

2010年の介護従事者の職務満足度と就業継続意思について

加藤善昌

要旨

本稿は『介護労働実態調査』の2010年版の労働者個票データを用いて、介護従事者の職務満足度と就業継続意思の傾向を俯瞰したものである。職務満足度と就業継続意思についてそれぞれの記述統計表を作成した。その結果、職務満足度は項目ごとに異なる経路で労働者の就業継続意思に作用する可能性が分かった。さらに、これらについて営利企業と非営利組織に区分したうえで統計的検定も行った。その結果、職務満足度と就業継続意思について統計上有意味な差異が確認された。したがって、これからの分析は、介護従事者の就業先の状況も考慮することが必要かつ重要であると考えられる。

キーワード：介護従事者，職務満足度，就業継続意思，営利企業，非営利組織

JELコード：I11, I31, L31

1. はじめに

介護産業は現在、そして、今後の日本において特に重要な産業の一つである。現時点における日本の高齢化率は統計局ホームページ（2018）によると2018年9月の時点で28.1%であり、これは過去最高の水準であるようだ。また、介護産業における労働供給の安定化も重要な課題であることに異論はないだろう¹。

高齢者を対象とした研究は近年、需要サイドと供給サイドにおいて積極的に行われてきた。例えばホリオカ（2008）やホリオカ・新見（2017）では、高齢者世帯がどのように貯蓄しているか、そして、それは家族構成等からどのように異なるかを分析している。またHorioka（2016）は、海外と比較して日本の高齢者は貯蓄においてどのように特異であるかをより詳細に分析している。そして新見（2017）は、高齢者介護を行っている家族の負担を記述統計によって明らかにしている。さらに中村（2018）では、在宅強化型の介護老人保健施設の利用者の現状について述べられている。

本研究の目的は、介護産業において供給サイド、より細かく述べると、労働者の傾向と課題、そして、今後の研究において重要であると考えられる点について指摘する。後述するように、介護産業の労働者を対象とした研究はこの約10年間において積極的に展開されてきた。さらに、その中において、労働者の効用の代理指標である職務満足度や仕事の継続意思、

¹下野（2009）も参照。

すなわち、就業継続意思は重要な研究対象として扱われてきた。本稿は今一度それらを詳細に整理し、介護労働者の研究において今後どのような点が重要になるかを考察する²。

本稿の構成は以下のようになっている。2章では日本の介護産業の展開と現状を述べ、3章では職務満足度の記述統計とその解釈を述べる。4章では就業継続意思の記述統計とその解釈について述べ、5章では、介護産業の特徴である法人形態の多様性について述べ、さらに、上記の記述統計が法人形態ごとにどのように異なるのかを述べる。そして、6章では今後の研究の展開と合わせてまとめを述べる。

2. 介護産業の現状

介護産業を含む日本の社会保障に関する事柄全般は、厚生労働省によって管轄されている。そして、日本の特徴としては、国民皆年金・皆保険が実施されている点である。そして、その結果、日本の高齢者は行政から手厚い保障を得ることができていた。このような社会保障制度が成立した背景としては、1960年代以降の高度経済成長や多子型の人口構成があげられる。

しかし、高度経済成長が終了してから指摘されるようになった問題が若年層の負担である。これは、現在の老年層に比べて若年層が社会保障費をきわめて重く負担することである。この理由としては、少子高齢化の進展や経済成長の鈍化、また、核家族の増加に代表される家族構成の変化があげられる。その結果、行政の保障は限界に達し、民間の企業や組織による介護サービスの供給とその増加が重要な政策的課題となった。

そこで、高齢社会に対応するための政策的戦略として1989年にゴールド・プランが作成され、2000年の新エンゼルプランに至るまで数度改訂が行われた。そして、1997年に介護保険法が制定され、2000年から現在の介護保険制度が実施された。その結果、日本においてさまざまなサービス供給主体が高齢者に対して介護サービスを供給するようになった。

ところで、日本における介護産業についての研究であるが、2000年代以降徐々に行われるようになってきた。特に、介護産業における労働者の意思決定や賃金推定は積極的に行われている。例えば周（2008）はミンサー型賃金関数の推定を通じて、介護従事者の労働供給に対して地域の失業率やハーフィンダール・ハーシュマン指数がどのような影響を及ぼしているかを分析している³。また上野・濱秋（2017）は介護報酬の改定が介護従事者の賃金や労働時間に対してどのような影響を与えているのかを、差の差分分析によって推定している。また花岡（2010）は、賃金を相対的な要素として位置づけたうえで、事業所の離職率と介護労働者の賃金がどのような関係にあるのかを分析している。このように、介護従事者を

²筆者は今回用いるデータを用いて過去に実証分析を行ったことがある（加藤：2015, 2016）。しかし、そのときは推定に重点を置いており、記述統計の読み取りはあまり行っていなかった。そのため、本稿はそれらの補完的要素も持っている。

³この研究は、介護従事者を対象とした研究において引用されることが特に多いものである。

対象とした分析は、近年の日本において積極的に展開されている⁴。

3. 職務満足度

現在の経済学において、満足度は効用関数の有効な代理指標として用いられることが多い⁵。そして、近年では Deci and Ryan (2008) や Clark and Senick (2011) でも述べられているように、現在では幸福度の研究は単一的な指標ではなく、さまざまな指標を用いた多様な分析となっている⁶。

このような職務満足度は、介護従事者を対象とした分析においても頻繁に活用されている。大和 (2010) では介護労働実態調査の労働者の個票データを用いて、介護労働者の職務満足度を改善させるための要因について考察されている。また、加藤 (2015) や小檜山 (2010) も、同じ問題意識のもとで同じデータを用いて実証分析を行っている。

