

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

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	04
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	05
3	自治体のご担当者様へ	07
4	受賞事業所 一覧	08
5	事例紹介	11
6	参考資料	36

この事例集について

🎯 事例集のねらい

本事例集では、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（優良賞）」に選ばれた事業所の取組を紹介しています。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実践していない方は、本事例集がきっかけとなり、ぜひ新しい取組を実践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）、および現場のマネジメント層の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持ち、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、具体的な施策の内容やその進め方等、実践的な内容について、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

本事例集を作成するにあたり、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・厚生労働大臣表彰（優良賞）の対象となった6事業所にヒアリングを行いました。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月に施行される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、介護ロボット等のテクノロジーの活用等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し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？

生産性向上の取組によって**生まれた時間・余裕を活用**することで、職員のスキルアップや多様な働き方に向けた制度の設置等、職員が働きやすい職場環境を作るための取組を行うことができます。こういった取組を継続的に行うことにより、**周囲からの評価が高まり、人材の定着・確保にも繋がる**ことが期待できます。



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。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

経営者として、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2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**繰り返し伝える**。
- 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、常日頃から**意識してコミュニケーション**を取る。

現場のマネジメント層として、 新しい取組を進めていく際に大切なことは？

今回ヒアリングを行った現場の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**を意図的に作る。
- 職員の困りごとは放置しない。**すぐに対応する誠実な姿勢**を持つ。

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？

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。
- はじめは**小さい範囲で**試験的にやってみる。
- 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**進めてみる。
取組の効果が分かると、少しずつ協力者が増えていく。



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生産年齢人口が減少する中、将来にわたって継続的に介護サービスの質を担保し続けるためには、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5年度に改正された介護保険法において、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たことなど、取組を進めるために自治体への期待が高まっており、自治体の皆様にはその期待に応える具体的取組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。

- 介護現場革新会議における、ビジョンや戦略・論点の設定に際してのヒントとして
- 介護生産性向上総合相談センターにおける、相談対応・伴走支援・研修会等を実施する際の教材・参考資料として
- 「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」の周知の際の資料として
- 生産性向上や働きやすい職場環境づくりに関する講演等の演者を選定する際の参考資料として
- 都道府県の集団指導の場で、生産性向上の取組について周知する際の資料として

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。是非こちらもご参照ください。

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（2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 友愛十字会	砧ホーム	介護老人福祉施設	東京都	① テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくり ② 生産性向上ガイドラインを活用した現場改革
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	① 業務の改善活動（テクノロジーの活用／帳票類の整理） ② 多様な働き方の推進

厚生労働大臣 優良賞（4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 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	① 介護アテンド職の導入 ② 法人間連携による人材育成・確保に向けた取組
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	① 外国人人材の受け入れ ② 外国人人材の育成・ノウハウの普及
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	① 研修による人材育成 ② 介護ソフトの活用
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	① 処遇改善や勤務体制の工夫 ② 地域住民や新任職員の人材育成

表彰式当日の様子

令和5年8月24日(木)、上記の6事業所に対する表彰式が官邸にて行われました。





厚生労働大臣 奨励賞（54事業所）

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 青森社会福祉振興団	特別養護老人ホームみちのく荘	介護老人福祉施設	青森県
医療法人 サンメディコ	介護老人保健施設ヴィラ弘前	介護老人保健施設	青森県
社会福祉法人 石鳥谷会	特別養護老人ホームいしどりや荘	介護老人福祉施設	岩手県
社会福祉法人 みちのく大寿会	特別養護老人ホーム久慈平荘	介護老人福祉施設	岩手県
社会福祉法人 みゆき福祉会	特別養護老人ホームみずほの里	介護老人保健施設	山形県
社会福祉法人 西川保健福祉会	特別養護老人ホーム ケアハイツ西川	介護老人福祉施設	山形県
社会福祉法人 蓬愛会	地域密着型特別養護老人ホーム 而今桜	地域密着型介護老人福祉施設	栃木県
社会福祉法人 マгноリアニセン	特別養護老人ホーム シェステさとの花	介護老人福祉施設	群馬県
社会福祉法人 ほたか会	グループホーム城東	認知症対応型共同生活介護	群馬県
社会福祉法人 なごみの杜	特別養護老人ホーム菜の花館	介護老人福祉施設	群馬県
社会福祉法人 杏樹会	特別養護老人ホーム杏樹苑爽風館	介護老人福祉施設	埼玉県
社会福祉法人 徳誠会	介護老人福祉施設 春輝苑	介護老人福祉施設	埼玉県
社会福祉法人 さきたま会	特別養護老人ホーム みずほの里	介護老人福祉施設	埼玉県
社会福祉法人 涼風会	特別養護老人ホーム 柏きらりの風	介護老人福祉施設	千葉県
社会福祉法人 旭福祉会	特別養護老人ホームやすらぎ園	介護老人福祉施設	千葉県
医療法人社団 幹人会	介護老人保健施設 ユニット菜の花	介護老人保健施設	東京都
社会福祉法人 神奈川県社会福祉事業団	横須賀老人ホーム	介護老人福祉施設	神奈川県
社会福祉法人 喜寿福祉会	グリーンライフ湘南	介護老人福祉施設	神奈川県
医療法人 静正会三井クリニック	デイサービスセンター福福	通所介護	山梨県
社会福祉法人 光風会	特別養護老人ホーム光風園	介護老人福祉施設	山梨県
社会福祉法人 大野和光園	特別養護老人ホーム大野和光園	介護老人福祉施設	福井県
社会福祉法人 町屋福祉会	サービス付き高齢者向け住宅すずらん	サービス付き高齢者向け住宅	福井県
社会福祉法人 弘和会	ケアホームみんなの詩	小規模多機能型居宅介護	石川県
社会福祉法人 ほなみ会	特別養護老人ホーム南風	介護老人福祉施設	静岡県
株式会社 サンリッチ三島	介護付き有料老人ホームサンリッチ三島	有料老人ホーム	静岡県
特定医療法人 フェニックス	老人保健施設サンバレーかかみ野	介護老人保健施設	岐阜県
社会福祉法人 和光会	特別養護老人ホーム ナーシングケア北方	介護老人福祉施設	岐阜県

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 新生会	サンビレッジ新生苑	介護老人福祉施設	岐阜県
社会福祉法人 尾張健友福祉会	特別養護老人ホーム・ちあき	地域密着型介護老人福祉施設	愛知県
医療法人 豊和会	医療法人豊和会 老人保健施設かずえの郷	介護老人保健施設	愛知県
社会福祉法 あいの土山福祉会	特別養護老人ホーム エーデル土山	介護老人福祉施設	滋賀県
鈴木ヘルスケアサービス 株式会社	デイサービスセンターべるふらっと	通所介護	滋賀県
社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団	特別養護老人ホーム万寿の家	介護老人福祉施設	兵庫県
社会福祉法人 イエス団	特別養護老人ホーム 真愛あらたホーム	介護老人福祉施設	兵庫県
医療法人 鴻池会	介護老人保健施設 鴻池荘	介護老人保健施設	奈良県
社会福祉法 宝山寺福祉事業団	特別養護老人ホーム梅寿荘	介護老人福祉施設	奈良県
医療法人 鰐友会	介護老人保健施設 光苑	介護老人保健施設	和歌山県
社会福祉法人 寿敬会	特別養護老人ホーム大日山荘	介護老人福祉施設	和歌山県
株式会社 スカイム・イレブン	デイサービスセンター天然温泉ほんわ館	通所介護	鳥取県
社会福祉法人 尚仁福祉会	特別養護老人ホーム 江美の郷	介護老人福祉施設	鳥取県
社会福祉法人 尾道さつき会	特別養護老人ホーム 星の里	介護老人福祉施設	広島県
社会福祉法人 松美会	特別養護老人ホーム アイユウの苑	介護老人福祉施設	山口県
社会福祉法人 聖光会	軽費老人ホーム錦寿苑	軽費老人ホーム	山口県
社会福祉法人 援助会	特別養護老人ホーム 聖ヨゼフの園	介護老人福祉施設	福岡県
社会医療法人 祐愛会	介護老人保健施設 ケアコートゆうあい	介護老人保健施設	佐賀県
社会福祉法人 晴寿会	特別養護老人ホーム ケアポート晴寿	介護老人福祉施設	佐賀県
社会医療法人 謙仁会	介護老人保健施設 グリーンヒル幸寿園	介護老人保健施設	佐賀県
社会福祉法人 なごみ会	かけはし福江 短期入所生活介護事業所	短期入所生活介護	長崎県
社会福祉法人 長崎厚生福祉団	特別養護老人ホーム鶴舞苑	介護老人福祉施設	長崎県
社会福祉法人 みずほ厚生センター	特別養護老人ホーム四季の郷	介護老人福祉施設	大分県
社会福祉法人 一燈園	特別養護老人ホーム石垣一燈園	介護老人福祉施設	大分県
医療法人 六和会	老人保健施設 六和会センテナリアン	介護老人保健施設	大分県
社会福祉法人 クオラ	特別養護老人ホームマモリエあいら	介護老人福祉施設	鹿児島県
社会福祉法人 恵仁会	特別養護老人ホーム鹿屋長寿園	介護老人福祉施設	鹿児島県

