

# 「地域人材を活用した労働環境改善促進事業」

(平成 29 年度地域医療介護総合確保基金活用事業)

## 平成 29 年度事業報告書



平成 30 年 3 月

一般社団法人北海道老人保健施設協議会

## 目 次

1、事業実施の背景	1
2、事業の趣旨・目的	1
3、事業内容	2
4、事業の流れと実施内容	2
5、事業効果の見込みと目標	4
6、活動スケジュール	5
7、事業広報	6
8、事前説明会	9
9、説明会参加者の声	12
10、就労マッチング	15
11、介護に附帯する周辺業務の整理・区分	16
12、職場研修	17
13、職場研修アンケート	18
14、事業評価と全体考察	26

## 1、事業実施の背景

超少子高齢社会を背景に、要介護高齢者の増加に伴う介護人材の確保は、全国的にも喫緊の課題であるが、現状で既に窮する事業者が多数を占める状況下において、今後は加速的に介護人材が不足していくことが予想されている。さらに、慢性的な人員不足により疲弊する介護現場の状況がたびたびクローズアップされることで、介護業界は働き手にとって敬遠されている現状にある。

このままでは事業を継続出来ず、規模縮小・撤退する事業者が相次ぐことが懸念され、ひいては地域包括ケアシステムの構築に多大な影響を及ぼすことが予測される。

また、人口構造の変化から、就労世代人口が減少し、年金受給層高齢者の増加が進むことで現役世代の負担が増えることに加え、就労人口そのものの減少が社会保障制度の持続可能性に大きく懸念を及ぼすことになる。

## 2、事業の趣旨・目的

介護人材の確保と介護現場の労働環境の整備・改善を図り、地域の人材、特に元気高齢者に向けて就労機会の確保と社会参加の継続を働きかけることにより、「元気高齢者が支える超高齢社会」の実現と課題解決に向けた社会全体の取り組みの一翼となるべく、地域医療介護総合確保基金（介護分）を活用した介護助手の育成・活用事業を実施する。

### 3、事業内容

北海道の補助要項に定める事業概要

#### 地域人材を活用した労働環境改善促進事業

- 介護事業所団体が、介護事業所における介護福祉士等の業務の見直し等を行い、主婦や高齢者などの地域人材に直接介助以外の補助業務に従事してもらうことで、介護福祉士等の業務負担の軽減や専門性の高い業務に集中して携わることができるよう労働環境の改善を行い、職場定着を推進する。
- 介護事業所団体が、事業の成果や効果等を成果報告会などを通じて他の事業所でも取り組むことができるよう普及を図る。

#### 事業の流れ

##### 1 事業所の選定

- 介護事業所団体が先駆的な取組事例などの紹介を通じて、モデル事業所を選定。(1圏域あたり2事業所を3圏域 合計6事業所)

##### 2 業務の効率化・介護福祉士等の働き方の検討

- モデル事業所が直接介助以外の補助業務の役割分担や業務の切り分けを実施。(掃除・洗濯・衣類整理・ベッドメイキング、配下膳など)

##### 3 地域人材向け説明会(ジョブマッチング)の開催

- 切り分けした補助業務に従事する地域人材に向けた説明会を開催し、補助業務を担う人材を募集及び雇用。

##### 4 モデル事業所による地域人材への研修

- 介護分野での就業のための入門的研修の実施(OFFJT研修)
- 実際の就業を通じた生活支援技術等の研修の実施(OJT研修)

##### 5 成果の普及啓発

- 介護事業所団体が、事業の成果や効果等について、成果報告会を通じて他の事業所でも取り組むことができるよう普及を図る。



### 4、事業の流れと実施内容

#### 1、事業所の選定

- 事業の開始にあたり、モデル施設となる道内3圏域各2施設の計6施設を選定した。

##### ①渡島圏域

##### 1) 社会医療法人高橋病院

介護老人保健施設ゆとりろ(函館市)

単独型 入所定員: 150名 通所定員: 45名

##### 2) 社会福祉法人溪仁会

- 介護老人保健施設コミュニティホーム八雲（八雲町）  
単独型 入所定員：90名 通所定員：45名
- ②十勝圏域 3) 医療法人社団刀圭会  
介護老人保健施設アメニティ帯広（帯広市）  
併設型 入所定員100名 通所定員：39名
- 4) 社会福祉法人鹿追恵愛会  
介護老人保健施設もみじの里（鹿追町）  
ユニット型 入所定員100名 通所定員：30名
- ③オホーツク圏域 5) 社会福祉法人きたみ北尽会  
介護老人保健施設緑風（北見市）  
単独型 入所定員：80名 通所定員：40名  
社会医療法人恵和会
- 6) 介護老人保健施設アメニティ美幌（美幌町）  
単独型 入所定員：100名 通所定員：40名

## 2、業務の効率化・介護福祉士等の働き方の検討

### ○ 施設内の業務整理・介護業務と附帯業務の区分

介護施設は介護助手の導入・活用に向け、介護に関連する一連の業務を整理・区分し、介護助手が担う介護の附帯業務についてとりまとめる。さらに介護職員と介護助手の業務分担と労働時間の切り分け等を通じて活用検討し、労働環境の整備・改善に向けた取り組みを行う。

## 3、地域人材向け説明会（ジョブマッチング）の開催

### ○ 地域への広報・事前説明会の実施

地域の人材、特に現役引退後も元気で就労・社会参加意欲の高い高齢者を介護の担い手として施設に呼び込み、介護助手として活躍していただけるよう、地域住民に事業趣旨の広報を行い、介護の仕事や認知症に対する理解促進等の説明会を開催する。

### ○ 参加者と施設の就労マッチング

事前説明会の参加者で事業趣旨に賛同する方と面談を実施し、施設の業務ニーズと参加者の就労希望の就労マッチングを行う。

マッチング成立者には継続雇用を前提として、3ヶ月の短期雇用契約を締結する。

## 4、モデル事業所による地域人材への研修

- 職場研修（OJT 研修・OFFJT 研修）の実施  
OFFJT 研修および3ヶ月間のOJT 研修期間を通じて、参加者は介護に対する理解促進と介護助手業務の習熟、介護施設は労働環境の整備・改善と介護職の専門職化に取り組む。
- 継続雇用就労マッチングの実施  
研修終了後において就労マッチングを行い、介護施設との直接雇用契約に結びつけ、就労機会の提供と人材確保につなげる。

## 5、成果の普及活動

- 事業総括と検証を行い、報告会の開催等を通じて本事業の成果・効果を道内老健施設に周知する。さらに、以降の各施設での自主的な取り組みについてサポート体制を構築する。

## 5、事業効果の見込みと目標

- 1、地域住民への介護の仕事ならびに本事業についての理解促進のための広報、説明会の開催により、地域住民に対する介護の仕事への理解促進につながる。
  - 3圏域6施設所在地エリア計約50000世帯へ本事業の趣旨を広報することで、介護人材確保の必要性について、地域住民へ発信する機会となる。
    - ① 函館市（ゆとりろ）：10000世帯（施設所在地周辺世帯）
    - ② 八雲町（コミュニティホーム八雲）：8500世帯（町全世界帯）
    - ③ 帯広市（アメニティ帯広）：10000世帯（施設所在地周辺世帯）
    - ④ 鹿追町（もみじの里）：2400世帯（町全世界帯）
    - ⑤ 北見市（緑風）：10000世帯（施設所在地周辺世帯）
    - ⑥ 美幌町（アメニティ美幌）：9500世帯（町全世界帯）
- 2、地域人材へ継続的な就労の機会を確保する。
  - 地域人材のうち、特に元気高齢者層においては、現役引退後の就労機会が確保され、社会参加の継続により、介護予防の効果にもつながる。  
ひいては住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けることで、元気な高齢者が支える超高齢社会の実現の一端を担う。
  - ⇒ 事前説明会の参加目標：20名／施設×6施設＝120名  
うち元気高齢者層（60～75歳）比率目標：80%

