

投稿論文

介護老人福祉施設における介護職員の離職要因

——賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響——

大和 三重^{*1}, 立福 家徳^{*2}関西学院大学人間福祉学部^{*1}, 福岡工業大学社会環境学部 PD 研究員^{*2}

● 要約 ●

要介護高齢者が増加の一途をたどる今日、介護を担う介護労働者の人材不足が問題となっている。介護職員の離職率は全産業の平均離職率よりも高く、なかでも勤続1年未満の離職は43.9%に上る。定着率が低く困っている介護事業所は全体の3分の1を超えており、介護職員の離職要因を明らかにすることは喫緊の課題である。

本稿では、介護労働安定センターが実施した「事業所における介護労働調査2006」のデータを用い、介護老人福祉施設における介護職員（正規職員625名）を対象に、賃金と教育・研修を説明変数として回帰分析を行った。その結果、介護職員に採用後も続けて教育・研修を実施している施設の方が離職率が低いことが分かった。一方、賃金は統計的に有意な影響は見られなかった。したがって、介護職員の定着促進には、これまで指摘されてきた賃金だけでは不十分であり、人材育成の視点から教育・研修に力を注ぐ必要性が示唆された。

● Key words : 介護老人福祉施設, 介護職員, 離職率, 賃金, 教育・研修

人間福祉学研究, 6 (1) : 33-45, 2013

1. はじめに

要介護高齢者が増加の一途をたどる今日、介護を担う介護労働者の人手不足が問題となっている。2000年に約55万人が働く介護労働市場は2007年には約124万人と2倍以上に増加している。今後さらに介護保険サービスに従事する介護職員の数は年平均4.0~5.5万人程度増加すると見込まれている（社会保障国民会議, website）。しかし、現実には2005年ごろから介護人材不足と離職率の高さが深刻な社会問題となっており、2008年5月には「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」が国会で成立している。これにより2009年4月1日ま

で、介護従事者等の賃金水準その他の事情を勘案し、賃金をはじめとする処遇の改善のための施策を講ずるとしている。この背景には、それまでの2度にわたる改定で引き下げられてきた施設サービスの介護報酬を2009年の改定で初めて引き上げるための整備であったと考えられる。2008年7月に介護労働者の確保・定着等に関する研究会がまとめた「中間とりまとめ」によると、全産業の平均離職率16.2%に対し、介護職員の離職率は25.3%と高く、なかでも勤続1年未満の離職は43.9%に上る。正規職員で比較しても全産業の13.1%に対し、介護職員は20.4%と高くなっている。このような状況で定着率が低く困っている事業所は34%と、全体の1/3以上が職場での定着率

の低さによる問題を抱えている。2009年の改定で介護報酬が3%引き上げられたが、それによって介護従事者の処遇が改善したかどうかについては疑問視する声もある。すなわち介護報酬は増加したが、それらを介護従事者の処遇改善に使用しなければならないと規定されたわけではないため事業所の赤字補填に使われたところも多く、必ずしも職員の処遇改善につながっていない¹⁾。そのため、国は3年間の介護職員処遇改善交付金を設立し、賃金面での処遇改善を図った。それによって2010年の平均給与は2009年に比べて約15,000円増加した²⁾。しかし、2012年3月には交付金は終了した。4月からは処遇改善加算をつけることができるように介護報酬の改定を行ったが、その効果は未だ明らかではない。なぜなら処遇改善加算をつけるということは、介護保険サービスの利用料に上乘せするということであり、直接利用者に影響することから現場では加算についての理由を説明しにくい。また、介護保険サービスを頻繁に利用する当事者の会である「認知症の人と家族の会」(website)からは、介護従事者の処遇改善が利用者の負担増で実施されたことについて、介護の社会化という介護保険制度の趣旨にもとるとして反対する見解が示されており、介護サービス事業所のなかには自粛する傾向も見られるからである。

2. 先行研究

介護労働分野における実証研究は、介護保険制度以前にはあまり見られない。2000年の実施までは、原則として地方自治体が措置によって介護サービスの種類や期間を決めていたという制度的な背景があり、需給のメカニズムが働かないことから研究は財政的な側面や実態把握的な調査であった(齋藤・中井, 1991)。ただ、介護保険制度の実施に伴う変化について、篠塚(1996)が介護人材の動向について都道府県データを用いて分析し、要介護高齢者の増加に比して現状の人材が絶

対的に不足することを指摘したものや、家族介護者の労働への参加による労働力の増加と介護サービス供給者の人材育成や設備投資の必要性を予想した大守ほか(1998)の研究がある。

