

## ホームヘルパーの確保と 定着への取り組みの現状と結果に関する研究

ミヤモト キョウコ  
宮本 恭子\*

**目的** 訪問介護事業者によるホームヘルパーの確保と定着への取り組みの現状を分析するとともに、ヘルパーの確保と定着を規定する取り組みの要因を明らかにする。

**方法** まず、(社)シルバーサービス振興会が実施した「介護サービス従事者の人材確保に関する調査事業報告書」における個票データを用い、ヘルパーの確保と定着への取り組みの回答を解釈しやすくするため、探索的因子分析を実施した。分析は、確保と定着への取り組みの項目に分けて行った。次に、因子分析の結果抽出された尺度を説明変数として採用し、ヘルパーの確保と定着を規定している取り組みの要因を重回帰分析により検討した。なお、被説明変数には「仮にヘルパーを10人採用した場合、1年後に定着している人数は何人か」に対する回答によって把握する「定着状況」を採用した。統制変数には事業所の属性を考慮した。

**結果** ヘルパー確保への取り組みについては2つの因子が抽出された。第1因子は、3項目から主に構成される「募集コスト重視型」の取り組みだと捉えることができた。第2因子は、2項目から主に構成される「情報提供重視型」対策をあらわしていた。ヘルパー定着への取り組みについては、3つの因子が抽出された。第1因子は、11項目から主に構成される「教育訓練充実型」対策だと捉えることができた。第2因子は、6項目から主に構成される「雇用条件整備型」対策だと考えられた。第3因子は、3項目から主に構成される「人間関係重視型」対策をあらわしていた。ヘルパーの確保と定着を規定する要因としては、確保への取り組みである「募集コスト重視型」と、定着への取り組みである「教育訓練充実型」が定着状況に対してプラスに有意な影響を持っていた。一方、「雇用条件整備型」対策は、定着状況に対してマイナスに有意な影響を持っていた。

**結論** ヘルパー募集の際、幅広い人材を集めるためにコストをかけることや、入職後に教育訓練機会を充実させることは、ヘルパーの確保と定着に一定の効果を発揮していた。今後、採用方法を工夫すること、ヘルパーの職務能力の向上に役立つよう能力開発の機会を設けることで、ヘルパーの確保と定着が促進する可能性が示唆された。

**キーワード** 訪問介護事業者、ホームヘルパー、定着と確保への取り組み

### I 緒 言

在宅重視の理念に基づく介護保険制度の導入から10年余りが過ぎた。この介護保険制度においては、訪問介護サービスの担い手であるホー

ムヘルパー（以下、ヘルパー）が在宅介護を支える重要な役割として期待され、ヘルパーの確保と定着への取り組みの重要性が定着した。介護保険制度は、3年に1度の定期的な制度見直し義務づけられており、2012（平成24）年4月から介護報酬が改定された。今回の特徴は、施設から在宅への移行を明確に打ち出したこと

\* 神戸大学大学院経済学研究科研究員

である。24時間定期巡回・随時対応などの新サービスも始まり、高齢者が住み慣れた地域でできるだけ長く暮らせる環境をつくることが望まれる。

課題のひとつは人材である。人材問題についての課題は多く、特に深刻なのは介護労働力が不足していることである。ヘルパーの離職率は全産業平均と比べて高く、有効求人倍率は金融危機後の景気後退を受けた2009年以降に低下基調になったが、2010年12月の1.05倍を底に再び上昇に転じている<sup>1)</sup>。一方、自宅で介護されるとした場合、「ヘルパーによる介護を受けたい」とする者は増えている<sup>2)</sup>。また、行政が介護人材不足の解消に積極的に取り組むことへの国民の期待も高い<sup>3)</sup>。

