介護人材育成事業者認定制度について

纐纈社会保険労務士事務所
所長
特定社会保険労務士
纐纈　敦

目次

- 制度概要
- 認定基準について
- 定量指標について
- 取組・申請を進めるにあたって
- 留意点
- 最後に

制度概要

制度概要

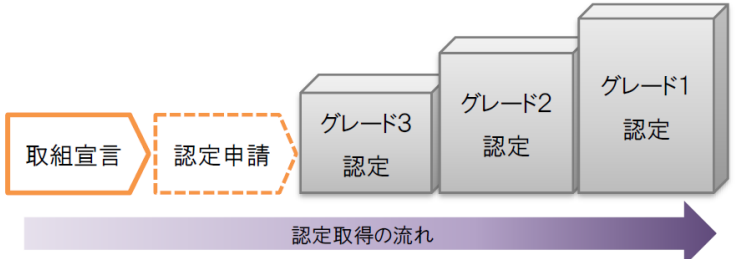
岐阜県介護人材育成事業者認定制度

岐阜県介護人材育成事業者認定制度は、介護人材の育成及び職場環境の改善に積極的に取り組んでいる介護サービス事業者を、県が介護人材育成事業者として「認定」し、「公表」することを通じて支援するとともに、介護人材の確保を促進する制度です。

認定制度の概要

認定の方法	○認定を希望する介護サービス事業者の認定申請について県が審査を行い、認定します。 ○介護人材の確保・育成に向けた取組状況に係る評価項目の達成状況に応じて、3つのグレードで認定を行います。 【3つの認定グレード】 グレード1：最も質の高い取組みを実施　（最上位） グレード2：充実した取組みを実施　（上位） グレード3：基本的な取組みを実施　（基本）
認定の評価	○3つの観点からなる評価項目により、それぞれの達成状況を確認します。 【評価の観点】 1. 信頼される運営（地域・職員から信頼される運営） 2. 積極的な人材育成（職員の適正な育成・評価と処遇） 3. 職員の定着促進（職員の離職防止と定着の推進）
取組みの効果	○認定事業者は、県が積極的にPRを行います。 ・県介護情報ポータルサイト「ぎふKaiGO!」での紹介 ・県就職フェアなどイベントや窓口でのPR ・ハローワーク求人票への表示可能　など ○また認定事業者には、更なる取組みへの支援を行います。 ・県セミナーの優先受講、各種補助金の優先採択など ○認定取得に取り組む事業者にも支援を行います。

認定のステップ



認定制度を通じて目指す効果

- やりがいを持ち、働きやすい介護の職場環境の整備
- 介護職員の処遇改善による定着促進
- 介護の職場のイメージアップと魅力アップ
- 介護の職場の魅力アップによる介護人材の確保促進

令和4年度・岐阜県介護人材育成事業者認定制度資料より一部引用

制度概要

○「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。

○ これまでの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。

○ 達成状況に応じたグレードで認定されることで、事業者にとっては現在の達成状況が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指針を得ることができます。

