



キラリ
ふくしま
介護賞

介護施設表彰



福島県内の
受賞施設 5 施設をご紹介します。

外国人技能実習生を受け入れ、 人を育てる意識を育てる



技能実習生(写真上、中央3名)と共に、質の高いサービスの提供を目指す

社会福祉法人啓和会 特別養護老人ホームしょうぶ苑(喜多方市)



施設長 齋藤 己義

当法人は、各種様々な施設を運営しています。職員は施設間でジョブローテーションを行いながら、キャリアアップ、組織の活性化を図ってきましたが、職員の教育という面においては、施設によって教育手法にばらつきがあり、職員の定着率にも課題がありました。

各施設でOJTを行っておりましたが、介護技術ひとつをとっても、手法の統一ができておらず、職員によってやり方は様々で新人職員が混乱してしまう場面もありました。また、新人職員をしっかりと教育できる中堅

**技能実習生の受け入れを機に
教育手法の統一をめざす！**

1 教育方法の見直し

職員がなかなか育たないという現状も見えてきました。

そんな中で、将来の介護人材の不足に備えて「外国人技能実習生を受け入れてみよう」という発案のもと、その受け入れ準備として、職員の教育手法の見直しを行っていくことにしました。

なぜなら、日本の介護技術、知識を短期間で習得する高い目的意識を持つ技能実習生を受け入れるには、大きな責任があり、職員全体によるしっかりとした教育体制の整備が求められると思ったからです。

まず初めに行ったのは、以前からある各種マニュアルの見直しです。技能実習生が介護現場に入りOJTを行ったとき、自分たちのやっている介護は実習生に真似されて恥ずかしくない

課題解決へのステップ

ステップ

1

将来の介護人材
職員の定着率に課題

技能実習生の受け入れ

ステップ

2

受け入れ体制の整備

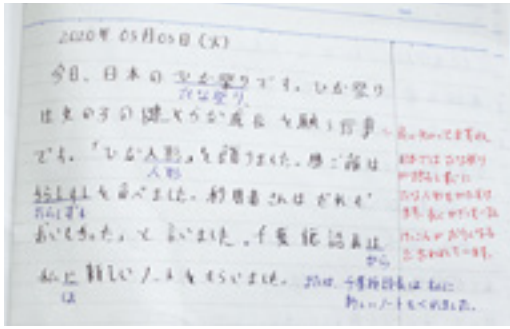
教育手法・マニュアルの
見直し

ステップ

3

施設全体での教育体制
づくり

職員全員に人を育てる
当事者意識が生まれた



日誌の添削は日本語学習支援だけでなく、日常の出来事など会話のきっかけにもつながった

ものだろうか、という視点でマニュアルの内容をもう一度見直しました。その後、職員に対し新しいマニュアルを用いて研修会を開催し、職員一人一人に手法の統一を図りました。

その他にも受け入れ準備として、生活環境や勤務時間以外のサポート体制の整備など役割分担を決め、施設全体で技能実習生をサポートできる体制を作りました。

また、外国人を受け入れることに関して不安を抱えている職員もいたため、事前に勉強会の開催、多言語アプリをいれたタブレットの準備や、さらには実際に監理団体所属のベトナム人

通訳を講師に招き文化や歴史について理解を深め職員の不安を軽減することも丁寧に言い、令和元年9月に2名の外国人技能実習生を受け入れました。

実際に受け入れてみるとしっかりと事前教育がされており、簡単な日本語を使いながら職員とコミュニケーションを楽しむ姿が見られ安心したことを覚えて

います。

2 みんなで育てる体制づくり

施設全体で職員を育てる

今まで新人職員の教育は、介

護現場に任せきりで介護課職員のみで担当していましたが、今回の見直しで、新人職員（外国人技能実習生）への教育は看護課・総務課を巻き込み役割を持たせ、医療的な部分については看護課が、制度のことについては総務課が、教育担当職員の相談役を管理職が担当し、施設全体で職員を育てるという意識を高めました。新人職員を教育していた中堅職員が迷ったときに相談する場所ができたことは、大きな変化だったと思います。

