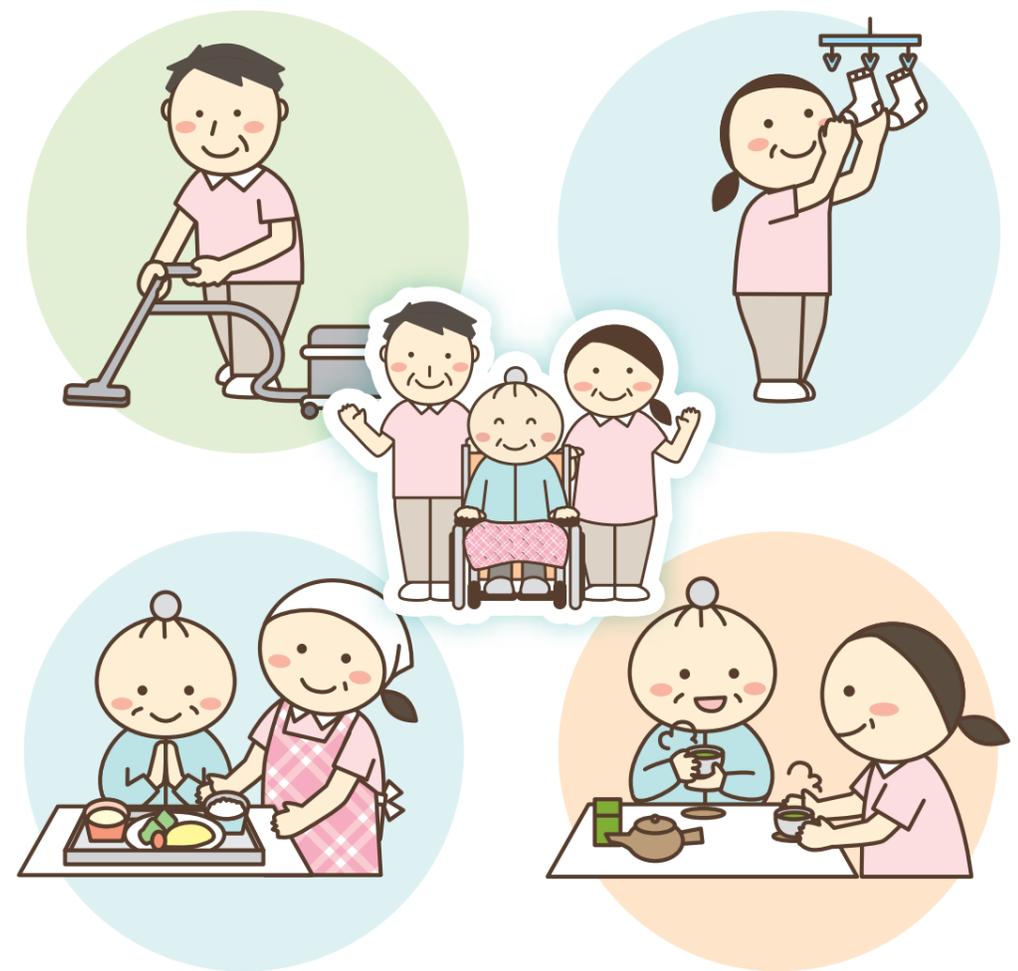


「介護助手」導入の手引書

～地域の元気な高齢者等を「介護助手」として活用してみませんか?～



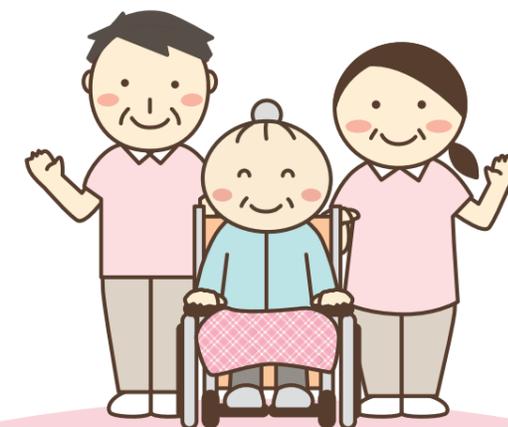
社会福祉法人山口県社会福祉協議会
山口県福祉人材センター

〒754-0041 山口市小郡令和一丁目1番1号 KDDI維新ホール3階
TEL 083-902-2355 / FAX 083-902-5877 / E-mai jinzai@yg-you-i-net.or.jp

社会福祉法人山口県社会福祉協議会
山口県福祉人材センター

目次

● 導入資料	1
● 導入事例	17
● アンケート	36
● セミナー講演録	39
● 保険広告	67





導入資料

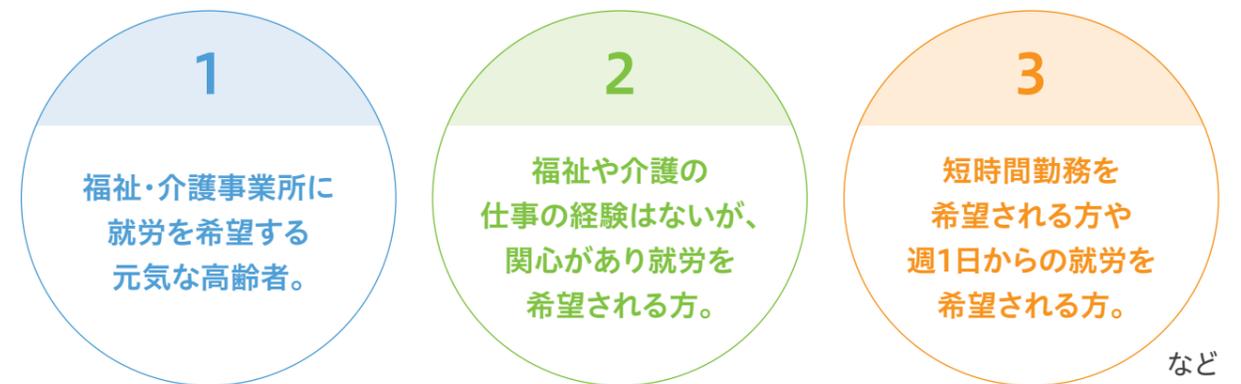
A 介護助手とは・・・

介護助手とは

福祉施設・事業所において、福祉・介護職員等の専門職をサポートする職種です。部屋の掃除や食事の片づけ、ベッドメイク、シーツ交換、園芸等の趣味の手伝い等、福祉・介護の補助業務のお手伝いをしていただく方です。

※山口県社会福祉協議会(山口県福祉人材センター)では、高齢者パワー活用・介護人材確保事業(山口県委託)において、「介護助手」という名称を使用しておりますが、「介護アシスタント」「介護補助」など施設・事業所によって、様々な名称を使用され、元気な高齢者などが活躍されています。

1 「介護助手」として想定される対象者



例えばこんな方も

- 自分の健康維持と社会とのつながりを求めておられる元気な高齢者。
- 福祉・介護分野で以前就労していたが、定年退職等で現場を離れていた方。(なじみの事業所で短時間ではあるが、再び働きたいという方)
- 自宅の近所にあるということは知っていたが、これまで接点のなかった気になる施設・事業所で働いてみたいという方。

2 「介護助手」の就労時間

就労者の希望や業務内容、体力等によって異なりますが、例えば1日3時間、週3日間などを複数の介護助手に担っていただくことにより、一つの業務内容を複数の方で支えていただくことができます。

3 介護助手活用のメリット(施設・事業所として)

他県ではこんなメリットが

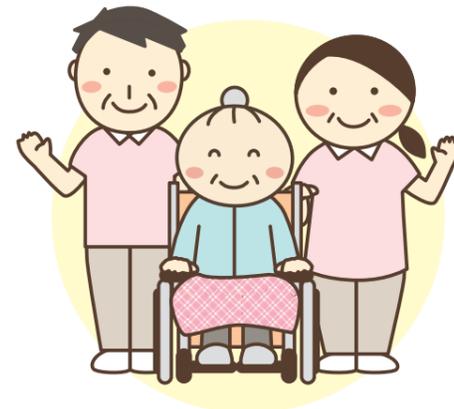
- 😊 周辺作業負担が軽減され、利用者へのケアの質が向上した。
- 😊 介護職の利用者への直接介護にかかわる時間が増え、個別対応が可能となった。
- 😊 介護職員たちが、自ら専門性をつけたいという意識が強くなってきた。

などのアンケート結果もあります。

しかし、一方で

- 😞 介護助手に対して十分なフォローができない。
- 😞 専門職が行っている業務の細分化(切り分け)が難しい。
- 😞 そもそも介護助手に対して業務を教える余力がない。

等の声もあります。



元気な高齢者をはじめとして、新たに福祉・介護分野を支える人材を増やし、人を支える大事な仕事である福祉・介護人材を増やしていきませんか？

これから検討されている施設・事業所の皆さん！介護人材不足への対策、質の高い福祉・介護サービスの提供、地域への貢献活動などを考えている施設・事業所の皆さん！

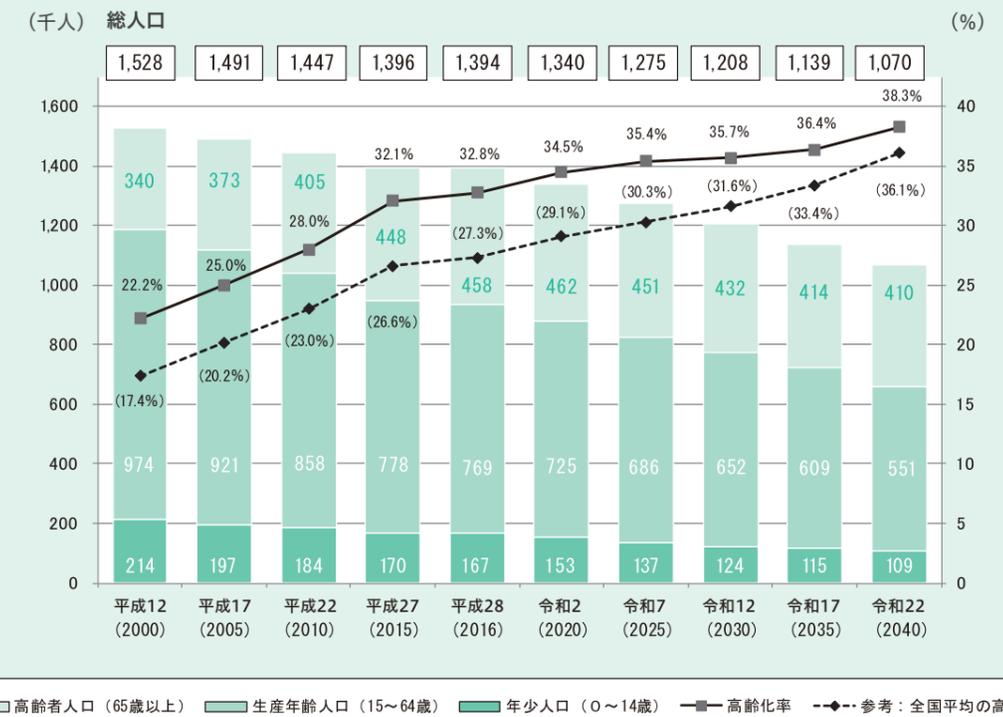
まずは「介護助手」の導入・活用を検討してみませんか？

○ この手引書の作成にあたっては、『三重県 介護助手導入実施マニュアル』をはじめ、鳥取県、福岡県、長崎県をはじめ各県の取組や資料を参考・引用させていただいております。

B 介護助手を導入する背景

1 少子高齢化の進展と福祉・介護人材の不足

山口県の人口の将来推計

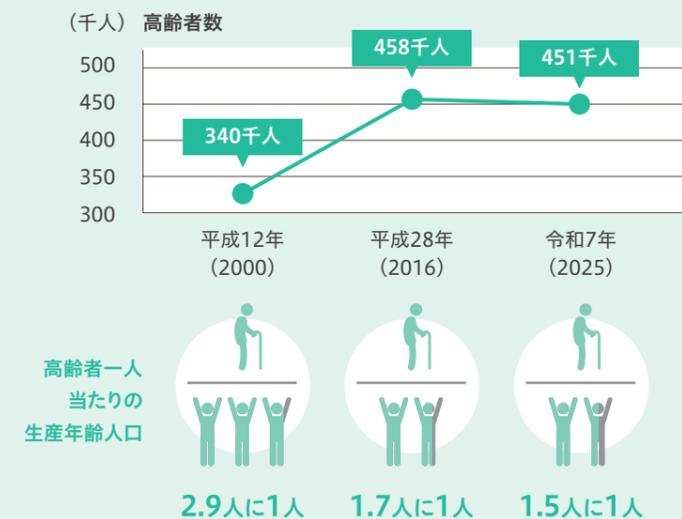


(注) 平成27(2015)年以前の総人口には、年齢不詳分を含まない。

【資料】平成27(2015)年以前:「国勢調査」(総務省) 平成28(2016)年:「推計人口」(総務省)

令和2(2020)年以降:「日本の都道府県別将来推計人口(平成25年3月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

山口県の高齢者1人当たりの生産年齢人口の推移 (山口県第六次やまぐち高齢者プラン/山口県長寿社会課)



少子高齢化が進むとともに、全国的に生産年齢人口(15歳~64歳)が減少し、山口県の高齢者を支える生産年齢人口も減少しています。

高齢者を支えるマンパワーについても、山口県の介護職員の需要・供給の推計によると、2025年には、県内で3,709人の介護職員が不足するとされています。

福祉・介護を必要とする利用者が増加する中で、支える職員の不足は、福祉・介護サービスの質の向上にも影響を及ぼすことが予想されます。

介護職員の需要・供給の推計

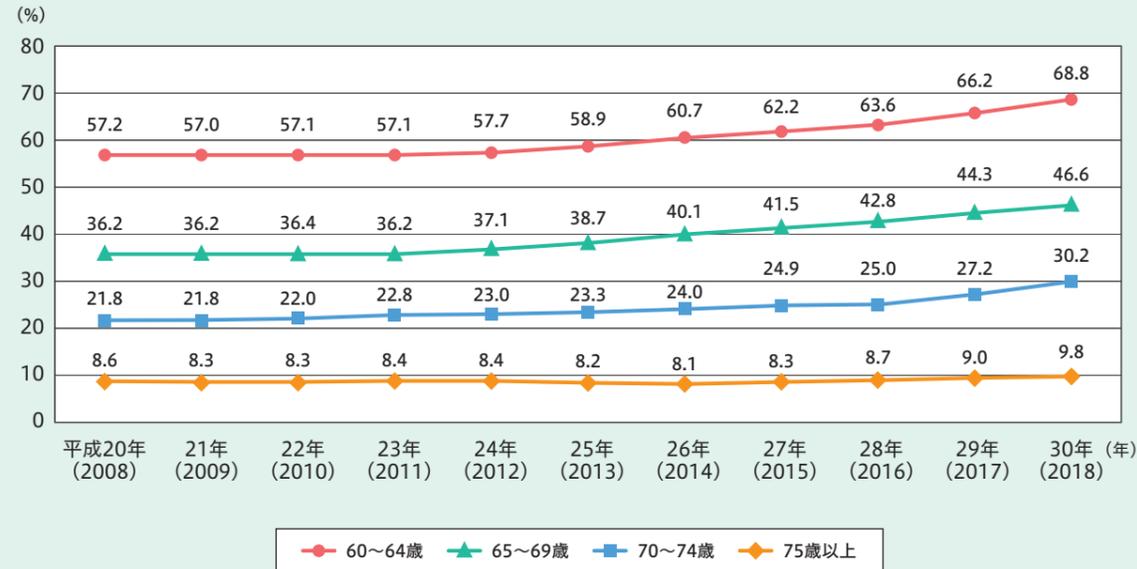
区分	①需要推計	②供給推計	介護職員の不足数 (①-②)
平成27年(2015)	25,336人	25,336人	-
令和2年(2020)	30,343人	27,891人	2,452人
令和7年(2025)	33,196人	29,487人	3,709人

(注1) 需要推計については、市町が推計した介護サービス利用見込者数に介護職員の配置率(サービス利用者に対する介護職員数)を乗じて推計。

(注2) 供給推計については、離職率、離職者の介護分野への再就職率、入職者数を予測し、推計。

(注3) 介護職員数は実人数で推計。

2 高齢者の就業率の向上(令和元年版高齢社会白書(概要)/内閣府より)



資料: 総務省「労働力調査」

(注1) 「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

(注2) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

一方で働く高齢者も増えており、就労による収入の機会を得るとともに、介護予防や健康づくりにもつながることが考えられます。

C 介護助手の導入に向けて

介護助手を導入する目的

1. 介護人材の確保

管理者・経営者と介護職員の共通の悩みである「福祉・介護人材の確保」を図ります。介護助手を雇用することにより、福祉・介護分野で就労する方のすそ野を広げ、多様な人材の参加を得ることに繋がります。

2. 福祉・介護業務の質の向上

介護助手は、福祉・介護人材の役割分担・機能分化を促します。補助的な業務を担う「介護助手」を活用することにより、介護福祉士をはじめとする福祉・介護職員は、「身体介護」や利用者の「個々のニーズ」に応じたきめ細かな福祉・介護業務を行うことができると期待されます。

3. 施設・事業所を地域住民にとってより身近な存在に

地域の住民の方を雇用することにより、第三者的ではなく、利用者の福祉・介護を地域で支える当事者として、より深いかかわりを持っていただくことができます。施設・事業所をより身近な存在に感じていただくことができます。

4. 高齢者の就労や健康づくりの実現

就労を希望する高齢者は年々増加しており、収入を得る機会を作ることができるとともに、身体機能の維持や認知症の予防等、高齢者の健康づくり・生きがいづくりに繋げることができます。

介護助手導入の手順 - I 職場の受け入れ体制の整備

介護助手の受け入れを検討するにあたり、重要となるのが、組織全体での共通認識です。介護助手の業務内容だけでなく、受入れまでの過程を、施設長や管理者のみで進めるのではなく、職場の職員全員で共通の認識を持ち、準備を進める必要があります。



導入過程における役職別の役割分担

受入れを検討するにあたっては、あらかじめ、経営者・施設長、受入準備担当者、事務長等、受入職場の職員の間で、基本的な役割分担を想定します。

	経営者 施設長	受入準備 担当者 (事務長・リーダー等)	事務職	受入職場の 介護職員 (現場職員)
1 導入目的の明確化と体制づくり	◎	◎	○	
2 業務の切り出し		◎		○
導入イメージの設定	○	◎		
3 就業規則等の整備	◎	◎	○	
4 募集		◎	○	
5 説明会の実施	◎	◎	○	
施設見学・職場体験等対応 マッチング面談		◎		
6 雇用手続き		○	◎	
就労		◎		◎
7 振返り・改善・フォロー(日常業務)		○		◎
8 振返り・改善(事業の方針)	◎	◎		

◎ 主担当 ○ サポート

※受入職場全職員での共通理解を!!

介護助手の円滑な導入に向け、その目的について共通理解を持つことが重要です。職員によって目的がバラバラでは、業務を教え、フォローをする職員から介護助手に行う業務の指示や支援も一貫性を欠き、介護助手として働く方にとって、「教えてくれる職員によって言われる内容が違う」などの戸惑いと不安を与えてしまうことになります。職場の職員全員で当事者意識を持つためにも、早い段階から全職員と情報を共有することが大切です。

※指導は丁寧に長期的に!

