

# 石川県における介護福祉士の労働環境と健康

## 研究目的

福祉分野の専門職である介護福祉士が誕生して20年余りが経過した。福祉をとりまく環境はめまぐるしく変化している。介護保険法制定前後は、福祉ブームともいえる人材の大量流入があったが、現在では、介護現場での低い定着率、若者の介護離れ等の理由により、慢性的な人材不足に陥っている。介護労働安定センターの平成22年度事業所における介護労働実態調査によると、入職者・離職者の割合が高い（採用率25.8%、離職率17.8%）、労働条件等の不満では「仕事のわりに賃金が低い」46.6%に次いで「人手が足りない」40.1%となっている。介護サービスを運営する上での問題点でも、「今の介護報酬では人材の確保・定着のために十分な賃金が払えない」が51.5%と報告されている<sup>1)</sup>。

一方で介護職員の心身両面での健康被害も深刻である。富岡らの調査によると、介護職員の7割が腰痛を、6割以上が頸肩腕痛を訴えている報告されている<sup>2)</sup>。また今井による調査においては、男性19.4%、女性17.6%の職員にうつ傾向がみられ、他職種と比較しても高い傾向にあると報告されている<sup>3)</sup>。

今後ますます福祉・介護サービスの需要の拡大が見込まれるため、その中核を担う介護福祉士の現場での定着率の増加、若者や潜在的有資格者等の人材確保は急務と考える。

就業意欲に関係する要因として、賃金、仕事内容・やりがい、研修体制、身体的負担、精神的負担、周囲からの評価等があげられている。これらの労働環境については文献が散見されるが、介護保険設立前後のものが多く、近年のめまぐるしい変化のもとでの調査は少ない。またホームヘルパーを対象としたものが多い。

そこで、本研究では、石川県介護福祉士会に所属する介護福祉士を対象とし、労働環境と健康状態の実態を把握することにより、現在の介護現場での問題点を明らかにし、介護労働環境改善と人材確保に向けた提言をすべく基礎資料とすることを目的とする。

## 研究方法

### 1) 対象者

石川県介護福祉士会に所属する全会員 1,082 人

### 2) 期間

平成 23 年 1 月～ 3 月

### 3) データの収集方法

自記式アンケート調査用紙を作成後、プレテストを実施し、調査用紙の再検討を行った。その後、介護福祉士会会報発送時に、返信用封筒とともに同封し、郵送にて回収を行った。

#### ※調査内容

対象者の属性、労働環境（労働時間、休暇の有無、賃金、満足度、研修体制）  
健康状態

### 4) データの分析方法

各項目の単純集計を行った。なお、自由記載については類似した内容のものをまとめ、カテゴリー化した。

### 5) 倫理的配慮

調査は無記名とし、研究の主旨を明記した文書を配布し、同意が得られたもののみを対象とした。なお、得られたデータについては本研究の目的以外では使用しないこととした。

## 結 果

今回、石川県介護福祉士会に所属する介護福祉士を対象とし、労働環境と健康状態について自記式アンケート調査を行った。石川県介護福祉士会会員 1,082 人にアンケート調査用紙を配布し、248 人より有効回答が得られた（有効回収率 22.9%）。

### 1. 対象者の属性

対象者は、男性 31 人（12.5%）、女性 216 人（87.1%）、無回答 1 人の計 248 人であった。平均年齢は、 $44.9 \pm 11.12$  歳であった。最終学歴は、高等学校卒業が最も多く 100 人（40.3%）、次いで短期大学卒業が 61 人（24.6%）、専門学校 56 人（22.6%）であった。介護福祉士の資格取得方法については、国家試験受験者が 198 人（79.8%）、養成校卒業者が 49 人（19.8%）であった。勤務形態については、210 人（84.7%）が常勤であった。介護職員としての経験年数は、 $12.4 \pm 6.40$  年、現職場での経験年数は、 $8.3 \pm 6.45$  年であった。（表 1）

表 1 対象者の属性

(n=248)		
項 目	内 容	人数(%)
平均年齢	$44.9 \pm 11.12$ (歳)	
性別	男性	31(12.5)
	女性	216(87.1)
	無回答	1 (0.4)
最終学歴	中学校	3 (1.2)
	高等学校	100(40.3)
	専門学校	56(22.6)
	短期大学	61(24.6)
	大学	28(11.3)
	大学院	0 (0)
資格取得ルート	養成校卒業	49(19.8)
	国家試験受験	198(79.8)
	無回答	1 (0.4)
勤務形態	常勤	210(84.7)
	常勤嘱託	10 (4.0)
	非常勤・パート	19 (7.7)
	登録	5 (2.0)
	派遣	1 (0.4)
	無回答	3 (1.2)
介護経験年数	$12.4 \pm 6.40$ (年)	
現職場での経験年数	$8.3 \pm 6.45$ (年)	

## 2. 雇用時の労働条件に関する説明

雇用開始時の労働条件に関する説明については、半数近い115人（46.4%）が文書での説明を受けており、次いで81人（32.7%）が口頭のみでの説明となっている。また、37人（14.9%）が文書でも口頭でも説明を受けていないと回答した。（図1）

(n=248)

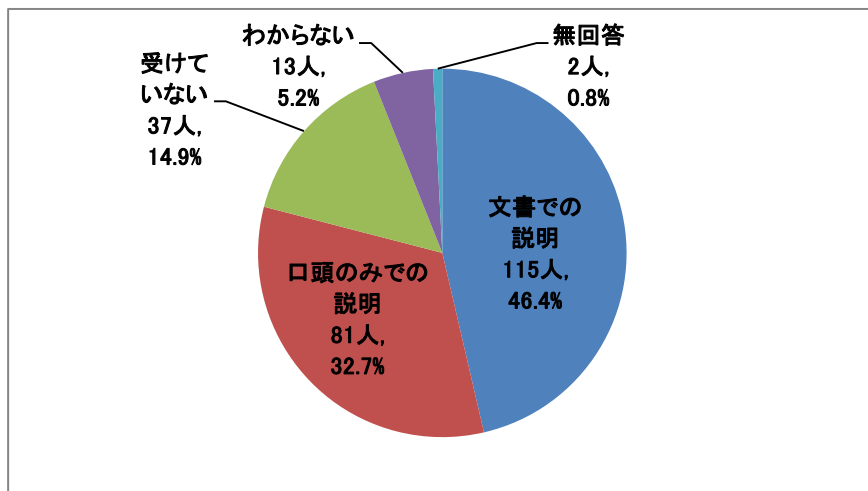


図1 雇用時の労働条件に関する説明

### 3. 勤務先の経営主体

勤務先の経営主体は、社会福祉法人が最も多く 93 人(37.5%)、次いで、医療法人 69 人(27.8%)、民間企業 34 人(13.7%) となっている。(図 2)

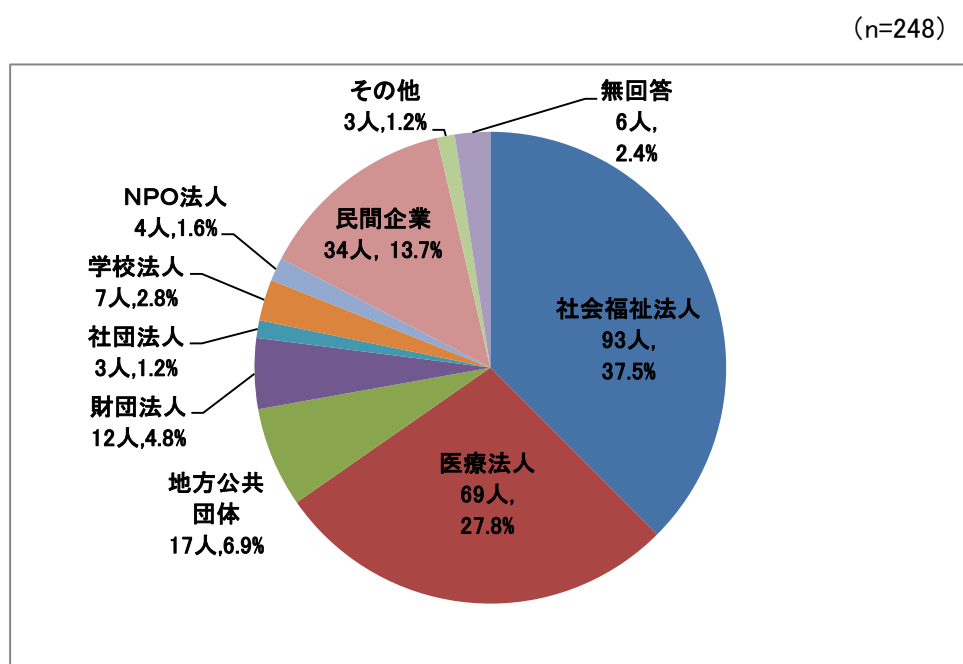


図 2 対象者の勤務先経営主体

#### 4. 勤務先種別

現在所属している勤務先の種別については、介護老人保健施設 41 人 (16.5%) が最も多く、介護老人福祉施設が 36 人 (14.5%)、認知症高齢者グループホームと居宅介護支援事業所は各々 21 人 (8.5%)、一般病院 16 人 (8.5%)、介護療養型医療施設 12 人 (4.8%)、養護老人ホーム 8 人 (3.2%)、障害者施設と通所リハビリ各々 9 人 (3.6%)、教育関係など 7 人 (2.8%) であった。(図 3)