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。

各事例の従業員数は
令和5年2月1日時点です。

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。

内閣総理大臣表彰

社会福祉法人友愛十字会 砧ホーム

- サービス種別：介護老人福祉施設
- 所在地：東京都世田谷区
- 利用者数：59名
- 従業員数
事業所（常勤 27名、非常勤 5名）
法人全体（常勤 335名、非常勤 107名）

取組① テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくり

取組の概要

- 移乗介助機器や見守りセンサー等のテクノロジーを効果的に活用することで、離職率や介護事故の件数が大幅に改善された。
- 東京都のモデル事業への応募などの行政の仕組みを上手く活用すること、小さな課題をできるだけ早く解決するといった職員のモチベーションを高く保つための仕掛けを両輪として、テクノロジーを効果的に使用している。

取組のポイント

- 現場の課題を丁寧に洗い出して、課題に則したテクノロジーを導入することが大切である。そうすることで、安心・安全な職場環境づくりが実現する。

なぜ、テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくりに取り組んだのか？

施設長 鈴木さん

人材不足の状況下で、日々の業務を効率化して、安心・安全な職場作りを実現する必要があると考えていました。そのため手段としてテクノロジーが活用できそうだと考えていた矢先、東京都のテクノロジー導入にかかるモデル事業の公募があったため、応募してみたのがきっかけです。

※鈴木さんの役職は取組当初のものです。

得られた成果や効果は？

現場マネージャー 三浦さん

最初は今までのやり方を変えたくないという抵抗や「面倒臭い」という反応が多く、退職する職員も多かったです。しかし、テクノロジーを使った際のデータを計測していたため、職員にもテクノロジーの効果が伝わったようでした。次第に職員から「事故が減った」、「移乗が楽になった」という声が挙がるようになりました。

数値で見る成果

- 過去6年間の常勤介護職員10名の離職率は0%（H29年4月～R5年3月）
- 介護事故件数は60%削減（H30年度～H31年度）

最初に取り組んだことは？

施設長 鈴木さん

最初に取り組んだことは、テクノロジーの活用を推進するチームを組み、課題を抽出することでした。課題は、職員の声やアンケートから収集しました。そうすると、腰痛によって離職者や休職者が出てしまっている現状が明らかになったため、さらにその原因を探りました。

また、介護事故の件数が多いという課題もあったため、見守りセンサーの導入を検討いたしました。

テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくりを進めていくにあたり、大切にしていること

施設長 鈴木さん

施設長である私がテクノロジーの導入を決めたとしても、実際に使うのは現場の職員です。そのため、私自身が現場を知り、現場職員の課題をくみ上げ、現場の課題に則したテクノロジーを選択する必要があります。

そのためには、現場とのコミュニケーションが欠かせません。私からの一方だけではなく、職員からも意見を挙げやすくするために、顔を合わせることができる会議や意見交換の場をあえて設定しています。

現場マネージャー 三浦さん

小さな問題を放置しないことです。いまは小さくても、今後大きくなっていくと考えられるので、できる限り早く対応するようにしています。小さな不満や問題が積み重なると、テクノロジーが「使えない」印象を生み出してしまいます。

また、経営層・マネジメント層・現場層から複数の層が参加する会合体を複数設けることで、職員の離れた職員同士の活発なコミュニケーションを図っています。

取組を継続するには？

施設長 鈴木さん

理由もわからず、経営層から頭ごなしに「この介護ロボットを使ってください」と指示するのでは、職員が目的を理解できず、仕事に対するモチベーションが下がってしまいます。結果として、継続的にテクノロジーを活用することはできなくなってしまいます。

職員がモチベーションを高く維持するためには、経営層が積極的に情報を開示し、どのようなことに課題意識を持っているのか、現場に共有することが大切です。

仕事に対する姿勢の変化

現場マネージャー 三浦さん

腰痛の軽減や業務の効率化により、仕事の質が上がりました。結果として、仕事にやりがいが出てきて職員が定着するようになっていきます。

また、テクノロジーを活用する職場となったことで、変化を受け入れ柔軟に対応できる組織風土が醸成されたと考えています。

地域に普及するために

施設長 鈴木さん

年間を通して、施設見学を受け入れています。また、自分たちで実施している取組を発表する場を積極的に取得しに行っています。

鈴木さん（左）、三浦さん（右）

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。

少し発展的な内容も含む欄です。

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・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。

社会福祉法人友愛十字会 砧ホーム

- サービス種別：介護老人福祉施設
- 所在地：東京都世田谷区
- 利用者数：59名
- 従業員数
事業所：常勤 27名、非常勤 5名
法人全体：常勤 335名、非常勤 107名

取組① テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくり

取組の概要

- 移乗介助機器や見守りセンサー等のテクノロジーを効果的に活用することで、離職率や介護事故の件数が大幅に改善された。
- 東京都のモデル事業への応募などの行政の仕組みを上手く活用することと、小さな課題をできるだけ早く解決するといった職員のモチベーションを高く保つための仕掛けを両輪として、テクノロジーを効果的に使用している。

取組のポイント

- 現場の課題を丁寧に洗い出して、課題に則したテクノロジーを導入することが大切である。そうすることで、安心・安全な職場環境づくりが実現する。

なぜ、テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくりに取り組んだのか？



施設長 鈴木さん

経営者

人材不足の状況下で、日々の業務を効率化して、安心・安全な職場作りを実現する必要があると考えていました。そのための手段としてテクノロジーが活用できそうだと考えていた矢先、東京都のテクノロジー導入にかかる**モデル事業の公募**があったため、応募してみたのがきっかけです。

※ 鈴木さんの役職は取組当初のものです。

得られた成果や効果は？



現場マネージャー 三浦さん

現場

最初は**今までのやり方を変えたくない**という抵抗や「面倒臭い」という反応が多く、退職する職員も多くいました。しかし、テクノロジーを使った際の**データを計測**していたため、職員にもテクノロジーの効果が伝わったようです。次第に職員から「事故が減った」、「移乗が楽になった」という声が挙がるようになりました。

数値で見る成果

- 過去6年間の常勤介護職員10名の離職率は**0%**（H29年4月～R5年3月）
- 介護事故件数は**60%削減**（H30年度～H31年度）



最初に取り組んだことは？



施設長 鈴木さん

経営者

最初に取り組んだことは、テクノロジーの活用を推進する**チームを組み、課題を抽出**することでした。課題は、職員の声やアンケートから収集しました。そうすると、腰痛によって離職者や休職者が出てしまっている**現状が明らか**になったため、さらにその原因を探りました。

また、介護事故の件数が多いという課題もあったため、見守りセンサーの導入も検討いたしました。

テクノロジーの活用による安心・安全な職場づくりを進めていくにあたり、大切にしていること



施設長 鈴木さん

経営者

施設長である私がテクノロジーの導入を決めたとしても、**実際に使うのは現場の職員**です。そのため、私自身が現場を知り、現場職員の課題をくみ上げ、**現場の課題に則したテクノロジーを選択**する必要があります。

そのためには、**現場とのコミュニケーション**が欠かせません。私からの一方向だけではなく、職員からも意見を挙げやすくするために、顔を合わせることができる会議や意見交換の場をあえて設定しています。



現場マネージャー 三浦さん

現場

小さな問題を放置しないことです。いまは小さくても、今後大きくなっていくと考えられるので、できる限り早く対応するようにしています。小さな不満や問題が積み重なると、**テクノロジーが「使えない」印象**を生み出してしまいます。