実際の介護現場では、指導する職員は交代勤務のため、新人職員（技能実習生）の情報を共有して引継ぎ、指導が途切れないように工夫していきました。

令和2年2月に新たに4名を受け入れ、現在は6名の技能実習生が元気に働いています。若い技能実習生が入ったことで職場が明るくなり、職員も利用者さんも笑顔が増えました。また、

3 笑顔とチームワークの定着

技能実習生から刺激をうけ：

技能実習生が来てからの新規入職者で退職した人は現在のところ一人もおらず、毎日、笑顔で働いています。

実習生から「なぜ？」「どのように」と常に聞かれるので、ベテラン職員にとっても介護を見直す良い機会となっています。ベトナム人の勤勉さ、明るさに日本人職員が改めて学ぶことも多いです。

外国人技能実習生受け入れのための準備が、結果として未経験の新規入職者に対しても当てるはまる、汎用性のある教育マニュアルの作成につながり、全ての新人に対して「見て覚えてもらう」から、理論や根拠も含めて丁寧に教える」に変わりました。それと同時に職員全員が当事者意識を持って一人に教える、人を育てる意識が広がり、職場内のコミュニケーションも活発になったことからチームワークが強化されました。

技能実習生が来てからの新規入職者で退職した人は現在のところ一人もおらず、毎日、笑顔で働いています。

今後も見直しを行いながら、職員が働きやすい、働きがいのある、働き続けたい職場づくりを施設全体で作りに上げていきたいと思います。

（介護主任 遠藤さん）
おじいちゃんやおばあちゃんが大好きで介護職を選びました。先輩職員さんが優しく指導してくれまして、休日には桜や紅葉を観賞に連れて行ってくれたりと充実しています。
（外国人技能実習生 ド・ティ・キム・ダムさん）

職員の声

最初、外国人実習生が来ると聞いて不安でしたが、実習生は人柄が良く、教えたことをしっかりと守ってくれます。

利用者さんから、「頑張っているね」と声をかけられている姿をよく見かけます。のみこみも早く、教える方も楽しいです。

外国人実習生にも伝わるように、教える側の私たちも分かりやすい言葉で説明することで勉強になります。

外国人実習生がいるおかげで職員同士のコミュニケーションが増えて、職場全体の雰囲気明るくなったように感じます。

（介護主任 遠藤さん）
おじいちゃんやおばあちゃんが大好きで介護職を選びました。先輩職員さんが優しく指導してくれまして、休日には桜や紅葉を観賞に連れて行ってくれたりと充実しています。
（外国人技能実習生 ド・ティ・キム・ダムさん）

SNSの活用が職員の意識を変え、より良いサービスの提供に



SNSの活用が相乗効果を生んだ

社会福祉法人恩賜財団済生会支部福島県済生会 複合施設なでしこ川俣 (川俣町)



左:介護職員リーダー
飯沼 義雄
右:副主任理学療法士
河野 哲也

SNSの活用でブランドディング!

当施設は、地域密着型の特別養護老人ホーム・老人保健施設通所リハビリテーションの複合施設です。小規模事業所のため余裕をもった人員配置はできない状況にあり、「職員の退職」が与える影響は職員不足だけでなく、採用事務・採用後の育成など、労力・経費共に大きな負担となります。職員がやりがいを持ち働き続けたいと思えるような施設にするにはどうするべきか、外部コンサルタントに相談したところ「職員の自己肯定感を高めることが大切」というアドバイスをもらいました。

具体的にどうすれば良いか考えた結果、「施設で行っている取り組みや魅力を発信し、外部の方に見てもらうことで施設のブランド力を高めるのはどうか」という考えに至りました。理由としては、魅力ある情報発信を続け、施設の知名度をあげ、地域の方や求職者に選んでもらえる施設になることで、ブランド力を高め「自分たちはこんなに素晴らしい施設で働いているんだ」という、職員のモチベーションアップにもつながると思ったからです。

