

福島県内の高齢者施設における介護職員のストレス把握と支援方策の検討

研究代表：佐藤勢¹⁾

研究分担者：松崎 健¹⁾、星 恵²⁾、各務竹康³⁾、日高友郎³⁾、遠藤翔太³⁾

- 1) 介護老人保健施設「聖・オリーブの郷」東館
- 2) 特別養護老人ホーム「聖・星の郷」
- 3) 福島県立医科大学医学部衛生学・予防医学講座

背景

本邦では、2025年に「団塊の世代」が後期高齢者となり、253万人が介護を必要とする状態になると推計されている⁽¹⁾。居宅で介護を受けることが困難な高齢者の生活を支援する高齢者施設の役割は大きく、近年、高齢者施設は増加傾向にある。また高齢者施設の配置基準のほとんどが入居者3人に対して1人以上の場合が多く、介護職員の需要は高い。一方、介護職員の離職率は16.7%⁽²⁾高く、離職や職員不足によるケアの質の低下、利用者に対する心理的悪影響などが懸念される。さらに近年、仕事による強いストレスを抱え労災認定される労働者は増加傾向にある⁽³⁾。また仕事での不安や悩み、ストレスで精神障害など、自殺に追い込まれる労働者は年間約2万人以上である⁽³⁾。介護職の離職を低減し、職場への適応を高めていく上で、職場でのメンタルヘルス対策は、労働衛生における重要課題の1つである。

本研究では、福島県内の高齢者施設で働く介護職員のメンタルヘルスに焦点をあて、ストレスの把握とそれに対する支援方策の検討を行うことを目的とした。

方法

本研究では、福島県内の高齢者施設16箇所に勤務する職員720名を対象に、質問紙調査によるデータ収集、分析を行った。調査回答者には、調査への謝礼として1,000円分のクオカードを提供した。調査内容は、大きく分けて2項目を収集した。

1. 基礎情報は性、年齢、職種、雇用形態、勤続年数、役職の有無を調査した。
2. ストレスチェックの方法として心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源および労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できる新職業性ストレス簡易調査票を用いた。新職業性ストレス簡易調査票は、各項目の点数が1点～4点であり、高得点が望ましい状態を示すようになっている⁽⁴⁾。解析方法は、介護職と介護職以外の他職種（看護、リハビリ、事務、給食）で記述集計を行い、t検定を用いて2群間比較を行った。

本研究は、福島県立医科大学倫理委員会（一般2020-123）にて承認された。質問紙を配布する際、同意説明文書も合わせて配布し、文書による説明・承認を得た。

結果

高齢者施設9箇所、対象499名より回答を得た。平均年齢43.4±13.2歳、最年少19歳、最高齢79歳、男性156名、女性343名であった。職種は介護職300名、看護職69名、リハビリテーション職46名、介護支援専門員・相談員29名、事務22名、給食13名、その他20名、介護職以外の他職種

合計は 199 名であった。勤続年数は平均 101.7 か月、雇用形態は正社員 380 名、その他（契約社員・アルバイト）119 名、役職あり（主任、係長等）130 名、役職なし 369 名だった。

新職業性ストレス簡易調査票（短縮版）を用いて、介護職と他職種との 2 群間で有意差があった項目は、「仕事の質的負担（ $p=0.006$ ）」、「身体的負担（ $p<0.001$ ）」、「疲労感（ $p=0.034$ ）」、「役割の明確さ（ $p=0.004$ ）」の 4 項目であった（表 1）。4 項目とも介護職は他職種に比べると、負担や疲労感などがあるとの結果がみられた。

表1 介護職と他職種、ストレス項目の比較

	介護職 n= 300	他職種 n= 199	p値
仕事の質的負担	1.8±0.6	2.0±0.7	0.006
身体的負担	1.5±0.6	2.2±1.0	<0.001
疲労感	2.4±0.8	2.7±0.9	0.034
役割の明確さ	3.2±0.5	3.3±0.6	0.004

平均値±標準偏差とした。

考察

本研究は、福島県内の高齢者施設における介護職員のストレスに焦点をあて、新職業性ストレス簡易調査表を用いて、ストレス把握と支援方策の検討を行った。その結果、介護職は他職種と比較して、仕事の質的負担、身体的負担、疲労感、役割の明確さが高いことが分かった。現在、高齢者施設は慢性的な介護人材不足であり、また職員の多くは子育て世代の女性であり、急な休みを強いられる。そのため、介護職員 1 人にかかる心身の負担が増えていると考えられる。

支援対策としては、電子カルテや介護ロボットなどの福祉機器の導入促進、利用者ができる日常生活動作を正しく評価し共有する環境設定、職員 1 人 1 人のメンタルヘルス問題に取り組む等、各施設に合わせたオーダーメイドの支援が必要である。また、今後は職場環境改善ニーズを把握することのできる調査票を用いて評価し、より具体的な課題を洗い出し、その課題に対して検討する必要があると考える。

謝辞

今回の研究に助成頂きました公益財団法人福島県労働保健センターに深く感謝申し上げます。

- (1) 厚生労働省 (2015) 『2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について』

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>

- (2) 公共財団法人 介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

- (3) 厚生労働省 (2022) 令和 4 年版過労死等防止対策白書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001664.pdf>

- (4) 新職業性ストレス簡易調査票について (2012)

<https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2011/114021/201130001B/201130001B0016.pdf>