3、介護人材のすそ野の拡大につながる。

○ 不足する介護人材の確保対策の一つの手段となり得る。

施設ごとの個別の活動から、老健施設間においても相互理解・協力が推進され、業界全体での人材確保対策への契機となる。

⇒ 就労マッチング対象目標：15名／施設×6施設＝90名

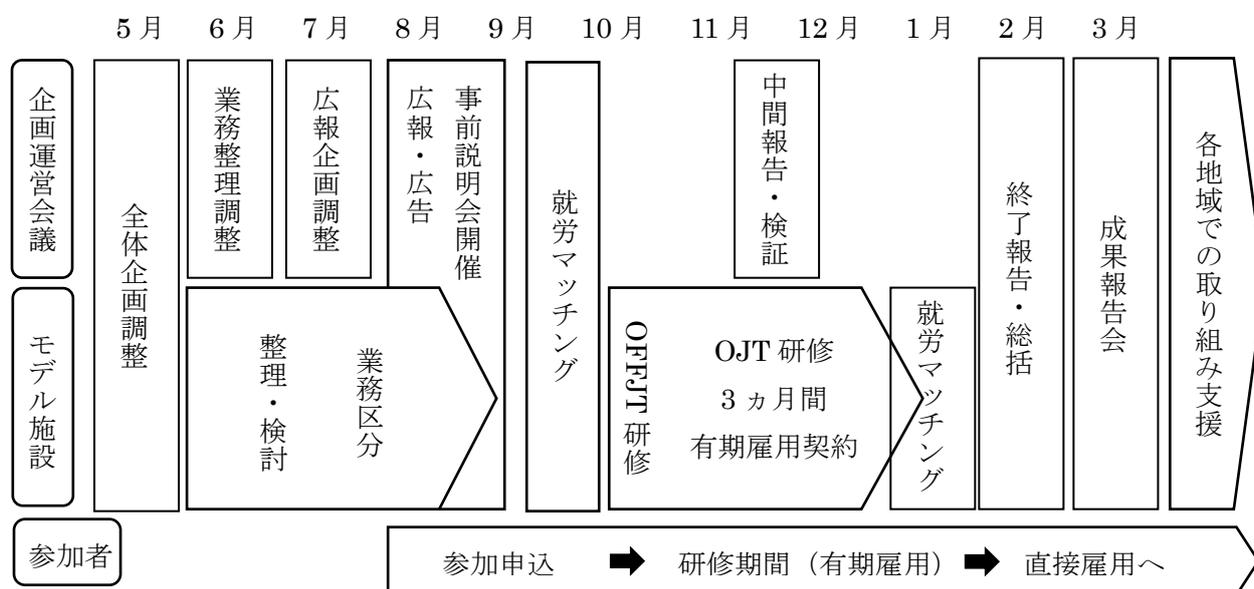
職場研修（OFFJT・OJT研修3ヶ月）参加者：5名／施設×6施設＝30名

4、介護職員の専門性の向上につながる。

○ 介護助手の活用・活躍により、介護職員が本来業務に専念する環境が生まれ、専門職化が推進されることや介護現場の適切な労務環境整備と介護人材の定着につながる。

⇒ 業務整理・切り分け区分の調査・アンケート実施等により、類型化・分析を行う。 → 成果集約を各施設へフィードバックすることにより、施設自らが以降の取り組みを行う際の参考になる。

## 6、活動スケジュール



## 7、事業広報

- モデル施設ごとに広報戦略を企画し、まずは施設へ足を運んでもらうことを目的として、それぞれが地域の実情に合わせた効果的な広報活動を展開した。
- 事前の参加申込状況を確認しつつ追加対策を講じるなど、説明会開催の直前まで呼び込みに尽力した
- 反響としては、特に地方紙への記事を見てからの申込みが多かった。

### 1、主な広報手段

- ①チラシの新聞折り込み広告
- ②ポスター掲示（集会所・スーパー・郵便局・金融機関など）
- ③地域の集会や社協の活動等に参加し、直接広報
- ④地方紙による記事掲載
- ⑤町内会の回覧板広告
- ⑥地域広報紙（フリーペーパーなど）や自治体が発行する広報紙への掲載
- ⑦利用者・家族、地域への直接広報（口コミ）
- ⑧施設周辺地域へのポスティング

### 2、主な広報実績（チラシ配布）

- ①ゆとりろ（函館市）  
新聞折り込み：市内中央～西部方面 23,000 枚
- ②コミュニティホーム八雲（八雲町）  
新聞折り込み：八雲町内全域（熊石方面除く）に 4,500 枚  
町内会・民生委員協議会等：500 枚
- ③アメニティ帯広（帯広市）  
新聞折り込み：市内栄～自由が丘方面に 14,500 枚  
周辺地域へのポスティング：300 枚
- ④もみじの里（鹿追町）  
新聞折り込み：鹿追町全域他近接町村部に 6,800 枚  
町広報紙折り込み：2,500 枚
- ⑤緑風（北見市）  
新聞・地域フリーペーパー折り込み：20,000 枚  
近隣公共施設・町内会等：5,000 枚
- ⑥アメニティ美幌（美幌町）  
新聞・地域フリーペーパー折り込み：8,500 枚

3、広報チラシ・ポスター

モデル施設共通チラシ

セカンドライフを応援します!  
**元気な高齢者**や  
**地域の人材**が支える  
**「介護助手制度」事業**に  
**参加しませんか?**

以下の介護老人保健施設で、「介護助手制度事業」を行うことになりました。  
 あなたも、「介護助手さん」として介護老人保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?

**施設名**  
 ゆとりろ (函館市)・コミュニティホーム八雲 (八雲町)・  
 アメニティ帯広 (帯広市)・もみじの里 (鹿追町)・緑風 (北見市)・  
 アメニティ美幌 (美幌町)

**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  
 こちらまで → ☎ **0157-24-2806** 担当  
(高橋・長内・吉野)  
 (平日 9:00～17:00 受付)

この事業は「地域医療介護総合確保基金」を活用する補助事業  
 として、北海道より補助金の交付決定を受けています。

表 面

裏 面

## 介護助手さんとは? ? ? ?

「介護助手」とは、介護老人保健施設内でのお部屋の掃除や食事の片付け、  
 ベッドメイク (シーツ交換等)、手工芸や趣味活動のお手伝い、お話し相手  
 など、介護の補助的な周辺作業を担っていただくお仕事です。研修期間中  
 の時給は実施施設の給与規程に応じてお支払い  
 致します。

事業に参加することにより、自立支援にむけ  
 た介護を学びながら、ご自身の健康維持、介護  
 予防にもつながります。

下記の介護老人保健施設で **事前説明会** を行います!

**事前説明会の内容**

- ◆介護助手さんって、どんなお仕事?
- ◆高齢期の身体的変化とケア
- ◆認知症の方の気持ちとケア
- ◆施設見学

介護老人保健施設の現場職員が講師となって、皆様の色々な疑問や不安にお応えします!

