

地域を支える高齢者福祉施設・社会福祉法人と都民を結ぶ

# アクティブ福祉

第60号

2025年2月発行

社会福祉法人東京都社会福祉協議会  
東京都高齢者福祉施設協議会 機関誌



高齢協  
ウェブサイト  
はこちら♪



## 特集

# 人材確保の取り組み

\*今号の特集やうわさの施設、分科会 TOPICS では「人材（確保・育成・定着）」をテーマとした内容を盛り込んでいます。



▲うわさの施設 アクティブ福祉 in 東京'24 優秀賞  
TOKYO の未来をつくる社会福祉法人協会



▲うわさの施設 アクティブ福祉 in 東京'24 優秀賞  
青葉台さくら苑



## 東京ケアリーダーズが行く！ うわさの施設 …… 12

- |                          |                                    |
|--------------------------|------------------------------------|
| ● ブロック活動だより …… 4         | ● 専門委員会リレートーク …… 11                |
| ● 養護分科会トピックス …… 5        | ● 東京ケアリーダーズ活動紹介 …… 14              |
| ● 軽費分科会トピックス …… 6        | ● 職員研修委員会トピックス …… 15               |
| ● センター分科会トピックス …… 7      | ● 福祉・介護の魅力にまつわる<br>なんでもエピソード …… 16 |
| ● Join us！ イベントのご案内 …… 8 | ● 編集後記・<br>読者モニターからのご意見 …… 16      |
| ● 高齢協トピックス …… 9          |                                    |
| ● #介護の魅力を発信してみた …… 10    |                                    |

# 特集 人材確保の取り組み

恒常的な介護人材不足が問題となっている中、都内高齢者福祉施設でも人材確保難は年々深刻化しています。そのような状況下でも、各施設・事業所では、日々採用活動を工夫しながら、より良いサービス提供を続けるための人材確保に努めています。東京都高齢者福祉施設協議会（以下、高齢協）の人材対策委員会でも、解決策の一助となるよう、研修会や各施設の実践紹介等の場を企画しています。

今号では、高齢協の人材対策委員会に所属し、採用担当者研修の企画を中心となって進めている、佐藤朋巳氏より所属法人の取り組みを紹介いただきます。

社会福祉法人大三島育徳会 統括本部 副本部長

博水の郷 副施設長 **さとう ともみ**  
**佐藤 朋巳**

## 法人について

社会福祉法人大三島育徳会は開設 24 年目の法人で、世田谷区鎌田・玉川・用賀地域に 8 拠点 14 事業所を展開し、高齢者介護事業と障害者支援事業両方を運営する法人です。特別養護老人ホーム博水の郷は 90 床（従来型 44 床、ユニット型 46 床）、ショートステイ 18 床です。ショートステイは併設ユニット型で、専用フロアでのサービス提供を行っています。

## 採用に関する取り組み

10 年位前に法人内に人材対策室を立ち上げ、採用を積極的に行うようになりました。主なメンバーは 3 人いますが、全員他業務との兼務です。職員の退職や新規事業立ち上げ時には、人材対策室に「何人必要」と話があります。そこでメンバーで計画を立てて採用活動を行っています。主な活動は以下の通りです。

一つ目は、ハローワーク、福祉人材センター、介護労働安定センター等の公的機関に積極的に関り窓口の職員さんと顔見知りになり求人情報を共有します。各機関のセミナーに自法人職員が登壇できる旨を伝えて、実際に登壇しています。関りが増えるにつれて就職希望者が多くなっています。

二つ目は、各種学校に赴き、先生とこまめな連絡をとっています。顔を覚えて頂き、関係性を築いております。可能な場合は学校で授業を行わせてもらい、法人・施設の紹介を行うことで応募してくれることが多くなっています。

三つ目は、無料の就職面接会に積極的に参加する事です。無料のフェアは、来場者が少なく採用に繋がりにくいと聞きますが、少ない求職者でも可能性あるので必ず参加しています。



▲就職フェアのブース

看板は法人内の職員の手作り。  
気軽に立ち寄ってもらえる工夫をしています。



▲就職面接会への参加の様子

参加者の目線に合わせて丁寧な説明を心がけています。

四つ目は、地方の各種学校を訪問し東京に出たい学生さんに対して求人活動を行っています。

五つ目は、ホームページとSNSの活用です。法人PRの一環で行っています。特に、現在Instagramのフォロワーは、7,400人を超えていてSNSを見て応募して頂く事もあります。

人材対策室ができてから、派遣会社や紹介会社を利用した事は一度もありません。また有料の就職フェアへの出展や有料就職サイトの利用はありません。

派遣会社や紹介会社を利用すると、採用費用が高くなりますし、愛着を持って長く働いてもらう可能性が直接雇用より少ないと考えているからです。積極的かつ戦略的に採用活動を行う必要があると考えています。

## 働きやすい職場になる為に

採用した後のフォローは、採用より更に大切だと考えています。せっかく採用した職員が直ぐに辞めてしまえば、元も子もありません。法人と介護・福祉現場のそれぞれで「働きやすい職場」を目指し、様々な取り組みを行っています。

