

職員・園児の多国籍化によるグローバル化に対応した経営戦略②

社会福祉法人 晋栄福祉会（大阪府）

住 所	大阪府門真市北島町 12 番 20 号（ナーシングホーム智鳥） 兵庫県宝塚市中山桜台 1 丁目 7 番 1 号（中山ちどり）
TEL	072-881-8201（ナーシングホーム智鳥） 0797-82-0201（中山ちどり）
URL	http://www.chidori.or.jp

経 営 理 念	<p>【法人理念：ミッション】 DO FOR OTHERS</p> <ul style="list-style-type: none">・情熱を持ち行動する・あらゆる工夫で、いろいろな方法で・前進と振り返り、時に回り道も・よくコミュニケーションをとり、連携を・すべては地域に住む人々と自らの幸福と福祉のために <p>【運営方針：ビジョン】</p> <p><介護事業></p> <ul style="list-style-type: none">・介護が必要になっても住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるように、365日24時間体制のサービス提供が行えるよう努めます。・介護の必要度や障がいの内容を問わず、どなたでもご利用いただけるサービス提供が行えるよう努めます。・利用者主体・利用者本位のサービスを心がけ、ご利用者様に敬意をはらったサービス提供が行えるよう努めます。・地域の関係機関や「保健・医療・福祉」法人内各事業部門が連携し法人一体となって総合的なサービス提供が行えるよう努めます。・地域の多様なニーズに応えるために専門教育を受けたスタッフにより先駆的・先進的・専門的なサービス提供が行えるよう努めます。・ご利用者の権利を守り、バイスティックの七原則を取り入れ福祉の理念をもった介護等のサービス提供が行えるよう努めます。・安心して介護・看護サービスが利用できるように、抑制や拘束のない介護等のサービス提供が行えるよう努めます。 <p><保育事業></p> <ul style="list-style-type: none">・思いやりと生きる力を養う・基本的な生活習慣になれ、自立させる・一人ひとりを大切に、のびのび育てる・各種の体験と教育を積極的に行う・家族との連携をはかり、共に育む
---------	---

事業内容及び定員

【大阪エリア】

<保育事業>

保育園（7か所）地域子育て支援センター（1か所）一時預かり事業（3か所）
障がい児保育事業（6か所）育児相談（1か所）小規模保育事業（3か所）
休日保育事業（1か所）病後児保育事業（1か所）
運営委託（放課後児童クラブ1か所）
開設予定保育園（1か所）

<介護事業>

老人福祉施設・短期入所生活介護（1か所）通所介護（4か所）
認知症対応型通所介護（1か所）小規模多機能居宅介護（1か所）
居宅介護支援（3か所）在宅介護支援センター（1か所）
訪問介護（3か所）重度訪問介護（2か所）同行援護サービス（2か所）
移動支援サービス（2か所）相談支援センター（1か所）配食サービス（2か所）
訪問看護（1か所）訪問リハビリテーション（1か所）
地域包括支援センター（3か所）
運営委託（放課後児童クラブ1か所・老人福祉センター1か所）
高齢者ふれあいセンター1か所・地域高齢者交流サロン1か所）
開設予定老人福祉施設（1か所）

【兵庫エリア】

<保育事業>

保育園（3か所）放課後児童クラブ（1か所）一時預かり事業（3か所）
障がい児保育事業（3か所）
運営委託（放課後児童クラブ1か所）

<介護事業>

介護老人福祉施設・短期入所生活介護（2か所）通所介護（2か所）
認知症対応型通所介護（2か所）小規模多機能居宅介護（1か所）
居宅介護支援（2か所）訪問介護（2か所）夜間対応型訪問介護（1か所）
特定施設入居者生活介護（1か所）認知症対応型共同生活介護（2か所）
福祉有償運送事業（1か所）
運営委託（養護老人ホーム1か所）

【奈良エリア】

<保育事業>

保育園（1か所）放課後児童クラブ（1か所）地域子育て支援拠点事業（1か所）
一時預かり事業（1か所）障がい児保育事業（1か所）
小規模保育事業（1か所）病児保育事業（1か所）

