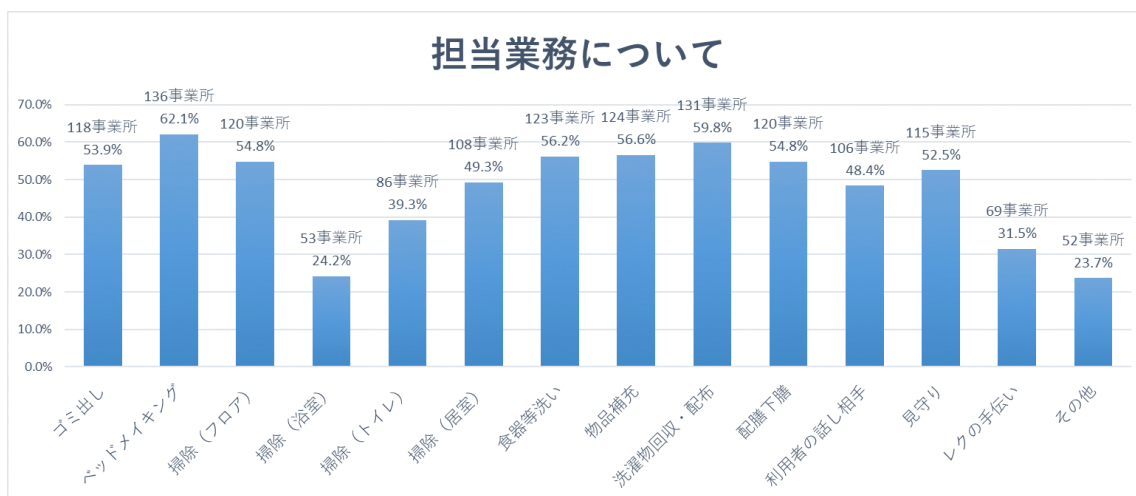


(7) 介護助手の担当業務について

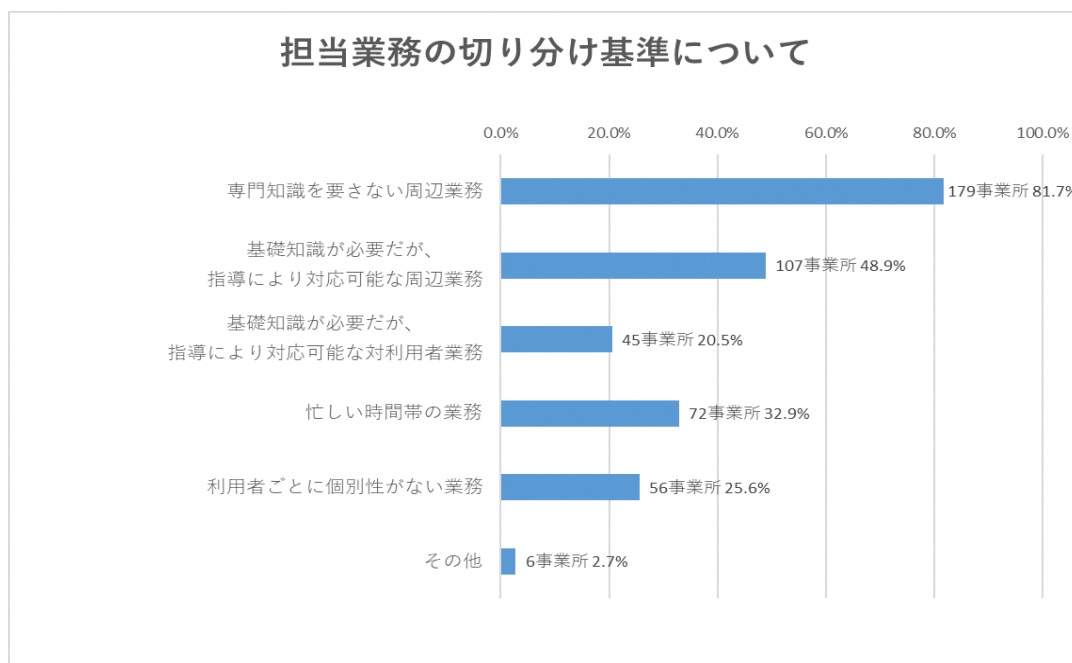
介護助手導入(過去も含む)事業所回答 (219 事業所) 複数回答有



- ・その他の例) 調理、利用者の送迎 (運転業務)、消毒作業、入浴介助 (アシスタント・ドライヤーがけ) etc.

