

# 令和5年度 理事長表彰

私たちは、介護のプロを応援します



 (公財) 介護労働安定センター

# 理事長表彰とは

## 目的

介護労働者の福祉の増進と、魅力ある職場づくりを目指して、地域活動などにより地域に貢献している事業所や、地域に評価されている事業所、また、介護労働安定センターの事業を活用していただき、雇用管理改善等を図った事業所で、他の事業所の模範となる事業所等を表彰させていただき、介護労働安定センターの機関誌（ケアワーク）等で公表することで、魅力ある職場づくりの普及啓発を行うものです。

## 事例掲載について

働きやすい職場づくりのための制度整備やICTを活用した先進的な取り組みで職員の負担軽減、また、地域への貢献により、地域住民とのつながりを深めるなど、令和5年度は、魅力ある介護事業所として、最優秀賞1事業所、優秀賞8事業所、支部賞36事業所を表彰し、ご紹介しています。  
魅力ある職場づくりの参考にしてください。

最優秀賞

【広島県】

株式会社 不二ビルサービス

## 取組の内容

「良いケア」の提供に向けて「働きやすい・働きがいのある職場」を実現することで、介護職員の職場満足度を向上させる取組みを推進している。具体的には、介護技術と賃金を連動させた「ふじケア版キャリア段位制度」の制定、積極的なDX化推進、「良いケア・良い生活の場」の実現に向けた「ユマニチュード認証」の取得などに取り組んでいる。

## 取組の効果

「ふじケア版キャリア段位制度」制定により、職員のモチベーションが更に上がり、自らがキャリアアップについて真剣に考える自立的な人材が育ってきた。

また、DX推進で業務の効率化が図られ、利用者と関わる専門職本来の力を発揮できる環境が整うとともに、「ユマニチュード認証」取得への取組みも推進され、職員、入居者、施設が共に尊重しあえる風土となった。

## 受賞の感想

最優秀賞をいただき光栄です。「良いケア」の実現、介護人材の確保、そのための「働きやすい・働きがいのある職場」の実現は、介護業界全体の共通課題であることから、課題解決に向けて今後も先進的な価値創造の取組みを日々進めてまいります。

## Photo



右：濱野上代表  
取締役社長



技能実習生と  
日本人スタッフ



キャリア段位指導者勉強会



公園カフェはくしま



## 【茨城県】 社会福祉法人 浩喜会

### 取組の内容

施設内で各種委員会を設置し、腰痛予防対策をはじめ各種研修の開催や、それに伴う資格取得を積極的に推進し、更に職員同士で各種改善策の検討を行い施設長へボトムアップで提案ができる風通しの良い職場環境を構築し、各種介助ツールの導入や介護補助採用など組織内改革を継続し、職員が働きやすく、働きがいのある職場づくりに取り組んでいる。

### 取組の効果

全職員で取り組んできた腰痛予防対策の継続により、腰痛実態調査開始の平成26年は59%もの職員が腰痛を訴えていたが、年々減少しており最新のデータでは20%台まで減少している。更に、離職率についても目覚ましい改善が見られ、取組み開始以降は腰痛による離職者ゼロとなり、働きやすい職場環境の維持ができています。

### 受賞の感想

私どもの法人設立以来、このような大きな賞の受賞に際しまして、驚きと感謝の気持ちで一杯です。  
今後とも入居者様の生活を支えるべく「風通しの良い、働きやすい職場づくり」に労使ともども努めてまいります。

### Photo



左から：関根施設相談員、加部東理事長



うみべの家  
外観



うみべの家  
リフト





## 【千葉県】 有限会社 ウェルフェア

### 取組の内容

- ・特定技能のベトナム人を採用し、日本語教育も含めた研修から人材活用までシステムを構築できた。
- ・近くの住宅を借り上げ住環境の整備も実施した。
- ・地域密着型であり、子育ての方の週3日勤務やスキマ時間1日1時間など柔軟な働き方ができている。
- ・タブレットの導入でICT化を進めている。

### 取組の効果

- ・外国人の雇用は、職場内の活性が上がり、いい雰囲気となっている。利用者からも好評である。
- ・シフトの見直しやタブレットの導入で超過勤務が、月30時間から1-2時間と減少した。
- ・働きやすい職場で、地域の方が8割いて、離職率は少なく5.2%となっている。
- ・今後、見守りセンサーの導入も計画している。

