

介護労働者の早期離職要因に関する実証分析*

花岡智恵（日本福祉大学 健康社会研究センター）

2010年3月

要旨

介護従事者の離職者のうち、約40%が勤続1年未満、約75%が勤続年数3年未満の者であり、今後の介護サービス需要の増加に対応するためには、介護従事者の定着を促進することが重要な課題となる。しかしながら、介護職の早期離職決定要因に関して、賃金に着目した分析は、これまで、ほとんど行われていない。本稿では、介護従事者として雇用されている事業所の相対賃金が、事業所の早期離職者割合に与える影響を分析する。使用したデータは、財団法人介護労働安定センターが実施した『2007年度介護労働実態調査』の事業所調査票における全国1,590事業所の個票データである。分析対象は、介護事業所別に利用可能な、職種別・就業形態別の早期離職者割合であり、勤続1年未満離職者割合と、勤続1年以上3年未満離職者割合である。事業所単位の離職者であるため、他職種への転職、同一業界の別事業所への転職、そして、労働市場からの撤退、すべてを含むものである。そのため、介護サービス職以外の就業機会における賃金と比較した介護従事者の賃金が、事業所の早期離職者割合に与える影響と、同一の介護サービス職で別事業所の就業機会における賃金と比較した介護従事者の賃金が、事業所の早期離職者割合に与える影響を区別して分析を行った。分析の結果、早期離職者について、他職種との相対賃金が介護従事者の離職行動に与える有意な影響は、施設系介護職のみに認められ、その影響は、正規職と非正規職で異なることが示された。また、一部の教育・研修について、事業所の早期離職者割合を有意に低下させる傾向が示された。

*本稿の作成において、西川真規子先生（法政大学）、堀田聡子先生（東京大学）、増原宏明先生（広島国際大学）、浜田浩児先生（独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT））、藤井宏一先生（JILPT）、周燕飛先生（JILPT）、およびJILPT「介護分野における労働者の確保等に関する研究会」（2008・2009年度）参加者の方々より貴重なコメントや介護労働に関するご指導を頂いた。ここに厚く御礼申し上げたい。本分析で用いた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「介護労働実態調査（財団法人介護労働安定センター）」の個票データをご提供頂いた。本稿の研究に対して文部科学省科学研究費補助金特別推進研究「世代間問題の経済分析」（研究課題番号：18002001）から研究費の助成を受けた。記して謝意を表したい。なお、本稿は筆者の個人的な見解である。本稿の内容に関する一切の誤りは著者の責に帰するものである。

1. はじめに

今後の介護サービス需要の増加に対応するためには、介護従事者の定着を促進することが重要な課題となる。介護従事者の離職者のうち、約40%が勤続1年未満、約75%が勤続年数3年未満の者である（厚生労働省、2008）。長期的に介護従事者の確保・定着を図るために、介護職のキャリアに着目した評価の重要性が指摘されている（佐藤他、2006）。2009年10月からは、介護従事者の待遇改善や技能向上を目的とした「介護職員処遇改善交付金」が支給され、2010年度からは、その交付金について、キャリアパスに関する要件等を追加し、能力評価や資格取得、職責または職務内容などに応じ職員の給与を引き上げる仕組みを設けることを、交付金支給の条件に加える¹。このように、介護従事者のキャリアを評価し、介護従事者の確保・定着の促進を図る方策が相次いで打ち出されている一方で、介護職の早期離職決定要因に関して、賃金に着目した分析は、これまで、ほとんど行われていない。

看護師の離職行動に関する先行研究では、相対賃金が離職行動に与える影響は、勤続年数により異なる可能性が示唆されている。Schumacher(1997)は、職業特有の高度なトレーニングが必要で、専門的な技術が必要とされる職種ほど、他職種ではその技術を生かすことが難しいため、専門職の相対賃金が離職行動に与える影響が小さいことを示した。専門的な技術を有する職種として看護師の離職行動を分析し、より一般的な技術を要する職種である事務員との離職行動の違いを比較した。その結果、看護師について、他職種との相対賃金は離職行動に有意に影響をあたえるものの、相対賃金が離職へ与える影響は、事務員と比較して看護師のほうが小さいことを明らかにした。本稿で扱う介護従事者の場合、介護福祉士などの関連する国家資格があり、一定のトレーニングが必要とされる側面がある。勤続年数が長くなるにつれ、高齢者介護サービス分野における専門的技術がより身につく、他職種では介護技術を移転することが困難となるため、他職種との賃金格差が離職行動に与える影響がより小さくなることが予想される。

相対賃金が介護職の離職に与える影響に着目したこれまでの研究²として、岸田・谷垣（2008）は、日本の介護老人福祉施設の独自調査データを使用して、市場賃金と比較した介護職員の相対賃金が、就業継続意思や仕事の不満足度に与える影響を分析した。その結果、介護職員の相対賃金は就業継続希望や仕事の不満足度に与える有意な影響は認められなかった。

山田・石井（2009）は、『就業構造基本調査（2002・2007年）』の個票データを丹念に検討し、介護職の「高い離職率」または「低い賃金水準」の要因が、新規産業ゆえ平均勤続年数が短いことによるジョブマッチングや、若年層・非正規一般の問題であることを示唆する結果を得た。また、他産業と比較して女性介護職は時間的・肉体的負担を、男性介護職は収入の少なさを転職希望の理由とする割合が高いことを示した。さらに、他産業・他職種と比較した介護職の相対賃金が転職希

