

鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度
手 引 書

令和2年9月

鳥 取 県

目次

1. 「鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度」について

(1) 「鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度」とは	2
(2) 認証取得による効果	2
(3) 認証事業者（本制度の対象となる事業者）	3
(4) 認証事業者に対する県の取り組み	3

2. 認証までのプロセス

(1) 取り組み	4
(2) 審査	4
(3) 認証	4

3 鳥取県介護人材育成事業者認証評価項目及び認証基準

(1) 新規採用職員の育成体制	6
(2) キャリアパスと人材育成	6
(3) 職場環境	8
(4) 社会貢献等	9

1. 「鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度」について

(1) 「鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度」とは

「鳥取県介護事業者認証評価制度」は、介護サービスを運営する事業者（以下「介護事業者」という。）が行う“新規採用職員の育成体制”“人材育成とキャリアパス”“職場環境改善”“社会貢献活動”などの取り組みに一定の基準を設け、基準を満たした介護事業者を認証する制度です。

認証取得に向けた取り組みの実践を通じて、職員の方が働きやすい環境を整備することにより、職員の方の定着促進や事業所内のサービスの質の向上、利用者及びそのご家族の満足度の向上につながります。

また、認証取得により介護事業者の取り組みが「見える化」され、学生や求職者の方の事業所・職業選択にあたっての指標となることも期待されます。

(2) 認証取得による効果

本制度の認証主体は鳥取県、審査機関は公益財団法人介護労働安定センター鳥取支部（以下、「センター」）です。センターが認証事業者の取り組みを書類審査により確認し、認証基準を満たしていると認められた場合は、鳥取県知事が認証し、公表することで、次の効果が期待できます。

学生・求職者への効果

人材育成や職場環境改善等の取り組みについて、県が定める基準を一定以上満たしている介護事業者であると判断でき、就職先選定に当たって参考とすることが出来ます。

介護事業者への効果

ハローワークの求人票や介護事業者のホームページなどで認証取得した介護事業者であることを明示することにより、求職者が介護事業者を選ぶ際に人材育成や職場環境改善に取り組む介護事業者であるとの認識がされ、人材確保において有利になることが期待できます。

職員への効果

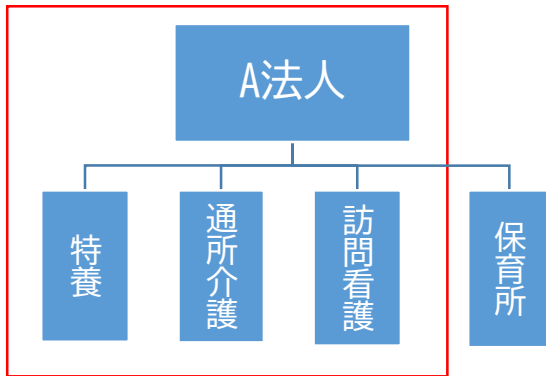
認証取得に向けた取り組みの実践は、職場環境の改善にもつながり、安心して働き続けることのできる職場になります。また、自分の職場が、認証事業者であることが就労意欲を高め、定着のモチベーションとなります。

(3) 認証事業者（本制度の対象となる事業者）

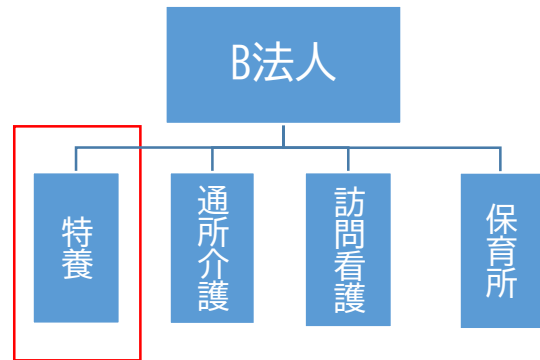
鳥取県で指定介護サービス事業所を運営する法人（原則法人単位）

※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、所属単位の申請も可能とします。

(ア) 法人全体で認証申請する場合



(イ) 人事・給与体系、研修制度が複数あり、そのうち特養だけが認証申請する場合



(4) 認証事業者に対する県の取り組み

項目	鳥取県の取組
① ホームページでの公表	・鳥取県長寿社会課ホームページにおいて、認証事業者であることを広く公表し、県民や学生、求職者に伝えます。
② 関係団体への積極的 PR	・介護福祉士養成校や高校へ、「認証事業者」であることを積極的に PR します。また、ハローワークへも情報提供を行います。