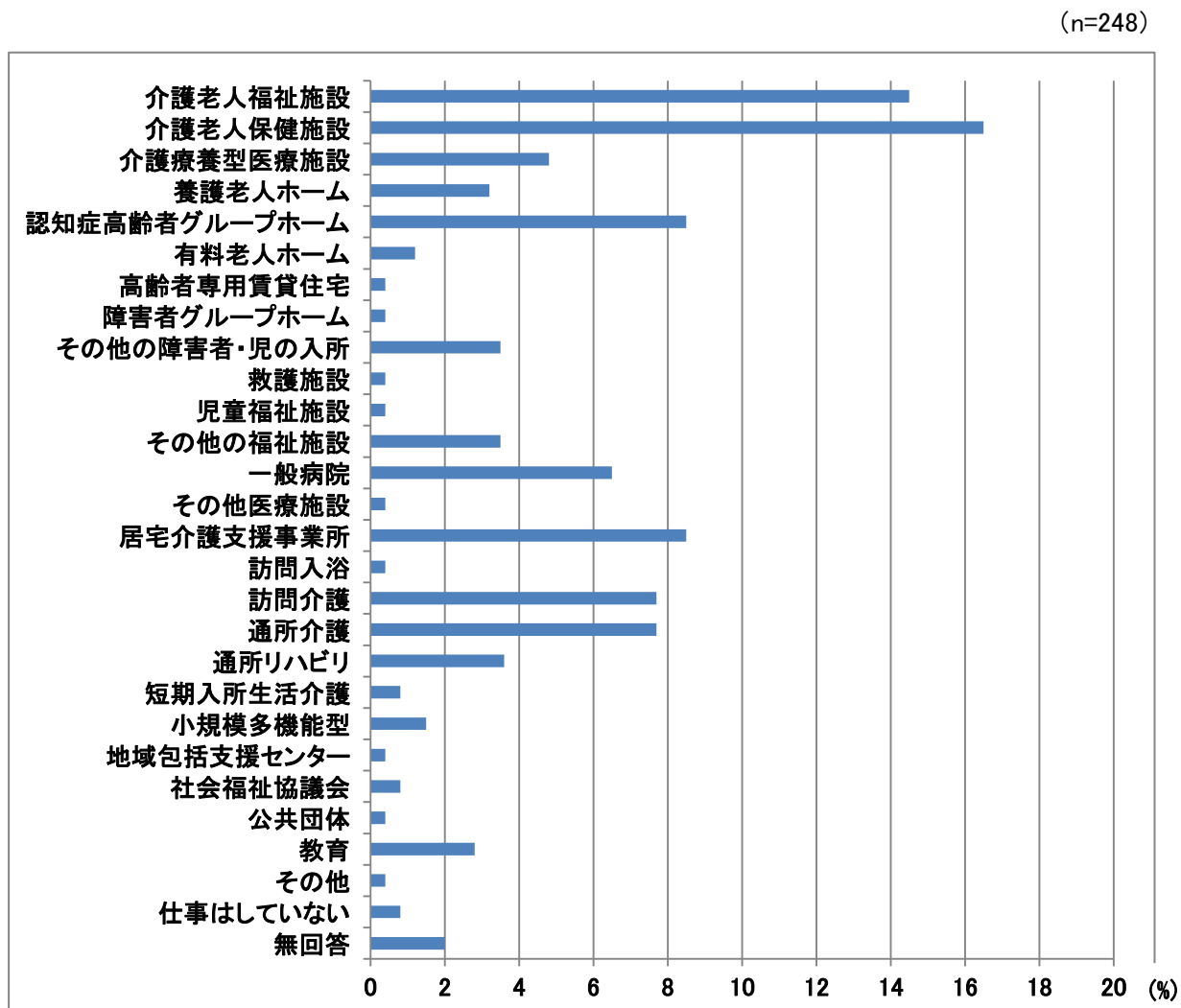


図 3 対象者の勤務先種別

## 5. 職種

職種については、介護職員が162人(65.3%)で最も多く、次いで介護支援専門員が29人(11.7%)、管理者14人(5.6%)、生活相談員12人(4.8%)、サービス提供責任者11人(4.4%)、その他8人(3.2%)であった。また、少数ではあるが高等学校・短期大学・大学の教員として勤務している人もいた。(図4)

肩書については、肩書なしが最も多く、主任、リーダー、施設長、管理者、責任者、センター長などが続く。その他の中には、サブリーダーや副主任、主任代理等が含まれていた。また、部長や課長、係長という肩書につく人もみられた。教育関係では専任、非常勤、助手などであった。

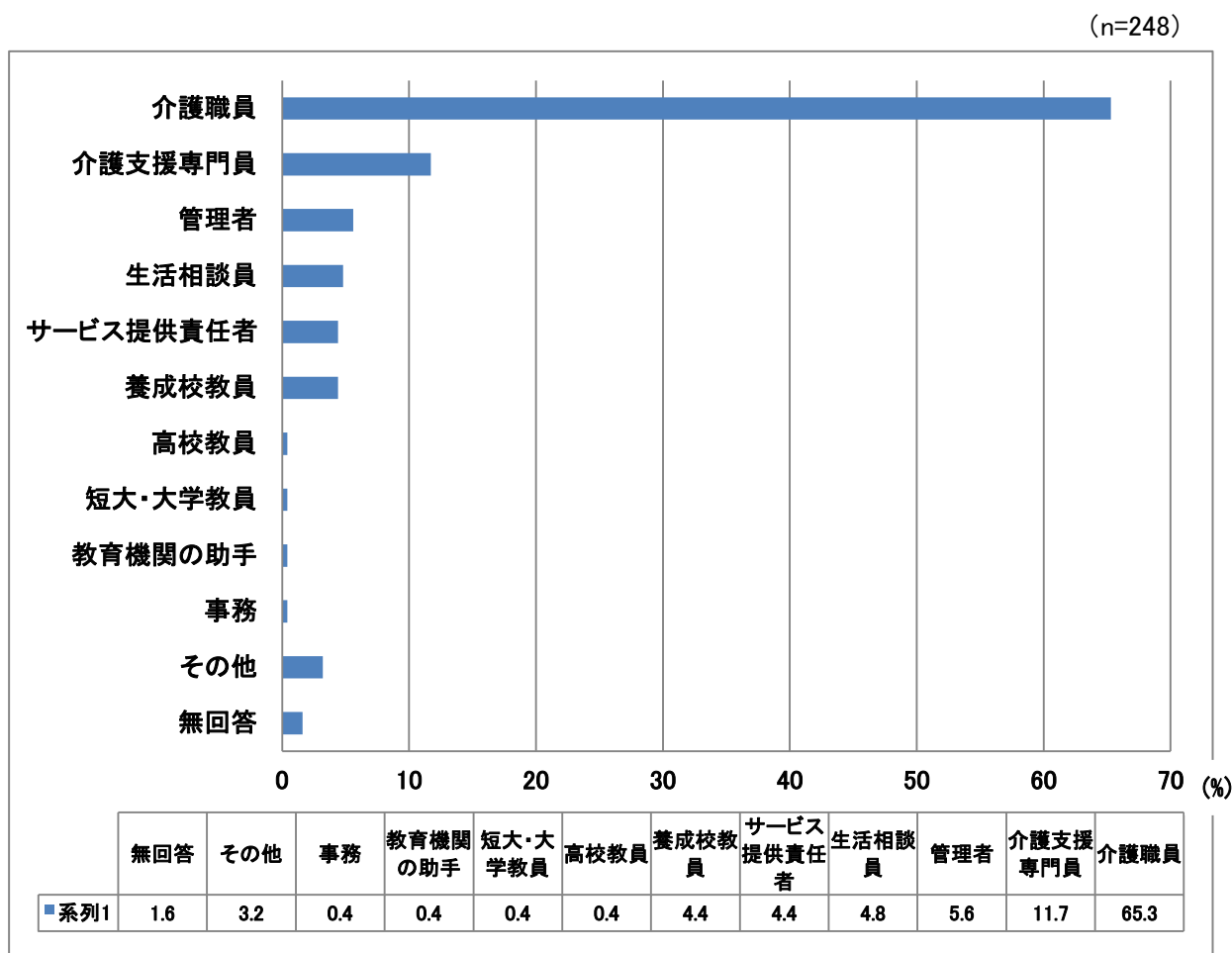


図4 対象者の職種

## 6. 主な業務内容

業務内容の中で最も多いのは、身体介護 192 人 (77.4%)、次いで記録 153 人 (61.3%) 生活援助 141 人 (56.9%)、会議 130 人 (52.4%)、介護過程の展開 120 人 (48.4%)、心理的ケア 88 人 (35.5%)、介護予防 71 人 (28.6%)、家族の支援 70 人 (28.2%) であった。リハビリテーションと回答した人は 40 人 (18.1%) であった。(図 5)

(n=248)

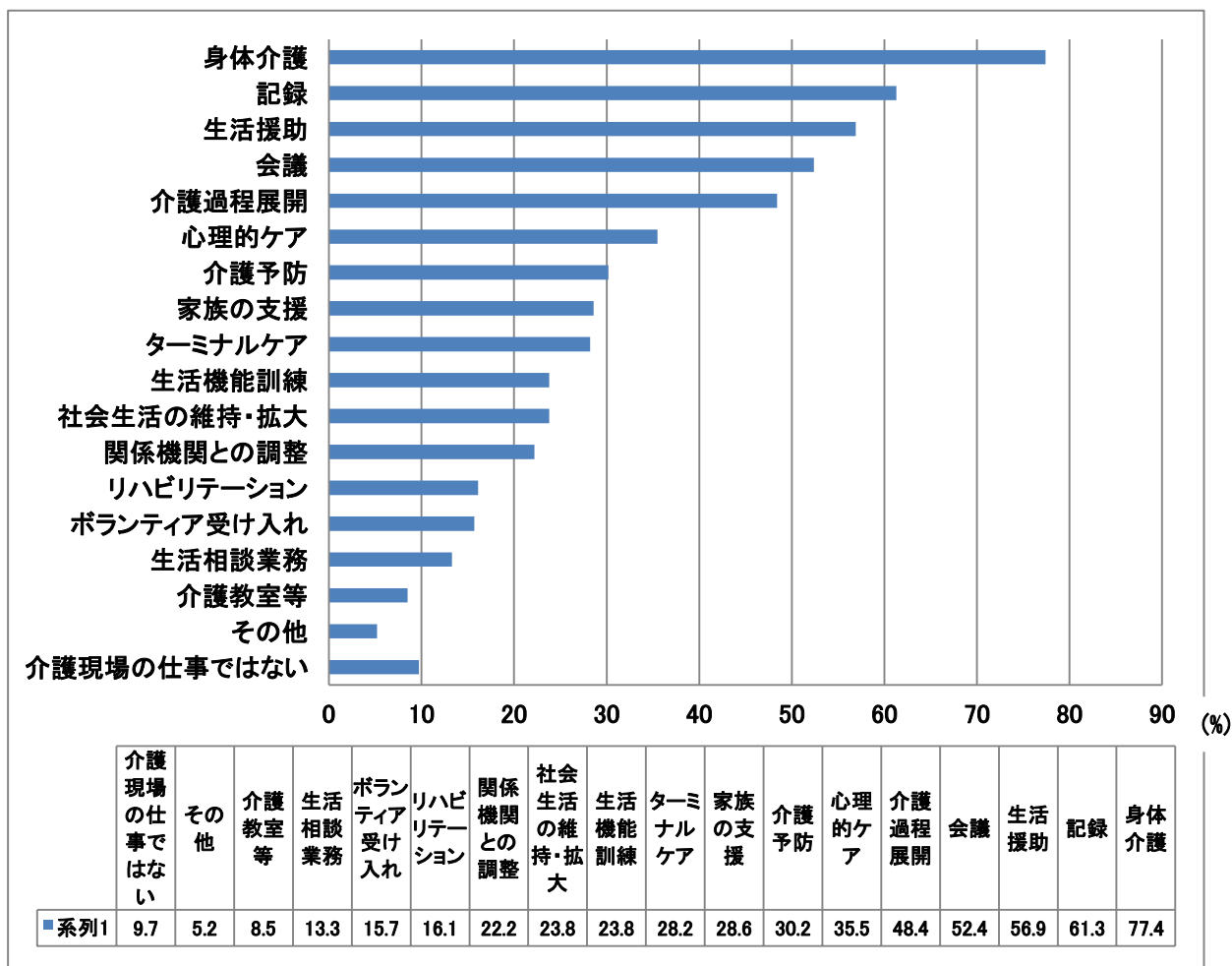


図 5 対象者の業務内容 (複数回答)



## 7. 転職経験

対象者の2000年以降の転職の有無については、転職経験がないが最も多く133人(52.8%)であった。転職経験がある人の中で、介護の仕事から介護の仕事に転職した人が77人(30.6%)、介護以外の仕事から介護の仕事に転職した人が38人(15.3%)であった。(図6)

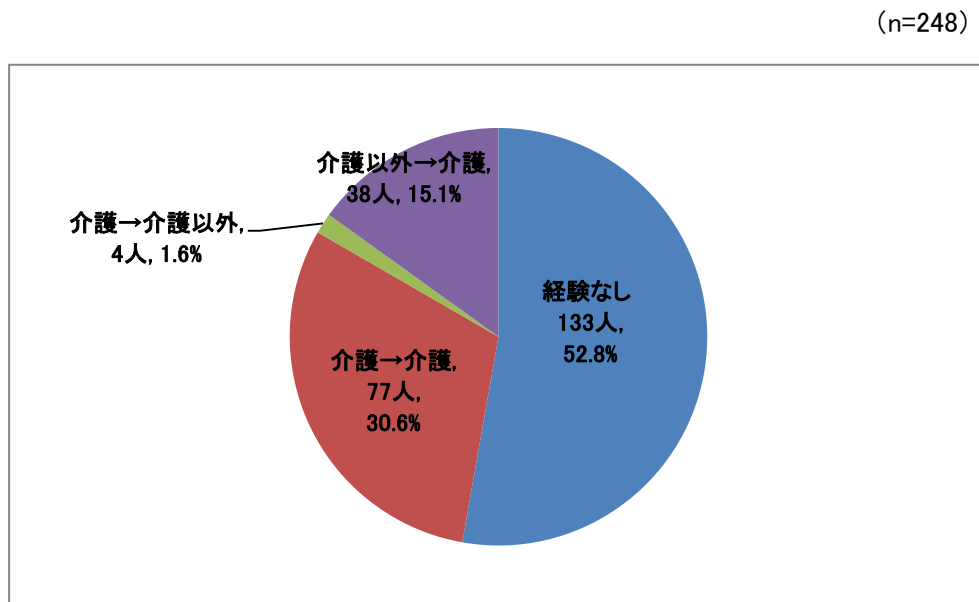


図6 転職経験の有無

「介護の仕事から介護の仕事」への転職経験のある人(77人)の理由については、職場の人間関係が最も多く22人(28.6%)、次いで、給与が低い18人(23.4%)、将来の見通しが無い15人(19.5%)、やりがいがない15人(19.5%)、きつい13人(16.9%)、他の事業所から誘われた13人(16.9%)、労働条件が悪い11人(14.3%)、体調を崩した10人(13.0%)と続く。その他の理由としては、家族の介護、事業所の閉鎖、正社員になれない、力量不足などがあげられた。

