

介護助手導入促進事業 結果報告書

(相模原市地区 特別養護老人ホーム)

令和3年3月

一般社団法人 相模原市高齢者福祉施設協議会

●目次

1. はじめに	1
2. 事業課題	2
3. 事業の運営体制	3
4. 協力事業所	3
5. 介護援助員の採用	4
6. 介護援助員研修	7
7. 事業の運営管理実績	7
8. 介護援助員の業務内容	9
9. 導入効果	21
10. 結び	28

●添付資料

- 資料 1 本事業計画書 ※見直し前のオリジナル
- 資料 2 介護援助員説明会資料
- 資料 3 タウンニュース掲載広告(3回/3エリア)
- 資料 4 介護援助員研修用ビデオ DVD
- 資料 5 協力事業所の業務分類集計結果
- 資料 6 協力事業所現場責任者の意見まとめ
- 資料 7 協力事業所介護援助員の意見まとめ
- 資料 8 介護援助員マニュアル
- 資料 9 業務コード表

1.はじめに

2020年2月末から始まった新型コロナウイルスの感染拡大は、人々の暮らしと経済に多大な影響を与えた。特に甚大な被害を被ったのは低所得層と高齢者であるといわれている。糖尿病や高血圧、内臓疾患などの持病を持つ人の死亡率は圧倒的に高く、それらの持病を持つ人の多い高齢者施設では感染防止のために今も厳戒態勢を強いられている。高齢者施設へのウイルス感染は致命的であるという認識は早い段階から意識され、これまで当たり前に行われてきた老人ホーム入居者の面会も難しくなり、多くの施設ではリモート式の面会を導入するか面会を謝絶とした。職員や出入り業者からのウイルス感染を防ぐために、玄関口には検温装置や消毒液が供えられて厳重なチェック体制が取られるとともに、館内の換気も強化されている。それでも完全にウイルスの侵入を防ぐことは難しく、県内や都内の高齢者施設では多くのクラスターが発生し、尊い命が失われている。

この度のパンデミックによって社会は大きく変化しつつある。サラリーマンの在宅勤務や通勤の在り方への影響を考えただけでも変化は目に見えて大きなものがあり、その連鎖的影響を辿るだけでも社会に多大な変化をもたらす種がまかれたように思える。果たして状況が改善した時にこれまで「当たり前」のことがどれほど当たり前でなくなっているのだろうか。一方、高齢者施設の運営にも様々な影響が現れ始めている。特に在宅サービスではサービス利用控えによる需要の変化が現れている。デイサービスでのクラスター発生も多く聞かれるようになり、これによる事業の休止や廃業などもあるようだ。サービスの利用控えによる在宅系利用者の要介護状況の増悪は最も危惧すべき課題であろう。入所施設でも感染予防のための衛生管理や職員の健康管理強化のため長期間の緊張状態が続いている。教育や研修もままならず職員の意欲が徐々に失われつつあるように思えてならない。いずれにしてもこの状況が長引けば長引くほど私たちの日常生活に与える影響は深刻になっていくのは違いないようだ。

当事業の運営も様々な影響を被り、当初計画を大幅に変更せざるを得なくなってしまった。新型コロナウイルスの感染状況を注視しながら6月末まで様子を見て計画の立て直しを行い、状況が改善されない場合に7月から立て直した計画で実施することとした。しかし、状況の改善を待ってはいたものの状況は変わらず、世の中の様々なイベント開催中止が伝えられる中、計画の変更を決断。とても残念ではあったが今年度の目玉として開催を予定していた「生活援助従事者研修」開催と「介護のお仕事説明会」を中止とした。これにより当初目論んでいた無資格者を教育し、有資格者として協力事業所に送り出すことが出来なくなり、2020年度計画の方針を「当事業のPRを兼ねた介護助手の募集活動と介護助手のための研修ビデオの作成」に置き換えて実施することとした。前年に相模原市就職支援センターと共同で開催した「介護のお仕事説明会」が無資格者からの就職希望者開拓で軌道に乗りかけていただけに非常に残念な結果となった。

当事業の要であるコーディネーターとアドバイザーの施設訪問は、可能な限り実施することとし、協力事業所を2回は訪問することができた。また、協力事業所の介護助手や現場管理者

からの意見聴取は各事業所に任命したアシスタントコーディネーターにお願いし、コーディネーターとアドバイザーによる協力事業所訪問を可能な限り短時間で行えるようにした。

2.事業課題

相模原市内の協力事業所による介護助手事業は5年目となる。2020年度事業では介護助手の雇用に資格取得研修を付加してこれまで以上に知識や技術を持った人材の供給を試みる予定であったが、前述のとおり新型コロナウイルスの影響で事業の変更を余儀なくされてしまい、目標を達成することはできなかった。2019年度には初任者研修の受講を促し、資格取得者を増やしていける道筋が立っただけに非常に残念である。次年度も感染症の影響は続くと仮定すると計画の大幅な見直しが必要となるであろう。

本事業では介護助手をさらに普及させるにはどうしたらよいかについて検討を重ねてきたが、2020年度は、感染症の影響を回避するため、「当事業のPRを兼ねた介護助手の募集活動と介護助手のための研修ビデオの作成」に重点を置いて計画を実施した。PR活動では、相模原市内3区を広範囲にカバーするタウンニュースを活用し、協力事業所の介護助手募集活動のバックアップと事業のPRを展開した。計3回の掲載のうち後半2回の掲載では、内容を介護助手として働く職員へのインタビューで構成し、介護助手のイメージと訴求力が高まるよう工夫した。また、協力事業所の新任介護援助員研修用のビデオを作成し、協力事業所に配布した。

●2020年度事業の重点項目

- ①協力事業所の雇用促進を図るため、フリーペーパーの地域新聞(タウンニュース)に介護援助員募集及びPRを3回掲載した。
- ②協力事業所管理者の介護助手に対する意識を高めることに重点を置き、介護助手の役割の明確化と業務の切り分けの必要性などについて他施設の好事例などを提示するなどしてコーディネーター、アドバイザーによるコンサルティングを施設管理者に行った。
- ③調査においては、介護助手を継続雇用している施設と初回導入施設との課題の違いを管理者、現場管理職、介護助手へのインタビューから見出すこととした。
- ④介護助手の導入効果については効果測定の指標を定め、その数値を対前年と比較することによって導入効果を測った。
- ⑤介護助手導入後の組織組成到達度を測るための段階を設定し、到達目標を明確にした。
- ⑥介護助手へのヒアリングは、協力施設内のサブコーディネーターに依頼し、書面での提出とした。ヒアリングとは別に意見交換会を設ける予定であったが中止とした。
- ⑦介護助手の呼称を「介護援助員」とし、PRや募集広告の上で呼称の浸透に努めた。
- ⑧新型コロナウイルスの感染拡大で開催が出来なくなった新任介護助手研修の代替策として、「介護施設で初めて働く人のために～介護援助員のための基礎研修」を制作した。

※本報告者では、「介護助手」の呼称について、これ以降「介護援助員」と表記する。

3.事業の運営体制

介護援助員導入事業の進捗管理を行うために、相模原市高齢者福祉施設協議会及び協力事業所からスタッフを選任した。

表1 運営体制

スタッフ	所属	氏名
統括責任者兼コーディネーター	相模原市高齢者福祉施設協議会 顧問	大久保 祐次
サブコーディネーター	相模原市高齢者福祉施設協議会 事務局	水谷 恭子
アシスタント コーディネーター	特別養護老人ホーム モモ	穴戸 裕治
	特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	牟田口 陽子
	特別養護老人ホーム 中の郷	萩原 貴
	特別養護老人ホーム はあとぴあ	秋山 雅代 保坂 はる
	特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	山口 弘美
	特別養護老人ホーム 東林間シニアクラブ	阿部 匡秀
	地域密着型特別養護老人ホーム コミュニティホームピノ	大原 伸介
	特別養護老人ホーム ケアプラザさがみはら	大塚 健輔
	特別養護老人ホーム 相模原敬寿園	五十嵐 大輔
アドバイザー	相模原市高齢者福祉施設協議会 副会長	小林 立
	相模原市高齢者福祉施設協議会 事務局	大平 廣昭
	社会福祉法人 久寿会 事務長	萩原 貴

※「はあとぴあ」は施設側の要望で、1名分の経費で2名を選任。

4.協力事業所

①事業説明会

介護援助員事業の協力事業所募集のために令和2年4月～5月にかけて(社)相模原市高齢者福祉施設協議会総会、部会及び広報紙上にて事業の説明と協力事業所の募集を行った。

募集期間: 令和2年4月～5月

募集方法: 相模原市高齢協・総会、会議などでの説明と呼びかけ
相模原市高齢協広報紙上での募集

②協力事業所の選定結果

以下の10施設からの応募を受け、審査の上、協力事業所として正式決定した。

表 2 協力事業所一覧

	施設名	所在地	形態	定員
介護 援助 員 継 続 雇 用 施 設	特別養護老人ホーム モモ	相模原市南区鶴野森 1-22-17	従来型 100名未満	54名
	特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	相模原市南区下溝 4303	従来型 100名未満	85名
	特別養護老人ホーム 中の郷	相模原市緑区大島 1556	従来型 100名未満	54名
	特別養護老人ホーム はあとびあ	相模原市中央区清新 7-4-1	従来型 100名未満	54名
	特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	相模原市緑区東橋本東橋本 4-14-36	従来型 100名未満	54名
	特別養護老人ホーム 東林間シニアクラブ	相模原市中央区千代田 2-4-1	従来型 100名未満	50名
	特別養護老人ホーム はなさか	相模原市南区磯部 4363	ユニット型 100名以上	100名
	地域密着型特別養護老人ホーム ピノ	相模原市南区鶴野森 1-15-12	ユニット型 100名未満	29名
初 回 施 設	特別養護老人ホーム ケアプラザさがみはら	相模原市緑区大島 295 番地	ユニット型 100名以上	130名
	特別養護老人ホーム 相模原敬寿園	相模原市南区磯部4507-1	ユニット型 100名以上	150床

③協力事業所会議

介護援助員事業の協力事業所に対しての事業説明会を実施し、事業内容とその進め方について詳細に説明した。

日 時: 令和 2 年 7 月 17 日(水)

場 所: 相模原市民会館・会議室

参加者: 12 名

5.介護援助員の採用

介護援助員の新規採用に当たっては、相模原市内 3 区のタウンニュースに募集広告を実施し、集まった応募者に対して「介護のお仕事説明会」を開催する計画であったが、新型コロナウイルスの影響で開催を中止した。そのため広告を見た応募者については協力事業所に直接応募していただくこととした。また、計画では相模原市内 3 区のタウンニュースに 2 回掲載する計画であったが、応募者説明会の中止や協力事業所からの要請により、相模原市内 3 区のタウンニュースに 3 回目の出稿を行った。

広告の内容については、介護援助員の募集と PR 効果を狙いとして広告の 2 回目と 3 回目に介護援助員のインタビューを取り入れて現職職員の思いが伝わるよう工夫した。

応募と採用結果については表 2 のとおりで、今後の広告出稿の参考としたい。

①募集広告 ※掲載広告原稿は本報告書に添付する。

第1回

タウンニュース相模原市緑区版(7月23日号)
 タウンニュース相模原市中央区版(7月23日号)
 タウンニュース相模原市南区版(7月23日号)

