

履歴書等データに基づく認知症対応型共同生活の 介護職の採用者と早期離職者の特性

ワタナベ ヒロフミ
渡邊 裕文*1*2

目的 介護職の早期離職者数の削減を目的として、認知症対応型共同生活介護の施設への介護職としての入職希望者について、履歴書データを用いて、採用者・不採用者、早期離職者の特性を分析した。

方法 Aグループホームに開設当初より2018年3月までに残されていた介護職としての入職希望者の履歴書に書かれている内容を用いて分析を行った。本分析では、全履歴書データ(328通)のうち、開設当初で職員を多く採用していた3年間、性別、年齢に欠損のあるデータを除いた189名分の履歴書データを用いた。「採用・不採用」「勤続年数」を従属変数とし、履歴書に書かれている「性別」「年齢」「学歴」「転職回数」「福祉転職回数」「保有資格」の履歴書データを独立変数としてロジスティック回帰分析を行った。また、志望動機欄の記載内容について、テキストマイニングによる分析を合わせて行った。

結果 採用・不採用について分析の結果、年齢、保有資格について、採用・不採用との間に統計学的に有意な関連が認められた。他の独立変数の影響を除いて、30歳代に比べて20歳代以下、40歳代がそれぞれ5.52倍(95%CI:1.75-17.35)、3.02倍(95%CI:1.04-8.72)採用されやすいことがわかった。統計学的に有意ではないが、50歳代以上は2.88倍(95%CI:0.93-8.92)採用されやすくなっている。テキストマイニングでは、「認知症」「高齢者」「家庭」など認知症対応型共同生活介護の本質に関するキーワードを記載している人が採用されていた。早期離職について分析の結果、保有資格との統計学的に有意な関係がみられ、ヘルパー等の資格を持つものは、6.93倍(95%CI:1.39-34.49)早期離職しやすいという結果が得られた。また、統計学的に有意ではないが、福祉関係の転職回数が2回以上の方は0.61倍、つまり福祉関係の転職経験が1回以下の方は1.64倍早期離職しやすくなっている。性別、年齢、学歴については、統計学的に有意な関係はみられなかった。テキストマイニングでは、「認知症」「人生」「関わる」「力づける」「施設見学」といった他者との関わりや理解、意欲に基づくと考えられる単語を記載している人が、早期離職していなかった。

結論 介護職の早期離職には、これまで施設の対応や施設内での人間関係が論じられてきた。今回の分析で、入職希望者の個人的特性や保有資格、転職経験との関連性が確認され、早期離職を減らすためには、介護職へ入職する前の段階での教育や体験の必要性が示唆された。

キーワード 認知症対応型共同生活介護、個人の特性、介護職、保有資格、転職回数、ロジスティック回帰分析

*1元日本福祉大学大学院社会福祉学研究科研究生 *2日本福祉大学健康社会研究センター客員研究所員

I 緒 言

介護職数は、2017年度時点で195万人であり、介護保険制度が施行された2000年度に比べて約3.6倍に増加¹⁾している。一方、昨今の日本全体の雇用状況の改善もあり、介護職不足は一層深刻化し、2025年には37.7万人の介護人材不足が予測²⁾されている。こうした介護職不足への対策のために、現在の介護職の就業状況を把握することが重要となる。特に、介護職は離職率が高いと言われており、特に勤続1年未満の離職者が約4割³⁾を占めている。介護職の離職を論じるときには、離職率だけではなく、早期離職への対策が必要となる。

では、どのような介護職が離職意向を持ち、特に早期離職をしているのであろうか。介護労働実態調査の二次分析⁴⁾⁻⁶⁾により、転職経験や配偶者の有無、年齢、資格、学歴と離職意向に関する結果が導き出されている。また、個人の属性に焦点をあてた吉田ら⁷⁾は、介護福祉士の有資格者は、介護の仕事の継続意向が強いこと、20代の職員と比べて、30～49歳では継続意向が強いが、50代では継続意向は弱いこと、介護施設に勤務する職員は、現勤務先の離職意向が強いことなどを示しており、性別、年齢、婚姻、保有資格などの個人の属性による離職要因の違いについては一定の成果がある。

