HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	介護・介護労働をめぐる問題(I) ： 北海道の特別養護老人ホームで働く介護職の労働・生活・健康
著者	川村，雅則
引用	季刊北海学園大学経済論集，56(3)：43-134
発行日	2008-12-25

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

《論説》

介護・介護労働をめぐる問題(I)

── 北海道の特別養護老人ホームで働く介護職の労働・生活・健康 ──

川　村　雅　則

Ⅰ．はじめに ── 介護現場は持続可能か

本稿は，筆者のゼミナールII[1]で2008年4月から実施してきた，介護・介護労働調査研究プロジェクトの第一次中間報告と第二次中間報告をまとめたものである。両中間報告はすでにインターネット上で発表しており，今回はそれをあらためて整理した。

医療・介護・年金など国民の健康や生活を守るための社会保障制度が機能不全に陥っている。生活保護制度も，給付を実際に受けるには高いハードルがあり，わが国で急速に拡大している貧困の防波堤になり得ていない。政府はこうした事態を受けて，「社会保障国民会議」を設置し，事態の改善を図るための検討作業を開始した。途中で首相の辞任という騒動はあったものの，6月には中間報告が，そして11月には最終報告がとりまとめられ，発表された。だが，政府がいかなる策をとろうとしているのか，実効性のある対策は図られるのか，それは，社会保障費抑制というスタンスの堅持に示されるとおり，必ずしも明らかではない。例えば，「社会保障国民会議（第二分科会中間取りまとめ）」においても，公的責任を後退させ，制度に頼ることなく生活してゆくのが正しいかのような自立観[2]や，予算拡充の方針が明確でなく効率化の追求[3]が強調されている。あるいは，最終報告では，社会保障拡充の方向が示されたものの，財源として消費税が強調されている点は，低所得ゆえに社会保障制度から排除されている層への影響を軽視したものといわざるを得ないなど，社会保障の今後がどう構想されてゆくのかは予断を許さない。

さて，人口構造の変化にともない，増大する，介護を必要とするひとびとへの対応として，鳴り物入りで導入されたのが介護保険制度である（2000年施行）。この，介護保険制度の導入など一連の社会保障構造改革は，政

1）ゼミ生は，林城治，狩野裕輝，辻泰平，中根渉（ゼミ長），内海雄太，海野修平，北野広大の7名。

2）すなわち「(1)サービス需要の増大への対応」では，「まず，個人の生活を成り立たせていく基本的責任はその人自身にある，という意味での「自立・自助」を基本に置き，次に，個人の選択・自由意思を尊重しながら個人の抱える様々なリスクを社会的な相互扶助（＝共助）の仕組みでカバーしていく，さらにそれでもカバーできない場合には直接的な公による扶助（＝公助）で支える，という，「自立と共生」の考え方に立って様々な制度を構築していくことが必要である。」という基本的な考え方が示されている。

3）すなわち「(2)サービス提供体制の構造改革」においては，「「選択と集中」の考え方に基づき，効率化すべきものは大胆に効率化し，資源を集中投入すべきものには思い切った投入を行うことが必要であり，そのための人的・物的資源の計画的整備とメリハリをつけた資源配分（投入）を行うことが必要である。」と主張されている。

府や改革推進論者によって高い評価を得ている。例えばその代表である八代は，社会保障改革の基本方向を次のように述べる。すなわち，「社会保障改革は，経済社会環境の変化への対応が基本となる。国民の所得水準が低いなかで，国民皆保険の確立を最優先とした時代の制度を，高齢化社会の多様な働き方やニーズに対応したものへと改革しなければならない。社会保険を確実に保障できる基礎的部分にとどめ，民間保険の活用と事業者間の競争を促進する。これが人々の信頼できる社会保障制度に再構築するための基本となる」[4]。

その上で，彼らは，介護保険制度の導入を次のように評価する。すなわち，家族の介護負担が軽減され，要介護者を社会全体で支えることが可能となった（「介護の社会化」），民間事業者の参入で介護サービスの供給体制が拡充した，「措置から契約」への移行にともない，硬直化・画一化した介護サービスから，多岐にわたるサービスの中から利用者が希望するものを選択することが可能となった，等々[5]。

こうした認識は「社会保障国民会議」でも共有されており，この間の社会保障構造改革で社会保障制度の持続可能性が高まったとされている。すなわち，「1990 年代から 2000 年代前半にかけて，わが国では一連の「構造改革」を（ママ）実施されたが，「社会保障構造改革」はその重要な柱のひとつであった。

2000 年（平成 12 年）介護保険制度創設
2001 年（平成 13 年）医療保険制度改革（本人 3 割負担の導入等）
2004 年（平成 16 年）年金制度改革（マクロ経済スライドの導入，将来保険料水準の固定等）
2005 年（平成 17 年）介護保険制度改革（予防重視への転換，施設居住費・食費の自己負担化等）
2006 年（平成 18 年）医療保険制度改革（新たな高齢者医療制度の創設，療養病床の再編成等）

「社会保障制度の持続可能性の確保」をキイワードとするこれら一連の改革により，社会保障制度の構造改革が進み，経済財政との整合性，社会保障制度の持続可能性は高まった」（「社会保障国民会議」（2008a）より）。

こうした，政府・改革推進論者による改革への高い評価のその一方で，改革がもたらした様々な問題点を指摘する声も少なくない[6]。すなわち，改革がもたらしたものは，社会保険の私保険化と保険料負担の強制（低所得者層にとっての重い負担），福祉サービスの応

4）八代ら（2003b）p.6。

5）例えば，八代（2005）p.8 は，介護保険制度導入の意義等を次のように述べる。すなわち「2000 年の公的介護保険と社会福祉法の創設は，高齢者介護市場の発展に大きな意味を持った。これは旧来の，行政が個々の福祉のニーズを判断し，それに必要な福祉を供給するという措置制度からの大転換であり，部分的ではあるが公的福祉制度の市場経済化を図ったものといえる。すなわち，これまで福祉行政という行政の対象にすぎなかった介護を必要とする高齢者は，介護保険によって現物給付としての介護サービスが保障された上で，事業者と対等な契約を結ぶ「消費者」として位置づけられた（略―筆者）。また，介護サービスを提供する事業者として，地方自治体や社会福祉法人だけでなく，民間企業も施設介護の一部を除いて自由な参入が容認された。この結果，高齢者介護分野においては，政府が購買力の保証等，一定の範囲で関与する「準市場」が形成され，多様な介護サービスの供給が増えるとともに，消費者の選択肢が拡大することで，その質の向上が達成された」。「介護保険の主たる目的は，高齢者の介護負担を負う家族のリスクを分散し，社会化することにあるが，同時に従来の社会福祉法人等，事業者への公的支援をサービス利用者への介護給付に転換したことが大きな意味を持っている。これはいわば「介護切符」と同じ考え方であり，利用者はそれを用い，必要に応じて追加的な費用を負担することで，多様な介護サービスを購入できる。」

6）その代表として，伊藤周平を参照。

益負担化，自立の強制，そして，私たちの関心事でもある，この領域で働くひとびとの労働条件の悪化・介護労働の変質という問題等々であるという。

この間，マスコミ等でも何度となく報道されたように，低賃金や過重な労働負担などの厳しい現実を前に，職場を去っていく介護労働者が後をたたない。その「埋め合わせ」のためにか，外国人労働者の受け入れ体制の整備が進められているが，私たちの老後を支える介護のあり方はこれでよいのだろうか。

私たちはこうした問題意識をもって，先のプロジェクト，すなわち，介護・介護労働の現状を明らかにする取り組みを開始した。

II．調査の概要

1．調査の内容

施設介護あるいは在宅介護それぞれの領域における問題について具体的に明らかにするため，まずは，介護施設のうち，特別養護老人ホーム（以下，特養)[7]で働くひとびとを対象とした調査から開始することとした。

4月以降，特養の施設長，介護労働者を組織する労働組合の役員，そして介護労働者からの聞き取りを積み重ね，その間に，特養の施設長及び特養で働く労働者（主として介護職）を対象とした質問紙調査票を作成し，二回の時期に分けて（第一次は7月から8月にかけて，第二次は9月から10月にかけて)，調査を行った。調査票の作成に際しては，介護労働安定センター（2008)，北海道老人福祉施設協議会（2008)，日本労働組合総連合会（2005）なども参考にした。

調査票の内容を記す。まず，労働者調査の内容は，(1)回答者の属性：性別，年齢，世帯人数及び世帯構造等，(2)仕事・労働条件等に関すること：勤続年数，雇用形態，職種，資格，労働時間の長さや不払い労働の有無，深夜勤務の有無・頻度，有給休暇の取得状況，賃金，仕事に対する満足度，仕事への悩み・不安・不満等，(3)健康状態や利用者の安全に関すること：疲労状況，持病及び自覚症状の有無，ヒヤリハットの経験等である。資料5に調査票を掲載したので参照されたい。

次に，施設長調査の内容は，(1)施設の概要：設置・運営主体，総職員数，所在地，事業年数，居室の状況，入所定員，介護・看護職員の配置状況，利用者の要介護度，(2)介護職員に関すること：介護職員の総数及び内訳（男女別，年齢別，雇用形態別人数)，有資格者数，平均勤続年数等，(3)人材確保の状況及び労務管理：退職者数，人材確保の困難度，雇用転換制度の有無と実績，有給休暇消化率，年収，採用している離職防止策，(4)現行の介護保険制度や社会保障制度に対する評価や，介護職員からの訴え・悩み等に関する認識等である（調査票は資料6)。

2．第一次調査の概要

第一次の調査（7～8月）は，施設長調査と労働者調査の二つを行った。

施設長調査では，道内の特養296施設の施設長に対して，返信用封筒を同封して調査票

7）老人福祉法に規定する老人福祉施設の一つ。「65歳以上の高齢者で，身体上または精神上に著しい障害があるため，常時の介護を必要とし，かつ居宅においてこれを受けることが困難なものが，やむを得ない事由により介護保険法に規定する地域密着型介護老人福祉施設又は介護老人福祉施設に入所することが著しく困難であると認めるとき」に措置する施設と規定されている。常時介護，食事，入浴などの日常生活上の世話や，レクリエーションなど生活向上のための指導も行われる。なお，2000年（平成12年）の介護保険法の施行に伴い，施設サービスを提供する「指定介護老人福祉施設」としても扱われるようになり，40歳以上の要介護者も利用可能となった。老人福祉法に規定する入所施設と介護保険の施設サービスを担う介護老人福祉施設という2つの役割を担うことになった。以上は，教材開発委員会専門用語編集部会編（2007）より。

を郵送し，124 部が回収された（8 月 23 日時点)。

労働者調査は，施設・労働組合ルートと施設ルートで行った。

前者のルートでは，労働組合（札幌地域労組，福祉保育労）が組織された施設（特養以外も含む）の施設長に趣旨説明を行った後に，施設ごとに調査票を配布・回収してもらった。13 施設で 556 部を配布し，513 部の回収が得られた。配布・回収作業で労働組合の協力が得られたことで，非常に高い回収率となった。

後者では，札幌市内の特養施設に限定して電話がけをし，上記の施設長調査の督促とあわせて，協力が得られそうな施設に労働者調査の依頼をし，了解を得られた施設（調査票をみてから検討する，という施設も含む）に調査票を郵送した。計 14 の特養施設に対して郵送した調査票は合計 470 部で，そのうち 119 部が回収された。回収は施設ごとではなく，返信用封筒で回答者個々人から行った。これに加えて，札幌に隣接する市の 1 特養施設を直接訪問して調査の依頼をし，20 部の調査票を渡し，17 部の回収が得られた。

以上の二つのルートから回収された分を合計すると，28 施設の 649 人の労働者から回答が得られたことになる（以上，8 月 23 日時点)。

3．第二次調査の概要

第二次調査（9～10 月）は，道内の特養のうち，第一次で対象となった施設を除く，247 施設で働くひとたちを対象に行った。

具体的には，247 施設の施設長に対して，文書にて（施設長調査へのご協力の御礼とあわせて）労働者調査の依頼を行った。封筒には，労働者調査の調査票と返信用封筒を 10 部ずつ入れ，介護職を中心にセットで配布していただくようお願いをした。よって回収は，職員から個別に行われた。

施設長に対する調査の依頼・調査票の郵送は 9 月初旬に行い，10 月 15 日時点で 712 部の回答があった[8]。これを有効回答とする。但し，自由回答については，その後も回収されたものを掲載した。

4．本稿の構成

本稿では，まずⅢで，労働者調査の結果をまとめた。具体的には，第一次調査と第二次調査で回収された合計 1361 人（649 人，712 人）のうち，特別養護老人ホームで働く介護職 1148 人を分析の対象とした[9]。回答者の多数を占めた女性介護職の結果を中心にみていく（男性の結果は備考で示す)。無回答は除いて計算しているので，各設問の合計値（人数）は必ずしも一致しない。

続くⅣで，第一次調査で行った施設長調査の結果をまとめた。

そして，本文の後には，以下の資料を添付した。

資料 1　労働者調査　自由回答
資料 2　施設長調査　自由回答
資料 3　労働者調査結果　エクセルデータ一覧表
資料 4　施設長調査結果　エクセルデータ一覧表
資料 5　労働者調査　調査票
資料 6　施設長調査　調査票

資料 1 の自由回答は，第二次労働者調査に

8）一部に，遅れて回収された（送られてきた）第一次調査の回答が含まれている可能性がある。

9）インターネット上ですでに発表した第一次中間報告や拙稿（2008）との比較で注意すべき点は，次のとおりである。すなわち，第一次中間報告等では，介護職 537 人を対象とした分析を行っているものの，(1)男性と女性を分けた分析を行っていないこと（男性 15.5%，女性 84.5%)，(2)特養以外の施設で働く介護職も含まれていること（10.4%)，(3)第一次調査では，施設長だけでなく労働組合の協力を得て行ったため，労働組合に加入しているものが半数弱（47.2%）を占めたことである。

表 3－1　回答者（介護職）の年齢構成，雇用形態，資格，労働組合加入状況

	(a)年齢構成	(b)雇用形態	(c)資格(複数回答可)	(d)労働組合加入状況
女性	30 歳未満　34.1% 30 歳代　22.9% 40 歳代　21.5% 50 歳以上　21.5%	・正規雇用　51.7% ・非正規　48.3% 準職員　14.4% 臨時　13.2% パート　11.7% など	介護福祉士　60.7% ヘルパー　45.0% 無資格　7.3% など	加入している　18.9% 加入していない(多くは，施設に「労働組合がない」)　81.1%
備考(男性)	30 歳未満　54.6% 30 歳代　37.8% 40 歳代　5.6% 50 歳以上　2.0%	・正規雇用　65.9% ・非正規　34.1% 準職員　11.6% 臨時　11.6% など	介護福祉士　77.1% ヘルパー　30.9% 無資格　3.2% など	加入している　12.2% 加入していない(同上)　87.8%

よるものであり，本文に掲載されている自由回答は，第一次調査によるものである[10]。資料 3 は，単純集計とクロス集計（男女別，女性・雇用形態・年齢別，男性・雇用形態別）の結果をまとめた。

III．労働者調査の結果

1．回答者の属性，勤続，就労経験，雇用形態等

1148 人の回答者（介護職）の 8 割（78.3%）が女性で，残りの 2 割（21.7%）が男性である。以下の本文及び図表は，断りがない限り，女性介護職の結果をまとめたものである。

回答者の属性等は（表 3－1），第一に年齢構成は「30 歳未満」という若い層が 3 人に 1 人（34.1%）で最も多い。男性ではより若い年齢層に集中している。

第二に雇用形態は，「正規雇用」と「非正規雇用」がほぼ半々で，「非正規」の中で多いのは，「準職員」，「臨時」，「パート」である（以下では，「非正規」は一括して取り扱う）。なおそれに対して，男性では「正規」が 3 人に 2 人を占めている。

第三に，回答者のうち「無資格」で働いているのは 7.3%で，残りは「介護福祉士」か「ヘルパー」のいずれか，あるいは両方の資格をもって働いている。

第四に，第一次調査は労働組合のある施設を中心に行われたが，第二次調査の対象となったのは労働組合がそもそも存在しない施設であるため，結果として，労働組合に加入しているのは 2 割に満たない。

続いて，現在の施設での勤続年数をみると（表 3－2），離職率の高さも反映されて，3 年未満の回答者が全体の 4 割を占めている。他の介護施設・事業所での経験も含めると，全体的に就労経験は増加し，3 年未満も減少する。

雇用形態別に年齢構成をみると（表 3－3），「正規」ではより若い年齢層に傾斜しており，「30 歳未満」と「30 歳代」とあわせると全体の 3 分の 2 を占める。

10）本人や施設が特定されるおそれがあるものについては，掲載を見送ったり，部分的に削除した。第一次の労働者調査では 243 人からの自由回答が寄せられた。

表 3－2　現在の施設での勤続年数，他の施設等での経験も含む就労経験年数

	(a)現在の施設での勤続年数	(b)他の介護施設・事業所での経験も含む就労経験年数
1 年未満	13.2%	6.9%
1 ～ 3 年未満	27.8%	19.3%
3 ～ 5 年未満	17.1%	16.5%
5 ～10 年未満	23.0%	30.1%
10 年以上	19.0%	27.2%

表 3－3　雇用形態別にみた年齢構成

	正規	非正規	備考(男性)	
			正規	非正規
30 歳未満	38.7%	28.9%	48.2%	67.1%
30 歳代	27.2%	18.3%	43.3%	27.1%
40 歳代	15.6%	28.0%	7.3%	2.4%
50 歳以上	18.6%	24.8%	1.2%	3.5%

2．低賃金，介護労働に対する社会的評価の低さへの不満 ── 仕事・労働条件等への不満や悩み

まずは，現在の仕事や労働条件に対して，介護職がいかなる不満や不安などをもっているのか，その全体像をみておきたい。次の表 3－4 は，介護労働安定センター（2008）で使われているもので，仕事・労働条件等の満足度について，五段階に分けて尋ねたものである。表の一番右の仕事の満足度 DI とは，満足の合計（「満足」+「やや満足」）から不満足の合計（「やや不満足」+「不満足」）を除いたものである。

結果は，各項目で不満足の割合が高いことが特徴としてまずあげられるが，中でも，(イ)賃金については，不満足が合計で 7 割弱にも達しており，満足度 DI は▲（マイナス）57.7 という低さである。同じく，賃金関連の項目である，(オ)人事評価・処遇のあり方も，満足度が低い（DI ▲ 38.4）。それ以外にも，(エ)勤務体制，(コ)教育訓練・能力開発のあり方，(ウ)労働時間・休日等の労働条件についても，満足度の低さが目立つ。

表 3－4　仕事・労働条件等の満足度

	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	DI
(ア) 仕事の内容・やりがい	10.5%	21.9%	45.0%	15.5%	7.0%	9.9
(イ) 賃金	2.7%	6.7%	23.5%	30.5%	36.6%	▲ 57.7
(ウ) 労働時間・休日等の労働条件	6.9%	9.2%	36.3%	29.4%	18.3%	▲ 31.5
(エ) 勤務体制	4.3%	7.0%	39.6%	31.1%	18.0%	▲ 37.8
(オ) 人事評価・処遇のあり方	3.2%	4.6%	45.9%	27.9%	18.4%	▲ 38.4
(カ) 職場の環境（照明，空調，騒音）	6.3%	11.5%	46.0%	22.4%	13.7%	▲ 18.4
(キ) 職場の人間関係，コミュニケーション	10.1%	17.6%	42.3%	19.8%	10.2%	▲ 2.4
(ク) 雇用の安定性	8.4%	13.5%	52.2%	16.0%	10.0%	▲ 4.1
(ケ) 福利厚生	7.4%	10.2%	62.0%	12.1%	8.3%	▲ 2.8
(コ) 教育訓練・能力開発のあり方	2.0%	7.5%	49.7%	26.6%	14.2%	▲ 31.3
(サ) 利用者との人間関係	9.8%	21.5%	56.3%	10.1%	2.3%	18.9
(シ) 職業生活全体	3.3%	11.2%	50.2%	26.0%	9.3%	▲ 20.7

なお，DIがプラスであるのは，(サ)利用者との人間関係と（ア)仕事の内容・やりがいの二項目にとどまる。

さて，介護労働者の不満や悩みについてもう少し具体的にみていきたい。介護労働安定センター（2008）を参考に，聞き取り調査で聞かれた訴え等も追加して，労働条件等に対する不満・不安・悩みを尋ねてみた（表3－5)。

第一に，ここでも最大の不満は（ウ)仕事の内容に比べての賃金の低さである(68.6%)。あわせて，(ソ)介護の仕事に対する社会的な評価の低さへの不満も多い(59.3%。なお表には示していないが，男性ではその割合は74.4%)。加えて非正規の，(イ)正職員になれないという訴えは，3割弱(28.5%）で，男性では53.6%に達している。

こうした賃金・処遇面に続き，第二に，慢性的な人手不足を背景にした，介護の質や働き方をめぐる問題である。すなわち，(コ)人手不足で適切な介護ができない（62.1%）という，職場の人員配置の問題が介護の質に否

表3－5　労働条件等に対する不満・不安・悩み

	女性全体	正規	非正規
(ア) 雇用契約が更新されないことへの不安	4.0%	0.4%	7.5%
(イ) 正職員になれない　※注1			28.5%
(ウ) 仕事の内容のわりに賃金が低い	68.6%	65.4%	71.8%
(エ) 勤務が不規則である	28.9%	31.9%	25.6%
(オ) 労働時間が長い	16.4%	21.7%	10.6%
(カ) 休日出勤がある	17.6%	18.6%	16.7%
(キ) 休憩がとりにくい・とれない	33.5%	38.3%	28.2%
(ク) 有給休暇がとりにくい	47.9%	59.1%	36.0%
(ケ) 体調が悪くても休めない	38.9%	42.5%	35.3%
(コ) 人手不足で適切な介護ができない	62.1%	65.4%	58.6%
(サ) ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある	29.6%	33.0%	26.1%
(シ) 体力や健康面に不安がある	44.8%	46.4%	43.1%
(ス) 夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある　※注2	61.6%	62.5%	60.3%
(セ) 夜勤時に仮眠がとれない　※注2	41.1%	38.6%	43.6%
(ソ) 介護の仕事に対する社会的評価が低い	59.3%	59.1%	59.5%
(タ) 福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである	14.8%	12.5%	17.4%
(チ) 施設の構造に不安がある	34.1%	37.6%	30.4%
(ツ) 仕事中の怪我への補償がない	14.7%	12.0%	17.6%
(テ) 上司からのセクハラやパワハラがある	5.4%	7.0%	3.8%
(ト) 上司との人間関係がうまくいかない	12.1%	14.4%	9.4%
(ナ) 同僚との間の人間関係がうまくいかない	13.2%	12.5%	13.6%
(ニ) 利用者との意思疎通が困難（暴言，たたかれる等も含む）	27.7%	28.0%	27.5%

注1：非正規に限定。
注2：夜勤従事者に限定。

定的な影響を与えている。それは，(サ)ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある（29.6%），という事態にも共通するものだろう。

また，人手不足は介護職の働き方にも影響し，(ク)有給休暇がとりづらい（47.9%），(ケ)体調が悪くても休めない（38.9%），(キ)休憩がとりにくい・とれない（33.5%）という事態を発生させたり，人手が極端に少なくなる夜勤時に，(ス)何か起きるのではないかという不安（61.6%）や（セ)仮眠がとれない（41.1%）という事態を発生させている。本来であれば，利用者や労働者の安全・健康上の観点からも仕事の負担を軽減しなければならない時間帯であるにも関わらず，それが困難な人員配置になっている。

ところで，第三に，利用者の身体拘束や人権に対する社会的な関心は以前に比べると高まってきた一方で，介護労働者が利用者（認知症患者）から暴言・暴力等を受けている事実はあまり知られていない。(二）利用者との意思疎通が困難である（暴言，たたかれる等を含む）と 4 人に 1 人（27.7%）が訴えている。

以上について，自由回答でも確認していこう（以下，同様)。

> ○日中の介護は人数がいるので，あまりヒヤリハットはないですが，盲人の認知症の方が入居してからは，夜勤時に仮眠することができず，夜中でもホールにいるため，夜勤のたびにゆううつになり，胃が痛い。上司はそのことをわかろうともしてくれなく，仕事すべてがイヤになりはじめている。

> ○これから結婚をして子どもを育てていこうという時が来ても，果たして介護を行えるか不安です。土日も休みでないので子どもはどこに預ければよいのか？　仕事は続けていきたいけれども実際はかなり厳しいです。介護は人の生活に直接介入していますが，身体介護（入浴，排泄，食事の介助）よりもそれ以外の部分がとても負担になります。利用者のメンタル面，苦情や不満の傾聴，またはその解決，身体拘束や事故,,，挙げればキリが無いのですが,,，さらに利用者の命も預かっている割に仕事自体が低く見られているのか，報酬もとても見合っているとは思えません。とてもやりがいはありますが，不満もたくさんあります。

> ○現在勤務している法人では賞与がほとんどありません。社会福祉法人，又，老人福祉事業の経営が厳しいのも事実ですが，今後の生活に不安を感じているのも確かです。このような現状の中で労働内容も厳しく，有休もとれない。又サービス残業が黙認され，正職なら当たり前とされています。どんなに福祉の仕事が大好きでも，生活が苦しく，心身にも悪影響が出ると働くことが困難になり，待遇に不満を持ちながら，現場を去るひとが多々いらっしゃいます。退職者が出てもすぐに入って来てくれるとは限らず，人数不足に悩まされているのも事実です。

> ○人手不足のため職員は有休もとれず，体調が悪くても申し訳ない気持ちになって休みづらい。○現在の仕事内容は人手不足で大変です。もっと賃金を上げて欲しい。普段仕事をしていても，活気が職員にないので，賃金やボーナスを上げて，少しでも働く意欲，楽しみが欲しい。○とりあえず，人手を早く入れて欲しい。○上司にきちんと働いて欲しい。いろんな意味で…

> ○学校では，現在あるべき介護福祉士としての姿を学び，そうあるべく常に努力していこうと入った施設では，理想と現実は違うと半ば放棄したように，時間にあわせた，時間に追われる介護しか行っておらずがっかりしました。忙しくても理想に近づけるようにという体制もなく，契約職員なのに正職員と全く同じ仕事をしなくてはならず，仕事そのものにも収入にも満足できるところがなく，何のために働いているのか，ただ生きるために仕

方なく働いているという気持ちにしかなれません。介護福祉士としての成長，もしくは，生活が安定し両親にもこづかいを渡せる暮らしを望んでいますが，契約である身分では求められる仕事は他の職員と変わらないのに，研修には参加させてもらえず，もちろん収入は働いた分のみです。他の職場を，と思っても正職員の募集がなかったり，基本給が10～12万だったり。この仕事を選んだことに後悔しか感じられません。

○介護職は世間では３Ｋの仕事としてみられ，きつい割に給与が低く，社会的評価もまだまだ低いです。そのためどの施設でも人員不足が顕著で，私が勤務する職場もそれが深刻です。人手が足りないということは，それが介護の質的低下につながることが否めません。また職場環境（雰囲気，衛生面 etc）もどんどん悪化します。介護の質を向上させるには，職員が余裕を持って働けるような職場の環境を確保，賃金の向上，プロの育成と社会的な認知が大切であると考えます。やりがいを持って介護職を続けられるような対策を考えて頂き，実現に向けて尽力して頂ければ幸いです。

○介護職が低く見られすぎ。仕事内容の割に低賃金。更に下げられそう。続けられない。利用者と関わることは好きでやりがいのある仕事だとは思っているが，暴言，暴力をうけたり，生傷が絶えないし，報われない事が多々あるので凹む。ほんとうにこのままだと離職率がどんどん上昇すると思います。

○必要とされている職種なのに低賃金で重労働。おまけに毎日のように利用者に蹴られたりかまれたりして自分の身体には常に傷やアザがある。マスコミなどの報道のせいか私の職場でも虐待が行われているのではないかと家族が多少なりの不安を持っているような気がする。

○プライベートの時間がとりにくい。賃金が安すぎる。せめてあと２，３万円あげて欲しい。業務時間以外の拘束時間がつらい（会議等）。職員が１人いないだけで業務をまわすのがきつく人手不足だと感じる。子育てをしながらでは現状を維持できないと思う（不規則勤務のため）。将来が不安。子どもが出来ても働き続けられるような環境にして欲しい。きっとできるだろうけれども，夜勤や遅番勤務の回数を制限せざるを得なくなったとき，他の職員に負担がかかってしまうことを考えたら，きっと仕事をやめてしまうだろうと思う。これから結婚，出産をひかえた女性が続けるには不安のある職業。

○介護に対する社会的評価が低いことが（賃金も含めて），介護職から離れて他の仕事に転職する原因の一つと考えられます。若い方が希望と誇りを持って福祉の仕事を続けられるような制度が出来ることを願っています。

○世間では，大変な仕事と言われているが，実際は利用者に杖で叩かれたり，ひっかかれ出血，あざ，暴言など精神的にも体力的にも，超がつくほど過酷である。その中で頑張っていても会社からは高圧的なことを言われ，世間的に低く見られ，認知症と言えないくらい精神病のある人ばかりをまかされる。人数の少ない中で仕事をしているので見守り切れないのが現実。転倒等事故が起きると怒られる。その繰り返しで仕事をする気力をうしなってしまう。他に行くところを見つけてないから介護をしているようなもの。それほど過酷なのに給料が低いと思う。施設だと NS 同様，感染症等病気と隣り合わせだが，全く手当がない。不安。有休はあってないものと同じ。監査で有休を使わせるよう指導をされていても改善しない。有休が使用できるのは病欠のときのみ。こんな感じだから介護士が減るのも当たり前だと思う。

３．賃金・処遇面における問題

１）正規雇用になりたいが ── 正規雇用への転換を阻む壁

施設では，フルタイム型の非正規とパート

表 3－6　雇用契約期間，就労形態，雇用保険加入状況
医療・年金保険の種類，正規への雇用転換希望（対象は非正規のみ）

		女性全体	30 歳未満	備考（男性）
（a）雇用契約期間	定めがない	10.7%	19.8%	11.1%
	1 年ごとの更新	76.0%	71.1%	72.8%
	1 年より短い期間ごとの更新	10.0%	5.8%	11.1%
	その他	3.3%	3.3%	4.9%
（b）就労形態	フルタイム労働	84.6%	99.2%	100.0%
	パートタイム労働	15.4%	0.8%	
（c）雇用保険の加入状況	加入している	91.4%	87.5%	92.7%
	加入していない	5.0%	1.7%	1.2%
	分からない	3.6%	10.8%	6.1%
（d）医療保険の種類	職場の健康保険（政管健保）	78.6%	78.8%	79.3%
	家族の職場の健康保険	9.6%		1.2%
	国民健康保険	8.4%	14.4%	13.4%
	加入していない	1.7%	0.8%	
	わからない	1.7%	5.9%	6.1%
（e）年金保険の種類	厚生年金	80.8%	80.7%	84.1%
	国民年金	6.6%	7.0%	6.1%
	3 号年金	7.0%		
	加入していない	1.9%		
	わからない	3.4%	12.3%	8.5%
	その他	0.2%		1.2%
（f）正規への雇用転換希望	希望している	47.0%	55.5%	85.2%
	とくに希望していない	53.0%	44.5%	14.8%

注：対象は非正規のみ。

タイム型の非正規が働いている。表 3－6 のとおり，回答者（非正規）の多くは，契約期間が 1 年ごと（76.0%）で，就労形態はフルタイム型（84.6%）の非正規である。よって，雇用保険に加入しているものがほとんど（91.4%）で，医療保険は，職場の健康保険（78.6%），年金保険は厚生年金（80.8%）が中心である。

そして，正規雇用への転換を希望しながらもかなわずに非正規で働いているものは，全体の半数弱（47.0%）に及ぶ（男性では 85.2%）。若い年齢層ほどその割合が高い。後でみるように，フルタイム型の非正規は，深夜勤務にも従事するし，業務内容の面でも，正規と総じて大きな差はない。全く同じであるという回答も少なくなかった（施設長及び職員からの聞き取り結果も含む）。同一労働同一賃金（処遇）原則が確立されていないわが国では，非正規のこうした雇い方・働かせ方が，介護報酬の低さから施設を守る防波堤のひとつになっている。以下は「非正規」の訴えである。

○正職員と準職員の仕事内容の差がない（全く一緒である）。

○半年更新の契約で更新前に諸条件の確認ができるはずなのですが，更新 2 ヶ月位過ぎてから，契約書が来る。労働条件が，収入面でとても悪く，格差が激しい！！　契約社員や社員の可能性があるということだったが，実際はない！！

○給料を上げて欲しい。正職にして欲しい（３年以上経験者は）。

○労働賃金が安く，正社員になれるかどうかも分からず，今後の見通しがない状態です。今の施設で長く続けられるかが不安。

○派遣社員なので長期的な人生設計が難しく不安を感じる時がある。やりがいのある仕事なので長期間継続して勤務していきたいが，他職種と比較して（一般企業の営業職等）低賃金であるため，独立した生活ができず，親に迷惑をかけている事が時々情けなく思える時があり，転職を考えることも少なくない（しかしながら年齢的に転職はいまさら難しい）。現在の職場環境については，不満はなく，仕事もしやすい。できれば現職場での正職員としての採用を希望しているのだが。

○資格ばかり求めて本当の介護が離れていくような気がします。正職員のみ賃金があがり，パート，契約社員などは全然上がらず，10年あまり若い方が必要な職場で嫌になりやめざるを得ないと思います。労働時間のきつさのあまり，何のメリットもなく，働く意欲がわかず。これが現実だと思います。

○介護福祉士を取るために最低賃金で３年間頑張ってきた。仕事内容は正職とほとんど変わらないのに給料は５，６万円違うし，ボーナスも３，４倍違う。どんなに頑張っても反映されず。いいように使われている。コツコツ今まで貯めた貯金を崩しゼロになってしまった。毎日生活するのに本当に必死です。こんな生活から早く救ってください。

○現在非正職員として働いているが，会社の経営上，正職員にはなれない。家賃手当や寒冷地手当，退職金積立，ボーナスなど何もない。一ヶ月の生活はぎりぎりの状況だ。当然貯蓄はできるわけがない。まだまだ若く身体も元気で健康なので働けるうちに皆と同じく働きたい。この先の人生，結婚，出産，子育てと女性が働ける時間は少ない。ただでさえ，物価上昇の世の中，高齢者に対する国の保障のあり方，そこから見えてくる自分の将来に不安を感じずにはいられない。いられない。(ママ)

○正職員と比べ給料格差があり，改善はない。しかし，普通の正職員以上の仕事を求められ，真面目に応じても仕事のやりがいがそがれていく。能力に応じた給料にしたり，賃上げでもしないと介護の仕事の質は下がる一方でしょう。好きでこの仕事を行うのは難しいと続ける程に痛感してきます。離職率の高さを改めて実感する。

○非常勤職員でほぼ正職員と同じ仕事をしているのに，正職員よりも賃金が少ない。ボーナスも出ないことに仕事の意欲がわかない。

２）仕事の継続や生活が困難，将来展望もみえない低賃金問題

先にみたとおり，介護労働者の不満の最たるものが賃金水準の低さだった。その実態をみると（表3−7），まず2008年６月の賃金総支給額（税込み。ボーナス・一時金等は除く）は，女性全体では，「20万円未満」が77.3%，「正規」では59.4%，「非正規」では，じつに96.6%に及ぶ。ほぼ全員がフルタイム労働である30歳未満の「非正規」でも，「20万円未満」が95.0%，さらに「15万円未満」も75.0%に達している。

また2007年の年収（税込み。ボーナスや諸手当を含む）を尋ねたところ，女性全体の36.4%が200万円未満，72.8%が300万円未満である。そのうち，正規に限っても，半数強（53.3%）が300万円未満で，若い年齢層ではその割合が大きい（「30歳未満」では80.0%）。また非正規はほぼ全員が300万円未満で，３人に２人は200万円未満である。なお，男性の正規雇用でも半数強は300万円未満である。

表 3－7　2008 年 6 月の収入及び 2007 年の年収

		女性	正規		非正規		備考(男性)		
		全体	全体	30 歳未満	全体	30 歳未満	全体	正規	非正規
(a) 月収	15 万円未満	43.8%	17.6%	29.6%	72.3%	75.0%	24.6%	15.4%	42.7%
	20 万円未満	77.3%	59.4%	84.6%	96.6%	95.0%	69.7%	57.4%	93.9%
(b) 年収	200 万円未満	36.4%	13.0%	22.8%	66.0%	60.6%	17.5%	7.4%	39.1%
	300 万円未満	72.8%	53.3%	80.0%	97.2%	95.7%	66.4%	54.7%	91.3%

○介護の仕事に対する社会の評価が低すぎるため，生活水準も低い。若い人達が介護の仕事から離れていかないように一日も早く良い方向へ進めていって欲しい。

○今の介護報酬では，労働条件を守るには限界があります。〝命を預けられている〟介護職の心の負担ももう少し考えた報酬設定をして欲しいと思います。

○介護士の福祉が低すぎる。看護師の子分や家来のように扱われているように思います。資格の差でしょうが，納得いかないものがある。このままでは人材の確保，育成がままならなくなる（今現在その状態であるが…）。

○介護職に関してのニュースが最近ちらほら聞かれるが（待遇面他），スローガンばかりで実際は何一つ動いてはいない。介護という必要不可欠な仕事に対し，誰でもできるような下等な仕事のイメージが世間一般にあり，実に悲しいし悔しい。我々の仕事はそんなに下等なのか？　いやそんなはずはない。

○なんでこんなに賃金が安いんですかね？みんなは福祉ってだけでボランティアだと思っているんですかね？　ボランティアじゃないのに,,, 優しいねって言われるのすごくキライです。ボランティアでやっているわけじゃないから。賃金が高かったらもっとやる気もでると思う。少しぐらい休みがとれなくても。

○きつい仕事なのに給料が一般に比べて安い。もっと給料の安いところで働いている方々もいるが，もっとなんとかならないのかと日々悩みます。辞めていくほとんどの方が生活できないと言っています。

○福祉の現場は人員不足，過酷労働であるにもかかわらず，給付金は下がり，職員の給料も下げられている。国・道・市は現場の状況をまったくわかっていない。福祉現場の離職率が多いのは当然であり，今後，福祉の人材確保がますます難しくなることは目に見えている。正直，福祉に未来はないと言っても大げさではないと思う。

○心身ともに重労働なのに評価（賃金）が低い。○需要がある割に人員不足で質の良い介護ができないのが現状。○資格取得に大金がかかるというのに有資格者への待遇が保証されていない（資格手当がない職場がある）。

○このような重労働にも関わらずに低賃金。特養のため，夜勤にナースのいない不安。入居者からの暴力にも，プロとしては当然ながらやられるしかなく，ストレスばかりがたまっていく。身体も心もぼろぼろで毎日が辛いです。今，離職を考えています。よく，「やりがいのある仕事ですごい」と言われるが，それならばなぜこの給料…。モチベーションも上がりません。

○介護職員に対する賃金が安すぎると思う。生活していけない位，苦しい状態なのに，給料もボーナスも減っていくばかり。もう少しなんとかしないと福祉を続けていきたいと思

表 3－8　長時間労働，不払い労働，深夜勤務従事者の割合

	女性	正規		非正規		備考（男性）	
	全体	全体	30 歳未満	全体	30 歳未満	正規	非正規
（a）週 50 時間以上労働	14.3%	18.7%	22.3%	9.5%	12.7%	23.3%	24.4%
（b）深夜勤務に従事	76.7%	83.3%	90.8%	69.4%	85.4%	82.0%	89.0%
（b'）うち月 5 回以上	46.5%	47.7%	50.6%	45.1%	44.8%	42.4%	41.1%
（c）不払い労働あり	65.5%	74.4%	74.9%	55.3%	57.8%	71.9%	69.1%
（c'）うち週 5 時間以上	22.1%	27.6%	27.6%	13.7%	14.9%	39.3%	24.1%

注：深夜勤務の位置や長さは施設によって異なる。

うひとはどんどん減っていくと思う。

○介護労働者をはじめ，福祉労働者を対象としたハローワークを開設する案が出ているらしいが，現在の雇用形態・社会的地位では意味がない。資格制度としているが，実際には医療者には下位でみられているのが現状。何より賃金が低すぎる！！

○排泄・汚物処理の作業なんてほとんどの人間はいやがるのでは？　それでも私たちは，そこに利用者からの求めがある以上，奉仕の精神をもって対応します。そして利用者からの「有り難う」の一言に，この仕事を選んでよかったと感じます。働いている仲間は，この業界の人間は大体がすばらしい人材です。それなのに世間（国・自治体）から評価してもらえないことに不満を感じます。社会保障費を大幅に削減する一方で税金の無駄遣い，そして増税，物価高,,，一生懸命に従事している者が底辺で損をし，ずる賢い者が裕福に生活していける世の中に強い憤りを感じます。生活費を切り詰めてもささやかな贅沢すら出来ないのが現状です。所帯を持つ身として家族に不安をかけたくないのですが,,，転職しろってことですかね？　そうした仲間もいますが，これではいつまでたっても業界が育たないです。こんな低賃金でしかも地域差のある職業ってヒドイなぁと感じますね。

○業務内容に対して給料が安すぎる。月に 5 回は夜勤に入るが，生活するのにギリギリの給料しかもらっていない。有給休暇をとれる環境にない。常に人手不足で体調が悪い事があっても休みがもらえるような状況にない。2 日以上の連休が取れず，リフレッシュできる機会がなく精神的に余裕がない。

4．人手不足，休みがとれない，深夜勤務時が不安，不払い労働が蔓延 ── 過重労働の介護現場

低い介護報酬単価を背景に十分な人員が配置できないことで，介護職の働き方はどうなっているか（表 3－8）。労働時間の長さだけでみれば，今日わが国で問題になっているような超・長時間労働はたしかにみられない。週 50 時間以上働くものが全体では 14.3%（「正規」に限ると 18.7%，うち「30 歳未満」では 22.3%）である。とはいえ，24 時間・365 日の介護体制がしかれる施設の勤務は，深夜勤務を含む交代勤務（早番・日勤・遅番・深夜勤）が採用されている。その負担がある。深夜勤務に従事しているものは全体では 76.7%で，とくに「正規」に限ると 83.3%が深夜勤務に従事している。「非正規」ではその割合はやや下がるとはいえ，若い年齢層で深夜勤務に従事しているものが多い[11]。

