

介護職の仕事の満足度と離職意向 ——介護福祉士資格とサービス類型に注目して——

小檜山 希

I はじめに

介護に人が定着しない。厚生労働省「職業安定業務統計」によると、介護関連職種の有効求人倍率は2008年度で介護関連職種常用（パート含む）2.31倍と、全業種常用（パート含む）の0.84倍を大きく上回り、需要は高い。しかしながら（財）介護労働安定センターによれば離職率が年間約2割と高く¹⁾、しかも離職者のうち、事業所に勤務した年数が「1年未満の者」は39.0%、「1年以上3年未満の者」が36.5%で、離職者の75.5%が3年未満で離職している²⁾。少子高齢化がすすむ不況下の日本において、介護職を見通しのもてる安定的な仕事としていくことは、必須である。

2000年の介護保険施行に伴って、多くの大学や専門学校が介護福祉士を養成する学科を新たに設け、多くの若者が介護福祉士の資格取得を目指す講座に通った。しかし定着はしたのだろうか。介護以外に転職する者が多いという新聞紙面は読むことはあっても、その詳細はあまり伝わってこない。

職場としては、訪問介護、通所介護、施設介護がある。資格があれば、そのどれを選ぶことも可能なはずだが、個人宅に行く訪問介護や、夜勤もある施設介護ではかなり職場環境も異なる。

本稿は、介護福祉士という上位資格と、訪問介護員（ホームヘルパー）という下位資格との関係、すなわち、資格と定着を考察する。このような分析はこれまで筆者の知るところ少ない。また、これまでの分析は、訪問介護事業所、施設系事業所

に着目した研究が目立つ〔堀田 2006；鈴木 2009〕。しかし訪問系、通所系、入所系として、提供しているサービスの実態に合わせて分析する視点もまた重要ではないかと考える。

そのような視点に立ち、本稿は、保有資格、サービス類型に着目して、その満足度と離職意向の分析を行うこととする。さらに使用データが2006年の法改正直後であることから、法改正後の介護職場改革が与える影響も見ることにする。

本稿の構成を述べる。IIでは介護保険制度のもとにおける介護職の分布、介護サービス、介護報酬をまとめ、IIIではデータの概略と本研究の仮説について説明する。IVでは賃金関数の推計を行い、Vでは推計賃金率を用いた仕事の満足度の推計、離職意向の推計を行う。VIでは介護職定着について推計結果から考察を行い、VIIを結語とする。

II 介護保険制度と介護職

1 介護保険制度と介護職

「介護職」と美容師などの他の一般的な職との差が何かと言えば、介護職が、介護保険制度に大きく規定されている点である。提供する介護サービスごとに基準及び提供できるサービスと介護報酬という公定価格が明確に規定されている。しかし、看護師とは異なり、介護福祉士にしかできない仕事は、現状ではない。

本稿で対象とする介護職の資格には、訪問介護員（ホームヘルパー）と介護福祉士があり、後者

が上位資格にあたる。しかし、訪問介護サービスに従事するものを総称として「ホームヘルパー」と呼ぶこともあり、従事する仕事を含めて介護福祉士という資格はこれまで分析の中で十分に可視化されてこなかったように思われる。また、資格とは別に、訪問系、通所系、入所系で、仕事の内容には差がある。さらに資格の他に、正規社員、非正規社員といった雇用形態の差もある。

厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を用いて、分析するデータと同じ2006年についてみると、介護福祉士は、訪問介護、通所介護では21%と少なく、介護老人福祉施設では43%³⁾と高い。また雇用者の常勤・非常勤割合を比較すると、訪問介護では常勤50%と非常勤割合が高く、通所介護では70%，介護老人福祉施設は86%⁴⁾と、常勤割合が高い。

サービスの分類として介護給付に合わせた分類を行えば、通所介護は居宅サービスとなり訪問介護と同じ分類となるが、介護職の立場からみると、利用者の個人宅に訪問する訪問系サービス、在宅生活の利用者が日中に施設に通い日常の生活の世話や、リハビリテーションなどを受ける通所系サービス、利用者が施設に入所し、24時間職員が施設で介護する入所系サービスに大きく分けるのが実態に沿うと思われる⁵⁾(表1)。このサービス類型ごとに利用者の利用時間、介護労働者のサービス提供内容、体制が大きく異なるからである。そこで本稿では、介護職場を提供されているサービスに沿って類型化し、分析する。

2 介護職の賃金と介護報酬

介護職の定着に大きい影響を及ぼす要因の1つが賃金水準であろう。その賃金のもとになるのが、介護報酬である。事業所は提供する介護サービスに応じて介護報酬を得、その介護報酬をもとに事業所内で、役割や労働市場からの人材調達の兼ね合いで賃金を決めていると考えられる。介護福祉士資格を評価する介護報酬設定とは、介護福祉士によるサービスの価値を決めることや、指定基準で介護福祉士配置の義務付けを行うことだろうが、現在のところ、ホームヘルパーと介護福祉士の差をつけるような仕組みは制度にはあまり内在していない。両者の賃金差は、それぞれの企業、職場が、人材を調達し、やる気を出すための賃金制度を、個別にどう作っているかに依存することになる。

このように賃金を直接には規定しないが、これに影響を及ぼすのが、介護保険による介護報酬の決定であり、サービスの設定である。報酬の水準は3年に1回介護報酬改定があり、法改正は5年に1回行われる。2003年3月の介護報酬改定は、マイナス2.3%，2006年3月の改定は、マイナス0.5%，また2005年10月の居住費・食品の見直しを加味すると2006年3月の改定はマイナス2.4%であった。2006年に施行された法改正では、新予防給付により、対象者の範囲が見直され、要介護1状態区分の一部は要支援2へと変更となり、サービス内容、マネジメント体制が見直され、要支援者のマネジメントは新設された地域包括支援センターで行わ

表1 介護サービスの分類

	「居宅サービス」	「施設サービス」	「地域密着型サービス」
訪問系	訪問介護		
	訪問入浴介護		
	夜間対応型訪問介護		
通所系	通所介護		小規模多機能型居宅介護
	通所リハビリテーション		
	認知症対応型通所介護		
入所系	短期入所生活介護	介護老人福祉施設	地域密着型介護老人福祉施設
	短期入所療養介護	介護老人保健施設	認知症対応型共同生活介護
	特定施設入居者生活介護	介護療養型医療施設	地域密着型特定施設入居者生活介護

出所) 「介護給付給付費実態調査月報」「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を参考に筆者作成。

