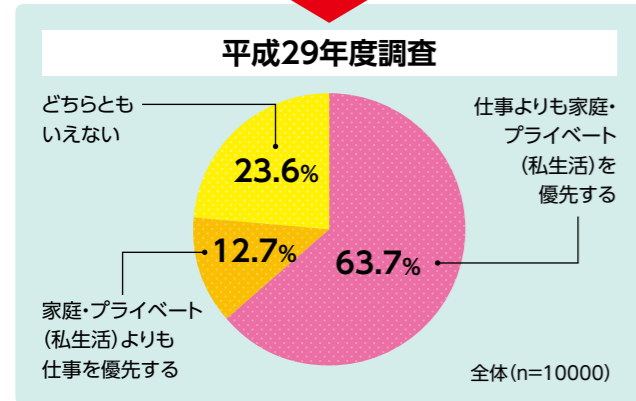
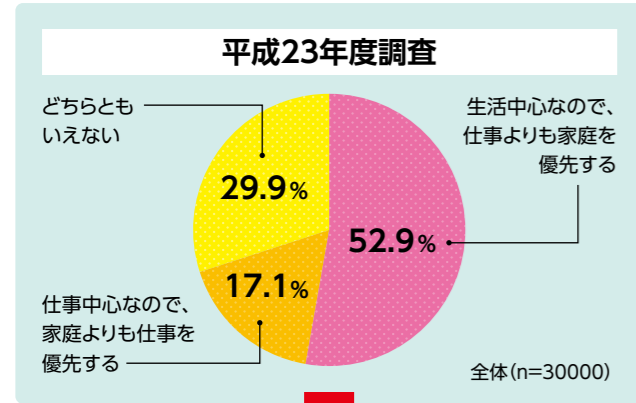


就労等に関する若者の意識調査



出典：内閣府「就労等に関する若者の意識調査」

介護職のさらなる魅力向上のために

内閣府が実施した意識調査によると、平成23年度には「仕事よりも家庭を優先する」と回答した若者が52.9%であったのに対し、平成29年度には「仕事よりも家庭・プライベートを優先する」との回答が63.7%となりました(左グラフ)。仕事よりも家庭やプライベートを優先する若者の割合が10%以上増加しています。

このように、家庭やプライベートも大切にできる働き方が求められてきていることを踏まえ、県では介護職のさらなる魅力向上による入職率

週休3日制の導入を支援

この週休3日制導入支援事業の特徴は、職員全てが週休3日制を選択するのではなく、おのの希望に合わせて週休3日制か週休2日制のいずれにするかを選べるという点です。例えば、元々週休2日制として一日8時間・週5日(週40時間)勤務していた人が、給与水準を下げずに週休3日制に変更する場合は、一日10時間・週4日(週40時間)勤務に変更するといったパターンが考えられ

向上と離職率低下を図るため、週休3日制の導入を支援する事業を実施しています。

週休3日制で休日を増やしてまとまったお休みを取りたいという方。子どもの送迎などのため一日の勤務時間を変えずに週休2日制のままが良いという方。希望するライフスタイルは人によってさまざまです。

そこで、この事業では週休2日制と週休3日制の職員が混在しても安定して業務が行えるよう、コンサルティング会社の支援によりシフト作成などをサポートしています。

この週休3日制の導入支援は令和2年度に開始し、これまで12事業所へのサポートを行ってきました。

週休3日制を導入した事業所からは、職員の働き方の選択肢が増えただけでなく、シフトの調整の結果、職員の配置数が多い時間帯ができたことで、職員間のコミュニケーションの活性化や利用者へのケアの質の向上といった効果があったとの声もありません。