(8) 介護助手の担当業務の切り分け基準について

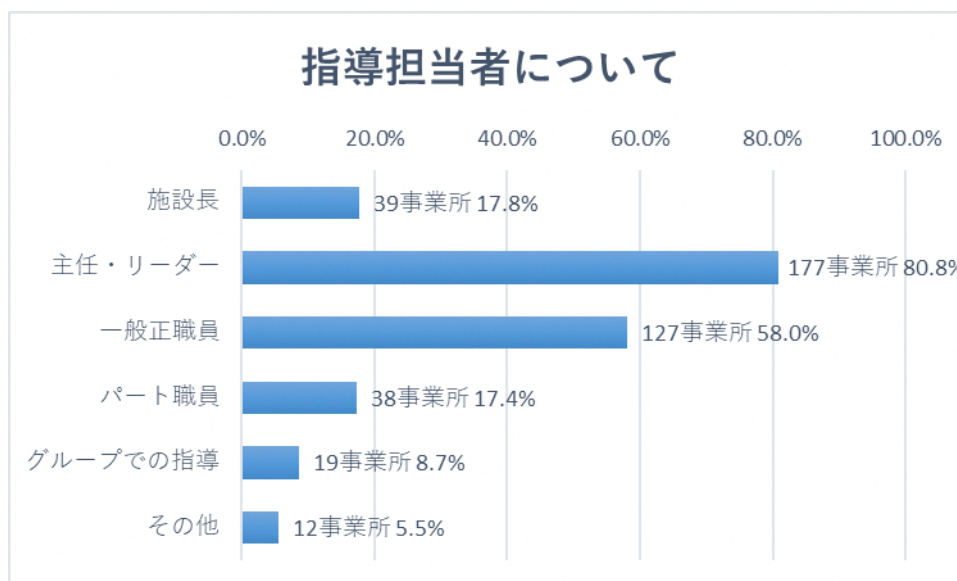
介護助手導入(過去も含む)事業所回答 (219 事業所) 複数回答有



- ・その他の例) 利用者の介護に直接かかわらない業務、能力に応じて業務を選定 etc.

(9) 介護助手の指導担当者について

介護助手導入(過去も含む)事業所回答 (219 事業所) 複数回答有



・その他の例) 管理職員、退職する介護助手からの引継ぎ etc.

(10) 介護助手の指導について工夫した点

介護助手導入(過去も含む)事業所のうち 102 事業所回答 (自由記載)

多かった回答

工夫した点	回答数	割合
業務マニュアル(手順書)作成	37件	36.3%
定期的な面談	9件	8.8%
事業所職員向け説明会	5件	4.9%

【詳細(一部抜粋)】

- ・撮影した動画を見せイメージを共有するとともに、掲示板を作成し連絡事項や伝達事項、指導事項など掲示板に記載し、適宜確認していくこととした。また、介護助手の必要性と導入目的を介護職員へレクチャーし受け入れ実施、受入後は、必ず毎日、始礼と終礼を行い、コミュニケーションの機会を持った。
- ・介護助手の雇用の必要性は、職員からの要望で、業務内容と指導方法は現場職員と話し合い、最低限の業務から始め、時間をかけてできる仕事内容を広げ深めた。
- ・介護助手のベテランを育て、そのベテランが指導している。
- ・指導職員と定期的に面談を実施し業務内容の進捗状況を確認するとともに、その情報をもとに介護助手と具体的に話し合うことで不安、負担の軽減に努めた。
- ・清掃の物品などの配置図を製作した。
- ・業務の内容を細かく分類し、できているか毎日チェックできるように自己評価、指導者