れるようになった。加えて地域密着型サービスの創設、介護保険施設の居住費・食費の介護報酬からの除外などが行われた。これらにより利用状況の変化や新たなサービス体制を構築した事業所が多く存在したと思われる。なお本稿は、2006年の改正直後のデータを用いており、介護職の55.1%が4月以降にサービス提供内容、組織の分離・統廃合等の見直しがあったと回答していた。

III データと実証研究の枠組み

1 データについて

(財) 介護労働安定センターが実施した「平成18

年介護労働実態調査」のうち、個人に対する「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を使用する。全国の介護保険法で指定された介護サービス事業を実施する事業所の中から無作為に約1/2事業所(37,456事業所)を抽出した事業所の管理者に、該当する労働者3名を上限に選定・調査票配布を依頼、記入者から別々の封筒で郵送回収し29,124人から回答を得たものである(回収率26.7%、実施期間2006年9月26日～10月31日)。介護職に対する代表的な調査であり毎年行われているが、大規模調査で最新のものは、この平成18年の調査である。

本稿では介護職の保有資格による差を分析する

表2 記述統計量(介護職)

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
年齢	15916	41.3848	11.7085	15	75
女性ダミー	16007	0.8311	0.3747	0	1
未婚ダミー	15932	0.2725	0.4452	0	1
生計維持者ダミー	15792	0.3303	0.4703	0	1
介護福祉士ダミー	16064	0.3693	0.4826	0	1
介護の経験年数	15254	5.3560	4.1347	0	40
勤務年数	13510	3.8013	3.5119	0	39
賃金率	16064	1053.5720	249.6262	478.8462	2013.4620
残業時間	15428	1.8569	3.9580	0	40
非正規ダミー	16064	0.4180	0.4932	0	1
訪問系ダミー	15096	0.3853	0.4867	0	1
通所系ダミー	15096	0.2462	0.4308	0	1
入所系ダミー	15096	0.3686	0.4824	0	1
10人未満ダミー	15568	0.2408	0.4276	0	1
10人以上20人未満ダミー	15568	0.2746	0.4463	0	1
20人以上30人未満ダミー	15568	0.1443	0.3514	0	1
30人以上40人未満ダミー	15568	0.0807	0.2723	0	1
40人以上50人未満ダミー	15568	0.0612	0.2397	0	1
50人以上ダミー	15568	0.1985	0.3989	0	1
深夜勤務ありダミー	16064	0.2250	0.4176	0	1
相談窓口ありダミー	15576	0.6535	0.4759	0	1
法改正後の変化ありダミー	15708	0.5506	0.4974	0	1
労働条件満足度	15365	-0.0471	0.9873	-2.1964	2.3424
長期見通し満足度	15312	-0.0489	0.9886	-2.4189	2.3805
内的満足度	15559	-0.0030	0.9966	-3.3898	1.9273
全般的満足度	15635	0.0027	1.0053	-2.5203	2.0778
離職意向	15960	0.1825	0.3862	0	1

出所) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から筆者作成。

ため、現在の仕事に役立っている資格が「訪問介護員（ホームヘルパー）1級」「訪問介護員（ホームヘルパー）2級」「訪問介護員（ホームヘルパー）3級」と回答したものを「ヘルパー」資格保有者とし、「介護福祉士」と回答したものを介護福祉士資格保有者とし、主な仕事が「訪問介護員」「介護職員」であるものに限定し分析を行う⁶⁾。

賃金の支払い形態は、時間給、日給、月給に分かれている。時間給は時間給、日給の賃金率は、日給値を直近の1週間に働いた時間数を日数で除した値で割り算出す。月給の賃金率は、1週間の労働時間数を40時間と仮定し、52倍した2,080時間を年労働時間、月収⁷⁾を12倍した値を年賃金とし、年賃金を年労働時間で割った値を月給の賃金率とする⁸⁾。

分析には、資格分類が欠損値でないもの（n=16,064）を使用する。記述統計量は表2のとおりである⁹⁾。

2 仕事の満足度の指標

職務満足は、職業生活全般を通して個人が感じる全般的満足感（overall job satisfaction, general job satisfaction）と、特定の要因の充足によってもたらされる領域別満足感（または個別的職務満

足感）（facet job satisfaction）の2つに大別できる〔Johns 1988；小野 1993；田中 1998；安達 1999；太田 2003〕。本稿で使用するデータには、仕事の満足度の設問が12ある。各設問は5件法で「1 満足」「2 やや満足」「3 普通」「4 やや不満足」「5 不満足」を選択する形であり、この尺度を逆転させ利用する。

設問のうち「職業生活全体」に関する満足度を「全般的満足度」とした。さらに10の設問を仕事の満足度の側面を捉えるものとして因子分析を行った結果の因子負荷量が表3である¹⁰⁾。勤務体制や休日、賃金を中心とする第1因子を「労働条件満足度」、福利厚生、雇用安定性、教育訓練を中心とする第2因子を「長期見通し満足度」、仕事のやりがい、利用者や職場の人間関係を中心とする第3因子を「内的満足度」と名付け、この3因子の中で因子負荷量の高い項目をそれぞれ介護職の領域別満足度とし、合計した値を得点とした。なお、係数を比較するために仕事の満足度を標準化し、これら4尺度を本稿の仕事の満足度として扱うこととする。

3 本研究の仮説

職務満足と離職に関する先行研究に、離職行動

表3 領域別満足度の回転後因子負荷量（主因子法、3因子、バリマックス回転）

	I	II	III	共通性
第1因子：労働条件満足度 ($\alpha = 0.820$)				
・勤務体制	0.757	0.239	0.178	0.662
・労働時間・休日等の労働条件	0.743	0.203	0.097	0.603
・人事評価・待遇のあり方	0.533	0.473	0.252	0.571
・賃金	0.485	0.372	0.147	0.395
第2因子：長期見通し満足度 ($\alpha = 0.779$)				
・福利厚生	0.265	0.672	0.090	0.529
・雇用の安定性	0.315	0.627	0.219	0.540
・教育訓練・能力開発のあり方	0.261	0.604	0.239	0.490
第3因子：内的満足度 ($\alpha = 0.646$)				
・仕事の内容・やりがい	0.286	0.242	0.501	0.391
・利用者との人間関係	0.187	0.206	0.482	0.310
・職場の人間関係、コミュニケーション	0.277	0.349	0.435	0.387
因子寄与	2.075	1.892	0.912	4.878
因子寄与率 (%)	20.7	18.9	9.1	48.8