望関数に与える影響を分析した結果、男女正規介護労働者および女性非正規介護労働者では、介護職以外の職種における期待賃金率が高いほど転職希望は強まる傾向にあることを示した。

花岡（2009）は、『介護労働実態調査・事業所票（2007年）』の事業所単位の個票データを利用して、介護職の相対賃金が、事業所離職率に影響を与えているか、その影響が地域ごとに異なるかを分析し、施設系の介護職員正社員のみ、他職種や同職種との相対賃金が高いほど、事業所離職率が低下することを示した。また、他職種と比較した相対賃金が与える影響は特別区・特甲地に所在する事業所より大きいことを示した。

本稿では、勤続3年未満の介護従事者の定着に、どのような要因が影響を与えるかを、事業所ごとの相対賃金の違いに着目し、職種別・就業形態別に分析する。使用したデータは、財団法人介護労働安定センターが実施した『2007年度介護労働実態調査』の事業所調査票における全国1,590事業所の個票データである。分析対象は、介護事業所別に利用可能な、職種別・就業形態別の早期離職者割合であり、勤続1年未満離職者割合と、勤続1年以上3年未満離職者割合である。事業所単位の離職者であるため、他職種への転職、同一業界の別事業所への転職、そして、労働市場からの撤退、すべてを含むものである。そのため、介護サービス職以外の就業機会における賃金と比較した介護従事者の賃金が、事業所の早期離職者割合に与える影響と、同一の介護サービス職で別事業所の就業機会における賃金と比較した介護従事者の賃金が、事業所の早期離職者割合に与える影響を区別して分析を行った。分析の結果、早期離職者について、相対賃金が介護従事者の離職行動に与える影響は、職種別・就業形態別に、傾向が異なることが示された。

2. 方法

1. 早期離職関数の推定

花岡（2009）と同様の枠組みを用いて、以下の早期離職関数を職種別・就業形態別に推定する。

$$q_j = \beta_0 + \bar{W}_j\beta_1 + T_j\beta_2 + R_r\beta_3 + \bar{X}_j\beta_4 + F_j\beta_5 + u_j \quad (1)$$

q_j は介護事業所 j における離職者に占める早期離職者の割合である。 \bar{W}_j は介護事業所 j における相対賃金の平均値、 T_j は介護事業所 j における教育・研修の状況、 R_r は介護事業所 j が所在する地域、 \bar{X}_j は介護事業所 j の平均的な介護従事者の特性（例えば、職種別・就業形態別の女性割合や平均年齢など） F_j は介護事業所 j の特性、 β は推定されるパラメータ、そして、 u_j は誤差項である。

推定には、ウェイトとして介護事業所ごとの就業形態に属する介護従事者の人数を用いたWLSにより推定を行った。不均一分散への対応として、統計的推論では、Whiteの頑健標準誤差を使用した。

2. 仮説検定

本稿では、他職種もしくは同職種との賃金格差が介護職の離職行動に与える影響について勤続年数による違いがあるかどうかを検証する。使用したデータでは、事業所全体の離職者数の他に、勤続1年未満の離職者数と、勤続1年以上3年未満の離職者数が、職種別・就業形態別に利用可能である。そこで、勤続1年未満の離職者割合と、勤続1年以上3年未満の離職者割合について、早期離職の決定要因の違いを比較する³。2007年度の1年未満（1年以上3年未満）離職者は、2006年10月1日から2007年9月30日の、1年未満（1年以上3年未満）離職者数を用いる。2007年度の離職者数は、2006年10月1日から2007年9月30日の離職者数を用いる。

3. データ

1. データ

財団法人介護労働安定センターが実施した『2007年度介護労働実態調査』の介護事業所調査票における事業所単位の個票データを用いる。この調査は、独立行政法人福祉医療機構のWAMNET「介護保険事業者名簿（2007年10月1日現在）」に掲載された介護保険指定介護サービス事業を実施する介護事業所のうちから無作為に約1/4の介護事業所を抽出して、問1から問36までの質問項目からなる調査を実施したものである。2007年度の有効回答は4,783介護事業所であった。毎年調査を実施しているが、毎回の調査でサンプルが替わるrepeated cross-sectional surveyである。

2種類のデータセットを結合させたものを使用した。第1のデータは、介護事業所の特性に関するデータ（問1～問35）である。このデータは、介護事業所ごとに、職種別・就業形態別の離職者数や在籍者数、提供する介護サービス事業の種類、法人特性、教育・研修状況などの情報を得ることができる。職種別・就業形態別の平均的な介護従事者の特性を得るために、第2のデータを用いた。第2のデータは、介護事業所ごとの介護業務従事者⁴⁾の個別状況データ（問36）である。介護事業所ごとに、2007年9月における介護業務従事者の中から20名について、従事者の賃金、労働時間、属性、就業形態、保有資格などが調査されている。選定の対象となる介護業務従事者については、介護事業所の主な介護サービスの種類ごとに、就業形態別の人数が抽出票によって定められている。

各介護事業所は、その抽出票に基づき、個別状況データの対象となる従業員を選定し、回答を行っている（選定方法の詳細は、財団法人介護労働安定センター（2007）を参照）。

