

平成29年度

目次

1. はじめに	1
2. 事業課題	1
3. 事業の運営体制	1
4. 協力施設の選定	2
5. 介護助手の採用実績	3
6. 介護助手の研修実績	4
7. 事業の運営管理実績	5
8. 介護助手の業務内容	6
9. 導入効果	13
10. 課題と提案	16
11. 考察—結論に代えて—	19
各種資料	21
【資料1】 介護助手事業実施スケジュール	
【資料2】 介護助手業務日誌	
【資料3】 性別・年齢・経歴・志望理由・採用理由等の詳細	

1. はじめに

2025年、団塊の世代が75歳を超えることで、介護を必要とする多数の高齢者が顕在化するものと予想されている。近年、高齢者福祉施設（以下、施設）の利用者は年々重度化し、介護職員（以下、介護職）への負担も過重になってきている。一方で、QOL（生活の質）の向上もますます重要視されつつある。技術革新に伴う設備や機器の充実もさりながら、心のこもった良質な介護を提供することが、より一層求められているという状況にある。

介護従事者の増員や質的強化は避けて通ることができない喫緊の課題であり、介護業務の的確な役割分担を行い、介護現場へのさらなる人材の投入が必要になってくるものと思われる。その意味でも、「介護助手」という新たな雇用を促進、定着させることの意味は大きい。

こうした背景を踏まえ、一般社団法人相模原市高齢者福祉施設協議会は、神奈川県からの事業委託を受けて、介護助手の導入促進を図るべく協力施設と共に取り組みを進めた。

尚、本事業は、以下の要領にて実施した。

- 人数：20名（7施設合計）
- 期間：平成29年11月～平成30年1月
- 就業時間：1日4時間、1週4日、月16日までを限度とした。
- 業務内容：身体介護のような直接介護以外の介護周辺業務（39項目に分類）。
- 業務日誌：介護助手は、就業が終了した後に業務に関する日誌の作成を義務付けた。

2. 事業課題

前年度の事業に引き続いて、介護助手の導入、定着化を促進し、その効果及び課題について、さらに検証を行うこととした。以下にその課題項目を挙げる。

- ①介護助手の業務をいかに明確に切り出し、効果的な分担ができるか？
- ②介護現場の人手不足の解消及び介護職の負担軽減を図るためにはいかなる取り組みが必要か？
- ③多様な「働き方」ニーズと介護現場での雇用ニーズとをどのように結び付けられるか？

以上に併せ、業務の実態を通じて、介護助手・介護職そして施設の管理等についても総合的に検証を行った。

3. 事業の運営体制

助手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からスタッフを選任した。

総括責任者	：相模原市高齢者福祉施設協議会会長	大久保 祐次
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	大平 廣昭
コーディネーター補佐	：相模原市高齢者福祉施設協議会事務局	和田谷 真由美
アドバイザー	：相模原市高齢者福祉施設協議会副会長	萩原秀男、小林立
	ライフホーム城山 施設長	西川 慶次
	シルバータウン相模原 施設長	金子 智代美

4. 協力施設の選定

①選定方法及び結果

平成29年7月3日付で、相模原市高齢者福祉施設協議会全会員に向けて書面にて募集を行った。
以下の7事業所の応募を受け、審査の上、同年7月23日、協力事業所として正式に決定した。

施設名	所在地	形態	定員
社会福祉法人 上溝緑寿会 コスモスホーム	相模原市中央区 上溝5423-5	従来型／100名未満	54名
社会福祉法人 智泉会 はあとぴあ	相模原市中央区 清新7-4-1	従来型／100名未満	54名
社会福祉法人 蒼生会 モモ	相模原市南区 鵜野森1-21-4	従来型／100名未満	54名
社会福祉法人 山久会 東林間シニアクラブ	相模原市南区 上鶴間6-6-1	従来型／100名未満	70名
社会福祉法人 草加福祉会 マナーハウス麻溝台	相模原市南区 下溝3018	ユニット型／100名以上	140名
社会福祉法人 清菊会 清菊園	相模原市南区 上鶴間7-20-5	ユニット型／100名未満	80名
社会福祉法人 蒼生会 コミュニティホーム ピノ	相模原市南区 鵜野森1-15-12	ユニット型／100名未満	29名

②事業説明会

日時：平成29年8月10日15時30分～17時 場所：小田急ホテルセンチュリー相模大野

対象：協力事業所7施設

担当：統括責任者、コーディネーター

内容：介護助手導入促進事業の説明

介護助手事業実施スケジュール

・・・【資料1】

介護助手業務日誌

・・・【資料2】

5. 介護助手の採用実績

①介護助手導入の理由

介護助手導入の理由として、協力事業所全事業所（7施設）が「現場の人手不足」を挙げている。また、「経営の効率化」及び「社会的要請への対応・社会貢献」を、それぞれ2施設が挙げている。

②求人・採用の状況

当協会からは、相模原市内向けの地域情報紙『タウンニュース』への情報掲載及びSNS（Twitter）を用いて周知を図った。

※「性別・年齢・経歴・志望理由・採用理由等の詳細」（【資料3】参照）

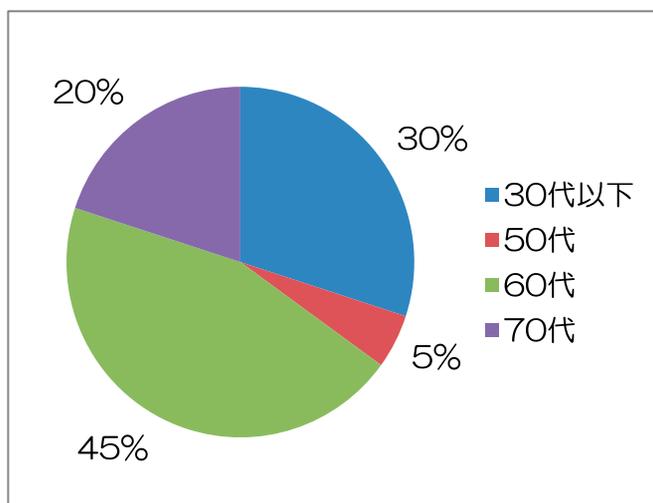
●求人・採用の方法

施設名	求人募集方法	採用方法
コスモスホーム	折り込み広告	面接、健康確認
はあとぴあ	ハローワーク求人	面接、健康確認
モモ	ハローワーク求人	面接、健康確認
東林間シニアクラブ	折り込み広告	面接、健康確認
マナーハウス麻溝台	折り込み広告・ハローワーク求人・民間の求人サイト利用	面接、健康確認
清菊園	ハローワーク求人	面接、健康確認
コミュニティーホーム ピノ	ハローワーク求人	面接、健康確認

●採用結果

施設名	応募者数	採用者数	採用上の着眼点
コスモスホーム	5名	5名	経験、キャリア（家事、介護経験等）を活かす
はあとぴあ	4名	3名	介護現場のニーズ（曜日、時間帯、業務）を考慮
モモ	3名	3名	経験、キャリア（車両運転、設備修繕等）を活かす
東林間シニアクラブ	3名	3名	経験、キャリア（家事、介護経験等）を活かす
マナーハウス麻溝台	3名	3名	介護現場のニーズ（リネン交換、清掃等の業務）を考慮
清菊園	3名	2名	障害者雇用に特化し、障害特性を活かす
コミュニティーホーム ピノ	1名	1名	介護現場のニーズ（曜日、時間帯、業務）を考慮

●採用者の性別・年齢構成



【内訳】

- 男性3名、女性17名 合計20名
- 平均年齢：56.5歳
最高年齢：79歳 最低年齢：28歳
- 30代以下：6名（30%）
…主婦4名（子育て中）、障害者2名
- 50代：1名（5%）…主婦1名
- 60代：9名（40%）…主婦7名・男性2名
- 70代：4名（20%）…主婦1名・男性3名

※ 施設毎の性別・年齢構成（平成30年1月現在）

施設名	性別		合計 (人)	平均年齢 (歳)
	男性	女性		
コスモスホーム		5名	5名	59.2歳
はあとぴあ		3名	3名	65歳
モモ	3名		3名	73歳
東林間シニアクラブ		3名	3名	65歳
マナーハウス麻溝台		3名	3名	45.3歳
清菊園		2名	2名	32.5歳
コミュニティホームピノ		1名	1名	30歳

●介護の資格・業務経験

採用者の内、介護の資格を保有している者は7名（介護福祉士2名、ヘルパー2級3名、介護職員初任者研修修了2名）。介護職の経験者5名（内3名は10年以上の経験あり）。