2. 認証までのプロセス

(1) 取り組み

認証を取得するためには、認証基準をクリアしなければなりません(※)。これまでの取り組みで、既に認証基準をクリアできている場合は、その事実を証明する必要書類を整えれば良い訳ですが、そうでない項目がある場合は、その仕組みを整え、実態を伴わせる必要があります。例えば、「評価項目」のひとつである「資質向上目標及び具体的計画の策定」を行っていない場合は、職員の育成計画を作り、その計画にそって研修等を実施し、実際に職員を育成する。これが認証取得に向けた取り組みということになります。

また、介護事業者独自に取り組むことが難しい場合は、県等が主催する認証取得を目的とした研修会や、キャリアコンサルタント等による個別相談支援を活用しながら、無理のない計画をたて、少しずつ取り組みを進めていただくことも可能です。

その後、準備が整えば、つまり自ら認証の基準を満たしたと判断できれば、「鳥取県介護人材育成事業者認証評価実施要綱（以下、「要綱」という。）項目及び認証基準」表（様式第1号別紙2）に定める提出書類を整え、審査機関であるセンターに提出し、審査の申請をすることになります。

(※) 認証基準について

4区分で16項目の評価基準を定めています。このうち、14以上（社会福祉法人以外は13以上）の基準を満たせば認証事業者として認証します。（ただし、4つの必須項目は必ず満たす必要がある。）
詳細は後述の「3 鳥取県介護人材育成事業者認証評価項目及び認証基準」をご確認ください。

(2) 審査

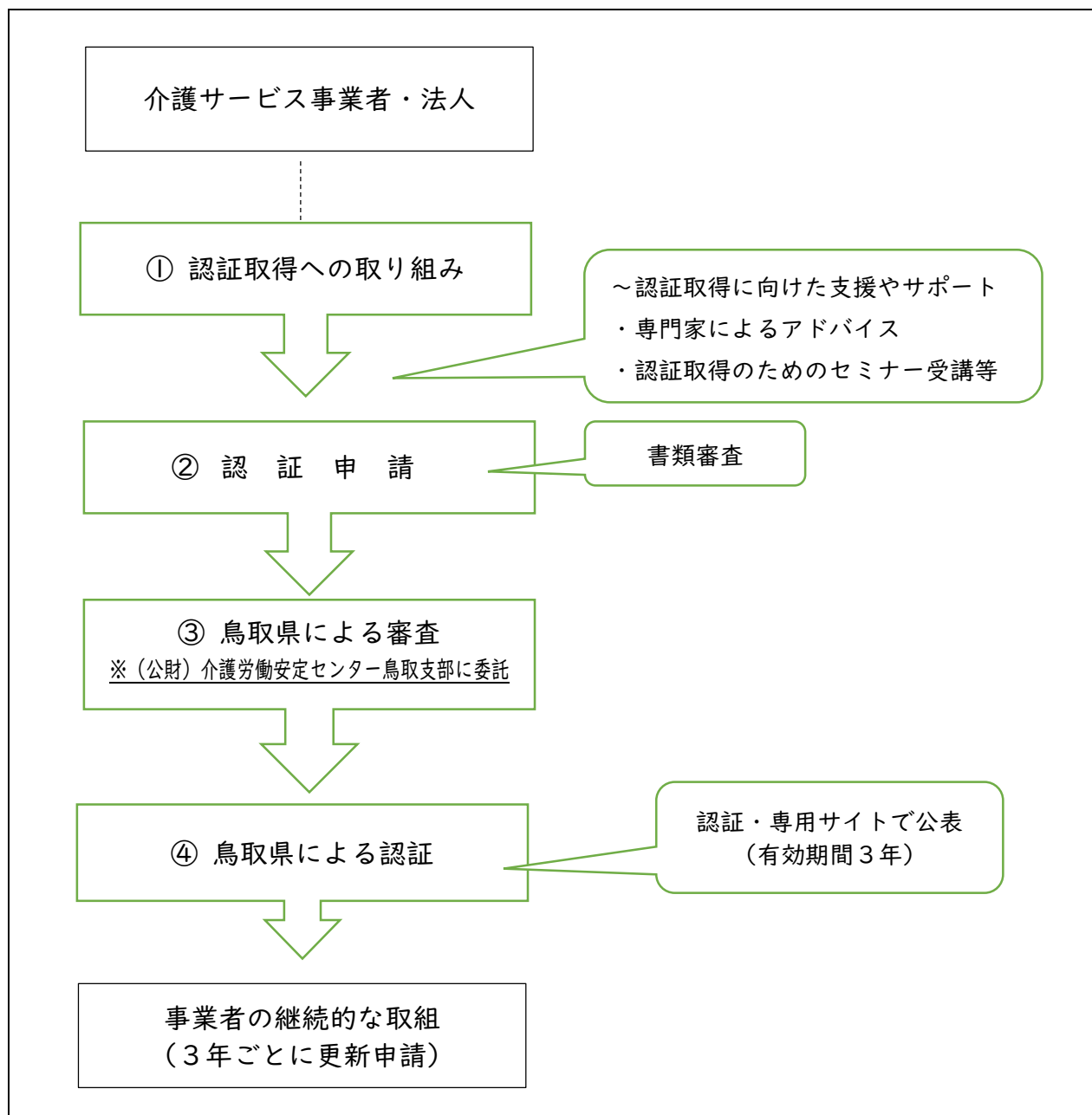
認証基準を満たしているかどうかの審査は、センターによる書類審査によって行われます。

