

巻頭言



働きやすい環境づくり

少子高齢化による労働力人口の減少が現実のものとなり、誰もが活躍でき、持続可能な社会を実現するうえで、「働き方改革」の必要性は、いまや社会の共通認識となっているといえます。

奈良県においても、「働きやすさ」の向上を目指し、魅力ある職場づくりを行う事が重要な課題となっています。

奈良県の女性の就業率は全国最下位であり、結婚・出産を機に離職し子育てが一段落した後の就業率が伸びず、合計特殊出生率も全国第43位(2017年)と、依然低い状況にあります。

特に奈良県では、男性の育児休業取得率は3.2%(2017年)と低く、男性の育児休業取得を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性の育児負担軽減を通じて、女性の就業率向上にもつながります。また、夫の家事・育児時間が長いほど第二子以降の出生率が高くなると考えられ、少子化対策にも資するものと考えられます。

また、高齢者人口の増加とともに、介護保険における要支援・要介護の認定者数は増加しており、団塊世代が70歳代に突入することに伴い、今後もその傾向が続くと予想されます。

介護者は、とりわけ働き盛り世代で、事業所の中核を担う労働者であることが多く、管理職として活躍する方や職責の重い仕事に従事する方も少なくありません。そうした中、介護は育児と異なり突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも考えられます。

育児・介護と仕事の両立や、男女が共に働きやすい環境の整備等により、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、働く人だけでなく、事業所側にとっても人材確保や生産性の向上などのメリットがあると考えられ、県には引き続き啓発推進・支援に努めていただきたいと思えます。

奈良県立大学 学長 伊藤 忠通

目次

巻頭言	2
特集：東アジア地域における人材育成	3
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業の紹介	4
専門家派遣企業の取組事例の紹介	6
能力開発の推進(技能検定受験、技能士取得のすすめ)	8
公共職業訓練で学んだことを活かす	10

特集

東アジア地域における人材育成



荒井 正吾 奈良県知事

平成30年11月2日、第9回東アジア地方政府会合が6か国39地方政府の参加によりホテル日航奈良において開催されました。

討議テーマの一つとして「グローバル化社会における人材育成」が取り上げられ、奈良県立大学特任教授で財務総合政策研究所中国研究交流顧問である田中 修講師の進行により討議が進められました。

また、有識者として奈良県立大学の伊藤 忠通学長にも討議に参加いただきました。

討議はメインセッション、サブセッションの2部で構成され、サブセッションにおいては、奈良県からは、平成30年10月に策定した「第10次奈良県職業能力開発計画」の内容を踏まえ、「働く意欲」の維持向上のための取り組みを紹介しました。

メインセッションにおいては、討議に先立って、田中講師から、各地方政府が作成したリージョナルレポートの内容を踏まえ、グローバル化社会における人材育成について、「T字型人間」の視点を例に一人ひとりの人間力の向上の必要性を交えながら、スピーチがありました。

意見交換では、リージョナルレポートの中から成都市(中国)、長野県、忠清南道(韓国)の3つの地方政府が特

徹的な事例の紹介を行い、その内容も踏まえながら、高度な知識・技術を有するグローバル人材の確保・育成、職業能力開発、企業等の人材・キャリア開発支援、これからの地域の人材確保・育成といった課題を中心に、議論が行われました。

討議では、

- ①日本では、地域で高度な技術を有する人材を確保するため、留学生の地元企業への就職を促進させることも一つの手段である。
- ②若者の都市部への人材流出を防ぐには、産業振興を行って雇用の場を創出することが重要。日本だけでなく、海外の地方政府においても同様の課題がある。
- ③将来の地域を担う若者の就業への定着のため、在学中における就業教育が重要である。

などの意見がありました。

それに対して田中講師からは、「地域で抱えている事情はそれぞれ異なることとは思うが、ある地方の課題が少し異なるものであっても、同じ課題が今後自身の地域の課題となることもあると思う。本日さまざまな地方政府から発表された政策について、是非参考にしていただきたい。」とのコメントをいただきました。