**事前説明会の会場**

「介護老人保健施設 **緑風**」会場

**開催日** 平成29年 8月26日 (土) 10:00～  
 8月30日 (水) 14:00～  
(1時間半程度)

※ご都合の良い日程をお選びください。

**会 場** 介護老人保健施設 緑風  
 〒090-0067 北見市緑ヶ丘3丁目29番8号

☎ **0157-24-2806** 担当  
(高橋・長内・吉野)  
 (平日 9:00～17:00 受付)

★事業に関するお問い合わせはこちらまで★  
 一般社団法人北海道老人保健施設協議会 事務局 ☎ **011-781-8800**



## 8、事前説明会

○ 平成 29 年 8 月 20 日～9 月 26 日の間、各施設それぞれ 2 回の事前説明会を開催し、6 施設で計 225 名もの参加があった。

### ①ゆとりろ（函館市）

事前説明会（1 回目）	平成 29 年 9 月 3 日（日）	参加者 31 名	
（2 回目）	平成 29 年 9 月 5 日（火）	参加者 25 名	<u>計 56 名</u>

### ②コミュニティホーム八雲（八雲町）

事前説明会（1 回目）	平成 29 年 9 月 11 日（月）	参加者 16 名	
（2 回目）	平成 29 年 9 月 13 日（水）	参加者 4 名	<u>計 20 名</u>

### ③アメニティ帯広（帯広市）

事前説明会（1 回目）	平成 29 年 8 月 20 日（日）	参加者 33 名	
（2 回目）	平成 29 年 8 月 22 日（火）	参加者 9 名	<u>計 42 名</u>

### ④もみじの里（鹿追町）

事前説明会（1 回目）	平成 29 年 9 月 20 日（水）	参加者 6 名	
（2 回目）	平成 29 年 9 月 26 日（火）	参加者 6 名	<u>計 12 名</u>

### ⑤緑風（北見市）

事前説明会（1 回目）	平成 29 年 8 月 26 日（土）	参加者 23 名	
（2 回目）	平成 29 年 8 月 30 日（水）	参加者 28 名	<u>計 51 名</u>

### ⑥アメニティ美幌（美幌町）

事前説明会（1 回目）	平成 29 年 8 月 31 日（木）	参加者 24 名	
（2 回目）	平成 29 年 9 月 2 日（土）	参加者 20 名	<u>計 44 名</u>

※ 事業目標の 1 施設 20 名×6 施設＝計 120 名に対し、目標を大幅に上回る参加実績。

## \* 介護老人保健施設とはどんな所？

\* 介護老人保健施設 通称：老健 ろうけん

- \* 1. 老健は在宅復帰を目指す施設  
入所期間は**終身制**ではなく、**3～6ヶ月**、長くても1年となるため、**病院と自宅の中間的施設**として設けられている公共型介護施設

※特別養護老人ホームなどは終身制



## \* 介護老人保健施設とはどんな所？

- \* 4. 地域に開かれた施設、地域に根ざした施設

家族や地域住民と交流し情報提供を行い、さまざまなケアの相談に対応。  
市町村自治体や各種事業者、保健・医療・福祉機関などと連携し、地域と一体となったケアを積極的に担う。  
評価・情報公開を積極的に行い、サービスの向上に努める。

- \* H29年度「北海道地域医療総合確保基金事業」  
元気高齢者「介護助手」人材づくり事業  
～「地域事前説明会」  
～老健施設における高齢者介護において～

## 介護老人保健施設とは

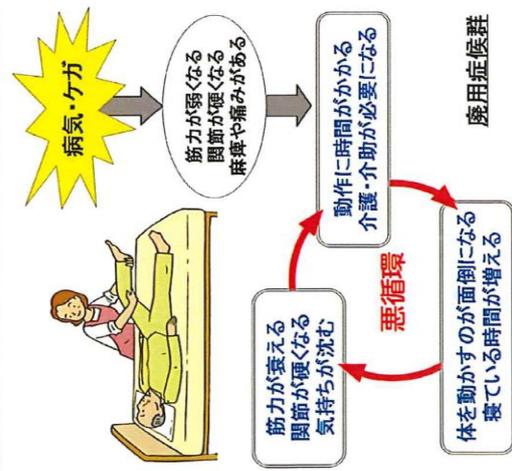


介護老人保健施設 アメニティ帯広 リハビリテーション課  
理学療法士

## \* 介護老人保健施設とはどんな所？

- \* 2. 高齢者の自立を支援し、家庭への復帰を目指すため  
医師による医学的管理のもと、看護・介護ケア、  
リハビリスタッフによる専門的なリハビリテーション、  
栄養管理・食事・入浴などのサービスを提供
- \* 3. 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  
行い、夜間でも安心できる体制が整っている

## ～ 廃用症候群とは ～



## ～ 廃用症候群の予防 ～



進むと回復に時間がかかるため  
『予防』が大切！！

## \* 老健でのリハビリとは？

- \* 「できること」を「していること」に
- \* 24時間の生活すべてが生活リハビリ
- \* 残された機能を最大限に引き出す
- \* 訪問指導
- \* アクティビティ、集団体操、レクリエーションなどの活動

～リハビリ、看護・介護スタッフ協働し  
ご利用者、ご家族と一緒に

『チーム』で在宅支援～



## \* リハビリでの目標

- \* 体位交換（寝がえりのお手伝い）による褥瘡（床ずれ）予防
- \* 寝がえり、座位、起き上がりの練習
- \* 起きている時間を増やす
- \* 歩く機会を設ける

↑生活全般の活性化 楽しみのある生活  
～在宅復帰を目指す～

## 9、説明会参加者の声

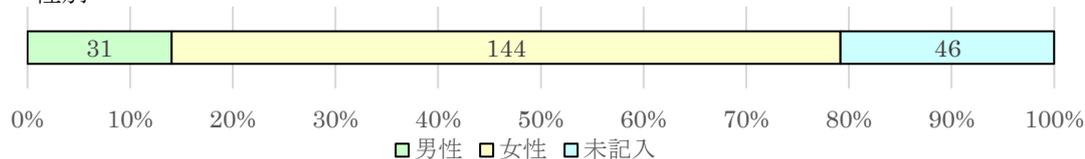
- 事前説明会の参加者にアンケート調査を実施し、年齢構成や参加動機など、広報活動の達成度合いを推し測るべく結果の集約を行った。(有効回答 221 名)

### 1、設問内容と集計結果

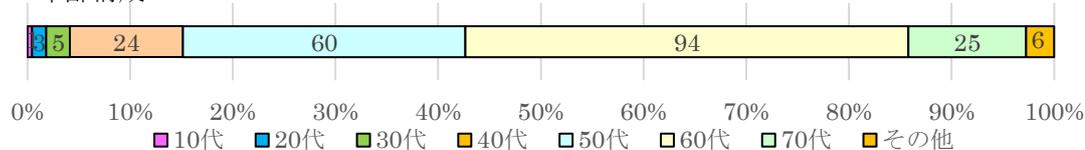
#### Q1：参加者の性別と年齢構成

男性			女性				未記入	
31 名			144 名				46 名	
10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代	70 代	未記入	
1 名	3 名	5 名	24 名	60 名	94 名	25 名	9 名	

性別



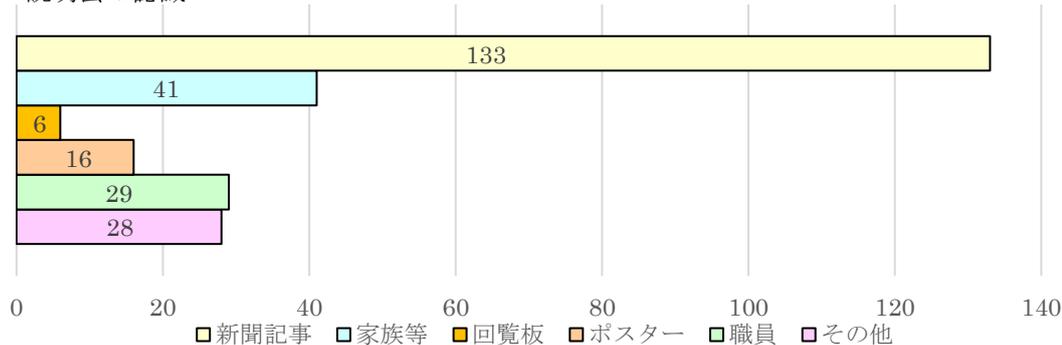
年齢構成



#### Q2：事前説明会の認識（複数回答）

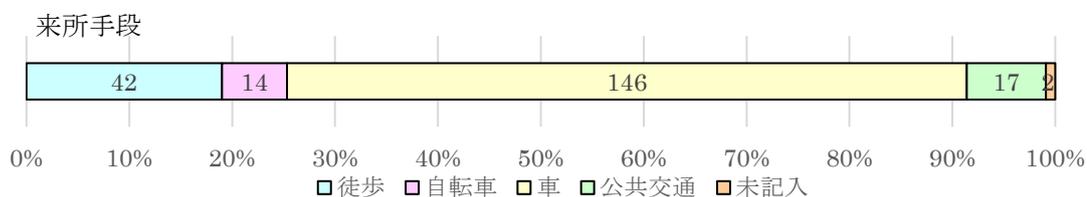
新聞記事または折り込みチラシを見た	133 名
家族・友人・知人から聞いた	41 名
回覧板を見た	6 名
ポスターを見た	16 名
施設の職員から直接誘いを受けた	29 名
その他	28 名