●労働条件その他

待遇（報酬）は施設毎に設定。労働期間、契約期間は介護助手それぞれに設定。

6. 介護助手の研修実績

①基礎研修

日時：平成29年10月24日 10時～16時 場所：特別養護老人ホーム モモ

講義名：「みなさんのミッション(役割) ～介護助手のための基礎研修」

講師：相模原市高齢者福祉施設協議会 大久保 祐次 会長、

特別養護老人ホーム モモ 大原 施設長、同 碓屋 介護課長

②働き方研修（介護助手向け）

日時：平成29年11月1日 13時～15時 場所：小田急ホテルセンチュリー相模大野 会議室

講義名：「ストレスとの上手な付き合い方について～セルフメンタルケア研修」（介護助手向け）

講師：Office CPSR 植田 健太 氏

③安全衛生研修

日時：平成29年11月2日 13時～15時 場所：相模原市 けやき会館 会議室

講義名：「リスクマネジメントと安全衛生」

講師：相模原市高齢者福祉施設協議会 事務局 大平 職員

④働き方研修（施設管理者向け）

日時：平成29年12月5日 13時～15時 場所：小田急ホテルセンチュリー相模大野 会議室

講義名：「ストレスとの上手な付き合い方について～セルフメンタルケア研修」（施設管理者向け）

講師：Office CPSR 植田 健太 氏

7. 事業の運営管理実績

①担当者会議

事業の進捗状況及び意見・情報交換を行うために、管理運営スタッフ及び協力7事業所の担当者を交えて担当者会議を開催した。

	日 時	場 所
1 回目	平成29年 8月30日 15時～	相模原市 けやき会館 会議室
2 回目	平成29年 9月14日 14時～	相模原市 けやき会館 会議室
3 回目	平成29年 10月12日 13時～	相模原市 けやき会館 会議室
4 回目	平成29年 12月13日 13時30分～	相模原市 けやき会館 会議室
5 回目	平成30年 2月 3日 13時30分～	相模原市民会館 会議室
6 回目	平成30年 2月15日 16時～	小田急ホテルセンチュリー相模大野 会議室

②コーディネーター及びアドバイザー巡回ヒアリング

日時：毎月1回全21回（場所：協力施設）

内容：介護助手との面談、業務日誌に基づく管理者・担当者からヒアリング

施設名／訪問月	11月		12月		1月	
	CD	AD	CD	AD	CD	AD
コスモスホーム	11月22日	11月22日	12月20日	12月20日	1月24日	1月24日
はあとびあ	11月21日	11月21日	12月19日	12月19日	1月31日	1月31日
モモ	11月24日	11月24日	12月22日	12月22日	1月26日	1月26日
東林間シニアクラブ	11月23日	11月23日	12月21日	12月21日	1月25日	1月25日
マナーハウス麻溝台	11月14日	11月14日	12月19日	12月19日	1月31日	1月31日
清菊園	11月23日	11月23日	12月21日	12月21日	1月25日	1月25日
コミュニティホーム ピノ	11月24日	11月24日	12月22日	12月22日	1月26日	1月26日

CD：コーディネーター AD：アドバイザー

③協力施設関係者へのアンケート

事業を完了する直前に、協力事業所の管理者（施設長）及び現場責任者に対して、総括を行うためのアンケートを実施した。

④事業報告会

事業を完了するに当たっての結果報告、今後の展開等についての説明を行った。

1) 介護助手導入協力施設への報告会

日時：平成30年3月12日14時～ 場所：小田急ホテルセンチュリー相模大野 会議室

2) 相模原市高齢者福祉施設協議会全会員への報告会

（同協議会 定例総会の場で説明を行った）

日時：平成30年3月14日15時～ 場所：相模原市民会館 会議室

8. 介護助手の業務内容

①介護助手の特徴

施設名	年齢・性別等の特徴	業務の割当て上の特徴
コスモスホーム	30代～60代の主婦	家事、育児、近親者の介護、介護業務のキャリアなど、それぞれの幅広い経験を活かしてさまざまな業務に配置。
はあとびあ	全員が60代の主婦	家事、近親者の介護、介護業務のキャリアなど、それぞれの幅広い経験を活かして洗濯、清掃、配下膳業務に配置。
モモ	全員が60代以上の男性	経験を活かし、車両運転や設備・備品の修繕などを担う。
東林間シニアクラブ	全員が60代の主婦	2名全員が介護経験あり。配下膳業務およびショートステイ受け入れ対応を担う。
マナーハウス麻溝台	3名中2名は30代 (子育て中の主婦)	リネン交換、清掃業務に特化。
清菊園	全員が30代以下 障害当事者	障害特性を活かした業務を担う。
コミュニティホーム ピノ	30代女性	リネン交換、清掃業務に特化。

②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、業務内容を以下のように分類した。
介護助手の日誌もこれに見合った様式とし、業務内容が把握しやすいよう工夫した。

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
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
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）
利用者対応	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

③業務内容の選定理由

施設名	主な業務内容	選定理由
コスモスホーム	食事関連（食器洗い・食堂清掃・エプロン洗濯・配膳下膳）	リスクが少なく専門性を要しないと判断。
	ショートステイ対応	チェック項目を明確化すれば専門性を要しないと判断。
はあとぴあ	食事関連（食器洗い・食堂清掃・エプロン洗濯・配膳下膳）	リスクが少なく専門性を要しないと判断。
	洗濯	リスクが少なく専門性を要しないと判断。
モモ	リネン交換・居室清掃	リスクが少なく専門性を要しないと判断。
	施設車両運転	専門性を要するが、習熟度が高ければ、リスク低いものと判断。
東林間シニアクラブ	食事関連（食器洗い・食堂清掃・エプロン洗濯・配膳下膳）	リスクが少なく専門性を要しないと判断。
	ショートステイ対応	チェック項目を明確化すれば専門性を要しないと判断。
マナーハウス麻溝台	リネン交換・居室清掃	リスクが少なく専門性を要しないと判断。
清菊園	見守り・傾聴	専門性を要するが、習熟度が高ければ、リスク低いものと判断。
	リネン交換・居室清掃	障害特性を活かした業務を担う
コミュニティホーム ピノ	リネン交換・居室清掃	リスクが少なく専門性を要しないと判断。

④介護助手の育成

●マニュアルの活用状況

各施設とも、本事業で提示した「介護助手業務マニュアル」を利用。併せて既存の業務別マニュアルの内容に準拠。

●OJT研修の体制

業務内容の基礎知識については事業導入当初の全施設合同の集合研修により周知した。就業後は、各施設とも、業務指示、相談体制に沿って、主任クラスの介護職、日別のフロアリーダーに倣う形となっている。

●感染症対策

事業導入当初の全施設合同の集合研修により周知徹底した。就業後は、各施設とも、随時、必要に応じて、更衣、マスク・手袋の着用、消毒、体調不良等の申告によって対策を講じている。

●安全への取り組み

事業導入当初の全施設合同の集合研修により周知徹底した。就業後は、各施設とも、業務マニュアルの内容に準拠しつつ、随時、必要に応じて、介護職の主任、日別のフロアリーダーの指示を仰ぐ形となっている。

●業務への習熟期間等

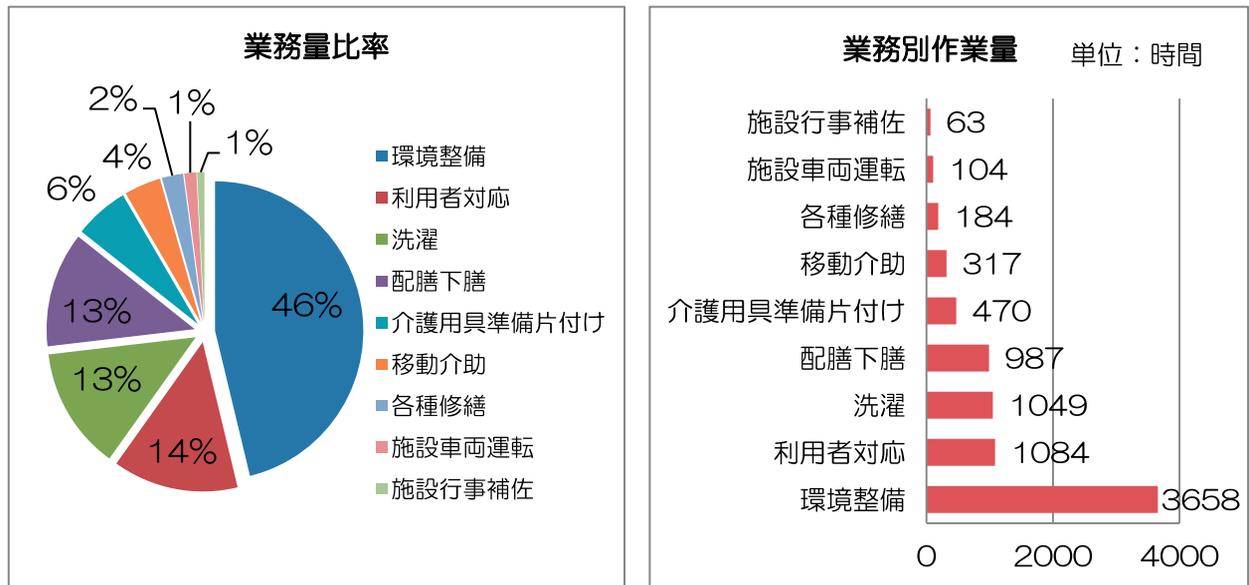
各施設とも、介護助手個別に習熟の度合を測っている。言わば「経験則」に依っており、特段、定まった期間を設けてはいない。習熟度を測定する評価基準の設定については今後の課題となるものと思われる。

