

鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度に係る質問と回答

※回答を受けての問い合わせは、公益財団法人介護労働安定センター鳥取支部へお問い合わせください。

鳥取県長寿社会課
平成30年11月14日更新

受付番号	質問内容	回答
1	法人としては、県内に2つの施設を運営しているが、新卒の採用や研修等はそれぞれの施設ごとに行っている。この場合、一方の施設だけでも認証を取得できるのか？	認証は介護サービス事業所を運営する法人単位で行うことを原則としますが、同一法人内の介護サービス事業所において、人事・給与体系、研修制度が複数ある場合は、事業所単位の申請も可能とします。
2	原則、法人単位で申請する必要があるとのことだが、法人内でも取組の温度差がある。条件を満たした事業所のみ先行して申請することは可能か？	鳥取県内で運営する全ての事業所で評価基準を満たしていただいた後に申請していただく必要があります。事業所単位の申請が可能なのは、例えば、同一法人内の事業所において人事・給与体系、研修制度が複数ある場合等に限られます。
3	法人として県外で介護サービス事業を運営している場合、当該事業所も評価対象になるのか？	当該評価制度は法人単位で評価するものであり、法人本部で一括して人事管理や人材育成を実施している場合は県外事業所も対象になります。ただし、県外の事業所で独自に人事管理を行い、県外と県内の事業所間の異動を想定していない場合等については県外事業所を対象外とすることが可能です。
4	我々の法人は介護サービスだけでなく障がい福祉サービスも実施しているが、障がい福祉サービスも評価対象に含まれるのか？	当該評価制度は介護サービス事業所を対象にしたものであり、要綱第2条別表で規定した指定介護サービス以外の事業は対象とはなりません。
5	様式第1号別紙1「鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票」の中の「2 雇用管理状況」の記載方法についてお聞きしたい。介護サービス事業所と病院が併設している場合、職員数や直近の採用状況及び離職率、並びに休暇取得状況の欄について、介護職員だけでなく病院の職員も対象に含まれるのか？	当該評価制度は介護サービス事業を対象としており、医療機関等の事業は評価対象外となります。看護職のように医療機関と介護事業所間との人事異動が想定される職種についても、申請時点及び各年度の調査時点での介護サービス事業所に在籍する職員を対象としてください。(併設する医療機関の職員は対象外となります)ただし、事務職員等の管理部門で複数の業種を兼務する職員については、その事務割合を問わず評価対象とします。
6	様式第1号別紙1「鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票」の「(3)過去5年間の有給休暇の取得日数、育児休暇又は介護休暇の取得状況」表中の、「職員の平均有給休暇日数」と「平均有給休暇等取得日数」の欄に記載する休暇日数の対象を教えてください。	・「職員の平均有給休暇日数」には、労働基準法により付与された年次有給休暇を有する職員の平均日数を記入してください。(祝日、夏休み、正月、お盆、特別休暇等は対象外) ・「平均有給休暇等取得日数」には、実際に職員が取得した休暇の平均日数を記載することになりますが、年次有給休暇以外に、決められた週休日を除いた祝日、夏休み、正月、お盆、特別休暇等を含めることができます。事業者で独自の休暇を定め実際に取得しやすい職場づくりに努める事業者を評価するため、このような取扱いにしています。
7	様式第1号別紙1「鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票」の「(3)過去5年間の有給休暇の取得日数」の対象となる職員について教えてください。例えば、雇用保険に加入していない非正規職員等も対象になるのか？	労働基準法に定める年次有給休暇が発生する全ての職員が対象になります。労働基準法では、パートやアルバイトでも一定の要件(6か月以上の継続勤務、全労働日の8割以上の出勤)を満たせば全ての労働者に年次有給休暇を付与することが定められています。
8	勤務形態や勤続年数によって職員ごとに有給休暇の付与日数は異なるが、全てを足上げて平均有給休暇日数を計算する必要があるのか？	お見込みのとおり。
9	様式第1号別紙1「鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票」の「(3)過去5年間の有給休暇の取得日数」の「職員の平均有給休暇日数」には、繰り越された年次有給休暇も含まれるのか？	繰り越された有給休暇も含まれます。
10	我々の法人は開設後1年間ほどしか経過していないが、認証評価基準として「採用後3年以内の離職率が30%以内であること及び平均離職率が10%以内であること」とあるが...	貴事業所のケースでは、全職員が採用後3年以内の職員に当たるので、開設後これまでの離職率が30%以内であることが条件となります。
11	「様式第1号別紙1」の「(2)直近5年間の新規採用職員の状況及び離職率」の「新規採用人数」について、正職員の人数だけを記載すれば良いのか？有期職員、パート職員も含めるのか？	非正規雇用労働者(有期・パート)も対象になります。
