



令和7年度
理事長表彰



(公財) 介護労働安定センター

私たちは、介護のプロを応援します

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

◆理事長表彰とは◆

魅力ある職場づくりの普及啓発を目的として、令和2年度より実施している事業です。

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しています。

令和7年度の理事長賞を受賞された15事業所について、以下のとおり紹介します（都道府県順）。

支部名	法人名 事業所名	取組概要
宮城	社会福祉法人 宮城福祉会 特別養護老人 ホーム 松陽苑	<p>宮城福祉会は宮城県を代表する社会福祉法人で1966年に設立された。700人を超える職員を抱え、県内35の事業所が法人の基本方針の下、介護事業の発展に尽力している。2016年7月、賛助会員に加入し「働きやすい、働きがいのある職場づくり」に取り組んでいる。</p> <p>令和3年度より「ハラスメント」の防止に取り組み、本年まで5年間継続して「ハラスメント」をテーマにしたケアサポート講習を行い、階層別、担当別に多くの職員が受講してきた。</p> <p>まず、職員からの「ハラスメント」の申し出を受ける「相談窓口担当者」が適切に対応できるよう、コロナ禍において研修を開催。県内35の事業所を南北に分け、南北に拠点の研修会場を設け、その拠点会場において集合研修を実施した。</p> <p>次に、「ハラスメントの防止と対策」を徹底していくため、講師を宮城支部一のスペシャリストである特定社会保険労務士 松前ゆかり氏に依頼をした。事例をもとにした具体的な研修、ロールプレイを活用した対応策等、実践に即応できる研修が行われ参加職員の理解を深めた。</p> <p>一貫した取組の成果により、職場環境の改善が推進され「職員の職場の定着」につながっている。</p>

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
秋田	社会福祉法人 あけぼの会 介護老人保健 施設 なごみのさと	<p>当該事業所は、「人財創生と地域の未来創り」をミッションに、令和5年度からの3か年計画「人財創生×DX×組織変革」として、</p> <p>①現状把握と生産性向上に向けた運用ルールを基準化し、誰でも対応できる多様なICTを活用した介護DXを積極的に取り込んだ環境の整備。</p> <p>②職員の就労意欲の向上のための人財養成塾の創設やキャリアパス制度の実施。</p> <p>③働きやすい職場環境としての保育園の設置や男性の育児休業にも積極的に取組んだこと等により、採用・定着率を維持し、職員のモチベーションの向上を図った。</p> <p>その結果、①DXの推進では、実施後の職員のアンケート調査により、業務時間の短縮や職員の満足度も大幅に改善、業務に関する意欲増にも結び付き、生産性の向上に結び付いた。また、②人財育成では、多くのサブリーダーの任命やキャリアパス制度によりキャリアアップを実現した職員も多く輩出、新人育成では毎月の定期面談による不安の解消に努めた。さらに、③仕事と家庭の両立支援でも数多くの職員が保育園や育児休業制度を利用し、結果として働きやすい職場環境の整備を実現し、職員の働きやすい、働きがいのある職場づくりを実践している。</p>
栃木	社会福祉法人 奈坪ヶ丘福祉会 デイサービス センター 奈坪ヶ丘	<p>「人と人とのつながり」を大切にしている事業所である。</p> <p>採用・定着にあたっては、人と人とのつながりを大切にできる人を一番に採用したいと考えている。</p> <p>採用した職員には、人と人との職場であることを自覚してもらっている。</p> <p>ここに至るまでには、考え方の相違があり、ぶつかることもあった。今はもめごとは特にはない。</p> <p>施設長になってからは、職員の意思を一番に考えている。研修も自らやってみたいと考えたことを受け入れている。行事も職員の企画を尊重している。</p> <p>職員の心理的安定を図るために、施設長が「責任は私が取りますよ」ということを明確にしている。</p> <p>年齢を重ねても、長年培ってきたスキルや経験を活かせる場として活躍をしてもらっている。</p> <p>地域との連携を大切にしている。地域での認知症の対応の難しさを感じている。認知症の方への接し方をどのようにしたらよいか、地域で進めていく必要がある。「かわち自治会応援隊」へ参加をしている。自治体が行う事業への補助にあたり、隊員の知識や技能による側面から支援するなど、人と人とのつながりを大切にしている事業所であることが、わかる事業所である。</p>

