

アクティブシニア介護助手雇用の効果と課題 —A県の介護老人福祉施設の介護長を対象としたインタビュー調査を通して—

佐伯 久美子 読売理工医療福祉専門学校 介護福祉学科

〔共同著者〕人見 優子・山口 由美 十文字学園女子大学 人間生活学部人間福祉学科

キーワード アクティブシニア、介護助手、人材確保

I 研究背景と目的

『令和2年版高齢者白書』(内閣府2020,pp.3-5)によると、65歳以上人口は、「団塊の世代」(1947～49年生まれ世代)が65歳以上となった2015年に3,387万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,677万人に達すると見込まれている。その後も65歳以上人口は増加傾向が続き、2042年に3,935万人でピークを迎え、その後は減少に転じると推計されている。一方で、出生数の減少は、生産年齢人口にまで影響を及ぼし、2029年に6,951万人と7,000万人を割り、2065年には4,529万人となると推計されている。

現役世代の人口が急減する中で、高齢者人口は増加することもあり、第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要をみると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要と推定されている。2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある(厚生労働省2019¹⁾)。今後、高齢者人口が増加するなか、生産年齢人口は減少す

るため、介護人材の確保は喫緊の課題である。

2019年度に厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室がまとめた「福祉・介護人材確保対策について」において、福祉人材確保に向けた取り組みとして、(1)介護職員の処遇改善(2)多様な人材の確保・育成(3)生産性の向上(4)メディアによる積極的情報発信(5)外国人材確保に向けた取り組み——を挙げている。(2)の多様な人材確保・育成の一つとして、定年後の元気高齢者(アクティブシニア)の活用があげられている(厚生労働省2019,pp.28-36)。

元気高齢者については、三重県老人保健施設協会が「介護助手モデル事業」を2015年から開始し、2018年までに、全国25カ所以上の都道府県に普及している(東憲太郎2018,p.17)。元気高齢者の介護助手事業は、地域医療介護総合確保基金を活用し、事業を展開している。「基金事業」の事例説明において「介護人材のすそ野拡大」をすることとして、子育てを終えた主婦層など、中高年層を対象に募集をしたところは、介護助手が集まらなかった。逆に募集を60歳以上75歳の「元気高齢者」に限定し、働きながら社会参加する「介護予防の効果」を打ち出した県では、介

護助手の応募が一定数あった(東憲太郎2018,p.19)。

「介護助手」についてであるが、「介護(職)を地域で支える仕組みづくり」(株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所2020,p.2)によると「介護助手等とは、介護サービス施設・事業所もしくは介護サービス施設・事業所を運営する法人と雇用契約を結び、介護業務の周辺業務を担当する職種で、ボランティアは含みません。介護職員をサポートすることから『介護サポーター』『ケアサポーター』『介護補助員』などと呼ばれることもあります。介護助手等として活躍を期待する対象は、就職活動期の高校生、大学生、地域の若者、中高年齢者層と幅広く、隙間時間を利用して働きたい子育て世代や、無理のない範囲で働きたい元気高齢者も対象です。介護助手等の希望に応じた勤務体制に変更するなど、柔軟に就労環境を変更している施設もあり、多様な働き方が可能となっています」としている。

また、「介護業務の周辺業務とは、清掃、ベッドのシーツ交換、配膳、食事の片づけなど、専門的な知識やスキルを必要とせず、直接的に利用者に接しない補助的な業務を指します。他にも、レクリエーションの手伝いをする施設では、利用者と年代が近く、共通の話題がある元気高齢者は、話し相手として喜ばれています」と書かれている。

「介護助手」については、行政用語としては定義されていないのが現状であり、定義が定まっておらず介護職員との業務内容のすみわけがされていないことも指摘されている(吉田志保・半田仁・小林桂子・他2019,pp.99-105)。また、「介護助手」のキーワードで検索エンジンのCiNiiで検索したところ、重複したものを除くと15編であった。その

うちアクティブシニア介護助手に関する研究及び報告は10編であり、先行研究は少ない。吉田は、実際に働いている「介護助手」や施設に聞き取り調査をし、より現実に基づいた調査研究が必要であると述べている(吉田志保・半田仁・小林桂子・他2019,pp.99-105)。

