

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)

平成 31 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	1
3. 事業の運営体制	2
4. 協力施設	2
5. 介護援助員の採用	3
6. 介護援助員研修	5
7. 事業の運営管理実績	6
8. 介護援助員の業務内容	8
9. 導入効果	19
10. 結び	24

●添付資料

- ・ 本事業計画書

1.はじめに

少子高齢化が進むにつれて様々な業種から人材不足の声があがっている。なかでも介護業界は慢性的な人材不足が続き、介護のイメージが年々低下していることも相俟って神奈川県内や東京都内の介護士養成校も定員減や学校閉鎖に追い込まれ、介護を担う人材は加速度を増しながら減少し続けている。

相模原市においては他市と比較して特養などの入所施設が充実し待機者も少ない状況であるが、しかし介護士養成校が県立高校 1 校のみしか存在しない状況と介護施設整備が充実している分、職員の確保が非常に困難になっている。そのような経営環境のなかで次第に脚光を浴びてきているのが介護助手であるが、介護施設側の現場管理者や中間管理者は、利用者の生活全般の業務をカバーするのが介護士の仕事であるという思い込みがあり、介護士の職務を切り分けて介護助手という新たな職種を生み出すことに多少の難しさを感じているようだ。

今回の調査では、介護助手導入促進という観点から世間に広く介護助手をPRするとともに、介護助手導入による施設管理面でのメリットを見出すことによって、未だ導入が図られていない施設に対して効果的な訴求ができるよう様々な取組みを試みた。

2.事業課題

相模原市内の協力事業者による介護助手事業は 3 年目である。平成 30 年度の当事業では、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、下記の課題克服の策を講じた。

- ①協力施設管理者の介護助手に対する意識を高められ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。
- ②前年まで求人募集は協力施設によって行われていたが、今回は介護助手のPRも兼ねてタウン紙でのPR兼求人広告と相模原市全域への新聞折り込み(読売新聞)を行った。
- 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、中間管理職、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介護助手マニュアルの業務分類項目を一部見直し、「利用者対応」項目を「移動介助」の中に入れて簡素化した。
- ⑥介護助手へのヒアリングは、介護助手が所属する施設内では話づらいこともあるため、施設内ヒアリングとは別に意見交換会を設け、所属施設以外の場所でも意見を聞き取ることとした。
- ⑦介護助手の呼称を「介護援助員」と定め、PRや募集広告の上で呼称の浸透に努めた。

※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施設からスタッフを選任した。

●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会長	大久保 祐次
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム 柴胡苑	及川悦子
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム はあとびあ	秋山雅世
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム 中の郷	原田 和幸
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム みたけ	松阪 健志
◎アシスタントコーディネーター	：千代田デイサービスセンター	小林 立
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム 清菊園	木原 啓三
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム 大野北誠心園	田中 陽平
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム はなさか	萩原 正晃
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	牟田□ 陽子
◎アシスタントコーディネーター	：特別養護老人ホーム コスモスホーム	鎌田 慎司
○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
○アドバイザー	：相模原市高齢者福祉施設協議会事務局	大平 廣昭
○アドバイザー	：社会福祉法人久寿会 施設長	萩原 貴

4.協力施設

①事業説明会

介護援助員事業の協力施設募集のために事業説明会を開催した。

日 時：平成30年5月16日(水)

場 所：相模原市民会館・会議室

※(社)相模原市高齢者福祉施設協議会・総会のなかで事業についての説明を行い、エントリー用紙を協議会の会員施設に配布した。

②選定方法及び結果

以下の10施設からの応募を受け、審査の上、協力施設として正式決定した。

表 1 協力施設一覧

	施設名	所在地	形態	定員
介護助手 継続雇用 施設	特別養護老人ホーム 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
	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 大野北誠心園	相模原市中央区東淵野辺 5-24-13	ユニット型 100名以上	130名
	特別養護老人ホーム 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
初回 導入 施設	特別養護老人ホーム 柴胡苑	相模原市中央区田名 6767	従来型 100名未満	30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
	千代田デイサービスセンター	相模原市中央区千代田 2-4-1	デイサービス	39名

③協力施設会議

介護援助員事業の協力施設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：平成 30 年 6 月 1 日(水) 10:30～

場 所：総合学習センター2F 小会議室

相模原市中央区中央 3-12-10

参加者：17名

5.介護援助員の採用

介護援助員の採用に当たっては、協力施設の人材募集に先行して次の広告を出稿し、その後応募者に対しての説明会を実施した。

①募集広告

タウンニュース相模原市緑区版(5月14日号)

タウンニュース相模原市中央区版(5月14日号)

タウンニュース相模原市南区版(5月14日号)

※掲載広告原稿は本報告書に添付する。

②新聞の折込チラシ

読売新聞折込チラシ

・相模原市緑区 15,400 枚

・相模原市中央区 28,850 枚

・相模原市南区 31,700 枚

※折込チラシ原稿は本報告書に添付する。

③介護援助員説明会

日 時: 平成 30 年 7 月 25 日(水) 14:00～

場 所: 市立あじさい会館 第 2 展示室

相模原市中央区富士見 6-1-20

参加人数: 19 名

性別	[男性] 5	[女性] 11	[無記入] 3
住い	[緑区] 5	[中央区] 8	[南区] 2 [その他] 1 [無記入] 3
年齢	[40代] 5	[50代] 7	[60代] 5 [70代～] 2

※当日実施した参加者アンケート結果は本報告書に添付する。

④採用実績

表 2 採用実績

施設名	名前	性別	年齢	採用方法・媒体
特別養護老人ホーム コスモスホーム	MY	女	32	折り込みチラシ
	MN	女	36	タウンニュース
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	YN	男	67	※ハローワーク
	MM	男	71	※ハローワーク
	AO	女	32	※職員紹介
特別養護老人ホーム 中の郷	MH	女	70	※
	SN	女	66	※
	NO	女	39	タウンニュース
特別養護老人ホーム はあとぴあ	RM	女	52	折り込みチラシ
	NK	女	70	※知人紹介
特別養護老人ホーム 大野北誠心園	KI	女	61	※知人紹介
	MK	女	24	※
	HT	女	68	※
	MM	女	57	自社求人広告
	TS	女	50	折り込みチラシ

特別養護老人ホーム 清菊園	TM	女	38	※相模原市就職支援センター
	ES	女	30	※相模原市就職支援センター
	KU	女	46	ハローワーク
特別養護老人ホーム 柴胡苑	KI	女	76	
	KT	女	61	
	KK	女	73	
	JY	女	40	職員紹介
特別養護老人ホーム みたけ	NO	女	70	タウンニュース
	AH	女	57	タウンニュース
特別養護老人ホーム はなさか	TN	女	68	折り込みチラシ
	TO	女	53	本人からの連絡
	MN	女	36	タウンニュース
	YD	女	34	職員紹介
千代田デイサービス センター	TN	男	48	利用者家族紹介

※印＝前年度からの継続採用者

6.介護援助員研修

①第1回協力施設従事者研修

日 時: 平成30年8月6日(月)(午前10時～午後4時)

①10時～12時 講義(大久保祐次コーディネーター)

②13時～16時 実技実習(特別養護老人ホームモモ・スタッフ)

場 所: 特別養護老人ホーム モモ
相模原市南区鶉野森 1-22-17

参加者: 介護援助員 13名

②第2回協力施設従事者研修

日 時: 平成30年10月3日(月)(午前10時～午後4時)

10時～11時30分 講義(大久保祐次コーディネーター)

場 所: 相模原けやき会館 第一中会議室
相模原市中央区富士見6丁目6-23

参加者: 介護援助員 6名

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し、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3 担当者会議実績

	日時	場所
第1回	平成30年6月1日(金)10:30~11:30	相模原総合学習センター2F 小会議室3
第2回	平成30年7月10日(火)13:30~15:00	高齢協事務局
第3回	平成30年8月20日(月)13:30~14:45	高齢協事務局
第4回	平成30年9月19日(水)15:30~16:45	南区地域福祉交流ラウンジ 活動室
第5回	平成30年10月3日(水)12:15~13:00	高齢協事務局
第6回	平成30年11月26日(月)10:00~11:30	高齢協事務局
第7回	平成30年12月17日(月)10:00~10:30	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施設巡回ヒアリング

表4 協力施設巡回実績

訪問事業所	CD/AD	1回目		2回目		3回目	
コスモス	大久保/小林	8/2	11:00	10/11	14:30	12/12	16:00
柴胡苑	大久保/小林	7/27	10:00 (大平)	10/11	13:00	12/12	14:30
はあとびあ	萩原 貴	8/21	11:00	10/15	15:00	12/13	13:30
中の郷	大久保/小林	7/27	13:30 (大平)	10/11	10:30	12/12	13:00
みたけ	大久保/萩原	7/27	11:30 (大平)	10/15	13:30	12/13	11:00
千代田	大久保/萩原	8/21	10:00	10/15	11:00	12/13	15:00
清菊園	大久保/大平	8/10	10:00	10/9	11:30	12/11	11:30
大野北誠心園	大久保/大平	8/10	11:30	10/9	10:00	12/11	10:00
はなさか	大久保/大平	8/1	16:00 (小林)	10/9	15:30	12/11	15:30
相陽台	大久保/大平	8/1	14:30 (小林)	10/9	14:00	12/11	14:00

③協力施設介護援助員との意見交換会

第1回介護援助員意見交換会

日 時: 平成30年9月19日(水) (午後2時～午後3時30分)

場 所: センチュリーホテル相模大野 さがみ野II

相模原市南区相模大野 3-8-1

参加者: 介護援助員 11名

第2回介護援助員意見交換会

日 時: 平成30年10月3日(月) (午後1時～午後4時)

