

介護助手導入実施マニュアル

2019年3月

三重県

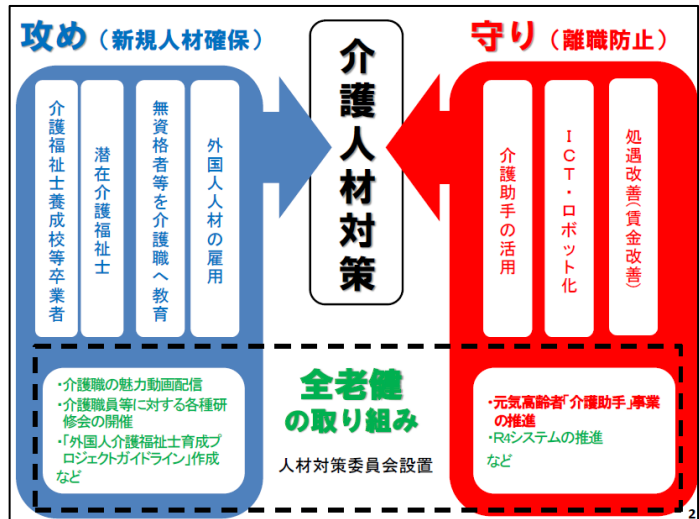
目次

介護助手とは.....	1
第1章 介護助手の導入指針.....	4
1-1 介護助手事業の背景.....	4
1-2 介護助手事業の目的.....	8
1-3 介護助手事業のポイント.....	9
第2章 基本的な導入手順（共通モデル）.....	12
A. 導入目的の明確化と受入体制づくり.....	13
B. 業務の切り出しと導入イメージの設定.....	15
C. 募集.....	20
D. 説明会・マッチング面談.....	23
E. 雇用・就労.....	25
F. 振り返り・改善.....	26
第3章 導入モデル（事例紹介）.....	27
医療法人緑の風 介護老人保健施設 いこいの森.....	28
医療法人松徳会 介護老人保健施設 カトレア.....	33
社会福祉法人永甲会 特別養護老人ホーム かすみの里.....	35
社会福祉法人明光会 特別養護老人ホーム 笑美の里.....	37
株式会社サンテ グループホーム やまぶき.....	41
第4章 資料編.....	43

介護助手とは

介護保険施設・事業所等において、介護職員をサポートする職種です。
比較的簡単な単純作業の部分を担当します。

介護人材確保対策には、介護福祉士養成施設等卒業者の雇用や潜在介護福祉士の掘り起こしなどの「攻め(新規人材確保)」と介護業務の切り分けやICT・ロボットの導入などの「守り(離職防止)」があります。その中で、全国老人保健施設協会の東憲太郎会長が発案した介護助手の取組が「守り」の有効な手段として注目を集めています。



全国老人保健施設協会作成資料

元気な高齢者が支える超高齢化社会「モデル事業」に参加しませんか?

この度、以下の老健施設で、「モデル事業」として、60歳～75歳くらいの「介護助手」人材づくり事業を行うことになりました。

あなたも、「介護助手さん」として老健施設で働きながら、みんなで支える「安心できる地域社会」づくりに参加しませんか?

事業を行う老健施設：小山田老健 みえ川村老健 ちゅうぶ アルテハイム鈴鹿 鈴の丘
いこの森 あのう やまゆりの里 カトリア

介護助手 事前説明会
詳しくは裏面へ

●「事前説明会」のお申し込みは、裏面の会場まで。

●事業に関するお問い合わせは
三重県老人保健施設協会「介護助手」づくり事務局
☎ 059-245-6677

この「モデル事業」は、消費税を財源とした「地域医療介護総合確保基金」の助成を受けています。

この取り組みは、平成27年に三重県内の介護老人保健施設で「元気高齢者による介護助手モデル事業」として開始されました。本事業は、介護施設が地域の元気高齢者を「介護助手」として雇用し、これまで介護職員が行ってきた周辺業務を担うことで、元気高齢者に介護業界の支え手となってもらうものでした。また、高齢者の方は働きながら介護のことが学べることに加え、社会参加による健康維持・介護予防の効果が期待されます。

実際に介護助手を導入した施設では、介護職員の業務負担が軽減され、丁寧な介護の実現につながったといった声も上がっています。

介護人材不足への対策、質の高い介護の提供、地域への貢献などを考えている皆さま

介護助手 をご検討されてはいかがでしょうか。

このマニュアルの使い方

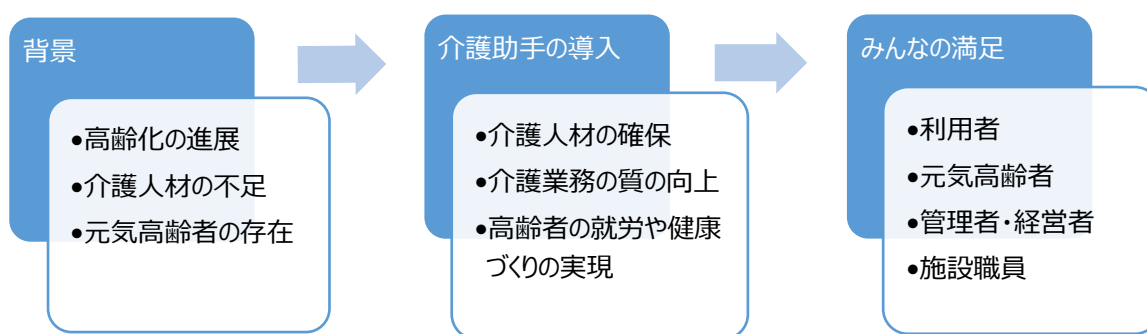
介護助手導入実施マニュアルは、介護助手事業について、検討してみよう、導入してみよう、今の方法を見直してみようとお考えの施設管理者・経営者・事業担当者を対象としています。これまでの三重県内の介護老人保健施設・介護老人福祉施設・グループホームでの取り組み実績を参考に作成しています。

4章構成で、各章の内容は次の通りです。目的に合わせて、どこから読んでいただいても結構です。

第1章 介護助手の導入指針

介護助手事業が必要な背景を確認し、介護助手事業の特徴や効果を提示しています。また、介護助手事業を導入するにあたっての基本的な考え方をまとめています。

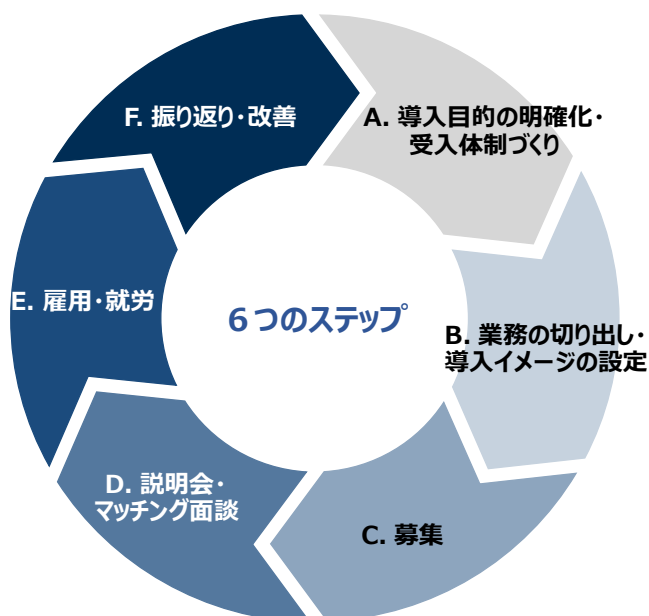
● 全体像



第2章 基本的な導入手順（共通モデル）

介護助手の導入手続きを6つのステップに分けて、基本的な事項をまとめています。一通り確認することで、大まかな流れや各プロセスにおけるポイントなどを知ることができます。

● 6つのステップ



第3章 導入モデル（事例紹介）

各施設の具体的な導入事例をまとめています。施設の種別や導入目的を踏まえて、参考となる事例をご確認ください。

● 掲載施設一覧

- 事例①:介護老人保健施設 いこいの森
- 事例②:介護老人保健施設 カトレア
- 事例③:特別養護老人ホーム かすみの里
- 事例④:特別養護老人ホーム 笑美の里
- 事例⑤:グループホーム やまぶき

第4章 資料編

導入にあたって、6つのステップ別に、的確な方針設定や事務負担の軽減を図るための参考資料を掲載しています。

● 掲載例

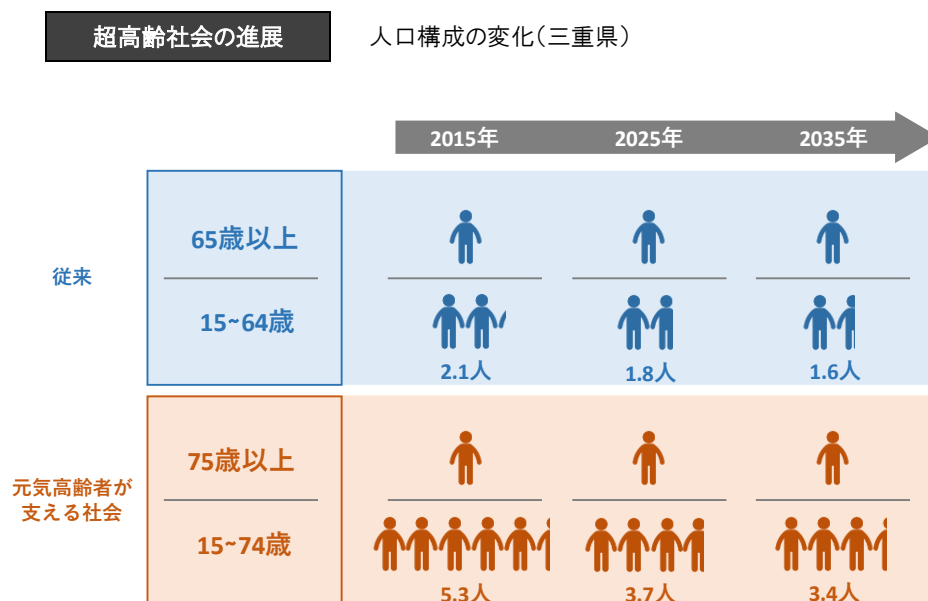
- ・アンケート結果(各項目)
- ・ヒアリング結果(各項目)
- ・業務切り出しチェックリスト
- ・募集チラシの例
- ・説明会進行表の例
- ・導入をした現場の声(介護助手、職員、施設) など

第1章 介護助手の導入指針

1-1 介護助手事業の背景

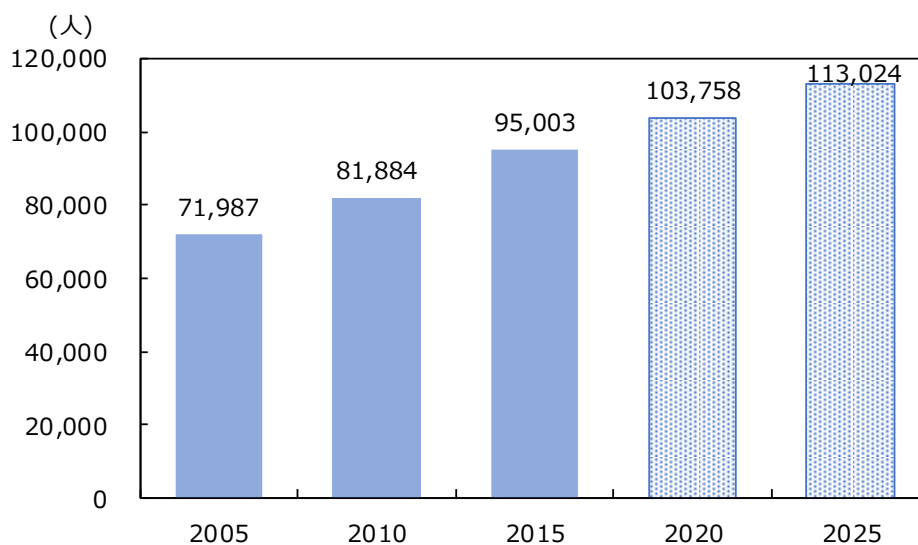
背景1 高齢化の進展

高齢化が進展し、75歳以上の人口が増加し、支援が必要な高齢者が増加してきています。一方で、支え手となる年代の人口は減少に向かい、構造的な人材不足の状況にあり、これまでの考え方からの転換が求められているといえます。



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(平成30年推計)

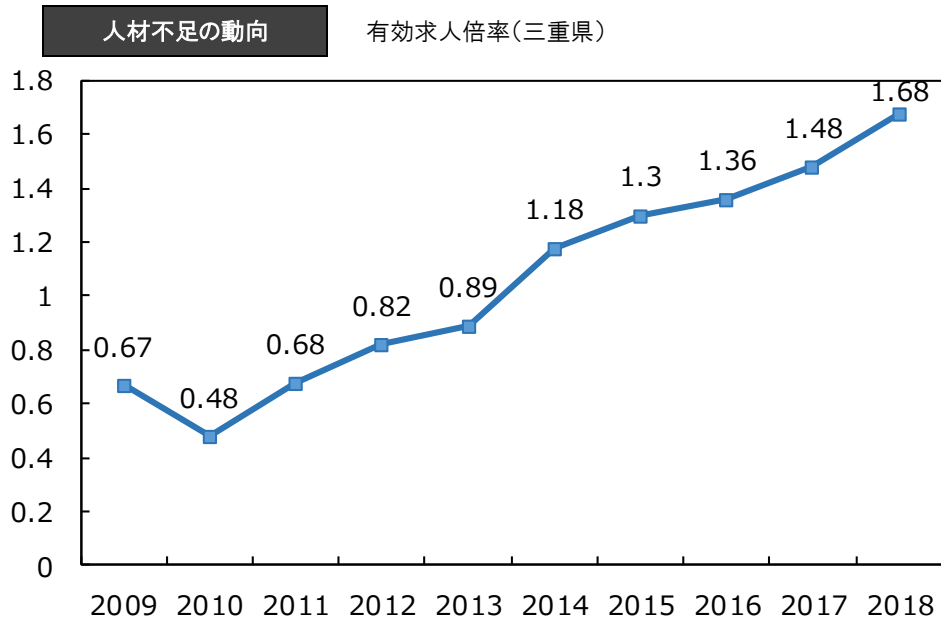
支援が必要な高齢者の増加 要介護・要支援認定者数の推移(三重県)



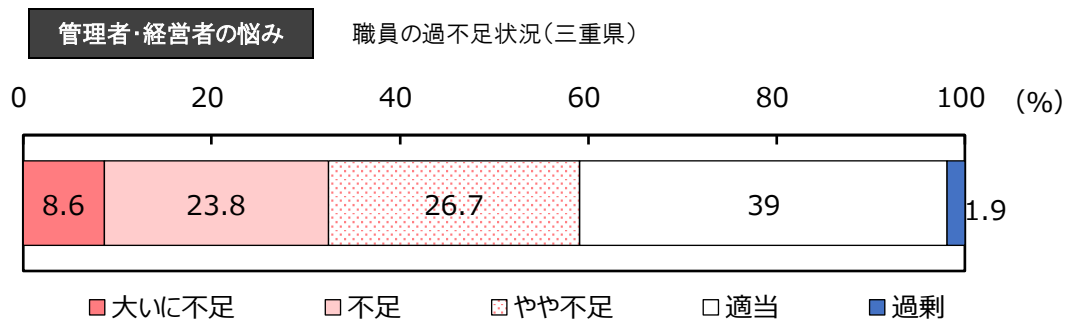
資料: 厚生労働省「介護保険事業状況報告」、2020年・2025年は三重県推計

背景2 介護人材の不足

介護人材の不足は、管理者や経営者の悩みであるだけでなく、ケアの現場を担う介護職員の最大の悩みになっています。人手が足りないことにより、介護職員に大きな負担がかかっていたり、利用者に丁寧に向き合いたい、寄り添いたいと思っても、その時間が十分にとれないという状況があります。



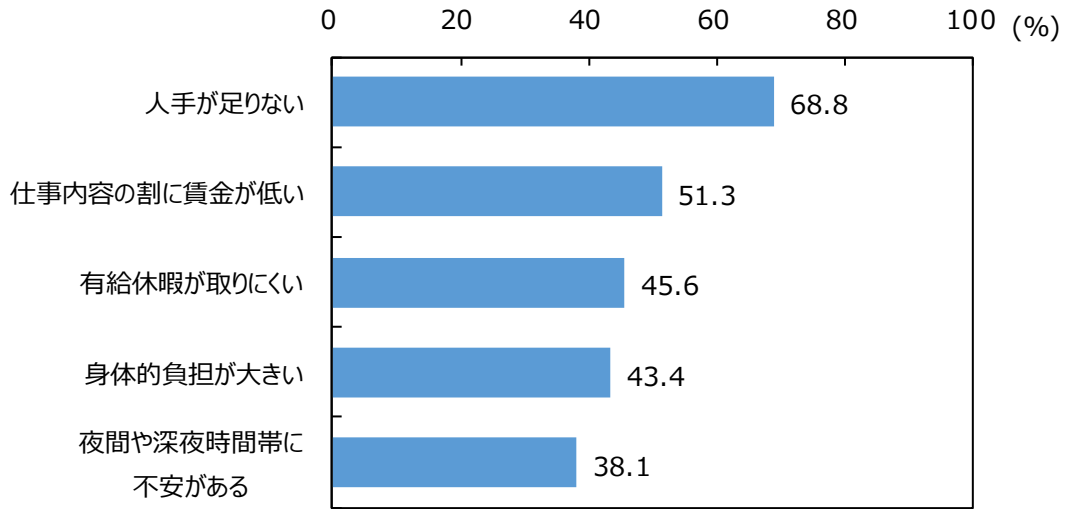
資料:三重県労働局職業安定部「労働市場月報」(平成30年12月)



資料:(公財)介護労働安定センター・三重支所「介護労働実態調査」(平成29年度)

介護職員の悩み

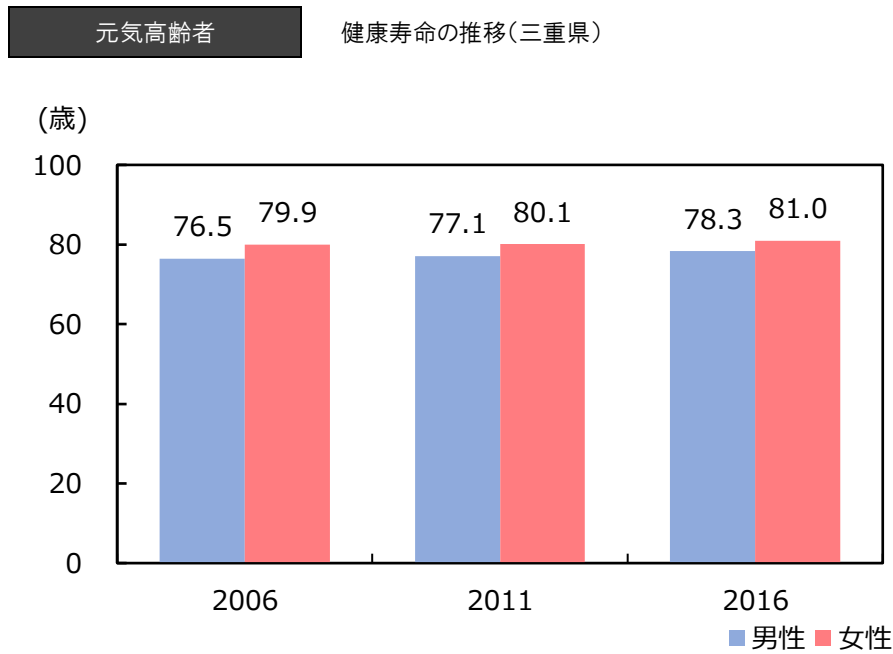
働く上での悩み・不安・不満について(全国)



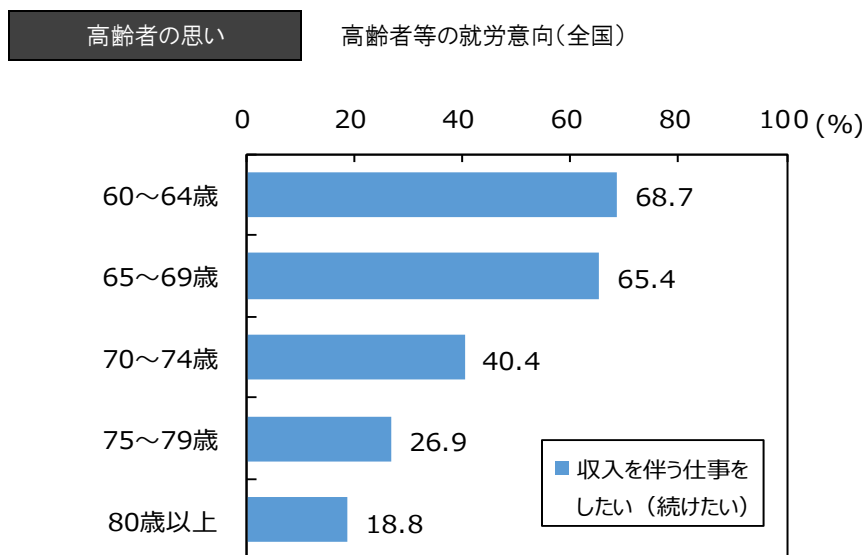
資料:(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」(平成 29 年度)

背景3 元気高齢者の存在

一方で、働きたい、働き続けたいと考える高齢者は多く、例えば70～74歳では4割の人が就労を希望しているという調査結果があります。



資料：三重県「三重県の健康寿命」



資料：内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(平成27年)

1-2 介護助手事業の目的

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「介護人材の確保」を図ります。介護助手は、すそ野を広げ、多様な人材の参加を得るという視点に基づき、介護職場における「補助的な業務」を担います。