第2回

タウンニュース相模原市緑区版(9月17日号)
 タウンニュース相模原市中央区版(9月17日号)
 タウンニュース相模原市南区版(9月17日号)

第3回

タウンニュース相模原市緑区版(11月12日号)
 タウンニュース相模原市中央区版(11月12日号)
 タウンニュース相模原市南区版(11月12日号)

②募集広告による応募・採用状況

表3 募集広告による応募・採用状況

	掲載日 7/23		掲載日 9/17		掲載日 11/12		応募者計	採用者計
	問合せ・ 応募者数	広告からの 採用者人数	問合せ・ 応募者数	広告からの 採用者人数	問合せ・ 応募者数	広告からの 採用者人数		
はあとびあ	1	0	0	0	2	1	3	1
シニア	0	0	3	1	1	1	4	2
敬寿園	1	1	0	0	0	0	1	1
中の郷	2	1	1	0	0	0	3	1
ひまわり	2	1	0	0	0	0	2	1
ケアプラザ	0	0	2	1	1	0	3	1
ピノ	1	1	1	1	0	0	2	2
モモ	0	0	0	0	0	0	0	0
はなさか	1	1	2	1	2	2	5	4
相陽台	0	0	2	0	0	0	2	0
合計	8	5	11	4	6	4	25	13

単位:人

③相模原市桜まつり会場でのPR

・新型コロナウイルス感染拡大による非常事態宣言発令のため中止した。

④介護援助員説明会「介護のおしごと説明会」

- ・新型コロナウイルス感染拡大による非常事態宣言発令のため中止した。

⑥採用実績

- ・新規参加介護援助員 23 名、継続参加介護援助員 16 名の合計 39 名が当事業にエントリーした。前年度よりも新規参加が 8 名、継続参加者が 2 名増加した。
- ・下表 4 は当事業エントリー時点でのリストなので、添付資料 7「協力事業所介護援助員意見まとめ」で意見を提出した介護援助員と異なる場合があるので留意願いたい。

表 4 採用実績

施設名	No.	名前	性別	年齢	備考
モモ	1	YU	女	70	
	2	HK	女	63	
	3	TK	男	70	
	4	MT	女	43	
	5	NM	女	69	
	6	KU	女	78	
相陽台ホーム	7	YN	男	68	
	8	MM	男	72	
	9	AO	女	34	
	10	MF	女	69	
	11	YK	女	71	途中退職
中の郷	12	SN	女	66	
	13	RM	女	52	
	14	AY	女	45	
	15	KF	女	17	
	16	AM	女	45	
はあとぴあ	17	SY	女	71	
	18	ST	女	68	
	19	NS	女	72	
	20	MK	女	42	
東橋本ひまわりホーム	21	TU	女	70	
	22	YS	女	72	
	23	MS	女	72	
東林間シニアクラブ	24	YO	女	67	
	25	KS	女	68	
	26	ST	女	77	
	27	KY	男	74	
	28	KN	女	76	
はなさか	29	TN	女	69	
	30	TO	女	72	途中退職
	31	RS	女	34	
	32	MT	女	48	
	33	ET	女	62	
ピノ	34	SN	女	33	
	35	TT	女	61	
ケアプラザさがみはら	36	YE	男	77	
	37	MW	男	78	
	38	HH	男	62	
相模原敬寿園	39	HK	女	53	

= 新規参加職員 = 23 名

= 前年度からの継続採用者 = 16 名

表4-2 介護援助員の年齢構成

	平均年齢	最高年齢	最低年齢	男性	女性	合計
2020年度	61.87歳	78歳	17歳	7名	32名	39名
2019年度	59.7歳	77歳	30歳	3名	26名	29名

※2020年度の年齢中央値 68歳

6.介護援助員研修

- ・新型コロナウイルス感染拡大による非常事態宣言発令のため中止した。
 - ・介護援助員研修用 DVD を新たに制作し、協力事業所に配布した。
- ※制作した DVD は、当事業報告に添付する。

7.事業の運営管理実績

①担当者会議

6月から12月まで毎月一回の担当者会議を実施する予定であったが、対面での開催を7月と11月に行い、他はメールや電話で事業の進捗状況の確認と今後についての打ち合わせを行った。

表 5 担当者会議実績

	日時	場所
第1回	令和2年7月17日(金) 15:00~15:30	相模原市民会館 第2中会議室
第2回	令和2年11月11日(水) 14:00~15:00	高齢協事務局

②コーディネーター及びアドバイザーによる協力事業所巡回ヒアリング

表 6 協力事業所巡回実績

訪問事業所	CD/AD	1回目		2回目	
東林間シニアクラブ	大久保/大平	9/25(金)	11:00	12/9(水)	11:00
はなさか	大久保/大平	9/25(金)	13:00	12/9(水)	10:00
相陽台ホーム	大久保/大平	9/25(金)	14:00	12/9(水)	14:00
相模原敬寿園	大久保/大平	9/25(金)	15:00	12/9(水)	15:00
東橋本ひまわりホーム	大久保/小林	9/28(月)	13:00	12/10(木)	13:00
中の郷	大久保/小林	9/28(月)	14:00	12/10(木)	14:00
ケアプラザさがみはら	大久保/小林	9/28(月)	15:00	12/10(木)	15:00
モモ	大久保/萩原	9/29(火)	13:00	12/11(金)	13:00
ピノ	大久保/萩原	9/29(火)	14:00	12/11(金)	14:00
はあとびあ	大久保/萩原	9/29(火)	15:00	12/11(金)	15:00

※年明けから非常事態宣言が発令されたため、3回目の巡回を中止した。

③協力事業所介護援助員との意見交換会及び研修会

協力事業所介護援助員との意見交換会

- ・介護援助員の意見交換会は新型コロナウイルス感染拡大による非常事態宣言発令のため中止した。
- ・代替手段として協力事業所のアシスタントコーディネーターに書面での意見聴取を依頼し、後日回収した。

※資料は本報告書に添付する。

介護援助員研修会

植田健太先生(Office CPSR 臨床心理士)の講義を予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止した。

④協力事業所現場責任者との意見交換会&管理者研修

協力事業所現場責任者との意見交換会

- ・協力事業所現場責任者の意見交換会は新型コロナウイルス感染拡大による非常事態宣言発令のため中止した。
- ・代替手段として協力施設のアシスタントコーディネーターに書面での意見聴取を依頼し、後日回収した。

※資料は本報告書に添付する。

⑤事業報告会

1) 相模原市高齢者福祉施設協議会会員への報告会

- ・政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」等に基づき、報告会の開催を取りやめ、相模原市高齢者福祉協議会施設へ報告書を送付及び協議会広報紙にて報告の要約を掲載することで本事業の報告とした。
- ・報告書送付施設： 相模原市高齢者福祉協議会施設 145 施設

2) 介護助手協力事業所への報告会

- ・感染諸対策のため、大きめの会場を設けて報告会を開催。

日 時： 令和3年3月10日(水) 15:00～16:00

場 所： センチュリーホテル相模大野 会議室
相模原市南区相模大野 3-8-1

参加者： 協力事業所 管理者、現場担当、事務員等 14名

8.介護援助員の業務内容

①業務内容分類

本事業においては、予め施設の実態に基づき、業務内容を表7に分類した。

介護援助員の日誌もこれに見合った様式とした。また、感染症対策としての業務を「衛生管理」とし、新たに追加した。

表7 業務内容分類

業務分類項目	詳細項目
移動介助	車椅子移動介助、歩行見守り、入浴時の誘導、傾聴、見守り(食事時・余暇時)、ショートステイ荷物チェック、その他
環境整備	居室掃除、トイレ掃除、浴室掃除、食堂掃除、廊下掃除、リネン交換、ゴミ収集、食器洗い、 衛生管理
洗濯／乾燥	衣類、食事エプロン、洗濯物たたみ、その他
配膳／下膳	食事、おやつ、お茶(飲料)、おしぼり準備
各種修繕	衣類ほつれ、車椅子点検、その他
介護用具準備／片付け	トイレ／排泄介助用具、浴室／入浴介助用具、衣類、清拭巻き、物品補充、その他
施設行事補佐	利用者誘導、見守り、散歩付き添い、その他
施設車両運転	運転、昇降リフト操作、その他(添乗など)

②介護援助員の特徴

表8 協力事業所介護援助員の特徴

施設名	年齢・性別等の特徴	業務の割当て上の特徴と主な業務内容
特別養護老人ホーム モモ	40代、60代70代 女性 5名 70代 男性 1名	①環境整備 ②移動介助 ③洗濯 ④介護用具準備 ⑤配膳/下膳
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	60代と70代 男性 2名 30代、60代、70代 女性 3名	①環境整備 ②洗濯 ③介護用具 ④修繕 ⑤移動介助
特別養護老人ホーム 中の郷	10代、40代、60代 女性 5名	①環境整備 ②配膳下膳
特別養護老人ホーム はあとびあ	40、60代、70代 女性 4名	①洗濯 ②環境整備 ③配膳下膳 ③行事補佐 ④介護用具 ⑤移動介助
特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	70代 女性 3名	①洗濯 ②配膳下膳 ③移動介助

特別養護老人ホーム 東林間シニアクラブ	60代、70代 女性 4名 70代 男性 1名	①配膳下膳 ②環境整備 ③行事補佐 ④移動介助 ⑤介護用具
特別養護老人ホーム はなさか	30～70代女性 5名、	①環境整備 ②配膳下膳 ③その他
特別養護老人ホーム コミュニティホームピノ	30代、60代 女性 2名	①環境整備 ②配膳下膳 ③洗濯 ④移動介助 ⑤介護用具
特別養護老人ホーム ケアプラザさがみはら	60代、70代 男性 3名、	①海峡整備 ②その他 ③車両運転 ④洗濯 ⑤修繕
特別養護老人ホーム 相模原敬寿園	50代女性 1名	①環境整備 ②配膳下膳 ③その他 ④介護用具

③介護援助員の導入理由と業務内容の選定理由

表 9 介護援助員導入と業務内容選定理由

施設名	導入理由	業務内容の選定理由
特別養護老人ホーム モモ	①介護職の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③業務の効率化 ④人員確保 ⑤新規採用のきっかけ	・介護職でなくてもできる仕事が選定基準 ・介護職を退職した人でも無理なく勤務できる内容
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	①介護職の負担軽減 ②業務の効率化 ③人員確保	・介護職でなくてもできる仕事が選定基準 ・介護職を退職した人でも無理なく勤務できる内容
特別養護老人ホーム 中の郷	①介護職の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③業務の効率化 ④人員確保	・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム はあとびあ	①介護職の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③衛生管理の向上 ④業務の効率化 ⑤サービスの充実 ④人員確保 ⑤新規採用のきっかけ	・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	①介護職の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③業務の効率化 ④人員確保	・清掃部門と配下膳の専任化
特別養護老人ホーム 東林間シニアクラブ	①業務の効率化	・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム はなさか	①業務の効率化	・清掃部門の専任化と身体介護ではない周辺業務

特別養護老人ホーム コミュニティホームピノ	①介護職の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③業務の効率化 ④人員確保 ⑤新規採用のきっかけ	・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム ケアプラザさがみはら	①介護職の負担軽減 ②業務の効率化 ③人員確保	・身体介護ではない周辺業務 ・障害者雇用
特別養護老人ホーム 相模原敬寿園	①介護職の負担軽減 ②衛生管理の向上 ④業務の効率化 ⑤サービスの充実 ④新規採用のきっかけ	・身体介護ではない周辺業務

