

上位認証基準の見直しについて（令和 7 年 4 月運用開始）

1 申請要件

以下の全ての要件を満たしていること

- ・認証法人又は宣言法人であること。ただし、宣言法人については認証申請を行う者に限る。
- ・「上位認証申請の手引き」に定める基準にもとづき第三者評価を受診していること
- ・組織活性化プログラムを実施し、その結果に対して取り組んでいること
- ・それぞれの法人格を規定する法律に定める方法で財務諸表を公表していること
- ・公表項目について認証後 294 ネットに掲載することに同意していること

2 評価基準

（１）定性評価

分野	評価項目	配点
I 経営・事業方針と人事戦略の連動	1 人事戦略（人材の確保、活用、育成、処遇）に関するガバナンスの強化に向けた取組の実施	8
II 福祉職場のイメージアップと人材確保	1 福祉職場の魅力発信と採用活動の実践	12
	2 内定者の入職前の「準備」のための機会の提供	10
III 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	1 組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用	13
	2 新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援	15
	3 キャリアパスに沿った人材を育成する仕組みと体制	14
	4 合理的かつ定着と成長のモチベーションにつながる評価の実施	15
	5 キャリアパスに対応する給与体系と納得性の高い運用	8
IV ワークライフバランスの実現と風通しがよく、働きやすい職場づくり	1 ワークライフバランスに配慮した仕組みの構築と取組の実施	8
	2 健康管理に関する取組の実施	7
	3 職員の納得性を高め、安心して働ける職場づくりを推進する取組の実施	8
V 福祉事業の担い手としての責務と地域への貢献	1 サービスの質の向上に向けた取組の実施	7
	2 地域貢献のための取組の実施	4
	3 より実効性の高い関係法令の遵守のための組織的取組の実施	6
合計		135

（２）定量評価

分野	不適格の考え方（詳細：項目 3）	配点
1 正規職員の離職率（過去 3 か年度平均）	イエローゾーン：14%以上 20%未満 レッドゾーン：20%以上	15
2 新規に採用した福祉職の正規職員（入職時 3 5 歳未満）の入職後 1 年以内の離職率（過去 3 か年度平均）	イエローゾーン：14%以上 20%未満 レッドゾーン：20%以上	15
3 正規職員の有給休暇取得率（申請年度の前年度実績）	イエローゾーン：60%以上 70%未満 レッドゾーン：60%未満	15

4 正規職員の年間休日日数・取得した休暇日数 (申請年度の前年度実績)	なし	15
5 正規職員の所定外労働時間 (申請年度の前年度実績)	イエローゾーン:80 時間以上 160 時間未満 レッドゾーン:160 時間以上	15
6 育児休業取得率 (過去 3 過年度分の実績)	なし	5
7 第三者評価における全評価項目の A の割合及び C の有 無	イエローゾーン:50%以上 70%未満 レッドゾーン:50%未満又は C 評価あり	15
合計		95

(3) プレゼンテーション評価

プレゼンテーマ	配点
法人理念を実現する人材の確保、育成、定着のための取組 (一貫性、取組への熱意、効果、魅力を評価)	40

(参考：上位認証の認定について)

介護・福祉関係団体、有識者等で構成する京都府福祉人材育成認証事業推進会議において申請法人の取組内容や実績について総合的に意見を聴取した上で、京都府において上位認証の可否を決定する。

また、上位認証の認定にあたっては、定性評価、定量評価及びプレゼンテーション評価の合計点が満点 270 点中概ね 7 割以上であることを目安とする。

なお、以下ア・イを満たさない場合は、原則上位認証に認定しないこととする。

ア 定性評価

- ・各評価項目の点数が全項目満点の 1/2 以上であること。
- ・評価項目 V-3 (法令遵守) が満点であること。
- ・評価項目の点数合計が満点 135 点のうち 100 点以上であること。

イ 定量評価

- ・イエローゾーンに複数の該当がなく、かつ、レッドゾーンに該当していないこと。

上位認証基準の見直しについて（概要）

1 きょうと福祉人材育成認証制度の目的

京都府では、学生をはじめとした若者に、福祉業界が安心して働ける業界であることを具体的な根拠を持って説明していく（「見える化」）ため、平成25年度に「きょうと福祉人材育成認証制度」を創設しました。

福祉業界が安心して働ける職場であることを正しく理解できる情報を「見える化」することと、福祉業界自らが人材育成を行う環境を整備することの両側面から取組を進めることで、将来の福祉事業を担う中核的人材の確保・育成することを目指しています。



