

## 看護職自身の介護問題に関する一考察

真壁 五月<sup>1)</sup>\*

1) 新見公立大学健康科学部

(2017年12月20日受理)

高齢化が進み、医療・介護の現場では看護職不足の問題に直面しているが、介護の問題は看護職が一個人として抱える問題でもある。本稿では、文献検索サイトの医学中央雑誌Web、およびJ-STAGEで「看護職」の「介護」に関する文献を検索し、そのうち看護職自身の介護を理由とする離職（以下、介護離職とする）または仕事と介護の両立をテーマとした文献を抽出、さらに厚生労働省、総務省などがインターネットで公開している資料等から、看護職自身の介護問題に関する現状と課題について検討した。看護職の介護離職は、一般労働者の介護離職にもつながる問題であり、看護職の介護離職防止対策の立案・実施が急務であることが示唆された。

(キーワード) 看護職、介護離職、介護問題

### はじめに

看護職は職業人として被介護者を含む高齢者および介護者への看護を行う立場にあるとともに、介護の問題を抱える一個人でもある。内閣府による65歳以上の高齢者の認知症患者数と有病率の将来推計についてみると、平成24(2012)年では認知症患者数が462万人と、65歳以上の高齢者の7人に1人(有病率15.0%)であったが、平成37(2025)年には約700万人、65歳以上の5人に1人になると見込まれている<sup>1)</sup>。一方、高齢者の介護者の主な内訳は平成24年同調査によると、配偶者が26.2%、子が21.8%、子の配偶者が11.2%となっており、性別では男性が31.3%、女性が68.7%と女性が多い<sup>1)</sup>。介護保険制度の施行後も、家族は主要な介護・福祉の担い手とされ、その介護責任は、多くの場合女性が担うことが期待されてきた<sup>2)</sup>結果と言える。医療・介護の現場において高齢者およびその家族を支える者として看護職の役割は大きく、高齢者が増加していく我が国において、看護職の確保は喫緊の課題であり、就業看護職(特に比較的若い世代の看護職)の離職防止対策、および潜在看護職の職場復帰への対策が広く実施されてきている。一方、看護職には女性が多く、看護職自身が介護者としての役割を周囲から期待されていることが考えられる。平成24年度都道府県ナースセンターによる看護職の再就業実態調査によると、現在、就業していない看護職のうち(合計727人:20歳代56名、30歳代290名、40歳代181名、50歳代116名、60歳代81名、年齢不明3名)、看護職として勤務していた直近の就業先を離職した理由として「親族の健康状態・介護」をあげた者は、20歳代0名(0%)、30歳代

8名(2.8%、30歳代『離職理由』の第29位)、40歳代24名(13.3%、40歳代『離職理由』の第4位)、50歳代26名(22.4%、50歳代『離職理由』の第1位)、60歳代8名(9.9%、60歳代『離職理由』の第6位)であり、「親族の健康状態・介護」を理由とする離職は40歳代から10%を超え、50歳代では離職理由の第1位となっている<sup>3)</sup>。今後ますます高齢者が増加する現実を考えると、看護職が介護離職する危険性は高まると考えられる。

本稿では、看護職を介護の問題を抱える一個人として捉え、看護職自身の介護問題をテーマとした研究について概観し、看護職の介護離職の危険性と社会への影響、および看護職の介護と仕事の両立についての課題について考えてみたい。

### 1. 研究方法

#### 1. 研究デザイン

文献検索研究

#### 2. 対象文献の選定

文献検索サイトの医学中央雑誌Web、およびJ-STAGEで、「看護」「介護」「離職」「ワークライフバランス」「両立」のキーワードで文献検索し、そのうち看護職自身の介護問題をテーマとした文献を抽出した。