「介護以外の仕事から介護の仕事」への転職経験のある人(38人)の理由については、職場の人間関係、将来の見通しが無い、やりがいがないがそれぞれ8人(21.1%)で最も多かった。次いで、転居7人(18.4%)、給与が低い6人(15.8%)であった。その他の理由としては、介護の仕事がしたかった、リストラされたなどがあげられた。(図7)

「介護の仕事から介護以外の仕事」への転職経験のある人は4人であった。その理由は、給与が低い2人、体調を崩した2人であった。

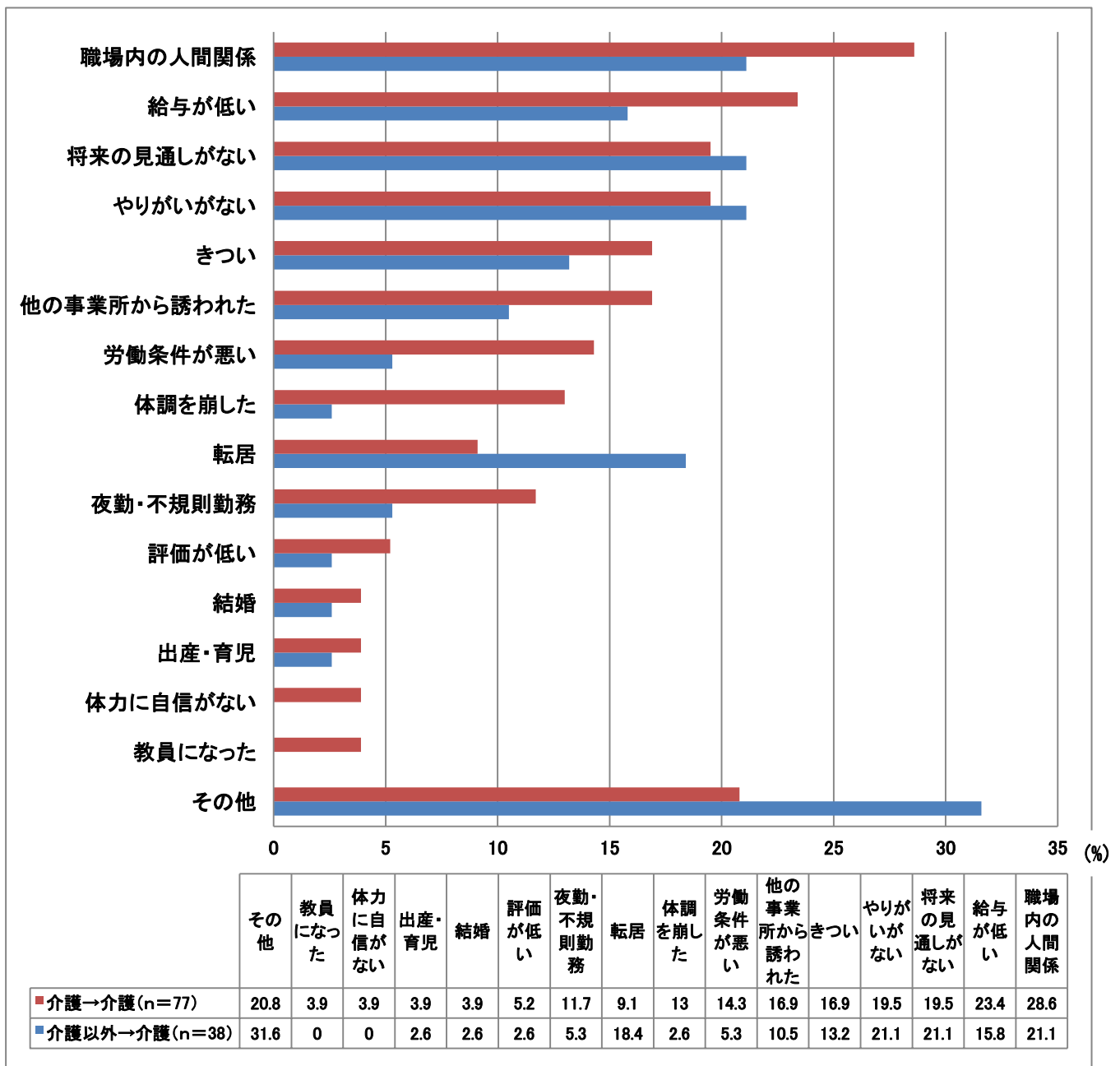


図7 「介護の仕事→介護の仕事」および「介護以外の仕事→介護の仕事」への転職の理由  
(複数回答)

※介護の仕事から介護の仕事への転職経験のある77人と介護以外の仕事から介護の仕事への転職経験のある38人の理由

## 8. 平均月収および給与額についての主観的評価

過去3ヶ月以内における、1ヶ月分の平均的な給与（税込）は、 $19.6 \pm 6.08$ 万円であった。なお、対象者のうち常勤介護職員138人の年齢別賃金を一般労働者と比較したものが図8である。全体では113,800円低く、すべての年齢区分において一般労働者の賃金を下回っている。（図8）

給与額についての満足度を質問したところ、十分評価されている25人（10.1%）、ある程度評価されている137人（55.2%）であった。あまり評価されていない、全く評価されていないと回答した人の割合は、合わせて約3割であった。（図9） 評価されていないと回答した人は、自身が希望する給与額と比較して、平均で51,764円安いと感じていた。

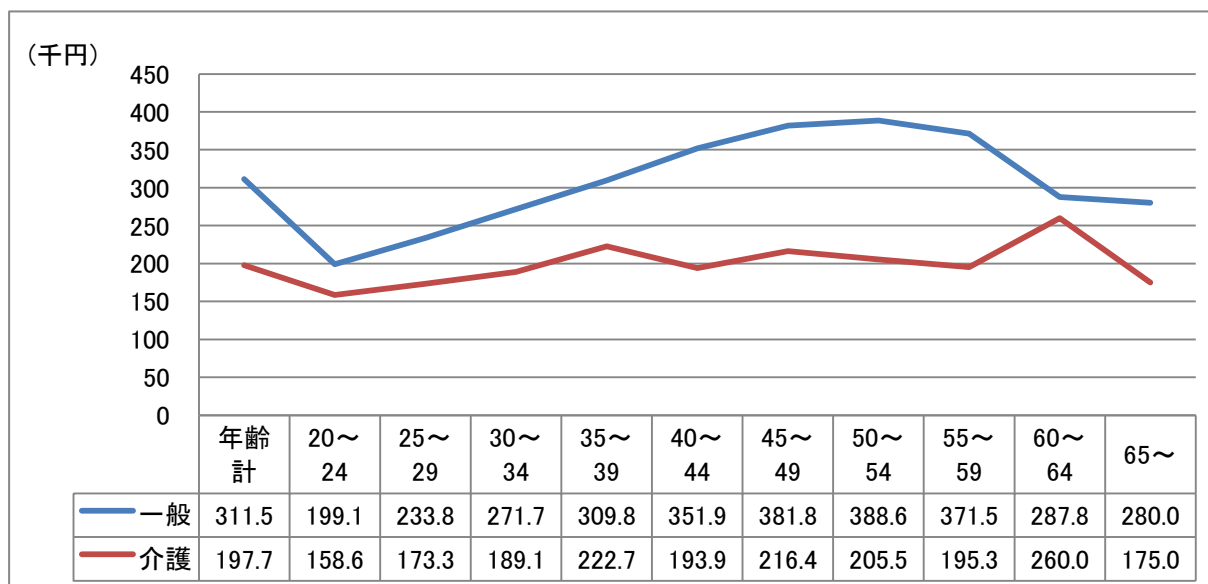


図8 一般労働者と石川県の常勤介護職員の賃金の年齢別比較

※石川県介護福祉士会会員248人のうち、常勤介護職員138人のデータである。平均年齢42.7±11.55歳、平均介護経験年数10.9±5.44年。なお、一般労働者データは、平成22年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）より引用（雇用形態：正社員・正職員、平均年齢：40.7歳、平均勤続年数：12.6年）。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2010/index.html>

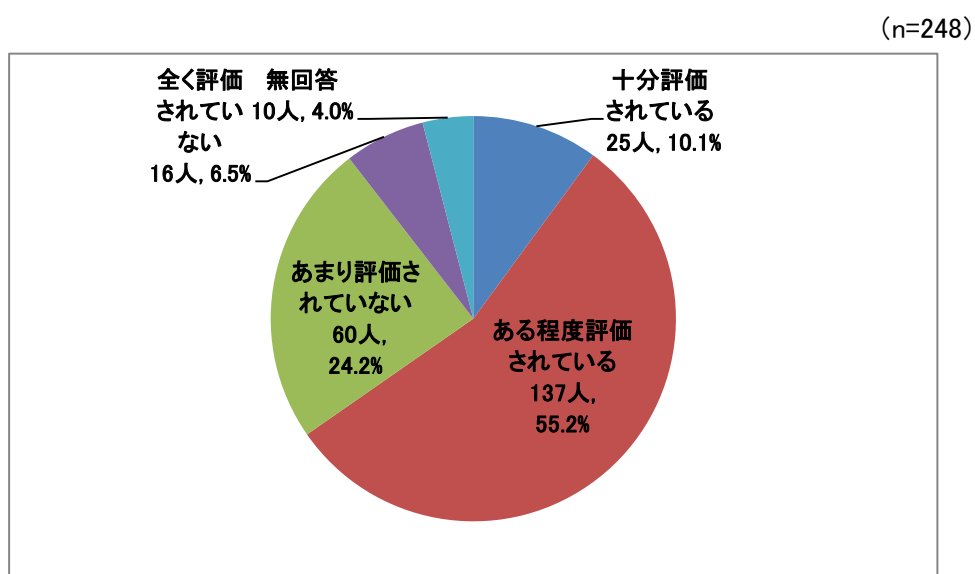


図9 給料に関する主観的満足度

## 9. 介護福祉士の職場での評価

職場において、介護福祉士は介護福祉の専門家として認められていると思うかの問いには、大いに認められている 10 人 (4.0%)、認められている 65 人 (26.2%)、どちらともいえない 108 人 (43.5%)、認められていない 40 人 (16.1%)、全く認められていない 16 人 (6.5%) であった。どちらともいえない、認められていない、全く認められていないを合わせると、66.1%と高い数字になった。(図 10) それぞれの理由については、表 2 に示した。(表 2-1、2-2)