第1のデータ（問1～問35）の観測値は、4,783事業所である。そのうち、施設系介護職もしくは訪問系介護職が在籍する事業所は3,771事業所で、施設系介護職が在籍する事業所は2,580事業所、訪問系介護職が在籍する事業所は1,911事業所である。本稿の分析対象は介護事業所別の職種別・就業形態別早期離職者割合であるため、全離職者数および早期離職者数の値が利用可能な介護事業所のデータセットを、職種別・就業形態別に作成した。全サンプルにおいて、職種別・就業形態別の早期離職者割合が利用可能な介護事業所数は、施設系正規職（1,137）、訪問系正規職（531）、施設系非正規職（1,055）、訪問系非正規職（823）であった。これらの事業所のうち、第2のデータである問36の個別状況データ（施設系介護職と訪問系介護職を合わせて26,908人）に、当該就業形態で雇用されている労働者のデータが存在した事業所数は、施設系正規職（927）、訪問系正規職（243）、施設系非正規職（837）、訪問系非正規職（499）であった。最終的に、主要な説明変数である賃金について、無回答や欠値の観測値を削除した結果、分析データにおける観測値の数は計1,590事業所、就業形態別の事業所数は表1に示したとおりとなった。

2. 変数

被説明変数は、介護事業所別の職種別（施設系・訪問系）・勤務形態別（正規・非正規）の早期離職者割合である。分析で使用した変数の記述統計量は表1に示した。本分析の主要な説明変数は、他職種もしくは同職種と比較した介護職の相対賃金である。

(1) 介護正規職の相対賃金

介護従事者の賃金として、介護業務従事者の個別状況データに記載のある各個人における、1ヶ月あたりの所定内賃金（月給）を用いた。正社員に関する早期離職関数の推定では、労働時間が早期離職に与える影響を考慮するため、(1)式の説明変数に、2007年9月の1ヶ月間に実際に就労した時間数を加えた。

他職種に就業した場合の期待賃金として、2007年『賃金構造基本統計調査（全国）』（厚生労働省）産業計・企業規模計の値における都道府県別の性別・年齢階級別の所定内賃金（月給）を用いた。介護従事者 i と同性、同じ年齢階級で、介護事業所 j が所在する都道府県における産業計・企業規模計の所定内賃金を、介護従事者 i が介護サービス職以外の職種に就いた場合の期待賃金とした。

同職種で別事業所に就業した場合の期待賃金として、2007年『賃金構造基本統計調査（全国）』（厚生労働省）の職種別・性別・年齢階級別の所定内給与額の全国平均値（職種別の都道府県別の賃金データは利用可能ではない）を用いた。施設系介護職においては福祉施設介護員、訪問系介護職についてはホームヘルパーの値を、同一の介護サービス職で別事業所に就業した場合の期待賃金とした。これらの賃金変数について対数を取り、介護従事者 i の相対賃金を計算し、事業所別・就業形態別に平均値を算出した。

(2) 介護非正規職の相対賃金

介護業務従事者の個別状況データに記載のある各個人ごとに、2007年9月に1ヶ月分として実際に支給された税込み賃金額（残業、休日出勤手当等を含む）を、同月、1ヶ月間に実際に就労した時間数で除すことで求めた。

他職種に就業した場合の期待賃金として、短時間労働者として他職種に就業した場合の期待賃金を用いた。2007年『賃金構造基本統計調査（全国）』（厚生労働省）都道府県別の短時間労働者の1時間当たり所定内給与額（産業計）を使用した。

同職種で別事業所に就業した場合の期待賃金として、2007年『賃金構造基本統計調査（全国）』（厚生労働省）の職種別・性別の所定内給与額（時間給）の全国平均値を用いた。介護職員においては福祉施設介護員、訪問介護員についてはホームヘルパーの値を、同一の介護サービス職で別事業所に就業した場合の期待賃金率と仮定した。これらの賃金変数について対数を取り、介護従事者 i の相対賃金を計算し、事業所別・就業形態別に平均値を算出した。

(3) その他の変数

介護事業所ごとの教育・研修状況として、勤続1年未満の離職者割合のモデルでは、職種別・就業形態別の新規採用従業員に対する教育・研修状況を示す8項目の教育や研修が行われたどうかを示すダミー変数を加えた。勤続1年以上3年未満の離職者割合のモデルでは、職種別・就業形態別の過去1年間の教育・研修状況を示す9項目の教育や研修が行われたどうかを示すダミー変数を加えた。地域として、介護事業所の介護報酬算定上の5つの地域区分を用いた。介護事業所ごとの職種別・就業形態別特性として、女性割合、平均年齢、平均勤続年数、ホームヘルパー1級取得割合、そして、介護福祉士資格取得割合を加えた。介護事業所の特性として、介護事業所が属する法人において介護保険の指定介護サービス以外の事業を実施しているかどうかのダミー変数を加えた。また、調査対象の介護事業所が所属する法人において、別の事業所が存在するかどうかについてのダミー変数を加えた。さらに、調査対象の介護事業所が属する経営主体の法人の種類を加えた。介護事業年数と、介護保険指定介護サービスに従事する従業員数も説明変数として加えた。

4. 結果

(1) 他職種との相対賃金が早期離職者割合に与える影響

施設系非正規職について、他職種と比較して介護職の相対賃金が高いことが、早期離職者割合を低下させることが示された（表3）。介護職員が介護サービス職以外に従事した場合に得られるであろう期待賃金と比較した時に、施設系非正規職の賃金が10%上昇すると、1.29%、勤続1年未満の離職者割合が有意に低下することが認められた。施設系非正規職の相対賃金は、勤続1年以上3年未満の離職者割合に与える有意な影響は認められなかった。対照的に、施設系正規職では、他職種と比較した相対賃金が高いことが、勤続1年以上3年未満の離職者割合を低下させる影響があることが示された一方で、勤続1年未満の離職者割合を増加させる影響があることが認められた（表2）。訪問系介護職については、他職種との相対賃金が早期離職者割合に与える有意な影響は認められなかった（表2・表3）

