

REPORT III

介護分野における高齢者活用 - ミレニアム・プロジェクト（中間報告） -

社会研究部門 白石 真澄

1. 介護分野における高齢者活用の意義

厚生労働省によると特別養護老人ホーム（以後「特養」という）の入所定員100人あたりの介護職員は28人。この配置基準では、高齢者4人を職員1人でみる計算だが、夜勤などのシフトを考慮すれば、比率はさらに厳しく、介護現場は非常に慌ただしい。

食事の際にも高齢者と職員がゆっくり話をしながら介助することは難しく、1人の職員が複数の高齢者を同時に食べさせているのが実態だ。20年後には介護関連産業の従業者数は現在の150万人から295万人に倍増、雇用創出の場としての期待がかかる。この分野に、健康で意欲があり、「収入」より「生き甲斐」を就労目的として重視する高齢者を活用することで、メリットが期待できる。事業者側は、食事など1日の忙しい時間帯に高齢者を適宜、活用することで、若い人を常勤雇用するより人件費が圧縮できる。

また、介護される側には、食事しながら話をしたい、散歩したいといった細やかなニーズがあるが、同年代が担うことで介護される側のペースにあった世話も可能だ。高齢者活用を前提として、介護負担を軽減するための福祉機器の活用を行えば、入所者の自立度やモラルも向上する。

現在、介護施設のなかには、60歳以上の高齢者雇用に対し、消極的な考えを持つところも少なくない。介護は身体的負担が非常に大きいとされ、健康や体力面に不安のある高齢者が入所者の世話をすることで、事故などの危険がともなうこともあるからだ。しかし、介護業務には、体力を必要とし、若い人に向くもの、相当の熟練や判断力が求められ中堅層や専門職が担うべきもの、さらに身体的負担が小さく経験のない高齢者でも担える業務といった分類がある。入所者の気持ちや生活のペースを理解できる高齢者活用を進めることで、「真に高齢者が必要とするケアは何か」といったことを若手に教える教育的効果も期待できるのではないだろうか。

本稿では、特養での高齢者活用を考えるために実施された「介護分野における高齢者活用モデルの構築に関する研究（ミレニアム・プロジェクト：2000年～2001年度、研究主査は小笠原祐次 立正大学教授）」から、介護現場の中で、高齢者に適すると考えられる職務と、高齢者が働く上での課題を明らかにする。

なお、本研究の対象とする高齢者の範囲は、60～65歳とし、補足的に50歳代も、また、高齢者活用を考える職務は介護を主とし、環境整備などの周辺業務も包含して考える。

2. 特別養護老人ホームの現状

それでは、特養の施設数、従業員数や高齢者の活用など、現状はどうなっているのだろう。既存文献からレビューしてみたい。

(1) 特養の施設数・従業員数・年齢構成

社会福祉施設等調査（厚生労働省1999年）によると、全国の特養の施設数は4,214施設で、老人ホーム全体に占める比率は62.6%、前年に比べ272施設（6.9%）増加している。また、特養の従業者数は1999年現在で167,782人であり、1985年時点と比較すると、2.9倍になっている。

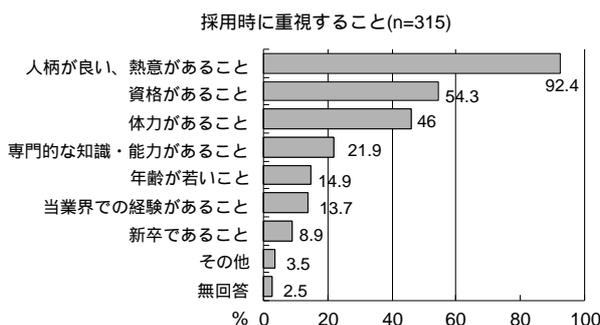
従事者数の内訳を男女別で見ると、男性は全体の約8割が30歳代まで、女性の約5割が30歳代まで、次いで40歳代が約3割と、比較的、若手職員が多いものの、非常勤職員について見れば、男性では、60歳以上の割合が最も高く4割弱となっている^(注1)。

(2) 特養での高齢者活用について^(注2)

ほとんどの特養では全職種一律の定年制度があるものの、何らかの形で、60歳以上の人材を再雇用しようとする施設は全体の7割、また、現時点で再雇用制度を有している施設は約半数である。