離職者を対象とする研究としては、坂口⁸⁾の介護職、介護経験者に対してインターネットで収集したモニターサンプルのデータ解析を行った研究がある。この解析結果として、現在の介護関連業務についているものに比べ、離職者のほうが介護業界での経験年数が低いこと、転職回数は所有資格がヘルパーであるものを除き、離職者のほうが多いことを明らかにしている。

こうした先行研究は、離職者に対するアンケート調査の困難さから、対象を現職者として離職意向を解析している点や、インターネットによるモニターサンプルをデータとして使用している点で、研究の限界があると考えられる。また、どのような属性の個人が、介護職を希望してい

るかに関する先行研究は、筆者が調べた限りではみられなかった。

このような現状を踏まえ、本研究ではAグループホームに残されている履歴書等のデータを用いて、どのような個人属性を持つ人が介護職を希望し採用されているか、採用された介護職のうち、どのような個人属性を持つ人が早期離職をしているかについて、統計学的手法を用いて検証を行った。

II 方 法

(1) 対象者とデータの収集方法

Aグループホームは、B市より認可された認知症対応型共同生活介護の施設（以下、グループホーム）である。母体は医療法人で、B市の市街地にあり、3ユニット27名の認知症高齢者の方が生活をしている。立地しているC都道府県の介護職の人材育成に関する認証制度で認証されている。

このAグループホームには、開設時である2004年以降の採用者／不採用者も含めた介護職の入職希望者の履歴書328通が残されていた。この履歴書に記載されている、性別、面接時の年齢（以下、年齢）、履歴書に書かれている最終の学歴（以下、学歴）、履歴書の職歴から得られた面接時までの転職回数（以下、転職回数）、同じく面接時までの福祉関連業務での転職回数（以下、福祉転職回数）、面接時の保有資格（以下、保有資格）、面接年、志望動機欄の記載内容を使用した。上記の履歴書より得られたデータに加えて、Aグループホームに保管されている労働者名簿から採用者のAグループホームでの勤務年数（以下、勤務年数）を用いている。以上の個人の属性に関するデータを本論文では、履歴書データと記載する。また、離職者のうち1年未満で離職した介護職を早期離職として扱うこととする。

履歴書データのうち、開設当初で多くの介護職を採用していた3年間のデータを除外し、2017年度（2018年3月末）までの履歴書データを使用し解析を行った。その際、2018年3月末

時点で勤務している介護職のデータは、退職までの期間が算出できないことからデータから除外した。また、採用を内定したが就職を辞退した者、性別または年齢の書かれていない履歴書データは、解析から除外した。

履歴書を書いた個々人に個人情報の使用許可を得ることは、事実上不可能である。このため、管理をしているAグループホームの法人の理事長より使用許可をいただき、個人が特定できないように数値化し、解析を行った。

(2) 対象者の基本属性

最終的に使用した履歴書データ189名分の基本属性は表1に示しているとおりでである。入職希望者のうち女性が7割、年代別では40歳代が最も多く3割を占めており、20歳代以下、30歳代、50歳代が2割前後となっている、学歴は高卒が4割、短大卒が3割を占めている。入職希望者のおよそ半数が採用されており、採用者のうち7割が早期離職している。

(3) 統計解析

1) 従属変数, 独立変数

Aグループホームで不採用となった入職希望者と早期離職者の特性を調べるために、それぞれ採用・不採用、採用者の勤続年数を従属変数とし、性別、年齢、学歴、転職回数、福祉転職回数、保有資格を独立変数として使用した。解析に用いた保有資格は訪問介護員1級、2級養成研修(以下、ヘルパー1級、2級)、介護職員基礎研修(以下、基礎研修)、介護職員初任者研修(以下、初任者研修)、介護福祉士実務者研修(以下、実務者研修)の各修了者を合わせてヘルパー等と表記している。ヘルパー等の資格を有し、介護福祉士の資格を有するものは、介護福祉士の有資格者に分類した。学歴の専門学校等の卒業は、短大卒に含めた。

2) 解析方法

はじめに、グループホームへの「採用者」の特性(どのような人が採用されやすいか)を明らかにするために、記述統計を確認したうえで、Aグループホームでの面接後の採用・不採用を

