

介護職機能分化等推進事業 実績報告書様式(施設・事業所向け)

I.施設・事業所の概要			
施設・事業所の概要	貴施設・貴事業所名	社会福祉法人渓仁会 コミュニティホーム白石	
	所在地	北海道札幌市白石区本郷通3丁目南1番35号	
	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	32.1人	34人
	介護職員初任者研修	1.7人	3人
	介護福祉士実務研修	0.4人	1人
	介護福祉士	27.0人	27人
	介護支援専門員	0人	0人
	その他の資格	0人	0人
	無資格	3.0人	3人
	医師	1.0人	1人
	看護職員	14.2人	15人
	生活相談員	3.0人	3人
	機能訓練指導員	15.0人	15人
	栄養士	1.0人	1人
	介護助手等	1.9人	3人
	その他の職員	11.8人	12人
	全職員数	80.0人	84人
利用者数(入所者数) ※2019年9月1日時点		92人	

(注1) : 常勤換算数の算出:「職員の一週間の労働時間÷貴施設・貴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し、常勤専従、常勤兼務、非常勤を合算してください。

	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
職員の充足状況	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 (他業種への転職、家庭の事情、派遣契約の終了 等)
介護職員の賃金	<p>※介護職員初任者研修修了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。</p> <p>日中勤務の場合の時給 (889) 円</p> <p>深夜・早朝の場合の時給 (1,788) 円</p>	

II.事業の概要

本事業を行うことの意義及び狙い			介護助手等の導入により有資格者である介護職員の業務を見直し、より専門性の高いケア業務の割合を高めることで介護職員のモチベーション向上につなげる。 また、業務の見直しにより時間外勤務の減少や有給休暇の取得促進を図る。 さらに、地域から人材が入職することで、より地域に根づいた施設運営を目指したい。
本事業の実施内容	実施体制構築の有無	実施体制	<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> <p>施設ケア部長：職員への趣旨説明、発生する課題の解決等 介護課主任：業務の洗い出し、研修計画、研修マニュアル等 支援相談課長：スケジュール管理、事前説明会準備等 事務部長：スケジュール管理、課題解決、成果確認等 事務次長：事前説明会準備、総務・人事管理等</p>
	実施単位について		<p>1. 施設・事業所全体</p> <p>2. 施設・事業所内的一部</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>1. 介護助手等の雇用及び育成に関する取組について 現在の介護職員の業務の見直しを行い、無資格者が安全に行える周辺業務を介護助手に移行する。また、介護助手とのコミュニケーションを確実に行い育成に取り組む。</p> <p>4. 業務を見直しチームケアの向上を図る取組について 周辺業務を移行することで生まれる時間を活用して、人員不足で難しかった入退所前後訪問に、介護職員がこれまで以上に参加することでの在宅支援に向けたチームケア向上を図る。</p> <p>5. 介護職員の専門性の向上に関する取組について 介護の専門職としてのケア業務のあり方について検討する。外部研修会への参加促進などにより情報収集に努める。</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	6人	0人	0人
		男女別 人数	男性 0人 女性 2人	男性 0人 女性 6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	2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			8人 0人 0人 0人 0人
		資格の種類	介護に関する資格 〔介護福祉士(1名) ホームヘルパー2級(1名)〕			
		経験の内容	介護に関する経験 〔訪問介護の経験者(1名) 自宅で父母の介護経験者(2名)〕			
		志望動機	元気高齢者の方の志望動機 社会参加の機会。 健康のため社会参加したい 両親が施設にお世話になっていたので役に立ちたい。			

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><起床> 整容(洗面、整髪等) 顔の清拭 義歯装着</p> <p><居室清掃> シーツ交換・ベッドメイク ゴミ捨て 物品補充</p> <p><食事(おやつ)> 机上清掃 自助具等配布 トロミ付け 配茶 食事量確認</p>	<p>下膳 自助具等洗浄</p> <p><フロア・共有部洗浄> 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</p> <p><洗濯> 洗濯物の返却・片付け</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</p>
		<p>地域の方々で高齢期になっても健康であり、やりがいを持って就労してくれる方に期待。</p> <p>募集方法:①10/16(水)に道新の朝刊に折り込みチラシ 19,000 枚を配布(折り込み範囲は白石区、豊平区の一部)、②チラシ配布(1,000 枚)とポスター掲示(50 枚)を自施設、白石区役所、地下鉄白石駅、JR 白石駅、近隣郵便局、グループの特養2施設、本郷通商店街にて</p>	
介護助手等の雇用及び育成に関する取組内容	介護助手等の募集について	<p>事前説明会を2回開催 ①10/27(日) ~ 7名参加 ②10/28(月) ~ 14名参加 計 21 名</p> <p><説明会内容></p> <p>①介護職機能分化等推進事業、介護老人保健施設、介護助手のお仕事についての説明 ②紙芝居「教えて認知症」の実施 ③介護体操と一緒に実施 ④施設見学</p>	
	応募希望者向け説明会について	<p>マッチング希望者9名。 個別面談にて7日に分け実施。 通常採用と同一の面談方法にて実施。</p>	
	応募者とのマッチング面談について		