以上のことから、人材が不足している介護業界における、アクティブシニア介護助手の活用は、今後ますます重要であると考えられるようになった。そして本研究の第一段階となる「元気高齢者『介護助手』活用の現状分析と課題」をテーマとした研究では数量調査を終えている(人見優子・佐伯久美子・山口由美2021,pp.105-117)。この調査において、介護助手活用の課題として、施設に入職するまでのアプローチの方法が重要であることが明らかになった。

本研究では第二段階の研究として、介護長のアクティブシニア介護助手の活用意識や方法についてインタビューを行い、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アクティブシニア介護助手雇用の効果と課題について明らかにし、今後の方向性を探ることとする。

Ⅱ | 研究方法

1. 対象

先の研究「元気高齢者『介護助手』活用の現状分析と課題」(人見優子・佐伯久美子・山口由美2021,pp.105-117)において、調査票の回答のあった、A県の介護老人福祉施設の介護職員の代表者(以下介護長とする)のうち、アクティブシニア介護助手の雇用の効果と課題についてインタビュー調査への同意が得られた介護老人福祉施設8施設の介護長(及び

その立場に準ずる)8名を対象とした。「アクティブシニア介護助手」とは、60歳以上の高齢の介護助手のことを指す。

2. 調査方法

インタビュー調査への協力の得られた介護老人福祉施設の介護長に対し、先の研究を参考に作成したインタビューガイドを送付した。オンラインまたは電話形式により、30分程度の半構造化インタビュー調査を実施した。

3. 調査期間

2020年7月1日～2021年1月31日

4. インタビューガイドの内容

- ①「介護助手」または高齢の介護職員を雇用する取り組みをしていますか。それはいつ頃からですか。
- ②「介護助手」または高齢の介護職員と「介護職員」の雇用条件や業務の違いは何ですか。研修を行った場合、その内容を教えてください。
- ③「介護助手」または高齢の介護職員を導入して、利用者に対して、何か良い影響はありましたか。
- ④「介護助手」または高齢の介護職員を導入して、本人の介護予防につながるといいますか。また他の職員に対しては、何か良い影響はありましたか。
- ⑤「介護助手」または高齢の介護職員について、課題と感じていることはありますか。
- ⑥「介護助手」または高齢の介護職員の雇用は、継続しましたか。介護職の人材確保について、難しいと感じる点はありますか。
- ⑦今後についてのお考えや、「介護助手」「高齢の介護職員の雇用」について、何かご意

見がございましたらお願いします。

5. 調査に際しての倫理的配慮

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)を得ている。インフォームド・コンセントの手続きについては「研究倫理の遵守に関する誓約書」に基づき、研究目的及び方法、個人情報に関する取扱い、データの管理・廃棄の方法、調査中及び公表時の人権擁護とプライバシー保護への配慮、研究協力への拒否の権利について書面にて説明を行い、調査協力への同意を得た。

使用した調査データはUSBメモリに保存し、データを取り扱う際には、PCにはパスワードを設定した。調査データの保存はインターネットに接続しないという方法により厳重に管理した。また、データは本研究公表後に復元できない形で破棄する。

6. 分析方法

対象者の許可を得てインタビューの音声録音し、逐語録を作成した。Excelにて質問項目別に分類した表を作成し、分析ソフトKH Coder 3を使用し、テキストマイニング分析を実施した。

Ⅲ | 結果

1. 調査対象者の属性

8施設8名の調査対象者の属性は表1の通りである。施設のタイプは、従来型・ユニット型の複合型が4、従来型が2、ユニット型が2である。介護長の性別は男性6人、女性2人である。

2. 頻出語の分析

表1 インタビュー対象者の属性（A県の介護老人福祉施設）

設置主体	施設	入所定員（従来型・ユニット型）	職種	性別
社会福祉法人	A 施設	80（従来・ユニット複合型）	介護長	男性
社会福祉法人	B 施設	60（従来・ユニット複合型）	介護長	女性
社会福祉法人	C 施設	50（従来型）	介護主任	男性
社会福祉法人	D 施設	108（従来・ユニット複合型）	生活サービス課長	女性
社会福祉法人	E 施設	100（ユニット型）	介護長	男性
社会福祉法人	F 施設	150（ユニット型）	介護課統括主任	男性
社会福祉法人	G 施設	80（従来・ユニット型複合型）	介護主任	男性
社会福祉法人	H 施設	60（従来型）	介護主任	男性