地域に自分たちの介護や考えを発信していく手段の一つとして、ツイッターやインスタグラムなどのSNSを活用することにしました。新たにSNS委員会を発足し、投稿する際のルールを

1 SNSで魅力発信



決め、まずは行事や研修会の様子を発信することにしました。

2 各グループで投稿

担当者を限定せずアイデアを創出！

開始当初はSNS委員会を中心に発信をしていましたが、何を投稿すれば良いかわからず、内容がイベントに偏ってしまい頻度は少なく継続的ではありませんでした。ターニングポイントになったのは、投稿者をSNS委員に限定せず各グループに協力してもらおうようにしたことでした。

投稿内容にもグループごとの特色が出始めました。特養は住居としての日々の生活、老健だと在宅に向けたリハビリの様子、通所なら日々のレクリエーションなどを投稿しています。ご家族から「見ましたよ」「情報を載せてくれてありがとございます」と言われることも多く、面会が制限されているコロナ禍の現在は特に施設の様子をご家族に伝える良い手段となっています。

3 職員の気持ち変革

職員の自己肯定感UPでより良いサービスを！

利用者さんの顔はプライバシーに配慮し掲載はしていませんが、職員の顔はたくさん掲載するようにしています。職員が楽しんで笑顔を関わっている姿から、利用者さんの顔は見えなくても和やかな雰囲気は伝わっていると思います。

SNSを各グループごとに発信する形を取ったから、職員の気持ちにも変化がありました。以前は施設側に意見を出しにくい空気感がありましたが、自分たちのやっている介護を発信するという意識を持つと、他の職員の良いところを探すようになったり、とりあえずやってみようというチャレンジ精神が出てきました。また、自分たちが工夫して投稿した記事に「いいねー」がたくさんついたり、「コメントでお褒めの言葉をいただいたりすると職員も嬉しく、自分たちで企画・実施・発信したものが認められると、自信に

つながり、積極的に意見を出しあえる雰囲気も生まれました。職員の仕事へのやりがいも高まり、より良いサービスの提供につながるといって好循環も生まれています。SNSをきっかけに見学・採用に繋がったケースもあり、自分たちの取り組み、介護の魅力を発信する大切さを改めて感じました。

この日の投稿はなんで「いいねー」が少なかったのかなどの反省をすることで投稿内容をより良いものにしていきます。

（介護職員 田中さん）

投稿するネタがないときは自分たちの思いや今日の一言などを投稿しています。

「こんなことを考えている職員がこの施設に居るんだ」ということを知ってもらうだけでも価値のある発信になるのではないかと思っています。

（介護職員 八島さん）

投稿する際のルール

顔 利用者さんの顔は出さない
利用者さんの顔をスタンプで隠さない

背景 写真に利用者さんの個人名が入らないようにする

チェック体制 投稿前に他の職員に見てもらい
ダブルチェック実施



日々の様子を写真にとり、SNSに投稿しています

職員の声

私は12名いるSNS委員の1人です。

SNSの運用を始めると聞いたとき、どういふ内容を投稿すれば良いか分からず困っていました。

そこで、他の施設のSNSを見るとリハビリの様子など日頃の日常を投稿していることを知り、気持ちが楽になりました。

また、定期的に投稿の反応を見て打ち合わせをしています。

この日の投稿はなんで「いいねー」が少なかったのかなどの反省をすることで投稿内容をより良いものにしていきます。

（介護職員 田中さん）

投稿するネタがないときは自分たちの思いや今日の一言などを投稿しています。

「こんなことを考えている職員がこの施設に居るんだ」ということを知ってもらうだけでも価値のある発信になるのではないかと思っています。

（介護職員 八島さん）



複合施設 なでしこ川俣 @nadeshikokawahata
当施設は、介護を母体とする、1階「特別高齢者人ホーム はなづか」、2階「介護



Twitterのメインページ(上)
投稿前のダブルチェック(下)

タブレットの導入という挑戦で 職員の負担を軽減し明るい職場へ



タブレットの導入で利用者さんとゆっくり関わられるようになった。

社会福祉法人ライフ・タイム・福島 認知症対応型共同生活介護 ロング・ライフ フクチャンち(福島市)



