

サービス向上・開発プロジェクト
100以上の介護施設で人気のアクティを発信中！

アクティ

介護施設で楽しめる
スポーツ・脳トレを
知りたい

安く簡単にできる
大人の手工芸を知りたい

ご利用者さんと
一緒にできる
料理のレシピを知りたい

アクティビティマップの
冊子も各施設に配布中！



こんなお悩みをまるっと解決します！



手作り
かぼちゃ
パン

身近で揃えやすい材料や
アクティビティの手順も公開中！

この秋おすすめ アクティ



足湯
イベント

ふなばし翔裕園
手作りパン教室
～かぼちゃパン～
作り方はQRをチェック！



阿見翔裕園
ラベンダーと
ローズマリーの
季節湯



どんなイベントでも
などで大活躍！

イベントでも配れる
高見え
創作アイテム

ラベンダー
サッシュ



ラベンダーサッシュ作り方

デコ
パージュ
石鹸



デコパージュ石鹸の作り方

素敵なアクティはInstagramに掲載させていただきます♪

Instagramアカウントのフォローをお願いします！

これまで各施設のInstagramの投稿や施設日記に掲載されているアクティを紹介してきました。掲載協力いただいた施設の皆様、ありがとうございます！今後は、アクティ予定が決まったら、Teamsのサービス向上・開発プロジェクトのチャンネルに投稿いただくと嬉しいです！アクティInstagramでは、真似したくなる情報を発信していきます！

ID: genkigroup_activity サービス向上・開発プロジェクト アクティビティマップ制作チーム

Follow Me! /
Instagram
チェック！



GENKIGROUP_ACTIVITY

Genki Group 公式 YouTube チャンネルにて
Genki Group Gallery
2026年8月版公開中！

皆様の施設日記やInstagramを中心に投稿された中から、「特に良い取り組みだな」「ご利用者の表情が生き生きしているな」と感じた写真をピックアップいたしました。



Genki Group
Gallery
再生リスト



月刊 Genki 47 | 2026 August



海を越えてやってきた仲間たち！
国際人財とつくる介護の未来
～Genki Group採用から活躍までの取り組み～

Genki Group
Award 2025
Genki Group式 ケアマニュアル
食事介助プログラム Gold認定

ななさと翔裕館

初取材



P 3-7

Pickup!

Genki Group Award 2025
Genki Group 式 ケアマニュアル
食事介助プログラム Gold 認定



ななさと翔裕館 インタビューさせていただきました

初取材

P 8-11

国際人財採用から活躍までの取り組み
海を越えてやってきた仲間たち！
国際人財とつくる介護の未来

P 12

サービス向上・開発プロジェクト
この秋おすすめアクティ特集

2026 August

Vol.47

月刊
Genki

グループの
取り組みを

プレスリリース

として配信しています！

社会福祉法人元気村グループ、汎用システムから「ケアズ・コネクト」へ。
複雑な介護シフト・常勤換算の自動化で、現場の事務負担軽減と人材定着を目指す。

職員 3,500 名・全 65 拠点、勤怠システムを介護特化型に一斉刷新

社会福祉法人元気村グループは、職員約 3,500 名・全 65 拠点で利用する人事・勤怠管理システムを、介護・医療現場に特化した「ケアズ・コネクト」（提供：株式会社ブライト・ヴィー）へ一斉に切り替え、2026 年 6 月 16 日より全拠点で本格運用を開始しました。5 月 16 日からのテスト運用を経ての本導入で、グループ規模での介護特化型システムへの全面移行は、業界でも比較的大規模な取り組みとなります。

元気村グループ × ケアズコネクト

職員 3,500 名・全 65 拠点
介護特化型勤怠システムに
一斉刷新



記事はこちらから
※QRコードをクリックすると
ページ移動します。

髪色の制限を撤廃、宗教上の装飾品も業務中に装着可能に。
「禁止リスト」から「推奨リスト」へ、職員一人ひとりの個性を尊重する新たな取り組みを開始。

介護の現場から多様性を発信。

元気村グループ、全職員の身だしなみ基準を大幅緩和

社会福祉法人元気村グループは、グループ全体で働く職員の多様性と個性を尊重する取り組みとして、業務中の身だしなみに関するガイドラインを大幅に見直し、新たな「推奨ガイドライン」として全施設への周知を開始しました。



