

# 千葉県内における言語聴覚士の業務に関する実態調査報告

千葉県言語聴覚士会 ST 業務実態調査委員会

竹中啓介<sup>1</sup> 宇野園子<sup>1</sup> 新井千絵<sup>2</sup> 木村智江<sup>3</sup> 吉田浩滋<sup>4</sup> 野島洋子<sup>5</sup> 並木美恵子<sup>6</sup>

## はじめに

現在、千葉県には約 200 名程度の言語聴覚士がいると推定されている。主な勤務先は、医療、療育、保健、介護、福祉、教育と多岐にわたり、対象とする疾患によって、さらに細かい職域の区分が可能である。

このような状況において、言語聴覚士が職務上直面する問題はまさに千差万別であると予想され、当会としては職能団体としての職責を果たす為に、現状の職務状況の実態を把握することは急務であった。

そこで今回、本会に ST 業務実態調査委員会を設置し、千葉県内における言語聴覚士の業務に関する実態調査を実施したので報告する。

## 1. 調査目的

「言語聴覚士の社会的地位の確立に資する事業」の一環として、千葉県内における言語聴覚士の職務環境、職務内容および職務上の問題点を把握し、今後の県士会活動の指針を探る。

## 2. 調査方法

本調査は、言語聴覚士の国家資格を有し、常勤もしくは非常勤として、千葉県内の施設で言語聴覚療法に従事する者 201 名を対象とした。調査項目は、職務環境、職務内容および職務上の問題点の 3 項目から構成され、調査票の送付と回収は、各個人への無記名による郵送調査方式で実施した。調査期間は 2002 年 3 月 1 日から 29 日までであった。

## 3. 調査結果

調査対象者 201 名のうち、113 名から回答があった。このうち、言語聴覚士の国家資格を有しないと回答した 2 名を除く、111 名を分析の対象とした。有効回収率は 55%であった。

### (1) 回答者の構成

回答者の性別構成は、男性 20 名、女性 91 名で、女性が全体の 82%を占めた (Fig.1)。

回答者の年齢は、30 歳代の 38 名が最も多く、次いで 40 歳代の 30 名、20 歳代の 27 名の順であった (Fig.2)。

言語訓練の経験年数では、「5 年以上 10 年未満」が 25 名と多く、次いで「3 年未満」が 22 名であった。全体的に大きな偏りは見られなかった (Fig.3)。

<sup>1</sup> 我孫子市身体障害者福祉センター

<sup>2</sup> 船橋市立医療センター

<sup>3</sup> 昭和大学病院

<sup>4</sup> 鎌ヶ谷市身体障害者福祉センター

<sup>5</sup> 千葉県市川養護学校

<sup>6</sup> 千葉県千葉リハビリテーションセンター

## (2)職務環境

### 雇用形態

各施設における言語聴覚士の雇用形態は、正職員 62%、非常勤・嘱託が 38%であった(Fig.4)。なおこの集計にあたっては、各施設における全雇用枠を母数とすることが適切であると考え、複数の職場に勤務している者をそれぞれ計数に加えることとした。この結果、母数は実人数 111 名を越える 132 名となった。

回答者 111 名の男女別雇用形態では、男性の非常勤が 20 名中 1 人であったのに対し、女性の非常勤は 91 名中 28 名と高い割合を示した(Fig.5)。

### 勤務先別の雇用形態

回答者の勤務施設は 17 種類と多岐にわたっていたが、結果を分析するにあたり、医療、療育、保健、介護、福祉、教育及びその他の 7 分野に分類した。

回答のあった施設はそれぞれ、「病院・診療所」が医療、「療育施設」が療育、「保健センター」が保健、「介護老人保健施設」、「介護老人福祉施設」、「高齢者在宅支援センター」が介護、「障害児・者福祉センター」、「児童相談所」が福祉、「保育所」、「幼稚園」、「小学校」、「中学校」、「聾学校」、「養護学校」は教育に分類し、少数だった「研究機関」「専門学校」等は「その他」に分類することにした。

医療、教育、その他の場合は、正職員が非常勤・嘱託よりも多く、逆に保健の場合は、非常勤・嘱託の方が多かった。療育、介護、福祉では、正職員と非常勤・嘱託がほぼ同数であった。正職員と非常勤・嘱託等を合わせると、医療分野に勤務する言語聴覚士が最も多く、48%を占めた(Fig.6)。

