



「介護未経験者等参入促進マッチング強化モデル事業」 分析結果報告書＜全体版＞

石川県健康福祉部厚生政策課
(委託先：株式会社タイミー)
2026年3月

目次

章	見出し	頁
1	本事業の概要	P3
2	本事業の主要成果	P11
Appendix	実証参加事業者のマッチング状況など	P27
	実証参加事業者のアンケート調査及びインタビュー調査	P34

1 本事業の概要

本事業の目的

深刻化する介護人材不足に対し、 スポットワークを通じた「未経験層」の参入促進と、その有効性を検証する

事業の背景

わが国の少子高齢化に伴い、介護サービスの需要は年々増大しており、2026年度には約240万人、2040年度には約272万人の介護職員が必要になると推計されている（※1）。一方で、2023年度の介護職員数は前年度比2.9万人減となり、調査開始以来初めて減少に転じた（※2）。こうした担い手不足が深刻化する中、従来の採用手法に留まらない、新たな人材確保の手法が必要となっている。

事業の目的

本事業は、介護業界における人材層の裾野を拡大するため、主に「介護未経験者」や「無資格者」（以下「未経験者等」という。）を対象としたスポットワークの活用を促進するものである。スポットワークは、1日単位、履歴書・面接なしで柔軟に働ける特性から、心理的ハードルが低く、未経験者等や他業種に従事する層でも参入しやすいという特徴を持つと考えられる。

本実証を通じて、スポットワークという新たな働き方が、未経験者等の介護分野への参入機会の創出および介護分野の人手不足解消等において、どの程度の有効性を有するかを検証することを目的とする。

（※1）厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41379.html

（※2）厚生労働省「介護職員数の推移の更新（令和5年分）について」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47882.html

実施体制

委託者：石川県健康福祉部厚生政策課



事業全体の統括、関係団体（福祉人材センター等）との調整、介護事業者への周知協力

受託者：株式会社タイムー

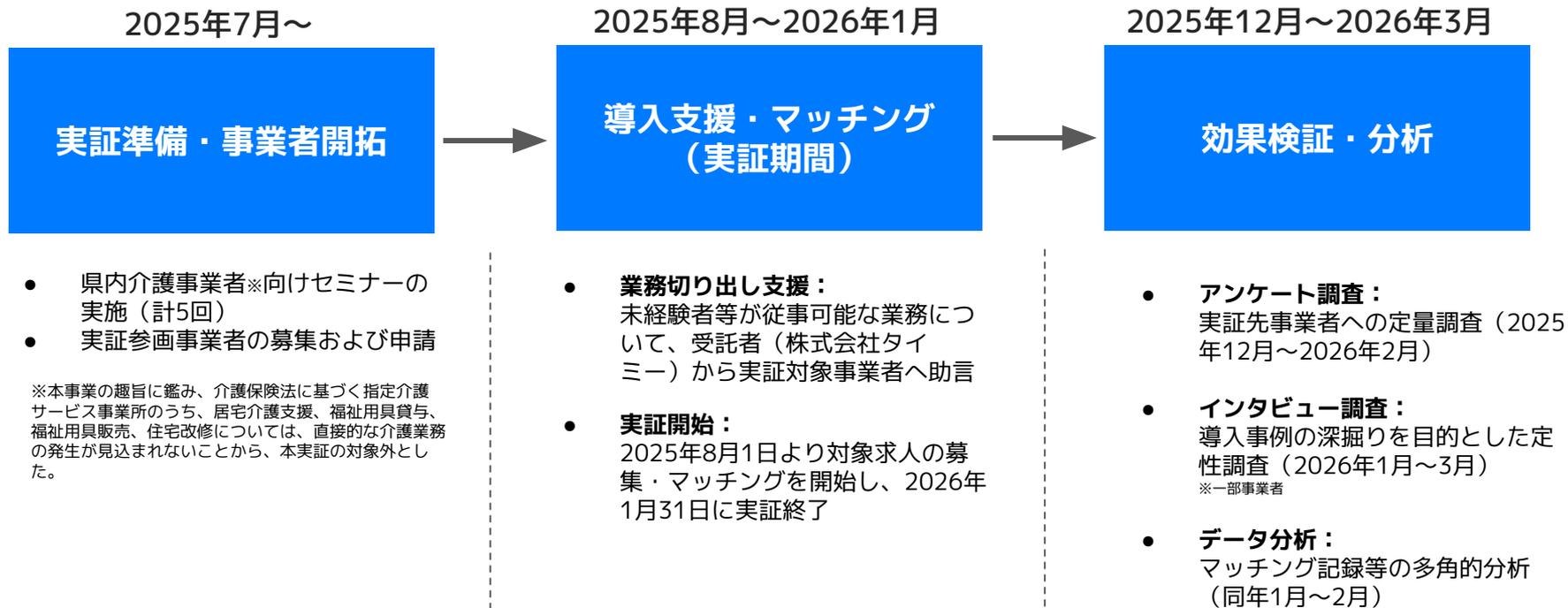
はたらくに“彩り”を。



事業スキームの全体企画・設計、全体スケジュール管理および進行マネジメント、スポットワークシステムの提供および介護事業者支援、事業者アンケート・インタビューの設計・実施・分析

本事業の進め方

本事業では、2025年8月1日から2026年1月31日までの6ヶ月間にわたる実証を実施し、その成果を取りまとめた。



手数料補助について

1. 補助の目的

本実証への参画にあたり、アンケート回答やインタビュー協力、および未経験者等向けの受入体制整備といった一定の事業者負担が生じる。これらへの協力に対するインセンティブおよび謝礼の趣旨から、プラットフォーム（タイミー）のシステム利用手数料の補助（財源は石川県）を実施した。

2. 補助額（支援内容）

事業者が支払う以下の費用を対象に、予算の範囲内で補助を行った。

- 補助対象経費：タイミーのシステム利用手数料（ワーカーに支払う報酬の30%）及びそれに伴う消費税
- 補助上限額：1事業所あたり 180,000円

3. 補助対象となる求人の条件

有資格者業務以外の介護周辺業務であること。

実証参加事業者

事業者名	所在地	法人の種類	総従業員数	サービス種別	本事業における 主な募集業務	インタビュー の有無
老健ホームいしかわ	金沢市	社会福祉法人	50人~100人	介護老人保健施設	清掃等業務	有
中央金沢朱鷺の苑	金沢市	社会福祉法人	16人	通所介護	ベッドメイキング	有
事業者3	金沢市	営利法人	15人~30人	通所介護	入浴介助補助	有
グループホーム野の花	白山市	社団・財団	22人	認知症対応型共同生活 介護	介護補助業務	有
特別養護老人ホーム大門園	白山市	社会福祉法人	73人	介護老人福祉施設	ベッドメイキング	有
ベル金沢しんぼほん	金沢市	営利法人	23人	看護小規模多機能型居宅介 護（複合型サービス）	清掃、介護補助業務	有
機能訓練特化型 デイサービス未来・羽咋	羽咋市	営利法人	9人	地域密着型通所介護	送迎業務	有
事業者8	金沢市	社会福祉法人	—	サービス付き 高齢者向け住宅	食事の盛り付け補助 、配膳、食器洗いなど	無
事業者9	金沢市	営利法人	15人~30人	通所介護	介護補助全般	無
事業者10	金沢市	NPO法人	15人未満	地域密着型通所介護	調理スタッフ、 利用者とのコミュニケーション等	無
事業者11	金沢市	社会福祉法人	15人~30人	通所介護	洗濯物たたみ、おやつ準備、 脳トレ補助、館内清掃	無
事業者12	金沢市	社会福祉法人	50人~100人	介護老人福祉施設	送迎業務	無

- ※ 「従業員規模」などは、原則「介護サービス情報公表システム」において公表されている2月末時点の情報を掲載している。
- ※ 各事業者の掲載順は、インタビューを実施した施設を先に掲載し、それ以降は全国地方公共団体コードに基づき、自治体ごとに整理している。
- ※ 同一法人による参画であっても、所在する施設（事業所）が異なる場合は、それぞれ個別の事業者として取り扱っている。
- ※ 参加申し込みがあり、かつ実証対象期間中に実際に募集を行なった事業者のみ記載している。

実証参加事業者

事業者名	所在地	法人の種類	従業員規模	サービス種別	主な募集業務	インタビューの有無
事業者13	金沢市	営利法人	15人~30人	通所介護	盛り付け、食器の洗浄、清掃	無
事業者14	金沢市	医療法人	15人未満	通所リハビリテーション	シーツ交換、洗いもの、食事準備・片付け	無
事業者15	金沢市	医療法人	50人~100人	短期入所療養介護 (介護老人保健施設)	シーツ交換、清掃	無
事業者16	金沢市	社会福祉法人	50人~100人	介護老人福祉施設	カフェのお手伝い、洗濯物たたみ、仕分け)	無
事業者17	金沢市	社会福祉法人	50人~100人	介護老人福祉施設	介護補助全般	無
事業者18	小松市	社会福祉法人	50人~100人	介護老人福祉施設	介護補助全般	無
事業者19	加賀市	医療法人	50人~100人	短期入所療養介護 (介護老人保健施設)	シーツ交換、見守り	無
事業者20	羽咋市	営利法人	15人~30人	小規模多機能型居宅介護	掃除業務	無
事業者21	かほく市	営利法人	15人規模	地域密着型通所介護	入浴介助の補助	無
事業者22	白山市	社会福祉法人	—	通所介護、短期入所生活介護、介護老人福祉施設	調理補助	無
事業者23	能美市	社会福祉法人	50人~100人	介護老人福祉施設	清掃	無
事業者24	津幡町	営利法人	15人~30人	地域密着型通所介護	介護補助全般	無

