

第5章 介護労働者の離職：他職種との賃金格差が離職に与える影響

第1節 はじめに

1. 高齢者介護サービス分野における離職の現状

高齢者介護サービス分野における離職率の高さが深刻な問題になっている。2007年度の全産業平均離職率は15.2%であったのに対し、訪問介護員¹および介護職員²（以下では「介護従事者」と呼ぶ）全体の離職率は平均28.2%であった。さらに、介護福祉士等の養成施設においては定員割れが生じており、卒業生のうち介護サービス分野に就業する割合も低下傾向にある（厚生労働省，2008）。高齢者介護サービスにおける離職率の高さは、介護サービスの質の低下をもたらすことが指摘されている（Castle et al., 2007）。一方で、高齢者に対する介護サービス需要の拡大に伴い、将来必要となる介護サービスに従事する介護職員は、2004年の約100万人から、2014年には約140～160万人に達すると見込まれている（厚生労働省，2007）。今後、要介護者の増加が見込まれる中で、介護サービス供給が十分に行われないことは、介護サービスの質を低下させ、要介護状態の高齢者の健康状態にもマイナスの影響を与えるおそれがある。

2. 高齢者介護サービス分野における労働供給の特徴

高齢者介護サービス分野における労働供給の特徴は2点ある。第1に、介護サービスに従事をしていない有資格者の存在である。介護福祉士の国家資格取得者、約47万人のうち、実際に介護・福祉サービスに従事しているものは27万人に留まっている（厚生労働省，2008）。介護サービス分野の有資格者が介護サービス分野に就業をしていない理由として、他職種との賃金格差が指摘されている。2007年度「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、男性について、産業計の賃金（きまって支給する現金給与額）が33万7千円であるのに対し、ホームヘルパーが21万5千円、福祉施設介護員が21万4千円と、1ヶ月で約12万円の格差がある。女性については、産業計が22万5千円である一方、ホームヘルパーが19万4千円、福祉施設介護員が19万4千円と、1ヶ月で約3万円の格差が生じている。さらに、他職種と比較して、介護関連職種の賃金カーブにおいて賃金上昇率が低いことが指摘されている（厚生労働省，2008）。

第2に、介護サービス分野の労働供給における地域間のばらつきである。2007年度「職業安定業務統計」（厚生労働省）によると、職業計の常用（含パート）の有効求人倍率は全国計で0.97倍であるが、介護関係職種では2.10倍であり、介護関係職種は全般的に人手不足で

¹ 介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう（財団法人介護労働安定センター，2008）。

² 訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう（財団法人介護労働安定センター，2008）。

ある。都道府県別にみると、有効求人倍率が最も高い地域は東京・愛知（3.52）、続いて、埼玉（3.16）、千葉（3.00）であった。一方で、有効求人倍率が1倍に満たない地域も存在する（沖縄（0.78）、鳥取（0.84）、北海道（0.93）、秋田（0.98））。特に、常用的パートタイムの人手不足は深刻で、全国計の介護関係職種の有効求人倍率は3.48倍であった。都道府県別に見ると、有効求人倍率が最も高い地域は東京（6.27）、続いて、千葉（5.77）、奈良（5.23）、愛知（5.05）、神奈川（5.02）であった。一方で、沖縄（1.16）、鳥取（1.20）など、有効求人倍率が低い地域も存在する。このように、介護サービス分野の労働供給の地域差は大きく、特に東京などの大都市圏において、人手不足が深刻な状況となっている。

3. 介護従事者の離職行動に関する先行研究

これまでの研究では、医療サービス分野の専門職である看護師について、賃金と離職行動に関する実証研究が蓄積されつつあるものの（Parker and Rickman, 1995; Ahlburg and Mahoney, 1996; Schumacher, 1997; Shields and Ward, 2001; Holmas, 2002; Frigiteres et al., 2007）、介護サービス分野の専門職である介護従事者の離職行動に関する研究は、ほとんど行われていない。看護師の労働供給の賃金弾力性は非弾力的であることが指摘されており、米国の個票データを用いた研究では、平均で約0.3、すなわち賃金が10%上昇すると労働供給が約3%増加することが示されている（Shields, 2004）。Ahlburg and Mahoney（1996）は、米国のデータを使用して、看護師の属性から得られる市場の期待賃金率と、看護師の実際の賃金とを比較した相対賃金が、看護師として働く定着確率に有意に影響を与えることを示した。しかしながら、その効果は小さく、期待賃金率と比較して看護師の賃金率が10%増加すると、看護師の定着確率は2%増加するのみであることが示された。

看護師の労働供給の賃金弾力性が小さい理由として、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、他職種と比較した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。本章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。一方で、資格取得がなくとも介護サービス供給が可能であるため、他職種との賃金格差が離職行動に与える影響は、看護師のそれとは異なる可能性もある。

日本のデータを使用して、介護従事者の賃金が離職行動に与える影響を扱った先行研究としては、岸田・谷垣（2008）がある。日本の介護老人福祉施設、54施設で働く641人の介護職員を対象とした独自調査データを用いて、介護職員と同じ属性を持つ労働者の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影響を与えるという結果は認められなかった。しかしながら、彼らが指摘しているように、使用したデータが特定の団体に所属する介護老人福祉施設の介護職員を対象としているため、一般的な介護従事者の離職行動とは異なる可能性がある。また、介護職員の離職意向を分析しているため、介護従事者の相対賃金が実際の離職行動へ与える影響とは異なる可能性がある。

4. 本研究の目的

介護従事者の賃金率と、介護従事者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率との差が、介護従事者の離職行動に与える影響を明らかにする。また、その影響に関する地域間の違いを明らかにする。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」の介護事業所調査票における全国の1,265介護事業所の個票データである。分析対象は、直接介護サービスに携わる介護従事者である。分析の結果、他職種と比較した介護従事者の相対賃金は、介護従事者の離職行動に有意な影響を与えていることが認められた。また、介護従事者の相対賃金が離職行動に与える影響について、地域間の違いがあることが示された。さらに、これらの影響が勤続年数によって異なることが認められた。

第2節 分析の枠組み

本章の目的は、介護サービス職以外の職種との賃金格差が、介護従事者の離職行動に与える影響を分析することである。以下3つの仮説を検証する。

第1に、介護サービス職と他職種との賃金格差は、介護従事者の離職率に影響を与えているかを検証する。看護師不足における議論（漆・角田，1998）を参考に、以下の分析枠組みを用いる。介護サービスに対する需要が増加した場合、介護サービスの労働供給に変化がなければ、短期的に、介護サービスの超過需要が発生する。介護従事者の労働市場の賃金率が超過需要に応じて上昇すれば、介護サービスの労働供給が増加し、介護従事者の不足は発生しない。しかしながら、介護従事者の人件費の基礎となる介護報酬は3年に一度の改定であるため、短期的な介護報酬は固定された状態にある。また、介護事業費用の大部分は人件費であるため³、介護事業者は介護サービスの需要増加に応じて賃金を引き上げることは困難な状況にある。結果として、短期的に、介護従事者の賃金が低水準である状態が継続される。ここで、介護サービス職以外の職種における賃金が相対的に高い場合、介護従事者は、より高い賃金を求めて、介護サービス職以外の職種に移ると仮定する。仮定より、他職種と比較

