

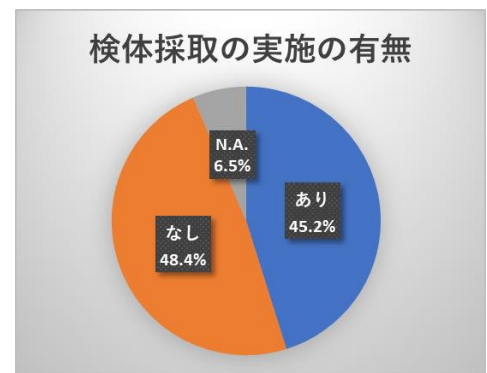
感染拡大期（4 月）の保健所の職場実態調査（中間報告）

- 調査対象：全国の保健所（支所を含む）
- 回収数　：31（2020 年 9 月 1 日現在）
- 回収期間：7 月 1 日～

1. 保健所について

本調査は、新型コロナウイルス感染症に対応する全国の保健所（支所を含む）に対して、最初の感染拡大期となった 4 月の職場の実態について調査したものである。回答は、感染拡大の中心となった東京、大阪、神奈川などの保健所（支所を含む。以下、「保健所等」とする）から結果が届けられた。

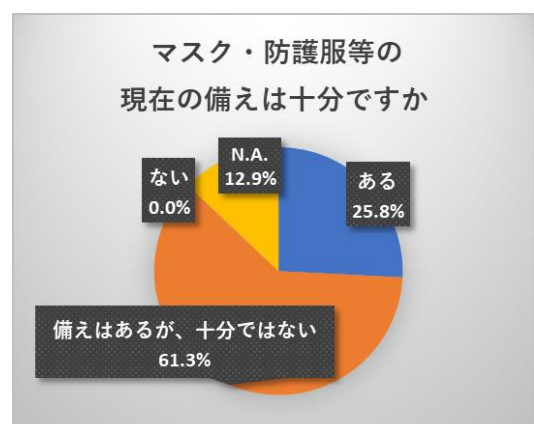
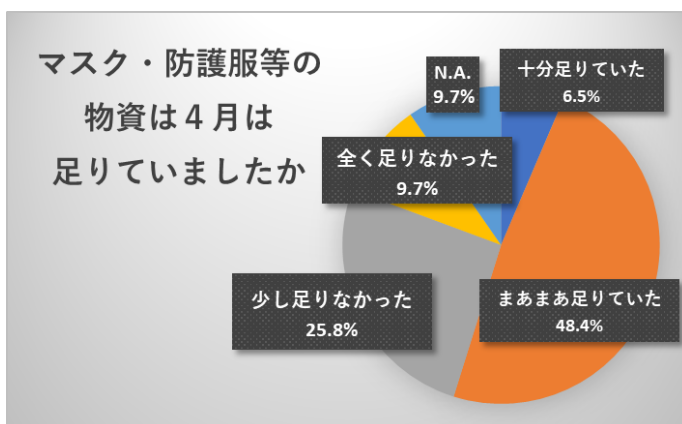
各保健所等の検体採取の実施の有無について尋ねたところ、回答を得た保健所のうち保健所内で検体採取を行っているところは 45.2%、行っていないところは 48.4%となった。