(2) 同職種との相対賃金が早期離職者割合に与える影響

施設系正規職についてのみ、同職種と比較した相対賃金が高いほど、勤続1年以上3年未満の離職者割合が有意に低下することが示された（表4）。同一の介護サービス職で別事業所に就業した場合に得られるであろう期待賃金と比較した時に、就業中の事業所の賃金が10%上昇すると、2.20%、勤続1年以上3年未満離職者割合が低下することが認められた。その他の介護職については、同職種との相対賃金が早期離職者割合に与える影響は認められなかった。

(3) 地域別の相対賃金の影響

施設系正規職について、他職種と比較した相対賃金が高いほど、早期離職者割合が増加する傾向が示された。施設系正規職について、他職種との賃金格差が介護事業所別の離職率に与える影響は、地域ごとに異なることが指摘されているため（花岡，2009）、早期離職者割合へ与える影響についても、地域別に差異があるかを検証した（表6）。施設系正規職において、特別区・特甲地では、他職種と比較した相対賃金が高くとも、勤続1年未満の離職者割合が増加する傾向にあることが認められた。対照的に、勤続1年以上3年未満の離職者割合は低下する傾向が示されたが、標準誤差が大きいため解釈には留意が必要である。また、その他地域に事業所が所在する施設系正規職は、他職種と比較した相対賃金の高さが勤続1年以上3年未満の離職者割合を有意に低下させる影響が示された。

(4) その他の興味深い結果：研修が早期離職者割合に与える影響

新規採用従業員に対する研修として、施設系正規職・訪問系非正規職に共通して、職員の腰痛予防対策を行った事業所は、勤続1年未満の離職者割合が有意に低下する傾向が示された。訪問系正規職では、安全対策（事故時の応急措置等）に関する研修を行った事業所について、勤続1年以上3年未満の離職者割合が減少する傾向が示された。有意水準10%であるが、施設系非正規職について、資格取得のための研修を行った事業所では勤続1年以上3年未満の離職者割合が減少する傾向が示された（表5）。ただし、先行研究で指摘されているように、研修・教育に関する変数は同時性による内生性が疑われるため、解釈には留意が必要である。また、利用したデータでは、新規採用時の研修内容と、過去1年間の研修内容の項目が同一ではないため、勤続年数により、研修内容が早期離職者割合へ与える影響が異なるかどうかについては、分析されていない。

5. 結論

本稿では、介護職の賃金に焦点をあて、他職種もしくは同職種との賃金格差が介護職の早期離職に与える影響について分析を行った。仮説を支持するいくつかの結果が得られた。

第一に、早期離職者について、他職種との相対賃金が介護従事者の離職行動に与える有意な影響は、施設系介護職のみに認められ、その影響は、正規職と非正規職で異なることが示された。施設系非正規職について、他職種と比較した相対賃金の高さが早期離職者割合を低下させる影響は、勤続1年未満の離職者割合のみに示され、勤続1年以上3年未満の離職者割合を低下させる影響は認められなかった。Schumacher（1997）が示した専門職としての看護師の離職行動に関する仮説が示唆するものと整合的な結果を得た。

一方、施設系正規職については、他職種と比較した相対賃金の高さは、勤続1年未満の離職者割合を増加させることが示され、この結果は、特別区・特甲地に所在する事業所の影響を反映していることが示唆された。特別区・特甲地では、それ以外の地域と比較して、他の就業機会がより多くあるために、他職種と比較した相対賃金が高い事業所であっても、勤続1年未満の離職抑制にはつながっていない可能性が考えられる。対照的に、勤続1年以上3年未満の離職者割合については、特別区・特甲地に所在する事業所について、相対賃金の高さは、正規職の早期離職者割合を有意に低下させる傾向が示された。同職種との相対賃金が早期離職者割合に与える有意な影響が認められたのは施設系正規職のみであり、相対賃金が高いほど、早期離職者割合が低下することが示された。

第二に、一部の研修内容について、事業所の早期離職者割合を有意に低下させる傾向が示された。施設系正規職や訪問系非正規職について職員の腰痛予防対策が勤続 1 年未満の離職者割合を低下させる影響が認められた。訪問系正規職については安全対策を行っている事業所について、勤続 1 年以上 3 年未満の離職者割合を低下させる影響が認められた。また、有意水準 10%であるが、施設系非正規職について、資格取得のための研修を行った事業所では勤続 1 年以上 3 年未満の離職者割合が減少する傾向が示された。西川（2009）は、介護職の確保・定着に成功している事業所の共通する特徴として、組織内コミュニケーションを活性化し組織内での情報共有を図り介護職の健康対策や能力開発に気を配り職場環境を整えるなど、介護職を組織共同体の一員とみなして処遇するコミュニティ型対策の重要性を指摘している。これらの研修が、コミュニティ型対策として、介護職の早期離職の抑制に効果的であった可能性が考えられる。また、グループホーム及びユニットケアに取り組む特別養護老人ホームに勤務する介護職を対象に、離職と密接な関連があると考えられるストレスの規定要因を研究した堀田（2006）では、事業所における教育訓練機会の充実が、脱人格化（人間性を欠くような対応をとる）を軽減し、個人的達成感を高めることが指摘されている。上記の研修が、介護職のストレスを軽減させることを通じて、早期離職の抑制に効果があった可能性も考えられる。