説明会の認識



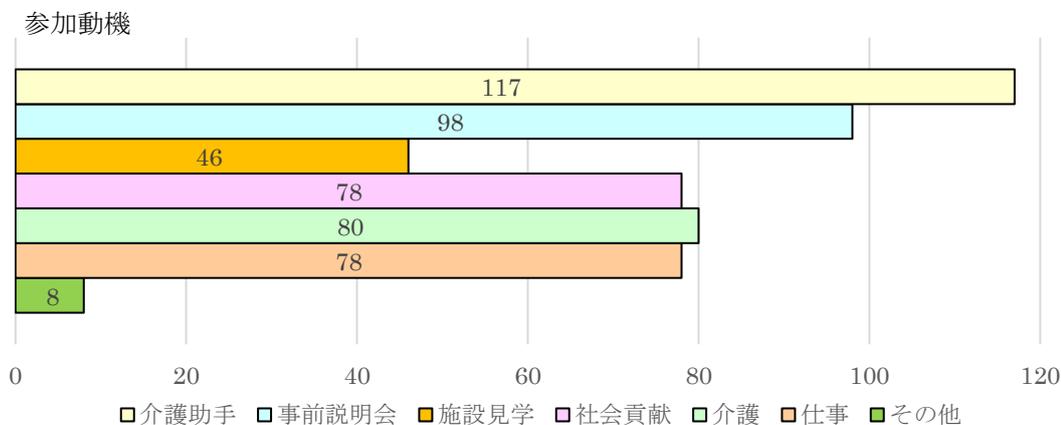
Q3：施設までの交通手段

徒歩	自転車	車	公共交通	未記入
42名	14名	146名	17名	2名



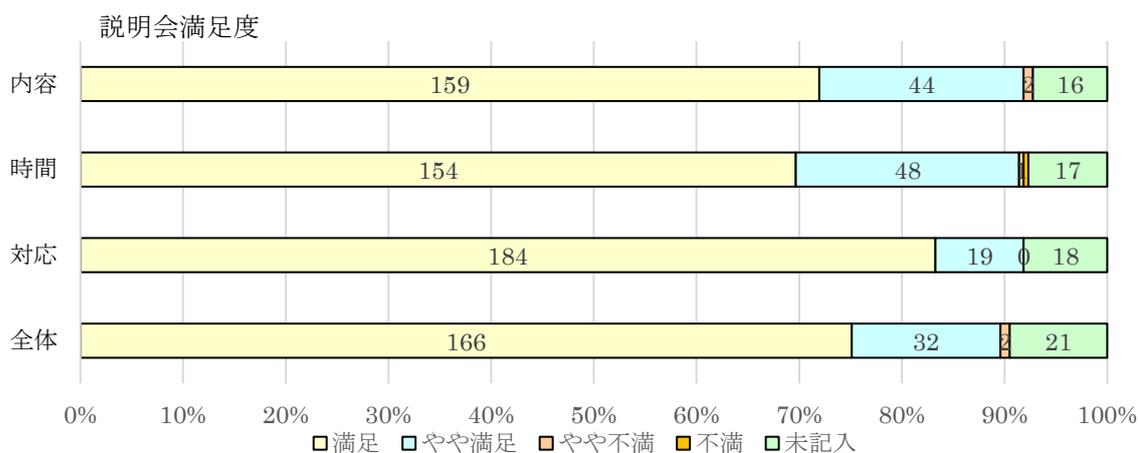
Q4：事前説明会の参加動機（複数回答）

介護助手に興味を持った	117名
事前説明会の内容に興味を持った	98名
施設見学に興味を持った	46名
社会貢献や社会参加をしたいと考えている	78名
介護のことについて知りたかった	80名
仕事をしたい（収入を得たい）と考えている	78名
その他	8名



Q5：説明会についての満足度

	満足	やや満足	やや不満	不満	未記入
説明会の内容	159名	44名	2名	0名	16名
説明会の時間（長さ）	154名	48名	1名	1名	17名
職員の対応	184名	19名	0名	0名	18名
全体を通して	166名	32名	2名	0名	21名



#### Q6：自由記載意見（一部紹介）

- ・深い真心を持ち、一つとなって取り組まれていることを知り、感激し勉強となった。
- ・緊張しやすいが、リラックスタイムや深呼吸などを取り入れ、職員の皆さんも同じ気持ちということを知り、心がほぐれた。
- ・サポートできる内容や時間が合えばと思う反面、実際どのようなことをどの程度できるのかという不安もありますが、まずはこのような場に参加できて良かった
- ・ペーパーヘルパーです。当施設においてボランティアにて時々お手伝いに来ていますので、少しは理解していました
- ・初めて施設に入ったがリハビリの場所等広くて、見やすく動きやすそうに思えた。
- ・とても良かった。このような機会をもっと回数を増やしてほしい。
- ・若い人が多く働いていて、将来に希望が持てた。小生は、現在家族の介護中なので就労できません。
- ・皆さんが、この仕事に対して深い愛をもち、又、誇りをもって仕事をされている様子が伝わり、とてもよい印象を持ちました。
- ・介護支援専門員の資格がありました（函館に帰るのをきっかけに返納）。介護福祉士資格があり、社会参加をし、役に立てればと。
- ・シーツ交換の実技がすごく参考になった。家庭でも大切なことと思い取り入れたいと思った。
- ・私も介護施設を知っておりますが、居住的にはかなり広い方と思いました。説明の中で「なるべく自分で出来る事は自分でしてもらおう」という事が印象に残りました。後はとても明るい感じでのびのびとしているように感じました。
- ・介護について…「介護を受ける人の気持ちで介護する」すごく勉強になりました。
- ・ボランティアとして介護助手業務に携われたら良いと思います。シーツ交換、お茶の用意、食器の配膳、下膳のみなど…

## 2、結果考察

- 参加者年齢は60代が42.5%と最も多く、70代の11.3%と併せて53.8%と全体の半数以上を占め、概ね本事業の主なターゲットとする元気高齢者層を中心とした参加となった。
- 地方紙掲載後の参加申込みが多く、事業内容の具体的なイメージがわかる広報手段が特に有効であった。
- 近隣住民に限らず、新聞チラシ折り込み範囲から広く参加があった。
- 参加動機について、介護助手への興味その他、社会貢献（社会参加）と就労（収入）目的の回答も多く、動機付けの関連と重要度がうかがえる。
- 説明会の内容には概ね満足されており、自由記載意見から、介護現場の窮状のみならず、職員の真摯な姿勢が共感を呼び、就労マッチングへの申込みにつながったと推察できる。

## 10、就労マッチング

- 事前説明会参加者225名のうち、事前説明会終了直後の意向調査では160名（7割程度）から就労マッチングの申込みがあったが、改めて面談日程調整時の意向確認を行い、最終的に全体で121名の希望者に就労マッチングを実施した。
- 就労マッチングの結果、当初の見込み（目標）30名を大幅に超える49名の方が職場研修を開始することとなった。

### ①ゆとりろ（函館市）

就労マッチング申込数：31名 → 職場研修参加：9名

### ②コミュニティホーム八雲（八雲町）

就労マッチング申込数：15名 → 職場研修参加：10名

### ③アメニティ帯広（帯広市）

就労マッチング申込数：23名 → 職場研修参加：14名

### ④もみじの里（鹿追町）

就労マッチング申込数：6名 → 職場研修参加：6名

### ⑤緑風（北見市）

就労マッチング申込数：30名 → 職場研修参加：5名

### ⑥アメニティ美幌（美幌町）

就労マッチング申込数：16名 → 職場研修参加：5名

合計 49名

※ 事業目標は1施設につき5名を職場研修対象としたが、モデル施設の判断で5名を

越えて受け入れる場合は任意とした。

## 1 1、介護に附帯する周辺業務の整理・区分

- 事前説明会・就労マッチングと並行して、モデル施設の介護現場においては、まず自施設の介護業務に附帯する周辺業務について、日常的・定期的に時間を取られている作業的な業務を切り出し、時間や内容別に区分を行った。
- 更に、それら周辺業務を施設ごとの判断で、技術や知識、経験の必要度に応じてパターン化・クラス分けをすることで、整理した。
- 業務整理や職場研修での指導を通じて、自施設における介護現場の労働環境改善のきっかけとなるよう、施設間で情報交換・共有を図り、相互の参考材料とした。