場 所: 相模原けやき会館 第一中会議室

相模原市中央区富士見6丁目6-23

参加者: 介護援助員 6名

④協力施設現場責任者との意見交換会

日 時: 平成31年1月24日(木) 午後2時～

場 所: けやき会館第一中会議室(3F)

相模原市中央区富士見6丁目6-23

参加者: 協力施設現場管理者 8名

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

日 時: 平成31年3月13日(水) 午前10時～

場 所: 相模原市民会館大会議室

相模原市中央区中央 3-13-16

参加者: 相模原市高齢協会員 50名

2) 介護助手協力施設への報告会

日 時: 平成31年3月22日(金) 午後2時～

場 所: 相模原市民会館小会議室

相模原市中央区中央 3-13-16

参加者: 協力事業所 10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、業務内容を以下のように分類した。
介護援助員の日誌もこれに見合った様式とし、業務内容が把握しやすいよう工夫した。

表5 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
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介護助手の特徴

表6 協力施設介護援助員の特徴

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 コスモスホーム	30代の女性 ×2名	主婦の活用を積極的に進め、食事時の配膳下膳を1日当たり2時間程度の勤務で行っている。 ①配膳下膳 ②洗濯 ③環境整備
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	60、70代の男性 30代の女性	70代男性は送迎業務の空き時間を介護炎上業としている。 ①環境整備 ②介護用具準備片付 ③洗濯
特別養護老人ホーム 中の郷	30～70代女性 ×4名	日常的な裏方業務中心である。 ①環境整備 ②配膳下膳
特別養護老人ホーム はあとびあ	60代と70代の女性	環境整備要員としての援助員を活用。 ①洗濯 ②配膳下膳 ③環境整備
特別養護老人ホーム 大野北誠心園	20～60代女性 ×4名	リネン交換と掃除全般が中心。 ①環境整備 ②洗濯 ③配膳下膳

特別養護老人ホーム 清菊園	30～40代女性 ×3名 障害当事者	障害特性を活かした業務を担う。 ①環境整備 ②移動介助 ③各種修繕
特別養護老人ホーム 柴胡苑	40～70代女性 ×4名	①環境整備 ②洗濯 ③各種修繕
特別養護老人ホーム みたけ	50代と60代女性	①環境整備 ②介護用具準備片付
特別養護老人ホーム はなさか	30～60代女性 ×4名、	①環境整備
千代田デイサービス	40代の男性 ×1名	①環境整備 ②その他 ③配膳下膳

③介護援助員の導入理由と業務内容の選定理由

表7 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 コスモスホーム	①介護職員の負担軽減 ②人員確保 ③新規採用のきっかけ	・利用者情報を把握していなくてもできる仕事
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	①介護職員の負担軽減 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を選定 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介護職員の負担軽減 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とした
特別養護老人ホーム はあとびあ	①介護職員の負担軽減 ②介護職の専門性の向上 ③衛生管理の向上	・介護知識がなくても短期間で覚えられる仕事 ・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム 大野北誠心園	①業務の効率化 ②人員確保 ③介護職賃金高騰の打開策	・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム 清菊園	①業務の効率化 ②障害雇用の推進	・身体介護ではない周辺業務
特別養護老人ホーム 柴胡苑	①介護職員の負担軽減	・身体介護ではない周辺業務
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
千代田デイサービス	①業務の効率化 ②介護職へのステップアップの場づくり	・介護の後方作業（物品補充や清掃など） 整容等介護の専門性やリスクの低い業務

④介護援助員の育成

表 8 介護援助員の育成

施設名	業務マニュアル	新任研修	予防対策	緊急時対応
特別養護老人ホーム コスモスホーム	高齢協マニュアル をアレンジ	介護職によるOJT	特別食の配膳は介護職員の指示有	介護士へ即通報
特別養護老人ホーム 相陽台ホーム	高齢協マニュアル	介護職によるOJT	援助員業務専用台車の設置	介護士へ即通報
特別養護老人ホーム 中の郷	高齢協マニュアル	介護課長によるOJT	食札を徹底管理	介護士へ即通報
特別養護老人ホーム はあとぴあ	高齢協マニュアル	介護リーダーによるOJT	介護職による配膳先の管理 とろみ食の配膳はさせない	介護士へ即通報 ヒヤリハットの報告義務有
特別養護老人ホーム 大野北誠心園	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	身体介護に携わら いよう徹底指導	介護士へ即通報
特別養護老人ホーム 清菊園	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	介護士へ即通報
特別養護老人ホーム 柴胡苑	高齢協マニュアル	施設の導入研修	清掃用具の保管管理 施設内での所在の明確化	介護士へ即通報
特別養護老人ホーム みだけ	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	高齢協マニュアル ※初期段階に使用	介護主任、ユニットリーダーによるOJT	援助員業務専用台車の設置	介護士へ即通報
千代田デイサービス	高齢協マニュアル	介護主任によるOJT		介護士へ即通報 ヒヤリハットの報告義務有

⑤介護助手の業務実績(全施設)

図 1

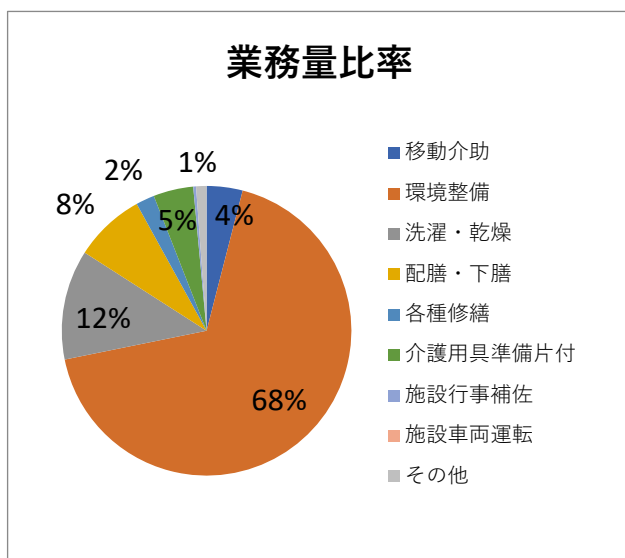
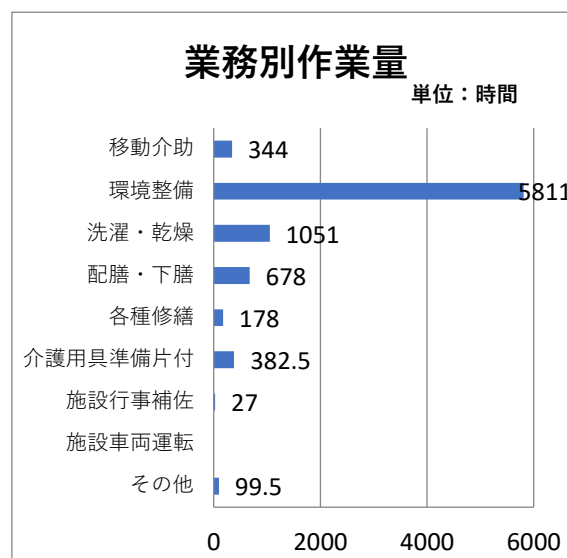


図 2



各施設に配置された介護援助員が行った総作業時間の内、最も多く振り分けられた業務は昨年の結果と同じく「環境整備」である。「洗濯」、「配膳・下膳」がその後に続くが、昨年の報告では2番目に位置していた「移動介助(利用者対応を含む)」は1施設のみでしか行われていなかった。その理由には、昨年まで「利用者対応」として独立した調査項目としていたものを調査項目の見直しで本年度から「利用者介助」に組み込んでしまったことに原因があるかとも考えたが、実際には各施設の管理者とのインタビューから、移動介助や利用者対応に関わる業務は避けられるようになってきたことが明らかになった。今後もこの傾向が続くとも考えられるが、それは介護援助員に何を期待するか、援助員の資質向上などにもかかわってくる問題でもあることから、次年度の調査では重要な観察ポイントとして押さえておきたい。

図 3

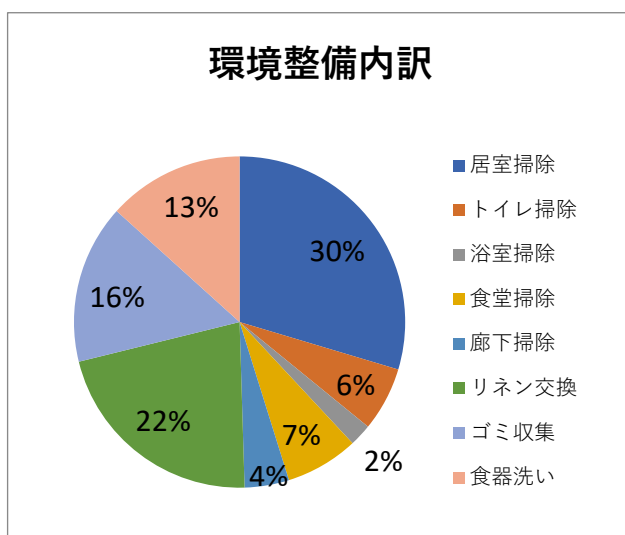
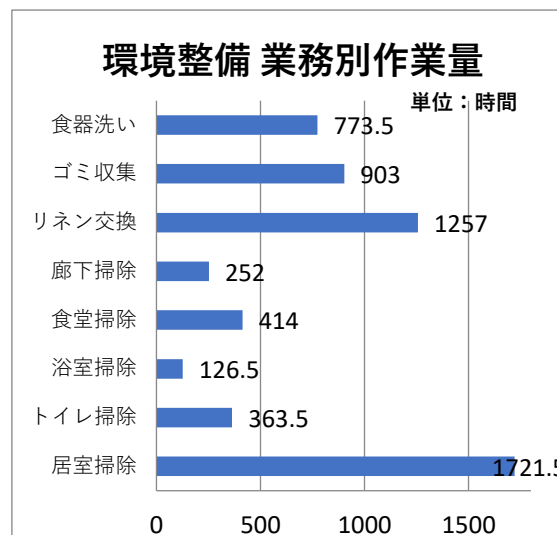


