

青森県八戸地域の介護老人福祉施設に勤務する介護職員の 勤務状況等に関する調査研究

岩舘亜沙美 鈴木絵美 赤羽卓朗

要 旨

青森県八戸地域所在の介護老人福祉施設に勤務する介護職員を対象に、職員の属性、賃金の状況、勤務状況、業務満足度、職場の状況（人員の不足、業務改善状況、職場の状況に対する評価など）、仕事の負担度などについて、質問紙法により調査を実施し、307人から回答を得た。福祉に関する公的資格を有する職員が多く、30歳代以下の職員では福祉系の専攻卒業者が多くなっている。賃金の状況では、地域の水準とほぼ同水準であったが、回答者自身は業務の内容に比較すると給与は低い水準と評価している者が多かった。勤務の状況については、夜勤の負担が大きく、超過勤務による負担もみられた。負担の要因としては、通常の介護業務や記録作成等の業務が多く、こうした面についてはITや先端介護機器を活用した業務改善が必要と考えられる。業務満足度については、全般に満足度が低くなっているが、現在の職場に継続して勤務する意思がある者では満足度が高い傾向があった。人員の不足については、8割近い者が不足していると回答している。職場の状況評価については、経営層に対する評価が低い傾向が認められ、経営層が、介護職員の状況を確認して課題を把握するとともに、業務改善の取り組みを連携協働して進めることが必要と思料された。

キーワード：介護職員、介護人材不足、介護老人福祉施設、業務負担度、職員満足度

I はじめに

厚生労働省が2021年7月に発表した「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」によると¹⁾、2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））、2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））、2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））となった（カッコ内は2019年の211万人から新たに必要となる人数）。ここ数年、年間5万数千人の新たな介護人材の確保が必要となる。

また、同資料による青森県の2025年度における介護職員の必要数は30,725人であり、現状推移シナリオによる介護職員数28,278人を2,447人上回っており、これらの結果から、今後とも介護職員が不足した状況が続くことが想定される。

また、介護職員の養成を担っている「介護福祉士養成施設」の入学者の状況をみると²⁾、2021年4月の入学者数(7,183人)は前年入学者数(7,048人)を若干上回っているが、長期的には減少傾向にあり、外国人留学生の入学が増加(2017年外国人入学者591人、2021年外国人入学者2,189人)することにより入学者を確保している状況にある。2017年の全入学者に占める外国人の割合は8.1%であったが、2021年には30.5%と大幅に増加し、その分、日本人入学者数が減少していることとなる。

こうした、若者が介護福祉士養成施設に進学しないという傾向は、将来的に介護人材不足をより深刻化させる可能性が高く、介護人材不足解消のためには、若者に選択されうる職業としての「介護の仕事」を位置付ける取組みが極めて重要と考えられる。

厚生労働省は、こうした状況に対応し、介護職員の処遇改善、介護福祉士修学資金貸付、介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進などの取組みを展開しており、赤羽等³⁾が2019年に介護老人福祉施設を対象に実施した調査では、介護職員の初任給額や年次有給休暇の取得率は、地域の同規模企

業とほぼ同様のレベルとなっているほか、離職率は地域の他産業の企業に比べて低いなどの結果が示されており、国や都道府県が進めてきた介護人材確保の取組は一定の効果を示しているようにも考えられる。

一方で、介護の仕事に対する社会一般の評価には、「給料が低い」「身体的にきつい」「精神的にきつい」といった固定的なイメージがあり^{4) 5)}、こうしたことも介護人材不足に大きく影響していることが予想される。

本研究では、以上のような現状を踏まえ、介護老人福祉施設に勤務する介護職員を調査対象に、業務についての満足度、賃金などの待遇、働き方、職場に対する評価、業務の負担状況などを明らかにし、必要となると考えられる取組みの方向を明らかとすることを基本的な目的として調査を実施した。

II 調査対象及び主な調査事項

1 調査対象

調査対象は、八戸市及び隣接する町（南部町、階上町、五戸町）に所在する介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）勤務の介護職員である。介護職員とは、直接介護に従事する職員であり、本調査では各施設に勤務する介護職員を対象とした。

なお、調査対象施設は、調査実施の便宜上、大学から概ね 40 分程度の時間距離にある施設とした。調査実施にあたり事前訪問し、調査の目的、対象、方法、倫理的配慮事項等について施設長等に説明を行い、協力する旨の文書回答が得られた施設（13 施設）の介護職員を対象として実施した。

2 主な調査項目

主な調査事項は、(1)調査対象者の基本属性（年齢、性別、配偶関係、最終学歴、所持している資格、勤務している施設形態、雇用形態、職位、勤務年数、就職したきっかけ、出身地など）、(2)現在の職場に対する満足度（日々の業務、上司との関係、同僚との関係、給与等の待遇、勤務時間や休日、賃金、賞与、昇給、超過勤務手当、処遇改善費など）、(3)働き方について（深夜勤務、年次有給休暇、働きやすい職場づくりなど）、(4)職場について（3K、人材不足、職場の状況、IT 導入状況、自己都合退職、後任者の補充、職場内研修、個別面談など）、(5)疲労度、勤務状況について（自覚症状、1 か月間の勤務状況など）、(6)介護福祉の仕事に若者にすすみたいか、(7)介護人材の養成確保についての意見などである。

なお、調査票の作成にあたっては、(公社)介護労働安定センターが毎年実施している調査（以下、「介護労働安定センター調査」）⁶⁾、(株)リクルートキャリアが実施している調査^{7) 8)}の調査項目などを引用もしくは参考とした。

また、2021 年 6 月に青森県内の介護老人保健施設に勤務する介護職員 10 人に予備調査を実施し、調査票作成の参考とした。

3 倫理審査について

本調査研究の実施について、「八戸学院大学・八戸学院大学短期大学部倫理委員会」の審査を受け、2021 年 6 月 28 日付けで承認されている（審査番号【21-7】）。

III 調査方法

調査は留置法により実施し、調査に協力する旨の文書了解を得られた施設に介護職員の人数分の調査票を届け、施設から各介護職員に配布していただいた。各介護職員は、調査票に記入後、施設内の目立たない場所に設置した鍵がかかる回収箱に、封筒に入れて封をした後に投函していただいた。無記名調査とし、所属する施設名の記載も求めなかった。

調査票を施設に届けてから、1 週～2 週間後（この期間の長さは、施設に設定していただいた。）に再度訪問して調査票を回収した。回収用封筒は、大学内の研究室において、どの施設からの回答かが

わからない状態で開封し、その後、集計処理を行った。

なお、施設に対する事前説明において、所属する介護職員が調査に協力するかどうかは任意であることを伝えた。調査対象者に配布する調査票には、研究の目的、倫理的配慮事項（回答者個人が特定されることはないこと、調査への協力は全くの任意であること、調査への協力に有無により影響を受けることがないこと）などを記載した調査依頼文書を添えて協力をお願いした。

調査票の配布及び回収は、2021年8月上旬から9月中旬にかけて実施した。

IV 調査の結果

調査票の配布を依頼した全施設（13施設）から調査票を回収することができ、有効回答としたのは307件、回収率は61.2%であった。数値は小数点以下第2位で四捨五入している。数値は特に表示ない限り百分率である。各項目に無回答者があり、結果の集計においては、性別や年齢などに基づく比較検討など、一部項目において無回答を除外している。

また、年齢段階による比較においては、原則として、20歳未満の回答者数が3人と少数であったことから、20歳代と合わせ、「20歳代以下」として処理している場合がある。

調査の実施方法上、回答者の氏名や所属施設名は確認できないことから、以下に述べる内容は、原則として調査回答全体にかかるものであり、個々の回答者や所属施設の特徴等を示すものではない。

1 回答者の基本属性

(1) 回答者の人数、性別、年齢段階別

回答があった307人の性別及び年齢段階は、表1及び図1のとおりである。性別、年齢段階とも、2名の無回答者があった。

表1 回答者の性別及び年齢段階 (上段:人、下段:%)

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答	合計
男	1	17	25	14	6	6	0	69
(%)	1.4	24.6	36.2	20.3	8.7	8.7	0.0	22.5
女	2	56	48	57	46	26	1	236
(%)	0.8	23.7	20.3	24.2	19.5	11.0	0.4	76.9
無回答	0	0	1	0	0	0	1	2
(%)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.7
合計	3	73	74	71	52	32	2	307
(%)	1.0	23.8	24.1	23.1	16.9	10.4	0.7	100.0

回答者数307人のうち、性別では男性69人(22.5%)、女性236人(76.9%)であった(性別の無回答者2名)。回答者のうち、女性が約4分の3となっている。

また、年齢段階別では20歳未満3人(1.0%)、20歳代73人(23.8%)、30歳代74人(24.1%)、40歳代71人(23.1%)、50歳代52人(16.9%)、60歳以上32人(10.4%)となっている(無回答者2名)。

回答者の平均年齢(年齢階級に基づき算出)は、男性が38歳5ヶ月、女性が41歳10ヶ月、男女平均では41歳1ヶ月であった。図1では、20歳未満と20歳代を合わせて「20歳代以下」として表示している(以下同じ)。

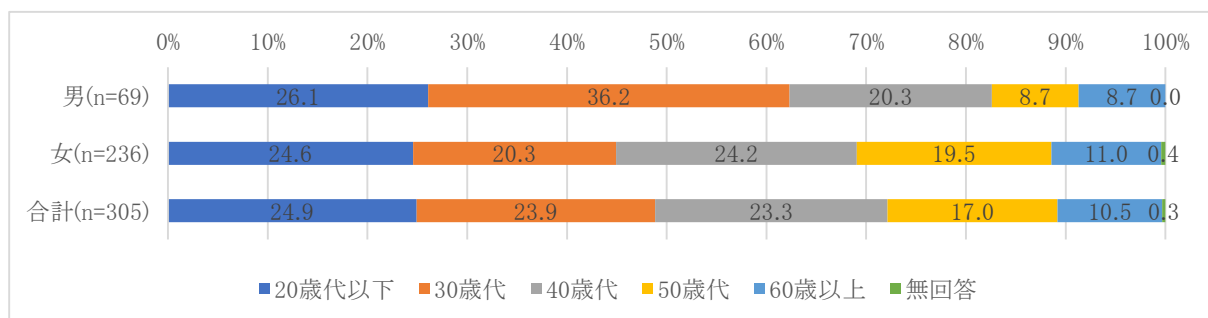


図 1 回答者の、性別、年齢段階(性別、年齢段階の無回答者を除く。以下同じ。)

(2) 配偶関係について

「配偶者あり」と回答したのは、全体で 307 人中 146 人(47.9%)。男女別では、男性 69 人中 32 人(46.4%)、女性 236 人中 113 人(47.9%)であった(図 2)。年齢段階別では、20 歳代以下では 20%を下回っており、30 歳代以上では 50%を超えている。60 歳代以上を除き、60%を超えている年齢段階はない(図 3)。

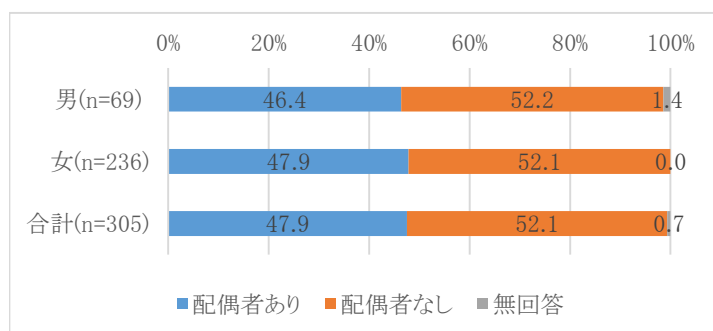


図 2 配偶者の有無(男女別)

(3) 家計の主たる維持者かどうか

家計の「主たる維持者」と回答したのは、男性で 69 人中 42 人(60.9%)、女性で 236 人中 74 人(31.4%)、全体では 305 人中 116 人(38.0%)であった。また、「他家族と共同で」と回答したのは、男性で 18 人(26.1%)、女性で 82 人(34.7%)、全体では 100 人(32.8%)であった(図 4)。

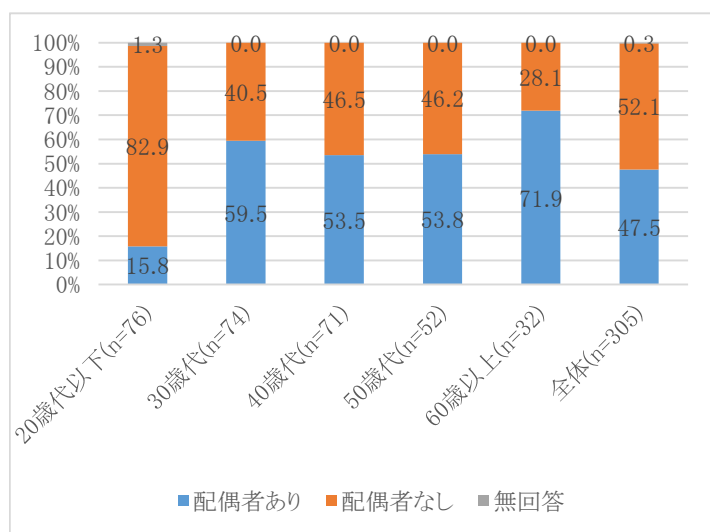


図 3 配偶者の有無(年齢段階別)

「主たる維持者」と「他家族と共同で」の 2 つの回答を合わせると、男性では 60 人(87.0%)、女性では 156 人(66.1%)の者が、家計の維持者であり、男女合計では 216 人(70.8%)が家計の維持者となっている。

年齢段階では(図 5)、20 歳代以下及び 60 歳以上を除き、「主たる維持者」と回答した者の割合は 40%台となっている。60 歳代になると 30%台半ばに低下する。

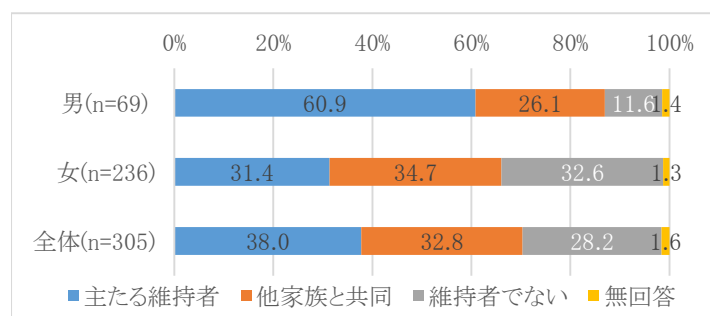


図 4 家計の主たる維持者がどうか(男女別)

「定年まで勤務することとなっている常勤の職員」(以下「常勤・定年」)について、配偶者の有無と家

計の維持者であるかについてみると(図6)、男性では配偶者の有無に関係なく「主たる維持者」と回答した者の割合が大きく、女性では「他家族と共同」や「維持者でない」の割合が大きくなっている。

また、有期雇用、パート雇用などの職員(以下、「常勤・定年以外」)では、「家計の主たる維持者」と回答した者(配偶者ありと配偶者なしの合計)は、男女合わせて66人中22人(33.3%)あった。「常勤・定年以外」の男性で配偶者がある者5人は、全員が「家計の主たる維持者」と回答している(図7)。

雇用形態にかかわらず、家計を担っている者が多いという結果となった。

(4) 最終学歴について

最終学歴は、307人中、中学校・高等学校が合わせて155人(50.5%)、専門学校・短期大学・大学が合わせて148人(48.2%)などとなっており、中学校・高等学校卒業者が半数を上回っている。

男女別(n=305)では、男性が中学校・高等学校が合わせて30人(43.4%)、専門学校・短期大学・大学が合わせて56.5%であり、専門学校以上の高等教育修了者が半数以上となっている。女性では中学校・高等学校が合わせて53.0%と半数を上回っている。(図8)。

年齢段階別では、20歳未満のぞき、40歳代以下では専門学校卒以上の者の割合が中高卒者の割合を上回っており、20歳代では73人中62人(61.6%)が専門学校以上の学校(専門学校、短期大学、大学)の卒業生であり、30歳代ではこの割合が64.4%、40歳代では54.9%となっている。50歳代では23.1%、60歳代では18.4%となっている。(図9)。

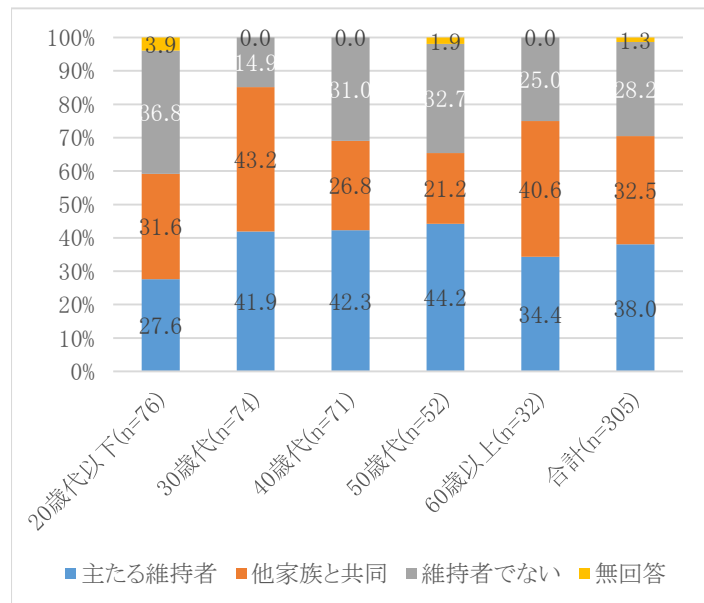


図5 家計の主たる維持者がどうか(年齢段階別)

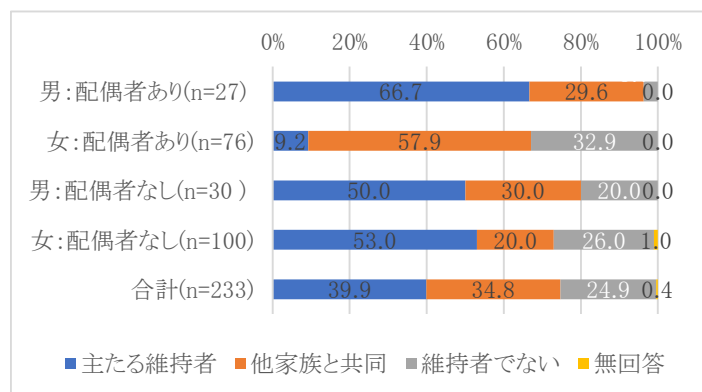


図6 「常勤・定年」職員について配偶者の有無と家計の主たる維持者か

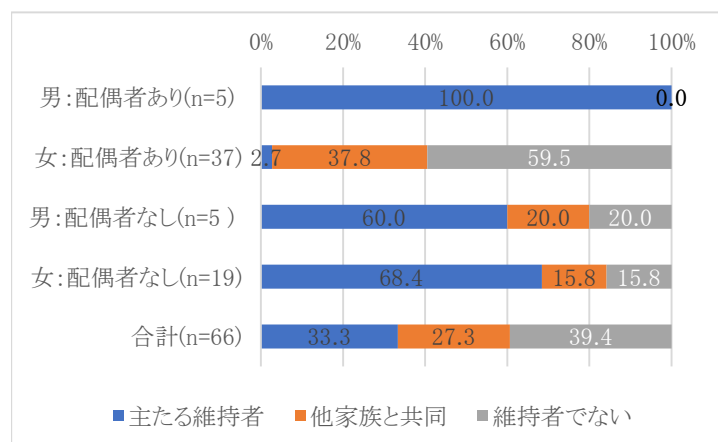


図7 「常勤・定年以外」職員について配偶者の有無と家計の主たる維持者か

雇用形態別に最終学歴を見ると、「常勤・定年」職員では、「常勤・定年以外」の職員より「専門学校・短期大学・大学」と回答した者の割合が大きくなっている（図 10）。

(5) 最終学歴における専攻

最終学歴における専攻では、「介護福祉専攻」が 89 人(29.2%)、「介護福祉以外の社会福祉専攻」が 21 人(6.9%)、「福祉関係以外」が 92 人(30.0%)、「無回答」が 105 人(34.4%)であった。最終学歴における専攻が福祉関係分野（「介護福祉専攻」及び「介護福祉以外の社会福祉専攻」の合計）であった者は 110 人(36.1%)である。

最終学歴における専攻については、男女間で大きな相違はない(図 11)。

年齢段階別に見ると、30 歳代以下の世代では、「介護福祉専攻」と「介護福祉以外の社会福祉専攻」を合わせると半数以上の者が介護福祉もしくは介護福祉以外の福祉関係の専攻と回答している。一方、40 歳代では 32.4%となり、50 歳代以上では 10%を大きく下回っており、若い世代とそれ以外の世代で大きな相違を見せている（図 12）。

(6) 現在所持している福祉関係の公的資格について

「現在所持している福祉関係の公的資格」については、303 人から回答があり 287 人(94.7%)が福祉関係の公的資格を所持していると回答している。所持していないと回答した者は、16 人(5.3%)であった。

所持している者が多い資格は、介護福祉士 219 人(72.3%)、ホームヘルパー2 級 76 人(25.1%)、実務者研修 50 人(16.5%) などとなっている。

介護福祉士資格所持者を男女別

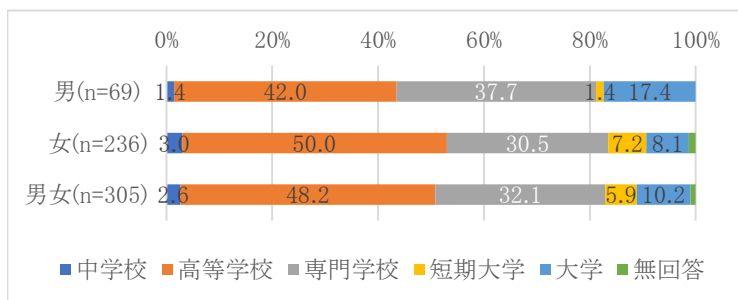


図 8 男女別の最終学歴

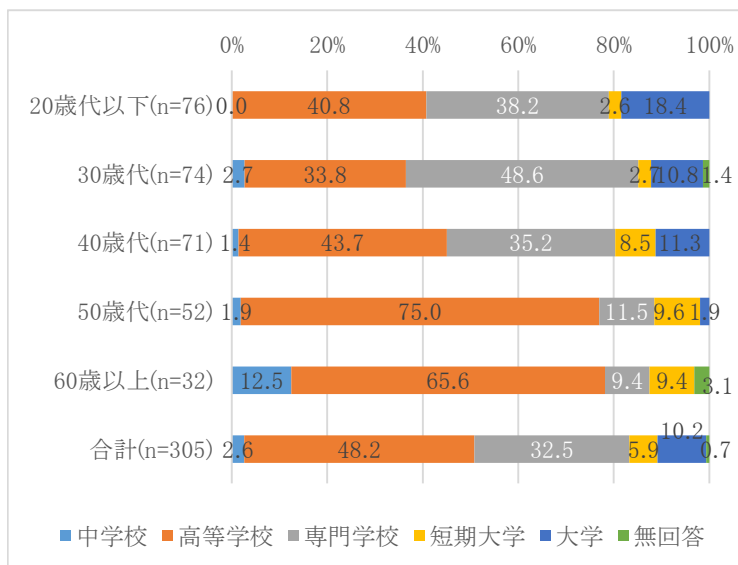


図 9 年齢段階と最終学歴

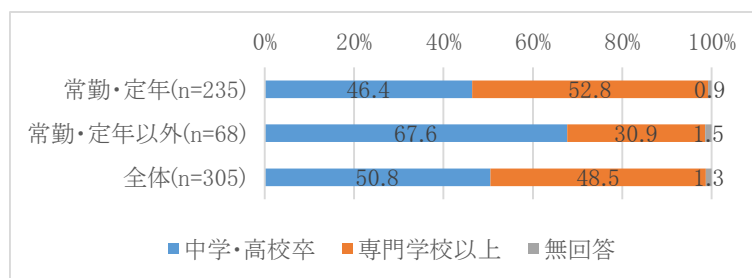


図 10 雇用形態と最終学歴

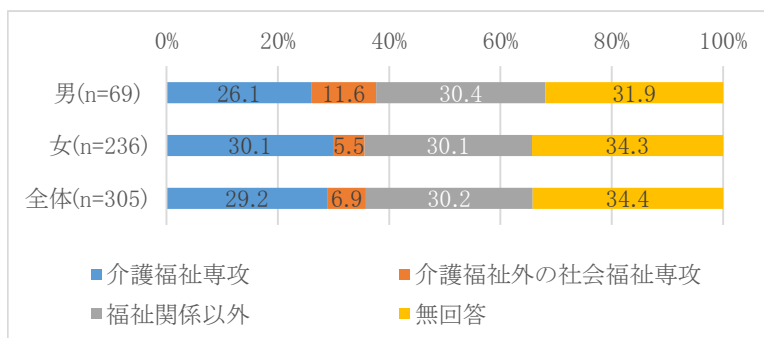


図 11 最終学歴における専攻(男女別)

にみると、男性は68人中(資格無回答者1名あり)49人(72.1%)、女性は233人中(資格無回答者3名あり)169人(72.5%)が所持しており、男女ほぼ同率の所持率となっている。年齢段階別では図14のとおりとなっておりであり、「常勤・定年」職員の割合が高く、高等教育修了者の割合が高い30歳代、40歳代では9割近い者が介護福祉士資格を有している。

20歳代では、介護福祉士資格所持率が30歳代や40歳代よりも20%前後低くなっている。このことについての明確な理由はわからないが、実務経験を経て資格を所持している者が一定割合存在すること、介護福祉士資格が養成校卒業と同時に取得できる「卒業資格」から「試験資格」に変更されていることなどが背景にあるものと推測される。

福祉関係の公的資格のうち、介護福祉士国家試験など、何らかの試験を経て取得する資格(以下「試験資格」。具体的には介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士の何れかの資格。)を有している者は、無回答者を除く303人中、実人員で224人(73.9%)であり、試験資格を有していない者は79人(26.1%)であった(図15)。回答者全体の約4分の3が「試験資格」を有している。

(介護福祉士資格は、2016年までは介護福祉士養成施設(一部の高等学校を含む)を卒業することにより取得できる「卒業資格」であったが、取得に要する時間的長さや困難性等から、集計上「試験資格」に含めている。)

(7) 介護福祉士資格の取得ルート

介護福祉士資格をどのようなルートで取得したかを見ると、この資格所持者217人中、「養成校ルート」

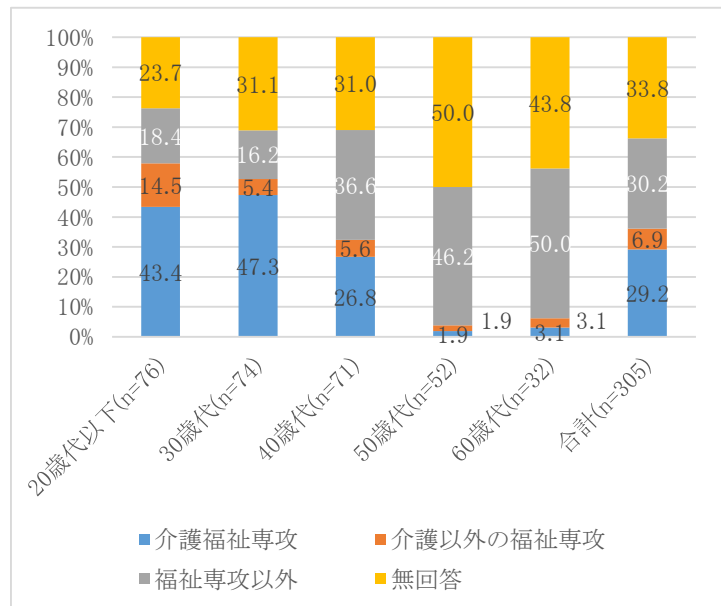


図12 年齢段階と最終学歴における専攻

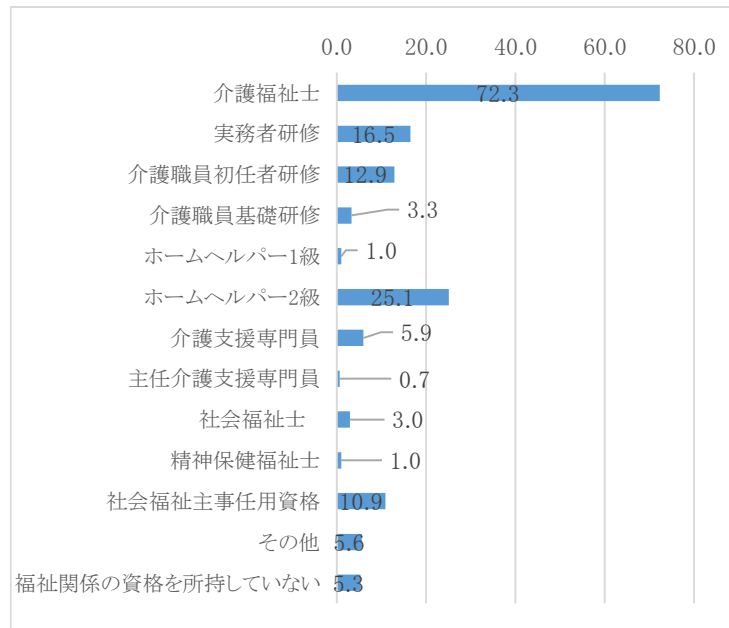


図13 福祉関係の公的資格所持状況(複数回答 %)(n=303)

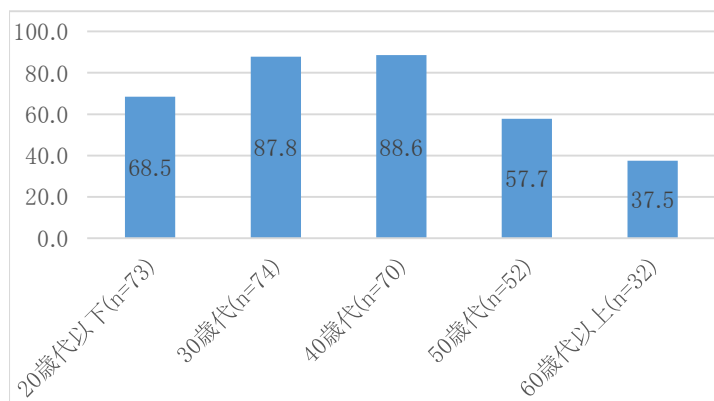


図14 介護福祉士資格の所持状況(年齢段階別、%)(n=301)

(厚生労働省から介護福祉士養成施設として認可を受けた学校を卒業して取得するルート) が 104 人 (47.9%)、実務経験ルート (一定期間の実務経験を経るなどして介護福祉士国家試験受験資格を満たしてから、介護福祉士国家試験を受験して資格を取得するルート) が 113 人 (52.1%) であった。実務経験ルートによる取得が半数以上となっている。

年齢段階別にみると、年齢段階が上がるにつれて、養成校ルートでの取得者の割合が低下している (図 16)。介護福祉士養成校が制度化された 2000 年以前に学卒となった世代では、養成校ルートでの資格取得者の割合は小さい。実務経験を積みながら資格取得に取り組んだ者が存在することを示している。20 歳代では、介護福祉士資格所持者の約 4 分の 3 の者が養成校ルートでの取得となっている。若い世代ほど、最終修了の学校において、介護福祉や社会福祉を専攻していた者の割合が大きい。こうしたことによるのか、介護福祉士取得ルートは、30 歳代までの者では 40 歳代以上者よりも、養成校ルートでの取得割合が有意に大きくなっている。反対に、40 歳代以上の者では実務者ルートでの介護福祉士資格の取得者が多くなっている。

養成校ルートで、最終学歴が「高等学校」としている者が 18 人 (17.3%) あるが、調査を実施した地域において、過去に高等学校で介護福祉士養成を行っていた経緯があることによると考えられる。

また、養成校ルートのうち、80 人 (76.9%) が「専門学校卒」と回答しており、当地方に存在した介護福祉士養成校が、介護人材養成において大きな役割を果たしてきたことがうかがわれる。

なお、EPA ルートでの取得者はなかった。

(8) 実際に勤務している場所の施設形態について

勤務している場所が「ユニット型」と回答した者は 307 人中 180 人 (58.6%)、「ユニット型以外」と回答した者は 116 人 (37.8%) となり、ユニット形式の施設に勤務している者の割合が大きくなっている。

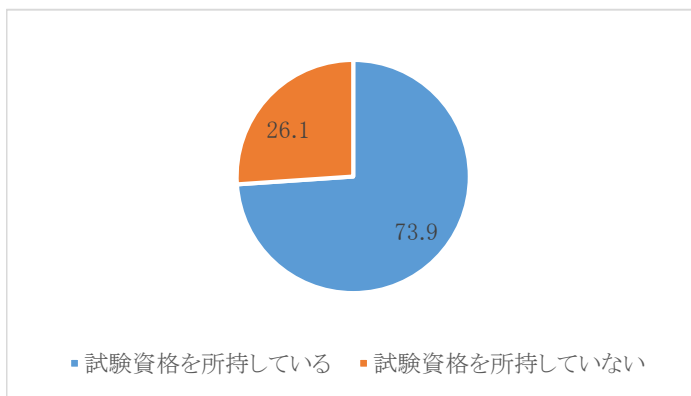


図 15 福祉関係「試験資格」の所持状況 (n=303 人)

