

介護職機能分化等推進事業 実績報告書

I.施設・事業所の概要			
施設・事業所の概要	施設・事業所名	社会福祉法人栄和会 介護老人保健施設あつべつ	
	所在地	北海道札幌市厚別区厚別町山本750番地6	
	サービス種別	介護老人保健施設	
	職員構成 ※2019年9月1日時点		常勤換算 人数(注1)
	介護職員	42.8人	46人
	介護職員初任者研修	3.05人	5人
	介護福祉士実務研修	人	0人
	介護福祉士	39.75人	41人
	介護支援専門員	1.0人	1人
	その他の資格	人	人
	無資格	人	人
	医師	1.0人	1人
	看護職員	12.3人	13人
	生活相談員	3.0人	3人
	機能訓練指導員	8.4人	9人
	栄養士	1.0人	1人
	介護助手等	2.3人	4人
	その他の職員	4.7人	5人
	全職員数	76.5人	83人
	利用者数(入所者数) ※2019年9月1日時点	97.8人	

(注1) : 常勤換算数の算出:「職員の一週間の労働時間÷施設・事業所の所定労働時間」にて算出し、小数点以下第二位を四捨五入して小数点第一位まで計上、常勤専従、常勤兼務、非常勤を合算している。

職員の 充足状況	配置基準 との比較	1. 配置基準通りの配置を行っている 2. 配置基準以上の配置を行っている
	職員数の 不足感	1. かなり不足している · 2. 不足している 3. やや不足している · 4. 不足はない
	不足の状 況に繋が っていると 考えられ る原因	1. 募集しても給与等の雇用条件が悪く応募がない 2. 募集しても施設の設備面の環境が悪く応募がない 3. 採用面接で採用条件が合わず採用に至らない 4. 採用面接で給与等の雇用条件が受け入れられず採用に至らない 5. 職員がキャリアアップを果たせないという理由で離職する 6. 職員が身体的な限界を訴えて離職する 7. その他の要因により離職する 8. 経営状況により新規雇用が困難 9. その他の原因(人間関係)
	介護職員 の賃金	※介護職員初任者研修修了者の方の平均賃金を時給換算したもの。なお、深夜・早朝は夜 22 時から朝 5 時の時間帯を指す。 日中勤務の場合の時給 (990) 円 深夜・早朝の場合の時給 (1,105) 円

II.事業の概要

本事業を行うことの意義及び狙い			介護助手の導入で、介護老人保健施設の役割である在宅復帰を更に向上させるため、「チームケア」・「多職種連携」の強化による質の向上を図りたい。
本事業の実施内容	実施体制について	実施体制構築の有無	<p>1. プロジェクトチームを作った</p> <p>2. プロジェクトチームは作っていない</p>
		実施体制	<p>施設長～プロジェクトの統括責任者</p> <p>業務課長～現場の統括責任者</p> <p>介護係長・介護主任～業務内容の棚卸・業務改善の提案</p> <p>総務係長～外部連携・広報担当</p>
本事業の実施内容	実施単位について		<p>1. 施設・事業所全体</p> <p>2. 施設・事業所内の一部</p>
	本事業の実施内容		<p>1. 介護助手等の雇用及び育成に関する取組</p> <p>2. 地域のボランティアの活用に関する取組</p> <p>3. 周辺業務の外注化を行う取組</p> <p>4. 業務を見直しチームケアの向上を図る取組</p> <p>5. 介護職員の専門性の向上に関する取組</p> <p>6. その他事業目的を達成するための取組</p> <p>介護助手等の雇用・育成で職場の業務内容の棚卸・見直しを実施して、周辺業務・間接業務を洗い出し介護職員の業務負担軽減に取り組む。</p> <p>地域の労働力を有効活用して元気高齢者を雇用・教育して、地域福祉の活性化に取り組む。</p>

