

## 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 応募書類

## 1 基本情報

運営法人	名称	
	名称（フリガナ）	
	代表者	
	住所	
	URL	
事業所・施設等	名称	
	名称（フリガナ）	
	代表者	
	サービス種類（選択）	
	住所	
	URL	
担当者（事業者）	氏名	
	電話番号	
	メールアドレス	
利用者数		
従業員数（常勤／非常勤） ※法人ではなく、事業所・施設単位の人数 をご回答ください。		
くるみん認定制度、えるぼし認定制度及び ユースエール認定制度による認証状況		
人材育成等に取り組む事業所の認証評価制 度実施事業による認証状況		
その他、待遇改善に係る認証・表彰受賞状 況等		
その他、人材育成に係る認証・表彰受賞状 況等		

（記載にあたっての留意点）

- 行の高さや列の幅を調整するのは差し支えありませんが、行や列の追加は行わないでください。
- 同一箇所に複数の事業所・施設があり、取組を一体的に行っている場合、主たる事業所・施設について記載してください。
- 利用者数、従業員数は令和7年1月1日時点の内容としてください。

白色のセルが記入欄です。

(※) が付いた欄について、取組の効果の指標は、厚生労働省「効果測定ツール」でご紹介している「評価指標一覧」を参考にしてください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001125855.pdf>

2 具体的な取組内容

大分類								
小分類								
抱えていた課題								
取組時期		○年○月頃		～	○年○月頃			
取組のプロセス	取組方針の決定方法							
	きっかけ・発案者							
	具体的な取組内容							
	取組を進める中での葛藤や いさかい・小さな成功体験							
要したコスト (金銭的・時間的・あるいは調整等)								
特筆すべき アピールポイント								
取組の効果 (※)	例) 指標	人員 (業務にかける人数)	具体的な指標の内容	1回の入浴介助に要する職員数	取組前	2人	取組後	1人
	①指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	②指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	③指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	④指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	⑤指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	その他の指標				取組前		取組後	
	その他の指標				取組前		取組後	
	その他の指標				取組前		取組後	
今後の展望	事業所・法人内							
	他事業所・法人							

大分類									
小分類									
抱えていた課題									
取組時期		○年○月頃	～	○年○月頃					
取組の プロセス	取組方針の決定方法								
	きっかけ・発案者								
	具体的な取組内容								
	取組を進める中での葛藤や いさかい・小さな成功体験								
要したコスト (金銭的・時間的・あるいは調整等)									
特筆すべき アピールポイント									
取組 2	取組の効果 (※)	例) 指標	人員 (業務にかける人数)	具体的な指標の内容	1回の入浴介助に要する職員数	取組前	2人	取組後	1人
		①指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		②指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		③指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		④指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		⑤指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		その他の 指標				取組前		取組後	
		その他の 指標				取組前		取組後	
		その他の 指標				取組前		取組後	
今後の 展望	事業所・法人内								
	他事業所・法人								

大分類									
小分類									
抱えていた課題									
取組時期		○年○月頃	～	○年○月頃					
取組の プロセス	取組方針の決定方法								
	きっかけ・発案者								
	具体的な取組内容								
	取組を進める中での葛藤や いさかい・小さな成功体験								
要したコスト (金銭的・時間的・あるいは調整等)									
特筆すべき アピールポイント									
取組 3	取組の効果 (※)	例) 指標	人員 (業務にかける人数)	具体的な指標の内容	1回の入浴介助に要する職員数	取組前	2人	取組後	1人
		①指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		②指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		③指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		④指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		⑤指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		その他の 指標				取組前		取組後	
		その他の 指標				取組前		取組後	
		その他の 指標				取組前		取組後	
		今後の 展望	事業所・法人内						
他事業所・法人									

実効性	職員の負担軽減や満足度等 ※1個以上選択	①指標		取組前		取組後	
		②指標		取組前		取組後	
		③指標		取組前		取組後	
		④指標		取組前		取組後	
		⑤指標		取組前		取組後	
		その他の指標		取組前		取組後	
		その他の指標		取組前		取組後	
		その他の指標		取組前		取組後	
持続性	ア 継続的に取り組む体制や仕組み						
	イ 補助金等の活用状況 (自己財源の活用状況)						
	ウ 職員の意見を聞く機会、協力体制 ※①②のうち、1個以上記載	①指標	生産性向上の取組を進めるための委員会	実施有無		「有」の場合、実施頻度	
		②指標	職員の意見を反映した取組の件数	取組前		取組後	
		その他の指標		取組前		取組後	
		その他の指標		取組前		取組後	
その他の指標		取組前		取組後			