※ 「はあとぴあ」「清菊園」については独自の取り組みを行っているため9章「導入効果」で詳述する。

⑤介護助手の業務実績（全施設）

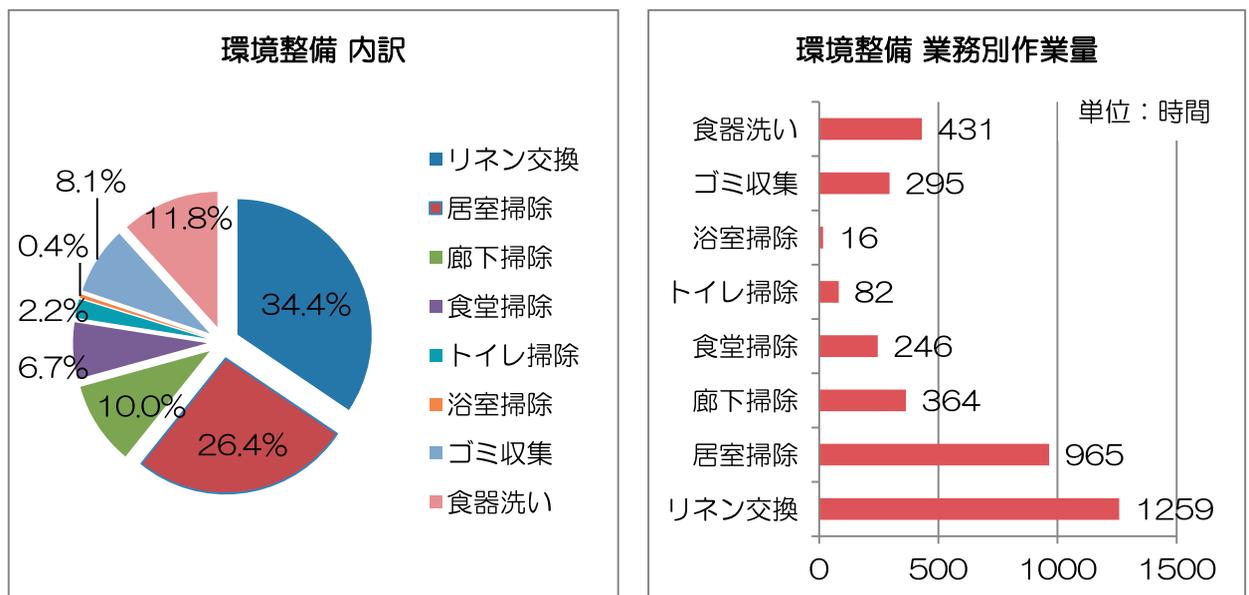
協力全施設の業務実績値（平成29年11月～平成30年1月）は以下のグラフの通りである。

作業総量：7,916時間（複数業務の重複も換算。実働時間ではない）。「環境整備」が、3,658時間と全体の46%を占めており、続いて「利用者対応」「洗濯」「配膳・下膳」の順となっている。「利用者対応」を除き、「施設車両運転」や「行事補佐」など、一定程度の専門性を要する業務は少ない。ほぼ全施設において、差し当たって作業を比較的容易に切り分けられ、習熟度によって差が生じにくく、作業総量の大きな業務を介護助手に振り当てていることがわかる。



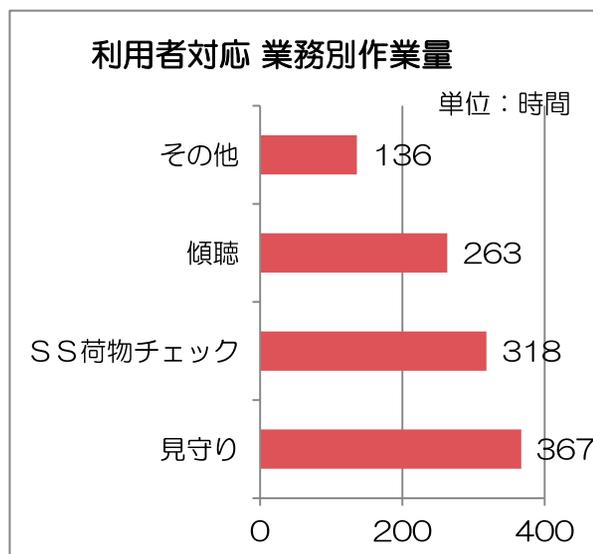
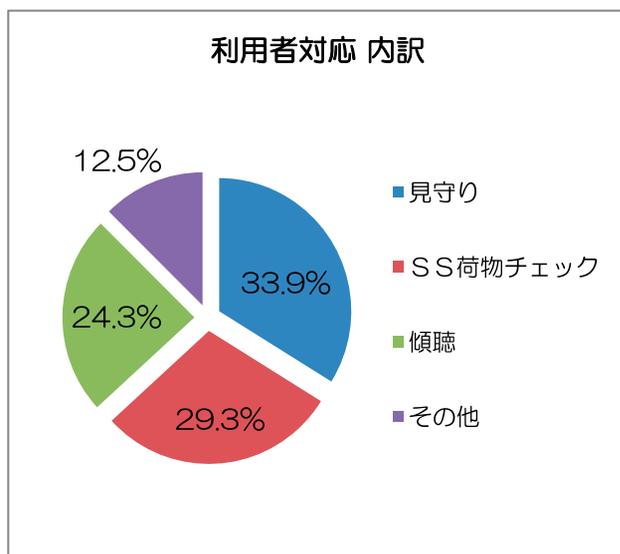
●「環境整備」について（全施設）

業務全体の46%となる「環境整備」（総計3,658時間）の内訳は、リネン交換、掃除（居室・廊下・食堂・廊下・トイレ）、食器洗い、ゴミ収集などに区分される。分けても「掃除」は1,673時間「リネン交換」は1,259時間と「環境整備」総時間の約3分の1に相当する。「リネン交換」と「居室清掃」は1セットの業務としてまとめられている傾向にある。作業項目は多岐に渡るものの、習熟度や専門性を求められるものではなく、比較的、事故などのリスクも低い業務であろう。未経験の介護助手を配置する際、差し当たって最も適宜な分野であろう。



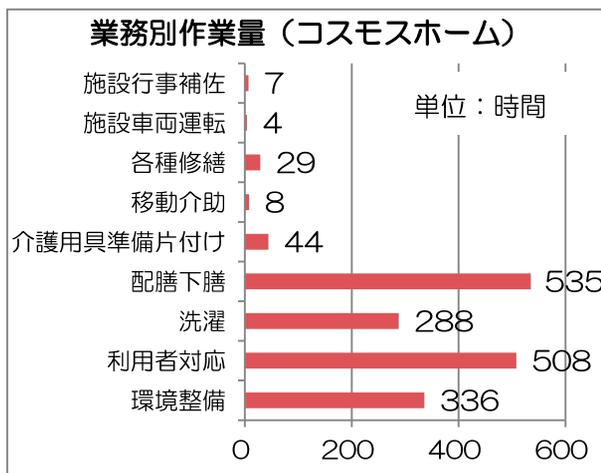
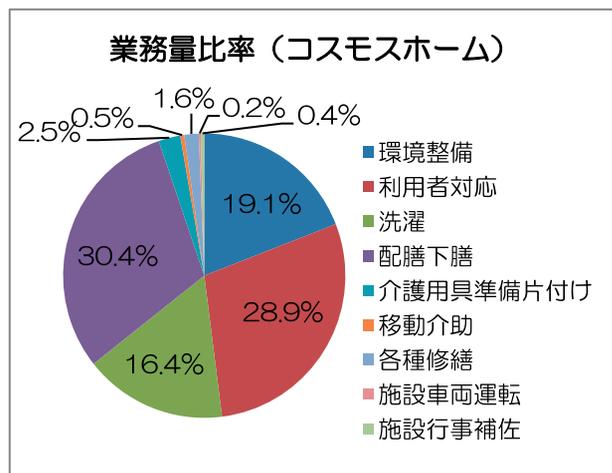
●「利用者対応」について（全施設）

業務全体の14%となる「利用者対応」（総計1,084時間）の内訳は、主に食事時の「見守り」「ショートステイ荷物チェック」「傾聴」の順である。「対人援助サービス」の中でも重要な位置づけとなる業務であり、比較的风险も高いものと思われる。習熟度や専門性はもちろんのこと、その背景にある、人に対する「眼差し」や「構え」「人間性」の練度が求められるものと思われる。人生経験の蓄積が問われる業務であろう。本業務が、全体の中で2番目に位置しているのは興味深い。