### 「ひとり職場」の状況

言語聴覚士が 1 名しか配置されていない、いわゆる「ひとり職場」は 48 施設あった。Fig.7 に 48 施設の勤務先の内訳を示した。今回の調査から、回答者の約半数は、ひとり職場であることが推定された。このうち 19 施設は非常勤・嘱託等であった。

### 正職員の職務環境

#### ア) 時間外勤務手当、交通費、学会等参加費の支給状況

交通費は「なし」が 2%とほぼ支給されているのに対し、時間外手当、学会費等参加費は「なし」が 3 割近くを占めた。特に学会費等参加費は、「一部支給」と「なし」を合わせると 7 割近くを占めた(Fig.8)。

#### イ) 勤務先別にみた訓練室の有無

56%が「同数またはそれ以上」と回答したが、「同数未満」「兼用」「なし」を合わせると 44%であった。医療以外は「兼用」または「なし」と答えた人の割合が高く、特に介護分野では 13 名中 11 名と高い割合を示した(Table1)。

#### ウ) 勤務先別の言語訓練の経験年数

介護分野で、5 年未満の者が 6 名中 5 名と多く、保健、福祉、教育では 5 年以上の者が多くみられた(Fig.9)。

### 非常勤・嘱託等の職務環境

#### ア) 時間外勤務手当、交通費、学会費等参加費の支給状況、有給休暇の有無

時間外勤務手当の有無では、「なし」が 42 名と 86%を占めた。交通費は、「全額支給」が 35%、「一部支給」が 17%だったが、「なし」が 48%あり、正職員に比べて厳しい状況であった。学会等の参加費も「なし」が 86%を占めている(Fig.10)。有給休暇も「なし」が 40 名と多く、全体の 85%を占めていた(Fig.11)。

#### イ) 勤務日数

非常勤・嘱託等の勤務日数は、社会保険に加入できない週 2 日以下が全体の 80%近くを占めていた

(Fig.12)。

#### ウ) 賃金

日給は、中央値が18,500円で、最低額3000円から最高額30000円と、ばらつきがあった。時給の中央値は1,750円で、最低額1000円から最高額20000円と格差が大きいことがわかった。時給が10000円を超えた者は、勤務先の回答が派遣・自営などであった。日給・時給とも経験年数による支給金額の増減は認められなかった。

#### エ) 非常勤の社会保険の加入状況

未加入が25名あり、このうち週4日以上勤務していても社会保険に加入していないケースが3名あった(Fig.13)。

### (3) 職務内容

各種検査と言語聴覚療法の件数が、勤務先に関わらず上位を占め、回答者が言語聴覚士の専門性を発揮していることを示す結果となった(Table2)。回答数が少ないものまで含めると各勤務先で言語聴覚士が従事している職務内容は多様であることがわかった。入浴介助・排泄介助・整容介助を行っているという回答はなかった。

### (4) 職務上の問題点

#### 職務の満足度と職務上の問題点

##### ア) 経験年数別の結果

5年以上の場合「大変満足」と「満足」の合計が50%以上であったのに対し、5年未満の人では40%と低い傾向を示したが有意差は認められなかった(Fig.14)。問題点の有無では、年数に関わらず80%以上が「問題がある」または「問題が少しある」と回答し、経験年数による有意差は認められなかった(Fig.15)。

##### イ) 雇用形態別の結果

満足度では、「大変満足」と「満足」の合計が正職員では52%、非常勤・嘱託等では39%であったが、有意差は認められなかった(Fig.16)。問題点の有無では、「問題がある」または「問題が少しある」が正職員では81%、非常勤・嘱託等では90%であったが有意差は認められなかった(Fig.17)。

##### ウ) 勤務先別の結果

満足度では、「大変満足」と「満足」の合計が「介護」で最も低く17%、「療育」が最も高く57%であった(Fig.18)。<sup>2</sup>検定では、「介護」と「療育」の間に5%水準で有意差が認められた。問題点の有無では、介護が全員「問題がある」または「問題が少しある」と回答したのに対し、「福祉」では63%であった(Fig.19)。<sup>2</sup>検定では「介護」と「福祉」の間に5%水準で有意差が認められた。

