

ひょうごケア・アシスタントの活用

社会福祉法人ひまわり 特別養護老人ホーム あさがおホール

主任介護職員 佐藤 恵 氏

特別養護老人ホームあさがおホールは令和元年度からひょうごケア・アシスタントを活用しており、取り組みの経過を報告する。スライド写真は実際のケア・アシスタントが業務に従事しているもので、ケア・アシスタントは基本的には身体介護を行わず、間接業務を行う決まりとしている。

ひょうごケア・アシスタント導入の経緯

この事業の開始の経緯は労働力不足。2025～2040年問題で少子高齢化が加速し、生産年齢人口の減少に伴って労働力不足が生じている。この問題に対して、当施設でも人材確保は最大の課題で、ケア・アシスタントを導入することとなった。今では、ケア・アシスタントが貴重な人材となっている。

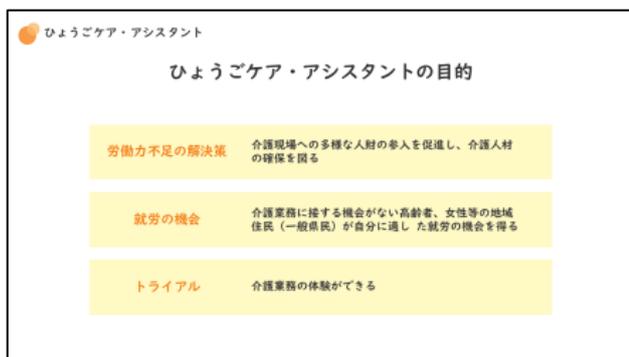


当施設の紹介と経営理念、施設の外観。

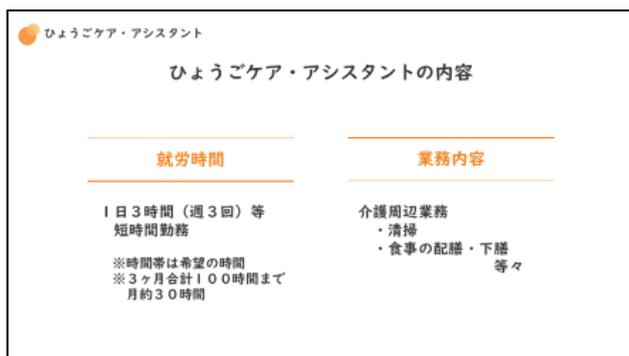


ひょうごケア・アシスタントの目的と業務内容

施設にとっては▽介護現場の労働力不足の解決策となること、ケア・アシスタントにとっては▽就労の機会となること、▽トライアル（介護業務の体験）となることである。



ケア・アシスタントの勤務時間は1日3時間など短時間で、業務内容を限定しているのが特徴。当施設でも昼食・夕食時の短時間勤務が多く、業務内容は介護周辺業務が中心となっている。ケア・アシスタントは身体介護を行っていない。ただし、元々介護の資格を持っている人は例外で身体介護業務も担って貰っている。



ケア・アシスタント導入のための取組

ケア・アシスタント導入にあたり、施設での取り組んだことは3つ。

▽施設の課題の整理

介護現場のどの部分・業務に人手が足りていないのか。利用者により良いケアを提供するには何が必要になるのかを検討した。ケア・アシスタントは基本的に身体介護をさせないので、施設業務のどの部分を担ってもらえるか業務の住み分けをした。