田中 修 奈良県立大学特任教授・財務総合政策研究所中国研究交流顧問



会社DATA
 理事長：植島宏信
 所在地：大和高田市野口325-3
 従業員：185人 TEL：0745-52-0125 FAX：0745-53-0635
 URL：https://www.nicori.or.jp
社会福祉法人 太樹会（平成29年度仕事と家庭の両立推進部門受賞）
 さまざまな勤務体制で多様な働き方を応援しています。

立場を問わず「私はここにいていいんだ」と実感できることを大切にしている法人です。

— 職員の「仕事と家庭の両立」に積極的に取り組まれるようになった理由は何でしょうか。

職員に家庭を持つ女性が増えたことや、また子どもを持つ女性にパートで働いてもらうために、働きながら育児しやすい環境づくりが重要だと考えました。新卒採用した女性職員も、4年もすれば結婚、出産、育児ということもあります。高福祉国家の北欧では、子どもが5～6人いる家庭は珍しくありませんし、福祉法人として我々も日本の少子化対策という社会的責任の一端を担いたいと考えますね。

— 具体的な取り組み内容を教えてください。

育児支援については、子どもが3歳になるまで育児休暇を取得することができるほか、就学年齢の6歳になるまでは短時間勤務制度や夜勤の免除、フレックスタイム制を実施しています。男性職員にも配偶者の出産前後の休暇制度があるほか、育児休暇の取得を認めており、「和里」の施設長も自ら育児休暇を取得しました。介護のための制度も設けています。



スタッフの皆さん

また、職員全員が家庭を大切にしてほしいという思いから、独自に選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」を採用しており、職員それぞれが付与されたポイントを、1ポイントあたり特別有給休暇1日か1万円を選んで受けられることになっています。職員のご家族へのプレゼントとして、食事会もキャッシュバックという形で支援していて、「おばあちゃんが大変喜んでいた」という声も聞いています。

— 有給休暇の取得も積極的に促されていますがその理由は何ですか。

利用者には入浴や食事を一斉にではなく、それぞれのライフサイクルに合わせて時間を決めるなど、お一人おひとりに向合った介助支援（パーソン・センタード・ケア）を行っていますが、一方で、介助者である職員の心身の負担が重くなることのないように配慮しなければならないと考えています。弊法人の職員たちの有給休暇消化率は90%と非常に高いです。なかには5日間ほど連続して有給休暇を取得した職員もいましたが、それが可能なのは、数名で構成しているユニットごとに休日を調整しているからでしょう。

— 「働きやすい職場づくり」の経営上の利点をどうお考えですか。

働きやすい職場をアピールすることで、優秀な人材が出産・育児で離職することも少なくなりました。出産した女性職員のほぼ100%が職場復帰を目的として、育児休暇を取得しています。介護事業は「人」が全てであり、優秀な人材の確保という点で「働きやすい職場づくり」は不可欠なことと考えています。



会社DATA
 理事長：酒井 宏和
 所在地：橿原市北越智町322
 従業員：106人 TEL：0744-28-6511 FAX：0744-28-6556
 URL：http://www.porepore.co.jp
社会福祉法人 うねび会（平成29年度若年者雇用推進部門受賞）
 事業所内保育施設があり出産後も安心して働ける職場です。未経験者も事業所内で養成講座を開講しており、働きながら資格を取ることができます。

多世代共生ケア施設として、高齢者、障害者、子供、地域の方々が、みーんな一緒に過ごせる施設づくりを目指しています。

— 未経験者の採用を積極的に行われた理由は何だったのでしょうか。

7年前に設立した当初2～3年は新施設の開所ということもあり、なかなか職員が定着しませんでした。そうしたなかで、全く違う業種のアルバイトをしていたり、専門学校は卒業したけれど介護職に就かないままだったりという未経験の若い方たちを積極的に採用し、私たちが育成することにしたことが始まりです。即戦力にはなりませんが、白紙の状態教育するので、むしろ早く順応してもらえるように思います

