

平成16年度「介護労働者のストレスに関する調査」結果概要

財団法人介護労働安定センターでは、グループホームと特別養護老人ホームのユニットケアで働く介護労働者1,250名を対象として、下記のとおり「介護労働者のストレスに関する調査」を実施し、有効回答580件について分析を行いました。

その結果の概要について紹介いたします。

調査結果概要

・調査の目的

介護労働者の離職率の高さが指摘されているが、就業継続を困難にしている一つの要因として、介護労働者に特有の身体的・精神的ストレスがあると考えられる。このため、本調査は、利用者と生活を共にする形でケアを行っているグループホーム及びユニットケアに取り組む特別養護老人ホームに勤務する介護労働者が仕事上で感じるストレスの実態を把握し、事業者の雇用管理体制との関係、解決方法等について明らかにし、今後の介護労働の職場環境整備の基礎資料とすることを目的としている。

・調査の対象と方法

全国のグループホーム、ユニットケアを持つ特別養護老人ホームの中から、それぞれ150施設、100施設を無作為抽出し、これを調査対象施設とした。次に、調査対象施設では、週当たり所定労働時間の長い介護労働者（ただし労働時間の半分以上を直接介護の携わっている者）5人を調査対象者として、調査票を配布するよう依頼した。なお、調査票の回収は、率直な回答記入となるよう、回答者各自により返送するよう依頼した。

・調査の実施期間

平成17年2月23日（火）～平成17年3月9日（水）

・有効回答数

調査対象者数は1,250件、有効回答数は580件、有効回答率は46.4%であった

1. 夜勤時の不安や賃金の低さがストレス

介護労働者の85.5%（少なくとも5人に4人）が、職場や仕事においてストレスを強く感じる事柄のあることが明らかとなった。特に、多くの介護労働者がストレスを強く感じる事柄は、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安がある」こと（ストレスを強く感じる人の割合42.9%）、「仕事内容のわりに賃金が低い」こと（35.3%）、「休憩時間がとりにくい」こと（33.3%）、「介護従事者数が不足している」こと（30.5%）等であった（図表1）。

2. 職員研修や、事故対応体制の整備が、ストレス解消に役立つ

介護労働者がストレス解消に役立つと考える雇用管理面での取組みは、「介護能力の向上に向けた研修」（全回答者の94.6%）や「認知症への理解を深める研修」（94.4%）、「事故やトラブルへの対応体制」（94.3%）、「勤務体制を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」（93.6%）等であった（図表2）。

3. 雇用管理の取組みが十分な施設はストレス度が低い

事業者が雇用管理面での取組みを十分に行っている施設では、取組みが不十分な施設と比較して、介護労働者が感じるストレス度が低い上に、仕事に対する満足度が高く（図表4）、介護の仕事が続けたいという意向も高い結果となった（図表5）。

4. 介護労働者のストレスと職場環境整備との関係

上記のことから、雇用管理面の取組みによる職場環境整備と、介護労働者のストレスには大きな関連があることが明らかとなった。多くの介護労働者が抱えている夜勤時の不安や適切なケアができていないかといった不安を解消する上で役立つ研修の実施や事故・トラブルへの対応体制の整備等の取組みが望まれる。また、入居者の生活を重視したグループホームやユニットケアでは、介護労働者が休憩をとりにくい等の問題も明らかとなった。

(1). 介護の職場・仕事のマイナス面の特性^{※1}

多くの介護労働者が自分の職場や仕事について感じている事柄は、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安がある」こと（全回答者の86.7%）、「入居者に適切なケアができていないか不安がある」こと（84.5%）、「仕事内容のわりに賃金が低い」

こと（82.2%）、「休憩時間がとりにくい」こと（81.6%）、「入居者同士の衝突の調整が難しい」こと（76.7%）、「介護従事者数が不足している」こと（75.3%）、「入居者がいつ問題行動を起こすかと不安がある」こと（75.3%）、「福祉機器の不足や施設の構造により介護しにくい」こと（73.3%）、「ケアの考え方や方法について（同僚との）意見交換が不十分である」（70.5%）こと等であった。7割以上の介護労働者が、これらの事柄について日頃感じていることが明らかとなった。