法人では、副理事長が先頭になり待遇改善と職場環境の改善に取り組んでいます。介護・福祉現場では、新人職員の人材育成システムづくりと生産性向上に取り組んでいます。どちらも離職率減少や職員のモチベーションUPに繋がっています。様々な賞や認定を受けました。



▲東京都女性活躍推進大賞優秀賞



▲東京都家庭と仕事の両立支援推進企業登録証

2025年には、いま日本の中で最も人口が多い団塊の世代が75歳、いわゆる後期高齢者に突入していきます。それに伴い、介護保険の要介護認定を受ける人も急激に増加すると予想されています。厚生労働省の試算によると、2025年には37.7万人の介護人材が不足する見込みです。この問題は2025年だけの話ではなく、その後もずっと続きます。外国からの人材受け入れやITの活用、介護ロボットなど新しい取り組みも始まっていますが、それで人手不足を解消できるかどうかはわかりません。求職者から選ばれる法人・事業所にならなければならないと考えています。

▶採用特設ページ ((社福)大三島育徳会 HP 内)  
<https://www.oomishima.jp/publics/index/678/>



▶Instagram  
<https://www.instagram.com/hakusuiinosato/>



## 東京都高齢者福祉施設協議会 人材対策委員会の取り組み

人材対策委員長  
 すわいつ 諏訪 逸

社会福祉法人至誠学舎立川 至誠ホームミンナ 園長

人材対策委員会では、会員施設の採用担当者の方々が集い、採用ツールや年間のフロー、成功事例や抱えている困難等を共有し、他施設での実践報告等に刺激を受ける勉強会を毎年開催しています。採用担当といっても、法人や施設の規模も様々で、大三島育徳会さんのように、人材確保を担う専門部署がある施設もあれば、施設長や総務系の職員さんが兼務で採用活動を行う施設もあります。皆さんそれぞれの事情を抱えながら、一人でも多くの介護人材確保と、今現場で頑張っている職員の離職防止に向けた環境整備との両輪の取り組みに日々奔走されています。

その中で外国人介護職の採用、ICT機器の導入による生産性向上等も進んではいますが、報告にもあり、もはや介護人材の需要拡大のペースに供給が追い付かない状況となり、本来の目的である「入所者の潤いある生活づくり」に多大な支障が出ています。

人材対策委員会は、今後も委員の皆さんとともに人材確保に向けた情報収集、PR活動、関係機関との連携を進めていきますが、同時に高齢協としても、国をあげてこの問題解決に向けた施策を更に推進してもらえよう、関係各署に働きかけをしていきたいと考えています。



▲採用担当者研修の様子

## 中野区介護サービス事業所連絡会 ～介護老人福祉施設部会について～

中野区施設長会会長

なかじま ひろこ  
中島 寛子

社会福祉法人南東北福祉事業団 特別養護老人ホーム江古田の森 施設長

介護サービス事業所の相互交流と、サービスの向上、制度改革に貢献することなどを目的に中野区介護サービス事業所連絡会は設立され、「介護支援専門員部会」、「訪問介護部会」、「通所介護部会」、「福祉用具・住宅改修部会」、「グループホーム部会」、「訪問看護部会」、「小規模多機能型居宅介護部会」、「介護老人福祉施設部会」の8つの部会で構成された連絡組織です。「介護老人福祉施設部会」は区内12か所ある特別養護老人ホームの施設長会で構成され、様々な研修の企画・情報交換会、ガイドブックの作成、中野区への要望活動等を行っています。特に、研修については様々な研修を企画してきました。令和5年度は介護の専門学校の教員に外部講師として依頼し「介護記録について」ライブ配信による研修をしていただきました。介護記録の意義や目的の理解等、わかりやすく講義いただき、また様々な介護施設を実習で訪問する機会の多い専門学校の教員から見た介護施設について、良い施設とはどんなところを観察しているのか等々、有意義な情報共有ができました。令和6年度は、6月、9月、12月に集合形式で情報交換会を実施しました。来年度も各施設で協働しながら、共通の課題に関して解決に向けて取り組んでいきたいと思っております。

### ●令和6年度合同研修

- 5月 介護保険法改定内容について
- 6月 採用活動（人材確保）について
- 7月 介護職員の指導・育成について
- 8月 補助金・助成金活用方法について
- 9月 虐待防止について、各施設の取り組み状況について
- 10月 事故防止対策について
- 11月 困った職員への対応方法（外部講師）
- 12月 感染防止対策について、各施設の状況について
- 2月 折れない心の作り方（外部講師）



### ●なかの特別養護老人ホーム ガイドブックについて

中野区内特養の施設概要・申込案内等を一冊のガイドブックにまとめ、地域包括や居宅支援事業所のケアマネージャーに配布しています。





# 人材確保の取り組みについて

社会福祉法人浴風会 養護老人ホーム浴風園

園長 **あかさか ひろし**  
**赤坂 浩**



## 当施設の概要等

本年、当法人は創立 100 周年を迎えました。浴風園は、法人創立とともに設立された老人福祉施設です。現在の建物は、平成 8 年の法人創立 70 周年の機会に全面改築を行い、高齢者に配慮した個室利用としています。利用者定員は 205 名です。同一敷地内に、特養、軽費、病院、老健や地域サービス事業も設置しています。