本稿には、いくつかの分析の限界がある。第一に、分析で用いた早期離職割合は介護事業所ごとの職種別・就業形態別の値であり、個人の離職行動を示していない。その点で、介護職の早期離職行動を完全には捉えられていないおそれがある。第二に、本稿では、介護労働者本人の賃金と他産業や、同職種における労働者との賃金を比較して相対賃金を算出している。これは、介護労働者が他産業や、同職種の別事業所へ転職することを前提としており、介護職の相対賃金が労働市場からの退出に与える影響については分析がされていない。さらに、使用した早期離職者割合では、介護従事者の離職が、自発的なものか、もしくは、非自発的なものかの識別ができない。これらの残された問題は、今後の課題としたい。

参考文献

岸田研作・谷垣静子（2008）「介護職員が働き続けるには何が必要か？」『岡山大学経済学会ディスカッション・ペーパー・シリーズ』Ⅱ-64.

財団法人介護労働安定センター（2007）『2007 年度介護労働実態調査介護事業所における介護労働実態調査結果報告書』財団法人介護労働安定センター.

厚生労働省職業安定局（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】』。

佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子（2006）『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。

周燕飛（2009）「介護施設における介護職員不足問題の経済分析」『医療と社会』Vol. 19, No. 2, pp. 151-165.

西川真規子（2009）「介護労働者の確保・定着に向けて」『介護分野における労働者の確保等に関する研究（労働政策研究報告書, No. 113）』所収（第1章），労働政策研究・研修機構。

花岡智恵（2009）「賃金格差と介護従事者の離職」『季刊社会保障研究』Vol. 45, No. 3, pp. 269-286.

堀田聡子（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」『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』所収（第5章），勁草書房。

山田篤裕・石井加代子「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』Vol. 45, No. 3, pp. 229-246.

Schumacher, E. J. (1997). Relative Wages and Exit Behavior Among Registered Nurses, *Journal of labor research*, 18(4): 581-592.

¹ 具体的には、条件を満たさない事業所に対する交付金の減額を実施する（厚生労働省，全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料 2010年3月5日開催，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0305-5i.pdf>，アクセス日：2010年3月24日）。

² 介護職員の不足問題に関する経済学的研究としては周（2009）がある。

³ 1年未満離職率、もしくは、1年以上3年未満離職率の計算に必要な勤続年数1年未満の在籍者数、もしくは、勤続年数1年以上3年未満の在籍者数のデータは利用可能ではない。そのため、職種別・就業形態別の離職者全体に占める早期離職者の割合を使用した。

⁴ 対象となる職種は以下の8つである。①訪問介護員，②介護職員，③看護職員，④介護支援専門員，⑤生活相談員または支援相談員，⑥理学療法士または作業療法士，⑦管理栄養士・栄養士，⑧福祉用具専門相談員。

