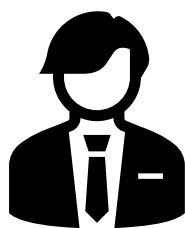


令和6年度 介護職員の働きやすい職場環境づくり
内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰

取組事例集

生産性向上の取組・働きやすい環境づくりに取り組む際のヒント

働きやすい職場環境づくりに向け、
経営者として何から実施すればよいか
知りたい！



どんな成果が
あるの？

職員に、どんな変化
が見られるの？

新しい取組を現場で進めていく
ときに大切なことは？



現場の声が
知りたい！

現場で今進めている取組を
これからも継続するには？

目 次

1	この事例集について	03
2	生産性向上の取組・働きやすい職場環境づくりに関する よくある疑問と回答	04
3	自治体のご担当者様へ	08
4	受賞事業所 一覧	09
5	事例紹介	14
6	参考資料	62

この事例集について

🏆 事例集のねらい

本事例集では、令和6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「同 厚生労働大臣表彰優良賞」に選ばれた事業所の取組をインタビューに基づいて紹介しています。この表彰は、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、介護職員の働く環境改善を推進することを目的としています。

本事例集では、表彰された事業所の取組を通じて、読者の皆様が働きやすい環境づくりに取り組まれる際に**取り入れやすい・参考にできるヒント**を数多く紹介していますので、皆様の事業所・施設の実態に合った取組を見出し、実践に活かしていただきたいと考えております。まだ働きやすい職場環境づくりを検討していない方は、本事例集がきっかけとなり、ぜひ新しい取組に着手いただければ幸いです。

🏆 対象となる読者の方

主に、介護サービス事業所の経営者（理事長や施設長等、新しい取組を実施する際に最終決裁権を持つ方）、およびユニットリーダーや主任、係長などの現場のマネジメント層（現場で職員とのコミュニケーションや導入・実践を主導する方）を対象としています。

🏆 事例集の使い方

まずは経営者の方がこの事例集を手に取り、ご自身の事業所・施設の実態と照らし合わせ、働きやすい職場環境づくりに活かせそうな点を見つけていただきたいと考えております。さらに、働きやすい職場環境づくりを実現している経営者がどのような考え方をもち、実践にどのように反映しているか参考にいただければ幸いです。

その上で、具体的な施策やその進め方等について、現場のマネジメント層や現場職員の方と、じっくりご相談ください。



経営者

この事例は、
うちの施設に活かそう！

こういう考え方も
あるのか！

意見を収集するところから
はじめましょう！



現場マネージャー
現場職員

よくある疑問と回答

本事例集の作成にあたり、「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「同 厚生労働大臣表彰優良賞」の対象となった6事業所にインタビューを行いました。その内容等を基に、**介護サービスにおける生産性向上※の取組や、働きやすい職場環境づくりに関する**よくある疑問とその回答例をご紹介します。

※ 介護現場における「生産性の向上」という用語は、令和6年4月に施行された介護保険法で規定されています。

介護サービスにおける生産性向上って何を指しているの？

介護現場における生産性向上とは、介護ロボット・ICT等の介護テクノロジーの活用をはじめとする様々な業務改善を通じて、業務の効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出された時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすなど、**介護サービスの質の向上にも繋げていく**ことを指します。

より詳細に知りたい方は、厚生労働省HP「介護分野における生産性向上ポータルサイト」もご参照ください。

厚生労働省HP
介護分野における生産性向上ポータルサイト



<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>



生産性向上の取組と働きやすい職場環境づくりの関係は？

例えば、生産性向上の取組によって業務を効率化することで、**職員の残業時間が減少し、負担が軽減**されます。**生まれた時間・余裕を活用**して、職員のスキルアップや多様な働き方を支援する制度の整備等、職員が働きやすい職場環境をつくるための取組を行うことができます。

また、これらの取組を継続することで、職員や地域からの**事業所に対する評価が高まり、人材の定着率の向上や新しい人材の確保**に繋がります。例えば、職場環境の改善により年間平均離職率が10%以上減少した事業所や、事業所の良い評判が広まることにより、新卒職員の継続的な確保に成功している事業所も見られます。



介護ロボットやICTは、大規模施設だから導入できる？

事業所の規模に関わらず、**事業所の課題に合った介護ロボットや介護ソフトを活用**することで働きやすい職場環境づくりを実現した事例は少なくありません。例えば、居宅系サービス事業所では、サービス業態に応じて適切なICT機器を自己財源で少しずつ導入し、使い分けることで、効率的な運用を実現した事例もあります（P39～41）。

居宅系の事業所でも比較的導入が進んでいる介護ソフトについては、以下の資料もご参照ください。

厚生労働省HP
介護現場におけるICTの利用促進



<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-ict.html>



介護サービス事業所における
ICT機器・ソフトウェア導入に
関する手引き



介護ソフトを選定・導入する
際のポイント集

事業所で新しいことに取り組む際に必要な姿勢や心構えは？

今回ヒアリングを行った皆様は主に次の3点を大切にしていました。

- 「**とりあえずやってみる**」姿勢が大切です。取組をうまく進めることができるか不安でも、まずは取組に着手してみることで、思わぬ良い結果や、新しい発見をすることもあります。
- はじめは**小さい範囲で**試験的にやってみます。例えば、まずは新しい介護テクノロジーに前向きな職員で試し、効果を検証してみます。
- なかなか周囲が協力してくれない場合、**まずは協力的な方と**進めてみます。例えば、**新しい取組に関心のある職員**と協力し取り組んでみる。取組の効果を実感した現場職員を通して他の方にも広めてもらうことで、少しずつ協力者が増えていきます。



現場の課題はどのように可視化している？

今回ヒアリングを行った皆様は主に次の2点を大切にしていました。

- 職員から課題感や困り事について意見を伝えやすい仕組みを作ります。例えば**1対1の面談**、**匿名のアンケート**、**少人数での定例会議**を実施します。
- 現場の課題を把握する際、**定量的にデータを集める**ことが重要です。例えば、業務に要する時間を計測し、どの業務にどれだけ時間がかかっているかを数字で把握する等が挙げられます。



新しい取組を始める際に大切なことは？

今回ヒアリングを行った経営層の方は主に次の3点を大切にしていました。

- 取組の目的や意義、伝えたいことは一度では伝わりにくいので、折を見て**繰り返し伝えます**。例えば、複数回の説明会を実施し、職員との合意形成を段階的に図ります。
- 現場と距離を近く保ち、目的意識や進め方の共通認識を持つため、日頃から**意識的にコミュニケーション**を取ります。時には現場の業務を経験し、職員の状況や苦労を理解する姿勢を持つようにしています。
- 新しい取組やツールは、その有効性や使い方等を学習し、**自分で説明できるレベルまで理解しておく**ことが重要です。

新しい取組を進める際、どのような組織体制づくりが重要か？

今回ヒアリングを行った経営層の方は主に次の3点を大切にしていました。

- **施設の経営方針を職員に繰り返し伝え、目指す方向性を共有**します。そうすることで、新しい取組の意義が職員に受け入れられやすくなります。
- 採用時に、**施設の方針に賛同している、あるいは新しい取組に協力的な人材を雇う**よう心掛けています。
- **職員が主体となって取組を進める体制を作ります**。ボトムアップ型の意味決定が難しい場合、当面はトップダウンで考え方やプロセスを共有し、**徐々にボトムアップ型へ移行**していきます。

生産性向上のために外部組織との連携をどのように行っている？

今回ヒアリングを行った経営層の方は主に次の3点を大切にしていました。

- 新しい取組の情報を得るため、**厚生労働省や自治体、関係団体等が主催する研修や勉強会**に積極的に参加しています。
- 取組の進め方を相談するため**都道府県の相談窓口や専門家を活用**しています。
- テクノエイド協会等、産官学・外部団体で行われる**実証事業に積極的に関与**しています。

(例) 六甲の館…日本ノーリフト協会に参画し、情報発信活動を実施 (P20)

ゆめあまみ…介護ロボット開発実証施設として関係機関に協力 (P52)

地域への情報発信における工夫は？

今回ヒアリングを行った経営層の方は次のような工夫をしていました。

- 介護の魅力を地域に伝える際、キャッチコピーを工夫しています。時には従来から使用される用語を**新しい表現に言い換える**ことも効果的です。



新しい取組を始める際に大切なことは？

今回ヒアリングを行ったミドルマネジメント層の方は、主に次の2点を大切にしていました。

- 職員同士の**意見交換・対話を行うための仕組み**を意図的に作ります。例えば、**施設内に複数の委員会を設置**し、職員を配属することで、定期的に意見交換を行う体制を構築するようにしています（P22、52、56）。
- 職員の困りごとは放置せず、**すぐに対応する姿勢**を持つようにしています。他の取組と比べて優先度が低く、すぐに対応できない場合には、その理由や今後の予定を職員に説明するようにしています。

新しい取組を進める際、押さえるべきポイントは？

今回ヒアリングを行ったミドルマネジメント層の方は、主に次の3点を大切にしていました。

- **取組の優先順位を決めます**。例えば、介護テクノロジーを導入する場合、どこにどのような機器を導入すると効果が高まるかを現場職員と議論し、有効性の高い場面から活用を始めるようにしています。
- **取組の流れを分解し、タスクフローを整理**したうえで、**実施前・実施中・実施後の対応事項を整理し、現場職員に共有**しています。そうすることで、いつ何をすればよいかを職員に把握してもらえます。
- 新しい取組を現場に浸透させるためには、**良い人間関係が構築されている**ことが重要です（詳細は次の設問にて解説）。

新しい取組を前向きに進めるための人間関係づくりの工夫は？

今回ヒアリングを行ったミドルマネジメント層の方は、主に次の3点を大切にしていました。

- 職員が気軽に相談できる環境をつくるため、**普段から何気ないコミュニケーションを積極的に取ります**。
- 一方で、現場職員同士が親密になりすぎると問題が生じる場合もあるため、**ある程度の距離感を保つ**ことも重要です。例えば、プライベートに踏み込みすぎない、「さん」づけで呼び合う等を心掛けています。
- 分からないことがあっても職員同士が「教え合う」風土をつくるため、**他人に「教える」機会を積極的に体験してもらう**ようにしています。例えば、若手の頃から実習生等に業務を教える経験を積んでもらっています。

自治体のご担当者様へ

我が国において高齢化率は上昇し、特に生産年齢人口は減少しています。人手不足の中にあっても、介護現場が地域における安心の担い手として役割を果たし続けるためには、介護現場において生産性向上の取組を実施することや、働きやすい職場環境づくりを実現することが欠かせません。

令和6年4月に施行された介護保険法では、都道府県に対し生産性向上の取組の促進に関する努力義務が規定されました。自治体が主体的に生産性向上を促すことへの期待が高まっており、具体的諸策の立案・推進が求められています。

本事例集は、介護現場の生産性向上を促進する自治体の取組の中で、以下のようなシーンでご活用いただけます。

(都道府県向け)

- 介護現場革新会議※で、ビジョンや戦略・論点を講じる上でのKPI設定のヒントとして
- 介護生産性向上総合相談センター※で事業所向けの相談対応・伴走支援・研修会等を実施する際、生産性向上の取組の成功事例を示すための教材・参考資料として
- ➡ **各事業所の生産性向上の成功事例や定量的な成果（P16以降）**
- 都道府県の集団指導の場で、事業所が生産性向上の取組を進め、介護職員の業務負担の軽減等「働きやすい職場環境づくり」を考えるきっかけとなる資料として
- ➡ **生産性向上の取組を始めるにあたりよくある疑問と回答（P4～7）**

(市町村向け)

- 自治体が介護現場の生産性向上に向けた施策を組み立てる際、事業所の支援ニーズを掘り起こすための参考資料として
- ➡ **各事業所が自治体の支援を活用・連携しながら取組を推進した事例（P20、30、41、51、57）**
- 地域の介護事業所向け研修会やセミナーを企画する際、成功事例をもとに具体的な課題解決策を議論する材料として
- ➡ **各事業所における生産性向上の取組、介護職員の業務負担の軽減等「働きやすい職場環境づくり」の成功事例（P16以降）**

また、厚生労働省では「**介護分野における生産性向上ポータルサイト**」にて、自治体の皆様に向けた資料を公開しております。生産性向上のためのツールや取組事例を掲載しておりますので、是非、こちらをご参照ください。

※ 介護現場革新会議とは、各都道府県にて地域における生産性向上の取組の推進に関する司令塔として課題や展望を広く議論する会議体を指します。また、介護生産性向上総合センターとは、生産性向上に取り組む介護現場からの相談に対応するワンストップ相談窓口を指します。詳細は「介護分野における生産性向上ポータルサイト」をご参照ください。

介護分野における生産性向上ポータルサイト 【自治体向け】取組の支援・普及に向けた推進について

介護現場における生産性向上の取組の支援・普及に向けて、自治体向けの手引きを掲載しています。



<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/localgov/index.html>

受賞事業所 一覧

内閣総理大臣表彰（1事業所）

運営法人	事業所・施設名	サービス種別	都道府県	取組内容
社会福祉法人 弘陵福祉会	特別養護老人ホーム 六甲の館	介護老人福祉施設	兵庫県	① 介護テクノロジー（ICTや介護ロボット）とノーリフティングケアの推進 ② 国籍を問わず働きやすい環境の整備 ③ 職員間の人間関係を良くするための取組

