

【医療・介護分野の人材総合サービス スタッフサービス・メディカル】
介護業界の人手不足を解消するシニア人材の労働力に着目
シニア人材活用の鍵は「業務分解」

60歳以上の派遣就業者数は4年で約3倍に拡大
～シニアならではの人生経験と介護補助業務をマッチングし、就業機会を創出～

医療・介護分野の人材派遣・人材紹介をおこなうスタッフサービス・メディカル（株式会社スタッフサービス メディカル事業本部、本社：東京都千代田区、代表取締役社長：阪本 耕治、以下「当社」）は、2022年4月から介護業務を細分化と切り出しをした上で派遣先や求職者に提示する「業務分解」に力を入れ、短時間勤務や介護補助職の求人を出しています。

介護業界では慢性的な人手不足、有資格者やフルタイムで働く介護職員の確保が難しい状況が続いており、厚生労働省によると2025年には需給ギャップは37.7万人に上ると言われています（※1）。当社の医療・介護職における求人数も、2018年のコロナ前と比較して、約2倍になりました（2022年4月～2023年3月）。このような人手不足を解消するためには、介護業界未経験のシニア人材を含め、幅広い人材の確保が欠かせません。

当社では業務を細分化し切り出しながら派遣先の求人と派遣スタッフをマッチングする「業務分解」をおこない、働く意欲のあるシニア人材のマッチングを進めています。その結果、60歳以上の派遣就業人数は、2019年と比較して3.06倍となりました（2023年3月度）。今後も介護分野での就業を目指す方へのスキルアップとキャリア支援を充実させ、意欲のあるシニア人材の活躍の場を拡げること、介護業界の人手不足を解消に努めてまいります。

※1：2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について（厚生労働省）

医療・介護分野の60歳以上の派遣就業人数の推移
(2019年3月度を1とした場合)



■ 介護業務を細分化・切り出しする「業務分解」で、7割が無資格者でも対応可能に

介護業務の細分化・切り出しをおこない、48種類（起床、食事、入浴、就寝、清掃、在庫補充・洗濯、レクリエーションなど）に分解の上、一覧化した「業務分解表」を作成しました。48種類の業務に、時間帯、対人度、身体負荷、場所、資格要否を掛け合わせることで、約7割の業務が無資格者・未経験者でも対応可能であることがわかりました（イメージ：図1）。業務分解表をもとに、派遣先と相談しながらそれらを担う求人を創出することで、介護分野未経験者のシニア人材でも無理なく就業を始められる環境を作ることが可能です。

また、業務分解した上で就業を開始することは、シングルタスクから業務を始められるため、業務を覚える時間の短縮や、短時間勤務での調整がしやすくなるという効果もあります。派遣先や求職者のニーズに合わせてカスタマイズをすることで、無理なく安定して就業できる環境を整えます。就業後は派遣先と連携しながら、業務習熟度を確認し都度フィードバックするため成長を実感しやすく、直接雇用を視野に入れやすいのも特徴です。

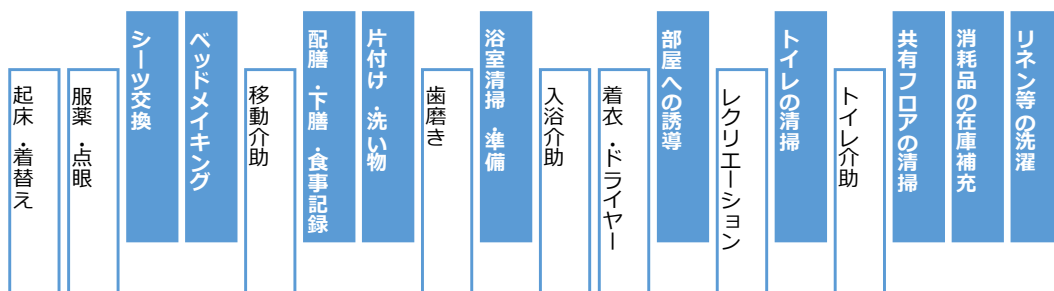


図1：「業務分解 ※介護施設（特養・老健など）」イメージ図
約7割の業務（青色箇所）が無資格者・未経験者でも対応可

■ シニア人材活躍のために当社がおこなう取り組み

■ 人生経験で培った知恵や工夫をスキルとして見出し、派遣先とマッチング

シニア人材は、資格や実務経験など目に見えるビジネススキルだけでなく、家事や育児などの人生経験によるコミュニケーション力や人への共感力、家事力、同時進行で複数の仕事を進めるマルチタスク力など、汎用性あるスキル（ポータブルスキル）が豊富です。就業と結びつきにくいポータブルスキルを、派遣会社がヒアリングしていく中で、就業に活用できるスキルとして一緒に棚卸しして見出します。求職者の特性を知った上で派遣先とマッチングをおこなうことで、特に育児・家事の経験や能力と親和性のある介護分野での活躍の場を創出しています。