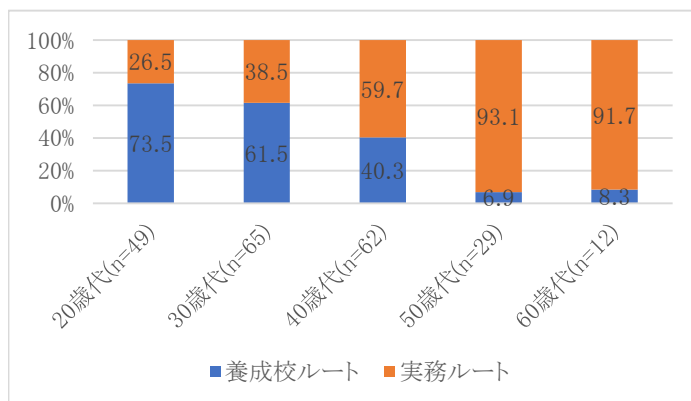


図 16 年齢段階別介護福祉士資格取得ルート (n=217)

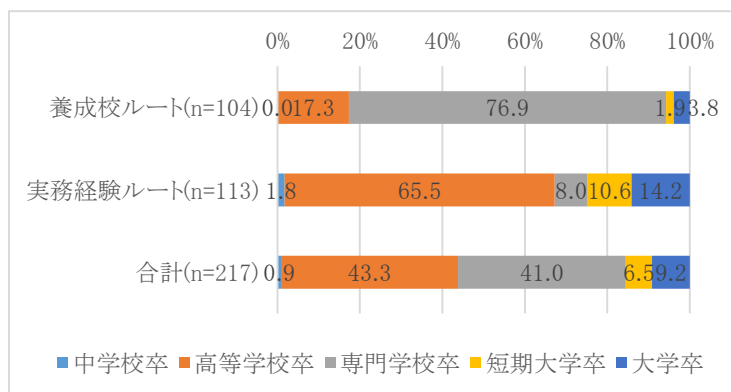


図 17 介護福祉士資格取得ルートと最終学歴

(9) 現在の雇用形態について

回答者の雇用形態では、「定年まで雇用される常勤職員」（以下、「常勤・定年」）は、307人中235人(76.5%)（性別無回答者2名を含む。）であった。常勤の有期雇用職員やパート雇用職員などの「定年まで雇用される常勤職員」以外の職員（以下「常勤・定年以外」）は、68人(22.1%)となった。全体の4分の3以上が「常勤・定年」職員となっている(図19)。なお、「その他」という回答が3人あり、「定年後の雇用継続」「嘱託」「技能実習生」との記述があった。

男女別にみると、男性では58人(84.1%)、女性では176人(74.6%)が「常勤・定年」職員となっている。女性では、46人(19.5%)が「パート・アルバイト」と回答しているが男性では2人(2.9%)であった。男性の方が女性に比して「常勤・定年」職員の割合が大きいが(図20)、カイ二乗検定の結果では、統計上の有意差は認められなかった($p>0.1$)。

年齢段階別にみると、40歳代までは「定年まで雇用される常勤職員」（「常勤・定年」）の割合が80%を超えているが、50歳代になると73.1%となり、60歳代以上では31.3%と減少している(図21)。

「常勤・定年以外」の職員68人を見ると、男性が11人(16.2%)、女性が57人(83.8%)であった。「常勤・定年以外」の職員年齢分布は、表2のとおりとなっており、68人中36人(52.9%)が、50歳代以上となっている。

「常勤・定年以外」職員のうち、パート・アルバイトと回答した職員(n=48)をみると、女性が46人(95.8%)となっており、その内、50歳代以上の者は26人(56.5%、50歳代が12人、60歳代以上が15人)であり、パート・アルバイトの職員は女性で50歳代以上の者が多くなっている。また、パート・アルバイトと回答した有配偶の職員では、「家計の主たる維持者」である者はいなかった。

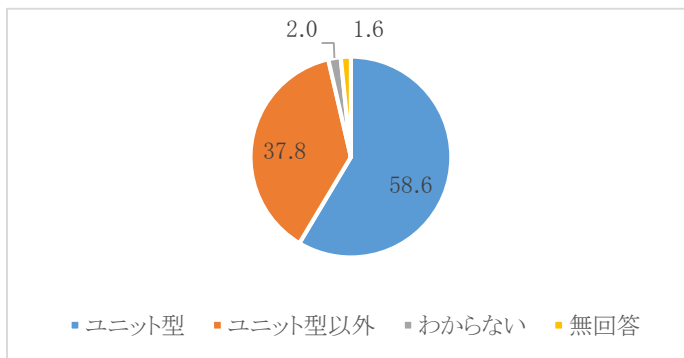


図18 勤務している場所の施設形態(n=307人)

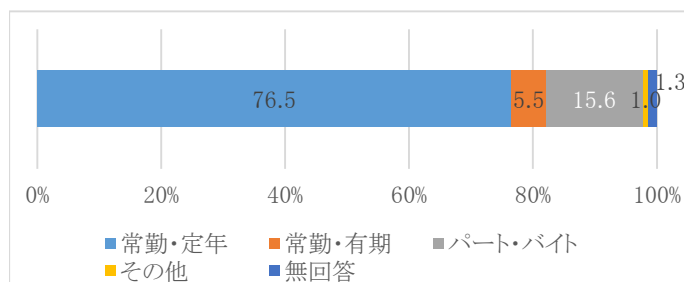


図19 雇用形態(n=307)

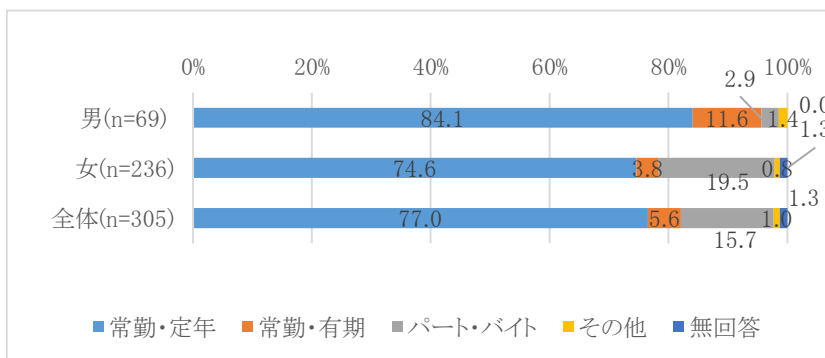


図20 男女別の雇用形態

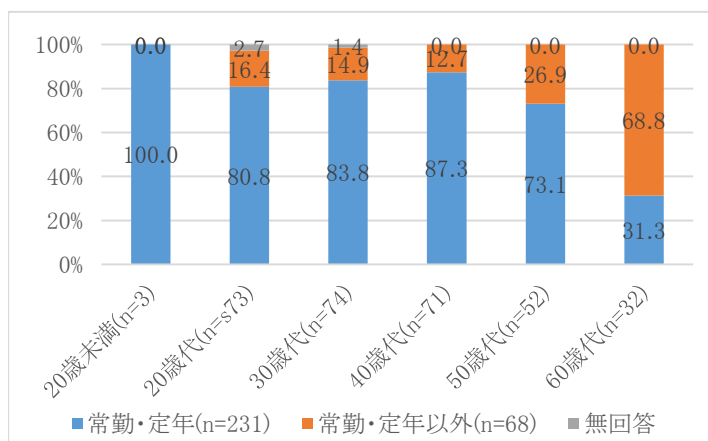


図21 年齢段階と雇用形態(n=299人)

介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士などの「試験資格」を有する者では、224 人中 195 人(87.1%)が「常勤・定年」職員であり、「試験資格」を有しない者では「常勤・定年」は 79 人中 37 人(46.8%)であった(図 22)。

表 2 「常勤・定年以外」の雇用形態 (人)

	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代以上	合計
常勤・有期	5	3	2	2	5	17
パート・アルバイト	6	8	7	12	15	48
その他	1	0	0	0	2	3
合計	12	11	9	14	22	68

(10) 「定年まで雇用される常勤職員」を希望するか

現在の雇用形態について、「有期雇用の常勤職員」「パート、アルバイト」「その他」と回答した者(n=68)に対し、「定年まで雇用される常勤職員」を希望するか尋ねた結果、58 人から回答があり、「希望する」が 11 人(19.0%)、「希望しない」が 18 人(31.0%)、「わからない」が 29 人(50.0%)となった(図 23)。「定年まで雇用される常勤職員」を希望する者が 2 割に満たない結果となった。

また、「有期雇用の常勤職員」「パート、アルバイト」「その他」と回答した者のうち、「配偶者あり」でなおかつ「家計の主たる維持者」であると回答した 6 名についてみると、「定年まで雇用される常勤職員」を希望する者は 2 名であり(2 名とも「有期雇用の常勤職員」)、「希望しない」「わからない」が各 2 名となった。サンプル数は少ないが、有配偶の家計の主たる維持者でも「定年まで雇用される常勤職員」の希望者は多くはない。

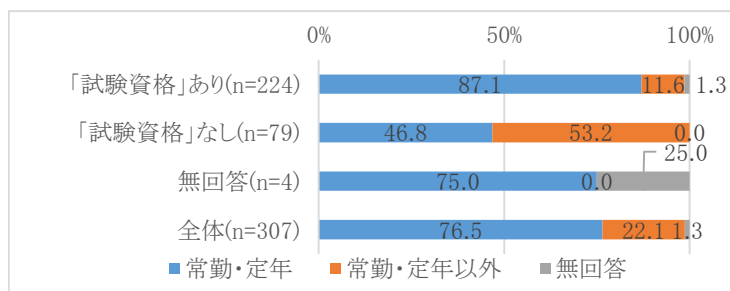


図 22 「試験資格」の有無と雇用形態

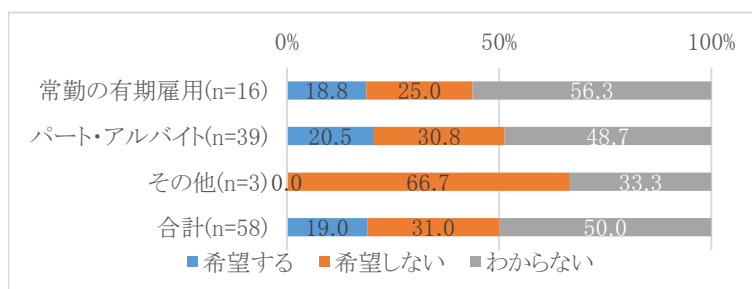


図 23 現在の雇用形態と「定年まで雇用される常勤職員」への希望

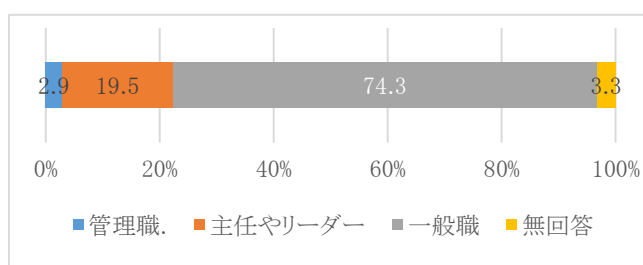


図 24 現在の職位(n=307)

(11) 現在の職位について

現在の職位(「管理職」「主任やリーダー」「一般職」(管理職、主任やリーダー以外の職位にある者))について回答を求めたところ、「一般職」が 228 人(74.3%)、「主任やリーダー」が 60 人(19.5%)、「管理職」が 9 人(2.9%)となった(図 24)。

現在の職位を男女別で見ると、職位分布は男女ともほぼ同様の割合となっている(図 25 性別無回答者が 2 人あり。)

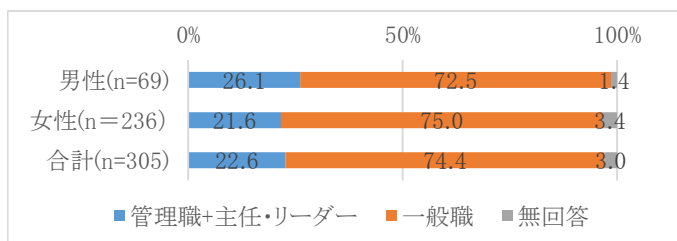


図 25 現在の職位(男女別)

年齢段階別にみると、30 歳代から 40 歳代にかけて「管理職+主任やリーダー」の割合が増加して

いるが、50歳代以降はその割合は低下している。また、「一般職」の割合は、全年齢段階を通じて6割を超えている(図26)。

介護福祉士資格の所持状況をみると、管理職では9人全員が所持しており、主任やリーダー職では96.7%が所持している。なお、一般職の介護福祉士所持率は64.9%となっている。

職位と学歴や職位と現在の職場での勤務継続意向との関連は認められなかった。

(12) 現在より上の職種を目指しているか

現在の職位より上の職位を目指しているか回答を求めたところ、「目指している」が305人中28人(9.4%)、「目指していない」が167人(54.4%)、「わからない・考えていない」が101人(33.2%)となった。

「目指している」と回答したのは、男性では12人(17.4%)、女性が7人(7.2%)となり、「目指している」と回答した者の割合は、男性の方が大きい。(図27)

年齢段階別では、年齢段階が高くなるにつれて、「目指していない」と回答した者の割合が大きくなる傾向がある。(図28)

(13) 現在勤務中の職場で働き始めてからの経過年数

現在勤務中の職場で働き始めてからの経過年数では、10年未満が305人中214人(70.2%)となり、約7割の介護職員が10年未満の経過年数であった(図29)。また、年齢段階別にみると、60歳代以上を除き、全年齢段階で、経過年数が10年未満の割合が最も高くなっており、現在の職場で働いてからの年数が比較的浅い職員が多い。全体の経過年数の平均値は8年1か月であった。

年齢段階別にみると、現在の職場で働き始めてからの平均経過年数は表3のとおりで、40歳代以上では10年前後となり、年齢の上昇とは対応していない。これは、50歳代や60歳代ではパート・アルバイト職員の割合が大きいことを反映していると考えられる。

雇用形態別にみると、現在勤務中の職場で働き始めてからの平均経過年数は「常勤・定年」職員が8年4か月、「常勤・定年以外」職員が7年4か月となった。

なお、今回の調査では、現在働いている場所での勤務経過年数について回答を求めたが、法人内部での異動や職位の変更の場合の経過年数について、質問紙において明確な説明がなかった。そのため、法人内部異動等について、回答者の主観により回答内容が異なっている可能性がある。

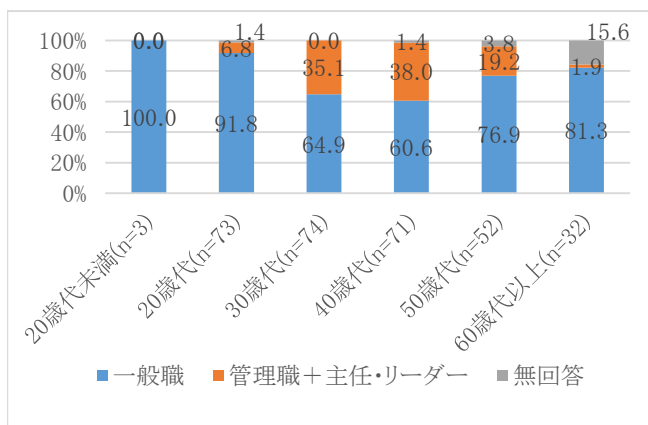


図26 現在の職位(年齢段階別)

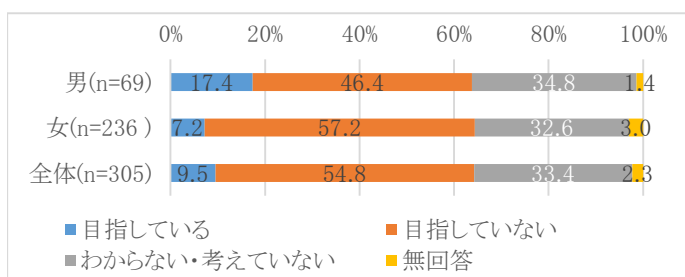


図27 現在より上位の職位を目指しているか(男女別)

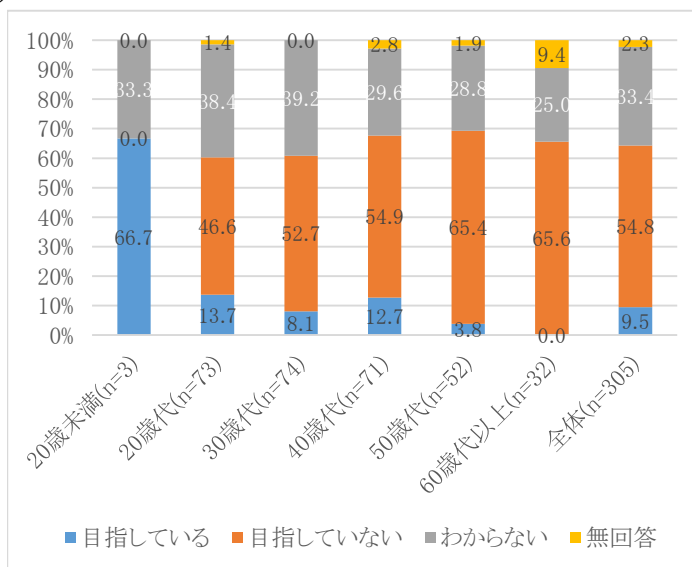


図28 現在より上位の職位を目指しているか(年齢段階別)

(14) 現在勤務中の職場を含め、「福祉の仕事」に従事した年数

回答者(n=305)の、現在勤務中の職場を含めた「福祉の仕事」に従事した平均年数は、11年4か月であった(表4)。

30歳代では、「現在勤務中施設での従事年数」は10年未満が74人中43人(58.1%)と最も多く、「福祉の仕事に従事した年数」では、10~20年未満が74人中51人(68.9%)と最も多くなっている。40歳代以上では、年齢段階が上がっても、「福祉の仕事に従事した年数」が増加しない傾向が認められた(図30)。

なお、この質問項目では現在勤務中の施設を含む従事年数を求めたが、一部回答者で、含めないで記入した可能性があるが、そのまま集計した(「現在勤務中の職場で働き始めてからの経過年数」が「現在勤務中の職場を含め、「福祉の仕事」に従事した年数」よりも小さい回答者が5人あったため)。

(15) 現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯

現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯については、「学卒後から継続して勤務」が89人(29.0%)、「学卒後、他の介護事業所を経てその後現在の職場勤務」が78人(25.4%)となっており、学卒後から介護の職場で働いている者が半数以上となっている(図31)。

一方、「他の業界で働いていた」が110人(36.2%)となっており、多様な職業経歴のある方々が現在の職場で介護職員として勤務していると考えられる。

現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯には、男女間で大きな違いは認められなかった(図32)。

年齢段階別では、30歳代までの若い世代では「学卒後から継続して働いている」と回答した者の割合が大きい。一方、年齢が上がるにつれて、「他の介

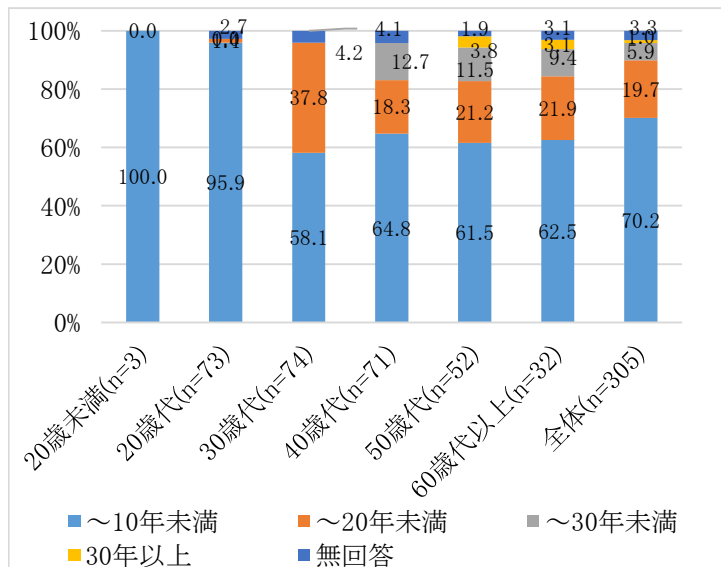


図 29 年齢段階と現在勤務中の職場で働き始めてからの経過年数

表 3 年齢段階別の現在勤務中の職場で働き始めてからの平均経過年数

年齢段階	平均経過年数
20歳未満	6か月
20歳代	4年4か月
30歳代	8年1か月
40歳代	9年6か月
50歳代	10年6か月
60歳代以上	10年4か月
全体	8年1か月

表 4 「福祉の仕事」に従事した平均年数(20歳未満を除く)

年齢段階	平均経過年数
20歳代	4年9か月
30歳代	11年5か月
40歳代	16年6か月
50歳代	13年6か月
60歳代以上	12年5か月
全体	11年4か月

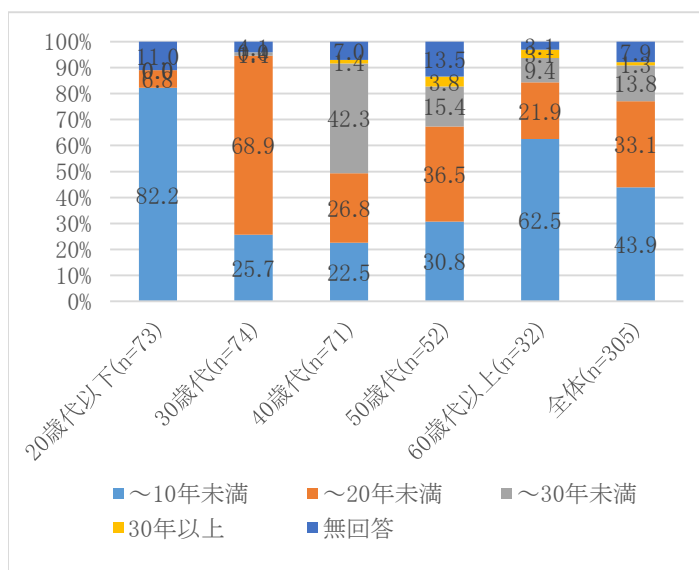


図 30 現在勤務中の職場を含め、「福祉の仕事」に従事した年数

護事業所で働き現在の職場に入職」と「他の業界で働いていたがその後入職」が増加している。50歳代以上では、「学卒から継続して働いている」は見られなくなり、「他の業界で働いていたがその後入職」と回答した者の割合が大きくなっている(図33)。

(16) 現在の職場に就職した主な「きっかけ」について

現在の職場に就職した主な「きっかけ」について回答を求めたところ、最も多かったのが「友人や知人の紹介や勧め」80人(26.1%)であり、次いで「ハローワークの求人を見て」78人(25.4%)、「学校・大学などへの求人」62人(20.2%)などとなっている。友人や知人などの人的つながりが、大きな割合を占めている。一方、県社会福祉協議会が運営する福祉人材センターや市町村社会福祉協議会が運営する福祉人材バンクと回答した者は、少数となっている(図34)。重複回答者が7人あり、「その他」に含めている。

「その他」の具体的な内容を自由記載欄に記載を求めたが、主な記載例としては、「実習中に声をかけられた」「近所だった」「大学先輩が働いていたから」「ボランティアに行っていた」などがあつた。日常的な関係がもとになって、就労につながる場合があることがうかがえる。

男女別に大きな違いはないが、男性では、「ハローワークの求人を見て」「友人や知人の紹介や勧め」が女性よりやや多くなっている。女性では、「学校・大学などへの求人」「その他」が男性よりもやや多くなっている(図35)。

年齢段階別にみると、30歳代以下の若い世代では、学卒時から勤務している者が多いことも関係しているのか、「学校・

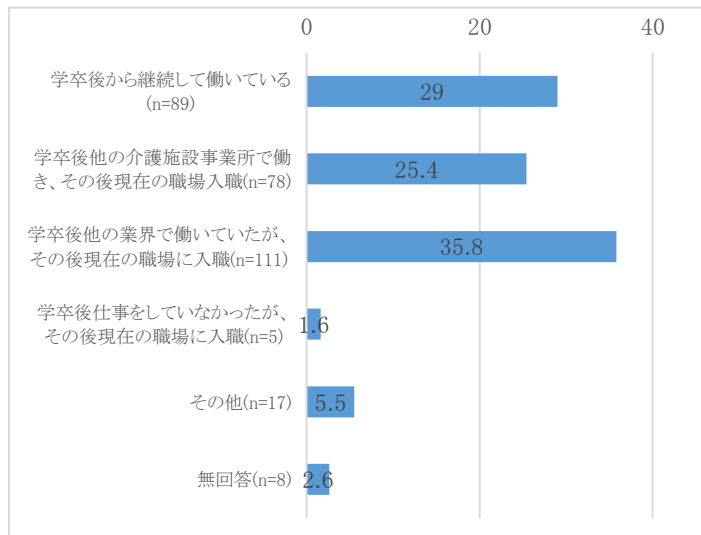


図31 現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯(n=303)

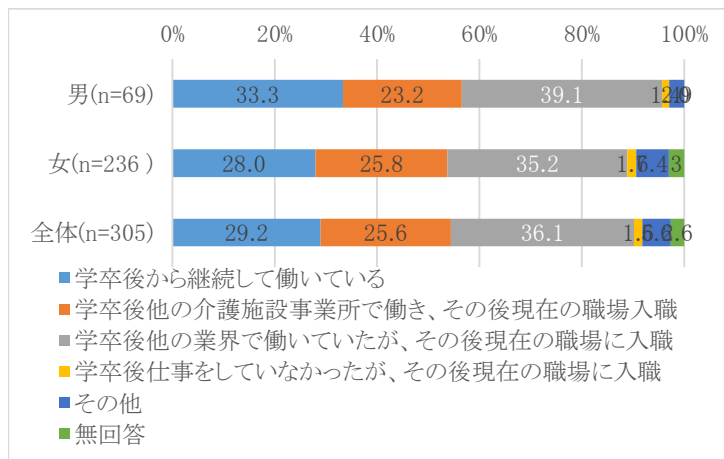


図32 現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯(男女別)

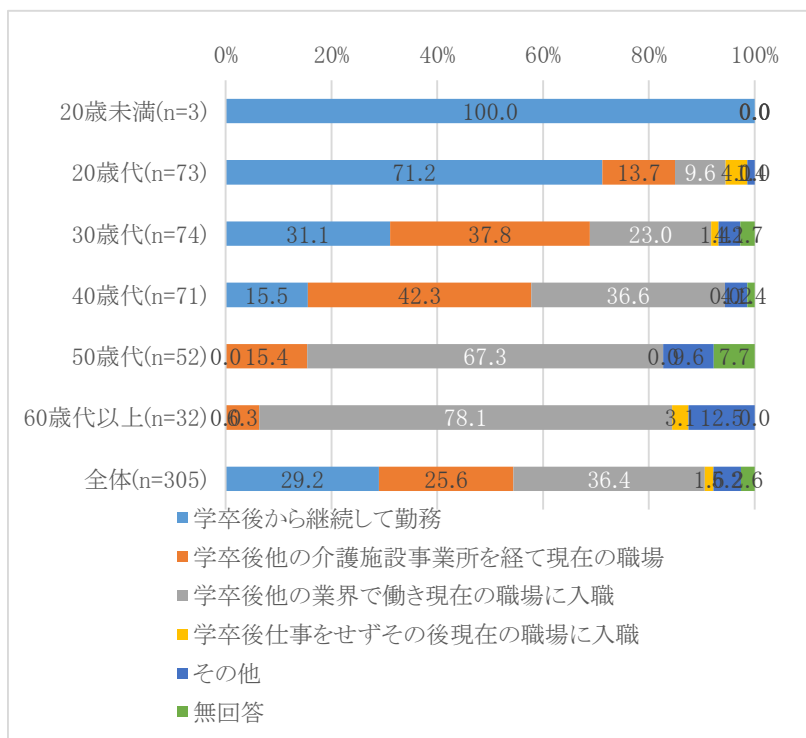


図33 現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯(年齢段階別)

大学などへの求人」が多くなっており、40 歳代以上の世代では、「ハローワークの求人」「友人や知人の紹介や勧め」が多くなっている。(図 36)

現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯と現在の職場に就職した主な「きっかけ」をみると、学卒後から働いている者では、「学校や大学などへの求人」が最も多く(61.8%)、他の介護事業所などで働いてから現在の職場に勤務している者や、他産業から現在の職場に勤務している者では、「ハローワーク」や「知人や友人の紹介や勧め」が多くなっている(図 37)。

(17) 三戸・八戸・上北・三沢・十和田地域の出身者か

回答者の出身地域(三戸・八戸・上北・三沢・十和田地域の出身者か)について回答を求めたところ、男女とも 8 割以上の者が「三戸・八戸・上北・三沢・十和田地域の出身者」と回答しており、介護の仕事は地元での就職先、若者の地域定着に一定の役割を有していることがうかがえる(図 38)。

2 現在の職場に対する満足度について

介護労働安定センター調査結果や(株)リクルートキャリアの調査などを参考に調査項目を設定し、現在の職場に対する満足度について回答を求めた。項目としては「日々の教務について」「上司との関係について」「同僚との関係について」「給与等の待遇について」「勤務時間や休日について」「総合的に」の 6 項目であり、それぞれに「満足している」「どちらでもない」「満足していない」の 3 つの選択肢の何らかの選択を求めた。

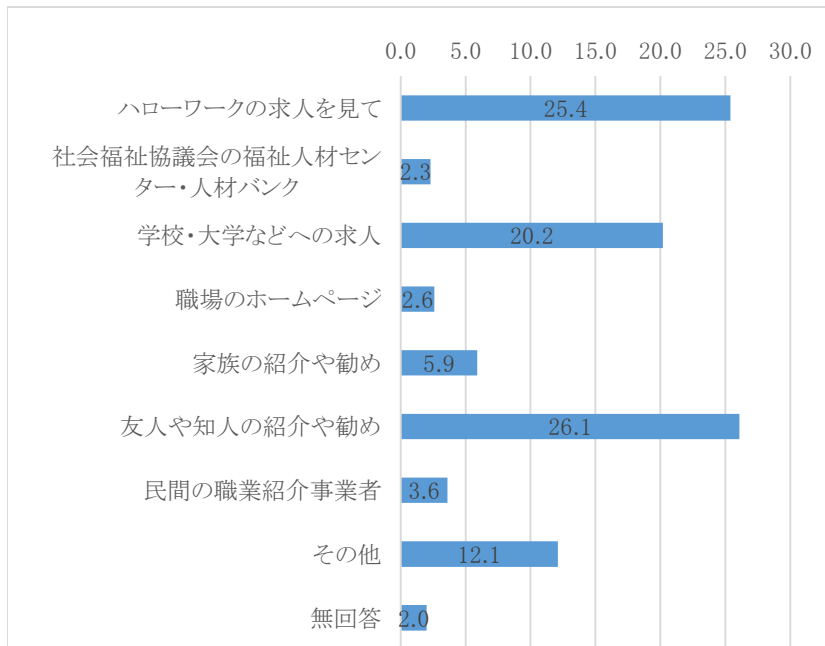


図 34 現在の職場に就職した主な「きっかけ」(n=307)

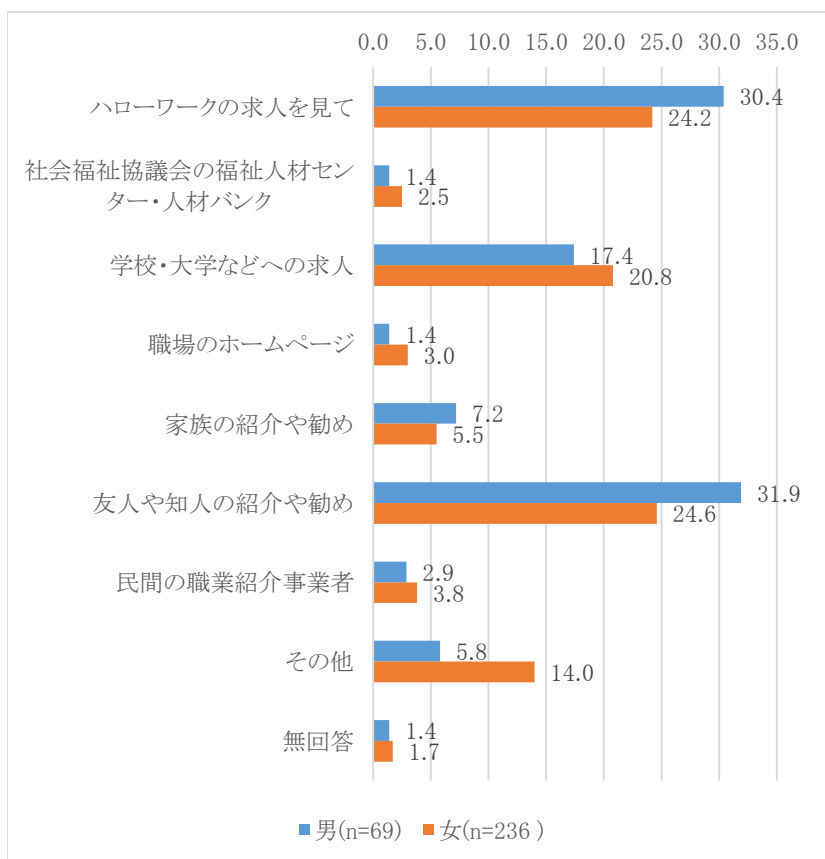


図 35 現在の職場に就職した主な「きっかけ」について(男女別 n=305)

(1) 満足度の状況

「満足している」との回答割合が最も大きかったのは「同僚との関係について」（満足している＝51.1%）であり、「満足している」との回答が半数を超えているのは、この1項目のみであった。次いで「上司との関係」（同33.2%）、「勤務時間や休日」（同32.2%）などとなっている。「同僚との関係について」以外の各項目の満足度は20%台から30%台であった（図39）。

「満足している」との回答割合が最も小さかったのは、「日々の業務に対する満足度」（満足している＝21.8%）、「給与等の待遇」（満足している＝21.8%）の2項目であった。