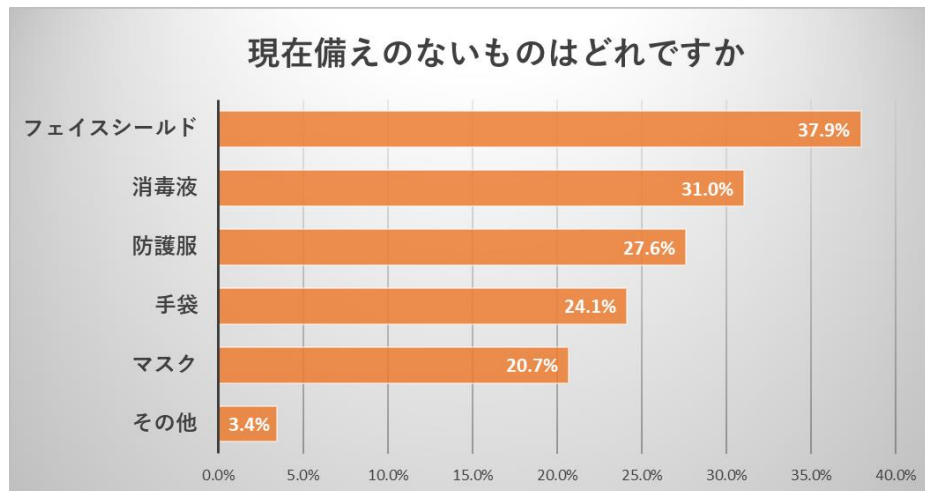


2. マスク・防護服等の物資について

「マスク・防護服等の物資は 4 月は足りていたか」の問いに対し、「全く足りなかった」(9.7%)と「少し足りなかった」(25.8%)となっており、4 割弱の保健所等で、物資が不足する中でコロナ関連業務にあたっていたことがわかる。

さらに、現在も「備えはあるが十分ではない」状況となっている保健所等は 61.3%となっている。このうち備えがない物資は、「フェイスシールド」(37.9%)、「消毒液」(31.0%)、「防護服」(27.6%)、「手袋」(24.1%)、「マスク」(20.7%) の順で多かった。





3. 労働実態

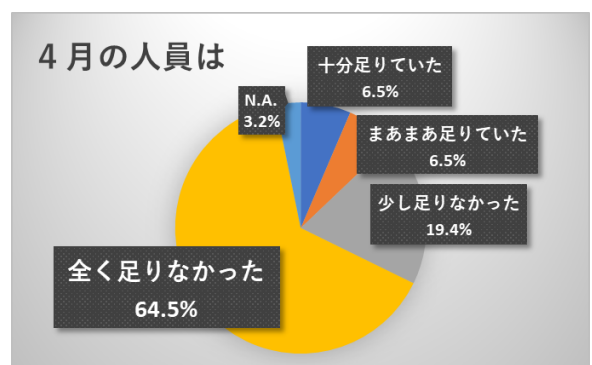
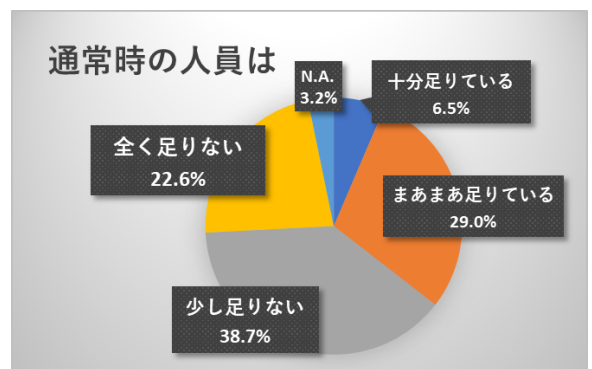
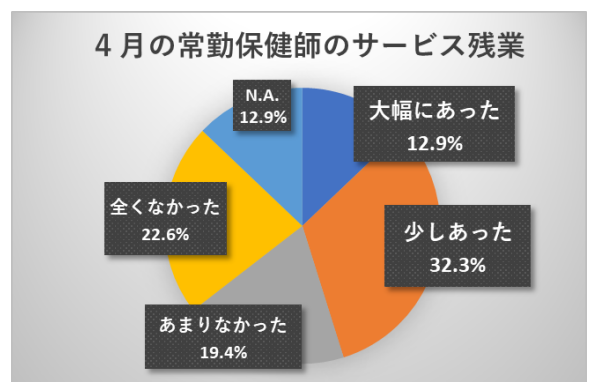
(1) 「常勤保健師の4月のサービス残業」について、「大幅にあった」(12.9%)または「少しあった」(32.3%)保健所は4割に上る。また、残業時間の最高時間数を尋ねたところ、4月に急速に感染拡大した東京、神奈川、大阪などでは「175時間」、「186時間」、「147時間」など、業務量の増大によって過労死基準を超える異常な超過勤務を強いられていたことがわかる。