また、採用をする上では、「年齢制限を設けている」施設が6割強、「年齢制限なし」が約3割であるが、一方、採用時に重視することと

図表 - 1 採用時に重視すること



して、回答では第1位に「人柄が良い、熱意がある」、「資格があること」、「体力」となっており、「年齢が若いこと」を重視する施設はわずか14.9%となっている（図表 - 1）。

さらに、若年層（20歳代、30歳代）と比較した場合の中高年（50歳以上）の作業内容は、「ほぼ、同じ作業を行なっている」（89.7%）が大半を占め、軽作業や管理的作業は1割に満たない。

施設側が高齢者に期待することとして、「長年の経験と技術を生かせる」（54.3%）、「非常勤としての弾力的な雇用」（51.1%）、「高齢者のニーズを把握して、行動ができる」（34.3%）など高齢者の持つ資質を評価する割合も3～5割あるが、高齢者雇用については、「増やさない予定」（33.3%）、「未定」（56.8%）、「増やす予定」（4.8%）となっており、高齢者活用に積極的な施設はごく僅かである。

以上の点からも、半数の施設で再雇用制度があり、施設側は高齢者への期待感はあるものの、若年層と高齢者の役割分担など、高齢者が職務を行なう上での配慮は行われていないことが明らかである。

3. 特別養護老人ホームにおける職務の種類

それでは、特養の職務内容と職務の発生量、発生時間はどのようになっているのだろう。ここでは特養におけるケアワーカーの職務の全体像を把握するために、千葉県下にある70床規模で、施設開設年、立地条件、建物構造が大きく異なる2施設（以下A、Bという）を選び、以下のような方法で調査を実施した。

(1) 調査方法

特養2施設において、ケアワーカー（デイサ

ービス担当者は除き、介護職以外の看護職、事務、厨房などの職員も調査対象外とした)の行う職務を24時間連続で記録を行った。ケアワーカー1人に対し、調査員1人が付き添って職務内容を観察し、以下の5項目について、行動記入シートに記入する方法をとった。行為の内容はあらかじめ設定した項目から選択し、該当しない内容を詳細欄に記述した(注3)。

a. 測定時間(3分単位) / b. 行為場所 / c. ケアの内容 / d. ケア内容の詳細 / e. ケア対象者

観察は3分毎、つまり、3分の間に何を行っていたかではなく、9:00、9:03、9:06などの時点で行っていた職務の記録(注4)を行った。

(2) 特養の職務内容と職務の発生量、時間

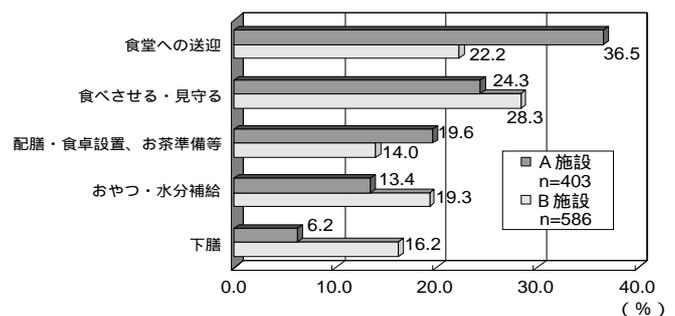
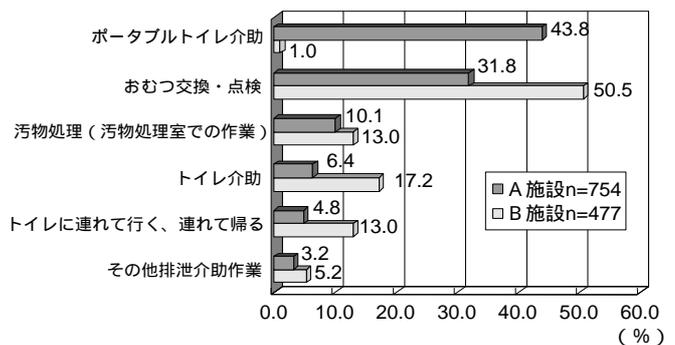
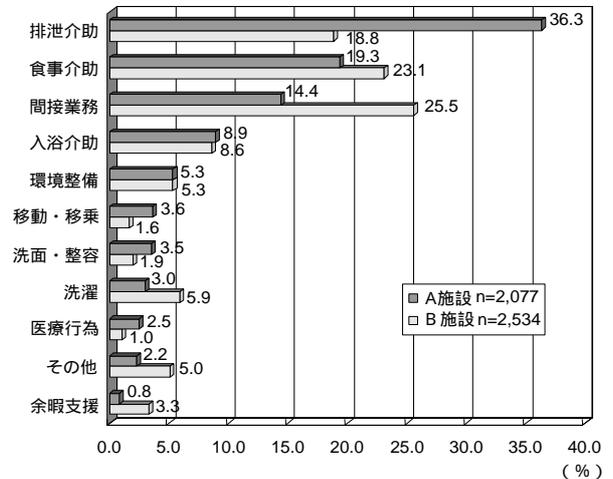
24時間調査の結果から、大分類で各職務の発生量をみてみると、施設間の違いはあるが、排泄介助、食事介助、つまり三大介助の占める割合が最も大きく、A施設では64.5%、B施設では50.5%であり、三大介護といわれる職務の割合が非常に大きい。また、事務連絡などの間接業務が介護職務に占める割合も2割以上を占める。