2 制度概要

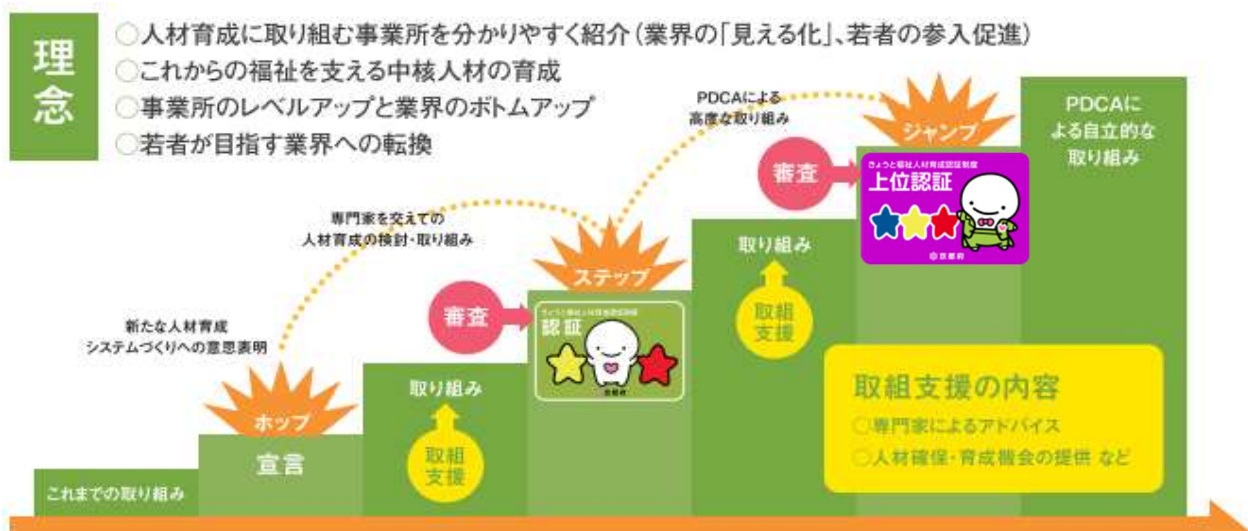
人材育成に積極的に取り組む福祉事業所を京都府が基準にもとづき認証します。認証制度には、「宣言」「認証」「上位認証」の三段階があり、認証取得に向けての取組を研修やコンサルティングで京都府が支援します。

「宣言」 → 人材育成に取り組むことを意思表示【ホップ】

「認証」 → 人材育成に取り組む認証基準を満たす【ステップ】

「上位認証」 → さらに高度な取組の継続【ジャンプ】

認証・上位認証に認定されると求職者等に向け、働きやすい職場であることがPRできます。また、京都府の運営するホームページやパンフレットなどでの公表に加えて、京都府が実施する人材確保を目的とした各種事業（就職フェアや学生・求職者を対象とした魅力発信イベントなど）に参加することができます。



3 認証制度参画数（令和7年3月1日時点）

○上位認証法人	18 法人
○認証法人・事業所	270 法人
○宣言法人・事業所	645 法人

▼認証マーク



▼上位認証マーク



4 上位認証の位置付け

- 認証を取得した法人が、その後、認証の取組についてPDCAを続ける中で、次に目指すべきステージの指標として、上位認証を設定
- 業界の模範として、先進的な実績を持つ上位認証法人が行う取組を“見える化”することで、人材確保・育成の促進に向けて福祉業界全体のレベルを底上げする

【参考：令和6年4月の認証基準見直しに係る背景】

認証制度創設から10年が経過し、急速な高齢化及び人口減少等社会情勢や働き方改革等を背景に、人材確保の状況や労働者の意識は大きく変化している。

また、介護・福祉現場では、テクノロジー機器等の導入、外国人材やシニア人材をはじめとした多様な人材の参入が進む等、サービス提供の環境や人材確保・育成の方法が多様化しているところ。

こうした状況を踏まえて、現在の社会情勢や介護・福祉現場に即した制度運営を行っていくため、令和4年度から認証制度のあり方や評価項目等について、介護・福祉関係団体、有識者等で構成する有識者会議で検討を重ね、令和6年4月に認証基準の見直しを実施

5 上位認証基準見直し（令和7年4月運用開始）のポイント

上位認証基準見直しの主なポイントは以下のとおりです。

1 定性評価に「人事戦略に関するガバナンスの強化」に関する基準を新設

福祉事業を運営する組織として、人材の確保、育成及び処遇改善を重要課題の一つに位置付けるとともに、社会情勢や地域の状況を的確に捉えて人事戦略を進めていただくことで、将来の中核的な人材の確保・育成及びサービスの質の向上に繋がります。

2 取組を円滑に進めるための体制構築をチェック

これまでの基準では、指導職員への研修機会の有無や資格取得支援に係る仕組み等を評価していましたが、新基準ではこれまでの評価基準に加え、当該取組を職員が活用しやすくするための組織的なフォロー体制を含めて評価します。

3 安心して働ける職場づくりを推進する基準を強化

ワークライフバランスの実現のため、組織内制度の周知や職員アンケートの実施、ハラスメント対策に係る基準を強化し、職員が安心して働ける職場づくりに組織的に取り組んでいるかを評価します。

4 定量評価によって求める姿（実績）を評価

現在の社会情勢をふまえて数値基準を見直しました。また、不適格とする数値を「イエローゾーン」と「レッドゾーン」に分類し、法人における多様な取組に対応できる取扱いとしました。

5 プレゼン評価では法人理念を実現するための人事戦略を評価

これまで定性・定量評価に含まれない独自の取組を評価していましたが、法人理念を実現するための人事戦略について一貫性や熱意、効果、求職者にとっての魅力を評価します。

定性評価の上位認証基準

別紙 1 - 2 ①

【分野Ⅰ】 経営・事業方針と人事戦略の連動

評価項目	上位認証基準	
Ⅰ－１ 人事戦略（人材の確保、活用、育成、処遇）に関するガバナンスの強化に向けた取組の実施	ア	福祉事業を運営する組織として、人材の確保、育成、処遇を重要課題の一つとして位置づけている。
	イ	社会情勢や地域の状況を踏まえ、人材の確保、育成、処遇について目指す方向性や目標を設定している。
	ウ	人材の確保、育成、処遇にかかる方針が具現化、目標達成されるよう、具体的に計画を立案、実行し、結果を振り返り次期の計画策定に活かしている。
	エ	目的に応じて、相応しいメンバーによって構成される会議体が複数存在し、適切な協議や意思決定が行われ、健全な組織活動の推進やチェックの機能を発揮している。

