

秋田県介護サービス事業所認証評価制度 認証基準書

秋田県健康福祉部長寿社会課

1 介護の仕事の魅力発信

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(1) 求める人材像の明確化	① 求める人材の資質を明文化している。	i 希望する人材の応募を促進し、ミスマッチを防ぐために、法人（会社）が、どのような適性や経験、知識、技術をもった人材を求めているのかを明確にして、文章化している。 ii 明文化した人材像を人材募集関係資料（パンフレットやホームページ）に示している。	○ 求める人材像を記載した資料
(2) 求職者のための説明資料の作成	① 求職者向けに仕事内容、処遇、労働環境、育成に関する説明用の資料を作成している。	i 求職者が安心して就職活動を行えるよう具体的に高齢者介護の仕事や職場の雰囲気等をイメージすることができる、以下の内容を記載した資料を作成している。 <ul style="list-style-type: none"> - 法人（会社）理念・経営方針 - 仕事の内容 - 職場の雰囲気 - 仕事のやりがい - キャリアパス、給与 - 人材育成・研修の機会 - 労働条件 - 働きやすくするための取組 	○ パンフレットや募集要項など説明資料

秋田県介護サービス事業所認証評価制度 認証基準書

2 人材のキャリアアップと育成支援

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(1)新規採用者の育成計画の策定と実施	<p>①新規採用者の育成計画を作成している。</p> <p>②新規採用者育成計画を職員に周知している。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>ii 育成計画には、以下の内容が含まれている。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 育成目標 - 実施時期 - 育成項目とレベル - OJT（仕事を通して育成する方法）・OFF-JT（仕事を離れて育成する研修等）・SDS（自己啓発を支援する方法） - 担当者 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 会議・打ち合わせの場で説明・共有 - 回覧・配付 - メール配信・共有サイト上での掲示 <p>iv 育成計画を実践した実績がある。</p>	<p>○新規採用者育成計画 ・周知方法（ヒアリング）</p> <p>○研修開催要項 ・復命書など実績のわかるもの</p>
(2)指導担当者のための研修の実施	<p>①指導担当者を決定している。</p> <p>②指導担当者を対象とした研修を実施している。</p>	<p>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、指導担当者を決定している。</p> <p>ii 法人（会社）内で1名以上の職員が以下の内容を含む研修を受講した実績がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 人材育成 - OJT（職場内研修） - コーチング - スーパービジョン 	<p>・指導担当者の決定方法（ヒアリング）</p> <p>・指導担当者が明記されている資料</p> <p>○研修開催要項 ・復命書など実績のわかるもの</p>

2 人材のキャリアアップと育成支援

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(3)キャリアパスの導入	<p>①キャリアパスを導入している。</p> <p>②キャリアパスを職員に説明している。</p>	<p>i 職員が法人（会社）における自らの役割と将来の姿をイメージできるよう、キャリアの階層と階層ごとの役割を明文化したキャリアパスを作成・導入している。</p> <p>ii キャリアパスを職員に説明している。 (説明方法例)</p> <ul style="list-style-type: none"> - キャリアパス導入時に全職員に説明 - 入職時に職員に説明 - 法人（会社）内研修の際に職員に説明 	<p>○キャリアパス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスの説明方法（ヒアリング）
(4)キャリアに応じた人材育成計画の策定と実施	<p>①キャリアに応じた人材育成計画を作成している。</p> <p>②キャリアに応じた人材育成計画を職員に周知している。</p> <p>③キャリアに応じた人材育成計画に沿って研修を実施している。</p>	<p>i 職員のキャリアパス上の役割の適切な遂行と、更なるキャリアアップのための人材育成計画を作成している。</p> <p>ii 職員に育成計画を以下の手段で周知している。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 会議・打ち合わせの場で説明・共有 - 回覧・配付 - メール配信・共有サイト上での掲示 <p>iii 育成計画を申請前年度から申請年度に実践した実績がある。</p>	<p>○人材育成計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・周知方法（ヒアリング） <p>○各階層1つ以上の研修開催要項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・復命書など実績のわかるもの
(5)資格取得支援の実施	<p>①資格取得支援の仕組みがある。</p> <p>②資格取得支援の実績がある。</p>	<p>i 職員のキャリアアップを目的とした資格取得を支援する仕組みがある。 (資格の種類)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 介護職員初任者研修 - 介護福祉士・社会福祉士 - 介護支援専門員 - 社会福祉主事 <p>(仕組み例)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 勉強会の実施 - 受験対策講座受講の費用補助 - 受験料補助 <p>ii 法人（会社）内で1名以上の職員が資格取得支援を受けた実績がある。</p>	<p>○資格取得支援制度の要項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得支援制度を活用した職員の実績

秋田県介護サービス事業所認証評価制度 認証基準書

2 人材のキャリアアップと育成支援

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(6)キャリアアップを支援する取組の実施	<p>①キャリアアップを支援する面談の仕組がある。</p> <p>②キャリアアップを支援する面談の実績がある。</p>	<p>i 職員が自信をもって働くことができ、キャリアアップしていくために、本人の思いを聞きながら、何をすればよいのかわかるようにするために、年1回以上、計画的な面談の仕組みがある。</p> <p>ii 面談の中で、職員に求められる職務行動や業務内容が示され、振り返りができている。</p> <p>iii 年1回以上の面談の実績がある。</p>	<p>○面談を実施するためのシート類</p> <p>・面談の実績</p>
(7)基準をもった給与体系の導入と運用	<p>①昇給の基準があり、実績がある。</p> <p>②職位・職責に応じた処遇が実現されている。</p>	<p>i 基本給（手当でも可）の昇給の基準が以下のいずれかの方法で規定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 給与表で規定されている - 勤続年数・年齢により昇給額・率が規定されている - 貢献度により昇給額・率が規定されている - 毎年理事会（役員会）にて決定し、職員に周知している <p>ii 職位・職責に応じた基本給もしくは手当が規定されている。</p> <p>iii 過去3年間規定通りに支給し、昇給している。 (昇給については、合理的な事情がある場合を除く)</p>	<p>○給与規程</p> <p>・給与支給実績のわかる書類</p>