12	様式第1号別紙1「鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票」の(2)直近5年間の新規採用職員の状況及び離職率についてお聞きしたい。「退職者のうち入所後3年以内の者数」「定年退職を除く退職者数」には、雇用労働契約が終了した有期雇用労働者の退職者も入れる必要があるか？	契約期間満了による退職者は含みません。
13	評価基準として「全職員に対し健康診断を実施していること」及び「ストレスチェック制度」を実施していること、とあるが、全ての職種が対象となるのか？またアルバイトのように短時間勤務の従業者も対象になるのか？	ここで規定する全職員とは、労働安全衛生法で対象となる労働者を指します。労働安全衛生法で実施が義務付けられている健康診断にはいくつか種類があり、それぞれ対象となる労働者の範囲は異なりますが、例えば、定期健康診断では以下の(1)(2)のいずれも要件を満たす場合としています。 (1)期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者。 (2)その者の1週間の労働時間が当該事業場において同様の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。 なお、同法では、上記(2)に該当しない場合であっても、上記の(1)に該当し、1週間の労働時間数が当該事業場において同様の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の概ね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施するのが望ましいとされています。
14	評価基準のいくつか、「申請前1年間に1回以上研修実績があること」とある。例えば、ある研修を平成29年度は4月に実施し、平成30年度は平成31年1月に実施する予定だが、認証申請書を平成30年11月に提出した場合について教えてください。	当該評価基準は、毎年度1回以上、該当する研修を実施しているかを確認するものです。質問のケースでは申請日から1年間に研修は実施していませんが、平成31年1月の研修実施計画を提出していただくこと、さらに実施後にセンター又は県に報告していただくことで基準を満たすものと判断します。
15	認証取得に向けたサポートとして、キャリアコンサルタントによる個別相談を受けたが、どのように手続きを進めたらよいか？また、何か制限はあるか？	介護労働安定センターにご要望をお伝えいただき、その内容がキャリアコンサルタントで対応可能な案件であれば、同センターとの間で日程調整等を行っていただきます。なお、原則として認証取得に向けて取り組んでいると判断した法人を対象としており、認証取得を前提としない相談と判断した場合は、ご遠慮させていただきます。
16	当法人は、鳥取県男女共同参画推進企業の認定を受けているが、認証基準表の「提出書類免除」に「男女共同参画企業」と記載されている評価項目について提出書類を免除されるのか？	鳥取県男女共同参画推進認定企業であれば無条件で免除されるという訳ではありません。例えば、「介護人材育成事業者の評価項目の「育児、介護を両立できる取組の実施」について、男女共同参画推進企業認定審査票の「子の看護休暇制度及び介護休暇制度」の該当箇所にチェックが入っていない場合は、免除規定は適用されません。
17	Q&AのNo.5「医療機関等の事業は対象外」とあるが、病院が実施しているみなし指定の事業所は対象となるか？	みなし指定の事業所であっても、実施要綱第2条(2)で定める介護サービス事業所は対象になります。
18	様式第1号別紙1における離職率や有休休暇等のデータについて、複数事業所がある場合は対象事業者のデータを合計した上でその平均を記載することになる。その際、要件を満たさない事業所があっても、平均で満たしていれば良いか？	当該評価項目は、事業者が運営する指定介護サービス事業所で働く職員の離職率や有休休暇の取得率の平均値を対象としています。このため、個別の事業所で基準を満たしていない場合でも、事業者(法人)全体として基準を満たしていれば「基準を満たす」と判断します。
19	「育児または介護休暇に関する規程があり、過去5年間に実績があること」について、ここで言う育児・介護休暇とは具体的に何を指すのか？「様式第1号別紙1」の(3)過去5年間の有給休暇、育児休暇又は介護休暇の取得状況」の記載方法と併せて教えてください。	○「育児・介護休業法」に定める休業制度を指します。具体的には以下のとおりです。 ○「育児関係」：「育児休業(原則として子が1歳に達するまでに連続して取得可)」と「子の看護休暇(1年に5日まで取得可)」 ○「介護関係」：「介護休業(対象家族1人につき通算93日まで取得可)」と「介護休暇(1年に5日まで取得可)」 ○「様式第1号別紙1」の(3)過去5年間の有給休暇、育児休暇又は介護休暇の取得状況」の記載方法 ・「育児休暇取得者数」→「育児休業」と「子の看護休暇」を取得した職員数の合計を記載(年度をまたがって育児休業を取得した職員については各年度にカウントする) ・「育児休暇日数」→当該年度に従業員が取得した「子の看護休暇」日数の合計を記載 ・「介護休暇取得者数」→「介護休業」と「介護休暇」を取得した職員数の合計を記載(年度をまたがって介護休業を取得した職員については各年度にカウントする) ・「介護休暇日数」→当該年度に従業員が取得した「介護休暇」日数の合計