

認証項目及び認証基準

	認証項目	認証基準
1 理念・基本方針などの周知・浸透に向けた取組		
①	理念・基本方針やビジョンなどを職員に周知し、業務に活かすために継続的な取組を行っている。	入職時に職員に理念・基本方針やビジョンを周知している。
		1年に1回以上、職員に理念・基本方針やビジョンを周知している。
		1年に1回以上、理念・基本方針やビジョンを職務行動に反映するための仕組みがある。
②	理念や基本方針を、利用者や家族などへ周知している。	利用者や家族などに理念や基本方針を周知している。
③	理念・基本方針に基づき、職員としてなすべきことや守るべきこと（倫理規定・行動規範・期待する職員像など）を明確にし、職員に周知している。	理念・基本方針に基づき、職員としてなすべきことや守るべきことを明確にしている。
		1年に1回以上、「職員としてなすべきこと」を職員に周知している。
2 人材確保の取組		
④	福祉サービスの提供に関わる専門職（有資格の職員）の配置を決めた、必要な介護人材の体制表などがあり、体制に不足が生じたときには速やかに補充するように努めている。	介護人材の体制を可視化し、過不足を把握している。
		不足があった場合の採用プロセス（担当者、採用手順）が明確である。
⑤	多様な人材の参入を促進し、ミスマッチを予防するため、仕事内容や人材育成の取組、労働条件をわかりやすく説明している。	求職者に向けた説明資料を作成している。
3 基準に則った処遇と評価の取組		
⑥	給与体系又は給与表を導入し、職員に周知している。	給与規程を整備し、職員に周知、公表している。
		手当の支給基準が明確である。
		職位・職責に応じた給与体系である。
		基本給もしくは手当が昇給する仕組みがある。
⑦	キャリアパス（昇進・昇格に関する基準）を定め、職員に周知している。	階層を設定し、階層ごとの定義（役割・職務内容など）を明確にしたキャリアパスがあり、職員に周知している。
		非役職者を対象に複数の階層がある。
		昇進・昇格の基準を設定している。

⑧	一定の人事評価基準に基づき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献などを評価している。	1年に1回以上、評価する仕組みを整備し、職員に周知している。
4 計画的な人材育成の取組		
⑨	階層別研修計画あるいは職種別研修計画を作成して実践している。	階層別研修計画あるいは職種別研修計画を作成し、職員に周知している。
⑩	新任職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが行われている。	新任職員のOJT担当者を決定する仕組みがある。
		OJTのための計画がある。
⑪	新任職員を対象とした研修計画を作成して実践している。	新任職員のための研修計画を作成している。
⑫	職員の技術水準の向上のための資格取得や自己啓発を支援（受験料の補助、研修受講支援など）している。	資格取得や自己啓発の仕組みがある。
⑬	組織の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの能力開発目標が設定され、進捗や達成状況を確認している。	職員一人ひとりの能力開発目標を設定する仕組みがある。
5 働きやすい職場づくりの取組		
⑭	職員の意向や要望を把握し、働きやすい職場となるよう改善策を検討、実施している。	職員の意向や要望を把握する仕組みがある。
⑮	妊娠・子育て・介護などと両立して働きやすくする取組を行っている。	妊娠・子育て・介護などと両立して働きやすくする仕組みを整備し、周知している。
⑯	職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。	職員の心身の健康と安全の確保の仕組みを整備し、周知している。
⑰	職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど職員の就業状況を把握し、休暇取得推進・労働時間縮減のための取組を行っている。	職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど職員の就業状況を把握している。
		休暇取得推進・労働時間縮減のための仕組みを整備し、周知している。
6 地域交流・連携の取組		
⑱	実習やボランティアの受け入れ、地域への情報提供あるいは地域との交流などを通して地域と連携を図ることで、地域に貢献する取組を行っている。	実習やボランティアの受け入れ、地域への情報提供あるいは地域との交流などを通して地域と連携を図る仕組みを整備している。