- ※ 「従業員規模」などは、「介護サービス情報公表システム」において公表されている2月末時点の情報を掲載している。
- ※ 各事業者の掲載順は、インタビューを実施した施設を先に掲載し、それ以降は全国地方公共団体コードに基づき、自治体ごとに整理している。
- ※ 同一法人による参画であっても、所在する施設（事業所）が異なる場合は、それぞれ個別の事業者として取り扱っている。
- ※ 参加申し込みがあり、かつ実証対象期間中に実際に募集を行なった事業者のみ記載している。

(参考) 先行事例：標準的な「介護助手」業務の定義

福岡県の先行事例（「介護助手の手引き」）に基づき、専門知識を要しない「周辺業務」の切り出しを定義。本実証では、これら標準的なタスクが「スポットワーク」としてどこまで対応可能かを検証した。

介護助手の標準的なタスク分類 (福岡県「介護助手の手引き」より引用)



マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務

(例) エプロン・おしぼり配布、トイレ清掃、洗濯たたみ・返却、入浴衣類準備、車両清掃など



短時間の研修で習得可能な専門的知識・技術が必要となる業務

(例) 水分補給の準備、配膳・下膳、ベッドメイキングなど



一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務

(例) トロミ付け、移動の声掛け、見守り、ドライバーかけ、趣味活動の補助、車での送迎など



福岡県「介護助手の手引き」

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/care-supporter.html>

2 本事業の主要成果

実証事業の総括

本実証事業を通じて、スポットワークという就業形態は、介護業界の慢性的な人手不足を解消し、新たな人材の流入を促進する有効な入口（接点）であることが明らかになった。

特筆すべきは、多様な職種経験者が登録されるプラットフォームを介することで、「異業種からの円滑な労働移動」が実現したことである。飲食や宿泊業など多様な職種経験を持つ層が、介護職との「共通タスク（例：ベッドメイキング、清掃等）」を接続点として介護分野へ流入した。これは、スポットワークに特徴的な、作業単位で業務を切り出す「タスク型」の働き方が、介護分野への参入障壁を下げていることを示すものであり、本業を持つ層などの新たな労働供給源の開拓につながったものと考えられる。

また、スポットワークの活用は、単なる欠員補充に留まらず、既存職員の労働環境の改善という多角的な波及効果をもたらした。高い稼働率（実証においては約90%）により人員の逼迫が緩和されたことで、既存職員の精神的負担の軽減や休憩・休暇の取得が進んだ事例が確認された。また、周辺業務を切り出すことで職員が専門業務に専念できる体制が構築され、フロア内の死角解消につながるなど、利用者の安全性の向上に資する事例も確認された。

さらに、現場では「隣接・並走型」などの多様な教育モデルが運用され、既存職員の教育負担を抑制しつつワーカーを早期に戦力化する知見が蓄積された。加えて、スポットワーカーとの協働経験は、若手職員にマネジメントの機会を付与し、組織全体の指導力を底上げする人材育成の場としても機能した。

今回の実証を通じて一定の効果が確認されたが、今後は蓄積された活用ノウハウを、プラットフォーマーや行政を介して各介護事業所へ横展開し、業界全体に効果を波及させていくことが肝要である。

1. 介護業界との「新しい接点」の創出と未経験層の流入

詳しくは、[p.31](#)へ

①採用母集団の拡大



性別・年代・居住地を問わない多様なワーカーが多数マッチング



施設近隣だけでなく、広域からワーカーがマッチング

「本業がある方」「時間に制約がある方」など、スキマ時間でしか働けない層が介護分野の貴重な供給源に。

詳しくは、[p.28,30](#)へ

②「接点」創出

実証先（24事業所）の稼働率

90.6%

稼働数755 / 募集人数833

マッチングしたワーカー
無資格・未経験者比率

53.4%



2人に1人は無資格かつ未経験者

1日単位の敷居の低さ、かつ稼働率の高さにより、「無資格者・未経験者」と介護分野の接点づくりに貢献。

詳しくは、[p.29](#)へ

③継続的な関係の構築

リピーターを受け入れた事業所

83.3% ※20 / 24事業者

全稼働に占めるリピーターの稼働の割合

50.1%



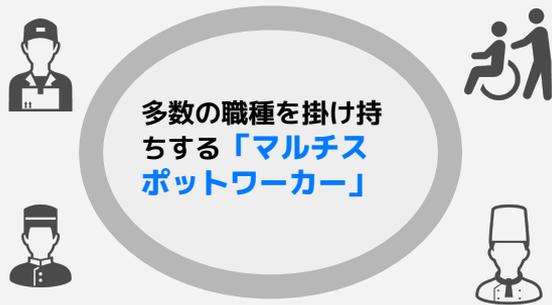
「1日の関係」で終わらず「継続的な関わり」が生まれた。スキル向上が期待され、介護分野の戦力に。

実証を通じて、未経験等から始まり、リピートを通じて定着していく流れが確認された。

2. 他分野・他職種からの「労働移動」の実現

詳しくは、[p.32](#)へ

① 他業種メインのワーカー層が流入



実証ワーカーの約6割が「他業種メイン」でプラットフォーム上で働いており、さらに約76%が「実証期間中に、本プラットフォームで初めて介護分野で就業した」という結果に。

別職種で本業を持つワーカーや別職種と掛け持ちするスポットワーカーが、介護分野に流入してきている実態が明らかになった。

詳しくは、[p.15](#)へ

② 「タスク型」求人による他職種からの流入



「タスク」レベルのマッチング（例）

- ベッドメイキング × 「ホテル清掃経験者」
- 調理・配膳 × 「飲食店経験者」
- 洗濯 × 「家事経験」「クリーニング店経験者」
- 清掃 × 「清掃業務経験者」

他職種の経験を「即戦力」として扱うことで、教育コストを抑えつつスムーズな現場導入を実現。また、介護業界として、新たな人材層を介護分野の即戦力として活用できる。

・求人票のタイトルに「ホテル清掃などの経験者にもおすすめ」という文言を盛り込んだ。これは、ホテル業界で行われているベッドメイキングという作業が、介護業界のベットメイキングの作業と共通であることを利用した戦略である。実際に、ホテルでの清掃経験があるワーカーが応募してくるようになり、このようなワーカーは非常に手際が良く、仕上がりも丁寧であるため、介護未経験であっても即戦力として機能した。

・例えば、サ高住では、皿洗いなどの業務があるが、これは飲食店経験者の方であれば力を発揮できる。また、他の施設では洗濯物をたたむ業務でスポットワークを使っているが、クリーニング店やホテル業界で働いたことがある方であれば、対応できると思う。



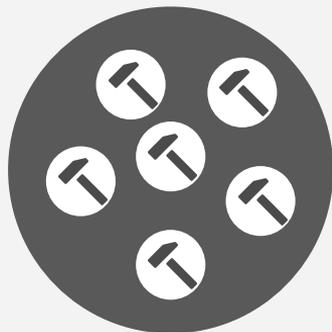
中央金沢朱鷺の苑

2. 他分野・他職種からの「労働移動」の実現

② 「タスク型」求人による他職種からの流入

「職種（ジョブ）」ではなく「作業（タスク）」で切り出すことで、異業種との共通接点を創出

ジョブ（職種）とタスク（作業）の概念



ジョブ：職業、仕事のことであり、複数のタスクで構成されている。「介護助手」という形で出されている求人はジョブ単位と言える。



タスク：仕事の内容を細かく分解した最小単位（作業）



介護分野の経験者ではないが、
その作業（タスク）のプロを呼ぶ

新しい労働移動の仕組み：「ジョブ（介護）」という高い壁を、「共通タスク」という接点によって取り払い、異業種から1日単位で介護分野へ呼び込む。

3. 介護助手のタスク（スポットワークとの親和性）

<再掲>

福岡県の先行事例に基づき、専門知識を要しない「周辺業務」の切り出しを定義。
本実証では、これら標準的なタスクが「スポットワーク」としてどこまで対応可能かを検証した。

介護助手の標準的なタスク分類 (福岡県「介護助手の手引き」より引用)



マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務

(例) エプロン・おしぼり配布、トイレ清掃、洗濯たたみ・返却、入浴衣類準備、車両清掃など



短時間の研修で習得可能な専門的知識・技術が必要となる業務

(例) 水分補給の準備、配膳・下膳、ベッドメイキングなど



一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務

(例) トロミ付け、移動の声掛け、見守り、ドライヤーかけ、趣味活動の補助、車での送迎など



福岡県「介護助手の手引き」

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/care-supporter.html>

業務切り出しの視点

「モノ」を対象とした標準的業務を中心的※に切り出すことで、専門職が「ヒト」と向き合う時間を創出。

利用者の**身体的特徴等への配慮（個別性の判断）**が**不要なタスク**から**段階的※**に任せることで、**未経験者等の安心感と現場の安全性を両立**している傾向が見られた。 ※ 習熟度に応じて見守りや移動補助、接遇へ職域を広げるケースも見られた

業務切り出しの視点



業務の切り出しの視点①

手順の標準化
（「モノ」対象の業務）

特定の利用者の身体状況や性格を把握していなくても、決まった手順で遂行可能な**「個別性の低い業務」**から切り出す。



シーツ交換は個別性の判断が少なく手順で対応できるため、未経験者向けの業務として定義した。入浴後の着替えなどの直接介助は、利用者の体の動かしやすさ等の個別性があるため、介護経験がある人を優先した。（特別養護老人ホーム大門園）