³ 「平成20年介護事業経営実態調査」（厚生労働省）によると、介護事業費用に占める人件費割合は、訪問系介護サービスで約8割、施設系（通所型）介護サービスで約7割、施設系（入所型）介護サービスで約6割となっている。

した介護従事者の相対賃金が高い（低い）ほど、介護従事者の離職率にマイナス（プラス）の影響を与えることが予想される。

第2に、介護サービス職と他職種との賃金格差が介護従事者の離職率に与える影響について地域的な違いがあるかを検証する。現行の介護報酬では、地域間の人件費の違いを考慮して、地域ごとに、介護報酬に一定の上乗せが与えられている。しかしながら、介護報酬の上乗せ率が、実際の地域間の人件費の違いを反映していない場合、地域間で、他職種と比較した介護従事者の相対賃金に差異が生じるおそれがある。介護従事者の多くは非常勤として働く既婚女性であり（財団法人介護労働安定センター，2008）、配偶者の勤務地に制約を受けるため、より賃金率の高い介護サービスの職を求めて地域間を移動することは少ないと考えられる。結果として、介護従事者の相対賃金が低い地域では、他の地域と比較して、介護従事者の離職率がより高くなることが予想される。そこで、介護従事者の相対賃金が離職行動に与える影響について、地域ごとに違いがあるかを検証する。

第3に、介護サービス職と他職種との賃金格差が介護従事者の離職率に与える影響について勤続年数による違いがあるかを検証する。他職種との賃金格差と離職行動との関連性について、看護師に焦点を当てて分析を行った Schumacher(1997)は、他職種への技術移転が困難な専門職において、労働供給の賃金弾力性が小さいことを示した。介護従事者も、看護師同様、他職種への技術移転が困難である職種と考えられるため、他職種との相対賃金が離職の選択に与える影響は小さいものと考えられる。特に、介護従事者の勤続年数が長くなるにつれ、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期待される。一方で、介護サービス職は、看護師と異なり、資格がなくとも介護サービスを供給可能であるため、他職種との賃金格差が介護サービス職の離職に与える影響は、看護師のそれとは異なる可能性がある。先行研究との比較のため、Schumacher(1997)に従い他職種との賃金格差を示す変数を作成し、他職種との賃金格差が離職に与える影響について、勤続年数ごとに、どのような違いが生じているかを検証する。

第3節 方法

1. 離職率関数の推定

以下の離職率関数を推定する。

$$Q_{ijg} = \alpha_0 + W_{ijg}\alpha_1 + R_r\alpha_2 + X_{ijg}\alpha_3 + T_{gj}\alpha_4 + F_j\alpha_5 + \varepsilon_{ijg} \quad (1)$$

ここで、添え字 i は介護従事者、 g は介護従事者の就業形態、 j は介護事業所、 r は地域を表す。 Q_{ijg} は、介護事業所 j に、就業形態 g で介護サービスに従事する介護従事者 i が離職を選択すれば1、それ以外は0をとる変数である。 W_{ijg} は介護従事者 i の実質賃金率と介護従事者

i が介護サービス職以外に従事した場合の期待実質賃金率の差、 R_r は介護事業所 j が所在する地域、 X_{ij} は介護従事者の特性、 T_{gj} は介護事業所 j における就業形態 g ごとの教育・研修の状況、 F_j は介護事業所 j の特性、 α は推定されるパラメータ、そして、 ε_{ij} は誤差項である。

使用しているデータが事業所単位のデータであるため、介護従事者 i の離職行動について観測することができない。しかしながら、介護事業所 j ごとに、就業形態 g における離職率を計算することが可能である。(1)式について、介護従事者 i についての変数を就業形態別に総計することで、以下の(2)式を得る。

$$q_{gj} = \beta_0 + \bar{W}_{gj}\beta_1 + R_r\beta_2 + \bar{X}_{gj}\beta_3 + T_{gj}\beta_4 + F_j\beta_5 + u_{gj} \quad (2)$$

q_{gj} は介護事業所 j ごとの就業形態 g における離職率である。 \bar{W}_{gj} は介護事業所 j ごとの就業形態 g における実質賃金率と他職種に従事した場合の期待実質賃金率の差の平均値、そして、 \bar{X}_{gj} は介護事業所 j ごとの就業形態 g における平均的な介護職員特性である(例えば、職種別・就業形態別の女性割合や平均年齢など)。

推定には、Linear Probability Modelを使用した。離職率が1を超える(100%を超える)事業所の存在により、Probitモデルなどの非線形の推定手法を用いることができなかったためである。(2)式のような grouped data を推定する場合の標準的な手法は、加重最小二乗法(Weighted Least Squares, 以下では「WLS」と呼ぶ)により推定を行うことである(Green 2003, pp.686-689)。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。さらなる不均一分散への対応として、統計的推論では、heteroskedasticity-robustな標準誤差を使用した。

WLSでは、離職率の平均における効果はみられるものの、離職率の低い介護事業所や、高い介護事業所における決定要因の違いを示すことができない。そこで、Quantile Regression(以下では「QR」と呼ぶ)を用いた分析を行った(Koenker, 2005)。QRにより、離職率分布の条件付分位点を関数として推定することが可能になる。相対的に離職率の低い介護事業所の分位として25 percentileにおけるQRを推定し、相対的に離職率の高い介護事業所の分位として75 percentileにおけるQRを推定した。この推定により、離職率が相対的に低い介護事業所と、相対的に高い介護事業所において、介護従事者の相対賃金が離職率に与える影響に違いがあるかどうかを検証した。

2. 仮説検定

(1)介護サービス職と他職種との賃金格差は、介護従事者の離職率に影響を与えているか？

他職種と比較した介護従事者の相対賃金が離職率にどのような影響を与えているかを検証するため、(2)式について推定を行い、介護従事者の相対賃金の係数(β_1)の t 検定を行う。仮説より、介護従事者の相対賃金が高ければ介護従事者の離職率が低下することが期待

される。仮説が正しければ、係数（ β_1 ）はマイナスの符号を示し、かつ、統計的に有意であることが期待される。

（２）介護サービス職と他職種との賃金格差が介護従事者の離職率に与える影響について地域的な違いがあるか？

介護従事者の相対賃金が離職率に与える影響の地域的な違いを見るために、(2) 式に、介護従事者の相対賃金と地域のクロス項を追加する。

$$q_{gj} = \gamma_0 + (\bar{W}_{gj} \times R_r) \gamma_{1r} + R_r \gamma_2 + \bar{X}_{gj} \gamma_3 + T_{gj} \gamma_4 + F_j \gamma_5 + V_{gj} \quad (3)$$

