



Title	介護人材の定着に関する実証研究
Author(s)	大和, 三重
Citation	大阪大学, 2013, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/59976
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

【10】

氏 名	大 和 三 重
博士の専攻分野の名称	博 士（国際公共政策）
学 位 記 番 号	第 2 5 9 8 8 号
学 位 授 与 年 月 日	平成 25 年 3 月 25 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第 4 条第 1 項該当 国際公共政策研究科比較公共政策専攻
学 位 論 文 名	介護人材の定着に関する実証研究
論 文 審 査 委 員	(主査) 教 授 山内 直人 (副査) 教 授 赤井 伸郎 教 授 野村 茂治

論 文 内 容 の 要 旨

現在の日本は超高齢社会の到来により年金・医療・介護等にかかる費用の増大や、独居高齢者世帯や夫婦のみ世帯の増加および地域社会との関係希薄化等の影響がみられるが、とりわけ深刻な影響は要介護高齢者の増加による介護ニーズの増大である。高齢者のなかでも75歳以上の後期高齢者の増加が著しく、それに伴って要介護高齢者も増えるため、介護ニーズは増加の一途を辿っている。近年では家族だけでの介護は限界を迎えており、介護の社会化を目指して2000年4月から介護保険制度が導入された。しかし、2005年ごろから介護を担う介護人材の不足が深刻化している。介護人材を安定的に維持するためには、採用だけでなく、既に職についている者の定着促進が重要である。なぜなら介護には専門性があり、実践で役立つ介護の技術や知識は経験が必要であること、介護の現場は1人ではなくチームで仕事を進めなければならないこと等から質の高いサービスを提供するためには継続的な雇用による人材確保が欠かせないからである。しかし、介護労働者の離職率は全産業と比較しても高く、なかでも入職して3年未満の離職者が7割を超え、早期離職が問題となっている。

本論文の目的は、離職率の高い介護人材について、定着促進要因を明らかにすることにある。その際、施設で働く介護職員と、在宅サービスを調整するケアマネジャーのそれぞれについて同様の手法を用いて実証分析を行い、介護保険制度における施設と在宅の両方の介護人材の定着促進要因を明らかにすることを目指している。

本論文では、Herzberg（1966）のモチベーション理論における満足要因や先行研究のレビューの結果から職務満足度が就業継続意向に与える影響に注目して、介護労働安定センターが実施した介護労働実態調査の個票データをもとに実証分析を行った。施設の介護職員については労働者を対象とした調査を用いて介護職員の職務満足度が就業継続意向に与える影響を分析した。一方、雇用者側の施設については介護事業所の体制が介護職員の離職率に与える要因分析を行った。また、在宅におけるケアマネジャーについても労働者を対象とした調査データを用いて、職務満足度が就業継続意向に与える影響を分析した。施設の介護職員および在宅のケアマネジャーについて実証分析の後、事例研究を行い、実践での具体的な取り組みに結び付ける試みを行った。以下、章ごとに要約を記す。

第1章では、わが国において介護問題が顕在化してから介護保険制度の発足に至るまでを概観し、介護保険制度の基本的な考え方を示した。また、介護保険制度の導入によって変化したことやその後社会問題となった介護人材不足の背景を述べた。介護職員の離職率が全産業と比較して高いこと、就中、施設における介護職員の職場への定着が大きな課題になっていることを示した。

第2章では、就業継続意向に影響を与える要因を探ることを目的として、介護職員に職務満足度を調査するとともに、就業継続に必要な条件について自由記述によるアンケート調査を実施し、介護人材の定着促進要因の検討を行った。分析結果から、利用者と人間関係や雇用の安定性、仕事のやりがい等で高い職務満足度が見られる一方、賃金や昇進の機会において満足していない者が多いことが分かった。また性別や事業所の規模で満足度に違いが見られた。自由記述からは、職場での人間関係、賃金、休日や勤務体制、適切な評価の4つの要因に加えて、教育や資格取得支援、適切な評価をする上司の存在が重要であることが分かった。

第3章では、介護職員の定着を促す要因として職務満足度に着目した。労働者調査票データを用いて、介護老人福祉施設で直接介護に従事する介護職員（正規職員）を対象に個別の職務満足度が就業継続意向に与える影響について実証分析を行った。結果は、職業生活全体への満足度は就業継続意向に影響しており、個別の満足度でも、仕事のやりがい、賃金、人事評価、職場の環境、職場の人間関係、教育訓練等が影響を与えていた。実際の賃金は就業継続意向に影響を与えていないが、賃金に対する満足度は影響を与えており、仕事のやりがいや人事評価、教育訓練に対する満足度の方が、賃金に対する満足度よりも大きな影響を与えていた。