### 1、業務区分（施設により分類は異なる）

- ①Aクラスの例 ～ 一定程度の専門的な技術・知識や経験が必要で、より介護に近い業務

（認知症の方への対応や見守り、利用者とのコミュニケーションを要するレクリエーションなどの補助、趣味活動のサポートなど）

- ②Bクラスの例 ～ 比較的短時間（数時間程度）の研修や指導により得られる程度の専門性が必要となる業務

（身体状況に合わせたベッドメイク、個別の注意を要する配膳・下膳など）

- ③Cクラスの例 ～ マニュアル化・パターン化が容易で、専門的な技術・知識を必要としない平易な業務

（単純作業としてのベッドメイクやリネン交換、清掃・片づけなどの環境整備、物品の補充・準備など）

- ※ 入浴後のドライヤー掛けや、比較的歩行自立度の高い利用者への手引き誘導など、利用者への軽微な身体的接触を含む業務も周辺業務とした

## 12、職場研修

- 概ね3ヵ月を目途として、OJT研修を中心とした職場研修を実施。
- 施設ごとに研修計画を立案し、業務マニュアルの作成やコミュニケーションツール（連絡ノート）等の活用を図った。

### 1、業務マニュアルの一例

## 入浴に関する補助業務

### Aクラス

#### ○入浴の誘導

※入浴は午前中は左小浴場 午後は右大浴場を基本として実施します

#### 2階

- ・業務開始前にケアリーダーへ変更事項がないか確認を致します。
- ・入浴一覧のチェック表を確認しながら誘導を実施します。
- ・誘導が終了した方の名前は色鉛筆（赤・青）で線を引いて下さい。
- ・入浴に必要な物品（前日に用意した物）を6階の浴室に上げ、セッティングする。
- ・入浴開始は9時30分位となっておりますが当日の状況により多少の変更があります。
- ・入浴はAM、PMで分かれておりますが当日の状況により多少の変更があります
- ・午前中は自立されている方、ストレッチャーでの入浴の方が多いです。
- ・浴用車椅子の数が限られているので歩行者と車椅子の方をバランスよく誘導します
- ・エレベータへは車椅子の方のみですと4名が最大乗車となります
- ・誘導時は着脱及び、入浴介助の職員へ、フロアへ戻る方や、次に誘導するのは何名かを確認する。
- ・入浴が終了し、2階へ誘導した際には、エレベーター出口左側の洗面台へ誘導して下さい。ドライヤーで髪を乾かして下さい。
- ・ドライヤー終了後は各自の食堂席や居室に誘導し、水分補給を促して下さい。  
※髪を乾かさないう方や居室で水分補給される方もいますので、都度本人や職員に確認して下さい。
- ・トイレを希望される方がいましたら職員へ声をかけて下さい。

#### 3階

- ・業務開始前にケアリーダーへ変更事項がないか確認を致します
- ・入浴一覧のファイルを確認しながら誘導を実施します
- ・誘導が終了した方の名前はヒフペンで線を引いてください
- ・入浴開始は9時15分位となっておりますが前後する事があります
- ・入浴はAM、PMで分かれておりますが当日の状況により多少の変更があります
- ・午前中は歩行の方が多いですが車椅子の方も何名かいます。
- ・浴用車椅子の数が限られているので歩行者と車椅子の方をバランスよく誘導します
- ・エレベータ操作は3階のみ無印ボタンと矢印ボタン7秒同時押しになります。
- ・エレベータへは車椅子の方のみですと4名が最大乗車となります
- ・誘導時は着脱介助している職員へ、3階へ戻る方がいないか確認し、次に何名誘導するか確認する。
- ・3階へ誘導した際には、エレベータ出口左側の洗面台へ誘導してください
- ・ドライヤー終了後は各自の食堂席へ誘導してください
- ・食堂席⇄車椅子への移行の際には職員へ声をかけてください

### 1 3、職場研修アンケート

- 介護助手導入後の効果または課題など、介護現場の変化から見えてくる本事業の成果について集約するべく、職場研修修了時に、「介護助手さん」および「介護職員」双方にアンケート調査を実施。6施設の職員 212名、研修修了者 45名より回答があった。

