

令和8年度介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰

1. 表彰の目的

介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰は、職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上への取組が特に優れた介護事業者を表彰し、その功績をたたえ、広く紹介することを通じ、もって、介護職員の働く環境改善を推進することを目的とする。

※併せて、厚生労働大臣表彰も実施

表彰実績

○R5年度：推薦件数 60件(31都県から) ▶選考結果：内閣総理大臣表彰 2件、厚生労働大臣表彰 4件、奨励賞 54件

○R6年度：推薦件数 71件(42都府県から) ▶選考結果：内閣総理大臣表彰 1件、厚生労働大臣表彰 5件、奨励賞 63件

○R7年度：推薦件数104件(45都道府県から) ▶選考結果：内閣総理大臣表彰 2件、厚生労働大臣表彰優良賞 施設・居住サービス部門 4件、施設・居住サービス部門 1件、奨励賞 96件

2. 選考基準 ※事業者の取組内容等について以下の観点から審査

① 働きやすい職場環境づくりに資する取組であること

テーマ1：待遇改善

(1) 職員の待遇改善に係る取組がなされているか。特に入職率の増加や離職率の減少に資する取組として優れている取組を評価する。

テーマ2：人材育成

(2) 人材育成に係る取組がなされているか。特に効果的な人材育成に資する取組として優れている取組を評価する。

テーマ3：生産性向上

(3) 介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。特に業務の役割分担、業務負担の軽減及びサービスの質の向上が図られている取組を評価する。

(4) 上記(1)～(3)の各取組について「取組の課題」、「取組時期」、「取組のプロセス」、「要したコスト」、「特筆すべきアピールポイント」及び「今後の展望」が具体的に記載されていること。

② 複数の課題に対して優れた取組を行っているか

③ 実効性のある取組であること

- ・①(1)～(3)の各取組について、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。
- ・①(1)～(3)の取組を複数行っている場合等、事業所において、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。

④ 持続性のある取組であること

- ・取組が一過性のものでなく、継続的に取り組む体制や仕組みが整備・検討されているか。等

⑤ 他の事業所での導入が期待される取組であること

- ・多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。
- ・取組を行おうとする他の事業所に対し、取組の経験のある職員の派遣、取組に係る視察の受け入れを行うなど、取組の横展開に協力的であるか。

3. 令和8年度表彰に向けた流れ・スケジュール

令和7年12月(近日)：(厚生労働省⇒各都道府県) 表彰候補者の推薦依頼

：(厚生労働省) 全国を対象とした自薦による公募受付開始(～1月30日)

令和8年1月30日：(厚生労働省⇒各都道府県) 厚労省事務局での公募受付締め切り。受け付けた推薦調書は各都道府県へ順次送付

3月13日(締切)：(各都道府県⇒厚生労働省) 都道府県より審査基準を踏まえ表彰候補者を推薦(原則として公募の実施を依頼)

4～5月：(厚生労働省) 選考委員会による選定

令和8年夏頃(目途)：表彰式 (※令和7年度は8月27日に都内にて開催)

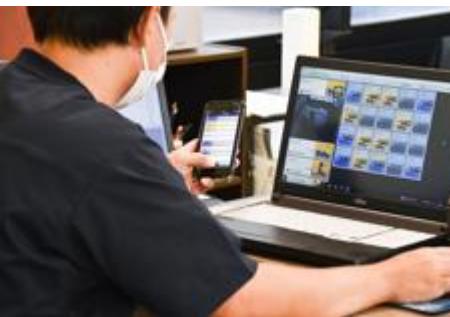
令和7年度の主な表彰事業者

※内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰優良賞

特別養護老人ホーム もくせい

内閣総理大臣表彰

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	85名(常勤66名／非常勤19名)



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている



▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作

①生産性向上の取組

導入したテクノロジーの再活用

②職員の待遇改善に係る取組

子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

③人材育成に係る取組

異業種コラボ等でやりがい創出

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていなかった。		男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等について職員から相談があったが、取得実績はなし。		変化が乏しい環境であるが故のモチベーションの低下や、新しいアイデアが生まれにくい職場風土といった課題意識があった。	
取組開始時期	令和4年12月～		令和3年4月～		令和4年10月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織変革チームを組成。異動があまりなかった職場で配置転換を行い、それをきっかけとして役割分担を明確にし、機器の戦略的活用を促進 ✓ シートセンサー型見守り機器の活用により、巡視時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分) ✓ 定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込) 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 男性職員の育児休業について、希望する職員の早期把握に努め、現場にも説明し理解を得て、制度活用を促した。 ✓ 子育て世代の職員が勤務するユニットに、優先的に介護助手を積極的に配置 ✓ 外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整 ✓ 日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外部講師依頼、外部研修参加、実習生の受け入れ等を推進 ✓ 地元のアパレル企業とのユニフォーム共同制作や、地元スポーツチームとのイベントを実施。これら異業種との企画・運営の場面に職員が参画。地域住民の信頼感の醸成に寄与 	
取組前後の成果指標	夜勤1人当たり巡視時間 〃 排泄介助時間	53分 → 26分 180分 → 90分	男性職員育児休業取得者数	0名 → 1名	外部講師による研修参加者数	22名 → 110名
	施設稼働率（施設定員に対する利用者数）	97.8%(R5) → 99.9%(R6)	外国人職員帰国支援者数	0名 → 2名	職場実習・体験受入れ実績	46名 → 134名

負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1 離職率 ※2		10.1日(R5) → 12.5日(R6) 4.9%(R5) → 0%(R6)			

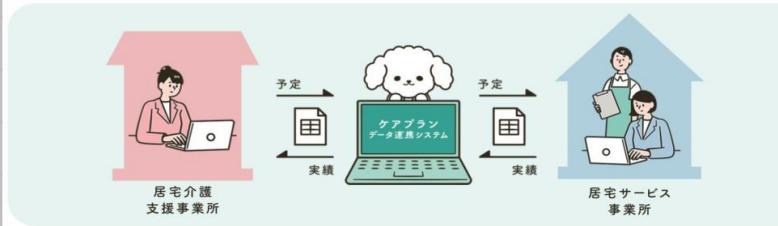
※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

トライドケアマネジメント

内閣総理大臣表彰

法人名	株式会社トライドマネジメント
サービス種別	居宅介護支援
所在地	神奈川県横浜市
利用者数	380名
従業員数	14名(常勤11名／非常勤3名)