本稿で用いるデータは、介護労働実態調査の 2010 年版における労働者の個票データである。このデータは厚生労働省の委託のもとで介護労働安定センターによって毎年 11 月に行われているものである。なお、対象は介護サービスを提供する事業所とそこに勤務する労働者である⁷。データの収集方法は、まず、名簿に記載されている事業所を介護労働安定センターが抽出し、上限を 3 名としたうえで各事業所に質問と回答票をそれぞれ配布する。そして、各事業所によって労働者が抽出され、労働者は事業所を介さず、自身の回答結果を介護労働安定センターに直接郵送で返送するという手法によって集計されたものである。

本稿で用いる最初のデータは、職務についての満足度計 12 項目である。これは、「現在の満足度についてお伺いします」という質問に対して、1 (不満足), 2 (やや不満足), 3 (普通), 4 (やや満足), 5 (満足) の五つの回答項目から回答を選ぶものである。そして、今回対象となった満足度は以下のものである。

- ① 仕事の内容・やりがい
- ② キャリアアップの機会
- ③ 賃金
- ④ 労働時間・休日等の労働条件

⁴後述するように、これらの分析結果は共通して、賃金の影響は就業形態や地域によって異なることを指摘している。

⁵包括的なサーベイとして Frey (2008) があげられる。

⁶現在の幸福度分析の手法は、おもに以下の三つの傾向に分けられる。まず、ヘドニックアプローチといわれるもので、これは、個人の快樂を評価するものである。二つ目は、本稿でも用いられる職務満足度に代表される満足度指標である。そして、最後が、エウダイモニアと呼ばれるものである。これは、個人の人生を柔軟性や目標の達成度により評価するものである。

⁷今回の調査における対象数は、事業所が 17030、労働者が 51090 人となっており、有効回答は 7345 の事業所と 19535 人の労働者となっている。

- ⑤ 勤務体制
- ⑥ 人事評価・処遇のあり方
- ⑦ 職場の環境
- ⑧ 職場の人間関係、コミュニケーション
- ⑨ 雇用の安定性
- ⑩ 福利厚生
- ⑪ 教育訓練・能力開発のあり方
- ⑫ 職業生活全体

では、まず、労働者の満足度の全般的な傾向からみてみよう。表1,2は、2010年度の回答結果をまとめたものである。そして、図1は職業生活全体の満足度の分布を示すヒストグラムである。

表1 介護従事者の職務満足度(①～⑥まで)

| | ①仕事の 内容・やりがい | ②キャリア アップの機会 | ③賃金 | ④労働時間・ 休日等の労働 条件 | ⑤勤務体制 | ⑥人事評価・ 処遇の在り方 |
|---------|-----------------|-----------------|-------|------------------------|-------|------------------|
| 1=不満足 | 2.5% | 7.2% | 18.4% | 9.7% | 7.0% | 9.8% |
| 2=やや不満足 | 6.2% | 13.4% | 27.7% | 19.1% | 17.1% | 18.7% |
| 3=普通 | 36.7% | 52.7% | 34.5% | 40.3% | 47.3% | 50.2% |
| 4=やや満足 | 34.7% | 15.8% | 11.4% | 15.9% | 15.1% | 11.8% |
| 5=満足 | 18.1% | 7.0% | 6.0% | 13.2% | 11.4% | 6.6% |

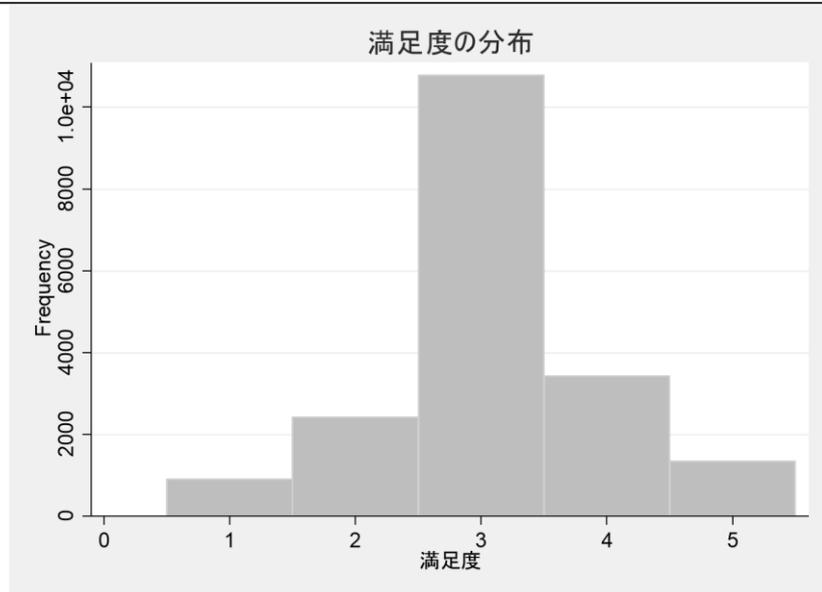
注:『介護労働実態調査』の調査結果を参考に筆者作成

表2 介護従事者の職務満足度(⑦～⑫まで)

| | ⑦職場の環境 | ⑧職場の人間 関係、コミュニ ケーション | ⑨雇用の安定 性 | ⑩福利厚生 | ⑪職業訓練・ 能力開発のあり 方 | ⑫職業生活全 体 |
|---------|--------|----------------------------|-------------|-------|------------------------|-------------|
| 1=不満足 | 5.9% | 4.7% | 4.9% | 9.2% | 8.9% | 4.6% |
| 2=やや不満足 | 13.4% | 11.7% | 10.7% | 16.4% | 19.1% | 12.4% |
| 3=普通 | 40.3% | 37.1% | 47.3% | 48.0% | 50.3% | 55.2% |
| 4=やや満足 | 23.1% | 25.8% | 20.5% | 13.9% | 12.9% | 17.5% |
| 5=満足 | 15.4% | 19.0% | 14.2% | 9.4% | 5.4% | 6.9% |