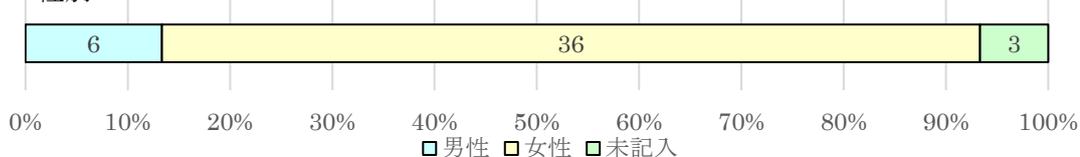
#### 1、介護助手さんアンケート（回答者 45名）

##### ①設問内容と集計結果

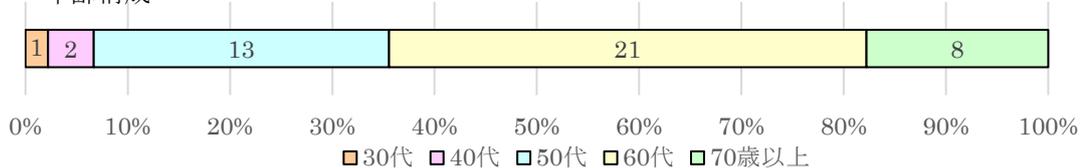
##### Q1：性別と年齢構成

男性		女性		未記入
6名		36名		3名
30代	40代	50代	60代	70代
1名	2名	13名	21名	8名

性別



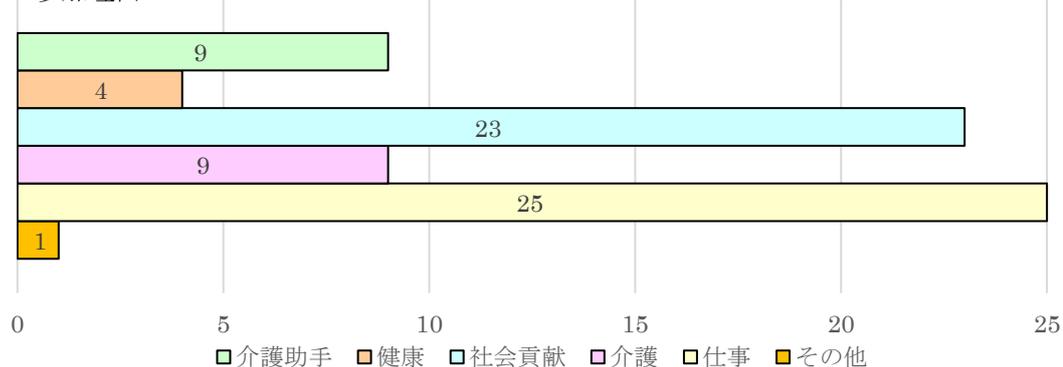
年齢構成



##### Q2：研修の参加理由（複数回答）

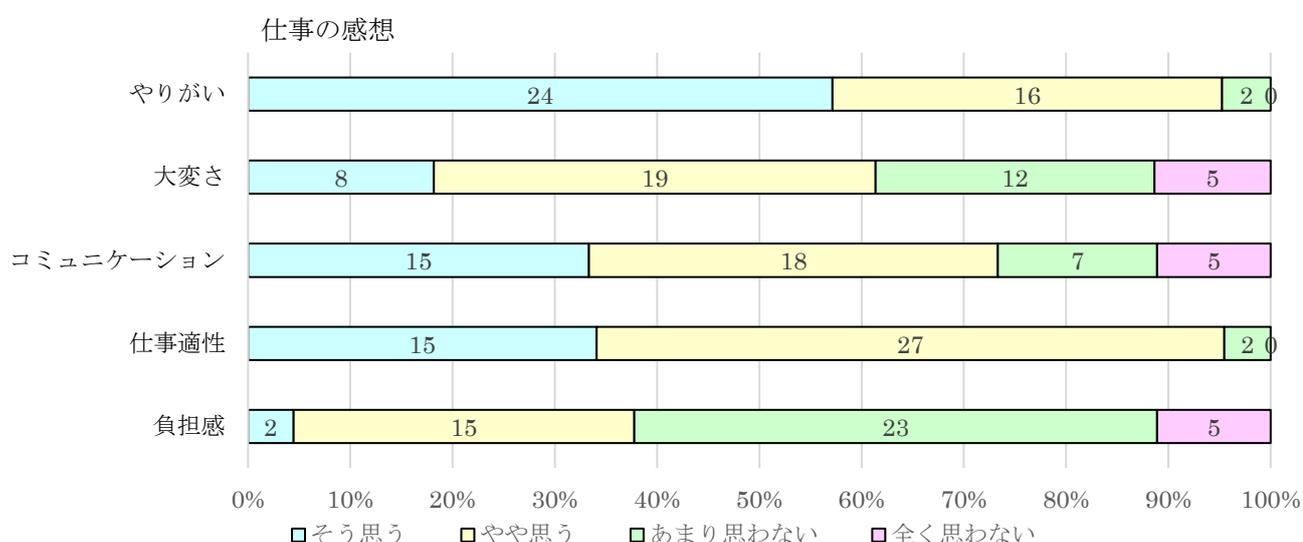
介護助手に興味を持った	9名
自身の健康の為	4名
社会貢献や社会参加をしたいと考えた	23名
介護のことを学びたかった	9名
仕事をしたい（収入を得たい）と思った	25名
その他	1名

参加理由



Q3：実際に仕事をして感じたこと

	そう思う	やや思う	あまり 思わない	全く 思わない
やりがい・働きがい	24	16	2	0
仕事の大変さ	8	19	12	5
職員とのコミュニケーション	15	18	7	5
仕事内容と自分の相性	2	15	23	5
体力的・精神的な負担感	2	15	23	5



Q3の自由記載意見（一部紹介）

- ・介護助手の仕事は職場において必要とされていると感じます。
- ・忙しく大変な仕事の中で、利用者に対する職員の対応がいつも温かく感じられ勉強になります。
- ・脚力の衰えを痛切に感じた3ヶ月でした。
- ・忙しく動いている職員さんを見ると、介護職の大変さがよくわかりました。
- ・幅広く動き回る職員さんたちの仕事、時には人手不足かなと感じる時もあり、そんな中介護助手の仕事は手の届かない部分を埋めることでゆとりを持って職員さん達が入所の方々にケアする時間ができたらと思い、この先長い目で介護助手という職は必要かと思っています。
- ・3か月間初めて介護助手としての仕事をさせて頂きましたが、改めて職員さんの大変さを実感しました。今後も利用者さんとのコミュニケーションを大切にしながら職員さんのお手伝いができたらと思っています。
- ・研修中はほとんど環境整備でしたが、少しでも清潔な中で利用者様に過ごして頂けたらという思いでございました。

- ・利用者様との触れ合いの中で、私達の方が元気をもらっていることに気が付きました。

**Q4：業務の改善意見など、施設・職員への要望について自由記載**

- ・利用者様にお問い合わせをされた時、どの範囲までお手伝いしたらいいのかわからないです。職員さんも忙しく動いているので聞きづらい感じです。
- ・毎日の決まった作業が早く終わった時等指示してくださる職員さんがいれば良いのですが、何をしてもよいか悩むときがあります。口頭か、メモ等でその日にしてほしいことがあれば、始業時に知られてくれるとありがたいです。
- ・指示が違う場合、判断に迷ってしまうことがありました。
- ・掃除用具が整っていませんでした。
- ・汚れの放置がありました。
- ・スタッフ間の挨拶が消極的な気がしました。

**Q5：介護助手制度事業に参加して感じたことを自由記載**

- ・職員さんの役に少しでも協力できたのであれば良かったと思います。また、職員さんの忙しさや大変さの中で利用者様への対応の良さに素晴らしさを感じました。また、この企画に参加させていただきありがとうございます。3か月間有意義に過ごせたこと感謝します。
- ・受け入れ態勢は万全と言ってよく、良い経験をさせて頂いていることに感謝します。介護事業所はどこでも人手不足と聞いていますが、このような制度、そして受け入れ態勢が整っていれば少しは緩和すると思います。
- ・仕事を始めてから暫くの間、私たちは職員さんの手助けになっているのだろうか、不安な気持ちでいました。時間内に仕事をこなすことで精一杯な状況でしたが、少しでも役に立っていることを聞き安堵しました。施設の利用者様との会話等も楽しく、少しでも安心して暮らせるようお手伝いができることに嬉しさを感じています。
- ・介護の仕事はこれからも増加の一方で人手不足が考えられます。このままでは今働いている人たちも疲弊すると思います。若い人たちが職業として選んだ介護士さんたちのやりがいと継続できる環境を整えるため、介護の仕事で働く意欲のある主婦、高齢者の人たちにできる仕事をしてもらい、介護士さんのゆとりとコミュニケーションの時間が取れれば良いと思います。
- ・平均寿命が延びる中、福祉の問題はニュースになります。施設ができて職員不足も深刻ですね。3か月間現場を見て、利用者一人ひとりの対応、気配りなど職員さんたちも気持ちにゆとりがないとストレス、疲れもたまると思います。皆違い、感じ取るのも難しいですが、声をかけると笑顔になってくれます。介護助手→名前の

通り、職員さんたちのお手伝いと、そして穏やかに笑って過ごせる温かいホーム（声のかけはし）、そう思いながら仕事をしています。

- ・久しぶりに働いて背筋が伸び、シャキッとした感じでした。働く場を与えて頂いて感謝しております。職員の方々が優しく対応してくださって感謝しております。
- ・当初、勤務時間が少ないことにがっかりしましたが、今ではこのくらいがちょうどいいのかなと思うようになりました。
- ・利用者様からしてみると個々の方々への対応ができない介護助手よりも、一人でも多くの資格を持った介護士がいてくれた方が良いのではと思いました。

## ②結果考察

- 「社会貢献・社会参加」と「仕事をしたい」が同程度で参加理由の大半を占め、単に収入手段の一つではなく、就労意欲と社会貢献の両立が、参加の重要な動機付けであることを明確に示す結果となった。
- Q3-1について、参加者のほぼ全員が、やりがい・働き甲斐を感じていると回答しており、事業の狙いどおりの結果を示している。一方、モデル事業で3ヶ月という限定された期間での感想のため、継続就労移行後においてはモチベーションが保たれるよう、今後は施設側の工夫も必要となると思われる。
- Q3-2 業務内容の負荷については感じ方にバラツキがあり、参加者自身の基礎体力や施設ごとの業務内容に左右される結果となった。
- 自由記載意見からは、介護現場で働き甲斐を持って業務に臨んでいる姿勢がうかがえ、地域人材および元気高齢者の新たな活躍の場として期待される。