目的2 介護業務の質の向上

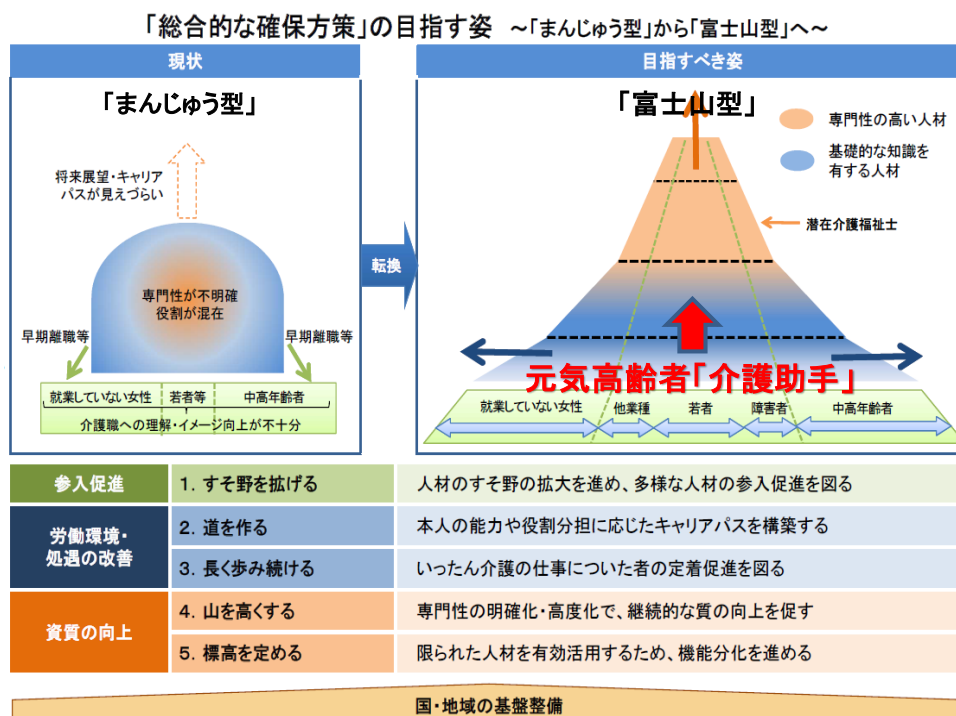
介護助手は、介護人材の役割分担・機能分化を促します。補助的な業務は介護助手にお願いし、介護職員は介護職員ならではの「身体介護」や利用者の「個々のニーズ」に応じたきめ細やかな介護に注力することができます。

目的3 高齢者の就労や健康づくりの実現

何かしらの形で就労したいと考えている高齢者は多く、収入を得る機会を作ることができます。また、就労は、身体機能の維持や認知症の予防にプラスになるという研究結果もあり、高齢者の健康づくり、生きがい、社会参加などの機会を作ることができます。

<参考> 人材確保の全体像

介護人材が不足する中で、「まんじゅう型」のような職能制度から、「富士山型」の専門性や機能分化を図り、介護福祉士等は専門的な業務を担い、誰でもできるような日常生活支援のお世話を介護助手等が担っていくことが求められています。

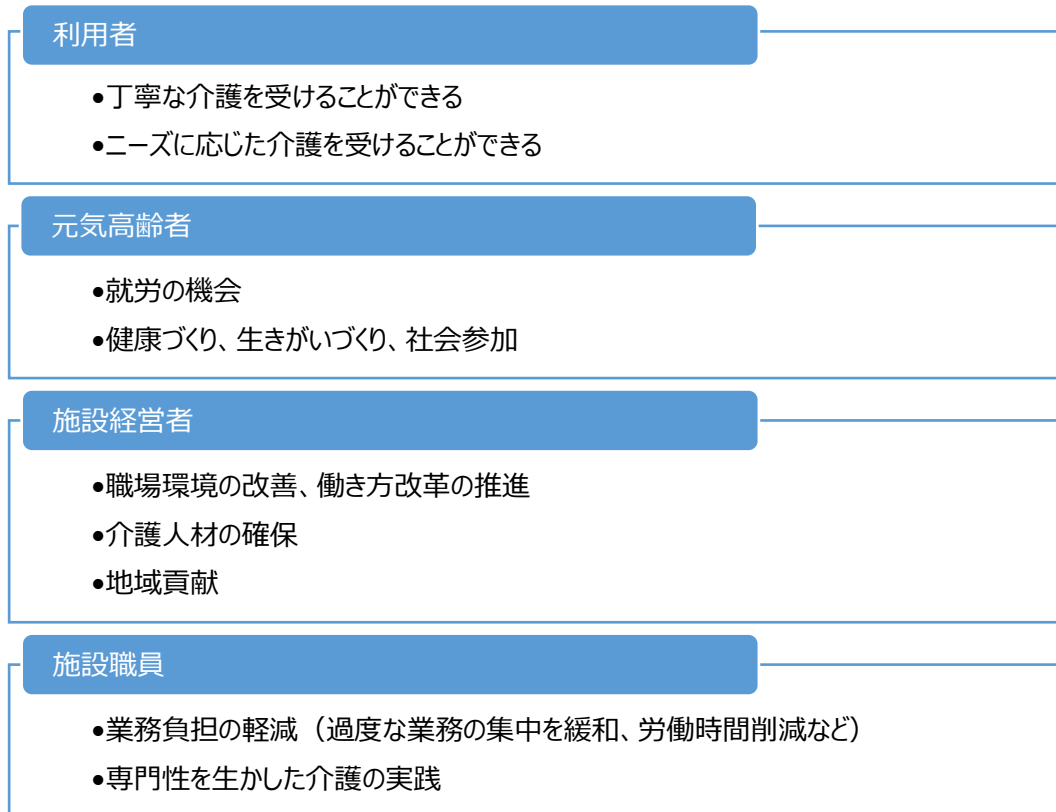


資料：厚生労働省「社会保障審議会介護保険部会(H26)」

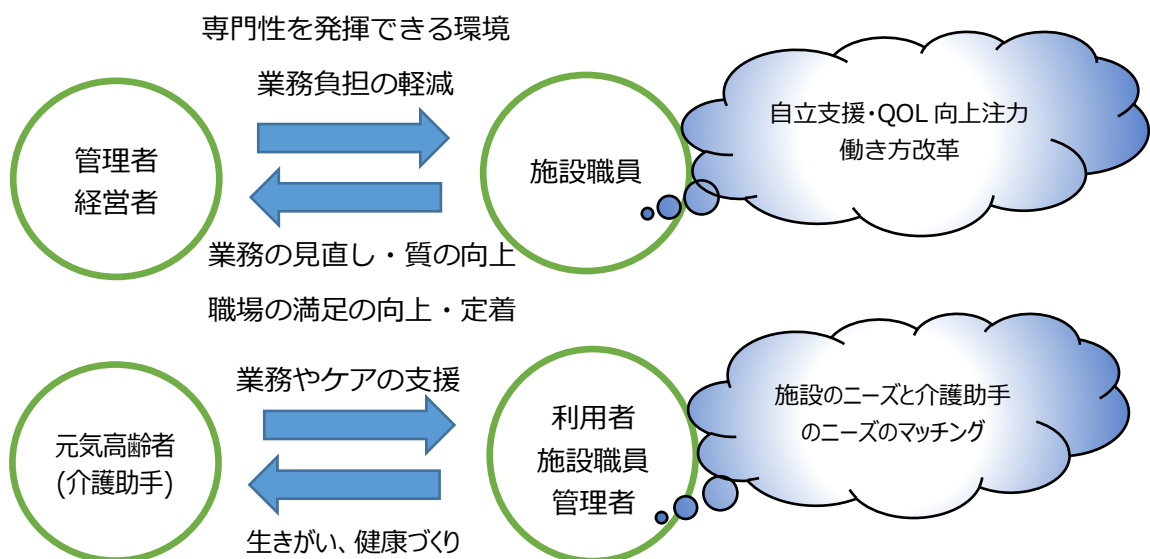
1-3 介護助手事業のポイント

ポイント1 みんなにプラス

介護助手事業は、利用者、元気高齢者、施設経営者、施設職員みんなのプラスになる力があります。

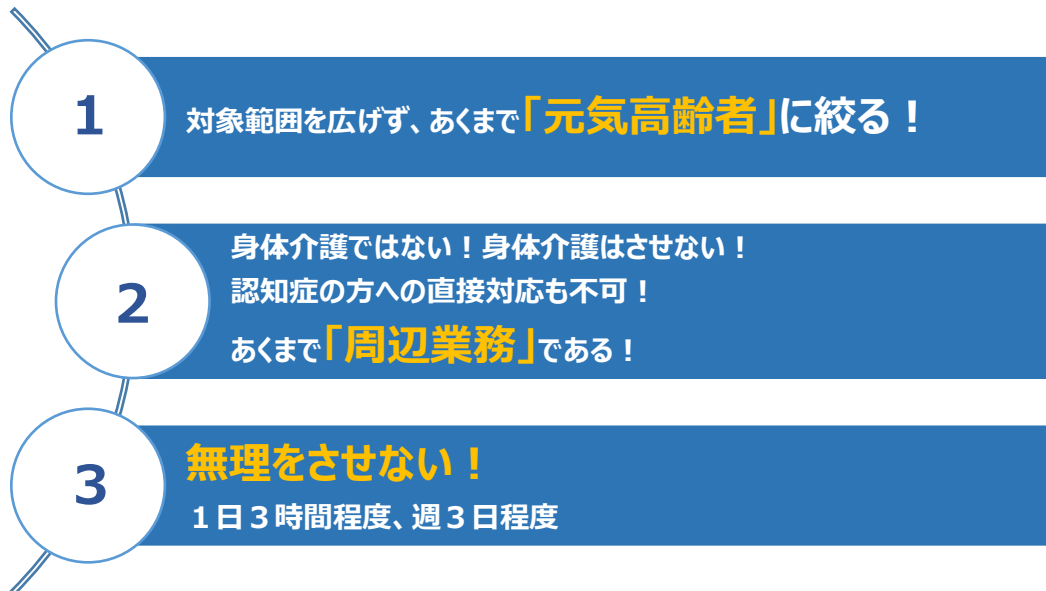


● win-win の関係づくり



ポイント2 介護助手導入がうまくいくコツ

介護助手導入のコツとして、発案元である全国老人保健施設協会により次のポイントが示されており、これらの点を踏まえることが必要です。以降で述べる基本的な導入手順(共通モデル)も、これらに沿ったものとしています。



全国老人保健施設協会作成資料をもとに作成

元気高齢者であってほしい理由

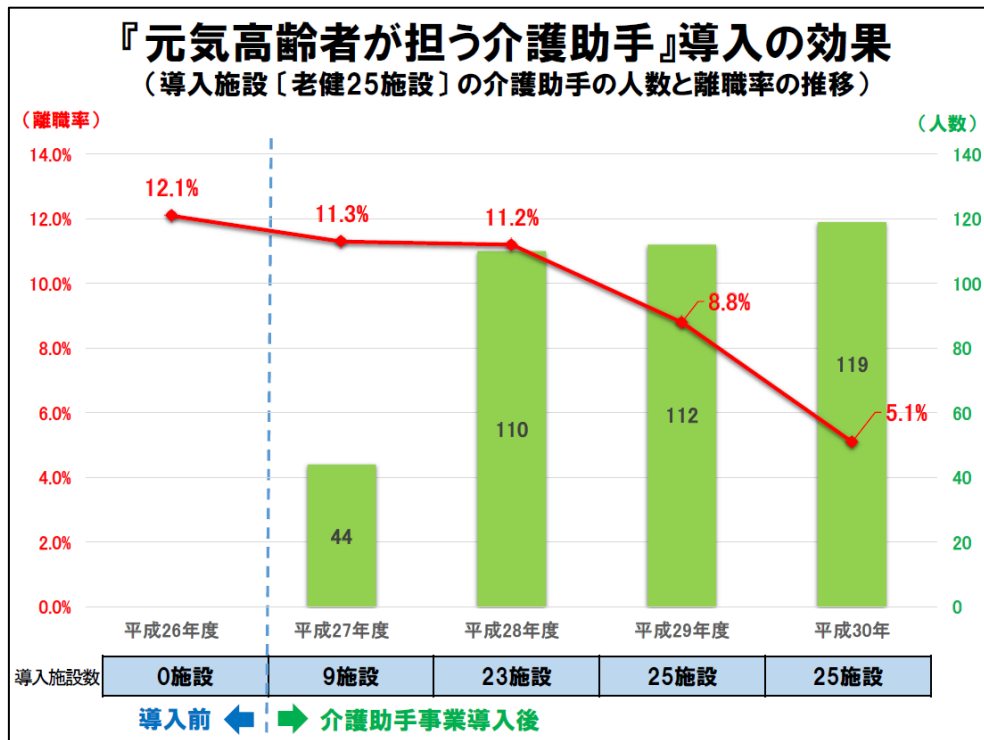
社会貢献	介護予防	将来のための知識の獲得
•直面している超高齢化社会の原因となっている高齢者自身がその問題解決の一助となる。	•介護予防の効果	•介護現場を知ってもらい、将来のための参考にしてほしい。

ボランティアではなぜダメなのか？

- ① ボランティアでは、スタッフとして計算できない。(職場の戦力として不安定)
- ② 職員として仕事をお任せしたい。(賃金により責任も発生する)

全国老人保健施設協会作成資料をもとに作成

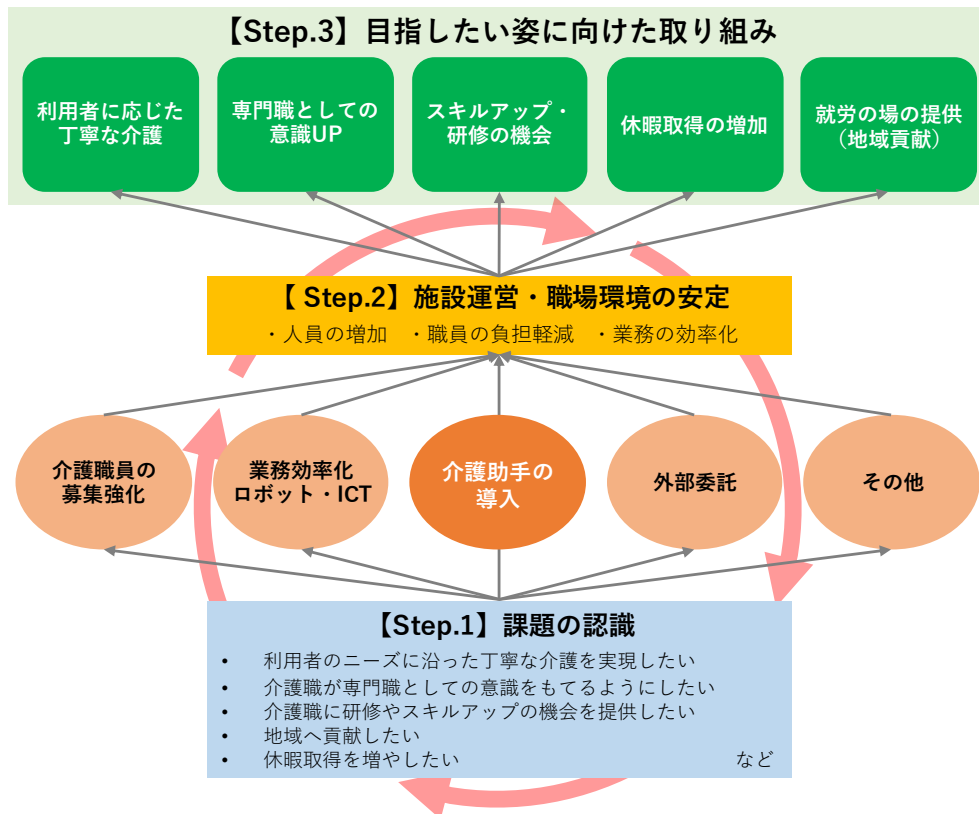
<参考> 介護助手導入による離職率の変化



全国老人保健施設協会作成資料

ポイント3 段階的な目標設定

介護助手の効果は、すぐに現れることもあれば、段階を経て発揮されていくものもあります。介護助手の導入検討を機に、施設にとっての課題を明らかにし、目指したい姿までのステップを検討してみましょう。



第2章 基本的な導入手順（共通モデル）

A. 導入目的の明確化と受入体制づくり（P13）

- ① 介護助手を導入する目的を明確にする
- ② 職場内の受入体制を整える

B. 業務の切り出しと導入イメージの設定（p15）

- ① 普段の業務を振り返り、「周辺業務」を切り出す
- ② 介護助手の導入イメージを考える
- ③ 費用対効果を考える

C. 募集（p20）

- ① 効果的な募集方法を選択する
- ② 掲載内容を検討する
- ③ 募集をして、応募者の受付をする

D. 説明会・マッチング面談（p23）

- ① 説明会で、施設の考えを明確に伝え、応募者の意向を把握する
- ② 応募者と施設の意向をすり合わせる

E. 雇用・就労（p25）

- ① 契約をして、受入準備をする
- ② 就労を支援する

F. 振り返り・改善（p26）

- ① 介護助手の業務を振り返る
- ② 施設として介護助手の取り組みを振り返る

A. 導入目的の明確化と受入体制づくり

- ◆ 介護助手の導入にあたって、施設としての基本的な考え方を整理し、導入目的を明確にします。また、それらを施設の職員で共有した上で、職場内の受入体制を整えていきます。

- ① 介護助手を導入する目的を明確にする
- ② 職場内の受入体制を整える

① 介護助手を導入する目的を明確にする

介護助手の導入は様々な効果が期待できますが、一度にすべての効果を実現するのは難しいことに注意する必要があります。このため、施設の経営理念や運営状況を踏まえて、自施設にとって、現在何が必要であるのかを改めて考え、導入目的を設定します。この目的が、介護助手が必要な時間帯、介護助手の業務内容、募集方法、職員間の役割分担などすべてにかかわっていきます。

目的(例)		取組の内容
人材の確保等	人員の確保	介護サービスを滞りなく提供するために、必要な人員を確保する。
	介護職員の心身の負担軽減	業務が集中する時間帯の介護職員の心身の負担を軽減する。
	総労働時間の縮減	残業の減少、有給休暇の取得率向上など、労働環境を改善する。
業務の質の向上	介護職員のあるべき姿を考える職場づくり	介護職員と介護助手との機能分化をきっかけに、ケアや職場の改善を主体的に考える職場を作っていく。
	介護職員の専門性の発揮	周辺業務の負担が軽減されたことにより、介護職員が、丁寧な身体介護、個別のニーズに対応した介護、その人らしい生活の支援などを担い、介護職としての専門性を発揮する。
	研修時間の創出	人材の確保により、介護職員が研修等を受講するための時間を創出する。
高齢者の就労・健康づくり	地域在住の元気高齢者への就労機会の提供	就労意欲はあるが、就労の機会がない元気高齢者に、その場を提供する。
	元気高齢者の介護予防	社会参加や社会貢献、運動、生きがいづくりなどによって、健康を維持し、老化を防止する。

Point：目的を明確に！

目的は多岐にわたることが予測されますが、その中でも施設にとって最も重要なものを明確にしておくことで、目的の達成に向けた一貫性のある運営ができ、介護助手が安心して業務に携わることにつながるほか、振り返りにも役立ちます。

② 職場内の受入体制を整える

- ◆ 導入にあたって、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。全体の見通しを立てておくことで、計画的に導入準備を進めていくことができます。

(例)各導入プロセスにおける役割分担

	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
A. 導入目的の明確化と受入体制づくり	◎	◎	○	
B. 業務の切り出し		◎		○
導入イメージの設定	○	◎		
C. 募集		◎	○	
D. 説明会の開催	◎	◎	○	
マッチング面談	○	◎		
E. 雇用手続き		○	◎	
就労（当初）		◎		○
就労（通常）		○		◎
F. 振り返り・改善（日々の業務）		○		◎
振り返り・改善（事業の方針）	◎	◎		

◎ 主担当 ○ サポート

Point：受入職場の全職員の共通理解を！

介護助手の円滑な導入に向けて、介護職員間で導入目的について、共通認識を持つことが重要です。介護職員によって目的がバラバラでは、介護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、介護助手の戸惑いを生じるだけでなく、利用者へのサービス低下も生じかねません。

介護助手を受け入れる当事者としての意識を醸成していくために、早い段階から全職員と情報共有することも考えられます。また、「職場の主体的な業務改善力を高める」ことを目的とする場合は、業務の切り出しから、受入職場の介護職員がかかわることが効果的でしょう。

B. 業務の切り出しと導入イメージの設定

- ◆ 普段の業務の中から、介護助手に担ってもらえることのできる業務を切り出していきます。切り出された業務をもとに、介護助手の導入イメージを形作り、事業全体の費用・効果について一定の見通しを立てましょう。

- ① 普段の業務を振り返り、「周辺業務」を切り出す
- ② 介護助手の導入イメージを考える
- ③ 費用対効果を考える

① 普段の業務を振り返り、「周辺業務」を切り出す

介護職員が普段行っている業務を改めて振り返ることで、介護助手に任せることのできる業務を切り出していきます。切り出した業務に関しては、介護職員の業務との線引きを、業務レベル、業務が発生する時間帯など、以下のような視点で整理をする必要があります。介護助手業務として何を切り出すかは、介護職員の業務内容や業務の仕方に大きく影響します。1日の業務を振り返りながら、介護助手の業務として切り出すことのできる「周辺業務」を挙げていきましょう。

<視点1：業務内容>

	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(事務) 利用者にかかわりのない業務
単純作業 専門的な知識や技術を必要とせず、利用者とのかかわりなどもない業務	/	◎ 清掃、物品補充、ゴミ捨て、 ベッドメイク、洗濯物の回収・配布など
要注意業務 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のある業務	○ 見守り、コミュニケーション、誘導など	○ 配茶、配膳・下膳、 食事量チェック、自助具等配布など
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