— 「働きやすい職場づくり」に向けてのその他の取り組みについても教えてください。

まず取り組んだのは、職員一人ひとりとじっくりコミュニケーションを取ることでした。年に2回、全職員と個々に面談しています。課題があれば、全体で改善に向けて取り組んでいます。また、併設されている保育園の利用料を半額としたり配偶者の出産前後や、子どもの卒業式や入学式にも休日を付与しています。永年勤続表彰制度を設けて、特別休暇を付与したり、通常の有給休暇も含めて、それらを消化するよう日頃から働きかけています。さらに、2018年度から社内補助制度を設けて、親睦会やサークル活動の実施、外部勉強会への参加、専門書の購入などに補助しています。

— 人材育成にも熱心に取り組まれています、具体的にはどのようなことを？

新人職員にはOJT制度を導入し、3ヶ月間、定められた

カリキュラムに則って指導しています。また、月に1回開催しているキャリアアップ研修会への参加には手当でもつけていますし、リーダーに対しては2ヶ月に1回のマネジメント研修を実施しています。自分の事業所しか知らないという「井の中の蛙」では、介護観が狭くなると考えていますので、外から学ぶ機会も多く作っています。

— 「働きやすい職場づくり」の経営上の利点をどうお考えですか。

働きやすさは職員のモチベーションアップにもつながるでしょう。それは介護サービスの質の向上にもなり、利用者や地域の満足度を高め、ひいては経営の安定につながります。弊施設は「多世代の共生ケア施設」をコンセプトとして、若年層の雇用に注力する一方で、60代以上の職員も大きな戦力と考えています。また、障害を持った方も雇用しており、さまざまな世代、立場の職員と地域とが共生できる職場づくりをこれからも目指していきたいと考えています。



ほれほれケアセンター白樫 施設長 日下 哲也さん



支え合い、互いに成長できる会社を目指して。

— 御社の業務内容と、専門家派遣に取り組まれた経緯をお聞かせください。

昭和44年から父親が鉄工所を始め、鉄骨に特化してきましたが、時代の波で仕事が少なくなると、土木の仕事もプラスしてきました。私は設計事務所にいましたが、家業にもどり、現在は設計から施工管理までを担う「鉄骨の工務店」として営んでいます。景気の波を受けやすい業界ながら、弊社はできるだけ地元の方に働いていただくということで進めてきました。しかし、引き抜きなどでベテランの職人さんの辞職が続いた時期があり、働く環境を見直したいと考えて、専門家派遣をお願いしました。

— 具体的な取り組み内容を教えてください。

一つは「若者、女性に選んでもらえる魅力的な職場づくり」です。「育児介護休業規定」を整え、奈良県の「社員・シャイン企業登録」をしました。今、私のサポートをしてくれている総務担当の女性従業員が十分に育ってくれたので、会社のビジョンを考えるような時間が持てるようになりました。また、未経験ながら設計に興味がある女性が、設計を勉

強しながら、会長から業務を引き継ぐ準備をしているところです。二つ目は「高齢者が長く働ける仕組みづくり」です。ベテランの従業員が継続して働けて、さらには他社を退職してからでもまた働ける仕組みづくりに取り組んでいます。

— 今後の目標をお聞かせください。

今後の目標としては、社員がモチベーションを持って取り組み、成長できるような仕組みも具体的に考えていきたいと思っています。一方で、人手を確保することには、今後も困難が伴うとも考えています。しかし、未経験であっても、学ぶ意欲がある方と、一緒に勉強しながらやっていきたい。私自身も先日、宅地建物取引士の資格を取得しました。こうやって少しずつでも、一人ひとりの視野や、できることをどんどん広げていながら、地元を中心に様々な悩みや要望に応じていけるような会社になりたいです。再雇用を進めたり、女性の活躍を応援したりすることは、結局は会社の成長につながる。十数人の小さな会社だからこそできる仕事、出会う人を最大限大切にしていきたいと強く思っています。

