

## 信州福祉事業所認証・評価制度評価基準

評価カテゴリー	福祉・介護人材育成の方向性	評価項目	評価細目（全て必須）
1 人材育成	計画 自分の将来をイメージし、やりがいを持って長く働ける人材の育成	1 人材育成理念の策定	○法人理念に基づき職員のあるべき姿を明確化している ○全ての職員が人材育成理念を理解している
		2 キャリアパスの構築	○長野県版キャリアパスに準じた項目により、段階（職階）、カテゴリ（能力分野）ごとに求める能力が明確化されている ○キャリアパスを基準として人材育成を実施している
		3 キャリアパスの周知	○説明会等を通しキャリアパスを全職員へ周知している
		4 年間研修計画の策定	○キャリアパスに基づき、継続性をもった計画を立案している
	実施 組織人としての必要な知識・技能の習得 各分野に必要な専門知識、技能の習得	5 OJTの計画的・体系的実施	○キャリアパスの能力項目に基づき計画的にOJTを実施している ○OJT実施マニュアル等を作成し、手順を明確化している
		6 職場内外OFF-JTの実施	○キャリアパスの能力項目基準に合った研修に職員を派遣又は研修を実施している（長野県委託 福祉職員生涯研修の受講等）
		7 資格取得等への支援の実施	○国家資格等の取得に向け、職員支援制度を整備し、周知している
		8 新規採用者へのチューター制度等の実施	○チューター制度等を活用し、個別ニーズに基づく教育を実施している
		9 個人の研修履歴の把握	○研修の効果を明確化するため、研修履歴を蓄積し、個別面談等で活用している
		10 個別面談の実施	○人材育成を目的とした個別面談を実施している
		11 人材育成を目的とした評価の実施	○キャリアパスに基づき段階ごとに評価項目を設定している
2 職場環境整備	職員の意欲を高め、サービスの質及び定着率の向上を図る	1 職位等に応じた給与体系	○職位、職責又は職務内容等に応じた給与体系について定めている
		2 計画的な採用の実施	○採用計画を作成し、計画に沿った採用活動を行っている ○過去の入職率・離職率の推移を把握している ○離職の要因を分析し、改善活動につなげている
		3 休暇取得・労働時間縮減等の取組	○就業規則が整備され、従業員に周知されている ○労働時間、休暇、福利厚生制度などについて独自の制度を導入し直近過去2年間に利用者がいたこと
		4 育児・介護を両立できる仕組みの整備	○「社員の子育て応援宣言」の登録をしている ○「イクボス・温かボス宣言」の登録をしている ○個人のニーズに応じて多様な働き方を選択できる仕組みがある ○育児・介護中であっても研修等に参加ができる仕組みがある ○休業中の人員補充等、他の職員への負担軽減が図られている ○復帰後も安心して仕事が継続できるよう、復帰後のキャリアプランを提示している
		5 職員の意見を反映させた職場環境整備	○職員の意見を反映させ、継続的にワークライフバランスに基づく職場環境整備を行うよう努力している
		6 健康管理に関する取組	○健康診断・こころの健康等、健康管理の取組を実施している
		7 利用者・家族からの要望に関する取組	○利用者サービス向上のため、利用者・家族からの要望に対応する仕組みがある。