11）人手不足のままで利用者の生活に応じた手厚い勤務体制を目指すと（例えば起床・朝食時は職員配置を分厚く，など），勤務は細かく整備され，

表 3－9　有給休暇の取得状況

	女性	正規		非正規		備考（男性）	
	全体	全体	30 歳未満	全体	30 歳未満	正規	非正規
ほぼ全てを使い切った	10.3%	6.6%	4.5%	14.9%	7.0%	4.1%	2.8%
4 分の 3 程度を使った	6.1%	5.4%	2.6%	7.0%	7.0%	4.1%	5.6%
半分程度を使った	15.4%	14.3%	15.5%	16.6%	10.0%	14.9%	18.1%
4 分の 1 程度を使った	19.1%	20.8%	16.1%	16.9%	16.0%	23.6%	23.6%
ほとんど使っていない	49.1%	52.9%	61.3%	44.7%	60.0%	53.4%	50.0%
（再掲）低消化者群	68.2%	73.8%	77.4%	61.5%	76.0%	77.0%	73.6%

加えて，不払い労働があるという回答は「正規」では 74.4%，「非正規」においても 55.3%に及んでいる。自由回答にも，「時間内で仕事が終わらない」「休みの日は家で書類作成」等の回答が多くみられた。

一般論でいえば，不払い労働をめぐる事業者責任が厳しく追及されねばならないわけだが，なぜここまで不払い労働が蔓延しているのか，そもそも人手不足・業務過多の状況で施設を運営していかざるを得ないという構造があわせて追求されなければ，この問題の解決は困難であるといえよう。

人手不足という事態は，有給休暇の取得状況にも反映している（表 3－9）。すなわち，有休の取得（消化）状況を五段階で尋ねたところ，「ほとんど使っていない」という最も頻度の低い選択肢に回答が集中した(49.1%)。とりわけ若い層ではその割合が高い（「30 歳未満」の正規では 61.3%，非正規では 60.0%）。

働き方をめぐる以上のような問題については，男性においても同様に（項目によっては女性介護職を上回る割合で）みられる。

なお，これらの有休取得の困難や労働の過密さ（休憩の取得の困難），深夜勤務時の負担，体調不良時でも休むことが困難等については，先の表 3－5「労働条件等に対する不満・不安・悩み」（以下，「不満等」）の回答もあらためて参照されたい。

○勤務の時間に出来ないことが多く，勤務が終わってからでなくてはできない業務がある。勤務外ではなく，勤務中に行えるようになるとよいと思う。勤務に追われる毎日で，あまり利用者の方と向き合えない。時間をみつけて行えばよいのですが，どうしても時間ごとに動いてしまうため，ゆっくりとお話をすることもできません。もっと，利用者にとっても，よりよい生活の場であって欲しいと思う。楽しみもなく，最後に生活する場となるのは悲しいと思う。

○人手が足りなく業務で精一杯。長期休暇がとれない。正月，ゴールデンウィーク，お盆がないため，家族や友人と連休があわない。どこにも行けない。そのため他人の生活を支援しているが，自分の生活を楽しめないことに苛立ちを感じる。

○排泄介助の際などに前傾姿勢になることが多く，腰がよく痛くなり，湿布を貼ったりするほか，頭や肩が痛くなることも多く，薬を手放せません。勤務態勢に疑問を感じているのも事実です。お年寄りを 365 日，24 時間

介護職が生活リズムや健康を維持する上で一層不利になるという問題がある（例えば，ある施設では，早番という勤務も，1 つだけではなく，7 時半からの早番，8 時からの早番，8 時半からの早番というように 3 つにわかれている）。

介護している中で，日勤と夜勤しかない私たちの施設には，「ゆとり」がなく思えます。夜勤帯は介護士３名で対応しており，日中８名程の介護士で行っている食事介助でも，朝食介助の際は３名で行っているため，全量摂取なんてもっての他であり，40分程の間で配膳・食事介助・下膳を行っている状況です。その間にナースコール対応もしているので，「大変」を通り越している状況です。早出・遅出をつくればその分の負担も軽減すると思います。日勤の休憩もナースコール対応をしながらの休憩なのでゆっくり休めないですし，ご飯を食べている最中に排便があった方はオムツ交換し，取り替え，またご飯を食べています。こんな過酷な勤務の中，よく３年もの間やってこれたな…と思ってしまう程です。

○仕事に疲れ，普通の家庭生活を送れなく，家族に迷惑をかけている。プレッシャーがあり夜勤はつらい。何かあったら,,, と心配だ。生活をするのにギリギリの給料で安すぎる。もっとゆとりが欲しい。

○仕事は好きだが何にでも手をかけてしまうためか，仕事の量が増えてしまい，時間通りにはまず帰れない。仕事の整理をしている最中であるが，それ以外にも，夏祭りの準備などで仕事以外に費やす時間も多く，サービス残業になるのはいい加減嫌になります。

○夜勤回数が月に６回あり，長い間やっているとだんだん体にこたえてくる。月の夜勤回数を４回程度（週１回）ぐらいになるような人員配置にして欲しい。○年に１，２回ほど長期休暇（１週間から10日）をすべての職員が公平に取れるような環境にして欲しい（希望して無理にとらせてもらうことはできるが，そうすると仕事の人数が少なくなり，迷惑がかかってしまう）。○ある程度，金銭面でも普通の生活ができる賃金を保証して欲しい（親元で暮らしているので何とか生活していける）。

○有給休暇を，同じユニットの職員に迷惑にならないようにとることが出来る状態にして欲しい。身体が疲れた時に有休を取ることができたらいいなあ，と感じています。いつも，急いで作業（介護）をしてしまうことが多いので，もう少し余裕をもって行える状態にして欲しい。時間に追われる（細かくする事がたくさんあります。それでもやり切る事ができません）。

○ユニットケアになったが，隣のユニットが離れているので，職員みんなが，自分のユニットに居たいという気持ちから，だんだん交代で仮眠をとらなくなり，でも何か起こるのはいつもの事で，夜勤の間，一度も座らない事もある。日中も決められた業務に一人の為，利用者のオムツ交換はできても，一日自分のトイレに行けない事もあります。疲れもひどく，夜勤にグッスリ寝たいわけではありませんが，最近は自分の身体が心配になります。上司に言ったところで業務に入らない人がわかるわけありません。最近は疲れすぎて自分の行動すらわけ分からなくなります。何とかしてください。

○体調が悪くなっても人が少ないためなかなか休めない。休むと仲間達に迷惑をかけるため休めない。夜勤に仮眠が出来る体制にして欲しいです。夜勤に人を増やして欲しいです。

５．自己犠牲的な労働による限界

１）強い疲れと蓄積する疲労

上でみてきたような条件・働き方の中でも，介護労働者は，適切な介護を提供し，介護事故の防止につとめようと努力している。だがその限界が随所にあらわれている。そのひとつが，彼らの健康状態である。

厚生労働省（旧労働省）による「労働者健康状況調査」の設問を参考にして，仕事による疲れ等を尋ねてみた。

まず，ふだんの仕事による身体の疲れと神経の疲れをみると（表３−10），「とても疲れる」という回答が身体ででも神経ででも半数

表 3－10　普段の仕事による身体の疲れ及び神経の疲れの度合い

		女性全体	正規	非正規	備考（男性）
（a）身体の疲れ	とても疲れる	55.2%	61.0%	48.7%	43.5%
	やや疲れる	39.2%	33.3%	45.8%	47.2%
	あまり疲れない	4.1%	4.2%	4.0%	6.9%
	まったく疲れない	0.3%	0.4%	0.2%	0.8%
	どちらともいえない	1.1%	1.1%	1.2%	1.6%
（b）神経の疲れ	とても疲れる	54.0%	60.3%	47.5%	51.0%
	やや疲れる	38.3%	34.3%	42.4%	39.3%
	あまり疲れない	6.1%	4.1%	8.2%	8.1%
	まったく疲れない	0.3%	0.4%	0.2%	0.8%
	どちらともいえない	1.2%	0.9%	1.6%	0.8%

表 3－11　最近の疲労回復状況

	女性全体	正規	非正規	備考（男性）
1 晩睡眠をとればだいたい疲労回復	14.3%	11.6%	17.4%	16.9%
翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	36.2%	33.6%	39.1%	41.5%
翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	27.4%	29.5%	24.9%	27.0%
いつも持ちこしている	22.1%	25.3%	18.6%	14.5%
（再掲）疲労高蓄積群	49.5%	54.8%	43.5%	41.5%

を超えるという状況である。「正規」に限ると 6 割である。さらにそうしたふだんの仕事による疲れが，休養や睡眠をとることでも解消されていない（表 3－11）。「翌朝に前日の疲労を持ち越すことがよくある」あるいは「いつも持ち越している」という回答（疲労高蓄積群）が合計で半数に及んでいるのである。これらの結果は，調査の方法や，回答者の属性（性，年齢）が異なるとはいえ，他の調査結果と比べても高いといえるのではないか[12]。

参考までに，「正規」の介護職に限定して，年齢別に疲労の状況をみると（表 3－12），「40 歳代」での訴えが大きい。あわせて，先にみた「不満等」においても，(シ)体力や健康面に不安があるという訴えは全体では 44.8%（男性では 28.0%）だったが，年齢の高いものでは 6 割前後に達している（表 3－13）。年齢にともなう体力の低下ということだけでなく，若い職員を指導する立場にあるなどこの年齢層では仕事の責任が重いこと

12）本文にも記載のとおり，調査の方法等が異なるので，あくまでも参考データにとどめられたい。(1)厚労省調査（「平成 14 年　労働者健康状況調査」）による，女性労働者（全体）の普段の仕事での身体の疲れの程度は，「とても疲れる」14.8%，「やや疲れる」60.9%である。(2) 2008 年に男性タクシー運転者を対象に行った筆者調査（本調査と同じ設問）では，身体が「とても疲れる」のは 22.1%，神経が「とても疲れる」のは 29.1%，そして疲労高蓄積群は 21.5%である。(3)あわせて，今回の調査回答者のうち「看護職」（介護施設で働く看護職 60 人）の疲労状況をみると，身体が「とても疲れる」は 25.0%，神経が「とても疲れる」のは 26.7%で，疲労高蓄積群は 28.8%だった。

表 3－12　年齢別にみた，仕事による疲れと疲労高蓄（女性・正規）

	30 歳未満	30 歳代	40 歳代	50 歳以上
（a）身体「とても疲れる」	54.5%	61.6%	78.6%	59.0%
（b）神経「とても疲れる」	59.6%	61.9%	69.4%	51.8%
（c）疲労高蓄積群	48.0%	60.3%	67.1%	50.6%

表 3－13　年齢別にみた，「体力や健康面に不安がある」（女性・正規）

30 歳未満	30 歳代	40 歳代	50 歳以上
40.1%	36.8%	58.6%	63.5%

や，あるいは，家事・育児など家庭内における役割分担等も反映しているのだろうが，いずれにせよ，現場は介護労働者の無理で成り立っていることが理解されよう。

あわせて，持病の中でも訴えの多かった「腰痛」の割合を年齢別に示しておく（その他の持病については資料を参照）。なお本調査での持病は「医師から診断されたもの」に限定されており，厚生労働省（旧労働省）の「職業性ストレス簡易調査票」を参考にして尋ねた自覚症状[13]（表 3－15）の「腰が痛い」でみると，訴えは半数を超えている。

なお自覚症状では（表 3－15），疲労感に関する訴え（ひどく疲れた，へとへとだ，だるい）が多いことや，身体愁訴において，首筋や肩のこり，腰の痛みに関する訴えが多い。以下の自由回答にも示唆されているとおり，介護労働者の健康状態は，介護の質を左右する問題でもあることを強調したい。

○勤務が続く時，疲れがたまり，余裕がなくなる。ひろい意味で，あらゆることに関しての評価が薄く，低く，やりがいが薄れてくることがある。モチベーションの維持が難しい。

○あまりにも心のゆとりがもてない環境なので，ストレスがたまることが結構ある。新卒者を入れて欲しい。

○職員不足が常時になり不足が慢性化し，みな疲れ切っていて辞めてしまいたいと思っているが，生活がありそれも出来ず，イライラしている職員が多数です。

○高齢者の利用者さんに対して体力を使う介護も多くなってきているが，自分自身も更年期なのか，体調が良くないと思う日が多く，仕事をする時，とても神経を使う。けがなどさせぬよう，病気を見落とさないよう，心配りしている。

○好きで行っている仕事ですが，人を相手とすることなので，神経も使い，全身を使う肉体労働だと思います。その割にはお給料は安

表 3－14　年齢別にみた「腰痛」（持病）の訴え（女性）

	全体	30 歳未満	30 歳代	40 歳代	50 歳以上
正規	30.8%	25.3%	31.7%	37.5%	35.3%
非正規	23.7%	19.4%	25.3%	25.6%	25.2%

13）但し，調査票のスペースの都合上，自覚症状とセットで尋ねるべきストレス要因に関する設問は省略し，自覚症状（ストレス反応）についても，頻度は尋ねず，単純にあるかないかを尋ねるにとどめた。

表 3－15　最近 1ヶ月の心身の状態・自覚症状の訴え（女性）

		女性全体	正規	非正規
イライラ感	怒りを感じる	14.4%	17.4%	11.4%
	内心腹立たしい	23.3%	25.4%	20.6%
	イライラしている	34.6%	39.3%	29.7%
疲労感	ひどく疲れた	40.2%	44.5%	35.5%
	へとへとだ	30.5%	33.2%	27.4%
	だるい	47.7%	49.9%	45.5%
不安感	気がはりつめている	24.3%	26.5%	22.3%
	不安だ	22.7%	21.3%	24.4%
	落ち着かない	8.6%	10.2%	6.7%
抑うつ感	ゆううつだ	26.0%	28.6%	23.4%
	何をするのも面倒だ	20.5%	23.4%	17.4%
	物事に集中できない	10.0%	11.9%	8.1%
	気分が晴れない	24.1%	27.5%	20.6%
	仕事が手につかない	1.9%	2.4%	1.4%
	悲しいと感じる	8.7%	10.0%	7.4%
身体愁訴	めまいがする	9.5%	10.0%	8.8%
	体のふしぶしが痛む	17.1%	16.5%	17.9%
	頭が重かったり頭痛がする	29.5%	34.5%	24.4%
	首筋や肩がこる	54.9%	56.0%	54.1%
	腰が痛い	53.2%	56.2%	50.1%
	目が疲れる	39.8%	39.5%	40.1%
	動悸や息切れがする	7.7%	8.9%	6.5%
	胃腸の具合が悪い	16.0%	17.4%	14.4%
	食欲がない	4.1%	3.7%	4.6%
	便秘や下痢をする	20.3%	21.0%	19.7%
	よく眠れない	20.3%	21.7%	18.8%

いのでは，と思います。

○身体的不安から介護福祉士として仕事を続けられるかが不安である。対象者との人間関係が喜びであり，生きがいである事から続けていきたいと望んでいるが。人手不足と入居者の重症化傾向で負担が重くなる中で，介護者の知識不足，また，入居者の要望も多様化する中，医療的知識・精神的・社会臨床心理学的知識を学びたいとの思いがあるが，できず，不安と苛立ちが勤務後の疲れにつながっていくと感じている。もっと勉強したい，職員同士共有できる情報交換の時間的余裕が欲しい。地域社会の，福祉に対する現状認識・知識向上を望む。

○私のいるフロアは認知症ばかりなので常に緊張感があり精神的に疲れる毎日です。夜勤も 1 名体制なので仮眠もまともにとれず，もし何かあった時に対応が確実にできるかという不安は常にあります。入居者が 20 名なので今が限界なんですかね！？　でも職員の体が大事なのでそれを考えると 2 フロアで 3 名（1 名はフリーで）という形にはできないものか。案は出ていますがなかなか職員の移動もあり実行できずにいるのが現実です。

○最近，施設職員が利用者を虐待していると報道されることが多くなり，利用者やご家族は，「ここは大丈夫か」と不信な目で見ている。少しでも言葉が乱れたりミスがあったり

転倒や内出血があると，「しっかり見てくれているのか」「虐待じゃないのか」等と指摘され，一秒も気が抜けず，本当に疲れる。現実には，職員が認知症の利用者から暴力を受け，全身傷ついたり，内出血している。

○３Ｋと呼ばれる上，時にはご利用者さんからの暴言，暴力にも耐え，ボーナスもなく，毎月のお給料も自身の健康管理のために（腰痛，腱鞘炎，膝関節炎，五十肩），通院，針，マッサージ治療，サプリメント購入にと消えてゆく状態で，このまま続けていくと確実に車椅子の生活に,,, といった不安があります。

○慢性的に人手が不足していて業務が過密な状態が続いている。そのため利用者との関わる時間が少なく，良いケアが出来ているか不安に思う。時間外で関わりを持とうと思うが，身体的な疲労が強く，意欲的に仕事に向き合う気力が継続しない。

○精神的にとても疲れる仕事です。常に利用者の安全と少しでも心地の良い生活を送って頂くために介護士は努力しています。自分の対応の仕方一つで命を奪ってしまうかもしれないという不安ともいつも隣り合わせです。そんな仕事の中で賃金も少なく，自分の生活もギリギリの生活。少しの贅沢をすることもできず，心は疲れ果ててしまいます。賃金を上げ，自分の生活にも余裕ができたら，皆もっとリフレッシュすることができ，仕事への意欲もわくのではないでしょうか。現状では，辞めていく人が多いのは仕方のないことと思います。

２）頻発するヒヤリハット ── 利用者の安全に関する危機

人手不足で利用者への十分な目配りができない一方で，利用者の拘束に対しては厳しい制約が課されている。そこに上記のような健康状態（疲労蓄積状態）が重なれば，介護事故にもつながりかねない。事故の背後には，数多くの，事故につながりかねない出来事・トラブルがあると言われているが，利用者を介護している最中に，ヒヤッとしたりハッとしたこと（ヒヤリハット）があるか尋ねてみた。

結果は（表３−16），この１ヶ月間で「ある」という回答は 65.4％を占め，さらに，この半年間では，「ない」はわずか 12.0％であり，介護の現場では，ヒヤリハットが珍しくないことが確認されよう。

ところで，介護職の疲労蓄積の度合いとヒヤリハットの有無には関係があるだろうか。単純に両者の関係をみてみた（表３−17）。

結果は，疲労蓄積の高いものでヒヤリハットの経験が多い。もちろん，ヒヤリハットの発生の背景には，疲労の蓄積度だけでなく，施設におけるケアの体制や，個々の労働者の経験そして教育訓練の度合い等も反映していると思われる。より詳細な検証が必要である。

表３−16　ヒヤリハットの有無・頻度

		女性全体	正規	非正規
（ａ）この１ヶ月間における	ない	34.6％	29.1％	40.5％
ヒヤリハットの有無	ある	65.4％	70.9％	59.5％
（ｂ）この半年間における	ない	12.0％	11.2％	13.0％
ヒヤリハットの有無･頻度	１，２回	28.2％	22.8％	34.2％
	３，４回	26.2％	26.3％	25.8％
	５，６回	13.7％	14.7％	12.8％
	７，８回	3.3％	4.0％	2.6％
	９回以上	16.6％	21.2％	11.7％

表 3－17　疲労の蓄積度別にみたヒヤリハットの有無・頻度（女性）

	1晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
（a）この1ヶ月間におけるヒヤリハット　ある	57.9%	62.3%	71.9%	67.7%
（b）この半年間におけるヒヤリハット　5回以上	29.3%	32.4%	32.0%	40.3%

3）利用者に対する不適切な処遇

介護の担い手がこうした状態で放置されているというのは，彼らから介護を提供される利用者にもはねかえってくる問題である。回答しづらい設問ではあったと思うが，利用者に対する不適切な処遇，すなわち，つい憎しみを感じたり，つい強い口調で対応してしまったり，あるいはついこづいてしまったりすることがあるかどうか，頻度も含めて尋ねてみた（表 3－18）。

結果は，頻度の差はあれども，（b）つい強い口調での対応は 8 割，（a）憎しみを感じることがあるのは 6 割強，そして（c）ついこづいてしまう，という回答も 1 割を超えていた。介護労働者には，それにふさわしい技能や倫理観を身につけることが求められており，こうした事態は決して許されるものではない。だが同様に，こうした事態が個々の職員の資質によるものであると考えるのは，これまでみてきたような，介護現場の人手不足・過重労働や，教育訓練の余裕のなさをみない不適切なものである。

表 3－18　利用者への不適切な処遇
（憎しみ・強い口調・こづくの有無・頻度）

		女性全体	正規	非正規
(a)利用者についつい憎しみを感じてしまう	いつも	0.7%	0.7%	0.7%
	よくある	8.0%	11.6%	4.3%
	ときどき	20.6%	21.7%	19.4%
	たまに	34.4%	32.4%	36.4%
	ない	36.3%	33.7%	39.2%
	(再掲)ある計	63.7%	66.3%	60.8%
(b)利用者についつい強い口調で対応してしまう	いつも	0.3%	0.4%	0.2%
	よくある	9.1%	11.6%	6.2%
	ときどき	27.9%	33.5%	21.8%
	たまに	44.5%	40.5%	48.8%
	ない	18.2%	14.0%	23.0%
	(再掲)ある計	81.8%	86.0%	77.0%
(c)利用者をついこづいたりしてしまう	いつも			
	よくある	0.7%	1.1%	0.2%
	ときどき	3.2%	3.5%	2.8%
	たまに	10.2%	9.7%	10.7%
	ない	85.9%	85.7%	86.3%
	(再掲)ある計	14.1%	14.3%	13.7%

次の二つの表は，年齢（≒経験年数）や疲労の蓄積度と，不適切な処遇との関連を検討したものである（表3－17と同様に，単純なクロス集計）。

結果は，まず若い年齢層で不適切な処遇が多い（表3－19)。「30歳未満」では（c)ついこづくが21.5%にも達している。もちろん，こうした結果も，若い介護労働者本人の問題と考えるよりは，教育訓練の余裕が施設にない（彼らを支え・指導するはずの職員にも余裕がない）中で十分な知識も経験もなく働きはじめなければならないという構造的な問題があることは見落としてはなるまい。また，疲労が蓄積している層で不適切な処遇が多い（表3－20)。

介護労働をめぐる問題を放置することは介護の質に否定的な影響が及ぶことでもあり，早急な改善が必要である。

○介護の仕事をずっとしていると悲しくなってきます。一生懸命やっていても利用者には届きません。好きでやっていた仕事が今では嫌で嫌で仕方がないです。早く転職したいです。

○介護現場の人材不足を痛感します。そのため教育不十分なまま介護者をしているため中間管理職としてはいつも事故を心配しながらの勤務でストレスを感じています。

○休憩時間をとれないことが多い。職員が足りないため，業務がきつく，利用者さんに「待ってください」等，すぐ対応できない事が多く，申し訳なく思う。心にゆとりがない。正職員ではないが，長い年月働いていたら，日給をいくらかでも上げてもらいたいと思う。

○介護保険が導入され，現場は大きく変わりました。「身体拘束」になるということで，ベッドのサイドレールが減り，車いすの安全ベルトは廃止。そのため，ベッドから転落するもの，車いすから転落するもの，本当に現場を知らない人達がつくりあげたのだと思います。いつも利用者の側についていてあげられない！　業務があり，その中で起きる事故は目が届かない所で起こってしまうのです。ケース記録にケアプランに会議と時間をとられ介護が疎かになりそうな現実。記録したくとも利用者と触れ合う時間もない！　余裕が欲しいです，いつも廊下を走り回っているような毎日です。介護士の欠員が出ても，すぐ

表3－19　年齢別にみた，不適切な処遇の「ある計」（女性・正規）

	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上
（a）つい憎しみ　ある計	78.0%	65.6%	58.6%	49.4%
（b）つい強い口調　ある計	92.1%	88.8%	84.3%	70.6%
（c）ついこづく　ある計	21.5%	12.1%	12.9%	3.6%

表3－20　疲労の蓄積度別にみた不適切な処遇「ある計」（女性）

	1晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
（a）つい憎しみ　ある計	51.6%	59.2%	66.3%	75.4%
（b）つい強い口調　ある計	71.0%	82.4%	84.2%	84.2%
（c）ついこづく　ある計	10.5%	14.2%	14.2%	14.7%

入ってこないため，いつも足りない状態になっています。日中，記録の時間はなく，夜勤時に記録しますが，ナースコール，センサーが頻回だと書けません。家に持ち帰り記録しています。休日が休日でなくなります。

○介護の仕事で一番嫌なのは，暴力をふるわれる事です。おさえつけても虐待と言われ，サイドレールをつければ身体拘束といわれ，介護だけでいっぱいいっぱいで，記録を書く時間なんてないのに書けと言われ，この上，給料も減らすと言われたら，本当にやってられません。介護の仕事をすればするほどギモンが増えるばっかり。自分だったら食事介助さえして欲しくない。点滴やチューブや人工呼吸器はもちろんですが。また私は，１年前まで正職ではなかったのですが，アルバイト賃金のあまりの低さに本当に困ります。はっきり言って，生活できません。年収 150 万円以下で，生活できますか？　いくらなんでもひどすぎます（介護職にかぎりませんが…）。介護に対する理想はあるが，いや，理想の介護とはどんなものかさえわからないです。

○年中無休のような仕事で，正月，お盆，GW を関係なく働き体ばかり壊れていきます。人手不足で流れ作業になり，その人にあった介護が出来ないでいます。若い人は見切りをつけて職を離れ，残っていくのは年配の方ばかりで，残った若い人に重労働が行き，心身ともに疲れています。低賃金で働く気力もなくなっています。

○利用者本位と言いながら，徘徊しようとする利用者をソファに座らせようと必死になっている。施設の構造，ユニットのあり方に問題があるのだが，事務所側ではまったく対応してくれようとしていない。大規模な構造改革が必要だと感じるも，協力が得られそうもないので，このままの状況で，ルーティンワークをこなすことしかできないと思う。毎日「座っててください」を繰り返しながら…

○毎日，毎日，たくさんの利用者に「おねえさん，おねえさん，ちょっとこれやって」というのをしてあげたいのにできないイライラ（例えばトイレ介助をしているときに探し物をしてくれと頼まれたり）。本当はみんなを平等にしてあげたいと思っていることができない。やっぱり転倒の危険がある人が優先だったり大声を出す人が優先だったり，我慢ができないのは分かるが，それが同時に何度もあると，〝少しはまわりのひとのことを考えられないのかな〟と思ってしまう。

○介護の仕事は人対人の仕事で喜び，楽しみ，希望，信頼，そのような面がたくさんあり，だからなかなか離れることができません。でも，反面，正直つらいです。介護者の精神状態，身体的状態は介護の仕事に大きくかかわります。自分が精神的に安定していなければストレスで利用者に冷たい態度になってしまったりとかあります。仕事内容の割に安い賃金，口約束だけでいつまでたっても改善されない待遇。いくら頑張っても，誰がどこで認めてくれているのか。月に６，７回夜勤をして，尿，便にまみれて，後始末をして歩き，石のように重い人を抱えて移乗させ足腰がつらくなり，それで交通費込みで月に 130,000 円。安いです。このご時勢，それでも有難いと思わなければいけないのでしょうが，日々の頑張りをベースアップというかたちで認めてもらいたい。勤め始めて５年以上，１円もベースアップしていません。でも利用者さんの笑顔を見たくてまた頑張ってしまいます。まだまだ訴えたいことはたくさんありますが…

○新しく入ってくる職員にやりがいを感じてもらうことが難しく続かない。給料は安いのに仕事の内容は厳しく責任の重さや記録物も増え，業務内に終わらない事も多い。又，年々，入所される利用者は危険性・リスクの高い方が多く，常に気が張っていたり，十分な休憩がとれないことも多い。時には自分たちがトイレに行くことも出来ない位の時もある。個々にじっくり時間をかけて対応できない。自分の健康状態にも不安も大きい。スト

表 4－1　施設の概要

（a）設置主体		（b）運営主体		（c）施設の所在地	
地方公共団体	18.5%	地方公共団体	13.7%	札幌市	22.6%
社会福祉法人	81.5%	社会福祉法人	85.5%	その他の市	28.2%
		株式会社	0.8%	町村	49.2%
（d）施設の総職員数（業務委託は除く）		（e）介護事業年数		（f）ショートを除く入所定員	
30 人未満	11.1%	5 年未満	16.1%	29 人以下	6.5%
～40 人未満	29.1%	～10 年未満	10.5%	～39 人	5.6%
～50 人未満	21.4%	～15 年未満	5.6%	～49 人	1.6%
～60 人未満	11.1%	～20 年未満	9.7%	～79 人	50.0%
～70 人未満	8.5%	～25 年未満	19.4%	～99 人	18.5%
～80 人未満	7.7%	～30 年未満	17.7%	～149 人	16.9%
80 人以上	11.1%	～30 年以上	21.0%	～150 人以上	0.8%
（g）介護・看護職員の配置状況　※注		（h）利用者の要介護度（平均値）		（i）介護職員総数	
1.8 人未満	10.1%	3.4 未満	19.8%	20 人未満	22.0%
～2.0 人未満	15.1%	～3.6 未満	16.5%	～29 人	34.1%
～2.2 人未満	13.4%	～3.8 未満	23.1%	～39 人	17.1%
～2.4 人未満	21.0%	～4.0 未満	19.8%	～49 人	8.9%
～2.6 人未満	20.2%	4.0 以上	20.7%	～59 人	8.1%
～2.8 人未満	9.2%			60 人以上	9.8%
～3.0 人未満	4.2%				
3.0 人以上	6.7%				

注：介護・看護職員の配置状況は，「利用者総数÷介護・看護常勤換算」で算出。ショート分を含む。2008 年 7 月時点。

レスから体調を崩しやすい。自己管理が困難。ただ，自分はお年寄りが好きだから今まで続けてこれたが，現在は福祉の仕事に魅力を感じることはできません。

Ⅳ．施設長調査の結果

1．回答施設の概要

冒頭に記したとおり，施設長調査では，道内の 296 の特養の施設長に対して調査票を郵送し，124 の施設から回答があった。表 4－1 に，回答のあった施設の概要をまとめておく。

2．介護職員の内訳及び人材確保の困難度

調査では，介護職員の人数を男女別，雇用形態別（正規，非正規常勤，非常勤，派遣）[14] に尋ねてみた。また介護福祉士の資格を有しているものの人数も尋ねた。その結果を次の表 4－2 にまとめた[15]。

表の見方を説明すると，例えば，男性介護職員の割合が「0％」（言い換えれば全員が

14）各雇用形態については次のような説明をつけた。すなわち，「正規職員とは，雇用期間に定めのない常勤の職員。非正規常勤職員とは，有期雇用契約を結び，正規職員と同じ労働時間の職員。非常勤職員とは，有期雇用契約を結び，労働時間が正規職員に満たない職員。派遣職員とは，人材派遣事業所から派遣されている職員。」

15）年齢別の人数も尋ねた。結果は資料 4 を参照。各年齢層の中間値（例えば「20 歳代」＝25 歳）に人数を乗じて合計の平均値を求めた。なお便宜上「10 歳代」＝25 歳，「50 歳以上」＝55 歳とした。

表 4－2　男女別，雇用形態別にみた介護職員の割合，介護福祉士の有資格者割合

	男性職員	女性職員	正規職員	非正規職員全体	介護福祉士の有資格者
0％	4.1%			1.7%	
～20%未満	53.7%		10.3%	6.0%	2.4%
～40%未満	40.7%		21.4%	23.1%	13.0%
～60%未満	1.6%	1.6%	37.6%	35.0%	52.8%
～80%未満		39.8%	22.2%	23.9%	26.8%
80%以上		58.5%	8.5%	10.3%	4.9%
平均値	18.3%	81.7%	48.7%	51.3%	53.3%

注 1：非正規職員全体とは，非正規常勤，非常勤，派遣の合計。
注 2：有資格者の割合は，有資格者数を介護職員全体の人数で除した。

女性職員）の施設は，回答施設全体の 4.1%ということになる。

結果は，「女性」の割合（平均値）が 81.7%で，介護労働の担い手は女性であることがあらためて確認できる。また，雇用形態では「非正規」の割合（平均値）が若干上回っている。

続いて，社会的に問題になっている離職率の高さについてみてみよう。但し，離職率の算出は，例えば，年度当初の人数と，年度内に離職した人数とで算出する方法が一般的と思われる（年度内に離職した人数÷年度当初の人数×100）。しかし本調査では，平成 19 年度（2007 年度）に離職した介護職員の数を雇用形態別に尋ねてはいるが，平成 19 年度当初の人数を尋ねてはいない。そこで，現在の（雇用形態別）人数を分母に用いた。その点で，通常いわれる離職率とは異なるものになっているが，おおまかな傾向はつかめると思われる（表 4－3）。

表下の平均値でわかるとおり，非正規における離職率が高い。非正規の「35%以上」が離職したという施設も，全体のおよそ 4 分の 1 を占めている。

あわせて，職種別・資格別に人材確保の困難度をまとめたのが次の表 4－4 である。いずれの職種についても人材確保が困難であり，

表 4－3　雇用形態別にみた離職率（※）

	正規	非正規全体
0％	27.0%	14.2%
～5％未満	2.6%	
～10%未満	19.1%	14.2%
～15%未満	15.7%	12.4%
～20%未満	7.8%	7.1%
～25%未満	11.3%	13.3%
～30%未満	5.2%	7.1%
～35%未満	3.5%	8.8%
35%以上	7.8%	23.0%
平均値	13.2%	25.9%

注 1：離職率の算出方法は本文を参照。
注 2：ここでの非正規全体は，非正規常勤と非常勤のみ（派遣については離職者数を尋ねていない）。

とりわけ看護職（その中でも正看護師）の確保が困難であることがわかる。

3．介護職員の労働条件・処遇等

取得が困難という訴えが労働者調査でも多かった，有休の消化状況についてまずは尋ねた。具体的には，「介護職員全員の有休消化日数の合計÷介護職員全員への付与日数の合計×100」という計算式をつけて，平成 19 年度の消化状況を尋ねた。

結果は（図 4－1），有休の 50%以上が消化されているという施設は全体の 2 割に満たな

表 4−4　職種別・資格別にみた人材確保の困難度

	介護職員（有資格者）	介護職員（無資格者）	看護職員（正看護師）	看護職員（准看護師）
非常に困難	41.1%	19.4%	70.2%	56.5%
困難	47.6%	56.5%	21.8%	31.5%
あまり困難ではない	10.5%	21.0%	8.1%	11.3%
困難ではない	0.8%	3.2%		0.8%

い（17.2%）。むしろ，回答施設全体の半数強が30%未満という低い消化率にとどまっており，そもそも有休消化が可能な人員配置になっていないことが示唆される。

次に年収である。本調査では，以下の参考表のとおり，介護職員の平成19年（2007年）の年収（税込み）について，雇用形態（正規，非正規常勤，非常勤）別・年収階層別（「100万円未満」から「400万円以上」まで50万円刻み）に，人数を記入してもらった。

分析に際しては，代表値として平均値を用いた。すなわち，各年収階層の中間値（例えば「200〜249万円」＝225万円）に人数を乗じて，その全てを足し合わせて，平均値を算出した（合計人数が少ない場合には，平均値が大きく影響を受ける点には留意）。なお，便宜上，「100万円未満」の中間値は75万円，「400万円以上」は425万円とした。またここには示していないが，「公営」の施設では（職員の平均年齢が高いという事情もあり）全体として年収が高い（但し「非正規」の年収は「民営」と変わらない。詳しくは資料4を参照）。そこで，「公営」を除いて，雇用形態別に各施設の年収（平均値）をみてみた。次頁の表4−5がそれである。

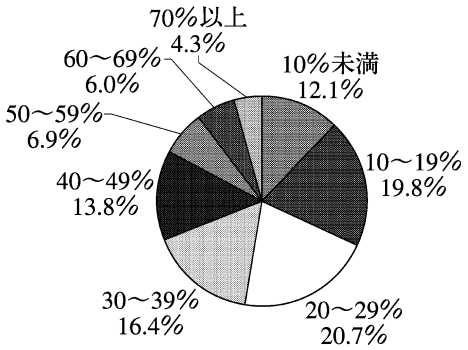

図 4−1　全介護職員の有休消化率

雇用形態別の特徴をみると，第一に，正規職員の年収（平均値）で最も多いのは，「300〜350万円未満」で，回答施設全体の4割弱（37.8%）を占めている。なお，平均値が「300万円」に満たない施設も，4分の1を占めている。第二に，非正規常勤職員の年収は，とうぜん正規職員よりも全体的に低いほうに傾斜し，最も多いのは，「200〜250万円未満」で6割弱（57.4%）を占める。「200万円」に満たない施設も，4分の1を占める。最後に，非常勤職員の年収はさらに低い位置にとどまる。「100万円未満」の施設がもっとも多く，200万円を超える施設はない。

もちろん，施設においても，介護職員の労

参考表　本調査における収入の設問

	100万円未満	100〜149万円	150〜199万円	200〜249万円	250〜299万円	300〜349万円	350〜399万円	400万円以上
正規職員	人	人	人	人	人	人	人	人
非正規常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	人
非常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	人

表 4－5　「民営」施設における，雇用形態別にみた介護職の 2007 年の年収（平均値）

	正規職員	非正規常勤	非常勤
100 万円未満		1.1%	45.3%
～150 万円未満		3.2%	41.3%
～200 万円未満		21.3%	13.3%
～250 万円未満	8.2%	57.4%	
～300 万円未満	18.4%	16.0%	
～350 万円未満	37.8%	1.1%	
～400 万円未満	28.6%		
400 万円以上	7.1%		
平均値	329 万円	217 万円	－

注：非常勤の年収は中間値がとれない「100 万円未満」が多いので平均値は省略。

働条件等の改善に手をこまねいているわけではない。例えば第一に，介護職員が非正規から正規に転換する制度を設けている施設は，回答施設全体の 82.0%に達する（但し，地方公共団体が運営主体となっている施設＝公営施設では，70.6%が「ない」）。そして実際に，過去 3 年間においても転換実績がある。すなわち，実績が「ない」のは，制度があると回答した施設のうち 13.0%にとどまり，「3 人以上が転換」したという施設が半数以上（54.0%）に及んだ（以上は資料 4 を参照）。

また，図 4－2 のとおり，（オ）研修・職業訓練の機会を多く設けたり，（イ）働き方・勤務形態等で何らかの対応を図るなど，職員の定着促進・離職防止のための策がいろいろ採用されている。

しかしながら，実際には，介護職員の離職率は高く，また労働者調査でもみてきたような，深刻な事態が生じているのが現状である。個々の施設内での対応では限界があるといわざるを得まい。その点について，各施設の施設長はどう考えているのか。項をあらためてみてみよう。

4．現行の介護保険制度や社会保障に対する評価，職員からの訴えについての認識

施設長からの聞き取り結果を参考にして次のようなことを尋ねてみた（表 4－6）。結果は，一部を除くいずれの項目においても，高い割合で同意があった。中でも，例えば，現在の介護報酬では，（イ）十分な賃金の支払いも（ウ）正職員化も，困難であるという回答はそれぞれ 8 割を超えている。関連して，（ア）現行の社会保障費の抑制政策が介護現場に混乱をもたらしている，という回答も高い割合でみられる（71.8%）。

あるいは，（セ）利用者の重度化で職員の負担増が生じていること（80.6%）や，（カ）現行の配置基準では，よりよい介護サービスの提供が困難（71.0%）など，介護職員の処遇の問題にとどまらず，利用者に対する介護

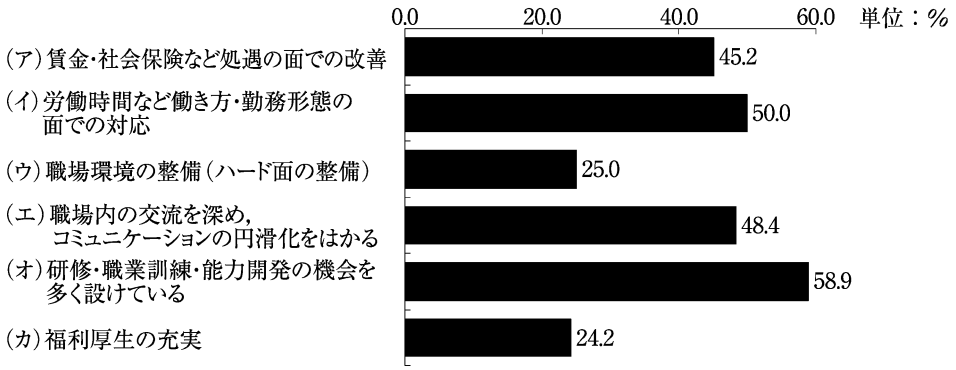

図 4－2　介護職員の定着促進・離職防止のために採用している対策等

表 4−6　介護保険制度や社会保障に対する評価や，施設運営での問題点等

（ア）国の社会保障費「抑制」政策が介護現場に様々な問題を引き起こしている　71.8%
（イ）現在の介護報酬では職員に十分な賃金を支払うことができない　85.5%
（ウ）現在の介護報酬では「正規」職員を増やすことが困難で，「非正規」職員で対応せざるを得ない　88.7%
（エ）様々な「加算」措置が設けられているものの十分ではない　46.8%
（オ）経営（収支）が苦しく，職員の労働条件や処遇の改善をしたくても出来ない　57.3%
（カ）現行の配置基準では，職員の負担が重く，よりよい介護サービスの提供も困難である　71.0%
（キ）「身体拘束」は避けるべきだが，「拘束」の全てを回避しようとすると，現状の人員配置では介護職員に負担がかかってしまう　37.9%
（ク）人手不足（職員数の不足）などを背景にヒヤリハットが少なくない　48.4%
（ケ）新人の介護職員の教育訓練にかける時間が十分に確保できない　62.9%
（コ）介護職員全体のスキルアップ・教育訓練のための時間が十分に確保できない　57.3%
（サ）介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で，時間に追われてしまう　72.6%
（シ）介護保険の請求事務が煩雑で，時間に追われてしまう　26.6%
（ス）病院を退院させられて特養に入所を希望するひとが増えているが，医療職員等の不足で受け入れを断らざるを得ない，あるいは，受け入れても十分なサービスが提供できていない　44.4%
（セ）利用者の重度化にともない人手不足・職員の負担増が生じている　80.6%
（ソ）医療関係機関との連携が困難な状況にある　13.7%
（タ）仕事上の負担にともない，職員の身体面や精神面での支障・問題が生じている（腰痛，睡眠障害，メンタル不全など）　50.8%

サービスにも否定的な影響が生じていることが懸念されている。

そして次頁の表 4−7 は，先に労働者調査で設けたのと全く同じ設問である（表 3−5 参照）。結果は，一部の項目で乖離がみられたりするものの，総じて，介護労働者からの訴えについては施設長（施設側）も認識しているといえよう。但し，問題は，現行の介護保険制度・介護報酬単価の枠内では対応に限界がある，ことである。