（送迎業務※）利用者の身体状態を個別に評価し、「歩行が安定している方」などのルートに限定してワーカーを割り当てた。一方で、車椅子の方や麻痺がある方については、必ず正社員が担当するよう業務を明確に切り分けた。（機能訓練特化型デイサービス未来・羽咋）
 ※初回は20分の研修・説明を実施



業務の切り出しの視点②

段階的な職域拡大
（リピーターへの期待）

習熟度や信頼関係に応じて、見守りや移動補助、接遇へと**「ヒト」に関わる業務へステップアップ**させる。



初回のワーカーには誘導やドライバーかけといった単純な補助を依頼し、リピーターや有資格者に対しては背中を流すといった踏み込んだ介助を任せるなど、段階的な切り出しを行っている。（事業者 3）



人柄が良くコミュニケーション能力が高いと判断したワーカーには、作業完了後にデイサービスでの見守りや傾聴を依頼するなど、1日の就業時間内でも段階的に職域を広げる柔軟な運用を行った。（ベル金沢しんぼほん）



業務の切り出しの視点③

環境による安全担保
（「職員の目」が届く業務）

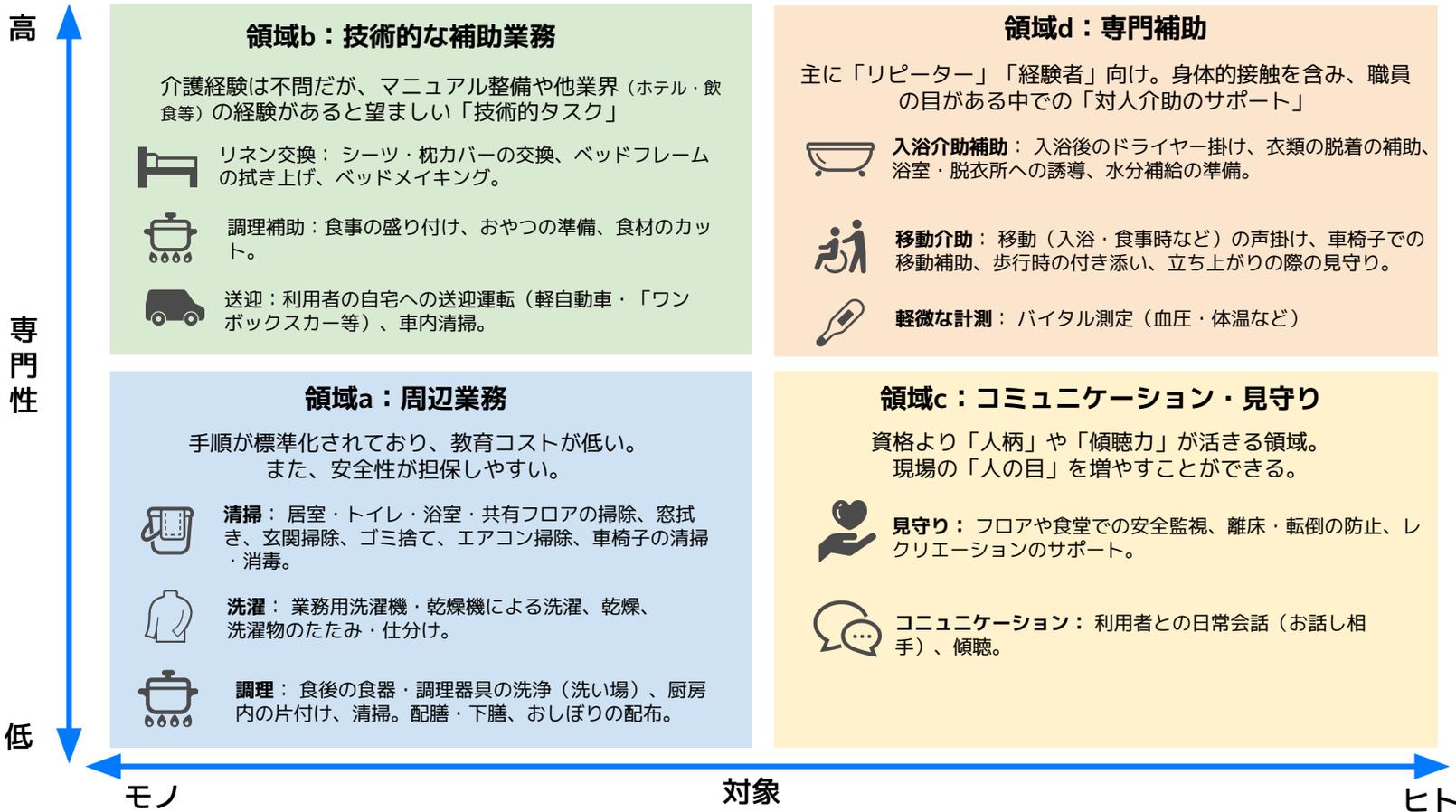
常勤職員等の目が届く範囲により、専門職がサポートできる体制を維持。「一人で任される不安」と「事故リスク」を同時に解消する。



ワーカーを単独で動かさず、職員と2人1組のペアで作業を行う体制をとった。シーツ交換において、2人で作業することで1人作業よりもスピードが上がりその場でレクチャーしながら業務を進めることができた。（特別養護老人ホーム大門園）

3. 介護助手のタスク（ソフトウェアとの親和性） 業務分類（4象限）

実証事業において求人が出された業務



3. 介護助手のタスク（スポットワークとの親和性）

クラスごとのスポットワークの親和性（表）

実証参加事業所に対して、各クラスごとのタスクについて、スポットワーカーに実施した業務（予定を含む）をアンケート。その実施割合を踏まえ、スポットワークとの親和性の高低を可視化した表である。

【凡例】

- ◎：実施事業所の割合が60%以上
- ：実施事業所の割合が40%以上60%未満
- ：実施事業所の割合が20%以上40%未満
- △：実施事業所の割合が20%未満

※習熟度別の実施可否を正確に反映するため、アンケートにおいて「初回勤務」または「リピーター（2～3回目）」のチェックがあった実施実績のあるタスクについては、それ以上の継続勤務者においても実施可能であると判定し、一貫性を持たせるためのデータ補正を施している（例：「初回勤務」のみチェックある場合は、「リピーター（2～3回目）」「リピーター（それ以上）」を「実施可」として補完集計）

詳しくは、[p.42](#)へ

タスク(Cクラス)	領域 (p.18参照)	初回勤務	リピーター (2～3回目)	リピーター (それ以上)
食事準備・片付け(例:机上清掃、おしぼり配布など)	a:周辺業務	◎	◎	◎
清掃(例:床掃除、トイレ清掃、ゴミ捨てなど)	a:周辺業務	◎	◎	◎
洗濯(例:洗濯、洗濯物たたみ・返却)	a:周辺業務	○	◎	◎
入浴補助(例:湯はり、衣類準備、物品補充)	a:周辺業務	○	○	◎
維持管理(例:車両清掃、水やり、備品チェック)	a:周辺業務	□	○	○
レクリエーション(例:道具の準備、片付け)	a:周辺業務	□	○	◎



マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務

3. 介護助手のタスク（スポットワークとの親和性）

クラスごとのスポットワークの親和性（表）

詳しくは、p.43,44へ

B

クラス

短時間の研修で習得可能な専門的知識・技術が必要となる業務

タスク(Bクラス)	領域 (p.18参照)	初回勤務	リピーター (2～3回目)	リピーター (それ以上)
食事準備・片付け(例: 自助具等配布、配膳・下膳)	b:技術補助	○	◎	◎
ベッドメイキング	b:技術補助	○	◎	◎
入浴補助(例: 水分補給の準備)	d:専門補助	○	◎	◎
レクリエーション(企画・進行・講師)	c:コミュニケーション	△	□	○

A

クラス

一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務

タスク(Aクラス)	領域 (p.18参照)	初回勤務	リピーター (2～3回目)	リピーター (それ以上)
食事準備・補佐(例: とりみ付け、食堂移動の声かけ、見守り)	d:専門補助	□	□	○
トイレ(例: トイレ移動の声掛け)	d:専門補助	△	□	○
入浴(例: 浴室移動の声掛け、見守り、ドライヤーかけ)	d:専門補助	□	○	○
レクリエーション(例: 趣味活動の補助、企画、移動時の声掛け)	c:コミュニケーション	△	□	○
移動(車いす移動時や歩行時の声掛け・見守り)	d:専門補助	△	□	○
施設内での見守り、コミュニケーション	c:コミュニケーション	□	◎	◎
車での送迎	b:技術補助	△	△	□

3. 介護助手のタスク（スポットワークとの親和性） 施設特性に応じた「切り出し」の判断

線引きの視点



サービス形態

（デイサービスと特養の差など）

判断が分かれた具体例



（例）着衣補助の判断



特別養護老人ホーム大門園

スポットワーカーには実施が難しい

入浴後の着替えなどの直接介助は、利用者の体の動かしやすさ等の個別性があるため、介護経験がある人を優先したい業務として切り分けた。



事業者3

職員のサポートを基にスポットワーカーにも実施が可能

着衣補助に関しても、リピーターであれば対応可能と判断している。利用者の個別状況に配慮は必要だが、デイサービスの業務特性上、重度の要介護者は少ないため、対応は可能だろう。

