

介護助手導入説明会

日時：令和7年9月10日(水)

15時50分から17時まで

会場：総合文化センター 1階 大ホール

- 1 元気シニアが介護現場の人材不足を救う～介護助手を導入して三方よし～
東京都健康長寿医療センター研究所 副所長 藤原 佳典 氏
- 2 介護助手について～区内施設での好事例のご紹介～
医療法人社団 実勝会 介護老人保健施設やすらぎ
副施設長 小川 守 氏

※時間が限られておりますので、ご質問は、ご記入いただくアンケートでお寄せいただき、後日の回答とさせていただきますので、ご了承ください。

当日はこちら



ともに、生きる。

江戸川区



令和7年度 江戸川区介護助手導入説明会

「元気シニアが介護現場の人材不足を救う」

～介護助手を導入して「三方良し」～



2025年9月10日 江戸川区総合文化センター

東京都健康長寿医療センター研究所 藤原佳典

本日の話題

- 介護サービスから見た介護助手の必然性
- 社会参加・介護予防からみた介護助手
- 介護助手の実際
- 介護助手の「三方よし」効果

近江商人「売り手よし、買い手よし、世間よし」
(論語と算盤の理念)

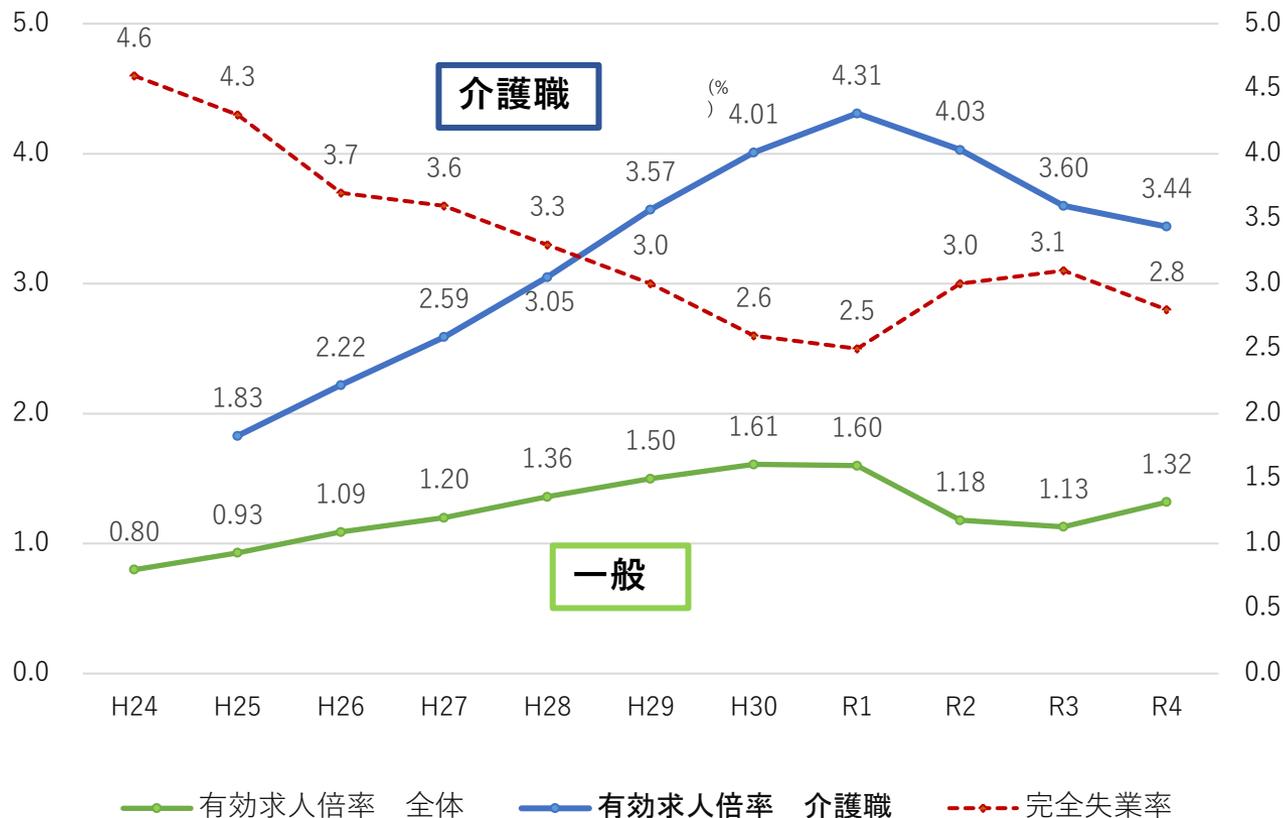


介護(福祉)人材確保の状況と労働市場の動向

【全国介護関連職種と失業率の関連】

失業率と介護職員（社会福祉専門職）有効求人倍率の推移

2013（H24）年～2022（R4）年



最新のデータ

有効求人倍率（全国）

1.32 倍

有効求人倍率（介護サービス）

3.44 倍

完全失業率

2.8 %

※2023年3月時点の統計データ

介護人材確保PR

厚労省 & 朝日新聞

これからのKAIGO～「自分にできる」が
きっと見つかる～



介護の現場ではアクティブシニアの力が期待されています。
実はしごとの種類や活躍の場もさまざま。そんなリアルをお
伝えます。

presented by 厚生労働省 補助事業

トップ > 認知症 ほっとニュース

これからのKAIGO～「自分にできる」がきっと見つかる～

介護の働き方改革 キーワードは「生きがい就労」と「多 世代交流」

取材：渡辺千鶴、岩崎賢一 イラスト：青山ゆずこ インフォグラフィック：須永哲也・2021.12.16



介護予防、フレイル予防の処方箋として重要なのが社会的役割です。東京都健康長寿医療センター研究所の「社会参加と地域保健研究チーム」研究部長である医師の藤原佳典さん（59）は、ライフステージに応じた社会活動として元気な高齢者には「生きがい就労」が効果的だと指摘しています。ボランティアでなく就労であり、お金の価値を置くのではなく生きがいに価値を見いだす。シリーズ「これからのKAIGO～『自分にできる』がきっと見つかる～」の6回目は、生きがい就労を深掘りしました。

課題：アクティブシニアや地域を巻き込むメリットを見いだせない

介護サービスの生産性向上とは

上位目的

介護サービスの
質の向上

人材の定着・確保

働く人のモチベーションの向上
楽しい職場・働きやすい職場作り

生産性向上に
取り組む意義

人材育成

チームケアの
質の向上

情報共有の
効率化

「介護サービスにおける生産性向上」

総力戦が必要！

若者？ 外国人？ ICT、テクノロジー？

元気シニアはブルーオーシャン

介護サービスの生産性向上とは

- ▶ 要介護者の増加やニーズがより多様化していく中で、業務を見直し、限られた資源（人材など）を用いて一人でも多くの利用者に質の高いケアを届ける。
- ▶ 改善で生まれた時間を有効活用して、利用者に向き合う時間を増やしたり、自分たちで質をどう高めるか考えていくこと。

介護の価値を高める

事業所目線でみる生産性向上

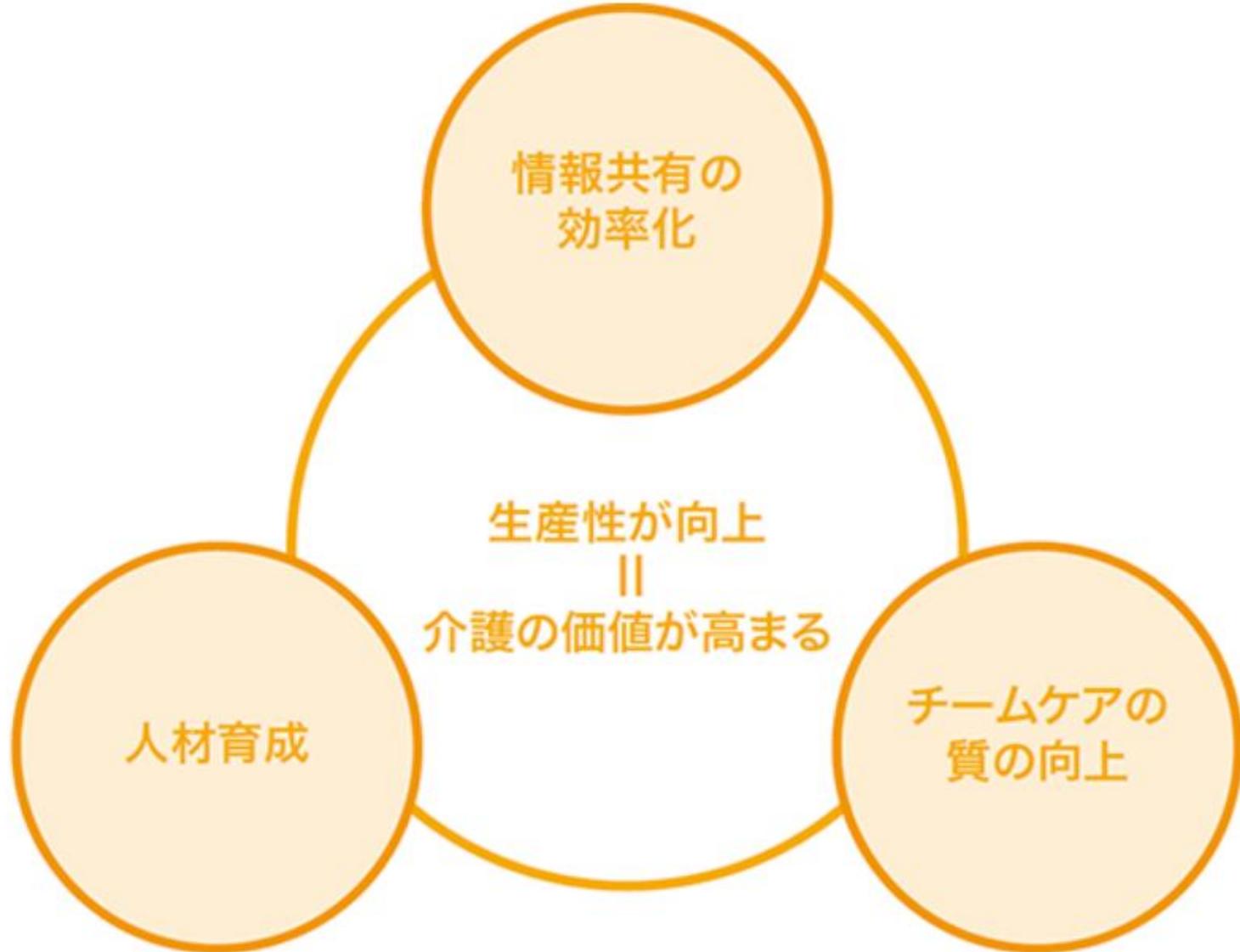
生産性向上をとらえる目線



事業所の目線でみる生産性向上の目的

- ▶ 専門性を高めること
- ▶ 働くモチベーションが向上すること
- ▶ 仕事の価値が見えてくること
- ▶ 仕事に向き合う姿勢を改善すること
- ▶ 仕事の負担と負担感を減らすこと
- ▶ 利用者の存在を支える仕事であることに気づくこと
- ▶ 適切な作業をより省力化すること
- ▶ 役に立っているという実感を高めること
- ▶ チーム意識を高めること

