

2022年2月21日

人口減少が進む島しょ部において住民の生存権を保障
する福祉サービスの提供を目指して
～複数の社会福祉法人による協同組合設立をとおした
外国人材を確保の試みについて～



社会福祉法人 新生福祉会
山中 康平

当法人が実施している事業について

- 特別養護老人ホーム楽生苑 54床
- 地域密着型特別養護老人ホーム楽生苑いこいの里 20床
- 特別養護老人ホームクレール楽生苑 40床
- ケアハウス楽生苑 15名
- 養護老人ホーム寿楽園 50床
- 楽生苑短期入所生活介護事業所 16床
- 小規模多機能ホーム楽生苑みのりの里 29名
- 楽生苑通所介護事業所 37名
- 認知症対応型通所介護事業所ひなたの家 12名
- 楽生苑訪問介護事業所
- 楽生苑居宅介護支援事業所
- 福祉用具貸与事業所 リンク
- 地域公益活動 えっと来亭、まんまる
- 特別養護老人ホーム新田楽生苑 150床 * 東京都足立区
(2022年11月開設予定)

広島県尾道市瀬戸田町(生口島)の場所について



新田樂生苑開設予定地(足立区)

開設
予定地



瀬戸田町の人口動態について

	1995 (H7)	2000 (H12)	2005 (H17)	2010 (H22)	2015 (H27)	2020 (R2)
総数	10,011	9,606	9,062	8,747	8,027	7,880
0～14歳	1,347 (13.5%)	1,045 (10.9%)	842 (9.3%)	789 (9.0%)	713 (8.9%)	636 (8.1%)
15～64歳	6,228 (62.2%)	5,761 (60.0%)	5,214 (57.5%)	4,692 (53.7%)	3,855 (48.1%)	3,668 (46.5%)
65歳以上	2,436 (24.3%)	2,800 (29.1%)	3,006 (33.2%)	3,253 (37.3%)	3,449 (43.0%)	3,576 (45.4%)
75歳以上	1,042	1,289	1,548	1,759	1,798	1,981
85歳以上	263	369	450	570	652	753

尾道市役所HP 基幹統計調査の結果より出典
<https://www.city.onomichi.hiroshima.jp/soshiki/2/5481.html>

生産年齢人口の減少

老年人口の上昇

瀬戸田町地域の高齢者福祉介護の現状について

【現状】

- 住民同士のつながりがまだ残っており、買い物や受診、見守りを近所の方で互いに助け合う等のケースがよくみられる。
- 一方、造船業が盛んである地域性から、県外から仕事を求めて移住してきた方が多く、定年後に周囲に親戚などがいないため孤立していく傾向もある。
- 高齢化に伴い認知症の相談が増えており、近隣の方の理解が乏しいなどの理由から家族が周囲に知られたくないと考えている事例も多くみられる。
- バスの停留所まで遠いこと、自宅が坂の上にあることも多く、高齢になっても免許を手放しにくい状況がみられます。結果として、認知症の方の運転免許の相談も増えてきている状況にある。
- 島しょ部ということもあり、介護人材の確保が尾道市内の地域よりも厳しい状況にある。

【人口の動向について】

- 人口は減少傾向、後期高齢者のみ増加傾向で高齢化率はほぼ横ばいで推移する見込となっている。

* 尾道市高齢者福祉計画及び第8期介護保険事業計画を参照

当法人が直面していた課題について(2018年当時)

- ①職員の高齢化、人材確保
- ②介護現場を活性化させる人材育成
- ③ICTの活用



職員の高齢化、人材確保について

2018年度の法人職員の年齢層について

2019年3月31日現在

	男	女	計	常勤	介護職	介護福祉士	看護職員
19歳以下	1		1		1		
20歳前半	2	8	10	9	10	6	
20歳後半	4		4	4	4	2	
30歳前半	3	8	11	5	9	5	
30歳後半		10	10	5	7	6	2
40歳前半	3	21	24	13	15	10	2
40歳後半	3	17	20	14	15	9	2
50歳前半	2	15	17	13	11	8	2
50歳後半	2	31	33	28	15	10	7
60歳前半	2	20	22	17	13	7	3
60歳後半	2	15	17	8	9	3	2
70歳前半		8	8	2			1
70歳後半	1	1	2				
80歳以上		1	1				1
計	25	155	180	118	102	66	22