◎介護助手の業務実績（施設毎）

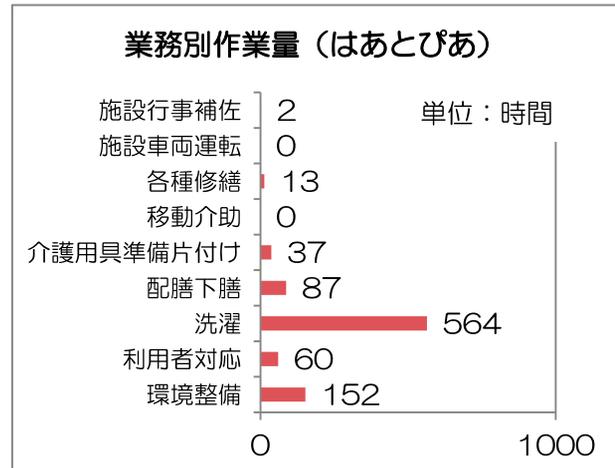
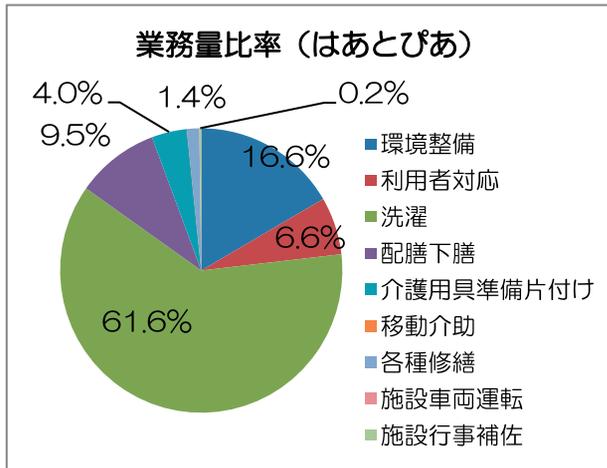
●コスモスホーム（従来型100名以下）



介護助手人員数5名。作業総量（時間）1,759時間。内訳は、「配膳下膳」及び「洗濯（食事エプロン）」「環境整備（食器洗い）」など食事に関する周辺業務が主になっている。食事の時間帯は食事介助、服薬介助、食後の口腔ケアなどの直接的な身体介護が集中する時間帯である。食事時の見守りも含め、周辺にある身辺介護、環境整備を介護助手がスポット的に担うことで介護職の負担軽減を図っている。

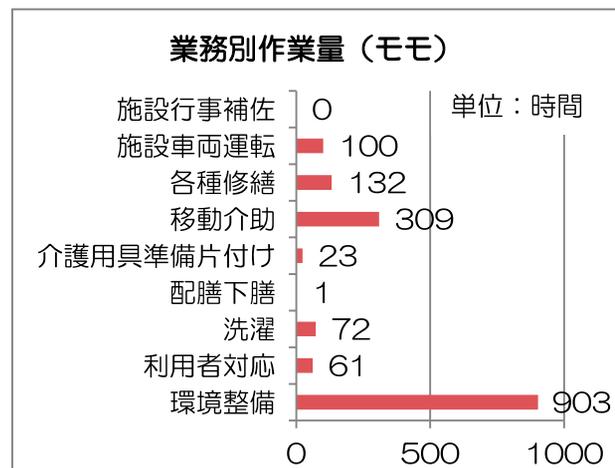
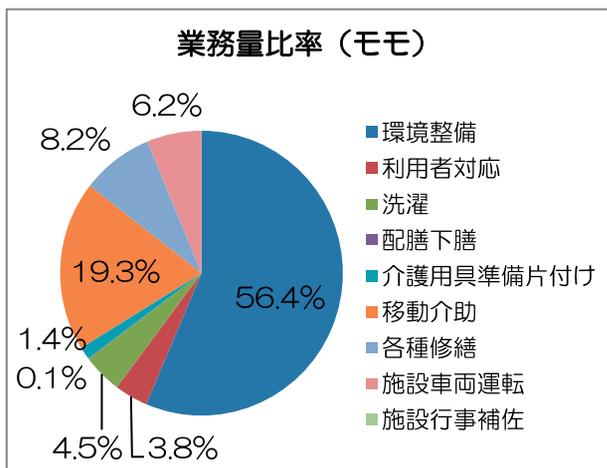
「利用者対応」がそれに続く。内容は「ショートステイ荷物チェック」などが主である。短期入所利用者の送迎の前後で発生する細かで注意を要する業務である。家族や利用者との連絡・コミュニケーションが必要になってくるため、相当程度の専門性、習熟度が求められる。過去に介護サービスに携わった経験のある介護助手が携わっている。

●はあとびあ（従来型100名以下）



介護助手人員数2名。作業量総数（時間）915時間。内訳は、「洗濯」「環境整備」「配膳下膳」の順となっている。いずれも、比較的、専門性を要せず、直接的な利用者対応を行う場面も少ない業務である。「洗濯」については、専ら洗濯室での作業（洗濯・乾燥・仕分け）となっている。「環境整備」の内訳は食堂の清掃が主である。「配膳下膳」と合わせて、食事の時間帯に集中して配置されている。コスモスホームと同様、食事中の見守りも含め、直接的な介護の周辺にある身辺介護、環境整備など業務を介護助手がスポット的に担うことで介護職の負担軽減を図っている。

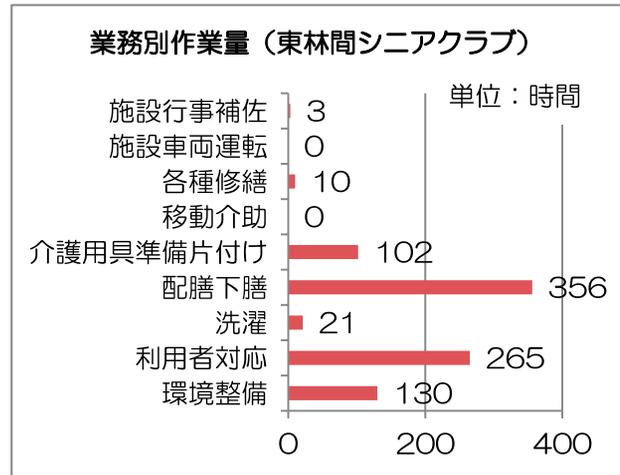
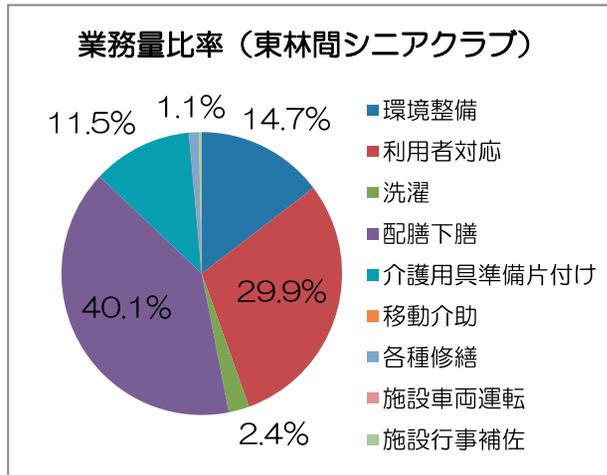
●モモ（従来型100名以下）



介護助手人員数3名（いずれも男性）。作業量総数（時間）1,601時間。内訳は、「環境整備」「移動介助」「各種修繕」「施設車両運転」の順となっている。3名とも、本事業開始以前に施設車両の運転業務を担うべく採用されており、1日8時間勤務の内、4時間を本来の業務に、残りの4時間を介護助手業務に振り当てるといった形態を取っている。

「環境整備」の内訳は、廊下や居室などの清掃作業である。「移動介助」は、すべて入浴時の誘導に振り当てられている。利用者誘導については、場合によってはリスクを伴う場面が発生する可能性もある。介護職と一体となって動き、見守りや声掛けを担う役割に徹するよう周知がなされていた模様である。

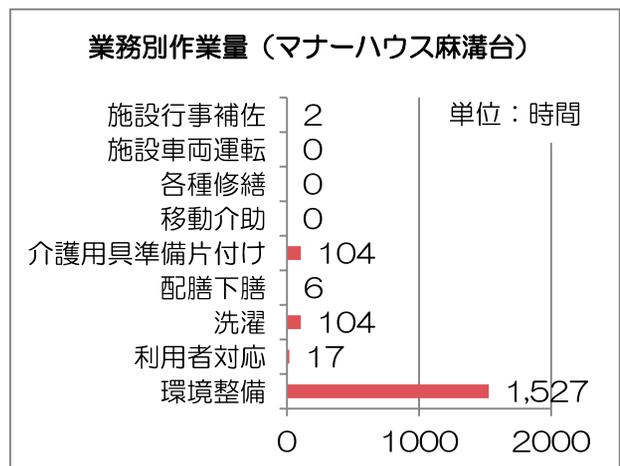
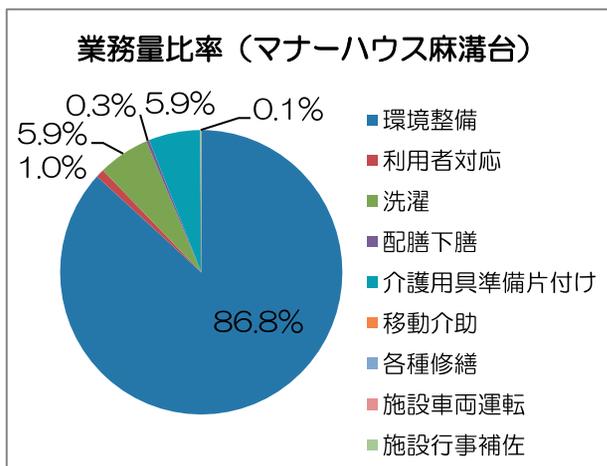
●東林間シニアクラブ（従来型100名以下）



