

# サポーター制度のススメ

介護職員の働きやすい職場環境づくり

株式会社 太陽メディケアサービス

## TABLE OF CONTENTS

- 01 自己紹介（法人・事業所）
- 02 サポーター制度誕生の背景
- 03 サポーターで求人してみた
- 04 サポーターがもたらす効果
- 05 生産性向上は何のためにするのか
- 06 生産性向上の先にあるもの
- 07 まとめ

01

## 自己紹介

新潟県長岡市にて4棟の介護施設・高齢者住まいの運営をしております。

法人として他に定期巡回型訪問介護看護・通所介護・居宅介護支援・介護初任者研修の資格が取得できるケアスクールの運営

介護付きホームメッツ長岡：令和5年4月開設 定員60名



02

サポーター制度誕生の背景①

## サポーター制度とは

- ①主に生活援助を中心（食事配膳・居室清掃・レクなど）
- ②無資格・未経験でも従事可能
- ③働く人が「好きな日」に登録できる
- ④1日2時間程度の仕事

→忙しい介護施設の多様な業務を  
「サポート」する働き方

## 人材確保の課題はもはや介護業界だけの問題ではない

### 【きっかけは新規開設】

- ・ 2年前、新規施設の開設に向けて採用募集をかける  
→ 介護士・看護師の応募ゼロ
- ・ 同時進行で業務の棚卸（仕事の切り分け）を行う  
→ 介護施設での忙しさには、特徴がある事に気づく  
→ 「人時管理」で「本当に人が欲しい」時間を見つける

## 「仕事の切り分け」で、参画しやすい仕事に分けてみた

- 業務改善の話し合いの中で、「人が欲しい時間帯」を抽出  
→ 「食事前後」 「居室清掃」 「レクレーション」等切り分け
- 2時間単位で、好きな日（働ける日）を決めることができる新しい働き方を考案
- 「イートサポ」 「リビサポ」 「コミサポ」など名付けをし、  
求人を募る事に

→ サポーター制度の誕生

03

サポーターで求人してみた

**コピーを変えただけで、100人を超える人が訪れた**

- 介護士・看護師募集、介護助手募集では応募はゼロ  
→ 「サポーター」の募集で自社就職セミナーに100人超  
→ 初回20人の各サポーターを雇用、  
新規開設のオペレーションが充足する
- 現在全社166人のうちの69人以上がサポーターに  
弊社全施設でそれぞれが活躍している

