

元気高齢者「介護助手」活用の現状分析と課題

The Current Situation and issues of of Healthy Elderly peoples as Care assistant at NursingCare

人見 優子¹⁾
HITOMI Yuko

佐伯 久美子²⁾
SAEKI Kumiko

山口 由美¹⁾
YAMAGUCHI Yumi

要 旨

【目的】「介護助手」活用の状況を知り、高齢者の雇用に対する介護長の意識を把握し、高齢者の雇用を踏まえた上で「介護助手」活用の課題を整理し、課題について考察をすることを目的とした。[方法] 介護老人福祉施設の介護長の意識を質問紙にて調査した。【結果】介護長には、元気高齢者の介護助手事業はほぼ認識されていなかった。介護助手に抱くイメージは多様で、業務の範囲や役割についての認識に差がみられた。介護長は、介護助手には高齢者の雇用の課題が伴うと考えていたが、本来業務に専念できることや介護職の心身の負担の軽減などその効果を期待していた。しかし、介護助手導入において施設に入職するまでのアプローチはなく、互いのニーズに合わせた雇用のシステムが構築されていなかった。【結論】介護助手には明確な定義はなく、共通認識が図りにくい状況にある。介護助手導入のためには、介護助手事業をよく理解した上で導入目的を明確にし、受け入れ体制の整備が必要である。目的に応じた雇用を促進し、介護助手の「元気高齢者」「周辺業務としての役割」「自由な雇用条件」が満たされた上で、あらかじめの職場環境の整備により、雇用される側、雇用する側が理解し合い、協働できる体制を築く必要がある。また介護助手は、明確な役割分業と適切な基礎研修により導入の効果がある。しかし介護業務の上に立つ介護長が介護助手雇用にかかわっていない。介護助手の導入では施設に入職するまでのアプローチの方法が重要で、入職前に介護長が介護助手の特性や意向、能力を確認し、介護助手が安心して入職することも双方のメリットになる。さらに入職後、介護助手は専門性のある業務を担うわけではないが、業務に対するフィードバックを行うことで、仕事の励みや継続意欲につながり、介護助手にとって意味のある仕事として位置づけることができる。

¹⁾ 十文字学園女子大学人間生活学部 人間福祉学科
Department of Human Welfare, Faculty of Human Life, Jumonji University

²⁾ 読売理工医療福祉専門学校介護福祉学科
Yomiuri College of Medicine and Welfare

キーワード：「介護助手」活用、高齢者の雇用、介護人材不足、介護老人福祉施設

I. 研究背景と目的

近年わが国の高齢化への対応は、団塊の世代がすべて75歳以上の後期高齢者となる2025年をめどに進められてきた。この年には、介護人材が34万人不足する可能性があるとして厚生労働省¹⁾は予測している。全国においては、千葉県と福島県は不足率が25.9%と高く、特に千葉県では2万8,386人とより不足人数が多いことから著しい人材不足の状況が伺える。そして今後は、団塊ジュニア世代が高齢となる2040年を見据えた検討がすでに必要だという²⁾。そのような中で、特別養護老人ホーム3,561施設の調査で、介護人材は「72.9%の施設が『不足』」していると報告された³⁾。これらの厳しい介護人材の不足に対し厚生労働省と介護保険施設団体等は、2018年～2019年の協議において、「介護現場革新会議基本方針」⁴⁾を取りまとめた。

本研究では、「介護現場革新会議」の中で全国介護老人保健施設協会の東氏⁵⁾が報告した、元気高齢者の介護助手モデル事業に注目した。東氏によれば「介護助手」は、三重県の介護老人保健施設協会が、介護を支える人材として元気高齢者が参入しやすいよう、介護周辺業務を担う短時間勤務の職種として募集し、定着を図ったものである^{5) 6)}。介護助手の取り組みは、①介護人材の確保、②高齢者の就労先、③介護予防をねらいとし、2015年から開始され、2018年で全国25都道府県へと普及している。

元気高齢者「介護助手」の先行研究はまだ少ない。先行研究の文献レビューでは、検索エンジンCiNii及び医中誌にて、【介護助手】【高齢者雇用】【高齢者】【生きがい】【介護予防】のキーワードを複数用いて検索した。重複した文献と内容が目的に適さないものを除く5編が抽出された。なおそのうち3編は、全国老人保健施設協会によるものであった。

小川氏は、東京都内を中心とした複数の介護老人福祉施設等において、平成15年から「介護助手」を採用したと報告した⁷⁾。「介護助手」活用には、高齢者の就労機会を提供する意義が含まれるが、内閣府等の調査^{8) 9)}でも高齢者にとって活動や就労は肯定的な感情を生むことが示されている。さらに厚生労働省¹⁰⁾も労働力不足の課題について、「働く意欲のある高齢者の能力や経験を生かせる環境整備が重要であるとしている。介護助手モデル事業の「住み慣れた地域の中で高齢者の新たな就業場所を確保する」ことは、介護施設が高齢者に活躍の場を提供することにつながるだろう。