【分野Ⅱ】 福祉職場のイメージアップと人材確保

評価項目	上位認証基準	
Ⅱ－１ 福祉職場の魅力発信と採用活動の実践	ア	高校・大学等の教育機関と連携し、福祉職場についての情報を発信し、福祉人材の育成に貢献している。
	イ	行政や公的な団体が主催する就職フェア、人材確保事業を積極的に活用して、情報を発信、収集している。
	ウ	事業規模や方針に合わせて採用目標を毎年設定し、目標達成に向けた具体的な計画（予算・採用活動・広報計画）を立案しており、毎年人材確保の成果が出ている。
Ⅱ－２ 内定者の入職前の「準備」のための機会の提供	ア	内定者が入職するまでの間に、法人・事業所に関すること、仕事に関すること、自らのキャリアイメージについて知識を得る、体験できる機会を提供し、円滑な入職を支援している。
	イ	内定者の学歴やこれまでの経歴、個々の事情に応じて、内定段階の支援を工夫している。

【分野Ⅲ】 若者が未来を託せるキリアパスと人材育成

評価項目	上位認証基準	
Ⅲ－１ 組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用	ア	事業所の実態にあった組織図があり、キャリアパスの階層が、その組織の役職の階層と、合理的な関連性を持っている。
	イ	一般職員から管理職まで職位ごとに役割や責任・権限が明確にされており、役職のない職員についても職員のキャリアアップの視点から複数の階層を設けている。
	ウ	職員のキャリアアップの現状確認や、キャリア開発のニーズ、意向の把握など、キャリアパスの実効性を高める仕組みを持っている。
Ⅲ－２ 新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援	ア	新規採用職員がキャリアの初期段階に求められる能力の習得のため、「OJT（職務を通じた能力開発）」「OFF-JT（研修等、職務を離れた能力開発）」「SDS（自己啓発援助制度）」の育成スタイルを組み合わせた育成計画を策定し、新規採用者の育成目標に到達するよう指導者、実施方法など効果的に実践している。
	イ	入職後の環境の変化の著しい時期を考慮し、定着を促進するための精神的な支援も計画に盛り込まれている。
	ウ	新規採用者の育成担当者には、相応しい人材を登用して人材育成に関する研修受講の機会を設け、育成期間中は組織的にフォローできる仕組みがある。

Ⅲ－３ キャリアパスに沿った人材を育成する仕組みと体制	ア	キャリアの段階における組織内の役割が明確にされており、そこに求められる能力が充足されるよう育成計画が策定、実践されている。
	イ	育成計画はＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴの組み合わせであり、社会人として求められる能力と専門職として求められる能力や資格が身に付けられるよう工夫されている。
	ウ	組織の中で人材育成に責任と権限を付与された委員会、会議があり、計画の立案や研修の実施、受講管理等を組織的に行っている。
	エ	専門職としての資格取得のために、職員を動機付け、試験合格のために人的、時間的、経済的支援を制度として実施している。
Ⅲ－４ 合理的かつ定着と成長のモチベーションにつながる評価の実施	ア	キャリアパスに規定された職員の職責や任用の要件などがキャリアの階層ごとに評価の対象となり、説明されている。
	イ	評価者に対しては、評価の目的やルール、人材育成の心構えなどを習得させる研修を実施又は受講をさせている。
	ウ	評価が被評価者の今後の能力開発の方向性、処遇などに明確に連動する仕組みになっている。
	エ	自己申告や面談、結果のフィードバックなど本人の意思を確認する仕組みがある。
	オ	評価決定までに複数の評価者の話し合いを持つ仕組みがある。
Ⅲ－５ キャリアパスに対応する給与体系と納得性の高い運用	ア	キャリアパスの階層が上位であること、職種の変更、資格の取得などにより、基本給の額や定期昇給額、諸手当の設定などで給与面で優位性があるなど、キャリアパスに応じた給与体系になっている。
	イ	過去の決められた期間の仕事ぶりが基準をもって評価され、その評価の結果が基本給や手当、賞与などに反映されている。
	ウ	職員の処遇改善のために国が提供している加算や補助金の制度を最大限活用している。

【分野Ⅳ】 ワークライフバランスの実現と風通しがよく、働きやすい職場づくり

評価項目	上位認証基準	
Ⅳ－１ ワークライフバランスに配慮した仕組みの構築と取組の実施	ア	職種や職場にかたよりなく休暇が取得できるよう配慮されるとともに、労働時間についても特定の職員や職種・職場に超過勤務がみられるようなことのないよう、労働時間の縮減にも配慮されている。
	イ	職員の働きやすさ向上のため、職場環境に配慮している。
	ウ	育児介護休業規則で定めた各制度の活用促進がなされており、実績がある。
Ⅳ－２ 健康管理に関する取組の実施	ア	職員の年齢構成や就業形態等にあわせ、感染症など職業上かかりやすい疾病や腰痛など機能的疾患の予防策を実践しており、不安や心配がある場合は相談できる体制を整えている。
	イ	疾患を予防するだけでなく、健康を増進するための取組を実施している。
Ⅳ－３ 職員の納得性を高め、安心して働ける職場づくりを推進する取組の実施	ア	組織の人材にかかる方針や目標、計画および制度について文書に整理し、職員に周知している。
	イ	職員が長く働くことができる職場づくりのため、職員の思いや意向を把握する取組を実施し、これを事業運営に反映している。
	ウ	ハラスメントを防止し、職員相互、職員と利用者や関係者との良好な関係性のもと、職員が安心して働けるよう取組を実施している。

