

別添1

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実施要綱

〔 令和5年1月12日  
厚生労働大臣決定 〕

1 表彰の目的

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、もって、介護職員の働く環境改善を推進することを目的とする。

2 表彰の対象

職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上等に係る取組について、極めて顕著な功績がみられた介護事業者

3 表彰者

内閣総理大臣

4 被表彰者の決定

内閣総理大臣は、選考委員会の意見を聴いて、被表彰者を決定する。

5 実施の事務

実施に関する事務は、厚生労働省老健局において行う。

6 その他

この要綱に定めるもののほか、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の実施に関し必要な事項は、厚生労働省老健局長が定める。

附則

この実施要綱は、令和5年1月12日から施行する。

(別添2)

## 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実施要領

令和5年1月12日  
令和6年1月24日一部改正  
令和6年12月5日最終改正  
厚生労働省老健局長決定

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実施要綱(令和5年1月12日厚生労働大臣決定)第6項に基づき、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の実施に関し必要な事項を下記のとおり定める。

### 1 都道府県からの表彰候補者の推薦

厚生労働省老健局(以下「事務局」という。)は、都道府県から、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を積極的に行う介護事業者に係る推薦を受け付ける。

### 2 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選考委員会の開催

厚生労働省老健局長(以下「局長」という。)は、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選考委員会(以下「委員会」という。)を開催する。

#### (1) 委員会の任務

委員会は、前項により都道府県から推薦があった者について、都道府県から提出された資料等に基づき、別紙1の選考基準等を踏まえ、表彰候補を選定する。

#### (2) 委員会の委員

委員会の委員は、局長が委嘱する者とする。

#### (3) 委員会の庶務

委員会の庶務は、事務局において処理する。

### 3 表彰の種類

次のアからウまでのいずれかに該当する取組を行った介護事業者について、内閣総理大臣が表彰する。

ア 事業所の賃金、休暇等に係る事業所内の各種制度の整備等により、職員の待遇改善につながっている取組

イ 職員の採用時からの計画的な研修実施やキャリアパスの明示、資格取得に対する支援制度の確立等により、職員の人材育成につながっている取組

ウ 介護テクノロジーの活用等により、事業所における業務課題を解決し、職員の業務負担の軽減や提供サービスの質の確保等の介護現場の生産性向上につながっている取組

### 4 表彰の対象

全ての介護サービス事業所・施設等を対象とする。

5 表彰状

別紙2のとおりとする。

6 表彰の数

特に優れた取組を行う事業者を数名程度表彰する。

7 その他

都道府県からの推薦に当たり提出された資料等の内容に虚偽がある場合又は当該介護サービス事業所・施設等に重大な法令違反若しくは行政処分等が発覚した場合には、表彰の取消等を行うことができる。

附則

この実施要領は、令和5年1月12日から施行する。

(別紙1) 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選考基準

都道府県からの推薦に当たり提出された資料等に基づき、以下の評価項目ごとに0点を最低点、「配点」欄の点数を最高点として採点を行い、評価点を算出する。

評価項目	評価ポイント	配点
<p>①介護職員の働きやすい職場環境づくりに資する取組であること</p>	<p>(1) 職員の待遇改善に係る取組がなされているか。特に入職率の増加や離職率の減少に資する取組として優れている取組を評価する。</p> <p>(取組の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・明確な給与体系の導入、休暇の取得促進や育児や介護との両立支援に関する制度の導入など、多様な人材が働きやすい環境を整備する取組</li> <li>・腰痛対策など、職員が安心して安全に働ける環境を整備する取組</li> </ul> <p>(2) 人材育成に係る取組がなされているか。特に効果的な人材育成に資する取組として優れている取組を評価する。</p> <p>(取組の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な採用、新規採用職員に対する計画的な研修の実施や職員の経験・役職に応じた研修の実施など職員の人材育成に効果的な取組</li> <li>・職員に対するキャリアパスの明示や資格取得に向けた支援制度の導入など、職員の意欲向上に効果的な取組</li> </ul> <p>(3) 介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。特に業務の役割分担、業務負担の軽減及びサービスの質の向上が図られている取組を評価する。</p> <p>(取組の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所の課題を踏まえた目的を設定し、改善を図るための取組</li> <li>・介護テクノロジーの活用による取組</li> <li>・機器の導入のみにとどまらず、業務全体を見直す取組</li> <li>・従来の仕組みや思考にとらわれず、新しい技術の活用や斬新な発想がみられる取組</li> </ul> <p>(4) 上記の(1)～(3)の各取組について「抱えていた課題」、「取組時期」、「取組のプロセス」、「要したコスト」、「特筆すべきアピー</p>	<p>45</p>