高齢者であることを踏まえ、より丁寧な指導が求められます。業務に慣れるまでは、同じフロアや部所の職員が業務を行いながら指導することになります。指導担当者だけに任せるのではなく、フロアや部所の職員全体が必要に応じて、フォローをしていくことが望まれます。

指導者・サポート職員の存在や、指導にかかる人員や時間の捻出は、施設・事業所としても難しい課題ではありますが、導入目的を明確にし、長期的な計画・取り組みを行いましょう。

介護助手導入の手順 - II 介護助手に任せる業務の選定(業務の切り出し)

介護助手に担っていただく「業務の切り出し」の際には、現場の福祉・介護職員もできるだけ参加し、どの業務を介護助手に任せるのかを話し合しましょう。そうすることによって、「介護助手を導入するのは自分たちのためでもある」という意識がつけられます。

ポイント1 普段の業務を振り返り、「周辺業務」を切り出す

ポイント2 介護助手の導入イメージを考える

ポイント3 費用対効果を考える

業務の切り出しを行う上での視点

介護職員等が普段行っている業務を振り返ることで、介護助手に任せる業務を切り出していきます。業務のレベルや行う時間帯等、様々な視点から整理をしていきます。

※介護助手は可能であれば複数人の雇用を!

介護助手は、1日数時間、就労日も週数日の就労です。費用対効果をふまえ、業務の切り分けを行い必要な人数を算出します。可能であれば、複数の介護助手を雇用することにより、切り出した業務については、介護助手に任せるという分業を徹底することができます。

介護助手として働く方にとっても、複数の介護助手がいるということは、同じ立場や同年代の介護助手同士で就労への不安や課題の共有をすることができ、福祉・介護職員にとっても、介護助手の声に耳を傾ける機会が増え改善につながります。

視点1 業務の難易度

介護助手として就労する方のこれまでの経験や年齢、体力等をふまえ、業務の難易度や業務が発生する時間帯、業務を行う時間の長さなどに切り分けていきます。

タイプ		対利用者	周辺業務(事務)
1	単純作業 専門的な知識や技術を必要とせず、利用者とのかわりなどもない業務。		◎ 清掃・物品補充・ごみ捨て、 ベッドメイク、 洗濯ものの回収・配布など
2	要注意作業 基本的な知識、技術なく行うことが、事故等につながる可能性がある業務。	○ 見守り、コミュニケーション、 誘導など	○ お茶の準備、下膳(配膳)、 食事量チェックなど
3	専門業務 専門的な知識、技術を必要とする業務。	× 食事・入浴・トイレ・着替えなど 直接的な介護	× 記録作成など

何を介護助手の業務とするかについては、介護職員の業務内容や業務の仕方にも大きく影響してきますので、1日の流れを再度振り返りながら、介護助手が担う、「周辺業務」を挙げていきましょう。業務の切り出しを行うにあたっては、施設・事業所の利用者の状況や、現在、福祉・介護職員等が行っている業務範囲によっても、その効果等の影響が異なりますので、留意してください。

タイプ1 専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務（業務例）

場面	業務	業務(詳細)
居室	居室清掃	カーテン開けやフロア換気
		着替え準備等
		ベッドメイキング
		ごみ捨て
建物全般	共有部分清掃	施設内の換気・加湿器の手入れ
		床掃除・手すり拭き
		トイレ清掃
		シーツ交換
		ごみ捨て
		物品補充
食事	食事準備・片付け	机上清掃
		エプロン・おしぼり・コップ配布
		下膳・自助具等清掃、食器等洗い
		食堂清掃(テーブル・床掃除)
洗濯	洗濯・洗濯物片付け	洗濯
		洗濯物たたみ・返却
		おしぼりづくり
入浴	入浴準備・片付け	湯はり
		入浴衣類準備
		浴室清掃
		物品補充
維持管理	施設・備品等の維持	車両清掃
		植木等への水やり・草取り
		備品チェック・補充
		電球の交換
レクリエーション等	準備・片付け	物品の準備・片づけ

タイプ2 短期間の研修で取得可能な専門的知識・技術が必要となる業務（業務例）

場面	業務	業務(詳細)
居室	水分の準備	水分補給の準備
食事	食事準備・片付け	自助具等配布
		配膳・配茶
		下膳
清掃	居室・共有部分	清掃・ベッドメイキング
入浴	入浴時補助	水分補給の準備
レクリエーション 行事等	レクリエーション等 の補助	企画補助・準備・進行補助
		物品の準備・片づけ

タイプ3 一定程度の専門的知識・技術等を要する比較的高度な業務（業務例）

場面	業務	業務(詳細)
食事	食事準備・補助	トロミ付け
		食事場所への移動声かけ
		見守り
トイレ	トイレ時の補助	トイレ移動への声かけ
入浴	入浴時の補助	浴室への移動声かけ
		見守り
		洗髪後のドライヤーかけ
リハビリテーション	準備等	物品の用意 自主訓練の見守り補助
レクリエーション	企画・進行補助 準備・片付け	趣味活動の補助
		企画
		移動時の声かけ
		進行補助
		物品の準備・片づけ
その他	声かけ・見守り	車いす移乗時の声かけ・見守り
		歩行時の声かけ・見守り
		施設内での見守り
		コミュニケーション
		車での送迎

※ご注意！ 「タイプ3」であっても、利用者が車いすから立ち上がる際の「直接介護」などにあたる行為は、やむを得ない場合や緊急時、施設・事業所が認めた場合を除き、基本的には声かけや見守りにとどめるようにしてください。

視点2 職員や施設の体制

1. 一人ひとりに時間をかけたいが、職員だけでは難しい業務

身体介護については、基本的には介護助手の業務として想定しないのですが、食事介助について、職員の人数が限られているため、食事介助が必要な利用者が増加すると、一人ひとりへ丁寧な対応が難しくなります。介護助手がかかわることにより、見守る目を増やし、嚥下に支障がない利用者については食事の介助を行い、ゆっくりとコミュニケーションを取りながら楽しく食べていただくことができるということも考えられます。

2. 同じ世代の視点や経験を生かした業務

高齢者の方が介護助手として就労された場合、高齢者施設の場合、同年代の介護助手の存在は、日常会話を行ううえでも共通の話題が多いという利点があります。育ってきた時代背景や、考え方、流行したものなど理解に優れ、世代が異なる職員にとっては、レクリエーションや趣味活動の企画にとっても助かる存在です。

3. 外部委託の状況

調理や清掃・洗濯など外部の業者に委託をしている場合は、切り出す業務の内容に差が出てきます。

視点3 利用者の視点

1. 利用者の判断能力や認知機能

利用への「見守り」や「話し相手」で求められる介護助手の業務のレベルは、例えば認知症かどうか、またコミュニケーション能力や手段によっても異なります。

2. 利用者のADL

レクリエーションの中で介護助手に業務を担ってもらう場合、利用者の状況によって、ばらつきがあり、支援の方法も異なります。その都度調整が必要となります。

介護助手導入の手順 - Ⅲ 説明会について

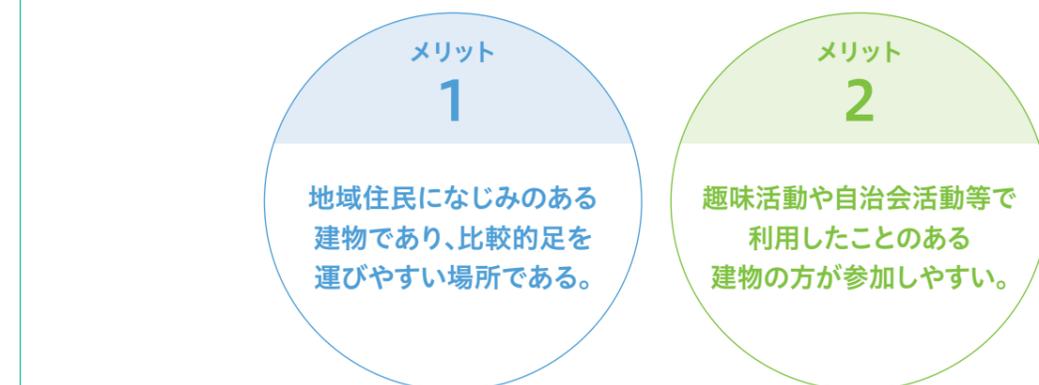
説明会では施設・事業所がどのような人を必要としているか、どのような業務を担っていただきたいのかなどをわかりやすく伝えましょう。介護助手の業務について知っていただくだけでなく、施設・事業所について知っていただく機会でもあります。

会場は、施設・事業所、地域交流センター、公民館、集会所など様々な場所が想定されます。

施設・事業所での開催メリット



公民館や公共的な施設での開催メリット



事業所の様子について、施設・事業所のパンフレットだけでなく、スライド映写や動画で就労の様子を流すなど、より興味を持っていただけるひと工夫が大切です。資料については、大きな文字で分かりやすいものが好まれます。説明会終了後には、簡易的なアンケートを実施することにより、参加者の反応や就労意向の確認を行うことができます。

説明する内容や流れ(例)

1 施設・事業所の概要について

- 施設・事業所の方針・理念
- 施設の役割、利用者の状況、フロアの説明
- 利用者数・職員数・職員の平均年齢と年齢構成 など

2 介護助手の業務内容について

- 仕事の内容(切り分けた業務内容)・賃金・雇用条件
※介護業務とは異なる(周辺業務である)ことを説明
- 募集人数や介護助手を必要としている時間帯
- 受入サポート体制
- 雇用までの過程
施設見学・職場体験の実施・応募に必要な書類・採用方法について
- 採用後について
試用期間の有無
採用後の研修について
介護助手から介護職へとスキルアップを支援する体制 など

3 質問への対応等

- 問合せ先の電話番号や担当職員名
※説明会時に担当職員が同席しておく、参加者にとって面識があるため後日の問い合わせがしやすくなります。
- 参加者への就労についての意向確認アンケート

説明会参加者からの質問事例

- 年齢が70歳を超えているが、就労することができるのか。
- 異性の利用者の居室掃除等に対して、利用者が不安に思わないか。
- 介護職員と間違われ、利用者からの質問や急な要望があった場合、どうすればよいのか。
(ユニフォームなど介護職と介護助手を区別するような目印はあるか)
- 自分がこれまでやってきた趣味活動を利用者に伝えたいと思っているが、これも介護助手の業務になるのか。
- 夫婦で同じ事業所にて介護助手をやってみたいと思っているが、可能か。

介護助手導入の手順 - IV 募集

業務の切り出しを終え、受け入れ態勢を整えた後は、いよいよ実際に介護助手の求人募集となります。募集にあたっては予算・募集人数・エリア・募集期間等を考えながら募集方法を検討していきます。

1. 福祉のお仕事等への求人登録

「福祉のお仕事」やハローワークなどへの求人登録を行います。
福祉のお仕事では、職種の欄に「介護補助(介護助手)」の欄が追加されます。
(令和2年4月7日～)

2. 効果的な募集方法

募集にあたっては状況に応じて効果的な広報等をしていきましょう。
折り込みチラシ・チラシの設置・イベント・講座でのPR・複数の施設での連携による広報・地域での会合での紹介・ホームページやSNS・口コミなど様々な方法があり、募集の方法も、期間を限定しての募集、あるいは通年など施設・事業所の状況によって異なりますので、それに伴い、広報の回数や方法も検討が必要です。

こういった声も…

高齢の方からの声に、「履歴書は何十年ぶりかにか書いた」あるいは、「今まで履歴書は書いたことがなかった」とありました。また、不採用となった方からの、「高齢の自分が働きたいと思うこと自体が、思い違いだった」と落ち込んだ声もありました。
履歴書の記入一つをとっても、高齢者をはじめ、慣れない方にとっては大変な作業です。採用面接等の際にはその気持ちも汲んで対応してください。
施設・事業所が必要としている時間帯や日数等と合わずに、残念ながら不採用になった方へのフォローも重要です。今は条件が合わなくても、今後必要となる場合に備え、連絡をしても良いかの確認をしておくことにより、将来力になっていただける可能性があります。



1 施設見学・職場体験

説明会に参加されたり、問い合わせなどで介護助手に関心を持たれた方には、採用面接等の前に施設見学をしていただきます。実際の就労現場を見ていただくことにより、具体的にイメージを持っていただくことができます。

また、さらに就労を希望されている方には、「職場体験」を実施しましょう。1日の流れや、実際の業務を体験することにより、これまでの経験を生かせることに気が付き、あるいは体力等を考えて、就労時間や日数を検討することができます。施設・事業所の担当者にとっても採用の前に確認をすることができます。

※職場体験

福祉人材センターでは、「福祉の職場体験事業」を実施しております。受入施設・事業所に対して、実施要項に定める受入費用をお支払いいたします。ぜひご利用ください！

2 契約・受入準備

採用面接等が終了し、採用が決定した場合、応募者と雇用契約を結び、受入準備をします。契約内容や様式については、パートタイマー等のケースを参考にします。必要に応じて、事前のオリエンテーションを行います。介護助手だけでなく、受入側の職員内の認識の統一を図るようにしましょう。

3 就労の支援

採用された方が介護助手として職場にて活躍をはじめます。新入職員のOJT方法は施設や業務内容により様々ですが、特に高齢者については、初めの1～2か月は受入担当者もしくは配属されるフロアの職員が教育担当者として業務を行いながら指導していくことが望まれます。

徐々に教育担当者から離れフロアの職員全体で必要に応じてフォローしていく形に移行していきます。



介護助手のモチベーションの維持・向上、業務の改善やスキルアップを図ることを目的に、振り返りの機会を設けましょう。振り返りの方法は、朝や夕方の業務連絡時や定期的な面談など、状況に応じた方法を取りましょう。日ごころからのコミュニケーションの積み重ねも大切です。

※介護助手を孤立させない

複数の介護助手を雇用されているところで、介護助手だけで話ができる場を設けておられるところがあります。職場全体でのフォローも大切ですが、同じ業務を担う先輩介護助手と、新たに入った方との会話を通して、業務などへの不安の解消をすることにつながります。

施設・事業所としても、当初の導入目的がどの程度達成がされたのか、取組の振り返りが必要です。介護助手が自立して業務を行えるようになると、職員の業務負担が以前より軽減され、介護業務の質の向上や介護職員のさらなるスキルアップ意欲へと繋がっていくことが期待されます。

1. 根気強く長期的な取組みを

- 介護助手の教育担当者にとっては、日々の業務に加えての指導になりますので、一人の職員に任せっきりにならないよう、組織全体でサポートすることが職員の業務的・心理的な負担軽減につながります。
- 「何度言ってもわかっていただけない」「覚えていただけない」ということがあるかもしれません。業務に慣れるまでは時間がかかることも予想されます。しかし、切り分けた業務を介護助手が単独で行えるようになると、介護職がすべてを担っていた部分の負担が軽減されます。また、利用者と年代が近い方がいることにより、利用者の話を円滑に聞くことにもつながります。
- 高齢者への教育・指導は「年下の職員から年長の方へ仕事を教える」形となり、教育する側にとっても説明の仕方に苦慮されることが予想されます。また、説明を受ける側の介護助手にも「仕事を教わる・指導を受ける」という意識が必要です。採用時に管理的な立場の方からしっかりと事前の説明をしていただくことが大切です。

2. 日ごころから地域とのつながりを大切に

社会福祉法人等の地域貢献活動にもつながりますが、施設・事業所が地域の方によりなじみのある身近な存在になることが大切です。行事の際だけの関わりではなく、日々の関わりをとおして、施設・事業所と地域の方との距離を縮めるようにしましょう。日々のつながりが災害時等の有事の連携にもつながってきます。

3. できることから任せていきましょう

施設・事業所が依頼したい業務内容をはじめから完全にできる方はいません。一つずつ、できることから徐々にお願いして、任せていきましょう。



導入事例紹介

[導入事例紹介] 目次

- Report1 介護老人保健施設 青海荘
- Report2 特別養護老人ホーム 貴船園
- Report3 特別養護老人ホームはまゆう苑
- Report4 社会福祉法人 神原苑
- Report5 特別養護老人ホーム オアシスはぎ園
- Report6 介護老人保健施設 あいあい山口
- Report7 介護老人保健施設 ハートホーム山口
- Report8 特別養護老人ホームあかつき苑防府
- Report9 特別養護老人ホーム福寿荘
- Report10 地域密着型特別養護老人ホームくすのき苑
- Report11 特別養護老人ホームつづみ園
- Report12 特別養護老人ホーム 天王園
- Report13 特別養護老人ホーム松寿苑
- Report14 養護老人ホーム 周防長養園
- Report15 ケアハウスゆうわ苑
- Report16 特別養護老人ホーム緑風荘

介護老人保健施設 青海荘

介護助手事例

年齢・性別 70歳・女性

勤務年数 1年

福祉の業務経験や福祉の資格について なし



① 介護助手になったきっかけ

広告を見て介護助手の説明会に参加。
高齢でも出来る仕事があると思ったから。

② 今担当している業務

環境整備・シーツ交換・下膳・お茶の準備・洗濯物の氏名確認など

③ 勤務日数や勤務時間について

4日/週・4時間/日

④ 介護助手として働いてみての感想

- ・介護職員の負担が減り業務がスムーズになればと思い頑張っている。
- ・入所者から直接手伝って欲しいと言われた時の対応に困ることがある。(どのようにしたらよいか。)
- ・業務によっては疲れを感じることもある。

介護職員からのコメント

【導入後の負担軽減部分】

①環境整備 ②シーツ交換 ③その他業務

【環境整備】朝・昼・夕の計3回の環境整備。

【シーツ交換】人員を多く配置でき従来より短時間で行うことが可能となった。(介護職員と一緒にやる。)

【その他業務】当日の業務を介護職員・介護助手で振り分け、コップの洗浄や歯ブラシ交換などを行う。

●受入れにあたり、リーダー・業務改善チームで検討し、業務の切り出し・マニュアルの変更を行った。

施設長からのコメント

●看介護職が本来の業務以外のことに時間を割くことが多くなり、心身ともに負担が増していたため、受け入れを検討。

●職員の理解・受入れに関しては、スムーズに出来た。

●現在3名(1名はR3.2.1採用)が勤務しているが、休むことなく、業務を着実に実施していただいている。

●今後は、土日や祝祭日及び、現在補うことが出来ない時間帯に勤務可能な方の採用を検討していきたい。

特別養護老人ホーム 貴船園

介護助手事例

年齢・性別 64歳 4ヶ月・女性

勤務年数 10ヶ月

福祉の業務経験や福祉の資格について

平成10年にヘルパー2級の資格を取り介護をしていました。
ご高齢の方が好きで、手や足の代わりが出来たらいいです。

① 介護助手になったきっかけ

介護助手の説明会の案内があり、
実際に説明を聞いてみて自分にも無理なく出来そうだったから。

② 今担当している業務

シーツ交換、施設内や居室の清掃。
他の介護助手と一緒に作業を行うので作業ができています。

③ 勤務日数や勤務時間について

朝9時～13時です。
自分の希望を聞いてもらったのでありがたいです。

④ 介護助手として働いてみての感想

利用者に「ありがとう」と言ってもらえると嬉しいです。
少しでも働くことで充実した毎日が送れています。



介護職員からのコメント

入居者の重度化に伴い一人ひとりの介護にかかる時間が増えたことで、今まで行っていたシーツ交換や居室の掃き掃除等の作業が難しくなっていた。介護助手の導入によって入居者への質を維持するとともに作業の負担軽減に繋がっている。受入れにあたっては、初めの数日間を職員と一緒に回り指導を行い、不安なくスムーズに業務に入れるように配慮した。また、必要時には一緒に回る様にしている。

