

評価等の分野	評価項目		評価細目	評価基準
Ⅰ 働きがいのある職場を評価するための項目	①	新規採用者の育成体制の整備	①新規採用者育成計画の策定	計画の中に、新規採用者の育成目標、育成期間・方法、育成担当者及び育成手法等を明記している。
			②新規採用者研修の実施等	研修実施等の事実（対象者、出欠状況、内容）を確認できる書類又は記録を備えている。
	②	新規採用者の教育担当者の設置と育成	①新規採用者の教育担当者の任命	全ての新規採用者に対して教育担当者を任命していることが確認できる書類を備えている。
			②新規採用者の教育担当者への研修の実施等	研修実施等の事実（対象者、出欠状況、内容）を確認できる書類又は記録を備えている。
	③	キャリアパスの構築	①キャリアパスの策定	ア 階層を明確にしている。
				イ 階層ごとの役割や業務内容を整理している。
				ウ 任用の要件を設定している。
				エ ア～ウを書面で整備している。
	④	人材育成計画の策定と実施	①キャリアパスに沿った人材育成計画の策定	ア キャリアパスに対応した計画としている。
			②人材育成計画に沿った研修の実施等	イ 各階層に必要な知識や技術習得が含まれている。
Ⅱ 働きやすい職場環境を評価するための項目	⑤	資格取得等の支援	①介護に関連する資格取得を支援する取組みの実施	研修実施等の事実（対象者、出欠状況、内容）を確認できる書類又は記録を備えている。
				ア 資格取得支援内容を書面で定めている。
	⑥	人材育成のための面談又は評価	①人材育成のための面談又は評価のための手引きや様式の作成	イ 過去3か年以内の支援実績がある。
			②人材育成のための面談又は評価の実施	面談又は評価の仕組みを構築している。
	⑦	給与体系と昇給基準の整備	①職位・職責・職務内容等に応じた給与体系、昇給基準等の整備	面談又は評価の対象者全員に対し、1年に1回以上面談又は評価を実施している事実を確認できる書類又は記録を備えている。
			②昇給基準に基づく昇給の実施	給与体系、昇給基準等を書面で定めている。
	⑧	休暇取得・労働時間縮減	①休暇の取得や労働時間の縮減の仕組みの構築	基準に基づく昇給実績が1年以上ある。
			②休暇の取得や労働時間縮減の取組みの実施	休暇取得や労働時間縮減の仕組みを構築し、書面を整備している。
	⑨	育児・介護と仕事の両立	①育児・介護休業法に基づく休業制度の整備	休暇取得や労働時間縮減の具体的な対策を実施し、実施状況を確認できる書類又は記録を備えている。
			②育児・介護休業等取得しやすくするための取組みの実施	就業規則等の規程又は書面が整備されている。
Ⅲ 周知	⑩	健康管理	①職員の身体的な健康を管理・増進するための取組みの実施	育児・介護休業等取得しやすくするための具体的な取組みが実施されている。
			②職員の精神的な健康を管理・増進するための取組みの実施	職員の身体的な健康を管理・増進するための具体的な取組みが実施されている。
Ⅳ	⑪	職員への周知	職員への周知	全職員が知り得るような周知方法となっている。