記述回答からは、「毎日残業、土日出勤、代休すら取れない」「管理職の時間外労働は全員100時間を越えている」

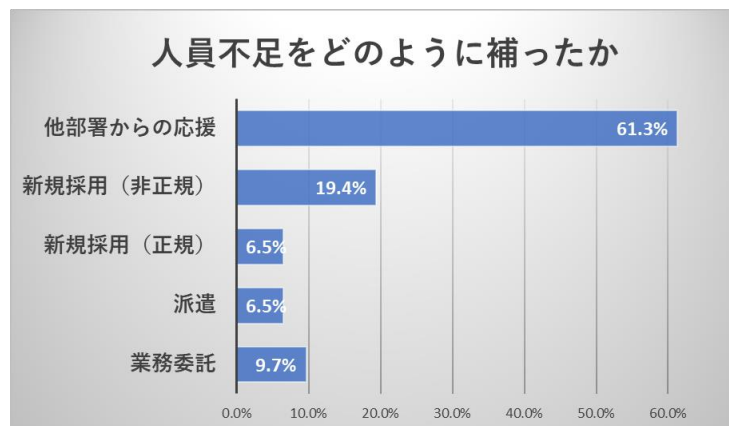
「早朝まで仕事を行い、数時間だけ帰宅したのちに再度通常出勤するなど体力的・精神的にも厳しかった」「3月、4月は休日でも緊急呼び出しがあり出勤することがあった」など、高い緊張度を強いられる環境のもと長時間過重労働が強いられていた。

(2) 人員体制について尋ねたところ、通常時から「全く足りない」(22.6%)または「少し足りない」(38.7%)と回答した保健所等は6割を超え、平時から慢性的に人員不足だった状況がうかがえる。

新型コロナウイルスが拡大した4月の人員は、「全く足りなかった」という回答が64.5%にも上った。記述回答からは、「忙しいからを理由とした応援要請では限界がある」「疲弊に伴う対応能力の低下。夜遅くの帰宅が続くことで『新しい方向性、最新情報』などを得る時間も持てない」など、そもそも不十分な体制のもとで、コロナの対応のしかかり、それに対応しようにも改善策を見出す余裕すら与えられなかったことが伺える。

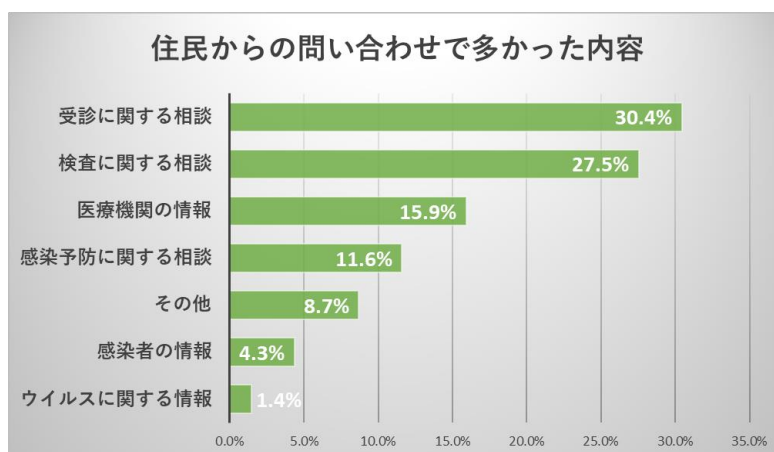


この人員不足の状況を補った方法については、61.3%の保健所等で「他部署からの応援」と回答している。記述回答からは、「応援職員が次々変わり負担がある」「職場での会議がなく、各自が兼務や応援体制への疑問や改善点などを出し合う場がない」「応援人員を出したが、経験年数の少ない職員を出すわけにいかず、応援が数名に偏ることになった」「長く続くことを考えると交代要員が必要。日頃より対応可能な職員を増やしておくことは必要」など、応援措置が必ずしも受け入れる側の職場のニーズに応えられていなかったことと、応援職員を送り出した側の職場にも負担を強いていたことがうかがえる。