<介護事業>

介護老人福祉施設・短期入所生活介護（2か所）通所介護（2か所）
認知症対応型通所介護（1か所）認知症対応型共同生活介護（1か所）
居宅介護支援（2か所）

収入
(法人全体)
平成27年度決算

社会福祉事業事業
合計 4,984,845,535 円

職 員 数 (法人全体)	常用職員数及び短時間職員数は、2016年4月1日時点で994名 その他の職員を含めると 約 1,200名（非常勤含む）
当 面 す る 経 営 課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成長した法人規模と多角化した事業におけるサービスの安定供給 ・ 中核的機能の維持 ・ 介護サービス量と給付費の将来見通し ・ 多死時代における医療・介護の連携やそれを可能とする事業規模 ・ 生産人口減少における、人材確保・育成 ・ 外国人介護職員採用のルートづくり ・ 日本人職員の異文化共生に関する教育
取 り 組 み に 着 手 し た 理 由、 背 景	<p>2015年4月に法人委員会としてグローバル戦略推進委員会が発足した。当委員会の使命は、今後不足していくことが予測される介護職員の確保をグローバルな視点をもって推進していくことであり、2020年には夜勤を行う介護職員のうち10%を外国人介護職員で対応、2025年には20%まで引き上げていくことを具体的な数値目標としている。</p> <p>外国人介護職員の確保には、現時点でEPA制度や留学生の受け入れなどのルートがあるが、単に制度に基づいて年2～4名の受け入れでは目標の達成は困難であり、抜本的な改革が必要であると考えた。</p> <p>※日本人の採用活動（新卒）は法人内の別委員会が担っており、中途採用は各事業所で取り組んでいる。決してその部分を疎かにしている訳ではない。</p>
取 り 組 み の 現 時 点 で の 効 果	<p>上記取り組みに着手した理由、背景をもとに、改革すべき項目として以下4点を進めている。</p> <p>①母国に帰国したEPA介護福祉士（有資格者）の採用活動</p> <p>当法人で働いたことのあるEPA介護福祉士（結婚のため2014年12月に帰国）のネットワークを通じ、現在3名のEPA介護福祉士を採用。2016年秋から冬にかけて4名のEPA介護福祉士を採用予定。（いずれもインドネシア人）</p> <p>②留学生の介護福祉士資格取得支援</p> <p>2015年10月に2名の留学生を受け入れる。6か月間日本語学校に通い、その後介護福祉士養成校に転入し学びながら施設でアルバイトを継続している。卒業と同時に介護福祉士（准介護福祉士）として就労できることを期待しており、2016年10月にさらに4名の受け入れを準備している。（いずれもフィリピン人）</p> <p>③外国人介護職員採用活動のためのツール・ホームページの変更</p> <p>採用ツールや法人のリクルートビデオなど随時、英語・インドネシア語・ベトナム語併記のものを作成している。外国人にとって「見やすくわかりやすい、そして興味を持てる」ツールづくりを心がけている。</p> <p>2017年度EPA現地説明会（フィリピン【7月】・インドネシア【8月】）では、上記ツールの効果によるところもあり、マッチングにおいて就労先希望施設の上位に指名した候補者が前年度比の4倍となった。（フィリピンでの実績より）</p>

④担当窓口の一元化と情報が共有できるシステムの構築

現時点では、どのように進めていくかグローバル戦略委員会で協議中ではあるが、外国語（英語・タガログ語）ができ、フレキシブル動ける委員メンバーを担当窓口とし、外国人介護職員とのコミュニケーションや学習支援、その他関係機関との調整を主となって行い、委員会を通して各事業所に周知している。

委員会発足前は、それぞれの事業所ごとで対応しており、その時と比較した場合、効率は格段に向上している。

【今後の外国人介護職員の受け入れ予定】

※ 2016年10月にフィリピン人留学生4名、秋から冬にかけてEPA介護福祉士4名、12月にEPA介護福祉士候補者6名、2017年度にはEPA介護福祉士候補者28名(予定)が現時点で進めている案件であり、上記①～④すべてが相互的に機能することで、2025年に夜勤を行う介護職員のうち20%が外国人介護職員という数値目標に近づいていけると考えている。

【今後の課題・展望】

グローバル戦略推進委員会では、外国人介護職員の増加や、国籍・入職ルートの多様化により、課題も増えると想定している。迅速に対応するには拠点ごとに専任担当が必要になってくることもどこかの時点で必要になってくると考えている。

人材の確保という部分において、優秀で長く働く意思のある外国人介護職員（有資格者）を獲得するには、そのような人材をEPA介護福祉士候補者、もしくは留学生といった形で受け入れて、法人内で育てられる環境を構築しなければならない。

今後は、介護福祉士取得率も具体的な数値目標を設定していくことになるだろう。

また、帰国したEPA介護福祉士の獲得においては、EPA介護福祉士とその家族を含めた支援体制がどれだけ整っているかが重要になってくると考えている。なぜなら、EPA介護福祉士の帰国した理由に、自身の結婚や親の面倒を見るために働く意思があっても帰国するしかなかった者も多く、環境が整えば再度日本で働きたいと思っているというケースも多々あるとネットワークを通じて認識しているからだ。