「介護助手」の活用について吉田氏らも、高齢者の働く気持ちや介護現場の変化として一定の向上的な効果が得られたことを理解していた。しかし、「介護助手」の定義は定まっておらず、介護職員との業務内容もすみわけされていないことを指摘した。そして、実際に働いている「介護助手」や施設への調査が必要だと述べている¹¹⁾。

以上のことから、高齢者の雇用の一つとして「介護助手」の活用は位置づけられているが、高齢者の雇用と明確に区別されていないことや、介護助手の業務内容が十分に区別されていないことが理解される。しかしながら介護助手の活用が介護現場にとって有用であるため、実際の現場での実態を知るための調査が必要であるといえる。

これらのことを踏まえ本研究では、特に介護人材の確保が課題となるA県の介護老人福祉施設における元気高齢者の「介護助手」活用に関して介護長の意識から調査を行い、①「介護助手」活用の状況を知り、②高齢者の雇用に対する介護職長の意識を把握し、③高齢者の雇用を踏まえた上での「介護助手」活用の課題を整理し、④課題について考察をすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 対象者

A県のホームページから調べた介護老人福祉施設472施設のうち、同意を得られた介護職員の代表者（以後、介護長とする）を対象とした。

2. 研究期間

2019年6月25日～8月10日。

3. 研究方法

対象施設の代表者（施設長等）へ自記式無記名式質問紙（以後、調査票）を郵送し、介護長へ回答を依頼した。介護長が調査票を封入し、2週間以内に返送するよう依頼した。

質問内容はⅠ.基本属性、Ⅱ.介護助手に関する周知度、Ⅲ.高齢者雇用の現状、Ⅳ.介護助手導入に対する考えとし、介護長の認識について質問した。質問紙の作成にあたっては、先行文献^{7) 12)}を参考にした。質問Ⅲ以降は、「三重県介護助手モデル事業」についての説明資料を読んだ上での回答を求めた。

結果はSPSS Statistics21を用いて、4件法回答は単純集計し、割合を算出した。自由記載のデータは切片化し、類似する内容ごとに分類し、カテゴリ名をつけた。

4. 倫理的配慮

本研究は、十文字学園女子大学研究倫理委員会の承認（審査番号2019-004）（軽微な変更申請中）を得た。また研究目的及び方法と個人情報保護、自由意志による参加を説明した依頼文書と調査票（無記名）を同封して郵送した。

5. 用語の定義

本研究の「介護助手」とは、三重県のモデル事業での元気高齢者「介護助手」を指す。地域の60歳以上75歳以下の「元気高齢者」に限定して「介護助手」として雇用し、これまで介護職員が行ってきた周辺業務を担ってもらうことで、介護職員の業務負担の軽減や専門職化につなげる取り組みである。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則」において、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律第二条第一項の厚生労働省令で定める年齢は、五十五歳とする。」としている。また、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」第九条（高齢者雇用確保措置）においては、『定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。』とし、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、「65歳までの安定した雇用を確保するために措置を講じる。」としている。そこで、本研究では「高齢者の雇用」を65歳以上の者の雇用とする。

Ⅲ. 結果

472票を配布し、回答を得られた143名（回収率30.3%）を分析対象とした。

1. 基本属性

基本属性（表1）では、介護長の性別は、男性が67.8%、女性が32.2%、年齢は40代が43.4%が多かった。経験年数は10年以上が83.2%であった。介護長の役職年数は、5年未満が29.4%、5年以上10年未満32.2%、10年以上20年未満30.8%で5年以上から20年未満と幅があった。雇用形態については、97.2%が常勤であった。

2. 介護助手に関する周知度

介護助手に関する介護長の周知の状況について表2に示した。

「介護助手」という言葉については「よく聞く」「時々聞く」の和が76.2%に対し、元気高齢者の「介護助手」事業は、「あまり知らない」「全く知らない」で93.0%であった。介護助手の認識では、「周辺業務専門」（57.3%）が最も多く、次いで「無資格」（36.4%）、「軽介助専門」（42.0%）であった。三重県介護助手モデル事業については、「よく知っている」「少し知っている」では、6.30%と周知度は低かった。三重県介護助手モデル事業を知っている介護長は、同業者からの情報やホームページ、職場の資料等からモデル事業について情報を得ていた。元気高齢者が施設で介護業務を担っていることについては、「よく知っている」「少し知っている」の和は、54.5%と半数程度は周知していた。しかし、介護周辺業務がA～Cの段階に分類されていることについて「知っている」介護長は、11.9%にとどまった。

