

加藤善昌

要旨

本稿は、日本の介護労働者を対象とした研究の展望論文である。日本の介護労働者を対象とした分析の大半は労働者の離職抑制を問題意識としており、また、社会関係資本と内発的動機の重要性も頻繁に指摘されている。本稿ではこれらを概観したのち、比較的新しい海外の研究を紹介する。さらに、その紹介を通じ、社会関係資本と内発的動機を分析する際に、介護労働者がどのような組織で働いているのかという点に注目することも重要であると指摘する。

Keywords: 介護労働者, 社会関係資本, 内発的動機, 組織

JEL classification: J24, J58, L31

1. はじめに

我が国における最も深刻な問題のひとつとして、少子高齢化が取り上げられる。1985年に我が国の高齢化率は10%を超え、1997年に介護保険法が改定され、2000年から現在とほぼ同様の介護保険制度が施行されるようになった。だが、高齢化率は今後もさらに高まると予想され、身内の介護のために仕事を辞める「介護離職」も、少子高齢化によって生じる深刻な問題として懸念されている¹。そして、これらに対応するため、介護サービスの供給主体や労働供給の整備は極めて重要な課題である。だが、日本の介護労働者の離職率は低い水準ではなく、厚生労働省（2016）の平成28年度上半期の雇用動向調査によると、介護労働者を含む医療産業従事者の離職率は9.1%である。全産業計の離職率が8.8%であることを考えると、この水準はやや高い水準であるといえるだろう。

介護労働者が離職しやすい原因として最もあげられるのは、賃金の低さである。そして、賃金の低さを解消することによって、離職行動は抑制される、あるいは、労働者の努力水準を向上させることができると一般的には考えられている。だが、介護をはじめとする医療産業を対象とした研究結果は、必ずしもその仮説を支持しない。むしろ、賃上げは状況によっては介護労働者の努力水準を低下させる、あるいは、サービスの質を産業全体において低下させる可能性を指摘するものもある。他方、医療に従事する労働者の努力水準を向上させる

研究について助言をいただいている鈴木純准教授（神戸大学）及び永合位行教授（神戸大学）に感謝申し上げる。なお、全ての責任は筆者に帰す。

¹ 統計局（2017）によると、平成29年3月時点における日本の高齢化率は27.3%である。

ためには、賃金以外の要素が重要であると指摘する研究も多数存在する。

本稿の目的は、介護労働者に関する研究のサーベイを展開し、今後の研究において重要であると考えられる点を提示することである。より具体的には、国内の先行研究の分析結果を概観し、そのうえで、我が国での今後の研究において参考になると考えられる、海外の研究を紹介する。

本稿の構成は以下のようになっている。まず 2 節では、国内の介護労働者の研究を振り返り、国内の現在の研究傾向と分析結果を把握する。3 節では、2 節の内容を反映したうえで、海外の研究例を紹介する。そして、4 節ではまとめを述べる。

2. 日本の介護労働者に関する先行研究

2-1 賃金を分析対象とした研究の例

我が国の介護労働者の不足が深刻な問題として取り上げられ始めてから、実はかなり時間がたっている。社会保障を対象とした研究を専門とする学術雑誌の『季刊・社会保障研究』では、2009 年発行の第 45 号第 3 巻において、介護労働者についての論文を特集した。そのなかで取り上げられている論文の多くは、介護労働者の賃金が高産業の水準と比べて低いかどうか、そして、賃金がもし低いとしたら、それが介護労働者の転職や離職の原因となっているかどうかといった点を分析対象としている²。

表1 『季刊・社会保障研究』第45巻，3号に掲載された論文のまとめ

	被説明変数	賃金の導出	賃金が有意性を持った労働者
山田・石井	転職意向	推定	男性
花岡	事業所の離職率	引用と対数化	正規職，都市部
高久	夜勤労働	推定	正規職，都市部

※ 筆者作成

ここでは三本の論文を紹介しよう³。表 1 は、これらの論文の分析結果をまとめたものである。まず、山田・石井（2009）では、賃金関数を最小二乗法によって推定したうえで、それが介護労働者の就業意思に対してどのような影響を与えるかを分析している。その結果、賃金の水準はほかの産業と比べたうえでは低水準でなく、また、男性の転職意向に対して統

