

介護のしごと ガイドブック

**たくさんの魅力を持つ介護の職場の「今」を
のぞいてみませんか？**

介護の職場では、さまざまな理由で日常生活に介護が必要になった方が
その人らしく暮らせるように専門的な知識や技術を持った職員が支援を行っています。

介護の職場における「職員が働きやすく、働き続けられる職場づくり」の
取り組みをぜひご覧ください。

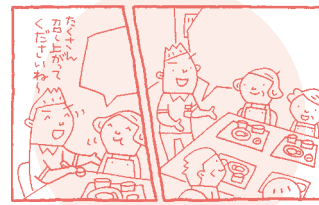
介護の仕事ってどんな仕事？

～介護の仕事は『その人らしい暮らしを支える』仕事です～



■コミュニケーション

利用者さんとのコミュニケーションも大切な仕事です。一人ひとりの表情や、しぐさなどコミュニケーションをとりながらいつもと変わった様子がないか確認をします。



■一人ひとりに合わせた食事

利用者さんの身体の状態に合わせた食事を、おいしく食べてもらえるように必要な介助をします。



■願いをかなえるお手伝い

利用者さんの「こうしたい」「こんな風に過ごしたい」など希望や願いをかなえるお手伝いをします。



■清潔を保つ

利用者さんが気持ちよく過ごせるように、着替えや排泄のお手伝いなどその方に合わせた介助を行います。



■レクリエーションの提供

利用者さんと一緒に歌を歌ったり、体を動かしたりと楽しさを提供しながら、気分のリフレッシュや健康維持のお手伝いをします。



■移動のお手伝い

歩行の付き添いや車いすでの移動など、利用者さんが目的の場所に行けるようにお手伝いをします。



■記録

利用者さんに関わる全ての職員が情報を共有し、より良いサービスを提供するため、一人ひとりの様子を記録として残します。



■会議への参加

利用者さんに気になる様子がある時などに、会議を行い、情報の共有や対応の検討を行います。各種委員会にも参加します。

他職種との連携

介護の仕事は利用者さんの生活を支えるため、他職種との連携が必要不可欠です。介護福祉士をはじめ、医療や栄養などさまざまな専門スキルを持ったプロたちがチームを組んで対応しています。

「利用者さんを支えるプロの仲間」
ケアマネジャー、生活相談員、管理栄養士・栄養士、調理師、看護師、理学療法士、作業療法士、管理職（施設長など）、事務職員、など



なるほど！タイプ別 介護施設のいろいろ

入所型

介護老人保健施設

要介護者に在宅復帰を目的としたリハビリを行う施設

ショートステイ（短期入所）

短期的に施設に入所し、介護サービスを提供する施設

特別養護老人ホーム

要介護3以上の方が入所対象の施設で、介護サービスを提供する施設

グループホーム

認知症の要介護者が共同生活を行う施設

軽費老人ホーム（ケアハウスなど）

自宅での生活に不安がある高齢者を対象とした施設

介護付き有料老人ホーム

介護等のサービスが付いた高齢者向けの居住施設

など

訪問型

訪問介護

要介護者のいる家庭を訪問し、介護・家事などの生活支援を行います

訪問入浴介護

看護師を含めたスタッフが自宅を訪問し、入浴をサポートします

など

通所型

デイサービス

自宅で生活している要介護者に食事や入浴などの介護サービスを提供する施設

など

介護の仕事のイメージって？

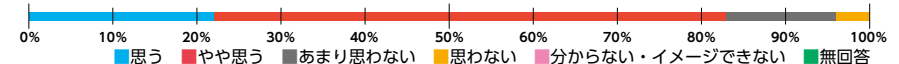
令和3年度、介護の職場の魅力促進を図る取り組みに活用させていただくことを目的に、県内の中学校及び高等学校の教職員に対し、「介護の仕事に関する意識調査」を実施しました。

調査の結果から、介護の仕事はなくてはならない仕事であり、やりがいがある仕事というイメージがある一方、3K（きつい・きたない・危険）や身体的・精神的負担、休日、労働時間についてはマイナスのイメージが強いことが分かりました。

