

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2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	3
4. 協力施設	3
5. 介護援助員の採用	4
6. 介護援助員研修	6
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. 結び	27

●添付資料

- ・ 本事業計画書

1.はじめに

我が国の人材不足は年を追うごとに悪化の傾向が顕著になってきている。大手コンビニチェーンや飲食店が深夜営業短縮や廃止の方針を打ち出しており、労働集約的産業の在り方を見直す動きが活発となってきている。また、その他の業界でもロボットや ICT での人材不足への対応が加速してきており、生産現場での無人化が急速に進んでいる。

介護業界もロボットの導入や ICT 化が叫ばれているが、業界が必要とするロボットの定義や ICT 化するべき仕事の内容も曖昧で、どんな仕事を合理化し、効率化していけばよいか明らかにされていない。その要因の一つとして、介護職の仕事はいまだ多くの施設で職務内容が明確化されておらず、職務内容の記述化もされていないということが上げられるだろう。欧米においては JOB Description という個々の職務内容を明確化して記述することが当たり前になっている。我が国の介護業界も介護助手の導入を契機に介護施設の職務内容を明確化しておくのが賢明であろう。

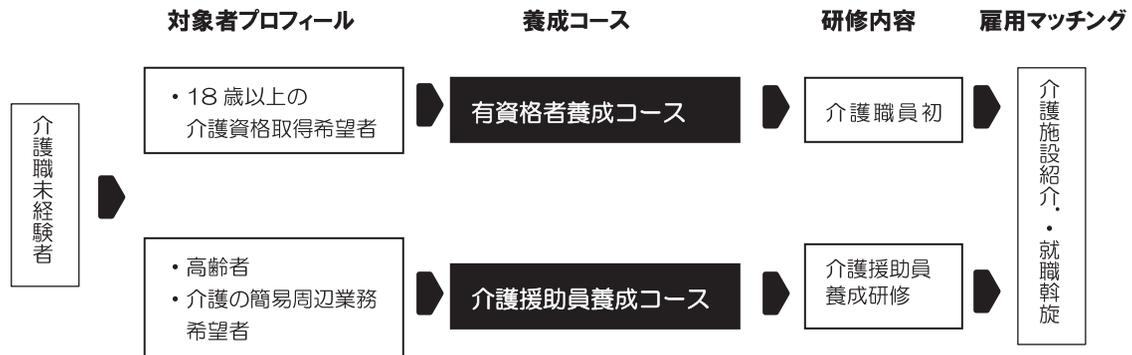
当事業の導入に当たっては、施設の介護職の仕事をまずは洗い出すことを推奨し、それができた施設には仕事の仕分けを促している。そうすることによって介護職が携わらなくてもよい仕事が見えてくるからだ。介護職が携わらなくてもよい仕事とは、介護助手の仕事であり、この仕事を介護から切り離すことによって介護の専門化が図れるものと確信している。実際、相模原市内で継続的に当事業に参加している施設では、介護の専門化が徐々に実現しつつある。

相模原市は他市と比較して養成校が少なく、人材の供給を養成校に頼ることが期待できない状況であるため、当事業でも人材供給の一角を担うべく積極的な人材開拓と供給の足掛かりを探ってきた。まだまだ黙っていても有資格の人材がやってくると考えている施設や現在の高齢化した職員でなんとかやっていると考えている施設も多く、毎年行っている経営実態調査にもそうした傾向が表れている。今回の調査では、こうした施設の実態をも考慮し、介護助手を介護未経験者に当てはめ、介護未経験者雇用促進の観点から相模原市や相模原市就職支援センターの協力を得て世間に広く介護助手をPRし、新規介護助手の開拓とその育成に力点を置いた。

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 4 年目となる。これまでの助手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、本年度の事業では、介護助手の普及に加えて、介護助手を人材として介護施設に供給することを目標に据え、広報、PR を実施した。募集する人材のターゲットを介護職未経験者に据え、下図のイメージで介護未経験者養成コースを定めて広報、PR、説明会を実施した。リクルーティング段階では、相模原市や相模原市就職支援センターの協力を仰ぎながら事業を展開し、人材の取りこぼしがないうよう、就職に至らなかった人材も就職支援センターにストックされる仕組みとした。

図1 介護職未経験者募集フローチャート



- ①年々深刻さを深める相模原市内の介護職不足に何らかの解決の糸口を見出すために、相模原市から助成を得て一社)相模原市高齢者福祉施設協議会が実施している「介護職員初任者研修事業」と協力してPR、説明会を実施した。
※別添「介護職未経験者養成・採用計画」
- 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、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。
- ⑥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。
- ⑦協力事業者の介護援助員定着のために「就労定着研修」を実施するとともに、協力し事業者管理者、人事労務担当者向け「人事労務研修会」を実施した。

※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。

●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 モモ	穴戸 裕治
◎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	古淵デイサービスセンター	小磯 敬子
◎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	新田 賢二
◎アシスタントコーディネーター	デイサービスセンター東林間シニアクラブ	阿部 省吾
◎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	牟田口 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 東橋本ひまわりホーム	山口 弘美
○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 貫

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た。

日 時: 令和元年 5 月 15 日(水)

場 所: 相模原市民会館・会議室

※一社)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、協力事業所として正式決定した。

表 1 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 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 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
	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
初回導入施設	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
	古淵デイサービスセンター	相模原市南区古淵 4-24-1	デイサービス	25名
	デイサービスセンター 東林間シニアクラブ	相模原市南区上鶴間 6-6-1	デイサービス	45名

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： 令和元年 6 月 5 日(水) 14:00～15:00

場 所： 特別養護老人ホームモモ 会議室
相模原市南区鶴野森 1-22-17

参加者： 14 名

5.介護援助員の採用

介護援助員の採用に当たっては、協力事業所の人材募集に先行して、(社)相模原市高齢者福祉施設協議会の主催する介護職員初任者研修事業と協同し、以下の広報、PR を実施し、集まった応募者に対して説明会を実施した。

①募集広告

タウンニュース相模原市緑区版(5月16日号)

タウンニュース相模原市中央区版(5月16日号)

タウンニュース相模原市南区版(5月16日号)

※掲載広告原稿は本報告書に添付する。

②相模原市若葉まつり会場での PR

・介護援助員募集告知付うちわの配布 1,000 枚

・介護援助員募集告知リーフレットの配布 1,000 枚

※うちわとリーフレットの製作費は相模原市から助成を受けて実施している研修事業予算から支出したので当事業からの出費はない。

※うちわとリーフレット原稿は本報告書に添付する。

③介護援助員説明会「介護のおしごと説明会」

日 時: 令和元年 5 月 24 日(金) 14:00～

場 所: けやき会館 セミナールーム

相模原市中央区富士見 6-6-23

協 力: 相模原市、相模原市就職支援センター

参加人数: 61名

性別	[男性] 25名 [女性] 32名 [未記入] 4名
住い	[緑区] 18名 [中央区] 32名 [南区] 10名 [未記入] 1名
年齢	[20代] 1名 [30代] 8名 [40代] 14名 [50代] 15名 [60代] 16名 [70代] 4名 [80代] 2名 [未記入] 1名

※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	No.	名前	性別	年齢	採用方法・媒体
モモ	1	SU	女	70	復職
	2	YK	女	63	タウンニュース～説明会
	3	TK	男	70	タウンニュース～説明会
相陽台ホーム	4	YN	男	68	※継続職員
	5	MM	男	72	※継続職員
	6	AO	女	33	※継続職員
	7	MF	女	68	タウンニュース～説明会
中の郷	8	MH	女	70	※既存職員
	9	YN	女	66	※既存職員
	10	RM	女	52	※既存職員

柴胡苑	11	KI	女	77	※既存職員
	12	KT	女	62	※既存職員
	13	KK	女	74	※既存職員
	14	KH	女	50	職員紹介
みたけ	15	TF	女	68	タウンニュース～説明会
	16	AT	女	77	ホームページ
清菊園	17	TM	女	38	※既存職員
	18	ES	女	30	※既存職員
	19	MO	女	38	市就職支援センター
	20	SK	女	37	施設のポスター
はなさか	21	TN	女	67	※既存職員
	22	TO	女	54	※既存職員
	23	MN	女	37	※既存職員
	24	ET	女	62	職員紹介
ひまわり	25	UT	女	70	職員紹介
	26	YS	女	72	近隣在住者
古淵デイ	27	TM	女	70	元介護職
	28	KN	女	77	元ボランティア
シニアクラブ	29	YO	女	67	施設掲示板

□ = 新規参加職員

※印 = 前年度からの継続採用者

6.介護援助員研修

①第1回協力事業所従事者研修

日 時: 令和元年6月5日(水) (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

相模原市南区鷺野森 1-22-17

参加者: 介護援助員 18名

②第2回協力事業所従事者研修

日 時: 令和元年8月28日(水) (午後1時:30分～午後3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 小会議室

相模原市中央区富士見6丁目6-23

参加者： 介護援助員 9 名

※①及び②の資料は本報告書に添付する。

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	令和元年 6 月 5 日(水) 14:00~15:00	特別養護老人ホームモモ 会議室
第 2 回	令和元年 6 月 26 日(水) 11:45~12:50	高齢協事務局
第 3 回	令和元年 7 月 24 日(月) 13:00~15:00	高齢協事務局
第 4 回	令和元年 8 月 28 日(水) 15:30~16:45	けやき会館 小会議室
第 5 回	令和元年 11 月 19 日(水) 10:00~11:30	高齢協事務局
第 6 回	令和元年 12 月 11 日(水) 15:00~16:00	高齢協事務局
第 7 回	令和 2 年 2 月 12 日(水) 16:30~17:00	ホテルセンチュリー相模大野 相模野 I
県担当者打合せ	令和元年 12 月 25 日(水) 13:00~14:00	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 4 協力事業所巡回実績