その結果、ケア・アシスタントには配膳・下膳、利用者への声かけや清掃といった環境整備などを担ってもらうことに

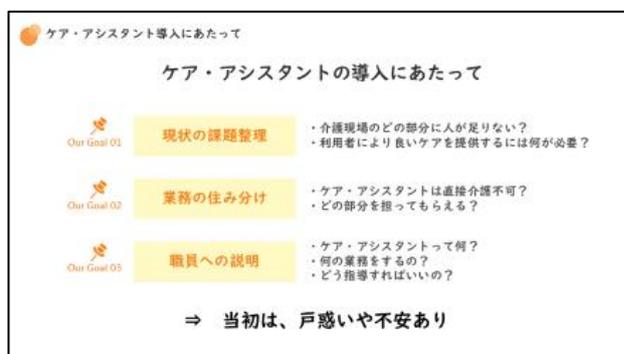
した。

▽特に注力した現場職員の理解と協力

一番大切にしていたのが現場職員への説明。現場職員がケア・アシスタントの役割を正しく理解しなければ、アシスタントの意味をなさないなので、そこに労力を割いた。

間接業務のみを担うケア・アシスタントを受け入れることが初めてだったので職員の戸惑いをできるだけ少なくなるよう、ケア・アシスタントの役割や担当業務、現場職員からしてもらいたい指導内容の理解を促した。現場の介護職員としては、自分たちと同じように身体介護を行ってもらいたいという希望が大きかったためである。

ケア・アシスタント導入当初、現場の介護職員にとっては、身体介護を行うことができないケア・アシスタントへの戸惑いもあったが、その業務内容や何を目的にしているのか理解を促すことで、徐々に解消していった。



▽ケア・アシスタント業務マニュアル等の作成

ケア・アシスタント専用の日課票（当日業務スケジュールや業務ごとマニュアルも載っているモノ）を作成した。

ケア・アシスタント導入当初は、業務の指導をする職員を割り当て、ケア・アシスタントからも質問しやすい環境を作ることを心がけた。

業務の効率化と職員の意欲向上に発展

最初は現場の介護職員もケア・アシスタントもお互いに不慣れなことあったがそれも徐々に薄れていった。直接業務と周辺業務を分けることで、介護職員の手が回らなかった業務をケア・アシスタントに取り組んでもらったり、その結果、介護職員の手が空くことで利用者へのケアが充実し、そのことが職員の意欲向上にも繋がっている。導入当初のケア・アシスタントに対する不安が徐々に期待に変わっている。

ケア・アシスタントから直接雇用へ

ケア・アシスタントとして参加した人18名のうち、直接雇用には10名繋がっている。今年度さらに2名が直接雇用となった。12名全員が当施設で継続雇用している。

ケア・アシスタントから直接雇用に移行してから、業務内容もステップアップし、身体介護も担えるようになってきている。一部の職員は特別養護老人ホーム以外の業務にも兼務して貰っている。

ケア・アシスタントとして参加者からの声をまとめた（スライド〇）。

あさがおホールの状況

ひょうごケア・アシスタント参加者からの声

- 身近な施設で働き、喜んで頂けるのはやりがいにつながった
- 段階的に進めたことで、介護業務に導入しやすかった
- ライフスタイルに合わせることができた
- 介護（施設）を知ることができた
- 必要とされていることが嬉しかった

働き手のライフスタイルに合わせた働き方を施設が提案できるかが大切

潜在労働力を活用することで地域と連携しながら持続可能な人材確保を実現している。このケア・アシスタントの仕組みがなければ縁がなかった職員もいると思う。施

設が思う仕事スタイルと本人が思うライフスタイルとのマッチングが非常に大切であった。

ケア・アシスタントは単年度での実施ではなく、経年的に実施することが必要と考えている。現場の介護職員の受入体制構築やケア・アシスタントとしての雇用後、直接雇用につなげるためにも新たなアシスタントを導入することも必要で、直接雇用へ移行する時には仕事内容も変化することに対する支援も必要。

ひょうごケア・アシスタントは人材確保だけではなく、地域との新たなご縁をつなぐ制度だと思っている。

まとめ

潜在労働力を活用することで、地域と連携しながら持続可能な人材確保を実現

- 01 潜在労働力の活用**
人材確保の一つの手段として、潜在労働力を活用するきっかけ作りになる。
- 02 事業者と応募者との合意**
ライフスタイルとのマッチングが大切
- 03 制度活用の持続性**
単年で実施するのではなく、継続して実施することが必要

ひょうごケア・アシスタントは、**地域との新たなご縁をつなぐ大切な制度**