

# ユマニチュード® 認証制度のご案内

ユマニチュード認証取得をお考えの組織の皆様へ

一般社団法人 日本ユマニチュード学会

ver.04

Feb 1, 2025

はじめに

日本ユマニチュード学会は、

『よいケアの場』の実現に取り組む

人々・施設・病院・地域・学校を応援しています。



ユマニチュード認証制度は

『よいケアの場』を実現するための道を照らし、

誰もが自律できる社会の実現をめざす

みんなで行き届くプロジェクトです。

# 目次

## 1. 認証制度の概要

## 2. 認証を取得するには

## 3. モデルプラン

## 4. よくある質問と回答

## 5. 運営組織の概要

## 目次

# 1. 認証制度の概要

## 2. 認証を取得するには

## 3. モデルプラン

## 4. よくある質問と回答

## 5. 運営組織の概要

# ユマニチュードとは

フランス人の体育学教師2人が生み出したコミュニケーション・ケア技法。1979年以来40年以上の歴史を持ち、『ケアする人とは何かを考える哲学』と『その哲学を実現するための技術』からなります

フランス発、  
現場生まれのコミュニケーション・ケア技法

- ユマニチュードはフランスの体育学の専門家イヴ・ジネスト（右）とロゼット・マレスコッティ（左）の40年以上におよぶ病院、施設、家庭での現場経験から生まれ、体系化されたコミュニケーション・ケア技法です。

哲学と技術で構成される

- ユマニチュードは「ケアする人とは？」を考えるケアの哲学と「あなたのことを大切に思っています」ということを相手が理解できるように伝えるための技術で成り立っています。
- 誰でも学ぶことができ誰でも利用できる、包括的コミュニケーションに基づいたケアの技法です。
- ユマニチュードとは「人間らしくある」を意味するフランス語の造語です。



## 1. 認証制度の概要

# 世界におけるユマニチュード

ユマニチュード発祥の地フランスでは、  
2,000を超える施設や病院がユマニチュードを導入しています。

現在、33施設が認証を取得し、400以上の施設が認証取得の準備中で、  
フランス以外の国でもユマニチュード認証制度の導入が検討されています。

## フランスでは

- 2,000を超える施設や病院がユマニチュードに取り組んでいます
- 現在、その中で33施設がユマニチュード認証施設として認定されており、400以上の施設がその準備を進めています



## 世界では

- ヨーロッパ各国をはじめ、日本、カナダ、韓国、シンガポールでユマニチュードが導入されています
- フランス、日本に続いて、世界各国でも施設認証制度への取り組みが始まっています



## 1. 認証制度の概要

# ユマニチュード認証制度は、「『よいケア』を実現していることを証明したい」という現場の声に応えて誕生しました

1998

ロゼット・マレスコッティが  
Bientraitance (よいケア)を提唱

2001

ジネスト・マレスコッティ研究所が介護施設を自宅のような生活環境に変革することの根源的な価値を提唱

- ・強制的なケアを行わない
- ・身体抑制を行わない
- ・亡くなるその日までに立つ事ができるための援助
- ・自由、権利、自律性の尊重

2001

Bientraitance (よいケア/待遇)がフランス政府の政策として採択

ユマニチュードに取り組む施設長たちの強い要望を受け、施設長・医師・ジネスト・マレスコッティ研究所メンバーらが集結

ユマニチュード研修導入によって実現されたBientraitance (よいケア)を担保する制度づくりを開始

2010

介護施設での虐待がメディアで大きく報道され、ユマニチュードの導入によるBientraitance (よいケア)の担保と、その評価制度の重要性が改めて認識される。

施設をサポートするユマニチュード認証制度評価組織Asshumevie協会の設立

2012

ユマニチュードの5原則  
ユマニチュード生活労働憲章の策定

2013

フランス版ユマニチュード認証制度発足

2015

5ヶ所のユマニチュード認証施設が誕生

2021

認証施設26、認証準備過程施設100以上  
2000以上の施設や病院がユマニチュードに取り組みを開始

2022

日本版ユマニチュード認証制度発足

## 1. 認証制度の概要

# ユマニチュード認証とは

ユマニチュードの「5原則」と「生活労働憲章」に基づく認証基準を満たした組織を認証する制度です（日本ではユマニチュード学会が認証）

## ユマニチュード認証

### 5原則

- ユマニチュードが目指す「よいケア・よい生活の場」を形に表したもの

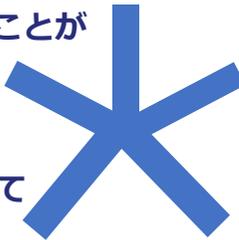
強制ケアをゼロにする、  
しかしケアをあきらめない

生活の場・やりたいことが  
実現する場を作る

本人の唯一性と  
プライバシーを尊重する

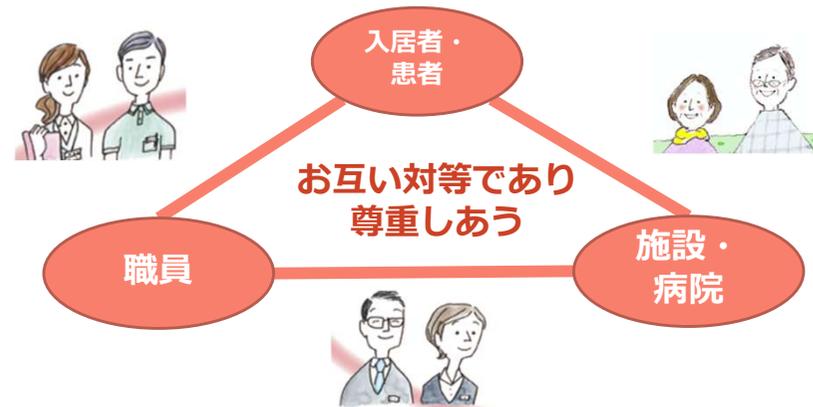
組織が外部に対して  
開かれている

最期の日まで  
自分の足で立って生きる



### 生活労働憲章

- 入居者・患者、職員、経営者3者それぞれの価値観・振舞い・役割を表したもの



- ユマニチュードの価値観である人としての尊厳、自由、平等、市民権、**自律**、**自立**を尊重し実現します

## 5原則とは

### ユマニチュードが目指す 「よいケア・よい生活の場」を形に表したものです

#### 原則1：強制ケアをゼロにする。しかし、ケアをあきらめない。

身体拘束ゼロを目指しますが、ケアの放棄はしません

- 本人の同意の上で4つの柱：「見る」「話す」「触れる」「立つ」で関係性を築きながら優しいケアを実践していきます。

#### 原則2：本人の唯一性とプライバシーを尊重する

一人ひとりの個性とその違いを尊重します

- 居住空間の尊重、ノックをして返事を待つ、生活のリズムや本人の選択の尊重を行います。

#### 原則3：最期の日まで自分の足で立って生きる

最期の日まで立って、人としての尊厳性を持ち続けます

- 1日20分立位で過ごすことで、寝たきりになることを防げます。
- 連続して20分立たなくても、1日の中で立って歯を磨いたり、ひげをそる、トイレまで歩くなど、生活の中で数分間立つ動作を積み重ね、立っている時間をつくります。体幹を起こすだけでも効果があります。

#### 原則4：組織が外部に対して開かれている

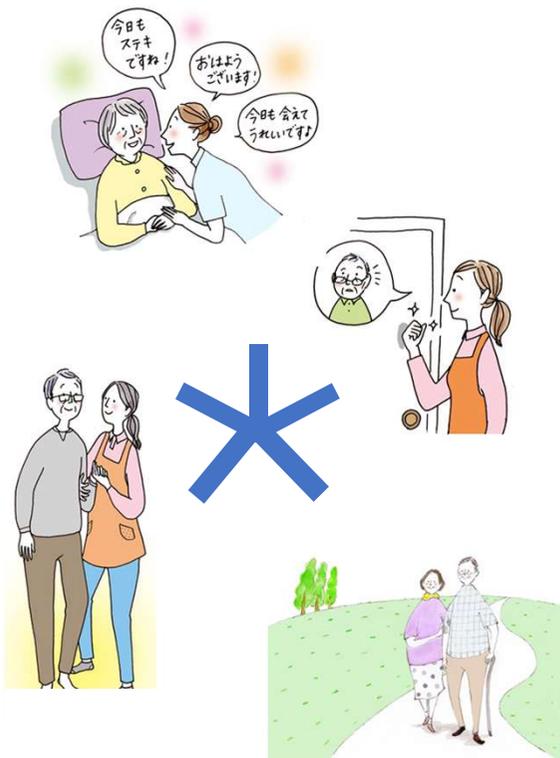
好きなところに外出し、いつでも家族の訪問を受けることができます

- 家族、ボランティア、各種団体、学校、文化に対しても開かれています。

#### 原則5：生活の場・やりたいことが実現する場を作る

施設・病院に入居・入院しても市民権を持ち、自宅と同じような暮らしを継続し、暮らしたいと思う生活の場所にすることです

- ユマニチュード個別支援計画を立て、望む生活を行います。



# 1. 認証制度の概要

## 生活労働憲章とは

**入居者・患者、職員、経営者3者それぞれの価値観・振舞い・役割を表したものです。ユマニチュードの価値観である人としての尊厳、自由、平等、市民権、自律、自立を尊重し実現します。**

### 日本版ユマニチュード生活・労働憲章

### 施設版

この憲章はユマニチュードに取り組む「〇〇〇〇(施設名)」の入居者、職員、施設経営者の三者がユマニチュードの価値観に基づいて目指す入居者の暮らし、職員の行動、施設運営の原則を記したものです。

ユマニチュードは、すべての人の「人間らしさ」「その人らしさ」を大切にするケアの技法です。ケアを受ける人とケアをする人が共に自由で、自律し、対等であること、そして人としての権利を互いに尊重し合い、信頼関係を築き、暮らし、働く生活の場の実現を共に目指します。

	入居者は	職員は	施設は
<b>I. その人らしさを尊重する</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●他に同じ者のいない唯一の存在です。他者に「あなたはここにいます」と認められることで、自分らしさを持った人として暮らします。</li><li>●これまでの人生で築いてきた、家族をはじめとする人々や社会との関わりを維持する権利があります。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●職業人(プロフェッショナル)としてユマニチュードを実践することで入居者の能力を最大限に引き出し、害を与えることなく、健康の回復を目指します。入居者に「あなたはここにいます」と伝え、人として尊重するためにユマニチュードの柱(見る・話す・触れる)を使い、最期の日まで自らの足で「立つ」ことを支援し続けます。</li><li>●入居者一人ひとりの生活習慣や能力、希望や価値観を理解し、家族や友人との交流や社会参加を尊重し、その人らしく自律した生活・人生の実現を援助します。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●入居者を施設のあらゆる取り組みの中心と考え、施設全体に関わる決定をするときは入居者一人ひとりの状況を考慮します。</li><li>●入居者一人ひとりの自律のための個別の支援計画を作成し、適切なレベルのケアを提供します。入居者の「家」であり生活の場として、入居者の人生で築いてきた人や社会との関わり、市民としての権利を維持します。</li></ul>
<b>II. 互いを尊重する</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●入居者と職員は同じ市民としての権利と義務をもつ存在です。職員に敬意をもち、互いに尊重します。</li><li>●自らの生活の場である「〇〇〇〇(施設名)」における集団のルールを尊重し、守ります。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●ケアに関わる職業人であり、その仕事の価値を入居者・他の職員・施設のすべてが認めます。職業人として職務に関することを学ぶ機会を有します。</li><li>●入居者の持つすべての権利を尊重し、信頼関係を築くよう努めます。入居者の権利が職員には義務となることも自覚します。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●入居者の持つすべての権利を尊重する生活の場としての機能を整えます。</li><li>●職員が持つすべての権利とその仕事を尊重し、職員がプロフェッショナルとして学ぶ機会を作り、働きやすく、安心してケアの質の向上に取り組める環境を提供する義務があります。</li></ul>
<b>III. 自由と自律が大切にされる生活の場とする</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●「〇〇〇〇(施設名)」を自らの「家」であり生活の場として、周囲の人を尊重しつつ、自由に考え、発言し、行動し、自己を表現できます。同時に、自らの自由な行動には時にリスクが伴うことも自覚します。</li><li>●自らの生活のリズムで安心して過ごすために、職員が急に現れて驚かされることなく、プライバシーが守られ、職員がすること全てを理解できるよう説明してもらい、それを断る権利もあります。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●入居者の「家」、生活の場で働いていることを自覚し、そのプライバシーを尊重します。入居者の生活のリズムを尊重して自らの仕事の時間を調整し、入居者が穏やかに安心して過ごせるよう、行うこと全てに入居者の選択や決定を促して必ず同意を得ます。その発言を尊重し、一方的に否定したり判断をしません。</li><li>●職業人(プロフェッショナル)として知識や技術を使い、入居者が能力を奪われることなく暮らせるよう努めます。入居者が自ら自由のためのリスクを選ぶことも認めます。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●入居者の自由とプライバシーを尊重するためにあらゆる方法を講じます。</li><li>●入居者と職員の権利が守られた環境を提供します。入居者が自らリスクを取ることも認め、安心して暮らせるよう努めます。</li></ul>