④介護援助員の育成

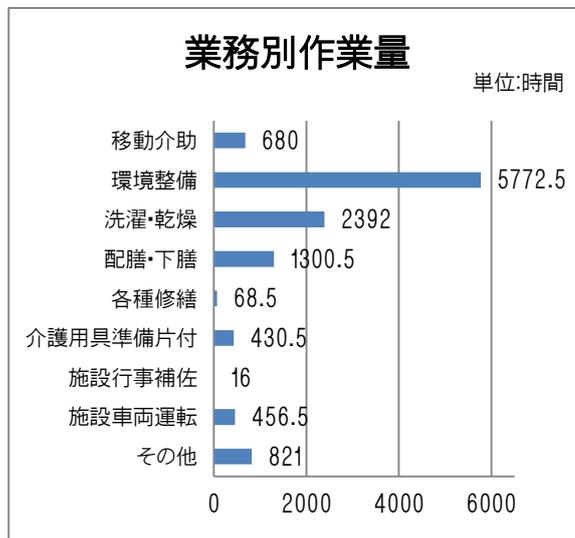
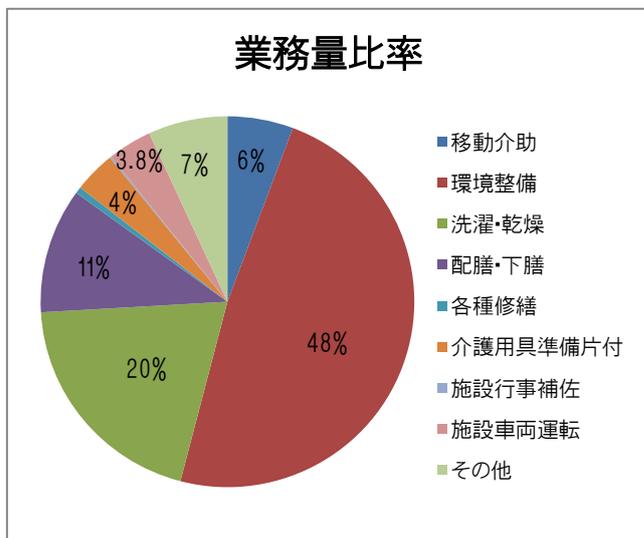
表 10 介護援助員の育成

施設名	業務マニュアル	新任研修	事故予防対策	緊急時対応
特別養護老人ホーム モモ	高齢協マニュアル	介護職、相談員、先輩援助員によるOJT	専用カート設置 用具保管場所特定	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	「業務表」など、 仕事の項目を示す 書面を代用	介護職によるOJT	専用カート設置	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 中の郷	高齢協マニュアル 独自マニュアル	介護課長によるOJT	食札を徹底管理	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム はあとびあ	高齢協マニュアル 独自ルール	施設の導入研修	清掃用具保管管理 施設内での所在の 明確化	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	なし 内部での引継ぎ	介護主任によるOJT	専用カウンターを 設け腰痛防止 洗濯機使用注意書 き掲示で事故防止	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 東林間シニアクラブ	高齢協マニュアル	入職時オリエンテーショ ン 介護主任によるOJT	業務範囲の徹底	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム はなさか	独自マニュアル	介護主任、ユニットリーダ ーによるOJT	専用カート設置	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム コミュニティホームピノ	高齢協マニュアル	介護職、相談員、先輩援助 員によるOJT	専用カート設置 用具保管場所特定	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム ケアプラザさがみはら	高齢協マニュアル	介護主任、ユニットリーダ ーによるOJT	特になし	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 相模原敬寿園	高齢協マニュアル	介護主任、ユニットリーダ ーによるOJT	特になし	介護職へ即通報

⑤介護援助員の業務実績(全施設)

図 1

図 2



当事業における総作業時間は 11937.5 時間であった。全体の業務量比率では前回までの調査と変わりなく環境整備が介護援助員の定番業務である。環境整備業務量比率は前回の 62%から 48%に減少し、配膳下膳が前年の 4%から11%へ比率を伸ばしたのが今回の特徴である。また、全体的な作業量が昨年(9433時間)と比較して約 1.27 倍に増えているが、これは配膳下膳が 900 時間、洗濯が 800 時間、施設車両運転 450 時間、その他業務が 230 時間増加したことが増加要因である。また、今回から参加したケアプラザさがみはらでは、庭の植栽管理等を介護援助員の業務としているため、今年度調査では例年に比べて「その他」業務の割合が増えている。

前年からの継続参加施設では作業時間が増加し、モモ/500 時間、相陽台/460 時間、中の郷/300 時間、ひまわり/100 時間の増加となった。

図 3

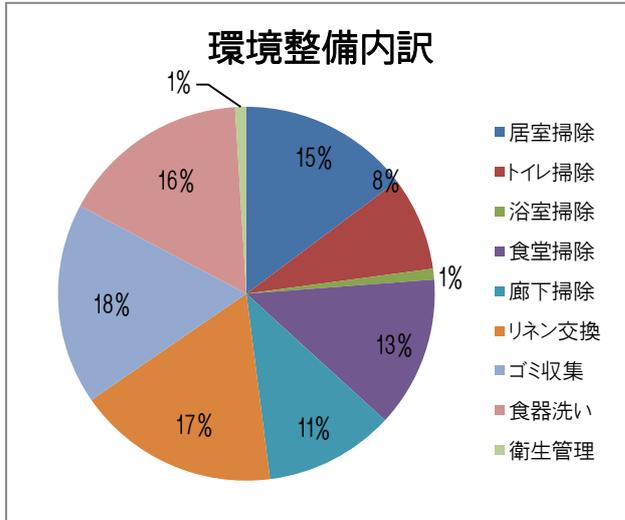
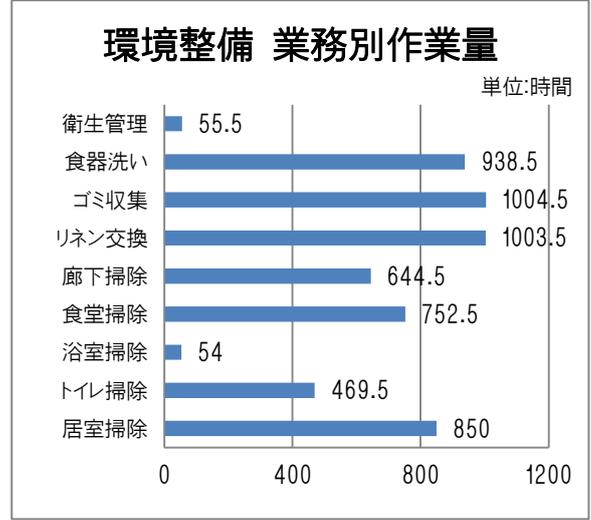


図 4



総作業時間 5772.5 時間。前回調査と比較すると環境整備の内訳は大きく変わっている。前回は 41% であった「リネン交換」が今回は 17% に減少する一方、「廊下掃除」(昨年の 4% → 11%)、「ゴミ収集」(昨年 10% → 18%)、「食器洗い」(昨年 10% → 16%)に、「食堂掃除」(昨年 7% → 13%) がそれぞれ比率を伸ばしている。特に介護援助員の仕事が環境整備への偏りがちであった継続参加事業所において、介護援助員の仕事の分散化と業務の拡大化が進んできているように見える。

図 5

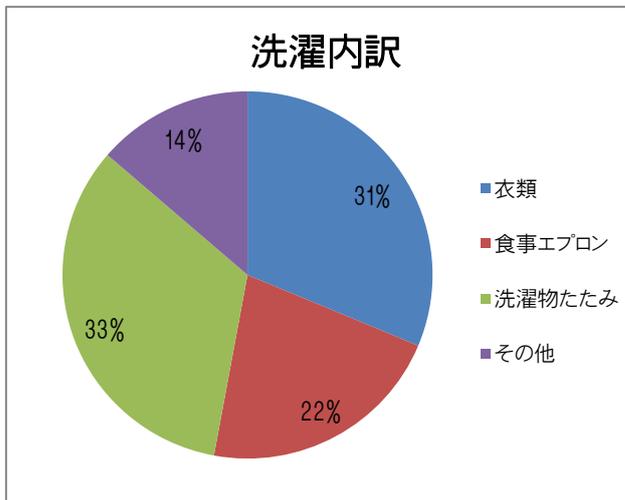
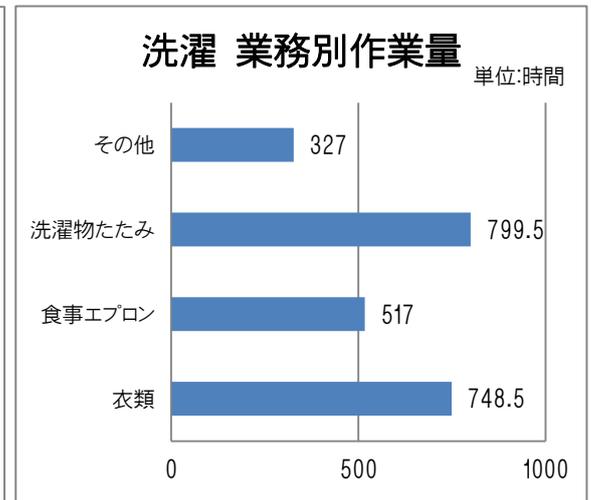


図 6



「洗濯」業務の内訳比率に若干の増減はあるが昨年と同様の比率である。しかし、洗濯業務の作業量は昨年と比較すると 1.5 倍の 2392 時間に増えている。これは前回から継続して参加している「はあとぴあ」の作業時間が 902 時間と突出して多いことが影響している。

図 7

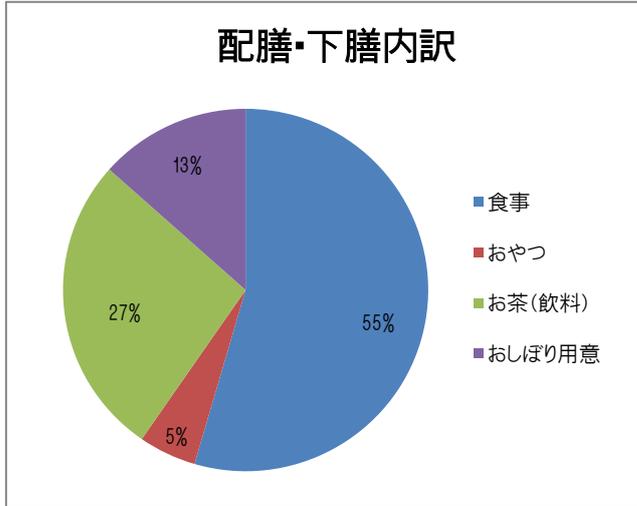
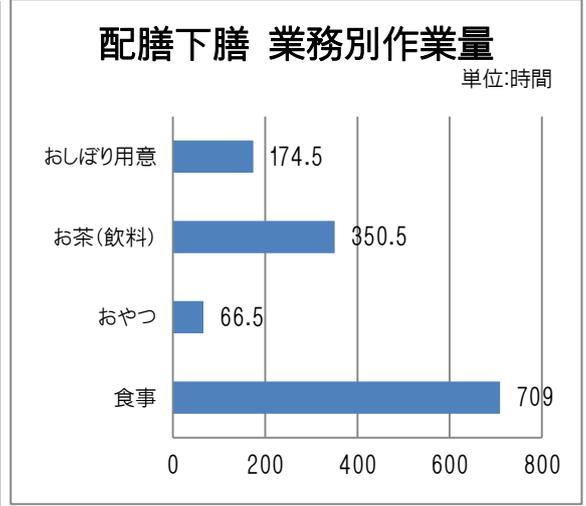