介護保険制度実施後は、介護サービスの供給側からの分析が見られるようになった(山口, 2004)。下野ほか(2003)は、介護保険下の介護サービス事業所の収支状況について、特に経営を圧迫している要因を分析し、組織の形態や規模による影響を明らかにしている。そこでは労務管理上の問題として賃金だけでなく人材育成や労働条件の変数を用いているが、経済学的な分析で多くみられるのは介護労働者の賃金についての研究である。介護労働の求職者が2006年以降減少している原因は他のサービス産業の給与と比較して賃金が低いことであるとする下野(2009)の研究をはじめ、低賃金と労働力不足の関係が注目されてきた。周(2009)は介護職員不足の問題の本質は賃金問題であり、賃金の決定要因が分かれば介護職員不足の原因を究明できると述べている。一方、山田・石井(2009)は賃金関数を推計して他産業・他職種における5年間の賃金変化を検討した結果、賃金水準については他職種・他産業と比較して低いとは言えないが、2002年から2007年にかけて施設介護の正規職員で賃金下落が大きかったことが問題だと述べている。

また、花岡(2009)は、介護労働者の相対賃金について他職種と比較し、賃金格差による離職行動への統計的に有意な影響は見られないが、すでに働いている介護職員については賃金よりも教育訓練や職場環境などの方が離職行動に影響を与える可能性を示唆している。さらに、その後の早期離職者についての実証研究では、施設系介護職員のみ他職種との相対賃金が離職行動に影響を与えることや、正規職と非正規職でも違いが見られることを明らかにしている(花岡, 2010)。また、前述の介護労働者の確保・定着等に関する研究会(2008)は離職理由と賃金の関係について、他の産業との賃金の比と離職率に負の相関があるとしな

がらも、介護労働者の定着には雇用管理改善等の賃金以外の要素もあることがうかがえると述べている。濱本(2011)は、高い離職率の原因として低賃金と人手不足を取り上げ、事業者の供給行動を分析している。張と黒田(2008)は大阪府の特別養護老人ホームを対象として、離職率を低位群、中位群、高位群に3区分し、低位群の施設では職員の資質向上に積極的に取り組んでいること、賃金、休暇の取得、福利厚生に満足していることを示した。このように、介護労働者の定着促進について、最近の研究では賃金だけでなく、教育訓練や職場環境などの要因による影響が示唆されているが、実際に賃金以外のどのような要因があるのかを実証的に研究しているものは張・黒田の研究の他は、ほとんど見られない。ただ、張・黒田の分析は大阪府の98施設を対象にした調査で、サンプルサイズが小さく、地域的に偏りがある。また満足度について回答している職員は在職者であることから離職率との因果関係の実証には限界があると思われる。

わが国のように介護保険制度の下で介護サービスが提供される場合は、介護従事者の賃金も介護保険制度の介護報酬のなかから支払われ、一定の枠組みに縛られるため、賃金を改善することは利用者負担を増加させることにつながり、非常に難しい課題であり、介護労働市場における需要と供給のシステムは通常のそれとは異なる特有の事情がある。したがって、海外の介護労働者の離職要因と単純に比較することはできないが、介護労働者の離職率の高さが問題となっていることは共通している。アメリカでは、ナーシングホーム(老人ホーム)で働く職種のなかでも日本の介護職員に相当する nursing assistant や nurse aid の離職率が特に高く、2004年の調査では74.5%に達する。離職率の高さとケアの質やコスト(新規採用やその研修にかかる費用)との負の関係への関心から、最近では実態調査だけでなく要因分析がよく行われるようになった(Castle, 2006)(Donoghue, 2010)。職場の雰囲気やコミュニケーションの取

りやすさ(Anderson, et al., 2004)、施設管理者のリーダーシップのスタイル(Donoghue; Castle 2009)、上司の離職率との関連(Castle, 2005)、仕事・組織・環境要因と介護職の離職率(Brannon, et al., 2002)、ケアプラン会議への参加や経営母体の種別(Banaszak-Holl; Hines 1996)、人手不足や経営母体の種別および入所定員の規模(Castle; Engberg 2006)などによって、離職率の高さと関連する要因が明らかにされている。最近ではRosen, et al. (2011)が離職意向と実際の離職に分けて分析し、離職意向は職務満足度の低さに影響を受け、離職行動は離職意向と健康保険の有無に影響を受ける。しかし、報酬は離職意向や離職行動に関連していないことを示した。また、Dill, et al. (2010)は、介護職員の離職を防ぐためのプログラムを実施し、研修と報酬が離職率の低下に効果があることを示した。しかし、研修と報酬を切り離して分析していないため、どちらがより効果的であったかについては研究されていない。

3. 目的

本研究の貢献は、国内において賃金以外の要因を実証的に研究したものがほとんど見られず、先行研究で示されている教育・研修による人材育成の要因を考慮し、介護職員の離職に与える影響を明らかにし、今後の介護職員の定着促進に必要な方策を実証的に研究することにある。

本研究では、介護労働者の分析対象を、介護老人福祉施設で直接介護に携わる正規の介護職員としている。

まず、施設で働く介護職員とした理由は、以下のとおりである。介護保険制度下では、介護職員が従事する場所は大きく居宅サービスと施設サービスの2種類に分かれる。居宅サービスでは訪問介護にあたる介護労働者が最も多いが、非正規雇用が多く、賃金以外の要因として教育・研修の要因分析を行うことは難しいため、施設で働く介護職員とした。また、施設サービスには介護老人福