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

○理念等が明確で、職場の様子等を情報発信する、外からかたちの見える事業者

○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

○職員と情報共有し、職員のワークライフバランスに配慮にする事業者

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

○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

○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組む事業者

○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

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

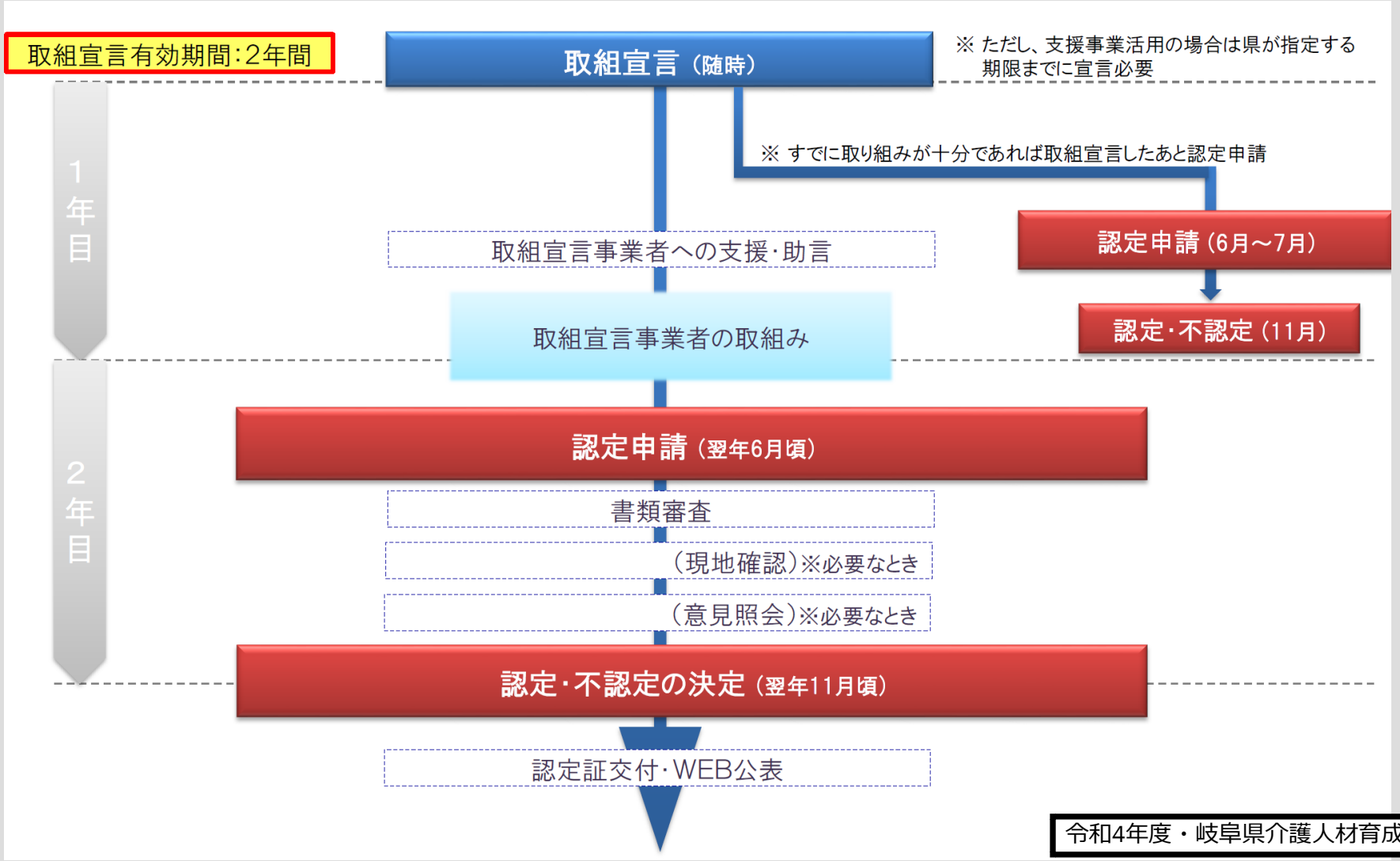
○中長期的なビジョンを持ち、介護業界全体の発展に向けた取組みや発信を行う事業者

○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、職員のキャリアアップや能力開発に取り組む事業者

○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

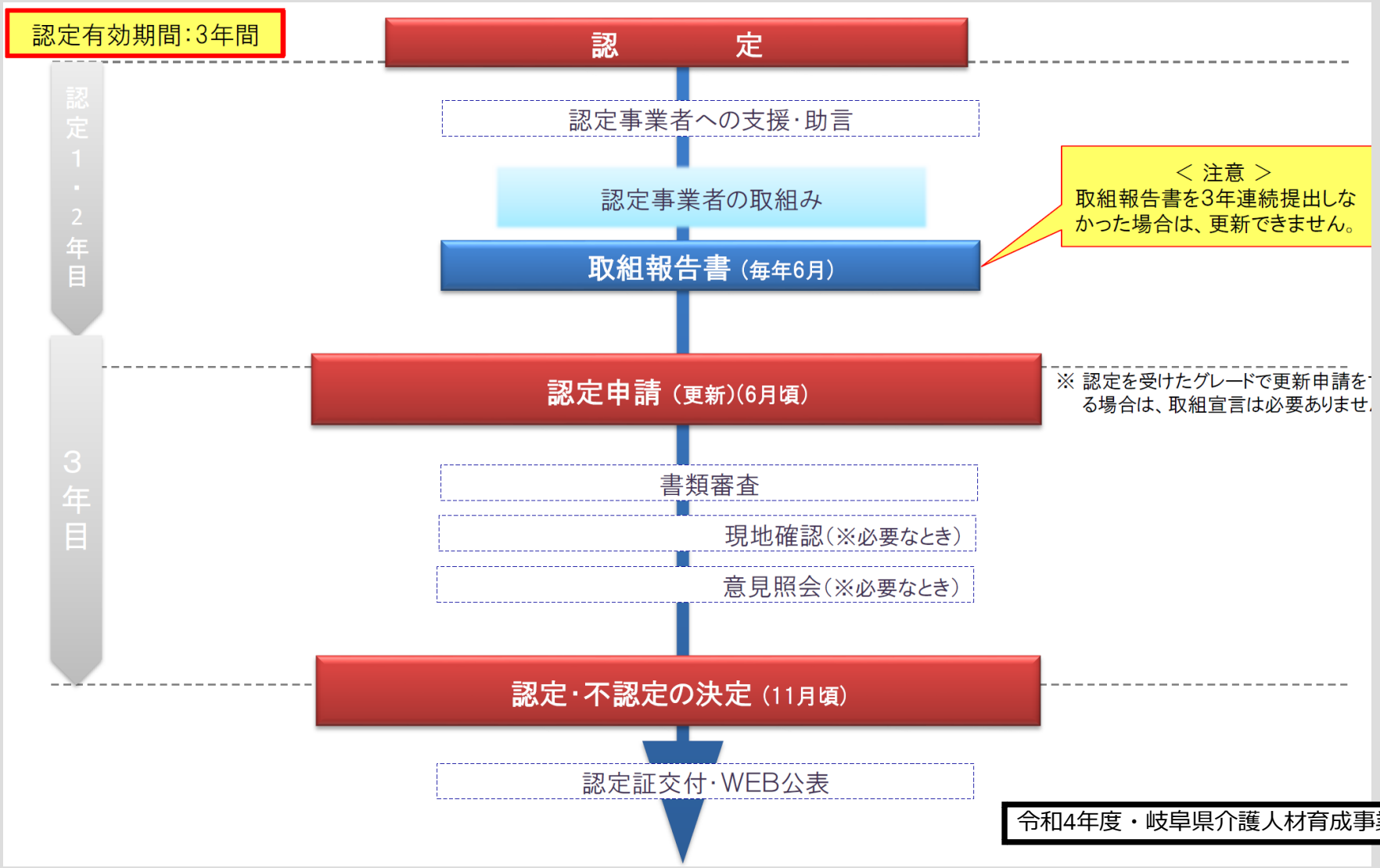
令和4年度・岐阜県介護人材育成事業者認定制度資料より引用

制度概要



令和4年度・岐阜県介護人材育成事業者認定制度資料より引用

制度概要



令和4年度・岐阜県介護人材育成事業者認定制度資料より引用

認定基準について

認定基準について

重要なお知らせ

知事会見（G-クレジット認証証等交付式 等）

能登半島地震 支援の状況

岐阜県介護人材育成事業者認定制度

記事ID：0014887　2024年5月1日更新　高齢福祉課　印刷ページ表示　大きな文字で印刷ページ表示

岐阜県介護人材育成事業者〈ぎふ・いきいき介護事業者〉認定制度

事業概要

岐阜県では、介護人材の育成及び職場環境の改善に積極的に取り組む介護事業者を「ぎふ・いきいき介護事業者」とし
し、介護事業者の介護人材確保を支援する「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」（以下「認定制度」という。）を平成
しています。
この認定制度は、評価項目に係る確認基準の達成状況に応じた3つのグレードで認定を行うものであり、法人規模に関係
要綱に規定する介護保険サービス事業所を設置する事業者のすべてが参加して取り組むことができます。
また、認定に向けた取組みを行う事業者に対して、人材の育成・定着のための現地・個別相談会など様々な支援を行う
ふ・いきいき介護事業者（認定事業者）を県が積極的にPRします。