この「介護助手」に対するイメージは、151件の自由回答があり、A専門性、B軽介助、C間接介助、D有資格者の補助、E高齢者、Fその他の6つのカテゴリに整理された（表3）。

表1 介護長の基本属性

項目	カテゴリ	n	%	項目	カテゴリ	n	%
性別	男	97	67.8	役職年数	5年未満	42	29.4
	女	46	32.2		5年以上10年未満	46	32.2
	合計	143	100		10年以上20年未満	44	30.8
年齢	20代	1	0.7		20年以上	4	2.8
	30代	27	18.9		無回答	7	4.9
	40代	62	43.4		合計	143	100
	50代	26	18.2	雇用形態	常勤	139	97.2
	60以上	26	18.2		非常勤	1	0.7
	無回答	1	0.7		無回答	3	2.1
合計	143	100	合計		143	100	
経験年数	5年未満	10	7.0				
	5年以上10年未満	13	9.1				
	10年以上20年未満	77	53.9				
	20年以上	42	29.4				
	無回答	1	0.7				
合計	143	100					

表2 介護長の介護助手に関する周知度

項目	カテゴリ	n	%	項目	カテゴリ	n	%	
介護助手という言葉	良く聞く	37	25.9	モデル事業の情報源	職場の資料	2	1.4	
	時々聞く	72	50.4			141	98.6	
	聞いたことがない	31	21.7			合計	143	100
	無回答	3	2.1		同業者	3	2.1	
	合計	143	100			140	97.9	
介護助手の認識	無資格	認識有	52	36.4		合計	143	100
		認識無	91	63.6	ホームページ	3	2.1	
		合計	143	100		140	97.9	
	軽介助専門	認識有	60	42.0		合計	143	100
		認識無	83	58.0	学会・研修会等	1	0.7	
		合計	143	100		142	99.3	
	周辺業務専門	認識有	82	57.3		合計	143	100
		認識無	61	42.7	その他	1	0.7	
		合計	143	100		142	99.3	
	外国人	認識有	3	2.1		合計	143	100
認識無		140	97.9	その他の内容	厚生労働省資料			
合計		143	100	元気高齢者の介護業務	よく知っている	25	17.5	
高齢者	認識有	17	11.9		少し知っている	53	37.1	
	認識無	126	88.1		あまり知らない	42	29.4	
	合計	143	100		全く知らない	21	14.7	
	補助要員	認識有	52	36.4		無回答	2	1.4
	認識無	91	63.6		合計	143	100	
	合計	143	100	介護周辺業務の分類	よく知っている	1	0.7	
介護職員ではない	認識有	23	16.1		少し知っている	16	11.2	
	認識無	120	83.9		あまり知らない	46	32.2	
	合計	143	100		全く知らない	79	55.2	
その他	認識有	4	2.8		無回答	1	0.7	
	認識無	139	97.2		合計	143	100	
	合計	143	100					
モデル事業の周知	よく知っている	2	1.4					
	少し知っている	7	4.9					
	あまり知らない	54	37.8					
	全く知らない	79	55.2					
	無回答	1	0.7					
	合計	143	100					

表3 「介護助手」のイメージ（自由記載）

カテゴリ	データ
A 専門性(n=54)	無資格者 専門的な知識、能力を要しない 専門性の低い人 無資格だが介護をしたい人
B 軽介助(n=32)	軽介助 軽介助ができる介護業務
C 間接介助(n=45)	周辺業務 身体介助以外の生活支援業務 シーツ交換、掃除、食事介助をしてくれる人 食器洗い、洗濯物畳みをしてくれる人 雑用が多い 下膳、配膳
D 有資格者の補助(n=14)	補助員 介護業務の補佐 介護職員の負担を軽減する人
E 高齢者(n=2)	高齢者
F その他(n=4)	外国人 介護職員でない ボランティアと同じ業務 障害者

3. 高齢者雇用の現状

高齢者雇用の現状に関する介護長の意識について表4に示した。

介護職の不足状況は「とても不足している」36.4%、「やや不足している」44.1%で、介護職不足を認識している割合は、80.5%であった。「介護助手」の有無では、「いる」28.7%、「いない」70.6%で、「いる」と回答した介護長のうち、三重県介護助手モデル事業に基づく「介護助手」として回答した介護長は7人(17.1%)であった。

施設で高齢者の雇用を積極的にすすめているかについては、「とても思う」「やや思う」の和は67.1%であった。高齢者雇用に課題があると思うかについては、「とても思う」「やや思う」の和が65.4%であった。またこれら高齢者雇用への積極性と高齢者雇用の課題については2件表を用いて示した(表5)。高齢者雇用を積極的にすすめたいと思っている介護長ではあるが、同時に高齢者雇用には課題があると認識していた。

