

導入施設からのメッセージ

- ケア・アシスタントの雇用は、地域活動の一環としてとらえ、募集にあたり、施設等の『思い』を伝えることが重要です。ケア・アシスタントが来ることで介護職員・ケア・アシスタントの双方が利用者に気を配ることができ、事故の発生件数も減るなど、大変助かっています。
- ケア・アシスタントが来るようになり、介護職員が休みを取りやすくなり、職場満足度向上につながっています。
- ケア・アシスタントは傾聴力や地域の理解度が高く、見本となる部分も多いです。施設全体のコミュニケーションが活発になり、施設の雰囲気良くなっていると実感しています。

介護職員の声

- ケア・アシスタントは清掃や配膳など、介護業務外の業務をこなすのに欠かせない存在になっており、大変ありがたいです。
- ケア・アシスタントがいることで介護職員の業務はかなり軽減したため、今まで以上に利用者との関わりが増やすことができるようになりました。
- ケア・アシスタントが出動している日と、そうでない日とでは、職員の気持ちの余裕が全然違うので、できれば、毎日ケア・アシスタントがいるとよいと思います。

ケア・アシスタントの声

- 私の都合で1日2時間勤務ですが、職場の皆さんから、「2時間でも来てくれてありがとう」と言われ、応募してよかったなと思います。
- 介護職員の方は、皆、良い方で楽しく働いています。70歳を越えましたが、健康でいる限り働かせていただきたいと思っています。



当マニュアルに関する問い合わせ

兵庫県高齢政策課 Tel:078-341-7711

ケア・アシスタント 導入マニュアル

ひょうごケア・アシスタント制度について

- 介護人材の確保・定着に向けて、介護職員の負担軽減がより一層重要となっています。
- そこで、兵庫県では高齢者・女性・障害者等の地域住民が、介護老人福祉施設・介護老人保健施設・訪問介護事業所等(以下「施設等」)で、介護の周辺業務(配膳、掃除、洗濯、リネン交換等)に3ヶ月程度試行的に従事し、施設等の業務をサポートする「ひょうごケア・アシスタント制度」を実施しています。
- 施設等が、県に応募した上で、ケア・アシスタントを自ら募集し、雇用すると、その人件費の3か月分(令和2年度では6~12月の任意の3か月)等を県が補助します。制度は令和元年度から開始し、延べ78施設等(施設:63施設、訪問介護や定期巡回サービス事業所:15事業所)が取り組んでいます。
- ケア・アシスタントは専門の資格を持っていないことが多いですが、介護職員の代わりに周辺業務を担ってもらうことや、必要な時間にしばって早番遅番をサポートすることなどを通じて、介護職員の業務量の軽減につながります。

ひょうごケア・アシスタント制度における施設公募から雇用までの流れ(令和2年度の場合)