施設長からのコメント

介護職員の業務負担の軽減につなげるため、介護助手を導入しました。介護助手の受け入れについては、各フロアの介護主任へ事前説明の上、負担になっている作業の切り出しを行って作業内容を決めました。シーツ交換、居室・フロアの清掃の負担があげられたので介護助手へ作業をお願いしています。実際に導入してからは、介護助手、介護職員の双方より定期的に意見を聞き、都度細かい部分を修正しています。今後も積極的に介護助手を活用していきたいと思っています。

特別養護老人ホームはまゆう苑

介護助手事例

年齢・性別 70代・男性

勤務年数 3年

福祉の業務経験や福祉の資格について なし

① 介護助手になったきっかけ

興味をもち、実際に施設で体験を行ったこと。

② 今担当している業務

洗濯

③ 勤務日数や勤務時間について

週4日／一日4時間程度

④ 介護助手として働いてみての感想

不安でしたが、周りの方々のおかげで、少しでも介護士さんの役に立てているのかなと思えるようになった。人のやさしさやおだやかさにふれ合う事のできる仕事だと思っている。



介護職員からのコメント

洗濯はほぼ毎日行っており、洗濯だけでなく、洗濯物を畳んだり、各居室へ収納してもらうところまであり、かなりの時間を取られるので、介護職の負担軽減につながっている。

施設長からのコメント

- ・介護職員の補充が厳しい状況が続いているので、介護助手の活用は、介護職の負担軽減につながっていると感じる。
- ・介護助手に任せられる業務の切り出しや調整に苦慮する部分がある。
- ・こちらのお願いしたい時間帯と介護助手を希望する方の働ける時間のマッチングも苦慮する場合がある。

社会福祉法人 神原苑

介護助手事例

年齢・性別 60代・女性 勤務年数 4か月

福祉の業務経験や福祉の資格について

- ・有料老人ホームに4年勤務
- ・介護職員初任者研修

① 介護助手になったきっかけ

5年前、近所の施設で開催されている初任者研修を受講し資格を取得。その後その施設で勤務することになり、やりがいをもって勤務していたが膝を痛めて退職。治療し痛みは改善したが、無理をせず自分にもまだできる仕事があるのではないかと思いチャレンジしたいと思った。

② 今担当している業務

訪問介護

③ 勤務日数や勤務時間について

- ・週4日勤務
- ・1日2件程度の訪問

④ 介護助手として働いてみての感想

3か月しっかり研修を受け、どきどきしながらひとり立ちしました。今は心をこめて仕事をさせてもらっています。細く長く続けていけたらいいなと思っています。



介護職員からのコメント

研修期間は家事支援をすることに時間配分が分からず、時間ぎりぎりでしたが、今では効率よく支援内容をこなすことができるようになりました。利用者との会話を楽しむ余裕も出て、利用者の困りごと等を聞き出し、サービス提供責任者へ報告することもできます。ケース記録も丁寧に記入することができるので、記録を見れば利用者の様子がわかり、安心して仕事を任せることができます。

施設長からのコメント

施設での勤務を希望されていましたが、人員不足ということで訪問介護の仕事の話をしたところ全くの経験がないというお返事でしたが、快く引き受けいただきました。3ヶ月間という長い研修期間も利用者に寄り添い、先輩ヘルパーからの助言も素直に受け入れることができました。短い時間ですが、無理せず長く働いていただけることを希望しています。

介護助手事例

年齢・性別 56歳・女性 勤務年数 7カ月

福祉の業務経験や福祉の資格について

以前、知的障がい者と4年間仕事をすることがありますが、福祉に関係する資格は持っていません。



① 介護助手になったきっかけ

施設で働いている同級生に会い、「介護助手という仕事があるけど、働かないか」と声をかけられ「できそう」と思ったため、働こうと決めました。

② 今担当している業務

昼食の下膳、コップ等の洗い物、シーツ交換、居室の清掃。時間があれば、利用者とのコミュニケーションをとっています。今の時期は、加湿器の水の交換も行っています。



③ 勤務日数や勤務時間について

週4日の勤務で、1日4時間働いています。希望を出せば、休みも取れるので働きやすいです。



④ 介護助手として働いてみての感想

雑用をしていると、介護員から「助かる」と言われたり、利用者からも「ありがとう」と言われるので、やりがいのある仕事だと思います。

介護職員からのコメント

介護員の人数が少なく、「これは、介護員じゃなくてもできるのでは?」と日頃から職員間の話題となっていたことなので、介護助手の話が出た瞬間に「これをしてもらおう」と、すぐに決まりました。介護助手に下膳をしてもらう間、食事介助に集中できたり、洗い物をしてもらう間、口腔ケアがしっかりと行えたりしています。シーツ交換等、時間のかかる業務を行ってもらうことで、介護業務の負担軽減にも繋がっています。また、利用者の話を聞いてもらえるため、利用者にとっても、うれしい事だと思います。初めに、どのような事をしてもらうのかを記載したものを渡し、業務にあたる中で細かい事を伝えていきました。

施設長からのコメント

介護員の人員確保は、現在介護の現場ではどの施設も課題を抱えていると思います。はぎ園も同様な課題を抱えており、介護員にゆとりがなく日々三大介護に追われる状況でした。その中で介護助手を導入し、介護職員の手が届きにくい話し相手や散歩、また雑務であるシーツ交換や食器の下膳を介護助手に行っていただき、介護員の負担軽減と利用者支援の向上を目的として導入しました。直接介助は行っていないが、現場の介護員からは介護助手の出勤がある日は安心するという声が多く聴かれています。

介護助手事例

年齢・性別 36歳・女性

勤務年数 2年5カ月

福祉の業務経験や福祉の資格について

福祉の経験は全くなく、清掃や片付け等が好きで、今の仕事が自分に合っているので、資格等は現時点では考えていない。

① 介護助手になったきっかけ

人のお世話をすることが好きで、高齢者の支援業務に興味があったから。

② 今担当している業務

食事配膳、下膳、食事後の片づけ、清掃、リネン物の管理、リネン交換、洗濯物の管理。

③ 勤務日数や勤務時間について

3~4日/週の勤務。6時間/1日の勤務

④ 介護助手として働いてみての感想

介護現場の職員負担が少しでも軽減できている感覚はあるのでやりがいのある仕事。入居者の方々と触れ合いもあるので嬉しい。



介護職員からのコメント

本来、介護職専門として、コール対応や、排泄、食事介助、入浴、リハビリ、カルテ記載、専門会議、委員会等の本来業務が思う様に出来ないことから、介護士以外でも出来る業務を洗い出し、介護助手業務体験を実施。食事配膳、下膳、洗い物、洗濯物管理、リネン物管理、ゴミ出し等の介護職員の業務負担軽減に繋がっています。介護職員の一員の自覚を持ち、コミュニケーションも図っています。

施設長からのコメント

介護職員人材確保が困難な状況下で、介護助手職員導入は大変効果的だと感じる。本来の専門職に専念し、入所者に対しての専門的ケアが行え、看護、介護間での情報共有もスムーズに行える様になったので、本来の看介護業務の見直しができる余裕にも繋がっている。職員に対しては、専門的ケア業務が出来る事に、感謝の気持ちを忘れず、コミュニケーションを図ってほしいと思う。今後も、職場体験実習を継続し、介護職員としての導きが出来ればと感じる。

介護助手事例

年齢・性別 70代・女性

勤務年数 15年

福祉の業務経験や福祉の資格について

資格は特になし。経験としては以前は病院の調理の経験がありました。

① 介護助手になったきっかけ

家から近く、就労時間が短時間であったため家庭や体力と相談しながらお仕事できると思ったことがきっかけです。介護士のお仕事は少し抵抗がありましたがその助手であれば自分に出来るかなと思ったからです。求人チラシを拝見して見学へ行った際に、職員みなさんに温かい挨拶をいただいたのもここに決めた理由です。

② 今担当している業務

フロアの清掃やシーツの取替えなどを行っています。

③ 勤務日数や勤務時間について

平日週5日、8:00～13:00の5時間

家庭と仕事とバランスが付けられ、日常生活にもメリハリがつけられました。

④ 介護助手として働いてみての感想

最初は戸惑うこともありましたが、今はすっかり慣れて勤務できています。介護士と介護助手で仕事の線引きがしっかりされているので働きやすいです。体力的には大変だったりしますが、介護士の対応を見てご利用者様への対応について勉強になります。



介護職員からのコメント

今までは介護士が居室の清掃やシーツ交換を行っており、ご利用者さま対応との両立が大変でした。しかし、清掃・シーツ交換専門や記録専門の介護助手が入職したことで、介護士の付帯業務を任せることが出来るので、ご利用者様への関わりを増やすことができています。介護士にとって、環境整備での負担軽減はかなり大きいです。業務の線引きもご利用者様の身体に触れることは介護士、身の回りの環境整備や食事の準備を介護助手としっかり行っているため安心して業務についてもらえる工夫をしています。

施設長からのコメント

業務内容の見直しを実施した際、無資格者でも対応可能な業務(掃除やシーツ交換など)があることに気付きました。この業務を介護助手に任せることで、業務の線引きができれば、介護・看護スタッフが利用者様に対して集中して対応することができるのではないかと考え、介護助手を導入しました。介護助手を導入したことで、仕事内容の分担ができ、介護・看護スタッフの業務負担軽減が図れています。また、業務を行いながら利用者様の見守りを実施していただき、何かあった場合には、介護・看護スタッフへ声をかけていただいて、大変助かっています。今後も、業務の見直し等を実施し、介護助手で可能な業務は介護助手に移行し、介護助手の働く場の提供をできればと考えています。

介護助手事例

年齢・性別 68歳・女性

勤務年数 5ヶ月

福祉の業務経験や福祉の資格について

- ・介護職員初任者研修修了。
- ・介護職経験2年。



① 介護助手になったきっかけ

自分の出来ることを生かせる仕事を探していた折、市報で介護助手説明会の開催を知り、参加してみました。その後、職場見学に行き、挑戦してみようと思いました。

② 今担当している業務

食器洗浄、居室掃除(シーツ交換)、デイルーム掃除、トイレ掃除などを行っています。

③ 勤務日数や勤務時間について

週4日勤務、4時間(8:00～12:00)

④ 介護助手として働いてみての感想

毎日、ご利用者と接していて楽しいです。スタッフの方も気遣いをして頂いて、有難いです。

介護職員からのコメント

食器洗浄やシーツ交換をお願いする事によって、介護職員が利用者のバイタルチェックや排泄介助、口腔ケア等に入れることができ、助かっています。また、居室やデイルームの清掃も行ってもらう事で、ユニット内が綺麗になり、大変助かっています。介護助手の方の受入にあたり、自分たちの業務の一番多忙な時間帯の業務を抽出し、一つ一つ業務の切り分けを行い、助手の方のスキルに合わせながら、行ってもらう業務を調整し、選定しました。

施設長からのコメント

介護職としての専門性を高める上において、業務の切り分けの部分の必要性は強く感じていました。今回、介護助手の受入を契機に、介護職の一部業務の切り分けを行い、介護助手の方のスキルに合わせながら、実際に行ってもらいました。今回の方は、介護職として資格と経験をお持ちの方でありましたので、業務の方も比較的スムーズに入ることが出来ました。職員も、安心してお願いすることが出来ることで、精神的な負担軽減にも繋がっているようです。今後は、未経験の方の受入も想定しながら、少しずつでも業務の切り分けが進めていければと思います。

介護助手事例

年齢・性別 69歳・女性

勤務年数 1年

福祉の業務経験や福祉の資格について

介護支援専門員及び介護福祉士として
福寿荘デイサービスセンターの職員として28年勤務。



① 介護助手になったきっかけ

介護助手の説明会に参加して、
自分にもできそうな仕事があったので始めました。

② 今担当している業務

シーツ交換。入所者の方に気持ちよく休んでもらえるようにしています。

③ 勤務日数や勤務時間について

週1回/9時～13時

④ 介護助手として働いてみての感想

入所様が喜んで待っていてくれるのと、「ありがとう」と言われるのがうれしい。そして、みんなに会えるのがうれしい。きれいなシーツで気持ちよく休んでほしい。

介護職員からのコメント

テーブル拭き、口腔ケアの後片付け、シーツ交換などの間接業務の中から、シーツ交換をお願いしました。交換数も少しずつ増え、今は入所者の方への声掛けもしながらやっています。間接業務をやっていることで、介護職員は専門的技術を持って、より入所者の方とかわる時間が増え、業務負担軽減につながっています。介護助手の業務については、定期的に要望を聞き、備品の準備をしたり改善をしています。

施設長からのコメント

令和元年12月、山口県福祉人材センターの皆様のご協力で、事前説明会を開催させていただきました。私たちの施設は周南市の新南陽地域和田地区の山里にあります。いくつかのグループに声をかけて12名の参加をいただきました。応募の少ない介護職員の少しでも代わりになればと介護助手導入を決めました。

福寿荘の介護助手の方はとても仲がいいです。1週間に1回、お会いしてお話ができることで人生に張りがあるのではないかと思います。これからも「介護助手」の活躍の場は広がっていくと思います。

介護助手事例

年齢・性別 27歳・女性 勤務年数 11か月

福祉の業務経験や福祉の資格について

・以前県外に在住していた学生の時、児童養護施設と重度障害を持つ高齢者施設でアルバイトをしたことがあります。
・資格は何も持っていません。

① 介護助手になったきっかけ

社会福祉のしごとをしている友人から「介護助手」の広告を見せてもらい、今度介護助手の説明会があるから行ってみるといいと誘われ、説明会に参加したことがきっかけです。くすのき苑の説明を聞き、介護助手の業務内容の説明を受け、介護助手も一人の働き手として考えていることが分かり、働いてみたいと思いました。

② 今担当している業務

昼食、夕食前後のお茶・おしぼりの準備、食器洗い、介護職員が見守る中での食事介助、ご利用者の水分補給、居室掃除、ユニット内のゴミ集め、ユニット内の床掃除、ご利用者の洗濯物をタンスに戻す、ご利用者の体操やレクリエーション活動の見守り等。

③ 勤務日数や勤務時間について

週3日、1日7時間(休憩1時間除く)働いています。自分には将来かなえたい夢があり、夢との両立のために無理なく空いている時間を活かしたい、とこの勤務条件にしてもらっています。

④ 介護助手として働いてみての感想

介護助手として、また1人の職員としてやりがいを持って働くことができている。他の介護職員さんのご利用者への直接的なお世話をしてみたいという気持ちになることもありますが、自分に無理がないように働くことができているので、ありがたいと思っています。これからも無理なく仕事を続けていきたいと前向きな気持ちで働くことができている。



介護職員からのコメント

介護の経験がないとのことでしたのでご本人の体力的、精神的負担を第一に考え、まずは食器洗いやお掃除、食事やおやつ準備など、手順が複雑ではない作業をしてもらいながら、ご利用者となじみの関係を作ってもらえるようにしました。

ご本人が現場の雰囲気慣れてこられたら、介護職員が援助にあたる簡単な身体介助の補助や誤嚥のリスクが少ないご利用者のお食事介助を、介護職員の見守りがある中で職員と一緒に援助していただきました。

介護助手の方に周辺業務や介護職員の補助をしていただくことで、援助が必要なご利用者をお待たせする時間が減り、そのことで介護職員はご利用者にゆっくり対応する気持ちのゆとりを感じることができ、質の良い介護の提供ができるようになりました。

施設長からのコメント

介護助手の方に周辺業務を対応していただくことで、介護職員がゆっくりご利用者にかかわることができます。また、介護職員の気持ちにゆとりや余裕が生まれます。介護職員の気持ちのゆとりは、ご利用者のお世話が丁寧になることにつながり、その結果全体的なケアの向上につながっています。

介護助手事例

年齢・性別 53歳・女性

勤務年数 4か月

福祉の業務経験や福祉の資格について

13年間介護の仕事をしてきた。介護福祉士。

① 介護助手になったきっかけ

市広報誌の広告を見かけて興味を持ったから。

② 今担当している業務

シーツ交換、部屋掃除、昼食配膳、食器洗浄、ベッド柵清掃、食事介助、洗濯物干し。



③ 勤務日数や勤務時間について

月に15日勤務しています。
朝9時～13時です。こちらの意向を聞いてもらえた形です。



④ 介護助手として働いてみての感想

充実した毎日を送っています。
「ありがとう」と言ってもらえると嬉しいです。

介護職員からのコメント

介護職員不足の中、ひとりひとりの業務負担の軽減とサービスの質の確保を目的として、清掃等の環境整備、食事の準備と後片付け、シーツ交換等を行っていただくこととしました。介護助手の指導はフロアの介護主任が担当しています。介護職員から「介護助手さんがいて助かっている」という声もあり、業務負担の軽減につながっていると思います。今後は他のフロアに移動も考えており、益々の活躍を期待しています。

施設長からのコメント

介護職員の人材不足、職員の募集をしても応募ない状況下で、入居者へのサービスの質を維持すると共に、介護職員ひとりひとりへの業務負担を軽減する必要性がありました。介護助手の導入によって業務負担の軽減につながっていると考えますが、介護助手の業務の範囲(やるべきこと、やってはいけないこと)の全職員への共通理解が不十分であるという問題点も見えてきました。新年度を迎えるにあたり、職員への共通理解については改めて働きかけをおこなっていますが、介護助手の方には、当施設のチームの一員として、より活躍していただくことを期待しています。

介護助手事例

年齢・性別 69歳・女性

勤務年数 3ヶ月

福祉の業務経験や福祉の資格について

10年前に、グループホームで10年間勤務したことがあります。
福祉の資格はヘルパー2級です。

① 介護助手になったきっかけ

市広報紙に介護助手の募集説明会の案内があり、説明を聞いてみて自分にも無理なくできそうと思いました。

② 今担当している業務

洗濯・乾燥、衣類等の裁縫、仕上がった洗濯物の居室への配達です。

③ 勤務日数や勤務時間について

週3回勤務しています。勤務時間は、朝8時30分から12時30分までです。
希望通りの時間にて働かせていただき感謝しています。

④ 介護助手として働いてみての感想

洗濯物を利用者の方に届けた時に声掛けすると、うなずかれたりありがとうと言われ時々笑顔も見られます。利用者によっては、手を取って話をされる方もおられます。このようなとき、働いてよかったなと思います。



介護職員からのコメント

介護助手の受け入れに際し、介護職の業務について職員間で話し合いを行い、その中で介護助手に担ってもらいたいことをいくつか挙げ、洗濯業務を担当してもらうことにしました。今までは、洗濯業務は主にパート職員が担っておりましたが、9時から13時までの洗濯業務を介護助手にやってもらうことにより、今までのその業務を行っていたパート職員が、入浴の際の脱着介助に入れたり、食事介助時間を延長して行えるため、介護職員の負担軽減につながっています。

施設長からのコメント

近年は介護人材の不足が続いており、その確保には苦心しているところです。そうした中、清掃や洗濯などの軽作業を介護助手に担ってもらうことで、介護職員の負担が軽減されるとともに、その分専門業務により専念できることとなります。また、利用者に寄り添う時間も取れ、介護サービスの質の向上にもつながるものと大きく期待しております。現時点では、1名の採用となっておりますが、状況を見ながら追加採用していくことも検討していきたいと考えています。