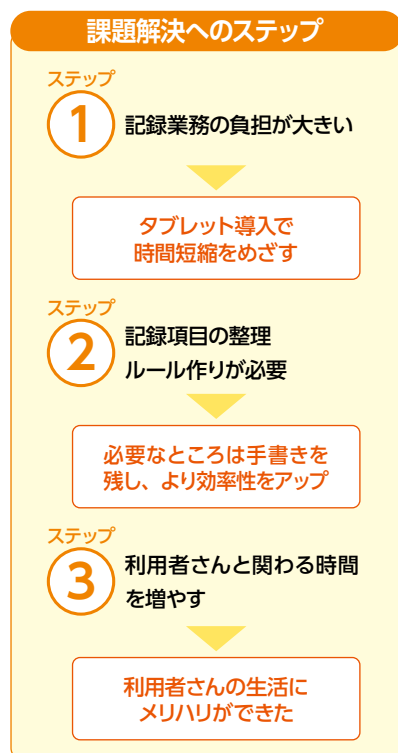
管理者 紺野 真澄

職員業務の負担軽減
記録の整理と新たなルール作り

以前は職員も多く、忙しい中でもなんとか業務をこなしておりましたが、近年の介護職離れ、人材不足は当事業所においても例外ではなく、今までの業務量ややり方では職員への負担も多くなり、業務効率化、負担軽減を行っていかねばならない状況になっていました。

業務の中でも記録に関しては、個別記録やホーム日誌など数ある書類を全て手書きで行っていたため、詳細を書けば時間がかかり、文章を訂正すると読みづらくなるなど様々な問題があり、職員の負担軽減・業務の効率化

まずはじめに行ったのは、職員の負担軽減に向けて「何を情報共有するのか」を見定めるための記録項目や内容の整理です。どんなデータが欲しいのか、それがシステム化できるのか、不要な項目はあるか、さらには誰でも使いこなせるものにするにはどうすればいいかなどを意見交換していきました。また、今までは利用者さんに異常がない場合、「異常なし」と記載していましたが、特記することがあった時にだけ記入するというルールも決めていきました。その内容を業者に伝え、ソフトに反映してもらい、既製品ではなく当事業所





電子入力はいつでもどこでもできる。
利用者さんに体調を聞きながらの記入も可能。

に合うソフトを作り上げていき
ました。

2 タブレットを導入

時間短縮を実現！ アナログ併用で効率化

当事業所は開設当時から「おむつゼロ」など、新しい取り組みにたくさん挑戦してきたこともあり、職員は新たなものを取り入れることにあまり抵抗はありませんでした。

タブレット導入の際も、3日間にはわたってシステム会社の方から使い方や入力方法などを教えてもらって、職員は思ってい

たよりもスムーズに移行することができました。

使っていくうちに使いづらい部分や「もっとこうした方が良い」などの意見が職員から出されたときは、システムを手直ししてもらいより使いやすいものにしていきました。

タブレットを導入したことで、記録時間が今までの半分ほどになり勤務時間内に記録を終え退勤することができるようになりました。

また、書類から書類へ転記が必要だった部分も、一か所に入力すればすべてに反映されることでミスも無く業務効率化も図れました。

その他にも利用者の皮膚の状態を写真に収め経過観察できたり、全職員で共有しなければいけない事項も共有しやすくなりました。

しかし、全てタブレットに移行したわけではなく、利用者さんのケアをしながら行うチェック表など、手書きの方が分かりやすいものは手書きのまま残り、デジタルとアナログを併用することで、より効率化を図っています。

3 時間を創出

時間にゆとりができる 利用者さんと関われる

以前は記録に時間がかかっており、時間的余裕があまりありませんでした。そのため利用者さんとゆとり関わる時間を取るのが難しい場面も多くありました。

タブレットを導入してからは記録時間が大幅に削減できたため利用者さんと外気浴をしたり、事業所の横にある畑で野菜を育てたり、花を育てたり、一緒に作品づくりや食事づくりができ