訪問事業所	CD/AD	1回目		2回目		3回目	
古淵デイ	大久保/大平	8/7(水)	11:00	10/1(水)	11:00	12/4(水)	11:00
モモ	大久保/大平	8/7(水)	13:00	10/1(水)	10:00	12/4(水)	13:00
清菊園	大久保/大平	8/7(水)	14:00	10/1(水)	14:00	12/4(水)	14:00
シニアクラブ	大久保/大平	8/7(水)	15:00	10/16(水)	15:00	12/4(水)	15:00
中の郷	大久保/小林	8/8(木)	13:00	10/22(火)	13:00	12/5(木)	13:00
みたけ	大久保/小林	8/8(木)	14:00	10/22(火)	14:00	12/5(木)	14:00
ひまわり	大久保/小林	8/8(木)	15:00	10/22(火)	15:00	12/5(木)	15:00
相陽台	大久保/萩原	8/9(金)	13:00	10/18(金)	13:00	12/6(金)	13:00
はなさか	大久保/萩原	8/9(金)	14:00	10/18(金)	14:00	12/6(金)	14:00
柴胡苑	大久保/萩原	8/9(金)	15:00	10/18(金)	15:00	12/6(金)	15:00

③協力事業所介護援助員との意見交換会及び研修会

第1回介護援助員意見交換会及び研修会

日 時: 令和2年1月15日(水) (午後2時～午後4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

講 師: 大平 廣昭(高齢協事務局員)

『『未永く働く』を支えるために』

参加者: 介護援助員 19名

※資料は本報告書に添付する。

④協力事業所現場責任者との意見交換会&管理者研修

1)協力事業者 現場担当向け意見交換会

日 時: 令和2年1月16日(木) 14:00～16:00

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: 協力事業所現場管理者 10名

2)協力事業者 管理者研修会

日 時: 令和2年2月12日(水) 14:00～16:30

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 21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

・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会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

・「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」等に基づき、報告会を開催。

欠席された協力事業所へは報告書を送付することで本事業の報告とした。

日 時: 令和2年3月11日(水) 15:00～16:00

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 7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	60代と70代 女性 2名 70代 男性 1名	①環境整備 ②移動介助 ③洗濯
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代と60代 女性 2名	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	50～70代女性 ×3名	①環境整備 ②配膳下膳

特別養護老人ホーム 柴胡苑	50～70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	60代と70代女性 2名	①環境整備 ②介護用具準備片付
特別養護老人ホーム 清菊園	30代女性 ×4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 はなさか	30～60代女性 ×4名、	①環境整備
特別養護老人ホーム 東橋本ひまわりホーム	70代女性 2名	①洗濯
古淵デイサービス	70代女性 2名、	①移動介助 ②環境整備 ③洗濯 ④配膳下膳
デイサービスセンター 東林間シニアクラブ	60代女性 1名	①配膳下膳 ②行事補佐 ③環境整備

表6-2 介護援助員の年齢構成

平均年齢	59.7歳
最高年齢	77歳
最低年齢	30歳
男性	3名
女性	26名
合計	29名

③介護援助員の導入理由と業務内容の選定理由

表7 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 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 柴胡苑	①介護職の負担軽減	・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 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 はなさか	①業務の効率化	・清掃部門の専任化
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	・清掃部門の専任化
古淵デイサービス	①介護職の負担軽減 ②業務の効率化 ③サービスの充実 ④人員確保	・デイサービスの補助的業務
デイサービスセンター 東林間シニアクラブ	①業務の効率化 ②サービスの充実	・デイサービスの補助的業務

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 モモ	高齢協マニュアル	介護職による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	介護援助員業務専用 台車の設置	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 柴胡苑	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 みたけ	業務表など仕事の項 目を示す書面で代用	介護主任によるOJT	食札を徹底管理	介護職へ即通報
特別養護老人ホーム 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	介護援助員業務専用 台車の設置	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
古淵デイサービス	なし	施設長または相談員	特になし	介護職へ即通報
デイサービスセンター 東林間シニアクラブ	独自マニュアル	介護主任または相談員	火傷防止のため食 事の温度管理	介護職へ即通報

⑤介護援助員の業務実績(全施設)

図 2

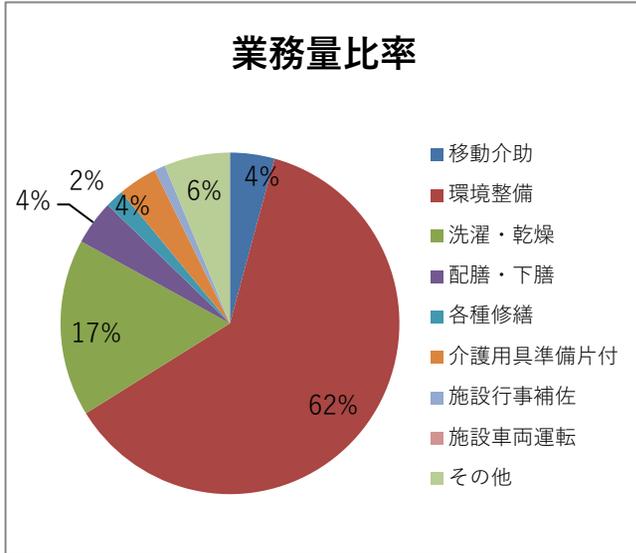
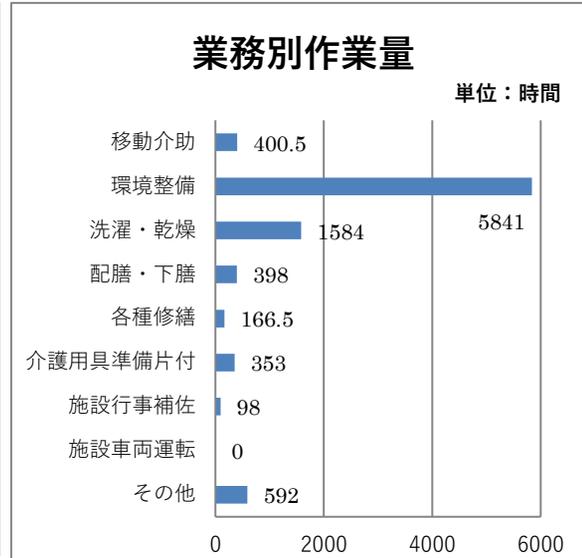


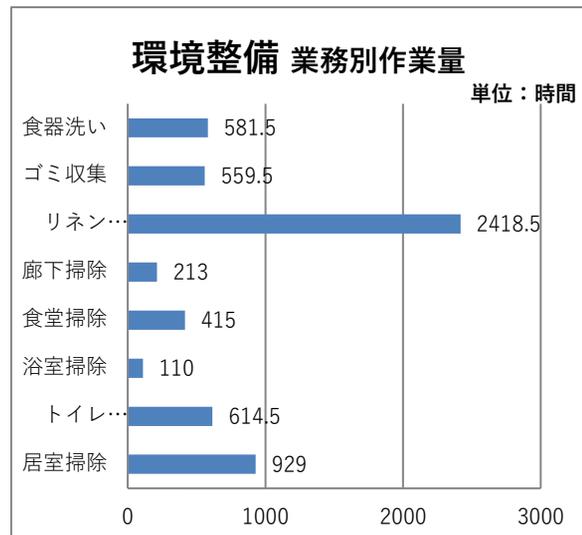
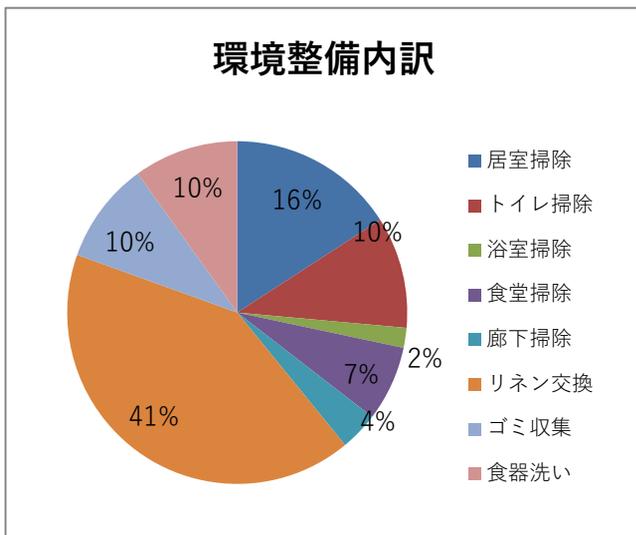
図 3



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。前回と比較して変化があるのは「配膳・下膳」業務の減少と「その他」業務の増大である。配膳・下膳業務時間の減少は、配膳・下膳業務を中心に介護援助員業務を展開させていた施設が協力事業所から外れたためである。その他業務は前回と比較して 6 倍に増えているが、その内訳は、「利用者対応」が 317.5 時間、「その他」が 268 時間、「傾聴」が 6.5 時間であった。増加の理由としては、介護援助員が利用者対応を行っている施設が協力事業所(モモ)として加わったことと、介護援助員が介護系の資格を取得(清菊園)して業務の領域を広げたことによる。その他業務の増加は、介護援助員から介護職へのステップアップが垣間見れる結果となった。今後も介護援助員のステップアップとともにこのような傾向が表れることを期待したい。

図 4

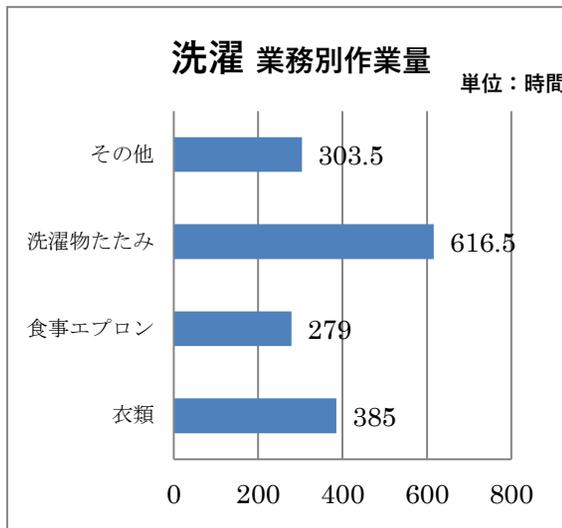
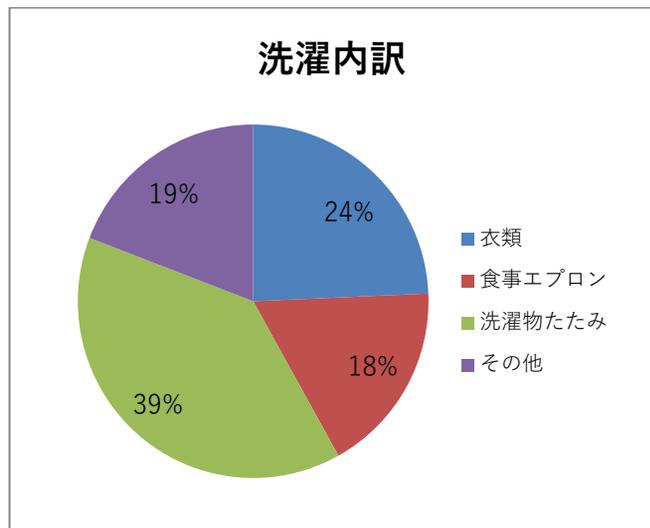
図 5



