

アクティブシニアの介護助手の労働状況と意識に関する研究 — アクティブシニアの介護助手へのインタビュー調査を通して —

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

〔共同著者〕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・佐伯 久美子 読売理工医療福祉専門学校 介護福祉学科

キーワード アクティブシニア、介護助手、人材確保、自己有用感

I | 緒言

令和4年版高齢社会白書(内閣府 2022:4)によれば、わが国の65歳以上人口は、3,621万人で、高齢化率も28.9%となっている。今後も増加傾向が続き、2042年頃ピークを迎える。しかし、65歳以上人口が減少に転じてても生産年齢人口は減少するため、高齢化率は上昇を続けると見込まれる。厚生労働省(厚生労働省 2021:1)は、第8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職員の必要数について、2040年度には約280万人(2019年度211万人)の介護職員を確保する必要があると推計している。今後も介護を必要とする人の増加と介護人材の不足の状況は変わらず、介護人材の確保は緊要の課題である。

本研究は、高齢者雇用の一つである「介護助手」に注目することから始まった。「介護助手」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短時間勤務の職種として元気高齢者を募集し、定着を図ったものである(厚生労働省 2021:1-23)(東 2019:4-9)。その取り組みは、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

年から開始されている。

2019年、「介護助手」のレビュー文献は5件で、吉田らは、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た(吉田 2019:99-105)。そこで、元気高齢者の介護助手の実態調査を実施することにした。

第I段階研究(人見 2020:105-117)では、介護助手の実態を把握するために介護長へのアンケート調査を実施した。その結果介護長は、介護助手導入による効果を期待していたが、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、職員の理解など多数の課題があった。そして、介護助手に対する適切な研修や役割分業により、介護助手の労働の効果があることが示唆された。介護助手が安心して入職することが本人、雇用者側双方のメリットになり、介護助手には自由度の高い雇用条件と適切な労働環境、学ぶ機会を提供する必要がある。実際には、元気高齢者の介護助手モデル事業の「介護助手」はほぼ周知されておらず、それぞれの施設で位置づけられた多様な介護助手が勤務する実態があり、共通した介護助手の定義づけは困難な課題となった。

第Ⅱ段階研究(佐伯 2022:34-45)では、第Ⅰ段階の課題を踏まえ、名称も様々な60歳以上の介護助手をアクティブシニアの介護助手と定義づけた。そして課題の具体的な解決方法を示すことを目的に、当事者に対する意識や雇用状況について介護長へインタビュー調査した。その結果、①老いの感覚を伝える役割と家庭的な環境の提供、②介護助手雇用と心身の変化への予防及び対応、③介護助手の業務及び研修の3つについて、介護助手活用の効果と課題を明らかにした。そして、アクティブシニアの介護助手が、本人の能力や希望と施設側の調整において、労働時間や業務内容が定められていることが理解できた。また介護助手の業務では、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、完全に周辺業務のみだけを行う人までおり、様々であることも確認できた。

第Ⅲ段階研究(山口 2023:42-54)では、第Ⅰ・Ⅱ段階で明らかとなった介護長からみたアクティブシニアの介護助手の雇用の効果と課題について、労働に係る課題を明らかにすることを目的に、雇用状況や労働状況、意識についてアクティブシニアの介護助手を対象にアンケート調査を実施した。その結果、①介護助手の希望する「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っていること、②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こと、③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こと、④研修と仕事の継続意向は関連性があることがわかった。そのため、介護助手の学びの場を広げ、学びを活かせる体制を整備すること、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、研修機会を設け、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ことが必要であることを理解した。

第Ⅳ段階研究実施前のレビュー文献は、追加1件であった(Sakurai 21:1-8)。櫻井らは、介護老人保健施設における介護助手は、介護職員の心身の負担軽減に重要な役割を果たすことを示唆した。高齢の介護助手を雇用することは、介護スタッフの不足に対処するための効果的なアプローチである可能性があるとして述べている。この結果は、本研究における第Ⅲ段階までの調査結果と同様の傾向を示していた。

第Ⅳ段階研究となる本調査では、第Ⅲ段階のアンケート調査の結果をもとに、アクティブシニアの介護助手の労働の実態と肯定的な意識を明らかにすることを目的とする。

なお本研究は、公益財団法人太陽生命厚生財団2021年度調査研究助成を受け実施した。

Ⅱ 研究方法

1. 対象者

2021年3月1日現在設置されているA県の介護老人福祉施設486施設のうち、第Ⅲ段階アンケート調査に回答したアクティブシニアの介護助手が所属する施設で、施設長等に対しインタビュー実施の許可が得られた上で、同意のあったアクティブシニアの介護助手8名を対象とした。

2. 調査期間

2022年2月5日～2022年5月7日

3. 研究方法

リモート (zoom) で約30分程度の半構造化インタビュー調査を実施した。

4. 調査内容

調査内容は、基本属性、労働状況や勤務体制、介護助手になろうと思った経緯、介護助手に対する研修やサポート状況、介護助手の仕事についてである。

5. 分析方法

はじめにインタビューの録音データを逐語録に起こしExcel表にてデータ化、インタビュー全体を形式的・構造的な側面から確認するために、KH Coder 3 FolderによるText Miningを行った。手順として、「利用者」「介護士」など34語の複合語を作成、「風」「形」「面」の3語を削除語とし、抽出語リストから上位60を頻出語として抽出した。またインタビューの質問項目と内容の関連性を確認するため、KH Coder 3 Folderにてコーディング・クロス集計を行った。手順として、対応分析と抽出語から語を抽出し、keyword in context (KWIC) を用いて語の含まれた文章を確認しながら語をグループ化し、作成したコーディングルールを用いてコーディング・クロス集計を行った。

次にアクティブシニアの介護助手の労働状況のうち、業務内容と研修内容を明らかにするために、同Excel表のデータから該当するデータを抜き出し、分類して表にまとめた。

最後に同Excel表から、アクティブシニアの介護助手の労働上の意識を分析するため、労働上の「メリット」と「課題」に関連したデータを抜き出し、2つのExcel表を作成した。

この表を用いて頻出語の量、出現頻度、強い関連を示す語などの形式的側面から「メリット」と「課題」の主要なテーマを分析するために、KH Coder 3 FolderにてJaccard係数0.2以上で関連性を示す共起ネットワークを描き、2つの図を作成した。スパニングツリーは、keyword in context (KWIC) を用いて使用された語を含む文章から文脈を探り、テーマを明らかにした。また同じデータについて帰納的アプローチにより分析するために、佐藤氏の質的データ分析法 (佐藤 2020:97-104) の手順に従って、文章データごとにオープン・コーディングを行い、次に焦点的コーディングを行い、コード、サブカテゴリ、カテゴリを示す2つの表を作成した。なお、コードは「」、サブカテゴリは<>、カテゴリは【】で示した。

6. 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2021-002) を得た。本研究を施行するにあたり、説明し同意を得、個人情報保護と人権擁護に最大限配慮した。