#### 職務上の問題点の内容

問題点の内容の全22項目中、最も回答の多かった上位5つは、「他職種との連携が難しい」「適切な助言者・指導者がいない」「必要な教材・機器が不足している」「言語障害児・者の地域での受け皿がない」「専用の部屋が狭い・ない」であった(Table3)。

これらの問題は、雇用形態別にみても、上位に上げられていた(Table4)。非常勤・嘱託の場合は、給与の低さ、行政の関心の低さも上位にみられた。

また、勤務先別にみると、「他職種との連携が難しい」は、医療を除く5つの分野で上位に上げられていた(Table5)。「適切な助言者・指導者がいない」は、医療、保健、教育で、「必要な教材・機器が不足している」は、医療、保健、介護で上位に上げられた。また「言語障害児・者の地域での受け皿がない」は療育、

医療、保健で上位に上げられた。介護分野では、これらの問題の他に「言語聴覚療法について職場の理解がない」「言語障害者のニードに対する職場の理解が低い」が上位を占めた。その他、福祉分野では「行政の関心が低い」「対象者に対する ST の人数が少ない」など、他の分野とは異なる問題が上位を占めていた。

経験年数別にみると、20年未満までは、上位3～4項目が、他の年代と共通してみられ、特に「適当な助言者・指導者がいない」については、3年未満の者だけでなく、経験年数10年以上の場合でも上位5位以内に入っていた(Table6)。20年以上の者は雇用上の待遇面や職員の不足に関するものが多かった。

自由記述回答では、他職種との連携の問題や、必要な教材の不足を訴える内容が上げられていた(Table7)。その他、「検査等の評価は自宅で行っている」「ケースの状態確認や指導方針について協議する時間がない」「十分な準備ができないまま訓練をしていることが多い」など、職員の不足を上げる者が多く、十分に質の高い業務を行えない実態がうかがわれた(Table8)。

また、「週1回の非常勤のため、仕事量にかかわらず3時間の賃金しか出ない」「常勤並に働いても1箇所の就労時間が短いため有給も雇用保険も出ない」など、非常勤の職場環境の悪さを訴えるものも少なかった。

#### 4.まとめと考察

##### (1)職務環境

雇用形態別にみると、非常勤や嘱託職員として勤務する者が全体の40%を占めており、このうち80%以上が、雇用保険の対象とならない週2日以下の勤務にとどまっていた。各種費用や手当も80%以上の者が支給されないと回答しており、厳しい条件となっていることがわかった。

非常勤・嘱託という雇用形態の割合が多いといふ職務環境の背景には、国家資格化の遅れがあり、最も需要の多い医療機関において診療報酬が低く抑えられ、職員の常勤化や増員の遅れを招いたという経緯がある。医療機関以外でも言語聴覚療法の必要性が認識されず正職員が配置されにくい状況にあることがうかがわれた。

また非常勤・嘱託は、男性と比べ女性で高い割合を示した。これは出産・育児という女性特有の問題において、非常勤・嘱託であることが時間的な余裕を持てるなど働きやすい環境であることも一因と思われるが、出産前後の休暇や有給休暇が取得出来ない等の不利益もあり、今後の課題である。

介護保険制度の開始に続き、来年度には福祉における措置制度から支援費制度への移行など、言語障害児・者を取り巻く環境の変化は近年著しい。言語障害児・者のニードに対応するためには、より多くの言語聴覚士が正職員として配置されることが望まれる。

##### (2)職務の内容

職務の内容については、勤務先に関わらず言語聴覚療法とともに各種検査が上位を占めた。回答者の多くがそれぞれの職場で言語聴覚士の専門性を発揮していると思われるが、今回の調査では、これらの業務の全体に占める割合や実施頻度までは把握できなかった。

また、現行の医療保険制度では、言語聴覚士が検査を実施しても保険点数を算定することはできないが、各種検査が業務内容の上位に上がっていたことは、制度と実態との間に大きなずれが生じていると云わざるを得ない。

一方、言語聴覚療法および各種検査を全く行っていないと回答した者が7名あった。これらの者は、学生の指導、教育機関の学級担任、相談業務等に従事していた。特殊な例としては、市町村職員で専門職

として入職したにもかかわらず、人事異動によって税務関係の業務に従事させられているという報告もあった。

### (3)職務の満足度と職務上の問題点

職務の満足度では、約半数が現在の職務内容に「大変満足」や「満足」と回答していたが、職務上の問題の有無で問うと、ほとんどが「問題がある」または「問題が少しある」と回答していた。