介護従事者の相対賃金に関する係数（ γ_{1r} ）が地域ごとにどのような違いがあるか、係数（ γ_{1r} ）の大きさと有意性を比較する。

（３）介護サービス職と他職種との賃金格差が介護従事者の離職率に与える影響について勤続年数による違いがあるか？

勤続年数ごとに、(2) 式の介護従事者の相対賃金の係数（ β_1 ）の値がどのように変化するかを検証する。データでは、勤続年数 1 年未満の者と、1 年以上 3 年未満の者の離職者数が、各介護事業所について、職種別・就業形態別に利用可能である。そこで、勤続年数 1 年未満の者と、1 年以上 3 年未満の者について、2 つのグループの離職行動の違いを比較する。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である勤続年数 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、離職率の代わりとして使用した。職種別・就業形態別の勤続年数 1 年未満離職者の割合、また、1 年以上 3 年未満離職者の割合は以下より求めた。

2007 年度における 1 年未満（1 年以上 3 年未満）離職者の割合＝

$$\frac{2007 \text{ 年度の } 1 \text{ 年未満（1 年以上 3 年未満）離職者}}{2007 \text{ 年度の離職者数}}$$

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。上記より求めた職種別・就業形態別の 1 年未満（1 年以上 3 年未満）離職者の割合を (2) 式および (3) 式における q_{gj} として推定を行った。

第4節 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⁴。本章の目的は、地域ごとの違いに焦点を置いているため、分析では、介護報酬算定上の地域区分の変数が利用できる2007年度調査を利用した。

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、提供する介護サービス事業の種類や、法人特性、教育・研修状況などの情報を得ることができる。第2のデータは、介護事業所ごとの介護業務従事者⁵の個別状況データ（問36）である。介護事業所ごとに、2007年9月において介護業務に従事をした者の中から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（2008）を参照）。

第1のデータの観測値は、4,783事業所である。そのうち、訪問介護員が所属する事業所は1,911事業所、介護職員が所属する事業所は2,580事業所である。第二のデータの観測値は、41,593人である。まず、第一のデータと、第2のデータを結合させて、観測値の数41,593人（4,783介護事業所）のデータセットを作成した。本章の分析対象は介護従事者であるため、観測値を訪問介護員と介護職員のみとした。その結果、観測値の数は、26,908人（3,180介護事業所）に減少した。介護従事者についての変数を就業形態別に総計した結果、観測値の数は、5,504（2,963介護事業所）となった。最終的に、被説明変数である介護事業所ごとの就業形態別の離職率や主要な説明変数について、無回答や欠値の観測値を削除した結果、観測値の数は、1,930（1,265介護事業所）のデータセットとなった。

⁴ 「介護労働実態調査」では、同時期に介護サービスに従事する労働者に対して「労働者票」を用いて調査を行っている。「労働者票」のデータに介護事業所IDが入っていないため、労働者票と介護事業所票を結合して、分析をすることができない設計となっている。

⁵ 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。

2. 変数

(1) 被説明変数：介護事業所ごとの就業形態別の離職率

離職率は、介護事業所ごとの就業形態別の離職率を用いた。職種は、訪問介護員、そして、介護職員の2つである。就業形態は、正社員⁶、非正社員常勤労働者⁷、そして、非正社員短時間労働者⁸の3つに分かれている。したがって、介護事業所ごとに、以下6つの就業形態別の離職率を利用した。①訪問介護員正社員；②訪問介護員非正社員常勤労働者；③訪問介護員非正社員短時間労働者；④介護職員正社員；⑤介護職員非正社員常勤労働者；、そして⑥介護職員非正社員短時間労働者、である。

2007年度における介護事業所ごとの就業形態別離職率は、財団法人介護労働安定センター(2008)の定義に従い、以下の計算で求めた。

$$2007\text{年の離職率} = 2007\text{年度の離職者数} / 2006\text{年9月30日の在籍者数} \quad (4)$$

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。2006年9月30日の在籍者数は、以下の計算より求めた。2007年10月1日時点の介護サービス職の従業員数－2006年10月1日から2007年9月30日の採用者数＋2006年10月1日から2007年9月30日の離職者数。なお、大量採用があった場合、離職率が100%を超える事業所が存在する。使用したサンプルにおいて、離職率が100%を超える観測値は、全体の4.14%であった。

第5-4-1表 2007年度 事業所単位の職種別・就業形態別の1年間の離職率

		分析対象 事業所数	事業所単位の1年間の離職率					事業所単位の 2006年9月末日 在職者数平均 値(人)		
			離職率 平均値 (%)	離職率の分布(%)						
				0%	0%を超え 10%未満	10%以上～ 20%未満	20%以上～ 30%未満		30%以上～	
介護職(介護職員・訪問介護員)平均			29.9	43.0	4.7	10.6	11.1	30.6	9.0	
訪問 介護員	正社員	819	18.9	60.2	1.0	6.0	8.3	24.5	4.2	
	非正社員	常勤労働者	425	23.1	62.1	1.2	3.8	6.6	26.4	3.9
		短時間労働者	1,015	23.9	33.3	9.3	18.0	16.2	23.3	18.0
介護職員	正社員	1,360	26.9	32.5	10.9	17.7	11.9	27.0	14.0	
	非正社員	常勤労働者	798	46.2	34.2	2.9	9.7	10.9	42.4	7.4
		短時間労働者	1,006	40.2	35.4	3.0	8.3	13.0	40.4	6.5

