

秋田県内における介護事業所職員の就業状況及び業務継続性と 心身の健康状況との関連性に関する調査研究

研究代表者	秋田産業保健総合支援センター	産業保健相談員	伏見 雅人
研究分担者	秋田産業保健総合支援センター	産業保健相談員	清水 徹男
	秋田産業保健総合支援センター	産業保健相談員	村田 勝敬
	秋田産業保健総合支援センター	産業保健相談員	工藤 康嗣
	秋田産業保健総合支援センター	産業保健相談員	浅沼 知一
	秋田産業保健総合支援センター	産業保健相談員	関 雅幸
	秋田産業保健総合支援センター	所 長	齊藤 征司

1 はじめに

一般に、介護従事者の離職率は高く、事業所は慢性的な人員不足の状態にあると共に、介護従事者は心身に多くの問題を抱えていると推察される。従って、介護従事者が自己の健康状況を正しく認識し、ストレス解消を実践すること、事業所側が職場環境の問題点を正確に把握し、介護従事者に適切な助言・指導や適宜、研修等を行うことが必要である。

本研究は、秋田県内の介護事業所の職員を対象とする調査により職員の就業状況と心身の健康状況との関連性を明らかにし、今後の産業保健活動に資することを目的として行われた。

2 方法及び対象

本研究では、系統無作為抽出調査法により得られた秋田県内の介護事業所 601 施設のうち同意の得られた事業所 197 施設の職員 2,727 名に対する自記式の質問紙調査及び県内の 3 事業所に対する聞き取り調査を行った。

調査票の送付は平成 27 年 9 月 30 日付で行い、同年 11 月 20 日を回収期限とした。調査票の回答肢としては、対象者の就労状況（勤務時間、勤務内容、休暇取得状況等）、就業期間や転職・離職経験など業務継続性

に関する状況、身体的及び精神的健康に関する項目（うつ状態評価尺度 CES-D、生活習慣病等の既往や罹患状況、健康診断における有所見に関する状況）、職場関連のストレス状況（職業性ストレス評価尺度 JCQ22 など）があげられる。なお、本研究は独立行政法人労働者健康福祉機構の倫理審査において承認されている。

3 研究成果の活用予定

介護事業所等への普及・啓発活動（研修会での成果の公表）、学会や研究会等での発表、行政施策への提言等の活用を予定している。

4 結果と考察

介護事業所職員 2,727 名に調査票を発送し、回収数は 2,404 名（回収率 88,2%）であった。このうち、性、年齢、就業形態（正規職員、非正規職員）について記入漏れのなかった 2,346 名（男性 563 名、女性 1,783 名）を対象とした。

男性の非正規職員は 89 名（15.8%）、女性の非正規職員は 611 名（34.3%）であり、女性の方が男性よりも非正規職員の割合が高かった。また、正規職員の年齢分布は 50 歳未満の者の割合が男性において約 8 割、女性において約 6 割を占めていた。これに対し、非正規職

員では50歳未満の割合が男性において5割弱、女性において4割強となっており、非正規職員の方が高齢化の傾向にあった。厚生労働省のデータにおいても、全国の非正規雇用労働者における55歳以上の占める割合が平成17年は26.1%であったが、平成27年には34.3%と上昇し、特に65歳以上の比率が高くなっている。

今回の調査で雇用形態が正規職員か、非正規職員かによって男女ともに顕著な相違が認められたのは、職種としての訪問介護員を除く介護職員、保有する資格としての介護福祉士及び介護支援専門員、平日の睡眠時間、給料の満足度、家計・収入、職場の人間関係、仕事量および事業所の将来性に対する悩みや不安であった。資格を有する正規職員であるがために介護職員として働くことが多く、かつ仕事量も多くなる結果、平日の睡眠時間が短縮し、給料に満足している者の割合も非正規職員に比べて低くなったものと推察される。

本研究において、抑うつ症状や職場関連ストレスと介護事業所の低賃金との間に関連性は認められなかったが、悩みや不安・不満に関する質問の中では、「家計・収入」と回答した者が最も多く、男女とも4割を超えており、特に正規職員ほど不満が高かった。これは、まさにわが国の介護現場の抱える問題の本質であると考えられる。また別の角度から捉えると、自らが生計維持者の中の「家計・収入」の不満者割合は男性53.2%（女性50.9%）であり、生計維持者以外の「家計・収入」の不満者割合は男性54.2%（女性36.7%）であった。すなわち、男性においては生計維持と無関係の不満要因の1つであったが、女性は（自らが生計維持者と回答したのは33.8%と男性61.6%よりも低かったにも拘わらず）生計維持者ほど切実な問題と受け止めていた。直前の仕事を辞めた一番目の理由は「低収入」でなかったが、この結果は「社会が介護の業界を本当に必要としているのか」、「介護業界で働く人を支えられる賃金であ

るのか」という問題を提起しているといえよう。

今回の介護事業所職員の結果における、正規職員と非正規職員のうつ状態評価尺度における高得点者の割合は男性で各々40.0%と36.0%、女性で41.0%と31.6%と、正規職員の方が高かった。ただし、統計学的に有意であったのは女性であった（男性は対象者数が少なかったため統計学的に有意とはならなかったと考えられる）。

本研究において、うつ状態評価尺度に関する高得点者（CES-D 得点 ≥ 16 ）への影響因子は、若年者、未婚状態、生計維持本人、家庭ストレス、仕事の自己裁量、上司・同僚の支援のなさであった。家庭の問題を職場において解決することは難しいが、職場における心の健康を保つためには、職場内の人間関係を良好にすること、特に若い職員に対し、採用後一定期間指導担当者を定め、適切な指導ないしアドバイスができる体制を構築しておくこと等が重要と考えられる。

以上より、介護職員の問題点は日々の過酷労働と低賃金が根底にあり、その結果生じる職場における人間関係の問題（意思疎通の不良）が上司・同僚の支援を差し出す気力を低下させていると推測される。

低賃金に対しては国が介護福祉政策をどのように位置づけ、どのように改正するかが重要となろう。一方、職場の人間関係を良好に保つことができるかどうかは、事業所の管理職の認識や、そこで働く従業員の言動が重大な影響を及ぼすと考えられるので、改善の余地も大いにあると考えられる。個々の事業所において人材育成の視点から教育・研修により力を注ぐことが求められるものとする。