さらに、厚生労働省、総務省などが公開している看護職の就業状況や介護に関する資料、文献等を抽出した。

#### 3. 分析方法

得られた文献について、看護職自身の介護問題についての現状を概観した。

\*連絡先: 真壁五月 新見公立大学健康科学部看護学科 718-8585 新見市西方1263-2

さらに、厚生労働省、総務省などが公開している介護に関する資料、文献等を概観し、看護職の介護離職の危険性および介護と仕事の両立についての課題について検討した。

## II. 結果および考察

### 1. 「看護職自身の介護問題」に関する研究論文の概況

#### 1) 分析対象とした文献数

「看護」「介護」「離職」でヒットした「会議録以外」の文献は、医学中央雑誌Webで108件、J-STAGEで329件、そのうち「看護職自身の介護問題」に関する文献は医学中央雑誌Webでの1件のみであった。

「看護」「介護」「ワークライフバランス」のキーワードでヒットした「会議録以外」の文献は、文献検索サイト医学中央雑誌Webにおいて39件、J-STAGEで51件、そのうち「看護職自身の介護問題」に関連するものは医学中央雑誌Webでの1件のみであった。

「看護」「介護」「両立」のキーワードでヒットした「会議録以外」の文献は、医学中央雑誌Webにおいて75件、J-STAGEで402件、そのうち「看護職自身の介護問題」に関連するものは医学中央雑誌Webで1件、J-STAGEで2件であった。

以上のように、「看護」「介護」「離職」「ワークライフバランス」「両立」のキーワードでヒットした文献のうち、「看護職自身の介護問題」をテーマとした「会議録」以外の文献は合計5件、そのうち1件は重複していたため、最終的に4件の文献を分析対象とした。

#### 2) 「看護職自身の介護問題」に関する研究論文の概況

小林ら(1996)<sup>4)</sup>は、介護をしながら働く看護職101名を対象に、「老親を介護しながら職業を継続していく要件」について検討し、「①看護職であるからという過剰な期待や構えをもたない、②介護や本人の休息のための休暇、③社会福祉サービスの質・量の充実を提言し、活用できるサービスのメニューを増やし柔軟な介護ができること」、を挙げている。この文献のみが看護職自身の介護問題を主題として取り上げた研究論文であった。

中垣(2010)<sup>5)</sup>は、「看護職者の個人の発達に関連する危機となる『転帰』や『体験』がどのような内容で、いつ、どのような状況で起きているのかなど、看護職の成人期の生涯発達に関連する要因を解明すること」を目的に19名の看護職を対象に面接調査を行っている。その中で、成人期の看護職の危機的体験は<個人><家族><仕事>の3領域でそれぞれ4大カテゴリーに分類され、<家族>の大カテゴリーのひとつが「家族の介護」であり、これはすべての年齢層で語られていたとしている。「介護の身体的負担や、介護の見通しのもてない辛さについて、また、長期間

の介護を想定して介護による自己のキャリアへの影響を考え、同時に、看護者として自宅介護ができない入院患者の家族の立場の理解も述べられていた」と報告している。

上里ら(2015)<sup>6)</sup>は離職することなく認知症高齢者の介護を1年以上経験したことのある40~50歳代の看護職6名を対象に、「介護経験前後で自身の看護に変化があったかどうか」について調査している。その中で「家族介護経験の看護実践へのいかし方」として、介護する家族について「家族へのケアと介護者への共感」「介護力のケアマネジメントとサービス利用の促進」「職場の環境とケア方法の改善」が必要と述べていたとし、看護職が介護を経験することはその後の看護実践にいかされていたと結論づけている。この文献では看護職6名が介護を体験した後でその経験をどのようにいかしたかについて調査しており、看護職本人が離職することなく家族を介護できた要因については言及していない。しかし、仕事と介護を両立した看護職自身がその体験をもとに家族介護者に必要と考えるケアを挙げており、これは看護職自身の仕事と介護の両立に向けての提案と考えることができる。