居宅介護支援事業所と居宅サービス事業所とのケアプランのやりとりを、オンラインで完結できる仕組みです。



▲ケアプランデータ連携システムの運用方法を事業者に周知

①生産性向上の取組

データ連携による効率化

②職員の待遇改善に係る取組

事務員のケアマネ業務代行と賃上げ

③人材育成に係る取組

貢献度を図る評価制度の構築と運用

主な課題	紙文化に起因する非効率な業務プロセスが多く、ケアマネジャーが本来の業務に集中しきれていない状況であった。			事務業務の効率化と、ケアマネジャーが本来業務に専念する環境づくりが必要であった。そのための事務員の役割拡張も求められていた。	プラン件数等、数字のみの評価では組織内の貢献が評価されず、人的成長を促す仕組みが不足していた。	
取組開始時期	令和5年4月～			令和5年4月～	令和3年11月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 給付管理やプラン交付業務の内容を精査 ✓ ケアプランデータ連携システムの運用方法を検討すると同時に、導入前の段階から毎週の会議でデータ連携のメリット等を職員に説明するなど、チームの意識の一体化を進めた。 ✓ データ連携システムの活用のためにルールを設け、徹底されるようサポートを行った。 ✓ その他、事業者への周知活動や、普及推進のための取材・セミナー活動を実施 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ まず、事務員の業務を精査し、事務員とケアマネジャーの業務の役割分担を段階的に進めた。 ✓ 事務員に対し、ケアマネジメントプロセスを学ぶ勉強会を実施 ✓ 報酬改定Q & A等を参考に、ケアマネと事務員で定期的なミーティングを開催。役割分担について継続して検討 ✓ プラン件数増を見込み、賃金アップを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 貢献度の評価シートを新たに作成。新規の担当に対する積極性など、7つほどの項目を設け、1項目につき5段階で評価。評価段階に応じて賞与額が決定される仕組みにした。 ✓ 目標達成シートを用い、目的(将来どうしたいか)、目標(1年後にどうしたいか)、行動内容(その具体的な内容)の記載を促した。 ✓ 年2回の面談にて、振り返り、賞与額の決定、目標達成シートの確認等を実施 ✓ 外部講師による年1回のリーダー研修を開催 	
取組前後の成果指標	提供票(紙)の枚数 提供票のFAX時間 データ連携事業所数	2,100枚 → 1,350枚／月 4.75時間 → 2.75時間／月 0事業所 → 35事業所		有給休暇取得率 ※1 74%(R4) → 83%(R5)	夏季平均賞与 約21万円(R4) → 約32万円(R6)	
負担軽減・満足度指標	ケアマネジャー1人あたり平均要介護者数 ※2 平均年収 ※3		34.5名(R4) → 43.7名(R6) 427万円(R4) → 491万円(R6)			

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2要介護のみ。役員や新入社員を除く

※3 役員・新入社員除く。基本給や手当・賞与等すべての支給額を含む

特別養護老人ホーム サンシティ北条

厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

法人名	社会福祉法人白寿会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	愛媛県松山市
利用者数	60名
従業員数	50名(常勤45名／非常勤5名)



▲AI排泄ケアシステムを活用し、排泄ケアの効率化を図っている

①生産性向上の取組

システム導入による排泄ケアの効率化

②職員の待遇改善に係る取組

職員の健康づくり支援

③人材育成に係る取組

ユニットケア推進による特色づくり

主な課題	見守りセンター、記録システム等は既に定着。更なる取り組みとして、 排泄ケアの改善に着目 。特に 夜間帯は職員の業務負担が大きくなっていた。		より良いサービスを提供するために、職員の心身の健康づくりが必要であり、 腰痛対策やメンタルヘルスなどへの意識向上が課題 であった。		人材の確保が難しく、「ここで働きたい」と思える職場づくりが求められていた。	
取組開始時期	令和6年5月～		令和5年4月～		令和5年3月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 尿漏れ・オムツ弄り・オムツ交換の空振りなどの課題に対応した機器を選定し、AI排泄ケアシステムを全床に導入 ✓ (システム導入効果で)おむつ交換を適時の交換に変更、また、おむつ交換の空振り回数が減少。尿便漏れの回数も減少 ✓ 全職員がシステムを活用できるよう、センターによる支援、施設内研修等を実施 ✓ 定期的に効果測定、職員への情報提供を行い、安定的な運用に努めた。 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 健康診断及びストレスチェック実施後のアフターフォローを徹底 ✓ ノーリフティングケアを推進(スライドボード、摩擦軽減シート等を活用)。機器をよく使用する利用者の居室近くに設置するなど、職員の積極的な使用を促した。また、健康運動指導士による腰痛予防体操に取り組んだ。 ✓ 休日・勤務変更しやすい勤務シフトを作成 ✓ 職員の声をもとに、週休二日制を導入 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外部研修の費用を支給し、職員に研修受講してもらうことなどを通じて、「ユニットリーダー研修実地研修施設」となった。 ✓ ユニットケアの理解を深めるため、各ユニットにおける勉強会・ミーティングの仕組みを新たに設けた。 ✓ 入居家族や地域住民に対しても、ユニットケアの説明を行い理解と協力を得た。 	
取組前後の成果指標	夜間帯1フロアあたり 尿便漏れ回数 おむつ交換空振り回数	14回 → 2回/週 107回→11回/週	メンタル不調による離職者数 腰痛発症者数	2件→0件／年 3件→0件／年	ユニットケア内部研修回数 ユニットリーダー研修修了者	0回→24回／年 2人→ 4人／年

負担軽減・満足度指標	離職率 ※1 年間休日数	15.1%(R5) → 14.2%(R6) 108.5日(R5) → 124日(R6)
------------	-----------------	--

※1 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

リハビリセンター グリーン TAOKA

厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

法人名	社会医療法人養生園
サービス種別	介護老人保健施設
所在地	徳島県徳島市
利用者数	79名
従業員数	113名(常勤83名／非常勤30名)



▲ノーリフトケアで職員の身体的負担を軽減している

①生産性向上の取組

テクノロジー導入による業務効率化

②職員の待遇改善に係る取組

施設移転に伴う通勤支援の強化

③人材育成に係る取組

職員からの意見・提案の活性化

主な課題	情報伝達・記録入力などが非効率で、職員の負担が重くなっていた。新築移転をきっかけに、テクノロジー導入を進めていく必要があった。			施設の新築移転に伴い、通勤事情が悪化する職員が多く、就業継続への不安が高まっていた。	以前から面談制度はあったが、実際には相談・提案のしづらさがあり、個人の意見表明やキャリア形成の支援が不十分であった。	
取組開始時期	平成28年12月～			令和4年12月～	平成30年8月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ インカム、ケア記録支援ソフト、シートセンター型見守り機器、ナースコール機能付き見守りカメラシステム・ノーリフティングケアを導入し、業務効率化・利用者の安全性向上・職員の身体的負担軽減等を実現 ✓ 車椅子洗浄機を導入し、介護助手に車椅子の洗浄業務を担ってもらい、職員の負担軽減と施設の衛生を改善 ✓ テクノロジーの施設見学を積極的に受入 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ 時差出勤制度を導入し、各職種で勤務時間のパターンを増やした。 ✓ 通勤手段の選択肢を広げるため、公共交通機関の利用を希望する職員については、運行状況に合わせた勤務時間に変更 ✓ 一部職員に対し、3か月間通勤送迎を実施 ✓ 職員からの要望に応え、通勤手当を見直し、単価を引き上げた。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 全職員が閲覧できるPC内の共有フォルダに、誰でも記入できる「何でも質問シート」と「提案制度」を設けた。 ✓ 提案制度は、提案があれば運営委員会で協議し回答するというルールにした。 ✓ R6は職員から24件の提案が寄せられ、うち15件が採用につながった。 ✓ 職員の提案から、「介護福祉士実務者養成施設」を設置し、外国人を含む資格取得支援を開始 	
取組前後の成果指標	ケア記録にかかる時間(利用者1人分) 居室巡視にかかる時間(1フロア) 施設見学受入件数	20分/日(R2) →5分/日(R6) 30分(R2) →5分(R6) 2件(R2)→15件(R6)	通勤手当(1人当たり) 施設移転後の就業継続を不可・不明とした職員の割合	7,572円(R4) →8,791円(R6) 38%(R4) →8.9%(R6)	職員からの提案数 介護福祉士有資格者数	5件(H30) →24件(R6) 19人(H30) →28人(R6)