政府も介護人材不足を解消しようと対策を講じている。訪問介護事業においては、賃金、労働時間など労働基準法等の法令に関する理解が必ずしも十分でない状況にあるとして、特に重要と思われる労働基準法等の法令の適用についての理解を促す目的で、平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」を発出した<sup>4)</sup>。訪問介護事業者に訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保するようとの周知である。また、介護サービス事業には特有の実態等から雇用管理等の面で解決すべき問題が残されているとして、介護職の雇用管理の改善や能力開発・向上に役立つ方策も示している<sup>5)</sup>。さらに、2012（平成24）年3月で期限切れとなる介護職員処遇改善交付金の相当分を報酬に円滑に移行するための経過的な措置として、平成27年3月31日までの間、介護職員処遇改善加算を創設した。

だが現状では、介護サービスの担い手である介護職の確保と定着は思うように進んでいない。今後さらに在宅分野のサービスの量的な拡大とサービス内容の多様化が見込まれる状況においては、優秀なヘルパーを豊富に確保して定着してもらうことが、何より重要な課題になる。

そのためには、賃金や雇用管理に係る課題を整理し、取り組むべき基本的な考え方を明確にすることにより、熱意のある優秀な介護人材が

介護現場に集うよう、賃金や雇用管理の改善の取り組みを検討することが必要となる。これまでに、介護職の確保・定着には、その特性に応じた処遇が必要ではないかという問題意識に基づいた分析がなされている<sup>6)</sup>。介護の職場や職種に特有の悩み、不安、不満と就業継続意思との関係を分析した結果では、組織内コミュニケーションの活性化や能力開発に気を配ることが人材の確保・定着に有効であるとの結論を得ている。また、介護職の確保、定着を実現するうえで効果的な雇用管理改善措置とは何かについての分析もなされている<sup>7)</sup>。その結果、勤務管理体制や移動管理の取り組み、教育訓練機会の充実が有効であることも明らかになっている。さらに、実証的な調査研究に基づいて、ヘルパーの能力開発の仕組みのあり方についての提起もなされている。そこでは、ヘルパーの能力開発を円滑化するために求められる人事処遇制度のあり方と、職場における能力開発の担い手であるサービス提供責任者が果たすべき役割の大きさについても指摘されている<sup>8)</sup>。

こうした取り組みを含め、どのような方法によれば、より効果的にヘルパーを確保・定着できるかの検証を進めることが必要である。本研究では、訪問介護事業者によるヘルパーの確保と定着への取り組みの現状を分析するとともに、ヘルパーの確保と定着を規定する要因として、取り組み内容がどれほど大きな影響を与えているかを確認することを目的とした。

## Ⅱ 方 法

### (1) データ

(社)シルバースervice振興会が実施した「介護サービス従事者の人材確保に関する調査事業報告書」における個票データを用いる。これは、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データアーカイブより提供をうけたものである。本調査は、(独)社会医療機構のWAMNET「訪問介護事業所」データ約2,600件、シルバースerviceマーク取得事業者データ約260件より、全体の

2分の1を大都市商業圏から、残り2分の1を全国47都道府県から、事業所単位で合計約3,000件を抽出して調査を実施したものである。調査時点は2009年2月である。有効回答のあった事業所は、646事業所であった（有効回答率21.5%）。解析ソフトはSPSS for Windows Ver.11.0を用いた。

## （2）ヘルパーの確保と定着への取り組み内容

回答事業者にヘルパーの確保と定着への取り組みについて、「すでに実施しており成果が出ている」「実施しているが成果が出ていない」「今後実施したい」「実施したいが実施できない」「実施する予定はない」の5段階であてはまるものを選んでもらっている。この問いへの内容を、「すでに実施しており成果が出ている」を5点、「実施しているが成果が出ていない」を4点、「今後実施したい」を3点、「実施したいが実施できない」を2点、「実施する予定はない」を1点として得点化し、この回答を解釈しやすくするため、探索的因子分析を実施した。確保と定着への取り組みでは、取り組み内容の性質が異なるため、分析は、どのような方法によればヘルパーが確保できるのかという「入り口（確保）への取り組み」と、いったん確保した人材が、その後定着して就業を継続するためにはどのような条件等が関係してくるのかという「定着への取り組み」の項目に分けて行った。