会社DATA

取締役社長：中嶋 孝
所在地：天理市九条町377-5
従業員：15人
TEL：0743-66-2569
FAX：0743-67-1843
URL：http://taisho.builders/



大勝建設株式会社

鉄工所から、基礎工事事業、総合建設工事、一級建築士事務所と建設業を通じて事業を拡大してきた。今後は地元を第一に考えた「まちづくり」に尽力したいと考えている。

取締役社長 中嶋 孝さん



“ワイガヤ”で疑問・不満を共有、生まれた好循環。

— 御社の業務内容と、専門家派遣に取り組まれた経緯をお聞かせください。

平成14年創業の靴下製造業です。靴下専門店「Tabio (タビオ)」専属のメーカーとして、ローゲージの主力商品をメインに製造しています。特にウール関係が得意とし、アンゴラやカシミヤ100%の高級な靴下も担当しています。この業界の情勢は厳しく、海外に製造拠点を移すメーカーも多量中、私たちは価格競争に巻き込まれない品質の高い製品を一貫製造することを指針にしています。専門家派遣の前段階として、人事面やハード面の改善を行っており、責任者レベルでは風通しが良くなってきたことを実感していました。ただ、良くも悪くも縦割りの色が強く、横のつながりがないこと、そして従業員の声が届きにくいという新たな課題が出てきました。専門家のアドバイスのもと、社長・部長など上に参加しない「ワイガヤ会議」が発足しました。

— 具体的な取り組み内容を教えてください。

各部門長が中心となる形で管理職が交替で1名入り実施しています。会議という名前ですが、食堂で30分間、何で

も話します。業務中はなかなかできない情報交換や他部門への要望、他愛もない雑談まで、疑問・不満をつぶしていくためのものなので、内容は様々です。議事録は共有フォルダに入れておくので、誰でも見ることができます。職場の士気を更に高めるのに制服を一新してはどうかという意見があったので、それはすぐに実行しました。最近では、一般社員からも「私も参加したい」という声があり、さらに裾野を広げていく予定です。

— 取り組みの効果、今後の目標をお聞かせください。

交流することで、これまで分業、分断されていた前後の工程を知ることにつながり、仕事の理解度が深まりました。後工程を思えば丁寧さ、目利きの精度が上がりますし、最終手にとってくれるお客様まで意識がいくようになります。有給休暇の話題を発端にして、みんながちゃんと休めるように、他工程でも互いにヘルプし合う体制づくりができ始めています。従業員の満足度をあげていくことは、業務の効率をあげることであり、できることが増えるなど人材育成にもつながります。当社の命である商品の品質を守るために、従業員の声に耳を傾けながら、一緒に良くなっていきたいですね。

会社DATA

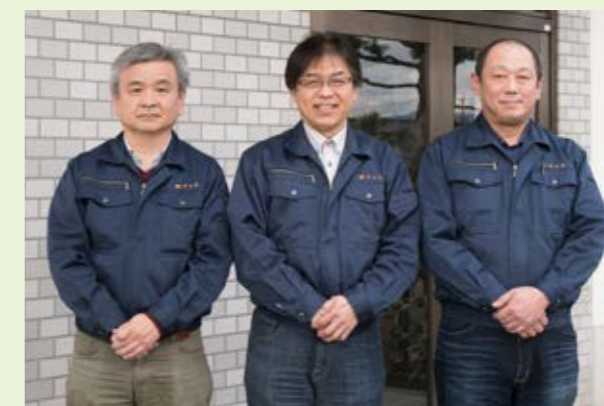
代表取締役：藤本 秀隆
所在地：北葛城郡広陵町百済1562番地
従業員：50人
TEL：0745-55-1500
FAX：0745-55-0644