介護助手事例

年齢・性別 65歳・女性

勤務年数 1年

福祉の業務経験や福祉の資格について

ホームヘルパー2級

ボランティア活動やデイサービスセンターでの勤務経験あり。



① 介護助手になったきっかけ

何か自分に役に立つことがあればと、地域住民向け説明会に参加したこと。

② 今担当している業務

ベッドメイキング

居室内の清掃

③ 勤務日数や勤務時間について

9:30～16:30

※月15日程度の勤務

④ 介護助手として働いてみての感想

業務は希望する内容で「やりがい」を感じながら日々充実しています。



介護職員からのコメント

本来であれば介護職員の業務である「ベッドメイキング」や「居室の清掃」を介護補助員の方々が担ってくださっているおかげで、利用者さんと関わる時間が増え、ありがたいと感じています。

施設長からのコメント

福祉人材が思うように確保できない状況が続いている昨今、介護助手の採用はとても大きな業務改善につながっていると実感しています。

令和3年5月1日現在で9名の介護助手を採用、今は「新型コロナウイルス感染症予防対策」により、人と人との接触を最小限に抑える目的でフロアごとの固定により勤務して頂いています。

交流が思うようにできない状況ではありますが、福祉は全てが「人」とのつながりです。

介護助手のみなさんのさらなるご活躍により、効果的な職員配置、介護サービスの質とご利用者満足度の向上につなげていきたいです。

介護助手事例

年齢・性別 70歳・女性

勤務年数 3年6か月

福祉の業務経験や福祉の資格について

介護福祉士

① 介護助手になったきっかけ

定年に達した私でも引き続き短時間で働けるという事で、然も「助手」という立場で、楽な気持ちで働いています。

② 今担当している業務

食事、排泄介助、洗濯、掃除等

③ 勤務日数や勤務時間について

週4日

6時間勤務

④ 介護助手として働いてみての感想

「若い頃のような働きは出来ないのに、雇ってもらい感謝しかありません」



介護職員からのコメント

経験があるだけに良く気付かれ、お手本になります。体調面に気を付けながらお手伝いください。

施設長からのコメント

福祉は仕事仕事で走ってはダメです。困りごとにやさしく手を差し伸べる姿勢が大事です。資格の前に、向いてるか向いてないか…。「人柄・人間性」が全てです。自分の親を介護するのに資格なんて必要ありません。「心」です。そして、定年を迎えてもお元気なうちは社会と係わることが「認知症予防」に繋がります。無理をせず、できることを手伝ってください。我ら、同じ時代を生きる仲間です。応援します。

介護助手事例

年齢・性別 66歳・女性

勤務年数 2年2ヶ月

福祉の業務経験や福祉の資格について 業務経験なし・資格なし



① 介護助手になったきっかけ

たまたま、お正月にのんびりと新聞を読んでいたら、エンジニアの人が定年になり新しい職に就いたという話をみて、私も何か挑戦しようと思いました。ハローワークで介護助手の求人票を目にし、お役にたてることがあればと思い、職に就きました。

② 今担当している業務

食事前の誘導 朝食の配膳 清掃(入居者様のお部屋) 洗濯

③ 勤務日数や勤務時間について

7:00-12:00(午前中) 週5日(木、日は休み)

④ 介護助手として働いてみての感想

体調もよく、働く前よりも働き始めてからの方が元気になった気がします。この年齢になると、役に立つことが減りそうな気がしていましたが、日常生活の延長の仕事で喜ばれることは嬉しいです。

介護職員からのコメント

介護助手が、人員の手薄な時間帯(朝食準備・誘導)をカバーしてくださることにより、正職員が少なくともスムーズに現場が回っています。また、介護職員が介護業務や利用者様の対応、事務作業に費やせる時間が増えました。介護助手への対応としては、業務を行った上での意見をしっかり聞き、必要な物品等を調達したり、働きやすい環境を整えています。働きやすい環境を整備することで、継続して勤務していただけるように努めています。

施設長からのコメント

介護職員の業務負担の軽減につながればと思い、介護助手を導入しました。介護が初めての方にも担っていただきやすいよう、介護助手の業務を、①経験・資格のある方向けの介護補助業務、②数時間程度の研修のできる業務(食事の配膳、車椅子移動、シーツ交換など)、③特に条件のない業務(居室清掃、食事の下膳など)の3段階に区分けしています。介護助手は人生経験を通じて高いコミュニケーション能力を持たれておられ、利用者様と文化的背景や生活歴が近いので、利用者ニーズに近いサービスが提供できると考えます。また、人員が必要な時間帯に介護の周辺業務を担っていただいております。介護助手はなくてはならない存在です。長く働いていただけるよう、介護助手の意見にしっかり耳を傾け、できる限り働きやすい職場環境を整えていき、今後も介護助手を積極的に受け入れていきたいと考えています。

介護助手事例

年齢・性別 75才・男性

勤務年数 6ヶ月

福祉の業務経験や福祉の資格について なし

① 介護助手になったきっかけ

介護助手の説明会に参加し、短時間の作業であり希望に合致したから。

② 今担当している業務

車いす清掃業務

③ 勤務日数や勤務時間について

週3回/3時間

④ 介護助手として働いてみての感想

後期高齢者となり、皆さんに気を使っていたら現状の仕事であれば、何とか全うできそうです。



介護職員からのコメント

車いす清掃の重要性は以前から意見が上がっていたが、定期的なメンテナンスおよび清掃には至らなかった。その業務を担っていただくことで、職員が介護に注力できている。受け入れ前には窓口を一つにして、介護職員には介護助手の仕事の範囲を周知徹底することを行った。過剰な業務委託をしないためにも必要なことだと思う。

施設長からのコメント

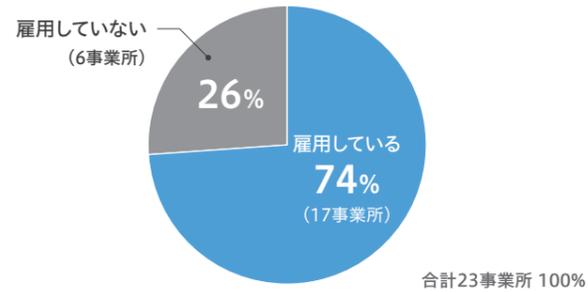
導入経緯は、周辺業務のなかでも見過ごしてしまいがちな業務を介護助手に担ってもらい利用者の生活の質の向上にもつなげていきたいとの思いから。職員への周知は導入以前に職員会議により導入の意義を伝え、介護助手への対応についても伝達を行った。導入をしたことで、介護職員は介護業務へ注力することができ、気になっていたけどなかなか時間を費やすことができなかった周辺業務を分離することができた。



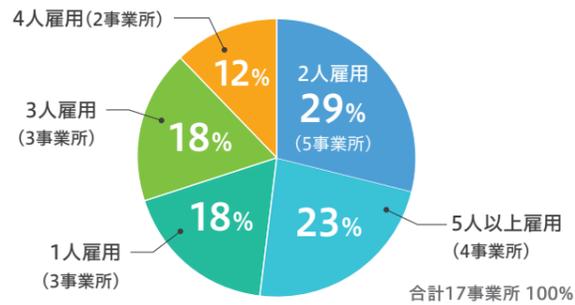
アンケート結果まとめ

1 介護助手の雇用状況について

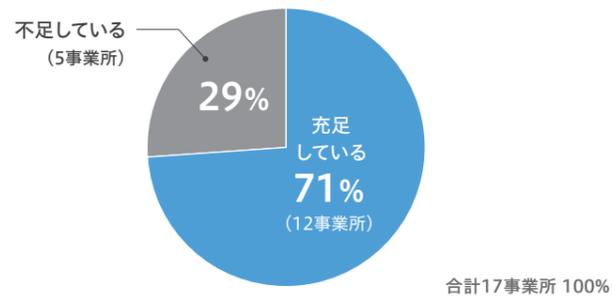
●介護助手の雇用の有無について



●介護助手の雇用人数について

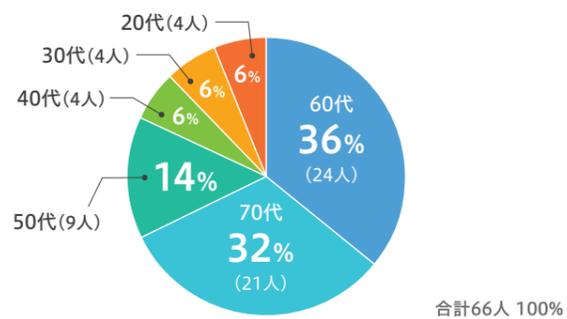


●介護助手の充足状況

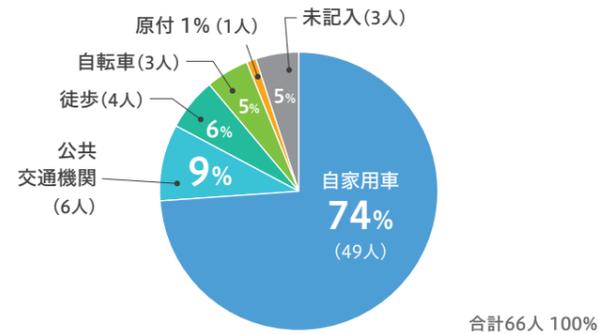


2 介護助手の内訳について

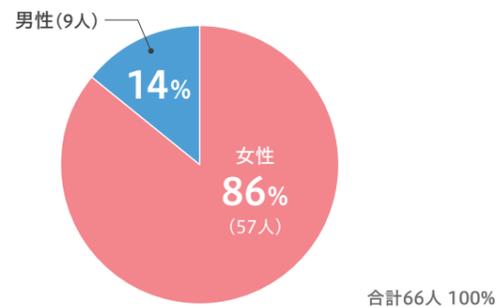
●年齢



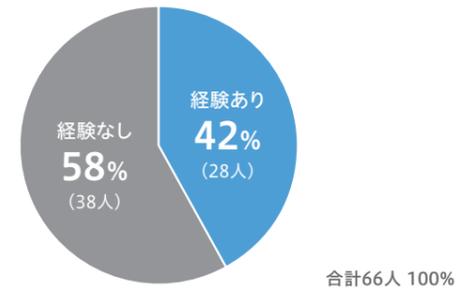
●通勤手段



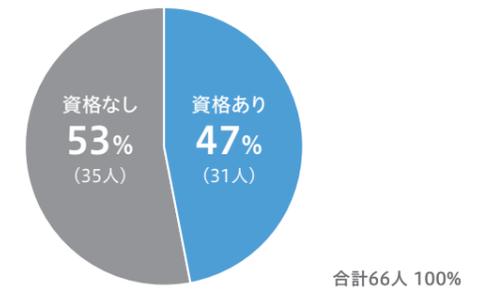
●性別



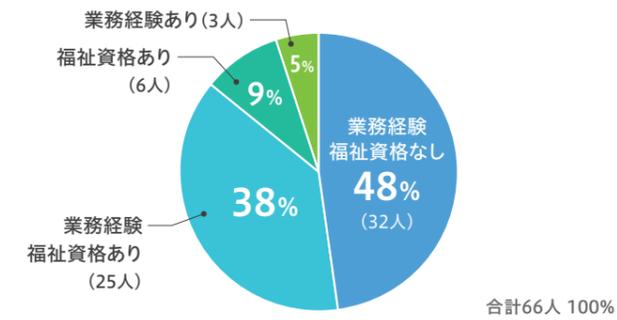
●福祉・介護業務の経験



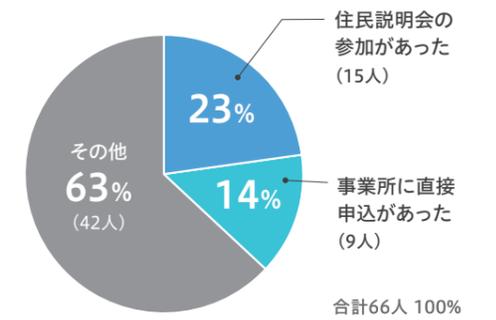
●福祉関係資格の有無



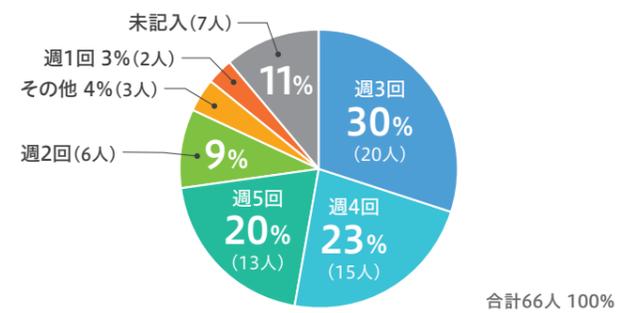
●業務経験と資格の有無



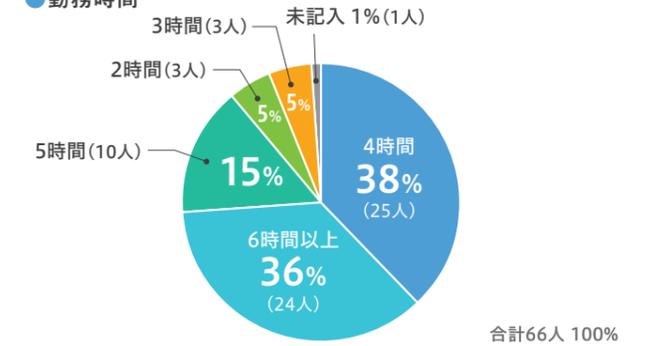
●雇用のきっかけ



●勤務日数

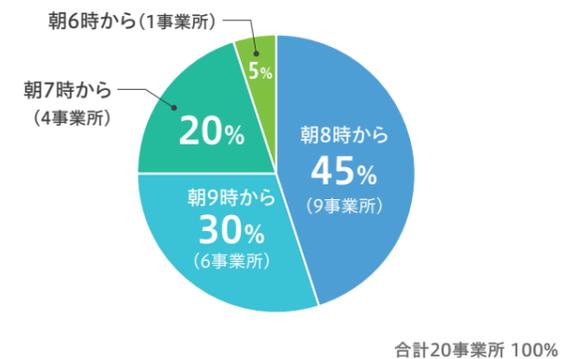


●勤務時間

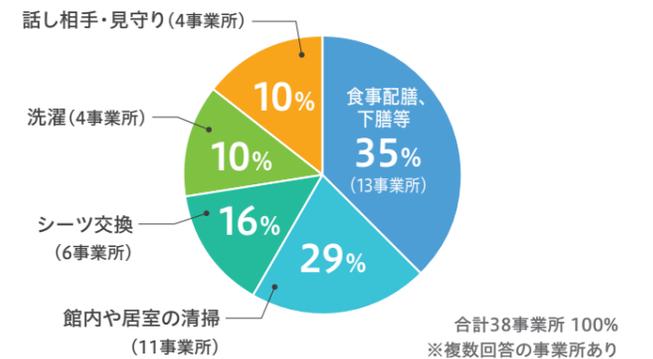


3 介護助手に期待する勤務時間帯及びその業務について(第1希望のみ掲載)

●期待する勤務時間



●期待する業務内容



セミナー講演録



令和2年度 福祉・介護事業所における「介護助手」普及推進セミナー 講演

介護助手の手引の活用について

特定医療法人幸明会/介護老人保健施設寿苑 松本 みゆき氏



皆さまこんにちは。私は福岡県みやま市の介護老人保健施設寿苑で介護支援専門員と介護職を兼務しております。今回作成にかかわったご縁で福岡県介護老人保健施設協会が作成しました「介護助手の手引き」の説明をさせていただくことになりました。今から紹介します手引きは深刻な介護人材不足の中、ケアの現場を担うスタッフが利用者さまに丁寧に向き合う時間をより多く確保し、余裕を持ったケアを行うために、日常業務の中で利用者さまに直接かわからない周辺業務を担っていただく介護助手の雇用を目的としたものです。

しかし、介護助手の雇用を検討するも、専門知識がない方に業務をお任せすることに不安があるとお考えの事業所や、業務の切り分け方や受け入れ準備をする時間が取れない事業所、また現在、間接業務の専任のパートさん等を雇用しているが、お任せする業務のリストアップが十分でない事業所もあるかと思います。このセミナーが日頃の業務を見直し、ケアスタッフの業務負担減と新たに介護人材の確保につながる機会になれば幸いです。

このテキストは3部構成となっております。第1章はご来場の介護施設の皆さまに向けて、介護助手の受け入れのための準備等に関するものです。第2章は介護の仕事に興味のある方や働いてみたい元気高齢者の皆さまに、介護助手の仕事とはどのようなものかを理解していただくための内容となっております。

次に実際に介護助手を雇用した際のオリエンテーション資料として、そのまま活用できるように、業務にあたる際に注意しなければならないことをまとめています。付録として業務チェックシートとクラス別の1日の業務の流れの例を掲載しております。介護助手にどのような仕事を願っていたかは各事業所によって、それぞれ異なると思いますが、導入を検討する段階の業務の切り分けやクラス分け、習熟度の判定等の際に参考になればと思います。

それでは最初に介護助手を導入する目的についてお話ししたいと思います。介護助手とは介護施設や事業所にて介護職員をサポートする職種で、比較的簡単で単純な作業を担っていただくものです。この手引きは元気高齢者に介護の周辺業務を担っていただき、介護業界の支えになってもらうことを目的に作成されています。ここに挙げているように目的は3つあります。

1つめは介護人材確保です。今の介護業界は常に介護職不足に悩まされています。当施設でもここ数年人材不足を実感しております。介護職は常に日々の業務に追われて、なかなか自分の専門的な業務をこなすことができません。介護助手を導入することで多様な人材を雇用し、業務の分担ができます。2つめは介護業務の質の向上です。介護助手に今まで介護職が行っていた周辺業務を担っていただくことで、介護職員は利用者と密にかかわることができ、細やかな介護を提供することができます。3つめは高齢者の就労や健康づくりの支援です。就労することで身体機能の維持や認知症の予防につながります。また収入を得ることができ、社会に貢献できているという生きがいにもつながります。

(資料1)

介護助手を導入する目的とは

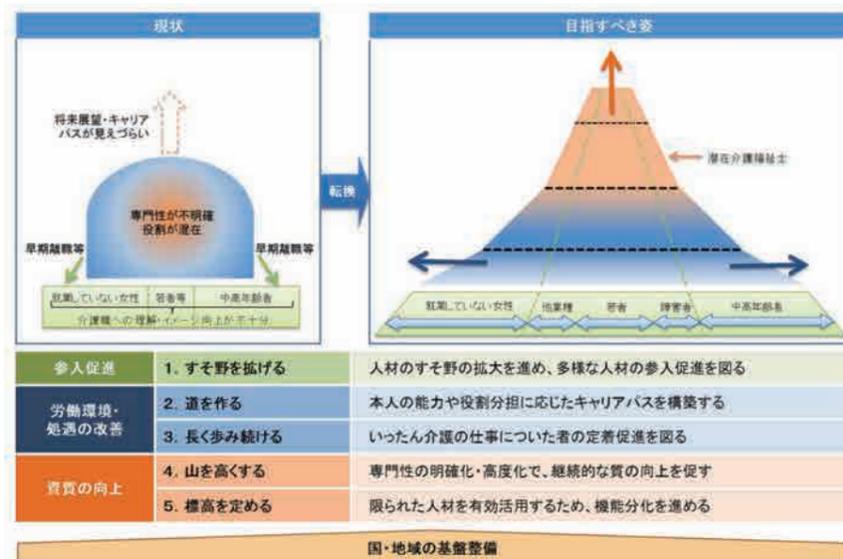
- 目的1 介護人材の確保
- 目的2 介護業務の質の向上
- 目的3 高齢者の就労や健康づくりの実現

