

# 令和6年度介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰

※今年度の表彰は既に終わっています。来年度事業は一部見直し予定ですので、改めて説明会前に資料をお送りいたします。

## 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。

※併せて、厚生労働大臣表彰も実施

○R5年度：推薦件数 60件（31都県から） ▶ 選考結果：総理大臣表彰 2件、厚生労働大臣表彰 4件、奨励賞 54件  
○R6年度：推薦件数 71件（42都府県から） ▶ 選考結果：総理大臣表彰 1件、厚生労働大臣表彰 5件、奨励賞 63件

選考基準 ※事業者の取組内容等について以下の観点から審査

1 働きやすい職場環境づくりに資する取組であること	2 実効性のある取組であること
○職員の待遇改善に係る取組がなされているか。 (取組の例) ・ 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 等  ○人材育成に係る取組がなされているか。 (取組の例) ・ 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 等  ○介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。 (取組の例) ・ 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 等	<ul style="list-style-type: none"><li>取組の実施により、職員の業務への満足度が高まっているか。</li><li>取組の実施により職員の負担軽減、サービスの質の確保が図られているか。</li><li>取組の実施に当たり、職員の意見を聞く機会があるか。 等</li></ul>
	3 持続性のある取組であること
	<ul style="list-style-type: none"><li>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。 等</li></ul>
	4 他の事業所での導入が期待される取組であること
	<ul style="list-style-type: none"><li>多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。</li><li>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。</li></ul>

(参考) 令和6年度表彰に向けた流れ・スケジュール ※令和7年度のスケジュールは追って資料をお送りします。

2月2日 : 各都道府県へ表彰候補者の推薦依頼

～4月26日締切 : 都道府県が審査基準を踏まえ表彰候補者を推薦。(選考方法)①公募(26自治体)、残りは②関係事業者団体等との協議等

7月25日 : 選考委員会による選定

9月3日 : 表彰式及び意見交換会(※昨年度は8月24日に開催)

# 令和 6 年度の主な表彰事業者

※内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰優良賞

# 特別養護老人ホーム 六甲の館 ろっこうのやかた

内閣総理大臣表彰

## ■ 基本情報

- ・ 社会福祉法人弘陵福祉会
- ・ 介護老人福祉施設
- ・ 兵庫県神戸市
- ・ 利用者数：70名、従業員数：48名（常勤33名/非常勤15名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



ノーリフティングケアによる腰痛対策

睡眠状態	ほぼ寝たきり	やや動きあり	離床事故リスクあり
センサータイプ	バイタル (心拍・呼吸)	カメラ	カメラ
見守り機器			

利用者の状態に応じたテクノロジーの選択

## ■ 主な取組概要

### 利用者ファーストのための職員ファースト

#### 職員の待遇改善に係る取組

- ✓ ノーリフト宣言を行い、腰痛ゼロ施設を目指し、腰痛対策を強化
- ✓ 外国人が働きやすい環境を実現  
(日本語学校の授業料や居住・生活費を支援、結婚時2ヶ月の一時帰国許可等)

#### 生産性向上の取組

- ✓ ICT・介護助手・外部サービスの活用とノーリフティングケア（人力で抱えない介護）の推進（天井リフト23台導入等）で余裕のある介護を実現
- ✓ 利用者の特性にあった複数の見守り機器を個別アセスメントで選定し、100%導入
- ✓ 浴室にリフト2台設置により入浴介助に要する職員を半減させレクリエーション活動が充実

#### 人材育成に係る取組

- ✓ 5S活動に、スマイル（笑顔）とスピーディ（頼まれたらすぐ実行）を加えた7S活動を推奨
- ✓ ノーリフティングケアのメソッド導入のための手当の支給や研修の実施
- ✓ 人間関係を良くする褒めるスキル研修を推奨

## ■ 主な成果

- |                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| ✓ 職員に占める外国人の割合 32%       | ✓ 1夜勤中の平均訪室回数 6.3回→3.8回   |
| ✓ 腰痛ありの職員 56%→9%         | ✓ 平均年間残業時間 880時間→76時間     |
| ✓ 平均有給休暇取得日数 6.7日→9.9日   | ✓ 職員1人あたり利用者数 2.05人→2.25人 |
| ✓ 離職率 (R2年2月16%→R6年2月3%) | ✓ 褥瘡処置人数の月平均 2.25人→0人     |