前回調査と比較すると「リネン交換」が倍増し、「居室掃除」が半減した。リネン交換の増加は、業務量を4倍(253時間→1098時間)に拡大させた施設(清菊園)や倍増(86時間→194.5時間)させた施設など、事業継続参加施設がリネン交換業務の時間を増やしている。継続参加施設のリネン交換業務の増加は、リネン交換が最も介護職の負担を軽減できることの証である。

図6

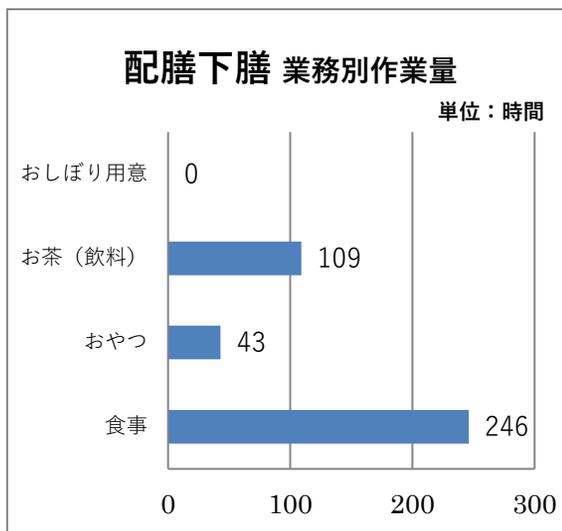
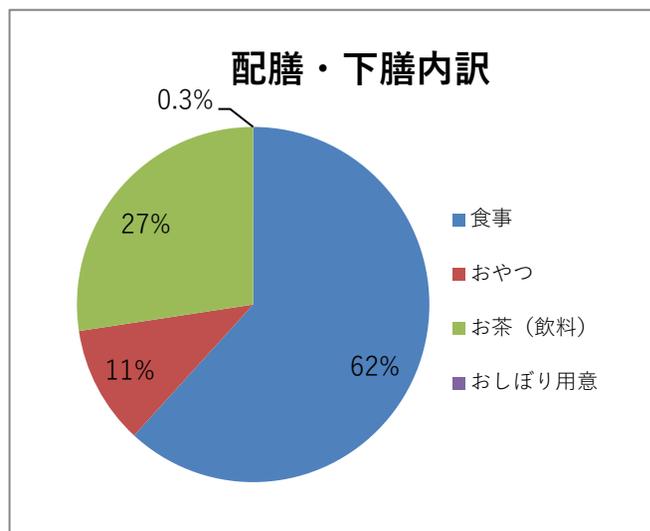
図7



「洗濯」業務の内訳比率は昨年と同様の比率である。継続参加施設の中では相陽台ホームが洗濯業務の時間を前年比3倍に増加させているのが目立つ。また、今回新たに協力事業所となった東橋本ひまわりホームは介護援助員の行う作業を洗濯のみに集中させている。特養「モモ」は、前々回の当事業参加時点では洗濯は外注であったが、業務見直しで外注を停止。その理由は、外注でも洗濯物の仕分作業は依然として残り、短期入所利用者への急ぎ対応ができない、経費削減に思ったほどつながっていないという理由からであった。むしろ家庭用の小型洗濯機で運用しているユニット型施設の方が洗濯作業の外注は効率的ではないかとの意見であった。

図8

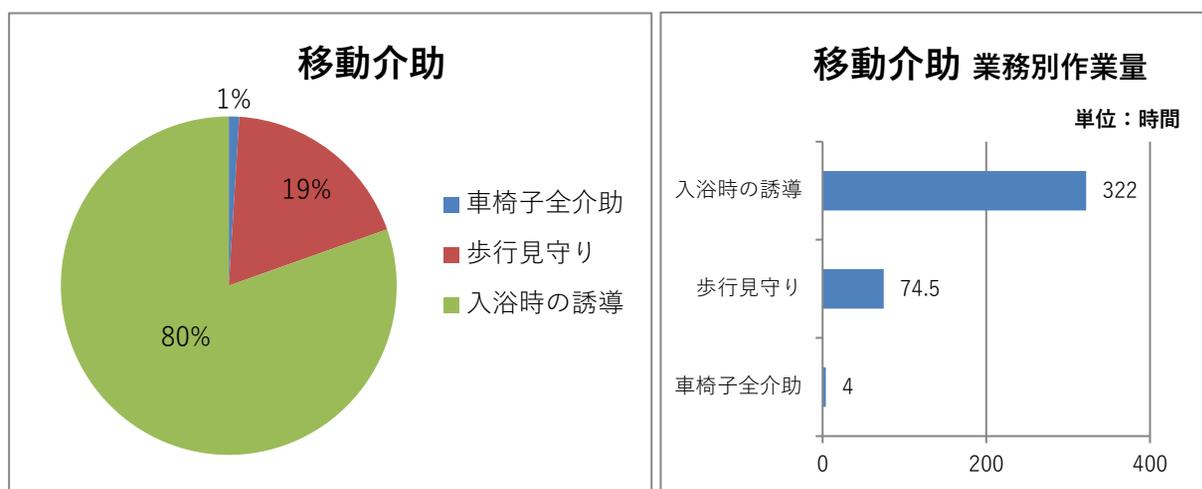
図9



配膳・下膳業務は継続施設では配分時間が減少傾向にある。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 5 施設だが、観察期間中の業務量 5 時間以下の施設を除くと配膳・下膳業務を割り当てているのは 4 施設で、うち 2 施設がデイサービスである。入所施設では、前回の協力事業所(特養コスモス)が配膳・下膳に特化した介護援助員の配置を行っていた例はあるが、今回は配膳・下膳を積極的に組み入れている施設は少ない。食形態による本人確認が厳格なことから介護援助員の仕事とするには難しい点があるようだ。デイサービスは食形態での本人確認の必要性は少なく、配膳・下膳業務は介護援助員の仕事として成立しやすいようである。

図 10

図 11



前回調査では取り上げなかった移動介助は、多くの施設で介護援助員の業務から外されている。その理由としては利用者の身体介護につながるケースが多いことから、リスク回避のためというのが主な理由である。今回、入浴時の誘導を行っている施設は一施設(モモ)のみで、その内容は車椅子利用者の移動介助のみであった。

⑥介護援助員の業務実績(施設毎)

●モモ(定員 54 名)

図 12

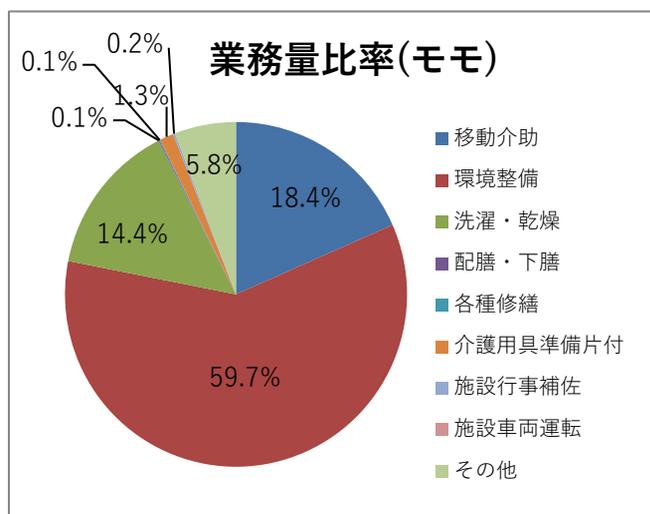
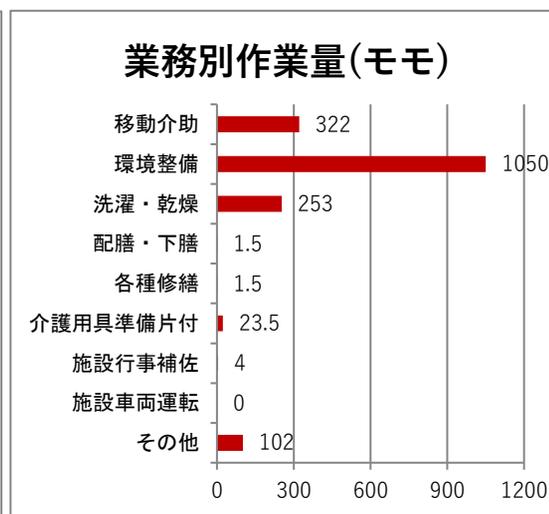


図 13



かつて介護援助員として勤務し復職した女性職員と新たに採用した女性1名、男性1名が介護援助員として勤務している。総作業時間は 1757.5 時間。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 14

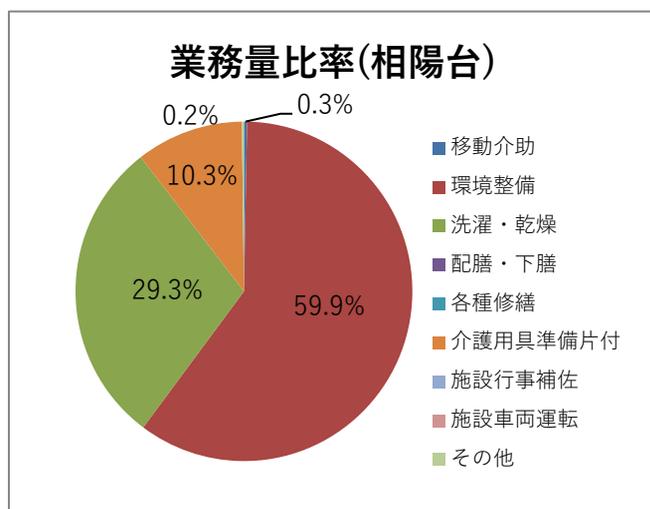
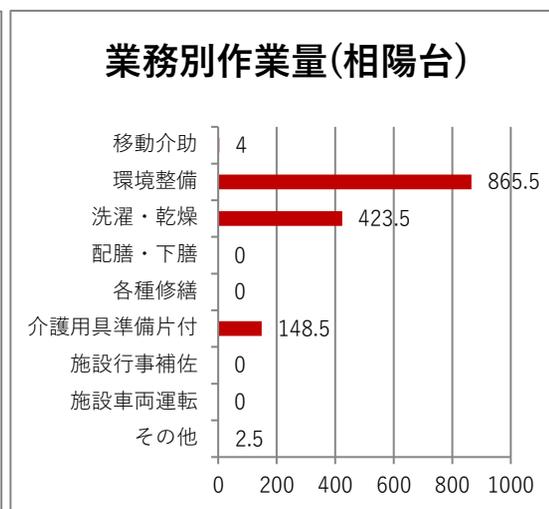