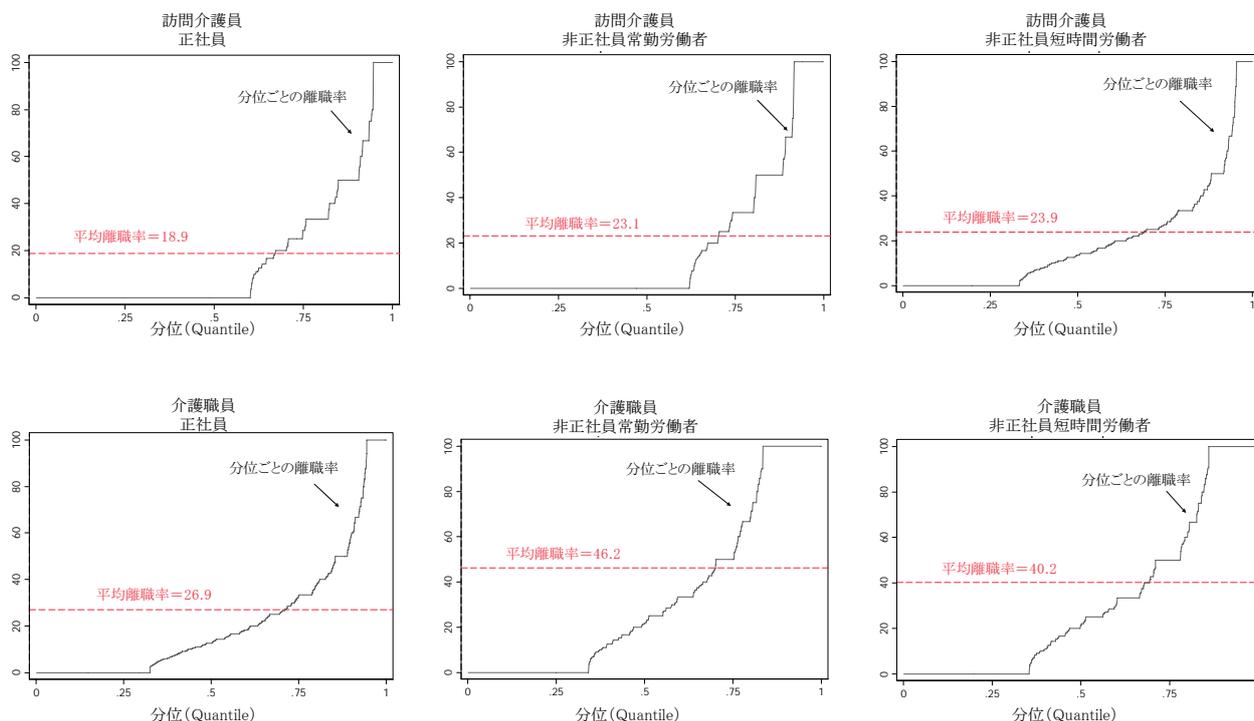
2007年度介護労働実態調査(事業所票)を用いて著者作成。

⁶ 正社員とは、雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう(財団法人介護労働安定センター, 2008)。

⁷ 非正社員常勤労働者とは、正社員以外の労働者で、事業場の定める所定労働時間を全て勤務する者をいう(財団法人介護労働安定センター, 2008)。

⁸ 非正社員短時間労働者とは、正社員以外の労働者で、1日の所定労働時間または、1週の労働日数が常勤労働者より少ない者をいう(財団法人介護労働安定センター, 2008)。

第 5-4-2 図 2007 年度 事業所単位の職種別・就業形態別の 1 年間の離職率（分位プロット）



2007 年度介護労働実態調査（事業所票）を用いて著者作成。

介護事業所単位の離職率の分布を見ると二極化していることがわかる（第 5-4-1 表）。介護サービス職平均では、平均離職率が 29.9% である。離職率 0% の事業所が介護サービス職平均 43.0% であるのに対し、離職率が 30% を超える事業所は 30.6% にも上る。介護職員非正社員の場合、離職率が 0% の事業所が約 35% であるのに対し、離職率が 30% を超える事業所は全体の約 40% に達する。就業形態別に離職率の分布に関する分位点プロットをみると、介護サービス職の全ての勤務形態において、相対的に離職率の高い事業所の存在が、全体の平均を押し上げていることが認められる（第 5-4-2 図）。例えば、介護職員非正社員常勤労働者の場合、平均離職率は 46.2% であった。離職率が 0% の事業所が 34.2% である一方、離職率が 30% 以上の事業所が 42.4% を占めていた。中央値における離職率は 21.7%、75 percentile における離職率は 50.0% であった。

（2）説明変数

ア．他職種と比較した介護従事者の相対賃金

先行研究（Schumacher, 1997）の定義に従い、他職種と比較した介護従事者の相対賃金を以下の通り求めた⁹。

⁹ Schumacher（1997）では、Current Population Survey の個票データを用いて、看護師が他職種に就業した場合の賃金率を推定し、その推定から得られた期待賃金率を、看護師が他職種にて就業した場合の期待賃金率として

他職種と比較した介護従事者 i の相対賃金＝

$$\frac{\text{介護従事者 } i \text{ の実質賃金率の対数値}}{\text{介護従事者 } i \text{ が介護サービス職以外の職種に就いた場合の期待実質賃金率の対数値}} \quad (5)$$

a) 介護従事者 i の実質賃金率の対数値

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した税込み賃金額（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。2007年平均消費者物価地域差指数（総務省統計局）を用いて介護従事者の賃金率を実質化し、対数をとった。

b) 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実質賃金率の対数値

厚生労働省の「2007年賃金構造基本統計調査（全国）」産業計・企業規模計の値における性別・年齢階級の賃金率を使用した。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・企業規模計の平均賃金率を、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率とした。産業計・企業規模計の平均賃金率は、きまって支給する現金給与額を、所定内実労働時間数と超過実労働時間数を足し合わせたもので除すことで求めた。2007年平均消費者物価地域差指数（総務省統計局）を用いて賃金率を実質化し、対数をとった。

イ. 地域

介護事業所の介護報酬算定上の5つの地域区分：(1) 特別区（東京23区）、(2) 特甲地（横浜市、名古屋市、大阪市、京都市、神戸市など）、(3) 甲地（さいたま市、千葉市、福岡市など）、(4) 乙地（札幌市、仙台市、静岡市、広島市など）、(5) その他（(1)～(4)以外の市町村）、を用いた。特別区がサンプルに占める割合が6.4%のみであったため、分析では、特別区と特甲地を同一の地域区分として扱った。

2007年度の介護報酬においては、人件費に関する地域差を勘案するために、介護サービスを人件費比率が40%のサービスと、60%のサービスの2類型に区分し、上記の5つの地域区分ごとに人件費割合に乗じる上乗せ率を設定している。上乗せ率は、特別区に12%、特甲地に10%、甲地に6%、そして、乙地に3%である。

利用している。一方、本章では、介護従事者が他職種に就業した場合の期待賃金率について、推定するための適切な個票データの入手が困難であったため、代替的手段として「賃金構造基本統計調査」の集計データを利用した。

第 5-4-3 表 介護従事者の時間あたり実質賃金率と相対賃金

		訪問介護員			介護職員		
		正社員	非正社員		正社員	非正社員	
			常勤労働者	短時間労働者		常勤労働者	短時間労働者
時間あたり実質賃金率（円）	特別区	1,376	1,195	1,433	1,431	1,099	1,060
	特甲地	1,225	1,231	1,319	1,374	1,042	987
	甲地	1,129	1,033	1,205	1,242	945	890
	乙地	1,248	1,154	1,262	1,231	987	908
	その他	1,216	1,054	1,191	1,215	953	869
介護従事者の相対賃金 （対 介護サービス職以外の職種）	特別区	0.928	0.831	0.961	0.972	0.786	0.736
	特甲地	0.869	0.896	0.996	0.990	0.807	0.749
	甲地	0.851	0.849	0.970	0.968	0.795	0.754
	乙地	1.076	0.992	1.078	0.988	0.817	0.755
	その他	1.060	0.940	1.104	1.068	0.851	0.797