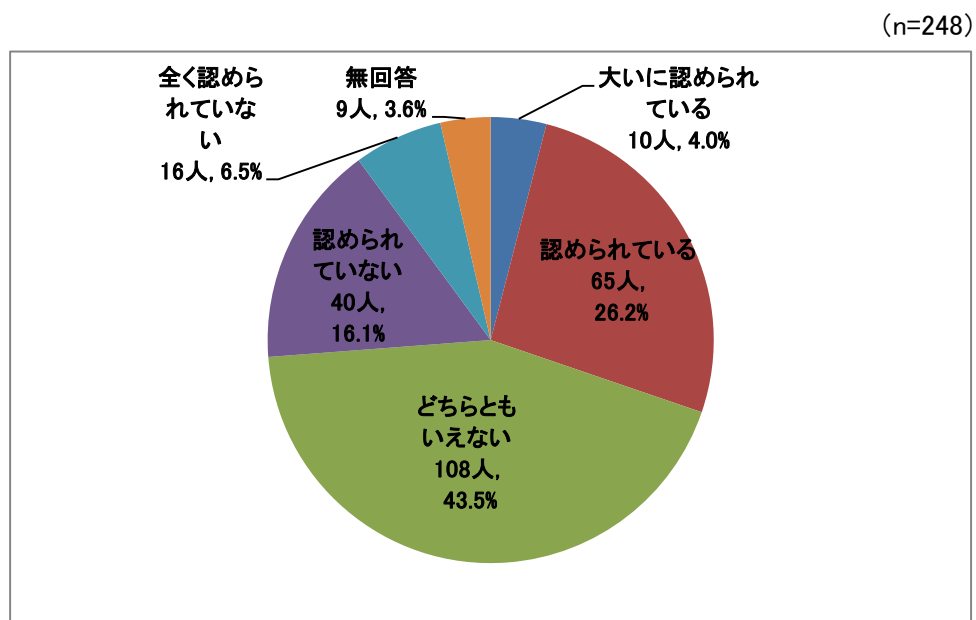


図 10 介護福祉士の職場での評価

<表 2-1 介護福祉士の仕事が認められていると思う理由>

カテゴリー	記 載 内 容	記載数
資格手当がある	資格手当がある 給与に反映されている	15
責任を果たしている	肩書き職は介護福祉士から選出 研修などの企画・運営 中心的仕事 無資格者・新人への指導 発言権がある	16
知識・技術がある	ヘルパーや無資格者とは違う 知識や技術を生かしている 重度の人を担当する 研修会などに参加し自己研鑽	16
利用者・他職種からの信頼	意見を聞いてくれる 利用者に信頼されている 他職種からも頼りにされている	7
他職種との連携	他職種との連携の中での役割がある	2

<表 2-2 介護福祉士の仕事が認められていないと思う理由>

カテゴリー	記 載 内 容	記載数
給与が少ない	資格手当がない 国からの援助金がもらえない 手当が安い ヘルパーとの差がない	14
無資格者との区別がない	資格があっても専門職だと思われていない 仕事内容が無資格者と同じ 年功序列 力を発揮できる環境がない 介護以外の仕事が多い	22
看護職との差	看護師に認められていない 医療行為が認められていない 看護師のようにできる区分が明確でない	11
利用者の認識	お手伝いさんと思われている 医療中心	3
経営者の無理解	介護には技術がいらないと思っている	2

## 10. 勤務状態

1週間あたりの実労働時間（休憩時間を除く）については、平均  $39.5 \pm 12.31$  時間であった。夜勤については、夜勤ありは122人（49.2%）、夜勤なしは115人（46.4%）であった。（図11）なお、夜勤の平均回数は  $4.5 \pm 1.53$  回で、少ない人で1回、多い人で10回であった。また、平均夜勤時間は  $15.4 \pm 2.82$  時間、夜勤中の平均休息時間は  $2.1 \pm 1.59$  時間であった。多くの施設で、夜勤は1ヶ月に5~6回であった。

勤務時間外の出勤（会議や研修等）については、ありと答えた人は168人（67.8%）、なしが73人（29.4%）であり、1ヶ月平均  $2.4 \pm 2.21$  回であった。（図12）

時間外労働（残業）については、あると答えた人は167人（67.4%）、なしと答えた人は74人（29.8%）であった。残業時間の1ヶ月の平均は  $17.2 \pm 26.38$  時間であった。対象者の半数以上は残業をしている。（図13）

時間外手当については、全額支給されている39人（15.7%）、ほぼ支給されている39人（15.7%）、ほとんど支給されていない134人（54.0%）であり、半数近くの人が残業では支給されないと回答した。（図14）

(n=248)

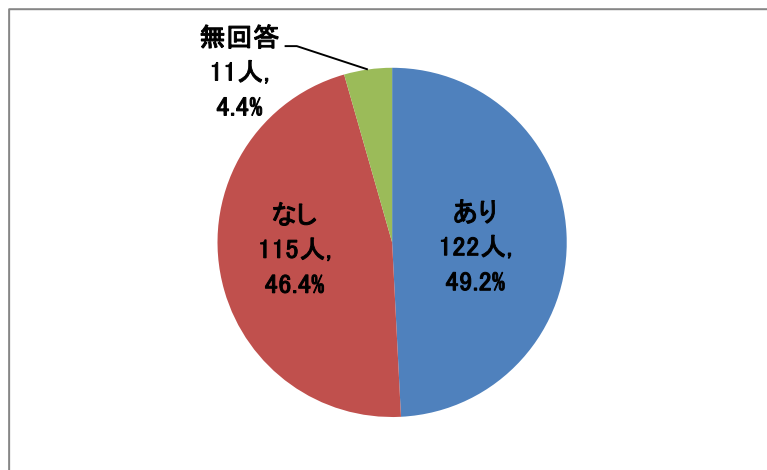


図11 夜勤の有無

(n=248)

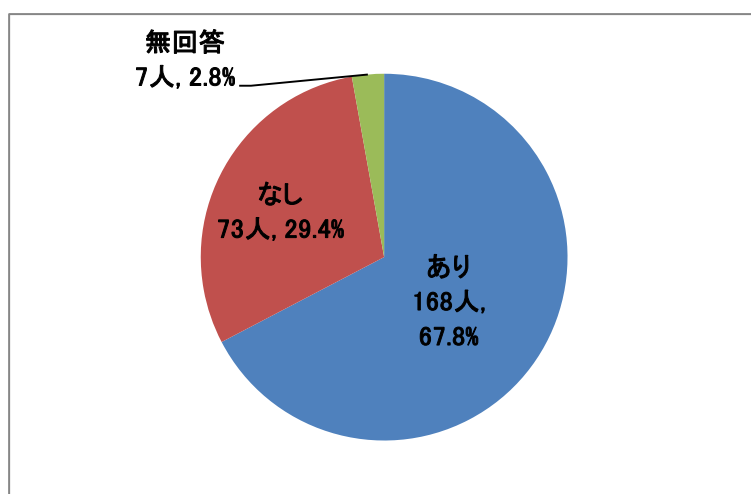


図12 勤務時間外の出勤（会議や研修等）の有無

(n=248)

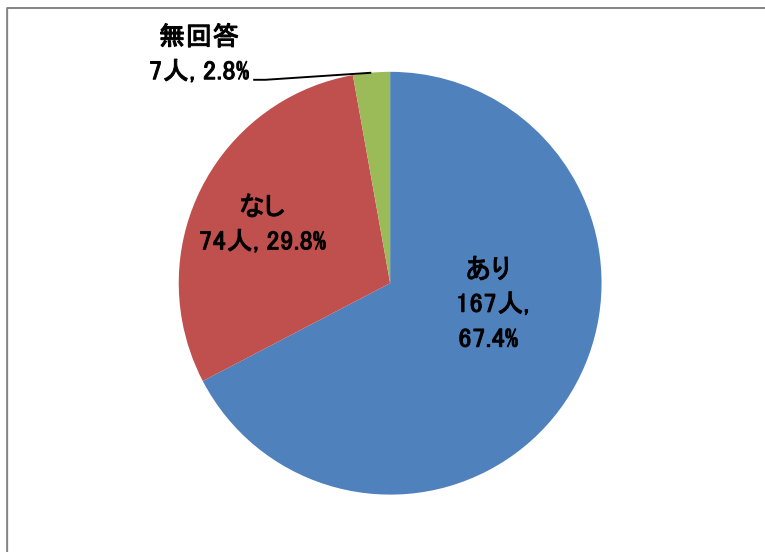


図 13 時間外労働（残業）の有無

(n=248)

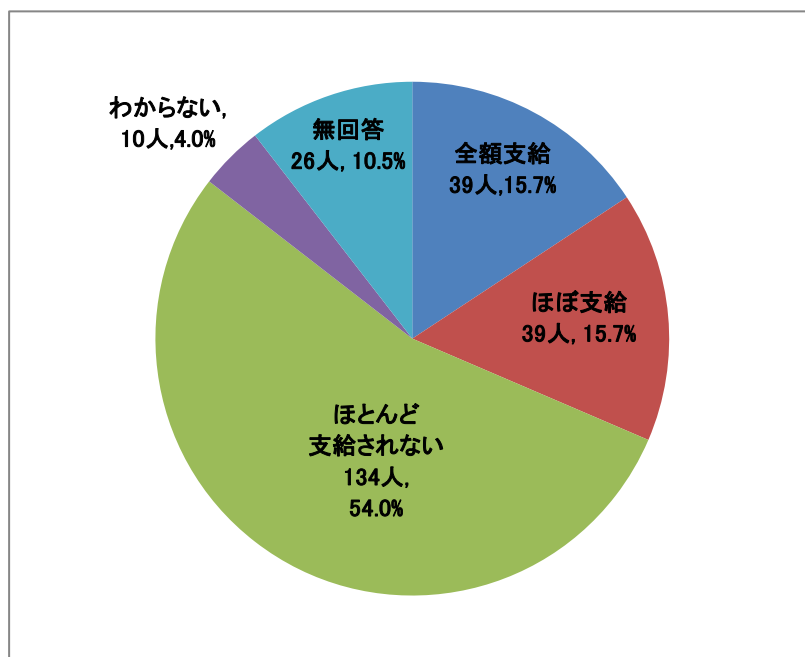


図 14 時間外労働手当の支給状況

## 11. 職場の各種制度

職場の各種制度について質問した。賞与（ボーナス）制度については、ありと回答した人が 218 人（87.9%）であり、対象者の 9 割が賞与をもらっている。1 年間あたり平均  $2.9 \pm 1.24$  ヶ月であった。（図 15）

昇給制度については、ありと回答した人が 166 人（66.9%）であり、1 年あたりの平均昇給回数は  $1.0 \pm 0.28$  回であった。あるが適用されていないと回答した人が、31 人（12.5%）いた。（図 16）

退職金制度については、あり 184 人（74.2%）、なし 29 人（11.7%）であった。多くの事業所においては退職金制度がある。（図 17）

有給休暇制度については、あり 147 人（59.3%）であり、1 年あたりの平均日数は  $20.1 \pm 10.87$  日であった。あるが活用できていないと回答した人が、81 人（32.7%）であり、有給休暇制度があるが活用されていない人が 3 割いた。（図 18）

育児休暇制度については、ありと回答した人が 185 人（74.6%）であり、多くの事業所で育児休暇制度がある。しかし、あるが活用できていないと回答した人が 12 人（4.8%）、なしと回答した人が 19 人（7.7%）いた。（図 19）

介護休暇制度については、あり 81 人（32.7%）、あるが活用できていない 34 人（13.7%）、なし 37 人（14.9%）であった。（図 20）

これらのことから 介護休暇制度はほかの制度に比べて理解されていないことがわかった。

(n=248)

