

平成 30 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)

介護事業所の認証評価制度の普及に向けた
ガイドラインの策定に関する調査研究事業

報 告 書

平成 31 年 3 月

株式会社 日本総合研究所

介護事業所の認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定に関する調査研究事業 報告書

目次

第1章 本調査研究の概要	1
1. 調査研究の背景・目的	1
2. 調査の方法	4
(1) 検討委員会における検討	4
(2) 先行取り組み内容の調査・整理	5
(3) 都道府県向け調査の実施	5
(4) ガイドライン構成の検討	6
(5) ガイドラインのコンテンツ整備	6
(6) ガイドラインの作成	6
第2章 認証評価制度の導入・運用に関する現状把握	7
1. ヒアリング調査	7
(1) ヒアリング調査概要	7
(2) ヒアリング結果	8
2. アンケート調査	9
(1) アンケート調査概要	9
(2) 調査結果	9
第3章 調査結果の整理と考察	25
1. 調査結果からの課題整理	25
2. 調査結果を踏まえた示唆・考察	26
参考資料	29

【別冊資料1】

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度の運営にかかるガイドライン

【別冊資料2】

「介護事業所の認証評価制度」運営のポイント(ガイドライン概要版)

第1章 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

地域包括ケアシステムの構築を進めていく上での資源面での課題としては、財政的な制約に加え、人的資源の制約が大きくなっている。厚生労働省資料において、2025年には約38万人の介護人材需給ギャップが生じるとの推計が示されており、このギャップを埋めるべく各種取り組みが進められている。

人材確保のための取り組みの基本的な方向性としては、離職防止・定着促進、新規参入促進、流出後の再流入の促進が挙げられる。地域医療介護総合確保基金における介護人材確保対策事業メニューとして、これらに対応した取り組みが示されており、各都道府県において基金を活用した展開が図られている。

基金を活用したメニューの一つに、基盤整備を目的とした「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業」が位置付けられている。先駆的に取り組みを進めている京都府などでは、認証された事業所とそうではない事業所の従事者の離職率等には一定の差が生じていることが示されており、有効な施策と考えることができる。

しかし、基金による各メニューの個別の取り組み状況は都道府県によって差が見られる。各都道府県の取り組みを見ると、メニューのうち、「多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業」、「認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業」、「地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業」、「多様な人材層(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化事業」、「地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業」などは大半の都道府県で実施されている。一方で、「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業」や「介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業」、「介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業」などは限定的な取り組みに留まっている。

本調査研究の対象である「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業」は全都道府県での実施には至っていないが、厚生労働省は47都道府県での導入を期待しているところであり、より多くの地域で実施されることが望まれている。

地域によって介護人材確保に係る状況や課題は異なるものと想定でき、実施している詳細内容に相違があることは、問題があるものではないが、各メニューはある程度効果があることが示されていることを鑑みると、ベースとなる取り組みは極力、共通的に展開されるべきと考えられる。

特に、介護事業所の認証評価制度は、実際に離職防止や入職促進に一定の効果があることが示唆されており、事業所の主体的な取り組みを支援するということから重要な位置付けにあると考えられる。介護人材の確保・定着の推進は最終的には事業所による部分も大きく、事業所の取り組みをいかに促進していくかということが非常に重要なポイントになるといえる。これらを鑑みると、事業所の認証評価制度は介護人材確保の重要な施策の一つであると判断でき、より広範な地域で展開されることが期待される取り組みと位置付けられる。

以上を鑑み、本調査研究では以下 4 点を課題と考え、検討を行うこととした。

○認証評価制度が広く普及していない要因把握

現在、認証評価制度は一定の効果があることが示唆されているものの、実際に実施している都道府県は限定的となっている。認証評価制度の普及のためのガイドライン策定に向けては、実施に際してボトルネックとなっている事項について把握し、ボトルネック解消に資するものとして整理することが必要である。認証評価制度の効果が不明瞭あるいは費用対効果等が十分に認識されていないこと、継続的な体制構築に十分なリソースが確保できない、そもそも人材確保にそこまでのひっ迫感がないといった要因を把握、整理することで有用なガイドラインの策定に資するものとする。

○認証評価制度の標準的なモデル検討

現在、認証評価制度に相当する取り組みを推進している都道府県においても、その内容にはある程度の差が見られる。

認証評価制度の設計・運用に向けては、制度設計(評価基準や認証プロセス等)および運営体制整備、事業者等に向けた活用促進等が必要と考えられるが、現状実施されている内容において、これらの詳細部分には異なる点がある。例えば、京都府のように、宣言事業所、認定事業所、上位認定事業所等に分けて認証を行っている場合もあり、一方で、段階を分けずに認証している場合もある。

地域の実情に応じた取り組みであり、必ずしも一律な内容となるものではないが、導入のしやすさの観点からは、標準的なモデルを踏まえ、実情に応じてアレンジを加えるといった考え方を示すことが望ましい。

○認証評価制度により目指す効果とガイドラインの位置付けの明確化

認証評価制度は人材確保一定の効果があると考えられるものの、その普及は限定的である。普及促進のためには認証評価制度によってどういった期待効果があるかについて、改めて検討・整理することが重要と考える。なお、単に人材確保に一定の効果があるのみでは、需給ギャップが小さい地域では導入のインセンティブが働かない可能性もある。事業所の認証評価を実施することは人材確保に有効であるとともに、介護の質的向上やガバナンス向上等にも影響することが想定されるものであり、それらのメリットについても整理しておくことが重要である。

○介護従事者の意向を踏まえた検討推進

現在、認証評価制度を実施している都道府県の評価の項目・基準等において、事業者や従事者視点での項目が盛り込まれているが、より有用な制度としていくためには、より事業者や従事者の意向・希望を考慮した内容を盛り込み、評価を行っていくことが有効であると考えられる。先行調査研究等の内容も考慮し、従事者の意向・希望を踏まえた評価を検討することも重要と