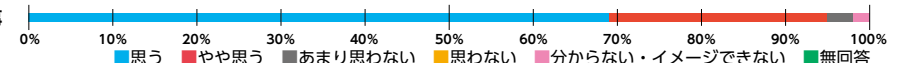
なくてはならない仕事だと思いますか



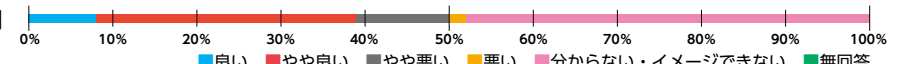
3K（きつい・きたない・危険）だと思う



やりがいがある仕事だと思う

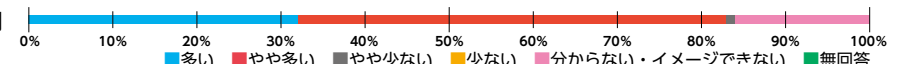


教育体制



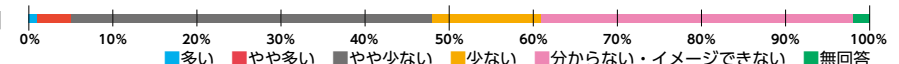
4Pへ

労働時間



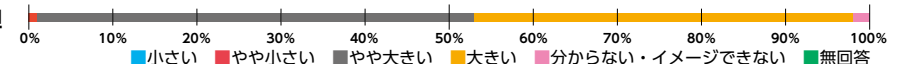
6Pへ

休日



7Pへ

身体的負担



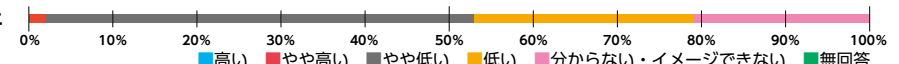
8Pへ

精神的負担



9Pへ

賃金・給与



10Pへ

※この調査結果の詳細は福島県福祉人材センターHPの「お知らせ→お仕事 Library」から見ることができます。

働き方改革との関係

労働力人口の減少に伴い、全産業的に人手不足の克服が喫緊の課題となっています。その中で一人ひとりの価値観や個性などを踏まえながらそれぞれが自分らしく「いきがい」を実感できるように職場がサポートする必要があります。平成30年7月6日に公布された「働き方改革関連法」は、働く人のおかれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。（図1）

県内の施設・事業所では働き方改革への対応に留まらず、職員それぞれの状況に合わせた柔軟な働き方、職員自らが将来のビジョンを描けるような能力開発とキャリアアップの仕組みづくりに取り組み、職員が働きやすく、働き続けられる職場づくりを進めています。

図1 働き方改革 全体の推進

ポイント1 | 労働時間法制の見直し

働きすぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします

- 残業時間の上限規制
- 年5日の年次有給休暇の付与義務
- 労働時間の客観的な把握
- 産業医・産業保健機能の強化 など

ポイント2 | 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正社員と非正規社員の不合理な待遇の差をなくします

- 不合理な待遇差をなくするための規定の整備
- 労働者に対する待遇に対する説明義務の強化 など

働きやすい職場づくり

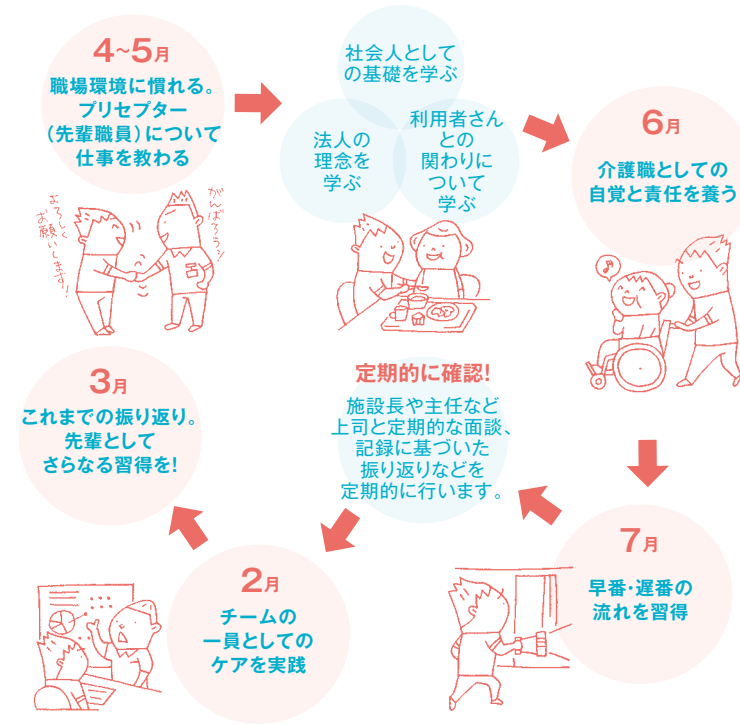
次ページからは、「介護の仕事に関する意識調査」の結果から、マイナスイメージが強かった項目、「分からない・イメージできない」の回答が多かった項目について、施設・事業所の気になる取り組みを踏まえながら紹介します。

■施設・事業所では・・・

新人職員に対しては、施設・事業所の全職員で教育を行っています。入職後に一定の研修期間を設け、全体的な教育を行います。それぞれの業務については、業務の中で指導をしていきます。

ドキドキ!
ワクワク!