記事はこちらから
※QRコードをクリックすると
ページ移動します。



Genki Group Award 2025

GG 式ケアマニュアル 食事介助プログラム Gold 認定

ななさと翔裕館

相談員 中澤真実さん & 介護副主任 北條瑛莉さん

インタビューさせていただきました

受賞
メッセージ

初チャレンジでの Gold 受賞となりました。食事介助 PGM は、覚えなければいけない知識が多くありますが、職員 1 人 1 人に基本的な知識がしっかりと浸透していました。また、食事を配膳する前にインカムを使って、食事の注意点を一斉周知していて、職員 1 人も取り残すことなく、みんなで実践する努力も、担当者たちの本気度が伺えました。ただ「やりましょう」ではなく、ちゃんと全員に分かってもらって動いてもらうという巻き込み力も素晴らしいです。おめでとうございます。

2026 年 2 月 22 日 表彰

GG 式ケアマニュアルとは？

GG 式ケアマニュアルは、Genki Group のサービス水準を統一し、より良いケアを実現するために作られた実践型プログラムです。認知症ケア、自立支援、ノーリフティングケア、口腔ケア、食事介助、排泄ケアなど 9 つのプログラムで構成されており、職員一人ひとりが専門性を高めながら、ご利用者の豊かな暮らしを支えることを目的としています。

Gold 認定 選出条件

各施設で取り組まれている GenkiGroup 式ケアマニュアルの浸透度合いを、チェックシートに基づき GG 式ケアマニュアル実行委員会によって Gold 認定された施設を称える賞です。

Gold受賞への軌跡

「もちろんやりましょう」と
「本当にできるのか」から始まった挑戦

Q. 食事介助プログラムに初めて取り組むと聞いた時、率直にどう思いましたか？

北 條 迷いなく、「もちろん、やりましょう！」と言いました。これまでの取り組みを形にできる機会だと思ったんです。

中 澤 私は正直、色んな思いがありました。すでにいくつかのプログラムに取り組んでいる中で、新たなことを始めても中途半端になるのではないかと、現場職員がいっぱいいっぱいになるのではないかと、自分自身に余裕がないのに現場にしっかり落とし込めるのだろうかという葛藤もありました。その一方で、スキルアップにつながることを学べるのは新鮮で嬉しかったですし、体のメカニズムやご利用者様の安全に直結する内容を学べることへの喜びもありました。



Q. 最初に苦労したことは何でしたか？

中 澤 マニュアルを開いても、数ページで手が止まってしまうことでした。興味はあるのになぜか進まない。担当しているケアプログラムが他に複数あって、食事介助プログラムにそこまで熱量を持たず、あまり集中できなかったことが最初の苦労でした。

北 條 私は、これまで当たり前のように行ってきた介助を「なぜそうしてきたのか」という理由まで含めて言語化することに苦労しました。体で覚えている動作や利用者様への細やかな配慮は無意識に行っている部分が多いので、改めて言葉にしようとすると思像以上に難しかったです。

食事介助プログラム
Gold施設へGo!

初取材

ななさと翔裕館

中澤
相談員

北條
介護副主任

こちらのお二人に
インタビュー！

Q. Gold 取得を目標にした理由を教えてください。

中 澤 現場のみんなに、成功体験を積んでほしいと思ったからです。

北 條 認知症ケアプログラムでゴールドが取れなかったという結果が出た後に、食事介助プログラムに取り組もうという話になったんです。食事介助だけでなく、引き続き認知症ケア、口腔ケア、排泄ケアも取ろう！とどんどん話が盛り上がり、**「絶対に取れる」「何かを成し遂げたい」**という前向きな気持ちが大きかったですね。