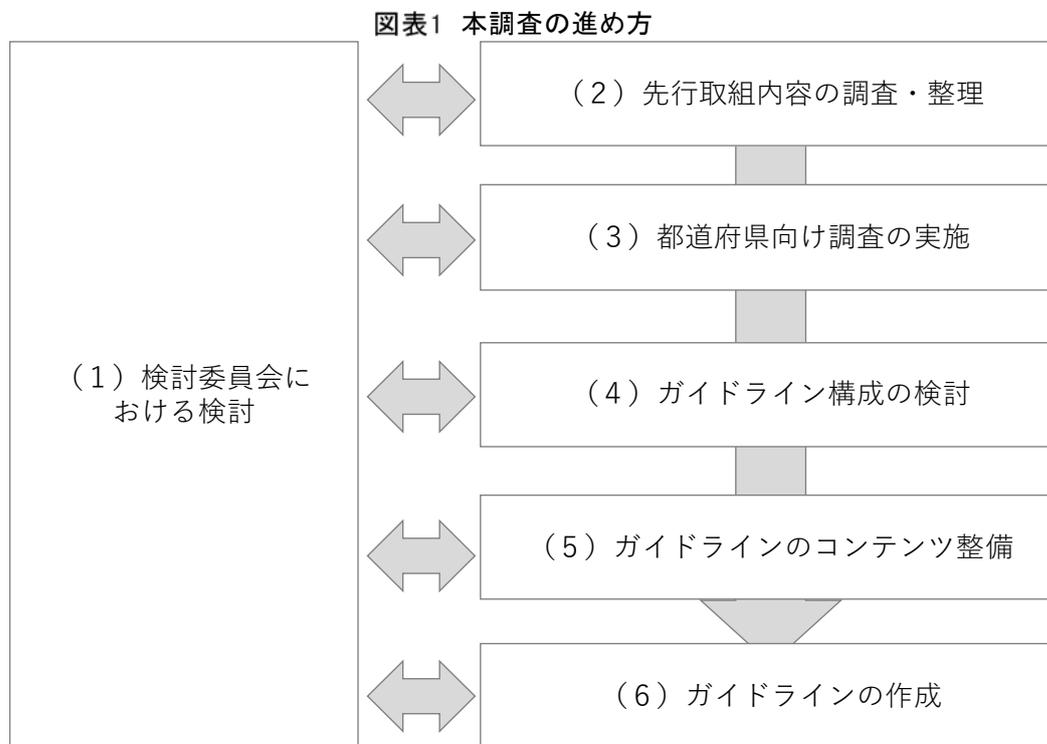
なると考える。

本調査研究では、介護事業所の認証評価制度を各都道府県が導入し、効果的な運用ができるようにするための参考資料として、都道府県担当者向けのガイドラインを整備することを目的とした。

導入に向けた方法・手法の整理だけではなく、導入することによる期待効果を明確にし、導入の動機づけに資する内容とすること、導入後に成果を導くためのポイントや考え方等についても整理した内容とすることが必要である。これらの必要な情報・データを盛り込むことで有用なガイドラインとすることを企図し、調査研究を推進した。

2. 調査の方法

前述の目的を踏まえ、本調査研究は以下の内容にて検討・整理を進めた。



(1) 検討委員会における検討

本調査研究を進めるにあたり、各種検討等を円滑かつ効果的なものとするために、介護人材の確保等に関する有識者、実務者、事業者団体等で構成した検討委員会を設置し、各種検討を実施した。検討委員会は全3回の実施とした。

図表2 検討委員会での検討内容

回	実施日	検討事項
第一回	平成30年 11月6日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 認証評価に関する現状の共有と課題等に関する議論 ◇ 先行取り組みの共有 ◇ 都道府県向け調査を踏まえた課題認識 ◇ ガイドラインの構成に関する議論
第二回	平成30年 12月27日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ ガイドラインの内容に関する議論 ◇ 都道府県向け調査を踏まえた課題認識 ◇ 今後の実施事項・スケジュールの確認・議論
第三回	平成31年 2月21日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ ガイドライン案(本体、概要版)の確認 ◇ ガイドラインの今後の活用の方向性

図表3 検討委員会委員(五十音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
阿部 阿津子	青森県健康福祉部高齢福祉保険課介護人材支援グループ 総括主幹
安部 広明	京都府健康福祉部介護・地域福祉課 副課長
石本 淳也	公益社団法人日本介護福祉士会 会長
板垣 貴宏	社会福祉法人ノテ福祉会 理事執行役員東京本部長
小林 雄二郎	株式会社エイデル研究所 常務取締役
○平岡 公一	お茶の水女子大学基幹研究院人間科学系 教授
峯田 幸悦	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長

(オブザーバー)

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

厚生労働省職業安定局介護労働対策室

公益財団法人介護労働安定センター業務部雇用管理課

(2) 先行取り組み内容の調査・整理

介護事業所の認証評価制度および認証事業所の取り組みについて、先行的に展開されている都道府県での事例等を調査し、整理した。

公表情報等に基づく調査を実施、基本的な取り組み事項・推進上のポイント、取り組みの相違点等の整理を行い、合わせてベンチマークすべき都道府県を抽出した。一定の取り組みを進めている都道府県についてはヒアリング調査等の対象とした。

(3) 都道府県向け調査の実施

先行する取り組みの調査結果の整理を踏まえ、先行的に認証評価制度を実施している都道府県、および未導入の都道府県に対するヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査では導入済みの都道府県に対しては、制度導入の背景や効果、現在の進捗、課題等について確認し、未導入の都道府県に対しては未導入の要因等の確認を行った。

ヒアリング調査の実施後、より全体的な・実態を把握するためにアンケート調査を実施した。ア

ンケート調査は 47 都道府県を対象とした。

(4) ガイドライン構成の検討

都道府県向けの調査結果などから、制度を導入していない要因、背景、課題、導入後の効果を高めるための課題等を整理し、課題解消に資する内容を検討、都道府県向けのガイドラインの構成としてとりまとめた。

(5) ガイドラインのコンテンツ整備

検討したガイドラインの構成に従い、必要なコンテンツについて、公開情報調査、ヒアリング調査等から作成、整備した。

(6) ガイドラインの作成

検討した構成、整理したコンテンツから、都道府県担当者向けのガイドラインを作成した。ガイドラインは本編に加え、概要版についても作成した。

ガイドラインにおいては、都道府県担当者目線だけではなく、事業者や従事者から想定される効果等についても盛り込むこととし、より有用性を高めること等に配慮した。

第2章 認証評価制度の導入・運用に関する現状把握

本章では、認証評価制度の導入・運用に関する都道府県の現状把握の結果として、都道府県担当者向けに実施したヒアリング調査およびアンケート調査の結果を示す。

1. ヒアリング調査

(1) ヒアリング調査概要

ヒアリング調査は以下のように認証評価制度等、関連制度の担当者を対象に実施した。

図表4 ヒアリング調査実施先

	都道府県名	部署名	実施日
①	東京都	福祉保健局 生活福祉部 地域福祉課	平成30年7月26日
②	石川県	保健福祉部 長寿社会課	平成30年8月6日
③	山口県	健康福祉部 長寿社会課	平成30年8月7日
④	福岡県	保健医療介護部 高齢者地域包括ケア推進課	平成30年8月7日
⑤	京都府	健康福祉部 介護・地域福祉課 福祉人材・企画担当	平成30年8月14日
⑥	埼玉県	福祉部 高齢者福祉課 施設整備担当	平成30年8月16日
⑦	千葉県	健康福祉部 健康福祉指導課 福祉人材班	平成30年8月31日
⑧	広島県	健康福祉局 医療介護人材課	平成30年9月19日
⑨	青森県	健康福祉部 高齢福祉保険課 介護人材支援グループ	平成30年9月25日

ヒアリングにおいては主に以下の項目について聴取した。

図表5 調査項目

項目	内容
1. 認証制度開始の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認証制度開始のきっかけ
2. 認証制度の設計・検討の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認証制度の設計主体 ・ 検討の体制 ・ 庁外の関係機関との検討・調整
3. 認証制度の実施体制・運用方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業名称、予算規模・財源 ・ 制度運用の際の実施体制 ・ 申し込みから認証までの流れ ・ 認証制度・ルール等の概要 ・ 制度設計にあたり工夫した点 ・ 認証数・認証率 ・ 認証後のフォロー ・ 事業者等への周知方法
4. 効果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認証制度開始後の庁内で感じられた効果 ・ 認証制度開始後事業所に見られた効果 ・ 制度の課題・今後に向けての検討事項

