

5-2					
主題	介護職が不足している時代に、新たな職種を導入しスーパーヒーロー誕生				
副題	ファミリーにとってより良いサービスを提供出来るようにケアアテンダントを導入				
キーワード 1	人員不足	キーワード 2	良いサービスの提供	研究(実践)期間	24ヶ月

法人名・事業所名	社福)三幸福社会 癒しの里 西小松川
発表者(職種)	阿久津俊江(副主任)、阿部峻士(ユニットリーダー)
共同研究(実践)者	中村健一郎(三幸福社会理事)

電話	03-3654-7650	FAX	03-354-7651
----	--------------	-----	-------------

事業所紹介	2017年開設のユニット型施設です。法人として、理念として3つの幸せ(①職員の幸せ②ファミリー(ご利用者様)の幸せ③家族・地域の方々の幸せ)を掲げ他職種でのチームケアに取り組んでいます。近隣の自治町会と連携し、地域密着型の施設運営を目指し、つながれひろがれ地域の輪にも積極的に参画し地域貢献活動にも職員一丸となって取り組んでいます。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

H29.4.1の開所以降、居室が埋まるにつれ日々のケアや入浴介助、シーツ交換等の業務が多くなり、それに伴って職員の業務負担量も増えていった。又、ご家族様から居室や共同スペースの汚れが目立つとの苦情も多く寄せられていたが業界での介護人材不足が影響し、思うような人材採用が行えなかった。国も、2025年における介護人材不足は、少子高齢化や労働人口の減少に伴い約34万人に上ると予測されており、上記の事を法人として重くとらえ、役員で検討した結果。業務の役割分担で介護資格がない方でも出来る仕事があるのではないかと考えた。又、世論調査・何歳まで仕事をしたいか(2019年1月)(内閣府調べ)でも、65歳以上の世代で働きたい、人の役になりたいと感じている方が、約37.6%いるとの統計が出ている事から、シニアの方々の労働力を介護現場で活かす事により、介護士不足でも質の高いケアを続ける事が出来るのではないかと考え、法人内でも先駆的な取り組みを行う為、モデル施設として癒しの里西小松川でケアアテンダント(以下ケアアテと省略)という新たな専門職を導入する事となる。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

ファミリーとご家族様が安心して生活が出来る環境を作る事。又、介護人材が少ない中でもケアアテを活用する事で介護職員が専門性の高いサービスを提供する事ができるようにする。ケアアテを導入する事で得られる成果として3点を挙げる。

①ケアアテと介護職で業務の役割分担を行う事で、介護士にて行える専門的なサービスの時間を確保し対応する事ができる。

②掃除やファミリーの傾聴など周辺業務をケアアテに一部負担して貰う事により、介護職員の残業時間減少や有給休暇取得率の増加。

③年齢により、雇用が難しくなったシニア世代の方でも、自分の得意な分野(掃除やコミュニケーション等)を活かし、力を発揮して頂くことでマンパワーの向上に期待できる。

《3. 具体的な取り組みの内容》

無資格の方でも介護業界に興味を持っている方や、社会貢献をされたい方等を募集する。基本的に最初の面接の際にシーツ交換や居室の清掃、食事の準備や衣類の洗濯が業務内容だという事をお伝える。しかし、開所当初まだまだ介護職員の中でケアアテという専門職の理解が浸透されておらず、業務の役割を分担した専門職という扱いでは無く、介護補助という扱いになってしまい、何かをやる際は全て介護職が指示していた。又、一部の介護職の中で、どこまで役割を求めて良いのか、どの様にケアアテを活用して良いか解らず、手持ち無沙汰にしてしまう光景も多くみられた。また、ケアアテ個人の能力差がある事を知り、施設の管理者でケアアテの業務を明確に解り易くする方法を検討する。検討した結果、再度施設長からケアアテと面談する事となる。更に面談時にケアアテ全員に業務内容確認書という、自分がどこまでの業務を行えるか（シーツ交換、フロアー見守り、記録業務等）明確にした確認書を配布し、提出して頂く。提出して頂いた書類の写しを各フロアーの責任者へ渡し情報共有を行う。その後各フロアーの責任者がケアアテと面談を行い簡単なマニュアルを作成し、介護職員全体が理解出来る様にフロアー会議で周知出来る様に進めた。以降、徐々にケアアテの自主性が芽生え始めた事は大きな変化であり、収穫であった。

《4. 取り組みの結果》

今現在の介護職員（看護師含む）の人員配置として、2.08（職員）：1（ファミリー）となっているが、ケアアテを含むと1.82（職員）：1（ファミリー）となっている。ケアアテの能力に個人差はあるも、シーツ交換やご飯の準備だけでなく、ファミリーとの散歩や、余暇活動の手伝い等もして頂けている。また、ケアアテを導入した事により、今まで環境整備の業務や身体介助面で負担していた事が、環境整備の業務に関しては一部負担して頂ける事により、介護職員の負担も実際に軽減した。負担が軽減した事により、介護職員からは「心にゆとりを持って業務にあたれる」「身体介助や記録の時間を設けられるので、残業が減った」との声も聴かれた。さらにケアアテからも「居心地がよく、やりがいを感じる」「ファミリーからのありがとうの言葉が嬉しい」との声も聴かれ、介護職とケアアテ相互にとってファミリーにサービスを提供するにあたり良い関係になっている。ファミリーのご家族様からの環境面についての苦情もなくなった。介護職が環境面での整容をする時間をケアアテに負担して頂く事によって、ファミリーとレク活動等の余暇活動を行える時間ができた。自主性が生まれた事により、ケアアテの中でプロ意識も芽生えている。

《5. 考察、まとめ》

振り返ってみると、ケアアテを導入した当初はなかなか介護職員の理解も乏しく、専門職という理解が出来ず、上手くケアアテと連携が行えていなかったが、介護職とケアアテ双方が歩み寄り、尊重しあう事で今ではフロアーのみならず、施設運営としてもファミリーにサービスを提供していく中で、ケアアテという専門職は施設に居なくてはならない存在となっている。

又、介護職員にとっても、心にゆとりを持って介助に臨め、残業が減る事により負担感が軽減された。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

将来の介護需要に対する高齢者ケアシステムに関する研究会（経済産業省 2018年4月9日）

《8. 提案と発信》

当初従来の古い考えに捕らわれ、介護業務は有資格者がやらなくて行けない事だと思い込んでいましたが、役割分担を明確にする事により無資格であっても出来る事は沢山あると考え直しました。介護人材が不足している中、現場において資格は無くとも「自分に何かできる事をやりたい」と思うケアアテという仲間は、今後多くの介護施設のチームケアにおいて、とても重要な人材だと思います。