介護助手人員数2名。作業量総数（時間）887時間。内訳は、「配膳下膳」及び「利用者対応（食事時の見守り）」「環境整備（食器洗い）」「介護用具片付け（食器、エプロンなど）」など食事に関する周辺業務が主になっている。コスモスホームと同様、食事中の見守りも含め、周辺にある身辺介護、環境整備を介護助手がスポット的に担うことで介護職の負担軽減を図っている。

「利用者対応」の内訳として「ショートステイ荷物チェック」も挙げられる。相当程度の専門性、習熟度が求められる。過去に介護サービスに携わった経験のある介護助手が携わっている。

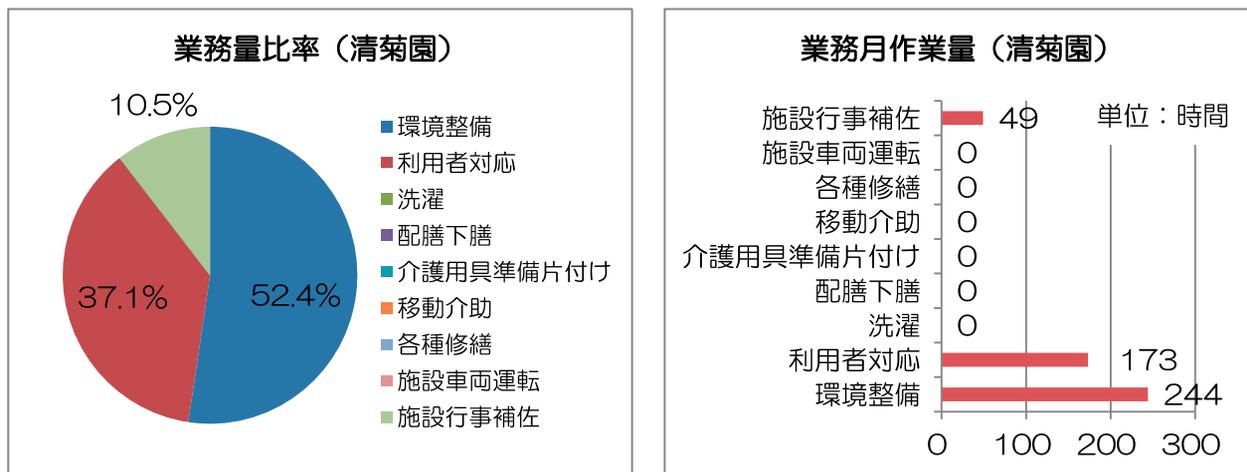
●マナーハウス麻溝台（ユニット型100名以上）



介護助手人員数3名。作業量総数（時間）1,760時間。入居者定員140名という大規模のユニット型施設である。「環境整備」が主で、全体の9割近くの比率となっている。内訳は、「リネン交換」と「居室清掃」をセットにした作業である。

その他の業務もそれに付随、関連した個室ごとの介護用具の片付け、物品補充などが挙げられる。ユニット型施設は、その構造上、動線が長く複雑になる傾向があり、さらに個別の設備や備品、利用者の私物なども多くなり、従来型施設と比較すると作業量も大きくなる。また、個室化や動線上で、ケアの眼が届きにくくなるきらいもあるため、主となる作業に携わりつつ声かけや目配りをするという意味でも介護助手の導入で効率よく介護職の負担軽減を図っている。

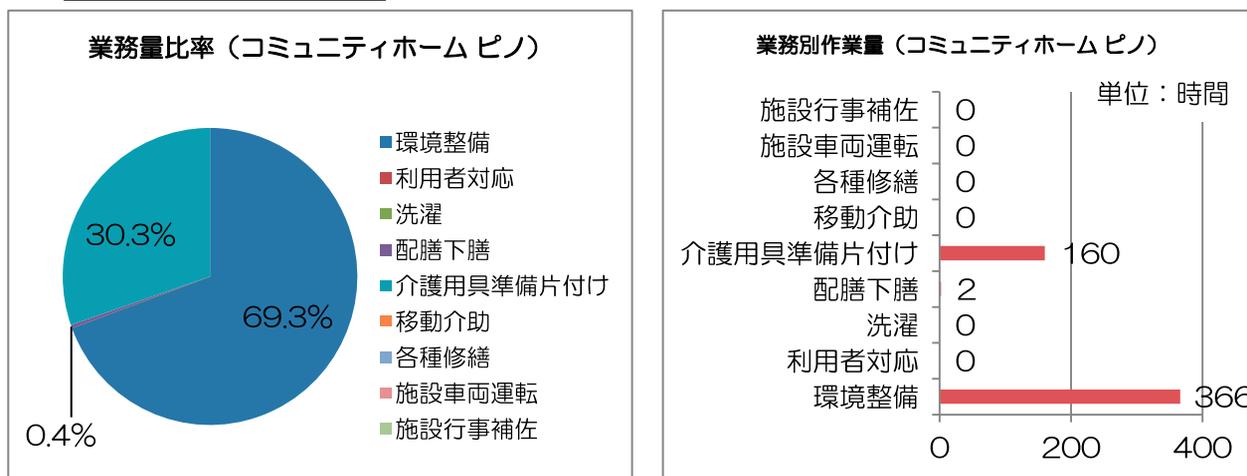
●清菊園（ユニット型100名以下）



介護助手人員数2名（障害者雇用）。作業量総数（時間）466時間。内訳は、当初から「環境整備（リネン交換）」及び「利用者対応（食事時の見守り、傾聴）」に要する周辺業務に限定されていた。習熟度が高まり「施設行事補佐」の業務が付加されている。

2名とも障害当事者であるが、各々担当する業務が異なる。1名は主に食事時の「見守り」や「傾聴」を担い、もう1名は「リネン交換」のみを担う。両名とも、多人数の場面や、複数の事象が同時に発生する場面での対処が不得手ではあるが、明快な指示のもと、変化の少ない一定のパターンに沿った作業では際立った能力を発揮するという傾向（障害特性）を持っている。指示系統を一元化し、業務内容、作業場所（ユニット）を限定した上で、精神面への配慮やケアの体制を手厚くした結果、専門性を発揮し、作業効率が上がっている模様である。

●コミュニティホームピノ（ユニット型100名以下）



介護助手人員数1名。作業量総数（時間）528時間。内訳は、当初から「リネン交換」と「居室清掃」のセット業務及び「清拭巻き」作業に限定されている。複数のユニットに渡って、同じ作業を反復するという業務を担っている。現段階では、本人から業務内容等に関して特段の要望は聞かれないようである。

9. 導入効果

本事業の業務期間は実質3か月間であった。介護助手が業務に習熟し、介護現場の受け入れが定着するまでには1～2か月を要したと思われる。当初は、介護助手だけでなく、現場関係者を含めた事業所全体が助手の業務そのものの理解、周知に手間取り、業務効率が低下する状況であったと推察される。一定の効果が生じ、定着するまでには年単位の時間が必要になるものと思われる。

本報告にあっては、事業年度末の集計を終えていないこともあり、労働時間（時間外労働時間、有給休暇取得日数等）にかかわる実数を把握することができず、導入の効果を定量的に測ることが難しかった旨を、予め書き添えておきたい。

①介護助手導入による介護職業務の負担減見込み

協力全施設の介護助手実績労働時間は総計**3,504時間**であった。各施設の介護職の3か月の延べ労働時間に対し、介護助手の実働時間（直接的な身体介護を除く業務の延べ労働時間数）が、介護職の負担減になると見込まれる時間である。この時間は介護職の負担軽減につながり、時間外労働時間の減少や有給休暇取得、育児・介護休暇の取得、さらには、キャリアアップや専門性向上に充当する時間としても見込まれるものと考えられる。

- ・補足：表の見方は以下の通り。

介護職延べ労働時間 = 8時間（1日）×20日（月労働日）×人数

介護助手延べ労働時間 = 各施設の介護助手実績労働時間

介護職の負担減見込み時間 = 介護助手延べ労働時間 ÷ 3か月 ÷ 20日

施設名	施設規模	介護職 人数	介護職延べ 労働時間	介護助手 人数	介護助手 実績労働 時間	1日当り 介護職負担減 見込み時間
コスモスホーム	従来型 100名以下	23名	11,040時間	5名	727時間	12.1時間
はあとぴあ	従来型 100名以下	23名	11,040時間	2名	536時間	8.9時間
モモ	従来型 100名以下	26名	12,480時間	3名	388時間	6.5時間
東林間シニアクラブ	従来型 100名以下	26名	12,480時間	2名	403時間	6.7時間
マナーハウス麻溝台	ユニット型 100名以上	55名	26,400時間	3名	920時間	15.3時間
清菊園	ユニット型 100名以下	47名	22,560時間	2名	298時間	5.0時間
コミュニティホーム ピノ	ユニット型 100名以下	23名	11,040時間	1名	232時間	3.9時間

②介護助手導入による効果

今回の事業では全体の管理運営スタッフによるヒアリングのほか、協力事業所の管理者や現場責任者を対象にした意見交換会やアンケート調査を実施し、導入効果の検証を図った。以下、項目ごとにその内容を示す。尚、これらの効果は必ずしも一様ではなく、それぞれの協力事業所によってかなりのばらつきがみられる。取り組みの姿勢が大きく問われるものであろう。

