

和心流 働き方改革

～地域に埋もれたマンパワーの可能性～

海老名市
特別養護老人ホーム 和心
施設長 金子直浩

1 はじめに

特別養護老人ホーム和心は、年度方針を「変革～revolution～」と掲げ固定観念に囚われず入居者・家族・地域・施設職員の笑顔を使命に、新しい取り組みを積極的に行っている。介護分野での人手不足は和心においても、課題の1つである。ロボットや海外の技能実習生・介護サポーターなどの導入では簡単には課題解決に繋がらない現状である。そこで、近隣地域に住まわれる元気で就労意欲のあるアクティブシニアや時間に制限はあるが働きたい主婦層をターゲットに、空いた時間に特技や趣味を活かしながら、施設生活の一部を支えていただく仕事を目的としたライフメイトという新しい職種をつくった。専門職が専門的な仕事を遂行できる環境が整い、介護職員の求める負担の軽減に繋がり、更なるサービスの質の向上が望めるのではと仮説をたて、取り組みを行った。

平成30年4月よりライフメイトを導入し、それぞれの求めるものとのマッチングが効果的に進んだため、この取り組みについて報告する。

2 事例や取り組みの紹介

[ライフメイトとは]

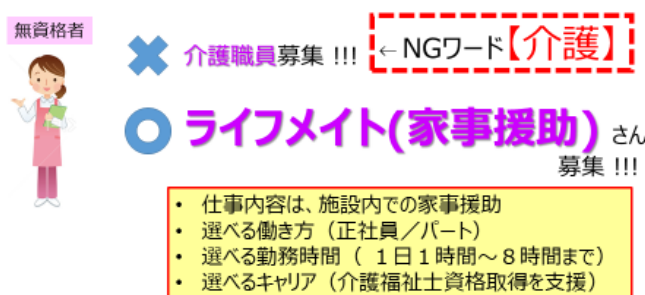
まず、介護職員の負担については、専門性のない業務（掃除など家事一般）が多岐に渡ってある。ときには、1番に入居されている方に提供しなければならない支援（直接介護）よりも業務を優先してしまう場合があり、専門職としてのやりがいやモチベーションの低下に繋がってしまう環境がある。ライフメイトは、この問題を解決するために、就労は週1回1時間から専門性の必要のない業務に特化した直接介護を一切行わない職員として位置づけた。

[ライフメイト導入の流れ]

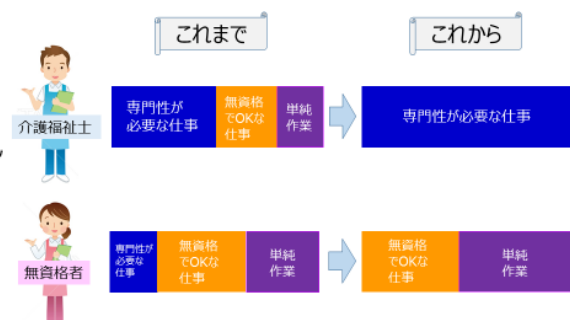
①就業への不安感の払拭

- 1) 介護というキーワードを使わずにイメージを変える。ボランティアではない。
- 2) 無資格でも問題のない仕事や単純作業の業務分担を明確にする。

1) 就業への不安感払拭：イメージの転換



2) 就業への不安感払拭：業務分担の明確化



②募集のターゲットを明確にする。

- ・施設の近隣（2キロ圏内）のシニア、主婦、
- ・募集方法は求人サイト・ポスティング

③面接・集団説明会・入職式・座談会（アンケート調査）

問い合わせは27件うち面接後14名の採用ができた。

年齢は40代～80代と幅広く、週1回1時間～就業できることで、生活の隙間時間を活用できる主婦からの応募が多くあった。集団説明会では、仕事の説明とライフスタイルに合わせたペアリングを行い、2～3人で1人分になるように配置調整をした。

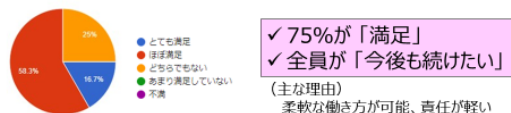
入職式は、同期の仲間つくりと職員の意識を持っていただく為に、2ヵ月後には日頃の劳いと実際の業務内容や働く環境について把握する為に座談会を実施した。アンケート調査においては、ライフメイト・介護職員双方に行った。

[アンケート結果]

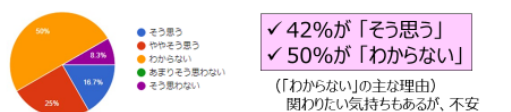
ライフメイトの感想

【ライフメイトへのアンケート】N=12

実際に仕事をしてみて、満足度は？



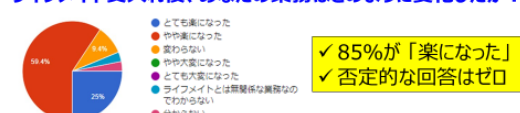
今後、入居者様と直接関わる業務もしていきたいと思うか？



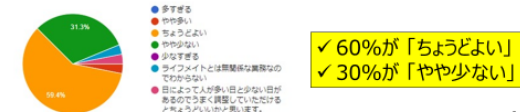
受入側の介護スタッフの感想

【受入れた側の介護スタッフへのアンケート】

ライフメイト受入れ後、あなたの業務はどのように変化しましたか？



ライフメイトの人数について、どのように感じているか？



3 考察

ライフメイト制度については、専門業務と一般業務を明確に切り分け、ボランティアでなく職員として雇うことで責任が生まれ、それぞれがやりたい仕事を出来るようになり効果的であった。アクティブシニアの介護業界へのマンパワー化は多く行っているところがあるが、「介護」と言うキーワードには、おむつ交換や大変そうなイメージが定着しており、そもそもの求人に興味を持っていただきにくい。導入の状態を介護なしにしたことが求人率を大きく増加させたと考えられる。また、1日1時間からの仕事は子育て中や時間に制限のある主婦層のニーズに合っていた。仕事環境については、一般業務にかけていた時間を入居者へのサービス提供にあてることができ、目的である介護職員の業務負担の軽減もアンケート結果から明らかになった。

4 おわりに

今後、介護に対して興味を持っていただいた、ライフメイトには、スキルアップ研修や介護職への転換を考えている。また、高校生のアルバイトの雇い入れを行い、介護や福祉に興味を持ってもらうことを実施していく。現在導入から3ヵ月が経過し、18名のライフメイトが就業している。初任者研修などの資格は取得したが、現場は自信がない方やダブルワークの希望者、定年の介護職員がライフメイトへ転換する方などライフメイトには大きな可能性がある。地域に埋もれたマンパワーを、それぞれにあった働き方の提供ができる施設に、施設のパワーを地域に還元できるような活動をしていきたい。