

▶ 高齢者が働きやすい介護事業に向けて

在宅介護サービス業高齢者雇用の手引き
(訪問介護ヘルパーの高齢者雇用の進め方と留意点)

一般社団法人 日本在宅介護協会
在宅介護サービス業高齢者雇用推進委員会



>>目次<<

- I 在宅介護サービス業における高齢者雇用の現状と課題
- II 高齢者ヘルパー雇用管理の進め方と留意点
- III 高齢者雇用に関する情報

高齢者雇用を推進する上で在宅介護サービス事業者がとるべき対応策について「個別性の把握」「業務処理能力や体力の衰えのフォロー」「良好なコミュニケーションの形成」「プロとしての動機付け、継続的な教育」「健康管理、体力維持へのサポート」「安全管理の徹底」の視点で検討し、その留意点と対応策を実施する際のチェックポイントも盛り込みながらとりまとめています。

I 在宅介護サービス業における高齢者雇用の現状と課題

1. 高い訪問介護ヘルパーの高齢者比率

急速に進む少子高齢化を背景に、介護職の高齢化も進んでいます。アンケート回答企業の訪問介護サービスにおける非常勤介護職の人数は、1社あたり平均 368.4 名。うち、60～64 歳は平均 44.4 名、65 歳以上は 18.5 名。合わせると高齢者比率は 17.1% となり、他サービスや他職種と比べて人数的にも多く、全体に占める比率も高いことがわかります。

サービス	雇用形態等	全体の人数 (人)			60歳以上計 (人)	60歳以上比率 (%)
		うち 60～64歳	65歳以上			
訪問介護	サービス提供責任者	57.6	1.6	0.1	1.7	3.0
	常勤介護職 (サ責以外)	23.6	1.1	0.4	1.5	6.3
	非常勤介護職	368.4	44.4	18.5	62.9	17.1
通所介護	常勤介護職	31.4	0.5	0.1	0.6	1.8
	非常勤介護職	95.7	4.8	1.1	6.0	6.2
訪問入浴	常勤介護職	52.6	0.2	0.1	0.2	0.4
	非常勤介護職	73.3	0.5	0.1	0.6	0.8
居宅介護支援	常勤ケアマネジャー	28.5	1.1	0.2	1.3	4.6
	非常勤ケアマネジャー	6.1	0.8	0.2	0.9	15.4

2. 在宅介護サービス業の高齢者雇用の課題

非常勤介護職については、現在すでに高齢者比率が高い状況にあり、今後、介護ニーズの多様化、拡大に対応していくとともに利用者満足を高める上でも高齢者は重要な戦力になります。今後高齢者雇用をより一層促進するためには、次の課題に対応した施策を講じる必要があります。特に継続雇用者と新規雇用者のスキルや経験の違いに配慮した柔軟な対応が求められます。

- ①加齢に伴う業務処理能力や体力の低下へのフォロー
- ②健康管理、安全管理対策
- ③無理なく働ける業務負荷や仕事のペースの調整
- ④高齢者雇用の方針や制度、契約条件等の明確化

サービス提供責任者、ケアマネージャーについては、介護保険制度の歴史が浅く、常勤社員で定年を迎える人がまだ少ないことや、若い人材で充足されているため、現状 60 歳以上の高齢者の比率は低いですが、経験を積んだベテランのサービス提供責任者やケアマネージャーの専門能力は高く、質の確保・向上につながることで、高齢者の培った豊かな経験を業務に生かすことができることなどから、キャリアのある高齢者雇用の必要性は高いと感じている企業は多いようです。

Ⅱ 高齢者ヘルパー雇用管理の進め方と留意点

在宅介護サービス業における高齢者雇用について「必要性」と「経営メリット」の観点から整理しました。

今後ますます進行が予測される少子高齢化による労働力人口の減少の中で、①依然不足感のある介護人材不足への対応、②65歳までの安定した雇用を確保することが義務化された改正高年齢者等雇用安定法への対応、③年金支給開始年齢の段階的引上げによる、労働者の収入確保等への対応の観点から、高齢者雇用の推進は今後ますます重要な課題となっていきます。

また、企業経営にとっても、高齢者の活用は介護人材の量的確保につながりますし、高齢者が長年培った人生経験・生活経験を生かしたきめ細かなサービスの提供は介護サービスの安定・向上といった質的向上・安定にもつながります。さらに、高齢者が働きやすい職場や雇用管理の仕組み作りに取り組むことは、多様な人材の雇用管理システム作りにもつながり、ダイバーシティの推進にもつながるといったメリットとなります。

以上のような観点を踏まえ、高齢者雇用を進めるうえでの留意点をまとめました。

1. 個別性の把握

高齢者と一口に言っても、能力、体力、気力・モチベーションなど、個人差が大きいものです。個人差が大きいことを前提に、その個性をきめ細かく把握することが高齢者の雇用管理の前提となります。

- ①定期的なアセスメントの実施
- ②日常のコミュニケーションによる状況把握
- ③事業所全体としての傾向やニーズの把握

2. 業務処理能力や体力の衰えのフォロー

人生経験や生活経験に基づく知恵や総合的な思考力、応用力は高齢者の強みですが、一方で高齢に伴い、視力・聴力、記憶力、体力等の低下が進むことがあるため、それらをフォローするような対応策が必要になります。

- ①一般的な老化の傾向に対する対応策
- ②個別の状況に応じたフォロー

3. 良好なコミュニケーションの形成

高齢のヘルパーと若手のサービス提供責任者の人間関係上の軋轢やジェネレーションギャップが起こることも多いようです。サービス提供責任者とヘルパーの良い関係が、サービスの質や人材のレベルアップを左右する大きな要因になります。日頃

からの良好なコミュニケーションをサポートする仕組みを作ることが大切です。

- ①サービス提供責任者自身のコミュニケーションスキルや姿勢の振り返りと改善
- ②管理者等によるサービス提供責任者のフォロー
- ③タテ・ヨコのコミュニケーション活性化のための工夫

4. プロとしての動機づけ、継続的な教育

高齢者のなかには「これ以上のレベルアップは望まない」「今のままで良い」という方も少なくありません。しかし、‘利用者と話があう’だけではプロの介護職とは言えません。ヘルパーは介護保険法に基づき訪問介護計画に沿ったサービスを適切に提供する必要があります。年齢に関わらずプロとしてレベルアップしていけるよう、継続的な自己の振り返りと学習、教育が必要になります。

- ①高齢者雇用についての方針や役割期待の明示
- ②目標設定と評価の仕組み
- ③継続的な教育の機会の確保

5. 健康管理、体力維持へのサポート

企業・事業所としても、また本人にとっても、高齢になると健康面、体力面の不安が大きいものです。高齢者の場合、個人差が大きいこと、体調等の変化が早いことも特徴です。ここでもやはり、きめ細かい健康管理、体力維持へのサポートが求められます。

- ①定期的な健康診断
- ②自己管理への意識付け、健康管理教育
- ③管理者やサービス提供責任者による支援
- ④相談窓口の設置

6. 安全管理の徹底

高齢になると、体力、注意力、抵抗力などが一般的に低下しがちであることから、通勤・移動中の事故やケアの最中の事故など、安全面でより注意をする必要があります。一層の安全管理対策が必要になります。

- ①利用者宅の住環境についての事前チェックと説明
- ②安全管理教育、情報提供、意識付け

当ガイドラインでは特に高齢者比率が高い訪問介護ヘルパーを中心に引き上げ、雇用管理を進める上で事業主が考慮すべき点をチェックリストとして盛り込んでいます。