(2) ヒアリング結果

ヒアリング調査で得られた主な意見は以下の通りであった。

図表6 ヒアリングでの主な意見

項目	内容
制度の効果・成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生等の求職者への浸透、PR 効果(就職フェア等での認証法人ブース訪問者の増加) ・ 就職活動時点での居住地以外への就業の増加(地域性より認証の有無を重視するケースの発生) ・ 新卒採用が困難であった事業者の新卒採用者の確保
事業者に提示するメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合同就職説明会等で認証事業所であることを明示 ・ 認証法人のみを対象としたインターンシップ事業の実施 ・ 都道府県作成の認証マーク等を活用した外部への PR ・ 都道府県が運営するウェブサイトにて、認証事業所として公表 ・ 金融機関と連携した金利優遇や補助金等の紹介
制度設計・運用上の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認証基準と加算要件の整合性を確保し、加算要件の充足を可能としている ・ 審査のハードルが高くなりすぎないような配慮 ・ 小規模法人等、独自の申請等が困難な事業者に対する個別のサポート提供
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者のメリット・インセンティブの確保 ・ 制度自体の認知 ・ 導入後の効果の測定・検証
未導入の場合の理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 費用対効果が明確ではない ・ 事業者の優劣を付けるように感じられる可能性がある ・ 制度の導入・運用に係るプロセスが多く、多くのリソースを投入することが必要となる ・ 予算・人員の制約から対応が難しい

2. アンケート調査

(1) アンケート調査概要

認証評価制度に関して都道府県の担当者向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

調査名	人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度 都道府県向けアンケート調査
調査対象	47 都道府県 介護人材担当者
調査期間	平成 30 年 9 月 28 日～平成 30 年 10 月 12 日
調査方法	47 都道府県の介護人材担当に電子メールにて配布・回収
調査目的	介護人材確保の施策の一つである地域医療介護総合確保基金のうち、「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度」の実施・検討状況、実施体制・運用方法、制度の効果や課題を把握する
回収数	47 票(回収率 100%)

(2) 調査結果

以下にアンケート調査の結果について示す。

■認証評価制度の実施状況

【Q1 認証評価制度(類似の制度(宣言制度等)を含む、以下同様)の実施状況】

47 都道府県のうち、「地域医療介護総合確保基金を活用して認証評価制度を実施している」との回答は 24 件であった。

一方、「実施していない」との回答は 17 件、「認証評価制度を実施していないが、現在、実施に向けて検討中である」との回答が 6 件となった。

図表7 【Q1】認証評価制度の実施状況

N=47

		回答数	%
a.	地域医療介護総合確保基金を活用して実施している	24	51.1%
b.	地域医療介護総合確保基金を活用していないが実施している	0	0%
c.	認証評価制度を実施していないが、現在、実施に向けて検討中である	6	12.8%
d.	実施していない	17	36.2%

■認証評価制度開始の経緯、設計・検討の進め方

※Q1 で「a.地域医療介護総合確保基金を活用して実施している」、「b. 地域医療介護総合確保基金を活用していないが実施している」と回答した場合のみ回答

【Q2 認証評価制度開始のねらい(複数回答可)】

認証評価制度を実施していると回答した 24 都道府県のうち、認証評価制度開始のねらいとして「新規就業の促進」、「新規就業者の定着」と回答した割合は 90%超と多い。

「その他」を選択した際の、具体的な内容としては、「業界の見える化や就業環境の向上等による業界全体の底上げ」、「サービスの質の向上」といった意見があげられた。

図表8 【Q2】認証評価制度開始のねらい

N=24

		回答数	%
a.	新規就業の促進	23	95.8%
b.	新規就業者の定着	22	91.7%
c.	就業者の離職防止	21	87.5%
d.	就業者の育成	16	66.7%
e.	その他	8	33.3%

【Q3 認証評価制度の設計の流れ(自由記述)】

制度設計の流れの回答をみると、概ね下記のような流れであった。

<予算確保時>

担当部署を決め、担当者レベルで検討を開始。その後、先駆的に取り組んでいる都道府県の情報を収集し、介護人材確保に関する庁内の委員会や関連事業との兼ね合いをみて、検討チームや庁外の関係者へヒアリングを実施している。

<予算確保後>

庁内だけでなく、庁外との関係機関と会議を組成、具体の実施要件等を検討している都道府県が多かった。会議は、主に学識者、社会福祉協議会、事業者団体の代表が参加している。会議内では、事業開始に向けて、実施要件の検討、特に認証基準や確認書類等の制度設計の他、事業を周知するためにリーフレット、事業者により認証を取得してもらうためのガイドラインもあわせて作成している自治体が多かった。

検討委員会にて検討するときに運用方式についても検討している都道府県もあるが、宣言方式を採用している場合は、主に「認証基準をどのように設定するか」、「人件費の確保」、「実施体制の確保」の3点が理由とされている。

<事業開始後>

関係団体で組成した会議等で決定したスキームに則り、必要に応じて、外部機関へ委託している自治体が多い。また、制度周知のためのロゴマークの作成、認証を取得した事業者の情報を公開するウェブサイトを構築している自治体が見られた。

【Q4 庁内での検討状況】

制度設計時の検討状況をみると「担当部署のみで検討した」と回答した割合が最も多い。

図表9 【Q4】庁内での検討

N=24

		回答数	%
a.	担当部署のみで検討した	16	66.7%
b.	担当部署と庁内の関係機関で検討した	7	29.2%
c.	その他	1	4.2%

【Q5 検討時の関係機関や有識者との意見交換】

関係機関や有識者との意見交換を「実施した」との回答が大半を占めている。

図表10 【Q5】検討の際に関係機関や有識者と意見交換を行ったか

N=24

		回答数	%
a.	実施した	23	95.8%
b.	実施しなかった	1	4.2%

関係機関や有識者との意見交換の実施方法(複数回答可)については、回答した23自治体すべてが「会議を実施した」と回答した。一方、「ヒアリングを実施した」との回答は1件にとどまった。

図表11 【Q5】実施内容

N=23

		回答数	%
a-1	ヒアリングを実施した	1	4.3%
a-2	会議を実施した	23	100%

【Q6 認証評価制度の運用方法】

「自治体が事業所に対して認証を与える“認証(一段階のみ)”方式」が 11 件(45.8%)、「自治体が事業所に対して取組状況にあわせて段階的に認証等を与える“認証”方式」が 4 件(16.7%)、「申請があった事業所の情報を公開する“宣言”方式」が 9 件(37.5%)であった。

図表12 【Q6】認証評価制度の運用方法

N=24

		回答数	%
a.	自治体が事業所に対して認証を与える“認証(一段階のみ)”方式	11	45.8%
b.	自治体が事業所に対して取組状況にあわせて段階的に認証等を与える“認証”方式	4	16.7%
c.	申請があった事業所の情報を公開する“宣言”方式	9	37.5%
d.	その他	0	0%

【Q7 認証評価制度の実施体制】

回答した 24 都道府県のうち、「事業者へ業務委託をしている」との回答は 16 件(66.7%)であった。その他では、「県の社会福祉協議会に委託」、「ウェブサイト構築のみ業者へ委託したが他は内部のみで実施」があげられた。

「事業者へ業務委託をしている」と回答した都道府県のうち、その委託先は、株式会社、介護労働安定センター、公益社団法人、一般社団法人、公益財団法人、NPO 法人と多様な主体があげられた。