●協力事業所全般にみられる効果

• 介護職の負担軽減

利用者の重度化、人員不足で、相対的に業務量が増えており、利用者へのきめ細かな対応、利用者本位の処遇を充実する上で困難が生じている。介護助手を導入することで、現場職員の負担が軽減した。これによって、介護職は、中核的な「身体介護」業務に注力できるようになっている。また、余暇活動や個別の対応、かわりにもより一層手厚く取り組むことができるようになっている。「やりたくてもやれない」「手が回らない」と、後回しになっていた仕事に取り組む足掛かりも得られているようである。業務の分業化を図ることで、ケアの質の向上と効率化が実現できることがわかる。殊にユニット型の現場では、施設の構造上、個室化や動線上の複雑さや長さの問題で従来型と比べ作業量が大きくなる。その結果、ケアの眼が届きにくくなる傾向もあるため、主となる作業に携わりつつ声かけや目配りをするという意味でも介護助手の導入による負担軽減を図ることができることがわかる。

• 介護助手導入・定着を意図したノウハウの獲得

本事業を開始するに当たり、業務内容を分かりやすくするため、チェック表を作成するなど、関係職員で協力して、業務の区分、標準化を図り、年齢や個々のスキルに依存しすぎないよう手順書、マニュアルの作製・整備を試み、介護助手を交えて確認を行った。

さらには、指導や指示・確認の窓口をしっかりと固め、情報を集中させ、指示系統及び介護助手の業務上の制約などを現場の介護職を含め全職員に周知するために手間と時間をかけた。

「受け入れ」「定着」「継続」に至るまでの「ノウハウ」を得、長い目で見て「システム定着」のための大きな足掛かりにすることができたと思われる。

• 多様な視点・目配りの取り込み

介護助手を導入すること ― 多様な人生経験、生活体験を持った多彩な人材を取り込むこと、第三者的な視点を現場に入れること ― で、多面的、多相な視点から「介護の現場」を捉え直すことができるようになってきている。既存の職員には気づかないことへの目配り、心配りがあり、『『介護の現場』は、そもそも『生活』の場である』という認識を改めて共有できるようになっている。

• 雇用上のマッチングの明確化

介護現場における人材不足は「スポンジ状」である。業務内容だけではなく、曜日（土日祝日など）や時間帯（早朝、夕刻などの食事時間帯…）などさまざまな要因に区分できることがわかった。また、介護助手として雇われる人材…求人に応募する者にも多様な「働き方」を希望していることが仄見えてきた。「施設管理者」「現場責任者」「現場職員」「介護助手」それぞれの間でのニーズのマッチングをすり合わせる必要があることがわかった。

• 経営面の合理化

経営面では、人手不足、人材確保が困難な状況にあって、労働条件、殊に賃金の底上げを迫られている。限られた収入源である介護報酬から人件費を捻出するには限界がある。分業化による業務の効率化と同時に、人件費の抑制を図る上でも、介護助手の導入は経営面でも効果があるものと思われる。

• 日誌・記録の効用

「日誌（日報）」を通じて「意見・提案的」な記録も見られるようになった。施設側もコメントを返す…記録・文書化したやり取りによって、施設側としても役立つものと思われる。

・介護職の自己啓発

介護職にとっては、初心者に伝え、教えることを通して、業務の意味や実践そのものをさらに深め、学び直し、ステップアップを促す良い機会にもなっているものと思われる。

●独自の取り組みによる効果

・危機管理 —— 「はあとびあ」の取り組みから

事業実施期間中にノロ・ウィルスによる集団感染があった。役割分担をすることによって、流行の間～事後の対応がスムーズに運んだ。

「隔離」対応によって介護職は動きが取りにくくなった。その間、介護助手の手が役立った。信頼関係に基づくチームワーク（チームケア）がうまく機能している。それによって事態が収束し、体制が通常の状態に回復するまで、予想以上に短期間で済んでいる。この体験により、相互の信頼関係、団結力がさらに強まった。それと同時に、感染症に対する理解も介護助手も含め全職員相互に深めることができた。

※ 「はあとびあ」は導入当初より事前準備を進め、受け入れ態勢を整え、安全衛生から業務内容、意見や提案、報連相まで一括して統括できるよう工夫した。以下にその骨子を述べる。

* 指示系統の一本化

仕事・業務内容の指示は「リーダー」が一括し、報連相の流れを一本化、窓口の統一化を図った。さらには、第一、第二、第三ぐらいまで流れを統一化した。責任者が不在の場合は交代できるような体制。「書面」で誰もがわかるようにしている。

* 業務管理の統一化

出勤時に体調確認を行うと同時に、当日の業務の確認を行った上で同ファイルを持参して業務場所へ向かうようにしている。退勤時も必ず事務所に出向いて、報連相等の確認を終えてから退勤。状況に応じて、適宜、必要なら現場の指示者（フロアリーダー）への指導・修正もかけられるようにしている。

* 業務場所の固定

原則、作業を行う現場を固定している。

* スケジュールの調整

予め、1 か月先まで介護助手個別によってスケジュールを定めて、日毎に現場単位の指示者も決めておく。習熟度合によって2週間程度で変更・微調整も行えるようにしている。

* 衛生・体調管理の徹底

出勤時に、事務所にて自己申告で衛生管理チェックを行い、「個別ファイル」に記入するなどして、感染症罹患や体調の確認を行っている。

* 個別ファイルの活用

介護助手個別に勤怠、衛生、業務等を管理するためのファイルを設けている。別途、フロア単位での連絡ノートも設けている。

・障害者雇用の推進 ――「清菊園」の取り組みから

「障害者」とも共に働ける場という方針で、2年ほど前から障害者雇用について受け入れ準備の取り組みをしてきた。今回の事業でも、求人から採用に至るまで、施設全体で議論・検討を行い、準備に手間と時間をかけた。今回の採用は2名（精神障害、知的障害 当事者）実際の業務に就いた後も「メンタルケア」を含め、きめ細かなフォローを行っている。手厚い支援が必要になる場面もあるが、「障害特性」をうまく引き出し、活かすことで業務の効率も向上している。「清菊園」の取り組みにおける着眼点は以下のとおりである。

*業務の明確化と指示・指導の方法の調整

「障害特性」を念頭に置き、「やってほしい業務」「できる業務」を明確化した上で定型化し、本人との意思疎通の方法に焦点を当て、施設全体に周知させた（①わかりやすく説明する ②業務をいっしょにやる ③具体的に書面化する など）。

*意思疎通・報告、連絡、相談の方法の工夫

本人の個性、性格を把握し、混乱を招かないように配慮するため、本人と施設・現場の間の窓口は介護主任に一本化した。やり取りは、口頭でも業務日誌の他、専用の「交換ノート」を設けた。疑問点や困りごとなどが生じた時点で、即時フィードバックできるよう体制を整えている。

*特性・適性に合わせた業務配置・定型化

苦手な事柄、困難を抱えることがある反面、飛びぬけた能力を秘めている。「肯定的評価」と「支持的態度」で接し、引き出し方を工夫することで、持っている力をうまく引き出すことができる。そのために、まずは、本人の個性、特性、適性に見合った業務配置を行い、併せてできる限り、業務の定型化を行った。

10. 課題と提案

①「身体介護」と周辺関連業務の判別

介護助手に任された業務の判別、判断が難しいこと。これは、業務開始当初から、介護助手や現場の職員から出され続けた意見、感想である。具体的な声としては、「どこまでやったら良いのかわからない」「切迫した状態に臨んだ時、対応できないのはどうなのか?」「利用者に頼まれたことを断る…というのは『人道的』に見てどうなのか」などである。機に応じて対応する匙加減は難しいことが容易に察せられる。

⇒ 施設それぞれの見解、考え方もあるとは思われるが、一つの仕組みとして確立するためには認識を統一し、「ガイドライン」を設ける必要もあろうかと思われる。また、指示系統、体勢を固め、即時に連絡・連携ができるような仕組みを整えておく取り組みも必要であろう。

②職域・業務内容の周知

業務開始当初は、事業そのものの趣旨が明確に把握されておらず、介護助手が担う業務内容はどうか、そもそも介護助手の役割の周知に手間取る事業所も見られた。

⇒ 導入を決定する時点で事前準備をし、事業所内での共通認識を十分に形成し、業務内容や受け入れ体勢などをしっかり固めておく必要があることを改めて確認した。

施設内の職員間での周知もさることながら、利用者の家族、第三者に対する周知の問題もある。

⇒ 介護職と業務内容に制限がある介護助手の違い、その識別の仕方にも工夫（ユニフォーム、ネームプレートなど）が必要になるかもしれない。

③雇う側／雇われる側「働き方」ニーズのマッチング

雇う側のニーズ（施設側として必要な時間、場所）と雇われる側のニーズ（条件・個々の諸事情）のアンマッチが生じやすい。顕著な例として、施設側としては、人員が手薄になる土日祝日、早朝や夕刻の時間帯の勤務を望むが、介護助手の大半である主婦層、特に子育て世代の女性は、家事などの事情から、求められる時間帯、曜日の勤務に合わせる事が難しいことなどが挙げられる。これは、求人・採用の段階で最も大きな関門となるが、採用後、実際に勤務を開始した後、通勤などの事情で、早期に離職するなどという事態にもつながる問題である。