第4章では、介護職員が勤務する介護老人福祉施設の体制が介護職員の離職に与える影響について実証分析を行った。一般に介護労働者の離職率は全産業と比較すると高いとされるが、施設によって離職率の高低がみられる。したがって、ここでは雇用者側である介護老人福祉施設の体制が離職にどのような影響を与えるのかに着目した。特に、これまで離職要因として賃金に関する実証研究は多くみられるが、賃金以外の要因を実証的に研究したものはほとんどみられず、先行研究から教育・研修による人材育成が影響するとの仮説に基づき、賃金と講習を中心に要因分析を行った。その結果、賃金の影響はみられなかったが、講習は離職率の低下に影響を与えていた。また、OJTもマイナスの影響があることが分かった。以上から、介護職員の離職には積極的な人材育成の取り組みが影響することが分かり、継続的な講習の実施は人材育成の観点から重要であること、反対にOJTのあり方に課題があることが示唆された。

第5章は、介護職員の定着に向けての取り組み事例である。第4章までに明らかになった要因をもとに、定着促進を意図し、将来のリーダー育成を目指して外部研修を提供することで、その効果を研修後の評価によって明らかにした。筆者が参画した神戸市における研修の実践事例をもとに、介護職員が他施設の職員とつながり、スキルアップを目指して研修を受けたことで、どのような変化が見られたのかを参加者の自由記述によるアンケート結果から検証した。その結果、介護職に研修をする場合には、チームアプローチが欠かせないだけでなく、研修内容を日常業務に反映できるように少人数による参加型の研修が有効なことが示唆された。

第6章では、在宅サービスにおける介護労働者としてケアマネジャーを対象とした。施設の介護職員と在宅のケアマネジャーは、業務内容だけでなく経験、基礎資格、賃金、労働条件、所属する組織の特性等において大きく異なるため、第3章と同じ手法により職務満足度が就業継続意向に与える影響を分析した。結果、全体の職務満足度は就業継続意向に正の影響を与え、個別の満足度では、仕事のやりがい、人事評価、職場の人間関係が就業継続意向に正の影響を与えていることが分かった。ここでも実際の賃金や賃金への満足度は統計的な説明力をもたないが、所属組織の法人格による違いが見られ、社会福祉協議会の在宅サービスにおける特殊な立場が垣間見えた。

第7章は、ケアマネジャーの研修のあり方についての検討である。ケアマネジャーについては、更新制度の導入によって研修が義務づけられたため、5年経過後は、研修を受けなければ業務を続けることはできない。したがって、研修の位置づけは非常に重いはずであるが、更新研修については様々な問題点が指摘されている。そこで、研修のステークホルダーによる討議を行い、エンパワメント評価の手法を用いた質的研究によりケアマネジャーの研修のあり方を検討し、改善への提言を行った。

本論文から得られた知見は、現在の介護人材不足の原因となっている高い離職率を改善するためには、一般に問題視されている賃金だけでは不十分であり、賃金以外の要因に目を向けることの重要性である。すなわち Herzberg の二要因理論で説明される衛生要因としての賃金だけではなく、動機づけ要因としての人間的成長や仕事の充実を促す要因が重要であることが実証されたといえる。人材育成のための教育・訓練がいかに充実してい

るかということが、介護職員にとっては重要な意味をもち、また自らの評価が適切になされているかどうかも重大な関心事である。使い捨ての労働力としてではなく、将来につながる人材として大切に扱われているという実感は、教育や訓練の継続的な提供や、日常の仕事ぶりを適切に評価されることによって得られる。そのためには、日ごろ現場の職員を指導監督したり、サポートしたりするスーパーバイザーとしての上司の存在が欠かせない。また、職場の人間関係が就業継続意向に影響するのは、介護というチームアプローチが必要な職場では当然の結果であり、職場の人事管理や雰囲気づくりも現場の指導者によるところが大きいのと思われる。これらのことから、今後は介護現場の中間管理職の養成も必要であることが示唆された。

在宅サービスにおけるケアマネジャーの分析結果は、施設の介護職員と異なり、制度上の違いが鮮明に表れたといえる。すなわち、資格要件として専門職で5年の経験を求められるケアマネジャーは、介護職員よりも一般に年齢層が高く、賃金も高いため、賃金に対する満足度よりも、どのように評価されるかということや、仕事のやりがい、職場の人間関係に対する満足度が重要であった。