現在の法人職員の年齢層について

2021年10月31日現在

	男	女	計	常勤	介護職	介護福祉士	看護職員
19歳以下	1		1		1		
20歳前半	2	7	9	8	8		
20歳後半	5	13	18	17	15	7	1
30歳前半	4	3	7	7	3	3	1
30歳後半	4	9	13	6	11	7	0
40歳前半	3	19	22	15	9	9	3
40歳後半	7	19	26	9	18	10	3
50歳前半	6	20	26	20	20	12	2
50歳後半	3	18	21	17	11	6	0
60歳前半	2	23	25	18	14	6	5
60歳後半	0	21	21	8	11	2	2
70歳前半		8	8	2	4	1	1
70歳後半	0	4	4	1			
80歳以上							
計	37	164	201	128	125	66	18

新入職員の状況について

2021年12月末日現在

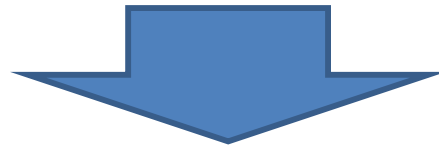
	全体	新卒	中途	介護	外国人	看護	その他
2019年度	27	0	27	5	5	3	14
2020年度	26	0	26	6	8	3	9
2021年度	18	0	18	6	0	1	9

- ・ ここ3か年については新卒採用はゼロである。
* 県内、隣県の大学、専門学校を訪問し、採用活動を行っているが採用に結びつかない。
- ・ 中途採用について、どの職種についても島内での確保が難しく、県東部の福山、尾道、三原市内での採用が増えている。
* 採用についてはますます難しくなっている。

2年前の職員の状況について

- 常勤職員のうち50歳以上の職員が占める割合が56%
- 介護職員のうち50歳以上の職員が占める割合が47%
- 介護職員のうち60歳以上の職員が占める割合が36%
- 新卒の採用については直近の3年では数名程度となっている。(介護職員)
- 中途採用については職員からの紹介が多く、ハローワークからの採用は極めて少数に留まっている。

このままでは！！



- 近い将来、福祉介護サービスを維持していくのが困難になることが予想され、今まで以上に外国人の技能実習生を受け入れることになった。

現在の職員の状況について

- 常勤職員のうち50歳以上の職員が占める割合が52%
- 介護職員のうち50歳以上の職員が占める割合が48%
- 介護職員のうち60歳以上の職員が占める割合が23%
- 新卒の採用については直近の3カ年はゼロ
- 中途採用については職員からの紹介が多く、ハローワークからの採用は極めて少数に留まっている。



- 外国人材の受入れによって介護職員の60歳以上が占める割合は減少した。
- 現在、外国人技能実習生、特定技能合わせて14名採用している。
- 外国人材がいないと成り立たない状況になっている。(夜勤も含め)
- 今後課題は日本人の新卒採用については、魅力や給料などの条件だけでは採用は難しい。

法人職員の年齢層から見える課題について

○以上のような状況から職員については年齢層が幅広く、家族構成、外国人など働き手も多様化している。

また、地域だけでなく、法人職員の高齢化や人材確保が困難な状況で多様な働き方を受け入れる必要が生じている。

職員の年齢層から見える課題として



- 20代職員の多くが外国人材で日本人スタッフの確保が難しい。
- 「働き手」「働き方」も多様化（外国人、パート、子育て、高齢者の雇用など）している。
- 将来的に外国人の比率を高めて運営できる方法を模索していく必要がある。

協同組合設立～運営まで

外国人技能実習生の受入れ検討について(2017年度)