² 賃金の推定を対象とした代表的研究としては周（2009）があげられる。

³ ここで取り上げた山田・石井（2009）と花岡（2009）、高久（2009）以外に記載された論文は、介護需要の推定を行った川越（2009）や、欧州における医療従事者の教育制度を取り上げた岡（2009）などである。

計的に有意であるが、女性の労働者に対しては有意ではなかった。つまり、介護労働者の転職行動を抑制するうえで、賃上げは男性に対しては有効であるが、女性の離職を抑制するうえでは必ずしも有効であるわけではないことをかれらは指摘している⁴。次に、花岡（2009）では、平均賃金と自身の賃金について統計局の『賃金構造基本統計調査』と介護労働安定センターの『介護労働実態調査』からそれぞれ引用し、さらに、これらの対数の差を相対賃金として設定して、相対賃金が事業所の離職率にどのような影響を与えるかが分析されている⁵。その結果、相対賃金は正規職員の離職率や都市部に在する事業所の離職率に対しては統計的有意性を持つが、非正規職員の離職率や他の地域に在する事業所の離職率については有意性が確認されなかった⁶。そして、高久（2009）では、夜勤労働の誘因として賃金が有意に影響するかどうかを検証されている。方法としては、労働者の賃金を推定したのち、夜勤労働をするか否かの確率変数に対して賃金が統計的有意性を持つかどうかを、プロビット推定によって検証するというものである⁷。この分析においても賃金の有意性は就業形態や地域によって異なり、正規職や都市部においてのみ有意性が確認された。

このように、介護労働者に対して賃金とその引き上げは必ずしもインセンティブとして作用するわけではない。かれらに賃金の作用については、就業形態や地域、また、性別も考慮したうえで分析をする必要があるだろう。他方、医療従事者を対象とした海外の理論分析のなかには、賃金の引き上げは、むしろ、産業全体において悪影響を及ぼすと指摘するものもある。Hayes（2005）は、医療産業全体における賃金の上昇は、業務に対して自発的な意欲を持たない個人の労働市場への参加を促し、その結果、医療サービスの質は産業全体として低下する傾向になると述べている⁸。このように、賃金がインセンティブとして作用するかどうかだけでなく、作用した結果、介護労働者がどのような行動をとるかという点も十分に考慮する必要があるといえるだろう。

2-2. 賃金以外の要素の重要性を指摘した研究の例

一方、介護労働者の主観的厚生を対象とした実証分析を中心として、賃金以外の要素の重要性を指摘する研究も近年増えている。

⁴ 一方で、女性の離職を抑制するためには、就業に伴う肉体的負担を軽減させることが有効であると指摘されている。

⁵ 他方、花岡（2010）では、離職者における若年層の割合を被説明変数としたうえで、同様の分析を行っており、賃金を与える影響は職種によって異なることがそこにおいても指摘されている。

⁶ 一方で、地域差や事業所の研修・教育の方は、職種や就業形態に限らず、離職率に対して影響を与えることもこの研究では示されている。

⁷ 賃金の推定においては、労働者間において選好の異質性があると仮定して推定している。また、夜勤労働の推定については、操作変数法を用いて逆因果に対処したうえでの構造推定をプロビット法によって行っている。

⁸ この研究に対する反論としては Nelson and Folbre（2006）を参照。

表 2 賃金以外の要素の重要性を指摘した論文のまとめ

	被説明変数	重要視されている要素
堀田 (2009)	ストレス	労働者間のコミュニケーション
大和 (2010)	職務満足度	職務に対するやりがいの自覚, 人間関係の改善
小檜山 (2012)	職務満足度	適切な人事管理

※ 筆者作成

表 2 は、介護労働者のストレスや職務満足度を対象とした研究の端的なまとめである。まず堀田 (2009) では、労働者のストレスについて指標を定めたうえで、それを被説明変数として回帰分析を行っている。その結果、職場の同僚や上司とのコミュニケーションが労働者のストレス軽減に貢献することが示されている。そして大和 (2010) では、職務満足度の計 11 項目を用いて、労働者の就業意向に対して何が大きな影響を持つかが推定されている。その結果、賃金についての満足度よりも、職場の人間関係や職務へのやりがいがどの程度満たされているかということのほうが大きな影響力を持っていることが示されている。さらに、小檜山 (2012) では大和 (2010) と同様に労働者の職務満足度を対象とした推定を行われており、能力の評価などの人事管理とその整備の重要性が指摘されている。そして、理論研究でも賃金以外の要素の重要性を指摘するものもある⁹。