注:『介護労働実態調査』の調査結果を参考に筆者作成

図1 職務生活全体に対する満足度の分布



注：『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成

それぞれの項目に対する回答の分布はほぼ同じ形状をしているので、ここではそれらを代表して⑫の職務満足度を対象として解釈を述べる。記述統計表とヒストグラムをみると、3(普通)に最も多く回答が分布しており、そこから4(やや満足)が続き、2(やや不満足)、5(満足)、1(不満足)の順になっている。そして、③(賃金)や④(労働時間・休日等の労働条件)、⑤(勤務体制)や⑥(人事評価・処遇のあり方)、⑩(福利厚生)と⑪(教育訓練・能力開発のあり方)以外についてはおおよその傾向があてはまる。

ただし、①(仕事の内容・やりがい)については、他の項目に比べてやや4(やや満足)が高い傾向にある。したがって、今回の回答者については、職務については比較的満足している傾向にあるといえる。一方で、今回の調査結果において労働者は、賃金や人事評価の過程、福利厚生や人的資本の開発体制については不満足な傾向にあり、特に、賃金は不満足が18.4%とかなり高い水準にある。したがって、介護従事者は自身の賃金に対して主観的には満足していないことがこの結果からわかる。

4. 就業継続意思

経済学では、効用以外の主観データも分析対象となっている。そのなかには、いつまで仕事を続けたいかという質問に対する答えも含まれている。これはデータの制約上、実際の離職者による回答ではない。だが Clark, et al (2018) によると、パネルデータによる調査の結果、このようなデータは労働者の実際の離職行動を予測する指標として十分に有効であ

ると述べられている。

この意思は、医療産業に従事する労働者を対象とした研究においても活用されている。例えば Shields and Ward (2000) は、イギリスの NHS サービスに従事する看護師の個票データを用いてかれらの離職意思と満足度の関係を実証分析しているが、このときに就業継続意思と同様の変数を被説明変数としてプロビット推定を行っている。そして、日本においても大和 (2010) や加藤 (2016) は、介護従事者の就業継続意思を被説明変数として満足度や賃金によって最尤法で推定をしている。

本稿では、介護従事者の就業継続意思の傾向も述べる⁸。なお、本稿における就業継続意思は、「今の勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいですか」という質問に対する返答となっている。なお、回答項目は 1 (半年程度), 2 (1～2 年程度続けたい), 3 (3～5 年程度続けたい), 4 (6～10 年程度続けたい), 5 (働き続けられる限り), 6 (わからない) となっている。以下では、この意思の傾向について考察する。だが、その前に改めて、満足度をこの就業継続意思の回答結果によって分別したうえで見てみよう。表 3 と表 4 は就業継続意思について分別したうえで満足度の記述統計表を作成したものである。そして図 2 から図 6 はその分布をヒストグラムで表したものである。

表3 就業継続意思ごとの介護従事者の職務満足度 (①～⑥まで)

| 就業継続意思 | ①仕事の 内容・やりがい | ②キャリア アップの機会 | ③賃金 | ④労働時間・ 休日等の労働 条件 | ⑤勤務体制 | ⑥人事評価・ 処遇の在り方 |
|---------|-----------------|-----------------|----------------|------------------------|----------------|------------------|
| 1=不満足 | 2.90 (1.22) | 2.54 (0.97) | 2.19 (1.21) | 2.47 (1.44) | 2.54 (1.15) | 2.68 (0.97) |
| 2=やや不満足 | 3.41 (0.72) | 2.90 (0.70) | 2.54 (1.14) | 2.88 (1.15) | 2.94 (1.00) | 2.74 (0.80) |
| 3=普通 | 3.61 (0.75) | 3.00 (0.73) | 2.63 (1.14) | 2.99 (1.21) | 3.04 (1.00) | 2.82 (0.82) |
| 4=やや満足 | 3.63 (0.75) | 3.02 (0.77) | 2.63 (1.11) | 3.04 (1.23) | 3.10 (0.96) | 2.85 (0.84) |
| 5=満足 | 3.79 (0.83) | 3.14 (0.93) | 2.70 (1.24) | 3.18 (1.26) | 3.20 (1.07) | 3.00 (1.00) |