図 8



総作業時間 1300.5 時間。前回調査と比較して「配膳・下膳」の全体での業務量比率は 7% 増加し、作業時間は対前年比 900 時間増加している。また、協力事業所 10 施設中、配膳・下膳を介護援助員業務としているのは 8 施設あるが、その中でも配分時間の多いのは中の郷で 393 時間、シニアクラブで 392 時間という作業時間であった。その理由として前回デイサービスで当事業に参加したシニアクラブの現場管理者は、デイサービスで配膳下膳を介護援助員の仕事とすることがとても有効的であったので特養にも導入したと述べている。次回の調査では、入所施設での有効性について検証を試みる必要があるかも知れないが、これまでも懸念されていた入所施設での食形態による本人確認の厳格性をいかにクリアできるかが入所施設での配膳・下膳業務量を伸ばすための課題となるであろう。

図 9

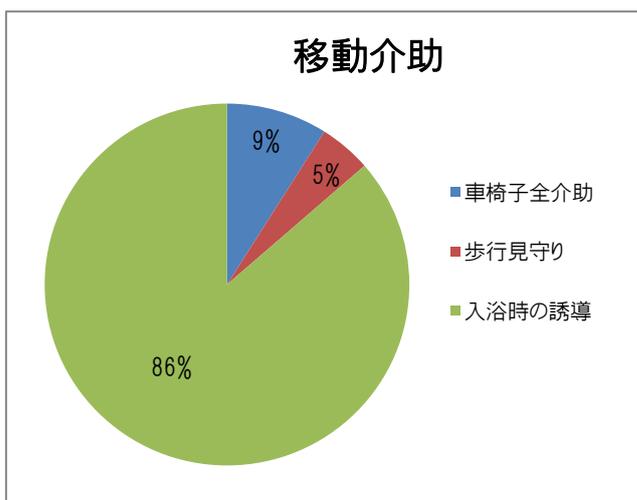
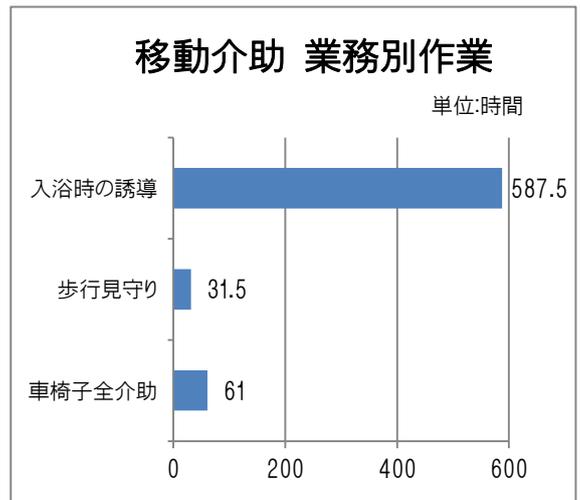


図 10



総作業時間 680 時間。前回調査では 4 施設のみであった「移動介助」は今回 6 施設が介護援助員の仕事として扱われていた。その内、作業割り当て時間が多い 2 施設は同じ法人が運営

する施設であるので、やはり「移動介助」を介護援助員の仕事とするかどうかは、法人や施設の方針に依拠するところが多いようである。主な内容は入浴時の誘導である。

図 11

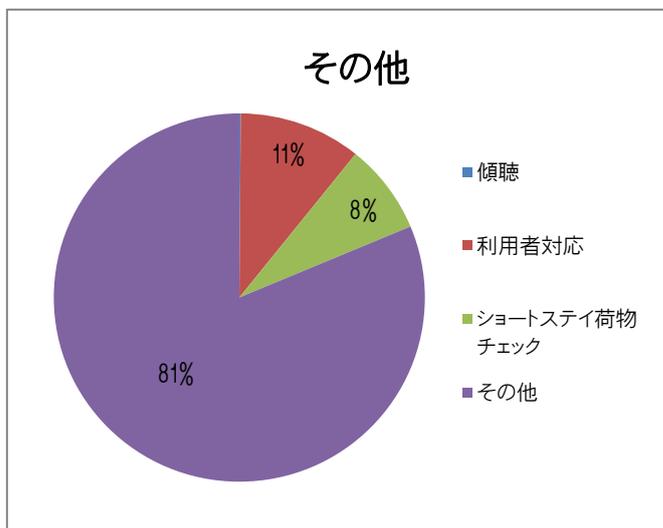
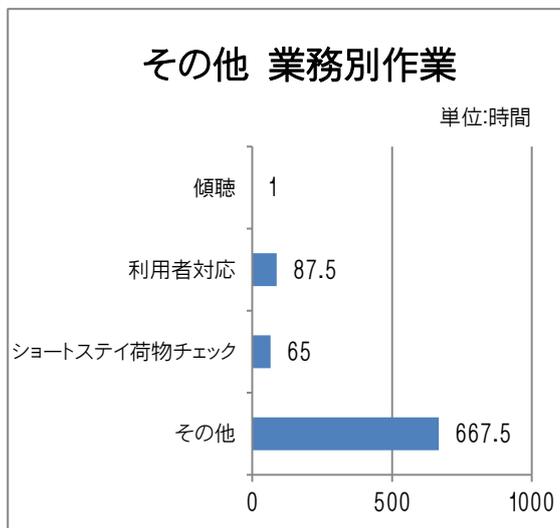


図 12



総作業時間は 821 時間。例年になく「その他」業務が増えているので報告に取り上げておきたい。作業時間は 800 時間を超える業務量になっている。その理由として、今回新たに参加した協力事業所「ケアプラザ」の数字が 601 時間と突出して大きいので追跡調査を行ったところ、施設の庭の植栽管理や草むしり等を介護援助員の仕事としていたので 601 時間という数字となったことが分かった。確かに庭の植栽管理や草むしりは介護援助員の仕事とするに相当であるといえるので、次回の調査には「環境整備」の中に新たに植栽管理・草むしりという項目を設けることとしたい。

⑥介護援助員の業務実績(施設毎)

●モモ(定員 54 名)

図 13

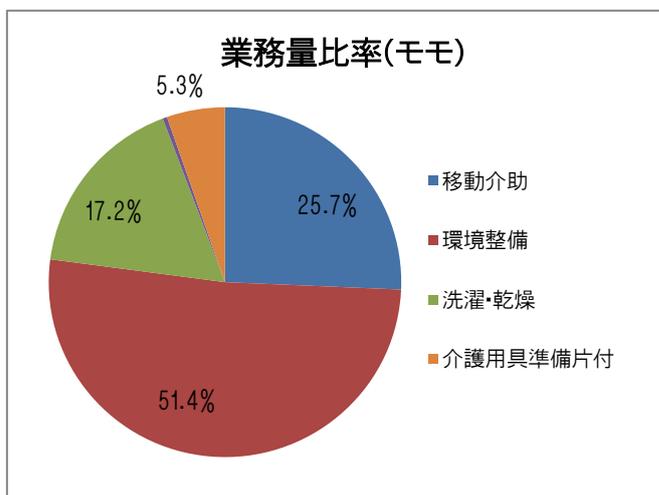
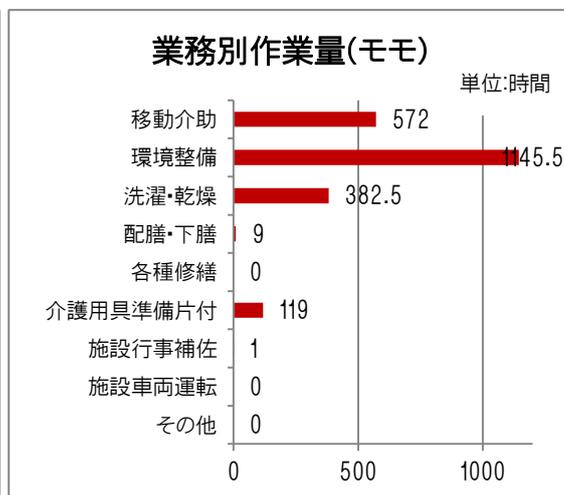


図 14



昨年から継続参加の協力事業所で従来型特養である。前年度の3名態勢から3名増えて6名の介護援助員が勤務している。男性1名、女性5名で、平均年齢は65.5歳。最高年齢は78歳である。総作業時間は2229時間。昨年同様、今回調査の協力事業所の中では介護援助員の作業時間数が最も多い施設である。業務の中心は環境整備でリネン交換が主軸となっている。入浴時の移動介助を業務として介護援助員に割り当てている。

●相陽台ホーム(定員 85 名)

図 15

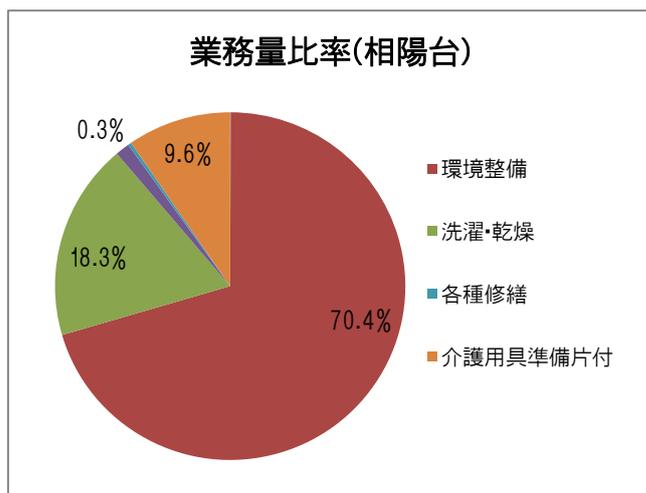
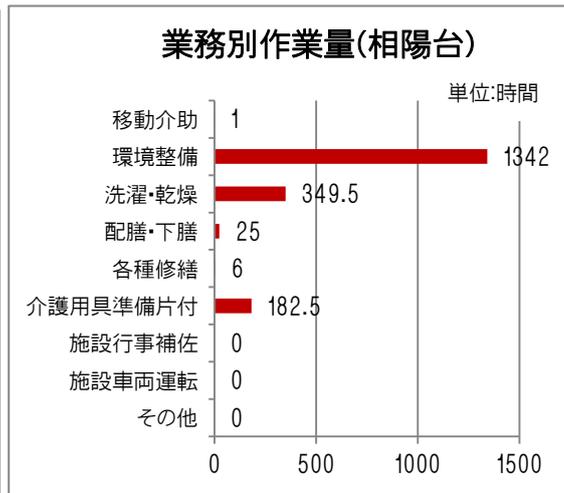


図 16



昨年から継続参加の協力事業所で従来型特養である。前年度より継続勤務の介護援助員4名、新規採用介護援助員1名の5名態勢。総作業時間1906時間。60代、70代の男性2名と30代、60代、70代の女性3名が勤務。主な業務は昨年は「環境整備」のリネン交換であったが今年