※具体的な業務は資料編 P52「業務チェックリスト」を参照

Point：医療物品等の扱いには要注意

胃ろうなどの医療ケアの物品を扱っている施設では、消毒をしている流し場などに助手が入ることがある場合、別の物品と一緒に扱ったり、混ざったりしないよう注意が必要です。また、介護助手が、薬などの医療物品等に関わる可能性がある場合は、介護助手が仕事上で事故を起こす・巻き込まれることがないように細心の注意を払いましょう。

なお、業務の切り出しを行うにあたっては、各施設の利用者の状況や、現時点での介護職員の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。

<視点2:職員体制>

○高齢者だからこそその経験を活かした業務

レクリエーションへの参加などにおいて、利用者と同年代の方の企画は、その育った社会背景や考え方の理解に優れ、入居者の方に好評なケースが多々みられます。職員側が教えを受ける面も想定されます。

○一人ひとりに時間をかけたいけれど、職員だけでは難しい業務

身体介護は基本的に想定しないのですが、例えば、食事介助について、職員の数が限られているので、食事介助が必要な人が増えると、丁寧な対応が難しくなります。嚥下などに支障のない利用者への食事介助を行い、ゆっくりコミュニケーションをとりながら、食べていただくことができることも考えられます。

○職員の業務範囲

調理・清掃・洗濯など、現在の外部委託の状況により、介護助手業務として切り出せる業務量に大きな差が出てきます。

<視点3:利用者>

○利用者の判断能力・認知機能

利用者の「見守り」や「話し相手」で求められる介護助手のレベルは、認知症か否かなど、利用者のコミュニケーション能力により変わってきます。

○利用者のADL

利用者のADL、またそのばらつきにより、レクリエーションの内容やレクリエーションの中での利用者への支援の方法なども異なってきます。レクリエーションの中で介護助手に何を願うのかは、都度調整が必要になることが想定されます。

Point : 切り出し業務は現場の介護職員もチェック！

介護職員との役割分担、施設が目指すケア、利用者の状況を踏まえて切り出し業務を考えましょう。その際、できるだけ現場の職員が参加して、どの業務を介護助手に任せるのかを話し合しましょう。そうすることで、介護助手を導入するのは自分たちのためであるという意識も作られます。

<切り出した業務の例>

	起床時	食事	入浴	その他
早朝	フロア喚起・ポータブル洗浄	テーブル拭き 配膳代車の返却		Bさん
	水分補給の準備	配茶(とろみ付け)		
	誘導(居室→食堂)	食事見守り		
午前		自助具洗い・消毒	風呂場清掃	手すり拭き・ゴミ回収
		エプロン洗濯	物品補充	シーツ交換
			入浴衣類の準備	車いすの空気入れ
午後		配膳・下膳	浴室への誘導	フロアでの見守り
		誘導(居室→食堂)	ドライヤー掛け	レク準備・補助
		エプロン準備		趣味活動の補助

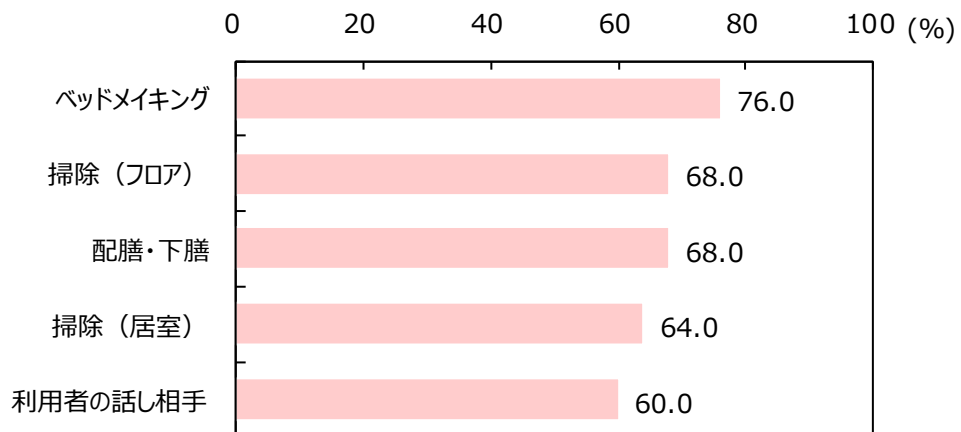
Aさん (食事欄)

Bさん (早朝/その他欄)

Cさん (食事欄)

Dさん (午後/その他欄)

<切り出した業務の一例(アンケート調査より)>



② 介護助手の導入イメージを考える（雇用条件に落とし込む）

業務の切り出しを踏まえて、求めるスキル・人物像、人数、勤務回数・時間帯などの具体的なイメージを設定します。これらを明確にすることにより、介護助手導入における効果や費用のイメージがしやすくなります。また、必要な人材や時間帯等を明確にすることで、募集や説明会、マッチングが円滑に進みやすくなります。

項目	内容
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的に、①で切り出した業務を担当してもらいます。 ・ 切り出された業務が発生する時間帯や頻度、業務のレベルを明確にしておきましょう。 ・ 介護助手には、〇時～〇時というまとまった時間で勤務してもらうことになるため、「随時」や「数時間ごと」に発生する業務ではなく、「まとまった時間がかかる業務」または「複数の業務が一定量発生する時間帯の業務」とするのが適切です。
スキル・人物像	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の元気高齢者の中には、介護・看護業務に従事していた方や福祉ボランティアの経験者など、介護助手業務においても活かせるバックグラウンドを持つ方も多いです。 ・ 業務では、施設の職員との円滑なコミュニケーションが重要になります。人柄や雰囲気といった面も大切な要素の一つです。
人数・勤務回数・時間帯	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をイメージしながら、介護助手が必要となる時間帯や人数を考えます。 ・ 早朝などの多忙な時間帯と比較的落ち着いている午後の時間帯など、施設の事情に合わせて、時間帯別で必要な人数の目安を想定しておくことで募集を円滑に行うことができます。 ・ 高齢者の方の体力を考慮すると、週に2～4回、1日3～4時間程度が現実的です。 ・ なお、介護助手がいる日といない日により、介護職員の業務内容が異なると、業務の流れや時間配分に影響が出てきます。毎日発生する業務を、週3～4回の介護助手2名で日々を回せるようにする、週数日しか発生しない業務がある日に介護助手に来てもらうなど、介護職員の業務を安定させる工夫も必要です。（勤務回数や時間帯については、応募者側の希望にあわせて行うことで雇用しやすくなりますが、受け入れる側は毎日の業務の平準化が難しくなります。目的に応じ、検討する必要があります。）
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域によりますが、時給は870円～1000円程度が一般的です。 ・ 時間帯別で募集をする場合、早朝や夕方など応募者が少ないことが想定される時間帯の時給を高めを設定することもあります。

（例）導入イメージ

項目	イメージ
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ シーツ交換 ・ 朝食・夕食時のエレベーター誘導 ・ 配膳・下膳 ・ 洗濯物の回収、配布
スキル・人物像	<ul style="list-style-type: none"> ・ 明るい人柄 ・ 若い職員と円滑にコミュニケーションがとれる ・ 介護や福祉の経験等は問わない
人数・勤務回数・時間帯・賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 早朝（6:00～9:00）：2名、時給 1070 円 ・ 午前（9:00～13:00）：2名、時給 870 円 ・ 午後（12:30～16:00）：2名、時給 870 円 ・ 夕方（16:00～19:00）：3名、時給 920 円

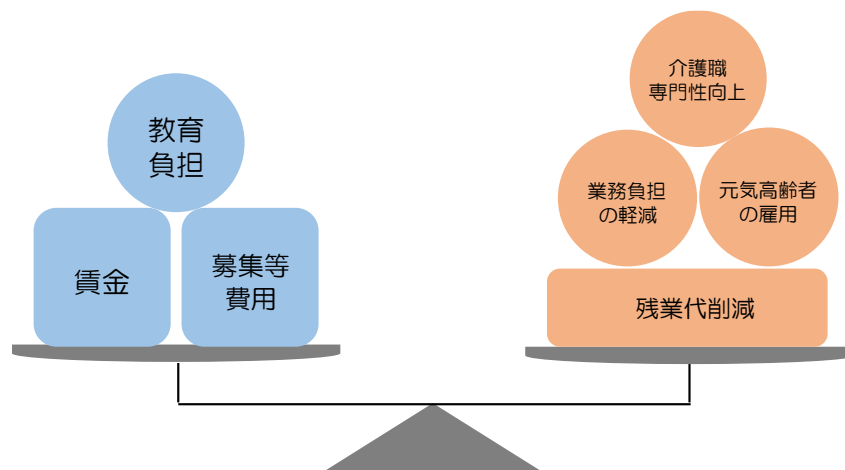
③ 費用対効果を考える

これまでのプロセスで、「職場の受入体制」や「介護助手に担ってもらう業務」、「導入イメージ」などを検討してきました。これらを踏まえて、介護助手導入によりもたらされる「効果」と、「費用・負担」を照らし合わせ、導入の必要性や雇用条件等を再度確認しましょう。

Point：導入の判断は総合的かつ中長期的な視点で！

介護助手の導入に係るコストには、賃金以外にも、教育に係る職員の負担など質的な部分もあります。一方で導入がもたらす効果には、介護職員の負担軽減、残業の削減など比較的即時的な効果から、運用次第では離職防止や専門の向上といった中長期的な効果などが考えられます。多面的な視点から総合的に判断することが重要です。

● 導入判断のイメージ



C. 募集

- ◆ 業務の切り出しを行い、受入体制を整えた後は、実際に事業参加者の募集を始めます。予算、募集人数・エリア、募集期間、施設や職員の持つネットワーク、媒体の特徴を考えながら、募集方法を検討していきます。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 効果的な募集方法を選択する ② 掲載内容を検討する ③ 募集をして、応募者の受付をする |
|---|

① 効果的な募集方法を選択する

募集方法には、チラシの設置やHPへの掲載といった「プル戦略」と、関係者に積極的に働きかける「プッシュ戦略」があります。より多くの方に興味を持ってもらうためには、予算や対象者の性質・地域性に応じて適切な方法を選択することが重要となります。

方法	内容
折り込みチラシ	<ul style="list-style-type: none"> 施設を中心に範囲を決め、新聞に折り込みチラシを入れます。高齢者の方は新聞を取っている方が多く、多くの方に募集の存在を知ってもらう方法としては適しています。
チラシの設置	<ul style="list-style-type: none"> 生涯学習センター、福祉人材センター、公民館など、公共施設にてチラシの設置をします。近隣への募集は、自治会の回覧板に入れることも効果的です。高齢者の方に効率よく届けることができる一方で、これらの施設にかかわりのある限られた人にしか届かない点を理解しておく必要があります。
イベント・講座でのPR	<ul style="list-style-type: none"> 行政とタイアップして、福祉や公民館のイベントでPRしたり、市民福祉シンポジウム、高齢者大学、はじめてのボランティア講座などの最後に紹介してもらうことも効果的です。対象者に直接PRできる点では非常に有効ですが、各施設との連携や、会場に出向くことの手間はあります。
複数の施設での連携による広報	<ul style="list-style-type: none"> 施設協会や複数の施設が連携した募集は、県・市町村等の広報への掲載などパブリシティの活用などが可能になります。一方で、応募者の居住地の範囲が広域になったり、連携の事務作業が増加します。
ホームページ・SNS	<ul style="list-style-type: none"> ホームページやSNSでの募集は、他の方法と比較して手軽であり、費用も抑えることが可能です。しかしながら、現状では高齢者のインターネット・SNSの利用は限定的であり、多数の応募は期待できない可能性があります。
口コミ	<ul style="list-style-type: none"> 日頃からの地域住民・自治会・ボランティアとのつながりを生かしてPRをしたり、職員のネットワークを生かし募集します。顔の知れた関係であることは、募集者・応募者のお互いにとってメリットであり、求める人材を獲得しやすくなる可能性があります。

② 掲載内容を検討する

折り込みチラシは、三重県介護助手事業で利用してきた基本フォーマットが参考になります（P56 参照）。職員による口コミの場合、話す内容に齟齬が生じるリスクもありますので、チラシなどを見ながら関係者で導入目的や導入イメージを再確認することが重要です。

<留意点>

○タイトル	「介護助手事業に参加しませんか？」といったタイトルは、端的にわかりやすく、最も目に入る部分に掲載するようにしましょう。
○募集対象	対象者を「60～75 歳くらいの高齢者」といったように、範囲を一定程度示すことによって応募者が増加する傾向があります。「高齢でも大丈夫か？」といった不安の軽減につながるが考えられます。
○雇用条件	時給、時間帯、日数などをできるだけわかりやすく掲載しましょう。施設側が応募者と相談しながら決定する余地のある場合は、ある程度幅を持たせて掲載するとよいでしょう。 (例：「勤務時間は 6 時から 19 時の中で 3～4 時間程度」など)
○業務内容	チラシを見た人が、介護助手の具体的な業務をイメージできるように、介護助手が行う業務の具体例などを簡潔に示しておきましょう。

③ 募集をして、応募者の受付をする

決定した募集方法・内容に基づいて、実際に募集を開始します。募集後は、チラシ等に掲載した電話番号への問い合わせが想定されます。問い合わせ内容は、説明会の参加や採用の条件など様々であることが予想されます。どの場合でも、相手の氏名・電話番号は控えておくようにしましょう。

問い合わせ内容(例)	対応(例)
介護の仕事が自分にできるだろうか？	利用者の介護は基本的に介護職員が行います。介護助手は、お掃除をしたり、介護職員をサポートするので、特別な介護技術がなくても大丈夫です。
もう 70 歳だが、よいか。	三重県の介護助手事業では約 50 人が 70 歳以上です。体調を考えて、労働時間や日数を設定できます。
ボランティアなのか。	雇用契約を結んで、働いていただくものです。介護の職場が初めての方にも、できるように工夫しています。参加の判断は、説明会の後で結構ですので、説明会にぜひお越しください。
高齢者に私の考案した健康体操を広めたい	施設の経営理念、利用者の特徴と安全の確保などがありますので、1 度、施設にお越しいただき、お話を聞かせください。

Point : 「高齢者の募集」を明確に！

地域には、働き口を探していたり、社会に貢献したいという気持ちを持っている元気な高齢者が多く存在します。そのような意欲のある方でも、「高齢な自分であっても役に立つことができるのか」「体力面は大丈夫か」といった不安を抱かれることは多くあります。そのため、募集の段階で、「元気な高齢者の方を必要としている」「身体介護等を行わず周辺業務をしていただく」ことを明確にしておくことで、不安の軽減につながります。

D. 説明会・マッチング面談

- ◆ 募集に対して興味を持っていただいた高齢者の方に対して、説明会やマッチング面談を実施します。応募者数が限られる場合は説明会とマッチング面談を同時に開催したり、通年募集の場合はマッチング面談のみにすることも考えられます。

- ① 説明会で、施設の考えを明確に伝え、応募者の意向を把握する
- ② 応募者と施設の意向をすり合わせる

① 説明会で、施設の考えを明確に伝え、応募者の意向を把握する

説明会では、施設がどのような人を必要としているのか、どのような業務を担ってほしいのかを明確に伝えましょう。施設のパンフレットや介護助手事業、実際の業務内容などについての資料を用意しましょう。また、説明会終了後には、各応募者の意向を把握するため、簡易的なアンケートを実施するとよいでしょう。

項目	内容
事業の概要、意義	事業の意義を伝えます。特に参加者の持つ可能性や、参加者本人の健康づくりや生きがいづくりに加え、社会にとってのメリットがあることを伝え、モチベーションの向上に留意します。
施設の紹介	施設の役割、利用者の性質、フロアの説明、法人の理念、施設の地域貢献など。余裕があれば実際に施設見学を行うのも効果的です。
介護助手の説明	介護職員との仕事内容の違い、各場面別での具体的な業務（食事・入浴・排せつ・その他）、業務レベル、OJT、振り返りについて。
雇用条件	勤務日数、曜日、時間帯、人数など。想定される働き方の例を何パターンか例示することでイメージが付きやすくなります。

(例)説明会の流れ



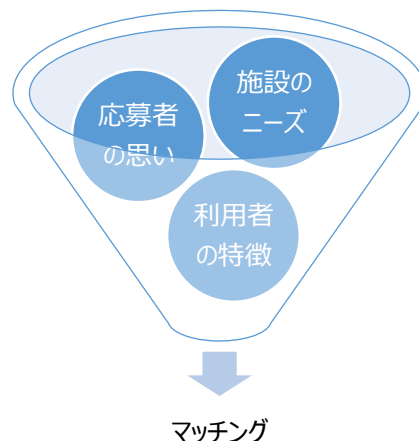
Point : 「介護業務との違い」を具体的に！

介護業務(直接的な身体介護)は介護職員の仕事であり、介護助手の方には身体介護に付随する業務や周辺業務を実施してもらうことを、具体的な例を示しながら説明しましょう。

② 応募者と施設の意向をすり合わせる

応募者の方の本事業に対する思いは多様です。多様な考え方があることを理解した上で、応募者と施設がマッチングするのかを判断する必要があります。

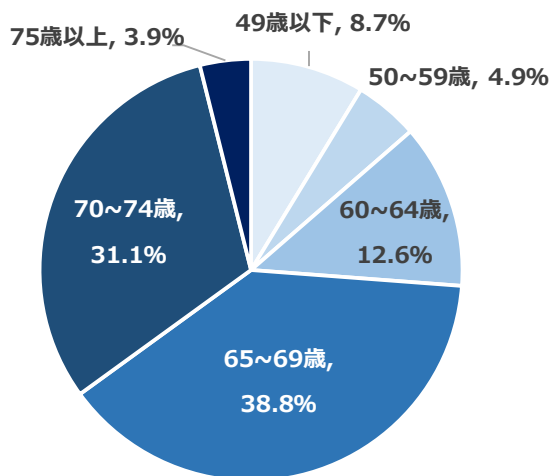
勤務条件のマッチングがベースになることが想定されますが、実際に介護助手として働く場合、利用者や施設職員とのコミュニケーションが重要になります。採用の際は、応募者の勤務可能条件・人柄・スキル・経験・体力などを考慮して総合的に判断するようにしましょう。



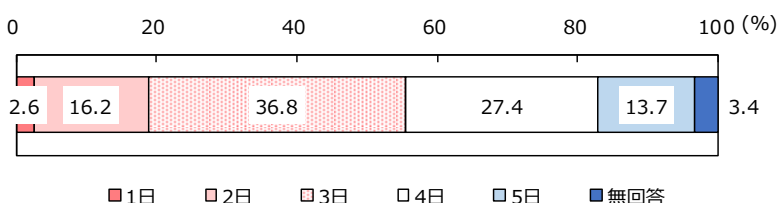
< 想定される応募者のタイプの例 >

タイプ	内容
社会貢献タイプ	自分にできることがあれば、手伝いたい、働きたい、社会参加したい。
生涯現役タイプ	元気なうちは仕事をして、それが自身の生きがいになる。
経験者タイプ	福祉・日常生活支援業務の経験を生かしたい。
生計重視タイプ	年金のみでは不安だから、家計の足しにしたい。

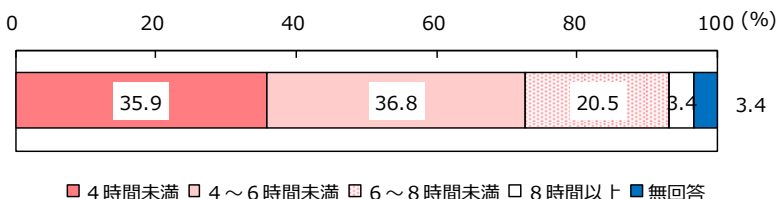
実際に就労している介護助手の状況(アンケートより)



・1週間の勤務日数(介護助手 117 人対象)



・1日の勤務時間(介護助手 117 人対象)



Point : 採用に至らなかった人へのフォローを!