注:『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成
数値は平均値、カッコ内の数値は分散を表示

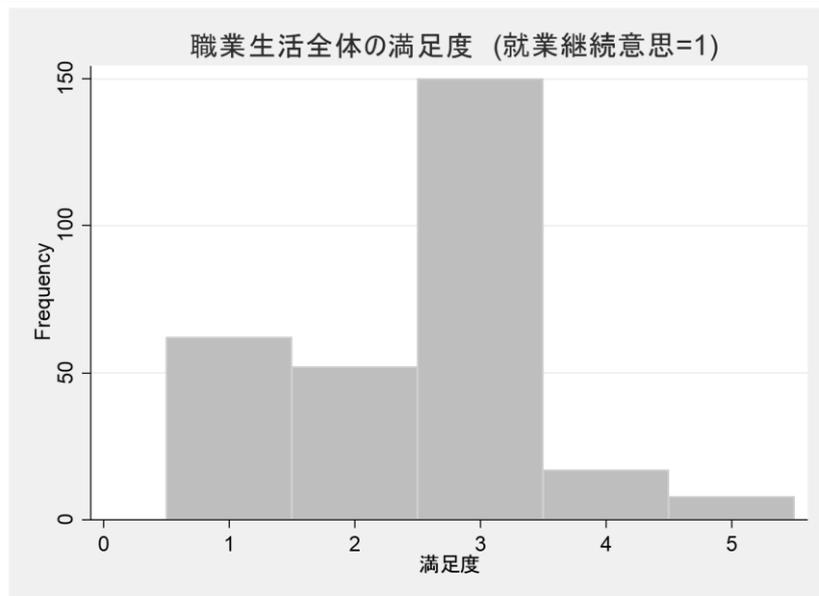
⁸本稿では、仕事の継続に関する意思を「就業継続意思」とする。この呼称についてはさまざまなものがある。

表4 就業継続意思ごとの介護従事者の職務満足度 (⑦～⑫まで)

| 就業継続意思 | ⑦職場の環境 | ⑧職場の人間関係、コミュニケーション | ⑨雇用の安定性 | ⑩福利厚生 | ⑪職業訓練・能力開発のあり方 | ⑫職業生活全体 |
|---------|----------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1=不満足 | 2.68 (1.32) | 2.90 (1.52) | 2.93 (1.25) | 2.62 (1.12) | 2.40 (0.89) | 2.51 (0.97) |
| 2=やや不満足 | 3.15 (1.05) | 3.34 (1.04) | 3.16 (0.89) | 2.82 (0.94) | 2.77 (0.70) | 2.94 (0.62) |
| 3=普通 | 3.30 (0.98) | 3.42 (1.01) | 3.29 (0.93) | 2.91 (1.02) | 2.84 (0.80) | 3.07 (0.64) |
| 4=やや満足 | 3.28 (0.99) | 3.40 (1.05) | 3.31 (0.88) | 3.00 (0.99) | 2.83 (0.86) | 3.11 (0.63) |
| 5=満足 | 3.43 (1.13) | 3.56 (1.14) | 3.41 (1.03) | 3.10 (1.10) | 2.98 (0.94) | 3.25 (0.77) |

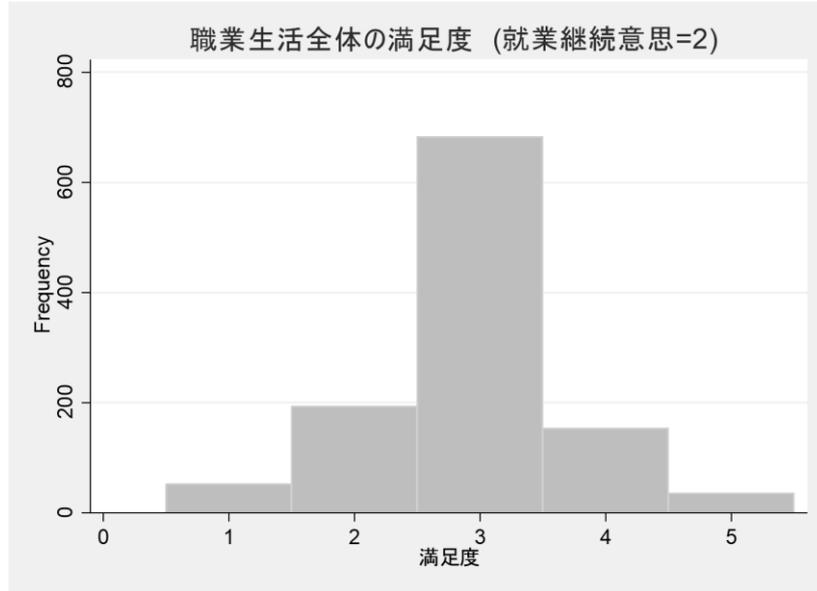
注:『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成
 数値は平均値、カッコ内の数値は分散を表示

図2 職務生活全体の満足度の分布 (就業継続意思=1)



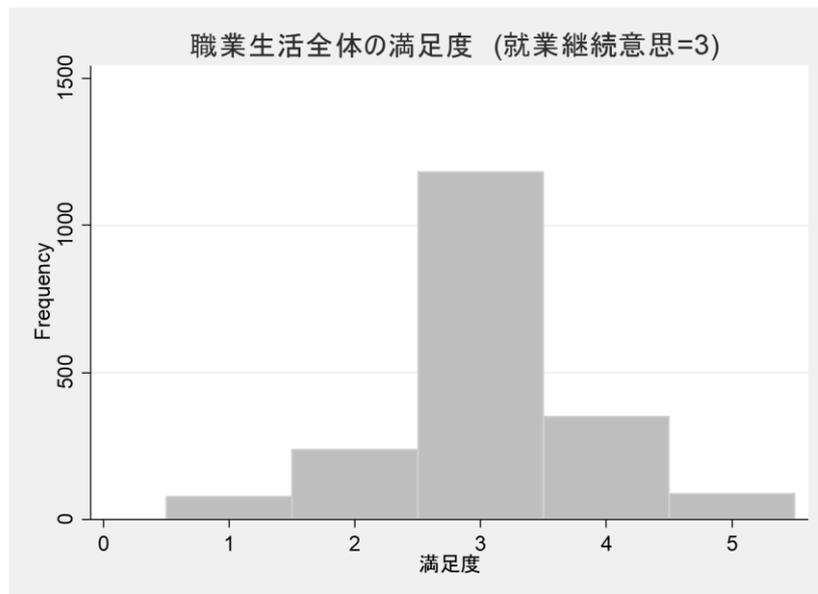
注:『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成