はなくなっている。その代わりに居室清掃、ごみ収集などの作業時間が増え、総作業時間は対前年比約 460 時間増加している。試行錯誤が続いているようだ。

●中の郷(定員 54 名)

図 17

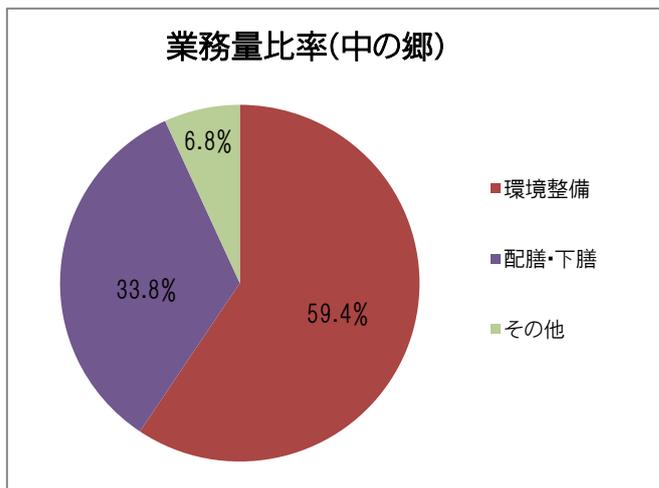
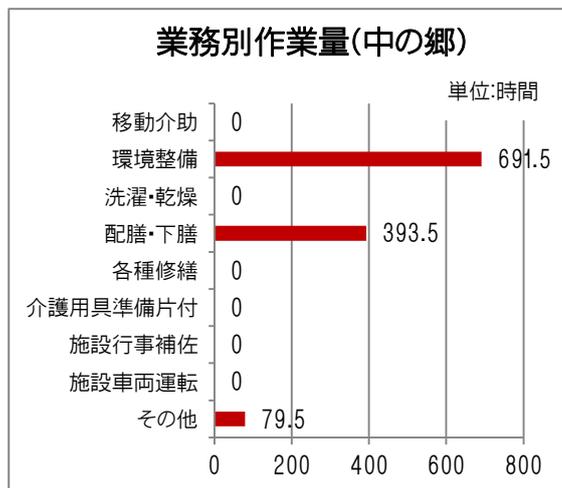


図 18



昨年から継続参加の協力事業所で従来型特養である。継続勤務の介護援助員 2 名と 3 名の新人が加わり 5 名態勢。平均年齢は 45 歳で非常に若く、最年少は 17 歳。若年層雇用から介護士へステップアップさせるという理想形に近い施設である。総作業時間は 1164.5 時間で対前年比 304 時間増加。業務内容は昨年と同様、食器洗い、リネン交換を中心とした「環境整備」が中心だが、「配膳下膳」の作業時間が対前年比 179 時間増えている。

●はあとびあ(定員 54 名)

図 19

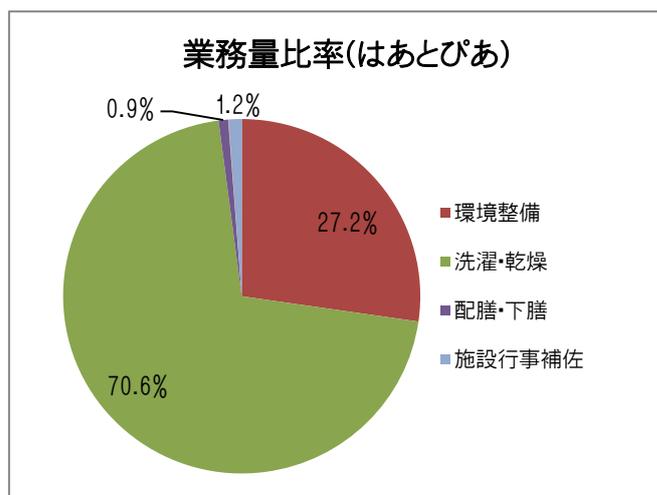
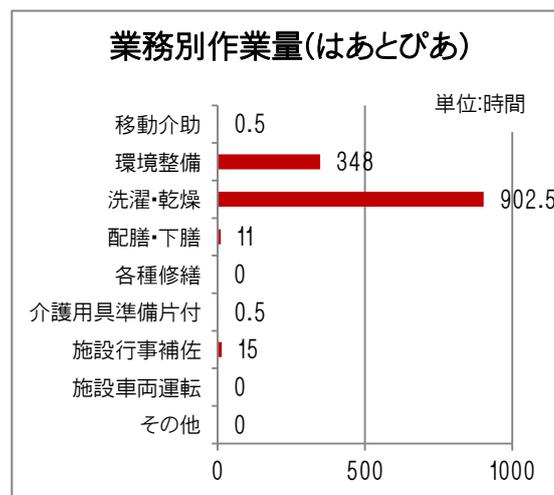


図 20



昨年から継続参加の協力事業所で従来型特養である。洗濯・乾燥業務を主に環境整備にも取り組む。介護援助員は 4 名態勢で、すべて女性。40 代 1 名 60 代 1 名、70 代 2 名の 4 名態勢で

ある。はあとぴあの「洗濯・乾燥」業務量は他の施設と比較して多く、総作業時間 1277.5 時間のうち 900 時間を占めている。これは洗濯業務を専任化しているひまわりの倍近い数字である。

●東橋本ひまわりホーム(定員 54 名)

図 21

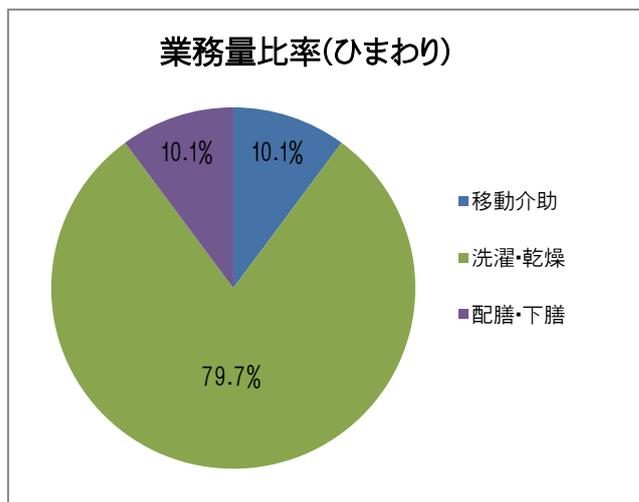
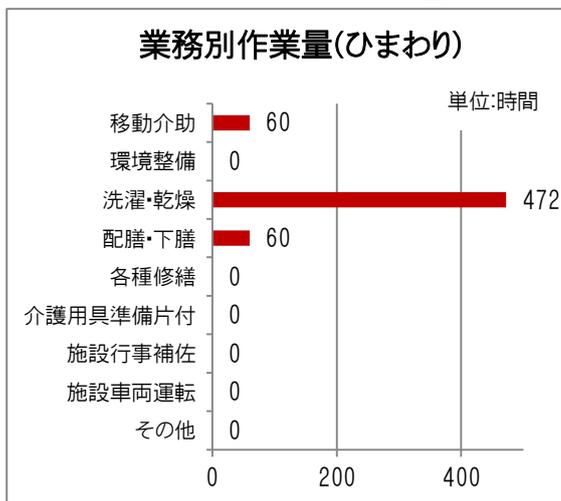


図 22



昨年から継続参加の協力事業所で従来型特養である。70 代女性介護援助員 2 名と新規採用 70 代女性 1 名の 3 名態勢である。総作業時間は 592 時間で昨年より 100 時間増えている。昨年までの介護援助員の業務はすべて「洗濯・乾燥」業務としていたが、今回、移動介助や配膳下膳へも業務を広げている。2 名の介護援助員は長い間、洗濯専門要員として勤務しているため、新規採用の 1 名が新しい業務に取り組んでいるということになる。

●東林間シニアクラブ(定員 50 名)

図 23

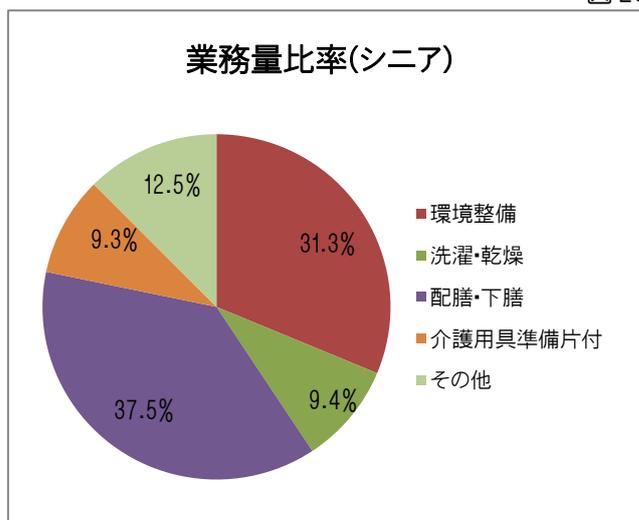
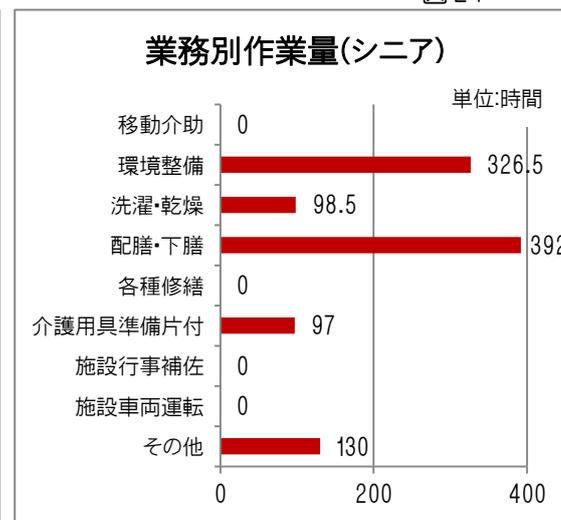


図 24



昨年はデイサービス事業所が当事業に参加した。今回は従来型特養で参加だが、平成 29 年度にも参加している。新規採用 4 名と既存 1 名の女性職員 5 名態勢。主な仕事は、環境整備と

配膳/下膳である。その他、介護用具準備やショートステイの荷物チェックなどにも業務を広げている。総作業時間は 1044 時間。

●ピノ(定員 29 名)