出所) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から筆者推計。

モデル〔Mobleyら 1978; 李 2001〕があり、職務満足と離職意図、離職意図と実際の離職の有意な関係性が示されている。本稿では、介護職の仕事の満足度と離職意向から、定着の施策を考えたい。

推計では、個人の意識である仕事の満足度、離職意向を被説明変数とする¹¹⁾。説明変数には個人・家族要因（年齢、性別、婚姻関係、生計維持状況）、人的資本要因（資格、勤務年数、介護の経験年数）、労働環境要因（賃金率、残業時間、雇用形態、サービス類型、事業所規模類型、深夜勤務の有無、相談窓口の有無、法改正後の職場変化）を用いる。

本稿ではまず賃金関数を推計し、人的資本が賃金にどの程度反映されているか確認する。そして満足度、離職意向の推計では内生性を考慮し、ミンサー型賃金関数を用いた推計賃金率を算出し、満足度、離職意向の推計式に投入し2段階目の推計を行う。

仕事の満足度を増加させ、離職意向を低下させる人的資本要因、労働環境要因は、定着を促進する要因であり、仕事の満足度を低下させ、離職意向を増加させる人的資本要因、労働環境要因は、定着を阻害する要因と考えられよう。予想では、上位資格である介護福祉士資格は定着を促し、サービス類型、事業所規模は自己選択であるため差はないと考えられる。推計賃金率上昇、相談窓口は定着を促し、残業時間増加、深夜勤務、法改正後の職場変化は阻害すると考えられる。

IV 賃金関数の推計

1 ミンサー型賃金関数

Becker [1964] の人的資本論に基づく、教育や経験が人的資本の蓄積を表すミンサー型賃金関数〔Mincer 1974; 小塩 2002; 永瀬 2003〕により介護職の賃金を推計する。

推計する賃金関数は、通常人的資本の変数として教育、外部経験（あるいは年齢）、勤続を入れることが多いが、本稿では、教育、勤続と介護職経験、年齢を説明変数とする。教育年数は調査票上わからぬいため、介護資格ダミーを用いた。勤続

年数は、介護職としての企業内の熟練、介護職経験年数は介護職の一般的熟練、年齢は、介護職・勤続以外の外部経験の代理変数である¹²⁾。また、男女別ダミー、雇用形態ダミーを説明変数に加え、賃金率の差を推計する。介護報酬は各サービスによって規定されるとともに、地域区分によって1単位の単価が規定されている。本分析ではサービス類型、地方分類を代理変数として用いる。推計は最小二乗法にて行う。

推計では、サービス類型Sを除外した推計1と投入した推計2を行う。推計2の推計式は3・1式のとおりである。被説明変数は労働者*i*の賃金率Wの自然対数とする。

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 L_i + \alpha_2 T_i + \alpha_3 T2_i + \alpha_4 E_i + \alpha_5 E2_i + \alpha_6 A_i + \alpha_7 A2_i + \alpha_8 G_i + \alpha_9 K_i + \alpha_{10} S_i + \alpha_{11} P_i + u_i \quad (3 \cdot 1 \text{式})$$

lnW：賃金率（対数）

L：資格ダミー（ヘルパー=0、介護福祉士=1）

T：勤続年数

T2：勤続年数二乗

E：介護の経験年数

E2：介護の経験年数二乗

A：年齢

A2：年齢二乗

G：男女別ダミー（男性=0、女性=1）

K：雇用形態ダミー（正規=0、非正規=1）

S：サービス類型ダミー（訪問系=0、通所系、入所系を1とする）

P：地方ダミー（北海道=0、東北、関東、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄を1とする）

u：誤差項

2 推計結果

介護職を対象とした推計結果は表4のとおりである。

推計2をみると、介護福祉士であることはヘルパーであることに対し4.9%賃金率を上昇させる効果が認められた。また年齢、介護の経験年数は賃金を上昇させる効果が認められたが、通常の労働者と比べると低い。なお男性に比べ女性であるこ

表4 賃金関数の推計（最小二乗法、介護職）

	推計1		推計2	
	係数	t値	係数	t値
介護資格ダミー（基準：ヘルパー）				
介護福祉士	0.0422 ***	9.74	0.0491 ***	11.32
勤務年数	0.0093 ***	6.92	0.0051 ***	3.56
勤務年数二乗	0.0000	0.46	0.0003 ***	3.68
介護の経験年数	0.0098 ***	7.22	0.0110 ***	8.07
介護の経験年数二乗	-0.0002 **	-2.87	-0.0002 ***	-3.7
年齢	0.0144 ***	12.75	0.0136 ***	12.08
年齢二乗	-0.0001 ***	-10.74	-0.0001 ***	-10.79
男女別ダミー（基準：男性）				
女性	-0.1007 ***	-20.61	-0.1048 ***	-21.22
雇用形態ダミー（基準：正規）				
非正規	-0.0799 ***	-20.09	-0.0770 ***	-19.31
サービス類型ダミー（基準：訪問系）				
通所系			-0.1278 ***	-27.68
入所系			-0.0639 ***	-14.94
地方ダミー（基準：北海道）				
東北	-0.0383 ***	-4.02	-0.0304 **	-3.21
関東	0.1549 ***	18.34	0.1573 ***	18.69
北陸	0.0483 ***	4.59	0.0610 ***	5.82
東海	0.1028 ***	11.11	0.1169 ***	12.72
近畿	0.1189 ***	13.34	0.1116 ***	12.56
中国	0.0396 ***	3.96	0.0453 ***	4.55
四国	0.0101	0.88	0.0159	1.4
九州	-0.0127	-1.4	-0.0044	-0.48
沖縄	-0.0272	-1.25	-0.0205	-0.94
定数項	6.5567 ***	275.9	6.6439 ***	274.3
観測数	13241		12464	
F値	249.41 ***		262.14 ***	
自由度調整済み決定係数	0.2525		0.2953	

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05。

出所) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から筆者推計。

とは10.5%低下させる効果があった。これは、企業にみられる一般職と総合職の差、昇進の差によるものではなく、男性が高い報酬を求めて他の介護職場、あるいは労働市場に移動しているためかもしれない。

加えて、経験や資格ではなく、雇用形態やサービス類型でより大きな賃金差がみられた。正規に対し非正規で7.7%低下させる効果が、訪問系に対し、通所系で12.8%、入所系で6.4%低下させる効果が認められた。