【分野Ⅴ】 福祉事業の担い手としての責務と地域への貢献

評価項目	上位認証基準	
Ⅴ－１ サービスの質の向上に向けた取組の実施	ア	計画的に第三者評価を受診しており、改善が求められる項目については協議の上、改善計画が策定され、改善が確認できる。
	イ	生産性向上のため、職員の業務負荷を可視化し、軽減のための取組を実施している。
Ⅴ－２ 地域貢献のための取組の実施	ア	地域課題を把握し、課題の解消に向け、地域を受け入れる取組や地域に出向く取組を計画的・継続的に行うことで、地域への貢献が実現できている。
	イ	地域への貢献について、活動した効果を検証している。
Ⅴ－３ より実効性の高い関係法令の遵守のための組織的取組の実施	ア	法令遵守や権利擁護は当然のこととして、違法行為や権利侵害が発生しないよう、組織的な取り組みを実施するとともに、有効なチェック機能を有している。

定性評価の新旧対照表

別紙 1 - 2 ②

見直し前		見直し後(令和7年4月1日～)			
		分野Ⅰ 経営・事業方針と人事戦略の連動			
		評価項目	上位認証基準		
		1 人事戦略 (人材の確保、活用、育成、処遇)に関するガバナンスの強化に向けた取組の実施	ア	福祉事業を運営する組織として、人材の確保、育成、処遇を重要課題の一つとして位置づけている。	
			イ	社会情勢や地域の状況を踏まえ、人材の確保、育成、処遇について目指す方向性や目標を設定している。	
			ウ	人材の確保、育成、処遇にかかる方針が具現化、目標達成されるよう、具体的に計画を立案、実行し、結果を振り返り次期の計画策定に活かしている。	
エ	目的に応じて、相応しいメンバーによって構成される会議体が複数存在し、適切な協議や意思決定が行われ、健全な組織活動の推進やチェックの機能を発揮している。				
分野Ⅰ 福祉職場のイメージアップと人材確保		分野Ⅱ 福祉職場のイメージアップと人材確保			
評価項目	上位認証基準		評価項目	上位認証基準	
①福祉職場の魅力発信と採用活動の実践	A	高校・大学等の教育機関と連携し、福祉職場についての情報を発信し、福祉人材の育成に貢献している。	1 福祉職場の魅力発信と採用活動の実践	ア	同左
	B	行政や公的な団体が主催する就職フェア、人材確保事業を積極的に活用して、情報を発信、収集している。		イ	同左
	C	事業規模や方針に合わせて採用目標を毎年設定、目標達成に向けた計画（予算・採用活動・広報計画）が立案、採用のミスマッチが起こらないよう工夫がみられ、毎年人材確保の成果が出ている。		ウ	同左
	D	採用目標の達成度と採用活動の効果が毎年検証され、翌年の採用計画（予算、採用活動、広報計画）に反映されている。		(削除：Ⅰ-1-ウに統合)	
			2 内定者の入職前の「準備」のための機会の提供	ア	内定者が入職するまでの間に、法人・事業所に関すること、仕事に関すること、自らのキャリアイメージについて知識を得る、体験できる機会を提供し、円滑な入職を支援している。
				イ	内定者の学歴やこれまでの経歴、個々の事情に応じて、内定段階の支援を工夫している。

分野Ⅱ 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅰ

評価項目	上位認証基準	
②組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用	A	事業所の実態にあった組織図があり、キャリアパスの階層が、その組織の役職の階層と、合理的な関連性を持っている。
	B	一般職員から管理職まで職位ごとに役割や責任・権限が明確にされており、役職のない職員についても職員のキャリアアップの視点から複数の階層を設けている。
	C	キャリアパスの説明機会の設定や職員向け資料の作成などを通して、職員がキャリアパスの内容を理解でき、職員自らがキャリアのイメージを明確に描けるようになっている。
	D	事業所の現状に実効のあるキャリアパスであるよう、常に職員のキャリアアップの現状やキャリア開発のニーズ、意向を把握できる仕組みを持っている。
③内定者の入職前の「準備」のための機会の提供	A	内定者が入職するまでの間に、法人・事業所に関すること、仕事に関すること、自らのキャリアイメージについて知識を得る、体験できる機会を提供し、円滑な入職を支援している。
	B	毎年、内定辞退や入職後の早期退職者があった場合の原因を検証し、内定者に対する支援活動を見直している。そういった取り組みから、内定辞退や入職後の早期退職者が減少するなどの成果がでている。
④新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援	A	新規採用職員がキャリアの初期段階に求められる能力の習得のため、「OJT（職務を通じた能力開発）」「OFF-JT（研修等、職務を離れた能力開発）」「SDS（自己啓発援助制度）」の育成スタイルを組み合わせた育成計画を策定し、新規採用者の育成目標に到達するよう指導者、実施方法など効果的に実践している。
	B	入職後の環境の変化の著しい時期を考慮し、定着を促進するための精神的な支援も計画に盛り込まれている。
	C	新規採用者の育成を担当する者は、新規採用者の育成を担える人材を登用しており、人材育成に関する研修などの機会が与えられており、育成期間中、育成期間終了後に育成状況を振り返り、次の担当者決定の際の参考にしている。
	D	毎年、育成計画が当初の「ねらい」通り実践されたか、新規採用者が求められる能力を習得、習熟しているか検証されている。
	E	入職後早期の退職者については退職要因が分析され、その分析結果が翌年の新規採用者育成計画に反映をされている。
⑤キャリアパスに沿った人材を育成する仕組みと体制	A	キャリアの段階における組織内の役割が明確にされており、そこに求められる能力が充足されるよう育成計画が策定、実践されている。
	B	育成計画はOJTとOFF-JTの組み合わせであり、社会人として求められる能力と専門職として求められる能力や資格が身に付けられるよう工夫されている。

