

事業所名：

評価項目				評価基準	チェック項目	自己評価	添付書類
1 新規採用者の育成体制	(1)	新規採用育成計画の策定及び実施	①	育成方法や目標が明確な新規採用者育成計画策定	☐採用時における賃金・勤務時間の説明がある ☐新規採用者の育成計画の作成がある ☐新規採用者の育成方法や目標が明確に定められている	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
			②	計画に沿った研修の実施	☐新規採用者育成計画に沿った研修プログラムが実施されている ☐新規採用者へ研修を実施している	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
	(2)	新規採用者の教育担当者に対する研修等の実施	③	教育担当者を配置	☐新規採用者に教育担当者を配置している	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
			④	教育担当者への研修を実施	☐教育担当者への研修プログラムが作成されている ☐教育担当者へ研修を実施している ☐新規採用者との面談を定期的に行っている	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
2 キャリアパスと人材育成	(3)	人材育成計画の策定と研修の実施	⑤	人材育成計画の策定・実施	☐育成目標と研修内容が明確になっている ☐目標達成のための研修プログラムが組まれている ☐人材育成のための研修がされている	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
	(4)	研修の実施等	⑥	資格取得に対する支援の実施や介護サービスの質を向上させるための人材育成の実施	☐取得に対する支援を行っている ※支援を行っていれば、資格取得がなくても可 ☐介護能力の向上に向けた高齢者虐待防止や認知症介護等に関する研修を受講している	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
	(5)	人材育成を目的とした面談や評価の実施	⑦	人材育成を目的とした面談・評価を年1回以上実施	☐原則として正規職員を対象とした、職員の能力等を適切に評価する面談・評価を年1回以上実施している ☐目標達成状況について本人と共有している ☐職員の能力や希望に見合った仕事への配置がある ☐働き方や仕事内容について上司と相談する機会がある	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
	(6)	キャリアパス制度の導入	⑧	職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備	☐職種や階層に応じた職責と権限を明確にしている ☐職責に応じた給与体系を構築している ☐キャリアアップの要件が明確化されている	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
	(7)	明確な給与体系の導入	⑨	給与体系や昇給する仕組み等を整備	☐職務給与や手当の増額等の規定がある ☐規定等に基づいた処遇改善が実施されている（給与面） ☐規定等について職員に周知している	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
	(8)	休暇取得・労働時間縮減に関する取組	⑩	有給休暇取得や労働時間縮減の取組	☐ノー残業デーの設定がある ☐時間外労働時間削減等の目標・設定がある ☐時間外労働時間削減等の取組実績がある ☐時間外労働時間削減の取組について職員に周知している	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認
			⑪	年次有給休暇取得日数の増加もしくは年10日以上取得	☐前年度と比較して、正規職員1人あたりの有給休暇取得日数が増加している 【もしくは】 ☐全正規職員の有給取得日数がそれぞれ年10日以上となっている	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	（どちらか） ☐令和4年度取得日数 日／人 ☐令和5年度取得日数 日／人 ☐年10日以上取得していることがわかる書類
	(9)	仕事と育児や介護等を両立できる取組	⑫	学校行事参加のための休業制度やフレックス勤務制度導入などによる両立支援・多様な働き方の推進	☐産前・産後、育児休業制度（規定）がある ☐看護休暇や学校行事参加のための休業制度（規定）がある ☐出勤日や休暇などについて職員の要望を聞く機会を設けている ☐上記以外の、仕事と育児や介護等を両立できる取組（事業所内託児施設の整備等）がある	☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：） ☐あり ☐なし ☐非該当（非該当の理由：）	☐ 現地確認

事業所名：

評価項目			評価基準	チェック項目	自己評価	添付書類
3 労働環境、処遇の改善	(10)	健康管理に対する取組	⑬	定期健康診断を実施している □メンタルヘルスやハラスメント等の相談体制が整えられている □相談を行った際にプライバシーが保護されることが明記されている □事故やトラブルへの対応マニュアル等の作成がある □マニュアル等により相談窓口や担当者等が明確化されており解決の仕組みが組織として確立されている	□あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：）	□現地確認
	(11)	業務省力化などで働きやすい職場環境の構築	⑭	介護機器導入等、生産性向上のための業務改善の取組を実施 □厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている □現場の課題を抽出したり、業務時間調査を実施するなどして、現場の課題の見える化を行っている □業務手順書の作成や記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業分担の軽減が図られている □介護ソフトや情報端末の導入、介護ロボット導入やＩＣＴ化による業務の負担軽減がある □業務内容の明確化と役割分担を行い、それぞれの職員が業務に集中できる環境を整備している	□あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：）	□現地確認
4 介護事業所の運営等	(12)	事業所の運営方針の公表、周知	⑮	自社ホームページや公表システムで見える化を実施 □法人の倫理規定がある □法人の運営方針や基本方針等について、文書等で職員へ周知を行っている	□あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：）	□現地確認
	(13)	地域や学校との交流	⑯	実習・インターンシップ・ボランティア、地域交流などを実施 □地域との交流の場を設けている	□あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：）	□現地確認
	(14)	情報発信・情報共有	⑰	職員同士の情報共有や、介護サービス情報等の定期的な情報発信 □事例検討会など、職員同士が情報共有できる機会を設けている □上司や先輩から指導や助言を受ける機会が設定されている □広報誌やSNS等を用いて事業所の情報を定期的に発信、PRしている	□あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：） □あり □なし □非該当（非該当の理由：）	□なし
5 その他	(15)	法令遵守等	⑱	関係法令の遵守 □労働関係法令、介護保険法等の関係法令への違反がない	□なし 【必須】	□誓約書（様式第2号）
	(16)	介護職員等処遇改善加算	⑲	介護職員等処遇改善加算の取得 □介護職員等処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得している	□あり □なし □非該当（非該当の理由：）	□なし
	(17)	離職率の状況	⑳	過去3年間の介護職員の離職率が介護労働者の離職率（全国平均）以下 □過去3年間の介護職員の離職率が全国の介護労働者の離職率の平均（R5年度 13.1％）以下である	□はい □いいえ □非該当（非該当の理由：）	□R5年の離職者数（ ）人／R5年の在職者数（ ）人・・・① R4年の離職者数（ ）人／R4年の在職者数（ ）人・・・② R3年の離職者数（ ）人／R3年の在職者数（ ）人・・・③ （①＋②＋③）／3＝（ ）・・・3カ年の平均≒全国平均

※自己チェック欄で、非該当にチェックをいれた場合は、非該当とした理由を必ず記入してください。