高齢者の雇用をすすめる予定については、「あり」46.2%、「わからない」43.4%とはほぼ同じであった。高齢者の雇用の賛否については「賛成」55.9%、「反対」6.3%で、反対する介護長は少ないものの「わからない」との回答も32.9%を占めた。

次に介護長の考える高齢者の雇用の課題の具体的な内容について78人より自由記載があった。類似す

表4 介護長が認識する高齢者雇用に関する現状

項目	カテゴリ	n	%	項目	カテゴリ	n	%
介護職不足	とても不足してい	52	36.4	高齢者雇用の課題	とても思う	15	10.5
	やや不足している	63	44.1		やや思う	78	54.6
	あまり不足してい	19	13.3		あまり思わな	45	31.5
	全く不足していな	6	4.2		思わない	2	1.4
	無回答	3	2.1		無回答	3	2.1
	合計	143	100		合計	143	100
介護助手の有無	いる	41	28.7	高齢者雇用の予定	あり	66	46.2
	いない	101	70.6		なし	6	4.2
	無回答	1	0.7		わからない	62	43.4
	合計	143	100		無回答	9	6.3
モデル事業に基づく介護助手(介護助手のうち)	モデル事業である	7	17.1		合計	143	100
	モデル事業ではない	22	53.7	高齢者雇用の賛否	賛成	80	55.9
不明	12	29.3	反対		9	6.3	
合計	41	100	わからない		47	32.9	
合計	143	100	無回答		7	4.9	
高齢者雇用への積極性	とても思う	13	9.1		合計	143	100
	やや思う	83	58.0				
	あまり思わない	43	30.1				
	思わない	1	0.7				
	無回答	3	2.1				
	合計	143	100				

表5 高齢者雇用の積極性と高齢者雇用の課題(クロス表) 単位:人(%)

	高齢者雇用の積極性	高齢者雇用の課題の有無		合計
		有る	無い	
	積極的	62(44.6)	34(24.5)	96(69.1)
	消極的	30(21.6)	13(9.4)	43(20.9)
	合計	92(66.2)	47(33.8)	139(100)

表6 介護長の考える高齢者の雇用の課題

カテゴリ	サブカテゴリ	データ
A 受け入れ側の課題	a. 体制・教育	受け入れ側の体制が整っていない / 業務内容の振り分けが難しい 介護の基礎教育が必要である / 教育に時間がかかる 事故への対策が必要になる / 高齢の職員が増え、若い職員は少なくなっている 高齢でもできるよう業務改善する必要がある 現に60代後半～70代の非常勤・求職者が多い
	b. 受け入れ側の理解	職員の理解が得られにくい / 他の職員の負担になるイメージ 同世代の高齢者が嫌がる傾向がある
	c. 雇用条件	給料が安いわけではない/給料の差をどうするか 労働時間をどうするか / 未経験では難しいため再雇用を受け入れる
	d. 資質	経験がある為に指示を別解釈する / プライドが高く教えづらい 周回と協力できるか心配がある / トラブルになることがある 介護を下に見る / 利用者ではなく自分中心のケアになる
B 高齢者側の課題	e. 知的能力と判断力	できることとできないことの判断ができない / 認知症高齢者の対応が難しい 覚えるのに時間がかかる / 間違えが多い できることの個人差が大きい / 車に乗れないと通勤が難しい
	f. 体力面の配慮	施設は介護負担が大きく高齢者に合わない / 体力面から依頼した仕事ができるか 心配体力面からあまり依頼できない / 体力がなく疲れてしまう
	g. 不調や怪我	体調面での心配がある / 加齢に伴う転倒の心配がある 通勤時の怪我の心配がある / 労災のリスク
	H. 休みや退職	年々休むことが多くなっていく / 施設に合わず辞めてしまう 就労の継続が難しい / 病気や認知症になった時に雇用の継続をどうするか 退職した後の補充が難しい

る内容で、データを整理し、8サブカテゴリにまとめた結果、「受け入れ側の課題」「高齢者側の課題」の2カテゴリに分けられた(表6)。受け入れ側の課題としては、「体制・教育」「受け入れ側の理解」「雇用条件」、高齢者側の課題としては、「資質」「知的能力と判断力」「体力面の配慮」「不調や怪我」「休みや退職」であった。「受け入れ側の課題」については24人、「高齢者側の課題」については68人から意見を得られていた。