また、経営層・マネジメント層・現場層から**複数の層が参加する会議体**を複数設けることで、職階の離れた職員同士の活発なコミュニケーションを図っています。

取組を継続するには？



施設長 鈴木さん

理由もわからず、経営層から頭ごなしに「この介護ロボットを使ってください」と指示するのでは、**職員が目的を理解できず**、仕事に対するモチベーションが下がってしまいます。結果として、継続的にテクノロジーを活用することはできなくなってしまいます。

職員がモチベーションを高く維持するためには、**経営層が積極的に情報を開示**し、どのようなことに課題意識を持っているのか、現場に共有することが大切です。



仕事に対する姿勢の変化



現場マネージャー 三浦さん

腰痛の軽減や業務の効率化により、仕事の質が上がりました。結果として、**仕事にやりがいが出てきて職員が定着する**ようになっています。

また、テクノロジーを活用する職場となったことで、**変化を受け入れ柔軟に対応できる組織風土**が醸成されたと考えています。



地域に普及するために



施設長 鈴木さん

年間を通して、施設見学を受け入れています。また、自分たちで実施している取組を発表する場を積極的に取得しに行っています。



鈴木さん（左）、三浦さん（右）

取組② 生産性向上ガイドラインを活用した現場改革

取組の概要

- ・ 生産性向上ガイドライン（※）を中心として現場の業務効率の向上、介護サービスの質の向上に向けた取組を行った。
- ・ 併せて、介護職を中心として多職種が協働することで介護サービスの質を上げていく「多職種協働原理」を掲げて、施設運営を行っている。
- ・ 業務が効率化し、介護サービスの質が向上したことで、残業時間の削減や利用者満足につながった。

※生産性向上ガイドラインとは：厚生労働省で発行している「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」のこと。

取組のポイント

- ・ 生産性向上ガイドラインを中心とした現場改革により、サービスの質の向上や働きやすい職場環境づくりに繋がる。

なぜ、生産性向上ガイドラインを活用した現場改革に取り組んだのか？

得られた成果や効果は？



施設長 鈴木さん

経営者

当時は、多職種の連携が弱く業務が独立しているため、業務効率が低いと感じていました。また、人材育成の仕組みやマニュアルが不十分であるために業務内容が属人的で統一化されていないことや、新しいことをやろうとしても職員のモチベーションが下がってできない、といった多数の課題を抱えていました。

このような課題に対して独自で取り組んでいる際に、現場改革の進め方の指針の参考書として出会ったのが、生産性向上ガイドラインでした。

※ 鈴木さんの役職は取組当初のものです。



生産性向上ガイドライン
(施設サービス分)



現場マネージャー 三浦さん

現場

生産性向上ガイドラインでは、PDCAサイクルに沿った業務改善の進め方が紹介されています。当施設でも、その通りに改善を進めていきました。そうすると、トライ&エラーを歓迎する組織風土が出来上がっていき、職員からヒヤリハット等の報告が挙がるようになりました。すなわち、職場の心理的安全性が担保されてきたのだと考えています。

数値で見る成果

- ・ 残業時間が252.5時間から**92.0時間**に減少（常勤介護職員の月当たりの合計時間）
- ・ 人員配置数は2.36：1人から**2.54：1人**に減少

最初に取り組んだことは？



現場マネージャー 三浦さん

現場

ある日の申し送りの際に、「**介護職員が休みを取れない職場はブラック企業だ**」というコメントが施設長から挙がり、取組をはじめるときかけとなったように感じています。

施設長自らの熱い宣言により、職員の熱量が一気に上がったのではないのでしょうか。トップが職場を改善していきたい、職員の働きやすい職場環境を実現したいと現場に共有することが大切だと考えています。



ガイドラインを活用した現場改革を推進していくにあたり、大切にしていること



施設長 鈴木さん

経営者

施設長と現場のマネジメント層で現場の課題を収集し、取組内容を決めています。ただし、取組をやってねと押し付けるのではなく、職員と**一緒に進め方を検討し、悩む**ようにしています。

そうすると、なぜこの取組をやる必要があるのか伝わりやすくなり、納得して取り組んでもらえるようになります。



現場マネージャー 三浦さん

現場

1つは、丁寧に課題を抽出することです。ここで**現場の課題が粗い**と、その後の取組内容の方向性を誤ってしまうことになってしまいます。

もう1つは、取組を始めたばかりの際は、一時的に今までのやりの方が効率が良い、すなわち、**新しい取組を行うと一時的に効率が下がるのが自然**、ということをつも念頭に置いておくことです。これをガイドラインではU字の法則と呼んでいます。

この段階を我慢して抜けていくと、業務効率がぐっと向上するのです。

仕事に対する姿勢の変化



現場マネージャー 三浦さん

業務が大変なのはあたり前、改善するという発想がない状態から、日々の業務を常に改善していく、**課題を見つけていく**、という意識が根付いたように感じています。また、うまくいったことを**積極的に共有する**文化も芽生えました。成功体験を共有することで、他の職員も試してみたいと思うようになるのです。



地域に普及するために



施設長 鈴木さん

年に1回、**法人の事例研究発表研修の場や福祉介護業界の研究発表の場**を活用して、取組を発表しています。



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



施設長 鈴木さん

介護職員が働きやすい職場環境は、他の職員にとっても働きやすい職場環境であり、何より**利用者にとって過ごしやすい生活環境**につながると思います。テクノロジーの活用や多職種協働の推進が介護業界全体に広がり、介護業界全体が働きやすい職場環境になることを祈念しております。今こそ生産性向上ガイドラインを手に取り、共に現場改革を推進していきましょう！



現場マネージャー 三浦さん

ICTや介護ロボットといった様々なテクノロジーの活用が、介護職の専門性を向上させ、離職せず長く働ける職場環境をつくり、結果として質の高いサービスに繋がると感じています。

介護職であれば**プロとしてテクノロジーを活用**し、働きやすい職場環境を目指しましょう！

地域密着型特別養護老人ホーム ささづ苑かすが

内閣総理大臣表彰

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

- ・ サービス種別：地域密着型介護老人福祉施設
- ・ 所在地：富山県富山市
- ・ 利用者数：29名
- ・ 従業員数
事業所：常勤 20名、非常勤 6.5名
法人全体：常勤 97名、非常勤 38名



取組① 業務の改善活動（テクノロジーの活用／帳票類の整理）

取組の概要

- ・ リフトや文書管理ツールや介護記録ソフト、見守り機器等のテクノロジーの導入により、職員の身体的な負担の軽減や残業時間の削減につながった。
- ・ ノウハウを積極的に対外発信することにより、ささづ苑のブランド力が向上した。結果として、新卒採用の継続的な実施につながった。

取組のポイント

- ・ 改善活動を継続するためには、仕組みづくりが大切である。
- ・ 対外的にノウハウを発信することにより法人のブランド力が向上する。

なぜ、業務の改善活動に取り組んだのか？



現場マネージャー 江尻さん

現場

今は色々な取組を行っていますが、きっかけは人材が不足しているのに**多くの職員が腰痛で退職**してしまったことです。腰痛予防の第一歩の取組として、リフトの導入を始めました。



得られた成果や効果は？



常務理事 古柴さん

経営者

- ・ 印刷枚数は**10,000枚から6,500枚**に減少（**文書管理ツール**による印刷物の削減）
- ・ 準夜勤の人員が**3人から2人**に減少（**介護記録ソフト**による夜間の記録作成時間の削減、**見守り機器**の全床導入による訪室回数の減少）
- ・ 令和4年度の新卒採用者数は**7名**（令和3年度は8名。改善活動により生まれた時間で広報活動や見学の受け入れを行い、継続的に新卒採用ができています）

最初に取り組んだことは？



常務理事 古柴さん

経営者

改善活動を始めたころは、あまり情報が多くなかったので、手探りで腰痛予防に関する資料を集めたり、インターネットで介護ロボットについて調べたりしました。

その後、**腰痛予防・ADL向上**に向けた委員会を立ち上げて、**組織的にテクノロジーを活用する**（広く言えば、業務改善を行う）ための仕組みを作っていました。



現場マネージャー 江尻さん

現場

リフトを導入した当初は、職員からは「（介助に）ワンクッション挟むのが手間」などと反発もあったため、浸透させるまでに時間がかかりました。そういう際は、**「一旦試しにやってみて」**と伝えていましたが、無理に使用させることはしませんでした。