2007 年度介護労働実態調査（事業所票）を用いて著者作成。表の値は平均値。

介護サービス職の実質賃金率は、本文第 4 節・2.変数・(2)説明変数・ア) 他職種と比較した介護従事者の相対賃金を参照。

介護従事者の相対賃金は、(介護サービス職の実質賃金率/介護サービス職以外の職種に就いた場合の期待実質賃金率) で求めた。介護サービス職以外の職種に就いた場合の期待実質賃金率は、本文第 4 節・2.変数・(2)説明変数・ア) 他職種と比較した介護従事者の相対賃金を参照。

時間あたり実質賃金率でみると、介護報酬の上乗せ率が高い地域である特別区や特甲地の方が、それ以外の地域と比較して、時間あたり実質賃金率が高い傾向が認められる（第 5-4-3 表）。一方で、他職種の賃金率を 100 とした時の介護従事者の相対賃金をみると、特別区や特甲地の方が、それ以外の地域と比較して低い傾向にあることがわかる。他職種の賃金率を 100 としたとき、特別区の訪問介護員・正社員は 93（非正社員短時間労働者は 96）、その他地域の訪問介護員・正社員は 106（非正社員短時間労働者は 110）と、介護報酬の上乗せ率が高い地域ほど、他職種と比較した介護従事者の相対賃金が低いことがわかる。とりわけ、介護職員・非正社員において、全体的に介護従事者の相対賃金が低いことがわかる。特別区や特甲地といった地域の方が、それ以外の地域と比較して、より低い水準にあることがわかる。他職種の賃金率を 100 としたとき、特別区の非正社員常勤労働者は 79（非正社員短時間労働者は 74）、その他の地域における非正社員常勤労働者は 85（非正社員短時間労働者は 80）と、他職種との賃金格差が大きい。以上より、介護報酬の上乗せ率が高い特別区や特甲地は、それ以外の地域と比較して給与水準が高い傾向にあるため、他職種と比較した介護従事者の相対賃金が低くなり、介護従事者の離職率が高くなることが予想される。分析では、他職種と比較した介護従事者の相対賃金と地域のクロス項をモデルに加え、他職種との賃金格差が介護従事者の離職行動に与える影響について、地域差があるかを検証する。

その他の地域特性として、地域の介護労働市場の状況を考慮するために、都道府県別介護関係職種の有効求人倍率（厚生労働省「2007年度職業安定業務統計」）を用いた。また、地域の労働市場全般の状況を考慮するため、都道府県別失業率（総務省統計局「労働力調査」2007年平均値）も加えた。

ウ. 介護事業所ごとの教育・研修状況

過去1年間の従業員に対する教育・研修状況として、4項目（介護技術・知識、介護保険制度や関係法令、資格取得のための研修、その他研修）に関する教育や研修が行われたどうかを示すダミー変数（実施をしていれば1、それ以外はゼロ）を加えた。また、新規採用従業員に対する教育・研修状況として、7項目（介護技術・知識、待遇・マナー、経営理念・ケア方針、感染症予防対策、職員の腰痛予防対策、安全対策、その他研修）に関する教育や研修が行われたどうかを示すダミー変数（実施をしていれば1、それ以外はゼロ）も加えた。さらに、OJTの方法として、5つの方法（部下指導を上司の役割としている、上司以外の指導担当者をつけている、育成を考えて仕事を与えている、指導マニュアルを作成している、その他のOJT）が、それぞれ行われていたかどうかを示すダミー変数（実施をしていれば1、それ以外はゼロ）を用いた。

エ. 介護事業所ごとの職種別・就業形態別特性

就業形態がパートタイム労働者かどうかを示すダミー変数を加えた。また、介護事業所ごとの就業形態別の女性割合、平均年齢、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。

オ. 介護事業所特性

介護事業所が提供する介護サービスが入所型の施設系介護サービス¹⁰か、通所型の施設系介護サービス¹¹かについて、ダミー変数を作成しモデルに加えた。訪問系等の介護サービス¹²をリファレンスグループとしている。また、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（実施をしていれば1、それ以外は0）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

¹⁰ 入所型の施設系サービスは、以下9つのサービスである。(1) 短期入所生活介護；(2) 短期入所療養介護；(3) 特定施設入居者生活介護；(4) 認知症対応型共同生活介護；(5) 地域密着型特定施設入居者生活介護；(6) 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護；(7) 介護老人福祉施設；(8) 介護老人保健施設；(9) 介護療養型医療施設（財団法人介護労働安定センター，2008）。

¹¹ 通所型の施設系サービスは、以下4つのサービスである。(1) 通所介護；(2) 通所リハビリテーション；(3) 認知症対応型通所介護；(4) 小規模多機能型居宅介護（財団法人介護労働安定センター，2008）。

¹² 訪問系等の介護サービスは、訪問系サービスと、その他サービスを合わせた以下9つのサービスである。(1) 訪問介護；(2) 訪問入浴介護；(3) 訪問看護；(4) 訪問リハビリテーション；(5) 居宅療養管理指導；(6) 夜間対応型訪問；(7) 居宅介護支援；(8) 介護福祉用具貸与；(9) 特定福祉用具販売（財団法人介護労働安定センター，2008）。

が存在するかどうかについてのダミー変数（存在すれば1、それ以外は0）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として、以下4つの種類（社会福祉協議会；社会福祉協議会以外の社会福祉法人；医療法人；NPO・社団法人・財団法人・協同組合・地方自治体・その他）を加えた。民間企業をリファレンスグループとしている。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（従業員数16人～29人がリファレンスグループ）も説明変数として加えた。

第5節 結果

1. 介護サービス職と他職種との賃金格差は、介護従事者の離職率に影響を与えているか？

他職種と比較した介護従事者の相対賃金の係数は、マイナスの符号を示し、かつ、統計的に有意であった（第5-5-1表 [1]）。このことは、他職種と比較して介護従事者の賃金率が高いほど介護従事者の離職率が低下することを示しており、仮説と整合的な結果であった。介護従事者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率と比較した時に、介護従事者の賃金率が10%上昇すると、就業形態別離職率が1.5%低下することが認められた。

相対的に離職率の低い介護事業所と高い介護事業所では、介護従事者の相対賃金が離職率に与える影響は異なるであろうか？相対的に離職率の低い分位では、介護従事者の相対賃金が離職に与える影響について、係数の値は小さく、また有意な結果は得られなかった（第5-5-1表 [2]）。一方で、相対的に離職率の高い分位では、介護従事者の相対賃金が離職に与える影響は、より大きくマイナスの値を示した（第5-5-1表 [3]）。25パーセンタイル推計値と75パーセンタイル推計値が同一であるという帰無仮説を検定した χ^2 検定（自由度：1）の結果、 χ^2 の値は6.63を示し、帰無仮説は有意に棄却された。これらの結果より、離職率が低い介護事業所と比較して、離職率が高い介護事業所の方が、介護従事者の相対賃金の上昇により就業形態別離職率を低下させる影響が有意に大きいことがわかった。