就労の意向があっても、現在施設が必要としている勤務条件(日数・時間帯など)と合わず、残念ながら採用にいたらなかった人もいらっしゃると思います。今は条件がマッチしなくても、今後必要となる場合もあるかもしれません。そのような時に、連絡をしても良いか確認しておくことで、将来力になっていただける可能性があります。

E. 雇用・就労

- ◆ 応募者と雇用契約を結び、受入準備します。介護業務経験のないパートタイマーを受け入れるのと基本的には同様です。初めのうちはわからないことも多いため、介護助手とコミュニケーションをとり、的確にフォローをしていながら、業務を自立して行えるように支援します。

- ① 契約をして、受入準備をする
- ② 就労を支援する

① 契約をして、受入準備をする

応募者と雇用契約を結び、受入準備をします。契約内容や書式については、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、事前説明の機会を設けます。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。

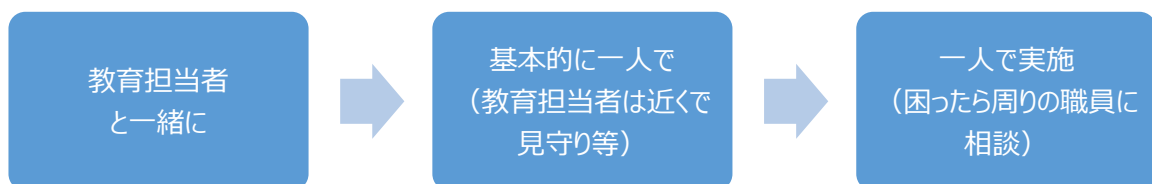
方法	内容
契約	・職務、契約期間、勤務日、勤務時間、給与、社会保険の加入などを設定
雇用者への業務の説明 (初日オリエンテーション)	<ul style="list-style-type: none"> ・入館・退館方法、出勤簿、ロッカー・控室・備品等の使い方 ・服装、みだしなみ、清潔保持 ・1日の流れの確認、昼食や休憩の方法 ・留意点・してはいけないこと (例：身体介護、ヒヤリハット例、個人情報保護) ・担当職員の紹介、報告・連絡・相談について
職場の事前ミーティング	<ul style="list-style-type: none"> ・導入の目的の確認 ・OJT担当職員・介護助手の役割の確認 ・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 ・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

(例) 利用者のプライバシーは外では話さない

(例) 介護助手は身体介護をしないことを徹底

② 就労を支援する

採用された方が、いよいよ介護助手として職場に出ます。新入職員のOJT方法は施設や業務内容により多様であることが想定されますが、高齢者であることも考慮し、初めのうち(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めます。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ます。



F. 振り返り・改善

- ◆ 介護助手の取り組みの成果と課題を振り返り、介護助手が働きやすい環境を作ります。また、施設として取組の成果と課題を確認し、次の展開を考えます。

- ① 介護助手の業務を振り返る
- ② 施設として介護助手の取り組みを振り返る

① 介護助手の業務を振り返る

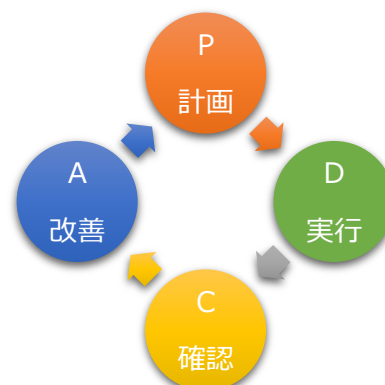
介護助手が適切に業務をすることができ、介護助手のモチベーションの維持・向上を図り、業務の改善・スキルアップにつなげていくことを目的に、振り返りの機会を設けます。振り返りの方法は、朝会・夕会の業務連絡時から定期的な面談など、施設の状況に応じた方法をとりましょう。こうした、機会を設けた振り返りを行う前提として、日頃からのコミュニケーションの積み重ねが何より重要です。

方法	内容
朝会・夕会など 業務連絡時に	日々の業務連絡の際に、介護助手の業務について気になることや改善点を確認し、共有する。
リーダー会議、 職員会議の中で	介護助手の働き方やその効果、業務環境などを検討し、改善を図っていく。
定期面談	介護助手と管理職が定期的に面談をし、仕事の状況、心配していること、今後意向などを確認する。

(例) ベッドメイクを続けると腰が痛いので、業務量を調整する

② 施設として介護助手の取り組みを振り返る

施設として導入目的がどの程度達成されたか、介護助手の取り組みを振り返ります。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スキルアップにつながっていくことが期待されます。



次の一手を考える

- ・介護の質の向上について、職員で話し合う
- ・介護職員の研修の時間を確保する
- ・介護助手の継続雇用・再募集・追加募集をする
- ・介護助手の業務内容を拡大する

第3章 導入モデル（事例紹介）

<掲載事例一覧>

Case 1. 医療法人緑の風 介護老人保健施設 いこいの森（津市河芸町）

Case 2. 医療法人松徳会 介護老人保健施設 カトレア（松阪市山室町）

Case 3. 社会福祉法人永甲会 特別養護老人ホーム かすみの里（四日市市白須賀）

Case 4. 社会福祉法人明光会 特別養護老人ホーム 笑美の里（津市美杉町）

Case 5. 株式会社サンテ グループホーム やまぶき（松阪市駅部田町）

医療法人緑の風 介護老人保健施設 いこいの森

導入年度 **2015年** 介護職員数 **36人** 介護助手人数 **21人**

<介護助手のシフト例> 2F : Aさん、Bさん、Cさん、Dさん



	日	月	火	水	木	金	土
早朝	A	B	A	A	B	B	A
午前	C		C		C		
午後	C	D	C,D		C,D	D	

1

介護職員の専門職化を目指して

事業開始当初の目的は「介護職員の専門職化」と定めていました。介護業務の見直しを行い、適切な業務を介護助手に移行することで、まずは「介護職員の負担軽減」を図っています。職員の業務負担が減少することで気持ちに余裕が生まれ、丁寧な介護の実現につながるものだと考えています。

voice

「介護助手の導入は私たちのため」

導入当初は現場の負担も多少増えてしまいましたが、長期的に見て、本事業は自分たちのためであることを理解してもらいました。これにより、職員に、介護助手の指導・教育に対して協力的に動いてもらうことができました。

2

普段の業務を振り返り、介護助手の業務を切り出す

介護職員からの意見を参考にし、介護長とリーダーが中心となり普段の業務の中から、介護助手の業務になり得るものを切り出していきました。その結果、エレベーター誘導、配茶(とろみ付け)、風呂掃除、衣類まとめ、入退所の荷物まとめ、シーツ交換などの業務が切り出されました。中でも、「朝食時のエレベーター誘導」は、現場からのニーズが高かったです。これらの業務をもとに、必要な介護助手の人数、曜日、時間帯を明らかにして、募集のイメージを固めていきました。(別添資料1)

voice

「誰もが同じようにできる工夫」

飲料のとろみ付けは、ミスがあると事故などにつながる重要な業務です。そのため、とろみが必要な利用者のコップにとろみ剤を入れる量を表記し、各量に対応した匙を用意することで、誰がやっても同じようになる工夫をしています。そうすることで介護助手の方も安心して業務を行うことができます。

3

介護職員との業務の違いを丁寧に説明

初年度の募集は、新聞への折り込みチラシ(周辺約15,000戸へ配布)や、福祉人材センターにもチラシを配布しました。特に介護助手を必要とする早朝などへの応募を増やすため、時間帯ごとに時給を変えて募集しました。初年度以降は随時募集をしており、口コミなどで介護助手のことを知り、応募いただく方もいます。

また、介護助手事業について知ってもらうため、説明会を実施しました(参加者41人)。説明会では、施設の説明や事業の意義、介護助手の業務などを具体的に説明し、最後には施設見学を行いました。参加者の中には体力面等で不安を感じている方も少なくなかったため、介護職員の業務と介護助手の業務の違いについては、資料を用いて具体的に説明しました。

時間帯	時給
早朝（6時～9時）	1,070 円
夕方（16時～19時）	920 円
その他	870 円～

時給設定

< 食事の場面 >

【介護職員】

- ・配膳
- ・服薬介助
- ・食事介助
- ・食事見守り
- ・摂取量の確認
- ・利用者誘導
- ・口腔ケア

【介護助手】

- ・お茶づくり・配茶
- ・エプロン・おしぼり配り
- ・自助具配り
- ・食事見守り
- ・下膳
- ・食堂片付け
- ・エレベーター誘導

説明資料のイメージ

4

マッチング面談ですり合わせ

説明会后、改めて参加確認された方(25 人)に対しては、後日マッチング面談を実施しました。面談では、勤務条件のすり合わせなどのみでなく、その方の「人あたりの良さ」も大切にしました。実際に勤務が始まると、利用者とのコミュニケーションだけでなく、(多くが年下である)施設職員ともうまくなじめることが重要になってきます。結果的に7 人の方を採用しました。

voice

「人あたりの良さ」は大切

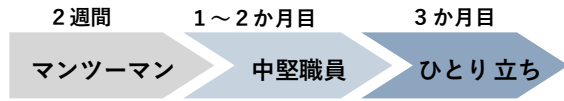
資格や介護・福祉ボランティアなどの経験の有無に加えて、「人あたりのよさ」は大切です。実際に長く続けてもらっている方の多くは、皆明るく、気さくな方です。

5

業務チェックリストでわかりやすく

マッチング面談を経て正式に採用が決定したら、就労に向けて施設の規則等について説明を行いました。はじめの2週間ほどは、介護長らがマンツーマンでOJTを行い、その後徐々に現場の中堅職員に

バトンタッチしていく方法をとりました。



OJTの流れ

また、介護助手用の業務チェックリスト(別添資料2、3)を用意しており、実施した業務を随時チェックすることで、介護助手の方も何をしていたか迷うことのないようにしています。

就労にあたっては、普段の業務の中でコミュニケーションを大切にし、困ったことがあればいつでも話してもらえるような環境作りをこころがけています。特に、慣れないうちは体力的にも大変だと感じる場合も多く、普段から気にかけることが重要だと感じています。

介護助手を導入してみてもいい (介護長)

介護助手を導入したことで、これまで介護職員が担ってきた周辺業務が削減されました。それによって介護職員が利用者に対応できる時間が増え、各利用者の希望やタイミングに合わせた対応ができるようになり、今まで以上に丁寧な介護の実践につながっています。これまでは、施設側が応募されてきた方の勤務条件に合わせて採用してきましたが、介護助手の人数も徐々に増えてきたので、今後は必要な曜日・時間帯等をしっかりと設定し、そこにマッチする人を採用していけたらと考えています。

別添資料1:時間別の業務リスト

	早朝(6:00~7:00)		朝食(7:00~9:00)	AM(9:00~12:00)	
2F	・カーテン開け	・整髪	【2Fデイルーム】	・デイルーム見守り	・レクへの誘導
	・Pトイレ洗浄	・利用者誘導	・お茶くみ、配り	・入浴利用者誘導	・レクのヘルプ
	・配茶容器回収、洗浄	・コップ洗い	・おしぼり配り	・入浴者更衣介助	・加湿器水補充
	・上衣介助	・デイルーム見守り	・トロミ茶作り	・ドライヤーかけ	・換気
	・水分準備、提供		・エプロン付け	・浴室掃除	・手すり拭き
	・ベッド周り整備		・配膳手伝い	・午後入浴準備	・汚物まとめ
	・洗濯物返却		・下膳	・入浴タオル洗濯	・コップ洗い
	・汚染シーツ交換		・台車返却	・水分準備、提供	・ベッドメイク(入退所)
			・自助具洗い	・入浴後衣類返却	・入退所荷物まとめ
			・テーブル拭き	・翌日入浴者衣類集め	・シーツ交換(2/W)
		・床掃除			
3F	・カーテン開け	・整髪		・デイルーム見守り	・レクへの誘導
	・Pトイレ洗浄	・利用者誘導	【食堂】	・入浴利用者誘導	・レクのヘルプ
	・配茶容器回収、洗浄	・コップ洗い	・EV誘導	・入浴者更衣介助	・加湿器水補充
	・上衣介助	・デイルーム見守り	・お茶くみ、配り	・ドライヤーかけ	・換気
	・水分準備、提供		・おしぼり配り	・浴室掃除	・手すり拭き
	・ベッド周り整備		・トロミ茶作り	・午後入浴準備	・汚物まとめ
	・洗濯物返却		・エプロン付け	・入浴タオル洗濯	・コップ洗い
	・汚染シーツ交換		・台車出し	・水分準備、提供	・ベッドメイク(入退所)
			・配膳手伝い	・入浴後衣類返却	・入退所荷物まとめ
			・下膳	・シーツ交換(2/W)	・翌日入浴者衣類集め
		・名札回収			
		・台車返却			
4F	・カーテン開け	・整髪	・自助具洗い	・デイルーム見守り	・レクへの誘導
	・Pトイレ洗浄	・利用者誘導	・テーブル拭き	・入浴利用者誘導	・レクのヘルプ
	・配茶容器回収、洗浄	・コップ洗い	・床掃除	・入浴者更衣介助	・加湿器水補充
	・上衣介助	・デイルーム見守り		・ドライヤーかけ	・換気
	・水分準備、提供			・浴室掃除	・手すり拭き
	・ベッド周り整備			・午後入浴準備	・汚物まとめ
	・洗濯物返却			・入浴タオル洗濯	・コップ洗い
	・汚染シーツ交換			・水分準備、提供	・ベッドメイク(入退所)
				・入浴後衣類返却	・入退所荷物まとめ
				・翌日入浴者衣類集め	・シーツ交換(1/W)

別添資料2:業務チェックリスト

2階助手早朝勤務(6:00~6:45)						
日付		/				
サイン	業務内容				特記事項	
	①居室カーテンやプライベートカーテンを開ける。各居室の電気消す。				※遅めに起きて頂く方のプライベートカーテンは遅めに開ける為夜勤者に確認を。	
	②ポータブルトイレの洗浄		排便有無	CW チェック	ポータブルトイレ洗浄は入っているか夜勤者に確認してから入して下さい。 ポータブルトイレに便があれば報告してください。	
	利用者名	号室				
		208	号室			
			号室			
		206	号室			
		201	号室			
		211	号室			
		207	号室			
		212	号室			
	213	号室				
	③配茶集め、洗浄				<ul style="list-style-type: none"> ・夜用配茶を回収し再度配茶の方 ・利用者名 (207)…イオン水 ・ (210)…お茶 ・ (208)…お茶 ・ (213)…お茶 	
	利用者名	()	利用者名	(208)		
		(207)		(210)		
		(202)		(213)		
		(208)		(213)		
		(208)		(202)		
		(208)		(206)		
		()		()		
				()		
	その他					
	・デイルームでマグカップ洗い					
	・利用者の方の整容					
	・デイルームまで利用者誘導					
	・洗濯物片付け					
	・ベッドメイキング					
	・各居室トイレ ゴミ回収					
	・トロミグレープ作り					

別添資料3:空いた時間のやることリスト

・介護助手さん (空いた時間の作業)							
				日付			
・ベッド・ツールボックス 拭き(週1回)				別紙有り			
・ヒゲ削りの掃除							
・冷蔵庫の掃除							
・トミ等乗っている銀台車の拭き掃除							
・私物庫の掃除							
・休憩室の掃除							
・ステーション内の掃除							
・ツールボックス内の鉛筆削り							
・乾燥器のフィルター掃除							
・ステーション奥(流し)の掃除(週1回)							
・冷蔵庫の製氷機消毒 (月1回)							

case 2

松阪市山室町

医療法人松徳会 介護老人保健施設 カトレア

導入年度 **2015年** 介護職員数 **38人** 介護助手人数 **6人**



<介護助手のシフト例> Aさん、Bさん、Cさん、Dさん、Eさん、Fさん

	日	月	火	水	木	金	土
午前	C	A	A,B	C	A,B	A,C	A,B
午後	D		D,E	D,E	F	D	E,F

1

地域における「助け合い」の意識

当施設では、三重県老人保健施設協会の「介護助手モデル事業」に参加したことが契機となり、介護助手が導入されました。介護助手を導入した目的は、「人材不足への対応」と「介護職員の負担軽減」「介護職員の専門性の向上」でした。以前から介護職員が本来の介護に専念できない状況に課題を感じていました。人材不足を解消するために地元の元気高齢者を介護助手として採用することは、「地域で助け合う」ことにもなり、「地域とつながろう」という考えは、日頃より職員の思いでもありました。

voice

「利用者のためにサービスの質を上げたい」

介護助手の導入にあたり、職員向けに説明をしました。その際、教育や指導に係る負担増加を懸念する声も上がりましたが、利用者のために介護業務の専門性を高めるには、介護業務を細分化し、介護助手に手伝っていただくことが必要だと認識するようになりました。

2

切り出した業務をレベル分けすることで、ステップアップにつなげる

どの程度の業務を介護助手に担ってもらうか、介護主任等が中心となり、職員で話し合いを行いました。

介護業務には、介護職員が利用者に行う直接的

な介護業務「直接処遇」と、それに付随する周辺的な間接業務「間接処遇」があります。

主に間接処遇にあたる業務を介護助手に担っていただいています。具体的には、物品補充やシーツ交換、配膳、配茶(とろみ付け)、車いす誘導などが担当業務です。

各業務のレベルは大まかにABCの3段階で分類しています。はじめのうちは、シーツ交換や物品補充などから実施し、介護福祉士がトレーニングを行い、配茶(とろみ付け)や車いす誘導も行ってもらいようになりました。また、認知症の方への対応では、カルタ、トランプ、しりとり、歌を歌ったり、音読などグループプレクを認知リハとして、介護助手が行っています。

参加した利用者の様子も介護助手が記録しています。介護助手にとっても徐々にできることが広がっていき、ステップアップの道筋が見えることでモチベーションアップにつながっていきます。

介護助手業務【日勤編】	
9:00	介護助手への申し送り、水分補給の用意をする。 ※水分補給がほぼ終わったらリーダーの指示のもと廊下へコップやかんを返す。
10:00	①居室の清掃・環境整備 ベッドメイキング②浴室用品補充・浴室清掃③車椅子洗浄(一部)④ポータブルトイレ洗浄⑤オムツ台車物品補充
11:00	エプロン着(個人持ちあり)口腔ケア物品準備(歯ブラシ、ガーグルベース) お茶の準備
12:00	昼食 配膳・下膳・台車返却 テーブル拭き・機織洗浄
13:00	口腔ケア物品洗浄(歯ブラシ・ガーグルベース)・エプロン洗い
14:00	お話し相手、オムツ台車片付け
15:00	オヤツの準備 お茶入れ
15:30	入浴衣類の準備・洗濯物をしまう
16:00	エプロン着(個人持ちあり)口腔ケア物品用意(歯ブラシ・ガーグルベース) お茶の準備
17:00	終了 ○その他

各フロア一日中の責任は介護リーダーにあります。家族様の依頼や利用者様の依頼があった時は介護リーダーに必ず伝えましょう。
※各フロア曜日別で上記以外にも業務があります。介護リーダーから指示をもらいましょう。

一日の業務(日勤)

3

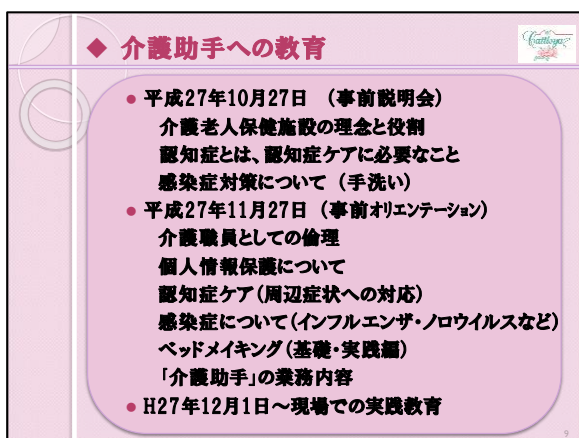
勤務時間のマッチングを重視

介護助手モデル事業の説明会の応募は、三重県老人保健施設協会から新聞広告を入れていただきました。施設でもチラシを受付に置き、面会に来る方の目にも入るようにしました。その結果、説明会には21人が参加しました。説明会当日は、介護助手モデル事業の目的、介護職員と介護助手の業務の違いなどについて説明をしました。

その後11人がモデル事業に参加し、終了後も継続した介護助手は6人でした。採用の際、はじめに重視したのは、勤務条件の一致でした。施設が必要としている時間帯を設定し、その時間に勤務可能な人を優先的に採用するようにしました。そうすることで施設の手手が足りていない時間帯に集中的に人員を補充できます。モデル事業では、6:00～9:00 1人、9:00～13:00 5人、13:00～17:00 4人、9:00～14:00 1人の勤務時間で行われました。本事業に参加される高齢者の方は自身の生計のためだけでなく、地域の高齢者が介護業界を支えるといった事業の趣旨に賛同する人や、定年を迎えた後の生きがいと考えている人が多いように思われました。

4

大事なことは事前研修で



◆ 介護助手への教育

- 平成27年10月27日（事前説明会）
介護老人保健施設の理念と役割
認知症とは、認知症ケアに必要なこと
感染症対策について（手洗い）
- 平成27年11月27日（事前オリエンテーション）
介護職員としての倫理
個人情報保護について
認知症ケア（周辺症状への対応）
感染症について（インフルエンザ・ノロウイルスなど）
ベッドメイキング（基礎・実践編）
「介護助手」の業務内容
- H27年12月1日～現場での実践教育

事前研修の内容

OJTに入る前に、事前研修を行いました。事前研修では、認知症の利用者への対応、個人情報保護、身体拘束廃止、感染予防など重要な事項について説明を行いました。

OJT 期間は1か月ほどで、職員がマンツーマンで教えながら業務を覚えてもらいました。職員の熱心な様子から、介護助手への期待が伺えました。

5

介護助手の仕事から学ぶこと

介護助手の業務の種類は、業務ごとの教育を行いながら、増やしていきます。介護助手の方は、居室清掃の際、若い職員が気づかない部分もしっかりきれいにするなど仕事が非常に丁寧で、学ばせてもらうところがたくさんあります。

voice

「高齢者だからできること」

昼食を配膳する際に「今日はサワラの焼き物ですよ」と気の利いた自然な声かけなどができており、高齢者の方だからこそできることも多いのだと感じました。

介護助手を導入してみてもいいよ（事務局長）

介護助手を導入したことで、介護職員の労働時間が削減され、日々の業務を心に余裕を持って行うことができるようになりました。また、介護助手の方は、自ら「お風呂掃除もやっておくね！」と言って積極的に仕事を探して動いてくれているので、とても助かっています。また、現在では、介護助手同士も同期の仕事仲間として交流を深め、一緒にご飯に行ったり、熱く語りあったりもしているようです。楽しく、いきいきと働く姿を見ていると、介護助手事業を通して、この地域に貢献することもできたのではないかと感じます。

case 3

四日市市白須賀

社会福祉法人永甲会 特別養護老人ホーム かすみの里

導入年度 2017年 介護職員数 54人 介護助手人数 1人

<介護助手のシフト例> Aさん



	日	月	火	水	木	金	土
早朝							
午前							
午後		A	A		A	A	

1

人材不足対策への先行投資

介護職員の仕事は非常に多岐にわたります。人生を預かる責任の重い仕事でありながらも、雑務的な仕事も多く、このような状況が離職の一因になっていると思います。今後さらに深刻化が予測される人材不足問題に対する「先行投資」と位置付けて、介護助手事業に参加し、介護の質を高めたいと考えました。ちょうど施設が開設5年目に入って、業務や運営の在り方を見直す時期にさしかかっていたため、チャレンジしてみて、うまくいかなければやめればよいといった気持ちで参加を決めました。また、この事業を通して、地域の高齢者の活躍の場づくりができないかと考えました。