図 15

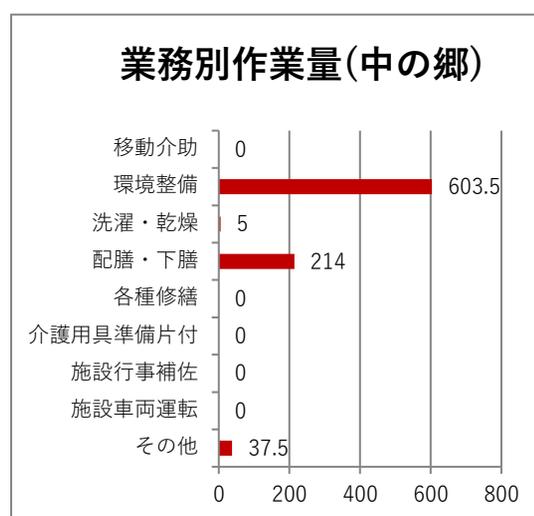
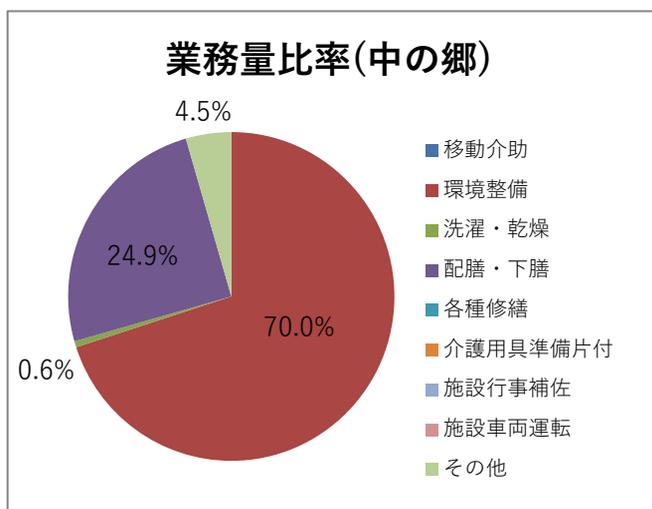


前年度より継続勤務の介護援助員 3 名、新規採用介護援助員 1 名の構成。総作業時間 1444 時間。60 代、70 代の男性 2 名と 30 代、60 代の女性 2 名が勤務。主な業務は「環境整備」のリネン交換、ごみ収集だが、「洗濯・乾燥」業務は前年比 3 倍以上に業務時間を増加。総作業時間も昨年の 910.5 時間から 1.6 倍に増加。相陽台ホームの特徴である、介護職の業務内容を徹底的に検証し仕訳を行う手法は、介護援助員の職域を徐々に拡大させているように見える。

●中の郷(定員 54 名)

図 16

図 17

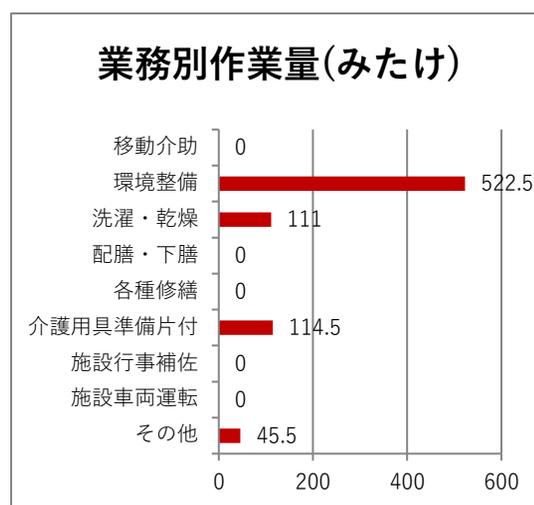
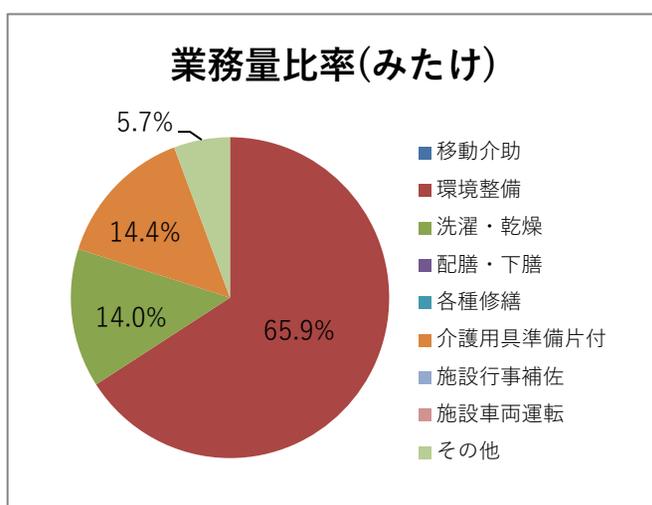


介護援助員 3 名。総作業時間 860 時間。50 代～70 代の女性が勤務している。業務内容は昨年と同様、食器洗い、リネン交換を中心とした「環境整備」、「配膳下膳」、「洗濯」などを行っている。介護援助員が 1 名減った分、業務の総作業時間数が減っている。

●みたけ(定員 54 名)

図 18

図 19

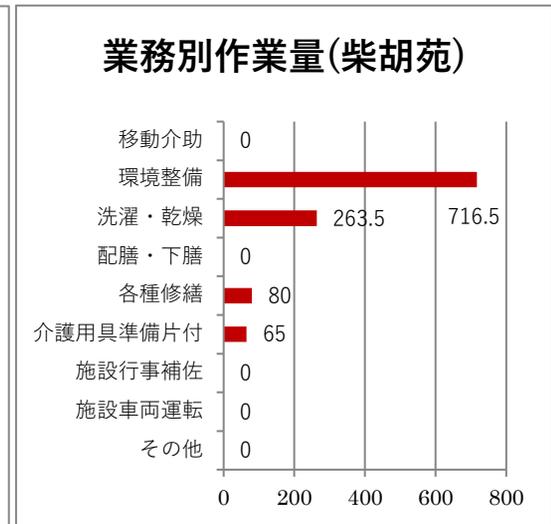
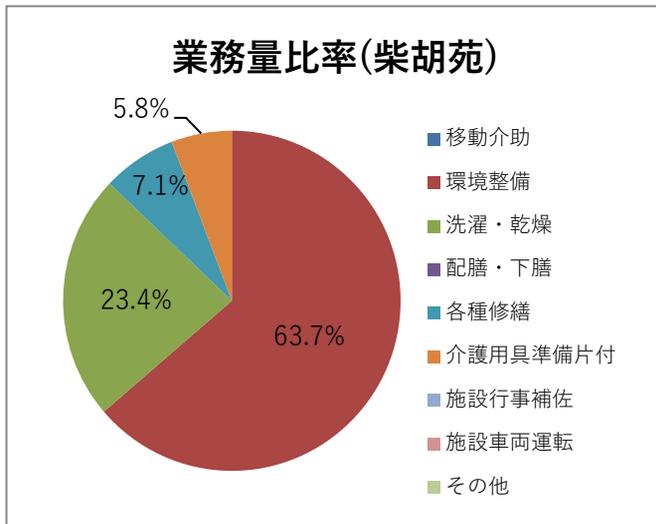


前年度からの継続施設である。新規採用の介護援助員 2 名。総作業時間 793.5 時間。60 代、70 代の女性が活躍している。業務の中心は「環境整備」のリネン交換と掃除である。前回調査と比較して「洗濯・乾燥」業務の作業時間が 5 倍に増えている。

●柴胡苑(定員 30 名)

図 20

図 21

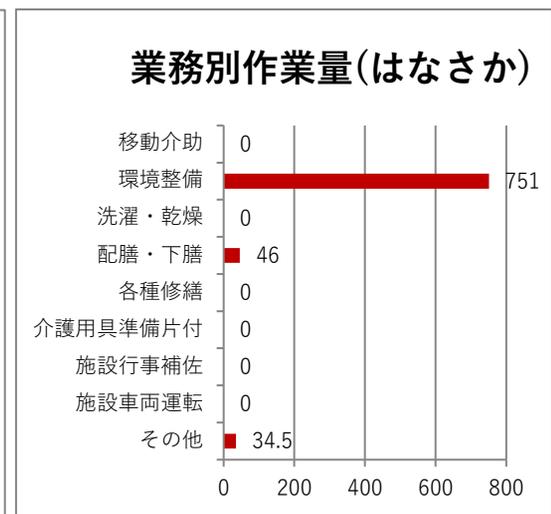
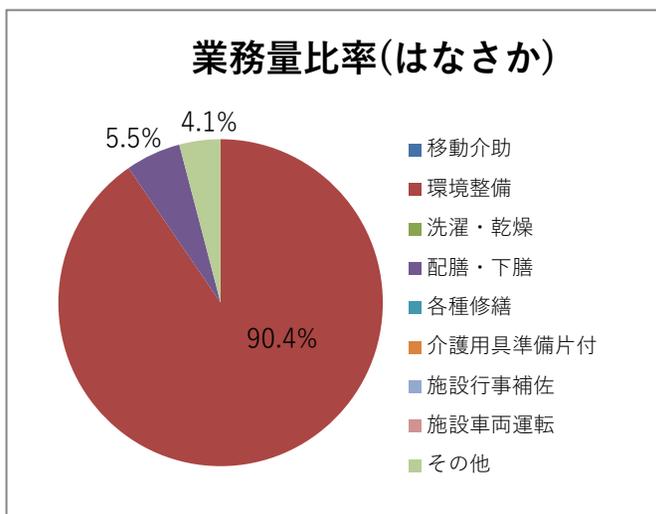


