

介護職「週休3日」に

人材確保まずは休暇充実 県内事業所、一定手応え

県内の介護事業所で「週休3日制」を導入する動きが広がっている。人手不足が課題となる中、多様な働き方を認め、人材確保につなげていくのが狙いだ。ただ、1日の労働時間が長くなるなどの課題もあり、試行錯誤が続く。

課題は1日の労働時間

「自分の時間が取れるようになり、仕事の効率も上がった」。週休3日制で働く介護職員の声が続く。県内各事業所の特別養護老人ホーム「絆」で働く金沢元彌さん（64）は、週休3日制を導入した効果について、勤務体系変更の効果を、元彌さん26は喜ぶ。金沢さんは週3日の休みを趣味の時間に充て、心身をリフレッシュさせている。通勤に片道30分以上かかるため、勤務日が減れば、通勤負担も少なく済むと喜ぶ。

絆では慢性的な職員不足が続く中、2021年に30〜40代の若手職員を中心としたプロジェクトを発足。施設内に求めている。厚生労働省によると、22年度の介護職員数は3万3401人。40年度には3万6851人が必要となるが、現状から算出した見込み数は2万9347人で、約7500人不足するという。

介護職員の確保を図ろうと県は21〜23年度、週休3日制を導入する。導入する介護施設を支援。昨年度には週休3日制の導入手引を作成した。県によると、同期間に少なくとも5事業所が導入したという。

課題は1日の労働時間が長くなった。職員の勤務時間の調整が煩雑になったり、週間の労働時間を40時間とした場合、週休2日なら「1日8時間勤務」だが、週休3日だと「1日10時間勤務」になり、事業所側はそれに合わせた勤務体系を組む必要がある。週休2日制の福島市の特別養護老人ホームの担当者は「規模が大きくないと導入は難しい」と話す。

県は「週休3日制が全ての事業所に当てはまるわけではないが、人材確保の取り組みを後押ししていきたい」（社会福祉課）としている。（桜井駿太）



利用者と談笑する金沢元彌さん。週休3日制を導入し、趣味の時間も楽しんでいる。会津若松市・特別養護老人ホーム「絆」

公平な働き方重要

福島大経済経営学類の熊沢透教授（労働経済）の話。「エッセンシャルワーカー」と呼ばれる業種を中心に週休3日制の導入が進んでいる。人材確保と離職の防止が主な狙いで、求人の際のアピールポイントになるほか、「仕事が好きだけど、大変で続けられない」といった従業員のニーズに応えることにもつながる。一方で休日が増える分、欠員が出た時にサービスの質を維持できるかが課題だ。非正規労働者に対するしわ寄せもあり、フェアな働き方を模索することが重要となる。

▲ 6月11日 福島民友新聞掲載

会津若松市の特別養護老人ホーム「絆」で働く金沢元彌さんが、週休3日制を選んで喜んでるのはなぜでしょうか。

特別養護老人ホーム「絆」は週休3日制を導入してからどのような変化がありましたか。

週休3日制の導入に関してどのような課題がありますか。