7. 用語の定義

本研究では、「アクティブシニアの介護助手 (以降、Act介護助手)」とは、60歳以上の元気な高齢の介護助手 (いわゆる介護職員とは業務や雇用形態が分けられた者) をさし、介護業務の補助的な役割を担う職員と定義する。第I段階研究においては「元気高齢者の介護助手」としていたが、介護施設及び施設職員への心的な配慮とし、第II段階の研究より変更し、本研究においても同様の定義とする。

III | 結果

8名のAct介護助手にインタビュー調査を

した。その内1名は、オンラインでのやり取りが困難となり、インタビュー内容に対する回答を一度自筆で記載した上で、その音声を本人の言葉としてデータ化した。

1. 基本属性

8名のAct介護助手としての経験年数は、1年6か月から8年5か月で平均4年10か月であった。1日の労働時間は2時間から8時間で平均4.25時間、1か月の労働日数は12.5日から20日間、平均17.7日で、1か月の労働時間は40時間から160時間であった。これらすべての項目において、労働状況は個別で差があった。Act介護助手は個別の条件下で勤務しており、勤務時間は、食事時間に労働時間が集中していた。

2. 抽出語リスト

KH Coder 3 Folderにて抽出された抽出語のうち、上位60について、抽出語リストを作成した(表1)。

表1 抽出語上位60

語句	回数	語句	回数	語句	回数	語句	回数
思う	95	言う	30	知る	13	最初	10
仕事	75	教える	20	一緒	12	難しい	10
人	60	見る	20	行く	12	入職	10
利用者	60	大変	20	高齢	12	排泄	10
自分	55	行う	19	車いす	12	不安	10
介助	51	受ける	18	週	12	分かる	10
介護士	48	高齢者	16	年齢	12	勉強	10
施設	48	若い	16	非正職員	12	パート	9
働く	44	移乗	14	ベッド	11	仕方	9
介護助手	42	楽しい	14	気持ち	11	消毒	9
介護	41	感じる	14	声	11	状況	9
正職員	37	勤務	14	掃除	11	人間	9
食事	36	交換	14	トイレ	10	働ける	9
入る	36	洗濯	13	違う	10	年	9
研修	34	多い	13	家	10	サポート	8

3. インタビューの質問項目と語りの内容との関連性

KH Coder 3 Folderにてコーディング・クロス集計をした結果、「良い気持ち」「良くない気持ち」「教わる機会」「利用者・親の生き方」が1%水準で優位な変化が示された(表2)。

4. Act介護助手の業務内容

Act介護助手の業務内容に関する109のデータを、類似する内容で整理し、業務内容を示した(表3)。その結果、【生活支援(身体介護)】【生活支援(家事)】【環境整備】【コミュニケーション】【余暇活動】【連携】【体調管理】【記録】に8分類された。そして業務内容には、26項目が示された。介護助手の業務は、食事ケアを中心とした周辺業務であるが、幅広かった。おむつ交換や移乗・移動では、直接的な身体介護は行わず、主に準備段階や介護士の補助的な業務を行っていた。その一方で、実際におむつを交換や車いすへの移乗を行うケースもあった。

5. 研修について

Act介護助手が受講した研修内容に関するデータを、整理した(表4)。研修内容は、8分類され、Act介護助手に必要な研修内容が実施されていた。

6. Act介護助手の労働上の意識

1) Act介護助手の労働におけるメリット(共起ネットワーク)

メリットに関連する内容を抜き出したデータを使用し、Jaccard係数0.2以上、最小出現数3以上、最小スパン

表2 コーディング・クロス集計

	*よい気持ち	*よくない気持ち	*収入	*人との関わり	*介助やケア	*教わる機会	*介護の理解	*利用者・親の生き方
きっかけ	3 (14.29%)	2 (9.52%)	1 (4.76%)	4 (19.05%)	3 (14.29%)	5 (23.81%)	4 (19.05%)	2 (9.52%)
その他	3 (16.67%)	3 (16.67%)	1 (5.56%)	2 (11.11%)	4 (22.22%)	7 (38.89%)	2 (11.11%)	1 (5.56%)
よかったこと	13 (39.39%)	1 (3.03%)	0 (0.00%)	7 (21.21%)	4 (12.12%)	6 (18.18%)	5 (15.15%)	6 (18.18%)
サポート体制	5 (15.15%)	2 (6.06%)	0 (0.00%)	4 (12.12%)	7 (21.21%)	14 (42.42%)	7 (21.21%)	0 (0.00%)
課題や問題	5 (16.67%)	12 (40.00%)	1 (3.33%)	4 (13.33%)	7 (23.33%)	1 (3.33%)	6 (20.00%)	1 (3.33%)
研修	0 (0.00%)	2 (12.50%)	0 (0.00%)	2 (12.50%)	3 (18.75%)	7 (43.75%)	4 (25.00%)	0 (0.00%)
労働状況	2 (4.55%)	8 (18.18%)	0 (0.00%)	1 (2.27%)	16 (36.36%)	3 (6.82%)	6 (13.64%)	0 (0.00%)
合計	31 (15.90%)	30 (15.38%)	3 (1.54%)	24 (12.31%)	44 (22.56%)	43 (22.05%)	34 (17.44%)	10 (5.13%)
カイ2乗値	20.968**	20.980**	5.965	7.468	7.858	27.700**	2.199	17.624**

	*健康	*忙しさ	*態度	*働く	*辞める	*介護職員	*利用者	ケース数
きっかけ	0 (0.00%)	2 (9.52%)	0 (0.00%)	8 (38.10%)	0 (0.00%)	6 (28.57%)	1 (4.76%)	21
その他	1 (5.56%)	0 (0.00%)	1 (5.56%)	5 (27.78%)	0 (0.00%)	5 (27.78%)	8 (44.44%)	18
よかったこと	1 (3.03%)	0 (0.00%)	1 (3.03%)	10 (30.30%)	0 (0.00%)	8 (24.24%)	10 (30.30%)	33
サポート体制	0 (0.00%)	1 (3.03%)	2 (6.06%)	7 (21.21%)	2 (6.06%)	13 (39.39%)	5 (15.15%)	33
課題や問題	1 (3.33%)	4 (13.33%)	2 (6.67%)	7 (23.33%)	1 (3.33%)	8 (26.67%)	10 (33.33%)	30
研修	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1 (6.25%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	5 (31.25%)	3 (18.75%)	16
労働状況	1 (2.27%)	1 (2.27%)	0 (0.00%)	5 (11.36%)	0 (0.00%)	7 (15.91%)	10 (22.73%)	44
合計	4 (2.05%)	8 (4.10%)	7 (3.59%)	42 (21.54%)	3 (1.54%)	52 (26.67%)	47 (24.10%)	195
カイ2乗値	2.98	11.403	4.381	12.468	7.156	5.659	12.198	