## ■ その他

- ✓ 兵庫県「ひょうごノーリフティングケアモデル施設」に認定
- ✓ 『ELDERCARE INNOVATION AWARD 2020』FINALIST
- ✓ 日本看護協会『看護業務の効率化先進事例アワード2021』奨励賞
- ✓ 神戸市老人福祉施設連盟『第2回 R-R-1』グランプリ
- ✓ 全国経営協『社会福祉HERO's TOKYO 2023』ヒーローズ賞

# 特別養護老人ホーム悠西苑

ゆうせいえん

厚生労働大臣表彰 優良賞

## ■ 基本情報

- ・ 社会福祉法人平鹿悠真会
- ・ 介護老人福祉施設
- ・ 秋田県横手市
- ・ 利用者数：40名、従業員数：36名（常勤33名/非常勤3名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



事業所内託児所



喀痰吸引実地研修

## ■ 主な取組概要

### 職員の待遇改善に係る取組

- ✓ 育児介護休業法を上回る休暇制度等の導入  
※介護休業の回数・日数増、育児休業・育児短時間勤務・子の看護休暇の対象年齢の引き上げ
- ✓ 子の看護休暇や多目的休暇を導入し、勤続年数に応じて取得日数を増加させる仕組みを導入
- ✓ 24通りのタイムシフトで多様な働き方の選択が可能（不妊治療・不登校児ケア対応）

### 生産性向上の取組

- ✓ タイムカードのIC化、介護ソフトとタブレット導入で介護記録業務効率化
- ✓ 清掃、食器洗浄等の間接業務を事務職員も担当
- ✓ 会議・研修の時間を忙しい夕方から朝の時間にシフト

### 人材育成に係る取組

- ✓ 介護福祉士取得を目指す職員への受験費用、教材費等の支給
- ✓ 喀痰吸引研修修了者増加を計画的に実施
- ✓ 「一人一研修」を掲げて、腰痛予防研修等の各種研修を130回実施

## ■ 主な成果

- ✓ 多目的休暇取得率 100%
- ✓ 産休・育休からの復帰率 100%
- ✓ 有給休暇の1人あたり年間平均取得日数 7.0日→10.8日
- ✓ 年間離職率 16.6%→2.6%
- ✓ 1人あたりの月平均超過勤務時間 1.8時間→1.1時間
- ✓ 介護職の介護福祉士取得 100%
- ✓ 介護職の喀痰吸引研修修了者 65%
- ✓ 腰痛による退職者 令和2年以降ゼロ

## ■ その他 ・ 令和4年度グッドキャリアアワード2022 イノベーション賞 受賞等



# 介護付きホームメッツ長岡

## ■ 基本情報

- 株式会社太陽メディケアサービス
- 介護付き有料老人ホーム
- 新潟県長岡市
- 利用者数：60名、従業員数：26名（常勤13名/非常勤13名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



サポーターによる  
レクリエーション風景（コミサポ）

## ■ 主な取組概要

### 生産性向上の取組

- ✓ 介護施設における介護士の業務を切り分けし、食事配膳、入浴介助、居室清掃、サロンに特化した「サポーター」を募集・登録。時短登録制や無資格・未経験でも介護現場で働けることを地域の人々に提案
- ✓ 看護師、体操の先生、エレクトーンや琴の先生等、高校生から70代まで幅広い地域人材を確保
- ✓ R4年度からR5年度にかけて、「イートサポ」が0人→12人、「バスサポ」が0人→11人、「リビサポ」が6人→8人、「コミサポ」が13人→26人に増加

## ■ 主な成果

- ✓ サポーターを50人以上確保（全体の3割以上）
- ✓ 「多様な人が働いている」介護施設のイメージ向上につながった
- ✓ 職員から「人がいない」という不満の声があがらなくなった
- ✓ 介護士募集の求人よりも説明会に参加者が多く集まった
- ✓ 「コミサポ」の存在で毎日のレクリエーションの企画から解放された