竹中(2016)<sup>7)</sup>は、ワークライフバランスについての解説の中で、育児・介護離職を防止するための方策として“週休3日”を提案している。

以上、看護職自身の介護問題についての文献を概観した。その中で、看護職が仕事と介護を両立するために必要な条件として共通して挙げられていたのは、①社会福祉サービスの質・量の充実、②介護者自身の職場環境の改善(他者による理解・共感、休息の必要性、キャリアの維持)の2点であった。

小林ら(1996)<sup>4)</sup>の論文発表の後、介護保険制度が施行され社会福祉サービスが実施されてきているが、一般社会人の「介護離職を防ぐためにより有効と考えられる入居型の施設、介護度が上がっても退所の不安のない施設数は限られており、終身利用が可能な有料老人ホームを加えても上記条件を満たす介護施設の総定員数は136万人(2015年度)、65歳以上の要介護支援認定者(607万人)の22%をカバーする程度<sup>8)</sup>とされている。また、介護を要する人の7割以上は年金・恩給の収入を介護費用に充てており<sup>8)</sup>、有料老人ホームなどは費用が高く利用が難しい<sup>8)9)</sup>という声も多く、実際に有料老人ホームの所在率(所在者数/定員)は83.5%(平成28年10月1日)<sup>10)</sup>であるのに対し、特別養護老人ホーム入所申込者(入所待機者)は36万6千人(平成28年4月1日)に上っている<sup>11)</sup>。特別養護老人ホームの新規入所対象者については平成27年4月より原則要介護3~5の者に限るとされ<sup>11)</sup>、現在要介護2以下の者は対象外とされている(平成27年1月現在、要介護3~5の総人数は約195万人、要介護1~2の総人数は約194万5千人、要支援1~2の総人数は約112万6千人<sup>12)</sup>)。今後、高齢者が増加する状況を見ると、1996年に小林らが「看護職が仕事と介護を両立する条

件」として述べている介護福祉サービスの充実<sup>4)</sup>は1996年当時同様、現在も課題であると考えられる。

全体的に看護職自身の介護問題を主題とした研究論文は数少なく、看護職の介護離職防止のために現在どのような対策が職場で実施されているのか、これから行われようとしている対策があるのかなど、具体的な方策については明らかになっていなかった。

ここで、就業看護職数の変遷の実態を知り、看護職が仕事と介護を両立するために必要な要件とされた上記2点について、また、看護職の介護離職の危険性と社会への影響について考えてみたい。