るようになりました。

時間的余裕が生まれ、職員間にも気持ちの余裕ができ、利用者さんとじっくり関わる時間を楽しめるようになったことで、利用者さんの生活にもメリハリができ、夜間はぐっすり寝る方が増え夜勤の介護職員の負担も減るといふ相乗効果もありました。

また、タブレット導入でお互い分からないことを教え合ったりするなど、職員間のコミュニケーションも増えました。

タブレット導入にあたり、はじめはとまどっていた職員もおりましたが、すぐに慣れることができ、職員の働きやすさにもつながりました。これからも明るい職場を維持できるよう努めていきたいと思っています。



利用者さんと一緒に花植えができるようになった

職員の 声

● 私は長年手書きで記録していたので、タブレットを導入すると聞いたときは自分でもきちんと記録できるか不安でした。

ですが、実際やってみると意外に簡単ですぐ慣れました。手書きの記録は間違えたら訂正印を押さなければいけなかったり大変でしたが、今ではすぐ修正・記録ができ、負担が少なくなりました。

記録時間が少なくなっただけ、利用者さんと一緒に過ごす時間が増えて、日々が充実しています。

（介護職員 澤田さん）

● 私は昨年の5月に当事業所に入職しました。以前、勤務していた施設では全て手書きで記録していましたが、こちらではタブレットで入力していることにより記録時間を少なくできますし、情報共有もしやすいのでとても便利だと感じています。

（介護職員 井上さん）

用務スタッフの採用を通して 負担を軽減し、笑顔あふれる職場へ



用務チームを編成し、効率よく業務を進める

社会福祉法人矢祭福祉会 特別養護老人ホームユーマイホーム (矢祭町)



左:理事長 高信 由美子
右:施設長 金澤 健至

当施設は山間地域にあります。介護職員の需要はあるものの、人口も少なく働き手も少ない状況の中、町内に新たな施設が増えたこともあり、介護職員の求人を出しても応募が無く、職員の補充が思うようにできませんでした。

人手不足により職員一人あたりの業務負担も増加し、その状態が長期化していたため、職員の顔からは笑顔が減り、さらに新型コロナウイルスの影響も重なり、今までにない重苦しい雰囲気になっていました。

知人を頼って介護職員を探し、

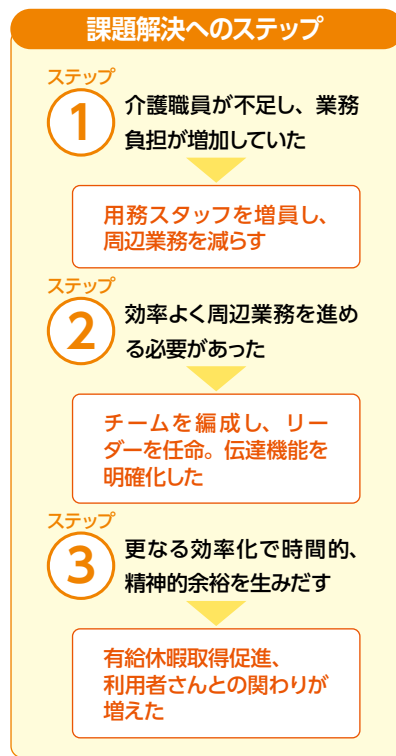
今まで用務スタッフには掃除のみを担当してもらっていましたが、それ以外にも現在介護職員が行っている業務の中から、用務スタッフに担当してもらったところ、洗濯業務があげられる負担軽減になる業務を検討しました。また、用務スタッフが

視点を变えて 介護職員の負担を減らす

当施設は山間地域にあります。介護職員の需要はあるものの、人口も少なく働き手も少ない状況の中、町内に新たな施設が増えたこともあり、介護職員の求人を出しても応募が無く、職員の補充が思うようにできませんでした。