さらに、職務を中分類でみると施設により違いがみられるものの、排泄介助では、「ポータブルトイレ介助」、「おむつ交換・点検」、「トイレ介助」等、身体負担の高い職務の発生率が高く、また、食事介助の中では、「食べさせる・見守る」など直接的な介助のほか、「食堂への送迎」、「配膳・食卓設置、お茶の準備等」、「下膳」など比較的、身体負担が低いと見られる職務の占める割合も高い。

こうしたことから、大分類で見た場合に一般的に身体負担が大きいといわれてきた職務の中にも、細分化できる作業が含まれ、被介護者の体に直接触れない間接業務も一定割合、存在す

ることが明らかになった(図表-2)。

図表-2 特別養護老人ホームにおける介護職務発生比率



発生時間帯についてみると、排泄介助、間接業務は24時間に亘ってどの時間帯でも発生している。これに対し、食事介助、入浴介助、洗面・整容、余暇活動などは日中の特定の時間帯に発生している。発生時間帯の特徴や職務の内容に着目し、身体負担が少ない職務を複数、組み合わせることで、高齢者の職域を確立し、高

図表 - 3 職務発生時間帯(大分類)

職務名	施設	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	発生比率
排泄介助	A																									36.3
	B																									18.8
食事介助	A																									19.3
	B																									23.1
間接業務	A																									14.4
	B																									15.5
入浴介助	A																									8.9
	B																									8.6
環境整備	A																									5.3
	B																									5.3
移乗・移動	A																									3.6
	B																									1.6
洗面・整容	A																									3.5
	B																									1.9
洗濯	A																									3.0
	B																									5.9
医療行為	A																									2.5
	B																									1.0
余暇支援	A																									0.8
	B																									3.3

高齢者の希望時間帯や体力に無理のないローテーションで高齢者の活用が検討できるのではないだろうか(図表 - 3)。

4. 高齢者でも行える職務の抽出経過

(1) 職務評価の方法

それでは、特養の職務のなかで、高齢者の活用が可能な業務は何か、介護職務を質的に把握するため、24時間調査を実施した特養2施設で、職務評価シートを用い、主任クラスを含むケアワーカー3名で協議を行い、各職務についての評価記入を行なった。各職務について、図表 - 4に示すように、被介護者の新ADL(日常生活能力度別^(注5)および2つの評価分野別(身体援助、接遇援助^(注6))ごとに、8つの内容での評

価(各評価項目は4段階評価で、で選択する方式)を行なった。

(2) 職務評価の結果

2施設での職務評価の結果を受け、高齢者活用の可能な職務グループの抽出基準を「難度」を中心にし、補完的に「身体負担」、各介護職務の「発生比率」、「発生時間帯」も考慮に加えて、以下の ~ の3点に着目して分析を行った。

難度

難度は、「責任」「知識(レベル)」「知識(使用)」「熟練」「判断(数)」「判断(基準)」「身体負担」「心理負担」の8項目の4段階評価の合計値をもとに、2施設による評価の偏りをなくするため、合計値を基準化して算出した。

身体負担

職務評価シートの「身体負担」項目の評価点を採用した。

新ADL(日常生活能力度)比

被介護者の新ADLによって各職務に対する

図表 - 4 職務分析の評価項目

新ADL	評価分野	評価内容							
		責任	知識 (レベル)	知識 (使用量)	熟練	判断 (数)	判断 (基準)	身体 負担	心理 負担
高・中・低	身体援助	それぞれ4段階で回答							
	接遇援助								