表1 履歴書データ分析対象者の基本属性

	n ²⁾ (名)	% ³⁾
性別：男性	64	33.9
女性	125	66.1
面接時の年齢：20歳代以下	46	24.3
30歳代	35	18.5
40歳代	56	29.6
50歳代	37	19.6
60歳代以上	15	7.9
採用・不採用：採用	85	45.0
不採用	78	41.3
離職群中の勤務年数：早期離職	56	29.6
1年以上勤務	26	13.8
学歴：中学卒	14	7.4
高校卒	76	40.2
短大卒	62	32.8
大卒以上	34	18.0
保有資格：ヘルパー等 ⁴⁾	139	73.5
介護福祉士	25	13.2
転職回数：なし	5	2.6
1回	14	7.4
2	23	12.2
3	39	20.6
4	44	23.3
5	25	13.2
6	21	11.1
7回以上	16	8.5
福祉転職回数：なし	53	28.0
1回	52	27.5
2	38	20.1
3	24	12.7
4回以上	20	10.7

注 1) Aグループホームへの2007年以降の入職希望者(n=189)
 2) それぞれ不明および非該当を除外しているため総数は一致しない。
 3) 分析対象者に対する割合
 4) ヘルパー1級、2級、基礎研修、初任者研修、実務者研修を修了したものの

従属変数、性別・年齢・学歴・保有資格・転職回数・福祉転職回数を独立変数にしたロジスティック回帰分析を行った。次に、「早期離職者」の特性(どのような人が早期離職に至りやすいのか)を明らかにするために、早期離職であるか否かを従属変数にしてロジスティック回帰分析を行った。その際、並行して、採用者と不採用者、および早期離職者の面接時点での志望動機の相違を明らかにするために、志望動機欄の記載内容から、テキストマイニングによって頻出語句等を抽出した。採用者、不採用者、早期離職者、1年以上勤務後の離職者をそれぞれ採用群、不採用群、早期離職群、1年以上勤務群と記載することにする。

データ解析に際しては、IBM社の統計解析ソフトSPSS Ver.26を用いた。また、志望動機欄の記載内容についてのテキストマイニングによる解析は、ユーザーローカル社のサイト上にあ

表2 履歴書データの個人の属性別、採用者、早期離職者の割合（クロス集計）

	採用者			早期離職者		
	n ¹⁾ (名)	採用 (%)	p	n ¹⁾ (名)	早期離職 (%)	p
性別：男性	55	43.6	0.12	23	73.9	0.50
女性	108	56.5		59	66.1	
年齢：20歳代以下	43	67.4	0.04	- ³⁾	-	0.54
30歳代	28	32.1		36	66.7	
40歳代	48	50.0		24	62.5	
50歳代以上	44	52.3		22	77.3	
学歴：中学卒	12	50.0	0.81	- ³⁾	-	0.81
高校卒	67	55.2		36	66.7	
短大等卒	52	53.8		27	69.2	
大学卒	29	44.8		- ³⁾	-	
保有資格：ヘルパー等 ²⁾	115	50.4		56	76.8	
介護福祉士	22	63.6	14	57.1	0.33	
転職回数：3回以下	74	54.1	0.59	38	65.8	0.70
4回以上	87	50.6		43	69.8	
福祉転職回数：1回以下	88	51.1		44	72.7	
2回以上	73	53.4	37	62.2	0.31	

注 1) それぞれ不明および非該当を除外しているため総数は一致しない
 2) ヘルパー1級、2級、基礎研修、初任者研修、実務者研修を修了したもの
 3) 該当者が少数であるため、20歳代以下と30歳代、中学卒と高校卒、短大等卒と大学卒をそれぞれ同一カテゴリーに集約した