認定の要件及び評価基準について

認定の要件及び評価基準は以下のとおりです。

- 岐阜県介護人材育成事業者認定制度実施要綱・別表第1 [PDFファイル／187KB]　別表第2 [PDFファイル／146KB]
- 評価項目確認基準の観点について [PDFファイル／263KB]
- 定量的指標の算出方法について [PDFファイル／667KB]（令和6年度申請適用数値）

岐阜県ホームページ内
「評価項目確認基準の観点について 」
PDFファイルを
ダウンロードして確認する。

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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	○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 ○新人職員へも配慮した、職員の人材育成と評価に取組む事業者 ○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
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	○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 ○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組む事業者 ○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
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	○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 ○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 ○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

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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
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
   ・「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
   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

   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
   - ・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
   - ・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・対応　(4)外
   - (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なとき。

取組宣言忘れ、
有効期間（2年間）超過に注意
※目標とするグレードを取得し、更に上位のグレードを申請する場合は再度上位のグレードを目標とした申請を行う必要有

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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 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	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組んでいることが必要です。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。	【明確化】 ・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 【実現に向けた取組み】 ・法人理念実現のために取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			
	3	情報発信の充実に向けた取組み	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ことが必要です。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。	【ホームページの開設】 ・事業者のホームページを開設している 【情報発信の取組み】 ・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			

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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	人材育成に向けた評価制度を有している ※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	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。	【職員面談の実施】 ・管理者等が職員と面談し、助言等を実施している ・職員面談結果に応じた育成方針の検討を行っている 【評価・育成】 ・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
	6	計画的な人材育成への取組み	新人職員への指導を計画的に実施している ※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	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。	・プリセプター制度等を導入し、新人育成を行っている ・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 ・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
	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を支援する取組みをしている ※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	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。	・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 ・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 ・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

法人内介護事業所すべてで処遇改善加算Ⅰを取得している場合は免除（処遇改善加算計画書の提出）

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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 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	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。	【情報共有】 ・事業者の方針、課題や取組み等を、全職員に周知している 【積極的な周知】 ・文書や冊子を職員へ配布している ・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 ・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 ・事業者内グループウェアに掲載している など
	9	ワークライフバランスの充実に向けた取組み	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 ※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	【有給休暇取得促進・時間外勤務削減】 ・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 ・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 【育児・介護の支援】 ・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 ・育児・介護休暇制度、短時間勤務を導入している ・岐阜県子育て支援企業の登録企業である
	10	健康づくりと福利厚生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は免除

※岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業（旧・岐阜県子育て支援企業）登録ではない

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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組んでいるかについて確認を行います。	・地域の方々との共同イベントを開催している ・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 ・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 ・地域の方々に対しホール等の貸出しを行っている ・非常災害時に地域と連携する体制づくりをしている など
	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。	【職員の働く様子に関する情報発信】 ・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 ・新規職員の様子の発信を行っている 【職員の業務・処遇に関する情報発信】 ・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 ・職場での各職種の具体的な職務や職責を紹介している ・職員の有給休暇取得率を公表している など
	4	第三者評価への取組み			

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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

Ｇ３では処遇改善加算Ⅰを取得していれば免除となっているが、
Ｇ２においては免除となっていない点に注意

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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くためには、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。	・現場職員からの意見を聞く場を設けている ・職員から意見・アイデアカードを提出する仕組みがある ・職員の相談窓口を設置している ・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 など
	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、育児や介護をしてい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、具体的な支援に取組んでいるかについて確認します。	・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 ・事業所内保育所を整備し、職員が利用している ・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 など
	10	健康づくりと福利厚生の充実に向けた取組み	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 握やその後のフォローを行っているか、職 足して働き続けるために、職員旅行やイ ラブ活動の助成など福利厚生制度を充実 るかについて確認します。	【積極的な健康づくり】 ・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 ・職員の感染症予防のために、感染症対策 など

Ｇ２以上は「定量的指標」が追加

	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2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		

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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も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。	・中長期的なビジョンを含めた事業計画を策定している ・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
	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。	・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 ・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 ・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 ・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
	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	信頼される運営を続けていくためには、客観的な第三者からの評価を受けていくことも必要となります。 事業者としてのサービスの提供体制や提供状況を客観的に評価する福祉サービス第三者評価受審等をしているかについて確認します。 ・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。 ・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。 ・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 内容に基づき認定審査会で	・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。） ・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

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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。	・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 ・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
	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。	・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 ・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） など

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

認定基準について

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。	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。 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。	・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る ・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 ・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 ・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
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	職員のワークライフバランスの充実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。	・岐阜県子育て支援エクセレント企業に認定されている ・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
	10	健康づくりと福利厚生の充実に向けた取組み			