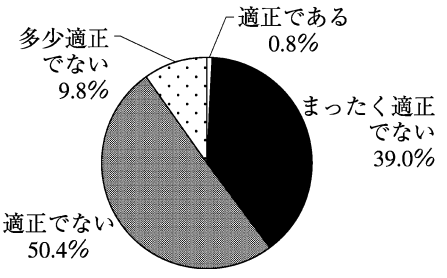

図 4−3　現行の，利用者に対する看護・介護職員の配置基準（3：1）に対する評価

最後に，現行の看護・介護職員の配置基準（3：1）について施設長はどう評価しているかまとめたのが図 4−3 である。適正ではない（「まったく適正ではない」も含む）という回答が圧倒的多数である。

V．まとめに代えて

給料が安くて生活が困難である，仕事を続けられないなど，満足度でも最も低い値を示したのが，仕事の内容に比べての賃金水準の低さであった。また，いわゆる過労死認定基準に達するような長時間労働こそみられないものの，交代・深夜勤務による生活面や健康面での負担や苦痛，人手不足による過密な労働と有休取得の困難，さらにはそうした状況を背景にした介護労働の質の変容・マニュアル化，そして仕事のやり甲斐の喪失，等々の

表 4−7　介護職員からの訴え・悩み・不安で多く聞かれるもの

(ア) 雇用契約が更新されないことへの不安　4.8%
(イ) 正職員になれない　42.7%
(ウ) 仕事の内容のわりに賃金が低い　71.8%
(エ) 勤務が不規則である　30.6%
(オ) 労働時間が長い　13.7%
(カ) 休日出勤がある　12.1%
(キ) 休憩がとりにくい・とれない　41.1%
(ク) 有給休暇がとりにくい　54.0%
(ケ) 体調が悪くても休めない　35.5%
(コ) 人手不足で適切な介護ができない　49.2%
(サ) ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある　21.0%
(シ) 体力や健康面に不安がある　54.8%
(ス) 夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある　62.9%
(セ) 夜勤時に仮眠がとれない　44.4%
(ソ) 介護の仕事に対する社会的評価が低い　51.6%
(タ) 福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである　3.2%
(チ) 施設の構造に不安がある　19.4%
(ツ) 仕事中の怪我への補償がない　0.8%
(テ) 上司からのセクハラやパワハラがある　0.8%
(ト) 上司との人間関係がうまくいかない　13.7%
(ナ) 同僚との間の人間関係がうまくいかない　34.7%
(ニ) 利用者との意思疎通が困難（暴言，たたかれる等も含む）　19.4%

問題がみられた。

また，疲労や身体の不調を感じながらも献身的な介護を心がけるものの，介護事故の危険性・ヒヤリハットを感じたり，あるいは（身体拘束・不適切処遇に対する社会的関心は高まる一方で，逆に）現場では，利用者からの虐待を受けるということもあり，利用者への憎しみ等をつい感じてしまうという問題がみられ，加えて，介護の仕事が社会から認められていない（と感じられる）ことが，仕事のしんどさを増幅させ，離職への誘因となっているようであった。

介護保険制度の導入など一連の社会保障構造改革によって，わが国の介護や社会保障制度の持続可能性が高まったと政府や改革推進論者は評価していた。だが，介護労働・介護の担い手（の持続可能性）に焦点をあてた今回の私たちの小さな試みでも，決してそうとはいえない，むしろ，介護現場や介護の持続可能性は危機的状況にある，という事実が示されたのではないか。問題は構造的なものであり，実態にそぐわない低い介護報酬単価あるいは介護保険制度そのものの抜本的な見直しが必要と考える[16]。

16) もちろん，自由回答に散見されたとおり，上司によるパワハラや業務の押しつけ（休日出勤や不払い労働等も含む），あるいは職員間でのいじめ・あつれき，さらには，若く経験の乏しい介護職員の手抜き仕事や不適切な介護の問題等々，個々の職員の資質が問われるかのような状況があ

この点，すなわち，社会保障のサイズをどうするのか，またその財源や調達方法をどうするのかについては，本稿の課題を超えるものであるため，簡単に述べておくにとどめるが，前者については，「中福祉・中負担」という合意が国民の間で形成されつつあるように，この間採用されてきた強力な社会保障費抑制政策を転換し，社会保障拡充が必要と考える。後者については，改革推進論者は社会保険方式によるメリットを強調するが（例えば八代），社会保険方式のさまざまな問題点を考えると，税方式の採用が望ましいと考える[17]。その際，財源としての消費税（増税）の議論を排除するものではないが，支払い能力に応じた負担・累進課税という考え方にもとづき，所得の再分配機能の強化を図ることや，消費税のもつ逆進性・低所得者層への配慮が必要であることは述べておきたい[18]。

以上をおさえた上で，私たちの調査の結果をふまえた課題を述べる[19]。なおいずれも，介護報酬単価の改定が前提あるいは並行して追求される必要があることは言うまでもない。

一つは，人件費など介護報酬の使途に関する規制である。すなわち，2009 年度の介護報酬単価の改定（引き上げ）案が示されつつもすでに指摘されているとおり，引き上げ分が人件費にまわされるかどうかは個々の事業者に任せられている（実際，聞き取りでも，将来の社会保障に対する国の姿勢が明確にならなければ，人件費にまわすことをためらうという施設長からの回答もあった）。また，現状では，（そうせざるを得ない側面も含めて）非正規雇用の使用が拡大している。その拡大に歯止めをかけるためにも介護報酬の使途には規制が必要ではないか。

一つは，介護の現場をみない現行の人員配置基準の見直し（現場に即した見直し）と，関連して，介護という仕事の特質から考えても，介護職の雇用形態は，正規雇用（常用雇用）を中心とすべきではないか。少なくとも，希望者は正規雇用になれるようすべきであろう。また，逆に，少なくとも，非正規であっても，派遣は原則として禁止の方向で検討するべきではないか。また，介護職の負担軽減はむろんのこと，利用者の安全を守るためにも（今後，医療行為を必要とする要介護者が増えるという事情を考慮しても），とりわけ深夜勤務時の人員配置の見直しや，看護職の配置の義務化などを検討するべきではないか。

一つは，専門職としての介護労働者の位置づけの明確化，資格・養成制度の見直し及び教育訓練制度の充実が必要ではないか。現行では介護職は，仕事の内容や処遇の面で医療・看護職に比べて著しく差別的に扱われている。だが実際には医療行為をせざるを得ない状況は今後ますますひろがってくるだろう。また，施設側に十分な余裕がなく，また現場にも余裕がないために，専門学校を卒業したての若い介護職が現場で困惑しているという実態もある。以上をふまえると，看護職と介護職の業務の分担（現場の実態もふまえて，介護職はどこまでの業務を担当するのか），それにふさわしい資格・養成過程の整備，そして，実際に介護現場で働きはじめてからも，専門職として，より高度の技術や知識を修得することができるようすべきではないか。

るのも事実だろう。労使間における適正な対応，あるいは職員間での人間関係の改善が急がれる。とはいえ，ここに書いたような問題でさえ，背景には，ひろい意味でのゆとりのなさ，すなわち，資金面や時間的・精神的ゆとりのなさゆえに，施設の運営や仕事の進め方等について十分に議論することができない（結果として労使間でも職員間でも不信感や不満がつのることになる），などの問題があることは見落としてはなるまい。

17）社会保険方式による問題点については，例えば里見ら（1997）を参照。

18）新しい社会保障像を考える研究会（2008）も参照。

19）伊藤（2008）p.232-234 を参照。

繰り返しになるが，以上の課題の実現のためには，介護報酬単価の改定や介護保険制度の抜本的な見直し，さらにいえば，社会保障費抑制政策からの転換が不可欠である。関係者の取り組みや世論を反映して，社会保障をめぐる議論が政府内でも急速に進みつつある。社会保障の中長期的構想やその財源に関する政府の主張には混乱がみられるものの（もっとも財源に関しては消費税増税の路線が敷かれつつあるようだが），介護報酬単価の引き上げも決定した。介護現場で働くひとびとや事業者はむろんのこと，利用者・家族を含む国民的な議論が必要である。

謝辞

私たちの調査研究にご理解とご協力をいただいた施設長のみなさん，労働組合の役員のみなさん，そして現場で働く多くのみなさんに心より感謝申し上げます。

参考文献等

1. 相澤與一『社会保障構造改革 ── 今こそ生存権保障を』大月書店，2002 年
2. 新しい社会保障像を考える研究会「新しい社会保障像の構想」『世界』no.785，2008 年 12 月号
3. 伊藤周平
（2008）『介護保険法と権利保障』法律文化社，2008 年
（2007）『権利・市場・社会保障 ── 生存権の危機から再構築へ』青木書店，2007 年
（2005）『「改正」介護保険と社会保障改革』山吹書店，2005 年
（2004）『改革提言　介護保険 ── 高齢者・障害者の権利保障に向けて』青木書店，2004 年
（2003）『社会福祉のゆくえを読む ── 介護保険見直し・保育制度改革・支援費制度』大月書店，2003 年
（2002）『「構造改革」と社会保障 ── 介護保険から医療制度改革へ』萌文社，2002 年
（2001a）『介護保険を告発する』萌文社，2001 年
（2001b）『介護保険を問いなおす』筑摩書房，2001 年
4. 介護労働安定センター『介護労働の現状 I（介護事業所における労働の現状），II（介護労働者の働く意識と実態)』介護労働安定センター，2008 年
5. 川村雅則
（2008a）「介護現場は持続可能か」『北海道雇用経済研究所レポート』2008 年 10 月号
（2008b）「危機にある介護労働 ── 急がれる現場の実態把握」『月刊　労働組合』2008 年 10 月号
6. 唐鎌直義（編著含む）
（2008）『どうする！あなたの社会保障②介護』旬報社，2008 年
（2002）『日本の高齢者は本当にゆたかか ── 転換期の社会保障を考えるために』萌文社，2002 年
7. 教材開発委員会専門用語編集部会編『わかりやすく役に立つ　介護専門用語集（改訂版)』介護労働安定センター，2007 年
8. 厚生労働省
（2008）「介護労働者の確保・定着等に関する研究会中間取りまとめ」2008 年 7 月 29 日
（2007）「「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて」2007 年 8 月
9. 里見賢治，二木立，伊東敬文『公的介護保険に異議あり（増補版)』ミネルヴァ書房，1997 年
10. 社会保障国民会議
（2008a）「中間報告及び各分科会中間取りまとめ」2008 年 6 月 19 日
（2008b）「最終報告」2008 年 11 月 4 日
11. 神野直彦・金子勝編『「福祉政府」への提言 ── 社会保障の新体系を構想する』岩波書店，1999 年
12. 神野直彦・井出英策編『希望の構想 ── 分権・社会保障・財政改革のトータルプラン』岩波書店，2006 年
13. 東京都福祉保健局「介護人材の定着・確保に向けた介護報酬のあり方等に関する緊急提言」2008 年 6 月 9 日
14. 日本労働組合総連合会（連合）『介護保険三施設調査報告書（れんごう政策資料 155)』日本労働組合総連合会，2005 年
15. 北海道老人福祉施設協議会『道内老人福祉施設

における人材確保の実態調査報告書』北海道老人福祉施設協議会，2008 年
16．八代尚宏（編著含む）
（2007）『「健全な市場社会」への戦略 ── カナダ型を目指して』東洋経済新報社，2007 年
（2005）『「官製市場」改革』日本経済新聞社，2005 年
（2003a）『規制改革 ──「法と経済学」からの提言』有斐閣，2003 年
（2003b）『社会保障改革の経済学』東洋経済新報社，2003 年
（1998）『社会保険改革 ── 年金，介護・医療・雇用保険の再設計』日本経済新聞社，1998 年
17．森美博『特養ホームの今とこれから』あけび書房，2001 年
18．結城康博『介護 ── 現場からの検証』岩波書店，2008 年
19．横山寿一『社会保障の市場化・営利化』新日本出版社，2003 年

資料 1　労働者調査　自由回答

資料 1 は，第二次労働者調査における自由回答の一覧である。【 】内の数値は，こちらで回答者につけた番号である。自由回答の後ろには，性別（男，女）と年齢を記載した。年齢の記載は，例えば「30 前」は 30 歳代の前半を意味する。但し，「20 前」には，10 歳代も含む（調査票で設けたもっとも年齢の若い回答選択肢が「24 歳以下」となっているため)。「50 以上」は 50 歳以上である。個人・個々の施設が特定されるおそれのあるものについては表現の一部を加工した。誤字・脱字も修正した。

【1127】○仕事に対する対価が低すぎて働く意欲も失せる。若い人の離職者が多いのも当然だと思います。○看護師とほとんど同じ内容の仕事をしているのに給料が違い過ぎる。○有給休暇が思うようにとれない。事務所は好き勝手やっているのに私達はとらせてもらえない。○アンケートだけで終わらせないで欲しい。介護現場の改善を望みます。女 20 前

【1131】給料を上げて欲しい。女 30 前

【1132】役職を持っているので責任が重いです。家族とのやりとりにとても気が重くなります。クレイマーに近いものを感じるときがあります。チームとしては上手くまわっていると思いますが，パートの方が半分以上という中で，仕事の内容も正職にかかってきています。賃金についても，幹部ばかり役職手当が 10 万，20 万となっていて，パートには何もありません。でもこの仕事が好きです，利用者に叩かれても。でも時には腹が立ちます。手を出したら辞めます。女 30 後

【1135】とにかく人（介護職員）が入って欲しい。人員不足でシフトを作るのが大変。利用者とゆっくり関わることができず，業務優先になってしまっている自分に腹が立つ。しかし，現実には 3 食召し上がっていただかなくてはならないし，毎日の役割も決まっているので，余裕のないケアになってしまう。あれもこれもしたいと思っても何もできず，月日が経っていくばかりである。〝笑顔になって生活していただく〟ためには，こちら側も，笑顔で働けなければ実現できないと思う。しかし，このような労働条件では，みんながそのようになるのは不可能に等しい。毎日，悩み続けています。女 50 以上

【1137】現在，介護を仕事とするにはつらい時代のようです。介護は，体力と精神力の両方を消耗する仕事です。社会は，老人を家庭より出し，家族はそれに慣れてしまい，他者へ家族以上のことを求める。理想は家族らしくとうたいながら，現実はお世話を求める。いつ，介護や認知症のことが世に理解され，適切な環境で適切な人数で介護を受けるべき人々を介護する日が来るのか？　介護現場で働く者の尊厳はどうなるのでしょうか？　忍耐強さや人生の経験の豊富さ，落ち着き，発想・想像力の豊かさ，思考の柔軟性と，様々な能力を必要とする職業であります。職員が忙しい（心を亡くす）状況，生活（精神的・身体的・金銭的）の余裕が欲しいです。年をとり，身体機能が低下すると，できないような仕事。年々，続ける自信がなくなり，体のあちこちにガタも感じられます。いっぱい，いっぱいです。老人に罵倒され続け，長く続けられる仕事では,,，女 20 後

【1138】業務で提案したいなと思っていても，そんな時間がないとかで協力してくれないのが現状である。女 30 後

【1142】多忙な仕事だが，賃金が低い。プロ意識はあるので，賃金が高ければ，定着する人は多いと思う。女 50 以上

【1144】労働条件の悪さ（時間が不規則など）

や仕事内容の割に賃金が少ないです。ケアプラン作成，委員会の議事録作成など，勤務時間内にできない仕事も多く，サービス残業となってしまいます。毎日の生活が仕事だけになってしまっているような気がします。みんな疲れています。利用者様の笑顔に癒され，なんとか頑張っています。女 30 前

【1145】慢性的に人手不足なのが困ります。ケアの質が落ちないように頑張るのですが，無理をしているスタッフ（夜勤を多く出たり残業したり）がいることがあります。介護の仕事をしたいと思ってもらえるようにするには，やはり，賃金をあげることが一番わかりやすいと思います。気を使って汚い仕事もこなすためには高い給料が支えになるのではないでしょうか？「お年寄りの幸福のため」という志だけでは介護の仕事はできないです。女 40 前

【1146】もう少しケアワーカーがいるとよい。一人一人に目がいかない。個別ケアができていないというか，できない。まだ立ち上げてから 2 年弱なので，業務の見直しをする時間がなく，落ち着いたら業務の見直しをし，ユニットケアが定着できたら良いと思う。女 50 以上

【1148】今後 3 年間，今の職場で頑張って行けるか不安だ。毎日おっくうでため息ばかり。空間が汚れている。不平不満を言う利用者がいる。顔を見るのも嫌だ。感謝の心もない老後はあわれな人生ですよ。もう仕事に行くのがイヤです。職場が嫌だ。女 20 後

【1150】この仕事を続けていけるか不安です（身体的，経済的に）。人手不足で十分なサービスができない。男 30 前

【1151】この仕事を続けられるか不安でもあり，続けていくことに意味はあるのか，疑問です（身体的，精神的，自分の人生など）。やりがいを感じたかと思えば，悩み，苦しみ，時には入居者に傷つけられ，辞めたいと思う程のことにぶつかったり,,, 色んな意味で難しい仕事だと思います。女 20 後

【1153】自分の年を考えると，利用者の看護にあたり体力が続くかどうか心配になることがある（夜勤がないため，待機時間帯に急変等で呼ばれた時）。女 50 以上

【1156】介護者が不足（退職）しても補充できず，不足で負担がかかる。介護保険導入後，パソコン操作等，書き物仕事が増え，直接介護現場に負担がかかりすぎている。女 50 以上

【1160】正職員と同じ仕事をしているのに給料が安い。どこでも文句を言えない。将来が不安。男 20 後

【1161】今のまま（準職員）では将来が不安。正職員になりたいが，現実には具体的な仕組（制度）がないので厳しい。正職員と同じ仕事をしているのに色々な面（特に給料）で格差を感じる。でも今更他の仕事もないし，生活があり，小学生の子どももいるので仕方がない。今は介護福祉士の資格取得を目指している。女 20 前

【1164】どこまでの仕事を求められているのかわからなくなる。利用者にふれていると疲れがとれる。女 30 後

【1165】○入浴を 1 人 30 分ですませないと時間内に終了できない。人と接する入浴ではなく，野菜や衣類を洗うような流れ作業に疑問を感じる。○仕事を辞めていくひとがいるのに，新しく補充できていないため，まわりの人達にしわ寄せがくる。1 人で朝 8 時 30～午後 4 時頃までワンフロアー 8 ～ 9 人を介助するには手がまわりきらない。○仲良しグループが職員間にあり，疎外感を覚える。気楽に話をできる雰囲気がない。気分次第で怒られたり，仕事を押しつけられたりと割に合わないと思うことがよくある。○新規採用者のレクチャーに統一性がなく，仕事を覚えるのに人によってやり方の違いや押しつけが多々あり，困惑している。女 40 後

【1166】体調が悪くても休むと他の社員に迷

惑をかけそうで，人手不足なので，休むに休めないし，夜勤で 2 時間の仮眠をとれないのが現実である。私達の仕事をよく実際に体験してみて欲しいですね。夜勤帯とか，日勤を実際に体験してどれだけ大変かをわかって欲しいですね。仕事の割には給料が安くて不安である。女 50 以上

【1167】人手不足で体が疲れる。女 30 前

【1168】不眠です。心身ともに疲れているのに給料も安く，人手不足のために，有休も気をつかってとるか，またはとれない。上司に相談してもきちんと聞いてくれない。仮眠がとれない。でもその分の給料はでない。女 20 後

【1169】①介護現場で働く人の給与の UP と②現場の人員を多くすることの 2 点が職員のモチベーションをあげ，よりよいケアを提供する最大のポイントだと思います。忙しさの中で書類作成等の事務的な仕事はサービス残業で，人手不足で休憩もまともにとれない状況。また現場以外の上司との介護をすると，人員が現場から抜け，残った職員に負担がかかることも問題です。私の職場では，一切の残業代が出ない中，責任をもたされている主任やリーダー等の役職のある職員が，日々残業をせざるを得ない状況です。事務の上司がサービス残業は当たり前のようなスタイルで仕事をしていることもあり，なかなか訴えることも難しいです。介護の現場で働く人の現状を改善するのに役立てればと思い，記入しました。男 20 後

【1171】介護員が少なく休みがとれない状況にあり，年休が使えない。会議等の残業も，延長時は切り捨てられたり，月 1 回以上の担当委員会の会議は認められないということで，超勤簿には記載出来ません。業務後のパソコンの打ち込み，書き物も時間外は認められません。仕事上の事故，外傷，ヒヤリハット等，関わった介護者が責任を感じて落ち込んだり，もう介護の仕事はやめたいと思うことも。自分の子どもにはとても勧められる職種ではありません。女 50 以上

【1176】上司の言っていることがバラバラで介護員が何をしていいかわからない。目標が見えてこない。女 20 後

【1181】目標とする人がいない。自分が成長しているのか分からない。怒られもほめられもしなく自分のポジションもはっきりしない。よりよい介護が行えなく辛い。学べる環境が欲しい。自分を押し殺すことになれてしまった。男 20 前

【1182】どこの施設も賃金が少ない。仕事の割に合ってないです。女 20 前

【1184】勤務中に余裕がない（時間に追われる）。利用者とゆっくり話しもできない。よって何をしたいなどの気持ちが理解してあげられない。女 30 後

【1188】介護職への社会的評価が低いと感じます。男 30 前

【1189】1 ヶ月に 1 回の会議があってもスタッフ全員の和はなかなかとれない。女 40 後

【1193】給与が安い！　割に合わない仕事であり何とかして欲しい。男 20 後

【1194】職場の人間関係が難しい。20～60 歳までの介護職員たちの，利用者に対する思いが違うように，私達パートに対する指導も違うのは仕方ないのかもしれませんが，困惑してしまうことがあり悩んでいます。あと，うちの職場で言えば，学校を卒業したばかりで社会経験がない人達が多く，技術は出来ても，声かけや気持ちはまったくといって言いほどなっていません。介護とは名ばかりで〝作業〟になってしまうのは若いから仕方ないのでしょうか。もう少し人生経験を積んだ人達の介護を見習って欲しいです。学校や資格を重視するより，目上の人達への思いやりが大切なのではないでしょうか。20 歳が 60 歳を指導する介護の職場では利用者もおかしいと思うはずです！！　女 40 後

【1196】福祉系の学校で学んで様々な希望を持って入苑してくる若い職員が，時間が過ぎるにつれて荒々しい介護に変わって行きます。時間に追われ，業務をこなして行くことで精一杯です。しかし事務所のケアマネ達は技術の向上をしないからだめなのだと言います。入苑者はどんどん介護度が上がって行くのに職員の人数は同じか少なくしようとしています。私達も血の通った人間です。出来る事には限界があります。女 40 後

【1198】自分が目指している介護，やりたい介護とはほど遠い現状。上司，トップは，「いい介護を」とは言うものの，現実には，「それは理想，現実を見て」と結局は効率優先であきらめてしまっている。生活がかかっていなければもっと自分の思いに近い介護ができるところに転職したいと思うが，年齢的にも難しいのではと二の足を踏んでいる。それに現在と同じ収入が得られなくなるのは確実なので。女 50 以上

【1199】腰が痛くてつらいです。男 20 前

【1206】いろんな老人施設があるが，やはり，特養が 1 番身体・精神的に大変で，賃金の低さ，休暇がとれない，人員不足等，介護・福祉の現状は厳しい。だけど今続けて仕事をしている人は，やはりお金だけじゃない，やりがいを感じているからだと思います。もっと国で対策を考えて欲しい。外国人を雇うのではなく，やはり日本人が日本人をケアしていきたい。女 20 後

【1207】介護福祉士の，世の中における評価と安定がなければ，本当に介護難民の増加，日本人が日本人を介護できない状況悪化。しっかりとした評価が欲しいと思います。男 30 前

【1209】低賃金，重労働の実態を社会的に重く認知して欲しい。一時的に海外の人材をあてにするような現在の制度では，厳しい生活状況の若い世代の未来に希望が持てない。これから生まれてくる子ども達が老後に不安を抱くような脆弱な社会保障制度を一刻も早く見直して欲しい。男 20 後

【1211】後輩や同僚がケアマネの仕事を甘く，軽くみていることに不満。女 20 後

【1216】仕事の内容の割に低賃金！！　何もかも介護職に押しつけてくる。女 40 前

【1222】このアンケートによって少しでも介護職の処遇（ママ）男 20 前

【1223】勤務年数が増すごとに多くの職員との関わりをとても難しく思います。利用者に関心を持つことと同じくらい職員にも関心をもたなければならなく，不安も少し感じています。気力，体力の弱さをこの頃感じています。女 40 後

【1225】有休がとれないのが一番嫌だ。外部から調査をして欲しい。男 30 前

【1231】仕事内容のきつさに比べて給料が低すぎる。生活が苦しい。健康上の不安がある。男 20 後

【1232】介護現場において，向上心をもって仕事に取り組んでいる人が少ない。個々のスキル UP がほとんどない。見本となる職員が少なく，新人に反映されない。利用者より職員の立場が上の状態から脱皮しようとしない。流れ的な状況で業務をこなしている現状にイライラする。女 30 前

【1234】仕事と家庭の両立ができなくなることがあり，ついいらいらしてしまう。家に仕事を持ち込むと夫婦げんかすることが多い（時間内に仕事が終わらない）。女 30 前

【1236】入所している利用者にもっと十分なケアを行いたいが，職員不足のため，なかなかできない。利用者や家族のニーズにこたえられるように職員間で話し合う時間もとれない。男 20 前

【1237】賃金を上げて欲しい。男 20 後

【1240】行事があると公休者も出る事になり，休みがなくなる事がある。もう少し人数を増やしてゆとりある仕事ができるようにしてほしい。女 20 後

【1241】介護職員が人手不足なのにも関わらず，上司の方々は次々と入所者を入所させ，介護員の負担が増えるばかりです。女 20 前
【1244】入居者の笑顔を見るのが楽しみでやりがいを感じる。もっと入居者の方が自由にその方らしく生活ができるような介護をしていけるよう頑張りたい。認知症の方がホッとできるような介護の方法とは？　いつも考えている。自分の健康にも気をつけて明るく対応できるようにしていきたい。女 40 後
【1246】仕事がきつい割には賃金がとてもやすい。生活していくのでさえギリギリの状態である。もう少し賃金が上がるとよいと思う。看護職も介護職も同じ仕事で賃金の差がありすぎる。介護福祉士とヘルパーはまったく同じ仕事なのに，労働の内容に反して賃金の安さは何とかならないんだろうか？　老後の貯えもできない状態である。女 40 前
【1247】パートで，子どもがもう少し大きくなるまでこのままでと思っていますが，ずっと，もっと年齢が高くなるまで続けるのは，腰の負担を考えると，どうなのだろうと思います。認知症の方の暴言や多少の暴力，話が通じない，便や汚物の処理も多い汚い仕事など，将来的に続けて行くのは難しい。長時間働くのは体力的にも精神的にもきついのではと思います。女 40 前
【1248】この仕事をして腰が心配です。今はなんでもないけれども…。女 50 以上
【1249】○不規則で体調管理が大変。○仕事内容の割に給料が安すぎる。○夜勤帯に看護師が居ないため，とても不安である（17 時～ 8 時まで）。仮眠のないのも辛い。○日中，職員の人数がギリギリのため体調が悪くても休めない。女 20 後
【1250】腰痛がたえない。女 20 前
【1252】毎日の仕事をこなすだけでも大変だが，書類等の仕事も増えたため，全てを上手くこなしていけなくなってきている。女 30 前
【1253】有休がたくさんあるのにぜんぜん使わせてもらえないことが一番の不満です。休みが少ない上，お給料も少ないのだから，せめて有休だけでも使わせてもらいたいです。女 30 後
【1261】全体的な雰囲気。若い子などの様子や態度など。目上の人を立てる気持ちや謙虚な気持ちや素直な気持ち。女 20 後
【1264】福祉業務のあり方についてとても悩んでいます。なぜ介護職員の処遇があまりにも悪いのか考える毎日です。事故防止に努め，介護度によっては全介助及び排泄介助など自宅では暮らすことが困難な人のお世話を引き受けているのに給与待遇が低く，子どもが大学へ進学することも考えると生活が苦しい毎日です。本当に良い働き口があれば転職したいと思います。男 40 後
【1266】介護職について理解がされていない。当施設は人手不足であるも，業務を見直すという事よりも 3 交替にこだわり，賃金を払えない etc 人件費削減。現場の声を聞いてくれません。目に見えるもの（書類上）では出来ることでも，目に見えないものにより，沢山のことがあるのに，上司はわかってくれません。口では利用者本位というものの，一番近い存在である介護職員をバカにして，「替わりはいくらでもいる」等言っています。そんな中で本当に良い，利用者想いのケアが出来るのでしょうか。事務所 etc…何ヶ月の間とか排泄など全てのケアをしてから考えて欲しい。女 30 前
【1267】今の仕事は好きですし苦しいと思ったことはありません。ただ，これからの生活に対して不安はありますね。もうあと数年で退職ですが，仕事が出来なくなる事が心配ですね。一人ですので長く勤めたいと思っていました。何事もなく終わってくれればと思いますが，不安ですね。少しでも生活が安定するような金額がもらえればと考えてしまいます。良い方へ行くようお願いします。女 50

以上
【1269】介護をしていて，自分の体がとても疲れていてイライラしてしまう。このまま仕事を続けていいのか悩んでしまう。女 20 後
【1270】上司との連絡調整がうまくいかない。女 20 前
【1271】リーダー職と現場の介護職の両立が難しい（リーダーも現場の一人として頭数に入っているので業務から抜けられない)。男 30 前
【1273】夜勤は 16 時から翌朝 9 時半までであるが，年々体力的にいつまで続ける事ができるか不安を感じる。体力的にきつい割に休みが少ない。事務や管理職のひとは国民の休日など休めるのに，私達はその代休さえない。女 20 後
【1277】○給料の良いところがあれば転職したい。○施設が市役所母体なので正職員になりたくてもなれないし，努力も報われない。嘱託と正職員では仕事の内容は同じなのに給料が 2 倍以上も違うことに不満を持っている。○今の現場では自分のキャリアをいかせないという不満がある。○この仕事が自分にはあっていないのではないか，辞めたいと思うことが多くなった。40 前
【1281】○本来医療が必要な人が特養に入ってくる。しかし夜勤帯に看護師がいない。○新職員を指導する時間がない。○休みが少なく有休もとりづらい。○体調不良などで常に人が不足している。○公休出勤しても代休がもらえない。○施設自体に向上心がなく成長していない。○この仕事をしていて体力がもつか不安。女 20 前
【1282】職員数が少ない。希望時には快く有休を受け入れて欲しい（上司が嫌な顔を見せる，陰で物を言う)。時間外での勉強会，会議が多い。女 50 以上
【1284】給料を上げて下さい。男 30 前
【1285】この仕事を自分でやりたくて働き始めましたが，賃金の低さにとても疑問を持っているし，納得はしていません。サラリーマン転職への気持ちが分かります。今のままだと，介護職として働いても長く続けていくことは不可能なことだと思います。介護職の負担が多すぎて求められるものも多いのに，その後の対処がない。このアンケートが，今後良い方向へ進んで，働きやすい環境になることを願っています。女 20 後
【1286】みかえりを期待する自分にはこの仕事はあっていないのかと最近思います。男 20 前
【1287】①夜勤を行うことによって，体のリズムが変化してしまい，明けで家に帰ってもなかなか寝られなくなってきているので，いつまで夜勤が出来るか心配です。②他の人が出来ないことをやっているということは誇りに思っているし，入居者と一緒にリハレク等をすることでとても楽しい。③認知症の利用者が多くなってきており，様々な訴えがある(帰宅願望)。1 回答えても 5 分後には同じ訴えをしてそれが何回も続くとイライラすることもある。④利用者を楽しませる事が出来ず，業務をこなす事に日々追われています。男 20 後
【1289】昨年の春から施設内で異動があり，改善すべき点を少しずつ改善していますが，何をするにもリーダーとなる人，つまり中堅職員が育っていないため，なかなか物事が進みません。指示待ちの職員が多く，自分たちで考えつくりあげていくことが習慣づいていないということです。およそ 1 年半，少しずつですが，良い方向に向かっている反面，シフトを変え，グループ化に向けている今日，悪い部分も露出してしまい，最終的に言うべき人の一言がないことでおさまることができません。長いトンネルに入ってしまったようで，山積みになっている問題をどう解決することが良いのか？　責任のとれる，決定を下せる上司が必要です。女 50 以上
【1292】ある利用者とどうしても気が合わな

い。とりつくしまもない状態です。職員の行動，他の利用者の行動をよく見ており，時に他の利用者の個人情報（病状など）を要求したりとても困っています。どちらかというと介護職でも看護師でも必ず一人に的をしぼって文句を言ってくるので，私は仕方ないとあきらめていますが，上司は，仲良くしなさい，昼食は一緒にとりましょうと言います。昼食を食べた気がしなく，とても苦痛です。世の中どうしても相性が合わない人がいてもいいと思うのですが,,，女 40 後

【1293】仕事以外に，小さな話を大きくしたり，どうでもよいことを問題にしたり，悪口を大きな声で言ったりと，自分に関係のないことでも精神的に疲れてしまう。大人なのに子どもみたいな人が多い。上司が現場の管理職の機嫌をとることがあったり，現場で働く介護員の休憩を 15 分なくした本人が自分は好きなときにタバコをすっている。１度辞めたひとが再度入社して役職についているのもおかしい。今の職場を辞めたくても金銭面を考えると辞めることができない。女 20 後

【1296】好きで介護の仕事をしていますが，やはり仕事の内容に対して給料などの処遇が低いのが辛いです。色々な仕事をしてきましたが 20 歳の頃の給料と 40 歳にもらう給料が同じくらいなのはショックです。体力的に疲れているのに生活が成り立たないので別な仕事をさがす他ありません。サービス残業，休憩がとれない，パートは使い捨て，という現状です。女 30 後

【1298】老人が増える中で若い人達に福祉の仕事をして頂きたいと思いますが，今の福祉の仕事・賃金を見ていると自分の子どもには，考えてしまいます（させたくないと思う）。女 50 以上

【1300】自分で決めた仕事ですが，職員の数が少なく，ギリギリの状態で勤務をしています。公休日数も少なく，夜勤明けも，一日の公休日数としてカウントしているようですし，時間通り終了しないです。なお一日の残業時間も 4 時間を超えることは日常茶飯事である。有給休暇もあるようだが，とくにとったことは無いです。他の職員に文句を言われたくないのもあるかもしれません。もう少し就業時間の決まりをはっきりしてもらいたい。女 40 後

【1303】日々年齢が年齢なだけに腰痛が出るのではと心配しております。女 40 後

【1306】契約社員から正社員になれたが，賃金はそんなにかわらず，不満をもっています。そのような状態の中で施設からは責任ばかり押しつけられており，やりがいは感じられません。問題は人手不足で１人で対応せざるを得ない時間帯があり，そのため自分が思うような介護ができず，良くないと思いつつも走り回って仕事をしており，時折命を削る思いをすることがあります。福利厚生がしっかりしているので仕事を続けていますが，体を壊してまでは続けようと思っていませんので，いつまで働けるかと考える事が多いです。女 40 前

【1307】○色々と不満やストレスはあるが，この業界はどこへ行っても同じようなものなので，お金をもらう，ただそれだけに働いているのが嫌だと思う。○施設長が何人もいるのはおかしいし，「経費節約」と言っているが，上の人間は何をしに来ているのかわからない人ばかり。上の人間を減らせばいい。○職員が退職しても人手不足のままで，ますます仕事は手一杯の流れ作業となり，利用者と会話をしたり，ツメを切る時間も持てないのが現実である。○上司は下の人間に気づかいすることもなく，１人１人を見ることもない。これでは頑張って働いても意味がない。○腰痛と最近は膝の痛みが激しく，毎日湿布を貼って働いている。体が大事なので来年の末までには転職しようと思っている。女 40 前

【1309】若い職員が，育つ前に辞めてしまうケースが多い。特に臨時職員が多くなってき

ているため，賃金や手当の面で不満が多く，１年も経たないうちにやめてしまい，定着せず，毎月人員不足のため，休日出勤になったりすることが多く，体を休めるだけの休日になり，プライベートの時間を楽しむ生活が送れない。仕事の内容の割に賃金が低くやる気がおきない。女 40 前

【1312】一生懸命働いても賃金が安い。仕事上，精神的にも疲労感が強く，現場と家族の間に立たされることに重荷を感じる。女 20 後

【1314】職員の人数が少ないため休みづらい。家庭を持っている人（パートさんたち）に休みをゆずってしまい，休みがとりづらい。給料を上げて欲しいです。女 20 後

【1315】現在，仕事内容はほぼ満足していますが，自分自身の健康面（特に腰痛，足の痛みなど）に不安があります。女 40 前

【1316】四肢マヒの利用者さんがいるのですが，新人さんの介護員が入ると，イジメがあり，介護員に辞められてしまったり，言葉でひどく傷つけられたり，対応の仕方に苦慮しています。自分の思っていることでコロコロと気持ちを変えたり，体が動かない分，言葉でのコミュニケーションしかないのですが。それに加え，家族にもそのことについて理解してもらえない。女 40 後

【1317】○年齢のせいもあり，疲労感が持続する。○介護員よりナースの意見が強く，病院で勤務しているようです。ターミナルケアを重視し，ナースのいない夜勤が恐ろしい。○介護員が少ないのに重度化，認知症ばかり増え，介護員の負担が増すばかりです。ショートステイの受け入れは止めて欲しい。○休日出勤もあり，休みが満足に取れない。正社員と準社員の格差がありすぎる。手取り，12 万円程では生活が大変厳しい。夜勤手当が 1000 円です。○もっと若ければ違う職種に就いていたと思います。毎年 23%の介護員が離職して行く気持ちがよく分かります。女 50 以上

【1318】介護保険に期待，希望を持っていない。改定時はいつも「ぎりぎり」まで内容が分からなく，家族や職員への説明時に苛立ちを感じる。行政官庁に変更された内容について聞いても「分からない」と返事をされる。書類等の記録に追われ，いらだつ。いっそのこと，24 時間ビデオカメラにて全てを記録し，職員の負担を減らしたい。男 30 前

【1319】仕事内容の割に賃金が低く生活に不安がある。女 50 以上

【1320】給料が安すぎる。男 20 後

【1321】最近職場でアクシデントがありました。ヒヤリハットを記録することには抵抗があります。自分が起こしたわけでもなく，責められている気持ちを抱く。自分も悪いと思いますが，色々と考えさせられています。女 50 以上

【1322】正職員，臨時職員，パート職員の区別があるが，介護員として，仕事面の境界線がはっきりしていない。人員不足のため，ユニットのリビングで水分補給や見守り，トイレ介助が多く，シーツ交換や居室清掃などの雑用ができない。夕食のため，利用者がホール（食堂）に移動してから，遅れている作業を片付けているとサービス残業になってしまう。採用時，「30 分以内の残業は残業代がつかない」という文書にサインをさせられたが，この行為は違法ではないだろうか。パート職員でも，正職員と同じ内容の仕事をと，上層部は考えているようだが，賃金差がある場合，これも違法ではないだろうか。私のグループの場合は，正職員とは仕事に差はあるが，上層部の考えは，違うようである。採用通知を受け取った時，「職員として採用」と書かれていたが，パートの表示がなかった。資格手当のようなものはなく，正職員といっても，給料はそれほど高くはないようである。「ハローワーク」の募集内容とは違い，説明があまりなかった。女 50 以上

【1323】介護事業の賃金が低く，正社員の採用が少ない。女 20 後

【1325】家族の方が面会に来られます。が，3 分の 2 の方々は短時間のお話で帰られます。色々とご都合はあるでしょうが，もう少し介護を受けている方の今の状態を家族の方自身の手で，目で，耳で感じ取っていただけたらと思います。一つの例として，手を引いて歩いてトイレに行き，どのような排泄を出来るのか，介護員と一緒にやってみる，又はそばについていて見るなどをして，以前とどのように違うのか，等を知って欲しいものです。30 分でも 1 時間でも良い。家族の方の手でお世話をしてあげよう，笑顔をみて帰ろう,,，そう思っていただけるように願っております。女 50 以上

【1326】制度の変更や職員の入れ替わりにより，指導のやり直しや安定しないサービスを提供している日々が続いています。それぞれの施設や事業所の取り組みにもよるとは思いますが，もう少し働く者への配慮をした制度にならないものか，いつも疑問を感じています。報酬もその 1 つですが，それだけではなく，利用者の生活を考慮した制度のあり方がないかと思います。男 30 前

【1327】社会的な認知度が低いと思います。とても大変な仕事なのです。3 K と言えると思います。若い子達は学校で学んで職場に入ってきますが，理想と現実のギャップに驚いているだろうし，学んだだけではついてこられないところもあるのでは？　社会経験が足りないと思う。利用者にしてみるとかわいいのだろうけれども。あと，現場と事業所サイドの連帯感が薄い。それはあんた達の仕事とでも言わんばかりに手を貸すでもないし，上司が言うならやるけど決められた事以外には手を出さない。知らんぷり。そんな事と思うだろうけれども，私達（現場）が汗だくになっているのに事務所ではコーヒー，お茶，お菓子を片手に仕事をしていると，やっぱりイラッとします。利用者ってこちらで選べないのでしょうか？　お金を払っているからとわがままの言い放題ですよね。そういう人は，家族も，面会に来ても「有り難う」がなかったり，平気で他の利用者の前でお菓子を広げたり。食べたくても食べられない人もいる，隣の人に分けるでもない。常識がないのでしょうか。はっきり言って，50 代にもなると他に仕事を探すあてもないから，頑張っているけれども，若かったら，とっくに辞めていると思う。理想だけじゃきつい仕事だと思います。長く書きましたが，ストレスが溜まっています。家族に話したところで，分かってもらうのは無理だし。誰かに聞いて欲しかったのです。そういう場所・機関はあっていいかも。名前も顔も知られないで話せるところ。女 50 以上

【1328】労働条件的にはとくに不満はない。介護職では，仕事内容は同じなのに対し正職と準職があり，雇用形態に問題があると思う。改善すべきではないか。男 30 前

【1335】人間関係。統一したケアをしたいが，意識がバラバラで出来ていない。人によって介護に対する考えに違いがあり，拘束についても何とも思っていないような人もおり，やりきれない。女 20 後

【1337】自分が介護という職を選んだが，本当に自分が介護職をする人間として適しているのか不安。女 20 前

【1339】私は長い間介護に携わる中で（理不尽な環境下で）失笑・叱責され，現在，ウツで通院をしています。ウツになってしまったことで疲労など人との関わりで苦労することもありますが，逆にとても大切なことを学びました。心身疲労は重いですが，目標もありますので，とても生きがいを感じて働いています。けれども，その思いが，仕事に活かす事ができないという問題も，人（上司や同僚）の感情によって出てきます。介護をする者にも職として選択した理由が様々だからで