しかし、職場におけるコミュニケーションや職務への意欲は、労働者がどのような職場で働いているか、言い換えれば、どのような組織に在籍しているかによって異なってくる¹⁰。そこで、介護産業のある重要な特徴についてここでは述べる。介護産業の重要な特徴として、法人形態の多様化が進んでいる点、特に、営利を第一の目的としていない意味での「非営利組織」が多いことがあげられる。これは、非営利組織の比較優位性として経済学では指摘されている。非営利組織は利潤以外の要素を主要な目的としているため、機会主義的行動をとる可能性が営利企業に比べて小さいと消費者に思われ、その結果、消費者から信頼を得やすい¹¹。ゆえに、介護産業では非営利組織が多くなると考えられる。

⁹ 例えば、看護師を対象とした理論分析である Miyamoto and Seoka (2015) では、賃上げよりも育児支援の方が離職を抑制するためには有効であると指摘されている。

¹⁰ コミュニケーションが及ぼす影響についての詳細かつ包括的な分析については Calvo-Armengol, et al. (2015) を参照。

¹¹ ただし、介護機器の整備を被説明変数として営利企業と非営利組織の比較を行った鈴木 (2002) では、非営利組織の比較優位性は確認されなかった。その理由としては、営利企業の参入が介護市場においてかなり大きな規模で進展していることが考えられる。また、営利企業の進展についての詳細は鈴木・堀田 (2010) を参照。

3. 海外の研究の紹介

非営利組織の研究は経済学において古くから頻繁に行われている。そして、それらのなかには、非営利組織の労働者とその他の組織の労働者の違いを指摘しているものもある。本節では、まず、非営利組織と関連するものとして古くから指摘されてきた社会関係資本について述べる。さらに、近年注目されている内発的動機についても、非営利組織と関連する範囲において本節で紹介する。

3-1. 社会関係資本

人々の間で形成される信用や規範としての社会関係資本は、経済学に限らず、社会科学において古くから指摘されてきた。社会科学において頻繁に引用されるのは、社会学における Coleman (1988) や、政治学における Putnam (2000) である。かれらはそれぞれ、人的資本の形成や共同体の崩壊と関連させて社会関係資本の分析を行っている。また、Granovetter (1985) のように、身近な人々との間に形成される「強い連帯」と、身近ではない人々との間に形成される「弱い連帯」として信用を分類したものも有名である。そして、公衆衛生学においては、社会関係資本と人々のストレスの関係を焦点とした Kawachi (1999) がとくに有名である¹²。そして、経済学における分析の著名な例としては、個人行動のインセンティブのひとつとして社会関係資本を取り込んでモデル化した Glaeser, et al. (2002) や、経済成長との関係に注目した Knack and Keefer (1997) があげられる。

さて、Putnam がイタリアを対象に社会関係資本を分析したように、社会関係資本の分析は欧州、特にイタリアと関連して行われることが多い。その背景としては、イタリアにおいて連帯経済が古くから形成され、さらに、その担い手のひとつとして、“Association” とよばれる組織が多く存在していることがあげられる¹³。無償労働者たちによって運営されるこの非営利組織は、民間企業や行政府によって供給できない財・サービスを供給する主体として、重要な役割を欧州の国々において果たしてきた¹⁴。

そして、イタリアには Social Welfare Association (SWA) とよばれる組織が法律によって定められている。この組織は A タイプと B タイプ、もしくは、両者の混合のいずれかに

¹² これらを参照とした経済学の研究の例としては Fiorillo and Sabatini (2015) があげられる。

¹³ “Association” という概念は、広義としての「非営利組織」の一種としてとらえるのが適切であると考えられる。というのも、日本において完全に対応する組織概念は制定されてないからである。

¹⁴ SAW については法番号 266 (1991 年) によって、SC については法番号 381 (1991 年) によって詳細が制定されている。また、イタリアの非営利組織の現状と特徴、課題などのまとめとしては Borzaga and Fazzi (2014) があげられる。