白色のセルが記入欄です。  
 (※) が付いた欄について、取組の効果の指標は、厚生労働省「効果測定ツール」でご紹介している「評価指標一覧」を参考にしてください。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001125855.pdf>

2 具体的な取組内容

大分類	職場環境								
小分類	【生産性向上】介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減								
抱えていた課題		業務や人間関係によるストレスが多いこと、腰痛を発生していること、などを理由に離職率が高かった採用が困難であった							
取組時期		2019年4月頃		～		2025年1月（現在も継続中）			
取組のプロセス	取組方針の決定方法	現場の意見を生産性向上委員会でとりまとめ、同委員会メンバーであった当時の介護主任が管理職・施設長に提案							
	きっかけ・発案者	当時の介護主任（現在は施設長）が現場の意見を取りまとめた際に、介護ロボットの導入など生産性向上対策が有効だと考えたもの							
	具体的な取組内容	職員の職場定着率を高めるために、生産性向上による職場環境改善、特に腰痛対策を行うこととした 1) 厚生労働省のガイドラインを参考に職場の問題点と対策案を委員会で検討した 2) 介護主任とフロアリーダーを中心にテクノロジー導入チームを組成、導入する介護ロボットやICTの選定、同左のテスト、事業所の事情に合わせたマニュアル作成、を進めた 3) チームが他の職員向けの介護ロボットやICTの使い方教育プランを作成、継続的な研修を企画・実施。併せ、ケアプランに機器の活用を落とし込み、導入評価に基づく改善計画を作成するなど、継続的な活用や見直しが行われるよう工夫した							
	取組を進める中での葛藤や いさかい・小さな成功体験	・介護ロボットやICTを導入する意義やメリットを現場職員に理解してもらうことに苦労した。 ・不明点が解消されるまで教えることで、最初はテクノロジー導入に抵抗があった職員にも徐々に理解が得られた。							
要したコスト (金銭的・時間的・あるいは調整等)	・職場の課題を洗い出し、対策を検討して委員会に説明するために3カ月を要した。 ・テクノロジーを導入することを決めてから、介護ロボットやICTの企業から情報収集を行い実際の導入までに、半年程度要した。 ・介護ロボットやICTを活用することが職場全体に浸透するまでに、1年程度要した。 ・介護ロボットやリフトの導入に際し、機器そのものの費用に加え、居室のドアの改造や各種工事費用がかかった。								
特筆すべき アピールポイント	1) 導入する介護ロボットやICTの十分な検討：デモ機を数種類導入し、介護職員や利用者の安全性、職員の負担軽減、効果測定の手法有無、などの観点から比較検討をして選定した。 2) 負荷をかけず効果的にテクノロジー研修を継続：研修を動画で残すことや、数回に分けるといった工夫によって、全員が業務時間内に研修を受講できている。 3) 職員や利用者のストレス軽減：テクノロジー活用の中でも移乗リフトの効果的な利用は、職員の身体的・精神的なストレスの軽減のみならず、利用者の身体的・精神的なストレス軽減（骨折やケガの減少・拘縮の減少）しているなどケアの質の向上につながっている。そういった点が地域メディアに取り上げられ、学生さんから評価してもらうことができ、新卒採用につながった。 4) 結果的に処遇改善につながった：見守り機器や記録ソフト他介護ソフトの活用で、夜勤体制の負担が軽減し、間接業務の生産性が向上した結果、各種手当の増額を実施できた。								
取組の効果 (※)	例) 指標	人員（業務にかける人数）	具体的な指標の内容	1回の入浴介助に要する職員数	取組前	2人	取組後	1人	
	①指標	職員の身体的負担感	具体的な指標の内容	腰痛を訴える職員の割合 (2018年度/2024年度)	取組前	56%	取組後	9%	
	②指標	職員の身体的負担感	具体的な指標の内容	褥瘡処置人数（月平均）	取組前	2.25人	取組後	0人	
	③指標	人材育成	具体的な指標の内容	介護ロボットやICTの研修回数（年間）	取組前	0回	取組後	24回	
	④指標	待遇改善	具体的な指標の内容	職員の平均年収	取組前	400万円	取組後	450万円	
	⑤指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後		
	その他の指標	新卒採用活動（2019年度/2024年度）			取組前	0人	取組後	2人	
	その他の指標				取組前		取組後		
今後の展望	事業所・法人内	来年度の新人職員向け研修カリキュラムや、令和6年度介護報酬改定を反映した研修カリキュラムを作成し、展開予定。							
	他事業所・法人	同じ地域の他法人と共同で腰痛やノーリフティングケアに関する勉強会を主催する予定。							