## （3）事業所の属性ごとの定着状況

次に、ヘルパーの定着状況は所属する事業所の属性によっても異なるかもしれない。そこで、事業所の属性別に、ヘルパーの定着状況の平均値を比較しておきたい。ここでは、事業所の属性として、事業所類型（民間企業、社会福祉協議会、それ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）、介護事業収入（100万円未満、100万～300万円未満、300万～500万円未満、500万～700万円未満、700万～1千万円未満、1千万～2千万円未満、2千万円～5千万円未

満、5千万円～1億円未満、1億円以上）を設定した。さらに、これらの事業所の属性によって、ヘルパーの定着状況の平均値に違いがあるかを確認するために、事業所の属性を2要因とする二元配置分散分析により検討した。

## （4）ヘルパーの確保と定着の規定要因

ここでは、他の様々な要因を統制したうえで、ヘルパーの確保と定着を規定している要因として、ヘルパーの確保と定着の取り組みがどれほど大きな影響を与えているかを確認することを目的として、ステップワイズ法により変数を選択し、規定要因を重回帰分析により検討した。ヘルパー確保への取り組みの抽出因子を用いた分析（モデル1）と、ヘルパー定着への取り組みの抽出因子を用いた分析（モデル2）を行った。変数は次に示すとおりである。

### 1) 被説明変数

被説明変数に、「定着状況」を採用する。「定着状況」は、「仮にヘルパーを10人採用したとした場合、1年後に定着している人はおおよそ何人か」に対する回答によって把握する。

### 2) 説明変数

説明変数に、ヘルパーの確保への取り組みの因子分析の結果から作成した「募集コスト重視型（3項目）」「情報提供重視型（2項目）」定着への取り組みの因子分析結果から作成した「教育訓練充実型（11項目）」「雇用条件整備型（6項目）」「人間関係重視型（3項目）」の5つの尺度を採用する。

### 3) 統制変数

統制変数には、事業所の属性を考慮する。事業所属性には、事業所類型、事業所の設立年、別の事業所の有無、介護事業収入、職員数、正社員全体の人数を選択する。事業所類型は、（民間企業 = 1、それ以外 = 0）（社会福祉協議会 = 1、それ以外 = 0）（社会福祉法人 = 1、それ以外 = 0）（医療法人 = 1、それ以外 = 0）（NPO = 1、それ以外 = 0）（社団・財団法人 = 1、それ以外 = 0）（協同組合 = 1、それ以外 = 0）（地方自治体 = 1、それ以外 = 0）とするダミー変数を採用する。別の事業所

の有無は、貴事業所のみ = 1、別の事業所がある = 0 とするダミー変数を採用する。介護事業収入は、(500万未満 = 1、それ以外 = 0) (500

万～1千万未満 = 1、それ以外 = 0) (1千万～5千万未満 = 1、それ以外 = 0) とするダミー変数を採用する。職員数は、「正社員全体の人数 + 非正社員の人数」の計算により新たに作成した変数を用いる。

表1 ヘルパー確保の取り組みの記述統計量 (n=571)

	平均値	標準偏差
福祉系大学・専門学校等の教育機関との連携を強めている	2.3	1.3
募集する際に、以前より職員や知人から声かけを多くしている	4.1	0.9
事業所における介護および人材育成のビジョンについて明確に提示する	3.1	1.1
採用時に採用後の処遇やキャリア形成について説明している	3.3	1.1
自社で資格取得講座を開講し、修了者から採用する	1.9	1.1
ヘルパー募集の際に以前より給与を高く設定している	2.2	1.1
ヘルパー募集に以前よりコストをかけている	2.3	1.1
ヘルパーの確保のために求人広告に力を入れている	2.6	1.1