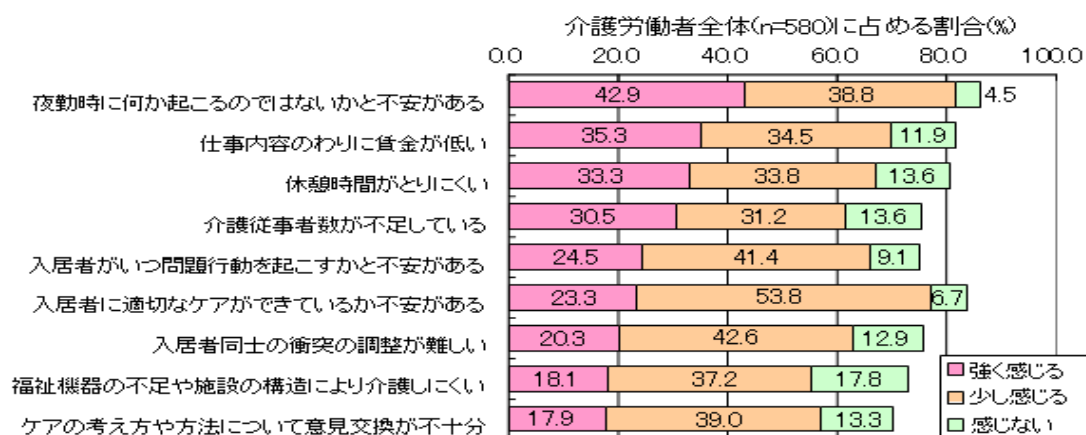
※1 介護の職場・仕事のマイナス面の特性として30項目について質問した。

(2). 介護者がストレスを強く感じる事柄

前述の「介護の職場・仕事のマイナス面の特性」について、介護労働者がどの程度ストレスを感じるか質問した。この結果、最も多くの介護労働者がストレスを「強く感じる」と回答した事柄は、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安がある」ことであった。この点についてストレスを「強く感じる」介護労働者は4割を超えた。ストレスを「少し感じる」という人を合わせると、8割を超える介護労働者がストレスを感じると回答した。

このほか、介護労働者がストレスを「強く感じる」事柄は、「仕事内容のわりに賃金が低い」こと（ストレスを強く感じる人の割合35.3%）、「休憩時間がとりにくい」こと（33.3%）、「介護従事者数が不足している」こと（30.5%）、「入居者がいつ問題行動を起こすかと不安がある」こと（24.5%）等であった。

図表1 介護労働者がストレスを感じている事柄



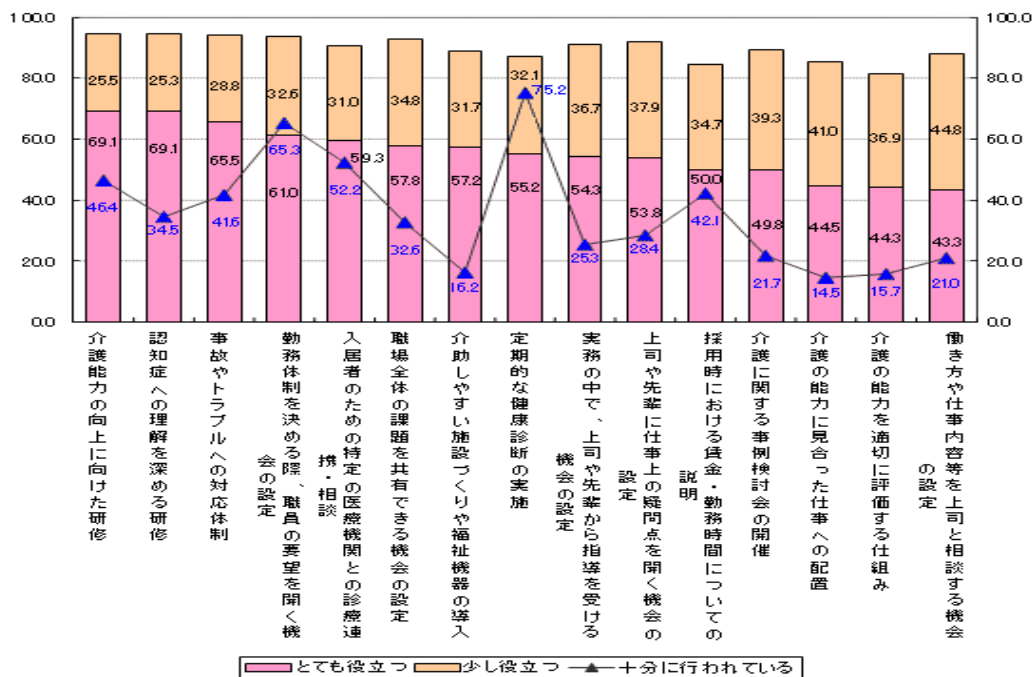
(注)調査では、職場・仕事のマイナス面の特性30項目のうち、自分の職場や仕事にあてはまる項目について、ストレスの程度を「強く感じる」「少し感じる」「感じない」で回答を求めた。