評価の表を作成した。会議の度に職員間で、情報交換し指導の仕方など検討した。

- ・指導は介護主任のみ。(他の職員が指導すると、違うことを言ったり役割以外の業務を頼む職員がいるため)
- ・年齢を鑑みて、無理のないよう、その者に合わせた指導を行っている。
- ・全員が同じ業務ができるように同じ指導者が数日指導を行った。職員には、周辺業務を行っていただく介護助手に感謝の気持ちで対応するように指導している。
- ・介護助手への「連絡ノート」を作成し、業務内容の変更点やその他連絡事項を都度周知し、しっかりと把握できているかも直接確認した。
- ・介護助手へ指導した内容や出来事を職員が共有できるようパソコン上に記録した。
- ・ユニットにより手伝ってほしい場所、場面が違うため、1個のユニット専属で介護助手に業務を行ってもらっている。
- ・基本は、無資格者ではなく、最低でも、介護職員初任者研修を受講してもらおう方針としている。 etc.

(10) 介護助手の導入について工夫した点

介護助手導入(過去も含む)事業所のうち 89 事業所回答 (自由記載)

多かった回答

工夫した点	回答数	割合
業務の明確な切り分け	19 件	21.3%
体力面(勤務時間・業務内容等)への考慮	11 件	12.4%
事業所職員への理解促進	7 件	7.7%

【詳細(一部抜粋)】

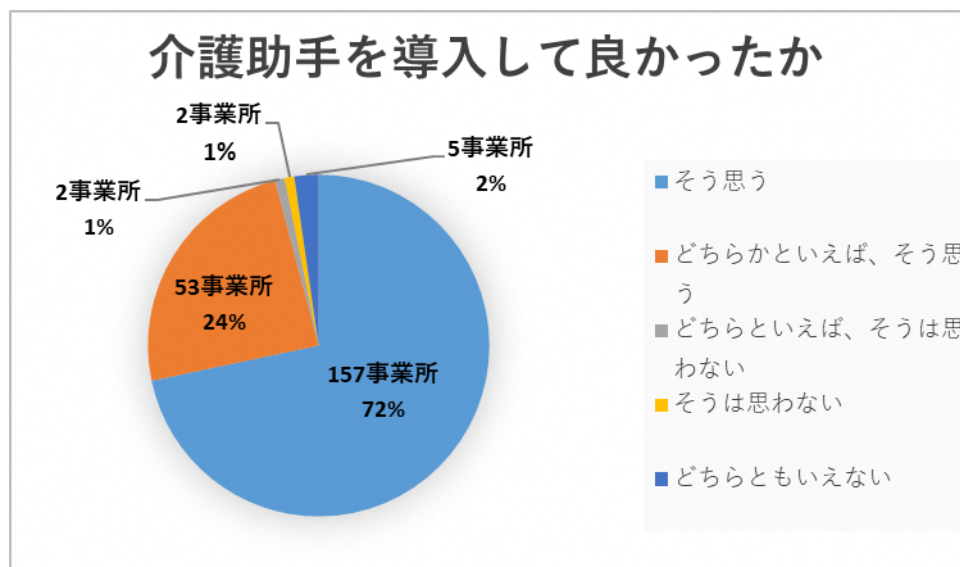
- ・周辺業務をクラス分けし、バランスの調整を行い能力のある介護職員は正職員への登用を行った。
- ・導入にあたり、周辺業務を切り分ける作業を介護に実施させた。
切り分けた周辺業務の作業手順を作成し、実際に介護職員が実践している姿を解説付きで動画撮影し手順書として共有できるように工夫した。また、受け入れる側としての感謝の想いを常に忘れないようにしている。
- ・介護助手の導入の意図、業務の区分けをしっかりと職員へ説明した。
- ・介護職員と同様に定期的な面談と自己評価表を活用した業務内容の振り返りと評価を行うことで目標設定を行う。
- ・法人内で介護職員が忙しい時間、朝、昼、夕の中から抜粋し、どこの施設でも同じ処遇で働けるよう統一化を図ることによって広範囲への募集が可能となった。
- ・現場の動きやすい時間調整(入所者様の生活リズム含め)する点に気をつけて導入した。
- ・一定期間を経て、業務の習熟や本人の希望等を面談し、以降の業務調整や現場からの配