す。それでも職業として選んだことであるのなら最低限のルールがあると私は思いますし，上司は上からも下からも言われることが仕事であり，その問題に対してどう折り合いをつけるか，又は対応するか,,，それができていない為に弱い者に仕事などがまわってきてやりきれない気持ちが蓄積してきます。又，賃金が安いと生活が出来なく無気力になられる方達も多いのではないでしょうか。女 40 後

【1340】毎日ギリギリのスタッフで仕事をしているので，急に体調が悪くて休む職員がいると休日の人に出てもらわなければならず，とても困るので，代替職員の確保をしておきたいが，なかなかいない。認知症の利用者さんに安全に生活していただけるようとても気をつかう。介護報酬が減り，施設に金銭面で余裕がなく，老朽化した場所を修理できず，古くなった車椅子を買い換える事も出来ない。女 50 以上

【1343】上司に現場を考えた行動，言動をとっていただけない時があります。確かに現場の技術，スキルのレベルの低さ，仕事へのやる気が不足している部分や，ユニットケアとしても足りない部分はありますが，もっと現場の声や状態に目や耳を傾けて欲しいと思う。国が定めた基準があったり，施設も向上が必要ですが，当施設では，お年寄りの重度化が進み，利用者の笑顔が減り，最近では複数の利用者が続けて亡くなられました（季節の変わり目のせいも考えられるが)。職員と利用者に笑顔が交わせるぐらいの体制を少しは考慮して欲しい。現場のレベルアップも段階をもう少し踏んで欲しい。看護面ばかり優遇しないで欲しい！　国の方にも現場を見に来て欲しい。女 50 以上

【1346】開設がまだ新しい介護施設で，ユニット形式の特養ですが，介護職員が，10 人の利用者に対して早番・日勤・遅番・夜勤を 5 人で行っているので，自分に何かあって休みたくても，なかなか休みがとれない状態。最悪，入院などで長引く場合には，仕事を辞めなければならないのではと不安に思っています。50 歳代という自分の年齢で，介護職としての経験が浅い中で，賃金 850 円は良い方では無いかとは思うものの，仕事がきついのでへとへとになることもあります。でも頑張りたいと思います。このアンケートが少しでも役に立てばと思います。女 50 以上

【1348】仕事の内容の割に賃金が安すぎます。もう少し，優遇されても良いと思います。男 20 前

【1349】沢山ありすぎて書ききれません！！女 50 以上

【1350】体調が悪いときなど休みづらい。公休日数が少なく有休もとれない。男 30 後

【1354】正職員と同じように，又，それ以上に仕事をしていても賞与，手当が何もない。この先，不安です。女 50 以上

【1356】上司のパワハラにより仕事の出来る職員が次々と仕事を辞めてゆく。利用者や家族，職員に迷惑のかかわる事態が起きても，上司が，誤りの言葉や対策を講じる事がなく，職員のミスに対しては必要以上に責めたりする。男 40 後

【1357】介護職では子ども達を養っていくことが出来ないかもしれず，転職を考えている。又，現在の職場では仕事が苦痛になってきている。現場を知らない上司のいる職場では，現場の人間が苦労するだけ。女 30 後

【1359】給料が少ない。男 20 前

【1361】臨時職員として仕事をしていますが，正職と全く同じ仕事をしているのに夏期休，冬期休は全くありません。有休を使っても良いと言われるが，人員不足で有休も使えません。月給も手取り 13 万円手度。もっと少なくなる月もあります。夜勤も，寝る時間がなく，とても大変です。時給（日給）が上がれば働く人もいるかもしれないが，人員不足で困っています。今の職場は上司のフォローもよく働きやすいが，いつまで続けられるか不

安です。体力，精神力がもちません。女 30 後
【1367】休みがとれないのがつらい。女 40 前
【1369】心身ともにかなりきつく，この仕事をしたことにより腰が痛い毎日である。やりがいはあるも賃金が低い。労働条件がひどすぎる。男は，結婚したくても賃金が低すぎて出来ない状態である。はっきり言って，こんな仕事は，やりがい以外は良いことはない最悪の仕事である。退職・離職する人が多いのは当然である。私もこの仕事を辞めたくて仕方がないです。助けてください，介護の仕事をしている人を,,，男 20 後
【1370】年休が自由にとれない。女 30 後
【1372】ありすぎる。女 30 後
【1374】少ない職員で大勢の利用者の相手をしないといけないことがほとんどなので，もう少し職員がいればいいと思うことがある。女 20 前
【1375】賃金が安い。上司との関係がうまくいかない。男 30 後
【1376】もっと仕事内容にあった賃金があればいいと思います。女 30 前
【1378】介護の人材不足改善，低賃金改善。3 対 1 ではなく 2 対 1 の介護員配置基準に。とにかく介護業界全体的に，もっと国は積極的に人材や待遇改善に取り組むべきだ。男 30 後
【1380】人員不足で利用者に対して流れ作業的なことがある。女 50 以上
【1382】仕事内容の割には賃金が安いと思う。女 20 前
【1384】○職場の人間関係が仕事にも影響している（担当内の情報共有，職種間の連携がうまくとれていない)。○高卒や経験のない新人が入ってくるが，十分な内部研修がもてず，利用者の ADL は低下してきているのに，介護技術がともなっていない。○福祉の現状と制度・国の指針にひらきがある。制度の改正のたび，矛盾点が多く，仕事に対する意欲が低下する。年齢とともに体力の衰えを感じ，いつまで続けられるか不安を感じる。女 40 後
【1385】介護の仕事以外にも書き物や行事，装飾などしなければいけないことが多くありすぎて，時々投げ出したくなる。又，職員の出入りやなかなか職員が育たなく，常に新人指導をしなくてはいけない状態で，いつまでこれが続くのかと思うと気が重くなることがある。女 30 後
【1386】国は福祉（介護）について低くみていることがおかしい。高齢者が増えていくのに考えが変だ。男 20 前
【1387】今の介護の現場の実態を見て知って下さい！！　女 40 前
【1388】先日体調が悪くなり，休みを取ったのですが，上司に皮肉を言われ，我々介護員はまるで〝介護ロボット〞のように，毎日介護の仕事をするのが当たり前で体調が悪くても，仕事に出てきなさいと言われ，〝利用者と家庭とどっちが大切なんだ！！〞と問われ，とってもやるせない思いもしたことがあります。私も，介護員である前に 1 人の人間です。もう少し，40 歳代の我々介護員に対して思いやりの言葉が欲しいものです。仕事に対して意欲がなくなります。女 40 後
【1390】まず給料が安いので自分の生活や将来に対してとても不安を感じています。またいま現在は筋力に自信があるので，多少力の必要とする業務もこなしてはいられるが，今後，年齢を重ねてずっとこの仕事を続けていけるのか不安である。女 30 後
【1392】体力的に限界を感じています。1 日の仕事を終えると疲れて家庭内の事もおろそかになり，休日は寝ていることが多くなり，ストレスも溜まるばかりで発散する元気もないのが現状です。みんな辞めて行き，ギリギリの人員でまわしているので，具合が悪くても我慢して働いています。利用者さんの笑顔と「有り難う」という言葉に励まされ，よし

頑張ろうと働けている感じです。今後，働きに見合った報酬と働きやすい環境に改善されることを望みます。女 40 後

【1398】給料を上げて欲しいです。低すぎると思います。夜勤はいつも不安でいっぱいです。女 20 前

【1399】現在の特養は要介護度が 4 から 5 の人がほとんどである。その中で介護保険が導入となり，記録が大切であることはわかるが，人員も不足の中で大変な仕事である。人員を増やさないと有休などとれる状態ではなく，身体もクタクタになる。若い人達が 1 年で辞めていってしまうのは，そこに原因がある。現場の状況をもっと知って欲しいです。笑顔のある職場にしたいと頑張っています。女 50 以上

【1400】腰，関節痛の症状があり，通院していても，思うように受診出来ず，通院が職場に知られることで辞めなければいけない雰囲気になりそうで，職場には隠している状態です。年休を少しとって身体を休めたいです。女 50 以上

【1402】仕事で疲れて帰ってきて，1 人っていうのはすごく寂しいです,,，でも仕事にはやりがいを感じているので頑張っていきたいです。女 20 前

【1404】○ターミナルケアの利用者が入所しているので，日中，特に夜間はとても不安を感じる。○人が足りない（介護員）。なかなか入ってこないし，すぐに辞める人が多い。○利用者が重度化している。○頑張っているのに上司には認められない。○仕事内容の割に給料が安い。○利用者を次々に入所させられる。○昔に比べて，疾患がある利用者が増えた。女 20 後

【1406】常に介護職員会議などでも出てくるのですが，書き物が多く，利用者との時間が取れない，取りづらいという事です。休日に関しては，人数が足りない割には，休みを交代してもらったりと子どもがいる私にとっては働きやすい環境だと思います。女 40 前

【1409】賃金を上げて欲しいです。女 40 後

【1411】仕事に来ると胃腸の調子が悪くなることが増え，胃薬や下痢止めを手放せない。病院への通院なども考えるが，休日は外へ出るのが嫌な事もあり，家で過ごす事が多い。休日に委員会や会議，担当の仕事など，しなくてはいけない事もたびたびあり 1 日休める事が少ない。人手不足もあり，体調不良でも言い出しにくい。疲れもなかなかとれず，だるいまま仕事をする事もある。身体的・精神的負担に比べ賃金が安いと思う。上司にもっとしっかりとしてもらいたい。女 20 前

【1412】腰痛があり，仕事は続けたいが，自分の健康の事を考えると，体の痛みを我慢してまで続けていく意味はあるのかと時々思う。上司が，仕事のできない人（だらしない人など）の教育についてもっとしっかり行って欲しいと思うが，なかなか指導されていないことが多い。全体的に今の施設は若い人材が多くて，自分にも他人にも甘い人が多く感じる。もっと厳しさが欲しい。利用者も，自分よりも長く生きてきた大先輩であるが，こんなにもわがままになってしまうものなのかなぁと感じる事もあり，時々強い口調で言ってしまって後で後悔する事もあり，自分の介護に反省すべき点もある。毎日が人との関わりで，相手が物ではないだけに，考える事が多く，精神的に疲れる。ユニットケアは利用者にとって家に住んでいる感覚でよいであろうと思うが，スタッフは人員不足で，やりたいと思う業務がいつもできないで終わってしまう。女 30 前

【1415】特別養護老人ホームに勤務していますが，利用者の人数に対して介護者が少ないと思いました。いつもは片方の棟に 2 名，もう片方の棟に 5，6 名の介護者がわかれているのですが，特浴のある日には人が必要なため，片方の棟は 1 名で介護等を行うことになります。また，ナースコールも 2 部屋だぶっ

て鳴ったり，介護中にナースコールが鳴ると対応できないこともあり，事故も避けられない状態です。夜間もナースコールがだぶって鳴ってしまうと，対応しきれず，目を離すことのできない利用者が多いため，事故を避けられない状況が多々あります。また時間内に介助しきれず，次の業務に支障を来してしまう場合も少なくない状態です。体力的にも精神的にもかなりの負担がかかっている状態です。利用者のほとんどが見守りが必要な方であるため，ホール（食堂）に必ず 1 名の介護士が居る状態になっています。仕事が多いのに対して賃金は月に 12，13 万と少ないため，今の状況では，不満に思うことが多々あります。これでは生活していくのも大変です。もっとこの仕事の評価基準が高くても良いのではないでしょうか。女 20 前

【1416】色々あるんですけれど，とにかく私達介護員に余裕がありません。利用者さんは，どんどん重度になっていきますし，介護員の人数も足りません。そうなるとイライラしてしまい，利用者さんに強くあたってしまうことも少なくありません。もちろんそのままでいいとは思いませんし，利用者さんにも申し訳ないと毎日思います。もう少しゆとりをもって働きたいです。あと，もう少し給料を上げて欲しいと思います。生活が厳しいです。私のようなちっぽけな介護員ではどうにもできません。もう少し，国の偉い人達に私達の現状を知って欲しいです。よろしくお願いします。女 20 前

【1420】早番の連勤や，2 人勤務が続くと辛い。次の日が早番の日に，遅くまで会議があるとイライラしてしまう。女 20 前

【1422】休日に疲労がとれなく，最近へとへとであります。男 20 後

【1427】うちの職場では離職率，転職率が高く，1 年ぐらいしたら，歯が抜けるように様々な人が辞めていかれました。残念です。理由は賃金の低さにあり，家族持ちの方（30 歳代，男性）は手取り 13～15 万円でボーナスがないとわかれば生活出来ないとのことで辞められます。それと女性は，体に負担のかかる業務なので，腰痛で何人も辞められてしまいました。入所者や短期利用者の中には大きな人や男性も多く，体重の重い全介助の人がけっこういらして，移乗や入浴の際の移乗の繰り返しで腰に負担がかかるためです。もちろんリフトや二人介助などしていません。人手不足の現状の中で全部 1 人でやっているのです。人が入っても低賃金のため定着せず常に人手不足なのです。もちろん，夜勤も連続することもあります。今現在残っている方々は新卒の社会人（1 年未満）と配偶者のいらっしゃる女性職員（パート，臨時，嘱託数名）と若干の正職員などです。正職員の中には古くから勤務された方々もおり，賃金体制も別個であり，無資格でも正職員なので，資格取得を強制されません。嘱託，臨時は雇用期間が 1 年更新で，「任期満了であれば，むろん勧告なく解雇されます」という労働契約書にサインさせられて勤務してきました。だから，たまに，ダメだった人は過去に数人更新手続きがされず解雇されました。定年は 60 歳と決められていますが，労働契約書が一年一年のため，いらないと言われればそれまでの状況です。仕事は慣れてきたせいか楽しいのですが，過去に何度も泣かされ，夜勤明けで 23 時間労働もあったり，何度もしんぼうして，正職員になるんだ，資格取得をするんだと勉強もしてきました。現場から，待遇改善の要望はあがりません。経営者にパワーハラスメントを受けるからです。どうか低賃金の現状とサービス残業と正職員との格差を改善していただきたく書かせていただきました。女 40 後

【1429】○特定疾患の病気を現在の施設に勤務してから発症しました。ある介護員から執拗なまでのイジメを受けたことが一番の原因です。○賃金に対しては，低いということを

了承しての就労だったので，多少あきらめはありますが，親の七光りや，つてで入って来た人達の賃金は基本給そのものが全然違いますし，普段の処遇なども目に見えて違います。○休日出勤についてはほとんどありませんが，つい最近，施設での行事があり，休日にも関わらず，数時間だけ出勤して欲しいと要望があり，強制だったので出勤しましたが，休日出勤扱いにはならず，ただの時間外労働でつけると話がありました。タイムカードは押さなくて良いと指示があり，事務所で処理をすると言われ，操作されました。○夜勤手当は，夜勤勤務にも関わらず，手当としては出ていません。割合は，1.25。普通の時間外としてみなされています。せめて夜勤手当だけでもつけて欲しい。基本給と夜勤手当で4，5万は低いと考えています。○私自身ではありませんが，就労時に腰を痛めた介護員がいます。病院へ行き労災になると診断書も頂き，施設に話をすると，労災扱いにはしない，この事を公にするなら，この業界にいられなくしてやると脅されたそうです。女50以上

【1436】上司が部下を評価することで，評価だけが気にかかり，仕事に対しての意欲が低下し，利用者へ満足なサービスが提供出来ずに困る。福祉の現場で目標，目標と目標を第一に優先するのはナンセンスだと思う。もう少し，疲労感につながらない環境づくりを上司は考えて欲しい。心身ともに健康体でいなければよい仕事は出来ないと思います。女50以上

【1441】○介護職は下に見られすぎており，上司も，〝介護職のかわりは誰でも出来る〟と思っており，やっていられない。○介護職の人数が少ないため休みがとれず，カゼなどひいて休んでも申し訳なく感じてしまうため休めない。有休はなおのこととれない。女30前

【1442】○いままでは年数である程度の賃金を（安いですが）もらえたのですが，人事評価を取り入れたため，5千円から2万円の差が出るようになりました。今，3Kといわれる時代に働いてくれる人材をないがしろにせず，もっと看護職のような給料，地位が欲しいものです。○福祉はサービス残業が「当たり前」という考えを国民1人1人の意識の中から変えて頂きたいものです。○「利用者からの」暴力・暴言がどれだけひどいものかテレビなどで皆に伝えてもらいたい。女30後

【1444】人によって休みの数が違わないバランス良い休暇がある（ママ）。夜勤手当が少ない。17時半から9時半の16時間労働（休みはほとんどない）で3000円。男20前

【1446】○仕事中に腰を痛めたがしっかりと完治しないうちに仕事に復帰せざるを得なく，今も痛い（1ヶ月が経つが）。○会議等で残業しても，1時間しか残業手当がでなく，不満！！○上司は現場の大変さや状況をよく知りもせず，何か事が起きると現場のせいにして問題をおしつけてくる。女40前

【1447】看護師なので夜勤はないが，夜間は自宅待機状態で，それに対する報酬や代休はありません。夜間，入所者に何かあった時は夜中でも呼ばれ，次の日の仕事は通常通りの体制なので，身体も心もとても疲れます。また法律では，入所者80人に対し看護師3人の定数と言っても，頭数だけ合っていても現実は，兼務やパート者で合わせているので，公休等をとると，実際，ひとり勤務がほとんどです。入所者も重度化しているし，法律も定数で決めずに最低3人の常勤等に変えて欲しい。以前は利用者優先で看護していたはずなのに利用者にイライラしてしまう時がある。自己嫌悪を感じて看護師に向いていないかもと思う事が多くなりました。女50以上

【1449】○後輩への個別指導方法。昇格したばかりで，中間管理職としての悩み（相談出来る人があまりいない）。女20後

【1450】私の職場では，介護員の介護の質の向上をはかることを目的としていますが，時

間に追われ，満足なサービスは出来ておりません。ある人は手を抜き早く仕事ができるのかもしれません。でも自分が利用者の立場になったらと考えるとそうは出来ません。いつもこのジレンマに泣いております。職場環境の悪さや衛生面も問題を感じます。もう少し１人１人が利用者さんに，また職員同士でも，思いやりを持つことはできないのでしょうか。また，夜勤時は看護師が不在です。朝方も，介護員の業務以上のことをしております。そうでありながら，なぜ看護師と介護員の社会的評価は違うのでしょうか（給料を含めて）。夜勤帯の看護師不在はとても不安です。女 50 以上

【1453】みんなで楽しく仕事をするためにはやはり十分な休養と，給料を少し UP してくれるといいなーと思います。自分に余裕があると，他者（入苑者や職員）に優しくなれると思っています。今現在は特に問題なく仕事ができていますが，今後このままだと,,, という不安はありますね。女 30 前

【1454】休みの日でも休んだ気がしません。色々と書きましたが仕事はキライなわけではないです。でも，時々むいてないのカナと思うことがあります。女 20 後

【1456】この仕事に関して世間の理解があまりにも無さ過ぎる。〝大変な仕事だね，よくやるね！！〟だけでは，むくわれない。低賃金でこの重労働はひどすぎる。肉体的な疲れは休めば治るが，精神的なダメージは溜まる一方。自分の身を削っても利用者のために頑張ろうという意欲が薄れてしまってきている。やはり，専門職として世間に広く認めてもらいたいです。男 30 前

【1459】仕事の内容からいくと給料が安い。女 50 以上

【1460】○利用者への処遇について考え方が違う職員が多いので，うまく取り進めることが出来ない。○新しい事がやりたくても出来ないのが現状です。女，年齢不明

【1461】介護職員が足りないので増やして欲しい。もう少し給料を上げて欲しい。不規則な生活なので疲れがなかなかとれない。女 20 後

【1462】○人員不足はどこも同じだと思うが，私生活がないのと同じである。○人材教育，サービスの質の向上，言っていることは分かるが，やることが多すぎる。女 40 前

【1463】施設利用者に対して職員の人員の数が少ないような感じがするので，いろいろと不満などが出てくる。夜勤帯の仮眠がとれない。正職員とほぼ同じ仕事をしていても，賃金・ボーナスの違い，人手不足のため適切な介護がとれないことからのイライラなども出てくる。そのため有休や，体調が悪くても休みをもらいづらい。体にかなりの負担がかかっているのは確かな事だと思う。賃金がもう少し高ければある程度は納得もできるかと,,, これからもどんどん高齢者が増えてくると分かっているならば，もう少し介護の現場を見直して欲しい。この仕事は夜勤もこなし，半年ぐらいは働いてみた者でなければ分からないと思う。でも私は，お年寄りと接することなど，この仕事は好きで人とのつながりもいいなあと感じる。だから続けていこうと思っている。そのためにも介護現場の見直しを,,,（お年寄りにたくさんの笑顔がみられるような生活を続けたいです,,,）女 40 前

【1465】看護職をしています。夜間帯の急変時の対応として，２人の看護師にて交替で待機しているのですが，夜中の呼び出しなどでも，次の日は普段通り勤務をする。寝不足での仕事は，より気をつかって仕事をしなければならないので，体がきつい時がある。あと一人看護師がついてくれたらと思うが，上司に交渉しても無理とのこと。人件費がかさむことも理解できるが，利用料の削減とか何かと収入減が大きくなってきている。このようなことから今後の楽しみが全くみえない。これが高齢化社会なのか？　女 50 以上

【1466】体力的，精神的に夜勤は限界が近づいている。今の仕事を辞めてしまうと生活ができなくなるので，辞められず，辛い。先の生活を考えると不安です。生活の為に働いているが，その為に体も心も壊れてしまう。どんな仕事にも同じ事が言えるのでしょうが。女 30 前

【1468】○慢性的な職員不足から配置に余裕がなく，突然の欠勤に，不足のまま業務を続けたり，時間外で対応している。○利用者の減少を理由に賞与をカットされた。○新卒の高校生の採用もしており（無資格者も含む），社会のルールと介護業務を指導しなければならず負担に感じている。○会議に出席しても時間外は 1 時間以内とされ，それ以上はサービス！！○利用者の接遇に対し要求は多々あるが，職員の待遇改善は皆無に近い。むしろ悪化。○現制度上問題はないが（ママ），不安・不満がいっぱいの職場には，現制度そのものに問題があると思う。安心してゆとりある介護を続けられるよう法的整備を強く，強く求めます。女 50 以上

【1469】夜勤時は気の休まる事がない。普段でも夜中に目が覚めるし，よく眠れない。夜勤の賃金がもう少し多くても良いと思うし，介護職は本当に大変な仕事だと思う。仕事の割には賃金が安すぎると思う。冬など雪で道路がみえていなくても時間までには行かなければ人の命にも関わると思う。仕事を辞めた時に自分は神経をすりへらして体調をくずすと思いながらやっている。今は気を張り詰めているから体も持っているけれども，明日にもどうなるか分からない。手首や足が痛いと言っては休まれない仕事である。女 50 以上

【1470】重労働であり，体中に疲労が残ります。その割には給料が少なく，病院にかかることも考え考えです。介護に対しては喜びが本当に少なく，日々の業務に追われて，1 日が終わる感じです。一ヶ月の出勤数もぎりぎりで仕事だけは増えていきます。本職員とは全く同じ仕事内容だし，不満だらけです。女 40 前

【1471】私は今の特養老人ホームに勤務する前にも，病院で看護助手として 20 年以上働いていて，患者さんのお世話をしていたので，今の仕事もとても好きな仕事なのです。60 歳を過ぎているのですが，体の続く限り，そして，会社で使って下さる限り，頑張って働きたいと思っています。女 50 以上

【1472】○新人を育成していくのに大変です。「イヤだから辞める」と新人が辞めていくので腹が立ちます。○利用者の中に何をしても手を出してくる男性がいて傷が絶えません。○自分はこの仕事が大好きです。もう少し賃金が上がればもっともっと頑張れるのにと思います。女 40 後

【1473】介護の仕事をしてからケアマネや事務的な仕事をするので，残業は出勤時にほとんどしている。朝来て，12 時間以上いることは多い。そのため疲れをすごく感じ，生活もあるので，ひどく眠たいときなどがある。落ち着いているときにはよいが，何かトラブルなどあると，精神的，肉体的にきつい。皆，こんなに頑張って働いているのに介護職への認識は薄いのか，介護報酬は低く，きつい，きたない，安いと良い印象はなく，人材離れが激しく，毎年，人材をさがすのに大変であり，また，教育をしても辞めてしまう，悲しい現実をどう，どこにぶつけてよいのか，わかりません。女 40 後

【1474】○退職者が多く，新しい人が入って来てもすぐに辞めてしまうなど，人材が安定しない。会社が長く働いている職員を大事に思っていない。○新規入所，現場には相談なく入所があり困る。家族のわがままを全て受け入れる。○職場内の連携が取れていない。各職種が勝手に働いている。男 30 後

【1475】年々歳をとり，いつまでこの介護の仕事を続けていけるのか不安。給料も仕事の割にとても少なく，1 ヶ月の生活がカツカツ

で何の余裕もなく，何を楽しみに暮らしていけばいいのか，毎日悩みが増す。いっこうに改善されていかない介護職の労働条件。どうしたら今後不安無くやっていけるのか，本当に国で考えて欲しい。この高齢社会が進む中で介護職のあり方を見直して欲しい。なぜ離職率がこんなにも高いのか，真剣に考えてくれ，と言いたい。生きていくために仕事をしているとしかいえない。もっとこの仕事にやりがいをもてるようになりたい。そのためには給料の見直し（増額）をして欲しい。女 30 後

【1483】急にケアマネのポストになったが，仕事の内容や給与面で不満である。施設内で重要な位置になると思われがちだが，全く立場は介護員よりも低い。ストレスにより，不眠症になったことが一番の悩みです。女 40 後

【1484】職員に苦手な人がいて，その人に何か言われないよう仕事をすることでイライラや疲れが多々あります。そのひとと仕事だと思うだけで出社拒否になりそうです。女 30 前

【1490】実際に仕事ぶりなどをしっかりみてもいないのに，外見だけで「ザツな仕事」みたいに上司に受け取られ，やりがいの意味でとてもショックを受けた。男 30 前

【1491】仕事中の体調不良や怪我に意外と補償がない。女 20 後

【1496】仕事の内容は職員と同じ（委員会等はパートにはない）ことをしていると考えると，パートの賃金は低いと思う（ボーナス等なし）。私の場合は 30 歳を過ぎてから介護士を目指しました。要望を言わせて頂くと，介護福祉士の試験を受験できるのは実務経験 3 年以上ですが，現場での 1 年は学校で勉強するよりも，身になると思います。また，今現在，介護士や看護師を外国から受け入れようとしていますが，人手不足であるならば，実務経験年数を短縮し，本気で免許を取りたい人のために後押しをして欲しいです。介護職の賃金にしても仕事の内容の割に社会的地位は低いと思います。介護保険の報酬についても不当だと思います。本当に必要なところへ税金を投入するよう考えて欲しいです。また，入所者に事故が起きた場合の責任についても不安です。事故が起きないよう介護をしていても，どうしようもない事故はあると思います。しかし家族からすれば，介護のプロに任せているのになぜ事故が起きる？と思われるものです。過失がある場合には当然責任を負わなければなりませんが，過失がなくても家族から色々と言われます。それは介護士の精神的苦痛にもつながると思います。さらに訴えられる場合もあると聞きます。そうなれば無罪であったとしても施設や個人にとっては大損失です。こういったものに対する身の保障をする制度もしっかりと整備して欲しいと思います。男 30 前

【1497】「介護をしているから給料が良い」「優しくて当たり前」と思われている部分に不満を感じます。給料は入社した当時から変わりありませんし（むしろ減っています），認知症の方にだって何回も同じ事を説明していたら気だって疲れるのでだんだんイライラしてきます。自分の人間性に欠けている部分もありますが。女 20 後

【1498】昨年から勤務体制が変わり，夜勤の時間について 16：30～9：30 だったものが 22：30～7：30 になったことで身体的負担がかなり減りました。不規則な時間での仕事は家庭を持つとなかなか続けるのは難しいと感じます。１番悩む部分は職員の確保です。女 30 後

【1499】現在は，給料の減額による経済面の今後の不安とか，一昨年からの勤務体制の変更による体の疲れ，健康上の不安があります。が，今の職場の状況のままなんとか自分の体を慣らしていこうと，少しずつですが頑張っているところです。それでももう少しなんと

かならないかな,,, と思っている次第です。女 30 前
【1500】いつまで夜勤ができるのか不安である。女 40 後
【1504】賃金が低く，身体的・精神的に疲れるため，離職も考えている。現場においても介護＝雑用と考えられており，仕事に対するやりがいを全く感じない。男 20 前
【1506】仕事の割に賃金が低いと思う。もっと休日をとれるようにして欲しい。女 50 以上
【1507】職員配置の基準，賃金を，もっとこの仕事が楽しめるよう，見直して欲しい。男 30 前
【1509】こんなに辛い仕事なのに賃金が低すぎます。これから高齢者は増加する一方ですが，今の介護職の待遇では皆が疲れ果て，介護離れが増加すると思います。国はもう少し福祉の現場をしっかり把握し，未来を見据えた制度を考えるべきです。男 20 後
【1510】○看護職との連携がはかれず，困っている。○新人職員の指導方法がわからない。いじめられた，と休む。話をしても理解していない。○相談する上司がいない。○仕事でイライラする事が多く，いつか利用者の方を怪我でもさせてしまうんじゃないかと思う。自分が怖くなる。ブレーキがきかない。○介護って何ですか？　毎日看護職の圧力とたたかい，施設のコマでしかないのですか？　テレビなどでみる行き届いたケアのできる施設はごくわずかなのではないでしょうか？　出来る事（援助）も出来ず死んでいく高齢者。ただ食事を食べさせてオムツ交換をして入浴させて転ばないように見守りをして,,, 毎日ふっと考えると悲しくなります。現状を変えなきゃいけないことはわかっていますが,,, ここ数年でムダだとわかりました。でもこのままでいいのでしょうか？　介護って何ですか？　女 30 前
【1512】腰痛や膝関節の症状が悪化したらこの仕事は続けられないと思うととても心配です。この仕事は好きなので自分としては長く勤めたいと思っています。女 50 以上
【1513】身体が不安になります（これから）。女 40 後
【1514】せっかく介護福祉士の資格を取得したのに正職員になれない。理由は法人・施設の経営状態が厳しいからとの話（うわさ）。将来がとても不安。かといって思い切って転職をする勇気もない→今更という感じ。でも体はとても疲れている。ゆっくりと休みたい。男 20 後
【1515】今の仕事には常に不満を感じる。同じ仕事をしているのに正職員ばかりが優遇されている。賃金が安すぎると思う。他の施設の情報がない。女 30 後
【1517】認知症の利用者さんには心労があります。施設経営も厳しく人件費カットです。業務は大変な時がありますが，介護が喜びでありやりがいがあります。女 50 以上
【1518】特養全般に言えることですが，重度化や医療的な処置も増えており，職員数の不足を感じます。私どもは配置基準よりも介護士，看護師は多いですが，それでも不足を感じることがあります。正職員，非正規職員の比率も 1：1 を何とか保っていますが，非正職員の場合，将来に不安を持っているものも多いと思います。大卒の介護福祉士で基本給 135000 円，しかも正規雇用ではない。これでは良い人材が育つ環境ではないと思います。男 30 前
【1520】介護職は低賃金，社会的立場が低く，介護従事者にとっては疲弊を招き，福祉離れを助長してしまい，「福祉」の概念が欠如していると思えます。男 30 後
【1523】○業務時間内にこなさなければならない仕事が出来ない。サービス残業が多い（自宅に持ち帰る事が多い）。○スタッフ（若い世代）の指導が難しい。上手くチームワークをはかることが出来ない。○自分に余裕が

ないため，スタッフからの声を聞くたびに内心イライラしている。女 40 後
【1525】人手が欲しい（余裕を持って介護ができるように）。女 20 前
【1537】仕事の割に給料が安い。職員の人数が足りない。男 30 前
【1538】結婚しているが 1 人（自分）の給料ではやっていけなく，共働きをしてなんとか,,, という状態です。夜勤手当等の額を見直して欲しい。男 20 後
【1543】ユニット型のため，他職員の仕事に手抜きを発見した時に注意ができない。普段からの様子もわからないため職員のことがよく分からず，声かけに困る。職員の声かけも注意をしたくてもなかなか言いづらい状態にある。また，自覚のない利用者が居室替えとなり，納得できないとトラブルになり困った。女 40 後
【1549】私生活よりも仕事が主となり，大変な時が増えてきた。女 30 前
【1551】有休を自由に使いたい。女 20 後
【1554】もっと人がいたらいいなぁと思います。女 30 前
【1556】とにかく労働条件が悪い。労働内容が大変な割に賃金が悪すぎる。4 年以上働いているが，正職員に上がらないし，賃金もさほど上がらない。「やりがい」だけでは生活していけない。それに見合う雇用条件でなければ，続ける気にならない。結婚したが子どももつくる気になれない。一生懸命働いている介護職員のためにも，もっと労働条件を良くし，介護という仕事を続けたいと思える社会にして欲しい。男 20 後
【1559】精神的にも身体的にもかなり疲れてきていて，正直，毎日の仕事が辛い。楽な仕事はないとわかっていても，この仕事をしていて，仕事中に楽しいと思えることが少なく，ストレスばかり溜まっているように思う。また，重労働の割に賃金が低く，生活やいつ正職員になれるか等不安はつきない。勤務希望で連休をとると，必ずどこかで連勤になり，疲れる（夜勤明けが公休扱いになるため，明けの翌日も勤務があると 2 週間位連続で出勤になるときもある）。女 20 前
【1560】年齢的に，ずっと現場で働くのは，体力的に自信がない。介護職は好きな仕事だが，人数，時間に余裕がないと良い介護はできないと思う。利用者さんに対しても優しく出来ない時がある。女 30 後
【1561】若いうちは少しぐらい無理をしても頑張ることができるが，歳をとるにつれ，仕事が辛くなり，続ける気がなくなる。人（職員）がいないため，体調不良になっても，休むことができない。一番は，給料が少ないことが辛いです。サービス残業ばかりでお金にならないのが嫌です。女 20 後
【1562】職場に，何でも相談出来る人がいない。女 40 前
【1566】私の勤めている現在の特養ホームは新設でとてもきれいな建物で，働く上ではとても気持ちが良いと思います。しかし，忙しさのあまり，職員の人間関係があまり良いとは言えません。一人一人が何かイライラしているような感じがしてならないのです。人手不足の中で毎日，排泄，入浴，食事介助をこなしており，入所者の方とゆっくり会話する時間がほとんどないのが現状です。私は夜勤は今現在はやっていませんが以前はやっていました。夜勤帯は，とても神経質になり，何かあっては大変だと不安がいつもついてまわります。特養ホームでも，夜勤帯は看護師も含めて，介護する体制づくりが必要なのではありませんか？　その他，賃金の問題もありますが，それらすべてを含め改善していただけたら幸いです。女 30 後
【1567】介護職員として長年勤めるには，まず生活の安定が第一と考える。また腰痛になるリスクも大きく，その割に賃金面が優遇されていないのが現状である。その現状を改善するには，技術の向上と自分自身のスキル

アップが必要と考える。社会福祉士やケアマネージャーがその一例である。しかし介護現場では，その行為を阻害しようとする人間がいるのである。まず地位を確立し，社会的な介護の理解が今後求められると考える。男 30 前

【1568】○夜勤は月 4 回程あり，16 時半から翌朝 9 時半までの勤務ですが，夜勤手当が 1 回 2200 円と低いと感じています。○夜勤中の利用者の急変もあるため，看護師も 1 人位は泊まってもいいかと思います。○利用者 50 名と，ショートステイが多いときで 7，8 名の利用者がおり，新規ショートステイも多く，危険度の高い利用者が多数のため，介護員の人数も 2 人では手が回らなくなってきているのが現状です。女 50 以上

【1569】介護員の身体的ケア，精神的ケアを施設側にもっと考えて欲しい。女 40 後

【1571】賃金を上げて欲しい。夜勤体制をもっと充実させて欲しい（1 人ではなく 2 人)。夜勤手当を上げて欲しい（1 回 1000 円ではなく 1 回 5000 円位)。女 20 前

【1572】今後，介護の仕事に対する社会的評価が上がり，もっと賃金を上げて頂くことを期待します。男 30 前

【1574】給料が低いため，今後，結婚とかで家庭を守っていけるのか心配。男 20 後

【1580】上の考えについていけずこの先とても不安である。介護現場の現状をわかってくれず，去年 3 人辞めたが，補充してくれず，日勤者がまわらない状態である。看護職を優遇し，介護現場は手当も減らされ，有休もとれず，サービス残業が強要される。他部署は代休をとっているが，介護職は何もない。法で決まっていると介護職の三交代制を強行し，現場の意見を全く聞き入れない。不満はあるが，「介護職はいくらでもいる」と考えられており，意見もできない。介護主任も看護兼務のため，あてにならず，不満がたまっている。疲れもとれず，腰痛，肩こりも良くならず，仕事中いらいらする。日勤者を確保して欲しい。給与も今年度から 8 千円程下げられ，給与面も不満あり。利用者とのかかわりはやりがいもあり，好きなのだが，上司についていけず転職も考えている。女 30 前

【1585】看護師と介護士の利用者への考え方の相違で対立する事がよくあります。その場合，経営者側は関知してくれないので，こじれてしまいます。どうしても看護師のほうが偉い（上位になってしまう）ので，介護士側の利用者への心がつぶされてしまうのが悲しい事です。女 40 後

【1586】給料が安く先行きが不安である。現場職員の人数不足で全ての職員が疲れ果てモチベーションが下がっている。男 40 前

【1587】胃腸病ではないが，時折（現在は 1 日おき)，胃がきりきりする。夏ばてではないが，空腹であっても，食欲不振になる。生活面で，単身生活をしたいが，賃金が安く厳しい。現状よりプラス 2，3 万アップすれば親に負担かけずに済む。女 20 後

【1588】給料のアップを望みます。男 40 後

【1591】○体調が悪くても休めない。○看護師・介護士両方が入所者を支える立場にあるが，看護師が，強い発言・断定で，介護士の言葉に聞く耳を持たず，共有意識を低下させる現状に疑問を感じている。女 50 以上

【1592】上司は現場の事を全く分かろうともしないのに，現場の職員の事を悪く言う。「利用者のために仕事をしろ」「利用者の事を考えろ」という割に世間体しか気にしていない言動ばかり。しかもうるさく騒いでいる利用者の方を遠くに連れていき，気に入っている方（しっかりしている方）にしか声かけをしない。自分の聞き間違いや勘違いを認めず，職員のせいにする。他の施設からの情報も，自分に都合の良い事は聞き入れ，都合の悪い事は聞き流す。こんな状態が続き，離職希望者が多数いるのが現状。人手不足のため不調が出ても多少のことでは休めず腰痛も慢性化

している方がほとんど。このままでは離職者も増え，利用者のためどころではなくなると思うのが，職場の現状です。上司が変わらない限り，施設はつぶれるでしょう。女 20 後

【1594】同僚に対する不満。その不満をしゃべる同僚。やる気があるのかわからない後輩。わがままな利用者。それに対する不満等々。そしてそれをすべて見て見ぬふりをする自分。あー，めんどくさい。男 30 前

【1595】生命保険，車両保険の掛金が負担だと感じる事がある。男 20 後

【1596】「人事評価」をするのが「面白い」と話しているということを耳にして，上司のことを最低な人間だと感じています。仕事や人間関係など色々な悩み事は気軽に話して欲しい,,, と上司から話があり，無記名で出したところ，出した人間をまるで犯人捜しのようにしています。とても悩みなど，腹を割って話せない。でも私達にも生活があります。じっと我慢するしかありません。介護員は腐るほどいる，いつでも辞めてもらって構わない！！という人です。泣きながらでも従うしかありません。何でも笑いながら話せる。利用者さん達と接しながら仕事がしたいです。ご苦労様，この一言で私達は仕事に頑張れるのです。女 40 後

【1597】悩みは，正職との仕事内容はほぼ同じなのに賃金の差がありすぎるように思えること。臨時が病気等で入院した時，年休を使わされる。女 20 前

【1601】身体状況については上手くつきあっていかなければならないため，健康管理はなかなか大変。男 20 後

【1604】自分は正職員ですが，仕事の割に給料が安いと思います。それをはっきりとは口に出せませんが，上司からは，「介護報酬が低いから」の一言で終わってしまいます。夢と希望をもって就職した 5 年前と比べて，いまは疲れ切っています。女 20 後

【1605】自分自身は正職員だが，立場上（リーダー）責任が重い。よって休み等が取れないのが実情。他のスタッフも非正規職員が多く，途中退職する人も多い。そうなるとすぐに職場に人員不足が発生する。男 30 前

【1606】このままでは結婚もできない。賃金が安すぎる。マスコミ等で問題にもなっているのに国は何もしてくれない。このままでは自分はもちろんだが，お年寄りにしわ寄せが行き，施設が成り立たなくなる。給料を上げて欲しい！！！！　男 30 前

【1608】経営者がこの介護の仕事を本当に理解していない！！　そのため，簡単に異動を行い，利用者に負担を与え，また部署も落ち着かない！！　時間外の賃金も取りにくいシステムに変えるなど，商社や一般企業ではない事を理解して，人間を相手に仕事をしている事をもっと考えて欲しい！！　男 50 以上

【1609】夜勤明けの次の日が仕事になる事が多くありますが，夜勤で生活時間が変わり，疲れがとれない。帰ってから寝るため夜に寝られない等の問題があり，体調を崩す事が多い。また，重い手術をしているためいつまで仕事を続けられるか不安です。その他，ユニット勤務なのですが 1 ユニット 6 人の職員で構成されています。要介護度が高くなっているので，気がついたことをやりたいのですが，業務で出来ない事が多々あるので，職員かボランティアの方を入れて欲しいと思う。女 20 前

【1610】とにかく給料が低すぎるし，もう少し勤務体制等が見直されてもいいと思う。このままでは外国人の介護者ばかりが増え，利用者には悪影響を及ぼすと思う。男 20 後

【1611】主任という立場で，しかも介護員のトップが自分だけなので辛い。この仕事に疲れを感じている。私も他の介護員のように楽しく仕事をしたい。考えることが多く，自分ばかり責任をおうのはもうたくさん。ストレスが多すぎて彼氏への愛情も持てなくなってきた。女 20 後