図3 職務生活全体の満足度の分布 (就業継続意思=2)



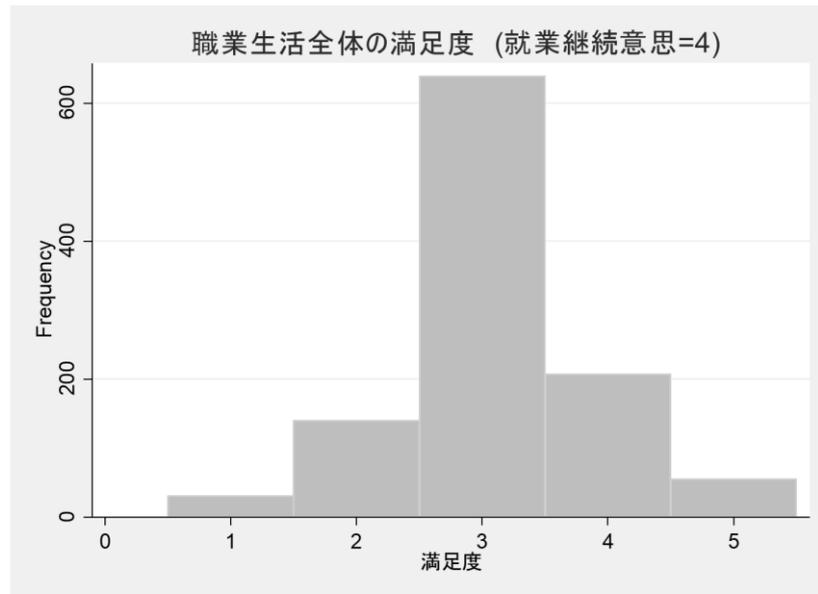
注：『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成

図4 職務生活全体の満足度の分布 (就業継続意思=3)



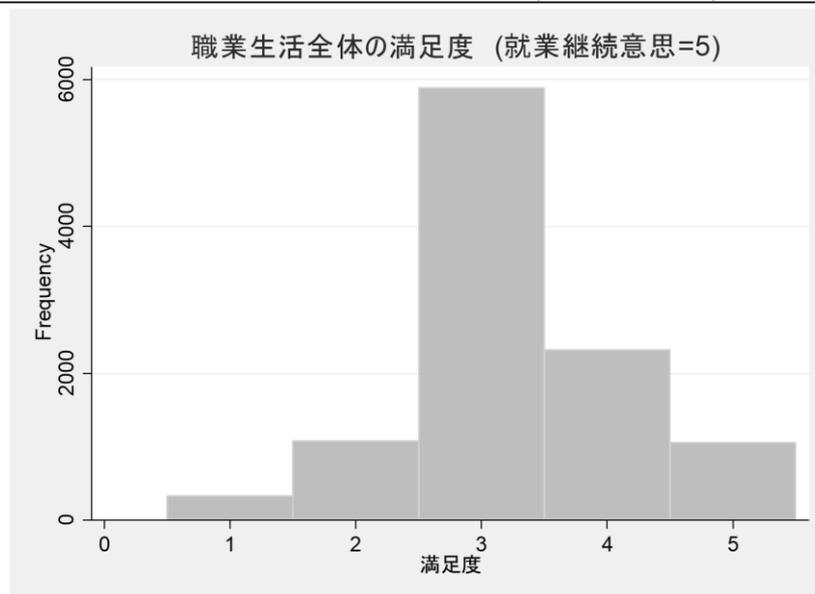
注：『介護労働実態調査』の回答結果にもとづき筆者作成

図5 職務生活全体の満足度の分布 (就業継続意思=4)



注：『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成

図6 職務生活全体の満足度の分布 (就業継続意思=5)



注：『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成

このようにみても、① (仕事の内容・やりがい) と⑧ (職場の人間関係、コミュニケーション)は全般的に平均値が高い傾向ある。他方、分散の値を見てみると、③ (賃金) や④ (労働時間・休日等の労働条件) といった項目の分散が高い傾向にある。よって、賃金や労働条件は回答の分布がかなり散らばっていることが推測される。さらに、満足度と就業継続意

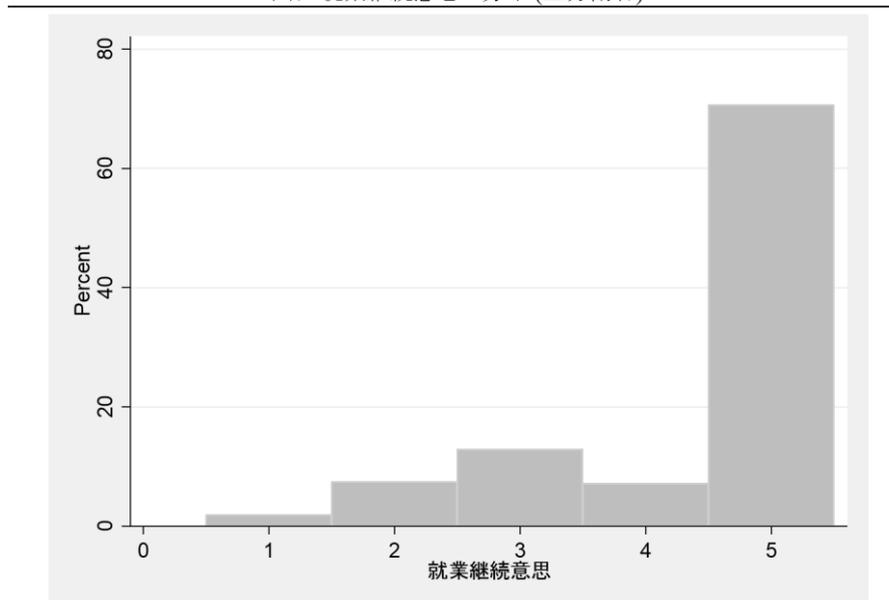
向に対して仕事に対する意欲や賃金は、それぞれ異なる経路を経て影響を及ぼすと考えるべきだろう。