4.現場における「受け入れと教育」の工夫 実証事業者から見た「受け入れ・教育」の類型

業務特性に応じた「受け入れ・教育の簡略化・最適化」により、初回のワーカーであっても即座に円滑な稼働が可能であることが実証された。

実証事業者から見た3つの受け入れ・教育類型（パターン）

① 「隣接・並走」型



常勤職員等とワーカーがペアで動く

入浴介助については、正規職員と常にペアになって動く体制を構築できるため、現場として運用がしやすく、着手しやすいと判断した。常に職員の目がある中で業務を行うことは、ワーカー側にとっても「一人で任される不安」の解消に繋がり、心理的な安心感に寄与している。（事業者3）

常にフォローができる環境を整えることで、早い段階から安心・安全を担保して作業に従事できる体制を実現

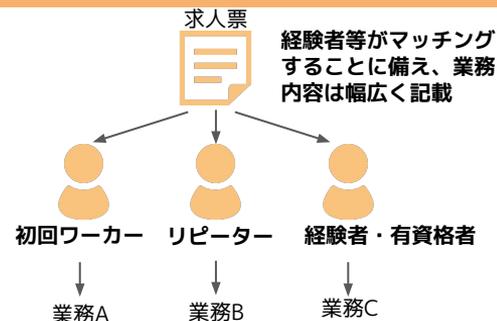
② 「段階的自走」型



ワーカーは出勤後すぐに1階ロビーで動画を視聴し、作業に入る。作業中も、掃除用具のバケツの中に「紙ベースのマニュアル」を同梱し、いつでも確認できるようにした。この「動画を見て、分からなければ紙を見て、それでも不明な点は職員に聞く」という三段構えの対応により、職員が付きっきりになる時間を短縮し、教育コストの削減を図った。（中央金沢朱鷺の苑）

「誰かが常に教えなければならない」という教育から脱却し、ワーカーが自ら動ける環境を実現

③ 「アジャスト」型



求人票の作成では、あえて業務内容を細かく分けすぎず、介護補助から清掃まで幅広く記載した。これにより、無資格・未経験の対象の求人でも「他施設での経験がある人」がマッチングした際に、能力に応じた業務（入浴介助の着替え補助等）を依頼できる余白を作った（ベル金沢しんぼほん）

スポットワークは先着順のマッチング。「誰が来ても、その人の最大能力を活かせる業務を用意しておく」ことで、スキルのミスマッチを防ぐ

既存従業員の「本来業務」への集中

「本来業務への集中度向上」に対し、**54.2%**の事業者が肯定的意見

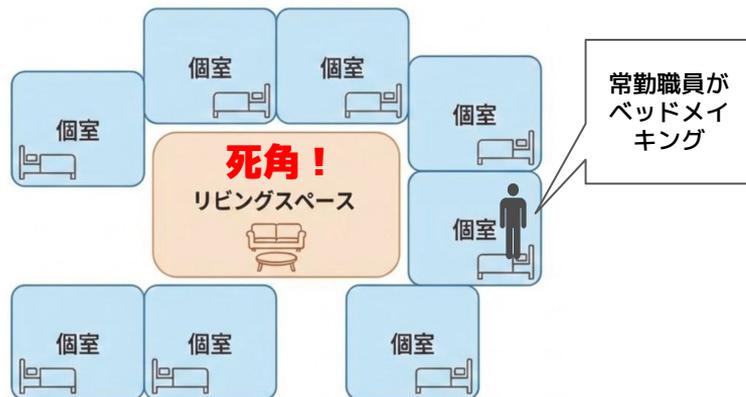
詳しくは、[p.39](#)へ

Q 貴事業所においては、スポットワークサービスを導入したことにより、既存従業員が、本来自身がやるべき仕事に集中できたと思いますか？

(中央金沢朱鷺の苑の事例)

※ユニットケア型でベッドメイキングの業務

Before : 構造的課題 (死角の発生)

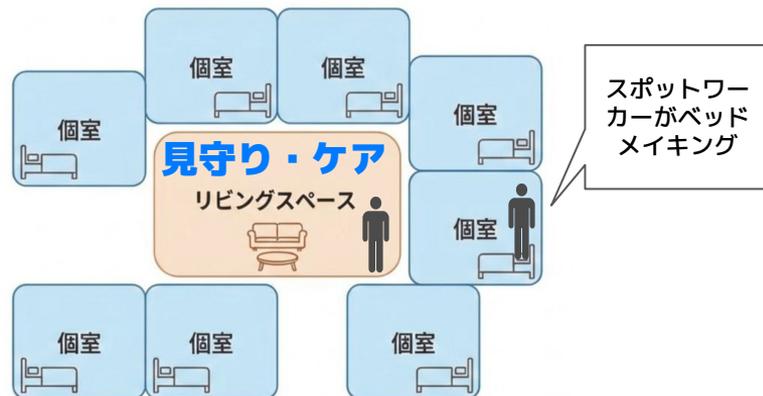


常勤職員が部屋に入るとフロアの動きが見えなくなる



共有スペースでの転倒事故、入居者
同士のトラブル。職員の精神的負担。

After : スポットワークによる解決



常勤職員は常にフロアに入居者と共に滞在。



常に目が届く安心感、本来の専門業務
(見守り・ケア) への集中。

休憩・休暇の取得促進

スポットワークの導入により休憩の確保、休日の取得促進につながるケースが見られた。

スポットワークの導入が、常勤職員等の労働環境の改善につながるものと考えられる。

詳しくは、[p.40](#)へ

(ベル金沢しんぼほんの事例)

休憩時間の適正化

Before : 休憩のズレ込み



人手不足により休憩が5分、10分と後ろ倒しになり、結果的にフロアが手薄になる悪循環が発生。

After : 定時に休憩を取得



スポットワーカーが周辺業務を担うことで、職員が「定時に」休憩に入り、リフレッシュできる体制を構築。

「ワーカーが入ることで定時にしっかり休憩に入り、リフレッシュできる体制が整った。」

休暇取得の柔軟化

Before : 希望休が重なり妥協



シフト調整で職員同士で希望休が重なった際、これまではどちらか一方が休みを諦める（妥協する）しかなかった。

After : 柔軟に休暇を取得



スポットワークで人員補填できる見込みが立つことで、職員同士が妥協せず、双方の休みを通すことが可能に。

「スポットワークで半日でも人員を補填できる見込みが立つことで、双方の休みを通すことが可能になった。」

5. 多角的な波及効果 指導力の向上

スポットワークの導入を通じて、日常業務の中に「指導する」機会を組み込むことで、組織を活性化させる。

詳しくは、[p.39](#)へ

指導力の実践と判断



「非・言語化」から「言語化」へ

「あうんの呼吸」が通用しないスポットワーカーに対し、業務を明確に伝え、優先順位を指示する必要性が生じる。



若手への権限委譲

普段、教える側に立たない若手職員に、ワーカーに対する指導機会を付与する。



職員の評価指標として活用

現場での「指示の的確さ」「ワーカーへの配慮」を、次世代リーダーとしての資質を見極める材料とする。

グループホーム野の花

日頃指導的立場にない職員がワーカーへの指示出しを担当することになり、現場全体の「指導力」や「コミュニケーション能力」の向上に繋がった。

ベル金沢しんぼほん

人材育成の面では、今までリーダー経験がなかったスタッフにワーカーへの「指示出し・管理」を任せることで、指導力の向上に繋がった。これは、将来的にリーダーポジションへ引き上げる際の判断材料としても機能している。人材育成機能や人事の観点でも役立っている面がある。

6. 長期採用

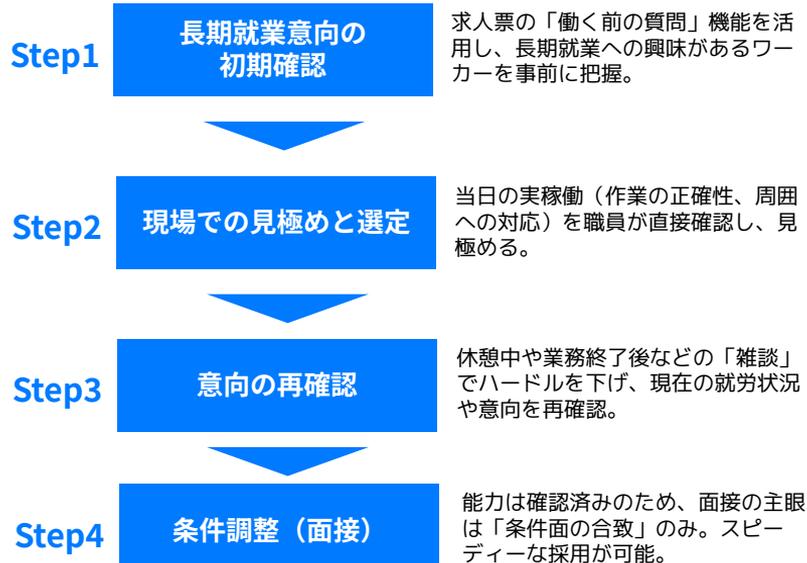
実証結果

長期採用した事業者：12.5%

詳しくは、[p.38](#)へ

スポットワークを通じた長期採用の一例

※実証参加事業者のインタビュー結果からまとめたもの



グループホーム野の花

無理な勧誘を避け、雑談から「個」を知る

長期採用に向けたアプローチは、関係性を重視し、出勤時のやり取り等で「普段はどのような仕事をされているのか」といった雑談ベースの声かけから慎重に行った。

当施設としては、「まずは自分たちの取り組みを広く知ってもらう機会」として捉え、無理な勧誘は避ける方針をとった。



ベル金沢しんぼほん

「無資格・未経験者」と長期採用の親和性

長期採用を検討する際、経験者については過去の経験に基づいた先入観やこだわりから、現場で摩擦が生じてしまう懸念もある。そのため、未経験・無資格であっても「自施設のやり方を一から学び、一緒にステップアップしていける柔軟性」を備えているかという点を重視している。実際に、未経験者を一から教育し、動けるスタッフに育てていくという育成方針を持つ施設にとって、スポットワークを通じた未経験・無資格層との接点作りは、非常に親和性が高いとされている。