### 受賞の感想

大変光栄です。今後の事業を通じて、この受賞を励みに、益々貢献していきたいと思えます。  
地域のニーズがあり、ご高齢者、認知症の方、保育の子ども達と、たゆまなく寄り添って行けたらと思えます。

### Photo



右：田邊代表取締役



利用者様



## 【東京都】 ピジョンメディ 株式会社

### 取組の内容

採用時には、オリエンテーションをはじめ1ヶ月間のマンツーマンのOJTを実施し、職員の育成を行っている。開業時から正社員・パートタイマー等細かな賃金規程を作成し定期昇給のほかインセブティブ制度を導入している。また、iPhoneを支給し、スケジュール調整や情報交換はクラウド上で管理し情報共有を行っている。定期的にミーティングを行い、業務に対する意見交換や休日を取りやすくする取組みを行い「働きやすい職場」を目指している。

### 取組の効果

開業時は、3名で始まった事業ではあったが、現在は、10名体制の会社となった。採用の主な戦略として、ホームページでは、賃金ベースのアップと働きやすい職場をイメージし、職員の写真等も多く使用し、事業所のイメージアップを図っている。写真を掲載することで、若者の応募が多く定着している。管理者は、中央区の事業者連絡会の会長となり活動の幅をひろげている。

### 受賞の感想

事業所の立ち上げの段階から、就業規則や採用方法・年休の取り方等、こちらの希望を聞いて頂き細かく就業規則に反映できました。雇用契約書や事業の運営についても相談ができ、働きやすい体制づくりが出来たと思います。

### Photo



前列左：茂木代表取締役

表彰式の様子



事業所外観





## 【神奈川県】 社会福祉法人 若竹大寿会

### 取組の内容

人材確保の難しさや介護を取り巻く環境が厳しさを増すなか「基本運営を最少人数で可能とする」「法人内の全施設、他法人でも再現可能な業務改善の手法を確立する」ことを目標に掲げ、2016年から「トヨタ生産方式」を用いた業務改善方式を導入、2018年には介護現場に合うように独自の手法を開発、法人全体へ展開している。

### 取組の効果

取組みを通して、直接介護は19%削減、間接業務は14%削減してきた。さらに施設サービス全体で、実際の人員配置を「2.1対1」（2016年4月）から「2.5対1」（2021年4月）を達成、施設の運営形態にあった目指すべき最少の人員配置基準を数値化し、業務改善を通して更なる生産性の向上を図っている。

### 受賞の感想

理事長賞を授与いただき感謝申し上げます。私たちの取組みへの評価を励みに、これからも職員が働きやすい職場環境の向上を目指し、法人理念のもと地域社会・地域福祉に貢献していけるよう邁進していきたいと思っております。

### Photo



右から：吉田介護長、山口施設長、  
左から：木村研修担当

「わかたけ南」施設外観



職員休憩室





# 【富山県】 社会福祉法人 宣長康久会

## 取組の内容

1. 職員の腰痛予防に着目し、リフトや介護ロボット導入を図り、利用者の安全確保と職員の負担軽減を実現した。
2. ICTを効果的に活用し生産性向上を実現することでコストを削減し、捻出した財源をテクノロジーの更なる導入に充てた。
3. 準職員の正規職員や女性管理職の登用、育休後の100%復帰など、多様な働き方を可能にする取組みを推進した。

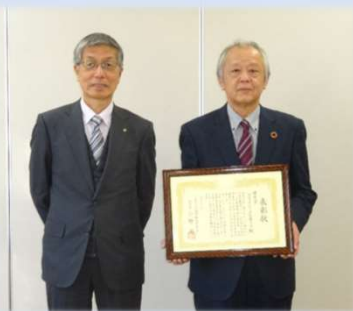
## 取組の効果

1. 介護職員の腰痛による離職者ゼロを平成22年から継続中。
2. ケア記録に要する時間が半分となる一方、記録量は2倍となり、現場の生産性は大幅に向上、見守りロボットの全床導入により夜勤者の負担が軽減しケアの質向上をもたらした。
3. 最先端の機器を導入している先進施設として法人ブランド力がアップし、人材確保・定着化にも効果。

## 受賞の感想

当法人のポリシーとして、「Do & Think」を掲げており、職員個々の業務改善の取組みを、評価していただいたものして、役職員一同とても喜んでおり、今後も精進していきたいと考えています。