ただしこの分析には賞与が含まれていない。正規と非正規では賞与の差は大きいと考えられ、賞

与を入れた賃金差はより大きいものと想像される¹³⁾。なお訪問系が最も高い賃金率となっているが、これは労働時間に移動・待機時間が含まれていないため¹⁴⁾、訪問系の時間給、日給者の労働時間が少なく見積もられ回答された可能性も考えられる。

V 仕事の満足度と離職意向の推計

1 仕事の満足度の推計

統いて、労働条件満足度、長期見通し満足度、内的満足度、全般的満足度、以上4つの仕事の満

足度を推計する。サービス類型を除外して推計した賃金関数推計1で算出される賃金率を推計賃金率 $\ln WE$ とし、満足度の説明変数に加える。

個人・家族変数では婚姻関係、主たる生計維持者であるかを用いる。人的資本変数は、ヘルパーと介護福祉士資格保有の別を用い、労働環境変数は、推計賃金率、残業時間では労働条件による影響を、サービス類型では介護保険法で規定されている施設基準や介護報酬の影響を、事業所規模類型では規模の影響を、深夜勤務(22時～翌日7時)をしているか(深夜勤務の有無)では、深夜勤務の負担の影響をみる。セクハラや暴力等の経験をした場合に相談できる管理者や相談窓口があるか(相談窓口の有無)¹⁵⁾ではサポート体制の影響を、2006年4月以降にサービス提供内容、組織の分離・統廃合等の見直しがあったか(法改正後の変化の有無)では、法改正後の職場変化が介護職に与えた影響をみる。これらから労働条件の変化が仕事の満足度に与える影響をみていく。

推計式は4・1式のとおりである。介護職_iの仕事の満足度 J を最小二乗法にて求める。

$$J_i = \alpha_0 + \alpha_1 M_i + \alpha_2 B_i + \alpha_3 L_i + \alpha_4 \ln WE_i + \alpha_5 O_i + \alpha_6 S_i + \alpha_7 R_i + \alpha_8 N_i + \alpha_9 C_i + \alpha_{10} H_i + \varepsilon_i \quad (4 \cdot 1 \text{式})$$

J : 仕事の満足度(労働条件満足度、長期見通し満足度、内的満足度、全般的満足度)

M : 婚姻関係ダミー(未婚=0、既婚、離死別を1とする)

B : 生計維持者ダミー(主たる生計の維持者が自分以外又はその他=0、自分=1)

L : 資格ダミー(ヘルパー=0、介護福祉士=1)

$\ln WE$: 推計賃金率(対数)

O : 残業時間

S : サービス類型ダミー(訪問系=0、通所系、入所系を1とする)

R : 事業所規模類型ダミー(10人未満=0、他の規模類型をそれぞれ1とする)

N : 深夜勤務ダミー(なし=0、あり=1)

C : 相談窓口ダミー(なし=0、あり=1)

H : 法改正後の変化ダミー(なし=0、あり=1)

ε : 誤差項

2 仕事の満足度の推計結果

介護職を対象とした推計結果は表5のとおりである。人的資本変数をみると、上位資格である「介護福祉士」であることは、なぜか労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度を低下させる効果があった。

労働環境変数では、相談窓口があることはすべての満足度を増加させ、深夜勤務があることはすべての満足度を低下させた。また残業時間の増加は、労働条件満足度、長期見通し満足度、全般的満足度を低下させ、法改正後に職場に変化があったと答えた者は、労働条件満足度、長期見通し満足度、全般的満足度が低いという効果が見られた。推計賃金率上昇は長期見通し満足度、内的満足度、全般的満足度を増加させる効果を持ち、労働条件満足度では符号は正であるものの、有意ではなかった。

サービス類型ダミーでは、訪問系を基準とした。入所系は、労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度の指標が低いものとなっている。労働条件満足度は推計賃金率が有意でなく、入所系が負の符号で有意であった。これは、入所系で賃金以外の労働条件に課題が大きいことを示しているのかもしれない。一方、通所系で働くことは内的満足度を増加させていた。おそらく、通所サービスにおける社会的交流、集団訓練、共同作業が、やりがいや良い人間関係に結びついているからだろう。

事業所規模類型では、小規模であるほどが満足度が高い傾向がある。10人未満に対し20人以上30人未満で内的満足度を、30人以上40人未満で労働条件満足度、内的満足度を、40人以上50人未満、50人以上で、労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度を低下させる効果を持っていた。

個人・家族変数をみると、未婚に対し既婚であることは労働条件満足度を高めていたが、長期見通し満足度を減少させていた。本データは非正規既婚女性が4,660名含まれているが、2段階目の推計では推計賃金率を用いていたため、直接非正規ダミーを投入していない。このため、既婚の負の効果に非正規の効果を含んでいると考えられよ

表5 仕事の満足度の推計（最小二乗法、介護職）

	労働条件満足度		長期見通し満足度		内的満足度		全般的満足度	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
婚姻関係ダミー（基準：未婚）								
既婚	0.0559 *	2.53	-0.0729 **	-3.14	-0.0233	-1.01	0.0371	1.59
離死別	0.0554	1.71	-0.0456	-1.34	-0.0298	-0.88	0.0675 *	1.97
生計維持者ダミー（基準：非生計維持者）								
生計維持者	-0.0223	-1.01	-0.0369	-1.59	-0.0223	-0.97	-0.0482 *	-2.07
介護資格ダミー（基準：ヘルパー）								
介護福祉士	-0.0504 *	-2.47	0.0308	1.43	-0.0853 ***	-3.99	-0.0751 ***	-3.48
推計賃金率（対数）	0.0333	0.38	0.2162 *	2.35	0.2121 *	2.32	0.2419 **	2.62
残業時間	-0.0458 ***	-19.69	-0.0146 ***	-5.98	-0.0041	-1.68	-0.0253 ***	-10.22
サービス類型ダミー（基準：訪問系）								
通所系	-0.0393	-1.65	0.0042	0.17	0.1258 ***	5.08	0.0486	1.94
入所系	-0.1665 ***	-6.33	0.0019	0.07	-0.0617 *	-2.25	-0.0884 **	-3.2
事業所規模類型ダミー（基準：10人未満）								
10人以上 20人未満	-0.0229	-0.88	0.0150	0.55	-0.0047	-0.17	-0.0126	-0.46
20人以上 30人未満	-0.0520	-1.7	-0.0138	-0.43	-0.0632 *	-1.98	-0.0598	-1.86
30人以上 40人未満	-0.1059 **	-2.9	-0.0425	-1.11	-0.0926 *	-2.43	-0.0570	-1.49
40人以上 50人未満	-0.1407 ***	-3.5	0.0079	0.19	-0.1097 **	-2.63	-0.1171 **	-2.78
50人以上	-0.1366 ***	-4.62	0.0366	1.18	-0.1080 ***	-3.5	-0.0740 *	-2.38
深夜勤務ダミー（基準：深夜勤務なし）								
深夜勤務あり	-0.1760 ***	-6.61	-0.0699 *	-2.51	-0.0824 **	-2.96	-0.0645 *	-2.3
相談窓口ダミー（基準：相談窓口なし）								
相談窓口あり	0.4696 ***	24.45	0.4907 ***	24.38	0.4691 ***	23.43	0.4654 ***	23.05
法改正後の変化ダミー（基準：法改正後の変化なし）								
法改正後の変化あり	-0.1304 ***	-7.18	-0.0815 ***	-4.28	-0.0242	-1.28	-0.0747 ***	-3.91
定数項	-0.2875	-0.48	-1.7454 **	-2.76	-1.6412 **	-2.62	-1.8057 **	-2.86
観測数	10656		10662		10769		10835	
F 値	111.7 ***		44.7 ***		53.12 ***		59.35 ***	
自由度調整済み決定係数	0.1425		0.0615		0.0719		0.0793	