株式会社ウェル

高品質の靴下を一貫して製造。人の手による丁寧なモノづくりには、一人ひとりの意識の高さが重要となる。基準は「自分の大切な人にプレゼントしたいかどうか」だ。

(写真左から) 生産管理部 部長 北門 和弘さん、代表取締役 藤本 秀隆さん、生産管理部 次長 城本 浩二さん





技術向上だけでなく、社内コミュニケーションの一助にも。

— 御社の業務内容をお聞かせください。

金型などの金属加工に必要な工作機械に取り付ける「ツーリング」と呼ばれる工具を把持する部品を開発、製造、販売しています。全体の売り上げの45%は海外への販売になっています。日常何気なく使っている自動車や家電製品を量産するには金型が必要ですが、最近の携帯電話などは形が変化するスピードが速いこともあり、金属部品を直接削る手法も増えてきています。弊社の主力商品であります「焼ばめ方式を採用したホルダ」は特殊な金属を使用しており、「高精度」「高効率」な加工が実現出来ることで、様々な企業様に採用していただいています。

— 能力開発の推進について、いつ頃からどのような取り組みをされているのでしょうか？

昭和49年、今から44年前頃から国家技能検定の取得推進をしています。きっかけは、弊社の現場社員から技能を高めたいという声が上がリ、社内を試験会場として提供するな

どして、技能の奨励をし始めたと聞いています。

近年では、入社から2～3年目になると機械の操作にも慣れ、資格を取得している先輩から技能検定にチャレンジしなかと声をかけられて、受験するという流れが多いように思います。会社としては受検料の一部を負担するバックアップをしています。社員教育を担う部署（BRセンター）では定時後に学科や実技の勉強会を実施しています。他にも、前年に合格した先輩が、後輩に技能・技術を伝えることで、技能検定が社内コミュニケーションにも一役かってくれているという印象があります。その甲斐あってか、合格率はほぼ100%になってきています。自分がそうして教えてもらえば、次の年には後輩に教えることが当たり前になりますよね。ですから、会社が積極的に介入しているというよりは、社員間で自発的に推進している状況をつくってくれています。近年、受検者が増加しているのは、検定試験を通じてチャレンジしたり、技術向上を目指したりという雰囲気や醸成してきているからだろうと思います。複数の資格保持者も少なくなく、資格の取得者はのべ120名くらいになります。年始には全社員の前で社長から直接表彰されるということも、モチベーションになっているのかもしれない。



製造部 部長 東 憲弘さん

会社DATA

代表取締役社長：溝口 春機 所在地：生駒市北田原町1738番地
従業員：320人 TEL：0743-78-1184 FAX：0743-78-3854
URL：http://www.mst-corp.co.jp/

株式会社 MST コーポレーション

昭和12年創業。工作機械に装着する工具保持具を日本で初めて商品化した、バイオニアかつトップメーカー。オリジナリティあふれる商品は「MSTブランド」として世界中で愛用される。

品質向上には、共通言語による標準化が肝要。

— 御社の業務内容と、どのような能力開発を推進されているのかお聞かせください。

モノを熱して冷やす、熱によって様々な処理をするのが業務内容です。「性質を変える」「余分な物を除く」「歪みをなくす」「硬く丈夫にする」。そういった熱処理をする機械、工業加熱炉をつくっています。身近なモノでは、スマートフォンやテレビのディスプレイ、電子部品や半導体、自動車や飛行機の部品などを熱処理するための機械づくりです。こういった業務なので、金属熱処理や、機械保全といった職種の技能検定取得を推進しています。

— 能力開発の推進について、いつ頃からどのような取り組みをされているのでしょうか？



工業加熱装置部長
取締役 奥村 剛史さん

会社DATA

取締役社長：北村 昌之 所在地：天理市嘉幡町229番地
従業員：546人 TEL：0743-64-0981 FAX：0743-64-2873
URL：http://www.koyo-thermos.co.jp/