「満足していない」との回答割合が最も大きかったのは「給与等の待遇について」（満足していない＝35.8%）であり、この項目は「満足している」との回答割合が最も小さくなっている。次いで、「勤務時間や休日について」（満足していない＝27.7%）、「総合的な満足度」（満足していない＝26.4%）などとなっている。

現在の職場に対する満足度への回答で特徴的なのは、「どちらでもない」の回答割合が大きいことであり、「同僚との関係について」以外の項目では、

「どちらでもない」という回答の割合が最も大きくなっており、「日々の業務への満足度」（どちらでもない＝51.1%）、「上司との関係」（どちらでもない＝49.8%）、「総合的な満足度」（どちらでもない＝45.9%）、「給与等の待遇」（どちらでもない＝40.1%）などとなっている。

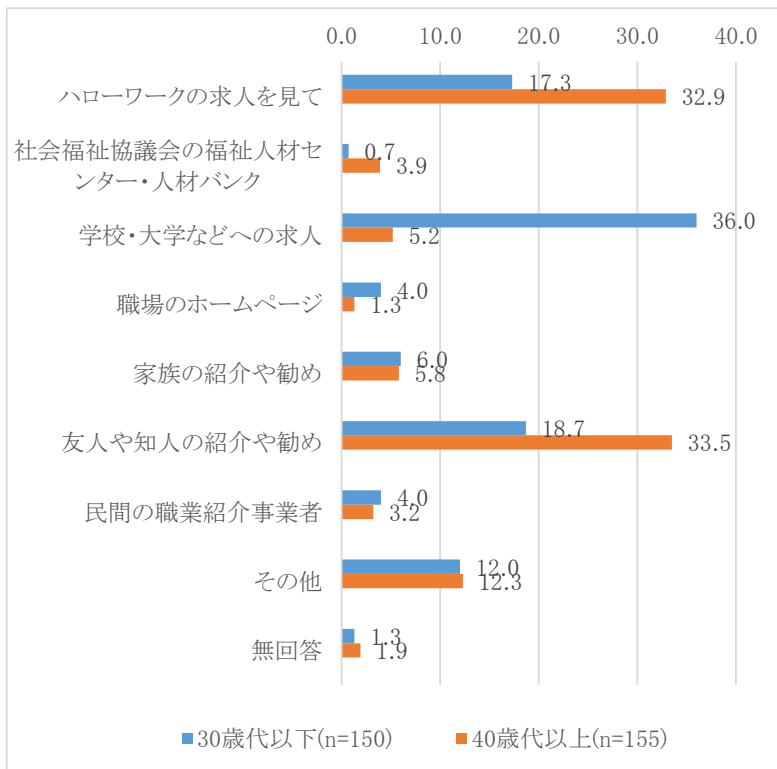


図36 現在の職場に就職した主な「きっかけ」について(年齢段階別 n=305)

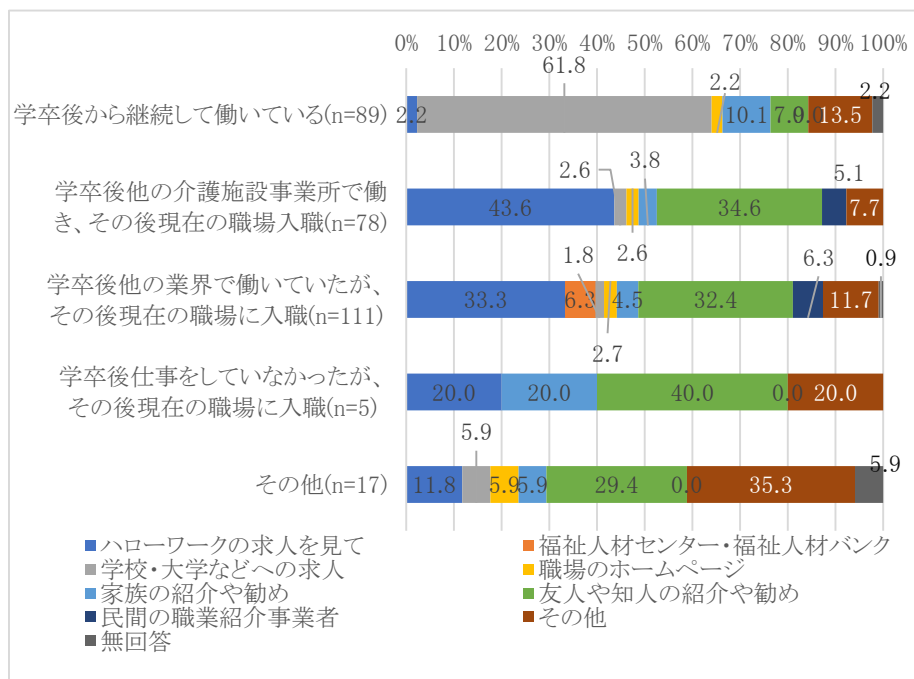


図37 現在勤務中の職場で働き始めるまでの経緯と現在の職場に就職した主な「きっかけ」(n=300)

(2) 回答者の属性と満足度の関係

回答者の属性と職場に対する満足度の関係をみるために、①男女別、②年齢段階別(30歳代以下と40歳代以上)、③試験資格の有無、④雇用形態(「常勤・定年」職員と「常勤・定年以外」職員)、⑤夜勤の有無、⑥勤務している施設の形態(ユニット型とそれ以外)、⑦職位(管理職及び主任リーダーと一般職)、⑧現在の職場での継続勤務意思の有無の8つの属性と満足度の関係についてカイ二乗検定を行った。

① 男女別では、「勤務時間や休日について」で女性の方が男性に比べて満足していると回答した者が多かった($p < 0.05$)傾向が認められた。

② 年齢段階別(30歳代以下と40歳代以上の二つの群)では、満足と回答した者の数において有意差が認められた項目はなかった。

③ 試験資格の有無では、「日々の業務に対する満足度」「上司との関係」「総合的な満足度」の3つの項目において、有意差が認められた($p < 0.05$)。試験資格を持つ者は、持たない者に比べて、これらの項目について満足していると回答している者の割合が有意に少なかった。

④ 雇用形態に関しては、「勤務時間や休日について」で「常勤・定年以外」の職員で満足していると回答している者の割合が、「常勤・定年」職員より有意に大きかった($p < 0.01$)。

⑤ 夜勤の有無では、「日々の業務に対する満足度」「勤務時間や休日について」で、夜勤を行っている者で満足していると回答した者の割合が有意に小さかった(「日々の業務に対する満足度」では $p < 0.05$ 、「勤務時間や休日について」では $p < 0.01$)。

⑥ 施設形態では、「ユニット型」施設に勤務する職員と「ユニット型以外」の施設に勤務する職員の間では、満足度に関する回答数に有意差が認められる項目はなかった。

⑦ 職位(「管理職及び主任リーダー」と「一般職」の二つの群)でも、有意差が認められる項目はなかった。

⑧ 現在の職場での継続勤務意思との関係では、「継続して働きたい」と思う者は、全ての項目において、それ以外の者に比べて、満足していると回答した者の割合が有意に大きかった。

(3) 「働き方改革」への取り組みと満足度の関係

次に、勤務している施設の「働き方改革」への取り組み(①超過勤務の削減、②年間5日以上の年次有給休暇の取得、③育児休業を取得しやすくしている、④ICTの導入、⑤介護ロボットなどの介護機

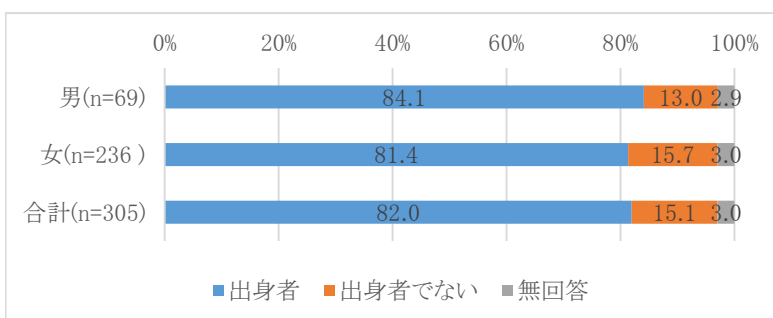


図 38 三戸・八戸・上北・三沢・十和田地域の出身者か

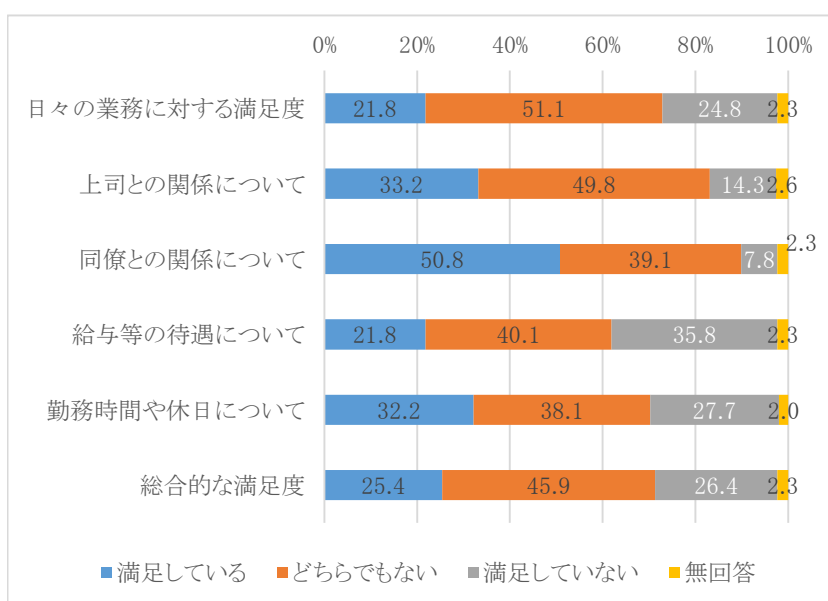


図 39 現在の職場に対する満足度(n=307)

器の導入の5項目)と、満足したと回答した者の関係について検討(カイ二乗検定)を行った。

③の「育児休業を取得しやすくしている」と回答した者では、それ以外の者に比して、「給与等の待遇」及び「勤務時間や休日」について満足していると回答した者の割合が有意に大きかった(いずれも $p < 0.05$)。また、⑤の「介護ロボットなどの介護機器の導入」については、「導入している」と回答した者では、それ以外の者に比べて、「上司との関係」及び「総合的な満足度」において($p < 0.05$)、満足していると回答した者の割合が有意に大きかった。この他については、有意差は認められなかった。

(4) 「仕事の負担度」と満足度の関係

「仕事の負担度」(図 88 参照)が「低い」と回答した者と「やや高い」「高い」「非常に高い」と回答した者の間で、満足していると回答した者の関係について検討(カイ二乗検定)を行った。

その結果、「やや高い」「高い」「非常に高い」と回答した者では、「低い」と回答した者に比して、6項目すべてについて、満足していると回答した者の割合が有意に小さく(いずれも $p < 0.01$)、仕事の負担度が高い場合には満足度が低くなる傾向にある。

3 賃金などの待遇について

(1) 基本給平均額について

算出対象者の属性を同じにするため、「常勤・定年」のみの基本給平均を算出した。基本給額について回答があった「常勤・定年」職員は167人で、平均額は174,774円となった。なお、回答に当たっては、千円未満を切り捨てた金額での記載を求めた。

基本給額について男女別平均額をみると、男性の平均額は174,935円、女性の平均額は174,743円となり、ほぼ同額となった。男女別の基本給平均額は、20歳代及び30歳代で男性が女性よりも3千円～4千円高く、50歳代および60歳代では、女性の方が男性よりも2万円程度高くなっている。この理由は、主に勤務年数の差などによると考えられる(50歳代60歳代の男性の現施設での平均勤務年数は8年9か月、女性では11年6か月であった。)(図40)。

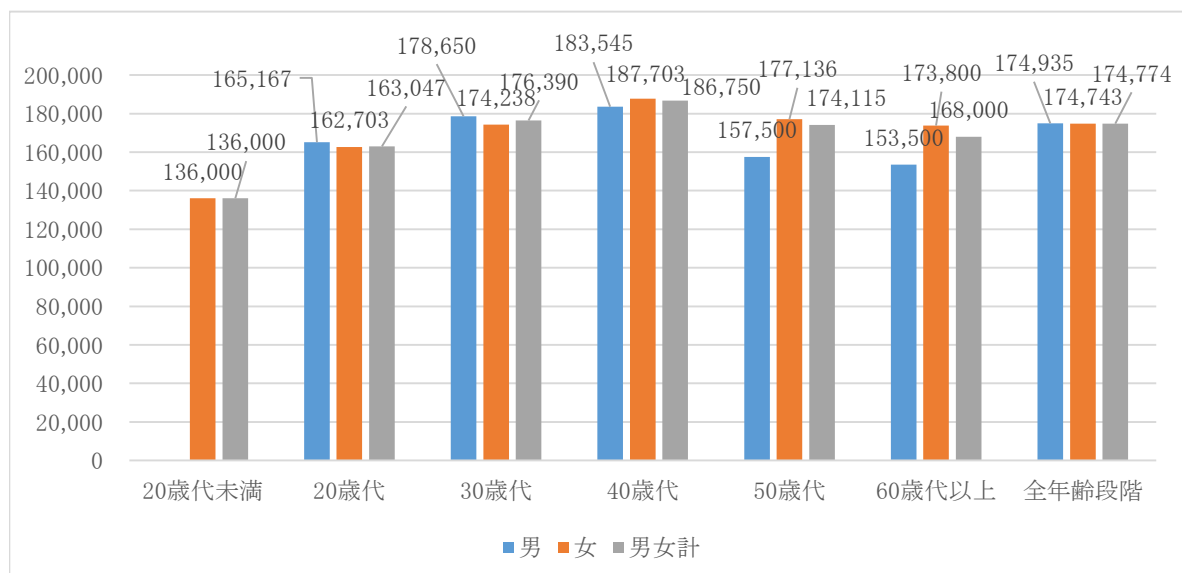


図 40 「常勤・定年」職員の年代別・男女別の基本給平均額(n=167)

年齢段階別の基本給平均額をみると、最も高いのは40歳代の186,750円であった。年代別の基本給平均は、40歳代までは年代ごとに増加しているが、50歳代以降は減少する傾向にある。

「勤続年数」と「基本給」の関係について、この双方に回答のあった「定年・常勤」職員150人でみると、勤務年数10年未満までは16万円台であるが、その後は、勤務年数の増加に対応して「基本給」

額も増加し、勤続年数 20 年以上では 22 万円を上回る額となっている(図 41)。

なお、基本給平均額を、雇用形態別(「常勤・定年」職員と「常勤・定年以外」の職員)にみると、「常勤・定年」(169 人)では、174,744 円(最大値 284,000 円、最小値 120,000 円)、「常勤・定年以外」(47 人)では 116,426 円(最大値 185,000 円、最小値 56,000 円)であった(「常勤・定年以外」には、常勤・有期雇用職員、パート・アルバイト職員が含まれる。)

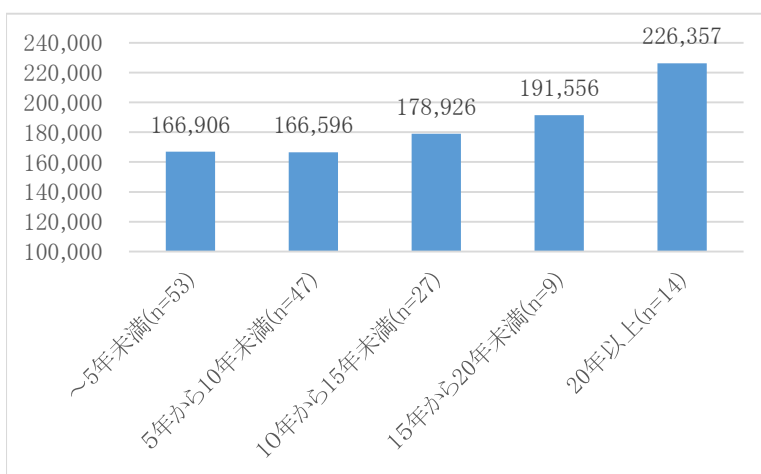


図 41 「常勤・定年」職員の勤務年数と基本給平均額

(2) 給与支給総額について

1) 支給総額と年齢段階

基本給額の他に支給される各種手当をを加えた直近月の支給総額(所得税や社会保険料控除前の額)について回答を求めた。処遇改善費の支給形態(毎月支給や年間数回支給かなど)によって、その月に支給される手当額が大きく異なる可能性があることから、支給総額の検討は、処遇改善費が「毎月支給」と回答した「常勤・定年」職員についてのみを対象として行った。

これらの条件に当てはまる者は 93 人であった。(以下は、回答があった「常勤・定年」職員についての集計結果である。)

基本給額が最も高いのは、40 歳代であった。手当額を含めた支給月額総額の総平均は 30 歳代が最も高くなっている。50 歳代以上になると、年齢段階が上がるにつれて、支給額が低下する傾向にあった(表 5)。

基本給額と支給総額の差額が「手当額」になると推定されるが、この額は、20 歳未満で 4 万円 1 千円程度、20 歳代で 4 万 7 千円程度、30 歳代で 6 万 1 千円程度となり、30 歳代が最も高額となっている。また、40 歳代では 4 万 3 千円程度、50 歳代では 5 万 5 千円程度、60 歳代では 3 万 4 千円程度が「手当額」として支給されていると推定される。

30 歳代から 40 歳代にかけての、職場で中堅となる世代であっても、手当を含めた月額支給総額で 20 万円台前半の額となっている。なお、

表 5 「常勤・定年」職員の月額基本給及び支給総額(円)

年齢段階	性別	人数	平均基本給額	月額支給総額平均	差額
20 歳未満	男	0	-	-	-
	女	2	136,000	177,500	41,500
	計	2	136,000	177,500	41,500
20 歳代	男	3	168,200	217,200	49,000
	女	20	158,115	205,385	47,269
	計	23	159,742	207,290	47,548
30 歳代	男	7	179,154	241,538	62,385
	女	16	174,238	234,571	60,333
	計	23	176,118	237,235	61,118
40 歳代	男	6	183,545	233,727	50,182
	女	24	183,182	224,606	41,424
	計	30	183,273	226,886	43,614
50 歳代	男	1	145,000	202,500	57,500
	女	10	171,688	227,438	55,750
	計	11	168,722	224,667	55,944
60 歳代以上	男	2	153,500	184,000	30,500
	女	3	184,000	221,333	37,333
	計	5	171,800	206,400	34,600
全体	男	19	175,333	229,394	54,061
	女	75	172,800	221,600	48,800
	計	94	173,828	228,312	54,484

50 歳代以降で支給総額が減少する傾向にあることについて、夜勤回数や勤務年数との関連について検討を行ったが、明確な関連は認められなかった。

2) 家計の維持者について

いわゆる「一家の大黒柱」となる人がどの程度の給与受給額かを明らかにするため、「配偶者あり」、「常勤・定年」で「生計の主たる維持者」と回答した者について基本給与額を確認した。複数の条件で集計したため、サンプル数が少なくなったが、男女の平均で、基本給与額平均は 177,095 円（最大値 230,000 円、最小値 140,000 円）であり、月額支給総額平均は 233,278 円（最大値 320,000 円、最小値 150,000 円）となった（図 42）。

「一家の大黒柱」として家庭を持ちながら介護の仕事をしていると想定される職員の給与水準は、他職員の給与水準とほぼ同一であり、基本給与平均で 20 万円を超えず、月額支給総額で 20 万円台前半の額となった。

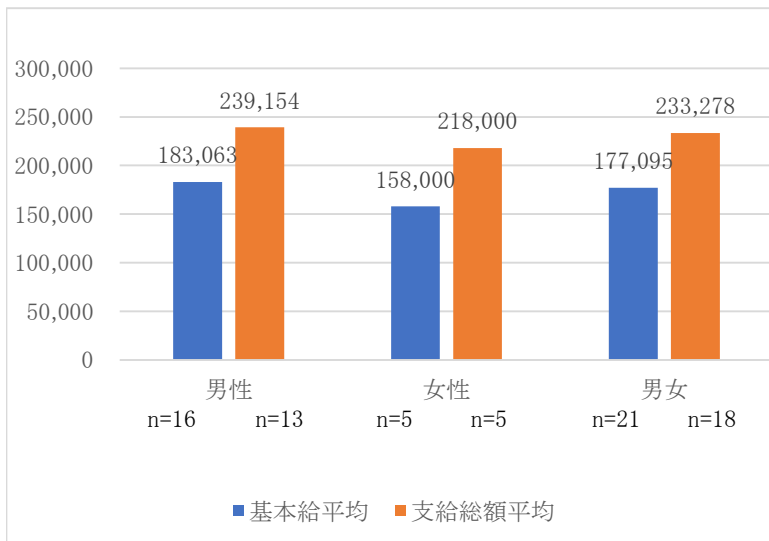


図 42 「配偶者あり」、「常勤・定年」で「生計の主たる維持者」と回答した者の基本給与平均と月額支給総額の平均

(3) 自分の給与額（基本給+各種手当）は、自分が住む地域の給与水準に比してどのような水準だと思うか

自分の給与額について、介護職員がどのようにとらえているかを確認した（以下、給与の主観的評価「その1」）。

回答者全体 (n=307) では、「地域の給与水準よりも高いと思う」（以下、「地域より高い」）が 43 人（14.0%）、「地域の平均的な給与水準だと思う」（以下、「地域と同水準」）が 95 人（30.9%）となっており、「高い」と「同水準」をあわせると、半数近い 44.9%となっている。一方で、「地域の給与水準よりも低いと思う」（以下、「地域より低い」）は 60 人（19.5%）であり、「高い」と「同水準」をあわせた割合よりも小さくなっている。「わからない」が 101 人（32.9%）となっている（図 43）。

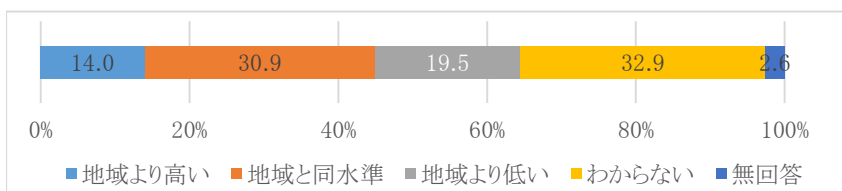


図 43 自分の給与額は地域の水準と比べてどうか(n=307)

1) 雇用形態別の給与の主観的評価「その1」

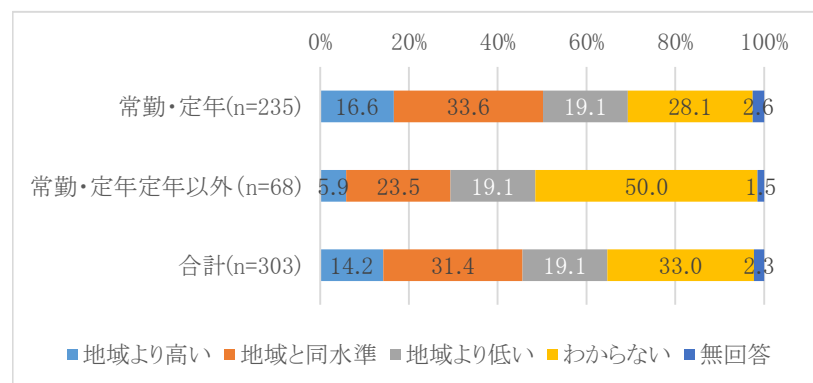


図 44 雇用形態と給与についての主観的評価「その1」

給与の主観的評価「その1」について、雇用形態別にみると、「高い」と「同水準」を合わせた回答割合は、「常勤・定年」職員が「常勤・定年以外」職員に比べて大きくなっている(図44)。

「常勤・定年」職員(「常勤・定年」、235人)では、「地域より高い」が39人(16.6%)、「地域と同水準」が79人(33.6%)であり、合わせて118人(50.2%)が地域と同水準か高い水準と回答している。

一方、「常勤・定年以外」職員(68人)では、「地域より高い」が4人(5.9%)、「地域と同水準」が23人(23.5%)であり、合わせて27人(29.4%)が地域と同水準か高い水準と回答している。また、「常勤・定年以外」の人では、半数が「わからない」と回答している。

以上のとおり、給与の主観的評価「その1」について、「常勤・定年」職員と「常勤・定年以外」職員の間では、「常勤・定年」職員の方が地域の給与水準より「高い」「同水準」と回答している者の割合が大きく、カイ二乗検定の結果でも有意差が認められた($p < 0.01$)。

2) 家計の主たる維持者であるかどうかと給与の主観的評価「その1」

「家計の主たる維持者かどうか」について回答があった295人についてみると、「主たる維持者」と回答した者113人のうち、49人(43.3%)が「地域より高い」もしくは「地域と同水準」と回答している(「地域より高い」が18人(15.9%)、地域と同水準が31人(27.4%)、合わせて43.3%) (図45)。また、「他の

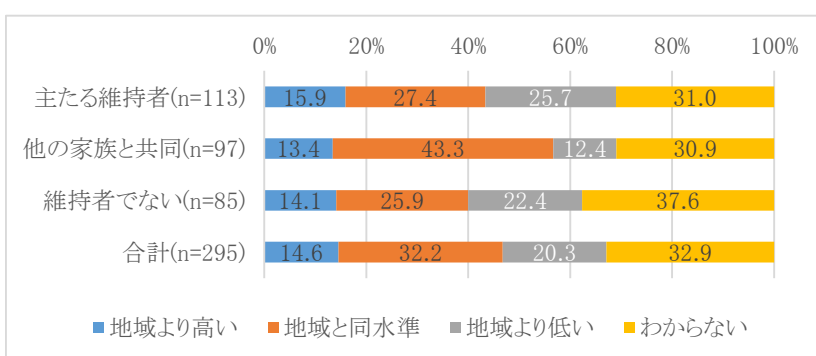


図45 「家計の主たる維持者かどうか」と給与の主観的評価「その1」

家族と共同」と回答した97人では、55人(56.7%)が「地域より高い」もしくは「地域と同水準」と回答している(「地域より高い」が13人(13.4%)、地域と同水準が42人(27.4%)、合わせて56.7%)。

「維持者ではない」と回答した85人では、44人(40.0%)が「地域より高い」もしくは「地域と同水準」と回答している(「地域より高い」が12人(14.1%)、地域と同水準が32人(25.9%)、合わせて40.0%)。

以上の通りの結果となり、「家計の主たる維持者かどうか」と給与の主観的評価「その1」との間には、統計上の有意な違いは認められなかった。

3) 男女別と給与の主観的評価「その1」

男女別(性別に回答があった305人)では、統計上、有意な相違は認められなかった(図46)。

有意な相違は認められないものの、男性では「高い」と「同水準」をあわせると40.6%、女性では46.2%となっている。一方で、「地域より低い」は男性で27.5%、女性で17.4%であり、女性の方が、「地域より低い」と回答した者の割合は小さい。

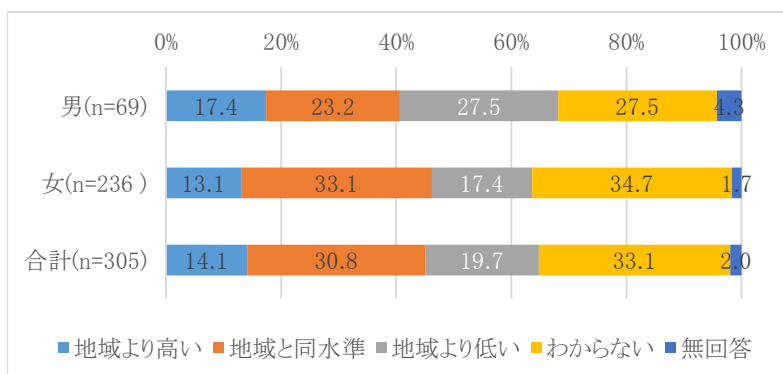


図46 男女別の給与の主観的評価「その1」

4) 年齢段階と給与の主観的評価「その1」

年齢段階別（年齢段階について回答があった305人）では、30歳代以下では「高い」と「同水準」をあわせると53.3%であり、40歳代以上では、同じく37.4%となっており、一方で「地域より低い」は30歳代以下で15.3%、40歳以上で23.9%となった(図47)。若い世代の方が、自分の給与について地域の水準より高いもしくは地域と同水準と考えている傾向がみられ、カイ二乗検定の結果でも有意差が認められた。

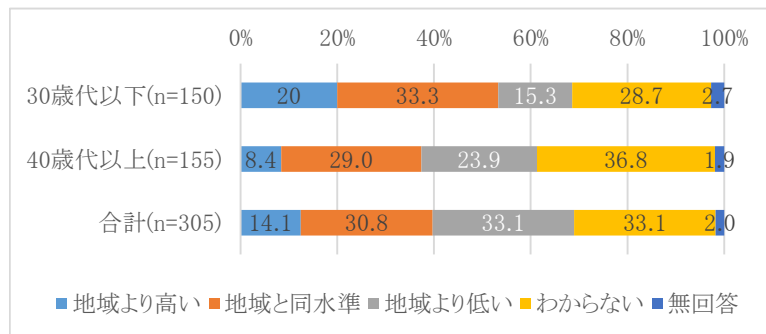


図47 年齢段階と給与の主観的評価「その1」

5) 処遇改善費と給与の主観的評価「その1」

近年、介護職員の給与改善を主たる目的として導入されている処遇改善費と地域との比較での給与水準に対する主観的評価では、処遇改善費について回答があった298人中、「処遇改善費が導入されて収入が増加」と回答した群（130人）では、「地域の水準より高い」と「地域の水準と同水準」をあわせると56.9%となり、「地域より低い」は13.1%となった(図48)。

「処遇改善費が導入されているが収入の増加を実感できない」と回答した群では、「地域の水準より高い」と「地域の水準と同水準」をあわせると35.3%となり、「地域より低い」は28.6%となった。

処遇改善費制度が導入され収入が増加していると回答した群では、「地域の水準より高い」もしくは「地域の水準と同水準」と回答した者の割合が大きくなっており、カイ二乗検定の結果でも統計上の有意差が認められた(p<0.01)。

なお、「処遇改善費」については、「導入されていない」と回答した者が2人、「わからない」と回答した者が33人あった。

今回の調査では、各施設の処遇改善加算区分の状況は調査対象としておらず、処遇改善費の加算を実感しているかどうかと、改善加算区分についての関係は不明である。何れ、処遇改善加算による処遇改善費の支給は、地域の水準との比較でみた場合の、給与の主観的な評価にプラスの効果を与えていると考えられる。

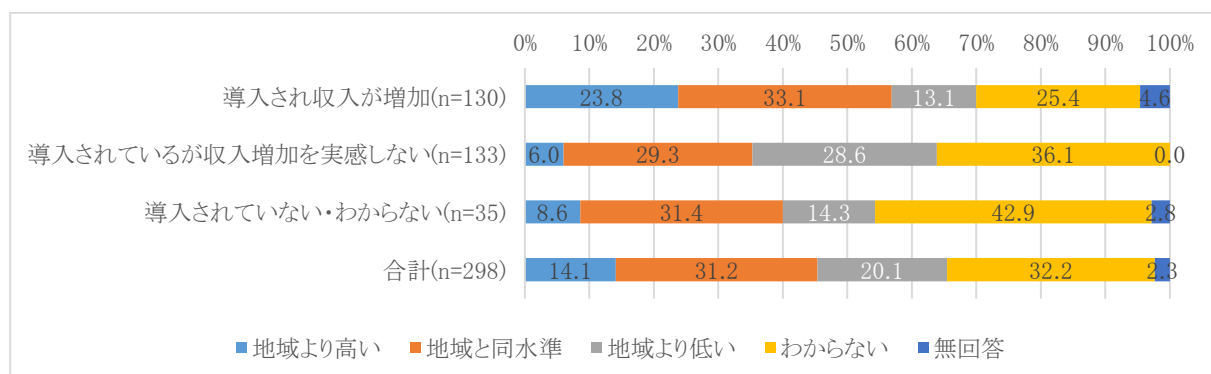


図48 処遇改善費と給与の主観的評価「その1」

(4) 給与額（基本給+各種手当）は、自分の業務内容からみて、どのような水準と思うか（給与の主観的評価「その2」）

次に、給与の主観的評価「その2」として、給与額が自分の業務内容からみて、どのような水準と

思うかについて回答を求めた (図 49)。

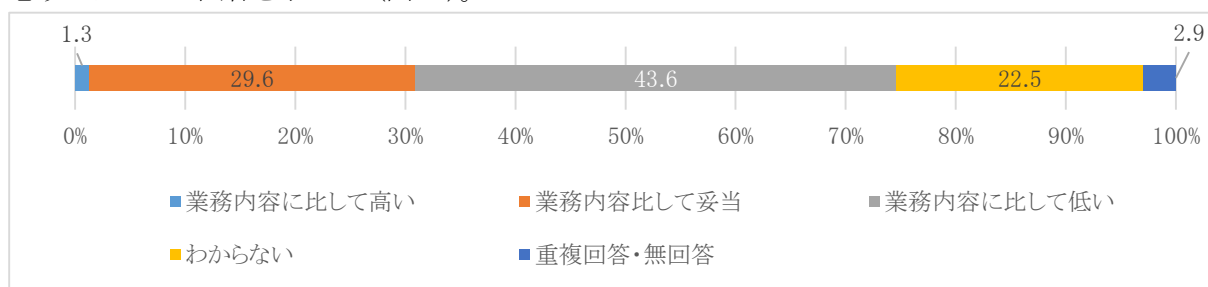


図 49 給与額は自分の業務内容からみて妥当か(給与の主観的評価「その 2」)(n=307)