図表13 【Q7】認証評価制度の実施体制

N=24

		回答数	%
a.	事業者へ業務を委託している	16	66.7%
b.	自治体のみで実施している	5	20.8%
c.	その他	3	12.5%

【Q8 開始年度】

認証評価制度の開始年度をみると、最も早いものが 2013 年度であり、2015 年度からは各年度で一定数の都道府県が事業に着手している。

図表14 【Q8】認証評価制度の開始年度

N=24

	回答数	%
2013 年度	1	4.2%
2014 年度	0	0%
2015 年度	4	16.7%
2016 年度	5	20.8%
2017 年度	7	29.2%
2018 年度	7	29.2%

【Q9 平成 30 年度の認証評価に係る事業の予算規模(複数回答可)】

認証評価制度を実施している都道府県の平成 30 年の予算規模は以下の通りであり、予算額が大きい(2,000 万円～4,999 万円／5,000 万円～)6 都道府県のうち、5 都道府県は認証形式(一段階のみの認証方式もしくは段階的な認証方式)であった。

図表15 【Q9】認証評価制度予算の確保

N=24

	回答数	%
～99 万円	2	8.3%
100～499 万円	5	20.8%
500 万円～999 万円	7	29.2%
1,000 万円～1,999 万円	4	16.7%
2,000 万円～4,999 万円	5	20.8%
5,000 万円～	1	4.2%

認証評価に係る事業の予算は、回答した 24 都道府県すべてにおいて「地域医療介護総合確保基金」で確保している。

図表16 【Q9】認証評価制度予算の確保

N=24

		回答数	%
a.	地域医療介護総合確保基金	24	100%
b.	自治体の独自予算	1	4.2%
c.	a, b 以外のその他	1	4.2%

事業費の内訳については、金額の大きい費目上位3つを回答してもらった。第1位は外部委託費をあげた都道府県が最も多く8件(平均予算額約9,112万円)であった。第2位は報償費が多く、4件(平均予算額約994万円)、第3位は旅費で3件(平均予算額約396万円)だった。

【Q10 対象事業者(複数回答可)】

すべての都道府県で、介護分野においては在宅、通所、施設に関わらずすべてを対象としている。一方、保育分野、障害分野も対象としている都道府県はそれぞれ5件(20.8%)であった。

図表17 【Q10】認証評価制度対象分野

N=24

		回答数	%
a.	(介護分野)在宅	24	100%
b.	(介護分野)通所	24	100%
c.	(介護分野)施設	24	100%
d.	保育分野	5	20.8%
e.	障害分野	5	20.8%
f.	その他	3	12.5%

【Q11 申込みから認証までの流れ(自由記述)】

認証制度にて事業を実施している場合、大半の都道府県で、事業者の申し込みから書類提出、審査(書類、現地の2回)、認証という大枠は共通している。

審査にあたっては、都道府県のみで実施している場合、委託している場合(委託先は民間企業、社会労務士、介護関連の団体等)、両者で実施後に都道府県内で外部有識者を含めた委員会を設置し審査している場合がみられた。書類提出と審査の間に個別セミナーや相談会を開催している都道府県もみられる。

宣言制度の場合、ほとんどの都道府県において、書類提出、事実確認(書類、現地)、宣言・公表という流れとなっている。事実確認の際に社会労務士、介護関連の団体等を活用していることがあったが、個別セミナーや相談会を開催している都道府県はなかった。

【Q12 制度設計にあたり工夫した点(自由記述)】

<補助金等の優遇>

- 県が実施する介護人材確保関係の補助金において、宣言を行っている場合に一部優遇・優先措置を設けている。

<介護保険の加算要件とのリンク>

- 認証の基準の一部を処遇改善加算要件とリンクさせている。

<他制度とのリンク>

- 認証の基準の一部を他制度とリンクさせている(第三者評価、県の他認証制度)。
- 認証基準の一部を、社会福祉協議会等で実施している研修などを受講すればクリアできるようにし、既存事業を活用した。

<情報公開>

- Web サイト上での介護事業所の検索機能のほか、県が行っている介護の魅力を発信することを目的としたTV番組・冊子などを作成、リンクさせている。

<専門家の派遣>

- 特に小規模事業所の認証取得を支援するため、介護労働安定センターに審査業務とあわせて、キャリアコンサルタントによる個別相談業務を委託している。

<その他>

- 各事業所が自己改善に取り組むきっかけづくりと位置づけ、認証を契機に自発的改善を継続してもらう形を目指した。
- 介護労働安定センターの調査結果(介護職員が職場を辞めた理由や今の職場を選んだ理由)等に基づき、宣言項目や公表する情報の項目を設定した。

【Q13 制度の周知方法(自由記述)】

<事業所向け>

- 集団指導等でリーフレット・認証事業所アンケート等を配布・説明し、参加を促している。
- 老人福祉施設協議会や介護老人保健施設協会と連携し、県内の事業所にリーフレットを配布している。
- 各種研修会にて、制度を周知している。
- 年2～3回当該制度のセミナーを開催し、開催時に全事業者にもメールで制度を周知している。
- 委託業者が施設訪問時に周知している。
- 法人(事業所)へのダイレクトメールを送付している。
- マークを活用した広報ツールを作成し、認証事業所で活用してもらい周知している。

る。

- 認定証交付式開催について周知を行っている。

<求職者・一般向け>

- 県内各市町村広報紙へ掲載している。
- 新聞の広告欄に宣言事業所名や制度を掲載し周知している。
- 県ホームページおよび県の介護人材マッチング支援サイト(ポータルサイト)に掲載している。
- 県民や学生等向けに特設 web サイトの制作、ポスター・チラシ・リーフレットを配布している。
- 就職フェアで制度を周知している。

<介護職の養成機関向け>

- 年に2度、新規の認証事業所の案内・一覧を配布している。
- 高校や大学での啓発出前事業で優良事業として認証事業所を PR している。

【Q14 事業所に対して提示している制度活用のメリット・インセンティブ(複数回答可)】

「都道府県が運営するウェブサイトにて、対象事業所の情報を公表」との回答が 23 件(95.8%)と最も多く、次いで「制度のロゴマーク等を活用した外部への PR」、「ハローワーク等で求人募集時に、PR ポイントとして記載」が多い。

図表18 【Q14】認証評価制度活用のメリット・インセンティブ

N=24

		回答数	%
a.	都道府県が運営するウェブサイトにて、対象事業所の情報を公表	23	95.8%
b.	制度のロゴマーク等を活用した外部への PR	19	79.2%
c.	都道府県が開催する合同就職説明会に優先的に参加	9	37.5%
d.	対象法人のみを対象としたインターンシップ事業を都道府県が実施	1	4.2%
e.	申請後、外部の専門家(外部の専門機関、社会保険労務士等)によるアドバイスが受けられる	12	50.0%
f.	申請後、外部の専門家(外部の専門機関、社会保険労務士等)による研修が受けられる	9	37.5%
g.	都道府県内の専門学校、養成機関等へ就業につながるように優良事業所として情報を提供	12	50.0%
h.	ハローワーク等で求人募集時に、PR ポイントとして記載	15	62.5%
i.	その他	7	29.2%

【Q15 制度の説明にあたり準備している資料等(複数回答可)】

「リーフレット」との回答が最も多く、次いで「宣言・認証等に際し活用する評価項目」、「ガイドブック(手引き)」が多い。

図表19 【Q15】認証評価制度の説明にあたり準備している資料等

N=24

		回答数	%
a.	宣言・認証等に際し活用する評価項目	13	54.2%
b.	モデルとなる就労規則等の規則類	1	4.2%
c.	リーフレット	16	66.7%
d.	ガイドブック(手引き)	9	37.5%
e.	その他	7	29.2%