図 4



居室清掃を中心とした「環境整備」が介護援助員の仕事としては最も妥当なものであると思われるが、清掃全般に関しては民間委託事業者もすでに入り込んでいる分野でもある。そう考えると民間委託事業者の作業内容といかに切り分けていくかが課題となるであろう。民間委託事業者に介護援助員の行うレベルの作業までも委託した時に、どれほどのコスト差が出るかも重要な問題である。次年度の調査においては、そうした観点から「環境整備」の業務内容を分析していく必要があるだろう。

図 5

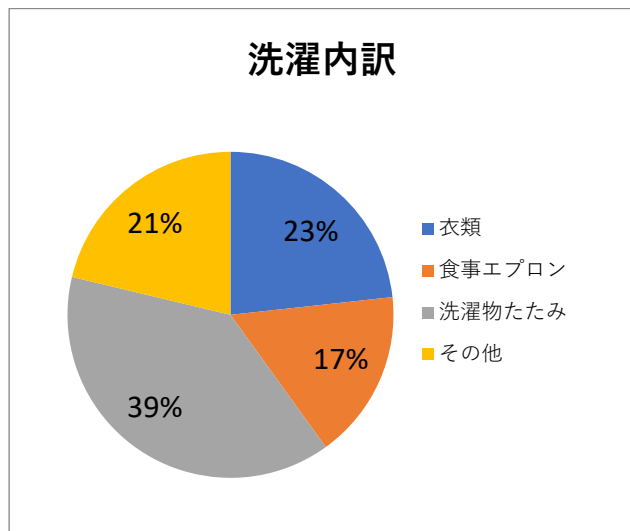
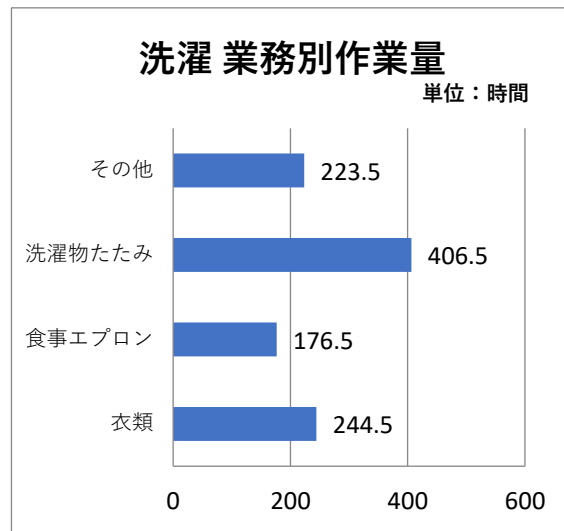


図 6



「洗濯」業務も民間委託事業者が入り込む余地のある分野である。民間委託事業者がセールストークに使っている「介護職が選択業務にかかる時間と人件費コストの削減」が介護援助員を配置した場合にどのような違いがあるのかについては、追跡調査を必要とするところであろう。

図 7

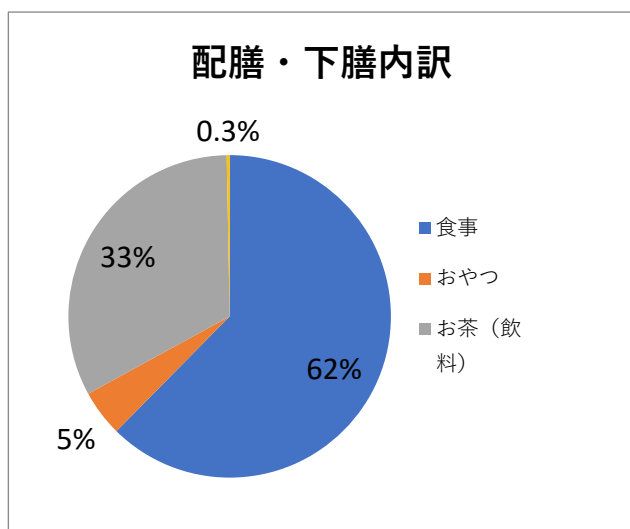
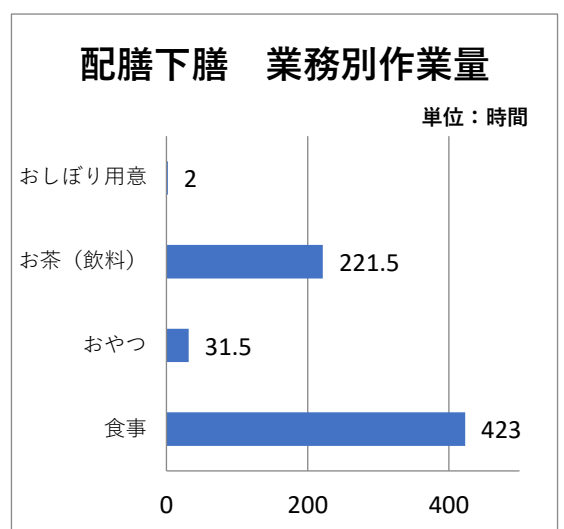


図 8



「配膳・下膳」にまつわる作業は、今のところ完全に人的作業を必要とする分野である。回転寿司のようにベルコンベアで一方向的に回ってくる形式でない限り、または完全な人型ロボットのような機械が出てこない限り必要とされる仕事である。また、食事や飲み物は単に目の前に運ばれてくればよいものでもなく、そこに人と人とのコミュニケーションがあって食事を美味しくいただけることもできる。まさに人の介在をもっとも必要とする分野であり、今後もそうあり続けるであろう。ある意味では介護士のような高齢者とのコミュニケーション能力のある者が行うには最もふさわしい作業のように思えるが、作業に従事する時間(非常に短時間で済む)や介護以外の業務であることを考えると、この分野はコミュニケーションに長けた介護援助員にもっともふさわしい分野ではないだろうか。

⑥介護援助員の業務実績(施設毎)

●コスモスホーム(定員 54 名)

図 9

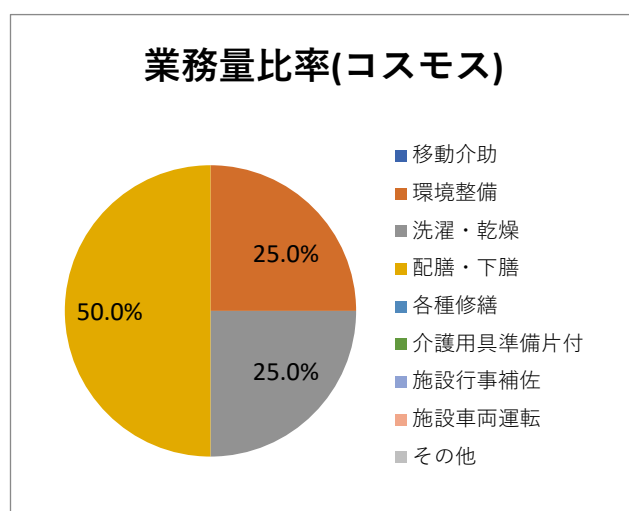
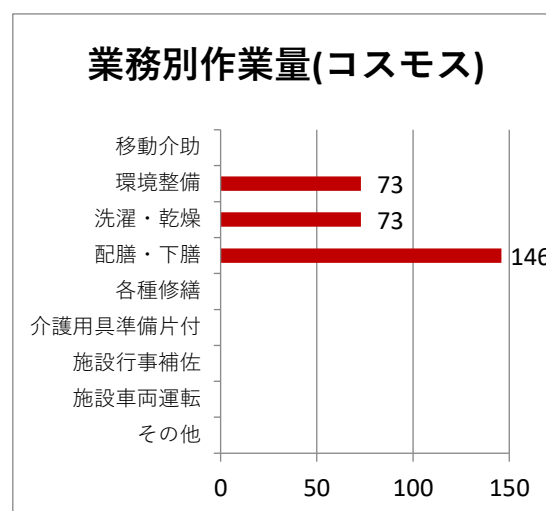


図 10

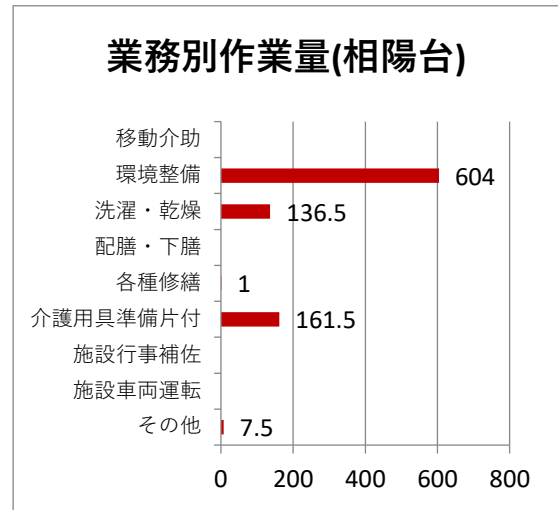
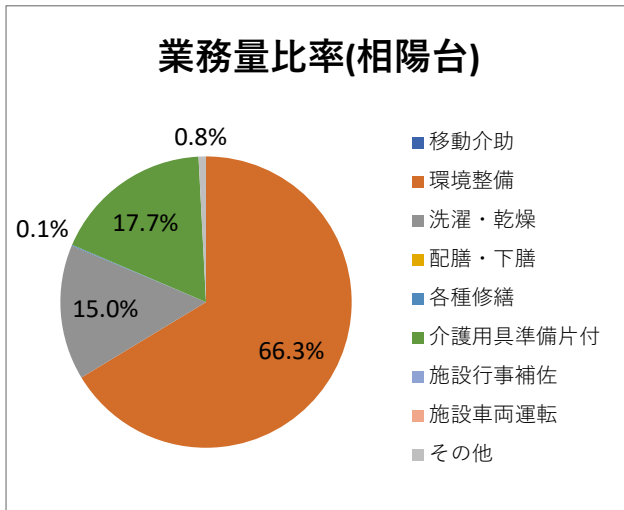