(3) 認証

認証基準を満たしたと判定される介護事業者を、鳥取県知事が認証します。認証事業者になれば、県としても、認証事業者をWEBサイトで公表するとともに、県が主催するイベント等で認証事業者をPRする等、積極的に後押しします。

なお、認証の有効期間は3年間となっています。認証取得から3年を迎える段階で、認証事業者は更新手続きを行う必要があります。

<認証取得までの流れ>



- 鳥取県福祉保健部ささえあい福祉局長寿社会課のホームページ (制度の説明)
<https://www.pref.tottori.lg.jp/129008.htm>
- 公益財団法人 介護労働安定センター 鳥取支部 (申請書の提出先)
住所：鳥取市扇町116 田中ビル2号館2階
Tel：0857-21-6571 Fax：0857-21-6572

3 鳥取県介護人材育成事業者認証評価項目及び認証基準

(1) 新規採用職員の育成体制

評価項目	評価基準	提出書類
①新規採用者育成計画（OJTを含む。）の策定	・育成計画が策定されていること。	新規採用者の育成計画書等
②新規採用者研修（合同、派遣含む）の実施	・申請前1年間に1回以上研修実施の実績があること。	研修案内通知など、研修の概要が分かるもの
③OJT又はプリセプターに対する研修の実施	・申請前1年間に1回以上研修実施の実績があること。	研修案内通知など、研修の概要が分かるもの

新規採用者育成計画は、①新規採用職員の到達目標を設定し、②目標を達成するためにどのような手段を使って、③誰が、どのように指導していくのか、具体的な計画に落とし込むことです。

本県の認証評価制度では、この新規採用者の育成計画の策定の有無、更に新規採用者を対象とした研修会実施の有無を評価項目として定めています。

また、新規採用職員の育成、指導担当者・責任者（OJT指導者又はプリセプター）に対する研修の実施の有無についても評価します。

※プリセプター制度とは

⇒先輩職員がマンツーマンのOJTにより、業務スキルの習得を現場で実践的に行うことと、身近な先輩職員が職場生活上の不安や悩み等のメンタルケアを行う制度です。
指導者（先輩職員）を「プリセプター」、新入職員を「プリセプティー」と呼びます。

(2) キャリアパスと人材育成

評価項目	評価基準	提出書類	提出書類免除
①資質向上目標及び具体的計画の策定	・資質向上計画等が策定されていること。	人材育成計画書等	処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得
②資質向上計画に係る研修の実施	・申請前1年間に1回以上研修実施の実績があること。	研修案内通知、研修の概要が分かる資料	処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得
③能力評価の実施又は資格取得のための支援の実施	・職員の能力や実績を評価する制度があること、又は資格取得費に対する助成制度及び申請前1年間に実績があること。	能力評価の実施要領（人事考課制度等）又は資格取得助成の実績が確認できる資料	男女共同参画推進企業
④人材育成を目的とした意見交換（面談）の実施	・申請前1年間に1回以上、役員を除く全職員と意見交換を実施していること。	意見交換（面談）の実施通知（または面談を実施したことが分かる資料）	男女共同参画推進企業
⑤給与体系の整備又は給与表の導入及び職員への周知	・給与表の作成及び昇給のルールが明確であること。	給与規程（給与表含む）	処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得

