

## 各モデル事業所の取組及び評価について

### 1. 対象事業所

モデル事業所に選定された9事業所のうち、介護助手を採用するまでに至った5事業所の取組及び導入にあたっての評価を取りまとめる。

(採用に至ったモデル事業所)

介護老人保健施設	介護老人保健施設 友愛園	(豊見城市)
	介護老人保健施設 アルカディア	(浦添市)
	介護老人保健施設 若松苑	(北中城村)
	介護老人保健施設 いずみ苑	(うるま市)
介護老人福祉施設	特別養護老人ホーム まえさと茶寿苑	(石垣市)

### 2. 各事業所の取組について

介護助手採用にあたり、各モデル事業所において身体的介助を伴わない業務を「介護に付帯する周辺業務整理・区分表」としてあらかじめ抽出した。

そして、採用した介護助手の能力等から改めて担う業務を選定した。

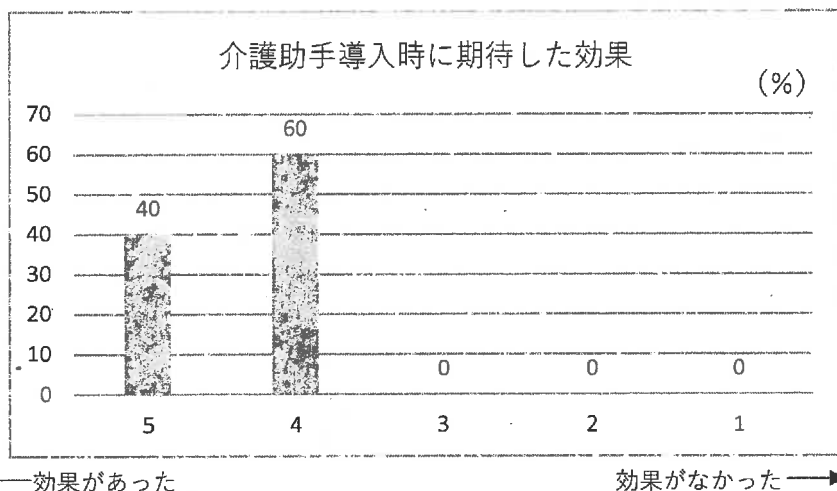
### 3. 各事業所の評価について

介護助手導入後の各モデル事業所の評価内容は次のとおりである。

評価 項目	①介護助手モデル事業全体評価
	②介護助手導入の評価（業務別）
	・業務導入の評価
	・業務概要及び導入時に留意した事柄
	・業務を導入した効果
	・今後の導入について

## 介護助手モデル事業報告書（総括）

## 1. 介護助手導入時に期待した効果は、どの程度あったか。



## 【理由】

- ・介護職員の負担が減った。
- ・介護職員が直接介護に関わる時間が増えた。
- ・パートの介護職員の介護に関わる割合が増えた。キャリアアップした業務に移行できた。
- ・利用者を見守る人員が増えたように感じる（現場職員の意見）、見守り職員が配置できた。

## 2. 介護助手が行う業務や業務範囲について、どのように考えるか。

評価内容	回答数
現在の業務でいい	1
もう少し広げたい	4
どちらとも言えない	0

## 【「もう少し広げたい」理由】

- ・未経験者だったので範囲を決めて導入したが、段取りが良く、導入当初考えていた業務に移行したい。
- ・業務に対し意欲的なので、ステップアップできるように、研修の場を増やし業務内容が増えるようにしたい。
- ・体力面への配慮から、ご利用者の見守りや話し相手ができるよう育成したい。

## 【「現在の業務で良い」理由】

- ・業務範囲を広げると助手の方の負担が増えることが考えられるため、できる範囲で業務に取り組んでもらえれば良い。

## 3 介護職と介護助手との連携など業務上での課題や問題はあったか。

評価内容	回答数
あり	2
なし	3

## 【「課題・問題あり」理由】

- ・課題：指導の際に、どの程度助手ができるのかを全員が把握することが難しく、指導内容がバラバラになることがあった。また、どこまでの業務を助手に移行すればいいか不安があった。

対策：スケジュール作成や日誌導入により改善した。

- ・課題：直接介護を行う職員と介護助手の業務内容に対する役割についてお互いに理解することが難しく、作業内容を明確にして全職員に周知し理解を得ることが難しかった。