介護援助員 2 名。総作業時間 292 時間。30 代女性 2 名。コスモスホームの特徴は、他の協力施設と比較して総作業時間が非常に少ないことである。その理由は援助員を「配膳下膳」の必要な時間帯にピンポイントで配置していることにある。勤務時間も食事前後の時間に集中しており、非常に効果的な援助員の配置が試みられている。

●相陽台ホーム(定員 85 名)

図 11

図 12



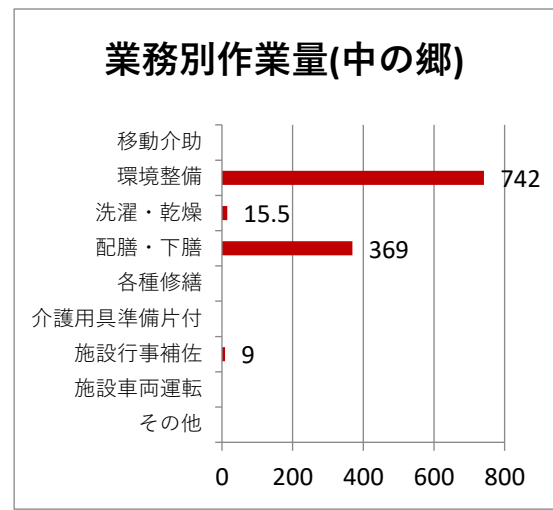
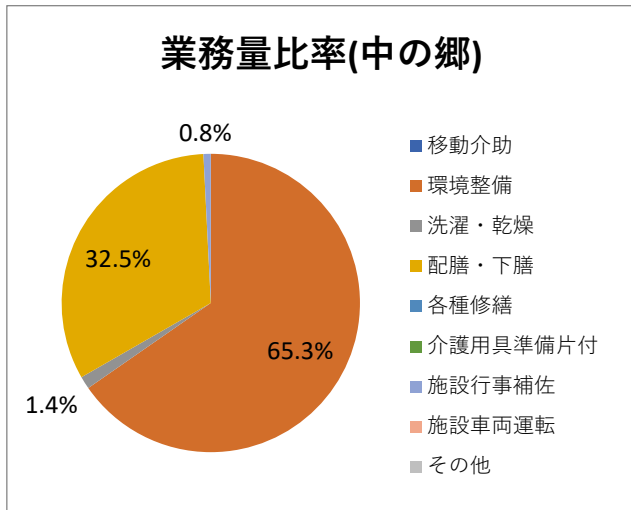
介護援助員 3 名。総作業時間 910.5 時間。60 代、70 代の男性 2 名と 30 代の女性 1 名の構成。主な業務は「環境整備」のリネン交換、ごみ収集で、その他にも「介護用具準備片付」、「洗濯」などの業務をこなしている。

相陽台ホームの特徴は、介護士の業務内容を徹底的に検証し、介護援助員に委ねることのできる業務を抽出しているところである。この検証作業は、介護援助員を普及させるためにも非常に役立つ手法であると思われる。

●中の郷(定員 54 名)

図 13

図 14



介護援助員 5 名。総作業時間 1,135.5 時間。全員女性で 30 代 1 名の他は 50 代～70 代の女性が勤務している。業務内容は食器洗い、リネン交換を中心とした「環境整備」、「配膳下膳」、「洗濯」などを行っている。廊下など共用部分の清掃は民間事業者に委託している。居室も民間事業者任せにしているが、援助員によってさらに細やかな部分まで清掃を行っている。

●はあとぴあ(定員 54 名)

図 15

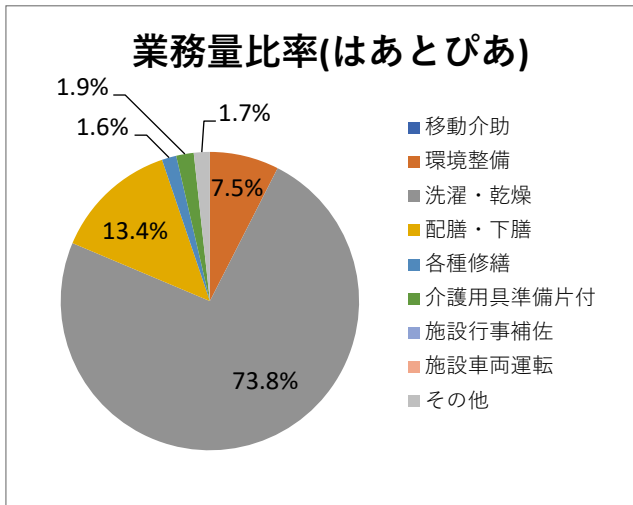
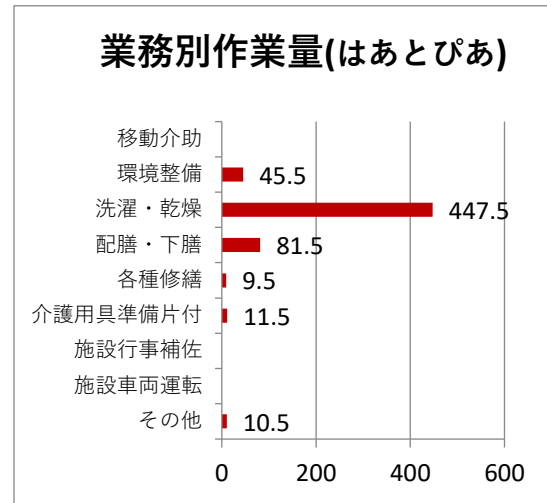


図 16



介護援助員 2 名。総作業時間 606 時間。60 代、70 代の女性が活躍している。業務の中心は「洗濯」だが、掃除、リネン交換を中心とした「環境整備」や「配膳下膳」、「各種修繕」、「介護用具準備片付」など女性の細かな気配りの届く範囲で業務の幅を広げている

一般清掃については既に専任の職員がいるので、実際はさらに数名の援助員に準じた職員が存在するようである。

●大野北誠心園(定員 130 名)

図 17

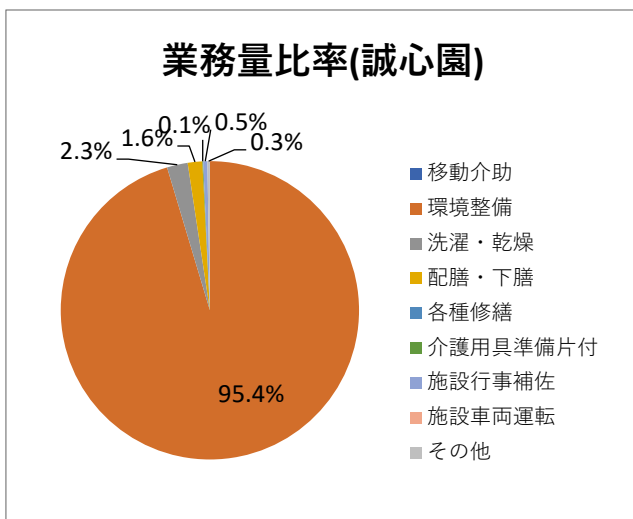
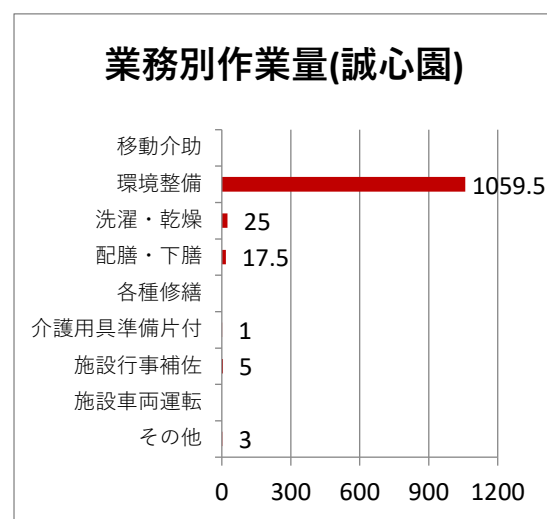


図 18



介護援助員 2 名。総作業時間 1,111 時間。女性 2 名。主たる業務は「環境整備」の清掃全般とリネン交換である。その他にも「洗濯」、「配膳下膳」、「介護用具準備片付」、施設行事補佐」などを手掛けている。居室の清掃は介護職が行っている。介護援助員の働き方はホテルのルームメイキングを参考にしている。

●清菊園(定員 80 名)