# 1. 認証制度の概要

## 生活労働憲章には、施設版と病院版があります

### 日本版ユマニチュード生活・労働憲章

### 病院版

この憲章はユマニチュードに取り組む「〇〇〇〇(病院名)」の患者、職員、病院経営者の三者がユマニチュードの価値観に基づいて目指す患者の暮らし、職員の行動、病院運営の原則を記したものです。  
ユマニチュードは、すべての人の「人間らしさ」「その人らしさ」を大切にするケアの技法です。ケアを受ける人とケアをする人が共に自由で、自律し、対等であること、そして人としての権利を互いに尊重し合い、信頼関係を築き、暮らし、働く生活の場の実現を共に目指します。

	患者は	職員は	病院は
<b>I. その人らしさを尊重する</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●他に同じ者のいない唯一の存在です。他者に「あなたはここにいます」と認められることで、自分らしさを持った人として暮らします。</li><li>●これまでの人生で築いてきた、家族をはじめとする人々や社会との関わりを維持する権利があります。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●職業人(プロフェッショナル)としてユマニチュードを実践することで患者の能力を最大限に引き出し、害を与えることなく、健康の回復を目指します。患者に「あなたはここにいます」と伝え、人として尊重するために、ユマニチュードの柱(見る・話す・触れる)を使い、最期の日まで自らの足で「立つ」ことを支援し続けます。</li><li>●患者一人ひとりの生活習慣や能力、希望や価値観を理解し、家族や友人との交流や社会参加を尊重し、その人らしく自律した生活・人生の実現を援助します。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●患者を病院のあらゆる取り組みの中心と考え、病院全体に関わる決定をするときは患者一人ひとりの状況を考慮します。</li><li>●患者一人ひとりの自律のための個別の支援計画を作成し、適切なレベルのケアを提供します。患者の生活の場として、患者の人生で築いてきた人や社会との関わり、市民としての権利を維持します。</li></ul>
<b>II. 互いを尊重する</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●患者と職員は同じ市民としての権利と義務をもつ存在です。職員に敬意をもち、互いに尊重します。</li><li>●自らの生活の場である「〇〇〇〇(病院名)」における集団のルールを尊重し、守ります。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●ケアに関わる職業人であり、その仕事の価値を患者・他の職員・病院のすべてが認めます。職業人として職務に関することを学ぶ機会を有します。</li><li>●患者の持つすべての権利を尊重し、信頼関係を築くよう努めます。患者の権利が職員には義務となることも自覚します。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●患者の持つすべての権利を尊重する生活の場としての機能を整えます。</li><li>●職員の持つすべての権利とその仕事を尊重し、職員がプロフェッショナルとして学ぶ機会を作り、働きやすく、安心してケアの質の向上に取り組める環境を提供する義務があります。</li></ul>
<b>III. 自由と自律が大切にされる生活の場とする</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●「〇〇〇〇(病院名)」を自らの生活の場として、周囲の人を尊重しつつ、自由に考え、発言し、行動し、自己を表現できます。同時に、自らの自由な行動には時にリスクが伴うことも自覚します。</li><li>●自らの生活のリズムで安心して過ごすために、職員が急に現れて驚かされることなく、プライバシーが守られ、職員がすること全てを理解できるよう説明してもらい、それを断る権利もあります。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●患者の生活の場で働いていることを自覚し、そのプライバシーを尊重します。患者の生活のリズムを尊重して自らの仕事の時間を調整し、患者が穏やかに安心して過ごせるよう、行うこと全てに患者の選択や決定を促して必ず同意を得ます。その発言を尊重し、一方的に否定したり判断をしません。</li><li>●職業人(プロフェッショナル)として知識や技術を使い、患者が能力を奪われることなく暮らせるよう努めます。患者が自ら自由のためのリスクを選ぶことも認めます。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●患者の自由とプライバシーを尊重するためにあらゆる方法を講じます。</li><li>●患者と職員の権利が守られた環境を提供します。患者が自らリスクを取ることも認め、安心して暮らせるよう努めます。</li></ul>

# ユマニチュード認証制度の社会的目的と意義

ユマニチュードを通じて質の高いよいケアを実践している組織を育成・支援し、**誰もがお互いの自律を尊重し、幸せに過ごせる社会の実現に寄与することです**

## 目的

- **本人・家族、職員、経営者のすべての幸せを目指し、ユマニチュード5原則と生活労働憲章の実現のために質の高いよいケアを実践**している組織を育成・支援し、その輪を広げていきます

## 社会的意義

- 誰もが、お互いを尊重し、幸せに過ごせる社会の実現に寄与
- ケアの質の向上、ケアの分野における制度政策や調査研究の発展に寄与
- ケア専門職のやりがいや社会的地位の向上に寄与
- SDGs（Sustainable Development Goals）を目指す取り組みの促進  
＜Goal 3「すべての人に健康と福祉を」、Goal 8「働きがいも経済成長も」＞
- 医療や介護にかかる社会保障費の削減に貢献

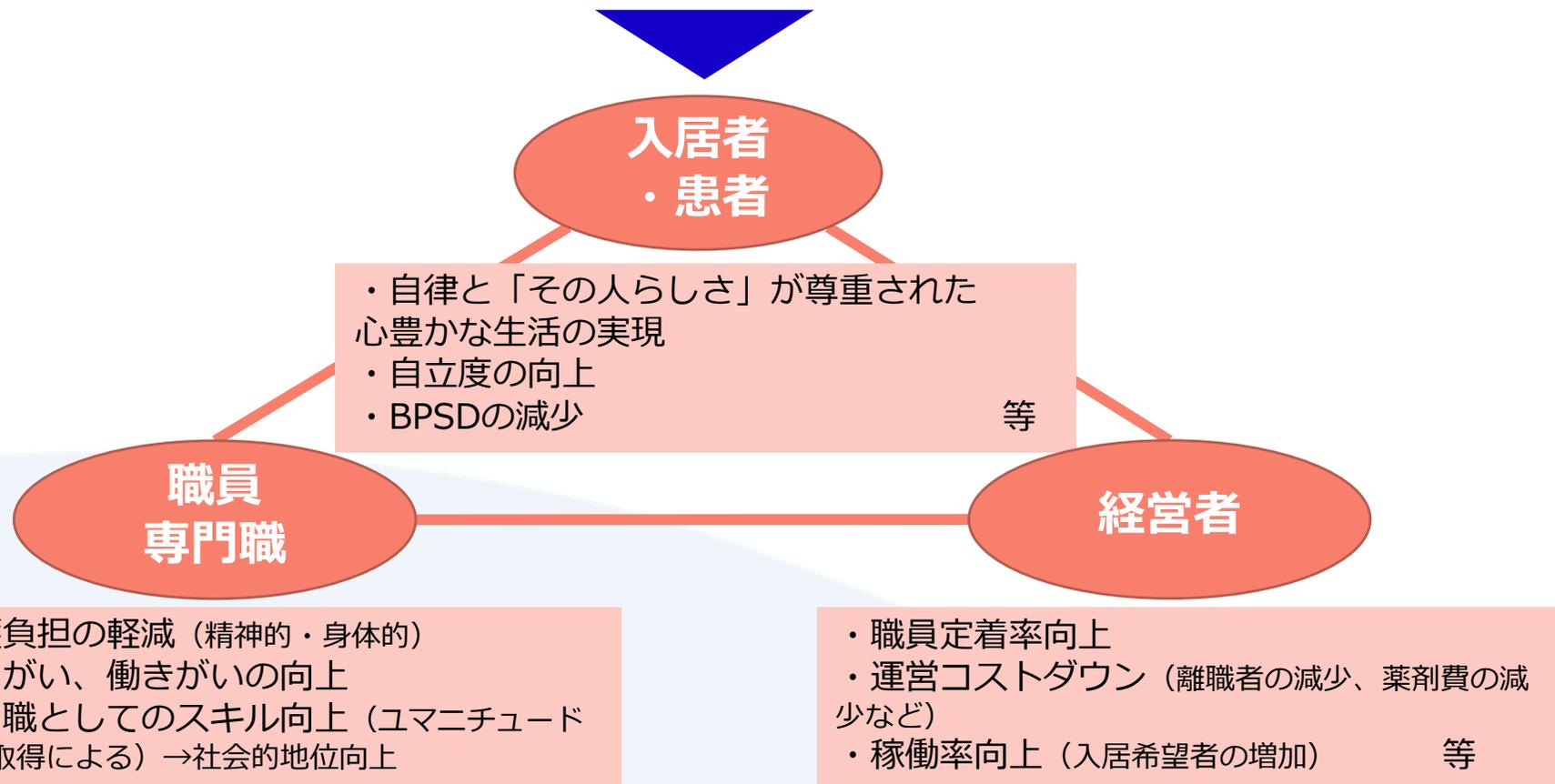


## 1. 認証制度の概要

# ユマニチュード認証制度に組織が取り組む意義

入居者・患者、職員、経営者の3者がお互いを尊重し、生きがい、やりがいを感じながら、幸せに過ごせることです

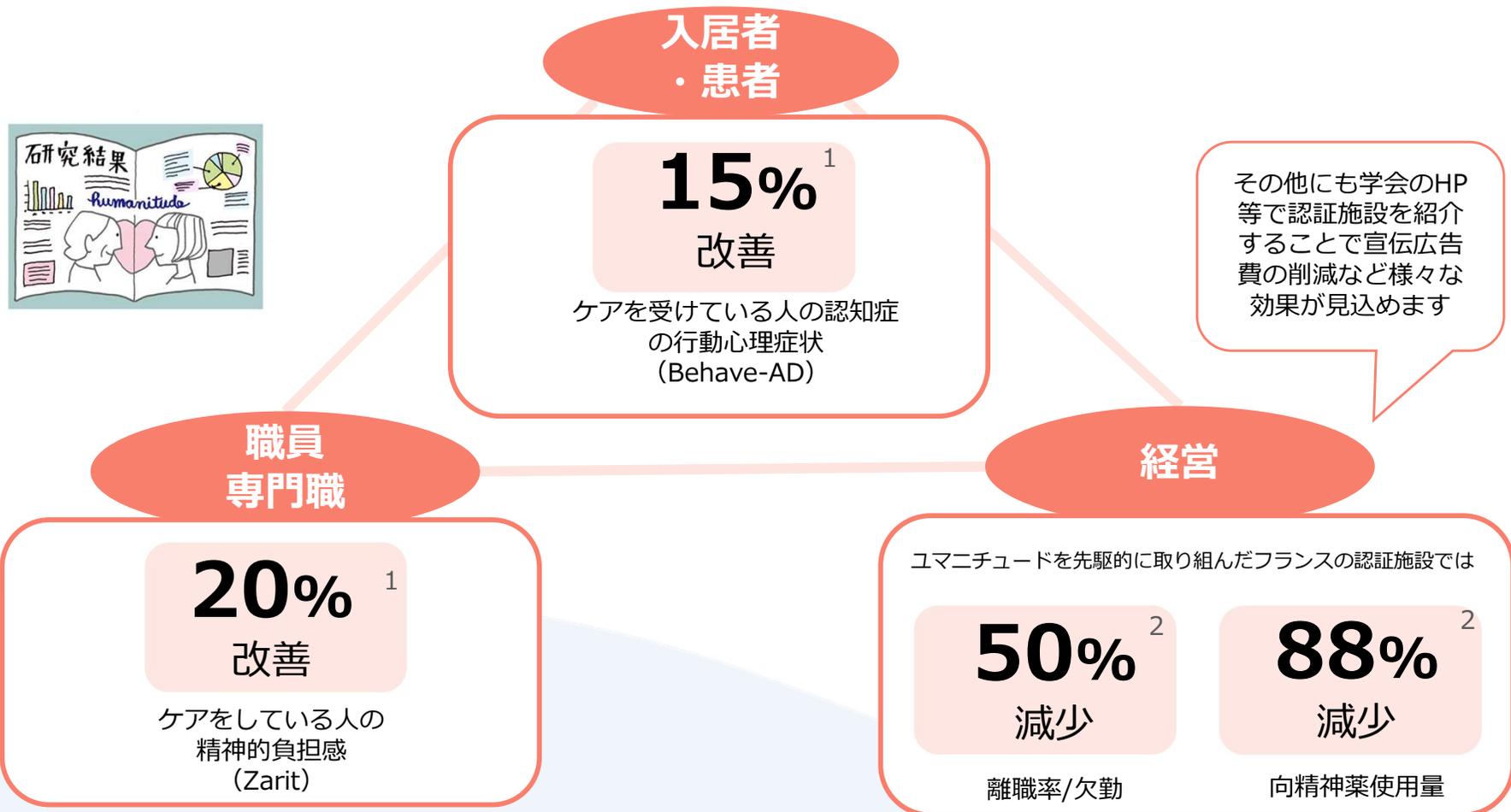
ユマニチュードの哲学と技法の実践⇒あなたのことを大切に思っています」が相手に伝わる⇒良い関係が築かれケアがスムーズに受け入れられる⇒皆が生きがい・やりがいを持つ



## 1. 認証制度の概要

# ユマニチュードがもたらす効果のエビデンス

ケアを受ける人のBPSD、ケアする人の負担感、離職率、薬剤やおむつの使用量などを**明らかに改善する効果が検証**されています



1 欧州老年医学会2017,O-020 <https://hal.inrae.fr/hal-02735920/document>

2 Mieux vieillir sans médicaments, Le Monde published on Feb 18, 2013, [http://www.lemonde.fr/sciences/article/2013/02/14/la-revolution-du-slow-medoc\\_1832932\\_1650684.html](http://www.lemonde.fr/sciences/article/2013/02/14/la-revolution-du-slow-medoc_1832932_1650684.html)