生産性向上に取り組む意義



生産性向上取り組みの対象

直接的なケア

食事介助、排泄介助、衣類の着脱介助、入浴介助などの身体介護や掃除、洗濯など直接的なケアの生活援助といった、利用者に直接接しながらサービスを提供する業務

*

* 自立支援の観点から、利用者と共にやる掃除や調理は直接的なケアとみなす

間接的業務

情報の記録・入力や各種会議、研修への参加など、利用者とは直接接しない形で行う業務

実は多い

介護助手の役割

周辺業務

準備、後片付け、在庫管理、修理
見守り、アクティビティ補助・・・

生産性向上の取り組みのイメージ

質の向上

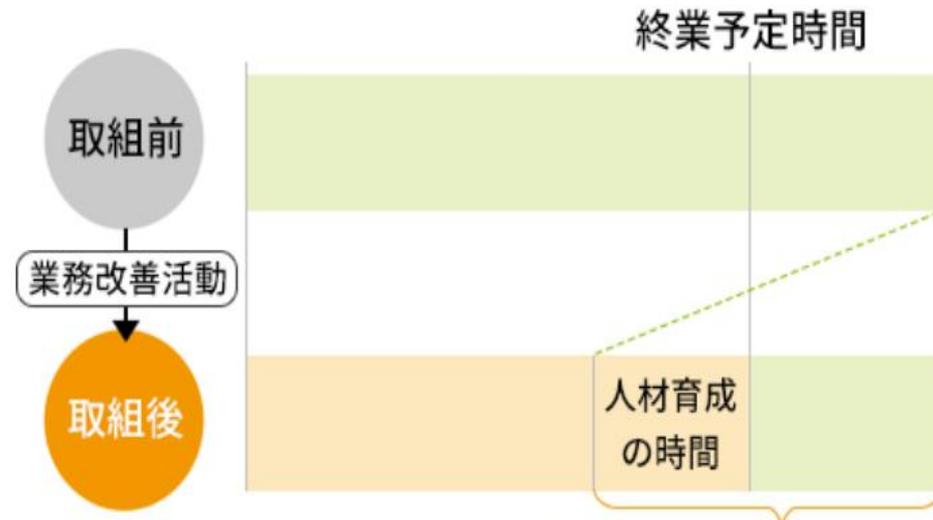
量的な効率化

業務時間や内容の相対割合



業務の質を高めた成果イメージ

業務時間量



効率化した成果イメージ

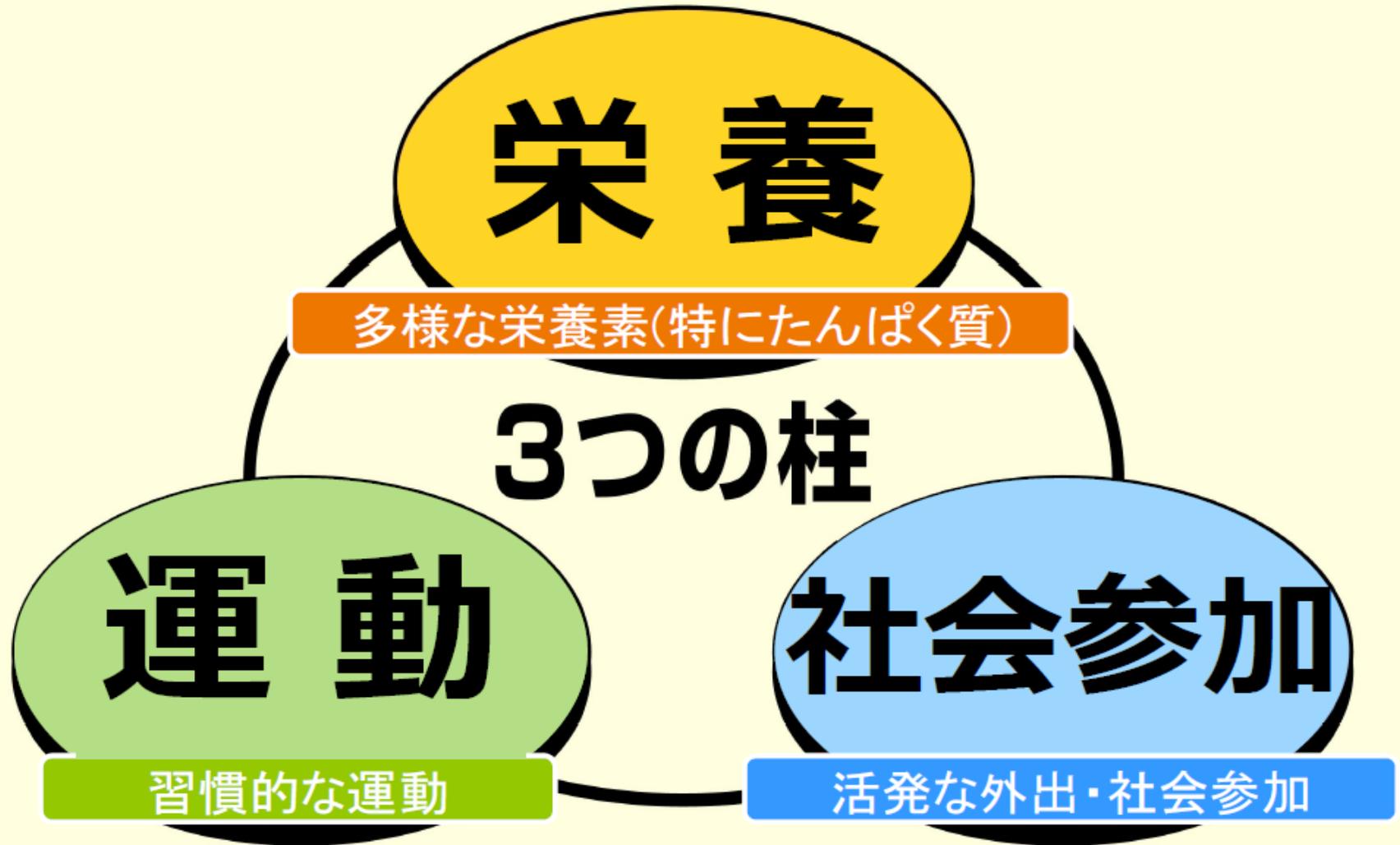
本日の話題

- 介護サービスから見た介護助手の必然性
- 社会参加・介護予防からみた介護助手
- 介護助手の実際
- 介護助手の「三方よし」効果

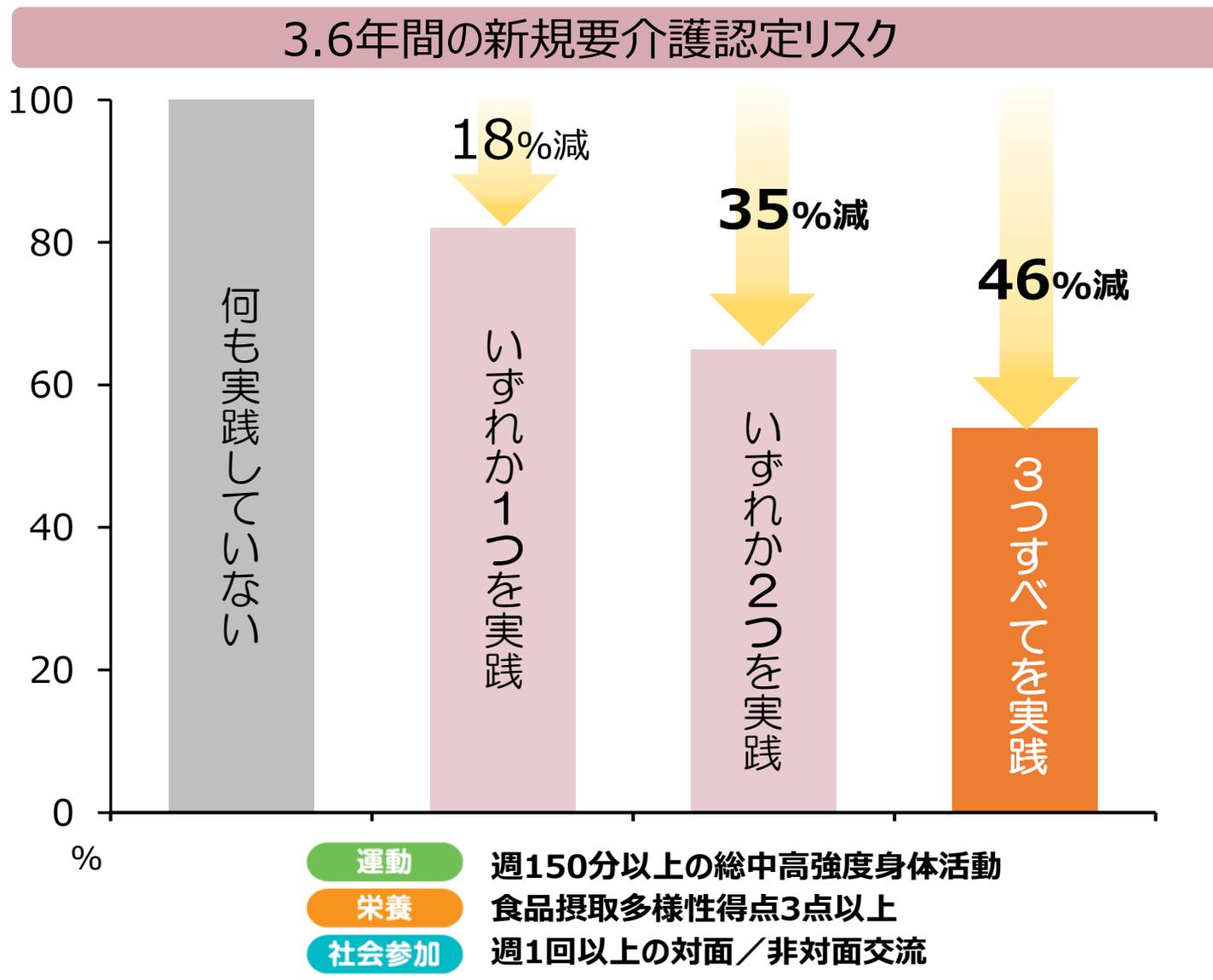
近江商人「売り手よし、買い手よし、世間よし」
(論語と算盤の理念)



フレイル予防の三つの柱



介護予防・フレイル予防のポイントは3つの柱をそろえる



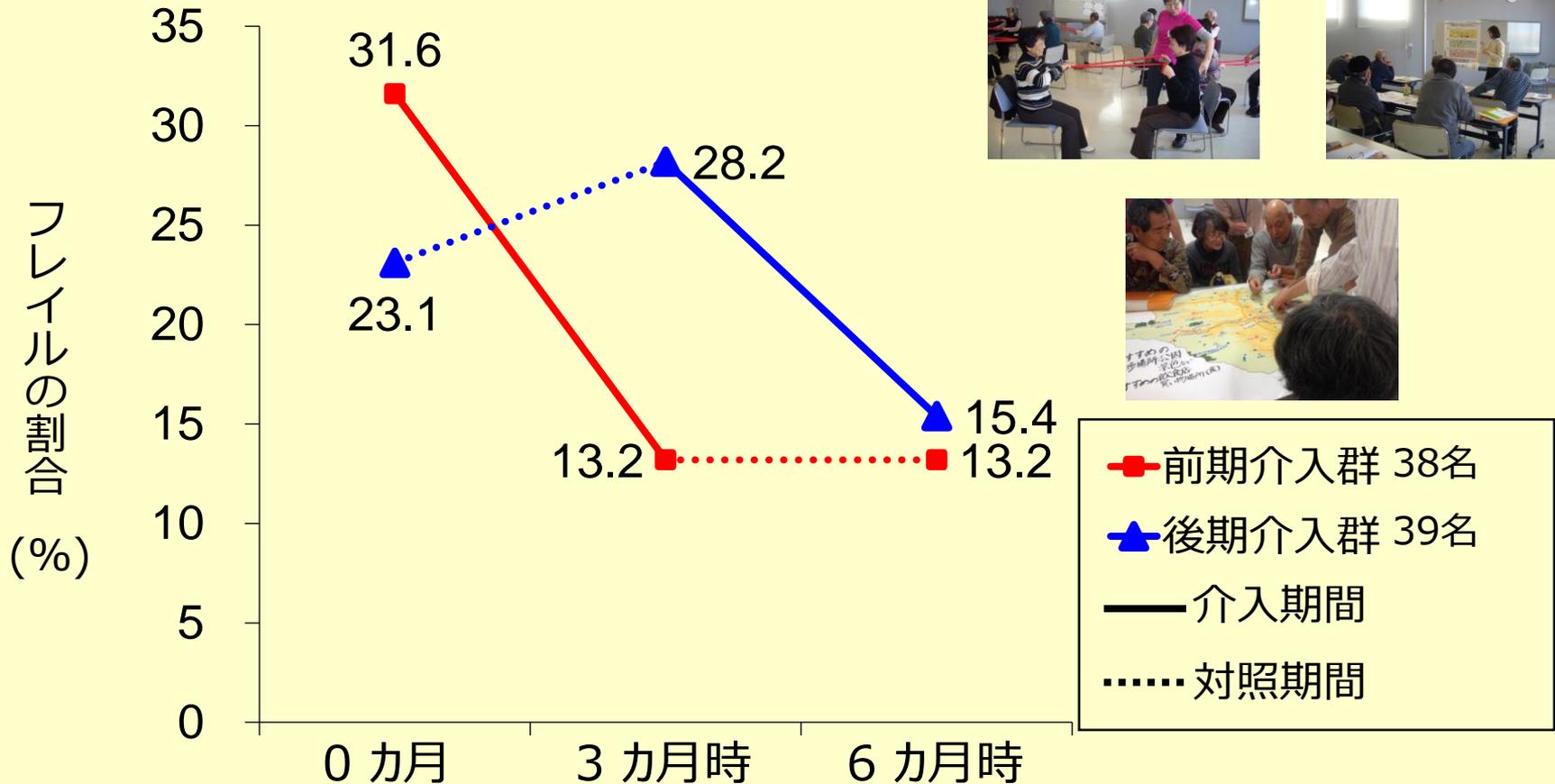
要介護認定を受けていない7822名を3.6年間追跡

Seino et al., J Epidemiol, 2022

教室型予防複合プログラムの短期的効果:鳩山スタディ

- 週2回の複合プログラムを3か月間実践
- 60分の運動と30分の栄養または心理・社会プログラム
(栄養、心理・社会プログラムは隔回実施)

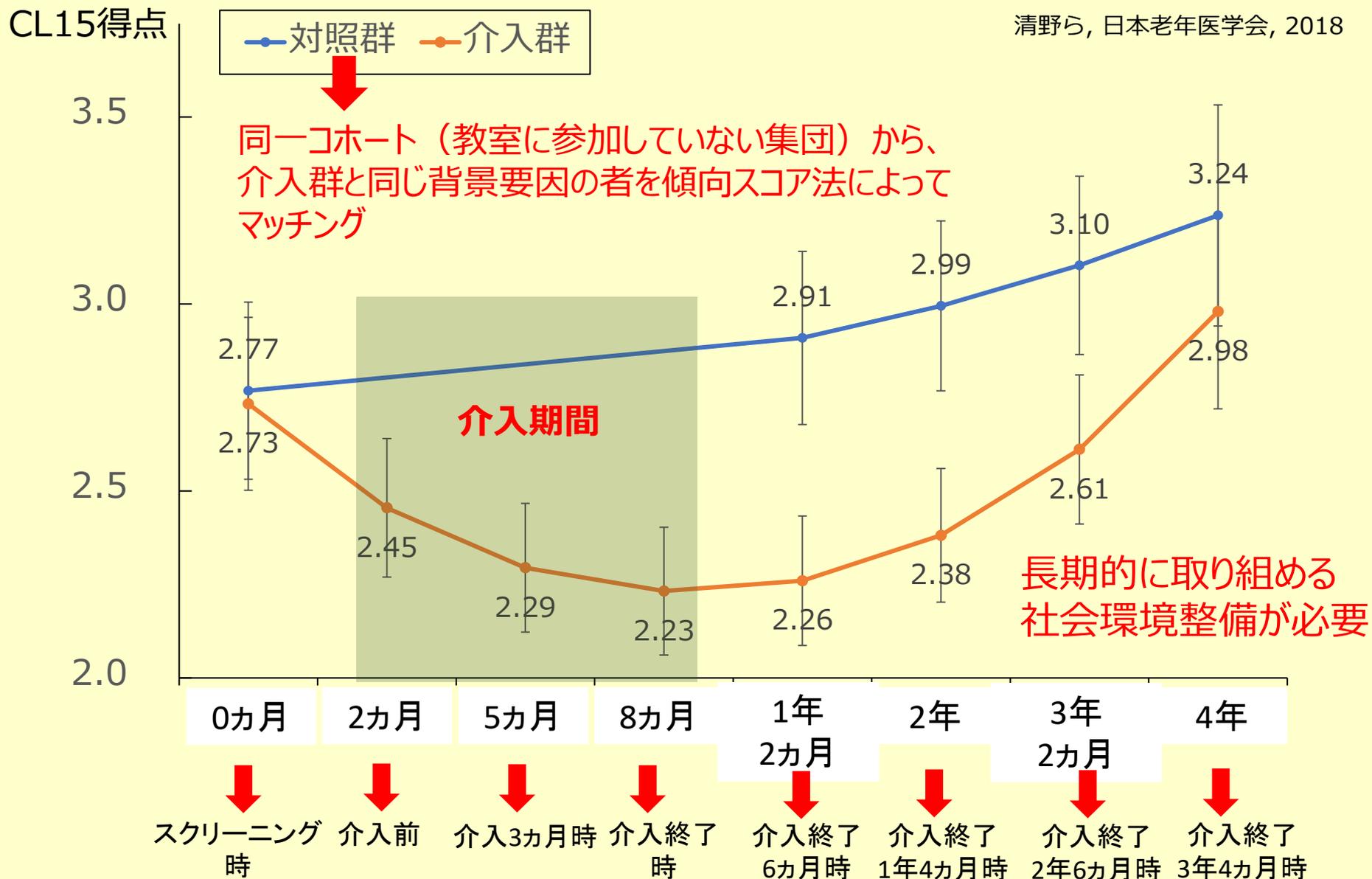
Seino, et al., Geriatr Gerontol Int 2017.