	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		

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

定量的指標について

定量的指標の算出方法について

【定量的指標の考え方について】

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

離職率＝離職者数／常用労働者数

※対象となる労働者は、常用労働者（パートタイムを含む。）とする。

※ただし、定年退職者、同一企業内での転出入者、産休・育児休暇取得中の者を除く。

※令和６年度申請の場合は、令和３～５年の平均値を算出すること。

※各年の離職率は、以下の式により算出すること。なお小数第二位を四捨五入し、小数第一位までの表記とすること。

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

＜各年の離職率＞

$$\text{令和３年の離職率} = \frac{\text{令和２年10月１日から令和３年９月30日までの離職者数}}{\text{令和２年９月30日の在職者数}} \times 100$$

$$\text{令和４年の離職率} = \frac{\text{令和３年10月１日から令和４年９月30日までの離職者数}}{\text{令和３年９月30日の在職者数}} \times 100$$

$$\text{令和５年の離職率} = \frac{\text{令和４年10月１日から令和５年９月30日までの離職者数}}{\text{令和４年９月30日の在職者数}} \times 100$$

＜３か年の平均値＞

（令和３年の離職率＋令和４年の離職率＋令和５年の離職率）÷３

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

【令和６年度　新規・更新申請に適用される基準値】

岐阜県平均値　１２．６％

（公益財団法人　介護労働安定センター　「介護労働実態調査」より）

前年度（１２．７％）と比べて微減

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

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

有給休暇取得率＝取得日数／付与日数計（付与日数には繰越日数を除く）

※対象となる全従業員の有給休暇取得率の平均値を算出すること。なお小数第二位を四捨五入し、小数第一位までの表記とすること。

※繰越等の関係により、当該年の付与日数を超えて有給休暇を取得している職員がいる場合は、その職員の取得日数は当該年の付与日数とすること。

※各種休暇(育児休暇、病気休暇等)取得や退職等により、対象となる期間のうち実質全期間勤務しなかった従業員については、平均値算出の対象から外すことができる。

赤線部分は本年度追加事項。

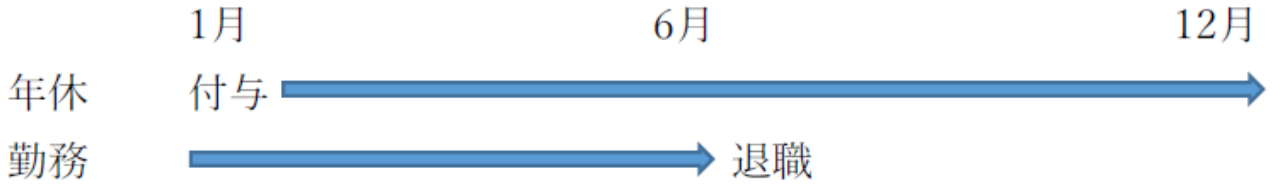
岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

＜参考：付与日１月の場合（例）＞

例１）実質全期間勤務した場合　→　対象

例２）6月に退職した場合　→　対象外とすることができる



例３）8月に育休復帰した場合　→　対象外とすることができる

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

※申請年の前年１月以降の任意の 12 ヶ月間の実績から算出すること。

※付与日が従業員ごとに異なっている場合には、対象従業員各々の直近一年間の取得状況を計算すること。

※特別休暇は除く。

※時間単位で取得した場合は、合計時間数を日換算すること。

【令和６年度　新規・更新申請に適用される基準値】

岐阜県平均値　５３．１％

（公益財団法人　介護労働安定センター　「介護労働実態調査」より）

前年度（５３．２％）と比べて微減

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

③資格（介護福祉士）保有率が全国平均値を上回っている

資格保有率＝介護福祉士数／介護職員数

※対象となる職種：介護職員

※申請時点の人数とすること。

※任意の３事業所を選出し、各事業所単位で割合を算出すること。なお小数第二位を四捨五入し、小数第一位までの表記とすること。

【令和６年度　新規・更新申請に適用される基準値】

サービス種別	介護福祉士保有率（%）
訪問介護	46.6
訪問入浴介護	43.5
通所介護	49.3
通所リハビリテーション	65.3
短期入所生活介護	56.9
特定施設入居者生活介護	57.3
地域密着型通所介護	38.6
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	59.3
認知症対応型通所介護	49.4

サービス種別	介護福祉士保有率（%）
小規模多機能型居宅介護	52.3
看護小規模多機能型居宅介護	55.6
認知症対応型共同生活介護	48.9
地域密着型特定施設入居者生活介護	60.3
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	63.9
介護老人福祉施設	69.4
介護老人保健施設	75.4
介護医療院（介護療養型医療施設）	57.6

（公益財団法人　介護労働安定センター

一部のサービス種別を除き、全体的に保有率は上昇

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

定量的指標について

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

対象となる従業員の月平均所定外労働時間　≦　４５時間

対象となる従業員の年間所定外労働時間　≦　３６０時間

※申請年の前年１月以降の任意の 12 ヶ月間の実績から算出すること。

※中途入職、退職者等は、在職月数で除して平均時間を算出すること。

※対象となる労働者は、常用労働者（パートタイムを含む。）とする。

＜参考：1月から12月で算出した場合（例）＞

従業員1（4月入職）、従業員2、従業員3（6月退職）の3人の事業者の場合

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	**合計**	勤務月数	**月平均**
従業員1				20	20	10	10	10	5	5	5	5	**90**	9	**10**
従業員2	30	30	30	40	30	30	30	40	40	40	40	40	**420**	12	**35**
従業員3	20	20	20	0	0	0							**60**	6	**10**