今まで用務スタッフには掃除のみを担当してもらっていましたが、それ以外にも現在介護職員が行っている業務の中から、用務スタッフに担当してもらったところ、洗濯業務があげられる負担軽減になる業務を検討しました。また、用務スタッフが

1 用務スタッフの採用



不在になる日が無いよう、現在の2名に加え新たに2名採用することとなりました。

2 組織の編成

チームを編成し、作業の効率化をはかる

用務スタッフの採用は、その方の働ける時間や曜日に合わせて、施設が勤務時間を調整したことで、すぐに2名を雇用することができました。

そんな中、長年施設で看護主任として勤務していた職員から、定年を迎え体力的に厳しくなってきたので退職したいとの申し出がありました。施設や利用者さんを熟知した職員が辞めてし

まうのはもったいなく、理事長と相談し用務スタッフのリーダーとして働いてはもらえないかと本人に提案したところ、快く引き受けてもらえました。

それまで職員構成に用務スタッフは属しておらず、介護部署の手伝いのような体制でしたが、これを機に用務スタッフを1つの部署として独立させ、ベテランの常勤職員をリーダーとし、「総合業務部署」として5名体制でスタートさせました。清掃係2名、洗濯係2名で編成し、

リーダーは業務の配や用務スタッフ不在時のフォロワー、介護部署との連絡調整を行っています。施設を熟知したリーダーを配置したことで、新たに採用した用務スタッフに仕事の内容を

伝えたり、洗濯を戻す場所、利用者の部屋等を丁寧に教えることができ、育成体制も充実しました。また、介護職員も用務スタッフにお願したいことがあった場合に、誰に伝えればよいのかが明確になったことで、スムーズに情報伝達・情報共有ができ、予想以上の効率化を図ることができました。

3 余裕を生み出す

用務チームの維持で笑顔あふれる職場へ

最近では、用務スタッフも仕事に慣れ、働く時間を延長したいという申し出もありました。勤務時間が長くなったことで、

今まで誰の業務でもなかった倉庫の整理整頓・利用者さんの衣類の補修、名札つけ、花壇の手入れ、レクリエーションに使用する材料の準備などの業務にも自主的に取り組んでくれ、当初の見込み以上に介護職員の負担が軽減しました。

これにより、介護職員はミーティングに時間を十分に取ることでできたり、スキルアップの

為の研修会の開催、利用者との会話を楽しむなど、今までできなかったことができるようになり、介護現場に時間的・精神的余裕が生まれてきました。それ以外にも、有給休暇の取得促進など働き方改革の促進にもつながり、職場にも明るい雰囲気に戻ってきました。

職員の声

● 私は今年度から用務スタッフのリーダーとして働いています。当初、新しい用務スタッフの方は仕事を覚えるのに苦労していましたが、今では作業の間違えもなく、自分から進んで作業を探して取り組んでいます。

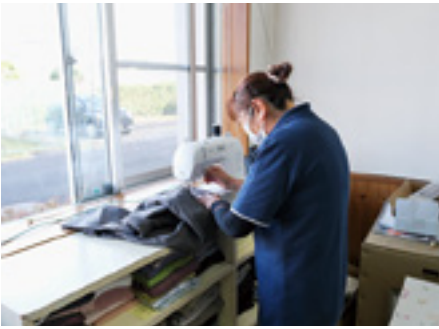
(用務スタッフリーダー 佐川さん)

● リーダーが介護職員と用務スタッフの間に入っているおかげで、何かあればリーダーに相談するという形ができて、用務スタッフとも連携を取ることができるようになりました。用務スタッフの方も一生懸命仕事をしており、介護職員も触発されています。

(介護職員 永山さん)

● 佐川さんを入れた用務スタッフ5人で手が空いたら他のスタッフの手伝いに行ったりなどお互いサポートしながら業務にあたっています。毎日楽しく働いています。

(用務スタッフ 本田さん)



介護職から、用務スタッフリーダーへ伝達(上) さらに衣類の修繕もできるようになった(下)