## 【「課題・問題なし」理由】

- ・採用した介護助手の能力に個人差があり、指導にあたる職員の調整が必要だった。

## 4. 介護助手業務の選定は、どのような視点から行ったか。（※複数選択可）

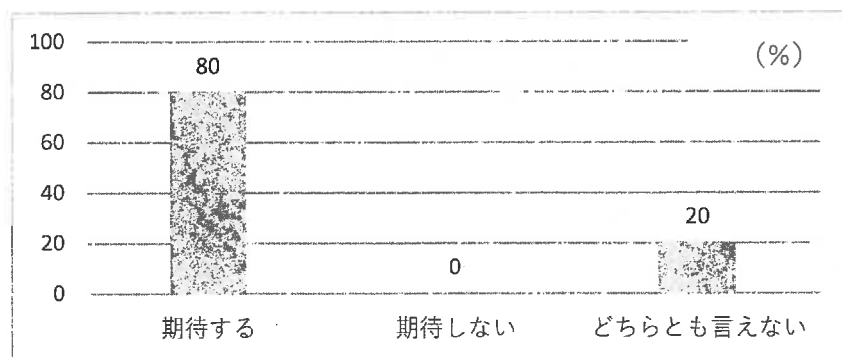
選定基準	回答数
職員の負担軽減	5
職員からの要望	0
業務の効率化	5
利用者サービスの充実	3
地域住民の活用	0
その他	0

## 【説明など】

- ・業務の中で間接ケアの抽出をし、それに掛かる時間の測定

- ・ 助手にできそうな業務、負担軽減となる業務、利用者のケア業務に専念するために整理した  
い業務を抽出し、介護助手が実施可能か検討。
- ・ 日々の助手業務をスケジュール化し、役割分担をした。
- ・ 相談・指導を行える職員を配置した。

#### 5. 介護助手の介護職への転換を期待するか。



##### 【「期待する」理由】

- ・ 介護職に魅力を感じ、向上心を持ってステップアップを希望するなら施設のキャリアアップシステムを確立していきたい。
- ・ 現在、専修学校に通う学生が減っており、介護職の担い手がさらに不足してくる事が予想されている現状を考えると、介護助手から介護職への転換は、敷居を下げ、介護職への入り口・裾野を広げるという意味からも期待できる。
- ・ 期待はするが介護職員と介護助手の業務を分担しているから、効率よく仕事ができていることもあるため、どちらとも言えない部分もある。

##### 【「どちらとも言えない」理由】

- ・ 応募する方たちが、高齢の方が多く、キャリアアップを望んでいない。  
本人の要望と体力・記憶力が伴えば、検討はしたい。

## &lt;所見&gt;

介護助手導入については、介護職の業務負担軽減、時間のゆとりを生みだし、その時間を有効活用し、より良いサービスの提供、スキルアップができるようになったという点から、効果があったと言える。

業務範囲は、80%の事業所が「現行よりもう少し広げたい」と回答しており、それは、介護助手が意欲的に業務に従事し、事業所にとっても有益だったと捉えることができる。

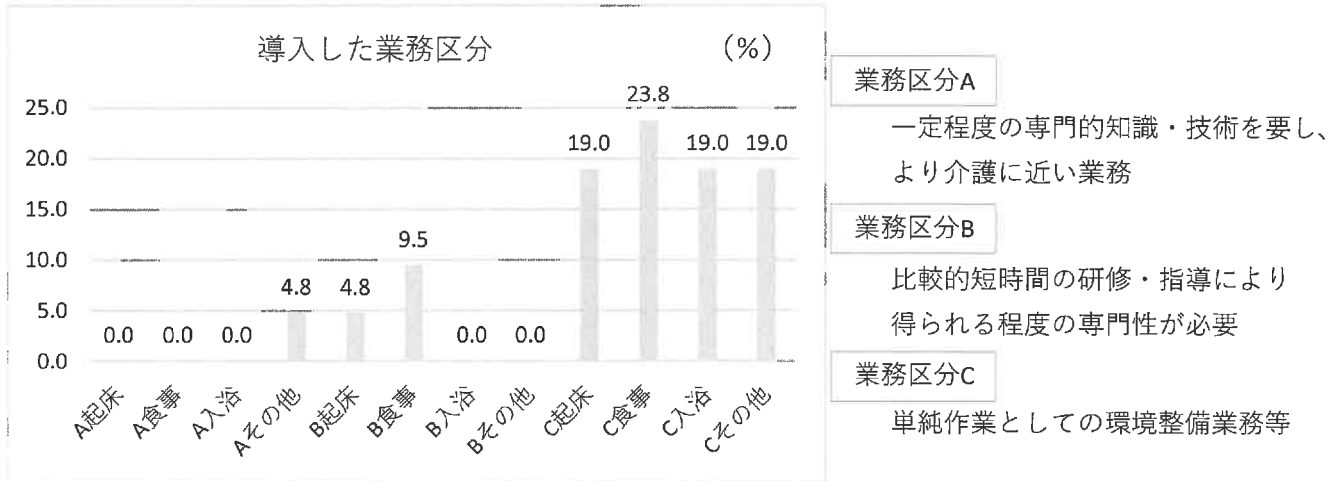
業務上の課題について、介護職それぞれに能力差があるため、指導する職員の指導内容が一定でなかった、切り分けた業務内容について助手、介護職双方で共通理解を持つ事が難しかったという事業所もあったが、日誌やスケジュール作成を工夫することで改善された。