キャリアパスとは、一般的に企業や事業所において職員がある職位や役職に就くまでにたどることとなる経歴上の（キャリア）道筋（パス）のことですが、その実態は、「給与制度」「評価制度」「研修体系」等、人事に関する諸制度を統合的に運用する仕組みです。介護保険制度では、平成21年度の処遇改善交付金、さらに平成24年度の介護報酬改定で新設された加算制度創設以降、多くの事業所において認知度が高まりました。本県の認証評価制度では、このキャリアパスを構築・運用しているかどうかについて、各種評価項目と評価基準を定め審査します。

<キャリアパス基準例>

等級	職位	任用要件	職務要件	昇格要件	経験年数	賃金要件
5	管理者	会社全体のマネジメントを考え、部門をまとめることができる	・会社全体のことを考え、指導、教育ができる ・会社全体のことを考えた行動ができる ・常にリーダーシップを発揮し、チームを導くことができる	介護支援専門員 作業療法士 理学療法士 社会福祉士	入社10年以上	【基本給】 220,000～277,000 【役職手当】 15,000
4	主任	リーダーシップをもって管理者を補佐できる	・担当業務において部下の指導ができる ・他職種との連携・コミュニケーションをとることができる ・会社の理念や方向性、利益を理解している	介護福祉士	入社8年以上	【基本給】 190,000～228,000 【役職手当】 10,000 【処遇改善手当】 15,000
3	一般職(上級)	優れた介護技術を持ち、チーム介護ができる	・業務に優先順位をつけ、チーム介護についても理解できる ・新人の教育ができる ・業務のリスクを理解でき、改善・対策意識をもっている ・目標に対し、真摯に取組む姿勢・意欲がある	介護職員実務者研修修了 (ホームヘルパー1級、介護職員基礎研修修了)	入社5年以上	【基本給】 170,000～198,500 【役職手当】 5,000 【処遇改善手当】 15,000
2	一般職(初級)	自立して日常業務を行うことができる	・一人で担当業務ができる ・報告・連絡・相談ができる ・個人情報の守秘義務について理解している ・業務記録を適切に書くことができる	介護職員初任者研修修了 (ホームヘルパー2級)	入社3年以上	【基本給】 155,000～174,000 【処遇改善手当】 15,000
1	初任者	指導を受けながら日常的な業務を行うことができる	・遅刻をしない ・福祉・介護サービス従事者としてルール、マナーを守ることができる ・仕事の内容を理解している ・会社の理念を理解している	無資格 介護職員初任者研修修了 (ホームヘルパー2級)	入社3年未満	【基本給】 150,000～159,500 【処遇改善手当】 15,000

また、本県の認証評価制度では、人材育成についても評価項目として定めています。具体的には、階層ごとに目標レベルを明確にし、その目標を達成するためにどのような研修を実施するのか、また、資格を取得させるためにどのような支援を実施するのか等について、具体的な内容を整理した「人材育成計画」の策定有無を確認します。研修は、事業所内、事業所外の研修機会等を活用して立案する必要がありますが、計画がなければ、いつも同じ職員が外部研修に参加したり、研修の案内が来てから職員の参加を検討することになり、勤務の調整が難しくなるなど、本来の育成対象者が研修に参加できない可能性が出てきます。認証評価制度では、この人材育成計画に沿って研修が実施されたかについて審査することになります。

