

秋田の介護がさらに先へ——



秋田県プラチナ認証

介護サービス事業所

秋田県プラチナ認証
が始まります



秋田県

プラチナ認証の目的

介護職員の処遇改善や人材育成など、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる認証事業所のうち、特に優れた取組を行う事業所を別途認証することにより、先進的な事例の横展開を促し介護業界全体の職場環境向上を図ります。

プラチナ認証のポイント

ポイント 1：仕組みや取組みの強化

これまで設定していた認証基準をさらに強化し、より効果的な育成・定着を促進します。

ポイント 2：評価・振り返りと、改善

これまでの認証基準は基本的には仕組みがあり、実績があるかのみを基準としていましたが、プラチナ認証ではPDCAサイクルを意識的に運用していることを基本としています。

ポイント 3：時代の変化に応じた基準の追加

秋田県介護サービス事業所認証評価制度は平成 29 年度から実施しています。それ以降も介護サービス事業者には時代の変化に伴い、生産性向上やハラスメント防止など、様々な取組が求められており、それらに適切に対応していることを確認します。

ポイント 4：定性評価における加点

プラチナ認証基準として設定した基準の他、加点項目として定める内容をクリアしている場合に、加点を行います。加点内容は 10 項目あり、1 つ以上の取組が必要となります。

ポイント 5：認証基準を整えたことによるアウトカム評価

プラチナ認証では、アウトカム指標として、離職率、有休の取得状況などの定量評価項目も設定しています。認証基準をしっかりと整えたことによる、成果についても確認します。

プラチナ認証基準

これまでの認証基準に新たに、「1（3）計画に基づく採用活動」、
「3（5）ICT の活用等における業務改善の取組の実施」が追加となります。

分野	認証項目
1 介護の仕事の魅力発信	(1) 求める人材像の明確化
	(2) 求職者のための説明資料の作成
	(3) 計画に基づく採用活動
	(1) 新規採用者の育成計画の策定と実施
2 人材のキャリアアップと育成支援	(2) 指導担当者のための研修の実施
	(3) キャリアパスの導入
	(4) キャリアに応じた人材育成計画の策定と実施
	(5) 資格取得支援の実施
	(6) キャリアアップを支援する取組の実施
	(7) 基準をもった給与体系の導入と運用
	(1) 休暇取得と労働時間縮減の取組の実施
3 職場環境の整備と両立支援	(2) 母性健康管理の取組の実施
	(3) 育児や介護等と仕事を両立できる取組の実施
	(4) 健康の維持・管理に関する取組の実施
	(5) ICT の活用等における業務改善の取組の実施
	(1) 地域交流・地域貢献の取組
4 地域交流とコンプライアンス	(2) 関係法令の遵守

認証基準の例

「2 人材のキャリアアップと育成支援（1）新規採用者の育成計画の策定と実施」の詳細です。

基準項目	認証基準	基準説明	認証／上位	基準要件
（1）新規採用者の育成計画の策定と実施	①新規採用者の育成計画を作成している。	i 新規採用者（新卒・中途／正規・非正規を含む）が安心して働くことができ、定着していくために、一定の基準のもと計画的に育成するための育成計画を作成している。	認証	A 計画期間は少なくとも一通りの仕事に分かるようになるまでの期間（原則 1 週間以上）がある。
			認証	B 新卒・中途／正規・非正規など対象者の採用状況に合った計画書である。
		ii 育成計画には、以下の内容が含まれている。	認証	C 育成計画は、育成目標、実施時期、育成項目とレベル、OJT・OFF-JT・SDS、担当者を含んでいる。※上記の内容がそれぞれに違う文書内で示されているものも含む。
			上位	<u>OJT マニュアル、OJT チェックシート等、指導内容を標準化するための仕組みがある。</u>
			上位	<u>入職後すぐに、社会人・組織の一員・専門職として、必要な知識について学ぶ機会がある。</u>
			上位	<u>定着の促進・習熟状況の確認を目的とした面談の仕組みがある。</u>
	②新規採用者育成計画を職員に周知している。	iii 採用者が関係する部門（施設・事業所）の職員に育成計画を以下の手段で周知している。	認証	D 新規採用者が関わる部門全体に育成計画が事前に周知されている。
	③新規採用者を対象とした研修を育成計画に沿って実施している。	iv 育成計画を実践した実績がある。	認証	E 申請年度又は、前年度、前々年度内に実践した実績が 1 名以上ある。
			認証	F 実践した実績が研修開催要項や次第、研修資料などで確認できる。
			認証	G 誰が受講したか分かる資料（参加票や研修報告書など）が確認できる。
			上位	<u>OJT マニュアル、OJT チェックシート等に基づく育成の実績がある。</u>
			上位	<u>入職後 3 か月以内に 1 回以上面談の実績がある。</u>
	<u>④取組内容を振り返り、改善を図っている。</u>	v 取組みに対し、振り返りを行い、必要に応じた更新・改善・修正を行っている。	上位	<u>計画や、育成内容がねらいどおり実施できたかを、会議・委員会などで検証を行っている。</u>
			上位	<u>会議・委員会は、OJT 指導者、管理者など育成に責任のある者が参加している。</u>
			上位	<u>育成内容の検証に基づき、育成計画を改善している。</u>
			上位	<u>入職後 1 年未満の退職があった場合は要因を分析し、その分析結果をもとに育成計画を改善している。</u>

