

アクティブシニアの介護助手の労働に関する実態調査 ー A 県介護老人福祉施設のアンケート調査を通して ー

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

〔共同著者〕佐伯 久美子 読売理工医療福祉専門学校 介護福祉学科・人見 優子 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 研究背景と研究目的

我が国では、2025年に介護人材の著しい不足が予想されている（内閣府2020:3-5）。厚生労働省は、多様な介護の人材確保・育成の一つに、元気高齢者（アクティブシニア）の活用をあげて推進している（厚生労働省2019:4）。本研究では、三重県の介護老人保健施設協会が、介護周辺業務を担う職種として元気高齢者を採用した（全国老人保健施設協会2019）「元気高齢者『介護助手』モデル事業（以下、モデル事業）」に注目し、「介護助手」に関する研究を継続的に実施してきた。「モデル事業」のねらいは、地域の元気な60～75歳くらいの高齢者を介護助手として育成し、介護現場への就職を支援することである。その特徴は、介護助手の導入に当たって、施設が介護助手の資格・年齢・体力・興味によって、勤務時間の設定や業務の振り分けを行い、Aクラス（一定程度の比較的高度な専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務）からCクラス（専門的知識・技術がほとんど必要ない業務）まで、業務に幅を設けたことである。

本研究は、アクティブシニアの介護助手の

第Ⅲ段の研究に位置づけられる。2019年に実施した研究（第Ⅰ段）（人見2021:105-117）では、特に人材確保が課題となるA県の介護老人福祉施設472施設の介護長にアンケート調査を実施し、元気高齢者の「介護助手」活用について、その現状と課題を明らかにすることとした。アンケート調査と「モデル事業」について説明する書面を施設の代表者（施設長）と介護長宛に郵送した。アンケートに同意した介護長が回答し返送した。結果、143票（30.3%）の回答を得た。「介護助手がいる」は41施設（28.7%）であり、そのうち「モデル事業」に基づく「介護助手」は7施設（17.1%）、施設で業務等を定めた（モデル事業ではない）介護助手は22施設（53.7%）、モデル事業に基づく介護助手であるか不明の介護助手は12施設（29.3%）であった。各施設で名称は異なるものの、高齢の介護助手を雇用している施設は3割弱あり、高齢の介護助手の雇用には概ね肯定的で効果に期待していることが明らかになった。

介護助手活用の状況では、「介護助手」に明確な定義はなく、施設独自の職名として用いられてきた経緯があり、定義づけや共通認識が今後の課題にあがった。また、介護長の介

介護助手雇用へのかかわりや介護人材不足に関する情報不足、関心の低さが示唆された。そして、雇用側と介護助手側の相互理解や協働体制の必要性、施設側のニーズと応募者側のニーズ(各人の能力、働き方等のニーズ)に合わせた雇用を行うマッチング、介護助手の基礎研修の必要性などの課題があげられた。

2020年に実施した研究(第Ⅱ段)(佐伯2022:34-45)では、第Ⅰ段で「介護助手がいる」と回答し同意を得られた施設の介護長8名にインタビューを実施し、介護助手雇用の現状と課題について調査した。第Ⅰ段の結果を踏まえ、名称も様々な60歳以上の「介護助手」をアクティブシニア「介護助手」と定義した上で実施した結果、「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」「アクティブシニア介護助手雇用と心身の変化への予防及び対応」「アクティブシニア介護助手の業務と研修」の3つのテーマとその効果と課題をあげた。この調査において、アクティブシニアの介護助手の労働時間や業務は、介護助手の能力や希望に応じて施設で調整が行われていることが分かった。見守りや軽度の身体介護(車いすの移動の介助や歩ける人の誘導など)を含めて行う人から、シーツ交換などの完全に周辺業務のみを行う人まで様々であることが確認できた。

第Ⅲ段に当たる本研究の目的は、A県の介護老人福祉施設のアクティブシニアの介護助手本人にアンケート調査を実施することで、雇用状況、労働状況、意識を把握し、彼らの労働に係る課題を明らかにすることである。

Ⅱ | 用語の定義

本研究における「アクティブシニアの介護

助手(以下、介護助手)」の60歳以上の介護職員とは「在職中の60歳以上の介護職員と業務や雇用形態が異なる介護業務で、補助的な役割を担う職員」と定義する。

「アクティブシニア」とは、自分なりのこだわりや価値観を持ち、仕事や趣味に意欲的で元気なシニア世代のことで、団塊の世代が60歳以上になり定年退職を迎え始めた2007年頃から使われ出した言葉である。一般社団法人「日本アクティブシニア協会」は、「シニア」を前期高齢者(65～75歳)と定義している。一方で、仕事に関するワンストップサービスセンターである東京都お仕事センターでは「シニア」とは、55歳以上の人を指している。