## ユマニチュード認証制度の3つの特長

1

ケアの質を  
わかりやすく可視化

2

日本の各種制度との  
連携

3

取り組みの進捗を  
見える化

## 1. 認証制度の概要

### ① ケアの質をわかりやすく可視化

質の高いケアを実現するための具体的な目標と手段が「認証基準」としてわかりやすく明示されています。

この基準達成を目指し、組織が一丸となって取り組むことで  
ケアの質を可視化し、透明性・継続性の下に、よいケアを組織に  
拡大・浸透していくことができます

1

ケアの質を  
わかりやすく可視化

具体的達成目標と手段を明示  
「認証基準」



ケアの質を可視化  
→良いケアを組織に



透明性・継続性

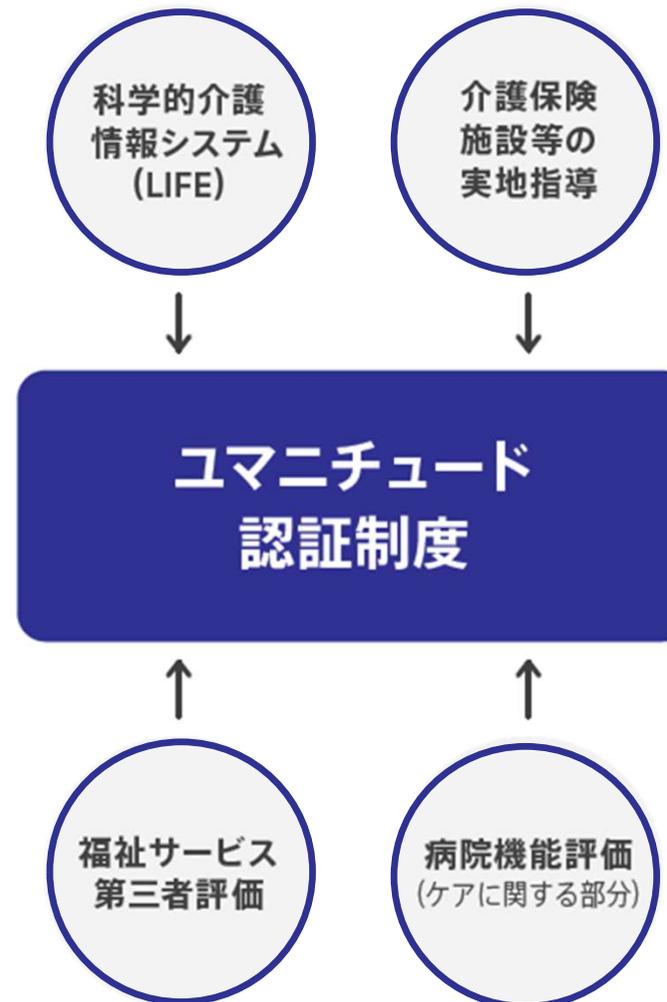
## 1. 認証制度の概要

### ②日本の各種制度との連携

ユマニチュードの5原則と生活労働憲章は、日本の各種制度が目指す「質の高いケア」と基本の考えを同じくしています。ユマニチュード認証に取り組むことで、日本の各種制度の要件も満たしやすくなるよう設計されています。

## 2

### 日本の各種制度との連携

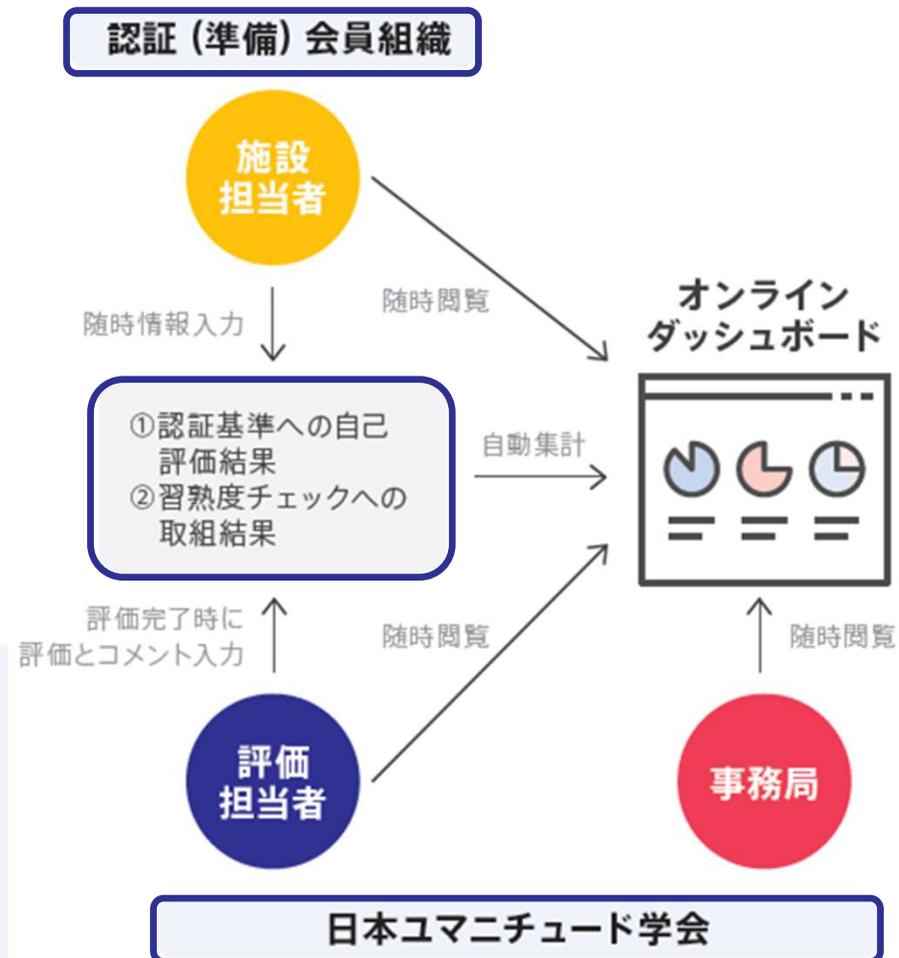


## 1. 認証制度の概要

### ③ 取り組みの進捗を見える化

認証に取り組む施設・病院には、**認証基準への到達度合いや進捗をわかりやすく見える化したオンライン型の評価・管理ツール（ソフトウェア）**が提供されます。ユマニチュード学会ともリアルタイムで共有され、オンラインダッシュボードを活用することで、効果的で効率的に取り組めます。

### 3 取り組みの進捗を見える化

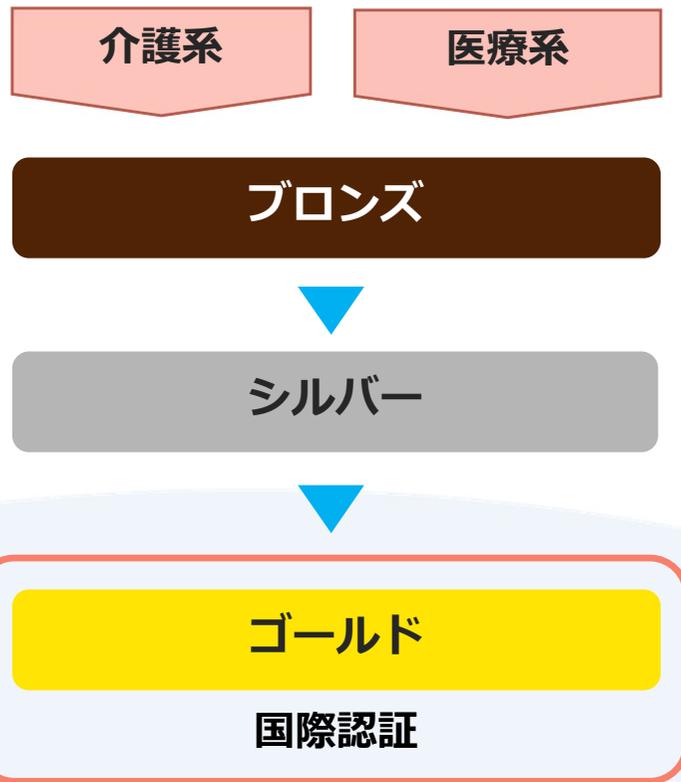


# 1. 認証制度の概要

## ユマニチュード認証制度の種類

「ブロンズ」「シルバー」「ゴールド（国際認証）」の3段階で認証します。原則、介護系・医療系ともに共通の基準となっています。

### 認証の種類は3段階



### 認証に求められるレベル



## ユマニチュード認証制度の対象組織

ユマニチュードへの取り組みを通じて質の高いケアの実現を目指す、**介護系から医療系まで幅広い組織が対象です**

認証制度の  
対象

- ユマニチュードの哲学と技法を導入することを決定し、研修をはじめ、提供サービスの質を改善する**取り組みをスタートさせた組織**で、自分たちの取り組みや能力を知ってもらいたいと考える組織
- ユマニチュードの哲学と同じような価値、知識と技術、アプローチに基づいて業務を行っていて、ケア技法の研修は十分受講できていないけれども、**提供サービスの質を改善する取り組みを進めたいと考えている組織**

介護系

2022年スタート

医療系

滞在型の受け入れ施設等

- 介護老人福祉施設
- 介護老人保健施設
- 認知症共同生活介護
- 特定施設入所者生活介護
- (小規模多機能型居宅介護)
- (看護小規模多機能型居宅介護)
- (短期入所生活介護) 等

在宅サービス事業所等

- 訪問介護 ・ 訪問看護
- 通所介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 看護小規模多機能型居宅介護
- 短期入所生活介護
- (訪問診療) 等

入院機能 (ベッド) のある医療機関

- 病院
- 有床診療所

ブロンズ認証

診療所、訪問診療等

- 法人や事業所単位だけでなく、**病棟やフロア単位でも申請**できます
- **2022年から、介護系では滞在型の受け入れ施設等を対象とした認証制度が始まりました。**また、**医療系では入院機能 (ベッド) のある医療機関を対象としたブロンズ認証が始まり、**順次対象を拡大する予定です。

# 目次

1. 認証制度の概要

**2. 認証を取得するには**

3. モデルプラン

4. よくある質問と回答

5. 運営組織の概要

## 2. 認証を取得するには

# 認証基準の2要素

5原則と生活労働憲章を実現するために具体化した2つの基準で構成しています

5原則

生活労働憲章

### ① 評価基準

組織で取り組み、達成を目指していくための具体的項目で評価の判断基準でもあり、実践のための具体的な指針でもある

### ② 習熟度チェック

1人ひとりの職員のユマニチュードに対する習熟度を自己評価するものであり、学びと実践のための具体的な指針でもある

認証の各レベルの条件設定の構造イメージ

ゴール

5原則

生活労働憲章

### ① 評価基準

項目1  
項目2  
項目3  
:  
:

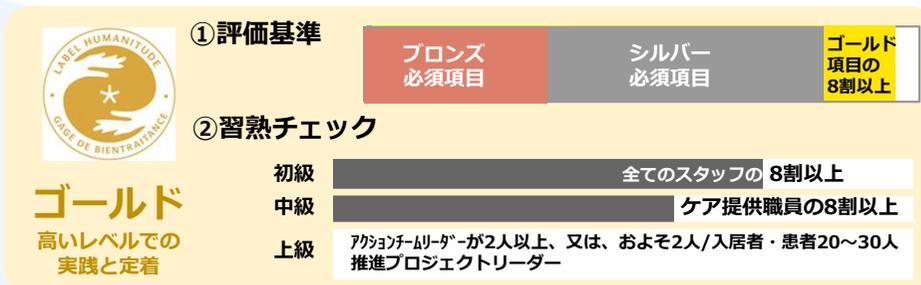
② 習熟度チェック  
(初級・中級・上級)



 <b>ブロンズ</b> 基本の理解と導入	① 評価基準	ブロンズ 必須項目	
	② 習熟度チェック	初級	ただし推進プロジェクトチーム全員 ケア提供職員の8割以上
		中級	
		上級	アクションチームリーダー1人



 <b>シルバー</b> 基本の実践と定着	① 評価基準	ブロンズ 必須項目	シルバー 必須項目
	② 習熟度チェック	初級	ケア提供職員の8割以上
		中級	ただし推進プロジェクトチーム全員 ケア提供職員の5割以上
		上級	アクションチームリーダーが2人以上、又は、およそ2人/入居者・患者40~50人



 <b>ゴールド</b> 高いレベルでの実践と定着	① 評価基準	ブロンズ 必須項目	シルバー 必須項目	ゴールド 項目の8割以上
	② 習熟度チェック	初級	全てのスタッフの8割以上	
		中級	ケア提供職員の8割以上	
		上級	アクションチームリーダーが2人以上、又は、およそ2人/入居者・患者20~30人 推進プロジェクトリーダー	