回答者 307 人中、給与額が自分の業務内容からみて、「高い水準だと思う」と回答したのは 4 人 (1.3%) であり、「業務内容からみて妥当な水準」と回答したのは 91 人 (29.6%)、「業務内容からみて低い水準」と回答したのが 134 人 (43.6%)、「わからない」と回答したのが 69 人 (22.5%) であった。

業務内容からみて「高い水準」もしくは「妥当な水準」と回答した者の割合が約 3 割であり、「低い水準」と回答した者が 4 割以上という結果となっている。

1) 男女別の給与の主観的評価「その 2」

男女別 (性別に回答した 305 人) では、男性に比して女性において、「妥当な水準」と回答した者の割合がやや大きくなっている (男性 23.2%、女性 31.4%) が、カイ二乗検定の結果では、統計上有意な差は認められなかった (図 50)。

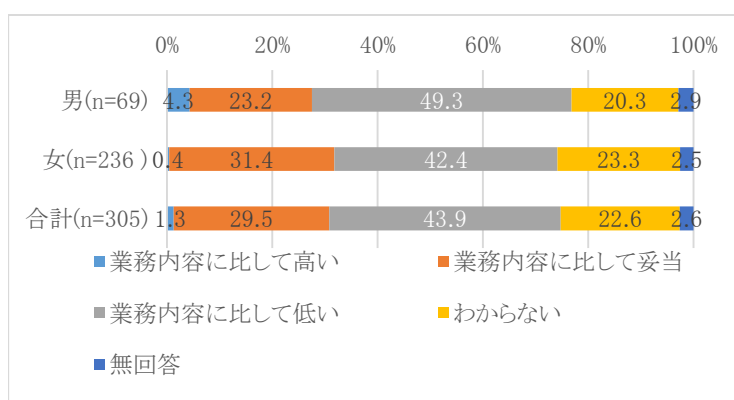


図 50 男女別の給与の主観的評価「その 2」

2) 年齢段階と給与の主観的評価「その 2」

年齢段階別にみると (年齢段階を回答した 305 人)、「業務内容に比して高い」と「業務内容に比して妥当」と回答したのは、30 歳代以下 (n=159) で合わせて 53 人 (35.3%)、40 歳以上 (n=155) では合わせて 42 人 (27.1%) となっている (図 51)。

一方、「業務内容からみて低い水準」と回答した者の割合は、30 歳代以下に比べ 40 歳代以上で大きくなっている (「30 歳代以下」が (38.7%)、「40 歳代以上」が 48.4%)。こうした傾向は認められるものの、年齢段階と業務内容からみてどうかという給与の主観的評価との関係では、統計上、有意な差は認められなかった。

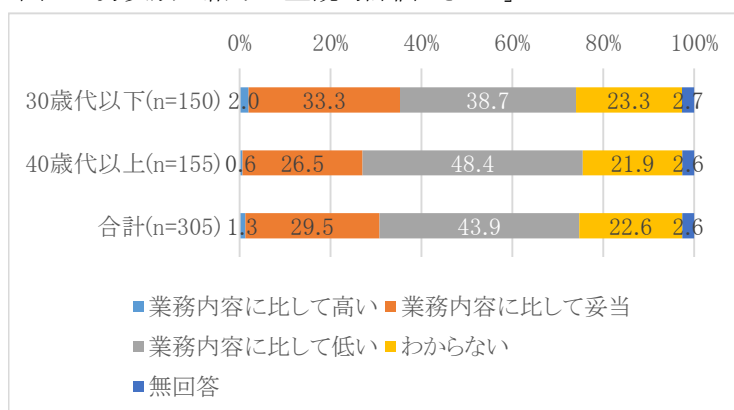


図 51 年齢段階と給与の主観的評価「その 2」

3) 雇用形態給与の主観的評価「その 2」

雇用形態別 (「定年まで雇用される

常勤職員」（「常勤・定年」職員）と「それ以外の職員」（「常勤・定年以外」職員）。雇用形態について回答があったのは 303 人。）でみると、「常勤・定年」職員では、業務内容からみて「高い水準」もしくは「妥当な水準」と回答した者は 79 人（33.6%）であったのに対し、「常勤・定年以外」職員では 16 人（23.5%）となっているが、カイ二乗検定では、統計上有意味な差異は認められなかった（図 52）。

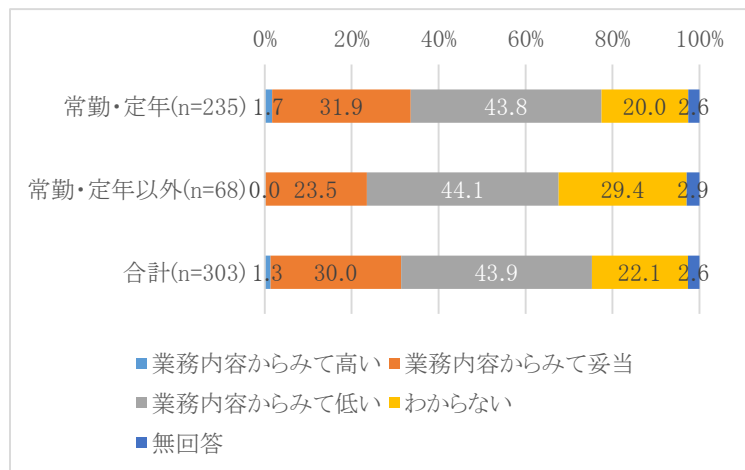


図 52 雇用形態と給与の主観的評価「その 2」(n=303)

(5) 賞与（ボーナス）の支給について

賞与の支給では、回答があった 307 人中、「定期的に支給されている」と回答した者が 228 人（74.3%）であり、約 4 分の 3 が定期的に賞与（ボーナス）を支給されている。定期的に支給されている者と不定期に支給されている者を合わせると、250 人（81.4%）が賞与を支給されている。「支給しない」と回答したのは、20 人（6.5%）であった（図 53）。

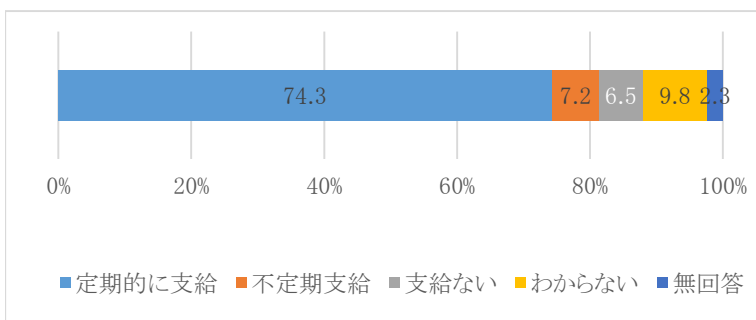


図 53 賞与の支給状況(n=307)

賞与の支給について、男女間で大きな違いは見られない。

雇用形態別では「常勤・定年」職員と「常勤・定年以外」の職員でみると、「常勤・定年」（235 人）では、定期支給と不定期支給をあわせ、賞与が支給されていると回答したのは 213 人（90.6%）であったのに対し、「常勤・定年以外」（68 人）では、賞与が支給されているのは 36 人（52.9%）であった（図 54）。

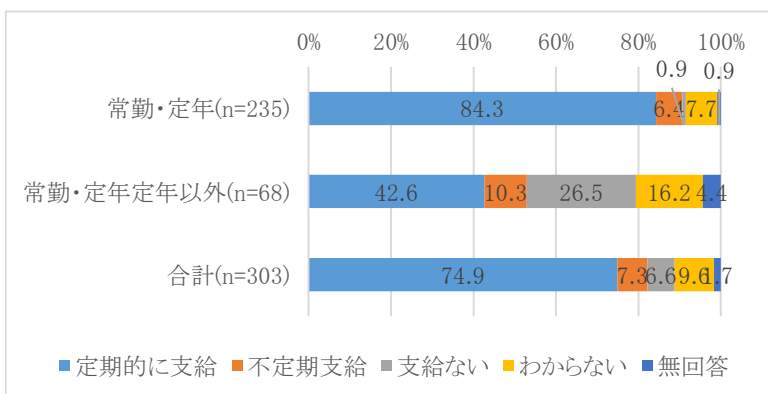


図 54 雇用形態別の賞与支給状況

(6) 昇給について

回答があった 307 人について、昇給について回答を求めたところ、「定期昇給制度があり、年に 1 回以上昇給」が 157 人（51.1%）、「定期昇給制度はあるが、実際の昇給は不定期」が 39 人（12.7%）、「定期昇給の制度はない」が 32 人（10.4%）、「その他」が 12 人（3.9%）、「わからない」が 57 人（18.6%）などとなった（図 55）。

「その他」の回答内容としては、例えば「50 歳など一定年齢以上になると昇給しない」、「再雇用なので昇給しない」、「社員から準社員になったので昇給しない」（50 歳代の回答者）、「勤務年数が長いので昇給していない」、「数年前は定期昇給していたがトップが変わってからは昇給なし」、「1 年更新の契約社員」などの回答がみられた。

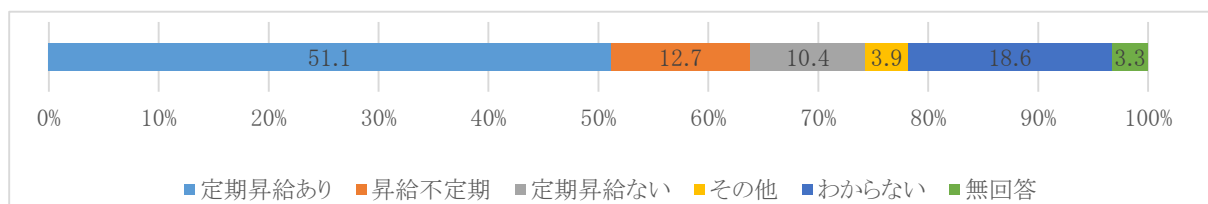


図 55 定期昇給について(n=307)

なお、「令和 2 年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」(2020 年 11 月厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室)⁹⁾によると、常用労働者 100 人以上の企業 1,670 社からの調査回答結果で、一般職の定昇制度に関し、「定昇制度あり」の企業割合は 82.5% (同 83.5%)、「定昇制度なし」は 16.1% (同 15.8%) となっており、今回の結果より高い値となっている。

雇用形態(「定年まで雇用される常勤職員」と「それ以外の職員」)でみると、「定年まで雇用される常勤職員」では、「定期昇給あり」が 143 人(60.9%)であったのに対し、「それ以外の職員」では「定期昇給あり」が 13 人(19.1%)となっている(図 56)。

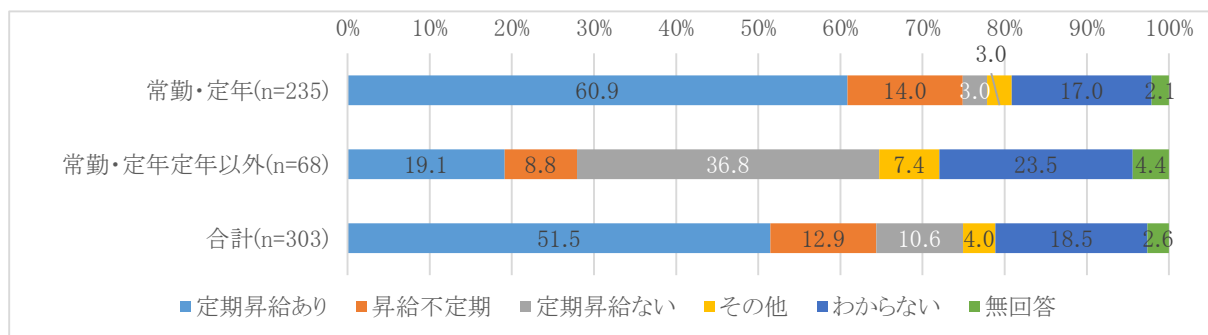


図 56 定期昇給について(雇用形態別)

(7) 超過勤務手当について

超過勤務手当の支給状況について回答を求めたところ(n=307)、「超過勤務時間数に応じて超過勤務手当が支給される」(以下、「実績どおり支給」と回答した者が 156 人(50.8%)、「超過勤務しても超過勤務手当が十分に支給されない場合がある」(以下、「十分に支給されない場合がある」と回答した者が 89 人(29.0%)、「わからない」と回答した者が 48 人(15.6%)などとなった(図 57)。

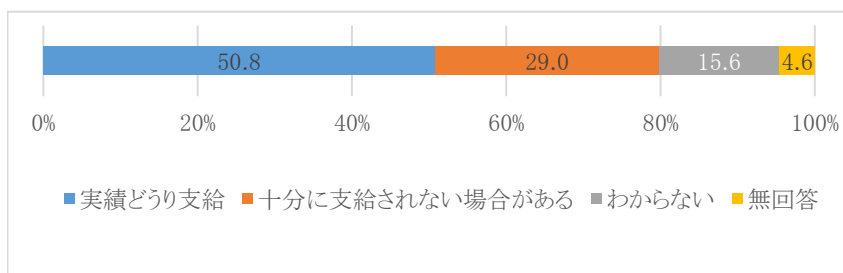


図 57 超過勤務手当の支給状況(n=307)

雇用形態別(「常勤・定年」と「常勤・定年以外」)でみると、「常勤・定年」(n=235)では、「実績通り支給」が 126 人(53.6%)であったのに対し、「常勤・定年以外」では「実績どおり支給」

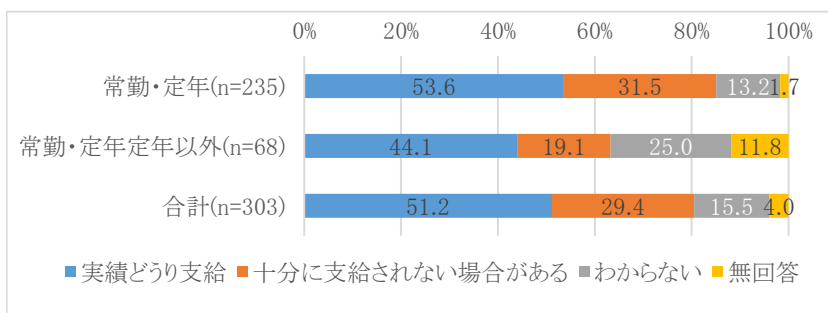


図 58 超過勤務手当について(雇用形態別)

「実績通り支給」が 126 人(53.6%)であったのに対し、「常勤・定年以外」では「実績どおり支給」

が30人(44.1%)となり、9.5ポイント低くなっている(図58)。

(8) 「処遇改善費」の導入状況について

「処遇改善費」の導入状況と、収入への反映状況について回答を求めた(n=307)。「処遇改善費が導入され収入の増加を実感している」が130人(42.3%)、「処遇改善費が挿入されているが収入増を実感できない」が133人(43.3%)、「よくわからない」が33人(10.7%)などとなっている(図59)。8割以上の回答者から処遇改善費が導入されている旨の回答があったが、その半数程度が「収入増を実感できない」と回答している。

「導入されていない」と回答したのは2人(0.7%)、「わからない」が33人(10.7%)となっている。今回調査で協力をいただいたほとんどの施設で、処遇改善費が導入されているものと考えられる。

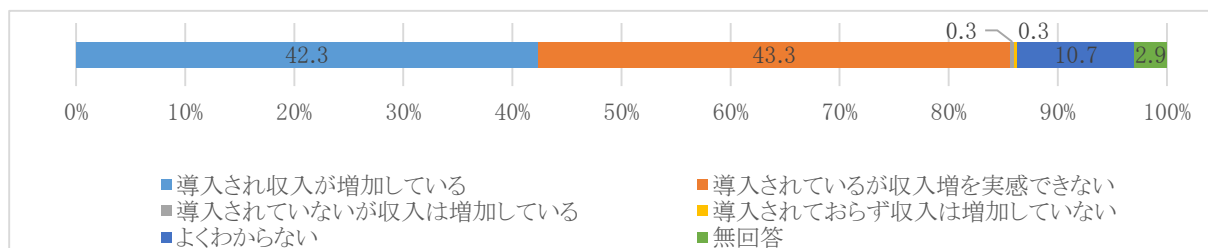


図59 「処遇改善費」の導入状況について(n=307)

(9) 処遇改善費の支給形態

処遇改善費の支給形態については248人から回答があり、「毎月支給」と回答した者が176人(71.0%)で、最も多い支給形態であった。次いで、「賞与とは別に年数回支給」が、年1回もしくは年数回まとめて支給するなどとなっている(図60)。

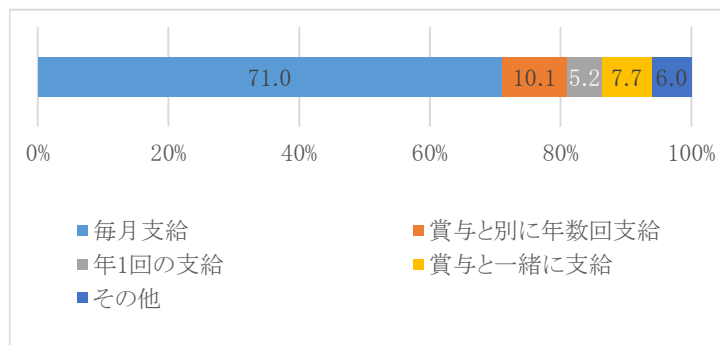


図60 処遇改善費の支給形態(n=248)

4 働き方について

(1) 夜勤について

1) 夜勤をしているか

「夜勤をしているか」については(n=307)、「している」と回答したのが197人(64.2%)、「していない」と回答したのが101人(32.9%)などとなった(図61)。

男女別で見ると、男性で夜勤をしていると回答したのは56人(81.2%)であり、女性では141人(59.7%)であった。男性の方が、夜勤をしていると回答した者の割合が大きくなっており(図62)、カイ二乗検定で統計上の有意差が認められた($p < 0.01$)。

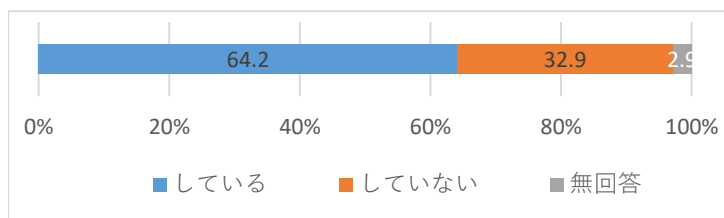


図61 夜勤をしているか(n=307)

年齢段階別にみると、若い世代ほど夜勤をしている者の割合が大きくなる傾向がみられ、年齢段階が上がるにつれて、夜勤をしていると回答した者の割合が減少する傾向が認められる(図 63)。

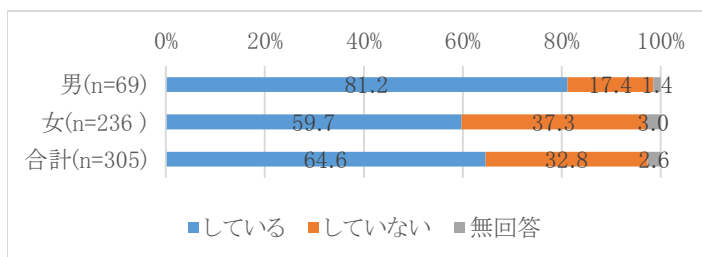


図 62 夜勤をしているか(男女別)

2) 1 か月あたりの平均夜勤回数

夜勤をしていると回答した者に、1 か月あたりの平均夜勤回数について回答を求めたところ、195 人から回答があった。1 か月あたりの平均夜勤回数は、4.93 回となり、月平均日数は約 30.4 日であるから、平均で 6.2 日毎に 1 回の夜勤を行っている計算となる(図 64)。

夜勤回数の分布をみると、月に 5~6 回が 82 人(42.1%)、3~4 回が 78 人(40.0%)などとなっている。また、週に 2 回以上の回数頻度となる可能性

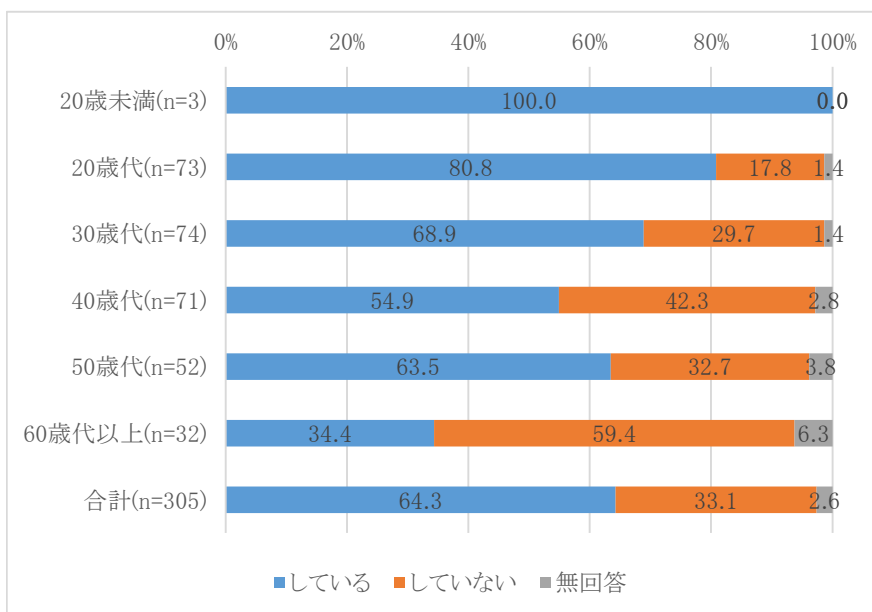


図 63 夜勤をしているか(年齢段階別)

がある月 9 回以上と回答した者が合わせて 7 人(3.6%)あった。また、夜勤回数の最大値は月 12 回(1人)であった。

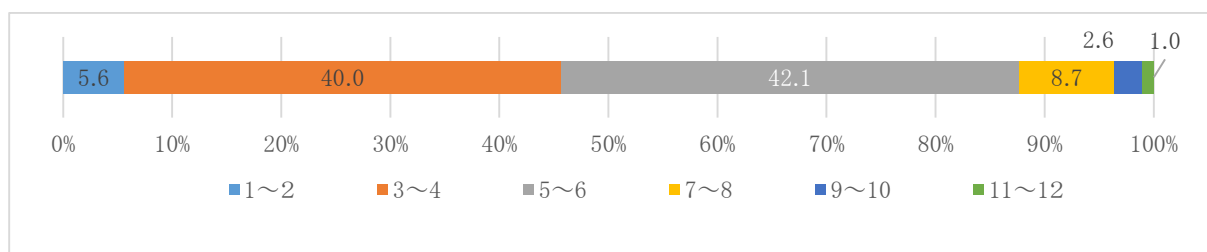


図 64 1 か月の平均夜勤回数(n=194)

男女間で、月の夜勤回数が 4 回以下の者と 5 回以上の者の割合をみると、男性の方が月に 5 回以上の夜勤を行っているものの割合が女性よりも多いが(図 65)、カイ二乗検定を行った結果では、男女間での夜勤回数月 4 回以下と月 5 回以上の割合に統計上の有意差は認められなかった。

なお、年齢段階別(30 歳代以下と 40 歳代以上)でも、夜勤回数月 4 回以下と月 5 回以上の者の割合に統計上の有意差は認められなかった。

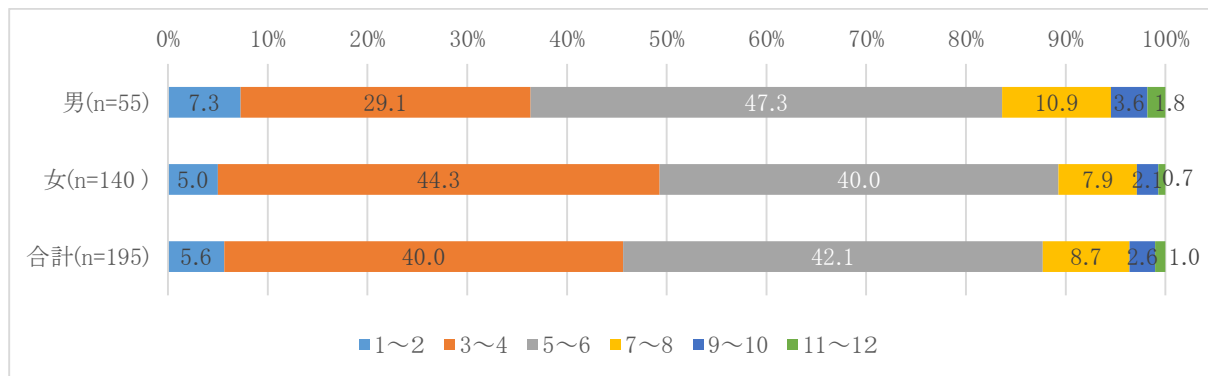


図 65 1か月の平均夜勤回数(男女別)

「施設形態別」と「夜勤回数」の双方に回答があった191人について、施設形態別（「ユニット型」と「ユニット型以外」）で夜勤回数を比較すると、ユニット型施設では1か月平均の夜勤回数が1~4回までと回答した者が74人(58.3%)であったのに対し、ユニット型以外の施設では1か月平均の夜勤回数が1~4回までと回答した者が15人(23.5%)であった。ユニット型施設勤務者とユニット型以外施設勤務者に関して、夜勤回数について月に4回以下と月に5回以上の群に分けてカイ二乗検定を行った結果では、統計上の有意差が認められ、ユニット型施設に勤務する介護職員では、ユニット型以外の施設に勤務する者に比べて、当直回数が少ない(月に4回以下の夜勤回数の者が多い)という統計上の有意差が認められた($p < 0.01$) (図 66)。

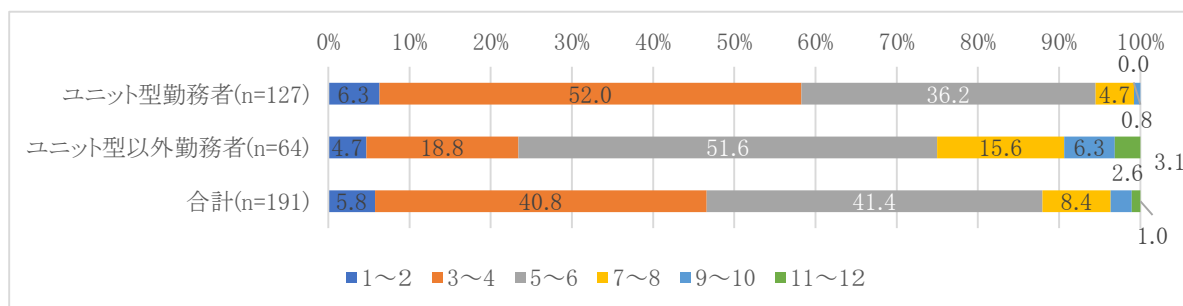


図 66 1か月の平均夜勤回数(施設形態別)

なお、夜勤回数（月に4回以下と5回以上の2つの群）と「3K+給料が安い」にあてはまるかどうか（3K+給料が安いに「あてはまる」と回答した群と「あてはまらない」「どちらとも言えない」と回答した群）では、統計上有意な差は認められなかった。

また、夜勤回数（月に4回以下と5回以上の2つの群）と人材不足に対する回答（「特に不足している状況にない」と回答した群と「不足している」と回答した群）の間でも、統計上有意な差は認められなかった。

3) 夜勤を行っている場合に、仮眠や休憩をとることができるか

196人から回答があり、「十分とれている」(6人(3.1%))と「ある程度とれている」(92人(46.9%))をあわせた回答数と、「とれていない」と回答した数(98人(50.0%))が同数となった(図 67)。

夜勤を行っている場合の仮眠や休憩について施設形態別にみると(n=191)、「ユニット型」では「十分とれる」(4人(3.1%))と「ある程度とれる」(49人(38.6%))をあわせて53人(41.7%)、「とれない」が74人(58.3%)となり、約6割の回答者が「とれない」と回答している。一方、「ユニット型以外」では、「十分とれる」(2人(3.1%))とある程度とれる」39人(60.9%)をあわせて41人(64.1%)、「とれない」が23人(35.9%)となり、6割以上の回答者が「十分とれる」もしくは「ある程度とれる」

と回答している(図 68)。

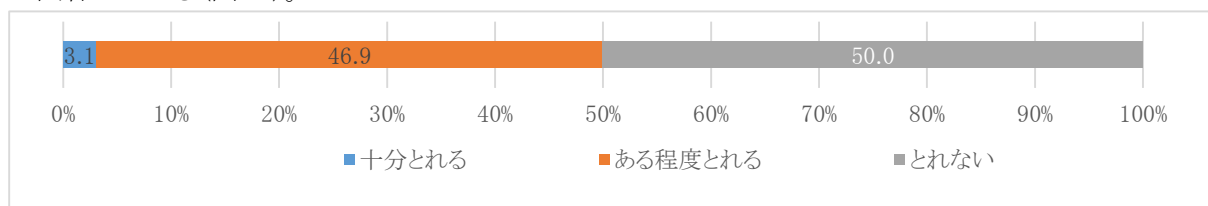


図 67 夜勤を行っている場合に、仮眠や休憩をとることができるか(n=196)

施設形態(ユニット型とユニット型以外)と夜勤を行っている場合の仮眠や休憩(「十分とれる」「ある程度とれる」と「とれない」)についてカイ二乗検定を行った結果では、統計上有意な差が認められた(p < 0.01)。夜勤回数では、ユニット型施設の方が少ない傾向にあったが、夜勤時の仮眠や休憩については、ユニット型施設において「とれない」と回答している者の割合が有意に大きいという結果となった。

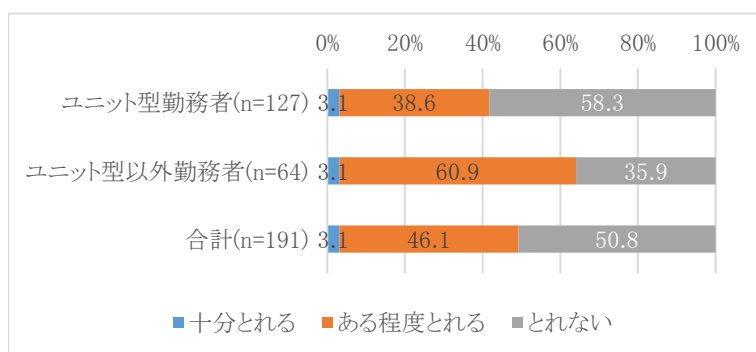


図 68 夜勤を行っている場合に、仮眠や休憩をとることができるか(施設形態別)

4) 夜勤を行っている場合に、仮眠や休憩ととることができない理由について

「とれていない」ことの理由について、具体的な記載を求めたところ、表 6 のとおりの回答があった(明らかな誤字や脱字を除き、原文のまま)。

排泄介助を中心とする介護業務や書類作成などの業務に追われていることが多数記載されており、夜勤時の業務多忙な状態が記載されている。その主な具体的内容としては、①複数のナースコールが同時にあり一人では対応困難な業務量であること、②20人を一人で見ており利用者からのナースコールが重複し対応困難なこと、③排泄介助と記録(手書き)の作成などの机上の業務を同時に行う必要がある、④不穏な方の存在などにより定期的な巡回が必要、⑤処理しきれていない通常の処理などが記載されており、一人夜勤業務において仮眠や休憩をとる時間的ゆとりのないことが予測される。

表 6 「とれていない」こと理由(原文のまま)

<ul style="list-style-type: none"> ・ 20人を1人でみるためコール対応や排泄介助、雑務をしているうちに時間が過ぎてしまう(9時間勤務)。 ・ トイレ介助が重なったり、記録入力や他の業務があるため。 ・ 職員が1人しかいないから。 ・ トイレ利用者が多くナースコールが多いためまとまった休憩がとれない。処理しきれていない管理業務があるため。 ・ ユニット1人体制のため現場を離れることができない。 ・ ユニット2つに対して職員が1人だけのため。代わりに動ける人がいないから。 ・ 常にオムツ、トイレとその他の介助以外の物品整理、書類作成などを行っている。 ・ 入居者NC対応。(*NC=ナースコール) ・ 1人でやっているので無理。 ・ 日勤帯で通常業務以外の仕事をする余裕がない。個別ケアが多くなったり、人材不足であった

りするため落ち着いて自分の仕事ができない。日勤でできない分夜勤でやろうとするが夜間帯寝ない利用者があるとまとまった休憩をとることができない。

- ・ 利用者のコール対応、不穏な利用者への対応、30分ごとの見回りが必要な利用者がいればまとまった休憩は不可能。
- ・ 1つのユニットに1人の夜勤、常に動いている。
- ・ 1人夜勤だから。
- ・ 業務に追われて休憩がとれない。
- ・ ユニットの1人で見ているため休憩をとる時間はない。8時間夜勤のため時間内にケアを終わらせなければならないため休憩をとる時間はない。
- ・ 1人でユニット勤務しているから。
- ・ 1人で現場に入るため。
- ・ 入居者のナースコール対応と日中帯でできなかった自分の仕事に取り組んでいるから
- ・ ユニットの20名を1人の夜勤業務で行い、コール対応しなければならいため、まとまった休憩はとれない。業務自体はルーチンだがイレギュラーがあった場合は業務が押す場合がある。排泄対応もコート多量の方が多くなったら大変。
- ・ 業務は途切れることはない。
- ・ 業務が多いから。
- ・ 今月より夜勤を行うためまだわからない。
- ・ 業務多忙のため。
- ・ 業務で多忙。
- ・ 業務。
- ・ 1時間30分仮眠はあるが実際は1時間程度しか休めていない。
- ・ 夜勤の仮眠中寝れない。
- ・ 仮眠時間が短い。
- ・ 20人を1人でみるためコール対応や排泄介助、雑務をしているうちに時間が過ぎてしまう（9時間勤務）。
- ・ トイレ介助が重なったり、記録入力や他の業務があるため。
- ・ 職員が1人しかいないから。
- ・ トイレ利用者が多くナースコールが多いためまとまった休憩がとれない。処理しきれていない管理業務があるため。
- ・ ユニット1人体制のため現場を離れることができない。
- ・ ユニット2つに対して職員が1人だけのため。代わりに動ける人がいないから。
- ・ 1時間30分しか仮眠時間がない。ただ横になって休むだけ。
- ・ 仮眠時間が2時間あるが十分ではないと思う。入所者の状況によって休憩がしっかりとれない時がある。
- ・ 夕食の休憩がないため業務の間に食べないといけない。夜勤の仮眠が2時間とれない。
- ・ 業務多い時は仮眠時間に自分の業務を行うため。
- ・ デスクワークや委員会の仕事などを行うため。
- ・ 2ユニットを1名の夜勤者だけで対応するため。
- ・ ナースコールが多い(夜間もトイレで排泄される方が多い)2時間ごとにトイレに行く人が多い。「下着にパット、トイレで排泄」がコンセプトのため。
- ・ 2ユニットを1名で行っている状態のため。
- ・ トイレで用を足したい人が3人ほどいる。多い時で1時間に3回の人がいる場合もある。
- ・ コールが頻回になる人の対応。トイレ利用が重なる。眠れなくて起きてくる方への対応。