高齢者雇用安定法第8条においては、「事業主がその雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という)の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない」と定めている。また第9条では「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」と定めている。

一律定年制を定めている企業のうち、「65歳以上」を定年年齢としている企業割合は17.8%であり、「60歳」が79.3%であった(厚生労働省2017)。「アクティブシニア」をセカンドキャリアの人材ととらえると、本研究の対象のアクティブシニアは「60歳以上」とすることが現状に即していると考えられた。

本研究の第Ⅰ段に当たる調査時には「元気高齢者の介護助手」としていたが、第Ⅱ段の研究において、調査に関する追加の倫理審査

を申請した際に、倫理審査委員より「心的配慮」から「アクティブシニア」に改めた方がよいというアドバイスを受けた。その理由としては対象者の年齢が60歳以上となっていることから、高齢という言葉には抵抗感を持つ対象者がいること、定年退職後にこの仕事に就いた者もいることがあげられる。この年代の様々な事業の名称には「シニア」という言葉が使われており、一般に受け入れられ易いこともあり、「元気高齢者」から「アクティブシニア」へ変更した。本研究においても第Ⅱ段と同様に、アクティブシニアの介護助手の定義を「在職中の60歳以上の介護職員と業務や雇用形態が異なる介護業務で、補助的な役割を担う職員」と定義することとした。

Ⅲ | 研究方法

1. 研究対象

2021年3年3月1日時点で、設置されているA県の介護老人福祉施設486施設のうち、同意の得られた施設のアクティブシニアの介護助手を対象とする。

なお、施設により名称は異なるものの、通常の介護職員とは業務や雇用形態等で区別された者を含むものとする。

2. 研究方法

対象施設の代表者（施設長）に、自己記入式無記名式質問紙を郵送し、介護助手へ回答を依頼した。アンケート調査項目は、基本属性、労働状況、労働意識、研修、サポート体制、働く上での気持ちの6項目30問設定した。

3. 調査期間

2021年11月15日～11月30日

4. 分析方法

得られた回答は、データ分析ツールSPSS Statistic21を用いて、4件法回答は単純集計した。さらに研修やサポート体制と介護助手の気持ちとの関連性をみるため、クロス集計を行った。

5. 倫理的配慮

本研究は、十文字女子学園大学研究倫理委員会の承認（審査番号2021-002）を得ている。「研究倫理の遵守に関する誓約書」に基づき、書面とともに研究説明を行い、調査協力への同意を得た。使用した調査データは適切に取り扱い、厳重に管理した。

Ⅳ | 結果

A県の介護老人福祉施設486施設に郵送にて依頼し、郵送での回答56票、Teamsを利用した回答3票、合計59票の回答を得た。対象としたアクティブシニアの介護助手の定義に該当しない、7票を無効票と判断し、52票を有効回答とした（回答率10.7%）。

1. 基本属性

介護助手の基本属性を表1に示す。年齢は、60歳以上から5歳間隔で示した。「65歳以上70歳未満」と「70歳以上」が38.5%で最も多かった。経験年数では、「5年未満」が44.2%で最も多く、次いで「10年以上」が28.8%を占めていた。勤続年数は、「5年未満」が55.8%を占めていた。雇用形態では、「非常勤」が59.6%、「その他」の回答では、パート、契約、正職員からの契約変更など30.8%であった。所有資格では、「介護福祉士」所有者が26.9%であった。

表1 介護助手の基本属性

	項目	度数(人)	割合(%)
年齢	60～65歳未満	12	23.1
	65歳～70歳未満	20	38.5
	70歳以上	20	38.5
合計		52	100.0
経験年数	5年未満	23	44.2
	5年以上～10年未満	9	17.3
	10年以上	15	28.8
	無回答	5	9.6
合計		52	100.0
勤続年数	5年未満	29	55.8
	5年以上～10年未満	7	13.5
	10年以上	12	23.1
	無回答	4	7.7
合計		52	100.0
雇用形態	非常勤	31	59.6
	その他	16	30.8
	無回答	5	9.6
合計		52	100.0
所有資格	介護福祉士	14	26.9
	初任者研修修了	6	11.5
	実務者研修	0	0.0
	ヘルパー1級	1	1.9
	ヘルパー2級	1	1.9
	その他	7	13.5
有資格者合計		29	55.8