## 2、職員アンケート（回答者 212名）

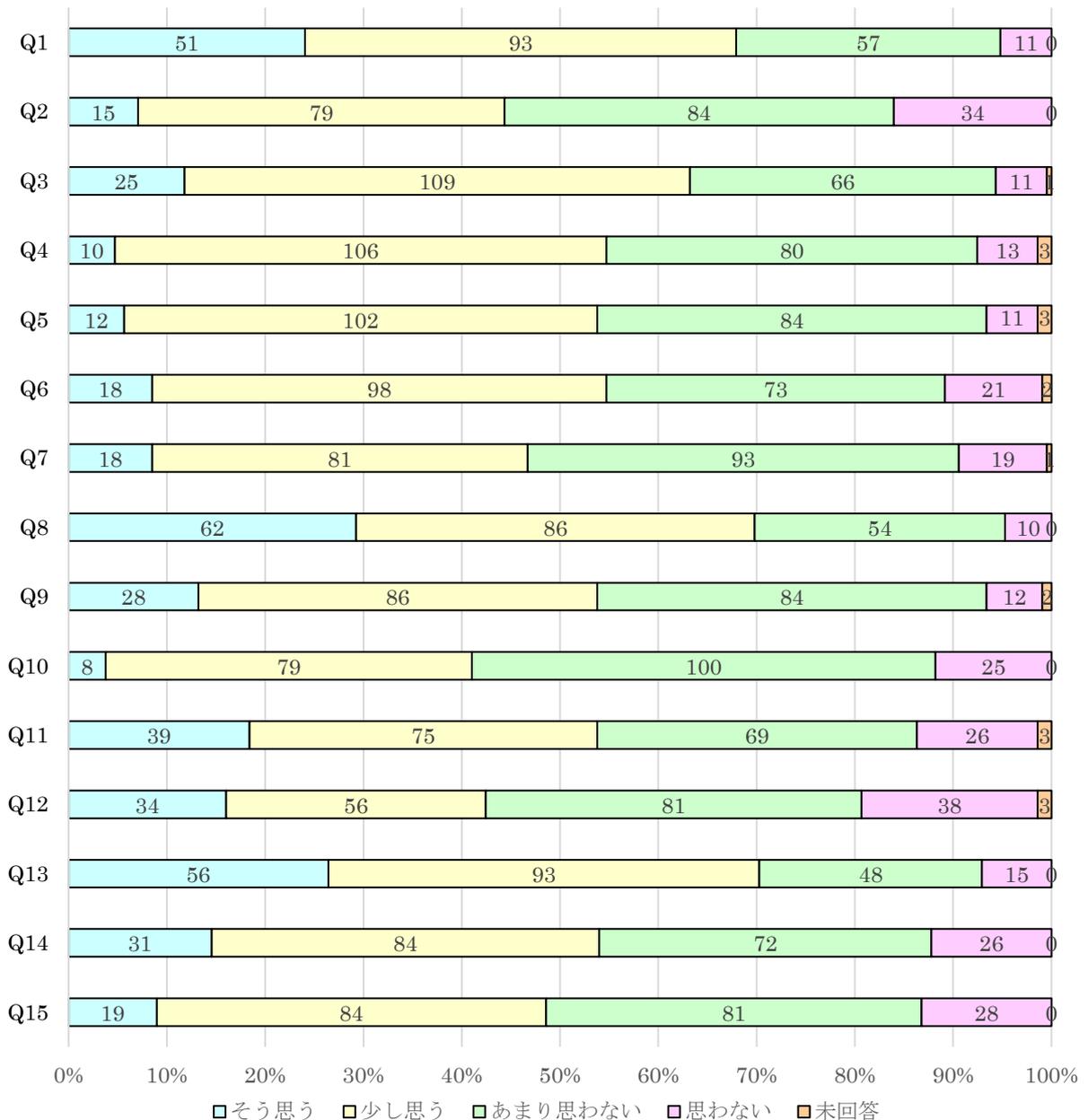
- 設問内容は主に「ケアの質向上・精神的負担の軽減・労務環境の改善」の3つの視点から、計15項目について「1 思う、2 あまり思わない、3 少し思う、4 そう思う」の選択肢から回答を選択。更に、導入によって現場の職員が感じた率直な感想を「良かった点・課題となった点」として自由記載とした。
- 現時点でわからないことは、今後介護助手さんが定着した場合に見込まれることを想定して回答。

### ①設問項目

- Q1：利用者様と関わる時間が増えたと思いますか。
- Q2：レクレーションや行事など余暇活動が増えましたか。
- Q3：利用者様の変化などに対して、これまで以上に気付くことが出来ていると思いますか。
- Q4：利用者様のニーズに応えられていると思いますか。

- Q5：利用者様の満足度が上がったと思いますか。
- Q6：ケアプランに沿ったケアが提供できていると思いますか。
- Q7：ケアの質が向上したと思いますか。
- Q8：介護業務（直接介護の他記録やプラン作成を含める）に専念できる時間が増えた  
と思いますか。
- Q9：職員間の連携やコミュニケーションが向上したと思いますか。
- Q10：アクシデント・インシデントなどの件数が減少しましたか。
- Q11：ゆとりを持って休憩時間が確保できるようになりましたか。
- Q12：残業時間の削減につながりましたか。
- Q13：日常の忙しさが少しでも緩和されたと思いますか。
- Q14：業務上のストレスが軽減されたと思いますか。
- Q15：仕事に対するモチベーションが上がったと思いますか。

全体集計



## ②自由記載意見

### 1) 良かった点（一部紹介）

- ・助手さんが日常業務を行って頂ける分、利用者様と関わる時間に繋がった（食後の後片付け、消毒や加湿器の洗浄等、洗い物、）
- ・助手さんが責任をもって仕事を行っているので、利用者様に集中して関わる事ができた。
- ・事前に直接介護業務と間接介護業務を切り離し、介護助手さんを導入したため、業務改善と業務軽減の結果、利用者様に関わる時間が増えたことで、以前より更にケアプランに沿ったケアが出来るようになった。
- ・今までは業務をこなすことで気持ちが一杯になっていたが、介護助手さん導入によって気持ちに余裕が生まれ、利用者さんと一緒に過ごす時間が増え、以前よりも笑顔や、やさしさをもって接することができるようになった。
- ・利用者様と関わる時間が増えた事で、表情や細かい変化（髪型や髭や爪）等に気付くことができるようになった。
- ・利用者様のニーズに応えられていない部分も多数あるが、今後定着することで、今まで以上のケアができるのではないかと思う。むしろ質の向上を目指さなければならない。
- ・介護助手さんが利用者様とコミュニケーションを図り、やさしく接してくれているので、利用者様の笑顔がいつもより多くみられるようになっている。
- ・居室や壁の汚れ、車いす等が清潔になり、備品や施設環境が改善され利用者様も満足している。
- ・介護助手さんに日々のケアを見られることで「質の高いケア」を意識するようになった。3か月という期間では難しいが、もう少し効果的な時間の使い方を検討し、利用者様へ還元できるよう質の向上を目指していきたい。
- ・利用者様と接する時間が増えたことによって、利用者様の状態を細かく記録することができるようになった。（カンファレンスにも余裕が出ている）
- ・介護助手さんを介して気が付く部分（居室の環境や利用者様について）も多く、職員同士で確認することでコミュニケーションが増えている。
- ・時間内に個人の仕事ができるようになりそれが時間外削減に繋がっている。
- ・フロア内に介護助手さんがいてくれるだけで安心感に繋がった。
- ・介護業務に専念でき集中力が増している。また現場に介護助手さんがいるとホッとすることもある。気持ちにゆとりを持って業務上のストレスも緩和されていると実感した。
- ・人生の大先輩である介護助手さんの仕事に対する姿勢（休まず、遅刻せず、一所懸命仕事に励む姿勢）を私たちも見習い、自分自身の仕事に対する姿勢を考える機会となった。一つ一つの仕事の丁寧さや仕事に対する責任を私たちに伝えているよう

に感じる。

- ・利用者様や私たちの為に頑張っている助手さんに対し「自分も一生懸命やろう！」という意識を持つことができ、モチベーションアップに繋がった。
- ・人員も増えるとチームで仕事をしていると思え楽しく感じる。
- ・看護職や介護職、利用者さんのご家族でもない方の客観的な視点が入ることで、自分たちでは気付かない所を指摘されることもあり、改めて自分の仕事を見直していかなければならないと感じた。
- ・3か月目位から助手さんと職員の気持ちが通い出し、笑顔で話している場面を多く見かけるようになった。職員が不足している中、見守りや話し相手だけでも、本当にありがたい。
- ・町民の方に施設を知って頂く良い機会になった。職員も新しい気付きがあり、良い経験になったと思う。説明会を含め、町民の方々と触れ合うことができ本当に良かった。

