



当法人の障がい者支援施設における 外国人材雇用について ～持続可能な法人運営のために～

社会福祉法人友愛会
本部事務局主任 椎名健二

法人概要

(沿革)

- ・ 1991年（平成3年）、山形県山形市に「社会福祉法人友愛会」設立
- ・ 翌1992年（平成4年）に身体障害者療護施設すげさわの丘（現：障がい者支援施設すげさわの丘）を開所し、その後は山形市を中心に南陽市、上山市の3市で障がい者福祉事業所5か所、高齢者福祉事業5か所を開設し、山形県内で10事業所、29事業を展開。
- ・ 職員数は令和7年4月時点で303名。

(立地)

- ・ 山形県山形市の人口は24万人、南陽市は3万人、上山市は2万6千人と人口の少ない地域となっており、また山形県の高齢化率は35.2%と全国平均を上回る数字となっております。若年層の県外への進学、就職も多く、生産年齢人口も減少の一途を辿り、今後も介護人材の確保は困難を極める₂ことが予想されます。

法人内施設・事業所

- 障がい者支援施設 すげさわの丘
- 障がい者支援施設 南陽の里
- 就労継続支援B型・放課後等デイサービス ふぁーすと・すてっぷ
- 障がい者グループホーム しやるどね
- 児童発達支援・放課後等デイサービス ゆうあいくらぶ
- 特別養護老人ホーム みはらしの丘
- 天然温泉老人デイサービスセンター くらさわ
- 天然温泉 湯の郷 くらさわ（デイサービス・ショートステイ）
- グループホーム おおさと
- 老人福祉センター 黒沢いこい荘（山形市指定管理）
- ワイナリー-Voyage de YUUA I

法人概要

(地域の特徴を活かした取り組み)

- ・ 山形県の特産品の一つでもあるぶどうを使った**ワイン作り**も盛んで、ワイナリーの多さは山形県が全国で4番目となっており、特にワイン特区に制定されている市町村での小規模ワイナリーのオープンが近年増加しております。
- ・ 当法人でも7年前より農福連携としてワイン用のブドウの栽培を就労支援事業として行っており、年々ぶどう畑を拡大し、現在は年間7,000kgのブドウを収穫できるようになりました。そして、**令和6年9月に当法人のワイナリー「Voyage de yuuai」をオープンしました。**現在は、赤ワイン、白ワイン、微発砲ワイン、ジュースなど多数の商品を販売しておりますので、ぜひ一度ホームページ、ネット販売ページを見に来て下さい。

(「Voyage de yuuai」 ヴォヤージュ デ ユウアイ)

令和6年 新規open

新たな船出となるワイナリー

【VOYAGE de YUUAI(ヴォヤージュ・ドウ・ユウアイ)】



子ども食堂「ゆうあいキッチン」

- 法人内の事業所2か所で毎月1回ずつ子ども食堂を実施しております。子どもの支援だけでなく、地域づくり、まちづくりの一環として子どもや大人の多世代交流の場として運営しております。



KIDS CAFE
みんなでワイワイ！おなかいっぱい。

子ども無料

子ども食堂

ゆうあいキッチンかみのやま

子どもおとなもみんなでワイワイが楽しい

子どもがひとりでも安心してくることのできる食堂です
あたたかいごはんをおなかいっぱい食べることができます
地域の中で安心できる居場所づくりを目指します

令和6年
日時 2月21日(水)
15:00 ~ 18:00

※申し込みが必要です！電話かフォームから事前に予約をお願いします！メニューは当日のお楽しみ♪



※場所に関りがありますので参加人数を20名とさせていただきます。障りや保護者の方のお迎えが必須です。ご了承ください。

TEL:023-687-1016

お問い合わせ ゆうあいキッチン
本部：山形市みはらしの丘4-15-3
会場：上山市十日町9-8
多機能事業所ふぁーすとすてっぷ内
(元：高橋耳鼻咽喉科)