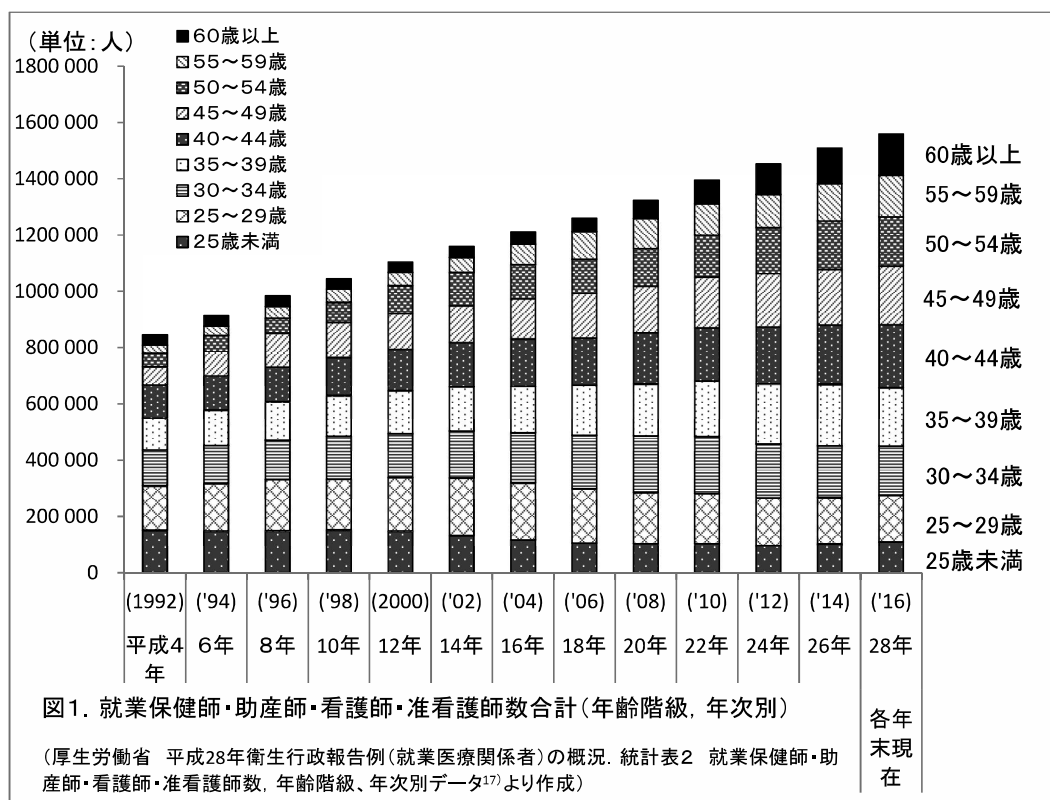
## 2. 就業看護者数の変遷および看護職の介護と仕事の両立についての課題

### 1) 就業看護職数の変遷と現状

高齢者人口増加に対応するため看護職の確保にも重点がおかれ、2011年に150万人であった就業看護職を2025年までに200万人とするよう、「潜在看護職員の復職支援対策」及び大卒社会人経験者等を対象とした「新規養成促進」等が厚生労働省から提案され実行されてきた<sup>13)</sup>。さらに、堀井が「キャリア初期から中期にある比較的若年層の看護職員に対する、離職防止、就業継続支援を行い、彼らの離職行動を減少させることが、その後の年齢階級の就業者数の確保、ボトムアップのために必要」<sup>14)</sup>と述べているように、新卒新人看護職をはじめ比較的若い年代の看護職員に対

するさまざまな離職防止、就業継続支援が行われている。その結果、常勤看護職員の離職率（カッコ内は新卒新人看護職員離職率）は、2005年度の12.3%（9.3%）<sup>15)</sup>から2015年度10.9%（7.8%）<sup>16)</sup>に減少し、2011年に150万人だった就業看護職数は2016年までに155万9千人にまで増加している<sup>17)</sup>。しかし、5年間で6万人増であり、目標200万人とする2025年までの今後約8年間で、看護職数44万人増を達成可能とは考えにくい。若い世代のみならず、現在就業中のすべての看護職の離職をいかに防止するかが今後の看護職数維持・確保のカギになると考えられる。

厚生労働省「政府統計 平成28年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況」<sup>17)</sup>から、実際の就業看護職（看護師・保健師・助産師・准看護師）の人数の推移をみると、増加している看護職は34歳以下の若年層ではなく、35歳以上、特に40歳～50歳代の看護職であることがわかる（図1）。これは、これまで行われてきた「若年層への離職防止対策」、「潜在看護職員の復職支援対策」及び大卒社会人経験者等を対象とした「新規養成促進」対策が功を奏した結果でもあると考えられるが、一方でこの年代は、現在我が国において介護離職している一般社会人の年代<sup>18)</sup>と一致している。先に述べたように、現在就業していない40歳～50歳代の看護職も直近の職場を離職した理由の上位に「親族の健康状態・介護」を挙げている（40歳代：第4位、50歳代：第1位）<sup>3)</sup>。今後は若年層の看護職のみならず、就業看護職の50%以上を占める40歳以上の看護職が介護離職しないよ