- まず、既存の組合、株式会社に依頼するか、社会福祉法人で組合を設立することを検討する。

○既存の組合、株式会社の場合

・ メリット

- * 事務手続きなどの手間が省ける
- * すでに実績があると、ルートができています。

・ デメリット

- * 人数の確保を優先し、人材の質がよくない組合もある。
- * 受入れ希望人数が多いと確保できない場合がある。

○社会福祉法人で組合を設立した場合

・ メリット

- * 現地の送り出し機関を決めることができる。
- * 自分たちで必要な人材が安定して供給できる。

・ デメリット

- * 最初の手続きに手間がかかる。
- * 出資金が必要となる。

組合設立までの流れ

- ・協同組合設立には4人以上の加入が必要なこともあり、考え方が近く人材不足に危機感を持ち、外国人採用に関心のある施設に説明する。
- ・協同組合を設立するにあたり広島県中小企業団体中央会に相談しながら設立準備を進める。
- ・設立に必要な4法人が決まり、それぞれの法人で理事会で承認を受ける。
- ・2018年度に入り、定款、事業計画書など、必要書類を作成し、組合の登記を行うと同時に事務所の設定、スタッフを雇用する。
- ・協同組合の形式をとるために、法人でなにか、共同購入を行ない、一部の利益を組合の運転資金とする。
- ・設立総会を行い、ひろしまユニケア事業協同組合を発足する。

ひろしまユニケア協同組合設立までの工程(監理団体申請含む)

		2018年										2019年							
		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
組合	組合設立共同購入についての検討	←			→														
	定款の確認	←				→													
法人	共同購入品の選定	←				→													
	実習カリキュラムの選定											←				→			
	実習先の選定											←				→			
	法人内での必要な人員の配置の確認											←				→			
	送り出し国の選定											←				→			
会議等	ベトナム				創立総会						理事会						理事会		
	法人	法人内での受け入れの環境整備				市町での現状確認													
		組合認定申請										監理団体の申請							
		・中未会ヒヤリング										実習システムの確立							
		・広島県ヒヤリング										送り出し機関との調整							
		設立総会																	
		・定款の内容の精査、確認																	
												法人内の調整							
												・面接							
												・受入れ予定事業所への説明会							

協同組合発足後について

- 2018年8月

- * 協同組合を設立後、外国人技能実習生を受入れるために監理団体の申請を行うまで時間がかかるため、別の協同組合から技能実習生を受入れることになった。

- 2018年11月

- * 別の協同組合からタイから2名の技能実習生を受け入れる。

- 2019年6月

- * ユニケア協同組合からの技能実習生について、ベトナムのハノイで面接を実施し、2名決定する。その後、コロナの感染拡大のため、入国が難しくなり結局入国が2021年1月となる。

- 2019年6月以降

- * その後も様々な国(フィリピン、カンボジア、ミャンマー、インドネシア)を訪問し、現地の法人、送り出し機関と意見交換や面接を実施する。

- * 2019年は5名、2020年は8名の受入れを行い、2021年12月末で14名の技能実習、特定技能の外国人が働いている。(タイ3名、インドネシア9名、ベトナム2名)

協同組合発足後の課題等について

○ 課題

- 設立当初は監理団体の認可を受けていないこともあり、共同購入と月額組合費で運営していたこともあり、収支が課題となった。
- 現在でもコロナ感染拡大の影響もあり、外国人技能実習生の多くが入国できていないので解消されていない。
- 協同組合の事務所に職員を雇用しているので労務管理が必要となった。
- 当初はベトナムでの採用を想定していたが、確保が難しくなり、別の国の検討が必要となっている。