入所系介護施設の新人研修（一例）

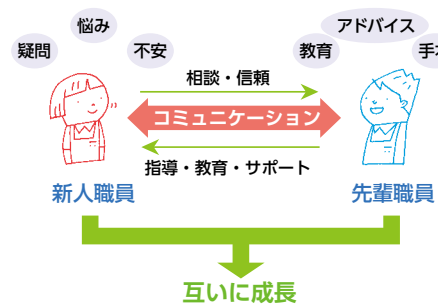


介護プリセプター制度の導入

さらに手厚い指導体制として「一定期間、先輩職員がマンツーマン（実践的な実務習得＋メンタルケア）で指導する仕組みとして『介護プリセプター制度』を導入しています。

プリセプター制度とは、先輩職員（プリセプター）の役割として、①新人職員（プリセプティー）がより早く職場に適応できるように援助し、②新人職員が介護職員としての自覚と責任をもって働けるように支援することです。入職年数が近い先輩職員がプリセプターとなるので、相手の立場に立った指導ができ、悩みを共有しやすいメリットもあります。

画一的な流れで業務を学ぶのではなく、一人ひとりの理解度や技術力に合わせて丁寧な教育を行い職員の成長を促します。



キャリアパス制度の導入

長期的に介護人材の確保・定着の推進を図るために、介護職員が将来展望を持って介護の職場で働き続けることができ、能力・資格・経験等に応じた処遇が適切になされるよう、『キャリアパス制度』を導入しています。（図1）

キャリアパスとは職業経歴上の道すじとなるものです。キャリアパスに基づいた人材育成制度や人事考課制度を構築し、次のステップにつながる人材育成を実施しています。また、キャリアパス制度と連動した給与体系が構築され、キャリアを積むことで段階的に昇給する仕組みもできています。

この制度では、組織において自分がどのキャリアにいて、どのような役割を担っているのかなどが明確になります。さらに、次のキャリアを目指す際、自分に必要な知識や技術なども把握することができ、自分がどう成長したいかを明確にすることができます。



図1

階層別 人材育成計画(例)

等級	OJT (日常の業務の中で行われる教育訓練)	Off-JT (通常の仕事から離れて行われる教育訓練)		SDS (※)
		職場内	職場外	
6等級 (施設長)	種別協議会役員 地域・行政の会合に出席		リスクマネジメント研修 メンタルヘルス研修 マーケティング研修 先進事例見学	
5等級 (主任)	種別協議会に出席 管理職の補佐・代行 新人職員研修講師、外部研修講師 外部研究発表会で発表 地域・行政の会合に出席	視察研修	福祉職員キャリアパス対応型生涯 研修(管理者) 介護福祉士実習指導者講習会 財務管理研修 労務管理研修	DVD・書籍・雑誌
4等級 (リーダー)	主任の補佐・代行 委員会委員長 新人職員研修講師 外部研修講師 外部研究発表会で発表 地域の会合に出席		福祉職員キャリアパス対応型生涯 研修(チームリーダー) 社会福祉専門セミナー スーパーバイザー養成研修 コーチングスキルアップ研修	
3等級 (一般職3級)	事業所内研究発表会で発表 外部研究発表会で発表 行事のリーダー OJTリーダー 体験を目的とした配置転換	委員会主催研修 (事故対策・感染症・身体拘束・衛生・ 防災対策・リハビリ・安全運転・褥瘡・ 喀痰吸引) 法令遵守研修 メンタルヘルス研修 中堅職員研修	OJTリーダー研修 認知症介護実践者研修 認知症介護リーダー研修 感染症予防対策研修会 口腔ケア従事者研修会	介護支援専門員 通信講座受講料補助 DVD・書籍・雑誌
2等級 (一般職2級)	日報作成、面談指導 体験を目的とした業務割当 委員会活動、会議へ参加 実習生・ボランティア対応		福祉職員キャリアパス対応型生涯 研修(中堅職員) 認知症介護初任者研修 上級救命講習	介護福祉士受験 対策勉強会 介護福祉士通信講座 受講料補助 DVD・書籍・雑誌
1等級 (一般職1級)	配置後OJT、日報作成 面談指導 体験を目的とした業務割当 委員会活動、会議へ参加 実習生・ボランティア対応	新人職員オリエンテーション 新人職員研修 安全運転講習 法令遵守に係る研修	福祉職員キャリアパス対応型生涯 研修(初任者) 普通救命救急講習	初任者研修受講料補助 DVD・書籍・雑誌

(※)SDSとは職員の職場内外での自主的な自己啓発活動（資格の取得や研修などへの参加）を職場が認知し、経済的・時間的な援助や、施設の提供等を行う仕組みです。

例えば、資格取得のための研修に業務扱いでの参加や、必要経費の助成などの支援をしたり、資格を取得した際に一時金の支給をしたりすることで職員の成長を支援したり、自施設内で介護職員初任者研修などの研修を実施している施設・事業所もあります。

職員の声〈特別養護老人ホーム 介護職員・1年目 津田さん（仮名）〉

Q 指導を受けた感想は？

A 最初は不安だけでした。一つの業務を丁寧に教えてもらえたので、できることが一つずつ増えていくことがすごく嬉しかったです。

Q 分からないことなどがあった時はどうしましたか？

A まず、プリセプターの先輩職員に聞きました。マンツーマンなので自分ができるように説明してもらい、今は一人でも業務が一通り行うことができるようになりました。一人立ちをした今でも不安なことは先輩職員にすぐに聞いて、分からないまま業務を行うことはないようにしています。