介護助手の選定は、助手にできそうな業務、介護職員の負担軽減になる業務に着目して、業務の切り分けが行われ、それらの業務が介護助手が実施可能かどうか検討を経て、業務内容が決定した。

介護助手から介護職への転換を希望する事業所は全体の80%となっている。介護職に就く人材確保が難しい中、介護助手から介護職への転換は、より効率的と考えている。その反面、介護助手応募者には、高齢者が多く、キャリアアップを望んでいないという声もあり、介護職への転換は、本人の意思や体力を勘案し決定した方がよいという意見もあった。また、介護職と助手の業務分担がされているから、効率よく仕事ができているという考えもあり、一概に介護職にステップアップすることが得策ではないという意見もあったが、事業所ごと、介護助手それぞれに応じた働き方を見出すことができれば、今後介護助手という職種が介護事業所において必要な職種になる可能性がある。

## 1. 業務導入の評価

### 1. 平成30年度モデル事業所が導入した業務区分

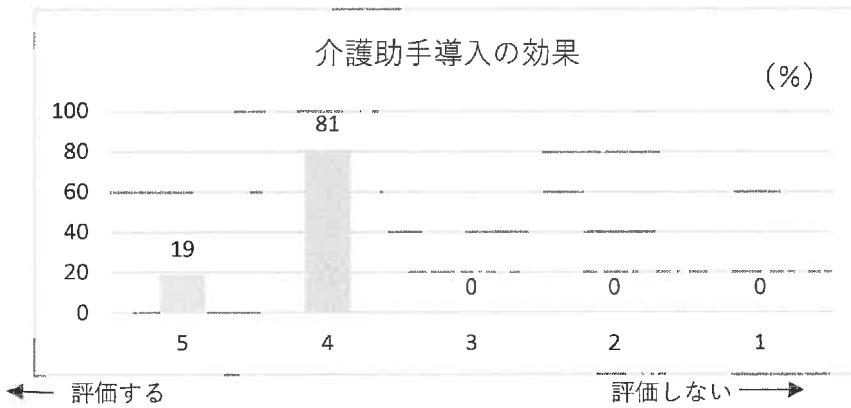


### 2. 平成30年度モデル事業所において介護助手が行った業務内容

業務内容				
区分	起床	食事	入浴	その他
A	なし	なし	なし	① 認知症の方の対応・見守り ② 趣味活動のサポート ③ レクリエーション補助
B	① 身体状況状況に合わせたベッドメイキング	① 身体状況に合わせた食事配膳・下膳 ② 水分とろみ調整 ③ お茶・おやつ配布	なし	① 専門用語を用いた計画書内容の入力
C	① フロア換気 ② シーツ交換 ③ ポータブルトイレ・尿器等の洗浄・片付け	① テーブル拭き ② エプロン配布 ③ 自助具の用意 ④ お茶入れ・水分準備 ⑤ 配膳下膳 ⑥ 食事片付け ⑦ 食器洗い ⑧ エプロン・おしぼり洗濯	① 衣類・タオル準備 ② 物品補充 ③ 使用済タオル回収 ④ 浴室清掃	① ベッドメイキング ② 居室清掃・手摺拭き ③ 机・椅子消毒・清掃 ④ リネン交換 ④ ホットパック対換・補充 ⑤ 備品管理・消耗品補充 ⑥ ゴミ回収・破棄 ⑦ PC入力