事前に介護職員には、本事業が自分たちの業務改善を目的としたものであり、業務の切り出しをすることで、空いた時間を活用して介護の専門性を高められることを説明しました。介護職員の中に「やらされ感」があると、採用した介護助手が職場の仲間であるという意識が薄くなってしまいます。現場の職員を巻き込むことを意識して準備を進めていきました。

2

ユニットごとに業務を切り出し

介護助手にお願いする業務の切り出しは、ユニットごとに実施しました。ユニットごとに利用者の生活リズムが異なるので、各ユニットで介護助手に期待

する業務の内容や時間帯が変わってきます。そのため、施設長補佐を中心に、グループリーダー、ユニットリーダーと協力して、現場が必要としている業務を整理していきました。清掃、洗濯、シーツ交換、入浴準備、食事準備など多様な業務を切り出していき、採用した介護助手の適性に合わせて個別に業務量・内容を調整していこうと考えました。

2時間ごとに業務を切り出して整理をしたため、今回の介護助手事業だけでなく、今後の人材不足への柔軟な対応にも役に立つのではないかと思います。

voice

「誰に聞いても同じ答えができる」

わからないことを聞いた際に、職員によって指示内容が違っては困ってしまいます。業務の切り出し時に、各ユニット内の全職員で手伝ってもらいたい業務を整理したので、誰もが同じ指示ができる状態になっていました。

3

介護業界のために、「手を貸してほしい」

募集の際は、新聞への折り込みチラシを5,000部ほど配布しました。配布範囲は、徒歩や自転車で通勤できる範囲に設定しました。チラシには説明会の案内を掲載し、関心を持たれた方には、説明会に参加していただきました。また、チラシのみでなく、職員の知り合いなどにも案内してもらうよう促しました。

voice

「職員の知り合いにもご案内」

高齢者の方は友人やご近所さんの話を聞いて興味を持ってくれる方も多いです。募集はチラシのみでなく、職員を通して周囲の人に案内してもらうことも良いと思います。

説明会には6人が参加しました。施設長と施設長補佐が説明を担当し、法人の理念をしっかりと理解・賛同してもらうようにしました。また、施設概要などに加えて、丁寧な介護をしたい一方で、周辺業務に割く時間が多く、なかなか実現できない現状についても説明しました。そこで、参加者に介護助手として働いてもらうことで、「質の高い介護の実現に手を貸してほしい」と伝えました。仕事の内容だけでなく、どのような意味があるのかを丁寧に説明することをこころがけました。説明会には不安を持って来られる方が多いので、その不安を解消できるよう、かみ砕いて説明することが重要だと思います。

説明会後にはアンケートを実施し、参加意向、理由、勤務可能な日時、介護経験等について記入してもらいました。結果、辞退した1人を除き、全員(5人)を採用しました。

< 説明会 >

13:30～14:00	・理事長あいさつ ・法人の理念、求める人材像 ・介護助手事業について ・介護助手の仕事について
14:30～14:50	・施設見学
14:50～15:00	・アンケート
15:00	・終了

説明会の流れ

4

できるだけ本人の意向を尊重

就労を開始し、はじめの3日間程度は配属ユニットの職員と一緒に仕事をしました。その後は必要な時に都度声をかけてもらうようにしました。

モデル事業である3か月が経過し、契約更新について面談を実施しました。結果としては、ダブルワ

ークで勤めていた別の仕事の都合や、腰痛が再発したことなどが理由で数名が退職されました。更新をした1名は、週4回、午後の4時間で勤務してもらっています。この勤務シフトは本人の希望を反映したものであり、お孫さんの学校行事や送迎の際に、仕事を休むことも承知しています。この方は、非常に手際が良く、認知症の人の散歩や話し相手にもなってもらっています。

長く続けてもらうために、本人の意向を最大限に尊重していきたいと考えています。

voice

「無理しすぎないように」

自宅での家事仕事は、自身のペースで休憩もでき、一つ一つの作業量はそれほど多くはないと思います。しかし、業務となると1ユニットで10部屋を掃除することになるのでとても大変ですし、体の負担になります。

慌てなくてよいので、自分のペースで無理をしすぎないように働いてもらうようお願いしています。

介護助手を導入してみて（施設長）

現場の変化としては、あれもこれもしなければというものでなく、時間的なゆとりができたことにより、「気持ちのゆとりが生まれたこと」が一番大きいと感じます。気持ちにゆとりが生まれると無意識に笑顔が増え、言葉が丁寧になったりします。また、介護職員の総労働時間に大きな変化はありませんが、周辺業務の削減によって生まれた時間は、ひとつの支援を丁寧に行なう時間に充てています。今後さらに良い介護を実践するために何ができるかを考える時間にも充てるようにしていきます。同じ残業であっても、業務が終わらないからではなく、支援に対する内容に絞られてきており、その支援の質を上げるステップアップのための時間になっていると思います。職員には、導入準備の段階から、介護助手に業務を切り出すのは、「何をするための時間・余裕」が必要だからであるのかをしっかりと理解してもらうことが重要であると考えます。5人でできることを6人でシェアするのでは意味がありません。目的を明確化し、介護助手のおかげで生み出された時間を有意義に使っていくことが大切だと思います。

case 4

津市美杉町

社会福祉法人明光会 特別養護老人ホーム 笑美の里

導入年度 **2017年** 介護職員数 **66人** 介護助手人数 **1人**

<介護助手のシフト例> Aさん



	日	月	火	水	木	金	土
早朝							
午前		A	A		A	A	
午後							

1

町に唯一の入所施設として

介護助手を導入したきっかけは、人材不足への対策でした。最低限の人員に留まっており、介護職が本来の介護業務に専念できない状況がありました。そのため、介護助手の導入により、少しでも負担を減らすことができたらと思い、事業への参加を決めました。

また、別の目的として、社会福祉法人として地域貢献をする役割を果たすためでもありました。施設のある美杉町の高齢化率は50%を越えており、今後さらに高齢者の働く場所を確保していく必要があります。さらに本施設は美杉町で唯一の入所施設であるため、地域に密着した取り組みは、施設にとっても地域にとっても重要なことだと考え、スタートしました。

受け入れ前には、研修の時間を作り、施設の職員に対して、介護助手導入の目的やスケジュールについて周知しました。その際、「介護助手を導入するのは自分たちのため」という認識を持ってもらうよう心がけました。

2

時間別で業務を切り出し

施設長から各部署の主任をお願いをして、業務

の切り出しを行いました。その際、介護職員が行う中心業務と、介護助手が行う周辺業務を曜日別、時間別で一覧表(別添資料1)に整理しました。その上で、応募してきた介護助手の方が勤務できる曜日・時間の業務を振り分けていこうと考えました。はじめは清掃をメインにお願いしていましたが、徐々に消毒や車いす清掃、見守りなど業務が広がってきています。

3

独自のチラシを作成

募集方法は新聞への折り込みチラシがメインでした。また、施設の利用者に送っている請求書の中にも封入して、利用者の家族等の目にも留まるようにしました。また、協会のチラシとは別に、施設独自のチラシを作成しました。(別添資料2)

また、新聞チラシのみでなく、普段から協力してもらっているボランティア団体にお知らせしたり、自治会の総会にて案内をしました。

説明会には5人の方が参加してくださいました。当日は施設の説明、介護業界の人材不足、本事業の趣旨、介護助手の業務内容などを1時間ほどで説明しました。説明会に参加された方のうち、3人は看護師やヘルパーの資格を持っている方でした。その後、実際に応募してくださった方には、マッチング面談を実施しました。基本的には勤務時間や雇用条件の確認をし、施設側から不採用とすることはありませんでした。結果的に4人を採用し、1

人は辞退されました。

< 説明会 >

- ・ 法人について
- ・ 高齢者介護の現状
- ・ 介護助手事業について
- ・ 資格、勤務条件など
- ・ 施設内見学
- ・ アンケート記入
- ・ 就業マッチングについて
- ・ その他、質問等

説明会の内容

た。

今回の事業をきっかけに、介護業務と周辺業務という仕事の切り分けができたことは、今後の業務改善にも生かせると考えています。高齢化が進む中、元気な高齢者の方に目を向けて、施設の力になっていただくことは、今後さらに大切になってくるように思います。

4

長く働いていただくために

勤務の始まる 1 週間ほど前に、事前研修会を実施しました。研修会では、契約・規則の確認や他の職員との顔合わせをしました。

OJT は各部署の介護職員が担当しましたが、はじめのうちは比較的簡単な仕事をお願いしていたので、職員への負担等はあまりなかったように思われます。

施設での仕事は家での仕事よりも範囲が広く、慣れない間はとても疲れると思います。日頃からコミュニケーションを取るようにして、できるだけ長く働いてもらえるように努めています。

voice

「レクでも活躍」

介護助手の方は、昔の歌謡曲などを良く知っており、レクリエーション時は利用者の方も嬉しそうです。利用者の方と比較的年齢が近いからこそその強みを感じました。

介護助手を導入してみて（施設長）

介護助手を導入して、直接的な介護以外の業務負担が軽減できたと思います。介護職員ではなかなか手が回らない部分の掃除などもしていただきとても助かっています。また、利用者の方からは、話し相手ができる嬉しいといったお話をいただきました。

別添資料1：時間別の業務一覧表

通所・短期・特養 業務分担表

	業務 (デイ)	業務 (特養 短期)	中心業務 (介護)	周辺業務
7:30			起床 着替え	見守り エプロン配布
8:00		朝食	食事介助	配膳 下膳
8:30		排泄	排泄介助 (トイレ・おむつ)	見守り
9:00			口腔ケア	食事摂取量 記載入力
9:30			申し送り	ホール清掃 夜勤帯ゴミ出し トイレ清掃 下タオル配布 居室シーツ交換・翌日入浴者衣類準備・義歯ケース洗浄 (月・金)・口腔ケアコップ洗浄 (第4日曜日)
10:00			離床介助 (介護予防参加者)	
10:30		食事準備	処置者補助、胃瘻排泄 介護予防 (体操他) 利用者水分補給	水分補給用コップ洗浄・乾燥、机上消毒・エプロン配布・手指消毒見守り
11:00			排泄介助 (トイレ)、口腔体操	
11:30				
12:00		昼食	食事介助・口腔ケア 排泄介助 (トイレ・おむつ)・臥床介助	机上清掃 エプロン配布 配膳 下膳 見守り 食事摂取量 記載入力
12:30		排泄		ホール清掃 介護室シンク内食器洗浄・見守り
13:00		入浴	入浴 (洗身・更衣・誘導) 入浴者水分補給 胃瘻排泄 離床介助・トイレ誘導	洗濯物配布 (居室) 浴室清掃 洗濯物回収 (浴室)
13:30				
14:00				
14:30		おやつ	おやつ提供・介助 口腔ケア 胃瘻排泄	浴室清掃 ゴミ出し 見守り
15:00			臥床介助 (おむつ)、排泄介助 (おむつ)、申し送り (夜勤者)、排泄介助 (トイレ)	机上清掃 エプロン配布
15:30				
16:00			口腔体操	配膳
16:30			食事介助・口腔ケア	
17:00		夕食	排泄介助 (トイレ)	下膳
18:00			臥床介助	見守り 食事摂取量 記載入力
18:30				ホール清掃 特養介護室シンク内食器洗浄 ハイター浸け布巾すすぎ・乾燥
19:00		就眠 夜勤勤務	就寝確認	

別添資料2:施設作成のチラシ



1日2〜3時間からお仕事ませんか

自分の都合のいい時間帯に仕事がしたい、サークルや趣味の会の人と一緒に仕事ができれば、一人で行くのは大変そうていや、などちょっと考える前に一度施設に見学に来てください。担当職員がご案内致します。またできる限りご要望について対応させていただきます。

**げんきシニア・高齢者
「介護助手」大募集！**

- ・気楽に仕事ができたら
- ・健康のためにまだまだ働きたい！
- ・お友達と楽しく仕事がしたい！

あなたの経験を考慮致します。

- ・Aコース（資格経験あり 初任者研修 看護など）
見守り 話し相手 レクリエーション参加ほか
 - ・Bコース（数時間程度の研修のできる業務）
食事の配膳 車椅子移動 シーツ交換ほか
 - ・Cコース（特に条件なし）
居室清掃 施設内清掃 浴室清掃 消耗品補充
食事の下膳ほか
- ※基本的にグループで活動して頂きます。



募集要項

- ◎1日2〜3時間程度(応相談)
 - ◎週2〜3日 できれば土日祝働ける方
 - ◎時給 800円〜
 - ◎年齢 50歳〜75歳位(応相談)
 - ◎条件 明るく健康で元気な方
〒515-3421
三重県津市美杉町八知 729 番地 1
- 社会福祉法人明光会**
特別養護老人ホーム笑美の里
TEL.059-272-8800
FAX059-272-1110
Email j5mszszm@za.ztv.ne.jp
HP : http://www.emi-care.info/

case 5

松阪市駅部田町

株式会社サンテ グループホーム やまぶき

導入年度 **2018年** 介護職員数 **33人** 介護助手人数 **7人**

<介護助手のシフト例> 1ユニット：Aさん、Bさん、Cさん、Dさん、Eさん、



	日	月	火	水	木	金	土
早朝		A	B	A	B	C	
午前		D	D	D	D	D	
午後			E		E		

1

保育園のお迎えのある職員の時間帯に

2ユニットで計 18 人の利用者が入居するグループホームです。保育園にお迎えがあり 16 時までを勤務時間とする職員がいます。このため、夕方の業務は、法人からケアマネジャー等がサポートで入っていました。その時間をフォローする人が確保できればという思いで参加しました。

2

職員カンファレンスで適宜、相談

月に1回、職員でカンファレンスを開いており、準備段階から適宜、相談しました。

当初は夕方のみを想定していましたが、職員体制や介護助手の参加者数を考えると、他の時間帯もお願いできそうでした。

このため、どの時間帯に、どのような業務がお願いできるか、カンファレンスの中で、職員みんなで検討しました。みんなで話し合った結果、朝の時間帯が忙しく、掃除等は介護助手ができるので、お願いしてみようということになりました。

介護助手の業務として、8～10 時は掃除（居室・フロア・洗面台）、居室・ベッドの整頓、お茶の用意・コップ洗い、入居者の見守り、16～17 時の夕食前の配膳・嚥下体操等を想定しました。配膳は、栄養への配慮やとりみ付けなどが一人ひとり異なっていて、栄養士が記入した紙の通りに、料理を置いていきます。また、男性の介護助手向けに、修繕、買い物等を想定しました。

3

最初は無理のない範囲で

新聞への折り込みチラシを 10,000 部ほど配布しました。

説明会では、グループホームとは、やまぶきについて、認知症について、業務についてなど1時間程度、管理者から説明をしました。

介護助手は介護に携わるのではなく、「介護をする職員の手助けをする」ということを丁寧に説明しました。説明会の最後にアンケートを行い、希望曜日・時間帯、名前、住所、電話番号を書いてもらいました。

参加意向があると記入してくださった方には、後日マッチング面談を行いました。マッチング面談では、応募者から仕事が自分にできるだろうかという相談を多くいただきました。掃除、配膳等で身体介護がないことを確認したところ、それなら自分にもできるだろうと思っていただきました。

voice

「とりあえず、1～2時間から」

無理して介護の一手手前まですると、介護助手も引いてしまうので、期限を決めた雇用で3か月やってみて、続けられるようだったら続けてもらおうということにしました。説明会参加者8人中7人が参加に結びつきました。

4

スムーズに業務ができるように配慮

グループホームは、認知症の方の入居施設のため、入居者に特別な配慮が必要です。介護助手には事前に1時間程度、研修を行いました。研修では入居者一人ひとりの人柄や特徴等の説明を行いました。

介護助手導入に伴い、早番・日勤・遅番・夜勤・介護助手の業務内容が時間ごとにわかるように勤務内容表を作成し、介護助手も含め全職員が勤務内容表をみて役割を共有しました。

(例1)

すぐに下膳をすると、食べたことを忘れて、「まだ食べていない」「あの人はご飯があるのに、なぜ私のご飯はないの？」など利用者が混乱をしてしまいます。このため、食べ終わっても、すぐに下膳をしないように注意してください。

(例2)

お話はされますが、相手の話を把握して十分処理できない利用者もいます。そういう場合は、ニコニコとした表情で対応するようにしてください。雰囲気は理解できますので、職員が怒った表情をすると、利用者は悪い状況にあると思ひ込み、不安になったり、怒ったりしてしまいます。

7人の参加を得たので、午前も夕方もシフトを組んで、午前は2人(ユニットに1人)、夕方は1人、入っています。

介護助手のみなさんは、本当にやる気があり、利用者に挨拶を元気に行い、掃除も丁寧で、利用者への対応も丁寧です。

モデル事業が終了し、介護助手から早番職員になる、介護助手を続けていく、とりあえず終了するなど、一人ひとりの意向に踏まえました。早番職員になる人は、これまで早番で働いている職員と同様の待遇になります。

介護助手を導入してみても (管理者)

まだ、導入して3か月で、試行錯誤のところがありますが、利用者、介護助手ご本人、職員に、とても効果があることを実感しています。参加していただいた介護助手は、元気で丁寧な仕事をしています。

これまで、早番の朝は、業務に追われていましたが、時間の余裕ができ、一人ひとりの利用者に丁寧に対応できるようになっていることを実感しています。例えば、食べるタイミング、おトイレに行くタイミングなど、それまでは時間になったら順番に行っていましたが、それぞれの利用者が食べたい、トイレに行きたいと思う時に介護ができるようになってきています。

勤務内容表

時間	早番	介護助手	日勤	夜勤
7:00	出勤			
8:00	・夜勤のお手伝い ・介護助手のフォロー	出勤 ・居室・フロア・洗面台の掃除 ・居室、ベッドの整頓		
9:00	・お湯はり ・足浴	・掃除終了後に、早番に合流	出勤 ・バイタル測定 ・入浴介助	退社
10:00～	・水分補給	退社		

第4章 資料編

作成にあたって

<アンケート調査の概要>

対象	平成 27～平成 29 年度に、介護助手モデル事業に参加した三重県内の介護老人保健施設・介護老人福祉施設 計34施設
調査手法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 31 年 1～2 月
回収率	有効回収数 25 施設 有効回収率 73.5 %
回答者の概要	・介護老人保健施設 22 施設、介護老人福祉施設 3 施設 ・介護職員数(正職員) 50 人以上 4 施設、30～49 人 13 施設、29 人以下 5 施設、無回答 3 施設 ・介護職員数(パート・非常勤) 30 人以上 2 施設、10～29 人 9 施設、9 人以下 11 施設、無回答 3 施設
設問	・施設の概要、介護助手の属性 ・導入目的と受入体制づくり、業務の切り出しと導入イメージの設定 ・募集、説明会・マッチング面談、雇用・就労、振り返り・改善

<ヒアリング調査の概要>

対象	平成 27～平成 30 年度に、介護助手モデル事業に参加した三重県内の介護老人保健施設・介護老人福祉施設・グループホーム
調査期間	平成 30 年 9 月～31 年 2 月
実施状況	訪問 13 施設・団体(三重県老人保健施設協会、三重県老人福祉施設協会、介護老人保健施設 4 施設、介護老人福祉施設 5 施設、グループホーム 2 施設) 電話 2 施設(グループホーム 2 施設)
質問項目	・施設の概要、介護助手の属性 ・導入目的、受入体制 ・業務の切り出し、募集、説明会・マッチング面談、雇用・就労 ・導入の効果、導入上の留意点や工夫、今後の意向