2. 労働状況

介護助手の労働の状況については、表2と表3に示した。

労働時間(表2)では、1ヵ月に「17～22日間」出勤している介護助手が42.3%、「13～16日間」が30.8%であった。1日の平均労働時間(表2)は、「4～6時間」が53.8%と最も多いが、「7～8時間」も34.6%を占めていた。1ヵ月の平均労働時間(表2)では、「70時間以上～120時間未満」が38.5%、「20時間以上～70時間未満」が36.5%、「120時間以上～180時間未満」は25.0%であった。業務内容(表3)では、生活援助をしている人が88.5%いた。

表2 介護助手の労働状況

	項目	度数(人)	割合(%)
1ヵ月の平均出勤日数	4～12日間	13	25.0
	13～16日間	16	30.8
	17～22日間	22	42.3
	その他	1	1.9
合計		52	100.0
1日の平均労働時間	2～3時間	6	11.5
	4～6時間	28	53.8
	7～8時間	18	34.6
合計		52	100.0
1ヵ月の平均労働時間	20時間以上～70時間未満	19	36.5
	70時間以上～120時間未満	20	38.5
	120時間以上～180時間未満	13	25.0
合計		52	100.0

表3 業務内容

	生活援助		身体介護	
	度数(人)	割合(%)	度数(人)	割合(%)
あり	46	88.5	30	57.7
なし	5	9.6	21	40.4
無回答	1	1.9	1	1.9
合計	52	100.0	52	100.0
	見守り		コミュニケーション	
	度数(人)	割合(%)	度数(人)	割合(%)
あり	30	57.7	25	48.1
なし	21	40.4	26	50.0
無回答	1	1.9	1	1.9
合計	52	100.0	52	100.0

一方で、コミュニケーションをとっていると答えた人は、48.1%であった。

3. 労働意識

労働意識では、介護助手のきっかけとなった情報源と、介護助手になった理由について、表4と表5に示した。

介護助手になったきっかけとなった情報源(表4)は、「知人からの紹介」が25.0%で最も多かった。次いで「新聞・広告」17.3%、「地域広報誌」17.3%であった。「その他」の回答

表4 介護助手のきっかけとなった情報源

	度数(人)	割合(%)
地域広報誌	9	17.3
新聞、広告	9	17.3
インターネット	1	1.9
知人からの紹介	13	25.0
雇用形態の切り替え	6	11.5
その他	11	21.2
無回答	3	5.8
合計	52	100.0

表5 介護助手になった理由
(複数回答可)

	度数(人)	割合(%)
人の役に立ちたい	25	48.1
健康のため	12	23.1
収入のため	21	40.4
無理なく働ける	17	32.7
介護への興味	9	17.3
経験や能力の活用	13	25.0
その他	4	7.7

表6 採用前の研修の参加

	度数(人)	割合(%)
自治体の研修	1	1.9
施設の研修	19	36.5
参加していない	24	46.2
その他	4	7.7
自治体と施設の研修	1	1.9
無回答	3	5.8
合計	52	100.0

表7 入職時・入職後の研修内容

入職時	施設の概要		業務の内容の講義		健康に関する講義		業務内容の演習		研修の有無		その他	
	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)
あり	16	30.8	20	38.5	4	7.7	19	36.5	33	63.5	4	7.7
なし	31	59.6	27	51.9	43	82.7	28	53.8	14	26.9	43	82.7
無回答	5	9.6	5	9.6	5	9.6	5	9.6	5	9.6	5	9.6
合計	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0
入職後	施設の概要		業務の内容の講義		健康に関する講義		業務内容の演習		研修の有無		その他	
	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)
あり	7	13.5	14	26.9	4	7.7	23	44.2	32	61.5	4	7.7
なし	41	78.8	34	65.4	44	84.6	25	48.1	16	30.8	44	84.6
無回答	4	7.7	4	7.7	4	7.7	4	7.7	4	7.7	4	7.7
合計	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

には、元介護職員で雇用形態の切り替えにより介護助手になった者や派遣会社からの紹介、施設が家の近所などがあった。

介護助手になった理由(複数回答)(表5)では、「人の役に立ちたい」が48.1%で最も多く、次いで「収入のため」40.4%、「無理なく働ける」32.7%であった。

4. 研修

研修の参加と内容については表6と表7に示した。

採用前の研修の参加の状況(表6)では、「参加していない」が46.2%おり、「その他」では「研修はなかった」との回答もあった。採用前の研修で「自治体」「施設」「自治体と施設」