前年度からの継続施設である。長期間継続勤務している女性介護援助員 3 名と新規採用女性介護援助員 1 名の構成である。総作業時間 1,125 時間。主たる業務は「環境整備」の清掃全般と洗濯全般である。その他にも衣服の繕いなどを行っている。

●はなさか(定員 100 名)

図 22

図 23



前年度からの継続施設である。継続女性介護援助員 3 名及び新規採用女性介護援助員 1 名の構成。総作業時間 831.5 時間。年齢は 30 代～60 代である。主な仕事は「環境整備」の清掃全般及びリネン交換である。前年度と比較では、作業時間としては 46 時間と少ないが、「配膳・下膳」にも取り組みは始めている。

●清菊園(定員 80 名)

図 24

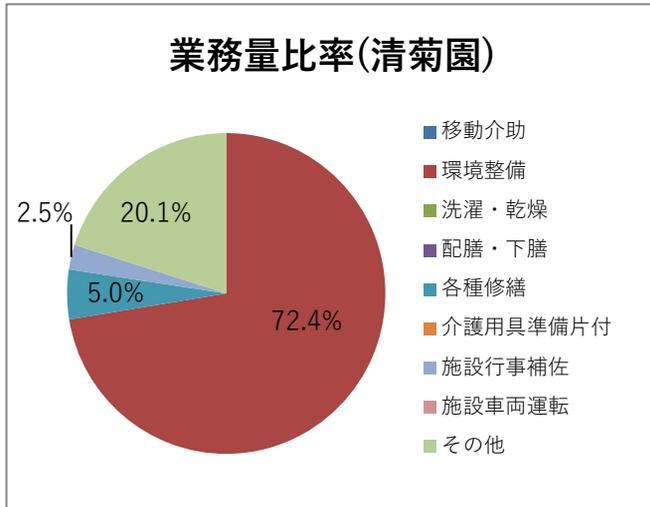
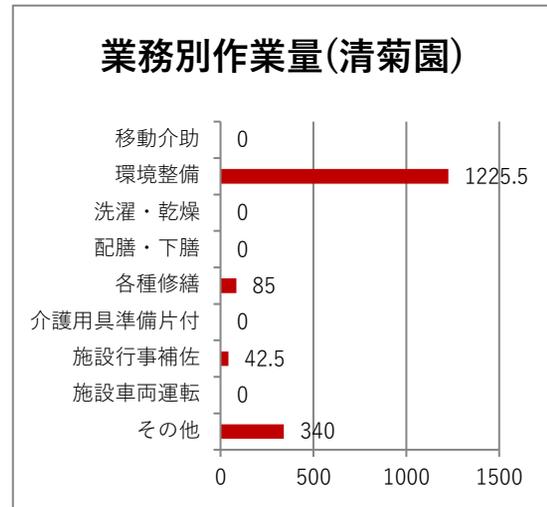


図 25



前年度からの継続施設である。30代の継続女性介護援助員2名。新規採用女性介護援助員2名の構成である。障害者雇用が中心となっている。総作業時間 1693 時間。主な業務は「環境整備」のリネン交換である。前年度との比較では、「移動介助」と「環境整備」のごみ収集への作業割り当てがなくなっている。

●ひまわり(定員 54 名)

図 26

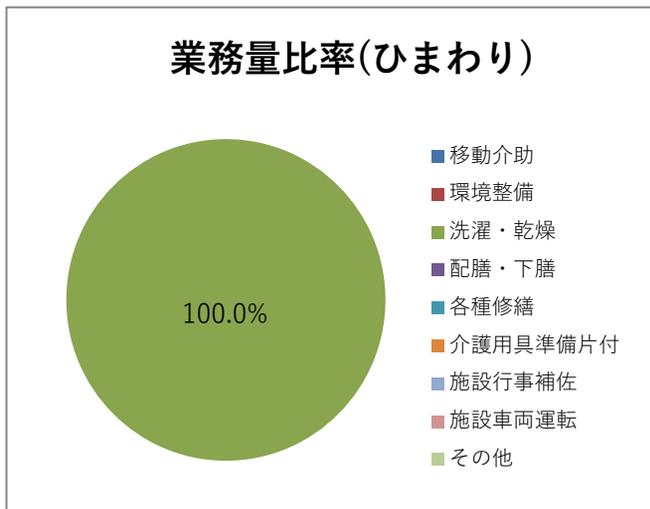
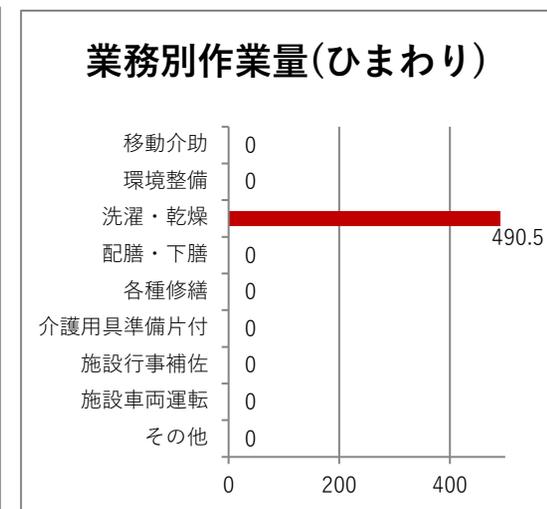


図 27

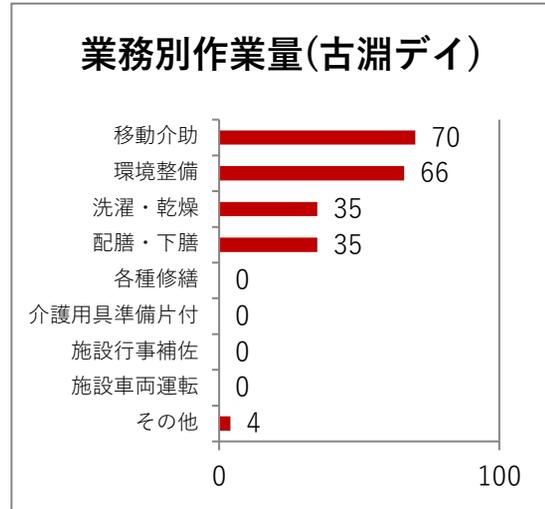
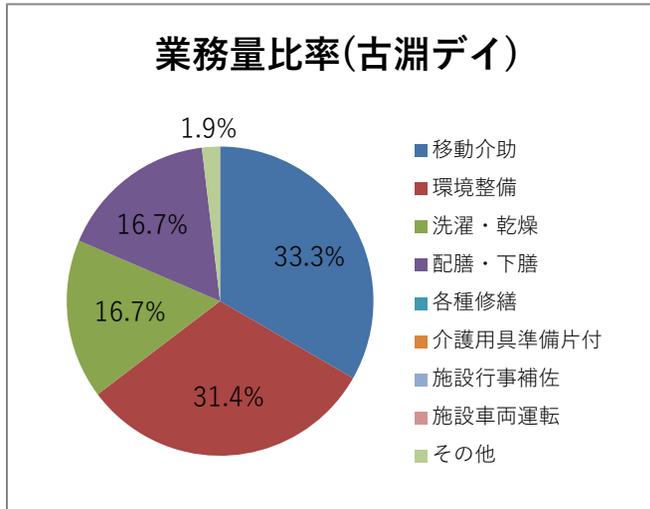


今回から新たに参加した協力事業所である。70代女性介護援助員2名の構成である。総作業時間は 490.5 時間。介護援助員の業務はすべて「洗濯・乾燥」業務としている。2名の介護援助員は新規採用ではなく、長い間、洗濯専門要員として勤務している。

●古淵デイサービス(定員 25 名)

図 30

図 31



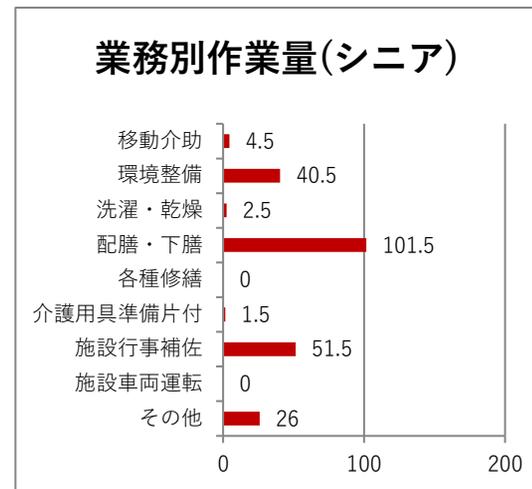
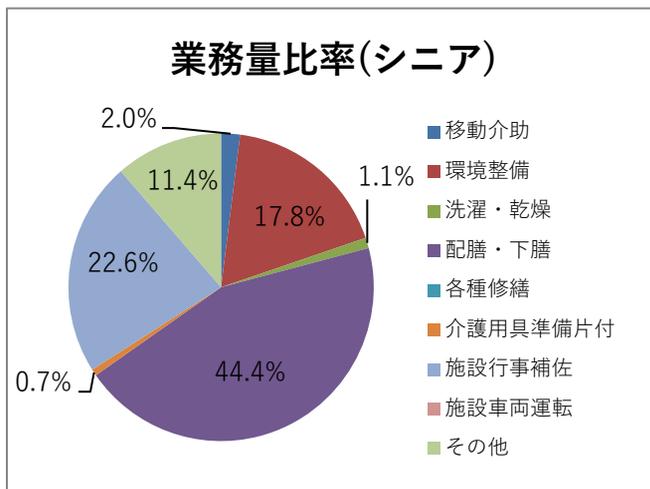
今回から新たに参加した協力事業所で、デイサービス事業者である。新規採用女性介護援助員 2 名。総作業時間は 210 時間。歩行見守りを中心とした「移動介助」と、浴室掃除、食器洗いを中心とした「環境整備」を行っている。

●東林間シニアクラブ・デイ(定員 50 名)