表3 Act介護助手の業務内容

業務分類	業務内容	業務分類	業務内容	業務分類	業務内容
A 生活支援：身体介護	a. モーニングケア	C 環境整備	a. 環境整備	F 連携	a. 他職への報告
	b. 食事のケア（朝食・昼食・夕食）		b. 片付け		b. 服薬ケア
	c. おやつ・お茶		c. 環境消毒		c. 観察と情報共有
	d. 口腔ケア	D コミュニケーション	a. 利用者を覚える	G 体調管理	a. 内服介助
	e. 排泄ケア		b. コミュニケーション		b. 緊急時対応
	f. 移動・移乗		c. 利用者とのかかわり		c. 健康状態のチェック
	g. 入浴ケア		d. 見守り（事故防止）	H 記録	a. 記録
B 生活支援：家事	a. 掃除		e. 心理状況の理解		
	b. リネン交換	E 余暇活動	a. レクリエーション		
	c. 洗濯				

表4 研修内容

研修内容	データの一部
A 食事	食事介助の利用者役、介護者役を両方向練習をした。施設の介護職の方に教えてもらいながら行った。研修内容は食事介助、摂食嚥下について、摂食嚥下5期モデルについて、摂食嚥下のケアについて学んだ。利用者さんの食べている物を実際に食べる体験をした。食事介助の仕方やどんなものを食べているか。飲み物でとろみを混ぜた物を飲んでみたけれど、とても不味くて飲めなかった。食事に関する研修はあった。他には研修はなかった。
B 排泄ケア	おむつの当て方
C 口腔ケア	口腔ケアについての研修を受けた。 口腔ケア
D 移動ケア（腰痛の予防）	車いすの介助も学んだ。移乗の介助方法とか。腰を痛めないように、足を広げて負担をかけないやり方、新しい方法になっているみたいなので。
E 整容	健側とそうではない方の差や顔を拭く際の拭き方
F 感染予防	感染の予防とか、今月はコロナに対してのいろんな内容の研修がある。誤嚥性肺炎についての研修を受けた。褥瘡について
G コミュニケーション	普段、高齢者に対してどうするかとか
H その他	火災訓練 心臓マッサージの機械

グツリーのみで共起ネットワークを描いた(図1)。

メリットに関連するデータからの抽出語数は4449語、使用は1435語となった。

【Act介護助手の介護の仕事に対する気持ち】に関連するスパニングツリーでは、「人」「仕事」「楽しい」「話す」などの語からく介護の仕事が楽しい気持ち>、「職員」「情報」「共有」「説明」などの語からく介護職員と連携が取れていることへの肯定的な気持ち>、「死ぬ」「看取る」「経験」「両親」などの語からく看取りや介護を経験できたことへの前向きな気持ち>が示された。また「働ける」「円」「近い」「満足」などの語から、<シニアとして働け

ることへの満足な気持ち>も示された。

【Act介護助手を支える職場環境】に関連するスパニングツリーでは、「介助」「教える」「研修」「受ける」「相談」「勤務」などの語からく仕事を教わり相談できる職場環境>が示された。「介護士」「多い」「介護」「見る」「勉強」「高齢者」「接す」などの語から、模範的な介護職員が多いこと、介護を見る場面、高齢者に接する場面が多いことによる<介護職員・高齢者との関わりが勉強になる職場環境>が示された。

【Act介護助手にあった働き方】に関連するスパニングツリーでは、「負担」「問題」「足」「腰」などの語から、短時間の勤務や負担の

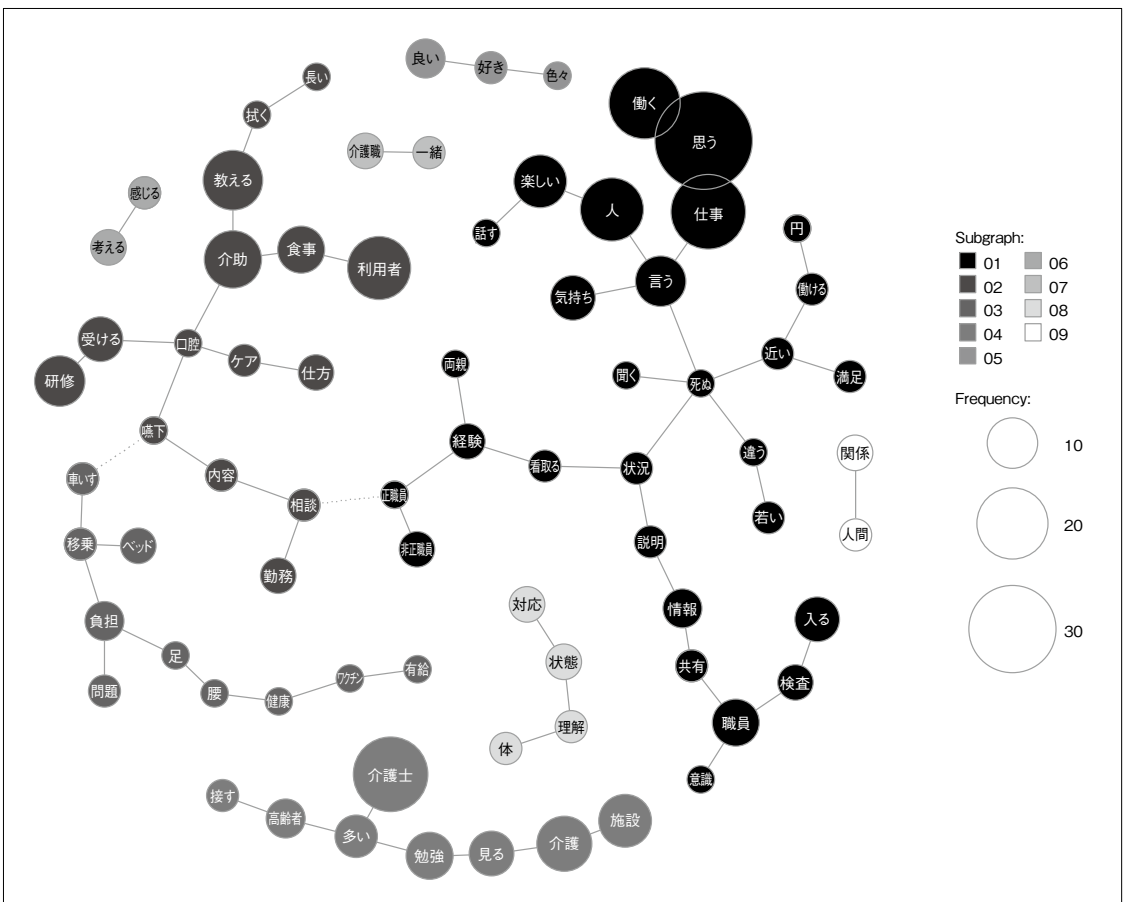


図1 Act介護助手の労働におけるメリット(共起ネットワーク)

少ない業務内容であることによる<足腰への負担が軽く健康的に働ける労働条件>、「ワクチン」「有給」などの語から、介護職員と同様の扱いでワクチン接種や有休取得できることによる<介護職員と同様の労働上のサポートを受けられる>が示された。

2) Act介護助手の労働における課題(共起ネットワーク)