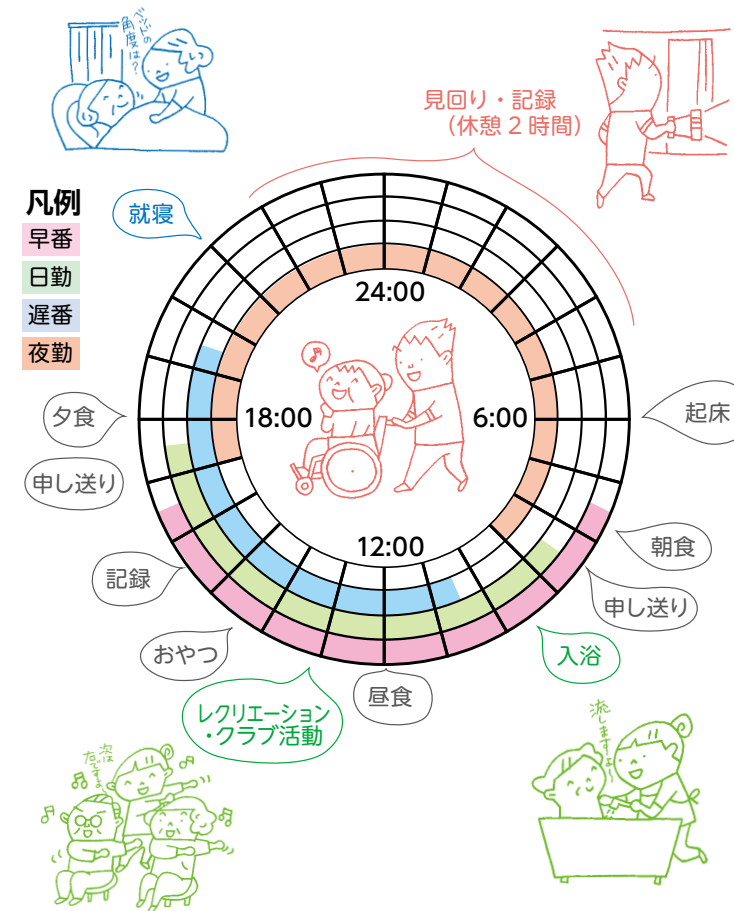
Q 今後の目標は？

A 自分が教えてもらったように、後輩の職員には丁寧に教えたいと思います。なぜこの業務を行うのか、なぜこの方法なのか根拠を基に指導できる職員になって、利用者さんや職員からも頼られる存在になりたいです。



施設・事業所では利用者さんの生活を支えるためにさまざまな勤務形態の職員が交替で勤務しています。特に特別養護老人ホームなど入所施設の職員は、24時間365日絶え間なく利用者さんの生活を支援するために、さまざまな勤務形態で交代しながら働いています。

図1 入所施設の一日の流れ (例)



施設・事業所では・・・

介護の仕事の機能分化で生産性の向上を

県内の事業所では介護の仕事の機能分化に取り組んでいます。「機能分化」とは業務を見直し、役割分担を行うことです。介護職員が行う専門的な業務は介護職員が、知識や技術がなくてもできる業務は介護助手が担うことで、介護職員が専門的な業務に専念できるように取り組んでいます。

「機能分化」に取り組むことで、介護職員が利用者支援や記録などの業務に集中でき、業務の効率化・生産性の向上につながっています。

清掃や洗濯、食器洗い、シーツ交換、エプロン、おしぼり配付、下膳・配膳などの業務を介護助手が担っています。



ICTを活用した業務の効率化の例

以前は手書きで記録を作成していましたが、パソコンと介護記録ツールを導入して業務の効率化に取り組んでいます。

利用者さんごとに食事の摂取量や、体調などその日の記録をパソコンで入力しています。

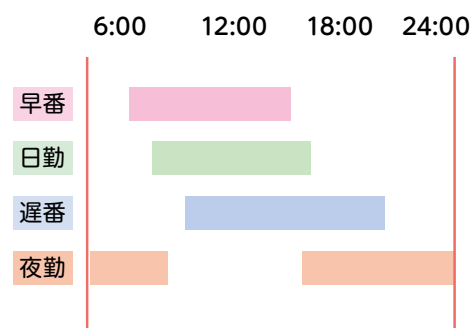
Wi-Fi環境とスマートフォンやタブレット端末などを組み合わせ、「いつでも・どこでも記録が入力できる」環境を整備している施設もあり、職員が勤務時間内に業務を終えられるように取り組みが進んでいます。

時間の短縮だけでなく、手書きの負担軽減にもなっています。



入所施設の勤務形態 (例)