特に経験年数 5 年未満の者が多い介護分野では、療育分野よりも有意に満足度が低く、職務上「問題がある」または「問題が少しある」と回答していた者は、福祉分野よりも有意に多かった。介護分野に特有の問題点としては、言語聴覚療法や言語障害者のニーズに対する職場の理解がないことが上げられた。介護保険制度導入後、この領域に経験年数の少ない言語聴覚士が入職することは必然ともいえる。しかし、言語聴覚士としての職務範囲や内容がまだ不明確な分野であり、業務上直面する課題は多いと予想される。また、介護分野は成人対象の医療・福祉・保健分野との関連も大きく、今後、専門性の確立や問題の解決へ向けての努力が必要であることが示唆された。

全体的にみた職務上の問題点の内容として、最も多くあげられたのは、「他職種との連携が難しい」であった。これは非常勤・嘱託が 40%であることや全体の半数程度と推定される「ひとり職場」の実態を考慮すると、特に医療分野以外の領域では、少数であるが故に言語障害および言語聴覚士という職種そのものが社会的にあまり認知されていないことが1つの要因として考えられる。業務内容については、言語聴覚士一人ひとりが各職場において積極的にアピールし理解を促す必要がある。

また、「適当な助言者・指導者がいない」という問題が経験年数に関係なくみられたことは、「ひとり職場」が多い実態と関連していると思われる。ひとり職場の場合、臨床上の問題や悩みを相談する時間も機会も限られている一方、職場を空けにくいいため研修や学会に参加しにくいという状況があると思われる。そして、身近に助言者・指導者がいないまま年数を重ね、常に臨床における問題を抱えながら業務を行っている実態がうかがわれる。

「必要な教材・機器が不足している」および「専用の部屋が狭い・ない」については、平成 14 年度に実施された診療報酬の改定によって施設基準が定められたことから今後改善が期待される。ただし、本会社会局の平成 14 年 5 月 1 日現在の調査によると、千葉県内において施設基準 1 の認可を受けている施設は 8 箇所、施設基準 2 は 4 5 箇所であり、基準を満たせない施設もあると思われ、今後医療機関における職務環境や職務上の問題点の変化について情報収集する必要がある。

「言語障害児・者の地域での受け皿がない」については、療育、医療、保健の 3 分野で上げられたが、これは地域資源の不足以外に、各分野における施設間の連携のあり方にも問題があると思われる。例えば療育分野では、幼児期の言語治療機関から小学校の特殊学級およびことばの教室への移行がスムーズに行われないようなケースも考えられ、教育現場と幼児期の言語治療機関が合同でケース会議を行うなど、連携を強化する必要があるかもしれない。

雇用形態別にみた問題の内容としては、非常勤・嘱託等において、給与の低さなど職務環境の悪さを訴える声も少なくなかった。

## 5. 提言

最後に、実態調査委員会では、今回の結果を受け、県士会に次の事項を提言したい。

(1)多分野にわたり言語聴覚士の社会的認知の向上を図るための方策を検討するとともに、それぞれの職場において言語聴覚士各自が、言語聴覚療法の専門性について積極的にアピールするための具体的な

方法を提案する必要がある。

(2)雇用の拡大として、特に医療分野以外の施設において、言語聴覚士が正職員として配置されるよう働きかけていく必要がある。

(3)県内の言語聴覚士の多数を占める医療分野において、診療報酬改定によって、どのような点が改善され、どのような問題が生じたかについて情報を収集し、それらの対策を検討していく必要がある。

また、言語検査・心理検査・高次脳機能検査などは、保険点数を算定することはできないが多くの言語聴覚士が実施しており、制度と実態との間にずれが生じている。これについても、関係機関からの情報を収集し、検討する必要がある。

(4)臨床上の問題点についての助言者・指導者の不在という問題点に対しては、研修会を行うだけでなく、地域における言語聴覚士間のネットワーク化を推進し、業務時間を大きく削ることなく、臨床上の問題点について相談できる機会を作るよう、その方策を検討していくべきである。

(5)地域での受け皿の不足については、医療と保健福祉、あるいは療育と教育機関など、各分野における施設間の連携のあり方について、今後検討する必要がある。