【Q16 平成 30 年 8 月 1 日時点の認証数(数値入力)】

認証については、法人単位で認証している場合と事業所単位で認証している場合に分かれるため、それぞれで集計を行った。

図表20 【Q16】平成 30 年 8 月 1 日時点の宣言または応募数(法人単位の場合)

N=5

	回答数	%
1-50	1	20.0%
51-100	3	60.0%
101-	1	20.0%

※Q6 で a(一段階のみの認証方式)および c(宣言方式)と回答した場合は、応募数を参照し集計している。Q6 で b(段階的な認証方式)と回答した場合は、宣言数を参照し集計している。

図表21 【Q16】平成 30 年 8 月 1 日時点の宣言または応募数(事業所単位の場合)

N=11

	回答数	%
1-100	2	18.2%
101-200	1	9.1%
201-300	5	45.5%
301-	3	27.3%

※Q6 で a(一段階のみの認証方式)および c(宣言方式)と回答した場合は、応募数を参照し集計している。※Q6 で b(段階的な認証方式)と回答した場合は、宣言数を参照し集計している。

【Q17 認証後のフォロー(自由記述)】

- 認証基準に沿った取り組みが継続されているか、毎年現況報告を提出してもらい、事業所の状況を確認している。
- 委託業者より専門家を派遣し、コンサルティングを実施している。
- 認証取得時に満たした基準を維持するための研修を案内している。
- メールマガジン等で認証制度に関する様々な情報を提供している。
- 認証の有効期間を定め、水準が保たれるようにしている。認定後も継続的な取組を促すため、PDCA を認証評価基準の一つとしている。

■認証評価制度の効果と今後に向けて

※Q1 で「a.地域医療介護総合確保基金を活用して実施している」、「b. 地域医療介護総合確保基金を活用していないが実施している」と回答した場合のみ回答

【Q18 認証評価制度を検討する段階で想定していた効果(自由記述)】

<事業所向け>

- 介護人材の育成や働きやすさに対する取り組みを「見える化」することで、介護人材の定着や職場環境改善が進む。
- 事業所が認証取得に向けて働きやすい職場環境づくりを進めることで、「より魅力ある職場づくり」の取り組みが進み、職員が誇りとやりがいを持って働くことができる良質な雇用の場が増える。その結果、介護業界における職員の確保・定着につながる。
- 他分野との人材獲得との競合の中で、新卒者・求職者に長期的なキャリアを見据えることのできる職業として、選択肢の一つに含めてもらう。
- 認証を PR することで優良な人材の採用につなげることができる。

<求職者向け>

- 事業所の情報を広く公表することによって、求職者の入職後のミスマッチを防ぎ、人材の定着につながる。
- 安心して働くことができる事業所を県の情報をもとに探すことができ、労働環境の向上等につとめる事業所へ就職することができる。

【Q19 認証評価制度開始後、これまでに得られた効果(事業所・事業所以外の関係機関別に定量面、定性面別)(自由記述)】

<事業所に見られる効果 定量面>

- 認証取得後に離職率が改善(低下)している。
- 認証事業所であることを理由に当該事業所に就職した職員がいる。
- 認証を取得したことによりハローワークや福祉人材センターからの紹介も増えた。

<事業所に見られる効果 定性面>

- 他の法人と比較する基準として、所属法人の改善点を洗い出し、強みを再確認できるため、法人全体の成長につながった。
- 仕組み、取り組みを見直す契機となり、就労環境改善のきっかけとなった。
- 現場が評価されることで、職員のモチベーションが上がった。
- 介護人材の育成の大切さを痛感した。
- 審査の過程において、各ガイドライン項目の意味や求める視点について理解を深めることで、達成できていないガイドライン項目についても、達成に向けて具体的にどのように取り組むことが可能か、気づきを得られた。

<事業所以外に見られる効果 定量面>

- ハローワーク主催で認証事業所のみを対象とした就業目的の職場紹介のバスツアーを実施したところ、多数の参加があった。認証事業所に対する関心の高さがうかがわれた。

<事業所以外に見られる効果 定性面>

- 介護福祉士養成校等で教員が学生に事業所を紹介する指針の一つにもなっている。
- 「認証事業所」という分かりやすい形で一定の評価を得ている事業所であることを説明できるので、より事業所に対する信頼感が増したと感じる。

【Q20 事業開始から効果を発揮するまでの期間】

事業開始からどの程度の期間で効果を発揮できたかについて、「分からない」との回答が5件と多く、「1年以内」が4件、「1年～2年程度」が4件となった。

図表22 【Q20】事業開始から効果を発揮するまでの期間

N=24

		回答数	%
a.	1年以内	4	28.6%
b.	1年～2年程度	4	28.6%
c.	2～3年程度	0	0%
d.	3年以上	1	7.1%
e.	分からない	5	35.7%
	無回答	10	41.7%

【Q21 具体的な効果を得るために特に重要と考えること、課題(自由記述)】

- 事業者、一般の求職者ともに、制度をどう周知させるかが課題である。
- 認定制度への参画の推進(特に小規模事業者や山間部等の事業者)が課題である。
- 制度活用のメリット・インセンティブが少ないことが課題である。
- 事業の周知と認定取得後のフォローアップが課題である。
- 認証を取得した事業者について、さらなる職場改善を促すモチベーションを維持する仕組みの構築が必要である。

【Q22 地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業メニューのうち、認証評価制度以外に特に重点を置いている事業の有無】

認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業が「ある」との回答は22件(91.7%)であった。

図表23 【Q22】認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の
介護人材確保対策事業の有無

N=24

		回答数	%
a.	ある	22	91.7%
b.	ない	2	8.3%

【(Q22で「a. ある」と回答した自治体のみ)特に重点を置いている事業(3つまで回答可)】

認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業が「ある」と回答した自治体のうち、具体の事業については、「地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業」と回答した割合が最も高く(71.4%)、次いで「多様な人材層(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化事業」、「多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業」が続いた。

図表24 【Q22】認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の
介護人材確保対策事業

N=21(無効回答1)

		回答数	%
1	介護人材確保対策連携強化事業(協議会設置等)	5	23.8%
2	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	15	71.4%
3	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業	4	19.0%
4	助け合いによる生活支援の担い手の養成事業	0	0%
5	介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業	0	0%
6	介護未経験者に対する研修支援事業	5	23.8%
7	多様な人材層(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化事業	13	61.9%
8	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	9	42.9%
9	各種研修に係る代替要員の確保対策事業	0	0%
10	潜在介護福祉士の再就業促進事業	0	0%
11	認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業	3	14.3%
12	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業	1	4.8%
13	権利擁護人材育成事業	0	0%
14	介護予防の推進に資する OT、PT、ST 指導者育成事業	1	4.8%
15	新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業	2	9.5%
16	管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	4	19.0%
17	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業	0	0%

■認証評価制度未実施の理由等

※Q1 で「c.認証評価制度を実施していないが、現在、実施に向けて検討中である」と回答した自治体のみの回答

【Q23 認証評価制度を実施していない理由(複数選択可)】

Q1 で「認証評価制度を実施していないが、現在、実施に向けて検討中である」もしくは「実施していない」と回答した 23 都道府県のうち、実施していない理由については、「費用対効果(人、物、金を含む)が見合わない」との回答が最も多く、次いで「認証評価を導入する効果やメリットが分からない」、「他の基金メニューのほうを優先的に活用しているため」となった。