## 2. 認証を取得するには

# 認証基準①：評価基準

組織で達成を目指していくための**具体的な取り組み項目**  
評価の判断基準でもあり、実践のための目標や指針となるものです

### 全体構成

#### 1. コミットメント

- a) 意志の表明と共有
- b) 組織としての基本の取り組み
- c) 推進プロジェクトチーム
- d) 個別支援計画・看護計画

#### 2. 原則1 強制ケアをゼロにする、ケアを放棄しない

- a) 本人についての理解
- b) 関係作りの技術、および関係性の柱の構築
- c) 関係性に裏打ちされた移動・ケアの技術
- d) 強制をしない
- e) 抑制ゼロを目指す
- f) 行動心理症状への対応
- g) サービス提供時のプロセス
- h) 個別支援計画/看護計画
- i) リスク管理
- j) 健康に害を与えない

#### 3. 原則2 各人の唯一性の尊重

- a) 生活空間、市民権の尊重
- b) プライバシー、性生活の尊重
- c) 睡眠の尊重

#### 4. 原則3 最期の日まで自分の足で立って生きる

- a) 1日20分の立位

#### 5. 原則4 外部に対して開かれている（閉鎖的でない）

- a) 地域に開かれた施設である
- b) 家族との絆の維持
- c) 社会的、文化的な絆の維持

#### 6. 原則5 生活の場・やりたいことが実現する場を作る

- a) 社会生活の場をつくる
- b) 生活環境
- c) 食事
- d) 往来の自由、来客を迎える自由

## 2. 認証を取得するには

### 認証基準①：評価基準

評価項目表は、具体的な評価基準に対して、認証の種類別の必須項目、大項目、中項目、サブ中項目および達成目標、事前添付資料や現場確認内容など評価手段がわかる構成になっています。評価の方法は3種類です。

### 評価項目表の構成

必須項目	評価項目					評価手段	
	大項目	中項目	サブ中項目	到達目標 (サブ中項目レベル)	小項目 (評価基準)	事前添付資料	現場確認内容
ブロンズ シルバー ゴールド	コミットメント + 5原則	分野	具体的な チェック 項目			事前にオンライン ダッシュボードに 添付する 証憑	面談や観察など訪問調査で 確認する 内容

認証の種類ごとに設定された  
必ずクリアすべき項目

### 評価の方法

1. Yes, No で評価( Yesは6割を満たす)
2. 実施している職員の割合で評価
3. プロセスの達成度で評価

評価項目や評価基準の具体例は、  
日本マニチュード学会のウェブサイトでご覧いただけます

## 2. 認証を取得するには

# 認証基準②：習熟度チェック

**1人ひとりの職員のユマニチュードに対する習熟度を自己評価するものであり、学びと実践のための具体的な指針となるものです**

レベル	到達目標	チェック内容	チェック方法	学習方法
初級 (理解)	ユマニチュードを理解している	主に、基本的な技術や哲学、望ましい行動など、ユマニチュードをの実践者が当然知っておくべき知識を問う問題とする。「行動の根拠を理解して説明できる」については解釈が必要な問題になるが、基本的知識を理解していれば類推できるものとする。	5原則、生活労働憲章 / 推進委員会の役割と機能 / ケアする人とは何か、人とは何か、第1,2,3の誕生（哲学） / 4つの柱（Basic） / 5つのステップ（Basic） / 評価保清の概念 / 行動の根拠を理解して説明できる	筆記 (オンライン選択肢形式)
中級 (深い理解と実践)	ユマニチュードを実践できる相当の理解をしている	初級の形式に加え、より上位の概念を問う問題や、技術の組み合わせが必要な問題、知識をもとに解釈して解答する問題を含む。暗記すれば回答できる問題ではなく、設問から場面を想定したり、事例を読んで何が問われているか把握する問題など。	初級の内容に加えて、5原則、生活労働憲章、哲学（Advanced） / 4つの柱（Advanced） / 5つのステップ（Advanced） / 評価保清 / 認知症 / BPSD / 記憶の機能（メカニズム） / パーキンソン病とケアの対応方法 / アルツハイマー型認知症における記憶の仕組みの理解 / アルツハイマー型認知症のケアの対応方法	筆記 (オンライン選択肢形式)
上級 (高いレベルでの実践)	施設でリーダーシップをとることができる相当の理解をしている	初級、中級の形式に加え、原理を問う問題や、状況の分析や評価、解決が必要となる問題を含む。設問だけでなく、選択肢の意味についても解釈する必要がある。設問から場面を想定したり、事例を読んで何が問われているか把握することに加えて、選択肢の内容や違いについても考えないと解答できない。	初級中級の内容に加えて、5原則、生活労働憲章、哲学（Advanced） / 職業人とは / 強制ケアがもたらすもの / 実技 / 行動を分析して、明確にユマニチュードの理論に基づき根拠を説明できる / 認証制度・認証施設で取り組むケアの理解 / 現場での実践	筆記 (オンライン選択肢形式)  実技 (オンライン又は現場での視察)

研修受講を推奨

正しい理解と技術を習得するためには、受講をお勧めしますが、必須とはしません

## 2. 認証を取得するには

### 認証基準②：習熟度チェック

#### 習熟度チェックのサンプル

- レベル：初級（理解）
- 到達目標：ユマニチュードを理解している
- チェック内容：4つの柱（Basic）

**Q.ユマニチュードにおける「見る」技術について、誤っているものを選択してください。**

**A.**

- 正面
- 垂直
- 長く
- 近く

■ オンラインで職員1人ひとりが習熟度チェックを受けることができます

## 2. 認証を取得するには

# ブロンズ・シルバー・ゴールドの違い【到達目標】

ブロンズ 基本の理解と導入	シルバー 基本の実践と定着	ゴールド 高いレベルでの実践と定着
<ul style="list-style-type: none"><li>● ユマニチュードに組織をあげて取り組む<b>体制が出来上がっている</b></li><li>● 職員がユマニチュードの<b>基本を理解</b>し、実践に取り組んでいる組織</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ユマニチュードに組織をあげて取り組む<b>体制の運営が定着</b>している</li><li>● 職員がユマニチュードの<b>基本を確実に理解し実践</b>出来ている組織</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 組織においても職員個人においても、<b>ユマニチュード5原則と生活労働憲章が確実かつ継続的に実現</b>できている組織</li></ul>

## 2. 認証を取得するには

# 取り組みプロセス表

**5原則と生活労働憲章を達成するため各レベルで実施すべき内容の一覧です。**  
**このプロセス表に対応した具体的な内容が評価基準です。**  
**ブロンズ、シルバー、ゴールドの各認証レベルに向けた取り組みのステップを確認することができます。**

### 取り組みプロセス表のイメージ

コミットメント		element	action	具体的な取り組み内容	評価基準(bronze)の達成例	silver	gold	
a)	意思の表明と計画	ユマニチュードへの取り組み開始	責任者の指定と事業計画化	事業所の運営責任者が、ユマニチュードへの取り組みを通じて『良いケア・良い生活の場』を実現することを組織内外に所望し、その実現に必要なリソースを組織内に配置することを計画書などを通じて明示する	0-1 事業計画 0-2 生活労働憲章 0-3 5原則 0-6 意思表明 0-6 組織内外への取り組み 0-7 方針制定 0-8 職務分担 0-9 業務対応 0-10 雇用増加	0-14 事業計画書の定期的更新		
			生活労働憲章	理解と共有	ユマニチュード生活労働憲章の内容を責任者・職員・利用者などが理解し共有する	0-11 0-116 関係者全員の共有		
				周知	組織内外にユマニチュード生活労働憲章の周知を行う	0-17 事業所室内への記載 0-18 入所・入居施設前への記載		
				手続き	入会時	認証準備会料として入会手続きを行う	0-19 入会手続き 0-20 オンライン登録システム活用	
b)	組織としての基本的取り組み	人従者・志者	人種とプライバシーの尊重	人従者・志者の人種とプライバシーの尊重が尊重され、具体的な取り組みがなされている	0-21 入所1ヶ月以内の自己評価入力 0-22 年に1回の自己評価アンケート 0-23 3ヶ月間までに調査申し込み	0-22 権利保護マニュアル制定		
			苦情への対応	苦情や苦情に対するプロセスを定め、適切に対応されている	0-25 苦情解決の仕組み構築	0-24 対応内容の共有		
			意思の尊重	人従者・志者の意思を尊重し、意見を取り入れている	0-26 相談する相手の選択	0-26 相談する方法の多様性 0-27 当事者としての事業		
			職員	職員の労働環境を改善・向上させるための取り組みを定期的に行なっている	0-28 デモグラフィックの調査 0-29 メンタルヘルス 0-13 自己評価と定期検診	0-210 身体の健康 0-211 メンタルヘルス 0-214 ユマニチュードへの取り組み	0-2-12 余暇活動	
		研修	定期研修	研修	事業所として取り組むべき様々なテーマについて、継続的かつ定期的な学びの機会を提供している	0-215 権利保護の研修 0-217 ユマニチュードに関する学び	0-216 高齢者に関する研修	
				新人職員研修	新人職員に対して、ユマニチュードに関するオリエンテーションを実施し、継続的な学びの機会を提供している	0-218 新人職員オリエンテーション 0-219 新人職員向け5原則と生活労働憲章 0-220 新人職員向け施設内守りまわりの機会	0-221 新人職員向けシャドウイング	
				評価	5つの定置項目（苦情・ヒヤリハット・事故・身体障害・虐待）について、定期的に実施を調べ、情報共有し、対応策を講じている	0-222 0-226 5つの定置項目の実績 0-227 報告書の作成	0-228 個別データの分析報告書 0-229 業務データの分析報告書	0-2-30 個別・業務データ分析報告書の定期更新と共有
				第三者からの評価	外部機関（例：LIFE、第三者評価、行政、関係機関・団体など）からの評価、職員や人従者・志者、その家族向けのアンケートなどを実施し、得られた結果や対応策について開示している	0-231 当事業アンケート	0-232 外部評価機関の評価	0-2-33 外部業者からのフィードバック 0-2-34 実質的な受け入れ
利用・資料	利用と参考資料の整備と活用	利用	必要な用具や参考資料を適切に整備し、活用しやすい環境づくりを行なっている	0-235 用具の整備・管理 0-237 シェアランスファイルの作成・管理 0-239 資料へのアクセスしやすさ	0-2-36 コミュニケーションツールの活用 0-2-38 組織内で独自に作成した資料 0-2-39 資料へのアクセスしやすさ	0-2-34 コミュニケーションツールの活用 0-2-40 資料の適宜更新		
		リスク対応	有事への備えと研修への連携	災害時の事業継続計画を作成し、地域社会との連携を確保する計画を策定している	0-241 事業継続計画書	0-2-42 地域社会との連携		

取り組みプロセス表の全文は、  
 日本マニチュード学会のウェブサイトでご覧いただけます

# 各レベルに求める達成度

	ブロンズ 基本の理解と導入	シルバー 基本の実践と定着	ゴールド 高いレベルでの実践と定着
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ユマニチュードに組織をあげて取り組む<b>体制が出来上がっている</b></li> <li>・職員がユマニチュードの<b>基本を理解</b>し、実践に取り組んでいる組織</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ユマニチュードに組織をあげて取り組む体制の<b>運営が定着</b>している</li> <li>・職員がユマニチュードの<b>基本を確実に理解し実践</b>出来ている組織</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織においても職員個人においても、<b>ユマニチュード5原則と生活労働憲章が確実に継続的に実現</b>出来ている組織</li> </ul>

## 取り組みプロセス表・評価基準・習熟度チェックとの関係

取り組みプロセス表	5原則と生活労働憲章を実現するため各レベルで取り組むべき項目の一覧		
評価基準	ブロンズの必須評価基準項目を全て満たす	ブロンズ・シルバー必須評価基準項目を全て満たす	ブロンズ・シルバー必須評価基準項目を全て満たし、ゴールド項目の8割以上を満たす
習熟度チェック	初級 8割以上（ケア提供職員） 上級クリアしたアクションチームリーダー1人  +推進プロジェクトチーム全員が初級クリア	初級 8割以上（ケア提供職員） 中級 5割以上（ケア提供職員） 上級クリアしたアクションチームリーダー2人以上、又は、 およそ2人/入居者・患者40～50人  +推進プロジェクトチーム全員が中級クリア	初級 8割以上（全てのスタッフ） 中級 8割以上（ケア提供職員） 上級クリアしたアクションチームリーダー2人以上、又は、 およそ2人/入居者・患者20～30人  +推進プロジェクトリーダーが上級クリア

