

## 「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 —

吉田志保<sup>1)</sup> 半田仁<sup>2)</sup> 小林桂子<sup>3)</sup>  
齊藤美由紀<sup>4)</sup> 川廷宗之<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> 佐野日本大学短期大学

<sup>2)</sup> 職業教育研究開発センター 客員研究員

<sup>3)</sup> 三福祉カレッジ

<sup>4)</sup> 日本福祉教育専門学校

<sup>5)</sup> 大妻女子大学・名誉教授 職業教育研究開発センター・センター長

## Preliminary study on analysis of nursing care work contents and its stratification 1

— Focus on nursing care assistant —

Yoshida Shiho<sup>1)</sup> Handa Hitoshi<sup>2)</sup> Kobayashi Keiko<sup>3)</sup>  
Saitou Miyuki<sup>4)</sup> Kawatei Motoyuki<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Sano Nihon University college

<sup>2)</sup> Vocational education center of research and development

<sup>3)</sup> Sanko Welfare College

<sup>4)</sup> Japan Welfare Education College

<sup>5)</sup> Professor Emeritus, Otsuma Women's University

Director of Research, Development and Innovation Center Vocational Education and Training

**要旨：**本研究では、介護人材が不足している現在に日本において、人材の有効活用のために必要な「介護の業務分析」「介護の機能分化（機能分析）」、「介護の職務分析」についての先行研究レビューをおこない、介護における業務内容の分析及びその階層化について概観した。

また、介護の周辺業務を担う「介護助手」について、「ハローワークインターネットサービス」を用い、現状と課題について考察した。

結果として、先行研究レビュー「介護の業務分析」「介護の機能分化（機能分析）」「介護の職務分析」をキーワードとした研究論文が乏しく、今後の介護職員の有効活用を視野とし議論するうえで、大きな課題があった。今後は介護職員の業務内容を、実態に沿って明確化していくことが必要であると考えた。

そして介護の職務内容を精査し「介護助手」を活用する事で、先行研究では、「介護助手」として働いた高齢者が「充実感や働く楽しみ、自信がいった」との結果や、介護現場の変化として、「周辺作業負担が軽減されたことにより、個別対応が可能となり、ケアの質が向上してきた」など、一定の効果が得られた。

しかし、「ハローワークインターネットサービス」における「介護助手」の求人を精査すると、「介護助手」の区分での求人ではあっても、身体介護を伴い、今だ「介護助手」の定義が定まっておらず、介護職員との業務内

容のすみわけが想定されていない現状が分かった。

今後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。

**キーワード：**介護業務、機能分化（機能分析）、職務分析、業務分析、介護助手

## 1. はじめに

少子高齢化が進行する日本において、高齢者介護の問題は深刻であり、介護人材の確保は緊急的な課題となっている。

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見ると、2016年度には190万人必要だった介護人材が、2025年には245万人が必要とされ、2025年までに毎年6万人、合計55万人の介護人材が必要とされている。<sup>1)</sup>

しかし、介護分野の有効求人倍率は、2017（平成29）年に3.50と、全産業の有効求人倍率1.50よりも高い水準となっており、人手不足は深刻な状況である。<sup>2)</sup>

そのため介護人材が担う業務内容を分析し、専門的知識や技術を必要とする職務と、それ以外の職務を見極め、人材を有効活用していく必要があると考える。

以上のことから、高齢者になり介護が必要となっても住み慣れた地域で自分らしく幸せに生活するために、必要な介護人材の確保と、介護人材の有効活用について、「介護助手」を中心に考察する。

## 2. 研究目的

本研究では、先行研究レビューをおこない、介護における業務内容の分析とその階層化について概観する。

また、介護の周辺業務を担う「介護助手」について、現状と課題について考察するものである。

## 3. 研究方法

(1) 研究方法：「介護の業務分析」「介護の機能分化（機能分析）」、「介護の職務分析」に関する文献研究。

(2) 研究対象：「CiNii Articles 国立情報学研究所 学術情報ナビゲータで「介護の業務分析」「介護の機能分化（機能分析）」、「介護の職務分析」、「介護助手」を検索語として検索し、確認できたものを抽出

し、研究対象とした。

さらに、2019（平成31）年2月25日現在、「ハローワークインターネットサービス」に「介護助手」のキーワードで登録されている、東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・茨城県の首都圏にある1都4県の求人票を抽出し、「介護助手」求人の現状について調査した。