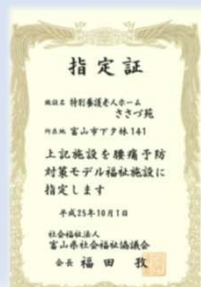
## Photo



右：岩井理事長



腰痛予防対策  
モデル福祉施設  
に指定



NAS (ネットワークHDD) の導入



施設外観





## 【島根県】 社会福祉法人 仁摩福社会

### 取組の内容

働きやすい職場づくりを目指し、福利厚生充実として、アニバーサリー休暇、誕生月鉢花プレゼント、ReloClub加入、治療と仕事の両立支援制度における失効年次有給休暇の復活、アルムナイ制度等の導入等。また、ICT化の推進、エゴスキュー、身体・メンタル面のサポートとして、産業カウンセラーによる面談を実施している。

### 取組の効果

働きやすい職場づくりの成果として、「ユースエール認定企業」、「もにす認定」、「ヘルス・マネジメント認定」に認証され、介護職の職業病といわれる腰痛についても、エゴスキュー、介護ロボの導入等により改善が図られた。また、近年、離職率は一けた台の低水準で推移し、職員の定着に繋がっている。

### 受賞の感想

思いがけない受賞に大変喜んでおります。当法人の方針として、職員が大事、職員を一番に考えています。介護は対人サービスですから、人材確保・定着は一丁目一番地です。これからも、働きやすい職場環境を整え、介護サービスの向上に努めます。

### Photo

しおさいイルミネーション



法人本部外観（桜としおさい）



中央：石橋理事長  
右から3番目：加藤施設長、  
スタッフの皆さん



職員休憩室（ウォーターベッド）



納涼祭スタッフ



## 【長崎県】 社会福祉法人 さゆり会

### 取組の内容

離島という限られた地域の中で求職者に選んでもらえる職場環境整備の一環として「くるみん認定」を取得。外国人雇用・育成やICT導入、プリセプター制度、ノーリフティングケアの推進など働きやすい職場環境の向上に取り組んでいる。また、奨学金制度、資格取得支援、職員住宅完備など福利厚生充実を図るほか、地域社会に貢献する取組みも積極的に行っている。

### 取組の効果

女性職員の育児休業取得率100%、男性の育児休業や子の看護休暇を取得する職員も増加。プリセプター制度の導入により、指導する先輩職員にとっては自らの成長の自覚と仕事の充実感・達成感につながり、新人職員は、不安や孤立が少なくなり定着率が向上。また、離島という特性を踏まえ、他法人と連携した研修実施など、サービスの質の向上につなげている。

### 受賞の感想

これまでの取組みがこのように評価されたことを大変光栄に思います。今回の受賞を大きな力として、より一層、地域、利用者様、職員と共に職場環境の向上やサービスの質の向上に挑戦し続けていきたいと思っております。

### Photo



前列左：林田理事長  
後列左：藤田介護課長  
後列右：山田施設長

リフト



スタンディングシート



施設外観



プリセプター



## 【鹿児島県】 株式会社 まつした人材サービス

### 取組の内容

「おかげさまで」という理念のもと、職員に寄り添いながら見えてくる改善点を制度に盛り込んでいる。次世代へのサービス提供責任者育成・離島地域への手厚い支援・職員の充足定着に向けたICT導入、子育て世代への育休制度導入、キャリアコンサルタントによる研修実施等働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。

### 取組の効果

今なにが必要かを考え対応していくうちに、職員同士、職員と事業所が支え合う関係が構築されている。研修会の実施から「介護職員として私たちは何をすべきか」と職員の目標を再認識することができ、モチベーションの向上につながった。また、離島や他の事業所との内部研修会を実施し、訪問介護事業所全体の発展に繋がっている。

### 受賞の感想

創業70年の歴史の中、未曾有であった新型コロナウイルスに翻弄された三年でした。しかしどんな時も、職員が一丸となって乗り越えたことが、受賞に繋がったと心から嬉しく思っています。これからもご利用者が「いい人生だった」と思えるよう、『在宅生活を支えるプロ』でありたいと思っています。