表3 履歴書データの個人の属性別、採用者、早期離職者との関連（ロジスティック回帰分析）

	採用者			早期離職者		
	調整OR	95%信頼区間	p	調整OR	95%信頼区間	p
性別：男性	ref.			ref.		
女性	1.36	0.65- 2.82	0.41	0.69	0.21- 2.25	0.54
年齢：20歳代以下	5.52	1.75-17.35	0.00	ref. ₂₎		
30歳代	ref.			ref.		
40歳代	3.02	1.04- 8.72	0.04	0.62	0.18- 2.17	0.45
50歳代以上	2.88	0.93- 8.92	0.07	1.44	0.36- 5.74	0.61
学歴：中学卒	0.98	0.26- 3.79	0.98	ref. ₂₎		
高校卒	ref.			ref.		
短大等卒	1.36	0.60- 3.11	0.46	1.02	0.91- 1.14	0.79
大卒	0.72	0.28- 1.89	0.50	ref. ₂₎		
保有資格：ヘルパー等 ²⁾	1.00	0.38- 2.65	1.00	6.93	1.39-34.49	0.02
介護福祉士	2.25	0.57- 8.90	0.25	3.90	0.60-25.50	0.16
介護資格非保有者	ref.			ref.		
転職回数：3回以下	ref.			ref.		
4回以上	0.99	0.82- 1.20	0.90	0.99	0.73- 1.34	0.96
福祉転職回数：1回以下	ref.			ref.		
2回以上	1.11	0.76- 1.63	0.60	0.61	0.34- 1.11	0.10

注 1) 調整OR：調整オッズ比、ref.：参照カテゴリー
 2) ヘルパー1級、2級、基礎研修、初任者研修、実務者研修を修了したもの
 3) 該当者が少数であるため、20歳代以下と30歳代、中学卒と高校卒、短大等卒と大学卒をそれぞれ同一カテゴリーに集約した

るオンラインソフトを使用した (<https://textmining.userlocal.jp/>)。

(4) 倫理的配慮

本研究は、日本福祉大学大学院「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会に承認を得て、行われたものである（2018年5月17日承認、承認番号18-001）。本分析に用いた履歴書データについては、以下のような倫理的配慮を行った。履歴書はAグループホーム内で閲覧、データ化し、個人を特定できる氏名、住所、電話番号などのデータは使用をしていない。履歴書の提出者一人ひとりに確認することは事実上不可能であるため、Aグループホームのサイト上に記載している個人情報の取り扱いに従い、履歴書の持ち主から履歴書データの使用について不許可の連絡が来た場合には、データの抹消等の対応を行うことにした。履歴書データは、パスワードが必要となるUSBメモリのみに保存し、USBメモリはグループホーム内から持ち出さず、厳重に施設内の金庫で保管を行った。

Ⅲ 結 果

(1) 採用された介護職の特性（どのような人が採用されやすいか）

履歴書データからわかる採用者の特性を表2、表3に示した。性別、学歴、保有資格、転職回数では、採用群と不採用群との間に統計学的に有意な関連は認められない。統計学的に有意な関連が認められた変数は年齢で、20歳代以下は採用されやすく、40歳代以上はおよそ半数が採用されているのに対し、30歳代が採用されにくい傾向がある。他の独立変数の影響を除いても、30歳代に比べて20歳代以下、40歳代がそれぞれ5.52倍（95%信頼区間（以下、95%CI）：1.75-17.35）、3.02倍（95%CI：1.04-8.72）採用されやすく、統計学的に有意ではないが、30歳代に比べて50歳代以上は2.88倍（95%CI：0.93-8.92）採用されやすい。

また、表4は志望動機欄の記載内容についてのテキストマイニングによる分析結果であり、このうち左半分には、採用群と不採用群の比較を示している。この採用群をみると、「認知症」や「高齢者」「家庭」というグループホー