図 19

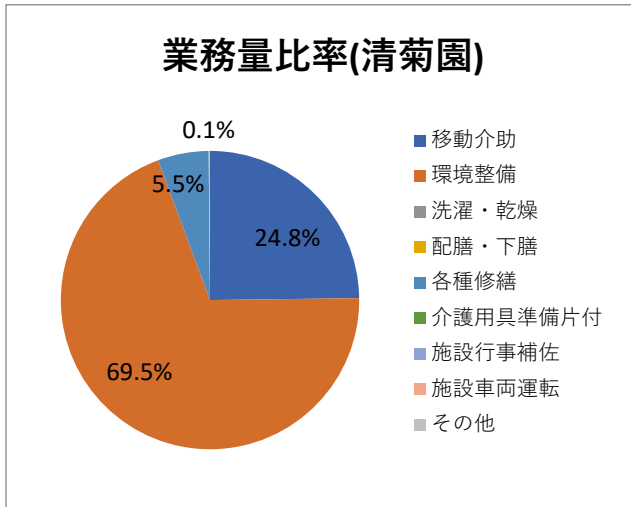
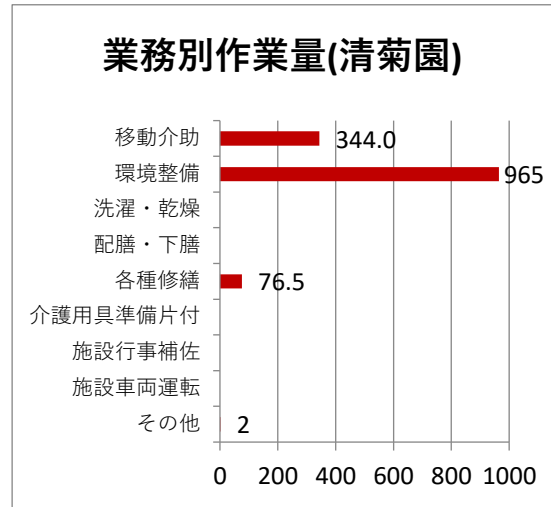


図 20



介護援助員 3 名。総作業時間 1387.5 時間。全員女性で 30 代～40 代の職員で構成されている。障害者雇用が中心で、主な作業は「環境整備」の清掃全般及びリネン交換、ごみ収集だが、「各種修繕」の車椅子の点検にも取り組んでいる。

●柴胡苑(定員 30 名)

図 21

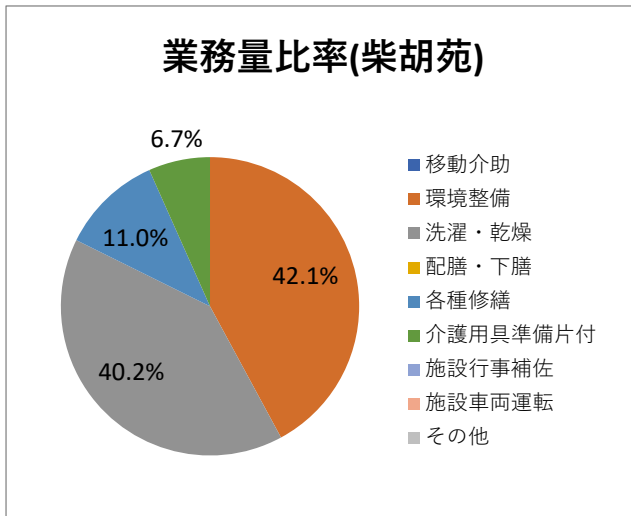
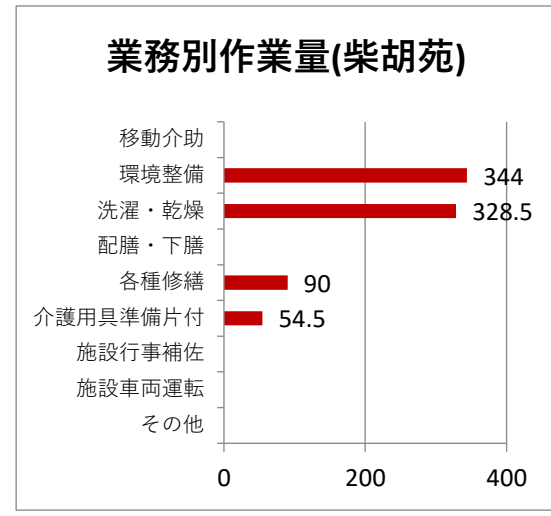


図 22



介護援助員 5 名。総作業時間 817 時間。すべて女性で「環境整備」の居室掃除、トイレ掃除を中心に「洗濯」、「各種修繕」、「介護用具準備片付」を行っている。当事業への参加は初めてだが、介護援助員に準じた職員は以前から雇用していた。援助員と利用者の関係はとても馴染みの深い関係になっているのが特徴的である。

●みたけ(定員 54 名)

図 23

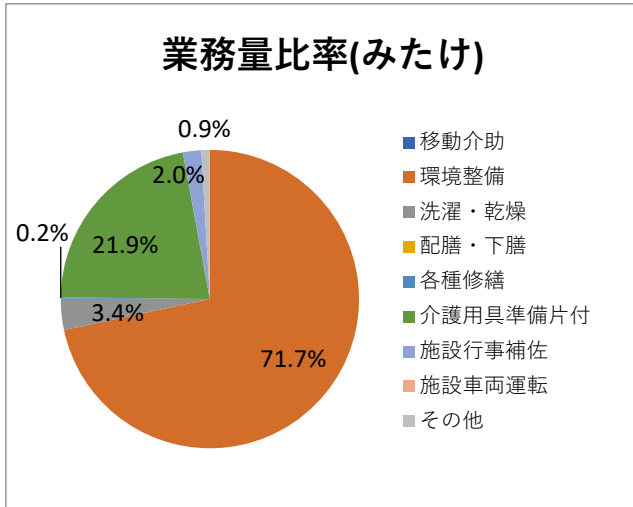
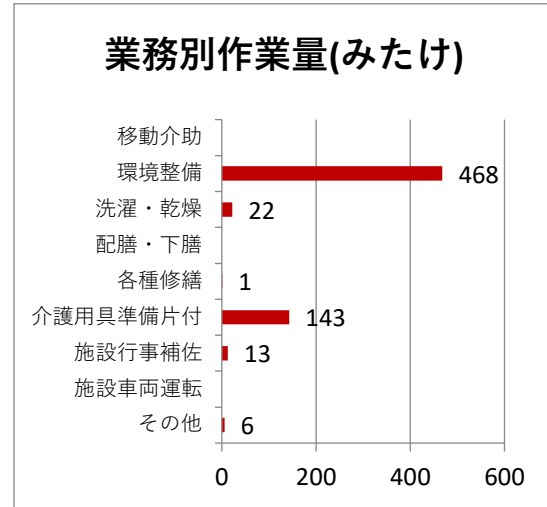


図 24



介護援助員 4 名。総作業時間は 653 時間。すべて女性で「環境整備」のごみ収集、食器洗い、リネン交換を中心とした作業を行っている。その他にも「洗濯」、「介護用具準備片付」や「施設行事の補佐」など幅広い分野で援助員が活躍している。居室清掃については民間委託事業者も入っているが、援助員によりさらにきめ細かいところまで清掃を行っている。

●はなさか(定員 100 名)

図 25

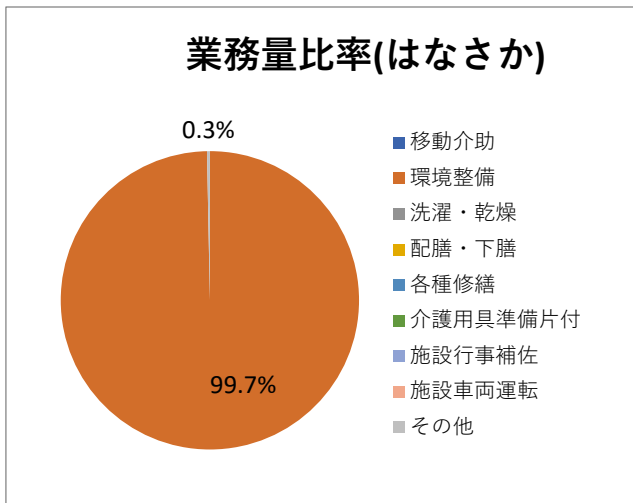
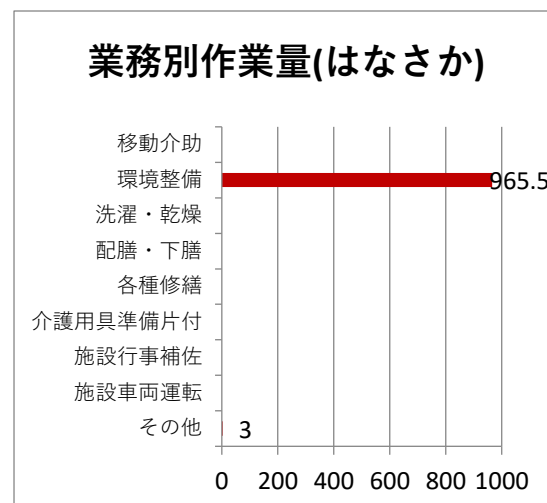
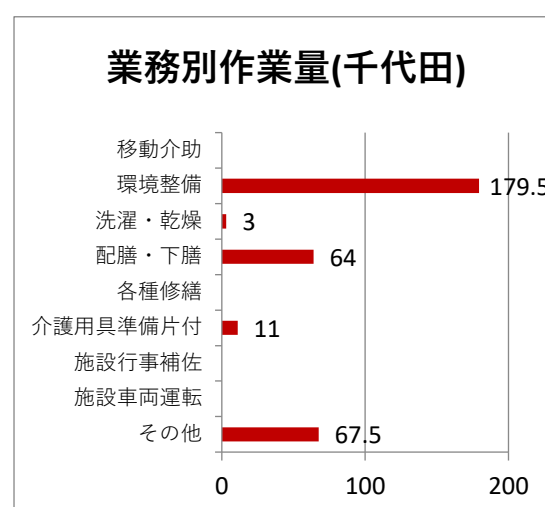
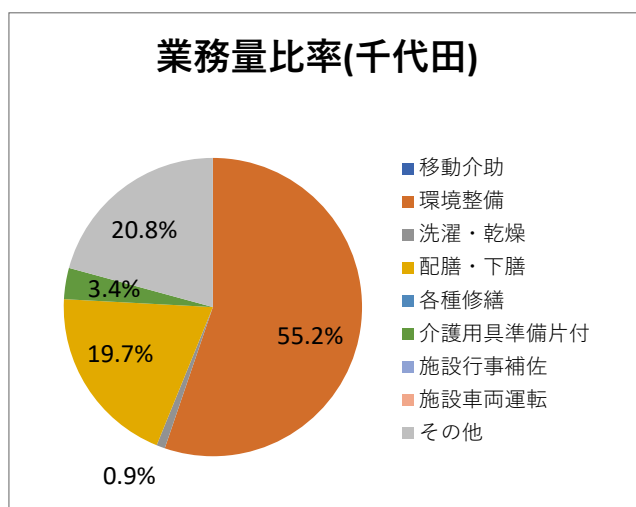