Appendix

実証参加事業者のマッチング状況など

実証参加事業者のマッチング状況

実証期間中の稼働率は**90.6%**を記録。**エリアやサービス種別を問わず**、スポットワークを通じた「無資格・未経験層」との接点創出において一定の有効性が示唆された。

出所：本実証事業における稼働実績データ（対象：参画事業者24事業所、2025年8月～2026年1月）

1. 全体実績

実証事業者（24事業所）

稼働率

90.6%

稼働数755／募集人数833

3. サービス種別別の稼働率

（）内は実証事業所の数



入所・宿泊型（17）：89.1%

（特養、老健、グループホーム、有料、サ高住、小多機、介護医療院）

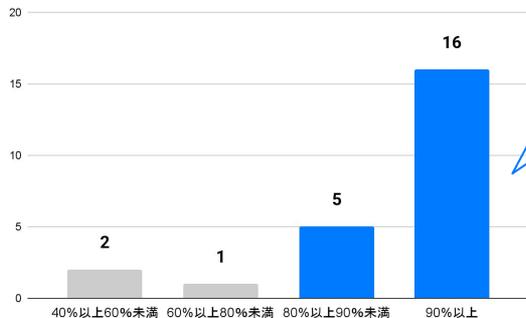


通所型（7）：94.2%

（デイサービス）

2. 実証事業者の稼働率分布

（）内は実証事業所の数



21 / 24事業所
が90%以上の
稼働率となった

4. エリア別の稼働率

（）内は実証事業所の数

金沢市（12）：94.1%

石川中央（7）：92.4%

（金沢市を除く）

加賀南部（3）：55.1%

能登中部（2）：96.2%



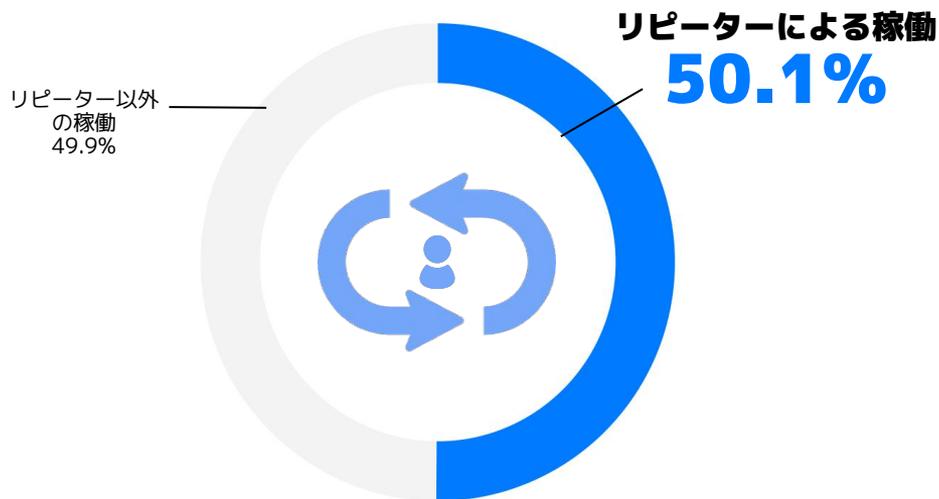
交通インフラ等の制約がある地域においても、高い稼働率を記録

※能登北部地域においては、申し込みがなかった

ワーカーの定着性と働きぶり

全稼働の約5割をリピーターが占め、現場の習熟度向上や教育負担の軽減に寄与していることが示唆された。また、全体のGood率は96.8%に達しており、スポットワーカーの仕事ぶりが広く受容され、現場業務が滞りなく遂行できていることが確認できた。

リピーターの割合



延べリピーター稼働数378 / 総稼働数755

事業者からワーカーへの評価（Good率）

96.8%

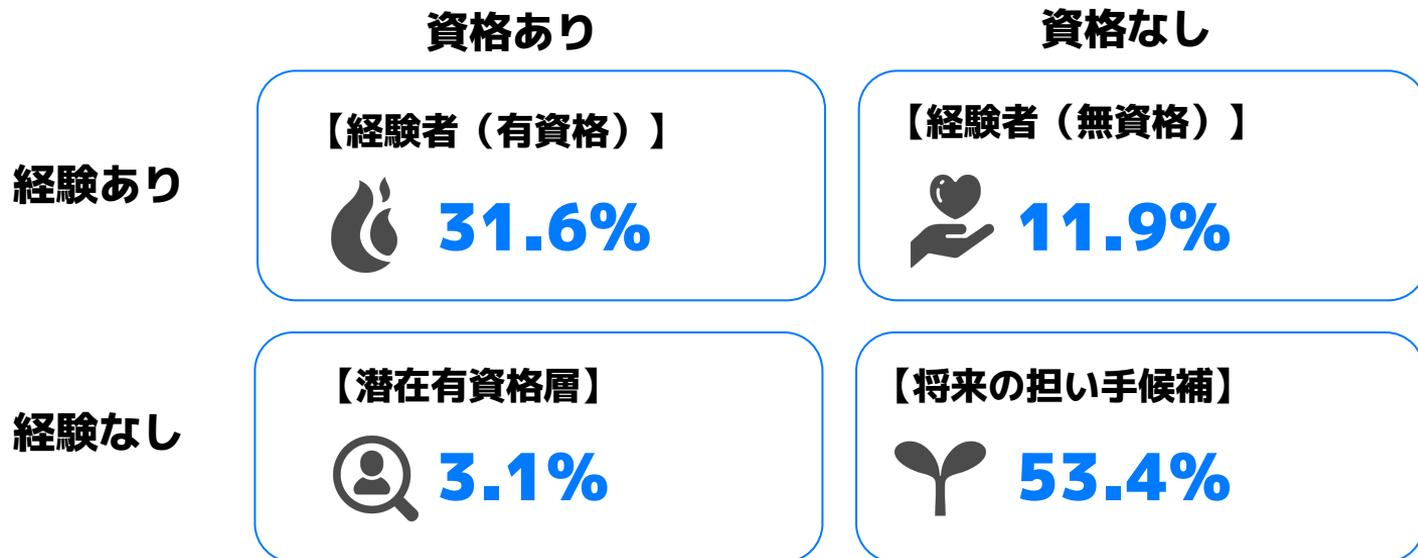
 Good数637 / 評価数658

※全755稼働のうち、評価が実施された658件を対象に算出。
※タイミーにおいては、業務終了後にワーカーと事業者それぞれが相互に評価を記載できる仕組みを構築しており、事業者は、勤務したワーカーの仕事ぶりをGood/Badの2択及びテキストコメントで評価することができる。

経験・資格属性

無資格・未経験層が半数以上（53.4%）を占め、介護業界への「新たな入口」として機能している一方、有資格者・経験者もバランスよく流入。即戦力の人材確保と、将来的な担い手となる未経験層の裾野拡大が同時に実現されていることが示唆された。

属性分布（N=193※：稼働ベース）

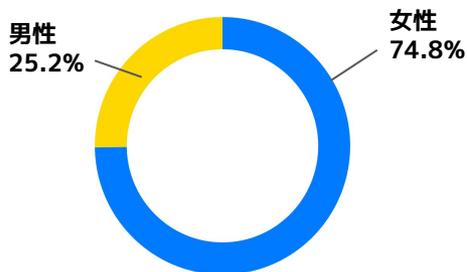


※本データは、求人上の「働く前の質問」機能にて「経験の有無」「資格の有無」の2項目に回答したワーカー193名（稼働ベース）を集計したものです。
（タイマーでは、求人ごとに任意の質問事項を設定することで、マッチングしたワーカーから特定の情報を就業前に把握できる機能を備えている）

ワーカーの属性（年齢など）

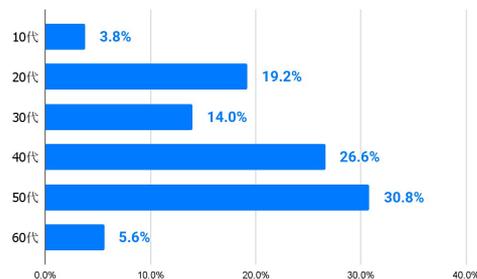
全体の約6割を会社員やパート層が占めており、**本業を持つ無資格・未経験者が、介護現場に流入している状況**が示唆される。また、居住地別でも**市外からの流入が約45%**に達しており、地域面から**採用の母集団を拡大し人材を確保**できている実態が確認された。

性別



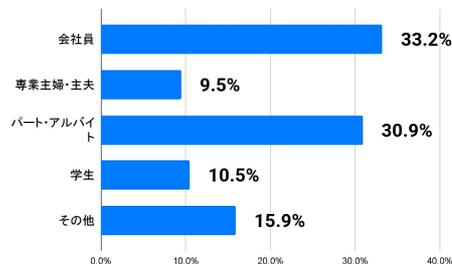
n=286。女性が4分の3を占めているが、男性も一定数マッチングをしている。

年代



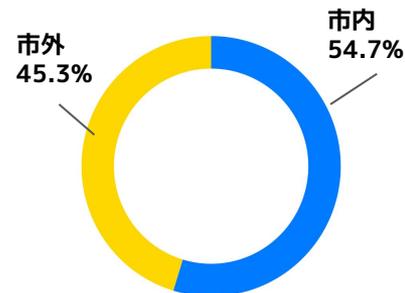
n=286。40代・50代ボリュームゾーンであるが、若年層（30代以下）も全体の約4割となっている。