■ 就業開始後も安心のフォロー体制、安定就業に寄与

就業を開始してからは、就業初日・就業1週間後・各月の営業担当のフォローをおこなっています。体調面、業務習熟度、困りごとなどをヒアリングし、派遣先や派遣スタッフの意向を確認の上で、双方にフィードバックしており、目線合わせや不安解消に努めています。また、派遣先や派遣スタッフからの声を共有し、「業務分解表」の改善やアプローチ方法を検討する社内研修も1～2回/月のペースで開催しています。



▲社内研修の様子

□介護施設（特養・老健等）モデル

時間帯	
7:00	A 起床
	A1 起床・着替
	A1: 起床・着替 起き上げさせる
	A1: 起床・着替 着替え
	A2 朝ケア
	A2: 朝ケア誘導
	A2: 朝ケアバイタル血圧（血圧体調サーチ）1ユニット15分くらいを警告（懸念/入れ歯）
	A2: 朝ケア 換気・点検（一部の人員）★自分でできる人もある
	A2: 朝ケア 飲み物を取る（お茶や水など、施設による）★水分記録する
	A2: 朝ケアパッドメイク（簡単に整える）
8:00	B 食事
	B1 食事提供・片付け
	B1: 食事提供・片付け 食事受取
	B1: 食事提供・片付け 配膳
	B1: 食事提供・片付け 下膳（食事記録・水分記録）
	B1: 食事提供・片付け 食事の片づけ・洗い物
	B2 食介助
	B2: 食介助 エロン付
	B2: 食介助 食前口腔体操
	B2: 食介助 食介助（1h×2～3名）
	B2: 食介助 食後楽・服薬記録
	B2: 食介助 換気・口腔ケア
	B2: 食介助 トイレ・風呂・車庫に誘導

▲「業務分解表」抜粋

■ 働きたい意欲を応援する、キャリアアップ制度

当社では、介護業界で働き続けたい方だけでなく、未経験からチャレンジする方への支援も充実させています。

【キャリア形成支援】

「介護職員初任者研修」資格取得のための受講料全額補助 ※上限金額あり

【豊富な学習コンテンツ】

●無料学習アプリ「ぼけっと」

アプリを活用しながら、自分のスタイルに合わせて自己学習が可能です。コンテンツは、「1分でわかる介護職」や、育児と介護の両立支援講座、ミドルシニア向けキャリアデザイン講座のほか、ビジネス講座やOAスキルなど多数用意しています。

●ユマニチュード®研修

「最期の日まで人間らしい存在であり続けることを支える」という哲学と、それに基づいたケア技法を体系的した知覚・感情・言語による包括的ケア技法です。当社ではユマニチュード正規の研修事業を運営するIGM-Japon合同会社と業務連携し、研修機会を提供しています。



▲ユマニチュード®研修の様子

■ “業務分解”した求人に未経験からチャレンジし、活躍するシニア人材



白戸（しろと）さん
介護施設職員

2022年10月まで
当社派遣スタッフ

《68歳で事務職から介護補助職に越境転職》

- ・65歳で前職を定年退職し、ハローワークで就職先を探すも見つからず、派遣で就業。
- ・68歳で、未経験ながら介護業界で仕事をスタートし、派遣から直接雇用に転換。

【これまでの経歴】

大手インフラ企業で12年間事務職の後、パート・アルバイトを経験。
2022年8月からSSM経由で特別養護老人ホームの介護補助として派遣勤務。
同年11月からパート職として直接雇用へ。

【仕事内容】

介護補助（身体介助以外の入居者のサポート、清掃、洗濯など）

【就業条件】

週3～4日（日曜日含む） / 8:30～14:30（うち休憩1時間）実働5時間

【本人の声】

- ・未経験からのチャレンジだったが、施設のみなさんも、営業担当も温かく見守ってくれて自信が付き、これが私の天職なんだと確信を持って働き続ける決心がついた。
- ・これからも、仕事を通して出会うさまざまな年代の方から刺激を受けて、自分の視野を広げていきたいと思っている。

⇒詳細をチェック：https://note.com/ssg_pr/n/n941ddea7cc63



《67歳でデザイナーから介護補助職に越境転職》

- ・64歳の時にけがで入院し、介護・看護助手の仕事を知り興味を持つ。
- ・67歳で、未経験ながら介護業界で仕事をスタートし、派遣から直接雇用に転換。

【これまでの経歴】

約30年大手広告代理店で勤務の後、約10年物流業界で就業。
2022年11月からSSM経由で特別養護老人ホームの介護補助として派遣勤務。
翌年2月からパート職として直接雇用へ。

