

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他)

令和4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. 事業の実施期間と運営体制	3
4. 協力事業所	4
5. 介護援助員の採用	5
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	20
10. リーダーの必要性と教育・研修について	27
11. 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 PR ビデオ DVD
- 資料 3 介護援助員ホームページ関連資料
- 資料 4 介護援助員 PR パンフレット
- 資料 5 介護援助員説明会資料
- 資料 6 タウンニュース掲載広告(2回/3エリア)
- 資料 7 管理者向け研修資料
- 資料 8 協力事業所の業務分類集計結果
- 資料 9 協力事業所現場責任者の意見まとめ
- 資料 10 協力事業所介護援助員の意見まとめ
- 資料 11 介護援助員マニュアル
- 資料 12 業務コード表

1.はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大は 2021 年になっても終息の兆しが見えず、ウイルスの型もデルタ型からより感染力の強いオミクロン型に変わったことにより感染者は急激に増加した。相模原市内の高齢者施設でもクラスター感染が相次いで発生し、重症患者や死者も出たことから市内の高齢者施設の多くが厳戒態勢を取らざるを得ぬ状況が今も続いている。

今回で 6 年目を迎えた介護援助員事業も、この新型コロナ感染拡大のため当初予定していた計画を大きく変更せざるを得なかった。事業が本格的に動き出した 7 月から感染者が増え始めたため昨年同様、就職説明会を開催することができず、就職希望者に十分な説明ができなかったのが残念だ。10 月中旬から年末までは一旦状況は落ち着いてきたが、ウイルス感染への警戒心も高まり協力事業所への訪問も控えざるを得なかった。そのため介護援助員や各事業所の管理者からの意見聴取やコンサルティング業務などに支障が出てしまった。予定していた協力事業所数も減り、会場費や研修費などの予算消化にも滞りが出たため、代替企画を立てて介護援助員の PR やリクルーティング、育成をネットで行えるよう次のようなツールや材料を開発整備した。

- ①今後、感染症などが蔓延した事態になっても介護援助員の PR 活動が継続してネット上で行えるよう、協力事業所職員の協力を得て PR ビデオを制作した。
- ②PR ビデオをネット上で配信するため、YOUTUBE でアカウントを取得して配信を開始した。ビデオには QR コードを埋め込み、相模原市高齢協のホームページのリクルートページにアクセスできるようにした。
- ③相模原市高齢協会事業所が介護援助員の人材募集活動を行えるよう、相模原市高齢協ホームページに介護援助員の PR 及びリクルーティング専用ページを設けた。このホームページを活用することにより会員事業所が常に介護援助員の募集を行うことを可能にした。
- ④このホームページには事業者専用ページも新設し、介護援助員導入メリットを PR するとともに、介護援助員導入のためのツールや育成のための研修ビデオなどを格納した。将来的には介護援助員を管理する管理者のための育成マニュアルや管理者育成のための研修素材なども格納することを目指している。
- ⑤相模原市高齢協ホームページで展開するこれらの PR 活動を支えるためにタウンニュースが運営するホームページ「レアリア」にも介護援助員を PR するためのページを設けた。ページ内には QR コードを埋め込み、相模原市高齢協が運営する介護援助員募集ページへリンクさせることで PR 活動と人材募集活動が連動して行える仕組みとした。
- ⑥相模原市高齢協会事業所が介護援助員の PR 及びリクルーティングとして使えるよう、タウンニュース社ホームページ内容をパンフレットにして配布した。

※上記資料は当報告書に添付する。

介護援助員の採用方法としては、昨年からタイアップを行っている相模原市就職支援センターと共同で採用活動を実施した。広告を通じての応募者は相模原市就職支援センターが開催する「介護の入門的研修」を受講することができ、研修修了後は有資格者として当事業協力事業所へ就職紹介やサポートが行われた。

協力事業所は昨年より1事業所減って9事業所となった。しかし、その内の1事業所においては介護援助員の採用がうまくいかず、1か月間のみの雇用となってしまった。また、新たに参加したグループホームにおいても雇用が1か月遅れてスタートしたため、観察期間を1か月縮小して実施した。9事業所の参加はあったが、8月～12月までの観察期間中、全期間のデータを回収できたのは7事業所であった。

当事業の要であるコーディネーターとアドバイザーの事業所訪問は、可能な限り実施することとしたが、2回目の訪問は電話での聴取とした。協力事業所の介護援助員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た。

2.事業課題

相模原市内の協力事業所による介護援助員事業は6年目となる。2021年度事業では新型コロナウイルス拡大の影響を回避できるよう柔軟な計画を立てて実施することとしたが、事業のまとめに入る年明けに緊急事態宣言が出て、予想以上の感染蔓延状態となってしまった。今後はこういった事態になっても事業を進めることのできる手立てが必要である。

介護援助員事業に協力していただける協力事業所の新規獲得も年々難しくなっている。神奈川県調査によると、介護援助員は今のところ必要ないとの回答は50%ほどであった。しかし、その理由は何とか介護士で運営できているというのが主な理由であり、人材不足が深刻になる将来に向けて介護援助員の有効性と必要性をさらに介護施設にPRしていく必要があると思われる。

前年度からの相模原市就職支援センターとのタイアップを継続し、介護援助員の雇用に資格取得研修を付加し、介護の知識や技術を持った人材の供給を行えるようにするため、タウンニュースにてPRと人材募集を展開した。今後は、無資格の就職希望者を有資格者に育てた後に就職につなげるといった方策がさらに重要となってくるであろう。

●2021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2回掲載した。
- ②協力事業所管理者の介護援助員に対する意識を高めることに重点を置き、介護援助員の役割の明確化と業務の切り分けができるようツールを開発した。
- ③調査においては、介護援助員を継続雇用している事業所と初回導入事業所との課題の違いを管理者、現場管理職、介護援助員へのインタビューから見出すこととした。

- ④介護援助員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介護援助員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介護援助員へのヒアリングは、協力事業所内のアシスタント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援助員研修の代替策として、「介護事業所で初めて働く人のために～介護援助員のための基礎研修」の視聴を協力事業所の義務とした。
- ⑨介護援助員の普及のためのPR方法としてネットでの展開ができるようPR素材の開発と、発信拠点となるホームページの整備を行った。

※本報告者では、「介護助手」の呼称は「介護援助員」と表記する。

3.事業の実施期間と運営体制

①実施期間

- ・企画、人材募集等： 2021年5月～8月
- ・観察、巡回、研修等： 2021年8月～12月
- ・まとめ、報告等： 2022年1月～3月

②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事業所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事協議会 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 貫
	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 みたけ	松坂 健志
	特別養護老人ホーム はなさか	萩原 正晃
	特別養護老人ホーム 大野台幸園	矢島友子
	グループホーム芙蓉の園	坂本 陽子
	※特別養護老人ホーム 縁 JOY	池永 ひとみ
アドバイザー	相模原市高齢者福祉協議会 副会長	小林 立
	相模原市高齢者福祉協議会 事務局	大平 廣昭
	社会福祉法人 久寿会 事務長	萩原 貫

※縁 JOY は介護援助員が1か月で退職のため、協力事業所としての登録は1か月のみ。

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事業説明会を開催し、令和3年4月～5月にかけて(一社)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3年4月～5月中旬

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9事業所からの応募を受け、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

	事業所名	所在地	形態	定員
介護援助員継続雇用事業所	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	62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	90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 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 みたけ	相模原市中央区下九沢 980	従来型 100名未満	54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
初回事業所	特別養護老人ホーム 大野台幸園	相模原市南区大野台 3-14-11	ユニット型 100名以上	120名
	グループホーム芙蓉の園	相模原市南区	グループホーム	24名
	※特別養護老人ホーム 縁 JOY	相模原市中央区棚 7691-1	ユニット型 100名未満	90名

※縁 JOY は介護援助員が1か月で退職のため、協力事業所としての登録は1か月のみ。

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: 2021年5月24日(月) 10時00分～11時00分

場所: 相模原市民会館 第2大会議室

相模原市中央区中央 3-13-15

内容: 介護援助員導入促進事業 概要説明

参加者: 10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掲載。第1回目(6月3日掲載)広告での応募者については相模原市就職支援センターを通じて各協力事業所に紹介し、第2回目(8月26日掲載)広告については協力事業所に直接応募とした。

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(6月3日号)

タウンニュース相模原市中央区版(6月3日号)

タウンニュース相模原市南区版(6月3日号)

第2回

タウンニュース相模原市緑区版(8月26日号)

タウンニュース相模原市中央区版(8月26日号)

タウンニュース相模原市南区版(8月26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 6/3		掲載日 8/26		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		
モモ	2	1	1	0	3	1
相陽台	0	0	0	0	0	0
中の郷	1	1	0	0	1	1
ひまわり	1	1	1	0	2	1
みたけ	2	1	2	0	4	1
はなさか	1	1	0	0	1	1
大野台幸園	0	0	1	1	1	1
芙蓉の園	0	0	1	1	1	1
縁JOY	1	1	0	0	1	1
合計	8	6	6	2	14	8

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採用実績

- ・新規参加介護援助員 12 名、継続参加介護援助員 19 名の合計 31 名が当事業にエントリーした。前年度よりも新規参加が 11 名減少し、継続参加者は 3 名増加した。感染症が蔓延する中、広告出稿回数が前年度よりも 1 回少ないこともあってか新規の参加者が減っている。
- ・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 4-1 採用実績

事業所名	No.	名前	性別	年齢	備考
モモ	1	YU	女	73	
	2	HK	女	65	
	3	TK	男	72	
	4	KS	男	35	
相陽台ホーム	5	YN	男	69	
	6	MM	男	72	
	7	MF	女	69	
中の郷	8	SN	女	67	
	9	RM	女	53	
	10	AY	女	46	
東橋本ひまわりホーム	11	AM	女	46	
	12	TU	女	71	
	13	YS	女	73	
	14	MS	女	67	
みたけ	15	MO	男	76	
	16	AH	女	60	
	17	TF	女	70	
	18	AT	女	55	
はなさか	19	HT	女	72	
	20	TN	女	71	
	21	ET	女	63	
	22	RS	女	68	
	23	SF	女	73	
芙蓉の園	24	HI	男	50	
	25	RY	女	51	
	26	MS	女	53	
大野台幸園	27	SM	男	66	
	28	JA	男	33	
	29	SY	男	60	
縁 JOY	30	HA	女	63	
	31	SK	女	63	途中退社