課題に関連する内容を抜き出したデータを使用し、Jaccard係数0.2以上、最小出現数3以上、最小スパニングツリーのみで共起ネットワークを示した(図2)。

課題に関連するデータの抽出語数は2822語、使用は556語となった。

【Act介護助手の業務の難しさ】に関連するスパニングツリーでは、「最初」「難しい」「食事」「名前」「覚える」などの語や、「介助」「不安」「自分」「感じる」などの語から、<利用者を覚える難しさと安全な介助ができなくなる不安>が示された。

【Act介護助手の職場環境の課題】に関連するスパニングツリーは小さいものを含めて4つあり、1つは「人」「思う」「施設」「働く」などの<人手不足を感じる環境>であることを示し、2つは「年齢」「人間」「キャリア」「高齢」「見る」などの語から、<シニアの能力が認められていないと感じる不満>を示し、3つは「研修」「入職」から<研修がない・受けら

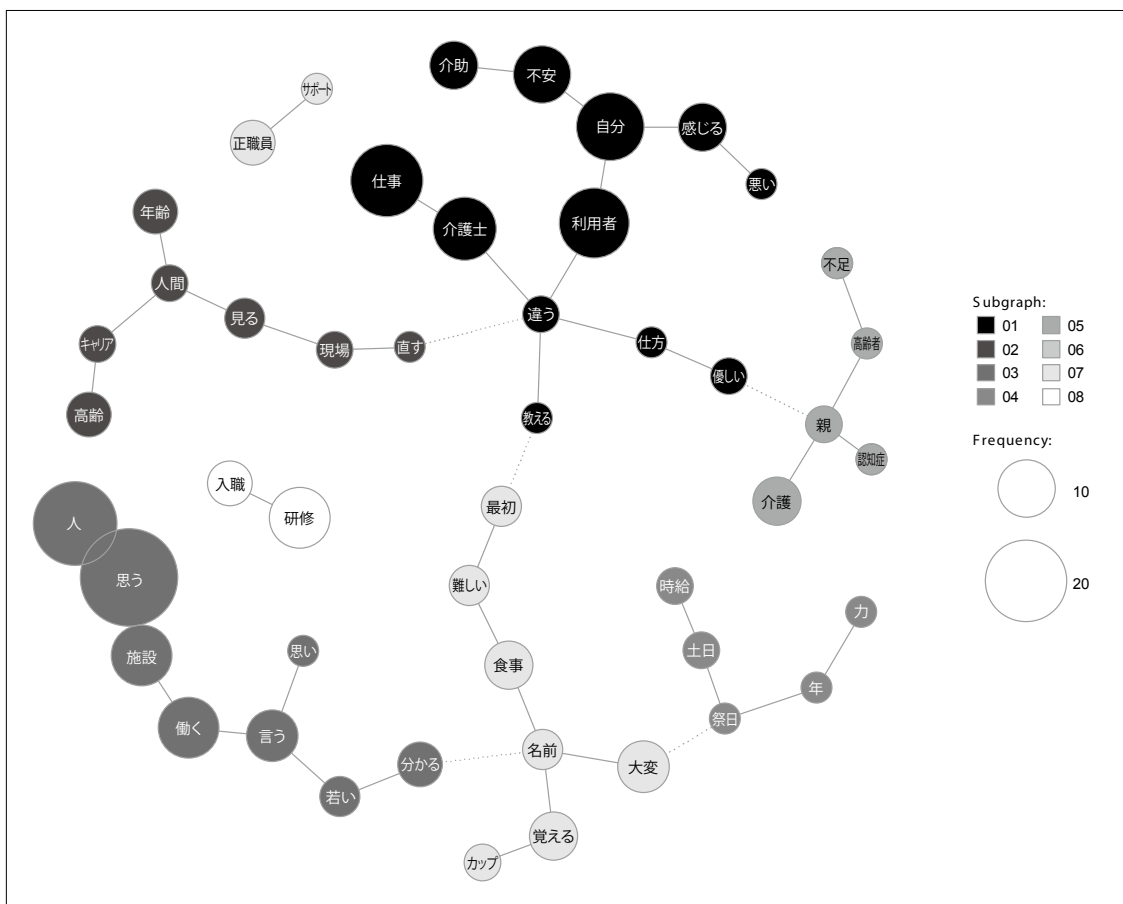


図2 Act介護助手の労働における課題(共起ネットワーク)

れない>を示し、4つは「サポート」「正職員」から「介護職員からのサポートが受けられない」>を示した。

【Act介護助手の労働条件の不满】に関連するスパニングツリーでは、「力」「年」「土日」「時給」などの語から「年齢で望みの労働条件で働けない不满」>が示された。

【Act介護助手のつらい気持ち】に関連するスパニングツリーでは、「認知症」「介護」「親」「高齢者」などの語から、「親の介護と現場の介護を比較して「自宅介護の方が難しい」というジレンマ」>が示された。

3) Act介護助手の労働におけるメリットと課題(帰納的アプローチ)

帰納的アプローチを行うために、分析手順に従いカテゴリ表を作成した(表5)(表6)。Act介護助手の労働におけるメリットでは、8カテゴリ、16サブカテゴリに分類された。Act介護助手の労働における課題では、8カテゴリ、17サブカテゴリに分類された。

IV | 考察

1. 共起ネットワークからみる労働におけるメリットと課題

先行研究のAct介護助手に対するアンケート調査では、9割以上が働くことにメリットを感じていると回答し、8割近くが就労を継続すると回答している(山口2023:41-54)。このようなAct介護助手の労働への意識はどのように起きたのであろうか。ここでは共起ネットワーク分析(図1・2)の結果から考察したい。

はじめに共起ネットワーク分析で抽出された語数から、Act介護助手は労働におけるメリットを多く感じていることが分かった。共

起ネットワーク分析に用いたデータの抽出語数についてメリットと課題を比較すると、メリットに関連するデータの抽出語数は4449語(使用は1435語)であったのに対し、課題に関連するデータの抽出語数は2822語(使用は556)となり、課題よりもメリットの方が多かった。特に使用語数の差が大きい。この結果から、先行研究(山口2023:41-54)と同様に、Act介護助手は、労働におけるメリットを多く感じていることが分かる。

労働におけるメリットと課題の具体的な要素については、共起ネットワークのスパニングツリーに示された語から示唆された。Act介護助手が労働におけるメリットと感ずる要素には3つのテーマがあり、アクティブシニアに合う働き方、職場環境、介護助手の仕事がもたらす気持ちに分類された。一方で、労働における課題と感ずることも同様の3つのテーマに分類された。ここからAct介護助手が、労働におけるメリットまたは課題と感ずる要素は、表裏に近い性質であることがわかる。この3つのテーマは後に考察したい。