過去の導入事例など詳しくは、県のホームページをご覧ください。

次のページからは、導入支援を受けて週休3日制を導入した二つの事業所をご紹介します。

ホームページはこちら



子どもたちに介護職の魅力を発信

今後のさらなる高齢化の進行を見据え、介護人材の確保が重要である一方、核家族化の進展に伴い子どもたちが介護と接する機会が少ないこと、介護を職業として認知している子どもが少ないことなどの課題があります。そこで、介護職の将来の担い手となり得る子どもたちが介護への理解と親しみを持つよう、子どもたちに介護の魅力を発信する取り組みを行っています。

具体的には、子どもたち向けの介護に関するパンフレットの配布や認知症体験VR、介護ロボットなどを用いた体験型の授業などを実施しています。

県ホームページでは、子ども向けパンフレットや介護職に携わる人へのインタビュー動画などを掲載していますので、ぜひご覧ください。

ホームページはこちら



介護の魅力を発信! 「ケア・ヒーローズ」

介護の仕事をもっと魅力的にするために

介護現場での週休3日制導入の取り組み



介護人材の確保が喫緊の課題

県の令和4年度における介護職員の需要と供給の差は、14,244人と見込まれ、令和7年度にはさらに4,188人まで拡大することが見込まれています。(下表)

高齢者が地域で自分らしい生活を安心して送れる社会を実現するためには、介護職の担い手となる介護人材の確保が喫緊の課題です。県では、平成26年度に県内の介護関係18団体で構成する「宮城県介護人材確保協議会」を設立し、次の三つを柱として、介護人材の確保・養成・定着に向けた取り組みを推進しています。

※令和4年9月時点 19団体で構成

介護人材の確保のための三つの柱

1. 多様な人材の参入促進

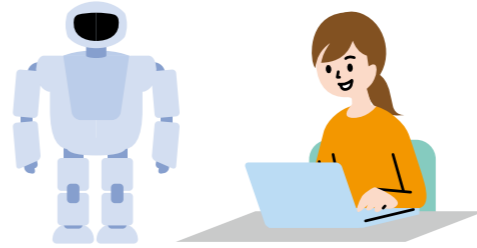
- 外国人介護職員の確保・養成 など
- 介護助手の導入支援

2. 職員の資質向上

- 初任者や中級者など、階層に合わせた研修の実施 など

3. 労働環境・処遇の改善

- 働き方改革(週休3日制導入)支援 など
- 介護ロボット・ICT導入支援



介護職員数の需要推計と供給推計

令和元年の介護職員数		令和4年度	令和5年度	令和7年度
		需要(推計)数(A)	37,803人	38,942人
32,870人 (介護サービス情報公表システム等による)	供給(推計)数(B)	36,379人	36,695人	37,225人
	差((A)-(B))	1,424人	2,247人	4,188人

資料：第8期みやぎ高齢者元気プラン
(厚生労働省の介護人材需給推計ワークシートによる宮城県における推計値)

令和7年度には4,000人以上も不足

週休3日制を導入した介護事業所

～ 介護現場はどう変わったのか ～



県は、令和2年度から、週休3日制の導入を希望する介護事業所に対してシフト作成などのコンサルティング支援を行っています。今回は、令和2年度に導入を開始した二つの事業所に、導入の目的や導入してみたのメリットなどをインタビューしました。

導入のきっかけは？
勤務年数に比例して職員の高齢化が進み、介護人材の確保が今後ますます重要になってくると感じていたところ、県が週休3日制の導入を支援していることを知り、テレビでも介護現場での導入事例の紹介を見ました。



社会福祉法人
さんりん福祉会
グループホーム
ふかふか・はうす
大崎市鳴子温泉南原120-1



社会福祉法人みずほ
特別養護老人ホーム
うらやす
名取市下余田字鹿島86-5

導入のきっかけは？
週休3日制を導入する前から、より働きやすい職場を目指して、ICT導入による業務の効率化、資格取得やスキルアップに対する支援の充実や各種手当の拡充など、さまざまな取り組みを進めていました。また、職員の中には育