= 新規参加職員 = 12 名

= 前年度からの継続採用者 = 19 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
2021年度	62.10歳	76歳	33歳	9名 (59.22歳)	22名 (63.27歳)	31名
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年度年齢中央値 68歳 2021年度年齢中央値 66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。
- ・昨年度新たに制作した介護援助員研修ビデオ(介護事業所で初めて働く人のために～介護援助員のための基礎研修)を協力事業所に配布し、視聴を義務とした。

7.事業の運営管理実績

①担当者会議

下記日程にて担当者会議を開催した。11月以降は、新型コロナウイルス感染の影響で未消化となりそうな予算の再編成について話し合った。

表5 担当者会議実績

	日時	場所
第1回	令和3年7月28日(水)16:30～17:30	センチュリーホテル相模大野 さがみ野I
第2回	令和3年10月29日(金)13:30～14:30	相模原市民会館会議室
第3回	令和3年11月4日(木)15:00～16:00	相模原市高齢協事務局
第4回	令和3年12月17日(金)10:00～12:00	相模原市高齢協事務局
第5回	令和3年12月24日(金)13:00～15:00	相模原市高齢協事務局

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
モモ	大久保/小林	8/4(水)	13:00	12月中旬以降 電話にてヒアリング
大野台幸園			14:15	
縁JOY			15:30	
はなさか	大久保/萩原	8/5(木)	13:00	
相陽台ホーム			14:00	

芙蓉の園			15:15	
みたけ	大久保/太平	8/6 (金)	13:00	
中の郷			14:00	
ひまわり			15:15	

※年末から新型コロナウイルスの感染が増える兆しがあったため、2回目以降の巡回を中止した。

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。

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

1)協力事業者 管理者意見交換会

日時：令和3年7月28日(水) 13:00~14:00

場所：センチュリーホテル相模大野 さがみ野Ⅰ

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 13名

2)協力事業者 管理者研修会

日時：令和3年7月28日(水) 15:00~16:30

場所：センチュリーホテル相模大野 さがみ野Ⅰ

相模原市南区相模大野 3-8-1

講師：植田 健太 (Office CPSR 代表 臨床心理士、社会保険労務士)

「介護現場でのハラスメント事情と、その防止のための『褒め方』研修」

参加者：協力事業所 管理者、現場担当、事務員等 13名

※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

・新型コロナウイルスの感染拡大のため報告会の開催を取りやめ、相模原市高齢協会員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。

・報告書送付事業所： 相模原市高齢協会員事業所 145 事業所

2) 介護援助員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4年3月22日(火) 14:00～15:30

場 所： 相模原市民会館 会議室

相模原市中央区中央 3-13-15

参加者： 協力事業所 管理者、現場担当、事務員等 12 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、予め事業所の実態に基づき、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「環境整備」に、感染症対策としての業務を「衛生管理」として昨年に追加、「植栽剪定」を今年追加している。

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、 <u>植栽剪定</u> ※新たに追加
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
事業所行事補佐	利用者誘導、見守り、散歩付き添い、その他
事業所車両運転	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

事業所名	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	60代×1 70代×1 女性2名 70代×2 男性2名	①洗濯 ②移動介助 ③環境整備 ④配膳・下膳 ⑤介護用具準備
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	60代と70代 男性2名 60代 女性1名	①洗濯 ②環境整備 ③介護用具 ④事業所行事補佐 ⑤配膳下膳
特別養護老人ホーム 中の郷	40代×2、50代×1 60代×1 女性4名	①環境整備 ②洗濯 ③各種修繕 ④配膳下膳 ⑤その他
特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	60代×1、70代×2 女性3名 70代男性1名	①配膳下膳 ②洗濯 ③各種修繕 ④移動介助
特別養護老人ホーム みたけ	50代×1 60代×1 70代×2 女性4名	①環境整備 ②洗濯 ③介護用具 ④行事補佐 ④各種修繕 ⑤配膳下膳
特別養護老人ホーム はなさか	50代男性1名 50代×1、60代×2 70代×2 女性5名、	①各種修繕 ②環境整備 ③洗濯 ④配膳下膳 ⑤介護用具
グループホーム 芙蓉の園	50代 女性1名	①環境整備 ②洗濯
特別養護老人ホーム 大野台幸園	30代×1、60代×2 男性3名 60代女性1名	①洗濯 ②環境整備 ③行事補佐 ④その他 ⑤車両運転 ⑥配膳下膳 ⑦介護用具 ⑧各種修繕
特別養護老人ホーム 縁 JOY	60代女性1名	①環境整備 ②洗濯 ③配膳下膳 ④各種修繕

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

事業所名	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業務が選定基準 ・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業務が選定基準 ・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 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 みたけ	①介護職員の負担軽減 ②サービスの充実 ③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
グループホーム 芙蓉の園	①人員確保 ②新規採用のきっかけ	・介護職でなくてもできる業務が選定基準 ・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム 大野台幸園	①介護職員の負担軽減 ②新規採用のきっかけ	・介護職でなくてもできる業務が選定基準 ・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

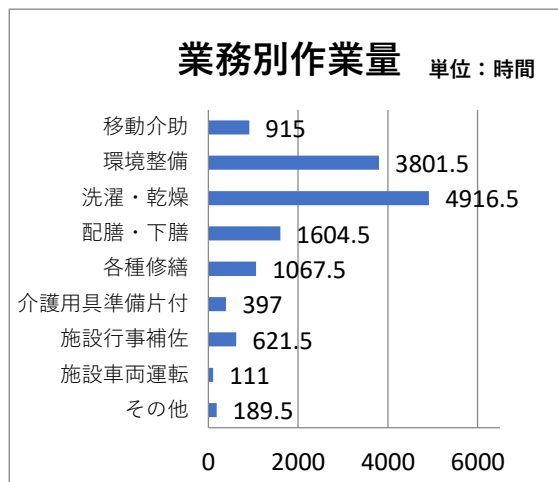
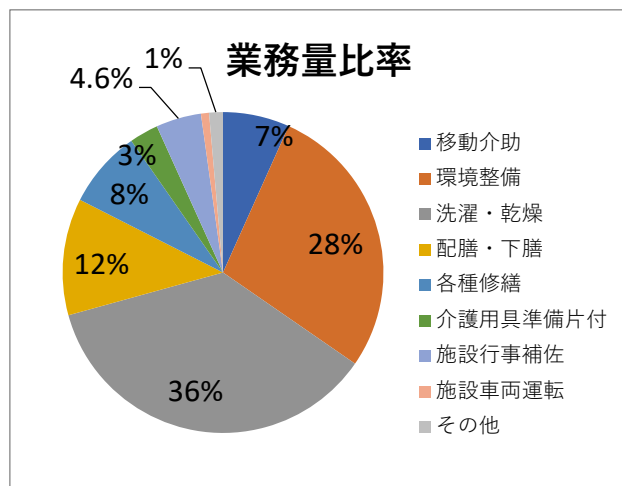
事業所名	業務マニュアル	新任研修	事故予防対策	緊急時対応
特別養護老人ホーム モモ	高齢協マニュアル	介護職、相談員、先輩援助員による OJT	専用カート設置 用具保管場所特定	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	「業務表」など、 業務の項目を示す 書面を代用	介護職による OJT	専用カート設置	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 中の郷	高齢協マニュアル 独自マニュアル	介護課長による OJT	食札を徹底管理	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	なし 内部での引継ぎ	介護主任による OJT	専用カウンターを 設け腰痛防止 洗濯機使用注意書 き掲示で事故防止	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム みたけ	高齢協マニュアル	介護主任による OJT	食札を徹底管理	介護士へ即通報
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
グループホーム 芙蓉の園	高齢協マニュアル	介護職による OJT	特になし	施設長へ報告
特別養護老人ホーム 大野台幸園	高齢協マニュアル	介護職による OJT 高齢協 DVD	特になし	介護職へ即通報

⑤介護援助員の業務実績(全事業所)

●全体

図 1

図 2



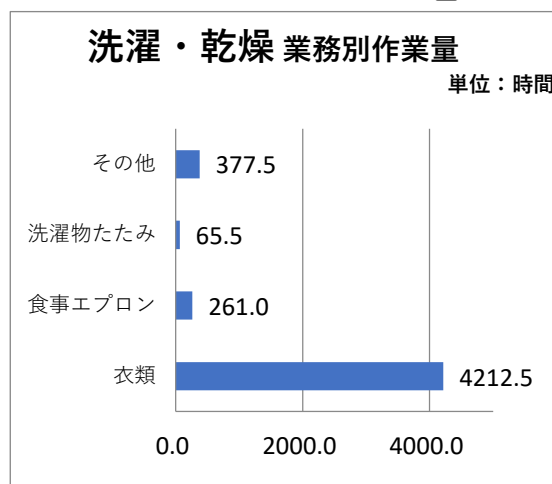
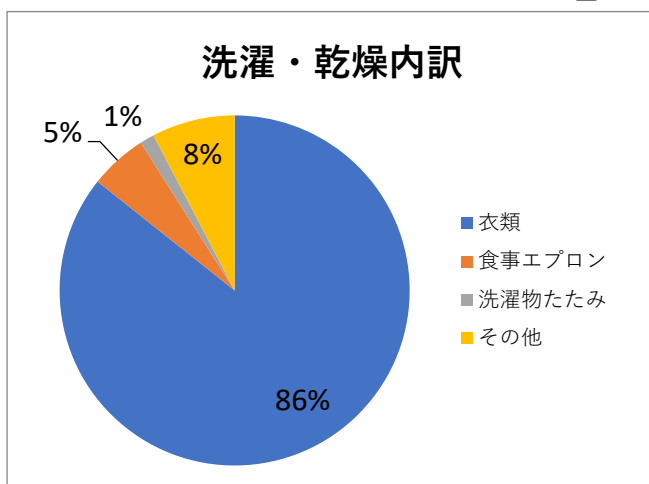
当事業における協力事業所の総作業時間は 13624 時間(前年度は 11937.5 時間)であった。協力事業者が減った割には総作業時間が前年よりも増えている。全体の業務量比率では「環境整備」が介護援助員の定番業務であったが、今年度は「洗濯・乾燥」の比率が最も高くなっている。「洗濯・乾燥」で最も業務時間が多かったのは相陽台ホームの 1263.5 時間。続いて大野台幸園の 1041 時間であった。「環境整備」の業務量は今回 2 番目の比率となり、作業時間が最も多かったのはこれも相陽台ホームの 1106.5 時間で、「ごみ収集」にかかった時間が 563.5 時間と多い。