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
千葉	社会福祉法人 兼愛会 特別養護老人 ホーム しょうじゅ美浜	<p>介護テクノロジー導入及び業務改善の積極的な取り組みとして、</p> <ol style="list-style-type: none"> ①当支部の千葉県介護業務効率アップセンター（以下、「効率アップセンター」という）の窓口で相談した。 ②模範となるような介護テクノロジーの進んだ施設へ同行訪問して見識を得た。 ③効率アップセンターの業務改善推進セミナーへの参加をした。 ④効率アップセンターの研修会・伴走支援への参加をした。 ⑤課題の見える化をした結果、アンケートや気づきシートで夜勤の体力的心理的負担の課題が見えた。 ⑥試用貸出で見守り機器の使い勝手を確認した。 ⑦千葉県介護テクノロジー補助金活用して見守り機器・Wi-Fi工事を導入した。 ⑧導入前後で夜勤の訪室回数が減るか、負担軽減されるか検証している。 ⑨役割として専門性の高い介護サービスの提供と介護の質が向上することを目的とした。 <p>またこの活動を通じて、何でも話せる環境となり職員のモチベーションは上がり、チーム力強化「介護はチームワーク」を合言葉に、働きやすい職場づくりを目指している。ここ最近では辞める人がなくなり、離職率が10%から低下した。</p>
東京	スリーウィン 株式会社 そらまめ訪問 看護ステーション	<p>令和5年、正社員看護師3名・パート看護師1名・理学療法士1名で開業した。</p> <p>ミッション「おうちで過ごしたい全ての方々の『生きる』に寄り添い、『希望をカタチにする』」の実現に向け、地域に根付き“小さなサービスの中に大きなケア”を実践している。</p> <p>利用者増に伴い採用・定着・育成が急務となり、専門家助言のもと社員規程等を見直し、雇用期間・所定労働時間の定義、サービス規程、パート就業規則、正社員転換ルールを明確化した。</p> <p>介護・育児休暇も整備し、週次リーダー会議と月1回の全体会議で連携を強化している。</p> <p>今後も小さく始めて改善を重ね、組織に合う仕組みづくりで、より働きやすい職場を目指している。</p>

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
新潟	社会福祉法人 泚山会 特別養護老人 ホーム くじらなみ	<p>生産性向上プロジェクトチーム、委員会を立ち上げ、全職員へのアンケートをもとに計画を立て、協力しながら改善活動に取り組んだ。</p> <p>活動に取り組む前の準備段階に時間をかけ、課題整理や業務内容の深掘りなど、職員の声を繰り返し聞きながら活動を進めていった。</p> <p>時には立ち止まり、無理せず活動を進めたことで、職員一人ひとりが自分ごととして捉え、施設全体の連帯感・達成感につながった。</p> <p>改善活動は、業務の「ムリ・ムダ・ムラ」を減らすことを目標に取り組んだ。「記録の重複を無くす」活動では、手書きの記録からパソコン入力への移行に取り組み、ペーパーレス・申し送り時間の短縮等につながった。活動により出てきた職員の要望をもとに、タブレットやインカムの導入等、自施設の状況にあったICTの導入を進めている。</p> <p>改善活動により業務時間が短縮したことで、入居者に係る時間が増えサービスの質が向上した。活動全体をとおしてチームワークを発揮する機会が増え、「働きがい」と「働きやすさ」のある職場の実現ができた。</p>
富山	社会福祉法人 海望福祉会 ヘルパー ステーション あんどの里 ありそ館	<p>当事業所では、社会貢献と持続可能な経営体制の強化という複合的な課題への対応を背景として、社会情勢の転換期においても地域から選ばれる施設であり続けるため、長年の課題であった、手書きの記録業務が膨大な時間と労力を要し、質の高いケアへの集中を阻害していたことを解決し、サービスの質向上と働きやすい職場づくりを実現するために組織的なICT活用を推進した。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・記録業務の効率化を行い、超過勤務削減を目指した。 ・法人内での情報を共有するため、法人独自の介護記録システムの開発・導入を推進した。 ・利用者の情報を全職員が共有出来るよう、新介護記録システムには新たに「申し送り機能」を導入すると共に介護記録+ケアプラン・モニタリング・アセスメント一体型システムを構築した。 ・「ケアプラン・介護記録一体型システム」と「請求業務」・「シフト管理」・「人事・給与」を総合的に連動したシステムをシステム会社の協力のもと開発・構築した。 <p>(成果・効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護システムの導入で申し送り時間が80%以上削減となった。H25年2時間 ➡ R5年20分