介護助手等の雇用及び育成に関する取組内容	本事業で新たに受け入れた介護助手等について	年齢	65歳未満	65歳以上 75歳未満	75歳以上 85歳未満	85歳以上
		実人数	2人	2人	0人	0人
		男女別 人数	男性 0人 女性 2人	男性 2人 女性 0人	男性 0人 女性 0人	男性 0人 女性 0人
		介護に関する資格・経験を有する者	1人	0人	0人	0人
		介護助手等の属性 ※複数の属性を持つと考えられる場合は、該当する属性全てにカウント。	元気高齢者 子育てを終えた世代 障害者 外国人材 その他			2人 1人 0人 0人 1人
		資格の種類	介護に関する資格 〔介護職員初任者研修修了者〕			
		経験の内容	介護に関する経験 〔なし〕			
		志望動機	元気高齢者の方の志望動機 〔健康のため 義理の親が別の施設に入所しているので恩返ししたい〕 子育てを終えた世代の方の志望動機 〔子供が自立し働く機会を探していた〕 その他の方の志望動機 〔不動産で生計を立てていて外出する機会が少ない人の役に立ちたい〕			

介護助手等の雇用及び育成に関する取組内容	介護助手等が担つた業務の範囲	<p>＜居室清掃＞ 換気 シーツ交換・ベッドメイク 物品補充</p> <p>＜食事(おやつ)＞ おしほり配布 自助具等配布 配茶 自助具等洗浄</p> <p>＜フロア・共有部洗浄＞ 換気 ゴミ捨て 物品補充・管理 車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理</p>	<p>＜入浴＞ ドライヤーかけ 物品補充</p> <p>＜洗濯＞ 洗濯物の返却・片付け</p> <p>＜維持管理＞ 植栽管理(水やり) 備品チェック</p> <p>＜その他＞ 車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理 見守り・コミュニケーション 加湿器清掃水補充 電気力ミソリ清掃・充電 歌詞カード配布 パントリー清掃</p>
		介護助手等の募集について	新聞の折込チラシ・ポスティングを実施。 近隣のまちづくりセンター・会館にポスター掲示、チラシ設置。 交通の便が良くないので、近隣中心に配布した。
		応募希望者向け説明会について	事前説明会 1回 個別面談 1回 集団のオリエンテーション 1回 初回出勤時にオリエンテーション 1回
		応募者とのマッチング面談について	勤務回数・勤務時間の確認。 高齢者と接した機会の有無、 経験の有無・健康状態・通勤方法の確認。 なぜ、この仕事に興味を持ったかの聴取。
		雇用契約の内容について	契約期間 : 2019年(12)月(3)日～(2020)年(1)月(31)日 業務時間 : (9)時(15)分～(15)時(00)分 賃 金 : 日中勤務の場合の時給 (861)円 深夜・早朝の場合の時給 ()円 休 日 : 週(4)日
	介護助手等の通勤時間	平均(20～30)分	

介護助手等の雇用及び育成に関する取組内容	受入前の準備について	各部署・各階での業務整理・業務を洗い出して、介護助手の勤務時間にマッチするような業務内容を準備した。
	受入時及び受入後の支援について	全職員への説明と受け入れ態勢の確保。 当施設の職員として、名札の携帯。 業務の間や休憩時間に、仕事の進捗状況の確認・健康状態の確認を各部署で心がけるように実施している。
	介護助手等の業務の振り返り	<p>1. 介護助手等の業務の振り返りや困りごとを相談する機会を設けた</p> <p>2. 特に振り返りや困りごとを相談する機会を設けていない</p> <p>特定の日程は設定していないが、業務終了後や、業務間で進捗状況を都度、確認するようにしている。 出勤初回から 3 回目の業務終了後はその日の内容を口頭で確認している。</p>