## 2) 課題となった点（一部紹介）

- ・人手不足の中の介護助手さん導入だったため、マニュアル作成や指導に人員がとられ、残業している人がいた。介護助手さんを導入し、利用者様に関わる時間は確実に増えてはいるが、直接介護を担う人財がそもそも不足している。
- ・介護助手さんにどういう仕事をしてもらったらよいのか現場で迷うことがありすり合わせが必要であると感じた。
- ・過去に看護師や介護福祉士等の資格を有している方には、もっとレベルの高い仕事を担ってもらっても良いのではないかと感じた。
- ・午前中は職員配置も少ない実態から介護助手さんを配置しているが、午後からも配置してもらえるとレクレーション等、利用者様に関わる時間がもっと作ることができる。また、祝日や日曜日配置も是非検討してほしい。
- ・介護助手さんが間接業務を行って頂ける分、時間に余裕ができたが、その時間を有効活用できるように、職員一人一人の姿勢や考え方について話し合う必要があると感じる。
- ・研修修了時に「自分の業務がどの程度役立っているのか？」と問われたことが印象的であった。文章だけのやり取りだけではなく定期面談を実施し、仕事の進捗状況や不安、不満、出来ていることのフィードバック等を実施する時間が必要であると感じた。（助手さんと職員の情報共有）
- ・リネン交換後のシーツの置き場所、居室内のレイアウトやベッド移動後の車輪ロックなど細かい伝達も必要であると感じた。
- ・介護助手さんからみて自分たちの介護や接遇等はどう感じられているのか聞いてみたい。

- ・介護助手さんと利用者様が楽しく会話をしている場面をよく見かけたことから、間接業務だけではなく、利用者様に直接関わる仕事や時間も必要であると感じた。

### ③結果考察

- Q8「介護業務（記録・プラン作成含）に専念できる時間が増えたか」、Q13「日常の忙しさが少しでも緩和されたか」については、約7割の方が改善したと感じている。直接的に人手が増えたことによる負担感の軽減と、業務体制の整理が進んでいることがうかがえる。
- 次いでQ1「利用者に関わる時間が増えたか」、Q3「利用者の変化の気付き」について、6割以上の方が改善したと感じている。直接利用者に関わる時間が増えたことで、利用者の動向観察にゆとりが生まれ、個別の気付きにもつながっている。
- Q15「仕事のモチベーションの変化」の結果は改善の有無が拮抗していたが、自由記載意見の「フロア内に介護助手さんがいてくれるだけで安心感に繋る」「人員も増えるとチームで仕事をしていると思え楽しく感じる」「利用者様や私たちの為に頑張っている助手さんに対し自分も一生懸命やろう！という意識を持つことができ、モチベーションアップに繋る」という意見もあり、精神的なゆとりが生まれることで新たな刺激を受け、コミュニケーションやモチベーションが創出されていることが推察される。
- 反面、各施設に共通して、自由記載意見には「離職が多い」「そもそもの職員数が足りない」「直接介護を担う人員が不足している」等、現状で人員不足を感じている意見も多数であった。  
このような状況下での事業実施は、「準備や指導等に負担がある（あった）」等の一時的な負担感の増大についての感想もあったが、参加者の業務習熟度の向上に比例して、「大変助かっている」「もっと出勤日を増やしてほしい」等といった肯定的な意見が多く寄せられた。今後の更なる浸透が、介護現場にとってより一層の心身の負担感軽減につながると見込まれる。
- Q10「アクシデントなど件数の変化」については、6割近くが変化を感じておらず、むしろ業務に慣れない介護助手が現場に出ることで、安全面での不安があることや、事故に繋がりそうになったケースも報告されている。  
これらは、介護助手の問題ではなく、指導体制（内容）に起因することと捉え、3ヶ月間という限られた期間内での指導の在り方やマニュアルの整備・運用など、改めて課題が明確化された。

## 1 4、事業評価と全体考察

### 1、事業全体の評価

- ①地域住民に対する介護の仕事への理解促進につながった。
  - ・3圏域6施設の所在地エリアにおいて、約85,000枚のチラシを新聞折り込みや地域の広報紙と一緒に配布した他、新聞記事の掲載、集会所へのポスター掲示など多様な広報活動の実施により、本事業の趣旨や介護人材確保の必要性について、地域住民へ発信することができた。
  - ・潜在化していた意欲のある地域人材の掘り起こしの契機となり、目標を超える225名もの方々に事前説明会に足を運んでいただいたことで、介護現場で働く職員の声を直接届けることができた。
  
- ②地域人材へ継続的な就労の機会を確保することができた。
  - ・参加者の声からは、特に元気高齢者層においては、継続就労することで、社会参加意欲の向上や自身の生きがいにつながったことがうかがえる。
  - ・モデルとなった6施設からは、事業終了後においても、本事業を契機として、今後は独自に継続しながら地域に密着した就労の場として発展させていきたいとの意向が聞かれている。
  
- ③介護人材のすそ野の拡大につながった。
  - ・モデルとなった6施設だけで44名もの雇用が創出され、地域人材の就労が促進される機会になった。
  - ・就労マッチングの実施により、事前に施設・参加者双方が接点を持つことで、介護現場を担う人材確保の機会となった。
  
- ④介護職員の専門性の向上につながった。
  - ・3ヵ月の職場研修を通じて、参加者の業務習熟度の向上と介護現場の業務整理が進み、介護職員が介護業務に専念する環境ができてきた。
  - ・本来業務へ注力できる環境が創出され、利用者満足度の向上や専門職化の推進につながった。また、業務整理と役割分担により、介護現場の適切な労務環境が整備されるきっかけになった。
  
- ⑤事業成果について、普及・啓発の契機となった
  - ・成果報告会の開催を通じて、老健施設に対して取り組み内容と実績を広報することにより、事業効果についての理解が促進され、モデル施設以外にも自発的な取り組みの契機となった。

## 2、 事業全体の考察

- 3ヶ月の職場研修期間では、直接的に実感できる効果には至らなかった面も多いが、施設職員のアンケート調査から、継続して取り組むことで今後の活躍が期待できるという意見が多数あり、一定以上の導入効果が見込まれる。
- 現場で対応（業務指導）する職員により指導内容が統一されない事例もあり、参加者の声には戸惑いが反映されていた。本事業の狙い通りの効果につなげるために、施設内での事前準備には関わる職員の事業趣旨の理解・浸透が特に重要と思われる。
- 各事業工程において、共通・共有すべきポイントやルールなど、関係者間で協議しつつ、一律的ではない施設なりの取り組みを工夫することで、独自の成果や課題抽出にもつながった。
- 本事業の取り組みを通じて、それぞれの施設がこれまで以上に地域に認識されることとなり、これまでほとんどレスポンスの期待できなかった介護職員の求人募集について、ハローワーク等への応募・問い合わせが倍増したという施設もあり、副次的効果も見られている。
- 反面、課題として、そもそも直接介護を担う人員が不足しており、周辺業務のサポートだけでは不十分である、との介護現場の窮状を訴える悲痛な意見も散見されている。介護現場にとって、人材不足や労働環境改善などの大きな課題解決に向けて、本事業の取り組みばかりが直接的な解決に結び付くということではなく、施設あるいは職員自らが様々な取り組みを並行して進めていく自助努力が必要とされる。
- 介護助手の導入・活用を通じて、介護現場の労働環境改善に取り組むことは、利用者にとって個別ケアが充実することにつながり、満足度の向上が期待できる。ひいては施設全体のケアの質の向上にもつながるよう、モデル施設においては、事業終了後も、独自に継続・発展させていくことが望まれる。
- 今年度で得られたノウハウを集約し、モデル施設の事後検証も含め、個々の課題解決を図りつつ、次年度も引き続き本事業の理解普及促進に努めていく。