唱和する、声に出す、体で覚える—
知識を「自分ごと」に変える工夫

知識の浸透

食事前の
合言葉
た…体調
か…覚醒
は…歯の状態
し…姿勢
く…口の中
ん

Q. 覚えることが多いプログラムですが、職員の皆さんに知識を浸透させるためにどんな工夫を行いましたか？

中 澤 当時のケアトレーナーを筆頭に、朝礼時に嚥下のメカニズムを唱和したり、ケアキャンパスの動画を何度も見ってもらうよう周知しました。食事介助中の職員には、その場で適切な介助方法を伝えたりも。人に教えるとき、自分ができていないと聞いてもらえないので、まずは自分が正しくできるようにと勉強しました。

北 條 私たちはリクライニングの車椅子に実際に乗ってみて、利用者様の視点や姿勢の変化を体感するところから始めました。日々の食事の場面ではインカムを使った職員同士の声掛けを徹底し、食事前には必ず「たかはしくん」の確認を呼びかけることを習慣化して、全員が同じ流れで配膳・確認を行えるようにしています。月1回の委員会活動も行い、準備ができなかったときには資料の音読も行いました。

Q. 「これは理解してもらえたな」と感じた出来事は？

中 澤 自分が伝えたことを、現場職員が実践してくれていた時です。

北 條 以前はお客様がむせこんだ際に背中を叩いてしまう職員が多くて、正直、私自身もそれが正しいと思っていた時期がありました。プログラムの学びを重ねる中で、正しい対応である前傾姿勢からの一連の流れがしっかりと定着したのを見たときは、理解してもらえたなと感じました。



◀ ケアマニュアル・食事形態表
委員会議事録などデータ資料

インカムの活用

ひとことの呼びかけが、
命を守る習慣になった

Q. 配膳前のインカム共有はどのような経緯で始まったのでしょうか？

中 澤 数年前、義歯未装着のままお食事をされるご利用者様がいたことがきっかけです。当時は義歯未装着で食事をとることがどれほど危険なことか、誰もきちんとわかっていなかったと思います。当時の介護主任からの呼びかけで、義歯未装着での食事は事故だと現場全員が意識するようになり、まずは配膳前に義歯装着できているとインカムを入れようということになりました。今では「たかはしくん」の確認、食形態、誤配防止の食札確認など、必ずインカムで呼びかけるようにしています。

北 條 そうですね。配膳の際に必ず義歯の有無を確認し、忘れが起きないようにインカムで全職員へ共有する仕組みを作ったのが最初です。この取り組みが定着する中で、義歯だけでなく姿勢も確認しよう、たかはしくんの確認も伝えよう、と共有する内容が自然と広がっていきました。

Q. 学習会や資料作成で工夫したことを教えてください。

中 澤 伝わる伝え方を意識して話すことです。委員会メンバーから議事録が上がってきたら、現場全員で内容の把握に努めました。資料作成には携わっていませんが、内容を理解することをみんなで頑張りました。

北 條 資料は読むだけでなく声に出して読むこと、そして何気なく目に入るように休憩室や事務所に「嚥下のポイント」を張り出したり、むせたときのロールプレイを取り入れたりしました。知識が現場で確実に使えるように、インプットと実践の両方から工夫しています。

Q. 実際に始めてみてどのような効果がありましたか？

中 澤 まずは義歯未装着の事故が劇的に減りました。全くない月も多いです。誤配も同じように無くなっています。

北 條 義歯忘れが大幅に減少し、正しい姿勢や対応が浸透したことで誤嚥性肺炎の発生も減少しました。職員間での対応のバラつきがなくなり、介助が安定したように思います。

Q. 職員同士の連携に変化はありましたか？

中 澤 とてもあったように思います。ご利用者様の命を守るため、安全にお食事を楽しんでいただくため、食べることは生きることと同じであると、職員全体が意識できているように思います。連携をとることで「みんなで一緒に」という気持ちがプラスに動き、ご利用者様の変化にもすぐ気づいて情報共有ができるようになりました。今では、インカムがないと不安だとみんなが口をそろえて言うほどです。