注 回答を5段階で得点化している。

表2 ヘルパー確保に関する因子分析結果

	第1因子	第2因子	共通性
ヘルパー募集に以前よりコストをかけている	0.897	-0.019	0.792
ヘルパー確保のために求人広告に力を入れている	0.736	0.003	0.543
ヘルパー募集の際に以前より給与を高く設定している	0.430	0.042	0.199
事業所における介護および人材育成のビジョンについて明確に提示する	-0.066	0.704	0.467
採用時に採用後の処遇やキャリア形成について説明している	-0.029	0.662	0.425
自社で資格取得講座を開講し、修了者から採用する	0.174	0.330	0.179
福祉系大学・専門学校等の教育機関等との連携を強めている	0.263	0.312	0.223
募集する際に、以前より職員や知人から声かけを多くしている	0.067	0.222	0.064
因子寄与	1.851	1.456	

注 主因子法、プロマックス回転による。因子負荷0.40以上に下線を付した。

表3 ヘルパー定着の取り組みの記述統計量 (n=535)

	平均値	標準偏差
介護の能力を適切に評価し、教育・指導に反映している	3.79	1.05
介護の能力向上を意図した配置・仕事を割り当てている	3.95	1.14
介護能力の向上に向けた研修を実施している	3.93	1.05
実務のなかで、上司や先輩から指導を受ける機会を設定している	4.12	1.04
公的な助成金制度(キャリア形成促進助成均等)を利用する	2.27	1.09
介護能力の伸びを評価する処遇制度を採り入れている	2.68	1.20
サービス提供責任者がヘルパーの育成を行うようにしている	4.16	1.08
介護保険制度や関係法令の改正情報を周知している	4.10	0.92
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会を設定している	4.04	1.03
介護の能力を適切に評価し、給与等に反映している	3.12	1.28
採用後に事業所におけるキャリアパス(昇給・昇格のイメージ)を明示している	2.75	1.24
経営者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有している	3.98	1.06
ヘルパーにも手順書の作成や他のヘルパー指導に関わらせるなど、やりがいを高めるための諸業務を割り振っている	3.61	1.24
勤務時間帯(シフト)を決める際に労働時間に融通を利かせている	4.59	0.89
各種マニュアルを整備・活用している	4.52	0.74
サービス提供開始前のオリエンテーションと同行指導を行っている	4.61	0.80
ヘルパーが事業所と連携しやすい環境があり、必要に応じた対応がとれる体制を整備している	4.64	0.70
サービス提供責任者や他のヘルパーと日常的に利用者情報を交換できる機会を設ける	4.66	0.72
上司や先輩に仕事上の相談ができる機会を設定している	4.44	0.87
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	4.53	0.77
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	3.70	1.19
子育て支援(子ども預かり所の設置・保育費支援等)を行っている	1.87	1.16
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	3.29	1.25
介護事故や腰痛を予防するための教育や福祉機器を整備している	3.04	1.23
事故やトラブルへの対応体制を整えている	4.53	0.79
定期的な健康診断を実施している	4.41	1.03
悩み・不満・不安などの相談窓口(メンタルヘルスケア)を実施している	3.63	1.13

注 「実施する予定はない」を1点、「すでに実施しており成果が出ている」を5点として得点化している。

### Ⅲ 結 果

#### (1) ヘルパーの確保と定着への取り組み内容(表1, 2, 3, 4)

ヘルパー確保への取り組みについては、2つの因子が抽出された(表1, 2)。因子負荷が0.40以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第1因子は、「ヘルパー募集に以前よりコストをかけている」「ヘルパー確保のために求人広告に力を入れている」「ヘルパー募集