社施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設の3種類があるが、なかでも介護老人福祉施設を対象としたのは、次の3つの理由による。①介護老人福祉施設は要介護高齢者が介護を受けながら生活する場として設けられており、最も多くの介護職員が従事していること、②介護老人保健施設はリハビリを主として在宅復帰を目指す施設で、医師が施設長を務め、リハビリの専門職や看護師が多く勤める医療系の施設であるため介護職員の位置づけが介護老人福祉施設と異なること、③介護療養型医療施設は基本的に廃止して介護老人保健施設に転換する方向であり、現在は過渡期と捉えられることである。これらのことから介護職員の離職について賃金と教育・研修等を比較した要因分析を行うには介護老人福祉施設の正規介護職員を対象とすることが適切と思われる。

4. 方法

4.1. データ

本研究で用いるデータは、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから提供を受けた、「介護労働者の就業実態と就業意識調査、2006」の

個票データである。このデータは、(財)介護労働安定センターが2006年度に同時に行った、「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の2つの調査データからなっている。今回は、介護事業所による雇用改善のため基礎資料を得ることを目的として実施された「事業所における介護労働実態調査」(以下、事業所調査)によるデータを分析に用いる。

事業所調査は2002年度より毎年実施しており、今回用いる2006年度調査は「大規模介護労働実態調査」と位置づけられ、対象数の大幅増、調査方法・内容の再検討等が行われている。特に、「雇用管理の状況、賃金制度・賃金管理の状況、教育・研修の状況、福利・厚生」等について、調査項目の追加が行われており、本研究の分析に対して大変有用なデータであると考えられる。

本研究では前述したような理由から分析対象として介護老人福祉施設(=特別養護老人ホーム)を抜き出し、なかでも正規職員のみ注目した分析を行う。被説明変数は介護労働安定センターの計算方法に基づいた離職率を用いる。それは次のような式で定義される「1年間の離職率=1年間の離職者数÷前年8月31日時点の在籍者数×100」。ここで、定義より100を超える事業所が存

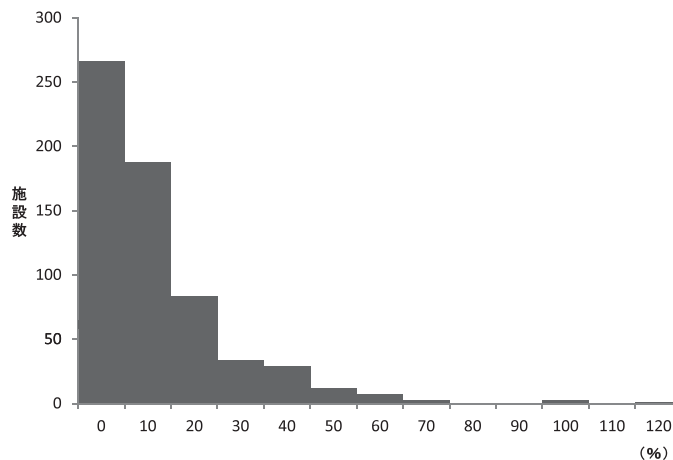


図1 離職率の分布

出典：筆者作成

在するが、年間で見ているので、人材の出入りが一回転以上あったことを示す。分析に用いた離職率の分布は図1のようになる。

図1を見ると、分析対象の約260の事業所において、被説明変数である離職率が0～10%の間であり100%を超える事業所も数か所存在する。

4.2. 指標の作成—離職率および教育・研修

次に、教育・研修に関する指標を作成する必要があるため、ここでは、採用時研修、OJTと採用後の教育・研修の3つそれぞれについて指標を作成する。すべての質問は「行っている=1, 行っていない=0」のどちらかで尋ねられている。ここから、主成分分析を用いて変数を作成する。主成分分析は、データに含まれる情報の損失をできるだけ少なくして2次元あるいは3次元のデータに縮約する手法で、多数の指標を統合した総合的な指標を作成することができる。また、観測対象を

グループ分けして、重回帰分析のためのデータを別の観点から吟味することができるため、主成分分析を用いることとする。

表1から表3に示す質問に関して、対象となる介護老人福祉施設(625サンプル)を用いて主成分分析を行った(表1-2, 表2-2, 表3-2)。その結果として得られた相関行列の主成分の固有ベクトルは表1-1, 表2-1, 表3-1に示すとおりである。

採用時研修について見てみると、「貴事業所では、採用時に次のような教育・講習を行っていますか。(自社開催, 他社の研修機関の利用は問いません。)あてはまる番号全てに○印を付けて下さい。」という設問に対して、表1に示した6項目について主成分分析を行った。その結果、第一主成分のみ固有値が1を超えている。第一主成分はすべての質問について正の値を取っているため、採用時研修全般の実施状況を抽出していると解釈することができる。

表1 採用時研修

表1-1 記述統計と相関行列の固有ベクトル

変数	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値	第一主成分固有ベクトル
介護技術・知識	625	0.874	0.333	0	1	0.371
接遇・マナー	625	0.794	0.405	0	1	0.338
経営理念・ケア理念	625	0.765	0.424	0	1	0.314
感染症予防対策	625	0.661	0.474	0	1	0.476
腰痛予防対策	625	0.419	0.494	0	1	0.453
事故時の応急処置	625	0.637	0.481	0	1	0.468