※ A県の介護老人福祉施設のうち公立は5施設、民間立は394施設ある。

表2 抽出語リスト（出現回数2以上）

名詞	出現回数	サ変名詞	出現回数	動詞	出現回数	形容詞	出現回数
職員	22	研修	8	する	33	近い	7
高齢者	16	介護	7	ある	26	難しい	3
認知症	6	施設	7	できる	13	ない	3
人	6	雇用	4	なる	13	よい	3
介護職員	5	負担	4	いる	9	軽い	2
業務	5	予防	4	行う	7	若い	2
内容	4	一人暮らし	3	働く	5		
年齢	4	影響	3	いう	3		
利用者	4	掃除	3	つながる	3		
若い職員	3	分業	3	でる	3		
身体面	3	直接介助	3	とる	2		
家族	3	リネン交換	2	気づく	2		
感覚	3	入浴介助	2	教える	2		
家	3	記録	2	決める	2		
嫁	2	共感	2	増える	2		
介護補助	2	指導	2	動く	2		
雇用条件	2	出勤	2	入れる	2		
人材確保	2	相談	2	変わる	2		
チーム	2	存在	2	老いる	2		
メリット	2	退職	2	話す	2		
家庭	2	独居	2				
環境	2	不足	2				
現場	2	募集	2				
考え方	2	理解	2				
症状	2						
身体	2						
人員	2						
被害	2						
姑	2						
車	2						
体	2						
問題	2						

8施設8名のインタビュー調査における総文章数は77文で、総抽出語数は1,548語（分析に使用する語数は535語）である。「アク

ティブシニア介護助手」の実態及び効果と課題をとらえるため、名詞、サ変名詞、形容詞、動詞を分析対象とした（表2）。

①名詞の抽出語

108語抽出された。出現回数2以上は32語である。上位は「職員」「高齢者」「介護職員」「人」「利用者」「家族」「家」「嫁」は、介護を取り巻く人に関連した語であった。また他に、「業務」「内容」「年齢」「介護補助」「雇用条件」「人材確保」「チーム」といった介護助手の雇用に関連した語があった。

②サ変名詞の抽出語

75語抽出された。出現回数2以上は24語である。2以上の語のうち「研修」「介護」「掃除」「分業」「直接介助」「リネン交換」「入浴介助」「記録」「指導」は、アクティブシニア介護助手の研修及び指導や業務内容に関連した語であった。その他に「施設」「雇用」「出勤」「相談」「不足」「募集」は、アクティブシニア介護助手の募集に関連した語、「予防」「一人暮らし」「退職」「独居」は、介護助手の暮らしに関連した語、「影響」「共感」「存在」は、アクティブシニア介護助手の共感性の高さとその影響に関連した語などがあった。

③動詞の抽出語

55語抽出された。出現回数2以上は20語である。「行う」「動く」「決める」は、介助場面や業務に関連する語であった。その他に「働く」は、アクティブシニア介護助手の働く目的に関連する語、「気づく」「変わる」「増える」「老いる」は、アクティブシニア介護助手の健康面の変化に関連した語、「話す」「教える」はアクティブシニア介護助手とその他の介護職員がお互いに伝えあう様子に関連した語があった。

④形容動詞の抽出語

5語抽出された。出現回数2以上の頻出語はなし。

⑤形容詞の抽出語

16語抽出された。出現回数2以上の語は6語である。「難しい」「軽い」は、アクティブシニア介護助手が行う業務の内容に関連した語、「近い」は介護助手がいると環境が家庭に近いこと、存在が利用者に近いことを指した語、「若い」は若い人への業務負担の増加と関連した語であった。

3. 共起ネットワーク分析

頻出語の語と語の関連を視覚化するために、共起ネットワーク分析を行った(図1)。最小出現数2、最小文書数1、強い共起関係にあるものは太い線で、スパニングツリーを描写した。

4. 階層的クラスター分析

階層的クラスター分析を次の操作により行った。集計単位は段落、最小出現数は2に設定し、名詞、サ変名詞、形容動詞、動詞、形容詞を対象にクラスター分析を行った。クラスター化にはword法を用い、距離はJaccardを採用し、デンドログラムを作成した。

デンドログラムに示された、8のクラスターと語について表3を作成した。

IV | 考察

アクティブシニア介護助手の雇用は、多様な人材確保・育成の一つとして、また介護予防や働く機会の提供といった目的で進められている。本研究の対象となったA県の介護老人福祉施設においても、アクティブシニア介護助手の雇用を行っている施設があり、施設によって違いはあるが、施設ごとに数人の割合で雇用されていた。介護長へのインタビューの結果から、三つのテーマが浮かび上がった。ここからテーマごとに、アクティブ