北 條 口腔体操が終わった後、誰がたかはしくんのアナウンスをするのか、特に決めていませんでした。本来こういう役割が曖昧だと徐々にアナウンスされなくなってしまうことが多いと思うのですが、ななさとでは一度も途切れませんでした。連携が、決められたものではなく自然に生まれるものへ変化したことが大きいと感じています。

ご利用者の変化

むせ込みが減り、
「好きなもの」を諦めない食事へ

Q. 食事介助プログラムを進める中で、ご利用者にはどのような変化が見られましたか？

中 澤 ゼロではありませんが、誤嚥性肺炎になるご利用者が減りました。食事を最初から最後までむせ込むことなく終わられる方も増え、みなさん体調もよいので、食後の会話を楽しまれている光景もよく見られます。

Q. 安全面や食事の楽しみという点で、印象的だったエピソードがあれば教えてください。

中 澤 食事介助とは少し別かもしれませんが、口腔体操に積極的に取り組まれるご利用者様が増えたことがありました。そのおひとりにお話を聞いてみると、なぜこの発声をするのかという根拠を添えて説明したことで、「なるほど、これは自分たちの安全のためにやるんだ」「自分たちのために職員がやってくれてるんだ」とうれしい気持ちになって一生懸命やるようになったんだよ、とおっしゃっていました。

北 條 むせこみが増えたあるご利用者様に対して、「トロミを付けたほうがいいのか」という意見が出たことがありました。プログラムにある水飲みテストを行って確認したところ、トロミは必要ないという結果に。ではなぜむせるのか、姿勢や車椅子の高さ・角度を多職種で見直し、原因をひとつずつ確認しました。結果、姿勢を整えることでむせこみは減り、その方は今でも大好きなバックジュースをそのままストローで飲むことができます。安易にトロミに頼らず原因を見極めたことで、ご利用者様の好きなものを好きな形で楽しめる時間が守られたと感じています。

職員の变化

「なんとなく」だったものが
いつしか「気づいたら声にする」へ変わった

Q. 職員の食事介助に対する意識はどのように変わりましたか？

中 澤 ひとつ間違えば命を奪ってしまうかもしれない行為だという危機感を持てるようになった職員も増えました。

北 條 以前は食事場面で気になることがあっても、なんとなく流れてしまっていました。今は「これは良くないと思う」「この方はフットレストから足をおろしたほうが良い、乗せておいたほうが安全だ」など、具体的な意見が自然と出るようになりました。姿勢や環境を細かく見る習慣が職員全体に根付き、どうしたら安全に、気持ちよく食べられるのかを考える姿勢が当たり前になったと感じています。

Q. 日頃の観察や申し送りに変化はありましたか？

中 澤 観察時の着眼点が変わってきたように思います。これまではむせているかいないかだけでしたが、今は顔色や咳の種類など詳細に送られてきます。

北 條 むせこみがあったご利用者については、必ず朝礼や記録で申し送りが行われるようになりました。薬がだんだん飲みづらくなっているのでも〇錠ずつに分けて飲んでもらったほうが良さそうなど、細かな変化まで共有されています。むせこみが増えた方は見守りしやすい席へ座席変更を行うなど、環境面の調整も自然に行われるようになりました。

押し付けない。巻き込むのは、まず自分から

Q. 全員を巻き込むうえで意識したことはありますか？

中 澤 まずは自分がやる、できるようになる。そして、しつこいくらいに話す、です。

北 條 新しいやり方を押し付けないように。やらされているのではなく、みんなでやっているという空気になるように心がけました。

Q. 協力が得られない時はどのように声を掛けましたか？

中 澤 少し様子を見て、なにかやりづらいことがないか聞きます。とくになければ、フォローにあたりながら少しでも協力してもらえよう声をかけてみます。

北 條 なぜ協力が得られないのか、その人なりの考えがあるのでまず話を聞き、それが正しいのか全体で判断するようにしました。その場で否定することは簡単ですが、みんなで考えたほうが納得しやすいように思います。そして実践してくれたときには、必ず「ありがとう」と声をかけることを続けました。