4. 「介護助手」の導入に対する考え

「介護助手」を導入した場合、「人材不足の解消になる」「残業時間は減る」「精神的な負担は減る」「身体的な負担は減る」「本来の介護業務に専念できる」の5項目で6割以上、「認知症の利用者への個別対応時間が増える」では83.2%が肯定的な回答であった。

一方、「介護職員の専門職としての意識が高まる」では「とても思う」「まあそう思う」の和が48.3%、「あまり思わない」「全く思わない」の和が50.4%でほぼ同率であった。「施設の離職者が減る」では「とても思う」「まあそう思う」の和が50.4%、「あまり思わない」「全く思わない」の和が46.2%でほぼ同率であった(表7)。

IV. 考察

調査の結果から、①「介護助手」活用の状況、②高齢者を雇用することに対する介護長の意識、③高

齢者を雇用することを踏まえた上での「介護助手」活用の課題を整理し、④課題解決に向け先行研究を踏まえながら考察していく。

1. 介護助手活用の状況について

元気高齢者の介護助手事業は介護長にほとんど周知されておらず、介護助手事業に基づく「介護助手」を導入している施設はわずかであった。しかし、「介護助手」という言葉を聞いたことのある介護長は多かった。「介護助手」に明確な定義はなく、長らく施設独自の職名として用いられ、三重県が事業を開始する前から「介護助手」という同名の職種が業務をしてきた経緯がある。全国の施設で煩雑に使用されている職名が多数ある中で、「介護助手」をどのように定義し共通認識させていくのかは、非常に難しい課題である。

また2017年までに「介護助手」事業が普及された都道府県には、A県も含まれていた¹³⁾。それにもかかわらず介護助手事業はほぼ認識されていなかった。その理由として、全国老人保健施設協会を中心に開始した事業のため、種別の異なる介護老人福祉施設では周知度が低かった可能性がある。また情報を受け取る機会も少なかった可能性もある。

しかし8割以上の介護長は介護職不足を認識しており、また社会的にも深刻な介護人材不足が続く中、人材確保につながる可能性のある事業に対する認識が低いことは、介護長自身が介護職の確保に全く関与しておらず、関心そのものが低い可能性がある。介護長は、介護助手に対して、その存在により本来の介護職が個別対応をする時間を確保できることや心身の負担を軽減させること、人材不足の解消や残業時間の軽減になると考えており、介護業務の中で肯定的にとらえていることがわかった。

2. 高齢者の雇用と「介護助手」活用の課題

1) 受け入れ側の課題

「介護助手」の特徴から考えると、「介護助手」雇用は高齢者の雇用をすすめる一環ととらえることができる。先にも述べた通り、介護長は高齢者の雇用を肯定的にとらえ、「介護助手」活用の効果はあると考えていた。「介護助手」導入に対し肯定的な理由は、介護現場の業務上の課題を改善すること、すなわち人材の確保、残業の縮小化、介護職本来の業務ができることなどがあげられていた。また、高齢者の働く姿勢や声かけなど見習うことが多い点もあげられており、高齢者と一緒に働くことで、介護の専門性以外の点で高齢者から人間的に学ぶことがあると考える。

しかしその一方では、高齢者の雇用について課題があると考えていた。「介護助手」の活用を進めるには、高齢者を雇用する際に生じる課題を理解し、環境を整える必要がある。高齢者の雇用の課題のカテゴリの1つは【受け入れ側の課題】であったが、介護業務の補助や環境整備などを行う場合であっても、事故防止や緊急時の連絡などの対応から基礎的な教育は必要になるといえる。また、高齢者による補助業務は、どのような仕事内容がよいのか判断するのが難しく、教育体制が整備できていないことや、待遇や勤務時間をどうするかという課題があった。そのような状況の中で、若い職員には高齢者の雇用により業務負担が大きくなるという意識があり、受け入れ側の職員の理解が得られにくい面もあった。そもそも介護長は、介護助手に対し、専門知識のない人や軽介助または間接介助をする人、有資格者の補助をする人、高齢の人など多様なイメージを抱いていた。介護助手が何をする人なのか、介護長には統一した考えは見られず、介護職員間での業務のすりわけも曖昧なことで想像する。

元気高齢者の介護助手の基本的な導入手順をみると、まず初めに行うべきことは「導入目的の明確化

と受入体制づくり」である。介護助手をなぜ導入するのか、それに伴いどのように体制を整備していくのかは、介護助手を募るより早い段階で定めることになる。この目的の明確化こそが、受け入れ側の職員の理解を得ること、教育体制を整備することとなり、受け入れる側が共通した認識をもって介護助手を受け入れることにつながる。介護助手を導入する目的の明確化を図り、どのような仕事をする人を求めているのか、そのためにはどのように受け入れ側が準備をしていけばよいのかを計画的に行うことで、職員間に生じる雇用形態や業務内容の差から生じる課題は解消できると考えられる。