第 5-5-1 表 職種別・就業形態別離職率の推定結果

被説明変数: 事業所単位の就業形態別離職率	[1]	[2]	[3]
	WLS	25% quantile regression	75% quantile regression
賃金率			
介護従事者の相対賃金(介護従事者の実質賃金率の対数値-他職種の期待実質賃金率の対数値)	-0.147 *** (0.026)	0.001 (0.009)	-0.108 ** (0.048)
地域			
特別区・特甲地	0.029 (0.020)	0.009 (0.009)	0.040 (0.038)
甲地	0.043 * (0.026)	0.006 (0.011)	0.068 (0.047)
乙他	0.055 *** (0.019)	0.010 (0.011)	0.110 *** (0.029)
都道府県別介護関係職種の有効求人倍率	0.011 (0.008)	0.003 (0.004)	0.021 (0.014)
都道府県別失業率	0.009 (0.009)	0.001 (0.004)	0.017 (0.018)
介護事業所ごとの教育・研修状況			
従業員に対する過去1年間の教育・研修状況			
介護技術・知識	0.012 (0.024)	-0.003 (0.010)	0.001 (0.054)
介護保険制度や関係法令	0.004 (0.015)	0.003 (0.008)	-0.005 (0.028)
資格取得のための研修	-0.019 (0.014)	0.001 (0.006)	-0.055 * (0.029)
その他研修	-0.032 (0.033)	-0.001 (0.010)	-0.106 (0.094)
新規採用従業員に対する教育・研修状況			
介護技術・知識	-0.019 (0.018)	-0.005 (0.007)	-0.007 (0.036)
接遇・マナー	0.033 * (0.017)	0.009 (0.009)	0.049 (0.032)
経営理念・ケア方針	-0.013 (0.016)	-0.001 (0.006)	-0.036 (0.029)
感染症予防対策	-0.005 (0.019)	0.000 (0.007)	-0.020 (0.038)
職員の腰痛予防対策	-0.003 (0.018)	-0.004 (0.007)	0.004 (0.033)
安全対策	0.019 (0.019)	-0.005 (0.008)	0.011 (0.037)
その他研修	-0.027 (0.017)	0.001 (0.006)	-0.001 (0.031)
OJTの方法			
部下指導を上司の役割としている	0.007 (0.015)	0.003 (0.007)	0.026 (0.029)
上司以外の指導担当者をつけている	0.037 ** (0.015)	0.013 (0.009)	0.059 * (0.032)
育成を考えて仕事を与えている	0.001 (0.014)	-0.001 (0.006)	-0.010 (0.036)
指導マニュアルを作成している	0.027 * (0.016)	0.009 (0.007)	-0.006 (0.030)
その他のOJT	-0.015 (0.020)	0.001 (0.008)	0.040 (0.035)
就業形態別の介護事業所特性			
短時間労働者ダミー	0.033 (0.024)	0.005 (0.011)	0.073 (0.045)
女性割合	0.034 (0.034)	-0.003 (0.013)	-0.023 (0.089)
平均年齢	-0.003 *** (0.001)	-0.001 (0.000)	-0.006 ** (0.002)
ホームヘルパー1級取得割合	0.019 (0.066)	0.001 (0.016)	0.129 (0.082)
介護福祉士の取得割合	-0.095 *** (0.026)	-0.013 * (0.007)	-0.153 *** (0.040)
介護事業所特性			
施設介護サービス事業所(入所型)ダミー	0.151 *** (0.027)	0.031 (0.020)	0.202 *** (0.049)
施設介護サービス事業所(通所型)ダミー	0.066 *** (0.019)	0.001 (0.007)	0.090 *** (0.034)
介護保険の指定介護サービス以外の事業実施ダミー	0.003 (0.014)	0.004 (0.007)	0.026 (0.026)
別事業所有りダミー	0.017 ** (-0.600)	0.000 (0.007)	0.013 (0.025)
法人の種類			
社会福祉協議会	-0.027 (0.024)	0.004 (0.012)	-0.097 ** (0.045)
社会福祉協議会以外の社福法人	0.003 (0.024)	-0.001 (0.010)	-0.038 (0.050)
医療法人	0.012 (0.026)	-0.001 (0.010)	-0.031 (0.039)
その他(NPO・社団・財団・地方公共団体・その他)	-0.027 (0.025)	-0.010 (0.010)	-0.068 (0.054)
介護事業年数	-0.004 *** (0.001)	-0.001 ** (0.001)	-0.006 *** (0.002)
介護保険指定介護サービスに従事する従業員数			
1人 ~ 15人	0.053 ** (0.025)	-0.009 (0.007)	0.080 ** (0.040)
30人 ~ 49人	-0.012 (0.022)	0.021 (0.017)	0.007 (0.037)
50人以上	-0.022 (0.022)	0.068 *** (0.010)	0.016 (0.037)
定数項	0.294 *** (0.079)	0.022 (0.032)	0.551 *** (0.119)
R-squared	0.104	0.019	0.072
No. of facilities		1,265	
No. of observations		1,930	

***有意水準 1%, ** 有意水準 5%, * 有意水準 10%

WLS について、() 内は Robust 標準誤差. Quantile Regression について () 内は Bootstrap 標準誤差。

2. 他職種と介護サービス職との賃金格差が介護従事者の離職率に与える影響について地域的な違いがあるか？

WLSを用いた離職率モデルの推定結果では、全ての介護報酬地域区分において、介護従事者の相対賃金が高いほど、介護従事者の離職率にマイナスの影響を与えていることがわかった（第5-5-2表 [1]）。次に、QRを用いて、離職率分布の各分位における推定値の変化を分析した。介護報酬地域区分ごとの違いを見るため、75パーセンタイル以上のQRの結果も示した。離職率の高い分位（75パーセンタイル以上）で、統計的に有意な結果が得られたのは特別区・特甲地と、その他であった（第5-5-2表 [3]・[4]・[5]）。また、各分位の推計値が全て同一であるという帰無仮説を検定した χ^2 二乗検定（自由度：4）の結果、帰無仮説が有意に棄却されたのは、特別区・特甲地のみであった（第5-5-2表 [6]）。これらの結果より、特別区・特甲地において、離職率が高くなるほど、介護従事者の相対賃金の上昇により就業形態別離職率を低下させる影響が有意に大きくなることがわかった。