出典：筆者作成

表1-2 主成分分析で説明された分散の合計

初期の固有値			
成分	合計	分散	累積
1	2.783	0.464	0.464
2	0.999	0.166	0.630
3	0.788	0.131	0.762
4	0.609	0.101	0.863
5	0.482	0.080	0.943
6	0.340	0.057	1.000

出典：筆者作成

表2 OJT

表2-1 記述統計と相関行列の固有ベクトル

変数	サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値	第一主成分 固有ベクトル	第二主成分 固有ベクトル
上司からの指導	625	0.773	0.419	0	1	-0.429	0.640
上司以外の指導	625	0.475	0.500	0	1	0.660	-0.186
育成を考えた指示	625	0.546	0.498	0	1	0.322	0.657
指導マニュアル	625	0.371	0.484	0	1	0.526	0.353

出典：筆者作成

表2-2 主成分分析で説明された分散の合計

初期の固有値			
成分	合計	分散	累計
1	1.358	0.340	0.340
2	1.144	0.286	0.626
3	0.812	0.203	0.829
4	0.686	0.172	1.000

出典：筆者作成

表3 採用後の教育・研修

表3-1 記述統計と相関行列の固有ベクトル

変数	サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値	第一主成分 固有ベクトル
介護技術・知識	625	0.952	0.214	0	1	0.561
資格取得支援	625	0.426	0.495	0	1	0.545
介護保険法制度	625	0.771	0.420	0	1	0.623

出典：筆者作成

表3-2 主成分分析で説明された分散の合計

成分	合計	分散	累計
1	1.280	0.427	0.427
2	0.898	0.299	0.726
3	0.822	0.274	1.000

出典：筆者作成

次に、OJTについて見ると、「貴事業所では、OJT（仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導）をどのような方法で行っていますか。あてはまる番号全てに○印を付けて下さい。」という設問に対して、表2に示した4項目について主成分分析を行った。その結果、第一主成分と第二主成分の固有値が1を超えている。第一主成分は

「上司からの指導」のみ負の値を取り、他の質問には正の値を取っており、「上司以外の指導」や「指導マニュアル」が大きな正の値を取っていることから、横のつながりによるOJTの実施を抽出していると解釈することができる。続いて、第二主成分では「上司以外の指導」が負の値を取り、「上司からの指導」と「育成を考えた指示」が大きな

正の値を取っていることから、縦のつながりによるOJTの実施を抽出していると解釈できる。

最後に、採用後の教育・研修について見ていくと、「貴事業所では、過去1年間に次のような教育・講習等を行いましたか。（自社開催、他社の研修機関の利用は問いません。）あてはまる番号全てに○印を付けて下さい。」という設問に対して、表3に示した3項目について主成分分析を行った。その結果、第一主成分のみ固有値が1を超えている。第一主成分はすべての質問について正の値を取っているため、教育・研修全般の実施状況を抽出していると解釈する。

以上、4つの固有ベクトルを用いて各事業所の

主成分スコア³⁾を計算する。これが事業所の採用時研修、OJTと採用後の教育・研修に関する指標となる。

5. 結果

5.1. 回帰分析

回帰分析における被説明変数は、先に求めた介護労働安定センターの計算方法に基づいた離職率である。説明変数としては以下のものを導入する。

(1) 賃金に関する変数⁴⁾:ここでは、従業員の個別の就業形態、労働条件等について尋ねた質問に

表4 記述統計量

変数	定義	サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
離職率		625	15.809	15.953	0	120
平均年齢	事業所調査において回答を行った従事者の平均年齢(歳)	625	36.684	4.365	24.737	54.350
女性割合	事業所調査において回答を行った従事者の女性の割合	625	0.752	0.124	0	1
平均実賃金	事業所調査において回答を行った従事者の平均実賃金(1か月あたり円)	625	218.185	32.359	115000	347944
平均実労働時間	事業所調査において回答を行った従事者の平均実労働時間(1か月あたり時間)	625	157.855	24.104	4	197
採用時研修スコア	採用時研修に関する、各質問項目の主成分分析の固有ベクトルと実施の有無(0,1)を用いて計算した標準化スコア	625	0.000	1.668	-3.869	1.713
横のつながりOJTスコア	OJTに関する、各質問項目の主成分分析の第一主成分の固有ベクトルと実施の有無(0,1)を用いて計算した標準化スコア	625	0.000	1.165	-1.616	2.461
縦のつながりOJTスコア	OJTに関する、各質問項目の主成分分析の第二主成分の固有ベクトルと実施の有無(0,1)を用いて計算した標準化スコア	625	0.000	1.069	-2.365	1.581
採用後の教育・研修スコア	教育・研修に関する、各質問項目の主成分分析の固有ベクトルと実施の有無(0,1)を用いて計算した標準化スコア	625	0.000	1.132	-4.108	1.098
従業員数(法人全体)	法人全体の従業員規模(9人以下=1, 10人以上19人以下=2, 20人以上29人以下=3, 30人以上99人以下=4, 100人以上299人以下=5, 300人以上499人以下=6, 500人以上=7)	625	4.946	0.968	1	7