レジスタンス運動・栄養・社会プログラムから成る複合介入によって、
フレイルの割合が有意に減少した。

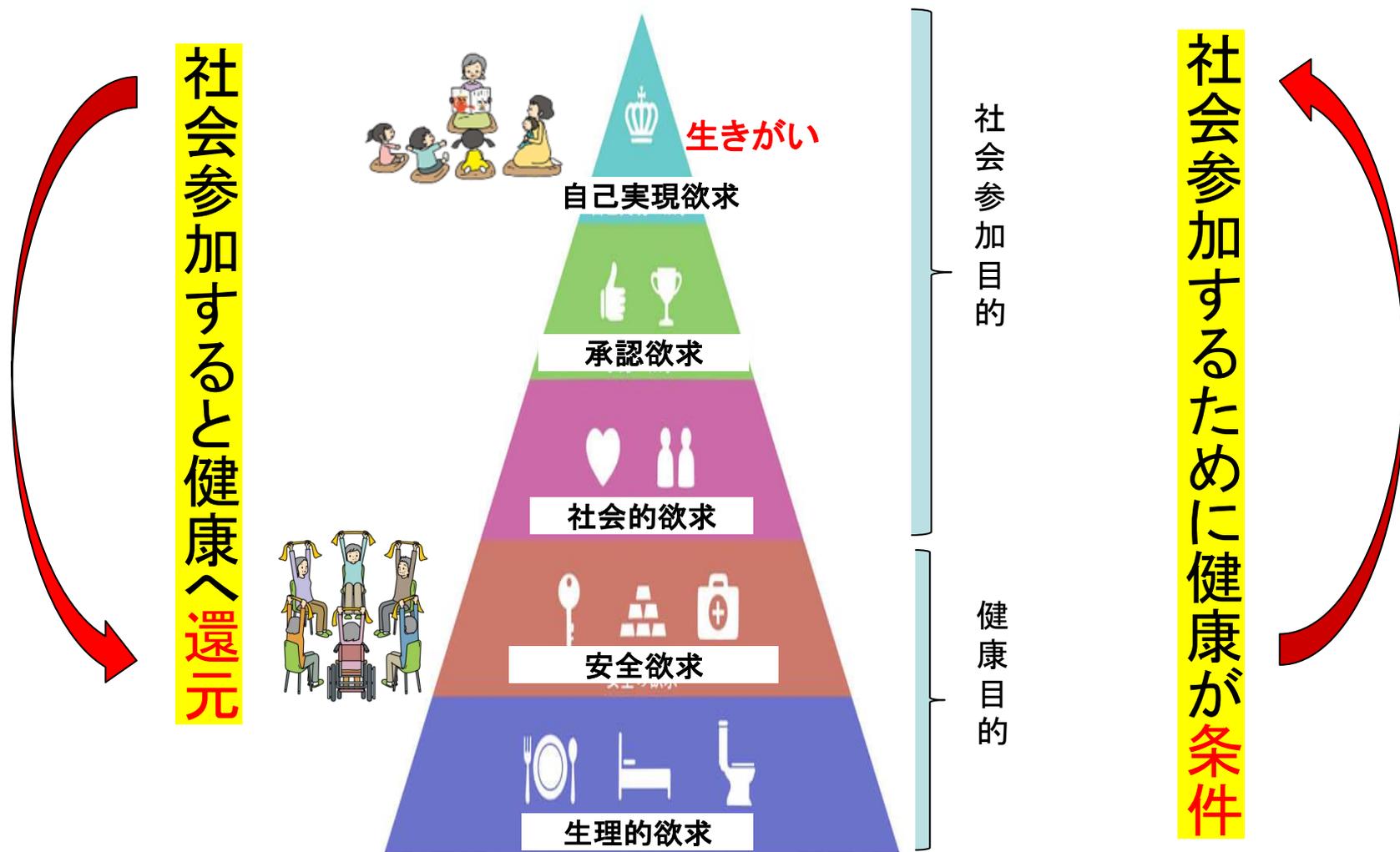
教室型予防プログラムの限界～長期的効果の推移

清野ら, 日本老年医学会, 2018

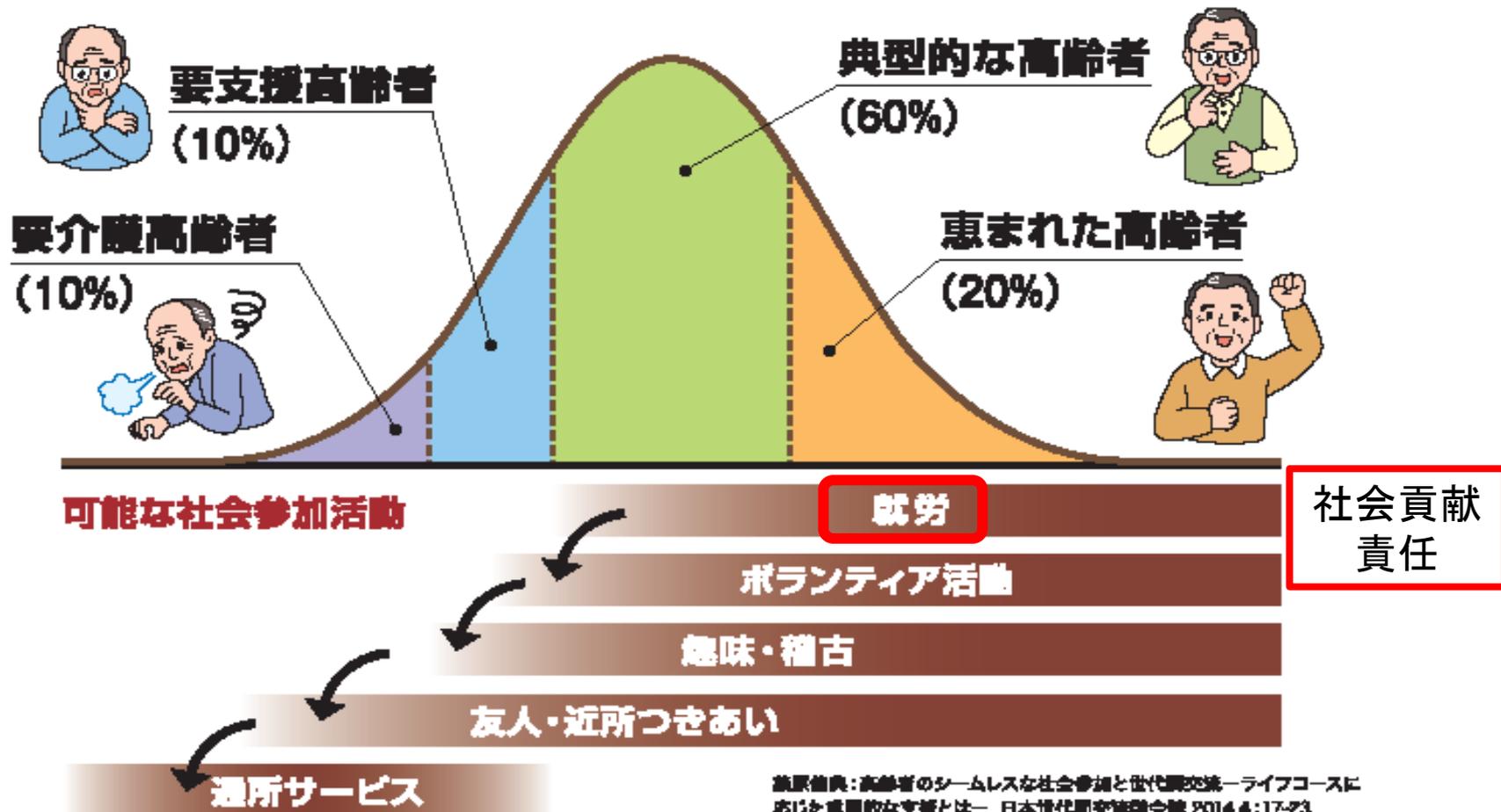


介護予防・フレイル予防は何のため？

「人間は自己実現に向かって絶えず成長する」



ライフコースに応じた社会活動



高齢者就労がもたらすメリット



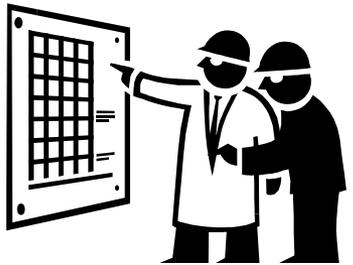
体力維持



就労



外出頻度



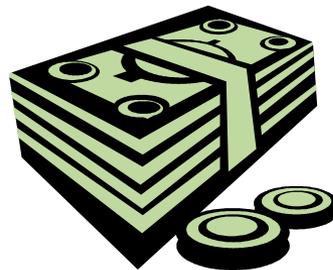
知的活動



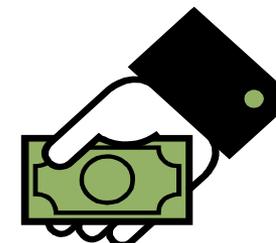
社会との
つながり



自己効力感
いきがい



所得



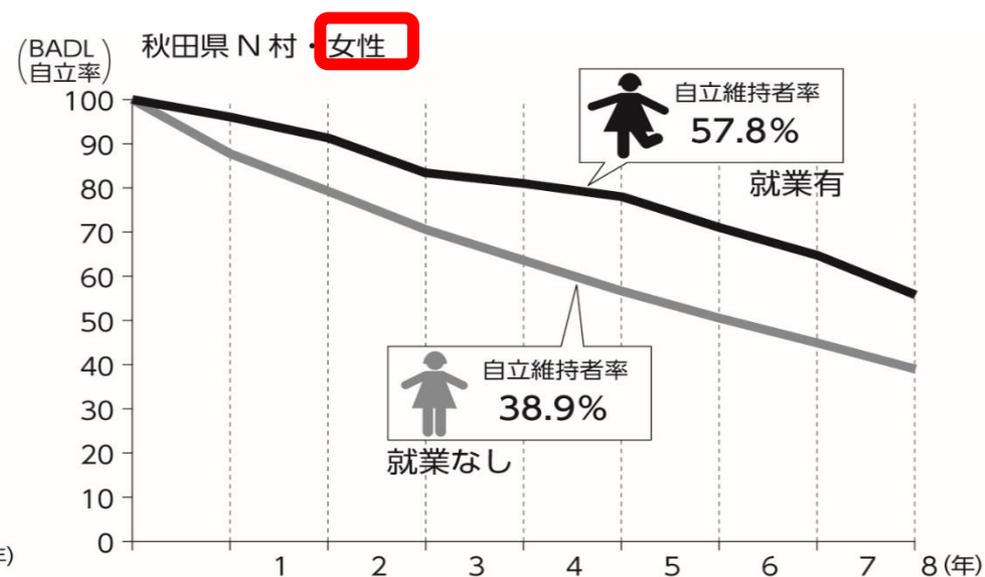
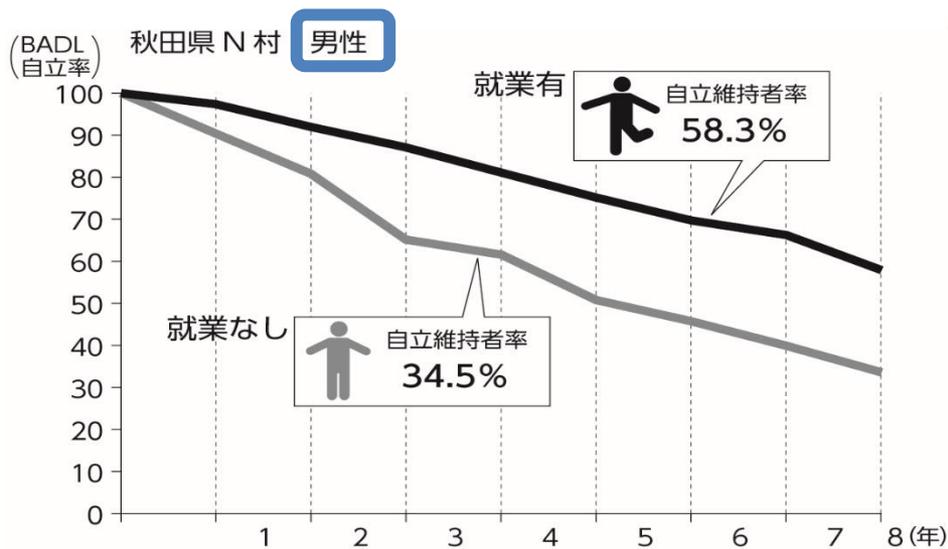
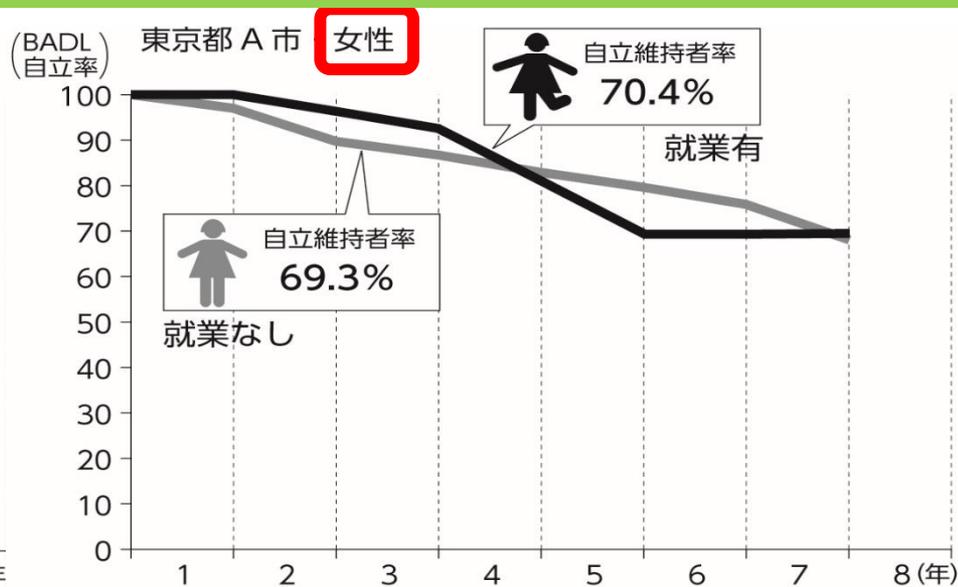
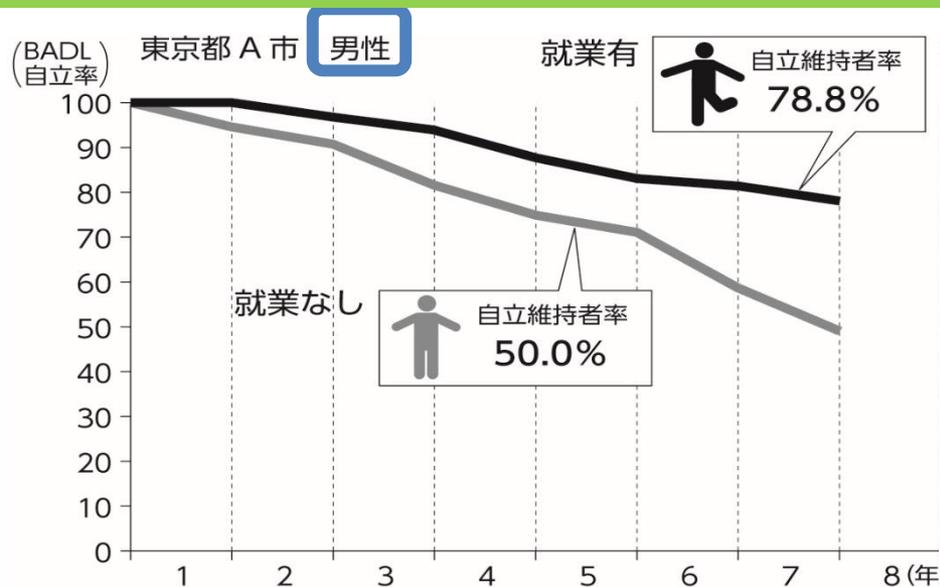
消費・納税・働き手

就労 vs ボランティア (有償含む)

就労 vs. ボランティア

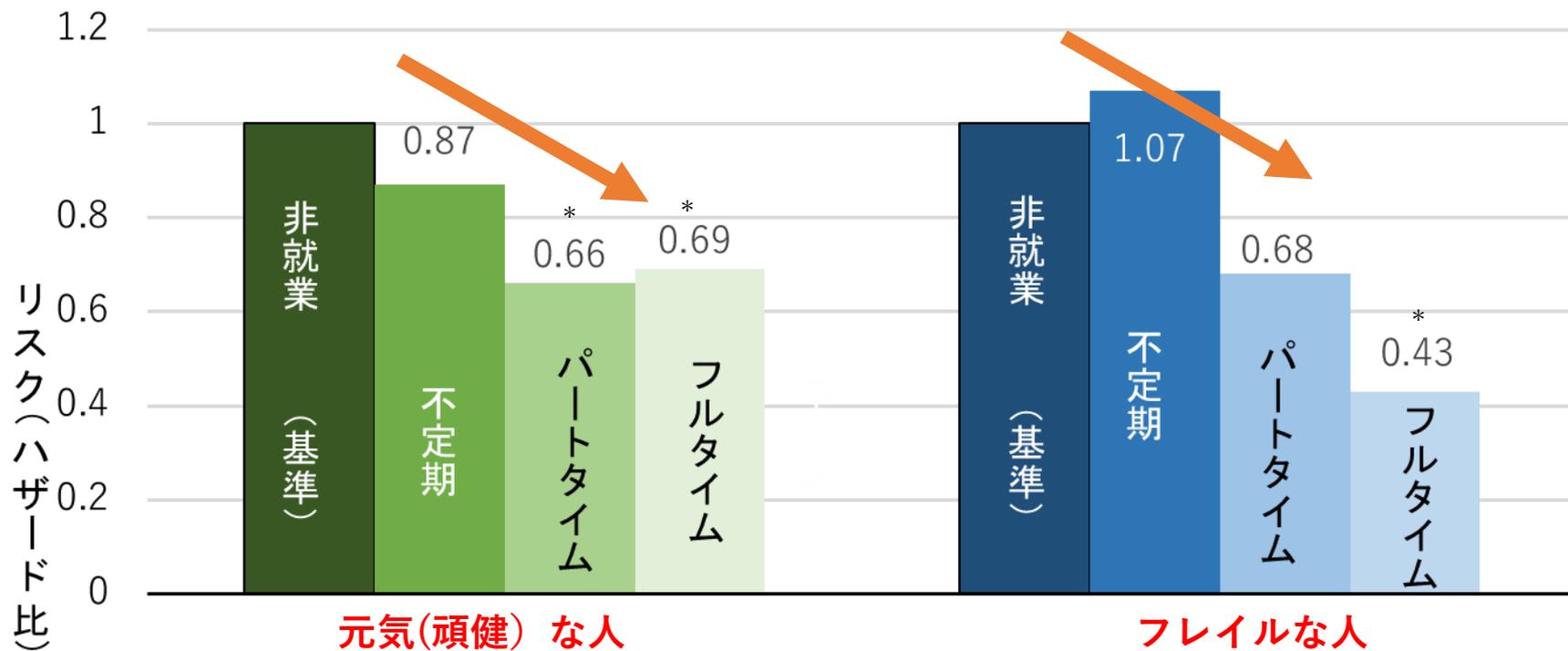
- 主導権： 職員が、指示 vs. お願い
- 対価の意義： 給料 vs. 謝礼
- 責任・継続性： 契約 あり vs. なし
- 創造性： 大 vs. 小
- 自主性： 小 vs. 大

就業が生活機能の維持に及ぼす意義



高齢期の就労状況が要介護認定に及ぼす影響

大田区元気シニアPJ：大田区在住65歳以上の要支援・要介護非認定65-84歳の男女
15,500名を3年6か月追跡



年齢、性別、等価所得、教育歴、同居者有無、体格指数、慢性疾患、飲酒・喫煙状況、就業以外の社会活動への参加、手段的日常生活動作能力、健康度自己評価の影響を統計学的に調整した。