負担軽減・満足度指標

1人あたり有給休暇取得日数 ※1 9.5日(R1) → 13.3日(R5)
離職率 ※2 17.4%(H30) → 8.6%(R6)

※1 全職員の合計有給取得日数/全職員数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

ケアハウス あおさぎ

法人名	社会福祉法人敬友会
サービス種別	特定施設入居者生活介護(軽費老人ホーム)
所在地	岡山県備前市
利用者数	52名
従業員数	34名(常勤17名／非常勤17名)



厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

→記録ソフト導入によりケア記録等の間接業務が効率化された

①生産性向上の取組

記録ソフト等導入による間接業務削減

②職員の待遇改善に係る取組

基本給のベースアップ

③人材育成に係る取組

キャリアパスの見直し

主な課題	間接業務負担の削減と、読み書きが苦手な外国人職員がスムーズに業務できる環境整備が課題になっていた。	給与水準の点で他事業所より見劣りしており、職員からも不満の声があった。また、外国人職員への支援も不十分な状態であった。	教育体制や昇進制度の不足により、日本人職員、外国人職員ともにキャリア形成が不明確になっていた。
取組開始時期	令和5年2月～	令和3年10月～	令和3年10月～
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プロジェクトチームを立ち上げ、間接業務(記録・申し送りなど)の業務時間を削減する仕組みを検討 ✓ 介護ソフト、入力端末等のICT機器の導入、慣れない職員や外国人には個別指導。お掃除ロボット導入で間接業務の負担を削減 ✓ 介護職員1人あたり1日平均約30分かかっていた記録業務が、1日平均約13分まで減少。同時に残業時間削減にもつながった。 ✓ 外国人向けに、ふりがなをふったマニュアルを作成 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 併設事業所を含めた全事業所の賃金を検討するため、検討会議を設置 ✓ 同業者と比較し、日本人・外国人問わず基本給をベースアップ ✓ 外国人職員への渡航費用補助、生活基盤確保など、サポート体制を整えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外国人職員のキャリアアップを目指し、昇格基準や昇格試験を新たに整備 ✓ 主任クラス以上の研修を実施 ✓ 資格取得に係る費用の補助制度を見直し ✓ 集合研修から、オンライン研修やeラーニング研修に変更 ✓ その他キャリアパス制度の構築(昇格基準、昇格試験、キャリア別研修、レポート提出、360度評価、自己評価・客観評価等)
取組前後の成果指標	記録の記入時間 100時間／月 →48時間／月	平均月収 約20.5万円(H30～R2) →約24.3万円(R3～R6)	実務者研修費用全額補助者数 0人→2人 外国人職員介護福祉士受験者数 0人→1人

負担軽減・満足度指標	1人あたり平均残業時間 ※1 1人あたり有給休暇平均取得日数 ※2 離職率 ※3	3.3時間／月(R4) 14日(R4) 16.7%(H29～R2の平均)	→ 1.6時間／月(R6) → 16.5日(R6) → 6.25%(R3～R6の平均)
------------	--	--	---

※1 介護職員12名の平均

※2 介護職員の合計有給休暇取得日数/介護職員数(非正規職員を含む)

※3 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

奄美佳南園

厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

法人名	社会福祉法人聖隸福祉事業団
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	鹿児島県奄美市
利用者数	80名(+短期入所10名)
従業員数	79名(常勤52名/非常勤27名)



▲障害者の職員によるベッドメイキング

①生産性向上の取組

障害者の雇用と業務分担

②職員の待遇改善に係る取組

法人負担での人間ドック受診支援

③人材育成に係る取組

研修システム導入等による学習支援

主な課題	職員が減少傾向にあり、サービスの質の維持のために、体制作りが必要であった。	職員の高齢化が進むとともに健康被害が顕在化。大病による長期休養者がいるなど、健康管理が課題であった。	コロナ禍で合同研修の実施が困難となったが、職員の資質向上のため研修や勉強会に取り組む必要があった。								
取組開始時期	平成30年4月～	平成28年4月～	令和3年4月～								
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ リフト、ミストシャワー浴、記録ソフト、見守り機器、インカム等を順次導入し職員の負担を軽減 ✓ 法人が運営する障害児通所事業所の利用者の成人後の活躍の場として雇用し、清掃・洗濯・ベッドメイキングなどを担当 ✓ 障害者が理解できるよう特性に合わせたマニュアルを作成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 年に1回の健康診断のほか、人間ドックの費用を法人負担にし、積極的な受診勧奨を実施 ✓ 異常値が出た職員へ、面談・早期検査・治療の促し等を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 介護・看護職員用のeラーニング研修システムを導入 ✓ 経験年数、部下職員への指導等を加味しながら徐々に期末手当に差を設けていた中、さらに研修受講実績も加味し、手当等に反映。 ✓ 職員の技術取得へのモチベーションを上げた。 								
取組前後の成果指標	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">介護職員の腰痛発生者</td> <td style="padding: 5px;">30名(H28) →3名(R6)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">障害者雇用率</td> <td style="padding: 5px;">1%(H18) →4%(R6)</td> </tr> </table>	介護職員の腰痛発生者	30名(H28) →3名(R6)	障害者雇用率	1%(H18) →4%(R6)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">人間ドックの受診者数</td> <td style="padding: 5px;">1名(H27) →79名(R6)</td> </tr> </table>	人間ドックの受診者数	1名(H27) →79名(R6)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">期末手当支給方法 1人あたりの平均期末手当支給額</td> <td style="padding: 5px;">全職員一律(H29) → 実績により最大27万円(R5) 28,253円(H29) →132,263円(R5)</td> </tr> </table>	期末手当支給方法 1人あたりの平均期末手当支給額	全職員一律(H29) → 実績により最大27万円(R5) 28,253円(H29) →132,263円(R5)
介護職員の腰痛発生者	30名(H28) →3名(R6)										
障害者雇用率	1%(H18) →4%(R6)										
人間ドックの受診者数	1名(H27) →79名(R6)										
期末手当支給方法 1人あたりの平均期末手当支給額	全職員一律(H29) → 実績により最大27万円(R5) 28,253円(H29) →132,263円(R5)										