の際に以前より給与を高く設定している」から主に構成されており、募集コストに関することがらを表していると考えられ、「募集コスト重視型」の取り組みだと捉えることができた。なお、「ヘルパー募集の際に以前より給与を高く設定している」という項目は、ヘルパー募集に以前よりコストをかけることに関連すると考えられるため、「募集コスト重視型」に含めた。

第2因子は、「事業所における介護および人材育成のビジョンについて明確に提示する」「採用時に採用後の処遇やキャリア形成について説明している」から主に構成され、事業所がどのような考え方にに基づき事業を行っているのかを明示する「情報提供重視型」対策をあらわしていると考えられた。

次に、ヘルパー定着への取り組みについては、3つの因子が抽出された(表3, 4)。第1因子は、「サービス提供責任者がヘルパーの育成を行うようにしている」0.694(表中の下線部

分)~「ヘルパーが事業所と連携しやすい環境があり、必要に応じた対応がとれる体制を整備している」0.407から主に構成されており、ヘルパーの能力向上を重視する「教育訓練充実型」対策だと捉えることができた。

第2因子は、「採用後の事業所におけるキャリアパスを明示している」0.728(第1因子と同様下線)~「公的な助成金制度(キャリア形成促進助成金等)を利用する」0.422から主に構成され、雇用条件を充実させる「雇用条件整備型」対策だと考えられた。

第3因子は、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」0.861(第1因子と同様下線)~「上司や先輩に仕事上の相談ができる機会を設定している」0.684から主に構成され、職場内の円滑な人間関係の形成を重視する「人間関係重視型」対策をあらわしていると考えられた。

表4 ヘルパー定着に関する因子分析結果

	第1因子	第2因子	第3因子	共通性
サービス提供責任者がヘルパーの育成を行うようにしている	<u>0.694</u>	-0.069	-0.103	0.365
介護の能力を適切に評価し、教育・指導に反映している	<u>0.643</u>	0.135	-0.142	0.395
実務のなかで、上司や先輩から指導を受ける機会を設定している	<u>0.601</u>	-0.005	0.021	0.376
介護能力の向上に向けた研修を実施している	<u>0.599</u>	-0.001	-0.045	0.325
各種マニュアルを整備・活用している	<u>0.592</u>	-0.118	0.063	0.357
介護の能力向上を意図した配置・仕事を割り当てている	<u>0.583</u>	0.126	-0.023	0.399
介護保険制度や関係法令の改正情報を周知している	<u>0.559</u>	0.003	-0.031	0.293
サービス提供開始前のオリエンテーションと同行指導を行っている	<u>0.505</u>	-0.100	0.062	0.265
事故やトラブルへの対応体制を整えている	<u>0.461</u>	-0.155	0.201	0.325
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会を設定している	<u>0.411</u>	0.104	0.198	0.373
ヘルパーが事業所と連携しやすい環境の整備	<u>0.407</u>	-0.193	0.394	0.468
勤務時間帯(シフト)を決める際に労働時間に融通を利かせている	0.384	-0.038	0.197	0.271
経営者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有している	0.328	0.271	0.123	0.339
採用後に事業所におけるキャリアパスを明示している	-0.014	<u>0.728</u>	-0.072	0.503
介護の能力を適切に評価し、給与等に反映している	-0.029	<u>0.709</u>	-0.026	0.481
介護能力の伸びを評価する処遇制度を取り入れている	0.162	<u>0.557</u>	-0.156	0.361
子育て支援(子ども預かり所の設置・保育費支援等)を行っている	-0.181	<u>0.459</u>	0.054	0.175
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	0.021	<u>0.436</u>	0.181	0.273
公的な助成金制度(キャリア形成促進助成金等)を利用する	-0.068	<u>0.422</u>	-0.049	0.156
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	-0.077	0.376	0.375	0.293
ヘルパーにも指導育成に関わらせるなど、やりがいを高める諸業務を割り振っている	0.168	0.271	0.083	0.177
介護事故や腰痛を予防するための教育や福祉機器を整備している	0.198	0.258	0.089	0.191
悩み・不満・不安などの相談窓口(メンタルヘルスケア)を実施している	0.193	0.207	0.166	0.201
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	-0.085	0.023	<u>0.861</u>	0.659
他のヘルパーと日常的に利用者情報を交換できる機会を設けている	0.053	-0.117	<u>0.698</u>	0.508
上司や先輩に仕事上の相談が出来る機会を設定している	0.055	0.046	<u>0.684</u>	0.541
定期的な健康診断を実施している	0.129	0.115	0.181	0.116
因子寄与	5.84	3.416	4.641	