## 2. 認証を取得するには 認証取得までの手続き

1

### 認証準備会員として入会 (賛助会員から変更も可)

学会へ申込・年会費納入

2

### 認証取組を誓約し宣言する

ユマニチュード認証取組確認書に署名

学会より関連資料受領

ロゴプレート受領・掲示

#### 関連資料

- ユマニチュード認証評価基準
- ダッシュボード関連情報

3

### 認証取得への取り組み開始

ユマニチュード認証  
取得準備中

プロジェクトチーム発足

キックオフミーティング開催

講演会・ワークショップ等の実施

・事前に全職員にアンケートを実施

現状の自己評価を実施する

- ・初年度は取り組み開始から1カ月以内
- ・認証取得までオンラインダッシュボードに随時入力
- ・2年目以降は1年1回実施

事業所の課題抽出 分析と提案

計画立案

アクションプランの構築と実施

習熟度テストの実施

現状把握→課題抽出→計画→実行  
のPDCAサイクルで進捗を確認

学会から各種フォロー

4

### 認証審査を申請

基準をクリア・証憑資料の添付完了

訪問視察日程の調整

認証審査の申込書を申請

・訪問調査日の3か月前までに申請

5

### 認証審査を受ける

評価調査員による施設への訪問・視察・評価

評価調査員による評価報告書作成

・報告書は視察をふまえて作成した内容

認証審査会での審議・決定

・オンラインダッシュボードで自己評価を確認

学会理事会で認証を承認

訪問・視察の費用の支払い

6

### 認証取得・学会からラベル付与 (認証会員となる)

ロゴプレート他 受領・掲示

7

### 次の認証レベル取得に向けた取組や 認証維持への取組開始

1回/年自己評価継続、アンケート実施

1回/3又5年間は、訪問視察によるフォロー

各種フォロー・広報活動  
相談、会報誌、各種行政情報、  
地域等のイベント紹介など

## 2. 認証を取得するには

# 施設認証の取得手続き

1

### 認証準備会員として入会 (賛助会員から変更も可)

- 認証準備会員へ加入を申請する  
(賛助会員からの移行も可能)
- 年会費15万円の納入 (以降、毎年納入)
  - ・ 認証取得後は10万円
- 取組み開始時の説明会に参加する
  - ・ 説明内容
    - 取組確認書の取り交わし
    - 推進プロジェクトチーム立ち上げ
    - キックオフミーティングの開催 (事業所主催)
    - 評価基準の確認、自己評価の入力について
    - ワークショップ案内 (事前アンケート実施・分析)
    - キャラバン、認定サポーター講座の受講のご案内
- 全職員を対象に、5原則と生活労働憲章を自分ごと化するワークショップ (以下、ワークショップ) や講演会等の開催準備をする
- 日本ユマニチュード学会代表理事と取組確認書を取り交わす

2

### 認証取得を誓約し宣言する

- 認証取得へ取り組むすることを組織として意志決定し、代表者が宣言する
- 日本ユマニチュード学会より認証取得準備中に関連する資料 (評価基準・オンラインダッシュボード情報) を受領する
- 組織の責任者による誓約文を作成し掲示する
  - ・ 誓約宣言文に組織の責任者が署名する
  - ・ ユマニチュード生活労働憲章へコミットする
  - 組織の責任者と全職員が署名する
    - 当事者能力を有する入居者・患者が署名する
    - 家族に共有する
- 「ユマニチュード認証取得準備中」のロゴプレートを受領し、掲示する



## 2. 認証を取得するには

# 施設認証の取得手続き

### 3

#### 認証取得への取り組み開始

- 組織内に推進プロジェクトチームを設置する
- キックオフミーティングを開催する
- 事業所内アンケートを実施する【現状把握①】
- アンケートを集計・分析しワークショップのキーワードを抽出する
- ワークショップの事前打ち合わせに出席する
- ワークショップを実施する
- ダッシュボードに自己評価の登録を開始する（1か月を目安に入力完了）【現状把握②】
- 自己評価の結果を分析し、2か月以内に取組の全体計画を策定し、学会へ提出する
- 全体計画に基づいた個別のアクションを策定する
- 推進体制の全体像がわかる組織図を作成する
- 職員は習熟度チェックのオンラインテストを受講する
- 現状把握→課題抽出→計画→実行のPDCAサイクルで進捗を確認する
- 年1回、自己評価結果を更新し、オンラインダッシュボードに登録し、学会から分析・評価・提案を受ける
- 認証準備会員のベネフィットは以下の通り
  - ・ 認証にかかる個別相談・認証プロジェクトチームへの参画等（3カ月に1回程度）
  - ・ 認証に取り組む組織との交流会
  - ・ 職員用の習熟度チェック
  - ・ 毎年の自己評価へのフィードバック（分析、コメント）
  - ・ 年次報告書、アンケートに対する分析フォロー
  - ・ 補完的研修実施の相談
  - ・ 認証施設としての積極的な広報活動（準備中も含む）
  - +
  - ・ 学会会員としてのベネフィット（交流、活動好事例やエビデンス等の情報共有、学会の会報誌、メールニュース、各種行政情報、地域等のイベント紹介）

※3年以内のブロンズ認証取得を目指して取り組んでいただき、認証準備会員3年目に学会から取り組み継続の意思確認をする

## 2. 認証を取得するには

# 施設認証の取得手続き

4

### 認証審査を申請

- 必要な場合は、審査の申込み前に、事前訪問調査を申込み、現地訪問による助言を受ける（有料オプション）
- 訪問調査を希望する時期の3カ月前までに審査を申込み種類の認証基準を満たした自己評価と証憑資料をダッシュボードに登録完了し、学会と訪問審査についての相談を行う
  - ① 認証基準への自己評価結果
  - ② 習熟度チェックへの取組結果
- 訪問調査を希望する時期の概ね3ヶ月前までに審査の要請を学会へ正式に伝え、認証審査申込書を提出する
- 学会から事前証憑確認結果のフィードバックを受けて必要な対応を行う

5

### 認証審査を受ける

- 事前証憑確認で全て基準を満たしていることが確認できてから調査員の訪問日程を確定する
  - ・調査員の訪問調査スケジュールを調整する
  - ・組織内で訪問調査の受け入れの諸準備とスケジュール調整を行う
- 調査員による訪問調査を受ける  
ユマニチュードの哲学とケアの技法の知識、プロフェッショナルとしての能力や現行の規則に関する知識を持った調査員2名(学会が選出)による訪問調査により現場での評価を行う
- 訪問調査のための必要時間は、ブロンズ、シルバー、ゴールドともにそれぞれ概ね2日間。施設規模に応じて増減される
- 調査員は、自己評価と訪問調査の結果をもとに、評価報告書を作成する
- 評価報告書をもとに、認証審査会が開催され認証可否が審査される
- 認証審査委員会の審査結果をもとに、学会理事会が最終承認する
- 審査費用および訪問調査の経費を支払う

## 2. 認証を取得するには

# 施設認証の取得手続き

6

### 認証取得・学会からラベル付与 (認証会員となる)

- 審査結果の通知を受ける
  - ① 認証：認証のプレート交付 3年毎更新  
(ゴールド取得後は5年毎更新)
  - ② 確認後認証：指定の期間内に不十分な項目に対する取組み提案への対応状況について  
オンラインで確認後、認証を交付  
<追加料金は発生しない>
  - ③ 再審査：1年以内に不十分な項目に対する  
取組み提案への対応状況について  
現地訪問による評価を行い、  
当該評価報告に基づき審査する  
<審査料の一部を負担する>

※重大な違反や虚偽があった場合はいつでもユマニチュード認証を停止または剥奪できる権利を留保する

- 認証プレート受領・掲示する



- 認証取得後、認証会員となる

7

### 次の認証レベル取得に向けた取組や 認証維持への取組開始

- 認証付与について学会広報媒体から情報発信
- 学会によるフォローアップ相談を受ける
  - ・ 次の認証レベル取得に向けた取り組みの検討
  - ・ 認証維持を目指す場合に必要な取り組みの確認

#### 次の認証レベル取得を目指す場合

- 次のレベル取得を目指して3に戻る

#### 認証維持のため3年後の更新を目指す場合 (ゴールド認証取得後は5年後)

- 毎年自己評価を提出する
- 3年目に学会より「ユマニチュード認証更新審査申請書」を受領する
- 上記申請書へ署名し学会へ送付する
- 5の手順で認証更新審査を受ける

## 2. 認証を取得するには

# ユマニチュード認証の審査体制

**専門性と客観性のある体制**で、ユマニチュード施設認証を評価、審査、承認します

### ①学会の**評価調査員**が評価・分析・報告

- オンラインダッシュボードを活用して組織の自己評価に基づき調査員が書面および現地の調査を行い、評価・分析・報告をします
- 日本ユマニチュード学会が調査員を派遣します



### ②外部の有識者や専門家を主とする**審査会**で審査

- 調査員の評価・分析による報告書に基づき、審査会で審議します
- 審査会は、学会代表理事と、ケアを受ける本人又はその家族として当事者経験のある有識者やケアに関する分野の専門家の外部委員等で構成します



### ③学会**理事会**にて承認

- 審査会の審議結果について理事会が承認します

## 2. 認証を取得するには

### 施設認証にかかる費用①

## 定員30名以上の事業所

学会の年会費、認証審査料、認証更新料があります

- **年会費**：準備会員15万円、認証会員（ブロンズ認証取得後の初回更新時から）10万円
- **審査料・更新料**：一律基本料金10万円＋定員数×5,000円
  - 組織全体向け特例：審査料・更新料は事業所・病院単位で取り組む場合は、70%
  - 大規模事業所向け特例：定員100名を超える審査料の単価の割引（100名までの適用単価の95%）
  - 複数組織向け特例：同一法人内の複数組織・事業所で取り組む場合、2組織目から5%割引
- 原則、指定を受けたサービス種別ごとに1事業所とします
- 病院は定員数を病床数と読み替えます

	費用（消費税別）			
	年会費	審査料		更新料
		基本料金	単価×定員数	
準備中	15万円	—	—	—
ブロンズ	10万円 （認証取得後の最初の更新から）	10万円	5,000円 × 定員数	審査料と同額
シルバー				
ゴールド				
お支払のタイミング	毎年	審査契約締結時		3年毎 （ゴールド認証は5年毎）

### 審査料・更新料の特例

- 事業所・病院単位で取り組む場合  
**左記の70%**  
 （基本料金7万円、単価3,500円）
- 定員101名以上は100名までの適用単価の95%
- 同一法人内の複数組織・事業所で取り組む場合、2組織目から5%割引

- 審査および再審査にかかる調査員の宿泊費・交通費は「調査員派遣費負担金」として一律定額費用10万円（税抜き）を別途負担
- 再審査では、審査料の一部を負担
- 今後、制度運営のなかで見直し・変更の可能性あり

## 2. 認証を取得するには

### 施設認証にかかる費用②

## 定員29名以下の小規模事業所

#### 学会の年会費、認証審査料、認証更新料があります

- **年会費**：準備会員10.5万円、認証会員（ブロンズ認証取得後の初回更新時から）7万円
- **審査料・更新料**：一律基本料金10万円＋定員数×5,000円
  - 小規模多機能型居宅介護向け特例：小規模多機能型居宅介護の審査料・更新料の単価は3,000円
  - 組織全体向け特例：審査料・更新料は事業所・病院単位で取り組む場合は70%
  - 複数組織向け特例：同一法人内の複数組織・事業所で取り組む場合、2組織目から5%割引
- 原則、指定を受けたサービス種別ごとに1事業所とします
- 小規模多機能型居宅介護は登録定員数を定員数とします
- 有床診療所は定員数を病床数と読み替えます

	小規模多機能型居宅介護 費用（消費税別）				サービス付き高齢者向け住宅・GH等 費用（消費税別）			
	年会費	審査料		更新料	年会費	審査料		更新料
		基本料金	単価×定員数			基本料金	単価×定員数	
準備中	10.5万円	—	—	—	準備中	10.5万円	—	—
ブロンズ	7万円 (認証取得後の最初の更新から)	7万円 (10万円：フロアだけで取り組む場合)	2,100円 ×定員数 (3,000円×定員数：フロアだけで取り組む場合)	審査料と同額	ブロンズ	7万円 (10万円：フロアだけで取り組む場合)	3,500円 ×定員数 (5,000円×定員数：フロアだけで取り組む場合)	審査料と同額
シルバー								
ゴールド								
お支払のタイミング	毎年	審査契約締結時		3年毎 (ゴールド認証は5年毎)	お支払のタイミング	毎年	審査契約締結時	
								3年毎 (ゴールド認証は5年毎)

- 審査および再審査にかかる調査員の宿泊費・交通費は「調査員派遣費負担金」として一律定額費用10万円（税抜き）を別途負担

■ 1, 再審査では、審査料の一部を負担

- 今後、制度運営のなかで見直し・変更の可能性あり

## 2. 認証を取得するには

# 会費と審査料から得られるベネフィット一覧

**会費**：認証（準備）会員としてのベネフィットに加え、学会会員としてのベネフィットを受けることができます。

**審査料**：認証審査だけでなく、事前の準備、評価、まとめ・公表それぞれの段階で、評価や審査に関する説明やフィードバックを受けることができます。

### 会費から得られるベネフィット

#### 認証（準備）会員としてのベネフィット

- ・ 認証にかかる **個別相談・推進プロジェクトチームへのミーティング陪席・助言**等(3ヶ月に1回程度)
- ・ 認証に取り組む組織同士の交流会
- ・ オンラインダッシュボードと習熟度チェック活用
- ・ 毎年の自己評価へのフィードバック
- ・ 年次報告書、アンケートに対する分析フォロー
- ・ 補完的研修実施の相談
- ・ 認証施設としての **積極的な広報活動**(準備中含む)

+

#### 学会会員としてのベネフィット

会員間の相互交流、活動好事例やエビデンス等の学術情報共有、学会の会報誌、メールニュース、イベント参加

### 審査料から得られるベネフィット

#### 準備段階

- ・ 評価方法・手順の説明
- ・ 契約内容の確認、スケジュールの確認等
- ・ 調査事前調整・確認

#### 評価関係

- ・ 自己評価及びアンケート内容検討・分析
- ・ 訪問調査の実施

#### まとめ・公表

- ・ 審査会による審査
- ・ 報告書作成
- ・ 審査を受けた組織への報告書説明
- ・ **認証取得の公表・広報**

※小規模事業所及び通所向け特例対象事業所の訪問調査の日数は原則1日

## 目次

1. 認証制度の概要

2. 認証を取得するには

**3. モデルプラン**

4. よくある質問と回答

5. 認証組織の概要

### 3. モデルプラン

## 立ち上げの際のプロセス

学会へ入会し、取組みにコミットメントし、推進プロジェクトチームを立ち上げます。このチームのコアメンバーが中心となって、組織全体の取組み計画と個別アクションプランを作成し、その実行をフォローします。同時に、内部向けに勉強会や講演会、研修を企画実施し、学びと実践の定着をサポートします