- ✓ 「短くても働ける、自由に出勤できる」ことから始めたことで、介護の資格を取ろう、時間を伸ばし夜勤をやってみよう、という意識の変化が見られる

## 厚生労働大臣表彰 優良賞

### 「サポーター制度」とは？

働きたい日、働ける時間に仕事する。  
学生・子育て・定年後。スタイルに合わせて。

食事配膳	朝・晩の2H イートサポ
入浴介助	9:00~12:00の中で2H バスサポ
居室清掃	10:00~14:00の中で2H リビサポ
サロン	9:30~11:30/13:30~15:30 コミサポ

3

「欲しい時」に居てくれるから、  
こんなに助かる。

生産性・能率・「人がいない」感覚の軽減。  
介護現場のES向上に寄与しています。

### 【コミサポ】 【介護・看護】

10:00  
～  
11:00



記録ができる！  
コール回数が減る！  
昼食準備ができる！  
休憩が取れる！

### 昼食

14:00  
～  
15:00



ミーティングができる！  
ミニ研修ができる！  
水分提供をしてもらえる！

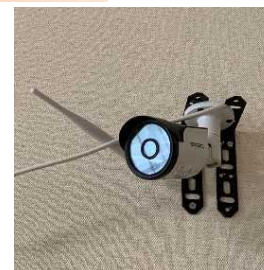
# ヤザキケアセンター紙ふうせん

厚生労働大臣表彰 優良賞

## ■ 基本情報

- ・ 矢崎総業株式会社
- ・ 訪問介護事業所
- ・ 静岡県裾野市
- ・ 利用者数：21名、従業員数：6名（常勤2名/非常勤4名）

※いずれも訪問介護の情報。利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



↑部屋の見守カメラ

職員詰所の映像→



見守りカメラによる全居室の一元管理

## ■ 主な取組概要

### 職員の待遇改善に係る取組

- ✓ エンゲージメントサーベイを定期的に実施し、職員のストレス要因を把握し、職場改善
- ✓ QC（クオリティ・コントロール）サークルを月1回程度開き、職員の困り事改善を実施

### 生産性向上の取組

- ✓ 各サービスの特性に応じた最適なICT導入を実施  
通所介護：日報やバイタルをタブレットで入力  
訪問介護：スマホとICタグの活用で介護記録を効率化  
訪問看護：スタッフ全員にタブレットを配布し情報共有  
グループホーム：見守りカメラとスマホ連動の介護記録作成ツールを導入

### 人材育成に係る取組

- ✓ 通所介護・訪問介護・グループホームにおいて、介護職員が1週間ずつ違う職場でローテーションして研修を実施することにより、部門の枠を超えた応援態勢を構築
- ✓ 個人資格取得への支援（アセッサー等の取得に必要な経費を全額補助）

## ■ 主な成果

- ✓ 介護職員の充足率100%以上（雇用待機者あり）
- ✓ 1月の残業時間：64.7時間→43時間
- ✓ 介護職員31人は全員資格を保有（※）
- ✓ 離職率：10.2%→9.1%
- ✓ アセッサーを取得した職員が3名
- ✓ 平均有休取得日数：7.4日→11.5日
- ※ 訪問介護、通所介護、訪問看護、グループホームの職員を含む
- ✓ 年間有休日数の消化率（平均）：45%→75.4%

## ■ その他 ・ 静岡県働きやすい介護事業所認証制度の認定

# 特別養護老人ホーム ゆめあまみ

厚生労働大臣表彰 優良賞

## ■ 基本情報

- ・ 社会福祉法人 隆生福祉会
- ・ 介護老人福祉施設
- ・ 大阪府大阪市
- ・ 利用者数：86名、従業員数：72名（常勤44名/非常勤28名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



海外との交流研修



装着型移乗支援機器

## ■ 主な取組概要

### 職員の待遇改善に係る取組

- ✓ 独自の介護技術試験で合格した段位に応じた手当を支給
- ✓ 産休に入るまでの勤務配慮（移乗介助等の免除等）を行うウェルカムベビー制度を創設

### 生産性向上の取組

- ✓ 見守り機器や移乗支援機器を効果的に活用（更衣介助に係る対応時間を軽減、利用者の自立を妨げない介入支援、認知症の方へのリハビリ活用等）
- ✓ 大学・研究機関等の介護ロボット開発実証施設として協力