【1612】○ほとんどの利用者様は待つという事ができず，自分本位であることに疲れを感じる。してもらって当たり前，と考えている利用者様がいることにも心が痛む。実際には，担当になった介護員が利用者様に頼まれた買い物もしているが，重い荷物の他，衣類，日用品といろいろ。これも介護員が自分の車で時間外（サービス）で提供しているが，全て当然と思っている利用者様も少なくない。○サービス残業も，勤務時間の前，後，昼休み中，合わせて１日のうち１時間程になる。介護業務がおすための時間と，その後は記録をみる時間。これらを合わせたら昼休みはおにぎり１個食べたらすぐ仕事です。その他，身体拘束の記録，事故防止，ヒヤリハットの記録，ケース記録等があり，個人差はあると思うが，月 30 時間は毎月サービス残業としてあると思う。ある方はもっとだと思う。私は年配ですが，若い介護員が腰に腰痛ベルトをつけ一生懸命頑張っている姿を見ると，何か本当に申し訳ないと思う時もあります。それほど専門知識も必要であり，仕事もキツイです。でも介護員の人数が多くなると賃金が安くなるので，なかなか多くはできない。女 50 以上

【1615】仕事上の人間関係にはとても満足しています。ですが，働いてからは，体調が思わしくないので，自分が知らないうちにストレスを感じているのだと思います。それに対しては自分なりのストレス解消法を見つけているので，仕事を続けられるのだと思います。女 20 前

【1618】休み時間がなかなかとれないので疲労が重なる。女 30 後

【1620】重度の方が増えているので，現在，介護時は，気をつけていても腰を痛める事や，利用者の方の暴言で精神的に落ち込んでしまう事も少々あり。介護の仕事が自分にあっているのか，日々仕事を行っている中で自信がなくなることも多々あります。最近では，介護の仕事から離れたいと思うこともあります。女 20 後

【1624】賃金を上げて欲しいです。職員数にゆとりが欲しいです。時間にゆとりが欲しいです。もっと優しくなりたいです。女 20 前

【1629】長時間勤務と，十分な休憩がとれず，いつも体がだるい。早く辞めたいと思っている。女 50 以上

【1631】同僚が子どもと同じか年下が多く，時々「おばさん」と言われる事があり，腹立たしく思う事がある。年齢は関係ないと思う反面，考え方の違いに時々反感を感じる（同僚に対して）。性格的な問題もあると思うが，もっと時間をかけて利用者さんと話をしたいし，色々な事をしてあげたいと思うが，たまに，「ほどほどにしたら,,,」と利用者さんに言われるとがっかりしてしまう自分がいる。女 50 以上

【1632】自分は何歳まで元気で働けるか。腰や腕が痛くても仕事は続けなければなりません。人が不足している状況の中で休めない。休んだら他の人に迷惑がかかる。働いている人は皆そう思っているはずです。自分の職場でも，休みたい・休まなければならないということが急に出てきます。長期入院等で休んでいる人もいるので，皆で協力し合い助け合っています。賃金も決して高くはないはずです。やっぱり，自分は大丈夫かなという不安はいつまでもあります。女 50 以上

【1633】これからますます高齢化が進み，高齢人口が増えて行く中でまだまだ介護に対する認識は低いのではないかと思います。資格をとった若い人達が，長く続ける事なく途中で辞めてしまう状況も，賃金の低さが関係あるのではないかと思います。もう少し，福祉施設等にお金をかけて頂いて，働きやすい環境をつくっていただけたらと思っています。通常の仕事もそうですが，夜勤等においては，若いからとか関係なく，身体の疲労はたまります。少しでも軽減出来るようになれば良い

なと思います。女 40 後

【1635】日々時間に追われての勤務のため，もっと利用者さん達との会話の時間を多く持ちたいと思いながらも，できていないのが現実です。女 40 後

【1636】来年から民間に移譲になる施設に勤務しているので，今後の勤務に不安があり，落ち着かない状況にあります。女 50 以上

【1638】介護員の仕事はとても大変な割には賃金がとても安いとすごく思います。国の方でもすごく考えて頂きたい。こんなに安い賃金だと結婚もできないし，将来を担う子ども達にも，魅力的な介護職であるがために，もっと賃金を高くするべきだ！と痛切に感じます。女 40 後

【1639】介護職の人数が少なく，利用者とのコミュニケーションをはかれる時間がない。もっとゆったりとした時間がもて，利用者の話を聞いたり楽しめる事をしていきたい。毎日時間に追われ，最小限の対応しかできない。職員の人数を増やし中身の濃い介護をしていきたい。女 50 以上

【1640】上司の言葉遣いにストレスを感じる。女 20 前

【1642】より良い施設を築いていくためには意見の場を増やしていくべきだと考えます。また一つの施設・機関の場合だけではなく，それぞれの施設等が一緒になって話し合う場が必要ではないかと感じる。男 20 前

【1644】賃金の改善を検討して頂きたい。女 50 以上

【1654】人手が全然足りない。事務所の方々も，人手が足りないのは知っているが，現在の職員にかかっている負担はよくわかっていないと思います。もっとちゃんと求人をしてもらいたい。このままでは利用者にも迷惑がかかってしまう。介護職は仕事の割に賃金が安いと思います。色々な施設の話を聞いたら，普通にもらえているとは思うが，勤務時間が不規則で夜勤があり，職員の負担を考えると，もう少しもらってもいい気がする。女 20 前

【1656】北海道の賃金体制をもっと良くして頂きたい。生活はいつも苦しいです。男 20 後

【1658】この現在の仕事に不安を感じ将来的に迷いがあります。福祉関係に携わっていきたい気持ちはありますが。仕事を続けて，自分自身の成長をするために努力していき，健康でありたいと思います。利用者様，職員様との良い関係を築き，日々楽しく生活をしていきたいと思います。男 20 後

【1659】正社員と全く同じ仕事をしているのに給料にかなりの差がある。担当の方も持たされ，ケアプランもたて，レク・行事委員もやっており，勤務外の仕事がとても多い。結局，自宅へ帰ってから準備をしているのが現状。ただ，仕事にはとてもやりがいを感じているので，頑張って続けていきたいと思っています。その為には，介護福祉士の資格をとって正社員になりたいと思っています（受験資格の年数がまだ足りていない）。ただ，今の職場だけに固執せずにいろんな施設で働いて勉強したいという気持ちはあります。女 40 後

【1660】小さな村で仕事をしているが，いつかこの村を出た時，自分の技術が町で使えるのかが心配で，外に出たくなくなった。もとから介護を目指していたわけではないので，一年目はひどい介護をしていたが，今は，仕事だから！！と決めてやっている。まわりの職員からもどう思われているか心配で，仕事中は利用者より職員に頭がいってしまう。もうサイテーっすよ，自分。男 20 後

【1661】身体的・精神的にもかなりハードな仕事だと思う。体調の不安は薬でなんとかなるが，自分の将来が不安である。介護をする人間が若い世代になればなるほど，適正ある人間が少なくなってきている。男 20 後

【1674】○毎年の更新なので，定年まで働けるか時々不安である。○仕事が慣れてくると，

利用者に対しての態度というか心というか，始めた頃の気持ちが薄れてくるのでこれで良いのか,,, と思うことがある。〇自分は年齢が上がってくるし，利用者は介護度が上がってくる。いつまで体力がもつか。女 50 以上

【1678】介護の社会的地位が低い。上司に何を言ってもムダと思ってしまうし，そういうことが実際にあった。男 20 後

【1680】社会的にみて介護の仕事の大変な部分があまり伝わっていないように思う。賃金や雇用についても，看護に比べて低いように思う。男 20 後

【1681】介護の仕事をもっと世間にわかってもらい，地位と賃金を上げて欲しい。本当に大変なのに。見合わない給料と待遇をよくしてもらいたい。臨職やパートが可愛そう過ぎる。女 30 後

【1685】福祉関係の人間も人であり，感情があるため，利用者による介護者への暴言等があると，たまに我慢ができないことがある(死ね，クビにしてやる，など)。老人なら何をしてもよいのか？と考える。女 20 後

【1686】私はパートですが，正職員として 10 年以上働いている人が急に上からの指示でパート扱いになったり，不満を言って解雇された人がいる現状に驚いています。年齢的にも高いので，常に不安があります。収入も，仕事がきつい割に多くないように感じられます。女 40 後

【1689】仕事内容の割にはやはり給料が安いと思うのでもう少し給料を上げて欲しいと思います。あと，ガソリンの値上がりもあるため，交通費ももう少し出して欲しいなぁと思います。まだこの仕事をはじめて 2 ヶ月半ですが，たくさん学ぶ事があり，毎日やりがいを感じています。まだまだこれからですが，たくさん勉強して将来的には介護福祉士を目指し頑張りたいと思います。生活・健康上の悩みなどは特にありません。女 20 前

【1690】賃金が安く生活がいつまでたっても安定しない。男 20 後

【1693】身も心もボロボロ。介護保険とともに高齢者，従業者ともども将来は闇。男 30 前

【1697】利用者のために良い方法をスタッフ全員で取り組んでいく事の難しさを感じている。長所，短所は理解しているが，利用者のために考えているのか不安に思う事がある。皆が楽しく生活していけるのには難しい事が多い。勉強不足なのだろうか。女 40 前

【1706】賃金アップ，介護士がもっと認められる時代になって欲しい。女 20 前

【1707】限られた人数で業務をこなし，その中で入所者とのコミニュケーションや事故防止を図るというのは無理があると思います。失礼かと思いますが，高齢者の方は，小さい子どもと同じで何をするのか分かりません。あと，高齢者への虐待がありますが，介護職員も入所者の方からの暴力等があります。でも問題になりませんし，上司も，ただ職員から聞くだけで当たり前のように思っているかもしれませんけれども。何をしても虐待になるのであれば，介護職員は入所者の方に対して何もできません。入所者から職員に対して暴力行為があると書きました。入所者の家族の方にも理解して,,, までとは言いませんが，こんなこともあるのだとわかってもらいたいです。我々介護職員も人間です。ロボットではないです。介護の仕事が楽しく感じられませんし，以前より仕事が楽しくないような気がします。女 40 前

【1713】福祉業界の人間としての評価の低さにより，モチベーションが低下する。職員のレベルの低さに目眩を感じてしまう。男 30 前

【1714】人員が足りず，新しい取り組みにも限界を感じる。女 30 前

【1719】仕事自体は嫌いではないが，協力すべき人達のコミュニケーションがうまくとれていなく，ギスギスした雰囲気を時々感じる

ことがある。誰でも疲れが溜まったり，気分がすぐれない日はあると思うが，介護という仕事をしていると，溜まった疲れがぬけきらないと色んな面で支障が出やすいと思う。職場の方達に対するいたわりやねぎらいの言葉・評価などをもっと表して欲しいと思う。大変さの中に喜びの瞬間や楽しいひとときもある仕事なので，それを励みに頑張っていこうと思える環境を作って欲しい。現場任せではなく，事務所側との連携もとても大切な事だと思うので，そういう所も改善しなくてはいけないのではと思います。女 30 前

【1723】仕事上の悩みを訴えても，ただ愚痴としか受け止めず，能力を超える仕事量を与え，こなしていくことが当然という対応を行ってくることに，憤りを感じる。介護職の社会的評価が低い，これは施設内でも感じる。仕事よりも職場の人間関係に問題があり，仕事自体も嫌いになる。その事を職場内で改善していけない，自分自身の弱さに情けなくなる。当施設でも前年度より今年度にかけ給料の改定があり，介護職は減額になります。単身者は部屋を借りて生活していくことが困難になってきます。福祉の仕事が好きで，頑張るにも頑張れない状況になります。でも施設はまたこれ以上に仕事を一生懸命し，ボランティア精神を持ち，スキルアップをしなさいとの事で，今後がとても不安です。女 50 以上

【1724】○給料がだんだんと下がっていくので，頑張る気力が欠けてきました。手を抜く職員と同じ金額ではやっていられません。○腰なども痛いので，いつまで続けられるか不安。○若い子達のレベルが低い（常識的な事に欠ける)。女 20 後

【1725】この先，ずっと臨時職員のままなのか，定年まで体を壊さないで働けるのか，定年になるまで職場が無くならないかは常に不安です。女 40 後

【1727】夜勤明けがないのに夜勤が 6，7 回月にある。女 20 前

【1728】利用者ではなく職員の人間関係。女 50 以上

【1730】ぎっくり腰をして 1 週間の静養で現場に戻る事が不安。これから先，現場を続けることにも不安を感じる。女 20 前

【1731】とても忙しく，命を預かるような仕事なのに，ほとんどが臨時職員で給料がとても安い。社会的地位も，介護職はとても低い気がするし，高齢社会を一生懸命支えているのにという不満が大きい。体調不良時も休めず，有休もなく，盆・正月もありません。女 30 後

【1732】現在，町の職員ではあるが，急に民営化の話が持ち上がり，全員とまどっている。私は，子どもを抱えて大変な時であり，とても悩んでいます。このことについてどう思いますか？　他にもこのような現状があれば，お知らせ下さい。お願いします。女 50 以上

【1739】福祉という仕事は，社会的には大変だねとか言われるけれども，その割に賃金が安く，正社員にもなりにくく，すぐに辞めてしまうことがあるので，国にはもっと現場の声を聞き入れてもらい，できるだけ改善して欲しいです。男 20 後

【1743】○年齢的に疲れがとれなくなってきた（痛みの箇所が増えた)。○休みの時でも仕事の事が気になる。女 50 以上

【1750】重度の認知症の利用者が増え，肉体的な疲れよりも，精神的な疲れや限界を感じる事が多くなった。それに見合う給料や対応を考えてもらえない事が，モチベーションの低下につながっています。女 20 後

【1751】ギリギリの人員のため他の職員への負担を考えると，体調不良時はもちろん，特に私用での休暇がとりづらい。代替職員がいても，そちらの予定次第で，思うように休めない事も多く，気兼ねしながらの休暇となってしまう。リフレッシュする機会を持ち，毎日，気持ちよく仕事に向かうことができたら

と思うこともあります。女 40 前
【1757】労働条件の割に低賃金なので，今働いている人やこれから働こうとしている人達の介護離れを防ぐために，またこれからのますますの高齢化に向け，介護で働く人員を確保するためにも賃金の改善を願っています。男 30 前
【1758】○勤務日数が続くと体力がもたなくなり，体が弱くなった。○会社の人間関係がとてつもなく大変で，日々悩んでいる。○正社員と同じ仕事内容なのにボーナス等の違いにとても不満を感じている。○職員人数の不足にて，利用者へのサービス等がうまくいかず悩んでいる。女 20 後
【1760】仕事の内容的に給料が安く，役職がついていても正社員になれない不満がある。腰痛もあり，このまま続けていけるのか不安だ。女 30 後
【1761】○夜勤の体制を見直して欲しい。○ここに勤めるまで体も皮膚も丈夫だったのに湿疹がでやすくなったり，肩も腰も痛くなり，もらった給料のほとんどを自分の治療費に使っている。→ケアワーカーの人数不足のため厳しいシフトをこなしており，ストレス。○いつ怪我をしてもおかしくない職種なのに労災がないのがおかしい（ママ）。○正職と同じ仕事をしているのに給料が少ない。女 20 前
【1769】勤務が不規則で寝不足になったり疲れがたまる。女 20 前
【1770】体調が悪くても，人手が足りず，休めないのが一番の悩みです。女 20 前
【1772】転職を考えているが，どこも同じような状況だと思う。職場に不満もあるが辞める勇気がない。きっかけもない。女 30 前
【1776】○なんで認められないのか分からない。利用者の家族はほとんど来ないのに文句だけ。○上の人達なども口だけ。○利用者からたたかれたとしても，こちらが悪いと上司などに言われる。女 30 前
【1778】職員をもっと大事にして欲しい！！ガソリンが上がったのに交通費が上がらない（怒）。毎月，仕事についての会議なのに遅くまでかかっても，１時間分しかお金しか出ないのはおかしい（怒，怒）。毎日 30 分早く来ているのにその分のお金が出ない（怒）。制服が１人２着しかあたらず，それをもう３年以上着ていてボロボロになっているのに新しいのをくれない（怒）。毎月１度の研修があるが，日勤が終わってから参加するのにジュースの１本もでない（怒）。以上，大変腹立たしい。新しい施設を増やし，そちらばかりお金をかけて職員のお金を減らすことしか考えていない。女 30 前
【1780】○監査のために仕事をしているような気がする。ケアにかかる時間より監査のための書類等が多すぎる。○加算をもらうために，本当に必要なのか？と思えるような業務が多い。○支庁によって監査をする人の見方が厳しいところがある。なぜ同じ事をしているのに厳しい支庁と甘い支庁があるのか？○人手不足が常にあり，入社しても介護・看護ともに質は低下している。特に看護職は何もしない！○介護福祉士の資格を取るのは大変だが，収入や扱いが低い。女 30 後
【1781】○重労働の割に給料が安い。また仕事中ぎっくり腰になって数日休む事になっても有休がなければ欠勤扱いで，日給のため給料は減り，「欠勤」したという事でボーナスまでカットされる。全くそういった保障がない。○上司と合わない。頭が固く古い考えの人か，自己中心的な考えの人ばかり。その結果，誰も上司にものを言わなくなった。○きちんとした新人教育がない。施設としては行わず，各ユニットに任せっきり。指導能力の高いベテランがいるところはよいが，そうでないところは新人が育たない。また新人に対して厳しい人がいるところは，新人がすぐに辞めてしまう。○良いユニットと悪いユニットの差が大きく，その差をうめようともしな

い（良いユニット＝利用者本位)。まだ書き足りないが，とにかくストレスが溜まり，良いケアがなかなかできない状態にある。男 20 後

【1782】今，自分がこの仕事に向いているのかよく分かりません。仕事に意欲がなく利用者一人一人と深く関わっていきたくても関わる事が出来ず，毎日イライラして仕事をしています。いったいどうしたらよいのか分かりません。ここで働いてから一度も楽しいと思った事が無く，ここで働いていたくないと思っています。女 20 前

【1784】勤務体制上，早番と遅番がほとんどのため，生活リズムが常に昼夜逆転し，時間の感覚がくるっていたり，疲労感がとれることがない。男 30 前

【1785】人手不足を感じています。日中，夜間に関する業務に対して，人手が足りずにバタバタと仕事をこなすために新しい職員が入っても辞めてしまい続かない。また賃金が上がらないため，古い人，新しい人との差がなく，古い人は嫌な気持ちになるのでは，と思う。上司がきちんと査定しても良いのでは，と思う。そうすることにより，手抜きしないきちんとした仕事をする人が育つのでは，と思う。女 30 後

【1787】自分以外の人達は，どのように自分の時間を有意義に過ごしているのだろうか？また，いろいろな面で悩んだり落ち込んだ時など，どのような解決策を持っているのだろうか？　ストレスはどう解決しているのだろうか？　女 40 後

【1788】介護の仕事に対する社会的評価がとても低く感じます。もっと若い世代の方々が将来に希望を持って働ける待遇にして頂きたいです。女 20 後

【1790】もっと賃金を上げて欲しい。女 30 前

【1792】現在自治体運営の特養で働いていますが，職員の半分以上が非正規職員です。年齢的なこともあってか，資格を取っても正職員になれず大変です。施設としては，道内でも数少ない新型特養（ユニットケア)。職員が少ないのにこのユニットケアというのが元凶で，日中でも 1 ユニット 10 人超を 1 人で見るのが普通で，夜勤に至っては 2 ユニット分を仮眠なしで 1 人で 9 時間（総夜勤時間は 15 時間）見ております。精神的，肉体的にもかなりの負担を強いられ，夜勤手当といえば 1 回当たり 1500 円程度。こんな待遇は民間でもなかなかないだろうと思います。地方なので，他の施設を選択することもできない現状です。国は今後働いている人にも給料を増やすような施策をしてくれるかわかりませんが，まず公営施設から，そうしていかなければならないのではないでしょうか？　男 40 前

【1793】いちど労働基準監督署より指摘されているにもかかわらず，日中の業務の中でケアプランの記録書きが出来ないため，業務が終わった後に記録書きをしなければならず，ほとんど毎日がサービス残業をしています。日給で働く臨時介護員にとって残業代はとても貴重なのでサービス残業はとても辛いです。勤務内容も公平に行われていない。週休も本人に承諾なしに仕事，ケアプランも支援専門員が作成する事になっているのに介護員が作成，年休も現状をみると言い出せなく，取りづらい。夜勤も夕方の 16 時半から翌日の 9 時半までで，仮眠時間は 2 時間となっているが，以前に事故があったとのことで，仮眠をしてはいけないことになっています。転職も考えているが，8 時間働けて，保険や厚生年金をかけてくれるところが無く，我慢して働いている。もし今の職場を辞めたなら，2 度と介護の仕事はやりたくない。女 40 後

【1794】職員の介護に統一性がない。専門学校で学んだことを十分に発揮することができない。利用者から税金をとったりすることをせずに職員の収入を上げることはできないのでしょうか？　燃え尽き症候群になりやすい。

職員が不足していて，休みが取りにくい。家族が介護や利用者にちゃんと向き合っていない。上の人が利用者をちゃんと把握していない。女 20 前

【1797】この仕事に就いたことで子どもを産む機会を失ってしまった。産前，産後，休みづらいことがあるため。女 40 前

【1799】法人の考え方が強く，１ヶ月に１，２度，休日出勤を命じられる（ボランティア)。給料が安い上，夜勤体制もきつく（１回 3000 円)，体力的にも精神的にも疲労がつのる。現場の状況を考えず，利益のために介護度の高い方を入所させることが多い。現場の負担が大きく，それに対し上は何もしてくれない。すべて現場まかせ。女 30 後

【1802】介護職は重労働の割に賃金が安く，休みも少ないので，もう少し見直しをして欲しい。介護職は人数も限られており，その中で時間内に仕事をやらなければならないため，利用者への対応が少し雑になることがあるが，虐待しているわけではないのに，他職種の人や外から来たひとに，虐待しているようにとらえられることへの不満がある。男 20 後

【1803】給料が安い！　正職員になれない。男 20 後

【1805】他の施設の方が自分たちと同じ身体や精神状態で働いているのか知りたいです。女 30 前

【1806】職場のフロアリーダーの性格が職場に悪い空気をただよわせている。みな，フロアリーダーに怒りを感じているが，上司であるから言えないと思っている。女 20 前

【1808】怪我をして，皆に迷惑をかけているのが少し心残りです。男 30 前

【1811】毎日の雑務に追われ，利用者とのコミュニケーションや排泄等の介助時にゆとりがないため，関わりがもてず，仕事をこなしていく日々。行事等も，楽しむというよりは，やらなければならないという感じで，人間関係が希薄にしか築けない。賃金が，仕事の内容とリスクの大きさの割に低く，将来への不安と，やりがいがなく，続けて行くべき気持ちがおきない。体への負担が大きく，自分が年老いた時のことを考えると，この先，何年続けられるか，不安と老後の生活に明るさがみられない。老人と関わって仕事をすることは嫌いではありません。将来性のある職業になることを望んでいます。女 50 以上

【1813】措置時代より求められる事が多いにもかかわらず，給与体系が下がるのは何故か？　介護の世界の報道についても，「大変」「つらい」といったイメージを持つ内容が多く，人手不足に拍車をかけているように思う。女 30 前

【1814】勤務外で，学習，スタッフ教育や職場内の調整を考えることが多いのが，ストレスや不安になり，その積み重ねが身体的な負担にもつながっている。人員の不足と思われる部分が最近特に感じられる。男 30 後

【1815】歩行不安定な方が１人で歩いていた。女 20 後

【1820】介護の仕事をしたいというひとたちが増えることを願いたいです。男 40 前

【1821】家庭を持っているが，将来的に子どもを進学させられるのかが不安である。また，生活している中でお金の不安がいつもあり，その事で家庭内（夫婦仲）が悪くなる事がある。仕事をしていてモチベーションが上がらず，向上心が持てない。男 20 前

【1823】奨学金を借りて短大に行き，介護福祉士の資格をとったのに正規採用のめどもなく，資格手当すらもらえず，一人暮らしのため，これから生活していけるか大変不安です。また，職員が少なく，有休を使うことが難しく，連休もめったに取れないため，遠くに住んでいる家族に会ったり，体調を崩しても休むことができません。だんだん，高齢者の方も認知症の重度の方が増えてきていて，今の人数では，最低限必要な生活の介護をする事で精一杯です。もう少し人員を増やしたり雇

用条件を良くすれば，楽しい事も多い仕事なので，利用者にも職員にも良い環境ができると思います。女 20 前
【1827】仕事を辞めたい。男 30 前
【1831】正職も臨時職も，業務内容・就労時間が同じだが，正職の方が休日日数・給料が多い等待遇の差が激しい。上司の好みで，多く仕事を（記録等）を押しつけたり，園内行事の日に強制的にボランティア等をさせる等，気に入った・気に入らない職員の間での差を生み出している。上記の理由で勤務変更（強制）が行われ，10 日以上の連続勤務になることがある。以上の点を他の管理職の方へ相談しても対応してくれない。男 20 後
【1833】○利用者に精神的な異常がみられても，上司に精神科に対する偏見のようなものがあり，病院への受診を考えてくれません。看護師は病院受診をすすめるも受診はせず。上司は現場の経験はないのに理想が高すぎる。一日の労働量に対し給料が低いと思う。残業代も出ない。有休を使うと給料が減らされる。利用者に全体的に認知症の重度化が進んでいる。女 20 前
【1834】家のローンが減っているが定年まで働けるのか心配。女 50 以上
【1836】園長と相談員が何年かごとに変わるため，一番古くからいる看護師が施設をしきっており，園長も相談員もその看護師の「言いなり」のような感じなので，非常に仕事がやりづらい状態である。今まで〝後輩を育てる〟ことをやっていなかったため，先輩介護士の〝威厳〟がなく，若い介護士が好き放題でめちゃくちゃな介護をしている（また，少し注意しただけでも今の若い方はキレるので，何も言えない状態）。今後，民営化されるため，誰もが「やる気」を失い，利用者に多大な迷惑をかけてしまっていることを痛感します。今回，このようなアンケートを行っていただき有り難く思います。出来る事なら私の施設を助けて欲しいです。女 30 前
【1837】とても神経を使う。家に帰って来ても休まらない。寝ても利用者の転倒や事故の夢を見る。女 40 前
【1841】○この仕事に就いてから手を頻繁に洗うようになり，手荒れがひどくなった。特に今年に入り，手のひらに水痘・化膿・腫れ・痛みが生じている。皮膚科を受診し軟膏もいただき処置しているが，繰り返しである。医者には，あまり手を洗わない事と言われるが，仕事上，無理な話だと思う。何か方法はないのでしょうか？○介護職は「大変だ」とイメージづけられ，募集しても入って来ない。すごくやりがいのある仕事だと思うのに残念である。○介護職と看護職のお給料の差は何故？　介護職の給料を見直して欲しい。以上です。ご苦労様です。よろしくお願いします。女 50 以上
【1842】悩みというよりも，スタッフ一人一人の思いや仕事に対しての不満がないかの観察や吸い上げの仕方。また，意欲向上を図るための技術不足が自分にあるため，困難に感じることがあるが，その都度，上司や同僚に相談できる人達がいるため，抱え込むこともほとんどなく，現在は充実した仕事を行うことができている。男 20 後
【1846】年齢的に何歳まで現場で仕事ができるか不安になるときがある。自分としては最後まで現場での仕事に就いていたいという思いがあるが。女 30 後
【1847】自分の親や自分が老いたときに入りたいと思う施設にしたい。女 30 前
【1848】仕事の内容に対して賃金が安いと思う。休みの日もゆっくり休めず仕事の事が気になってしまっている。もう少し給料が良くてゆっくり休める環境が整っていたら働きたいと思う人も増えるのではと思います。女 20 前
【1850】○賃金が安いため生活が心配だ。労働の割には給料が低い。○色々と資料の作成・記入が多く，利用者とのかかわりができ

ない。夜勤明けが休みである。○休みが不規則なため友人が減っている。休日が合わないため誘われなくなった。男 30 後

【1856】皮膚炎があるため，手の消毒等が痛いことがある。男 20 後

【1859】人員の異動により，今後のチームワークに不安を感じている。職員の年齢層があがったため利用者への処遇に不安が倍増している。上司に相談するもなんとなくたよりない。女 50 以上

【1860】仕事の悩み。人の介護をするということは，大変なことだと思います。家族のような気持ちを持って接するのは大事なことです。10 人 10 色ですものね。気づきのあるひと，ないひと，色々な考えのあるひと，ないひと。でも 1 日は皆同じく終わる。自分の目の前に介護の手を待っているひとがいるのにそこを平気で通り抜けられるひとがいる。言葉を発することができるひとなら助けの声を出せるだろうけれども，それが出来ない方のために我々介護職がいるのになぜ？と思う毎日を送っています。現在ストレスのピークです。気づき，一生懸命頑張るものがバカみたいな職場？　え，これ変ですよ，どうして？と疑問に思い声を出すと面倒くさそうにする相談員。高齢だからネェーと言い，身体の変化を気にしなくても良いという看護師がいていいのか？　このアンケート用紙をストレスのはけ口にしてしまいました。申し訳ありません。女 50 以上

【1865】上司に対する不満がつのるばかり。「自分だけがいつもこき使われている」「誰かに見られている」等といった妄想観念がある。また，自分の思ったとおりに早く仕事をこなせないという思いだけがある。はっきり言って将来が不安だらけだ。このまま自分が結婚できるのかどうか（収入の先が見えない）ということもある。男 30 前

【1866】介護の仕事は人生経験豊かな人達と接することができてとても楽しいが，現在，パートで，職員のフォローから雑用まで全ての面でこき使われているような感じだ。毎月の仕事時間も職員の休暇等で違ってくるし，給料も安定していない。腰痛や肘痛もあり，いつまで働けるかわからない。現在は家庭の事情で夜勤ができないため職員にはなれないが，職員以上に技術も知識も持っていると思うが，それも認められていないようでつらい。女 40 前

【1868】いまのひとは，私どもが 19 歳で仕事について手ほどきを受けたときと違って，教えても生かそうとしない。一日過ぎたらそれで良しとしている傾向がある。ひらめきもなければ発想の転換もない。女 40 後

【1869】特養の人員配置は 3 対 1 と言われますが，介護職や看護職の直接お年寄りとかかわる職種にはもう少し考慮して欲しい。介護職離れはわかる気がする。女 40 後

【1870】介護の仕事に対する社会的評価が低いと思う。もっと現場での大変さを知って欲しい。労働に対する賃金も低いと思っています。このままだと若い人の，介護に対する意欲がわかず，先行きが不安です。女 50 以上

【1873】私は，以前施設で働き，その後，病院で勤務して，およそ 10 年は介護福祉士として働き，最近また施設に戻り，働いています。言うのも恥ずかしいことですが，職員の言葉使いと利用者に対する介護の姿勢がまったくなっていないです。働いてまだ 3，4 ヶ月ですが，職員に注意をするとにらまれたり，無視されたりします。最近では嫌がらせもありました。介護たるもの，人をあずかるもの，人として，大人としてありえない行為だと思います。仕事に行くのがつらいです。また利用者がとても可哀想です。なんとかしてください。助けてください。うつ病になりそうです。男 20 後

資料 2　施設長調査　自由回答

○競争原理導入に伴う弊害としての介護労働者の絶対的人的不足があり，これと呼応するかたちで介護報酬単価の二度にわたる引き下げが追い打ちをかけていると思います。これの改善が求められるところです。

○ 2 度の介護報酬の改定により，施設経営は大変厳しくなっている。臨時職員は正規職員とまったく同等の仕事をしているが待遇面で大きな差がある（全員を正規職員にしたいが現状では全く困難である)。今後，報酬の低下があった場合には，施設経営は困難となる。給与体系を変え，今以上の賃金低下があった場合は，介護者の意欲も無くなると思う（現状でも低賃金で重労働である)。

○①国は特養等の施設の建設認可を規制している。特養等の待機者は相当数いるのに施設が不足しているためなかなか入所できない状況にある。介護保険料の関係があると思うが，国はもっと利用者のことを考慮し，施設建設の推進を図るべきだ。②介護報酬が安すぎる。その割に介護サービスの書類作成や監査の書類作成など本来の介護サービスの仕事ができない。国は平成 12 年度に介護保険制度を設立しそれらに必要な介護支援専門員や介護員を養成してきたにもかかわらず介護報酬が低く経営を圧迫し給料・賃金を昇給させることができない。介護という大変きつい仕事に見合った賃金が払えない。これでは国が示している職員の配置基準をクリアできず，職員の確保ができなくなる。

○せめて，賃金をカットしないでも赤字にならないくらいの介護報酬は出して欲しい。 3 Kで賃金が安いのであればこの業界から人材はいなくなる。

○国は社会保障費を毎年 2200 億円減額しており，単に福祉や医療費を削減するための数字調整を行っているに過ぎず，現場や実態を無視した方策としか言えません。当方でも，十勝管内の法人が組織する経営者懇談会で国に対して意見等を出していただくよう各市町村議会に請願をすることになり，少しでも国に実態を訴えようとしています。

○介護現場に対する要望や制限が多いものの（例，ヒヤリハットや事故防止，身体拘束の廃止，介護サービス提供上のデスクワーク，質の向上，個別ケア等)，それらにこたえうる人員配置（3：1）ではない。適正配置と介護報酬の水準の引き上げを望む。このままでは介護人材のなり手がいなくなるのでは,,,

○小規模になればなるほど施設経営が厳しい状況である。行政は，ほんとうに地域密着特養に本腰を入れるつもりなら，この状況を理解し報酬面で配慮していただきたい。

○介護の現場を知らない人間のつくった制度には本当に混乱。介護職の賃金の安さが，良質の人材の確保の難しさの原因であり，ハローワークにも，賃金の検討をしないとなかなか人が集まりませんと言われる有様です。

○近隣の市町村の状況をみても，老人福祉施設の待機者の人数が多く，10 年以上も待たなくてはならない現状です。10 年後といえば団塊の世代が，どんと待ち構えています。介護する側が圧倒的に足りなくなることは，今から分かり切っています。制度というかたちにばかりとらわれて，実情にそぐわない介護に懸念を抱きます。利用者の重度化が進み，介護職員の負担も年々大きくなり，賃金は他と比較しても低いままだと，当然なり手も減

少します。このような問題ひとつをとっても，そもそも，教育にさかのぼります。なぜ，優秀な人材（国際競争時代におけるエリート？—川村）ばかりをつくりだそうとしているのか？　競争意識ばかりが先行し，自分のためだけの人間を増やしているにすぎません。人は人としてどのように生きるべきか，思いやり助け合いの心を育まなければ，介護はもちろんのこと，この国も滅びるのではないでしょうか？　様々な統計調査，アンケートがあります。単なる数字上の結果として残すのではなく，実になることを祈ります。

○国の進める在宅介護は本当にこれでよいのか？！

○胃ろうで入所待機している方が20数名いるが，施設で対応できる方のみの入所となる(栄養を日中2回で行う，痰の吸引のない方などの条件が伴う)。〝医療職員等の不足〟ではなく，今の基準からいくとNSは夜勤配置ができるわけがなく，また，配置が必要として配置したとしても，介護職員よりはるかに高額な人件費設定です。施設運営にあたり様々な矛盾を感じます。求められることが実施できる環境にないこと，求められることが多すぎることなど感じているところです。利用料負担に関することですが，「旧措置者の負担率軽減」は，もう廃止してよいのでは？と思います。

○介護報酬の引き下げは施設経営に多大な影響を与えています。現状では適切な介護サービスの提供は困難な状況です。①十分な介護職員の配置ができません。②仕事内容の割に賃金が低い，休暇がとりにくい，少しぐらい体調が悪くても休めないといった不満を耳にします。③施設内の環境改善は資金面から困難な状況です。今後，高齢者が増える中で介護に従事する者がこのままでは減ってしまいます。介護の仕事は決して楽な仕事ではありませんが，若い世代が希望をもって働けるような環境を是非創って欲しいと思います。

○現在の介護報酬では施設運営の継続は困難である。早急に介護報酬引き上げをお願いしたい。

○介護職員の給与（正職員ではないひとが主となるが）を上げることができる介護報酬の設定が必要。いろいろな記録，会議などに追われ，主人公である入所者とゆっくり話すことも出来ない状況になっている。国は3：1と言っているが，現在，ほとんどの特養で3：1の人員配置で行っているところはなく，この数値を改善し，人件費を増額する介護報酬の設定が必要と思う。

○当園は建物そのものが古くなってきており，新しくするにも，資金が現行の介護報酬では，リニューアル資金が含まれていないので，なかなかできない。

○特殊法人で不必要なものを廃止し，税金の無駄を無くすことが福祉予算を削減するよりも先にやるべきことである。福祉予算は国民の生活に直結した重大な問題である。

○暖房費が今年は大変心配です。利用者だけの加算ではなく，寒冷地，過疎地，山間地，豪雪地域等への加算等が必要。甲地，乙地などだけで介護報酬が決まるのはあまりに地方のことを軽んじすぎている。介護など社会福祉に対する社会的評価を上げるためにも，施設，職員は知識・技術の向上に努めなければならないしそれに対する評価も，もっとして欲しい。看護師が福祉施設に定着しにくい中に「ここにいると看護師としての技術がわからなくなる」という意見が多い。しかしこれからは疾病としての認知症など昔からの医療

のかたちでは解決できない病気等への対応が，施設等に求められるべきだと思う。そのための専門職としての介護職，看護職等の育成と評価が必要だ。

○①介護職員の人材確保が非常に困難になってきている。②一概には言えないが，上記の理由として待遇改善（賃金等）が急務であると考えます。したがって介護報酬の見直しを検討していただきたいと思います。

○介護労働者が夢と希望を持てるような政策を望む。

○介護報酬の単価の引き上げがないと予備としての職員を雇い上げられず，又，修繕等の環境整備に対しても十分な予算が設定できない。

○現在の介護報酬では運営が厳しく，人材が定着及び確保できない。社会保障費の捻出が難しければ，被保険者の範囲の拡大等もやむを得ない。

○重度の入所者が多くなっているため，医療ニーズは高まっている。医療・看護体制を手厚くする必要がある。又，介護職にも医療行為を行えるようにする。○現在の配置基準（3：1）ではあまりにも足りない。○ユニットケアの推進ばかりではなく，その問題点にも目を向け低所得者対策や資質の高い介護員を育てる方向性も示して欲しい。

○2009 年度の一般会計予算において，社会保障費の歳出削減 2200 億円が今回も行われるようであるが，自然増分が 8700 億円にも達していることから国民生活に重大な影響を与えている。経団連などの要請もあり，消費税率アップを検討しているようであるが，公共事業費，道路特定財源，防衛費等，見直すべき点はたくさんあるように思う。

○現在，報酬単価の切り下げが続いているため，当園は入所 50 床定員では経営が大変で赤字の状態であり，賃金を上げるのも難しいのが現状である。このような状態が続くと低い賃金水準で離職率は高くなり，よりいっそう人材確保は難しくなり，現在行われている，その人らしい生活を提供する体制も難しくなり，施設サービスの質も維持できなくなるおそれもあると思われる。国，道は早急にその財源を確保するよう対応し，介護報酬単価の改善をしなければならない。地域によってガソリン代も差があり，地方は人材確保も大変なので，地域別報酬単価も考えて欲しい。

○平成 21 年度の改正で仮に介護報酬単価が改正（増額）されたとしても，職員の待遇改善にはまわらず，法人の内部留保にされてしまうと思われる。なぜなら，厚労省の方針に一貫性が無く，場当たり的な改正しか行ってこなかったため，事業者は厚労省を信用できない。いつまた介護報酬の引き下げが行われるか，不安を持っているため，職員には還元されないと思う。自施設もおそらくそういう対応になると思われる。

○介護保険制度の見直しの際，変更についての説明を分かりやすく，利用者・地域住民へ行って頂きたい。制度にふりまわされる事業者が利用者に説明していることが多い状況にある。又，時間的に余裕を持った準備（変更）を行って欲しい。

○介護を市場経済の場に投げ入れた結果が実態となってあらわれていると思う。国が責任をもって汗を流す姿勢が必要でしょう。医療と比較し，介護は安あがり。それでは専門性は向上しないでしょう。ゆとりをもって職員に教育を出来る環境が欲しいと思います。

○現行の職員配置基準が適正でないため，ほとんどの施設は基準以上の配置をし，ケアを実施している。そのため，現行の報酬単価では正職員への登用に限度があり，また，賃金水準を引き上げることが困難である。人材確保についても非常に困難な状況で，サービス事業所が増加しても働き手がいないという状態が危惧される。適正な介護報酬単価設定(引き上げ）を望みます。

○介護報酬 UP を強く望みます（職員の賃金向上につながるように)。○特養における人員配置の見直し（3：1 では少ない)。○従来型特養（多床室がある特養）の介護報酬を減らすな。

○①介護職員の確保の困難。②個室ユニット化の是非。③介護報酬の低さ。

○施設の改築の際，個室だけではなく多床室も認めて欲しい。

○①居宅介護支援事業所が不採算で，単独では事業所として成り立たない報酬体系のため居宅が増えず，現在ケアマネも不足しているし，アウトリーチや積極的な相談援助，サービス調整を妨げている。②ユニット型個室に生活保護受給者が入れない（市町村が除外している）のは人権問題である。③財政面から「これだけの給付しかできない」という議論ではなく，介護保険制度は社会保障の中の広い意味での介護の一部分に過ぎず，公的介護保障として保険が適当なのかを含め，そのあり方の根本的な検討が必要である。それによって，必要な財源措置をどうすべきかということも決まるのではないか。

○現行の介護報酬体系では職員の退職に歯止めがかからず，募集しても人が集まらない。特に小規模多機能型居宅介護の要介護１，２，要支援１，２の介護報酬が低すぎる。介護現場で働くものが世間人並みの暮らしができる給与体系が構築できる介護報酬の改定を切望する。特養ホームも日中３対１の人員配置を基準として，それを保障する介護報酬体系への改訂を切望する。北海道には，冬期間の暖房費相当分の加算を設ける（特養，デイセンター，グループホームなどの施設を対象)。

○施設が果たすべき役割が十分に地域に浸透していない。○地域が施設に求める期待を施設は受け止め切れていない。○ケアプランに限らず，栄養ケア・マネジメントや個別機能訓練のようにこと細かく複雑な書類を作成し続けなければならない状態で肝心のサービスにゆとりを持って対応する状況にない（書類作成の否定ではなく，書類作成だけで大半の時間がとられてしまうくらい煩雑な内容が求められており，簡略化の余地が相当あるという意味)。またその労苦に見合った加算が算定されていない（人件費の１人分にも満たず，報酬減に等しい)。

○職員の仕事の内容や責任の重さ，勤務体制から考えると，ユニット型特養の介護員は給料が低いと感じている（パート職員でも一人で 10 人の入居者をケアしなければならない時間帯がある)。○ユニットケアは人手ケアといわれるほど人手が必要であるが，現状は法定定数以上の職員を配置しても不足を感じざるを得ない。○入居者の重度化が予測され，今後，医療依存度が高くなることは目にみえている。しかし，施設の看護師が種々の医療技法を行っても報酬にははねかえることがなく，特養は，結局，最終の看取りの場となるのはレアケースになるのだろうと思う。看取り加算の低さの割に求められている条件整備は大きな労力を要する（書類の量の多さには困惑)。○上記の件に関して言うならば，ケアの質を問わなければ何人でも医療依存度の

