

最終回『介護大国』での今後の可能性

日中福祉交流コーディネーターが見る 上海福祉の今

日中福祉プランニング代表 王青



中国上海市出身。大阪市立大学経済学部卒業後、アジア太平洋トレードセンター(ATC)入社。大阪市、朝日新聞、ATCの3社で設立した福祉関係の常設展示場「高齢者総合生活提案館ATCエイジレスセンター」に所属し、広く「福祉」に関わる。2002年からフリー。上海市民政局や上海市障がい者連合会をはじめ、政府機関や民間企業関係者などの幅広い人脈を活かしながら、市場調査・現地視察・人材研修・事業マッチング・取材対応など、両国を結ぶ介護福祉コーディネーターとして活動中。2017年「日中認知症ケア交流プロジェクト」がトヨタ財団国際助成事業に採択。NHKの中国高齢社会特集番組にも制作協力として携わった。

145回を迎えた本コラムは今回が最終回となります。初めての寄稿が、13年前の2011年でした。当時の中国は、「北京オリンピック」(08)と「上海万博」(10)の開催から間もなく、著しく経済が発展し、人々の生活が豊かになっていく時代でした。同時に、少子高齢化問題が深刻化すると予測されていました。10年以上経った今、その予測以上の深刻な状況となっています。当時、1億6000万人だった60歳以上の高齢者人口は、2億8000万人まで増加していま

中国の福祉に「関心持ち続けて」

す。65歳以上の人口も2億900万人で総人口の14.9%を占めています(2022年末)。中国は真正正銘の高齢社会に突入しています。それに追い打ちをかけた、出生数は年々減少し続けています。22年の出生数は956万人となり、「一人っ子政策」が撤廃された16年の1867万人と比べて半減しました。中国は日本以上に少子高齢化が加速している一方、日本にとっては総人口の約2倍にあたる高齢者人口を持つ中国の巨大な市場は、魅力的です。中国にとってあることは言うまでもありません。日本は、介護保険や高齢

者サービスの実践などにおいて、「先輩」のような存在です。特に、個人の意思を尊重する認知症ケアやリハビリ、終末期ケア・看取りなどの日本の介護が注目を集めています。中国で、「日本式介護」を浸透させるのは一筋縄ではいかないことは、この十数年で明白となりまし

た。日本の強みを見極め、現地のニーズに合ったビジネスを創出していくことが今後の課題として残っています。◆◆◆このコラムでは最新の介護情報を発信していきたいと思

います。◆◆◆今回の最終回となりますが、今後も読者の皆様に中国の介護に関心をもちたいだけのように、その時折で、現地の状況を発信していきたいと思



▲沢山の方にご参加いただいた中国視察ツアー

「介護職は休みにくい」を改革

職員の年間休日163日

住宅型有料老人ホーム8棟(定員54名前後)を中心に運営するココロココ(愛媛県四国中央市)は、10年ほど前は赤字経営だった。改革を図るべく、管理者の育成強化や正社員比率の引き上げ、業務効率化、シフトの組み換え、働き方改革などあらゆる策を講じてきた。現在は利益率10%を維持しつつ、人件費率約50%、職員の年間休日163日を実現する運営体制を確立している。



ココロココ 久保慶高 常務取締役

綿密に遂行していく組織文化の形成に時間をかけた」と語る。10年ほど前から、理念に共感する人材の採用、育成を長期計画で実行。約170名の職員のうち正社員比率を約75%まで高め、新卒を毎年10名程度採用している。最初注力したのは

管理者の育成。中でも入居営業を徹底し、ロールプレイングや経営指標の見方などの勉強会を実施。入居率94%を下回ることはないよう毎週の会議を通して予算達成に向けたアクションに落とし込んでいく。現在、平均要介護度は2.7、平均入居率96.6%を維持。売上を安定させ、職員に還元する好循環を生み出している。

赤字経営から脱却

高稼働率の維持と並行して行ったのが、業務効率化。主任は現場に入らず、業務改善を専任。各職員の業務を

出せるようになった。さらに、睡眠センサーなどのICT化や「おむつマイスター制度」導入による介助ス

が1日10時間労働の「週休3日制」の導入。さらに、タスクを持たないフリースタッフのポジションをつくる

改革の過程で、中には不満を持った職員が退職した時期もあったが、理念に共感する職員とともに取り組みを

進めていったという。「我々は「介護職は休みにくい」と言われる介護業界の変革を本気で目指している。子育てに理解のある、介護業界のニュースタンダードを体現し、社員を幸せにする経営を広めたい」と久保常務取締役。

現在は大学のように単位を取得してスキルアップをしていくプログラムを新たに作り、介護職をプロとして育成する仕組みに力を入れている。同社は今後、独自の経営モデル・シフト体系の横展開を目指し、他社への業務支援事業やM&Aにも取り組んでいく考え。



◆理念に共感する職員を採用

・休んだり勉強したり利用者へ手厚いケアをしたりを選択できる「フリー出勤日」を設けるなど、独自のシフト体系を構築。結果、年間休日163日を可能とし、子育て世代など急な事情で休んでも余裕を持ち現場を回せる運営体制を確立している。結果、日勤を6人から5人に削減。月248時間の人件費削減(300万円/年)となり、その頃に利益率が10%を超えるようになった。

現在の大学のように単位を取得してスキルアップをしていくプログラムを新たに作り、介護職をプロとして育成する仕組みに力を入れている。同社は今後、独自の経営モデル・シフト体系の横展開を目指し、他社への業務支援事業やM&Aにも取り組んでいく考え。

Advertisement for CWS for Care. Features include: 介護専門のシフト・勤怠管理サービス, シーダブリューエスフォーケア, 介護業界ならではの面倒なシフト・勤怠管理がらくらく, 業務負担を軽減して生産性向上を実現します, 継続利用率 99%, 資料請求で! ICT導入から始める介護施設のDX入門ガイド, プレゼントキャンペーン, CWS 書籍プレゼント, キャンペーンコード NPKJ240101, 勤務形態一覧表を自動生成, シフトと出退勤情報の整合性チェック, 人員基準・加算要件の自動チェック.