注 主因子法、プロマックス回転による。因子負荷0.40以上に下線を付した。

(2) 事業所の属性ごとの定着状況 (表5, 6, 7)

分散分析の結果は表7である。分析の結果、事業所類型の要因に有意な主効果がみられた (F(9, 552) = 2.606)。多重比較 (TukeyのHSD法) の結果、民間企業と社会福祉協議会、それ以外の社会福祉法人との間に5%水準で有意差がみられ、社会福祉協議会、それ以外の社会福祉法人の平均値のほうが大きかった。介護事業収入の要因は、有意な主効果がみられず (F(9, 552) = 0.543)、有意な交互作用もみられなかった (F(48, 552) = 0.860)。

表5 事業所類型別にみた1年後の定着人数平均値

	度数	平均値	標準偏差
総数	619	7.2	2.3
民間企業	358	6.8	2.4
社会福祉協議会	58	8.3	1.7
上記以外の社会福祉法人	86	7.8	2.1
医療法人	37	7.1	2.0
NPO	34	7.7	2.0
社団法人・財団法人	12	7.8	2.2
協同組合	19	7.5	2.1
地方自治体	3	6.3	4.0
その他	4	7.5	2.4
無回答	8	8.1	1.2

注 定着状況は、1年後の定着人数 (10人中)

表6 介護事業収入別にみた1年後の定着人数平均値

	度数	平均値	標準偏差
総数	619	7.2	2.3
100万円未満	25	7.6	2.6
100～300万円未満	41	6.7	2.6
300～500万円	32	6.5	2.3
500～700万円	29	6.3	2.9
700～1千万円	40	7.4	2.0
1千万～2千万円	134	7.3	2.3
2千万～5千万円	157	7.2	2.2
5千万～1億円未満	75	7.5	2.0
1億円以上	41	7.7	2.0
無回答	45	7.4	2.2

注 定着状況は、1年後の定着人数 (10人中)

表7 分散分析表

	平方和	自由度	平均平方和	F	P値
変動因					
事業所類型	115.235	9	12.804	2.606	p < 0.05
介護事業収入	24.010	9	2.668	0.543	n.s.
事業所類型 × 介護事業収入	202.917	48	4.227	0.860	n.s.
誤差	2712.266	552	4.914		
全体	3151.092	618			

(3) ヘルパーの確保と定着の規定要因

1年後に予想される定着人数を被説明変数とする重回帰分析の結果を表8に示す。訪問介護事業所の属性の変数を統制したうえでも、次の分析結果が得られた。モデル1の結果をみると、ヘルパー確保への取り組み (募集コスト重視型) (情報提供重視型) という2つの尺度のうち、募集コスト重視型のみが、定着状況に対してプラスに有意な影響をもつ。

モデル2の結果によれば、ヘルパー定着への取り組み (教育訓練充実型) (雇用条件整備型) (人間関係重視型) の3つの尺度のうち、教育訓練充実型は定着状況に対してプラスに有意な影響をもつ。このことは、教育訓練の機会を充実させることは、定着に好影響をもたらすことを示しているといえる。一方、雇用条件整備型の取り組みは、定着状況に対してマイナスに有意な影響をもつ。このことは、雇用条件の整備を重視した取り組みは、ヘルパーの定着にあまり効果的でないことを示している。事業所属性との関係では、事業所の職員数が多いことはヘルパーの定着状況にプラスに有意な影響を持つ。