全員が、月平均所定外労働時間が45時間以下であるものの、従業員2の年間所定外労働時間が360時間を超えているため、未達となる。

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を
進めるにあたって

取組・申請を進めるにあたって

～取組・申請における考え方～

- 定量的指標への対応については今すぐ取り掛かるべき
- 根拠となる資料を準備しておく
- 全社一丸となった取り組みを進めていく

取組・申請を進めるにあたって

～整備していく書類（一例）～

「評価項目確認調書」内に、各グレードに応じた具体的な確認書類が記載されているため、求められる書類を確認しておく。

- 法人理念が記載されている掲示物や理念カードの写真
- ホームページを印刷したもの（理念や施設内の様子がわかる写真が掲載されているもの）
- 職員との面談シート・評価を実施した記録等
- 新人職員を指導した記録簿等
- 処遇改善加算計画書及びキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲを満たすための根拠書類（キャリアパス表・教育計画・規程等）
- 施設内回覧板・掲示板・グループウェアの写真又は画面を印刷したもの
- ノー残業デーの実施周知文書・一般事業主行動計画書の写し・岐阜県ワークライフバランス推進企業登録証の写し等

など

「実際にやっている」ことが解る書類である必要がある。
フォームを印刷するだけでなく、理念が施設内に掲示されている写真や、実際に職員を指導した記録簿などを用意すると良い（**個人情報の取扱いには留意する**）

取組・申請を進めるにあたって

～定量的指標、参考情報の算出～

○新規認定申請関係

1. 岐阜県介護人材育成事業者認定申請書 [Wordファイル／15KB]
2. 別紙1「認定申請事業者基本情報調査票」 [Wordファイル／61KB]
3. 別紙2「認定項目確認調書」 [Excelファイル／97KB]
4. 別紙3「認定制度参考情報調書」 [Excelファイル／66KB]

○更新認定申請関係

1. 岐阜県介護人材育成事業者認定有効期間更新申請書 [Wordファイル／30KB]
2. 【奇数回用】別紙1「更新認定申請事業者基本情報調査票」、別紙2「評価項目確認調書」及び「認定制度参考情報調書」 [Excelファイル／144KB]
3. 【偶数回用】別紙1「更新認定申請事業者基本情報調査票」、別紙2「評価項目確認調書」及び「認定制度参考情報調書」 [Excelファイル／121KB]

○定量的指標関係（グレード1・2、新規認定・更新認定共通）

1. 定量的指標計算表 [Excelファイル／27KB]
2. (2)有給休暇取得率計算表 [Excelファイル／20KB]
3. (4)所定外労働時間計算表 [Excelファイル／30KB]

○参考情報調書関係（グレード3、新規認定・更新認定共通）

1. 参考情報調書計算表 [Excelファイル／45KB]

○取組報告関係

1. 岐阜県介護人材育成事業者取組報告書(様式第5号) [Wordファイル／30KB]
2. 岐阜県介護人材育成事業者取組報告書(取組内容報告) [Wordファイル／42KB]
3. 岐阜県介護人材育成事業者取組内容確認表 [Excelファイル／56KB]
4. 岐阜県介護人材育成事業者参考指標報告書 [Excelファイル／66KB]

○届出事項の変更、認定廃止関係

<所在地、名称、その他県へ提供した認定事業者に関する情報に変更が生じた場合>
変更が生じた日から30日以内に様式第6号により届け出してください。

1. 岐阜県介護人材育成事業者認定変更届出書（様式第6号） [Wordファイル／13KB]

<認定辞退、欠格要件に該当、解散または消滅、全認定対象サービスを廃止または休止した場合>
速やかに様式第7号により届け出してください。

1. 岐阜県介護人材育成事業者認定廃止等届出書（様式第7号） [Wordファイル／13KB]