2. 業務導入の評価

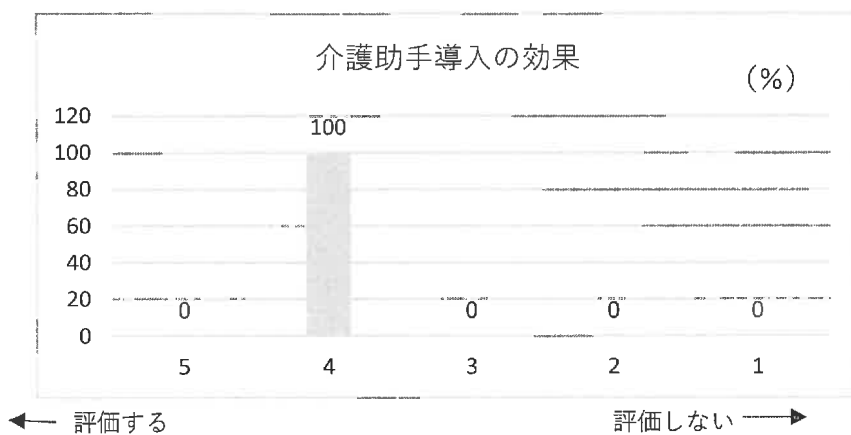
(1) 所属長の評価



【理由】

- ・介護職員の負担軽減になった。
- ・分業による、あるいは業務再編による業務効率化ができた。
- ・時間にゆとりができ、提供サービスの質向上に繋がった。
- ・職員の指導力向上の機械になった。
- ・高齢者の雇用機会創出になった。
- ・居室の環境を整えられた。

(2) 職員の評価



【理由】

- ・雇用直後は、指導のための負担感があったが、介護助手が業務に慣れた後は介護職員の負担軽減に結び付き、介護職員からも評価してもらえるようになった。
- ・周辺業務を介護助手が担うことで、介護職の身体的負担軽減、他の業務に従事する時間が確保できた。

## &lt;所見&gt;

介護助手の業務区分は、主に介護職未経験者を募集対象としたこともあり、比較的難易度の低いC業務が多い傾向にある。一部事業所では、年度当初からの採用者も含めているので、B業務にも分布がある。今後、介護助手の勤務期間が長くなると、業務範囲がBやAに広がっていく傾向にある。

介護助手の導入効果について、導入当初の指導の負担感はあるものの時間の経過と共に介護職員の負担軽減を感じてきている。こうしてできたゆとりの時間を使って、業務の再編を行い業務効率が向上したり、提供するサービスの質向上に繋がった。また、介護助手の業務により今まで手が回らなかった居室の整理整頓など環境改善の効果もあった。