#### ① 認証制度を知る・日本ユマニチュード学会へ入会する

- 管理者向け説明会に参加したり、認証制度について学会HPで確認したり学会に相談します
- ユマニチュード認証に取り組むことを組織で決定し、認証準備会員として入会します



#### ② 組織でコミットメントする・推進プロジェクトチームを立ち上げる

- 組織の責任者が組織でユマニチュードに取り組むことを組織内外に向けて誓約します
- 組織内に推進プロジェクトチームを立ち上げます（新規または既存の委員会等を含めます）
- 施設運営責任者（組織の責任者）は、コアメンバー（推進プロジェクトリーダーとアクションチームリーダー）とメンバー（関連部門の責任者）を任命します
- 認証制度について推進プロジェクトチーム向けに勉強会を企画し、実施します



#### ③ コアメンバーが中心に取り組む

- 職員や入居者・患者向けに生活労働憲章について考えコミットする会を企画し、実施します
- 施設職員全体向け講演会を企画し、講師を招き、開催します
- 全体取組み計画を策定して個別のアクションプランを構築し、実行のフォローをします
- 必要な研修に申込み、参加者を取りまとめて受講します

### 3. モデルプラン

## ユマニチュード推進プロジェクトチームの立ち上げ

組織におけるユマニチュードへの取り組みをリードする重要な役割を担います。  
認証準備会員としてスタート後、速やかに立ち上げます。

### 目的

ユマニチュード認証取得準備および良いケアへの横断的かつ永続的な取り組みの活動を企画し推進する  
取り組みへのリーダーシップをとり、PDCAのサイクルを回す

- 全体取り組み計画・スケジュールの策定と進捗確認、対応策の検討
- 個別アクションプランの策定、リーダー・メンバーの任命と活動支援

### 構成

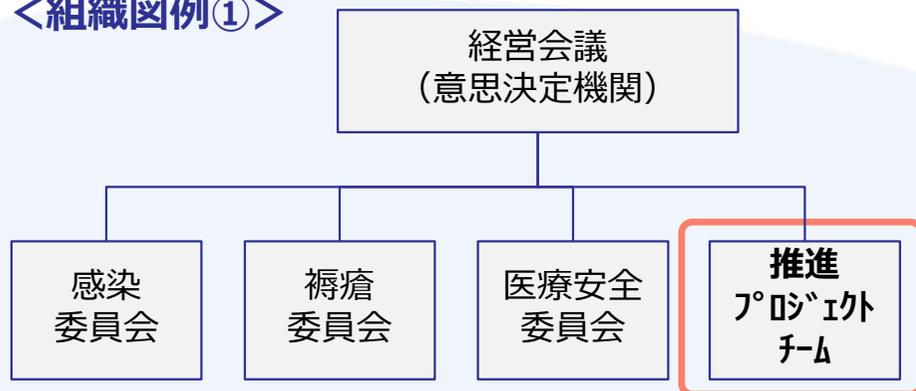
- 施設運営責任者：組織の責任者
- コアメンバー：推進プロジェクトリーダーとアクションチームリーダー（複数名）→プロジェクトの運営や資料作成など事務局業務を担う
- メンバー：関連部門の責任者

※コアメンバーとメンバーは施設運営責任者が任命

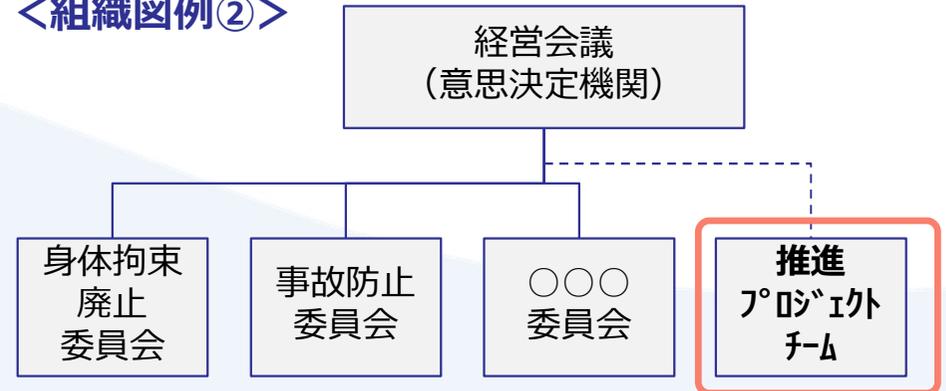
### 組織内の位置づけ（既存の委員会等との関係）

- 既存の会議体や委員会等と連携を深めながら取り組む
- 既存の委員会等に含めることも可

#### <組織図例①>



#### <組織図例②>



### 3. モデルプラン

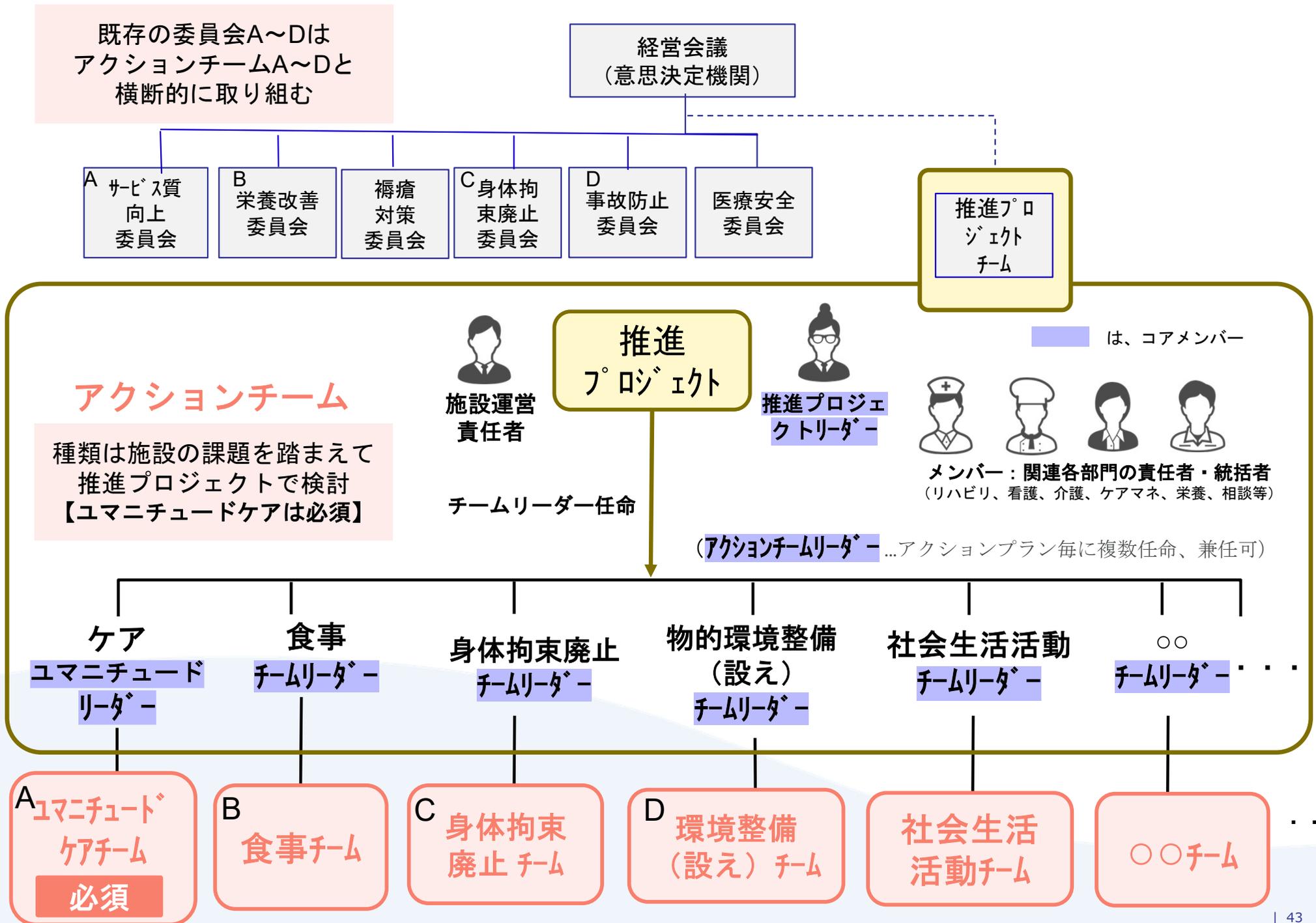
## 推進プロジェクトチームメンバーの役割と権限

施設運営責任者は組織の責任者、推進プロジェクトリーダーはプロジェクトのマネジメント全般を担い、アクションチームリーダーは現場での実践やアクションプラン推進をリードします。これらコアメンバーがプロジェクトチームの運営と組織全体の取組み推進役となります

名称		役割と権限
施設運営責任者		組織の責任者 (施設、病院、サービス事業所)
コアメンバー	推進プロジェクトリーダー	<ul style="list-style-type: none"><li>・理事長や社長など、組織（施設）のトップと直接相談やレポートができ、ある程度の意思決定を任されている</li><li>・実務的に委員会と組織における取り組みを仕切れる、プロジェクトマネジメントスキルがある</li></ul>
	アクションチームリーダー <small>(アクションプラン毎に複数任命、アクションチームは既存の組織の運用も可)</small>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ケアの現場で、課題解決のために、自ら考え動き、背中を見せ、アドバイスする</li><li>・現場でのアクションプランの推進責任者としてリーダーシップを発揮する</li></ul>
メンバー		関連各部門の責任者・統括者

3か月に1回程度、推進プロジェクトチームの定例会議に学会からオブザーバー参加し、助言します

# ユマニチュード推進プロジェクト組織図の一例（案）



アクションチームスタッフ

### 3. モデルプラン

## 主要な取り組み内容と推進スケジュール

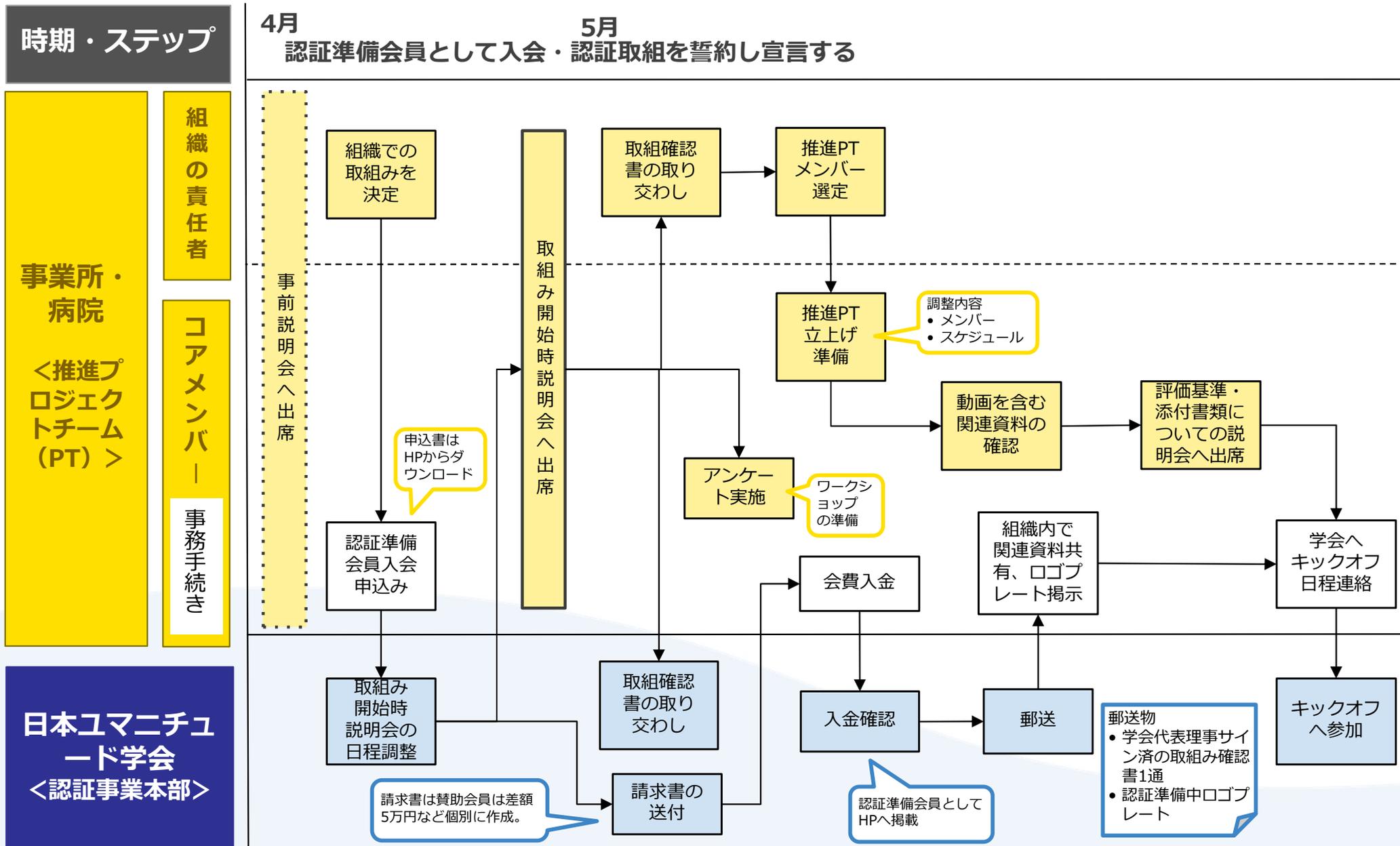
1年目でブロンズ認証を取得してからシルバーを目指す場合のモデルケースとして、主要な取り組み内容と推進スケジュールは以下のようになります