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05。

出所) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から筆者推計。

う。また、離死別であることは全般的満足度を高め、生計維持者であることは、全般的満足度を低下させる効果があった。

3 異職意向の推計

続いて離職意向の推計を行う。被説明変数は離職意向で離職意向ありを1、離職意向なしを0としている¹⁶⁾。説明変数は満足度の推計と同様の変数

を用いる。

離職意向は、プロビット分析を用いる。プロビット・モデルにおける離職意向確率は、被説明変数 ($Y_i = 1, Y_i = 0$) と説明変数の関係が非線形であるような累積密度関数を想定して推定を行うものである。ここで労働者*i*の実現値 Y_i に対する潜在変数 Y_i^* を考える。潜在変数 Y_i^* は直接観察することはできないが、この値が臨界値0を超えた

ときに離職意向が生じると考える。

具体的な推計式（推計1）は4・2式のとおりである。

$$\begin{aligned} Y^*_i = & \beta_0 + \beta_1 M_i + \beta_2 B_i + \beta_3 L_i + \beta_4 \ln WE_i + \beta_5 O_i + \beta_6 S_i \\ & + \beta_7 R_i + \beta_8 N_i + \beta_9 C_i + \beta_{10} H_i + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (4 \cdot 2 \text{式})$$

M：婚姻関係ダミー（未婚=0, 既婚, 離死別を1とする）

B：生計維持者ダミー（主たる生計の維持者が自分以外又はその他=0, 自分=1）

L：資格ダミー（ヘルパー=0, 介護福祉士=1）

lnWE：推計賃金率（対数）

O：残業時間

S：サービス類型ダミー（訪問系=0, 通所系, 入所系を1とする）

R：事業所規模類型ダミー（10人未満=0, 他の規模類型をそれぞれ1とする）

N：深夜勤務ダミー（なし=0, あり=1）

C：相談窓口ダミー（なし=0, あり=1）

H：法改正後の変化ダミー（なし=0, あり=1）

ε ：誤差項

4 異職意向の推計結果

介護職を対象とした推計結果は表6のとおりである。推計1では、推計賃金率は負の符号で有意であり、離職意向を減ずる効果が認められた。他の労働環境変数では、残業時間、入所系サービスであること、法改正後の職場変化があったことは離職意向を増加させる効果が、相談窓口があることは減ずる効果があった。

個人・家族変数では未婚に対し既婚、離死別であることは離職意向を低下させる効果が認められた。

表6推計2はサービス類型のうち入所系を介護サービス別に分けて推計した結果である。訪問系に比べ、短期入所生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護で離職意向が高く、施設サービス以外の入所系サービスにも課題があることが伺えた。

VI 考察

1 相談できる管理者・相談窓口の設置、残業時間短縮のプラス効果

セクハラ、暴力などの経験をしたときに相談できる管理者や相談窓口の存在は、仕事の満足度を向上させ、離職意向を減少させる効果が認められた。満足度推計の係数はすべて0.4以上、離職意向推計の限界効果も14%以上と他の変数と比べて大きな効果であったが、これはなぜだろうか。相談窓口の役割について考察する。

相談窓口の有無別に、セクハラ、暴力などのトラブルを経験したもののうち、事業所の誰かに報告したかと解決状況についてまとめたものが表7である。相談窓口がある場合は事業所職員に報告し解決するが、ない場合は誰にも報告しないか、職員へ報告しても解決していないものが多い。この結果は、相談できる管理者や相談窓口の設置が問題解決に重要であることを示している。介護現場では利用者の問題点に対して実践的な対策が求められるが、眼前的の問題をチームで解決する方法を学ぶこともOn the Job Trainingになると考えられる。また、介護労働は、利用者の感情に合わせて自分の感情を制御し管理する「感情労働」を必要とする。トラブルが起きたときに相談できる管理者や相談窓口の存在は、介護職の有効なサポート体制となり、感情の統制にも有効と考えられよう。その鍵となるのは管理者の能力だろう。このため管理者が疲弊しないような労働分配、報酬、講習も考える必要があろう。

残業時間が増加することは、労働条件満足度、長期見通し満足度、全般的満足度を低下させ、離職意向を増加させる効果をもっていた。介護職は介護実働のみが仕事ではなく、連携や文書作成などの業務もある。また人材が不足している職場では、長時間労働になりかねない。介護分野の人事管理においてワーク・ライフ・バランス施策は重要な報酬の1つとなり、また時間制約を前提とした人材活用、働き方が求められている〔佐藤2008〕。時間制約が多く他の労働市場に再参入が