大分類	労働条件							
小分類	【待遇改善】有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり							
抱えていた課題		子育て世代の職員が全職員の7割以上を占める状態であり、柔軟な勤務形態に基づく家庭と仕事の両立を希望する職員が多いが、旧態依然とした人事制度だった。						
取組時期		2013年4月	～	2025年1月（現在も継続中）				
取組のプロセス	取組方針の決定方法	施設長や管理職で現場の困りごとを持ち寄り分析し、どのような形で人事制度を改訂するか議論を重ね、まずは各種休暇制度を充実させる方針を策定した。						
	きっかけ・発案者	職員アンケートで、休暇が少ないという意見が多かったことがきっかけである。具体的には、看護休暇を有給休暇として取得したいことや、多目的休暇を設けてほしいといった内容であった。						
	具体的な取組内容	<p>介護職員の職場定着率を高めるために、希望の多い柔軟な働き方を検討することとした</p> <p>1) 職員アンケートを情報源としたため、取組検討は施設長と管理職に限定して、特別な会議体を設けて人事制度内でどのような対応ができるか検討した</p> <p>2) 最初は看護休暇を設け、その後、多目的休暇として年間最大4日間の特別休暇を付与する制度を新たに設けることとした</p> <p>3) 年2回の職員アンケートや面談を通じて様々な意見を聞き取り、職員にとって活用しやすいように休暇制度をアップデートしてきている。</p>						
	取組を進める中での葛藤や いさかい・小さな成功体験	最初に看護休暇を設けた際は、子育てをしている職員だけが優遇されているのではないかと、という意見があった。そのため、多目的休暇という形で全職員が取得できるようにしたところ、皆から納得感を得ることができた。						
要したコスト (金銭的・時間的・あるいは調整等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員向けの休暇制度を導入するにあたっては、ある程度、余裕を持った人数を雇用する必要があるため、新規採用コストがかかった。</li> <li>・現在はそこまで負担ではないが、制度を導入した当初は、リーダークラスがシフト組に苦勞する様子が見られた。</li> </ul>							
特筆すべき アピールポイント	<p>1) 職員が働き続けようと思える職場環境構築を第一に考え、年2回の職場環境や福利厚生、働く意欲などに関する「職員アンケート」を実施している。これにより、以前は夜勤を8時間勤務としていたが、実は夜勤を16時間として翌日を代替休暇とする方が職員にとっての身体的負担が少ないことが判り、シフト時間制度を変更した。</p> <p>2) 「職員アンケート」は率直な意見を聴取するために、匿名性を担保できるように工夫している。</p>							
取組の効果（※）	例）指標	人員（業務にかける人数）	具体的な指標の内容	1回の入浴介助に要する職員数	取組前	2人	取組後	1人
	①指標	待遇改善	具体的な指標の内容	多目的休暇の取得率	取組前	0%	取組後	100%
	②指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	③指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	④指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	⑤指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
	その他の指標	福利厚生制度全般に対する満足度調査（2015年度／2024年度）			取組前	20%	取組後	95%
	その他の指標	平均勤続年数（2018年度／2024年度）			取組前	10年	取組後	18年
	その他の指標				取組前		取組後	
今後の展望	事業所・法人内	アンケート調査をはじめ、職員からの声をできるだけ反映できる仕組みを作り、可能な限り介護職員にとって働きやすい施策の導入を継続し、新規採用の増加につなげていく						
	他事業所・法人	自治体からの要請に応じて、働きやすい職場づくりの取組や考え方などについて、施設長が講演会の講師を行っている						