	取り組み前	取り組み開始	1か月	3か月	6か月	9か月	1年	2年目以降
<b>推進プロジェクトチームの運営</b>	相談	取組み開始時説明会へ参加 組織の責任者のコミットメント 推進プロジェクトチームの立上げ	月1回のプロジェクトチームの開催 自己評価から課題を抽出し、全体の推進計画を作成	アクションプランの構築・アクションチーム立上げ・取り組み 全体計画の進捗確認				
<b>自己評価とダッシュボード活用</b>	相談 管理者向け説明会へ参加 (集団または、1~数名)	自己評価・評価基準 ダッシュボードへ登録	定期的な自己評価の実施	訪問調査の1か月前までに最新データを登録			全ての事前証憑確認の基準を満たしてから訪問調査の日程を調整	
<b>個人の学びと習熟度チェックの実施</b>	研修受講	推進プロジェクトチームメンバーの勉強会の開催 職員が5原則と生活労働憲章を自分ごと化するワークショップの開催 職員全体向け講演会の開催	アクションプランに基づく学びや実践、フォロー 習熟度チェックの実施	入居者・患者、家族向け勉強会の開催			(適宜、勉強会や検討会などの開催)	定期的な習熟度チェックの実施
<b>ケア技術の定着</b>			研修受講		研修受講			研修受講
<b>組織の環境整備</b>					ブロンズ認証の基準を満たしていない評価項目に対するアクションプランの構築と取り組み		シルバー認証の基準を満たしていない評価項目への取組み	

- 正しい理解と技術の習得と安全性確保のため、ベッドサイド実技の対面研修の受講を強く推奨します

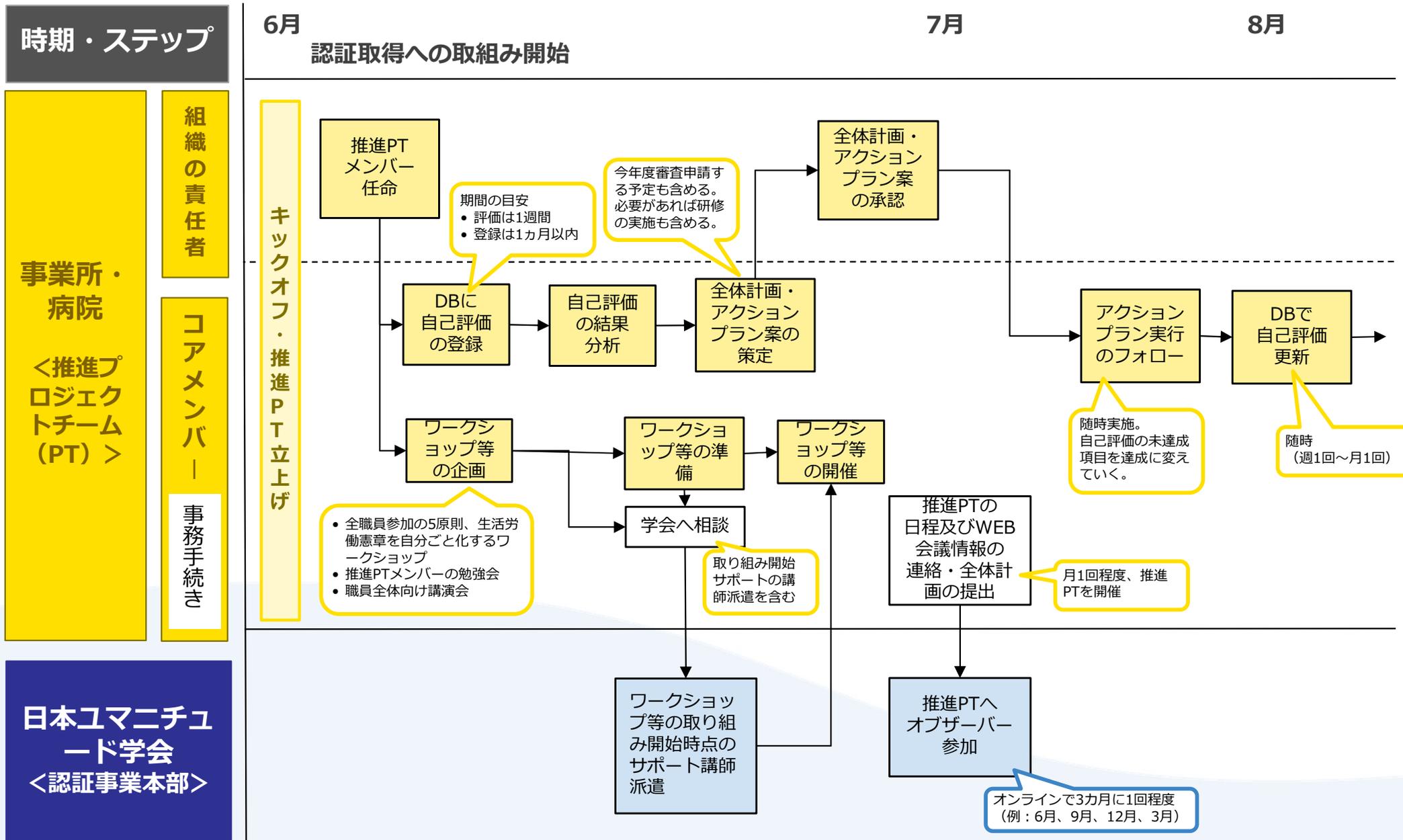
### 3. モデルプラン

## 1年目でブロンズ認証を目指す取組みフロー【～5月：誓約・宣言】



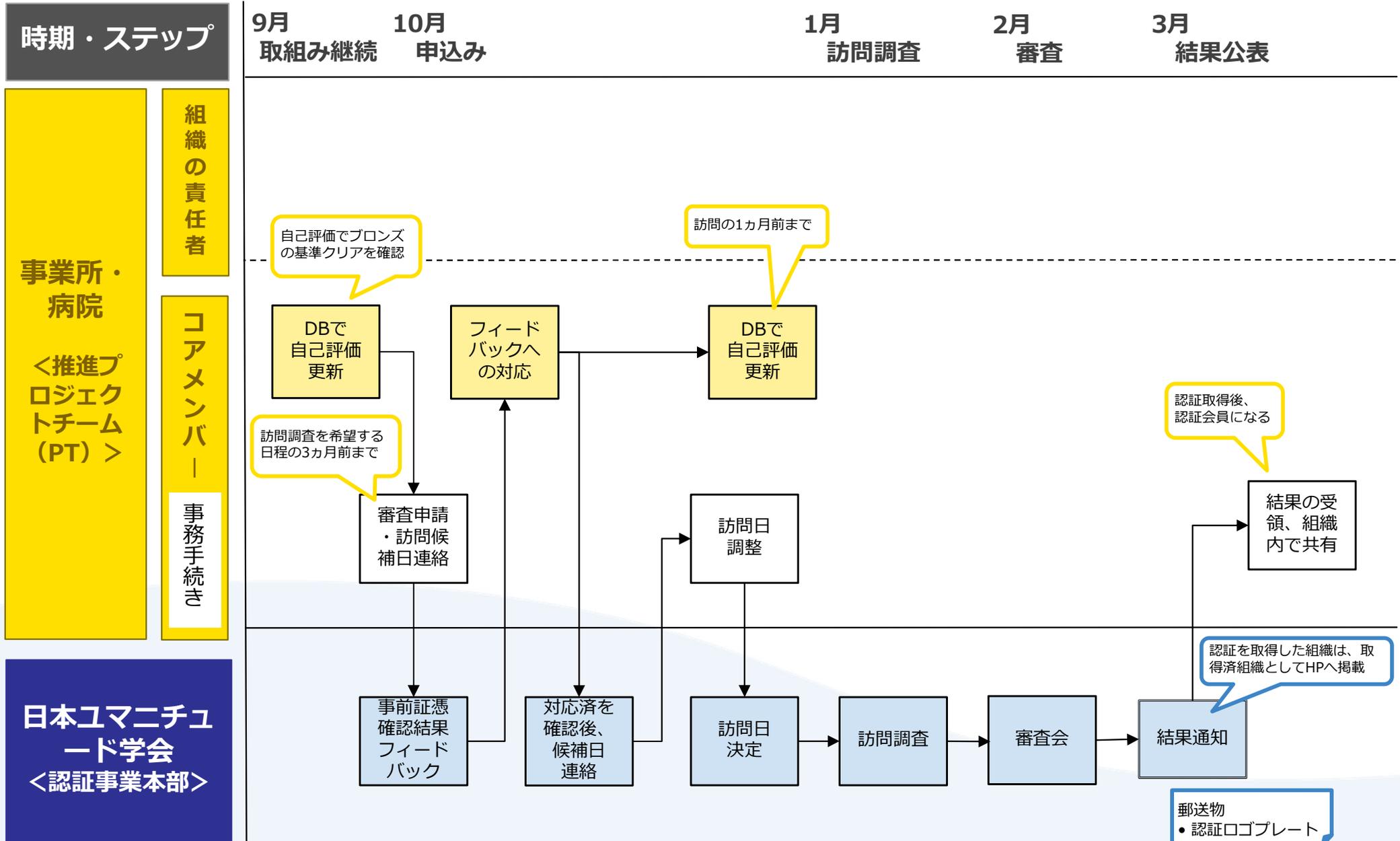
### 3. モデルプラン

## 1年目でブロンズ認証を目指す取組みフロー【～8月：取組み開始】



### 3. モデルプラン

## 1年目でブロンズ認証を目指す取組みフロー【～3月：審査】



### 3. モデルプラン

## 認証取得費用【会費・審査料】

通常年は年会費のみ、審査（更新）を受ける年は審査料（更新料）が追加されます。  
定員別のモデル費用は、それぞれ以下のとおりです。

通常年			審査（更新）年	
年会費のみ			審査料（更新料）	
定員数	認証の対象	認証準備中 (ブロンズ取得後)		
20人	事業所内の一部の組織・病棟	15万円 (10万円)	追加 +	20万円 * 10万円 + 5千円X20人
	事業所・病院全体 ＜小規模多機能型居宅介護向け/ 組織全体向け特例＞	10.5万円 (7万円)		11.2万円 * 7万円 + 2100円X20人
40人	事業所内の一部の組織・病棟	15万円 (10万円)		30万円 * 10万円 + 5千円X40人
	事業所・病院全体 ＜組織全体向け特例＞	15万円 (10万円)		21万円 * 7万円 + 3500円X40人
80人	事業所内の一部の組織・病棟	15万円 (10万円)		50万円 * 10万円 + 5千円X80人
	事業所・病院全体 ＜組織全体向け特例＞	15万円 (10万円)		35万円 * 10万円 + 3500円X80人

定員101名以上は  
100名までの適用  
単価の95%

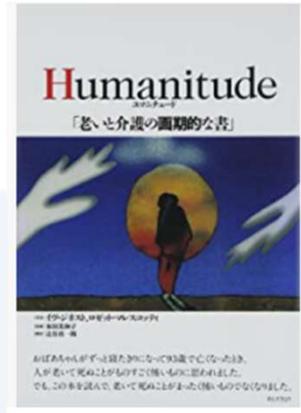
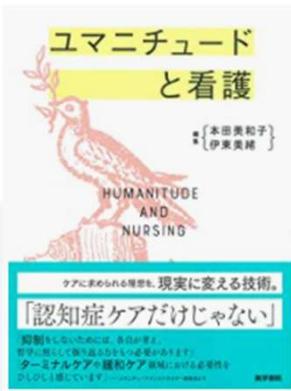
同一法人内の複数  
組織・事業所で取  
り組む場合、2組  
織目から5%割引

- 審査および再審査にかかる調査員の宿泊費・交通費は「調査員派遣費負担金」として一律定額費用10万円（税抜き）を別途負担
- 1. 再審査では、審査料の一部を負担
- 今後、制度運営のなかで見直し・変更の可能性あり