### Photo



食事の様子

調理の様子



事業所の様子

前列右から3番目：松下代表取締役



事業所外観



## 支 部 賞

各支部から推薦のあった模範となる事業所をご紹介します。地域への貢献や、従業員の職場環境の整備など、魅力ある職場づくりのため様々な取り組みを行っています。

支部名	法人名	取組概要
北海道	社会福祉法人 函館厚生院	介護ロボット補助事業を活用し介護DXを推進。R5度はPBX更新によりPHSをスマホ化。アプリ等の集約を図った。更に内外線FMC化等を行い効率化とサービス向上に寄与している。
青森	八戸医療生活 協同組合	人材育成に特化した課題テーマを決め、職員同士ベクトルを合わせて課題解決に向けた取り組みを行っている。職場環境改善の窓口を整備するなど働き方の改善に努めている。
宮城	有限会社かくだ 介護センター 訪問介事業所	代表の理念（みんなのしあわせのために）の下、処遇改善による賃金改善、メンタルヘルスマネジメント、資格取得セミナー参加、チームケアによる顧客満足度向上の実施等から離職防止に成功した。
秋田	有限会社 やさしい手秋田	ICT導入による職員の身体的負担軽減、業務改善、生産性向上並びに高齢者の技術継承・継続雇用、人材育成の研修・セミナーなどにより、職員の仕事への意欲向上を図っている。
山形	社会福祉法人友愛会 特別養護老人ホーム みはらしの丘	キャリアパスに沿った人材育成計画を作成し、多様な人材が活躍できるダイバーシティ環境を目指すと共に、各々エッセンシャルケアワーカーとして幅広い知識・技術の習得と、深い人間力の向上を図っている。
福島	社会福祉法人 太田福祉記念会	自己努力目標の設定や自己評価と人事考課のすり合わせ（年3回の面談）、法人内で採用年次ごとの職員研修を行う等、働きがいに向けた取り組みを計画的に進める事で、法人の一員としての意識向上に結びついている。
栃木	合同会社 ゲラ・ノグチ	職員が働きやすい職場を目標に開業をした。男性職員から育休申請があり、3か月の育休取得をすることになった。初めてのことで、不慣れながらスタッフ全員で乗り切ることができた。
群馬	社会福祉法人 おおぎだ	採用時から勤続年次に応じた手厚い人材育成制度を運用し、高い人材定着率を実現している。とりわけ、ISP（生きがいサポートプロジェクト）に代表される職員の自主性に基づいた事業所内活動を積極的に推進している。

## 支 部 賞

各支部から推薦のあった模範となる事業所をご紹介します。地域への貢献や、従業員の職場環境の整備など、魅力ある職場づくりのため様々な取り組みを行っています。

支部名	法人名	取組概要
埼玉	有限会社言語生活 とリハビリ研究所	新規採用職員の計画的な人材育成として、エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度を導入した。
新潟	社会福祉法人 八海福祉会	開所当時からのスタッフに頼ることが多く、若手中堅職員が育ちづらい環境となり、新たなリーダー育成が必要となった。そのため長期的な計画を策定し、リーダーのみならず、従業員の技能の底上げを図るとともに、働きやすい環境を整え職員の定着を図ることを念頭におき研修を実施することとした。
石川	社会福祉法人 篤豊会	育児休業の取得しやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。時短勤務や時差出勤制度を新たに設け、両立支援と共に子育て期間中の職員も活躍できる場を創出している。
福井	社会福祉法人 清水新生会	法人理念「和顔愛語」を共有、浸透するため階層別にコンピテンシーを設けて、実践できる人材を養成するための研修体系と頑張れば報われる透明な人事考課づくりに取り組んでいる。
山梨	社会福祉法人 光風会	働き甲斐のある、働き易い職場を目指して、介護プロフェッショナルキャリア段位制度の導入、職員面談での頑張りにアピールの積極的聞き取り等、様々な取り組みを実施している。
長野	株式会社 AYU	令和3年度介護労働講習卒業生が立ち上げた訪問介護事業所。代表取締役を含めたすべての職員が仕事と家庭の両立を目指し、明るい職場作りを目指している情報共有を密に行うポジティブな雰囲気のある事業所。
岐阜	株式会社 新生メディカル	職員のキャリアアップ、介護技術の向上のための社員教育が充実しており、離職率の低下に導いている。短期間巡回訪問介護サービスを提供し、30年以上黒字の優良企業である。
静岡	株式会社 スリーケア	介護職員の離職率が非常に低い。代表者のリーダーシップのもと風通しのよい職場環境を進め仕事と家庭の両立支援・腰痛予防対策の機器導入等を通して働きやすい職場となっている。