「配膳・下膳」といった時間限定業務も年々増えているのも特徴的である。短い時間でも施設で働くことのできる作業なので、今後は介護職と介護援助員の職務分化が進んでいけばこうした業務が増えていくものと思われる。

●洗濯・乾燥

図 3

図 4



総作業時間 4916.5 時間。協力事業所の業務比率の中でもっと高い「洗濯・乾燥」業務であるが、その作業内訳はとてもシンプルである。「洗濯・乾燥」業務の内訳比率は昨年と違って衣類の洗濯に集中している。相陽台と大野台幸園が衣類の洗濯で 1000 時間を超える作業時間となっている。

●環境整備

図 5

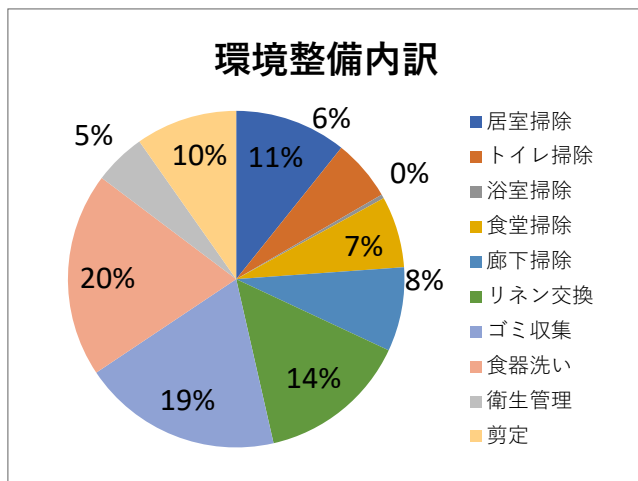
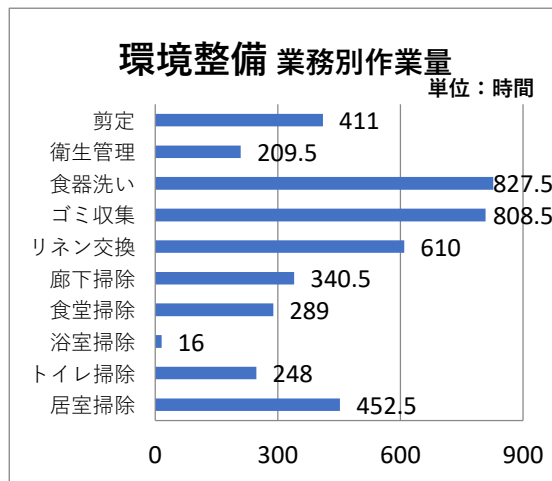


図 6



総作業時間 3801.5 時間。食器洗い、ゴミ収集、リネン交換などが作業の中心となっている。今回からカウントを始めた植栽の剪定作業も 411 時間となっており、環境整備のなかでも作業時間の多い項目であることが明らかになってきている。

●配膳・下膳

図 7

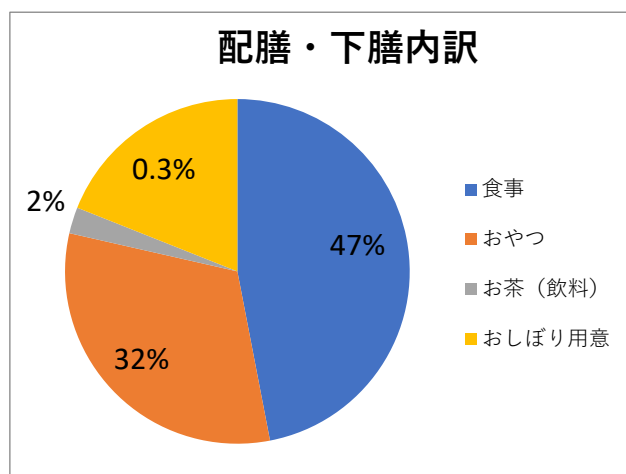
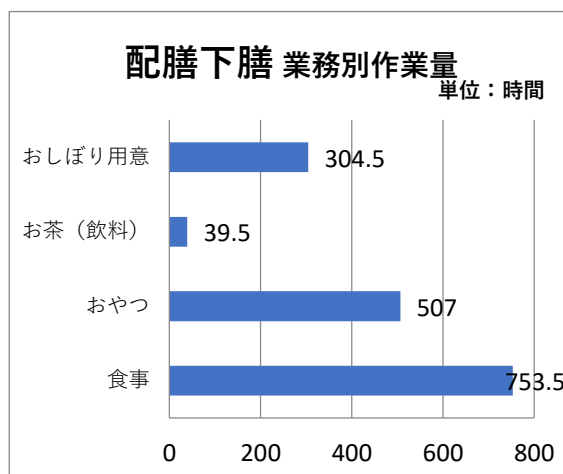


図 8



総作業時間 1604.5 時間。食事の「配膳・下膳」が半分近くの比率を占めており作業時間も最も多い。短時間で働くこともでき、他の業務とも兼務することのできる業務なので介護援助員に任せやすい業務なのかもしれない。しかし、食事の「配膳・下膳」を介護援助員に任せているのは4事業所のみであった。「配膳・下膳」を介護援助員に任せていない事業所の管理者によると、食事時には配薬なども行っているため、食札を間違えて運ぶと事故につながる可能性があるから任せていないとの理由であった。今後は食事と配薬を事故のないよういかに切り分けられるかによって介護援助員の活躍の場も変わってくるだろう。

●移動介助

図 9

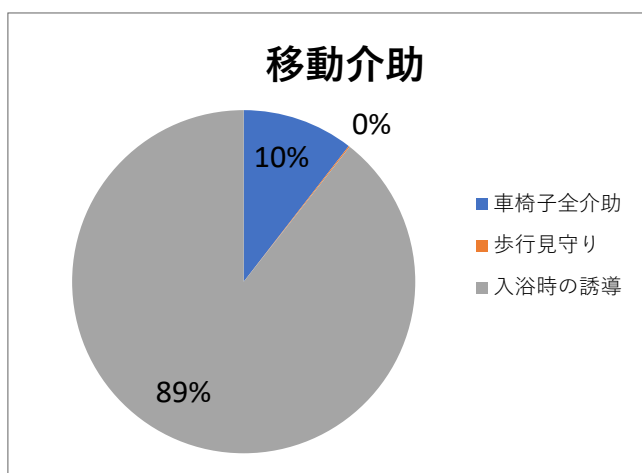
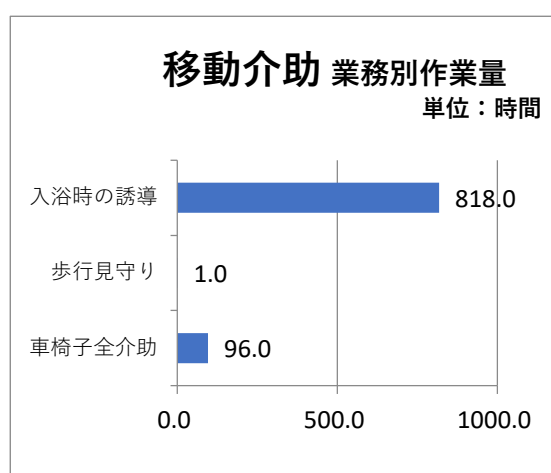


図 10



総作業時間 915 時間。915 時間の内 818 時間を特養モモが、96 時間を特養ひまわり占めているので、実質的に2つの事業所のみ「移動介助」が行われているとよい。モモは入浴時の移動介助あり、有資格者は衣服の脱着も行っている。ひまわりは食事時の移動や館内移動などの車いすの介助を行っている。

●各種修繕

図 11

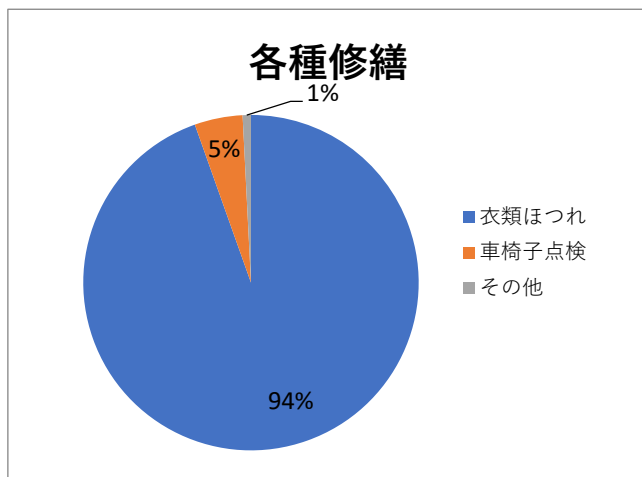
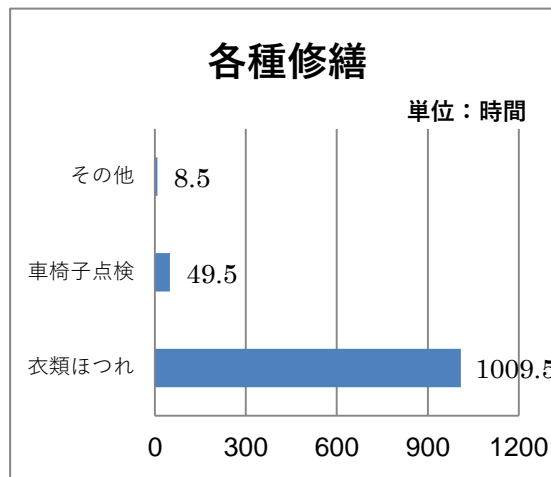