分野Ⅲ 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成

評価項目	上位認証基準	
1 組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用	ア	同左
	イ	同左
	(削除：Ⅰ-1-ウに統合)	
	ウ	職員のキャリアアップの現状確認や、キャリア開発のニーズ、意向の把握など、キャリアパスの実効性を高める仕組みを持っている。
(削除：Ⅱ-2-ア・イに組替)		
2 新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援	ア	同左
	イ	同左
	ウ	新規採用者の育成担当者には、相応しい人材を登用して人材育成に関する研修受講の機会を設け、育成期間中は組織的にフォローできる仕組みがある。
	(削除：Ⅰ-1-ウに統合)	
3 キャリアパスに沿った人材を育成する仕組みと体制	ア	同左
	イ	同左

(続き)	C	組織の中で人材育成に責任と権限を付与された委員会、会議があり、計画の立案、計画にそって実施、管理し、実績を評価検証したうえで、検証された結果が翌年の育成計画に反映されている。
------	---	---

(続き)	ウ	組織の中で人材育成に責任と権限を付与された委員会、会議があり、計画の立案や研修の実施、受講管理等を組織的に行っている。
	エ	専門職としての資格取得のために、職員を動機付け、試験合格のために人的、時間的、経済的支援を制度として実施している。

分野Ⅲ 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅱ

評価項目	上位認証基準	
⑥合理的かつ定着と成長のモチベーションにつながる評価の実施	A	キャリアパスに規定された職員の職責や任用の要件などがキャリアの階層ごとに評価の対象となり、説明されている。
	B	評価者に対しては、評価の目的やルール、人材育成の心構えなどを習得させる研修を実施又は受講をさせている。
	C	評価が被評価者の今後の能力開発の方向性、処遇などに明確に連動する仕組みになっている。
	D	自己申告や面談、結果のフィードバックなど本人の意思を確認する仕組みがある。
	E	評価決定までに複数の評価者の話し合いを持つ仕組みがある。
	F	毎回の評価結果の検証を行う仕組みがあり、評価の合理性、信頼性、納得性を高めている。
⑦キャリアパスに対応する給与体系と納得性の高い運用	A	キャリアパスの階層が上位であること、職種の変更、資格の取得などにより、基本給の額や定期昇給額、諸手当の設定などで給与面で優位性があるなど、キャリアパスに応じた給与体系になっている。
	B	過去の決められた期間の仕事ぶりが基準をもって評価され、その評価の結果が基本給や手当、賞与などに反映されている。
	C	現在の給与制度について、説明の機会や資料など職員が理解を深める取り組みを行っており、職員は制度の内容や、将来の自らの給与が一定程度想定できるようになっている。
	D	少なくとも1年に1回、職員の給与支給実態を分析し、内容を検証している。

4 合理的かつ定着と成長のモチベーションにつながる評価の実施	ア	同左
	イ	同左
	ウ	同左
	エ	同左
	オ	同左
	(削除：I-1-ウに統合)	
5 キャリアパスに対応する給与体系と納得性の高い運用	ア	同左
	イ	同左
	ウ	職員の処遇改善のために国が提供している加算や補助金の制度を最大限活用している。
	(削除：I-1-ウに統合)	

分野Ⅳ 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり

評価項目	上位認証基準	
⑧休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施	A	職種や職場にかたよりなく休暇が取得できるよう配慮されるとともに、労働時間についても特定の職員や職種・職場に超過勤務がみられるようなことのないよう、労働時間の縮減にも配慮されている。
	B	職員の働きやすさ向上のため、職場環境に配慮している。
	C	毎年の取組について責任と権限が付与された委員会や会議の場で取組が検討され、実績を検証し、休暇や労働時間の縮減の効果をあげている。
⑨出産後復帰及び育児、介護を両立できる取組の実施	A	育児介護休業規則で定めた各制度の活用促進がなされており、実績がある。
	B	毎年の取組について責任と権限が付与された委員会や会議の場で取組が検討され、実績を検証し、制度周知、活用方法等について見直し効果をあげている。
⑩健康管理に関する取組の実施	A	職員の年齢構成や就業形態等にあわせ、感染症など職業上かかりやすい疾病や腰痛など機能的疾患の予防策を実践しており、不安や心配がある場合は相談できる体制を整えている。
	B	毎年の取組について責任と権限が付与された委員会や会議の場で取組が検討され、実績を検証し、制度周知、活用方法等について見直し効果をあげている。