### 人材育成に係る取組

- ✓ フィンランドと国際交流に関する協定書を締結し（2011年）、年2回のセミナーと職員の交換研修を継続実施
- ✓ 独自の介護技術検定制度により、職員の介護技術レベルを公正に評価・認定

## ■ 主な成果

- ✓ 年間平均離職率  
28%～34%(2010年度)  
⇒3%～4%(2021年度以降)
- ✓ 出産を理由とした離職は2015年以降0人
- ✓ 毎年4名前後の新卒採用
- ✓ 1晩あたりの訪室回数（5室平均）  
7.54回→4.35回
- ✓ 毎年100名以上の見学・実習受け入れ
- ✓ 2011年以降、フィンランドへ延べ115名の職員が行き、フィンランドからは延べ169名を受け入れ

## ■ その他 ・ 大阪府第二回おおさか介護かがやき表彰を受賞



# 特別養護老人ホームかるべの郷さざんか

厚生労働大臣表彰 優良賞

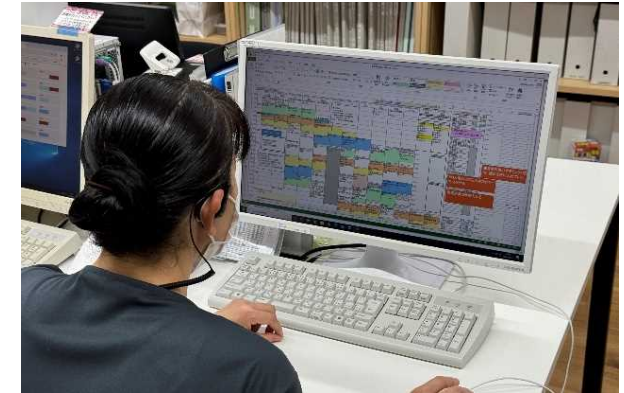
## ■ 基本情報

- 社会福祉法人かるべの郷福祉会
- 介護老人福祉施設
- 兵庫県養父市
- 利用者数：49名、従業員数：38名（常勤29名/非常勤9名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



職員主導の移乗実地研修



15分きざみの業務表

## ■ 主な取組概要

### 職員の待遇改善に係る取組

- ✓ キャリアパス制度を見直し、職員主導により策定した評価項目に
- ✓ 各種手当を充実（最大2倍に）
- ✓ 全額会社負担の人間ドックの対象を35歳以上の非常勤まで拡大

### 生産性向上の取組

- ✓ その日の入浴等の利用者の人数にあわせ、15分刻みの介護職員の業務表を毎日作成
- ✓ シャワー式座位浴の導入により1日当たり入浴介助時間が30分短縮
- ✓ 携帯電話回線も利用できるインカムシステムやクラウドサービスを導入し、在宅や送迎時にも活用。朝礼も全員参加可能に
- ✓ 見守りカメラで unnecessary 訪室減少、事故原因解明や再発防止にも寄与

### 人材育成に係る取組

- ✓ 職員主導で委員会や研修会を開催
- ✓ 委員会でデータに基づく論理的な問題解決を継続実践
- ✓ 経営理念の徹底のため毎日持ち歩く業務分担表に「今日の社訓」「今日の目標」を記載

## ■ 主な成果

- ✓ 「ユースエール」「もにす」「健康経営優良法人」「ホワイト企業」の認定等を取得
- ✓ 家族が入職している職員が21%、全従業員の10人に1人が家族に入職を薦めている
- ✓ 離職率 10.4% → 5.3%

- ✓ 年間時間外勤務数時間  
1,037時間 → 446時間

- ✓ ストレスチェック 複数の項目で全国全産業平均値より20%以上良好



# 令和5年度の主な表彰事業者

※内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰優良賞

基本情報

ゆうあいじゅうじかい

- ◆ 社会福祉法人 友愛十字会
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 東京都世田谷区
- ◆ 利用者数:52名 従業員数:32名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