	<p>雇用契約 の内容 について</p>	<p>契約期間 : 2019年(12)月(1)日～(2020)年(1)月(31)日 業務時間 : (9)時(00)分～(12)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(5)日 業務内容 : シーツ交換、配茶、ゴミ捨て、机上清掃などの間接業務</p>
	<p>介護助手等の 通勤時間</p>	<p>平均(20)分</p>

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	間接業務の切り出しを行い、マニュアル化した。 元々間接業務で雇用している職員が3名おり、指導担当についてもらえるよう説明した。
	受入時及び受入後の支援について	職員に事前説明を行い、介護助手導入することで介護員の本来業務である直接業務に集中できるなど導入意図を説明した。 OJTには間接業務の指導担当と統括指導担当者をつけ対応している。
	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>初めの1週間は介護職員が付き添い指導に当たり、都度振り返り等を行った。また連絡ノートを準備し、統括指導担当と日々の疑問や悩みなどを確認できるようにしている。</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>もともと間接業務を行う職員を雇用していたが、幅広い時間帯で間接業務を任せることで、改めて介護職員が本来業務である直接介護に専念できる体制を考える機会になった。</p> <p>実際に 12/1～より介護助手の就労開始し、介護職員が直接業務に少しずつ専念できる状況になりつつあることと、介護助手が近隣地域に住んでいるため、「第3者の目」といった部分で、以前より職員が言葉使いなどの対応に気を付けている成果が見える。</p>
		<p>【介護職員にとっての取組の成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①介護助手を受け入れた事で施設全体がオープンになり職員も介護職の自覚を持ちサービス提供する良い機会になった。 ②間接業務が軽減して気持ちのゆとりができた。 ③介護助手と利用者が触れ合うことで笑顔で過ごす場面が見られる。
		<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> <ul style="list-style-type: none"> ①覚えることが沢山あり大変だが、ありがとうと言われることで嬉しく感じられる。 ②忙しい皆様の少しでも力になれたように思えた。
		<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>社会参加の機会、自身の健康、将来の老後を考える機会になった。</p>
	本事業終了後の取組の方向性	<p>事業成果があると考える。</p> <p>特に早朝帯(7:00～9:00)の勤務者もあり、職員が少ない時間帯には見守り等非常に効果が高いという意見も多い。</p> <p>それ以外の時間帯も介護職員が直接業務に専念できることで、今まで参加できなかった自宅訪問などに参加できる体制作りに期待ができる。</p> <p>職場研修終了後も継続雇用を希望する。</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】 シーツ交換で袋にまとめたシーツを倉庫に運び、積み上げる作業の際、まとめたシーツが重く介護助手の方では力がなく難しい。また腰が痛いという意見が出た。
		【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】 力のいる作業は1人で行わず、以前より就労していた間接業務の先輩職員とともに複数名で対応することで改善した。
		【介護職員が感じた課題】 上記同様、体力的に介護職員が1名で行える業務でも介護助手では難しい内容もある。
		【介護職員が感じた課題をどうやって改善したか】 上記同様、複数名で対応。
		【介護助手等自身が感じた課題】 思った以上に覚えることが沢山あり大変と感じている。
		【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】 1/15(水)に意見交換会を開催。全員参加にて同じ悩みの共有をしながら、介護主任から「一つずつやりましょう」と助言した。
介護助手の育成	介護助手等の育成についての考え方	業務として間接業務を行うことはもちろんだが、業務を通じ利用者とコミュニケーションを取ってもらうことで利用者にとって穏やかな生活に繋がるように期待したい。また、地域の「目」として施設で勤めて感じる事を教えてもらうことで、職場環境や施設ケアの改善に努めていくける役割として期待している。
	介護助手等自身のキャリアパス(注2)に対する考え方	資格や経験、年齢や体力等を考慮し希望があれば可能な限り検討していく方向。

(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歴や道筋を経験し、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
		<p>プロジェクトチームの組成</p> <p>介護助手の募集</p> <p>説明会の実施</p>		<p>面談実施</p> <p>受入れ準備</p>	<p>取り組み実施（定期的に業務の振り返り実施）</p>		<p>介護助手の継続雇用</p>