図 12



総作業時間は 1067.5 時間。前回調査結果 (68.5 時間) から大幅に作業時間が増えている。中の郷、はなさか、ひまわりなどの継続参加事業所で増えているのが特徴である。中の郷は昨年 0 時間から 339.5 時間に増加、はなさかも昨年 0 時間から 392 時間へ増加、ひまわりも昨年 0 時間から 169.5 時間へと増えているのが原因で、新たな介護援助員を雇い入れ修繕もカバーできるようになったことがその理由である。 昨年、業務比率の多かった「その他」業務は、「環境整備」に植栽剪定の項目を加えたことにより昨年の 821 時間から 189.5 時間に大幅に減少している。

⑥介護援助員の業務実績(事業所毎)

●モモ(定員 62 名)

図 13

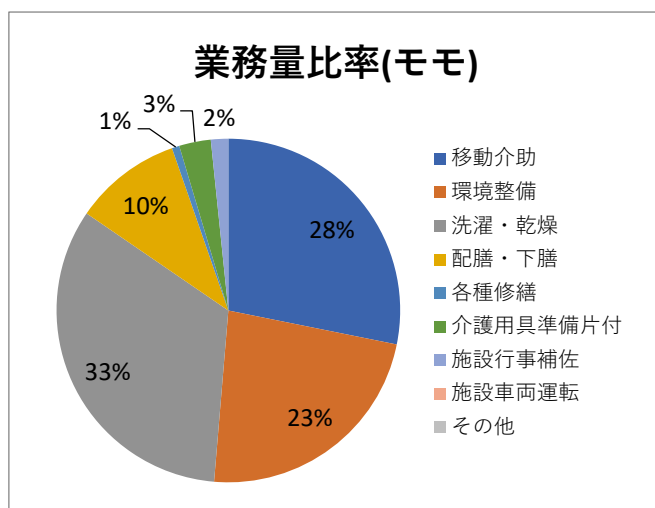
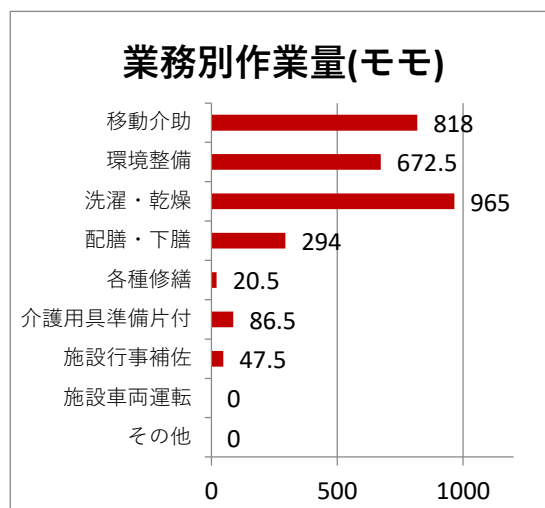


図 14



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 6 名態勢から 2 名減って 4 名の介護援助員が勤務している。男性 2 名、女性 2 名で、平均年齢は 63.3 歳。最高年齢は 73 歳である。総作業時間は 2904 時間で、昨年は 2229 時間であったので大幅に増加している。

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事業所である。昨年の中心業務は「環境整備」であったが今年度は「洗濯・乾燥」となった。入浴時の「移動介助」を仕事として介護援助員に割り当てており、この業務時間も他事業所と比較して突出している。

●相陽台ホーム(定員 90 名)

図 15

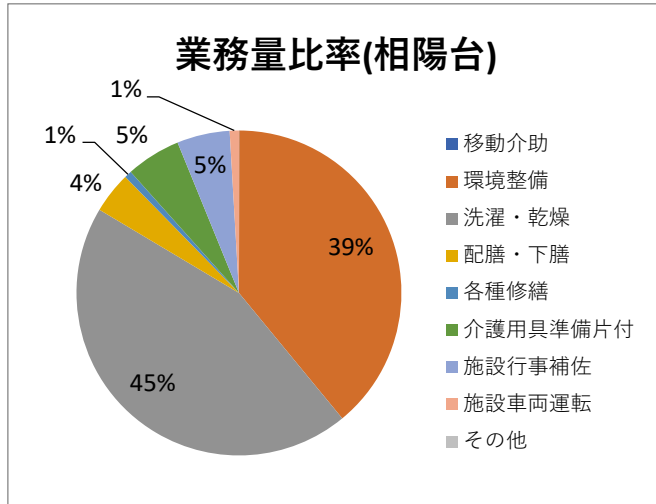
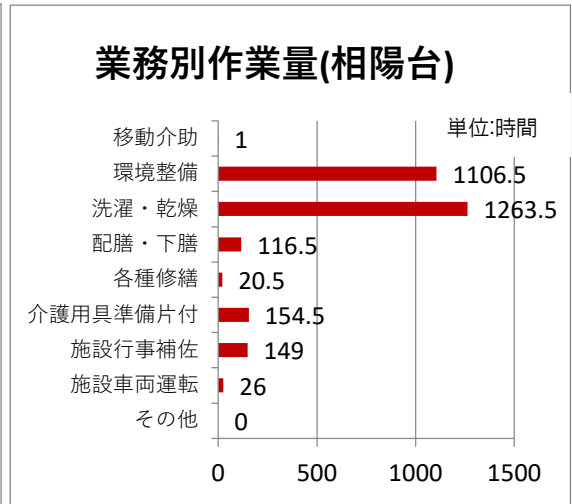


図 16



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 3 名態勢。総作業時間 2837.5 時間と協力事業所の中では 2 番目に多い。60 代、70 代の男性 2 名と 60 代女性 1 名が勤務。主な業務は「洗濯・乾燥」と「環境整備」である。

●中の郷(定員 54 名)

図 17

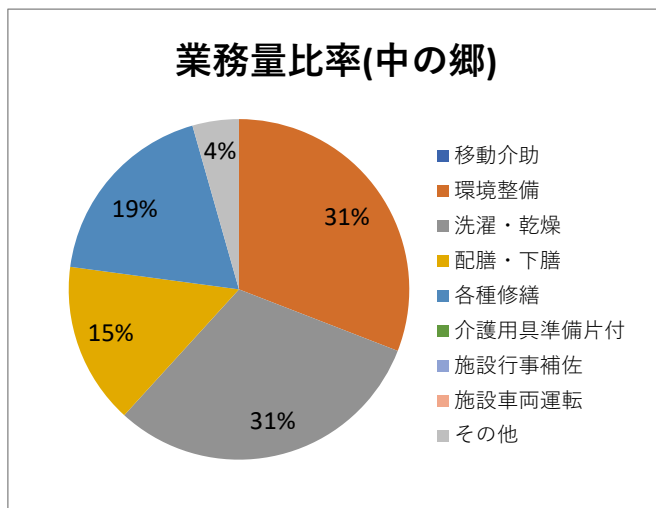
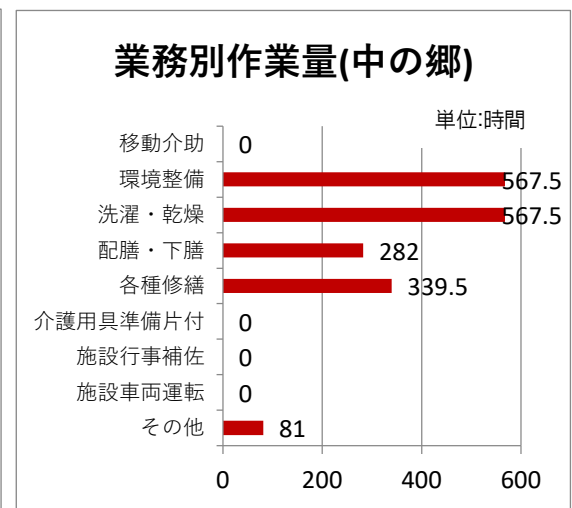


図 18



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 4 名で平均年齢は 53 歳、全員女性である。総作業時間は 1837.5 時間で昨年よりも 700 時間増加している。毎年、介護援助員の業務が増えていっているようである。業務内容は「環境整備」と「洗濯・乾燥」が中心だが、「各種修繕」も多くなってきている。

●東橋本ひまわりホーム(定員 54 名)

図 19

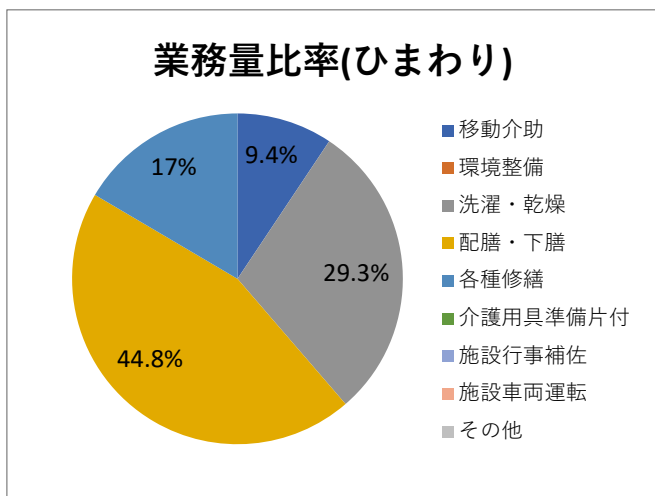
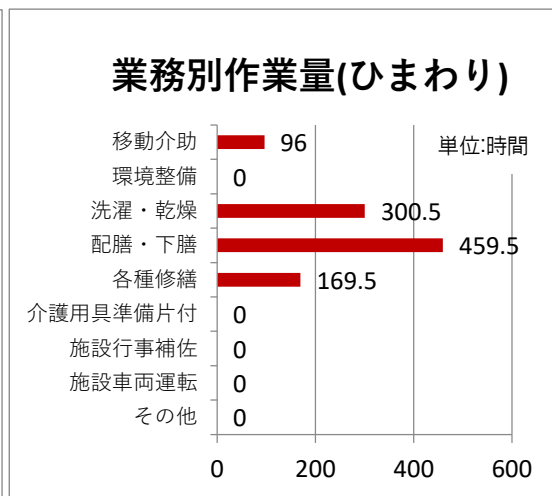