※介護職員処遇改善加算を取得している介護事業者や鳥取県男女共同参画推進企業の認証を受けている介護事業者については、提出書類の一部を免除することが可能です。

<階層別人材育成計画の例>

職員階層	目標レベル	法人内研修、役割(※)	外部研修	資格取得支援	育成面談
管理職	組織の管理職として、組織の計画を立案し、マネジメントの手法を習得する。	※安全衛生委員会運営 ※内部監査機能	管理職研修 スーパービジョン研修 人事・労務管理研修 財務管理研修		面談者 経営職 回数 2回/年
リーダー	チームのリーダーとして、チームマネジメントの手法を学ぶ。専門性を向上させ、業務改善結果の発表・発信を目指す。	人事考課者研修 プレゼンテーション研修 研究発表 ※法人内研修講師 ※リスクマネジメント委員会 ※実習担当 ※苦情対応窓口 ※実地指導、監査担当	リーダー研修 業務標準化研修 人材育成研修 ストレスマネジメント研修 リスクマネジメント研修 実習指導者講習会	介護支援専門員 受験講座 勉強会 模擬試験 テキストの貸与 受験料の半額負担	面談者 管理職 回数 2回/年
中堅職員	チーム内の中核人材として、さらに高度な知識や技術の習得を目指す。	権利擁護・虐待防止応用研修 感染症対策研修 事故予防・対策研修 認知症研修 ストレス対策研修 ※施設内委員会への参画 ※新任職員育成担当	中堅職員研修 OJT指導者研修		面談者 リーダー 回数 2回/年
新任職員	新任職員としての役割を理解し、基本的な業務のための知識・技術を身に付ける。	新任職員研修 社会人マナー・コミュニケーション研修 対人援助技術研修 権利擁護・虐待防止基礎研修 感染症予防基礎研修 緊急時対応・医療的ケア基礎研修 健康管理と腰痛予防研修 介護技術研修 排泄・食事と嚥下機能・栄養・口腔ケア・認知症・入浴と更衣・移乗と機能訓練	初任者研修 救急救命講習	介護福祉士受験 講座 勉強会 模擬試験 テキストの貸与 受験料の半額負担	入職2年目以降 面談者 リーダー 回数 2回/年 入職1年目 面談者 OJT指導者 回数 5回/年

(3) 職場環境

評価項目	評価基準	提出書類	提出書類免除
①休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施	・有給休暇の取得率が40%を超えていること。	要綱 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」	男女共同参画推進企業
②出産後復帰に関する取組の実施	・育休・産休明け職員に対する研修又は時間短縮等の制度があること。	出産後復帰支援に関する取組の制度概要が分かるもの	男女共同参画推進企業
③育児、介護を両立できる取組の実施	・育児又は介護休暇に関する規定があり、過去5年間に実績があること。	要綱 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」 育児・介護休暇規定	男女共同参画推進企業
④健康管理に関する取組の実施	・全職員に対し健康診断を実施していること。 ・ストレスチェック制度を実施していること。	・定期健康診断結果報告書の写し（従業員50人以上の場合）又は全職員が受診していることが分かる書類 ・ストレスチェック制度を実施していることが分かる書類	
⑤職員の離職対策に対する取組	・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。	要綱 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」	

運営する各介護サービス事業所における就労環境改善の取り組みの実施状況について、5つの評価項目を定め審査します。具体的には、①休暇取得・労働時間縮減のための取組 ②出産後復帰に関する取組 ③育児、介護を両立できる取組 ④健康管理に関する取組 ⑤職員の離職対策に対する取組です。例えば、②出産後復帰に関する取組について、時短制度等が定めてあれば問題ありませんが、中には制度ではなく、研修会など個別に取り組みを実施している事業所もあることでしょう。そのような場合には、取り組み内容を職員に周知している文書やインターネットのウェブページ、社内報等、取り組みが分かる資料を提出していただくことになります。

なお、①休暇取得・労働時間縮減のための取組、③育児、介護を両立できる取組、⑤職員の離職対策に対する取組では、有給休暇取得率や職員の離職率等の定量的評価指標を評価基準として定めており、取り組みの実施状況だけでなく、その効果についても評価する点に、本県の認証評価制度の特徴があります。

また、本区分においても、鳥取県男女共同参画推進企業の認証を受けている介護事業者については、提出書類の一部を免除することが可能です。

(4) 社会貢献等

評価項目	評価基準	提出書類	提出書類免除
①地域や学校との交流活動	・申請前1年間に1回以上、地域や学校との交流活動の実績があること。	・交流活動記録の分かる書類	
②社会福祉法人の利用者負担減免制度を実施していること(社会福祉法人に限る。)	・社会福祉法人等による利用者負担減免申出書が提出されていること。	・社会福祉法人等による利用者負担減免申出書の写し	
③関係法令の遵守	・申請前5年間、介護保険法に基づく行政処分等を受けていないこと。	・要綱 様式第6号「誓約書」	

開かれた事業所として活動を行っているかについて審査します。(事業所ごとに実施することが望ましいですが、近隣の事業所の職員が連携して実施する場合は、それぞれの事業所で実施したものと見なします。)

また、申請者が社会福祉法人の場合は、利用者負担軽減制度を実施しているかについて審査します。

地域交流の例

- ・事業所内の行事やイベントへ住民等の招待
- ・小学生や中学生等の事業所見学の受入
- ・学生のカリキュラムとしての実習の受入
- ・就業体験を目的としたインターンシップの受入
- ・地域住民等によるボランティアの受入 等