表1 分析サンプルの記述統計量（平均・標準偏差）

被説明変数	正規				非正規			
	施設系		訪問系		施設系		訪問系	
被説明変数								
勤続1年未満離職割合	0.28	(0.37)	0.28	(0.43)	0.48	(0.40)	0.35	(0.40)
勤続1年以上3年未満離職割合	0.39	(0.41)	0.47	(0.48)	0.33	(0.37)	0.34	(0.40)
説明変数								
介護従事者の相対賃金(単位:円)								
他職種との比較								
(A)月給(介護従事者の所定内賃金-他職種の期待所定内賃金)	-16,120	(42,169)	-20,495	(47,426)	-	-	-	-
(C)時間給(介護従事者の賃金率-他職種【短時間労働者】の期待賃金率)	-	-	-	-	-290	(212)	-76	(240)
同職種との比較								
(D)月給(介護従事者の所定内賃金-介護従事者の所定内賃金の全国平均)	-6,111	(34,849)	-8,228	(42,768)	-	-	-	-
(E)時間給(介護従事者の賃金率-介護従事者の期待賃金率の全国平均)	-	-	-	-	-290	(149)	-70	(206)
介護事業所ごとの新規採用従業員に対する教育・研修状況								
介護技術・知識	0.76	(0.43)	0.80	(0.40)	0.77	(0.42)	0.80	(0.40)
接遇・マナー	0.72	(0.45)	0.78	(0.42)	0.70	(0.46)	0.75	(0.43)
経営理念・ケア方針	0.70	(0.46)	0.67	(0.47)	0.63	(0.48)	0.53	(0.50)
感染症予防対策	0.69	(0.46)	0.70	(0.46)	0.62	(0.48)	0.67	(0.47)
問題解決・苦情処理の手順	0.41	(0.49)	0.64	(0.48)	0.34	(0.47)	0.50	(0.50)
職員の腰痛予防対策	0.30	(0.46)	0.37	(0.48)	0.28	(0.45)	0.30	(0.46)
安全対策(事故時の応急措置等)	0.63	(0.48)	0.65	(0.48)	0.59	(0.49)	0.63	(0.48)
その他	0.06	(0.23)	0.05	(0.23)	0.06	(0.23)	0.06	(0.23)
介護事業所ごとの過去1年間の教育・研修状況								
介護技術・知識	0.89	(0.31)	0.85	(0.36)	0.82	(0.38)	0.85	(0.36)
介護保険制度・関係法令	0.46	(0.50)	0.57	(0.50)	0.40	(0.49)	0.53	(0.50)
安全対策(事故時の応急措置等)	0.79	(0.41)	0.66	(0.47)	0.72	(0.45)	0.67	(0.47)
接遇・マナー	0.68	(0.47)	0.62	(0.49)	0.64	(0.48)	0.62	(0.48)
情報共有・記録・報告方法	0.59	(0.49)	0.63	(0.48)	0.55	(0.50)	0.69	(0.46)
コンプライアンス・プライバシー保護	0.48	(0.50)	0.55	(0.50)	0.45	(0.50)	0.59	(0.49)
事例検討	0.60	(0.49)	0.60	(0.49)	0.57	(0.50)	0.63	(0.48)
資格取得のための研修	0.34	(0.47)	0.33	(0.47)	0.26	(0.44)	0.30	(0.46)
その他	0.07	(0.26)	0.04	(0.19)	0.05	(0.22)	0.05	(0.22)
地域								
介護報酬の地域区分								
特別区・特甲地	0.19	0.39	0.38	0.49	0.18	(0.38)	0.26	(0.44)
甲地	0.07	0.26	0.11	0.32	0.07	(0.26)	0.10	(0.30)
乙地	0.19	(0.39)	0.13	(0.34)	0.18	(0.39)	0.24	(0.43)
その他	0.55	(0.50)	0.37	(0.48)	0.56	(0.50)	0.40	(0.49)
都道府県別介護関係職種の有効求人倍率	1.65	(0.60)	1.73	(0.57)	1.60	(0.58)	2.87	(1.70)
就業形態別の介護事業所特性								
女性割合	0.64	(0.31)	0.70	(0.41)	0.75	(0.33)	0.86	(0.32)
平均年齢	36.29	(7.34)	44.09	(9.24)	41.38	(10.01)	49.03	(7.66)
平均勤続年数	3.19	(2.49)	2.96	(2.43)	2.21	(1.79)	3.05	(1.95)
ホームヘルパー1級取得割合	0.04	(0.13)	0.19	(0.35)	0.03	(0.11)	0.07	(0.19)
介護福祉士の取得割合	0.48	(0.34)	0.29	(0.40)	0.22	(0.31)	0.19	(0.29)
介護事業所特性								
介護以外の事業実施ダミー	0.37	(0.48)	0.27	(0.45)	0.39	(0.49)	0.39	(0.49)
別事業所有ダミー	0.67	(0.47)	0.44	(0.50)	0.76	(0.43)	0.58	(0.49)
法人の種類								
民間企業	0.28	(0.45)	0.65	(0.48)	0.20	(0.40)	0.47	(0.50)
社会福祉協議会	0.03	(0.16)	0.09	(0.29)	0.09	(0.29)	0.21	(0.41)
社会福祉協議会以外の社会福祉法人	0.42	(0.49)	0.04	(0.20)	0.47	(0.50)	0.10	(0.30)
医療法人	0.19	(0.39)	0.03	(0.17)	0.11	(0.31)	0.04	(0.20)
その他(NPO・社団・財団・地方公共団体・その他)	0.07	(0.26)	0.16	(0.37)	0.11	(0.31)	0.17	(0.38)
介護事業年数	6.39	(5.93)	4.72	(3.65)	6.90	(6.54)	5.68	(5.28)
介護保険指定介護サービスに従事する従業員数								
9人以下	0.09	(0.29)	0.21	(0.41)	0.07	(0.25)	0.15	(0.36)
10人以上19人以下	0.18	(0.38)	0.36	(0.48)	0.19	(0.39)	0.28	(0.45)
20人以上49人以下	0.30	(0.46)	0.34	(0.47)	0.33	(0.47)	0.41	(0.49)
50人以上99人以下	0.35	(0.48)	0.09	(0.29)	0.32	(0.47)	0.11	(0.32)
100人以上	0.08	(0.28)	0.01	(0.11)	0.10	(0.30)	0.05	(0.22)
サンプル数	668		229		434		386	

注) 1) 左側は平均値, 右側の括弧内は標準偏差を示している。
 2) 都道府県別介護関係職種の有効求人倍率は2007年度『職業安定業務統計』(厚生労働省)の全国平均値。
 出所) 著者作成。

表2 早期離職割合の推計結果（他職種と比較した相対賃金）：正規職

	施設系介護職・正規				訪問系介護職・正規			
	勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合	
介護従事者の相対賃金（対数値）								
他職種との比較								
(A) 月給（介護従事者の所定内賃金－他職種の期待所定内賃金）	0.1133 *** (0.032)	-0.2161 ** (0.085)	-0.0246 (0.167)	0.0286 (0.187)				
新規採用従業員に対する教育・研修状況								
介護技術・知識	-0.0789 * (0.041)	-	0.0046 (0.112)	-				
接遇・マナー	0.0321 (0.040)	-	0.1105 (0.102)	-				
経営理念・ケア方針	-0.0139 (0.034)	-	0.0570 (0.088)	-				
感染症予防対策	0.0340 (0.042)	-	0.0124 (0.101)	-				
問題解決・苦情処理の手順	-0.0173 (0.034)	-	-0.0809 (0.098)	-				
職員の腰痛予防対策	-0.0796 ** (0.033)	-	0.0599 (0.086)	-				
安全対策（事故時の応急措置等）	-0.0271 (0.040)	-	-0.0702 (0.089)	-				
その他	0.1002 (0.063)	-	-0.0062 (0.183)	-				
過去1年間の教育・研修状況								
介護技術・知識	-	-0.0198 (0.059)	-	0.2282 * (0.125)				
介護保険制度・関係法令	-	0.0644 * (0.035)	-	-0.0680 (0.093)				
安全対策（事故時の応急措置等）	-	-0.0514 (0.042)	-	-0.2845 *** (0.101)				
接遇・マナー	-	0.0668 * (0.037)	-	0.1379 (0.098)				
情報共有、記録・報告方法	-	0.0185 (0.036)	-	-0.1143 (0.096)				
コンプライアンス・プライバシー保護	-	-0.0136 (0.037)	-	0.1660 * (0.098)				
事例検討	-	-0.0069 (0.036)	-	-0.1257 (0.095)				
資格取得のための研修	-	-0.0339 (0.034)	-	0.0911 (0.091)				
その他	-	0.0187 (0.064)	-	-0.2429 (0.230)				
R-squared	0.143		0.065		0.209		0.277	
サンプル数	668				229			