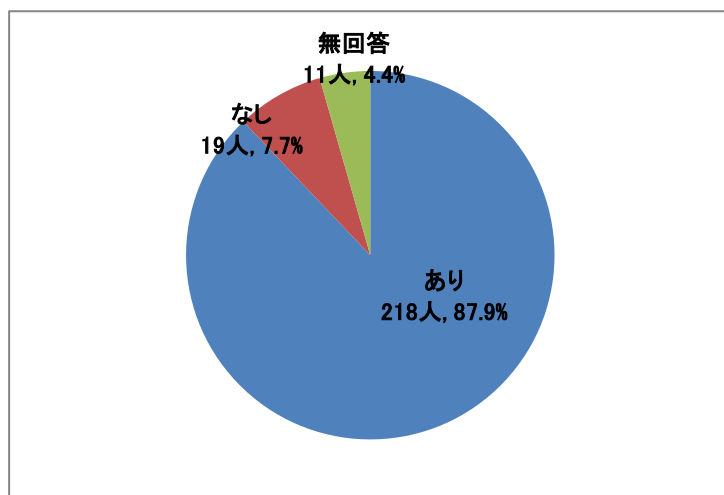


図 15 賞与制度の有無



(n=248)

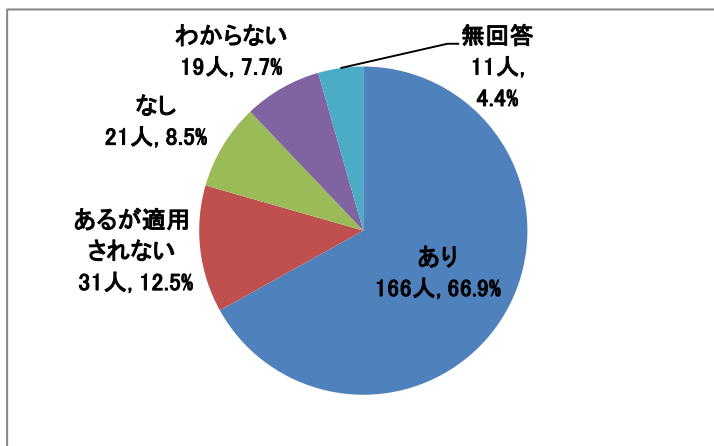


図 16 昇給制度の有無

(n=248)

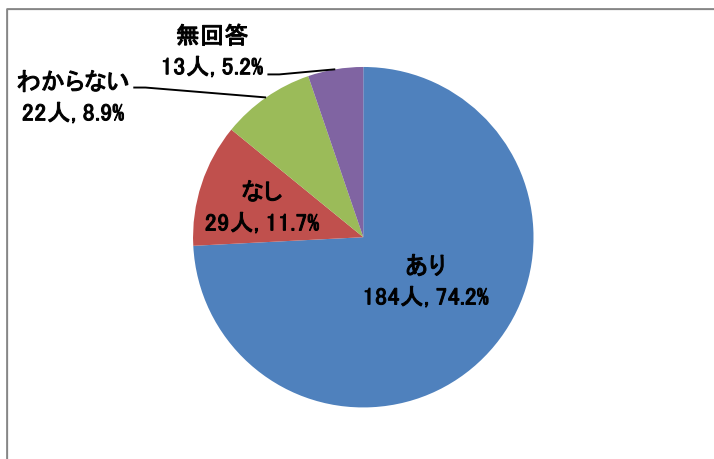


図 17 退職金制度の有無

(n=248)

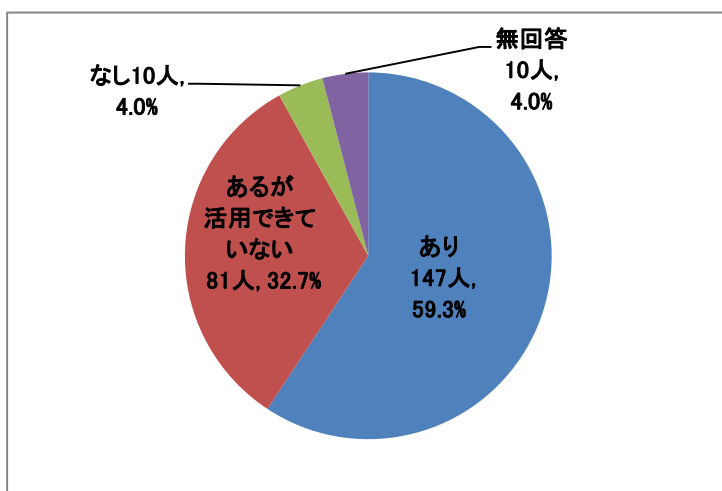


図 18 有給休暇制度の有無

(n=248)

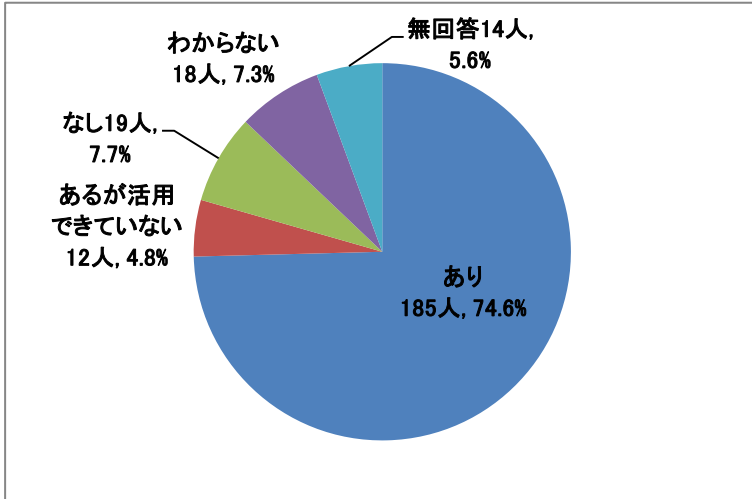


図 19 育児休暇制度の有無

(n=248)

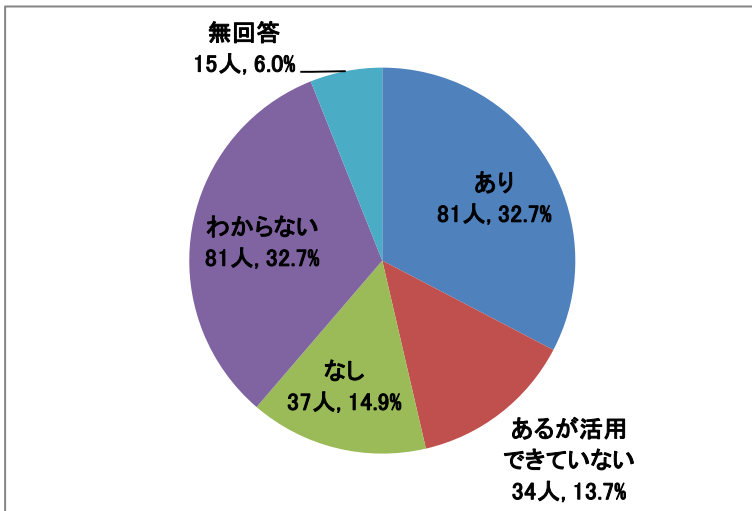


図 20 介護休暇制度の有無

## 12. 最近1年間の労働条件の変化

平成22年1月～12月までの1年間の間の労働条件の変化について質問した。労働時間が少なくなった13人(5.2%)、労働時間が増加した47人(19.0%)、給与が増加した50人(20.2%)、給与が減少した13人(5.2%)、手当が増加した31人(12.5%)、手当が減少した14人(5.6%)、残業量が増加した85人(34.3%)、残業量が減少した4人(1.6%)であった。最も多かったのは、変化なし84人(33.9%)であった。給与が増加20.2%、手当が増加12.5%と収入が増えた方が32.7%いる一方で、給与の減少5.2%、手当での減少が13.0%、変化なしが33.9%と、対象者の半数以上が収入が減ったり変化なしの状態が続いている。(図21)

(n=248)

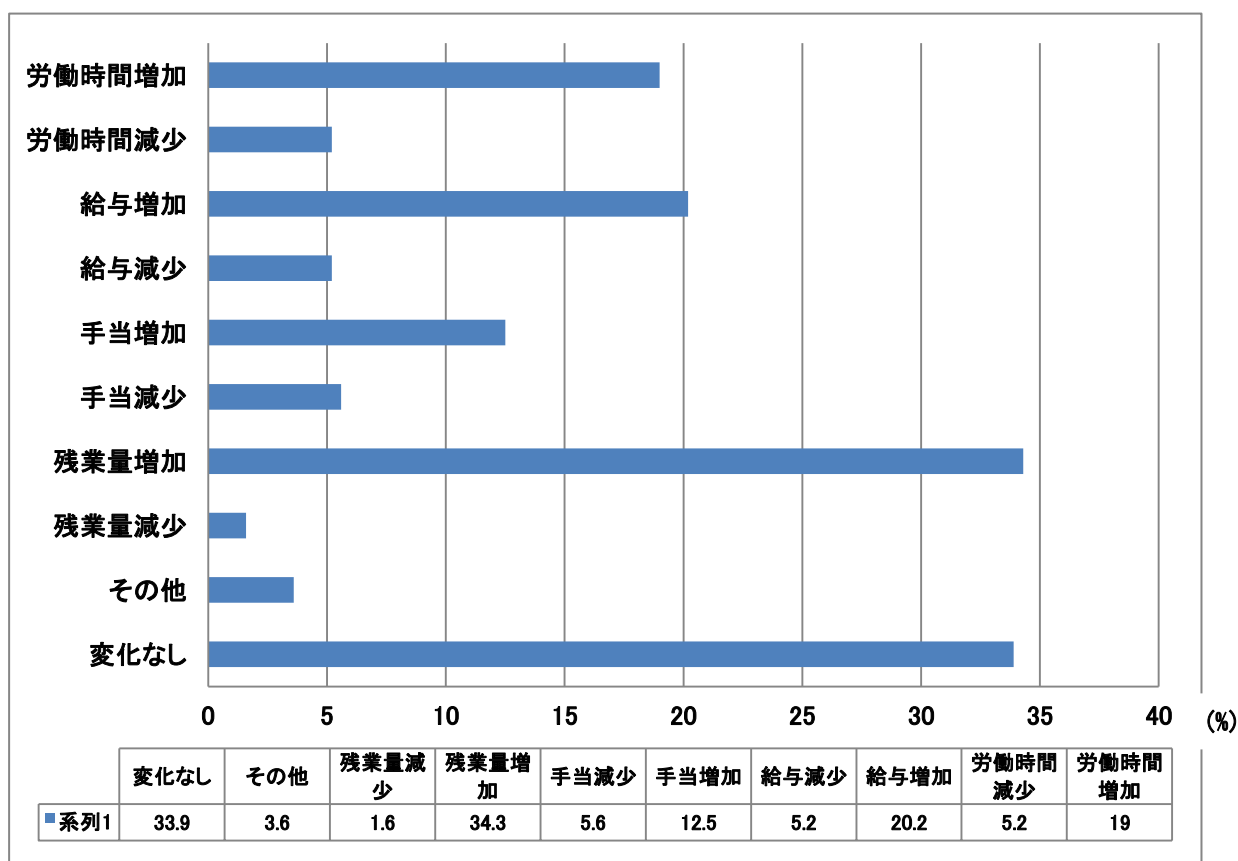


図21 最近1年間における労働条件の変化の有無(複数回答)

### 13. 労働環境の主観的満足度

総合的にみた現在の労働環境（労働時間・給与・福利厚生・研修等）の満足度については、大変満足している4人（1.6%）、満足している48人（19.4%）、どちらともいえない97人（39.1%）、不満である65人（26.2%）、大いに不満である28人（11.3%）であった。約4割の人が現在の労働環境に不満を持っていることがわかった。理由としては、給与が低い、残業しても手当が出ない、人員不足、労働時間が長い、上司は現場の状況を理解してくれない、研修に出ることができずスキルアップができない等を挙げている。（図 22） 不満である理由については、表3に示した。（表3）