▲浴風園 施設外観

## 人材確保対策

人材確保対策は深刻な問題ですので、施設だけではなく法人全体として本部事務局を中心に各施設等が協力しあっています。

まず、求職者に広く認知してもらう方法として、ホームページへ頻繁に情報を掲載し施設の紹介を充実したり、ハローワークへの登録は勿論のこと、東京都の介護職員就業促進事業等も活用しています。

新卒者の採用に向けては、実習生の積極的な受入れ、実習校への求人や求人求職サイトも活用しています。中途採用は、中途専用のサイトへの登録や職員等からの紹介なども活用しています。

また、物価高騰対策と併せて人材確保・定着対策として、基本給の増額など給与関係の制度変更も行っています。さらに、悉皆研修も充実させています。

しかし、売手市場の現在、採用が厳しく求人求職サイトなども活用していますが、手数料が高額であり苦慮しています。また、実習生を受け入れても、手当額の関係等もあり、養護老人ホームの職員採用には直接的には結びつかない現状にあります。

## 障壁の改善・解消等

養護老人ホームは、住まいや食事、介護だけではなく、複合的な生活上の諸課題を抱え、多岐に亘る支援を必要としている高齢者に対応しています。これらを補填するための職員処遇改善の強化が必要です。同一法人内の異動の障壁にもなっている現状の改善・解消を図っていく必要性を感じています。

浴風園  
ホームページ▶





# 職員の育成・定着について

社会福祉法人多摩同胞会 千代田区立ケアハウスいわもと

施設長 <sup>ふじい</sup> 藤井 <sup>たかこ</sup> 貴子

## 職員の育成・定着について

少子高齢化が進んでいる中、高齢者福祉のニーズは多様化しており人材の確保が必要ですが、福祉施設は人材の確保も困難であり離職率も高い傾向があります。また、何よりも安定した事業運営のためには職員の定着と職員の力が必要です。

## 非常勤職員の活躍と課題

当施設はケアハウス含め、介護・看護・環境整等一般業務などで多くの非常勤職員が在席しており、様々な勤務形態で業務を遂行しています。年齢層は比較的高く、他所での経験もあるベテラン職員も多くとても恵まれた環境であると言えます。

このような状況で課題と感じているのは、申し送り、情報共有や研修です。



## 働きやすい職場づくりに向けて

例えば、採用した職員について、即戦力として現場に入ってもらおうという状況はよくあるのではないのでしょうか。そのような状況では、職員は現場の業務で手いっぱい満足な新任職員教育が行えず、採用された側も

徐々に期待していた状況と違うと感じたり、コミュニケーション不足などの理由で短期間で離職に繋がってしまうということが予測されます。

必須の法定研修はもちろんですが、法人の理念の伝達、契約内容の相互理解、勤怠システムなどの事務手続き関係等、業務の中での流れで覚えてもらう、ではなく採用時に丁寧に時間を設けて説明することが重要と感じています。このように土台ができた上で現場に入ること、現場職員には余裕ができ、新規採用職員も安心して働くことができるのではないかと思います。実際に、当法人では新規採用時の研修システムを確立し運用しています。

正職員だけではなく、非常勤職員の力が必要となっている今、安定した事業運営、利用者の満足度UP、職員の定着のため、やりがいを持って安心して働ける職場を目指していきたいと思っています。



▲岩本町ほほえみプラザ 施設外観

千代田区立ケアハウスいわもと  
ホームページ▶





# Join us! イベントのご案内

関東ブロック老人福祉施設研究総会・アクティブ福祉 in 東京合同大会は、1都10県5市の高齢者福祉施設や介護保険事業所の職員が一堂に会して行う実践・研究の発表大会です。今大会は、発表演題数、参加者数、参加法人数において、関東の福祉・介護事業者による最大規模の発表行事となります。大会詳細はチラシ右下のQRコードにアクセスしてください。

ト  
ク



ス

第60回関東ブロック老人福祉施設研究総会  
第20回アクティブ福祉 in 東京 '25 合同大会  
介護・福祉の大変革2025 ～活力ある超高齢社会のために～

ク  
ク



2025年  
6/12(木)・13(金)

■会場  
1日目(全体会): 東京ビッグサイト7階 国際会議場  
2日目(分科会): TOC有明  
4階/ East&West  
20階/ West Gold 20ホール

【主催】 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 関東ブロック老人福祉施設連絡協議会 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会  
【共催】 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都介護保険住宅事業者連絡会  
【後援】 東京都、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 東京部会、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟、一般社団法人東京都老人保健施設協会、公益社団法人東京社会福祉士会、公益社団法人東京都介護福祉士会、日本介護福祉学会、特定非営利活動法人東京都介護支援専門員研究協議会、日本福祉介護情報学会、一般社団法人日本在宅介護協会 東京・北関東支部、公益財団法人東京都福祉保健財団、公益社団法人東京都看護協会、公益社団法人東京都栄養士会



# 高齢協トピックス

～高齢協Facebook、Instagram記事トップ3を紹介します！～

高齢協のSNSはご覧いただいていますか？昨年、よく見られた記事をご紹介します。日々、会員施設の情報や委員会等の報告について、更新しています。ほかのSNSとも合わせて、ぜひフォローや「いいね！」してください！各施設からの投稿もお待ちしております。