負担軽減・満足度指標

離職率 ※1 16% (R3) → 8% (R6)
1人の月の総業務時間 149時間(R4) → 131時間(R6)

※1 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

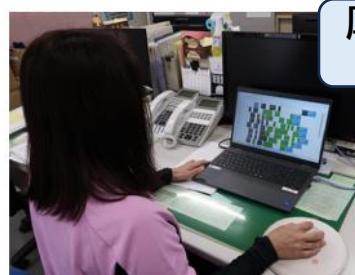
福祉の里 尾張営業所

厚生労働大臣表彰優良賞
居宅サービス部門

法人名	株式会社福祉の里
サービス種別	訪問介護
所在地	愛知県北名古屋市
利用者数	118名
従業員数	17名(常勤6名／非常勤11名)



▲全職員にスマートフォンを貸与し、業務効率化を図っている



▲記録システムを導入し、記録業務を効率化している

①生産性向上の取組

記録システム導入による業務効率化

②職員の待遇改善に係る取組

仕事と育児・介護の両立を支援

③人材育成に係る取組

科学的介護の推進によるやりがい創出

主な課題	アナログな業務管理により、職員に過重な負担が生じ、離職やキャリア断念に繋がっていた。		育児や介護に対する理解が不十分で、特に女性や若手職員の離職率が高く、キャリア継続が困難な状況だった。	お世話型介護が主流となり、自立支援のやりがいを感じにくく、若手が理想とのギャップに悩み離職につながっていた。
取組開始時期	平成29年4月～		平成29年12月～	平成31年4月～
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 全職員にスマートフォンを貸与、または個人スマホ使用に対する手当を支給し、記録システムを導入、記録業務を効率化 ✓ 現場稼働に対するインセンティブを増額しヘルパーの稼働率の向上と重度者への対応が強化され、併せてサービス提供責任者の現場訪問が減り残業時間等の負担を軽減 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社内での議論を経て、職員から提案された29の改善策について、すべて実行 ✓ 育児支援やワークライフバランスの確保のため、企業型保育園の設置、短時間正社員制度の導入、育休中スタッフへの情報提供等を実施。育休等の取得に対し、人員の補充等で対応 ✓ 長く働く環境づくりとして、ノーリフティングケア、定年後再雇用制度の導入等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外部講師を招き、科学的介護に関する講演会を開催。全スタッフが同じレベルのケアを実施できるよう、データに基づく再現性のあるケアの実現を目指した。 ✓ 月に1回程度の社内勉強会や事例検討会を行いながら、科学的介護を実践 ✓ SNSにて科学的介護の取り組みを発信 ✓ 社内認定制度であるケアエキスパートとケアマスターを育成
取組前後の成果指標	1人あたり訪問件数 サービス提供責任者の1人あたり残業時間	6.58件／日(H29) →7.36件／日(R7.1) 31.4時間／月(H29) →4.65時間／月(R7.1)	有給休暇取得率※1 平均勤続年数	21.8%(H29) →70.4%(R6) 7年5か月(H29) →15年7か月(R6)
負担軽減・満足度指標	離職率 ※2 1人あたり平均残業時間	25%(H29) 31.4時間(H29)	→ 0%(R6) → 5.7時間(R6)	アンケート「仕事に対するやりがいや達成感がある」割合 新卒採用数
				53.1%(H31) →63.3%(R7.1) 12名(H27～H31) →29名(R2～R6)

負担軽減・
満足度指標

離職率 ※2
1人あたり平均残業時間

25%(H29)
31.4時間(H29)

→ 0%(R6)
→ 5.7時間(R6)

※1 全職員による有給休暇取得日数/全職員の有給付与日数合計 ※2 ※離職率=離職した全職員数/当該年度に在籍していた職員数(非正規職員を含む)

令和 6 年度の主な表彰事業者

※内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰優良賞

介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰 受賞事業所一覧

内閣総理大臣表彰

特別養護老人ホーム 六甲の館 (兵庫県神戸市)	特別養護 老人ホーム	<ul style="list-style-type: none">・ノーリフティングケア (※) で職員の腰痛対策 (腰痛あり職員56%→9%) ※介護職員が入所者を抱え上げない介護。リフト等を活用。・居住・生活費支援など外国人材が働きやすい職場づくり・利用者の特性に合わせた見守り機器の導入・人間関係をよくする等のスキル研修の実施・離職率の低下 (16%→3%) など職場環境改善の様々な成果
----------------------------	---------------	--

厚生労働大臣表彰 優良賞

特別養護老人ホーム悠西苑 (秋田県横手 (よこて) 市)	特別養護 老人ホーム	<ul style="list-style-type: none">・仕事と家庭の両立の支援 (多様な休暇制度)・間接業務の事務職員への積極的なタスクシフト・「1人1研修」を掲げた多様な研修の実施
介護付きホームメッツ長岡 (新潟県長岡 (ながおか) 市)	介護付き 有料老人 ホーム	<ul style="list-style-type: none">・無資格、かつ短時間でも働く「サポーター制度」を導入 →人材確保と同時に地域交流。地域内での介護の魅力発信
ヤザキケアセンター紙ふうせん (静岡県裾野 (すその) 市)	訪問介護	<ul style="list-style-type: none">・訪問介護、通所介護等のサービスの特性に応じた最適なICT導入・定期的なエンゲージメントサーベイ (※) の実施等による離職率改善・ストレス軽減 (※) 従業員のモチベーション、会社への愛着心の調査
特別養護老人ホームゆめあまみ (大阪府大阪市)	特別養護 老人ホーム	<ul style="list-style-type: none">・見守り機器や移乗支援機器の効果的活用による効率化・フィンランドの事業者との双方向の人材交流・独自の介護技術試験結果に応じた手当支給
特別養護老人ホームかるべの郷 さざんか (兵庫県養父 (やぶ) 市)	特別養護 老人ホーム	<ul style="list-style-type: none">・職員主導による人事評価項目策定と手当充実、研修会等の開催・インカムや見守り機器の積極的導入

※この他、厚生労働大臣表彰奨励賞を63事業所に授与。後日、都道府県を通じて送付。

特別養護老人ホーム 六甲の館

ろっこう のやかた

内閣総理大臣表彰

■ 基本情報

- ・ 社会福祉法人弘陵福祉会
- ・ 介護老人福祉施設
- ・ 兵庫県神戸市
- ・ 利用者数：70名、従業員数：48名（常勤33名/非常勤15名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



ノーリフティングケアによる
腰痛対策

睡眠状態	ほぼ 寝付き	やや 動きあり	離床事故 リスクあり
センサー タイプ	バイタル (心拍・呼吸)	カメラ	カメラ
見守り機器			

利用者の状態に応じた
テクノロジーの選択

■ 主な取組概要

利用者ファーストのための職員ファースト

職員の待遇改善に係る取組

- ✓ ノーリフト宣言を行い、腰痛ゼロ施設を目指し、腰痛対策を強化
- ✓ 外国人が働きやすい環境を実現
(日本語学校の授業料や居住・生活費を支援、結婚時2ヶ月の一時帰国許可等)