光洋サーモシステム株式会社

ジェイテクト（旧・光洋精工）の熱処理装置を扱う事業部から始まり、1967年に設立。特にディスプレイ、太陽電池の熱処理装置分野では、世界トップを争うシェアを誇る。

技術者が「現場力」で滞りなく進めてきましたが、そういった、たたき上げの団塊の世代が退職していくこれからの時代には、「誰が見てもわかる図面、誰がやっても品質が守られる製品づくり」が重要になってきます。検定は、そういった標準化、共通化によって欠かせませんが当社のエンジニアには、当検定の保持者が少ないというのが課題です。現在は、平成30年度後期に実施される「機械・プラント製図」の検定に向けて、全社を上げて取り組んでいるところです。実技を伴う試験はCAD端末が必要なため、当社でスペースと端末を提供し、実技試験を実施することになりました。図面はJIS規格に基づいて描くことで仕入先やお客様と共通のルールで、相互理解することが出来ます。これまで現場力という暗黙知でカバーしていた部分を、最新の共通ルールを身につけることで標準化、さらに体系化していくのが必須。“受験会場の提供”は当社にとっては初の試みですが、検定に興味を持ち、取得を目指して勉強するなど、ここから良い流れが生まれればと思っています。



技能検定 金属熱処理
(浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業) 1級
工業加熱装置部 設計2グループ 主任
高田 裕介さん

奥村取締役には資格コレクターなんて呼ばれていますが、お客様と話をする際に対応できるように、自分の頭の中の引き出しを増やすために、知識を身につけたいというのが資格取得のモチベーションの一つです。もう一つは、会社にいるレジェンド級のベテランの方々に、経験ではなかなか追いつけなくても、その話を理解したい、少しでも近づきたいという思いがあるからです。直近で取得したのは、金属熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業）1級ですが、引き続き特級を取得したいと考えています。次回受験する機械・プラント製図は初のチャレンジなので、実技試験など要領がわからないところもありますが、取得に向けてがんばりたいです。



技能検定 機械加工
(マシニングセンタ作業) 1級
製造部 生産グループ 第1チーム リーダー
岩佐 崇さん

私が初めて受検した時は、周りもちらほらと受検し始めた頃でした。マシニング作業を担当したくて、技術を習得する目的で受検をしました。機械加工（マシニングセンタ作業）受検以来、機械加工（円筒研削盤作業）や機械検査、機械保全も受検し、資格を取得しました。様々な資格を取得した目的は、複合的な知識や技術が必要な作業が増えてきて、必要に駆られて取得してきた面もありますが、やはりステップアップの一つの指針になるからがんばることができるのだと思います。ものづくりをやっていると感じる「おもしろい」「楽しい」という気持ちを、より多くの社員にも感じてもらえるように、訓練などでバックアップできればと思っています。

■ 総合美容科

資格取得に特化した授業と、総合的な美容の知識。
新しい一步を踏み出す後押しをしてもらいました。

— どのようなきっかけで、訓練を受けられたのでしょうか？

もともとネイルには興味がありましたが、趣味の範囲でしかなく、自分ですらでしか。誰かにしてあげたいと考えるようになったとき、奈良県の訓練で「総合美容」を学べることを知り、2017年4月に入校しました。半年の訓練後、10月からこのお店で働けることになりました。

— 卒業されるまでに身につけた技術や、気づいたことなどをお聞かせください。

授業内容は、ネイルに関しては、検定取得に特化した内容で、時間内にどれだけ綺麗に早く仕上げられるか、という訓練をしました。また、ネイルの他、エステやメイクなど、美容に関する様々なことを教えてもらいました。最初はネイルが目的で通うことを決めましたが、興味や知識の範囲が広がったので、訓練を受けて良かったと思っています。入校前は、同世代の人が多いのだと思っていましたが、実際は幅広い年齢層の方が集まっていて、思い返してみると、接客におけるコミュニケーションの訓練にもなったように感じています。