評価が異なるかどうかを以下のように算出し、ADLによって差異がどのくらいあるかどうかを指標化した（自立度の高い人に比べて、低い人の評価値が高ければ評価値は高い）

$$\text{新ADL比} = \frac{\text{新ADL（低）の評価値の合計}}{\text{新ADL（高）の評価値の合計}}$$

まず、2施設における「難度」をベースに、「身体負担」、「新ADL比」を踏まえ、職務グループの抽出を行った。続いて介護の現場に詳しい有識者による検討を加えて、可否の最終判断を行い、以下の基準により高齢者の活用可能な職務グループを分類した。

高齢者(60～65歳)の活用可能職務の判断については、経験のない高齢者を基本とし、これに経験等を条件として加味することとした。

難度	高齢者の活用可能性	備考
1	可能	新ADL比が高いもの、身体負担が高いものは、条件付で可能とする
2	可能	
3	条件付で活用可能	
4	活用不可能： ×	「バイタルチェック」など専門性が高い業務も不可とする

(注)上記の基準で判断が別れたものについては有識者の意見に委ねた。

5. 職務分析の結果

以上の方法により、最終的にA～Gまでの職務グループを抽出した（図表-5）。Aについては、「新規雇用/60～65歳」で、他分野からの人材調達による高齢者活用が期待できる職務であるが、現状では直接介護業務は少なく、周辺分野の業務に留まっており、ボランティア等との役割分担も課題になってくると考えられ

る。しかし恒常的に施設に来ることが困難なボランティアに、これらの業務を全面的に期待することはできないため、高齢者の活用が考えられると判断した。

B、Dについては、「新規雇用/60～65歳」で、基礎介護技術の習得を前提にした上で活用可能な職務である。今後の基礎的な知識や技術の習得など初期訓練の内容や提供方法が課題であろう。

Cについては、「声かけ、助言、指導など」である。しかし単なる声かけだけでなく、被介護者の状態に関する情報収集、方向づけ、指導など専門的なケアを要し、身体負担も低い職務であるため、「継続雇用/60～65歳」で活用可能な職務グループとして位置づけた。これらは、日常業務のプロセスの中で発生する業務であり、これだけを単独で取り出すことはできないため、業務の流れを踏まえた職務設計のあり方が課題となってくると考えられる。

Eについては、職務発生比率が全職務グループの中で最も高いので、この分野の雇用創出が拡大すれば、大きな効果が期待できる。しかしながら、直接介護業務が多く、高齢者にとっては身体負担が高い移乗・移動を伴う場合が多い点、また被介護者の状態によって個別の対応が必要であること、さらにチームで行うためペースについていくことが難しい職務であることなど、課題は多い。従って、現状においては「継続雇用」で、条件付きで60～65歳で活用可能な職務として位置づけた。

Fについては、現状では身体負担が高く、スピードを要求される職務であり、かつ、専門性の高い職務グループであるので、50歳代を中心に継続雇用の人材で担うべき職務グループと判断した。

6. 介護分野における高齢者活用の可能性

以上、特養の職務の中で、高齢者が担うこと可能な職務が明らかになったが、ここでは、高齢者を活用する際の課題について、とりまとめる。

(1) 職務再設計・分業化

特養では1人のケアワーカーが1日に担当する主な職務が決められ、1日単位で見た場合は分業化や役割分担がある程度行われている。しかし、職務の分担は勤務ローテーションに応じて毎日に異なっている。常勤のケアワーカーはどの介護職務も行えることが前提となっているため、どの年代の人も、ほぼ同様の職務をこなしている。

高齢者の活用を進めるには「勤務ローテーションに応じて全員が同じ職務を担当する」という現在の職務分担方法を見直す必要がある。ケアワーカーの職務再設計を行なうことで、性別、年齢、経験の違いを生かした就業も可能になる。

(2) 入所者満足度

高齢者が担える職務を考える上では、施設側の都合だけではなく、被介護者にとって分業化を進めることが、果して好ましいかどうかについても検討を行なう必要がある。

特養の業務の中には、専門知識を要する身体介護以外にも、話し相手やふれあいといった高齢者の心のケアをどうしていくかという課題がある。高齢者は被介護者のペースに合わせた行動もできるため、入所者の精神的なサポートを行えるとといったメリットがある。心のケアについては、既存のボランティアの役割とも重なる部分があるが、不定期にしかこないボランティアでは充分に対応できないという面もあるた