高齢協Facebook▼ 高齢協Instagram▼



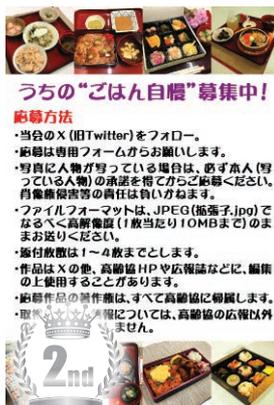
KOUREIHYOU

## 2024年 高齢協 facebook 記事 閲覧数年間トップ3



▲特別養護老人ホーム清明園にて5月21日に誕生会が行われました。(5月27日)

情報・広報室だより「うちのごはん自慢」を募集します！(5月29日)

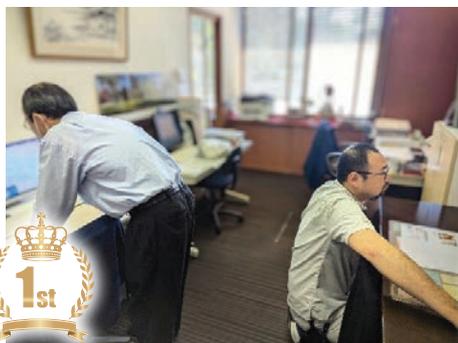


**うちの“ごはん自慢”募集中!**  
**応募方法**  
 ・当会のX (旧Twitter)をフォロー。  
 ・投稿は専用フォームからお願います。  
 ・写真に人物が写っている場合は、必ず本人(写っている人物)の承諾を借ってからご応募ください。肖像権侵害等の責任は負いかねます。  
 ・ファイルフォーマットは、JPEG(縮小済)のままでお送りください。  
 ・添付枚数は1〜4枚までとします。  
 ・作品はXの他、高齢協HPや広報誌などに、編集の上使用することがあります。  
 ・応募作品の著作権は、すべて高齢協に帰属します。  
 ・取次ぎの権利については、高齢協の広報以外ありません。



▲情報・広報室だより「東京ケアリーダーズ定例研修会の開催」(7月24日)

## 2024年 高齢協 Instagram 記事 閲覧数年間トップ3



▲社会福祉法人サンライズではトータルソリューションチームが大活躍!! (11月30日)



▲今日もパーラー特養は大盛況でした。(8月29日)



▲アクティブ福祉in東京での1コマ。(11月26日)

### 令和7年度 機関誌「アクティブ福祉」読者モニター募集!!

高齢協の取り組み等について情報を届ける紙面づくりにご協力いただく方を募集いたします。

●依頼内容

発行の都度、機関誌に関する客観的なご意見やご感想を伺います。

WEB上の回答フォームから入力いただきます。(入力必要時間：15分程度)

- (1) 依頼回数 令和7年度内 全4回(6月・8月・12月・2月) 予定
- (2) 対象 東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 会員施設・事業所 職員 20名
- (3) 謝礼 1回あたりクオカード 1000円分

●応募方法(次のいずれかの方法)

(1) 右記QRコードから応募フォームに直接アクセス

<https://form.run/@kourei-NUcGsjQgJzmWLVdvt0q>

(2) 東京都高齢者福祉施設協議会ウェブサイト トップページから

トップページ→「高齢協の広報メディア」をクリック→応募フォーム URL より入力

●応募締切

**令和7年3月19日(水)**

※応募多数の場合、抽選により決定いたします。



### 高齢協公式Xで #うちのごはん自慢 募集中!

高齢者福祉施設・事業所で、ご利用者の方々にどのようなお食事を提供しているのか、どのような配慮をしているかなど、広く発信することを目的に、各施設・事業所で提供しているお食事の写真を募集しています。

ご応募いただいたものは、随時Xにアップさせていただきます。ぜひ高齢協Xをフォローの上、お気軽にご参加ください!

▼投稿フォームはこちら

<https://form.run/@kourei-tcsw-prVjlq1mQQEdRsESBID9>



# #介護の魅力を発信してみた

東京の介護ってすばらしい  
グランプリ 2023  
レシピ部門



## 野菜たっぷり！甘酢あんかけハンバーグ

社会福祉法人三幸福社会

特別養護老人ホーム 癒しの里 南千住

たけい けいすけ  
武井 圭佑



今回、施設長の「魅力を発信してほしい！」というお声掛けから応募をしました。私にとっても「食」を通して介護の魅力を伝えられる良い機会をいただけて良かったと感じています。介護の現場にとって「食」はその方の楽しみの一つになります。そのため、見た目、栄養面での配慮をした上でご高齢の方が食を通して笑顔になるメニューを考案しました。最後まで楽しく・美味しく食べることを支援する介護の現場の良さが少しでも伝わると嬉しいです。これからも介護の魅力発信を進めて多くの方に届けられるよう努めてまいります。