受賞はゴールじゃない。
ここからは、みんなで守る日常へ

Q. Gold 受賞後、施設内で何か変化はありましたか？

中 澤 施設全体として、自信がついてきたように思います。

北 條 これまでは「やっていかないと！」という気持ちで進めてきた取り組みでしたが、受賞をきっかけに他の職員へ担当を引き継ぎました。担当者が変わっても、必ず月に1度委員会を開き議事録を作成しながら話し合いを続けています。誰か1人が引っ張るのではなく、みんなで守っていく取り組みに変化したように思います。

Q. ご家族やご利用者から反響はありましたか？

中 澤 反響があったかはわかりませんが、ご利用者様に対し、自信をもってケアができているように思います。

北 條 ご利用者様から「これを継続するのが大変なんだよ」というお声をいただきました。続けていくことの大切さ、そして難しさを改めて感じる言葉でした。

Q. ななさと翔裕館が目指す食事介助とは？

中 澤 栄養を摂ることだけではなく、生きていく上での大きな楽しみになるように。食べたい、という気持ちが消えてしまわないように。食事をとることに対していやな思いが残ると、食べることが嫌になってしまいます。そうならないような安全なケア、ご利用者様への寄り添い方を大切にできる、そんな食事介助を続けていければと思います。

北 條 属人化せず、みんなで守っていく食事介助です。誰か1人の技術や経験に頼るのではなく、職員全員が同じ質で続けられる食事介助を目指しています。



研修は自ら率先して参加！



姿勢のダメな例・良い例の見本撮影

Q. Gold 受賞の知らせを聞いた時の気持ちを教えてください。

中 澤 これまでの頑張りを考えると受賞できる気はしていましたが、やはり発表があったときには涙が出ました。

北 條 「やっと」と思いました。やっとここまで来られたと。ななさとの取り組みが見える形として評価された。協力してくださった職員への感謝の気持ちでいっぱいでした。



Q. 来年度チャレンジする施設へメッセージをお願いします。

中 澤 介護の仕事をしていれば必ず必要になる食事介助。単なる作業になってしまわないように、根拠をしっかりと学ぶことが大切だと思います。意気込みだけでは受賞は難しかったと思います。基本のこと、応用もみんなで試行錯誤しながら学び、その結果だったと思います。施設全体での団結が必要で、多職種連携もしっかりとできたら受賞へ向けて動きやすいかと思います。受賞だけがすべてではありませんが、間違いなく自信にはつながると思いますので、一緒に頑張りましょう。

北 條 ゴールドを目指すということは、特別なことをするというより、毎日の当たり前を丁寧に積み重ねる覚悟を持つということだと思います。一つ一つ小さなことから、みんなで守り続けることが結果につながりました。みんなで取り組むことで、チームの力が形になります！

海を越えてやってきた仲間たち！

国際人財とつくる 介護の未来

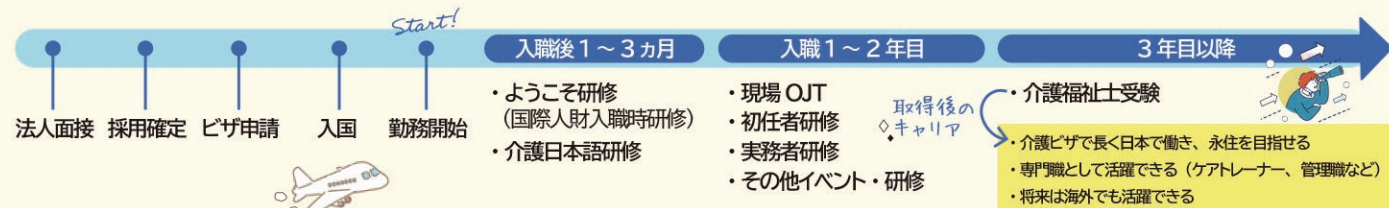
国際人財連載 vol.3

Genki Group 採用から活躍までの取り組み

Genki Group では、日本での国際人財の育成と登用、東アジアの介護・医療と、そこで活躍できる人財の育成を目指しています。今回は、Genki Group 国際人財の採用から活躍までの取り組みについて紹介します！