出典：筆者作成

回答した各個人の属性を表す変数の平均値を用いた。具体的には平均年齢、女性割合（女性は1を取り、男性は0を取った時の平均値）、実賃金、実労働時間を使用する。

(2) 教育・研修に関する変数：前に導入した教育・研修に関する指標と法人全体の従業員数に関する指標である。法人全体の従業員数に関しては、質問票にある「9人以下=1, 10人以上19人以下=2, 20人以上29人以下=3, 30人以上99人以下=4, 100人以上299人以下=5, 300人以上499人以下=6, 500人以上=7」の7レベルでの回答の数値を当てはめたものを使用する。ここで、指導マニュアルの作成や研修の費用は、従業員規模の増加に伴って相対的に低下することが予測される。そこで、その費用を考慮するために法人全体の従業員数を分析に含める。

各変数の定義と記述統計量は表4に示したとおりである。

回帰分析について、被説明変数である離職率は、前述したように0以上の値を取る。このように被説明変数の分布に制約がある場合には、以下のよ

うなトービット (Tobit) モデルを用いる必要が生じる。

$$y_i^* = \alpha + \beta \text{wage}_i + \gamma \text{train}_i + u_i \quad \dots(1)$$

$$\begin{cases} y_i = 0 & \text{if } y_i^* \leq 0 \\ y_i^* = y_i^* & \text{if } 0 < y_i^* \end{cases}$$

ここで y_i^* は離職率の潜在変数であり、実際には0以上の値を取る。 wage_i は賃金に関する変数のベクトル、 train_i は教育・研修に関する変数のベクトルである。

5.2. 推定結果

推定結果は表5に示すとおりである。

はじめに、従事者の平均年齢が1歳上がるごとに離職率を0.6%引き下げる。また、女性割合は10%増加するごとに離職率は1.09%低下している。このことから、高齢になるほど次の転職の機会が限られてくるために離職率が低くなること、女性についても同様の理由から離職率は、その割合が増加するのに伴って、低下しているということが見られた。

引き続き、本研究の注目する教育・研修に関

表5 推定結果

離職率	OLS		Tobit	
	係数	頑健な標準誤差	係数	頑健な標準誤差
平均年齢	-0.471 ***	0.137	-0.630 ***	0.169
女性割合	-11.256 *	5.848	-10.928 *	6.285
平均実賃金	-0.037 *	0.019	-0.037	0.023
平均実労働時間	0.022	0.021	0.023	0.025
採用時研修スコア	0.073	0.387	0.125	0.451
横のつながりOJTスコア	1.029 *	0.562	1.341 **	0.640
縦のつながりOJTスコア	1.438 **	0.603	1.807 ***	0.689
採用後の教育・研修スコア	-1.222 **	0.542	-1.401 **	0.633
従業員数 (法人全体)	0.230	0.685	0.392	0.794
定数項	45.121 ***	7.724	48.113 ***	9.594
対数尤度			-2369.223	
サンプルサイズ	625		625	
F値	5.06 ***		4.93 ***	
修正済み・疑似決定係数	0.061		0.009	

注：***, **, * はそれぞれ有意水準1%, 5%, 10%をさす
出典：筆者作成

しては、採用後に教育・研修を実施している事業所の方が離職率は低くなっている。すなわち、教育・研修スコアが1単位上がるごとに離職率を1.4%下げる。このことから、採用後も教育・研修を実施することは、従業員にとってもスキルアップの機会を得られることになり、就業継続の意思を維持しやすくなっていることがうかがえる。

OJTについては横のつながりによるものと縦のつながりによるものの両方が、離職率を増加させている。横のつながりによるOJTは1単位上がるごとに離職率は1.34%上がる。また、縦のつながりによるOJTは、1単位上がるごとに離職率が1.81%上がる。この背景には、OJTが充実していないと同時に、事業所側の指示に従ってOJTを担当する介護職員の負担感が離職率を引き上げている可能性が考えられる。

最後に、本研究で教育・研修とともに注目した賃金についてであるが、今回の分析では離職率に対して統計的に説明力をもつ影響は見られなかった。

6. 考察

6.1. 教育・研修による影響

介護職員の離職率に影響を与える要因として、本研究では賃金と教育・研修を中心に分析を行った。結果から採用後に教育・研修を実施している事業所の方が離職率は低いことが分かった。花岡(2010)は、採用時の研修の一部が早期離職抑制に影響を与えることを示しているが、1年以上の勤務者にはあてはまらない結果であった。採用後の教育・研修は継続的に実施されるもので、採用時に行う研修とは異なるものである。採用後の教育・研修の変数として用いたスコアの内容は、介護技術や知識習得のための講習、資格(主として介護福祉士の国家資格)取得のための支援、介護保険制度についての講習等である。これらは、事業所(雇用者)が人材育成にどのような方針で取り組んでいるかを表すものである。介護技術や知