図1 介護助手の効果と課題 共起ネットワーク

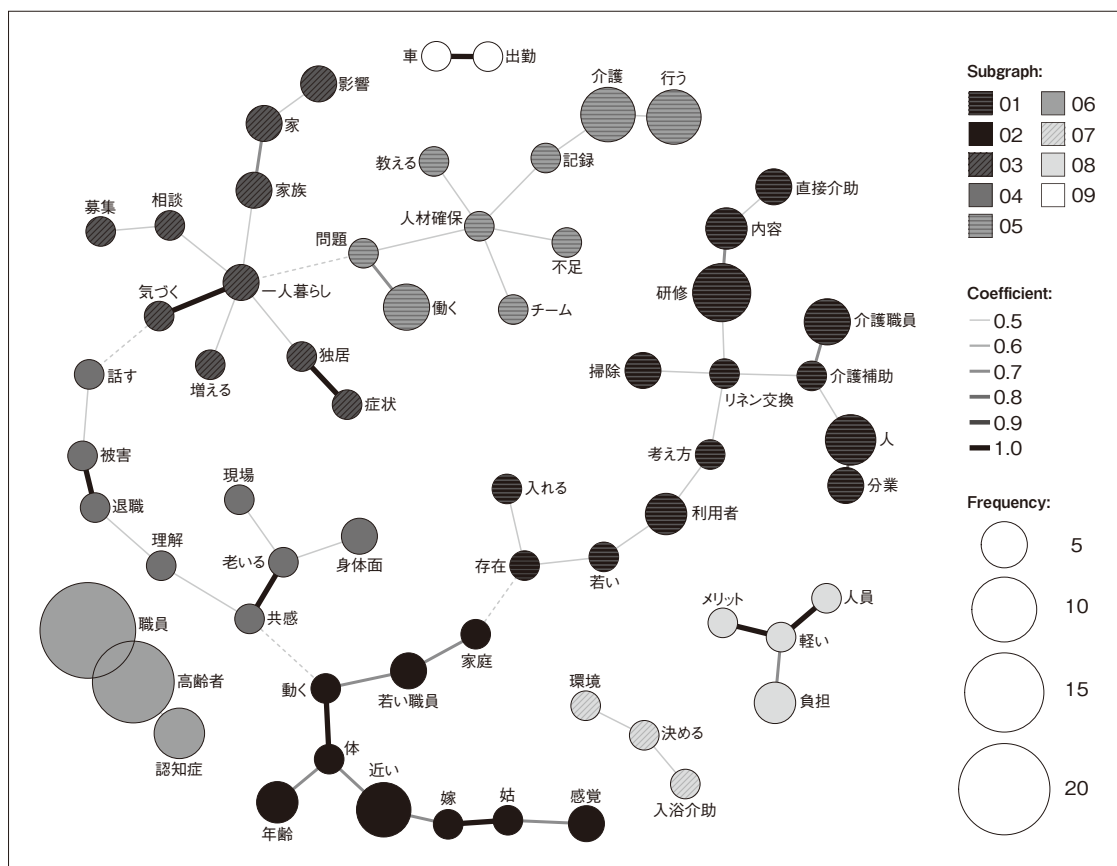


表3 階層的クラスター分析

クラスター1	「若い」「存在」「入れる」「感覚」「家庭」「近い」「嫁」「姑」
クラスター2	「身体面」「現場」「共感」「老いる」「若い職員」「年齢」「働く」「体」「考え方」「利用者」
クラスター3	「出勤」「車」「雇用」「雇用条件」「変わる」「職員」「高齢者」「身体」「認知症」「予防」「指導」
クラスター4	「施設」「話す」「難しい」「理解」「被害」「退職」
クラスター5	「影響」「家族」「家」「相談」「募集」「症状」「独居」「増える」「一人暮らし」「気づく」
クラスター6	「行う」「介護」「記録」「問題」「働く」「教える」「不足」「チーム」「人材確保」
クラスター7	「分業」「人」「直接介助」「内容」「研修」「介護職員」「介護補助」「掃除」「リネン交換」
クラスター8	「負担」「軽い」「メリット」「人員」「環境」「決める」「業務」「入浴介助」