介護現場における生産性向上について、ガイドラインを有効活用することで、自施設の考えをうまく職員に浸透させており、他の模範となる取組といえる。

生産性向上に資するガイドラインが示す  
業務改善の取組(7つの項目)

<p>①職場環境の整備</p> <p>取組前 取組後</p> 	<p>②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築</p> <p>介護職の業務が明確化されていない 業務を明確化し、適切な役割分担を行いケアの質を向上 介護職員が介護助手専門能力を発揮</p> 	<p>②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用</p> <p>職員の心理的負担が大きい 職員の心理的負担を軽減</p> 	<p>③手順書の作成</p> <p>職員によって異なる申し送り 申し送りを標準化</p> 
<p>④記録・報告様式の工夫</p> <p>帳票に何度も転記 タブレット端末やスマートフォンによるデータ入力(音声入力含む)とデータ共有</p> 	<p>⑤情報共有の工夫</p> <p>活動している職員に対してそれぞれ指示 インカムを利用したタイムリーな情報共有</p> 	<p>⑥OJTの仕組みづくり</p> <p>職員の教え方にブレがある 教育内容と指導方法を統一</p> 	<p>⑦理念・行動指針の徹底</p> <p>イレギュラーな事態が起こると職員が自身で判断できない 組織の理念や行動指針に基づいた自律的な行動</p> 

インカムと移乗支援機器を活用した介護



取組概要

- 介護ロボットやICTの導入に先駆的に取り組み、見守りセンサーやインカム等のテクノロジーを効果的に活用することにより、過去6年間(平成29年4月～令和5年3月)に入職した常勤介護職員(10人)の離職者ゼロや介護事故の発生件数の6割削減(平成30年度と31年度の比較)といった効果を生み出している。
- 平成30年度に厚生労働省が作成した「生産性向上に資するガイドライン」を施設運営のバイブルとし、当該ガイドラインの要素を自施設の事業計画に盛り込むなどにより、生産性向上に対する職員の理解を促しながら介護現場改革を推進するとともに、多職種協働原理(※)によるケアの質の向上に取り組んでいる。

※介護職の質がケアの質に直結するという考えのもと、介護職をメイン職種と位置づけ、他職種が介護職をサポートすることで、その力を最大限引き出すという考え方

### 基本情報

- ◆ 社会福祉法人 宣長康久会 せんちょうこうきゅうかい
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 富山県富山市
- ◆ 利用者数: 29名 従業員数: 25名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



被介護者を抱え上げず移乗できるため、腰痛を予防するとともに、被介護者にとっても負担が少なく安全に移乗できる。

### 選考委員の総評

取組の成果を客観的にデータで分析し、他の事業所へ情報を開示するなど、介護業界へのICT・介護ロボットの導入等に大きく寄与している。



端末・インカムを活用し、音声入力により記録



シフト作成ソフトによる勤務表の作成

### 取組概要

- 腰痛予防に着目し、作成した介護マニュアル等を活用した研修を施設内外を問わず実施し、職場環境改善に取り組むほか、介護ロボットやICTを効果的に活用し業務効率化を実現することで、紙文書や職員の時間外勤務費用を削減し、捻出した財源をテクノロジーの更なる導入に充てるといった好循環を生み出している。
- 意欲ある準職員の正規職員への登用(9名)や出産、子育て、ハラスメント等に関する相談窓口の設置、女性職員同士のメンター制度の実施などにより、女性管理職割合63.4%や育児休業後、100%の職員の復職を実現するといった、多様な働き方を可能にする取組を強力に推進している。



## 基本情報

- ◆ 社会福祉法人 ライフ・タイム・福島 ふくしま
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 福島県福島市
- ◆ 利用者数:50名 従業員数:136名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

## 選考委員の総評

基本給ベースアップの実施や休日を多く設けるなど、多岐にわたる職員の待遇改善に係る取組がなされており、他の模範となる取組といえる。

## 取組概要

- 全職員を対象に基本給の一律10,000円アップの実施(平均ベースアップ率5.38%)やICTを活用したテレワークの推進、全業種平均を超える120日の休日(※)を設けるなどの取組により、職員満足度の高い働きやすい職場環境づくりを整備している。

