介護労働者の職場選択行動に関する研究について

佐野洋史 Hiroshi Sano
滋賀大学 経済学部 / 教授

1. はじめに

人口高齢化が急速に進む日本では、医療・福祉従事者不足の問題が深刻化している。この問題を解決するため、私はこれまで医師や介護労働者の職場選択行動を分析し、彼・彼女らが特に重視する勤務条件を解明してきた[1-5]。本稿では、介護労働者の職場選択行動を分析した研究成果を報告したい。

まず、日本の介護労働者の現状について触れておくと、介護労働者の総数は2023年度で212.6万人である[6]。対して、厚生労働省が推計する介護職員(労働者)の必要数は2040年度で約272万人にのぼり、将来に向けて約59万人の介護労働者の養成・確保が急務となっている[6]。また、2024年度の介護労働安定センターの調査によると、訪問介護事業所の約8割、介護施設の約7割が従業員不足と回答している[7]。

介護事業所・施設にとって、介護労働者が勤務する職場を選択する際、どのような勤務条件を特に重視するのかを把握することは重要である。その情報を基に、介護労働者の勤務を促すのに効果的な勤務条件の改善策を検討することができる。そこで、勤務条件に対する介護労働者の選好を職場選択行動から推定する研究を行った。

2. 研究方法

本研究ではコンジョイント分析(離散選択実験)を実施した。コンジョイント分析とは、アンケート調査を用いて有形・無形のモノに対する個人の効用(満足度)を表明させる一技法である。まず、介護労働者へのアンケートで、勤務条件の異なる仮想的な職場から勤務先を選択する質問を行う。次に、その選択結果を統計モデルで分析し、勤務条件の内容に対する介護労働者の選好を推定する。

アンケートは、2010年3月にウェブで実施した。調査対象は、訪問介護事業所や介護施設に勤務する介護福祉士またはホームヘルパーである。回答者は正規職員と非正規職員に分かれるが、本稿では正規職員の分析結果を報告する。

アンケートでは、勤務条件の内容が異なる2つの仮想介護事業所のうち、どちらを勤務先に選ぶかを尋ねた。質問例を図表1に示す。

質問:あなたはどちらの事業所を勤務先に選びますか?

勤務条件	事業所A	事業所B
・夜勤と土日・祝日勤務の有無	夜勤なし、土日・祝日勤務あり	夜勤なし、土日・祝日勤務なし
・通勤時間	15分	60分
・作業負担軽減(腰痛予防など)のための介護福祉機器の導入	導入していない	導入している
・能力給制度(働きぶりや能力を評価する給与制度)の採用	採用していない	採用していない
・介護能力向上のための研修の費用補助	半額分の費用補助あり	半額分の費用補助あり
・仕事内容やキャリアに関して上司と相談する機会の設定	設定している	設定していない
・給与の変化額	今の事業所と変わらない	今の事業所より年収が24万円(月収が2万円)増える

図表1.職場選択質問の例

仮想事業所の勤務条件には、先行研究・調査を参考に、①夜勤と土日・祝日勤務の有無、②通勤時間、③作業負担軽減（腰痛予防など）のための介護福祉機器の導入、④能力給制度（働きぶりや能力を評価する給与制度）の採用、⑤介護能力向上のための研修の費用補助、⑥仕事内容やキャリアに関して上司と相談する機会の設定、⑦給与の変化額を採用した。対象者には、7つの勤務条件の内容を変えた選択質問を1人につき5問行った。そして回答データを統計モデルで解析し、勤務条件に対する介護労働者の選好を推定した。