「その他」の回答の具体例としては、「事業所を含む協議会で事業化を検討したが事業所側のマンパワーの負担等を懸念して事業化しないこととなった」、「事業所側からの要望がない」、「人員体制等から実施することが困難」といった理由があげられた。

図表25 【Q23】認証評価制度を実施していない理由

N=23

		回答数	%
a.	認証評価制度を導入する効果やメリットが分からない	7	30.4%
b.	費用対効果(人、物、金を含む)が見合わない	12	52.2%
c.	効果がでるまでに時間がかかる	3	13.0%
d.	他の制度・事業で課題等をカバーできるから	4	17.4%
e.	他の基金メニューのほうを優先的に活用しているため	6	26.1%
f.	その他	11	47.8%

【Q24 地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業メニューのうち、認証評価制度以外に特に重点を置いている事業】

Q1 で「認証評価制度を実施していないが、現在、実施に向けて検討中である」もしくは「実施していない」と回答した 22 都道府県のうち、認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業が「ある」との回答が 9 割を占めた。

図表26 【Q24】認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業の有無

N=23

		回答数	%
a.	ある	20	87.0%
b.	ない	3	13.0%

【(Q24で「a. ある」と回答した自治体のみ)特に重点を置いている事業(3つまで回答可)】

認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業が「ある」と回答した都道府県のうち、具体事業については、Q1で「(認証評価制度を)実施している」と回答した都道府県と同様、「地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業」との回答が多い。次いで「介護未経験者に対する研修支援事業」、「多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業」との回答となった。

図表27 【Q24】認証評価制度以外に特に重点を置いている地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業

N=20

		回答数	%
1	介護人材確保対策連携強化事業(協議会設置等)	4	20.0%
2	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	11	55.0%
3	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業	4	20.0%
4	助け合いによる生活支援の担い手の養成事業	1	5.0%
5	介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業	0	0%
6	介護未経験者に対する研修支援事業	10	50.0%
7	多様な人材層(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化事業	7	35.0%
8	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	6	30.0%
9	各種研修に係る代替要員の確保対策事業	1	5.0%
10	潜在介護福祉士の再就業促進事業	1	5.0%
11	認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業	0	0%
12	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業	6	30.0%
13	権利擁護人材育成事業	0	0%
14	介護予防の推進に資するOT、PT、ST指導者育成事業	0	0%
15	新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業	3	15.0%
16	管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	6	30.0%
17	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業	0	0%

【Q25 認証評価制度を検討する場合、ほしい情報(自由記述)】

- 事業を運営するための予算や人員体制について知りたい。
- 認証の際の審査基準をどのように設定したか知りたい。
- 応募してきた事業所が認証基準を満たしているか、どのように審査しているのか知りたい。
- 事業所に提示するメリットを知りたい。
- 認証評価制度を導入することにより、各都道府県内の介護事業所がどのように変わったのか、制度導入後感じたメリット、デメリットを知りたい。

第3章 調査結果の整理と考察

本章では、調査研究にて実施した調査の結果を踏まえた、都道府県担当者向けのガイドライン策定に関する考察を延べ、別添のガイドラインに反映した内容等を示す。

1. 調査結果からの課題整理

ヒアリング調査およびアンケート調査から得られた意見、回答から、認証評価制度の導入・運用に係る課題は以下のように整理できる。

【認証評価制度の普及・導入に向けた課題】

- 費用対効果に対する懸念
 - 効果・メリットが不明瞭という指摘への対応
 - 投入する資金、人的資源が大きく、投入資源に対する効果の想定への対応
- 他の施策との棲み分け、資源の割り振りの問題
 - 他の施策を優先している場合の認証評価制度の位置付けの整理
 - 限られた人的資源の中で認証評価制度を進める体制が構築できないという問題への対応
- 事業者の周知・理解促進
 - 事業者側からの要望がないことへの対応
 - 事業所側の負担軽減の考慮

【認証評価制度の効果的運用に向けた課題】

- 事業者の積極的な参加を促す仕組み
 - 事業者にとっての効果・メリットの明確化、動機づけの方法の整理
 - 事業者の理解促進・認知度向上のための方向性
 - 従事者・求職者への理解促進・認知度向上のための方向性
- 推進体制・方法の明確化
 - 資源が限られている中での推進体制、推進手法の整理
 - 外部リソースの効果的活用(費用面も考慮しながら)
- 効果検証の考え方の整理
 - 何を持って認証評価制度の効果、成果と捉えるかの整理
 - 複数の施策を進めている中で、認証評価制度の成果をいかに把握するかの整理

2. 調査結果を踏まえた示唆・考察

調査結果の整理を踏まえると、認証評価制度の導入促進および効果的な運用に向けては、以下の点が重要になるものとする。

認証評価制度は多様な人材確保策の基盤となる取り組みであることの明示

介護事業者の認証評価制度は、人材の参入促進、定着促進、資質向上等、多様な観点で効果を創出できる可能性のある取り組みであり、多様な取り組みの基盤として運用されることが期待されるものである。

現在、他の基金メニュー等を優先しているために制度未導入といった意見も見られるが、他の施策を推進するうえでも重要であり、相乗効果が期待できる施策であることを改めて示していくことが重要である。

ほかの人材確保の取り組みとの整合・連携も重要であり、それらに係る考え方を整理し、盛り込むことも重要となる。リーダーとなる介護福祉士の育成など、今後重要性を増すと考えられる取り組みについては特にその位置付け、関係性の明確化が重要となるだろう。

事業者・求職者にとってのメリット明確化および周知徹底

認証評価制度未導入の理由としては事業者側からの要望がないといった声もあり、事業者にとってのメリットを明確にするとともに、制度そのものの周知を図り、認知を高めることも重要となる。これに加え、事業者の負担を抑制することも考える必要がある。

また、事業者のメリット創出にも大きく影響することとしては、求職者にとってのメリットをより明確にすることであろう。求職者が認証事業所への就業を希望することが増えれば、事業者にとっても魅力も向上することが期待できる。認証評価制度自体の認知が得られていない状況においては、求職者の事業所選択への影響は軽微となるものであり、求職者への周知・理解促進も重要になると言える。

共通的に実施する範囲と地域性を考慮すべき内容の整理

介護人材の確保等の実態は地域によって異なるものであり、すべての地域で同様の取り組みを行うことが効果的とは限らないケースが想定される。しかし、一定程度共通部分は整理し、方向性を明示することは必要である。

導入の促進および効果的な運用のためには、共有的に実施すべき部分と地域性を考慮して展開すべき部分があると考えられる。ガイドラインにおいては、これらも明示することが必要と考える。

推進方法および運営上のポイントの例示

都道府県においても人的資源の制約、財源の制約がある中で認証評価制度を設計し、効果

的な運用をするうえでは、一定程度指針となる内容を提示することが必要である。

制度の設計、運用に係る推進の方法や運営上のポイントについては、整理し、可能な限り具体的に例示することが必要であろう。

特に制度未導入の都道府県においては、優劣を付けることへの懸念や、質的な担保を都道府県がどこまでできるかといった懸念を有することが想定されるため、これらに対応できるような配慮も必要と考えられる。

具体的な認証事業者の事例の提示

認証評価制度が導入されている場合においても、認証取得事業者から見た効果や感想についてはあまり共有されていない面があり、具体的なメリット等が十分に認知されていない可能性が想定される。

