

## 福岡県介護サービス事業所認証評価制度実施要綱（案）

## （目的）

第1条 福岡県内の介護事業者の労働環境等の改善や人材育成に向けた取組に認証を付与することにより「見える化」を図ることで、求職者が事業者を選ぶ際の判断をしやすくし、新規入職者の獲得につながることで、継続的に労働環境の整備や人材育成に取り組み、働きやすい職場環境の整備が進むこととなり、介護業界のレベルアップ・イメージアップを推進することを目的として、労働環境、人材育成、処遇改善等の一定の水準を満たしている介護サービス事業所等を認証するため、必要な事項を定める。

## （対象）

第2条 認証の対象は、福岡県内で介護保険法（以下、「法」という。）に基づくサービスを提供している介護サービス事業所等（以下、「事業所」という。）とする。

## （申請要件）

第3条 前条に規定する事業所は、次の要件を満たすものとする。

- （1） 事業主又は事業の経営担当者が自らを事業所の配置人員としている場合を除き、事業所に労働者が1人以上配置されていること。
- （2） 申請年度の4月1日を基準として、事業所指定から3年が経過していること。
- （3） 第4条に定める欠格条項に該当しないこと。

## （欠格条項）

第4条 第2条の規定にかかわらず、次に掲げる事業所は、認証の申請をすることができない。

- （1） 過去1年間に法令に抵触し、又は不適正な運営を行った事業所
- （2） 過去5年間に不正請求や事件（虐待など）により行政処分又は刑事処分を受けた事業所
- （3） 労働基準監督署からの是正勧告を受け、速やかに対応しなかった事業所
- （4） 指導監査において、勧告以上の行政指導又は行政処分を受けた事業所
- （5） 社会保険・労働保険料に未納がある事業所
- （6） 公序良俗に反する事業を行った事業所
- （7） 第14条第2号から第4号の規定により認証を取り消され、その取消の日から3年を経過しない事業所
- （8） 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号。以下、この条において「法」という。）第2条第2号に規定する暴力団
- （9） 法第2条第6号に規定する暴力団員が役員となっている事業所
- （10） 暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者が役員となっている事業所
- （11） 次に掲げる暴力団又は暴力団員と密接な関係を有する事業所
  - ア 暴力団員が事業主又は役員に就任している事業所
  - イ 暴力団員が実質的に運営している事業所
  - ウ 暴力団員であることを知りながら、その者を雇用し、又は使用している事業所
  - エ 契約の相手方が暴力団員であることを知りながら、その者と商取引に係る契約を締結している事業所
  - オ 暴力団又は暴力団員に対して経済上の利益又は便宜を供与している事業所
  - カ 暴力団又は暴力団員と社会的に非難される関係を有している事業所

(申請)

第5条 認証の申請をする法人の代表者は、事業所ごとに申請書類を知事に提出する。

(認証審査)

第6条 知事は、別表1により、認証の適否について審査を行う。

- 2 認証の基準は、別に定める。ただし、申請年度及び前年度以前3年度において、法人が重大な不祥事を起こしていた場合、認証しないことができる。
- 3 別表2に定める最低基準を満たさない事業所は、認証しないこととする。
- 4 第1項の審査は、福岡県介護人材確保・定着促進協議会において行う。

(認証の決定)

第7条 知事は、前条の審査に基づき、認証事業所を決定する。

(認証書等の交付)

第8条 知事は、前条により決定した認証事業所に認証書(第1号様式)及び認証評価点数表(第2号様式)を交付する。

- 2 知事は、第5条の審査の結果、認証しなかった事業所及び認証を希望しなかった事業所に、認証評価点数表(第2号様式)を交付する。

(認証の有効期間)

第9条 認証の有効期間は、認証の日から3年後の日が属する年度の末日とする。

(認証の辞退等)

第10条 認証事業所は、次のいずれかに該当する場合は、認証事業所の名称、代表者の氏名及び所在地並びに該当理由を記載した書面に認証書を添えて、速やかに知事に届け出なければならない。

- (1) 認証を辞退しようとするとき
  - (2) 認証事業所を休止したとき
  - (3) 認証事業所を解散若しくは事業を廃止したとき
- 2 前項第3号において、次のいずれかに該当する場合を除く。
    - (1) 同一法人が認証事業所を継続して運営する中で、定員の変更により介護保険法第78条の2及び86条の規定による事業所の廃止、新規指定の手続きをとった場合
    - (2) 合併による法人の名称変更に伴い事業所の廃止、新規指定の手続きをとった場合

(認証の更新)

第11条 知事は、認証事業所の申請に基づき、認証の有効期間を更新する(以下、「認証の更新」という。)ことができる。

- 2 前項の申請は、認証された年度の翌年度から行うことができる。
- 3 第3条から第9条までの規定は、第1項の認証の更新に準用する。

(変更の届出)