介護助手を導入するメリットとは

- メリット1：利用者の視点
- メリット2：元気高齢者の視点
- メリット3：施設経営者の視点
- メリット4：施設職員の視点

同じように介護助手を導入することは、ここに挙げている1から4のようにそれぞれの立場でメリットがあります(資料1)。利用者さまにとっては、より細やかなケアが受けられますし、高齢者の方には生きがいづくりや健康づくりができます。職場では人材の確保ができることにより職場環境改善ができ、また地域の方を雇用することで地域貢献にもつながります。介護職も業務の一部を担っていただくことで、より専門性の高い業務を実践できます。こちらの図は(資料2)、厚生労働省が考えている人材確保の全体像です。現状はすそ野が狭く、専門性や機能分化に乏しいまんじゅう型と位置付けられています。これを広いすそ野で高度な専門性や機能分化を実現する、富士山型へと構造転換を図る必要があるとあります。この介護助手を雇用するということは多様な人材を確保しすそ野を広げることになると考えております。

(資料2)



図：人材確保の全体像

介護助手を導入するメリットを理解していただいたところで、ここからは受け入れ体制の準備について見ていきます。介護助手導入の検討を始めるにあたっては経営者、施設長、受け入れ準備担当者、事務担当者、受け入れ職場の職員、それぞれが担う基本的な役割分担を想定します。どの作業を誰が行うか、全体の見通しを立てておくことで計画的に受け入れ準備を進めていくことができます。この表では介護助手の導入に関するプロセスごとに役割分担の一例を整理しました(資料3)。あくまでも例として挙げておりますので、事業所によって役割分担の担当は違うと考えられます。

(資料3)

表：各プロセスと担当者の役割分担

プロセス	担当者	経営者・施設長	受入準備担当者(介護長・主任)	事務職	受入職場の介護職員
1. 導入目的の明確化と受入体制づくり		◎	◎	○	
2. 業務の切り出し			◎		○
導入イメージの設定		○	◎		
3. 募集			◎	○	
4. 説明会の開催		○	◎	◎	
マッチング面談			◎	○	○
5. 雇用手続き			○	◎	
・就労(当初)			◎		○
・就労(通常)			○		◎
6. 振り返り・改善(日々の業務)			○		◎
振り返り・改善(事業の方針)		◎	◎		

注：◎ 主担当 ○ 副担当

しかしながら、円滑な導入に向けて、全職員で導入の目的について共通の認識を持つことが重要です。介護職員の負担軽減が目的になる場合が多いと思われるので、業務の役割分担を整理する段階から、受け入れ職場の介護職員がかかわることが効果的です。介護職員によって目的がばらばらでは、介護職員から介護助手に対しての業務の指示や支援に一貫性を欠き、介護助手に戸惑いが生じ不信感につながります。この表でも分かると思いますが、介護の責任者が多くのプロセスに介入すると思われるので、現場の職員に介護助手の導入の目的を理解してもらい、役割分担を明確にし周知する必要があります。

雇用契約と受け入れ準備、就労支援の流れについて簡単に説明します。契約の書類は事前に準備する項目として資料にあるような内容を挙げています(資料4)。契約にあたっての書類は事務担当者が用意されるでしょうから説明もお願いします。一つ一つの内容を丁寧に説明していくことがよいと思われます。業務内容や出勤簿、昼休みの取り方等は受け入れ準備担当者が一括して行います。

職場内では事前に打ち合わせを行い、職員間で介護助手の役割と分担の認識の統一を図るようにします。このとき他職種から介護助手にお願いしたい仕事があれば検討します。各職種には介護助手の仕事を理解していただき、指示は教育を担当する介護職員のみにするのがよいと思います。また、お任せできる仕事の一覧を文書化し職員に配布し理解してもらうようにします。

(資料4)

表：事前準備項目と内容

項目	内容
契約書類	・職務、契約期間、勤務日、勤務時間、給与、社会保険の加入などを設定
【職場内に対して】 ■事前打合せ	・導入の目的の確認 ・OJT担当職員・介護助手の役割の確認 ・業務の方法・役割分担の見直し ※介護助手が間違えないように工夫・文書化する ・介護助手が時間をもてあましたり、思ったより業務が進まなかった場合の対応
【被雇用者に対して】 ■業務の説明(事前/初日オリエンテーション)	・入館・退館方法、出勤簿、ロッカー・控室・備品等の使い方 ・服装、みだしなみ、清潔保持 ・1日の流れの確認、昼食や休憩時間の取り方 ・留意点、してはいけないこと ・担当職員の紹介、報告・連絡・相談について



介護助手の受け入れ時のオリエンテーションの資料として付けております(資料5)。注意すべき内容についての説明です。第一に決してしてはいけないことの確認です。介護助手は直接利用者に触れないようにします。これくらいならと思う場面もあると思いますが、十分なリスクの説明が必要です。緊急時を除き決められたこと以外は決してしないように説明します。職員にもこのことは十分に説明していく必要があります。第二に職員の入職時にも説明されると思いますが、感染予防とプライバシーの保護についてです。プライバシーの保護に関しては地域の方を雇用した際、知り合いの利用者やご家族のことを自分の家族やご近所の方に何げに話すことがあるかもしれません。個人情報の厳守について、十分な説明が必要です。

(資料5)

留意点①：してはいけないこと

- ・食事やトイレなどへの移動の際は、声掛けのみにとどめましょう。
- ・感染症の予防のため、手洗い、うがい、咳エチケットは必ず行いましょう。

留意点②：個人情報保護(プライバシー)の厳守

- ・介護は、個人のプライバシーに深くかかわる大切な仕事です。
- ・プライバシーの保護には十分気を付け、必ず守りましょう。

感染対策においては新型コロナウイルスの影響で一般にも、かなり周知されるようになりましたが、手洗いや消毒の手順を正確に伝達しましょう。また自分自身の体調管理と持ち込まないような指導が必要です。時間があれば職員の研修に参加していただくのもよいと思います。もし時間が取れないのであれば個別に研修の資料を説明して下さい。

またヒヤリ・ハットについてですが、聞き慣れないし報告の仕方が難しいと思われる。具体的な例を冊子のほうで挙げておりますので、それに基づいて説明をしていくのも良いと思われる。テキストには4つの事例を挙げています(資料6)。参考にしてください。また人によって気付きはさまざまですが、自分が気になったことは随時職員に報告するように説明します。ヒヤリ・ハット報告は重要な報告であるとともに、その気付きが事故の防止につながり利用者さまや自分自身を守ることになります。ヒヤリ・ハット報告ばかりでなく、日常のさまざまな報告や連絡がしやすいように、日頃から相談しやすい良好な人間関係を築くことが重要です。

(資料6)

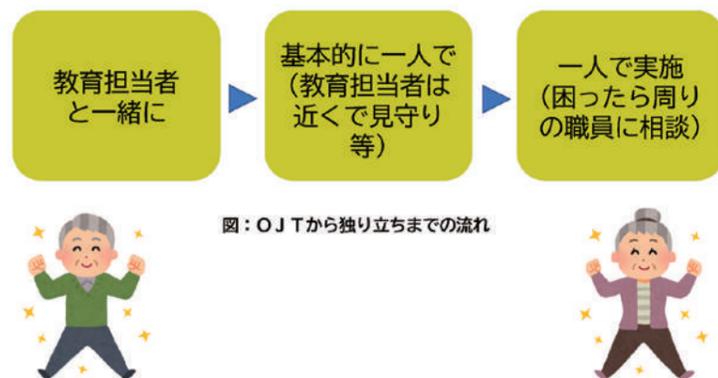
留意点③：ヒヤリハットの回避

- ・ヒヤリハットの事例1：用具の置き忘れによる事故
- ・ヒヤリハットの事例2：レクリエーション時の事故
- ・ヒヤリハットの事例3：食事時間中の誤嚥
- ・ヒヤリハットの事例4：報告と相談の不徹底

・重大な事故を防ぐため、気づいたこと、気になったことがあれば、介護職員に報告や連絡をするようにしてください。

新入職員のOJT方法は事業所や業務内容によって多様であることが想定されます。ここでは就労を支援していく流れとして、高齢者であることも考慮し、始めの1、2カ月は受け入れ担当者、もしくは配属されるフロアの職員が教育担当者として、業務を一緒にしながら指導していくことが望まれます。その後、徐々に教育担当者から離れ、フロアの職員全体で必要に応じてフォローしていくかたちに移行します。密にコミュニケーションを取り、的確にフォローしていきながら業務を自立して行えるように支援します。また文書化できるところは作成し、それに準じて仕事を進めていくことができるようにします。仕事の進め方が確立化でき、教え方が違うというようなことがないようにするためです。高齢者の方が作業しやすいように道具の準備やその日の業務の計画書を作成し、スムーズに仕事ができるようなサポートをしていくのもよいと思います(資料7)。

(資料7)



ここからは業務の切り出しとクラス分けを行っていきたいと思います。介護助手に何を担ってもらおうのか考えていくと、介護職員が普段行っている業務をあらためて細かくリストアップすることが必要です。その中で介護助手にお任せすることのできる業務を検討していきます。介護助手に何を任せするかは介護職員の業務内容や業務の仕方に大きく影響します。まずは業務を洗い出し、食事、排せつ、入浴等といった直接利用者に触れる対利用者業務と、介護助手の業務としてお任せすることのできる周辺業務の2つに大きく分けていきます。事業所によっては内容が違うかもしれませんが、ここでは表にあるように対利用者業務と周辺業務を洗い出しています(資料8)。

(資料8)

普段の介護業務を洗い出す

表：洗い出した介護業務の例

	対利用者業務 利用者にかかわりのある業務 (直接的な接触の有無にかかわらず)	周辺業務 利用者にかかわりのない業務
業務	食事・入浴・トイレ・着替えなど 直接的な介護	<ul style="list-style-type: none"> ・施設整備 (清掃、物品補充、ゴミ捨て、シーツ交換、ベッドメイキング、洗濯物の回収・配布など) ・食事補佐 (配茶、配膳・下膳、食事量チェック、自助具等配布など) ・その他 (理学療法士の器具準備サポートなど)

次に切り出し方法について具体的に見ていきます。洗い出した周辺業務をテキストの切り出しの視点を参考に、施設独自の切り出しを行ってください(資料9)。ここにある切り出しの視点は3つの分野に分かれております。1つめは業務内容の難易度でAからCに分類します。Cは主に単純作業で専門的な知識や技術がほとんどない方でも行える業務です。Bクラスは短期間の研修で習得可能な業務です。またAクラスは専門的な知識や技術を要する業務になります。

2つめは介護職員の業務範囲からの切り出しです。例えば、食事やレクリエーション等は1人の職員が多くの利用者を見る場面があると思います。介護助手による見守りの目が増えることにより、安全な環境を提供できます。また清掃、洗濯、送迎といった外部委託している業務を介護助手にお任せすることも想定できます。世代が近いということで趣味活動の指導や話し相手が上手にできることもあると思われます。

3つめは利用者の状態での切り出しです。利用者の認知症の有無やコミュニケーション能力によって、介護助手に求められる見守りや話し相手の方法は変わってきます。また介護助手にお願いしたいレクリエーション時のお手伝いも、利用者のADL状態や認知症の状態によって内容が変わってきます。その都度、介護職員が的確な指示を出し、介護助手の仕事がスムーズに行えるような配慮が必要です。この手引きではAからCの3つのクラス分けにしましたが、2つのクラスに分けるのもよいと思います。この3つの視点から切り出した業務と導入のイメージを1日の業務の流れに落とし込んでいきます。

(資料9)

洗い出した介護業務から周辺業務を切り出す

■ 周辺業務の切り出しの視点1
：業務内容を難易度で切り出し

- 業務内容の難易度
Cクラス：(単純作業)
Bクラス：(要注意業務)
Aクラス：(専門業務)

■ 周辺業務の切り出しの視点2
：介護職員の業務範囲から切り出し

- ・一人ひとりに時間をかけたいけれど、介護職員だけでは難しい業務
- ・外部委託をしている業務
- ・高齢者だからその経験を活かした業務

■ 周辺業務の切り出しの視点3
：利用者の状態で切り出し

- ・利用者の判断能力・認知機能
- ・利用者のADL (日常生活動作)



表にして整理すると、介護助手にお任せすることができる周辺業務についての検討が容易になってきます。このように切り出した1日の業務を見ると介護助手にお任せできることがたくさんあります。経験や知識が必要なこともありますが、介護助手にお任せできるのであればお任せしましょう。周辺業務のクラス分けも事業所によりさまざまですが、個人の力量によって任せることができる業務を抜粋し、1日の仕事スムーズに行う事が出来る様にコーディネートすることが大事なことです。また、このような1日の流れの業務を見ていくと、介護助手に仕事をお願いしたいと思われる時間帯が見えてきます。その時間帯の業務と、その他の業務を組み合わせる必要と思われる勤務時間を想定することができます。

例えば、朝・昼・夕の食事や入浴、リハの時間は固定しています。しかし、清掃や洗濯物の整理という時間は固定ではありません。業務をつなげ、まとまった時間、仕事ができるような工夫が必要になります。また週間業務の中で助手にお願いしたい業務を挙げていくと、必要な曜日を想定することができます。必要な時間帯や曜日を明確にすることで介護助手の募集やマッチングが円滑に進みます。雇用の形態は施設の事情によりさまざまだと思いますが、その時間、充実した仕事ができるように受け入れ担当者は業務を振り分けます。事業所によって業務の時間はばらばらだと思いますので一概には言えませんが、一例として早朝、午前、午後の業務を振り分けております(資料10・11)。

(資料10)

表：切り出した1日の業務

時間帯	分類(大項目)	分類(中項目)	業務内容(小項目)	中心業務(介護職員)	周辺業務(介護助手)		
早朝	起床	起床準備	カーテン開け		●		
			水分補給の準備		●		
		トイレ	トイレ移動の声掛け		●		
			トイレ介助	●			
	着替え	着替え	着替え・義歯装着	●			
			整容		●		
	食事	朝食	机清掃		●		
			エプロン・おしぼり配布		●		
			トロミ付け		●		
			食堂移動の声掛け		●		
			離床・移動介助	●			
		朝食	配膳・配茶		●		
			配薬	●			
			食事介助	●			
			見守り		●		
見守り				●			
午前	清掃	居室・共有部清掃	換気・加湿・掃除		●		
			トイレ清掃		●		
			ゴミ捨て		●		
			物品補充		●		
			シーツ交換		●		
		居室清掃	ベッドメイキング		●		
			洗濯	洗濯		●	
			リハビリテーション	リハビリテーション	施行・訓練	●	
					物理療法の補佐		●
					自主訓練の見守り		●
	物品片付け				●		
	物品片付け				●		

(資料11)

表：切り出した1日の業務

時間帯	分類(大項目)	分類(中項目)	業務内容(小項目)	中心業務(介護職員)	周辺業務(介護助手)		
午後	食事	昼食	(朝食と同じ)		●		
			湯はり		●		
			入浴衣類準備		●		
	入浴	入浴準備	移動の声掛け		●		
			脱衣・着衣	●			
		入浴	入浴介助	●			
			見守り		●		
			ドライヤーかけ		●		
			水分補給の準備		●		
			移動介助	●			
			浴室清掃・物品補充		●		
			洗濯	洗濯	洗濯物たたみ		●
					洗濯物の返却・片付け		●
	おしぼりづくり		●				
	午後	施設の維持管理	施設の維持管理	車両清掃		●	
植栽管理(水やり)					●		
備品チェック・補充					●		
趣味活動の補助					●		
企画・準備・サポート					●		
レクリエーション		レクリエーション	進行・講師		●		
			片付け		●		
			見守り		●		
			コミュニケーション		●		
			送迎(送迎車の運転)		●		
その他		移動	車いす移動時の声掛け・見守り		●		
			歩行時の声掛け・見守り		●		
			夕食	(朝食と同じ)		●	
			翌日分着替え準備		●		
			着替え介助	●			
就寝	就寝	就寝確認	●				
		就寝確認	●				

次に切り出した周辺業務を難易度別に分けております(資料12)。私共の施設はこの様にA、B、Cに分けましたが、この分け方が正解というわけではありません。事業所によって考え方が異なると思います。A、Bの差やB、Cの差は微妙なところにあります。しかし、Aクラス業務は慎重に指導を行っていく必要があると思います。Aクラス業務として挙げているコミュニケーションやレクリエーションは、利用者さまの状態を理解した上で対応が必要ですので、ある程度のレベルに達してから行います。コミュニケーションは年齢の近い助手の方のほうが上手に話し相手ができるでしょうし、趣味や特技を生かしたレクリエーション活動の指導は、お任せすることもできると思います。その際は、ただ、お任せするのではなく、職員はトラブルや事故にならないように十分なサポートを行う必要があります。

また食事や排せつの移動の声かけも、ただ声かけするだけではありますが、状態によっては声かけに対して利用者さまがどのような動きをされるか予測できないため、Aクラス業務となっております。Aクラス業務の中で見守りは特に注意が必要です。ここでの見守りは食事やレクリエーション時の多数な目が必要なときにお手伝いしていただくことです。決して、見守りをお任せするというものではありません。職員は十分理解しておくように指導してください。

基本的には単純作業であるCクラスの清掃業務から始めます。経験を積みながらステップアップしていきます。その際には評価する人を決め、判定していく必要があります。クラスを上げる際は本人の意向を聞き対応してください。単純業務のみを希望されることもあるかもしれませんが、もしかしたら介護職を目指す人も出てくるかもしれません。ステップアップしたら、また最初から仕事の内容と注意する点を挙げ、十分な説明を行い職員と一緒に業務を進めていきます。

この業務の切り分けの中に入っていないのですが、今のコロナ禍において、消毒業務に多くの時間を費やしています。手すりやドアノブ、それに送迎車の消毒などは介護助手の仕事として挙げているのではないかと考えています。今回ご紹介したテキストは高齢者対象になっていますが、実際には様々な家庭の事情や健康上の理由で短時間の仕事しかできないという主婦層や若年層の方に、介護助手の仕事を担っていただくのも良いと思います。

(資料12)

表：クラス(難易度)別の周辺業務

時間帯	分類(大項目)	分類(中項目)	業務内容(小項目)	周辺業務(介護助手)
早朝	起床	起床準備	カーテン開け	C
			水分補給の準備	B
	トイレ	トイレ	トイレ移動の声掛け	A※
			机清掃	C
	食事	朝食	エプロン・おしぼり配布	C
			トロミ付け	A
			食堂移動の声掛け	A※
			配膳・配茶	B
			見守り	A
		朝食	下膳	B
			食器等洗い	C
			食堂清掃	C
			換気・加湿・掃除	C
			トイレ清掃	C
	午前	清掃	ゴミ捨て	C
物品補充			C	
シーツ交換			C	
ベッドメイキング			B/C	
洗濯			洗濯	C

表：クラス(難易度)別の周辺業務

時間帯	分類(大項目)	分類(中項目)	業務内容(小項目)	周辺業務(介護助手)	
午後	午前	清掃	洗濯	C	
			物理療法の補佐	A	
			自主訓練の見守り	A	
			物品片付け	C	
			湯はり	C	
	午後	入浴	入浴	入浴衣類準備	C
				移動時の声掛け	A
				見守り	A
				ドライヤーかけ	A/B
				水分補給の準備	B
		その他	移動	浴室清掃・物品補充	C
				洗濯物たたみ	C
				洗濯物の返却・片付け	C
				おしぼりづくり	C
				車両清掃	C
午後	維持管理	維持管理	植栽管理(水やり)	C	
			備品チェック・補充	C	
			趣味活動の補助	A	
			企画・準備・サポート	A/B	
			進行・講師	A/B	
その他	移動	移動	片付け	C	
			見守り	A	
			コミュニケーション	A	
			車いす移動時見守り	A	
			歩行時声掛け・見守り	A	
食事	夕食	夕食	(朝食と同じ)		
			翌日分着替え準備	C	
就寝	就寝	就寝	就寝確認	C	
			就寝確認	C	

Cが最も簡易な業務でAが最も知識と経験を要する業務です!