高い人を引き受けられるが，人の命と人権を尊重したケアを提供するのにはそれなりの手厚い制度の裏付けがなければならないと考える。〇〝安上がり〟では介護はできない（施設），又，在宅に向けての方向性も受け皿なしのただかけ声のみで，システムが構築されていない。その中では人はますます在宅を敬遠するだろう。安心のシステムが見えない。

〇福祉の介護料について，単刀直入に介護報酬料単価だけの問題か？　介護保険を支柱から考えて欲しい（本音）。〇介護報酬の単価が安い。自己負担割合から考えてもらいたい。〇要介護度の判定（認定）に関して現場を知らない人が考えて，介護保険制度に該当させた方法でしかない。〇介護員数の不足。国の規定で利用者 3 人に対して介護員 1 人では，利用者が真に求めるサービス提供は不可能。利用者が真に求めるサービスを提供するために定員数を超えた介護員を配置して不採算でも事業を維持している現状を考えて欲しい。〇近年の福祉職員の確保が困難な状況は，従来からの問題（労働と対価の不均衡，有給休暇取得の困難性等）に加え，度重なる介護報酬の引き下げによる福祉事業経営の困難性を大きな要因とする，職業としての将来展望の欠如と考えられる。その職種に外国人の手を借りるのは，根本的に改善策とならない。〇居宅介護を手厚く,,, と言うが，福祉問題以外で，主婦家庭外労働を推奨している中で，労働者人数が減る現象を抑えるべく，所得税等では働かない主婦にメリットが無くなっている現実があり，家庭の主婦の業務が，外の労働に向くように進んでいる現実で，家庭でお年寄りを基本的に看るのは，逆行していないか，疑問を感じる。〇個別ケアを推奨して，一律の制度設定（介護料を含む）に疑問を感じる。

資料 3　労働者調査結果一覧表

単位：人，％

		全体		男女別			
				男性		女性	
		1148	100.0	249	100.0	899	100.0
ルート	施設・組合ルート	358	31.2	52	20.9	306	34.0
	施設ルート	790	68.8	197	79.1	593	66.0
		1146	100.0	249	100.0	897	100.0
年齢	24歳以下	207	18.1	54	21.7	153	17.1
	25～29歳	235	20.5	82	32.9	153	17.1
	30～34歳	170	14.8	60	24.1	110	12.3
	35～39歳	129	11.3	34	13.7	95	10.6
	40～44歳	91	7.9	5	2.0	86	9.6
	45～49歳	116	10.1	9	3.6	107	11.9
	50歳以上	198	17.3	5	2.0	193	21.5
(再掲)	30歳未満	442	38.6	136	54.6	306	34.1
	30歳代	299	26.1	94	37.8	205	22.9
	40歳代	207	18.1	14	5.6	193	21.5
	50歳以上	198	17.3	5	2.0	193	21.5
		1146	100.0	248	100.0	898	100.0
世帯の人数	1人	307	26.8	69	27.8	238	26.5
	2人	271	23.6	44	17.7	227	25.3
	3人	255	22.3	69	27.8	186	20.7
	4人	200	17.5	49	19.8	151	16.8
	5人	76	6.6	12	4.8	64	7.1
	6人	27	2.4	4	1.6	23	2.6
	7人以上	10	0.9	1	0.4	9	1.0
		1145	100.0	249	100.0	896	100.0
世帯構造	単身	308	26.9	69	27.7	239	26.7
	親との同居	179	15.6	43	17.3	136	15.2
	親と、あなたの兄弟姉妹	119	10.4	28	11.2	91	10.2
	配偶者との二人暮らし	151	13.2	33	13.3	118	13.2
	配偶者と子ども	197	17.2	69	27.7	128	14.3
	子どものみ	87	7.6			87	9.7
	その他	104	9.1	7	2.8	97	10.8
		1136	100.0	248	100.0	888	100.0
最終学歴	高卒	468	41.2	51	20.6	417	47.0
	専門学校卒(福祉系)	354	31.2	132	53.2	222	25.0
	専門学校卒(福祉以外)	76	6.7	14	5.6	62	7.0
	高専・短大卒	136	12.0	15	6.0	121	13.6
	大卒	73	6.4	34	13.7	39	4.4
	その他	29	2.6	2	0.8	27	3.0
		1144	100.0	248	100.0	896	100.0
現在の施設での勤続年数	3ヶ月未満	26	2.3	4	1.6	22	2.5
	3～6ヶ月未満	72	6.3	18	7.3	54	6.0
	6ヶ月～1年未満	49	4.3	7	2.8	42	4.7
	1～3年未満	315	27.5	66	26.6	249	27.8
	3～5年未満	209	18.3	56	22.6	153	17.1
	5～10年未満	271	23.7	65	26.2	206	23.0
	10年以上	202	17.7	32	12.9	170	19.0
(再掲)	1年未満		12.8		11.7		13.2
		1132	100.0	249	100.0	883	100.0
他の介護施設・事業所での経験も含む、就労経験年数	3ヶ月未満	7	0.6	1	0.4	6	0.7
	3～6ヶ月未満	46	4.1	13	5.2	33	3.7
	6ヶ月～1年未満	25	2.2	3	1.2	22	2.5
	1～3年未満	220	19.4	50	20.1	170	19.3
	3～5年未満	196	17.3	50	20.1	146	16.5
	5～10年未満	345	30.5	79	31.7	266	30.1
	10年以上	293	25.9	53	21.3	240	27.2
(再掲)	1年未満		6.9		6.8		6.9
		1146	100.0	249	100.0	897	100.0
雇用形態	正職員	628	54.8	164	65.9	464	51.7
	準職員	158	13.8	29	11.6	129	14.4
	非常勤	19	1.7	6	2.4	13	1.4
	臨時	147	12.8	29	11.6	118	13.2
	嘱託	52	4.5	10	4.0	42	4.7
	パート	112	9.8	7	2.8	105	11.7
	派遣職員	8	0.7	2	0.8	6	0.7
	その他	22	1.9	2	0.8	20	2.2
		1146	100.0	249	100.0	897	100.0
雇用形態(二分)	正規	628	54.8	164	65.9	464	51.7
	非正規	518	45.2	85	34.1	433	48.3

単位：人，％

		全体		男女別			
				男性		女性	
		1143	100.0	249	100.0	894	100.0
資格（複数回答可）	無資格	73	6.4	8	3.2	65	7.3
	介護福祉士	735	64.3	192	77.1	543	60.7
	ヘルパー	479	41.9	77	30.9	402	45.0
	ケアマネ	84	7.3	21	8.4	63	7.0
	OT	1	0.1	1	0.4		
	PT						
	ST						
	社会福祉士	20	1.7	8	3.2	12	1.3
	看護師						
	准看護師	2	0.2			2	0.2
	栄養士	8	0.7			8	0.9
	その他	75	6.6	14	5.6	61	6.8
		502	100.0	81	100.0	421	100.0
雇用契約期間（非正規のみ）	定めがない	54	10.8	9	11.1	45	10.7
	1年ごとの更新	379	75.5	59	72.8	320	76.0
	1年より短い期間ごとの更新	51	10.2	9	11.1	42	10.0
	その他	18	3.6	4	4.9	14	3.3
		505	100.0	82	100.0	423	100.0
就労形態（同上）	フルタイム労働	440	87.1	82	100.0	358	84.6
	短時間労働（パートタイム）	65	12.9			65	15.4
		502	100.0	82	100.0	420	100.0
雇用保険加入の有無（同上）	加入している	460	91.6	76	92.7	384	91.4
	加入していない	22	4.4	1	1.2	21	5.0
	分からない	20	4.0	5	6.1	15	3.6
		498	100.0	82	100.0	416	100.0
医療保険の種類（同上）	職場の健康保険（政管健保）に加入	392	78.7	65	79.3	327	78.6
	家族の職場の健康保険に加入	41	8.2	1	1.2	40	9.6
	国民健康保険に加入	46	9.2	11	13.4	35	8.4
	加入していない	7	1.4			7	1.7
	わからない	12	2.4	5	6.1	7	1.7
		495	100.0	82	100.0	413	100.0
年金保険の種類（同上）	厚生年金に加入	403	81.4	69	84.1	334	80.9
	国民年金に加入	32	6.5	5	6.1	27	6.5
	3号年金に加入	29	5.9			29	7.0
	加入していない	8	1.6			8	1.9
	わからない	21	4.2	7	8.5	14	3.4
	その他	2	0.4	1	1.2	1	0.2
		488	100.0	81	100.0	407	100.0
正規への雇用転換希望の有無（同上）	希望している	261	53.5	69	85.2	192	47.2
	とくに希望していない	227	46.5	12	14.8	215	52.8
		1068	100.0	237	100.0	831	100.0
一週間の総労働時間	30時間未満	82	7.7	9	3.8	73	8.8
	30時間台	157	14.7	30	12.7	127	15.3
	40～44時間台	452	42.3	92	38.8	360	43.3
	45～49時間台	202	18.9	50	21.1	152	18.3
	50～54時間台	100	9.4	28	11.8	72	8.7
	55時間以上	75	7.0	28	11.8	47	5.7
	（再掲）50時間以上		16.4		23.6		14.3
		1087	100.0	241	100.0	846	100.0
不払い労働時間の有無	ない	362	33.3	70	29.0	292	34.5
	ある	725	66.7	171	71.0	554	65.5
		692	100.0	166	100.0	526	100.0
一週間における不払い労働時間	1，2時間	325	47.0	71	42.8	254	48.3
	3，4時間	194	28.0	38	22.9	156	29.7
	5，6時間	105	15.2	24	14.5	81	15.4
	7，8時間	24	3.5	10	6.0	14	2.7
	9時間以上	44	6.4	23	13.9	21	4.0
（再掲）	5時間以上		25.0		34.3		22.1
		1111	100.0	243	100.0	868	100.0
深夜時間帯の勤務の有無	ない	240	21.6	38	15.6	202	23.3
	ある	871	78.4	205	84.4	666	76.7

単位：人，％

		全体		男女別			
				男性		女性	
		867	100.0	205	100.0	662	100.0
一ヶ月における深夜勤務の回数	1回	15	1.7	6	2.9	9	1.4
	2回	25	2.9	6	2.9	19	2.9
	3回	92	10.6	22	10.7	70	10.6
	4回	341	39.3	85	41.5	256	38.7
	5回	288	33.2	58	28.3	230	34.7
	6回以上	106	12.2	28	13.7	78	11.8
（再掲）	5回以上		45.4		42.0		46.5
		1132	100.0	246	100.0	886	100.0
有休休暇制度の有無	ある	1108	97.9	240	97.6	868	98.0
	ない	12	1.1	3	1.2	9	1.0
	わからない	12	1.1	3	1.2	9	1.0
		1006	100.0	220	100.0	786	100.0
1年間での有休消化状況（勤続6ヶ月未満のものを除く）	ほぼ全てを使い切った	89	8.8	8	3.6	81	10.3
	4分の3程度を使った	58	5.8	10	4.5	48	6.1
	半分程度を使った	156	15.5	35	15.9	121	15.4
	4分の1程度を使った	202	20.1	52	23.6	150	19.1
	ほとんど使っていない	501	49.8	115	52.3	386	49.1
（再掲）	低消化者群		69.9		75.9		68.2
		1124	100.0	245	100.0	879	100.0
賃金の支払い形態	時間給	142	12.6	17	6.9	125	14.2
	日給	118	10.5	15	6.1	103	11.7
	月給	864	76.9	213	86.9	651	74.1
		138	100.0	17	100.0	121	100.0
時給額（時間給の回答者）	750円未満	23	16.7	3	17.6	20	16.5
	～800円未満	22	15.9	2	11.8	20	16.5
	～850円未満	35	25.4	3	17.6	32	26.4
	～900円未満	19	13.8			19	15.7
	～950円未満	21	15.2	6	35.3	15	12.4
	～1000円未満	3	2.2	2	11.8	1	0.8
	1000円以上	15	10.9	1	5.9	14	11.6
		115	100.0	14	100.0	101	100.0
日給額（日給の回答者）	6250円未満	46	40.0	7	50.0	39	38.6
	～6500円未満	17	14.8	2	14.3	15	14.9
	～6750円未満	25	21.7	1	7.1	24	23.8
	6750円以上	27	23.5	4	28.6	23	22.8
		1102	100.0	244	100.0	858	100.0
2008年6月の賃金総支給額（税込み。ボーナス・一時金は除く）	10万円未満	72	6.5	4	1.6	68	7.9
	10～15万円未満	364	33.0	56	23.0	308	35.9
	15～20万円未満	397	36.0	110	45.1	287	33.4
	20～25万円未満	190	17.2	48	19.7	142	16.6
	25～30万円未満	46	4.2	13	5.3	33	3.8
	30万円以上	33	3.0	13	5.3	20	2.3
（再掲）	15万円未満		39.6		24.6		43.8
	20万円未満		75.6		69.7		77.3
		955	100.0	217	100.0	738	100.0
2007年の年収（税込み、ボーナスや諸手当を含む。勤続1年未満のものを除く）。	100万円未満	53	5.5	1	0.5	52	7.0
	～150万円未満	100	10.5	13	6.0	87	11.8
	～200万円未満	154	16.1	24	11.1	130	17.6
	～250万円未満	229	24.0	57	26.3	172	23.3
	～300万円未満	145	15.2	49	22.6	96	13.0
	～350万円未満	116	12.1	29	13.4	87	11.8
	～400万円未満	69	7.2	17	7.8	52	7.0
	400万円以上	89	9.3	27	12.4	62	8.4
（再掲）	200万円未満		32.1		17.5		36.4
	300万円未満		71.3		66.4		72.8

単位：人，％

		全体		男女別			
				男性		女性	
		1126	100.0	244	100.0	882	100.0
(ア)仕事の内容・やりがい	満足	130	11.5	37	15.2	93	10.5
	やや満足	249	22.1	56	23.0	193	21.9
	普通	490	43.5	93	38.1	397	45.0
	やや不満足	173	15.4	36	14.8	137	15.5
	不満足	84	7.5	22	9.0	62	7.0
(イ)賃金	満足	30	2.7	6	2.5	24	2.7
	やや満足	76	6.7	17	7.0	59	6.7
	普通	256	22.7	49	20.1	207	23.5
	やや不満足	330	29.3	61	25.0	269	30.5
	不満足	434	38.5	111	45.5	323	36.6
(ウ)労働時間・休日等の労働条件	満足	83	7.4	22	9.0	61	6.9
	やや満足	106	9.4	25	10.2	81	9.2
	普通	420	37.3	100	41.0	320	36.3
	やや不満足	314	27.9	55	22.5	259	29.4
	不満足	203	18.0	42	17.2	161	18.3
(エ)勤務体制	満足	56	5.0	18	7.4	38	4.3
	やや満足	75	6.7	13	5.3	62	7.0
	普通	465	41.3	116	47.5	349	39.6
	やや不満足	337	29.9	63	25.8	274	31.1
	不満足	193	17.1	34	13.9	159	18.0
(オ)人事評価・処遇のあり方	満足	39	3.5	11	4.5	28	3.2
	やや満足	57	5.1	16	6.6	41	4.6
	普通	506	44.9	101	41.4	405	45.9
	やや不満足	299	26.6	53	21.7	246	27.9
	不満足	225	20.0	63	25.8	162	18.4
(カ)職場の環境(照明、空調、騒音)	満足	71	6.3	15	6.1	56	6.3
	やや満足	136	12.1	35	14.3	101	11.5
	普通	511	45.4	105	43.0	406	46.0
	やや不満足	257	22.8	59	24.2	198	22.4
	不満足	151	13.4	30	12.3	121	13.7
(キ)職場の人間関係、コミュニケーション	満足	108	9.6	19	7.8	89	10.1
	やや満足	194	17.2	39	16.0	155	17.6
	普通	474	42.1	101	41.4	373	42.3
	やや不満足	227	20.2	52	21.3	175	19.8
	不満足	123	10.9	33	13.5	90	10.2
(ク)雇用の安定性	満足	93	8.3	19	7.8	74	8.4
	やや満足	151	13.4	32	13.1	119	13.5
	普通	571	50.7	111	45.5	460	52.2
	やや不満足	187	16.6	46	18.9	141	16.0
	不満足	124	11.0	36	14.8	88	10.0
(ケ)福利厚生	満足	90	8.0	25	10.2	65	7.4
	やや満足	128	11.4	38	15.6	90	10.2
	普通	670	59.5	123	50.4	547	62.0
	やや不満足	138	12.3	31	12.7	107	12.1
	不満足	100	8.9	27	11.1	73	8.3
(コ)教育訓練・能力開発のあり方	満足	27	2.4	9	3.7	18	2.0
	やや満足	96	8.5	30	12.3	66	7.5
	普通	540	48.0	102	41.8	438	49.7
	やや不満足	288	25.6	53	21.7	235	26.6
	不満足	175	15.5	50	20.5	125	14.2
(サ)利用者との人間関係	満足	115	10.2	29	11.9	86	9.8
	やや満足	249	22.1	59	24.2	190	21.5
	普通	624	55.4	127	52.0	497	56.3
	やや不満足	112	9.9	23	9.4	89	10.1
	不満足	26	2.3	6	2.5	20	2.3
(シ)職業生活全体	満足	37	3.3	8	3.3	29	3.3
	やや満足	127	11.3	28	11.5	99	11.2
	普通	559	49.6	116	47.5	443	50.2
	やや不満足	290	25.8	61	25.0	229	26.0
	不満足	113	10.0	31	12.7	82	9.3
満足度DI(満足計マイナス不満足計)	(ア)仕事の内容・やりがい		10.8		14.3		9.9
	(イ)賃金		▲ 58.4		▲ 61.1		▲ 57.7
	(ウ)労働時間・休日等の労働条		▲ 29.1		▲ 20.5		▲ 31.5
	(エ)勤務体制		▲ 35.4		▲ 27.0		▲ 37.8
	(オ)人事評価・処遇のあり方		▲ 38.0		▲ 36.5		▲ 38.4
	(カ)職場の環境(照明、空調、騒音)		▲ 17.9		▲ 16.0		▲ 18.4
	(キ)職場の人間関係、コミュニケーション		▲ 4.3		▲ 11.1		▲ 2.4
	(ク)雇用の安定性		▲ 6.0		▲ 12.7		▲ 4.1
	(ケ)福利厚生		▲ 1.8		2.0		▲ 2.8
	(コ)教育訓練・能力開発のあり方		▲ 30.2		▲ 26.2		▲ 31.3
	(サ)利用者との人間関係		20.1		24.2		18.9
	(シ)職業生活全体		▲ 21.2		▲ 23.0		▲ 20.7

単位：人，％

		全体		男女別			
				男性		女性	
		1132	100.0	246	100.0	886	100.0
労働条件や仕事の負担についての悩み、不安、不満等（注1、注2は本文を参照）	（ア）雇用契約が更新されないことへの不安がある	42	3.7	7	2.8	35	4.0
	（イ）正職員になれない　注1			（非正規の結果を参照）			
	（ウ）仕事内容のわりに賃金が低い	779	68.8	171	69.5	608	68.6
	（エ）勤務が不規則である	337	29.8	81	32.9	256	28.9
	（オ）労働時間が長い	184	16.3	39	15.9	145	16.4
	（カ）休日出勤がある	197	17.4	41	16.7	156	17.6
	（キ）休憩がとりにくい・とれない	370	32.7	73	29.7	297	33.5
	（ク）有給休暇がとりにくい	538	47.5	114	46.3	424	47.9
	（ケ）体調が悪くても休めない	412	36.4	67	27.2	345	38.9
	（コ）人手不足で適切な介護ができない	707	62.5	157	63.8	550	62.1
	（サ）ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある	346	30.6	84	34.1	262	29.6
	（シ）体力や健康面に不安がある	466	41.2	69	28.0	397	44.8
	（ス）夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある　注2	523	60.2	114	55.6	409	61.6
	（セ）夜勤時に仮眠がとれない　注2	341	39.2	68	33.2	273	41.1
	（ソ）介護の仕事に対する社会的評価が低い	708	62.5	183	74.4	525	59.3
	（タ）福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである	164	14.5	33	13.4	131	14.8
	（チ）施設の構造に不安がある	403	35.6	101	41.1	302	34.1
	（ツ）仕事中の怪我への補償がない	162	14.3	32	13.0	130	14.7
	（テ）上司からのセクハラやパワハラがある	70	6.2	22	8.9	48	5.4
	（ト）上司との人間関係がうまくいかない	154	13.6	47	19.1	107	12.1
	（ナ）同僚との間の人間関係がうまくいかない	163	14.4	46	18.7	117	13.2
	（ニ）利用者との意思疎通が困難（暴言やたたかれるなども含む）	289	25.5	44	17.9	245	27.7
	（ヌ）その他	21	1.9	2	0.8	19	2.1
		1129	100.0	245	100.0	884	100.0
利用者につい憎しみを感じてしまうことの有無・頻度	いつも	11	1.0	5	2.0	6	0.7
	よくある	97	8.6	26	10.6	71	8.0
	ときどき	249	22.1	67	27.3	182	20.6
	たまに	382	33.8	78	31.8	304	34.4
	ない	390	34.5	69	28.2	321	36.3
（再掲）	ある計（「ない」以外）		65.5		71.8		63.7
		1128	100.0	245	100.0	883	100.0
利用者につい強い口調で対応してしまうことの有無・頻度	いつも	7	0.6	4	1.6	3	0.3
	よくある	107	9.5	27	11.0	80	9.1
	ときどき	315	27.9	69	28.2	246	27.9
	たまに	487	43.2	94	38.4	393	44.5
	ない	212	18.8	51	20.8	161	18.2
（再掲）	ある計（「ない」以外）		81.2		79.2		81.8
		1126	100.0	245	100.0	881	100.0
利用者をついこづいたりしてしまうことの有無・頻度	いつも	1	0.1	1	0.4		
	よくある	9	0.8	3	1.2	6	0.7
	ときどき	36	3.2	8	3.3	28	3.2
	たまに	128	11.4	38	15.5	90	10.2
	ない	952	84.5	195	79.6	757	85.9
（再掲）	ある計（「ない」以外）		15.5		20.4		14.1
		1123	100.0	246	100.0	877	100.0
労働組合加入状況	加入している	196	17.5	30	12.2	166	18.9
	加入していない（関心の有無は問わない。労働組合は職場にある）	137	12.2	19	7.7	118	13.5
	労働組合がない	790	70.3	197	80.1	593	67.6
		1123	100.0	246	100.0	877	100.0
（再掲）労働組合加入状況	加入している	196	17.5	30	12.2	166	18.9
	加入していない	927	82.5	216	87.8	711	81.1
		1125	100.0	246	100.0	879	100.0
ふだんの仕事による身体の疲労	とても疲れる	592	52.6	107	43.5	485	55.2
	やや疲れる	461	41.0	116	47.2	345	39.2
	あまり疲れない	53	4.7	17	6.9	36	4.1
	まったく疲れない	5	0.4	2	0.8	3	0.3
	どちらともいえない	14	1.2	4	1.6	10	1.1

単位：人，％

		全体		男女別			
				男性		女性	
		1137	100.0	247	100.0	890	100.0
同、神経の疲労	とても疲れる	607	53.4	126	51.0	481	54.0
	やや疲れる	438	38.5	97	39.3	341	38.3
	あまり疲れない	74	6.5	20	8.1	54	6.1
	まったく疲れない	5	0.4	2	0.8	3	0.3
	どちらともいえない	13	1.1	2	0.8	11	1.2
		1135	100.0	248	100.0	887	100.0
最近の疲労回復状況	1晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	169	14.9	42	16.9	127	14.3
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	424	37.4	103	41.5	321	36.2
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	310	27.3	67	27.0	243	27.4
	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	232	20.4	36	14.5	196	22.1
（再掲）	疲労高蓄積群		47.8		41.5		49.5
		1145	100.0	249	100.0	896	100.0
持病（医師から診断されたもの）	胃腸病	50	4.4	8	3.2	42	4.7
	高血圧	66	5.8	12	4.8	54	6.0
	肝臓病	11	1.0	9	3.6	2	0.2
	心臓病	15	1.3	4	1.6	11	1.2
	糖尿病	16	1.4	1	0.4	15	1.7
	腰痛	306	26.7	61	24.5	245	27.3
	老眼	86	7.5	4	1.6	82	9.2
	高脂血症（高コレステロール血症等）	101	8.8	20	8.0	81	9.0
	その他（持病）	115	10.0	18	7.2	97	10.8
		1145	100.0	249	100.0	896	100.0
最近1ヶ月の心身の状態	活気がわいてくる	41	3.6	16	6.4	25	2.8
	元気がいっぱいだ	92	8.0	23	9.2	69	7.7
	生き生きする	48	4.2	12	4.8	36	4.0
	怒りを感じる	177	15.5	48	19.3	129	14.4
	内心腹立たしい	287	25.1	78	31.3	209	23.3
	イライラしている	402	35.1	92	36.9	310	34.6
	ひどく疲れた	449	39.2	89	35.7	360	40.2
	へとへとだ	339	29.6	66	26.5	273	30.5
	だるい	551	48.1	124	49.8	427	47.7
	気がはりつめている	282	24.6	64	25.7	218	24.3
	不安だ	292	25.5	89	35.7	203	22.7
	落ち着かない	111	9.7	34	13.7	77	8.6
	ゆううつだ	307	26.8	74	29.7	233	26.0
	何をするのも面倒だ	221	19.3	37	14.9	184	20.5
	物事に集中できない	114	10.0	24	9.6	90	10.0
	気分が晴れない	304	26.6	88	35.3	216	24.1
	仕事が手につかない	26	2.3	9	3.6	17	1.9
	悲しいと感じる	98	8.6	20	8.0	78	8.7
	めまいがする	104	9.1	19	7.6	85	9.5
	体のふしぶしが痛む	183	16.0	30	12.0	153	17.1
	頭が重かったり頭痛がする	314	27.4	50	20.1	264	29.5
	首筋や肩がこる	579	50.6	87	34.9	492	54.9
	腰が痛い	581	50.7	104	41.8	477	53.2
	目が疲れる	436	38.1	79	31.7	357	39.8
	動悸や息切れがする	86	7.5	17	6.8	69	7.7
	胃腸の具合が悪い	172	15.0	29	11.6	143	16.0
	食欲がない	48	4.2	11	4.4	37	4.1
	便秘や下痢をする	216	18.9	34	13.7	182	20.3
	よく眠れない	218	19.0	36	14.5	182	20.3
	その他	27	2.4	1	0.4	26	2.9
		1110	100.0	243	100.0	867	100.0
この1ヶ月におけるヒヤリハットの有無	ない	376	33.9	76	31.3	300	34.6
	ある	734	66.1	167	68.7	567	65.4
		1063	100.0	238	100.0	825	100.0
この半年間におけるヒヤリハットの有無・頻度	ない	122	11.5	23	9.7	99	12.0
	1，2回	283	26.6	50	21.0	233	28.2
	3，4回	284	26.7	68	28.6	216	26.2
	5，6回	158	14.9	45	18.9	113	13.7
	7，8回	34	3.2	7	2.9	27	3.3
	9回以上	182	17.1	45	18.9	137	16.6

資料3　労働者調査結果一覧表

単位:人, %

		女性																							
		正規 全体		正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		非正規 全体		非正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		男性・雇用形態別 正規		非正規	
		463	100.0	179	100.0	126	100.0	72	100.0	86	100.0	432	100.0	125	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	164	100.0	85	100.0
ルート	施設・組合ルート	134	28.9	47	26.3	40	31.7	23	31.9	24	27.9	172	39.8	32	25.6	36	45.6	48	39.7	56	52.3	35	21.3	17	20.0
	施設ルート	329	71.1	132	73.7	86	68.3	49	68.1	62	72.1	260	60.2	93	74.4	43	54.4	73	60.3	51	47.7	129	78.7	68	80.0
		463	100.0	179	100.0	126	100.0	72	100.0	86	100.0	432	100.0	125	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	164	100.0	85	100.0
年齢	24歳以下	72	15.6	72	40.2							80	18.5	80	64.0							29	17.7	25	29.4
	25～29歳	107	23.1	107	59.8							45	10.4	45	36.0							50	30.5	32	37.6
	30～34歳	74	16.0			74	58.7					36	8.3			36	45.6					46	28.0	14	16.5
	35～39歳	52	11.2			52	41.3					43	10.0			43	54.4					25	15.2	9	10.6
	40～44歳	28	6.0					28	38.9			58	13.4					58	47.9			3	1.8	2	2.4
	45～49歳	44	9.5					44	61.1			63	14.6					63	52.1			9	5.5		
	50歳以上	86	18.6							86	100.0	107	24.8							107	100.0	2	1.2	3	3.5
（再掲）	30歳未満	179	38.7									125	28.9									79	48.2	57	67.1
	30歳代	126	27.2									79	18.3									71	43.3	23	27.1
	40歳代	72	15.6									121	28.0									12	7.3	2	2.4
	50歳以上	86	18.6									107	24.8									2	1.2	3	3.5
		462	100.0	179	100.0	126	100.0	71	100.0	86	100.0	432	100.0	125	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	163	100.0	85	100.0
世帯の人数	1人	154	33.3	86	48.0	47	37.3	10	14.1	11	12.8	84	19.4	44	35.2	12	15.2	14	11.6	14	13.1	44	27.0	25	29.4
	2人	107	23.2	22	12.3	24	19.0	14	19.7	47	54.7	117	27.1	19	15.2	21	26.6	32	26.4	45	42.1	33	20.2	11	12.9
	3人	84	18.2	26	14.5	22	17.5	17	23.9	19	22.1	102	23.6	22	17.6	20	25.3	33	27.3	27	25.2	44	27.0	25	29.4
	4人	69	14.9	26	14.5	24	19.0	14	19.7	5	5.8	82	19.0	31	24.8	10	12.7	24	19.8	17	15.9	33	20.2	16	18.8
	5人	30	6.5	11	6.1	7	5.6	10	14.1	2	2.3	33	7.6	5	4.0	11	13.9	14	11.6	3	2.8	7	4.3	5	5.9
	6人	13	2.8	6	3.4	1	0.8	4	5.6	2	2.3	10	2.3	2	1.6	5	6.3	3	2.5			2	1.2	2	2.4
	7人以上	5	1.1	2	1.1	1	0.8	2	2.8			4	0.9	2	1.6			1	0.8	1	0.9			1	1.2
		461	100.0	178	100.0	126	100.0	71	100.0	86	100.0	431	100.0	124	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	164	100.0	85	100.0
世帯構造	単身	154	33.4	86	48.3	47	37.3	10	14.1	11	12.8	85	19.7	44	35.5	13	16.5	14	11.6	14	13.1	44	26.8	25	29.4
	親との同居	66	14.3	23	12.9	18	14.3	10	14.1	15	17.4	70	16.2	25	20.2	16	20.3	18	14.9	11	10.3	22	13.4	21	24.7
	親と、あなたの兄弟姉妹	51	11.1	38	21.3	12	9.5			1	1.2	39	9.0	32	25.8	6	7.6			1	0.9	10	6.1	18	21.2
	配偶者との二人暮らし	68	14.8	15	8.4	13	10.3	7	9.9	33	38.4	49	11.4	8	6.5	8	10.1	9	7.4	24	22.4	24	14.6	9	10.6
	配偶者と子ども	46	10.0	5	2.8	13	10.3	19	26.8	9	10.5	82	19.0	1	0.8	13	16.5	40	33.1	28	26.2	59	36.0	10	11.8
	子どものみ	27	5.9	1	0.6	11	8.7	7	9.9	8	9.3	59	13.7			15	19.0	28	23.1	16	15.0				
	その他	49	10.6	10	5.6	12	9.5	18	25.4	9	10.5	47	10.9	14	11.3	8	10.1	12	9.9	13	12.1	5	3.0	2	2.4
		457	100.0	178	100.0	125	100.0	70	100.0	84	100.0	427	100.0	125	100.0	78	100.0	120	100.0	104	100.0	164	100.0	84	100.0
最終学歴	高卒	169	37.0	23	12.9	47	37.6	37	52.9	62	73.8	246	57.6	45	36.0	40	51.3	87	72.5	74	71.2	28	17.1	23	27.4
	専門学校卒（福祉系）	162	35.4	117	65.7	41	32.8	3	4.3	1	1.2	60	14.1	41	32.8	14	17.9	4	3.3	1	1.0	95	57.9	37	44.0
	専門学校卒（福祉以外）	23	5.0	3	1.7	7	5.6	6	8.6	7	8.3	37	8.7	7	5.6	12	15.4	10	8.3	8	7.7	9	5.5	5	6.0
	高専・短大卒	64	14.0	20	11.2	21	16.8	17	24.3	6	7.1	57	13.3	25	20.0	8	10.3	14	11.7	10	9.6	9	5.5	6	7.1
	大卒	28	6.1	15	8.4	7	5.6	5	7.1	1	1.2	11	2.6	6	4.8	1	1.3	1	0.8	3	2.9	21	12.8	13	15.5
	その他	11	2.4			2	1.6	2	2.9	7	8.3	16	3.7	1	0.8	3	3.8	4	3.3	8	7.7	2	1.2		

単位:人, %

		女性																				男性・雇用形態別			
		正規		正規・年齢別								非正規		非正規・年齢別								正規		非正規	
		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上					
		462	100.0	179	100.0	125	100.0	72	100.0	86	100.0	430	100.0	123	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	163	100.0	85	100.0
現在の施設での勤続年数	3ヶ月未満	3	0.6	2	1.1	1	0.8					18	4.2	4	3.3	4	5.1	5	4.1	5	4.7	1	0.6	3	3.5
	3～6ヶ月未満	20	4.3	17	9.5	2	1.6	1	1.4			34	7.9	12	9.8	8	10.1	5	4.1	9	8.4	10	6.1	8	9.4
	6ヶ月～1年未満	5	1.1	2	1.1	2	1.6	1	1.4			37	8.6	11	8.9	8	10.1	10	8.3	8	7.5	3	1.8	4	4.7
	1～3年未満	74	16.0	43	24.0	16	12.8	6	8.3	9	10.5	175	40.7	54	43.9	40	50.6	48	39.7	33	30.8	27	16.6	39	45.9
	3～5年未満	69	14.9	41	22.9	14	11.2	11	15.3	3	3.5	83	19.3	31	25.2	13	16.5	30	24.8	9	8.4	33	20.2	23	27.1
	5～10年未満	144	31.2	73	40.8	33	26.4	18	25.0	20	23.3	61	14.2	11	8.9	5	6.3	20	16.5	25	23.4	57	35.0	8	9.4
	10年以上	147	31.8	1	0.6	57	45.6	35	48.6	54	62.8	22	5.1			1	1.3	3	2.5	18	16.8	32	19.6		
(再掲)	1年未満		6.1		11.7		4.0		2.8		0.0		20.7		22.0		25.3		16.5		20.6		8.6		17.6
		457	100.0	179	100.0	124	100.0	69	100.0	85	100.0	422	100.0	125	100.0	79	100.0	115	100.0	103	100.0	164	100.0	85	100.0
他の介護施設・事業所での経験も含む、就労経験年数	3ヶ月未満											6	1.4	2	1.6	2	2.5	1	0.9	1	1.0	1	0.6		
	3～6ヶ月未満	14	3.1	14	7.8							19	4.5	9	7.2	4	5.1	1	0.9	5	4.9	6	3.7	7	8.2
	6ヶ月～1年未満	3	0.7	2	1.1	1	0.8					19	4.5	5	4.0	3	3.8	4	3.5	7	6.8	1	0.6	2	2.4
	1～3年未満	41	9.0	32	17.9	5	4.0	1	1.4	3	3.5	129	30.6	50	40.0	27	34.2	35	30.4	17	16.5	16	9.8	34	40.0
	3～5年未満	57	12.5	40	22.3	8	6.5	7	10.1	2	2.4	88	20.9	34	27.2	17	21.5	28	24.3	9	8.7	30	18.3	20	23.5
	5～10年未満	157	34.4	88	49.2	38	30.6	17	24.6	14	16.5	107	25.4	25	20.0	16	20.3	34	29.6	32	31.1	62	37.8	17	20.0
	10年以上	185	40.5	3	1.7	72	58.1	44	63.8	66	77.6	54	12.8			10	12.7	12	10.4	32	31.1	48	29.3	5	5.9
(再掲)	1年未満		3.7		8.9		0.8		0.0		0.0		10.4		12.8		11.4		5.2		12.6		4.9		10.6
												432	100.0	125	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	164	100.0	85	100.0
雇用形態	正職員																					164	100.0		
	準職員											129	29.9	58	46.4	23	29.1	32	26.4	16	15.0			29	34.1
	非常勤											13	3.0	2	1.6	2	2.5	5	4.1	4	3.7			6	7.1
	臨時											118	27.3	36	28.8	25	31.6	36	29.8	21	19.6			29	34.1
	嘱託											41	9.5	14	11.2	7	8.9	11	9.1	9	8.4			10	11.8
	パート											105	24.3	7	5.6	19	24.1	31	25.6	48	44.9			7	8.2
	派遣職員											6	1.4			1	1.3	1	0.8	4	3.7			2	2.4
	その他											20	4.6	8	6.4	2	2.5	5	4.1	5	4.7			2	2.4
		463	100.0	179	100.0	126	100.0	72	100.0	86	100.0	432	100.0	125	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0				
雇用形態(二分)	正規	463	100.0	179	100.0	126	100.0	72	100.0	86	100.0														
	非正規											432	100.0	125	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0				
		462	100.0	178	100.0	126	100.0	72	100.0	86	100.0	428	100.0	124	100.0	79	100.0	120	100.0	105	100.0	164	100.0	85	100.0
資格(複数回答可)	無資格	20	4.3	4	2.2	3	2.4	8	11.1	5	5.8	45	10.5	9	7.3	5	6.3	17	14.2	14	13.3	4	2.4	4	4.7
	介護福祉士	394	85.3	163	91.6	105	83.3	54	75.0	72	83.7	147	34.3	73	58.9	28	35.4	26	21.7	20	19.0	141	86.0	51	60.0
	ヘルパー	119	25.8	30	16.9	38	30.2	24	33.3	27	31.4	281	65.7	60	48.4	53	67.1	89	74.2	79	75.2	39	23.8	38	44.7
	ケアマネ	56	12.1	4	2.2	16	12.7	18	25.0	18	20.9	6	1.4	2	1.6	2	2.5			2	1.9	21	12.8		
	OT																					1	0.6		
	PT																								
	ST																								
	社会福祉士	9	1.9	6	3.4	1	0.8	1	1.4	1	1.2	3	0.7	3	2.4							5	3.0	3	3.5
	看護師																								
	准看護師											2	0.5					2	1.7						
	栄養士	5	1.1			2	1.6	1	1.4	2	2.3	3	0.7	2	1.6	1	1.3								
	その他	34	7.4	11	6.2	11	8.7	11	15.3	1	1.2	27	6.3	16	12.9	3	3.8	5	4.2	3	2.9	9	5.5	5	5.9

単位：人，%

		女性																		男性・雇用形態別			
		正規		正規・年齢別								非正規		非正規・年齢別									
		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		正規		非正規	
												420	100.0	121	100.0	75	100.0	118	100.0	106	100.0			81	100.0
雇用契約期間(非正規のみ)	定めがない											45	10.7	24	19.8	6	8.0	10	8.5	5	4.7			9	11.1
	1年ごとの更新											319	76.0	86	71.1	57	76.0	90	76.3	86	81.1			59	72.8
	1年より短い期間ごとの更新											42	10.0	7	5.8	6	8.0	17	14.4	12	11.3			9	11.1
	その他											14	3.3	4	3.3	6	8.0	1	0.8	3	2.8			4	4.9
												422	100.0	123	100.0	77	100.0	119	100.0	103	100.0			82	100.0
就労形態(同上)	フルタイム労働											357	84.6	122	99.2	65	84.4	102	85.7	68	66.0			82	100.0
	短時間労働(パートタイム)											65	15.4	1	0.8	12	15.6	17	14.3	35	34.0				
												419	100.0	120	100.0	75	100.0	118	100.0	106	100.0			82	100.0
雇用保険加入の有無(同上)	加入している											383	91.4	105	87.5	70	93.3	113	95.8	95	89.6			76	92.7
	加入していない											21	5.0	2	1.7	4	5.3	4	3.4	11	10.4			1	1.2
	分からない											15	3.6	13	10.8	1	1.3	1	0.8					5	6.1
												415	100.0	118	100.0	76	100.0	118	100.0	103	100.0			82	100.0
医療保険の種類(同上)	職場の健康保険(政管健保)に加入											326	78.6	93	78.8	63	82.9	96	81.4	74	71.8			65	79.3
	家族の職場の健康保険に加入											40	9.6			6	7.9	13	11.0	21	20.4			1	1.2
	国民健康保険に加入											35	8.4	17	14.4	6	7.9	6	5.1	6	5.8			11	13.4
	加入していない											7	1.7	1	0.8	1	1.3	3	2.5	2	1.9				
	わからない											7	1.7	7	5.9									5	6.1
												412	100.0	114	100.0	75	100.0	117	100.0	106	100.0			82	100.0
年金保険の種類(同上)	厚生年金に加入											333	80.8	92	80.7	65	86.7	98	83.8	78	73.6			69	84.1
	国民年金に加入											27	6.6	8	7.0	3	4.0	5	4.3	11	10.4			5	6.1
	3号年金に加入											29	7.0			3	4.0	12	10.3	14	13.2				
	加入していない											8	1.9			4	5.3	1	0.9	3	2.8				
	わからない											14	3.4	14	12.3									7	8.5
	その他											1	0.2					1	0.9					1	1.2
												406	100.0	119	100.0	73	100.0	115	100.0	99	100.0			81	100.0
正規への雇用転換希望の有無(同上)	希望している											191	47.0	66	55.5	39	53.4	56	48.7	30	30.3			69	85.2
	とくに希望していない											215	53.0	53	44.5	34	46.6	59	51.3	69	69.7			12	14.8
		439	100.0	166	100.0	121	100.0	68	100.0	84	100.0	388	100.0	110	100.0	72	100.0	113	100.0	93	100.0	159	100.0	78	100.0
一週間の総労働時間	30時間未満	23	5.2	10	6.0	7	5.8	3	4.4	3	3.6	50	12.9	8	7.3	8	11.1	16	14.2	18	19.4	6	3.8	3	3.8
	30時間台	55	12.5	23	13.9	14	11.6	8	11.8	10	11.9	71	18.3	21	19.1	10	13.9	20	17.7	20	21.5	20	12.6	10	12.8
	40～44時間台	178	40.5	62	37.3	54	44.6	24	35.3	38	45.2	179	46.1	47	42.7	38	52.8	50	44.2	44	47.3	65	40.9	27	34.6
	45～49時間台	101	23.0	34	20.5	28	23.1	19	27.9	20	23.8	51	13.1	20	18.2	9	12.5	14	12.4	8	8.6	31	19.5	19	24.4
	50～54時間台	49	11.2	19	11.4	12	9.9	8	11.8	10	11.9	23	5.9	5	4.5	5	6.9	11	9.7	2	2.2	18	11.3	10	12.8
	55時間以上	33	7.5	18	10.8	6	5.0	6	8.8	3	3.6	14	3.6	9	8.2	2	2.8	2	1.8	1	1.1	19	11.9	9	11.5
	(再掲)50時間以上		18.7		22.3		14.9		20.6		15.5		9.5		12.7		9.7		11.5		3.2		23.3		24.4
		446	100.0	171	100.0	121	100.0	70	100.0	84	100.0	396	100.0	116	100.0	75	100.0	110	100.0	95	100.0	160	100.0	81	100.0
不払い労働時間の有無	ない	114	25.6	43	25.1	29	24.0	18	25.7	24	28.6	177	44.7	49	42.2	26	34.7	46	41.8	56	58.9	45	28.1	25	30.9
	ある	332	74.4	128	74.9	92	76.0	52	74.3	60	71.4	219	55.3	67	57.8	49	65.3	64	58.2	39	41.1	115	71.9	56	69.1