厚生労働大臣 優良賞（5事業所）

運営法人	事業所・施設名	サービス種別	都道府県	取組内容
社会福祉法人 平鹿悠真会	特別養護老人ホーム 悠西苑	介護老人福祉施設	秋田県	① 休暇制度充実やタイムシフト制導入の取組 ② 豊富な研修制度の整備による人材育成 ③ 介護記録業務の効率化・介護テクノロジー導入等の取組
株式会社太陽メ ディケアサービス	介護付きホーム メッツ長岡	介護付き有料老人 ホーム（特定施設入 居者生活介護）	新潟県	① 新しい働き方「サポーター制度」の導入と 地域への提案
矢崎総業株式会社	ヤザキケアセンター 紙ふうせん	訪問介護事業所	静岡県	① 各サービスの特性に応じた最適な介護テク ノロジーの導入 ② エンゲージメントサーベイの定期実施 ③ ローテーション研修等による人材育成
社会福祉法人 隆生福祉会	特別養護老人ホーム ゆめあまみ	介護老人福祉施設	大阪府	① 職員が参加しやすい独自の介護技術試験の 実施 ② フィンランドとの交換研修の取組 ③ 積極的な介護テクノロジー導入と活用
社会福祉法人 かるべの郷福祉会	特別養護老人ホーム かるべの郷さざんか	介護老人福祉施設	兵庫県	① 職員主体での多面的な業務改善の取組 ② 業務表作成の工夫による業務効率化 ③ 各種手当の充実や職員主導でのキャリアパ ス制度の策定

表彰式当日の様子

令和6年9月3日(火)、上記の6事業所に対する表彰式が首相官邸にて行われました。



労働条件の改善に関する取組

賃金水準の向上

- ・ 蓮田オークプラザ 駅前温泉館（介護付き有料老人ホーム／埼玉県）
- ・ 足羽利生苑（介護老人福祉施設／福井県）
- ・ 寺田ガーデン（介護老人保健施設／岐阜県）

時間外労働の削減

- ・ おきなのだ（介護老人福祉施設／奈良県）
- ・ 菩提樹（介護老人福祉施設／大分県）

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

- ・ 洛和ヴィラサラサ（介護老人保健施設／東京都）
- ・ 永平寺ハウス（介護老人福祉施設／福井県）
- ・ さくらの里（介護老人保健施設／愛知県）
- ・ グリーンヒル（介護老人福祉施設／三重県）
- ・ 岸津苑（介護老人福祉施設／山口県）

本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動

- ・ 潤生園（介護老人福祉施設／神奈川県）

多様な働き方を実現するための手当・支援・補助等の充実

- ・ みどり苑（介護老人保健施設／富山県）
- ・ たきのーほーむ風和里（小規模多機能型居宅介護事業所／石川県）
- ・ 日高博愛園（介護老人福祉施設／和歌山県）
- ・ 高千帆苑（介護老人福祉施設／山口県）
- ・ 都の杜（通所介護事業所／福岡県）

仕事内容の改善に関する取組

介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有

- ・ ハーモニーこが（介護老人保健施設／京都府）
- ・ アンジェロ（介護老人保健施設／奈良県）

現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント

- ・ 慈祐苑（介護老人福祉施設／千葉県）
- ・ 裕和園（介護老人福祉施設／千葉県）
- ・ 御所苑（介護老人保健施設／長野県）
- ・ にぎたつ苑（介護老人保健施設／愛媛県）
- ・ 朋愛園（介護老人福祉施設／鹿児島県）

コミュニケーションの改善に関する取組

人間関係が良好な職場づくり

- ・ 城東病院 介護医療院（介護医療院／山梨県）
- ・ リーベおおまち（介護老人福祉施設／長野県）
- ・ 玄海園（介護老人福祉施設／佐賀県）

職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化

- ・ 福寿草インスプリング（介護老人福祉施設／青森県）
- ・ ゆりかご☆いんくる（定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所／茨城県）

悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置

- ・ ハーモニーハウス（介護老人福祉施設／福島県）
- ・ グランヴィル前橋（介護付き有料老人ホーム／群馬県）

職場環境の改善に関する取組

事業所の設備・環境を働きやすいものに改善

- ・ 和歌川苑（介護老人保健施設／和歌山県）
- ・ 湖水苑（介護老人福祉施設／島根県）
- ・ きりん（介護老人保健施設／佐賀県）

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

- ・ 友部（看護小規模多機能型居宅介護事業所／茨城県）
- ・ やすらぎの里 八州苑（介護老人保健施設／栃木県）
- ・ 川場春光園（介護老人福祉施設／群馬県）
- ・ 神明園（介護老人福祉施設／東京都）
- ・ 鈴鹿グリーンホーム（介護老人福祉施設／三重県）
- ・ 立縫の里（介護老人福祉施設／宮崎県）

介護助手等の介護士以外のサポートスタッフの導入・活用

- ・ 春圃苑（介護老人福祉施設／宮城県）
- ・ 泉荘（養護老人ホーム／茨城県）
- ・ 鶴舞乃城（介護老人保健施設／静岡県）

健康対策や健康管理の充実

- ・ 寿荘（介護老人福祉施設／山梨県）
- ・ エクセレント徳島（介護付き有料老人ホーム／徳島県）
- ・ 諫早中央（地域密着型介護老人福祉施設／長崎県）
- ・ 若葉苑（介護老人福祉施設／大分県）

仕事と育児や介護の両立支援

- ・ 真生園（地域密着型介護老人福祉施設／岩手県）
- ・ パワーリハデイサービス酒田（通所介護事業所／山形県）

地域活動への事業所としての参加

- ・ ル・ソレイユ（介護老人福祉施設／愛媛県）
- ・ 介護保険総合ケアセンター シオンの園（介護老人保健施設／佐賀県）
- ・ トラバーユ長崎（介護老人保健施設／長崎県）

評価と能力開発に関する取組

事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化

- ・ さつきホーム（介護付き有料老人ホーム／埼玉県）
- ・ 長寿荘（介護老人福祉施設／山梨県）
- ・ メゾンペイネ（地域密着型介護老人福祉施設／岐阜県）
- ・ わが家ひだまり（地域密着型介護老人福祉施設／滋賀県）
- ・ パークヒルズ田原苑（介護老人保健施設／大阪府）
- ・ ふじの家川内（介護付き有料老人ホーム／広島県）
- ・ 嬉の里（介護老人福祉施設／沖縄県）

能力や仕事ぶりを処遇に反映

- ・ 白寿園（介護老人福祉施設／熊本県）
- ・ ほほえみの園（介護老人福祉施設／宮崎県）

事業所内外での研修機会の充実

- ・ こもれびの杜（介護老人福祉施設／秋田県）
- ・ 逗子杜の郷（介護老人福祉施設／神奈川県）
- ・ あんどの里（介護老人福祉施設／富山県）

事例の見方

各事例の取組に関連する資料やHPを
巻末の**参考資料**に掲載しています。

取組の成果に関する定量的な情報を
まとめています。

特別養護老人ホーム
六甲の館

内閣総理大臣表彰

特別養護老人ホーム六甲の館

・ サービス種別：介護老人福祉施設

・ 所在地：兵庫県神戸市

・ 利用者数：70名※1

・ 従業員数※2

・ 事業所：常勤 33名、非常勤 15名
法人全体：常勤 33名、非常勤 15名

※1 利用者数は指定居上の居室定員数

※2 従業員数は令和6年1月1日時点

取組の概要

取組の内容

■ 介護テクノロジー（ICTや介護ロボット）の活用とノーリフティングケアの推進

・ 「利用者ファーストのための職員ファースト」をミッションとして掲げ、介護テクノロジー・外部サービスの活用、ノーリフティングケア（人力で抱えない介護）の推進を行い、職員の残業時間の減少やケアの質向上につなげた。具体的には、腰痛を感じる職員の減少、利用者の移乗時の事故や褥瘡患者数の減少、ケアの質向上により、平均要介護度が4.06から3.79に低下した。

■ 国籍を問わず働きやすい環境の整備

・ 給与水準の向上、研修手当支給、日本語学校の授業料や居住・生活費支援、結婚時2ヶ月の一時帰国許可等を実施。これらの取組により、国籍を問わず働きやすい環境、スキルアップが目指せる環境を整備した。

■ 職員間の人間関係を良くするための取組

・ 人間関係を良くする褒めるスキル研修等を推進した。取組の結果、職員間のコミュニケーションが増え、職員の離職率や残業時間減少にもつながった。

16

取組の成果

数値で見る成果・サービスの質向上の効果

■ ノーリフティングケア等の推進

✓ 介護サービスにおける安全性が向上

✓ 夜間業務の効率化が進み、職員の負担が軽減

◆ 移乗時の年間皮下出血・皮膚創傷件数

57件 49件 29件 17件
令和3年度 令和4年度 令和5年度 令和6年度

◆ 褥瘡発生人数の月平均推移

2.25人 1.17人 0.08人 0人
令和3年度 令和4年度 令和5年度 令和6年度

◆ 平均要介護度

4.06 3.79
令和5年度 令和6年度

介護テクノロジー導入前後の変化

	導入前	導入後
夜間中の自由時間	99分	240分
1夜間中の利用者1人当たりへの訪問回数	6.3回	3.8回
夜間中ノーリフティングケアにかかる時間	6分	30分

・ 91%の職員が、**ケアの質が向上した**と回答

・ 91.6%の職員が、**夜間業務が安心になった**と回答

・ 浴室リフト導入後、利用者約20名あたりの入浴介助の配置人員が**半減**

■ 国籍を問わず働きやすい環境の整備

✓ 職場環境が改善され、職員の定着率が強化

2019年

2021年

2022年

16% 13%減少 3%

平均離職率の変化

令和2年1月 令和6年1月

■ 腰痛あり・腰痛なしの推移

44% 56% 44% 71% 9% 91%

腰痛アンケート結果

・ 1人当たり有給休暇平均取得日数が6.7日/年（取得率61%）から**12.0日/年（取得率86%）**に増加

・ 男性による育児休暇取得が平成31年から令和5年まで**5年間継続**

繰られた成果や効果は？

仕事に対する姿勢の変化

現場マネージャー

現場マネージャー

ノーリフティングケアの取組について、取組を始めて数か月が経過した後、**利用者のおむつを交換しやすくなるなどの効果**を挙げました。利用者の負担を正しい位置に保つことで、これまでのケアよりも身体への負担が軽減されることに気づき、姿勢を正す重要性を意識するようになりました。ノーリフティングケアの効果を実感したことで、**他の職員にも教え合うよう**になりました。

介護テクノロジー導入の取組について、当初はデモ機の導入効果をどのように評価すればよいか分かりませんでした。今では、何を目的に導入するか、現場で困っていることは何かを職員同士で話し合い、タイムスタディの実施等を通して導入前後の定量的な成果を評価することまでできるようになりました。

17

取組内容とポイントを簡単にまとめています。
読む際は、最初にここをご覧ください。

インタビューの内容をまとめています。
特に取り入れやすい・参考になると考えられる内容は
文字の色を変えています。

特に経営者の方に参考になりそうな内容には **経営者** のマークを、
現場の方の参考となりそうな内容には **現場** のマークを付けています。

次のページから、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（優良賞）を授賞された6事業所の事例をご紹介します。

14



特別養護老人ホーム六甲の館

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：兵庫県神戸市
- ・ 利用者数：70名※1
- ・ 従業員数※2
事業所：常勤 33名、非常勤 15名

※1 利用者数は指定届上の居室定員数

※2 従業員数は令和6年1月1日時点

取組の概要

取組の内容

■ 介護テクノロジー（ICTや介護ロボット）の活用とノーリフティングケアの推進

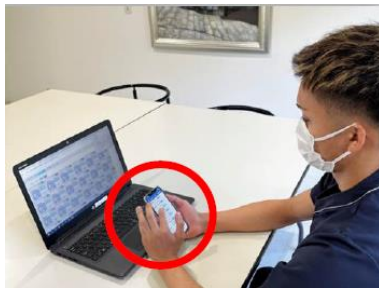
- ・ 「利用者ファーストのための職員ファースト」をミッションとして掲げ、介護テクノロジー・外部サービスの活用、ノーリフティングケア（人力で抱えない介護）の推進を行い、職員の残業時間の減少やケアの質向上につなげた。具体的には、腰痛を感じる職員の減少、利用者の移乗時の事故や褥瘡患者数の減少が実現した。このようなケアの質向上により、平均要介護度が4.06から3.79に低下した。

■ 国籍を問わず働きやすい環境の整備

- ・ 給与水準の向上、研修手当支給、日本語学校の授業料や居住・生活費の支援、結婚時2ヶ月の一時帰国許可等を実施。これらの取組により、国籍を問わず働きやすい環境、スキルアップが目指せる環境を整備した。

■ 職員間の人間関係を良くするための取組

- ・ 人間関係を良くする褒めるスキル研修等を推奨した。取組の結果、職員間のコミュニケーションが増え、職員の離職率や残業時間減少にもつながった。



数値で見る成果・サービスの質向上の効果

■ ノーリフティングケア等の推進

✓ 介護サービスにおける安全性が向上

◆ 移乗時の年間皮下出血・皮膚剥離件数



◆ 褥瘡処置人数の月平均推移



◆ 平均要介護度



✓ 夜間業務の効率化が進み、職員の負担が軽減

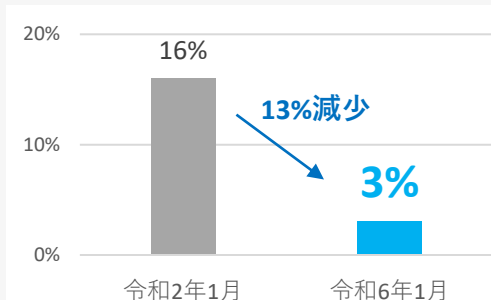
介護テクノロジー導入前後の変化

	導入前	導入後
夜勤中の自由時間	99分	240分
1夜勤中の利用者1人当たりへの訪室回数	6.3回	3.8回
夜勤中ノーリフティングケアにかかる時間	6分	30分