図 20



昨年から継続参加の協力事業所で従来型特養である。70 代女性介護援助員 2 名と 60 代女性介護援助員 1 名及び新規採用 70 代男性 1 名の合計 4 名態勢である。平均年齢は 71.8 歳と最も高くなっている。

総作業時間は 1025.5 時間で昨年の 1.7 倍に時間数が増えている。昨年までの介護援助員の業務は「洗濯・乾燥」が主業務であったが、今回は「配膳・下膳」業務が主となっている。「移動介助」や「各種修繕」へも業務を広げているのが分かる。

●みたけ(定員 50 名)

図 21

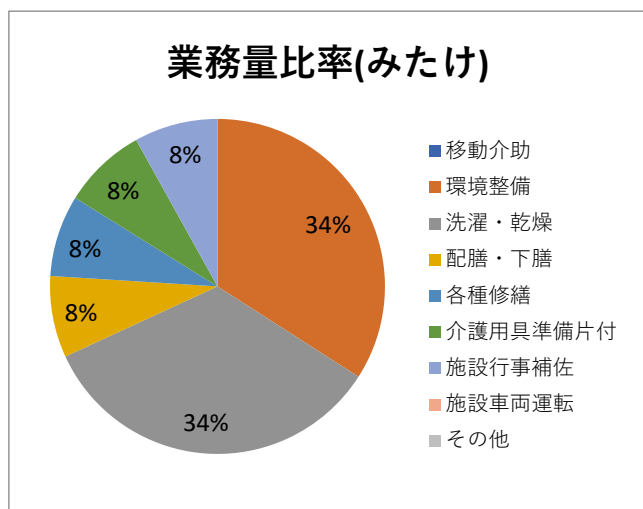
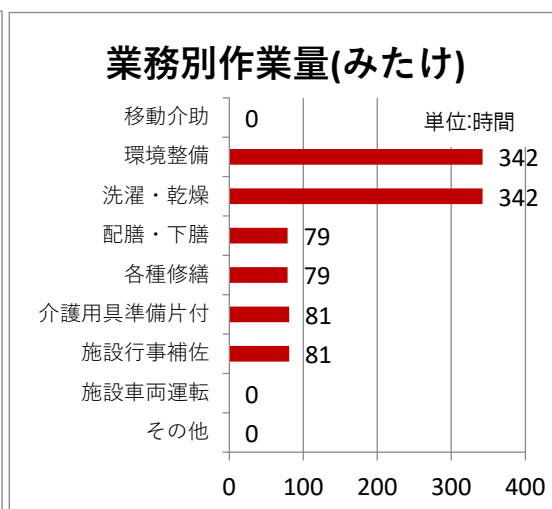


図 22



過去に当事業に参加した従来型特養である。50 代～70 代までの女性 4 名体制である。主な業務は、「環境整備」と「洗濯・乾燥」である。その他、「配膳・下膳」、「各種修繕」、「介護用具準備」や「事業所行事補佐」など幅広く介護援助員が活躍する事業所である。

総作業時間は 1004 時間。

●はなさか(定員 100 名)

図 23

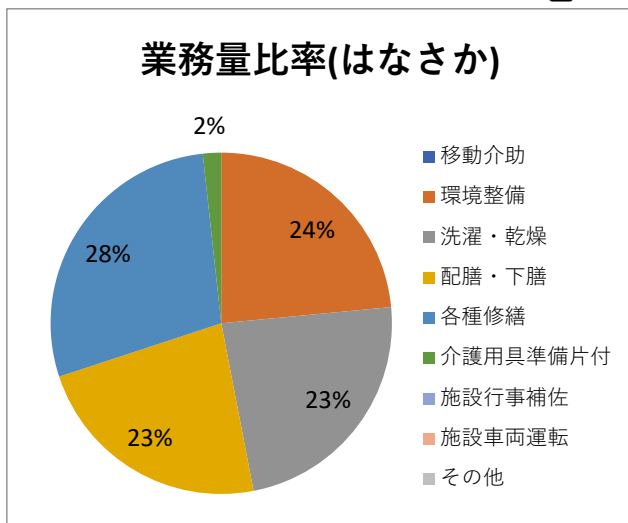
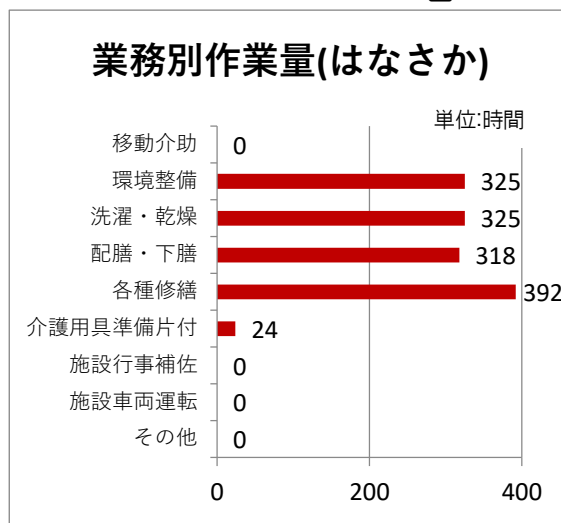


図 24



2年前から継続参加の協力事業所でユニット型特養である。既存の女性介護援助員3名及び男性1名と新規採用女性介護援助員2名の合計6名態勢である。昨年は「環境整備」の比率が75.1%でもっと多かったが、今回は「各種修繕」業務が最も多く、「環境整備」、「洗濯・乾燥」、「配膳・下膳」業務がバランスよく配分されている。総作業時間1384時間で昨年の731.5時間よりも約2倍の業務量となっている。

●芙蓉の園(定員 24 名)

図 25

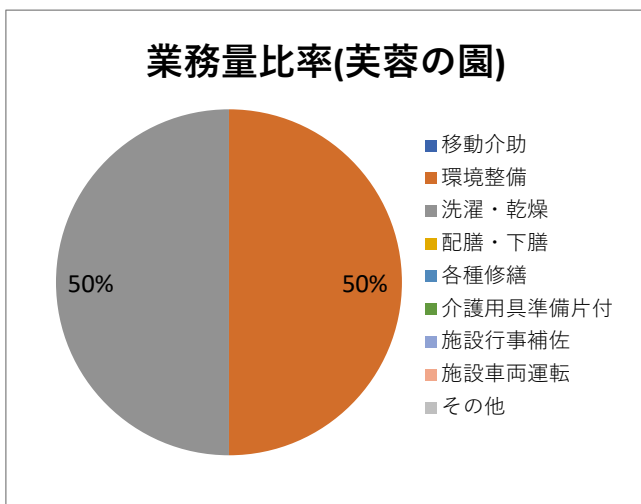
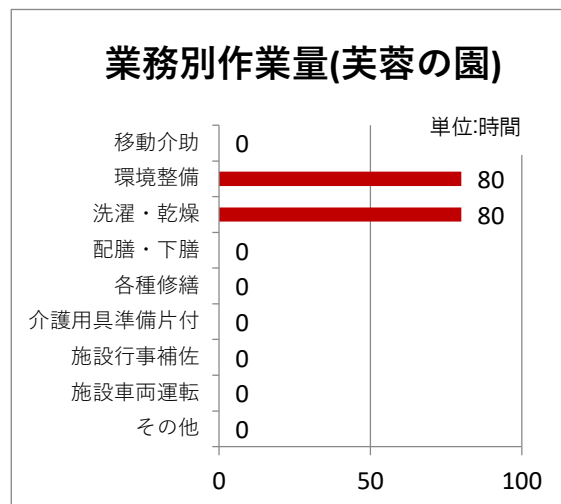


図 26



今回初参加のグループホームである。介護援助員の採用に苦労されて、スタートが他協力事業所よりも一か月遅れとなってしまった。採用できた介護援助員は50代女性1名で、主な業務は「環境整備」と「洗濯・乾燥」である。総作業時間は160時間であった。

●大野台幸園(定員 120 名)

図 27

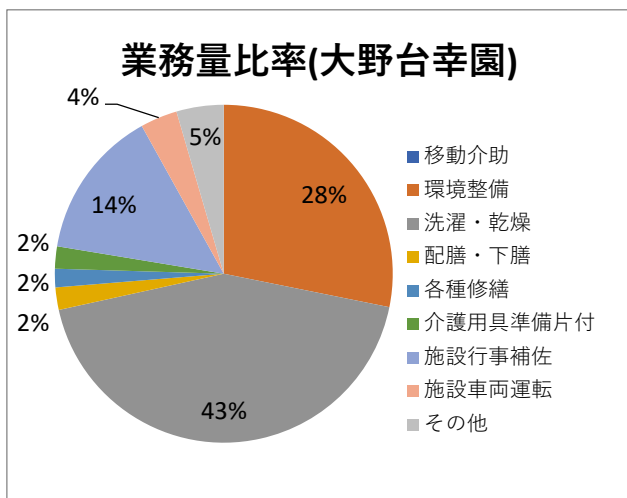
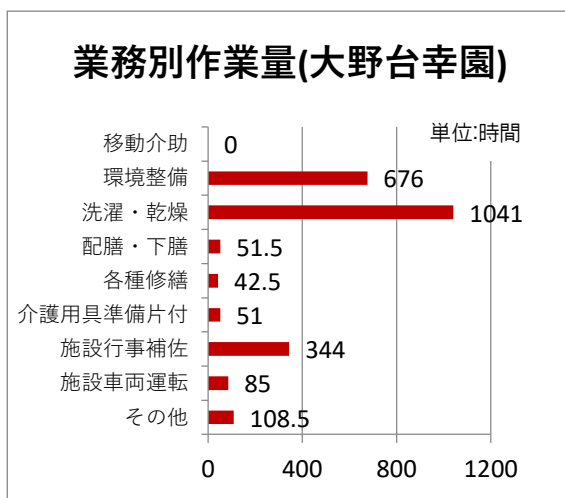