- 注) 1) ***は1%有意水準, **は5%有意水準, *は10%有意水準を示している。
 2) 左側は係数, 右側の括弧内は頑健標準誤差を示している。
 3) 地域, 就業形態別の介護事業所特性, 介護事業所特性, 定数項に関する変数の結果は省略。

出所) 著者作成。

表3 早期離職割合の推計結果（他職種と比較した相対賃金）：非正規職

	施設系介護職・非正規				訪問系介護職・非正規			
	勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合	
介護従事者の相対賃金（対数値）								
他職種との比較								
(C) 時間給（介護従事者の賃金率－他職種【短時間労働者】の期待賃金率）	-0.1299 **	(0.054)	0.0292	(0.111)	0.0472	(0.111)	-0.0071	(0.100)
新規採用従業員に対する教育・研修状況								
介護技術・知識	-0.0409	(0.060)	-		0.0141	(0.060)	-	
接遇・マナー	0.0469	(0.052)	-		0.1073 *	(0.057)	-	
経営理念・ケア方針	-0.0211	(0.048)	-		0.0157	(0.050)	-	
感染症予防対策	0.0092	(0.061)	-		-0.0036	(0.064)	-	
問題解決・苦情処理の手順	0.0617	(0.054)	-		-0.0205	(0.055)	-	
職員の腰痛予防対策	0.0202	(0.050)	-		-0.1196 **	(0.051)	-	
安全対策（事故時の応急措置等）	0.0042	(0.061)	-		0.0493	(0.058)	-	
その他	-0.1405	(0.095)	-		-0.0226	(0.086)	-	
過去1年間の教育・研修状況								
介護技術・知識	-		-0.0238	(0.060)	-		-0.0651	(0.069)
介護保険制度・関係法令	-		-0.0135	(0.048)	-		0.0125	(0.048)
安全対策（事故時の応急措置等）	-		-0.0027	(0.054)	-		0.0654	(0.053)
接遇・マナー	-		-0.0068	(0.045)	-		-0.0424	(0.052)
情報共有、記録・報告方法	-		0.0016	(0.044)	-		0.0261	(0.051)
コンプライアンス・プライバシー保護	-		0.0529	(0.045)	-		0.0772	(0.054)
事例検討	-		0.0355	(0.049)	-		-0.0405	(0.051)
資格取得のための研修	-		-0.0672	(0.044)	-		0.0140	(0.050)
その他	-		0.0612	(0.095)	-		0.0101	(0.090)
R-squared	0.205		0.054		0.174		0.078	
サンプル数	434				386			

- 注) 1) ***は1%有意水準、**は5%有意水準、*は10%有意水準を示している。
 2) 左側は係数、右側の括弧内は頑健標準誤差を示している。
 3) 地域、就業形態別の介護事業所特性、介護事業所特性、定数項に関する変数の結果は省略。

出所) 著者作成。

表 4 早期離職割合の推計結果（同職種と比較した相対賃金）：正規職

	施設系介護職・正規				訪問系介護職・正規			
	勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合	
介護従事者の相対賃金（対数値）								
同職種との比較								
(D) 月給（介護従事者の所定内賃金－介護従事者の所定内賃金の全国平均）	-0.0020	(0.099)	-0.2201 **	(0.104)	-0.1045	(0.173)	0.0129	(0.174)
新規採用従業員に対する教育・研修状況								
介護技術・知識	-0.0569	(0.040)	-		0.0286	(0.107)	-	
接遇・マナー	0.0117	(0.038)	-		0.0665	(0.099)	-	
経営理念・ケア方針	-0.0084	(0.033)	-		0.0976	(0.086)	-	
感染症予防対策	0.0526	(0.042)	-		-0.0117	(0.103)	-	
問題解決・苦情処理の手順	0.0010	(0.033)	-		-0.1014	(0.096)	-	
職員の腰痛予防対策	-0.0664 **	(0.032)	-		0.0224	(0.084)	-	
安全対策（事故時の応急措置等）	-0.0492	(0.039)	-		-0.0642	(0.089)	-	
その他	0.0873	(0.060)	-		0.0455	(0.181)	-	
過去1年間の教育・研修状況								
介護技術・知識	-		0.0199	(0.055)	-		0.1842	(0.121)
介護保険制度・関係法令	-		0.0543	(0.034)	-		-0.0397	(0.095)
安全対策（事故時の応急措置等）	-		-0.0470	(0.040)	-		-0.3151 ***	(0.096)
接遇・マナー	-		0.0851 **	(0.036)	-		0.1762 *	(0.096)
情報共有、記録・報告方法	-		0.0237	(0.035)	-		-0.0782	(0.097)
コンプライアンス・プライバシー保護	-		-0.0110	(0.036)	-		0.1368	(0.097)
事例検討	-		0.0074	(0.034)	-		-0.1176	(0.092)
資格取得のための研修	-		-0.0369	(0.033)	-		0.1147	(0.088)
その他	-		-0.0016	(0.060)	-		-0.2904	(0.191)
R-squared	0.127		0.071		0.174		0.236	
サンプル数	668				229			

