

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

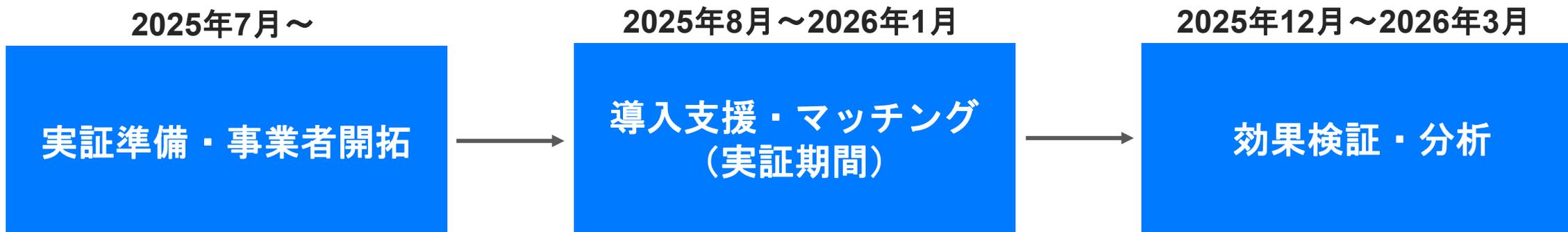
本事業は、介護業界における人材層の裾野を拡大するため、主に「介護未経験者」や「無資格者」(以下「未経験者等」という。)を対象としたスポットワークの活用を促進するものである。スポットワークは、1日単位、履歴書・面接なしで柔軟に働ける特性から、心理的ハードルが低く、未経験者等や他業種に従事する層でも参入しやすいという特徴を持つと考えられる。

