

3-8

演題	多様な人材登用のために必要なこと
副題	

兼業、副業
スポット人材

法人名	社会福祉法人 一般社団法人相模原市高齢者福祉施設協議会
施設名	相模原市高齢者福祉施設協議会

発表者名 (職種)	大久保 祐次 その他
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	相模原市中央区富士見 6-1-20
TEL	042-707-1136
FAX	042-707-1217
メールアドレス	sagami-hara-kourei-kyo@peace.ocn.ne.jp
URL	https://www.sagami-hara-kourei-kyo.org/

今回の発表施設 またはサービスの 概要	相模原市は首都圏南西部、神奈川県北部に位置する政令市です。一般社団法人相模原市高齢者福祉施設協議会は、相模原市の社会福祉法人が運営する高齢者施設 130 施設と 33 社の賛助会員からなる団体です。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

人材不足が急激に進む中、外国人や副業・兼業職員、スポット職員等の多様な人材を登用するに当たって押さえておかねばならないことについて発表します。

取り組んだ課題

相模原市では今後、高齢者数の増加に伴い要介護者数は増加していくが、それを支える生産労働人口は減少し、介護士養成校の廃校、定員の減少も相まって介護の専門的技術や知識を身に付けたプロフェッショナルな職員を獲得することがとても困難になると考えられる。

その結果、介護現場では、今後、極度の人材難を招き、介護サービスの質が低下してくることと予想されるので、現段階から介護現場の改革、特に介護労働の在り方を、多様な働き方をする人材の導入や介護助手などの新たな人材を導入し、育成していくことが必須である。

相模原市高齢協は、このような課題克服のため、神奈川県より委託を受けた「介護助手導入促進事業」及び「多様な働き方導入検討事業」の研究を行った。今回は、これらの研究で明らかになった下記のポイントについて発表する。

- ① 介護の仕事仕分けの重要性
- ② 多様な働き方をする人材を統括するリーダーの必要性

具体的な取り組み

市内特養からモデル事業所を募り、人材雇用、仕事仕分け、モニタリング、分析を行い研究課題に取り組んだ。

- ① 研究対象施設
 - ・介護助手事業：特養 8 施設
 - ・多様な働き方：福）蒼生会の高齢福祉事業所
- ② 研究期間：それぞれ約 1 年間
- ③ 研究課題：●未資格者の介護現場への導入
●副職・兼業者の介護現場への導入

活動の成果と評価

両研究で明らかになったことの共通点は、介護の未資格人材や副業・兼業などをする人材の導入には自施設の仕事仕分け（1 日の仕事内容を時間で仕分け、有資格者を必要とする仕事なのか、無資格でも可能な仕事なのかを明確にすること）ができていることが前提となるということ。

介護現場の仕事仕分けができなければ、どの時間にどこでどんな人材が必要であるかについて細かい分析がされていないということであり、介護士としての仕事の専門化の妨げともなりうる。

研究対象施設で行った仕事仕分けの結果では、

- ① 8:30～18:00 では
介護の仕事 69.1%：生活支援 30.9%
- ② 24 時間では、
介護の仕事 78.6%：生活支援 21.4%

という仕分結果となり、介護資格のない者でも介護施設で働ける余地は 2～3 割あることが明らかになった。

また、多様な人材の雇用や配置には介護現場や総務的な知識を多少有する者がリーダーや管理者としていることが理想的である。

今後の課題

- ① 労働基準法の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を遵守すべく環境整備しておく。
- ② 秘密保持義務について徹底しておく。
- ③ 職務記述書等での仕事内容の明文化など、法制度の対応が急務である。

参考資料など

- ① 介護助手導入促進事業 結果報告書（R3）
- ② 多様な働き方導入検討事業 結果報告書（R5）