

3-7					
主題	細分化して切り分けた介護業務を、働きにくさを抱えた人に担ってもらうことで、就労の機会と働く場を提供した実践				
副題	「中間的就労」として、軽易な介護周辺業務のジョブトレーニングを実施し、一般就労につなげる取り組み				
キーワード 1	介護業務を細分化	キーワード 2	中間的就労	研究(実践)期間	24 ヶ月

法人名・事業所名	社福) マザアス 特別養護老人ホームマザアス東久留米
発表者(職種)	佐藤昇平(介護職員)
共同研究(実践)者	長谷川あゆ美(介護職員)

電 話	042-477-7261	F A X	042-477-7500
-----	--------------	-------	--------------

事業所紹介	閑静な住宅地に位置する平成 7 年開設の従来型施設です。地域に開かれた風通し良い施設を目指し、ボランティアや家族と共に歩んでいます。利用者の気持ちに寄り添い、笑顔の絶えない穏やかな暮らしを支える事を目標にしています。開設時より看取り介護に取り組み、最期までその人らしく安心して過ごしていただけるよう支援しています。
-------	---

《1. 実践前の状況と課題》

入所者の生活を支える介護職員の業務は、直接的介護に留まらず付随する記録やケアプラン、モニタリング等の記録業務管理、生活環境整備、消耗品や介護機材の維持管理などの間接的業務、研修など人材育成に係る業務等々、広範囲に及んでいる。直接的介護を行いながら、合間に間接的業務を織り交ぜたシフトを編成し、交代でそれら広範囲な業務を行っている。重度者が多い特養では、入所者一人一人への細やかな観察と判断、多職種との連携による直接的介護が優先され、占める比重も大きい。介護職が一人で何役もこなす現場では、洗濯場に行く時間になっても食事介助が終わらず洗濯物が滞る、入浴介助が長引きシーツ交換は後回し、記録は残業にせざるを得ない、という程多忙な状況がある。人材募集をしても、非常勤の応募さえない。年々増大する業務量をどうやって効率よく行うかは、長年の課題であり試行錯誤を重ねていた。

《2. 実践の目的ならびに仮説》

当施設では、生活困窮者自立支援法に基づく「生活困窮者就労訓練事業施設」として東京都より認定を受けている。介護業務を細分化して軽易な業務をピックアップし、業務内容や就労時間帯のハードルを下げることで、「訓練生」という新たな人材にその仕事を委ねることができないか。そうすることで、訓練生にとっては、就労に必要な知識及び能力を取得でき就労に結び付く。現場職員にとっても業務が整理され、入所者への支援に集中できる環境が作れ、双方に有益ではないか、と考え介護周辺業務を中心とした就労支援に取り組んだ。

《3. 具体的な取り組みの内容》

- ・ 取り組み期間：平成 28 年 7 月～平成 30 年 7 月
- ・ 取り組み手順：①業務の切り分け、指導項目と指導確認表の作成②介護職員への説明と指導職員の選出③行政担当窓口との連携、訓練生の現状把握と力量に応じた目標設定④訓練生の受入

れとジョブトレーニング、定期面談⑤指導確認表による業務進捗チェック、訓練生の意向確認

⑥雇用契約（自信を持って出来る業務内容と業務量、可能な勤務時間から開始）

・取り組む上で配慮した事項：仕事ぶりを丁寧に確認し、出来ていることを認め労をねぎらい、職員から常にポジティブな言葉をかけ続けた。訓練生の①生活リズムの安定②体調や精神状態③職員との関係や職場での居心地④業務時間や業務量が適量か⑤就労への意欲、について配慮しコミュニケーションを図った。

・A氏は、訓練当初はベッド5台のリネン交換に2時間半かかっていたが、半年後にはベッド8台を2時間でできるようになるなど、スキルも意欲と共に向上した。

《4. 取り組みの結果》

・受け入れ実績（男性3名、女性3名、計6名）

A氏：平成28年7月訓練開始 平成29年2月雇用契約、就労中（リネン交換）

B氏：平成29年5月訓練開始 平成29年5月雇用契約、就労中（各部屋洗面台清掃）

C氏：平成29年8月訓練開始 5か月の就労訓練で終了

D氏：平成29年8月訓練開始 平成30年5月雇用契約、就労中（リネン交換）

E氏：平成29年8月訓練開始 他の福祉サービスにつながる

F氏：平成30年6月訓練開始 訓練継続中

・当事者からの評価「もっと働く時間を増やしたい」「ここで働くために、家で運動も始めた」「ここは働きやすい環境」「生活にリズムができた」「お腹がすくようになった」「体重が減った」等々、前向きな言葉が多く聞かれている。

・職員の評価「就労体験から雇用につながって嬉しい」「職員がゆとりをもてるようになった」両方にとって成功体験となった。

《5. 考察、まとめ》

介護が経験値や勘ではなく、アセスメントから根拠のある介護が実践され始めて久しい。直接介護のスキルが向上した反面、膨大で煩雑な周辺業務の棲み分けや効率化が進んでいなかった。本実践で、切り分けできた業務は一部に過ぎないが、何らかの理由で就労の機会に恵まれなかった人材に業務を委ねることができたことは、業務改善の突破口となった。介護業務の細分化と切り分け作業を進める一方で、介護人材に限られてくる中では「中間的就労」に限らず、子育て中の方や近隣シニア等の新しい層の人材を発掘して、働く場を提供していく事は、双方にとって有効な取り組みと期待し、継続したい。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本実践発表を行うにあたり、ご本人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》

「若者就労支援「静岡方式」で行こう!!」津富宏+NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡

「社会福祉における自立支援の動向」首都大学東京都市政策教養学部 岡部卓（平成21年11月20日開催「社会福祉リカレント講座」研修資料）

「新たな福祉課題・生活課題への対応と社会福祉法人の役割に関する検討会報告書」全国社会福祉協議会政策委員会

「就労支援の基本的な考え方～基礎編～」明治学院大学社会福祉学部社会福祉学科 新保美香（平成28年9月2日開催「平成28年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修」研修資料）

《8. 提案と発信》

福祉施設には、仕事がたくさんある。地域にある社会資源として「働く」ことに着目し、地域貢献の一環として就労の機会を提供することを決めた。本実践の他に「はたらくサポートとうきょう」経由での受け入れも行い、就労体験や就労訓練を通して雇用契約までの継続を目標としている。働きにくさを抱えた人の居場所づくりから始め、働く場となり、共に働く事で、互いに有益となる事を発信したい。