国際人財職員の採用から活躍までのながれ（モデルケース）



Step 01

いざ日本へ。心をつなぐ日本語レッスン

入国前の日本語教育

入国前の日本語教育は、国際人財の「働く不安」を自信に変えます。同時に、受け入れ施設の「言葉の壁」による不安も和らげます。双方が安心してスタートを切り、互いの個性を活かして支え合う「共創」のチームを築くための大切な架け橋です。



ミャンマー現地の日本語学校で日本語を学ぶ国際人財の方々

目標は3カ月で
N3相当！

- **文法・単語テスト**：基礎知識を確実に定着させる。
- **聴解練習**：日本語のニュースを聴き取り、情報を正確にキャッチする力を養う。
- **会話練習**：実際に声に出して、日常会話で使えるコミュニケーション力を磨く。

Step 02

日本の暮らしを全力サポート

●入国前三者面談

「法人・施設担当者」「内定者」「エネクト」の三者によるオンライン面談を実施します。新しい仲間が「この施設の仲間になるんだ」という自覚を持つ、最初の一步です。



生活オリエンテーション



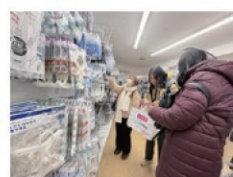
登録支援機関
株式会社エネクト HP

●スタートダッシュ3日間

入国後、日本での生活から勤務開始まで、スムーズに始められるようサポートします。



①家のルールを確認



②買い物の仕方を学ぶ



③働く施設に事前訪問

Step

03

国際人財が安心して成長できる環境づくり

国際人財育成プログラム（EX）

国際人財職員が3年間を通して段階的に成長できるよう、体系的な育成プログラムです。介護技術や知識だけではなく、日本での生活、コミュニケーション、キャリア形成までを視野に入れた内容となっており、OJT 以外にも様々な経験機会を設けています。育成担当者が「どのタイミングで、どの支援を行うか」を明確化しています。



国際人財育成ノート

国際人財職員自身が、将来の目標や成長のステップをいつでも確認できるハンドブックを導入しています。どのスキルや資格を取ればキャリアアップし、給与がどう変化するかをわかりやすく可視化。担当者と一緒に成長を振り返りながら、安心して一歩ずつ未来へ進める仕組みを大切にしています。



e-ラーニングで学べる環境

多言語対応機能を導入しており、母国語で学べる環境を整えています。介護知識や専門用語を理解しやすくすることで不安を軽減し、主体的な学びにつなげています。



ようこそ研修（国際人財入職時研修）

Genki Group が大切にしている理念・価値観（Compass）をはじめ、認知症ケア、感染症予防、介護技術など、現場で必要となる知識を「やさしい日本語」で分かりやすく学びます。国際人財が安心して現場に入れるよう、基礎作りを丁寧に行っています。



国際人財担当者研修

国際人財が安心して力を発揮できるよう、独自のサポート体制と、受け入れ側のマインド育成に力を入れています。生活・仕事の両面を支える体制と、共に成長できる環境づくりを目指します。

●安心の3名体制

各施設に「生活指導員」「技能指導員」「メンター」を配置。日々の業務から暮らしまで多角的に伴走します。

●一歩踏み込んだ担当者研修

制度上の手続きだけでなく、「やさしい日本語」の活用、多文化理解、効果的な指導方法などを深く学びます。

●「共生」と「共創」の風土

単に教える・教えられるの関係ではなく、受け入れる側も日常の中で学び、共に成長していく組織を目指しています。





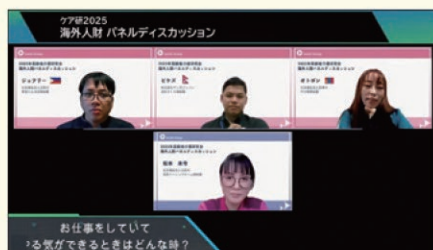
国際人財暑気払い・忘年会

国際人財と担当者たちが法人を超えて集まる交流会です。
違う地域で離れて働く同期との再会を喜んだり、多くの国際人財がグループ内で元気に頑張っていることを知り、モチベーションも高まります。