秋田県介護サービス事業所認証評価制度 認証基準書

3 職場環境の整備と両立支援

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(1) 休暇取得と労働時間縮減の取組の実施	<p>① 休暇取得の促進や労働時間縮減の取組について話し合われている。</p> <p>② 休暇取得の促進や労働時間縮減の取組がある。</p> <p>③ 取組を職員に周知している。</p>	<p>i 職員の健全な職場環境を維持するため、休暇取得促進や労働時間の縮減の取組について会議の場で話し合っている。</p> <p>ii 休暇取得促進や労働時間縮減の取組を決定し、実施、実績を管理している。 (取組例)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 有給休暇取得率の進捗管理による取得促進 - 有給休暇の計画的付与 - ノー残業デイの導入 <p>iii 取組を文書に明文化し、職員に取組内容を以下の手段で周知している。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 会議・打ち合わせの場で説明・共有 - 回覧・配付 - メール配信・共有サイト上での掲示 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会議議事録 ・ 取組内容を周知するための文書 ・ 周知方法（ヒアリング）
(2) 母性健康管理の取組の実施	<p>① 母性健康管理の取組がある。</p> <p>② 取組を職員に周知している。</p>	<p>i 妊娠中・産前・産後の職員が安心して働き続けることができるよう、母性健康管理の取組を文書に明文化している。 (取組例)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 妊娠中の職員の健康管理について支援 - マタニティハラスメント対策の取組を実施 - 産後職場復帰支援の取組を実施 <p>ii 職員に取組内容を以下の手段で周知し、実績を管理している。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 会議・打ち合わせの場で説明・共有 - 回覧・配付 - メール配信・共有サイト上での掲示 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取組内容を周知するための文書 ・ 周知方法（ヒアリング）

秋田県介護サービス事業所認証評価制度 認証基準書

3 職場環境の整備と両立支援

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(3) 育児や介護等と仕事を両立できる取組の実施	① 育児や介護等と仕事の両立を支援する取組がある。 ② 取組を職員に周知している。	i 育児・介護をしている職員等が働き続けられる環境の整備・支援の取組を文書に明文化している。 (取組例) - 育児・介護中の職員との面談の実施 - 短時間勤務制度の導入 ii 職員に取組内容を以下の手段で周知し、実績を管理している。 - 会議・打ち合わせの場で説明・共有 - 回覧・配付 - メール配信・共有サイト上での掲示	・取組内容を周知するための文書 ・周知方法（ヒアリング）
(4) 健康の維持・管理に関する取組の実施	① 健康の維持・管理の取組について話し合われている。 ② 健康の維持・管理の取組がある。 ③ 取組を職員に周知している。	i 職員の健康を維持・増進するための取組について会議の場で話し合っている。 ii 職員の健康の維持・増進の取組を決定し、実績を管理している。 (取組例) - インフルエンザ予防接種の補助 - 腰痛予防研修の実施 - 心身の健康に関する相談窓口の設置 - メンタルヘルスに関する取組 - パワハラ・セクハラ等防止に関する取組 - (職員数50名未満の事業場において) ストレスチェックの実施 iii 取組を文書に明文化し、職員に取組内容を以下の手段で周知している。 - 会議・打ち合わせの場で説明・共有 - 回覧・配付 - メール配信・共有サイト上での掲示	・会議議事録 ・取組内容を周知するための文書 ・周知方法（ヒアリング）

秋田県介護サービス事業所認証評価制度 認証基準書

4 地域交流とコンプライアンス

認証項目	認証基準	基準説明	確認方法 (○のみ提出)
(1)地域交流・地域貢献の取組	①地域交流・貢献の実績がある。	i 地域、学校等との交流・貢献の実績がある。 (取組例) - 自治会活動への参加 - 地域の祭りや行事に参加 - 地域の中で高齢者介護にかかわる勉強会やサロンを開催 - 地域に施設を開放 - 広報誌を発信 - ボランティアの受入 - 実習生・就業体験の受入 - 学校への出前講座	・地域交流・貢献の取組 (ヒアリング)
(2)関係法令の遵守	①関係法令遵守を誓約している。 ②行政監査指導等における指摘事項に対し改善している。	i 県が指定する誓約書を作成、提出している。 ii 県が指定する必要事項申告書を作成し、提出している。 iii 申請前年度又は申請年度において、労働基準監督署より是正勧告書による指導を受けた場合は、是正勧告書のコピーと改善したことが分かる文書のコピーを提出すること。 iv 申請前年度又は申請年度において、所管行政庁より介護保険法における行政指導又は改善勧告による指導を受けた場合には、指導に関する文書のコピーと改善したことが分かる文書のコピーを提出すること。	○関係法令遵守の誓約書 ○必要事項申告書