IV 考 察

(1) ヘルパーの確保と定着への取り組みの現状

ヘルパーの確保と定着の取り組みの現状を分析した結果、次の内容が明らかになった。ヘルパー確保への取り組みでは、人材募集に際して、求人広告費等にコストをかけることを重視していることが明らかになった。なお、冒頭で述べたように、介護の現場では1年未満に離職する早期の離職者が多いため、いったん確保したヘルパーにいか定着してもらうかが、事業者にとって重要な課題になる。そのために事業者は、採用時に経営方針やキャリア形成に関する情報提供をしっかりと行うなどの取り組みを重視している可能性が示唆された。

また、人材募集の方法については、「職員の知人や友人」といった「人

表8 定着状況に影響する規定要因

	モデル1		モデル2	
	標準化係数	t 値	標準化係数	t 値
確保の取り組み：(募集コスト重視型) (情報提供重視型)	0.241 -0.080	4.773** -1.586		
定着の取り組み：(能力向上重視型) (雇用条件整備型) (人間関係重視型)			0.241 -0.145 0.072	5.238** 2.905** 1.398
民間企業ダメー	-0.244	-1.444	-0.247	-1.481
社会福祉協議会ダメー	0.047	0.434	-0.002	-0.020
社会福祉法人ダメー	-0.011	-0.065	-0.029	-0.237
医療法人ダメー	-0.117	-1.250	-0.095	-1.026
NPOダメー	-0.030	-0.344	-0.052	-0.591
社団・財団法人ダメー	-0.010	-0.163	-0.023	-0.376
協同組合ダメー	-0.017	-0.24	-0.021	-0.306
介護事業収入：500万円未満ダメー	-0.07	-1.119	-0.101	-1.591
500万～1千万円未満ダメー	-0.064	-1.103	-0.038	-0.661
1千万～5千万円未満ダメー	-0.065	-0.810	-0.056	-0.839
職員数	0.064	1.170	0.120	2.175*
正社員数	-0.029	-0.554	-0.059	-1.135
別事業所の有無ダメー	0.051	1.133	0.049	1.067
定数項		8.062**		8.084**
N		501		475
F 値		4.506**		5.339**
調整済みR <sup>2</sup>		0.095		0.128

注 1) \*\*p&lt;0.01, \*p&lt;0.05

2) 被説明変数は1年後に定着している人数

3) モデル1はヘルパー確保への取り組みの抽出因子を用いた分析、モデル2はヘルパー定着への取り組みの抽出因子を用いた分析

的つながり」より、「求人広告」などの「フォーマルな媒体」を通じて募集を行う傾向が指摘できる。これに対し、労働者と仕事を結びつけるジョブ・マッチング過程の研究では、親戚や友人などの個人的に知っている個人を指す「人的つながり」が、広告、公共職業安定所、民間のあっせん・紹介所などの「フォーマルな方法」より重要な役割を果たすことが明らかになっている<sup>9)</sup>。介護業界は転職者が多いため、募集方法が転職結果に及ぼす影響を分析することは重要な課題であるといえよう。

ヘルパー定着への取り組みについては、教育訓練充実型、雇用条件整備型、人間関係重視型の取り組みが重視されていた。夜勤勤務や交替制勤務が通常であり、チームで仕事を行う入所型施設の場合、勤務シフトの組み方や円滑な人間関係の形成に役立つ雇用管理の取り組みが、介護職員の確保と定着に好影響を及ぼすことが

指摘されている<sup>10)</sup>。もちろん、訪問介護分野でもこれらが重要な要因であることにはかわりはないが、ヘルパーの仕事は、先輩や同僚のアドバイスを仕事に受けるといった現場での継続的なスキルの向上が困難であることが多い。そのため、ヘルパーにとって能力向上は、安心して職務を遂行するうえでとりわけ重要な要素であり、教育訓練機会を充実させることは、定着に好影響を与えることが示唆された。