また、導入当初の職員による指導の負担感、管理者からの視点では、職員の指導力アップという評価でとらえられている。

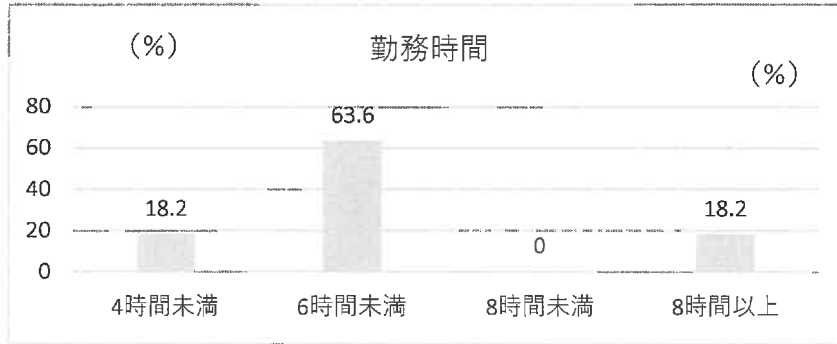
管理者、職員とも介護助手の導入は、4以上の評価であった。



2. 業務概要及び導入時に留意した事柄

1. 雇用環境

(1) 勤務時間



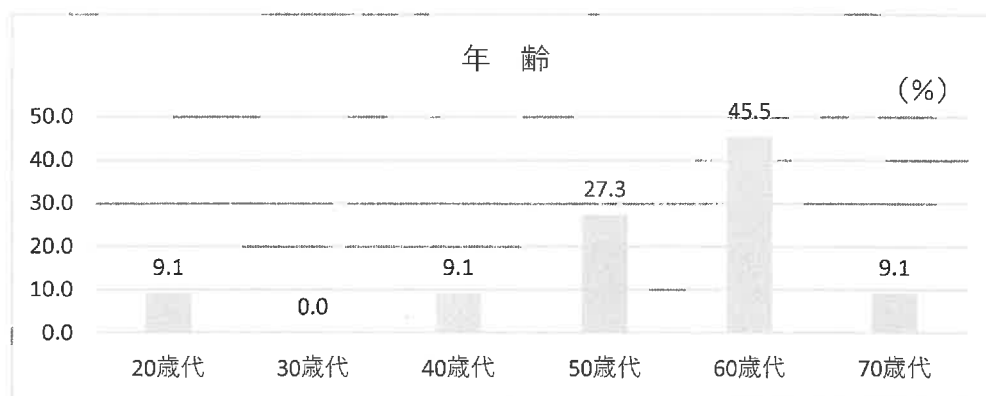
(2) 賃金



(3) 勤務日数



## (4) 年齢



## 2. 業務環境

## (1) 業務支持者等

担当者	事業所数
課長	1
主任介護職員	3
介護職員	1

## (2) 業務研修

研修の必要性	事業所数
必要である	4
必要性は少ない	1

## 【必要である理由】

- ・雇用の初日に、働く施設の概要や仕事内容などを研修した。
- ・それぞれの業務の理解に差があるため、研修を通して内容を伝えたい。
- ・本人の業務への不安を緩和するためにも研修は必要。

## 【必要性は少ない理由】

- ・起床関連の仕事は、職員が見本をみせ、交換方法や使用後のシーツの管理方法等を説明。
- ・食事関連の仕事については、単純な作業のため一度教えれば大丈夫かと思う。

## (3) 知識、技術

知識・技術の必要性	事業所数
必要である	4
必要性は少ない	1

## 【必要である理由】

- ・衛生管理の基本的知識は必要
- ・介護にかかわる職員として必要最低限の知識（職業倫理、権利擁護、認知症利用者への対応、感染症対策等）は必要。
- ・マナー、コミュニケーション能力
- ・介護助手であっても、利用者の最低限の状態を知ることが本人のストレスマネジメントに繋がる。

## &lt;所見&gt;

勤務時間は、フルタイムの2名を除いては、6時間未満。賃金は、800円未満をピークに850円未満、850円以上も存在した。勤務日数は、週5日以上と3日以下に分かれた。年齢層は、60歳代をピークに50歳代と続き、20歳40歳70歳もいるが、50歳代以上が多い傾向。

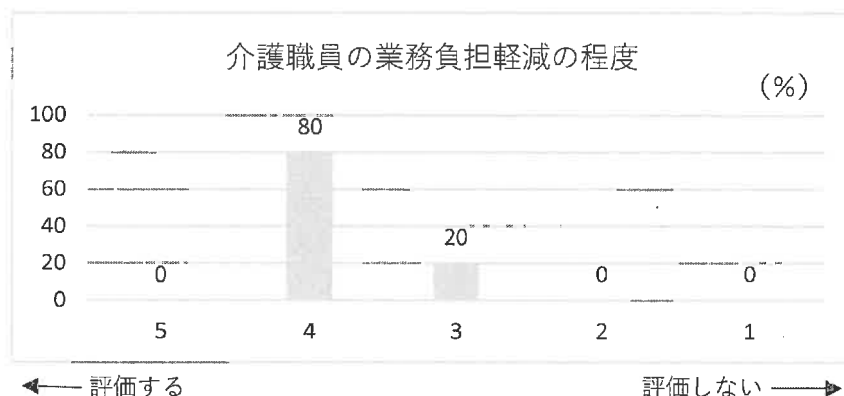
業務の支持は、監督者層が多い傾向にある。業務の実質的な教育は、必要だが簡易な作業のため一度で十分との意見がある知識や技術についても必要最低限のものは必要であり、そのことが介護助手ご本人の職務に対するモチベーションにつながる。

介護助手のイメージを総括すると、年齢層50～60歳代、勤務日数は週3日程度、一日の勤務時間は6時間未満、時給は800円台とすると、年齢にあった体力的に無理なく、自身の健康管理を兼ねながら確実に給与を得て、マイペースで長い期間勤務できる、やりがいのある仕事というイメージ像が見えてくる。

### 3. 業務を導入した効果

#### 1. 業務

(1) 介護職の業務はどの程度軽減されたか。



#### 【理由】

- ・介護助手に間接的業務を行ってもらうことで、介護職員が直接的な介護業務に専念することができた。
- ・直接的な介助が優先で、間接業務は後手になっていたが、それを介護助手が担うことで、時間に追われることが多少改善され、他の職員のヘルプが可能になった。
- ・直接業務と間接ケアが混在する時間帯の業務整理ができ、必要なところに職員の配置することができた。
- ・テストケースではあるが、これまで間接ケアを行っていた職員の業務を介護助手に分担し、その職員を軽介助への業務移行ができた。