うな対策を立案することが急務であると考え。

## 2) 社会福祉サービスの質・量の充実：看護職の就業・離職が一般労働者の介護離職に及ぼす影響

看護職が仕事と介護を両立するために必要な条件のひとつとして「社会福祉サービスの質・量の充実」が挙げられたが、これは一般労働者の介護離職にもつながる問題である。高齢者人口増加に伴う介護・看護を理由とする離職（介護離職）は、働きざかりの壮年期労働者の減少につながるため、国の経済にも影響を及ぼす大きな課題となっている。2015年9月、安倍首相より一億総活躍社会の実現に向けた基本方針「新・三本の矢」が掲げられ、その一つとして「安心につながる社会保障（介護離職ゼロ）」の目標が盛り込まれた<sup>19)</sup>。平成24年就業構造基本調査によると、平成9年10月から5年間の我が国の介護離職者数は52万4千人、平成19年10月から5年間の介護離職者数は48万7千人（このうち女性は38万9千人で、約8割）<sup>20)</sup>と、介護離職者数は10年でやや減少している。これは平成12年4月に介護保険制度が創設され、在宅サービスや施設サービスの強化、特に介護サービス機関の一つと定義された訪問看護事業所数が平成14年の4930から平成26年6992<sup>21)</sup>と1.4倍に増加したことが要因の一つと考えられる。

しかし、大都市圏を除けば全国的な看護師不足であり、就職先として訪問看護を希望する看護職は少ない。これは訪問看護ステーションの規模拡大を阻害する大きな要因<sup>22)</sup>とされ、今後さらなる訪問看護ステーションや介護施設の増設は難しい状況にあると言える。一方で、井口（2014）によると、「近年、国および厚生労働省が進める介護政策は、地域包括ケアシステムの構築によって介護保険給付の範囲を縮小し、高齢者が住み慣れた街で最後までその人らしく暮らせるようにと地域内および家庭内での自助・互助によるケアを推奨している」<sup>9)</sup>。介護保険サービスは現在、基本的にサービスの利用料の1～2割を自己負担しなければならないが、介護を要する人の7割以上は年金・恩給の収入を介護費用に充てており<sup>8)</sup>、その利用料が、利用者にとってかなりの負担になっていることが指摘され<sup>8)</sup> <sup>9)</sup> 経済的な理由で介護サービスの利用が難しい人も多い。また特別養護老人ホームへの入所を希望する人が多いが、前述したように特別養護老人ホームの新規入所対象者については平成27年4月より原則要介護3～5の者に限定され、その入所待機者は36万6千人（平成28年4月1日現在）<sup>11)</sup>にのぼり、要介護2以下の者は対象者になっていない。「国は介護保険サービスの給付範囲の縮小（社会保障費抑制）のため、家族に介護の役割を多く求めている」とも指摘されている<sup>22)</sup>。

すなわち、これまで強化してきた高齢者への在宅サービス・施設サービスは限界を迎え、増え続ける高齢者への介護・看護を、在宅で主として家族が担う体制が今後再び増加することが危惧される。

増加する高齢者の看護・介護を担う看護職が離職を余儀なくされれば、これまでに整備されてきた高齢者への在宅サービスや施設サービスまでも量・質ともに低下し、我が国の壮年期労働者全体の介護離職者数の増加は加速すると考えられる。一般労働者の介護離職を防止するためにも、現在就業中の看護職の離職防止対策が重要である。特に現在の就業看護職の50%以上を占める40歳以上の看護職の離職防止は喫緊の課題であり、この年代の離職理由の上位にある「介護離職」の問題に焦点を当てた研究が今後さらに必要と考える。

## 3) 看護職の職場環境

### (1) 育児・介護休業法の利用について

平成3年（1991年）に育児・介護休業法が制定されたが、看護職員就業状況実態調査（2011）によると、「育児休業」を希望した4547名中、「育児休業」を取得した人は3700名（取得率81.4%）であったが、「介護休業・介護休暇」を希望した人は306名、取得した人は9名（取得率2.9%）<sup>23)</sup>と「介護休業・介護休暇」取得者も希望者数自体も少ない。本制度を「知らなかった」と答えた人も多くいたが、そもそも育児休業は基本1年間（平成29年10月1日より一定の条件下では2年間に延長可能）だが、介護休業は当該対象家族1名につき合計93日までしか認められていない。さらに、「育児休業」「介護休業」ともに、取得後は復職することが前提となっている<sup>24)</sup>。子どもは1年後の成長を予測できるが、介護については未来の予測はできず、合計93日の介護休業取得後に復職し仕事を継続できるとは限らない。そのため、介護休業の申請そのものが困難であり、介護休業取得よりも離職を選択しやすいと考えられる。特に40歳以上の看護職は役職に就いている者も多く、長期の介護休業取得時には職場、組織上の役割代行者が求められるため、現在の介護休業制度では、若い世代の育児休業取得よりも壮年期看護職の介護休業の取得はより困難と考えられる。