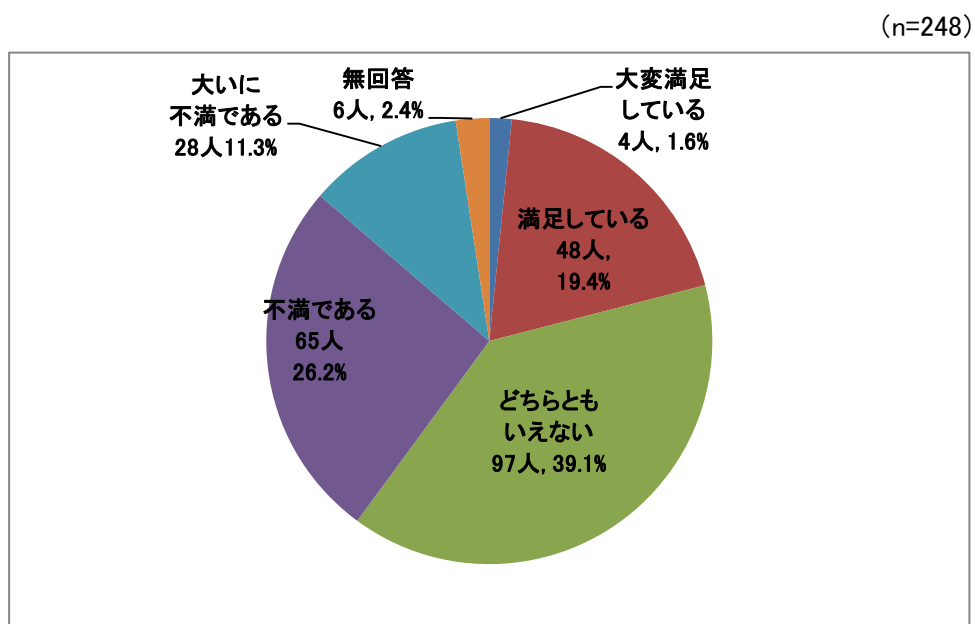


図 22 労働環境の主観的満足度

<表3 労働環境に不満である理由>

カテゴリー	記 載 内 容	記載数
給与・手当が少ない	給与が少ない 残業手当がない 夜勤手当が少ない 50歳からは昇給がない 給与が不安定	41
研修	研修参加への理解がない 研修参加への資金援助がない（自己負担） 研修に行けない 休日を使って研修に行かなければならない 強制的に行かされる 研修が多い 研修に出ないと評価が下がる	18
休暇がとれない	夏休みが少ない 休みが少ない 休日出勤が多い 有給がとりにくい	9
時間外勤務・夜勤が負担	夜勤が長い 仮眠時間が少ない 残業が多い サービス残業である 定時に帰れない	14
体力的にきつい	人手不足できつい 重度化 忙しい 心が休まらない	6
キャリアアップできない	支援がない 役職が少なく、キャリアアップできない 出世がない 上が理解していない 資格をとっても正職員になれない	11
業務量が多い	業務量が多い 人手不足	12

#### 14. 働く理由

対象者の働く理由として最も多い意見が、「生活を維持するため」152人(61.3%)、次いで「働くことが生きがいになるから」42人(16.9%)、「家計の足しにするため」30人(12.1%)と続く。他の意見としては「働くことがいきがい」「就業経験を活かして働きたかった」などがあつた。(図23)

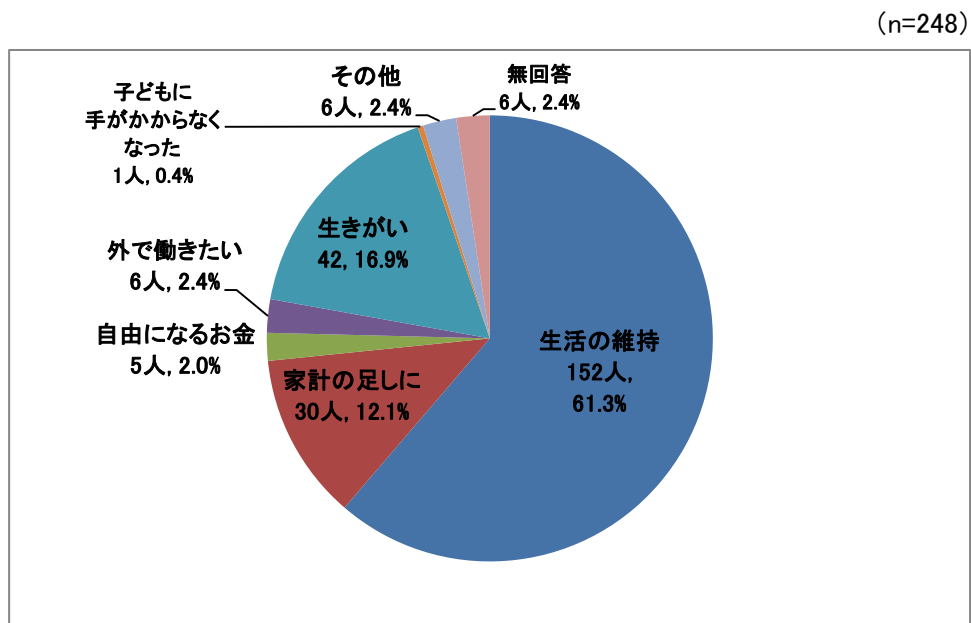


図 23 主となる働く理由

### 15. 介護の仕事に就いた理由

介護の仕事に就いた理由で最も多い意見は、「生きがいや社会参加になると思ったから」97人(39.1%)であった。次いで「所持している資格を活かすため」84人(33.9%)、「社会のために役立つ」79人(31.9%)、「安定した職業である」72人(29.0%)、「親や家族の介護などに役立つ」69人(27.8%)という意見が多くあった。その他の理由としては、「介護が好きだから」「やりがいがある」「他にできる仕事がない」などの意見があった。(図24)

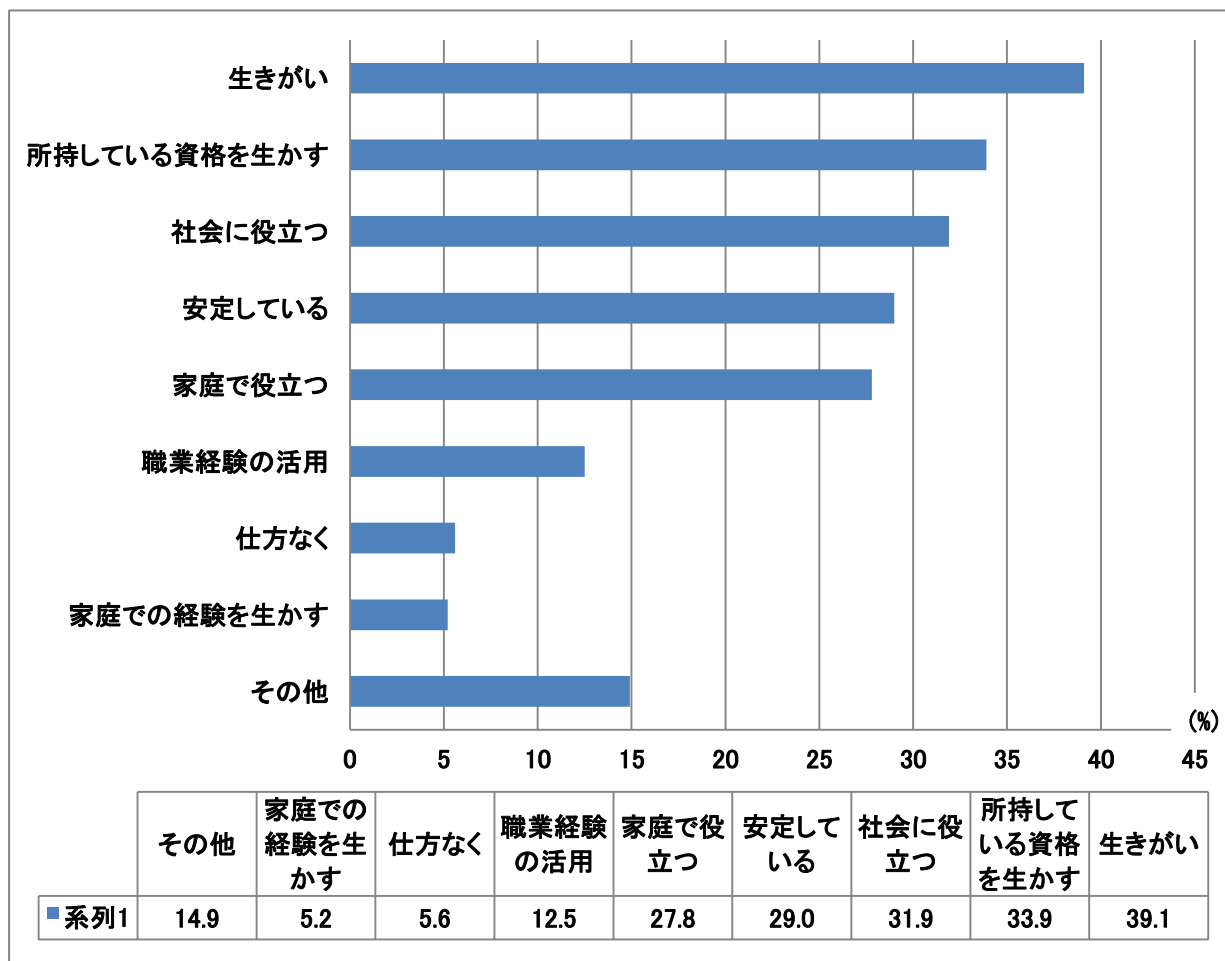


図24 介護の仕事に就いたきっかけ（複数回答）

## 16. 介護の仕事を辞めたいと思ったことがある理由

介護の仕事を辞めたいと思ったことがある人は、192 人（77.4%）であった。介護の仕事を辞めたいと思った理由は、5割以上の人で「仕事がきつい」104人(54.2%)、「賃金が安い」97人(50.5%)との回答があった。次いで「休みが取りにくい」95人(49.5%)、「職場関係の人間関係のむずかしさ」87人(45.3%)、「健康不安」74人(38.5%)、「社会的評価が低い」71人(37.0%)であった。(図 25)