* 統計学的に有意差あり

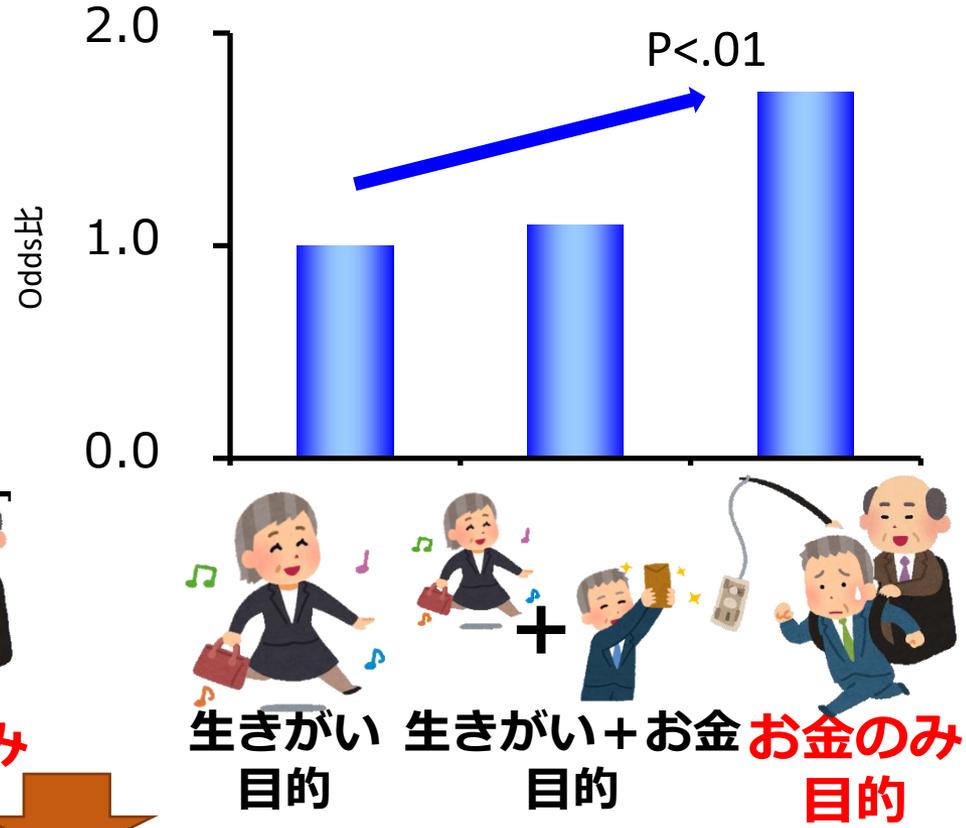
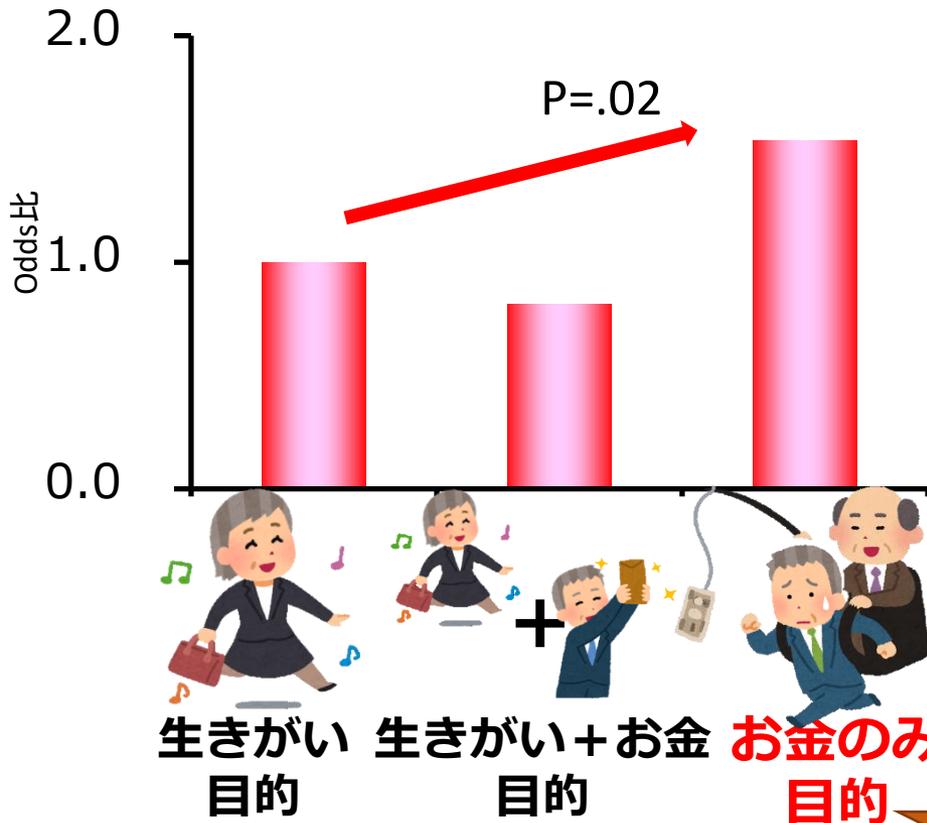
高齢期の就労**動機**と2年後の健康悪化リスク

問：ボランティアの動機が健康に影響する(Nonaka et al.,2019)→就労の場合は？

■ 大田区大森地区在住の就業している945名の高齢者を対象とした郵送調査

主観的健康感悪化リスク

生活機能(老研式活動能力指標)悪化リスク



性、年齢、教育年数、婚姻状況、暮らし向き、雇用形態、従属変数の初期値を調整

Nemoto et al., Geriatr Gerontol Int. 2020;20:745-751

金銭目的のみの就労では健康は維持できない

福祉分野の就労は、三方良し：介護助手

高齢者に良し＋雇用者・現役世代に良し
＋**地域社会に良し**

↓
直接感謝される働き方

↓
介護・育児分野で
プチ就労・ワークシェア

↓
近所で長く、働こう！



本日の話題

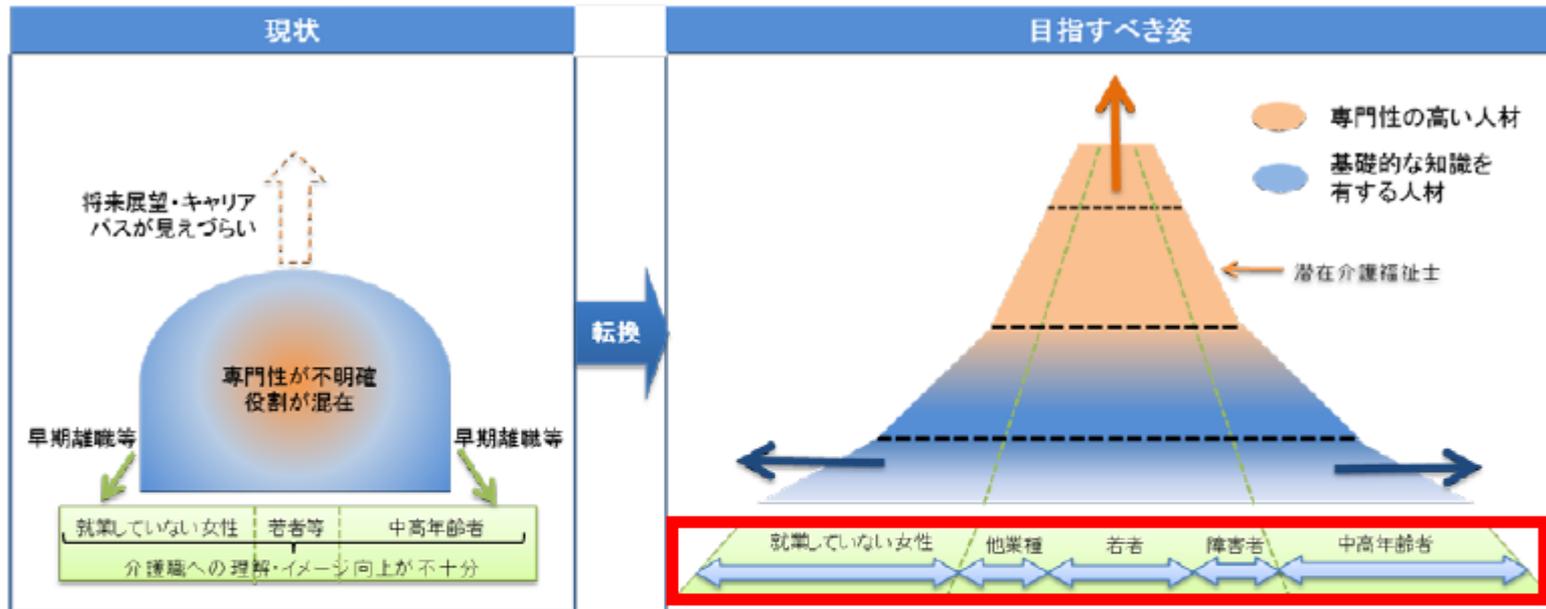
- 介護サービスから見た介護助手の必然性
- 社会参加・介護予防からみた介護助手
- 介護助手の実際
- 介護助手の「三方よし」効果

近江商人「売り手よし、買い手よし、世間よし」
(論語と算盤の理念)



2025年に向けた介護人材の構造転換

介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～



参入促進	1. すそ野を広げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

国・地域の基盤整備

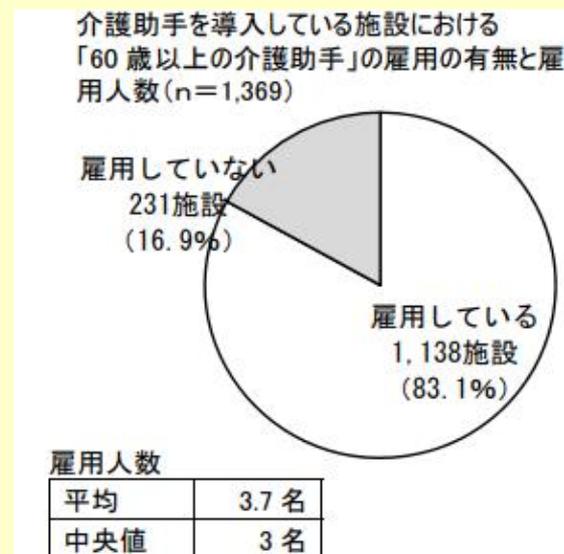
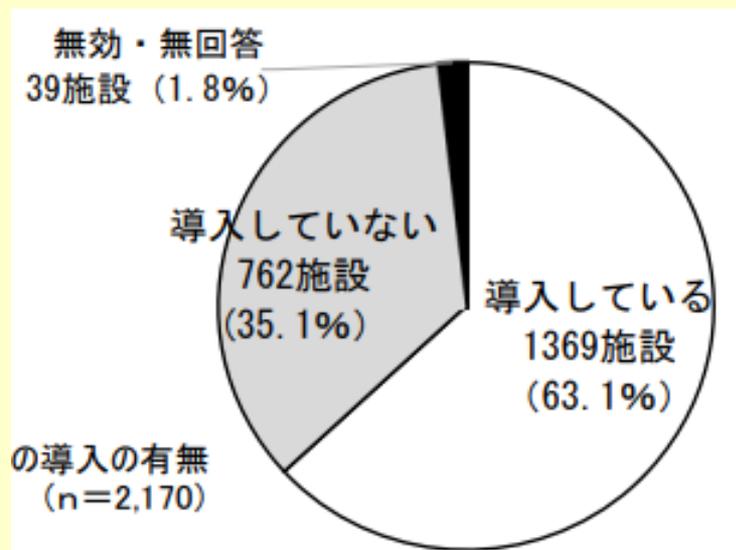
介護助手とは

介護助手の定義(以下のいずれも満たす人)

1. 貴施設と直接の雇用関係にある(有償ボランティアや委託業者の職員は除く)
2. 介護職員との役割分担により、利用者の身体に接することのない周辺業務のみを担っている

高年齢介護助手の定義

介護助手(上述の1・2を満たす者)のうち年齢が60歳以上の人



【対象】3,591 施設(2020年9月24日時点の全老健の全正会員施設)

【回収数】2,170 施設(回収率 60.4%) 導入・雇用状況等は 2020年9月1日時点の状況

施設群別介護助手導入%

調査客体	送付数 (件)	有効回答数 (件)	有効回答率 (%)
介護老人福祉施設	4,200	1,426	34.0
介護老人保健施設	2,100	719	34.2
認知症対応型共同生活介護	2,800	1,028	36.7
特定施設入居者生活介護	2,000	700	35.0
計	11,100	3,873	34.9

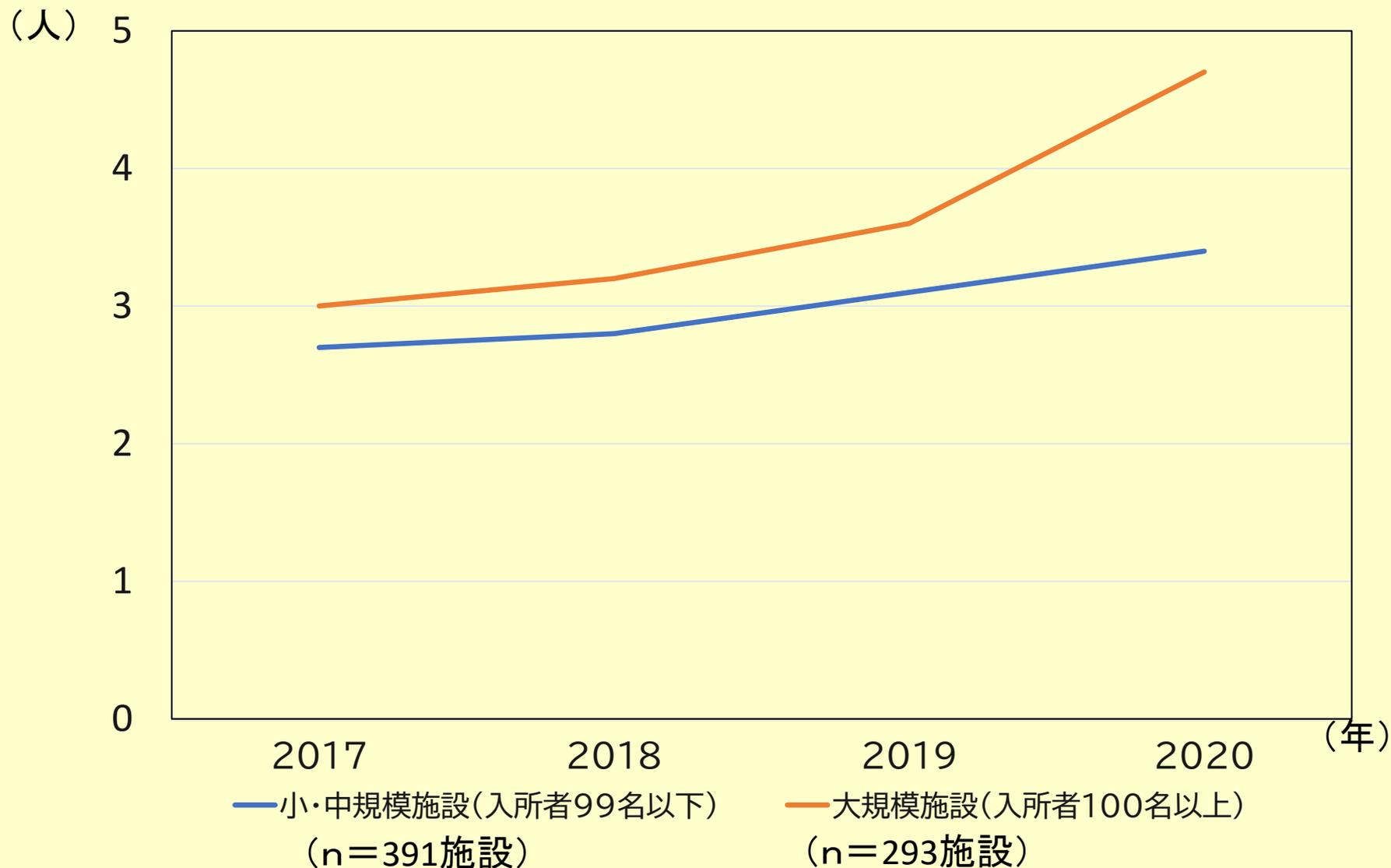
(回答数を母数とした割合)

	全体	現在、導入(雇用)している	現在は導入(雇用)していないが、過去、導入(雇用)していた	一度も導入(雇用)したことがない	無回答
全体	3873 100%	1981 51.1%	271 7.0%	1621 41.9%	-
介護老人福祉施設	1417 100%	986 69.6%	81 5.7%	350 24.7%	-
介護老人保健施設	724 100%	481 66.4%	41 5.7%	202 27.9%	-
特定施設入居者生活介護	706 100%	352 49.9%	50 7.1%	304 43.1%	-
認知症対応型共同生活介護	1026 100%	162 15.8%	99 9.6%	765 74.6%	-

(調査配布数を母数とした割合)

全体	11100 100%	1981 17.8%	271 2.4%	1621 14.6%	7227 65.1%
介護老人福祉施設	4200 100%	986 23.5%	81 1.9%	350 8.3%	2783 66.3%
介護老人保健施設	2100 100%	481 22.9%	41 2.0%	202 9.6%	1376 65.5%
特定施設入居者生活介護	2000 100%	352 17.6%	50 2.5%	304 15.2%	1294 64.7%
認知症対応型共同生活介護	2800 100%	162 5.8%	99 3.5%	765 27.3%	1774 63.4%