生産性向上の取組

- ✓ ICT・介護助手・外部サービスの活用とノーリフティングケア（人力で抱えない介護）の推進（天井リフト23台導入等）で余裕のある介護を実現
- ✓ 利用者の特性にあった複数の見守り機器を個別アセスメントで選定し、100%導入
- ✓ 浴室にリフト2台設置により入浴介助に要する職員を半減させ
レクリエーション活動が充実

人材育成に係る取組

- ✓ 5S活動に、スマイル（笑顔）とスピーディ（頼まされたらすぐ実行）を加えた7S活動を推奨
- ✓ ノーリフティングケアのメソッド導入のための手当の支給や研修の実施
- ✓ 人間関係を良くする褒めるスキル研修を推奨

■ 主な成果

- ✓ 職員に占める外国人の割合32%
- ✓ 腰痛ありの職員 56%→9%
- ✓ 平均有給休暇取得日数 6.7日→9.9日
- ✓ 離職率 (R2年2月16%→R6年2月3%)

- ✓ 1夜勤中の平均訪室回数 6.3回→3.8回
- ✓ 平均年間残業時間 880時間→76時間
- ✓ 職員1人あたり利用者数 2.05人→2.25人
- ✓ 椅籠処置人数の月平均 2.25人→0人

■ その他

- ✓ 兵庫県「ひょうごノーリフティングケアモデル施設」に認定
- ✓ 「ELDERCARE INNOVATION AWARD 2020」FINALIST
- ✓ 日本看護協会『看護業務の効率化先進事例アワード2021』奨励賞

- ✓ 神戸市老人福祉施設連盟『第2回 R-R-1』グランプリ
- ✓ 全国経営協『社会福祉HERO's TOKYO 2023』ヒーローズ賞

■ 基本情報

- ・社会福祉法人平鹿悠真会
- ・介護老人福祉施設
- ・秋田県横手市
- ・利用者数：40名、従業員数：36名（常勤33名/非常勤3名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



事業所内託児所



喀痰吸引実地研修

■ 主な取組概要

職員の待遇改善に係る取組

- ✓ 育児介護休業法を上回る休暇制度等の導入
※介護休業の回数・日数増、育児休業・育児短時間勤務・子の看護休暇の対象年齢の引き上げ
- ✓ 子の看護休暇や多目的休暇を導入し、勤続年数に応じて取得日数を増加させる仕組みを導入
- ✓ 24通りのタイムシフトで多様な働き方の選択が可能（不妊治療・不登校児ケア対応）

生産性向上の取組

- ✓ タイムカードのIC化、介護ソフトとタブレット導入で介護記録業務効率化
- ✓ 清掃、食器洗浄等の間接業務を事務職員も担当
- ✓ 会議・研修の時間を忙しい夕方から朝の時間にシフト

人材育成に係る取組

- ✓ 介護福祉士取得を目指す職員への受験費用、教材費等の支給
- ✓ 喀痰吸引研修修了者増加を計画的に実施
- ✓ 「一人一研修」を掲げて、腰痛予防研修等の各種研修を130回実施

■ 主な成果

- ✓ 多目的休暇取得率 100%
- ✓ 産休・育休からの復帰率 100%
- ✓ 有給休暇の1人あたり年間平均取得日数
7.0日→10.8日
- ✓ 年間離職率 16.6%→2.6%

- ✓ 1人あたりの月平均超過勤務時間
1.8時間→1.1時間

- ✓ 介護職の介護福祉士取得 100%
- ✓ 介護職の喀痰吸引研修修了者 65%
- ✓ 腰痛による退職者 令和2年以降ゼロ

■ その他 ・令和4年度グッドキャリアアワード2022イノベーション賞 受賞等

介護付きホームメッツ長岡

■ 基本情報

- 株式会社太陽メディケアサービス
- 介護付き有料老人ホーム
- 新潟県長岡市
- 利用者数：60名、従業員数：26名（常勤13名/非常勤13名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



サポーターによる
レクリエーション風景（コミサボ）

■ 主な取組概要

生産性向上の取組

- 介護施設における介護士の業務を切り分けし、食事配膳、入浴介助、居室清掃、サロンに特化した「サポーター」を募集・登録。時短登録制や無資格・未経験でも介護現場で働くことを地域の人々に提案
- 看護師、体操の先生、エレクトーンや琴の先生等、高校生から70代まで幅広い地域人材を確保
- R4年度からR5年度にかけて、「イートサポ」が0人→12人、「バスサポ」が0人→11人、「リビサポ」が6人→8人、「コミサボ」が13人→26人に増加

■ 主な成果

- サポーターを50人以上確保（全体の3割以上）
- 「多様な人が働いている」介護施設のイメージ向上につながった
- 職員から「人がいない」という不満の声があがらなくなった
- 介護士募集の求人よりも説明会に参加者が多く集まった
- 「コミサボ」の存在で毎日のレクリエーションの企画から解放された

厚生労働大臣表彰 優良賞

「サポーター制度」とは？

働きたい日、働ける時間に仕事する。
学生・子育て・定年後。スタイルに合わせて。

食事配膳	朝・晩の2H イートサボ
入浴介助	9:00~12:00の中で2H バスサボ
居室清掃	10:00~14:00の中で2H リビサボ
サロン	9:30~11:30/13:30~15:30 コミサボ

「欲しい時」に居てくれるから、
こんなに助かる。

3

生産性・能率・「人がいない」感覚の軽減。
介護現場のES向上に寄与しています。

【コミサボ】 【介護・看護】

10:00 ～ 11:00	 記録ができる！ コール回数が減る！ 昼食準備ができる！ 休憩が取れる！
---------------------	--

昼食

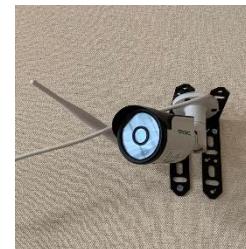
14:00 ～ 15:00	 ミーティングができる！ ミニ研修ができる！ 水分提供をしてもらえる！
---------------------	--

- 「短くても働ける、自由に出勤できる」ことから始めたことで、介護の資格を取ろう、時間を伸ばし夜勤をやってみよう、という意識の変化が見られる

■ 基本情報

- ・ 矢崎総業株式会社
- ・ 訪問介護事業所
- ・ 静岡県裾野市
- ・ 利用者数：21名、従業員数：6名（常勤2名/非常勤4名）

※いずれも訪問介護の情報。利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



↑部屋の見守りカメラ



職員詰所の映像→

見守りカメラによる全居室の一元管理

■ 主な取組概要

職員の待遇改善に係る取組

- ✓ エンゲージメントサーベイを定期的に実施し、職員のストレス要因を把握し、職場改善
- ✓ QC（クオリティ・コントロール）サークルを月1回程度開き、職員の困り事改善を実施