図 28

図

29



今回から新たに参加した協力事業所で、デイサービス事業者である。新規採用女性介護援助員 1 名。総作業時間は 228 時間。主に「配膳・下膳」、「施設行事補佐」などを行っている。特養と違ってやはりデイサービスでは「配膳・下膳」業務への配分が大きいのが分かる。「施設行事補佐」が多いのもデイサービスの特徴と言える。

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 7 施設、本年度より事業に参加した施設が 3 施設である。

前年との比較で目立っているのは、施設の独自マニュアルを使用する施設が多くなってきたことである。また、介護援助員の導入でサービスの質が向上していると感じている施設も増えたが、その反面、空いた時間を介護職がサービス向上のために使えているのか、有効利用できているのかについて疑問を持ち始めた施設も出てきていることである。

介護援助員業務を導入すると、自施設の作業環境への対応で、どうしてもマニュアルの見直しを考えねばならないようだ。従来型、ユニット型の運営形態の違いもその大きな理由だが、設備の違いや、範囲の違いなどもマニュアルの内容にも影響するようだ。

介護援助員導入後、介護職がどうあるべきかに疑問が出てきたことは前向きな変化ととらえるべきであろう。介護職の専門性は向上したか、サービスの質は向上したかなどについては、介護職が自主的に変化したかどうかを各施設の管理者は見極めようとしているように見える。今のところ管理者側からどうあるべきかについて議論も指示、命令もないことは残念だが、今後は施設管理側主導での変化を促すことも必要であろう。

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 9 である。本事業に継続参加し、介護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を比較した。継続参加施設の介護援助員業務への理解と認識は年々深まっているように見える。また、認識の深まりとともに継続参加施設の中で介護援助員業務がそれぞれの施設独自の広がり続けていることがうかがえる。

表 9 介護職の変化

	継続参加施設	導入初年度の施設
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。 ・仕事の職能分化は進み、曖昧な点はなくなっている。 ・マニュアルについては、独自のマニュアルを作るところが増えてきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・説明不足？による特定の仕事への拒否などが見られる。 ・マニュアルは使っていないか、独自マニュアルを作成している。
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、互いを理解し合っていることが伺われる。 ・互いの職務内容を理解している。また、マニュアルなどを活用し介護援助員業務内容は周知されている。 ・介護職の専門性の向上については意見の分かれるところであるが、時間に余裕ができたという認識は強まっている。 ・分業の徹底によりサービスの質の向上を感じている。 ・介護援助員導入による時間活用につい 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事業参加以前から介護援助員を活用していた施設において、職能分化は明確になっているが、初導入した施設においてはそれなりの葛藤や、食い違いがあるようだ ・介護職は介護援助員の仕事について理解、認識している。 ・専門性の向上について意識しているというよりも、直感的に余裕ができてきたと感じている程度。 ・サービスの質の向上を感じているが表面的な感触によるもの。 ・介護援助員導入による時間活用について

	ては管理側からの指示は見え、空いた時間を職員個々が判断して質の向上に努めているようだ。	は、活用できていると断定するところもあるが、時間の有効活用について管理側からの指示があるようには見えない。
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、現状維持という意見と、ある程度可能との意見が分かれる。範囲を広げるには個人差も大きく、教育が必要との意見。 ・介護援助員業務専属化については肯定的だが、さらに範囲を広げてほしいとの要望もある。 ・移動介助、見守りなどを行うには個々の能力と経験によるという意見が多い。より介護に近い仕事を任せると、介護との境目がなくなるという意見も。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の範囲拡大については、現状維持という意見と、ある程度可能との意見が分かれる。範囲を広げるには個人差があるとの意見。 ・介護援助員業務の専属化については肯定的。 ・移動介助、見守りなどを行うには個々の能力と経験によるという意見
利用者・家族からの理解	<ul style="list-style-type: none"> ・特に家族への周知などはしていないという施設が多いが、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特に家族への周知などはしていないという施設が多いが、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。

※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 10 である。ヒアリングの結果からは施設管理者が期待しているような導入効果が出ていないことが見受けられる。その理由については、本報告書の「10.結び」にて詳しく考察する。

施設管理者の介護援助員に対する期待と信頼は大きいですが、年齢や障害の程度、本人の意向などもあり介護援助員の中から介護職へのステップアップを望めるのは稀なことであるようだ。それでも厳しい人材不足状況のなかで少しでも介護援助員を介護職へステップアップさせようとの試みと努力が垣間見える。今回の協力事業所の中には、しっかりとした教育と指導の下で多少の身体介護まで介護援助員の仕事として位置づけている施設もあり、今後もそうした方向性は高まっていかなるを得ないと施設管理者は話していた。

本事業の継続施設においては特に、介護援助員に対する期待と信頼は年々高まっているように見受けられるが、その反面、介護援助員導入後の介護職の職務の在り方や時間の使い方などに疑問を持つ管理者が増えてきたように見える。

表 10 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 ⑤施設運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の重度化が進み、介護援助員を導入しても介護職の負担軽減にはなっておらず、その結果、配置人数を減らすなどの効果が出ていないとの意見。 ・介護援助員導入による介護職の時間的余裕確保と専門性の向上についての相関関係は真偽に至っていない。 ・養成校の縮小傾向を見ると、介護援助員のような介護未経験採用が登竜門とならざるを得ない。 ・教育に時間はかかるが介護職へのステップアップを考える人もいるので、職員不足対応として介護援助員を導入することは今後必要になる。 ・管理者側からサービスの質が向上しているとの認識はあるが、その一方で年々有資格者が確保しづらくなっているのが不安とのこと。今後は有資格者の介護職が現場の中間管理者にならざるを得ないと感じる。 ・ユニット型と従来型では対応人数が違ってくる。また、ユニット型では食事の準備があるので介護援助員の業務範囲と仕事の内容は違いがある。 ・介護職の年次有給休暇の取得が増えているようだが残業を減らす効果は見えていない。
<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"> ・掃除や洗濯などは明らかに介護職の仕事から切り分けできるが、その他の仕事の仕分けについては、介護職の専門性はなにかという観点から組織ぐるみで行うべき。 ・介護援助員は仕事へのやりがいを持っている人が多いので、いろいろな働きかけをし、自らの業務範囲や仕事の在り方について検討させてもよいのではないか。 ・段階的に介護援助員に介護業務を組み入れていくための研修があってもよい。 ・介護援助員の情報収集能力を高める必要がある。 ・介護職引退後の仕事として最適であり、既存職員を継続雇用するためにも役に立つ。。 ・年齢にこだわらず活躍できるので高齢者雇用の職種としては最適である。 ・障害者雇用としてのメリット有。 ・介護援助員を入れたことで、介護職が暇になっただけということになりかねないので、介護援助員導入前から介護援助員導入後の介護職職務の在り方についての検討が必要。

③介護援助員の変化

介護援助員からのヒア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た。「多職種との関係性」については、継続参加施設、初年度施設でも良好な関係性が構築されているようだ。「業務内容の適応状況 やりがい」は、継続勤務の介護援助員では、利用者との関わりの中でやりがいを得ている方が多い。次のステップへ向かおうとする介護援助員も出てきており、職場との一体感がステップアップ志向にもつながっているようだ。一方、本年度から参加した介護援助員は、利用者の顔を覚えていないなど、知識不足による不安も多く聞かれ、自分が役に立っているかどうかについての葛藤もうかがえる。「業務上での利用者との交流状況」は、初参加の介護援助員では積極的に利用者との会話の機会を窺っている様子が見える。継続勤務者は職場も仕事も慣れて、利用者とのコミュニケーションが仕事の合間でもこなせるようになってきている。「自己研鑽と今後の方向性」について、継続勤務者は、利用者の立場に立った仕事との在り方を追求しているように見える。初参加の介護援助員は、仕事のやりがいを求めたり、仕事への意義を見出そうとする傾向が強いようだ。

表 11 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
多職種との関係性	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種との関係性はおおむね良好。 ・必要な時は指示を仰いだり、利用者の様子などを伝えるなど報告・連絡。必要なことは聞き、余計なことはしない。 ・施設の一員として扱われており長く勤務できている。 ・業務分担が出来ている 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務分担が出来ていて、関係性は良好 ・優しくしてもらっているが、上司には不満 ・これまで介護職として勤務していた。これまでと変化なし。
業務内容の適応状況 やりがい等	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者のことがよくわかり会話もできてやりがいがあります。 ・介護職より利用者との年齢が近いので話題が合う。 ・利用者と多くかかわることができるので楽しい ・毎日来たくなるほど楽しい。 ・自らの障害絡みで一人で黙々と仕事をこなすことを好み、張り合いがあるが、利用者とかかわることで尚さらにやりがいを感じ始めている。 ・今の職場、職務には慣れてきており次のステップも考えるようになった。 ・勤務する棟の異動があり仕事の幅が広がった。職員としてチームの一員になっておりやりがいを感じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・まだ利用者の顔と名前が一致しておらず、業務を途中で終えることもある。まずは業務をこなすペースを確実にしたい。 ・リネン交換では細かい指示があり戸惑ったが、利用者様への配慮の意味があり後になり納得できた。綺麗にできるとやりがいを感じる。 ・まだ利用者の顔と名前が一致しておらず、業務を途中で終えることもある。
業務上での利用者との 交流状況	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の合間や介助時など交流の機会を持っている ・作業しながら会話している ・施設内のほぼ全ユニットの利用者と接する機会がある。より一層、かかわりの質を深めてゆきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢、世代的に近いこともあって、お互いに、会話の話題、生活習慣などの理解も得やすいので、コミュニケーションには困ることはない。 ・障害もあって、言葉でのやり取りは時節折々の話題など、ごく日常的な会話をする。言葉による接し方だけでなく、肩をたたいたりリズムを取ったりなど、機に応じてノンバーバルなコミュニケーションも心掛けている。 ・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。 ・時節折々の話題など、ごく日常的な会話をする。差し障りのない程度に、個々の時々の生活などの様子も話す。
自己研鑽と今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の習慣を見て先回りできるよう心掛けている。 ・利用者の意欲を引き出すために食事のコーディネーターに興味がある ・積極的に声かけができるよう話題の幅を広げたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・この仕事についてから利用者の方に喜んでもらえるよう洋裁や民謡をならった。 ・他の業務もやってみたい。 ・地域のこと、世の中のこと、人を援助する役目のことなどを必要に応じて見聞する。 ・直接、現在の業務に関連のある内容を身につけようと思っている。 ・ユーチューブでリネン交換の動画を見て研究してる。介護の勉強をしたい