で実施したものを合算すると40.3%が参加していた。

入職時の研修(表7)では「研修があった」が63.5%、「研修がなかった」は26.9%であった。入職後の研修では「研修があった」が61.5%、「研修がなかった」は30.8%であった。研修に参加した中では、「業務内容の演習」が多く44.2%であった。「健康に関する講義」は7.7%で少なかった。

5. サポート体制

介護助手へのサポート体制については表8に示した。

「たくさんあった」と回答されたものは、「質問の機会」が51.9%、「指導の有無」が

44.2%であった。「たくさんあった」「すこしあった」を合わせると、「指導の有無」「健康への配慮」「時間への配慮」「質問の機会」の4項目全てで75%を超え、介護助手に対するサポートがあったといえる。

6. 介護助手の気持ち

介護助手の気持ちについては表9～表11に示した。

介護助手として働く上での気持ち(表9)で

表8 サポート体制

	指導の有無		健康への配慮		時間への配慮		質問の機会	
	度数(人)	割合(%)	度数(人)	割合(%)	度数(人)	割合(%)	度数(人)	割合(%)
たくさんあった	23	44.2	16	30.8	18	34.6	27	51.9
すこしあった	18	34.6	24	46.2	25	48.1	18	34.6
あまりなかった	7	13.5	8	15.4	7	13.5	6	11.5
全くなかった	3	5.8	2	3.8	1	1.9	0	0.0
無回答	1	1.9	2	3.8	1	1.9	1	1.9
合計	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

表9 介護助手として働く上での気持ち

	健康面の不安		経済面の不安		利用者との交流への不安		職員との交流への不安		目標ややりがい	
	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)
とてもある	14	26.9	5	9.6	3	5.8	1	1.9	25	48.1
少しある	25	48.1	24	46.2	19	36.5	18	34.6	24	46.2
あまりない	9	17.3	20	38.5	24	46.2	24	46.2	2	3.8
全くない	4	7.7	3	5.8	5	9.6	8	15.4	0	0.0
無回答	0	0.0	0	0.0	1	1.9	1	1.9	1	1.9
合計	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0
	仕事内容への適性		職場環境の適正		就業前に理解していた仕事内容		働くことのメリット			
	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)	度数	割合(%)		
とてもある	22	42.3	22	42.3	15	28.8	24	46.2		
少しある	26	50.0	27	51.9	32	61.5	25	48.1		
あまりない	1	1.9	3	5.8	5	9.6	3	5.8		
全くない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
無回答	3	5.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
合計	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0		

表10 介護助手として働いてよかったこと(複数回答可)

	度数(人)	割合(%)
規則正しい生活	22	42.3
まだやれる自信	22	42.3
所属する場所がある	14	26.9
認められる場所がある	15	28.8
健康になる	13	25.0
交流を図ることができる	10	19.2
学ぶことができる	17	32.7
経験を活かせる	11	21.2
その他	5	9.6

表11 今後の仕事の継続について

	度数(人)	割合(%)
可能な限り続ける	37	71.2
1年は続ける	4	7.7
わからない	10	19.2
続けたいと思わない	0	0.0
無回答	1	1.9
合計	52	100.0

は、「とてもある」で多かったのは、「目標ややりがい」48.1%、「働くことのメリット」46.2%、「職場環境の適正」42.3%、「仕事内容の適正」42.3%であった。「職場環境の適正」では、「とてもある」「少しある」を合わせると94.2%で非常に多く、同様に「働くことのメリット」でも94.3%で非常に多かった。

介護助手として働く上での気持ち（表9）では「健康面の不安」が「とてもある」「少しある」を合わせると75.0%で最も多く、次に「経済面の不安」が55.8%と多かった。しかし「利用者との交流への不安」については、「あまりない」「全くない」を合わせると55.8%で、同様に「職員との交流への不安」は61.6%であり、交流への不安がない人の割合は6割程度であった。

介護助手として働いてよかったこと（表10）では、「まだやれる自信」が42.3%、「規則正しい生活」が42.3%で多かった。

今後の仕事の継続について（表11）では、「可能な限り続ける」と答えた割合が71.2%で多かった。

7.「研修」「サポート体制」と「介護助手の気持ち」との関連

「研修」及び「サポート体制」について、「仕事を行う上での気持ち」との関連があるか、クロス集計をおこない有意差を確認した。

χ^2 検定の結果、1%水準で有意な差がみられたのは、①「サポート体制 健康への配慮」と「利用者との交流への不安」②「サポート体制 時間への配慮」と「利用者との交流への不安」③「サポート体制 質問の機会」と「利用者との交流への不安」④「サポート体制 時間への配慮」と「職員との交流への不安」⑤「サポート体制 質問の機会」と「職員との交

