

(1) スタンダード認証の評価項目と認証基準

スタンダード認証の評価項目		認証基準	<input checked="" type="checkbox"/> CHECK
安定的な組織づくりとコンプライアンス	関係法令遵守	・行政監督指導等における指摘事項を受けていない、または指摘事項への改善が終了している。 ・社会保険及び労働保険に加入し、保険料を滞納していない。	
	法人情報の発信	・法人または事業所のホームページを整備している。 ・ホームページの内容に変更があった場合に更新をしている。	
	サービス情報の発信	ホームページやパンフレット等で利用者向け情報を適切に明示している。 (設備・料金、私物の持ち込み・外出などの頻度等)	
	法人理念・運営方針	法人の理念、運営方針が職場内で共有されている。または、法人の理念と別に事業所の理念がある場合は、そのことが職場内で共有されている。 (職場内に掲示する等)	
	衛生管理	感染症対応マニュアルを作成しており、全職員に周知している。	
	ハラスメント防止	ハラスメント防止の研修等を行い、相談窓口を設置し、全職員に周知している。	
	資質向上	職員の言葉遣いや身だしなみに配慮している。	
	サービスの質の向上	サービスの質の向上のための研修を実施している。	
	プライバシー	利用者のプライバシーに配慮し、個人情報を適切に管理している。	
	安全管理	緊急時対応マニュアル等を整備しており、全職員に周知している。	
	虐待防止	身体拘束廃止・虐待防止の取り組みを徹底している。 ※	
相談体制・苦情解決	サービスに関する相談・苦情窓口を設置し、利用者等へ周知しており、全職員へ周知や研修を行っている。 ※		
安心して長く働くことのできる 人材育成の取組みとキャリアパス	採用情報の発信	採用の際、求職者に向けて採用条件等を正しく記載し、周知している。 (ホームページでの掲載、ハローワーク等での求人票の記載)	
	職場見学・職場体験の受入れ	職場見学や職場体験の受入れ体制がある。	
	新規採用者の育成	新規採用者(新卒・中途含む)に対し、目標管理シート等により到達目標を設定し、指導・育成を行っている。	
	資格取得支援	資格取得の支援として、公休の希望を優先的になえる、有給休暇の取得を優先する、無給の特別休暇の導入等の取り組みを行っている。	
	人材育成の取組み	職員の成長や働き方に合わせた学びの場を提供しており、全職員に周知している。 (外部研修への参加、法人内研修の実施等)	
	キャリアパス制度の導入	職務内容に応じた賃金体系や昇給の仕組みが整備・実施している、または、処遇改善加算(I~III)を取得している。	
	給与体系又は給与表の導入	大卒、高卒、中途採用等にあわせた給与表への適用や昇給、昇格方法を規定している、または、資格や経験等が給与に反映される仕組みがあり、全職員に周知している。	
働きがいと働きやすさが 両立する職場づくり	人材育成面談の実施	面談を年1回以上実施しており、管理監督者が面談内容を把握している。	
	休暇制度・労働時間縮減	休暇取得・労働時間縮減の取り組みを実施しており、全職員に周知している。 (看護休暇、介護休暇、育児休暇、有給休暇の計画的付与、連続休暇の付与、リフレッシュ休暇等の導入、ノー残業デイの導入、業務や繁忙に応じたフレックス勤務制度の導入など)	
	福利厚生制度	福利厚生制度による取り組みを行っており、全職員に周知している。 (住宅手当、インフルエンザの予防接種等の助成)	
	職員意見の把握	職場環境について職員の意見を把握する取り組みや制度がある。	

※は福祉・介護サービス業務を行っている場合のみ必須

(2) プラチナ認証の評価項目と認証基準

プラチナ認証の評価項目		認証基準	<input checked="" type="checkbox"/> CHECK
プラチナ認証法人の独自の項目	宣言年数	スタンダード認証法人として認証されてから、継続して2年以上を経過している。	
	スタンダード基準	スタンダード認証基準をクリアしている。	
	離職率	直近3年間の正規職員の離職率の平均が基準値を下回っている。 ※基準値については、お問い合わせください。	
新規採用者が安心して働くことのできる育成体制	新規採用者の育成	新規採用者育成計画(目標, 具体的な育成手法, 研修内容)を策定し, 全職員に周知している。 ※OJT含む	
		新規採用者育成計画に沿って研修を実施している。	
		OJT指導者等の教育担当者を定め, 全職員へ周知している。	
		OJT指導者等の教育担当者に対して, 研修を実施している。	
資格取得支援	資格取得に対する特別な支援がある。 (事業所内勉強会の開催, 受験対策講座や受験費用の補助等経済的支援, 資格手当の支給)		
安心して長く働くことのできる人材育成の取組みとキャリアパス	キャリアパス制度の導入	キャリアのコースや段階, キャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパス(キャリア段位制度の活用など)を策定し, 全職員に周知している。	
	人材育成研修	階層別人材育成計画(資質向上, 資格取得, 面談を含める)を策定し, 全職員に周知している。	
		階層別人材育成計画に沿って研修を実施している。	
働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	人材育成面談	面談実施のための手順書又はシート(様式)を作成し, 面談に活用している。	
	仕事と育児・介護の両立支援	仕事と育児・介護の両立を支援する体制があり, 全職員に周知している。 (変則勤務や短時間勤務, 事業所内託児施設, 男性の育休支援等)	
	職員意見の把握	職員全体の意見を把握・分析した結果をもとに職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	