

各都道府県民生主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長
（ 公 印 省 略 ）

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度の実施について

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度については、各都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用し、取り組んでいただいているところであるが、今般、更に同制度の導入を進め、人材育成等に積極的な介護事業者の取組の横展開を図るため、下記の通り、認証評価制度の実施に関する基本的な事項を定めたので、地域医療介護総合確保基金を活用のうえ、積極的に実施していただくとともに、都道府県内全域で認証取得を目指す機運が高まるよう、管内市区町村、関係機関、関係団体等に対して周知願いたい。

記

1. 基本的考え方

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度（以下「認証評価制度」という。）は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした介護事業者に対して認証を付与する制度である。

介護職員の離職の主な理由としては、職場の人間関係の問題や、結婚、出産、育児等、事業所の理念・運営のあり方が挙げられるが（※）、本制度により、介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることとなり、介護事業所の働きやすい環境の整備、業界全体の取組のレベルアップとボトムアップを推進し、介護職を志す者の参入や、介護職員の離職防止、定着促進が期待されるとともに、介護業界のイメージアップに繋がることが期待されるものである。

※ 平成 29 年度介護労働実態調査介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書によると、介護関係の仕事をやめた理由として、①職場の人間関係に問題があったため（20.0%）、②結婚・出産・妊娠・育児のため（18.3%）、③法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため（17.8%）が

割合の上位を占めている。

2. 実施主体

認証評価制度の実施主体は、都道府県とする。ただし、民間団体への委託により実施することもできる。

3. 運用に関する事項

(1) 基本的事項

認証評価制度は、介護事業者の人材育成等の取組を都道府県が評価し、認証を付与するものであるが、本制度が介護事業者の自主的な取組を評価する趣旨であることに鑑み、介護事業者による制度への参加表明、宣言による仕組みを導入し、都道府県内全域で認証取得を目指す機運を高めることも考えられる。

(2) 審査、認証

都道府県による認証の付与のための審査については、公正性が求められ、認証基準に基づく審査が必要である。審査に当たっては、専門家で構成する評価委員会等を設置することが考えられ、評価委員には、都道府県福祉人材センターや事業者団体、学識経験者、養成機関、都道府県労働局、公益財団法人介護労働安定センター等の参画を求めよう努めること。

また、審査に当たっては、介護事業者へのヒアリングや事業所訪問等を通じて、人材育成等に関する取組を丁寧に聴取すること。一方、認証取得への申請の際、介護事業者からの提出書類については、介護事業者の負担をできる限り軽減する必要があるため、必要最小限度のものとする。その際、介護事業者における介護職員処遇改善加算等の取得状況等も勘案すること。

介護事業者における人材育成等の継続的な取組を促すとともに、認証評価制度の信頼性を担保する観点から、認証の有効期間は原則として3年以内とすること。認証の有効期間の満了に伴う更新の際には、介護事業者による資料や文書等を省略する等配慮すること。

(3) 認証事業者の公表、普及

介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図るため、認証を取得した介護事業者（以下「認証事業者」という。）については、介護事業所への求職者が参照できるよう、都道府県のホームページ等に公表するとともに、パンフレット等に取りまとめ、就職フェア等を通じて求職者等に情報提供する等、幅広く周知を図ること。その際、都道府県内全域で認証取得を目指す気運が高まるよう、認証事業者に対して、ロゴマークを付与する等を通じて、本制度を活用した情報発信に努めること。

また、都道府県労働局が設置し、ハローワークや都道府県福祉人材センター等が参画

する、人材不足分野における人材の確保に係る協議会等の開催の際には、これらの機関に対して、本制度の概要及び取組状況について積極的に周知するとともに、必要に応じて協力を求めること。

(4) 未認証事業者等に対する支援

認証の取得に至らない介護事業者（以下「未認証事業者」という。）に対しては、都道府県内全域で認証取得を目指す気運が高まるよう、認証基準に基づく自己点検シートの作成、活用を通じて自己点検を促すとともに、認証取得に向けた説明会や相談会を開催するなど支援に努めること。また、小規模事業者においては、複数の事業者が参画するネットワークを構築し、それぞれの強みを活かしながら、合同で人材育成等に取り組むことが考えられるため、こうした取組を支援すること。

公益財団法人介護労働安定センターにおいては、「職員 20 人以下の小規模事業所又は開設 3 年未満の事業所」を中心として事業所訪問を実施し、情報共有・コミュニケーション、労務管理・職場環境、評価・報酬、人材育成、法人・事業所の風土に関する取組の確認、現状の課題等の把握を行い、雇用管理全般に関する具体的な相談を行っている。未認証事業者に対する支援に当たっては、同センターが実施する相談援助事業の活用を促すこと。

4. 認証評価にかかる評価項目例及び認証基準例

認証評価にかかる評価項目及び認証基準については、次に掲げる評価項目例、認証基準例を参考に、地域の実情に合わせて適宜項目を追加し設定すること。なお、介護職員処遇改善加算におけるキャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ及び職場環境等要件においても、職員の人材育成や労働環境・処遇の改善等につながる項目を設けているため、認証基準の設定の際に参考にするとともに内容を整合させること。

	評価項目例	認証基準例
労働環境、 処遇の改善	明確な給与体系の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与、給与を支給するための基準、昇給の基準 (任用時の基準の策定) 次の①、②及び③の全てに適合 ① 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件 (介護職員の賃金に関するものを含む。)の策定 ② ①に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)の策定