表6 留職意向の推計（プロビット・モデル、介護職）

	推計1			推計2		
	係数	限界効果	z 値	係数	限界効果	z 値
婚姻関係ダミー（基準：未婚）						
既婚	-0.4021	-0.1055 ***	-11.7	-0.3978	-0.1043 ***	-11.54
離死別	-0.3676	-0.0807 ***	-7.03	-0.3630	-0.0798 ***	-6.92
生計維持者ダミー（基準：非生計維持者）						
生計維持者	0.0304	0.0077	0.86	0.0314	0.0080	0.89
介護資格ダミー（基準：ヘルパー）						
介護福祉士	0.2165	0.0558 ***	6.56	0.2163	0.0557 ***	6.5
推計賃金率（対数）	-0.7279	-0.1837 ***	-5.12	-0.7551	-0.1905 ***	-5.28
残業時間	0.0307	0.0077 ***	8.9	0.0309	0.0078 ***	8.96
サービス類型ダミー（基準：訪問系）						
通所系	-0.0124	-0.0031	-0.31			
入所系	0.1680	0.0432 ***	3.9			
サービスダミー（基準：訪問系）						
通所系				-0.0154	-0.0039	-0.38
短期入所生活介護				0.1666	0.0451 *	2.07
短期入所療養介護				0.0797	0.0209	0.24
介護老人福祉施設				0.1745	0.0465 **	3.22
介護老人保健施設				0.2934	0.0832 ***	3.86
介護療養型医療施設				0.2541	0.0714 **	2.56
特定施設入居者生活介護				0.2332	0.0651 *	2.21
認知症対応型共同生活介護				0.1009	0.0264	1.71
地域密着型特定施設入居者生活介護				0.6154	0.1968 *	2.33
地域密着型介護老人福祉施設				0.2206	0.0614	0.68
事業所規模類型ダミー（基準：10人未満）						
10人以上 20人未満	-0.0662	-0.0165	-1.53	-0.0635	-0.0158	-1.46
20人以上 30人未満	-0.0117	-0.0029	-0.23	-0.0201	-0.0050	-0.39
30人以上 40人未満	0.0064	0.0016	0.11	-0.0128	-0.0032	-0.21
40人以上 50人未満	-0.0239	-0.0060	-0.37	-0.0490	-0.0121	-0.73
50人以上	-0.0522	-0.0130	-1.08	-0.0885	-0.0218	-1.68
深夜勤務ダミー（基準：深夜勤務なし）						
深夜勤務あり	0.0079	0.0020	0.19	0.0058	0.0015	0.14
相談窓口ダミー（基準：相談窓口なし）						
相談窓口あり	-0.5456	-0.1490 ***	-18.25	-0.5427	-0.1481 ***	-18.1
法改正後の変化ダミー（基準：法改正後の変化なし）						
法改正後の変化あり	0.1197	0.0299 ***	4	0.1175	0.0294 ***	3.92
定数項	4.4964	***	4.61	4.6889	***	4.79
観測数	11012			11012		
カイ二乗値	922.25	***		931.83	***	
対数尤度	-4870.9371			-4866.1487		
擬似決定係数	0.0865			0.0874		

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05。

出所) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から筆者推計。

表7 セクハラ、暴力などの経験をした場合の報告・解決状況と相談窓口の有無

(単位: 上段; 人, 下段; %)

	相談窓口なし	相談窓口あり	合計
報告し解決した	628	3,250	3,878
	16.19	83.81	100
報告し対処中	216	637	853
	25.32	74.68	100
報告したが未解決	891	579	1,470
	60.61	39.39	100
報告しなかった	892	348	1,240
	71.94	28.06	100
無回答	71	64	135
	52.59	47.41	100
合計	2,698	4,878	7,576
	35.61	64.39	100

出所) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から筆者作成。

難しい女性にとって、残業がなく、社会保険に加入できることは魅力となろう。

相談窓口と残業時間は、よりよい外部機会を想定し、離職意向を高める効果となった可能性もある。定着を促すには、各事業所での環境改善が必要になるだろう。

2 上位資格、入所系のマイナス効果

推計の結果、介護福祉士であることは労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度を低下させ、離職意向を増加させる効果をもっていた¹⁷⁾。

佐藤ら〔2006〕は施設勤務の介護職のバーンアウトと就業特性を分析し、介護福祉士にバーンアウト徵候が高いことを示しており、ストレスの高さが一因と考えられよう。

ここで介護福祉士資格と、ヘルパー資格を教育時間で比較したい。ホームヘルパー1級は230時間、2級130時間、3級50時間に対し、介護福祉士は1,800時間であり、准看護師1,890時間と近い¹⁸⁾。介護福祉士は国家資格であるが、現在は養成校を卒業すれば国家試験は免除、実務経験が3年以上あれば国家試験を受験し資格を取得することが可能である。しかし、2012年度からは教育課程を経て国家試験を受験し資格取得することが義務付けられ、さらに取得困難な職種となっていくことが

見込まれる。ところが賃金関数の推計の結果、介護福祉士であることはヘルパーであるよりも賃金率を4.9%上昇させる効果しかない¹⁹⁾。介護福祉士が介護の専門職としての相応の賃金が払われていないことは大きい課題といえる。2009年介護報酬改定では、多くの介護サービスで介護福祉士の比率の高さが特定事業所加算の対象となった。このような施策が実際に賃金を上げ、定着に効果を持ったのかどうか、今後実証分析が必要であろう。

現時点ではヘルパーと介護福祉士で業務が分かれているとはいえない。施設においては、無資格者でも同様の業務を行える状況であるため、今後より介護の専門性を明確にし、介護職の上位資格を評価していくような体制を作る必要があるだろう。

訪問系に対し入所系であることは、労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度を低下させ、離職意向を高める効果があった。賃金率や残業時間など、他の労働条件を考慮してなおこのように結果が出ているため、勤務体制や労働条件等の課題があると推測できよう。

介護サービスの種類別にみた要介護5の割合は、訪問介護7.8%、通所介護4.8%、特定施設入居者生活介護10.1%、介護老人福祉施設31.6%と、入所系で高い傾向がある²⁰⁾。さらに、入所系は暴力にさらされる危険が高い。過去1年間に暴力の経験があるものは訪問系3.7%、通所系5.9%に対し、入所系14.4%である。加えて、要介護度の高い利用者には、痰の吸引、経管栄養が必要な場合があるが、これらは医療行為で、介護職が行うことは法律上認められていない。しかし、看護職員の配置が少なく、介護職員が行っている施設もある²¹⁾。厚生労働省は介護職による口腔内の吸引と胃ろうによる経管栄養の補助的行為の2つについて、2009年度中にモデル事業として施設で施行する予定である。このように、生活に必要な医療行為を介護職の専門性の一部としていくことは、仕事の満足度の向上に有効かもしれない。