## 支 部 賞

各支部から推薦のあった模範となる事業所をご紹介します。地域への貢献や、従業員の職場環境の整備など、魅力ある職場づくりのため様々な取り組みを行っています。

支部名	法人名	取組概要
愛知	社会福祉法人 福寿園	多岐にわたる人材育成制度を展開することで職員のスキルアップと専門知識の向上に努めているほか、託児所を設置し、子連れ出勤制度や子の行事休暇を導入して仕事と家庭の両立を支援している。
三重	社会福祉法人 青山里会	働き方改革等の育児・介護休業等に関する職員への個別周知や取得に向けた意向確認及び情報発信や研修等、相談支援体制の強化を目的に、法人内に「働きやすさ相談窓口」を設置している。
滋賀	社会福祉法人ほのぼの会 特別養護老人ホームふれあい	「リーダー層のマネジメント力向上」を題材にマネジメント基礎理論・キャリアパス基準・マネジメント力均衡化等の研修を受けて組織的な次世代リーダー育成の道が開けた。
京都	株式会社 日本シューター	ICTを活用し、利用者にはサービスの拡充。職員には労働時間削減による業務効率化と同時に活性化を推進してきた。施設長が約3年かけて熱く地道に構築してきた事が実感できる取組内容である。
大阪	社会福祉法人 高槻ライフケア協会	「職員自らが幸せでなければ、人のお世話は有意義なものにならない」との考えのもと、「この仕事を選んで良かった」「ここで働いて良かった」と思えるよう、各種福利厚生制度の充実を図り、「働きやすい、働きがいのある職場づくり」を実践中。
兵庫	社会福祉法人 友朋会 あいな清和苑	法人理念「個を尊重し、今を大切に、共に生きる」のもと、「キャリアサポート委員会」を設置し、一人ひとりの職員に対して面談を実施する事でスキルアップを図り、サービスの質や就労意欲の向上につなげている。
和歌山	社会福祉法人 同仁会	勤続年数が短い状況に対し、定着率の向上に取り組んでいる。昇給制度を大きく見直し、将来希望が持てる独自の制度として提案。6年間で、6年10ヶ月から8年10ヶ月まで改善。
鳥取	株式会社 スカイム・イレブン	退職金のための任意保険加入、定期的な慰労会や社員旅行、年に10日以上の有給取得、子育てや家族の介護等と仕事の両立を可能とする勤務シフトや短時間正規職員制度等を導入している。



# 支 部 賞

各支部から推薦のあった模範となる事業所をご紹介します。地域への貢献や、従業員の職場環境の整備など、魅力ある職場づくりのため様々な取り組みを行っています。

支部名	法人名	取組概要
岡山	社会福祉法人 吉備健生会 特別養護老人ホーム吉備高原賀陽荘	キャリアパス、人材育成、給与体系 職場環境整備等の基礎がしっかり確立され、機器導入による生産性改善など進んだ取組みも行っている。また地域貢献活動も積極的に実施している。
山口	社会福祉法人 周陽福祉会 特別養護老人ホーム岸津苑	介護記録システムや睡眠見守りセンサーなどITC機器等を積極的に導入し、効果的に活用することにより業務の効率化及び生産性の向上に努めており、福利厚生の充実や処遇改善等を通じて働きやすい職場づくりを積極的に行っている。
徳島	社会医療法人養成園 TAOKAこころの医療センター障害者多機能型事業所 清風	施設長はじめ管理者の皆様が掲げる「はたらきやすく、ストレスのない楽しい職場」が実現できており、近年の退職者数も0人、10年以上長期雇用継続率は90%超で非常に安定している。
香川	非営利活動法人 あおぞら	国が推奨する「多様な働き方」として、介護助手を導入した。介護職員の業務と介護助手の業務を切り分けすることにより、生産性の向上、介護職員の負担軽減、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。助手の定着→介護職員へのステップアップに成功し、引き続きR5年度も新たに2名を助手として採用している。
愛媛	株式会社 悠遊社	『質の高い介護』を目指し、初任者研修⇒実務者研修を受講し介護福祉士試験合格を目指す方針をトップが明示。とりわけ外国人が試験に合格する支援体制を構築し、全員合格に導いた。
高知	社会福祉法人 合歓木の会	1.月に1度、法人内3ホームの責任者が定例会を開催し各ホームで共有する仕組みにインセンティブ制度を採用している。 2.職員を募集する際「介護職員」ではなく「生活援助ができる方」と、幅広く募り、働き始めてから資格を取れる支援をしている。 3.労働条件の柔軟化によりライフワークバランスを積極的に実施している。 4.季節の行事に限らず日常的に地域交流を行い関係性を深めている。
福岡	社会福祉法人 多々良福祉会	キャリアパスシステムの導入。ステップごとに必要な能力が明確になっていて、能力に応じた職位と処遇が示されている。このステップを設けることで、今求められている能力と未来に必要な能力が何かを知ることができている。
佐賀	株式会社 ライフ・ケア・サービス	佐賀県は、水害が多い地域でもあり、当事業所においては立地を活かした中で、「水害リスクは小さく、避難はせずに避難者を受入れる」方針を掲げ、他施設の避難者受け入れ訓練を毎年実施し地域に密着した活動をされている。