図 28



今回初参加のユニット型特養。既存の介護援助員とこの事業のために介護援助員を新規採用して事業に取り組んだ。平均年齢は 55.5 歳と比較的若く、年長者でも 66 歳となっている。

介護援助員が行う業務内容も多岐にわたっているが「洗濯・乾燥」と「環境整備」が主な業務である。

総作業時間は 2399.5 時間で協力事業所の中では 3 番目に多い。

●縁 JOY(定員 90 名)

図 29

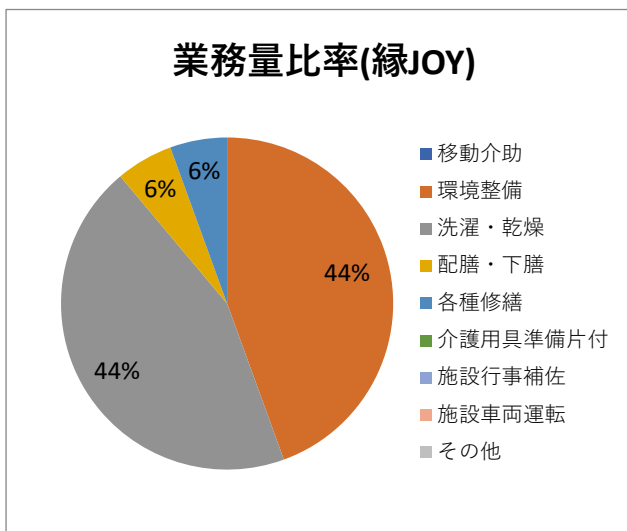
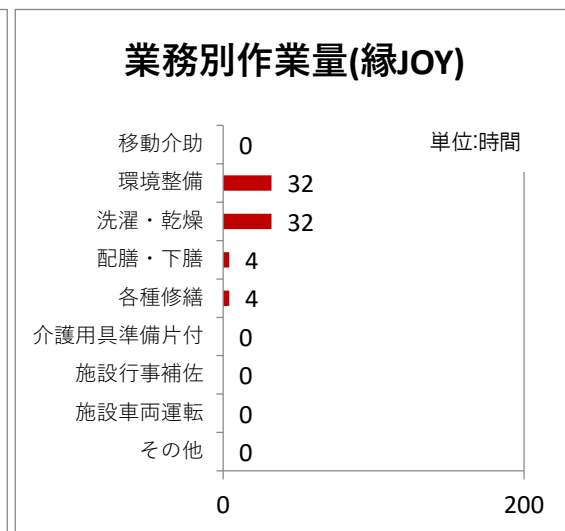


図 30



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苦労され、1名を採用することができたが 1 か月余りで退職されてしまったようだ。参考データとして報告しておく。

9.導入効果

以前より本事業に継続参加し、介護援助員を導入している協力事業所が 6 事業所。本年度より事業に参加した事業所は 3 事業所であった。しかしその内 1 事業所は残念ながら介護援助員が定着しなかったため、全体のデータ集計には反映されているが、個別データとしての分析対象からは除外した。そのため、本報告書中の正式データとして取り扱うのは 8 事業所となった。

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と介護援助員導入後の組織組成の段階表からの分析を行っている。

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。

介護職と介護援助員との関係性は全事業所が良好で機能分化の上でも問題はなかった。介護援助員のマニュアルの有無については、全協力事業所がマニュアルを所有し、運用している。

介護職は介護援助員との間に待遇や労働環境の違いを感じてはならず、初参加の 1 事業所を除いて介護援助員の業務内容はしっかりと理解されているようである。

介護援助員の導入によって介護職に時間的な余裕が生まれ、その恩恵として専門性の高まりやサービスの質の向上についての意識の高まりは感じてきているようだが、具体的に上がってきているのは会議時間やケア記録に費やす時間が増加したとの答えであった。

介護援助員の業務範囲拡張については、介護系の資格を取得すべしとの意見が多いが、介護職とは違った目線でのフォローや利用者との接点を期待するとの意見もあった。利用者の移動介助や見守りを介護援助員に任せられるかについても資格を必要とするとの意見が多くあった。このような意見から判断すると、身体介護に近い業務を介護援助員に任せるためには、介護職は介護援助員に資格取得を求めているといってもよいであろう。

表 11 介護職の変化

	ヒアリング要旨
介護援助員導入による介護職の対応と業務分担 ①介護職と介護援助員との協働に問題はないか？ ②介護職の機能分化の状況 ※安定的に介護援助員に業務分担ができていないか？ 問題はないか？ ③マニュアルの有無と活用状況	①介護援助員と介護職の関係性は全協力事業所において良好である。 ②機能分化についても全事業所において問題はなかった。 ③8 事業所全てにマニュアルがあり、運用されている。
介護職の意識 ①介護職は介護援助員との間に待遇面、労働環境の違いを感じているか？	①介護援助員と介護職の待遇の違いによる関係性の隔たりも生じていない。 ②初参加の 1 事業所を除いて、介護職は介護援助員の業務を認識し、理解している。

<p>②介護職は介護援助員及びその業務内容を理解、認識しているか？ ③介護援助員を導入して介護職は専門性向上の意識が出てきたか？ ④介護援助員を導入して介護職はサービスの質の向上の意識は出てきたか？ ⑤介護職は介護援助員によって生み出された時間を有効に活用しているか？</p>	<p>③④介護職としての専門性が向上しているかどうかについては、はっきりと実証できるものはないが、介護士の中には専門性の向上やサービスの質の向上への意識の高まりは半数以上の事業所で生まれている。 ⑤介護士は介護援助員の導入によって、ケアや会議、サービス記録に費やす時間が増えてきたことを自覚している。</p>
<p>介護援助員に期待する役割及び課題 ①介護援助員の業務の範囲をどこまで広げられると考えるか？ また業務範囲を広げるために資格は必要か？ ②介護援助員に今後どんな期待が持てるか？</p>	<p>①介護系の資格が取得できれば介護援助員の業務範囲を広げることが可能と判断するのは7事業所。範囲を広げる必要がないとするのは1事業所のみであった。 ②介護職への移動の期待もあるが、年齢での体力の限界もあり、介護職とは違った目線でのフォローや利用者との接点に期待するところが多い。</p>
<p>利用者・家族からの理解 ①利用者・家族に介護援助員を理解してもらうための取組はしているか？</p>	<p>①利用者家族へ介護援助員を紹介しているのは4事業所。</p>
<p>利用者対応の是非について ①移動介助、見守り等の利用者の生活業務を任せられると思うか？</p>	<p>①明確に介護援助員を移動介助、見守りに従事させないとする事業所は3事業所。その他は個々の能力を見極めや研修、資格の取得を条件に従事させることができるとしている。</p>

※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事業所管理者による所見

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。

導入効果については明確に実証できるものはないが、管理者は介護職の業務改善やサービスの質の向上への意欲が出てきていると感じており、そうした兆しもとらえているようである。

介護援助員の職務範囲を広げられるかどうかについては、資格取得が条件であるようだ。むしろ介護援助員が介護士の業務に近づくことと線引きが見えなくなるので現状のままでよいとの意見もある。介護援助員を介護職への登竜門として位置づけけるか否かによって管理者の考えも変わってくるようだ。

介護援助員の導入で「人件費コストが減ったが、職員不足は拭い去れなかった。」という意見が出ている。長年当事業に参加している事業所の意見なので重く受け止めるべきである。現場は職員不足を何が原因で感じているのか、利用者の平均介護度は上がっていないか、熟練職員の退職はなかったか等々、状況の変化によって必要な配置人数も変わってくるので、様々な角度からチェックしておく必要があるであろう。

表 12 事業所管理者の所見

	事業所管理者の意見
<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 ⑤事業所運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・①、②、⑤の導入効果が見られる。(モモ) ・介護援助員の導入で、介護職が専門性の向上を意識したということはない。(相陽台) ・ケアも質が上がり、入居者一人一人への声掛けなども増えてきた。(中の郷) ・介護士が利用者のケアに専念でき、専門性の向上も意識しているようだ。(ひまわり) ・介護士の時間的余裕や日々のリハビリの時間を設けたいとの要望なども出てきており導入効果が生まれている。(みたけ) ・利用者ケアに関わる時間が増えたことにより、ケアの内容について考える機会も増えてきた。(はなさか) ・導入前と状況は変わらないが、利用者を待たせることがなくなったような気がする。(大野台幸園) ・介護業務とその周辺業務との仕分けが十分でないため、援助員の存在の認識と業務への理解は途上であるが、援助員導入をきっかけとして介護士の専門性やサービス向上に対する意識は高まってきている。(芙蓉の園)
<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"> ・フロアでの見守り等は可能であると思う。(モモ) ・資格援助従事者研修などを修了すれば自信がついてくるのではないかと。(相陽台) ・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) ・介護職との隔たりがなくなると、役割の線引きが見えなくなるので現状でよいと思う。(中の郷) ・資格取得できるなら業務範囲をケアに広げてよい。(ひまわり) ・初任者研修や実務者研修を受講して直接介護に業務を広げられる(みたけ) ・利用者に触れることのない間接業務であれば、職務範囲を広げることは可能。(はなさか) ・特に職務範囲を広げる必要はない。(大野台幸園、芙蓉の園)