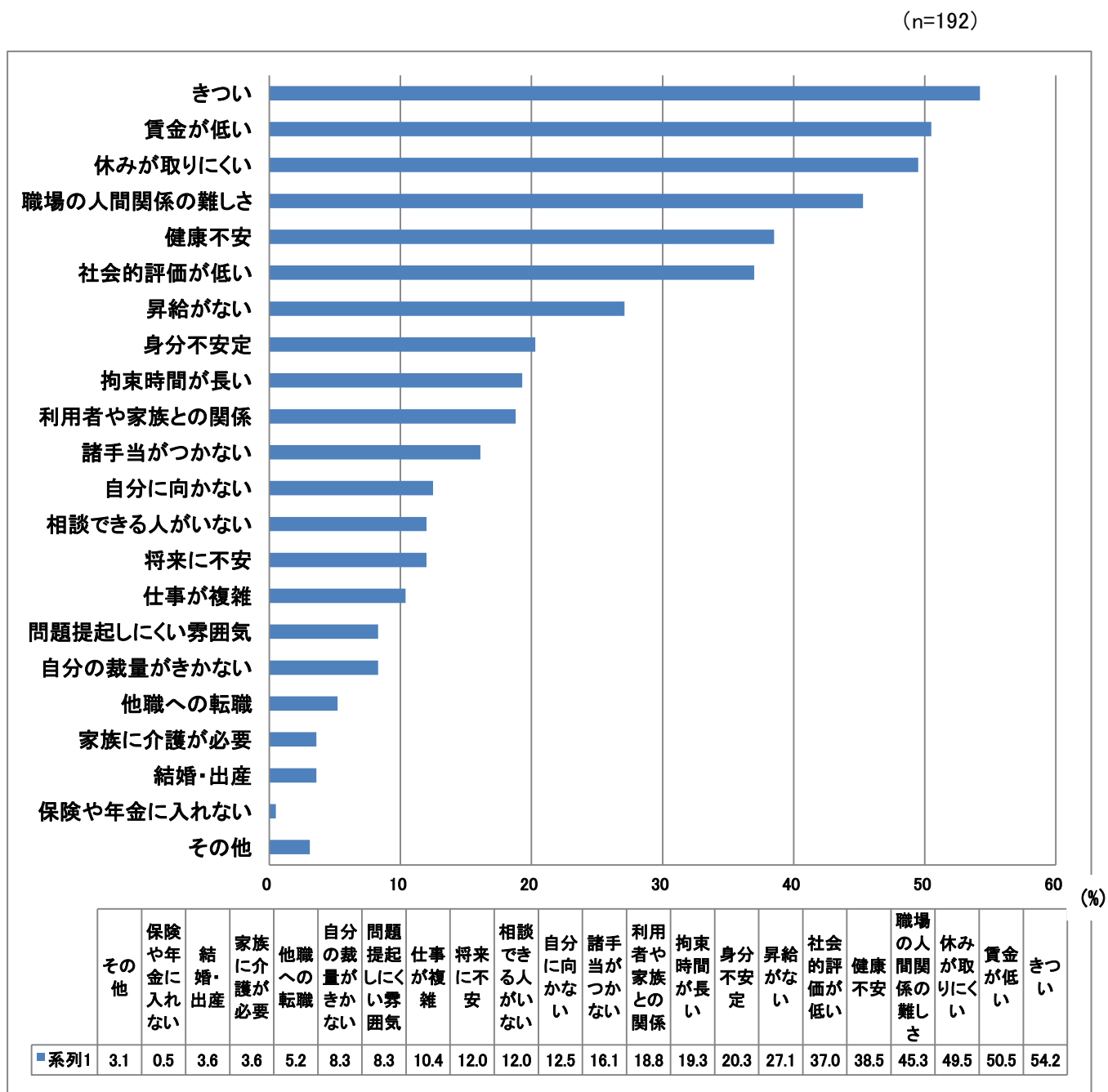


図 25 介護の仕事を辞めたいと思った理由（複数回答）



## 17. 休暇・生活リズム

休暇、生活リズムについて質問したところ、最も多い意見が「休暇の日に無償で出勤」104人(41.9%)であった。次いで、「休暇がまともにとれない」71人(28.6%)、「代休がとりにくい」70人(28.2%)、「休日出勤や早朝、夕食、就寝時間帯の出勤体制で生活リズムが崩れている」59人(23.8%)と続く。その他の理由として、「連休が取れない」「昼休みがまともにとれない」などの意見があった。(図 26)

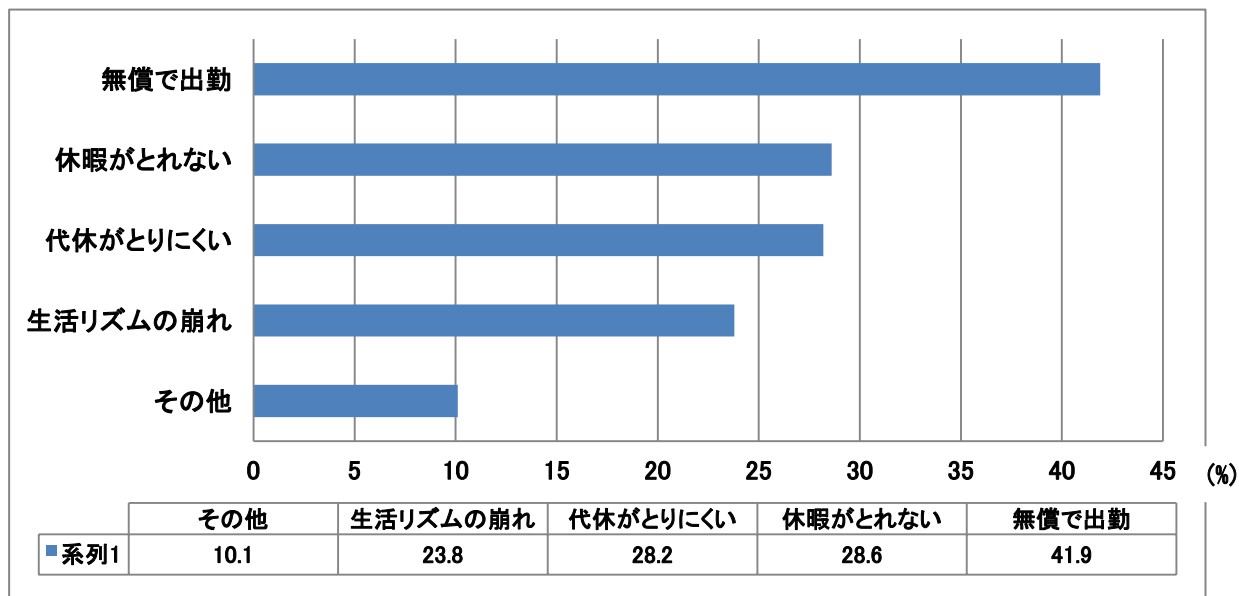


図 26 休暇・生活リズム（複数回答）

## 18. 職場での困りごと

職場での困りごとについては、75人（30.2%）が「ある」と回答した。内容については、「職場の人間関係」「人員不足」「業務量が多い」「職員間の質の差」等のカテゴリーがあげられた。

（表4）

<表4 職場での困りごと>

カテゴリー	記 載 内 容	記載数
職場の人間関係	職場の人間関係がうまくいかない 気の合わない人との夜勤 他職種との人間関係 上司との人間関係 パワーハラスメント 同僚からのいじめ	15
人員不足	人員不足 職員の高齢化 育休職員の補充がない 職員が定着しない	17
業務量が多い	仕事量が多すぎる 正社員の負担が多い 入居者との時間がとれない 休憩がとれない 休みがとれない	24
健康不安	腰痛、高齢、体調が悪い、 精神的にきつい、疲労	15
職員間の質の差	思いや技術の差が大きい 古いやり方 スタッフ間で統一できない 介護の質の低下	27
将来の不安	結婚したらやっていけるかどうか不安 契約で昇給がない	4
上司との隔たり	上司の協力が得られない 上司の理解が得られない	16
教育・研修体制	職員研修 新人教育 自身の学習が追いつかない	5
職場環境	妊婦が働ける現場ではない 新たに取得した資格を生かす道がない 若い世代の意見が反映されにくい 利用者が少なくなるとプレッシャーをかけられる	16

### 19. 介護福祉士としての役割を果たすために必要なこと

介護福祉士としての役割を果たすために必要なこととして、最も多かったのは「給与の改善」204人（82.3%）であった。次いで、「相談相手がいること」137人（55.2%）、「医療行為が合法的にできる」107人（43.1%）、「収入の安定」105人（42.3%）、「学習の場をつくる」104人（41.9%）と続く。（図27）その他の回答として、「正当な立場の保証」「質の向上」などがあげられた。（表5）

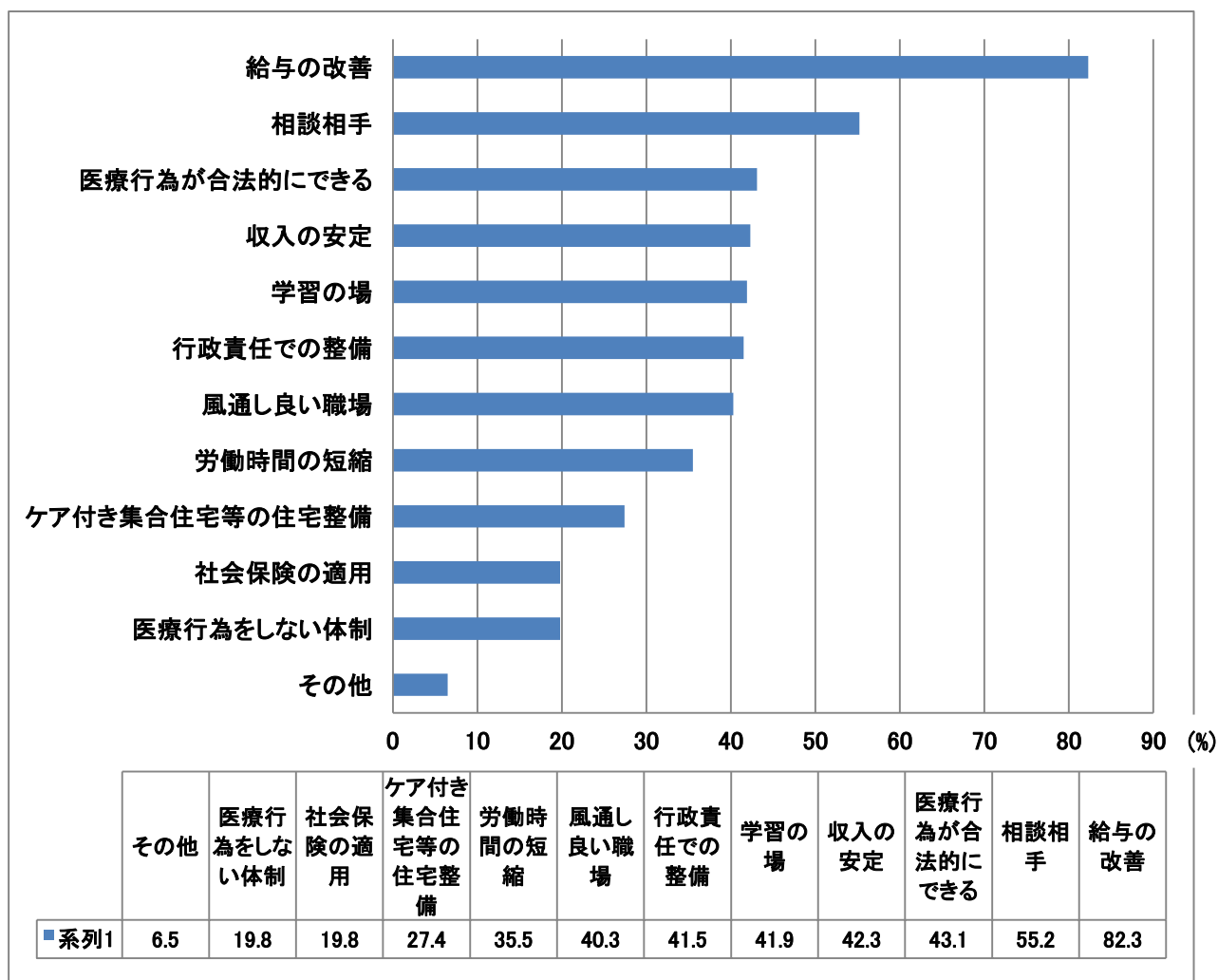


図 27 介護福祉士としての役割を果たすために必要なこと（複数回答）

<表5 今後必要なことについてその他の回答>

カテゴリー	記 載 内 容
正当な立場	看護師の助手ではない ある程度の医療行為をさせてほしい
利用者支援制度	制度枠とられない支援 認知症高齢者支援 ネットワーク
質の向上	人間的モラルの向上 実力の向上
健康管理	腰痛予防 健康なからだづくり リフレッシュ
職場環境改善	休暇 長期に働ける職場 給与の改善
社会的認知の向上	社会全体で支えていくしくみ 国会議員にも介護体験を