余裕をもって会議を行えるようになった



用務スタッフによって整頓された倉庫

介護助手の採用でゆとりを創出 誰もが働きやすい職場へ変身



介護助手が得意分野を発揮して職員にゆとりが生まれた

株式会社リブレ 認知症対応型共同生活介護リブレ松川(福島市)



管理者 齋藤 恵

近年の介護職員不足や入所後の経年に伴う利用者さんの重症化に加え、感染症対策による業務の増加で、勤務時間内に日々の業務をこなすのが精いっぱいという状況が続いていました。また、当事業所は複合施設ということもあり、職員の異動や入職も多く、新たにユニットに配属になった職員への教育は、日々の業務を行いつつながら伝えていくという状況でした。グループホームは食事・排泄・入浴などの介護業務以外にも、朝昼晩の食事作り、掃除・洗濯、買い物など様々な業務があり、ゆと

職員の負担軽減で利用者さんとの関わりを目指す

1 理想をかなえる改善

課題解決へのステップ

ステップ

1

業務の増加により、
職員のストレスがみられた

介護助手を採用し、
ゆとりを生み出す

ステップ

2

業務を見直し役割分担

柔軟な対応、
丁寧な人材育成が可能に

ステップ

3

個別ケアを充実させる

コミュニケーションの
増加、明るい雰囲気



利用者に寄り添うケアが施設の理想

りのない毎日の中で、職員間のコミュニケーションや、利用者さん一人一人の気づきを共有する時間を取ることは難しく、精神的に孤立する職員や、ストレスを抱えている職員の姿がありました。本来のグループホームのケアは、「利用者により寄り添った職員と共にイキイキと暮らしていく」というものですが、そこまでの余裕はない状況でした。

2 介護助手の募集・採用

業務を見直し、役割を分担。人を活かす組織へ

今の状況を改善するため、行ったことは業務の見直しと、介護助手の採用です。業務の見直しは、現在の業務内容を全て書き出し、介護業務とそれ以外に分けることから始めました。その後、個別ケアの充実が図れるよう工夫しながら、早番・日勤・夜勤の業務を組み直しました。

介護助手の採用は、県の委託事業として福島県社会福祉協議会が行っている「介護職機能分化モデル事業」に参加し松川町内にチラシを配布しました。数口で問い合わせがあり、働ける時間やど



介護助手が調理に専念するので、利用者さんとレクリエーションを楽しむ

んなことをお手伝いいただけるか等の聞き取りを行い、介護助手の業務分担も同時に作成していきました。今までのすべての業務をユニット6名の職員で行い手一杯の状況でしたが、3名の介護助手を採用し、食事づくり・環境整備・レクリエーション補助等をお願いすることで、利用者さんへの個別対応や記録に充てる時間を作ることができました。介護助手には朝食の準備、環境整備（手すりの消毒、清掃、リネン交換など）を担っていただくことで常勤職員にゆとりが生まれ、利用者さんと野菜の切り出しや下ごしらえを行ったり、その他にも利用者さんが「何か手伝いたい」という要望に柔軟に対応できるようにになりました。また、常

勤職員がフロアから離れ居室やトイレなどで介護を行っている際も、介護助手が話し相手をしてくれたり、見守りをしてくれることで安心して一人の利用者さんのケアに集中することができるようになりました。最近では、介護助手も仕事に慣れボタンの付けなどの裁縫や、割り当てられた業務以外にも自分のできることを探し、提案してくれ大変助けられています。

3 コミュニケーション活性化

明るい環境をつくり働きやすい職場へ

介護助手の採用と業務の見直しを行ったことでゆとりが生まれ、職員の表情が柔らかくなったと感じます。また、感染症対策により面会や外出が制限され利用者さんの生活の楽しみが少なくなっていました。介護助手の方が趣味のウクレレを披露してくれたり、話し相手になってくれることで、生活にハリが出てきたように感じます。