今後は社会情勢を注視しながら実のある戦略を進めていくとともに、法人や業種を超えた連携を図っていき、費用対効果の向上、ルートの拡充に努めていきたい。

職員・園児の多国籍化による グローバル化に対応した 経営戦略②

社会福祉法人晋栄福祉会
森本 誠 (特養)中山ちどり 副施設長)



平成28年度
社会福祉法人 晋栄福祉会
事業経営方針



Enhance diversity
(充実する、伸びる、成長する)

Focus on diversity
(強調する、重点を置く)

Create diversity
(創造する)

多様性をはぐくむ組織づくり

～Focus on diversity～



多様性のある利用者・家族
サービス提供 (保育・介護・障
がい・他)

「多様性のある支援サービ
スを目指す」
「多様性を育む」

多様性のある職員採用
支援 (国籍・人格・家族・
他)

グローバル戦略推進委員会の 発足とその使命

グローバル化に伴う案件や課題の対応を行う部門として、
2015年(平成27年)4月に法人委員会として
「グローバル推進戦略委員会」が発足！！

その使命は・・・

- ・今後ますます深刻になるであろう介護職員不足の問題に対し、日本人職員の採用を強化充実させつつも、グローバルな視点を持ち、外国人の介護職員を柔軟に受け入れ、2025年(平成37年)に団塊の世代方々が後期高齢者になられても、介護サービスを安定して提供できる体制を構築する。
- ・外国籍の職員、利用者(保育園児・保護者)に対して、文化や価値観の理解を深め、コミュニケーションを密にはかりながら、お互いに信頼関係を構築し、「異文化共生」を目指す。

※2015年度「経営実践事例」の「職員・園児の多国籍化によるグローバル化に対応した経営戦略」より抜粋

グローバル戦略推進委員会の 活動風景(EPA現地説明会)

2017年度EPAインドネシア現地説明会(ジャカルタ会場)
候補者に親しみを持ってもらえるようバティックを着用。当日
は90名強の方がブースに来られました。(写真右:2016・8)

2017年度EPAフィリピン現地説明会
候補者が施設を選ぶ上で重視していることを分析し、そこ
中心に説明します。この説明会で優秀な候補者が獲得でき
るか・できないか大きく影響します。(写真:2016・7)



晋栄福社会のEPA介護福祉士候補者受け入れ状況



2009年度	インドネシア2名	2010年度	インドネシア2名
2013年度	インドネシア2名	2014年度	インドネシア2名
2016年度	インドネシア4名	フィリピン	2名(予定)
2017年度	インドネシア16名	フィリピン	5名
		ベトナム	7名(予定)

国家試験受験者4名のうち3名が合格

グローバル戦略推進委員会の 活動風景(国外での活動)

技能実習制度の対象が介護分野に拡大された時に備え、技能実習生の現地送り出し機関を視察(ベトナム:ハノイ)交流のある協同組合に同行し、送り出し機関の以外に看護学校、公的機関(省庁)などを訪問し交流を図る。
(写真右:2015・10)

現地の文化に触れることも重要。国外出張の折には空いた時間を活用し、タクシーに乗って郊外に出ることも
(写真下:2015・8:インドネシア:メダン郊外)



グローバル戦略推進委員会は、海外でのネットワーク作りや、目的をともにする関係他法人・他事業所と連携しながら活動の幅を広げ、自らもグローバルな人材に成長できるよう日々取り組んでいます。

晋栄福祉会のグローバル化対策 実践事例

①外国人介護職員受け入れの実践事例

帰国したインドネシア人EPA介護福祉士の受け入れ事例



②外国語表記ツールの充実 伝えたいことを外国語で

その他

・フィリピン人留学生の受け入れ

・英語、タガログ語、韓国語他、外国語が話せる職員の発掘と活用

(現地面接時通訳、日本語教育、保護者配布重要事項説明書翻訳、

該当者の悩み事相談窓口など)