初めは職員も不安でいっばいで、「3日も休んで業務に支障はないのか」「大きい施設じゃないとできないのではないかな」などの意見が出ました。しかし、職員全員が参加する勉強会や意見交換の場を設け、理解を深めていくにつれ、徐々に不安の声も減っていき、希望者が実際に、週休3日で勤務することができるようになりました。

そこで、職員が幸せでなければ入居者も幸せにできないという熱い思いがあり、未知の部分も多いですが、まずは、やってみよう、と導入を決めました。
導入してみたの状況は？
初めは職員も不安でいっばいで、「3日も休んで業務に支障はないのか」「大きい施設じゃないとできないのではないかな」などの意見が出ました。しかし、職員全員が参加する勉強会や意見交換の場を設け、理解を深めていくにつれ、徐々に不安の声も減っていき、希望者が実際に、週休3日で勤務することができるようになりました。



導入してみたの状況は？
初めは、「どのような働き方になるのか」「かえって仕事が増えるのではないかな」など不安の声が多かったのですが、先行導入施設の方にも何かプラスになるものがあるのではないか、導入を決めました。

メリット・デメリットは？
週休2日制とトータルの勤務時間を変えずに週休3日とするためには、一日当たりの勤務時間を長くする必要があります。初めはそのリズムの変化になかなか慣れず、身体面での負担を感じることもあり、慣れるまで約半年かかりました。しかし休日が増えたことで、趣味や資格の取得に向けた勉強時間や、子どもの学校行事に参

加するなど家族と過ごす時間を増やすことができました。
また、シフト表を作成するとき、今までは日単位で手書き作成していましたが、コンサルティング支援により、時間単位で管理するシステムに電子化されました。慣れるまで少し時間がかかったものの、作成や途中の勤務変更などの反映が楽になりました。さらに、週休2日制の時よりも一人当たりの連続勤務が減ったこと、職員同士で勤務が重なる時間が増えたことで、職員間でのコミュニケーションや入居者さんとの関わりが増えました。



導入して良かったことは？
職員同士の勤務時間が重なることにより、業務の分担がしやすくなり、利用者さんへのケアも手厚くすることができました。例えば、一日の勤務時間が長くなり、朝食から夕食まで利用者さんのケアができるようになりました。よりきめ細かく利用者さんの状態を把握することができたり、利用者さんとの関わりの時間が増えたりと、さらに利用者さんに寄り添ったケアにつなげることができました。

また、週休3日制導入に当たって、プロジェクトチームをつくり、職員の働き方の希望の聞き取りや導入に向けた課題検討と解決に取り組みました。新たな働き方の導入を契機に、「これまでのやり方にとられない発想で、働き方や業務に

今後の展望は？
週休3日制導入によって職員同士の重なった勤務時間を職員研修の時間とするなど、さらに有効利用していきたいと考えています。

また、入居者さんへのケアの質向上や外出プランなど、週休3日制導入によって実施できることをさらに増やしていきたいと思っています。



理事長・所長 深澤 文雅さん(左)／プロジェクトリーダー 阿部 茜さん(中央)／プロジェクトリーダー 佐藤 和哉さん(右)

今後の展望は？
先行導入しているユニット(チーム)の週休3日制の効果的な運用を進めていくとともに、施設内でまだ導入していないユニットや、法人内で週休3日制についての周知や提供ができる環境づくりを進めていきたいと思っています。そして、週休3日制の職員も2日制の職員も、誰もが働きやすい職場環境を実現していきたいです。

ついで話し合い、実践につなげられたことは大きなメリットでした。
今後の展望は？
先行導入しているユニット(チーム)の週休3日制の効果的な運用を進めていくとともに、施設内でまだ導入していないユニットや、法人内で週休3日制についての周知や提供ができる環境づくりを進めていきたいと思っています。そして、週休3日制の職員も2日制の職員も、誰もが働きやすい職場環境を実現していきたいです。



理事・施設長 佐々木 恵子さん(左)／副施設長 尾形 志朗さん(中央)／総務事務員 門原 博幸さん(右)