東京の介護ってすばらしい  
グランプリ 2023  
レシピ部門



## やわらか豆腐すいとん

社会福祉法人白十字会

特別養護老人ホーム 白十字ホーム

食事栄養課 調理主任

たかはぎ まこと  
高萩 誠

「やわらか豆腐すいとん」のレシピは、以前、同じ法人のグループホーム職員から「利用者の方と一緒に作る事の出来る料理を教えてください」と相談されました。

その際に、職員に向けて料理教室を開催した時の大好評だったレシピです。野菜の切り方や肉を柔らかくするための下準備、固い根菜類を圧力鍋で煮るなどの嚥下機能の低下した高齢者の方に安全で美味しい食事を提供するための調理方法を紹介させていただきました。グランプリに参加することで日常の調理業務を振り返り、専門性を再確認する事ができた良い機会になりました。

今回の受賞に満足する事なく、これからも安心、安全な美味しい食事作りに励んでいきます。



# 専門委員会リレートーク

## 第27回 利用者支援検討委員会

東京都高齢者福祉施設協議会内の専門委員会\*に所属する委員から、委員会の活動内容や、ご自身の法人・施設・事業所でのホットな話題、新しい取り組み、他施設に教えたい情報を伝えるページです。

利用者支援検討委員会 委員長  
 社会福祉法人章佑会 やすらぎミラージュ  
 ひらの しゅうじ  
 施設長 平野 修司

### 今年度の取り組み

利用者支援検討委員会の活動の特徴は、ご利用者やご家族の視点に立ち、よりよい利用者支援を実践するために、その時々課題を介護現場の状況も含め、多面的に検討を行う所にあります。今年度につきましては「利用者の人権や尊厳を守り、利用者が求めるよりよい支援のあり方」をメインテーマに、虐待の芽チェックリストを用いたアンケート調査を実施し、調査で得られた情報の発信をさせていただきます。調査にご協力をいただきました。ありがとうございます。

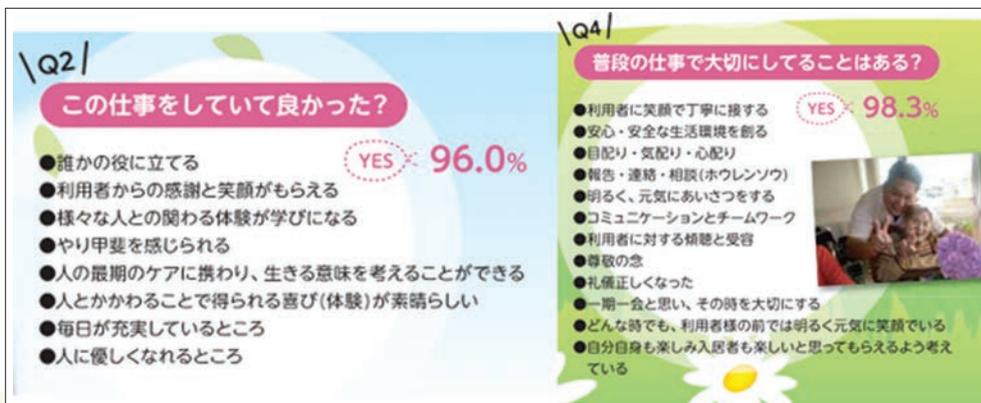
### 過去の取り組みも交えて

今年度の調査の取りまとめ作業の中で、平成26年度に行った「職員のやり甲斐アンケート～介護職員302名のメッセージ～」を参照することがありました。この活動報告は、人材確保・育成・定着が大きな課題となっている中、特養・養護・軽費の介護職員302名の声を集め、報告書としてまとめたものです。

やり甲斐アンケートの中にはよりよい支援に繋げてゆくためのヒントや介護職員302名のメッセージが込められていて、今年度行った虐待の目チェックリストを用いたアンケート調査の回答に通じる意見が多くあり、会員施設の皆様がその時々状況に応じ、限られた時間や様々な環境の中で、よりよい支援やその環境作りを試行錯誤しながら行って来ていることを実感することが出来ました。

「職員のやり甲斐アンケート」は高齢協のホームページで報告書と概要版を見ることが出来ますので、ご興味のある方はご参照下さい。

今後も情報提供のご協力等をお願いさせていただくこともあると思いますので、よろしくお願い致します。



▲平成26年度  
職員のやり甲斐  
アンケート結果

▲平成26年度 職員のやり甲斐アンケート概要版一部抜粋

\*制度検討委員会、経営検討委員会、施設管理検討委員会、利用者支援検討委員会、人材対策委員会、災害対策検討委員会の6つの委員会の総称。各委員会には都内各地域の高齢者福祉施設より20名前後が委員として集まり、それぞれのテーマに沿った協議や研修会の開催等を行っています。

# 東京ケアリーダーズが行く！

うわさの  
施設

東京都高齢者福祉施設協議会の数ある会員（約1200施設・事業所）のうち、表彰や推薦など、名誉ある経験を持つ施設を紹介するコーナー。毎回「うわさ」の施設を東京ケアリーダーズが取材します。

その34

2024年開催 第19回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京'24」  
第2会場「次世代を見据えた人材採用・育成・定着」優秀賞  
TOKYOの未来を創る社会福祉法人協力会