シニア介護助手の雇用による効果と課題について考察する。

1. アクティブシニア介護助手の老いの感覚を伝える役割と家庭的な環境の提供

共起ネットワーク(図1)では「老いる」に

リンクする「共感」「理解」「身体面」「現場」「退職」「被害」「話す」の語と「近い」にリンクする「嫁」「姑」「感覚」「年齢」「体」「働く」「若い職員」「家庭」の語の二つのスパニングツリー(これに対応した階層的クラスター分析(表3)のクラスター1、2の語)からは、「アクティブシ

ニア介護助手の老いを伝える役割と家庭的環境の提供」というテーマが挙がった。ここからアクティブシニア介護助手を雇用することによる効果と課題として、次の二つのことが示された。一つ目は、アクティブシニア介護助手は、身体的な感覚が利用者に近く老いへ共感し、若い世代の職員にその感覚を伝えたこと、逆に一部のアクティブシニア介護助手は、年齢が利用者に近いが故に、専門的態度の課題があることである。二つ目は、多世代の職員による家族に近い関係が発生し、施設が家庭的な環境へと変化したことである。

アクティブシニア介護助手の共感力の高さの背景には、介護助手自身が現場で仕事をすることで、昔と違う体の動きや変化を感じやすいことがインタビューで語られている。それによって高齢者の痛みや老いへ自然に寄り添う姿を見せ、共感を若い職員に伝える存在になっているというのである。また若い職員は、利用者の生きてきた時代背景や価値観をあまり知らないが、年齢の近い介護助手であれば理解して会話することも語られた。共感、介護関係の構築とアセスメントの基盤となる、対人援助に欠かせない基本的態度であるため、注目されたと考えられる。

次に施設が家庭的な環境へ変化した効果には、どのような意味があるだろうか。日本では社会情勢の変化から、これまで家族が担っていた福祉機能の一端を介護サービスが担うようになっている。介護老人福祉施設には、入所施設として介護の提供以外にも家族機能を代替する役割も求められている。そこで介護保険制度の開始以降では、環境の変化に弱い認知症の高齢者にとっても安心して生活できるよう、家庭に近い住まいと人の環境が重視されるようになり、認知症対応型グループ

ホームやユニット型施設などが増えていった。また世代間交流のできる福祉施設としては、高齢者と幼児が同時に利用する複合施設の存在がある。複合施設で世代間交流をしている事例では、子どもの自尊心の向上や、高齢者の生きがいにつながるという報告もある(福岡理英・原祥子・小野光美2016,pp.1-9)。

しかし今回の研究では、アクティブシニア介護助手が働くことで、多世代による人間関係ができ、家庭的な環境に変化するという点に注目できる。アクティブシニア介護助手の雇用を始める以前の介護老人福祉施設では、高齢の要介護状態の利用者と60歳以下のいわゆる現役世代の介護職で、年齢の2極化の状態があった。しかしアクティブシニア介護助手が雇用されると、60歳以上の人を含めた多世代の職員が協働するようになり、自然に世代間の交流が生まれた。

アクティブシニア介護助手からは、家庭における文化の側面から若い職員が学べることも多く、あえて高齢の職員を雇用した方がよいという話も聞かれた。内閣府の「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」の中で、高齢者に何歳まで就業を希望するかを質問したところ、全体の2割が「働けるうちはいつまでも」、全体の4割以上が「70歳まで」と回答した(内閣府2020,p.22)。こうした状況から、今後アクティブシニアの介護助手の雇用が進めば、多世代の交流や文化の継承が自然に起こり、家庭的な環境の施設が増える可能性がある。

ここまでアクティブシニア介護助手が利用者の身近な存在であり、施設が家庭的な環境に変化した効果について述べたが、その一方、身近であることは専門的態度に関わることは別であり、一部の介護助手にとっては課題

でもあることが分かった。年齢が利用者に近いことは、逆効果になる可能性を含んでいる。そこで研修が重要になるが、研修については3節で述べたい。

2. アクティブシニア介護助手の雇用と心身の変化への予防及び対応

共起ネットワーク(図1)の「一人暮らし」にリンクする「独居」「症状」「増える」「気づく」「相談」「募集」「家族」「家」「影響」の語と「人材確保」にリンクする「不足」「チーム」「問題」「働く」「教える」「記録」「介護」「行う」の語、「出勤」とリンクした「車」の3つのスパニングツリー(これに対応した階層的クラスター分析(表3)のクラスター3、4、5、6の語)は、「アクティブシニア介護助手の雇用と心身の変化への予防及び対応」というテーマを持っている。ここでは、次の三つの効果や課題が示されている。