## 4. 先行レビュー

### (1) 「介護の業務分析」「介護の機能分化（機能分析）」、「介護の職務分析」に関する先行レビュー

「CiNii Articles 国立情報学研究所 学術情報ナビゲータで「介護の業務分析」を検索語とし、結果2件該当したが、ともに療養環境を視点とした建築領域の論文であり、介護における業務内容の分析や階層化とは合致しないものである。次に、「介護の機能分化（機能分析）」を検索語とし、結果5件該当したが、介護保険制度における介護報酬の検討であり、これも本研究とは合致せず。「介護の職務分析」については、検索した結果該当する論文はなかった。（2019年3月20日現在）

厚生労働省の新たな福祉サービスのシステム等あり方検討プロジェクト<sup>3)</sup>によると、「人口減少社会において福祉サービスを持続可能なものとするべく、効率的なサービス提供体制について検討するとともにキャリアのあり方を含めた福祉業界における人材の活用についても検討を重ねることが必要」と述べており、「介護人材の機能分化の推進」と「限られた人材を有効に活用するため、介護人材を一律に捉え、意欲・能力の異なる人材層の違いを問わず、一様に量的・質的な確保を目指してきたこれまでの考え方を転換し、多様な人材層を類型化した上で、機能分化を進めるとともに中核人材としての介護福祉士のマネジメント能力や他職種との連携能力の向上を図る。」としている。

また、「多様な人材層からの参入促進」として、「未経験者を含むすそ野の拡大のため、初任者向け

の入門的な研修の創設等」を提言するとともに、「多様な人材層の一部として、地域住民が参入しやすい環境を整備することにより、例えば、時間に余裕がある住民が、気軽にサービス提供の担い手として参加すること」つまり、仕事を引退した後の高齢者や子育てにひと段落つき時間に余裕がある層についての活用を提言している。

また、三菱UFJリサーチ&コンサルティングがおこなった「介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究事業報告書<sup>4)</sup>によると、「介護人材の類型化・機能分化を議論するためには、地域包括ケアにおいて介護人材が担うべき役割・業務を整理する必要がある。」とし既存の文献から、介護人材が担うべき役割・業務を抽出した。

その結果、「①利用者のケアに関するもの（アセスメント、身体介護、観察等）と②チーム運営に関するもの（教育、シフト管理、チーム統制等）の2つに概ね分類し、構造化を行った。

さらに、「利用者に対するケア行為について、「生活援助」、「身体介護」、「特定ケア（認知症や終末期など医療ニーズの高い利用者への身体介護）」について、施設・事業所管理者に各業務の専門性について調査したところ、生活援助に該当する行為は、「介護に関する知識・技術をそれほど有しない者」「介護に関する基本的な知識、技術を備えた者」の業務であると認識されていた。」つまり掃除や洗濯、衣服の整理、ベッドメイクなどの生活援助については、専門性が低く、介護に関する知識、技術を有しない者でも可能であるという結果であった。

その反面、「身体介護に該当する行為」については、「介護に関する基本的な知識、技術を備えた者」以上の業務であるとの認識がいずれのサービスでも9割以上と高かった。」

また、「特定ケア」については、「認知症の周辺症状のある利用者への身体介護」は「介護福祉士」以上の業務であるとの認識が5割以上であった。特に介護老人福祉施設では、8割以上の施設が「介護福祉士」以上の業務であるとの認識であった。

「終末期の利用者への身体介護」は、「より専門性の高い知識、技術を有する介護福祉士等」以上の業務であるとの認識が5～6割を占めており、「たんの吸引等」では、「より専門性の高い知識、技術を有

する介護福祉士等」以上の業務であるとの認識がより高かった。」

次に、介護過程の展開と介護過程の展開における情報連携については、「介護過程の展開にかかる「アセスメント」「介護計画の作成」「介護計画の見直し」「利用者の家族等への報告や相談対応」といった業務の専門性は、「介護福祉士」以上の専門性が求められる業務であるとの認識が8割程度と高かった。また、「情報の連携」については、「外部の機関や事業所、地域や自治体との情報連携は、「より専門性の高い知識、技術を有する「介護福祉士」以上の専門性が求められるとの認識があった。

しかしその反面、介護職員による実際の業務実施状況は、生活援助については、「ほぼ毎日（毎回）おこなう」とした職員の割合はキャリアによらず、ほぼ同程度の実施状況であり、キャリアによる機能分化はみられなかった。