①外国人材受け入れの経緯

- ・ 人材確保について検討を始めた平成29年度頃
⇒新卒応募、ハローワークからの応募で職員は充足



しかし、徐々に採用が困難、人材の質の低下が目立つようになっていた

- ・ 理事長を中心としたメンバーで今後の職員採用について検討
案：周りの他施設に負けないような給与や手当、賞与など待遇面の改善など

結論：近隣施設との人材確保競争ではなく、介護業界全体での人材不足解消に向けた先の長いビジョンでの検討が必要

②外国人材受け入れの経緯

- ・ その中で注目したのが『外国人材の活用』

⇒製造業や建設業など他業種では外国人材の活用がすでに始まっていたが、
山形県内の福祉施設では外国人材の受け入れがほとんど進んでいない状況

☆初めての外国人材の受け入れ

平成30年に「障がい者支援施設」でキルギス共和国からインターンシップ制度で
2クール9名を受け入れ（1クール3ヶ月間、1回目4名、2回目5名の合計9名）

⇒その時の利用者や家族の反応、職員とのやり取りを見て、
本格的に外国人材を受け入れることを決定！



③外国人材～受け入れ前～

- ・ 法人の方針として、「技能実習」での外国人の人材導入決定！
⇒ 受入れ施設において説明会開催（事務長より）

※ 「障がい者支援施設」2か所、「特別養護老人ホーム」1か所

<内容> ⇒ 外国人との付き合い方

- ▶ 入職予定の人材の日本語能力
- ▶ 生活、技能面の担当者選任について 等々

現場職員の率直な気持ち； **不安、大変、業務負担が増える？、日本語能力は？**

コミュニケーションはとれるの？自分達にできるの？

ただし、インターンシップでの受け入れ経験があったため、現場職員では、マイナスの発想には至らず、みんなの「協力」する気持ちが勝っていた！

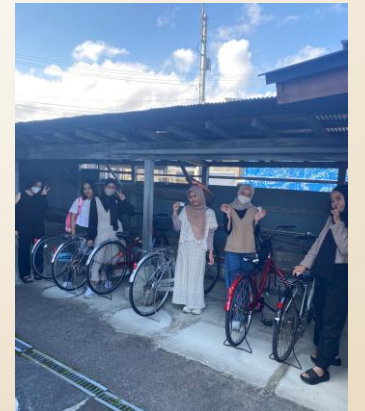
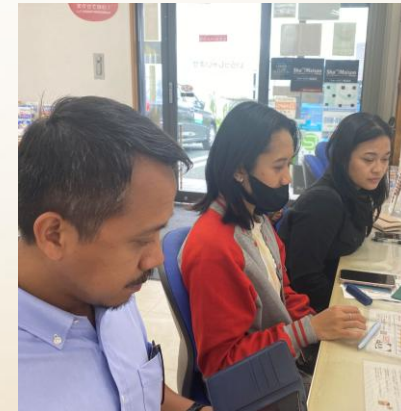
④外国人材～受け入れ前～