共起ネットワークで抽出された語に着目する。人に関連する語が多く抽出された。労働のメリットでは「介護士」「介護職」「職員」「正職員」「非正職員」「高齢者」「利用者」「人」「人間」「両親」が抽出された。これはAct介護助手の仕事の性質上、利用者をはじめ、同職種や多職種を含めて多くの人間関係の中で働いているために、労働のメリットと課題の意識にも影響したのではないだろうか。介護労働者を対象とした調査(公益財団法人介護労働安定センター2022:12)では、介護人材(訪問介護、介護職員)の前職を辞めた理由として最も多いものは「職場の人間関係」だったことから、介護の仕事における人間関係は、

表5 Act介護助手の労働におけるメリット

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データの一部
A 仕事に対する肯定的な気持ち	a. 仕事に対する肯定的な気持ち	命を預かる仕事	利用者の大切な命を預かる仕事であることを意識している
		感謝される喜びのある仕事	感謝の気持ちを感じながら働くことができる(嬉しい)
		継続意欲がうまれる仕事	体もつ限り、仕事を続けたいと思っている/問題なく長く働ける仕事環境に対して満足感がある/介護助手の仕事の範囲を理解して働いている
		楽しいと感じる仕事	介護助手の仕事を楽しい感じている/利用者と一緒に楽しく働けることができる/楽しみのある仕事である/利用者さんが良くなると、達成感もあるし、楽しい
		学べる仕事	高齢者について専門的な勉強ができる
		やりがいをもてる仕事	介護助手の仕事にやりがいを感じる/介護助手の仕事にやりがいをもてる/利用者と一緒に話すことは楽しく、やりがいをもてる
B 適切な介助	b. 適切な介助	利用者とのよいかかわり	高齢者との接し方に配慮している/適切な声掛けの方法(目線をあわせる)を心掛けている/利用者の状態を理解してより良い対応を心掛けている
		人の気持ちを理解する大切さを学ぶ	利用者の気持ちを理解することの大切さを学ぶことができる
		安全な介助	利用者の状態を確認しながら介助している
		人生経験を活かせる仕事	日頃の経験(高齢者とのかかわりが多い)を活かして働いている
C 適切な介助	c. 他職との適切な連携	職員との情報共有	掲示板の使用で介護助手も情報を共有することができる
		介護職員との情報共有	介護士と情報を共有しながら仕事をしている
		介護職員と共に検討	介護士とも、どういう風にやっていくとか、考えたり、段階を踏むのも好き
		介護職員へのサポート	介護助手が介護士の仕事をサポートしている/利用者を複数で見守ることができている
C よい職場環境	f. よい人間関係	勤務交代のサポート	体調不良時に早退できるなどサポートがある
		時間への配慮	勤務時間に配慮してくれる
		職員への相談	事務所の職員に相談することができる
		相談をうける	人生の先輩として、個人的な話もできる
		人との出会い	たくさんの人と出会うことができる
		よい人間関係	介護士とも良い関係を築けている/介護職員と協力し合っている/職員同士に仲間意識がある/介護助手同士の仲間がいる/事務職員からの理解がある
		g. 学び合う	お互いに学びあう
		h. 質の高い介護職員がいる施設	介護職員の高品質な介助
D 介護助手へのサポート体制	i. 業務中に指導がある施設	介助方法の教え	移乗などの介助方法を教えてもらうことができる/食事の介助の方法について介護士が教えてくれる/介助の方法を介護士が教えてくれる
		利用者の情報と対応方法の教え	利用者の状況や対応方法を教えてくれる
		業務に必要な指導	介護士や介護助手の先輩からの指導を受けられる
		介助方法を教える	新人の介護助手に介助方法を教える
		介助方法の享受	介護士に介助方法を教えてもらった/毎月研修を受けた
E 健康的に働ける労働条件	k. 健康的に働ける労働条件	健康的に働ける	健康で心配がない/疲労感なく働くことができる/身体への負担なく健康的に仕事ができる/汗をかくことが体によいと思う/適度な疲労感がある/身体を休めることができる
		健康管理のサポート	介護助手もワクチンを接種することができる/インフルエンザや新型コロナウイルスのワクチン接種ができる/新型コロナウイルスのPCR検査を受けることができる/新型コロナウイルスのPCR検査を毎週してくれる
		通勤の負担がない	家から近く歩いていってもいい、負担なく働いている
F 自分に合った働き方	l. シニアの働く機会	シニアでも一定の収入が得られる	シニアになってからもお金を稼ぐことができる/60過ぎて(良い時給で)働けると言ったら施設ですよね
		有給取得できる	介護助手も有給を取ることができている/勤務時間は短い/有給休暇がある
		シニアでも介護の仕事ができる	シニアでも仕事をする事ができる
		雇用条件の相談ができる	勤務時間や勤務内容等について相談することができる/正職員に近い労働条件で働くことができた
		n 自分の経験が仕事に活かされる	自分の経験が介護の仕事に活かされる
		両親の看取りの経験が仕事の糧になっている	
G 時間の有効活用	o. 時間の有効活用	自分の時間を有効に使える	時間を有意義に使うことができている/時間を有効に使うことができる/介護助手以外の人に時間を使っている/介護助手以外の人に時間を使うことができる
H 経験の活用	p. 仕事の経験を自分の人生に活かす	利用者から自分の生き方を考えられる	利用者の看取りが自分自身の参考になっている/自分の将来と重ねながら考えることができる
		利用者とのかかわり方を実生活に活かせる	父親との向き合い方に活かすことができる
		利用者の介護や看取りを実生活に活かせる	自分の老後や両親の最期を考えることができる/介護の仕事が親の介護に活かせる/介助の内容が親の介護に役立つ