第5-5-2表 職種別・就業形態別離職率の推定結果 —介護報酬地域における違い—

被説明変数:事業所単位の就業形態別離職率	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
	WLS	25% quantile regression	75% quantile regression	90% quantile regression	95% quantile regression	χ^2 二乗検定 帰無仮説: [2]・[3]・[4]・[5]の推定値は同一 χ^2 二乗値 (p値)
賃金率 × 地域						
介護従事者の相対賃金 × 特別区・特甲地	-0.159 *** (0.042)	-0.003 (0.026)	-0.188 *** (0.068)	-0.371 ** (0.157)	-0.661 *** (0.228)	15.07 *** (0.005)
介護従事者の相対賃金 × 甲地	-0.198 ** (0.086)	0.000 (0.034)	-0.141 (0.148)	-0.386 (0.271)	-0.605 (0.378)	7.35 (0.119)
介護従事者の相対賃金 × 乙地	-0.186 *** (0.060)	0.008 (0.020)	-0.095 (0.111)	-0.288 * (0.169)	-0.542 (0.463)	5.78 (0.216)
介護従事者の相対賃金 × その他	-0.118 *** (0.035)	0.001 (0.014)	-0.080 (0.061)	-0.315 *** (0.117)	-0.339 (0.221)	7.63 (0.106)
R-squared	0.105	0.019	0.072	0.097	0.070	
No. of facilities						1,265
No. of observations						1,930

***有意水準1%, ** 有意水準5%, * 有意水準10%

WLSについて、()内はRobust標準誤差。Quantile Regressionについて()内はBootstrap標準誤差。

その他の説明変数として、地域、介護事業所ごとの教育・研修状況、職種別・就業形態別の介護事業所特性、介護事業所特性、定数項をコントロールした上で推定を行った。

3. 介護サービス職と他職種との賃金格差が介護従事者の離職率に与える影響について勤続年数による違いがあるか？

(1) 離職者に占める1年未満離職者の割合への影響

介護従事者の相対賃金が高いことは、離職者全体に占める勤続1年未満の離職者割合に有意にマイナスの影響を与えることがわかった（第5-5-3表 [1]）。(2)式を推定した結果、介護従事者の賃金率が10%上昇すると、離職者全体に占める1年未満離職者の割合が2.5%低下することが認められた。

(2) 離職者に占める1年以上3年未満離職者の割合への影響

勤続1年以上3年未満の離職においても、他職種と比較して介護種の賃金率が高いことが、早期離職者の割合に有意にマイナスの影響を与えることがわかった（第5-5-3表 [2]）。(2)

式を推定した結果、介護従事者の賃金率が10%上昇すると、離職者全体に占める勤続1年以上3年未満離職者の割合が1.7%低下することが認められた。

第5-5-3表 職種別・就業形態別の早期離職者割合の推定結果

被説明変数:就業形態別の早期離職者の割合	[1]	[2]
	1年未満離職者の割合	1年以上3年未満離職者の割合
賃金率		
介護従事者の相対賃金	-0.250 *** (0.049)	-0.174 ** (0.077)
賃金率 × 地域		
介護従事者の相対賃金 × 特別区・特甲地	-0.186 ** (0.082)	-0.163 (0.124)
介護従事者の相対賃金 × 甲地	-0.328 (0.210)	-0.186 (0.196)
介護従事者の相対賃金 × 乙地	-0.302 ** (0.118)	0.121 (0.127)
介護従事者の相対賃金 × その他	-0.264 *** (0.063)	-0.072 (0.092)
R-squared (賃金率)	0.236	0.127
R-squared (賃金率 × 地域)	0.237	0.131
No. of facilities	801	789
No. of observations	1,069	1,048

***有意水準1%, ** 有意水準5%, * 有意水準10%

WLSについて、()内はRobust標準誤差。

その他の説明変数として、地域、介護事業所ごとの教育・研修状況、職種別・就業形態別の介護事業所特性、介護事業所特性、定数項をコントロールした上で推定を行った。

早期離職者についても、介護従事者の相対賃金が、介護従事者の離職行動に影響を与えていることが認められた。介護従事者の相対賃金が離職行動に与える影響は、勤続年数が短いほど、より影響が大きいことがわかった。これらの結果は、介護サービス職に従事した当初は、他職種との賃金格差が介護従事者の離職行動に、より大きな影響を与えることを意味する。勤続年数が長くなるにつれ、高齢者介護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、より小さくなるものと考察される。Schumacher (1997)における専門職の離職行動に関する仮説と整合的な結果を得た。

4. その他の興味深い結果

職種別・就業形態別の事業所特性として、介護従事者の平均年齢が高く、また介護福祉士の取得割合が高いほど、離職率が低くなる傾向にあることがわかった(第5-5-1表 [1]・[3])。女性割合が事業所離職率に与える影響については、有意な結果は得られなかった(第5-5-1表 [1])。介護事業所ごとの教育・研修状況では、資格取得のための研修を行っている事業所の方が、相対的に離職率の高い分位にマイナスの影響を与えることがわかった(第5-5-1表 [3])。介護事業所特性としては、訪問介護サービス事業所と比較して、施設介護サービス事業所のほうが、離職率が高くなる傾向にあることが、推定結果からも確認された。特に、訪

間系等の介護サービス事業所や、通所型の施設介護サービス事業所と比較して、入所型の施設介護サービス事業所は離職率が高くなる傾向にあることがわかった(第5-5-1表 [1]・[3])。また、相対的に離職率の高い分位において、民間企業に属する介護事業所と比較して、社会福祉法人に属する介護事業所の方が、離職率が低くなる傾向にあることがわかった(第5-5-1表 [3])。さらに、介護事業年数が短いほど、また、介護サービスに従事する従業員が少ないほど、離職率は高くなる傾向にあることがわかった(第5-5-1表 [1]・[3])。これらの知見の中で、特に、離職率の決定要因としての資格取得の重要性が示された点は興味深い。ただし、資格取得に関する変数は内生性が疑われるため、解釈には留意が必要である。例えば、介護福祉士資格を取得している者が離職率の低い介護事業所に就業する選択をしている可能性と、その選択が事業所の離職率に与える影響を考慮に入れなければならない。資格取得に関する変数については、今後、より厳密な評価が必要である。

5. 頑健性の確認

(1) 介護従事者の所定内賃金が離職に与える影響

本章で用いた離職率モデルにおける賃金は、賃金を労働時間で除した賃金率を使用している。しかしながら、先行研究で指摘されているように、時給ではない労働者について、実労働時間が正確に把握されていないおそれがある(岸田・谷垣, 2008)。そこで、(2)式における賃金変数を、他職種における期待所定内賃金と比較した介護従事者の所定内賃金に変更した。また、説明変数に1ヶ月間に実際に就労した時間数を加えた。データセットを月給の者のみとして(観測値の数は709(645介護事業所))、推定を行った。他職種における期待所定内賃金は、厚生労働省の「2007年賃金構造基本統計調査(全国)」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を用いた。推定の結果、他職種と比較した介護従事者の相対賃金が就業形態別離職者数に与える限界効果を計算した結果、 -0.772 ($p\text{-value} : 0.014$)であった。すなわち、介護従事者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率と比較した時に、介護従事者の賃金率が10%上昇すると、就業形態別離職者数が7.7%低下することを意味する。Two-Part Modelによる離職者数関数の推定においても、介護従事者の相対賃金が介護従事者の離職行動に与える影響が小さいことが示された。