また、身体介護に該当する業務について、「ほぼ毎日（毎回）行う」とした職員の割合は、「初任者研修修了者」に比べ「介護福祉士」が実施する割合が高い傾向は見られるものの、いずれの業務についても、介護福祉士のキャリアによる差は見られなかった。

次に、「アセスメント」「介護計画の作成」「介護計画の見直し」について、「中心的に関わっている」職員は、サービス提供責任者や計画作成責任者、介護支援専門員による実施割合が高く（6割～9割）、外部との情報連携についても、業務実施自体が低調であり、業務として実施している介護職員は少ないという事がわかった。

以上の三菱UFJリサーチ&コンサルティングがおこなった調査を踏まえ、平成29年12月に、社会保障審議会福祉部会で出された、「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパス」の実現に向けて<sup>5)</sup>によると、「多様な人材が関わる介護現場の目指すべき全体像として、介護未経験者を含む介護人材のすそ野を広げるとともに、介護分野での定着を促進していく必要がある」としている。

また、「利用者に対するサービスの質を向上させていくためには、各人材の意欲・能力に応じて、キャリアアップを図っていくことが重要」であり、「利用者の多様なニーズに対応できるよう、リー

ダーの役割を担うべき者として、介護福祉士の中でも一定のキャリアを積んだ（知識・技術を修得した）介護福祉士が適当である」として、介護職のキャリアパスの一環として、リーダーとしての介護福祉士の役割について触れている。

また、「介護職がキャリアに応じて利用者に対するケアやそれに関する業務に専念できるよう、介護職の役割を明確にし、利用者に直接かわらない業務（例えば、事業米内における事務、清掃や洗濯等）を多様な人材が担っていけるような取組を進めることも必要」と指摘し、「介護人材のすそ野の拡大については、130時間の介護職員初任者研修よりも受講しやすい入門的研修の導入が必要」として、介護分野への参入のハードルを下げ、すそ野を拡げるための施策を提言している。

この入門的研修については、平成30年9月に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「福祉・介護人材の確保に向けた取組について」<sup>6)</sup>の中で、「介護に関する入門的研修」として21時間の研修を積極的に実施するよう、自治体や関係機関に周知の依頼をしている。

入門的研修の対象として、地域の中高齢者や子育てが一段落した主婦層や、退職を控えた方に、退職前セミナーの中で説明する事が想定されている。

## (2)「介護助手」に関する先行レビュー

介護助手については、2018年に経済産業省が出した「将来の介護需要に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」報告書<sup>7)</sup>の中で、「介護の専門性が必ずしも高くない業務（周辺業務）を切り分けて「介護サポーター」（介護助手）に依頼することが必要であり、介護分野における潜在的労働力として高齢者の活用は有望」としている。

また、公益社団法人全国老人保険施設協会会長によるプレゼンで説明資料として出された、「元気高齢者の介護助手事業について」<sup>8)</sup>は、2014年法改正で誕生した地域医療介護総合確保基金をもとに、2015年度から三重県（同県内の9か所の老健）でスタートしたもので、2018年度からは全国25以上の都道府県で導入が進んでいるモデル事業での取り組みと成果について述べられている。

その中で、「介護助手とは、老健施設内での部屋の

掃除や食事の片付け、ベッドメイク、シーツ交換、園芸などの趣味活動の手伝い、話し相手等、介護の補助的な周辺業務をお手伝い頂くこと。」と定義されている。この介護助手の担い手として、元気高齢者を起用したことで、「介護助手」として働いた高齢者が充実感や働く楽しみ、そして「まだやれる」という自信がついたとのアンケート結果が出ている。また、介護現場の変化として、「周辺作業負担が軽減されたことにより、個別対応が可能となり、ケアの質が向上してきたことや、介護職員たち自らが専門性をつけたいという意識が強くなってきたというアンケート結果が見られた。」

以上の事から、介護の職務内容を精査し、介護助手を活用する事で、一定の効果が得られた。今後、さらに「介護助手」は福祉人材の有効活用に向けて、増えてくると考えられる。

## 5. ハローワークインターネットサービスにおける「介護助手」求人の現状

ハローワークとは、ビジネス用語集によると、「職業安定法に基づいて職業紹介、指導、失業給付などを全て無料で手掛ける国の行政機関で、正式名称は「公共職業安定所」。1989年に現在の厚生労働省にあたる旧労働省が公共職業安定所の愛称を募集し、選ばれた名前が「ハローワーク」であり、1990年からハローワークという名前が使用されるようになった。」とされている。