### (2) 再就業支援について

何らかの理由でいったん臨床現場から退いた潜在看護職を対象に、看護実践セミナー・看護技術講習などが開催され再就業支援が行われている。しかし厚生労働省（2011）によると、看護職員として就業していない人（3004名）のうち「看護職員として働きたい」と答えた人の割合は、離職期間が「1年未満」で61.4%、「1～3年未満」で51.6%だが、「5～10年未満」では35.8%となり、離職期間が長くなるに従ってその割合が低下する<sup>23)</sup>ことが明らかにされている。さらに「看護職以外として働きたい」と答えた人の理由として、「看護業務から離れていたことによる不安がある」を挙げた人は22.3%にもなる<sup>23)</sup>。一旦臨床現場から退いた看護職にとって、医療機関への再就職のハードルは高いと言える。特に年齢が高くなるほど看護職への再就業率

は下がっており、看護職数の維持のためには介護離職後に再就職する道ではなく、医療の現場で例えば短時間であっても看護職としての勤務を継続できる方法を模索し、対策を実行していくことが有効であると言える。

#### おわりに

高齢者が急増している我が国において、介護は看護職が一個人として抱える問題でもある。現在医療・介護の現場で勤務する看護職の50%以上は40歳以上であり、一個人として介護についての課題を抱える年代であるが、仕事と介護の両立、介護離職防止についての研究は数少ないことが明らかとなった。その中でも、看護職が仕事と介護を両立するためには、①社会福祉サービスの質・量の充実、②介護者（看護職）自身の職場環境の改善（他者による理解・共感、休息、キャリアの維持）の必要性が挙げられた。看護職の介護離職は、一般労働者の介護離職にもつながる問題であり、看護職の介護離職防止対策の立案・実施が急務であることが示唆された。