生産性向上の取組

- ✓ 各サービスの特性に応じた最適なICT導入を実施
通所介護：日報やバイタルをタブレットで入力
訪問介護：スマホとICタグの活用で介護記録を効率化
訪問看護：スタッフ全員にタブレットを配布し情報共有
グループホーム：見守りカメラとスマホ連動の介護記録作成ツールを導入

人材育成に係る取組

- ✓ 通所介護・訪問介護・グループホームにおいて、介護職員が1週間ずつ違う職場でローテーションして研修を実施することにより、部門の枠を超えた応援態勢を構築
- ✓ 個人資格取得への支援（アセッサー等の取得に必要な経費を全額補助

■ 主な成果

- ✓ 介護職員の充足率100%以上（雇用待機者あり）
- ✓ 1月の残業時間：64.7時間→43時間
- ✓ 離職率：10.2%→9.1%
- ✓ 平均有休取得日数：7.4日→11.5日
- ✓ 年間有休日数の消化率（平均）：45%→75.4%

- ✓ 介護職員31人は全員資格を保有（※）
- ✓ アセッサーを取得した職員が3名
- ※ 訪問介護、通所介護、訪問看護、グループホームの職員を含む

■ その他

- ・ 静岡県働きやすい介護事業所認証制度の認定

特別養護老人ホーム ゆめあまみ

■ 基本情報

- ・ 社会福祉法人 隆生福祉会
- ・ 介護老人福祉施設
- ・ 大阪府大阪市
- ・ 利用者数：86名、従業員数：72名（常勤44名/非常勤28名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



海外との交流研修



装着型移乗支援機器

■ 主な取組概要

職員の待遇改善に係る取組

- ✓ 独自の介護技術試験で合格した段位に応じた手当を支給
- ✓ 産休に入るまでの勤務配慮（移乗介助等の免除等）を行うウェルカムベビー制度を創設

生産性向上の取組

- ✓ 見守り機器や移乗支援機器を効果的に活用（更衣介助に係る対応時間を軽減、利用者の自立を妨げない介入支援、認知症の方へのリハビリ活用等）
- ✓ 大学・研究機関等の介護ロボット開発実証施設として協力

人材育成に係る取組

- ✓ フィンランドと国際交流に関する協定書を締結し（2011年）、年2回のセミナーと職員の交換研修を継続実施
- ✓ 独自の介護技術検定制度により、職員の介護技術レベルを公正に評価・認定

■ 主な成果

- ✓ 年間平均離職率
28%～34%（2010年度）
⇒3%～4%（2021年度以降）
- ✓ 出産を理由とした離職は2015年以降0人
- ✓ 毎年4名前後の新卒採用

- ✓ 1晩あたりの訪室回数（5室平均）
7.54回→4.35回

- ✓ 毎年100名以上の見学・実習受け入れ
- ✓ 2011年以降、フィンランドへ延べ115名の職員が行き、フィンランドからは延べ169名を受け入れ

■ その他

- ・ 大阪府第二回おおさか介護かがやき表彰を受賞

特別養護老人ホームかるべの郷さざんか

厚生労働大臣表彰 優良賞

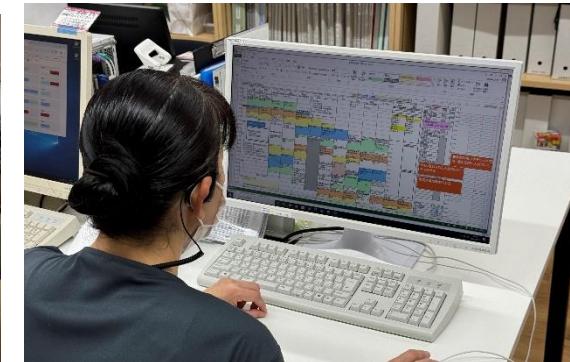
■ 基本情報

- ・ 社会福祉法人かるべの郷福祉会
- ・ 介護老人福祉施設
- ・ 兵庫県養父市
- ・ 利用者数：49名、従業員数：38名（常勤29名/非常勤9名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



職員主導の移乗実地研修



15分きざみの業務表

■ 主な取組概要

職員の待遇改善に係る取組

- ✓ キャリアパス制度を見直し、職員主導により策定した評価項目に
- ✓ 各種手当てを充実（最大2倍に）
- ✓ 全額会社負担の人間ドックの対象を35歳以上の非常勤まで拡大

生産性向上の取組

- ✓ その日の入浴等の利用者の人数にあわせ、15分刻みの介護職員の業務表を毎日作成
- ✓ シャワー式座位浴の導入により1日当たり入浴介助時間が30分短縮
- ✓ 携帯電話回線も利用できるインカムシステムやクラウドサービスを導入し、在宅や送迎時にも活用。朝礼も全員参加可能に
- ✓ 見守りカメラで不必要的訪室減少、事故原因解明や再発防止にも寄与

人材育成に係る取組

- ✓ 職員主導で委員会や研修会を開催
- ✓ 委員会でデータに基づく論理的な問題解決を継続実践
- ✓ 経営理念の徹底のため毎日持ち歩く業務分担表に「今日の社訓」「今日の目標」を記載

■ 主な成果

- ✓ 「ユースエール」「もにす」「健康経営優良法人」「ホワイト企業」の認定等を取得
- ✓ 家族が入職している職員が21%、全従業員の10人に1人が家族に入職を薦めている
- ✓ 離職率 10.4% → 5.3%

- ✓ 年間時間外勤務数時間
1,037時間 → 446時間

- ✓ ストレスチェック 複数の項目で全国全事業平均値より20%以上良好

令和 5 年度の主な表彰事業者

※内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰優良賞

令和5年度介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰 受賞者

本説明会限り

31都府県より60事業者の推薦があり、令和5年6月19日に表彰者を選定するため、表彰選考委員会を開催し、審議の結果、「内閣総理大臣表彰」「厚生労働大臣表彰 優良賞」「厚生労働大臣表彰 奨励賞」について、それぞれ2事業者、4事業者、54事業者が選考された。（同年8月24日に「内閣総理大臣表彰」「厚生労働大臣表彰 優良賞」を受賞した6事業者の表彰式を首相官邸において実施。）

内閣総理大臣表彰（特に優れた取組を行う事業者） 2事業者

運営法人	事業所・施設名	サービス種別	都道府県
社会福祉法人 友愛十字会	砧ホーム	介護老人福祉施設	東京都
社会福祉法人 宣長康久会	地域密着型特別養護老人ホームささづ苑かすが	地域密着型介護老人福祉施設	富山県