※全国平均109.2日 令和4年就労条件総合調査(厚生労働省)

- 地域住民を対象とした、介護の基本的な知識に関する勉強会を通じ、施設への入職(12名)につなげているほか、介護職員初任者研修にかかる受講料の無料化や自法人での研修の開催といった、介護人材の確保・育成に取り組んでいる。

## 介護職員初任者研修の様子



## 基本給ベースアップの実施 ※Visionと戦略 2023年2月号 抜粋

サービスの質を高めるには、職員の質も向上させなければならない。森氏が2001年に入職して最初に取り組んだのは職員の処遇改善で勤務形態と給与水準を改善した。その一環として同法人は2022年4月、非常勤も含めて全職員一律に1万円のベースアップを行い、12月の賞与は前年比で増額させた。それでも収支差率は5~6%を維持している。

## 基本情報

- ◆ 社会福祉法人 <sup>く</sup>リガーレ <sup>か</sup>暮らしの <sup>はし</sup>架け橋
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 京都府京都市北区
- ◆ 利用者数:29名 従業員数:46名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



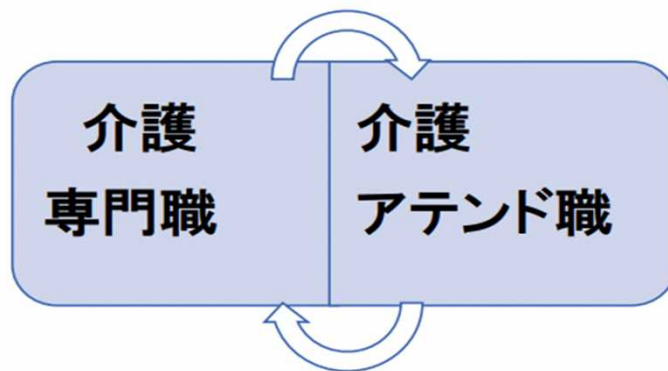
食事の片付けをする介護アテンド職の様子



介護職員が食事介助する様子

## 選考委員の総評

法人間連携により、小規模法人では取組みにくい人材育成に取り組んでおり、小規模法人の好事例として、横展開が期待できる。



- ・介護専門職と役割分担することで、介護職はより専門的なケアを充実させる。
- ・介護アテンド職の様々な年齢層、社会経験は、高齢者の豊かな暮らしにつながる。生活場面の気づきをアテンド職から発信する。

## 取組概要

- ・ 法人間連携・協働を図り地域ニーズに応じたサービスを拡充するため、5法人による社会福祉連携推進法人を設立し、グループ法人の共同出資により「人材開発研究センター」(※)を設置するなど、小規模法人が単独では取組みにくい人材育成・確保等の取組を協働で推進している。  
※統一研修プログラムの開発・実施、スーパーバイザーによる巡回指導・助言の実施など
- ・ 個別性の高い暮らしをサポートする存在として、「介護アテンド職」を導入し、効果検証を繰り返し、施設に適應した運用を行うことで、より質の高いチームケアを実現するとともに、多世代が活躍できる場の創出や介護人材の担い手のすそ野を拡大するなど、多様な人材が働きやすい環境の整備に取り組んでいる。



### 基本情報

けいえいかい

- ◆ 医療法人 敬英会
- ◆ 介護老人保健施設
- ◆ 大阪府大阪市浪速区
- ◆ 利用者数:100名 従業員数:124名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

### 選考委員の総評

外国人人材の採用を先進的に取り組むとともに、そのノウハウを広く横展開しており、他の先導的役割を担っている。

### 取組概要

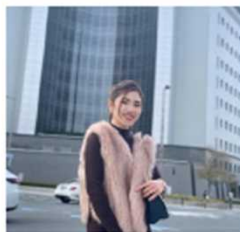
- 平成21年より先駆的に外国人人材の採用に取り組み、これまでの採用者は300名を超えるなど、国内でも有数の実績を有するとともに、日本語の習得状況、介護のスキルなど、個々の状況に応じたOJTを実施するといった、多様な介護人材の確保・育成に取り組んでいる。
- 関係団体と連携の上、外国人人材の介護福祉士の資格取得・就労を目的としたプログラムを策定し、他の施設においても活用できるよう普及させるなど、外国人人材の介護福祉士の養成に大きく貢献している。