流への不安」についてであった。

V | 考察

1. 労働状況と業務内容

アクティブシニアの介護助手の労働の状況では、1ヵ月に「17～22日間」、1日に「4～6時間」の勤務が最も多かった。「令和元年版 労働経済の分析」（厚生労働省2019:125-126）によれば、「労働時間が長くなると働きにくいと感じる者が増加する」といい、労働には、「労働時間」をどのように設定するかが重要だといえる。本研究の介護助手の労働時間を1ヵ月でみると、20時間～180時間と幅があることがわかり、個々の状況に応じた労働時間を選択できている可能性がある。このことは、「アクティブシニアを対象とした募集をすることが、施設側のニーズと介護助手一人ひとりの能力や働き方のニーズに合わせた雇用を可能とすること」（佐伯2021:34-45）に通ずる。今回のアンケート調査においては、アクティブシニアの介護助手の労働に対するニーズと施設側のニーズが概ね合致していることが伺え、「労働時間」に対し施設側の配慮があることで、アクティブシニアの介護助手は働きやすくなるといえる。

アクティブシニアの介護助手の業務内容では、食事の準備・片付け、シーツ交換、ゴミ捨てなど、利用者に直接触れない介護周辺業務である「生活援助」が最も多く、「生活援助」を中心とした介護助手の業務が存在していることが明らかになった。また「身体介護」「見守り」についても半数以上で実施していた。研究の背景で述べた通り、「モデル事業」と同様に一部専門的な知識・技術を要する業務を行う介護助手がいることや、先行研究で介護

助手の業務について「個別の役割を担っている」(佐伯2021:23)ことを述べてきたことと一致した結果となった。

一方で業務内容のうち「コミュニケーション」については、最も割合が低かった。しかし、生活援助や身体介護の割合の多さから考えると、介護助手本人が認識するよりも多くのコミュニケーションが存在していることと推察する。そして、『見守り』で安心感が生まれる」(佐伯2021:23)「明確な役割分業と適切な基礎研修により(介護助手)導入の効果がある」などの先行研究(人見2021:16)の結果からも、介護助手自身が、自分の業務内容を正しく判断するための基本的な知識等が不足している可能性もある。介護助手が知識や技術を学び、介護助手の業務の中でそれらが活かされるような学びの場を広げていくことが必要であろう。本調査では、業務の具体的な内容までは不明であるが、今後、これらについても調査し、示していく必要がある。

2. 介護助手を知るきっかけや就労理由

アクティブシニアが、介護助手になったきっかけについて考察する。

先行研究では、アクティブシニアの介護助手の雇用について「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ことは双方のメリットになる」(人見2020:105-117)と指摘しているが、本研究の結果では、アクティブシニアの介護助手の仕事を始めたきっかけは、「知人からの紹介」が最も多かった。「口コミ」がきっかけの就労では、自分と同じようなシニアが活躍可能な仕事であれば、自分も働けることを実感でき、予め労働環境や内容について情報を得た上で入職できると考える。そのため、「口コミ」と

いう手段をもって雇用促進していくことも効果的であると考ええる。

また同様の意味では、元介護職員で雇用形態の切り替えのケースもあった。この場合、同じ施設で継続して働く介護助手の安心感や職務に対する自信だけではなく、雇用者側からみても労働者としての適性がすでに認められている安心感や信頼があり、双方のニーズにあった雇用が実現されているといえる。そして、雇用形態の切り替えの節目には、シニアとしての心身の状況や生活環境の変化に配慮された雇用の見直しも可能である。さらに、このことにより多少労働条件が悪くなったとしても、自分のやりがい等の維持となれば本人にとってメリットがあるといえる。

「定年後の就業意向・就業実態調査報告書」(ディップ総合研究所2020:2-3)によると、定年後の就業先について、これから定年を迎える55～64歳の人のうち、63.7%は現在と同じ職場への就業を希望し、すでに定年を迎えた60歳～70歳の人のうち、53.6%は定年前と同じ職場で働くことを希望していたという。中でも、これから定年を迎える55～64歳の人のうち、医療、介護、福祉の業種では85.5%、医療、介護、福祉の職種では77.3%と他業種・職種よりも高い水準となっていた。この状況を踏まえると、研究当初の「元気高齢者の介護助手モデル事業」(内閣府2020)(全国老人保健施設協会2019)の趣旨とは異なるが、介護助手の雇用を促進し、すでに知識や技術、指導力を備えた元介護職を介護助手として雇用切り替えることは、双方にとって意義がある。そして、社会全体のニーズとしても雇用継続を維持する形が、今後増加する可能性もあるだろう。