一つ目としては、アクティブシニア介護助手は、働く目的や心身の状況などが異なるため、業務内容や雇用条件を相談し、雇用を成立させていることである。しかし、納得の難しい場合には、退職につながることになる。

二つ目としては、アクティブシニア介護助手は、職員として仕事をするのが介護予防となっていることである。一方で、高齢であるため、心身の状態が変化することがあった。家族や施設は、介護助手の認知症の症状に気づいて相談することが増える一方、「一人暮らし」の人は気づくことが難しい状況であった。

三つ目としては、アクティブシニア介護助手は、「人材確保」の必要から採用され、介護職「チーム」の一員として配置されることである。施設は、オールマイティーに働ける人材の不足する中、アクティブシニア介護助手

の働き方や心身の問題に配慮し、分業することで、人材として活用していた。

まず、業務内容についてである。アクティブシニア介護助手の業務内容を事前に決めている施設がある一方で、介護助手の状況を見て決めようとしている施設もあった。先行事例では、アクティブシニアが介護助手として働く目的は様々であった。また雇用については介護助手、施設側の双方に効果があることが報告されている(小川勝2018,p.14)。本研究でも、アクティブシニアの働く目的は「経済的事情」「介護予防」「生きがい」と様々であり、また生活状況についても様々であると語られた。アクティブシニア介護助手には施設の状況を理解してもらいつつ、自分のできることを行うことで、モチベーションを維持しながら働いていくことになる。そのためアクティブシニア介護助手の就労を継続していくには工夫が必要であった。

雇用する際について東氏は、業務時間や内容、契約内容を明確にすることや、介護助手としてどのような仕事が求められているのか、介護助手がどのように働きたいのか、雇用者及び被雇用者両者がお互いを理解し、マッチングしていくことが重要であると報告した(東憲太郎2018,p.19)。本研究でも、雇用の際する相談が、雇用の決定に大きな意味を持っていた。

次にアクティブシニア介護助手は、仕事を継続する中で、老化による心身の変化を避けることが難しいことについて述べる。2019年10月に開催された第7回介護人材確保地域戦略会議で報告された「三重県 介護助手の導入支援について」(三重県医療保健部長寿介護課2019,p.15)によると、就労している介護助手の年齢割合は、60歳～64歳が

12.6%、65歳～69歳が38.8%、70歳～74歳が31.1%、75歳以上が3.9%であり、70歳以上の割合は35%であった。また小川氏(小川勝2018,p.10)によると、元気高齢者の介護助手の就業状況は、60歳代後半の介護助手が1名、就業年数は3年4ヵ月、70歳代の介護助手は4名おり、就業年数は6年から14年にも及んでいた。

長期間の就業継続中には、アクティブシニア介護助手の心身の状況が変化することが考えられる。心身の状況が変化した場合、就労が継続できるのか、時間やペースを変更すれば対応できるのか、管理者担当者はきめ細かく対応することが求められる。アクティブシニア介護助手が家族と同居している場合は、家族からの相談や情報提供が可能であるが、一人暮らしの場合は本人が変化に気づけず、職員が気づいたとしても、誰に相談するのかという面で苦慮していた。これらのことから、アクティブシニア介護助手の心身の変化への相談と対応は、雇用に際してのみでなく、就労している間も継続的に行い相互の理解を深めていく必要があることが分かった。

最後にアクティブシニア介護助手は、「人材確保」の必要から採用され、介護職「チーム」の一員として配置されることについてである。本研究では、オールマイティーに夜勤までできる介護の人材は不足していることが語られた。そのような中、アクティブシニア介護助手はすでに介護職員と「分業」という方法で、介護職「チーム」の一員を担う存在となっている。アクティブシニア介護助手に起こる様々な事情、問題の対応についてはすでに述べたが、「人材確保」を優先課題とし、相互理解を進め、双方からアクティブシニア介護助手の役割価値を高めていくことが大切に

なる。そこで、次の3節で述べる研修が重要な意味をもつのである。

3. アクティブシニア介護助手の業務及び研修

共起ネットワーク(図1)の「研修」にリンクする「内容」「直接介助」「リネン交換」「掃除」「介護職員」「介護補助」「人」「分業」「考え方」「利用者」「若い」「存在」「入れる」の語と、「人員」にリンクする「軽い」「メリット」「負担」の語、「決める」にリンクする「環境」「入浴介助」の語の三つのスパニングツリー(これに対応した階層的クラスター分析(表3)のクラスター7、8の語)は、「アクティブシニア介護助手の業務及び研修」というテーマを持っている。ここからは、次の二つの効果や課題が示された。一つ目は、介護職を構成する「人員」としてアクティブシニア介護助手が存在することである。二つ目には、介護職員とアクティブシニア介護助手は、介護の「分業」で配置され、その業務分担を遂行するために、必要な「研修」を一緒に行うことである。