図 26



介護援助員 4 名。作業総時間は 968.5 時間。すべて女性で 30 代が 2 名、50 代 1 名、60 代が 1 名となっている。「環境整備」の居室掃除、リネン交換を中心に作業を行っている。清掃については民間委託事業者が入っていない状況であり、環境整備を専属化するのが目的で援助員を雇用している。



介護援助員は 1 名。作業総時間は 179.5 時間。在宅サービス分野では初参加となるデイサービス事業所である。内訳は、「環境整備」中心で館内や居室清掃などの作業を行っている。「その他」の部分は厨房での食器洗いを行っている。援助員と介護の仕事の仕分けをすることに不安はあったが、なんとか目的を達成できたことと一般職員の終業後の清掃を援助員に任せたことにより、他職員の残業を 1,000 時間以上も削減できたことが大きな成果となった。

9.導入効果

本事業の実施期間は実質7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施設が6施設、本年度より事業に参加した施設が4施設である。

前年度と比較して大きく変わったところは、「移動介助」(昨年「利用者対応」として独立して扱った項目は、見守り、誘導などを含む「移動介助」として一括りにした。)の項目が大幅に減少したことである。これは、管理者や介護主任からの意見にもあるように、援助員の業務としてはリスクがあるという理由から9割の施設が援助員業務から外した結果である。しかし清菊園のように介護系の資格取得を経て利用者対応の分野にまで任された援助員も出てきたことから、資格などの要件を満たせば援助員でも安心して任せる業務であることが判明したのは大きな成果である。利用者対応を含む「移動介助」の項目については、今後も介護の資格を取得できた援助員により業務を任せられる可能性もあるので、次年度もマニュアルに残しておく必要はあるだろう。

①介護援助員導入による介護士の変化

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9である。本事業を前年度又は前々年度より継続参加し、援助員も継続雇用している施設と、今回新たに事業に参加した施設とで比較したが、継続参加施設は年々介護職の専門性やサービスの質の向上が高まって来ていると感じているようだが、導入初年度の施設は介護職の仕事の切り分けと役割について暗中模索の段階のようである。

表9 介護士の変化

	継続参加施設	導入初年度の施設
職務分化	本事業に複数年携わってきた施設での介護職の意識は年々深化してきているように思われる。職務分化も明確になっており、どのような場面で介護援助員を配置すべきかが理解されている。	全施設が以前から介護援助員に相当する職員を雇用していたこともあり、職務分化はすでに出来上がっていたものと思われ、事業のスタートもスムーズに行われている。
介護職の専門性の向上	介護職と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、互いを理解し合っていることが伺われる。介護援助員が介護職にとって欠かせない存在になっていることが見受けられる。しかし、援助員の配置によって確実に生み出される時間的余裕を活かして介護職の専門性の向上につなげようという意識の芽生えは見えるが、全般的に高まってはいない。	本格的導入間もないことから、専門性向上の意識が芽生えてきたところであるが、全般的には様子見の段階である。しかし、ある施設では無資格で介護職員として採用されている職員が資格取得を目指すという刺激もあったようだ。
サービスの質の向上	職務分化が進み、結果的に介護に時間がかけられるようになったことにより提供するサービスの量や質の向上を感じる介護士も見受けられる。	明らかに介護援助員の配置によって環境整備面の向上や介護士に時間的余裕ができたことにより利用者に関わる時間が増加したようである。
介護援助員への期待と課題	業務の範囲拡大については、援助員の自発性を求める声と基本業務中心に行ってほしいという声に分かれるが、これも援助員の年齢や働き方などによるところが大きい。	業務範囲の拡充についての期待は大きいですが、まだ何を任せられるか様子を見ている。援助員の専属化については肯定的であるが、利用者に直接介在するような業務に関しては、研修の必要性や援助員の年齢的な

		制限があると考えている。
利用者・家族からの理解	利用者や家族に社内報で援助員を紹介しているのは1施設。その他特に援助員についての説明をしているところはないが、シャツの色で職務の色分けを行ったり、名札やエプロンで職務の違いを明確にしている。	利用者に説明を行っている施設は1施設あるが、利用者と家族に援助員の説明をしている施設はない。

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、協力施設の管理者を対象にヒヤリングを実施した。事業を前年度又は前々年度より継続参加し、援助員も継続雇用している施設と、今回新たに事業に参加した施設とで比較したのが表10である。

明らかに本事業を複数年続けてきた施設の意見は、導入効果に対しても援助員に対する考え方も深まっていることが伺える。なかでも本事業に複数年携わってきた施設管理者の意見として、ユニット型式での施設に介護援助員は合わないのではないかという意見があるのは興味深い。この点は今後も追跡調査を実施してその理由をもう少し明確にする必要があるであろう。

表10 施設管理者の所見

	継続参加施設	導入初年度の施設
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	<ul style="list-style-type: none"> •全般的に介護の業務量と残業が減ったという意見が多く、介護職にも分業の意識が出てきたと管理者は感じている。 •援助員が安定的に確保できれば介護士の配置人数を変えることが可能とする施設もあり、適正配置人数を算出している施設もある。 •介護職の出入りが多いと援助員配置の効果が相殺されるという意見もある。 •教育に時間はかかるが職員採用面での効果があり、新たな職種としての登竜門となったとする管理者もいる。 •ユニット型と従来型にはそれぞれ運営形態から援助員配置の良し悪しについての見解は異なる。 	<ul style="list-style-type: none"> •介護職の負担と雑務が減って離職防止になっており、特に介護職の残業時間が減少したと感じている。 •介護士が利用者と関わる時間が増え、レクリエーションや外出の機会が増加。 •子育て中の母親の採用、活用がしやすくなった。(デイ) •清掃などの後方作業支援により残業時間減少し、全職が早く退社できるようになった。(デイ)
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	<ul style="list-style-type: none"> •与えられた範囲内で業務を徹底すべき。 •業務の線引きは職員ごとの適性を見なければならぬ。 •援助員の情報収集能力を高める必要性がある。 •介護職引退後の仕事として最適。 •年齢にこだわらず活躍できる。 •障害者雇用としてのメリット有。 •介護援助員の専属化は可能である。 	<ul style="list-style-type: none"> •援助員の業務はもう少し広げることが可能。 •介護周辺業務全般を任せられれば業務専属化もありうる。 •移動介助、見守りなどはリスクがあるので介護職が対応すべき。 •ショートステイの稼働が向上。

③介護援助員の変化

介護援助員からのヒヤリング結果をまとめたのが表 11 である。これも継続参加施設と初年度参加施設に分けてまとめてみた。「多職種との関係性」については、継続参加施設と初年度施設では良好な関係性の構築に大きな差が出ているようだ。概ね継続参加施設の方が良好な関係性ができており、初年度の施設では関係性の構築に戸惑いが見られる。

「業務内容の適応状況 やりがい」についても継続参加施設と初年度施設との差は明らかである。継続参加施設での援助員は職員や利用者からの感謝の念を受け止め、自分自身や仕事の在り方にも昇華されているのが伺え、次のステップへ向かおうとする原動力にもなっている。一方、導入初年度施設では、自分が役に立っているのかどうかについて不安と動揺が感じられる。導入初年度施設も以前から援助員に準じる職員を雇っていたにとしては意外な結果である。

「業務上での利用者との交流状況」については、利用者との会話の機会があるかどうかという初歩的な段階での差が大きい。これも継続して援助員を雇用することの大きなメリットである。

「自己研鑽と今後の方向性」については援助員の年齢、仕事の習熟度、個々の考え方などで異なる点が多く、介護援助員という職種の特徴ともいえる。介護援助員を介護士として育てようとするときには、介護援助員個々の条件や特徴を掴んで判断しなければならない重要な理由でもある。

表 11 介護援助員の変化

	継続参加施設	導入初年度の施設
多職種との関係性	<ul style="list-style-type: none"> ・関係に大きな不都合はない。 ・多職種とは互いに名前呼び合う ・必要なことは聞き、余計なことはしない。 ・他職種とは相互に理解し合っており良好 ・自分の働き方については理解を得ていると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分から積極的にコミュニケーションすることはないが、細々としたところまで配慮してもらっている。 ・互いに名前呼び合う ・介護士の性格がきつく感じる ・多職種との関係に気を遣う ・時々若い介護職にせかされることもある ・場面に合わせた関係を保つ労はあるが、特に問題なく良好である。
業務内容の適応状況 やりがい等	<ul style="list-style-type: none"> ・介護士の大変な仕事を手伝えることがやりがいになっている。 ・一年でだいぶ慣れた。 ・次のステップに進めたらと思っています。 ・業務自体には慣れたが、もう少し自分のキャリア、スキルが活かせる仕事をしたい ・利用者から感謝されると嬉しい。 ・職員や入居者から頼りにされて嬉しい。 ・もの足りないと感じることもある。 ・志望していたこととうまく合致した「天職」。やりがいを強く感じている。 ・職員さんの手が回らない仕事をしているので感謝される。 ・毎日が学びあり、やりがいを感している。 ・生活全般にメリハリがあり満足している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者さんに感謝されると嬉しい。 ・仕事をこなせているかどうか自信がない。 ・やりがいや満足を感じられるまでの余裕はない ・役に立っているのか不安。 ・一生懸命やっており、達成感がある。 ・仕事の内容に慣れ、余裕ができるまで、もうしばらく時間がかかると思う。