また、時間にゆとりができたことで職員の育成も丁寧に行う



職員どうしで相談しやすくなり、チームワークも良くなった

ことができるようになりました。調理が苦手だった若手職員に対し、前職が調理員だった方から料理の仕方を教わるなど、介護助手から教わることもたくさんあります。お互い相談できる職員がいつもそばにいてという環境が相乗効果を生んでいます。職員全体を見てもコミュニケーションが活発になり、ケアの最中に「こんな反応があった」「笑顔が見られた」など一人一人の気づきを職員同士話し合う姿も見られユニット内が以前より明るい雰囲気になりました。10代から70代の様々な年代の職員が、役割分担しフォローし合い、チームとして利用者さんと向き合うことで、当事業所が目指す「利用者の尊厳を守り、残存機能を活用した豊かな人生を支えるケア」を実現したいと思えます。

職員の声

● 介護助手として働き始め1年になります。前職を退職してからは家にいましたが、まだまだ社会参加をしたいとの思いがあり、介護助手の求人に応募しました。週3日、1日6時間パートで働いていきます。調理の仕事は長くやっていたので、ここでも食事づくりを主にしています。働くようになって生活にメリハリができ、利用者さんにおいしいと言ってもらえるとても嬉し

● (介護助手 安齋さん) 以前は、日中職員が2人体制で介護と掃除や洗濯などの業務を行っており、余裕がない日がありました。今では介護助手が食事づくりや見守り、話し相手をしてくれるので、介護職員は介護に専念できるようになり、利用者さん一人一人とじっくり関わる時間をとることができるようになりました。(介護職員 矢吹さん)

授賞式の様子

2021年11月11日(介護の日)に、第2回キラリふくしま介護賞授賞式を行いました。
今回の授賞式は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、会場には代表者のみの出席でしたが、他の受賞者の方もオンラインで参加されました。

内堀県知事より、日頃の業務への感謝と労いの言葉をいただき、代表受賞者に賞状と記念品が授与されました。

また、第2回キラリふくしま介護賞秦選考委員長からの講評のあと、受賞者代表より挨拶をいただきました。介護職員表彰代表受賞者の大竹真里さんから、「これからも利用者さんが笑顔で過ごしていただけるよう努めたい」、介護施設表彰代表受賞者の齋藤己義施設長から、「介護の楽しさややりがいを伝え、職員の働きやすい、働きがいのある職場作りに努めたい」と力強いお言葉をいただきました。

受賞された介護職員の皆様、受賞された施設・事業所の皆様、おめでとうございます！



左から、秦選考委員長、介護職員表彰代表受賞者 特別養護老人ホームさぎそう 大竹 真里さん、内堀県知事、介護施設表彰代表受賞者 特別養護老人ホームしょうぶ苑 施設長 齋藤 己義さん





施設長より賞状と記念品の伝達をしました



利用者さんに着付けをしてもらいオンラインで参加しました



緊張した様子でオンラインで参加しました



スーツを着てオンラインで参加しました

〈令和3年度募集ポスター〉

つながれ、笑顔の輪。

**キラリ
ふくしま
介護賞**

～キラリふくしま介護賞とは～
施設内での介護現場でキラリ輝く
介護施設や個人の活動を表彰する制度です。

応募期間
令和3年10月1日～11月30日

応募方法
応募書類を募集要項に添付し、
応募用紙に記入の上、郵送にて応募
してください。応募書類は、郵送にて
受付いたします。応募書類の受付は
令和3年11月30日（木）15時です。

募集要項
募集要項は、募集要項ページにて
ご確認ください。

お問い合わせ
〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
公益財団法人高齢者福祉推進協議会
TEL: 03-4772-4494
E-MAIL: info@senjishinri.or.jp
HP: https://www.senjishinri.or.jp/

受賞者は今後一年間、県内で介護の仕事PR
大使として活動します。(活動は任意)



代表受賞者以外の受賞者に対し、オンラインで配信しました



会場に設置されたスクリーン

第2回キラリふくしま介護賞 受賞者紹介

発行 令和4年3月

発行者 福島県保健福祉部社会福祉課
〒960-8670 福島県福島市杉妻町2番16号
TEL 024-521-7322 FAX 024-521-7917

制作 一般社団法人福島県老人福祉施設協議会