表6 Act介護助手の労働における課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データの一部
A 職場環境の課題	a. 職場の厳しい人間関係	厳しい人間関係の中で働いている	サポートはない、逆につらい思いをした
	b. 職場全体の人員不足感	介護職員の人員不足感	人が足りていないとも思う / 昼間は不足している / どこの施設もそうだと思うが、人手不足なのが課題と思う
		介護職員の不足による (他) 介護職員への負担	(介護士がお休みされると) 他の介護士に負担がいく
	c. 他職の介護環境への理解不足	施設長やケアマネの現場の理解不足	現場で施設長とか、ケアマネさんとか、もうちょっと現場を見てほしい
d. 介護職員の不適切な介護	若い介護職員の利用者への不適切な対応	若い介護職員の利用者への不適切な対応	ストレスでカッとなる / 精神的にイライラする場面もある / (若い介護職員の) 高齢者に対する対応はもう少し丁寧であればよい / (若い介護職員が) 利用者さんにかわいそうな対応をしている時もある
	若い介護職員の利用者への尊厳不足	若い介護職員の利用者への尊厳不足	(若い介護職員の) もう少し尊敬の念をもって接してもらいたい / 高齢者を敬うとか、不足している場面に出会ったことがある / 「さん」づけにしないで呼び捨てにすることが気になる / コミュニケーションという一番大切なところであるとか不足している場面であった
B 学ぶ機会の不足	e. 研修がない職場	研修なし	入職前の研修はない / 入職後には研修はない / 研修は全くないと思う / 最初はいわゆる研修はないと思う
		介護助手に対し研修なし	介護助手がコミュニケーションについて学ぶような研修はない
		介護助手への勉強会なし	もう少し何かできないかと思うし、そのための勉強会があればいいと思う
C 労働条件への不満	f. 年齢制限への不満	正社員雇用の年齢制限	年齢制限をしないでいただきたい / 年齢で線引きしたり、高齢だからこれはできないだろう / 人間は年齢で判別できないですよ
	g. 能力を認められないことへの不満	能力を認められないことへの不満	あなたは高齢ですから、あなたにふさわしいお仕事探しますからっていうことは、ユニットリーダーから言われた
		給料への不満	時給 (土・日・祭日の手当) への不満
D 就労継続不安	i. 雇用面での就労継続不安	安全面で仕事が継続できるのか不安	いつまでこの仕事をさせていただけるのだろうかという不安もあります / 利用者をけがをさせないように苦痛にならないようにどこまでできるか不安
		年齢で雇用を制限される不安	自分も高齢になっていることは十分承知しているわけですね
	j. 健康面での就労継続不安	体調を崩して退職する不安 体力低下により仕事を継続できるかの不安	いつまで続けられるのかなという不安はあります 5年前と今ではやはり力が不足してまいりました
E 業務のサポート不足	k. 業務中に介護助手への指導がない施設	業務中に指導が受けられない	一緒に業務をやっていく形でお仕事をだんだん覚えることはない / 自分でやってきたという感じです / 他の介護職員の見様見真似みたいなところがある
	l. 介護助手の適切な連携	介護助手への業務のサポート不足	これは力が足りなくて無理ということは積極的に手伝ってほしい
	m. 業務へのサポートなし	業務へのサポートはない	サポートはない 逆につらい思いをしました
F 業務の難しさ	n. 安全な業務の難しさ	介護助手が安全な食事介助を行う困難さ	食事介助はいつまでも咀嚼していたり、ちゃんと飲み込んでいるか気にしながら行い、最初はむずかしく感じた
		介護助手の安全な介助ができなくなることへの不安	介護助手していて、利用者の介助を不安にやっぱりに安全にできなくなってしまうんじゃないかと、自分自身のそういう不安はありますね / 利用者をけがさせないように、自分でどこまでできるか、させていただけるかということをお不安だと感じております
	o. 個別的な業務の難しさ	介護助手の体力低下により、できていたことができなくなる不安	前にやれた、おむつ交換でも、または、入浴介助で、利用者を抱きかかえることも、何の苦も無くやれたことが、できなくなる不安
G 業務内容が限定的	p. 介護助手の仕事の幅が広がりにくい	利用者一人一人異なる食事介助の困難さ	食事ではそれぞれ、とろみのつけ方とか違いがあって、介護士に教えてもらいながら行っただけだと覚えるのが大変であった / スピードや一口の量が利用者によって違うので難しいし、緊張した
		利用者の名前や顔を覚えて仕事を開始できる困難さ	名前がわかって顔がわかってそれから食事を配膳できるので大変であった
		認知症の利用者に対する適切な声掛けの困難さ	(認知症の方が) 今機嫌がよくてもすぐ機嫌が悪くなったりということがあるためお声掛けが難しい
H 仕事に対するつらい気持ち	q. 業務中の気持ちのコントロール	もう少し仕事の幅を広げたい	もう少し資格がなくてもできるお手伝いがもう少しあればいい。仕事の幅が少しひろがるという
		介護職員の仕事をもう少し行いたい	介護士の仕事をもう少しできないかと考えている
		施設介護と家族介護からくるジレンマ	入所している利用者には普通に接することができた。自分は足らなくてだめだっというそういうジレンマがありました

就労継続の意向に大きく影響していることが分かる。また介護職員の就労継続に向けた研究(廣野 2022:65)では、介護の就労継続につながる意識のプロセスを示している。意識に影響する要素の一つに良好な人間関係を示し、介護の仕事をポジティブに捉えることに影響するとした。Act介護助手においても良好な人間関係を通して労働のメリットと捉える意識へと影響したと考えられる。

2. アクティブシニアにあった働き方と業務内容

Act介護助手の労働では、シニアの年齢であるF【自分に合った働き方】ができるメリットがあると感じていた(表5)。具体的には、<シニアの働く機会><個別の雇用条件><自分の経験が仕事に活かされる>が挙げられ、シニアの雇用がある職種としてAct介護助手の仕事を捉えていた。収入を得られることや、自分の生活に合った短時間就労ができること、雇用条件の相談ができること、親の世話など人生経験を活かして働けることをメリットと感じていた。これについて、我が国の高齢者の就業の状況(総務省統計局 2022:6-11)と比較して考察する。

2021年の我が国の高齢者の就業率は25.1%と高く、特に60～64歳では71.5%、65～69歳でも50.3%と高い。2021年の高齢就業者を主な産業別にみると「医療、福祉」は101万人で4番目に多い。中でもAct介護助手の仕事では、年齢による制限があまりないため、働く機会があることをメリットとして意識されたと考えられる。

また我が国の2021年の高齢就業者のうち、非正規の職員・従業員の占める割合は75.9%と高く、この雇用形態については「自

分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多かった。高齢就業者は、時間の都合などの雇用条件を重要視する人が多いことから、介護助手の雇用条件がアクティブシニアの求める働き方にマッチしやすくなっていることがわかる。

一方、労働の課題としてC【労働条件への不満】があり、<年齢制限への不満><能力を認められないことへの不満><給料への不満>があった(表6)。我が国の2021年の調査では、高齢雇用者で非正規の職員・従業員がこの雇用形態についての理由に「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人は、男性で10.6%、女性で6.0%いた。本研究の結果からもAct介護助手には、正職員の雇用を求める人がいることが分かり、ここからアクティブシニアの希望する労働条件と雇用する側のマッチングが重要であると言える。

次にAct介護助手が、E【健康的に働ける労働条件】をメリットに感じていることについて考察する(表5)。第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較(内閣府 2021:62)の中で、2020年に就労している高齢者のうち、就労の継続を希望する高齢者に対してその理由を調査した結果、「収入がほしいから」が最も多く、次に「働くのはからだによいから、老化を防ぐから」となった。本研究の結果においても、Act介護助手が健康を意識して働く姿が示された。

Act介護助手の業務にはA【生活支援(身体介護)】、B【生活支援(家事)】、C【環境整備】といった介護の周辺業務や補助業務の他、D【コミュニケーション】、E【余暇活動】、F【連携】、G【体調管理】、H【記録】まで幅広い内容があった(表3)。これらの業務内容や量、通勤の近さが体にかかる負担として適切で、

介護職員と同様の扱いで感染症予防のサポートを受けられることが、E【健康的に働ける労働条件】であることが分かった(表5)。

また労働の課題では、D【就労継続の不安】として将来の加齢の状態によって<健康面での就労継続不安>があることが示され、アクティブシニアの心身の状態に変化が生じた場合には、働き方を相談できる環境があることが重要といえる(表6)。