- ・ 1人夜勤だから。
- ・ 1階と2階にわかれているため仮眠・休憩をとるとユニット内職員不在となる。
- ・ トイレ支援、パット交換や見守りでとれない。
- ・ 夜勤業務の他にやることがあるから。
- ・ 21時から7時の夜勤だがユニットの入居者のトイレ対応が多すぎて寝ることができない。他に認知症利用者の対応もあり。
- ・ 仮眠の交換する職員がいない。
- ・ 1人で入居者20人をみている。トイレなどで起きる利用者がいるので休めない。記録も手書きで行っているが時間・手間がかかる(記録を書かなくても良いなら休めるかもしれない)。
- ・ 夜間十分に就寝していない。
- ・ ユニット型のためユニットを1人で見ている。コール対応に追われ仮眠をとることができない。
- ・ 交代する職員がいないため休憩をとることができない。21時から7時までの10時間勤務となっているがコール対応をしていない時間が休憩とされている(コールは持ったまま)。
- ・ 仮眠や休憩をしっかりとった場合、他に代われる職員がいないため人数や構造上(1階と2階に1人ずつ配置)の問題。
- ・ 1人夜勤のため。
- ・ 夜間のコール対応、寝ない方の対応のため。
- ・ 1人で20人をみている。コールがなったら入居者のところへ行かなければならないがコールが頻回で多忙。記録すら座って書く余裕がない場面もあり睡眠がとれていない。
- ・ トイレコールが多いため。
- ・ ショートステイの夜勤が多く交代する職員がいない(ユニットの利用者の人数が少なく交代する職員がいない)。
- ・ 夜勤者が1人だから。
- ・ 入所者の命を預かっているので夜勤時は緊張して行っている。
- ・ 1人で夜勤だから。
- ・ 30分巡回やナースコールの対応がある。
- ・ コールが頻回、オムツ外しをして失禁する方が多い。
- ・ 交代の職員がいない。
- ・ ユニット型施設で2ユニットに1人で勤務している。他ユニットスタッフと交代で休憩は取りにくい。
- ・ ナースコールの対応や記録整理。担当している入居者様のまとめや委員会の仕事などを行っている。
- ・ 1時間ごとの巡回や体位交換、排泄介助、コール対応が不定期にあるため。
- ・ 他のユニットの人が自分のユニットに入れない。
- ・ 業務が立て込む。ナースコールで呼ばれる。
- ・ ユニット型で夜勤1名のため現場対応している。
- ・ 業務に追われる。
- ・ ユニット内に自分しかいないから。
- ・ 1ユニット1人体制なので合間を見て休んでいるがコールがなると対応しなければならないためほとんど取れない。
- ・ 30分見回りがあるので休めない。
- ・ トイレ利用者頻回のためまとまった仮眠をとれない。体調不良者の状態観察のためとれない。
- ・ 暗黙のルールあり。

- ・ 入居者の状況により定時の休みは決められず常に休憩と仕事の間という感じ。
- ・ 利用者様の対応。
- ・ ナースコール対応。
- ・ 仮眠する場所がない。行事記録の記入やモニタリングをやらなければならない。
- ・ ナースコールの対応。
- ・ ナースコールの対応をしなくてはいけない。ケアプラン作成などの業務がある。
- ・ ナースコールの対応や見守りを強化しているため。
- ・ 職員数が足りない。
- ・ ケアプランや会議録の作成などがある。
- ・ ナースコール対応。
- ・ 眠くない。
- ・ ユニットを朝まで1人で見ている。
- ・ 2ユニットを1人で見ている。
- ・ 記録の確認などがある。
- ・ ユニット1人夜勤のため。ご入居者の状況により休憩をしっかりとれない。
- ・ 1人で2ユニットを見ている。巡回。

5) 夜勤の際に何人で何人の入所者をみているか

夜勤の体制を確認するため、夜勤の場合、職員1人で何人の入所者をみているか回答を求めたところ、187人から回答があった。最小値は入所者対職員の比が1.3人に1人という回答(n=1)であり、いわゆる外れ値と考えられる。回答者の平均では、夜勤者1人で平均19.5人の入所者に対応しているという結果となった(図69)。最頻値は入所者20人に夜勤者1人(n=89)、最大値は入所者30.5人に職員1人であった(n=1)。

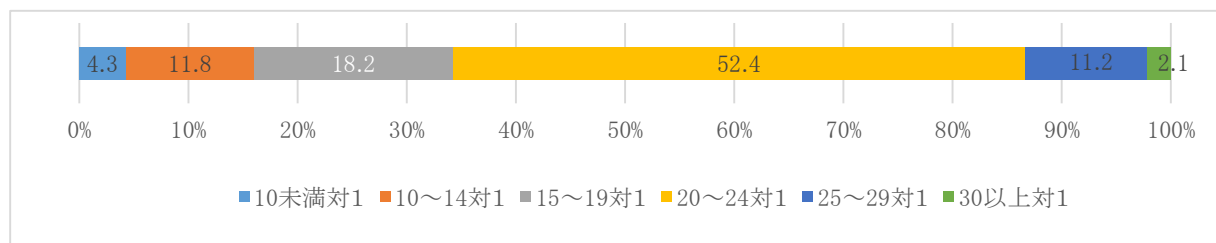


図69 夜勤の職員体制(入所者何人を1人の職員でみているか)(n=187)

夜勤体制は、表7のとおりであり、1人夜勤体制が44.3%となっている。また、2人以上の夜勤体制でも、施設の構造などによっては、実質的に1人夜勤体制となる可能性もあると考えられる。

表7 夜勤者一人当たりの担当入所者数

夜勤体制	回答数	%	平均担当入所者数
1人	82	44.3	18.1
2人	50	27.0	23.7
3人	47	25.4	17.3
4人	2	1.1	22.5
5人	2	1.1	18.8
6人	2	1.1	17.5
合計	185	100.0	19.5

6) 夜勤を行った後の退勤時間について

夜勤を行った後の退勤時間について回答を求めたところ(n=195)、「ほぼ定時に退勤」が81人(41.5%)、「定時に退勤できないことが時々ある」が90人(46.2%)、「ほぼ毎回定時に退勤できない」が23人(11.3%)などとなっている。1割強の者が、夜勤終了後にほぼ毎回定時に退勤できないと回答している。「その他」の回答は夜勤を開始してあまり経過しておらず「わからない」と

の回答であった(図 70)。

施設形態と夜勤後の退勤時間については、「ユニット型」と「ユニット型以外」で大きな違いは認められなかった。

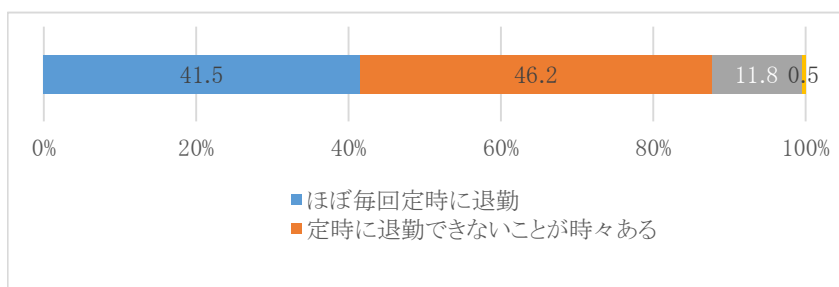


図 70 夜勤を行った後の退勤時間について(n=195)

(2) 夜勤以外の勤務日に、勤務終了後定時退勤できるか

1) 勤務終了後定時退勤できるか

夜勤以外の勤務日に定時退勤できるか回答を求めたところ(n=192)、「定時退勤できる場合がほとんど」と回答したのが 81 人(42.2%)、「定時に退勤できない場合がある」と回答したのが 84 人(43.8%)、「定時に退勤できないことが常態化している」と回答したのが 27 人(14.1%)という結果となった(図 71)。

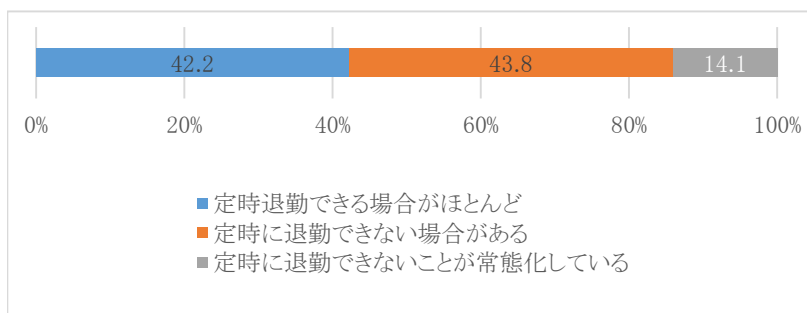


図 71 夜勤以外の勤務日に、勤務終了後定時退勤できるか(n=192)

施設形態と夜勤以外の勤務日の退勤時間について、施設形態による違いがあるか検討したが、「ユニット型」と「ユニット型以外」で統計上有意な差は認められなかった。

2) 定時退勤できない理由について

「定時に退勤できない場合がある」及び「定時に退勤できないことが常態化している」と回答した者(n=111)に、定時に退勤できない理由について回答を求めた(複数回答)。

最も回答数が多かったのは「記録の作成整理のため」であり 82 人(73.9%)となっており、次いで「通常の介護業務が完了しないため」が 53 人(47.7%)、「業務引継ぎのため」が 23 人(20.7%)などとなっている(図 72)。

「定時に退勤できないことが常態化している」と回答した 27 人についても、同様の

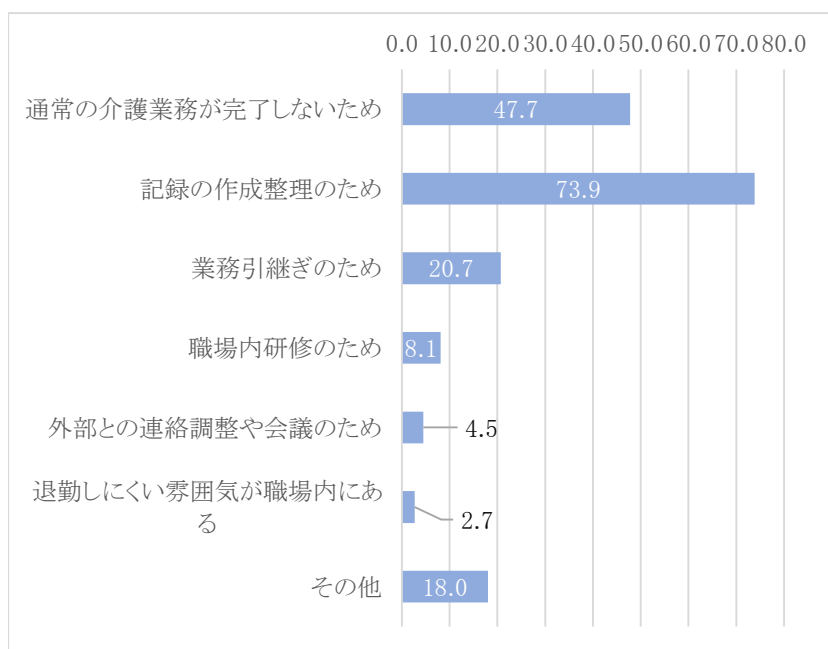


図 72 定時退勤できない理由(定時退勤できないことが常態化している者及び定時退勤できないことがある者について)(n=111)

結果となっている。

定時退勤できない理由の「その他」の具体的な内容は表8のとおりであり、スタッフの突然の休み、人員不足、入所者への緊急対応、書類整理などが記載されている。

表8 定時退勤できない理由の「その他」(原文のまま)

<ul style="list-style-type: none"> ・ 雑務処理、指示事項周知作業等。 ・ 職員の急な休みや急変時など。 ・ 不穏な利用者がいるとその利用者の付き添いにCW1人をとられることがあるので業務を1人で対応しなければならないためスムーズに進まない。 ・ 人員不足のため。 ・ その他書類の整理のため。 ・ 職員の欠勤により人員不足となるため午前中または午後の排泄が終わるまで。 ・ 現場の応援に入っているため。 ・ 一般職のまとめ役として業務「(周知事項文書作成、上司(管理職)との打合せ等)」が多い。 ・ 自分が受け持つ業務のため。 ・ 自分の仕事が残っている。 ・ 書類作成のため。 ・ リーダー業務を行っており作業量が多い。勤務中にリーダー業務ができる時間があれば残業はなくなると思う(人手不足のため自分も主として支援しなければならない状況)。 ・ 書類の作成(ケアプラン24人シート、アセスメント等の見直し、行事イベント等の企画)。 ・ リーダー業務など自分の分担の仕事をしているため。 ・ 前職種の残務整理のため。 ・ スタッフ欠勤のため。 ・ 人員不足のため残業を行うことがある。 ・ 人員不足によりスムーズに業務がこなせない。 ・ 職員不足により残業が多い。

(3) 年次有給休暇の取得状況について

1) 年次有給休暇新規付与日数について

年次有給休暇の付与は、労働基準法に基づく制度であり、一般に、各法人において就業規則に基づき勤務年数等に応じ、法定日数以上が付与されることになっている。今回の調査結果では、166人から回答があり、新規付与日数は「16日～20日」が80人(48.2%)と最も多くなっている(図73)。

今回の調査では、「繰り越し日数」を除く当該年(もしくは前年)における新規付与の記載を求めたが、21日以上と記載した者が19人(11.4%)あり、これらの者は繰り越し日数を記載している可能性がある。

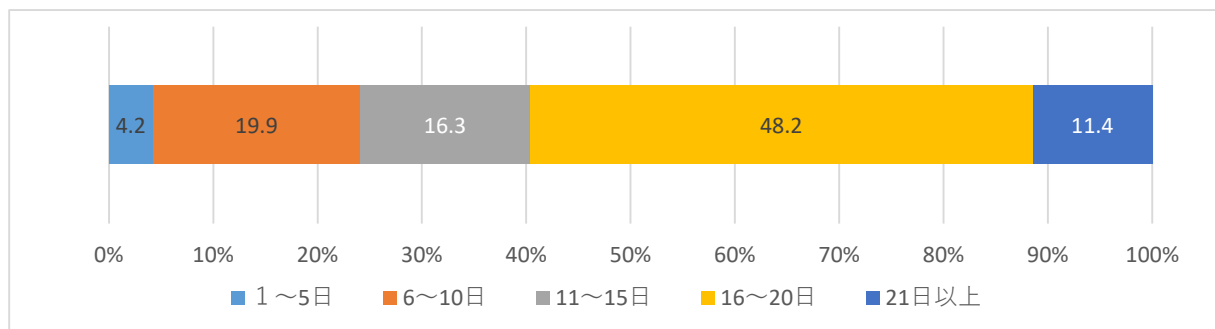


図73 年次有給休暇の新規付与日数(n=166)

2) 年次有給休暇の取得状況について

年次有給休暇の平均取得日数は、9.54 日となった(n=171)。最小値は 0 日、最大値は 40 日であった。

取得日数の分布では、「0～4 日」が 14 人(8.2%)、「5～9 日」が 65 人(38.0%)などとなり、約 4 分の 3 の者が取得日数 10 日以下となっている(図 74)。

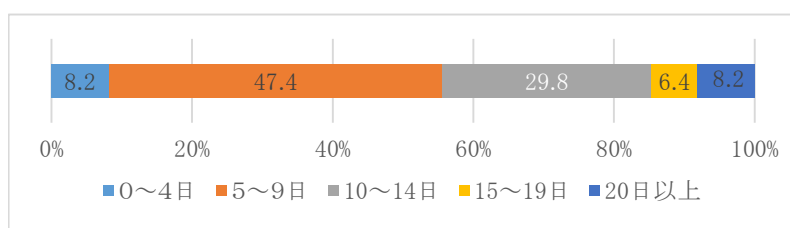


図 74 年次有給休暇の取得状況(n=171)

年次有給休暇の取得について、日数を回答したのが 171 人に止まっており、回答しなかった者の取得日数については不明であることから、この調査の結果がそのまま介護職員の年次有給休暇の取得状況を示しているとは言えない可能性がある。

なお、2019 年から、労働基準法第 39 条第 7 項により、全ての事業者に対して、年次有給休暇が 10 日以上発生した従業員に年 5 日の年次有給休暇を取得させなければならないこととなっているが、今回の結果では、取得日数が 5 日未満であったのは 14 人(8.2%)であった。また、取得日数 5 日が 49 人(28.7%)で最頻値となっている。法定取得日数の最低値しか年次有給休暇を取得していない者が多い可能性も否定できない。

(4) 働きやすい職場づくりの最近の取り組みについて (複数回答)

職場内で、働きやすい職場づくりのために、どのような取り組みがなされているかについて回答を求めた。「特に実施されていない」「わからない」との回答も含め、291 人から回答があった。

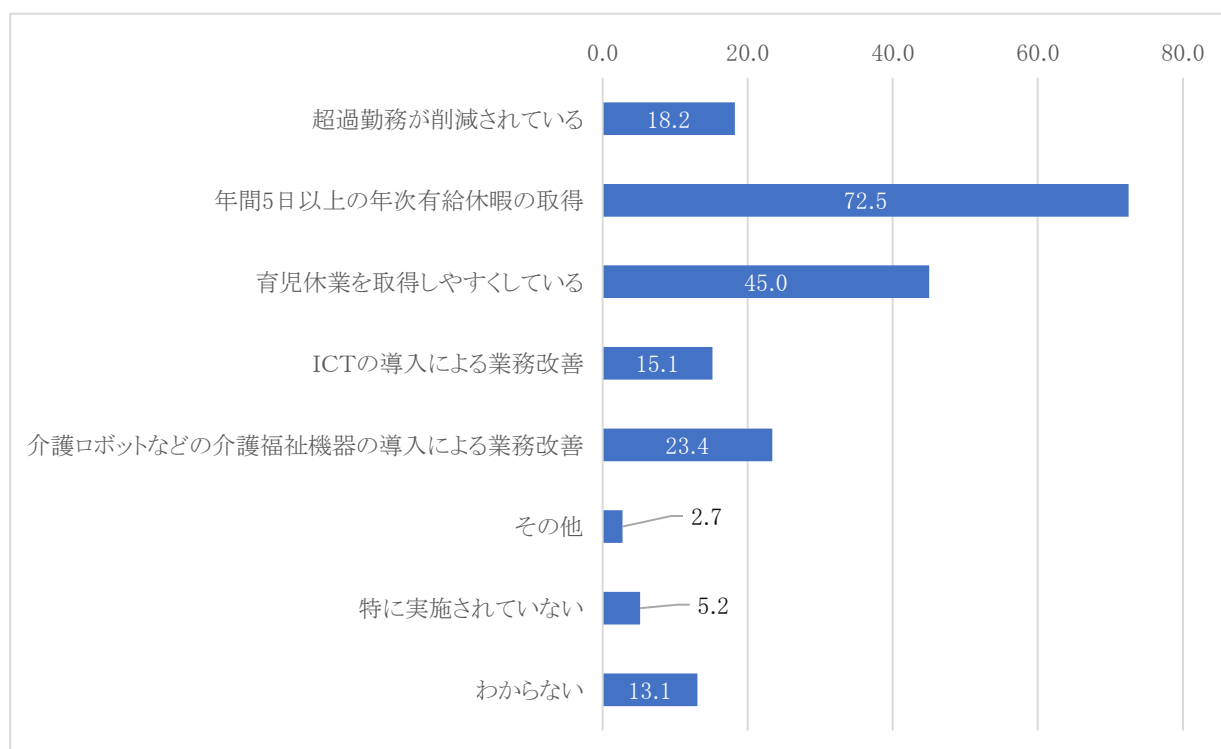


図 75 働きやすい職場づくりの最近の取り組みについて(複数回答、%)(n=291)

回答数が多かったのは、労働法制において事業者が義務付けされている「年間 5 日以上年次有給休暇の取得」(211 人、72.5%) 及び「育児休業が取得しやすい」(131 人、45.0%) であった。

一方、回答数が少なかったのは、「超過勤務の削減」(53人、13.2%)、「ICT導入による業務改善」(44人15.1%)、「介護ロボットなどの介護福祉機器の導入による業務改善」(68人、23.4%)であった(図75)。

その他としては、表9のような記載があった。

表9 働きやすい職場づくりの最近の取り組み「その他」の具体的な記述(原文のまま)

<ul style="list-style-type: none"> ICT、介護ロボットを導入しているが業務改善が図られている実感がない。 毎週火曜日を定時退社日として設けている。勤務時間内での会議、研修が実施できるよう調整を図る。 時間帯、勤務日数など配慮してもらっている。 恒常的なマンパワーの不足により「働き方改革」は介護になじまない。入所者が優先となるため取り組みはしているが改革が難しい。 就業時刻になってからの就業開始、終了時刻前に記録を書き終えるような声掛けをいただく。
--

(5) これからも現在の職場で働きたいか

これからも現在の職場ではたらかないかについて回答を求めたところ(n=307)、「継続して働きたい」が88人(28.7%)、「継続して働きたいと思わない」が40人(13.0%)、「どちらとも言えない」が152人(49.5%)などとなっている(図76)。

現在の職場での積極的な就労継続の意向を示した者は3割以下であり、一方、「どちらとも言えない」と回答した者は約50%と最も高い値となっている。

「継続して働きたい」との回答について、回答者の属性(①男女別、②年齢段階、③施設形態別(「ユニット型」と「ユニット型以外」)、④雇用形態(「常勤・定年」と「常勤・定年以外」)、⑤生計の主たる維持者であるかどうか、⑥試験資格の有無)で有意差があるかどうか検討を行ったが、統計上の有意な差が認められる属性はなかった。

一方、職場についての主観的な評価である①「3K+給料安い」職場と思うかどうか、②「人材が不足している」と思うかどうか、③「介護の仕事若者に勧めたい」と思うかどうかでは、「3K+給料安い」職場と思わないと回答した者、「人材は不足していない」と回答した者及び「介護の仕事若者に勧めたいと思う」と回答した者の群では、その他の回答をした者の群に比べて「継続して働きたい」と回答した者の割合が統計上有意に大きかった(p<0.01)。

また、給与の主観的な評価「その1」(自分の給与は地域の給与水準と比べてどうか)及び給与の主観的な評価「その2」(自分の給与は業務内容からみてどうか)においても、自分の給与は地域や業務内容からみて「高い水準」「妥当な水準」と回答した者の群において、「低い水準」と回答した者の群に比べて、「継続して働きたい」と回答した者の割合が有意に大きい結果となった(p<0.01)。

所属している職場や給料に関して肯定的な評価をしている者において、「継続して働きたい」と回答した者の割合が有意に大きい結果となった。

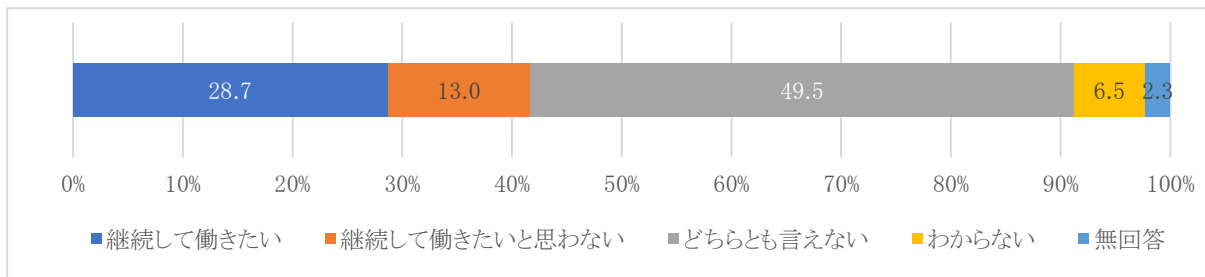


図76 これからも現在の職場で働きたいか(n=307)

(6) 仮に現在の職場を退職する場合、退職後どうしたいか

仮に現在の職場を退職する場合、退職後どうしたいかについて回答を求めたところ(n=307)、「特に考えない、わからない」が104人(33.9%)と最も多い。仮定の質問に対して、回答に戸惑った者が多かった可能性がある(図77)。

そのほか、「福祉以外の仕事」が76人(24.8%)、「別の介護施設、事業所」が72人(23.5%)などとなっている。「別の介護施設・事業所」と「介護福祉以外の福祉の仕事」の「福祉関係の仕事」を選んだのは、87人(28.4%)であった。重複回答が5人(1.6%)あり「その他」に分類した。

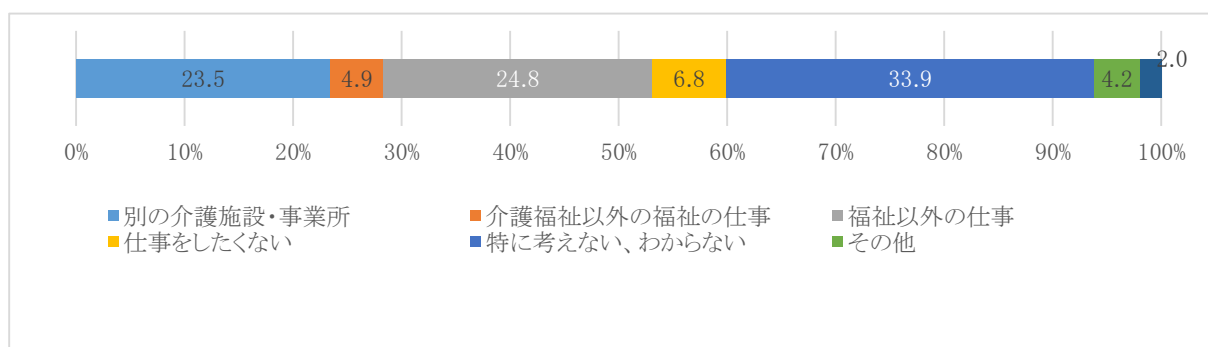


図77 仮に現在の職場を退職する場合、退職後どうしたいか(n=307)

5 あなたの職場について

(1) あなたの職場は、3K(「きつい」「危険」「汚い」)+「給料が安い」に当てはまるか

介護の職場について、一般に言われている「3K 職場」や「給料が安い」といわれることについて、現在勤務している職場に当てはまるかどうかについて回答を求めた(n=307 図78)。

「当てはまる」が133人(43.3%)、「当てはまらない」が34人(11.1%)、「どちらとも言えない」が124人(40.4%)、「わからない」が11人(3.6%)、無回答が5人(1.6%)となった。4割以上の回答者が「3K+『給料が安い』職場」に当てはまると回答している。

「3K+給料が安い職場」に当てはまるという回答と年齢段階、性別、主体たる生計維持者かどうか、試験資格の有無、雇用形態(「常勤・定年」と「常勤・定年以外」)、夜勤をしているかどうかなどの回答者の属性との関係で有意な差があるか検討を行ったが、統計的に有意な差は認められなかった。

一方、前述したとおり、「3K+給料が安い職場」かに対して、「当てはまらない」と回答した者では、「当てはまる」と回答した者よりも「現在の職場で継続して働きたい」と回答した者の割合が有意に大きかった(p<0.01)。

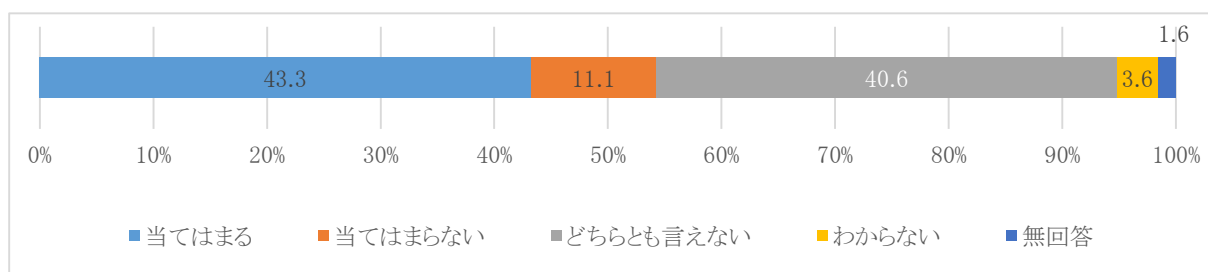


図78 あなたの職場は3K+「給料が安い」職場に当てはまるか(n=307)

(2) 職場における介護職員の不足状況

「不足しており最近は不足度合いが進行」が135人(44.0%)、「不足しており不足度合いに変化ない」が67人(21.8%)、「不足しているが最近改善傾向」が39人(12.7%)であり、これらを3つ合

わせた「不足している」と回答した者は、あわせて 241 人 (78.5%) となっており、4 分の 3 以上が「不足している」と回答している。一方、「不足している状況ではない」と回答した者は 31 人 (10.1%) となっている (図 79)。

「不足している」と回答した者が 8 割近いこともあり、介護職員の不足状況に関する回答について、男女別、年齢段階別、施設形態別 (ユニット型とユニット型以外) などで統計上の有意差の有無を検討したが、有意な差は認められなかった。

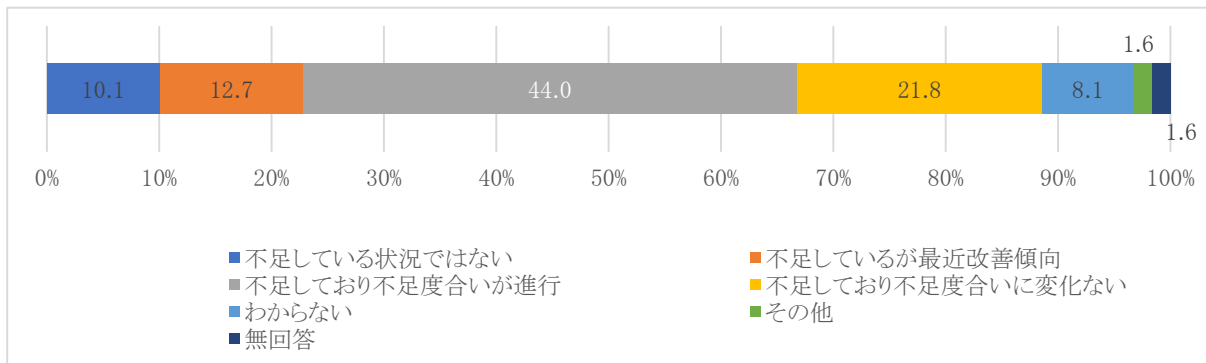


図 79 職場における介護職員の不足状況(n=307)

(3) 職場の状況について

(株)リクルートキャリア社が発表した Web 調査⁶⁾における調査項目を参考に、調査対象者が職場の状況をどのように感じているかについて 20 項目にわたり、「そう思う」「そう思わない」「どちらとも言えない」「わからない」で回答を求めた。回答結果は、図 80 のとおりである。