実際の認証事業者の声を共有することで、都道府県の目線でも一定の効果が期待できることを企図することも重要である。

認証評価制度は中小規模の事業者にはハードルが高く、メリットが小さいと考えている場合もみられるため、中小事業者にとっても十分に魅力があり、メリットがあることを示すことも必要と考えられる。

以上で整理した基本的な考え方に対応すべく、ガイドラインは以下の構成とした(ガイドラインについては別冊資料としている)。また、ガイドラインに関しては、概要を把握するための概要版も作成している。

【ガイドラインの構成】

1. 本ガイドラインについて
 - ガイドラインの対象や狙い、制度導入を促進する背景、制度の趣旨等について記載
2. 基本的な考え方
 - 認証評価の内容、想定される各プレーヤーにとっての効果、運営における基本的な方針、仕組み等について記載
3. 認証評価制度の運営のポイント
 - 認証評価制度を導入・推進するうえで重要となる考え方、視点、具体例等について体制、方針、認証基準、認証のフロー、周知・理解促進、認証取得の支援、継続的見直しの必要性等の観点で記載
4. 認証評価制度を活用した介護事業者の取り組み事例
 - 認証取得事業者に対して実施したヒアリング結果から、導入の経緯や導入によって得られた効果、感じている魅力等について記載

本調査研究を通じて作成したガイドラインは、都道府県担当者に向けたものであり、本ガイドラインを参考に認証評価制度が一層普及することを期待する。本調査研究においては、都道府県担当者向けのガイドラインを作成したが、制度の一層の効果創出のためには、事業者や求職者へのさらなる周知・理解促進が重要となる。

また、作成したガイドラインは現状を考慮したものであり、今後認証評価制度が普及した場合、さらに効果を高めるための改定なども必要となるであろう。一層の普及促進、効果創出に向けては、都道府県、事業者、求職者への理解促進の充実、定期的なフォローアップ、必要に応じた見直しといった継続的かつ、多様なプレイヤーの協働による取り組みが不可欠である。

参考資料

【都道府県向けアンケート調査票】

介護事業所の認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定に関する調査研究事業 自治体向けアンケート調査票

◇ 返送期限：平成30年10月12日（金）までに下記のメールアドレスにご返送下さい。

◇ お問合せおよび返送先：

ご不明点等についてのお問い合わせは、㈱日本総合研究所までお願い致します。

〒141-0022 東京都品川区東五反田2-18-1

電話：03-6833-9155 FAX：03-6833-9480

メールアドレス：kawazoe.mayu@jri.co.jp

担当：川添、高橋（平日10:00-17:00）

注) 回答の記入方法について

…オレンジ色の回答欄は、選択肢より回答をご選択ください。

…薄緑色の回答欄は、回答をご記入ください。

◆ 貴自治体の属性等についてご記入ください

I. 属性質問

都道府県	<input type="checkbox"/>
部署	<input type="checkbox"/>
電話番号	<input type="checkbox"/>
FAX	<input type="checkbox"/>
メールアドレス	<input type="checkbox"/>

◆ 貴自治体における認証評価制度への取り組み状況についてお伺いします

II. 認証評価制度の実施状況

1. 貴自治体では認証評価制度（類似の制度（宣言制度等）を含む、以下同様）を実施していますか。（1つのみ選択）

- a. 地域医療介護総合確保基金を活用して実施している
⇒質問項目IIIへお進みください
- b. 地域医療介護総合確保基金を活用していないが実施している
⇒質問項目IIIへお進みください
- c. 認証評価制度を実施していないが、現在、実施に向けて検討中である
⇒質問項目VIへお進みください
- d. 実施していない
⇒質問項目VIへお進みください

III. (実施自治体のみ) 認証評価制度開始の経緯、設計・検討の進め方

2. 認証評価制度開始のねらいを教えてください。（複数選択可）

- a. 新規就業の促進
- b. 新規業者の定着
- c. 業者の離職防止
- d. 業者の育成
- e. その他

⇒具体的に：

3. 認証評価制度を設計するにあたりどのような流れで実施しましたか。(自由記述)

回答例：	年度	経緯
予算確保前	2015年度	次年度予算確保に向けて、担当部署(〇〇部〇〇課)より関係部署(△△部△△課、■部■課、××部××課)へ相談。事業展開については、人材確保を主管する〇〇部〇〇課が担当することとなり、予算計上。
予算確保後	2016年度	次年度より検討委員会や外部有識者、先行自治体(〇〇県、〇〇県を参考)への視察をし、制度運用のためのガイドラインを作成した。
事業開始後	2017年度	事業は●●株式会社へ一部事業所の現地視察等を委託し実施。

回答：	年度	経緯
予算確保前		
予算確保後		
事業開始後		

4. 庁内ではどのような検討をしましたか。(1つのみ選択)

- a. 担当部署のみで検討した
- b. 担当部署と庁内の関係機関で検討した
- c. その他

⇒具体的に：

5. 検討の際に関係機関や有識者との意見交換は行いましたか。(1つのみ選択)

- a. 活用した
 - a-1. ヒアリングを実施した

⇒ヒアリング先を教えてください。 例) 社会労務士、ハローワーク

- a-2. 会議を実施した

⇒会議への参加者を教えてください。 例) 社会労務士、学識者、業界団体

- b. 活用しなかった

IV. (実施自治体のみ) 認証評価制度の実施体制・運用方法

6. 実施している事業・制度の名称を教えてください。(自由記述)

事業の名称

制度の名称

運用方法 (1つのみ選択)

- a. 自治体が事業所に対して認証を与える“認証(一段階のみ)”方式
- b. 自治体が事業所に対して取組状況にあわせて段階的に認証等を与える“認証”方式
- c. 申請があった事業所の情報を公開する“宣言”方式
- d. その他

⇒具体的に:

7. 実施体制について教えてください (1つのみ選択)

- a. 事業者へ業務を委託している
- b. 自治体のみで実施している
- c. その他

⇒委託先:

⇒具体的に:

8. 業務開始年度を教えてください。(数値を選択)

年度

9. 平成30年度の認証評価に係る事業の予算規模についてお答えください (複数回答、数値を入力)

千円

⇒財源の内訳

- a. 地域医療介護総合確保基金 % (予算全体のうち、何%を占めているか記載してください)
- b. 自治体の独自予算 %
- c. a, b以外のその他 %

⇒ a, b以外で予算を確保している場合、上位3つを具体的に回答してください。(自由記述)

第一位:

第二位:

第三位:

⇒事業費の内訳: 事業費のうち、金額の大きい費目上位3つを具体的に回答してください。(自由記述)

費目例) 広告費、外部委託費、web制作費

	費目名		金額 (単位: 千円)	
第一位	<input type="text"/>	費	<input type="text"/>	千円
第二位	<input type="text"/>	費	<input type="text"/>	千円
第三位	<input type="text"/>	費	<input type="text"/>	千円

10. 制度の対象事業者を教えてください。(複数回答可)

- a. (介護分野) 在宅
- b. (介護分野) 通所
- c. (介護分野) 施設
- d. 保育分野
- e. 障害分野
- f. その他

⇒具体的に：

11. 申込みから認証までの流れを教えてください。(自由記述)

回答例：

①事業所が申請→②委託先である〇〇が審査→③審査結果に基づき認証→④公表

回答：

12. 制度設計にあたり工夫した点を教えてください。(自由記述)