さらに幅広い業務内容に関連して、Act介護助手はB【適切な介助】を行えていることを労働のメリットと感じていた(表5)。具体的には<適切な介助><他職との適切な連携><介護職員をサポートできる仕事>などの質の高い仕事を行えている認識である。これらはAct介護助手が一人でできるものではなく、C【よい職場環境】やD【介護助手へのサポート体制】の影響を受けていると考えられる。

最後に、Act介護助手は労働によって、それ以外の生活や人生の充実を感じるメリットについて考察する。具体的には、G【時間の有効活用】、H【経験の活用】である(表5)。Act介護助手は、F【自分に合った働き方】、E【健康的に働ける労働条件】ができることにより、仕事と生活時間のバランスがよくなったと感じ、<時間の有効活用>ができると感じていた。また令和4年版高齢社会白書(内閣府 2022:29)によると、要介護者等と同居している主な介護者の年齢は、男女とも70%以上が60歳以上であり、老々介護が進んでいる。Act介護助手は家族の介護や看取りを多く行う世代であり、<仕事の経験を自分の人生に活かす>ことは、労働と人生両方の充実に影響したと考えられる。

3.Act介護助手の働きやすい職場環境と仕事の継続

Act介護助手の労働では、彼らを支える職場環境が整っていることが重要である(表5)。

C【よい職場環境】<介護助手の勤務に対する配慮>には、「時間への配慮」や「勤務交代のサポート」の短時間勤務者への気遣いがみられた。<よい人間関係>としては困ったときに「職員への相談」ができることや、自らも人生の先輩として「相談を受ける」こと、「人との出会い」に恵まれ介護職員や介護助手同士<よい人間関係>を築くことができていることが語られた。また、お互いに<学びあう>環境にあることや<質の高い介護職員がいる施設>で業務を学び、高めあっている環境にあることが分かった。

D【介護助手へのサポート体制】には<業務中に指導がある施設><研修がある施設>があり、Act介護助手の業務へのサポートがあることが分かった。

鈴木(鈴木 2009:1-9)は、情緒的サポートよりも道具的サポートがケアスタッフの遭遇するストレスに対して有効であると述べている。それは、職場において上司自身がストレス源になる場合でも、道具的サポート(仕事のやり方やコツ、アドバイス等)を指導されることによりその仕事についての重要性が理解でき、不安の軽減につながることを示している。サポートや関係性を構築することにおいて情緒的サポートは重要である一方で、仕事の不安を軽減するには、道具的サポートが重要であるといえる。

八巻(八巻 2013:27-36)は、困ったときに上司や仲間相談するなどのチームワークの良さは「やりがい感」に影響を及ぼす要因

の一つであると述べている。業務へのサポートは仕事のやりがいにも影響し、介護助手もよい環境の中でサポートを受けながらやりがいを感じ仕事を継続している。

これらのことから、C【よい職場環境】、D【介護助手へのサポート体制】があると、Act介護助手は、仕事に目標ややりがいを感じ、仕事の継続意欲が高まると考えられる。

一方、Act介護助手の仕事に関する課題としてA【職場環境の課題】(表6)は、<職場全体の人員不足感>があった。「介護職員の人員不足感」や「介護職員の不足」により他の介護職員へ仕事の負担がいく。またAct介護助手はサポートがない<職場の厳しい人間関係>の中で働いているということが語られた。施設長やケアマネジャー等は現場の実情を理解しようとせず、<他職の介護環境への理解不足>状態が続き、現場の物品が故障しても放置するなどし、現場の業務は効率的に行いにくい状況になっていた。若い介護職員はストレスでかっとなるなど、利用者さんに不適切な対応をする<介護職員の不適切な介護>が語られた。これら職場環境の課題の解決は、Act介護助手が働きやすくなることにつながると考えられる。

またAct介護助手の研修については、業務内容(表3)の幅が広く、個別性を求められるため、受講した研修内容(表4)も多岐にわたることがわかった。Act介護助手の仕事の課題においては、<研修がない職場>があり、Act介護助手が働く施設で研修体制の差が大きいことがうかがえる。介護事務所においては、法定研修が義務付けられているが、介護助手の研修には規定がなく、十分とはいえない。第I段階研究の調査において介護長の中には、Act介護助手が介護業務に対し、

順応が低いと受け止めている人もおり、介護助手への研修についても考慮されていないことが考えられる(人見2020:105-117)。介護助手自身にも課題はあると考えるが、今後介護職員が不足することが予測される中、Act介護助手が仕事に定着するために研修内容を考慮する必要はある(厚生労働省老健局2019)。研修に関連して相良(相良2022:1-11)は、生涯学習活動へ参加し、知識を学んだり他人と交流したりしている高齢者は、補助人材として介護施設での就労に結びつきやすいと述べている。研修などの学びが就労や就労継続に影響するため、Act介護助手にあった研修を行うことは重要である。今後は、認知症介護基礎研修の義務化によって、資格のない介護助手にも研修が行われる機会となることにも注目したい。

4. 自己有用感をもたらすアクティブシニアの介護助手の仕事

Act介護助手の仕事は、自己有用感をもたらすことがわかった。なぜAct介護助手の仕事は、自己有用感をもたらすことが可能なのであろうか。

自己有用感とは、主に「『存在感』『貢献』『承認』」の3つの要素から構成され、これらの要素が互いに関連し合うことで、高められる(栃木県総合教育センター2016:2)。また、「人の役に立った、人から感謝された、人から認められた」という感情を示し、「自分と他者(集団や社会)との関係を自他共に肯定的に受け入れられることで生まれる、自己に対する肯定的な評価である」と述べられている(文部科学省2015:3)。

先行研究では、「人の役に立ちたい」という理由からAct介護助手の介護助手になってい

る人が約半数おり(山口 2023:46)、社会への貢献意識をもちAct介護助手の介護助手になっていることがわかる。そして本調査では、<仕事に対する肯定的な気持ち>(表5)には、介護助手として働いてよかったこととして、所属する場所があること、認められる場所があること、経験を活かすことができることがあげられ、『貢献』『承認』の要素があることがわかった。

また本調査の結果によれば、Act介護助手の仕事は幅広く、中でも利用者の生活面や生活環境への支援が多いことが特徴としてあげられる。そして「シニアでも介護の仕事ができる」の言葉のように、年齢が増しても介護の役割を介護職と一緒に担う大切な存在となっている。これらは、介護長がAct介護助手の存在を肯定的にとらえ(人見 2020:112-113)、「介護職を構成する『人員』として存在する」(佐伯 2021:36)とした結果にも合致する。

以上のことから、Act介護助手は、介護職の一部の業務を分担することで、介護職のチームの一員として存在し、『存在感』『貢献』を得ているといえる。

さらに、A【仕事に対する肯定的な気持ち】、F【自分に合った働き方】、H【経験の活用】のカテゴリにおいて、「命を預かる仕事」「感謝される喜びのある仕事」「やりがいをもてる仕事」「シニアでも介護の仕事ができる」などが語られ(表5)、Act介護助手が周囲から感謝され、存在価値を見出し、必要とされていること、喜びを実感していることがうかがえる。