識の習得は介護人材の育成には欠かせないものであることは言うまでもないが、国家資格である介護福祉士を取得するためには事業所の支援が不可欠である。

社会福祉士および介護福祉士法によると、介護福祉士の資格を得るためには様々なルートがある。文部科学省および厚生労働省の指定した大学や養成施設で一定の期間介護福祉士として必要な知識および技能を修得した者は卒業と同時に国家資格が与えられる。他方、3年以上介護等の業務に従事した者は介護福祉士試験を受験する資格があり、合格すると介護福祉士の資格が与えられる。2007年の一部改正後はすべて試験を課せられることになり、3年の介護経験だけでなくその後6か月以上養成施設での受講が必要とされるようになっていたが、未施行のため現在のところ介護経験が3年以上あれば受験することができる。介護現場では国家資格がなければ就職できないというわけではない。実際には、国家資格ではなくヘルパーの有資格者や、無資格で介護経験のない者も採用されている。事業所にとって介護福祉士を多く配置したいのであれば採用時に有資格者を採用すればよいわけで、その後の資格取得のためにそれほど力を入れる必要はないとも考えられる。しかし、採用後に資格取得の支援をするということは、事業所のためだけでなく個々の介護職員の育成を念頭においたものと考えられる。事業所に期待される具体的な支援の内容は、国家試験を受験するための手続きに必要な証明書の発行や実技試験で課せられる課題への準備、受験の際の日程調整等の職場の計らい等であるが、何よりも国家資格の意義を共有することで資格取得への意欲を高めるインセンティブを与えることが大きい。

介護福祉士は介護職にとって最も上位の資格であり、国家資格としての一定の知識と技術を備えていることを意味する。言い換えれば、介護福祉士が多く勤める介護現場は、質の高いサービスを提供するものと理解される⁵⁾。したがって、採用時に介護福祉士の有資格者を採用するだけでな

く、採用後にも資格取得のための機会を積極的に与えるということは、使い捨ての労働力としてではなく従業員の将来を見据えて支援していることの表れであり、労使間の信頼関係の構築につながっているために離職率を下げているのではないかと考えられる。

一方、賃金は先行研究で示したわが国のこれまでの研究結果（下野，2009）（花岡，2010）とは異なり、離職率に直接の影響を与えていない。このことから、社会的には賃金の改善を期待する声は大きいですが、本データによる分析ではむしろ教育・研修に力を注ぐことが介護職の定着促進に役立つことが示唆された。また、賃金の改善については2009年度の介護報酬改定や処遇改善交付金の設立等の後、2012年度からは交付金に替えて処遇改善加算が設けられ、政策として取り組みが行われていることから、その結果の検証を行うことが今後必要であるが、人材育成に関しては、より明確な政策的実施が求められる。

人材育成の一環として、研修だけでなくOJTの果たす役割も大きいと考えられる。しかし、今回の分析結果からは「横のつながり」「縦のつながり」の両方においてOJTが却って離職率を高めていた。寺澤（1992）は、OJTを適切に行わず、半年、1年が経過すると、この間に新任者は夢や希望をもち意欲ややる気にあふれていたのに、次第にそれを失い、「転職」や「会社を辞めたい」ということにつながりかねないと指摘している。OJTは最も手近な訓練の方法として馴染みがあるが、現場での実践をとおして1対1で技術や知識を伝達していくものであり、研修のためのコストは特に必要ではない。ここでは当該施設での経験の浅い新任介護職員に仕事をしながら上司あるいはそれ以外の者が、個々の施設での介護を中心とした仕事のやり方を教えるというものである。介護の現場では、残念ながらOJTの内容や方法によってはOJTとしての機能を果たしているかどうか疑問である。たとえば、介護の方法について、効率性やコストの面から、介護技術や知識を

生かしたり、利用者本位のケアを心がけたりすることよりも施設特有のやり方に従うことが求められることも少なくない。このような場合には、介護職としての専門性を発揮する機会を与えられず、施設の方針という大きな障壁のもとで仕事への意欲を失う可能性がある。

また、上司以外の「横のつながり」でOJTを実施することは指導する側および受ける側の双方に負担となる可能性がある。同僚や先輩といえども職位として上下関係があるわけではないなかで、職責が明確でないままOJTを行うのは難しい面があると思われる。すなわち明確な役割規定がないまま、業務を教える側と教えられる側になることのあいまいさや難しさが伴う。このあいまいな立場は精神的な負担となると推測される。たとえば、少し前に入職した先輩が新人のOJTを任されたとする。まだ自分自身も業務に精通しているわけではなく不安で自信がもてなかったり、自らの業務遂行に精一杯で余裕がなかったり、後輩といえども自分より年長であったりした場合、精神的に負担となりストレスが増すことになる。OJTを指導する側と受ける側の間関係が円滑に進めばよいが、ストレスが多いためにお互いうまくいかない場合は、職場への不満となり離職意向が強くなると考えられる。