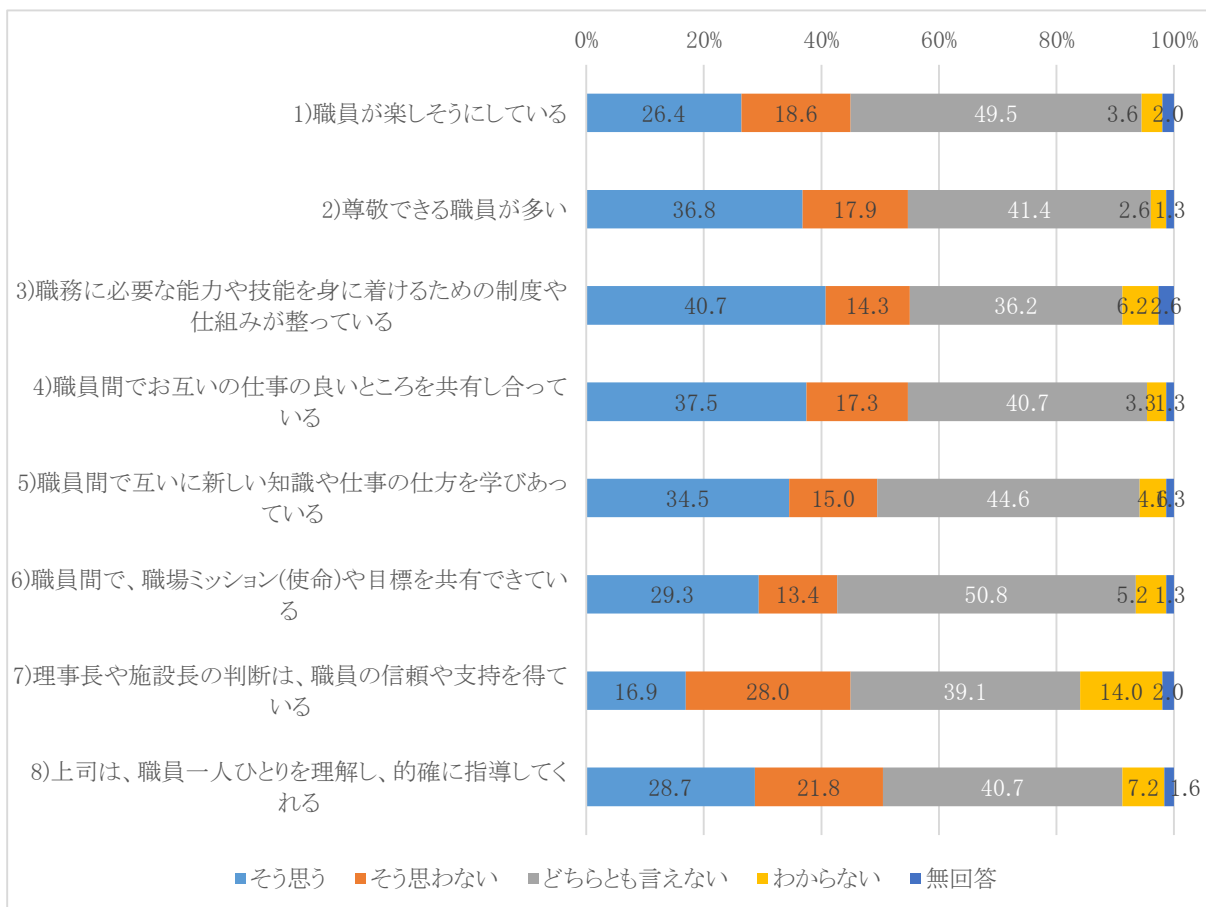


図 80 職場の状況について(その1)(n=307)

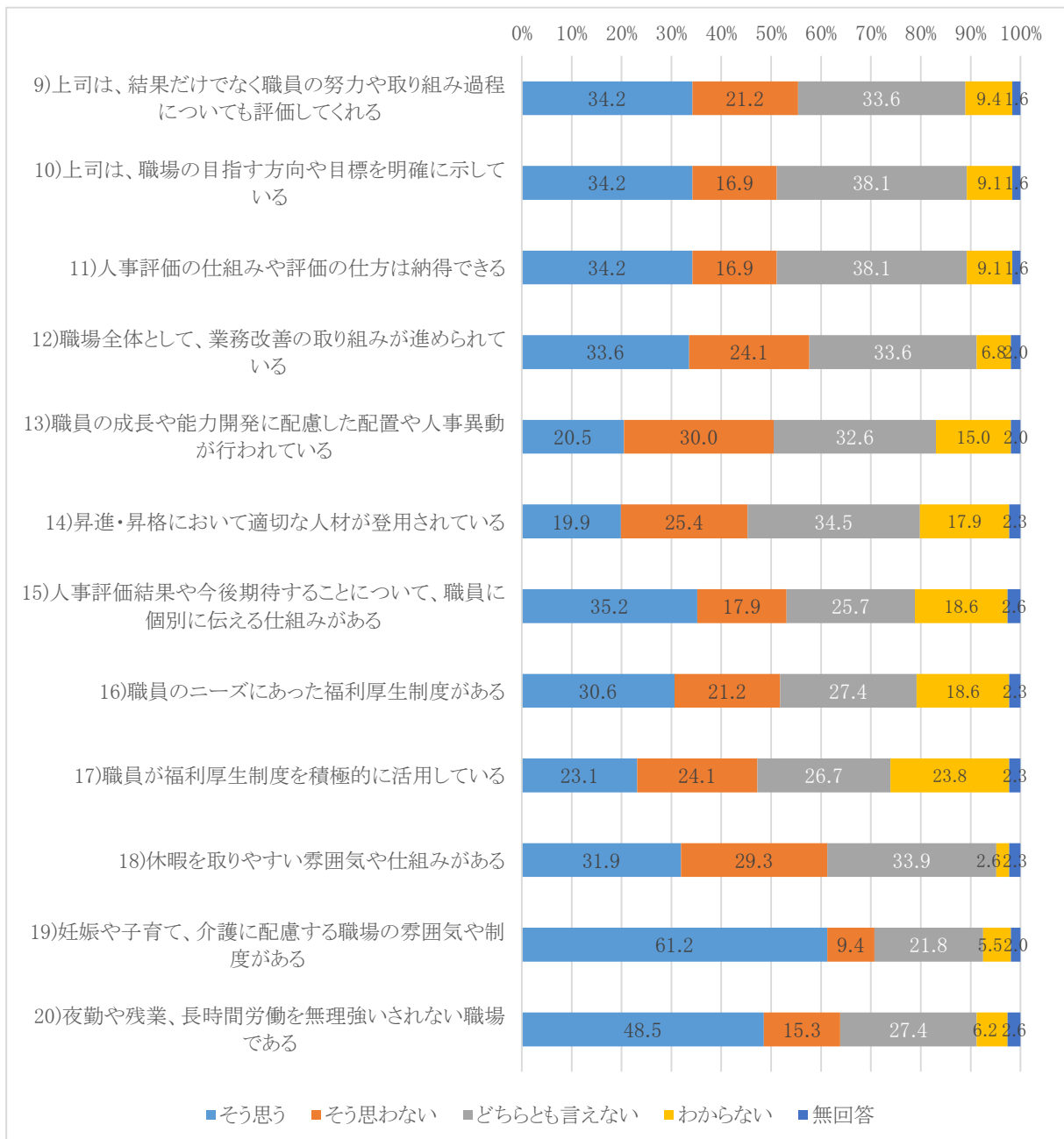


図 80 職場の状況について(その2)(n=307)

「そう思う」という回答の割合が50%を超えたのは「⑲妊娠や子育て、介護に配慮する職場の雰囲気や制度がある」(61.2%)の1項目のみであり、他の項目ではすべて50%を下回っている。「⑳夜勤や残業、長時間労働を無理強いされない職場である」では、48.5%の者が「そう思う」と回答しており、近年、政府が進めている「子育て支援」や「働き方」改革などに関連する事業者として実施を求められている項目では、「そう思う」と肯定的な見方をしている回答割合が大きい。

一方で、「そう思う」という回答の割合が小さかった項目は、「⑦理事長や施設長の判断は、職員の信頼や支持を得ている」(16.9%)、「⑭昇進・昇格において適切な人材が登用されている」(19.9%)の2項目が20%を下回っており、次いで「⑬職員の成長や能力開発に配慮した配置や人事異動が行われている」(20.5%)となっている。事業運営に重要である理事長や施設長の判断に対する信頼・支持が大きいこと、また、人材の登用や職員の成長・能力開発への配慮について肯定的な見方をしている介護職員の割合が小さい。

ほとんどの項目に共通して、「どちらでもない」「わからない」という回答の割合が大きく、自分が勤務する職場の状況について明確な判断をしない傾向が見られる。

男女間や年齢段階間（30歳代以下と40歳代以上の二つの群）など、職員の属性に関して統計上の有意差について検討を行ったが、有意な差が認められる項目はなかった。

自分が働いている職場に対する主観的な評価と考えられる「これからも現在の職場で働きたいか」という質問（p35参照）への回答結果と「職場についての20項目の質問」との関連を検討したところ、20項目すべてにおいて、「そう思う」と回答した者の群では「そう思わない」と回答した者の群に比べて、「これからも現在の職場で働きたい」と回答した者の割合が有意に大きかった（全ての項目について $p < 0.01$ ）。

(4) 職場における IT の導入状況について（複数回答）

職場における IT の導入状況について回答を求めたところ（ $n=307$ ）、194人（63.2%）が「介護記録をパソコンなどで保存し、業務引継ぎ等に活用できる」と回答している。次いで「パソコンによるオンライン会議の利用」が82人（26.7%）、「タブレットやスマートフォンなどで介護記録を作成できる」が71人（23.1%）などとなっている（図81）。

また、「その他」の具体的記載内容は表10のとおりであり、IT導入が進まない現状やタブレット等の利用が始まる予定であることなどが記載されている。記載者が少数であり、断定的なことは言えないが、施設によってIT導入の状況にばらつきが大きい可能性も想定される。

図71及び図72において、定時退勤できない者の割合や理由を掲げている。「定時退勤できないことがある」「定時退勤できないことが常態化している」を合わせ111人となり、これらの者で定時退勤できない理由として最も回答数が多かったのは「記録の作成整理のため」（82人、73.9%）であった。

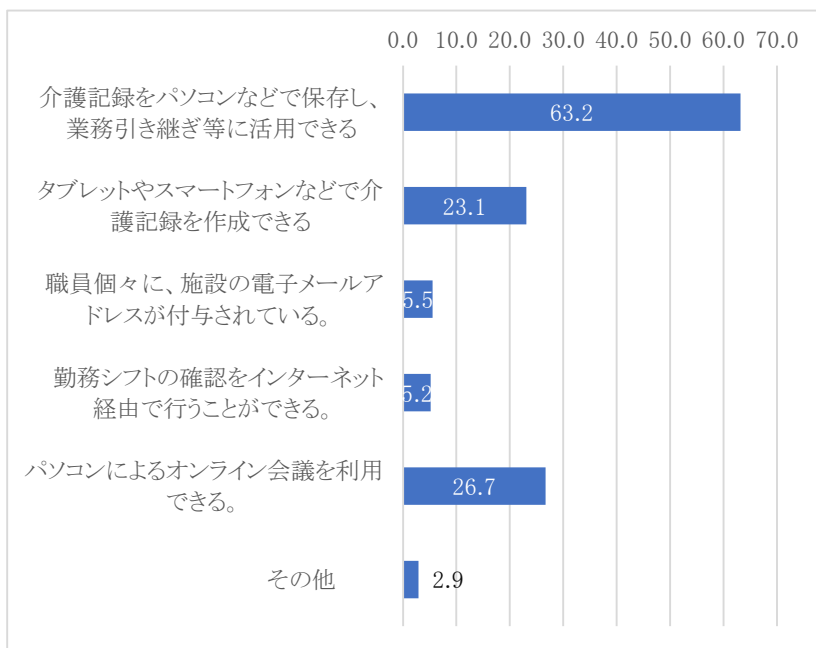


表10 その他の記載内容
(原文のまま)

- ・PCが部署に1台しかない。
- ・Wi-Fiが届かない環境でインターネットも開けない。
- ・iPadを利用しリモート面会。ZOOMでの研修も増えてきた。
- ・タブレット導入予定と聞いている。
- ・ONENOTEでの議事録回覧。
- ・家族面会をするためにLINEを利用している

図81 職場におけるITの導入状況(複数回答)($n=307$)

これらの者の職場におけるITの導入状況の回答を確認したところ、表11のとおりとなった。記録作成整理のために定時退勤できない者が勤務している施設では、IT導入が進んでいないのではと仮定したが、図81に示している全体の状況とほぼ同様となっている。このことについては、例えば記録作成が手書きからパソコン入力になっただけであり、IT活用による業務省力化につながっていない可能性なども想定される。記録作成業務について、例えばフォーマットを作成して項目チェックするなど、

IT の強みを活かした改善策をさらに検討する必要があると考えられる。

既に、スマートフォンなどでの入力可能な介護記録ソフトも市販されており、業務省力化と職員負担軽減の視点から、これらの導入についてさらに検討される必要もあると考えられる。

表 11 記録作成整理のために定時退勤できない者の IT 導入状況(n=82)

IT 導入の内容	人数	%	全体
1) 介護記録をパソコンなどで保存し、業務引き継ぎ等に活用できる。	48	58.5	63.2
2) タブレットやスマートフォンなどで介護記録を作成できる。	26	31.7	23.1
3) 職員個々に、施設の電子メールアドレスが付与されている。	4	4.9	5.5
4) 勤務シフトの確認をインターネット経由で行うことができる。	5	6.1	5.2
5) パソコンによるオンライン会議を利用できる。	25	30.5	26.7

* 「全体」は図 81 の数値である。

(5) ここ 2~3 年間の、職場における自己都合退職の状況について(複数回答)(n=307)

「自己都合退職は年齢に関係なく見られる」と回答した者が 149 人(48.5%)と半数近くを占めており、次いで「20 歳代の若手職員の自己都合退職が多いと思う」が 87 人(28.3%)などとなっている。「自己都合退所はあまりない」と回答したのは 10 人(3.3%)であった(図 82)。

年齢に関係なく自己都合退職があること、一方で図 83 に示す通り、すぐには後任の補充がなされないことなどが、図 79 にみられる介護職員不足をもたらしていると考えられる。

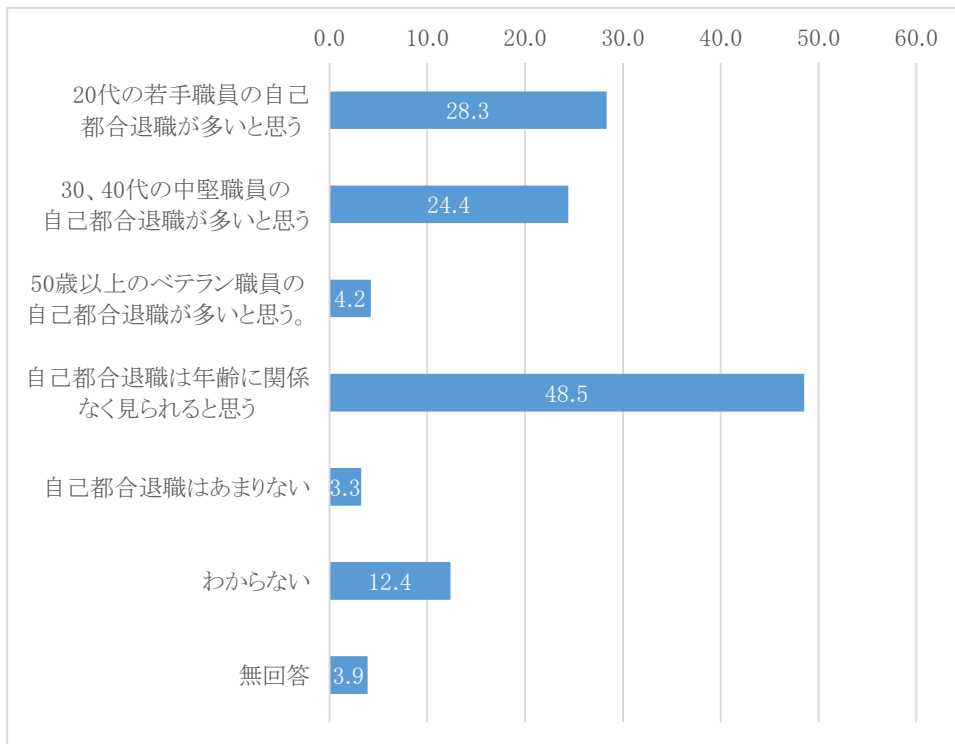


図 82 自己都合退職の状況について(n=307)

(6) 欠員が発生した場合の後任の補充について

欠員が発生した場合の後任の補充状況について回答を求めたところ(n=307)、「長期間、後任者が補充されないことがある」が 140 人(45.6%)と最も多く、次いで「補充されない場合もあるが、ほぼ補充されている」が 118 人(38.4%)となった。「すぐに補充されている」は 24 人(7.8%)であり、「欠員が発生することはほとんどない」は 7 人(2.3%)であった(図 83)。

4割以上の回答者が、長期間欠員が補充されないことがあると回答している。

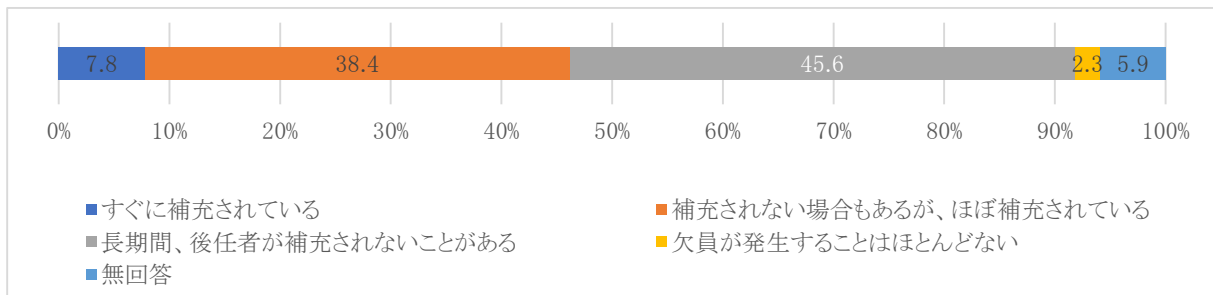


図 83 欠員が発生した場合の後任の補充について(n=307)

(7) 職場内研修について

職場内研修については (n=307)、「自分が必要とする十分な研修が実施されている」と回答した者が 156 人 (50.8%) となったが、一方で「研修は実施されているが、十分とは言えない」と回答した者が 129 人 (42.0%) と約 4 割となった (図 84)。

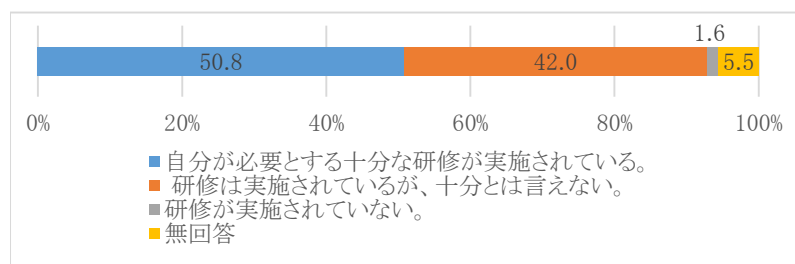


図 84 職場内研修について(n=307)

自分が必要とする十分な研修が行われていると回答した者の割合は半数程度であった。「十分とは言えない」「研修が実施されていない」を合わせると同じように半数程度となっている。介護職員の業務の特質から、職員の研修は必要不可欠と考えられる中で、十分な研修を受けていないと回答した者が 40%以上となっている。

(8) 施設長などとの職務上の希望に関する個別面談の機会について

施設において職員が幹部職員 (施設長など) と、職務上の希望について個別に面談する機会があるかについて回答を求めたところ (n=307)、「年 1 回以上個別に面談する機会がある」と回答した者が、185 人 (60.3%) となり 6 割以上が

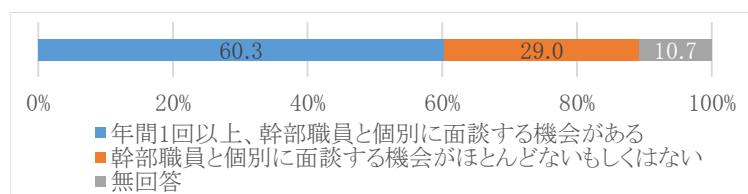


図 85 施設長との面談の機会(n=307)

面談の機会があると回答している。一方、「幹部職員と個別に面談する機会がほとんどないもしくはない」と回答した者は、89 人 (29.0%) であった。なお、無回答が 33 人 (10.7%) あった (図 85)。

施設経営において、職員が幹部とミッションを共有するとともに、幹部職員が個々の職員の状況を把握し、人間関係を構築していく上で、個別面談は重要な機会と考えられるが、こうした取り組みがなされていると回答した者の割合は 6 割程度に止まっており、3 割近くの者は個別面談の機会がほとんどないもしくはないと回答している。

図 80 の「職場の状況について」でみられたとおり、「職場内でミッションや目標が共有されている」に肯定的な回答をした者の割合は 30%以下であり、「理事長や施設長の判断は職員の信頼支持を得ている」に肯定的な判断をしている者の割合は 20%に満たない結果となっている。職員との個別面談の機会を活かしながら、ミッションや目標の共有化や幹部職員が職員から信頼を得るための取り組みを

進める必要があると考えられる。

6 疲労度や勤務の状況について

(1) 最近1か月の「自覚症状」について

厚生省労働基準局安全衛生部労働衛生課が2003年6月に公開した「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」¹⁰⁾に掲載の「最近1か月間の自覚症状」13項目について、「よくある」「時々ある」「ない、ほとんどない」の3つからあてはまるもの1つの選択を求めた(n=307、図86)。

「よくある」という回答が25%を超えている項目は、「イライラする」(「ゆううつだ」「へとへとだ」の3項目であった。

「よくある」と「時々ある」を合わせた割合が50%を超えている項目は、「イライラする」(249人、81.1%)、「不安だ」(201人、65.5%)、「ゆううつだ」(223人、72.6%)、「よく眠れない」(163人、53.1%)、「体の調子が悪い」(188人、61.2%)、「物事に集中できない」(165人、53.7%)、「することに間違いが多い」(170人、55.4%)、「やる気が出ない」(215人、70.0%)、「へとへとだ」(239人、77.9%)、「朝、起きた時、ぐったりとした疲れを感じる」(237人、77.2%)、「以前と比べて、疲れやすい」(258人、84.0%)の11項目であった。

多くの回答者が、様々な自覚症状を有しており、「よくある」との回答数を回答者ごとにみると、0~4個が237人(77.2%)、5~9個が60人(19.5%)、10個以上が10人(3.3%)となっている。なお、自覚症状の数との関連で、年齢段階別、男女別などの回答者の属性について、統計上の有意差があるかを検討したが、有意差は認められなかった。また、現在の職場での継続勤務意思との関連でも有意差は認められなかった。

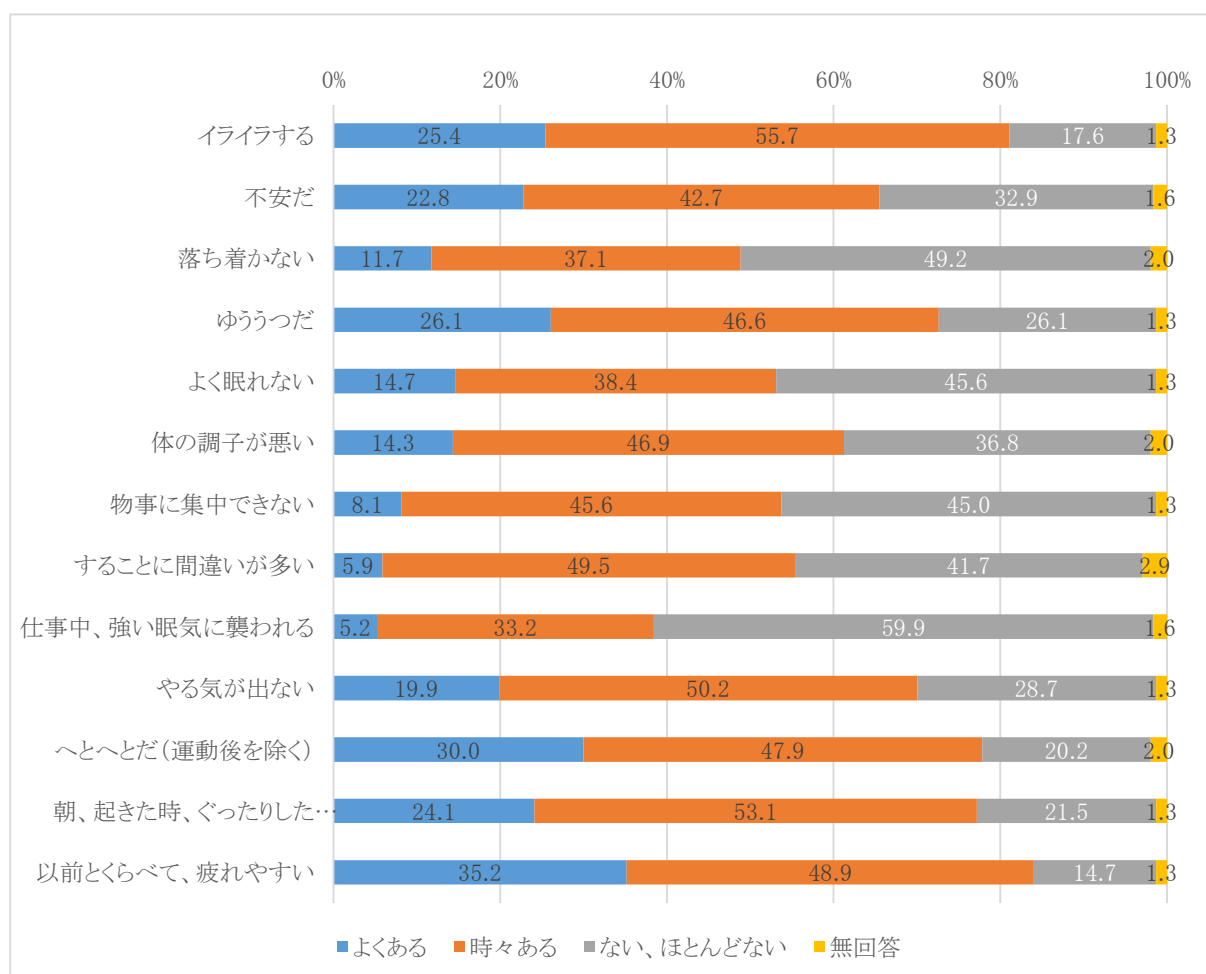


図86 最近1か月間の自覚症状(n=307)

(2) 最近1か月間の「勤務」の状況について

(1)と同じく、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」により、最近1か月の勤務の状況について、7項目の回答を求めた(n=307) (図87)。

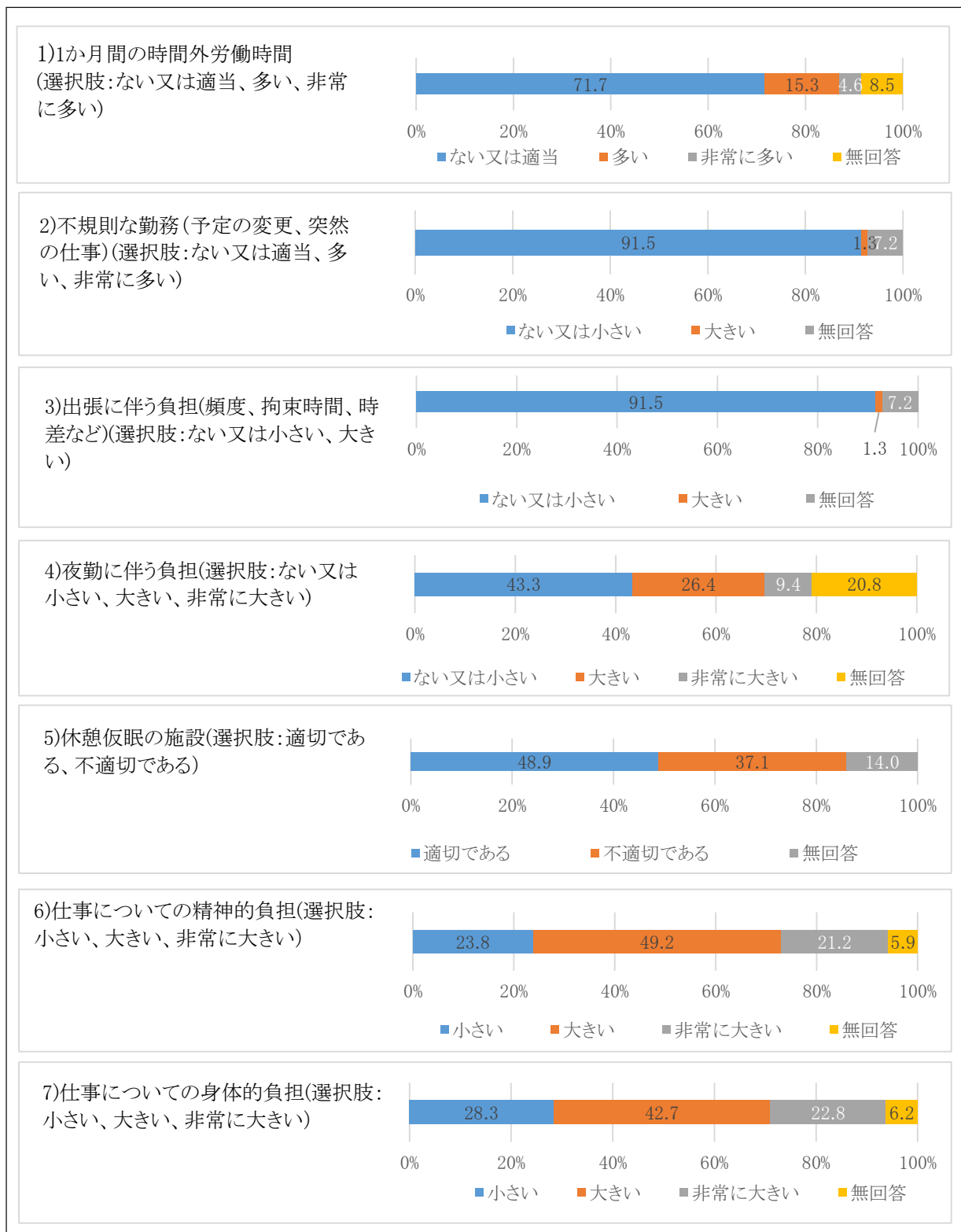


図87 最近1か月間の「勤務」の状況について(n=307)

1) 「1 か月間の時間外労働」について

「少ない又は適当」と回答した者が 220 人(71.7%)、「多い」が 47 人(15.3%)、「非常に多い」が 14 人(4.6%)となっている。

2) 「不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)」について

「少ない」と回答した者が 237 人(77.2%)、「多い」が 54 人(17.6%)となっている。

3) 「出張に伴う負担(頻度、拘束時間、時差など)」では、「ない又は小さい」と回答した者が 281 人(91.5%)、「大きい」が 4 人(1.3%)となっており、出張用務が少ないと考えられる介護福祉職の業務を反映した結果となっていると考えられる。

4) 「夜勤務に伴う負担」について

「ない又は小さい」と回答した者が 133 人(43.3%)、「大きい」が 81 人(26.4%)、「非常に大きい」が 29 人(9.4%)となっている。

5) 「休憩仮眠の施設(部屋や設備)及び時間数」について

「適切である」と回答した者が 150 人(48.9%)、「不適切である」と回答した者が 114 人(38.1%)となっている。

6) 「仕事についての精神的負担」について

「小さい」と回答した者が 73 人(23.8%)、「大きい」が 151 人(49.2%)、「非常に大きい」が 65 人(21.2%)となっており、7割以上の者が「大きい」もしくは「非常に大きい」と回答している。

7) 「仕事についての身体的負担」について

「小さい」と回答した者が 87 人(28.3%)、「大きい」が 131 人(42.7%)、「非常に大きい」が 70 人(22.8%)となっている。

1)~7)を通じてみると、介護職員の業務の性格を反映した結果となっていると考えられ、回答者の7割以上が精神的・身体的両面で負担が大きいもしくは非常に大きいと回答している。

(3) 仕事による負担度について

「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」では、(1)の「自覚症状」と(2)の「最近1か月の勤務の状況」の組み合わせにより、「仕事による負担度」を判定できることから、(1)及び(2)の全質問項目に回答があった者(n=207)について、このチェックリストに基づき「低いと考えられる」(以下「低い」)、「やや高いと考えられる」(以下「やや高い」)、「高いと考えられる」(以下「高い」)、「非常に高いと考えられる」(以下「非常に高い」)の4段階で評価判定した(図88)。

「低い」と判定される者は 88 人(42.5%)であり、「やや高い」「高い」「非常に高い」をわせた者は 119 人(57.5%)となっており、半数以上となっている。

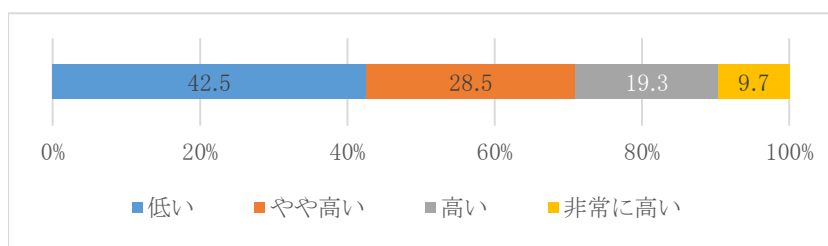


図 88 仕事による負担度評価(n=207)

仕事による負担度について、回答者の属性である年齢段階、性別、試験資格の有無、雇用形態、職位、夜勤の有無に関して統計上の有意差があるか検討を行ったが、有意差は認められなかった。

また、回答者の職業に対する主観的な評価を示すと考えられる「現在の職場で継続して働きたいか」及び「3K+給料が安いに該当するか」についても検討を行った。その結果、「現在の職場で継続して働きたい」と回答した者では、「仕事による負担度」が「低い」と回答した者の割合が有意に大きいという結果となった(p<0.01)。「3K+給料が安い」に関しては、該当すると回答した群と該当しないと回答した群の間で、仕事の負担度に関して有意な差は認められなかった。

7 介護福祉の仕事を若者に勧めたいか

介護の仕事に就くことについて、若い世代（中高生など）に進めたいと思うか回答を求めたところ、「勧めたいと思う」が129人（42.0%）、「勧めたいとは思わない」が158人（51.5%）となり、回答した介護職員の半数以上が「勧めたいとは思わない」という結果となった（図89）。

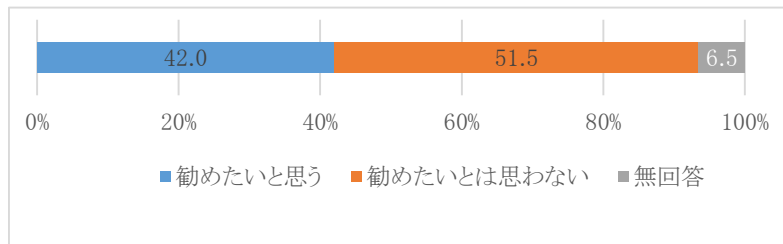


図89 介護の仕事を若者に勧めたいと思うか(n=307)