## (2) ヘルパーの確保と定着の規定要因

ヘルパーの確保と定着を規定している要因を検証した結果、確保への取り組みのうち、募集コスト重視型のみが有意にプラスの影響をもつことが明らかになった。このことから、豊富な人材を募集するためにコストをかけることは、ヘルパーの確保に好影響を与える可能性が示唆された。

また、ヘルパー定着への取り組みでは、教育訓練充実型がヘルパーの定着に好影響を与えることが明らかになった。一方、雇用条件整備型は定着にあまり効果的でないという結果を得た。介護職員の就業形態は、正社員と契約社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者などの非正社員に分類され、ヘルパーは、「非正社員」の占める割合が8割を超えて圧倒的に多い。ヘルパーが「現在の仕事を選んだ理由」をみると、非正社員では、「働きがいのある仕事だと思ったから」に次いで、「自分や家族に都合のよい時間（日）に働けるから」が多い<sup>11)</sup>。すなわち、ホームヘルパーの圧倒的多数を占める非正社員は、そもそも応募の段階ですでにある程度希望条件にあった事業者を選んで就職している可能性が高い。そのため、非正社員を中心とするヘルパーにとって、雇用条件を整備することは、定着にあまり好影響を与える要因とならない可能性が示唆された。今後は、就業形態別に定着への取り組みの効果を検証することが課題である。

## V 結 論

訪問介護分野では、サービス内容の多様化と認知症対策や医療ニーズの高い者への対応など、サービス内容の高度化が進んでいる。ニーズに対応するサービスを提供するヘルパーを確保するために、職業能力の向上は欠かせない。ヘルパー募集の際、豊富で幅広い人材を集めるためにコストをかけることや、教育訓練機会を充実して能力開発に積極的に取り組むことは、ヘルパーの確保と定着に一定の効果を発揮していた。今後、募集方法を工夫すること、ヘルパーが職務能力を高めることができるよう能力開発の機

会を設けることで、ヘルパーの確保と定着に一定の効果を期待できる可能性が示唆された。

本研究の限界として、ヘルパーの確保と定着への取り組み内容は本調査に限定されているが、今後、訪問介護事業所の事業運営の特徴やヘルパーの労働条件、労働環境の特性を踏まえ、本調査以外の取り組み内容についても分析する重要性が示唆される。

## 文 献

- 1) 中央福祉人材センター・バンク. 職業紹介実績報告.
- 2) 厚生労働省. 平成18年 高齢期における社会保障に関する意識等調査報告書, 2008.
- 3) 内閣府. 介護保険制度に関する世論調査 平成22年9月調査, 2010.
- 4) 厚生労働省労働基準局. 訪問介護労働者の法定労働条件の確保のために.
- 5) 厚生労働省職業安定局. 介護分野における雇用管理モデル検討会【訪問介護】, 2007年6月.
- 6) 西川真規子. 介護労働者の確保・定着に向けて－平成19年度介護労働実態調査データが示す課題と方向性－, 労働政策研究報告書2009; 113: 35-62.
- 7) 堀田聡子. 施設系事業所における介護職のストレス軽減と雇用管理, 労働政策研究報告書2009; 113: 84-112.
- 8) 佐藤博樹. ヘルパーの能力開発と雇用・処遇制度: 管理者の役割, ヘルパーの能力開発と雇用管理, 勁草書房, 2006: 3-18.
- 9) 渡辺深. 転職方法－就業情報が転職結果に及ぼす影響－, 組織科学, 1992; 25(4): 72-84.
- 10) 宮本恭子. 介護職員の勤続年数に影響する規定要因の実証分析, 介護経営, 2011; 6(1): 2-15.
- 11) 介護労働安定センター. 平成21年度事業所における介護労働実態調査結果, 2010.