2012年度の介護保険法改正では、介護人材の確保とサービスの質の向上も含まれる。しかし、指針で謳われているはずの研修に関する施策は今回の改正では言及されておらず、具体的に実行に移すためのインセンティブも見当たらない。研修参加率が高い事業所や研修に十分な費用をかけている事業所には介護報酬で僅かでも加算をつけたり、事業所情報のなかで公表するといった施策が求められる。

最後に、施設や在宅等の個々のサービス体系によって介護労働者の置かれている状況が異なることが改めて確認されたことから、それぞれの事情に合わせた定着促進の方策を考える必要があることが示唆された。

論文審査の結果の要旨

本論文は、超高齢社会を迎えた日本の増大する介護ニーズを背景として深刻化する介護人材不足の問題に取り組むため、介護人材の定着促進要因に関する実証分析を行ったもので、以下の3つの章を中心に全7章で構成されている。

このうち第3章では、介護職員の定着を促す要因として職務満足度に着目し、介護労働安定センターによる労働者調査票データを用いて、介護老人福祉施設で直接介護に従事する介護職員（正規職員）を対象に、個別の職務満足度が就業継続意向に与える影響について実証分析を行っている。分析結果から、職業生活全体への満足度は就業継続意向に影響しており、個別の満足度でも、仕事のやりがい、賃金、人事評価、職場の環境、人間関係、教育訓練等が影響を与えていることが分かった。実際の賃金は就業継続意向に影響を与えていないが、賃金に対する満足度は影響を与えており、仕事のやりがいや人事評価、教育訓練に対する満足度の方が、賃金に対する満足度よりも大きな影響を与えていることが示された。本章では個別の満足度について就業継続意向に与える影響を明らかにし、その結果雇用管理の在り方を見直す必要があることが示唆された。

第4章では、介護職員が勤務する介護老人福祉施設の体制が介護職員の離職に与える影響について介護労働安定センターの事業所調査票データを用いて実証分析を行っている。先行研究レビューから教育・研修による人材育成の影響に着目し、賃金と講習を中心に要因分析を行ったところ、賃金の影響はみられなかったが、講習は離職率の低下に影響を与えるという結果を得た。また、OJTは負の影響があることが分かった。これまで離職要因として賃金については多くの研究がなされているが、賃金以外の要因を実証的に明らかにしたものはほとんどみられず、本章は介護職員の離職対策として積極的かつ継続的な人材育成の取り組みが重要であり、OJTの在り方に課題があることを示した先駆的な研究であるといえる。

第6章では、ケアマネジャーを対象とし、施設の介護職員とは異なる在宅の介護労働者について、職務満足度が就業継続意向に与える影響を第3章と同じ手法（ロジスティック回帰分析）で実証分析を行っている。これにより、全体の職務満足度は就業継続意向に正の影響を与え、個別の満足度では、仕事のやりがい、人事評価、職場の人間関係が就業継続意向に正の影響を与えているという結果を得ている。ここでは実際の賃金だけでなく賃金への満足度も統計的な説明力をもたないことが分かり、在宅サービス特有の法人格の違いが影響することも明らかになった。これらは施設と在宅の制度上の違いが介護人材の定着促進要因にも反映することを示したものである。

本論文の分析結果から、現在の介護人材不足の原因となっている高い離職率を改善するためには、一般に問題視されている賃金だけでは不十分であり、賃金以外の要因に目を向けることが重要であること、すなわち、介護職員にとって人材育成のための教育・訓練が充実していることが就業継続にプラスの影響を与えることが明らかにされた。これを受けて、最後に、施設における継続的な研修を促進するために公表制度の見直しを活用する等、2012年度の介護

保険法改正に盛り込まれなかった点について政策提言を行っている。

本論文の貢献を要約すると、介護保険サービスの両輪である施設および在宅で働く介護人材について、その定着促進要因を経済学的な視点から実証的に分析するとともに、社会福祉学的な視点にたった事例研究を重ね合わせて、介護保険制度をはじめとする制度・政策の評価を行っており、これまで経済学や社会福祉学の分野でそれぞれ研究されていたテーマを学際的な視野から総合的にとらえ直して分析することにより、政策の実施や実践活動に有用な示唆を与えることに成功しており、高く評価することができる。

以上のとおり、本論文は、この分野の先行研究を十分消化したうえで、適切かつ高度な計量経済分析によって信頼できる結果を得ており、この分野の研究に新たな知見を加え、重要な学術的貢献をしているものと評価することができる。よって、審査委員会は一致して、この学位請求論文が、博士（国際公共政策）の学位を授与するに十分値するものであると判断する。