分野Ⅳ ワークライフバランスの実現と風通しがよく、働きやすい職場づくり

評価項目	上位認証基準	
1 ワークライフバランスに配慮した仕組みの構築と取組の実施	ア	同左
	イ	同左
	(削除：I-1-ウに統合)	
	ウ	同左
2 健康管理に関する取組の実施	ア	同左
	イ	疾患を予防するだけでなく、健康を増進するための取組を実施している。
3 職員の納得性を高め、安心して働ける職場づくりを推進する取組の実施	ア	組織の人材にかかる方針や目標、計画および制度について文書に整理し、職員に周知している。
	イ	職員が長く働くことができる職場づくりのため、職員の思いや意向を把握する取組を実施し、これを事業運営に反映している。
	ウ	ハラスメントを防止し、職員相互、職員と利用者や関係者との良好な関係性のもと、職員が安心して働けるよう取組を実施している。

分野Ⅴ 社会貢献とコンプライアンス

評価項目	上位認証基準	
⑪きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診	A	計画的に第三者評価を受診しており、改善が求められる項目については協議の上、改善計画が策定され、改善が確認できる。
⑫地域への貢献	A	地域課題を把握し、課題の解消に向け、地域を受け入れる取組や地域に出向く取組を計画的・継続的に行うことで、地域への貢献が実現できている。
⑬関係法令の遵守に向けた取組	A	法令遵守は当然のこととして、違法行為が発生しないよう、組織的な取り組みを実施している。
	B	毎年の取組について責任と権限が付与された委員会や会議の場で取組が検討され、実績を検証し、法令遵守のあり方について見直し効果をあげている。

分野Ⅴ 福祉事業の担い手としての責務と地域への貢献

評価項目	上位認証基準	
1 サービスの質の向上に向けた取組の実施	ア	同左
	イ	生産性向上のため、職員の業務負荷を可視化し、軽減のための取組を実施している。
2 地域貢献のための取組の実施	ア	同左
	イ	地域への貢献について、活動した効果を検証している。
3 より実効性の高い関係法令の遵守のための組織的取組の実施	ア	法令遵守や権利擁護は当然のこととして、違法行為や権利侵害が発生しないよう、組織的な取り組みを実施するとともに、有効なチェック機能を有している。
		(削除：Ⅰ－1－ウに統合)

定量評価の審査項目

1 審査項目（新旧表）

見直し前	見直し後	備考
正規職員の離職率（過去3か年度平均）	①（同左）	
新卒入職者後の入職後1年以内の離職率（過去3か年度平均）	②新規に採用した福祉職の正規職員（入職時35歳未満）の入職後1年以内の離職率（過去3か年度平均）	認証制度のターゲットを新卒から若者に変更したことに伴う見直し
全正規職員の有給休暇取得率（申請年度の前年度実績）	③（同左）	
（項目の追加）	④正規職員の平均年間休日数・取得した休暇日数（申請年度の前年度実績）	求職者にとって関心が高い内容を項目に追加
	⑤正規職員の所定外労働時間（申請年度の前年度実績）	
	⑥育児休業取得率（過去3過年度分の実績）	
第三者評価における認証基準と類似の項目及び利用者満足に係る項目のAの割合及びCの有無	⑦過去5年以内に受診した第三者評価における全評価項目のAの割合	評価対象を全項目に拡大
正規職員の資格保有率（保育は除外）	（削除）	公表項目に追加
組織活性化プログラムの取組状況		定性評価に移行

2 不適格の考え方

不適格とする数値を「イエローゾーン」と「レッドゾーン」に分類し、下記表のとおり取り扱う。

見直し前	見直し後
不適格ラインを下回ると原則、上位認証を認めない。	イエローゾーン：複数該当した場合は不適格 レッドゾーン：該当した場合は不適格

（取扱例：正規職員の離職率）

介護・福祉業界の平均値を基に不適格とする数値を見直すとともに、「イエローゾーン」と「レッドゾーン」を新設

（見直し前）

0%以上 4%未満	15点
4%以上 8%未満	13点
8%以上 12%未満	12点
12%以上 16%未満	11点
16%以上 20%未満	10点
20%以上 24%未満	8点
24%以上 28%未満	6点
28%以上 32%未満	4点
32%以上 36%未満	2点
36%以上	0点

（見直し後）

2%未満	15点	
2%以上4%未満	14点	
4%以上6%未満	13点	
6%以上8%未満	12点	
8%以上11%未満	11点	
11%以上14%未満	10点	イエローゾーン
14%以上20%未満	5点	
20%以上	0点	レッドゾーン

3 不適格の取扱

(1) 正規職員の離職率（過去3か年度平均）

（見直し前）

0%以上 4%未満	15点
4%以上 8%未満	13点
8%以上 12%未満	12点
12%以上 16%未満	11点
16%以上 20%未満	10点
20%以上 24%未満	8点
24%以上 28%未満	6点
28%以上 32%未満	4点
32%以上 36%未満	2点
36%以上	0点

（見直し後）

2%未満	15点	
2%以上4%未満	14点	
4%以上6%未満	13点	
6%以上8%未満	12点	
8%以上11%未満	11点	
11%以上14%未満	10点	
14%以上20%未満	5点	イエローゾーン
20%以上	0点	レッドゾーン