第12条 認証事業所は、次の各号のいずれかを変更した場合は、変更が生じた日から30日以内に任意の様式により、知事に届け出なければならない。

- (1) 認証事業所等の所在地
- (2) 認証事業所等の名称
- (3) 第2条に規定する介護サービスの種別

(認証の失効)

第13条 認証事業所等について、次の各号のいずれかに掲げる事由が生じたときは、第7条の認証は、その効力を失う。

- (1) 認証の有効期間が経過したとき。
- (2) 解散したとき。
- (3) 第2条に規定する介護サービスを休止又は廃止したとき。
- (4) 第14条に規定する取消しをされたとき。

(認証の取消)

第14条 知事は、次のいずれかに該当する場合は、認証を取り消すことができる。

- (1) 認証が不相当と認められたとき
- (2) 虚偽又は不正な手段により認証を受けたことが判明したとき
- (3) 認証事業所が指導監査において、勧告以上の行政指導又は行政処分を受けたとき
- (4) 認証事業所において、市町村から虐待の認定を受ける等の重大な不祥事が発生したとき
- (5) その他知事が必要と認めるとき

(再申請)

第15条 第10条第1号及び第2号により認証の辞退をした事業所及び前条第1号により知事から認証を取り消された事業所は、第3条の規定に基づき再度認証の申請をすることができる。ただし、前条第2号から第4号に該当する場合、その知事が申請を適当としないと判断した場合は、前条による取り消しを受けた日から起算して3年間は申請することができない。

(公表)

第16条 知事は、認証事業所の情報をホームページ等において公表するものとする。

(調査等)

第17条 知事は、必要があると認める場合において、認証事業所を調査し、認証に係る要件の具備について確認することができる。

2 当該認証事業所は、前項の規定に基づく調査に、誠実に協力しなければならない。

(補則)

第18条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は知事が別に定める。

附 則

この要綱は、令和 年 月 日から施行する。

別表1 認証評価項目及び評価指標

基本項目	評価項目	評価指標
1. 介護職員の処遇について	1. キャリアパスの設定及び職場環境改善にかかる取組	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ及び職場環境等要件(※)を満たしているか
2. 労働条件について	1. 有給休暇の取得率	全職員の有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与日数(%)
	2. 有給休暇の平均取得日数	全職員の有給休暇取得日数/全職員数(日数)
	3. 時間外勤務の平均従事時間	全職員の時間外勤務時間/全職員数(時間)
3. 職員の勤続について	1. 平均勤続年数	全職員の勤続年数合計/全職員数(年)
	2. 離職率(過去3年間平均)	離職した職員数/全職員数(%)
	3. 長期勤続職員の割合(3年)	勤続3年以上の職員数/全職員数(%)
4. 人材育成・教育について	1. 事業所内における教育・研修	参加延べ人数/全職員数(人)
	2. 事業所外における教育・研修	参加延べ人数/全職員数(人)
参考項目	評価項目	評価指標
1. 職員の仕事の満足度について	1. 仕事の内容・やりがい	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	2. キャリアアップの機会	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	3. 賃金	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	4. 労働時間・休日等の労働条件	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	5. 勤務体制	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	6. 人事評価・処遇のあり方	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	7. 職場の環境 (照明・空調・騒音・設備の充実等)	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	8. 職場の人間関係、コミュニケーション	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	9. 雇用の安定性	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	10. 福利厚生	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	11. 教育訓練・能力開発のあり方	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足
	12. 職業生活全体	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足

別表2 認証にかかる最低基準

基本項目	評価項目	要件 A	要件 B
1. 介護職員の処遇について	1. キャリアパスの設定及び職場環境改善にかかる取組	-	0点の基本項目が2つ未満であること。
2. 労働条件について	1. 有給休暇の取得率	<u>労働基準法第39条、第89条に違反していないこと。</u> ○法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者（管理監督者・有期雇用労働者含む）が、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日年次有給休暇を取得していること。 ○使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の範囲となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載していること。 他	
	2. 有給休暇の平均取得日数		
	3. 時間外勤務の平均従事時間	<u>労働基準法第32条～第32条の5、第36条第6項に違反していないこと。</u> ○原則として、就労時間が1日8時間及び1週40時間内であること。（法定労働時間） ○原則として、毎週少なくとも1回の休日があること。（法定休日） ○法定労働時間を超えて、時間外労働や休日労働をさせる場合は、36協定を労使で締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていること。 ○臨時的な特別の事項があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、下記条件を守っていること。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働が年720時間以内</li> <li>・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満</li> <li>・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内</li> <li>・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度</li> </ul> ○特別条項の有無にかかわらず、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2～6か月平均80時間以内であること。 他 ※法定外労働時間（時間外労働）・・・1日8時間・1週40時間を超える労働時間（会社が定める所定外労働時間とは異なる）	
3. 職員の勤続について	1. 平均勤続年数	-	
	2. 離職率（過去3年間平均）	-	
	3. 長期勤続職員の割合（3年）	-	
4. 人材育成・教育について	1. 事業所内における教育・研修	-	
	2. 事業所外における教育・研修	-	