また、今まで抵抗があったけれど使ってみようかな、と思ってくれた方には、**細かく細かくサポート**するようになりました。

業務の改善活動を進めていくにあたり、大切にしていること



常務理事 古柴さん

経営者

現場の困りごとや課題があっても、文句を言うのではなく、どう解決していこうか、と**前向きに考える**ことを大切にしています。同時に、とりあえずやってみる、という姿勢も大切にしています。やってみないと、その取組が自施設にとって良いのか悪いのか判断できないからです。



現場マネージャー 江尻さん

現場

テクノロジーを導入する際は、手あたり次第に機器を選ぶのではなく、**目指す姿や現場の課題を明確に**してから導入することを大切にしています。

導入してすぐに業務が楽になるわけではないので、目指したい姿や解決したい課題が明確でないと、テクノロジーは使われなくなり、埃を被って倉庫に眠ってしまいます。

取組を継続するには？



現場マネージャー 江尻さん

一部の職員だけで取組を進めるのではなく、委員会等を設置して、**組織的に取り組む仕組みづくり**をすることがカギになります。

そうすることで、職員が気づきや課題を挙げやすい雰囲気を作成することができます。結果として、より良い職場を作っていくことができるのです。



仕事に対する姿勢の変化



現場職員 竹部さん

正直、最初は新しい機器を使うことに抵抗がありました。しかし、**とりあえずやってみよう**という流れに巻き込まれて使っていくうちに、機器を使うのは我々職員のためだけではなく、利用者さんの安心・安全のためでもあると考えが変わってきました。



地域に普及するために



常務理事 古柴さん

当施設では、富山県においてテクノロジーの普及・推進に協力する施設として、他施設・事業所からの見学を積極的に受け入れています。お互いの実体験を伝えることで、**抱える課題や悩みを共有し、一緒に解決策を考える**ことができます。



授賞式には、理事長の岩井さん（左）と江尻さん（右）が出席しました。

取組② 多様な働き方の推進

取組の概要

- ・ 意欲ある準職員の正規職員への登用や勤務体制の変更等、職員の多様な働き方を可能にしている。
- ・ 職員の多様な働き方を推進することにより、女性管理職の割合や育児休業後の復帰率が高い水準となっている。特に育児休業後の復帰率は100%である。
- ・ 職員の声を反映させた制度（夜勤免除を可とする正職員制度や有給時間単位）を設けることにより、子育て中の職員がライフワークを大切にでき、働く意欲の向上にもつながった。

取組のポイント

- ・ 多様な働き方を実現することで、人材不足の解消（人材の確保・定着）に繋がる。
- ・ 職員の困りごとを救い上げることで実際のニーズに沿った多様な働き方を実現できる。

なぜ、多様な働き方の推進に取り組んだのか？



常務理事 古柴さん

経営者

人材不足を解消するためです。
そのためにはまず、職員が**長く働くことができる職場環境を整える**必要があると考えました。
また、人材確保にむけた取組も大切です。例えば、当法人が多様な働き方を推進していることをメディア等で発信することは、**法人ブランドを向上**させることに繋がり、応募者増加に繋がります。



得られた成果や効果は？



常務理事 古柴さん

経営者

長時間働ける職員が増えたことで、勤務体制を16時間（日勤＋夜勤）から8時間に変更することができました。そうするとさらに余裕が生まれて、**職員のアセスメント能力やご家族との繋がりが強**くなりました。
また、仕事は単なる作業という意識もかなり薄れてきたのではないのでしょうか。

数値で見る成果

- ・ 育児休業後の職員の復帰率は**100%**
- ・ 女性の管理職割合は**63.4%**
※パートタイム勤務 9名（H30年度時点）のうち2名が管理職に、1名が主任に昇格
※医療・介護産業における女性管理職等割合のうち、課長以上は53.0%（令和4年度雇用均等基本調査より）

最初に取り組んだことは？



常務理事 古柴さん

経営者

職員から上司を飛び越して、**直接、経営層に改善提案を挙げる制度**を設けました。

例えば、有給を一時間単位で使いたい、夜勤免除の職員を増やしたい、という意見がありました。

このような課題を拾い上げていくうちに、経営陣も多様な働き方に柔軟に対応する必要がある、と気が付くことができました。

多様な働き方を推進していくにあたり、大切にしていること



常務理事 古柴さん

経営者

それぞれの職員の事情はあれど、できる限り長く働けるような体制を作りたいと考えています。

そのため、職員から挙げた悩みや課題に対して**自分事のように親身になり、一緒に解決策を考える**ことを大切にしています。

また、意見や提案を積極的に聞く姿勢を常に持つことを大切にしています。**勇気を持って**挙げてくれた意見をはねのけてしまうと、部下はついてこなくなります。

仕事に対する姿勢の変化 ～管理職になった方や、新卒で入職した方の声～

現場

- パート職員から正職員登用、現在は介護事業部門次長として認められ、**やりがい**を感じます。
- 出産、子育て、ハラスメント等に関する相談窓口が設置されており**安心**です。
- 採用育成定着化委員会があり、採用した職員について「全職員で育成」という育成方針を統一、**指導者と一体的にケアを学ぶ**ことができました。
- 福祉教育機関と連携し、調査協力、施設見学、個別相談会等実施、また、積極的に実習生受け入れしており、**学生時代からのかかわり**があって良かったです。
- 管理職の質向上研修を通じ心理的安全性を学び、**キャリアアップ**に活かしています。

法人内に普及するために



常務理事 古柴さん

業務の改善活動や多様な働き方の推進の他にも様々な取組を行っているため、それぞれの方向性がブレないようにする必要があります。

そのため、中期経営計画を策定しています。中期経営計画の作成にあたっては、**職員で構成された**ワーキングチームを組み、また、職員からパブリックコメントを募り、ささづ苑全体の方向性を一緒に考えています。

また、経営者として、**スローガンを常に口癖のように**職員に伝え、同じ方向を向いて仕事ができるように努めています。



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

地域、職員の声を聞くシステムを構築し、稼働させることから始めていくのが第一歩ではないかと考えます。

そこから、住み慣れた地域で入居者利用者様（家族）、地域の方々、そして、職員も幸せに暮らしていくために、一人一人が課題解決に挑み、実践評価を繰り返し、ブラッシュアップしていきます。

その中でも、法人ではICTや介護ロボットを積極的に導入活用したことが、職場環境を大きく変革させたと実感しております。

やれることから目をそらさず、とりあえずやってみよう！をモットーにウエルビーイング（真の幸せ）を実現させましょう。



地域密着総合ケアセンター きたおおじ

厚生労働大臣表彰 優良賞

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋
地域密着総合ケアセンターきたおおじ

- ・ サービス種別：地域密着型介護老人福祉施設
- ・ 所在地：京都府京都市北区
- ・ 利用者数：29名
- ・ 従業員数
事業所：常勤 20名、非常勤 31名
法人全体：常勤 51名、非常勤 97名

取組① 介護アテンド職の導入

取組の概要

- ・ 介護職とは異なる多角的な視点で利用者の暮らしをサポートすることで、利用者の生活の質を向上させる地域住民による非専門職「介護アテンド職」を導入した。
- ・ 介護アテンド職の存在により、介護職が安心・集中して専門的なケアに従事できるようになった。
- ・ 最近では、介護アテンド職の口コミにより地域の高齢者の相談があるなど、法人の認知度や信頼度が高まっている。

取組のポイント

- ・ 改善活動を継続するためには、仕組みづくりが大切である。
- ・ 対外的にノウハウを発信することにより法人のブランド力が向上する。

なぜ、介護アテンド職の導入に取り組んだのか？



理事長 山田さん

経営者

一番大きな理由は、**高齢者の暮らしを専門職だけで支えることに疑問**を感じたことです。介護職が専門性を活かした業務に集中し、サービスの質を向上できるような仕掛けが必要と考えました。

業務を整理して、専門職ができること・できないことを仕分けた際に、介護アテンド職という新しい職域が必要ではないかと考えました。**多様な人材の参加は結果的に人材不足にも対応できる**と思います。



得られた成果や効果は？

現場

 **現場マネージャー 山崎さん・垣内さん**

介護アテンド職が利用者と関わっている時間が増えることで、介護職員が**安心して**専門的な業務に従事できるという声が多く挙がりました。

介護アテンド職は**介護職と異なる視点を持つ**ため、気づきを得ることが増えたという意見もあります。

数値で見る成果

- 介護アテンド職がいることで、介護職員の業務の負担軽減に繋がっていると思いますか？について
▶ 肯定的な回答をした職員の割合は、**70%以上**
- ※令和2年度 京都府介護職チームケア実践力向上モデル事業
介護職員向けアンケート調査結果より抜粋