- 注) 1) ***は1%有意水準, **は5%有意水準, *は10%有意水準を示している。
- 2) 左側は係数, 右側の括弧内は頑健標準誤差を示している。
- 3) 地域, 就業形態別の介護事業所特性, 介護事業所特性, 定数項に関する変数の結果は省略。

出所) 著者作成。

表5 早期離職割合の推計結果（同職種と比較した相対賃金）：非正規職

	施設系介護職・非正規				訪問系介護職・非正規			
	勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合	
介護従事者の相対賃金（対数値）								
同職種との比較								
(E) 時間給（介護従事者の賃金率－介護従事者の期待賃金率の全国平均）	-0.0207	(0.150)	-0.0053	(0.144)	0.0598	(0.126)	-0.0349	(0.117)
新規採用従業員に対する教育・研修状況								
介護技術・知識	-0.0337	(0.056)	-		0.0224	(0.057)	-	
接遇・マナー	0.0343	(0.051)	-		0.0802	(0.053)	-	
経営理念・ケア方針	-0.0205	(0.046)	-		0.0009	(0.047)	-	
感染症予防対策	0.0065	(0.059)	-		-0.0082	(0.060)	-	
問題解決・苦情処理の手順	0.0450	(0.053)	-		-0.0155	(0.052)	-	
職員の腰痛予防対策	0.0114	(0.049)	-		-0.1219 **	(0.048)	-	
安全対策（事故時の応急措置等）	0.0158	(0.059)	-		0.0623	(0.055)	-	
その他	-0.0953	(0.090)	-		-0.0320	(0.085)	-	
過去1年間の教育・研修状況								
介護技術・知識	-		-0.0330	(0.058)	-		-0.0393	(0.064)
介護保険制度・関係法令	-		0.0018	(0.046)	-		0.0295	(0.045)
安全対策（事故時の応急措置等）	-		-0.0134	(0.053)	-		0.0697	(0.051)
接遇・マナー	-		0.0148	(0.044)	-		-0.0267	(0.049)
情報共有、記録・報告方法	-		0.0069	(0.043)	-		0.0278	(0.049)
コンプライアンス・プライバシー保護	-		0.0507	(0.044)	-		0.0672	(0.053)
事例検討	-		0.0176	(0.046)	-		-0.0500	(0.049)
資格取得のための研修	-		-0.0776 *	(0.042)	-		-0.0098	(0.048)
その他	-		0.0489	(0.094)	-		0.0439	(0.089)
R-squared	0.093		0.062		0.174		0.069	
サンプル数	434		386		386			

- 注) 1) ***は1%有意水準，**は5%有意水準，*は10%有意水準を示している。
- 2) 左側は係数，右側の括弧内は頑健標準誤差を示している。
- 3) 地域，就業形態別の介護事業所特性，介護事業所特性，定数項に関する変数の結果は省略。

出所) 著者作成。

表 6 早期離職割合の推計結果（他職種と比較した相対賃金・介護報酬の地域区分別）

	施設系介護職・正規				訪問系介護職・正規				施設系介護職・非正規				訪問系介護職・非正規			
	勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合		勤続1年未満 離職割合		勤続1年以上3年未満 離職割合	
介護従事者の相対賃金（対数値）																
他職種との比較																
(A) 月給（介護従事者の所定内賃金－他職種の期待所定内賃金）																
× 特別区・特甲地	0.119	(0.05)	-0.090	(0.16)	-0.244	(0.31)	0.292	(0.29)	-	-	-	-	-	-	-	-
× 甲地	-0.099	(0.25)	-0.195	(0.32)	-0.089	(0.40)	-0.116	(0.56)	-	-	-	-	-	-	-	-
× 乙地	0.241	(0.21)	-0.154	(0.19)	0.150	(0.33)	0.581	(0.40)	-	-	-	-	-	-	-	-
× その他	-0.103	(0.09)	-0.286	(0.10)	0.141	(0.26)	-0.408	(0.26)	-	-	-	-	-	-	-	-
他職種との比較																
(C) 時間給（介護従事者の賃金率－他職種【短時間労働者】の期待賃金率）																
× 特別区・特甲地	-	-	-	-	-	-	-	-	0.206	(0.24)	0.089	(0.22)	0.096	(0.24)	-0.239	(0.21)
× 甲地	-	-	-	-	-	-	-	-	0.227	(0.37)	-0.282	(0.31)	0.188	(0.30)	-0.099	(0.25)
× 乙地	-	-	-	-	-	-	-	-	0.244	(0.21)	-0.210	(0.19)	0.187	(0.25)	0.281	(0.22)
× その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.242	(0.15)	0.131	(0.16)	-0.070	(0.15)	-0.028	(0.15)
R-squared	0.148		0.062		0.216		0.305		0.101		0.060		0.177		0.086	
サンプル数	668				229				434				386			

- 注) 1) ***は1%有意水準, **は5%有意水準, *は10%有意水準を示している。
 2) 左側は係数, 右側の括弧内は頑健標準誤差を示している。
 3) 研修, 地域, 就業形態別の介護事業所特性, 介護事業所特性, 定数項に関する変数の結果は省略。

出所) 著者作成。