分類される。まず A タイプは、通常の労働市場から排除されがちな人々を雇用することによって、かれらの社会的包摂を達成しようとする組織である。そして B タイプは、介護や社会サービスの供給によって人々の社会的包摂を達成しようとする組織である。また、**Social Cooperatives (SC)** とよばれる組織も法によってイタリアでは制定されている。この組織は、参加者同士による扶助と利潤分配の制限といった日本の協同組合と同様の特徴に加え、先述の A タイプか B タイプ、もしくはそれらの混合として存在することが法律によって定められている。

組織の目的として社会的包摂をあげており、また、労働者が原則として無償であることから、SWA において社会関係資本が形成されやすい可能性が考えられる。一方、SC についても、協同組合としての特徴が労働環境に影響を与えることも考えられる。これらを焦点として分析を行ったものが **Antoni and Sabatini (2017)** である。かれらは SC と SWA について、社会関係資本の形成においてどのように差異があるのかを検証した。検証方法は、まず、**Granovetter** が提唱した「強い連帯」と「弱い連帯」についてそれぞれ、人間関係に関する質問項目にもとづいて被説明変数を設定する。そして、労働者が SC と SWA のどちらに勤務しているか、さらに、SC の労働者については、かれらが有償労働者と無償労働者のどちらであるかという点もふまえて、ダミー変数を作成し、それらを被説明変数として、先述の被説明変数を最小二乗法によって回帰するというものである。

表 3 Antoni and Sabatini (2017) のまとめ

分析結果 1	SCの無償労働者とSWAの無償労働者を比較した場合、 SWAの無償労働者の方が社会関係資本を形成しやすい
分析結果 2	SCの有償労働者とSWAの無償労働者を比較した場合、 社会関係資本の形成について差はほとんどない

※ 筆者作成

表 3 は **Antoni and Sabatini (2017)** の分析結果をまとめたものである。まず、無償労働者のみの比較では、SC は SWA に比べて社会関係資本を形成しにくいだが、SC の有償労働者は SWA の無償労働者の間では差はほとんどないというものであった¹⁵。この研究は、労働者への報奨と組織のガバナンスの違いが、社会関係資本の形成にどのような影響を与えるのかといった点をおもな分析課題としている。すなわち、労働者間の協調において、組織におけるガバナンスと労働者の就業形態、また、これらの相互関係を考慮することが重要であることをこの研究は示唆しているのである。

¹⁵ ただし、推定結果では、SWA の無償労働者は SC の有償労働者に対して、弱い連帯の形成においてやや優位な傾向にある。

3-2. 内発的動機

内発的動機とは、個人が何らかの行為に対して、結果として生じるものに関係なく意欲を持つことである¹⁶。そして、内発的動機と関連する研究において経済学でとくに有名なものは、外部から与えられる貨幣などの報酬によって個人が行為に対して意欲を失い、その結果、努力水準が低下するという「内発的動機のクラウディング・アウト」である¹⁷。この仮説にもとづく近年の実証分析の例としては、イタリアの公務員を対象とした Geogellis, et al. (2011) や World Value Survey を用いた Cowley and Smith (2014) 、そして、日本の警察官を分析対象とした勇上・佐々木 (2013) があげられる¹⁸。また、政策的重要性を指摘した研究のひとつとしては、非認知スキルの形成との関係を述べた Heckman and Mosso (2014) があげられる。このように、内発的動機についても、社会関係資本と同様に経済学において盛んに取り上げられている概念である。

一方で、非営利組織については、就労している個人の動機として、利他性が重要視されている。Rose-Ackerman (1996) では、非営利組織の労働者は比較的イデオロギーにもとづいて就業先を決定していると指摘されている¹⁹。また、Besley and Ghatak (2005) では、労働者の就業動機と組織の目的がマッチすることによって、効率的な報酬形態を設定することができるとされており、この個人は “Motivated Agent” とされている²⁰。一方で Francois and Vlassopoulos (2008) においては、非営利組織のガバナンス上の特質が労働者の行動を左右することが指摘されている。非営利組織では利潤分配が制限するため、労働におけるフリーライドのインセンティブがなくなることによって、労働者は営利企業の労働者に比べてより自発的に労働供給する傾向にあると指摘されている。そして、Gregg, et al. (2013) では、これらの説が検証されており、イギリスの社会保障サービスに従事する労働者を対象としたパネルデータを用いて分析している。また、Barr, et al. (2008) においても、エチオピアの医療従事者を対象として “Motivated Agents” の検証が行われている²¹。