早番	7:30～16:30 (休憩1時間)
日勤	8:30～17:30 (休憩1時間)
遅番	10:30～19:30 (休憩1時間)
夜勤	17:00～ 9:00 (休憩2時間)



シフトの例

月	火	水	木	金	土	日
休み	早番	日勤	遅番	夜勤入り	夜勤明け	休み

※勤務時間やシフトの組み方など施設によって異なります。

※週休3日制の導入に取り組んでいる施設もあります。



施設・事業所では・・・

Q 介護の仕事って休みが少ないのでは？

A 年間休日 120 日＋特別休暇、有給休暇など休日数も充実している施設・事業所もあります。

Q 不規則勤務、夜勤などでくたくたになって休日は寝て過ごすのでは？

A 不規則勤務は慣れてくるとリズムがつかめてきます。希望休と公休を組み合わせで連休にして、趣味の活動をしたり旅行をしたりとプライベートを充実させている職員も多くいます。

Q 休みたい日に休みを取ることはできるの？

A 施設・事業所では勤務表を作成する際に、事前に職員の希望休の確認を行います。事業所によって日数は異なりますが、それぞれの職員から出された希望休を組み入れて勤務表を作成しています。

Q 有給休暇は取得できるの？

A 働き方改革で義務付けが進み、有給休暇取得の環境が整ってきています。採用時から10日の有給休暇を付与する事業所もあり、仕事とプライベートの両立ができるようにそれぞれの施設・事業所で取り組んでいます。

他にも、施設・事業所独自の休暇を設定し、職員のワーク・ライフ・バランスを充実させる取り組みをしています。例えば・・・リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇（誕生日や記念日）

職員の声

～休日はどのように過ごしていますか～

10代・男性

学生時代は土日休みが普通でしたが、今は不規則勤務なので平日に休みがあります。休みの日には車で出かけることが多いですが、道路やお店も空いているので休みが満喫できています！

30代・女性

アニバーサリー休暇制度を利用して、誕生日に休暇が取得できます。施設からは誕生日ケーキのプレゼントがあり、家族と一緒に祝いしています。仕事を頑張っているご褒美として毎年楽しい誕生日を過ごしています。

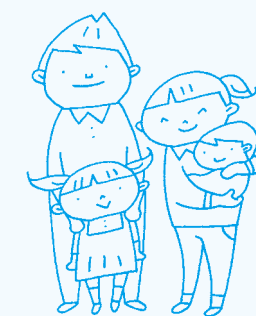
20代・男性

夜勤明けからの連休を活用して友人と休みを合わせて遠出するのが楽しみです。旅館やホテルなど平日は安く泊まれるのでお得に楽しめます。趣味のアウトドアも仕事と両立しながら楽しんでいます！

さらに、出産・育児と仕事の両立を支える組織づくりも進んできています。女性だけでなく男性の育児休暇の取得をすすめ、男性が育児休暇を取得している事業所も増えてきています。

産休・育休明けの職員に対しては、時短勤務や夜勤の免除など家庭と仕事の両立ができるように配慮されています。

職員が安心してライフイベントを迎え、働き続けられることが「すべての職員にとって働き続けやすい組織づくり」につながります。それぞれの施設で取り組みはさまざまですが、職員が働き続けられるようにワーク・ライフ・バランスが推進されています。



■施設・事業所では・・・

職員が安全に介助を行い働き続けられるよう、職員の腰痛や、介助中の転倒などの事故を予防する取り組みを行っています。

職場教育の実践

- ・腰痛予防体操の実施
- ・体に負担の少ない介護技術についての研修
- ・福祉用具の使用方法、効果的な方法について勉強会の実施



集合式の研修だけでなく、オンラインの研修や、動画を使用した研修も実施しています

福祉用具等の導入

- ・利用者さんの身体機能に応じた車椅子
- ・電動ベッド
- ・スライディングシートやスライディングボード
- ・移乗用リフト
- ・介護ロボット
- ・座ったまま、寝たまま入浴できる浴槽



寝た姿勢のまま入浴でき利用者さん、職員共に負担が軽減できています

福祉用具の活用

スライディングシート・スライディングボード

移乗介助（車いすからベッドなどへ移動）の際にスライディングシートやスライディングボードを導入しています。これにより利用者さんの体と座面の摩擦を減らし、小さな力で体を移動することができます。

以前は、利用者さんを抱えて持ち上げる介助を行っていましたが、現在は利用者さんの体の状態に合わせて、福祉用具を活用し、持ち上げない介助をすることで利用者さん・職員両方の負担の軽減を図っています。



スライディングボードを使った介助

体の大きな利用者さんも福祉用具を適切に使用することで、腰への負担が少なく安全に介助を行うことができます

ICTの導入

スマートフォンと連動したナースコール

居室に設置されたナースコールとスマートフォンが連動し、利用者さんがナースコールを押すと居室に設置されたカメラの映像をスマートフォンで見ることができます。それにより、利用者さんの様子をすぐに確認できるので、緊急度に応じて速やかな対応ができます。