以上のことから、アクティブシニア介護助手の業務及び研修について考察していく。本調査の対象となった介護老人福祉施設では、「高齢者の起用」「業務の切り分け(業務の分類)」が行われていた。介護職の人員として、アクティブシニア介護助手が存在することはどのような意味があるだろうか。

元気高齢者の介護助手事業について、想定されていた身体介護を伴わない「補助的な周辺業務をお手伝い頂くこと」と、実際に就労が定着した現在の介護助手では、定義が異なっていることを指摘している(吉田 志保・半田 仁・小林 桂子・他2019,pp.99-105)。本調査では、アクティブシニア介護助手は介護

職の補助役ではなく、一人の構成員、一人の職種として存在し、それぞれの個別的な役割を担っていることが示された。このことにより、介護職員はより専門性の高い介護業務に携わり、若い職員はおむつ交換や入浴介助等に専念することができる。また、アクティブシニア介護助手の見守りにより安心感が生まれることが語られ、介護職員が精神的な面で余裕を持って業務を行えることが理解された。しかし、その一方では、「補助の人」という表現もみられた。また、業務の負担の軽い人と重い人ができるという人員の課題も示された。(公益社団法人全国老人保健施設協会2019,p.6)では、「一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務」として認知症の方への対応、見守り、話し相手、趣味活動のお手伝い等を専門性の高い業務と位置付けている。専門性の高い介護を提供していくことは、利用者の生活を整え、生活の質を高めることにつながるが、身体介護を主に担当する介護職員の心身の負担やその解決の必要性も十分に認識していかなければならない。その上で、アクティブシニア介護助手が担う役割もまた専門性のある業務となることを共通理解していくことは必要であろう。

アクティブシニア介護助手と介護職員が分業し、相互に理解しあい協働していくためには、職員間の理解が重要となることは先にも述べたが、本調査での分業の特徴は、個人の状況により業務の内容が異なるだけでなく、その業務の範囲がとても広いことにある。アクティブシニア介護助手の役割は、周辺業務が多いものの、中には夜勤まで行う人もいた。

このように異なる業務を担い分業していく中で、施設では介護職員と必要な「研修」を一緒に受けられる機会を設け、互いの仕事内

容と役割について、理解を深めていく必要性が考えられていた。実際に行われている研修内容は、身体介助、認知症ケア、褥瘡予防、身体拘束、事故防止、感染症予防、非常災害まで、幅広い研修内容で、その業務に携わるか否かによらず、全職員が参加できる施設が多かった。

アクティブシニアの研修については、介護助手導入段階では、小川氏(小川勝2018,p.9)や厚生労働省(2019,pp.3-8)などが雇用促進に力を注いでおり、「介護のしごと魅力発信等事業」でもみられるように入職前までの研修への視点多い。そのことは雇用促進に大変意義のあることだが、本研究で注目できる点は、実際に勤務する組織内での研修が重要なことである。直接介助、周辺業務問わず介護職の仕事内容として共に学修することは、協働する上で、仕事の理解や分業、関係構築の基盤になると考えられたからである。そして、分業の効果を得るためには、介護職員とアクティブシニア介護助手の両者が介護の方向性や目的を一致できるような研修が大切になる。研修について王氏ら(王迪・川上和美・工藤綾子・岩渕和久2020,pp.168-174)は、介護福祉施設の全職員が一度に集まり研修を行うことの難しさを指摘しており、自由に研修を繰り返し受講できる環境整備を課題として挙げている。今回は、アクティブシニアの介護助手の研修への参加率を把握することはできていないが、介護職全体の参加率を高めることは、重要で、オンデマンド形式の研修を導入するなど研修の方法にも課題があることを推察する。

業務の範囲や内容は、入職時の面接や入職後の相談で決められていくが、現場の状況に見合った人員配置、業務分業を行う調整が大

切だろう。本研究でも、アクティブシニア介護助手のいる日はいない日に比べて余裕が生まれるため、必要性は多く認識され語られた。そのため、業務負担の大きな偏りがあれば改善して、介護職全体が納得できる人員構成を実現することで、アクティブシニア介護助手の存在がより効果的に機能していくのではないかと考える。