め、心のケアの継続性の面からも高齢者活用の意義は大きい。

しかし、高齢者が高齢者を介護することで、同時代を生きた経験が相互理解を生むと同時に、一方では、同じような年齢のものが介護をするといったことから、被介護者がみじめな思いをしたりする場合もある。こうしたことから、施設の中には、体力もあり身体負担の大きい仕事が担え、かつ、被介護者の客観的なニーズ把握ができる若年層や、被介護者の心が理解できる高齢者という具合に、さまざまな年代の人がおり、それぞれの得意分野での役割発揮を行なうことが理想である。

(3) 雇用管理（雇用形態、職務評価・処遇、勤務形態、ローテーションなど）

介護保険制度の導入を契機に、特別養護老人ホームでは人件費コストの抑制を目的に、年功序列型賃金制度の見直しや、評価制度についての検討に着手しはじめている。経営側の立場として高齢者の活用を進める上では、人件費コストがあまり高くなってしまっては難しい。

高齢者活用を進める上では、これまでのような年功序列型の賃金制度を見直すこと、各施設で高齢者でも担える職務の洗い出しや、若年層との役割分担、業績に応じた人事考課をきちんと行なっていくこと、さらに比較的自由的な働き方を志向する高齢者側の希望を加味しつつ、雇用条件や勤務形態を見直すことが必要である。

(4) 能力開発（資格取得、教育訓練など）

高齢者を活用しようとする施設にとっては、経験のない高齢者や経験の浅い若年層のケアワーカーの介護技術を向上させていくための研修が求められている。現在、各都道府県に設置された福祉人材センターや社会福祉協議会が

研修を担っているが、一層の活性化が求められている。また、施設内で発生する職務について、マニュアルを作成している施設もあり、業務内容の底上げに役立っていると評価も得られているため、各施設がそれぞれの処遇方法に応じたマニュアル作成を行なうことについても検討していく必要がある。また、社会経験が豊富な高齢者は、若年ケアワーカーへの教育的効果も期待できる。

(5)福祉機器の有効活用と高齢者活用の可能性

現在、特別養護老人ホームのなかには、福祉機器を使えば身体負担が軽減できる職務は多いと考えられる。車椅子や特殊浴槽のように日常的に使用されているものもあるが、移乗介助についてはほとんど福祉機器が使われていない。

この大きな理由としては、使い勝手の良い機器がないこと、被介護者の要求に即座に対応するには、福祉機器を活用するよりマンパワーで行なったほうが早く行動できること、さらに建設年次が古い施設では福祉機器を活用するためのスペースがなかったり、改造が必要になる、ことなどが挙げられる。

また、福祉機器の活用によって、被介護者が「人に頼らず自分で物事が行なえる」といった自立心やモラルの向上が期待できることや、ケアワーカーの身体負担軽減にも必ず役立つものと考えられることから、今後、介護業務の中で、の身体負担の検討と、有効な福祉機器の活用について、調査する必要がある。

* * *

(注)

- ・本稿はあくまでもミレミアムプロジェクトの中間報告(2000年度)であり、さらなる検討を加えた上で、2001年度末までに最終報告を出す予定である。

- ・本プロジェクトは森 茂雄、岸田宏司、小豆川裕子、小野信夫、坂本有芳および筆者の5名(いずれも社会研究部門)で担当した。調査協力と貴重な示唆を頂いた施設の諸氏に感謝を申し上げる。

(注1)厚生労働省職業安定局「介護分野における中高年齢者の就業動向とその拡大方策に関する調査」(2000年3月):全国の特養から700施設を抽出し、アンケートを実施した