## 複数法人の協働による就職フェアの開催

10法人の主に採用担当者が連携し、就職フェアを実施した「TOKYOの未来を創る社会福祉法人協力会」。介護業界全体の発展を目指す新たな形の取り組みが評価され、「アクティブ福祉'24」で優秀賞を獲得しました。今回は、同協力会に参画された下記の皆さんにお話を伺いました。

○（社福）三交会 片桐恵子さん、○（社福）ファミリー 内山彰吾さん、（社福）大三島育徳会 佐藤朋巳さん、  
（社福）泉陽会 平本穰さん、（社福）ウエルガーデン 横須賀英一さん ※○はアクティブ福祉 in 東京'24 発表者



▲取材の様子 左から成田雲乃さん（東京ケアリーダーズ）、片桐恵子さん、内山彰吾さん、佐藤朋巳さん、横須賀英一さん、平本穰さん

### — 今回の研究のきっかけをお聞かせください

**佐藤：**人材不足は東社協会員施設の共通の課題ですが、各法人で就職フェアに出展しても採用につながりにくい状況がありました。就職フェアは出展に費用がかかるため自分たちで開催しようと、つながりのある法人へ声掛けしたことがきっかけです。

**片桐：**毎回回回に向けた改善点を話し合い、就職フェアを形作りました。小規模だからこそ、手作り感や温かみ、そして話しやすい雰囲気づくりを大切にしています。

### — 本取り組みの成果、反響についてお聞かせください

**内山：**介護士の試食コーナーや先輩職員の面談コーナーは列ができ、福祉に興味を持ってもらえたと思います。他の就職フェアではあまり見られない、出展法人の職員同士が話し合う光景が見られ、採用担当の活動が職員に伝わったように感じます。

**横須賀：**大手の就職フェアだと多くの企業も参加しており、介護分野への関心が集まりにくいこともありますが、小規模だからこそその安心感が来場者にあったと感じます。

### — 多くの法人と連携するにあたり心がけたことはありますか？

**平本：**共通理念は介護業界に人が入り定着することですので、各法人が自施設の人材充足だけを目指すのではなく、来場者の希望を聞いて別の施設を紹介することもありました。トップダウンがなくフラットな関係のため、様々な意見が出やすかったです。

### — 今後の目標をお聞かせください

**内山：**転職の来場者が多いのですが、新たに福祉を志す学生へのPRも課題です。

**片桐：**長期的には就職フェアにとどまらず、小学校や中学校まで巻き込み、将来の仕事に福祉の仕事を選択肢に加えてもらえる仕組みを考えたいですね。

**佐藤：**10法人による合同・交換研修や合同災害対策など取り組み案も上がっています。

### — 合同・交換研修は、どこの施設で働いても一定の苦労がある事、同じことに悩む人がいることがわかり、新しい視点も持てそうですね

**内山：**そうですね、職員の定着も大きな課題で、人材交流はその解決手段になりうと思います。大変だという話で終わるとよくないので、良いところも共有して帰れるような仕掛けづくりが必要です。

### — 今後、こうした活動を目指す方々へアドバイスをお願いします

**横須賀：**このような団体が増え、切磋琢磨しながら業界を盛り上げていければと思います。発起人がいないとできませんので、ぜひ自ら進んで手をあげていただきたいです。

**佐藤：**法人の枠にとらわれず、困ったことがあれば助け合える関係が大事だと思います。

### — 私自身も介護業界への入職者増加を目標に掲げ、施設でも採用活動をしています。本日対談に参加された採用担当の先輩方の、将来に胸がときめくようなビジョンや実際の活動について学べたことは、非常に貴重な機会だったと感じています。本日はありがとうございました。



◀就職フェアの様子

## TOKYOの未来を創る社会福祉法人協力会

社会福祉法人ウエルガーデン、社会福祉法人大三島育徳会、社会福祉法人三交会、社会福祉法人サンフレンズ、社会福祉法人親和福祉会、社会福祉法人泉陽会、社会福祉法人東京弘済園、社会福祉法人東京都福祉事業協会、社会福祉法人ファミリー、社会福祉法人マザアス

■取材：東京都高齢者福祉施設協議会 東京ケアリーダーズ 成田 雲乃さん（癒しの里南千住）

■記録・編集：東京新聞 木下 聡文

2024年開催 第19回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京'24」  
第7会場「次世代を見据えた人材・育成・定着」優秀賞  
社会福祉法人三交会 青葉台さくら苑

## 独自の「日本語教育プログラム」の開発

外国人就労者向けに独自の日本語教育プログラムを策定した青葉台さくら苑。現場業務に即したカリキュラムなどが評価され、「アクティブ福祉'24」で優秀賞を獲得しました。今回は、発表者である介護職で人材対策室外国人材教育担当の守安祐文さんもりやすまふみにお話を伺いました。



▲取材時、事業所前での写真  
左から吉岡聖さん（東京ケアリーダーズ）、守安祐文さん

### —— 今回の研究を始めた背景をお聞かせください

前職が留学生を対象とした日本語講師だったことから、介護現場での日本語教育を任せていただいたことがきっかけです。

### —— 構築された独自の日本語プログラムはどのようなものでしたか

「生活」「介護の仕事」「日本語能力試験（JLPT）対策」を軸に構成されています。まず「生活」に重点を置き、電車の乗り方や病院のかかり方などを伝えました。並行して「介護の仕事」で必要となる日本語、例えば利用者の不調を報告できるなどレベルごとの学習到達基準を作成し学習を促し、実際にその業務ができるかどうかで達成度を測るようにしました。