施設等公募

- 4月頃、制度に参加可能な施設等を兵庫県が公募

事前説明会の開催

- 施設等で5月頃に事前説明会を開催
- 雇用条件は施設等が独自に設定

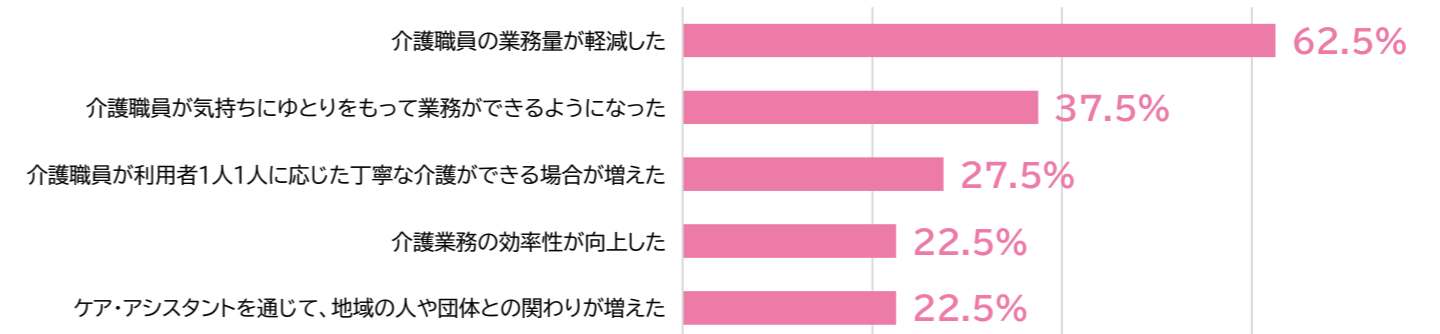
面談・雇用

- 施設等と応募者が面談を実施し、適任者を雇用
- 3ヶ月経過以降は施設等が人件費を負担する形で雇用継続等

ケア・アシスタント導入による施設等への効果

ケア・アシスタントを導入した施設等では、「介護職員の周辺業務の負担が軽減し、介護サービスの質が向上した」、「利用者を見守る目が増え、事故を未然に防ぐことができた」といった様々な効果が上がっています。

ケア・アシスタント導入のメリット:上位5項目 (n=40、複数回答)



出所:2020年10月19日~2020年11月6日に実施した「ケア・アシスタントに関する調査」のアンケート結果による。
上記調査結果の対象は、令和元・令和2年度にケア・アシスタントを導入した施設の施設長であり、令和2年度導入施設については、介護職員、ケア・アシスタントに対しても個別アンケート調査を実施した。

1. 導入目的の明確化・受入体制づくり

Plan

ケア・アシスタントを導入する目的を施設管理者から現場職員まで組織内で共有・浸透し、職員が専門業務に専念できるようにします。

- 導入目的は施設等の実情に合わせて具体的に設定します。
例えば、「介護職員の業務量を軽減するため」「介護職員の気持ちのゆとりを増やすため」「丁寧な介護を行うため」「地域の人や団体との関りを増やすため」など
- 各フロアの職員会議で、導入目的や期待される効果について説明・議論します。

2. 業務の切り出し・導入イメージの設定

Plan

施設等が普段行っている業務から周辺業務を切り出し、ケア・アシスタントに適切な依頼ができるよう曜日・時間別に整理します。

- 例えば、業務が集中する時間帯の清掃業務にしぼる、利用者の入れ替わりが激しい場合は、利用者名が分からなくてもできる業務にしぼるなど、適切な業務を割り振ることが重要です。
- 多くの施設では、「清掃・片付け」「ベッドメイキング」「洗濯」「配下膳・食器洗い」を主な業務として依頼しています。一方で、利用者との接し方や地域性の理解といった得意分野を活かした「傾聴(話し相手)」や「見守り」についても依頼傾向が高いです。

曜日別・時間帯別の業務表(イメージ例)

	月曜日	火曜日	水曜日	...
朝(9~10時)	通所リハビリテーションの留守番			
午前	寝具、寝衣を各階へ配布	やかんの消毒	シーツ交換 環境整備 歯ブラシ消毒	
午後	入浴後の衣類の片付け	洗濯物の回収・配布		

3. 募集

Do

地域住民の方々が介護現場で無理なく働くイメージを持ってもらえるような募集活動を行います。

- 募集チラシを近隣の自治会や公民館の窓口、地域活動の参加者に配布します。可能であれば地元自治体の広報紙への掲載を依頼します。
- 施設や法人のホームページやSNS等へチラシを掲載すると比較的若い年齢層にも浸透します。

老健ささゆりでケア・アシスタント(介護助手)として働いてみませんか

▼業務内容 清掃、ベッドメイク、シーツ交換、利用者の話し相手等

▼応募資格等 資格や年齢性別は不問(シニア世代、子育てが一段落した方など)

▼賃金 時給976円

▼任用期間 9月1日(火)~11月30日(月)