慮等を行うことにより、長く働き続けられるようサポートしている。

- ・短時間内でも休憩時間を入れるかどうかご本人と相談しながら勤務時間の設計をする。
- ・勤務日や時間帯についても本人の希望を考慮して決めている。
- ・以前は、資格のない主婦の方たちをベットメイキングなどで採用していましたが、忙しく働く介護職員とは違い、のんびり働いているように見受けられることから、他の職員などからの印象があまり良くなかった。また、小さな子供さんがいる方などは急に休みを取られることも多く、結局介護職員などが、その業務をしなければならなくなり、なかなか難しい感じでした。現在の知的障がい者の方は、とてもまじめに働いてくれ、また、休みも決まっていることから、職員の印象もよく、助け合いながら仕事をしてきている。
- ・「介護アシスタント」という職種で、無資格、経験及び年齢を問わない雇用をすすめている。また、将来、介護に関する資格取得を支援する制度を設置している。
- ・ユニット付の配置を設ける事で、ご入居者様や職員と馴染みやすい環境を設けている。
- ・呼称にこだわり、「介護助手」でなく「支援員」として求人することで、ハローワークからの求人が増えた。
- ・職員と介護助手の区別がつくよう、職員はユニフォーム、介護助手はエプロン着用とし、直接介助をしないよう工夫した。
- ・職員に向けた介護雇用・指導・接遇についての説明を実施した。「お手伝い」ではなく「同じ職場で働く同僚」という意識で接し対応することを導入前の説明会で共有した。
- ・導入前に職員向けにアンケート調査を実施し、何を行って欲しいのか、それによって自分たちは何をしたいのかを調査した。
- ・業務を難易度で分け、指導していく中で経験や実施状況を確認し、個別にタイムスケジュールを作成し配布した。
- ・障害がある人もない人も同じ環境ではたらけるよう報告、連絡、相談ができる体制を整えた。個々の得手、不得手を考え、業務の振り分けを行った。 etc.

(11) 介護助手を導入して良かったか

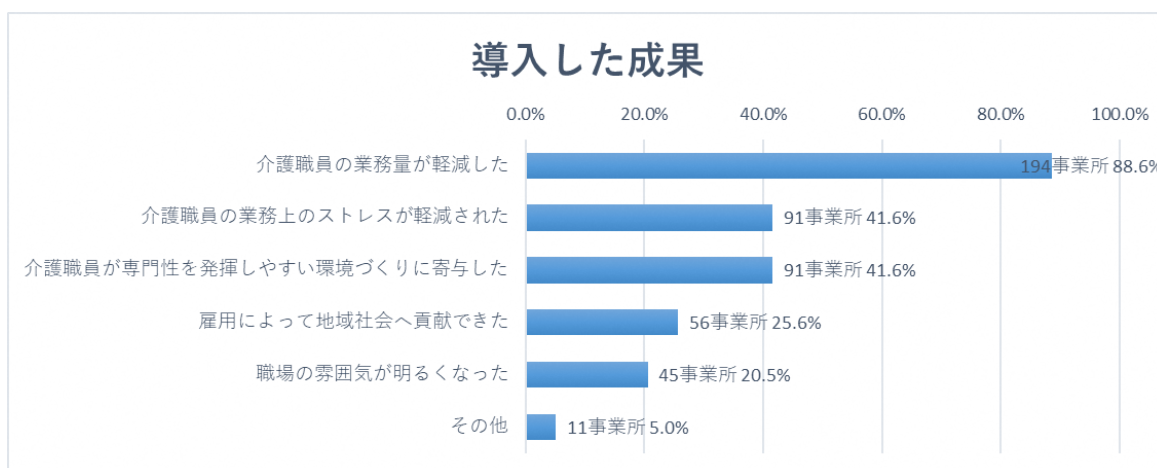
介護助手導入(過去も含む)事業所回答 (219 事業所)



どちらともいえないを選んだ理由) 指導に時間や手間が掛かった、人員の削減に繋がっているか不明なため、etc.