単位:人, %

		女性																				男性・雇用形態別			
		正規 全体		正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		非正規 全体		非正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		正規		非正規	
		312	100.0	123	100.0	84	100.0	51	100.0	54	100.0	211	100.0	67	100.0	48	100.0	59	100.0	37	100.0	112	100.0	54	100.0
一週間における不払い労働時間	1, 2時間	126	40.4	51	41.5	35	41.7	15	29.4	25	46.3	127	60.2	41	61.2	28	58.3	28	47.5	30	81.1	41	36.6	30	55.6
	3, 4時間	100	32.1	38	30.9	28	33.3	18	35.3	16	29.6	55	26.1	16	23.9	13	27.1	21	35.6	5	13.5	27	24.1	11	20.4
	5, 6時間	59	18.9	24	19.5	12	14.3	15	29.4	8	14.8	21	10.0	5	7.5	7	14.6	8	13.6	1	2.7	19	17.0	5	9.3
	7, 8時間	12	3.8	3	2.4	4	4.8	3	5.9	2	3.7	2	0.9					1	1.7	1	2.7	7	6.3	3	5.6
	9時間以上	15	4.8	7	5.7	5	6.0			3	5.6	6	2.8	5	7.5			1	1.7			18	16.1	5	9.3
(再掲)	5時間以上		27.6		27.6		25.0		35.3		24.1		13.7		14.9		14.6		16.9		5.4		39.3		24.1
		449	100.0	174	100.0	125	100.0	67	100.0	83	100.0	415	100.0	123	100.0	74	100.0	117	100.0	101	100.0	161	100.0	82	100.0
深夜時間帯の勤務の有無	ない	75	16.7	16	9.2	22	17.6	16	23.9	21	25.3	127	30.6	18	14.6	20	27.0	37	31.6	52	51.5	29	18.0	9	11.0
	ある	374	83.3	158	90.8	103	82.4	51	76.1	62	74.7	288	69.4	105	85.4	54	73.0	80	68.4	49	48.5	132	82.0	73	89.0
		373	100.0	158	100.0	102	100.0	51	100.0	62	100.0	286	100.0	105	100.0	53	100.0	80	100.0	48	100.0	132	100.0	73	100.0
一ヶ月における深夜勤務の回数	1回	8	2.1	2	1.3	1	1.0	1	2.0	4	6.5	1	0.3					1	1.3			6	4.5		
	2回	13	3.5	1	0.6	4	3.9	4	7.8	4	6.5	6	2.1	1	1.0	2	3.8	1	1.3	2	4.2	5	3.8	1	1.4
	3回	41	11.0	16	10.1	12	11.8	7	13.7	6	9.7	29	10.1	15	14.3	3	5.7	5	6.3	6	12.5	13	9.8	9	12.3
	4回	133	35.7	59	37.3	35	34.3	17	33.3	22	35.5	121	42.3	42	40.0	27	50.9	34	42.5	18	37.5	52	39.4	33	45.2
	5回	131	35.1	55	34.8	37	36.3	18	35.3	21	33.9	98	34.3	40	38.1	11	20.8	32	40.0	15	31.3	38	28.8	20	27.4
	6回以上	47	12.6	25	15.8	13	12.7	4	7.8	5	8.1	31	10.8	7	6.7	10	18.9	7	8.8	7	14.6	18	13.6	10	13.7
(再掲)	5回以上		47.7		50.6		49.0		43.1		41.9		45.1		44.8		39.6		48.8		45.8		42.4		41.1
		457	100.0	176	100.0	125	100.0	70	100.0	86	100.0	425	100.0	124	100.0	77	100.0	119	100.0	105	100.0	162	100.0	84	100.0
有休休暇制度の有無	ある	455	99.6	174	98.9	125	100.0	70	100.0	86	100.0	409	96.2	121	97.6	73	94.8	115	96.6	100	95.2	161	99.4	79	94.0
	ない											9	2.1	1	0.8	2	2.6	3	2.5	3	2.9	1	0.6	2	2.4
	わからない	2	0.4	2	1.1							7	1.6	2	1.6	2	2.6	1	0.8	2	1.9			3	3.6
		427	100.0	155	100.0	121	100.0	68	100.0	83	100.0	356	100.0	100	100.0	62	100.0	106	100.0	88	100.0	148	100.0	72	100.0
1年間での有休消化状況(勤続6ヶ月未満のものを除く)	ほぼ全てを使い切った	28	6.6	7	4.5	7	5.8	6	8.8	8	9.6	53	14.9	7	7.0	9	14.5	18	17.0	19	21.6	6	4.1	2	2.8
	4分の3程度を使った	23	5.4	4	2.6	9	7.4	5	7.4	5	6.0	25	7.0	7	7.0	4	6.5	10	9.4	4	4.5	6	4.1	4	5.6
	半分程度を使った	61	14.3	24	15.5	17	14.0	10	14.7	10	12.0	59	16.6	10	10.0	8	12.9	14	13.2	27	30.7	22	14.9	13	18.1
	4分の1程度を使った	89	20.8	25	16.1	25	20.7	17	25.0	22	26.5	60	16.9	16	16.0	7	11.3	19	17.9	18	20.5	35	23.6	17	23.6
	ほとんど使っていない	226	52.9	95	61.3	63	52.1	30	44.1	38	45.8	159	44.7	60	60.0	34	54.8	45	42.5	20	22.7	79	53.4	36	50.0
(再掲)	低消化者群		73.8		77.4		72.7		69.1		72.3		61.5		76.0		66.1		60.4		43.2		77.0		73.6
		458	100.0	177	100.0	125	100.0	70	100.0	86	100.0	417	100.0	121	100.0	76	100.0	116	100.0	104	100.0	163	100.0	82	100.0
賃金の支払い形態	時間給											125	30.0	17	14.0	23	30.3	36	31.0	49	47.1			17	20.7
	日給											103	24.7	23	19.0	21	27.6	33	28.4	26	25.0			15	18.3
	月給	458	100.0	177	100.0	125	100.0	70	100.0	86	100.0	189	45.3	81	66.9	32	42.1	47	40.5	29	27.9	163	100.0	50	61.0
												121	100.0	16	100.0	22	100.0	34	100.0	49	100.0			17	100.0
時給額(時間給の回答者)	750円未満											20	16.5	1	6.3	3	13.6	6	17.6	10	20.4			3	17.6
	～800円未満											20	16.5	2	12.5	5	22.7	6	17.6	7	14.3			2	11.8
	～850円未満											32	26.4	7	43.8	6	27.3	7	20.6	12	24.5			3	17.6
	～900円未満											19	15.7	4	25.0	1	4.5	4	11.8	10	20.4				
	～950円未満											15	12.4	2	12.5	3	13.6	5	14.7	5	10.2			6	35.3
	～1000円未満											1	0.8					1	2.9					2	11.8
	1000円以上											14	11.6			4	18.2	5	14.7	5	10.2			1	5.9

単位：人，%

		女性																							
		正規 全体		正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		非正規 全体		非正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		男性・雇用形態別 正規		非正規	
												101	100.0	22	100.0	21	100.0	32	100.0	26	100.0			14	100.0
日給額（日給の回答者）	6250円未満											39	38.6	7	31.8	10	47.6	17	53.1	5	19.2			7	50.0
	～6500円未満											15	14.9	3	13.6	2	9.5	7	21.9	3	11.5			2	14.3
	～6750円未満											24	23.8	4	18.2	5	23.8	2	6.3	13	50.0			1	7.1
	6750円以上											23	22.8	8	36.4	4	19.0	6	18.8	5	19.2			4	28.6
		443	100.0	169	100.0	124	100.0	68	100.0	82	100.0	411	100.0	120	100.0	73	100.0	114	100.0	104	100.0	162	100.0	82	100.0
2008年6月の賃金総支給額（税込み。ボーナス・一時金は除く）	10万円未満	2	0.5			2	1.6					66	16.1	5	4.2	9	12.3	20	17.5	32	30.8			4	4.9
	10～15万円未満	76	17.2	50	29.6	11	8.9	7	10.3	8	9.8	231	56.2	85	70.8	40	54.8	56	49.1	50	48.1	25	15.4	31	37.8
	15～20万円未満	185	41.8	93	55.0	55	44.4	18	26.5	19	23.2	100	24.3	24	20.0	23	31.5	31	27.2	22	21.2	68	42.0	42	51.2
	20～25万円未満	127	28.7	22	13.0	46	37.1	30	44.1	29	35.4	14	3.4	6	5.0	1	1.4	7	6.1			45	27.8	3	3.7
	25～30万円未満	33	7.4	4	2.4	8	6.5	4	5.9	17	20.7											12	7.4	1	1.2
	30万円以上	20	4.5			2	1.6	9	13.2	9	11.0											12	7.4	1	1.2
（再掲）	15万円未満		17.6		29.6		10.5		10.3		9.8		72.3		75.0		67.1		66.7		78.8		15.4		42.7
	20万円未満		59.4		84.6		54.8		36.8		32.9		96.6		95.0		98.6		93.9		100.0		57.4		93.9
		409	100.0	145	100.0	118	100.0	65	100.0	81	100.0	326	100.0	94	100.0	53	100.0	98	100.0	81	100.0	148	100.0	69	100.0
2007年の年収（税込み、ボーナスや諸手当を含む。勤続1年未満のものを除く）。	100万円未満	11	2.7	8	5.5	2	1.7			1	1.2	41	12.6	4	4.3	7	13.2	12	12.2	18	22.2	1	0.7		
	～150万円未満	16	3.9	13	9.0	2	1.7	1	1.5			70	21.5	21	22.3	10	18.9	20	20.4	19	23.5	2	1.4	11	15.9
	～200万円未満	26	6.4	12	8.3	8	6.8	4	6.2	2	2.5	104	31.9	32	34.0	13	24.5	34	34.7	25	30.9	8	5.4	16	23.2
	～250万円未満	87	21.3	43	29.7	28	23.7	7	10.8	9	11.1	84	25.8	26	27.7	21	39.6	22	22.4	15	18.5	29	19.6	28	40.6
	～300万円未満	78	19.1	40	27.6	23	19.5	6	9.2	9	11.1	18	5.5	7	7.4	2	3.8	7	7.1	2	2.5	41	27.7	8	11.6
	～350万円未満	83	20.3	23	15.9	30	25.4	18	27.7	12	14.8	4	1.2	1	1.1			2	2.0	1	1.2	26	17.6	3	4.3
	～400万円未満	48	11.7	4	2.8	13	11.0	12	18.5	19	23.5	4	1.2	3	3.2			1	1.0			15	10.1	2	2.9
	400万円以上	60	14.7	2	1.4	12	10.2	17	26.2	29	35.8	1	0.3							1	1.2	26	17.6	1	1.4
（再掲）	200万円未満		13.0		22.8		10.2		7.7		3.7		66.0		60.6		56.6		67.3		76.5		7.4		39.1
	300万円未満		53.3		80.0		53.4		27.7		25.9		97.2		95.7		100.0		96.9		97.5		54.7		91.3
		455	100.0	177	100.0	125	100.0	69	100.0	84	100.0	423	100.0	123	100.0	76	100.0	118	100.0	106	100.0	160	100.0	84	100.0
（ア）仕事の内容・やりがい	満足	39	8.6	17	9.6	9	7.2	5	7.2	8	9.5	54	12.8	13	10.6	12	15.8	18	15.3	11	10.4	22	13.8	15	17.9
	やや満足	93	20.4	33	18.6	32	25.6	9	13.0	19	22.6	99	23.4	37	30.1	17	22.4	23	19.5	22	20.8	36	22.5	20	23.8
	普通	210	46.2	83	46.9	57	45.6	33	47.8	37	44.0	186	44.0	51	41.5	31	40.8	52	44.1	52	49.1	61	38.1	32	38.1
	やや不満足	76	16.7	33	18.6	14	11.2	16	23.2	13	15.5	60	14.2	17	13.8	9	11.8	18	15.3	16	15.1	29	18.1	7	8.3
	不満足	37	8.1	11	6.2	13	10.4	6	8.7	7	8.3	24	5.7	5	4.1	7	9.2	7	5.9	5	4.7	12	7.5	10	11.9
（イ）賃金	満足	12	2.6	2	1.1	2	1.6			8	9.5	12	2.8	3	2.4	2	2.6	4	3.4	3	2.8	6	3.8		
	やや満足	36	7.9	7	4.0	13	10.4	4	5.8	12	14.3	23	5.4	4	3.3	3	3.9	4	3.4	12	11.3	11	6.9	6	7.1
	普通	114	25.1	39	22.0	30	24.0	19	27.5	26	31.0	91	21.5	26	21.1	16	21.1	30	25.4	19	17.9	35	21.9	14	16.7
	やや不満足	143	31.4	55	31.1	37	29.6	30	43.5	21	25.0	125	29.6	46	37.4	22	28.9	33	28.0	24	22.6	42	26.3	19	22.6
	不満足	150	33.0	74	41.8	43	34.4	16	23.2	17	20.2	172	40.7	44	35.8	33	43.4	47	39.8	48	45.3	66	41.3	45	53.6
（ウ）労働時間・休日等の労働条件	満足	27	5.9	9	5.1	7	5.6	1	1.4	10	11.9	34	8.0	10	8.1	6	7.9	10	8.5	8	7.5	17	10.6	5	6.0
	やや満足	32	7.0	8	4.5	10	8.0	3	4.3	11	13.1	49	11.6	11	8.9	11	14.5	12	10.2	15	14.2	16	10.0	9	10.7
	普通	158	34.7	66	37.3	41	32.8	25	36.2	26	31.0	160	37.8	49	39.8	27	35.5	43	36.4	41	38.7	59	36.9	41	48.8
	やや不満足	143	31.4	55	31.1	40	32.0	24	34.8	24	28.6	115	27.2	44	35.8	16	21.1	27	22.9	28	26.4	39	24.4	16	19.0
	不満足	95	20.9	39	22.0	27	21.6	16	23.2	13	15.5	65	15.4	9	7.3	16	21.1	26	22.0	14	13.2	29	18.1	13	15.5
（エ）勤務体制	満足	18	4.0	6	3.4	2	1.6	1	1.4	9	10.7	20	4.7	5	4.1	5	6.6	5	4.2	5	4.7	12	7.5	6	7.1
	やや満足	27	5.9	11	6.2	9	7.2	4	5.8	3	3.6	35	8.3	9	7.3	5	6.6	8	6.8	13	12.3	12	7.5	1	1.2
	普通	168	36.9	64	36.2	44	35.2	25	36.2	35	41.7	180	42.6	56	45.5	29	38.2	48	40.7	47	44.3	65	40.6	51	60.7
	やや不満足	145	31.9	53	29.9	43	34.4	23	33.3	26	31.0	127	30.0	43	35.0	22	28.9	35	29.7	27	25.5	45	28.1	18	21.4
	不満足	97	21.3	43	24.3	27	21.6	16	23.2	11	13.1	61	14.4	10	8.1	15	19.7	22	18.6	14	13.2	26	16.3	8	9.5

単位:人, %

		女性																				男性・雇用形態別			
		正規 全体		正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		非正規 全体		非正規・年齢別 30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		正規		非正規	
(オ)人事評価・処遇のあり方	満足	13	2.9	4	2.3	4	3.2	1	1.4	4	4.8	15	3.5	6	4.9	2	2.6	5	4.2	2	1.9	9	5.6	2	2.4
	やや満足	21	4.6	9	5.1	6	4.8	1	1.4	5	6.0	20	4.7	11	8.9	1	1.3	3	2.5	5	4.7	11	6.9	5	6.0
	普通	200	44.0	83	46.9	49	39.2	32	46.4	36	42.9	203	48.0	60	48.8	36	47.4	54	45.8	53	50.0	65	40.6	36	42.9
	やや不満足	132	29.0	44	24.9	41	32.8	20	29.0	27	32.1	113	26.7	34	27.6	22	28.9	28	23.7	29	27.4	40	25.0	13	15.5
	不満足	89	19.6	37	20.9	25	20.0	15	21.7	12	14.3	72	17.0	12	9.8	15	19.7	28	23.7	17	16.0	35	21.9	28	33.3
(カ)職場の環境(照明、空調、騒音)	満足	18	4.0	11	6.2	4	3.2	1	1.4	2	2.4	38	9.0	13	10.6	6	7.9	12	10.2	7	6.6	11	6.9	4	4.8
	やや満足	50	11.0	19	10.7	13	10.4	8	11.6	10	11.9	51	12.1	19	15.4	8	10.5	15	12.7	9	8.5	24	15.0	11	13.1
	普通	201	44.2	80	45.2	56	44.8	30	43.5	35	41.7	202	47.8	55	44.7	33	43.4	56	47.5	58	54.7	65	40.6	40	47.6
	やや不満足	111	24.4	36	20.3	31	24.8	18	26.1	26	31.0	86	20.3	24	19.5	21	27.6	22	18.6	19	17.9	41	25.6	18	21.4
	不満足	75	16.5	31	17.5	21	16.8	12	17.4	11	13.1	46	10.9	12	9.8	8	10.5	13	11.0	13	12.3	19	11.9	11	13.1
(キ)職場の人間関係、コミュニケーション	満足	41	9.0	21	11.9	14	11.2	1	1.4	5	6.0	48	11.3	22	17.9	10	13.2	9	7.6	7	6.6	11	6.9	8	9.5
	やや満足	87	19.1	44	24.9	18	14.4	12	17.4	13	15.5	68	16.1	22	17.9	10	13.2	18	15.3	18	17.0	28	17.5	11	13.1
	普通	182	40.0	60	33.9	60	48.0	28	40.6	34	40.5	189	44.7	53	43.1	32	42.1	48	40.7	56	52.8	64	40.0	37	44.0
	やや不満足	95	20.9	34	19.2	22	17.6	18	26.1	21	25.0	78	18.4	17	13.8	16	21.1	29	24.6	16	15.1	34	21.3	18	21.4
	不満足	50	11.0	18	10.2	11	8.8	10	14.5	11	13.1	40	9.5	9	7.3	8	10.5	14	11.9	9	8.5	23	14.4	10	11.9
(ク)雇用の安定性	満足	45	9.9	18	10.2	12	9.6	4	5.8	11	13.1	29	6.9	8	6.5	6	7.9	10	8.5	5	4.7	17	10.6	2	2.4
	やや満足	63	13.8	20	11.3	17	13.6	9	13.0	17	20.2	56	13.2	22	17.9	7	9.2	12	10.2	15	14.2	25	15.6	7	8.3
	普通	240	52.7	95	53.7	68	54.4	36	52.2	41	48.8	217	51.3	60	48.8	37	48.7	66	55.9	54	50.9	75	46.9	36	42.9
	やや不満足	65	14.3	30	16.9	13	10.4	14	20.3	8	9.5	75	17.7	25	20.3	13	17.1	13	11.0	24	22.6	31	19.4	15	17.9
	不満足	42	9.2	14	7.9	15	12.0	6	8.7	7	8.3	46	10.9	8	6.5	13	17.1	17	14.4	8	7.5	12	7.5	24	28.6
(ケ)福利厚生	満足	33	7.3	11	6.2	10	8.0	3	4.3	9	10.7	32	7.6	7	5.7	4	5.3	14	11.9	7	6.6	19	11.9	6	7.1
	やや満足	52	11.4	16	9.0	13	10.4	8	11.6	15	17.9	38	9.0	12	9.8	7	9.2	10	8.5	9	8.5	27	16.9	11	13.1
	普通	278	61.1	121	68.4	76	60.8	40	58.0	41	48.8	265	62.6	89	72.4	49	64.5	68	57.6	59	55.7	79	49.4	44	52.4
	やや不満足	53	11.6	16	9.0	14	11.2	12	17.4	11	13.1	54	12.8	10	8.1	7	9.2	17	14.4	20	18.9	21	13.1	10	11.9
	不満足	39	8.6	13	7.3	12	9.6	6	8.7	8	9.5	34	8.0	5	4.1	9	11.8	9	7.6	11	10.4	14	8.8	13	15.5
(コ)教育訓練・能力開発のあり方	満足	9	2.0	5	2.8	2	1.6	1	1.4	1	1.2	9	2.1	3	2.4	3	3.9	3	2.5			7	4.4	2	2.4
	やや満足	32	7.0	15	8.5	8	6.4	1	1.4	8	9.5	34	8.0	15	12.2	4	5.3	9	7.6	6	5.7	20	12.5	10	11.9
	普通	223	49.0	84	47.5	65	52.0	34	49.3	40	47.6	213	50.4	61	49.6	39	51.3	57	48.3	56	52.8	68	42.5	34	40.5
	やや不満足	120	26.4	42	23.7	33	26.4	22	31.9	23	27.4	114	27.0	30	24.4	21	27.6	32	27.1	31	29.2	36	22.5	17	20.2
	不満足	71	15.6	31	17.5	17	13.6	11	15.9	12	14.3	53	12.5	14	11.4	9	11.8	17	14.4	13	12.3	29	18.1	21	25.0
(サ)利用者との人間関係	満足	34	7.5	15	8.5	8	6.4	4	5.8	7	8.3	51	12.1	18	14.6	8	10.5	16	13.6	9	8.5	18	11.3	11	13.1
	やや満足	101	22.2	42	23.7	25	20.0	9	13.0	25	29.8	87	20.6	33	26.8	17	22.4	18	15.3	19	17.9	41	25.6	18	21.4
	普通	266	58.5	100	56.5	80	64.0	47	68.1	39	46.4	230	54.4	61	49.6	40	52.6	67	56.8	62	58.5	84	52.5	43	51.2
	やや不満足	41	9.0	16	9.0	9	7.2	4	5.8	12	14.3	48	11.3	10	8.1	10	13.2	13	11.0	15	14.2	13	8.1	10	11.9
	不満足	13	2.9	4	2.3	3	2.4	5	7.2	1	1.2	7	1.7	1	0.8	1	1.3	4	3.4	1	0.9	4	2.5	2	2.4
(シ)職業生活全体	満足	13	2.9	7	4.0	2	1.6	1	1.4	3	3.6	16	3.8	7	5.7	1	1.3	5	4.2	3	2.8	6	3.8	2	2.4
	やや満足	44	9.7	19	10.7	9	7.2	4	5.8	12	14.3	54	12.8	24	19.5	6	7.9	13	11.0	11	10.4	20	12.5	8	9.5
	普通	224	49.2	95	53.7	62	49.6	28	40.6	39	46.4	217	51.3	57	46.3	44	57.9	55	46.6	61	57.5	71	44.4	45	53.6
	やや不満足	137	30.1	42	23.7	41	32.8	27	39.1	27	32.1	91	21.5	24	19.5	15	19.7	29	24.6	23	21.7	44	27.5	17	20.2
	不満足	37	8.1	14	7.9	11	8.8	9	13.0	3	3.6	45	10.6	11	8.9	10	13.2	16	13.6	8	7.5	19	11.9	12	14.3

単位：人，%

		女性																		男性・雇用形態別			
		正規		正規・年齢別								非正規		非正規・年齢別									
		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		正規		非正規	
満足度DI(満足計マイナス不満足計)	(ア)仕事の内容・やりがい	4.2		3.4		11.2		▲ 11.6		8.3		16.3		22.8		17.1		13.6		11.3		10.6		21.4	
	(イ)賃金	▲ 53.8		▲ 67.8		▲ 52.0		▲ 60.9		▲ 21.4		▲ 61.9		▲ 67.5		▲ 65.8		▲ 61.0		▲ 53.8		▲ 56.9		▲ 69.0	
	(ウ)労働時間・休日等の労働条件	▲ 39.3		▲ 43.5		▲ 40.0		▲ 52.2		▲ 19.0		▲ 22.9		▲ 26.0		▲ 19.7		▲ 26.3		▲ 17.9		▲ 21.9		▲ 17.9	
	(エ)勤務体制	▲ 43.3		▲ 44.6		▲ 47.2		▲ 49.3		▲ 29.8		▲ 31.4		▲ 31.7		▲ 35.5		▲ 37.3		▲ 21.7		▲ 29.4		▲ 22.6	
	(オ)人事評価・処遇のあり方	▲ 41.1		▲ 38.4		▲ 44.8		▲ 47.8		▲ 35.7		▲ 35.5		▲ 23.6		▲ 44.7		▲ 40.7		▲ 36.8		▲ 34.4		▲ 40.5	
	(カ)職場の環境(照明、空調、騒音)	▲ 25.9		▲ 20.9		▲ 28.0		▲ 30.4		▲ 29.8		▲ 10.2		▲ 3.3		▲ 19.7		▲ 6.8		▲ 15.1		▲ 15.6		▲ 16.7	
	(キ)職場の人間関係、コミュニケーション	▲ 3.7		7.3		▲ 0.8		▲ 21.7		▲ 16.7		▲ 0.5		14.6		▲ 5.3		▲ 13.6		0.0		▲ 11.3		▲ 10.7	
	(ク)雇用の安定性	0.2		▲ 3.4		0.8		▲ 10.1		15.5		▲ 8.5		▲ 2.4		▲ 17.1		▲ 6.8		▲ 11.3		▲ 0.6		▲ 35.7	
	(ケ)福利厚生	▲ 1.5		▲ 1.1		▲ 2.4		▲ 10.1		6.0		▲ 4.3		3.3		▲ 6.6		▲ 1.7		▲ 14.2		6.9		▲ 7.1	
	(コ)教育訓練・能力開発のあり方	▲ 33.0		▲ 29.9		▲ 32.0		▲ 44.9		▲ 31.0		▲ 29.3		▲ 21.1		▲ 30.3		▲ 31.4		▲ 35.8		▲ 23.8		▲ 31.0	
	(サ)利用者との人間関係	17.8		20.9		16.8		5.8		22.6		19.6		32.5		18.4		14.4		11.3		26.3		20.2	
	(シ)職業生活全体	▲ 25.7		▲ 16.9		▲ 32.8		▲ 44.9		▲ 17.9		▲ 15.6		▲ 3.3		▲ 23.7		▲ 22.9		▲ 16.0		▲ 23.1		▲ 22.6	
		457	100.0	177	100.0	125	100.0	70	100.0	85	100.0	425	100.0	123	100.0	77	100.0	119	100.0	106	100.0	162	100.0	84	100.0
労働条件や仕事の負担についての悩み、不安、不満等(注1、注2は本文を参照)	(ア)雇用契約が更新されないことへの不安がある	2	0.4	2	1.1							32	7.5	2	1.6	9	11.7	8	6.7	13	12.3	1	0.6	6	7.1
	(イ)正職員になれない　注1											121	28.5	39	31.7	22	28.6	34	28.6	26	24.5			45	53.6
	(ウ)仕事内容のわりに賃金が低い	299	65.4	138	78.0	79	63.2	43	61.4	39	45.9	305	71.8	95	77.2	55	71.4	86	72.3	69	65.1	106	65.4	65	77.4
	(エ)勤務が不規則である	146	31.9	74	41.8	34	27.2	19	27.1	19	22.4	109	25.6	37	30.1	20	26.0	29	24.4	23	21.7	57	35.2	24	28.6
	(オ)労働時間が長い	99	21.7	34	19.2	37	29.6	14	20.0	14	16.5	45	10.6	17	13.8	9	11.7	10	8.4	9	8.5	26	16.0	13	15.5
	(カ)休日出勤がある	85	18.6	42	23.7	19	15.2	14	20.0	10	11.8	71	16.7	26	21.1	16	20.8	14	11.8	15	14.2	32	19.8	9	10.7
	(キ)休憩がとりにくい・とれない	175	38.3	63	35.6	47	37.6	29	41.4	36	42.4	120	28.2	25	20.3	30	39.0	35	29.4	30	28.3	53	32.7	20	23.8
	(ク)有給休暇がとりにくい	270	59.1	108	61.0	76	60.8	42	60.0	44	51.8	153	36.0	46	37.4	38	49.4	37	31.1	32	30.2	85	52.5	29	34.5
	(ケ)体調が悪くても休めない	194	42.5	68	38.4	62	49.6	31	44.3	33	38.8	150	35.3	46	37.4	26	33.8	47	39.5	31	29.2	52	32.1	15	17.9
	(コ)人手不足で適切な介護ができない	299	65.4	118	66.7	82	65.6	45	64.3	54	63.5	249	58.6	64	52.0	50	64.9	78	65.5	57	53.8	104	64.2	53	63.1
	(サ)ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある	151	33.0	69	39.0	36	28.8	17	24.3	29	34.1	111	26.1	34	27.6	21	27.3	27	22.7	29	27.4	51	31.5	33	39.3
	(シ)体力や健康面に不安がある	212	46.4	71	40.1	46	36.8	41	58.6	54	63.5	183	43.1	45	36.6	32	41.6	53	44.5	53	50.0	47	29.0	22	26.2
	(ス)夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある　注2	233	62.5	98	62.0	61	59.2	35	68.6	39	63.9	173	60.3	63	60.6	29	53.7	48	60.0	33	67.3	75	56.8	39	53.4
	(セ)夜勤時に仮眠がとれない　注2	144	38.6	50	31.6	43	41.7	21	41.2	30	49.2	125	43.6	39	37.5	19	35.2	41	51.3	26	53.1	44	33.3	24	32.9
	(ソ)介護の仕事に対する社会的評価が低い	270	59.1	107	60.5	69	55.2	46	65.7	48	56.5	253	59.5	64	52.0	44	57.1	74	62.2	71	67.0	125	77.2	58	69.0
	(タ)福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである	57	12.5	29	16.4	12	9.6	7	10.0	9	10.6	74	17.4	31	25.2	12	15.6	13	10.9	18	17.0	17	10.5	16	19.0
	(チ)施設の構造に不安がある	172	37.6	66	37.3	50	40.0	25	35.7	31	36.5	129	30.4	38	30.9	28	36.4	36	30.3	27	25.5	69	42.6	32	38.1
	(ツ)仕事中の怪我への補償がな	55	12.0	22	12.4	18	14.4	9	12.9	6	7.1	75	17.6	12	9.8	17	22.1	26	21.8	20	18.9	16	9.9	16	19.0
	(テ)上司からのセクハラやパワハラがある	32	7.0	11	6.2	14	11.2	4	5.7	3	3.5	16	3.8	5	4.1	2	2.6	7	5.9	2	1.9	17	10.5	5	6.0
	(ト)上司との人間関係がうまくいかない	66	14.4	28	15.8	17	13.6	12	17.1	9	10.6	40	9.4	13	10.6	10	13.0	9	7.6	8	7.5	29	17.9	18	21.4
	(ナ)同僚との間の人間関係がうまくいかない	57	12.5	22	12.4	14	11.2	10	14.3	11	12.9	58	13.6	15	12.2	13	16.9	15	12.6	15	14.2	30	18.5	16	19.0
	(ニ)利用者との意思疎通が困難(暴言やたたかれるなども含む)	128	28.0	50	28.2	34	27.2	16	22.9	28	32.9	117	27.5	32	26.0	21	27.3	34	28.6	30	28.3	26	16.0	18	21.4
	(ヌ)その他	8	1.8	4	2.3	3	2.4	1	1.4			11	2.6	6	4.9	1	1.3	3	2.5	1	0.9			2	2.4

単位：人，%

		女性																				男性・雇用形態別			
		正規		正規・年齢別								非正規		非正規・年齢別								正規		非正規	
		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上		全体		30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上					
		457	100.0	177	100.0	125	100.0	70	100.0	85	100.0	423	100.0	122	100.0	77	100.0	118	100.0	106	100.0	162	100.0	83	100.0
利用者につい憎しみを感	いつも	3	0.7	2	1.1	1	0.8					3	0.7			2	2.6			1	0.9	4	2.5	1	1.2
じてしまうことの有無・頻	よくある	53	11.6	34	19.2	12	9.6	5	7.1	2	2.4	18	4.3	9	7.4	1	1.3	5	4.2	3	2.8	16	9.9	10	12.0
度	ときどき	99	21.7	44	24.9	28	22.4	15	21.4	12	14.1	82	19.4	41	33.6	17	22.1	17	14.4	7	6.6	41	25.3	26	31.3
	たまに	148	32.4	58	32.8	41	32.8	21	30.0	28	32.9	154	36.4	47	38.5	28	36.4	38	32.2	41	38.7	59	36.4	19	22.9
	ない	154	33.7	39	22.0	43	34.4	29	41.4	43	50.6	166	39.2	25	20.5	29	37.7	58	49.2	54	50.9	42	25.9	27	32.5
(再掲)	ある計(「ない」以外)		66.3		78.0		65.6		58.6		49.4		60.8		79.5		62.3		50.8		49.1		74.1		67.5
		457	100.0	177	100.0	125	100.0	70	100.0	85	100.0	422	100.0	122	100.0	77	100.0	118	100.0	105	100.0	162	100.0	83	100.0
利用者につい強い口調で	いつも	2	0.4	2	1.1							1	0.2			1	1.3					3	1.9	1	1.2
対応してしまうことの有	よくある	53	11.6	34	19.2	9	7.2	5	7.1	5	5.9	26	6.2	17	13.9	3	3.9	3	2.5	3	2.9	19	11.7	8	9.6
無・頻度	ときどき	153	33.5	60	33.9	45	36.0	29	41.4	19	22.4	92	21.8	37	30.3	22	28.6	21	17.8	12	11.4	44	27.2	25	30.1
	たまに	185	40.5	67	37.9	57	45.6	25	35.7	36	42.4	206	48.8	49	40.2	38	49.4	64	54.2	55	52.4	63	38.9	31	37.3
	ない	64	14.0	14	7.9	14	11.2	11	15.7	25	29.4	97	23.0	19	15.6	13	16.9	30	25.4	35	33.3	33	20.4	18	21.7
(再掲)	ある計(「ない」以外)		86.0		92.1		88.8		84.3		70.6		77.0		84.4		83.1		74.6		66.7		79.6		78.3
		455	100.0	177	100.0	124	100.0	70	100.0	84	100.0	422	100.0	122	100.0	77	100.0	118	100.0	105	100.0	162	100.0	83	100.0
利用者をついこづいたり	いつも																					1	0.6		
してしまうことの有無・頻	よくある	5	1.1	4	2.3	1	0.8					1	0.2	1	0.8									3	3.6
度	ときどき	16	3.5	10	5.6	4	3.2	2	2.9			12	2.8	8	6.6	2	2.6	2	1.7			4	2.5	4	4.8
	たまに	44	9.7	24	13.6	10	8.1	7	10.0	3	3.6	45	10.7	20	16.4	5	6.5	11	9.3	9	8.6	27	16.7	11	13.3
	ない	390	85.7	139	78.5	109	87.9	61	87.1	81	96.4	364	86.3	93	76.2	70	90.9	105	89.0	96	91.4	130	80.2	65	78.3
(再掲)	ある計(「ない」以外)		14.3		21.5		12.1		12.9		3.6		13.7		23.8		9.1		11.0		8.6		19.8		21.7
		455	100.0	177	100.0	124	100.0	70	100.0	84	100.0	418	100.0	122	100.0	76	100.0	119	100.0	101	100.0	162	100.0	84	100.0
労働組合加入状況	加入している	105	23.1	35	19.8	33	26.6	17	24.3	20	23.8	61	14.6	15	12.3	7	9.2	24	20.2	15	14.9	25	15.4	5	6.0
	加入していない(関心の有無は問わない。労働組合は職場にある)	21	4.6	10	5.6	5	4.0	4	5.7	2	2.4	97	23.2	14	11.5	26	34.2	22	18.5	35	34.7	8	4.9	11	13.1
	労働組合がない	329	72.3	132	74.6	86	69.4	49	70.0	62	73.8	260	62.2	93	76.2	43	56.6	73	61.3	51	50.5	129	79.6	68	81.0
		455	100.0	177	100.0	124	100.0	70	100.0	84	100.0	418	100.0	122	100.0	76	100.0	119	100.0	101	100.0	162	100.0	84	100.0
(再掲)労働組合加入状況	加入している	105	23.1	35	19.8	33	26.6	17	24.3	20	23.8	61	14.6	15	12.3	7	9.2	24	20.2	15	14.9	25	15.4	5	6.0
	加入していない	350	76.9	142	80.2	91	73.4	53	75.7	64	76.2	357	85.4	107	87.7	69	90.8	95	79.8	86	85.1	137	84.6	79	94.0
		454	100.0	176	100.0	125	100.0	70	100.0	83	100.0	421	100.0	122	100.0	77	100.0	118	100.0	104	100.0	162	100.0	84	100.0
ふだんの仕事による身体	とても疲れる	277	61.0	96	54.5	77	61.6	55	78.6	49	59.0	205	48.7	58	47.5	44	57.1	65	55.1	38	36.5	75	46.3	32	38.1
の疲労	やや疲れる	151	33.3	66	37.5	44	35.2	14	20.0	27	32.5	193	45.8	58	47.5	31	40.3	48	40.7	56	53.8	74	45.7	42	50.0
	あまり疲れない	19	4.2	11	6.3	3	2.4			5	6.0	17	4.0	5	4.1	2	2.6	3	2.5	7	6.7	12	7.4	5	6.0
	まったく疲れない	2	0.4			1	0.8			1	1.2	1	0.2	1	0.8									2	2.4
	どちらともいえない	5	1.1	3	1.7			1	1.4	1	1.2	5	1.2					2	1.7	3	2.9	1	0.6	3	3.6
		461	100.0	178	100.0	126	100.0	72	100.0	85	100.0	425	100.0	124	100.0	78	100.0	120	100.0	103	100.0	163	100.0	84	100.0
同、神経の疲労	とても疲れる	278	60.3	106	59.6	78	61.9	50	69.4	44	51.8	202	47.5	60	48.4	39	50.0	61	50.8	42	40.8	80	49.1	46	54.8
	やや疲れる	158	34.3	61	34.3	43	34.1	18	25.0	36	42.4	180	42.4	50	40.3	32	41.0	51	42.5	47	45.6	69	42.3	28	33.3
	あまり疲れない	19	4.1	9	5.1	4	3.2	3	4.2	3	3.5	35	8.2	14	11.3	6	7.7	7	5.8	8	7.8	14	8.6	6	7.1
	まったく疲れない	2	0.4			1	0.8			1	1.2	1	0.2							1	1.0			2	2.4
	どちらともいえない	4	0.9	2	1.1			1	1.4	1	1.2	7	1.6			1	1.3	1	0.8	5	4.9			2	2.4