(3). ストレス解消に役立つ雇用管理面での取組み

雇用管理面での取組み 15 項目について、ストレス解消に役立つかどうか質問した。この結果、9 割以上の介護労働者からストレス解消に役立つと回答のあった取組みは、「介護能力の向上に向けた研修」(94.6%)と「認知症への理解を深める研修」(94.4%)や、「事故やトラブルへの対応体制」(94.3%)の整備、「勤務体制を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」(93.6%)であった。

これら雇用管理面での取組みがストレス解消に役立つという回答はすべての項目で8割を超えたものの、実際に、勤務する施設で十分に行われているかどうか質問した結果、多くの項目で「十分行われている」という回答は5割に満たない結果となった。

図表2 ストレスを解消する上で役立つ雇用管理面での取組み (n=580)

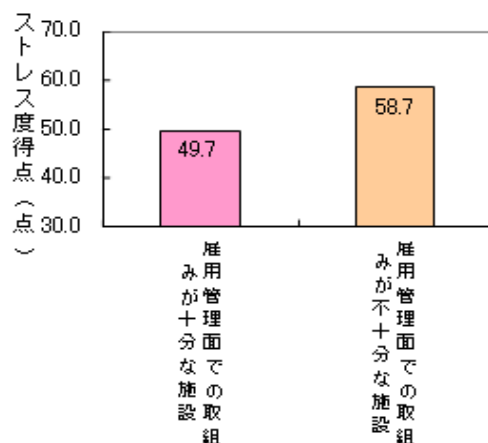


(4). 事業者による雇用管理面での取組みと介護労働者のストレス度^{※2}との関係

事業者による雇用管理面での取組み状況と介護労働者のストレス度との関係について分析を行った。この結果、事業者による雇用管理面での取組みが不十分な施

設^{※3} では、介護労働者のストレス度が平均 58.7 点であったのに対し、雇用管理面での取組みが十分な施設では平均 49.7 点と 9 ポイント低い結果となった。

図表 4a 雇用管理面での取組み状況と介護労働者のストレス度との関係



(注)雇用管理面での取組みが十分な施設 n=129、雇用管理面での取組みが不十分な施設 n= 144。

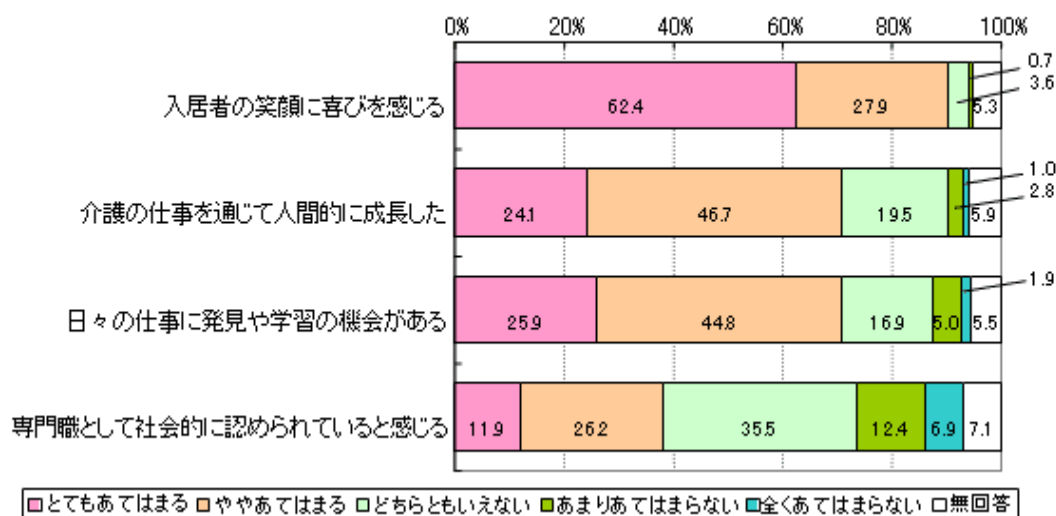
※2 「ストレス度」とは、「介護の職場・仕事のマイナス面の特性」30 項目について、ストレスを「強く感じる」を 3 点、「少し感じる」を 2 点、「感じない」「あてはまらない」を各 1 点とした時の合計得点（最低点 30 点、最高点 90 点となる）。ストレスを強く感じる項目が多いほどストレス度は高くなる。

※3 「雇用管理面での取組みが十分な施設」とは 15 項目のうち 6 項目（中央値）以上で「十分に行われている」と評価があったもの、6 項目未満を「雇用管理面での取組みが不十分な施設」とした。