参 考

(参考) 鳥取県介護人材育成事業者認証評価実施要綱

(目的)

第1条 この要綱は、介護サービスを運営する事業者（以下「介護事業者」という。）が行う介護人材の育成及び職場環境の改善の取組を推進するとともに、その運営及び事業活動が適正であって、一定水準以上の取組を行っている介護事業者を認証することにより、介護人材の参入、育成及び定着の促進を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、申請者及び介護事業所の定義は次のとおりとする。

- (1) 申請者とは、鳥取県介護人材育成事業者として認証を受けようとする者をいう。
- (2) 介護事業者とは、介護保険法（平成9年12月17日法律第123号）に基づき、鳥取県内で指定された事業所又は施設を設置する事業者のうち、別表の介護サービスを運営する事業者とする。

(認証評価の申請)

第3条 申請者は、様式第1号により必要な書類を添付し、別に定める日までに認証の申請を行うものとする。

(認証要件及び基準)

第4条 知事は、次の要件を全て満たし、様式第1号の別紙2に定める評価項目及び認証基準に適合する介護事業者を「鳥取県介護人材育成事業者」（以下「認証事業者」という。）として認証することができる。

- (1) 新規採用職員に対する育成体制が確立されていること。
- (2) キャリアパスと人材育成に係る計画や研修の実施が行われ、職場における能力開発等の仕組みづくりが行われていること。
- (3) 仕事と育児・介護の両立支援のための制度を持ち、実際に利用されていること。
- (4) 地域等との社会貢献活動を行い開かれた事業者であり、関係法令等を遵守し、コンプライアンスの徹底がなされていること。

(認証事業者の決定)

第5条 知事は、前条の基準に適合する事業者について、様式第2号による鳥取県介護人材育成事業者登録簿に登録し、様式第3号による認証書を交付する。

(認証事業者の公表)

第6条 認証事業者については、鳥取県福祉保健部ささえあい福祉局長寿社会課のホームページで公表する。

(認証事業者への検査及び認証の取消し)

第7条 知事は、認証事業者に対して、認証の要件が具備されているか等を確認するため、書類の提出を求め、認証事業者の職員から状況を聴取し、又は必要な検査を行うことができる。

- 2 知事は第1項の業務を指定する者に委託することができる。

- 3 認証事業者は、前項の検査等が実施される場合には、積極的に協力するものとする。
- 4 知事は、認証事業者が第1項に定める検査等に協力しないとき、又は同項の検査等の結果、認証の要件を欠くことを確認したときは、認証を取り消すことができる。

(推進状況報告)

- 第8条 認証事業者は、認証日から3年を経過する日の3か月前までに様式第4号により、知事に推進状況報告書を提出するものとし、以後3年ごとに同様とする。
- 2 知事は前項の報告書を受けて、引き続き認証事業者に該当すると認める場合は、第5条に定める認証書を交付するものとする。
 - 3 知事は、特に必要と認めたときは、推進状況報告書の確認に参考となる資料の提出を求め、又は必要な検査を行うことができる。

(変更の届出)

- 第9条 認証事業者は、申請内容に変更が生じた場合で、認証要件に影響を及ぼす可能性がある場合は、様式第5号により知事に変更届を提出するものとする。その際、認証事業者から認証書の再発行の依頼があった場合は、知事は認証書を発行する。

(所掌)

- 第10条 この要綱に関する事務は、福祉保健部ささえあい福祉局長寿社会課において所掌する。

(その他)

- 第11条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は福祉保健部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成30年7月12日から施行する。

別表（第2条関係）

介護給付サービス	予防給付サービス
訪問介護 訪問看護 訪問リハビリテーション 訪問入浴介護 居宅療養管理指導 通所介護 通所リハビリテーション 短期入所生活介護 短期入所療養介護 夜間対応型訪問介護 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 看護小規模多機能型居宅介護 特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 福祉用具貸与 介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護医療院 介護療養型医療施設 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 地域密着型通所介護	介護予防訪問入浴介護 介護予防訪問看護 介護予防訪問リハビリテーション 介護予防居宅療養管理指導 介護予防通所リハビリテーション 介護予防短期入所生活介護 介護予防短期入所療養介護 介護予防認知症対応型通所介護 介護予防小規模多機能型居宅介護 介護予防特定施設入居者生活介護 介護予防認知症対応型共同生活介護 介護予防支援 介護予防福祉用具貸与
	地域支援事業
	第一号訪問事業 第一号通所事業