次にアクティブシニアが介護助手になった

理由について考察する。

アクティブシニアが介護助手になった主な理由としては、「人の役に立ちたい」「収入のため」が多かった。内閣府の調査（静岡県2018:85-95）によれば、世界的にも日本の高齢者は高い就労意欲を持ち続けていることが明らかとされている。そして、定年後も就労を継続する理由として「収入が欲しいから」が最も多いが、その他の国では「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」と回答した割合が最も高かった。「収入のため」は、年金生活を送るシニアにとって理解できることだが、他の職種と比較して、介護助手は特別高い収入を得られるものではない。少しでも収入につながる仕事であることは大切な要素であるが、収入を得ることだけが目的ではないことが理解される。

また、収入に次ぐ就労継続の理由として内閣府の調査では、「働くのは体によいから、老化を防ぐから」と示されていた。しかし、本調査による介護助手になった理由では、「健康のため」をあげた割合は「人の役に立ちたい」の半数に過ぎなかった。どのような仕事でも人の役に立つ仕事ではあるのだが、介護助手の仕事は、自分の行っていることが利用者の生活と密接に結び付いており、役に立つことの実感が得られる仕事であるともいえる。「人の役に立ちたい」という気持ちが多いことが、本研究の介護助手の特徴といえる。

3. 研修の実施状況とその効果

アクティブシニアの介護助手への導入時における研修の実施と効果について考察する。これまで報告された調査や事例によると、高齢者の介護業界への参入にあたり入門的研修を設けることは、参入へのハードルを下げる

効果があるとした調査（PwCコンサルティング2020:18）や、介護助手の導入に際し、役割分業をあらかじめ明確にし、基礎研修を導入し、離職率の低下などの影響があったとした事例（小川2018:9-15）などがある。介護長を対象とした元気高齢者の介護助手活用に関する調査（人見2021:105-117）においても、高齢の介護助手の雇用に際しては、導入にあたっての基礎研修が必要であると結論づけている。

しかしこうした研修の成果が報告されてきた一方で、今回の研究では、アクティブシニアの介護助手の導入時の研修について、採用前の研修は「参加していない」が46.2%で多く、入職時の研修では、採用前より割合は減るが「研修がなかった」は26.9%であった。これは先行研究（佐伯2022:34-45）において、介護長が高齢者の雇用における「施設の受け入れ側の課題」の1つに「体制・教育」があると回答したものと一致している。また介護老人保健施設を対象とした調査（全国老人保健施設協会2021:23,25）でも、高齢の介護助手導入の当初の課題として「指導・教育体制整備に関する業務の負担の増加」を挙げた割合が多かったことや、OJTなどの教育体制がある施設が多い一方で、「決まった教育体制がない」という回答が多いこととも一致している。これらから推測できる研修への不参加や実施がない要因として、受け入れ側も導入に際して研修の必要性を感じながらも、「体制・教育」の整備が不十分であったためではないだろうか。

また別の要因も影響している可能性もある。今回の研究では、仕事のきっかけで「雇用形態の切り替え」と回答した人が11.5%いる。また資格取得の時期は不明であるが、所

有資格のある人では「介護福祉士」と「初任者研修修了」を合わせると38.4%になり多かった。このことから有資格者や経験者への研修が省略された可能性もある。

入職時・入職後の研修内容については、「業務内容の演習」と「業務の内容の講義」の割合が多く、「健康に関する講義」の実施は少なかった。アクティブシニアの介護助手が行っていると回答した業務内容の幅は広く、業務に関連した介護の基礎知識が必要になるため「業務の内容」に関する研修等が多く実施されたと考えられる。教育や指導を受ける機会が多くあることは、仕事の継続の意向へと影響する。そのため介護助手が受ける研修の内容については、さらに詳細な調査を実施していく必要があるだろう。

4. サポート体制と介護助手として働く上での気持ち

アクティブシニアの介護助手の導入時におけるサポートと介護助手として働く上での気持ちに関する効果について考察する。

アクティブシニアの介護助手へのサポートについては、「指導の有無」「健康への配慮」「時間への配慮」「質問の機会」すべての項目で「あり」と答えている人が多かった。「健康への配慮」「時間への配慮」「質問の機会」などのサポートは「利用者との交流への不安」「職員との交流への不安」と関連しており、サポート体制を整えていくことは、介護助手の気持ちを前向きにすることが考えられる。

