

20名超のサ責を正職員化

慣習打破し、人材不足解消目指す



地域福祉のニーズに包
括的・総合的に応える仕
組み「ヒューマンケア
ネットワークを掲げて、
介護・看護・リハビリ・
医療・保育・障害者支援
などの専門職が連携する
在宅生活支援に力を入れ
ている秀峰会（横浜市旭

横浜市を中心に訪問介護や特別養護老人ホームなどを展開している社会福祉法人秀峰会（櫻井大理事長）は1日、運営する訪問介護事業所のサービス提供責任者の人材不足を解消するため、計23名のサ責を一斉に正職員化した。対象は正職員と同様にフルタイムで働いていた準職員（パート）等だ。法人本部の担当者は「サ責は準職員スタートという慣習を打破し、人材確保・定着を図る」と意気込む。

区）。横浜・川崎エリアで35年以上の歴史を持ち、16サービス、163事業所を運営している。訪問介護事業所は横浜市内に18事業所あり、今年6月時点でサ責は計107名いる。このうち21名が準職員で、11名は特定正職員（転勤なし、賞与は定額）だ。今回の昇格の対象となった準職員と特定正職員は計32名で、正職員に昇格した人は23名に上った。

「抜けた人員の穴がなかなか埋まらず、現在10数名のサ責が不足している状況です。サ責の場合、登録ヘルパーからキャリアアップする人が多く、準職員スタートという慣習があったため、求人を出しても正職員希望者に断られてしまうケースが少なくありません。そこで、正職員スタートで採用するべく、整合性を図るために既存職員の昇格の実施を発案しました」

人材確保・定着は喫緊の課題だと話すのは、秀峰会の訪問介護サービス部長の小林剛博事業部長だ。小林さんも登録ヘルパーからサ責を経験したキャリアの持ち主。事業部長になってから、サ責経験3年で正職員登用する方策を検討していたが、それでは遅いと思い直して今年5月末の事業部長会議に提案した。

昇格に当たっては、既にフルタイム勤務で働いているなどの該当者に対して各事業所長と小林部長が面接で意思を確認。希望者には8月1日付で正職員の辞令を発令した。秀峰会の訪問介護事業所でサ責になって2年目だという内藤さゆりさんも正職員への昇格を果たした1人だ。

「正職員になれるのはもっと先のこと、あるいは私も若くないのでチャンスはないかもしれないと思っていたので嬉しかったです。責任に見合う仕事ができるのか不安

もありますが、お給料が上がったり年6日の拡大公休も取得できるのでやりがいも感じています」（内藤さん）

小林さんによれば、ボーナスも含めた月給は平均して6万1千円アップになる。経営的には人件費率が1%程度上がるが、利益率に大きな影響を与えるわけではない。現場は既にサ責やヘルパー不足で疲弊しており、人材確保・定着は最優先事項だという。

また、同様の課題が起きている14の定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所においても計11名を正職員、5名を特定正職員に昇格した。雇用形態の柔軟化が進む昨今だが、正職員という選択肢の可能性を改めて検討してみてはいかがだろうか。

小林事業部長（右）と内藤さん
「抜けた人員の穴がなかなか埋まらず、現在10数名のサ責が不足している状況です。サ責の場合、登録ヘルパーからキャリアアップする人が多く、準職員スタートという慣習があったため、求人を出しても正職員希望者に断られてしまうケースが少なくありません。そこで、正職員スタートで採用するべく、整合性を図るために既存職員の昇格の実施を発案しました」

人材確保・定着は喫緊の課題だと話すのは、秀峰会の訪問介護サービス部長の小林剛博事業部長だ。小林さんも登録ヘルパーからサ責を経験したキャリアの持ち主。事業部長になってから、サ責経験3年で正職員登用する方策を検討していたが、それでは遅いと思い直して今年5月末の事業部長会議に提案した。

昇格に当たっては、既にフルタイム勤務で働いているなどの該当者に対して各事業所長と小林部長が面接で意思を確認。希望者には8月1日付で正職員の辞令を発令した。秀峰会の訪問介護事業所でサ責になって2年目だという内藤さゆりさんも正職員への昇格を果たした1人だ。

「正職員になれるのはもっと先のこと、あるいは私も若くないのでチャンスはないかもしれないと思っていたので嬉しかったです。責任に見合う仕事ができるのか不安

もありますが、お給料が上がったり年6日の拡大公休も取得できるのでやりがいも感じています」（内藤さん）