(12) 介護助手を導入した成果について

介護助手導入(過去も含む)事業所回答 (219 事業所) 複数回答有

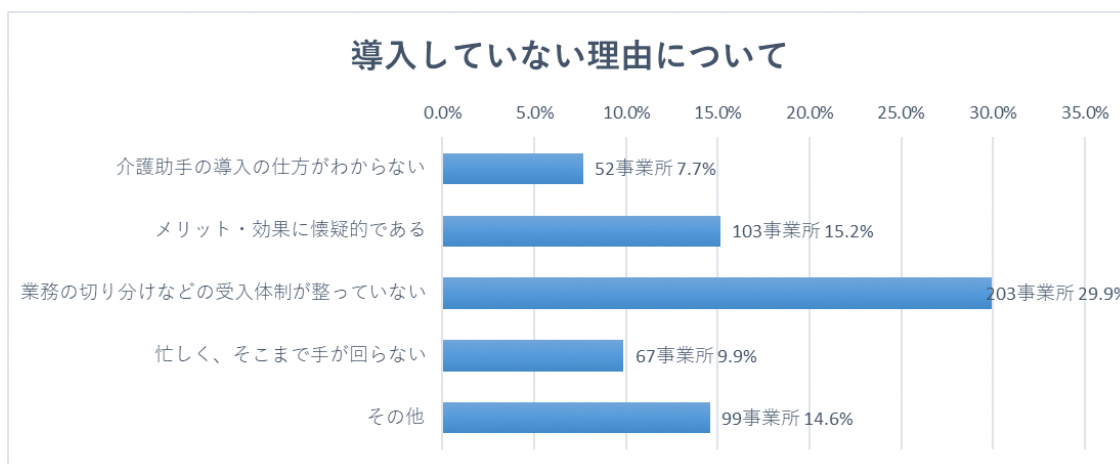


その他)

- ・業務委託費の削減、介護職員などの送迎業務の負担を減少できた。
- ・多少の軽減にはなっているが、その分、経費は多少なりともかかるので、経営者としては難しい問題である。
- ・逆に有資格者がフォローに回ることが多くなり、ストレスに感じていた。
- ・派遣会社から、無資格者を雇用したので費用と仕事量のバランスが悪かった。 etc.

(13) 介護助手を導入していない理由について

現在介護助手を導入していない事業所回答（679 事業所）複数回答有



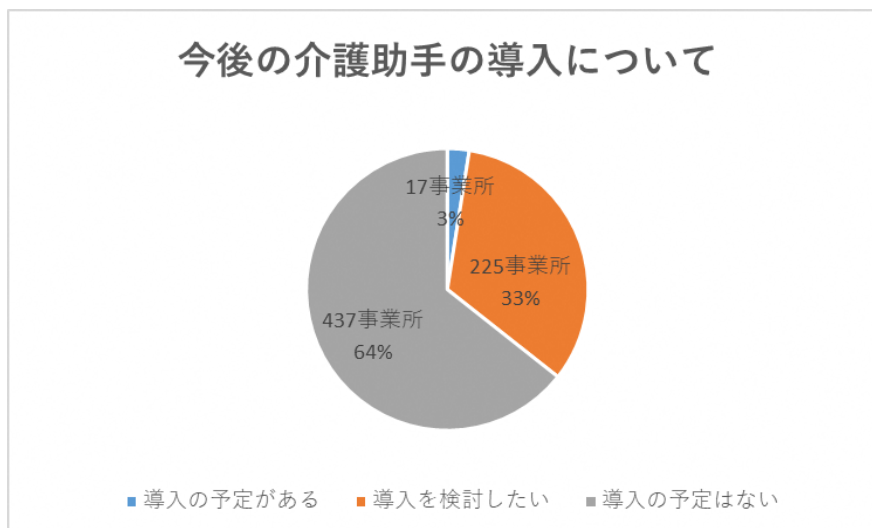
その他)