- **91%**の職員が、**ケアの質が向上した**と回答
- **91.6%**の職員が、**夜勤業務が安心になった**と回答
- 浴室リフト導入後、利用者約20名あたりの入浴介助の配置人員が**半減**

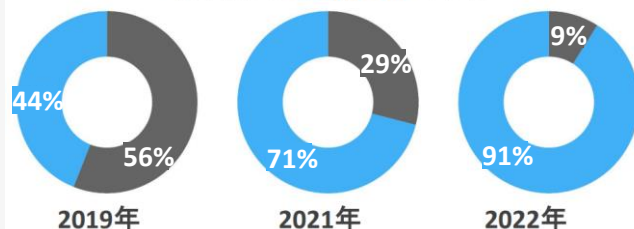
■ 国籍を問わず働きやすい環境の整備

✓ 職場環境が改善され、職員の定着率が改善



平均離職率の変化

■ 腰痛あり■腰痛なしの推移



腰痛アンケート結果

- 1人当たり有給休暇平均取得日数が6.7日/年（取得率61%）から**12.0日/年（取得率86%）**に増加
- 男性による育児休暇取得が平成31年から令和5年まで**5年間継続**

得られた成果や効果は？

現場マネージャー

ノーリフティングケアの取組について、取組を始めて数ヶ月が経過した後、**利用者のおむつを交換しやすくなるなどの効果**を感じました。利用者の骨盤を正しい位置に保つことで、これまでのケアよりも身体への負担が軽減されることに気づき、姿勢を正す重要性を意識するようになりました。ノーリフティングケアの**効果を実感したことで、他の職員にも教え合う**ようになりました。

現場

》》》 仕事に対する姿勢の変化

現場マネージャー

介護テクノロジー導入の取組について、当初はデモ機の**導入効果をどのように評価すればよいか分かりませんでした**。今では、**何を目的に導入するか、現場で困っていることは何か**を職員同士で話し合い、タイムスタディの実施等を通して導入前後の定量的な成果を評価することまでできるようになりました。

現場

取組を始めた経緯

経営者



施設長

当初は離職率が高く、採用後すぐに辞めてしまう職員が多かったです。8年ほど前に私も**現場に入り込み業務を経験し、介護職員の苦労を理解した**ことが介護テクノロジー導入やノーリフティングケア導入のきっかけでした。現場の問題点を分析したところ、利用者の重度化に伴う介護職員の心身の負担の解決が必須であることが分かりました。利用者の重度化を抑え、職員の腰痛を始めとした身体的負担を軽減することを目的に取組を始めました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

2012年

ペーパーレス化の実施

- ・ 介護記録の電子化
- ・ 自社サーバに共有フォルダを設け、マニュアルや各種規程の共有体制を整備
- ・ タイムカードをICカードに変更

2013年

介護テクノロジーの積極的導入に向けた基盤整備

- ・ 介護ロボットを含む介護テクノロジーの積極的導入を支えるため、全館にWi-Fiを完備

2019年

ノーリフティングケアの実施

- ・ 利用者と職員の双方にメリットがあるノーリフティングケアに着目し、2019年から本格的に導入。

- ① 導入のために理事会の承認を獲得し、その後全職員に取組を告知
- ② ノーリフティングケアを推進するための委員会を設立。具体的な取組や実施方法について議論
- ③ 全職員が共通言語としてノーリフティングケアを理解するために、全員参加型の研修を実施。各職員が同じ理解を持ち、一体感を持って業務に取り組むことが可能となった。
- ④ 毎年ノーリフト委員会が介護職員の腰痛調査を実施。腰痛に不安のある職員は、医務室やノーリフト委員と面談・相談し、腰痛が悪化する前に担当者が介入する体制を整備

2021年

利用者のモニタリングのためのセンサー導入

- ・ 補助金を活用し、利用者の健康状態をモニタリングするためのセンサーを導入

2023年～

さらなるICT活用の推進

- ・ 自治体の補助金を活用し介護記録ソフトの見直し検討会を実施。職員間の双方向コミュニケーションツールを利用
- ・ 利用者へ個別アセスメントを実施し、利用者の特性に応じた見守り機器を導入
- ・ 利用者とのコミュニケーションや活動支援のためロボットを導入

取組のキーパーソンは？果たした役割は？



現場マネージャー

施設長が、介護テクノロジー導入の全体的なビジョンを持ち、取組を進めました。ノーリフト委員会の委員長として、現場への指示・ケア方法の伝達を行いました。**普段から介護士の業務に積極的に関わっていたため、多くの職員が味方として捉えてくれたことで、ノーリフティングケア導入の賛同者を増やすことができました。**また、**メーカーの機器開発に関与し、見守り機器等のデモ機を導入し職員に評価してもらう取組も実施しています。**このような取組を継続することで、新たな介護テクノロジー導入のハードルを下げることにもつながりました。

◆ ノーリフティングケアに必要なリフトや車椅子自動洗浄機を導入

天井走行リフト（計29台）



② 居室・静養室・浴室・トイレへ導入

床走行リフト（計1台）



② 転倒した利用者を起こす場合・体重測定時に利用

車椅子自動洗浄機



② 夜勤中にメンテナンスし不快感のない環境を維持

◆ 利用者の状態に応じた介護テクノロジーを選択

睡眠状態	ほぼ寝たきり	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			



◀入浴介助の負担を軽減する「ピュアット」（ウルトラファインバブルバス）

◆ ロボットをコミュニケーションに活用



◀遠隔コミュニケーションができる分身ロボット「オリヒメ」オリイ研究所との遊びプロジェクトを実施

イギリスから来た▶リハビリ機器「オミビスタ」



介護テクノロジー導入の取組を進める中で苦労したことなどはあったか？どのように乗り越えられたか？



施設長

経営者

当初は現場職員からの抵抗が強く、新しい介護テクノロジーやノーリフティングケアを、**自分たちが取り組んできた介護を否定するものと捉え、抵抗を覚える方が多かった**です。**導入効果を医学的に検証する**ことで、効果があることを現場職員に理解してもらうことができました。



現場ICT担当

現場

ベテランになるほど、強い抵抗感を示す方が多く、**特にICT機器を導入する初めの頃の業務への負担の大きさ**に抵抗を覚える方が多かったです。介護の現場で一緒に業務に取り組むことで**少しずつ賛同者を増やし、ICT機器への慣れや効果の実感**とともに受け入れられていきました。

調整に要したコストは？



施設長

経営者

介護テクノロジーの導入には、**補助金を活用しながら進めています**。介護記録ソフトについては、初回導入時は全額自己財源で賄い、移行の更新時には補助金を活用しました。利用者の状態に応じた見守り機器を導入する際には、**個別アセスメントや機器のカスタマイズが必要**です。



取組を継続するには？



施設長

経営者

介護テクノロジーの導入やノーリフティングケアを続けるためには、**職員の業務が改善され、負担が減る実感を持ってもらう**ことが重要だと考えています。取組の導入目的が「業務改善」であることを明確に伝えたくて、取組後には職員に**アンケートを実施し、身体的負担の軽減効果を図るようにしました**。現場職員に改善効果を感じてもらうことで、介護士から**ノーリフティングケアの等の活用場面について提案してもらえるようになりました**。また、現場職員から意見の違いが生まれたときでも、とことん話し合うことを大切にしています。



地域に普及するために



施設長

経営者

介護テクノロジーの実証事業や施設内の取組から得られた知見を**SNSやウェブサイト、講演活動等を通して外部に情報発信しています**。また、**日本ノーリフト協会の兵庫支部を設置し、ノーリフティングケアの普及活動に取り組んでいます**。令和6年には「ひょうごノーリフティングケアモデル施設」に認定されました。また、公益社団法人全国老人福祉施設協議会の事業の一環で、令和5年度に会員施設から**103名の実地研修**を受け入れました。施設の見学者の受け入れや講演活動も実施しています。



取組を始めた経緯

経営者



施設長

「利用者ファーストのための職員ファースト」をミッションに、施設の経営方針として、長期的視野で持続可能性向上を図る「サステナビリティ経営」、スキルアップやキャリアアップと処遇の連動、外国人と共に働く「ダイバーシティ経営」を掲げています。この経営方針をもとに、職員の待遇改善の取組に着手していきました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



施設長

待遇改善の取組については、経営側から順次取り入れていくようにしました。職員間の人間関係の改善の取組として、コロナ禍以前には、全職員が朝礼で挨拶や握手を行うなど、コミュニケーション不足を解消するための取組を行いました。さらに、職員同士が**日常業務において「ほめる」行動を取り入れ、継続的に実践する「ほめ達」**というメソッドを導入しました。全職員に研修を受講してもらい、現場で実践してもらうことで、浸透させていきました。

◆ 職員の待遇改善の取組

- ・ 全介護職員の年収440万円以上を目指す
- ・ 外国人人材に対し、日本語学校の授業料全額・家賃/生活費全額を支給。希望者には社宅と社宅手当を支給 等

◆ 人材育成・キャリアアップの取組

- ・ 介護福祉士・実務者研修の授業料の全額を助成
- ・ 介護職員処遇改善金の増額に伴い、年2回支給の賞与を年3回支給に変更、改善金額以上を支給。処遇改善手当の一部をノーリフト手当として月に一人10,000円を支給 等

◆ 職員間のコミュニケーション促進の取組

- ・ 「ほめ達」の実施
- ・ コミュニケーションに特化したチャットツール導入

✓ 年収440万円以上の介護職員
17名中10名（令和4年）

✓ 職員17名の平均年収額
459万円

✓ 外国人の介護福祉士資格の
保持率 **80%**

✓ 外国人職員の割合 **32%**

✓ チャットツール投稿件数
341件（令和5年3月）
→**736件**（令和6年1月）

取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



施設長

職員の待遇改善や研修の受講支援、コミュニケーション促進の取組は、施設長の私が方向性を決め、実行に移しています。特に新しいメソッドの導入においては、まずは**自分がそれを学び、有効性を理解**してから現場へ導入するようにしています。

人材育成や待遇改善に向けた取組を進める中で 苦労したことなどはあったか？どのように乗り越えられたか？

経営者



施設長

以前は、**職場内でのコミュニケーション不足**が問題となっており、職員同士の信頼関係を築くことが難しい状況でした。「ほめ達」のメソッドを学ぶ研修を実施し、職員同士や利用者、利用者のご家族とのコミュニケーションにまで広く普及させていきました。

調整に要したコストは？

経営者



施設長

外部講師による研修費用や新たな福利厚生制度導入に伴う費用がかかります。「ほめ達」についても全職員に研修を受講してもらい、メソッドの**施設内での共通言語化**に努めました。



✓ 経営指針書やクレドカードを通した情報共有

- 笑顔とありがとうの言葉あふれるホームにします
- 常に職員自身が受けたいと思う、家庭的なサービスの提供
- ノーリフトケアで腰痛ゼロ施設にします



取組を継続するには？

経営者



施設長

経営理念や経営ビジョン等を示した「**経営指針書**」の毎年発行・全職員への配布、六甲の館の理念や行動指針を1枚にまとめた「**クレドカード**」の作成・入職時の配布を通し、全職員が法人の未来を考えられるよう情報共有を行っています。

また、**独自の委員会を設置**し、部署を超えて多職種がメンバーとなり取組を継続しています。例えば、入浴・排泄ケア向上のための「入浴・排泄委員会」、利用者のイベント開催を検討する「行事委員会」、BCP作成や防災訓練を行う「防災委員会」、ほめ達や施設の美化を行う「おもてなし委員会」、「ノーリフト委員会」等を設置しています。



地域に普及するために

現場



現場ICT担当

全国社会福祉法人経営者協議会が主催する、社会福祉の魅力を伝えるイベントに登壇しました。最年少でHERO'S賞を受賞したことで、テクノロジーで介護の魅力を伝える活動に従事しています。特に、若い世代に理解してもらうため、SNSでの発信に力をいれています。



施設長

世界労働生産性ランキングと世界幸福度ランキングをみれば、上位に同じ北欧諸国が多く入っています。それらのランキングから見えてくるのは、働く人が幸せだと生産性が高いということ、そして、北欧の介護現場では、「利用者ファーストのための職員ファースト」という価値観をもっていることです。その価値観を実現し、楽しい介護をする時間を生み出すための手段がテクノロジー導入であり生産性向上です。つまり、介護の生産性向上とは、①介護の質の向上、②業務効率化、③職員の負担軽減と満足度を同時に向上させるものです。そして、特養でこの3つを同時に向上させるテクノロジーは、天井走行リフトだと分かりました。

六甲の館では、人材不足で苦労してきたなかで編み出した**7ステップ**があり、利用者ファーストのための職員ファーストを実現する施設に実行して欲しいと思っています。ステップ0は、利用者・職員の命を守るBCP。ステップ1は「7S」、ステップ2は「ほめ達」、ステップ3は「浴室に天井走行リフト」、ステップ4は「居室に天井走行リフト」、ステップ5は「車椅子ケア」、ステップ6は「見守りセンサー」、ステップ7は「遊び」です。テクノロジー導入や生産性向上に取り組む目的は、最終的に理想の介護として、利用者さんも職員も遊ぶように楽しい介護を実現することではないかと思います。