「介護の仕事を若者に勧めたいか」という回答について、回答者の属性に関して、年齢段階、性別、試験資格の有無等について、統計上の有意な差があるか検討を行った。

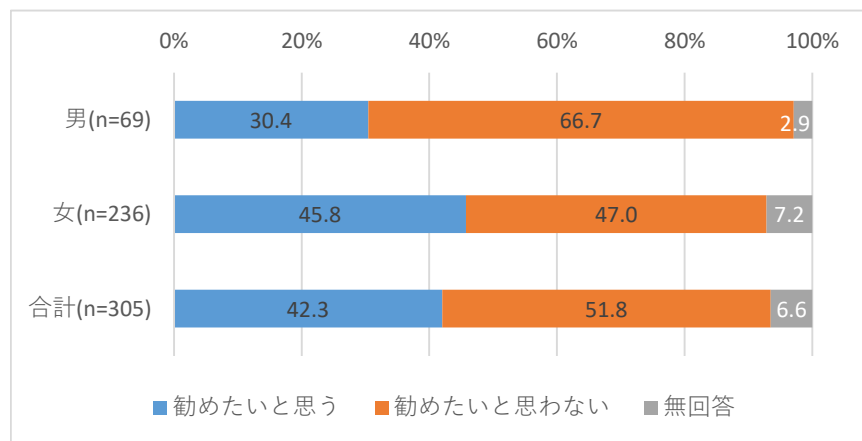


図90 介護の仕事を若者に勧めたいと思うか(男女別)

男女別でみると、男性では「勧めたいと思う」が21人（30.4%）、「勧めたいとは思わない」が46人（66.7%）であり、女性では「勧めたいと思う」が108

人（45.8%）、「勧めたいとは思わない」が111人（47.0%）となっている。女性の方が、男性に比べて「勧めたいと思う」と回答した者の割合が大きく、「勧めたいとは思わない」と回答した者の割合が小さくなっている（図90）。カイ二乗検定の結果では、男女間で統計上有意な差が認められた（ $p < 0.05$ ）。

年代段階別（30歳代以下と40歳代以上）、試験資格の有無などとの関連では、統計上の有意な差は認められなかった。

一方、勤務の継続意思との関連でみると、「あなたは、これからも現在職場で働きたいと思うか」という質問項目において、「継続して働きたい」と回答した者（88人）では、6割を超す53人（60.2%）が「勧めたいと思う」と回答しているのに対し、「継続して働きたいとは思わない」と回答した者（40人）で「勧めたいと思う」と回答したのは、10人（25.0%）となったカイ二乗検定の結果、有意差が認められた（ $p < 0.01$ ）（図91）。

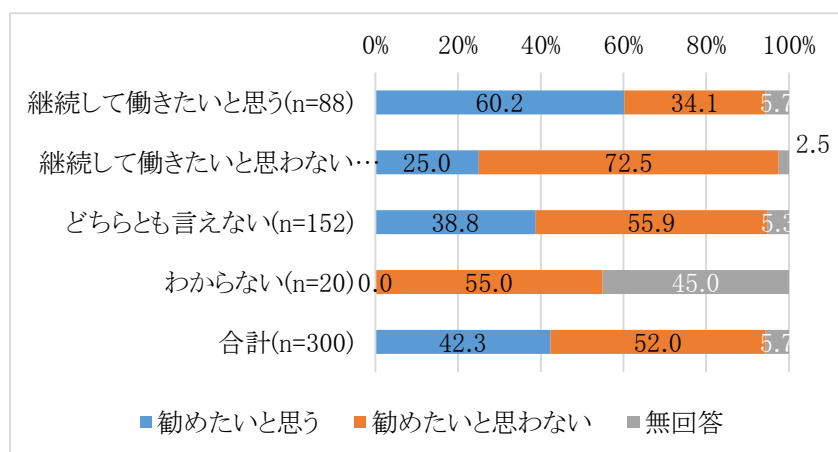


図91 介護の仕事を若者に勧めたいと思うか(「勤務継続意思」との関連)

8 八戸学院大学短期大学部介護福祉学科を知っているか

八戸学院大学短期大学部に介護福祉学科が設置されており、介護福祉士の養成を行っていることについて、「知っていた」と回答した者が 236 人(76.9%)、「知らなかった」と回答した者が 62 人(20.2%)となり、約 4 人に 3 人が「知っていた」という結果となっている(図 92)。

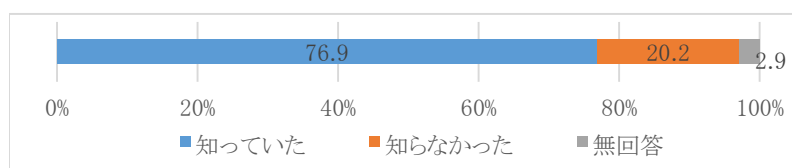


図 92 八戸学院大学短期大学部に介護福祉学科が設置されていること知っていたか(n=307)

なお、年齢段階別(30 歳代以下と 40 歳代以上)、男女別、「試験資格」の有無、雇用形態(「常勤・定年」と「常勤・定年以外」)、出身地(三八・上北十三地域の出身かどうか)、勤務継続希望(現在の職場で継続して働きたいと思うかどうか)の質問項目と「知っていた」「知らなかった」について、カイ二乗検定を行ったが、有意差が認められたのは「試験資格」との関係のみであり、試験資格を所持している者は、所持していない者に比して有意に「知っている」と回答した者の割合が高くなっている($p < 0.05$)。

9 介護人材の養成確保に関する意見について

介護人材の養成確保について、意見がある場合に記載していただくよう求めたところ、表 12 に掲載しているような記載があった。明らかな誤字や脱字の修正以外は、原文のままである。

なお、記載があったのは、男性で 69 人中 13 人(18.8%)、女性で 236 人中 48 人(20.3%)、計 305 人中 61 人(20.0%)であった。性別を回答していない 2 名は「意見」を記載していない。

表 12 介護人材の養成確保に関する意見(自由記載)

- ・ 意欲や志の低い職員が多いと感じる。介護に進む理由は様々なのはわかるが介護の道に進んでどのようなことがしたいとか、どのような職員になりたいかなど目指す人物像を明確にして入職されることを期待する。一般常識の欠けた職員も増えてきている印象がある。
- ・ 介護の辛さばかりではなく入居者と過ごすことへの楽しさを広めるべきだと思う。私はこの仕事をしてとても楽しいし、本当に誇りをもって働いているので 1 回も飽きたことがない。毎日入居者と大笑して過ごしている。みなさんの一生に関わる仕事ができて幸せ。
- ・ 資格を取るにあたって学んできたが現場と大きく違ったと話している人が多い。最近は何を話して良いかわからない人が多いような気がする。話せず不満がたまって退職。人材育成する側、される側でコミュニケーションがしっかり取れているとずっと人材を確保できたり、離職が減ると思う。
- ・ 介護は本当に好きでなければできない仕事だと思う。個々に合ったケアをしなければならぬため自身の思いとは別に相手を尊重しなければならないため忍耐も必要となってくる。明るく楽しく過ごすことが出来る方に向いている仕事だと思う。
- ・ ハローワークの職業訓練で介護福祉士の養成施設に通い資格取得、就職したが国がお金を出して人材確保しなければならないくらい誰もやりたがらない仕事なのだということが働いてみてよくわかった。人の役に立つ仕事であることは十分感じているがやはり人手不足で介護職員 1 人 1 人にかかる負担の大きさと責任の重さ、身体への負担(腰痛や夜勤で休憩できない)を考えると自分も長くは続けたくないと思うし管理職が山ほど仕事を抱えているのを見るとキャリアアップも考えられない業界だと思う。
- ・ 国の介護報酬金額をアップして運営人員配置職員人数を多くして現場の大変な状況を緩和したいが人員配置基準が増員になっても人材確保ができないと思うので負の連鎖が起こってしまう。とにかく 3K のイメージをなくさないと魅力ある職場(職業)とは言えない。実際介護の仕事は大変で身体的にも精神的にも苦勞が多い、ゆとりを感じられない現状。現代の若者に介護に興味をもってもらうのは難しい時代

だと思ふ。

- ・ 介護施設は民間企業と違い閉鎖的。事業所の施設長の考え方 1 つで現場が振り回されることも多い。理想論ばかりで現場の状況をきちんと把握していない施設長・上司も多い。
- ・ 教える側(教師、講師)によって学ぶ人たちは具体的なイメージが変わるのでその入り口を毎回大切にしてほしい。参加した人たちの口コミは地元では大きい。若い世代ははじめにインターネットで情報を収集するのでネットにわかりやすい情報を常にアップしてほしい。
- ・ 介護の人材が不足しているこの時代に身体的・精神的な負担が年々と大きくなっているため今後が不安。もう少し介護職全体の給与・賞与が上がっても良いのではと感じる(休みも少ない)。高卒・大卒であろうと仕事内容は変わりなく大卒だから働きぶりが良いとは言えないため基本給から考えなおせば少しでも人材は減らないと感じることもある。
- ・ 給料を上げないと人材確保は難しいと思う。男女関係なく結婚後、育児等において給料の低さ、人員が少ないことによる 1 人にかかる精神的、肉体的負担の大きさのため辞めていく方を見てきた。そのような状況の中給料が低いと割に合わずモチベーションも保たれないと思う。
- ・ 今の時代、外国人(フィリピン人)などがこの仕事に就いているのをテレビで見たり、八戸学院大学短期大学から職場にアルバイトに来ている。彼女たちはとても優しく丁寧に仕事をしていて自分たちも見習うことが多く勉強になった。若い人(学生)の雇用の確保も必要だが 40~60 代の仕事に就けない一般の人の確保も大事だと思う。私も職安で 6 ヶ月実務者を勉強し今に至る。なんとか身体がついていけるなら今の職場にいたいと思っている。去年から今年にかけてベテランが辞めて人財的に厳しい面があり新たな風になれるよう努力していこうと思っている。もっと内容を知ってもらうこと、この仕事の負の部分(昔からのやり方)を変えられるような空気になれば辞めないでいたい職場づくりが出来ると思う。
- ・ 介護職の給料、福利等がならない限り人材確保は絶対に難しいと思う。
- ・ 施設において福利厚生はまあまあ満足している。しかし気軽に相談できる上司もいれば陰でぐちぐち言っているリーダーもいてその方の言動で最近辞めたいと思うことがあった。ハラスメントがなくなると利用者にも気を遣うのはもちろん上司にも気を使いながら仕事をするのは苦痛。また利用者から(特に男性)のセクハラはどうにかしないと不快に思う。実際にそういったことで辞めている人も数人知っている。利用者〇人に対して職員は〇人しか配置できない。(夜勤は利用者 20 名で職員 1 人)と決まっているが認知機能をその他歩行、徘徊時に付き添うことが多いので現状 1 人 1 人の負担が大きすぎる。20 名 1 人だと仮眠も取れないし休憩もろくに取れないのもかわいそう。介護施設が増えていくが入居待ちの方は嬉しいかもしれないが働く側の負担を考えているように思えない。その上求められることばかり増えて負担は増すばかりだと思ふ。
- ・ 今後介護福祉士がさらに必要となるため確保のために他の学科よりも学費を下げた募集してみたらどうかと思ふ。
- ・ 介護職を目指す若い方に人間性も指導してほしい。
- ・ 最近の学生さんは介護過程の勉強がしたいとのことでそちらに重きをおいた実習となっていますが現場としては人として社会人としての常識や時間をきちんと守ってお年寄りの気持ちに寄り添える、添いたいという思いを持っている方に就職してほしいという思いがある。ただ大学という場で人間性の育成というのは難しいと思うので余談としてもいいので学生さんに伝えてほしいと思う。コロナ禍にて実習指導もできず先生方はとても大変な思いをされていると思うがこれからも未来の福祉従事者を育てる先生方に感謝している。これからも一緒にがんばっていきましょう。よろしくお願いします。
- ・ 介護の現状についてもっと詳細に学生時に知っておく必要がある。理想と現実の違いを理解したつもりで介護の仕事をしてはいけない。実習の機会をもっと有効に使った方がいい。自ら動く必要はないがある程度行動する必要がある。本気で介護をしたいなら実習だけではなくボランティア、アルバイトで介護を 1 度やるべきだと思う。実習生ではなく同じ立場として扱われた時自分がどう思ったかを大切にしてほしい。
- ・ 夜勤手当が全体的に安いいためもう少しプラスになればよい。特定処遇改善というものがあるが同じところ

で 10 年働いてもほとんど支給はない。トータル経験が 10 年以上で知識、経験がたくさんあっても転職すれば 0 になるのはおかしい。だったら何もできなくても 10 年同じ職場で働いた方がもらえるということになるのでそうしたほうが楽しく給料が増えるのはバカらしい。

- ・ 求人広告についてもっと職員でお金を出し合って「(施設名)」をアピールしてほしい。若い職員が少ないため少しでも介護に興味を持ってもらえるような活動や企画を考えてほしい。給与をもっと上げてほしい。
- ・ 福祉の仕事をしていてきつと思うがとてもやりがいがある仕事だと思う。職場内でのいじめなどなく楽しく業務にあたることができている。もう少し給料が上がればモチベーションが上がるかもしれない。パートさんの時給をあげてほしい。
- ・ 介護の仕事は楽しくやりがいがあることをわかってもらえたら充分。
- ・ 看護師同様に必要とされている仕事であることを学生のうちにもっと知ってもらい働く人員が増えてくれると良い。養成に関わる費用を県が負担するなど体制がとれると親御さんも介護職をすすめてくれるのではないかな。
- ・ 労働に対して給料が安い改善する必要がある。介護員は利用者に暴力や暴言を受けることがあるがマスコミ報道などは介護員は強者、利用者は弱者であり何か事件があったときは介護員が絶対悪のように報じられるが実際は介護員は暴力を振るわれてもやり返すことはできずやられるだけの被害者であるが利用者の人権は保護されても介護員の人権はあまり保護されないと思う。社会の意識が変わらなければ困る。体が自由に動く認知症の人の介護は本当に大変で家で見ていれば介護殺人が起こってしまうのも理解できる。介護の仕事はそういう悲劇を防いでいると思う。介護員の社会的地位の向上と給料が上がる必要がある。
- ・ 介護は大変だと思うが増えてくれると本当に助かると思う。家庭を持つと仕事と家庭の両立が大変なので中でも長く働ける環境になること。そのためには人手がもっと増え一緒に協力できるようになればよいのかもしれない。家庭を持っていない人には負担がかかってしまうので 1 人に負担がかからないよう人手不足、周囲の協力は必要。就職した人が仕事しやすい環境にすることも働いている人の責任なので努力が必要。
- ・ より良い人材確保のために社会福祉科等 4 年制の学科もあったほうが良いと思う。
- ・ 介護という仕事について良いところだけを挙げるのではなくある程度の大変な部分を見せて行かないといけなと思う。入職してから大変だと実感し辞める人もいると思う。金銭面の部分の充実、サービス残業が当たり前になっている部分を隠している等改善されないと若い人材の定着が難しいのではないかと考える。
- ・ これからも人材を育成してください。
- ・ 社会性がない人が多いように思える。周囲は若い世代に歩み寄ろうと努力しているように見えるが逆に若い世代は自分の負担だけを感じてとらえているように見える。専門的な学校なので介護のことは十分に教えていると思うが社会性についても若いうちから十分に学ぶことで職場のスタッフも受け入れやすく若い方にとっても早期離職を防いだり、職場での円滑なコミュニケーションの基礎となるのではないかな。各実習先の実習担当者との素直な評価を行うことで学校側も学生に対してしっかりと評価とアプローチができるのではないかな。
- ・ 介護業界は仕事の内容に対して世間一般の評価が低いと思われる。介護の仕事に対する各個人の「おもい」はあっても施設に対しての愛情がないと思う。このことから「ここがだめなら違うところで働こう」と思い退職者が多いと思う。私自身は 15 年異動が続いてあちこちまわったが退職には至っていない。私は施設の理念にとっても感銘を受けて辞めない決意をしている。理念もとても重要で伝えていくことが大切だと思う。
- ・ 以前は「ご入居者に選ばれる施設」が優先されていたが最近はそのに加えて「職員に選ばれる施設」を目指していかなければならないと思う。一見矛盾しているように思われるが現状を理解すると職員にも選

ばれなければならない。

- ・ サービス残業や私的時間を利用しての研修や委員会への参加を促す雰囲気をつくらないと大変さが際立つと思う。
- ・ 言葉遣いをしっかりしてほしい(タメ口をきかない、尊敬語で)。笑顔第一、自己の体調管理。
- ・ ユニットケアをユニット型(ハード面)と理解している介護職員が多すぎる。夢や希望を持った新人が現実とのギャップにつぶれて行っていると思う。
- ・ 介護の魅力発信(高校、中学校)、将来絶対なくならない(AI や IT 技術が発展しても)人間の力が必要である魅力を伝える。
- ・ 現在の職員は仕事に疲れているので、新人が入ってきても接し方を見ると余裕がないように感じる。もう少し長い目で見て小さなミスならかばってやるくらいの度量が欲しい。入社したてでミスをするとその時点で本人も落ち込んでいると思うのでアドバイスしながらフォローしていかないと今の若い子は続けられないと思う。きれいな仕事ではないし、認知症は病気とわかっていてもイラっとすることも(私たちもある)多々あるので実習時間を十分にとって働いてからも十分な給料でリフレッシュする時間を確保したり十分な休みをあげてほしいと思う。せめて給料と休みが充実していればたくさんある職種の中で介護を選んでくれる人もいるかもしれない。
- ・ 介護保険制度の改革が必要。高齢者に手をかけすぎている(人手不足なのでこれでは職員が疲れる)。記録や書類系をもっと少なく簡潔にする必要がある(無駄な書類をなくす)そうしないと介護業界に人が集まらないと思う。職員の負担量を減らさないと人が集まらない。
- ・ 介護職に準公務員ほどの国・県からの働きかけがあっても良いと思う(保障のようなもの)。なぜ介護現場で悲しい事件が発生するのか? その方も悪いと思うがそうさせた環境にも問題があると思う。私は60歳退職後腰の痛みを残し日常を過ごすのかなと思うと腰痛などは職業病になるのではないですか。この給料では男の人は家族を幸せにはできない。ベンツには乗れない。女性もヴィトンのバックは買えない。介護職に思うには退職後の大きな保障と大変だけど給料が多いと思えば動く力がわいてくる。60歳過ぎてでも出来る、誰でもできるそんな仕事ではないと思う。
- ・ 肉体的、精神的にも大変な職業だと思うが就職して仕事に携わることで楽しみや人とのかかわりを持つことにより大切なものを見つけられると思う。
- ・ 介護福祉の仕事はとて楽しくやりがいいもあるが不規則な勤務、休憩がしっかり取れないなどの身体の負担が多く長続きしないのかなと思う。またアマチュアでも出来る仕事というイメージも強い。専門性を発揮できるような取組み、研修が必要だと思う。
- ・ 私の個人的な思いだが、この福祉分野の仕事は自分や自分の大切な人たちの未来に直結していくとても大事で意義があり素晴らしい仕事だと思う。自分たちの未来を作っていくことのできるやりがいいのある分野である若い世代だけではなくたくさんの人たちに知ってもらいたいと思っている。世間の介護に対するイメージを変えていくことも大事だがまずは今働いている人たちが今一度この仕事のことについて考えたり、良いところをクローズアップしてアピールしていった方が良いと思う。こういった調査や研究を行っている方々と協力して福祉を盛り上げられたらと思っている。
- ・ 介護の仕事は若い人こそ積極的に取り組めば仕事の充実感を感じられる仕事だと思う。年齢が上がれば上がるほど体力的にきつく大変になってくるから。「人のお世話をする」この仕事に対して日本の国の理解(現実)度が低く感じられる。(色々改革はされているがそれでも)。根本的などころから見直しが必要だと思う。
- ・ 処遇の改善の支給の仕方を定めてほしい。施設側に一任だと改善されない。
- ・ 若い子たちの辛抱強さをもっと磨いてほしい。心の強さ。
- ・ 賃金などの待遇を改善しないと若い世代は介護職を希望するとは思えない。たとえ希望して就職したとしても将来性を考えると自分1人の収入では家族を養うことは厳しく処遇改善が早急に求められる。
- ・ 上司が現場をよく見てほしい。正しい評価をしてほしい。

- ・ 精神的、身体的に辛いことがあるがやはり「ありがとう」と言ってもらったり笑顔が見られると嬉しいなと思う。若かった時のことなど教えてもらったり会話していると楽しい。
- ・ 介護はグレーなことが多いので楽する人は楽をする。人に任せずしっかり仕事をする人を育ててほしい。
- ・ 高齢社会には重要な人材であり、やりがいのある仕事なので若者にこそチャレンジしてほしい。
- ・ 介護の仕事はカッコ良い仕事と思える職種にしたい。
- ・ 認知症への対応、コミュニケーション力、メンタル面。
- ・ 一般常識があること、学ぶ姿勢。
- ・ 実際に働いてみないと合う合わないかがわからない職種だと思うので介護という仕事の良いところ、大変なところ両方含めて伝えていくことが必要。
- ・ 介護人材の不足、待遇について今後改善に向かうことはないと思う。周りの状況を聞いてもどこも人手不足の状況のまま働いており福祉施設の規模縮小などをしていく方が現実的だと個人的に感じる。
- ・ 当施設は学校などへの求人を出していないようなので施設長に以前お願いしてみた。若い方で仕事をしてみたい人はぜひ見学に来てほしい。
- ・ 介護の仕事を色んな世代に知ってもらうことから始めては？
- ・ 苦勞と需要に対して賃金があまりにも少ない。現場以外の部署が現場の苦勞を理解しようとしめない(苦勞を分かち合おうとする姿勢すらなくただ責められる)。これらが改善されない限りいつか職員が本当にいなくなってしまうのではないかな。
- ・ とにかくキツイ割に給料が安くて若者にとって魅力がない。国からの補助も少なすぎると思う。施設の介護ロボット導入などの支援がほとんどない。難しい問題だと思う。理想と現実の違いすぎるし、自分の子どもに介護の仕事をすすめるつもりは一切ない。若者というよりある程度人生経験のある中年層の方が向いていると思う。そこに人材を求めた方が良い。
- ・ 給料を上げるしかないと思う。「3K+給料が安い」では正直魅力がない。
- ・ そもそも国が定める人員基準を見直してほしい。職員数が少なすぎ、退職する人が後を絶たない悪循環である。
- ・ 私は a 月で 6x 歳になるがこの仕事はとて尊い仕事であると思う。高齢者の方々は介護して下さる方が若い方であればとても嬉しそう。孫は目に入れても痛くないといわれるように無条件でかわいいから。介護福祉士実務者研修通学課程を終了して国民全員が一度は研修したら不安のない生活が遅れると思った。昔は大家族で生活して育ったが赤ちゃんもひいおじいさん、ひいおばあさんも暮らしていたので亡くなることもあり家族で見送った。役割もあったと思ひ共有もあったと思う。私は高齢の新米だが誇りある介護者であるために入居者の方を敬い健康なうちは働きたいと思っている。
- ・ 高齢化が進むなか介護人材不足は深刻な問題。コロナ禍で色々な業種で仕事ができない、不安になっている人も多いと思うが福祉や医療は仕事なくなる不安がないので今後も仕事を続けたいと思う。奥が深く日々経験し知識、技術も向上していると思う。もっと早くこの業種に就いていたらと思う。
- ・ 介護の仕事に興味がありやりがいを感ぜられるようになり、給料に見合った仕事量であれば介護の仕事をする人も増えるのではないかなと思う。

V 考察

1 回答者の基本属性から

(1) 回答者の性別及び年齢について

回答者の男女比はほぼ 1:3 であり、女性の割合が大きい。年齢は 20 歳代未満から 60 歳以上まで、多様な世代が介護職員として働いている。年齢段階で見ると、男性では 30 歳代(36.2%)が最も多く、女性では 40 歳代(24.2%)が最も多くなっている。介護労働安定センター調査結果でも、介護保険サービス全体の介護職員についてのデータであるが、男性では 30 歳代が最も多く、女性では 40 歳代が最

も多くなっている。

男性では60.8%と回答者の半数以上が30歳代以下であるが、女性では44.0%と半数を下回っている。男性と女性の年齢段階分布について、30歳代以下と40歳代以上の二つのグループに分けてカイ二乗検定した結果、男性は女性に比べて30歳代以下の人数が有意に多い結果となっている($p < 0.05$)。

経年比較を行っていないことから、年齢分布が従前からこのような状況にあるのか、最近、男性が介護職員として働く傾向が出現しているかは不明である。介護の仕事の性格上、30歳代以下の若い男性がある程度存在し、他の年齢段階や女性職員と、それぞれの特性を活かしながらか共に働ける職場環境であることは重要であろう。

(2) 有配偶率や家計の維持者であるかどうかについて

1) 有配偶率について

今回の調査結果では、回答者全体($n=306$)の有配偶率は47.7%、男性($n=69$)46.4%、女性($n=236$)47.9%となった。また、年齢段階では、20歳代以下($n=76$)15.8%、30歳代($n=74$)59.5%、40歳代($n=71$)53.5%、50歳代($n=52$)53.8%、60歳以上($n=32$)71.9%となっている。

総務省統計局「令和2年度国勢調査 人口等基本集計結果」¹¹⁾によると、全国の有配偶率は全体で55.6%、男性57.4%、女性54.0%となっている。また、同じ調査における青森県の有配偶率は54.6%、男性58.3%、女性51.4%となっている。また、全国及び青森県とも、男性では35~39歳で、女性では30~34歳で配偶率は50%を超え、また、全国及び青森県とも、男性は40~44歳で、女性は35~39歳で有配偶率は60%を超えている。

こうした国勢調査の結果と比較すると、今回調査の回答者における有配偶率は、全国及び青森県よりも低いという結果になっている。また、介護労働安定センター調査結果によると、介護老人福祉施設の介護職員で「既婚」と回答している者の割合は56.3%であり、今回の調査結果は、これよりも低い値となっている。

2) 家計の維持者であるかどうかについて

回答者の約4割(38.0%)が「家計の主たる維持者」であり、「他の家族と共同で」の32.8%を合わせると、7割以上(70.8%)が家計の維持者となっている(無回答者28.2%)。また、有期雇用の者やパート雇用の者をもみても、3分の1以上の者が「家計の主たる維持者」と回答し、「他の家族と共同で」と回答した者(27.3%)を合わせると、6割以上の者が家計の維持者となっている。いわゆる非正規雇用と考えられる職員(「常勤・定年以外」の職員)においても、家計の維持者となっている者が少なからず存在し、今回調査の対象とした介護職員は、雇用形態にかかわらず、家計の維持者である者の割合が大きいという結果となった。

介護労働安定センター調査結果によると、介護老人福祉施設介護職員の生計の維持者については、「自分(本人)」が46.9%、「折半等」が15.3%となっており、合わせて約6割の者が生計の維持者となっている。

(3) 最終学歴や資格について

1) 最終学歴について

最終学歴や最終学歴における専攻をみると、若い世代ほど高等教育(専門学校・短期大学・大学)修了者が多くなっており、また、卒業した学校の専攻では福祉分野を専攻したという者が多くなっている。全体的な傾向として、40歳代以下の「常勤・定年」職員では高等教育修了者で福祉分野専攻者の割合が大きく、年齢が高く、「常勤・定年以外」職員である場合には、中学校・高等学校卒業者の割合が大きくなっている。このような結果から、推測すると、介護老人福祉施設では、正規職員の介護職員を採用とする場合、高等教育機関で福祉分野を専攻した者を採用する傾向にあり、人手が不足していることに対応して、中高卒を中心にパートやアルバイトとして雇用しているのはと推測される。

2) 資格について

福祉関係の公的資格を所持している者の割合が 94.7%と高く、一定の教育訓練を受けた者がほとんどであることがわかる。国家資格である介護福祉士資格を所持している者は 72.3%となっている。

厚生労働省「令和元年介護サービス施設・事業所調査の概況」(2021年3月)¹²⁾によると、全国の介護老人福祉施設の介護職員 289,271 人のうち、介護福祉士資格所持者は 169,284 人であり、所持率は 58.5%となっている。今回の調査における介護職員の介護福祉士資格所持率は、調査時点は異なるものの、全国よりも 10 ポイント以上高い値となっている。介護労働安定センター調査結果では、介護老人福祉施設の介護労働者の介護福祉士資格所持率は 73.9%となっており、今回の調査結果とほぼ同じ値となっている。

介護福祉士の資格所持率は、年齢段階で異なっており、若い世代ほど所持率が高く、50 歳代以上になると所持率が低くなる傾向にあるが、30 歳代以下と 40 歳代以上の二つの群に分けて所持率をカイ二乗検定により比較したが、統計上の有意差は認められなかった。また、男女間でも所持率に有意な差は認められなかった。

介護福祉士取得ルートを見ると、30 歳代以下の者では 40 歳代以上の者と比較して、養成校ルートでの取得した者の割合が有意に大きくなっている(カイ二乗検定の結果では、 $p < 0.01$)。40 歳代以上の者では実務者ルートでの介護福祉士資格の取得者が多くなっており、介護福祉士制度が始まり介護福祉士養成校が設置される前に社会人となった者が、介護の仕事に従事しながら介護福祉士資格を取得したことが想定される。

青森県東部地域及び岩手県北地域の介護老人福祉施設を対象として調査を行った赤羽等(2020)³⁾の調査報告では、職員が介護福祉士等の専門資格の取得に挑戦する者に対して、法人・施設として支援策を講じている場合が多いことが明らかとなっており、今回の調査で中学校・高等学校卒の者が多い 40 歳代以上の者において実務者ルートでの介護福祉士資格所持者が多いことには、このような背景があるものと考えられる。介護福祉施設では、専門性の高い人材を求めており、入職後においても専門性の向上に努めていることがうかがわれる。

(4) 雇用形態と「定年まで雇用される常勤職員」を希望するか

1) 雇用形態

今回の調査は対象者から任意の協力を得たものであり、回答者が正規雇用職員に偏っている可能性も否定できず、全介護職員の雇用形態を正確に反映しているとは断定できないが、「常勤で定年まで勤務」するいわゆる正規職員は全体の 76.5%と 4 分の 3 を上回っている。

2019 年 3 月青森県企画政策部統計分析課発表「平成 29 年就業構造基本調査 青森県集計結果のポイント」¹³⁾によると、青森県内の正規職員の割合は 64.7%であり、今回の調査結果は、これを 10 ポイント以上上回っている。調査時点が異なるが、介護福祉施設における介護職員の正規雇用職員の割合は、青森県の平均を上回っていると想定される。

「常勤・定年以外」の職員では、女性の割合が全体よりも高く(83.8%)、50 歳代以上の者が半数を占めている(52.9%)。また、「パート・アルバイト」と回答して者では、女性の割合は 95.8%、50 歳代以上の割合は 56.5%となっている。女性で中高年世代のパートやアルバイトの職員が、一定の役割を担っていることがうかがわれる。

こうしたことから、「パート・アルバイト」という勤務形態で、自分の生活スタイルに合わせながら介護福祉施設で働いている者が一定程度存在すると考えられる。また、50 歳代以上の子育てが終了した世代の割合も大きいと考えられ、介護人材不足の中で、パートやアルバイトという形態での雇用を、地域社会にアピールしながらどのように拡大・確保するかについても、今後さらに検討・工夫する必要があると考えられる。

2) 「常勤・定年職員」を希望するか

「常勤・定年以外」の職員で「常勤・定年」職員となることを希望している者は、2割(19.0%)に満たない結果となった。「希望しない」が約3割、「わからない」が半数以上となり、いわゆる「正規職員への登用」希望者は多くない。

「常勤・定年以外」の職員うち、常勤の有期雇用職員以外のパート・アルバイト職員に限ってみると、「常勤・定年」職員を希望している者は16.7%となっており、パート・アルバイト職員で正規職員となることを希望している者の割合は小さい。

ただし、「正規雇用職員」への転換を希望している者は少ないが、希望する者が一定程度存在することも事実であり、これらの者をどのように処遇するかについても検討が必要であろう。介護の仕事は、「パート・アルバイト」などとして柔軟な働き方が可能であることと、正規雇用職員へ道があることを上手く組み合わせながら、職員確保の方途を確立していく必要があると考えられる。

(5) 現在の職位と今後の希望について

1) 職位について

現在の職位としては、管理職や主任・リーダー以外の一般職となっている者が約4分の3となっている。いわゆる一般職の職員が多く、職階や職位が少ないフラットな職場であると考えられる。

管理職や主任・リーダー職の割合が高いのは、40歳代、次いで30歳代となっており、50歳代や60歳代になると減少している。50歳代や60歳代では若い世代に比べて「常勤・定年以外」の職員の割合が増加することから、介護老人福祉施設の職場は、30歳代から40歳代の職員が上の年代の職員とともに中核となって勤務していることが想定される。また、管理職やリーダーとなっている者の割合は男女間で大きな差はない。

2) 現在よりも上の職位を目指すか

「現在よりも上の職位を目指すか」では、目指していると回答した者は1割に満たず、また、年齢段階が上がるについて減少する傾向にある。介護労働安定センター調査結果では、介護職員の22.5%が「より上位の職位を目指す」と回答しており、今回調査の結果は、その半分以上となっている。