表5 就業継続意思の記述統計

| 回答項目 | 回答率 |
|-------------|-------|
| 1=半年程度 | 1.5% |
| 2=1～2年程度 | 6.0% |
| 3=3～5年程度 | 10.3% |
| 4=6～10年程度 | 5.7% |
| 5=働き続けられる限り | 56.2% |
| 6=わからない | 19.7% |
| 無回答 | 0.7% |

注:『介護労働実態調査』の調査結果をもとに筆者作成

図7 就業継続意思の分布 (全労働者)



注:『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成
また、6=「わからない」は欠損値として処理したうえで集計

表5は『介護労働実態調査』の労働者個票データにもとづいて筆者が作成したものであり、図7はそれをヒストグラムで表したものである。5(働き続けられる限り)に最も多く回答が分布しており、以下、3(3～5年程度)、4(6～10年程度)、2(1～2年程度)、1(半年程度)の順になっている。このように、「働き続けられる限り」が全体の半分以上を占めている。他方、その次に多く分布しているのは4(6～10年程度)ではなく、3(3～5年程度)であることから、就業計測意思にもとづく継続年数も、介護従事者を分析するうえ

できわめて重要な要因であるだろう。

5. 法人形態

最後に、介護従事者についてかれらの就業先の法人形態、すなわち、勤務先がどのような理念や目的を掲げているかに注目してみよう。今回の分析では、勤務先の法人形態が「営利企業」に該当する労働者を「営利企業の労働者」と定義し、地方自治体とそれ以外の法人に勤務する労働者を「非営利組織の労働者」として定義した。そのため、医療法人や財団法人、社会福祉協会や社会福祉法人もここでは「非営利組織」に含まれる⁹。

表6 営利企業と非営利組織の満足度の平均値と差の検定

| 満足度 | 営利企業 | 非営利組織 | t検定の結果 |
|---------------------|------|-------|--------|
| ① 仕事の内容・やりがい | 3.67 | 3.55 | *** |
| ② キャリアアップの機会 | 3.09 | 2.97 | *** |
| ③ 賃金 | 2.69 | 2.47 | *** |
| ④ 労働時間・休日等の労働条件 | 3.09 | 2.99 | *** |
| ⑤ 勤務体制 | 3.14 | 3.01 | *** |
| ⑥ 人事評価・処遇のあり方 | 2.98 | 2.76 | *** |
| ⑦ 職場の環境 | 3.39 | 3.21 | *** |
| ⑧ 職場の人間関係、コミュニケーション | 3.53 | 3.35 | *** |
| ⑨ 雇用の安定性 | 3.27 | 3.32 | *** |
| ⑩ 福利厚生 | 2.91 | 3.03 | *** |
| ⑪ 教育訓練・能力開発のあり方 | 2.87 | 2.85 | * |
| ⑫ 職業生活全体 | 3.14 | 3.06 | *** |

注：『介護労働実態調査』をもとに筆者作成

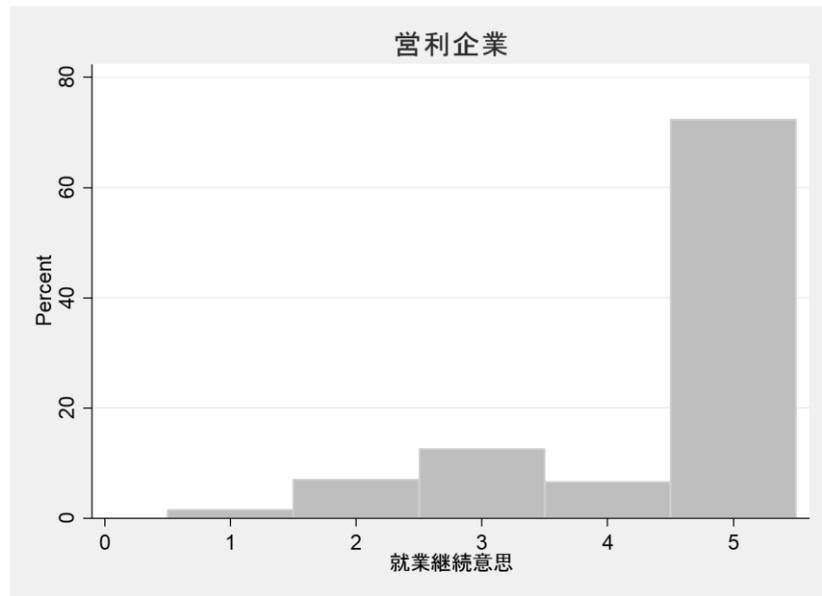
また、*、***はそれぞれ、有意水準1%、10%で有意であることを示している。

表6は「営利企業」と「非営利組織」の満足度と就業継続意思の平均値の差をt検定で調べたものである。このように、⑨（雇用の安定性）と⑩（福利厚生）、そして、⑪（教育訓練・能力開発のあり方）以外の項目において「営利企業」の平均値の方が高く、さらに、有意水準1%で統計的有意性を持っていることがわかる。一方、上記の三項目のうちの⑨（雇用の安定性）と⑩（福利厚生）についても、有意水準1%で統計的有意性が確認された。したがって、雇用や福利厚生の安定性については、営利企業よりも非営利組織の方が安定していることがわかる。他方、人的資本や能力開発については、他の項目に比べて、営利企業と非営利組織の間で労働者がその差異を大きく感じていないと考えられる。この背景としては、営利企業における社会的な理念の重視と非営利組織の効率化があげられる¹⁰。また、営利企業と非営利組織で、求められている人的資本が異なることも理由として考えられる。