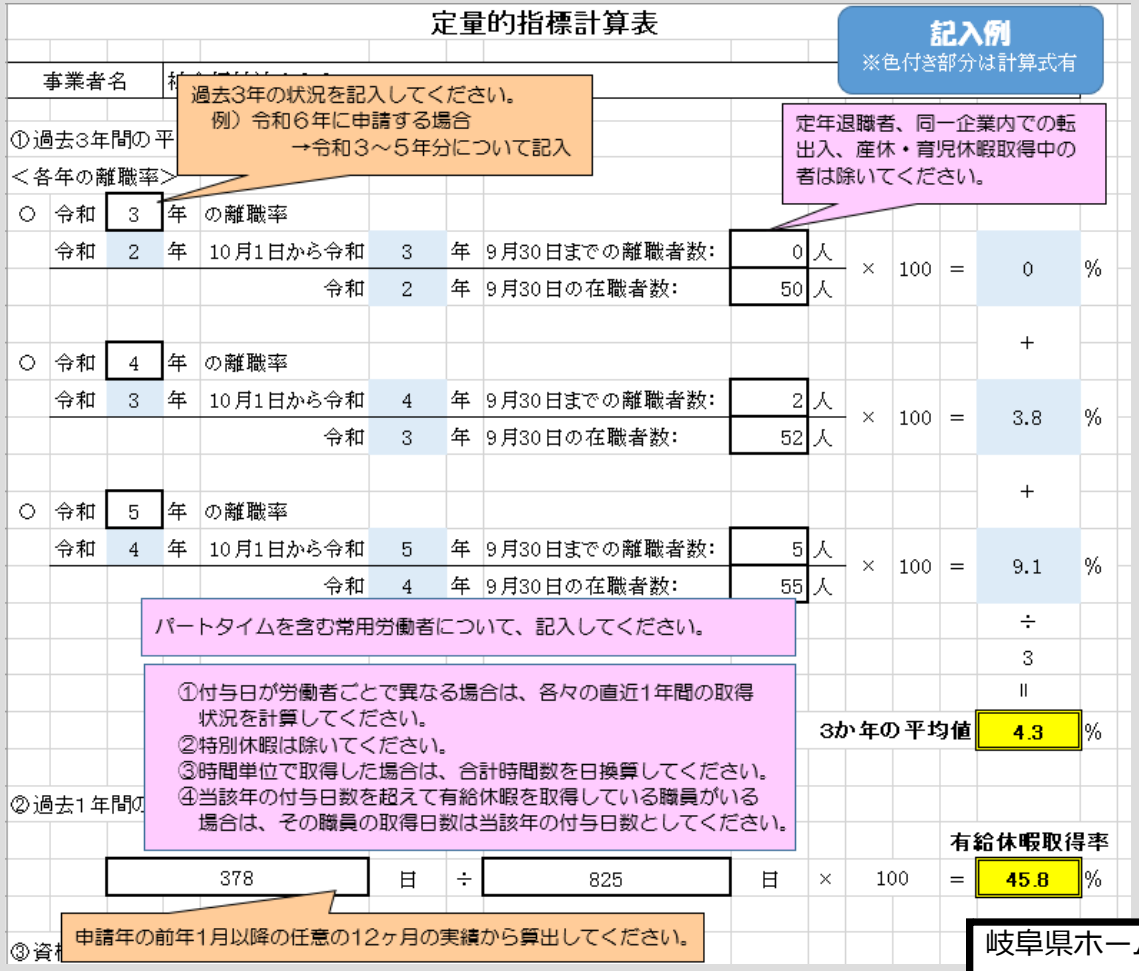
○参考

定量指標、参考情報にかかる計算は
岐阜県ホームページ内に
計算ファイルがあるのでダウンロード
して入力、書類を作成する

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～定量的指標の算出（G2,G1認定申請時）～



定量的指標計算表

記入例
※色付き部分は計算式有

事業者名

過去3年の状況を記入してください。
例）令和６年に申請する場合
→令和３～５年分について記入

定年退職者、同一企業内での転出入、産休・育児休暇取得中の者は除いてください。

①過去3年間の平

＜各年の離職率＞

○	令和	3	年	の離職率								
	令和	2	年	10月1日から令和	3	年	9月30日までの離職者数:	0 人	×	100	=	0 %
					令和	2	年 9月30日の在職者数:	50 人				
												+
○	令和	4	年	の離職率								
	令和	3	年	10月1日から令和	4	年	9月30日までの離職者数:	2 人	×	100	=	3.8 %
					令和	3	年 9月30日の在職者数:	52 人				
												+
○	令和	5	年	の離職率								
	令和	4	年	10月1日から令和	5	年	9月30日までの離職者数:	5 人	×	100	=	9.1 %
					令和	4	年 9月30日の在職者数:	55 人				
												÷
												3
												‖
											3か年の平均値	4.3 %

パートタイムを含む常用労働者について、記入してください。

①付与日が労働者ごとで異なる場合は、各々の直近1年間の取得状況を計算してください。
②特別休暇は除いてください。
③時間単位で取得した場合は、合計時間数を日換算してください。
④当該年の付与日数を超えて有給休暇を取得している職員がいる場合は、その職員の取得日数は当該年の付与日数としてください。

②過去1年間の

有給休暇取得率

378 日 ÷ 825 日 × 100 = 45.8 %

申請年の前年1月以降の任意の12ヶ月の実績から算出してください。

③資

岐阜県ホームページにて「計算表」が公開されているため、ダウンロードして作成する。

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～年次有給休暇・月平均所定外労働時間の集計（例）～

②有給休暇取得率計算表

事業者名	

取得日数			付与日数					有給休暇取得率
0	日	÷	10	日	×	100	=	0

職員	有給休暇取得状況														
	付与日数	取得日数													
		1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目	7ヶ月目	8ヶ月目	9ヶ月目	10ヶ月目	11ヶ月目	12ヶ月目	合計	調整後
従業員1	10													0	0
従業員2															
従業員3															
従業員4															
従業員5															
従業員6															

「年次有給休暇」「月平均所定外労働時間」については集計表もあるため、
集計表を活用して正確な算出を行う

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～年次有給休暇・月平均所定外労働時間の集計（例）～

④所定外労働時間計算表

事業者名												
報告対象期間	令和		年		月	～	令和		年		月	まで

月平均所定外労働時間が45時間以上の従業員数		人	所定外労働時間が基準を超えている従業員数	人
年間所定外労働時間が360時間以上の従業員数		人		

職員	所定外労働勤務状況															基準超え従業員		備考
	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目	7ヶ月目	8ヶ月目	9ヶ月目	10ヶ月目	11ヶ月目	12ヶ月目	合計	勤務月数	月平均	月平均	年間	
従業員1																		
従業員2																		
従業員3																		
従業員4																		
従業員5																		
従業員6																		
従業員7																		

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～参考情報の算出（G3認定申請時）～

参考情報調書計算表

記入例
※色付き部分は計算式有

事業者名　社会福祉法人〇〇

法人名を記入してください（法人単位で作成してください。）

雇用形態の変更、同一企業内での転入者は除いてください。

定年退職者、同一企業内での転出者、産休・育児休暇取得中の者は除いてください。

事業所名	正職者数（前前々年度末時点）	採用者数	うち正職員数	うち新卒者数	離職者数	うち正職員数	正職者数（前々年度末時点）	採用者数	うち正職員数	うち新卒者数	離職者数	うち正職員数
								前年度				
特別養護老人ホーム〇〇	30	5	2	1	2	2	33	5	1	1	4	2
訪問介護ステーション〇〇	5	0	0	0	0	0	5	2	0	0	1	0
ショートステイ★★★	12	1	0	0	1	0	12	3	1	1	1	1
合計	47	6	2	1	3	2	50					
		A	B	C	D	E		F	G	H	I	J

令和6年度に申請する場合、以下の期間について記入して
前々年度：令和4年4月1日～令和5年3月31日
前前々年度末時点：令和4年3月31日時点
前年度：令和5年4月1日～令和6年3月31日
前々年度末時点：令和5年3月31日時点