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

事業の進め方



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。

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。

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

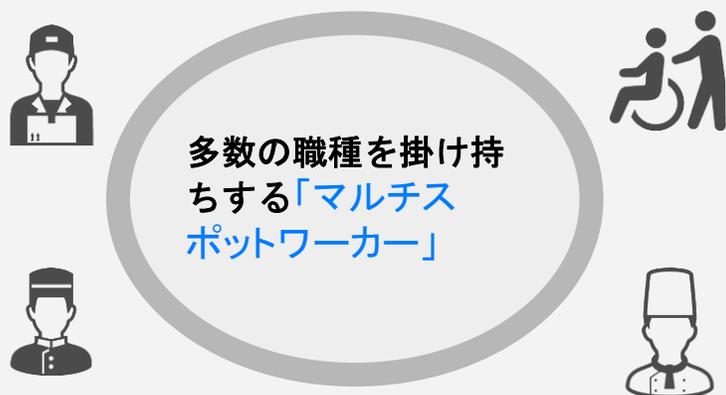
50.1%



「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。

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いる実態が明らかになった。

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。

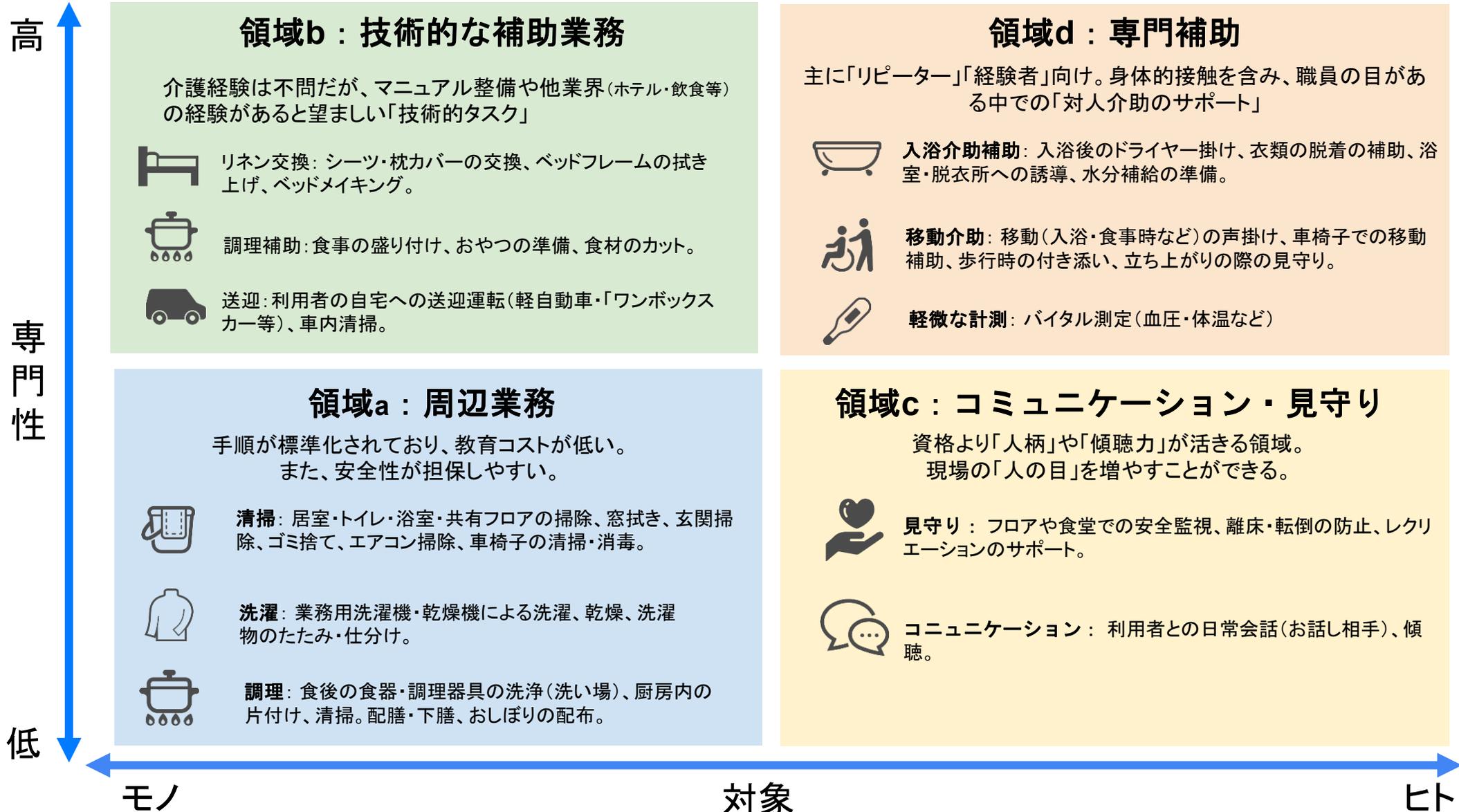
・求人票のタイトルに「ホテル清掃などの経験者にもおすすめ」という文言を盛り込んだ。これは、ホテル業界で行われているベッドメイキングという作業が、介護業界のベッドメイキングの作業と共通であることを利用した戦略である。実際に、ホテルでの清掃経験があるワーカーが応募してくるようになり、このようなワーカーは非常に手際が良く、仕上がりも丁寧であるため、介護未経験であっても即戦力として機能した。

・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

実証事業において求人が出された業務



主要成果：現場における「受け入れと教育」の工夫

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

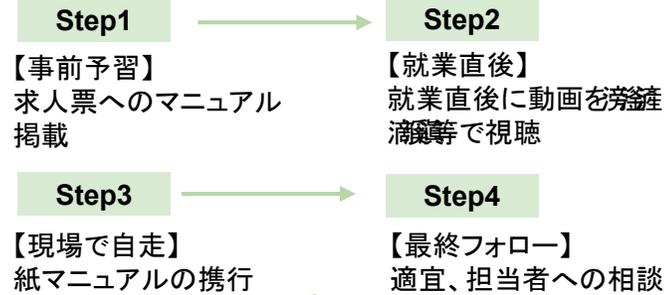


常勤職員等とワーカーがペアで動く

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。常に職員の間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