回答例：

事業所へ現地視察することで、事業所の様子や内部資料について確認するようにしている。
認証の基準の一部を処遇改善加算要件とリンクさせている。

回答：

13. 制度の周知方法を教えてください。(自由記述)

回答例：

事業所に対しては、各種研修の会場にてリーフレットを配布している。
養成学校等の介護職の養成機関については、学校へ配布している。

回答：

14. 事業所に対して提示している制度活用のメリット・インセンティブを教えてください。

- a. 都道府県が運営するウェブサイトにて、対象事業所の情報を公表
- b. 制度のロゴマーク等を活用した外部へのPR
- c. 都道府県が開催する合同就職説明会に優先的に参加
- d. 対象法人のみを対象としたインターンシップ事業を都道府県が実施
- e. 申請後、外部の専門家（外部の専門機関、社会保険労務士等）によるアドバイスが受けられる
- f. 申請後、外部の専門家（外部の専門機関、社会保険労務士等）による研修が受けられる
- g. 都道府県内の専門学校、養成機関等へ就業につながるよう優良事業所として情報を提供
- h. ハローワーク等で求人募集時に、PRポイントとして記載
- i. その他

⇒具体的に：

15. 制度の説明にあたり準備している資料等を教えてください。（複数回答可）

あわせて差し支えない範囲で構いませんので、資料をアンケート返送時にメールでお送りいただけませんか。
(URLだけでも構いません)

- a. 宣言・認証等に際し活用する評価項目
- b. モデルとなる就労規則等の規則類
- c. リーフレット
- d. ガイドブック（手引き）
- e. その他

⇒具体的に：

16. 平成30年8月1日時点の認証数を教えてください。（方式選択/数値入力）

- 質問6で a.「自治体が事業所に対して認証を与える“認証（一段階のみ）”方式」または c.「申請があった事業所の情報を公開する“宣言”方式」を選択した方は以下をお答えください。

分野種別	認証数/宣言数	応募数	全事業所数
(介護分野) 在宅			
(介護分野) 通所			
(介護分野) 施設			
保育分野			
障害分野			

- 質問6で b.「自治体が事業所に対して取組状況にあわせて段階的に認証等を与える“認証”方式」を選択した方は以下をお答えください。

① 一段階目： 方式

分野種別	認証数	応募数	全事業所数
(介護分野) 在宅			
(介護分野) 通所			
(介護分野) 施設			
保育分野			
障害分野			

② 二段階目： 方式

分野種別	認証数	応募数	全事業所数
(介護分野) 在宅			
(介護分野) 通所			
(介護分野) 施設			
保育分野			
障害分野			

③ 三段階目： 方式

分野種別	認証数	応募数	全事業所数
(介護分野) 在宅			
(介護分野) 通所			
(介護分野) 施設			
保育分野			
障害分野			

④ 四段階目： 方式

分野種別	認証数	応募数	全事業所数
(介護分野) 在宅			
(介護分野) 通所			
(介護分野) 施設			
保育分野			
障害分野			

■ 質問6でd.「その他」を選択した方は以下をお答えください。

分野種別	認証数	応募数	全事業所数
(介護分野) 在宅			
(介護分野) 通所			
(介護分野) 施設			
保育分野			
障害分野			

17. 認証後どのようなフォローを実施していますか。(自由記述)

回答例：

回答：

V. (実施自治体のみ) 認証評価制度の効果と今後に向けて

18. 認証評価制度を検討する段階で想定していた効果について、教えてください。(自由記述)

回答例： 事業所が認証取得に向け職場環境を整備することで「より魅力ある職場づくり」の取組が進み、職員がやりがいを持って働くことのできる職場環境が整う。その結果、職員の確保・定着につながる。

回答：

19. 認証評価制度開始後、これまでに得られた効果について、事業所・事業所以外の関係機関別に定量面、定性面別に教えてください。

なお、まだ具体的な効果が創出できていないと考える場合は、空欄で構いません。(自由記述)

■ 事業所に見られる効果

回答例： (定量面) 認証を得た事業所の入職率が〇%UPした。
認証事業所の離職率は全体と比較して〇ポイント低い。
(定性面) 従業員のモチベーションの向上がみられる。

定量面：

定性面：

■ 事業所以外の関係機関で見られる効果

回答例： (定量面) 養成施設の学生の介護施設への就職率が〇ポイントUPした。
(定性面) 合同就職説明会への問い合わせが増えた。

定量面：

定性面：

20. 上記の効果は事業開始からどの程度の期間で発揮できたように感じますか。

- a. 1年以内
- b. 1年～2年程度
- c. 2～3年程度
- d. 3年以上
- e. 分からない

VI. (未実施の自治体のみ) 認証評価制度につきまして

23. 認証評価制度を実施していない理由を教えてください。(複数選択可)

- a. 認証評価制度を導入する効果やメリットが分からない
- b. 費用対効果(人、物、金を含む)が見合わない
- c. 効果がでるまでに時間がかかる
- d. 他の制度・事業で課題等をカバーできるから
- e. 他の基金メニューのほうを優先的に活用しているため
- f. その他

⇒具体的に:

24. 地域医療介護総合確保基金の介護人材確保対策事業メニューのうち、認証評価制度以外に特に重点を置いている事業はありますか。

(1つのみ選択)

- a. ある
- b. ない

⇒そのうち、特に重点を置いている事業を以下から3つ選択してください。

大項目	中項目	No	小項目	※
基本整備	基盤整備	1	介護人材確保対策連携強化事業(協議会設置等)	<input type="checkbox"/>
参入促進	介護人材の「すそ野の拡大」	2	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	<input type="checkbox"/>
		3	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業	<input type="checkbox"/>
		4	助け合いによる生活支援の担い手の養成事業	<input type="checkbox"/>
		5	介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業	<input type="checkbox"/>
	参入促進のための研修支援	6	介護未経験者に対する研修支援事業	<input type="checkbox"/>
		7	地域のマッチング機能強化	多様な人材層(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化事業
資質の向上	キャリアアップ研修の支援	8	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	<input type="checkbox"/>
	研修代替要員の確保支援	9	各種研修に係る代替要員の確保対策事業	<input type="checkbox"/>
	潜在有資格者の再就業促進	10	潜在介護福祉士の再就業促進事業	<input type="checkbox"/>
	地域包括ケア構築のための広域的人材養成	11	認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業	<input type="checkbox"/>
		12	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業	<input type="checkbox"/>
		13	権利擁護人材育成事業	<input type="checkbox"/>
		14	介護予防の推進に資するOT、PT、ST指導者育成事業	<input type="checkbox"/>
労働環境・処遇の改善	人材育成力の強化	15	新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業	<input type="checkbox"/>
	勤務環境改善支援	16	管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	<input type="checkbox"/>
	子育て支援	17	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業	<input type="checkbox"/>

25. 認証評価制度を検討する場合、どのような情報があればよいと思いますか。（自由記述）

回答例：

- ・ 制度を運用時の予算感。
- ・ 制度を導入して感じた具体的な効果。

以上

※本調査研究は、平成 30 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業として実施したものです。

平成 30 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)

介護事業所の認証評価制度の普及に向けた
ガイドラインの策定に関する調査研究事業 報告書

平成 31 年 3 月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング
TEL: 03-6833-5201 FAX:03-6833-9480