これらのことから、介護の仕事は、自分の存在意義や役割の大切さの実感を得やすく、自己有用性を利用者等との関係の中からもた

らせやすいことが理解できる。同様に介護の仕事の一部を担うAct介護助手も『存在感』『貢献』『承認』の要素を満たしやすい。すなわち介護助手の仕事をすることで、介護助手自身に肯定的意識が芽生え、自己有用感をもたらしているといえる。

しかし、すべてのAct介護助手が有用感を得られているとは言えない。本調査において「シニアでも介護の仕事ができる」との語りには、カテゴリ「自分に合った働き方」に属す。様々なニーズをもつAct介護助手が、整備された環境下で、周囲に理解されながら「自分に合った方法」で仕事に従事できることが、自己有用感を高めることにつながる大切な要素と考えられる。

V | 結論

本研究から、Act介護助手の労働のメリットについて以下のことが明らかになった。

1) Act介護助手の労働にはメリットが多い。

自分に合った働き方により肯定的な感情が生まれ、メリットを感じながら働いている。

2) 介護助手はアクティブシニアが就労できる職種である。

雇用対策法が改正され、年齢制限の禁止が義務化されているものの、シニアであることで就職がしにくかったと語った介護助手もいた。アクティブシニアにとって介護助手の仕事は、雇用がある職種となっている。

また、雇用により収入を得ることができ、自分の生活にあった短時間就労や条件を相談できる、健康的に働ける、自分の経験を仕事に活かせるなどのメリットがあり、Act介護助手にとってよい就労の場となっている。さ

らに、労働と生活時間のバランスがよくなることや、親の介護や看取りなど仕事の経験を人生に活用できることで、生活や人生にもよい影響が生まれている。

3) Act介護助手は働きやすい職場環境があることにより、仕事が継続できている。

Act介護助手は、「お互いに学びあえる」「勤務交代や時間への配慮」「職員同士で相談しあえる」などの「よい人間関係」や「介護職員の適切な支援」といったよい職場環境のなかで、仕事を継続できている。Act介護助手の業務の内容は多岐にわたり、個別性を求められることもあり、業務中に指導を受け、介護職員と一緒に研修を受講するなどしていた。一方で、研修が十分でない施設もあることから、今後研修体制を整えることが望まれる。

4) 介護助手の仕事は、自己有用感をもたらす。

介護助手は働くことで、所属する場所ができ、感謝されるなど認められることでやりがいを感じていた。命を預かるという責任感をもち、人に必要とされる喜びとともに、介護助手としての自分自身の存在価値を見出していた。このように介護助手の仕事は、介護助手自身に肯定的意識が芽生え、自己有用感をもたらしている。

「人に必要とされる」ことや「自己有用感」を高める職場があることで、就労継続意欲は高まっていると考えられるため、今後も介護助手にあった職場環境を整えることは重要である。

VI | 今後の課題

Act介護助手の労働状況と肯定的意識は明

らかにすることができたと考える。一方でAct介護助手が労働することにより、職場全体の業務のバランスについては明らかにすることはできていない。また、雇用者側からの調査が必要だと考える。今後は、「業務のあり方及び分業」の実際を明らかにするとともに、雇用者側の意識についても調査していきたいと考える。

謝辞

本研究を行うにあたり、ご協力いただきましたアクティブシニアの介護助手の皆様及びご所属の施設長様に感謝申し上げます。

◎ 参考文献

- 石川久展 (2003) 『介護保険サービス事業所職員の仕事満足度とその関連要因に関する研究』ルーテル学院研究紀要 40:9-17
- 川村小千代・森岡郁晴 (2022) 『介護老人福祉施設の介護職者におけるワーク・エンゲイジメントと職業性ストレスに対する職場グループでのポジティブな出来事の筆記と読み上げの効果: クロスオーバー試験』産業衛生学雑誌 64 (2):81-95
- 公益財団法人介護労働安定センター (2022) 『令和3年度介護労働実態調査の結果について』:11-12 https://www.kaigo-center.or.jp/report/2022r01_chousa_01.html (取得日2023.5.16)
- 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)
- 厚生労働省 (2021) 『介護人材確保に向けた取組について「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」』 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html
- 厚生労働省老健局 社会保障審議会介護保険部会参考資料 (2019) 『介護人材の確保・介護現場の革新』 <https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000531297.pdf> (取得日: 2022.9.10)
- 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 27: 34-45,36
- 相良友哉・村山洋史・高橋友也・西中川まき・藤原佳典 (2022) 『介護補助・保育補助人材として就労意向をもつ高齢者の特性』日本公衆衛生雑誌: 1-11
- Ryota Sakurai Saya Watanabe Hiroki Mori Tomoya Sagara Hiroshi Murayama Souichiro Watanabe Kentaro Higashi Yoshinori Fujiwara (2021) 『Older assistant workers in intermediate care facilities, and their influence on the physical and mental burden of elderly care staff』. BMC Health Services Research 1285
- 佐藤郁哉 (2020) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』(第13版)新曜社: 97-104
- 鈴木聖子 『特別養護老人ホームケアスタッフの職務意識に対するソーシャルサポートの効果』岩手県立大学社会福祉学部紀要 .12(1) :1-10
- 総務省統計局 (2022) 『統計から見た我が国の高齢者』統計トピックス132:6-11 <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1320.html> (取得日2023.5.21)
- 栃木県総合教育センター (2016) 『規範意識を育てよう〜平成27年度 栃木の子ども規範意識調査か〜』:2 https://www.tochigi-edu.ed.jp/center/cyosa/cyosakenkyu/kihan_ishiki_h27/ (取得日2023.5.3)
- 内閣府 (2021) 『第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較』:62 https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r02/zentai/pdf_index.html (取得日2023.5.22)
- 内閣府 (2022) 『令和4年度版高齢社会白書』:4,29 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/04pdf_index.html (2023.5.3)
- 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:4-9
- 人見優子・佐伯久美子・山口由美 (2020) 『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
- 廣野正子, 矢野康介, 遠藤伸太郎, 大石和男 (2022) 『介護職員の良好な人間関係に関連する要因の抽出-安定的就業継続に向けた質的検討-』日本健康心理学会大会発表論文集 35:65
- 文部科学省国立教育政策研究所 (2015) 『生徒指導リーフ「自尊感情」?それとも,「自己有用感」?』:3 <https://www.nier.go.jp/shido/leaf/leaf18.pdf> (取得日2023.5.3)
- 山口由美, 人見優子, 佐伯久美子 (2023) 『アクティブシニアの介護助手の労働に関する実態調査-A県介護老人福祉施設のアンケート調査を通して-』介護福祉士 28: 41-54
- 八巻貴穂 (2013) 『介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因』人間福祉研究 .16:27-36
- 吉田志保・半田仁・小林桂子・齊藤美由紀・川廷 宗之 (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」敬心・研究ジャーナル 3 (1): 99-105