		<p>③ ①及び②の内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知</p> <p>(昇給の基準の策定) 次の①及び②の全てに適合</p> <p>① 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みの設定。具体的には次のアからウまでのいずれかに該当すること。</p> <p>ア 経験に応じて昇給する仕組み 勤続年数や経験年数などに応じて昇給する仕組み</p> <p>イ 資格等に応じて昇給する仕組み 介護福祉士や実務者研修修了者などの取得に応じて昇給する仕組み。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られることであることが必要。</p> <p>ウ 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み 実技試験や人事評価などの結果に基づき昇給する仕組み。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることが必要。</p> <p>② ①の内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基準に則った昇給の実施 ・ 職員全員（非正規職員も含む）への公表、説明
	<p>休暇取得・労働時間縮減、仕事と育児・介護を両立できる取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産前産後休暇、育児休業中の代替職員確保など、休みやすい環境作り ・ 次世代育成支援を推進する取組(看護休暇、介護休暇、事業所内託児施設、学校行事参加のための休暇制度など)

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇取得、労働時間縮減の取組（有給休暇の計画的付与、フレックス勤務制度の導入など） ・ 職員同士のコミュニケーションを促進する取組（レクリエーション、親睦会等） ・ ハラスメント対策への取組
	業務省力化等への取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ ICT 活用（ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減等）による業務省力化 ・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入
	健康管理に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 心身健康相談窓口の設置、夜勤ガイドライン、各種予防接種、腰痛防止対策、メンタルヘルス対策等
新規採用者の育成体制	新規採用者育成計画（OJT を含む）の策定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用者育成計画の策定、 ・ 育成手法、内容、目標が明確
	新規採用者研修（合同研修、派遣研修を含む）の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修プログラムの策定、職員への公表 ・ 研修受講の環境整備
	新規採用者の教育担当者（OJT 指導者、エルダー・メンター等）に対する研修等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 指導者等の設置と職員への公表 ・ OJT 指導者等を対象とした研修の実施
キャリアパスと人材育成	キャリアパス制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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の策定（キャリア段位制度の活用等） ・ 非正規職員から正規職員への登用ルールの明確化 ・ 職員全員への公表
	人材育成計画の策定と研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 階層別の人材育成計画（育成目標や育成内容）の策定 ・ 職員の能力評価の実施 ・ 研修プログラムの策定（公益社団法人日本介護福祉士会によるチームリーダー研修ガイドラインの活用、認定介護福祉士の養成研修の受講等） ・ 小規模事業者の共同による採用、人事ロー

		<p>テーション、研修、レクリエーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士等の資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）の実施 ・ 喀痰吸引等研修、認知症介護実践研修等の外部研修の受講支援の実施
	資格取得等に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面談実施のための手順書、面談シートの作成
	人材育成を目的とした面談の実施	
その他	事業所の運営方針の公表、周知	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の運営方針（理念や基本方針などサービス提供に対する考え方や姿勢を示すもの）の公表、職員への周知
	多様な人材の職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害を有する者や、外国人材等の働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮等
	地域交流等の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域住民との交流、地域行事への参加 ・ 学校、地域等のボランティアや職場体験の受入等
	地域における公益的な取組（社会福祉法人）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 24 条第 2 項に基づく地域における公益的な取組の実施
	関係法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険、労働保険に加入し、労働関係法令を遵守
	サービスの質の向上に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・ 研修会の開催、福祉サービス第三者評価等の受審 ・ 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化

5. その他の留意事項

- (1) 認証評価制度の実施の背景や、都道府県における具体的な取組事例等については、平成 30 年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業において、株式会社日本総合研究所が「人材育成等に取り組む介護事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営にかかるガイドライン」及び関連資料を取りまとめているので、本通知に併せてこれを参照すること。

<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=34268>

(2) 介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のための賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成である人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）を実施している。認証の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、介護事業者が認証を取得しようとする場合には、本助成金について、適宜案内すること。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があるが、それに関連して、賃金制度の整備等を含む雇用管理全般について、公益財団法人介護労働安定センターによる相談援助事業が活用できることについて、介護事業者に対する助言をお願いする。

※人材確保等支援助成金のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000465959.pdf>

介護・保育労働者雇用管理制度助成コースの他、介護福祉機器助成コース等、事業者のニーズや課題に応じて活用が可能な様々なコースがある。

(3) 認証評価制度の運用に当たっては、介護事業者に対して、福祉サービスの第三者評価の受審を促すこと。また、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく認定制度（くるみん認定制度等）、女性活躍推進法（平成 27 年法律第 64 号）に基づく認定制度（えるぼし認定制度）、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）に基づく認定制度（ユースエール認定制度）をはじめとして、雇用管理の観点からの他制度による認定の取得は、より一層のイメージアップや人材確保に資すると考えられることから、介護事業者の状況に応じ、対象となる認定の積極的な取得を促すこと。

(参考)

・くるみん認定制度

従業員の仕事と子育ての両立のための「行動計画」を策定・実施し、その結果が優良な企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

・えるぼし認定制度

女性の活躍推進のための「行動計画」の策定等を行い、女性活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukat/eikyoku/0000135784.pdf>

・ユースエール認定制度

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>