パートタイムを含む常用労働者について、記入してくださ

G3の認定に際しては定量的指標は求められないが、「参考情報調書計算表」の提出が必要であるため、G2、G1申請の定量的指標とは別に情報の集計が必要

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～参考情報の算出（G3認定申請時）～

2　離職率

○前々年度の離職率

前々年度の離職者数	3	人	×	100	=	6.4 % K
前前々年度末の在職者数	47	人				

１職員数等から自動転記・計算されます。

○前年度の離職率

前年度の離職者数	6	人	×	100	=	12.0 % L
前々年度末の在職者数	50	人				

3　年次休暇取得率

○前々年度の年次休暇取得率

54.0 % M

○前年度の

51.0 % N

①対象年度の前年度１月以降の任意の12ヶ月間の実績から算出してください。
ただし、付与日が6月から12月の場合は、参考情報調書の提出期限の都合上、翌年度分として計上してください。付与日が労働者ごとで異なる場合は、各々の状況を反映してください。
②特別休暇、繰越日数は除いてください。
③時間単位で取得した場合は、合計時間数を日換算してください。

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～参考情報の算出（G3認定申請時）～

4　介護福祉士数

事業所名	介護福祉士数	うち正職員数
特別養護老人ホーム〇〇	25	20
訪問介護ステーション〇〇	5	4
ショートステイ★★★	10	8
合計	40	32

作成時点の人数を記入してください。

O　P

Ⓐ等アルファベット項目の数値を参考情報調書に転記してください。

5　処遇改善加算適用事業所数

事業所名	処遇改善加算	うち
特別養護老人ホーム〇〇	Ⅰ	Ⅰ
訪問介護ステーション〇〇	Ⅱ	
ショートステイ★★★	Ⅰ	

選択肢から選んでください。

Q

	処遇改善加算	
Ⅰ	2	事業所
Ⅱ	1	事業所
Ⅲ	0	事業所
Ⅳ	0	事業所
Ⅴ	0	事業所

R

	特定加算	
Ⅰ	1	事業所
Ⅱ	0	事業所

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組・申請を進めるにあたって

～参考情報の算出（G3認定申請時）～

３　年次休暇取得率計算表

事業者名		前々年度分

取得日数			付与日数					年次休暇取得率
	日	÷		日	×	100	＝	

職員	有給休暇取得状況														
	付与日数	取得日数													
		1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目	7ヶ月目	8ヶ月目	9月	10ヶ月目	11ヶ月目	12ヶ月目	合計	調整後
従業員1															
従業員2															
従業員3															
従業員4															
従業員5															

前年度、前々年度の年次有給休暇取得率の計算が必要

岐阜県ホームページ「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」内資料より引用
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

取組の際の留意点

留意点

- 定量的指標について、各諸法令違反とならないように注意する
- 処遇改善加算の計画と実態が一致しているかについても要確認
  ・・・特にキャリアパス各要件に沿った根拠資料が整っているかについても要確認
- 他の認定制度との定量的指標の違いに注意する

留意点

～定量的指標について、各諸法令違反とならないよう注意する～

【令和５年度　新規・更新申請に適用される基準値】

岐阜県平均値　５３．２％

（公益財団法人　介護労働安定センター　「介護労働実態調査」より）

年次有給休暇の取得率についての基準値であるが、
大前提として「年5日の年次有給休暇の取得義務化（労働基準法第39条第7項）」への対応や「年次有給休暇管理簿の調製（労働基準法施行規則第24条の7）」が実施されていなければならない。（働き方改革関連法による実施義務）

また、取得義務化の対象となっていない者（10日以上の年次有給休暇が付与されない労働者）が平均値を引き下げることの無いよう、留意する必要がある。

留意点

～定量的指標について、各諸法令違反とならないよう注意する～

年次有給休暇管理簿の例

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日									
	取得日数	18日 ← 日数									
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)							
		2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		

（補足）基準日が２つ存在する場合（P9参照）には、基準日を２つ記載する必要があります。

（補足）基準日から１年以内の期間における年休取得日数（基準日が２つ存在する場合（P9参照）には１つ目の基準日から２つ目の基準日の１年後までの期間における年休取得日数）を記載する必要があります。

時季（年次有給休暇を取得した日付）

厚生労働省ホームページ「「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について」
サイト内リーフレット「年５日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」より抜粋
https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf

留意点

～定量的指標について、各諸法令違反とならないよう注意する～

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

「平均45時間を超える」状況でなければ（単月で45時間を超えていたとしても）認定基準上はクリアできるが、**36協定（時間外・休日労働に関する労使協定）違反とならないように注意が必要**（労働基準法上は１か月でも超過していれば違反）。
特に**「1年単位の変形労働時間制」を採用している場合、年間の時間外労働時間は「320時間」が限度となる**ため要注意。

また、認定基準上は「所定外労働時間」となっており、36協定等で問われる「法定外労働時間」ではないため、**1日8時間に満たない労働を行っている職員の時間外労働には要注意。**

留意点

～定量的指標について、各諸法令違反とならないよう注意する～

時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）届の例

（電話番号：○○○○－○○－○○○○）

延長することができる時間数

		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（1日）（任意）	1日 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 法定労働時間を超える時間数	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）
										起算日（年月日）	令和○年○月○日
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	介護・送迎・事務業務の集中又は延長	介護	○人	○時間	５時間		４５時間		３６０時間	
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	介護・送迎・事務業務の集中又は延長	介護	○人	○時間	５時間		４２時間		３２０時間	

原則時の限度時間と、１年単位の変形労働時間制採用時の限度時間との違いに注意。

また、本限度時間は「月平均」ではないため、１月でも超過すると違反となる。

特定の職員に業務が集中している等、やむを得ない事情がある場合は

「特別条項」の採用を検討する（ただし根本的な解決策ではない）。

留意点

～定量的指標について、各諸法令違反とならないよう注意する～

特別条項の例

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意）延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1日（任意）延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。）限度時間を超えて労働させることができる回数（6回以内に限る。）	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）起算日（年月日） 令和○年○月○日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
大規模なクレーム対応、利用者受入増、退職者発生により限度時間を超えて労働をしなければならないとき	介護	○名	5時間		6回	60時間		25%	630時間		25%