<住環境>

⇒ ・ 職場へ通勤（送迎）可能な住居（アパート）の選定

※外国人の入居可能なアパート

- ・ 電化製品、日用品、食器、寝具、
自転車やWi-Fi環境の準備



<業務面>

- ・ 記録関係 ⇒ 技能実習生用の「業務チェックリスト」、
「一日振り返りシート」を作成

⑤外国人材～受け入れ直後～

<受け入れ対応>

⇒☆市町村（山形市役所）への届出

・ 転入届

☆周辺案内

・ 買い物する場所（スーパー、コンビニ、100均など）

☆銀行口座開設（施設職員同行）

☆入職時のオリエンテーション

☆印鑑作成

☆大家さんへの挨拶

☆近隣交番への挨拶



⑥外国人材～受け入れ直後～

★日本の文化、生活習慣に関することは、日本での生活に必要なルール、規則について教える必要あり！

- ・ ゴミ出し
- ・ 交通ルール
- ・ 買い物
- ・ 防犯ルール



＜実習生への関わり＞

- ・ 日々の記録への助言、アドバイス
- ・ OJT担当職員＝声かけや悩み相談
- ・ 施設職員が連携



⑦受け入れ後の変化！！

☆日々の業務の中で、介護技術を教える姿勢に職員の“優しさ”が見られている

☆実習生に対し、利用者が教える場面みられる

☆当初抱いていた「不安」や「大変」が逆転し、実習生に助けられている

☆外国人技能実習生の導入は、様々な面で、+（プラス）ではなく、

×（かける）となり、相乗効果となっている

⇒様々な課題はあるが、施設全体の取り組みとして、

全職員より協力を得ながら、上手く機能している。

法人として、さらなる外国人材受入れの拡大を決定！

⑧技能実習⇒特定技能

～技能実習生を受け入れて3年経過～

⇒今後の外国人職員の受け入れ方法を検討

☆「技能実習」のメリット

- ・ 監理団体による手厚いサポート（生活面、業務面）
- ・ 入管への手続きなど支援、実施

★「技能実習」のデメリット

- ・ 受入れ人数の制限があり、希望する人数の受入れができない
- ・ 日々の書類作成や定期での監査などによる現場職員の事務負担が大きい
- ・ 法人内事業所の異動ができない
- ・ 監理団体への監理費という高額なランニングコスト

※人件費については日本人職員より低い水準だが、毎月の監理費が1名あたり45,000円～50,000円かかり、法人内で最大11名の技能実習生がいたため、その時は毎月約500,000円（年間換算：約6,000,000円）の費用が発生



⑨技能実習⇒特定技能

～2019年から追加された新たな在留資格「特定技能」について～

☆在留資格「特定技能」の特徴

- ・外国人材の受入人数が常勤日本人職員と同数まで受け入れ可能なこと
- ・監理団体が必要なく、決められた支援が必要になること
- ・日々の書類作成などの事務負担がないこと
- ・法人内事業所の異動が可能なこと
- ・転職が可能なため早期での離職のリスクがあること



⇒★3年間の受け入れ実績、検討会の結果、当法人では「特定技能」で外国人職員を受け入れることに決定！

⑩技能実習⇒特定技能

- ・令和4年9月 ベトナムからの技能実習生2名（技能実習3年経過）
⇒「特定技能」へ在留資格切り替え
☆うち1名が令和5年度に実施された介護福祉士試験に合格！
- ・令和5年3月 ベトナムからの技能実習生2名（技能実習3年経過）
⇒「特定技能」へ在留資格切り替え

★また、「特定技能」の外国人職員へ義務となっている支援は、外部の登録支援機関は利用せず、法人本部職員による支援を実施。ここから内部の職員による「自社支援」をスタートする。



⑪特定技能での受け入れ

＜特定技能での受入れ＞

障がい者支援施設 2か所

特別養護老人ホーム 1か所

- ・ 令和5年8月 モンゴルから2名採用
- ・ 令和5年12月 インドネシアから6名採用
- ・ 令和6年10月 インドネシアから2名採用
- ・ 令和6年12月 ベトナムから1名採用
- ・ 令和7年4月 インドネシアから6名採用
- ・ 令和8年4月 インドネシアから4名採用



⑫特定技能での受け入れ

【在留資格別内訳】

令和8年5月時点 外国人職員25名

- ・在留資格「介護」1名
- ・在留資格「特定技能」24名



【支援の方法】

○支援対象24名

- ・自社支援 10名
- ・一部支援委託 12名
- ・全部支援委託 2名



⑬登録支援機関として登録

○これまでの外国人職員の受け入れ経験、支援経験を基に、令和6年に東北、北海道では珍しく、山形県内では唯一となる社会福祉法人として「登録支援機関」に登録。

⇒令和8年度より、他法人の特定技能職員の支援を開始



○法人内の「特定技能」外国人職員への支援方法

- ①「技能実習」から「特定技能」への切り替えは“自社支援”
- ②言語の問題や地元の支援機関との連携で、モンゴルからの人材は外部支援機関に全部支援を委託
- ③インドネシアからの人材は通訳部分の一部支援を委託し、それ以外は自社で支援を実施

⑭当法人の外国人職員に対する結論

・外国人職員を受け入れ

⇒人手不足が解消

⇒職員の業務負担減少、職員の余裕も生まれる

⇒社内研修への参加者が増加、有給取得率アップ

☆結果、利用者へのサービスの質の向上、
日本人の離職防止にも繋がります！



**【当法人の結論】 ⇒外国人材の雇用に障がい者施設、高齢者施設の
区分けは関係なし！**

日本では近い将来、今以上に外国人の方々と一緒に働く環境が当たり前
前になってくると思います。今後必要となる環境を整え様々な方法、
条件などしっかりと情報収集し、皆様の事業所に合わせた活用方法を
ぜひ検討してみてください！