

おわりに

今回の事例から、介護助手の雇用は慢性的な人材不足の改善へつながっていくことができるということが再認識できました。導入のハードルの高さに対しては、職員の負担が大きい業務から切り出しを行い、一つの業務での採用から始め、既に作成しているマニュアルを活用する、といった簡易なことから始めることで、ハードルを下げるのが可能です。その後、介護助手の力量に合わせて、業務量の変更、更なる切り出しやマニュアル作成等のステップアップができます。

またライフスタイルに合った働き方や処遇改善など、職場環境の見直しを行うことで継続雇用へとつながり、さらには、全職員のワークライフバランスが離職率の減少、人材の定着へとつながっていきます。

上記のことからも、介護助手を雇用することのメリットの大きさから、人材不足を改善するための有効な手段であることが事例から見てきましたが、介護助手導入の問題点の一つである、財源的な事情による継続雇用の困難、という課題への根本的な解決方法を探る事はできませんでした。この点については、今後も継続的に各事業所との情報交換や県内外の事例から解決策を検討していく必要があると考えます。

高知県福祉人材センターでは、引き続き介護助手の雇用を支援する助成金の活用促進を行うほか、導入実践を勧めるためのスタートアップセミナーの開催をはじめとした、業務の切り出しや育成などのノウハウ、課題を共有するための情報交換会を行い、介護助手の導入を推進していきます。

テーマ

介護助手 ～介護職員の負担軽減に向けて～

はじめに

少子高齢化や人口減少が全国より10年早く進む高知県において、労働人口の不足は大きな問題です。特に介護人材の不足は深刻な状況にあり、高知県が2019年に行った需給推計では、2025年には550名の介護職員が不足すると見込まれています。

そのため、福祉現場では、これまでと違ったターゲット層を視野に、多様な人材の参入、受け入れ態勢を整えることが不可欠な状況となっています。介護助手(下図参照)という働き方を、地域の元気な高齢者や子育て世代、学生など新たなターゲット層が担うことで、地域住民の就労先の確保や社会参加を推進し、生きがいづくりや身体機能の維持につなげていくとともに、介護職員が専門的な業務に専念

できる環境整備を行い、介護サービスの質の向上を目指すことも期待されます。

しかし、2017年より高知県福祉人材センターが高知県より委託を受け、介護助手導入支援事業を開始し、6年が経過した現在においても、介護助手の雇用が十分には浸透しておらず、その原因となっている部分について県内の施設、事業所の意見を整理していくと、次の3つの問題点が浮かび上がりました。

今号では、介護助手の雇用を継続的に進めている事業所の事例から、今後の介護助手の導入、雇用促進に繋がる解決策を探ります。

令和5年度
介護助手導入
支援助成金

介護助手の導入をサポートします!



◆対象団体◆ 高知県内で福祉サービスを行う高齢分野の入所事業所、および通所事業所

◆助成金◆ 導入準備助成事業(助成金額10万円以内)

NEW OJT研修助成事業(助成金額 介護助手1名あたり8万円以内)
*詳しくは高知県福祉人材センターまでお問い合わせください

事業所マイページ登録

福祉のお仕事

01 福祉のお仕事にアクセスして「求人事業所の方」を押します。

02 ご利用案内を確認して事業所マイページを作成する方は「新規登録」を押します。



高知県福祉人材センター・バンクを利用すると...

【求職者】

- ✓ 3カ月更新で無料の求人紹介が受けられます!
- ✓ 事業所見学や職場体験、面接までの相談を受けることができます!
- ✓ 紹介状によって個人の信頼性が高まります!

【事業所】

- ✓ 事業所詳細情報を使って求人が無い時も施設をアピールできます!
- ✓ 24時間求人票の申請ができます!
*掲載についてはセンター・バンク職員の承認後になります。
- ✓ 求人票を一度入力すると次回からは「再利用申請」でラクラク申請が可能!