職員が何度も居室を往復する負担の軽減と、速やかな対応による利用者支援の質の向上につながっています。

また、ナースコール機能を持つ PHS やスマートフォンにより職員同士でも連絡が可能になりました。その結果施設の中で職員を探す手間や時間が省け、業務の効率化、負担の軽減にもつながっています。



スマートフォンと連動したナースコール

■施設・事業所では・・・

職員が安心して働き続けられるよう施設・事業所全体で取り組みを行っています。

●定期的な面談で相談しやすい職場環境づくりの例

	準備期		4月		5月	6月		7月	8月	9月		10月	11月	12月	1月	2月	3月		評価期
新人職員	・理念や人材育成の方針について理解を深める		・入職 ・新人研修の受講			・プリセプターと一緒に業務に入り、業務を習得する		・不規則勤務に慣れ、できる業務を一人で実践する				・夜勤業務 ・一人立ち							・自己評価と振り返り
介護プリセプター	・理念や人材育成の方針について理解を深める	開始	・新人職員との関係性づくり ・助言、相談	1ヶ月面談		・業務の指導、助言、相談	3ヶ月面談	・業務の見守り、助言、相談		6ヶ月面談		・業務の見守り、助言、相談の実施					12ヶ月面談		・新人職員の評価 ・自身の評価と振り返り
上司（組織）	・仕組みづくり ・プリセプターの選定		・新人職員との関係性づくり ・助言、相談			・面談結果に基づく業務改善の助言 ・業務チェック ・指導、相談		・面談結果に基づく業務改善の助言 ・業務チェック ・指導、相談				・面談結果に基づく業務改善の助言 ・業務チェック ・指導、相談							・新人職員の評価 ・プリセプター職員の評価

相談しやすい環境をつくるため定期的な面談の機会を設け、業務の悩みや困りごとはないか、施設全体で普段の業務についての振り返りを行っています。新人職員が不安なく業務ができるように支援しています。

●職員が健康に働き続けられるための取り組み

施設・事業所では衛生委員会を設置しています。衛生委員会では、職員が働きやすい職場環境づくりや職員の健康管理等の課題について検討をしています。施設・事業所の中を巡回し職場環境の確認や、感染症や労働災害の状況などを確認し、日頃、職員が感じている改善点などを話し合うことで、より職員が働きやすく・働き続けられる職場環境づくりを行っています。

また、年に一度ストレスチェックを実施し、産業医による面談を実施しています。職員の健康診断の結果や、ストレスチェックの結果などを参考に職員が心身ともに健康に働ける職場づくりを行っています。



衛生委員会では、施設・事業所の各部署の代表者が集まり、職場内の課題や、改善が必要なことなどを話し合います。

●ハラスメントを防止して働きやすい職場づくり

施設・事業所ではパワハラ、セクハラ等のハラスメントを防止するために、職員の教育や環境整備を行っています。研修会を開催しハラスメントについて学び、職員一人ひとりがハラスメント防止を意識し、ハラスメントが発生しないように職員同士が注意しあうことで、働きやすい組織風土が醸成されてきています。

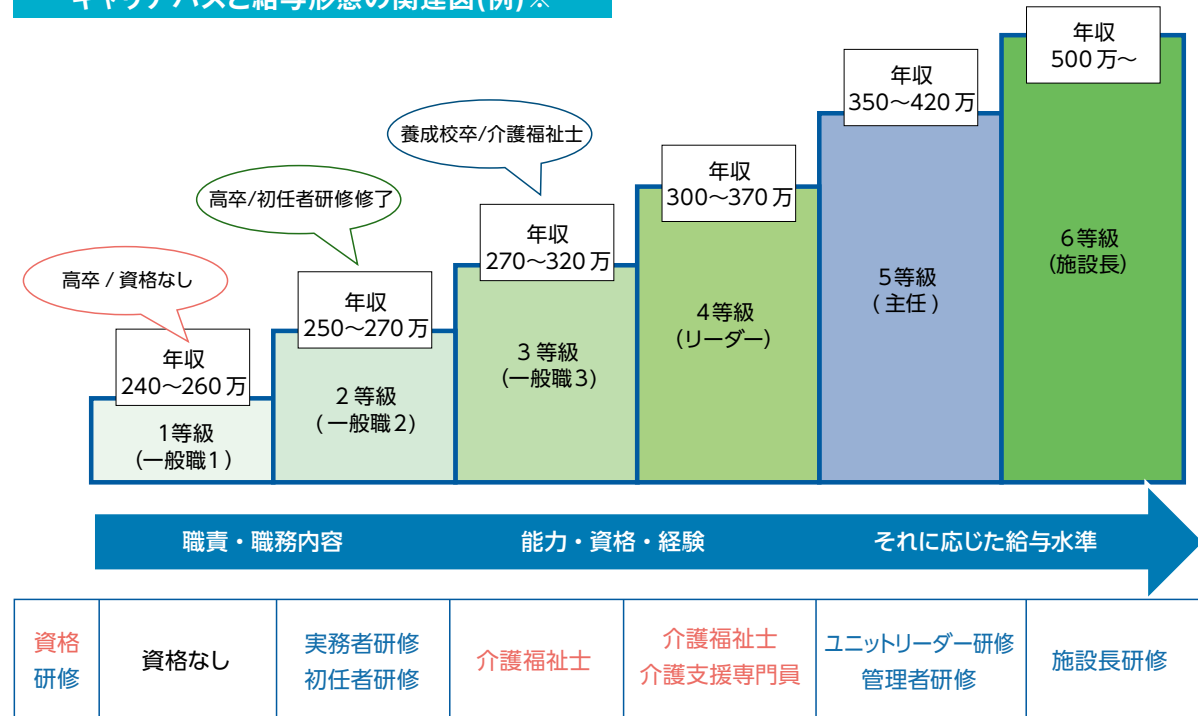
ハラスメントのない風通しの良い職場環境づくりが、職員の働きやすい職場づくりにつながっています。