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
石川	社会福祉法人 松寿園 介護老人福祉 施設 松寿園	<p>「いしかわ魅力ある福祉職場認定制度」の認定法人であり、地域の貢献度と評価も非常に高い。</p> <p>女性が働きやすく休みやすく活躍できる職場づくりのため、時短を含む柔軟な勤務体系やリフレッシュ休暇などの特別休暇、法定を上回る育児休業などを導入するとともに、事業所運営の中心となる各事業所の施設長・部長・副部長クラスにも女性を登用しており、現在は管理職の7割以上が女性となっている。小松市内の福祉施設として初めて「えるぼし」の認定を受け、女性が働きやすく活躍できる職場であることが広く知られると共に職員のモチベーション向上にもつながっている。</p> <p>法人内研修も充実しており、カテゴリーごとの研修に加え、法人独自の「職員発表会」を開催し、全職員に「学ぶ」機会や「アピール（発表）」する機会を提供することにより、その後の仕事に対する取り組み姿勢に「積極性」が見られるようになっている。</p> <p>また、休暇取得後や「松寿園みのり会」でのイベント（職員の希望に応じ、2泊・1泊・日帰りの旅行、食事会）後には、休みや慰安行事から通常業務へのスムーズな切り換えができ、ストレスの解消にも良い効果が見られている。</p>
岐阜	社会福祉法人 フェニックス 地域密着型 特別養護老人 ホーム メゾンペイネ	<p>当施設では、ライフステージの変化に応じて柔軟に役割を分担し、チーム全体で成果を出す「サッカー型組織」の構築に注力している。</p> <p>組織力の強化と定着を目指し、組織力の基盤として理念やキャリアパスを明文化した「フェニックスウェイ」を全職員に配布し、育成ロードマップを可視化した。また、子育て世代向けに「託児サービス利用料のポイント制」を導入した。勤務貢献度に応じた費用減免により、職種や雇用形態を超えて互いに支え合う風土が醸成されている。</p> <p>働きがいの創出と負担軽減としてシニア層が主体的に活躍する「“スマートエイジング”ワーク」を提唱し、専門業務を切り分けた「介護助手」の雇用や、熟練スタッフを若手の指導に当たる「スーパーバイザー」へ任命することで、多世代が役割と誇りを持てる環境を整えている。AI見守りロボットや移乗リフト等の先進機器を導入し、精神的・身体的負担を軽減することで、長く健康に働き続けられる職場を実現した。</p> <p>これらの取組により、離職率は11.1%から6.1%へと大幅改善した。有給休暇取得率も42.7%から71.7%まで向上し、職員の定着と活力ある組織づくりを両立している。</p>

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
三重	社会福祉法人 あやまユートピア 特別養護老人 ホーム ぬくもり園	<p><u>働きやすい職場づくりを推進</u> みえ働きやすい介護職場取組宣言事業所として、三重県より証明を受けた。 人材育成、能力向上・資格取得への支援、年2回のヒアリングやキャリアパス要件を定め、それに沿った研修を実施している。 育児・介護休業や妊娠・出産後も安心して働けるよう（両立支援）配慮し、有給休暇も前年度以上の取得実績となっている。※参考：産休・育児休業者11名うち2名の男性職員は最長6ヶ月取得</p> <p><u>生産性向上推進委員会を設置し、ICTツール等を活用した業務改善</u> 令和6年度はショートステイの連絡帳簡素化に取り組み、手書様式からエクセルデータ入力としたことで、毎日約1時間半の作業を30分程度に短縮することができた。また、研修報告レポートをオンラインアンケートの報告へ変更したことで、レポート作成の手間が減り研修参加者数が増加した。 令和7年度は介護記録新システム移行に併せ生産性向上委員会（モデル事業伴走支援）にて検討し62%の書類をシステム化及び廃止することに成功した。 今後もサービスの質向上と職員の負担軽減を図り、持続可能な事業運営を目指していく。</p>
和歌山	社会福祉法人 同仁会 特別養護老人 ホーム カルフル・ド・ルポ印南	<p><u>働きやすい職場環境づくりをさらにバージョンアップ、厚生労働大臣認定の「もにす認定事業所」に認定されている。</u> 令和元年度から厚生労働大臣認定のユースエール認定事業所として、働きやすい職場環境づくりに精励していた。しかし、年々生産年齢人口が減少傾向にある地域であり、人員確保のため、障がい者が働きやすい環境をつくり登用する取組を積極的に行い、介護職の業務を分掌化し正規職員の負担軽減を図った。 介護業務の分掌化は「アシスタント」職種を新たに創出して、法人全体で職員を支える環境が整うことで、有給休暇の取得率向上や時間外勤務が減少し、職員の満足度が高まり生産性が向上した。利用者の満足度の向上にも繋がり、まさにサービスプロフィットチェーンを具現化したものである。 また、障がい者のキャリア形成にステップアップシートを作成しており、目標に対してできることが増えていくことを実感できることが、キャリア形成につながっている。 障がい者の法定雇用率が民間企業では2.5%に対し、当法人では5.58%で2倍以上になった。障がいをお持ちの方を多く雇用することで過疎地域の働き場としての一翼を担っている。</p>