厚生労働大臣表彰 優良賞（優れた取組を行う事業者） 4事業者

運営法人	事業所・施設名	サービス種別	都道府県
社会福祉法人 堺福祉会	特別養護老人ホームハートピア堺	介護老人福祉施設	大阪府
社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ	地域密着型介護老人福祉施設	京都府
医療法人 敬英会	介護老人保健施設さくらがわ	介護老人保健施設	大阪府
社会福祉法人 ライフ・タイム・福島	特別養護老人ホームロング・ライフ	介護老人福祉施設	福島県

厚生労働大臣表彰 奨励賞（上記以外の事業者） 54事業者

基本情報

◆ 社会福祉法人 友愛十字会 ゆうあいじゅうかい

◆ 介護老人福祉施設

◆ 東京都世田谷区

◆ 利用者数:52名 従業員数:32名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

介護現場における生産性向上について、ガイドラインを有効活用することで、自施設の考えをうまく職員に浸透させており、他の模範となる取組といえる。

取組概要

- 介護ロボットやICTの導入に先駆的に取り組み、見守りセンサーやインカム等のテクノロジーを効果的に活用することにより、過去6年間(平成29年4月～令和5年3月)に入職した常勤介護職員(10人)の離職者ゼロや介護事故の発生件数の6割削減(平成30年度と31年度の比較)といった効果を生み出している。
- 平成30年度に厚生労働省が作成した「生産性向上に資するガイドライン」を施設運営のバイブルとし、当該ガイドラインの要素を自施設の事業計画に盛り込むなどにより、生産性向上に対する職員の理解を促しながら介護現場改革を推進するとともに、多職種協働原理(※)によるケアの質の向上に取り組んでいる。

※介護職の質がケアの質に直結するという考え方のもと、介護職をメイン職種と位置づけ、他職種が介護職をサポートすることで、その力を最大限引き出すという考え方

生産性向上に資するガイドラインが示す業務改善の取組(7つの項目)



インカムと移乗支援機器を活用した介護



基本情報

- ◆ 社会福祉法人 宣長康久会 せんちょうこうきゅうかい
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 富山県富山市
- ◆ 利用者数:29名 従業員数:25名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



被介護者を抱え上げず移乗できるため、腰痛を予防するとともに、被介護者にとつても負担が少なく安全に移乗できる。

選考委員の総評

取組の成果を客観的にデータで分析し、他の事業所へ情報を開示するなど、介護業界へのICT・介護ロボットの導入等に大きく寄与している。



端末・インカムを活用し、
音声入力により記録



シフト作成ソフトによる
勤務表の作成

取組概要

- 腰痛予防に着目し、作成した介護マニュアル等を活用した研修を施設内外を問わず実施し、職場環境改善に取り組むほか、介護ロボットやICTを効果的に活用し業務効率化を実現することで、紙文書や職員の時間外勤務費用を削減し、捻出した財源をテクノロジーの更なる導入に充てるといった好循環を生み出している。
- 意欲ある準職員の正規職員への登用(9名)や出産、子育て、ハラスマント等に関する相談窓口の設置、女性職員同士のメンター制度の実施などにより、女性管理職割合63.4%や育児休業後、100%の職員の復職を実現するといった、多様な働き方を可能にする取組を強力に推進している。

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 ライフ・タイム・福島 ふくしま
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 福島県福島市
- ◆ 利用者数: 50名 従業員数: 136名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

基本給ベースアップの実施や休日を多く設けるなど、多岐にわたる職員の待遇改善に係る取組がなされており、他の模範となる取組といえる。

取組概要

- 全職員を対象に基本給の一
律10,000円アップの実施(平均ベースアップ率5.38%)やICTを活用したテレワークの推進、全業種平均を超える120日の休日(※)を設けるなどの取組により、職員満足度の高い働きやすい職場環境づくりを整備している。
※全国平均109.2日 令和4年就労条件総合調査(厚生労働省)
- 地域住民を対象とした、介護の基本的な知識に関する勉強会を通じ、施設への入職(12名)につなげているほか、介護職員初任者研修にかかる受講料の無料化や自法人での研修の開催といった、介護人材の確保・育成に取り組んでいる。

介護職員初任者研修の様子



基本給ベースアップの実施 ※Visionと戦略 2023年2月号 抜粋

サービスの質を高めるには、職員の質も向上させなければならない。森氏が2001年に入職して最初に取り組んだのは職員の処遇改善で勤務形態と給与水準を改善した。その一環として同法人は2022年4月、非常勤も含めて全職員一律に1万円のベースアップを行い、12月の賞与は前年比で増額させた。それでも収支差率は5~6%を維持している。

地域密着型総合ケアセンターきたおおじ

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 京都府京都市北区
- ◆ 利用者数:29名 従業員数:46名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



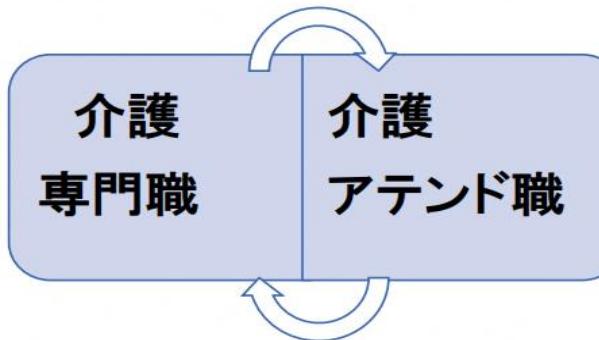
食事の片付けをする介護アテンド職の様子



介護職員が食事介助する様子

選考委員の総評

法人間連携により、小規模法人では取組みにくい人材育成に取り組んでおり、小規模法人の好事例として、横展開が期待できる。



・介護専門職と役割分担することで、介護職はより専門的なケアを充実させる。

・介護アテンド職の様々な年齢層、社会経験は、高齢者の豊かな暮らしにつながる。生活場面の気づきをアテンド職から発信する。

取組概要

- ・ 法人間連携・協働を図り地域ニーズに応じたサービスを拡充するため、5法人による社会福祉連携推進法人を設立し、グループ法人の共同出資により「人材開発研究センター」(※)を設置するなど、小規模法人が単独では取り組みにくい人材育成・確保等の取組を協働で推進している。
※統一研修プログラムの開発・実施、スーパーバイザーによる巡回指導・助言の実施など
- ・ 個別性の高い暮らしをサポートする存在として、「介護アテンド職」を導入し、効果検証を繰り返し、施設に適応した運用を行うことで、より質の高いチームケアを実現するとともに、多世代が活躍できる場の創出や介護人材の担い手のすそ野を拡大するなど、多様な人材が働きやすい環境の整備に取り組んでいる。

基本情報

- ◆ 医療法人 敬英会
けいえいかい
- ◆ 介護老人保健施設
- ◆ 大阪府大阪市浪速区
- ◆ 利用者数: 100名 従業員数: 124名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