また、ハローワークインターネットサービスとは、「厚生労働省職業安定局が運営するWebサイトの情報提供サービス。」のことであり、インターネットサービスを通じて24時間ハローワークの求人を閲覧することができるサービスとなっている。

「介護助手」の求人についての現状について調査するため、2019（平成31）年2月25日における、ハローワークインターネットサービスの求人について調査した。

調査では、「介護助手」をキーワードに設定し、東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・茨城県の首都圏にある1都4県の求人票を抽出した。

なお、求人情報の種類として、一般（フルタイム）と、一般（パート）の2つを抽出した。

その結果、一般（フルタイム）では、31施設が、

職種として「介護助手」の求人を出していた。施設区分として、特別養護老人ホーム（以下特養）5施設（16.1%）、老人保健施設（以下老健）8施設（25.8%）、病院6施設（19.4%）、有料老人ホーム（以下有料）1施設（3.2%）、グループホーム3施設（9.7%）、通所サービス（以下デイ）6施設（19.4%）、小規模多機能1施設（3.2%）であった。（図1）

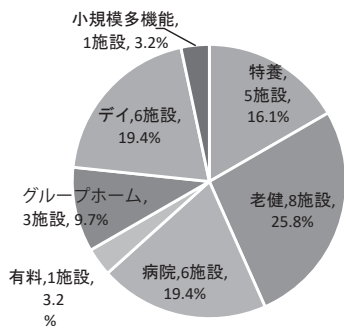


図1 介護助手（一般フルタイム）施設区分

次に、求人情報詳細に記載された仕事の内容から、直接身体に触れる介護の業務が有るか、無いかについて分類をおこなった。

身体介護有りの求人は30施設（96.8%）であり、身体介護無しの求人は0施設（0%）であった。なお、その他として病院の診療助手が1施設（3.2%）であった。（図2）

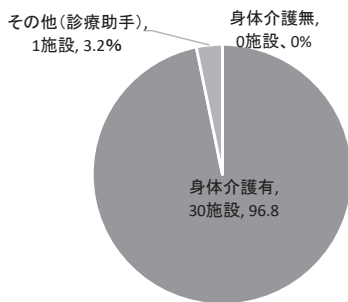


図2 介護助手（一般フルタイム）身体介護の有無

また身体介護有の施設の業務として、食事介助（20施設）、入浴介助（20施設）、身体の清潔（2施設）、排泄介助（17施設）、着替え介助（2施設）、移動・移乗介助（2施設）、身体介護（1施設）であった。（図3）

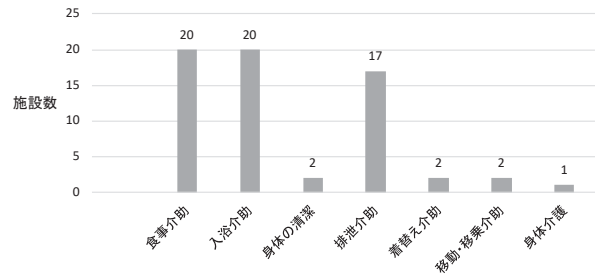


図3 介護助手（一般フルタイム）身体介護の業務

次に生活介護業務として、生活介助（1施設）、健康管理（1施設）、生活訓練・リハビリ（2施設）、物品補充・確認（1施設）、環境整備（2施設）、シーツ交換（4施設）、洗濯物（1施設）、レク・行事（8施設）、見守り（1施設）、送迎（9施設）、相談員業務（1施設）となっている。（図4）

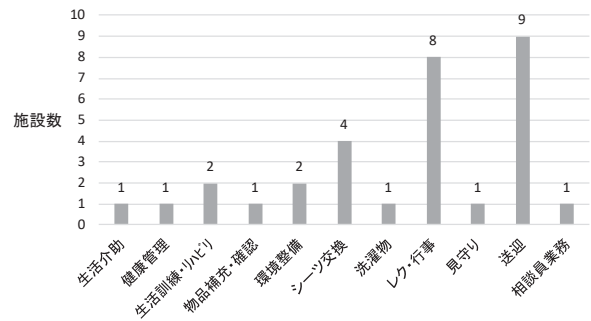


図4 介護助手（一般フルタイム）生活介護業務

次に一般（パート）では、65施設が、職種として「介護助手」の求人を出していた。施設区分として、特養17施設（26.2%）、老健18施設（27.7%）、病院10施設（15.4%）、有料6施設（9.2%）、グループホーム2施設（3.2%）、デイ9施設（13.8%）、小規模多機能1施設（1.5%）、ショートステイ及びデイサービス2施設（3.1%）であった。（図5）