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
山口	社会医療法人 松涛会 看護小規模 多機能 ケアタウン やすおか	<p>当該事業所は、介護労働安定センター山口支部が令和6年度に実施した「介護現場の生産性向上に向けたプラットフォーム事業」において伴走支援モデル事業所としての支援の成果を踏まえ、令和7年度は法人全事業所が生産性向上のための業務改善の取組を実施することを目指し、現場の声に耳を傾け、「自分たちの働き方を自分たちでより良くしていく」という職場環境改善に活用されている。</p> <p>また、令和2年度から現在まで、継続して介護労働安定センターの「メンター制度等導入支援」も各拠点で実践され、組織における人間関係構築に努めている。</p> <p>また、今回、新入職者教育体制の一環にメンタリングマニュアルを加えて職員全体の意識を高め、自分達で人財育成を試行している。</p> <p>これらの取組みは、伴走支援で培った生産性向上の進め方やメンター制度を活用した対話の手法を法人全体の共通財産として位置づけ、介護の質向上と効率化に向けて、介護現場を働きやすい・魅力ある職場にすることで、介護人材の定着も図られている。</p>
愛媛	社会福祉法人 寿山会 特別養護老人 ホーム 寿山苑	<p>入所者の重度化に伴い職員の腰痛が65%以上と深刻化したため、予防対策の取り組みで2012年にリフト等の福祉機器を導入し、2015年に科学的な介護の実践と介護記録の活用による介護業務の質の向上と効率化に向け、介護記録ソフトの活用にも取り組んだ。しかし、導入目的や意義の説明不足により十分に定着しなかった。2019年以降は研修の成果に基づき、ノーリフティング委員会を設立した。県社協主催の研修で正しい福祉機器の使用方法を学び、職員に成功体験と意識改革が生まれた。これをきっかけに2021年には介護労働安定センターの伴走支援のもと職員主体でICTを導入し、混乱もなくスムーズに導入できた。その結果、95%の職員の身体負担が軽減、インカム導入で1日平均15分以上の移動動線短縮、見守り機器追加により定期巡回の回数減少、夜間訪室減少で利用者の睡眠状態の改善（事故リスクの低減が進み夜間転倒事故ゼロを達成）モニター確認でセンサー感知時の訪室70%削減、記録の自動入力で記録時間1日10分短縮、紙削減率53%と業務効率と生産性が向上した。これらの継続的な取り組みにより職員の意識改革と業務効率化が着実に進行している。</p>

令和7年度理事長表彰 受賞事業所の紹介

支部名	法人名 事業所名	取組概要
佐賀	株式会社 ケアフル・ケア グループホーム せせらぎ	<p>「介護ロボットプラットフォーム事業」のICT導入による改善の取組みを行って行く中で、職員同士の対話が増えた事で、職場内が活性化することができ、明るい風通しのいい職場となった。特に夜勤業務における利用者様に応じた対応のルール化（見える化）ができた。</p> <p>また、「見守りくん」を導入したことで、夜勤業務における負荷が大きく改善され、職員の精神的負担軽減につながった。また、車椅子での入浴可能な「介護浴槽」を導入したことで、昼間の職員の負担軽減にもつながった。そして利用者様の安心、安全を考えた取り組みにより利用者様からの喜びの声が聞けたことで満足度向上にもつながった。</p> <p>今回の取り組みを通して、職員の業務に対する考え方が大きく変化し、成長できたことが大きな成果である。今後も、改善の取組みを行って行くことで、職員が安心して働ける職場、そして利用者様から信頼して頂ける職場を目指して取り組んでいく。</p>
大分	社会福祉法人 千寿会 ケアハウス 別府石垣園	<p>当該事業所では、介護労働講習修了者を積極的に採用され、現場での実践的な指導を通じて、修了者が介護職員として成長できる環境を整備している。特に以下の点において顕著な成果を挙げられている事が注目される。</p> <p>『丁寧な育成プログラムの構築実施』</p> <p>修了者一人ひとりのスキルや特性に応じた指導計画を策定し、段階的に成長を促す仕組みを構築している。これにより、修了者が自信を持って業務に取り組む姿勢が育まれている。また、この相乗効果として、修了者の積極的に利用者様とコミュニケーションを図る姿が、チーム全体のケアの質向上に貢献している。更に、経験豊富な先輩職員（コーチ）によるメンタリングや定期的なフォローアップ面談により業務取得の進捗確認や精神的なサポートが行われ、修了者が介護現場に臨む安心と向上心へと繋がっている。</p> <p>以上のとおり、他事業所の模範となる修了者の雇用および育成指導を行っている。</p>



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