■施設・事業所では・・・

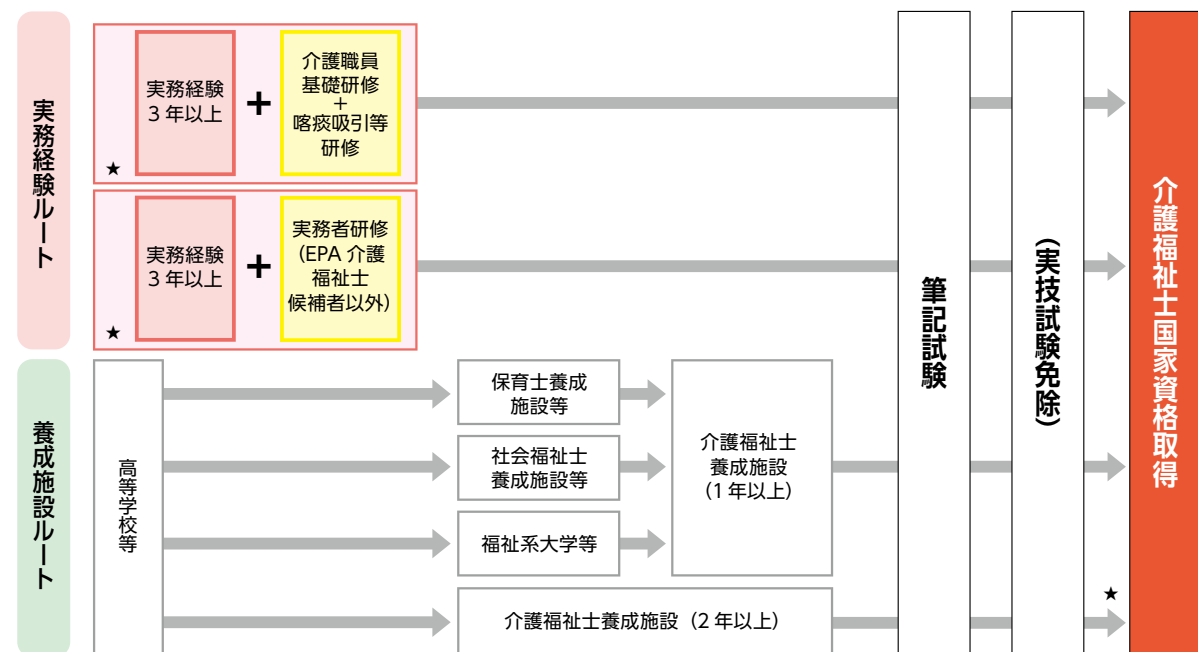
給与制度はキャリアパス制度と連動しています。

4ページの図1にあるように、段階的な職責や任用の要件、それぞれの能力、経験などに応じた給与水準が規定されています。定期的に業務に対する自己評価と、他者評価、面談による人事考課を行い職員の昇級等が決定する仕組みです。昇級によって担う役割が大きくなるだけでなく、給与も上がります。

キャリアパスと給与形態の関連図(例)※



●介護福祉士（国家資格）の取得ルートについて



出典：公益財団法人 社会福祉振興・試験センター受験資格（資格取得ルート）
★詳細はホームページをご覧ください。

（参考）給与の仕組み

- 基本給**：年齢や経験、所持している資格によって異なります。施設・事業所ごとに定められたキャリアパス制度と連動しており、昇級することで基本給も上がります。
- 賞与**：夏季・年末などに給与とは別に支給されます。金額や回数は施設・事業所により異なります。キャリアパス制度の段階が上がることで、賞与の比率も高くなる場合もあります。
- 手当**：扶養手当、住居手当、通勤手当、資格手当、夜勤手当などの諸手当がそれぞれの条件に応じて支給されます。