一施設当たりの高年齢介護助手の平均雇用人数



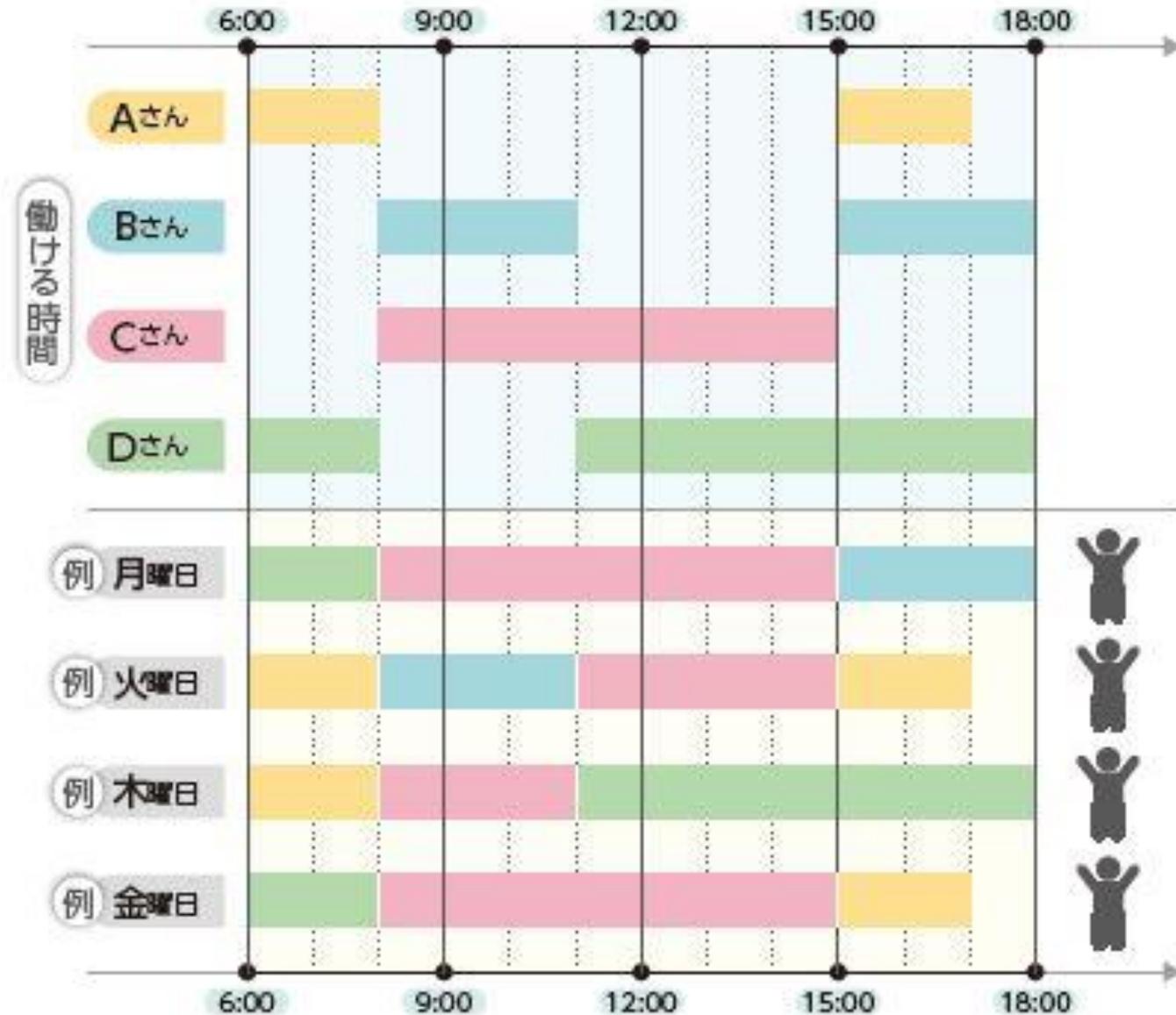
介護助手の業務範囲とは



上の図のように初めは利用者との接触も少ない単純作業から、利用者との交流や見守りも含めて、段々と役割がステップアップする労働環境を整えているところも少なくありません。それが長く勤めるやりがいにもなります。

※参考資料/地元の元気な高齢者を「介護助手」に採用 介護老人保健施設「いこいの森」の戦略: なかまある (asahi.com)

時間モザイク型就労のイメージ



介護助手導入のプロセス

1

介護労働に
将来性を！

従業員全員の共通理解を

2

いつもの業務の
見直しを！

1つの介助に何工程もある

3

工程の分解と
見える化を！

プロ仕事と助手仕事に

4

時間の流れで
再整理を！

朝昼晩の業務を整理

8

受け入れの
環境整備！

周辺業務切り出しの工夫

7

入居者が得る
メリットの再確認

入居者はどう思う？

6

専門人材の
メリットを確認！

その分、プロは何ができる？

5

プロと助手の
役割分担を！

シニアの方が良いこと

9

介護助手の
募集・採用

チラシの文言がカギ

10

介護助手の
導入を！

指示とコミュニケーション

11

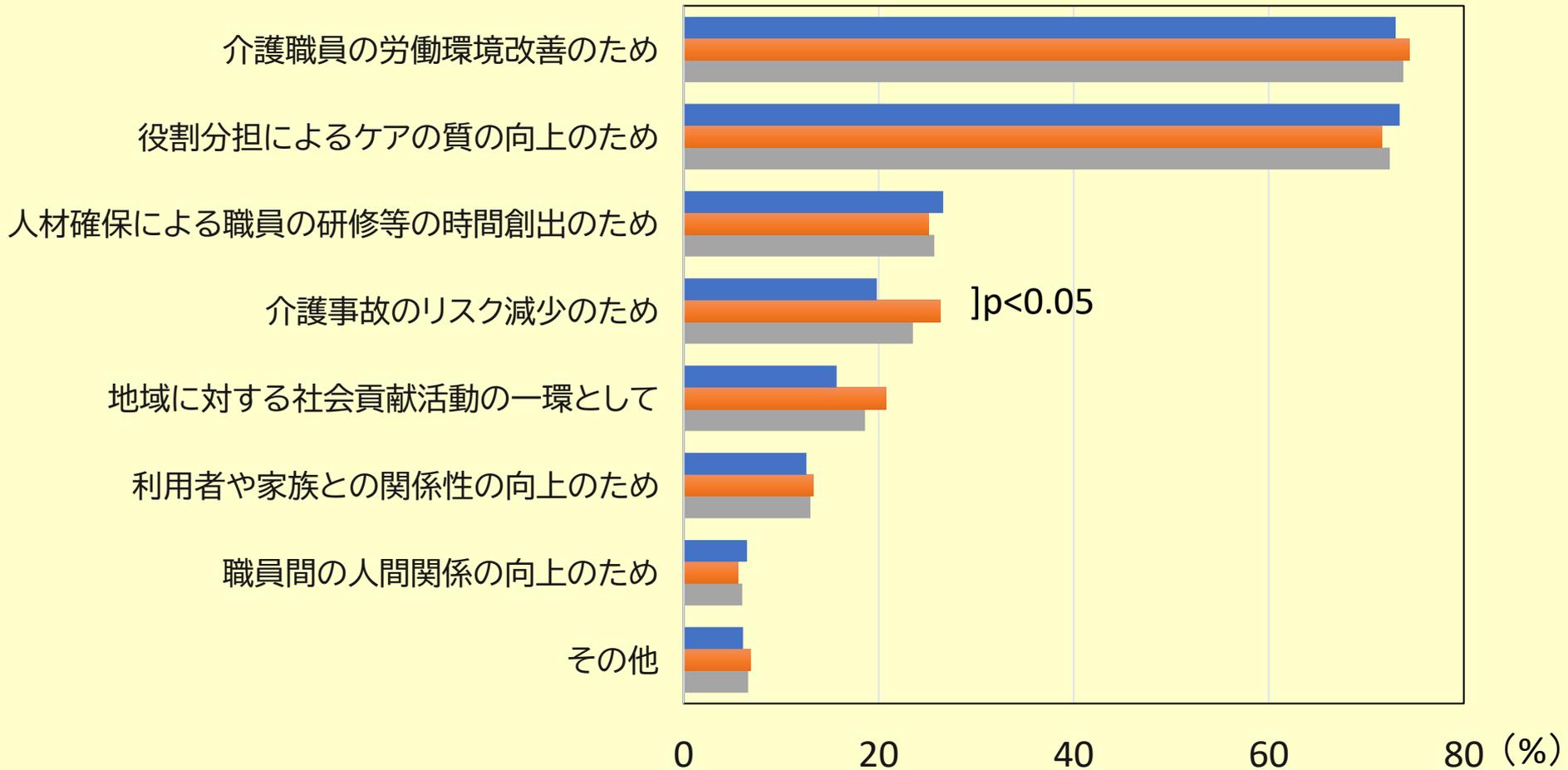
介護助手の
継続と向上へ！

モデル事業から次の段階へ

12

PDCAサイクルで
運用を！

高年齢介護助手の雇用理由



■ 小・中規模施設 ■ 大規模施設 ■ 全体 (n=684施設)

(入所者≤99名、
n=391施設)

(入所者≥100名、
n=293施設)

高年齢介護助手の雇用当初の課題

指導・教育体制整備に関する業務負担が大きかった

勤務時間や業務内容のミスマッチ

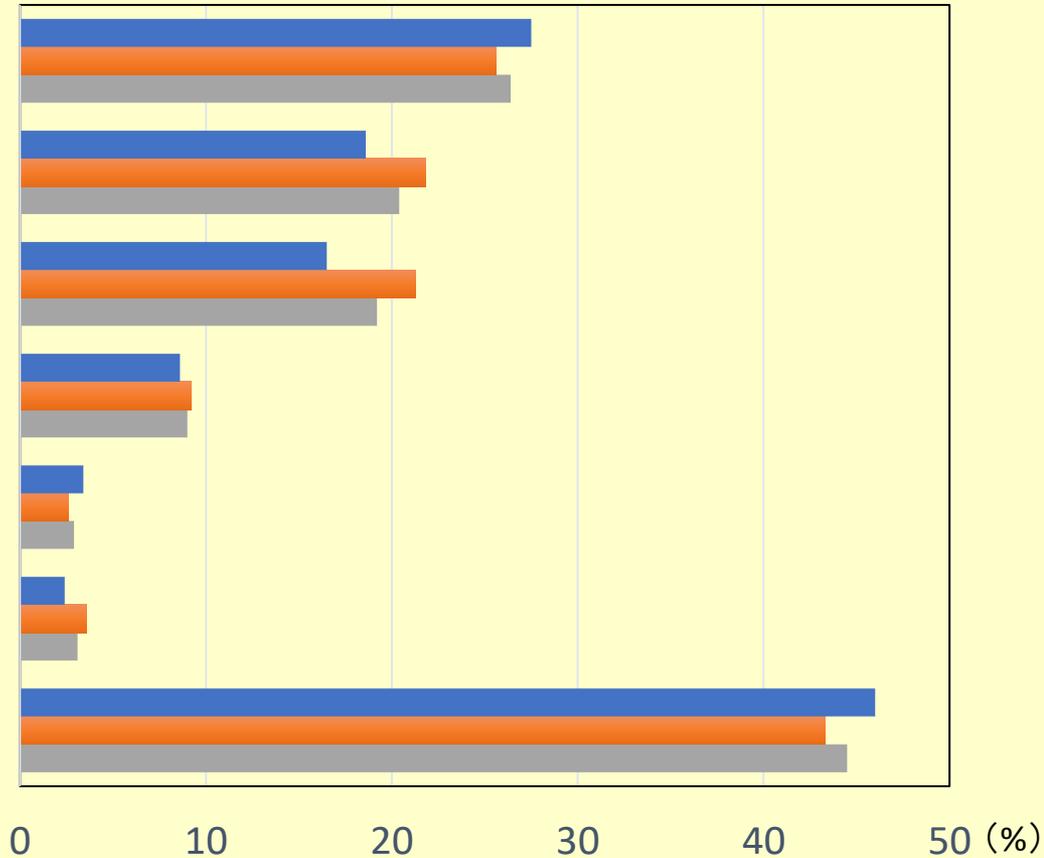
仕事の切り分けのための業務負担が大きかった

人材募集に関わる業務負担が大きかった

給与面についてのミスマッチ

その他

特に課題はなかった



■ 小・中規模施設

■ 大規模施設

■ 全体

(n=684施設)

(入所者≤99名、
n=391施設)

(入所者≥100名、
n=293施設)

本日の話題

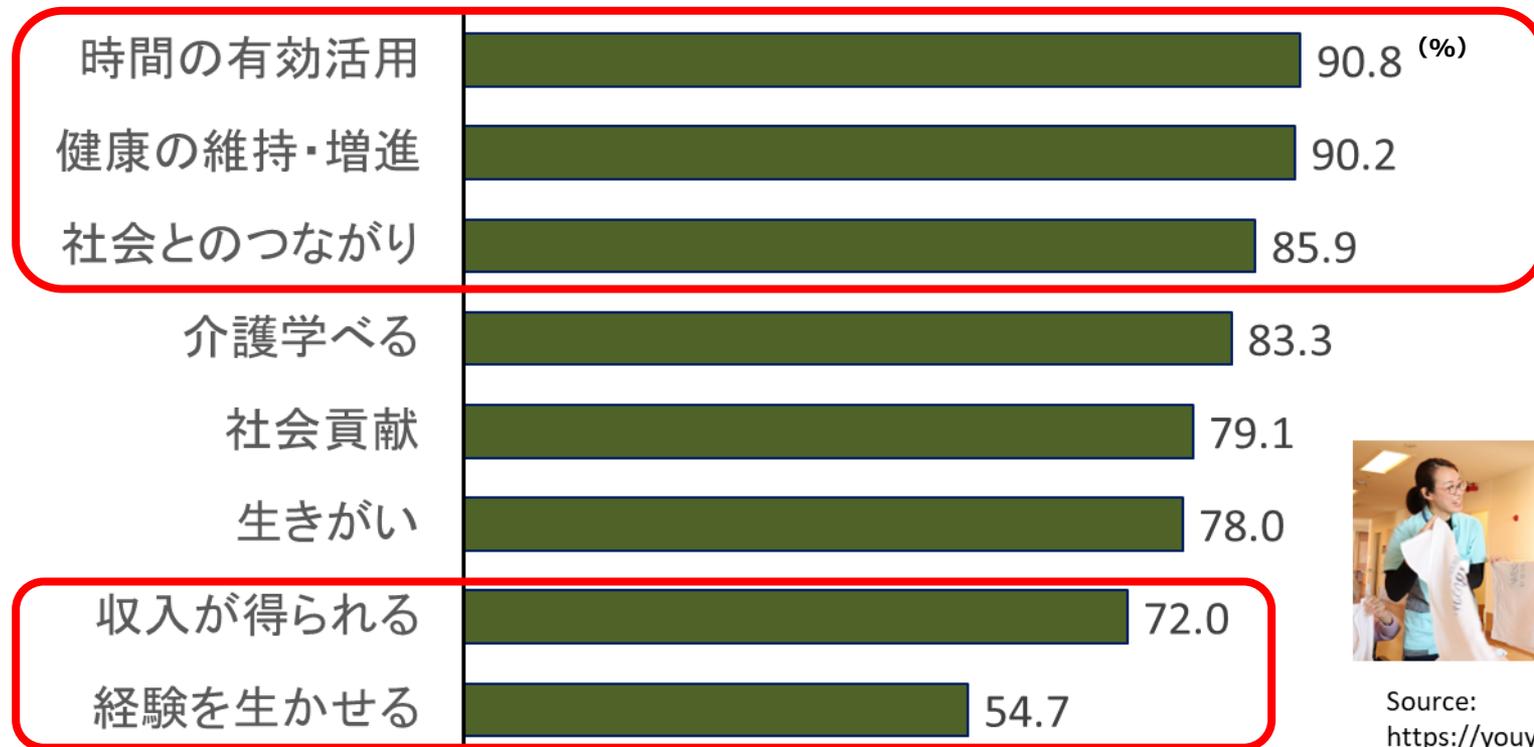
- 介護サービスから見た介護助手の必然性
- 社会参加・介護予防からみた介護助手
- 介護助手の実際
- 介護助手の「三方よし」効果

近江商人「売り手よし、買い手よし、世間よし」
(論語と算盤の理念)



高年齢介護助手が仕事に感じるメリット

2020年 全国老健施設調査 (全国の老健施設約1,200施設対象)