最初に取り組んだことは？

 **施設長 杉原さん**

「介護アテンド職」の名称を考えるとところから始めました。
介護専門職と上下関係がないというニュアンスを含めたオリジナルの名前を付けたいという思いがありました。

 **現場マネージャー 山崎さん・垣内さん**

介護アテンド職と介護職の業務を分担することから始めました。最初はざっくりと、**直接介護は介護職が実施する、という程度の切り分け**しかしませんでした。なぜなら、利用者ごとに実施して良い・悪いことが異なるためです。**利用者ごとに丁寧な個別調整**を行っています。

経営者

現場

介護アテンド職の導入を進めていくにあたり、大切にしていること

 **理事長 山田さん**  **施設長 杉原さん**

法人の方針を全職員間で共通認識とするため、**繰り返し伝える**ことを大切にしています。

例えば当法人では、地域住民に介護の必要が生じてても遠方の施設に入所するのではなく、住み慣れた地域で住み替えて、なじみのある人と暮らせる環境を提供する、すなわち**地域で一人の利用者を支えていく**ことを法人の方針としています。そのため、介護アテンド職は地域住民の方を中心に構成されています。

経営者

 **現場マネージャー 山崎さん・垣内さん**

最初は介護職員から「介護アテンド職に何を任せてよいの？」と、戸惑いの声があったのも事実です。ただし、利用者ごとに個別性の高いケアを提供するため、職員と**対話を重ねて**ケースごとに最適な対応を模索することを大切にしています。

現場

取組を継続するには？

 **施設長 杉原さん**

試行錯誤を歓迎することが大切です。一度失敗してしまったことも、あきらめずに何回かトライすることで現場の課題を解決する力がつき、現場が進化します。



仕事に対する姿勢の変化

 **現場マネージャー 山崎さん・垣内さん**

現場職員や介護アテンド職から挙がる課題や意見に対して、**一つ一つ丁寧に**対応しました。そうすることで皆から介護職と**介護アテンド職と協働する際の工夫や提案なども挙がる**ようになり、前向きな姿勢で仕事に取り組む職員が増えました。



地域に普及するために

 **現場マネージャー 山崎さん・垣内さん**

地域の事業所が集まる連携会議で、介護アテンド職の取組について報告しました。法人内の他事業所とは、会議の場で介護アテンド職に関する業務内容の工夫や課題を共有し、解決策やより良い施策を**一緒に**考えています。



取組② 法人間連携による人材育成・確保に向けた取組

取組の概要

- ・ 全国5法人からなる社会福祉連携推進法人（※）を設立した。10年前に協働での人材育成等を目的に複数の法人によるグループ活動を始め、グループ本部として「きたおおじ」を整備した経緯がある。
- ・ 人材確保の観点からは、法人の協働を活かして広報ツールの開発やインターンシッププログラムの充実などの取組を実施した。結果として、面接や見学者が増加し採用に繋がるという効果があった。
- ・ 人材育成の観点からは、グループ統一研修とスーパーバイザーの巡回といった取組により、単一事業所・法人では得にくいような視点やノウハウを共有することができている。

※社会福祉連携推進法人とは、社会福祉法人等が社員となり、福祉サービス事業者間の連携・協働を図るための取組等を行う新たな法人制度（厚生労働省HP）

取組のポイント

- ・ 他法人、事業所と連携することで人材確保や育成に関するノウハウが得られる。

なぜ、法人間連携による人材育成・確保に取り組んだのか？



理事長 山田さん

経営者

当初、複数の社会福祉法人によるグループ活動を行った大きな目的は、地域包括ケアの実現に向けて特養の24時間365日支援機能を、小規模多機能型居宅介護事業や地域サロンを活用して日常生活圏域で展開することでした。しかし、法人グループを運営していく中で、**介護人材の確保が困難**であることが社会問題になり始めたため、法人グループの目的に「人材の確保・育成」を盛り込むこととしました。

得られた成果や効果は？



理事長 山田さん

<人材確保の観点>

各法人に人材確保責任者を選任、**若手職員によるリクルーターチームを作る**ことで人材確保に対する組織の意識が変わるという成果がありました。その後、共同で人材確保専任職員を確保し、外部への発信機能を強化しました。



施設長 杉原さん

経営者

<人材育成の観点>

グループの他法人の職員と交流することで、新しいノウハウを得ることができています。連携推進法人グループに限らず、他の事業所と交流を持つことは、**一事業所では得にくい視点や価値観を知**ることに繋がります。

<人材確保の観点>

- 参加法人の新卒者離職率は28%から**11%**に減少
- インターンシップ等参加者は**34名**（R2年度）、**48名**（R3年度）と拡大

<人材育成の観点>

- 新規採用者から役職者までの階層別研修は年間**60回程度**、開催している。
- 各法人の参加者は**毎年1,000名を超える**。

最初に取り組んだことは？



理事長 山田さん

経営者

<人材確保の観点>

グループ共同で専任の人材確保担当者を配置しています。また、京都府による「きょうと人材育成認証制度」を活用して、働きやすい職場環境づくりに努めています。このように**連携法人と行政の仕組みを両輪で活用**しています。

<人材育成の観点>

将来的に人材交流を進めていく必要があると考え、まずは職員育成の土壌づくりを共同で行うことを目指して、スーパーバイザーが各法人を週に1～2回、巡回し**各法人の課題を把握**しました。現場の課題をくみ上げ、支援する組織風土や仕組みを**標準化する**ことが必要であると考えていました。

法人間連携による人材育成・確保を推進していくにあたり、大切にしていること



理事長 山田さん

経営者

<人材確保の観点>

グループでの**働きやすい雇用環境づくり**、専門職の**多様なキャリアデザインを創る**こと、無資格・未経験の方にも**安心して働ける**ことなどを大切にしています。

参加法人は、人が集まり育つ職場となること目指しており、そのような共同の取り組みを行っているグループであることを外部にも発信することが重要だと考えています。



施設長 杉原さん

<人材育成の観点>

統一研修を行うにあたって、スーパーバイザーの巡回によって明らかになった課題をもとに、人材育成のための研修を組み立てました。

実際に研修を実施してみると、やはり**現場の課題や要望をきちんと汲みあげ**て、それらを具体的な研修内容に落とししていくことで実が生まれると実感しました。

仕事に対する姿勢の変化



現場マネージャー
山崎さん・垣内さん

人材育成の進め方が明文化されているので、**育成内容が属人的になりません**。そのため、教える側の育成水準が担保されるようになりました。また、教わる側も安心して業務に取り組むことができています。



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

私共の実践も、未だ試行錯誤の連続ですが、うまくいかないときにこそ自分たちの目標に立ち戻り、課題解決をしていきたいと思っています。

働きやすい職場環境づくりの取組を通して、利用者へのケアの質が向上し、利用者を取り巻く家族・地域住民の暮らしが、豊かになることなど、目指すべき姿を職員間で共有しながら取り組むことが大切だと考えます。



介護老人保健施設 さくらがわ

厚生労働大臣表彰 優良賞

医療法人敬英会
介護老人保健施設さくらがわ

- ・ サービス種別：介護老人保健施設
- ・ 所在地：大阪府大阪市浪速区
- ・ 利用者数：入所定員100名 通所定員40名
- ・ 従業員数
事業所：常勤 73名、非常勤 53名
法人全体：常勤 309名、非常勤 191名

取組① 外国人人材の受け入れ

取組の概要

- ・ 先駆的に外国人人材の採用に取り組んでおり、これまでの採用者は法人全体で150名超と国内有数の実績を有する。
- ・ 外国人人材の受け入れにあたっては、外国人人材と日本人職員を区別するのではなく、人それぞれにバックグラウンドがあるという考え方を大切にしている。
- ・ 職員が多様性に富むことで、様々な利用者に対応できるようになったことや、相手のバックグラウンド・状況に合わせて物事を分かりやすく伝える能力が身についたという効果があった。

取組のポイント

- ・ 外国人と日本人を区別せずに働きやすい職場環境づくりをすることが大切である。

なぜ、外国人人材の受け入れに取り組んだのか？



理事長 光山さん

経営者

現在の**人材不足の状況**では、将来的に、外国人とICTに頼るしかないと考えたためです。我々の法人では、**生産性向上、処遇改善、多様性の拡大の3つ**を軸足に置いています。