業務上での利用者との交流状況	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションにチャレンジしてみたい気持ちもある。 ・3年目に入り、時折声掛け、会話をする機会も増えてきている。 ・利用者の家族とも話せる機会がある ・少しでも時間が空くと積極的に話をする ・レクがあると誘ってもらえ、出かけるときも一緒 ・仕事をしていると話しかけられる。 ・より一層、かかわりの質を深めたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ほとんど接する機会はない。 ・ユニット、居室に入る時に挨拶程度。 ・食堂の清掃やリネン交換時に利用者と話ができる ・入浴時の誘導などで接触があり、言葉を交わす。 ・居室清掃時にお話ができる ・季節の花を摘んで渡す ・雑誌やCDを持参貸出
自己研鑽と今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・今は勤務時間が少ないので暫く資格は取らずこのままで考えている。 ・年齢的にも、今のままで良い ・余裕ができれば、正規職員に就くことを考えている。ケアマネの資格も取りたい ・現状維持を希望する。 ・利用者とのかかわりを深めるために資格取得も考えたい。 ・周辺的な業務でも専門性を磨き、職域全体の中で有用なポジションに就くことはできると思う。 ・「傾聴」などを主に専門性を磨きたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・今の仕事で十分です ・まずは、与えられた役割をこなすことに専念 ・年齢が問題であるが、体力があれば考えてみたい。 ・初任者が実務者の資格を取得し、いずれは介護職員として勤務してみたい。 ・他の業務もやってみたい。

④労務管理データから介護援助員導入効果を測る。

平成 29 年度の報告では、本事業の調査期間内に各協力施設に配置された介護職員の延べ労働時間から介護援助員の実績労働時間を「1 日当り介護職負担減見込み時間」として算出したが、本年度は介護職員数、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平成 29 年 12 月末実績と平成 30 年 12 月末実績の比較を求めることで、介護援助員の導入効果を推測することにした。

表 12 は平成 29 年度 12 月末実績を表し、表 13 は平成 30 年 12 月末実績を表している。また、表 14 は表 12 と表 13 の数値の差を求めたものである。

表 12

	施設名	コスモス	相陽台	中の郷	はあとびあ	誠心園	清菊園	柴胡苑	みたけ	はなさか	千代田
	2017 年 12 月末 実績	利用者定員(人)	54	85	54	54	130	80	30	54	100
介護正職員数(人)		19	37	23	16	51	35	25	24	42	6
介護非常勤数(人)		10.75	8.02	5.8	8.33	20.78	12.11	13.97	7.35	18.4	8.2
有給取得日数(日)		77	253	320	78	656	404.5	169	451	653	91
育児休暇取得者数(人)		0	18	1	0	1	0	1	0	2	0
介護休暇取得者数(人)		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
残業時間数(時間)		2163	1375	3927	4478	8247	868.5	220	2374	4763	3160
研修参加者数(人)		61	645	22	14	20	124	130	41	421	328
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)		2.75	2.68	0.3	0.8	0.42	0.62	1.4	0	0.38	0
		従来型		ユニット型		デイ		継続		初回	

表 13

2018年 12月末 実績	施設名	コスモス	相陽台	中の郷	はあとびあ	誠心園	清菊園	柴胡苑	みたけ	はなさか	千代田
	利用者定員(人)	54	85	54	54	130	80	30	54	100	39
	介護正職員数(人)	18	35	21	17	44	34	26	26	37	6
	介護非常勤数(人)	8.75	10.12	5.2	6.24	19.13	11.47	12.71	5.85	24.5	7.9
	有給取得日数(日)	124	346	303	140	650	362	145	423	721	109
	育児休暇取得者数(人)	0	19	1	0	2	0	1	0	2	0
	介護休暇取得者数(人)	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間数(時間)	2283	1523	3874	4325	7786	1094	326	2266	5201	2051
	研修参加者数(人)	74	521	16	24	20	208	71	39	91	325
	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)	2.75	2.69	0.7	0.73	1.30	1.52	1.3	0.8	1.48	0.4

従来型
 エリート型
 デイ
 継続
 初回

表 14

増減 比較	施設名	コスモス	相陽台	中の郷	はあとびあ	誠心園	清菊園	柴胡苑	みたけ	はなさか	千代田
	介護正職員増減数①	-1	-2	-2	1	-7	-1	1	2	-5	0
	介護非常勤増減数②	-2	2.1	-0.6	-2.09	-1.65	-0.64	-1.26	-1.5	6.1	-0.3
	介護職員増減数①+②	-3	0.1	-2.6	-1.09	-8.65	-1.64	-0.26	0.5	1.1	-0.3
	有給取得日増減数	47	93	-17	62	-6	-42.5	-24	-28	68	18
	育児休暇取得者増減数	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	介護休暇取得者増減数	0	2	0	-1	0	0	0	0	0	0
	残業時間増減数	120	148	-53	-153	-461	225	106	-108	438	-1109
	研修参加者増減数	13	-124	-6	10	0	84	-59	-2	-9	-3
	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	0	0.01	0.4	-0.08	0.88	0.9	-0.1	0.8	1.1	0.4

従来
 エリート型
 デイ
 継続
 初回

表 14 の増減比較表を見ると、介護援助員事業に継続参加している事業所の方が初回参加施設よりも明らかに有給取得日数や育児・介護休暇取得者、残業時間の減少などで有意差が見られる。これは必ずしも介護援助員が配置されたことによるものではないにしろ、事業に複数年参加することで介護援助員という職種が職場に意識化され、そのメリットが出現しつつあるのではないだろうか。

また、表 14 では事業に継続して参加している施設の介護職員配置が減少傾向にあることが分かる。これも介護職員の雇用が非常に困難な状況の中で介護援助員の配置が介護職員の減少をもたらしたとは言えないが、介護職員数が減った状況でも介護援助員を効果的に配置することで現場を維持できることを示唆してはいまいか。

清菊園は当事業に関わる中で障害者雇用を主に進めてきた。また清菊園は今回の調査では唯一「移動介助」の項目に唯一事業期間中に 344 時間をかけている。これは主に援助員Mさんの傾聴や見守りの時間と考えられるが、Mさんは介護系の資格を取得したので安心して介助、見守り関係の仕事を任せられることができるようになったと清菊園の管理者はその理由を話している。その結果、清菊園職員の研修参加者数はもともと多い相陽台ホームとは比較にならないが、研修への派遣人数が 1.67 倍という効果をもたらしている。この清菊園の結果が介護援助員を障害者雇用に特定したために起こったのか、Mさんが介護資格を取得し、見守りや介助ができるようになった結果なのかどうかについては、今後の追跡調査の必要がある。

これらの考察から考えられるのは、介護援助員の存在を意識し、仕事の仕分けをしっかりとできるようにした施設には介護職員の時間的余裕と専門化への機会が生み出される可能性があることを強く示唆している。

10. 結び

①介護援助員による環境整備と民間委託事業者

本事業の開始から 3 年が経過し、介護援助員は徐々に市内施設に普及しつつあるようだ。年々業務の仕分けが明確になってくることにより環境整備が介護援助員に最適な業務であることが明らかになり、援助員の業務の 68%が環境整備でその内 48%が清掃業務となった。しかし、この結果については施設が委託している民間委託事業者との住み分けをどうしているのかという最終的な疑問に辿り着く。

介護援助員が担っている役割は、これを専門的に行う業者も存在し、以前からビルメンテナンス業者や運転手派遣業などにそのような業務を委託するのが当たり前のように行われていた。施設によっては毎日、居室の隅々まで業者に清掃させている施設もあり、現在もそうした委託は続いている。本事業の仕上げとして協力施設が環境整備を如何に介護援助員の仕事として民間委託事業者から仕分けしたかについて、本事業の報告会において協力施設の管理者に聴き取りを行った。その結果、民間委託事業者を入れている施設は次の何れかの方法で援助員を活用している実態が見えてきた。

- (1) 公共・共用スペース、居室も含めた床ワックスについては委託事業者が行い、援助員は日々の清掃を行う。
- (2) 公共・共用スペースは委託事業者が清掃を行い、居室は援助員が行う。
- (3) 公共・共用スペースも居室も委託事業者が清掃を行うが、さらに細やかな居室清掃を援助員が行う。

公共・共用スペースにはワックスがけなど専門的な技術を必要とする清掃が必要で、年に数回の施行で済むことから民間業者との住み分けができてきているようである。一方、居室についても年に数回のワックスがけは業者が手掛け、細やかな日常清掃を援助員が行うというのが基本の考え方ようである。しかしここで疑問が湧いてくるのは、(3)の場合である。この場合さらに細やかな清掃という説明がされているが、明らかに仕事が重複しているためコスト面で見合っているのかどうかという単純な疑問が湧いてくる。残念だが今回はその回答を得るまで深く調査することはできなかったため、次回の課題としたい。

②事業継続施設と組織の変化

協力施設のなかには介護援助員にはどんな仕事がふさわしいかについて徹底的に検討を行った施設があった。全介護職の業務を洗い出してリスト化し、それを介護士の習熟度によって仕分けし、介護援助員が行える仕事は何かを見出していた。この仕訳手法は非常に合理的でこの施設でも使えると思われる。なぜなら介護援助員の組織への定着には援助員の職務の妥当性について他職に理解させ受け入れさせる必要がある、合理的な仕事の仕分けが早い段階から必要とされるからである。