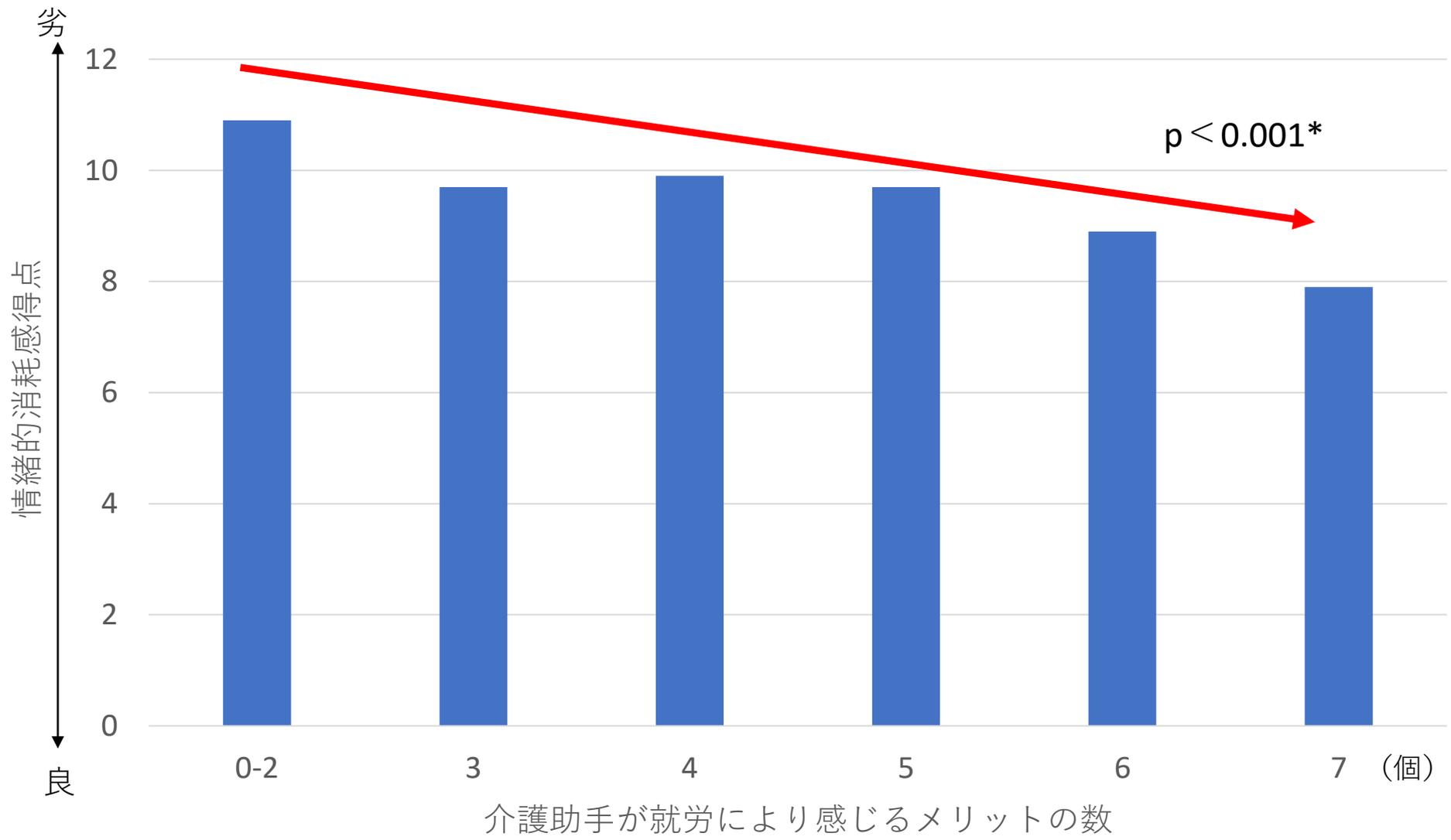
Source:
<https://youyoulife.jp/scene/2957/>

まずは、自分のため

中本、村山、東、藤原他. 日本公衛誌 (2023)

就労によるメリットが増えるほど、頑張れる

高齢介護助手が就労により感じるメリット数と情緒的消耗感の関連

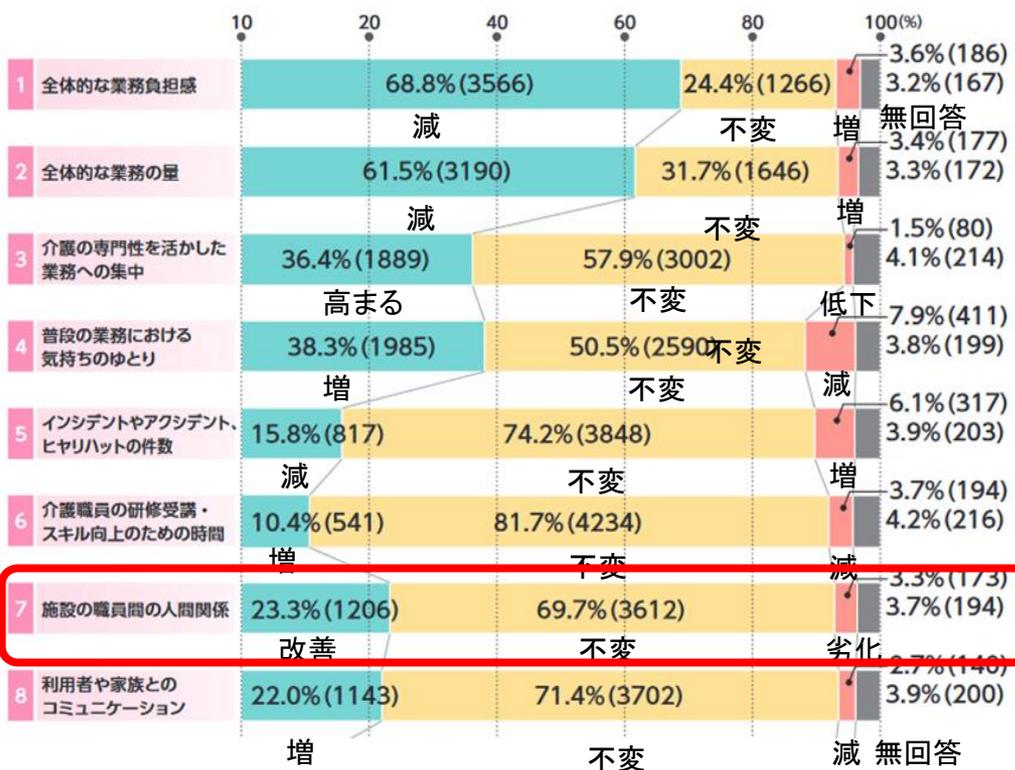


高年齢介護助手の波及効果

介護助手は施設にとって有効か？

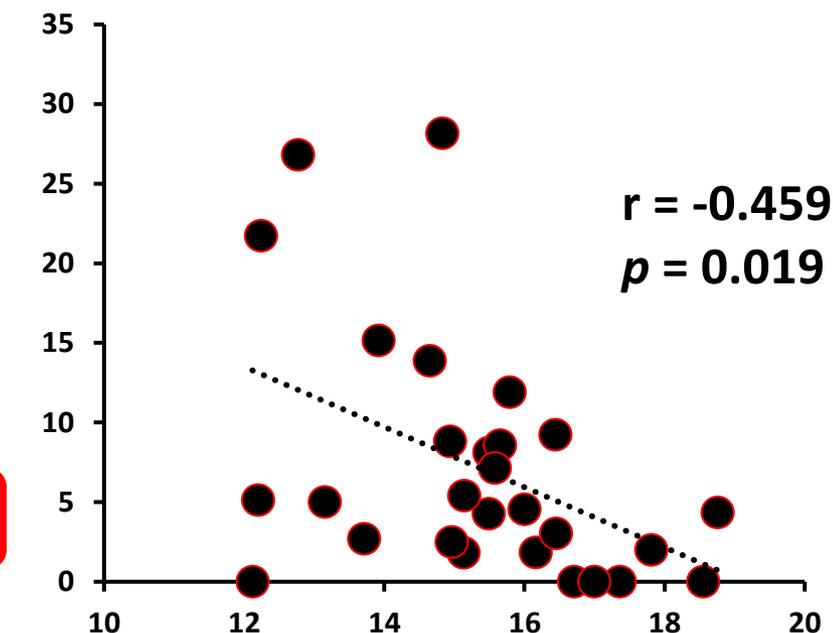
令和元年度 介護施設等における生産性向上に資するパイロット事業（厚労省・三重県委託事業）

R2老人保健健康増進等事業「介護老人保健施設等における業務改善に関する調査研究事業」



出典：ご存知ですか「介護助手」のちから，社会保険出版(2023)

施設毎の介護助手配置割合 (27施設+現役介護スタッフ825名)



施設毎バーンアウト尺度得点平均値

Sakurai & Fujiwara, et al. BMC Health Serv Res. 2021

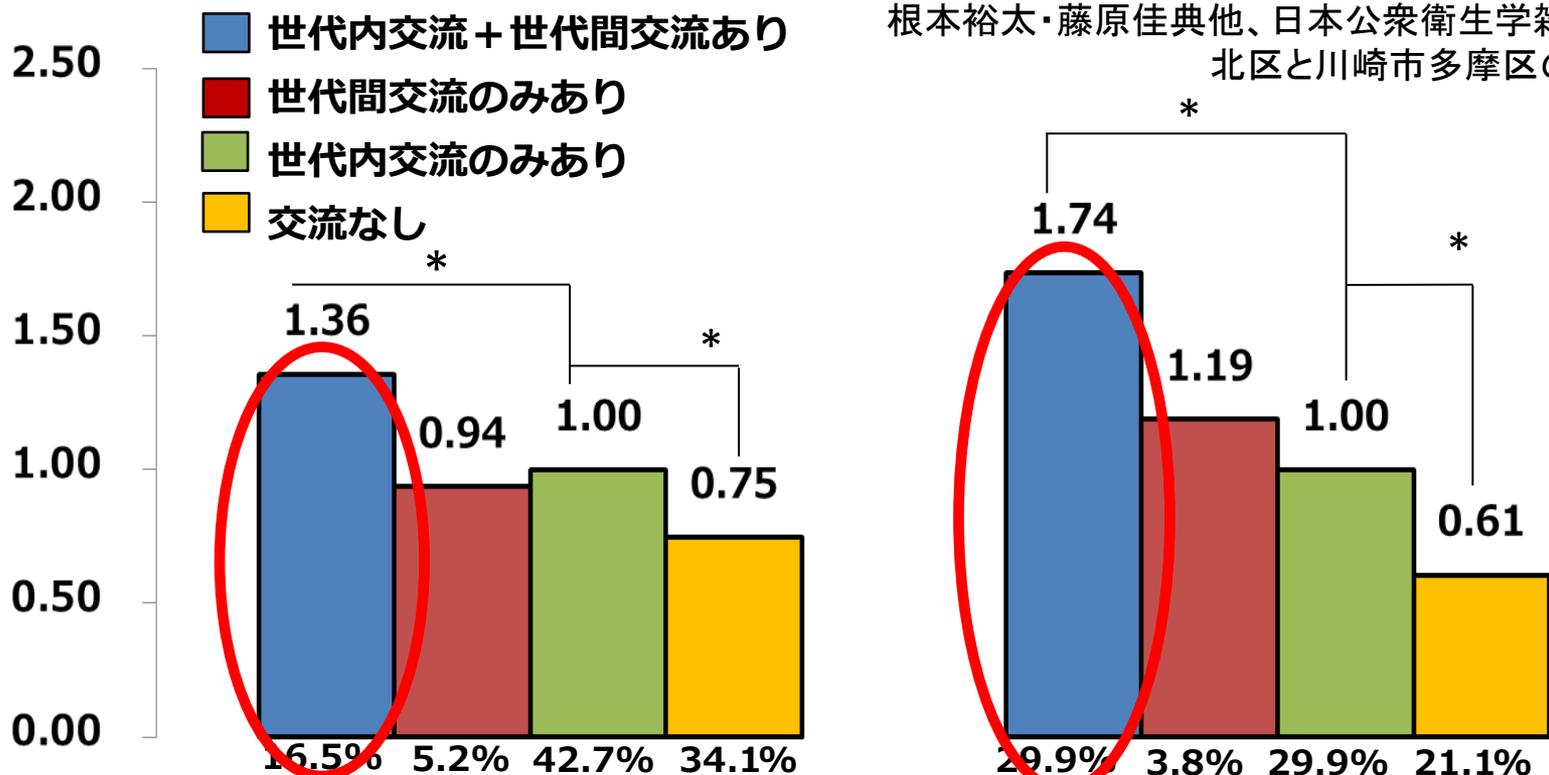
現役スタッフの業務・精神的負担軽減に貢献



一般住民においても、世代間交流は健康に良い！

世代間・世代内交流の有無と精神健康の関連

「じじろの健康」(WHO-5)が良好である倍率



若年層 (20-40代) 3,334名

高年層 (65歳以上) 3,116名

※1 性、年齢、教育年数、婚姻状況、居住地域、婚姻状態、子/親/祖父母との同居、主観的経済状態、地域活動への参加、就労、健康度自己評価、生活機能(高齢者のみ調整)、既往歴(脳卒中、心臓病)を考慮した解析 ※2 家族や仕事関係の人以外で会話をする機会を問い、「よくある、ときどきある」と回答したものを「交流あり」とした。

世代を問わず、世代内交流をしている者は、交流をしていない者より精神的に健康であり、世代間交流もしている者はさらに健康度が高い。

なぜ、多世代交流？

Generativity理論
「次世代の価値を生み出す行為に積極的に関わること」

Article
The Impact of Generativity on Maintaining Higher-Level Functional Capacity of Older Adults: A Longitudinal Study in Japan

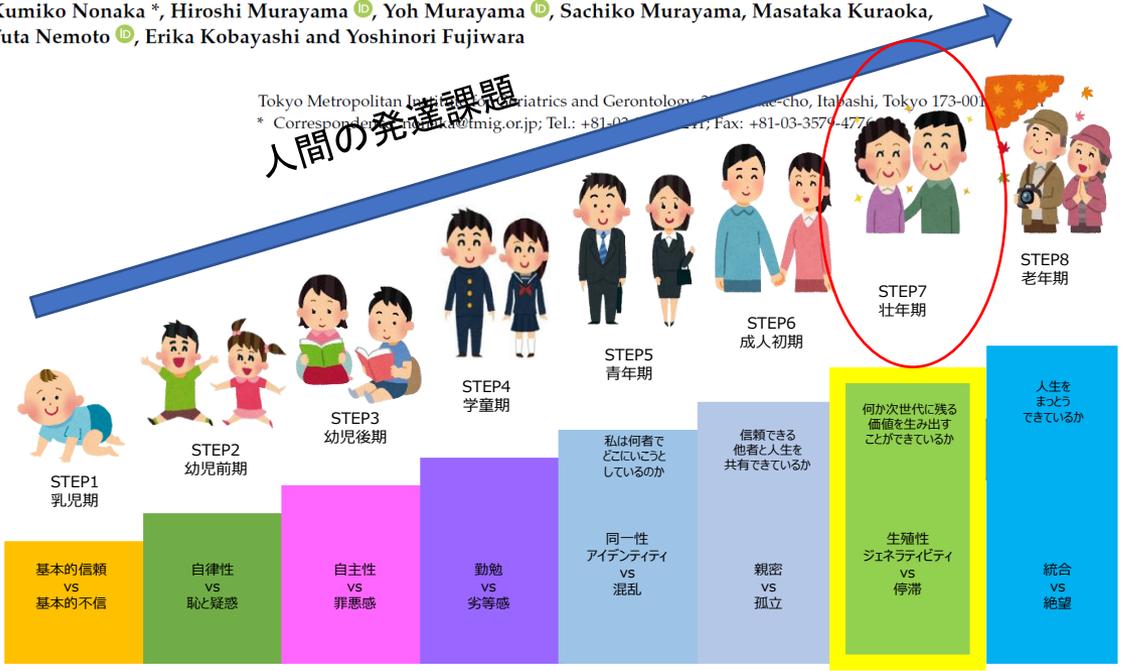
Kumiko Nonaka *, Hiroshi Murayama ^{ORCID}, Yoh Murayama ^{ORCID}, Sachiko Murayama, Masataka Kuraoka, Yuta Nemoto ^{ORCID}, Erika Kobayashi and Yoshinori Fujiwara

Tokyo Metropolitan Institute of Geriatrics and Gerontology, 3526, Setagaya-cho, Itabashi, Tokyo 173-0045, Japan
* Correspondence: kumiko.nonaka@tmig.or.jp; Tel.: +81-03-3579-4776; Fax: +81-03-3579-4776



▲ E.H.エリクソン (1963)