得られた成果や効果は？



現場マネージャー 竹本さん

現場

現在では、外国人職員の方が辞めてしまった場合、**残りの職員が有給消化できなくなる**くらい恩恵を受けています。

職員が多様性に富むことで、**様々な利用者に対応できるようになった**ことや、相手のバックグラウンドや状況に合わせて**物事を分かりやすく伝える能力**が身につきました。

最初に取り組んだことは？



理事長 光山さん

経営者

私は、外国人の職員を受け入れる際は**生活支援**がキーワードになると考えています。そのため、外国人の職員を受け入れて最初に実施していることは、彼らの生活を整えることです。我々の法人では、人数分の個室寮を用意しています。これは必要な投資です。

人材にコストを掛けることが無駄だと考えること自体が、多様性を大切にする組織風土を阻害してしまうと考えています。



現場マネージャー 北谷さん

現場

外国人の職員を受け入れる際に限らず、新しいことを実践する場合に共通して言えることですが、先輩職員に「**なぜ受け入れるのか**、どのくらい人材不足なのか」を丁寧に説明し、納得してもらうように努めています。

外国人の職員は新しい職場に大きな不安を抱えています。**先輩職員が丁寧に支援する**現場の雰囲気醸成することが大切です。

外国人人材の受け入れを進めていくにあたり、大切にしていること



理事長 光山さん

経営者

外国人の職員の受け入れや、それに伴う彼らの働きやすい職場環境づくりは法人の方針です。

法人の方針は、職員全員が出席する会議で**直接、皆に自分の言葉で伝える**ようにしています。一度伝えただけで浸透するものではないため、定期的に伝えるようにしています。ちなみに月次の定例会議は毎月異なる施設に訪問して、そこからリモートで開催しています。そうすると、全職員に定期的に顔を合わせることができます。



現場マネージャー 竹本さん

現場

まずは、**外国人・日本人と区別しない**ことを大切にしています。そのため、当法人には外国人職員の専門マニュアルは存在しません。

よく、〇〇人は（民族的に）受け入れやすいでしょうか？と尋ねられることがありますが、一人ひとり異なります。日本人職員でも個々で異なるのと同じだと思います。その他に、トラブルがあればマネージャーとして**一緒に向き合う**ようにしています。決して放置してはいけません。また、一回目のトラブルは本人もなぜいけないのかわかっていない場合が多いので、ダメと決めつけるのではなく、**丁寧に話を聞く**ことも心掛けています。



数値で見る成果

職員の平均年齢

- ・ 介護職 32.6歳（H29年度）から**32.3歳**（R4年度）に低下
- ・ 他職種 40.2歳（H29年度）から**44.4歳**（R4年度）に上昇

多職種は右肩上がりに平均年齢が上がっているが、外国人職員のおかげで平均年齢の上昇が抑えられている。

※介護労働者の平均年齢は45.9歳（H30年度介護労働実態調査より）

取組を継続するには？



理事長 光山さん

外国人の職員が就職しても、すぐに辞めてしまうことに悩んでいる施設が多いようです。そうならないようにするためには、彼らが**働きやすい組織の文化や風土を醸成**していくことや、困りごとに**スピード感を持って対応**することが必須です。



仕事に対する姿勢の変化



現場マネージャー 北谷さん

外国人職員の方は、新鮮な視点で多くの質問を投げかけてきます。そのため、**先輩職員の視野が広がった**ように感じています。また、**既存の業務内容や進め方を改めて見直す**ことにも繋がりました。

職員が多様性に富むことは、様々な利用者さんにも対して対応できるようになることにも繋がり、介護の質も向上しました。



取組② 外国人人材の育成・ノウハウの普及

取組の概要

- ・ 外国人人材の介護福祉士の取得資格や就労を目的としたプログラムを策定している。関係団体と連携することで、これらのプログラムを法人内の事業所に留まらず、他の施設でも活用できるように普及させている。
- ・ 外国人の職員に介護福祉士の資格を取得してもらうことで長期的、計画的な雇用に繋がった。
- ・ 残念ながら、外国人職員というだけで軽視されるご家族様がおられる。そういったご家族様への説明において、有資格者であり日本人と同等の能力を有しているとお伝えすることで、ご安心いただけることも多い。

取組のポイント

- ・ 外国人人材が介護福祉士を取得することでプライドを持って働くことができる。また、長期的に働ける人材確保に繋がる。
- ・ 他事業所と連携することでノウハウ共有ができる。

なぜ外国人人材の育成・ノウハウの普及
に取り組んだのか？



理事長 光山さん

経営者

一緒に働く仲間として、外国人の職員にも介護福祉士を取ってもらいたいと考えていたためです。彼らが介護福祉士の資格を取得することは、介護サービスの質の更なる向上にもつながります。また、**より高いプライドを持って就業する**ことにも繋がります。

また、**長期的・計画的な雇用**という理由から、法人内に留まらず、当法人で作成したプログラムを大阪府や全国に発信しています。

得られた成果や効果は？



現場マネージャー 北谷さん

現場

外国人職員が介護福祉士を取得することは、やはり**長期的に働くことができる人材を獲得できる**という点で助かっています。また、先輩職員のモチベーションアップにも繋がりました。さらに、関係団体のプログラムに参加することで他法人と関わりを持つことができるため、**困りごとを相談することや、ノウハウの交換**ができています。

数値で見る成果

- ・ これまで介護福祉士の資格を取得した外国人職員は施設内で**17名**
- ・ 介護福祉士の割合は、72.7%（H30年度）
→**88.5%**（R4年度）と増加
※全国の介護職員における介護福祉士の取得割合は54.7%（R4年度介護労働実態調査より）





最初に取り組んだことは？



理事長 光山さん

経営者

外国人の職員の受け入れに際して最初に実施することは取組①で述べたとおりですが、育成にあたっては、留学生を受け入れることで、日本語は日本語学校、介護知識は養成校と専門家にお任せしています。卒業後のOJTは、日本人職員と同様にしています。

介護サービスの質をさらに上げていくためには、**外国人の職員にも介護福祉士を取得してもらうことが重要**と考えています。なかなか難しいことですが、積極的に取り組んでいきたいです。

外国人人材の育成・ノウハウの普及を進めていくにあたり、大切にしていること



現場マネージャー 竹本さん

現場

対話を大切にしています。言葉の壁により伝えたいことが伝わりにくい、文化の違いで会話の基となる部分が異なることもあるため、表面的な会話ではお互い誤解する危険性が高いと思うからです。

また、残念ながら、外国人職員というだけで軽視されるご家族様がおられることも事実です。そういったご家族様への説明においては、**有資格者であり日本人と同等の能力を有している**とお伝えすることで、ご安心いただけることも多いです。

職員との対話だけでなく、**家族との対話も大切に**することによって、外国人人材の育成や定着に繋がると考えています。

地域に普及するために



理事長 光山さん

地域にノウハウを普及していくにあたって、その基本的な考え方や進め方は変わらないとしても、周囲の環境は常に変化しています。さらに制度や法律も微妙にマイナーチェンジが行われます。そのため、**常にアンテナを高く持つこと**を大切にしています。

例えば、周囲の事業所との会議で得た情報や、外国人同士のネットワークで流れている情報等を収集しています。

これらの情報を活用すると、**自法人の立ち位置も推し測ることができるので**、普段の法人経営を行う際にも活用しています。



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

外国人職員の受入は、来ていただいた方々の特性や、ご自身の法人の今までの在り方や体制によって、種々様々な問題や改善すべきことが見えてくると思います。

その際、外国人職員だけではなく既存の職員にも配慮し、かつ、既存職員の外国人職員受入に対する意識向上を図りつつ、ご自身の法人に合った体制作りを丁寧に行うことが大切だと思います。（弊法人でも5か所の拠点がありますが、拠点ごとに特性が異なる点は多々あります。）

最初の外国人職員に定着して貰えるかが鍵になると思います。

しっかり話し合っ、信頼関係を構築していけることを願っております。

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

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

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：大阪府堺市堺区
- ・ 利用者数：100名
- ・ 従業員数
事業所：常勤 46名、非常勤 29名
法人全体：常勤 194名、非常勤 122名

取組① 研修による人材育成

取組の概要

- ・ 施設内研修や外部研修など、スタッフの経験や専門性に応じた研修を通じて、スタッフの人材育成に力を入れている。
- ・ 研修で得られた内容を実践できるようにするため、研修は全員に受講してもらっている。
- ・ 振り返りの時間を設ける等の工夫をしたことで、学び合う組織風土が醸成された。
- ・ 結果として介護サービスの質の向上に繋がり、ご利用者からも高い評価を得ている。