※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平成30年12月末実績と令和元年12月末実績の比較を求め、介護援助員の導入効果を推測した。

表12は平成30年度12月末実績を表し、表13は令和元年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	モモ	相陽台	中の郷	みたけ	柴胡苑	はな さか	清菊園	ひまわり	シニア	古淵 デイ
		利用者定員(人)	54	85	54	54	30	100	80	54	50
2018年 12月末 実績	介護正職員数(人)	19	35	21	26	26	37	34	20	6	3
	介護非常勤数(人)	3.5	10.12	5.2	5.85	12.71	24.5	11.47	4.1	4.5	5
	有給取得日数(日)	12	346	203	423	145	367	362	141	222	98
	育児休暇取得者数(人)	0	19	1	0	1	2	0	0	0	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)	1784	1523	3874	2266	326	5201	1094	519	1584	243
	研修参加者数(人)	7	521	16	39	71	91	208	9	139	100
	助手正職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	助手非常勤数(人)	1	2.689	0.7	0.8	1.3	1.48	1.516	0.55	0	0
			従来型		ユニット型		デイ		継続		初回

表 13

	施設名	モモ	相陽台	中の郷	みたけ	柴胡苑	はな さか	清菊園	ひまわり	シニア	古淵 デイ
		利用者定員(人)	54	85	54	54	30	100	80	54	50
2019年 12月末 実績	介護正職員数(人)	21	35	22	26	22	40	30	18	6	3
	介護非常勤数(人)	3.5	19.13	7.3	7.4	8	25.64	11.8	4.25	3.2	5
	有給取得日数(日)	144	479	389	415	229	1009	543	135	208	84
	育児休暇取得者数(人)	0	20	0	1	1	3	0	0	2	0
	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)	1899	2058	3046	2449	351	5697	1655	838	1791	244
	研修参加者数(人)	13	121	14	34	182	86	445	9	144	104
	助手正職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	助手非常勤数(人)	2	2.75	0.3	1.8	2.5	0.98	1.521	0.55	0	2
			従来型		ユニット型		デイ		継続		初回

表 14

増減比較	施設名	モモ	相陽台	中の郷	みたけ	柴胡苑	はな さか	清菊園	ひまわり	シニア	古淵 デイ
	介護正職員増減数①	2	0	1	0	-4	3	-4	-2	0	0
	介護非常勤増減数②	0	9.007	2.1	1.55	-4.71	1.14	0.33	0.15	-1.3	0
	介護職増減数①+②	2	9.007	3.1	1.55	-8.71	4.14	-3.67	-1.85	-1.3	0
	有給取得日増減数	132	133	186	-8	84	642	181	-6	-14	-14
	育児休暇取得者増減数	0	1	-1	1	0	1	0	0	2	0
	介護休暇取得者増減数	0	-2	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業時間増減数	115	535	-828	183	25	496	561.5	319	207	1
	研修参加者増減数	6	-400	-2	-5	111	-5	237	0	5	4
	助手正職員増減数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	助手非常勤増減数	1	0.061	-0.4	1	1.2	-0.5	0.005	0	0	2

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

協力事業所の介護職数が減ったのは 4 施設であった。前年度調査では継続参加事業所の 6 施設の内 5 施設が介護職の数が減少するという結果が現れたが、本年度の調査では残念ながら 2 施設のみとなった。しかし介護職の提供するサービスの質や技術、知識、人格等がすべて一定というわけにはいかないのは当たり前で、実際は簡単に介護職数の増減で介護援助員の導入効果が測れるものでは勿論ない。むしろ介護職の確保が年々難しくなる中で、継続参加事業所の多くが有給休暇の取得日数を増やしていることなどに注目すべきであろう。

図 31 は、当事業に継続参加事業所のデータのみを取り出して前年度実績をベースに作成したグラフである。このグラフでは、比較した実績数の内、有給の取得日数、残業時間数、研修参加者数に変化の分かりやすい結果が表れている。継続参加事業所では参加 6 施設中 1 施設を除いて有給の取得日数が増加していることが特徴的ある。

図 32 は比較のためにこの調査を始めた 2017 年データをベースとして作成した。このグラフから特養「中の郷」が継続的に残業を減らし続けているのが分かるが、他の施設も年間残業時間数が 2017 年よりも減少傾向にあるようだ

研修受講者の増減については、組織の方針や個人の目標などもあって介護援助員の導入効果として採用しづらい面もあるが、「清菊園」や「柴胡苑」では受講者人数が増加傾向にあることが分かる。一方で「相陽台」については大幅に減少しているのが気にかかる。

図 32

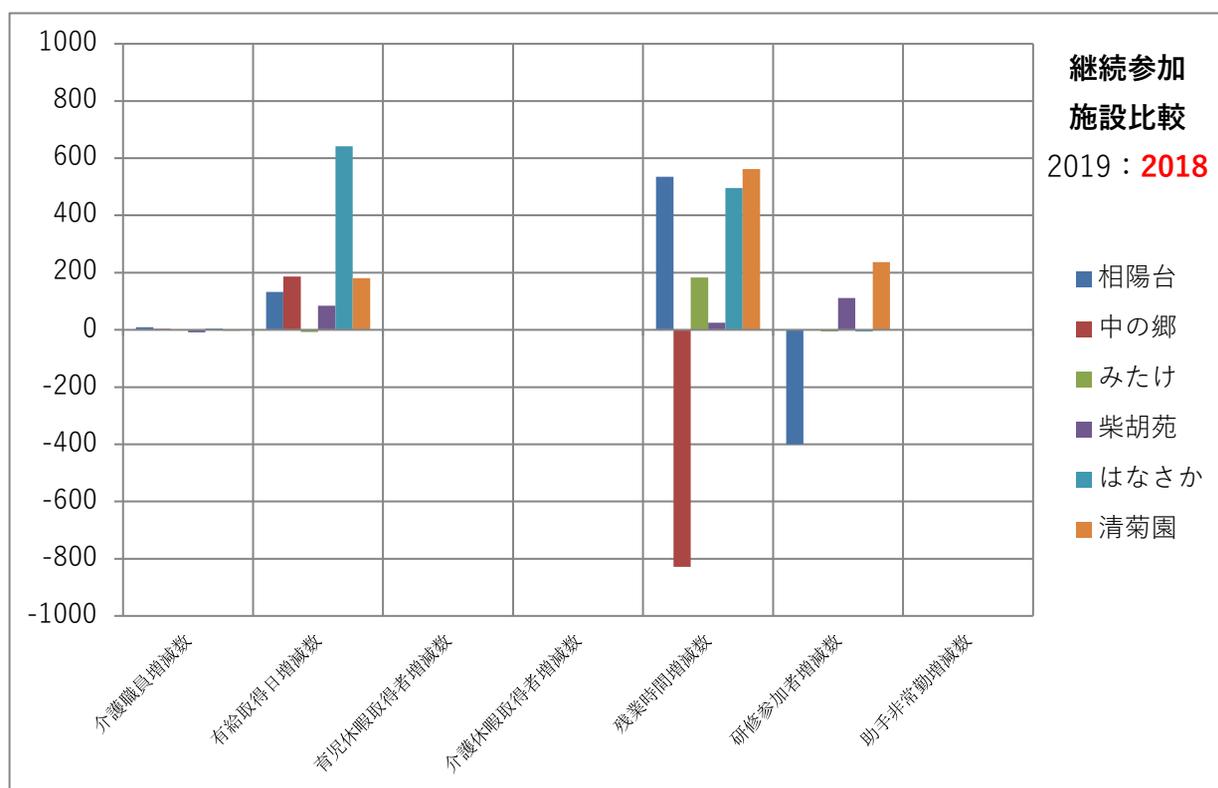
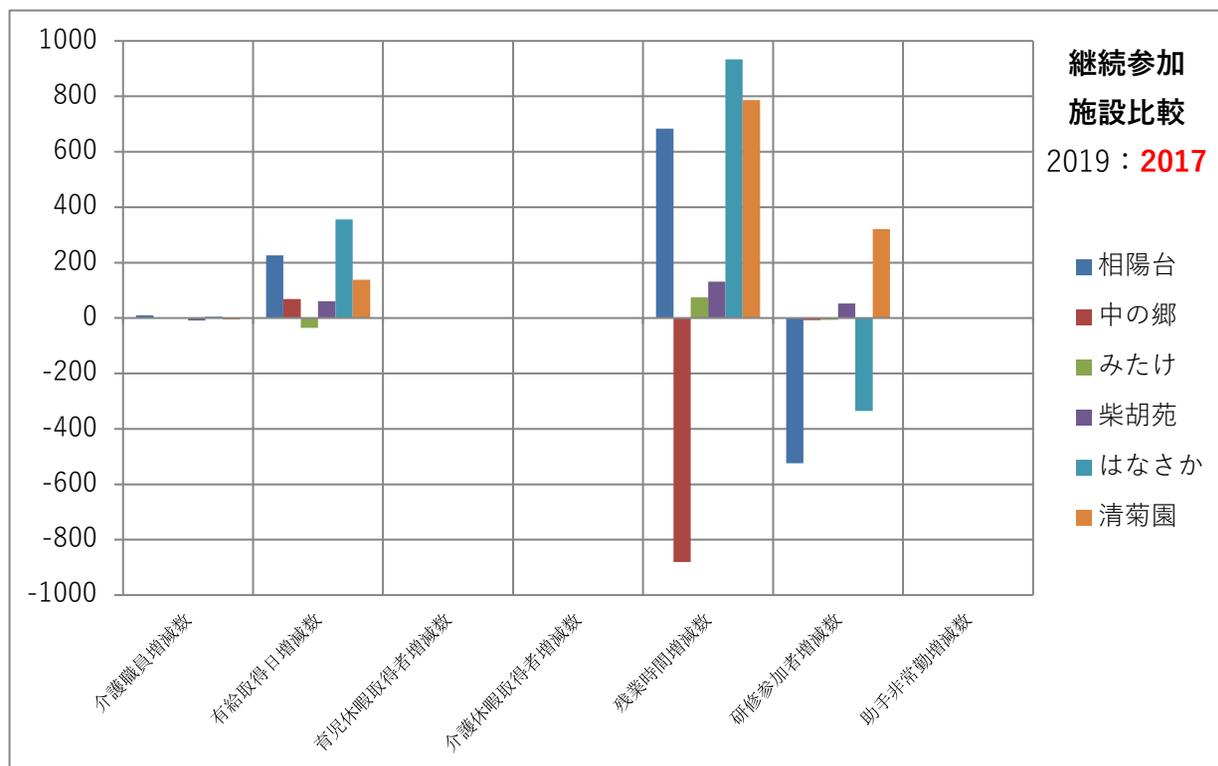