⁹本稿における「非営利組織」とは、「利潤以外の要素」を目的とする組織」としての広義のものである。

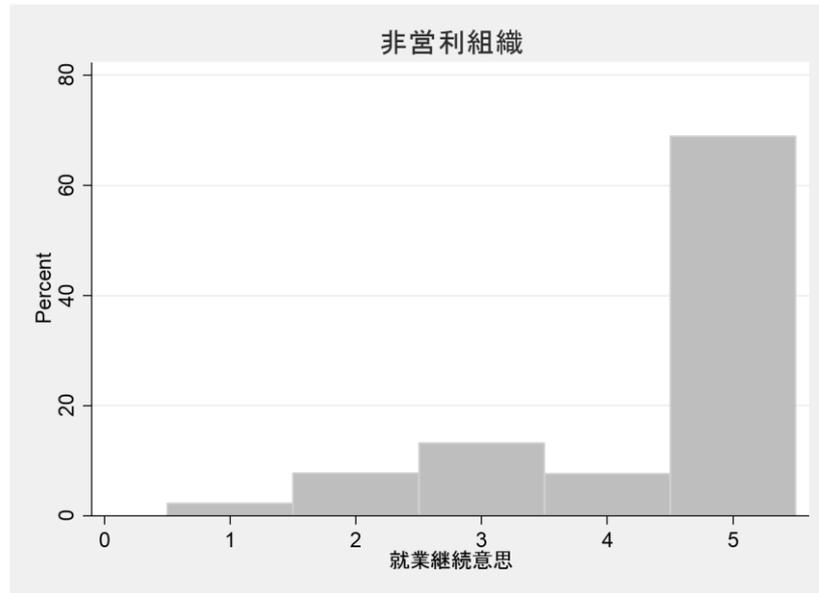
¹⁰非営利組織の効率化はアメリカにおいてはGlaeser (2000) において指摘されており、日本においても、営利企業と非営利組織の差異が徐々になくなってきていることは鈴木 (2008) において指摘されている。

図8 就業継続意思の分布 (営利企業)



注:『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成
また、6=「わからない」は欠損値として処理したうえで集計

図9 就業継続意思の分布 (非営利組織)



注:『介護労働実態調査』のデータを用いて筆者作成
また、6=「わからない」は欠損値として処理したうえで集計

そして図 8, 9 は、営利企業と非営利組織の就業継続意思の分布をヒストグラムで表したものである。形状自体は同じであるが、営利企業の方がやや 5 (働き続けられる限り) が多い傾向にある。これは、平均値の差を t 検定で調べた結果と整合的である。つまり、非営利

組織に比べて営利企業は就業継続意思が高い傾向にあることがわかる。これは、人的資本について非営利組織の方が一般的資本をより必要とするため、労働の流動性が高いためであると考えられる。

6. むすび

日本において高齢者を対象とした医療サービスは非常に重要であり、今後さらにその重要性は増す。そのため、労働供給の安定化も重要な課題である。現在、移民の受け入れ・訓練や ICT の発達による機器の開発など、労働力を増加させるための政策は積極的に展開されている。しかし、対人サービスである介護産業では意思疎通が十分にできる日本人による労働供給が必要かつ重要である。したがって、現在従事している介護従事者の離職抑制やかれらの厚生の向上、そして、潜在的人員の現場復帰といった問題は、非常に重要な政策的課題である。

本研究では介護従事者の職務満足度と就業継続意向の傾向、そして、それが営利企業と非営利組織でどのように異なるのかという点を、記述統計によって俯瞰した。その結果、満足度も詳細な項目ごとにみても回答結果の分布が違うこと、また、満足度と就業継続意向の関係も項目ごとに違うこと、さらに、それらは営利企業と非営利組織で異なることが判明した。例えば、職務に対する自発的な意欲と賃金は異なる段階を経て労働者に影響を与える。そして、かれらの厚生の水準と意思もそれぞれ異なる要因や経路のもとで決定され、さらに、これらも営利企業と非営利組織の労働者ではそれぞれ異なる。これらを考慮することが、介護従事者を対象とした今後の研究においては重要である。

しかし、組織の研究は非常に複雑であり、その切り口は多面的である。よって、ただ単に法人形態で分けて分析するのでは不十分であり、法人形態を他の要素からとらえることも重要である。すなわち、組織の目的が異なるということも、他の面からとらえることも重要である。

そのため、以上のことも踏まえたうえで今後重要になってくる要素を最後に述べる。まず、労働者の就業形態である。賃金推定や労働供給の実証結果が示しているように、介護従事者の意思決定は就業形態ごとに異なる。産業全体における潜在的な人材の多さも考慮し、就業形態に注目して分析を行うことは非常に重要である。そして、就業形態と組織の目的に注目することにより、労働者の動機等の関係も改めて詳細に見えてくるだろう¹¹。