現場マネージャー・ICT担当

六甲の館では、浴室、居室、静養室、トイレと天井走行リフトの台数が増えるにしたがって、まず、職員の負担軽減・満足度が上がりました。移乗にかかる時間は、人力で抱える介助の半分以下で、外国人職員にも人気です。利用者さんにとってもメリットが大きいです。天井走行リフトを使用することで、利用者さんの拘縮・褥瘡が改善してきました。そうすると、職員は時間に余裕が生まれ、利用者さんとのコミュニケーションやレクリエーションに使える時間が増えるため、利用者・職員にWIN-WINです。

職員が楽しく仕事ができるようになると、認知症の利用者さんの笑顔が増えます。認知症の方はデジタル機器が使えないという固定観念がありましたが、レクリエーションの機器を使って楽しむ場合には当てはまらないことが分かりました。今は、その方にあった機器を選んで導入していくことも、職員にとって楽しみの一つです。



特別養護老人ホーム悠西苑

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：秋田県横手市
- ・ 利用者数：40名※1
- ・ 従業員数※2
事業所：常勤 33名、非常勤 3名

※1 利用者数は指定届上の居室定員数

※2 従業員数は令和6年1月1日時点



取組の概要

取組の内容

■ 休暇制度充実やタイムシフト制導入の取組

- ・ 育児介護休業法の要件を上回る休暇制度等の導入や、24通りのタイムシフト制導入により、多様な働き方を実現した。福利厚生制度の効果は、職員向けのアンケートにより満足度を測っている。

■ 豊富な研修制度の整備による人財育成

- ・ 介護職員全員の介護福祉士取得を目指し、資格取得を目指す職員には受験費用、教材費、宿泊代等を可否に関わらず全額助成した。その結果、令和3年時点で職員の介護福祉士取得100%を達成した。2023年度は「一人一研修」を掲げ、腰痛予防研修等の各種研修を合計130回実施した。

■ 介護記録業務の効率化・介護テクノロジー導入等の取組

- ・ 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の効率化を図った。介護記録業務が効率化されたことで、残業時間の削減につながった。また、特殊浴槽や中間浴槽、浴槽用リフトキャリーを導入するとともに腰痛予防研修を実施することで、職員からの腰痛の訴えや退職者が減少した。



数値で見る成果・サービスの質向上の効果

✓ 各種取組により、人材の定着に大きく貢献

- 平均離職率が、
平成27年3月：16.6%
→ 令和6年3月：2.6%に減少

✓ 休暇制度の充実や研修制度による知識獲得により、有給取得率や利用者の家族の満足度向上に寄与

有給取得率

7.0日/年
平成30年

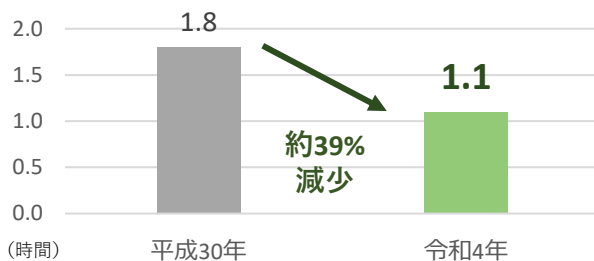
10.8日/年
令和5年

家族アンケート
「プライバシー配慮」に関して「満足」と答えた人の数

21人/31人中
平成30年

30人/31人中
令和4年

✓ 介護記録業務の効率化により、残業時間が減少



取組前後の月平均超過勤務時間（1人当たり）

• 職員からの意見を反映して実現した取組

の件数が、平成26年～平成31年：8件

→ 令和元年～令和6年3月：15件に増加

得られた成果や効果は？



介護士

現場

休暇制度の充実やタイムシフト導入によって、ゆとりを持って働くことができるようになりました。子育てをしている中で、子どもの体調不良等が起こっても対応できるような柔軟な働き方ができるようになったと感じます。また、記録ソフトの導入によって、記録が楽になるとともに、他の職員へ誤った情報が伝達されることが防げるようになりました。

仕事に対する姿勢の変化



施設長

経営者

研修制度を充実させ、育児をしている職員でも平等に受講できる環境が整ったことで、介護福祉士の割合が100%となりました。このことで、施設内での介護ケアがある程度標準化されるようになったと思います。また、資格保有者としての誇りと余裕が生まれ、ご入居の方への寄り添ったケアが出来上がりつつあると感じます。



取組を始めた経緯

経営者



施設長

介護職員のうち8割程度が子育てをしているにも関わらず、勤務日が土日や祝日と重なるという状況を受け、当初は育児との両立支援の実現から始めました。また、職員向けのアンケートを実施したところ、「**休暇が少ない**」という意見を受けたことや、職員から「**看護休暇を有給化できないか**」と要望があったことから、休暇制度の充実を始めとした育児と両立できる職場環境づくりを進めました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



施設長

当初は、法人グループ会社の中で託児所があるため、それを活かして**介護施設の職員向けの事業所内託児所を開設**しました。職員からの要望を受けて看護休暇の有給化について役員に掛けたものの、却下される結果となりました。代替案として、勤続年数に応じた看護休暇の有給化を検討したものの、「子育てをしている職員だけが優遇されている」という意見が出ました。これを受けて、さらに**特別休暇枠として「多目的休暇」を年に最大4日間取得できる制度を設けました**。

また、**シフトを30分刻みで24分割し、介護職員の家庭状況等を加味して柔軟に働いてもらえるようにしました**。これに合わせて就業規則も定期的に修正しています。

各種手当・研修制度について

◆ 多様な働き方の支援

- ・ 多目的休暇（特別休暇）を勤続年数に応じて全員に段階的に付与
- ・ 24通りのシフトで多様な働き方を選択可能に。（不登校対応、不妊治療対応等含む）

◆ 育児・介護支援制度

- ・ 事業所内託児所利用料を法人が全額負担
- ・ 子の看護休暇及び介護休暇を勤続年数に応じて段階的に有給化
- ・ 介護休業制度を、対象家族一人につき、通算95日間の範囲で最大5回まで取得可能に

◆ 研修制度の充実

- ・ 介護福祉士の受験費用、教材費、宿泊代等を合否に関わらず全額助成
- ・ 喀痰研修修了者を増加させるため、家庭をもつ職員にも受講できるよう業務中に定期的実施



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



施設長

施設長の私が、職員からの意見を収集し、役員との調整をしながら休暇制度の設計に取り組みました。研修の実施については、施設内に**研修の企画を行う委員会**を設けており、そのメンバーが自主的に開催しています。

取組を進める中で苦勞したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



施設長

休暇制度を整備し、職員の休暇を増やすことで、他の職員に業務を補ってもらう必要があります。**欠員が発生した場合は、必要に応じて職員を他のユニットに配置転換**することで、人員を効率的に運用しています。取組に協力的な人材を確保するとともに、普段から職員との対話を重ね、「**お互いさま**」の考え方を浸透させることで、欠員が出ても補充しやすい体制を構築しています。また、休暇制度を整備することで、**経営側でコストの調整を行い、必要な人件費を確保**しています。こうした工夫を通して、職員が柔軟に働ける環境づくりを行い、職員の離職率低下につながっています。また、研修については、2023年に特に受講者数の強化を目指した喀痰吸引研修がありましたが、**家庭を持つ職員が受講しづらい**状況がありました。そこで、**業務時間中も含めて研修を定期的**に実施することで、どの職員でも受講しやすい環境を整えることができました。



調整に要したコストは？

経営者



施設長

休暇制度を整備する際には、職員からの要望の聞き取り、役員との調整が必要となり、その結果、人件費が発生します。また、休暇制度を増やした場合、その分人件費が必要となります。また、研修については、委員会が自主的に行うものの他に、外部講師を招いて行う健康関連の研修やモチベーション研修も存在するため、外部講師への依頼料等のコストも必要となります。

取組を始めた経緯

経営者



施設長

介護ソフトやタブレットは、開設当初から**介護記録業務に時間を要することを見越して**導入しました。その他の介護テクノロジー導入の取組については、介護職員から、「**入浴介助の不安や負担が大きい**」という意見が上がったことを契機に導入を検討し始めました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



施設長

現場に介護ソフトを導入した際、特に年配の職員は入力作業に不慣れなことが多いのですが、「**時間がかかってもよいので**」と**タブレットを使って介護ソフトで入力を行ってもらい、徐々に慣れてもらうようにしました**。入浴介助の負担に対する取組としては、特殊浴槽や中間浴槽、浴槽用リフトキャリアを導入し、職員への使用方法の説明を行いました。合わせて腰痛予防研修も実施しました。

介護テクノロジーの導入

導入した介護テクノロジーの一覧（抜粋）

カテゴリ	導入機器
入浴介助	・特殊浴槽並びに中間浴槽 ・ユニット内個浴にリフトキャリア
転倒防止	・起き上がりセンサーや足ふみセンサーマット ・見守り介護ロボット（ナースコールと連動）
記録業務	・タイムカードのIC化 ・介護ソフト及びタブレットの導入 ・ネットワークドライブ内にファイル等を保存・職員間で情報共有



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

現場



介護士

介護テクノロジーを導入する際には、**ユニットリーダーを務めていた私が、上司と現場をつなぐ役割を果たしました**。職員に対して**テクノロジー導入時の趣旨説明や、導入後の振り返り、経営側への現場の意見の伝達**等を行いました。

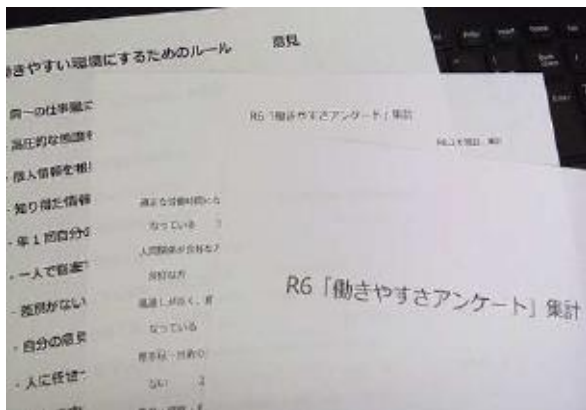
取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

現場



介護士

以前、職員の身体的負担改善のため、8時間の夜勤シフトを導入しました。しかし、職員から「負担が大きい」という声をもらい、16時間の夜勤シフトに戻したということがありました。こうした方針転換は経営側の判断によるものであるため、職員には丁寧な説明が必要でした。これを受け、その後も新しい取組を始める際や、取組が上手くいかず中止の判断をする際には、職員に対し**その理由を説明する**ようにしました。また、職員からの意見を収集するために**アンケートを実施**し、意見を出しづらい職員にも配慮して**匿名で意見収集する等**の工夫も行いました。このことで、職員からは、施設での新しい取組に対して理解と納得が得られるようになっていと思っています。



調整に要したコストは？

経営者



施設長

特殊浴槽や見守りセンサーは、厚生労働省や秋田県の補助金を活用して導入しました。職員から業務課題について意見をもらうため、定期的なアンケートの実施や取りまとめにも時間をかけています。



取組を継続するには？



施設長

経営者

職員向けの定期的な意見収集や面談、部門長会議での意見交換を継続的に行うことで、今後も現場から挙げた様々な課題や要望、意見に対処し、問題解決をしていきたいと思っています。また、働きやすい環境づくりには、人間関係が重要です。職員同士の信頼関係や協力関係づくりの取組も行っていきたいと思っています。



介護士

現場

働きやすい職場環境づくりには人間関係が重要なので、普段から職員とこまめに話すよう意識しています。また、現場から出てきた意見は優先順位をつけて取り組んでいます。優先度が低い場合でも、意見を出した職員には、今後継続的に解決に向けて取り組んでいくことを説明します。このことで、一定の理解を得られるよう努めています。



地域に普及するために



施設長

経営者

取組発表の機会として、横手市主催の「ワークライフバランス講習会」、滋賀県甲賀市「ワークライフバランス推進事業」、秋田県「女性活躍セミナー」での講演を行ってきました。また、コロナ禍以前には、山形県議会議員や地元民生委員、横手市議会議員からの視察や取材等の対応も行っていました。これらの実績を踏まえて、今後女性活躍や両立支援、人材育成に関する取組において、他の事業所へ協力することは可能だと思います。また、「秋田県ダイバーシティマイスター企業」に認定されているので、今後も本施設の取組を広く紹介する活動を続けたいと思っています。

これから働きやすい職場環境づくりに取り組まれる方へのメッセージ



事務長

経営者

今、介護業界は人材不足の傾向にあり、今後さらに加速していくと予想されます。そういう状況だからこそ今いる職員を長期的に働いてもらうための「働きやすい職場づくり」が急務だと感じます。職員一人ひとりに寄り添って、できることから実践してみてはいかがでしょうか。



介護士

現場

施設開設当初から働きやすい環境づくりを大切にしている施設だとありがたく思っております。やはり、トップや管理者が意識して環境づくりを進めていけば信頼関係もできくと思うので、まずは意識付けや風土づくりから始めたらスムーズではないかと思います。

介護付きホームメッツ長岡

- サービス種別：介護付き有料老人ホーム
(特定施設入居者生活介護)