単位：人，%

		女性																				男性・雇用形態別			
		正規 全体		正規・年齢別								非正規 全体		非正規・年齢別								正規		非正規	
				30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上				30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上					
		458	100.0	177	100.0	126	100.0	70	100.0	85	100.0	425	100.0	122	100.0	79	100.0	119	100.0	105	100.0	164	100.0	84	100.0
最近の疲労回復状況	1晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	53	11.6	20	11.3	14	11.1	7	10.0	12	14.1	74	17.4	20	16.4	11	13.9	18	15.1	25	23.8	25	15.2	17	20.2
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	154	33.6	72	40.7	36	28.6	16	22.9	30	35.3	166	39.1	50	41.0	30	38.0	42	35.3	44	41.9	70	42.7	33	39.3
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	135	29.5	49	27.7	37	29.4	24	34.3	25	29.4	106	24.9	34	27.9	16	20.3	34	28.6	22	21.0	40	24.4	27	32.1
	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	116	25.3	36	20.3	39	31.0	23	32.9	18	21.2	79	18.6	18	14.8	22	27.8	25	21.0	14	13.3	29	17.7	7	8.3
（再掲）	疲労高蓄積群		54.8		48.0		60.3		67.1		50.6		43.5		42.6		48.1		49.6		34.3		42.1		40.5
		461	100.0	178	100.0	126	100.0	72	100.0	85	100.0	431	100.0	124	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	164	100.0	85	100.0
持病（医師から診断されたもの）	胃腸病	27	5.9	11	6.2	6	4.8	5	6.9	5	5.9	15	3.5	3	2.4	3	3.8	5	4.1	4	3.7	6	3.7	2	2.4
	高血圧	20	4.3			4	3.2	5	6.9	11	12.9	34	7.9	1	0.8	3	3.8	10	8.3	20	18.7	10	6.1	2	2.4
	肝臓病											2	0.5			1	1.3			1	0.9	8	4.9	1	1.2
	心臓病	6	1.3	1	0.6	2	1.6	1	1.4	2	2.4	5	1.2	2	1.6					3	2.8	3	1.8	1	1.2
	糖尿病	9	2.0			3	2.4	1	1.4	5	5.9	6	1.4			1	1.3	2	1.7	3	2.8	1	0.6		
	腰痛	142	30.8	45	25.3	40	31.7	27	37.5	30	35.3	102	23.7	24	19.4	20	25.3	31	25.6	27	25.2	45	27.4	16	18.8
	老眼	37	8.0					4	5.6	33	38.8	45	10.4					15	12.4	30	28.0	3	1.8	1	1.2
	高脂血症（高コレステロール血症等）	33	7.2			5	4.0	4	5.6	24	28.2	47	10.9	1	0.8	4	5.1	11	9.1	31	29.0	16	9.8	4	4.7
	その他（持病）	46	10.0	19	10.7	14	11.1	7	9.7	6	7.1	51	11.8	12	9.7	6	7.6	18	14.9	15	14.0	14	8.5	4	4.7
		461	100.0	178	100.0	126	100.0	72	100.0	85	100.0	431	100.0	124	100.0	79	100.0	121	100.0	107	100.0	164	100.0	85	100.0
最近1ヶ月の心身の状態	活気がわいてくる	9	2.0	4	2.2	3	2.4			2	2.4	16	3.7	7	5.6	1	1.3	4	3.3	4	3.7	9	5.5	7	8.2
	元気がいっぱいだ	26	5.6	13	7.3	7	5.6	2	2.8	4	4.7	42	9.7	17	13.7	7	8.9	9	7.4	9	8.4	14	8.5	9	10.6
	生き生きする	11	2.4	6	3.4	3	2.4			2	2.4	24	5.6	7	5.6	4	5.1	6	5.0	7	6.5	7	4.3	5	5.9
	怒りを感じる	80	17.4	32	18.0	23	18.3	11	15.3	14	16.5	49	11.4	15	12.1	9	11.4	15	12.4	10	9.3	30	18.3	18	21.2
	内心腹立たしい	117	25.4	49	27.5	28	22.2	16	22.2	24	28.2	89	20.6	27	21.8	13	16.5	29	24.0	20	18.7	49	29.9	29	34.1
	イライラしている	181	39.3	84	47.2	58	46.0	26	36.1	13	15.3	128	29.7	52	41.9	30	38.0	31	25.6	15	14.0	60	36.6	32	37.6
	ひどく疲れた	205	44.5	72	40.4	68	54.0	32	44.4	33	38.8	153	35.5	39	31.5	33	41.8	52	43.0	29	27.1	63	38.4	26	30.6
	へとへとだ	153	33.2	63	35.4	50	39.7	24	33.3	16	18.8	118	27.4	40	32.3	23	29.1	35	28.9	20	18.7	38	23.2	28	32.9
	だるい	230	49.9	98	55.1	74	58.7	35	48.6	23	27.1	196	45.5	69	55.6	44	55.7	50	41.3	33	30.8	77	47.0	47	55.3
	気がはりつめている	122	26.5	42	23.6	28	22.2	19	26.4	33	38.8	96	22.3	22	17.7	17	21.5	31	25.6	26	24.3	40	24.4	24	28.2
	不安だ	98	21.3	56	31.5	22	17.5	8	11.1	12	14.1	105	24.4	41	33.1	17	21.5	27	22.3	20	18.7	53	32.3	36	42.4
	落ち着かない	47	10.2	26	14.6	10	7.9	6	8.3	5	5.9	29	6.7	13	10.5	7	8.9	5	4.1	4	3.7	18	11.0	16	18.8
	ゆううつだ	132	28.6	61	34.3	40	31.7	16	22.2	15	17.6	101	23.4	41	33.1	27	34.2	21	17.4	12	11.2	47	28.7	27	31.8
	何をするのも面倒だ	108	23.4	49	27.5	37	29.4	15	20.8	7	8.2	75	17.4	32	25.8	20	25.3	12	9.9	11	10.3	27	16.5	10	11.8
	物事に集中できない	55	11.9	23	12.9	16	12.7	10	13.9	6	7.1	35	8.1	12	9.7	5	6.3	15	12.4	3	2.8	16	9.8	8	9.4
	気分が晴れない	127	27.5	60	33.7	35	27.8	16	22.2	16	18.8	89	20.6	32	25.8	19	24.1	22	18.2	16	15.0	55	33.5	33	38.8
	仕事が手につかない	11	2.4	6	3.4	5	4.0					6	1.4	5	4.0					1	0.9	5	3.0	4	4.7
	悲しいと感じる	46	10.0	27	15.2	9	7.1	1	1.4	9	10.6	32	7.4	12	9.7	7	8.9	10	8.3	3	2.8	9	5.5	11	12.9
	めまいがする	46	10.0	16	9.0	14	11.1	10	13.9	6	7.1	38	8.8	14	11.3	8	10.1	10	8.3	6	5.6	14	8.5	5	5.9
	体のふしぶしが痛む	76	16.5	16	9.0	17	13.5	20	27.8	23	27.1	77	17.9	17	13.7	8	10.1	19	15.7	33	30.8	18	11.0	12	14.1
	頭が重かったり頭痛がする	159	34.5	69	38.8	49	38.9	17	23.6	24	28.2	105	24.4	37	29.8	22	27.8	25	20.7	21	19.6	31	18.9	19	22.4
	首筋や肩がこる	258	56.0	97	54.5	69	54.8	47	65.3	45	52.9	233	54.1	62	50.0	40	50.6	67	55.4	64	59.8	56	34.1	31	36.5
	腰が痛い	259	56.2	100	56.2	72	57.1	42	58.3	45	52.9	216	50.1	68	54.8	38	48.1	61	50.4	49	45.8	74	45.1	30	35.3
	目が疲れる	182	39.5	62	34.8	43	34.1	28	38.9	49	57.6	173	40.1	41	33.1	29	36.7	50	41.3	53	49.5	55	33.5	24	28.2
	動悸や息切れがする	41	8.9	16	9.0	7	5.6	9	12.5	9	10.6	28	6.5	10	8.1	3	3.8	5	4.1	10	9.3	12	7.3	5	5.9
	胃腸の具合が悪い	80	17.4	28	15.7	24	19.0	15	20.8	13	15.3	62	14.4	23	18.5	13	16.5	13	10.7	13	12.1	19	11.6	10	11.8

単位:人, %

		女性																				男性・雇用形態別			
		正規 全体		正規・年齢別								非正規 全体		非正規・年齢別								正規		非正規	
				30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上				30歳未満		30歳代		40歳代		50歳以上					
	食欲がない	17	3.7	8	4.5	3	2.4	3	4.2	3	3.5	20	4.6	9	7.3	3	3.8	7	5.8	1	0.9	7	4.3	4	4.7
	便秘や下痢をする	97	21.0	44	24.7	28	22.2	14	19.4	11	12.9	85	19.7	31	25.0	22	27.8	25	20.7	7	6.5	19	11.6	15	17.6
	よく眠れない	100	21.7	38	21.3	36	28.6	10	13.9	16	18.8	81	18.8	30	24.2	16	20.3	17	14.0	18	16.8	24	14.6	12	14.1
	その他	10	2.2	2	1.1	3	2.4	4	5.6	1	1.2	16	3.7	5	4.0	1	1.3	6	5.0	4	3.7	1	0.6		
		446	100.0	176	100.0	121	100.0	68	100.0	81	100.0	417	100.0	124	100.0	77	100.0	117	100.0	99	100.0	162	100.0	81	100.0
この1ヶ月におけるヒヤリハットの有無	ない	130	29.1	49	27.8	38	31.4	20	29.4	23	28.4	169	40.5	48	38.7	25	32.5	45	38.5	51	51.5	52	32.1	24	29.6
	ある	316	70.9	127	72.2	83	68.6	48	70.6	58	71.6	248	59.5	76	61.3	52	67.5	72	61.5	48	48.5	110	67.9	57	70.4
		430	100.0	169	100.0	118	100.0	65	100.0	78	100.0	392	100.0	118	100.0	72	100.0	110	100.0	92	100.0	158	100.0	80	100.0
この半年間におけるヒヤリハットの有無・頻度	ない	48	11.2	20	11.8	13	11.0	6	9.2	9	11.5	51	13.0	11	9.3	8	11.1	15	13.6	17	18.5	17	10.8	6	7.5
	1, 2回	98	22.8	34	20.1	27	22.9	19	29.2	18	23.1	134	34.2	44	37.3	25	34.7	30	27.3	35	38.0	25	15.8	25	31.3
	3, 4回	113	26.3	44	26.0	31	26.3	21	32.3	17	21.8	101	25.8	23	19.5	21	29.2	35	31.8	22	23.9	47	29.7	21	26.3
	5, 6回	63	14.7	26	15.4	13	11.0	5	7.7	19	24.4	50	12.8	21	17.8	11	15.3	12	10.9	6	6.5	31	19.6	14	17.5
	7, 8回	17	4.0	7	4.1	5	4.2	2	3.1	3	3.8	10	2.6	6	5.1	1	1.4	2	1.8	1	1.1	4	2.5	3	3.8
	9回以上	91	21.2	38	22.5	29	24.6	12	18.5	12	15.4	46	11.7	13	11.0	6	8.3	16	14.5	11	12.0	34	21.5	11	13.8

資料 4　施設長調査結果一覧表

単位:施設, %

		全体		公営		民営	
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
設置主体	地方公共団体	23	18.5	17	100.0	6	5.6
	社会福祉法人	101	81.5			101	94.4
		124	100.0				
運営主体	地方公共団体	17	13.7				
	社会福祉法人	106	85.5				
	株式会社	1	0.8				
		117	100.0	16	100.0	101	100.0
施設の総職員数	30人未満	13	11.1	3	18.8	10	9.9
	～40人未満	34	29.1	7	43.8	27	26.7
	～50人未満	25	21.4	4	25.0	21	20.8
	～60人未満	13	11.1	1	6.3	12	11.9
	～70人未満	10	8.5	1	6.3	9	8.9
	～80人未満	9	7.7			9	8.9
	80人以上	13	11.1			13	12.9
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
施設の所在地	札幌市	28	22.6			28	26.2
	その他の市	35	28.2	2	11.8	33	30.8
	町村	61	49.2	15	88.2	46	43.0
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
介護事業年数	5年未満	20	16.1			20	18.7
	5～10年未満	13	10.5			13	12.1
	10～15年未満	7	5.6	1	5.9	6	5.6
	15～20年未満	12	9.7			12	11.2
	20～25年未満	24	19.4	4	23.5	20	18.7
	25～30年未満	22	17.7	6	35.3	16	15.0
	30年以上	26	21.0	6	35.3	20	18.7
		122	100.0	16	100.0	106	100.0
居室の状況	ユニット型	26	21.3	1	6.3	25	23.6
	従来型(準ユニットケア加算あり)	5	4.1	2	12.5	3	2.8
	従来型(準ユニットケア加算なし)	84	68.9	13	81.3	71	67.0
	その他	7	5.7	0	0.0	7	6.6
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
ショートを除く入所定員	29人以下	8	6.5			8	7.5
	30～39人	7	5.6	1	5.9	6	5.6
	40～49人	2	1.6			2	1.9
	50～79人	62	50.0	11	64.7	51	47.7
	80～99人	23	18.5	4	23.5	19	17.8
	100～149人	21	16.9	1	5.9	20	18.7
	150人以上	1	0.8			1	0.9
		119	100.0	17	100.0	102	100.0
介護・看護職員の配置状況(対利用者比率。常勤換算。ショート分を含む。2008年7月時点)	～1.8人未満	12	10.1			12	11.8
	～2.0人未満	18	15.1			18	17.6
	～2.2人未満	16	13.4	1	5.9	15	14.7
	～2.4人未満	25	21.0	7	41.2	18	17.6
	～2.6人未満	24	20.2	3	17.6	21	20.6
	～2.8人未満	11	9.2	3	17.6	8	7.8
	～3.0人未満	5	4.2	2	11.8	3	2.9
	3.0人以上	8	6.7	1	5.9	7	6.9
	平均値　(単位:人)		2.3		2.5		2.2
	標準偏差(単位:人)		0.4		0.3		0.5
		121	100.0	17	100.0	104	100.0
利用者の要介護度(平均値)	3.4未満	24	19.8	1	5.9	23	22.1
	～3.6未満	20	16.5	3	17.6	17	16.3
	～3.8未満	28	23.1	4	23.5	24	23.1
	～4.0未満	24	19.8	3	17.6	21	20.2
	4.0以上	25	20.7	6	35.3	19	18.3
	平均値　(単位:度)		3.7		3.8		3.6
	標準偏差(単位:度)		0.3		0.4		0.3

単位:施設, %

		全体		公営		民営	
		123	100.0	17	100.0	106	100.0
介護職員総数	～20人未満	27	22.0	6	35.3	21	19.8
	20～29人	42	34.1	7	41.2	35	33.0
	30～39人	21	17.1	3	17.6	18	17.0
	40～49人	11	8.9			11	10.4
	50～59人	10	8.1	1	5.9	9	8.5
	60人以上	12	9.8			12	11.3
	平均値 (単位:人)		32.8		25.7		34.0
	標準偏差(単位:人)		16.3		9.3		16.9
		123	100.0	17	100.0	106	100.0
男性介護職員の割合	0%	5	4.1	1	5.9	4	3.8
	～20%未満	66	53.7	8	47.1	58	54.7
	～40%未満	50	40.7	8	47.1	42	39.6
	～60%未満	2	1.6			2	1.9
	～80%未満						
	80%以上						
	平均値 (単位:%)		18.3		20.1		18.1
	標準偏差(単位:%)		10.2		9.6		10.3
		123	100.0	17	100.0	106	100.0
女性介護職員の割合	0%						
	～20%未満						
	～40%未満						
	～60%未満	2	1.6			2	1.9
	～80%未満	49	39.8	8	47.1	41	38.7
	80%以上	72	58.5	9	52.9	63	59.4
	平均値 (単位:%)		81.7		79.9		81.9
	標準偏差(単位:%)		10.2		9.6		10.3
		120	100.0	17	100.0	103	100.0
介護職員の平均年齢	20歳代	7	5.8	1	5.9	6	5.8
	30歳代	86	71.7	8	47.1	78	75.7
	40歳代	27	22.5	8	47.1	19	18.4
		117	100.0	17	100.0	100	100.0
正規の介護職員の割合	0%						
	～20%未満	12	10.3	3	17.6	9	9.0
	～40%未満	25	21.4	5	29.4	20	20.0
	～60%未満	44	37.6	5	29.4	39	39.0
	～80%未満	26	22.2	1	5.9	25	25.0
	80%以上	10	8.5	3	17.6	7	7.0
	平均値 (単位:%)		48.7		45.3		49.3
	標準偏差(単位:%)		21.5		26.0		20.8
		117	100.0	17	100.0	100	100.0
非正規の介護職員(非正規常勤、非常勤、派遣)の割合	0%	2	1.7			2	2.0
	～20%未満	7	6.0	3	17.6	4	4.0
	～40%未満	27	23.1	1	5.9	26	26.0
	～60%未満	41	35.0	4	23.5	37	37.0
	～80%未満	28	23.9	6	35.3	22	22.0
	80%以上	12	10.3	3	17.6	9	9.0
	平均値 (単位:%)		51.3		54.7		50.7
	標準偏差(単位:%)		21.5		26.0		20.8

単位:施設, %

		全体		公営		民営	
		123	100.0	17	100.0	106	100.0
有資格者(介護福祉士)の割合	～20%未満	3	2.4			3	2.8
	～40%未満	16	13.0	2	11.8	14	13.2
	～60%未満	65	52.8	10	58.8	55	51.9
	～80%未満	33	26.8	4	23.5	29	27.4
	80%以上	6	4.9	1	5.9	5	4.7
	平均値　(単位:%)		53.3		52.4		53.4
	標準偏差(単位:%)		15.7		15.0		15.9
		115	100.0	17	100.0	98	100.0
正規の介護職員の離職率(但し、一般的な離職率の算出方法とは異なる。本文を参照)	0%	31	27.0	9	52.9	22	22.4
	～5%未満	3	2.6			3	3.1
	～10%未満	22	19.1			22	22.4
	～15%未満	18	15.7	3	17.6	15	15.3
	～20%未満	9	7.8			9	9.2
	～25%未満	13	11.3	2	11.8	11	11.2
	～30%未満	6	5.2	2	11.8	4	4.1
	～35%未満	4	3.5			4	4.1
	35%以上	9	7.8	1	5.9	8	8.2
	平均値　(単位:%)		13.2		10.6		13.6
	標準偏差(単位:%)		13.4		14.2		13.2
		113	100.0	17	100.0	96	100.0
非正規の介護職員の離職率(同上)	0%	16	14.2	6	35.3	10	10.4
	～10%未満	16	14.2	3	17.6	13	13.5
	～15%未満	14	12.4	1	5.9	13	13.5
	～20%未満	8	7.1	2	11.8	6	6.3
	～25%未満	15	13.3	1	5.9	14	14.6
	～30%未満	8	7.1	3	17.6	5	5.2
	～35%未満	10	8.8			10	10.4
	35%以上	26	23.0	1	5.9	25	26.0
	平均値　(単位:%)		25.9		13.3		28.1
	標準偏差(単位:%)		24.5		14.3		25.3
		115	100.0	17	100.0	98	100.0
正規・非正規全体の離職率(同上)	0%	5	4.3	4	23.5	1	1.0
	～5%未満	6	5.2	1	5.9	5	5.1
	～10%未満	23	20.0	2	11.8	21	21.4
	～15%未満	19	16.5	4	23.5	15	15.3
	～20%未満	14	12.2	1	5.9	13	13.3
	～25%未満	19	16.5	4	23.5	15	15.3
	～30%未満	9	7.8			9	9.2
	～35%未満	9	7.8	1	5.9	8	8.2
	35%以上	11	9.6			11	11.2
	平均値　(単位:%)		18.7		11.4		19.9
	標準偏差(単位:%)		13.6		9.2		13.9
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
介護職員(有資格)の確保の困難度	非常に困難	51	41.1	9	52.9	42	39.3
	困難	59	47.6	5	29.4	54	50.5
	あまり困難ではない	13	10.5	3	17.6	10	9.3
	困難ではない	1	0.8			1	0.9
介護職員(無資格)の確保の困難度	非常に困難	24	19.4	3	17.6	21	19.6
	困難	70	56.5	10	58.8	60	56.1
	あまり困難ではない	26	21.0	3	17.6	23	21.5
	困難ではない	4	3.2	1	5.9	3	2.8
看護職員(正看護師)の確保の困難度	非常に困難	87	70.2	12	70.6	75	70.1
	困難	27	21.8	4	23.5	23	21.5
	あまり困難ではない	10	8.1	1	5.9	9	8.4
	困難ではない						
看護職員(准看護師)の確保の困難度	非常に困難	70	56.5	11	64.7	59	55.1
	困難	39	31.5	5	29.4	34	31.8
	あまり困難ではない	14	11.3	1	5.9	13	12.1
	困難ではない	1	0.8			1	0.9

単位:施設, %

		全体		公営		民営	
		122	100.0	17	100.0	105	100.0
非正規から正規への転換制度の有無	ない	22	18.0	12	70.6	10	9.5
	ある	100	82.0	5	29.4	95	90.5
		100	100.0	5	100.0	95	100.0
過去3年間での転換実績	ない	13	13.0	1	20.0	12	12.6
	1人が正規に転換	16	16.0			16	16.8
	2人が転換	17	17.0	1	20.0	16	16.8
	3人以上が転換	54	54.0	3	60.0	51	53.7
		116	100.0	17	100.0	99	100.0
有休消化率(介護職員全員の有休消化日数の合計÷介護職員全員への付与日数の合計)	10%未満	14	12.1	2	11.8	12	12.1
	10～19%	23	19.8	5	29.4	18	18.2
	20～29%	24	20.7	4	23.5	20	20.2
	30～39%	19	16.4			19	19.2
	40～49%	16	13.8			16	16.2
	50～59%	8	6.9	4	23.5	4	4.0
	60～69%	7	6.0	1	5.9	6	6.1
	70%以上	5	4.3	1	5.9	4	4.0
(再掲)	50%以上		17.2		35.3		14.1
		115	100.0	17	100.0	98	100.0
正規の介護職員の2007年の年収(税込み。平均値。算出方法は本文を参照)	100万円未満						
	～150万円未満						
	～200万円未満						
	～250万円未満	8	7.0			8	8.2
	～300万円未満	18	15.7			18	18.4
	～350万円未満	39	33.9	2	11.8	37	37.8
	～400万円未満	35	30.4	7	41.2	28	28.6
	400万円以上	15	13.0	8	47.1	7	7.1
	平均値　(単位:万円)		338		390		329
	標準偏差(単位:万円)		52		36		49
		111	100.0	17	100.0	94	100.0
非正規常勤の介護職員の2007年の年収(同上)	100万円未満	1	0.9			1	1.1
	～150万円未満	3	2.7			3	3.2
	～200万円未満	25	22.5	5	29.4	20	21.3
	～250万円未満	62	55.9	8	47.1	54	57.4
	～300万円未満	16	14.4	1	5.9	15	16.0
	～350万円未満	4	3.6	3	17.6	1	1.1
	平均値　(単位:万円)		220		233		217
	標準偏差(単位:万円)		40		52		38
		85	100.0	10	100.0	75	100.0
非常勤の介護職員の2007年の年収(同上)	100万円未満	38	44.7	4	40.0	34	45.3
	～150万円未満	36	42.4	5	50.0	31	41.3
	～200万円未満	11	12.9	1	10.0	10	13.3

単位:施設, %

		全体		公営		民営	
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
介護職員の定着促進・離職防止のために施設で行っている・採用している対策等	(ア)賃金・社会保険など処遇の面での改善	56	45.2	4	23.5	52	48.6
	(イ)労働時間など働き方・勤務形態の面での対応	62	50.0	7	41.2	55	51.4
	(ウ)職場環境の整備(ハード面の整備)	31	25.0	3	17.6	28	26.2
	(エ)職場内の交流を深め、コミュニケーションの円滑化をはかる	60	48.4	11	64.7	49	45.8
	(オ)研修・職業訓練・能力開発の機会を多く設けている	73	58.9	8	47.1	65	60.7
	(カ)福利厚生の充実	30	24.2	3	17.6	27	25.2
	(キ)その他	4	3.2			4	3.7
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
現行の社会保障政策や介護保険制度に対する不満や問題点等	(ア)国の社会保障費「抑制」政策が介護現場に様々な問題を引き起こしている	89	71.8	7	41.2	82	76.6
	(イ)現在の介護報酬では職員に十分な賃金を支払うことができない	106	85.5	12	70.6	94	87.9
	(ウ)現在の介護報酬では「正規」職員を増やすことが困難で、「非正規」職員で対応せざるを得ない	110	88.7	14	82.4	96	89.7
	(エ)様々な「加算」措置が設けられているものの十分ではない	58	46.8	6	35.3	52	48.6
	(オ)経営(収支)が苦しく、職員の労働条件や処遇の改善をしたくても出来ない	71	57.3	8	47.1	63	58.9
	(カ)現行の配置基準では、職員の負担が重く、よりよい介護サービスの提供も困難である	88	71.0	13	76.5	75	70.1
	(キ)「身体拘束」は避けるべきだが、「拘束」の全てを回避しようとすると、現状の人員配置では介護職員に負担がかかってしまう	47	37.9	7	41.2	40	37.4
	(ク)人手不足(職員数の不足)などを背景にヒヤリハットが少なくない	60	48.4	8	47.1	52	48.6
	(ケ)新人の介護職員の教育訓練にかける時間が十分に確保できない	78	62.9	8	47.1	70	65.4
	(コ)介護職員全体のスキルアップ・教育訓練のための時間が十分に確保できない	71	57.3	9	52.9	62	57.9
	(サ)介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われてしまう	90	72.6	9	52.9	81	75.7
	(シ)介護保険の請求事務が煩雑で、時間に追われてしまう	33	26.6	1	5.9	32	29.9
	(ス)病院を退院させられて特養に入所を希望するひとが増えているが、医療職員等の不足で受け入れを断らざるを得ない、あるいは、受け入れても十分なサービスが提供できていない	55	44.4	10	58.8	45	42.1
	(セ)利用者の重度化にともない人手不足・職員の負担増が生じている	100	80.6	15	88.2	85	79.4
	(ソ)医療関係機関との連携が困難な状況にある	17	13.7	2	11.8	15	14.0
	(タ)仕事上の負担にともない、職員の身体面や精神面での支障・問題が生じている(腰痛、睡眠障害、メンタル不全など)	63	50.8	8	47.1	55	51.4
		123	100.0	17	100.0	106	100.0
現行の介護・看護職員の配置基準に対する評価	まったく適正でない	48	39.0	2	11.8	46	43.4
	適正でない	62	50.4	11	64.7	51	48.1
	多少適正でない	12	9.8	3	17.6	9	8.5
	適正である	1	0.8	1	5.9		
		124	100.0	17	100.0	107	100.0
介護職員からの訴え・悩み・不安等で多く聞かれるもの	(ア)雇用契約が更新されないことへの不安がある	6	4.8	2	11.8	4	3.7
	(イ)正職員になれない	53	42.7	9	52.9	44	41.1
	(ウ)仕事内容のわりに賃金が低い	89	71.8	8	47.1	81	75.7
	(エ)勤務が不規則である	38	30.6	5	29.4	33	30.8
	(オ)労働時間が長い	17	13.7	2	11.8	15	14.0
	(カ)休日出勤がある	15	12.1			15	14.0
	(キ)休憩がとりにくい・とれない	51	41.1	8	47.1	43	40.2
	(ク)有給休暇がとりにくい	67	54.0	6	35.3	61	57.0
	(ケ)体調が悪くても休めない	44	35.5	3	17.6	41	38.3
	(コ)人手不足で適切な介護ができない	61	49.2	7	41.2	54	50.5
	(サ)ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある	26	21.0	5	29.4	21	19.6
	(シ)体力や健康面に不安がある	68	54.8	8	47.1	60	56.1
	(ス)夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある	78	62.9	7	41.2	71	66.4
	(セ)夜勤時に仮眠がとれない	55	44.4	9	52.9	46	43.0
	(ソ)介護の仕事に対する社会的評価が低い	64	51.6	7	41.2	57	53.3
	(タ)福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである	4	3.2	1	5.9	3	2.8
	(チ)施設の構造に不安がある	24	19.4	5	29.4	19	17.8
	(ツ)仕事中の怪我への補償がない	1	0.8			1	0.9
	(テ)上司からのセクハラやパワハラがある	1	0.8	1	5.9		
	(ト)上司との人間関係がうまくいかない	17	13.7	4	23.5	13	12.1
	(ナ)同僚との間の人間関係がうまくいかない	43	34.7	8	47.1	35	32.7
	(ニ)利用者との意思疎通が困難(暴言やたたかれるなども含む)	24	19.4	1	5.9	23	21.5
	(ヌ)その他						

回答の方法は、該当する丸数字に、原則として１つだけ○をつけてください。但し、複数回答可の設問もあります。お答えづらい設問もありますが、分析は統計的な作業を行います。属性等の設問も個人を特定するものではありません。ご安心ください。どうぞありのままをお答え願います。

資料５　労働者調査 調査票

■はじめに、あなたの属性などについてお聞き致します

問１　性別は　①男性　　②女性

問２　年齢は　①24 歳以下　②25～29 歳　③30～34 歳　④35～39 歳　⑤40～44 歳　⑥45～49 歳　⑦50 歳以上

問３　あなたが、いま一緒に暮らしている家族の人数は（あなたも含めて）何人ですか。
①１人（あなただけ）　②２人　③３人　④４人　⑤５人　⑥６人　⑦７人以上

問４　あなたの世帯の類型は次のどれですか。
①単身（あなただけ）　②親との同居　③親と、あなたの兄弟姉妹
④配偶者との二人暮らし　⑤配偶者と子ども　⑥子どものみ　⑦その他（　　）

問５　最終学歴は　①高卒　②専門学校卒（福祉系）　③専門学校卒（福祉以外）
④高専・短大卒　⑤大卒　⑥その他（　　）

■あなたの現在のお仕事・労働条件などについてお聞き致します。

問１　現在の施設での勤続年数は　①３ヶ月未満　②３～６ヶ月未満　③６ヶ月～１年未満
④１年～３年未満　⑤３～５年未満　⑥５～10 年未満　⑦10 年以上

問２　他の介護施設・事業所での経験も含めた、就労経験年数は
①３ヶ月未満　②３～６ヶ月未満　③６ヶ月～１年未満　④１年～３年未満
⑤３～５年未満　⑥５～10 年未満　⑦10 年以上

問３　雇用形態は　①正職員　②準職員　③非常勤　④臨時　⑤嘱託
⑥パート　⑦アルバイト　⑧派遣職員　⑨その他（　　）

問４　職種は　①介護職　②看護職　③その他（　　）

問５　持っている資格は（あてはまる全てに○を）
①無資格　②介護福祉士　③ヘルパー１級／２級／３級　④ケアマネ（介護支援専門員）　⑤ＯＴ
⑥ＰＴ　⑦ＳＴ　⑧社会福祉士　⑨看護師　⑩准看護師　⑪栄養士　⑫その他（　　）

問６　正職員 以外の方のみにお聞きします。正職員の方は、問７へ進んでください。

１）雇用契約期間は　①定めがない　②１年ごとの更新　③１年より短い期間ごとの更新　④その他

２）就労形態は　①フルタイム労働（正職員と同じ時間を勤務）　②短時間労働（パートタイム）

３）雇用保険には　①加入している　②加入していない　③分からない

４）医療保険の種類は　①職場の健康保険（政管健保）に加入　②家族の職場の健康保険に加入
③国民健康保険に加入　④加入していない　⑤わからない

５）年金の種類は　①厚生年金に加入　②国民年金に加入　③３号年金（配偶者が厚生年金に加入し、自身は保険料を払わない国民年金）　④加入していない　⑤わからない

６）正職員への雇用転換を希望していますか　①希望している　②とくに希望していない

問７　労働時間についてお聞きします。残業、委員会業務、報告書の作成などを含め、仕事に費やした全ての実際の労働時間についてお答えください。

１）１週間の実際の総労働時間は　①３０時間未満　②３０時間台　③４０～４４時間台
④４５～４９時間台　⑤５０～５４時間台　⑥５５時間以上

２）仕事をしても賃金が支払われない時間（いわゆるサービス残業）はありますか。「ある」という方は、１週間で合計どのくらいの時間になりますか。
①ない　②ある　→　①１，２時間　②３，４時間　③５，６時間　④７，８時間　⑤９時間以上

問８　深夜時間帯（22 時～翌５時）の勤務はありますか。またその回数は月にどのくらいですか。
①ない　②ある　→　月に　①１回　②２回　③３回　④４回　⑤５回　⑥６回以上

問９　有給休暇についてお聞きします。

１）有給休暇制度は　①ある　②ない　③分からない

２）年間で有休はどのくらい使えますか。昨年の実績をお答えください。
①ほぼ全てを使い切った　②４分の３程度を使った　③半分程度を使った
④４分の１程度を使った　⑤ほとんど使っていない

問 10　賃金についてお聞きします。

１）あなたの賃金は、どのように決められていますか。賃金の支払い形態と金額をご記入下さい。但し、月給に○をつけた方は金額を記入しなくて結構です。
①時間給（１時間　　円）　②日給（１日　　円）　③月給

２）２００８年６月の賃金の総支給額（税込み。但しボーナス・一時金は除きます）は
①１０万円未満　②１０～１５万円未満　③１５～２０万円未満
④２０～２５万円未満　⑤２５～３０万円未満　⑥３０万円以上

３）２００７年の年収（税込み、ボーナスや諸手当をすべて含む）は
①100 万円未満　②～150 万円未満　③～200 万円未満　④～250 万円未満
⑤～300 万円未満　⑥～350 万円未満　⑦～400 万円未満　⑧400 万円以上

問 11　現在の仕事の満足度についてお伺いします。①～⑫の各項目全てについて満足度の該当する番号を○で囲んで下さい。

	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足
①仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
②賃金	1	2	3	4	5
③労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
④勤務体制	1	2	3	4	5
⑤人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
⑥職場の環境（照明、空調、騒音）	1	2	3	4	5
⑦職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
⑧雇用の安定性	1	2	3	4	5
⑨福利厚生	1	2	3	4	5
⑩教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
⑪利用者との人間関係	1	2	3	4	5
⑫職業生活全体	1	2	3	4	5

問 12　あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。該当するものを全て○で囲んで下さい。

ア．雇用契約が更新されないことへの不安がある　イ．正職員になれない　ウ．仕事内容のわりに賃金が低い
エ．勤務が不規則である　オ．労働時間が長い　カ．休日出勤がある　キ．休憩がとりにくい・とれない
ク．有給休暇がとりにくい　ケ．体調が悪くても休めない　コ．人手不足で適切な介護ができない
サ．ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある　シ．体力や健康面に不安がある
ス．夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある　セ．夜勤時に仮眠がとれない
ソ．介護の仕事に対する社会的評価が低い　タ．福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである
チ．施設の構造に不安がある　ツ．仕事中の怪我への補償がない　テ．上司からのセクハラやパワハラがある
ト．上司との人間関係がうまくいかない　ナ．同僚との間の人間関係がうまくいかない
ニ．利用者との意思疎通が困難（暴言やたたかれるなども含む）　ヌ．（　　）

問 13　お答えづらいかもしれませんが、忙しさや人手不足などを背景に、次のようなことはありますか。①～③の各項目全てについて、該当する番号を○で囲んで下さい。

	いつも	よくある	ときどき	たまに	ない
①利用者につい憎しみを感じてしまう	1	2	3	4	5
②利用者につい強い口調で対応してしまう	1	2	3	4	5
③利用者をついこづいたりしてしまう	1	2	3	4	5

■あなたの健康状態や利用者の安全などについてお聞き致します

問１　仕事による疲労の状況について、それぞれお答えください。

１）あなたは普段の仕事でどの程度「身体」が疲れますか。
①とても疲れる　②やや疲れる　③あまり疲れない　④まったく疲れない　⑤どちらともいえない

２）あなたは普段の仕事でどの程度「神経」が疲れますか。
①とても疲れる　②やや疲れる　③あまり疲れない　④まったく疲れない　⑤どちらともいえない

問２　あなたの最近の疲労の回復状況は次のどれにあたりますか。
①１晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する　②翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある
③翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある　④翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている

問３　あなたは現在持病（医師から診断されたもの）がありますか。「ある」場合は、該当するもの全てに○をつけてください。
ア．胃腸病　イ．高血圧　ウ．肝臓病　エ．心臓病　オ．糖尿病　カ．腰痛　キ．老眼
ク．高脂血症（高コレステロール血症等）　ケ．その他（　　）

問４　最近１ヶ月のあなたの状態について、あてはまる全てに○をつけてください。
ア．活気がわいてくる　イ．元気がいっぱいだ　ウ．生き生きする　エ．怒りを感じる
オ．内心腹立たしい　カ．イライラしている　キ．ひどく疲れた　ク．へとへとだ
ケ．だるい　コ．気がはりつめている　サ．不安だ　シ．落ち着かない
ス．ゆううつだ　セ．何をするのも面倒だ　ソ．物事に集中できない　タ．気分が晴れない
チ．仕事が手につかない　ツ．悲しいと感じる　テ．めまいがする　ト．体のふしぶしが痛む
ナ．頭が重かったり頭痛がする　ニ．首筋や肩がこる　ヌ．腰が痛い　ネ．目が疲れる
ノ．動悸や息切れがする　ハ．胃腸の具合が悪い　ヒ．食欲がない　フ．便秘や下痢をする
ヘ．よく眠れない　ホ．生理不順がある　マ．その他（　　）

問５　利用者の介護中に、ヒヤッとしたりハッとするような危険を感じたことはありますか。それぞれ回答してください。
１）この１ヶ月間では　①ない　②ある
２）この半年間　では　①ない　②１，２回　③３，４回　④５，６回　⑤７，８回　⑥９回以上

最後に、仕事・生活・健康上の悩みや、要望などをご自由にお書きください。

ご協力、本当に有難うございました。

回答は、特別養護老人ホーム部分についてお答え願います。回答の方法は、該当する丸数字に、原則として１つだけ○をつけてください。但し、複数回答可の設問もあります。お答えづらい設問もありますが、分析は統計的な作業を行います。どうぞありのままをお答え願います。

■貴施設（特養）の概要についてお聞きします。

資料６　施設長調査　調査票

問１　設置主体は　①地方公共団体　②社会福祉法人

問２　運営主体は　①地方公共団体　②社会福祉法人

問３　貴施設の総職員数は ＿＿＿＿＿ 人　※業務委託の分は除きます

問４　所在地は　①札幌市　②その他の市（人口 10 万人以上／5 万人以上／3 万人以上／1 万人以上／1 万人未満）　③町村

問５　貴施設の介護事業年数は　①５年未満　②５～10 年未満　③10～15 年未満　④15～20 年未満　⑤20～25 年未満　⑥25～30 年未満　⑦30 年以上

問６　居室の状況は　①ユニット型　②従来型（準ユニットケア加算あり）　③従来型（準ユニットケア加算なし）

問７　ショートを除く入所定員は　①29 人以下　②30～39 人　③40～49 人　④50～79 人　⑤80～99 人　⑥100～149 人　⑦150 人以上

問８　介護・看護職員の配置状況（対利用者比率）について、常勤換算でお答えください。ショート分を含みます（平成 20 年 7 月時点の人数）

＿＿＿＿＿＿＿＿ ：１（小数点第１位まで）※計算式は、利用者数 ÷ 介護・看護常勤換算

問９　利用者の要介護度（平均値）は ＿＿＿＿＿＿ （小数点第１位まで）

■貴施設の介護職員についてお聞きします。

問１　貴施設における介護職員数を教えてください。

（Ａ）全体の人数と男女別人数

介護職員合計	男性	女性
人	人	人

（Ｂ）年齢別人数

10 代	20 代	30 代	40 代	50 歳以上
人	人	人	人	人

（Ｃ）雇用形態別人数

正規職員数	非正規常勤職員数	非常勤職員数	派遣職員数
人	人	人	人

注：正規職員とは、雇用期間に定めのない常勤の職員。
非正規常勤職員とは、有期雇用契約を結び、正規職員と同じ労働時間の職員。
非常勤職員とは、有期雇用契約を結び、労働時間が正規職員に満たない職員。
派遣職員とは、人材派遣事業所から派遣されている職員。

問２　介護職員全体のうち、介護福祉士の資格を有しているのは ＿＿＿＿＿ 人

問３　雇用形態別にみた介護職員の、およその平均勤続年数は

正規職員 ＿＿＿＿＿ 年、非正規常勤職員 ＿＿＿＿＿ 年、非常勤職員 ＿＿＿＿＿ 年

■貴施設における人材確保の状況や労務管理などについてお聞きします。

問１　平成１９年度における、介護職員の退職者数について、雇用形態別にお答えください。

正規職員	非正規常勤職員	非常勤職員
人	人	人

問２　介護職員と看護職員の人材の確保の困難度をおたずねします。

	非常に困難	困難	あまり困難でない	困難ではない
介護職員（介護福祉士）	1	2	3	4
介護職員（介護福祉士の資格なし）	1	2	3	4
看護師（正看護師）	1	2	3	4
看護師（准看護師）	1	2	3	4

問３　貴施設では、介護職員について、非正規職員から正規職員への転換制度はありますか。また、ある場合は、過去３年間での実績についてお答えください。

（Ａ）転換制度は　①ない　②ある

（Ｂ）過去３年間での実績は　①ない　②１人が正規に転換　③２人が転換　④３人以上が転換

問４　平成１９年度における、介護職員の有給休暇の消化状況はどれにあてはまりますか。

計算式は 介護職員全員の有休消化日数の合計 ÷ 介護職員全員への付与日数の合計 × １００

①１０%未満　②１０～１９%　③２０～２９%　④３０～３９%　⑤４０～４９%
⑥５０～５９%　⑦６０～６９%　⑧７０～７９%　⑨８０～８９%　⑩９０%以上

問５　平成１９年における、介護職員の年収（税込み）の分布について、雇用形態別に教えてください。

	100万円未満	100～149万円	150～199万円	200～249万円	250～299万円	300～349万円	350～399万円	400万円以上
正規職員	人	人	人	人	人	人	人	人
非正規常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	人
非常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	人

問６　介護職員の定着を促し離職を防止するために貴施設で行っている方策について、あてはまる全てに○をつけてください。

ア．賃金・社会保険など処遇の面での改善　イ．労働時間など働き方・勤務形態の面での対応
ウ．職場環境の整備（ハード面の整備）　エ．職場内の交流を深め、コミュニケーションの円滑化をはかる
オ．研修・職業訓練・能力開発の機会を多く設けている　カ．福利厚生の充実
キ．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

■現行の介護保険制度の問題点や介護職員の実態などについてお聞きします。

問１　現行の社会保障政策や介護保険制度に対する不満や問題点などについて、あてはまる全てに○をつけてください。

ア．国の社会保障費「抑制」政策が介護現場に様々な問題を引き起こしている
イ．現在の介護報酬では職員に十分な賃金を支払うことができない
ウ．現在の介護報酬では「正規」職員を増やすことが困難で、「非正規」職員で対応せざるを得ない
エ．様々な「加算」措置が設けられているものの十分ではない
オ．経営（収支）が苦しく、職員の労働条件や処遇の改善をしたくても出来ない
カ．現行の配置基準では、職員の負担が重く、よりよい介護サービスの提供も困難である
キ．「身体拘束」は避けるべきだが、「拘束」の全てを回避しようとすると、現状の人員配置では介護職員に負担がかかってしまう
ク．人手不足（職員数の不足）などを背景にヒヤリハットが少なくない
ケ．新人の介護職員の教育訓練にかける時間が十分に確保できない
コ．介護職員全体のスキルアップ・教育訓練のための時間が十分に確保できない
サ．介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われてしまう
シ．介護保険の請求事務が煩雑で、時間に追われてしまう
ス．病院を退院させられて特養に入所を希望するひとが増えているが、医療職員等の不足で受け入れを断らざるを得ない、あるいは、受け入れても十分なサービスが提供できていない
セ．利用者の重度化にともない人手不足・職員の負担増が生じている
ソ．医療関係機関との連携が困難な状況にある
タ．仕事上の負担にともない、職員の身体面や精神面での支障・問題が生じている（腰痛、睡眠障害、メンタル不全など）

問２　利用者に対する看護・介護職員の現行の配置基準（３：１）をどう評価していますか。
①まったく適正でない　②適正でない　③多少適正でない　④適正である

問３　貴施設における介護職員からの訴え・悩み・不安などで多く聞かれるものについて、該当するものを全て○で囲んで下さい。

ア．雇用契約が更新されないことへの不安がある　イ．正職員になれない　ウ．仕事内容のわりに賃金が低い
エ．勤務が不規則である　オ．労働時間が長い　カ．休日出勤がある　キ．休憩がとりにくい・とれない
ク．有給休暇がとりにくい　ケ．体調が悪くても休めない　コ．人手不足で適切な介護ができない
サ．ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある　シ．体力や健康面に不安がある
ス．夜勤時に何か起きるのではないかという不安がある　セ．夜勤時に仮眠がとれない
ソ．介護の仕事に対する社会的評価が低い　タ．福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである
チ．施設の構造に不安がある　ツ．仕事中の怪我への補償がない　テ．上司からのセクハラやパワハラがある
ト．上司との人間関係がうまくいかない　ナ．同僚との間の人間関係がうまくいかない
ニ．利用者との意思疎通が困難（暴言やたたかれるなども含む）　ヌ．（　　）

最後に、現行の介護保険制度をめぐる問題や、国・道・市町村への要求など、ご自由にご記入ください。

質問は以上です。お忙しいところ本当に有り難うございました。