大分類	その他								
小分類	【生産性向上】								
抱えていた課題		・事業所の職員数が不足しており、介護助手の職種の定義を行い、採用募集をかけたが応募がなかった。							
取組時期		2021年9月		～		2024年3月（現在は介護助手が十分に集まったため、一旦募集を止めている）			
取組のプロセス	取組方針の決定方法	・事務長が発案し、施設長および法人に許可を得た。その後、職員に短時間勤務制度に基づく介護助手を採用するの趣旨を説明、理解を得て、本取組を実施することとした。							
	きっかけ・発案者	・事務長が発案で、短時間でも働ける形で介護助手を募ったところ、多様な年齢層・バックグラウンドの方の応募があった。短時間で自身の持つスキルを発揮できるという労働スタイルにニーズがあることが分かった。							
	具体的な取組内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) まずは介護職の業務を分解・再整理して、介護の専門性が必要な業務と、無資格・未経験でも実施できる業務に分類した。</li> <li>2) 分類した業務のうち、専門性が必要とされない業務をグルーピングして大きく「フロア」「食事」「風呂」「居室」の4つに分けた。</li> <li>3) 地域に向けた説明会を開催し、地域の方からの応募を募った。</li> <li>4) 介護助手には、事業所の理念や、業務内容などを説明する研修を丁寧に行い、不安が無い状態で業務ができる環境を整えた。</li> </ol>							
	取組を進める中での葛藤や いさかい・小さな成功体験	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最初は介護職の支援が薄く、介護助手が若干の疎外感を感じてしまうことがあった。</li> <li>・介護助手を導入する意義を理念に照らして説明することや効果を数値で示すことで、職員の理解を得ることができた。</li> </ul>							
要したコスト (金銭的・時間的・あるいは調整等)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護助手に対する説明会に拘束される時間（月に1回程度、説明会を開催している時期があった）</li> <li>・介護助手の意義や、介護助手とのかかわり方を試行錯誤する期間があり、リーダークラスが苦勞した。</li> </ul>							
取組3	特筆すべき アピールポイント	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 自分の持っているスキルを活かして仕事ができること、短時間でも働けることを前面に打ち出し、丁寧に説明を行ったことが介護助手の確保につながった。</li> <li>2) 主婦の方は家事スキルを活かして食事やフロア（清掃）、学生の方は学んでいる専門性を活かしてフロア（レクリエーション）で働いている。介護助手を導入したことで、介護職員は余裕をもって直接的なケア業務に多くの時間を費やすことができ、介護助手はいきいきとやりがいをもって働いている。</li> <li>3) 地域の多くの方に介護助手という形で介護現場に参画頂くことによって、介護という仕事の魅力発信につながった。</li> </ol>							
取組の効果（※）		例）指標	人員（業務にかける人数）	具体的な指標の内容	1回の入浴介助に要する職員数	取組前	2人	取組後	1人
		①指標	職員の心理的負担感	具体的な指標の内容	介護職員が日中の見守りに精神的負担やプレッシャーを感じる職員の割合	取組前	50%	取組後	13%
		②指標	業務量	具体的な指標の内容	介護職員がレクリエーション業務にかける時間（月の合計時間）	取組前	10時間	取組後	1.5時間
		③指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		④指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		⑤指標		具体的な指標の内容		取組前		取組後	
		その他の指標	介護助手の人数			取組前	0名	取組後	50名
		その他の指標				取組前		取組後	
		その他の指標				取組前		取組後	
今後の展望	事業所・法人内	・業務の切り分けをさらに進め、介護助手が担当できる業務の種類を増やす予定。							
	他事業所・法人	・今後は、社会復帰の第一歩として介護助手の制度を活用してもらおう等、地域連携を進めていきたいと考えている。							



実効性	職員の負担軽減や満足度等 ※1個以上選択	①指標	1か月の平均残業時間（1人あたり）	取組前	10.5時間	取組後	1.5時間
		②指標	有給休暇（年間）の平均取得日数（1人あたり）	取組前	7.0日	取組後	10.8日
		③指標	離職率	取組前	16.5%	取組後	2.6%
		④指標		取組前		取組後	
		⑤指標		取組前		取組後	
		その他の指標	産休・育休からの復帰率	取組前	15%	取組後	100%
		その他の指標		取組前		取組後	
		その他の指標		取組前		取組後	
持続性	ア 継続的に取り組む体制や仕組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性向上や働き方に関する内容を検討する委員会を立ち上げ、月に1回開催している。上期、下期末に次期のテーマを決め、それに沿って議論を進めている。</li> <li>・業務の俗人化を防ぐため、会議録やマニュアルは電子化し、常に最新化できるようにしている。</li> <li>・委員となり得る人材、生産性向上を進めることができる人材を育成するべく、中堅層へのリーダーシップ研修や傾聴研修、デジタル中核人材育成研修の参加を促している。</li> </ul>					
	イ 補助金等の活用状況（自己財源の活用状況）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機器を導入する際に、機器および工事に係る費用の1/2を県の介護テクノロジー補助金で負担していただいた。</li> </ul>					
	ウ 職員の意見を聞く機会、協力体制 ※①②のうち、1個以上記載	①指標	生産性向上の取組を進めるための委員会	実施有無	有	「有」の場合、実施頻度	月1回以上
		②指標	職員の意見を反映した取組の件数	取組前	10件	取組後	50
		その他の指標	職員向けアンケート調査の実施回数（年間）	取組前	0回	取組後	3回
その他の指標			取組前		取組後		
その他の指標		取組前		取組後			