

特別養護老人ホーム もくせい

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



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている



内閣総理大臣表彰

▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作

①生産性向上の取組

導入したテクノロジーの再活用

②職員の待遇改善に係る取組

子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

③人材育成に係る取組

異業種コラボ等でやりがい創出

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

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

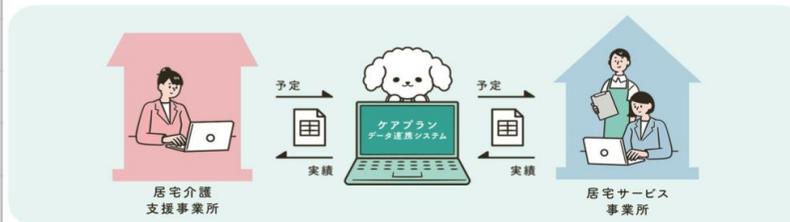
離職率 ※2 4.9%(R5) → 0%(R6)

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

トライドケアマネジメント

内閣総理大臣表彰

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



◀ケアプランデータ連携システムの運用方法を事業者に周知

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

①生産性向上の取組

データ連携による効率化

②職員の待遇改善に係る取組

事務員のケアマネ業務代行と賃上げ

③人材育成に係る取組

貢献度を図る評価制度の構築と運用

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

負担軽減・満足度指標
 ケアマネジャー1人あたり平均要介護者数 ※2 34.5名(R4) → 43.7名(R6)
 平均年収 ※3 427万円(R4) → 491万円(R6)

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2要介護のみ。役員や新入社員を除く
 ※3 役員・新入社員除く。基本給や手当・賞与等すべての支給額を含む

特別養護老人ホーム サンシティ北条

厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門



▲AI排泄ケアシステムを活用し、排泄ケアの効率化を図っている

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

①生産性向上の取組

システム導入による排泄ケアの効率化

②職員の待遇改善に係る取組

職員の健康づくり支援

③人材育成に係る取組

ユニットケア推進による特色づくり

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

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

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

リハビリセンターグリーン TAOKA

厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

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



▲ノーリフトケアで職員の身体的負担を軽減している

①生産性向上の取組

テクノロジー導入による業務効率化

②職員の待遇改善に係る取組

施設移転に伴う通勤支援の強化

③人材育成に係る取組

職員からの意見・提案の活性化

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

負担軽減・満足度指標	1人あたり有給休暇取得日数 ※1	9.5日(R1)	→	13.3日(R5)
	離職率 ※2	17.4%(H30)	→	8.6%(R6)

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

ケアハウス あおさぎ

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



厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

◀記録ソフト導入によりケア記録等の
間接業務が効率化された

①生産性向上の取組

記録ソフト等導入による間接業務削減

②職員の待遇改善に係る取組

基本給のベースアップ

③人材育成に係る取組

キャリアパスの見直し

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

負担軽減・満足度指標

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

※1 介護職員12名の平均

※2 介護職員の合計有給休暇取得日数/介護職員数(非正規職員を含む)

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

奄美佳南園

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



▲障害者の職員によるベッドメイキング

厚生労働大臣表彰優良賞
施設・居住サービス部門

①生産性向上の取組

障害者の雇用と業務分担

②職員の待遇改善に係る取組

法人負担での人間ドック受診支援

③人材育成に係る取組

研修システム導入等による学習支援

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

負担軽減・満足度指標
 離職率 ※1 16%(R3) → 8%(R6)
 1人の月の総業務時間 149時間(R4) → 131時間(R6)

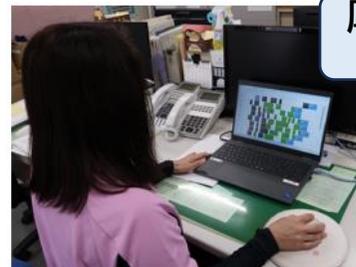
※1 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

福祉の里 尾張営業所

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



▲全職員にスマートフォンを貸与し、業務効率化を図っている



▲記録システムを導入し、記録業務を効率化している

厚生労働大臣表彰優良賞
居宅サービス部門

①生産性向上の取組

記録システム導入による業務効率化

②職員の待遇改善に係る取組

仕事と育児・介護の両立を支援

③人材育成に係る取組

科学的介護の推進によるやりがい創出

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

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