○算出方法

下表によって求められる $(H/D) \times 100$ (%)

認証申請前年度の年度末の職員数 ＋ 年度内の採用者数	A	認証申請前年度内に離職した 職員数	E
認証申請前々年度の年度末の職員数 ＋ 年度内の採用者数	B	認証申請前々年度内に離職した 職員数	F
認証申請前々々年度の年度末の職員数 ＋ 年度内の採用者数	C	認証申請前々々年度内に離職した 職員数	G
合計	D	合計	H

<計算上の留意点>

- ※ 雇用形態を変更した場合は以下のとおり。
 - ・ 非正規職員→正規職員 採用者数に含む
 - ・ 正規職員→非正規職員 離職した職員数
- ※ 対象となる期間に以下に該当する職員がある場合は、分子・分母から除く。
 - ・ 定年退職者
 - ・ 同一法人内の府外事業所への異動者
 - ・ 同一グループ内の異なる法人間の出向・転籍者

(2) 新規に採用した福祉職の正規職員（入職時 35 歳未満）の入職後 1 年以内の離職率（過去 3 か年度分）

（見直し前）		（見直し後）	
0%以上 5%未満	15点	2%未満	15点
5%以上 10%未満	13点	2%以上4%未満	14点
10%以上 15%未満	12点	4%以上6%未満	13点
15%以上 20%未満	11点	6%以上8%未満	12点
20%以上 25%未満	10点	8%以上11%未満	11点
25%以上 30%未満	8点	11%以上14%未満	10点
30%以上 35%未満	6点	14%以上20%未満	5点
35%以上 40%未満	4点	20%以上	0点
40%以上 45%未満	2点		
45%以上	0点		

○算出方法

下表によって求められる $(H/D) \times 100$ (%)

認証申請前年度の新卒採用者数	A	Aのうち入職後1年以内に離職した職員数	E
認証申請前々年度の新卒採用者数	B	Bのうち入職後1年以内に離職した職員数	F
認証申請前々々年度の新卒採用者数	C	Cのうち入職後1年以内に離職した職員数	G
合計	D	合計	H

<計算上の留意点>

- ※ 対象期間中に「新規に採用した入職時 35 歳未満の福祉職」がない場合は、入職時 35 歳未満の他職種の正規職員の入職後 1 年以内の離職率とする。前述の対象者もない場合は入職時 35 歳以上の正規職員の入職後 1 年以内の離職率とする。
- ※ 「福祉職」とは、介護施設・事業所のケアスタッフ及び相談員、障害者施設・事業所の支援員及び指導員、保育所・認定こども園の保育士及び保育教諭並びに児童福祉施設の児童指導員及び保育士とする。

(3) 正規職員の有給休暇取得率（申請年度の前年度実績）

（見直し前）

95%以上	15点
90%以上	14点
85%以上	13点
80%以上	12点
75%以上	11点
70%以上	10点
65%以上	9点
60%以上	8点
55%以上	7点
50%以上	6点
45%以上	5点
40%以上	4点
35%以上	3点
30%以上	1点
30%未満	0点

（見直し後）

95%以上	15点	
90%以上95%未満	14点	
85%以上90%未満	13点	
80%以上85%未満	12点	
75%以上80%未満	11点	
70%以上75%未満	10点	
60%以上70%未満	5点	イエローゾーン
60%未満	0点	レッドゾーン

○算出方法

認証申請前年度の

（有給休暇取得日数（正規職員合計）／有給休暇総付与日数（正規職員合計））×100（％）

<計算上の留意点>

※ 年度途中の入職者、離職者の取得日数および付与日数は除く。

(4) 正規職員の年間休日日数・取得した休暇日数（申請年度の前年度実績）

（現行：加点項目）

124日以上は1日増える毎に1点追加

（見直し後）

134日以上	15点
132日以上134日未満	14点
130日以上132日未満	13点
128日以上130日未満	12点
126日以上128日未満	11点
124日以上126日未満	10点
124未満	0点

○算出方法

申請年度の前年度1年間を通して勤務した正規職員^(※1)の休日・休暇数^(※2)の合計

÷ 申請年度の前年度1年間を通して勤務した正規職員⁽¹⁾数
（1日未満の端数は切り捨て）

<計算上の留意点>

※1 年度途中の入職・退職及び産休・育休等の長期休業者は除く。

※2 公休、有給休暇、子どもの参観日等の特別な休暇、リフレッシュ休暇などの合計

※3 週休3日の場合は上記日数に52を加えたものを指標とする。

(5) 正規職員の所定外労働時間（申請年度の前年度実績）

（現行：加点項目）

10 時間未満は1点、5 時間未満は 5 点、0 時 間は 10 点追加
--

（見直し後）

5時間未満	15点	
5時間以上10時間未満	14点	
10時間以上20時間未満	13点	
20時間以上30時間未満	12点	
30時間以上55時間未満	11点	
55時間以上80時間未満	10点	
80時間以上160時間未満	5点	イエロー
160時間以上	0点	レッド