- ・既に、障がい福祉サービス事業所利用者2名がセンター内の入浴設備、館内掃除を行ってもらっている状況であるため。
- ・訪問介護事業所は資格職でなければ、報酬請求できないので導入する予定はない。
- ・当施設の場合、運動機能訓練専門デイサービスという業務特性から介護職員や機能訓練指導員の直接的なサービスやアプローチを提供している関係上、その補助的な役割というのが発生しないため導入していない。
- ・人手不足のため、介護助手的な業務を行う者を、兼務の介護職員として雇用しているから。
- ・前例がないため。以前、この雇用形態の提案をしたが、内部で決定に至らなかった。
- ・法人独自で「介護エイド」という職種で業務についていただいているので、現時点では介護助手に関しての導入は行っていない。
- ・賃金が払えない。
- ・ボランティアさんに来ていただいております、間に合っている。
- ・制度をよく理解していなかった。
- ・現在の感染拡大状況ではリスクが高く導入できない。
- ・以前求人を出していたが、応募が全くなかったため求人公表を取り消した。
- ・人件費の増加。直接業務（実際に介護する）職員が不足している。増員するならばこちらを優先したい。（介護職員として）
- ・法人の制度が整っておらず、事業所単位での制度変更は難しい。
- ・介護助手（ボランティア）のチラシを作成し募集していますが、なかなか応募がない状況。
- ・介護報酬が上がらない限り、現在の職員への人件費で施設運営が難しい状態の為、更に介護助手を雇う余裕がない。

- ・研修会で人が集まる様なら既に採用されていると思う。たくさんの希望者がいる中での介護助手制度だと考える。
 - ・外国人労働者がきてくれる予定。
 - ・介護助手が担う業務内容や雇用形態、賃金体系など明確に仕訳が出来ていない。
 - ・介護助手ではないが、海外の留学生を受入しており、その中のアルバイトとして、最初、間接的な業務を担っているため。
 - ・地域的に人材確保が困難。また、来てほしい時間などにばらつきが出る。
- また、掃除やベッドメイキング、雑務的な仕事内容での無資格者の採用はしているが、現在は障がい者枠での採用者が勤務しているため、新たな採用は考えていない。
- ・介護職員初任者研修以上を取得している有資格者しか業務ができない事業所のため。
- etc

(14) 今後の介護助手の導入について

現在介護助手を導入していない事業所回答 (679 事業所)



(15) 介護助手の導入・雇用に対して期待する支援について

回答全事業所のうち 250 事業所回答 (自由記載)

多かった回答

期待する支援	回答数	割合
介護助手 (となる人材) の紹介・斡旋	26 件	10.4%
介護助手の人件費 (給与) 補助	11 件	4.4%

【詳細 (一部抜粋)】

- ・人員配置基準について、介護職員にこれら業務を行う為に雇用すると、介護職員として人員換算されるが、間接介護業務の職員は人員換算されず、なんら収入としてのメリットがない。個々の部分何かあると助かります。
- ・現在の導入までの補助制度は継続してもらいたい。また、導入後資格取得に興味を持

つ介護助手もいることから、資格取得支援制度（介護助手に限る）があっても良いと思う。説明会を開催し、認知症のレクチャーや感染防止のレクチャーをした上で検討していただくが、動画のようなものがあると（介護助手向けに認知症を知る、感染防止対策を知る程度の）活用できるかもしれない。

- ・介護助手の介護職員初任者研修の受講費用を少しでも援助してくれると助かる。
- ・介護業務の一部が出来るようになったら介護職員として人員に入ってしまったため、サービス提供体制強化加算の分母に入り、算定基準が下がった。

介護の質を上げるためにやっているのにおかしいので、算定基準について、考慮してほしい。

- ・募集をしても応募がないので、紹介してもらえると助かる。
- ・直接の介護業務以外であれば、言葉の壁はないので外国人は可能なのか。その場合の斡旋紹介業務。
- ・母子家庭やお子さんが小さいお母さん世代でも、応募しやすい環境を作ってほしい。
- ・障害者雇用とのリンクがあると良い。
- ・世間一般的にこのような職種があることを知ってもらえるような取り組み。
- ・ボランティアの事業の様に応募がしやすく、施設側のニーズとのマッチングが容易になるように整備を進めてもらいたい。事業概要図にあるような制度を地域向けに広く発信して誰でも知っているようにしてほしい。研修を地区センターで行って近隣事業所の採用状況なども紹介するなど。
- ・通所介護では、利用者の見守り業務も多く、利用者の不意な行動への対応も必要なことがあり、介護業務以外の仕事との切り離しが難しいため。実際は、周辺業務よりも介護業務の負担が多いのが現状。
- ・事業所の名前を入れるだけで使えるような、わかりやすいチラシ等の募集ツール。
- ・介護助手というネーミングがよいのかわからないが、引き続き、このような業務のPRを行っていただき、より多くの皆様に専門性がなくても十分に行えることを知ってもらいたい。
- ・介護求人に関して応答が全くない状況が続いており、65歳以上の特定求人者雇用開発を対象を広げているが応答がない。地域社協のボランティア育成や、介護者育成プログラムなどと一緒に掘り起こしマッチングできるような支援があるとよい。
- ・小規模の特養の中で、介護職員と介護助手の業務の区切りをつけることが難しい。認知症高齢者の多い施設では、利用者側も二職種の違いを理解できず混乱を招く、通所介護やグループホーム等、身体介護の少ない施設では有効かもしれない。
- ・マッチングする場（オンラインや地域での催し）の提供。
費用負担よりもマッチングする場を設定して頂ける方がありがたい。
職種毎にブースを用意して、興味ある方が参加できるようにする。また、介護の相談窓口も同時に開催すれば双方にメリットがあるのではないか。オンラインで実現でき