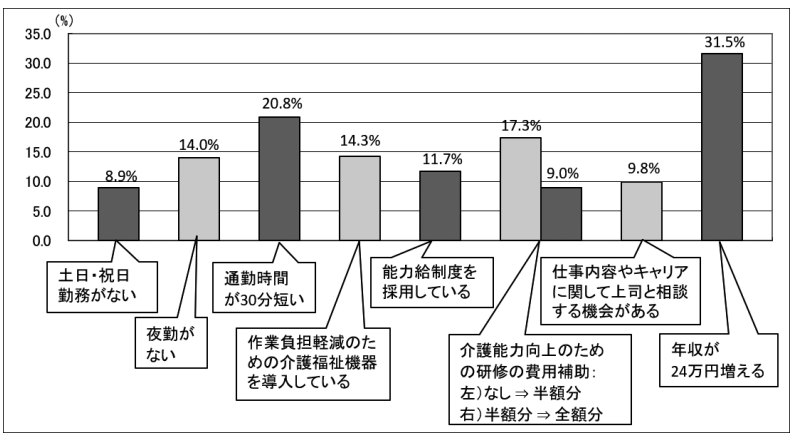
3. 研究結果

アンケートでは1256人の介護労働者から回答を得て、そのうち正規職員は695人であった。正規職員の平均年齢は38.3歳であり、男性が約5割、配偶者と子供がいる者がそれぞれ約4割であった。正規職員の約7割が介護福祉士の資格を有しており、従事している主な介護サービスは居宅サービスと施設サービスが多かった。

介護労働者（正規職員）の職場選択における勤務条件の重要性は、勤務条件の変化に対する選択確率で評価した。図表2は、勤務条件の変化によって回答者が勤務先に選ぶ確率がどのくらい変化するのかを示している。回答者に最も重視されたことは、年収の増額であった。年収が24万円（月収が2万円）増えると、勤務先に選ぶ確率が31.5%上昇した。次に重視されたのは通勤時間の短縮であり、通勤時間が30分短くなると勤務先に選ぶ確率が20.8%上昇した。続いて、介護能力向上のための研修の費用補助がなし（全額自己負担）から半額分に変わること、作業負担軽減のための介護福祉機器を導入していること、夜勤がないことが、介護労働者の職場選択において重視されていた。

4. 考察

介護労働者（正規職員）の職場選択行動を分析した結果、年収の増額が最も重視されていた。厚生労働省は2009年度の介護報酬改定以降、介護労働者の賃金引き上げのために累次の処遇改善加算や補助



図表2.勤務条件の変化に対する介護労働者の選好

金支給を実施してきた。介護労働者を確保するため、介護事業者はこれらの施策を利用できる要件を満たし、職員の賃金を引き上げるべきである。

また、介護労働者は職場選択の際、通勤時間の短さを特に重視していた。本稿では割愛するが、非正規職員の分析結果では通勤時間に対する選好が更に強くなる。よって、介護労働者の確保には特に事業所周辺の地域住民に対して積極的に募集活動を行うことが有効であると考えられる。現職場を選んだきっかけが、地域の広報誌や新聞・雑誌の広告、介護事業所からの働きかけである介護労働者は非常に少ない[7]。介護事業者は、地元誌や新聞広告での広報や地元の福祉系学校での説明会開催などを積極的に行うべきだろう。

その他の勤務条件の改善も、単一ではなく複数を組み合わせて実施することで高い就業促進効果が期待できる。本研究で取り扱った勤務条件について、介護事業者は十分に整備できているかを確認すべきである。

なお、本稿で紹介した研究成果は、アンケートデータが古い、職場選択質問では必ず勤務先を選ぶよう強制している（「どちらも選ばない」という選択肢がない）といった欠点があることに留意して欲しい。非正規職員の分析結果も含め、本研究の成果についてはいずれ学術誌などで公表したい。

参考文献

1. 佐野洋史・岸田研作(2004)「医師の非金銭的インセンティブに関する実証研究」『季刊社会保障研究』40巻2号, pp.193-203.
2. 佐野洋史・石橋洋次郎(2009)「医師の就業場所の選択要因に関する研究」『季刊社会保障研究』45巻2号, pp.170-182.
3. 佐野洋史・石井加代子（2011）「介護事業所の勤務条件に対する潜在的有資格者の選好」『季刊家計経済研究』90巻, pp.43-55.
4. 佐野洋史(2011)「研修医の就業場所の選択要因に関する分析」『医療経済研究』22巻2号. pp161-178.
5. 佐野洋史・後藤励・村上正泰・柿原浩明(2017)「へき地の勤務条件に対する大都市の内科系勤務医の選好」『日本労働研究雑誌』680号, pp.86-101.
6. 厚生労働省(2025)「介護人材確保の現状について」
7. 介護労働安定センター（2025）「令和6年度「介護労働実態調査」結果の概要について」