(2) 短時間労働者を考慮した他職種における期待賃金率

介護サービス職以外の職種に就いた場合の期待賃金率として使用した厚生労働省の「2007年賃金構造基本統計調査(全国)」産業計・企業規模計の値における性別・年齢階級別の賃金率は、短時間労働者を除いた一般労働者の平均賃金率であるため、介護サービス職の非正社員短時間労働者にとっては、他職種における期待賃金率として適切な尺度ではない可能性がある。そこで、常勤労働者と短時間労働者の違いを考慮した他職種の期待賃金率を用いて再

推定を行った。短時間労働者の他職種における期待賃金率として、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。短時間労働者以外の常勤労働者については、産業計・企業規模計の値における都道府県別の性別・年齢階級別の賃金率を適用した。この尺度を用いた場合、他職種と比較した介護従事者の相対賃金が10%上昇すると、介護従事者の離職率が1.3%（p-value:0.0001）低下することが示された。常勤労働者と短時間労働者の違いを考慮した他職種の期待賃金率を用いた場合も、介護従事者の相対賃金が離職率に与える影響が小さいことが示された。

第6節 結論

介護従事者の定着を促すためには、どのような政策を導入すべきか？本章では、他職種との賃金格差に焦点をあて、それが介護従事者の離職に与える影響を分析した。仮説を支持するいくつかの結果が得られた。

第1に、他職種との賃金格差は、介護サービス職の離職に影響を与えていることが示された。本章の結果より、介護従事者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率と比較した時に、介護従事者の賃金率が10%上昇すると、介護従事者の離職率が1.5%低下することが示された。また、離職率が相対的に低い事業所と高い事業所との比較では、離職率が高い介護事業所の方が、介護従事者の相対賃金の上昇により就業形態別離職率を低下させる影響が大きいことが認められた。したがって、介護報酬の引き上げに応じて、介護事業者が賃金を上げた場合、離職率の高い介護事業所は、離職率の低い事業所と比較して、介護従事者の相対賃金の上昇による離職率低下への影響が大きいことが示唆された。

第2に、介護報酬地域区分の特別区・特甲地において、離職率が高い事業所ほど、介護従事者の相対賃金上昇が離職率を有意に低下させることが示された。特別区・特甲地に所在する離職率の高い事業所では、介護従事者の相対賃金が10%上昇すると、介護事業所の就業形態別離職率が1.6%～6.6%低下することが認められた。介護報酬の引き上げに応じて、介護従事者が賃金を上げた場合、特に、相対的に人件費の高い地域において、離職率が高い事業所の定着率に与える影響が大きいことが示された。このため、特別区・特甲地のように相対的に人件費が高い地域においては、他職種と比較した介護従事者の相対賃金が低い状態が継続すれば、結果として、慢性的な介護労働不足が生じやすい可能性がある。

第3に、介護従事者の相対賃金が離職行動に与える影響は、勤続年数が短いほど、より影響が大きいことがわかった。このため、就業した当初の賃金水準が上昇すれば、早期離職者の減少につながることを示唆された。

賃金以外の影響として、離職率の決定要因としての資格取得の重要性も示唆された。推定結果より、介護福祉士資格の取得割合の高さ、また、資格取得のための研修が離職率に有意にマイナスの影響を与えていることが示された。これらの変数は、離職率関数における内生

性が疑われるため、今後、より厳密な評価が必要である。

本章には、いくつかの分析の限界がある。第1に、分析で用いた離職率は介護事業所ごとの就業形態別の離職率であり、介護従事者個人の離職行動を示していない。その点で、介護従事者の離職行動を完全には捉えられていないおそれがある。第2に、介護従事者は既婚女性が多いため、配偶者の賃金が離職行動に影響を与える可能性がある。しかしながら、データの制約から、配偶者の賃金がモデルでコントロールされていない。第3に、本章で使用した離職率は、就業形態別の事業所単位の離職率である。したがって、使用した離職率には、他職種への転職の他に、同じ介護サービス職への転職、さらに、労働市場からの退出を含むものである。また、使用した離職率では、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。今後、介護従事者が所属する介護事業所の特性をコントロールしながら、介護従事者個人における離職行動を検証することが重要であり、そのための個票データの整備を促進する必要がある点を強調したい。

本章では、すでに介護サービスに従事をしている者について、他職種との相対賃金が離職行動に与える影響を検証した。しかしながら、データの制約上、他職種との相対賃金が、介護サービス職の就業選択に与える影響を明らかにできていない。この点については、今後さらにデータセットを整備していくことで検証していきたい。

参考文献

- 漆博雄・角田由佳 (1998) 「医療スタッフの労働市場」『医療経済学』東京大学出版会。
- 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 (2008) 『平成20年版 介護労働の現状 I 介護事業所における労働の現状』財団法人介護労働安定センター。
- 厚生労働省 (2007) 『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直しについて』。
- 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】』
- Ahlburg, D.A. and Mahoney, C.B. (1996). The Effect of Wages on the Retention of Nurses, The Canadian Journal of Economics, 29(1): S126-S129.
- Castle, N.G., Engberg, J., and Men, A. (2007). Nursing home staff turnover: Impact on nursing home compare quality measures, The Gerontologist, 47(5): 650-661.
- Frijters, P., Shields, M.A., and Price, S.W. (2007). Investigating the Quitting Decision of Nurses: Panel Data Evidence from the British National Health Service, Health Economics, 16(1): 57-73.
- Greene, W.H. (2003). Econometric Analysis, Fifth Edition, International Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- Holmas, T.H. (2002). Keeping nurses at work: a duration analysis, *Health Economics*, 11(6): 493–503.
- Koenker, R. (2005). *Quantile Regression (Econometric Society Monograph Series)*, New York: Cambridge University Press.
- Parker, C. and Rickman, B. (1995). Economic determinants of the labor force withdrawal of Registered Nurses, *Journal of Economics and Finance*, 19(1): 17–26.
- Schumacher, E.J. (1997). Relative Wages and Exit Behavior Among Registered Nurses, *Journal of labor research*, 18(4): 581–592.
- Shields, M.A. and Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit, *Journal of Health Economics*, 20(5): 677–701.
- Shields, M.A. (2004). Addressing Nurse Shortages: What Can Policy Makers Learn from the Econometric Evidence on Nurse Labour Supply?, *The Economic Journal*. 2004(November), F464–F498.