職業



n=220※。会社員、パート・アルバイト、専業主婦・主夫、学生など、特定の属性に偏ることなく多様な人材がマッチングしている。※タイム登録属性に基づき集計。未登録者が一部存在。

居住地

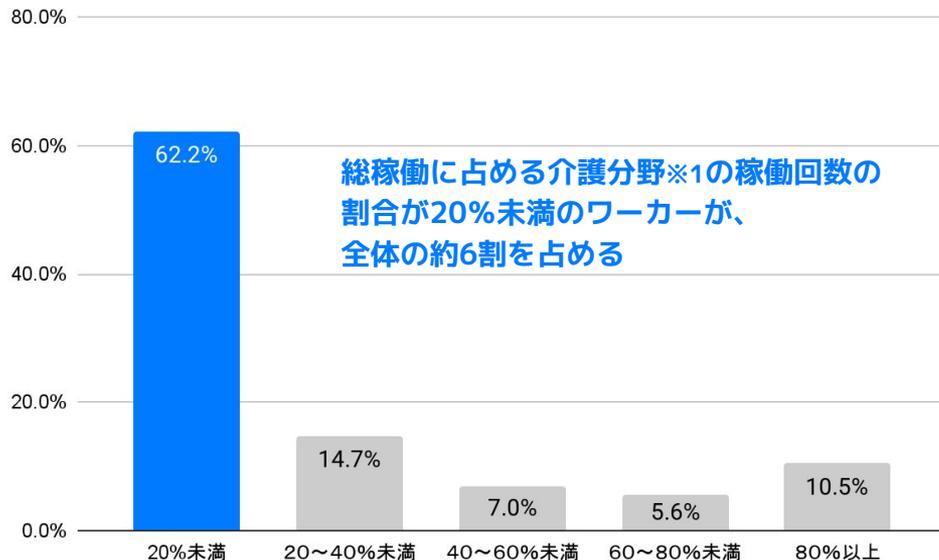


n=755（稼働ベース）。事業者所在地の市外から流入するワーカーも多く、近隣住民のみならず広域の労働力を有効に活用できている。

稼働したワーカーの介護分野の就労実績

実証ワーカーの約6割が「他業種メイン」で活動しており、さらに約76%が「本プラットフォームでの介護就業は初めて」という結果を得た。「他業種を中心に活用しているワーカー」や「未経験層」に対し、スポットワークが介護現場への入口（接点）として機能していることが示唆される。

各ワーカーの総稼働に占める
介護分野の稼働回数の割合



実証期間中に介護分野と接点を持ったワーカー

本実証期間中に、初めて介護
分野※1で仕事（タイミー※2）
をしたワーカーの割合

75.5%

216人 / 286人

出所：本実証事業における実績データ（対象：参画事業者24社、2025年8月～2026年1月において稼働したワーカー。n=286）。本稼働ワーカーについて、過去のタイミー上の就業実態を業種別にみたもの。

※1 データについては、「医療、福祉」の大分類で分析をしているため、「保育」や「医療」も一部含めた分析となっていることに留意。

※2 「タイミー（受託先）」のプラットフォームで初めて介護分野で就業したワーカーの実績であり、タイミー以外を通じて、介護分野で働いた経験がある者もいる可能性があることに留意。

マッチングしたワーカーの声

プラットフォーム（タイミー）上では、相互評価の機能があり、業務終了後にワーカーと事業者が相互に評価を記載できる仕組みがある。以下は、実証参加事業所で働いたワーカーのテキストコメントの一部を整理したものである。

ワーカーのコメント例

未経験者でも安心感を持って一步を踏み出せる環境



「本日初めてでしたがスタッフの皆さんが優しく教えてくださり、動画やマニュアルも準備頂いたので安心してお仕事できました。ありがとうございました。また機会がございましたら、よろしくお願いいたします。」



20代・女性

丁寧な指導による「仕事の所作」の習得



「シーツ交換の手順を、ひとつひとつとても分かりやすく教えてくださり、ありがとうございました。今まで経験した中でも、特に理解しやすいご説明で、安心して作業に取り組むことができました。また、テーブルの拭き方にも所作があることを丁寧に指導していただき、とても勉強になりました。」



50代・男性

リピート就業を通じた「現場との一体感」



「タイミーは基本的に単発のお仕事が多いのですが、こうして繰り返し同じ施設に伺っていると、お互いに情が生まれ、まるで自分もこの施設の一員になったような気がいたします。」



40代・男性

「利用者との交流」に対する喜び



「介護士さんの補助業務をさせていただく中で、利用者さんと関わる時間も設けて下さいました。利用者さんと少しずつ打ち解けてきたように感じて、とても嬉しかったです。また来月も、業務を通して利用者さんを笑顔に変えるお手伝いが出来ればと思います。頑張ります。」



40代・女性

Appendix

実証参加事業者のアンケート調査及びインタビュー調査

実証参加事業者向けアンケート概要

調査名称	石川県介護未経験者等参入促進マッチング強化事業 実証後アンケート
調査対象	本実証事業に参加した介護事業者（計24事業所）
調査手法	メールによるWEBアンケート案内（Googleフォームによる回答）
調査時期	2026年1月～2月
有効回答数	24事業所（回答率 100%）
主な調査項目	<ol style="list-style-type: none">1. 満足度・継続利用意向（総合満足度、応募状況の集まりへの満足度、ワーカーの仕事ぶりへの満足度、現場職員の反応、今後の活用意欲）2. 既存職員への影響（本来業務への集中度、労働時間・活動内容の改善状況）3. 長期雇用の有無4. ワーカーへ切り出し業務（タスク）
実施主体	石川県（受託者：株式会社タイミー）

※ 本アンケートに対する直接的な報酬（謝金等）の支払いはしていない。ただし、本実証事業における手数料補助（p.7参照）の要件として、調査協力（アンケート及びインタビュー等）を組み込む形式をとっている。

実証参加事業者向けインタビュー概要

1.調査手法

実証事業の成果を定性的に深掘りするため、以下の手法にて調査を実施した。

形式：半構造化インタビュー

手法：対面またはオンライン会議システムを利用した遠隔インタビュー

実施主体：株式会社タイミー（主担当）、石川県庁担当者

実施時期：2026年1月～3月

対象：本実証事業に参加した計7事業所（p. 8参照）

※事業所の所在地、サービス種別、求人内容（業務内容）等を考慮し、石川県と調整し選定

2.協力に対する謝礼

本インタビューに対する直接的な報酬（謝金等）の支払いは行っていない。

ただし、本実証事業における手数料補助（p.7参照）の要件として、効果測定への協力（アンケート回答およびインタビュー対応等）を組み込む形式を採用している。

3.倫理的配慮および留意点

調査の客観性と信頼性を担保するため、以下の配慮を徹底した。

- 事前の同意：調査協力者に対し、あらかじめ調査趣旨、成果の公表方法、およびインタビュー内容の記録（録音・録画）について説明を行い、口頭にて同意を得た上で実施。
- 内容の確認：インタビュー内容を引用・掲載する際は、対象事業者に事前に原稿を確認し、発言意図との相違がないことを確認した上で取りまとめを行った。

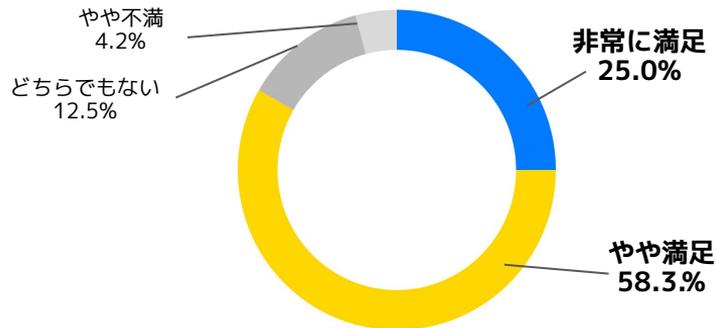
実証事業の評価 ①満足度と現場の反応

実証を通じて、現場職員の不安を払拭し「**着実な受け入れ**」と「**高い満足度**」を実現。
導入後の、スポットワーク活用が**現場の正規職員等にポジティブな影響**を与えていることがデータ等で示された。

スポットワークサービスの総合満足度

83.3%

が「満足」と回答し、事業の有効性を証明。



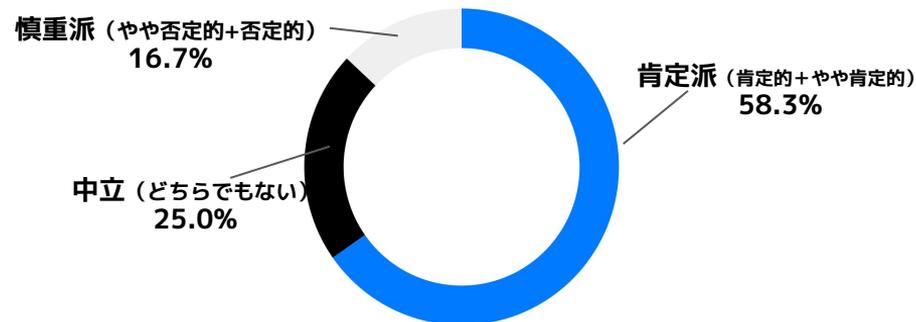
スポットワーク導入は、機械では代替できない「人の手が必要な周辺業務」を効率化する役割を果たし、さらなる魅力ある職場づくりに貢献している。
(中央金沢朱鷺の苑)

n=24。SA。アンケートにおいて「スポットワークサービスの総合的な満足度を教えてください。」(Q2)と質問をし、非常に満足、やや満足、どちらでもない、やや不満、非常に不満の5つの選択肢から回答してもらったもの。