### —— 試験対策についてはどのような取り組みをされましたか

日本語能力試験対策は就労1年目以降に開始し、介護福祉士国家試験の問題を読み解くための言語知識の習得に重点を置きました。また、試験対策のYouTube動画を作成し、各々が自由な時間に学べるようにしました。

### —— 学ぶモチベーションはどのように維持しましたか？

楽しい授業とリラックスしたムード作りを大切にしました。また、日本語の学びの中で、生活や業務の

不安を聞く「お悩み相談室」のような要素を組み込みました。

### —— 研究で大変だったことをお聞かせください

従来の日本語教育は留学生向けで、生活や就労を目的とした教育視点は十分でなく、「誰が」「どのように」という具体的な視点が欠けていました。この点は試行錯誤をしましたが、学習内容や目標設定、評価方法などのカリキュラムを作り上げることはやりがいがありました。

### —— カリキュラムではどのような先行研究を参考にしましたか

文化庁の「日本語教育の参照枠」に加え、早稲田大学の「ワセダバンドスケール（介護版）」を参考にし、当施設での業務に対応させた「さくら苑バンドスケール」を作成しました。また、知識ではなく活動に注目する「Can-do」の考え方も参考にしています。

### —— 今後の目標をお聞かせください

現在は各事業所で独自に日本語教育に取り組んでいますが、その標準となるような教育プログラムを作成することです。介護福祉士養成施設や日本語教育機関などとも連携し、普遍的に使える教材としていきたいと思っています。

### —— 今後研究活動を行う施設へのアドバイスがあればお聞かせください

外部の日本語講師では現実の介護業務に即した教育が難しい場合があるため、施設内に専任の日本語教育担当者の配置があると教育の充実につながると思います。

—— 私自身これまでの勤務経験で、日本語教育は難しいと感じることはしばしばありましたが、施設の業務時間外に動画で学べる形は素晴らしいと思います。また、日本語教育がモチベーションを保つ場になることもとてもよいと思いました。本日はありがとうございました。

\*この記事のより詳しい内容は高齢協ホームページの「機関誌アクティブ福祉デジタル」でお読みいただけます。  
<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/bukai/kourei/activefukushi/digital/index.html>

社会福祉法人三交会 青葉台さくら苑

所在地：〒153-0042 東京都目黒区青葉台3-21-6

■取材：東京都高齢者福祉施設協議会 東京ケアリーダーズ 吉岡聖さん（白十字ホーム）

■記録・編集：東京新聞 木下 聡文

青葉台さくら苑  
ホームページ▶





# 東京ケアリーダーズ

## 活動紹介



### 東京ケアリーダーズとは？

東京都内の高齢者福祉施設・事業所で働く若手介護職員によるユニット「東京ケアリーダーズ」。メンバー全員が特別養護老人ホームやデイサービスセンターなどの高齢者福祉施設で働く現役の介護職員です。自分たちの言葉で「介護の仕事の魅力」を伝えることを目的に活動しています。

## ～外部活動に参加して積極的な学びと発信を～

社会福祉法人東京聖労院 港区立在宅サービスセンターサン・サン赤坂

東京ケアリーダーズ <sup>すずき</sup>鈴木 <sup>りえ</sup>理恵

今期より東京ケアリーダーズに参加することになりました、鈴木理恵です。参加してからの1年間で研修会、うわさの施設訪問、アクティブ福祉 in 東京等に携わらせていただきました。

うわさの施設訪問では、東京の介護ってすばらしいグランプリ受賞施設を訪問し、実際に取り組まれた職員の方にインタビューをしました。貴重な体験でしたので何か職場に還元できないかと考え、実践をすることができた時は、とてもやりがいを感じました。

しかし始めは、仕事以外での外部活動に時間を割けるか不安な部分がありました。理由は施設の勤務に加えて仕事量が増えること、勤務を調整しながら参加できるかということです。介護業界は「人手不足」という言葉がずっとついて回ります。本来ならば外部活動は職員育成のためによい機会、経験となりとても大切なことですが、人手不足のためそのような機会に人を割くことができない、または外部活動に興味があるけれど言いにくい、今の仕事の手一杯で興味はあるがなかなか踏み出せない、そのような事が少なからずあるのではないのでしょうか。

メンバー皆、仕事が好きならばばかりで、私自身も介護職という仕事が大好きで今日まで過ごしています。仕事を通じてお年寄りとの出会い、生活の支援を通して人生の先輩から様々な事を教えて頂き、喜びや悲しみを共有する、こんな素敵なお仕事ってなかなかないと思います。介護の仕事の良さをどんどんアピールし、少しでも仲間を増やすことを目指しています。また、介護職の方々が仕事の壁にぶつかったとしても、気づきや発見、横のつながりを通じて、ネガティブな気持ちが少しでもポジティブになるように、外部研修、外部交流に各施設からどんどん人が割けるようになるといいなと思います。今後、業界自体が躊躇なく外部活動を行えるよう活動を通して願っていきばかりです。