①外国人介護職員受け入れの実践事例

帰国したインドネシア人EPA介護福祉士の受け入れ事例

・帰国したインドネシア人EPA介護福祉士(A職員女性)、その夫(夫Bさん)の受け入れ事例

- 2015年1月 インドネシアにいるAさんより宝塚ちどり(兵庫県宝塚市)に履歴書が届く
↓ (メール等で連絡を取りながら条件等の確認、介護福祉士資格登録あり)
- 2015年4月 インドネシア(ジャカルタ)で面接実施、ご主人のBさんとともに入国を希望
- 2015年5月 窓口機関を通してEPA介護福祉士用求人票を提出
- 2015年6月 A職員が当法人の求人票にエントリーし、手続きが始まる
- 2015年9月 A職員の雇用契約書を国際厚生事業団に提出
- 2015年11月 A職員のビザの申請が許可される
- 2015年12月 A職員と夫Bさんの受け入れ準備(住宅・航空券・入管申請書類等)
- 2016年1月 A職員就労開始、まもなく妊娠がわかる。夫Bさん原因不明の腹痛で入院
A職員より引き続きの就労希望があり、法人もサポートすることを決定
↓ (A職員就労継続、夫Bさん入院続く)
- 2016年3月 夫Bさん退院し在留資格を変更。資格外活動を申請しアルバイトを紹介
↓ (Aさん就労継続、7月中旬より産前休暇。夫Bさん同一法人勤務は認められず、
調理委託業者へ問い合わせ、人手不足で困っており採用承諾)
- 2016年8月 出産。母国からA職員の母親が来日。夫Bさんアルバイト開始(週28時間まで)
- 2016年10月 中旬ごろに職場復帰予定。A職員の母親は孫(乳児)を連れて帰国予定

①外国人介護職員受け入れの実践事例

帰国したインドネシア人EPA介護福祉士の受け入れ事例

・実践事例の課題と対応

- ①入国管理局他さまざまな提出すべき書類・手続きが煩雑
→窓口機関他に都度確認を取った。また次回以降の受け入れがスムーズに進められるよう、ノウハウのマニュアル化を進めている。
- ②Aさんとの連絡が日本語でメールもしくは電話、詳細な部分の認識に課題があった
→極力わかりやすい文面を心掛けメールでやり取りを行った。A職員の体験を①のマニュアルに記載していく。
- ③予期していなかった妊娠という状況において、Aさんの不安を解消する必要性が生じた
→妊娠しても施設がサポートしていくこと説明し、経済的な試算や、出産に関する制度をA職員に不安が見られれば都度丁寧に説明を行った。
- ④Bさん(夫)の支援体制(入国管理上の手続き、入院時対応、就労等)に苦慮した
→日本語のできない夫Bさんの入院生活では、A職員と施設職員が医師からの説明等を受け、夫Bさんに伝え不安やストレスの軽減に努めた。
在留資格の変更、資格外活動の許可、アルバイト先の紹介なども並行して行った。
夫Bさんへの対応についても①のマニュアルに記載していく。

①外国人介護職員受け入れの実践事例

帰国したインドネシア人EPA介護福祉士の受け入れ事例

振り返り 法人はA職員が妊娠したことを、「業務に制限がでてしまう」と「ネガティブ」に捉えるのではなく、私たちの法人に勤めれば、「日本に家族を呼ぶことができる」「出産も安心してできる」というように、誰もが当たり前と思うライフプランを実現できる法人であるべき

という考えに基づいた方針とした。

EPA制度が始まってから約10年、EPAの
対象者本人だけを受け入れるのではなく、

外国人介護福祉士本人を採用するための環境整備を図る

ことがこの先求められるのではないかと

②外国語表記ツールの充実

伝えたいことを外国語で

法人リクルートビデオ

(英語版)

他、インドネシア語・ベトナム語あり



It will be of help for the future of the welfare, long term care, childcare, and people with disability, surely coming up with new exchange with each other's ideas

支援に役立っていくんだと思っています



I want all of you to work here, even if you are a first timer or lack of experience in nursing,
介護の仕事は実は初めてなんだという方々にも

多国籍化・グローバル化による 課題と目標

- ・EPAや留学生として受け入れた外国人介護職員等の介護福祉士国家資格の取得率向上と、資格取得後の定着
- ・社会情勢を適切に判断した委員会の運営
- ・外国人採用ツールの拡充と、採用に係るネットワークの構築による優秀な人材(介護福祉士有資格者)の獲得
- ・入職ルート別の育成プログラムの開発
- ・コストや人的労力の効率化

上記の課題を達成し、日本人労働人口が不足する
**2025年には、夜勤を行う介護職員のうち20%程度を
優秀な外国人介護職員で担える体制づくりを目標とする！
保育園児、保護者の多言語化に対応できるようにする！！**

SHIN-EI FUKUSHI-KAI

◆ 法人理念(DO FOR OTHERS)

- ・情熱を持って行動する
- ・あらゆる工夫で、いろいろな方法で
- ・前進と振り返り、時に回り道も
- ・よくコミュニケーションをとり、連携を
- ・すべては地域に住む人々と自らの幸福と福祉のために

ご清聴ありがとうございました！