2) 高齢者側の課題

高齢者雇用の2つめのカテゴリは【高齢者側の課題】で「体力面の配慮」「不調・怪我」「休みや退職」に関連する内容があり、離職につながりやすい課題であった。ようやく雇用につながったとしても「介護助手」がすぐに退職しては、現場の負担は増すことになる。体力・体調面でのサブカテゴリでは、高齢者の身体能力への心配があげられた。高齢者の生理的な老化について¹⁴⁾、生活環境や生活様式が良好でも、記憶力の低下、軽度の動脈硬化、生理機能の低下はすすむとされており、その状態には常に配慮が必要だろう。このことは、サブカテゴリ【知的能力と判断力】の「覚えるのに時間がかかる」「間違えが多い」とも関連があり、「できることの個人差が大きい」ことは否めず、中には、若い介護職を求める声もあった。さらには、高齢者が「指示を別解釈する」「介護を下にみている」「プライドが高い」などの回答もあり、高齢者が介護業務に対し順応が低いと受け止めていることがわかった。

しかし介護助手導入のポイントには、対象範囲を広げず「元気高齢者」に絞って導入することや無理をさせず働くことが重要視されており、受け入れる側の介護助手に対する正しい理解が求められる。先行研究によれば、高齢者世代の最も働きやすい条件は、「1日3～4時間、午前・午後の交代制、週3～4日の『時間モザイク型』」で、勤務時間を要相談にしたところ応募も多く、離職の減少につながったことが報告されていた¹⁵⁾。自由度の高い「介護助手」の雇用を進めることは他の雇用による介護職員の不満が表出しやすいため、互いの理解の上に介護職員と「介護助手」双方にとってバランスの取れた勤務体制をつくることが求められる。受け入れる側は「高齢」に対する過剰な思い込みは不要ではあるが、「元気」とはいいつつも、加齢による変化は必ず生じることを理解し、自由度の高い雇用を認め、長期に渡り勤務できるような適切な配慮が求められるだろう。

以上のことから、高齢者の雇用の一環として介護助手を考えると、目的に応じた雇用を促進し、あらかじめ職場環境の整備のより、雇用される側、雇用する側の両者が互いを理解し合い、協働できる体制をつくっていくことが大切である。

3. 介護助手導入に向けた取り組み

1) 「元気高齢者」を対象とした募集

募集活動では、元気高齢者の「介護助手」を募集することを明確にする必要がある。本調査では「介護助手」の活用に至った施設はわずかであった。先行研究¹²⁾では、元気高齢者を対象として募集した2県の老人保健施設協会では、応募者が多数集まり、逆に中高年までを対象に募集した3県の老人保健施設協会では人が集まらなかったという。このことから、60歳以上75歳の「元気高齢者」に限定した対象とすることで、高齢者の就労と介護予防の意図が高齢者に伝わり、応募しやすくなったと考える。

また、募集を県等の広域で実施することも高齢者が応募しやすくなる可能性がある。広域で「介護助手」の募集を実施した研究報告^{7) 12) 16) 17) 18)}は多数あり、長崎県が主催した介護助手の仕事体験事業で

は、「ミスマッチを防げる」「県の主催なので地域から協力を得やすく体験者も安心」との声があり、広域での募集に対し、高齢者がニーズにそった選択ができ、安心して応募できるといえる。本調査からは、「介護助手」の周知がほとんどされていないことから、県や法人等での広域募集はしていないものとするが、施設の人材獲得は、他施設との競争という側面はあるものの、広域で募集する方向への転換により、施設側のニーズと一人ひとりの能力や働き方のニーズに合わせた雇用を行うマッチングまでを踏まえた募集活動を行うことを可能とし、結果として人材確保の一助となると考える。

2) 明確な役割分業と基礎研修の必要性

「介護助手」導入の際には、役割分業をあらかじめ明確にし、基礎研修を経てから導入した事例では、高齢者側と介護職員側の双方から効果があったと報告されている^{7) 12) 17)}。一方で、ただ短時間の介護職として募集した事例では、高齢者の働く意欲の低下や教育に時間がかかりすぎて負担が増えたと報告されていた¹⁵⁾。【受け入れ側の課題】「体制・教育」の課題の解決に関連し、【高齢者側の課題】「知的能力と判断力」「体力面の配慮」を考慮するためにも役割分業及び基礎研修が必要といえる。また【高齢者側の課題】「資質」については、一見すると高齢者の性格的な課題のように受け取れるが、介護の倫理、介護の理念や意義に関連した基礎知識の習得、生活支援技術及びコミュニケーション技術の習得により、解決できる可能性がある。施設ごとに基礎研修を行うと介護職の負担も増すことから、この研修もまた広域でまとめて実施できることが望ましいだろう。