加点項目

	認証項目	加点内容
1 介護の仕事の魅力発信	(3) 計画に基づく採用活動	・採用計画に設定した目標値をクリアしている。
2 人材のキャリアアップと育成支援	(3) キャリアパスの導入	・介護職員のキャリアのコースが複数ある（役職に登用されていく、専門職として専門性を高めていく等）。
	(4) キャリアに応じた人材育成計画の策定と実施	・質の向上を目的とした、法人（会社）内・外での研究発表の取組がある。
	(5) 資格取得支援の実施	・資格取得に向けて、経済的・時間的支援を両方実施した実績がある。
	(6) キャリアアップを支援する取組の実施	・職員からの意見や提案を受けいれ、法人（会社）の仕組みとして導入する取組がある。
3 職場環境の整備と両立支援	(1) 休暇取得と労働時間縮減の取組の実施	・全職員を対象とした有給の特別休暇がある。 ※慶弔休暇は除く
	(3) 育児や介護等と仕事を両立できる取組の実施	・事業所内保育所（託児所）、企業主導型保育園の設置、小学校就学前の保育料の補助など法人（会社）独自の支援を行っている。
		・介護休暇に関し、有給化となっている。
4 地域交流とコンプライアンス	(2) 関係法令の遵守	・子の看護休暇に関し、有給化となっている。
		・法人独自の外部のハラスメント相談窓口を設置している。

定量的評価基準

5つの定量評価基準を設定し、5段階評価。50点満点中、25点以上が基準となります。

	項目	0	4	6	8	10
1	離職率	14%以上	12%以上 14%未満	10%以上 12%未満	5%以上 10%未満	5%未満
2	有休の取得状況	40%未満	40%以上	60%以上	70%以上	80%以上
3	時間外労働（年間1人当たり平均）	60時間以上	48時間以上 60時間未満	30時間以上 48時間未満	12時間以上 30時間未満	12時間未満
4	資格の保有率	70%未満	70%以上 75%未満	75%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上
5	女性管理職割合	30%未満	30%以上 35%未満	35%以上 40%未満	40%以上 45%未満	45%以上

プラチナ認証の対象

通常の認証を取得後、初回更新申請時にプラチナ認証の申請を選択できます。

＊1回以上更新した事業者は随時プラチナ認証の申請が可能

プラチナ認証の申請時期

1回目：7月～8月上旬締切⇒11月認証予定

2回目：11月～12月下旬締切⇒3月認証予定

プラチナ認証期間

プラチナ認証から3年間

プラチナ認証申請に向けての支援

認証取得時に活用いただいた、支援プログラムはプラチナ認証申請時にも活用いただけます。また、専門セミナーは、通常の認証取得に向けた内容に加え、プラチナ認証の取得に向けた内容も説明します。個別相談会、個別コンサルティング等も積極的にご活用ください。

＊支援プログラムの内容や日程は毎年度異なりますので、県のHPをご確認ください。



©2015 秋田県んだっち

● お問い合わせ先 ●

秋田県 健康福祉部 長寿社会課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1番1号

T E L : 018-860-1364

メール: chouju@pref.akita.lg.jp



詳しくはコチラから