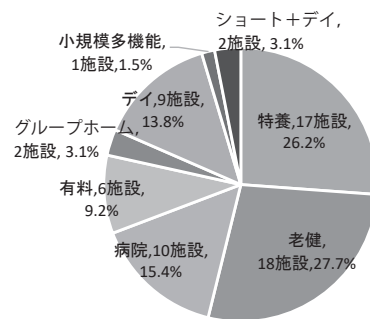


図5 介護助手（パート）施設区分

身体介護有の求人は、29施設（44.6%）、身体介護無の求人は、36施設（55.4%）であった。（図6）

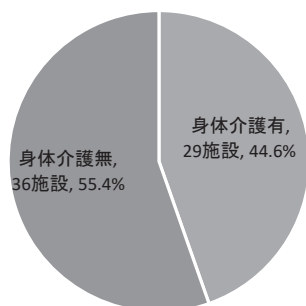


図6 介護助手（パート）身体介護の有無

また身体介護有の施設の業務として、食事介助（17施設）、入浴介助（15施設）、身体の清潔（2施設）、排泄介助（12施設）、着替え介助（5施設）、移動・移乗介助（3施設）、歯磨き・整容（2施設）、身体介護（1施設）であった。（図7）

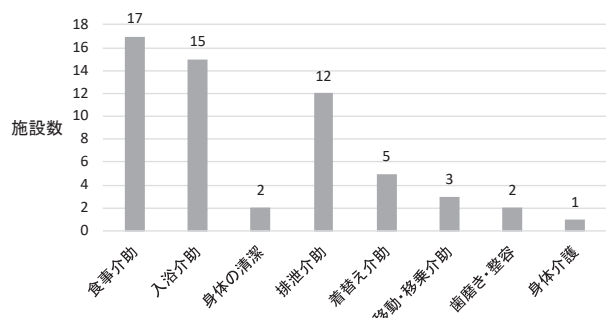


図7 介護助手（パート）身体介護業務

次に生活介護業務として、生活介助（着替え等）（1施設）、施設の営繕（1施設）、入退所業務（1施設）、通院支援（2施設）、散歩介助（1施設）、書類整理等（2施設）、多職種との連携（1施設）、記録（1施設）、生活訓練・リハビリ（2施設）食事盛り付け・配膳・お茶準備（27施設）、物品補充・確認（5施設）、車椅子介助（1施設）、検査付き添い（2施設）、掃除（39施設）、環境整備（18施設）、ゴミ収集（2施設）、シーツ交換（24施設）、洗濯物（11施設）、ドライヤー（3施設）、レク・行事（17施設）、見守り（12施設）、傾聴（7施設）、送迎（8施設）、家族へのお茶（4施設）となっている。（図8）

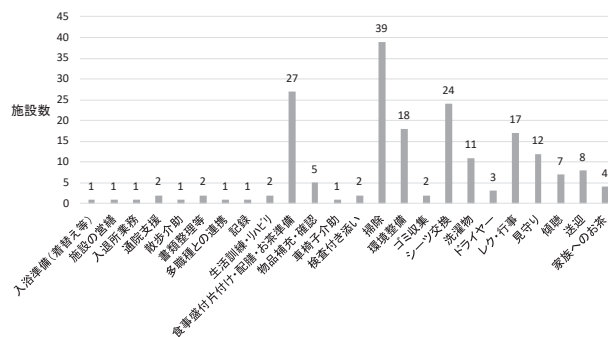


図8 介護助手（パート）生活介護業務

## 6. 考察

まず、先行研究レビュー「介護の業務分析」「介護の機能分化（機能分析）」「介護の職務分析」をキーワードとした研究論文が乏しいことは、今後の介護職員の有効活用を視野とし議論するうえで、大きな課題であると言わざるをえない。介護職員の業務内容を、実態に沿って明確化していくことが必要であると考える。