	ルポイント」及び「今後の展望」が具体的に記載されていること。	
②複数の課題に対して優れた取組を行っているか	○ 複数の課題に対して優れた取組を行っている事業所を評価する。	5
③実効性のある取組であること	○ 上記①(1)～(3)の各取組について、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。 (指標の例) ・業務時間の変化 ・業務量の変化 ・人員(業務にかける人数)の変化 ・職員の心理的負担感の変化 ・職員の身体的負担感の変化 ・待遇改善の状況 ・人材育成の状況  ○ 上記①(1)～(3)の取組を複数行っている場合等、事業所において、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。 (指標の例) ・事業所の1か月あたりの総業務時間の変化 ・1か月の平均残業時間(1人あたり)の変化 ・有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)の変化 ・職員1人あたりの利用者数の変化 ・離職率の変化 ・介護職員の心理的負担感(SRS-18)の変化 ・利用者の満足度(WHO-5)の変化 ・ワークエンゲージメント尺度に基づく変化	30
④持続性のある取組であること	・取組が一過性のものでなく、継続的に取り組む体制や仕組みが整備・検討されているか。 ・取組の実施に当たり、国・自治体の補助金に過度に依存していないか。 ・職員の意見を聞く機会や協力体制を構築しているか。 (指標の例) ・生産性向上の取組を進めるための委員会の実施状況 ・職員の意見を反映した取組の件数 等	10
⑤他の事業所での導入(横展開)が期待される取組	・多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。 ・取組を行おうとする他の事業所に対し、取組の経験のある職員の派遣、取組に係る視察の受け入れを行うなど、取組の横展開	10

であること、事業所が横展開に協力的であること	に協力的であるか。	
------------------------	-----------	--

(別紙2)

表彰状

被表彰者名殿

貴殿は

介護職員の働きやすい職場環境づくりの実現に資する

特に優れた取組に尽力されました

この取組は他の模範となるものであり

その功績は極めて顕著であります

よってこれを表彰します

年 月 日

内閣総理大臣 氏名 印

(別添3)

## 介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣表彰実施要領

令和5年1月12日  
令和6年1月24日一部改正  
令和6年12月5日最終改正  
厚生労働省老健局長決定

### 1 表彰の目的

介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣表彰は、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、介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰（「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実施要綱」（令和5年1月12日厚生労働大臣決定）に基づく表彰をいい、以下「内閣総理大臣表彰」という。）とあいまって、介護職員の働く環境改善を推進することを目的とする。

### 2 表彰者

厚生労働大臣

### 3 表彰の対象

職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上等に係る取組について、顕著な功績がみられた介護事業者

### 4 都道府県からの表彰候補者の推薦

厚生労働省老健局（以下「事務局」という。）は、都道府県から、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を積極的に行う介護事業者に係る推薦を受け付ける。

本推薦は、内閣総理大臣表彰に係る推薦を兼ねるものとし、事務を一体として行う。

### 5 介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣表彰選考委員会の開催

厚生労働省老健局長（以下「局長」という。）は、介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣表彰選考委員会（以下「委員会」という。）を開催する。

