している場合も評価対象とします(実施内容に基づき認定審査会で審査を行います)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉サービス第三者評価の受審をしている(※現在、岐阜県においては福祉サービス第三者評価を受審できる介護サービスは限られています。なお第三者評価の受審は、事業者内の施設・事業所のうち、1箇所以上で受審していることを評価の条件とします。)</li> <li>・サービスの提供状況や施設運営について、第三者委員会から評価を受ける取組みをしているなど</li> </ul>	

評価の観点	10評価項目		確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例
積極的な人材育成  職員を適正に育成・評価し処遇を行う事業者	5	評価・報酬制度の確立に向けた取組み	人事考課制度を整備するとともに、人事評価結果の処遇への反映方法を明確にし、給与表を職員に公表している	積極的な人材育成が職員のやりがい等に繋がるためには、キャリアパスの実現に向けた人事考課制度及び人事評価が適切に処遇に反映される仕組みが整備されていることが重要です。組織全体の人事制度及びキャリアパス制度の安定した運営を行うため、人事評価と任用、給与体系等が連動した人事考課制度の整備を行っているか、また人事評価が人材育成に有効につながるよう、評価結果が任用及び賃金に客観的に反映される方法が職員に対し、明確に示されているかについて確認します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課制度を確立し、職員評価結果を給与や任用に反映している</li> <li>・人事評価結果の任用や賃金への反映方法が明確にされ、給与表を職員に公表している</li> </ul>
	6	計画的な人材育成への取組み	/	/	/
	7	職員のキャリアアップへの取組み	職員のキャリアアップに向けた積極的な取り組みをしている。	職員の能力開発や資格取得支援に関し、グレード1事業者は、県内介護業界をリードする質の高い取組を行っている必要があります。 例えば、客観的なスキル指標であるキャリア段位制度のアセッサーの育成とレベル認定のための内部評価等の取組み、レベル4の認定者が事業所内にいるなどについて確認します。 また、その他の積極的なキャリアアップに向けた取組みについて、認定評価会議にて審査します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業者内にキャリア段位制度のレベル4の認定を受けた職員がいる</li> <li>・職員による研究活動と発表の機会を提供している(介護福祉士会実施のファーストステップ研修への職員参加など)</li> </ul>

評価の観点	10評価項目	確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例	
職員の定着促進 職員の離職防止と定着を推進する事業者	8	モチベーション向上・コミュニケーションの充実に向けた取組み	職員の意見に対して検討・反映等を行い、職員に周知する仕組みがあるとともに、職員のモチベーションの維持向上に向けた取組みを行っている。	<p>職員との情報共有やコミュニケーションの更なる充実に向けては、職員が意見を言い易く、コミュニケーションが活発な職場であることに加え、職員の意見が運営等に反映されていくことが重要です。職員からの意見について、事業者として検討し、検討結果が業務等に活用・反映されているか、またそうした取組みが職員に周知されているかについて確認します。</p> <p>また、職員の離職防止の観点から、仕事に対するモチベーションを高め、維持していくことが必要です。組織目標を掲げ、その達成に貢献した人や提案を評価する仕組みがあるなど職員のやる気につながる取組みを評価します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員からの意見について、その内容と対応を会議などで検討する仕組みができています</li> <li>・職員からの意見をもとに検討した結果を業務運用等に反映している</li> <li>・職員からの意見の検討結果及び反映状況を会議や掲示、文書配布などにより職員に周知している</li> <li>・職員のモチベーションの維持・向上に向けた取組みをしているなど</li> </ul>
	9	ワークライフバランスの充実にに向けた取組み ※岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の認定を受けている場合には免除	職員のワークライフバランスの充実にに向けた先進的な取組みをしている	職員が安心して働き続けることができ、定着していくためには、職員のワークライフバランスの充実が最重要項目の一つと考えられます。職員が健康的に働き続けるために、ワークライフバランスの充実にに向けた先進的な取組みをしているかについて確認します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・岐阜県子育て支援エクセレント企業に認定されている</li> <li>・職員がいつも子供の状況を確認できたり、利用者と子供のふれあいができる事業所内保育所の設置など</li> </ul>
	10	健康づくりと福利厚生 の充実にに向けた取組み			

	確認基準	確認基準の観点	確認基準を満たす取組例
定量的指標	①過去3年間の平均離職率が県内平均値を下回っている	①～④の指標のうち、基準を満たす指標が3個以上ある	
	②過去1年間の有給休暇取得率が県内平均値を上回っている		
	③資格(介護福祉士)保有率が全国平均値を上回っている		
	④過去1年間の月平均所定外労働時間45時間を超える従業員がゼロかつ年間所定外労働時間360時間を超える従業員がゼロ		