※トイレや食堂への移動は、利用者の状態に応じた声掛けが必要となります。業務の難易度や知識の要不要でクラスを分け、さらに業務を細分化してみましょう!



簡単ではありますが、この手引きの説明を終わります。この手引きを活用して介護人材を確保していただき、介護職が日々の業務に追われるだけでなく、今よりも多様なかたちで利用者の方にかかわりが持てるようになり、専門職としての能力が十分に発揮できるような環境をつくることができると思います。また助手として介護の現場に多くの方にかかわりを持っていただくことで、介護を取り巻く環境を理解していただき、今後の介護現場と一緒に支える担い手になっていただきたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

『施設・事業所での取り組みについて』

特別養護老人ホーム松寿苑副施設長 亀山 雄樹氏



皆さん、こんにちは。下松市からまいりました、特別養護老人ホーム松寿苑で副施設長をしております、亀山と申します。本日は介護助手の普及推進セミナーということで、施設事業所での取り組みについて発表のご依頼をいただきました。では、座って説明をさせていただきます。

皆さま方のお手元にございます資料、若干、スライドを一部変更あるいは差し替えておりますことをご了承いただきまして、手元にないスライドについては、前の画面をご覧くださいながらお聞きいただけたらと思います。それと、福祉人材センターさんから今日資料として配られております、介護助手導入の手引書、こちらの25ページ、26ページが私ども松寿苑のレポートの5番目になっておりますので、こちらも合わせてご覧いただきながらということで、進めさせていただきます。

まず、私ども特別養護老人ホーム松寿苑がどういった施設なのかということをお話させていただきました後に、今実際雇用しております介護助手について今日のメインとなりますお話、合わせて20分程度ということでお時間いただいております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

早速ではございますが、特養松寿苑の沿革についてお話をさせていただきます(資料1)。昭和55年の4月1日に、笠戸島で1階平屋建ての特別養護老人ホームを開設いたしました。今年で40周年となります。

実は私は松寿苑と同級生でございまして、ちょうど40歳になりました。誕生月の給料支給から第2号被保険者として介護保険料徴収されております。私が生まれたときから、実は松寿苑という建物があり、さらに開設当初から勤めている職員さんもあり、比較的歴史としてはある施設かなというふうに思います。特養の開設以降は、老人福祉法で規定されておりますデイサービスセンター、それからホームヘルパーステーション、あるいはショートステイといった、当時在宅福祉の3本柱といわれていたものの受託運営を開始いたしました。

平成12年の4月1日に介護保険制度がスタートしました。その後、資料にございますとおり、平成11年の9月24日に台風18号により高潮の被災を受けました。今、接近しておりますのが台風10号、かなり類を見ないほど規模・勢力ともに強く、こちらに最接近する月曜日あたりには925ヘクトパスカルという、とんでもない低気圧に発達するというのでとても心配ですが、この平成11年の台風では、宇部空港が冠水してしまったという台風になります。ちょうど、この9月という月が1年の中でも一番潮の量が増えるというか膨らむ大潮、そして満潮、そして台風の接近と、この3つが重なってしまいまして、実は施設の中まで海水が入ってきて、床上1メートルぐらいまで浸水してきたということがありました。利用者さんたちは、1階平屋建ての特養に併設してあるデイサービスセンターが2階建てでしたのでそちらに避難誘導、そして事なきを得たんですが、施設が復旧するまで5カ月の期間がありました。その間、近隣の施設とか病院に入居者の方を分散してお預かりしていただいていたという経緯があります。その台風による被災を受けて、国あるいは県のほうに施設移転の要望を出してまいりました。そして、実際に施設移転が完了したのが平成20年9月1日、今からちょうど12年前ということになります。

特養松寿苑の概要の続きですが、入居定員は開設当初と変わらず70名、そして要介護3から要介護5の方が入居対象です(資料2)。平成27年の介護保険法の改正によりまして、入居対象者が今までは要介護1～5の方が対象でしたが、このときに3～5のほうに変わってまいりました。特養は優先的な入居の取り扱いにより、入居順位を決定していきます。100点満点で、入居申し込みの方に点数お1人ずつ付けていくという手法です。当施設で、100点満点のうち70点部分は山口県で統一された基準なのですが、残り30点部分は個別の評価事項と申しまして、その施設が独自に決めてもいいという基準になっています。例えば待機期間、申し込みを受けて待ってる期間が長ければ長いほど点数が高くなるだとか、下松市にある施設ですので、下松市に住んでいらっしゃる方には点数が高く入るといような仕組みで、30点部分を付けております。

そして、合わせて特養に併設する施設として、ショートステイを一体的に運営しております。ショートステイは利用定員が10名です(資料3)。そして、併設デイサービスセンターが利用定員35名で、日曜日だけはお休みの月曜日から土曜日までの営業です。そして、昨年6月に新たに指定を受けました、ホームヘルパーステーション(訪問介護事業所)なんですが、現在6名のホームヘルパーを配置しております。

そして、当施設の基本方針「安心、それが私たちの願いです」(資料4)。利用される本人さんもそうです。大事な、おじいちゃん、おばあちゃん、お父さん、お母さんをあずけていらっしゃるご家族の方にも、安心を感じていただく。

そして、下松市にある社会福祉法人ですので、地域福祉の推進という観点から、住民の方にも一つ安心を感じていただきたいという意味が含まれています。

(資料1)

特別養護老人ホーム松寿苑の沿革

- 昭和55年4月1日開設(下松市笠戸島)
- 平成11年9月24日の台風18号による被災
- 平成20年9月1日に施設移転(下松市来巻)

(資料2)

特別養護老人ホーム松寿苑

- 入居定員70名
- 要介護3～5の方が入居対象
- 「優先的な入居の取り扱い」によって入居順位を決定。

(資料3)

特別養護老人ホーム松寿苑に併設

- 「ショートステイ」
短期間で介護サービス付きの宿泊が利用できる。利用定員10名。
- 「デイサービスセンター」
日帰りで機能回復訓練を受けることができる。利用定員35名。
- 「ホームヘルパーステーション」
自宅で身体介護や家事などの生活援助を受けることができる。6名のホームヘルパーを配置。

(資料4)

松寿苑の基本方針

「安心、それが私たちの願いです」

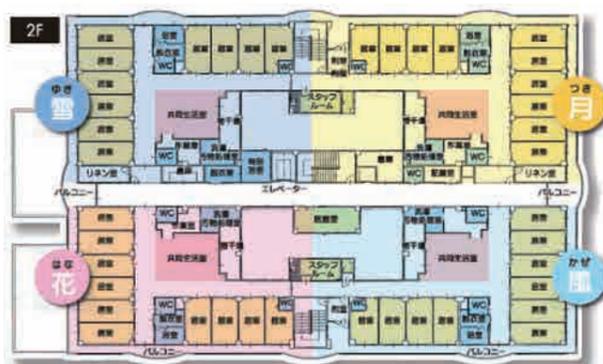
ご利用者とご家族の「安心」を目指して介護サービスを提供しています。

そして、パンフレットを拡大したので、非常に見にくくなっております、申し訳ございません(資料5)。2階、3階フロアに、特別養護老人ホームとショートステイが入っております。2階のフロアで、雪、月、花、風、という名前のユニット。3階フロアになると、雅、和、栄、香、という名前の10人1グループのユニットがございまして。介護助手の皆さんには、特別養護老人ホームに入居されている方、あるいはショートステイを利用されている方に対して介護職員が本来担うべき間接的な業務を担ってもらっております。

これが、施設外観の写真です。3階建ての建物となっております。こちらが、お部屋の中ですね。初めから施設の中の設備として、エアコンとベッド、それからタンスに簡単な引き出しが付いている床頭台がございます。ショートステイの方が利用される専用ユニットには、最初からテレビを置いているのですが、特養に入居されてる方のお部屋について、テレビをご覧になりたい方はご自宅から持って来て頂いています。そのほか、家具やなじみのあるもの、昔から使い慣れたものについては、どんどん持ち込んで頂きたいということも、入居の契約のときにご家族の方にお話をしています。昔から使い慣れていらっしゃるものを持ち込むことによって、例えば認知症の方には、「ここは私が居てもいい場所なんだ」と、居場所として安心を感じていただけるということで、私物の持ち込みをお願いしております。こちらが共同生活室で、家庭でいえばリビングに相当するところで食事を皆さんに召し上がっていただく、あるいは歓談していただくという空間にしております。

(資料5)

フロア見取り図(2階)



特別養護老人ホーム松寿苑
(ユニット:居室)



フロア見取り図(3階)



特別養護老人ホーム松寿苑
(ユニット:共同生活室)



特別養護老人ホーム松寿苑(外観)



ユニットケアとはということでスライド作りましたが、なじみの関係の中でご利用者が自分の生活リズムで自分らしく生活できることを目的として、ユニットケアを導入しております(資料6)。職員となじみの関係を持っていただき、職員の配置についても、例えば今日は3階のユニットに勤務、明日は2階のユニットに勤務ということはありません。ずっと固定されたユニットに早出とか遅出、夜勤の勤務をしていきます。その中でなじみの関係が出来てきますので、今日も知った顔で介護してもらえという安心感につながる特長があります。10人が1グループの小さな生活単位、そして集团的ケアではなく、お1人お1人の生活のリズム、ペースに合わせた個別ケアを実施しています。

ここからが、今日のお話のメインになります、当施設の介護助手(資料7)。介護助手という職名は使っていませんが、介護補助員、そして洗濯員、介護事務員という職種を採用しております。この3つの職種を合わせて、介護助手と表現させていただきます。この介護助手の体制として、介護補助員4名、洗濯員2名、そして介護事務員を1名、採用しています。

介護補助員の役割は、シーツ交換、お部屋のベッドメイキングと室内の清掃です(資料8)。そして洗濯員は施設入居者とショートステイ利用者さんにかかる衣類等の洗濯業務。そして、介護事務員が書類の整理の補助を担っています。

(資料7)

当施設の介護助手 (介護補助員・洗濯員・介護事務員)について①

○介護助手(介護補助員・洗濯員・介護事務員)の体制

- ・介護補助員を4名、洗濯員を2名、介護事務員を1名採用している。

○介護補助員の業務内容

- ・シーツ交換(ベッドメイキング)、居室内の清掃

(資料8)

当施設の介護助手 (介護補助員・洗濯員・介護事務員)について②

○洗濯員の業務内容

- ・施設入居者、ショートステイ利用者に係る衣類等の洗濯

○介護事務員の業務内容

- ・介護主任の書類整理補助

(資料6)

「ユニットケア」とは？

- 「なじみの関係の中で、ご利用者が自分の生活リズムで、自分らしく生活できる」
- 10人が1グループの小さい生活単位
- 「集团的ケア」ではなく「個別ケア」

県社協福祉人材センターから説明があったとおり、松寿苑が立地している地域の方へ向けた説明会に参加させていただきました。地元住民の方向け説明会では、4名の地域の方が参加してくださいました。その4名の方のうち、お2人が施設見学に来られ、説明させていただいた2名の方が採用面接を受けてくださいました。実際に、採用、雇用となった方については、1名でした。

この介護助手導入の手引書の26ページを、ご覧いただけたらと思いますが、その中ほどの段に、住民説明会開催時の印象ということで記載しておりますが、参加させて頂き、非常に良かったです。会場としては地域の久保公民館、施設から車で約5分ぐらいのところにある公民館なんですけど、そちらの窓口にチラシを配布いたしまして、さらに施設の職員が施設の近隣のご自宅、個人宅にチラシのポスティングしました。4名の方々が来てくださったとはいえ、さらに効率的な広報、アピールについて、もうちょっと力を入れたら良かったかなということも、課題として感じております。

また、施設見学を受け入れた当日、介護補助員も出勤しておりましたので、自分が行っている業務について見学に来てくださった方に直接お伝えできたということは、とても良かったかなと思います。

そして、採用後の就労者へのフォローでベテランの職員に一对一で業務の始まりから終わりまでを、丁寧にOJTしております。これは介護助手に限らず、正職、非常勤、どの職種にも言えることですが、当施設では採用から4カ月の間を研修期間としております。その研修期間中は、労働条件を変えることはありません。その4カ月の間で、無理なく経験の有無の度合い等に応じて、個別的に指導させていただくことで、確実に業務を覚えられるような体制を整備しております。

資料スライドに戻りまして、介護助手を採用するメリットについてお話をいたします(資料9)。何より介護職員の負担軽減につながるというメリットがあります。介護助手を採用することで、実際の介護の人材自体が増えるわけじゃありませんけれども、周辺の間接的なお仕事をさせていただきましますので、その分だけ介護職員の負担が軽くなれば、介護職員が担うべき本来の専門業務に専念することができます。それが、介護職員の離職防止につながっているのかなと思います。職場環境の改善につながりますが、介護職員も対人援助職としてストレスを非常に感じやすい職種です。業務の質とか量の問題もあるでしょうけれども、職員間の関係性、上司とか同僚との関係、それから仕事と私生活のバランス、身体的な負担が非常に大きい職種です。

それと併せて、介護労働安定センターが取られたアンケート調査で、「どのような場面でストレスを感じますか?」の問いに対し、仕事に追われて利用者さんに関わるできない、その時間が取れないといったことも、介護職員のストレスであると聞いております。それが介護助手を採用することで、少しでも介護職員たちの負担軽減につながるのではないかと思います。

そして、その分時間的・物理的な余裕ができますので、介護職員が行うケアの質が向上し、ケアプランに基づく個別対応ができるようになった、そして残業時間数が削減できたということも、介護助手を採用するメリットと考えております(資料10)。先ほどの、松本介護リーダーさんのご講演にございましたとおり、介護助手導入の目的に非常にかなっていると感じております。

ちなみに当施設では、介護補助員、洗濯員、そして介護事務員も、介護職員の処遇改善加算の対象職員とし、合わせて特定加算の支給対象職員にも含めております。

次に当施設の資格取得支援について、ここで挙げさせてもらいました(資料11)。未経験、無資格の方が介護助手として応募してこられるケースが非常に多いです。その中で介護職員初任者研修を今ちょうど開催しているところです。私も講師の1人として、明日は入浴介助について私が皆さんにお伝えするという時間になっております。介護職員とか介護職員の採用予定者については、当施設が受講料を全額補助する制度を設けております。経験がなくても、この初任者研修を修了されると、一定の知識とか技術、身に付けることができます。介護分野で働く人の裾野が広がってきたと実感しています。

そして、さらに実務者研修、これは介護福祉士という国家資格を受験するに当たって受講する研修会なのですが、これは当施設では行っておりません。そこで、貸付制度を創設いたしました。10万円の上限とする貸し付けの場合には2年間、20万円の場合には3年間、継続して勤務してもらうことにより返還は不要となる、という制度です。

無資格・未経験であっても、まずは介護助手からスタートすることもできます。さらにその上を目指そうとされる意欲がとて高い方につきましては、国家資格あるいは介護支援専門員(ケアマネジャー)の資格取得を支援する制度というものを設けております(資料12)。試験の対策研修あるいは模擬試験対策講座の参加費用と交通費は施設が負担し、さらに出張扱いとして、勤務処理をしていきます。そして、ユニットリーダー研修、たん吸引などを行う医療的ケア研修、認知症介護実践、あるいはユニットリーダー研修等も、施設が全額負担し、職員のキャリアアップ、資格取得支援につなげています。

(資料11)

松寿苑の資格取得支援について①

○「介護職員初任者研修」を当施設で開催

- ・介護職員、介護職員採用予定者は当施設が受講料を全額補助します。

→介護分野で働く人の裾野を広げる。

○「介護職員実務者研修」受講料の貸付制度

- ・受講料10万円または20万円の貸付制度を創設しました。(10万円の場合は2年間、20万円の場合は3年間の継続勤務により返還は不要となります)

(資料12)

松寿苑の資格取得支援について②

○介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員資格の受験希望者への補助制度

- ・「試験対策研修」や「模擬試験講座」への参加費用は施設負担(出張扱い)とします。

○ユニットリーダー研修・医療的ケア研修・認知症介護実践(リーダー含む)研修

- ・参加費は全額施設が負担します。

(資料9)

介護助手を採用するメリットについて

○介護職員の負担軽減①

- ・介護助手を採用することで介護人材が増えるわけではないが、介護職員の周辺業務に係る負担が軽くなれば専門業務に専念できる。それが介護職員の離職防止につながる。

→職場環境の改善

(資料10)

介護助手を採用するメリットについて

○介護職員の負担軽減②

- ・ケアの質が向上した。
- ・ケアプランに基づく個別対応ができるようになった。
- ・残業時間数が削減できた。

施設のアピールポイントについて、「くるみん」の認定を受けています(資料13)。育児休業を取得した職員が、たくさん松寿苑に勤めております。子育てをしながら、安心して長く働けるような環境を作って、少しでも労働環境の改善を図っていきたくております。そのほかにも、やまぐちイクメン応援企業や、やまぐち子育て応援企業、やまぐち障害者雇用推進企業の認定も、県知事からいただいております。

(資料13)

特別養護老人ホーム松寿苑について

○「くるみん認定」を受けており、
松寿苑には育児休業を取得した先輩職員がたくさんいます。

- ・子育てしながら、安心して長く働けるようサポートします！
- ・その他にも、様々な認定を受けています。

用意させていただいたスライドは以上です。「私、やったことないんですけど大丈夫ですかね?」という声も、就職フェア等に訪れる方からお話をいただくこともあります。指導担当の職員が1人必ず付いて、業務をお教えます。

最後のスライドは、うちの施設で飼っております、つばさという名前の犬です(資料14)。8月の27日が誕生日で、うちの松寿苑が施設移転した平成19年の9月1日の直前に彼が生まれました。介護助手ではないんですけども、施設の営繕とか運転を担当してもらってる用務員が毎朝担当、彼を散歩に連れて出ております。入居者の方、利用者の方、犬がお好きという方にはアニマルセラピー的な存在として、アイドル犬として、皆さんに可愛がっていただいております。

では以上で、施設事業所での取り組み内容についての報告を終わらせていただきます。どうも、ご清聴ありがとうございます。

(資料14)

ご視聴ありがとうございました

ぼくも元気だワン!