委員会は、内閣総理大臣表彰に係る選考委員会を兼ねるものとし、事務を一体として行う。

#### (1) 委員会の任務

委員会は、4により都道府県から推薦があった者について、都道府県から提出された資料等に基づき、別紙1の選考基準等を踏まえ、表彰候補を選定する。

#### (2) 委員会の委員

委員会の委員は、局長が委嘱する者とする。

#### (3) 委員会の庶務

委員会の庶務は、事務局において処理する。

## 6 表彰の種類

次のアからウまでのいずれかに該当する取組を行った介護事業者について表彰する。

- ア 事業所の賃金、休暇等に係る事業所内の各種制度の整備等により、職員の待遇改善につながっている取組
- イ 職員の採用時からの計画的な研修実施やキャリアパスの明示、資格取得に対する支援制度の確立等により、職員の人材育成につながっている取組
- ウ 介護テクノロジーの活用等により、事業所における業務課題を解決し、職員の業務負担の軽減や提供サービスの質の確保等の介護現場の生産性向上につながっている取組

## 7 表彰の対象

全ての介護サービス事業所・施設等を対象とする。

## 8 表彰状

別紙2のとおりとする。

## 9 表彰の種類及び表彰数

### (1) 優良賞「居宅サービス部門」

4による都道府県からの推薦があった者のうち、介護保険法(平成9年法律第123号)第8条第1項に定める「居宅サービス(「特定施設入居者生活介護」を除く)」、同条第14項に定める「地域密着型サービス(「認知症対応型共同生活介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」及び「地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護」を除く)」及び同条第24項に定める「居宅介護支援」を実施している者であって、優れた取組を行う事業者(内閣総理大臣表彰の受賞者を除く。)を数名程度。

### (2) 優良賞「施設・居住サービス部門」

4による都道府県からの推薦があった者のうち、介護保険法第8条第11項に定める「特定施設入居者生活介護」、同条第20項に定める「認知症対応型共同生活介護」、同条第21項に定める「地域密着型特定施設入居者生活介護」、同条第22項に定める「地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護」、同条第25項に定める「介護保険施設」、老人福祉法(昭和38年法律第133号)に定める「養護老人ホーム」、「軽費老人ホーム」、同第29条で定める「有料老人ホーム」及び高齢者の居住の安定確保に関する法律(平成13年法律第26号)第5条第1項に定める「サービス付き高齢者向け住宅」を実施している者であって、優れた取組を行う事業者(内閣総理大臣表彰の受賞者を除く。)を数名程度。

### (3) 奨励賞

4による都道府県からの推薦があった者を数名程度(内閣総理大臣表彰の受賞者、(1)及び(2)の優良賞の受賞者を除く。また、委員会において不相当と判断された者を除く。)

## 10 その他

都道府県からの推薦に当たり提出された資料等の内容に虚偽がある場合又は当該介護サービス事業所・施設等に重大な法令違反若しくは行政処分等が発覚した場合には、表彰の取消等を行うことができる。