鳥取県介護人材育成事業者認証申請書

年 月 日

鳥取県知事 様

（申請者）

所在地

事業者名

代表者職・氏名

印

鳥取県介護人材育成事業者認証評価実施要綱（平成30年7月12日付第201800104608号鳥取県福祉保健部長通知）第3条の規定に基づき申請します。

記

- 1 鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票
別紙のとおり
- 2 添付書類
 - （1）事業者の概要が分かるもの
 - （2）就業規則又は就業規則に準ずる書類
 - （3）その他（取組の内容について参考となる資料）

鳥取県介護人材育成事業者認証評価審査票

1 事業者の概要

申請者	所在地			
	名称			
代表者	役職		氏名	
担当者	担当部局		担当者名	
	電話番号		メールアドレス	

申請者が運営する介護サービス事業所			
名称		所在地	
名称		所在地	
名称		所在地	

※4以上運営している場合は、別様(任意様式)に記載してください。

2 雇用管理状況(役・職員数)

(1) 職員数等(申請日時点)

区分	男性			女性			合計		
	正職員		非正規・パート	正職員		非正規・パート	正職員		非正規・パート職員
	入社3年未満	入社3年以上		入社3年未満	入社3年以上		入社3年未満	入社3年以上	
人数									

(2) 直近5年間の新規採用職員の状況及び離職率

年度	新規採用人数	退職者のうち入社後3年以内の者数	新規採用率	4月1日現在の職員数	定年退職を除く退職者数	離職率
平成〇年度						
平成〇年度						
平成〇年度						
平成〇年度						
平成〇年度						
合計						

※対象年度は、申請日の属する年度(4月1日から3月31日)の前年度から5年間とする。

(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

年度	職員の平均有給休暇日数	平均有給休暇等取得日数	有給休暇取得率	育児休暇取得者数	育児休暇日数	介護休暇取得者数	介護休暇日数
平成〇年度							
平成〇年度							
平成〇年度							
平成〇年度							
平成〇年度							
合計							

※対象年度は、申請日の属する年度(4月1日から3月31日)の前年度から5年間とする。

※平均有給休暇等取得日数とは、取得した有給休暇以外に、決められた週休日を除いた、祝日、夏休み、正月、お盆、特別休暇等を含むものとする。

(申請者名)

区分	評価項目	番号	評価基準	適否	提出書類	提出書類免除
1 新規採用 職員の育成体制	①新規採用者育成計画(OJTを含む。)の策定	(1)	・育成計画が策定されていること。		新規採用者の育成計画書等	
	②新規採用者研修(合同、派遣含む。)の実施	(2)	・申請前1年間に1回以上研修実施の実績があること。		研修案内通知、研修概要	
	③OJT又はプリセプターに対する研修の実施	(3)	・申請前1年間に1回以上研修実施の実績があること。		研修案内通知、研修概要	
2 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	(4)	・資質向上計画等が策定されていること。		目標又は計画書	処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得
	②資質向上計画に係る研修の実施	(5)	・申請前1年間に1回以上研修実施の実績があること。		研修案内通知、研修概要	処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得
	③能力評価の実施又は資格取得のための支援の実施	(6)	・職員の能力や実績を評価する制度があること、又は資格取得費に対する助成制度及び申請前1年間に実績があること。		能力評価の実施要領又は資格取得助成の実績が確認できるもの。	男女共同参画推進企業
	④人材育成を目的とした意見交換(面談)の実施	(7)	・申請前1年間に1回以上、役員を除く全職員と意見交換をしていること。		意見交換(面談)の実施通知	男女共同参画推進企業
	⑤給与体系の整備又は給与表の導入及び職員への周知	(8)	・給与表の作成及び昇給のルールが明確であること。		給与表及び職員への周知の分かる書類	処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得
3 職場環境	①休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施	(9)	・有給休暇等の取得率が40%を超えていること		【様式第1号別紙1】有給休暇取得促進の取組の分かる書類	男女共同参画推進企業
	②出産後復元に係る取組の実施	(10)	・育休・産休明け職員に対する研修又は時間短縮等の制度があること。		研修制度又は時間短縮制度の規定が定めてある書類	男女共同参画推進企業
	③育児、介護を両立できる取組の実施	(11)	・育児又は介護休暇に関する規定があり、過去5年間に実績があること。		【様式第1号別紙1】育児・介護休暇規定	男女共同参画推進企業
	④健康管理に関する取組の実施	(12)	・全職員に対し健康診断を実施していること。 ・ストレスチェック制度を実施していること。		・定期健康診断結果報告書の写し(従業員50人以上の場合)又は全職員が受診していることが分かる書類 ・ストレスチェック制度を実施していることが分かる書類	
	⑤職員の離職対策に対する取組	(13)	・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。		【様式第1号別紙1】	
4 社会貢献等	①地域や学校との交流活動	(14)	・申請前1年間に1回以上、地域や学校との交流活動の実績があること。		交流活動記録の分かる書類	
	②社会福祉法人の利用者負担減免制度を実施していること(社会福祉法人に限る。)	(15)	・社会福祉法人等による利用者負担減免申出書が提出されていること。		社会福祉法人等による利用者負担減免申出書の写し	
	③関係法令の遵守	(16)	・申請前5年間、介護保険法に基づく行政処分等を受けてないこと。		誓約書(様式第6号)	
		×の数				