図 25

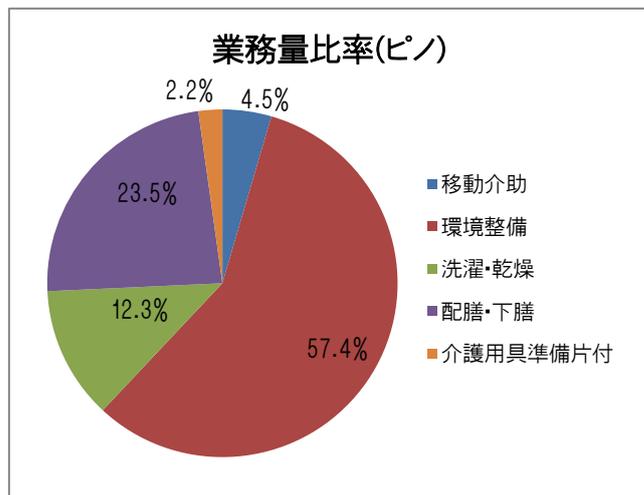
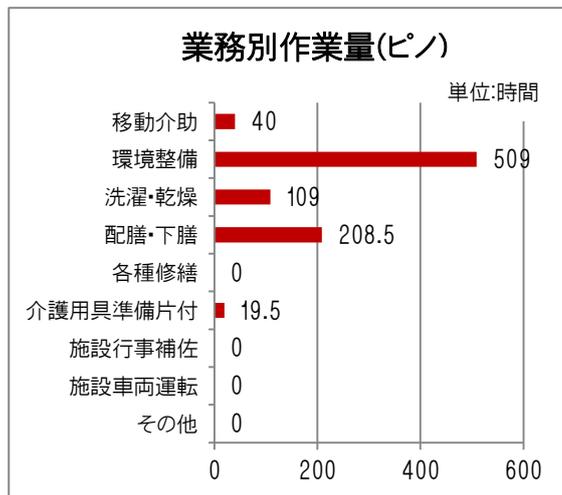


図 26



過去に当事業に参加したことのある地域密着ユニット型の小規模特養である。介護援助員は当時と同じく 30 代女性 1 名と新規採用の 60 代女性の 2 名態勢。総作業時間は 2 名で 886 時間に及んでいる。主な仕事は環境整備が 509 時間、配膳下膳が 208 時間、洗濯が 109 時間となっている。

●はなさか(定員 100 名)

図 27

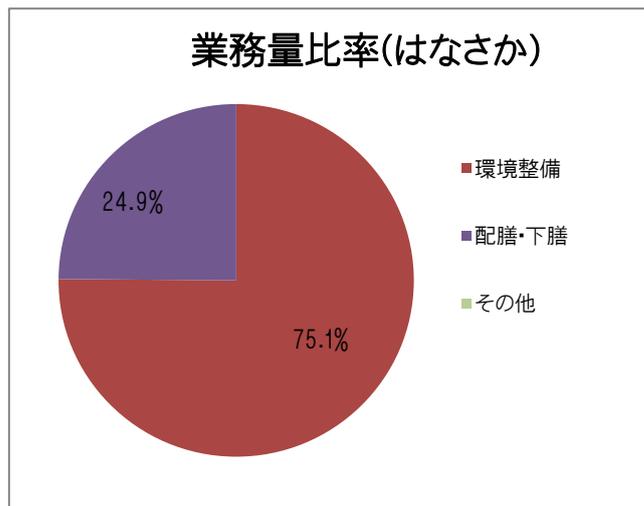
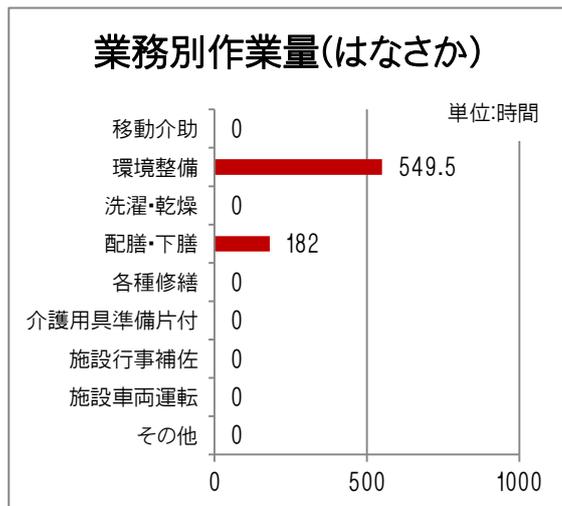


図 28



昨年から継続参加の協力事業所でユニット型特養である。継続女性介護援助員 2 名 (1 名は途中退者) 及び新規採用女性介護援助員 3 名の 5 名態勢である。環境整備の比率が 75.1%でその内訳は居室や食堂の掃除となっている。総作業時間 731.5 時間。

平均年齢も比較的若く、中途退職者を除くと 53 歳。施設の方針により初任者研修受講が可能となっているので、2 人が初任者研修を受講中。介護職へステップアップする意識の強い人の募集に努めている。この施設の在り方が無資格者を介護職員へと育成する施設のスタンダードとなるのかも知れない。

●ケアプラザさがみはら(定員 130 名)

図 29

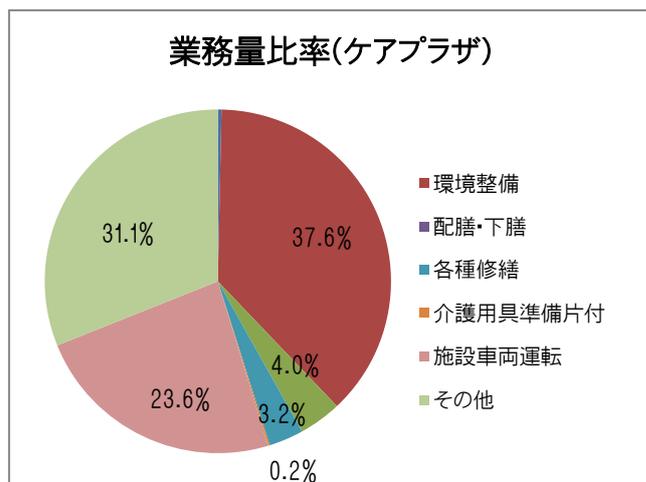
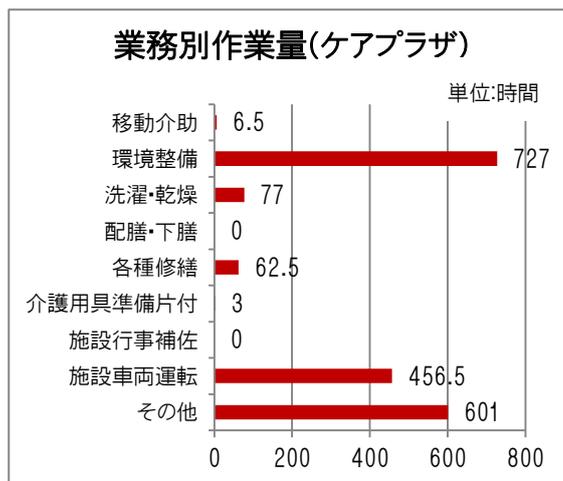


図 30



今回初参加のユニット型特養であるが、介護援助員は以前から雇用しており取り組みは長いようだ。介護援助員が行う業務内容も多岐にわたっている。60代1名、70代2名の3名態勢。環境整備と施設車両運転業務が中心だが、「その他」作業も601時間ありその内容は、施設の植栽管理や草むしりである。

総作業時間は1933.5時間で協力施設の中では2番目に多い。

●相模原敬寿園(定員 150 名)

図 31

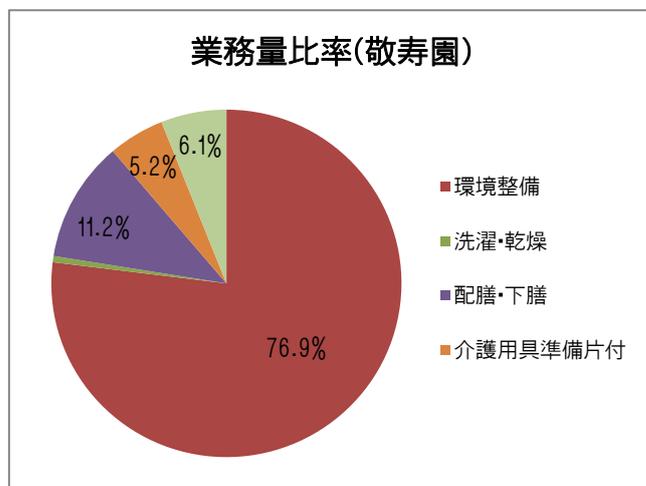
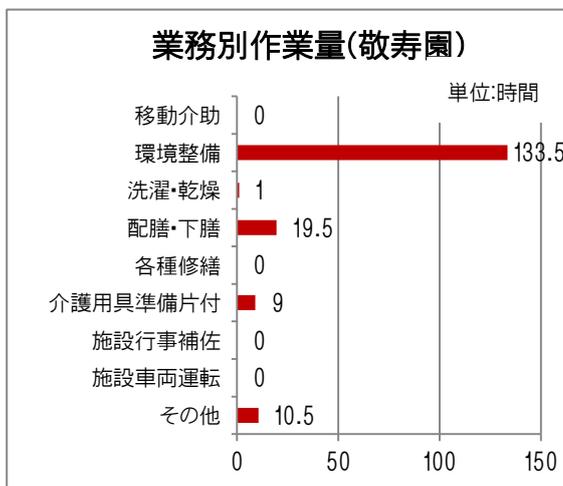


図 32



今回初参加のユニット型特養である。介護援助員の求人募集で様々な努力をされたが 1 名 (50 代女性) のみの採用となってしまったのは残念である。業務の中心は環境整備のリネン交換と居室清掃がメイン。入所定員が 150 名と大きな施設であるので、介護援助員を増やしていくことにメリットを見い出せれば、人材開拓の一つの道筋となるであろう。

9.導入効果

本事業の実施期間は実質 8 ヶ月であった。前年度または前々年度より介護援助員を導入している協力事業所が 8 施設、本年度より事業に参加した事業所は 2 事業所であった。

本事業の分析に当たっては前回から引き続き対前年比での労務管理データからの分析を行っているが、継続参加施設が 8 割のため大きな変化はないようである。こうした結果を見ると介護援助員導入による著しい効果の現れは導入後 3 年くらいまで見られ、その後は様々な障害を乗り越えて次の段階に昇らないと、さらなる導入効果が出てこないようである。

今回から介護援助員導入後の組織組成の段階表を配布し調査を実施した。この調査は管理者の組織組成の段階認識と現実とのギャップがどれくらいあるかについて協力事業所の管理者が意識できることを意図している。協力事業所が介護援助員導入事業を進めるにあたり、必ず経験する事象を年単位で段階表に表したことにより、各段階での課題や問題を明確にすることができた。そして、この課題や問題を如何に乗り越えて次の段階に昇るかは管理者の手腕によるところが大きいということが当人達に理解されれば、施設の管理運営に変化が生まれてくるであろう。5 年間継続している当事業もそろそろ次の段階を見据える時期に来ているようだ。

①介護援助員導入による介護職の変化

介護援助員の指導に携わる現場の管理者にヒアリングを実施した結果をまとめたのが表 11 である。今回初参加のケアプラザさがみはらは当事業に参加する以前からすでに介護援助員を導入していた協力事業所であり、また、相模原敬寿園は介護援助員が 1 名ということもあり、初参加と継続参加で仕分けすることがあまり意味をなさないとの判断で、今年度の報告は両者を一本化して報告することとした。