## 20. 健康状態

何らかの健康不安があると回答した人は、229人（92.3%）であり、全体の9割以上が何らかの健康不安を抱えていることがわかった。その内容は、肩こりが最も多く204人（82.3%）であり8割以上を占めた。朝起きた時すでに疲れている137人（55.2%）、疲れがとれない107人（43.1%）、仕事でくたくたになる88人（35.5%）といった疲労を感じている人も約半数いた。仕事が頭から離れない103人（41.5%）、意欲がない100人（40.3%）、一人になりたい70人（28.2%）、もう続かないと思う63人（25.4%）等のメンタル面に不安を抱える人も多いことがわかった。

(n=229)

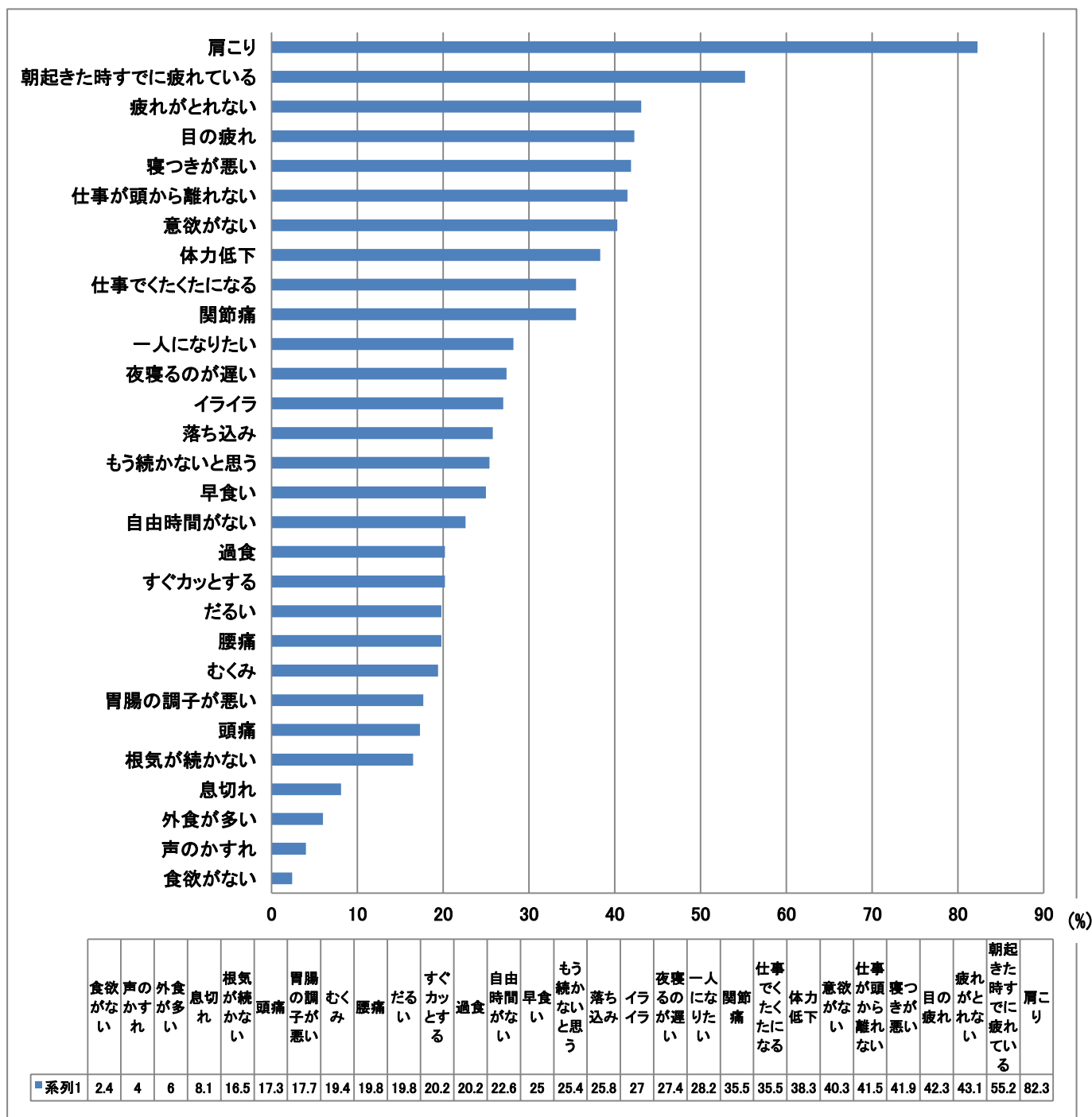


図 28 健康不安の内容

## 考 察

今回、石川県における介護福祉士の労働・生活・健康の実態を把握する目的で、石川県介護福祉士会会員 248 人に対して、アンケート調査を行った。その結果、労働環境においては、業務がきつい、賃金が低いなどの意見が多かった。また、健康状態について、“なんらかの不安がある”と答えた介護労働者は、回答者全体の 9 割以上であった。ここでは、労働環境および健康問題について焦点を当て、現状と課題について考察した。

### 1) 介護労働者の労働環境の現状

総合的にみた現在の労働環境の満足度については、対象者の約 4 割が「不満である」、「大いに不満である」と答えている。その理由の多くは「給料が低い」、「業務がきつい」、「スキルアップできない」、「人材不足」等の理由である。また、介護の仕事を辞めたいと思ったことがあると回答した人は約 8 割であった。その理由についても、不満である理由と同様の「給料が低い」「業務がきつい」といった意見が多く挙げられた。ここで、一般労働者と介護労働者の賃金について比較すると、厚生労働省平成 22 年賃金構造基本統計調査では、一般労働者の全産業の所定内賃金の平均額は、月額 311,500 円に対し、本調査の対象者の平均額は、月額 208,200 円であった。勤続年数や雇用形態などの条件に違いがあり単純に比較はできないものの全産業と比較すると賃金の格差が大きいことがわかった。しかし一方で、給与額の満足度については、対象者の 5 割が「ある程度評価されている」と答えている。介護業界の現状にあっては、ある程度社会的に評価されていると感じているものの、金額については不満も多い。給与額が高い人の方が評価されていると回答した人の割合が多くなるが、統計学的に有意な差はみられなかったことから、事業所の規模や種別、経験年数、資格、役職、業務量なども合わせて検討していく必要があると考える。

### 2) 介護労働者の健康問題の現状

健康状態については、対象者の 9 割以上が「なんらかの健康不安を抱えている」と回答した。その具体的内容として、「肩こり」が最も多く、次いで「疲れがとれない」と続いた。労働環境の不満の理由や職場で困っていること、今後必要なことの自由記載に回答された内容には、「休日が少ない」、「休日出勤が多い」、「サービス残業が多い」、「人間関係が難しい」、「体力的・精神的にきつい」、「妊婦が働ける職場でない」等の意見が多く挙げられた。介護分野の特性上、休日間隔が不定なことや夜勤業務があることなどから、まとまった休暇を取ることができず、生活リズムが崩れて、健康に問題が生じると考えられる。特に身体面よりも精神面の健康不安を抱えている会員が多いこともわかった。規模の小さな事業所では費用がかかるため産業医をおかず、職員の健康相談を行っていないところもある。

### 3) 介護福祉士の労働環境改善に向けた提言

上記結果より、労働環境の改善にあたっては、賃金の改善を最優先とし、さらに職種や役職に見合った処遇を行うことが必要である。また、離職率の高さが慢性的な人材不足を招いており、そのことが業務量が多くきつい、残業が多い、健康を害する等でさらなる離職につながるといった悪循環を招いている。慢性的な人材不足は介護の質の低下にもつながり、社会的な評価にも影響してくると考える。対象者の多くは、介護の仕事に就いたきっかけとして「生きが

いや社会参加になる」「資格を活かしたい」「介護の仕事が好き」「社会の役に立ちたい」とその理由を挙げている。当初の思いが継続でき、長く働くことができる職場環境を整えることも必要である。そのためには、スキルアップおよびキャリアアップのための支援体制が必要であり、さらに職場の人間関係に悩む人も多いことから、メンタルヘルスを含めた健康支援体制の構築が必要と考える。

健康問題については、規模の大小に関わらず産業医・保健師と健康相談ができる体制もしくは健康相談電話窓口の設置、労働安全衛生委員会設置が必要であり、さらには腰痛検診の義務化、腰痛を未然に防止するための介護機器導入のための支援が必要と考える。

## おわりに

介護の仕事は、きつく・汚く・安いとマスコミ等で言われています。石川県内の介護福祉士の労働環境の実態を把握するために本調査を実施いたしました。実施するにあたって基礎になる資料が少なかつたことから質問項目が多くなってしまい、その結果、記入する内容が多く介護福祉士会会員の皆様にはご負担をおかけいたしました。それにもかかわらず、多くの皆様からご回答いただき深く感謝申し上げます。調査結果につきましては、外丸会長から県知事との懇談会等で行政に対して発言を行っています。

今回は県内の介護福祉士に関する基礎データを集めることができました。制度政策部会としましては、さらに今後も調査研究を行い、一般市民および行政、関係団体に対して介護福祉士の役割および重要性を訴えていきたいと考えています。

これからも、会員の皆様にはご協力をお願いすることが多々あると思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

## 引用文献

- 1) 財団法人 介護労働安定センター：平成 22 年度介護労働実態調査 2010
- 2) 富岡公子、松永一朗：大阪府内新設介護老人福祉施設における筋骨格計障害の実態－施設責任者の把握状況とアンケート調査による職員の訴え－ 産業衛生学雑誌 49 p.216-222 2007
- 3) 今井敦：介護老人保健施設職員の労働と健康に関する研究－腰痛とうつについて－ 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 No.5 p.39-50 2006

## 参考文献

- 1) 井村弘子：介護職員のメンタルヘルス－職場環境とバーンアウトとの関連－ 沖縄大学人文学部紀要 6 p.79-89 2005
- 2) 今井淳：介護老人保健施設職員の藤堂と健康に関する研究－腰痛とうつについて－ 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 5 p.39-50 2006
- 3) 植北康嗣：介護労働環境整備と離職率の関係についての一考察 四條啜学園短期大学紀要 43 p.34-40 2010
- 4) 上岡洋晴、奥泉宏康、岡田真平他：女性介護者における腰痛の実態と関連要因に関する横断研究 東京農大農学集報 55(1) p.38-44 2010
- 5) 亀山幸吉、田村恵一、萩原英敏：保育・介護労働の現状と課題その 2 福祉労働の実態について 淑徳短期大学研究紀要 49 p.31-65 2010
- 6) 小坂淳子、今岡洋二、杉原久仁子、藤原和美：介護労働の実態とその継続条件を考える 大阪健康福祉短期大学紀要 7 p.111-123 2008
- 7) 笹谷真由美：介護福祉士の労働環境に関する一考察－専門職としての自覚及び評価－ 奈良佐保短期大学紀要 16 23-38 2008
- 8) 全国社会福祉施設経営者協議会 介護保険事業経営委員会：「介護保険事業を運営する社会福祉法人における職員のキャリアパス構築にむけて～キャリアパスガイドライン～」(最終報告) 2011
- 9) 高木和美：社会福祉労働者政策 ホームヘルパーの労働・生活・健康の質を規定する社会的条件 桐書房 2007
- 10) 富岡公子、熊谷信二、小坂博他：特別養護老人ホームにおける介護機器導入の現状に関する調査報告－大阪府内の新設施設の訪問調査から－ 産業衛生学雑誌 48 p.49-55 2006
- 11) 富岡公子、松永一朗：大阪府新設介護老人福祉施設における筋骨格系障害の実態－施設責任者の把握状況とアンケート調査による職員の訴え－ 産業衛生学会誌 50(1) p.216-222 2007
- 12) 日本学術会議 社会学委員会 福祉職・介護職育成分科会：提言 福祉職・介護職の専門性の向上と積極的待遇の改善に向けて 2011
- 13) 大和三重：介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響 介護福祉学 17 p.16-23 2010