図 33



10. 結び

1. 介護職の配置人数は常に流動的か？

介護施設の内部事情は様々あるのだろうが、介護施設では法で定められた介護職の配置基準人数を上回る人数で施設運営を行っているのが当たり前となっている。その理由は、3対1の配置基準通りに運営しようとしてもシフトがまわらないのが現実だからだ。平成 29 年度全国老施協の調査によれば全国の特別養護老人ホーム（短期入所定員も含む）の職員配置人数の平均は利用者 1 人に対して介護等職員 1.96 人となっている。利用者定員 50 人の施設にこの職員配置人数を当てはめると約 26 人の職員配置が必要となる。しかし実際は、この 26 名にもそれぞれ技術や知識の差、資格の有無、経験の度合いなどの違いもあり、全員が同じレベルの 26 名とは限らない。介護現場では、こうした介護職員個々のレベル差や違いが職員配置人数を常に流動的にさせている大きな要因なのである。

2. 仕分け後の仕事の配分率を把握する必要性

当事業に継続参加することで、多くの事業所が介護の仕事内容を仕分けし、介護援助員向きの仕事を見出すことができた。見出された仕事の多くは環境整備や洗濯などが主な仕事であったが、これからは介護援助員の仕事が介護の仕事の何%を占めていたのかについて明らかにしておくことが大切である。なぜなら介護の仕事の配分率は、将来の介護援助員の増員や介護職の必要人数を見極める上でとても重要なデータとなるからだ。「介護援助員の配置によって、これまで介護職が行っていた〇〇%の仕事が介護援助員の仕事となりました。」と職員に告げられれば、組織の士気を高め、介護援助員の必要性を再認識させるには大きな効果を生むであろうし、利用者定員に対して必要な職員数を認識させるという効果も生まれるだろう。また、介護職に少しでも負荷がかかったとき、「いっぱいいっぱいです。」という言葉聞きたくなければ、介護の仕事の配分率を知っておくのは無駄なことではない。

3. オーバーワークというとらえ方が先行する

介護援助員の導入は介護職に時間の余裕をもたらすことは当事業の結果からも明らかである。この時間の余裕をどう使っているかについて現場管理者や施設管理者の意見聴取から見えてきたのは、以下の内容である。

- ① 介護援助員によって空いた時間は、利用者処遇にこれまで以上に時間を費やしている。
- ② 利用者の重度化により介助量が増えているため、空いた時間の活用には至らない。
- ③ 会議や研修、事務処理などに時間をかけられるようになった。
- ④ これまで控えていたレクリエーションや外出などを増やすことができた。

介護援助員の配置によって生まれた時間が、介護職のサービスの質の向上に使われていることがよく分かる。しかし、ここには介護職によって自主的な改革が進められている姿は見えてくるが、管理側からの指示、命令は見えてこない。管理者は、介護援助員導入によって仕事の

配分率が変わり余裕ができたのだから、今後の仕事はどうあるべきか指示を与えなければならないのだ。管理者が情報も指示も与えなければ、介護職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。

介護業界では、いくら仕事の合理化を図っても人員不足と職員から苦情を訴えられることがあるが、この問題は、そもそも仕事がオーバーワーク気味であるか仕事の平準化が行われていないことから生じている。介護の仕事量は職員の習熟度合や職員数などによって常に変化している。この調整がうまくいっていない場合に職員はオーバーワークを感じてしまう。技量の低い職員が多い職場や職員数が大幅に足りていない限り、オーバーワークは職員の組み合わせやシフト調整で解決可能である。そのために管理者は職員の組み合わせやシフトをうまく調整を図るのであり、それができない管理者は論外である。だから職員の組み合わせやシフト調整で解決可能な問題は本質的な問題とは言えない。問題の本質は仕事の平準化が進んでいないことにあるのだ。

4.介護業務の平準化 一人前の介護職とは

対人援助サービスの介護は、サービスを提供する状況が常に変化しているため、職員は常に臨機応変な対応を求められ、職員の経験と裁量がものをいう職業だ。また、サービスの提供はマンツーマンで行われることが多く、提供されたサービスが良かったものなのかどうか利用者側からの評価や訴えがない限りは知ることができない。常に衆目の監視のもとに提供されるサービスではないため、介護サービスで虐待が起こりやすいのもこのためである。

介護施設ではサービスの内容を均質化するためマニュアルなどを作成しているが、その多くは作業内容を標準化して記述しただけのものであったり、緊急時のリファレンスマニュアルなどである。

当事業では、協力事業所に介護業務の仕分けを行うことを推奨してきた。その結果、多くの施設で介護援助員の仕事を抽出することが可能になったが、介護側の仕事内容を見直すには至っていない。せつかく分析のために介護業務を仕分けしたのだから、仕訳した業務を「おむつ交換」、「食事介助」、「入浴介助」、「排泄介助」、「離床介助」など種別に分類し、それぞれの作業にどのくらいの時間がかかっているかを計ってみるのもいい。また、種別業務にそれぞれの習熟度合をランク付けすることも介護サービスの質の向上には大いに役立つであろう。そして業務にかかる時間や業務の習熟度合を基準に組織での検定を行えば、組織で一定の基準を満たす介護職を認定することができる。平準化へ向かっての作業工程は次の①～④である。これらの作業を行うだけでも違いが見えてくることであろう。

- ①介護業務を種別に分類し、標準的作業時間量を設定する。
- ②種別業務にそれぞれの習熟度合をランク別けする。
- ③ ①と②を基準に社内検定を実施する。
- ④検定を通過した介護職を認定する。

組織の検定を経て認定された職員とは、その組織で卒なく介護業務をこなせる職員ということになり、いわゆる組織の中で一人前の職員ということだ。おそらく施設によっては一人前と呼ぶにはもっと必要な項目もあるだろうが、おおよそこのような過程を経て介護職の提供するサービスの平準化が確立できれば、職員の技量に基づいた配置人数のカウントも可能になるであろう。

5.今後の方向性

年々縮小を続ける介護養成校は、かつてのように十分な卒業生を輩出することが難しくなっている。すでに介護職は無資格、未経験者から施設で育成しなければいけない時代が来ている。そういった意味で介護援助員の導入は、今後の介護施設における職員雇用を支える要となるであろう。

介護施設において介護の無資格、未経験者を雇用するには施設での教育と人材育成環境が求められる。いくら介護援助員を増やしても、一人前にカウントできる介護職が少なければ、人材はいつまでたっても充足せず不平不満が募るだけだろう。管理者は介護職に常に学ぶ機会をもたらし、自分たちが一人前の職員になったと早期に自覚させねばならない。そういった意味で介護の仕事の平準化は今後重要なキーワードになるであろう。

介護サービスの平準化には様々な手法があるだろう。しかし、平準化を進めようとするそれらのプロセスに共通なのは、いかに作業を合理化、効率化して無駄をなくし、いかに人材を育てて質の高いサービスを実現するかということにある。

2019年度介護助手導入促進事業実施計画書
(相模原地区)

2019年4月
一般社団法人 相模原市高齢者福祉施設協議会

2019 年度介護助手導入促進事業実施計画書(相模原地区)

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:** 相模原高齢協事務局により本事業に関わるスタッフを5月末日までに選任。
- 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月中旬に出稿する。 ※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.街頭チラシ配布または求人折込広告などの実施を検討し、協力事業者の介護助手雇用をサポートする。
3.PRや広告と連動して相模原高齢協主催で「介護助手のお仕事説明会(仮題)」を開催する。
- 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、必要な実務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」を見直すとともに、最終的な統一マニュアルの作成を試みる。
- ⑦ **業務実施期間:** 2019年7月1日～12月31日(基礎実務研修を終えた介護助手を実践配置)
- ⑧ **業務観察期間:** 2019年7月1日～12月31日

●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、コンサルティングを行う。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。

●サブコーデイネーター/協力施設の管理者またはそれに準ずるものを任命し、事務局への定期的な報告と現場指導が任務。
●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、報告会を開催する。

⑪ **事業報告書の作成と提出:** コーデイネーターは、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、A 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=柏模原高齢協事務局

	担当	場所	5月	6月	7月	8月	9月	10月
スタッフ選任	CD		5月下旬					
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	★5/15					
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	★5/16 PR 広告 ★5/23 仕事説明会	★PR 広告 (予定) ※応募状況 で再出稿				↑
基礎・実務研修	ED				★		★予定	
介護援助員 統一マニキュアル完成	CD,AD							
業務実施期間	協力事業所							↑
業務観察期間 意見交換会開催	CD,AC, AD						★意見交 換会予定	↑ 予備日程 ★意見交 換会予定
業務日誌確認	AC,CD							↑
検証作業	CD,AD, OF							↑
中間報告	CD,OF							★ 中間報告
報告書作成・報告会	CD,AC, AD,OF							
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	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						
介護援助員 統一マニュアル作成	CD,AD						↑
業務実施期間	協力事業所			↑			
業務観察期間 意見交換会開催	CD,AC, AD			↑			
業務日誌確認	AC,CD					↑	
検証作業	CD,AD, 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	役割と責任分担
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前年度報告書上の課題を把握し、その克服と改善に努めること ⑤協力施設管理者に対するコンサルティングを行うこと ⑥介護助手導入の検証 ⑦検証結果に基づき介護助手導入報告会の企画、実施 ⑧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(予定)

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・施設長または管理者に相当する者
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	萩原 貴	一社)相模原市高齢者福祉施設協議会 正会員施設・中の郷施設長
研修会講師(講義担当)	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
研修会講師(実習担当)	大原 伸介	一社)相模原市高齢者福祉施設協議会 会員施設・モモ施設長

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。