【仕事内容】

短期入所生活介護にて介護補助（ベッドメイキング、清掃、洗濯など）

【就業条件】

週4日（曜日シフト制） / 9:00～17:30（うち休憩1時間）実働7.5時間

【本人の声】

- ・仕事を探す際、第三者（派遣会社）が間に入ったことで疑問や不安を事前に解消でき、安心できた。また、多くの就業先データの中から自分の体力や就業条件に合ったものを紹介してもらえるので、スムーズに就業先を見つけることができた。
- ・未経験からのチャレンジで不安もあったが、無理なくスタートできた。入居者さんの笑顔が見られるのがやりがいで、今後資格取得にもチャレンジしたい。



八木沢（やぎさわ）さん
介護老人保健施設
狭山ケアセンター
介護職員

2023年1月まで
当社派遣スタッフ

※個別、取材のご相談が可能です。

■ 施設の声：「業務分解」をすることで、専門性や業務効率が上がる効果も



介護老人保健施設
狭山ケアセンター
事務長補佐
小川 圭之助 様
(おがわ けいのすけ)

【「業務分解」を始めたきっかけ】

ここ数年、急激に人員確保の厳しくなり、既存職員に業務のが偏ったり、利用者に手厚いケアの提供が難しくなったため、「業務分解」をはじめた。

【「業務分解」の効果】

● 専門性の向上

「身体介護に関わる業務」と「生活支援に関わる業務」に分類し、前者に介護職員が専念できるようになった。そのため専門知識が深まり、より高度なケアが提供できるようになった。

● 業務効率アップ

業務が明確化され、スケジュールの調整が容易になり、効率的なサービス提供が可能となった。

これは、老人保健施設という医師、看護師、リハビリ職、ケアマネなど多職種が共同する当施設において、多職種でも業務の切り分けをすすめる一助となったと感じている。

【未経験シニア人材を活用することで、良かったこと・課題】

● 共感力が高く、関係構築がスムーズ

シニア人材は長い人生経験で培った、豊富な知識やマナーを持つ方が多いため、利用者や職員との関係性の構築がスムーズに進むことが多い。また、未経験シニア人材ならではの新しい視点や価値観を得ることで、職員も刺激を受け、サービスの幅が広がると感じている。

● 意欲や責任感が高い

未経験であるがゆえに、業務をどん欲に吸収する姿勢は、周りの職員にも良い影響を与えている。

● 受け入れ側の配慮や工夫は不可欠

介護業界は特定の専門知識や技術が求められるため、業界に適應できるよう受け入れる側の配慮や適切なフィードバックが必要。また、体力を要する業務もあるため、身体機能に合った業務をお願いする工夫も必要だと感じている。

■ 役員コメント：「人材会社が介入することで、施設と求職者のギャップを埋められるか」のチャレンジ



スタッフサービス・メディカル
執行役員
平井 真 (ひらいまこと)

介護業界での人手不足には、強い危機感を感じており、人材会社である私たちが覚悟を持って向き合っていく必要があると感じています。私たちが進めている「業務分解」を活用し、人手確保に苦戦する施設と、働く意欲があるのに働けないシニア人材をマッチングしていくことは、迫る介護業界の人手不足解消の一助になると考えています。

就業条件や体力面に条件のあるシニア人材も、施設と協働しながら介護業務の「業務分解」を進め、それぞれの施設や求職者にあった仕事を創出することで、働く機会が広がっていきますし、施設と求職者の感じるギャップも埋めていけると感じています。

「業務分解」については、今後も改善の余地があると感じています。働くシニア人材や受け入れていただく施設の声に寄り添いながら、私たち第三者が介入することで、いかにこの需給ギャップを埋めることができるかがこれからの挑戦です。

※個別、取材のご相談が可能です。

■スタッフサービス・メディカル概要

社名：株式会社スタッフサービス メディカル事業本部
代表：阪本 耕治
本部：東京都千代田区神田練塀町85 JEBL秋葉原スクエア
事業内容：医療・介護分野における人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介
対応地域：全国46都道府県
派遣就業者数：4,189人（2023年3月時点）
取引先事業所数：2,104件（2023年3月時点）
Webサイト：<https://www.staffservice-medical.jp/>

■スタッフサービスグループ概要

1981年創業。事務職派遣を中心に人材総合サービスを展開。

- ・売上高：3,898億円（2023年3月期）
- ・派遣就業者数：約10万人（2023年3月31日時点）
- ・派遣登録数：約120万人（2023年3月31日時点）
- ・人材紹介成約数：約1.2万件（2022年度）

【報道関係者様 問い合わせ先】

株式会社スタッフサービス・ホールディングス 広報部 秋元・野崎
TEL：03-5209-7177 / メール：ssg-pr@staffservice.ne.jp
秋元（携帯）080-1291-6254 / 野崎（携帯）080-4458-5599