

令和8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及び厚生労働大臣
表彰選定要領

1 目的

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。

2 推薦対象者

次に掲げる要件を満たした者を推薦するものとする。

- (1) 介護サービス事業所・施設等のうち、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。

なお、介護サービス事業所・施設等については、介護保険法(平成9年法律第123号)、老人福祉法(昭和38年法律第133号)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)に基づく介護サービス事業所・施設等とする。

また、各介護予防サービス、介護予防支援及び介護予防・日常生活支援総合事業(指定サービス・介護予防ケアマネジメント)を含むこととする。

- (2) 法令等の遵守

①介護保険法、老人福祉法、高齢者の居住の安定確保に関する法律、労働基準法(昭和22年法律第49号)等の関係法令を遵守していること。

②社会保険(厚生年金保険、健康保険(全国健康保険協会が管掌するもの)、船員保険、国民年金、労働者災害補償保険及び雇用保険をいう。)に加入し、該当する制度の保険料の滞納がないこと。

③暴力団(暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条2号に規定する暴力団をいう。)及び暴力団員(同法第2条第6号に規定する暴力団員をいう。)と密接な関係を有していないこと。

3 選定に当たっての評価項目

別表のとおり

4 公募に当たっての手続

推薦を受けたい事業者は、次に掲げる書類を提出期限までに提出すること。

[提出書類]

- (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・厚生労働大臣表彰 応募書類(別紙2)
- (2) 関係法令遵守報告書(別紙3)

(3) 調書に記載した取組の内容を補足する PDF 資料（10 ページ以内のもの）

(4) 調書に記載した取組と関連する写真の電子媒体

[提出期限]

令和8年2月20日（金）

[提出方法]

電子申請システムにより提出

[留意事項]

介護事業者（事業所・施設）単位で表彰を行うものであり、運営法人単位で行うものではないことに留意すること。各介護事業者における取組を広く紹介するため、同一の法人が運営する介護事業者を複数申請することは避けること。ただし、他の都道府県で推薦されている介護事業者と、運営法人が同一の場合はこの限りではない。

5 推薦事業者の決定

評価項目に基づいて県が審査を行い、推薦事業者を決定する。

6 推薦数

居宅サービスと施設・居住サービスからそれぞれ最低 1 ずつ。

合計 2～4。

7 表彰の種類

各都道府県が推薦した介護事業者について、厚生労働省が開催する委員会の審査を経て、以下のとおり厚生労働省が表彰する。

(1) 内閣総理大臣表彰

特に優れた取組を行う事業者を数名程度。

(2) 厚生労働大臣表彰

① 優良賞（「居宅サービス部門」、「施設・居住サービス部門」）

特に優れた取組を行う事業者を各部門につき数名程度

② 奨励賞

上記以外の事業者（委員会において不適切と判断された者を除く。）

※優良賞各部門に係る「居宅サービス」及び「施設・居住サービス」の定義については、厚生労働省発出の推薦要領（別紙 1）5（2）を参照すること。

8 その他

(1) 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、表彰の取消し等が行われることがあるので留意すること。

- (2) 内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰優良賞を受賞した場合、国が開催する表彰式に、介護事業者の代表者及び介護職員等といった現場の職員の両者の出席に協力すること。
- (3) 提出された書類について、宮崎県が本案件の報告、公表等のために必要な場合は、その内容を無償で使用できるものとする。

(別表) 評価項目

評価項目	評価ポイント	配点
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>(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。 (取組の例) <ul style="list-style-type: none"> 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 腰痛対策など、職員が安心して安全に働く環境を整備する取組 </p> <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。 (取組の例) <ul style="list-style-type: none"> 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 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 </p> <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。 (取組の例) <ul style="list-style-type: none"> 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 介護テクノロジーの活用による取組 機器の導入のみにとどまらず、業務全体を見直す取組 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 </p> <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。</p>	45
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	<ul style="list-style-type: none"> 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) <ul style="list-style-type: none"> 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) <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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
④他の事業所での導入（横展開）が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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、取組の横展開に協力的であるか。 	10