ればありがたい。

- ・導入成功事例・失敗事例の具体的な情報。

ハローワークの助成金対象（介護助手として入社後1年で介護職員として雇い入れることにより助成金支給）

- ・介護助手の地域住民向けの説明会という部分について、コロナウィルスの感染リスクを下げるため、地域の方が一度に多く集まることのないよう、何度かに分けて説明会を開催という方法が考えられる。ただ、福祉施設は感染リスクに最も注意を払わなければならない業種の一つであり、そうすると、ZOOM等を利用したオンライン説明会が考えられる。ただ、その場合、少なくない人数の就労意欲のある高齢者の方が参加できないという状況が想定され、行政から、地域の高齢者の方々に対してのITリテラシーを、より促進させる支援があるとよい。

- ・研修を受講する時間が取れない方が多いため、周辺業務マニュアルについてのDVDなどの作成をしてほしい。

- ・介護助手講習にあたっての講師派遣。

- ・伝達講習会の実施により他施設への普及。

- ・費用補助の拡充と人材のマッチングがあれば、活用していきたい。

過疎地であればあるほど、人材マッチングがなければ活用できない。

雇用の集団説明会の開催や地域と連携できる仕組みづくり。

- ・介護助手についてわかりやすく知る機会の提供。

- ・コロナ禍にあり、事業概要図にあるような、ジョブマッチングの開催や複数名を対象とする研修会の実施は難しい。補助金の支給があるのであれば、補助支給額は少額でかまわないので、北海道経済部産業人材課で実施されている「北海道異業種チャレンジ奨励金」のような形のようなものが有効だと考えられる。

- ・事故があった時に困ると思うと採用するメリットがあまりない。

介護助手についても、介護職員として加算要件を設けてほしい。

- ・実際に導入した施設への見学や職員間での意見交流も出来ると良い。

- ・先輩介護助手からの体験記（こうして欲しかった、こうしてもらって良かった等）をまとめたもの。

- ・個々のお客様への対応や責任について不安。小規模での導入には、技術面でフォロー体制が整っていないと厳しいのかと思う。

- ・説明会開催時の助成金アップ及び対象経費の弾力化（現在の額では、1回チラシ配布が限界、出席者へのペットボトルでお茶提供など可能とする。）

- ・介護助手を導入することで人材不足を解消することができます。女性は働きやすすぐすぐ求人にも来ますが、定年をむかえた男性は介護人材としての職種を選びません。男性も働くことが普通になる支援と仕組みがあればと思う。

- ・今後、障がい・高齢者との共生社会の実現を考えて、能力と業務のマッチングが必要。

- ・介護助手の賃金分を、介護報酬や加算で少しでもカバーしてくれないと、継続雇用にはつながらない。
- ・シルバー人材センターのような統括窓口に申し込み、マッチングするような仕組み。
- ・今回は、障害者雇用の活用によりジョブコーチも関わりを持っていただき、本人も不安が少ない状態で職員の指導を受け、溶け込むことができたように思う。一般雇用の際もジョブコーチのような本人の不安を軽減できるような第三者の支援体制があれば良いと思う。
- ・雇用助成制度の簡便化（手続きを容易にさせていただく）を望む。