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業務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、概ね例年と変わらない結果となった。継続理由では平均年齢が高いせいもあるが、体力の限界を感じつつも楽しく業務を続けている姿が浮かび上がる。初参加の介護援助員の志望理由としては、やはり資格の有無や短時間労働の可能性、年齢にかかわる理由が多いようだ。

介護援助員と他職種との関係性はおおむね良好で、業務内容ややりがいについても否定的な意見はない。利用者との関係性についても良好で、業務中に利用者から頼みごとをされた時には戸惑いも見られるが、自分の行える範囲内で対応し、身体的な援助については適宜、介護職に相談報告が行われている。

今後のステップアップについては、例年と同じく年齢の高い援助員は現状維持との意見が多いが、自分なりの小さな目標をもって職務に取り組んでいることもうかがわれる。初任者研修を受講してみようという介護援助員も少なからずいるのは確かで、垣間見える介護職の業務に触発されているようにも見える。業務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もうとしてい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"> ・体力的に厳しいが総合的に楽しい。 ・だんだんと楽しくなっていた。 ・業務が簡単であり、体が動くうちは働きたい。 ・健康であるのでもう少し働けると思った。 ・業務にも慣れてきて、皆さんが親切にしてくれて、働きやすいので。 ・利用者として少しでも関わりたいとの気持ちから継続しました。 ・清掃など自分のやりがいになっているため。 ・初任者研修も取得させて頂きましたが、このくらいの距離感が私にはちょうど良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の解消の手伝いが出来たらよいと思った。 ・社会貢献と自身の健康維持。 ・介護職員の手伝いをしてみたかった。 ・今までと違う業務をしてみたかった。 ・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。 ・介護初任者研修を受ける前に、現場の雰囲気を知るため。 ・介護に携わりながら負担の少ない業務なら出来ると思った。
他職種との関係性	<ul style="list-style-type: none"> ・他職種との関係性はうまくいっており感謝もされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他職種との関係性はおおむね良好。
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"> ・ご利用者様に「いつも綺麗にありがとう。」と言われて、とてもやりがいがあると思う。 ・自分のできる範囲で業務ができるので満足しています。 ・援助員の業務で自信が付き、介護職員として働きたいと思った。 ・綺麗な部屋で利用者に休んでもらえて、直接の介助は出来ませんが、他の事で利用者に関わる事が出来て楽しいです。 ・最初は、汚い業務だと思ったが、今は慣れて平気になった。自分のペースで出来るので良い。 ・回り切れない所が出てくる事もあり、自分で理解し改善をしステップアップしたい。 ・ショートステイはご利用者の入れ替えが多いので、別に援助員がいると介護職員も助かるのではないかと思います。 ・自分は動きが遅いので、もう少し早く動けるようにしないと時間を無駄にしてしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ショートステイ利用者の退居が多い日に、業務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業務がしたい。
業務上での利用者との交流状況	<ul style="list-style-type: none"> ・なるべく声をかける様にしており、問題なし。 ・お話する機会は少ないが、話が出来た時は、笑ってくれる。 ・挨拶しながらお茶をだし、ご利用者様も笑顔で返事をしてくれます。良い関係は築けていると思います。 ・最初は声かけの仕方に戸惑った。 ・機会は少ないが挨拶と軽い日常会話程度。 ・積極的に話かけることは少ないが食事時の水分摂取の促しをしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・直接かかわることがほとんどないが、声をかけてもらうとうれしく思います。
利用者から支援を依頼されたときの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・身体介護にかかわることは職員さんにお願ひしています。 ・ゴミ捨てや部屋の掃除などは事後報告にしますが、直接的にご利用者様に触れるようなものであれば、介護職員に報告する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分ができる可能な範囲でやらせていただいています。 ・職員に報告、指示を仰ぐ。

自己研鑽と今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・時間を気にしながら、短時間で綺麗にできるように心がけている。 ・フロア全体をみて、積極的に動くようにしております。 ・介護職員として働けるように、事業所に申し出ております。 ・積極的に声かけができるよう話題の幅を広げたい。 ・事業所内をすみずみ見回りをし、さらに出来る事を模索している。 ・常に笑顔を心掛けている ・何か取得可能な資格があれば、取得していきたい。 ・ステップアップしてみたいと思うが、年齢もあり現状を維持していきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間と周囲を見ながらできる限り多くの業務をこなしたいと思っています。 ・今は特にないが、高齢者に適した調理方法を学んでみたい。 ・体調をみながら初任者研修の受講も考えている。
-------------	---	--

※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組織組成の段階意識

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。前回調査から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、介護援助員導入後の組織組成の段階のなかで自事業所がどこの段階に位置するかについて、協力事業所の管理者に回答を求めた結果が表 14 である。

設定した段階を職員単位で解釈された事業所もあるが敢えてバイアスは加えていない。当事業への参加が複数年に亘る協力事業所においてその段階はおおよそ 5 段階になっている。しかし、この評価を素直に捉えてよいものかどうかには疑問が残る。なぜなら各協力事業所では、業務仕分けを行い、どの業務を介護援助員の業務とし、それに従って必要な介護援助員の人数を割り出すなどの過程を経ていないと考えられるからだ。現在の介護援助員の配置に当たっても、協力事業所には介護士主体の考え方がいまだに根強く残っており、介護職雇用の隙間を埋めた結果のようでもある。それ故に今回の協力事業所による組織組成段階の評価は、各ステージでの組織の在り様を評価したというよりも、導入何年目という到達目標の年数にとらわれてしまっているようにも見える。

こうした認識がどうして起きてしまったかを考えてみると、ここでも事業の導入初期段階で業務仕分けや目標設定が徹底的に行われていたかどうか重要な問題点として浮かびあがってくる。介護援助員の導入をうまく進めるには、導入前の早い時点で次の①～④のような分析を事前に行っておくことが重要であることが分かる。

①介護職が行っている業務の仕分け

②事業所の現状分析

- ・介護援助員に任せられる仕事を誰が行っているか。(業者? ボランティア?)
- ・それらの仕事をなぜ任せているのか。

③どの業務を介護から切り分けるか。

④介護職と介護援助員の業務比率をどの程度までにするか。

上記のような仕分けと分析、目標設定ができていなければ、介護援助員の導入はいつまでたっても介護職雇用の隙間を埋めるようなものにならざるを得ないし、介護援助員が活躍する組織の在り様を創ることなどできないであろう。

今後の参考として、下表にはこれらの条件を付加した見直しを行った。

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	ひまわり	みたけ	はなさか	大野台幸園	芙蓉の園
現場管理者が認識している組織組成の段階	第4 ↓ 第4	第4 ↓ 第5	第5 ↓ 第5	第1/1名 第5/2名 ↓ 第1/1名 第5/2名	第5	第5 ↓ 第5	第1	第1
介護援助員導入後の組織組成段階	<p>介護援助員導入までに行っておくこと</p> <p>①介護職が行う業務の仕分け</p> <p>②事業所の現状分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護援助員に任せられる仕事を誰が行っているか。(業者?、ボランティア?) ・それらの仕事をなぜ任せているのか。 <p>③どの業務を介護から切り分けるか</p> <p>④介護職と介護援助員の業務比率をどの程度までにするか</p> <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ることによって業務のバランスが保たれている状態。</p>							

※赤文字は前年度評価

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2020年12月末実績(表15)と2021年12月末実績(表16)の比較を求めると、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

2020年 12月末 実績	事業所名	モモ	相陽台	中の郷	ひまわり	みたけ	はなさか	大野台幸園	芙蓉の園
	利用者定員(人)	54	86	54	54	50	100	120	24
	介護正職員数(人)	12	38	22	20	22	40	37	4
	介護非常勤数(人)	7.8	13.904	5.7	4.75	6.7	23.7	36.5	5.8
	有給取得日数(日)	145	623	279	169	593	1012	969	120
	育児休暇取得者数(人)	0	6	0	0	1	1	3	0
	介護休暇取得者数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間数(時間)	2670	2012	3375	554	2441	5630	11504	252
	研修参加者数(人)	0	160	11	2	3	90	689	6
	助手正職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0
助手非常勤数(人)	3.2	2.375	0.6	0.78	1.8	1.13	0	0	

従来型
 エット型
 継続参加
 初回参加

表 16

2021年 12月末 実績	事業所名	モモ	相陽台	中の郷	ひまわり	みたけ	はなさか	大野台幸園	芙蓉の園
	利用者定員(人)	62	86	54	54	50	100	120	24
	介護正職員数(人)	14	37	17	20	22	31	42	5
	介護非常勤数(人)	7.3	7.69	9.3	4.5	7.9	17.9	34.6	6.1
	有給取得日数(日)	122	478	339	191	567	412	1021	120
	育児休暇取得者数(人)	0	12	0	0	1	4	3	0
	介護休暇取得者数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間数(時間)	2350	2200.5	3398	627	3374	2856	9325	240
	研修参加者数(人)	0	276	15	7	35	82	906	6
	援助員正職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0
援助員非常勤数(人)	3.6	2.437	0.6	0.78	2.1	1.41	3.14	1	

従来型
 エット型
 継続参加
 初回参加

表 17

増減比較	事業所名	モモ	相陽台	中の郷	ひまわり	みたけ	はなさか	大野台幸園	芙蓉の園
	介護正職員増減数①	2	-1	-5	0	0	-9	5	1
	介護非常勤増減数②	-0.5	-6.214	3.6	-0.25	1.2	-5.8	-1.9	0.3
	介護職員増減数①+②	1.5	-7.214	-1.4	-0.25	1.2	-14.8	3.1	1.3
	有給取得日増減数	-23	-145	60	22	-26	-600	52	0
	育児休暇取得者増減数	0	6	0	0	0	3	0	0
	介護休暇取得者増減数	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間増減数	-320	188.5	23	73	933	-2774	-2179	-12
	研修参加者増減数	0	116	4	5	32	-8	217	0
	援助員正職員増減数	0	0	0	0	0	0	0	0
	援助員非常勤増減数	0.4	0.062	0	0	0.3	0.28	3.14	1