〈手当の例〉

- 資格手当**：所持している資格によって施設・事業所で定められた資格手当がつきます。資格により金額が異なります。より専門的な資格を取得することで資格手当の金額も高くなることが多いです。
- 夜勤手当**：夜勤に入ることによって手当があります。夜勤一回につき所定の手当がプラスされます。施設・事業所によって夜勤の勤務時間や、金額に違いがあります。
- 処遇改善手当**※：処遇改善加算を取得している施設・事業所で手当として支給される場合があります。事業所によって金額や支給方法は異なり、給与水準の上乗せや、手当、賞与、一時金等での支給方法があり、毎月での支給、一括での支給など施設によって異なります。

※介護の職場で働く介護職員の方の処遇改善を図るため、平成24年に「介護職員処遇改善加算」が創設されました。取得要件を満たした事業所が加算として取得でき、職員の処遇の改善のために使われます。処遇改善の取り組みは施設・事業所のホームページに掲載されているので確認してください。

- 退職金制度**：施設・事業所で退職金制度に加入しています。加入している制度によって退職金の受け取り方法が変わります。

※給与の仕組みは施設・事業所によって異なります。

●福島県内で「介護福祉士国家試験受験資格」が取得できる学校

必要な単位を取得することで「介護福祉士国家試験受験資格」が得られます。

大学	郡山市	郡山女子大学 家政学部 生活科学科 社会福祉専攻	4年
		☎ 024-932-4848 http://www.koriyama-kgc.ac.jp/	
専門学校	いわき市	東日本国際大学 健康福祉学部 介護福祉コース	4年
		☎ 0246-35-0001 http://www.shk-ac.jp/	
	郡山市	郡山健康科学専門学校 介護福祉学科	2年
		☎ 024-936-7777 http://www.k-tohto.ac.jp/	
		国際医療看護福祉大学 介護総合マネジメント学科	2年
		☎ 024-956-0160 http://www.i-medical.jp/	
	白河市	iキャリア医療福祉専門学校 介護福祉学科	2年
		☎ 024-939-0039 http://haku-i-sin.com/	
	白河市	しらかわ介護福祉専門学校 介護福祉学科	2年
		☎ 0248-21-1294 https://jshirakawa-kaigo.jp/	

※その他、働きながら「介護福祉士」を目指すために必要な介護福祉士実務者研修を実施する「介護福祉士実務者養成施設」もあります。

養成校卒業生の声

介護福祉士取得を目指して同じ目標を持った仲間と一緒に2年間学べたことが良かったと思います。在学中は、介護の基本から応用まで学べ、特に介護実習では実際の施設で実践的に学ぶことができ、知識と技術を習得することができました。介護福祉士の他、レクリエーションインストラクターの資格も取得でき、就職してからでも在学中に学んだことが今でも活かされています。

見学のすすめ

県内にも施設・事業所は多数あり、それぞれの施設で取り組み内容が異なります。介護の仕事に興味のある方には施設見学をおすすめします。近隣の施設や、気になる施設の見学や職場体験をしてみましょう。

見学の進め方

1. 施設を探す

福島県 介護事業所 生活関連情報 検索



2. 見学や体験の申込みをする

福祉人材センターでは見学、体験等の調整を行っています。一つの施設だけでなく、複数の施設を見学・体験することでそれぞれの良さや特色などを知ることができ、より自分にあった施設を選ぶことができます。電話やメールなどで直接施設への連絡も可能です。お気軽にご連絡、ご相談ください。

就職を決める前にボランティアと職場見学で施設に行きました。実際に利用者さんに関わる職員さんの様子を見ることができて良かったです！



介護職・1年目
岸波さん(仮名)



介護職・2年目
大和田さん(仮名)

介護の仕事は、実際に見てみないと分からないことも多いので、施設見学をおすすめします！見学して良かったです！

福祉・介護の仕事に関する情報収集に役立つ資料のご案内

福島県福祉人材センターでは福祉・介護の仕事に関する冊子や動画を制作しています。福祉人材センターのホームページには、資格に関する情報や、資料なども掲載されていますのでぜひご覧ください。資料等が必要な場合には、お気軽にご連絡ください。

中学生向け

介護の仕事のスケジュール、職員のインタビューなどを紹介しています。



動画

福祉の仕事に就くためのルートや、先輩達の声やキャリアアップ、仕事とプライベートの両立などについて紹介しています。

福祉の仕事も
のぞいて
みよう！



高校生向け



仕事の内容や給与など、介護の仕事について分かりやすく紹介しています。



介護職、保育士、相談職として活躍している先輩を紹介。仕事のやりがいや魅力に迫ります。



社会福祉法人 福島県社会福祉協議会 福島県福祉人材センター
〒960-8141 福島市渡利字七社宮111
☎024(521)5662 FAX 024(521)5663
E-mail jinzai@fukushimakenshakyo.or.jp
HP <https://f-fjc.com/>