人間の発達課題



英知、思い、技、経験、文化、環境...
何かを伝える

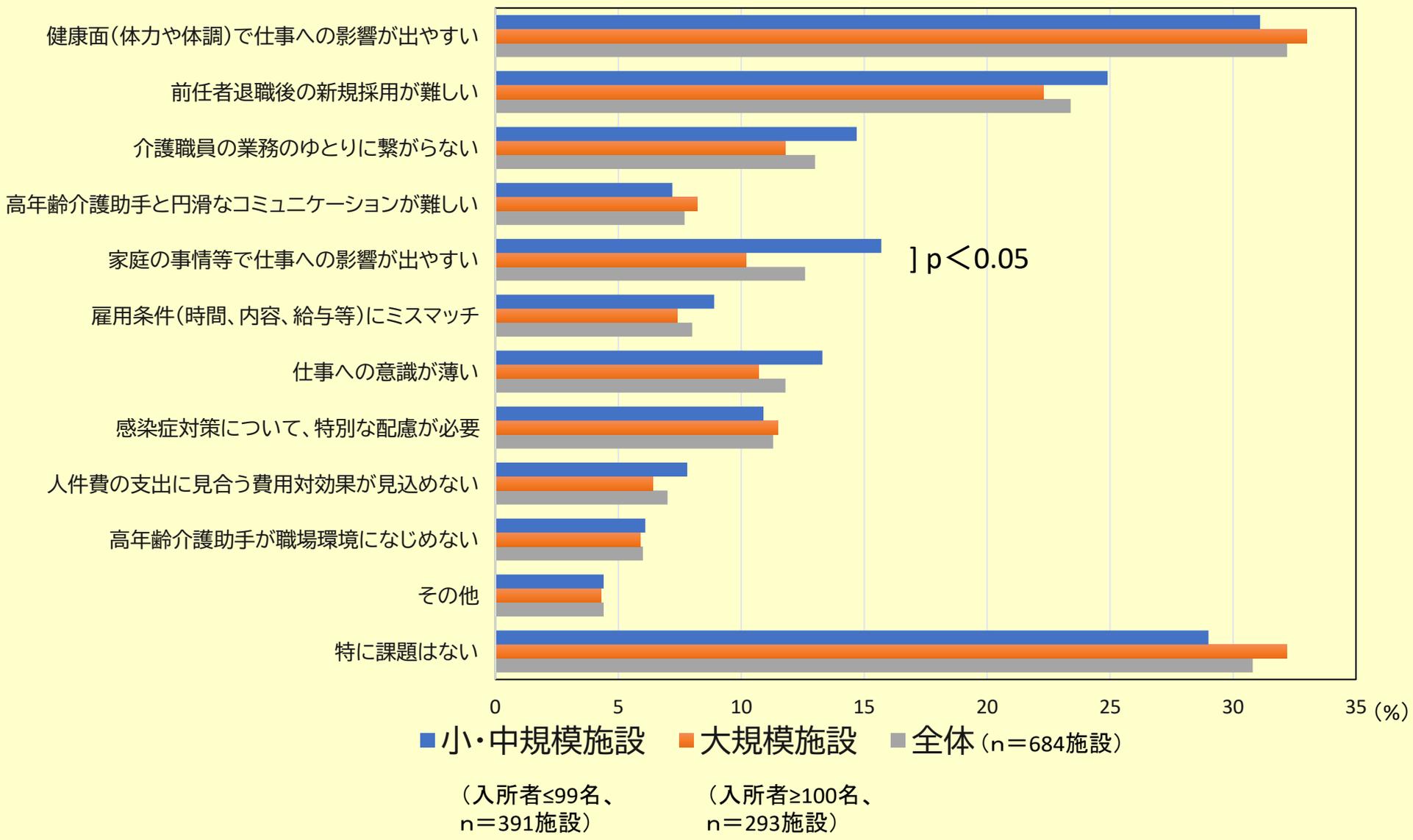


Generativity尺度が1点向上すると

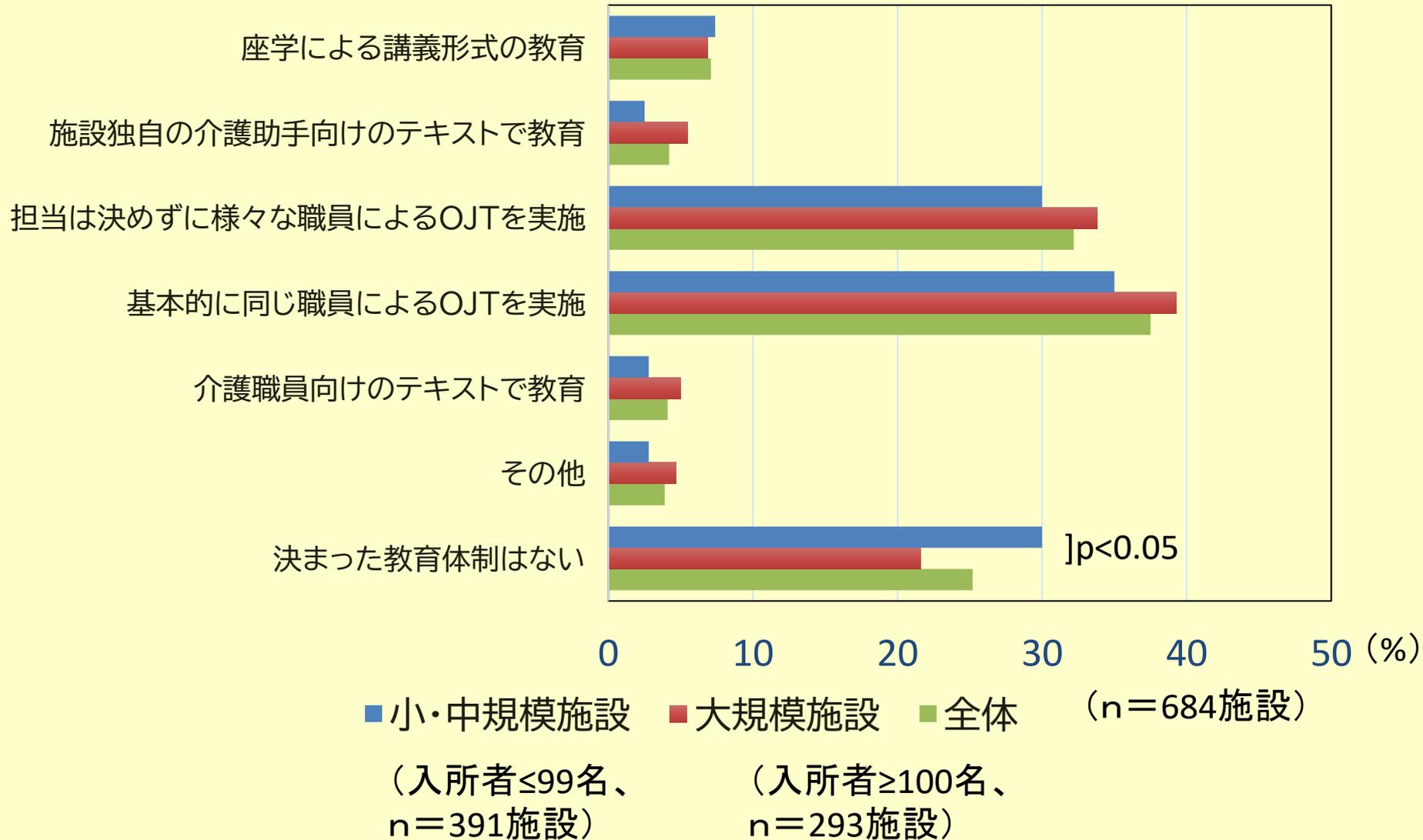
2年後の生活機能低下リスクは30%減

†Note: CI, 95% confidential interval; OR, odds ratio; An OR > 1 indicates an increased likelihood for decline in TMIG-IC at T2.
*Dependent variable; maintenance/decline in the total score of TMIG-IC, 0=T2 score was unchanged or improved from T1, 1=T2 score was decreased by ≥1 point
Adjusted for gender, age, having children, area, having children, area, educational attainment, annual household income, self-rated health, total score of TMIG-C

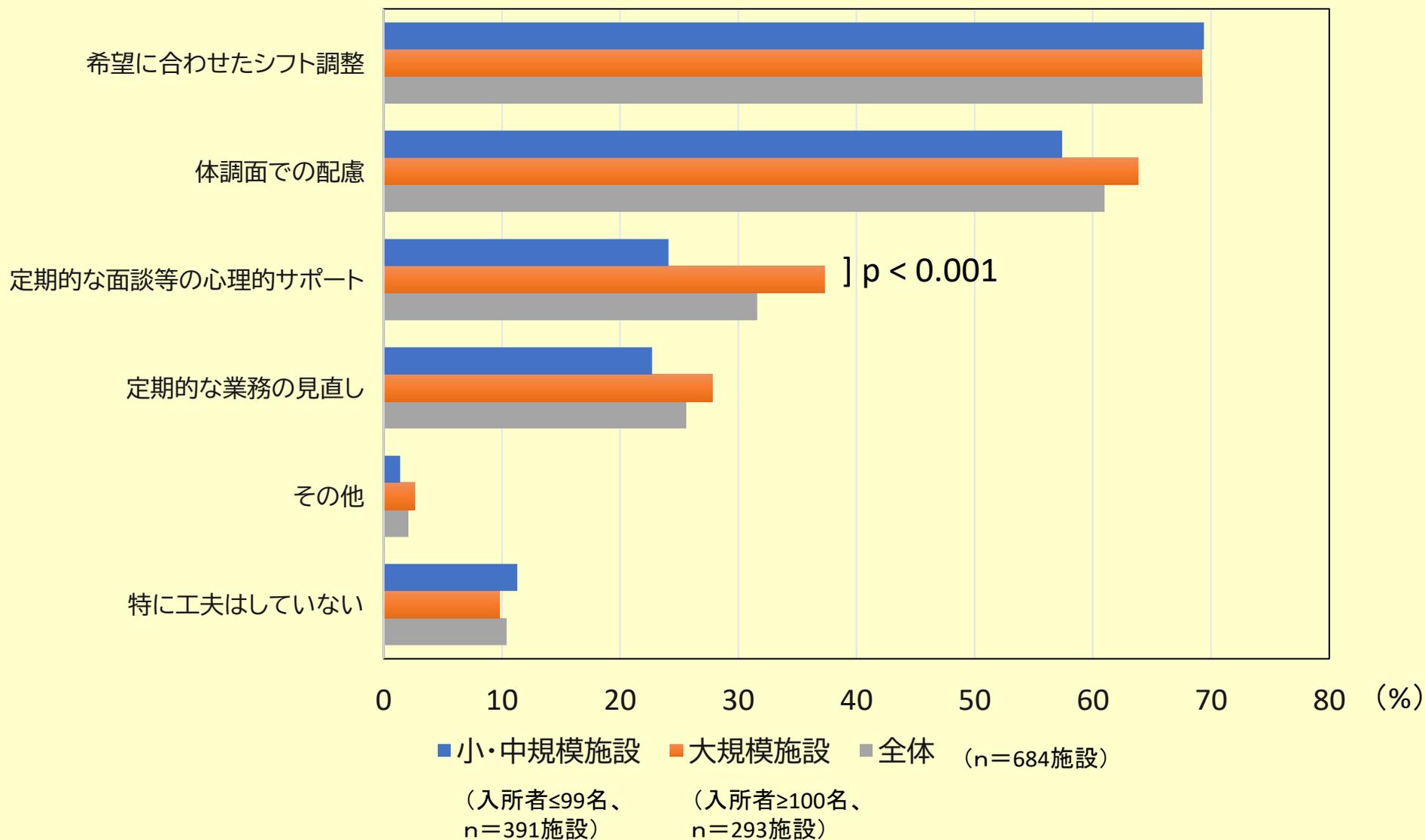
高年齢介護助手を雇用して見えてきた課題と工夫



高年齢介護助手に対する教育体制



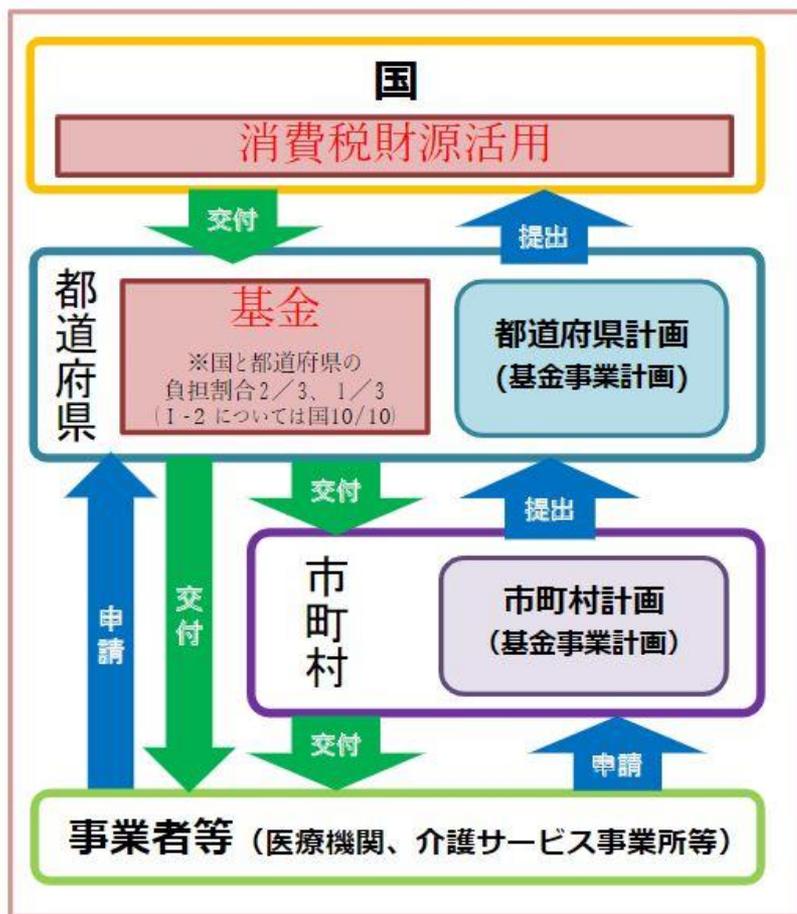
高年齢介護助手の継続雇用のための工夫



介護助手に適用できる財源 ～地域医療介護総合確保基金～

令和6年度予算案:公費で1,553億円
(医療分 1,029億円、介護分 524億円)

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等、「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」が急務の課題。
- このため、平成26年度から消費税増収分等を活用した財政支援制度(地域医療介護総合確保基金)を創設し、各都道府県に設置。各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施。



都道府県計画及び市町村計画 (基金事業計画)

- 基金に関する基本的事項
 - ・公正かつ透明なプロセスの確保 (関係者の意見を反映させる仕組みの整備)
 - ・事業主体間の公平性など公正性・透明性の確保
 - ・診療報酬・介護報酬等との役割分担
- 都道府県計画及び市町村計画の基本的な記載事項
 - 医療介護総合確保区域の設定※1 / 目標と計画期間 (原則1年間) / 事業の内容、費用の額等 / 事業の評価方法※2
 - ※1 都道府県は、二次医療圏及び老人福祉圏域を念頭に置きつつ、地域の実情を踏まえて設定。市町村は、日常生活圏域を念頭に設定。
 - ※2 都道府県は、市町村の協力を得つつ、事業の事後評価等を実施。国は都道府県の事業を検証し、基金の配分等に活用
- 都道府県は市町村計画の事業をとりまとめて、都道府県計画を作成

地域医療介護総合確保基金の対象事業

- I-1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業
- I-2 地域医療構想の達成に向けた病床の機能又は病床数の変更に関する事業
- II 居宅等における医療の提供に関する事業
- III 介護施設等の整備に関する事業 (地域密着型サービス等)
- IV 医療従事者の確保に関する事業
- V 介護従事者の確保に関する事業
- VI 勤務医の労働時間短縮に向けた体制の整備に関する事業

2 地域医療介護総合確保基金を活用した取組の推進について

(1) 現状・課題

- 2015年度から、消費税財源を活用し、地域の実情に応じた総合的・計画的な介護人材確保対策を推進するため、各都道府県に設置した地域医療介護総合確保基金を活用した、介護人材の「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」を図るための多様な取組を支援しているところであり、令和4年度予算(案)においても、137億円(国費)を確保し、引き続き都道府県の取組を支援していく。

(2) 令和4年度の取組

○令和4年度予算(案)においては、以下の事業を新たにメニューに位置付けることとしている。

・介護助手等普及推進事業(新規)

都道府県福祉人材センターに「介護助手等普及推進員(仮称)」を配置し、市町村社会福祉協議会等を巡回して周知活動を行い、介護助手等希望者の増やしを行うとともに、介護事業所への介護助手等の導入の働きかけを行うことにより、都道府県福祉人材センターの各地域における活動を強化する。

・地域における介護の仕事魅力発信事業(位置づけの変更)

これまで福祉・介護の仕事の魅力発信は、国では魅力発信等事業として、都道府県では、基金事業の「地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業」(以下「理解促進事業」)として、それぞれ実施してきたところであるが、令和4年度から、「理解促進事業」を「地域における介護のしごと魅力発信事業」とし、国が実施する魅力発信等事業との有機的連携を図ることにより、国民に対する介護の仕事の魅力向上や理解促進に向けた取組を一層推進し、介護職の社会的評価の向上及び多様な人材の参入促進・定着を図っていくこととしたい。

(3) 依頼・連携事項

- 介護助手等普及推進の取組に際して、「介護助手等普及推進員(仮称)」を配置して実施する場合、当該配置に要する費用について地域医療介護総合確保基金を活用することができるため、各都道府県においては、必要な措置を講じられたい。また、令和3年度創設の「介護現場における多様な働き方導入モデル事業」は、介護助手等の導入をモデル的に実施することも可能であるので、本事業と併せて活用することも検討されたい。
- 今年度も多くの都道府県において実施されているところであるが、引き続き「地域における介護のしごと魅力発信事業」として実施を図るとともに、新規事業の創設や既存事業の充実等、事業の更なる展開について検討されたい。

「介護助手」等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進

【令和4年度予算額】生活困窮者就労準備支援事業費等補助金:386億円の内数
地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分):137億円の内数