(5). 介護労働者が感じる仕事に対する達成感・喜び

介護労働者が感じる仕事に対する達成感・喜びとして 11 項目について、自分にあてはまるかどうか質問した。この結果、「入居者の笑顔に喜びを感じる」という介護労働者は全体の 9 割を超えた。また、「介護の仕事を通じて人間的に成長した」「日々の仕事に発見や学習の機会がある」という人はおよそ 7 割となった。一方、「専門職として社会的に認められていると感じる」という人は 4 割に満たない結果となった。

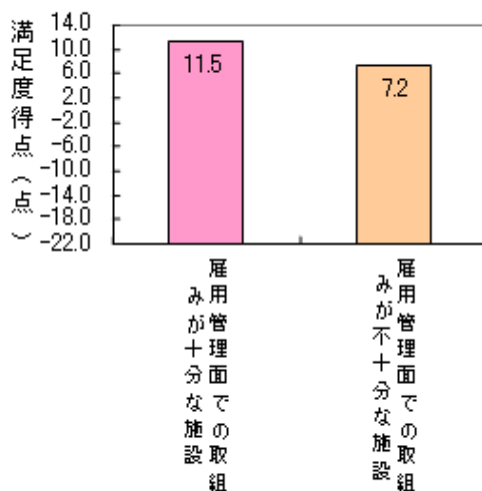
図表3 介護労働者が感じる仕事に対する達成感・喜び (n=580)



(6). 雇用管理面での取組みと介護労働者の仕事に対する満足度^{※4}との関係

事業者による雇用管理面での取組み状況と介護労働者の仕事に対する満足度との関係について分析を行った。この結果、雇用管理面での取組みが不十分な施設では、介護労働者の満足度が平均 7.2 点であったのに対し、雇用管理面での取組みが十分な施設での満足度は平均 11.5 点と 4.3 ポイント高い結果となった。

図表 4b 雇用管理面での取組み状況と介護労働者の 満足度との関係



(注)雇用管理面での取組みが十分な施設 n=129、雇用管理面での取組みが不十分な施設 n= 144。

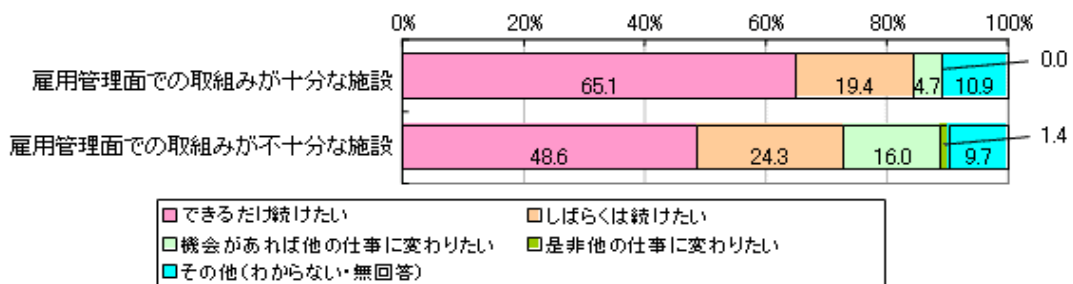
※4 「仕事に対する満足度」とは、「介護労働者が感じる仕事に対する達成感・喜び」11項目について、「とてもあてはまる」を2点、「ややあてはまる」を1点、「どちらともいえない」を0点、「あまりあてはまらない」を-1点、「全くあてはまらない」を-2点とした時の合計得点（最低点-22点、最高点22点となる）。

7. 雇用管理面での取組み状況と介護労働者の就業継続意向との関係

雇用管理面での取組み状況と介護の仕事に対する就業継続意向との関係について分析を行った。介護の仕事を「できるだけ続けたい」と回答した介護労働者の割合は、雇用管理面での取組みが十分な施設では65.1%であったが、取組みが不十分な施設では48.6%と16.5ポイント低かった。取組みが不十分な施設では、「機会があれば他の仕事に変わりたい」「是非他の仕事に変わりたい」と離職の意向を示している介護労働者の割合は2割弱を占めた。

雇用管理面での取組みは、介護労働者のストレス緩和に役立つだけでなく、介護労働者の仕事に対する満足度を高め、介護の仕事についての就業継続意向を高める効果があることがわかった。

図表5 雇用管理面での取組み状況と就業継続意向との関係



(注)雇用管理面での取組みが十分な施設 n=129、雇用管理面での取組みが不十分な施設 n= 144。