3) 介護長等介護職の雇用への参加

「介護助手」活用の課題には、施設に入職するまでのアプローチの方法が重要な一つであることが理解された。今回の調査において、介護長は現場で働く高齢職員の採用や雇用条件のすり合わせ等には関与していなかった。

導入の段階では、導入目的を明確にすることや、職場内の受け入れ体制を整えることは重要だが、導入が成功している三重県においては、経営者、施設長、受け入れ準備担当者、事務長等、受け入れ職場の職員の間で基本的役割を想定し、全体的見通しを立てて、計画的に導入事業を進めていた。また、職員の「募集」や「説明会の開催」「マッチング面談」の主担当者として受け入れ準備担当者である介護長や主任が関わっていた¹⁹⁾。

募集前の導入準備から介護長等が関わり、「元気な高齢者の方を必要としている」「身体介護等は行わず周辺業務をしていただく」ことを明確にすることで応募される方の不安軽減につながる¹⁹⁾。説明会やマッチング面談に現場の状況を理解している介護長等が関わることにより、施設の考えを明確に伝え、応募者の意向を把握できる。また、応募者と施設の意向をすり合わせやすく、高齢者の人当たりの良さ等を確認できる¹⁹⁾。介護職との役割分担、施設が目指すケア、利用者の状況を踏まえて切り出し業務を考えることが必要で、できるだけ現場の職員が参加して、どの業務を介護助手に任せるのかを話し合うことで、介護助手を導入するのは自分たちのためであるという意識となるという。早い段階で介護助手となる者とかかわり、ある一定の見通しを立てた上で採用されることは、応募する高齢者にとっても安心感をもつことができ、双方にとって高いメリットになる。

4) 業務に対するフィードバック

入職後には、「介護助手」が行った業務に対しフィードバックを行うことが必要である。特別な専門

性をもたない介護助手にとって、利用者とは話すことの喜びや、職員からの感謝の言葉が励みになり、就労意欲につながる反応があったという^{7) 12)}。介護人材の離職の原因には「職場の人間関係」があり、介護労働安定センター²⁰⁾や経済産業省¹⁵⁾で述べられているような早期離職防止と定着促進の対策が必要である。「介護助手」の専門性は低いとしながらもフィードバックされることにより意味のある業務を担っていることを実感できる。利用者や介護職員からの感謝の気持ちなどを伝えられることで、業務に責任と誇りを持ち、「介護助手」の効果を増大させていけると考える。

V. 結論

本研究から、元気高齢者の「介護助手」の活用について次のことが明らかになった。

1. 介護長には、介護助手事業の周知はほとんどされておらず、介護助手の理解も乏しかった。しかし高齢者の雇用へは肯定的で、「介護助手」導入による効果を期待していた。介護助手導入において施設に入職するまでのアプローチはなく、互いのニーズに合わせた雇用のシステムが構築されていなかった。導入のためには、介護助手応募前から目的の明確化と受け入れ体制の整備が必要である。目的に応じた雇用を促進し、介護助手の「元気高齢者」「周辺業務としての役割」「自由な雇用条件」が満たされた上で、あらかじめ職場環境の整備が求められる。そして雇用される側、雇用する側が理解し合い、協働できる体制を築く必要がある。
2. 高齢者の雇用の一つである「介護助手」活用は、高齢者を雇用する点では多様な課題があると介護長は考えていた。課題には「施設側の課題」「高齢者側の課題」があり、前者は体制と教育、職員の理解、雇用条件の課題であり、後者は高齢者の資質、能力、体力、体調、就労継続の課題であった。これらの課題の多くは、基本的な介護助手の導入手順に従い、介護助手導入の目的を明確にし、職場内の受け入れ体制を整えることで解消できるだろう。
3. 「介護助手」の募集では、広域で募集した場合、応募者数が増加しマッチングの効果も期待できる。また明確な役割分業と基礎研修を適切に行うことで「介護助手」導入の効果がある。しかし介護業務の上立つ介護長が介護助手雇用にかかわっていなかった。介護助手の導入では施設に入職するまでのアプローチの方法が重要で、入職前に介護長が介護助手の特性や意向を確認し、介護助手が安心して入職するとことは双方のメリットになる。
4. 介護助手の活用では、高齢者の働き方に合わせた自由度の高い雇用条件と適切な労働環境を提供する必要がある。入職後、介護助手は専門性のある業務を担うわけではないが、業務に対するフィードバックを行うことで、仕事の励みや継続意欲につながり、介護助手にとって意味のある仕事として位置づけることができる。