次に、性差の影響である。これも就業形態と同様に、介護従事者の行動に対して大きく影響を与える要因である。介護従事者の多くは女性である。ゆえに、組織が自身の目的を達成

¹¹Besley and Ghatak (2005) では”Motivated Agents” という概念が紹介されている。また、Ogaki, et al. (2015) では、東日本大震災が日本人の動機と意思決定に対して大きな影響を与えたことが示されている。このように、2011年より前とそれ以降の比較も重要な研究となるだろう。

するためにどのような研修や訓練を行っているか、さらに、その影響が男女間でどのように異なるのかという点に注目した研究が、今後より重要になるだろう。

最後に教育である¹²。人的資本の蓄積が営利企業と非営利組織の間で異なる可能性が示しているように、教育は介護従事者の意思決定や労働供給に対して非常に必要な影響を与える。そして、教育は性差によっても効果の違いが生じてくる。したがって、これらを単独で分析するのではなく、複眼的にとらえたうえで介護従事者を分析することが、介護従事者の分析を発展させるうえでより重要であるといえるだろう。

謝辞

研究について助言をいただいている鈴木純准教授、永合位行教授（いずれも神戸大学）に感謝する。なお、本稿の分析では、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』のデータを提供していただいた。この場を借りて感謝申し上げる。もちろん、本稿における誤謬はすべて筆者に帰す。

また、本研究は JSPS 科研費（課題番号 H1702505）の助成を受けたものである。

参考文献

- Besley, T. and Ghatak, M. (2005) "Competition and Incentives with Motivated Agents", *American Economic Review*, Vol. 95, No. 3, pp. 616-636.
- Clark, A. and Senik, C. (2011) "Is Happiness Different from Flourishing? Cross-Country Evidence from the ESS", *Revue D'économie Politique*, Vol. 121, No. 1, pp. 17-34.
- Clark, A., D'Ambrosio, C. and Barazzetta, M. (2018) "Unfairness at Work: Well-being and Quits", *Labour Economics*, Vol. 51, No. C, pp. 307-316.
- Deci, E. and Ryan, R. M. (2008) "Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9, pp. 1-11.
- Frey, B. (2008) *Happiness: A Revolution in Economics*, MIT Press: Cambridge. (白石小百合訳 (2012) 『幸福度をはかる経済学』, NTT 出版.)
- Glaeser, E. L. ed (2003) *The Governance of Not-for-profit Organizations*, The University of Chicago Press: Chicago.
- Horioka, C. Y. (2016) "Are the Japanese Unique? Evidence from Household Saving and Bequest Behavior", *AGI Working Paper*, No. 2016-12.
- Huppert, F. A. and So, T. T. C. (2008) "What Percentage of People in Europe are Flourishing and What Characterises Them?", *OECD/ISQOLS Meeting Conference Paper*.
- Ogaki, M., Kamesaka, A. and Murai, T., Ishino, T. (2015) "Effects of the Great East Japan

¹²介護労働者の教育や研究の実態については川角（2017）や久保（2017）を参照。

- Earthquake on Subjective Well-Being”, *Tokyo Center for Economic Research Paper Series No. E-89*.
- 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*, Vol. 20, No. 5, pp. 677-701.
- 上野綾子, 濱秋純哉 (2017) 「2009 年度介護報酬改定が介護従事者の賃金、労働時間、離職率に与えた影響」, 『医療経済研究』, 第 29 卷, 第 1 号, pp. 33-57.
- 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 卷, 第 1 号, pp. 16-23.
- 加藤善昌 (2015) 「介護労働者の離職行動の抑制のために - 内発的動機と企業内ソーシャル・キャピタルの重要性 - 」, 『人間福祉学研究』, 第 8 号, 第 1 巻, pp. 87-102.
- 加藤善昌 (2016) 「介護労働者の離職を抑制させる要因についての再考」, 『経済情報学研究』, 第 91 号, pp. 1-14.
- 川角真弓 (2017) 「地域の介護人材育成に関するモデル調査研究事業 「初級 介護技術セミナー」 から考察する介護福祉施設人材教育の在り方」, 『名古屋経営短期大学紀要』, 第 58 号, pp. 105-118.
- 久保隆志 (2017) 「愛知県における現職保育士が有しているニーズに関する一考察 - 保育士の雇用環境アンケートから分かる雇用環境における心的要因 - 」, 『地域経済』, 第 36 号, pp. 9-19.
- 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 卷, 第 4 号, pp. 444-457.
- 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』, 第 82 号, pp. 13-23.
- 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 卷, 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 卷, 第 1 号, pp. 74-88.
- 統計局ホームページ (2018) <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1130.html> 平成 30 年 12 月 19 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 卷, 第 3 号, pp. 269-286.
- チャールズ・ユウジ・ホリオカ (2008) 「不況期・老後における家族内の助け合いの国際比較」, 『家族社会学研究』, 第 24 号, 第 1 巻, pp. 19-25.
- チャールズ・ユウジ・ホリオカ, 新見陽子 (2017) 「日本の高齢者世帯の貯蓄行動に関する実証分析」, 『経済分析』, 第 196 号, pp. 29-47.
- 中村豪志 (2018) 「在宅強化型の介護老人保健施設における自宅復帰の実態」, 『厚生 の 指

標』, 第 65 卷, 第 1 号, pp. 20-25.

新見陽子 (2017) 「家族が抱える高齢者介護の負担 - 現状と課題 - 」, 『東アジアの視点』,
第 28 号, 第 1 卷, pp. 11-23.