一方、多くの施設では現場管理者の考え方や経験によって介護援助員に任せられる仕事を決定していた。この方法は仕分けの妥当性の究明に多くの時間と職員の理解を必要とし、失敗するとやり直しを必要とする場合もあるので、今後は上記の例を参考に統一した仕事の仕分け方法を管理者に教育していく必要があると考える。

今回の調査では事業を継続して行ってきた施設に介護援助員雇用による副次的効果が多く現れている。これは介護援助員という新たな職種の導入によって組織が介護という仕事を再度見直すことができた結果であり、また、新たな職種を定着させるのに時間をかけて組織に馴染ませていく必要があるということを理解できた結果でもある。既存の介護業務と介護職員配置をいつまでも続けていっては何も変化が起こることは期待できないという証拠ではないだろうか。大型貨物船の船荷がコンテナで積載されることによって大変革が起きたように、これまでの介護業務の流れの中に介護援助員という新たな職種を浸透させることは、ある意味、介護業界のイノベーションであるともいえるだろう。

③今後の方向性

介護援助員の導入を考える際には、様々な条件と要素が絡み合っている。それぞれの施設が置かれた状況の中でどのような介護援助員を必要とするかは、導入初期段階では異なっているものと考えてよいだろう。介護援助員を介護士の登竜門として捉える施設がある一方、高齢者雇用や障害者雇用として捉える施設もあり、介護援助員の捉え方にも差がある。

しかし介護士養成校の定員減少や廃校などが起こっている現在の状況を踏まえると、これからは介護士の登竜門としての介護援助員雇用を見据えておかねばならないであろう。介護未経験者として介護援助員を雇用し、介護の有資格者として自社内で育成していくことが欠か

せない時代となるかも知れない。いずれにしろ有資格者としての介護福祉士は減少していく傾向にあることは変わらないので、介護士不足の原因を労働者人口の減少や養成校の減少との問題として捉えるのではなく自施設の職員育成力の問題として捉えざるを得ない時代になるのは目に見えている。その時に自施設での未経験者を育成できる力を養っておくことは介護施設にとって今後重要な課題となってくるであろう。

また、介護援助員は高齢者雇用や障害者雇用にも広く門戸が開かれた職種である。新たな職種としての確立を目指すには、介護援助員の業務内容を徹底的に介護業務から切り分け、職務内容を明確にしておく必要があるであろう。そうすることによって業務分担や責任分担なども明確になり、新たな職種として安定した雇用が見出せるかもしれない。

介護援助員という新たな職種は、現在我が国が直面している介護労働者不足をある程度補うことのできる新たな職種であるが、しかし介護職にとって代われる職種ではない。あくまでも介護に付帯する業務を切り分けた仕事内容であり、介護を専門に担う人材不足は今後も続くことに間違いはない。遅かれ早かれ介護施設の介護職員配置は考え直さねばならない時がやってくるであろうし、効率的で合理的な介護サービスの在り方を探ることが急務であることに変わりはない。

2018 年度介護助手導入促進事業実施計画書

平成 30 年 5 月
一般社団法人 相模原市高齢者福祉施設協議会

2018 年度介護助手導入促進事業実施計画書

1. 事業の目的

介護助手を介護福祉施設の介護現場に配置し、介護職以外でも可能と考えられる業務に従事させることにより介護職の負荷軽減と専門性の向上を図るとともに、介護分野へ新たな人材の参入を促進すること。

2. 事業実施内容とスケジュール

- ① **スタッフの選任**: 相模原市高齢協事務局により本事業に関わるスタッフを5月末までに選任。
- ② **介護助手促進事業説明会**: 事業説明会の参加を事業応募の条件とする。
- ③ **事業所選定**: 事業説明会に参加した事業者の中から参加希望を募り協力事業者を決定する。予定事業者数を超える参加希望があった場合は抽選とする。
※抽選は相模原市高齢協の会長、副会長(1名)立会いの下に相模原市高齢協事務局が行う。
- ④ **リクルーティング**: 1.PR・募集広告などを5月下旬に出稿する。 ※応募者が少ない場合は、時期を変えての広告再出稿を試みる。
2.相模原市高齢協主催で「介護助手のお仕事説明会」を広告と連動して開催する。
3.リーフレットなどを作成・配布し、協力事業者の介護助手雇用をサポートする。
- ⑤ **基礎実務研修**: 事業の目的及び職務内容について、あらかじめ作成した標準マニュアルなどにより介護助手に研修を行う。また、必要な実技内容についても同時に研修を行う。 ※雇用人数の多寡により、事業実施期間中に複数回開催する場合もある。
- ⑥ **マニュアル見直し**: 過去2回の検討事業の結果より「介護助手業務マニュアル」を見直す。
- ⑦ **業務実施期間**: 基礎実務研修を終えた協力者を実践配置。
- ⑧ **業務観察期間**: ●コーデイネーター／定期的に各施設サブコーデイネーターより報告を受け、必要があれば各協力施設の介護助手や管理者にヒアリングを行う。
●アドバイザー／事業実施期間中に1施設3回程度協力施設を訪問し、介護助手に対するOJT研修の体制、本事業実施中の安全確保など、組織運営面からの助言などを行う。
- ⑨ **検証作業**: コーデイネーターを中心として本事業の検証を行う。
- ⑩ **検証結果まとめ**: コーデイネーターは本事業の検証・評価を「介護助手導入報告書」としてまとめ、協力施設や候補施設に対し、報告会を開催。

① 事業報告書の作成と提出: コーディネーターは、事業報告書を作成し、神奈川県に提出する。

※ CD=コーディネーター、 AC=アシスタントコーディネーター、 AD=アドバイザー、 ED=研修担当、 OF=相模原高齢協事務局

	担当	場所・日時	5月	6月	7月	8月	9月	10月
スタッフ選任	CD		5月中					
事業説明会案内送付	OF		★					
事業説明会	CD,OF	相模原市民 会館会議室	★5/16					
事業所選定	CD,OF		★ 5/21					
事業所説明会	CD,OF			★ 6/1				
リクルーイング	CD,OF 協力事業所	PR 広告 仕事説明会	★ 5/24 PR 広告					↑
基礎実務研修	ED			★			★予定	
マニュアル見直し	CD			↑				
業務実施期間	協力事業所							↑
業務観察期間	CD,AC, AD							↑
業務日誌確認	AC,CD							↑
検証作業	CD,OF							↑
中間報告	CD,OF							↑
報告書作成・報告会	CD,AC, AD,OF							★ 中間報告
報告書提出	CD							

※ CD=コーディネーター、AC=アシスタントコーディネーター、AD=アドバイザー、ED=研修担当、OF=相模原高齢協事務局

	担当	場所・日時	11月	12月	1月	2月	3月
スタッフ選任	CD						
事業説明会案内送付	OF						
事業説明会	CD,OF						
事業所選定	CD,OF						
事業所説明会	CD,OF						
リクルーティング	CD,OF 協力事業所						
基礎実務研修	ED						
マニュアル見直し	CD						
業務実施期間	協力事業所			↑			
業務観察期間	CD,AC, AD			↑			
業務日誌確認	AC,CD				↑		
検証作業	CD,OF				↑		
中間報告	CD,OF					↑	
報告書作成・報告会	CD,AC, AD,OF						↑ ★ 報告会
報告書提出	CD						★ 報告書提出

3. スタッフの役割と責任体制

本事業には次の責任者とスタッフを置く。

名称	人数	役割
コーディネーター (CD)	1	<ul style="list-style-type: none"> ①本事業を統括する ②協力施設の選定及び介護助手配置に係る協力施設に対する支援に関すること ③協力施設が介護助手を採用するにあたっての PR 広告や説明会、介護助手に対する研修の企画と実施 ④介護助手導入の検証 ⑤検証結果に基づく介護助手導入報告会の企画、実施 ⑥報告書の作成
アシスタント コーディネーター (AC)	10	<ul style="list-style-type: none"> ①協力施設内のコーディネート ②協力施設における介護助手の採用と教育研修 ③事業所内マニュアル及び介護助手業務日誌の作成と定期報告などに関すること ④介護助手などに対するヒアリング
アドバイザー (AD)	3	協力施設に対して、介護助手に対する OJT 研修の体制、本事業実施中の安全確保など、組織運営面からの助言などを行う
研修会講師 (ED)	講義 1 実技 1	事業の目的及び職務内容について、あらかじめ作成した標準マニュアルなどにより介護助手に研修を行う また、必要な実技内容についても同時に研修を行う
相模原高齢協事務局 (OF)	1~2	<ul style="list-style-type: none"> ①協力事業所との連絡業務 ②予算管理 ③本事業に係るスタッフの募集 ④報告書まとめ補佐、その他本事業に関わる雑務

4. 本事業の統括責任者及びスタッフ氏名

職務	氏名	所属
コーディネーター(統括責任者)	大久保 祐次	一社)相模原市高齢者福祉施設協議会 会長 社会福祉法人蒼生会 理事長
アシスタントコーディネーター	各協力施設の施設長	各協力施設
アドバイザー①	大平 廣昭	一社)相模原市高齢者福祉施設協議会 事務員
アドバイザー②	小林 立	一社)相模原市高齢者福祉施設協議会 副会長
アドバイザー③		
研修会講師(講義担当)	大久保 祐次	社会福祉法人蒼生会 理事長
研修会講師(実習担当)	大原 伸介	特別養護老人ホームモモ 管理者

5. 個人情報の保護について

本事業の実施に際し、本事業を受託した一社)相模原市高齢者福祉施設協議会と本事業に関わるスタッフとの間において、神奈川県が定める個人情報保護のた
めの遵守事項に基づき、個人情報保護に関する協定を結ぶ。