職場において職員の意欲を高め資質向上を進め方法には様々なものがあると考えられるが、基本となるのは「収入」と「職階」であると考えられる。介護の職場では、「年功序列」タイプの給与ではなく、業務に対応した比較的フラットな給与体系となっていると想定され、職階も少ない組織体系となっていると考えられる。こうしたフラットな給与や組織のメリットもあると考えられるが、年功賃金や職位の上昇といった職制を活用して職員ひとり一人の意欲と資質を高めて職場全体のパフォーマンスを向上させるという方向性も存在すると考えられる。介護の職場では、こうした方向での展開がなされにくい傾向にあるのではないかと考えられる。

上位の職位を目指す者が少ないということについては、様々な解釈が可能と考えられるが、介護職員では、職業生活を通じて社会的な評価を高めていくといった方向性を選択する傾向が小さい可能性があるとも考えられる。

(6) 福祉の仕事の経験年数や福祉の仕事に入った「きっかけ」について

1) 継続して働ける環境整備の必要性

学卒後から同じ職場で働いている者は30%程度であり、介護以外の業界で働いたのちに現在の職場に入職している者が約36%となっている。

若い世代では、学卒後から継続して働いている者の割合が大きくなっている。また、若い世代では専門学校以上の高等教育機関において福祉分野を専攻してきた者の割合が大きく、これらの者が今後とも継続して働いていくことができるよう、職場環境の整備を図っていくことが必要であろう。

職場環境の整備としては、給与の在り方が重要なカギとなると思われる。介護の仕事は、年功賃金

の色彩が弱く、各年代を通じたフラットな給与体系となっている。若い世代は、順次、家庭を築き子育てする時期に入っていくこととなるが、こうしたライフサイクルに対応できる給与とすることも、職場環境の整備において重要と考えられる。

2) 福祉の仕事に入った「きっかけ」から

現在の職場に就職した「きっかけ」では、若い世代では学校や大学の紹介が多く、年代が上がるについて、ハローワークや友人知人の勧めの割合が大きくなっている。40 歳代以上では、いわゆる口コミの力も大きいと考えられる。

若い世代では福祉関係を専攻している者が多いことから、介護福祉士養成校や福祉系大学との連携を図っていく必要があると考えられる。また、サービスの質の確保という観点から、専門教育を受けた若者を採用して職場定着を図ることも重要であろう。しかしながら、近年は、介護福祉士養成校への入学者が全国的に減少傾向にあり、若い人材を確保するために何らかの工夫が必要となっている。

介護の仕事の小中学校生などの若者に知らせるなどの介護福祉士養成校と介護事業所の連携による取り組み、介護福祉士養成校の学校紹介やオープンキャンパスでの介護事業者との連携、事業所が奨学金制度を設けるなど、具体的な対応策を検討して実行していく必要がある。

(7) 出身地域について

三戸・八戸・上北・三沢・十和田地域の出身者かについては、男女とも 8 割以上の者が「三戸・八戸・上北・三沢・十和田地域の出身者」と回答している。

少子高齢化の進行の中で、地域社会の維持継続のためには、若者が地域に就職して生活を築いていくことが重要と考えられる。介護の仕事には、地元出身者が多く、若者の地域定着に一定の役割を有していると考えられ、市町村をはじめとする地域関係者がこうした点にも着目して介護人材の確保に努めることが重要と考えられる。

2 現在の職場に対する満足度について

回答結果からみた職場に対する満足度は、「同僚との関係」以外の項目では全般に低い水準にあり、今回の調査結果からは、介護職員の職場満足度は全般的に高くないと考えられる。

(1) 回答者の属性等との関係

回答者の性別などとの関係では、

- ① 女性は男性よりも「勤務時間や休日について」で満足していると回答している者の割合が有意に大きい。
- ② 「試験資格」を有している職員では、「試験資格」を有していない職員に比べて「日々の業務に対する満足度」「上司との関係」「勤務時間や休日について」の 3 項目で「満足していない」と回答している者の割合が有意に大きい。
- ③ 「常勤・定年」職員に比して「常勤・定年以外」職員では「勤務時間や休日」について「満足している」と回答した者の割合が有意に大きい。

「試験資格」を有している者で満足度が有意に低い項目が 6 項目中 3 項目となっているが、一定の資格を有している場合、本来は仕事への取組み意欲、達成感を求める傾向が高いと推測されるが、実際の勤務において本人の意欲や達成感が満たされず、結果として満足度が低くなっている可能性も考えられる。

「常勤・定年以外」の職員において、「勤務時間や休日について」で満足度が高い傾向にあり、また、「常勤・定年」職員になることを希望している者は多くはなかったことを考えると、今回の調査の回答者には、パート労働などによる比較的自由度の高い勤務形態を選択し、今後ともこのような働き方を選択していこうとする者が一定程度存在すると考えられる。

(2) 働き方や職場への主観的評価との関係

働き方や職場への主観的評価との関係では、

- ① 夜勤を行っているかどうかについては、「日々の業務に対する満足度」と「勤務時間や休日について」で、夜勤を行っている者は行っていない者よりも「満足している」と回答した者の割合が有意に小さく、「満足していない」と回答した者の割合が有意に大きくなっている。
- ② 働きやすい職場づくりへの取り組みとの関連では、「育児休業を取得しやすくしている」と回答した者では、そう回答しなかった者よりも「給与等の待遇について」及び「勤務時間や休日について」で満足していると回答した者が多く、
- ③ 「介護ロボットなどの介護福祉機器の導入により業務改善が図られている」と回答した者では、そう回答しなかった者よりも「上司との関係について」及び「総合的な満足度」で「満足している」と回答した者が優位に多かった。
- ④ 「現在の職場で継続して勤務したい」と回答した者では、満足度に関係する全項目で、継続して勤務したいと回答しなかった者よりも、「満足している」と回答した者の割合が有意に大きい。
- ⑤ 夜勤を行っている者では、通常の業務への満足度や勤務時間や休日への満足度が夜勤を行っていない者よりも低い可能性があり、一人で20人以上に対応して夜勤を行う現状が夜勤を行っている介護職員に大きな負担となっている可能性が否定できない。夜勤の負担感とその改善方策について、今後さらに検討される必要があると考えられる。

(3) 職員の満足度の向上に関して

「現在の職場で継続して勤務したい」と回答している者では、すべての項目において、満足度が高い傾向がみられ、労働者の満足度を高めることが勤労継続のための意欲を高めていることをうかがわせる。現在の職場で継続して働きたいと考えている職員は職場における満足度が高いことについては、(株)リクルートキャリアが実施したWeb「HELPMAN JAPAN『介護サービス業で働く人の満足度調査』」⁷⁾においても同様の傾向が示されている。また、壬生と神庭¹⁴⁾は、上司サポートが直接的に有能感の各因子を高めるとともに仕事の満足感・やりがい感を高めること明らかにしている。

今後は、職員の専門性を高めつつ、業務内容に相応しい待遇の下で、上司等による適切なサポートの下で、介護職員の職場満足度を高め、継続して勤務していけるようにするための職場環境・労働環境の整備を進めることがますます必要になると考えられる。

以上の結果から、働きやすい職場づくりに取り組むことは、職員の満足度を高めるための効果的な方途であると考えられる。国が進める「働き方改革」の取り組みに加え、日常的に業務改善を職員主体で進めることにより、個々の職員が働きやすい職場づくりに参画しているという意識を持ち、実体験として「働きやすい職場」が形成され、個々の職員の満足度を高めていくことが重要と考えられる。

3 給与について

(1) 全国及び青森県他産業・同業種との比較

今回の調査結果から、他調査との比較のため、回答者うち「常勤・定年」職員のみを対象に検討を行った。

「常勤・定年」職員について、基本給平均月額が174,774円(a)となった。また、手当などを含めた月額給与支給総額は平均で228,312円(b)となった(平均年齢40歳7か月、現在の職場の勤続年数7年10か月)。単純計算すると、手当額として月額平均で5万4千円程度((b)-(a))が支給されていることが推定される。

2022年4月の新規職員採用に向け、八戸学院大学短期大学部に提示があった15か所の介護老人福祉施設の求人票に記載の年間賞与の平均は3.1か月であった。これに基づいて年間支給額を試算すると、

$$228,312 \text{円} \times 12 \text{か月} + 174,774 \text{円} \times 3.1 \text{か月} = 3,281,543 \text{円} \quad \text{となる。}$$

給与総額=2,739,744 円 賞与額=541,799 円 (円未満切り捨て)

同じように、厚生労働省「令和 2 年賃金構造基本統計調査」¹⁵⁾から全国の労働者の平均年収額を試算すると、従業員数 10～99 人 (以下、同じ) の企業 (全産業) では、年齢 44.7 歳、勤続年数 10.8 年で、「きまって支給する現金給与額」が 293.8 千円、年間賞与その他特別給与が 584.1 千円となっており、年収額は 4,109.7 千円と推定される。同じく「医療福祉」の労働者では、年齢 44.0 歳、勤続年数 8.4 年で、「きまって支給する現金給与額」が 269.6 千円、年間賞与その他特別給与が 623.4 千円であるから、年収額は 3,858.6 千円と推定される。

また、この調査から青森県の労働者の平均年収額を試算すると、従業員数 10～99 人の企業 (全産業) では、年齢 46.4 歳、勤続年数 11.9 年で、「きまって支給する現金給与額」が 241.6 千円、年間賞与その他特別給与が 430.5 千円となっており、年収額は 3,329.7 千円と推定される。同じく青森県の「医療福祉」の労働者では、年齢 46.0 歳、勤続年数 10.4 年で、「きまって支給する現金給与額」が 241.6 千円、年間賞与その他特別給与が 547.2 千円であるから、年収額は 3,446.4 千円と推定される。

全国「医療福祉」の年収は、全国全産業の 93.9%となり、医療福祉の労働者の年収は、全産業の労働者の年収より 6.1 ポイント低いこととなる (表 13)。

青森県の全産業労働者の年収は、全国全産業の 81.0%となり 2 割近く低く、「医療福祉」労働者の年収は全国全産業の 83.9%、全国「医療介護」の 89.3%、青森県全産業の 103.5%となっている。(厚生労働省が行っている賃金構造基本統計調査の産業分類では、大分類である「医療福祉」までしか調査発表がなく、中分類である「社会保険・社会福祉・介護事業」の調査結果が掲載されていない。従って、医療職の給与の影響が排除されないため、上記の年収比較をそのまま介護職員の収入水準を示すものとするはできず参考としている。)

表 13 「令和 2 年賃金構造基本統計調査」から推定した賃金比較 (従業員数 10～99 人の企業)

地域	産業分野	年齢	勤続年数	年収試算	/(a)%	/(c)%
全国	全産業(a)	44.7 歳	10.8 年	4,109.7 千円	100%	123.4%
	医療福祉(b)	44.0 歳	8.4 年	3,858.6 千円	93.8%	106.5%
青森県	全産業(c)	46.4 歳	11.9 年	3,329.7 千円	81.0%	100.0%
	医療福祉(d)	46.0 歳	10.4 年	3,446.4 千円	83.9%	104.5%
今回調査結果(e)		40.7 歳	7 年 10 か月	3,281.5 千円	79.8%	98.6%

* 年齢、勤続年数、年収推定は平均値であること。

以上の結果から、今回調査の回答者 (「常勤・定年」職員) の平均年収は、平均年齢が 5 歳程度低いことなどを考慮すると、青森県全産業 (従業員数 10～99 人の企業) とほぼ同様の水準にあると考えられる。ただし、全国他産業と比較すると、年収は 8 割程度の水準にある。

(2) 収入に対する主観的な評価について

1) 自分の給与水準は地域の水準と比べてどうか (給与についての主観的評価「その 1」)

今回の調査に協力をいただいた介護職員の年収は地域の水準 (青森県の従業員 10～99 人の企業) とほぼ同程度と考えられるが、実際に働いている介護職員が、自分の収入についてどのように考えているか (収入についての主観的評価) を明らかにするため、まずは「自分の給与水準は地域の水準と比べてどうか」という質問を行った。

この質問に対し、「常勤・定年」職員では、半数以上 (50.2%) が地域より「高い」もしくは地域と「同水準」と回答しており、地域より低いと回答した者の割合は 2 割を下回っている。一方、「常勤・定年以外」の職員では、地域より「高い」もしくは地域と「同水準」と回答した者の割合は 3 割に満たなかった。

地域と同水準か高い水準という回答している割合について、「常勤・定年」職員と「常勤・定年以外」職員でカイ二乗検定を行ったところ、 $p < 0.01$ となり、有意差が認められた。「常勤・定年」職員の方が、「常勤・定年以外」職員よりも自分の給与について「地域と同水準か高い水準」と回答している者の割合が有意に高いと考えられる。

2) 処遇改善費との関係

介護職員の給与水準の向上を目的として導入されている処遇改善費についてみると、「導入の効果を感じているグループ」では、地域より高いもしくは地域と同水準とした者の割合は 56.9%であり、処遇改善費が一定の効果を持って受け止められていると考えられる。「処遇改善費が導入されて収入が増加」と回答した群と「処遇改善費が導入されているが収入増加を実感しない」と回答した群の間で、「自分の給与水準は地域の水準と比べてどうか」という質問項目への回答割合に有意差があるかカイ二乗検定を行ったところ、 $p < 0.01$ で有意差が認められた。

「処遇改善費が導入されて収入が増加」と回答した群では、自分の給与は地域の水準より高いもしくは同水準と感じているものの割合が有意に大きいという結果となっており、処遇改善費の導入は収入に対する主観的な評価を向上させるうえで一定の効果の有していると考えられる。

3) 自分の給与額は業務内容に見合っているか(給与についての主観的評価「その2」)

収入についての主観的な評価について、次に「給与額は自分の業務内容からみてどのような水準か」という質問を行った。

この質問項目に対して「高い水準だと思う」もしくは「妥当な水準だと思う」と回答したのは 29.6%であり、一方「低い水準」と回答したのは 43.6%となった。「低い水準」との回答が圧倒的に多数とまでは言えないが、自分の業務に相応しい給与額が支給されているとは言えないと考えている者が 4割以上存在していることになる。

また、現在の職場への満足度の評価において、給与等の待遇について「満足している」と回答した者は 21.8%にとどまっており、待遇面での満足度は高くないこともあわせて考えると、今回の調査に回答した介護職員においては、自分の業務に相応しい給与が支給されておらず、給与等の待遇に対する満足度は高くないという結果になっていると考えられる。

4 働き方について

(1) 夜勤について

今回の調査に回答した介護職員では、3分の2近い者が夜勤を行っており、夜勤を行っている者の割合は、女性よりも男性で大きく、また、若い世代ほど夜勤を行っている者の割合が大きい傾向にあった。1か月あたりの平均夜勤回数は、4.93回となり、週に1回を上回っている。男性の方が女性に比して5回以上の夜勤を行っている者の割合が有意に大きい結果となっている。

夜勤中の仮眠や休憩については、「とれていない」と回答した者が丁度半数となっており、「とれていない」理由として、自由記載欄に、職員体制(1人夜勤で対応しているなど)、ナースコールへの対応(特にトイレ介助)、夜勤中に書類作成などの通常業務を行っているなど多数の記載がなされている。

夜勤時に一人の介護職員で20人以上の利用者に対応している場合が3分の2近くとなっており、「1人夜勤」に伴う業務上の負担が大きいと考えられる。

また、夜勤を行った後の退勤時間をみると、ほぼ定時に退勤できると回答した者は4割程度であり、夜勤終了後の業務上の負担も小さくないと考えられる。

(2) 夜勤の際に仮眠や休憩をとれないことについて

このことについては、自由記載欄にみられるとおり、「ナースコール対応」「トイレ介助」「記録作成」

などが主たる要因と考えられる。

夜勤業務は限られた人員で見守りや介助を行いつつ翌日の準備や介護記録の記入などの業務も平行して行う必要がある。複数人で夜勤を担当する規模の大きな介護施設であってもナースコールの対応などに追われ職員との情報共有が有効に行えず業務に支障が出るケースも考えられる。夜勤業務を担当する介護職員の心身の負担を減らすためには人員確保と平行して夜勤にかかる業務の負担そのものを減らしていくことが重要であると考えられる。

近年は、ICT の利用による利用者の情報入力や状況確認、他のスタッフとの情報共有などが可能となっており、また、ICT の活用により多様な情報と関連させることも可能であり、従来の紙ベースでの記録作成とは異次元での情報分析とケアの質向上に向けた活用も可能と考えられる。また、ICT の導入で、介護記録やケアプランの書類作成時間を短縮できることは、スタッフの業務負担が軽減されるだけでなく、空いた時間で利用者とのコミュニケーションを図る機会が増やせるということは大きなメリットと言える。

夜勤業務で定期的に行われる業務に、夜間の入所者の状況を確認するための「巡回」があり、入所者一人ひとりの状況を実際に目視して見て回ることには相当の時間を要する。巡回は大きな業務負担とでもある。近年、夜間の見守りの負担を軽減するために見守りセンサーの使用が可能となっており、2021 年度の介護報酬改定でも見守りセンサーの活用が一定の評価の対象となっている。

自由記載から、夜勤が多く介護職員にとっては、業務上の大きな負担となっていると考えられることから、ICT や見守りセンサー、さらには介護ロボットの活用などを含め、各施設において検討がなされる必要があると考えられる。

まずは、施設経営の責任者が、夜勤を行っている介護職員と十分に対話を行い実態と課題を把握するとともに、具体的な対策を職員とともに検討して実行していくことが可能であろう。夜勤に伴う職員の負担は、永年の課題であり、短期的な解決は困難かもしれないが現状のまま放置しておくことは不適切であり、最先端技術の導入も念頭に、経営者と介護職員が協働して解決に向けた取り組みを進める必要があると考えられる。

(3) 夜勤以外の勤務日の定時退勤について

「定時に退勤できない場合がある」と「定時に退勤できないことが常態化している」を合わせると、回答者の 6 割近くとなっている。定時退勤できない理由としては、「記録の整理」や「通常介護業務が完了しない」が大きな割合となっており、いわゆる本来業務が勤務時間内では完了しないことによるものと考えられる。

本来業務が勤務時間内で終了しない理由について、今回の調査からは明らかではないが、一定数以上の介護職員が定時に退勤できないことがあると回答していることは事実である。また、「超過勤務の縮減」を働きやすい職場づくりで取り組まれている事項とした回答者は 15.2%に止まっており、各施設において、本来の勤務時間内で業務が完了するようする取り組みが十分になされている可能性は大きくはないと推測され、今後、何らかの対応を進める必要があると考えられる。

改善の方向として、①介護職員の増加を図る、②必要度が小さい業務をスクラップする、③業務方法を改善するなどが考えられる。職場内で現状の働き方について十分な検討を行い、具体的な改善方途を作り出していく必要があると考えられる。

③の業務改善には、ICT の活用も含まれるが、働きやすい職場づくりのために「ICT の導入」や「介護ロボットの導入」がなされていると回答したのは、それぞれ 15.1%と 23.4%であり、ICT の活用による業務改善が活発に行われていると言える状況にはない。記録などの本来業務で勤務時間内に業務が完了しない者が多い一方で、6 割以上の回答者が介護記録の作成にパソコンなどが導入されていると答えているが、パソコンの導入は記録の効率化に必ずしも役立っていない可能性もある。介護サービスにおける記録の意味や役割、必要性を検討しながら記録の在り方そのものについて幅広く検討する必要があると思われる。介護関連の ICT は今後ますます発達していく可能性が高く、業務改善の方

途としてその導入を検討する必要があると考えられる。

なお、超過勤務手当の支給に関し、約3割の者が「十分に支給されていない場合がある」との回答しており、このような実態があるとなれば、定時退勤の推進と同時に支給が必要な超過勤務手当の適切な支給が必要になると考えられる。

5 職場について

(1) 「3K+給料安い」に該当するか

現在勤務している職場について、いわゆる「3K職場」や「給料が安い」などにあてはまるかについては、「当てはまる」という回答が4割以上となり最も大きい割合となっている。一方で「当てはまらない」という回答は約1割程度、「どちらとも言えない」という回答が約4割となっている。

こうした結果から、自らの職場に対する評価である「3K+給料安い」に該当するかについて、回答者全体として一定の方向性は認められないが、回答の割合としては、「3K+給料安い」に該当すると回答した者の割合が最も大きくなっている。

「3K+給料安い」に当てはまるかどうかの回答と、「仕事の負担度」の関係について検討したが統計上の有意差はなく、負担度の高い者が「3K職場」や「給与が安い」と回答している傾向は認められなかった。

(2) 介護職員の不足について

介護職員の不足については、8割近い回答者が「不足している」と回答しており、さらにその3分の2程度の回答者が「不足度合いが進行」「不足度合いに変化ない」と回答している。回答者の多くは「人で不足感」を有しており、介護職員の不足は深刻な状況にあると推測される。

介護労働安定センター調査結果では、介護老人福祉施設の介護職員がやめた理由として「自分の将来に見込みが立たない」(19.1%)や「職場の人間関係に問題があった」(14.9%)が、結婚や妊娠などの理由について高い割合となっている。今回の調査結果では、人手不足感と仕事の負担感が高い職員が多くなっており、こうした状況下では、職業として将来に見通しを立てることや良好な人間関係を職場内で形成して長期間にわたり働いていくことに相当の困難が伴うであろうことは、容易に想像可能である。

人手不足感が高い背景としては、多様な要因があり得るが、①そもそも制度上の職員配置基準が十分でないのか、②各施設の業務の進め方が業務改善という視点から十分ではないのかという2つが、まずは考えられる。

①について、必要な改善措置を国等に要請するとともに、②については、経営体としての法人・施設が経営改善の取り組みとして、IT機器の導入などを着実に進める必要がある。こうした取り組みを進める際には、経営陣の意見や判断のみではなく、現場で勤務する介護職員の勤務実態を十分に把握するとともに、アイデアや工夫を施設全体で共有し、現場の声を反映させていくことが必要不可欠であろう。個々の職員が改善活動の少しでも参画し、業務の改善に貢献しているという意識と実績を体感できることが重要と考えられる。

(3) 職場の状況について

図80にみられるように、職場の状況について肯定的な評価をしている割合が全般的に低い。特に、経営陣である「理事長、施設長の判断は職員の信頼や支持を得ている」において、「そう思う」という回答割合が16.9%と最も低くなっている。

図80の質問項目は、(株)リクルートキャリアが行ったWeb調査「HELPMAN JAPAN『介護サービス業従業員満足度調査』⁷⁾をもとにして作成したものであり、今回の結果は、この調査の結果と類似した傾向を示しており、(株)リクルートキャリアの調査においても、「そう思う」という回答割合が低いのは、「経営陣(理事長、施設長、園長など)の判断は職員の信頼や支持を得ている」であった(「そう

思う」が 21.7%)。

経営陣の判断が職員から積極的な支持を得ていない経営体が、業務を改善しながらパフォーマンスをあげることが難しいことは、容易に想定され、介護老人福祉施設が、こうした改善が容易には進みにくい状況にあることも否定できないと考えられる。

また、職員の能力開発に関係する項目（「職員の成長や能力開発に配慮した配置や人事異動が行われている」）や人材の登用に関係する項目（「昇進・昇格において適切な人材が登用されている」）においても「そう思う」という回答の割合が低く、経営判断や人事管理といった組織運営の基本的な事項において、経営陣が職員の積極的な評価を得ていない可能性がある。

なお、「職場の状況」についての回答において、「どちらでもない」という回答が少なからずみられた。「どちらでもない」というのは、他の質問項目においても高い割合で認められる場合があり、介護職員が積極的に判断・評価することを行わない傾向が認められた。このような傾向については、さらなる研究調査が必要と思われるが、背景には、介護職員の職場に対する所属意識の低さなどが存在する可能性があると考えられる。

(4) IT の導入について

図 81 に示したとおり、パソコンでの記録作成と保管以外の項目では、IT の導入はあまり進んでいない。この項目も(株)リクルートキャリアが実施した Web 調査「HELPMAN JAPAN『介護サービス業で働く人の満足度調査』」⁷⁾の質問項目をもとに作成したものであるが、同調査においては、IT 導入が進んでいる施設においては、職場に対する職員の満足度が高く、満足度が高い場合には継続して勤務すると考える傾向が高いとされている。

今回の調査の結果においても、「介護ロボットなどの介護福祉機器の導入により業務改善が図られている」と回答した者では、そう回答しなかった者よりも「上司との関係について」及び「総合的な満足度」で「満足している」と回答した者の割合が優位に大きくなっており先端技術の導入は職員の満足度を高めると考えられる。

人手不足の中で、介護職員が業務上の負担を感じており、IT や先端技術の導入を進めることは優先課題の一つと考えられる。

6 疲労度や勤務の状況について

「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による自覚症状では、全 13 項目中 2 項目を除き、多くの項目で「よくある」「時々ある」との回答が半数以上を超えている。多くの介護職員が心身両面で自覚症状を感じていると考えられる。

「イライラする」「ゆううつだ」「やる気が出ない」「へとへとだ」「朝起きた時ぐったりと疲れを感じる」「以前とくらべて疲れやすい」の 6 項目では、70%以上の者が「よくある」「時々ある」と回答している。また、自覚症状と最近 1 か月間の勤務の状況の組み合わせにより、「仕事の負担度」を判定すると、半数以上の者（「やや高い」、「高い」、「非常に高い」の合計）で仕事の負担度が高いという結果となっている。

この「仕事の負担度」が調査対象者のどのような属性と関連するかを検討するため、年齢、性別、試験資格の有無、夜勤の有無、雇用形態（「常勤で定年まで雇用される職員」とそれ以外）、現在の職場で継続して働きたいかなどの属性に関してカイ二乗検定を行った。その結果、「現在の職場で継続して働きたいか」についてのみ、有意な差が認められ、継続して働きたいと回答した者では、継続して働きたいと思わないと回答した者よりも「仕事の負担度」が低いと判定した者の割合が大きいという結果になった。

介護職員の中には「仕事の負担度」の高い者が多いという結果となったが、今回の調査のみでは因果関係ははっきりしないが、職員が継続して働きたいという意識が生まれるような職場づくりが、施設運営の一つのポイントとなると考えられる。

7 介護の仕事を若者に勧めたいと思うか

介護の仕事を若者に勧めたいと思う者の割合は、全回答者の半数を下回っており、勧めたいと思わないと回答した者の割合が半数を上回っていた。男性では、約3分の2の者が勧めたいと思わないと回答している。女性では勧めたいと思わない回答の割合が半数を下回っており、男性と女性の回答割合には有意差が認められた。今回の調査では、勧めたいと思わない理由について確認していないため、男性で勧めたいと思わないとの回答が女性より多いことについて、直接的な理由は不明である。介護の仕事を若者に勧めたいと思うかどうかと関連すると考えられる、「現在の職場で継続して働きたいか」「介護福祉の仕事は3K+給料が安いに当てはまるか」「仕事の負担度」などの項目では、男女間の回答に有意な差はなく、こうしたことから、男性で介護の仕事を若者に勧めたいと思わないという回答をした者が多い理由は明らかではない。

「現在の職場で継続して働きたい」と回答した者（男女の合計）では、継続して働きたいと回答した者では、介護の仕事を若者に勧めたいとした回答割合が、継続して働きたいと思わないと回答した者よりも有意に高くなっている（ $p < 0.01$ ）。継続して働きたいと回答した者は、一般に自らの仕事や職場に肯定的な感情を有していると想定され、若者に勧めるという回答の背景には、このような背景があると考えられる。

8 八戸学院大学短期大学部介護福祉学科について

今回の調査に回答があった者では、4分の3以上の者が八戸学院大学短期大学部に介護福祉学科が設置されており、介護福祉士を養成していること知っているという回答しており、介護福祉職に周知されていることがわかった。

また、介護福祉士や社会福祉士などの国家試験などを経て取得する資格を所持している者（試験資格所持者）において、こうした資格を所持していない者よりも知っているという回答した者の割合が高いという結果となった（ $p < 0.01$ ）。今回の調査対象者には、八戸学院大学短期大学部介護福祉学科の前身である八戸学院光星高校専攻科介護福祉科の卒業生も多数含まれていると考えられ、試験所持者の周知率が高いことの背景として考えられる。

なお、年齢段階別、性別、出身地別などの他の項目については、有意な差は認められなかった。

9 介護人材の養成確保についての意見について

多くの記載があり、介護福祉士養成校として学ぶべき点が多々あった。

学校や大学で学ぶことによって身につく能力と現実の現場での対応力の違い、学力だけではなく人間力や社会人としての常識を身に着けることの必要性、若者にチャレンジしてもらいたい仕事だがあまりにも待遇がよくないことから待遇面の向上が必要等など、介護福祉士の養成教育における重要な視点が記載されている。

また、介護福祉の仕事をする社会的な意味や意義・価値なども多くの方が記載している。福祉の仕事は、従事者が単に生計を維持する手段に止まるのではなく、援助関係の構築を図りながら多くの価値を生み出していることを改めて感じる事ができた。こうしたことについても、介護の学びのために入学してくる若者たちに確実に伝え繋げていくことが、我々の使命の一つとして改めて強く感じている。

VI 結語

今回の調査に協力いただいた介護職員は、公的な資格の所持者が多く、30歳代以下の者では最終学歴において福祉分野を専攻したが多く、男性の割合が40歳代以上よりも大きいという傾向が認められた。また、家計の維持者である者が少なくないという結果ともなっている。

賃金をみると、地域の中小企業の水準とほぼ同水準であり、回答者も自らの給与は地域と同水準であると考えている者の割合が大きいという結果となった。ただし、業務の内容に比して、自分が受け

取っている給与の水準は高くないと考えている者が多いという結果となっている。処遇改善費により給与が上昇していると評価している者が存在し、この制度は介護職員の処遇改善に一定の効果を及ぼしていると考えられる。

業務については、夜勤時の勤務などで負担感が大きくなっており、職場に対する満足度が全般に低く、経営陣に対する評価と関連する項目では肯定的な評価が少なくなっている。また、仕事による負担度が高い傾向も認められた。

現在の職場で継続して勤務したいと考えている職員では、満足度が高い者の割合が有意に高い傾向が認められた。

職員の業務に関する満足度は入所者やその家族の満足度にもつながると考えられる。職員が職場に対して満足感を持ち、継続して働き続ける状況を作り出すことが課題となっていると考えられ、そのためには、経営陣が職員との対話を通じて業務上の課題を明確化し、職員の参画のもと、ITなども活用しながら、業務改善を進めるとともに上司等が適切なサポートを行う必要があると考えられる。

介護職員からは、介護福祉士養成校に対する貴重な意見も寄せられた。教科書的な知識を積み重ねるだけではなく、人間力のある若者を育てていくという、教育機関としての重要な役割を常に意識し、介護の職場で活躍する若者を養成する取り組みを、現場で働く方々と連携協働しながら着実に進め、すべての人にとってこの地域が住みよい地域となることに貢献していきたい。

<謝辞>

本調査研究の実施にあたり、ご多用の中、ご協力をいただいた施設及び介護職員の皆様、また、ご後援いただいた青森県老人福祉協会に対し心からの謝意を表す。

予備調査にご協力をいただいた八戸学院大学短期大学部鳴海孝彦准教授にも謝意を表したい。

本調査研究は、八戸学院イノベーション基金の助成をいただいて実施することができた。併せて謝意を表したい。

引用文献

- 1) 厚生労働省社会・援護局 福祉基盤課福祉人材確保対策室：「第 8 期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」（厚生労働省報道発表資料）、2021. 7. 9
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html
- 2) (公社)日本介護福祉士養成施設協会：「令和 3 年度 介護福祉士養成施設の入学定員充足度状況等に関する調査の結果について」、2021. 11. 15
<http://kaiyokyo.net/news/2021/000828/>
- 3) 赤羽卓朗、吉田守実、小川あゆみ、高橋英成、三岳貴彦：「青森県東部及び岩手県北部地域の介護保険施設を対象とした介護人材の不足に関する調査研究—地域における介護人材の確保と介護福祉士養成校の役割—、八戸学院大学短期大学部研究紀要 (51)、11-38、2020. 12. 18
- 4) 社会福祉法人三重県社会福祉協議会三重県福祉人材センター：「福祉の仕事に関する意識調査報告書」、2019. 1
- 5) (株)リクルートキャリア：HELPMAN JAPAN 「介護職非従事者の意識調査」、2019. 7. 12
- 6) (公社)介護労働安定センター：「令和 2 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」、2021. 8
- 7) (株)リクルートキャリア：HELPMAN JAPAN 「介護サービス業従業員満足度調査」、2017. 1. 23
- 8) (株)リクルートキャリア：HELPMAN JAPAN 「介護サービス業で働く人の満足度調査」、2018. 12. 25
- 9) 厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室：「令和 2 年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」（厚生労働統計一覧）、2020. 11
- 10) 労働基準局安全衛生部労働衛生課：「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの公開について」（厚生労働省報道資料）、2003. 6. 23

岩館、鈴木、赤羽：青森県八戸地域の介護老人福祉施設に勤務する介護職員の
勤務状況等に関する調査研究

- 11) 総務省統計局：「令和2年度国勢調査人口等基本集計」、2016. 10. 26
<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html>
- 12) 厚生労働省：「令和元年介護サービス施設・事業所調査の概況」（厚生労働統計一覧）、2021. 3
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service19/index.html>
- 13) 青森県企画政策部統計分析課：「平成29年就業構造基本調査 青森県集計結果のポイント」、
2019. 3. 22
https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kikaku/tokei/h29_shuicho-kekka.html
- 14) 壬生 尚美、神庭 直子：「介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因」—ユニット
型施設と従来型施設による比較—、人間生活文化研究(23)、287-299、2013
- 15) 厚生労働省：「令和2年賃金構造基本統計調査」、2021. 5. 14 修正版
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/gaiyo.html>

執筆者紹介(所属)

岩館亜沙美	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	助教
鈴木絵美	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	助教
赤羽卓朗	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	教授