※年間実績

○算出方法

申請年度の前年度1年間を通して勤務した正規職員⁽¹⁾の所定外労働時間数⁽²⁾の合計

÷ 申請年度の前年度1年間を通して勤務した正規職員⁽¹⁾数

<計算上の留意点>

※1 年度途中の入職・退職や産休・育休等の長期休業者は除く。

※2 早出、残業、休日出勤等の所定外労働時間（週40時間を超える時間）の合計

(6) 育児休業取得率（過去3か年度分の実績）

（見直し後）

女性75%以上かつ男性30%以上	5点
女性75%以上かつ男性10%以上	3点
女性75%以上	1点
女性75%未満	0点

○算出方法

申請年度の前年度から前々々年度に育児休業等を取得した正規職員の数⁽¹⁾

÷ 申請年度の前年度から前々々年度に在籍した正規職員で本人または配偶者が出産した職員⁽²⁾

<計算上の留意点>

※1 過去3か年度の間に出産した子に対する育児休業に限る。

（4年度前に出産した子の育児休業が3年度前当初にかかっている場合は除く）

※2 出産直後であり育児休業の期間に入っていない場合は除く。

※3 3年間男女いずれか、または両方に対象者がいない場合は評価対象としない。この場合、定量評価のその他の項目（90点満点）の評価点に95/90を掛けたものを定量評価の評価点とする。

(7) 過去5年以内に受診した第三者評価における全評価項目のAの割合

(見直し前)		(見直し後)		
100%	15点	95%	15点	
80%以上	13点	90%以上95%未満	14点	
		85%以上90%未満	13点	
60%以上	12点	80%以上85%未満	12点	
		75%以上80%未満	11点	
50%以上	11点	70%以上75%未満	10点	
40%以上	10点	50%以上70%未満	5点	イエローゾーン
30%以上	8点	50%未満	0点	レッドゾーン
20%以上	4点			
10%以上	2点			
10%未満	0点			

○算出方法 以下によって求められる (分子/分母) ×100 (%)

分母：法人内で5年以内に第三者評価を受診した事業所の全評価項目の総合計

分子：分母の評価結果における、評価「A」の総合計

<計算上の留意点>

- ※ 同一事業所が5年以内に複数回第三者評価を受診している場合は、直近1回分を対象とする。
- ※ 原則、評価「C」があれば、上位認証の基準を満たさないこととする。(例外：通常実習生等の受入が想定されないサービス種別の事業所で実習生等の受入に関する評価が「C」である場合など、正当な理由がある場合)

プレゼンテーション評価の審査項目

1 審査項目（新旧表）

項目	見直し前	見直し後
プレゼン テーマ	「独自の取組について」 ・定性評価・定量評価・公表項目に含まれない取組 ・若者の確保、育成、定着や福祉・介護職場のイメージアップ等	「法人理念を実現する人材の確保、育成、定着のための取組」 ・法人理念とその意味、定められた背景 ・理念浸透に関する取組例 ・採用や人材育成にかかる取組や理念の反映例
対象	・新規上位認証審査 ・上位認証更新審査	・新規上位認証審査 ・上位認証更新審査（3年更新分のみ）
評価項目	独自性、プロセス、質、レベル、多様性	一貫性、取組への熱意、効果、魅力 ※詳細：下記項目参照
資料等	PowerPoint 資料（10 画面程度）による説明 制限時間：新規 10 分・更新 15 分	PowerPoint 等資料（枚数制限なし）による説明 制限時間：新規・更新 15 分

2 評価項目

項目	評価の視点	評価点
一貫性	法人の理念、事業方針と採用・育成に関する施策に強い関連性があるか。 ＜視点＞ －理念や事業方針を具現化するため、求める人材像が明確になっている －求める人材像を踏まえた人材採用方針が設定され、採用計画が作成されている －理念や事業方針に基づき、人材育成目標が設定され、人材育成計画が作成されている －人材育成計画の実践により、理念の具現化や事業方針の実現にむけた効果がみられる	各項目 10 点満点とする (計 40 点)
取組への熱意	採用・育成に関する施策が上位目標に設定されており、組織内で重点課題として、細やかな（月 1 回程度）の効果検証を行っているか。 ＜視点＞ －人材の採用、育成を単年度事業計画及び中長期事業計画の重点項目としている －人材の採用・育成計画の作成もしくはその採用・育成活動に経営者が参画している －計画の作成、実施、評価、効果検証等のプロセスが確立している	
効果	法人の理念、事業方針を踏まえ、講じている施策・計画の内容は効果があるか。 ＜視点＞ －採用の方針、育成計画、実施内容は効果的である	
魅力	法人の採用・育成に関する施策は、将来の福祉業界を担うことが期待される学生や若者に魅力的であるか。 ＜視点＞ －採用計画や手法、就職後の育成計画が学生や若者の興味や関心を惹きつけるものである	

上位認証審査の方法について

1 審査方法

(1) 新規上位認証審査

定性評価	京都府による現地審査
定量評価	京都府による数値の審査
プレゼン評価	認証推進会議部会での審査

※基準一部未達の更新（3年更新）及び認証停止解除からの上位認証申請を含む

(2) 上位認証取得後、初回の更新審査

定性評価	京都府による書面審査（毎年度の取組状況報告で基準未達なしの場合）
定量評価	京都府による数値の審査
プレゼン評価	認証推進会議部会での審査

(3) 上位認証期間5年の更新審査

定性評価	京都府による書面審査（毎年度の取組状況報告で基準未達なしの場合）
定量評価	京都府による数値の審査
プレゼン評価	京都府による書面審査の後、認証推進会議部会での評価案の確認

(参考)