アクティブシニアが介護助手として働く上での気持ちについては、「利用者との交流への不安」「職員との交流への不安」については半数以上が「ない」と感じており、施設からのサポートを介護助手が受けられていると考

えられる。介護長を対象とした元気高齢者の介護助手活用に関する調査（人見2020:105-117）においては、「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」ということを指摘していることから、介護助手の働く環境を整えることは重要である。

「経済面の不安」について、「ある」人の割合は、半数程度であり、介護助手になった理由を「収入のため」と回答した割合は40.4%であることから、生活のために働く人がいることがうかがえる。経済面に「不安がある人」と「不安が少ない人」では、労働時間等の働き方の希望も違うことが考えられる。池上は、「仕事の継続意思」に影響を与えるものとして、健康状態、疲労感、賃金、労働条件、利用者との関係、職場の人間関係などを挙げている（池上2008:468-476）。アクティブシニアの介護助手の中には経済的な理由で仕事をする人がいる一方、自分自身の達成感のために行う人もいるため、それぞれの介護助手のニーズを把握し、マッチングする必要があると考える。

介護助手には「健康面の不安」を感じている割合は高く、アクティブシニアとはいえ、年齢を重ねるごとに「健康面の不安」を抱える人も増えることが考えられるため、健康面のサポートは重要である。

アクティブシニアが介護助手として働く上での気持ちについては、「目標ややりがい」「働くことのメリット」「職場環境の適正」について、「ある」ととらえている。これは介護助手のこれまでの人生経験もさることながら、仕事のきっかけとなった「知人からの紹介」「雇用形態の切り替え」という点からも、仕事に関して理解し、働き始めたからではないかと

考えることができる。

アクティブシニアが介護助手として働いてよかったこととして、「まだやれる自信」「規則正しい生活」の割合が高かった。アクティブシニアの介護助手は、働くことで「規則正しい生活」をし、「まだやれる自信」を確認しながら、仕事を継続していることがうかがえる。介護助手が、理解のある職場でやりがいを感じながら仕事をするためには、健康面を考慮した個別的なサポート体制を整えることが必要である。

アクティブシニアの介護助手は、働く上で肯定的な気持ちを持ち、就労の継続を希望する人が多い。介護職の研究で富永は、就業継続の意向の要因として、介護の仕事に関する肯定的側面から「介護の仕事に対する愛着」「職場の結束力と職場内外のつながり」「支援的な現場目線の職場運営と人材開発」が抽出されたと報告している（富永 2021:468-476）。介護職の就業継続を高める上で、仕事への愛着をはぐくむ支援と同時に人間関係を基盤とした職場環境の整備の必要性を述べている。アクティブシニアの介護助手についても同様に、職場環境を整えることが就労の継続に影響するといえる。

VI | 結論

1. 労働状況と業務内容

今回の調査においては、介護助手の労働に対するニーズと施設側のニーズを合わせていくこと、介護助手の望む「労働時間」に対し施設側の配慮があることで働きやすくなることがわかった。

アクティブシニアの介護助手は専門性のある業務を担うわけではないが、基本的な知識

等が不足していることが示唆されたため、介護助手の学びの場を広げ、業務の中でそれらを活かせる体制づくりが必要である。

2. 介護助手を知るきっかけや就労理由

アクティブシニアが介護助手になったきっかけは、「知人からの紹介」が最も多かった。紹介されたシニアは情報を得たうえで就労の可能性を判断して入職できる。その地域に長く暮らすシニアの長い人生経験や人間関係を活かした広報は効果的であるといえる。

アクティブシニアの介護助手の雇用では、元介護職員で雇用形態の切り替えの方も多かった。この場合は、介護助手自身は、業務を知っているため安心感や自信をもつことができ、雇用者側も適性を知っているため安心して雇用できる。また、心身の状況に合わせて業務内容や時間を見直すこともでき、双方にとってメリットになる。

就労の理由は、「人の役に立ちたい」「収入のため」が多かった。介護助手はこれまでの人生経験を活かし、人の役に立つ仕事として介護助手の仕事をとらえ、就労している。介護助手が介護現場のチームの一員として「人の役に立つ」ことを実感できる職場環境を整えることは重要である。