ニュースレターのバックナンバーが必要な方は、高知県福祉人材センターまでご連絡ください。
※Vol.1『介護助手』 Vol.2『ノーリフティングケア』 Vol.3『ICTの活用』 Vol.4『職員がいきいきと働ける人材育成について』

高知県社会福祉協議会・高知県福祉人材センター

〒780-8567 高知市朝倉戊375-1 県立ふくし交流プラザ1階
窓口時間 平日(月-金)9:00~17:00

TEL 088(844)3511 FAX 088(821)6765

HP <https://www.fukushi-jinzai.com/>



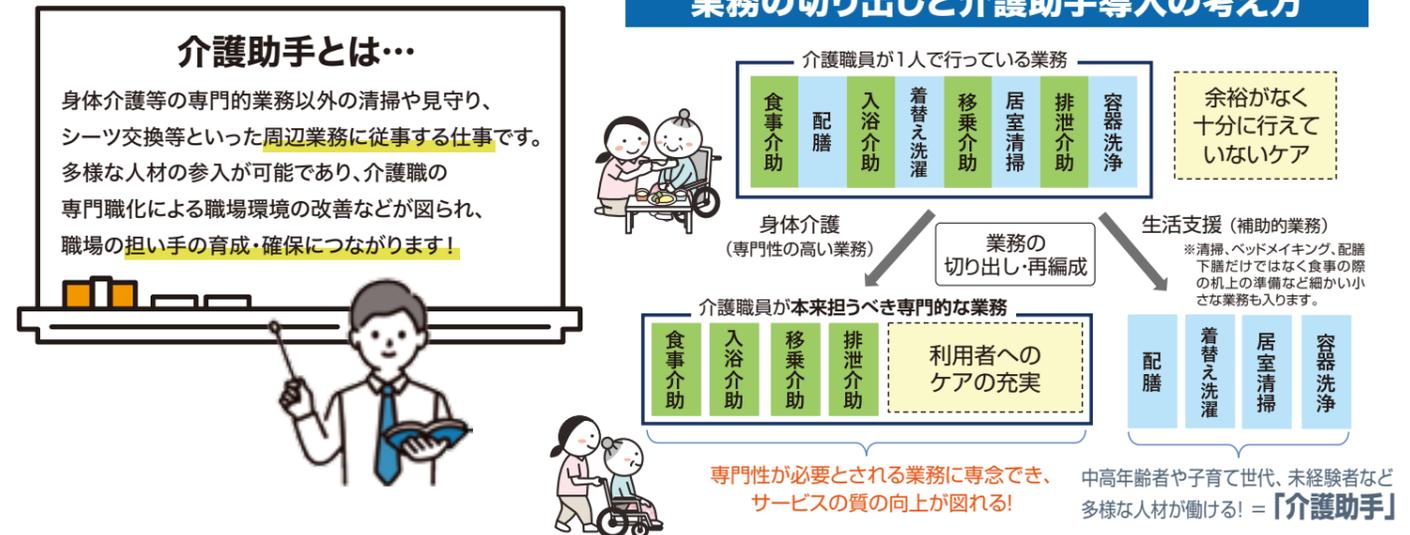
高知県福祉人材センター
フクシでグッジョブHP



介護助手とは...

身体介護等の専門的業務以外の清掃や見守り、シーツ交換等といった周辺業務に従事する仕事です。多様な人材の参入が可能であり、介護職の専門職化による職場環境の改善などが図られ、職場の担い手の育成・確保につながります!

業務の切り出しと介護助手導入の考え方



操作方法や
詳細についての
お問い合わせは

「介護助手」導入施設の取組みと事例紹介



医療法人 産研会

上町病院 介護医療院

開設：2020年



総師長／佃 美紀さん

導入の目的は介護職員の負担軽減

以前から、利用者の洗濯物の整理、掃除等の環境整備に関する業務による介護職員の残業が問題となっていたところ、高知県福祉人材センター主催の介護助手スタートアップセミナーに参加し、看護部門ですでに行っていた業務改善が介護部門でも同じように行えるのではないかと考えたことがきっかけです。



チームをつくりシーツ交換

現場の介護職員が希望する業務を介護助手にお願いすることができれば、介護職員の負担が軽減できるのではないかと考え、職員のニーズ把握を行い、一番声の多かったシーツ交換を主に担ってもらうことになりました。

また、複数名で業務に取り組んだ方が負担も少なく効率的であること、また、仲間同士で相談できることで不安の軽減にもなることから、はじめは2名の募集を行いました。2名同時採用はできませんでしたが、現在は5名の介護助手を雇用しています。

現場からは、複数名のチームで取り組む方が心強く、業務もはかどるという声があります。



ライフスタイルに合わせた働き方を

ひとつの業務に特化することにより、仕事内容を明確化し、業務に慣れた段階で、その人の力量や勤務時間に合わせて仕事を増やしながらスキルアップしてもらえればと考えています。