結果は、概ね順調に推移しているように見えるが、介護援助員が定着してきたことによる問題が様々な場面で垣間見えている。

表 11 介護職の変化

	ヒアリング要旨
職務分化	<ul style="list-style-type: none"> ・介護援助員と介護職の関係性はおおむね良好であるが、継続参加施設の中には、介護職の環境整備、清潔保持、後始末の意識が薄くなってきたと感じ始めた施設もある。 ・介護職としての専門性を活かすことができていると、肯定的評価が多い反面、介護職には仕事の負担感が蔓延し、介護職の仕事が軽減された感はないとの評価もある。 ・現場管理者が、介護援助員の仕事のスケジュール化をし、負担がかかりすぎないよう業務内容と時間を割り振ってコントロールしている施設もある。
介護職の専門性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職と介護援助員との間に待遇面や労働環境の違いを感じる者はなく、また、異なる職種と認識しているので、不満などにはなっていないようである。 ・介護援助員の導入で利用者のケアに専念できており、専門性向上の意識は出てきていると認識する施設もあれば、介護援助員の存在が当たり前になってきていることへの不安を感じる施設も出てきた。この認識は組織の段階的認識と重なる部分が多い。 ・介護職員は、介護に専念できる環境になっているが、専門性の向上は職員によって大きく違うという意見が多い。
介護援助員への期待と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の範囲拡大については、まだ拡大の余地はあるとする施設と、拡大には介護系の資格取得を条件とする施設に分かれるようだ。現状のままの拡大が可能とする施設では、リクレーション補助や介護用具準備等にその余地を見出している。 ・身体介護への業務拡大については、資格がなくても介護職の指示の下に行えば特に資格の必要性はないとする施設もある。 ・いずれにしても介護援助員本人の意欲によることは例年の報告と同じである。
利用者・家族からの理解	<ul style="list-style-type: none"> ・契約時に介護援助員の存在を説明している施設も出てきたが、特に家族への周知などはしていないという施設が多い。 ・家族会や広報誌などで介護援助員を周知しているところもある。
利用者対応の是非	<ul style="list-style-type: none"> ・見守りや車いすの移動については概ね介護援助員の仕事として認めているが、利用者の心身の状態によってその判断は分かれるとしている。 ・利用者対応にはある程度の研修と資格が必要という意見もある。

※協力事業所現場責任者からの全ヒアリング内容は本報告書に添付する。

②施設管理者による所見

介護援助員の導入効果と介護援助員に対する期待と課題について、協力事業所の管理者を対象にヒアリングを実施した結果が表 12 である。ヒアリングの結果からは昨年と違って楽観的な評価になっている。その理由としては、当事業に登録されている介護援助員の平均年齢が 62 歳ということもあり介護援助員を介護職の登竜門としては見ていないことが大きな理由であろう。

しかし、協力事業所の中には、介護援助員を明確に介護職への登竜門として位置づけている施設もあり、入職後に初任者研修などの受講を可能にしている。介護援助員がすべて介護職への候補とは言わないまでも、管理者が介護職へステップアップしてほしいという思いが示されていれば、人材とステップアップ条件は自ずと整っていくのであろう。介護援助員に期待することと課題は、協力事業所ではすべて共通している。

表 12 施設管理者の所見

	施設管理者の意見
<p>導入効果 次の①～⑤を考慮した意見 ①介護職の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③介護人材の新規参入 ④職員不足への対応 ⑤サービスの質の向上 ⑥施設運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・①、②、⑤の導入効果が見られる。(モモ) ・24時間シートなどで見ると、介護士の利用者への対応が深くなっている。(中の郷) ・介護士の休暇が取りやすくなっているようだ。(中の郷) ・介護士のキャリアアップや専門性の向上、空いた時間の活用などにつながってきているように見える。(中の郷) ・確実に介護士の残業時間は減っている。(はあとぴあ) ・介護士のシフト作成が楽になった。(ひまわり) ・感染症対策として手すりやテーブルなど利用者や職員の触れる場所の消毒作業が徹底できている。(敬寿園)
<p>介護援助員に対する期待と課題 次の①～⑥を考慮した意見 ①介護援助員の業務の範囲 ※介護職と介護援助員の業務の線引き ②介護援助員専属の業務 ※業務を専属化できるか ③移動介助、見守り等の利用者の生活業務 ④元気高齢者の活躍 ⑤経営面（メリット・デメリット） ⑥介護職の専門性の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・食事介助まで業務範囲を広げることは可能であるが、利用者や家族への説明もしっかりしておく必要がある。(モモ) ・業務の専属化は可能であるが、絶対的に専属化することにはリスク(欠員など)が伴う。(モモ) ・介護援助員の導入で人件費コストは減ったが、職員不足感は拭い去れない。(相陽台) ・業務範囲の拡大は本人のやる気次第。本人希望であれば資格取得も含め対応している。(中の郷) ・介護士につながる人材として援助員を育成していきたいが、年齢と本人のやる気がネックになっている。(はあとぴあ) ・援助員の平均年齢が高いので期待はしていない。(ひまわり) ・まだボランティアと区別がつかない段階だが、専属化することは可能だと思う。(シニアクラブ) ・ホームヘルパーなどの有資格者は業務範囲の拡大は可能かと思うが、無資格者には資格の取得を促している。(はなさか) ・今後は利用者とのコミュニケーションスタッフとして介護援助員を活用していくことを考えている。(はなさか) ・ユニットケアの形態であれば、食事の盛り付けやユニット内での炊飯業務なども可能になるのではないかと。(ピン) ・仕事の範囲を広げたいが、有資格が条件。(ケアブラザ)

③介護援助員の変化

協力事業所の介護援助員から志望動機と継続理由や現在の仕事についてヒアリングを実施した結果が表 13 である。介護援助員の志望動機と継続理由については、当事業で想定する理由が大方挙げられているようだ。これらは、人材を募集するための重要なヒントとなるので今後も押さえておきたい。施設内の多職種との関係性については、継続参加施設では概して「良好」という意見であったが、新たに入職した介護援助員の中には、上司との険悪な関係性や業務量についての不満が出ているようだ。

仕事のやりがいや業務の改善提案等については、継続勤務者は前向きで積極的に業務改善に取り組む姿勢がうかがわれる。一方、新入職員の中では人間関係の軋轢や業務の不慣れなどからくる余裕のなさなどが目立つようだ。利用者との交流や自己研鑽の状況などについては継続勤務の介護援助員に一日の長があるようだ。継続勤務者は利用者に対して柔軟に対応でき、業務における効率や知識を高めようとする姿勢がうかがわれる。

表 13 介護援助員の変化

	継続勤務の介護援助員	初参加の介護援助員
志望動機、継続理由	<ul style="list-style-type: none"> ・母が施設でお世話になり、大変助けられましたので、介護職は年齢的にも無理なので、援助員としてお手伝いしたいと思いました ・自分の働きたい時間帯で働ける。 ・仕事にも慣れ、みなさんが親切にしてくれて働きやすい ・介護業務は年齢的に厳しくなった、 ・取得した資格(初任者)を活かすため 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の入門的研修から介護の重要性を学び、意欲が湧いた為、志望致しました。 ・将来目指していることの勉強と両立できるので ・子供がまだ小さいので、家事と、幼稚園に預けている間にできるので ・上司に勤められ受けました ・時短で働かせてもらえる ・家から近くだったので
多職種との関係性	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種との関係性はうまくいっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種との関係性はおおむね良好。 ・全体的にはそれなりにうまくいっていると思いますが、一つだけ悩みがあります。ある介護職の方に冷い態度をとられ、挨拶をしてもほとんど無視され心が痛むと共に、とてもストレスになっています。(私だけではないようですが)原因はわかりません。 ・特にないが、もう少しミーティングを行い、共通の認識を持てるとよい。 ・過剰にいろいろと頼まれることに困惑する
業務内容の適応状況 やりがい、業務内容の改善点など	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡を密にしていきたい ・難しい入居者に対してできるだけやさしく接することで心を開いて頂けている。 ・仕事内容による時間の使い方にもう少し工夫が必要だと思います。 ・衣類、リネン、タオル等、決められた時間内に仕上げることに達成感がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ショートステイ利用者の退居が多い日に、仕事に入れば効率的であると感じています。 ・雑木の剪定の際もう少し能力のある刈込機があると助かる。 ・介護職の中で挨拶もしてくれない人がいるのでつらい。 ・もう少しゆとりを持って仕事がしたい。
業務上での利用者との 交流状況 利用者から支援を依頼されたときの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・こちらから声掛けています。 ・自分の業務の範疇であればすぐに対応するがその他の内容であれば、介護士に対応を代わってもらう。 ・身体介護にかかわることは職員さんをお願いしています ・簡単なことであれば担当職員に話を聞いて対応している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットの清掃を行うときに利用者によく会話している ・挨拶を交わす程度の関りです ・簡単なことであれば担当職員に話を聞き対応している。
自己研鑽と今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ダラダラ仕事を行わないよう時間管理をしています。 ・初任者研修講座を受講したい。 ・リネン交換 1 床当りの時間短縮、段取りをよく予定を立てたい。 ・年齢体力を考えると今が精いっぱい。 ・効率よく行えるように考えながら仕事をしています。 ・ワーカーさんや看護師さんの動きや利用者さんへの接し方を見て、自分の行動の参考にしたり、また分からないこと、悩むことは聞くようにしています。 ・介護士さんが困らないように事前に準備したりしています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・常に効率の良い方法を考えている ・初任者研修を受講中。 ・子供がまだ小さいので現状のままを希望。 ・図書館にて口腔体操の本を借りて読んだ。

※協力事業所介護援助員からの全ヒアリング内容は本報告書に添付する。

④介護援助員導入後の段階意識

組織では、管理者が自分たちの運営する組織の発展段階を意識できることはとても大切なことである。目標に向かって達成段階を設定し、自らの現在の位置を確かめることは、組織を確実に発展させていくうえでも必要なことであるからだ。今回、介護援助員導入後に組織がどれ程発展しているかどうかの認識を深めるため、これまでの5年間の介護助手事業の調査経験をもとに介護援助員導入後の組織組成の段階を作成し、協力事業所の管理者に意見を求めた結果が表14である。設定した段階を事業所単位、職員単位で解釈され答えた施設もあったが、介護援助員を組み入れた後の段階認識について異論は聞かれず、それぞれの施設の管理者は現段階の客観的認識がされているように思われる。

表 14 介護援助員導入後の段階意識

	モモ	相陽台 ホーム	中の郷	はあと びあ	ひま わり	シニア クラブ	ピノ	はな さか	ケア プラザ	敬寿園
現場管 理者が 認識し ている 組織組 成の段 階	第 4	第 3	第 5	第 2	第 1/ 1名 第 5/ 2名	第 2	第 1	第 1/ ユニット 型特養 第 5/ 短期 第 2/ デイ	第 5	第 1
介護援 助員導 入後の 組織組 成段階	<p>「介護援助員導入後のステージ」</p> <p>①第一ステージ(導入後1年位まで) このステージの特徴としては、介護士が援助員導入にとっても感謝を感じ、利用者も目新しい人材に興味津々な時期。</p> <p>②第二ステージ(導入2年目～) このステージでは、介護士と援助員の業務内容や互いの待遇などに疑問や問題が生じてくる時期。特に時給の違いなどで問題が起きやすい。</p> <p>③第三ステージ(導入2～3年目) このステージでは、援助員の存在が当たり前になっており、援助員の突然の休暇や退職で業務に空きが出ると誰もカバーできない状態が生じやすい。介護士は介護周辺業務から完全に開放されている状態。</p> <p>④第四ステージ(導入3年目～) 介護と援助員の業務を完全に分化し専門化させるか、相互の業務を補完する体制を維持するかについて管理側の決断が求められる時期。</p> <p>⑤第五ステージ(導入3年目以降) このステージでは、介護士及び援助員の必要人数が明確になっており、互いの業務が専門化するかまたは補完し合うシステムができていくことによって業務のバランスが保たれている状態。</p>									