▼勤務時間 週3日×3時間×3か月(11週)、99時間

▼募集人数 2人

▼応募期間 8月3日(月)~19日(水)

▼事前説明会
◇とき 8月26日(水) 午後4時30分~
◇ところ 介護老人保健施設ささゆり

▼応募・問合せ
介護老人保健施設ささゆり ☎83-2311

チラシ作成のポイント

- キャッチコピーを冒頭に
- 仕事の内容を具体的に分かりやすく
- 希望する対象(応募資格等)を明確に
- 報酬や勤務時間など雇用条件を詳細に
- 事前説明会の開催日時を周知
- 応募・問合せ方法を最後に記載

地方公共団体介護老人保健施設ささゆりより提供

4. 説明会・マッチング面談

Do

ケア・アシスタントに関する制度や、施設等の概要、ケア・アシスタントが担う業務等の説明を丁寧に行い、個別に面談を行います。

- ケア・アシスタントにお願いしたい業務をできるだけ具体的に説明し、想定している業務との違いが生じないようにしましょう。業務内容だけでなく、制度や施設理念を共有し、納得いただくことが重要です。
- マッチング面談では、応募者の勤務可能条件(勤務時間、得意な業務、懸念事項)を考慮して、適任者を採用します。

ケア・アシスタント説明会資料の例

ケア・アシスタントが行う業務



介護職員が行う業務



医療法人社団 紀洋会
介護老人保健施設咲楽荘より提供

5. 雇用・就労

Do

Check

雇用契約を結んだ後、介護職員とケア・アシスタント双方に役割や業務上の留意点等を十分に説明した上で、3ヶ月間の試用的就労を開始します。

- 施設や利用者に関する情報漏洩を防ぐため、機密保持誓約書を結ぶ等、情報管理の重要性を認識させましょう。
- 既存の研修内容を抽出した事前研修^{※1}の実施やメンター(指導役)の配置やOJT研修の実施により、円滑な業務遂行をできるようにします。
- メンターを中心に、質問・相談しやすい雰囲気づくりや定期的な意見交換を行って、ケア・アシスタントが満足して就労できるように工夫しましょう。

※1:業務に従事するにあたって最低限必要な知識となる感染症予防、介護現場の理解(施設内各所の機能紹介)、施設理念・目標の説明等

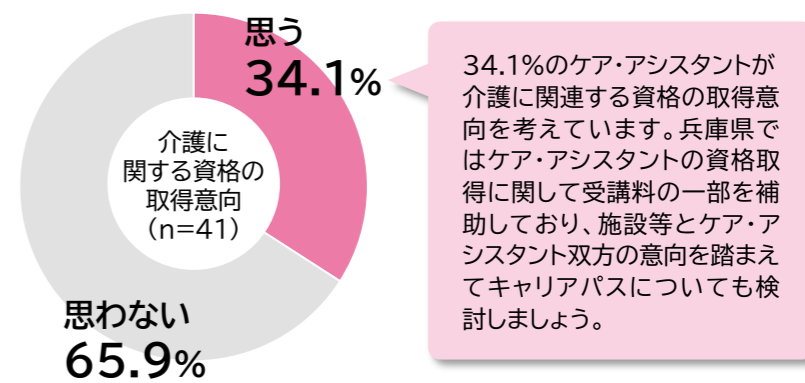
6. 振り返り・改善

Check

Action

一定期間が経過したところで、当初の導入目的が達成されているかを確認し、ケア・アシスタントの業務内容等の見直しを行います。

- 契約期間(3か月)が終了する前に、予算や導入効果、ケア・アシスタントの意向を踏まえて、施設等で継続雇用するかを検討します^{※2}。
- 継続して働く意向があり、スキルアップ志向があるケア・アシスタントには、介護関連の資格取得を支援することも検討します。



※2:令和元年度においては、73.4%のケア・アシスタントが施設が人件費を負担する継続雇用につながっています。