取組のポイント

- ・ 研修を通じて学び合う組織風土を醸成することで、サービスの質の向上や風通しのよい職場環境に繋がる。

なぜ、研修による人材育成に取り組んだのか？



現場マネージャー 光永さん

現場

当初は施設内の雰囲気も良くなく、離職率も高い状態でしたが、**この状況をとにかく脱却したい！変わりたい！何か行動を起こさないと！**という強い思いを持っていたためです。

そういった状況の中、色々な取組を行っていましたが、その一つとして、研修による人材育成を行いました。

得られた成果や効果は？



施設長 古川さん

経営者

学び合う組織風土が醸成され、職場のスタッフ間のコミュニケーションが活発になりました。これは、①研修内容を実践できれば**評価に繋がる仕組み**があること、②研修内容は**対話**に焦点をあてていること、③必ず**振り返りの時間**を設けていることが要因と考えています。

数値で見る成果

第三者評価 利用者代理人アンケートにおいて、

- 「ホームの総合的な満足度はいかがですか。ただし、経済的負担の問題は除きます」について
▶「大変満足、満足、どちらかといえば満足」の割合は、**94.2%**（H30年度）
- 「このまま続けて現在の事業所のサービスを利用したいと思いますか」について
▶「はい」の割合は、**100%**（R3年度）

最初に取り組んだことは？



施設長 古川さん

経営者

当初、施設は暗く温もりを感じられませんでした。さらに課題も山積みでした。まずはその原因を整理しました。

具体的には、スタッフの一日の動きを観察すると、小さな「いろいろ」することが重なり、ストレスが溜まっている様子が頻繁に見受けられました。そのため、ご利用者に気を配ることができていなことが明らかになりました。

そこで、**全て解決することを宣言**したうえで、「いろいろ」していることを介護スタッフ全員に匿名で書いてもらいました。すると、挙がった「いろいろ」は、ほとんどは施設の仕組みや、道具を使うことで解消できることが分かりました。**それでも解決できないものは、その理由を全員に説明**しました。

研修による人材育成を進めていくにあたり、大切にしていること



現場マネージャー 光永さん

現場

研修で学んだ内容をいかに自分の業務に落とし込めるか、を大切にしています。

具体的には、研修で学んだことを自分の「研修ノート」に書く仕組みを設けています。このノートを上司にチェックしてもらい、**上司と対話**することで、一人で振り返るよりも多くの気づきを得ることができます。結果として、理解がより深まるのです。



現場スタッフ 竹越さん

研修の内容をより効果的に身に着けるために、**研修に向けた準備や振り返り、アクションプランの策定**を、丁寧に実施するように心がけています。

ちょっとしたいろいろ＝「プチいら」 具体例と解決策（一部）

- 浴槽の二枚扉が重たくて開けにくい
▶アルミの三枚扉に変更した
- 事実確認をするとスタッフによって回答が違う
▶記録ソフトの台数を増やし、確実に入力してもらった

※「プチいら」は、マネージャー研修で分析して解決策を考えてもらいました。

まずは職員が困っていることや、「いろいろ」してしまうことを解消しないと、新しいノウハウを学ぶ余裕や、お互いを高め合う意識を持つことはできません。

取組を継続するには？



現場マネージャー 光永さん

研修の内容を継続して実践に活かせるように、また、**スタッフの課題をダイレクトに解決**できるように、研修内容は**スタッフから挙がる気づきを基に**決めています。



仕事に対する姿勢の変化



現場スタッフ 竹越さん

研修で学んだ内容を実践すれば、評価に結びつくという仕組みにより、より多くのことを学びたいと思うようになりました。

正直、最初は研修の準備や振り返りが面倒だと思っていましたが、繰り返し取り組むうちに実践に活かしている実感を得ることができました。**効果があると分かると、自分から率先してやってみたい**と思うようになります。



取組② 介護ソフトの活用

取組の概要

- ・ 施設内の情報共有を効率的・効果的に行うため介護ソフトをうまく活用している。
- ・ 介護ソフトの活用をはじめとした取組によって、スタッフの「見ていない、知らない、聞いていない」といった困りごとやすれ違いが解消された。結果として、スタッフの情報共有に関するストレスが減った。
- ・ 介護ソフトに慣れたことで、これまでよりも多くの情報を入力できるようになった。そのため、ナイスな気づき（普段の気づきに加え、ご利用者の嗜好や思い等を含む）を記録することができるようになり、介護サービスの質の向上につながった。

取組のポイント

- ・ 介護ソフトの活用によりムリ・ムダ・ムラを削減する。結果として業務に余裕が生まれる。

なぜ、介護ソフトの活用に取り組んだのか？



現場マネージャー 光永さん

現場

介護ソフトを活用して情報共有の仕方や内容を工夫することで、業務のムリ・ムダ・ムラを解消して効率よく仕事を進めることができます。

日々の業務の効率を上げていくことで、**業務に余裕が生まれます**。結果として、急に人員が足りなくなる等の緊急事態が起こった際にも、パニックにならずに済むと考えています。



得られた成果や効果は？



施設長 古川さん

経営者

介護ソフトの活用により、スタッフが情報にタイムリーかつ簡単にアクセスできるようになりました。

結果として、スタッフが情報共有する際の「**見ていない、知らない、聞いていない**」が解消されたため、スタッフのストレスが軽減されました。取組①の「プチいら」のうち、情報共有に関する部分は多く解消することができたと考えています。また、介護ソフトの特長は、手書きよりも多くの情報を入れやすいところです。結果としてスタッフ同士でご利用者について話すことが増え、**対話**が増えたと感じています。



数値で見る成果

介護ソフトの活用をはじめとする業務のムリ・ムダ・ムラ削減による人員配置や、介助方法の見直しの成果により、人員体制を最適化することができました。

具体的には、**10時間ー6時間勤務の組み合わせといった柔軟な勤務体制を実現**できました。

最初に取り組んだことは？



施設長 古川さん

経営者

組織のトップとして、スタッフが介護ソフトを活用できるように工夫しました。具体的には、スタッフの「プチいら」や課題になっていることを、介護ソフトの機能で解決できるということを何度も伝えました。そうすることで、スタッフも段々と「やってみよう」と前向きな姿勢になってくれました。

もちろん最初は介護ソフトの活用に難色を示すスタッフもいましたし、時にはスタッフから、しんどいし、できないと言われることもありましたが、しかし、どうしたらうまく介護ソフトを活用することができるか、丁寧に**対話**を重ねていきました。

介護ソフトの活用を進めていくにあたり、大切にしていること



現場マネージャー 光永さん

現場

スタッフと**対話**を重ねることをとても大切にしています。

やはり、前向きに頑張っているスタッフは少なからずいらっしゃると思います。そういう方が一人で悩んでしまわないように、**きちんと話を聞いていく**ことを心掛けています。

また、なかなかモチベーションが上がりにくいスタッフとは、**個別に面談する機会**を設けています。面談を通じて対話を重ねることで、このような方にも新しいことへのチャレンジを自分が成長するチャンスととらえチームで同じゴールを目指すという変化が見えてくるようになりました。



仕事に対する姿勢の変化



現場スタッフ 竹越さん

初めてテクノロジーや機器を試用する際は、正直、戸惑う気持ちも大きかったです。ただ、周囲の先輩スタッフなどの**信頼できる人がいる**からやってみようかな、ついていこうかな、と思うことができました。

今では、新しい取組に挑戦する際は、わくわくします。



法人内に普及するために



現場マネージャー 光永さん

組織全体で、PDCAをしっかりと回すことを意識しています。一度きりの取組で終わってしまえば、組織に業務改善や生産性向上の考え方が**定着しません**。すなわち、スタッフにとって働きやすい職場環境を実現することができなくなります。



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

研修を充実することや、介護ソフトを活用するうえで、私たちが大切にしているのは対話です。対話するには「場」が必要です。職場環境を変えていく過程では、反対意見も多くありますが、それも対話するきっかけになります。

大切なことは異なる意見を避けるのではなく、対話をする「場」を作ることです。その経験が結局は、風通しの良い職場になっていくと思っています。

新しいことにチャレンジできる職場こそ、働きやすい職場と考え「介護の価値」向上のために、チャレンジし続けていきましょう！

特別養護老人ホーム ロング・ライフ

厚生労働大臣表彰 優良賞

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

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：福島県福島市
- ・ 利用者数：50名
- ・ 従業員数
事業所：常勤 42名、非常勤 6名
法人全体：常勤 125名、非常勤 16名