VI. 今後の課題

本調査では、施設内に勤務する介護長を対象として調査を行った。「介護助手」活用の課題には、導入目的の明確化や受け入れ体制の整備、研修の準備、無理のない働き方、現場職員の理解など多数の課題がある。今後はこれらの課題をより具体的な方法へ示していく必要がある。そのためには、介護助手の入職までの状況や入職後の勤務状況を介護長や高齢の介護職員に調査をしていく必要がある。

【引用文献】

- 1) 福祉医療機構経営サポートリサーチ (2019) 「平成30年度介護人材に関するアンケート調査」
https://www.wam.go.jp/hp/wpcontent/uploads/190821_No006_detail.pdf (2019.8.21取得)
- 2) 厚生労働省 (2018) 「第7期介護保険事業計画の基づく介護人材の必要数について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html> (2019.9.21取得)
- 3) 厚生労働省 (2019) 「今後の社会保障改革について-2040年を見据えて-第28回社会保障審議会資料2」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000474989.pdf> (2019.2.1取得)
- 4) 厚生労働省 (2019) 「介護現場革新会議基本方針」(2019.4.1取得)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000494186.pdf>
- 5) 厚生労働省 (2019) 「第2回介護現場革新会議-介護現場での取り組み-」公益社団法人全国老人保健施設協会
<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000479601.pdf> (2019.3.1取得)
- 6) 東憲太郎 (2019). 「ケアワーク9月号」. 公益財団法人介護労働安定センター. pp4-9
- 7) 小川勝 (2018) 「介護助手の活用における効果」東京都福祉人材推進機構運営協議会資料
http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kiban/fukushijinzei/taisakusuishinkikou/3_un-ei_kyogikai.files/13_rokenkyokai.pdf (2019.9.9取得)
- 8) 内閣府 (2014) 「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果-日常の意識に関する事項-」報告書内閣府政策統括官 (共生社会政策担当)
<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h25/sougou/zentai/index.html> (2020.8.15取得)
- 9) 独立行政法人労働政策研究・研究機関 (2017) 「60代後半層の雇用確保には、健康確保の取組みが必要 (高齢者の雇用に関する調査-企業調査-)」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/135.html> (2020.8.15取得)
- 10) 厚生労働省 (2016) 「労働白書-人口減少下の中で誰もが活躍できる社会にむけて-」
https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/16/dl/16-1-3_02.pdf (2020.8.15取得)
- 11) 吉田 志保・半田 仁・小林 桂子・他
「介護業務内容の分析及びその階層化に関する予備的研究1」: -介護助手に焦点をあてて- 敬心・研究ジャーナル 3 (1),99-105,2019
- 12) 東憲太郎 (2018) 「元気高齢者の介護助手事業について」別添 (東委員説明資料). p15.
<https://www.meti.go.jp/press/2018/04/20180409004/20180409004-3.pdf> (2020.8.15取得)
- 13) 伊藤元重. 榊原定征. 高橋 進他 (2018) 「社会保障改革の推進に向けて-参考資料-」
https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0412/shiryo_01-2.pdf (2020.8.15取得)
- 14) 介護福祉士養成講座編集委員会 (2018) 「発達と老化の理解」第3版. 2015. 中央法規. p31
- 15) 経済産業省 (2018) 「将来の介護需給に対する 高齢者ケアシステムに関する研究会報告書」. 経済産業政策局 産業構造課. p99.
- 16) 山口和洋 (2019) 「介護助手の仕事体験事業を振り返って (発表スライド)」長崎県主催の介護人材セミナー
- 17) 滝原 典子・田村 和幸・美原 恵里 (2018) 「『介護助手』養成事業による元気高齢者の雇用について ～アンケートによる効果と課題～」. 公益財団法人脳血管研究所公益財団法人脳血管研究所美原記念病院介護老人保健施設アルボース
http://mihara-ibbv.jp/wp-content/uploads/2018/12/29_roukentaikai_paper_takahara.pdf (2019.8.15取得)

- 18) 天摩雅和 (2019) 「高齢者の就労促進に関する一考察－介護人材発掘育成事業の取り組みから－」 八戸学院大学短期大学部紀要. 第48巻. pp7- 1
- 19) 三重県老人保健施設協会監修 (2019) 「三重県 介護助手導入実施マニュアル」三重県 医療保健部長寿介護課 <https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000827837.pdf> (2020.9.15取得) pp13-14
- 20) 公益社団法人介護労働安定センター (2018) 「平成29年度介護労働実態調査結果について (「事業所における介護労働実態調査」及び「介護労働者の就業実態と就業意識調査)」 [http://www.kaigo-center. or. jp/report/pdf/h29_chousa_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h29_chousa_kekka.pdf) (2018.8.15取得)