(注2)同上

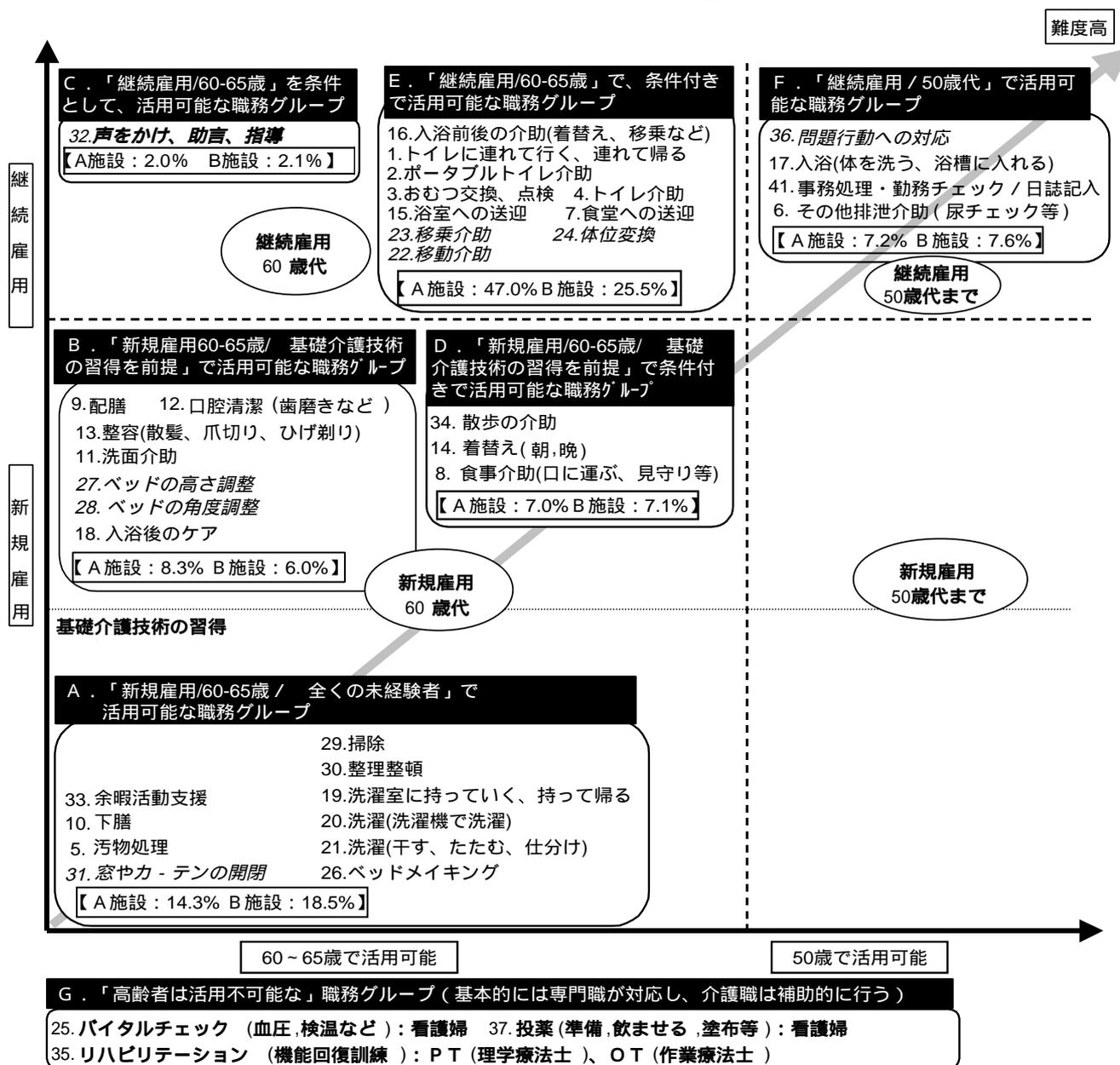
(注3)本調査は2000年9月、12月に実施、調査方法の確定のために事前調査も実施した

(注4)職務の分類、定義は排泄介助、食事介助、清潔・整容、入浴介助、洗濯、移動・移乗、環境整備、医療行為、余暇支援、その他、間接業務の大項目11を設け、それぞれに含まれる中分類51項目で記入した。

(注5)新ADLとは「寝たきり度(障害老人の日常生活自立度)」と「痴呆性(痴呆性老人の日常生活自立度)」を組み合わせた新たな指標を作成し、この指標にしたがって、入所者を元気な方から寝たきりまで、高・中・低の三段階に分類しなおした。

(注6)介護の職務は身体的な援助だけでなく、被介護者に対する精神的な接遇面の援助を伴うため、2つについて個別に評価を行なった。しかし、2分野で高い相関があったため、ここでは身体面のみ結果を採用した。

図表 - 5 職務分析結果の布置図



(注)

- ・縦軸は「経験」の有無、横軸は年齢(50歳代、60～65歳)
- ・左下は「難度：低」で経験がなくとも誰にでも出来ると想定される職務、右上にいくほど「難度：高」で経験がなければ担当できない職務
- ・斜体は、他の職務と並行して、あるいは一連の流れで行われることが多く、単独で取り出すのが不適切な職務
- ・ゴシック太字は一連の流れに移乗・体位変換が含まれる職務
- ・各職務グループについては、高齢者の活用に関してF：ABCDEFが可能、E：ABCDEが可能、D：ABCDが可能、C：ABCが可能、B：ABが可能、A：Aのみ可能を表す
- ・【A施設：% B施設：%】は、各職務グループの発生比率を表す