特別養護老人ホーム松寿苑
TEL 0833-47-1220
Email syojuens@siren.ocn.ne.jp
担当 亀山

令和2年度 福祉・介護事業所における「介護助手」普及推進セミナー 講演



『施設・事業所での取り組みについて』

医療法人社団 青寿会 介護老人保健施設 青海荘(下関市) 事務長 村田 和彦氏

ご紹介いただいた村田です。よろしくお願いいたします。

私は下関市に所在する施設に所属しておりますので、今日ご参加の皆さまの中にもお顔なじみの方がたくさんいらっしゃると思います。別に村田の話聞きに来たわけじゃないというところもあると思いますが、この後、事業全体の説明、質疑・応答等お受けする時間があるとお聞きしております。私はあくまでも施設として取り組んだ実践報告ということでお時間をいただいておりますので、約20分ですが、なるべく早く次のプログラムに進んでいけるようにご説明させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

繰り返しになりますが、所属は老人保健施設青海荘という施設になりますけれども、同時に山口県老人保健施設協議会という施設団体の事務局も担当させていただいております。われわれ老健施設におきましては、この介護助手事業への取り組みというのは、平成27年に全老健の東会長が主導されて、三重県内の介護老人保健施設で実践した、元気高齢者による介護助手モデル事業、これが始まりだと認識しております。この事業に追随するかたちで、今ご説明された松本さんが所属されている全老健福岡県支部等々、多くの支部で広がっていったという状況です。

そして、現在ももちろん多くの施設が介護助手を採用しており、私ども老人保健施設協議会としても、この事業の取り組みをずっと検討していたところ、昨年度、山口県が福祉人材センターさんに委託をされてこの事業を実施するということをお聞きしましたので、当協議会としても会員施設へ広くお声かけを行った上で、私ども青海荘も一施設としてこの高齢者パワー活用介護人材確保事業に参加させていただいたという経緯でございます。

それでは、介護助手導入までの経過を簡単にご説明させていただきたいと思います(資料1)。まず昨年は7月に開催でしたが、本日と同様のセミナーに参加させていただきました。その後すぐに受け入れ準備に入りました。行ったことは方針決定と職員説明と、業務の切り出しに関する作業でございます。

(資料1)

「介護助手」導入までの経過

○「介護助手」導入に係る事業者向けセミナーへ参加(2019.7.25 山口会場)

○介護助手受入れ準備

- ・法人、施設実施方針決定
- ・職員(特に介護リーダー)への説明
- ・業務の切出し、業務手順書の作成(介護助手用)

○介護助手募集開始:地域住民等への説明会の開催【11月~】

- ・チラシ(受入れ法人・事業者一覧)配布:介護予防サロ・まちづくり協議会・地域包括支援センター
- ・説明会開催案内:新聞折込 11月15日(金)27,000枚/約150千円

・地域住民向け事前説明会 ※

11月26日(火)10:00~11:00 北部公民館(下関市山の田町) 参加者 4名

○職場体験 ※ 2020年1月15日(水)~17日(金)参加者 3名

○2020年3月1日~ 2名採用

募集開始に関しては、実質的には10月の中旬ぐらいからだったと思います。先ほどご紹介があった人材センターさんで作っていただいた受け入れ法人や、事業者の一覧が記載されている募集チラシを地元の介護予防サロン、まちづくり推進協議会、包括支援センターに置かせていただくという取り組みを実施いたしました。そして、地域住民向け事前説明会を開催するわけですが、開催する以上は多くの方にご参加いただきたく、広く周知するために、開催案内チラシを説明会の約10日前に2万7000世帯に新聞の折り込みで配布いたしました。これに約15万円の費用をかけております。基本的に、この事業でかかった費用はこれだけだったと記憶しております。

費用対効果の評価は難しいのですが、この説明会に4名の方にご参加いただき、4名全員がこのチラシを見てご参加いただけたという結果でした。4名のうち、お一人の方が実は初任者研修を修了されており、助手ではなくて介護職で働きたいとおっしゃられたので、面接をさせていただいて今年の1月から介護職員として採用した経緯がございます。

4名のうちの1名の方を除いた残りの3名の方は全員、1月の職場体験に参加いただいて、結果3月1日付で、3名のうちお二人を採用させていただきました。お一人減っているのはご主人のご体調が悪くなられて、ご入院されたということで、職場体験の後で採用を辞退をされました。4名の方が説明会にご参加されて、職場体験が3名、そして、採用が2名という結果でございました。

この事業は、事前説明会を開催して、職場体験を実施して、その上で採用という流れが基本だと理解しております。私ども施設が、それぞれの場面で参加者の皆さんにどういった説明の仕方や、対応を行ったのかといった視点を紹介して、事業者報告とさせていただきます。

申し上げたとおり、最初は地域住民向け事前説明会のチラシを配りました。参加者は4名でしたけれども、施設の近くの集まっていたかやすい場所を選定して、開催をさせていただきました。昨年度は2〜3施設合同で説明会を開催するパターンもあったんですが、私どもとしては自施設の近くに集まっていたか、単独で説明会を開催する方法を選択いたしました。

実際に事前説明会で、われわれが何を伝えられたか、何を理解いただきたかったかということなんですが、当日の資料をそのまま使いますが(資料2)、勤務していただく施設のこと、具体的な業務のこと、介護助手の採用・普及は人材づくり事業だとわれわれは考えている、この3点が伝えられたことです。

皆さまも当然、地域の皆さまとかわかる機会が多いかと思うんですけども、なかなか施設のことを分かっていたか、ないというか、われわれは老健と言えばこうでしょう、特養と言えばこうでしょう、こんな特徴ですよと分かっていますが、地域の皆さまはそうではない。細かく分かっていたか、必要があるかどうかはまた別なんですけれども、せっかく介護助手として勤務していただくのなら、老健って、青海荘ってこういうところですよということもご理解いただいた上で、職場体験に参加していただきたいという思いがありましたので、分かっていたかのために、できるだけ簡単に、できるだけキャッチーに、老健が表現できないかという工夫したつもりです(資料3)。

(資料2)

今日、お伝えしたいこと。

- 介護老人保健施設 青海荘について
- 介護助手の具体的な業務について
- 「介護助手」人材づくり事業について

2019.11.26 (火) 北野公民館

使用したスライドで簡単に説明すると、私どもの施設群は医療法人社団青寿会が運営をしており、昭和30年からこの武久の地で、医療福祉サービスを提供させていただいております。言葉は悪いんですけど、介護保険制度以降参入してきた新規事業ではなく、長く取り組んでいるところですので、ご安心くださいといったことを最初に説明させていただきました。

(資料3)

介護老人保健施設とは

介護を必要とする高齢者の自立を支援し、家庭への復帰を目指すために、医師による医学的管理の下、看護・介護といったケアはもとより、理学療法士等によるリハビリテーションを提供する施設です。
利用者ひとりひとりの状態や目標に合わせたケアサービスを、医師をはじめとする専門スタッフが、夜間でも安心できる体制を整えています。

施設をご利用できる方(対象者)

病状が安定期にあり、介護老人保健施設において看護・医学的管理における介護及びリハビリテーションその他の必要な医療を要する方が対象となります。

①65歳以上で、介護保険の要介護認定で要介護1〜5の認定を受けている方
②40歳以上65歳までで、特定疾病(脳血管疾患等)に該当し、介護保険の認定で要介護1〜5の認定を受けている方




青海荘の利用対象者は、状態が安定してて、要介護1から5の方で、入所定員が100人、50人の通所リハの定員の施設ですと、施設概要は簡単に説明いたしました(資料4)。うちの施設も開設が昭和63年の4月なので、もう老健として30年以上運営をさせていただいていることも紹介いたしました。

(資料4)

介護老人保健施設 青海荘 施設概要

施設名	医療法人社団 青寿会 介護老人保健施設 青海荘
所在地	〒751-0833 山口県下関市武久町2丁目53番8号
開設年月日	昭和63年4月1日
理事長	舘原 健
管理者	舘原 健
施設長	小川 康太郎
入所定員	100名(短期入所・介護予防短期入所含む)
通所定員	50名(介護予防含む)
施設基準	介護保健施設サービス費 Ⅰ (Ⅲ)
主な施設	療養室(4人部屋23室、2人部屋4室) サービスステーション 食堂 一般浴室 機能訓練室 談話室 相談室 デイルーム カンファレンスルーム カラオケルーム
従業員	医師・看護師・介護福祉士・介護職員・理学療法士・作業療法士・管理栄養士・薬剤師・介護支援専門員・支援相談員・事務員・鍼灸師
併設施設	武久病院



デイケアセンター花壇

うちの施設は昭和63年の老健制度化の前、その前年昭和62年に1年間、国から指定されて、全国で7カ所あったんですが、モデル施設として老人保健事業を開始しており、日本一古い老健施設ですということも説明させていただきました。現在は在宅復帰、在宅療養支援機能加算を届け出ている、老健の категорияでいう超強化型の老健ですということも紹介させていただきました(資料5)。

(資料5)

介護老人保健施設 青海荘 沿革	
昭和62年5月1日	厚生省モデル施設(全国7カ所)として老人保健施設事業開始
昭和63年4月1日	老人保健施設“青海荘”開設許可(定員32名)
平成元年9月27日	入所定員100名へ増員
平成2年11月16日	通所定員20名認可
平成5年4月1日	青海荘在宅介護支援センター開設
平成5年11月1日	青海荘デイケアセンター開設
平成6年8月22日	通所定員35名へ増員
平成8年3月1日	通所定員50名へ増員
平成11年11月19日	厚生大臣表彰 受賞
平成12年4月1日	青海荘居宅支援センター開設
平成12年4月1日	介護保険(みなし指定)サービス提供開始
平成18年4月1日	介護予防サービス提供開始
平成24年10月1日	在宅復帰・在宅療養支援機能加算取得
平成25年4月1日	在宅介護支援センター・居宅支援センターを武久病院へ移管
平成28年11月1日	在宅強化型届出
平成30年4月1日	在宅復帰・在宅療養支援機能加算(Ⅱ)届出:超強化型



(資料7)



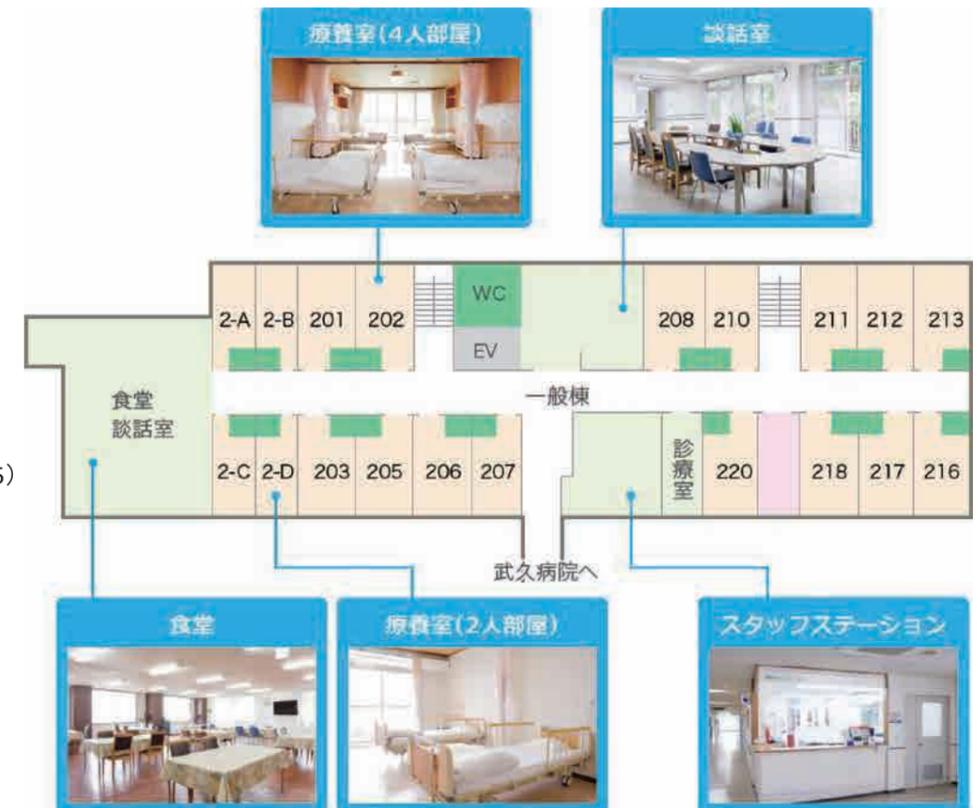
配置職員も、人数がどうこうではなく、医師、看護職員、介護福祉士、ケアマネ、OT、PT、STのリハの専門職、管理栄養士、相談員、鍼灸士はちょっと特殊かもしれませんが、要するに多職種がチームで利用者の皆さまのケアを提供するという施設ですということをお示しいたしました(資料6)。施設の写真も紹介しました。2つの建物のツーフロアで100名の方をお預かりしてる施設ですということ、ただこの説明は実際に来ていただくので特に必要はないのかもしれませんが(資料7)。

(資料6)

職員配置		令和1年10月1日現在	
職種	入所	通所リハ	総数
医師	1.4	兼務	1.4
看護職員	15	兼務	15
介護職員	30.8	10.2	41
■再掲 介護福祉士	23	8	31
■兼務 介護支援専門員	4	1	5
作業療法士	1	1	2
理学療法士	5	2	7
言語聴覚士	0.4	0	0.4
管理栄養士	1	兼務	1
支援相談員	2	1	3
鍼灸師	0	1	1
その他	6.2	兼務	6.2
総数	62.3	15.7	78(人)



新館 2階
定員 68名
(2人室×4:4人室×15)



入退所の状況も説明しました。

古いデータですが、ショートステイを含めて、大体年間200人近い方が入所されて、200人近い方が退所されています(資料8)。ショートステイを除いて、退所されている方が約120人いて、そのうち自宅に帰られている方は43人、その他の住居系に退所された方が約30人、あわせて70人ぐらいです。うちの施設では、退所者の半分以上の方が在宅に帰られているということで、在宅支援は一生懸命やらせていただいています。それと死亡された方が10名いらっしゃいますが、この方たちは、いわゆる、看取りの方たちです。ですから、在宅支援も一生懸命やりながら、看取りもやる施設ですということをご説明したかったのでお示した資料です。

(資料8)

●入所前状況詳細				●退所後状況詳細			
機関別区分	総数	機関名	人数	機関別区分	総数	機関名	人数
併設医療機関	32	武久	32	併設医療機関	4	武久	4
関連施設	8	青海荘武番館	1	関連施設	16	青海荘武番館	3
		寿海荘				寿海荘	2
		望海苑				望海苑	2
		夢香舎	1			夢香舎	2
		福海苑	3			福海苑	3
		武久苑	1			武久苑	
		しおさい				しおさい	
		グイラジ'オ	2			グイラジ'オ	4
シニアハウス		シニアハウス					
急性期	11	市民	4	急性期	18	市民	4
		済生会				済生会	2
		関門				関門	4
地域包括	8	下関医療	7	地域包括		下関医療	8
回復期	11		11	回復期			
療養	4		4	療養	5		5
精神	3		3	精神			
その他病院	1		1	その他病院			
その他施設	1	特養		その他施設	29	特養	4
		老健				老健	
		有料	1			有料	20
		軽費				軽費	1
		GH				GH	1
サ高住		サ高住	3				
その他施設		その他施設		その他施設		その他施設	
在宅	48	自宅	48	在宅	43	自宅	43
死亡	10		10	死亡	10		10
合計	217			合計	216		
		小計	127			小計	125
			90				91

在宅復帰・在宅療養支援
超強化型

青海
荘

平成30年度
入退所実績

併せて、われわれが取り組んでいることが地域貢献です(資料9)。これも福祉人材センターさんで昨年お世話になった事業なんですけれども、職場体験バスツアーで施設を開放したり、あるいは、さっき申し上げた、地元の予防サロンへ出前講座で出掛けたりというような取り組みも紹介させていただきました。先ほど申し上げた老健の特徴を何とかうまくまとめたいと考え、今回お勤めいただく介護老人保健施設は、医師、看護職員、介護職員他、多くの職種のものチームでケアを提供する施設であり(資料10)、在宅復帰から看取り、地域貢献までやる多機能な施設です。老健は多職種、多機能施設です、と覚えてくださいと紹介させていただきました。

(資料9)



(資料10)



さらに、うちの施設の方針は、在宅復帰・在宅生活支援の推進で、多職種でその人らしい暮らしの実現を目指して、座って歩く生活を追求していき、可能性へチャレンジしていくこと。30年間ずっとそういった取り組みをしている施設ですということ、分かりやすくお伝えしました。先ほど超強化型と申し上げたとおり、入退者が非常に多い。1日に大体平均すると、必ず1.7から1.8人ぐらいは入退所があるという非常に慌ただしい施設なので、高齢者施設という割とゆったりとしたイメージが、地域の方には強いかないところがあったので、あえて、このことは紹介させていただきました。

具体的な業務は、動画を撮ったほうが分かりやすかったかなと思ったんですけど、一応、写真で紹介しました(資料11・12)。また、もしいらっしゃれば、送迎車両の運転ができる方がいらっしゃらないかなと思ったんですけど、残念ながら、そういった応募は今回はありませんでした。よそではそういった採用があるというの聞いたことはあります。

最後に介護助手というのは人材づくり事業だと思っておりますので、ぜひ、今日お越しいただいた皆さんは、職場体験にも挑戦してください、ということをお伝えしたくて、本日の資料には無いスライドを作って、当日は説明しました。

(資料11)



(資料12)



磯野波平さんは恐らく日本で一番有名なお父さんだと思いますが、何と年齢設定は54歳だそうです。アニメ放送が去年50年を迎えますので、50～60年くらい前の54歳という、あの姿が恐らく標準的だったんだと思われます。今は大きく違います。明らかに私より風格はありますけれども、私よりちょっと年下です。

今の時代だと70代半ばか、もしくはそれ以上のイメージでしょうか。つまり、現在は超高齢化社会ではあるけれども、明らかに今の高齢者は若い方が多い。下関にはそんな知的で元気な高齢者がたくさんいらっしゃいます。この事業は元気な高齢者が支える地域づくり事業だと、われわれは理解して取り組んでいます。

これまで介護職員が行ってきた周辺業務を担うことで、皆さんに介護業務の支え手になっていただきたい。また働きながら介護のことも学べることに加えて、社会参加による健康維持、介護予防の効果も期待できるので、ぜひこの事業に参加してみませんか、というような説明をいたしました。

説明会の後は、職場体験ということになり(資料13)、お話ししたとおり、お一人は介護職員として採用しましたので、残りの3名の方全員職場体験にご参加をいただきました。初日は簡単な座学をして、その後は施設見学をしていただいて、実際に昼食前後に伴う業務を体験していただきました。2日目は午後からの業務、3日目が逆に食事までの業務、これらを3日間で体験していただいて、最終的に、採用エントリーしていただけるかどうかということを確認させていただくプログラムを組みました。

座学では高齢者の特性と接し方及び、介護保険と関連制度について説明いたしました。

(資料13)