技能実習生の面接で重視すること、課題について

○面接で重視すること

- ・日本語能力
- ・日本語学校での成績
- ・学歴
- ・年齢
- ・健康状態

* 日本語能力が十分でない生徒も多く、本人のやる気、熱意など面接で把握することが難しい。

○現状の課題について

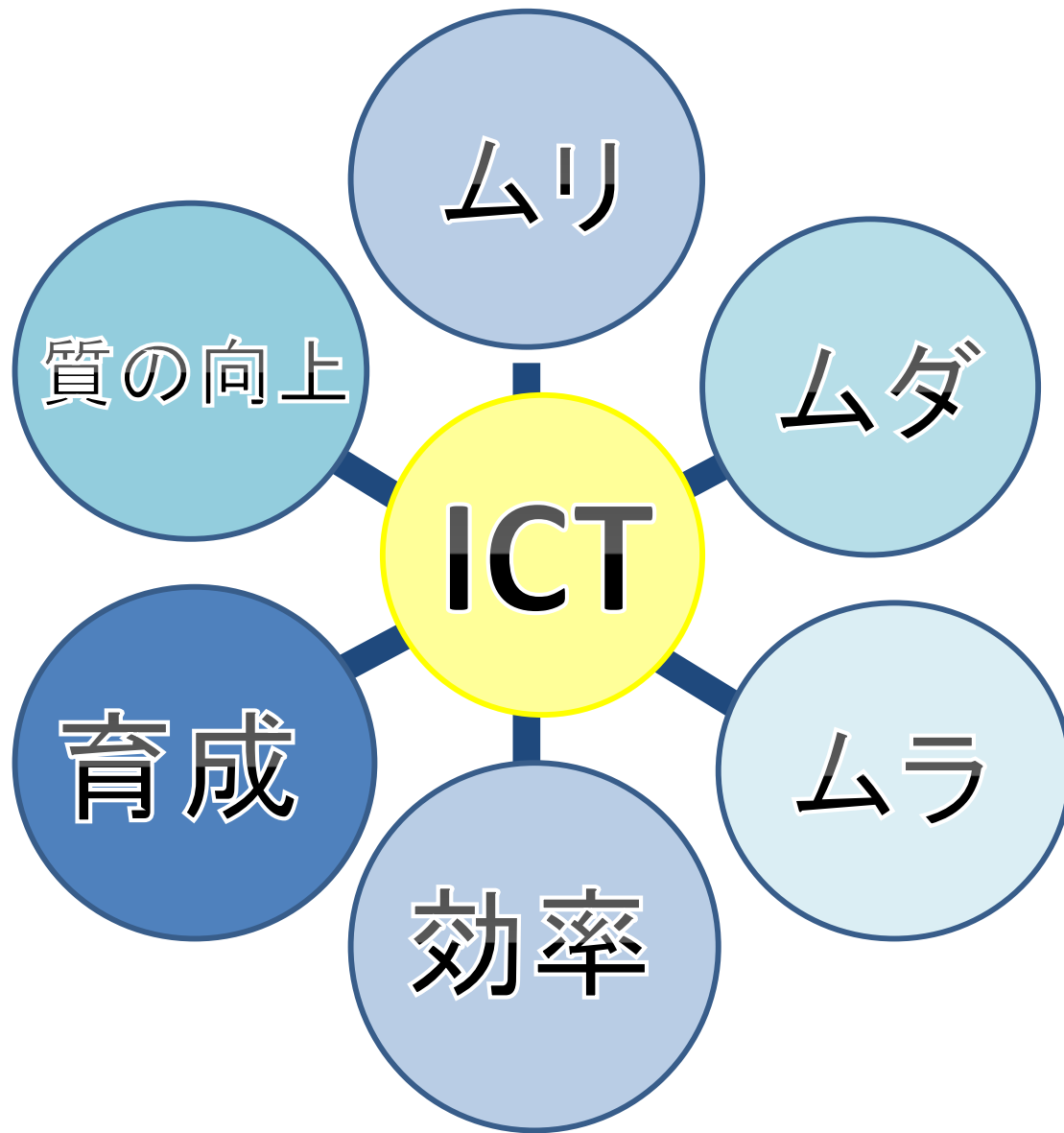
- ・コロナ禍の状況で技能実習生が入国できない
- ・入国後講習の研修施設を増やしてほしい
- ・監理団体の探し方、比較方法
- ・介護のマニュアル化、手順化

外国人材の受入れ後の変化について(自法人)