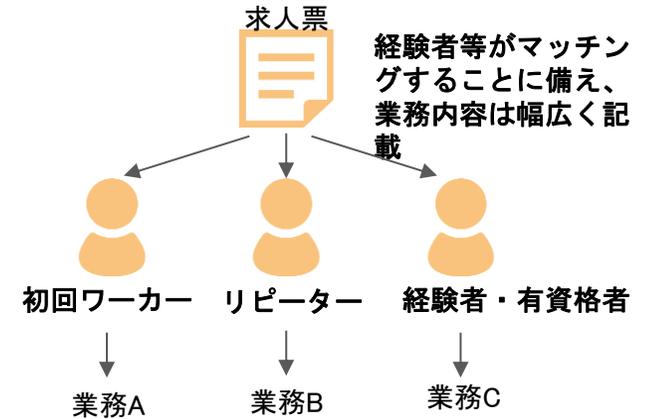
②「段階的自走」型



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

主要成果：既存従業員の「本来業務」への集中

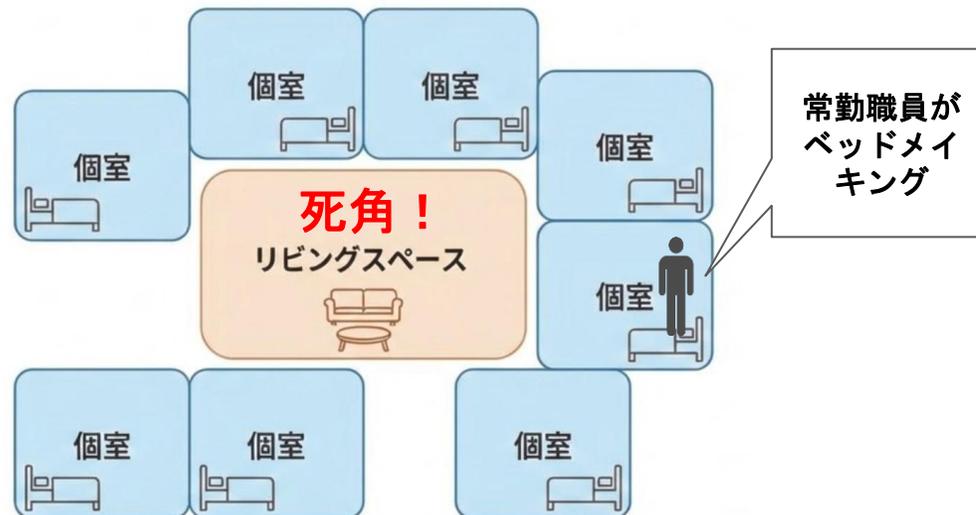
「本来業務への集中度向上」に対し、**54.2%**の事業者が肯定的意見

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）

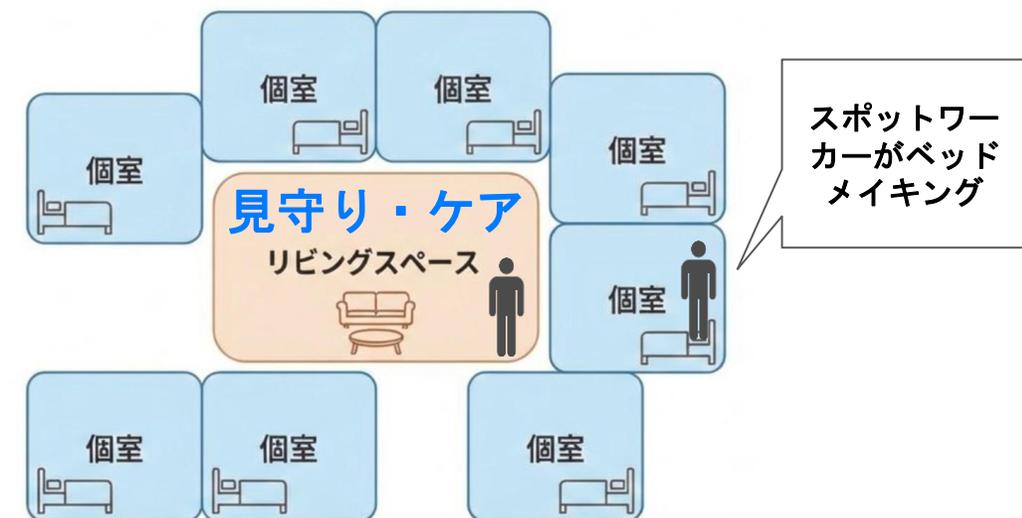


常勤職員が部屋に入るとフロアの動きが見えなくなる



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。

実証結果

長期採用した事業者：12.5%

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

Step1

長期就業意向の
初期確認

求人票の「働く前の質問」機能を活用し、長期就業への興味があるワーカーを事前に把握。

Step2

現場での見極めと選定

当日の実稼働（作業の正確性、周囲への対応）を職員が直接確認し、見極める。

Step3

意向の再確認

休憩中や業務終了後などの「雑談」でハードルを下げ、現在の就労状況や意向を再確認。

Step4

条件調整（面接）

能力は確認済みのため、面接の主眼は「条件面の合致」のみ。スピーディーな採用が可能。



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、退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考えている。