<参考文献>

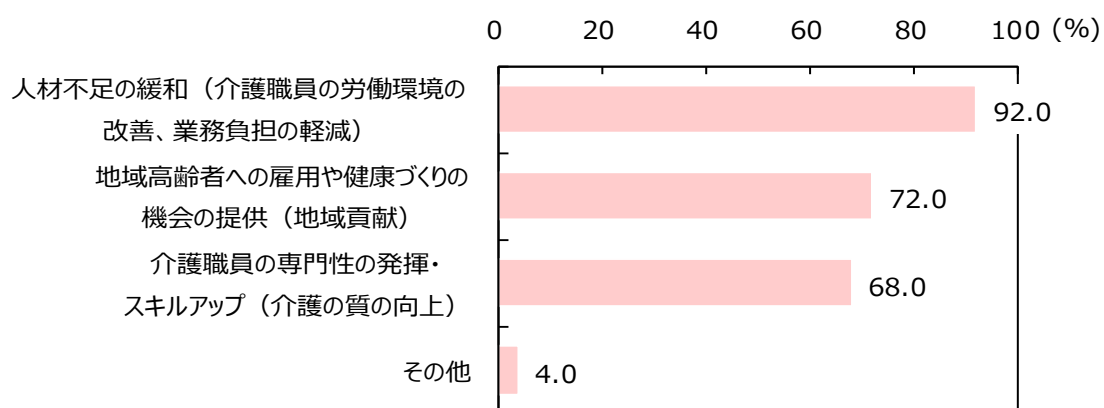
・全国老人保健施設協会作成資料

A. 導入目的の明確化と受入体制づくり

A-1 主な目的

【アンケート】

・介護助手導入の主な目的



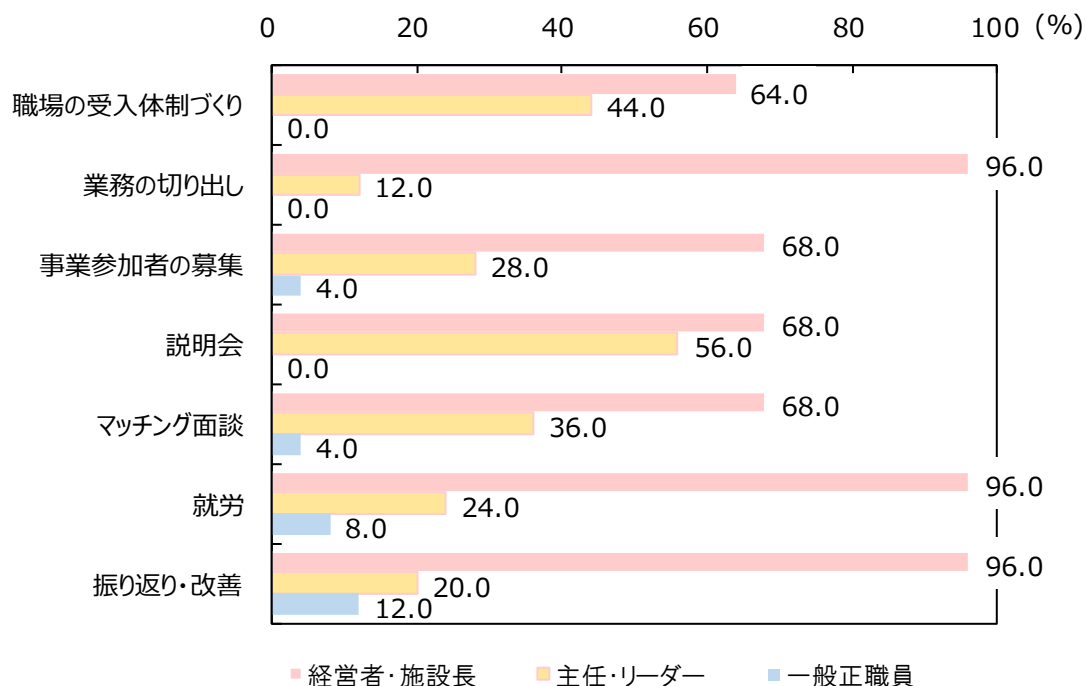
【事例】

- 事業開始当初の目的は「介護職員の専門性の向上、丁寧な介護の実施」であったが、現在は「介護職の負担軽減(有給消化)」がメインになっている。
- 導入の目的は人材不足と介護職の負担軽減であった。人が少ない地域でもあるので、地域で助け合おうという意識があった。
- 施設の人員という意味では、充足はしていたが、介護職が本来の業務に専念するには人員不足といった状態であった。また、別の目的として、社会福祉法人として地域貢献をする役割を果たすためもある。
- 事業参加の主な目的は、介護人材不足の対応、クオリティの高い介護の実現、地域との交流の促進である。

A-2 役割分担

【アンケート】

・受け入れの準備の中心的担当者



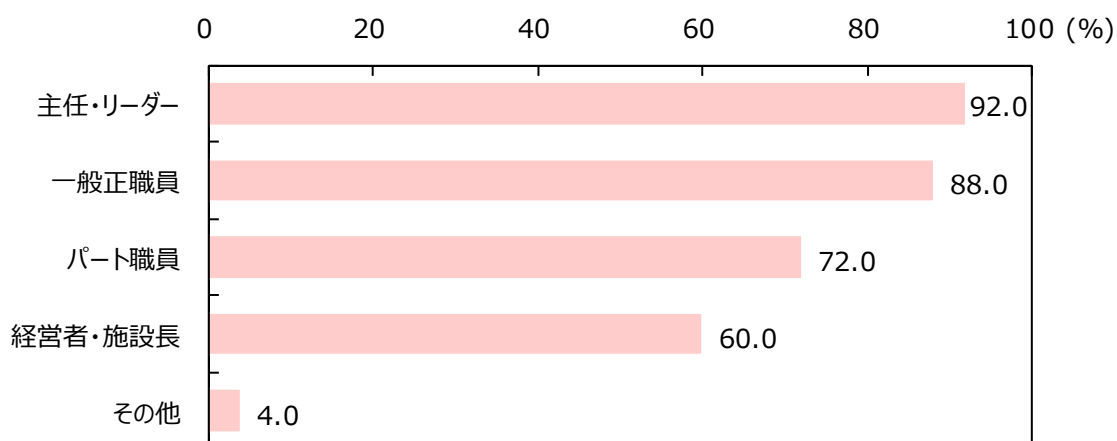
【事例】

- 主に介護長とベテラン介護職員が業務ごとに洗い出しを行い、介護助手に任せる業務を切り出した。OJTは、初めの1か月ほどは介護長らがマンツーマンで行い、その後徐々に現場の中堅職員にバトンタッチしていく方法をとっている。
- OJTの担当は主に、パートの介護職員に担ってもらった。そのため、正社員には教育等に係る大きな負担はなかったように思われる。
- 切り出し作業は施設長が、各部署の主任にお願いして、曜日・時間別の中心業務、周辺業務を一覧にもらった。
- 切り出しは、グループリーダー(5人)とユニットリーダー(5人)を中心に(10室で1ユニット、2ユニット1つのグループ)が、それぞれのグループごとに行った。

A-3 職場内での事前説明

【アンケート】

・職場での事前説明の対象



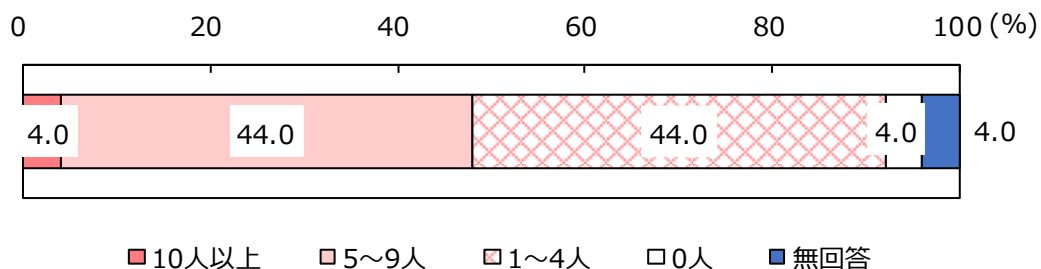
【事例】

- はじめのうちは教育・指導に係る負担を懸念する声もあったが、「みんなそうだった」と考え納得してもらった。
- 募集前に、職員向けの事前説明会を実施した。その場で、切り出しに関する意見などを募った。また、服薬やとろみなど想定できるリスクは事前に職員内で共有し、全体で注意できるようにした。
- 当初、職員に介護職員ではないことを、口酸っぱく話した。
- コアメンバーで導入を進めて、リーダークラスには説明していたが、職場全員に説明していなかったため、導入当初は職員が戸惑うところがあった。職員に導入の意義を説明し、理解してもらってからは、職員もうまく対応できている。
- まず、5名のグループリーダーとすりあわせて、ユニットリーダーに説明をした。
- ユニット内のどの職員に聞いても同じような回答が得られるように現場に依頼した。
- 研修として時間を作り、介護サポーター導入の目的や方法について、職員に周知した。

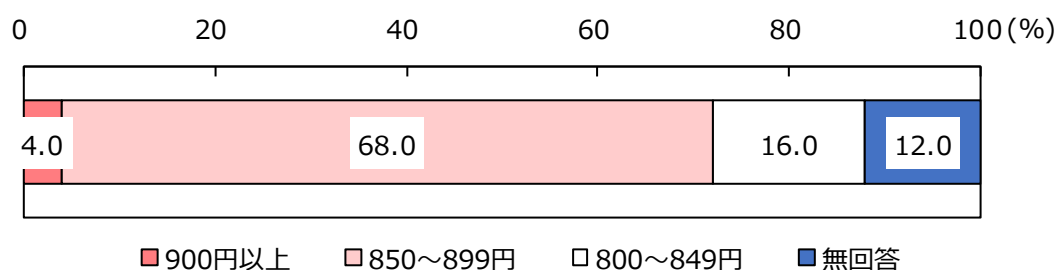
A-4 介護助手の雇用

【アンケート】

・現在の雇用人数

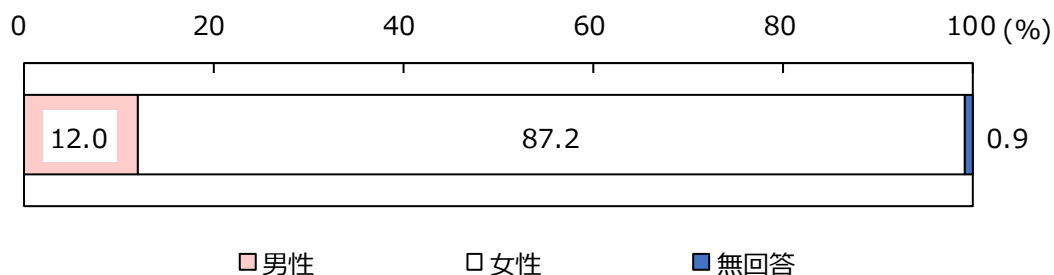


・現在の平均時給

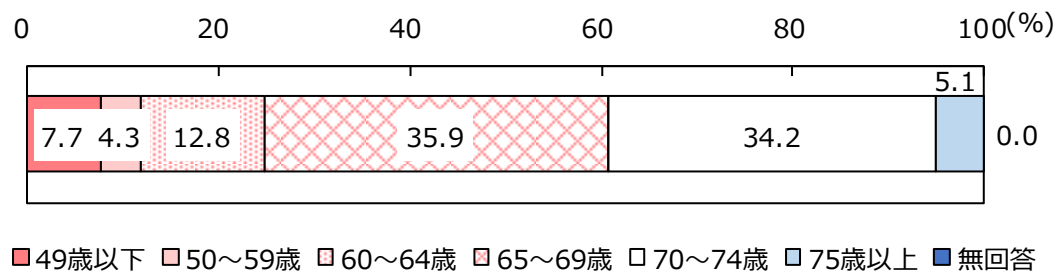


【アンケート】介護助手の属性(介護助手 117 人対象)

・性別

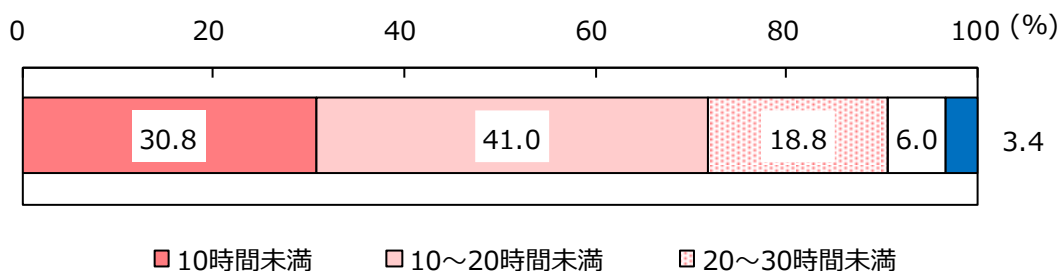


・年代(介護助手 117 人対象)

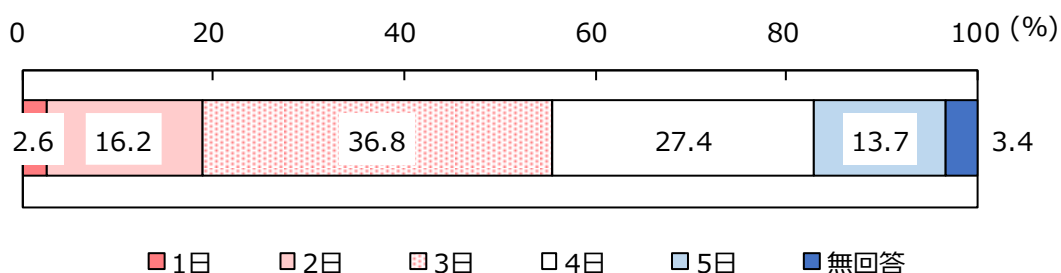


【アンケート】介護助手の勤務状況(介護助手 117 人対象)

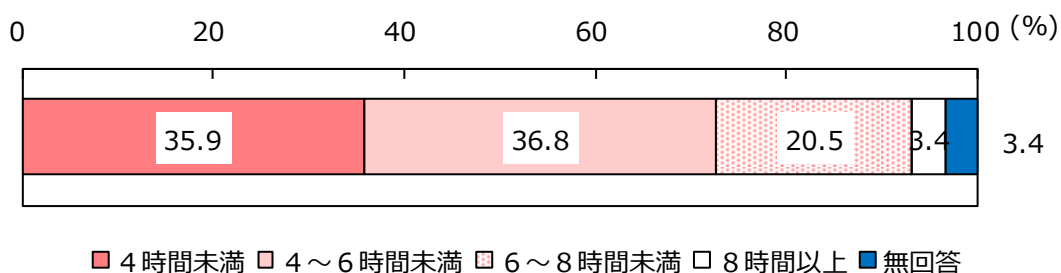
・1週間の勤務時間(休憩込み、介護助手 117 人対象)



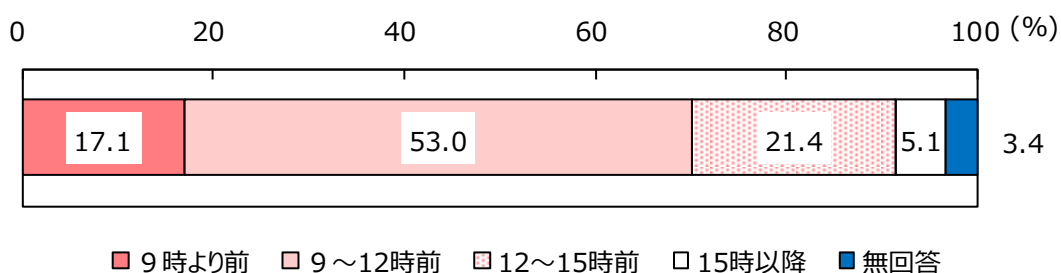
・1週間の勤務日数(介護助手 117 人対象)



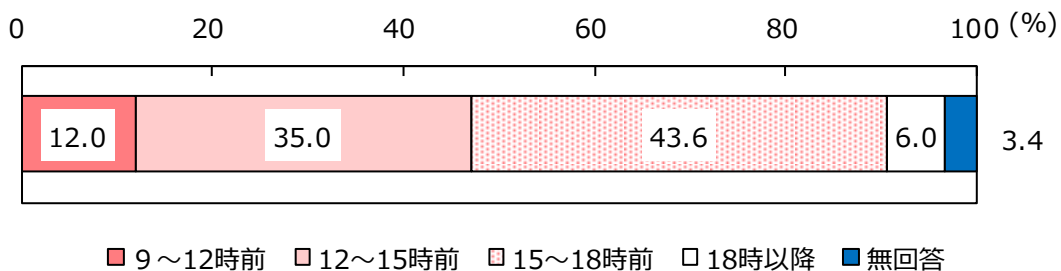
・1日の勤務時間(介護助手 117 人対象)



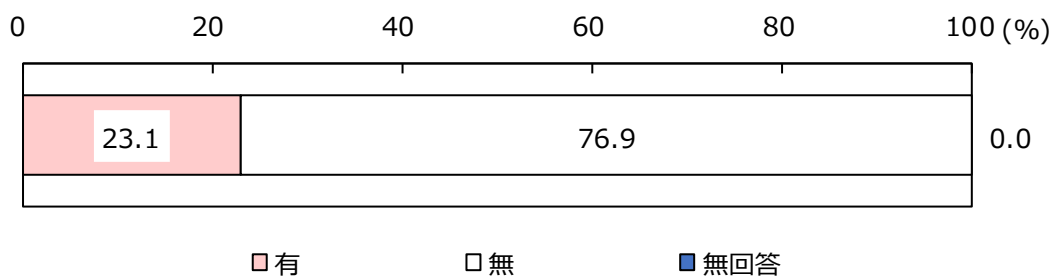
・業務開始時間(介護助手 117 人対象)



・業務終了時間(介護助手 117 人対象)



・資格の有無(介護助手 117 人対象)



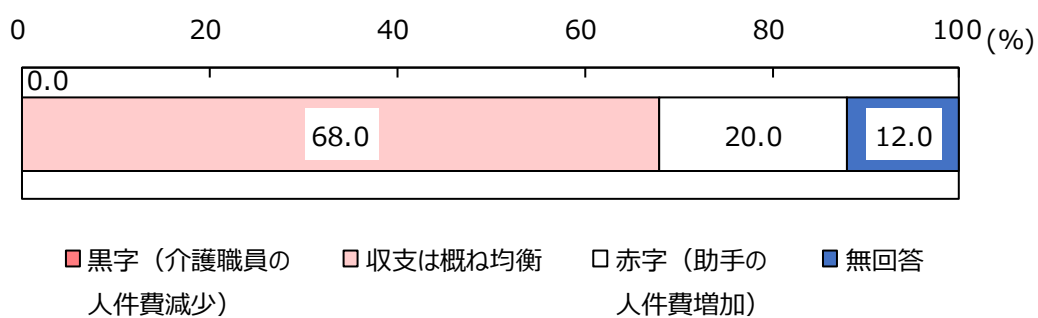
資格有の内容

・介護福祉士、介護初任者研修、ホームヘルパー2級

A-5 収支

【アンケート】

・介護助手導入おける収支

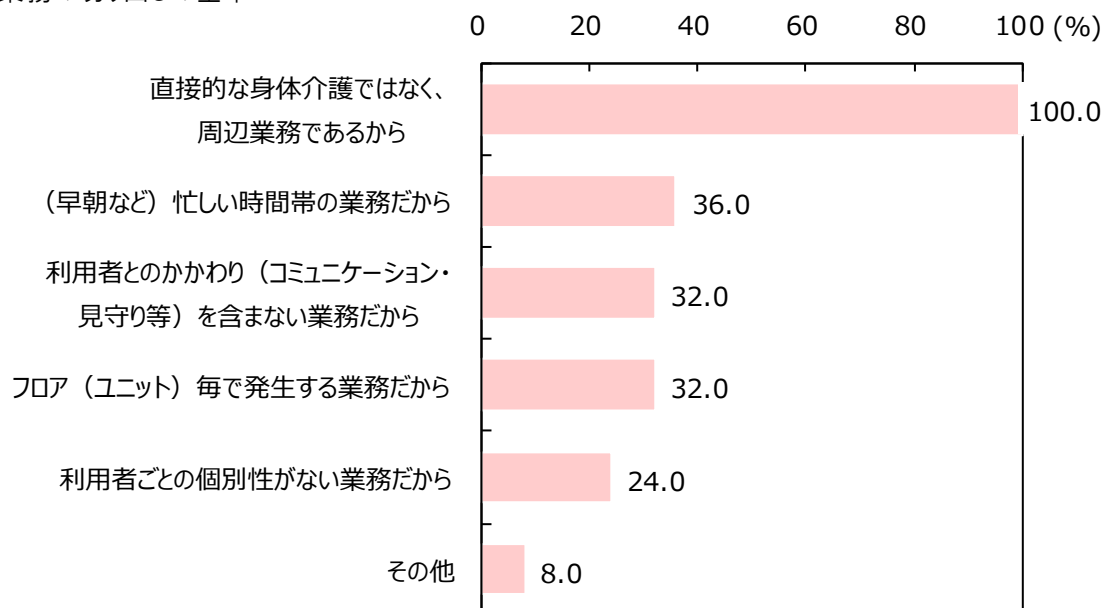


B. 業務の切り出しと導入イメージの設定

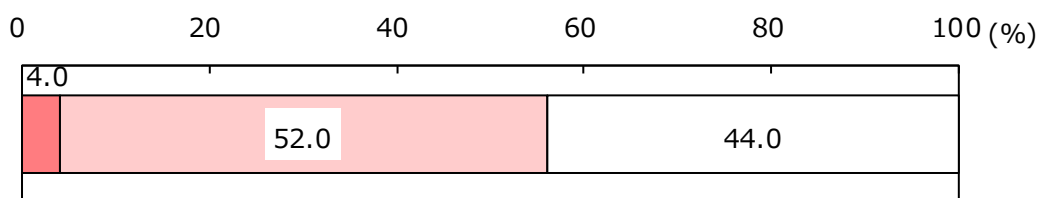
B-1 業務の切り出し

【アンケート】

・業務の切り出しの基準



・介護助手業務のレベル分け



- 明確に分けている (介護助手ごとにレベルを分けている)
- ある程度分けているが、様々な業務を柔軟に行っている
- 介護助手ごとにレベル分けはしていない

・介護助手が行っている業務

(全項目)

業務内容	割合 (%)
ゴミ出し	48.0
植栽水やり	12.0
掃除 (フロア)	68.0
掃除 (浴室)	40.0
掃除 (トイレ)	48.0
掃除 (居室)	64.0
ベッドメイキング	76.0
食器等洗い	56.0
湯はり	8.0
フロア物品の補充	52.0
洗濯物回収・配布	56.0
洗濯	20.0
居室物品の補充	32.0

業務内容	割合 (%)
配膳・下膳	68.0
義歯洗浄	12.0
起床声掛け	0.0
ナースコールの一次対応	4.0
利用者の話し相手	60.0
レクの手伝い	32.0
整髪・ドライヤーがけ	20.0
食事介助	20.0
とろみ付け	16.0
記録補助 (食事摂取量・体温等)	0.0
車いす移動	28.0
歩行付き添い	12.0
見守り	52.0
その他	16.0