03

## サポーターで求人してみた

自社開催の就職セミナー  
4回開催で100人超



04

サポーターがもたらす効果①

**「サポーター」は入居者のサポーターであり業務サポーター**

・ **介護施設の中でのピークタイム**

**(8:00~11:00・13:00~15:00) に特に効果を発揮**

**→ イートサポが食事配膳・リビサポが居室清掃**

**コミサポがサロンで顧客対応など**

→ **介護スタッフの時間確保ができるように**

04

サポーターがもたらす効果①

# 同時進行で進む多様なサポーター業務



イートサポ



リビサポ



コミサポ

04

サポーターがもたらす効果②

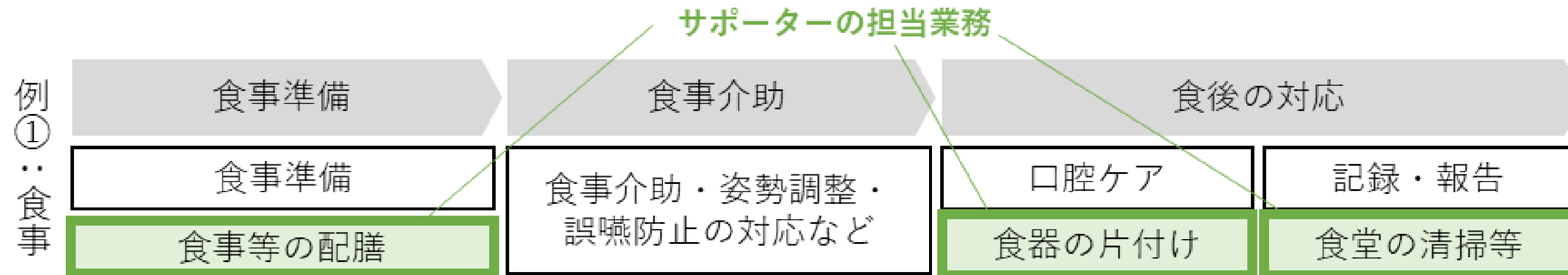
**空いた時間で「記録」「会議」「研修」「休憩」が容易に**

→ **時間確保から生まれる「真の生産性向上」**

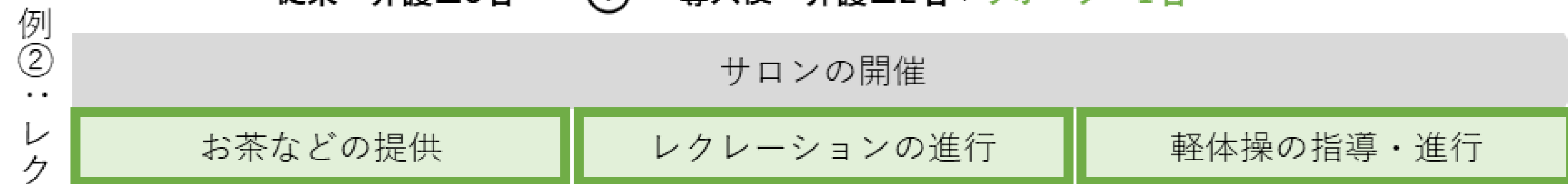
- **空いた時間で介護スタッフのオペレーションに余裕が**
  - **記録や会議、研修が全て就業時間内に行われるように**
  - **瞬間的に「人がいる」ので、心理的余裕が生まれ**  
**業務改善への取り組みが現場から積極的に**  
**行われるように**

# サポーターの業務イメージ

✓短時間で介護士と並行して業務を実施することで、一連の業務における負担・人件費を削減



従来：介護士3名    ➔    導入後：介護士2名 + サポーター1名



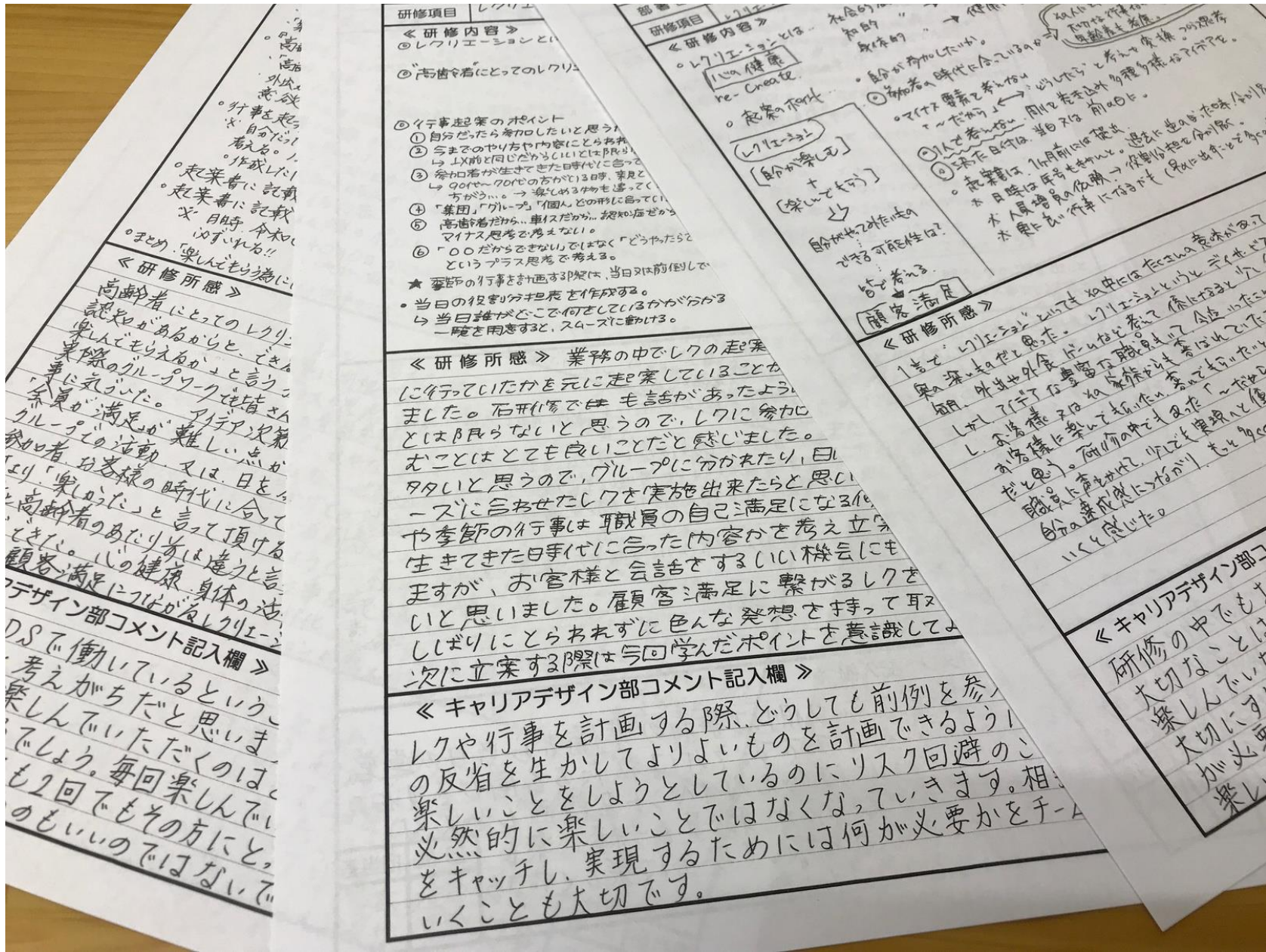
従来：介護士が対応    ➔    導入後：介護士少数 + サポーター（3～4名）でサロン対応