そして、先述の Social Cooperative を分析対象としたうえで、労働者の内発的動機に対する職場環境の影響を分析課題としたものが Sacchetti and Tortia (2013) である。この分析は労働者の職務満足度を被説明変数とし、それに対して内発的動機がどのような影響を

¹⁶ 内発的動機についての心理学と経済学上の差異については Bruno (2012) を参照。

¹⁷ 以下、本稿で紹介するものはおもに 2010 年以降のものであるが、それ以前の研究成果については Frey and Jegen (1999) を参照。

¹⁸ 理論研究としては、教育における内発的動機のクラウディング・アウトを指摘した Gunnes and Donez (2016) があげられる。

¹⁹ 非営利組織の経営者の行動については Shleifer and Glaeser (1997) を参照。

²⁰ 関連する概念として、Perry and Wise (1990) などにおいて述べられている “Public Service Motivation (PSM)” がある。これは、公務員として必要とされる公共心について 6 つの指標を設定したものである。

²¹ Legarde and Blaauw (2014) では、南アフリカの看護師を対象として Barr, et al. (2011) と同様の検証が行われている。

持つのかを順序型ロジット法によって推定したものである²²。さらに、職場環境の特徴を示すダミー変数も説明変数として追加し、これらと内発的動機の交差項が満足度に対してどのように作用するかという点もこの研究では分析されている。

表 4 Sacchetti and Tortia (2013) のまとめ

分析結果 1	職場における協調の促進は労働者の職務満足度を向上させる
分析結果 2	職場における競争の促進も労働者の職務満足度を向上させる
分析結果 3	内発的動機にもとづいて就業した労働者はほかの労働者に比べて、高い職務満足度を示す傾向にある
分析結果 4	職場における競争の促進は、分析結果3を強める (=職場における競争は労働者の内発的動機に対して補完的)
分析結果 5	職場における協調の促進は、分析結果3を弱める (=職場における協調は労働者の内発的動機に対して代替的)

※ 筆者作成

表 4 は Sacchetti and Tortia (2013) の分析結果をまとめたものである。まず、職場における協調と競争の促進、さらに、労働者が内発的動機にもとづいて就業したかどうかということは、いずれも労働者の満足度を向上させると述べられている。しかし、職場環境と内発的動機の関係については、競争の促進は内発的動機が満足度に与える影響を向上させるが、協調の促進は内発的動機が満足度に与える影響を弱めることも記されている。つまり、内発的動機の刺激と労働者間の競争は補完的な関係にあるが、内発的動機の刺激と労働者間の協調は代替的な関係にある。したがって、労働者間の社会関係資本の形成と労働者の内発的動機の刺激は、少なくとも、**Social Cooperative** においては両立しにくいことをこの研究では示されている。

4. 結びに代えて

本稿は日本の介護労働者、とりわけ、介護労働者の離職抑制を目的とした研究を紹介し、それらで共通して指摘されている、職場の人間関係や職務への自発的な意欲の重要性について改めて指摘した。さらに、これらに対して、労働者がどのような職場環境で働いているかという点が重要であることも指摘した。海外の研究のように、労働者間の社会関係資本と労働者の内発的動機だけでなく、労働環境としての組織の特徴に注目することにより、我が

²² 総合的な職務満足度のほか、創造性や達成感についての満足度も被説明変数として設定されている。

国における介護労働者の研究は進展すると考えられる。また、そのことを踏まえることにより、かれらの就業継続意向やその基準となる主観的厚生を向上させるための施策も、進展するであろう²³。

しかし、我が国における問題点として、介護労働者に関するデータの不足があげられる。本稿の2節で紹介した研究は、山田・石井（2010）のみ『就業構造基本調査』を用いているが、その他はすべて介護労働安定センターによって調査されたデータを用いたものである。このようなデータは介護労働者の実証研究を進めるために不可欠であるが、他の視点から観測したデータも今後は必要であるだろう。例えば、現時点で就業している介護労働者を対象としたデータは存在するが、離職した労働者を対象としたデータは存在しない。また、介護労働者を継続して調査したパネルデータも存在しない。さらに、事業所によって行われる労働者の選抜におけるサンプルの偏り、すなわち、サンプルセレクション・バイアスも測定上深刻な問題である。これらの問題点に代表されるように、データの収集対象や方法において、日本では課題が多い。離職した労働者を対象とした継続調査や調査対象の公平な選抜、さらに、これらと関連し、満足度についての調査・推定方法の改善なども、介護労働者の研究において重要な課題である。