本事業の取組の成果と改善策の検討	本事業の取組の成果	<p>【施設・事業所にとっての取組の成果】</p> <p>老健としての専門性・サービスの向上を目指して、間接業務を抽出し実施してもらうことで、より専門性の高いサービス提供ができるようになった。</p> <p>この事業を実施することで、業務の見直し・改善点が可視化されて、特に介護業務に携わる職員の「専門性」への自覚が芽生えたと考えられる。</p> <p>普段何気なく行っていた業務の見直しは、今後さらに介護業務の専門性を高めるためには非常に効果的であった。</p>
		<p>【介護職員にとっての取組の成果】</p> <p>ほぼ全職員がこの事業の導入については肯定的であり、介護助手への感謝の気持ちや、業務の軽減、利用者と関わる時間が増えたという感想を述べていた。</p> <p>今後も、介護職員と介護助手との業務分担を進めて利用者へより良いサービス提供をしていきたい。</p>
		<p>【本事業で採用した介護助手等にとっての取組の成果】</p> <p>最初は、何ができるのか不安に感じている点が多かったが、定期的に個別面談を実施することで業務内容のミスマッチを防ぎ、自分ができることをできる環境で仕事をすることができた。</p> <p>導入時には担当職員がマンツーマンで業務を一緒に遂行することにより不安を軽減し、成果を得られた。</p>
		<p>【利用者にとっての取組の成果】</p> <p>ご利用者と比較的年齢の近い介護助手の方が、フロア内にいることで、ご利用者が自ら話したり、会話をすることが増えた。</p> <p>レクリエーション・趣味活動を一緒にする場面もあり、今後もこのような活動・プログラムを増やしていきたい</p>
	本事業終了後の取組の方向性	<p>【元気高齢者にとっての介護予防や生きがいづくりに関する成果】</p> <p>ご自身の経歴・年齢・体力に合わせて仕事をすることによりご利用者・職員から感謝されることが何よりの介護予防・生きがいづくりを感じた。</p> <p>継続雇用して、老健として在宅復帰・在宅支援を念頭に更なる業務の専門性の確立とサービス向上を図っていく。</p> <p>介護助手の方へは、定期的な個別面談を実施して業務内容の確認と進捗状況を確認し長期雇用を目指していきたい。</p>

本事業の取組の成果と改善策の検討	介護助手等を受け入れて初めて分かった課題と改善策	【施設・事業所として分かった課題】 直接・間接業務が混同し専門職としての業務内容が確立していなかった。
		【施設・事業所として分かった課題をどうやって改善したか】 業務内容を可視化し、専門業務・定型業務・シェア業務・その都度業務と分類しこの事業に取組んだ。
		【介護職員が感じた課題】 長年にわたり実施していた業務を切り離すこと、どこまでが専門業務なのかを区分することに戸惑いを感じていた。
		【介護職員が感じた課題をどうやって改善したか】 日を追うごとに、業務改善への意識付けが芽生えて、専門業務を自覚して更なる根拠のあるケアに繋がった。
介護助手の育成	介護助手等が施設・事業所で勤務して初めて分かった課題と改善策	【介護助手等自身が感じた課題】 何をするのか、何ができるのか、どのようにして働くのかが不安。 高齢者施設(老健)で働くことができるのかが不安。
		【介護助手等自身が感じた課題についてどうやって改善したか】 説明会・マッチングでの丁寧な説明と、個別面談での希望者への聞き取り。(得意なことや苦手なことなど)
介護助手の育成	介護助手等の育成についての考え方	個別の経歴・年齢・体力・仕事内容を考慮し、日々の仕事の中でやりがいや達成感を得られる仕事を行ってもらう。 介護助手の方たちがいることによって、利用者へのサービスが向上しており、チームの一員として協働しているということを伝えて育成していく。
	介護助手等自身のキャリアパス(注2)に対する考え方	個別の定期面談を通して、自法人で開催している初任者研修の受講を提案し更なるステップアップができるようにしたい。

(注2)：ここでいうキャリアパスとは介護助手等が今後、施設・事業所においてどのような経験や道筋を経験し、介護職員等にステップアップしていくかを言う。

III. 実施実績							
2019年 7月	8月	9月	10月	11月	12月	2020年 1月	2月
			<pre> graph TD A[プロジェクトチーム組成] --> B[説明会の広報活動] B --> C[説明会] C --> D[面接実施] D --> E[OFFJT・OJT研修実施 課題・効果確認・検証] E --> F[継続雇用条件見直] </pre>				