#### 文献

- 1) 内閣府ホームページ：平成28年版高齢社会白書（概要版）3. 高齢者の健康・福祉. [インターネット On line], [2017年10月4日] [http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/html/gaiyou/s1\\_2\\_3.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/html/gaiyou/s1_2_3.html)
- 2) 横瀬利枝子：介護施設利用に到るプロセスへの一考察－認知症の母親と娘の関係性の視点から－. 生命倫理, 19(1), 60-70, 2009.
- 3) 都道府県ナースセンターホームページ：平成24年度都道府県ナースセンターによる看護職の再就業実態調査. [インターネット On line], [2017年9月19日] <http://www.nurse-center.net/>
- 4) 小林貴子, 倉田トシ子, 陣田泰子, 他2名：老親を介護しながら働く要件－看護婦101人への調査から－. 日本看護科学学会誌, 16(2), 358-359, 1996.
- 5) 中垣明美：成人期の女性看護師における障害発達の危機となる体験. 日本看護研究学会雑誌, 33(1), 57-67, 2010.
- 6) 上里さとみ, 大湾明美, 佐久川政吉, 田場由紀：看護職者の認知症高齢者の家族介護経験と看護実践との関係. 沖縄県立看護大学紀要, 16, 17-31, 2015.
- 7) 竹中君夫：看護管理者が元気になる! 看護と人事の協働で実現するWLB(ワーク・ライフ・バランス) "週休3日制"で育児・介護を理由とした離職を防ぐ!. 日本看護協会機関誌, 68(6), 89-91, 2016. 日本看護協会出版会.
- 8) 石橋 未来：「介護離職ゼロ」政策を点検する. 日本経済中期予測 (2017年2月) 7章. 大和総研, 2017年2月8日. [インターネット On line], [2017年10月6日] [http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mloutlook/20170210\\_011684.pdf](http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mloutlook/20170210_011684.pdf)
- 9) 井口克郎：過疎・高齢化地域における住民の介護問題の実態把握－三重大学人文学部・医学部による地域住民の生活・健康調査から－. 日本医療経済学会会報, 31(1), 54-78, 2014.
- 10) 厚生労働省ホームページ：政府統計 平成28年社会福祉施設等調査の概況. 平成29年9月27日. [インターネット On line], [2017.12.18] <http://www.mhlw.go.jp/>
- 11) 厚生労働省ホームページ：特別養護老人ホームの入所申込者の状況 (平成29年3月27日発表). [インターネット On line], [2017.12.18] <http://www.mhlw.go.jp/>
- 12) 内閣府ホームページ：平成28年版高齢社会白書（全体版）第1章 高齢化の状況 第2節 高齢者の姿と取り巻く環境の現状と動向 (3)-3 高齢者の健康・福祉. [インターネット On line], [2017.12.18] <http://www8.cao.go.jp/>
- 13) 松月みどり：平成25年度看護職の職業紹介等の実態に関する報告書. 平成25年度 厚生労働科学特別研究事業社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究. 課題番号 (H25-特別-指定-025). 日本看護協会ホームページ. [インターネット On line], [2017年9月16日] <http://www.nurse.or.jp/>
- 14) 堀井希依子：初期キャリアにある女性看護師の就業継続意思への一考察. 経営行動科学, 23(1), 27-36, 2010.
- 15) 日本看護協会 政策企画部 編：日本看護協会 調査研究報告2006年 (No.78) 病院における看護職員需給状況調査. [インターネット On line], [2017年11月27日] <http://www.nurse.or.jp/>
- 16) 公益社団法人日本看護協会広報部：「2016年 病院看護実態調査」結果速報 2017年4月4日. [インターネット On line], [2017年9月19日] <http://www.nurse.or.jp/>
- 17) 厚生労働省ホームページ：厚生労働省政府統計 (2017) 平成28年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況. 平成27年7月13日. [インターネット On line], [2017年10月7日] <http://www.mhlw.go.jp/>
- 18) 田口由美子, 大串葉子：介護情報を考慮した社員データベースに関する一考察. 経営情報学会2014年秋季全国研究発表大会, 197-200, 2014.
- 19) 内閣府ホームページ：安倍内閣の経済財政政策－新三本の矢. [インターネット On line], [2017年11月30日] <http://www.cao.go.jp/>
- 20) 総務省統計局：平成24年就業構造基本調査 結果の概要 平成25年7月12日. [インターネット On line], [2017年10月3日] <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>

- 21) 厚生労働省アフターサービス推進室(2014)：アフターサービス推進室活動報告書. 別添1.訪問看護ステーションの事業運営に関する調査詳細. [インターネット On line] , [2017年10月16日] [www.mhlw.go.jp/iken/after-service-vol15/dl/after-service-vol15\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-vol15/dl/after-service-vol15_2.pdf)
- 22) 井口克郎：特集Ⅱ 医療・介護をめぐる情勢と展望 介護保障抑制政策下における在宅介護者の実態. 日本医療経済学会会報, 33(1), 5-32, 2017.
- 23) 厚生労働省ホームページ：厚生労働省（2011）看護職員就業状況等実態調査結果. [インターネット On line], [2017年9月17日] [www.mhlw.go.jp/](http://www.mhlw.go.jp/)
- 24) 厚生労働省ホームページ：【平成29年10月1日施行対応】育児・介護休業法のあらまし. 06 育児休業制度【改正】，07 介護休業制度. [インターネット On line] , [2017.11.28] [www.mhlw.go.jp/](http://www.mhlw.go.jp/)