#### 附則

この実施要領は、令和5年1月12日から施行する。

(別紙1) 介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣表彰選考基準

都道府県からの推薦に当たり提出された資料等に基づき、以下の評価項目ごとに0点を最低点「配点」欄の点数を最高点として採点を行い、評価点を算出する。

本選考基準は、内閣総理大臣表彰に係る選考基準と同一のものとする。

評価項目	評価ポイント	配点
<p>①介護職員の働きやすい職場環境づくりに資する取組であること</p>	<p>(1) 職員の待遇改善に係る取組がなされているか。特に入職率の増加や離職率の減少に資する取組として優れている取組を評価する。</p> <p>(取組の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・明確な給与体系の導入、休暇の取得促進や育児や介護との両立支援に関する制度の導入など、多様な人材が働きやすい環境を整備する取組</li> <li>・腰痛対策など、職員が安心して安全に働ける環境を整備する取組</li> </ul> <p>(2) 人材育成に係る取組がなされているか。特に効果的な人材育成に資する取組として優れている取組を評価する。</p> <p>(取組の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な採用、新規採用職員に対する計画的な研修の実施や職員の経験・役職に応じた研修の実施など職員の人材育成に効果的な取組</li> <li>・職員に対するキャリアパスの明示や資格取得に向けた支援制度の導入など、職員の意欲向上に効果的な取組</li> </ul> <p>(3) 介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。特に業務の役割分担、業務負担の軽減及びサービスの質の向上が図られている取組を評価する。</p> <p>(取組の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所の課題を踏まえた目的を設定し、改善を図るための取組</li> <li>・介護テクノロジーの活用による取組</li> <li>・機器の導入のみにとどまらず、業務全体を見直す取組</li> <li>・従来の仕組みや思考にとらわれず、新しい技術の活用や斬新な発想がみられる取組</li> </ul> <p>(4) 上記の(1)～(3)の各取組について「抱えていた課題」、「取組</p>	<p>45</p>

	時期」、「取組のプロセス」、「要したコスト」、「特筆すべきアピールポイント」及び「今後の展望」が具体的に記載されていること。	
②複数の課題に対して優れた取組を行っているか	○ 複数の課題に対して優れた取組を行っている事業所を評価する。	5
③実効性のある取組であること	○ 上記①(1)～(3)の各取組について、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。 (指標の例) ・業務時間の変化 ・業務量の変化 ・人員(業務にかける人数)の変化 ・職員の心理的負担感の変化 ・職員の身体的負担感の変化 ・待遇改善の状況 ・人材育成の状況  ○ 上記①(1)～(3)の取組を複数行っている場合等、事業所において、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。 (指標の例) ・事業所の1か月あたりの総業務時間の変化 ・1か月の平均残業時間(1人あたり)の変化 ・有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)の変化 ・職員1人あたりの利用者数の変化 ・離職率の変化 ・介護職員の心理的負担感(SRS-18)の変化 ・利用者の満足度(WHO-5)の変化 ・ワークエンゲージメント尺度に基づく変化	30
④持続性のある取組であること	・取組が一過性のものでなく、継続的に取り組む体制や仕組みが整備・検討されているか。 ・取組の実施に当たり、国・自治体の補助金に過度に依存していないか。 ・職員の意見を聞く機会や協力体制を構築しているか。 (指標の例) ・生産性向上の取組を進めるための委員会の実施状況 ・職員の意見を反映した取組の件数 等	10
⑤他の事業所での導入(横展開)が	・多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。 ・取組を行おうとする他の事業所に対し、取組の経験のある職員	10

期待される取組 であること、事 業所が横展開に 協力的であるこ と	の派遣、取組に係る視察の受け入れを行うなど、取組の横展開 に協力的であるか。	
---	---	--

(別紙2)

表彰状  
優良賞(居宅サービス部門)

被表彰者名殿

貴殿は

介護職員の働きやすい職場環境づくりの実現に資する

優れた取組に尽力されました

この取組は他の模範となるものであり

その功績は極めて顕著であります

よってこれを表彰します

年 月 日

厚生労働大臣 氏名 印

表彰状  
優良賞(施設・居住サービス部門)

被表彰者名殿

貴殿は

介護職員の働きやすい職場環境づくりの実現に資する

優れた取組に尽力されました

この取組は他の模範となるものであり

その功績は極めて顕著であります

よってこれを表彰します

年 月 日

厚生労働大臣 氏名 印

奨励賞  
表彰状

被表彰者名殿

貴殿は

介護職員の働きやすい職場環境づくりの実現に資する

取組に尽力されました

この取組は他の模範となるものであり

その功績は極めて顕著であります

よってこれを表彰します

年 月 日

厚生労働大臣 氏名 印