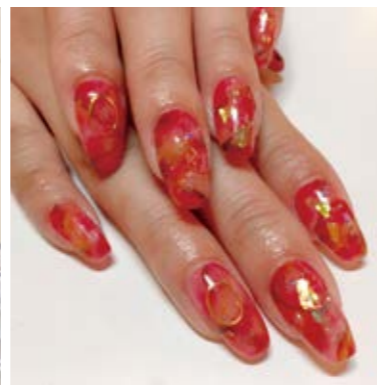
また、就職活動に役立つ授業もあり、自分のこれまでの経歴を振り返りながら、積極的に次の仕事に踏み出す手助けをしていただきました。

— ネイリストというお仕事への思い、今後の目標などを教えてください。

ネイリストはお客様と近い距離での仕事ですし、平均2時間くらいの長い時間を一緒に過ごします。ですから、ネイルの技術だけではなく、どのようにお客様に心地よく過ごしていただけるかということが大切だと思っています。自分の興味があることで、資格を取得して働くことができるのはうれしいですし、技術を磨きながら続けていきたいです。先輩たちの姿をよく観察しながら、この店で技術をもっと身につけて、一人でもなんでも対応できるように成長していくのが目標ですね。



今井さんが施術したネイルの一例。流行に敏感な女性が多いので、情報収集や勉強は欠かせません。



■ 介護福祉士実務者研修

介護職は人として成長できる素晴らしい仕事。
技術プラスの授業内容が役立っています。

— 現在のお仕事内容と、委託訓練を受けるきっかけを教えてください。

現在は介護老人保健施設「ぬくもり田原本」で、サブリーダーとして従事しています。祖母が認知症になり、なぜそうなったのかを知りたくて介護職に興味を持ちました。他の施設で3年以上働いていて、介護福祉士になるために実務者研修が必須になったので、この際しっかり学びたいと思い、2017年5月から半年間訓練校に通いました。

— 卒業されるまでに身につけたことや、気づいたことなどをお聞かせください。

介護未経験の方が多かったので、私もフレッシュな気持ちになりました。まささら人にはこういう気付きがあるのかな、と。また、介護のことだけではなく、パソコンの授業もあり、当時は「チラシを作ってみても、介護の仕事に生かせるかな？」という思いもありましたが、今の立場になって大変役に立っています。書類を作る機会も多いですし、研修の内容をまとめたり、私が一般職員に対して研修したりする際に、どうすればより伝わるかを考えるときに思い出しています。

— 介護というお仕事への思い、今後の目標などを教えてください。

私は毎日、すべての方と言葉を交わし、触れるようにしています。声を聞いて私は「よしよし、今日も元気だな」と思えるんです。そして触るだけで、脱水？熱？などわかることがたくさんあります。「認知症だから仕方ない」ではなくて、一つの病気であり、一つの個性。本音で、心から接することでちゃんと感じてくれます。思いやり、気づかいは誰にだって必要でしょ。

介護職が素晴らしい仕事だと知ってもらいたいし、一緒に働く人が生き生きと働ける場所にしたいです。そして、地域の方が何かで困ったときに、駆け込めるような場所になれたらと思っています。



天上からのロープを使った体操は、施設の特徴。様々な器具が充実しているが、「最終的には大好きな家に帰れるように」と、入居者と家族に寄り添った介護を心がけているそう。



Profile 寺尾 智(てらお とも)
他施設で3年間介護を経験した後、介護福祉士実務者研修のため訓練校に入校。卒業後、試験までの3ヶ月間は病院の夜勤専従で医療的視点も養った。現在の職では勤務1年でサブリーダーに。



取材中も皆さんの様子に心を配っていた寺尾さん。入居者の方にも「あれ、髪伸びたね」と話しかけながら、自然に触れられていました。



お客様は十人十色。楽しくおしゃべりしたい人もいれば、静かに過ごしたい人も。その人に応じた接客を心がけているという。