「横のつながり」によるOJTには、上司以外の指導と指導マニュアルによるものが含まれる。マニュアルがあることは重要であるが、マニュアルを実際にどのように利用して指導するかがより重要であり、適切な指導とともに活用するマニュアルは効果的と思われるが、マニュアルがあることでOJTを実施しているとするのは却ってマイナスの影響があることが示唆された。OJTはコストがかからずすぐにできるという点で、実施しやすい反面、実施方法や内容によっては仕事への意欲を削ぐことにつながる可能性があることから、介護職員には、煩雑な日常業務のなかでは十分に教育を受けることは難しく、改めて講習や研修という位置づけによる教育・訓練の場や機会が重要

であることが示唆された。

最後に、採用時の研修は離職要因に有意な影響をもたなかった。採用時に受講する介護技術・知識、接遇・マナー、経営理念・ケア理念、感染症予防対策等の内容は継続して学ぶことで修得できるものである。したがって入職時に一時的に学ぶだけで、その後の研修や教育がなされなければその効果を期待するのは難しく、十分な影響が見られなかったのではないかと考えられる。

6.2. 今後の課題

本研究にはいくつかの限界がある。まず、分析に用いたデータは介護事業所ごとの数値であり、介護労働者個人の離職行動を表すものではない。加えて、離職の理由には業務が不満で退職する者もいれば結婚や出産等の一身上の都合により退職する者もいる。また自主的に退職する者ばかりとは限らないが、今回のデータはそれらを区別することはできていない。したがって、採用後の教育・研修によって人材育成に取り組みば離職率が低くなるとの結果を得たが、退職者のなかには賃金や教育・研修とは別の理由の者も含まれる可能性は否めない。これらについては今後の課題としたい。

最後に、本研究では介護老人福祉施設の介護職員を対象として、離職に影響を与える要因について賃金と教育・研修の比較を行った。今回は有意であるかどうかと比較のポイントとなった。その結果、先行研究では明らかにされていない継続的な教育・研修による人材育成の取り組みが介護労働者の定着促進に影響を及ぼすことが明らかになり、賃金の影響は統計的に説明力をもたなかった。このことから、賃金だけでなく人材育成を目標とした教育・研修の実施が採用後も継続的に行われる必要があることが示唆された。今後は、具体的な内容について、どのような教育・研修が最も効果的であるのか、実証的な研究に加えて質的な研究による内容分析も必要であると思われる。

注

- 1) 神戸市老人福祉施設連盟(老施連)が設置した「元気あっふ委員会」による「賃金・労働条件実態調査報告書」(2010)による、2010年8月から9月に実施された調査の結果、神戸市内の特別養護老人ホーム、養護老人ホーム等76施設(回収率78.4%)の賃金および労働条件を分析したところ、基本賃金、所定内給与、年収等において、前回(2008年)の調査より下回ることが分かった。報告書では、その理由として、報酬改定による処遇改善が定期昇給や手当などの形で実施されたが、その後の処遇改善交付金の交付により必要原資が付け替えられたのではないかと推測している。
- 2) 第70回社会保障審議会 介護給付費分科会 資料2-1「平成22年介護従事者処遇状況等調査結果の概要(案)」による。本調査は2009年度介護報酬改定および介護職員処遇改善交付金が介護従事者の処遇改善の状況に与える影響を調査したもので、2010年7月1日に実施された。2009年と2010年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
- 3) 各スコアの分布については表4の記述統計量の項を参照のこと。
- 4) ここで、従業員の平均値を用いるため、事業所調査において回答者が5人以上の事業所のデータのみを用いた。
- 5) 本研究の対象は2006年度の調査結果であるため、介護福祉士を配置する必要性は現在とは異なる。現在は2012年4月の介護報酬改定で、一定の研修を受けた介護福祉士は医療関係者等との連携により、たんの吸引等の医療行為が可能になり、介護福祉士資格の重要性がさらに増している。

なお、本研究は博士論文「介護人材の定着に関する実証研究」(大阪大学大学院国際公共政策研究科)の一部を加筆修正したものである。

参考文献

- Anderson, Ruth A.; Corazzini, Kirsten N. & McDaniel, Reuben R. (2004) Complexity science and the dynamics of climate and communication: Reducing nursing home turnover. *The Gerontologist*, 44(3), 378-388.
- Banaszak-Holl, Jane; Hines, Marilyn A. (1996) Factors associated with nursing home staff turnover. *The Gerontological Society of America*, 36(4),