次に、「ハローワークインターネットサービス」における「介護助手」求人の現状として、求人数はフルタイムが31施設であるのに対し、一般（パート）は65施設とパートの方が多かった。このことは、施設側が「介護助手」に求める勤務形態として、フルタイムではなく、時間の融通がきくパートタイムの人材を想定し、必要としていると考える。

また、「介護助手」キーワードで登録していても、身体介護を伴う求人が一般（フルタイム）では、30施（96.8%）であり、一般（パート）でも29施設（44.6%）と多く、先に述べた、「元気高齢者の介護助手事業について」<sup>8)</sup>で想定された身体介護を伴わない「介護助介護の補助的な周辺業務をお手伝い頂くこと。」の定義とは異なっていた。

施設区分では、特養、老健、病院を合わせた入所系サービスが、一般（フルタイム）では61.3%、一般（パート）では、69.3%を占め、入所系サービスでの「介護助手」の求人が多いことが分かった。

一般（フルタイム）では、身体介護を伴わない求人は無く、介護職員と同じように身体介護をおこなうことを想定した求人であった。

また一般（パート）では、身体介護無の求人が36施設（55.4%）であり、約半分強の施設が「介護助手」として身体介護を伴わない生活介護中心の周辺

業務に特化した業務内容を想定した求人であった。

その反面、パートではあっても、身体介護を伴う求人も29施設(44.6%)有り、一般(フルタイム)よりは少ないものの、「介護助手」で想定される業務が、パートではあっても、身体介護を伴わないとは言えない現状があった。

また身体業務の内容として、一般(フルタイム)では、食事20施設、入浴20施設、排泄17施設であり、一般(パート)では食事17施設、入浴15施設、排泄12施設と、フルタイム、パート共に、3大介護が突出して多かった。

次に、生活介護業務の内容として、一般(フルタイム)では、送迎9施設、レク・行事8施設、シーツ交換4施設であった。

一般(パート)では、掃除39施設、食事盛付片付け・配膳・お茶準備27施設、シーツ交換24施設、環境整備18施設、レク・行事17施設、見守り12施設とその内容は多岐にわたっており、フルタイムとパートでは、生活介護に求められる業務は異なっていた。

以上のことから、介護人材が不足している現在に日本において、人材の有効活用のために必要な「介護助手」は重要であり、特に入所系サービスにおいて一般(パート)の人材を活用し、様々な生活支援の業務をおこなう人材が求められている事が分かった。

その反面、「介護助手」の区分での求人ではあっても、身体介護を伴い、今だ「介護助手」の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想定されていない現状が分かった。

## 7. 今後と研究の限界

本研究では、先行研究レビューにより、「介護の業務分析」「介護の機能分化(機能分析)」「介護の職務分析」をキーワードとした研究論文が乏しいという現実を踏まえ、今後の課題として、まずは介護における業務内容の分析や、実態に沿った更なる研究が求められるであろう。また、高齢者介護のおかれている現状を考えれば、この領域における調査研究を

行うことは急務である。

また、ハローワークインターネットサービスの求人をもとに調査し、求められる「介護助手」の現状や課題について、知ることが出来た。

しかし、実際に「介護助手」として仕事をしている施設や人材を対象にした、現状の業務内容やその課題についての調査はおこなっていない。

そのため、今後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考え、今後の課題としたい。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室(2018)「福祉・介護の確保に向けた取組について」p5
- 2) 厚生労働省(2017)「職業安定業務統計」、総務省(2017)「労働力調査」
- 3) 厚生労働省 新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討プロジェクトチーム(2015)「誰もが支えあう地域の構築に向けた福祉サービスの実現—新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン—」p2、p21
- 4) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 平成28(2016)年3月「平成27年度老人保健事業推進費等補助金による老人保健健康増進等事業 介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究事業報告書」、p1-2、p6、p9、p12
- 5) 第20回社会保障審議会 福祉人材確保専門委員会(2017)「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」p3-4、p10
- 6) 厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室(2018)「福祉・介護人材の確保に向けた取組について」p11
- 7) 経済産業省 経済産業政策局 産業構造課(2018)「将来の介護需要に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」報告書、p86-87
- 8) 公益社団法人 全国老人保険施設協会 東憲太郎(2018)「元気高齢者の介護助手事業について」p4-5

## 参考文献

- 1) 大和総研政策調査部研究員石橋未来(2018)「介護人材不足シリーズ②生産性向上と離職率低下をもたらす介護助手の活用」

受付日：2019年3月29日