取組① 処遇改善や勤務体制の工夫

取組の概要

- ・ ICT等を活用して業務改善を行い、職場環境を整えることで、全職員を対象にした処遇改善や、働きやすい勤務体制を実現した。
- ・ 具体的には、全職員の基本給を一律で10,000円アップ、休日取得日数は120日確保できている。
- ・ 働きやすい職場環境が実現されることで、職員に余裕が生まれ、より広い視野を持つことができるようになった。

取組のポイント

- ・ 研修を通じて学び合う組織風土を醸成することで、サービスの質の向上や風通しのよい職場環境に繋がる。

なぜ、処遇改善や勤務体制の工夫に取り組んだのか？



理事 森さん

経営者

処遇改善や休みの観点からの要望が**職員から挙がった**ためです。

彼らの要望を叶えるために、**業務効率を上げる**ことで働きやすい職場環境づくりに繋げ、職員一人一人が生き生きと働けるようにする。結果として、介護サービスの質の向上につなげたいという思いがありました。

得られた成果や効果は？



施設長 久保田さん

現場

業務効率を向上させることや、職場環境を整えることで、**職員に余裕が生まれました**。結果として、職員が広い視点を持ち、より多くの気づきを得られるようになったと感じています。

今まで以上の成果を出しながら働きやすい職場環境を実現させるため、介護長だけではなく、班長や副班長がこれまで以上に**責任感やメリハリを持って**仕事をするようになりました。

数値で見る成果

- 全職員を対象に基本給の**一律10,000円アップ**を実現（＝平均ベースアップ率5.38%）
- 職員の休日取得日数は**120日**を確保
※全国平均は109.2日（R4年度就労条件総合調査より）
- 有給休暇の取得日数は職員一人当たり**2.6日**増加（H29年度 6.1日→R4年度 8.7日）
- 離職率は**4.1%**改善（H29年度 20.6%→R4年度 16.5%）

最初に取り組んだことは？



理事 森さん

経営者

処遇改善や勤務体制の工夫を始めたきっかけと同じですが、まずは職員から意見を吸い上げることから始めました。
経営層の独断で改善を進めても、現場の困りごとと合致した内容になっているとは限らないためです。

具体的には、平成29年より**業務改善委員会を発足**して、職員に対して定期的な調査を行い、課題を吸い上げています。

処遇改善や勤務体制の工夫を進めていくにあたり、大切にしていること



施設長 久保田さん

現場

処遇改善や勤務体制を工夫するためには、そもそもの**日々の業務効率を向上させることが必須**です。そのためには、ICTの活用は欠かせません。

ICTを活用する際は、否定的な意見もありました。例えば、「現場負担が増えるのではないか？」という声がありました。当たり前前の反応だと思います。

そのため、導入する際は、その**メリットを提示したうえで不安を1つずつ解消**することを、大切にしています。導入効果がイメージできると受け入れやすいのではないのでしょうか。

取組を継続するには？



理事 森さん

最初から処遇改善や勤務体制等といった大きな課題に取り組むのではなく、まずは**身近なところから始める**ことが大切です。例えば、整理整頓や記録・帳票の整理などです。

当施設でも、いろいろな改善が積み重なった結果、基本給アップや週休3日制の導入に繋げることができました。大きなことを成し遂げることだけが、改善ではないのです。



仕事に対する姿勢の変化



介護長 石井さん、部門管理者 桑原さん、相談員 星さん

事務局長や施設長が職員の話**をフランクに聞いてくれた**ので、ICTの活用や新しい勤務体制での業務に対しても、肩の力を抜いてやってみよう、という気持ちになりました。

また、業務改善によって**大きな成果を出さないといけない、と考えすぎ**ていたことで、取組に壁を感じていました。しかし、小さな成功体験を積み重ねながら実施することで、モチベーションを保ちながら業務を進めることができる、と気が付きました。



地域に普及するために



理事 森さん

まずは法人内の**一つの施設で成功体験、すなわち型を作って**、それを他の施設に普及しています。そうすることで、先に取り組んだ施設のスタッフが、他の施設にノウハウを共有することができます。

また、法人内で業務改善新聞を発行して、取組の内容や成果を周知しています。このように**定期的に周知する仕組みづくり**をすることで、取組が一過性のものになりません。



取組② 地域住民や新任職員の人材育成

取組の概要

- ・ 人材の確保を目指して、地域住民を対象とした介護の基本的な知識に関する研修会を実施し、新たな入職者を確保した。
- ・ また、人材を定着させるために、介護職員の人材初任者研修にかかる受講料の無料化や、法人内外における研修会の開催等に積極的に取り組んでいる。

取組のポイント

- ・ 他法人・事業所と連携することで、人材確保や育成に関するノウハウが得られる。

なぜ、地域住民や新任職員の人材育成に取り組んだのか？



理事 森さん

経営者

きっかけは、東日本大震災です。市内の若い働き手が減り、いつ人材不足に陥るかわからない危機感がありました。しかし、当時の平均勤続年数は3年でした。

人材を確保し、さらに長く働けるようにするためには、**地域の方に介護業界に興味関心を持ってもらうこと**、さらには、**職員一人ひとりのレベルアップ**を図ることが必須だと考えたため、人材育成に取り組みました。



得られた成果や効果は？



理事 森さん

経営者

初任者研修の受講料を無料にすることや、研修会の開催、その他にも就職してくださった方の歓迎会等を通じて、**シニアの介護助手**が増えました。いまは80歳定年制も採用しています。

また、研修に**グループワーク**を設けることにより、職員の主体性の向上やスキルアップに繋がりました。

研修は毎月～2か月に1回程度実施しているので、中途で入職しても利用者対応がしやすくなる、すなわち、職員間で**ケアの水準をある程度統一**することができています。



数値で見る成果

- ・ 初任者研修（無料）を受講した方の数は、毎年**25名～30名**、上記の受講者でそのまま介護助手として働くシニアの方は、**4～5名**です。約1/4の方がそのまま介護助手として働いてくださいます。
職員全体に占めるシニアの介護助手の割合は**約20%**まで増加しました。
- ・ 現在、県主催の認知症介護実践者研修等において、企画・運営の指導に当たっている職員数は**3名**。これは人材育成を強化した成果だと考えています。



最初に取り組んだことは？

 理事 森さん

初任者研修を無料で受けて、介護の基礎的な知識や技術を身に付け、有償ボランティアのような形で働いてみませんか？と地域の皆様におすすしめました。

特にシニア層には、住み慣れた土地を離れず元気な方がたくさんいます。そういった方のうち、何か地域の役に立ちたいという思いを持った方に参加していただきました。

地域住民や新任職員の人材育成を進めていくにあたり、大切にしていること

 施設長 久保田さん

新しく介護職員として入職された方が定着できるように気を配っています。

そのためには、**風通しの良い職場環境づくり**や、仕事への**やりがい**を感じられるようになることが欠かせません。

具体的には、何か新しいことをする際は現場職員を中心とすることや、全ての職員が何かしらの委員会に所属して組織への帰属意識を高める、といった仕掛けを設けています。

経営者

現場

仕事に対する姿勢の変化

 管理者 紺野さん、斎藤さん

研修を通じて学びが増え、視野が広がったことにより、**仕事に対する姿勢が前向きになった**と感じています。

特にリーダーやサブリーダーが、業務や人材育成に関する課題に対して率先して解決方法を考え、行動する姿勢になりました。



地域に普及するために

 理事 森さん

初任者研修に留まらず、**認知症の啓発活動を地域向けに展開**しています。

具体的には約10年間「あなたの力を地域のために」という形で、市内2カ所において、介護保険の基本的理解と認知症の理解という内容で継続して実施しており、現在は10名以上の地域のシニア世代の方が、様々な形態で働いています。



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

働きやすい職場環境づくりは特別なことではなく、当たり前のことを着実に実施していくことにより、結果に繋がっていくと思います。「楽しみながらみんなで取り組む」ことが成功・継続のカギであると思います。

仕事は楽しくなければならぬ。

そのためには創意工夫が大切で、ICTの活用、生産性の向上の為の業務の見直し、週休3日制への取組など前向きに取り組んでいく事が働きやすい環境づくりとなります。



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・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・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・厚生労働大臣表彰



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

令和5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・定着促進事業一式」

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（優良賞）

取組事例集

令和6年2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

