



旧宣言認証制度の段階

マーク	段階
	<p>第1段階認証項目について、事業所において自主的に取り組んでいることを介護事業者が宣言。</p>
	<p>第1段階認証項目（13項目）について、事業所の取り組みを確認し、知事が認証。 事業所の就労環境の見える化と底上げを目指す段階。</p>
	<p>第2段階認証項目について、確認調査により事業所の取り組みを確認し、必須項目（15項目）を全て満たすとき、知事が認証。 事業所の就労環境の更なる見える化とレベルアップを目指す段階。</p>
	<p>第2段階認証項目について、確認調査により事業所の取り組みを確認し、努力項目を含む全ての項目（21項目）を満たすとき、知事が認証。 事業所の就労環境改善の取り組みが高い水準で充実している段階。</p>

第1段階認証項目

	認証項目	認証基準
公表システムの「基本情報」の項目		
①	従業員の健康診断の実施状況	全ての従業員（健康診断を受けないことを希望した者を除き、労働安全衛生法第66条第1項に規定する健康診断を義務付けられた者以外も含む。）の健康診断を実施していること。
②	事業所で実施している従業員の資質向上に向けた研修等の実施状況	事業所において、従業員の資質を向上させるために実施している研修等の実施状況について、その研修等の内容（名称、対象者、カリキュラム及び時間等）を記載していること。
公表システムの「運営情報」の項目		
③	全ての新任の従業員を対象とする研修計画がある ※	常勤及び非常勤の全ての新任の従業員を対象とする当該サービスに関する研修計画があること。
④	全ての新任の従業員を対象とする研修の実施記録がある ※	常勤及び非常勤の全ての新任の従業員を対象とする当該サービスに関する研修の実施記録があること。
⑤	全ての現任の従業員を対象とする研修計画がある	常勤及び非常勤の全ての現任の従業員を対象とする当該サービスに関する研修計画があること。
⑥	全ての現任の従業員を対象とする研修の実施記録がある	常勤及び非常勤の全ての現任の従業員を対象とする当該サービスに関する研修の実施記録があること。
公表システムの「その他」の項目（独自項目）		
⑦	理念・ビジョン等を明文化している	理念あるいはビジョン等があること。法人（福祉施設・事業所）が実施する福祉サービスの内容や特性を踏まえた法人（福祉施設・事業所）の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができるものであれば、名称はこだわらない。
⑧	職員が理念・ビジョンについて理解を深めるための取り組みをしている	理念及びビジョン等の理解を深めて業務に当たることができるよう、ミーティング、全体会議等において確認する機会を持っていることを議事録等で確認できること。あるいは、理念・ビジョン等のコピーを職員が常に携帯している、又は事業所に掲示するなど常に確認し、業務に当たる事ができるようにしていること。
⑨	職員の就業状況や意向を定期的に把握する仕組みがある	職員の仕事満足度に関するアンケートを実施する、働きやすい職場となるよう改善会議等が行われ検討していること。あるいは、管理者などが職員の面談などを実施し、職員の要望を聞いていることがわかる記録があること。アンケートの集計結果、会議録、面談記録などがあること。

⑩	給与体系又は給与表を導入し、職員に周知している	給与体系又は給与表があり、事業所に設置していること。
⑪	非正規及び正規の就業規則を作成し周知している	非正規及び正規の就業規則を作成し、事業所に設置し閲覧できること。
⑫	仕事と育児・介護との両立を支援する取り組みを実施している	育児や介護を仕事と両立できる取り組みが、就業規則若しくは育児・介護休業に関する規則などで明文化されていること、又は制度として決められていないが、個人ごとに都度会議などで検討し実施しており、会議録等の記録があること。取り組みとしては、休業・時短などの「時間的支援」や、育児、介護にかかる費用の補助などの「経済的支援」、相談窓口の設置、企業内保育所などの「社会的支援」が考えられる。
⑬	当該サービスに従事する全ての新任の従業者を対象とする研修を計画的に行っている（再掲）	常勤及び非常勤の全ての新任の従業者を対象とする当該サービスに関する研修計画があること。新任の従業者がいない場合においても、研修計画があること。

※ ③及び④は、新任の従業者がいないとき（公表システムの仕様上、入力できないとき）は、認証項目から除外する。ただし、⑬により、新任の従業者がいない場合においても、研修計画があることを要する。

第2段階認証項目

	必須／努力	認証項目
基本項目		
1 理念・基本方針などの確立		
①	必須	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。
②	必須	理念や基本方針を、利用者や家族などへ周知している。
③	必須	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。
2 人材確保の取組		
④	必須	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。
⑤	努力	法人全体あるいは事業所として、特徴的な福祉人材確保（採用活動など）を実施している。
キャリアパスと人材育成		
3 人事制度		
⑥	必須	人事制度（給与・昇進・昇格等に関する基準）を定め、職員に周知している。
⑦	必須	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。
4 職員の研修		
⑧	必須	職員の研修計画を作成し、実施している。
⑨	努力	階層別研修計画あるいは職種別研修計画を作成し、実施している。
⑩	努力	定期的に研修計画の評価と見直しを行っている。
5 職員一人ひとりの育成に向けた取組		
⑪	必須	新任職員や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。
⑫	必須	職員の技術水準の向上のための資格取得や研修会参加に対して支援している。
⑬	必須	個別面接を行う等、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目標が設定されている。
⑭	努力	職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど進捗状況の確認が行われている。

職場環境		
6 職員の就業状況や意向の把握		
⑮	必須	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。
⑯	必須	職員の意向・要望を把握する取組をしている。職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。
⑰	努力	把握した職員の意向・意見や評価・分析等に基づき、改善策を検討・実施している。
7 働きやすい職場づくり		
⑱	必須	育児・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。
⑲	必須	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。
⑳	努力	休暇取得推進・労働時間縮減のための取組を行っている。
地域貢献		
8 地域との交流・連携		
㉑	必須	研修生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。