サポーターが参画することで、介護士の時間が確保されるようになり、  
記録や会議、研修参加の時間が確保できる

# 04

## サポーターがもたらす効果②

空いた時間で「記録」「会議」「研修」「休憩」が容易に



05

生産性向上は何のためにするのか①

## 「削減」でなく「加える」事で実現した働き方改革

- 「人がいない」中で求められる採用の声  
→何とかしたいができない採用担当・経営者  
→「人がいない」のではなく「人はいない」世の中
- 私はコピーを変えただけ、この施策にお金をかけていない  
→「地域人材の掘り起こし」にはまだ可能性がある  
「地域包括ケア圏域」で労働可能な人材を見つめる  
地域人材における可能性を探る必要性

# 05

## 生産性向上は何のためにするのか①

「サポーター」で募集し、  
集まってくれたたくさんの地域人材



# 介護職員

正社員

\*夜勤従事者の給与例(額面)

基本給	処遇改善	資格手当	夜勤手当
180,000円	32,000円	10,000円	8,000円/回
皆勤手当	交通費(上限)	月収例	
5,000円	10,000円	<b>317,000円</b>	

- ・夜勤はすべて8時間勤務です(休憩1時間)
- ・夜間帯は2名体制での勤務です
- ・賞与の支給総額は5~60万円。年収400万円超
- ・残業は月に1~2時間で、1分単位で取ります
- ・e-Learningを活用した選択式研修は定時内に行います
- ・無資格・未経験からでも安心してキャリアを始められます



# サポーター

時短パート

\*好きな日に登録の時短パート

イートサポ	リビサポ	コミサポ	バスサポ
時給 1,020円	時給 990円	時給 990円	時給 1,050円
配膳のお仕事	シーツ交換のお仕事	サロンでコミュニケーション	入浴介助の補助

- ・1回あたり2時間勤務の時短パートです
- ・「好きな日に登録」してライフスタイルを優先できます
- ・学生はテスト期間は学業に専念して、休みの日はしっかりと
- ・子供の保育園時間内で働いて、家事や自分の時間を有意義に
- ・お孫さんの面倒を見ている世代の方々も、納得して働いています



Web・現地 QUOカードプレゼント※規定有  
就職説明会採用試験日程

12/8(日)・21(土)・29(日)10:00~

介護付きホームメッツ長岡(長岡市昭和町2丁目2-34)

就職説明会は随時開催しておりますし「日程が合わない」「なかなか行けない」方は、Web説明会にて雇用条件等をご確認の上、履歴書を左記住所・担当までご送付願います。書類審査の上、面接日程等こちらよりご連絡いたします。



他、ホームページ上にて公開しています!

05

生産性向上は何のためにするのか②

## 地域人材の掘り起こしが、施設を盛り立て新たな雇用を生む

### 【サポーターに集まった人材】

- ・長時間労働が難しい人材

→若い子育て世代・定年後のシニア・学生

→短い時間を望む理由は人それぞれある

(育児・体力・勉強)

- ・多様な働き方を認め、「働く日も決めることができる」

→働く人のライフステージに寄り添う姿勢

## 介護施設運営に必要な要素を成果物として手に入れる

- オペレーション向上により、
  - ①人件費率の改善（軽減）が可能に  
→労働集約型の業界の最大の課題である人件費率が改善
  - ②利益率の大幅改善  
→空いた時間の中での生産的活動（PDCA・研修・会議）  
→社員の創造的改善活動で、備品管理費、光熱水費  
などにも改善の効果が

## 真の生産性の向上は、「仲間と共に創る」こと

### ・ポイントは

- ①いい意味で「誰もができる仕事」に切り分けし
- ②「居てくれてありがとう」と思える仕事に組み込み
- ③様々な人生に寄り添い理解し
- ④地域包括ケア圏域で人材も掘り起こし
- ⑤地域に支えてもらう介護施設運営に昇華する