今回の事業では、研修の終わった時点で辞めるケース（2名）があった。いずれも過去に介護職のキャリアがあり、介護福祉士等の資格を所持していた。それぞれ離職の理由の詳細は不明だが、「身体介護」業務が許容されないことへの違和感が根底にあったのではないかと察せられる。ここには、家庭の事情による時間帯や曜日の調整とは異なる業務に絡むニーズのアンマッチの可能性もある。

⇒ 導入時のオリエンテーション・研修方法などを標準化し、双方のニーズを効果的に揃い上げ、機に依りて、事業所内では対応が難しい相談、フォローアップ、メンタルケアまで一貫してカバーできるような窓口を設けるなど工夫の余地もあると思われる。イメージとしては、「人材バンク」＋「教育・研修・育成センター」＋「フォローアップセンター」＋「事業所間親睦会」のような機構などが考えられる。これは介護助手の職域に限らず、介護に携わる職員すべてを包括できる形にしておく方が望ましい。

④求人募集の手段・方法

実際に幾人かの介護助手から聴取して判明したことが、過去に職業として介護に携わったキャリアのある者、子育て中の主婦層、子育てに一区切りついた主婦層、近親者の介護をした経験から興味を抱いている者、リタイア後、自分持っている能力を活かしつつ、生きがい・やりがいを求めたい、社会に貢献したいと思う者など地域には、「介護助手」向きの多様な人材が予想以上に潜在しているものと推察される。

本事業においては、前述のように、当協議会からは、相模原市内向けの地域情報紙への情報掲載及びSNS（Twitter）を用いて周知を図ったが、求人募集自体は、協力各事業所への一任という形を取った。事業所側では、主にハローワークや求人サイトなどのWeb媒体、折り込み広告を利用したの求人を行ったものの、応募件数が少なく、人材確保に困難を極めた。求人媒体それぞれの特質の問題もあるが、求人内容の問題が大きかったようである。以下にその要因と思われる点を挙げる。

- ・そもそも介護助手とは何か、その業務内容は何かということが伝えきれていない。
- ・求人する側のニーズが明確になっていない。
- ・求職する側の市場（ニーズ）が把握できていない。
- ・求人募集に利用する媒体・方法の特性を把握し、その適切な選択ができていない。
- ・求人状況を系統立てて把握、統括できていない。

⇒ まずは、介護助手の業務内容、役割を明確にし、導入する意義を再確認することが肝要であろう。その上で「求職市場」の需要（年齢層、キャリア、仕事観など）をリサーチし、雇う側の要望とのマッチングを図る必要がある。その動向次第で利用する媒体を適宜選択することになろう。

併せて、これまでに奏功したと思われるPR等で使われたキャッチフレーズやコピー（広告文）、職務内容の説明文などを広く四達させる等の試みも必要であろう。同業者間で一定の足並みを揃え（同業者団体などを基盤に置く）連携を図り、場合によっては、PRの方法や窓口を統一、共同で統括するなどの工夫も必要になるものと思われる。

⑤キャリアアップ

「子育て世代」を始めとする若年層の応募、採用が目立った（30代以下が全体の3割）。ヒアリングの中で積極的にキャリアアップの希望はなかったが、条件が許せば検討しても良いという声は聞かれた。業務にやりがいを感じていて、今後も継続して勤務したいというモチベーションを持ち、習熟度が向上しているのであれば、キャリアアップの道も用意されて良いのではないかと思われた。

⇒ 例えば、「介護職員初任者研修」の受講を優遇・支援するなどして、介護職に登用するといった仕組みも考えられよう。さらには、自治体などの行政区（都道府県、市区町村など）の単位でブロック化して、同一ブロック内の施設で一定時間、業務経験を積めば、同一ブロック内の他施設でも、そのキャリアが有効と見なされ、継続的に優遇・支援が受けられるようにするなどの仕組みなども講じられて良いのではないか。

これは若年層に限られたものではない。「人生100年時代」が喧伝される中、高齢者層にも適用されて良いものとも思われる。年齢層だけではなく障害者や外国人の雇用にも広げられてしかるべきものと考えられる。広く門戸を開き、雇用からキャリアアップに至るまで裾野と筋道を広げる工夫が求められよう。「『介護助手』は『介護職』への入り口」その先にはさらなる専門性を持った職種が選べるといった長期的な視点で人材を捉えることが必要なのではないかと思われる。

⑥報酬・人事評価

導入前から勤務している非常勤職員との報酬の違いについても言及があった。「同一労働」に対しては「同一の賃金」が手当てされるべきであるが、現状では、習熟度や経験によって報酬アップなど待遇を変えてゆくことについては、事業所ごとの対応に任せられており、統一的な基準は議論、検討がなされていない。採用時に決まった時給のまま契約が更新されることも多くなるのではなかろうか。これは、不満や就労意欲の消失などにつながる可能性が高い。

⇒ 「習熟度」に限らず、「成果評価」や「能力評価」「態度（情意）評価」など一般的に用いられている「人事評価（人事考課）」を簡易化した評価基準を設けて、折々に、報酬アップなど待遇を変えてゆく仕組みも必要になってくるように思われる。習熟度を測る指標としては、2015年に三重県老人保健福祉協会が行った先駆事業での「三段階モデル（Aクラス・Bクラス・Cクラスのカテゴリ）」が参考になろうか。不満解消もさりながら、モチベーションアップにもつながるのではなかろうか。

⑦分業化に対する懸念

介護職の中には、業務の分業化に対する反発や違和感、懸念が依然として存在する。そもそも「利用者の生活を全般的に援助する」という仕事柄、極端に形骸化された分業化の流れが強まることは避けなければならない。分担された業務範囲にしか目が向かず、場合によっては「やらなくても良い」「できない」といった事態も生じ得る。結果、利用者や業務に対して即物的な対応に傾いたり、働く者自らの「伸び代」を摘んでしまうことにもなりかねない。

⇒ 研修やスーパービジョンなどを通して、職能、職域を越えて、常に自己研鑽、「自己覚知」を繰り返し、自らを省みる構えを持ち続けるために、互いに信頼し合い、学び合い、支え合うための具体的な取り組みが必要になってくると思われる。

⑧「介護助手」の呼称について

「介護助手」という呼称は、言葉の響きとして「下働き」をする者というように聞こえる。序列的、格差化を助長することにもつながるのではないかという懸念もある。一方、求人に際しては、「介護助手」という呼称の方が業務の内容が伝わりやすいといった意見も聞こえた。

⇒ 求人の段階では仕事の内容がわかりやすいように「介護助手」「生活援助員」「ケアスタッフ」などの呼称を用い、実際に採用された段階で別の呼称（「ケアキーパー」「ケアパーソン」など）にするというのも一案である。

⑨その他

業務のマニュアル化は行ったものの、仕事内容が多様ではらつきがあるため、場合によっては職員がサポートする場面もある。また、現場責任者が日毎に異なるなど、業務の指示や進め方にもばらつきがあり、介護助手が戸惑うこともある。

⇒ 可能な限り、標準化の工夫は必要だが、個人差や状況次第によって臨機に対応ができる柔軟性、機動性、それを支える相互信頼を日頃から培っておく必要があろう。

1.1. 考察—結論に代えて—

業務の分業化を図り、介護助手の導入を進めることで、現場職員の負担は明らかに軽減している。これによって、介護職は中核的な「身体介護」業務に注力できるようになっている。また、余暇活動や個別の対応、かわりにもより一層手厚く取り組むことができるようになっていることは、これまで述べてきたとおりである。これは、ケアの質的向上と効率化の実現や現場職員の時間外労働時間の減少や有給休暇取得、育児・介護休暇の取得、さらには、キャリアアップや専門性向上にもつながるものと思われる。

殊に、従来型施設に比べ、個室化や動線上の複雑さや長さから作業量が大きくなると目されるユニット型施設の現場では、業務遂行に携わりつつ、声かけや目配りの機会が増え、導入による負担軽減を図ることが見込まれる。

但し、それには、導入に際しての入念な準備と定着を意図した十全な体制固めが必要不可欠となってくることを改めて確認したい。具体的には――

- 業務区分の明確化、標準化
- 年齢や習熟度に依存しない業務の手順化の整備
- 指示―「報連相」の流れの一本化、窓口の統一化
- 介護助手の業務上の制約の周知

当然ながら、こうした取り組みの多寡によって得られる効果には大きな差が出てくるのがわかる。地域性や法人理念等に基づく事業所ごとの個別な取り組みも重要ではあるが、さらに順次、行政的な階層（行政区⇒市区町村⇒都道府県⇒国）に沿った「ガイドライン」もそれぞれに必要なようになってくるようにも思われる。

雇用上のマッチング、すなわち、雇う側／雇われる側双方の「働き方」ニーズをいかに調整するかということも介護助手の導入を進めるための大きな鍵となろう。業務内容だけではなく、曜日や時間帯などさまざまな要因を整理して、求人段階から職場定着、導入拡大に至るまで「事業管理者」「現場責任者」「現場職員」「介護助手（求職者）」それぞれの間にあるニーズをさらにリサーチし、すり合わせを行う必要がある。そのための視座として求められる点は次のように集約されようか。