労働条件満足度は入所系のみ有意であったが、働くまでの悩みに関する設問のうち、労働条件・仕事の負担をみると、「労働条件・仕事の負担につ

いて特に悩み、不安・不満は感じていない」は入所系で4.2%と少なく、入所系介護職の約95%は不満をもっているため、労働条件や労働環境の改善が必要であろう。

3 推計賃金率低下、法改正後の職場変化のマイナス効果

推計賃金率は、長期見通し満足度、内的満足度、全般的満足度を高め、離職意向を低下させる効果をもっており、賃金率上昇は定着に効果をもつと考えられる。周〔2009〕は、2004年に比べ介護報酬引き下げ後の2006年、2007年に賃金率が低下し待遇が厳しくなっていると指摘している。2009年4月の介護報酬引き上げが賃金率上昇にどの程度影響を与えたのか、満足度や離職意向に影響を与えたか、今後の実証分析が待たれる。

2006年4月以降にサービス提供内容、組織の分離・統廃合等の見直しがあったことは、労働条件満足度、長期見通し満足度、全般的満足度を低下させる効果を持ち、労働条件満足度では0.13と引き下げ効果が大きい。また離職意向を増加させる効果も認められた。逆の関係もありうるが、同じデータで変化内容をみると、「業務量が増えた」45.9%、「教育・研修が増えた」27.4%、「労働時間が増加した」27.36%、「利用者の介護保険サービスへの苦情が増えた」20.4%が高い割合を占めており、良い側面もある一方負担が増えていることがうかがえる。法改正後の変化があった割合は本データの約半数を占め、満足度を有意に引き下げる効果を持っている。しかし3月には介護報酬改定も行われているため、厳密には法改正と分離した影響を見ることは難しく、2006年の政策変更後の労働環境の変化が、介護職の満足度、離職意向にマイナスの影響を与えたと考えられる。

VII 結語

最後に結果を整理し、介護職定着への政策、人事管理への含意を述べて本稿を閉じたい。

本稿では、介護職がなぜ離職するのか、仕事の満足度と離職意向を推計し分析した。分析の結

果、介護福祉士は、ヘルパーよりもやや賃金が高いものの有意に離職意向が高く、満足度が低いという点で、上位資格のはずの介護福祉士に課題が大きいことが見出された。サービス類型では入所系で満足度が低く離職意向が高かった。政策としては、介護の専門性を明確にし、上位資格を評価していくような報酬体制や配置の義務付けと、入所系のサービス提供体制改善措置を行うことが有効と考える。

労働環境では、賃金率上昇のみでなく、相談できる管理者や窓口の存在の効果がわかり、サポートの重要性がうかがえた。職場の人事管理のあり方としては、相談窓口設置などのサポート体制整備、管理者研修の受講推進を行うことがまず必要であろう。そして、賃金率上昇、残業時間減少の取り組み、法改正による職場変化の影響は、政策と職場の人事管理、両側面からのアプローチが必要と思われる。これらの要因を分析し、対策を練ることが望まれる。

本稿は介護職の定着に関して、仕事の満足度と離職意向からその方策を分析したが、実際の離職を扱ってはいない。また、パネルデータを使用しておらず満足度については個人間比較であるため、厳密な分析は行えていない。これらは今後の課題としたい。

(平成21年 9月投稿受理)

(平成21年12月採用決定)

〔謝辞〕

本研究に当たり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブから「平成18年介護労働実態調査」((財)介護労働安定センター)の個票データの提供を受けた。また、お茶の水女子大学永瀬伸子教授、足立眞理子准教授、尾崎裕子研究員には、修士論文作成から本稿作成までご指導いただき、2名のレフェリーには、貴重なコメントを頂いた。厚く御礼申し上げる。ただしここに含まれるかもしれない誤りのすべては、筆者個人の責任である。

注

- 1) 訪問介護員、介護職員の離職率は2006年20.3%、2007年21.6%、2008年18.7%であった。
- 2) 2008年の値。2006年は80.8%、2007年は74.7%。
- 3) 2006年10月1日現在の人数から筆者が計算した値。介護予防を含むが、介護予防のみ行っている事業所は対象外になっている。
- 4) 厚生労働省統計情報部「介護サービス施設・事業所調査」2006年10月1日現在。「常勤」は兼務者の換算数と専従者との合計であり、「非常勤」は常勤換算数である。値は筆者が人数から計算した値である。
- 5) 厚生労働省統計情報部「介護サービス施設・事業所調査」2006年の分類では、「居宅サービス事業所」「居宅介護支援事業所」「介護保険施設」に分けられ、居宅サービスは「訪問系」「通所系」「その他」に分けられている。
- 6) 資格取得が看護師・准看護師、理学療法士、作業療法士と重複しているものは除外している。
- 7) 設問には「あなたの通常の税込み月収はどのくらいでしたか。(賞与は除き、残業代等は含みます。)」とある。データの制約上賞与が含まれないため、月給の賃金率が低く算出される点、注意が必要である。
- 8) 平成20年賃金構造基本統計調査職種別第1表では、所定内労働時間数が「ホームヘルパー」167時間、「福祉施設介護員」165時間、超過実働時間数を加え12倍し年間労働時間とすると、2,112時間、2,028時間となり、本稿が仮定した2,080時間に近い値であった。「きまって支給する現金給与額」を年間労働時間で割り時給を求めるとき、「ホームヘルパー」1,204円、「福祉施設介護員」1,277円となる。本稿の算出方法での時給平均値は、分類が異なるため厳密には比較できないが、正規職員(月給)訪問介護勤務ヘルパー1,075円、介護老人福祉施設勤務介護福祉士1,217円と若干低いものの近似した値となったため、この算出方法を採用することとした。
- 9) 介護職の賃金率上位、下位1%は除外している。
- 10) 仕事の満足度のうち「職場の環境(照明・空調・騒音)」は比較が困難と考え、分析からは除外した。因子の抽出には主因子法を用いた。因子の解釈可能性を考慮し因子数を3に限定し因子分析を行い、バリマックス回転後因子負荷量の高いものを選択し3因子に分類した。バリマックス回転を行った結果の因子負荷量を表3に示した。
- 11) 本稿で用いているデータはパネルデータではない。個人間の比較では、満足度指標の1単位の上昇が同等であるとは言い切れないが本稿では一定と仮定し分析を行っている。
- 12) 通常は、年齢、外部経験は多重共線性を避けるために入れないが、本稿では外部経験ではなく、

介護経験以外に、その他の仕事での外部経験や無職期間を持つ者も少なくないため「介護の経験年数」を入れている。よって年齢を入れても多重共線性は生じないため、年齢も説明変数に加えた。それは介護には生活上の経験や幅広い外部経験が介護能力向上に役立つと考えられるためである。