※1①新規採用者育成計画の策定、2①資質向上目標及び具体的計画の策定、2⑤給与体系の整備又は給与表の導入及び職員への周知、4③関係法令の遵守のいずれかに×がついている場合、又は「×」の数が3つ以上である場合は認証しない。

※提出書類免除欄に「男女共同参画推進企業」と記載してある項目については、「鳥取県男女共同参画推進企業認定審査票」にてチェックしてあるページの写しを添付することで提出書類を省略できる。また「処遇改善加算Ⅰ又はⅡ」を取得している場合も添付書類を省略することができる。

鳥取県介護人材育成事業者認証書

事業者の名称
所在地

上記事業者は、鳥取県介護人材育成事業者として認証します。

認証番号 第〇〇〇〇号

認証日 年 月 日
(有効期限： 年 月 日)

発行日 年 月 日

鳥取県知事 〇〇 〇〇 印

鳥取県介護人材育成事業者に関する推進状況報告書

年 月 日

鳥取県知事 様

（申請者）

所在地

事業者名

代表者職・氏名

印

鳥取県介護人材育成事業者認証評価実施要綱（平成30年7月12日付第201800104608号鳥取県福祉保健部長通知）第8条の規定に基づき、別添様式第1号別紙1及び別紙2のとおり報告します。

記

- 1 認証番号
- 2 認証日
- 3 添付書類
 - （1）事業者の概要が分かるもの
 - （2）就業規則又は就業規則に準ずる書類
 - （3）その他（取組の内容について参考となる資料）

鳥取県介護人材育成事業者変更届出書

年 月 日

鳥取県知事 様

(申請者)

所在地

事業者名

代表者職・氏名

印

鳥取県介護人材育成事業者認証評価実施要綱（平成30年7月12日付第201800104608号鳥取県福祉保健部長通知）第9条の規定に基づき、下記のとおり内容の変更を届け出ます。

記

- 1 認証番号
- 2 認証日
- 3 変更内容

変更前	変更後

様式第6号（第3条関係、第8条関係）

誓約書

鳥取県知事

様

鳥取県介護人材育成事業者認証評価実施要綱（平成30年7月12日付第201800104608号鳥取県福祉保健部長通知）第3条の申請又は第8条の報告について、虚偽等の記載はありません。

また、過去5年間において、介護保険法及びその他関係法令において行政処分等を受けておらず、今後も事業の実施に係る関係法令等の規定について、その内容を理解し、遵守し適正な事業の運営を行います。

年 月 日

（申請者）

所在地

事業者名

代表者職・氏名

印

先 絡 連

認証機関

鳥取県福祉保健部 ささえあい福祉局長寿社会課
〒680-8570 鳥取県鳥取市東町1丁目220
TEL：0857-26-7689 FAX：0857-26-8168

申請（提出）先

公益財団法人 介護労働安定センター 鳥取支部
〒680-0846 鳥取県鳥取市扇町116 田中ビル2号館2階
TEL：0857-21-6571 FAX：0857-21-6572

相談窓口

公益財団法人 介護労働安定センター 鳥取支部
〒680-0846 鳥取県鳥取市扇町116 田中ビル2号館2階
TEL：0857-21-6571 FAX：0857-21-6572

※専門家（キャリアコンサルタント）が事業所に出向き、申請に向けての仕組みづくり・運用などの相談支援を行います。