現場職員の反応・雰囲気

58.3%

が「肯定的」な受け止め。現場への浸透も順調に進展。



導入に際して、事前に事業所内で大きな反対意見は出なかった。現場職員も人手不足による負担を感じていたため、まずは受け入れてみようという空気があった。(老健ホームいしかわ)

n=24。SA。アンケートにおいて「スポットワーカーを受け入れることに対する、貴事業所の現場職員(正社員、パートタイム労働者など)の全体的な反応や雰囲気について、最も近いものをお選びください。」(Q5)と質問をし、肯定的・歓迎ムード(例:積極的に活用を希望している状況)、やや肯定的(例:メリットが懸念点を上回っており、活用を続けている状況)、どちらでもない(例:特に良い/悪いといった目立った反応はない状況)、やや否定的(例:懸念点が生じており、メリットを上回るため活用に慎重な姿勢も見られる状況)、否定的・抵抗感(例:大きな懸念点があり、活用に抵抗がある状況)の5つの選択肢から回答してもらったもの。

実証事業の評価 ②レポートと長期雇用の進展

【実績】レポート活用と直接雇用

スポットワークが「単発の人手確保」に留まらず、特定のワーカーが繰り返し就業する「安定した戦力」となっていることが窺える。



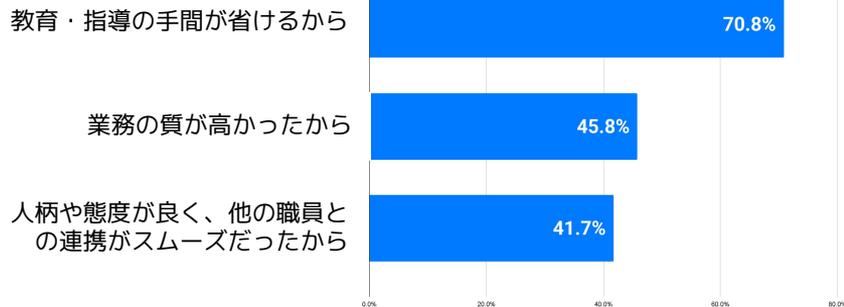
長期採用（長期雇用）への
の転換実績

12.5%

n=24。SA。円グラフについては、アンケートにおいて「貴事業所は、貴事業所で就労実績のあるスポットワーカーを複数回受け入れましたか。（いわゆる「リピーター」の活用）」(Q8)と質問をし、はい、いいえの2つの選択肢から回答してもらったもの。

レポートをする理由

「教育負担の軽減」に加え、「仕事の遂行能力」や「人柄」がリピーターを運用する際に重視されている。



n=24。MA。アンケートにおいて「貴事業所が、スポットワーカーをレポートして受け入れた理由を教えてください。【最大3つ】」(Q9)と質問をし回答してもらったもの。なお、グラフ上の選択肢の他「事業所の雰囲気馴染んでいたから」(20.8%)、「長期採用の検討をしたから」(16.7%)、「直前キャンセルなど、就労トラブルのリスクが低いと判断したから」(4.2%)、「利用者との関係構築ができており、継続的なケアを提供できるから」(8.3%)がある。

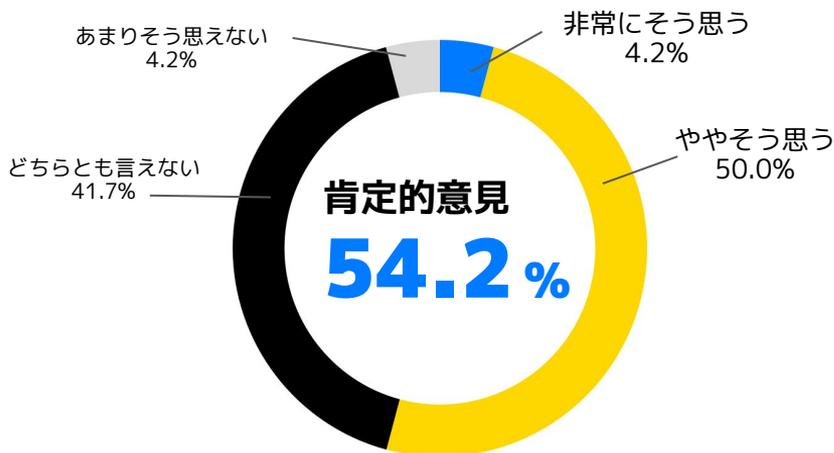
- 業務終了後、現場の職員から「あの人は非常に動きが良かった」といった具体的な意見を吸い上げた。現場での評価が高かったワーカーについては、アプリ内の「お気に入り」機能を利用してグループ分けを行い、次回以降の求人を限定公開する運用とした。（老健ホームいしかわ）
- これまで接点を持つことすら難しかった層に対し、実際に仕事の内容を見てもらい、話す機会を確保できたこと自体が、将来的な採用ルートの開拓として非常に大きな意味を持っている。（ベル金沢しんぼほん）
- スポットワークのシフト交換等での実際の働きぶり（仕事の丁寧さや誠実さ）を確認した上で、採用ができるというコスト削減の点も、スポットワーク導入のメリットと感じている。（中央金沢朱鷺の苑）
- 作業療法士を目指している学生ワーカーがスポットワークを通じて就業し、現場での雑談を通じ長期就業意向を把握し、長期就業に繋がったケースが発生した。（事業者3）

実証事業の評価 ③職場環境への波及効果

周辺業務の切り出しにより、正規職員等が「直接介助」や「コミュニケーション」に専念。心理的な余裕が生まれ、事故リスクへの不安解消や、利用者への丁寧な対応が実現している。

既存従業員の「本来業務」への集中度

半数以上の事業所で、既存従業員が「本来業務」に専念できるようになったと回答



n=24。SA。アンケートにおいて「貴事業所においては、スポットワークサービスを導入したことにより、既存従業員が、本来自身がやるべき仕事に集中できたと思いますか？」(Q12)と質問をし、非常にそう思う、ややそう思う、どちらとも言えない、あまりそう思わない、全くそう思わないの5つの選択肢から回答してもらったもの。

中央金沢朱鷺の苑

導入の背景には、単なる人員不足以上に「安全管理上の構造的課題」があった。当施設はユニット型の縦型施設であり、日中帯はワンフロアを職員1名から2名で担当している。

介護職員がシーツ交換や居室掃除のために個室に入ると、フロアにいる他の入居者の様子・動きが見えなくなる「死角」が生じる。過去には、職員が部屋で作業をしている間に、フロアで入居者が立ち上がり転倒したり、入居者同士のトラブルが発生したりする事故が実際に起こっていた。「部屋で作業中にフロアから音がする」という状況は、職員にとって大きな精神的負担であり、事故リスクの懸念材料だった。

そこで、介護業務以外の「シーツ交換」とその後の「居室の清掃」をスポットワーカーに切り出すことで、介護職員が常にフロアで入居者を見守れる体制を整えることにした。

ベル金沢しんぼほん

正規職員の精神的な負担が軽減された。人数不足で現場がバタバタすると、どうしても利用者への言葉遣いや口調が強くなってしまいう傾向になる職員がいたが、ワーカーがいることで負担が減ったり、職員が自らの言動を客観的に再確認するようになり、心理的なゆとりが生まれた。利用者へのサービスの質にポジティブな影響があった。

機能訓練特化型デイサービス未来・羽咋

ワーカーが送迎を担う※ことでスタッフ1名が施設に残れるようになり、清掃業務を効率的に行うことができた。

※初回は20分の研修・説明を実施

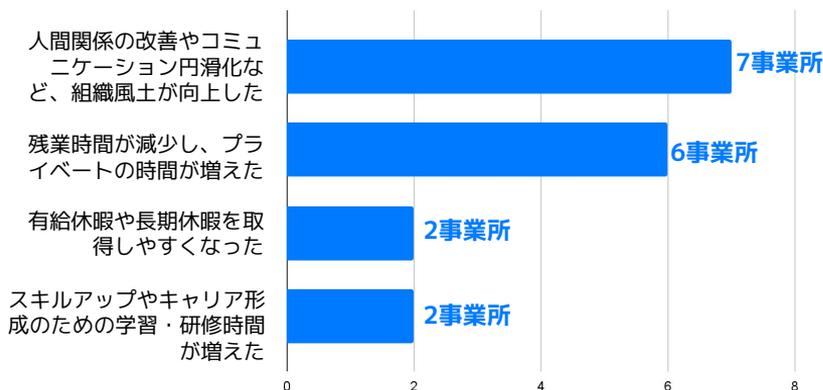
実証事業の評価 ③職場環境への波及効果

スポットワーカーの活用が、組織の「規律向上」や「若手育成」の契機に。

また、適切な休息と休暇が確保されることで、職員のワークライフバランスと定着意向が向上につながった

「人手不足解消」以外に見られた効果

労働時間の短縮（残業削減）に加え、「組織風土の向上」と答えた事業所が多い点は、スポットワーク導入の大きな「副次的成果」と言える。



n=24。MA。アンケートにおいて「スポットワーカーの導入により、既存従業員（正社員など）の労働時間や活動内容に、具体的にどのような改善が見られましたか。（当てはまる改善した項目にチェックをつけてください）」(Q13)と質問をしたもの。