所在地：新潟県長岡市

利用者数：60名※1

従業員数※2

事業所：常勤 13名、非常勤 13名

※1 利用者数は指定届上の居室定員数

※2 従業員数は令和7年1月1日時点

取組の概要

取組の内容

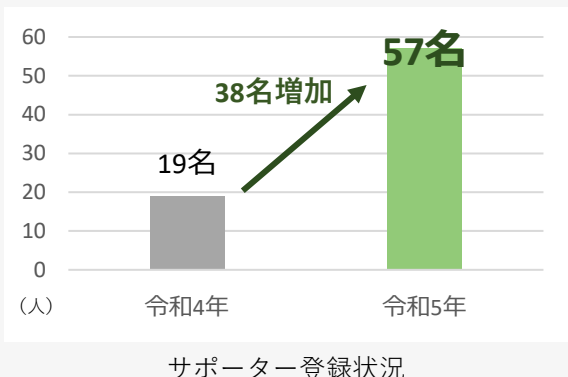
■ 新しい働き方「サポーター制度」の導入と地域への提案

- 介護士が行う業務と、介護士が行わなくてもよい業務の切り分けを行い、後者を「サポーター業務」とした。地域の人々を「サポーター」として募集し、時短登録制や無資格・未経験でも介護現場で働ける新しい働き方を提案することで、介護の魅力を地域に発信した。
- 看護師や体操の先生等、幅広い地域人材を確保し、人手不足の解消と施設のイメージ向上につなげた。
- サポーターから業務に入ってもらうことで、介護の資格取得や夜勤のチャレンジを促進した。



数値で見る成果・サービスの質向上の効果

✓ サポーターに登録する地域人材が3倍程度増加



✓ サポーター導入により介護士の業務負担が軽減され、残業時間や離職率の減少に寄与

- 残業時間が、
令和5年度時点：約100時間 から
令和6年度※時点：**平均50時間に半減**
※令和6年4月から令和7年2月末までの平均

✓ 介護福祉士の資格を持たない人でも活躍できる場をつくることで、地域の就労機会を創出

得られた成果や効果は？



社会福祉士 兼 介護福祉士

現場

サポーターが入ることで、**介護士が記録等の事務作業の時間を確保**できるようになったり、**入浴時間中に清掃作業を同時に分担**できるようになりました。業務の効率化につながったことで、**記録業務や休憩がとりやす**くなりました。介護職員からの「**人がいない**」という声が少なくなりました。



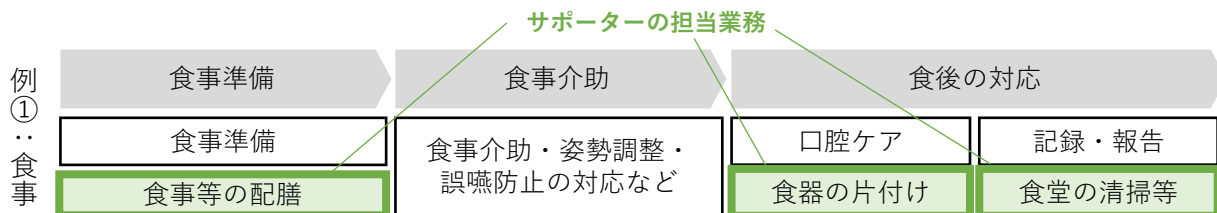
社会福祉士 兼 介護福祉士

現場

現場職員の表情が明るくなり、業務に対する不満感、否定感があまり感じられなくなりました。サポーターが入る前は短い休憩時間や残業を当然とするような感覚の方もいましたが、**サポーターが入ったことで、休憩をしっかりとり、残業をしないよう努めるよう**になってきたと思います。

サポーターの業務イメージ

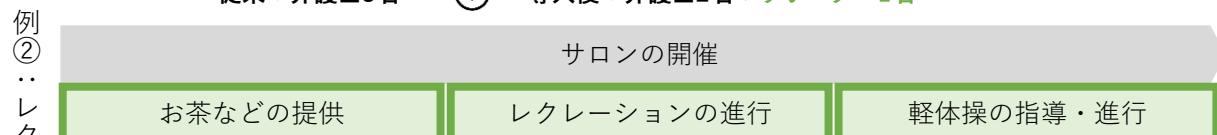
✓ 短時間で介護士と並行して業務を実施することで、一連の業務における負担・人件費を削減



従来：介護士3名



導入後：介護士2名 + サポーター1名



従来：介護士が対応



導入後：介護士少数 + サポーター(3~4名)でサロン対応

サポーターが参画することで、介護士の時間が確保されるようになり、記録や会議、研修参加の時間が確保できる

取組を始めた経緯

経営者



専務取締役

2023年頃に、長岡市内に法人内の4棟目の施設を運営することとなりました。これを受け**介護助手を募集したものの、応募者が集まりませんでした。働き方の間口を広げ、短時間で働ける方法を検討するため、学生、主婦、定年後の方など、それぞれの生活スタイルに合わせて働きたい日、働ける時間に仕事を行う「サポーター」※の募集・登録**を行いました。

※介護助手との違いは、働きたい日・働ける時間に自身のサポーター業務範囲内で比較的柔軟な業務時間で仕事ができる点である。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



専務取締役

介護職員の業務の棚卸をして、サポーターができる仕事と介護職員にしかできない仕事の切り分けを行いました。そして、主任職員から**どの時間に誰が業務を担当しているか**を私もひと通り実践しながら教えてもらい、どこに人材を投入することが効果的かをヒアリングしました。

「介護助手」という言葉は、**専門性があるイメージが強い**と感じました。そこで、「サポーター」という名称を使い、**自分のサポーター業務の範囲内で柔軟な業務時間で仕事ができることを打ち出しました。**これにより、地域の主婦や学生等幅広い年代の方に興味を持ってもらうことができました。同時に、現場職員には、サポーターの仕組みや職員の業務への影響について、十分な説明を行いました。

サポーター制度の概要と周知の工夫

施設での食事の配膳や居室の清掃、入浴準備・清掃、利用者へのレクリエーション等の業務を、「介護職員以外」が行う。サポーターは2時間単位で、都合に合わせて柔軟に働ける。

「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
居室清掃	10:00~14:00の中で2H
サロン	9:30~11:30/13:30~15:30

イートサポ
リビングサポ
コミサポ
等

3 「欲しい時」に居てくれるから、
こんなに助かる。
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。

【コミサポ】	【介護・看護】
10:00 ～ 11:00	記録ができる！ コール回数が減る！ 緊急事態ができる！ 休憩が取れる！
昼食	
14:00 ～ 15:00	ミーティングができる！ ヒアリングができる！ 水分提供をしてもらえる！



説明会の様子

時短パート

好きな日に、好きな時間で働ける。働く方のライフスタイルに合わせた働き方が可能です。
両立をしながら働くことも、もちろんOK！学生・主婦（夫）・中高年・シニア層と年齢層幅広く大歓迎です！

コミュニティ・サポーター
入居されている方に「楽しみ」を提供するお仕事です。
学習・遊覧を中心としていて、時には一緒にゲームをする。
お茶を飲む、手紙を書くなど活動の内容は様々です。
1日の勤務時間が2時間、好きなとき、好きな時間に働ける職種です。

940円 【時間】9:30～11:30、13:30～15:30

リビング・サポーター
入居されている方の居室清掃、シーツ交換など施設業務を中心のお仕事です。
子育て中のママ世代、シニア世代と活躍している世代は様々です。

940円 【時間】10:00～14:00

説明資料や募集チラシの中で、「サポーター」が様々な働き手を想定した新しい働き方であることを効果的にアピール

サポーター説明資料・チラシ（抜粋）

取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



専務取締役

現場経験のある看護師の職員から、職員にサポーター制度の実施目的や意義について説明してもらうようにしました。経営者から「生産性向上」や「効率を上げる」等と説明しても上手く伝わらないことがあるので、**専門業務経験者から、職員に伝わりやすい言葉で伝えてもらうことが大切**だと思います。

取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



専務取締役

サポーター制度を現場に受け入れていただくために、「**事業所の介護業務は介護士にしかできない**」という**既存の価値観を変えることが必要**でした。中間管理職の看護師、社会福祉士から、サポーター制度導入によるメリットを分かりやすく伝えてもらいました。



調整に要したコストは？

経営者



専務取締役

当初は、サポーターの募集のために説明会を実施していました。現在ではサポーター制度が人気を博し、職員からの紹介などで応募を受けるため、**採用コストはほぼかかっていません**。サポーターには、食事配膳・入浴準備などの日常の作業を介護現場で実施していただくので、**OJTはほとんど実施する必要がありません**。

💡 取組を継続するには？



専務取締役

経営者

今後もサポーター制度の募集・登録は続けていきたいと思っています。**業務の切り分け方によっては、今後さらにサポーターの業務範囲が広げられる**と感じています。取組を横展開していくには、サポーター制度を受け入れる**柔軟性と、施設内での合意形成**が重要になると思います。



社会福祉士 兼 介護福祉士

現場

サポーター同士の業務内容に大きな乖離が生まれないよう、**月に1回定期的な会議を実施し、サポーター同士での業務の統一事項を決める**ということも続けています。



地域に普及するために



専務取締役

経営者

「サポーター」は新しい働き方の概念であるため、多様な人材が多く呼応してくれます。新しい働き方としてこの考え方は地域や世代を超え、普及していく可能性を感じています。**施設全体でブランディングをして、「まずは介護施設で働いてみる」ということができる雰囲気形成していきたいです。**

当施設がサポーター制度のモデル施設として機能していければと考えています。お問合せがあれば、**サポーター制度の進め方に関する説明等には協力していきたいです。**普及のポイントはサポーター制度の「見せ方」で、**新たな時代に即した働きであることをアピールすることや、キャッチコピーをつくること**が有効だと思います。

これから働きやすい職場環境づくりに取り組まれる方へのメッセージ



専務取締役

経営者

まずは徹底した「仕事の棚卸」をすることをお勧めします。その中で、「いつ」「どこで」「どのような」人材が不可欠なのかを見つけていく、それが組織におけるオペレーションの改善に大きく作用していきます。

サポーターが必要な施設は今後さらに増加すると思います。今後もその先進事例となれるよう、精進して参ります。共に地域に呼びかけていきましょう！



看護師

現場

サポーターは、入居者様をサポートする意味もありますが、各職種の仕事をサポートする「業務サポーター」の意味もあります。同時多発する業務にサポーターが必要な時間、業務アシストしてくれる事で、私たちにとって様々なプラスの効果をもたらしてくれています。

施設ごとに必要なニーズは違うかもしれませんが、まずはチームで棚卸から始めてみてください。

ヤザキケアセンター紙ふうせん

- ・ サービス種別：訪問介護
- ・ 所在地：静岡県裾野市
- ・ 利用登録者数：35名
- ・ 従業員数※
事業所：常勤 3名、非常勤 2名
- ・ 同一敷地で実施するサービス：訪問看護、通所介護
認知症対応型共同生活介護、居宅介護支援

※ 従業員数は令和7年1月14日時点

取組の概要

取組の内容

■ エンゲージメントサーベイの定期実施

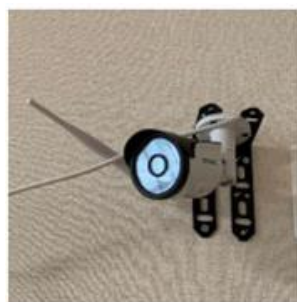
- ・ 2021年から、年1回エンゲージメントサーベイを実施し、職員の期待度や満足度を測定している。結果をもとに改善計画を作成し、職場環境の向上につなげた。中でも子育て中の職員が働きやすい環境の整備により、有給取得日数の増加や離職率低下につなげた。

■ 各サービスの特性に応じた最適な介護テクノロジーの導入

- ・ エンゲージメントサーベイの結果をもとに、同じ敷地内にある通所介護、訪問介護、訪問看護、グループホーム等、グループ施設での各サービスの特性に応じたソフトや、タブレット・スマートフォン・見守りカメラを導入した。

■ ローテーション研修等による人材育成

- ・ 敷地内に複数のサービス業態を有する施設の特徴を活かし、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週間ずつそれぞれのサービスで研修を実施。お互いの業務を理解したことで、お互い様の心、思いやる気持ちを育成し、結果、サービス業態の枠を超えた応援体制の構築に寄与した。



数値で見る成果・サービスの質向上の効果

✓ 各種取組により、人材の定着に大きく貢献

- **平均離職率**が、2022年度：10.2%
→ 2023年度：**9.1%**に減少

✓ 部署間連携の促進により、有給取得率の向上
や職員の満足度向上に寄与

有給取得率
※年間取得有給日数に
対する消化率平均

45%
令和4年

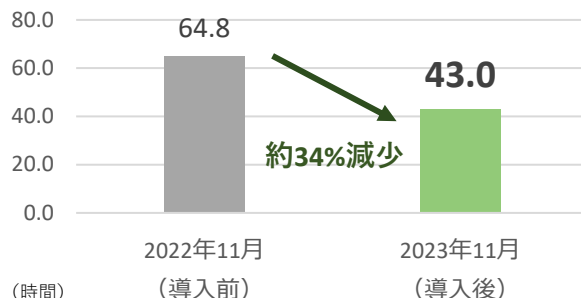
75.4%
令和5年

エンゲージメント
サーベイにおける
職員の満足度
※全国平均：50.0

50.9
令和2年2月

54.0
令和2年10月

✓ 介護テクノロジーの導入により、残業時間削減
や業務負担の軽減等効果あり



クラウド型介護ソフト導入前後の残業時間の変化

- バイタルを**タブレット入力**に切り替えることで、
記入回数を3回 → **1回のみ**に削減



通所・訪問共に
ペーパーレス
に切り替え



紙への手書き



訪問介護スマート
フォン入力・記録



通所介護タブレット入力

得られた成果や効果は？



施設長

ローテーション研修の取組を通し、**各サービスの業務を理解した職員が増えた**ことで、**サービスの枠を超えた応援体制が構築**されました。このことで有給休暇が取得しやすい環境が整いました。また、介護テクノロジー導入の取組により、職員に時間的余裕が生まれるようになりました。