本稿の課題としては、まず、先行研究の抽出において公平性が保たれていない点であげられる。研究結果の照合について信頼度の高い方法としては、メタ分析が代表的なものとしてあげられる。メタ分析は社会科学においてあまり用いられてこなかったが、近年は経済学においても用いられるようになってきた²⁴。より公平な抽出と分析結果の精緻な比較は、実証分析の発展において今後不可欠なものである。また、非営利組織研究における介護・医療産業の特殊性についても、本稿はほとんど言及していない。非営利組織を対象とする研究において、介護・医療に従事する組織は教育や文化に関連する施設に対して特異な位置づけにある。というのも、教育や文化施設に比べて、政府による支援を受けやすい産業であるからである。この点についても、より詳細な分析及び展望を今後示すべきだろう。

参考文献

- Antoni, G. D. and Sabatini, F. (2017) "Social Cooperatives, Social Welfare Associations and Social Networks" *Review of Social Economy*, Vol. 75, No. 2, pp. 212-230.
- Barr, A., Serneels, P. and Serra, D. (2011) "Intrinsic Motivations and the Non-profit Health Sector: Evidence from Ethiopia", *Personality and Individual Differences*, Vol. 51, pp. 309-314.
- Besley, T. and Ghatak, M. (2005) "Competition and Incentives with Motivated Agents",

²³ 介護産業に限定されず、労働者の主観的厚生の重要性は石川（1995）においても指摘されている。

²⁴ 例えば、高齢者が旅行をする動機についてメタ分析を行った Patuelli and Nijkamp（2016）など。

- American Economic Review*, Vol. 95, No. 3, pp. 616-636.
- Borzaga, C. and Fazzi, L. (2014) "Civil Society, Third Sector, and Healthcare: The Case of Social Cooperatives in Italy", *Social Science & Medicine*, Vol.123, Issue C, pp. 234-241.
- Bruno, B. (2012) "Reconciling Economics and Psychology on Intrinsic Motivation", *Munich Personal RePEc Archive Working Paper No. 42717*.
- Calvo-Armengol, A., Marti, J. and Prat, A. (2015) "Communication and Influence", *Theoretical Economics*, Vol. 10, pp. 649-690.
- Cowley, E. and Smith, S. (2014) "Motivation and Mission in the Public Sector: Evidence from the World Value Survey", *Theory and Decision*, Vol. 76, No. 2, pp. 241-263.
- Coleman, J. (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement, pp. 95-120.
- Fiorillo, D. and Sabatini, F. (2015) "Structural Social Capital and Health in Italy", *Economics and Human Biology*, Vol.17, No. C, pp. 129-142.
- Francois, P. and Vlassopoulos, M. (2008) "Pro-social Motivation and the Delivery of Social Services", *CESifo Economics Studies*, Vol. 54, No. 1, pp. 22-54.
- Frey, B. and Jegen, R. (2001) "Motivation Crowding Theory", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 15, Issue 5, pp. 589-611.
- Georgellis, Y., Iossa, E. and Tabvuma, V. (2011) "Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 21, No. 3, pp. 473-493.
- Glaeser, E. L. and Shleifer, A. (2001) "Not-for-Profit Entrepreneurs", *Journal of public Economics*, Vol. 81, No. 1, pp. 99-115.
- Glaeser, E. L., Laibson, D. and Sacerdote, B. (2002) "An Economic Approach to Social Capital", *Economic Journal*, Vol. 112, No. 483, pp. F437-F458.
- Granovetter, M. (1985) "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, Vol. 91, Issue 3, pp. 481-510.
- Gregg, P., Grout, P. and Ratcliffe, A., Smith, S. and Windmeijer, F. (2011) "How Important is Pro-social Behaviour in the Delivery of Public Service?," *Journal of Public Economics*, Vol.95, No. 7-8, pp. 758-766.
- Gunnes, T. and Donze, J. (2016) "Teaching Practices and the Management of Student Motivation, Effort and Achievement" *Munich Personal RePEc Archive Working Paper No. 69954*.
- Heckman, J. and Mosso, S. (2014) "The Economics of Human Development and Social Mobility", Vol. 6, No. 1, pp. 689-733.
- Heyes, A. (2005) "The Economics of Vocation or 'Why is a Badly Paid Nurse a Good