(2) 介護職以外で導入の影響があったか。

影響の有無	事業所数
影響があった	3
影響はなかった	2

#### 【影響があった理由】

- ・介護助手の導入により、介護福祉士の利用者とかかわる時間が増加した。  
喀痰吸引や医療的ケアの勉強に時間が取れるようになった。
- ・イルリガードルや吸引瓶などの医療機器の洗浄担当職種でなんども検討調整を行っている。
- ・職員間でコミュニケーションが増えた。

## (3) 介護職の反応はどうか。

反 応	事業所数
好意的	3
戸惑いあり	2
変わらない	1

## 【理由】

- ・雇用直後は、マンツーマン指導が必要だったため介護職員の負担感が強まったが、介護助手自身が業務に慣れた後は業務はスムーズに遂行され、職員は概ね好意的に受け入れた。
- ・常勤者は、職員欠員の中、直接的ケアを優先せざるを得ない状況で、間接業への負担感があったので、介護助手採用は誰もが好意的に受け入れた。
- ・介護助手導入に伴い、業務分担する事のメリット、デメリットを互いに話し合い、理解を深めることにより、次第にスムーズに連携が取れるようになった。

## (4) 利用者の反応

反 応	事業所数
好意的	0
戸惑いあり	0
変わらない・無し	5

## 【理由】

- ・利用者から特に苦情が無いのは、逆に好評かと考える。
- ・介護助手採用から日が浅いため、ご利用者の反応は確認が取れていません。

## &lt;所見&gt;

当初の期待通り、周辺業務を介護助手がこなすので介護職員が本来の介護業務に専念できたとの意見があった。介護助手自らが、決められた業務範囲の中で業務領域を広げていくので今までやれなかった部分にも整理整頓の手が入っていった。時間帯による業務整理・仕分ができ、必要な個所への職員配置が可能になったなど、時間にゆとりができたことにより考える時間をもたらしした。さらに、介護職の研修受講への意欲と時間をもたらししている。

また、直接介護にかかわらない業務として、医療機器の洗浄なども検討し始めている。

一方、介護助手の業務範囲を軽介助に移行する動きもあるが、介護職員との境界が見えにくくなるので、慎重な判断が望まれる。

利用者の反応は、今回の短い事業期間では十分な聞き取りができていないが、介護職員が利用者と接する時間が長くなった状況もあるので、サービスの質の向上に貢献できているといえる。

## 4. 今後の導入について

## 1. この業務について継続して介護助手を導入するか。

導入の意向	事業所数
導入する	3
条件付き導入	2
導入しない	0

## 【条件付き導入の理由】

- ・基本的には導入するが、一部の業務は従来通りに介護職員で行う。
- ・介護助手は、食事関連業務の食事介助業務については、食事の配膳・下膳のみ。食事介助は、介護職員、セラピスト、看護師で行う。
- ・基本的には、導入したいと考えているが、介護助手の担い手がなくなった場合に、介護職員が助手業務を自らの業務として考えなくなってしまうと困る。

## 2. 経費面から見てこの業務への介護導入をどう考えるか？

- ・介護職の人材確保が困難な現状においては、介護助手導入も問題が、職員が充足する場合の見直しは必要。
- ・人件費は若干抑えることができるが、直接ケアの職員数とのバランスから採用人数はある程度決める必要がある。
- ・介護職員の業務負担軽減を図ることにより、直接介護業務へ専念することができ、経費面でも費用対効果が期待できる。さらに、介護職員への離職防止にもつながる
- ・介護職員の負担軽減や付帯作業の縮小などから考えると、必要な職種と考える。人数を増やしすぎると人件費の高騰や業務内容の重複も考えられる。

## &lt;所見&gt;

介護助手の導入には、慎重な意見もあるが、業務範囲の切り出しと仕分を十分に検討したうえで、この職種を継続して維持することにより今後の効果が一層期待できる。

経費面からの意見から見えてくるのは、介護助手を適正人数配置し、短時間であるがゆえにやや時給を高めを設定し求職者への魅力を備えて、効率的に継続的に業務を遂行することで職員の離職防止にも効果が期待できるなど、人件費高騰の面だけを訴える事業所はなかった。導入しないと回答した事業所はなかったことから、取り組み次第で効果が得られると評価している。