国際人財パネルディスカッション

いま活躍している国際人財の目線から、現場の課題や採用育成体制について語っていただき、今後の各施設やグループ施策につなげます。



2025年度テーマ：「未来の仲間たちへ」
実際に施設で働いていて困ったことや、国際人財が離職しないために何ができるのか等、国際人財の目線での意見を幅広いテーマでディスカッションしました。

国際カルチャーセミナー

多様な国籍の国際人財が共に働く仲間として、互いの文化や価値観を学び、尊重し合う風土づくりに注力しています。国際人財が講師となり、「自国の魅力を発信する機会」になります。



第一回「モンゴル文化を楽しもう」

国際人財スピーチコンテスト

国際人財が自らの歩みを振り返り、未来への想いを表現する場として「スピーチコンテスト」を毎年開催しています。



2025年度最優秀賞 エー ミン チュさん
(ミャンマー出身 北郷のす翔裕園)

「働き手」としてだけでなく、「未来のリーダー」として成長してほしい
ひとり一人の成長を、未来のリーダーへ

理事長×リーダー・リーダー候補対談



リーダー候補者として推薦された国際人財たちが集まり、理事長と会談をします。

トップと身近に話し、想いを直接聞くことで、リーダーになることへの不安を解消し、新たな目標を持って積極的にチャレンジしていけるようになります。



Genki Group Award

Genki Group の理念である「感動介護」を通じて多くの国際人財が現場の主役として輝き、キャリアを築いています。



(写真右)
2023年度感動介護賞受賞
チュオン ティ ホントウエンさん
(ベトナム出身 足立翔裕園)



(写真右から2番目)
2025年度ルーキー賞受賞
プーピソニーさん
(ミャンマー出身 国見 NH 翔裕園)

国際人財職員がもたらす 新しい介護のカタチ

国際人財たちの存在は、単なる人財確保にとどまらず、施設全体に様々なよい変化をもたらしています。

01 職場に広がる 明るさと前向きな雰囲気

国際人財の皆さんは、とても明るく、熱心に仕事に取り組んでいます。その前向きな姿勢は、日本人職員にも良い刺激となり、「自分たちも頑張ろう」という意識につながっています。職場全体が自然と活気づき、明るい雰囲気が生まれています。

02 ケアの質と コミュニケーションの向上

国際人財へ伝わりやすいよう、職員同士が丁寧な言葉遣いを意識するようになりました。また、「どう伝えるか」「なぜこのケアを行うのか」を改めて考える機会が増えたことで、職場全体でケアを見直すきっかけにもなっています。その結果、コミュニケーションやケアの質の向上につながっています。

03 「みんなで育てる」 文化の広がり

日本語学習の大変さを知るため、日本人スタッフがN2レベルの問題に挑戦した施設もありました。実際に体験することで難しさへの理解が深まり、自然と「一緒に育てていこう」という意識が広がっています。日々の現場でも、言葉や文化を教え合う温かい関係づくりが進んでいます。

04 ご利用者との新しいつながり

民族衣装を披露したり、自国の文化や暮らしについて会話をしたりすることで、ご利用者との交流も広がっています。「日本語を教えてあげたい」と国際人財の出勤を楽しみにされるご利用者もあり、施設内には新たな活気や生きがい生まれています。

国際人財の活躍は、介護現場に多様性と温かいつながりをもたらしています。
Genki Groupでは、これからも国際人財一人ひとりの成長に寄り添いながら、
安心して学び、成長し、長く活躍できる環境づくりを進めてまいります。