外国人材の採用を先進的に取り組むとともに、そのノウハウを広く横展開しており、他の先導的役割を担っている。

取組概要

- 平成21年より先駆的に外国人材の採用に取り組み、これまでの採用者は300名を超えるなど、国内でも有数の実績を有するとともに、日本語の習得状況、介護のスキルなど、個々の状況に応じたOJTを実施するといった、多様な介護人材の確保・育成に取り組んでいる。**
- 関係団体と連携の上、外国人材の介護福祉士の資格取得・就労を目的としたプログラムを策定し、他の施設においても活用できるよう普及させるなど、外国人材の介護福祉士の養成に大きく貢献している。**

当施設の外国人材の育成に係る取組事例

グエンティハウさん（ハウさん）



出身: ベトナム
日本語能力: N2
家族: 一人暮らし
居住地: 大阪府

暮らしている町は、ちょっとにぎやかですが、職場からも近くて便利なところが気に入っています。



来日前

医療短期大学の先生が日本で看護師をしていてごがあり、話を聞いて、来日前は看護師になりたいと思っていました。

「留学」

2017年4月 介護専門学校（養成施設）入学

2016年7月 来日 日本語学校 入学
卒業 「大阪介護留学支援プログラム」で来日し、日本語学校に通いました。敬英会に就職する予定で来日したため、和歌山県の敬英会の施設でアルバイトをしました。



在留資格「介護」

現在



2019年4月

介護老人保健施設さくらがわ 入職

最初は日本語が通じなくて困ることがありましたが、何でも教えてもらえるので今困っていることはありません。

就職してから今まで給食委員会に入っています。

介護の仕事は自分に合っていると感じており、他の仕事もしたいと思ったことはあります。
介護福祉士国家試験と日本語能力試験N1の合格を目指しています。
ケアマネジャーの資格も頼りたいと思っています。
結婚を期に退職するかもしれません、日本に常住して何らかの形で介護の仕事を続けていきたいと思っています。



職場で語学交流をしています！

介護専門学校の時にアルバイトをしていた和歌山県の敬英会の施設で利用者から和歌山弁を教わったのをきっかけに、普段は和歌山弁を使っています。

職場はベトナム語に興味を持って学び始めた日本人の同僚がいるのでベトナム語を教えています。ベトナム語がきっかけとなって敬英会でアルバイトを始めた人もいて、両国の交流が広がるといいと思っています。

特別養護老人ホームハートピア堺

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

さかいふくしがい
社会福祉法人 堺福祉会

- ◆ 社会福祉法人 堺福祉会
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 大阪府堺市堺区
- ◆ 利用者数:100名、従業員数:75名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

職員の意見を取り入れつつ、サービスの質の向上や職員のスキルを向上させる取組を実施しており、持続性のある取組といえる。

施設研修



施設の職員として必要となる基礎研修
毎月第3土曜日にスタッフ全員が参加

専門職研修



ソーシャルワーカー研修、看護研修 等
(上記はチームビルト研修の様子)

取組概要

- 施設研修、専門職研修、階層別研修、外部研修といった、目的や職員の経験と役職に応じた研修を設けるとともに、全職員が月1回参加できるよう計画し実行するなど、施設が一体となった人材育成を行っている。
- ICT化に先進的に取り組んでおり、既存のシステムを導入するのみならず、施設により適応した、情報共有を効率化するシステムをメーカーと共同開発するなど、現場のニーズに対応した実効性のある取組を行っている。

階層別研修



役職ごとに応じた研修

外部研修



大学、行政等が主催する研修に参加
(例:認知症実践者研修 等)

參考資料

(参考) 介護分野におけるKPI

- 介護分野におけるデジタル行政改革を推進するため、基盤・環境の整備（インプット）や基盤・環境の活用（アウトプット）の各段階で適切なKPIを設定し、効果の創出（アウトカム）を目指す。

		2023年	2026年	2029年	2040年	定義等	
基盤・環境の整備 Environment	生産性向上方策等周知件数	2,570件 (R5暫定値)	増加	増加	—	(単年度) セミナー、フォーラム、都道府県窓口セミナーへの参加件数、動画再生回数の増加	
	デジタル（中核）人材育成数（2023年度より実施）	500名	5,000名	10,000名	—	(累計) デジタル（中核）人材育成プログラム受講人数（国が実施するもので、自治体や民間が実施する研修等の数は含んでいない）	
	都道府県ワンストップ窓口の設置数（2023年度より実施）	5	47	47	47	(累計) 各都道府県における設置数	
	委員会設置事業者割合※ （2024年度より実施）	【2024年夏までに調査を実施し、目標を設定】					(累計) 入所・泊まり・居住系サービスは3年後義務化予定、KPIは全サービスを対象とする（一部サービスを除く）
	ケアプランデータ連携システム普及自治体の割合（2023年度より実施）						
事業者が活用している自治体の割合	40%	80%	100%	100%	(累計) 管内事業者が利用している市区町村の割合		
複数の事業者が活用している自治体の割合	—	50%	90%	100%	(累計) 管内事業者が3割以上利用している市区町村の割合		
ICT・介護ロボット等の導入事業者割合※	29%	50%	90%	90%以上	処遇改善加算の職場環境要件の算定状況を集計		
介護現場のニーズを反映したICT・介護ロボット等の開発支援件数	52件 (R5暫定値)	60件以上	60件以上	—	(単年度) 介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業における開発企業とニーズのマッチング支援件数を集計		
基盤・環境の活用 Use Case	生産性向上の成果※						
	①全介護事業者						
	1ヶ月の平均残業時間の減少	6.4h	減少又は維持	減少又は維持	減少又は維持	3年間の平均値が前回数値より減少又は維持（令和4年全産業平均13.8h）	
	有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）	7.4日	8.4日	10.9日	全産業平均以上	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より増加又は維持（令和4年（又は令和3会計年度）平均取得日数10.9日）	
	②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（2024年度より実施）						
1ヶ月平均残業時間が①の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告		
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が①の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告		
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（2024年度より実施）							
総業務時間の減少割合	—	25%	25%	25%	タイムスタディの実施（令和4年度実証事業並の変化率）		
1ヶ月平均残業時間が②の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告		
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が②の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告		
効果をはかる Outcome	年間の離職率の変化※						
	①全介護事業者	15.7% (R4調査)	15.3%	15.0%	全産業平均以下 15.0%	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より減少又は維持（令和4年産業計）	
	②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（①の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告	
	③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（②の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告	
人員配置の柔軟化（老健、特養、特定（注2））※	—	1.3%	8.1%	33.2%	令和5年度の介護事業経営実態調査を始点とし、人員配置の変化率を確認		

注1) ※をつけたものはサービス類型毎にデータを集計・分析し公表する予定としており、サービスが限定されていないものは原則全サービスとする

注2) 職員一人あたりに対する利用者の人数は、老人保健施設で2.2対1、介護老人福祉施設で2.0対1、特定施設入居者生活介護指定施設（介護付きホーム）で2.6対1となっている（令和5年度介護事業経営実態調査結果より算出）

注3) 参考指標として介護職員全体の給与（賞与込みの給与）の状況を対象年毎に確認

注4) 本KPIは、必要に応じて隨時に見直しを行うものとする