組織の規律と「プロ意識」の向上（中央金沢朱鷺の苑）

外部の人間（第三者）がフロアに入ること、職員自身の「プロとしての振る舞い」が見直されるという副次的な効果があった。（略）職員は自分の言動をより意識するようになり、現場に良い意味での緊張感と規律が生まれた。

若手の「指導力」の向上（ベル金沢しんぼほん）

今までリーダー経験がなかったスタッフにワーカーへの「指示出し・管理」を任せることで、指導力の向上に繋がった。これは、将来的にリーダーポジションへ引き上げる際の判断材料としても機能している。

休息時間の確保と精神的な安心感（ベル金沢しんぼほん）

休憩時間が適正に取得できるようになった。これまでは人数が足りず、休憩時間が5分、10分とずれ込み、結果的にフロアが手薄になる悪循環があったが、ワーカーが入ることで定時にしっかり休憩に入り、リフレッシュできる体制が整った。
シフトの調整において希望休が重なった場合、これまではどちらか一方に妥協を強いていたが、スポットワークで半日でも人員を補填できる見込みが立つことで、双方の休みを通すことが可能になった。

休暇取得の心理的ハードルの低下（事業者3）

「自分が休んでも、会社がスポットワークで人を手配してくれる」という安心感が現場に広がり、正規職員が無理をして出勤する風潮が改善された。これまで以上に休暇も取りやすくなっていると感じている。

実証事業の評価 ④業務ランク別の切り出し実態

【再掲】介護助手の標準的なタスク分類 (福岡県「介護助手の手引き」より引用)



マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務

(例) エプロン・おしぼり配布、トイレ清掃、洗濯たたみ・返却、入浴衣類準備、車両清掃など



短時間の研修で習得可能な専門的知識・技術が必要となる業務

(例) 水分補給の準備、配膳・下膳、ベッドメイキングなど



一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務

(例) トロミ付け、移動の声掛け、見守り、ドライヤーかけ、趣味活動の補助、車での送迎など

福岡県「介護助手の手引き」の介護助手のタスク分類を踏まえ、実証参加事業者（24）が、スポットワーカー（初回勤務・リピーター）に実施させている（見込みも含む。）のタスクと、実施を考えていないタスクを整理した。

実証事業の評価 ④業務ランク別の切り出し実態

C
クラス

マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務

(例) エプロン・おしぼり配布、トイレ清掃、洗濯たみ・返却、入浴衣類準備、車両清掃など

表中の割合は、当該タスクを実施（予定を含む。）事業所割合

タスク（Cクラス）	n数※	初回勤務	リピーター（2～3回目）	リピーター（それ以上）
食事準備・片付け（例：机上清掃、おしぼり配布など）	21	71.4%	71.4%	76.2%
清掃（例：床掃除、トイレ清掃、ゴミ捨てなど）	21	85.7%	90.5%	100.0%
洗濯（例：洗濯、洗濯物たたみ・返却）	18	55.6%	61.1%	72.2%
入浴補助（例：湯はり、衣類準備、物品補充）	20	50.0%	50.0%	70.0%
維持管理（例：車両清掃、水やり、備品チェック）	18	33.3%	44.4%	50.0%
レクリエーション（例：道具の準備、片付け）	20	35.0%	50.0%	60.0%

※ サービスの種別によっては、当該施設で発生しない業務もあることから、実証参加事業者数24と一致していない。なお、1事業所は本質問に対して無回答となっている。



即戦力業務の確立：「食事準備・片付け」や「清掃」は初回から70～80%超の事業所が実施。導入ハードルが低く、即戦力として定着している。



リピーターによる職域拡大：洗濯・レク準備・入浴補助等は、リピート回数に応じて実施率が0～20pt上昇。習熟に伴い、対応可能な業務が着実に拡大している。



潜在的ニーズ（伸びしろ）：維持管理やレク準備等は初回実施率が30%台に留まるが、一部事業所では実施されており、手順の可視化等の整備により初回から対応できる余地（伸びしろ）があると考えられる。

実証事業の評価 ④業務ランク別の切り出し実態

B

クラス

短時間の研修で習得可能な専門的知識・技術
が必要となる業務

(例) 水分補給の準備、配膳・下膳、ベッドメイキングなど

表中の割合は、当該タ
スクを実施（予定を含
む。）事業所割合

タスク（Bクラス）	n数※	初回勤務	リピーター （2～3回目）	リピーター （それ以上）
食事準備・片付け（例：自助具等配布、配膳・下膳）	21	57.1%	66.7%	76.2%
ベッドメイキング	20	45.0%	70.0%	80.0%
入浴補助（例：水分補給の準備）	18	55.6%	66.7%	77.8%
レクリエーション（企画・進行・講師）	19	15.8%	21.1%	52.6%

※ サービスの種別によっては、当該施設で発生しない業務もあることから、実証参加事業者数24と一致していない。なお、1事業所は本質問に対して無回答となっている。



技術習得による高稼働：「ベッドメイキング」は初回45%から、リピーターで80.0%まで上昇。Cランクの主要項目と同等の高い実施率に達している。



繁忙期の重点サポート：Bランクの入浴補助（水分補給等）は、Cランクの入浴準備（50%）を上回る 55.6%（初回）の事業所が実施。繁忙な入浴時間帯における周辺業務の切り出しニーズが顕著と言える。



明確な役割分担：レクの企画・進行は15.8%と低水準だが、Cランクの「準備・片付け」は6割が実施（リピーター（それ以上）の場合）。「進行は職員、準備はワーカー」という役割分担が成立しているものと考えられる。

実証事業の評価 ④業務ランク別の切り出し実態

A

クラス

一定程度の専門的知識・技術・経験を要する
比較的高度な業務

(例) トロミ付け、移動の声掛け、見守り、ドライバーかけ、
趣味活動の補助、車での送迎など

表中の割合は、当該タ
スクを実施（予定を含
む。）事業所割合

タスク（Aクラス）	n数※	初回勤務	リピーター （2～3回目）	リピーター （それ以上）
食事準備・補佐（例：とろみ付け、食堂移動の声かけ、見守り）	20	25.0%	35.0%	45.0%
トイレ（例：トイレ移動の声掛け）	20	15.0%	30.0%	40.0%
入浴（例：浴室移動の声掛け、見守り、ドライバーかけ）	21	23.8%	47.6%	47.6%
レクリエーション（例：趣味活動の補助、企画、移動時の声掛け）	21	19.0%	23.8%	47.6%
移動（車いす移動時や歩行時の声掛け・見守り）	21	19.0%	38.1%	52.4%
施設内での見守り、コミュニケーション	21	33.3%	61.9%	61.9%
車での送迎	20	10.0%	15.0%	20.0%

※ サービスの種別によっては、当該施設で発生しない業務もあることから、実証参加事業者数24と一致していない。なお、1事業所は本質問に対して無回答となっている。



習熟に伴う対人業務の増加：総じて、初回は10～30%台と低いが、リピーターにより「見守り・コミュニケーション」は61.9%、「移動」は52.4%、「入浴（ドライバー等）」は47.6%へ増加。



安全性を優先した業務選別：「車での送迎」はリピーターでも低位に留まる。事故リスクが発生する業務については、現場が適切に除外・選別して運用しているケースが多いと考えられる。

実証事業の評価 ④業務ランク別の切り出し実態



「周辺業務の切り出し」



ベル金沢しんぼほん

家事経験を活かした即戦力活用

未経験者には、サ高住の居室清掃や洗濯物の整理など、一般家庭での家事経験が活かせる「生活援助」をメインに割り当てた。これにより、導入初日から特別な教育コストをかけずに即戦力としての活用を可能にした。



現場の安心感とサービスの質的向上



事業者3

正規職員とペアで動く

入浴介助については、正規職員と常にペアになって動く体制を構築できるため、現場として運用がしやすく、着手しやすいと判断した。常に職員の目がある中で業務を行うことは、ワーカー側にとっても「一人で任せられる不安」の解消に繋がり、心理的な安心感に寄与している。



グループホーム野の花

繁忙期のピンポイント補填

午前中の食事担当者が、入浴担当者から「ズボン上げる際の補助」などの応援要請を受けると、本来の食事の盛り付けや配膳業務が完全にストップしてしまうという「業務の寸断」が起きていた。スポットワーカーに入浴補助や食事業務を代わりに行うことで、正規職員が各々の主担当業務を中断することなく遂行できる体制の構築を目指した。



中央金沢朱鷺の苑

教育コストを抑える工夫

ワーカーは出勤後すぐに階ロビーで動画を視聴し、作業に入る。作業中も、掃除用具のバケツの中に「紙ベースのマニュアル」を同梱し、いつでも確認できるようにした。この「動画を見て、分からなければ紙を見て、それでも不明な点は職員に聞く」という三段構えの対応により、職員が付きっきりになる時間を短縮し、教育コストの削減を図った。



ベル金沢しんぼほん

段階的な職域拡大の判断基準

人柄が良くコミュニケーション能力が高いと判断したワーカーには、作業完了後にデイサービスでの見守りや傾聴を依頼するなど、1日の就業時間内でも段階的に職域を広げる柔軟な運用を行った。



中央金沢朱鷺の苑

「モノ」と「人」の明確な分離

業務を切り出す際の軸は、「安全性」に置いている。スポットワーカー向け(特に初回)にできる業務としては、ベッドメイキング、シーツ交換、居室清掃、洗濯物量みが考えられる。これらは対象が「モノ」であり、手順さえ覚えれば誰が行っても安全性が保たれる。