経営者

》》 仕事に対する姿勢の変化



介護士

ICTの導入にあたり、当初の試験利用時には抵抗がありましたが、**実際に機器を利用したことで「意外にいいかも」という気持ちになり、機器導入への抵抗感が小さくなりました。**このことで、デモ機の受け入れにもスムーズに取り組めるようになりました。また、デモ機の導入時に導入の目的を意識するようになりました。

現場

取組を始めた経緯



施設長

経営者

介護職員の**離職率の高さ**を課題に感じていました。当初は子育て中でも柔軟に働けるような環境づくりに注力し、取組を進めていました。取組の結果、静岡県「働きやすい介護事業所認証」を獲得できたことで、**自分たちのやってきた取組が間違っていなかった**ことが分かり自信ができました。そこでずっと取り組みたいと考えていた、「介護の現場の手書きをなくしたい」「実績報告を簡素化したい」を実現する為に介護テクノロジー導入に取り組み始めました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？



施設長

経営者

年度に1回、職員に対して**エンゲージメントサーベイ**を実施しました。そこで、**既存の請求管理システムでは記録業務における不足がある**ということが分かったため、各サービスに特化した最適なICT機器の導入を進めました。

具体的な導入内容

対象サービス	導入機器	導入効果
通所介護	タブレットを使用した日報、バイタル記録システム	業務負担の軽減、記録の効率化
訪問介護	スマホとICタグを使用した介護記録システム	業務の効率化、スマートな介護業務の実施
訪問看護	タブレットを使用した記録システム	計画書や報告書作成の効率化、情報共有の促進
グループホーム	自社開発の見守りカメラ、新世代ナースコール	利用者の安全確保、職員の効率的な活動支援、転倒リスクの軽減



▲社内開発チームとの連携によるカメラの設置とシステム設定



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



施設長

介護テクノロジー導入時は、**通所介護やグループホームの相談員**にも検討に参画してもらい、各サービスの特性に応じた機器選定を進めました。また、特に経験年数の長い職員は機器の使い方に慣れていないことが多いのですが、**若手職員から自主的に使い方を教えたこと**で、現場への利用定着につながりました。

取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



施設長

機器導入の指示を受けてすぐに順応する職員とそうでない職員がいることから、反発が生まれないよう慎重に説明を続けることに注力しました。**複数回の説明会を実施し、「そろそろ導入したいけどどう思う？」と段階的に職員との相談を進めるように**しました。また、**導入する介護テクノロジーやシステムについての理解を深め、自分でも操作できるように**することで、スムーズな導入を目指しました。



調整に要したコストは？

経営者



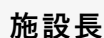
施設長

自治体の補助金制度を活用しながら、介護テクノロジーの導入を進めました。介護テクノロジー導入時にはコストを要するものの、**システムを導入することで、経費の削減にはつながっています。**

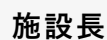


記録用紙の保管場所
が空き、管理工数や
ペーパー代が削減

経営者



経営者



ローテーション研修については、**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週間ずつ違う部門で研修を実施**しました。グループホーム職員は訪問介護、訪問介護職員は通所介護、通所介護職員はグループホームの業務等を体験し、各部門の業務を理解したことから、**部門の枠を越えて応援体制が取れるようになりました。**

④ 研修委員会による研修計画の実施

事業所全体のスキルアップを目指し、外部講師による専門研修や関係会社への研修を実施。録画した研修内容を共有することで、全職員が受講できる体制を整備。

④ 個人資格取得に際する支援

職員の個々のスキルアップを促進するため、資格取得に際して勤務扱いや経費補助を実施。初任者研修や衛生管理者取得時には通学日を勤務扱いとし、経費も全額補助。

④ 技能実習生の監査と研修

法人グループに配属されている技能実習生を本施設に集め、介護研修を実施。それぞれの介護施設で培った技術を振り返り、新しい知識を得る機会を実現。

小樽商科大学ビジネススクール専任講師による経営学講座

ネクストリーダーの経営学

介護ビジネスの革新的戦略

（小樽商科大学ビジネススクールの専任講師・実業家による「ネクストリーダー」の経営学。実証的調査に基づいた、インセンティブを通じた参画型の実践的発見、実業家によるリアルンズアプリーを通じて、次の世代のリーダーに、介護経営を一段と進めさせることが目的です。また過去2年間でなされたわが国に人材育成プログラムの数値的効果を通じてより理解を深めることができます。この半年間を通じて心とビジネスを鍛えませんか？）

2024年2月開催

5月20日(月) 14:30-17:40

管理会計・BSC

戦略的経営、マネジメント
経営者としての必須スキル



6月24日(月) 14:30-17:40

実務家による講義

介護経営の現場と
経営者としてのマインド



ガイダンスと視察会

介護施設見学と現場の体験
介護実務者の視察会



パナソニック協会の支援

社会貢献活動の一環として、協会の活動に賛同する企業として、協会の活動の推進に貢献する。パナソニック協会の活動の推進に貢献する。パナソニック協会の活動の推進に貢献する。



田中 友希
パナソニック協会
専任講師

**介護業界の「ネクストリーダー」を
育成する**

2024年度「介護業界の「ネクストリーダー」を育成する」の目的は、介護業界の「ネクストリーダー」を育成することです。介護業界の「ネクストリーダー」を育成することです。介護業界の「ネクストリーダー」を育成することです。



田中 友希
パナソニック協会
専任講師

**介護業界の「ネクストリーダー」を
育成する**

2024年度「介護業界の「ネクストリーダー」を育成する」の目的は、介護業界の「ネクストリーダー」を育成することです。介護業界の「ネクストリーダー」を育成することです。介護業界の「ネクストリーダー」を育成することです。



田中 友希
パナソニック協会
専任講師



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



施設長

施設長や中間管理職クラスの職員が、若手に積極的に声をかけ、普段から交流を深めるよう努力することで、業務上の相談がしやすくなるよう工夫しています。このことで、職員から正直な意見を出しやすい環境づくりに繋がっているように思います。

各種研修は、**研修委員会のメンバー**が中心となり企画・運営を進めています。研修体制については、**本施設が持つネットワークと運営法人が持つネットワークを最大限活用**することで、充実した研修体制を構築できました。

取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



副施設長

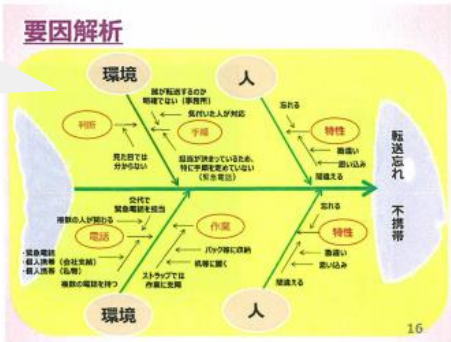
エンゲージメントサーベイの他にも、年1回個別面談を実施しています。1on1の面談では、若手職員にとって意見を言いづらい場合もあります。**各種調査・面談の他に、匿名で記入できる相談ボックスを設置**することで、正直な意見を引き出すことができました。

採用の時点で、**施設の新しい取組にも一緒に取り組んでいただけそうな方を雇う**ようにしているため、新しい取組に対して大きな反発が生まれることはあまりありませんでした。



施設で出てきた課題に対し、「QC（Quality Control：品質管理）サークル」を用いた要因分析を実施

鍵がかかり、施設長しか開けられない相談ボックスを設置



調整に要したコストは？

経営者



施設長

エンゲージメントサーベイや各種研修の企画・運営には、一般的にはコストを要しますが、運営法人から提供を受けているため、大きなコストや作業負担はかかっていません。研修企画の内容についても、**運営法人独自の企画を活用することで、介護・ビジネスの両面で有益な研修が実施**できています。例えば、運営法人独自の情報セキュリティ活動（個人情報の取扱いや情報機器の取扱いの注意や確認作業）を取り入れることで、職員が介護専門領域以外の知見を得ることに繋がりました。

取組を継続するには？



施設長

経営者

エンゲージメントサーベイを通し職場の課題を解決するプロセスを継続するには、**職員間の人間関係を良くすることが重要**だと思います。職員本人から気軽に相談をしてもらえる環境をつくるため、経営側でメソッドを取り入れながらコミュニケーションの工夫を行うようにしています。



介護士

現場

施設で新しい取組を進めていくには、**それに賛同してくれる人材を確保**する必要があります。私はもともとパート勤務でしたが他の施設よりも休暇が取りやすく、育児と両立しやすいです。これから若い世代の働きやすい環境づくりに力を注ぎたいと思います。



地域に普及するために



施設長

経営者

グループ会社の複数の高齢者施設で、本事業所で導入している**情報セキュリティや外国人技能実習生への研修制度について横展開**しました。また、**自社開発した見守りカメラについては、同高齢者施設のうち「おもしろ荘」と「湧水の郷」に展開**し、業務効率改善に取り組みました。

今後は、本施設で実施したBCPの研修・訓練の内容も他の施設へ展開し、災害時の協体制も積極的に進めたいと考えています。**ローテーション研修については、複数のサービスを提供する他法人においても実施が可能**な取組と考えています。横展開や情報発信の機会があれば、ぜひ取り組みたいと思います。

これから働きやすい職場環境づくりに取り組まれる方へのメッセージ



経営企画室 新規事業統括部 部長

経営者

職場環境の改善は、職員の満足度や生産性を向上させるだけでなく、介護施設運営の成功にもつながります。

特に、職員の努力や成果を役職者が認識し、皆へ感謝の気持ちを伝えることで、モチベーションを高められると考えます。継続して行うことは、とても大変な取組みですが、頑張ってください。



介護士

現場

経営者だけではなく、現場の職員と共に作り上げていける環境がとても大切だと思います。

あまり難しく考えずに、まずはコミュニケーションからはじめ、人間関係が良くなると、自然と働きがいも見つけることができ、モチベーションのアップにつながると 생각합니다。

特別養護老人ホームゆめあまみ

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：大阪府大阪市
- ・ 利用者数：86名※1
- ・ 従業員数※2
事業所：常勤 44名、非常勤 28名

※1 利用者数は指定届上の居室定員数

※2 従業員数は令和7年1月1日時点

取組の概要

取組の内容

■ 職員が参加しやすい独自の介護技術試験の実施

- ・ 独自の「ゆめケアプロ検定制度」を設け、介護技術試験で合格した段位に応じた「ケアプロ手当」を支給。職員の給与アップやモチベーション向上、年間平均離職率の減少にもつなげた。

■ フィンランドとの交換研修の取組

- ・ 2011年にフィンランドと国際交流に関する協定書を締結し、職員の交換研修を継続的に実施してきた。フィンランドで学んだ「個人の意思を大切にする介護」と、日本の「ホスピタリティあふれる介護」の融合・実践につながった。

■ 積極的な介護テクノロジー導入と活用

- ・ 見守り機器や移乗支援機器等の各種介護テクノロジーを積極的に導入し、現場で効果的に活用した。職員の身体的・精神的負荷の軽減に役立ったほか、介護の質の向上と、利用者の満足につながった。



数値で見る成果・サービスの質向上の効果

✓ 各種取組により、人材の定着に大きく貢献

- **平均離職率**が、
2008年度～2010年度頃：毎年28%～34%から
2021年度以降：**3～4%程度**に大きく減少

✓ 人材育成の取組の強化により、資格保有者の増加や新規職員の継続的な確保を実現

介護職員のうち
介護福祉士保有者の
割合(常勤換算)

68.7%
令和元年

72.3%
令和2年

70.0%
令和3年

78.2%
令和4年

新卒採用人数

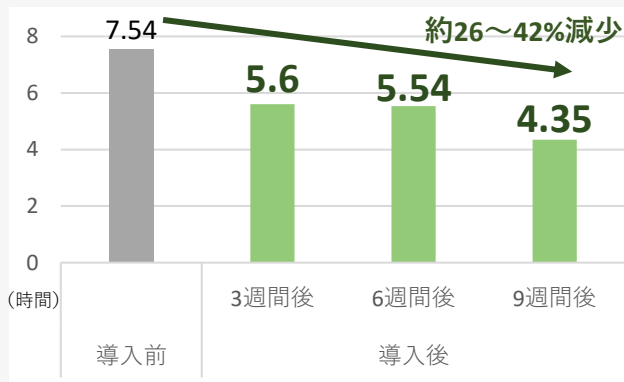
4人
令和元年

2人
令和2年

6人
令和3年

4人
令和4年

✓ 介護テクノロジーの導入により、特に夜間帯における職員の負担軽減に寄与



見守り介護ロボット導入前後の夜間訪室回数

得られた成果や効果は？



施設長

経営者

「ゆめケアプロ検定制度」の取組によって、自施設の職員に身に付けてほしい介護技術が明確になりました。それまで**職員によりばらばらだった技術の統一化**と、**レベルの底上げ**が実現できました。また職員にとっては、試験合格により昇進や給与アップにもつながるので、**職員のモチベーション向上**に貢献していると思います。

仕事に対する姿勢の変化



介護主任

現場

これまでは、頻繁な訪室で業務が中断されていたところ、見守り機器を導入することで、携帯端末を確認し**対応の優先順位をつけられる**ようになり、落ち着いて業務ができるようになりました。フィンランドでの業務経験を経て、**利用者の表情やボディランゲージからも状態を把握するよう心掛ける**ようになりました。



取組を始めた経緯

経営者



施設長

「ゆめケアプロ検定制度」の取組は、施設長の私が法人内で中心となって制度設計を行いました。**普段の業務範囲での内容を試験にすること**で、あらためて学習時間を設けるような負担がなく、**職員が受験しやすい内容**となるよう心掛けました。