- 技能実習生の働く様子を見ることで、日本人スタッフの仕事に対する意識が高まった。
- 慢性的な人材不足が緩和することができ、離職率が下がった。
- 夜勤職員の確保が課題だったが、外国人材の受入れによって緩和された。
- 実習指導員を中心に、日本人スタッフの指導力が高まっている。

介護現場を活性化させる人材育成
(外国人技能実習生も含めた)

生産性向上



法人ビジョンの周知

マニュアルの活用

オペレーションの統一

システムを活用し業務の見える化

介護手順書	ご利用者様一覧
介護業務、ケアプラン実行	連絡掲示板
観察、コミュニケーション	24hシート
移動、移乗	ドクターカレンダー
褥瘡予防	施設カレンダー
座り直し、体位変換	医療⇄介護
排泄介助；トイレ介助	連絡シート
排泄介助；おむつ交換	実績帳票
排泄介助；ポータブルトイレ	登録
ダイニングオペレーション	連絡掲示板への投稿
食事介助	医療⇄介護への投稿
口腔ケア	体重記録
服薬介助	バイタルー挿入力

①介護者の重心を落とす。
②介護者の腕が手摺となるように、しっかりと固定する。
※手、腕を握らない。
※骨盤を起こし、端座位の維持に努める。

①体幹を起こし、前傾になっていただく。前傾になる事で、お尻にかかっていた重心が、前方に移り、お尻が浮く。
②踵から、足の裏全体に体重を乗せていただく。
※肩、骨盤、膝、つま先が同じ方向を向いている状態にする。

①利用者の腕を伸ばさないよう、下から肘を支える。
※利用者の脇の下を締めた状態（腕を前に引っ張らない）で立位していただく。

システムを活用し業務の見える化

介護手順書

介護業務、上ア

観察、コミュニケーション

移動、移乗

褥瘡予防

座り直し、体位変換

排泄介助；トイレ

排泄介助；おむつ交換

排泄介助；ボ

ダイニングオペレーション

食事介助

口腔ケア

服薬介助

・外国人職員でも容易に確認ができる

・ケアの統一化、業務の標準化を図る

・技能や知識の指導を可視化する

・効率的な人材育成

・生産性向上

参考) 立ち上がり時の基本介助

【支え方】



①介護者の重心を落とす。
介護者の重心がユーザーの重心より前方に移動し、ユーザーの重心が前方に移動する。

※手、腕を握らない。
※骨盤を起こし、端座位の維持に努める。

①お尻をこし、前傾にならないで、前傾になる事で、お尻にかかっていた重心が、前方に移り、お尻が浮く。

②踵から、足の裏全体に体重を乗せてい

※肩、骨盤、つま先が同じ方向を向いている状態にする。

【腰を浮かす】



①利用者の腕を伸ばさないよう、下から肘を支える。

※利用者の脇の下を締めた状態（腕を前に引っ張らない）で立位していただく。

3



目指すは

根拠が見える介護現場

ICTの活用

申し送りや連絡等の情報共有の効率化・時間短縮
新人・外国人にとっては業務標準化による指導の統一化、レベルの一定化、習得期間の短縮
入所者の健康管理（可視化・確認がスムーズ）
多職種との連携、医療機関等の報告がスムーズ
（紙媒体記録の持ち出しが不要に）

記録管理

ペーパーレスが進み、記録書類等の整理が簡素化
二重三重のチェック表とケア記録への転記解消
カンファレンスや評価で記録データの絞り出しが容易

コミュニテーツールの活用

・社内エンゲージメントが高まり、連携や情報共有
がよりスムーズになった

最後に

- 今後、利用者だけでなく、職員の働き方や働き手は多様化していくことが予想されることもあり、職員間のコミュニケーションをより円滑にまたお互いを認め合う風土を作っていきたい。
- 外国人を採用するだけでなく、同時にマニュアル化、業務標準化を進めることで、外国人技能実習生にとっても働きやすい職場づくりを行いたい。
- 瀬戸田地域における人口減、少子高齢化、生産年齢人口減などの現状を理解し、公共性、継続性を意識した事業運営をこれからも行いたい。