職場体験プログラム		
介護老人保健施設 青海荘		
日時	内容	担当者
1月15日 (水)	9:00 開始式、事業説明、職員紹介	村田+全員
	■座学	
	9:05 ・介護助手・施設紹介・介護保険制度、関連制度等について	村田
	9:20 ・高齢者の特性と利用者への接し方・業務内容について	小笠原
	9:40 ・施設見学	介護リーダー
11:00 ■介護助手体験 『昼食前後に伴う業務等』	介護リーダー	
13:00 終了		
1月16日 (木)	14:00 ■介護助手体験 『環境整備、入浴準備業務等』	介護リーダー
	16:00 終了	
1月17日 (金)	9:00 ■介護助手体験 『シーツ交換及び食事までの業務等』	介護リーダー
	11:00 応募の意向確認	人事G
	終了	

具体的な業務

- ・下膳 (8:30/12:00/18:00)
- ・環境整備 (午前/午後)
- ・歯ブラシ交換、コップ洗浄 (午前)
- ・入浴準備 (午前)
- ・入浴後の洗濯ものの片付け (午前/午後)
- ・栄養課にコップを取りに行く (15:00~16:00)
- ・配茶 (9:00/15:00)
- ・シーツ交換 (本館:水、土、日/別館:毎日)

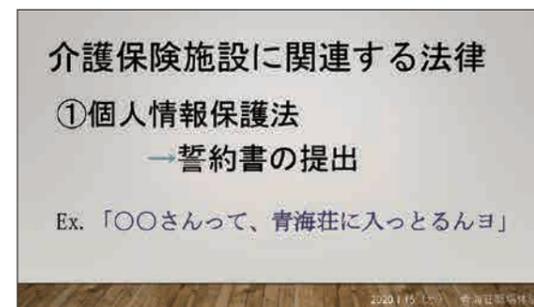
介護保険施設はいわゆる「法」に基づいて運営している施設ですから、守らなければいけないルールがたくさんあります(資料14・15)。1つは個人情報のことです。これは、もし採用ということになれば当然誓約書は出していただきますけれども、内容も一定程度はご理解いただいた上で、職場体験も実施する必要があると思います。

同じように「高齢者虐待防止法」があります(資料16)。これは個人情報保護法に優先するものであって、発見した場合は速やかに市町村に通報するということになっています。われわれは高齢者の尊厳を守るべきものではあるけれども、イコール最も尊厳を犯しやすい場所にいるものであるということは、職員は常に意識しているつもりですので、皆さんも、そういう目で職員を見て下さいといったように説明をさせていただきました。

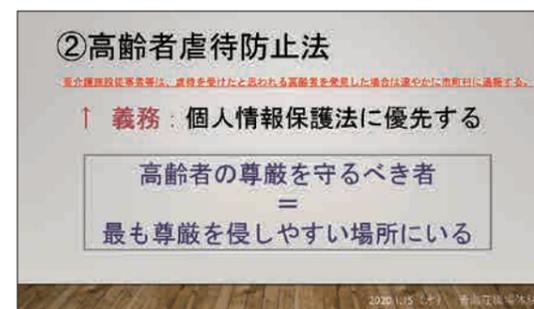
(資料14)



(資料15)



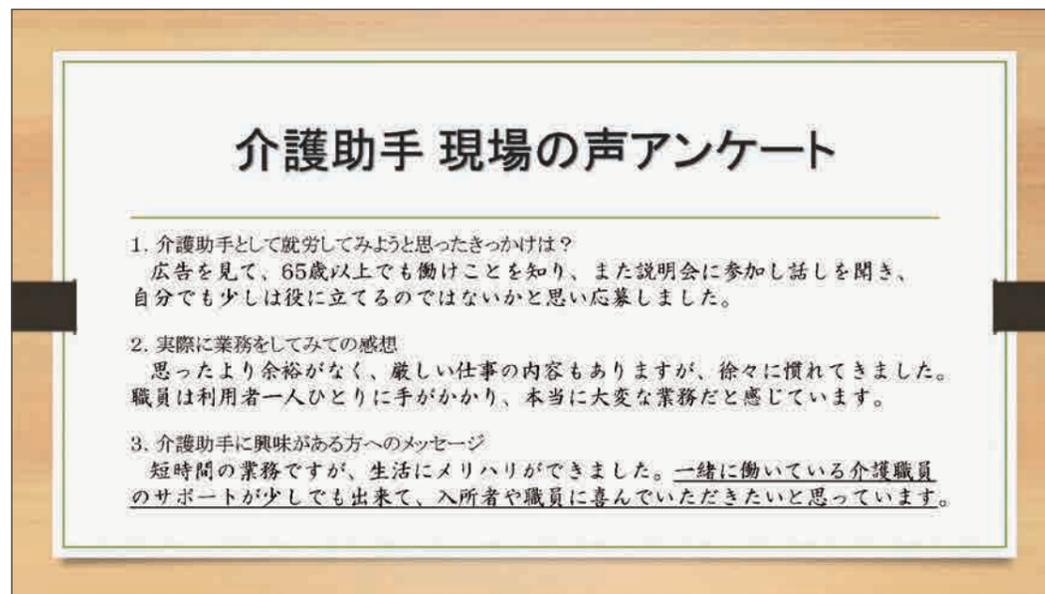
(資料16)



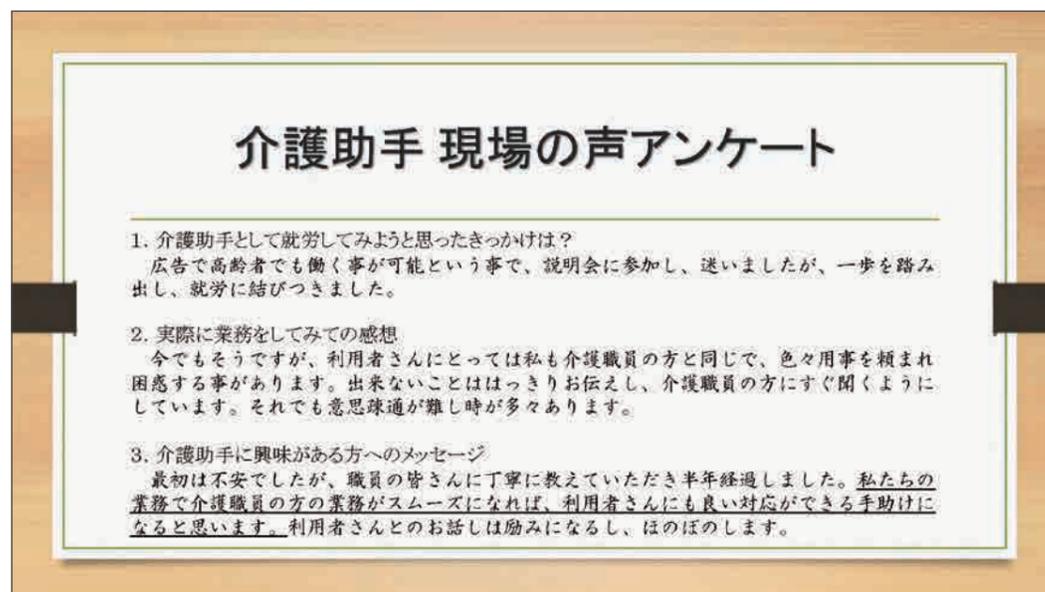
職場体験の後、お一人の方が、ご主人の体調不良で辞退をされましたが、3月1日からお二人の方を介護助手として採用をさせていただきました。今のお二人のシフトは、週4日の4時間で、Kさんは火曜日だけが午後の勤務ということになっております。ちなみに、Tさん70歳、Kさんが67歳でいらっしゃいます。直近3カ月の実績でいきますと、平均の支給額が月お二人で約12万円、いろいろ手当含んでおりますので、年間で約150万弱の費用増ということになるかと思います。

お二人にこういう機会をいただいたので、今後介護助手として就労を希望する皆さんにメッセージをお願いしたところ、一緒に働いている介護職員のサポートを少しでもできて、入所者や職員に喜んでいただきたいと思っていますといったご意見や、私たちの業務で職員の業務がスムーズになれば、利用者さんにもいい対応ができる手助けになると思っています、といったようなメッセージをいただきました(資料17・18)。実際に業務に就いていただいて、このように感じていただいているということは、われわれの意図も十分にご理解いただけているのかなと思っています。

(資料17)



(資料18)



最後になりますけれども、介護助手については、いろいろと議論の余地があるということは、われわれも理解しているつもりです。ただし、地域の元気高齢者が介護の担い手として、こうして業務に関わっていただくことで、われわれとしても十分に評価できる成果を、この約半年で実感できたということ、実践報告として報告させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

令和2年度 福祉・介護事業所における「介護助手」普及推進セミナー 開催要項

1.趣 旨

本会では、福祉・介護職員の補助的業務を行う「介護助手」の導入を推進することにより、福祉・介護分野の担い手を増やすとともに、福祉・介護の質の向上を図ることを目的に「高齢者パワー活用・介護人材確保事業」を実施しています。

現在、県内22福祉・介護事業所において「介護助手」を導入されていますが、今後より多くの地域住民が「介護助手」としての就労を希望する場合、その雇用の受け皿となる事業所数として十分とは言い切れない状況にあります。

本セミナーは、「介護助手」に関する県内外の先進事例を紹介し、「介護助手」導入のメリットや進め方の留意点について学ぶことにより、福祉・介護人材の確保や福祉・介護の質の向上につながる「介護助手」の普及推進を図ることを目的に開催します。

2.主 催 山口県 社会福祉法人 山口県社会福祉協議会

3.後 援 山口県社会福祉法人経営者協議会 山口県老人福祉施設協議会
山口県老人保健施設協議会 山口県障害福祉サービス協議会
山口労働局

4.日 時 【山口会場】令和2年 9月 4日(金) 14:00～15:40
【下関会場】令和2年 9月24日(木) 14:00～15:40

5.会 場 【山口会場】山口グランドホテル 3階 末広(山口市小郡黄金町1-1)
TEL(083)972-7777
【下関会場】海峡メッセ下関 8階 804会議室(下関市豊前田町3丁目3-1)
TEL(083)231-5600

6.対 象 次のいずれかに該当する県内の福祉介護施設・事業所の担当者
①「介護助手」(補助的業務従事者)の導入を検討している施設・事業所
②既に「介護助手」(補助的業務従事者)を導入している施設・事業所
③人材確保に興味・関心のある施設・事業所

7.定 員 各会場50名程度

8.参加費 無料

9.内容

【山口会場】9月4日(金)

13:30～	受付
14:00	開会
14:05～14:20 (15分)	【事業報告】令和元年度高齢者パワー活用・介護人材確保事業の取組結果について 山口県福祉人材センター
14:20～14:50 (30分)	【講演】「介護助手の手引きの活用について」 講師:介護老人保健施設寿苑(福岡県) 介護リーダー 松本 みゆき 氏
14:50～15:10 (20分)	【実践報告】「施設・事業所での取り組みについて」 報告者:社会福祉法人 幸洋福祉会 特別養護老人ホーム 松寿苑(下松市) 副施設長 亀山 雄樹 氏
15:10～15:30	全体を通しての質疑・応答
15:30～15:40(10分)	【説明】今後のスケジュールについて:山口県福祉人材センター
15:40	閉会

【下関会場】9月24日(木)

13:30～	受付
14:00	開会
14:05～14:20 (15分)	【事業報告】令和元年度高齢者パワー活用・介護人材確保事業の取組結果について 山口県福祉人材センター
14:20～14:50 (30分)	【講演】「介護助手の手引きの活用について」 講師:介護老人保健施設寿苑(福岡県) 介護リーダー 松本 みゆき 氏
14:50～15:10 (20分)	【実践報告】「施設・事業所での取り組みについて」 報告者:医療法人社団 青寿会 介護老人保健施設 青海荘(下関市) 事務長 村田 和彦 氏
15:10～15:30	全体を通しての質疑・応答
15:30～15:40(10分)	【説明】今後のスケジュールについて:山口県福祉人材センター
15:40	閉会

県外講師
プロフィール

松本 みゆき 氏

(特定医療法人幸明会 / 介護老人保健施設寿苑 介護リーダー)

平成17年に介護老人保健施設寿苑(福岡県みやま市)に介護職として入社。全くの初心者から実務経験を経て介護福祉士の資格を取得。未だ介護の難しさに試行錯誤しながら学んでいる状況。現在は介護リーダーとして施設の様々な取り組みのサポートを行う他、介護支援専門員としても入所者様やご家族との信頼関係の構築に努め、また在宅復帰に向けての体制作りを他職種と協力しながら取り組んでいる。

今回の「介護助手の手引き」作成において当施設での業務の切り出しや介護助手のクラス分けについて、また「はじめよう介護の仕事」(介護初心者に対する手引き)制作時もアドバイザーとして参加している。



10.参加申込

- (1)申込方法 「参加申込書」に御記入のうえ、FAXもしくは郵送にてお申し込みください。
- (2)申込締切日 【山口会場】・【下関会場】とも 令和2年8月31日(月)必着 とします。
- (3)参加決定 定員を超えてお断りする場合のみ、お電話にてご連絡いたします。

11.その他

(1)個人情報の取り扱いについて

「参加申込書」に記載された個人情報は、以下の目的に使用します。

- ①セミナー運営管理
- ②参加者から新型コロナウイルス感染症への感染者が発生した場合、保健所等の公的機関への情報提供

(2)新型コロナウイルス感染症の感染拡大や災害による開催延期・中止について

新型コロナウイルス感染症の感染拡大や災害等により、開催を延期・中止する場合は、山口県福祉人材センターのホームページにてお知らせいたします。

(福祉人材センターホームページ: <http://yamaguchi-fjc.jp/>)

(3)新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けた参加者へのお願い

本会では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、参加者の皆様には別紙「参加者へのお願いについて」を御一読いただき、御協力をお願いいたします。

なお、開催当日、会場において検温し、発熱等の体調不良時には、参加を御遠慮いただく場合がありますので、御了承をお願いいたします。

12.申込み・問い合わせ先

社会福祉法人 山口県社会福祉協議会 山口県福祉人材センター
〒753-0072 山口市大手町9-6 TEL:083-922-6200 / FAX:083-922-6652

しせつの損害補償

◆加入対象は、社協の会員である社会福祉法人等が運営する社会福祉施設です。

プラン1 施設業務の補償 (賠償責任保険、医師賠償責任保険、看護職賠償責任保険、サイバー保険、動産総合保険、費用・利益保険)

① 基本補償(賠償・見舞費用)

賠償事故に対応	▶保険金額		▶年額保険料(掛金)	
	基本補償(A型)	見舞費用付補償(B型)	定員	基本補償(A型)
身体賠償(1名・1事故)	2億円・10億円	2億円・10億円	1~50名	35,000~61,460円
財物賠償(1事故)	2,000万円	2,000万円	51~100名	68,270~97,000円
受託・管理財物賠償(期間中)	200万円	200万円	以降1名~10名増ごと	1,500円
うち現金支払限度額(期間中)	20万円	20万円		
人格権侵害(期間中)	1,000万円	1,000万円		
身体・財物の損壊を伴わない経済的損失(期間中)	1,000万円	1,000万円		
徘徊時賠償(期間中)	2,000万円	2,000万円		
事故対応特別費用(期間中)	500万円	500万円		
被害者対応費用(1名につき)	1事故10万円限度	1事故10万円限度		
お見舞い等の各種費用				
傷害見舞費用		死亡時100万円 入院時1.5~7万円 通院時1~3.5万円		

- ② 個人情報漏えい対応補償
- ③ 施設の什器・備品損害補償
- オプション1 ●訪問・相談等サービス補償
- オプション2 ●医務室の医療事故補償
- オプション3 ●看護師の賠償責任補償
- オプション4 ●借用不動産賠償事故補償
- クレーム対応サポート補償

プラン2 施設利用者の補償 (普通傷害保険)

- ① 入所型施設利用者の傷害事故補償
- ② 通所型施設利用者の傷害事故補償
- ③ 施設送迎車搭乗中の傷害事故補償
施設送迎車に搭乗中のケガに対し、プラン2-①、②の傷害保険や自動車保険などとは関係なく補償



プラン3 施設職員の補償 (労働災害総合保険、普通傷害保険、約定履行費用保険、雇用慣行賠償責任保険)

- ① 施設職員の労災上乗せ補償
●オプション：使用者賠償責任補償
- ② 施設職員の傷害事故補償
- ③ 施設職員の感染症罹患事故補償
(新型コロナウイルス感染症も補償の対象となります。)
- ④ 雇用慣行賠償補償



プラン4 社会福祉法人役員等の補償 (役員賠償責任保険)

▶保険金額	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ
1事故・期間中	5,000万円	1億円	3億円

●このご案内は概要を説明したものです。詳しい内容のお問い合わせは下記までお願いします。●

<p>団体契約者 社会福祉法人 全国社会福祉協議会</p> <p>〈引受幹事 保険会社〉 損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課 TEL: 03(3349)5137 受付時間: 平日の9:00~17:00(土日・祝日、年末年始を除きます。)</p>	<p>取扱代理店 株式会社 福祉保険サービス</p> <p>〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F TEL: 03(3581)4667 FAX: 03(3581)4763 受付時間: 平日の9:30~17:30(12/29~1/3を除きます。)</p>
---	---

全国200万人加入!! 日本国内でのボランティア活動中のケガや賠償責任を補償

ボランティア活動保険



保険金額・年間保険料(1名あたり)

保険金の種類	プラン	基本プラン	天災・地震補償プラン	
ケガの補償	死亡保険金		1,040万円	
	後遺障害保険金		1,040万円(限度額)	
	入院保険金日額		6,500円	
	手術保険金	入院中の手術		65,000円
		外来の手術		32,500円
	通院保険金日額		4,000円	
賠償責任の補償	地震・噴火・津波による死傷	×	○	
	賠償責任保険金(対人・対物共通)		5億円(限度額)	
年間保険料		350円	500円	

商品パンフレットは
コチラ



(ふくしの保険
ホームページ)

団体割引 20%適用済 / 過去の損害率による割増引適用

<基本プランに加入される方へ>

基本プランでは、地震・噴火・津波が起因する死傷は補償されません。
◆災害ボランティア活動の参加は、「天災・地震補償プラン」への加入をおすすめします。
※被災地でのボランティア活動では、予測できない様々な事態が想定されます。二次被害への備えとしても、あらかじめ「天災・地震補償プラン」に加入いただきますと、より安心してボランティア活動に参加いただけます。

ボランティア行事用保険 (傷害保険、国内旅行傷害保険特約付傷害保険、賠償責任保険)

地域福祉活動やボランティア活動の一環として行われる各種行事におけるケガや賠償責任を補償!

送迎サービス補償 (傷害保険)

送迎・移送サービス中の自動車事故などによるケガを補償!

福祉サービス総合補償

(傷害保険、賠償責任保険、約定履行費用保険(オプション))

ヘルパー・ケアマネジャーなどの活動中のケガや賠償責任を補償!

●このご案内は概要を説明したものです。お申込み、パンフレット・詳しい内容のお問い合わせは、あなたの地域の社会福祉協議会へ

<p>団体契約者 社会福祉法人 全国社会福祉協議会</p> <p>〈引受幹事 保険会社〉 損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課 TEL: 03(3349)5137 受付時間: 平日の9:00~17:00(土日・祝日、年末年始を除きます。)</p>	<p>取扱代理店 株式会社 福祉保険サービス</p> <p>〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F TEL: 03(3581)4667 FAX: 03(3581)4763 受付時間: 平日の9:30~17:30(12/29~1/3を除きます。)</p>
---	---

●この保険は、全国社会福祉協議会が損害保険会社と一括して締結する団体契約です。