### 当施設の外国人人材の育成に係る取組事例

グエン ティ ハウさん (ハウさん)



出身:ベトナム  
日本語能力:N2  
家族:一人暮らし  
居住地:大阪府



暮らしている町は、ちょっとにぎやかですが、職場からも近くて便利なお店が気に入っています。



来日前

医療短期大学の先生が日本で看護師をしていたことがあり、話を聞いて、来日前は看護師になりたいと夢っていました。

医療短期大学 卒業 (ベトナム)

2016年7月 来日  
日本語学校 入学

【大阪介護留学支援プログラム】で来日し、日本語学校に通いました。敬英会に就職する予定で来日したため、和歌山県の敬英会の施設でアルバイトをしました。



2017年4月 介護専門学校(養成施設) 入学

専門学校では、先生も優しく、日本人の友人もできました。日本人の友人とは、一緒に勉強をしたり、授業以外でも遊んだりしました。

「留学」

在留資格「介護」

現在

将来

【憧しかった施設・事業所以外からの支援は?】  
・大阪府の奨学会制度  
・大阪介護留学支援プログラム

【在留資格「介護」を目指す人に伝えたいこと】  
・介護の仕事は、大変なことばかりの仕事ではありません。勉強ができるいい環境です。



【あなたにとって介護福祉士とは?】

介護の仕事で大切なことは、介護の知識をしっかり持つことと、心を込めて介護をすることだと思っています。  
介護福祉士を取った後は、もっと自信をもって仕事ができるようになりました。責任も大きくなるので、もっとちゃんと仕事をしないといけないプレッシャーもありますが、給料が上がるなど待遇もよくなるので、仕事のやる気も大きくなります。

2019年4月

介護老人保健施設さくらがわ 入職

最初は日本語が通じなくて困ることがありましたが、何でも教えてもらえるので今困っていることはありません。

介護の仕事は自分に合っていると感じており、他の仕事をしたいと思ったことはありません。介護福祉士国家試験と日本語能力試験N1の合格を目指しています。ケアマネジャーの資格も取りたいと思っています。結婚を期に退職するかもしれませんが、日本に滞在して何らかの形で介護の仕事をしていきたいと思っています。

職場で語学交流をしています!

介護専門学校の時にアルバイトをしていた和歌山県の敬英会の施設で利用者から和歌山弁を教わったのをきっかけに、普段は和歌山弁を使っています。

職場にはベトナム語に興味を持って学び始めた日本人の同僚がいるのでベトナム語を教えています。ベトナム語がきっかけとなって敬英会でアルバイトを始めた人もいて、業務の交流が広がるといいと思っています。





# 特別養護老人ホームハートピア<sup>さかい</sup>堺

厚生労働大臣表彰 優良賞

## 基本情報

- ◆ 社会福祉法人 <sup>さかいふくしかい</sup>堺福社会
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 大阪府堺市堺区
- ◆ 利用者数:100名、従業員数:75名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

## 選考委員の総評

職員の意見を取り入れつつ、サービスの質の向上や職員のスキルを向上させる取組を実施しており、持続性のある取組といえる。

## 取組概要

- 施設研修、専門職研修、階層別研修、外部研修といった、目的や職員の経験と役職に応じた研修を設けるとともに、全職員が月1回参加できるように計画し実行するなど、施設が一体となった人材育成を行っている。
- ICT化に先進的に取り組んでおり、既存のシステムを導入するのみならず、施設により適応した、情報共有を効率化するシステムをメーカーと共同開発するなど、現場のニーズに対応した実効性のある取組を行っている。

## 施設研修



施設の職員として必要となる基礎研修  
毎月第3土曜日にスタッフ全員が参加

## 専門職研修



ソーシャルワーカー研修、看護研修 等  
(上記はチームビルド研修の様子)

## 階層別研修



役職ごとに定めた研修

## 外部研修



大学、行政等が主催する研修に参加  
(例:認知症実践者研修 等)