## 支 部 賞

各支部から推薦のあった模範となる事業所をご紹介します。地域への貢献や、従業員の職場環境の整備など、魅力ある職場づくりのため様々な取り組みを行っています。

支部名	法人名	取組概要
熊本	合同会社 みつる	特別地域小規模多機能型居宅介護加算を取得している山間の事業所で地域交流の重要な役割をになっている。職員の育成・職場定着、職場環境の整備に積極的に取り組んでいる。
大分	一般社団法人 臼杵市医師会 介護老人保健施設 南山園	人財育成、確保のための新しい研修体系の構築 1.年間カリキュラムの作成委託 2.ハイブリッド視聴システム 3.受講歴管理システム 4.アンケートWeb回収システム
宮崎	社会福祉法人 協同福祉会	これまでは年齢、勤務年数にかかわらず一律の昇給金額にしていたが、給与体系を見直し職員の仕事に対するモチベーションアップを図った。
沖縄	有限会社 フィーチャー 企画	よい会社、よい経営者、よい経営環境を目指し、人を活かす中小企業を目指し職員を守るために何ができるか考え、福利厚生充実、人事考課制度の取り組みを行った。

☆各新聞等に掲載されました☆

☆2024.3月号広報おおあらい（茨城）19p

<https://www.town.oarai.lg.jp/chouseijouhou/kouhou/kouhoushi/5492/>

☆2024.2.9読売新聞（富山）

☆2024.1.31北日本新聞（富山）

☆2024.2.29山陰中央新報（島根）

☆2024.2.14中国新聞（広島）

☆2024.2.10ほうふ日報（山口）

☆2024.2.10防日新聞（山口）

☆2024.2.20高知新聞（高知）

☆2024.2.28南日本新聞（鹿児島）

# 過去の受賞者

## 令和4年度 最優秀賞

【富山県】  
特定医療法人財団 五省会  
(介護老人保健施設みどり苑)

### 取組の内容

介護職員のキャリアパスを見直し、介護管理職養成講座を行うなど介護人材の育成に取り組む。富山県の元気高齢者介護助手モデル事業に参加し、未経験の介護助手2名を採用したほか、ロボットタスクチームを結成し介護ロボットの活用を推進することで介護職員の負担軽減を図った。地域住民の生活をサポートするため、介護職員による地域交流セミナーにも取り組んでいる。

### 取組の効果

キャリアパスにより職位ごとの業務分掌が明確になり、令和4年度には法人初の介護管理職が誕生。ロボットタスクチームの活動を通じて、ロボットの導入が目的ではなく、働きやすい職場を作ることが目的だということを職員が意識するようになった。また介護助手の採用により、質の高いケアの提供につながっている。







公益財団法人 介護労働安定センター

## 法人理念

### 【理念】

介護を未来にわたって支えるため、  
働きやすい、働きがいのある  
職場づくりに貢献します

### 【行動宣言】

私たちは、介護のプロを応援します

### 【行動指針】

- ・ 介護の魅力と最新動向を積極的に発信します
- ・ 介護現場の多様なニーズに即した総合的な支援を実施します
- ・ 専門性に裏付けられた質の高いサービスを提供します
- ・ 全国ネットワークを活かし、介護労働に関する中核機関として、地域と共に事業を展開します
- ・ コンプライアンス・公益性を基本として、自己研鑽に努め、信頼される組織を目指します



 **(公財) 介護労働安定センター**