- Nurse'?", *Journal of Health Economics*, Vol. 24, pp. 561-569.
- Kawachi, I. (1999) "Social Capital and Self-Rated Health: A Contextual Analysis", *American Journal of Public Health*, Vol. 89, No. 8, pp. 1187-1193.
- Knack, S. and Keefer, P. (1997) "Does Social Capital Have an Economic Payoff?", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112, No. 4, pp. 1251-1288.
- Legarde, M. and Blaauw, D. (2014) "Pro-Social Preferences and Self-Selection into Jobs: Evidence from South African Nurses", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 107, pp. 136-152.
- Miyamoto, M. and Seoka, Y. (2015) "Theoretical Analysis of How to Resolve the Nursing Shortage in Japan", *International Business Research*, Vol. 8, No. 4, pp. 1-9.
- Nelson, J. and Folbre, N. (2006) "Why a Well-Paid Nurse is a Better Nurse", *Nursing Economics*, Vol. 24, No. 3, pp. 127-130.
- Patuelli, R. and Nijkamp, P. (2016) "Travel Motivations of seniors: A Review and a Meta-Analytical Assessment", *Quaderni Working Paper No. 1021*.
- Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990) "The Motivation of Public Service", *Public Administration Review*, Vol. 50, No. 3, pp. 367-373.
- Putnam, R. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, A Touchstone Book: New York. (柴内康文訳 (2006) 『孤独なボウリング - 米国コミュニティの崩壊と再生』, 柏書房.)
- Rose-Ackerman, S. (1996) "Altruism, Nonprofits, and Economic Theory", *Journal of Economic Literature*, Vol. 34, pp. 701-728.
- Sacchetti, S. and Tortia, E. C. (2013) "Satisfaction with Creativity: A Study of Organizational Characteristics and Individual Motivations", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 14, No. 6, pp. 1789-1811.
- 石川経夫 (1995) 「仕事の満足度の分配をめぐる統計的分析」, 『日本労働研究雑誌』, 第34巻, 第7号, pp. 2-14.
- 大和三重 (2010) 「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」, 『介護福祉学』, 第17巻, 第1号, pp. 16-23.
- 岡伸一 (2009) 「EUにおける医療従事者・介護労働者の養成と就業 - 労働者の自由移動の視点から - 」, 『季刊・社会保障研究』, 第45巻, 第3号, pp. 249-257.
- 川越雅弘 (2009) 「看護師・介護職員の需給予測」, 『季刊・社会保障研究』, 第45巻, 第3号, pp. 214-228.
- 小檜山希 (2010) 「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 - 」, 『季刊・社会保障研究』, 第45巻, 第4号, pp. 444-457.
- 厚生労働省 (2016) 『雇用動向調査 : 平成28年度上半期版』, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-1/index.html>, 平成29

年5月11日アクセス

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』,第19巻,第2号, pp. 151-168.

鈴木亘（2002）「非営利訪問業者は有利か?」,『季刊・社会保障研究』,第38巻,第1号, pp. 74-88.

鈴木亘, 堀田聡子（2010）「訪問介護サービス市場におけるPPPの評価」,『学習院大学経済論集』,第46巻,第3・4合併号, pp. 63-81.

高久玲音（2009）「夜勤労働の均等化差異 - 介護労働市場における実証分析 -」,『季刊・社会保障研究』,第45巻,第3号, pp. 287-304.

統計局（2016）『人口推計：各月1日現在人口「全国：年齢（5歳階級）,男女別人口」 - 平成29年3月報 - 』, <http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2.htm#monthly>, 平成29年4月3日アクセス

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』,第45巻,第3号, pp. 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」,『一橋大学Discussion Papers No. 472』.

堀田聡子（2009）「介護保険事業所（施設系）における介護職員のストレス軽減と雇用管理」,『季刊・社会保障研究』,第46巻,第2号, pp. 150-163.

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』,第45巻,第3号, pp. 229-248.