- 512-517.
- Brannon, Diane ; Zinn Jacqueline S. ; Mor, Vincent & Davis, Juliet (2002) An exploration of job, organizational, and environmental factors associated with high and low nursing assistant turnover. *The Gerontologist*, 42(2), 159-168.
- Castle, Nicholas G. (2005) Turnover begets turnover. *The Gerontologist*, 45(2), 186-195.
- Castle, Nicholas G. (2006) Measuring staff turnover in nursing homes. *The Gerontologist*, 46(2), 210-219.
- Castle, Nicholas G. ; Engberg, John (2006) Organizational characteristics associated with staff turnover in nursing homes. *The Gerontologist*, 46(1), 62-73.
- 張允楨・黒田研二 (2008) 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生指標』5(15), 16-23.
- Dill, Janette S. ; Morgan, Jennifer C. & Konrad, Thomas R. (2010) Strengthening the long-term care workforce: The influence of the WIN A STEP UP workplace intervention on the turnover of direct care workers. *Journal of Applied Gerontology*, 29(2), 196-214.
- Donoghue, Christopher (2010) Nursing home staff turnover and retention: An analysis of national level data. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 89-106.
- Donoghue, Christopher ; Castle, Nicholas G. (2009) Leadership styles of nursing home administrators and their association with staff turnover. *The Gerontologist*, 49(2), 166-174.
- 濱本賢二 (2011) 「特別養護老人ホームにおける介護職員定着化に関する研究」『医療と社会』21(1), 69-83.
- 花岡智恵 (2009) 「賃金格差と介護従事者の離職」『季刊社会保障』45(3), 269-286.
- 花岡智恵 (2010) 「介護労働者の早期離職要因に関する実証分析」PIE/CIS Discussion Paper, 1-15.
- 介護労働安定センター (2007) 『平成19年版 介護労働の現状Ⅱ 介護労働者の働く意識と実態』財団法人介護労働安定センター.
- 介護労働者の確保・定着等に関する研究会 (座長: 大橋勇雄) (2008) 「中間とりまとめ」2008年7月, 厚生労働省.
- 神戸市老人福祉施設連盟 (2010) 「賃金・労働条件実態調査報告書」神戸市老人福祉施設連盟・元気あっぷ委員会.
- 認知症のひとと家族の会 「2012年4月介護保険制度改正についての見解」
(<http://www.alzheimer.or.jp/wp-content/uploads/2012/04/201204-kaigohoken-kenkai.pdf>) 2012/12/6.
- 大守隆・宇野裕・田坂治・一瀬智弘 (1998) 『介護の経済学』東洋経済新報社.
- Rosen, Jules ; Stiehl, Emily M. ; Mittal, Vikas & Leana, Carrie R. (2011) Stayers, leavers, and switchers among certified nursing assistants in nursing homes: A longitudinal investigation of turnover intent, staff retention, and turnover. *The Gerontologist*, 51(5), 597-609.
- 齋藤慎・中井英雄 (1991) 「福祉支出の地域間格差一市町村歳出決算の老人福祉費を中心として」『季刊社会保障研究』27, 265-273.
- 社会保障国民会議 「最終報告—医療・介護費用のシミュレーション結果」2008年11月4日
(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosy_oukokuminkaigi/saishu/siryou_1.pdf) 2010.6.25.
- 社会保障審議会 介護給付費分科会—調査実施委員会, 第5回 (2010.12.20)
資料1-2 「平成22年介護従事者処遇状況等調査結果の概要(案)」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000z4ss-att/2r9852000000z4yl.pdf>) 2012/9/25.
- 下野恵子 (2009) 「介護サービス産業と人材確保」『季刊家計経済研究』82, 13-23.
- 大日康史 (2003) 「公的介護保険下の介護事業者の分析」下野恵子・大日康史・大津廣子 『介護サービスの経済分析』69-82, 東洋経済新報社.
- 篠塚英子 (1996) 「高齢者介護のマンパワーの問題—介護保険制度との関連から」『季刊社会保障研究』32(3), 293-309.
- 周燕飛 (2009) 「介護施設における介護職員問題の経済分析」『医療と社会』19(2), 151-168.
- 寺澤弘忠 (1992) 『監督者の役割と実践OJT』経営書院.
- 渡邊健・石川久展 (2012) 「高齢者介護施設に従事する介護職員のバーンアウトに与える影響」『Human Welfare』4(1), 17-26.
- 山田篤裕・石井加代子 (2009) 「介護労働者の賃金決定要因と離職意向—他産業・他職種からみた介護労働者の特徴」『季刊社会保障研究』45(3), 229-248.
- 山口ひろみ (2004) 「わが国の『介護』にかんする文献調査: 経済学的な視点から」『医療と社会』14(1), 1-15.

Factors affecting care worker turnover rate in nursing homes : Focusing on the impact of wages and education/training

Mie Ohwa*¹, Ienori Tatefuku*²

*¹School of Human Welfare Studies, Kwansei Gakuin University

*²Postdoctoral Fellow, Faculty of Social and Environmental Studies, Fukuoka Institute of Technology

Today, a lack of manpower in the Japanese long-term care industry has become a serious problem. The turnover rate among care workers is higher than that of the overall industry average. Especially, the one-year turnover rate among care workers is reported as high as 43.9%. Since one-third of the long-term care facilities are experiencing a shortage of manpower, it is important to identify factors affecting their high turnover rates.

This study examines the associations between wages, education/training, and care worker turnover rates in nursing homes. Data on Japanese care workers (n=625) from the Care Work Foundation 2006 was used to conduct multiple regression analysis. Results indicate that nursing homes providing education/training for their employees have lower turnover rates than nursing homes without education/training. No statistically significant effect on turnover rates was found for increase in wage. The results suggest that raising wages is not enough for better retention; implementing education and training for care workers as a part of human resources development may be more effective.

Key words: nursing homes, care workers, turnover, wages, education/training