【事例】

- もともと施設内で直接処遇・間接処遇という概念があったため、切り出し作業は比較的スムーズに行うことができた。
- 業務のレベル分けなどは特にしていない。身体介護か周辺業務か程度の大まかな区分であり、各介護助手の能力に応じて柔軟に対応している。
- 食事介助は介護職員の仕事であり、嚥下機能の低下している利用者では誤嚥のリスクも考慮し、基本的に介護助手は関与しない。
- お風呂で着替えの服の交換、体を拭く、服を着るのに苦労している時にちょっとしたシャツのおろし、手を通すなどのお手伝いなど、できる範囲で実施している。職員は、その様子をしっかりとみている。
- ユニットごとに利用者の生活のリズムが異なるので、それぞれのグループで介護助手に期待する業務の内容や時間帯が変わってくる。現場が欲しているものを介護助手にはやってもらっている。ただし、業務内容は似てくる。
- 掃除、洗濯、あらいもの、シーツ交換、お風呂の準備・掃除、食事の準備(湯せん)などの業務を想定し、元気高齢者はいろいろなことに長けているので、その人に合わせて個別に業務内容を調整した。
- 切り出しで上がってきた周辺作業の中で、各介護助手の勤務時間で可能なものを割り振っていかうと考えていた。

<参考> 業務チェックリスト(業務切り出しの参考用)

分類	業務内容	備考	対利用者業務			周辺業務		
			単純作業	要注意業務	専門業務	単純作業	要注意業務	専門業務
起床	声かけ			●				
	おむつ交換				●			
	トイレ誘導			●				
	着替え				●			
	整容				●			
	義歯装着					●		
居室清掃	換気					●		
	床掃除					●		
	トイレ清掃	ポータブルトイレ、居室内トイレ				●		
	シーツ交換・ベットメイク					●		
	ゴミ捨て					●		
	物品補充					●		
食事 (おやつ)	机上清掃					●		
	おしぼり配布					●		
	自助具等配布	エプロン、自助具、足置き等					●	
	トミ付け			●				
	食堂誘導			●				
	離床・移動介助				●			
	配茶						●	
	配薬							●
	配膳						●	
	食事介助				●			
	食事量確認						●	
	服薬確認							●
	下膳						●	
	自助具等洗浄	エプロン、自助具、コップ等					●	
	口腔ケア				●			
	義歯洗浄					●		
移動・着床介助				●				
フロア・ 共有部清掃	換気					●		
	床掃除					●		
	トイレ清掃					●		
	手すり拭き					●		
	ゴミ捨て					●		
	物品補充					●		

分類	業務内容	備考	対利用者業務			周辺業務		
			単純作業	要注意業務	専門業務	単純作業	要注意業務	専門業務
入浴	湯はり					●		
	浴室誘導					●		
	離床・移動介助				●			
	脱衣				●			
	入浴介助				●			
	薬塗布				●			
	着衣				●			
	ドライヤーかけ			●				
	水分補給			●				
	誘導			●				
	移動・着床介助				●			
	浴室清掃						●	
	物品補充						●	
洗濯	洗濯・乾燥	衣類、おしぼり、タオル、シーツ				●		
	洗濯物のたたみ					●		
	洗濯物の返却・片付け					●		
	おしぼりづくり、セット					●		
維持管理	車両清掃					●		
	植栽管理（水やり）					●		
	備品チェック	車いす、歩行器、加湿器等				●		
レクリエーション	企画						●	
	準備（準備・レイアウト変更）					●		
	誘導		●					
	離床・移動介助			●				
	進行（講師）		●					
	サポート		●					
	誘導		●					
	移動・着床介助				●			
就寝介助	片付け					●		
	おむつ交換				●			
	トイレ誘導		●					
	着替え			●				
その他	翌日分着替え準備					●		
	見守り・コミュニケーション		●					

<参考> 業務リスト(一日の流れ)

通所・短期・特養 業務分担表

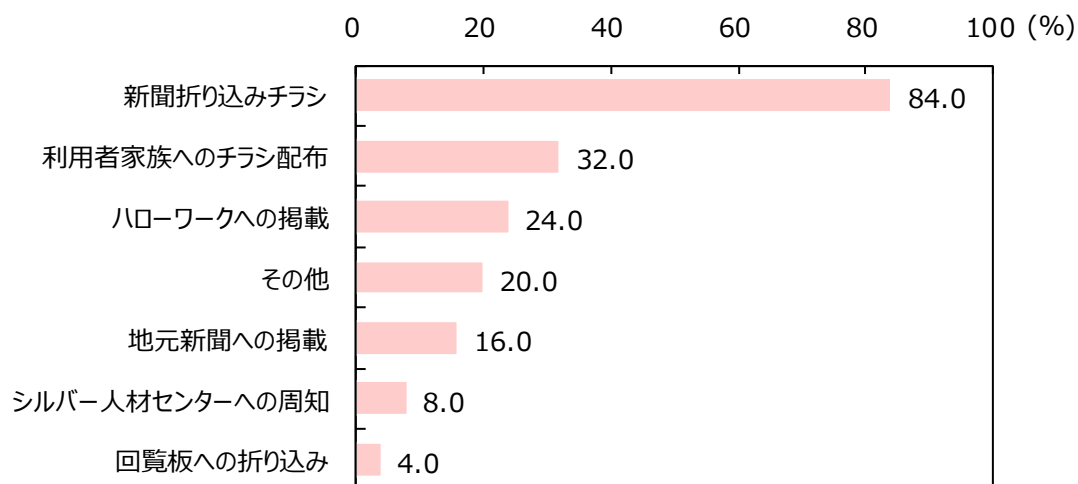
	業務 (デイ)	業務 (特養 短期)	中心業務 (介護)	周辺業務
7:30			起床 着替え	見守り エプロン配布
8:00		朝食	食事介助	配膳 下膳
8:30		排泄	排泄介助 (トイレ・おむつ)	見守り
9:00			口腔ケア	食事摂取量 記載入力
9:30			申し送り	ホール清掃 夜勤帯ゴミ出し トイレ清掃 下タオル配布 居室シーツ交換・翌日入浴者衣類準備・義歯ケース洗浄 (月・金)・口腔ケアコップ洗浄 (第4日曜日)
10:00			離床介助 (介護予防参加者)	
10:30		食事準備	処置者補助、胃瘻排泄 介護予防 (体操他) 利用者水分補給	水分補給用コップ洗浄・乾燥、机上消毒・エプロン配布・手指消毒見守り
11:00			排泄介助 (トイレ)、口腔体操	
11:30				
12:00		昼食	食事介助・口腔ケア 排泄介助 (トイレ・おむつ)・臥床介助	机上清掃 エプロン配布 配膳 下膳 見守り 食事摂取量 記載入力
12:30		排泄		ホール清掃 介護室シンク内食器洗浄・見守り
13:00		入浴	入浴 (洗身・更衣・誘導) 入浴者水分補給 胃瘻排泄 離床介助・トイレ誘導	洗濯物配布 (居室) 浴室清掃 洗濯物回収 (浴室)
13:30				
14:00				
14:30		おやつ	おやつ提供・介助 口腔ケア 胃瘻排泄	浴室清掃 ゴミ出し 見守り
15:00			臥床介助 (おむつ)、排泄介助 (おむつ)、申し送り (夜勤者)、排泄介助 (トイレ)	机上清掃 エプロン配布
15:30				
16:00			口腔体操	配膳
16:30			食事介助・口腔ケア	
17:00		夕食	排泄介助 (トイレ)	下膳
18:00			臥床介助	見守り 食事摂取量 記載入力
18:30				ホール清掃 特養介護室シンク内食器洗浄 ハイター・浸け布巾すすぎ・乾燥
19:00		就眠 夜勤勤務	就寝確認	

C. 募集

C-1 多様な手法

【アンケート】

・介護助手の募集方法



【事例】

- 初年度は新聞チラシを用いて募集した。その他、福祉人材センターにも配布した。初年度以降は随時募集をしており、口コミなどが多い。また、前回不採用であった方にも連絡をした。
- チラシは、新聞への折り込みと、病院・在宅介護サービスセンターに設置した。
- 募集は新聞折込チラシがメイン。車で15分程度の圏内を対象とした。地域の老人会、自治会長を回って、回覧板や掲示板への掲載をした。
- チラシは、新聞への折り込み 5,000 部で、配布の範囲は何かあっても自転車で帰れるぐらいの範囲にした。このほか、職員にも周りの人に呼びかけを依頼した。
- 募集は新聞折込チラシがメインだった。施設の利用者あてに送っている請求書の中にも封入して、利用者の家族等にも目に留まるようにした。また、折り込みチラシとは別のチラシを独自に作成し、普段からに協力してもらっているボランティア団体や、自治会の総会にて案内をした。
- 職員へのチラシ配布。職員が自主的にスーパーマーケットへチラシを置かせてもらった。
- 施設と交流のある団体へ案内した。
- 地元行事でチラシを配布した。

<参考> 三重県老人保健施設協会作成のチラシ

元気な高齢者が支える 超高齢化社会『モデル事業』に 参加しませんか？

生涯現役！
生涯青春！

この度、以下の老健施設で、

『モデル事業』として、60歳～75歳くらいの『介護助手』人材づくり事業
を行うことになりました。

あなたも、『介護助手さん』として老健施設で働きながら、みんなで支える
『安心できる地域社会』づくりに参加しませんか？

事業を行う老健施設：小山田老健 みえ川村老健 ちゅうぶ アルテハイム鈴鹿 鈴の丘
いこいの森 あのを やまゆりの里 カトレア

介護助手
事前説明会
詳しくは裏面へ

●「事前説明会」の
お申し込みは、
裏面の会場まで。

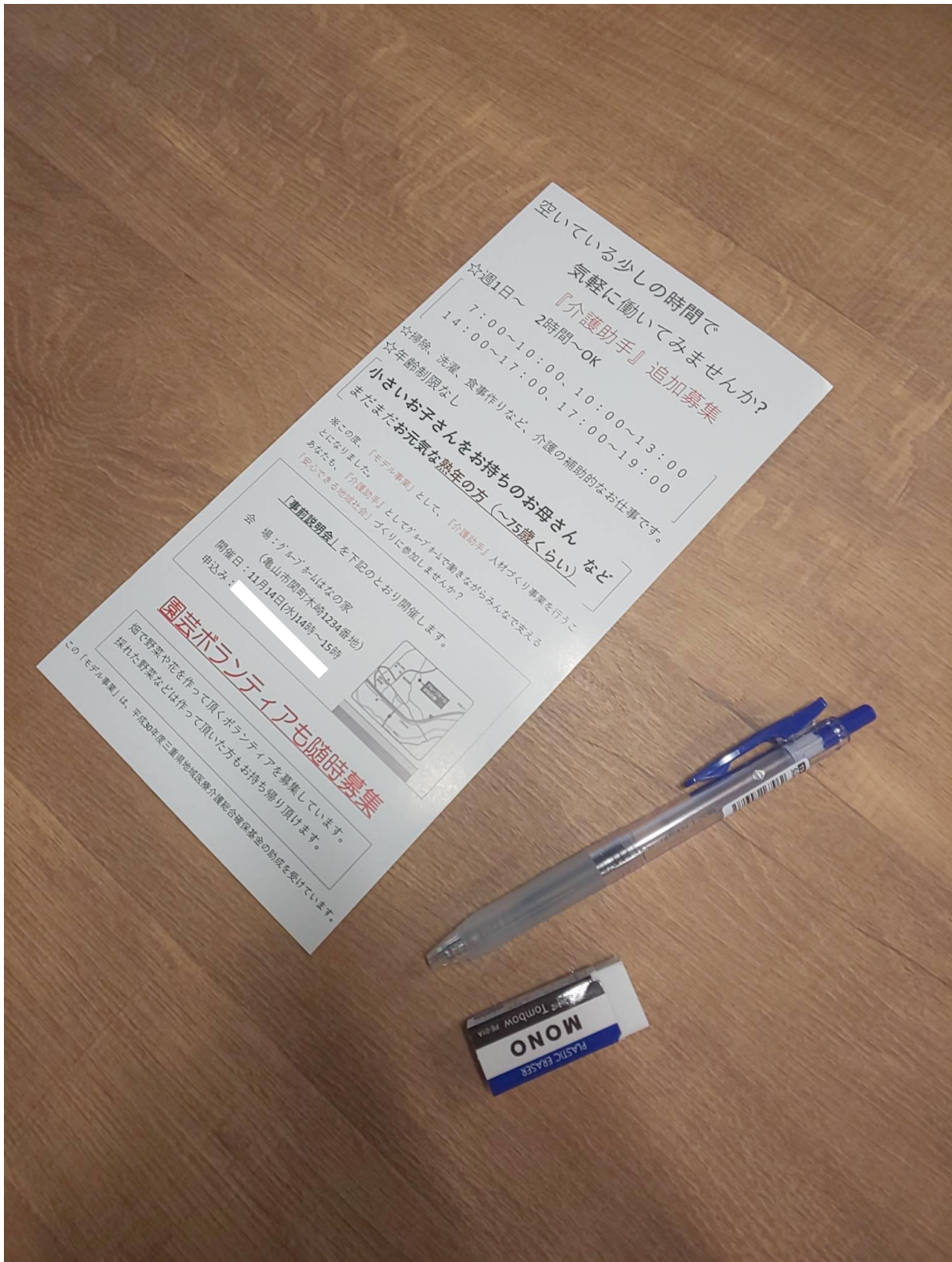
●事業に関するお問い合わせは
三重県老人保健施設協会「介護助手」づくり事務局

☎ 059-245-6677

この『モデル事業』は、消費税を財源とした「地域医療介護総合確保基金」の助成を受けています。

<参考> タウンプラス(日本郵政)を用いた募集例

チラシなどに紛れにくい長3サイズで、あらかじめ決めた範囲に全戸配布できる。



<参考> 施設作成の募集チラシの例



1日2～3時間からお仕事ませんか

自分の都合のいい時間帯に仕事がしたい、サークルや趣味の会の人と一緒に仕事ができれば、一人で行くのは大変そう
でいや、などちょっと考える前に一度施設に見学に来てくだ
さい。担当職員がご案内致します。またできる限りご要望につ
いて対応させていただきます。

げんきシニア・高齢者
「介護助手」大募集！

- ・気楽に仕事ができれば
- ・健康のためにまだまだ働きたい！
- ・お友達と楽しく仕事がしたい！

あなたの経験を考慮致します。

- ・Aコース（資格経験あり 初任者研修 看護など）
見守り 話し相手 レクリエーション参加ほか
 - ・Bコース（数時間程度の研修でできる業務）
食事の配膳 車椅子移動 シーツ交換ほか
 - ・Cコース（特に条件なし）
居室清掃 施設内清掃 浴室清掃 消耗品補充
食事の下膳ほか
- ※基本的にグループで活動して頂きます。



募集要項

- ◎1日2～3時間程度(応相談)
 - ◎週2～3日 できれば土日祝働ける方
 - ◎時給 800円～
 - ◎年齢 50歳～75歳位(応相談)
 - ◎条件 明るく健康で元気な方
〒515-3421
三重県津市美杉町八知 729 番地 1
- 社会福祉法人明光会**
特別養護老人ホーム笑美の里
TEL059-272-8800
FAX059-272-1110
Email j5mszsm@za.ztv.ne.jp
HP : http://www.emi-care.info/

D. 説明会・マッチング面談

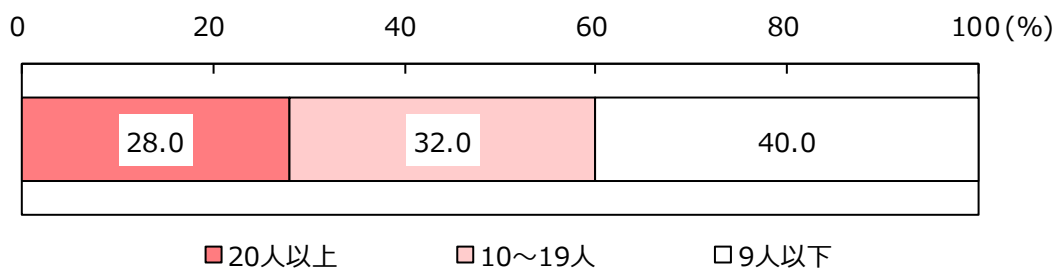
D-1 説明会

・(例)説明会の流れ

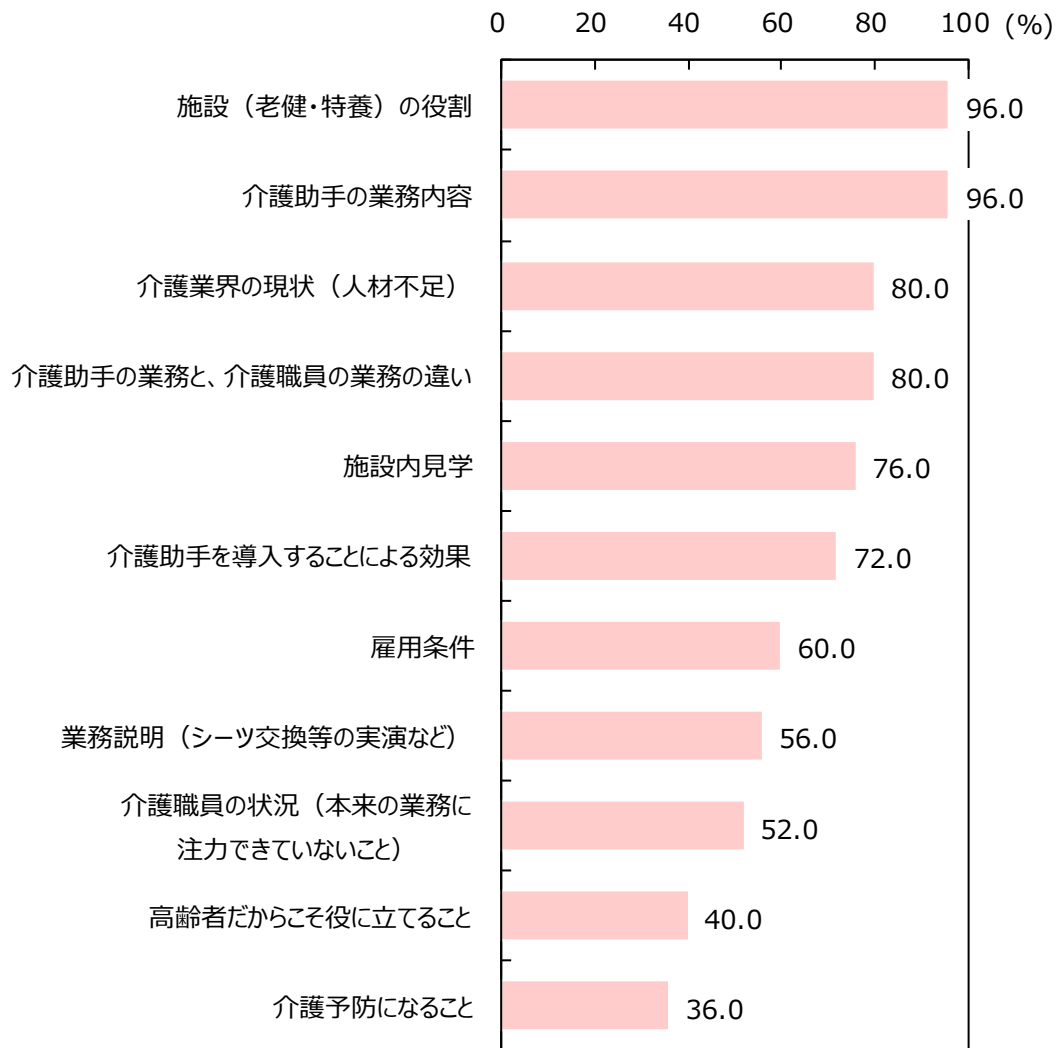


【アンケート】

・説明会参加人数



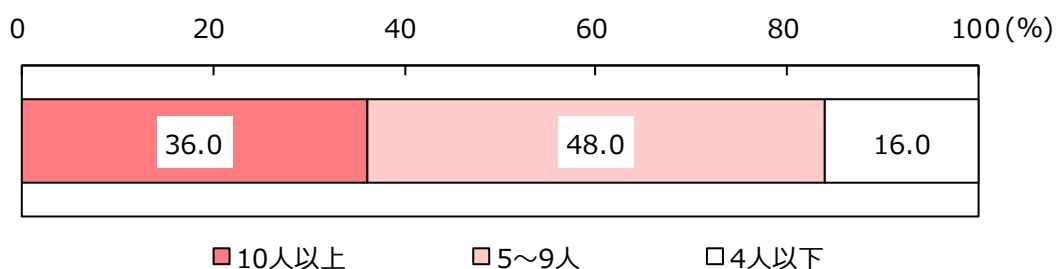
・説明会実施内容



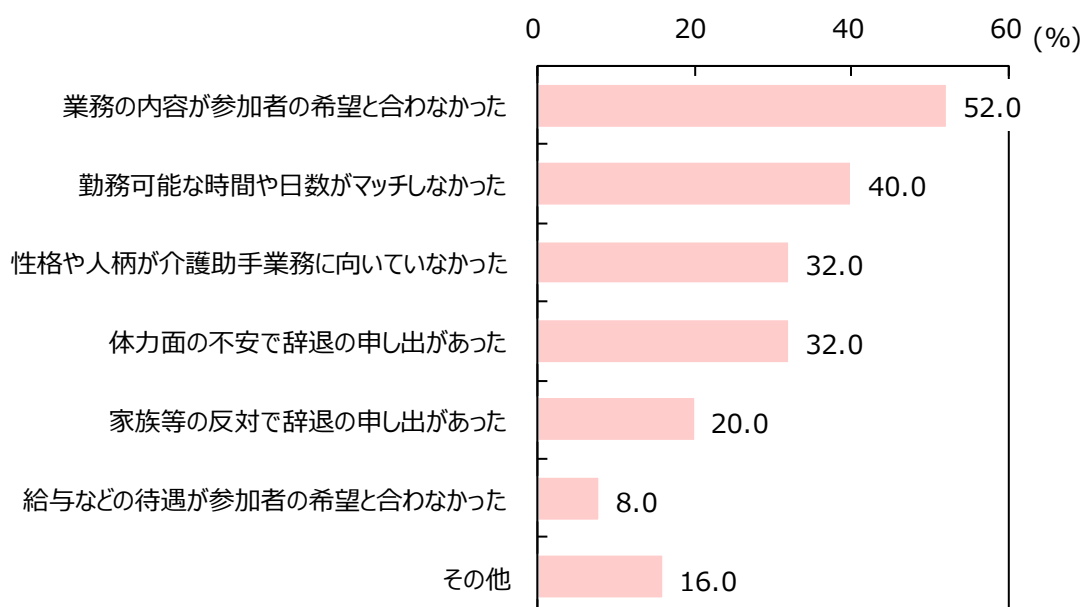
D-2 マッチング面談

【アンケート】

・マッチング面談参加人数



・マッチング成功率・至らなかった例



【事例】

- これまでは採用人数を増やすため、応募者の希望する勤務時間に施設側が合わせてきたが、今後は時間帯を絞って、それに該当する人を優先的に採用していく予定である。
- 採用の条件として、1番大事なのは人柄、次は体力面で、仕事に確実に来てくれる体力がある方である。また、若い職員とうまくやっていけるかも大切である。
- 雇用をした人は、特に日時のこだわりがない人であった。早朝の人材がほしいところではあるが、職員が1人体制の中で、介護助手を指導することは難しい。直接介助もできないので、職員が複数いる時間帯に、配属した。
- 介護業界での勤務経験のない人がすべてであったが、やってみたいという思いをくみ取って全員採用とした。勤務時間は週4回で12～16時。家事のない時間を充てているとのことである。施設の意向を中心にすると長続きしないことが予想され、本人の希望を第一にしている。