フィンランドとの交換研修の取組は、理事長が「日本の介護は”キツイ・汚い・給料が安い”の3Kである。それに比べて北欧の介護は素晴らしい」という趣旨の週刊誌の記事を見て、実際に現地に見学へ行ったことがきっかけとなりました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



理事

「ゆめケアプロ検定制度」は、施設長が中心となり、**知識と技能の両面を測る試験項目**を作成しました。試験は、本部管轄のもと、施設長クラスの職員が審査員となって実施しています。

フィンランドの施設との交換研修では、それぞれの介護施設・保育施設から2名ずつの職員を派遣し、現地の施設に2週間滞在します。**現場での実習を通して、フィンランドでの高齢者ケアの在り方や介護テクノロジーの活用方法などを学びます。**

人材育成の取組の一例

✓ 「ゆめケアプロ検定」制度

2段から5段までの段位があり、各レベルに応じた介護技術を動画視聴や研修で取得できる制度を構築。また取得段位により「ケアプロ手当」を支給。

✓ フィンランドへの海外研修

年2回のセミナーと職員間の交換研修を継続して行っている。海外研修受講職員は応募論文と面接で選ばれ、フィンランドで国立職業専門学校や高齢者施設等を見学した後、認知症専門施設「ヴィラ・タピオラ」で実習を行う。

✓ 職階に応じた研修制度の充実

新卒職員には、入職3年目までの体系的な研修を実施。中途採用職員には介護技術研修の提供、中堅職員にはマネジメントやコミュニケーション研修を通じてスキルアップを図る。さらに、管理職には多岐にわたる外部研修を受講できる体制を整え、全職員の成長を支援。



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



理事

特別養護老人ホームゆめあまみは、法人のフロントランナー施設として位置付けられています。「ゆめケアプロ検定制度」をはじめとする各種取組は、施設長の主導のもと、ゆめあまみが試行・先行導入し、その成果を法人内の他施設に展開する役割を担っています。

フィンランドとの交換研修の取組は、理事長が、ヨーロッパの介護事情に触れ、日本の介護制度への改善意識を高めるためにフィンランドとの交流を開始したことで、継続的な研修につながられました。

取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



理事

「ゆめケアプロ検定制度」での技能面の審査を行うにあたり、当初は審査基準が詳細に設定されていなかったことから、技術がある程度未熟でも合格とする場合もありました。しかし、きちんと判断をするために**一連の動作と評価ポイントを分かりやすく示した動画を作成し、それを判断基準として審査**するようになりました。職員にも動画を共有し、予習として閲覧できるようにしています。

研修センター



調整に要したコストは？

経営者



理事

試験制度の実施においては、試験の運営という人的コストや手当の支給という金銭的成本を要します。交換研修の実施においても、フィンランドへの渡航費・滞在費といったコストを要しますが、**人材育成と定着にかかる費用は惜しまない**方針で実施しています。

取組を始めた経緯

経営者



理事

理事長により、介護ロボットの積極的な導入・活用という方針が決まりました。一方で単なるトップダウンでは、新しいテクノロジーの定着が困難であると考え、方針を理解した施設の主任・リーダークラスの中間層が中心となって、一般職員からヒアリングし、導入までの課題の洗い出しや具体的な活用方法を検討するという「ミドルアウトアプローチ」の手法を取り入れました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



理事

初めに、法人の本部職員が、施設に導入する介護機器のおおよその目星をつけ、導入候補となる介護機器について施設長に相談しました。そのうえで、本施設の**管理職クラスを含む現場職員と、看護や機能訓練といった他職種のメンバーも加えて、機器導入のプロジェクト体制を組みました**。類似した機器を3種類程度借りて、使いやすさや利用者へどれが適しているかを想像しながら、試験的に利用しました。現場職員が検討に入り、複数回の会議を重ねたうえで機器を選定することで、自分たちが選んだから活用しようという気持ちにつながったと思います。

導入した介護テクノロジーの一例

導入した介護テクノロジーの一覧（抜粋）

機器	導入台数	導入効果
見守りロボット	7台	不要不急の訪室が無くなり、訪室する際も優先順位を付けて行う等、特に夜間の職員の負担軽減に役立った。
装着型移乗介護ロボット	1台	連続移乗・連続おむつ交換に使用することで、業務の効率化と職員の負担軽減を実現した。
移乗サポートロボット	4種類 計6台	利用者によってロボットの使用場所を使い分け、これまで2人必要だった移乗介助を1人で行うようになった。
移動支援ロボット	1台	利用者の歩行訓練を1人で負担なく実施できるようになった。



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



理事

機器導入のプロジェクトに参画する職員は、施設長が**前向きに取り組んでくれる職員を選定し**、決めています。そのロボットを必要とされる方がおひとりのみであった場合も、理事長の判断で導入が決定されるので、介護機器導入の取組を続けることにつながりました。施設の中で新しい機器を導入し、良い効果を積み上げていくことで、**外部から「ゆめあまみで働いてみたい」、「介護機器を使ってみたい」という流れができてきた**ように思います。

取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



施設長

介護機器の使い方に慣れていないので、機器の導入当初は一連の作業に時間がかかってしまいます。特に長年介護士として働いている職員は、慣れるのに時間がかかります。本施設では職員同士で教え合う風土が根付いていて、**職員同士教え合うことで少しずつ現場に浸透させる**ようにしています。

経営者



理事

使用していた介護ソフトに「法改正対応が遅い」「将来の発展性が見込めない」といった課題があり、入れ替えることになりました。進めるにあたり、利用ソフトの検討や施設全体での入れ替え作業に苦労しました。**本部・施設長・職員たちからなる検討委員会を立ち上げて、ソフトを選定しました。選定後は、メーカーによるデモを重ね、現場への導入効果の説明**を行いました。また、丁寧な研修とアフターフォローを行うことで、導入前後の職員の混乱を防ぎました。

調整に要したコストは？

経営者



理事

移乗サポートロボットや離床アシストロボットは、補助金を利用しながら導入を進めましたが、本施設で導入実績のある機器の大半は、全額自己負担で導入しています。費用対効果だけを考えると導入が難しいですが、**職員のモチベーション向上や導入することで得られる効果を考慮し、積極的に導入を進めています。**



取組を継続するには？

経営者



理事

本施設は、現場で使いやすく生産性向上に役立つ介護ロボットを開発する為、大学・企業・研究機関等に開発実証施設として協力しています。介護機器導入の次なる取組として、人事労務システムや災害時の職員安否確認システムの新規導入の検討も進めています。

今後も、経営側からの強制ではなく、**現場職員から得られた課題を抽出し、対応策を検討するプロセスを踏む**ことで、生産性向上とサービスの質の向上、職員が働きやすく働きがいのある職場環境づくりを進めたいと思います。

また、**職員で構成される各種委員会**（食事委員会・排泄委員会・入浴委員会・衛生委員会・レクリエーション委員会）を2008年から立ち上げており、現場課題の掘り起こしや対応策の検討・実践が継続的に行えるようになっていています。これらの委員会は長年継続して定期的に開催されており、組織体制として根付いています。



地域に普及するために

経営者



施設長

国際交流セミナーの開催や広報誌の発行、地域貢献活動を通じて、本施設の取組に関する情報共有を行っています。**国内外からの視察・見学希望**は可能な限り積極的に受け入れており、関西圏以外からも多数の希望を受けています。

また、地域への貢献のための取組として、**認知症カフェ「ゆめカフェすまいる」での介護・認知症などに関する講座開催・機能訓練指導員による健康体操・骨密度測定・血圧測定・健康相談**などを行っています。地域の皆様に安心して訪れていただける施設である誇りを持ち、地域貢献意識とやりがいを醸成しています。

これから働きやすい職場環境づくりに取り組まれる方へのメッセージ



理事

経営者

各種制度や取組には、分かりやすい名称をつけ、目的やステップを具体的に明文化して、職員に発信しています。

これにより、従来は漠然と行われていた取り組みを、職員ひとりひとりが明確に認識し、活気ある実践へと転換することができると考えています。

ひとつひとつは小さくても、これらの積み重ねと継続が、働きやすい職場環境につながっていきます。



介護主任

現場

「働きやすい職場環境」は、上から与えられて得られるものではないと思っています。私たち現場職員たちが常に「働きやすさとは」を考え努力することが大切です。そしてそれを法人に発信し相談して、互いに理解・協力し合うことで、はじめて実現できるものではないでしょうか。

私たちの笑顔があつてこそ、ご利用者様・ご家族様にも笑顔になっていただけたと思います。

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

特別養護老人ホームかるべの郷さざんか

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：兵庫県養父市
- ・ 利用者数：50名※1
- ・ 従業員数※2
- 事業所：常勤 29名、非常勤 9名

※1 利用者数は指定届上の居室定員数
※2 従業員数は令和6年1月1日時点



取組の概要

取組の内容

■ 職員主体での多面的な業務改善の取組

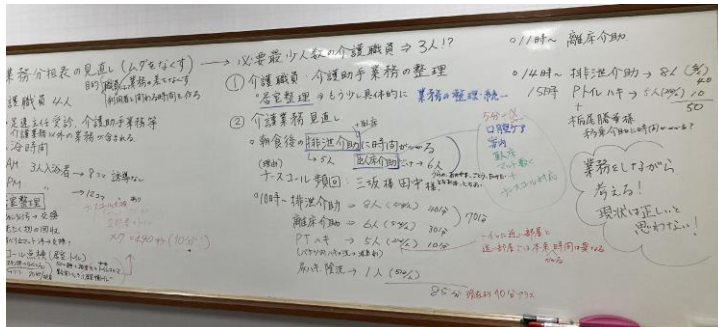
- ・ 業務改善委員会やノーリフティングケア委員会等の複数の委員会を設置し、職員主体のボトムアップ体制で業務改善を推進している。職員提案に基づき移乗用リフトやシャワー式浴槽を導入し、業務負担の軽減や効率化を実現した。

■ 業務表作成の工夫による業務効率化

- ・ 介護業務と介護補助業務を明確に分類し、介護職員が専門業務に専念できる環境を整備した。利用者の人数に合った日次の分単位の業務表を作成し、職員が作業時間を意識して業務に取り組めるようにした。

■ 各種手当の充実や職員主導でのキャリアパス制度の策定

- ・ 全職員に適用される昇級・賞与に関する評価基準を示したキャリアパス制度を現場職員とともにリニューアル、夜勤手当や資格手当の増額・人間ドック全額負担等の手当充実に取り組んだ。これらの取組により、職員のモチベーション向上と高い職場定着率を実現した。



数値で見る成果・サービスの質向上の効果

✓ 各種取組により、人材の定着に大きく貢献

- **平均離職率**が、平成26年：10.4%
→ 平成28年：**5.3%**に減少

✓ 職員のボトムアップによる業務改善の取組を継続し、業務効率化を実現

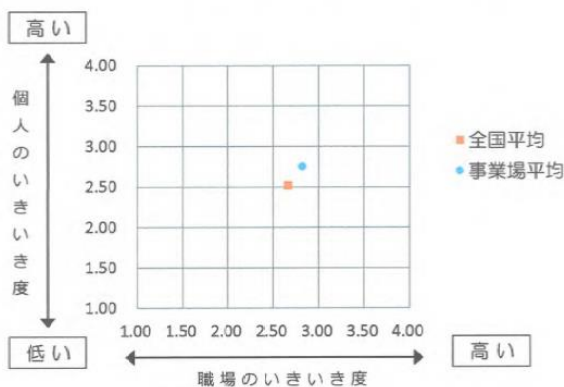
職員から意見を
もらい改善の検討を
進めた意見の数

0件
取組前

67件
取組後

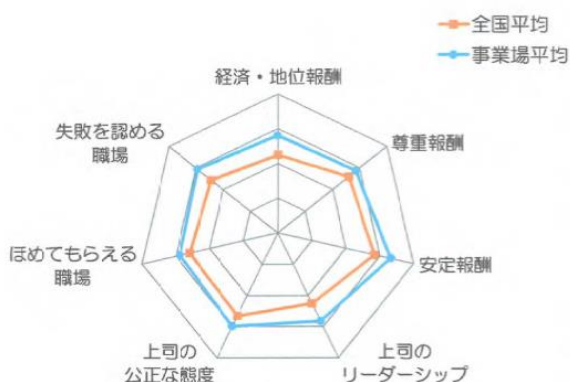
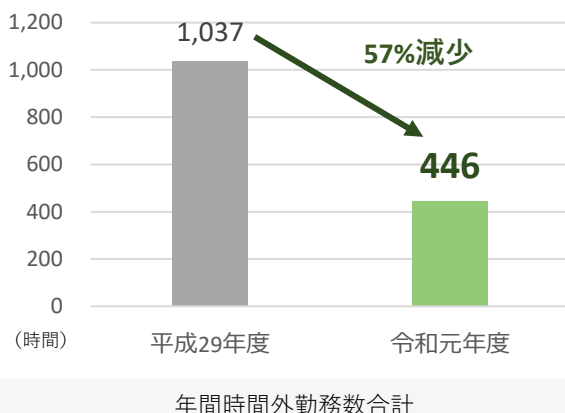
- 職員の提案によりシャワー式座位浴を導入した結果、入浴介助時間が
1日当たり30分短縮