⑤労務管理データから介護援助員導入効果を測る。

介護職数、有給取得日数、育児休暇取得者数、介護休暇取得者数、残業時間数、研修参加者数、介護援助員人数などの実績数を2019年12月末実績(表15)と2020年12月末実績(表16)の比較を求め、介護援助員の導入効果を推測した。

表17は表15と表16の数値の差を求めたものである。

表15

2019年 12月末 実績	施設名	モモ	相陽台	中の郷	はあとびあ	ひまわり	シニア	ピノ	はなさか	ケアプラザ	敬寿園
	利用者定員(人)	54	85	54	54	54	50	29	100	130	150
	介護正職員数(人)	21	35	21	14	18	19	12	40	41	59
	介護非常勤数(人)	3.5	19.125	5.2	5.25	4.25	11	2.9	25.64	23.25	21.5
	有給取得日数(日)	144	479	389	36	135	0	28	1009	1216	892
	育児休暇取得者数(人)	0	20	303	1	0	0	0	3	3	0
	介護休暇取得者数(人)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間数(時間)	1899	2058	3874	2541	838	1437	3397	5697	5377	3597
	研修参加者数(人)	13	121	16	8	9	30	2	86	116	120
	介護援助員正職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	介護援助員非常勤数(人)	2	2.75	0.7		0.55	1.05	0	0.98	4.8	0

従来型
 エット型
 継続参加
 初回参加

表16

2020年 12月末 実績	施設名	モモ	相陽台	中の郷	はあとびあ	ひまわり	シニア	ピノ	はなさか	ケアプラザ	敬寿園
	利用者定員(人)	54	86	54	54	54	50	29	100	130	150
	介護正職員数(人)	14	38	22	13	20	19	13	40	43	68
	介護非常勤数(人)	7.8	13.90	5.7	2.938	4.75	11	2.8	23.7	26.7	17
	有給取得日数(日)	145	623	279	58	169	0	41	1012	1055	757
	育児休暇取得者数(人)	0	6	0	1	0	0	0	1	2	4
	介護休暇取得者数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間数(時間)	2670	2012	3375	2096	554	1521	2142	5630	6380	3604
	研修参加者数(人)	0	160	11	5	2	30	0	90	218	21
	介護援助員正職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護援助員非常勤数(人)	3.2	2.375	0.6	2.5	0.78	1.3	1.3	1.13	5.325	0.225	

従来型
 エット型
 継続参加
 初回参加

表 17

増 減 比 較	施設名	モモ	相陽台	中の郷	はあとびあ	ひまわり	シニア	ピノ	はな さか	ケア プラザ	敬寿園
	介護正職員増減数①	-7	3	1	-1	2	0	1	0	2	9
	介護非常勤増減数②	4.3	-5.221	0.5	-2.312	0.5	0	-0.1	-1.94	3.45	-4.5
	介護職増減数①+②	-2.7	-2.221	1.5	-3.312	2.5	0	0.9	-1.94	5.45	4.5
	有給取得日増減数	1	144	-110	22	34	0	13	3	-161	-135
	育児休暇取得者増減数	0	-14	-303	0	0	0	0	-2	-1	4
	介護休暇取得者増減数	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間増減数	771	-46	-499	-445	-284	84	-1255	-67	1003	7
	研修参加者増減数	-13	39	-5	-3	-7	0	-2	4	102	-99
	介護援助員正職員増減数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	介護援助員非常勤増減数	1.2	-0.375	-0.1	2.5	0.23	0.25	1.3	0.15	0.525	0.225

有意値	従来型	ユニット型	継続	初回
-----	-----	-------	----	----

表 17 によると、協力事業所の介護職員数が減ったのは 4 施設であった。当事業に参加している協力事業所の 8 割が継続参加事業所となり、結果が現れにくい調査になっているが、それでも介護業界の雇用や人事にまつわる動きには毎年顕著な変動が起きていることが分かる。

介護職の人数が減った 4 施設のうち 3 施設が介護援助員の人数を増やすことができている。この場合、介護職減員分の仕事が介護援助員に移行できたようであればよいが、しかし、現実には厳しく、管理者とのインタビューから分かるのは、介護職の退職を介護援助員でしか補えなかったというのが現実であるようだ。

有給休暇の取得日数を増やすことができたのは 6 施設である。その中でも 3 桁の日数を増やせたのは 1 施設のみであった。しかし、あくまで対前年比との差なので、実際は職員の取得可能日数と取得実績を対比させることが必要であるが、この調査では介護援助員の導入効果を測るので、対前年比の増減日数としている。

残業時間数の減少状況を見ると、6 施設で対前年比の残業時間を減らすことができている。介護職員数を減らしても介護援助員を増進して残業時間数を減らすことができたのは 2 施設で、一見バランスが取れているように見えるが、この辺りは、利用者数に対して職員の配置人数が適正な範囲内であつた職員がストレスが起きることなくバランスが保たれているかどうかを見極めねばならないであろう。

研修への参加実績では、対前年比で参加者を増やせたのは 3 施設であった。研修参加については、新型コロナウイルス感染悪大の影響もあり、対面型研修がほぼなくなってしまったことから予定していた研修に行けなくなったというのが現実であろう。職員の研修への参加が安定的に行えた施設はオンライン受講が主な手段となっている。

10. 結び

1.若年層の介護援助員雇用の促進

前年の介護援助員平均年齢は59歳であったが、今回は62歳となった。介護援助員が高齢者の働く機会を提供しているという意味では妥当な平均年齢なのだろうが、介護援助員という職業を高齢者施設職員の登竜門として位置づけを真剣に考えるならば、もっと若い年齢層への訴求が必要であろう。2019年度の事業計画では、相模原市の就職支援センターと協働して、広く介護援助員の募集及びPRに努めることができ、想定以上の若い年齢層の応募があったが、今年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で人材募集にまつわる説明会や対面PRを行うことができなかったことから、若年層の雇用にうまくつながらなかったようである。

ウイルス感染が鎮まらない現在、非常に難しい状況ではあるが、2021年度は、若年層の雇用拡大を中心課題として据え、様々なPR戦略を試みる必要があるであろう。

2.介護援助員育成の最終到達ステージを設定する

今回の事業で導入した介護援助員導入後の組織組成の発展段階に関する調査では5段階の階層を提示して行ったが、介護援助員を介護無資格者を介護士として養成していくための機会とするならば、その段階は6段階とすべきであろう。

「介護援助員導入後のステージの見直し」

①第一ステージ(導入後1年位まで)

このステージの特徴としては、介護士が援助員導入にとっても感謝を感じ、利用者も目新しい人材に興味津々な時期。

②第二ステージ(導入2年目～)

このステージでは、介護士と援助員の業務内容や互いの待遇などに疑問や問題が生じてくる時期。特に時給の違いなどで問題が起きやすい。

③第三ステージ(導入2～3年目)

このステージでは、援助員の存在が当たり前になっており、援助員の突然の休暇や退職で業務に空きが出ると誰もカバーできない状態が生じやすい。介護士は介護周辺業務から完全に開放されている状態。

④第四ステージ(導入3年目～)

介護と援助員の業務を完全に分化し専門化させるか、相互の業務を補完する体制を維持するかについて管理側の決断が求められる時期。

⑤第五ステージ(導入3年目以降)

このステージでは、介護士及び援助員の必要人数が明確になっており、互いの業務が専門化するかまたは補完し合うシステムができていることによって業務のバランスが保たれている状態。

⑥第六ステージ(導入3年目以降)

このステージでは、介護援助員から介護職へのステップアップするための教育や研修が整っており、ステップアップを希望する介護援助員に対してそうした機会を与えることができる。また、一定数の介護援助員はステップアップを前提として雇用されている。

3.第三ステージをいかに乗り切るか

前年度の「結び」のなかで介護援助員が当たり前勤務している状況で、介護士がいかに業務改善に努めるかどうかについて現場管理者の意見を分析した。そのなかで、介護援助員が介護の現場に当たり前存在し勤務している状況では、「介護職にはこれまで自分たちがオーバーワークであったという誤った認識を先に立たせてしまうことになるであろう。」と分析した。実際、この状況は今回設定した段階では第3～第4ステージに当たり、この段階をいかに乗り切るかが大きな課題となっているようだ。今回の協力事業所現場責任者の意見を見てもその辺りの痛切な悩みが語られている。現在、継続的に真面目に当事業に取り組んでいただいている協力施設の現場管理者の段階認識は「第三ステージ」として認識されているが、その意見(下記)には現在の介護士の意識を明確に表現しているといつてよいだろう。

※現場管理者の意見抜粋

- ・現介護職員には介護援助員との違いは理解しているが、協働の意識がさらに薄くなっていて、現介護職の環境整備、清潔保持、後始末等の意識が薄くなり、介護援助員にお任せ状況。介護の質の低下。
- ・介護援助員との協働という意識が薄い。
- ・介護職との機能分化はできている。現介護援助員導入分、介護職の仕事の軽減された感はなく、常に大変感が蔓延している。介護援助員導入分、介護職が少なくなっていない。
- ・業務の認識をしているかというより、助かっている認識はあるが当たり前にもなっている。

この段階を克服するには、やはり管理者レベルの職員への現場指導を徹底する必要がある。介護援助員導入した施設の介護職には、「自分たちがこれまでオーバーワークを強いられてきたという意識」を持たせないようにするにはどうしたらよいかについて策を講じなければならない。その解決策として前回の報告書の中に記した介護業務の平準化や平準化を促すための社内検定試験などが考えられるであろう。あるいは手っ取り早い方法として、介護援助員導入後の第一～二ステージ辺りまで(※介護援助員が入ってきて自分たちの仕事量が軽減されたと感謝している段階)に介護士の仕事の見直しを徹底的に行っておくのが有効的であろう。

4.今後の方向性

今年は介護養成校から何名の新人職員が採用されたのだろうか？隣の町田市にはいくつか養成校があるが、既に奨学金支給を名目に生徒が困われてしまっている状況である。現在、相模原市内に介護養成校は3校あるが、そのうち1校は保育士養成を主とした大学のサブカリキュラムとして介護士コースがあるので、ほぼ介護士を輩出しているとは言えない状況だ。その他県立高校が1校あるが、年々入学希望者が減り続けている状況で、残る1校は2年ほど前に新設された養成校であるが、専門は医療事務資格や観光関連資格の取得を主としている。また、神奈川県茅ヶ崎市に本部を持つ医療福祉関連法人とのつながりが濃く、市内法人に卒業生が

まわってくるとは考えづらい。さらに困難なことに隣接する市町村との介護保険報酬を算定するための地域区分が2級地も差があり、職員の雇用に大きな影響を及ぼしている。

こうした雇用に関する外的阻害要因は法人や施設の努力ではどうにもならず、相模原市内の高齢者施設は、ますます無資格者、未経験者の雇用を増やしていかざるを得ない状況に置かれている。

このような雇用環境の中、相模原市内の高齢者施設は早晩、介護援助員を増やし、育てていくことが必須である。そういった意味で当事業は、次年度から本格的に若い年齢層の雇用開拓に狙いを定めていかねばならないだろう。当事業によって少しでも市内施設の人材確保につながれば幸いである。