E. 雇用・就労

E-1 事前研修

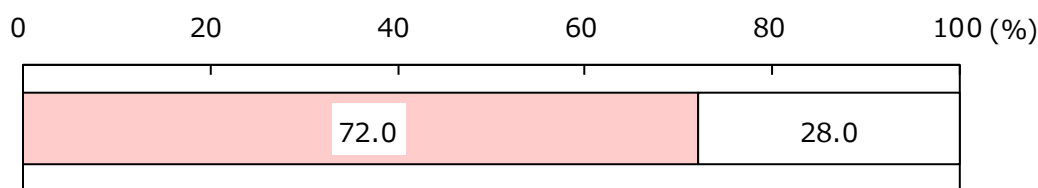
【事例】

- OJTに入る前の事前研修として、認知症の人への対応・身体拘束・感染予防・個人情報保護など、留意点について説明した。その他、ベッドメイク等についても集会的に研修を行った。
- 現場に入る前に、介護助手はケアワーカーと一緒に法人が行っている研修を受けている。研修は、介助の方法、認知症の方の理解など4日間にわたる。
- 就労開始の1週間ほど前に事前研修会を開催した。研修会では、契約の確認や生活支援員の職員との顔合わせをした。

E-2 OJT等

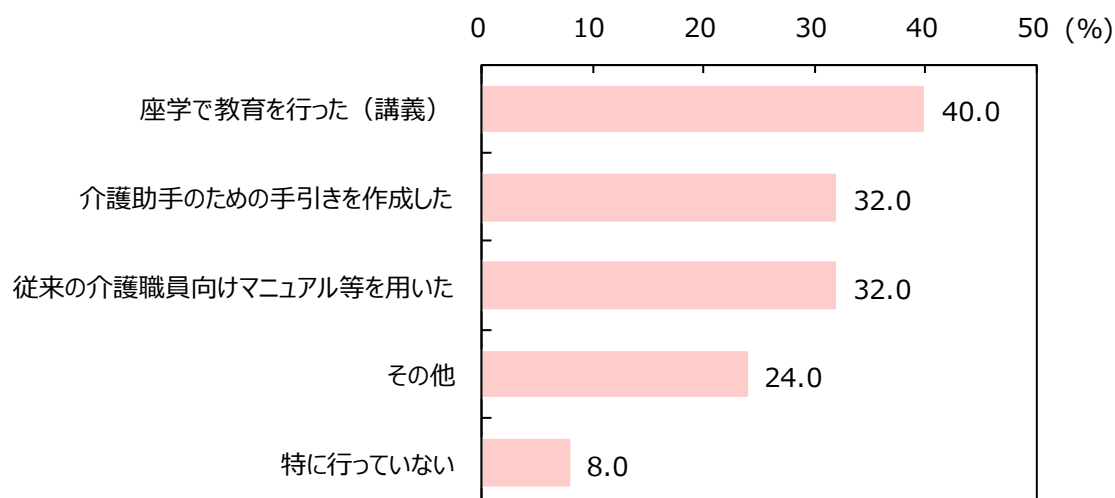
【アンケート】

・OJTの担当者



- 基本的に同じ職員が指導をした（担当が休みの際は、別の職員が指導した）
- 担当は決めずに実施した（日によって指導する職員が異なる）

・OJT以外の教育方法

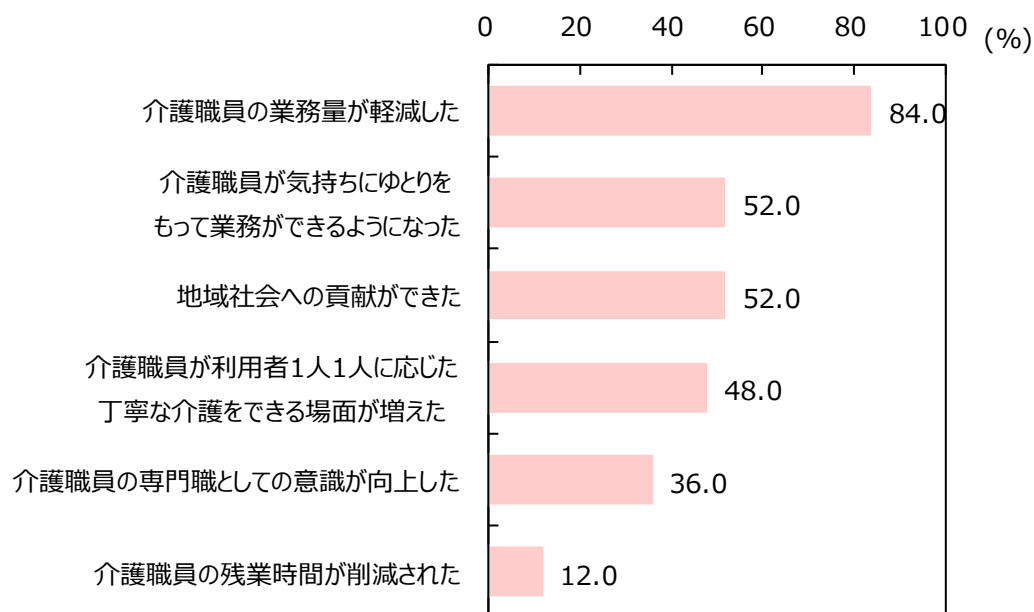


F. 振り返り・改善

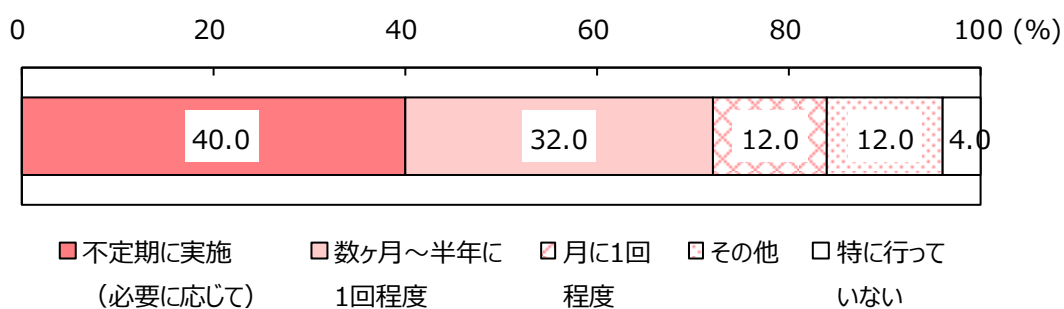
F-1 メリット・成果

【アンケート】

・導入の成果



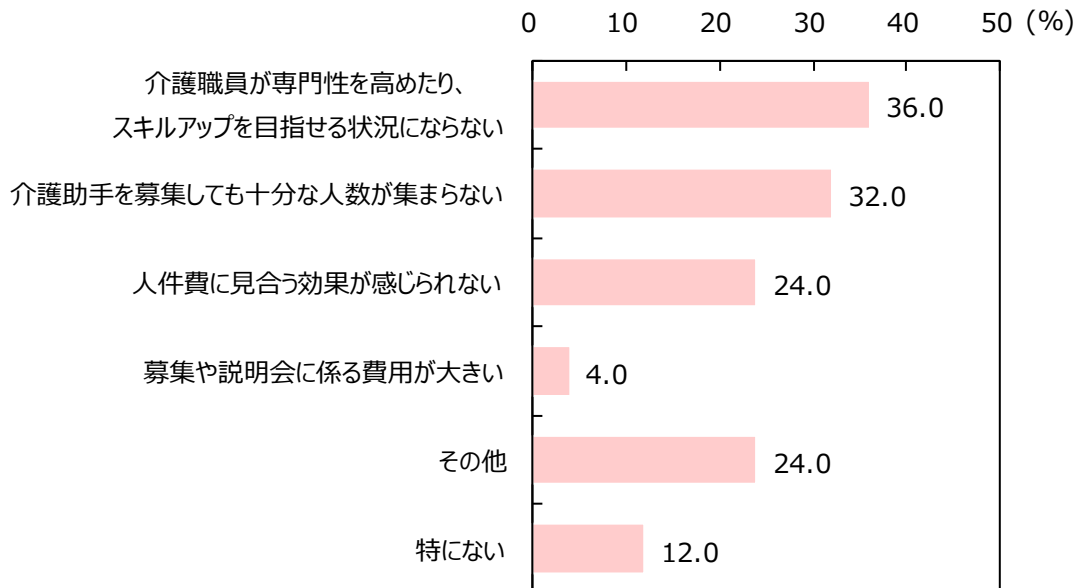
・介護助手と管理職との振り返りの機会



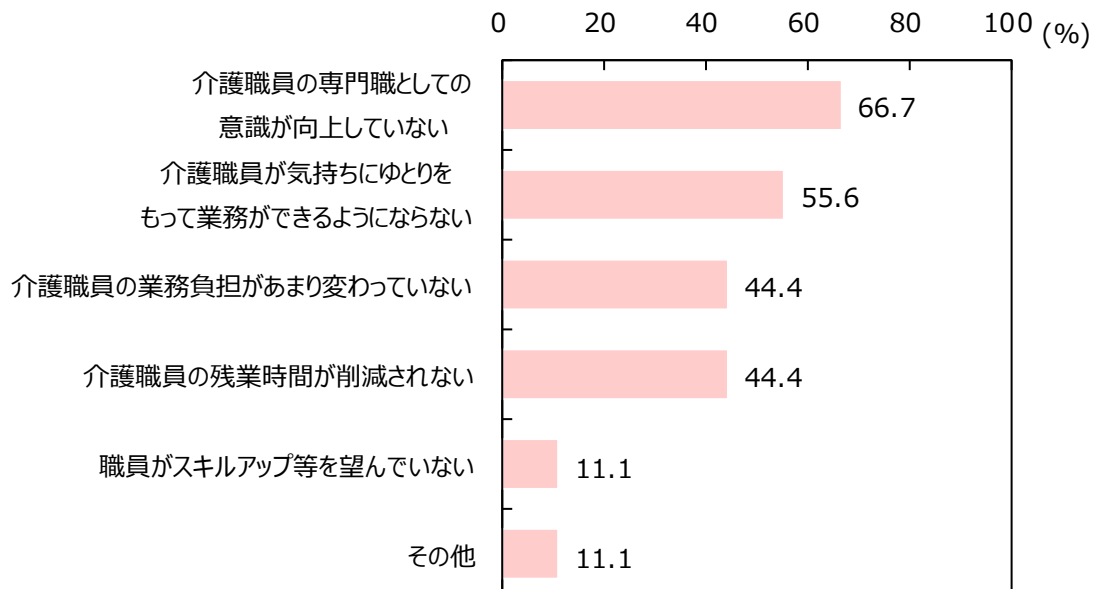
F-2 課題

【アンケート】

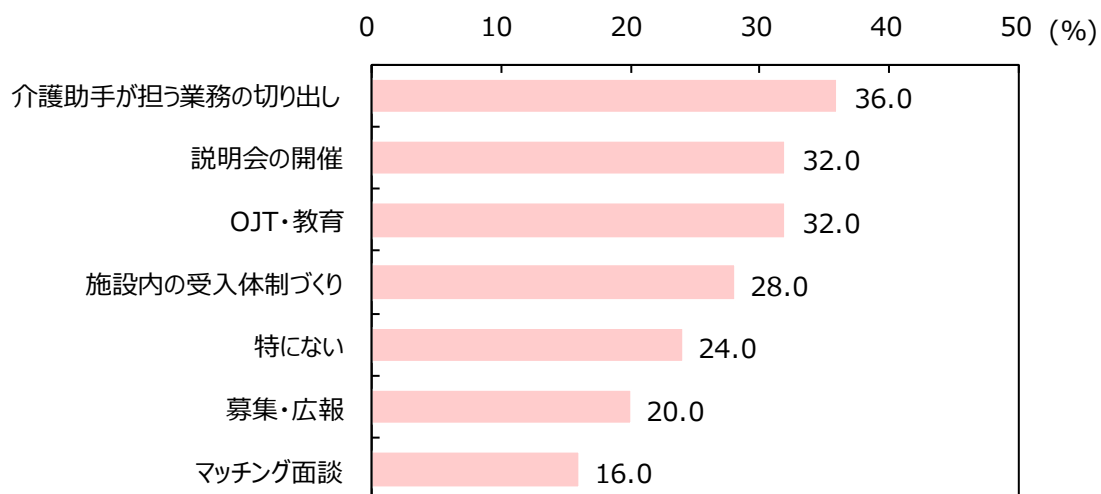
・介護助手導入に関する施設としての課題



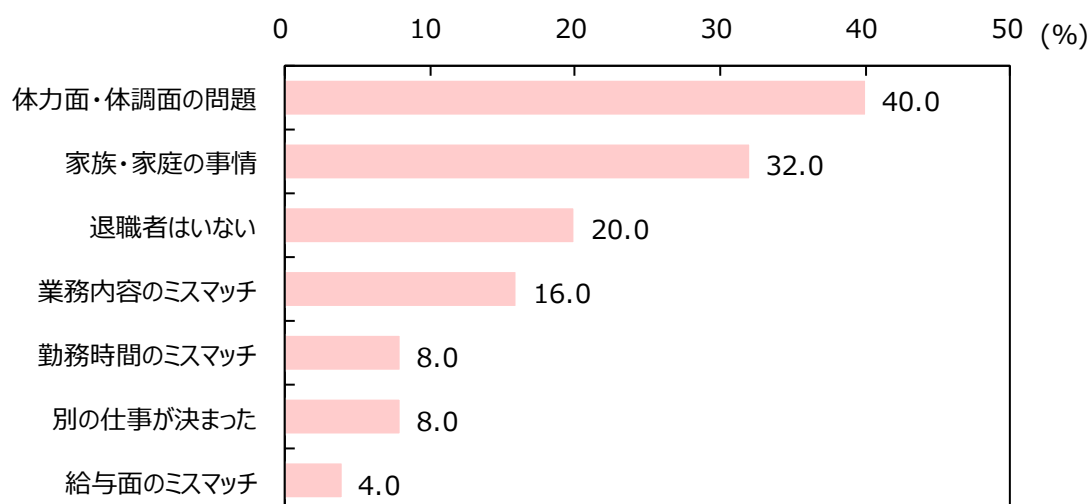
・介護職員のスキルアップが目指せる状況にならない原因(対象 9 施設)



・導入で負担が大きなこと



・介護助手の退職理由



【事例】

- 持病の腰痛があったが、よくなってきたので仕事をしたが、やっぱりダメだった方がいた。また、ダブルワークの希望者で、空き時間を利用したいとのことであったが、今している仕事が繁忙になり退職した。
- 採用を出したが、家族の反対で後日辞退した人がいた。
- 腰痛がひどくなり退職された人がいる。

・導入に向けての助言(アンケートより)

- 個人差があるため、指導方法の言及が必要である。事前説明会は早い時間に送迎があると集まりやすい。チラシだけの募集に頼るのではなく、自治会、老人会へも募集をかけた方が良い。昼食だけでなく、朝食や夕食の食事介助ができる介護助手がいると助かる。施設保守や清掃のできる男性介護助手も必要である。
- ユニット型施設は、各ユニットにより支援内容、業務内容、時間等に差があるため、時間帯で流れ作業として各ユニットを巡回就業は難しい。体力面でも長期的就業は、内容を限定しないと難しい。そのため、介護助手を多く雇用し、人件費の持ち出しが増える。従って、各ユニット内の限定的かつ、うまく組み合わせた作業が有効である。
- 現場の介護職員が忙しく、人手が足りない時に介護助手の方が自ら食事介助等をされた。看護リーダーがその現場を見て注意をしたら、気分を害されて辞めるといい騒ぎが大きくなったことがあります。業務の線引きを理解していただくことが大切です。
- 地域在住のシニアの方々に就労のチャンスが広がる。介護助手本人の趣味や特技を生かしたアクティビティ・サービスは、介護助手本人と入居者、双方に良い成果が得られる。
- 年齢や体力、各人の資質に適した業務内容、量、各ユニットへのマッチングを考えることが重要だと思います。

<参考> 導入した現場からの声(アンケート・事業実績報告書より)

介護助手の声

- 働きながら介護のことが学べ、介護の現場を知ることで自分自身の将来の在り方や社会とのかかわりを考える良い機会になった。
- 何をすべきか上司がマニュアルを作成して、手とり足とり親切に教えていただけたことが嬉しかった。
- 少ない日数、短時間でもいいのか、このような仕事内容で働かせてもらっているのかと感じた。
- 年齢的に直接介護は体力・技術的に難しいが、できる範囲の仕事で楽しくさせてもらえる。
- 若い職員の方が頑張っているのを見て、元気をもらった。
- 身体に負担なく、働かせてもらっている。元気で働ける間はずっと勤めていきたいと希望している。
- 介護士の大変さがわかり、一緒に働くことで少しでも楽になればと思っている。
- 時間を見つけてカラオケを楽しんでいただけるようにセッティングもできるようになり、利用者と共に楽しむこともできるようになった。
- ご利用者とのコミュニケーションを取ることは難しかったが、話かけると喜ばれることが感じられ、コミュニケーションの大切さを学ぶことができた。

職員の声

- 介護助手の方に、早朝からの業務を担当してもらえるようになり、夜勤明けの最もきつい残業時間帯に大変助かっている。その分申し送りや、利用者の状態変化に気づくことも増えてきた。
- 介護助手の方に居室のシーツ交換、居室・廊下の掃除など環境整備に力を入れていただいているので、いつも施設内がきれいになった。
- 利用者の見守り業務をしていただいておりますが、今ではなくてはならない役割になっています。
- 最初は、事故や利用者からの苦情など心配もあったが、現在ではとても助かっている。
- ドライヤーでの頭髮乾燥や浴室掃除など、人員を割かれることが少なくなり、利用者とかかわれる時間が多く持てるようになった。

成果(施設として)

- 休憩を確実にとれるようになった。ケアプラン実施等の時間が増えた。
- 時間外手当も前年度より減少している。
- 全体的に介護職員の業務軽減につながった。
- 介護職員に心身の両面において少し余裕ができたため、直接介助に多くかかわれるようになった。
- 利用者からの要望やナースコール対応などに待たせることなくすぐに対応できるようになった。
- 見守りの目が増え、ご利用者様のリスク軽減につながった。
- ご利用者様の待ち時間が短縮され、サービス向上につながった。
- 後の介護職員に対する聞き取りで、介護業務以外の仕事の軽減につながったとの声が多くあった。また、利用者(入所者)さんからは「年齢が近く、親近感があり、昔のことなどの会話が弾んだ」との声があった。

課題(施設として)

- 業務の手際や完成度に個人差があるため、職員側での指導方法に改善が必要。
- エアコンのフィルター掃除・車椅子の整備・庭の環境整備など営繕係のできる男性の介護助手さんを追加で採用したい。
- 利用者へのサービス向上につなげるという意識を持たせるのに苦労している。
- 山間農村地域のため、地域の高齢者は家事(農業等)を担っているため、募集してもなかなか人が集まらない。
- チラシだけの募集に頼るのではなく、自治会、老人会へも募集をかけた方が良かった。
- 施設側が支援を希望する時間帯(早朝、夕方)を希望する介護助手が少ない。
- 土日祝や遅い時間の応募があるとよいです。サポート業務+食事の介助のみでもよいので、できる方、資格のある方だと本当に助かります。
- 昼食だけでなく、朝食や夕食の食事介助ができる介護助手がいると助かる。
- 介護助手業務(勤務内容・勤務時間等)の内容の見直しをすることにより、職員・介護助手・ご利用者様への負担・リスク軽減につなげたい。
- 受入れ側の施設職員が「介護助手」の役割を理解し、全体で育てていくという体制・就労環境を作ることが重要。介護助手を雑用係のように扱う職員がいたりすると、離職につながってしまう。

三重県 介護助手導入実施マニュアル

2019年3月

発行者 三重県 医療保健部長寿介護課

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

Tel 059-224-2262

委託先 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部研究開発部

Tel 052-307-1103

監修 三重県老人保健施設協会