✓ 各種取組により、全国平均よりも職員が前向きに、職場環境に対し満足度が高い状態に



「いいきき度」※の集計結果（令和5年5月時点）
※個人が仕事に前向きに熱中できているか、職場が一体感を持って仕事を進めることができているかの指標

✓ インカム導入や業務表作成の取組より、業務効率化を実現



「仕事の資源」に関する分析尺度の集計結果（令和5年5月時点）

得られた成果や効果は？



施設長

経営者

ノーリフティングケア導入完了時、68歳になる介護職員から「**私、これならまだ介護職員を続けられる、夜勤もできる**」と、身体的負担の軽減の効果を実感する声が聞けました。「シャワー式座位浴は身体がとても温まる」と利用者からの評判が良いです。職員の負担が軽減され、高い満足度を得られています。



介護士

現場

》》 仕事に対する姿勢の変化

分単位の業務表が作成される前は、どの業務をどの時間にすることが適切か、判断が付きにくい場面もありました。業務表が改善された後は、**各業務にどのくらいの時間がかかるかを意識するよう**になりました。また、他の職員の業務状況も分かるので、**分からないことを誰に聞きに行くか**を適切に判断できるようになりました。

取組を始めた経緯

経営者



施設長

夜勤明けの職員や遅出の職員に、時間外労働が恒常的に発生していました。施設長の私の提案で、職員から自身が抱える課題感について意見を出してもらい、職員が主体となって業務改革に取り組む体制を取ることに決めました。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？

経営者



施設長

業務改革の取組は令和元年度から開始しました。始めは、施設長から職員一人ひとりに現在の課題と改善目標を説明し、部長とリーダー格の介護職員4人による会議で、現場の課題と対応策について議論しました。当初は部長が毎日現場を観察して課題を抽出するとともに、現場職員が業務を行いながら課題点を見つけて会議で伝えました。

当初はトップダウンで業務改革を進めましたが、職員の力をつけていくことで徐々にボトムアップの検討体制に移行していきました。令和2年度からは介護職員で構成される「5S※委員会」「NLC（ノーリフティングケア）委員会」「常に考えるケア委員会」を月1回ずつ開催し、令和5年度からは「業務改善委員会」を追加しました。各職員が主体的に現場の課題を可視化し、改善策を模索するプロセスを確立しています。

※5S…整理・整頓・清掃・清潔・躰の5つの取組

業務改革後に実現した取組の一例

令和元年度以降に実現した取組（抜粋）

実施年度	取組内容
令和元年度	・ マッスルスーツの導入
令和2年度	・ ノーリフティングケアの導入 ・ 特養浴室・食堂・職員室改修 ・ 施設内の職員用トイレを改修 ・ 社内連絡網システムの導入
令和3年度	・ 見守りカメラの導入 ・ サーバ機能の一部をクラウド化 ・ 非常用発電・給水設備設置
令和4年度	・ シャワー式座位浴槽の導入 ・ 固定式移乗用リフトの導入 ・ ロボットベッドの導入 ・ 家族連絡用システムの導入

ノーリフティングケアの取組

- ✓ 職員から介護業務の専門性を高めたいという意見が上がったことから取組を開始
- ✓ 介護技術研修会の技術研修を受けた職員が講師となり、自主的に研修を実施



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



施設長

現場の課題解決に向けた検討の中では、**シニア事業部部長が適正な判断基準での問題抽出を行い、適切な問題解決方法等を職員に身に付けさせる役割**を担いました。客観的なデータを用いて、論理的に物事を解決するというプロセスを職員が習得することで、ボトムアップで課題解決に取り組む体制の構築につながりました。

取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？

経営者



施設長

職員によっては、自分の意見や課題感について意見を出しにくい人もいます。そのため、**全員が参加する会議だけではなく、5～6名で構成される委員会ごとの会議も実施**しています。少人数での会議を実施することで、意見を出しやすい環境を整えています。

業務改善会議議事録（抜粋）

1. 食事介助業務について

食事介助業務の問題点

- ① 3 テーブルの見守り職員がテーブルにつくまで、見守りの職員がいないため食堂東1、2、3、4、5 テーブルの方の食事が配膳出来ない。
- ② 職員が食事介助に入るテーブルがそれぞれ離れており、連携がとれず不効率。
具体的には、3、7、10 テーブルで職員1名に対しお客様3名で食事介助を始めるが、食事介助後半では3、7、10 テーブルそれぞれで職員1名に対しお客様1名で食事介助を行っている。食事介助は「職員：お客様」の割合が「1：3」で行えるのに「1：1」の状況が出来てしまっている。

対応策

- ① 食堂東に職員3名を配置し、その中の1名がテーブルに着いた時点で食堂東の配膳を介護助手が行う。
 - ② 食堂東の介助席を1テーブルにまとめ、職員が連携し合い食事介助の「1：1」を作らないようにする。（具体的な動きは別紙『食事席表』参照）食事介助が終わった職員から次の業務に入る。
- ※ 2 / 10 朝食より新食事席で業務開始するため各自別紙を必ず確認してください。

業務の問題点や対応策について議論すると共に、議論内容を記録



調整に要したコストは？

経営者



施設長

インカムや施設の改修工事、眠りスキャンや固定式リフト、座位式ミスト浴が可能な介護浴槽等は全額自己負担で導入しています。見守りカメラや可動式リフト、固定式リフト、ロボットベッド等は補助金を利用しています。

取組を始めた経緯



シニア事業部部長

現場

業務表作成による業務効率化の取組は、若手職員から「**多様な仕事があり、介護業務に専念できない**」という声があったことをきっかけに始めました。**介護職員に重度の利用者のケアに集中してもらうことを目的**として取り組み始めました。



施設長

経営者

職員に長く勤めてもらうためには、**健康でいてもらうことが第一条件**だという考えのもと、人間ドックの全額負担を始めました。人材を定着させる取組とともに、利益向上とコスト削減の取組も進め、待遇改善につながっています。

最初に取り組んだことや、取組の進め方を決めたプロセスは？



シニア事業部部長

現場

現場の職員から「介護業務に専念したい」という要望を受け、私は平成27年にシニア事業部部長として業務改善に取り組みました。本施設には若手の職員が多く、**現場の様子から掃除や整理整頓が苦手**であることが分かりました。そこでこれらの専門外の業務を介護助手に任せることで、**介護士が重度の利用者のケアに集中できる体制を構築する**ことにしました。まずは、介護士と介護助手の現状の業務の洗い出しと、役割分担の明確化を進めることにしました。

その他待遇改善の取組

✓ 手当の充実

- 平成27年度：夜勤手当1回6,000円を10,000円に変更
- 平成29年度：資格手当月5,000円を10,000円に変更
- 令和元年度：夜勤手当1回10,000円を12,500円に変更

✓ 健康への取組

- 平成28年度：40歳以上の常勤職員を対象に、全額会社負担で人間ドックを定期受診
- 令和3年度：人間ドックの対象者を35歳以上の非常勤職員にまで拡大
- 令和3年度：就業時間中及び敷地内禁煙ルール策定

✓ 研修・評価制度の充実

- 平成29年度：介護福祉士実務者養成施設の指定（職員の受講料は法人負担）
- 令和5年度：キャリアパス制度のリニューアル（職員主導の評価項目に変更）



取組のキーパーソンは？果たした役割は？

経営者



施設長

業務表改善による役割分担の取組は、シニア事業部部長が中心となって検討を進めました。**職員の業務時間を定量的に測ったこと、どのような業務を行う必要があるのかを明確に業務表に落とし込んだこと**で、介護助手が何をすればよいか判断できるようになりました。

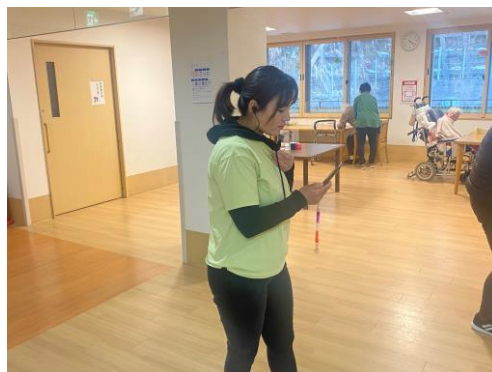
取組を進める中で苦労したことなどはあったか？ どのように乗り越えられたか？



シニア事業部部長

介護士・介護助手の業務を的確に切り分け、職員に理解しやすい業務表を作成する必要がありました。私は職員の業務を細かく見直すため、**1ヶ月間現場を観察し、職員の業務時間を計測・数値化**しました。そのうえで、**介護士、介護助手の業務を仕分けして、業務毎に適切な時間を設定**しました。当初は業務表を私が作成しましたが、型が決まってからは、利用者の状況に応じて介護職員が業務表を適宜組み替え、1日30分程度で作成できるようになりました。

現場



調整に要したコストは？



施設長

業務表改善による役割分担の取組は、業務時間計測に1ヶ月を要しました。また、人間ドックを始めとする補助や手当の取組、人事評価制度であるキャリアパス制度の改善を行う場合には、その分の金銭的、時間的、人的コストがかかります。その分、別の部分でコスト削減を行えるよう工夫を凝らしています。

経営者



取組を継続するには？



施設長

経営者

職員全員に委員会に参加してもらい、**委員会単位での定例会議を実施**することで、今後も職員が主体となって業務改善を行ってもらう体制が取れています。

取組に前向きに取り組んでくれる職員が働きやすい環境を維持していくことが重要だと考えています。その重要な要素である**人間関係を健全**にするために、礼節を重んじる社訓の浸透を徹底しています。



介護士

現場

ノーリフティングケア定着のための介護技術研修の取組は、月2回継続的に実施しています。職員の持つ介護技術によって利用者への介助方法が変わると思うので、**介護士としてその技術を覚え、共有していく**ことが重要だと考えています。介護技術と研修の進め方を**外部機関から学ぶ機会**があると、職員主体での研修を比較的簡単に実施できます。



地域に普及するために



施設長

経営者

特別養護老人ホームでインカム導入やノーリフティングケアの取組がうまく実践できるようになった後は、**法人内の養護老人ホームやデイサービス、グループホーム、ショートステイへ導入**しました。ノーリフティングケアについては、毎月2回、特養の職員が講師となり介護技術研修会を開催し、全部署から職員が参加します。

その他、兵庫県の総合施設「**兵庫県立 但馬長寿の郷**」が主催する研修で、**取組の実践報告**を行っています。

これから働きやすい職場環境づくりに取り組まれる方へのメッセージ



施設長

経営者

働きやすい職場環境づくりには、身体的介護負担を軽減するための各種機器の整備等の物理的側面と仕事のやりがい・人間関係等のソフト面が重要な要素となりますが、これは、経営者と現場職員が一体となって協力し取り組むことが重要だと思います。



シニア事業部部長

現場

当施設の特徴は、現場の課題解決するために職員全員で意見を出し合い、ノーリフティングケアや各種ロボットの導入、そして生産性向上に取り組み、職員だけでなくお客様に喜んでいただけるサービスに変えていけたことです。ただ、一度上手くいっても課題はまた発生し、目指す働きやすい職場には道半ばです。

参考資料

本事例集で扱った様々な取組内容に関して、より詳細に知りたい方に向けた資料をご紹介します。

01 介護分野における生産性向上

介護分野における生産性向上の考え方や、業務の改善活動に活用できるツール等が掲載されています。

厚生労働省HP
介護分野における生産性向上ポータルサイト



<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>

「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」



施設サービス分



居宅サービス分



医療サービス分

職員間の対話を促し、取組を円滑に進めるためのスキル「ファシリテーション」に関する手引き



介護分野における生産性向上の取組を
支援・促進する手引き

02 介護ロボットやICT等の介護テクノロジーの活用

介護ロボットの導入・活用方法や開発に関する資料が掲載されています。

厚生労働省HP
介護ロボットの開発・普及の促進



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000209634.html>

ICTを選定・導入するポイントをまとめた資料について掲載されています。

厚生労働省HP
介護現場におけるICTの利用促進



<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-ict.html>



介護サービス事業所における
ICT機器・ソフトウェア
導入に関する手引き



介護ソフトを選定・導入する
際のポイント集

各地域で介護ロボットに関する相談の受付や、体験、貸出を行っている事業のHPです。各地域の窓口のHPにもアクセスできます。



介護現場の生産性向上に向けた
介護ロボットの開発・実証・普及の
プラットフォーム



<https://www.kaigo-pf.com/>

03 多様な働き方について

介護人材の確保に向け、介護に関する入門的研修や認証評価制度、多様な働き方導入モデル事業等の資料が掲載されています。

厚生労働省HP
介護人材確保に向けた取組



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html

04 社会福祉連携推進法人制度

令和4年4月から施行された「社会福祉連携推進法人制度」について、実践者のインタビューや設置相談窓口、認定されている法人に関する情報等が掲載されています。

厚生労働省HP
社会福祉連携推進法人制度



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20378.html

05 外国人介護人材の受入れ

外国人人材を受け入れる際の制度や、介護事業者向けガイドブック、外国人の方のための学習コンテンツ等が掲載されています。

厚生労働省HP
外国人介護人材の受入れについて



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

06 介護職員の処遇改善

介護報酬における、介護職員の処遇改善に係る加算や補助金、通知等に関する情報が掲載されています。

厚生労働省HP
介護職員の処遇改善



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit/suite/bunya/0000202201_42226.html

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

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に関するお知らせや、表彰事業所の情報が掲載されています。

厚生労働省HP 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



https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-hyosyo_00002.html

令和6年度 厚生労働省委託事業「介護現場の生産性向上に関する普及加速化事業一式」

令和6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（優良賞）

取組事例集

令和7年3月 発行

発行者 厚生労働省老健局

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

TEL 03-5253-1111（代表）

本事例集は、株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所に委託して作成したものです。

本事例集は、厚生労働省ホームページに掲載されています。

QRコード

