

## 女性介護職が働き続けられる労働環境の構築に関する一考察 ～出産に対するサポート体制に焦点を当てて～

新潟医療福祉大学社会福祉学科  
山崎美夏, 豊田保

### 【背景・目的】

介護職場における職務内容は重労働であり、介護職の離職率は他産業と比較すると高く、人材不足が社会問題にもなっている。

介護職の約8割は女性であり、公益財団法人社会福祉振興・試験センターの調査結果（平成24年度）によると、介護福祉士有資格者の離職理由の第1位は「結婚・出産・育児」となっている。介護職に占める女性の割合は男性よりも圧倒的に多いにもかかわらず、女性介護職が働き続けられるための諸条件は、社会的にも未成熟の状態にあるのが現実である。経験を積んだ人材の流出は、介護サービスの質・量を低下させる大きな要因であり、介護施設にとっては大きな損失である。

こうした状況の中で、出産に対するサポート体制に焦点を当て、女性介護職が働き続けられる労働環境を構築するために、法人・施設がどのような取り組み方をして、どのような意義をもつのかを考察し明らかにすることが求められている。

### 【方法】

社会福祉法人が運営する高齢者介護施設における、事業所内託児所の設置をはじめ、施設独自の女性介護職へのサポートを積極的に実施している先駆的な実践事例を取り上げ、承諾の得られた4法人において、施設長などの管理職に対して半構造化インタビュー調査を実施した。インタビュー内容は、①施設概要、②出産（妊娠）への具体的なサポート体制について、③実施しているサポートの効果について、である。

### 【結果】

調査した4法人における共通事項は、重労働業務の負担を軽減することであり、これらは業務的サポート・心理的サポート・制度的サポートに分けられる。

業務的サポートは、「夜勤の免除」「身体に負担がかかる介護の軽減」「送迎の免除」などである。また、同じ法人内のデイサービス施設に配置換えをするという取り組みも見られた。

心理的サポートは、妊娠・出産を経験しているリーダー職員等による当事者へのサポートである。妊娠・出産と仕事を両立させた女性介護職だからこそ理解しうることであり、それが周囲の理解やサポートにも繋がり、上手にフォローしている。4法人ともに職員同士の助け合い・お互いさまの風土ができており、人間関係が良好であった。

制度的サポートは、療養休暇・産前休暇の取得である。制

度の取り扱いについてはさまざまで、施設独自の体制でサポートしているが、年次有給休暇を積み立てて産前休暇や療養休暇に使えるよう最長100日間の休暇取得が可能となる例や、業務が重労働であるため、産前8週から産前休暇を取得することが可能な法人もあった。

### 【考察】

以上のような業務の軽減・免除、サポート等を職場共通の認識として実施し、業務内容や勤務形態について柔軟な働き方ができるのは、職員一人ひとりのライフイベントと向き合い、その意志や能力を尊重し、長く働き続けてもらいたいという経営側の認識と姿勢を基本としたものである。経営側は充実したサポート体制を構築し、働きやすい環境を整えることで妊娠・出産を理由とした離職を防止し、そのことが人手不足によるサービスの質の低下を防止することに繋がると認識・実践している。また、職員にとっては、妊娠・出産に対する職場の理解とサポート体制があるために離職する必要がなく、出産後には再び職場復帰をしてキャリアアップしながら働くことができる。

このように、妊娠・出産に対するサポート体制の構築は、短期的に見れば、経営側やサポートする周りの職員にとって負担となる部分もあることは事実であるが、長期的に見れば経営側と職員、双方のメリットである。

### 【結論】

先に、今日の介護職が置かれている現状の1つの例として、介護職場は女性が多いため、「結婚・出産・育児」を理由として離職してしまう職員が約30%を占めていることを挙げた。重労働であるがゆえに健康に不安を抱えており、妊娠した場合の体調については、「順調」と回答したのは約30%のみで、他約70%が不調を訴えている。また、切迫流産の経験者は女性労働者全体の平均は「5.8人に1人」、看護師は「3人に1人」（日本医療労働組合連合会『2013年度看護職員労働実態調査結果』）、介護職は「4人に1人」となっており（日本医療労働組合連合会『介護・福祉労働者の労働実態調査報告書2008.7』）、看護師に次いで高い実態にある。介護福祉士を取得していながら、労働環境や労働条件が未整備のため介護職から離れた、いわゆる「潜在介護福祉士」は20万人以上である。上述の介護職の離職理由から判断すると、調査の対象とした先駆的な取り組みを行う法人が増え、同じような状況が多く介護職場で一般化すれば、介護職不足の解消や質の向上なども含め、女性介護職が働き続けられる労働環境の構築は、現実的にも実現不可能ではないと指摘できる。

### 【文献】

文献の出典は、ポスター発表時に明記する。  
（本抄録は2014年度修士論文の一部に加筆・修正して作成した）