V | 結論

A県の介護老人福祉施設におけるアクティブシニア介護助手の雇用について、介護長のインタビューからは、以下の3つのテーマが示され、それぞれに効果と課題が明らかになった。

(1) アクティブシニア介護助手の老いの感覚を伝える役割と家庭的な環境の提供

【効果】①老いへの共感力が高く、若い世代の職員にその感覚を伝える。②多世代の職員による家族に近い関係が発生し、施設が家庭的な環境へと変化する。

【課題】専門的態度についての問題がある。

(2) アクティブシニア介護助手の雇用と心身の変化への予防及び対応

【効果】①業務内容や雇用条件を相談し、相互理解による雇用が行われる。②職員として仕事をするのが介護予防となる。③認知症の症状などが現れたとき、施設と家族が気づいて相談する。④人材確保のために採用し、介護職チームの一員になる。

【課題】①施設との話し合いでは、納得できないと退職する。②独居のアクティブシニア介護助手は、認知症の症状などの変化に気づくことが難しい。

(3) アクティブシニア介護助手の業務及び研修

【効果】①介護職を構成する「人員」として存在する。②介護職員とアクティブシニア介護助手は、介護の「分業」で配置され、必要な「研修」を一緒に行うことで業務を遂行する。

以上のように、介護長から見たアクティブシニア介護助手の雇用について、その効果と課題について明らかにすることができたが、今後は、アクティブシニアの介護助手本人から見た効果や課題と比較していく必要がある。その際、研修の効果や参加の状況について調査すること、またアクティブシニア介護助手の雇用によって、介護職全体が納得のできるバランスの取れた介護業務のあり方や分業について、引き続き検討していく必要がある。

◎ 注釈

1) 本論文執筆後、第8期介護保険事業計画が発表され、これに基づき介護人材の必要数が更新されている。最新のデータによると、2023年度には約233万人、2025年度には約243万人の介護人材が必要とされている。

◎ 参考文献

内閣府 (2020)『令和2年版高齢者白書 高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況』「高齢化の状況」,pp3-5, https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf (2021年6月1日取得)

厚生労働省 (2019)「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」(別紙1) <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html> (2020年6月30日取得)

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 (2019)「福祉・介護人材確保対策について」,pp28-36, <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000549665.pdf> (2021年6月1日取得)

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),p17,p19. <https://www.meti.go.jp/press/2018/04/20180409004/20180409004-3.pdf> (2021年6月30日取得)

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 (2020)「介護(職)を地域で支える仕組みづくり」,p2,

吉田志保・半田仁・小林桂子・他,2019「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),pp99-105

人見優子・佐伯久美子・山口由美 (2021)「元気高齢者「介護助手」活用の現状分析と課題」『十文字学園女子大学紀要』51号,pp105-117.

樋口耕一 (2020)『社会調査のための計量テキスト分析-内容分析の継承と発展を目指して-』(第2版) ナカニシヤ出版

2019年度の約211万人に加え、2023年度までに約22万人、2025年度末までに約32万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要があるとされる(厚生労働省2021)。

福岡理英・原祥子・小野光美 (2016)「複合施設で生活する高齢者における子どもとの交流の意味」島根大学医学部紀要38号,pp1-9

内閣府 政策統括官 共生社会政策担当 (2020)「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」『調査結果の概要』,p22, <https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r01/zentai/index.html> (2021年7月24日取得)

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,pp9-14
http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kiban/fukushijinzei/taisakusuishinkikou/3_un-ci_kyogikai.files/13_rokenkyokai.pdf (2019年9月9日取得)

三重県 医療保健部 長寿介護課 (2019)「三重県介護助手の導入支援について」第7回介護人材確保地域戦略会議資料,p15, <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000549683.pdf> (2021年7月19日取得)

公益社団法人 全国老人保健施設協会 (2019)「第2回 介護現場革新会議 介護現場での取り組み」,p6,<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000479601.pdf>/p6 (2021年7月22日取得)

厚生労働省 (2019)「介護のしごと魅力発信等事業 ~福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」,pp3-8
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06154.html (2021年7月17日取得)

王迪・川上和美・工藤綾子・岩渕和久 (2020)「特別養護老人ホームに勤務する3職種職員のノロウイルス感染症対策の学習状況及び課題」環境感染誌35(4),pp168-174