私たち東京ケアリーダーズは、「介護の仕事の魅力を発信する」事が目的の一つです。20代、30代のメンバーを中心に活動しています。どこかで、東京ケアリーダーズを見たり聞いたりすることがあれば、東社協ホームページやSNSを見てみてください。介護のお仕事についてまずはお話ししましょう。



▲研修の様子



# 事務職員研修委員会活動報告

事務職員研修委員会 幹事  
 社会福祉法人聖明福祉協会 聖明園富士見荘  
 しまざき さちこ  
 事務員 島崎 佐智子

## 事務職員研修委員会について

委員会メンバーは人事・経理・労務、施設の運営に携わる職員と多岐に渡る分野の事務職員で構成されているため、施設の重要な収入である介護報酬の知識を底上げ、職員のハラスメント対策やサービスマナーに活かせるなど、課題を共有し問題解決へつなげる研修を企画しています。日常業務では他施設との関りも少ないため、委員会での情報交換、メンバー勤務施設への訪問など、見聞を深める貴重な機会となっています。



▲施設見学時の1枚

## 今年度の研修

今年度開催した研修は以下の3つです

- ① 「2024年介護報酬改定について」(ケアマネジャー研修委員会との合同研修)
- ② 「介護報酬請求事務に関する研修会(初任者編)」
- ③ 「アンガーマネジメント研修～基礎知識から実践トレーニングまで～」

①・②の研修の講師は社会福祉法人吹上苑理事/合同会社キャリアワークス代表の林正先生に講演いただきました。例年、介護報酬請求に関して講師をしてくださりわかりやすく丁寧に講演いただいています。

## 今後の取り組みについて

研修の開催については、オンライン配信形式や集合形式を研修内容に即して検討し、それぞれのメリットを生かし多くの方に研修に参加していただけるよう活動をしていく予定です。また課題解決に向けた情報交換等を通じて安心して業務に取り組めるよう連携をしていく所存です。



▲会議の様子

# 福祉・介護の魅力にまつわるなんでもエピソード

栄養研修委員会 幹事

社会福祉法人パール 特別養護老人ホームパール代官山

管理栄養士 <sup>かた</sup>片岡 <sup>なお</sup>直輝

## 「いつもより少しいい」を届けたい

私はパール代官山に入職し、管理栄養士として5年間働いてきました。

この5年間の中で、コロナウイルス流行の渦中にあった時期は自粛ムードからお食事に関するレクリエーションも開催できず、ご利用者の生活が楽しみのないものになってしまっていました。

「いつもの食事」に何かできないか。厨房職員一丸となって考え、ある時はお重に料理を盛り付け、いつもより「少し」高級感を演出したり、季節の行事食を提供する際には栄養士がお食事の前に食事にまつわる栄養レクチャーを行うことで、お食事への関心を「少し」持ってもらえるよう取り組みました。



コロナ禍以降もこの「いつもより少しいい」のマインドを持ち、コロナ以前より活発にイベントを企画しています。多くの人にとってつらい時期であったと思いますが、私にとってこの逆境を経験したことはご利用者に対して何ができるか、ということを変えて考えるきっかけとなりました。

今では前回の「少しいい」より「さらに少し」良くなるようハードルが上がり苦心する日々ですが、ご利用者からのお声を励みにこれからも取り組んでまいります。



### 読者モニターからのご意見（一部抜粋）-59号-

- ▶見出しもよかったと思います。使用している写真も会場の様子が分かりやすかったです。（特集）
  - ▶私たち法人でも、実践していることなのですが、そのツールを今後、どううまく使っていくか、今後も課題と言えそうです。（高齢協トピックス）
  - ▶包括が担う役割は多岐にわたっており、それが垣間見える取り組みだった。（うさの施設）
  - ▶各施設においても具体的な知識や取り組みに生かせるように、災害対策検討委員会の活動をPRして欲しいです。（専門委員会リレートーク災害対策検討委員会）
  - ▶素敵なお写真、過去の受賞作や受賞まであと一步の作品もたくさん拝見したいです。（#介護の魅力を発信してみた）
- ▶いただいたご意見はよりよい機関誌発行のために活かしてまいります。

### 編集後記

アクティブ福祉第60号をお読みいただき、ありがとうございます。2025年には団塊の世代が後期高齢者となり、介護ニーズのさらなる高まりが予想されます。また、2027年度に控える次の介護保険改定に向けた議論も開始されたと報道がありました。

今後、効率化と高品質なサービス提供が一層求められる時代となるでしょう。アクティブ福祉は、こうした変化に対応すべく、さまざまな情報を発信し、高齢協を皆様と共に盛り上げていきたいと考えています。今後とも変わらぬご支援をよろしくお願いいたします。

社会福祉法人 パール代官山  
特別養護老人ホーム 新田栄生苑  
施設長 吉井 靖貴

高齢協公式 SNS 更新中♪  
フォロー、  
よろしくお願いします 🐾



Facebook



HOUREIKYOU



高齢協公式  
@TokyoKourei



高齢協会長  
@koureiyou



東社協  
東京都高齢者  
福祉施設  
協議会