### 3. モデルプラン

# ユマニチュードを学ぶ手段

# 書籍を読む



### 3. モデルプラン

# ユマニチュードを学ぶ手段

## DVD

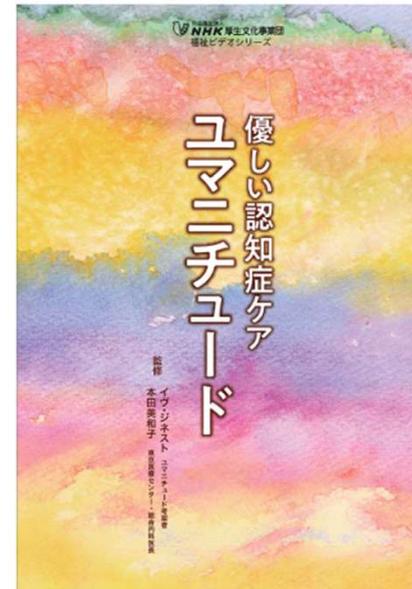


国立病院機構東京医療センター  
高齢者ケア研究室YouTube チャンネル



# 映像を見る

NHK HEARTS 社会福祉法人 NHK 厚生文化事業団 無料貸し出しDVD



監修 イヴ・ジネストさん  
ユマニチュード考案者



監修 本田 美和子さん  
東京医療センター  
総合内科医長



司会 内藤 裕子  
フリーアナウンサー

日本ユマニチュード学会 YouTubeチャンネル



### 3. モデルプラン

## ユマニチュードを学ぶ手段

# 認定インストラクターから学ぶ

職業人向けのユマニチュード研修はケア技法の開発、デバイスの開発、世界のジネスト・マレスコッティ研究所との連携を行うIGM-Japon合同会社（「ユマニチュード研修案内」<https://humanitude.care/>）が有料で提供しています。

## 訪問型研修

自分の職場で困っている方へのケアを  
インストラクターと一緒に  
ケアを行いながら現場で学ぶ

40年の実績をもつ、世界標準研修

## 集合型研修

基礎研修1：ユマニチュードの概要  
基礎研修2：正しいレベルのケア  
基礎研修3：認知症の理解とそのケア

講義と実技・ワークショップを通じて  
会場でユマニチュードを学ぶ

## オンライン研修

基礎研修1：ユマニチュードの概要  
基礎研修2：正しいレベルのケア  
基礎研修3：認知症の理解とそのケア

オンラインの講義を通じて自宅でユマニチュードを学ぶ

## セミナー

ユマニチュードの基礎を学んだ専門職が次のステップをめざすためのコース

技術 / 哲学 / 施設への導入 などさまざま  
なテーマで開催

# 目次

1. 認証制度の概要

2. 認証を取得するには

3. モデルプラン

**4. よくある質問と回答**

5. 運営組織の概要

## 対象について

Q

認証の対象は法人単位でしょうか？  
事業所やフロア、病棟でも対象になりますか？

A

いずれも認証の対象になり得ます。  
基準を満たした組織を認証するため、  
組織の形態や規模は問いません。

## 対象について



94床の内、20床の1ユニットから認証取り組み開始できますか？



はい。ユニット単位でも、病棟やフロア単位でも申請できます。

## 対象について



1ユニットで始める場合、認証の広げ方は？



施設全体の推進プロジェクトチームが認証準備中のユニットをサポートをするなど、既存の委員会も考慮して、それぞれの組織に即した形を決めていただければと思います。

## 会員・会費について

Q

病院のA病棟でブロンズ認証を取得して、翌年にB病棟でもブロンズ認証を目指すとき、A病棟とB病棟それぞれで会員になる必要がありますか？

A

はい。認証を取得する組織単位毎に会員として加入してください。ただし、A病棟とB病棟で一体的な組織として認証取得や更新を目指す場合、それぞれで会員になる必要はありません。

## 会員・会費について

Q

年間に費用はどのくらいかかりますか？

A

通常の間は年会費のみ、審査の間には審査料（更新料）が追加されます。組織規模等によって異なりますので、詳しくはHPでご確認ください。

## 審査料について

Q

年間に費用はどのくらいかかりますか？

A

通常の間は年会費のみ、審査の間には審査料（更新料）が追加されます。組織規模等によって異なりますので、詳しくはHPでご確認ください。

## 審査料について

Q

定員1人あたりの単価とありますが、スタッフ不足等で休止中のベッドがある場合や開設後間もなく稼働率が低い場合でも定員数で算出するのですか？

A

定員の代わりに半年間の実稼働で算出するなど、今後、制度を運営していく中で検討してまいります。

## 審査料について

Q

同じ建物で介護老人福祉施設と通所介護を併設しています。この場合、別々の事業所という扱いになりますか？

A

はい。指定を受けたサービス事業所ごとに1事業所とします。

## 審査料について

Q

同じ建物で、従来型特養とユニット型特養とそれぞれ別の指定を受けています。この場合、別々の事業所という扱いになりますか？

A

はい。指定を受けたサービス事業所ごとに1事業所とします。

## 審査料について

Q

組織全体向け特例の適用について、病院で併設している外来や健診施設などベッドがない部門の職員も含めて評価の対象となりますか？

A

病院事業に関わる職員が対象となります。

## 審査について

Q

審査に落ちた場合、回数や年数に制限なく再挑戦できますか？

A

はい。ただし、審査料は毎回発生します。なお、評価結果に応じては条件付き再審査を受ける権利が生じる場合があります、1年以内であれば審査料の一部負担で再審査可能です。

## 審査について

Q

ブロンズ認証施設がゴールド認証の審査を受けて、ゴールドの基準は満たしていないがシルバーの基準を満たしている場合、どうなりますか？

A

シルバーの基準を満たしていることを審査会が承認することで、シルバー認証を取得できます。

## 審査について

Q

調査員はどのような体制ですか？

A

審査は、専門性と客観性のある体制でユマニチュード施設認証を評価、審査、承認します。学会の調査員が評価・分析・報告を行います。調査員は、施設認証制度について、深い理解と正しい知識に基づく判断ができること、ケアの現場やユマニチュード（哲学、知識、技術）にかかる深い理解や実践経験があること、施設へ建設的で適切なフィードバックができることを要件に、学会が任命します。

## 評価基準について

Q

病院で「6. 原則5 生活の場・やりたいことが実現する場を作る」ことは難しいのではありませんか？

A

病院で求められていることと評価項目で重なる部分は多くあります。その中で「地域に出かけるシステムがある」など病院の機能として必要でないものは除外項目です。評価基準をご確認ください。

## 評価基準について



「自律」と「自立」はどう違いますか？  
考え方について教えてください。



ジリツには自分で決める「自律」とできることは自分で行う「自立」があります。ユマニチュードでは、誰かの助けを必要とした状態になったとしても、自分がやりたいことを自分で決める自律を最も重要な価値と考えます。これは「本人ができることを奪わない」にもつながります。

## 評価基準について

Q

「4. 原則3 最期の日まで自分の足で立って生きる」で「立つ」項目がありますが、寝たきりの方も無理やり立たせないといけませんか？

A

医学的・安全的観点から評価した適切な対象者に対して、1日20分の立位が実践されているかどうかを確認します。実施が難しい場合には、体幹を起こす取り組みでも十分です。

## 評価基準について



評価基準に出てくる「職員」には誰が含まれますか？



主語のないものや「職員」はケア提供職員を指します。「ケア提供職員」とは看護・介護スタッフのことです。「すべての職員」とは、ケア提供職員に加えて関係する部門である受付、送迎、リハビリスタッフ等の全ての職員を含みます。

## 認証について

Q

複数ある病棟のうち1病棟で認証を取得した場合、病院としてユマニチュード認証施設であると広報できますか？

A

いいえ。  
必ず認証単位毎に広報してください。例えば「当院はユマニチュード認証施設です」ではなく「当院の〇〇病棟はユマニチュードXX認証を取得しています」と認証された対象と内容を明確に表現してください。

## 研修と学習方法について

Q

認証を取得するために、研修の受講は必須ですか？研修以外でも学ぶ方法がありますか？

A

認証の条件ではありませんが、正しい理解と技術を習得するためには、研修の受講をお勧めします。研修以外で学ぶ方法には書籍や映像などがあります。詳しくは「ユマニチュードを学ぶ手段」をご参照ください。

# 目次

1. 認証制度の概要

2. 認証を取得するには

3. モデルプラン

4. よくある質問と回答

**5. 運営組織の概要**

# 日本でのユマニチュード認証制度の運営

一般社団法人 日本ユマニチュード学会がフランス本部指導の下、日本国内ユマニチュード認証機関として認証制度の運営と認証事業を担います。

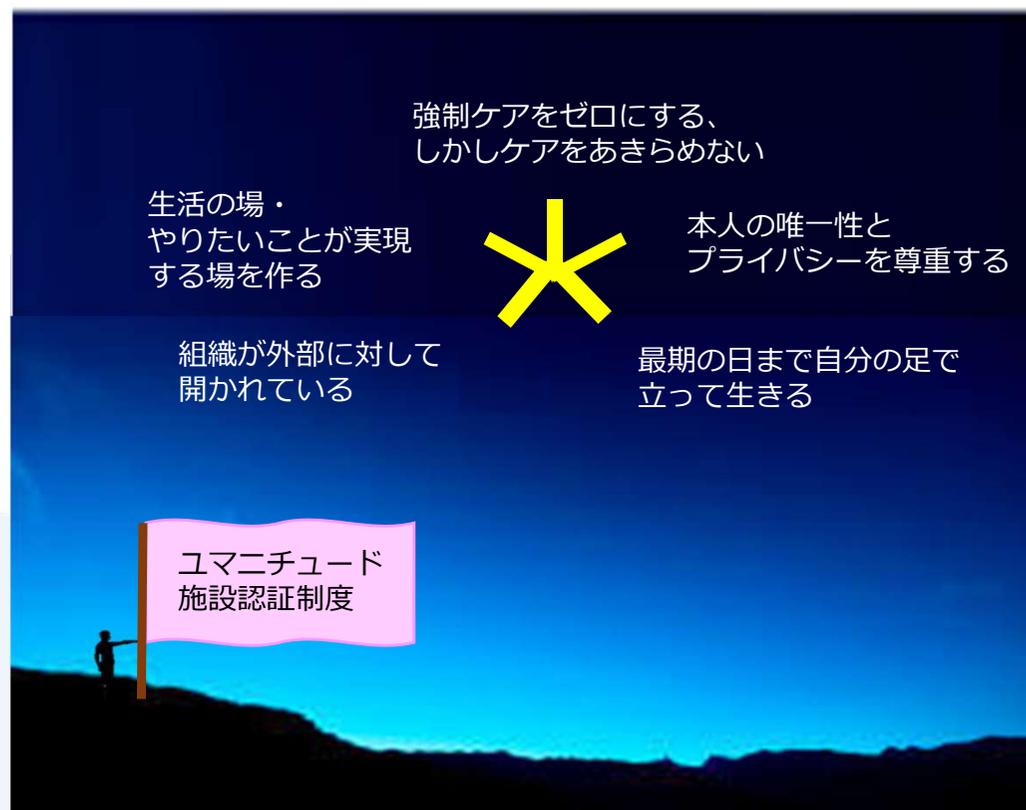
### ユマニチュード認証制度の運営機関

名称	一般社団法人日本ユマニチュード学会
設立	2019年7月1日
代表理事	本田美和子
所在	東京都目黒区東が丘2-5-1 国立病院機構東京医療センター内
活動の目的と内容	フランス生まれのコミュニケーション・ケア技法『ユマニチュード』の普及・浸透・学術研究を通じて、人間らしさと自律/自立が尊重される、より良い社会の実現に貢献する  ①ユマニチュードの認知向上（講演・広報） ②より良いケアに関する学術研究 ③会員制度（情報共有と相互交流機会創出） ④ユマニチュード研修の日本最適化・監修 ⑤国内外の団体・施設等との交流
会員数	2024年12月 646名

さいごに

## ユマニチュードの認証は“ケアのポラリス（羅針盤）”

旅人が道に迷ったとき、ポラリス（北極星）が現在の位置や進む方向を示すように、認証はより良いケア、質の高いケアを実践する道筋を示すものです。また、認証は取得することが目的ではなく質の高い良いケアを提供した結果の証なのです。



まずは、手の届くブロンズの認証から一緒に取り組んでみませんか？

# お問い合わせ

日本ユマニチュード学会

<https://jhuma.org>

事務局 お問い合わせフォーム

<https://jhuma.org/contact/>

# 改訂履歴

バージョン	発行日	改訂内容
01	2022年3月31日	初版発行
02	2022年07月28日	ユマニチュード研修事業の受託者変更により「3.モデルプラン」の以下の箇所を改訂（株式会社エクサウィザーズの同事業にかかる受託契約終了に伴い、一般社団法人日本ユマニチュード学会が新たにフランス本部（SAS-Humanitude）との研修事業受託契約を締結） <ul style="list-style-type: none"><li>● 「主要な取り組み内容と推進スケジュール」の「研修に関する相談はエクサウィザーズへ」を削除</li><li>● 「ユマニチュードを学ぶ手段」「オンラインアプリ」のページを削除</li><li>● 「ユマニチュードを学ぶ手段」「認定インストラクターから学ぶ」の「詳しくはエクサウィザーズ社へ直接ご相談ください」を「～新たな研修体系を検討中です～<a href="https://jhuma.org/lecture/">https://jhuma.org/lecture/</a>」に変更</li></ul>
03	2024年6月30日	実施状況を踏まえた制度のブラッシュアップに伴い「施設認証の取得手続き」「認証基準の2要素」等の全体を改訂し、その他軽微な修正を行った
04	2025年2月1日	審査および審査料に係る調査員の宿泊費・交通費の取り扱いの変更に伴い、該当箇所の改訂と、その他軽微な修正を行った