- 13) 平成20年賃金構造基本統計調査によると、年間賞与その他特別給与額はホームヘルパー278.6千円、福祉施設介護員505.0千円であった。
- 14) (注)に、「サービス提供時間及び報告書作成時間であり、移動・待機時間は含みません。」とある点、注意が必要である。
- 15) 調査票には問23(1)「過去1年間に仕事中に以下の経験をしましたか。該当する番号を全て○で囲んでください。(複数回答)」「1 セクハラ」「2 暴力」「3 暴言(直接的な言葉の暴力)」「4 謙譲・中傷(周りの人々に悪口をいう等間接的な言葉の暴力)」「5 盗難のぬれぎぬ」「6 利用者、家族の誤解、無理解」「7 その他」「8 上記のような経験をしたことはない」とあり、(2)で「あなたの事業所には、上記(1)のような経験をした場合に相談できる管理者や相談窓口がありますか。該当する番号を○で囲んでください。(1つ)」と質問している。選択肢は「1 ある」「2 ない」「3 わからない」である。「3 わからない」「2 ない」を相談窓口なしとした。
- 16) 「今の勤務先にいつまで勤めたいですか」との設問に対し、「すぐやめたい・転職したい」「今ではないがやめたい・転職したい」と回答したものを離職意向ありとし、「当面勤め続けたい」「できる限り勤め続けたい」「わからない」を離職意向なしとしている。
- 17) ヘルパーに比べ介護福祉士は若い層が多いが、年齢の影響で満足度の低さ、離職意向の高さが生じたか、35歳以上と未満にわけ、資格別平均の差を検定し確認した。結果として若年、中高年ともに資格別で有意に差が認められた。
- 18) 看護師は97単位、理学療法士は93単位。准看護師から看護師になるには、2,100時間必要である。
- 19) 看護師・准看護師、理学療法士・作業療法士の上位下位1%を除外し、介護職とともに推計した場合の資格の効果は、ヘルパーに対し介護福祉士4.5%、看護職22.5%、理学療法士・作業療法士42.5%であり、介護福祉士は看護職等と比べると、評価が低い。介護報酬を比較すると、訪問看護において、看護師と理学療法士・作業療法士は同じ点数である(訪問看護ステーションでは30分以上1時間未満で830単位)が、准看護師の訪問は90%に減算される。訪問介護においては、教育時間が大きく異なるにもかかわらず、ホームヘルパー2級保有者と介護福祉士の差は介護報酬に

- 影響しない（30分以上1時間未満で身体介護402単位、生活援助208単位）。ただし、2006年介護報酬改定では訪問介護の特定事業所加算算定要件に介護福祉士が関連づけられてはいる。
- 20) 厚生労働省統計情報部「介護サービス施設・事業所調査」より。居宅サービスは平成18年9月、施設サービスは平成18年10月現在。訪問入浴介護は51.7%と高いが、利用者一人に対し複数の介護労働者での対応を行うこと、入浴に特化したサービスという特性上考察からは除外してサービス類型を比較している。
- 21) 「社団法人全国老人福祉施設協議会配布資料」（第2回介護労働者の確保・定着に関する研究会ヒアリング提出資料）、「特別養護老人ホームにおける看護職員と介護職員の連携によるケアの在り方に関するアンケート調査 結果概要報告書」（第2回特別養護老人ホームにおける看護職員と介護職員の連携によるケアの在り方に関する検討会参考資料）を参考とした。

参考文献

- 安達智子（1999）「職務満足－満足感の構成要因、満足感と他の職務態度との関連を中心として－」『調査研究報告書No. 124雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発－HRM（Human resource management）チェックリスト』日本労働研究機構, pp. 47-65。
- 太田さつき（2003）「コミットメントージョブ・インボルブメント、組織コミットメント、キャリア・コミットメント、全般的職務満足感、他－」『調査研究報告書No. 161 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発－HRMチェックリストの開発と利用・活用』pp. 49-91, 日本労働研究機構。
- 小野公一（1993）『職務満足感と生活満足感』白桃書房。
- 小塩隆士（2002）『教育の経済分析』日本評論社, pp. 27-53。
- 佐藤博樹・堀田聰子（2006）「介護職のストレスと雇用管理のあり方：高齢者介護施設をとりあげて」佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理 職場定着と能力発揮に向けて』勁草書房, pp. 127-161。
- 佐藤博樹（2008）「ケアの人事管理—雇用管理と報酬管理」上野 千鶴子・大熊 由紀子・大沢 真理・神野 直彦・副田 義也編『ケアの思想とその実践 6ケアを実践するしかけ』岩波書店, pp. 177-196。
- 周燕飛（2009）「介護職員不足問題の経済分析」独立行政法人労働政策・研修機構編『労働政策研究報告書 No. 113 介護労働分野における労働者の確保に関する研究』独立行政法人労働政策・研修機構, pp. 186-201。
- 鈴木俊光（2009）「介護事業所における雇用管理施策の効果分析」独立行政法人労働政策・研修機構編『労働政策研究報告書 No. 113 介護労働分野における労働者の確保に関する研究』独立行政法人労働政策・研修機構, pp. 113-148。
- 田中美由紀（1998）「職務満足感とストレス反応との関連の検討」『産業ストレス研究』5, pp. 72-81。
- 永瀬伸子（2003）「男女間および就業形態間の賃金構造と賃金格差の推計」日本労働研究機構『調査研究報告書No.158 非典型雇用労働者の多様な就業実態』日本労働研究機構, pp. 104-131。
- 堀田聰子（2006）「ホームヘルパーの能力開発と事業者・サービス提供責任者の役割」佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理 職場定着と能力発揮に向けて』勁草書房, pp. 95-125。
- 李政元（2001）「ナースの離職行動：メタパス解析による職務満足感・離転職行動モデルの検証」『関西学院大学社会学部紀要』90, pp. 133-139。
- Becker, Gary S. (1964) Human Capital, New York: Columbia University Press; 邦訳: ゲーリー・S・ベッカー（佐野陽子訳）(1976)『人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社。
- Johns, G. (1987) Organizational behavior 2nd ed., Boston: Scott, Foresman & Company.
- Mincer, J. (1974) Schooling, Experience and Earnings, The National Bureau of Economic Research.
- Mobley, William H., Horner, Stanley O. and Hollingsworth, A. T. (1978) "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", Journal of Applied Psychology, 1978, Vol. 63, No. 4, pp. 408-414.

(こびやま・のぞみ 西部学園医学技術専門学校非常勤講師)