【要求要旨】

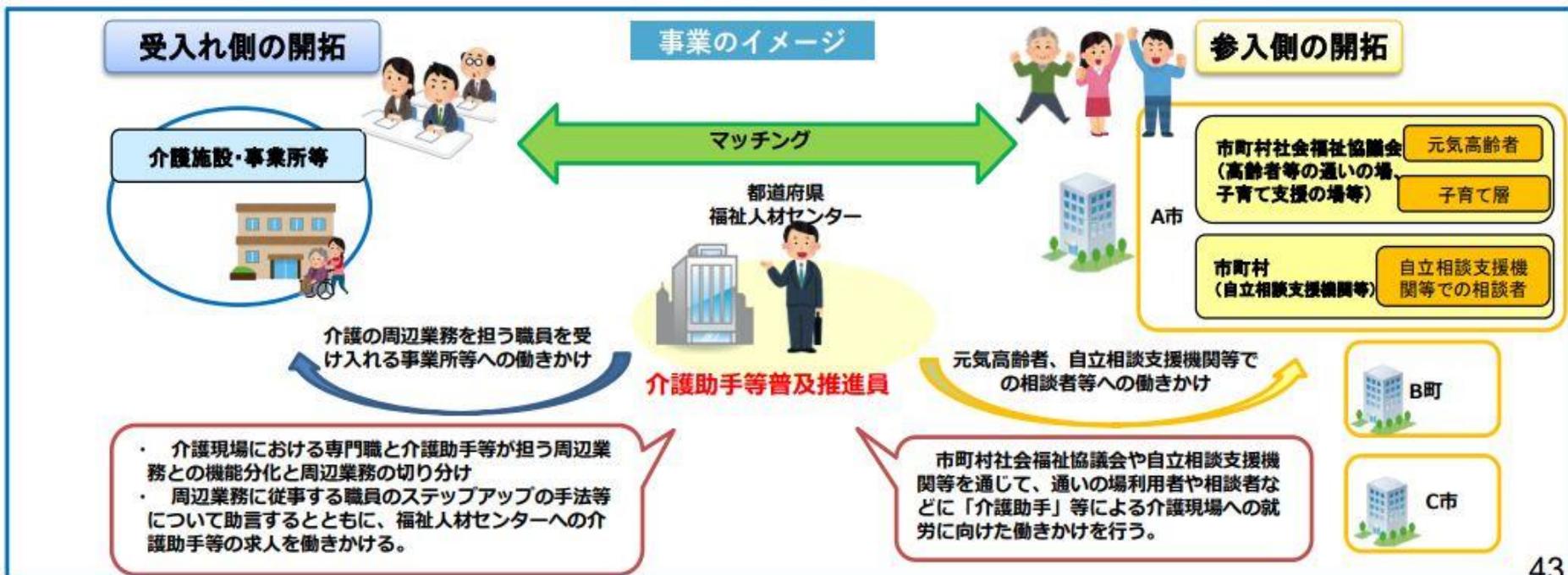
介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、介護施設等における業務が増大している。

そのため、介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する。

【事業内容】

都道府県福祉人材センターに「介護助手等普及推進員」を配置し、市町村社会福祉協議会等を巡回して周知活動を行い、介護助手等希望者の掘り起こしを行う。

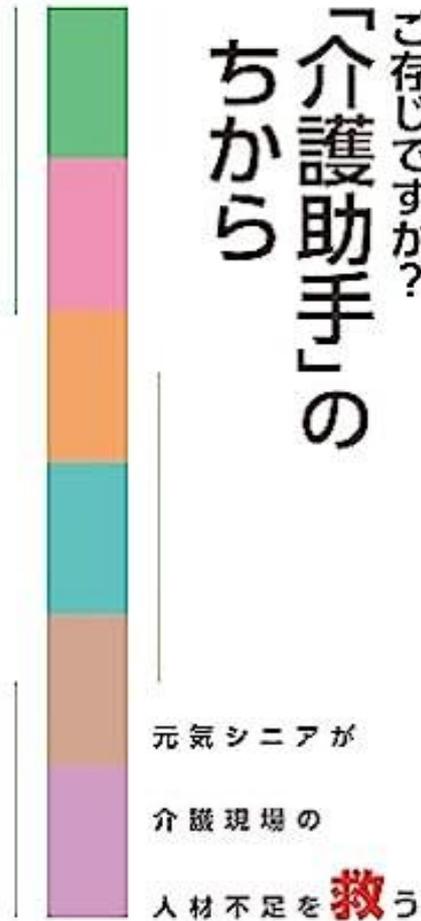
併せて、介護事業所に対し、介護職の業務の機能分化や介護助手等のステップアップの手法を助言するとともに、介護助手にかかる求人提出の働きかけを行うことにより、介護の周辺業務を担う人材の確保を促す。



本日のまとめ

「ご存じですか？」 「介護助手」の ちから

【編者】
村山 洋史
東京福祉大学次学長・副学長 研究開発部長
藤原 佳典
東京福祉大学次学長・副学長 副学長
東 憲太郎
公益財団法人 全国老人保健福祉協会 会長



社会保険出版社

- 介護サービスは総力戦！
- 介護助手は、
➔ 時代のビジネスモデル
ワークシェア、プチ就労
- 介護助手は地域住民
➔ 地域連携・共生の礎
- 先行事例は多数

介護老人保健施設やすらぎ 「介護助手」について

 医療法人社団 実勝会

介護老人保健施設やすらぎ

副施設長 小川守

① 介護老人保健施設やすらぎについて

- 東京都江戸川区瑞江
- 平成12年 5月 開設（地上5階 地下1階）
- 入所定員 48名（通所15名/日）
- 要介護認定を受けた方が利用する施設であり、
利用中は「医師」「看護師」「介護職員」
「理学療法士等」「管理栄養士」など専門職の
サポートを受けながら在宅復帰を目指す施設



外 観



1Fロビー



食 堂



談話室

②-1 介護助手配置の経緯

現在、介護業界では深刻な人手不足となっており、
「**介護助手**」が注目されています。

当施設が介護助手を取り入れた当時は「人材難」よりか

「利用者の安全面・介護スタッフの負担の軽減」から開始。

介護スタッフが利用者の方々から目を離すことが業務中に

多々あり、利用者の安全面が問題視された為。

（ **特に食事の準備や片付け・ゴミ捨てなど** ）

5F 食堂 リハビリ室



居室

居室

居室

1F ゴミ処理場

B1 入浴室 洗濯場

②-1 介護助手配置の経緯

現在、介護業界では深刻な人手不足となっており、
「**介護助手**」が注目されています。

介護スタッフの業務を見直すと、利用者への直接的援助以外の業務が多くまた、利用者のもとを離れて行う業務が多かった。
(**食事準備片や付け ・ ゴミ捨て ・ 掃除 ・ 洗濯 など**)

利用者目が離れる時間を利用者のケアにあてられれば...

という考えのもと配置を検討しました。

③ 介護助手の業務内容について

介護助手という業種の仕事内容は、あくまでも専門職ではない**一般の方が行える事**をベースにして考え、どんな仕事があるか介護職の仕事と切り分けする。

昔は〇〇だったけど
今はどう？

ではこの仕事を業務
に入れましょう

〇〇をやって
もらえると助かる！

それでは〇〇は
どうですか？



④ 介護助手の業務内容について

いきなり高い効果がある仕事内容を目標に設定するのはハードルが高くなります。介護現場スタッフと現場経験豊富な管理者とが話し合い、どんな業務が…

☆一般の方にもできる仕事なのか？

☆介護現場にどのような効果があるか？

☆どのような教育体制で行っていくのか？

考えていただくことが重要であります。

その為、介護現場の業務を熟知（経験していた）した管理職の存在が話し合いの中で重要だと思えます。

⑤ 介護助手業務の勤務時間・業務・配置

(1) 早番 6:30~9:00

- 食事の準備
- 利用者の誘導
- 食事の配膳・下膳
- かたづけ・掃除

(2) 前半 9:30~14:30

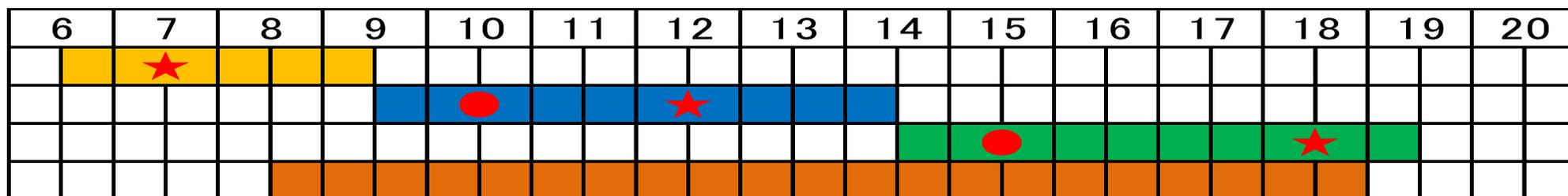
- お茶の準備・かたづけ
- 洗濯物・ゴミ捨て
- 食事の準備
- 利用者の誘導
- 食事の配膳・下膳
- かたづけ・掃除

(3) 後半 14:30~19:30

- おやつ準備・かたづけ
- 洗濯物・ゴミ捨て
- 食事の準備
- 利用者の誘導
- 食事の配膳・下膳
- かたづけ・掃除

(4) その他 8:30~19:00

- 入浴の誘導
- 集団レクのアシスタント
- 入浴準備



●...お茶・おやつ ★...食事



食事準備



配膳・下膳



おやつ
準備



洗濯

⑥₋₁ 介護助手への勤務・指導

- 入所利用者の間接的援助が主な業務となり、直接介助などは行わない。また、業務を複雑にしない。
- 出勤日数は **週2 ~ 4日** 程度を目安に考える。
- 新職員が入った場合は介護助手専門の指導担当が付きマンツーマンで業務研修を行う。(指導期間は平均2ヶ月程度)
指導担当が中心となり業務の独り立ちが可能かどうかを見極め介護長と共に判断する。

⑥₋₂ 介護助手への勤務・指導

- 独り立ちした後も、「介護スタッフ」「看護スタッフ」共に業務を進めていく為、わからないことや困ったことは近くにいるスタッフに聞きながら疑問に対処していく。

- 介護助手は「ただのお手伝い」というものでなく、介護現場の土台を支える存在であります。

実際、全く経験も無く助手として働き、資格を取り**ステップアップ**を希望する者もいる。

【 その際は資格取得に向けサポートしていく体制をとっています 】

⑦ 当施設の介護助手勤の勤務表

	月	火	水	木	金	土	日
6:30~ 9:00	A	A E	D	D	A E	D G	G
9:30~ 14:30	B C	A E	D	F	A E	H	H
14:30~ 19:30	D	C	B	E	B C	B	E

A…週3日

D…週4日

G…週2日

B…週4日

E…週4日

H…週2日

C…週3日

F…週1日

⑧ 当施設の介護助手の現状の課題

当時は、地域の40歳代～60歳後半の方々が勤務

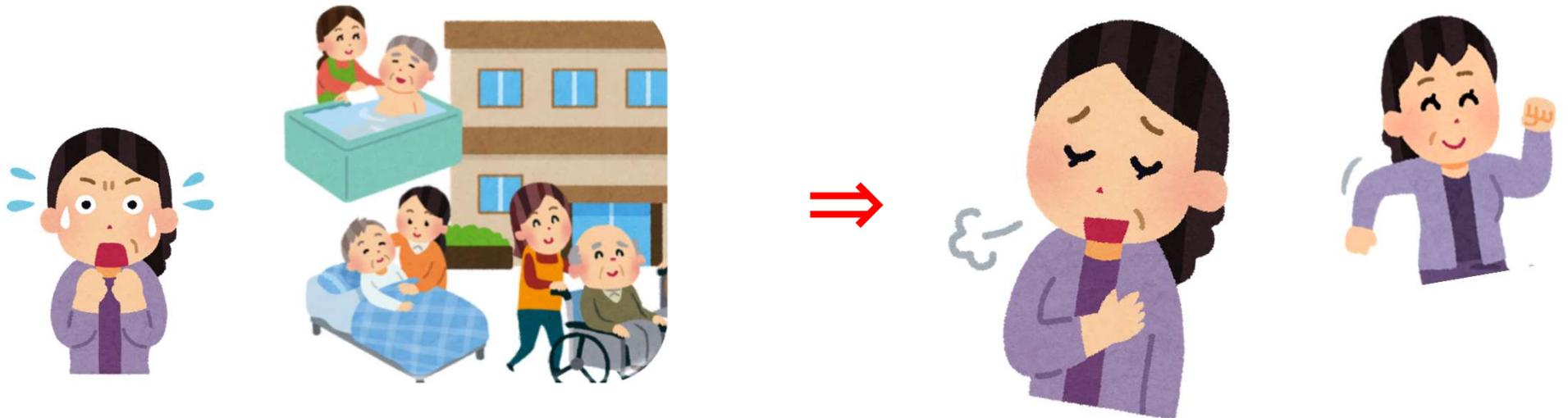
【 現在は、地域の65歳～85歳の方々が勤務 】

- 「介護助手」という仕事を作り 20年以上 経っている為。
勤務される助手の方々が高年齢になってきている。
その為、経験年数を重ねると、自分流に仕事を変えてしまう。
(各介護助手により手順が微妙に違くなる)
- 各介護助手の勤務を 2 名体制 とする勤務日を設けている。
(現在 65～85歳 8名)
- 新職員が入職した際の指導担当者が徐々に限られてくる。

⑨-1 終わりに

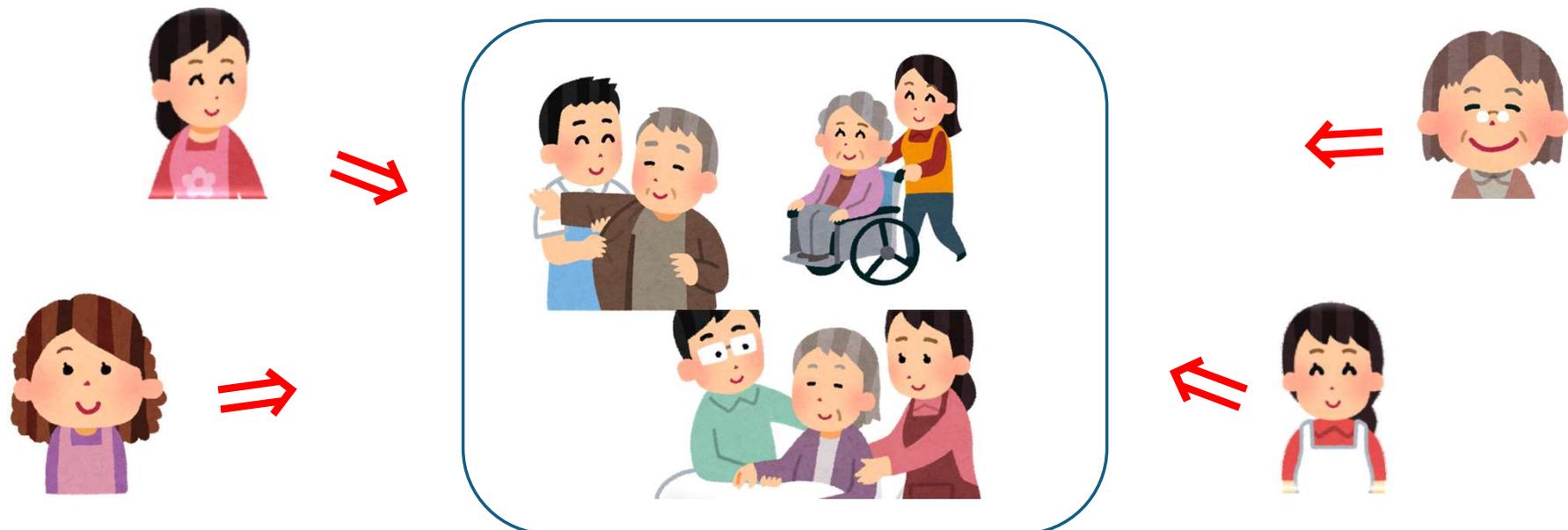
•一般の方々にとっては、「介護施設で働く」という事はすごく敷居が高いようです。しかし、一度跨いでしまうと意外と仕事に馴染んでいただけの傾向にあります。また、仕事の「やりがい」や「満足感」を感じれる業務内容であると、「やりがい」や「やる気」が生まれ一生懸命にお仕事いただける傾向です。

※当施設は「聴覚障害者」の方も介護助手として働いています



⑨-2 終わりに

- ・介護助手は「ただのお手伝い」という認識でなく、「**介護現場の土台を支える存在**」であると思っています。それをスタッフ皆が理解し連携することで。介護助手も期待に応えようと頑張ります。このような、互いを理解し合う関係性が重要でないかと思います。



⑩₋₃ 終わりに

- 実際に全く経験もなく介護助手として働いていく中で、
介護の仕事に興味を持ち、資格を取り**ステップアップ**を
希望する者もいます。

介護の裾野を広げる役割にもなっているのでは？



ご清聴ありがとうございました