有意値
 従来型
 エリート型
 継続参加
 初回参加

表 17 によると、協力事業所の介護職員数が減ったのは 4 事業所であった。介護職員が減ることが当事業にとって目的に合っているかどうかは、減った介護職員を介護援助員で補えたかあるいは代替できたかどうかによる。介護職員を減らすことができた事業所の中で介護援助員を増やすことができたのは 2 事業所であるので、他の 2 事業所は介護士が純減したことになる。この結果を見ると、介護士が退職してもそう簡単に介護援助員で補うことは難しいことが分かる。

有給休暇取得を増やすことができた協力事業所は 3 事業所で、有給休暇取得を増やすことができた原因は定かではないが、介護職員や介護援助員の増員が影響していることは確かなようだ。

残業時間数の減少状況を見ると、4 事業所で対前年比の残業時間を減らすことができていた。そのうち 3 事業所が介護職員数を増やしつつ介護援助員をも増員しての効果であるので当然の結果であろう。初参加の大野台幸園は 2179 時間の残業を減らす効果がでていたが、職員と介護援助員で合計 6.24 人の増員ができていた。

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 5 事業所であったが新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、ネット型研修の受講が主である。

10. リーダーの必要性和教育・研修について

介護援助員にリーダー級の職員が必要かどうかについて現場管理者および介護援助員に訊いてみた。リーダーの必要性については、管理側と管理される側では必要性に大きく違いがあるようだ。これは立場の違いも垣間見える結果ではあるが、リーダーを立てるなら介護士か介

介護援助員であることに間違いはないようである。

介護援助員にどのような教育や研修を実施すべきかについての管理者側の意見では、接遇や業務上での基本的な知識と認知症に関するものが多く、介護援助員側からは役割や業務上での基本的な知識や技術に関しての要望が主であった。なかでも管理者側が介護援助員に利用者の認知症状についての理解を挙げているのは重要視すべき事項である。

表 18

	現場管理者	介護援助員
リーダーの必要性 ・介護援助員にリーダーは必要と思いますか？ ・必要と思う場合はリーダーの職種を選び、不要の場合は理由を記入。	必要： 介護士（2人） 介護援助員（2人） その他（2人） ・管理者 ・部署のリーダー 不要： 2人 <u>主な理由</u> ・現場管理者や現場リーダーが居る為、一元的に業務内容や悩みなどに対応が行える為 ・介護援助員が少人数のため	必要： 介護士（8人） 介護援助員（5人） 管理者（1人） 不要： 8人 <u>主な理由</u> ・現状で上手くいっている為、特に必要としていない
介護援助員の教育・研修 ・介護援助員の業務を行うにあたってどのような教育や研修が必要と考えますか？（現場管理者） 介護援助員の業務を行うにあたってどのような教育や研修を受講してみたいですか？（介護援助員）	・介護援助員ならではの研修（利用者との会話や余暇活動） ・認知症とは？などの基礎を理解させる研修 ・高齢者・認知症についての理解・接遇・感染症についての研修 ・職業倫理など業務につくにあたり気をつけなければならないルールの説明と業務内容の理解の教育 ・接遇等と利用者の見守りを行っていくために認知症のある方に対応できる研修	・事業所内研修もあるので、今以上のものは望みません。 ・介護援助員としての役割 ・車椅子の移動について ・将来的には介護の業務を考えていますので、初任者研修や実務者研修を受けたいです ・どのようなという内容は難しいが、取得可能なものがあれば、受講してみたい

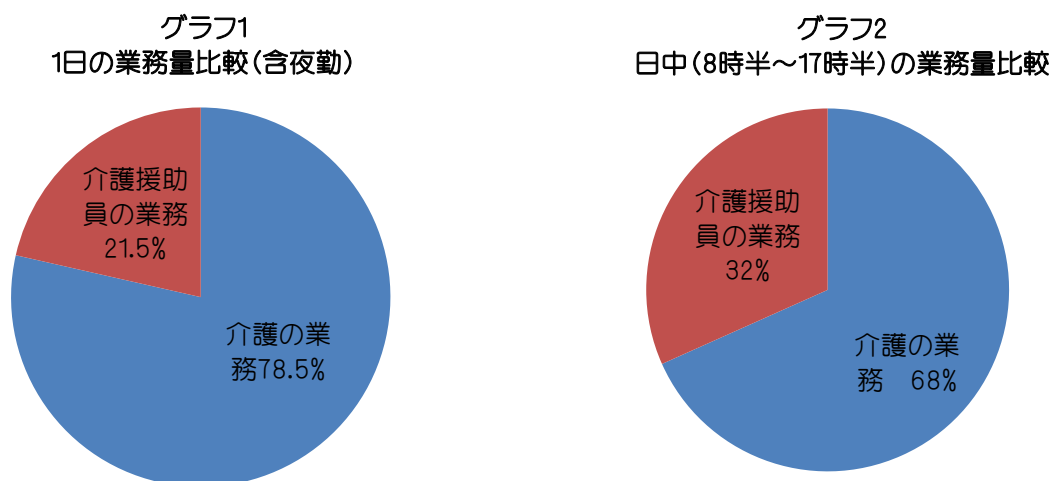
11. 結び

1. 業務仕分けの必要性

介護援助員の業務は介護の業務の中でどのくらいの割合を占めているのだろうか？誰もが知りたい数字ではあるが、実際にそれを求めることは非常に難しい。なぜなら事業所の形態、規模、職員の業務習熟度合い、就業時間帯、外部事業者の導入状況、ボランティア配置状況、経営者の考え方等で介護援助員が担当する業務の割合は違って来るからである。しかし、そうはいってもそのような割合が分かれば、介護援助員の必要性の確認や業務のやりがいにもつながり役立つと思われるので、今回、参考として協力事業所である従来型特養「モモ」の割合を求めてみた。

下の円グラフは、特別養護老人ホームモモの1週間の業務量（時間）を求め、それを基準に介護の業務と介護援助員の業務に分けて、その割合を表したものである。グラフ1で

は介護援助員の業務は日中の業務（8時半～17時半）なので21.5%と少なく見えるが、介護の業務は夜勤も含めての比率なので介護の業務は大きな業務量に見える。しかし、グラフ2で、これを日中の業務量のみで比較すると、介護援助員の業務の割合は3割を超えているのが分かる。介護援助員は日中の業務が主体なので、こうしてみると特養などの介護事業所で大きな活躍をしているのが見えてくる。



こうした割合を求めるためには、事業所内の介護の業務を徹底的に仕分ける必要がある。業務仕分けの必要性については、再々過去の報告書の中でも言及してきたが、こうした作業を実際、完璧にできている事業所はほとんどないのが実態である。

介護援助員事業開始当初に業務の仕分けをしっかり行い、その業務量(時間)を記録することによって、介護業務の中にどれ位の介護援助員の業務があるかが確実に見えてくる。ここまで見えてくれば、事業所の管理者にとって様々な可能性が見えてくるはずだ。介護士と介護援助員の配置割合や人件費コストの見直し、介護士や介護援助員の業務の専門化や職員雇用の在り方など改革の要素はたくさん詰まっている。生産労働人口が今後急減する中、特養の職員配置基準を3対1から4対1にしようとの検討も進む中、ICTの導入だけでそれを実現しようとするのではなく、様々な能力を持った人材の登用においても検討していくべきだろう。

2.今後の方向性

2021年12月に行われた神奈川県による介護援助員の導入状況についての調査結果によると、相模原市内では51事業所の回答で約50%の事業所が介護援助員を導入しているとの結果であった。介護援助員を導入していない理由としては、介護士が充実しているからというのが最も多く44%。続いて指導や職員の確保が難しいという理由が28%であった。介護系の養成校が近隣市町村と比較して少ない市内の状況を考えると意外な結果であるが、介護援助員をいまだ導入していない事業所では介護士を何とか確保して日々やりくりをしている実態が

垣間見えてくる。

一方、当事業に参加した協力事業所の管理者からは、介護援助員を導入して、初めてその有用性に気が付いたとの話をよく聞くことがある。介護の業務を身体介護と生活援助に徹底的に仕分けして配分することが、介護士と介護援助員を共存させ、ひいては業務の効率化、合理化に導くことになると気が付くからだ。

これまで介護援助員の行う業務は、介護士やボランティア、清掃業者などにより行われていた。かつてはボランティアがたくさん活躍している事業所はいろいろな意味で評価が高いと見られてきた。確かにそうした事業所はボランティア団体との結びつきも強く付き合いも長い。地域にも開かれた事業所という印象も根付いている。今後も高齢者人口の急増に伴ってボランティア志望者も増え続けるであろうが、先細る年金や老後資金の問題も浮上している現在、介護援助員の雇用を進めることが必要なのではないかと思われる。介護士の養成校も少なくなる中、介護の登竜門として無資格者の雇用にもつなげることができるのであるから、介護援助員の雇用をすすめない理由はない。

介護援助員が事業所内で欠かせない存在になり、人数も増えてその価値も定着すると、事業所では介護援助員を管理する必要性が必然的に生まれてくる。そうになると教育や研修、人事考課も必要になり、それらを管理する者も必要となる。今回行ったヒアリング調査結果からすると、その適任は介護士か介護援助員ということになるであろう。

当事業も今回で6回目を終え、今後の課題も明確になってきた。当事業から学んだ最も重要なことは介護士の業務をいかに仕分けるかということにあるのではないかと思う。これがうまくできてさえいれば、後の運営もしやすくなるからだ。

今年度の事業では、この仕分け作業がどの施設でもうまくできるようエクセルで仕分けシステムを作成した。汎用性があるかどうかはわからないが、少なくとも介護援助員を導入してみようとする施設には役立つのではないかと思う。

また、これまで得られた経験から、介護援助員を導入するにあたって必要となるであろうツールやノウハウを、相模原市内の高齢福祉事業者が使えるよう専用ホームページを作成し、そこに格納した。

今後は、介護援助員のリーダー育成なども必要と思われるので、このホームページには順次そうした知識や研修材料等を格納していけたらと考えている。