4. 住民への対応

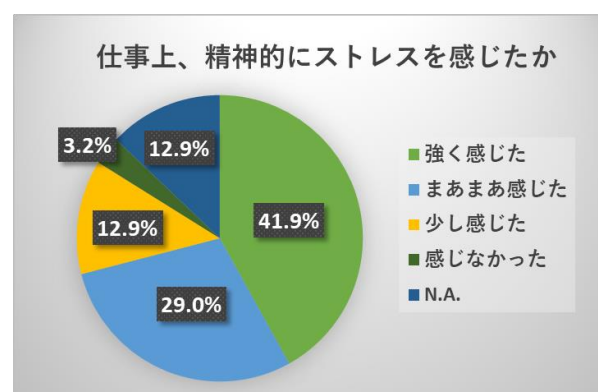
「住民からの問い合わせで多かった内容」については、「受診に関する相談」（30.4%）、「検査に関する相談」（27.5%）、「医療機関の情報」（15.9%）、「感染予防に関する相談」（11.6%）の順で多かった。



5. 新型コロナウイルスに関連する業務にあたっての労働環境

「仕事上、精神的にストレスを感じたか」の問に対し、「強く感じた」「まあまあ感じた」を合わせると、実に7割の職員が、精神的緊張度が高い状況で業務に従事していたことが分かった。

また、「特にストレスを感じたこと」について尋ねたところ、「仕事の量」（25.0%）、「住民などからのクレーム」（18.8%）、「仕事の質」（17.2%）が特に多い回答となった。記述回答からは、「毎年新採用職員の指導もし



ながら、残った人数で事業を回す年度の前半は、特に職員の負担が大きい」、「時間外でも職場の外線電話が鳴る」、「応援業務の範囲・責任の所在が不明確、業務に必要な情報が不十分。保健所部門と総務部門の認識に温度差があり、庁内全体で危機対応にあたるべき危機感に欠けていた。異常にストレスを感じた」などの回答がみられた。



6. 今後必要な対策

今後必要な対策（3つ選択可）については、「医師・保健師等専門職種の人員の拡充」（26.9%）が他と比べると圧倒的に多い結果となり、次いで「専門職種以外の人員の拡充」（15.4%）、「第一波の結果分析と課題の総括」（11.5%）、「業務量の削減」（11.5%）、「医療機関との連携」（6.4%）、「人材育成」（6.4%）、「労働時間の短縮」（6.4%）の順で多い結果となった。すべての保健所においてもこれらの充実が早急に必要である。

記述回答からは、「感染症担当主事、検査技師など各区1名体制の職種は応援体制が組みにくい。やはり平時の職員体制強化が必要」、「育児休業を取得している保健師が多いが、代替は会計年度任用職員B（臨時職員）となるため、正規職員の業務をしてもられないことから、慢性的に



人手不足」など、平時から緊急時に対応できる人員体制を確保しておくことが重要である。加えて、「専門職、専門職外問わず、職域として対策すべき事項に取り組めるよう人材育成が必要」、「応援人員を出したが、経験年数の少ない職員を出すわけにもいかず、応援が数人に偏ることになった」などの記述がみられ、日頃からの人材育成も重要であることが示された。

さらに、「職場が3密状態になっている」「密の場で働かざるをえない状況に不安を感じる」「職場の業務上の感染対策が不十分（執務室の環境整備、市民対応における感染対策物品の確保）で、日常業務上の不安がつよい」など、派遣や応援などの対応で職員が一時的に増えるもとで、職場内では十分な感染防止対策が行われていない。職員のいのちと健康を守るとともに、国民のいのちを守る保健所の機能を止めないためにも保健所の職場環境整備は急務である。