●「ダイバーシティ（多様性）」を意識した雇用・働き方

…年齢、ジェンダー、国籍、障害の有無など、さまざまな「違い」を尊重して受け入れ、を積極的に活かすことの必要性をさらに考慮する必要があるのではないか。殊に「障害者雇用促進」は社会的な趨勢であり、今後ますます求められている。

●「ワークライフバランス」を考慮した雇用・働き方

…仕事と私的な生活を共存させながら、持っている能力をフルに発揮し、それぞれが望む生き方を尊重し、その能力を最大限発揮し貢献してもらうことの重要性が、より一層求められつつある。

これによって、さらに、多様多彩な人材を取り込むことからもたらされる多相的、複眼的な視点を得ることができ、「処遇の偏り」を改めるきっかけも得られるものとする。

介護助手のキャリアアップについては、習熟度の評価基準、評価尺度を統一化する取り組みを踏まえた上で、本人の意欲、意向を尊重し、報酬などの待遇アップと合わせて、折々に対応できるように仕組みを整えておくことも検討できよう。動機付けのあり方次第では介護職への登用もできるような柔軟な形にしておいた方がよいものと思われる。介護助手は、言わば「介護職への入り口」として位置付けることも考えられよう。研修や教育などの機会も開かれた形で提供できるようにすべきであろう。

今回の事業では、介護助手を導入することで「危機管理」にも有益な効果が生まれるという取り組み事例が見られた。また、障害者雇用に対する有効な取り組み事例もあった。当初ではまったく予想もできない好事例であり、それぞれが先駆的なモデルとなり得る特筆すべき取り組みである。

求人に関しての取り組みにも一層の工夫が必要である。介護助手の呼称からコピー（広告文）、職務内容の説明にいたるまで、これまでに奏功したと思われる PR の方法を洗練させ、共有すること、窓口を統一して共同で統括することなど、事業者間での連携も必要になるものと思われる。

一方で、「ただいたずらな『分業化』という流れが生じてしまうのではないか」という懸念も現場の介護職の中から出ていることも無視はできない。働く者が、任された範囲外には目が向かず、利用者や業務に対して即物的な姿勢に傾いたり、自分自身の可能性を摘んでしまったりする可能性もあるということにも注意が必要であろう。

いずれにしても、繰り返しになるが、まずは、準備・体制を固めて、求人の方法・研修・指示系統・業務内容の吟味等、系統立った取り組みを行うことがどれだけ重要であるかということを押さえておくべきであろう。

本事業を通して、事業所同士が互いの取り組みを見聞することでノウハウを培い、施設管理者から現場責任者に至るまで、受け入れ施設（管理～現場スタッフ）の「意識」は確実に高まったものと見受けられる。その意味でも事業の意義は大きいものと思われる。

以上

資料1

介護助手導入促進事業実施スケジュール

※ DR=統括、CD=コーディネーター、AC=コーディネーター補佐、AD=アドバイザー、ED=研修担当、OF=相模原高齢協事務局

スケジュール項目	担当	～7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
スタッフ選任	OF	★								
事業説明会	DR,CD AC	★								
事業所選定	DR,CD,OF	★								
事業所説明会	DR,CD AC		★							
求人・採用	協力施設				↑					
研修	ED				★	★★	★			
施設別マニュアル 作成・配布	CD,AD							↑		
業務実施期間	協力施設								↑	
施設訪問ヒアリング	AD								↑	
業務日誌確認	CD								↑	
検証作業	CD								↑	
検証結果まとめ	CD,AC								↑	
報告書作成・報告会	CD,AC,AD									★
報告書提出	CD,AC									★

勤務日 平成29年 10 月 1 日

勤務時間 始業 10 時 30 分 終業 15 時 30 分 就労時間 : 4 時間 分

(24時間表記) 合計時間が一致する

		10:30 ←					→ 15:30
		30分	30分	30分	30分	30分	
A 移動介助	① 車椅子全介助						
	② 歩行見守り						
	③ 入浴時の誘導	→					
B 環境整備	① 居室掃除						
	② トイレ掃除						
	③ 浴室掃除						
	④ 食堂掃除						
	⑤ 廊下掃除					→	
	⑥ リネン交換						
	⑦ ゴミ収集						
	⑧ 食器洗い						
C 洗濯／乾燥	① 衣類		→				
	② 食事エプロン						
	③ 洗濯物たたみ						
	④ その他						
D 配膳／下膳	① 食事			→			
	② おやつ						
	③ お茶（飲料）						
	④ おしぼり用意						
E 各種修繕	① 衣類ほつれ						
	② 車椅子点検						
	③ その他						
F 介護用具準備／後始末	① トイレ／排泄介助用具						
	② 浴室／入浴介助用具						
	③ 衣類						
	④ 清拭巻						
	⑤ 物品補充						
	⑥ その他						
G 施設行事補佐	① 利用者誘導						
	② 見守り						
	③ 散歩						
	④ その他						
H 施設車両運転	① 運転						
	② 昇降リフト操作						
	③ その他						
I 利用者対応	① 傾聴						
	② 見守り（食事時・余暇時）			→			
	③ ショートステイ荷物チェック						→
	④ その他						

感想、意見など気づいたこと

今日は見守りをしながら、利用者さんの話を聞いて喜んでもらえたと思う。
お茶の時に話相手になりましたが、気を付けることはありますか？

担当者からの連絡事項など

施設側からのコメントを記入

	チェック
--	------

資料3

性別・年齢・経歴・志望理由・採用理由等の詳細

No	年齢	性別	在籍区分	介護業務経歴(有無/年数)	保有資格	前職	志望理由	採用の理由
1	37	女	在籍	無	無	工場流れ作業	子育てと仕事の両立ができる職場だと思う為	本人の動機と介護助手員業務が合っていたから
2	61	女	在籍	有/4ヶ月	無	テイサー・ビス介護職	介護現場の経験が生かせると思う為	介護業務の経験がある為
3	38	女	在籍	有/3年	ヘルパー2級、社会福祉士主任任用資格	加工品の計量出荷準備作業	子育てと仕事の両立ができる職場だと思う為	介護業務の経験がある為
4	58	女	在籍	有/12年	ヘルパー2級	介護職員	介護に関わる仕事をしたいから	介護補助業務を新規で募集のため
5	61	女	在籍	無	無	無職	介護に関わる仕事をしたいから	介護補助業務を新規で募集のため
6	37	女	在籍	無	無	受付事務	介護に関わる仕事をしたいから	介護補助業務を新規で募集のため
7	70	女	在籍	無	無	飲食店勤務	介護に関わる仕事をしたいから	介護補助業務を新規で募集のため
8	70	女	在籍	有/23年	介護福祉士	受付事務	介護に関わる仕事をしたいから	介護補助業務を新規で募集のため
9	73	女	不採用					
10	69	女	在籍	無	普及・Word、Excel3級	公民館 受付他	人に関わることが好きだから	人柄、介護に対する姿勢
11	48	女	退職	無	普及・ホームヘルパー2級	包装・梱包工場 作業員	家計の足しにするため	有資格者の為
12	61	女	在籍	無	無	スーパー 店員	人に関わることが好きだから	人柄、介護に対する姿勢
13	65	女	在籍	有/13年	介護福祉士、自動車運転免許	テイサー・ビス介護職	長年介護の仕事をしてきたが、ケガで身体介護はできないが自身の体力に合わせた介護の仕事を探っていたから。	本人の動機と介護助手員業務が合っていたから
14	65	女	在籍	無	無	婦人服販売店販売員兼事務員	家業を継業し、年取的にまだ仕事ができるのではと悪い、親を看取った今病院や、施設でのお手伝いが出たらと思ったから。	介護助手業務にちょうど良い人材と思われたから。
15	66	女	退職	有/14年	介護福祉士、自動車運転免許	自動車部品、関連用品販売・事務	介護は2年半のブランクがあるのと、短時間業務だから。	介護業務にブランクがあり介護助手業務が合っていると想われたから。
16	73	男	在籍	無	自動車普通免許	食品製造/配送	配送経験を送迎業務に活かすため	職能豊富で軽微な修繕が可能スキルがあるから
17	67	男	在籍	無	自動車普通免許	食品製造/配送	定年後の生活費確保・自身の健康維持のため	話し上手で入所者の傾聴対応を任せられそう
18	79	男	在籍	無	自動車普通免許	貿易会社/配送等	定年後の生活費確保・自身の健康維持のため	真面目な性格で新たな仕事を覚えることにも意欲的
19	50	男	不採用					
20	37	女	在籍	無	ヘルパー2級、チャイルドカウンセラー、行動援護従事者	児童発達支援施設後援/付・ビス	知的障害はあるが自分なりに活躍の場を得たい	障害者雇用促進の為
21	29	女	在籍	無	介護職員初任者研修修了、ビジネス事務権限定 初級、上級情報処理士、清掃技能習得訓練 中級	職歴なし	引きこもり生活からの脱却と自立	自立支援と施設ニーズがマッチした
22	30	女	在籍	無	介護職員初任者研修修了	民間企業事務職	取得した資格を活かすため	将来的な介護職への転用