介護助手用のマニュアルはありませんが、介護職員向けの業務手順書の中からシーツ交換を抜き出したものをお渡ししています。実際の指導としては、業務の付き添いやレクチャーも数回に留め、シーツ交換を行う順番も各チームにお任せする形にしています。

また、採用にあたっては、その方の生活を優先することを心掛けました。勤務のシフトも自由に決めてもらい、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方をしてもらっています。

介護助手導入以前と比べると、介護職員の残業時間が減り、日常の業務態度にも変化が見られるなど、いい効果が出ているように感じます。介護助手の方も全員継続して働いてくれているので、少なくとも働きやすさは感じてくれているのではないかと感じておりますし、法人の経営者からも良い評価をいただいております。

介護助手とコミュニケーションをとり柔軟に運営

介護助手採用後は不安なことも多いはずですが、まずは業務に対しての要望等を聞く面談をこまめに実施し、働きやすい環境となるように努めました。介護助手としての働き方を決め付けすぎず、業務内容や働き方について柔軟に対応できるように心がけることが大切だと考えています。

現在は、介護助手の方はお互いにシフトの相談を合うなどうまく機能しています。今回初めて男性の介護助手を採用しました。さらにもう1名追加で募集を行っているところです。採用に繋がれば男性のチームができるのは初めてなのでいい事例になればと思っています。



社会福祉法人安芸市社会福祉協議会

デイサービスセンター はまちどり

開設：1990年



副施設長／楠瀬 佳予さん

導入の目的は人手不足の解消

介護助手導入以前は、日常的に発生する150枚以上のタオルの洗濯や乾燥、入浴後のドライヤー掛けなど、身体介護以外の周辺業務に要する時間が非常に多くかかっていました。

また、多くの周辺業務に限られた時間と人材を充てた結果、施設内の清掃などの環境整備に手が行き届かない状況が続くだけでなく、人手不足から看護師が送迎を担うこともありました。

こういった課題の蓄積が介護助手導入に至ったきっかけです。

身体介護以外の業務の切り出しから始める

まずは、現場の職員が実際に切り出したい身体介護以外の業務を洗い出すことから始めました。実際に報告された業務内容が現在の介護助手の担う業務へとつながっています。

求人を出す際には、「身体介護の業務はさせない」ことを事前に職員に伝えました。職員からは、洗濯やドライヤー掛けだけでもお願いしたいという声がありましたので、採用活動を行いました。

はじめは1名の募集を行い、採用も早く決まりました。職員が大変だと感じていた業務を介護助手が担うことにより負担が軽減されるため、導入の効果は絶大でした。

その後、さらに1名の採用もすぐに決まり、現在では洗濯やドライヤー掛けだけでなく、施設内の清掃やシーツ交換も担ってもらっています。



職員にも利用者にも介護助手を浸透

介護助手に安心して働いてもらうため、利用者にも安心して過ごしてもらうためにも、個人情報保護に関すること、基本的な声かけの方法等を記載した簡単な資料を作成しています。また、名札に介護助手と明記することで、職員にも利用者にも介護助手という働き方が浸透するようにしています。

介護助手を導入することで、以前は忙しい様子だった職員も、全体的に余裕ができたように感じます。

現在は、介護職員の求人を出しても応募者がいないことが現状で、介護助手の方が働きやすい環境をつくることはもちろんですが、今働いてくれている職員がより長く働くことのできるようにするため、処遇改善、業務改善等といった取組をすすめることが非常に大切だと考えています。

介護助手が必要不可欠な存在に

職員の余裕が出てきたことももちろんですが、帰りの送迎後すぐに夕礼を行うことができる日が増えるなど、目に見える業務改善をおこなうことができています。現在では、介護助手がお休みの日には「大変だ!」という声が聞こえるなど、介護助手の存在が必要不可欠なものになっています。

また、以前は、「介護職員であれば、環境整備等もすべて行うのが当たり前」という考えかたでしたが、業務を切り出し、介護助手に入ってもらったことで、介護職員が身体介護の業務に専念できるようになり、リスクマネジメントの面でも有効であると思います。

新型コロナウイルスが5類に移行となりましたが、介護助手、介護職員がお互いに協力し、綺麗で快適な空間で利用者を迎えることがとても重要だと考えています。