3. 研修の実施状況とその効果

採用前の研修は参加できていない人や「研修がなかった」人の割合が多かった。また、入職時・入職後の研修内容については、「業務内容の演習」と「業務の内容の講義」が多かった。研修と仕事の継続意向は関連性があるため、研修を実施し、その内容を精査することが求められる。

4. サポート体制と介護助手として働く上での気持ち

介護助手は、職場からのサポートを得て、目標を持ち、働くメリットを感じて仕事に従事している。サポートを得ていることから利用者との交流や職員との交流は半数以上の人が不安をあまり感じないで仕事にのぞむことができている。介護助手は様々なニーズをもち働いているが、サポートがあれば仕事の継続意思も高いと考えられるため、介護助手の職場の上司は、仕事を継続するための個別的なニーズに対応できる体制を整える必要がある。

VII | 今後の課題

本研究の限界として、介護助手の調査においては、仕事に対してどのような面で有用感を感じることができるのか、仕事をする上でどのようなサポートを必要としているのかなどについて具体的内容は明らかにすることまではできていない。今後の課題としては、ア

クティブシニアの介護助手へのインタビューを通して、研修の状況やサポートの具体的な状況及び介護助手の労働意識を明らかにしたい。

尚、今回の調査において「介護助手」として回答してくれた人の中には、元介護職員(有資格者)で、常勤から「雇用形態の切り替え」によって介護助手に変更し、継続して働いている人が含まれているが、今後「介護助手」の研究を継続する際には、対象について先行研究を参考にし、考えていきたい。

謝辞

本研究を行うにあたり、お忙しい中快くアンケート調査にご協力くださいました施設の施設長及びアンケートに回答くださった介護助手の皆様に心より感謝申し上げます。

本研究は、公益社団法人 太陽生命厚生財団2021年度 調査研究の助成を受け実施しました。

◎ 参考文献

池上千恵美(2008)「介護職の仕事継続性意思に影響する要因:仕事継続を『迷っている』意思の要因分析から」『つくば国際大学・つくば国際短期大学紀要』36:107-127.

小川勝(2018)「介護助手の活用における効果」東京都福祉人材対策推進機構運営協議会資料1-15,(2022年6月2日取得,https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kiban/fukushijinzei/taisakusuishinkikou/3_un-ei_kyogikai.files/13_rokenkyokai.pdf).

公益社団法人全国老人保健施設協会(2019)介護現場革新会議(第2回)資料「介護現場での取り組み 元気高齢者『介護助手』モデル事業」,(2022年4月1日取得,<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000479601.pdf>).

公益社団法人全国老人保健施設協会(2021)「介護老人保健施設における業務改善に関する調査研究事業報告書」:23,25,85,(2022年6月12日取得,<https://www.roken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2021/04/gyomukaizen.pdf>).

厚生労働省(2017)「平成29年就労条件総合調査の概況」17,(2022年10月20日取得,<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/dl/gaiyou02.pdf>).

厚生労働省(2019)「介護現場革新会議基本方針」:4,(2019年3月28日取得,https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00016.html).

厚生労働省(2019)「令和元年版 労働経済の分析」:85-93,(2022年6月1日取得,<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html>).

佐伯久美子ほか(2021)「アクティブシニア介護助手雇用の効果と課題」第12回日本生活支援学会大会研究発表2021年11月27日(土):23.

佐伯久美子・人見優子・山口由美(2022)「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-」『介護福祉士』NO27:34-45.

静岡市(2018)「第4章65歳以上の高齢者の働き方に関する考察」『静岡市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査』85-95,(2022年7月10日取得,<https://www.city.shizuoka.lg.jp/000783716.pdf>).

デイップ総合研究所(2020)「定年後の就業意向・就業実態調査報告書」:2-3,(2022年6月1日取得,<https://www.baitoru.com/dipsouken/all/detail/id=428>).

富永真己・中西三春(2021)「介護職における就業継続の意向を高める要因:ユニットリーダーへのインタビューによる質的研究」『日本公衆衛生雑誌』68:468-476.

内閣府(2020)「高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況」『令和2年版高齢社会白書』3-5.(2022年4月1日取得,<https://www8.cao.go.jp/kourci/whitepaper/w-2020/zenbun/pdf/1s1s01.pdf>).

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』51:105-117.

人見優子ほか(2021)「元気高齢者『介護助手』活用の現状分析と課題」第29回日本介護福祉学会大会発表分野⑤2021年8月29日(日):16.

PwCコンサルティング「元気高齢者に対する効果的なアプローチのための研修に関する調査研究事業」令和元年度社会福祉推進事業18,(2022年6月12日取得,<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000651517.pdf>).