限度時間を超えて労働させる場合における手続	当該職員に対する事前通知	
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）③・⑥	（具体的内容） ③ 退勤後11時間以上の休息時間を確保した勤務間インターバル制度の実施 ⑥ 年次有給休暇の連続取得を促進するための面談実施

特別条項を締結しても無制限に実施できるわけではない。

「限度時間超は１年につき6回（6月）まで」「限度時間を超えて労働させる場合における手続」「健康及び福祉を確保するための措置」は特に意識して遵守する必要がある。

留意点

～処遇改善加算の計画と実態が一致しているかについて～

処遇改善加算におけるキャリアパス要件Ⅰ（いわゆる任用等要件）の例

職位	職務内容	任用要件		賃金等級
		年数	資格・経験等	
介護士長	施設内運営 〇〇〇･･･ 〇〇〇･･･	入職〇年以上	管理者研修受講 主任評価Ａ以上 〇〇〇・・・	5等級
介護主任	ユニットリーダー管理 施設内管理業務 〇〇〇･･･	入職〇年以上	介護福祉士 ＵＬ評価Ａ以上 〇〇〇・・・	4等級
ユニット リーダー	ユニット管理 〇〇〇･･･	入職〇年以上	UL研修受講 一般評価Ａ以上 〇〇〇・・・	3等級
一般職員	介護業務 〇〇〇･･･	入職〇年以上	初任者研修 新人評価Ａ以上	2等級
新入職員	新人介護業務	入職〇年以上		1等級

キャリアパス表の整備

人事評価制度の整備

賃金規程の等級との連動
（又は支給賃金幅の明示）

評価時面談等、制度の

実運用に係る記録の確保（G3の要件）

職員への周知
（周知文書等）

など

留意点

～処遇改善加算の計画と実態が一致しているかについて～

処遇改善加算におけるキャリアパス要件Ⅱ（研修等の機会）の例

	新入職員	一般職員	ﾕﾆｯﾄﾘｰﾀﾞｰ	主任	士長
4月					
5月	基本研修	UL研修	実務者研修		
6月	身体拘束	身体拘束	身体拘束	労務管理研修	施設運営
7月	ﾏﾅｰ研修				
8月	認知症ｹｱ	認知症ｹｱ	認知症ｹｱ	ﾘｽｸﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ	ﾊﾗｽﾒﾝﾄ
9月	接遇研修		ﾊﾗｽﾒﾝﾄ	ﾊﾗｽﾒﾝﾄ	
10月	ﾊﾗｽﾒﾝﾄ	ﾊﾗｽﾒﾝﾄ		ﾄﾗﾌﾞﾙ対応	
11月	実践研修				
12月	**能力評価**	**能力評価**	**能力評価**	**能力評価**	**能力評価**

研修計画の策定・実施

キャリアパス規程の整備

実施した証拠の確保
（研修実施時の写真等）

など

※諸事情より実施できない場合は中止案内等を配布する等、実施できなかった場合の理由を説明できるようにする

留意点

～処遇改善加算の計画と実態が一致しているかについて～

処遇改善加算におけるキャリアパス要件Ⅱ（研修等の機会）の例

資格取得目標	実務研修修了者〇〇名	介護福祉士合格者〇〇名
取得支援	実務経験が３年以上の介護職員に対し、実務者研修の受講費用として、〇〇万円を支給	法人内で資格取得のための研修会を実施及び受験手数料負担

資格取得者の具体的な目標設定及び支援策の明示・周知
取得実績の追跡・実績把握
支援した根拠資料の確保（受講料補助・休暇付与等）
など

※特に介護福祉士については処遇改善加算（新加算）の区分Ⅰの要件として求められており、認定制度における定量的指標で定められているため、目標値として設定することが考えられる

留意点

～他の認定制度との定量的指標の違い～

《年休取得率》

①過去１年間の年次有給休暇の取得率が産業別平均値を超えているか なお、②70%以上であることが望ましい。

※年休取得率＝取得日数計／付与日数計（付与日数には繰越日数を除く）

※特別有給休暇を分母、分子に加えることも可。

※産業別平均値は別紙「産業別平均値一覧表」を参照

＜対象労働者＞

◆対象となる労働者は、期間を定めずに雇われている労働者**（パートタイム労働者を除く）**とする。

※役員であっても年休が付与されている場合は計算対象とすること。

※中途採用者など、調査対象期間内に年休が付与されていない者は、計算の対象外とする。

※「パートタイム労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。

・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者

・1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者

「岐阜県ワークライフバランス推進エクセレント企業」の認定項目

※申請年の前年１月以降の任意の 12 ヶ月間の実績から算出すること。

※付与日が従業員ごとに異なっている場合には、対象従業員各々の直近一年間の取得状況を計算すること。

※特別休暇は除く。

※時間単位で取得した場合は、合計時間数を日換算すること。

【令和６年度　新規・更新申請に適用される基準値】

岐阜県平均値　５３．１％

（公益財団法人　介護労働安定センター　「介護労働実態調査」より）

「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」の認定項目

岐阜県ホームページ各サイトより引用　https://www.pref.gifu.lg.jp/page/8666.html　／　https://www.pref.gifu.lg.jp/page/14887.html

最後に

～今後の人材確保の見通しについて～

本年度における人材確保のテーマは
「ベースアップ」「労働条件・労働環境の向上」

・介護業種だけでなく、様々な業種が「ベースアップ」を求められている
・近年では人手不足とされている業種の労働環境整備の動きが目覚ましい
・労働者側も「しっかりした会社」「働きがいのある会社」を求め、自ら探していく動きがみられる

公的な認定を得ることは勿論、**各種取り組みによって事業所と、事業所で働く人材の良質化を図ることの重要性が高まってきている。**