表4 履歴書の志望動機欄での頻出語句の比較（採用群・不採用群、1年未満離職群・1年以上離職群）

採用群にだけ出現	採用群によく出る	両群によく出る	不採用群によく出る	不採用群にだけ出現	早期離職群にだけ出現	早期離職群によく出る	両群によく出る	1年以上勤務群によく出る	1年以上勤務群にだけ出現
楽しい うれしい ありがとう すごい 強い 浅い 新しい 固い 乏しい 気持ち よい 多い 難しい うまい 苦しい 幅広い きつい やさしい 貴い 持つ 思い いろいろ 必要 ボランティア 成長 きっかけ コミュニケーション 院 家庭 ケア	できる 認知症 入居 興味 接する 知識 好き 級 高齢者 過ごす 培う 学ぶ 探す 働かせる 取る	介護 仕事 長い 応募 利用者 活かす グループホーム 職 感じる おる 笑顔 いただく 考える 志望 いく 資格 希望 業務 頂く 役に立つ 視座 やりがい 雰囲気 生活 致す 働く 魅力 ヘルパー	明るい 福祉 役 頂ける つく 進む 生かせる	暖かい いい 優しい 無い 深い やすい 欲しい 多い つよい 近い 弱い 社会 貴社 お仕事 喜び 目指す 寄り添う 向ける 合う	うれしい すごい ありがとう 笑顔 新しい 固い 多い 気持ちよい 難しい 苦しい うまい 幅広い きつい 貴い 必要 接す 培う	楽しい 良い おる 笑顔 応募 利用者 活かす グループホーム 持つ 職 感じる 興味 頑張る 資格 致す 頂く いただける 学ぶ	思う 仕事 強い 認知症 考える いただく いく 介護福祉士 入居 役 に立つ 思い いろいろ 働く 致す ボランティア 皆様 生活 働く 聞かせる 聞く	経験 できる 認知症 認知症 考える いただく いく 介護福祉士 施設見学 自然 人生 治う かせる 思い切る 関わる かける 進む 力づける 示す 続ける 送れる つなげる 変わる 喜べる あふれる もらう 見直す 用いる なれる	

注 出現頻度の多いものほど上位に表示している。テキストマイニングによる

ムの特徴を表す単語がみられることから、グループホームを理解して入職を希望している人が採用されている。

(2) 早期離職した介護職の特性（どのような人が早期離職をしやすいのか）

履歴書データからわかる早期離職者の特性についての分析結果を表2、表3に示した。性別、年齢、学歴では、早期離職群と1年以上勤務群との統計学的に有意な関連性は認められなかった。資格に関しては、ヘルパー等の資格を持つものは、6.93倍(95%CI: 1.39-34.49)早期離職しやすくなっている。統計学的に有意とはいえないが、福祉関係の転職回数が2回以上の人は1回以下の人に対し0.61倍(95%CI: 0.34-1.11)、つまり福祉関係の転職経験が1回以下の方は2回以上の人に比べて1.64倍早期離職しやすくなっている。

また、表4の右半分には早期離職群と1年以上勤務群の履歴書データの志望動機欄のテキストマイニングによる分析結果を示している。早期離職群は「うれしい」「ありがとう」「気持ちよい」という介護職自身の気持ちを表す言葉が頻出している。これに対し、1年以上勤務群では、「認知症」「人生」「関わる」「力づける」「施設見学」といった他者との関わりや理解、意欲に基づくと考えられる単語が現れている。

IV 考 察

本研究の結果、採用した介護職としては、20歳代、40歳代以上は採用されやすいが、30歳代は採用されにくいことがわかった。また、面接に来ている希望者も30歳代が最も少なくなっている。30歳代の子育て世代では、育児のための時間的制約、例えば子どもを保育園へ送り迎えする時間が決まっていることや土曜日や日曜日には勤務ができないということが多い。介護施設の中でもグループホームは、特別養護老人ホームなどの他の高齢者施設に比べて小規模であるため、早出や遅出といった勤務ができない、土・日曜日や祝日の勤務ができないという制約のある子育て世代に対するマッチングが難しいことを表していると考えられる。介護労働実態調査⁹⁾の結果をみるとグループホームでは、年齢層が高いほど勤務をしている介護職数が多い傾向が見られ、本研究の20歳代以下が多く面接に来て、採用されている結果とは大きく異なっている。これは、全くの未経験者でも資格取得支援を行っていること、就職フェアなどを通じてアピールを行っていることなど対象としたAグループホームの特性が要因であると考えられるが、今後の検討課題としたい。

また、性別については採用・不採用、早期離

職に関して統計学的に有意な関連は認められなかった。介護施設はもともと女性中心の職場であったため、女性を採用しやすいという傾向が出てもおかしくないところが、男女とも統計学的な有意差がみられないことは、男性も採用される職場という位置づけが定着しつつあることを示していると考え。採用時に年齢以外について統計学的に有意な関連がみられなかったことは、人柄を重視して採用しているというAグループホームのあり方が現れていると考える。

資格に関しては、ヘルパー等の有資格者は早期離職しやすいことが結果として示された。従来のヘルパー講習や初任者研修等の研修の中では、グループホームに関する説明として、介護の必要性がそれほどではない認知症の方のお世話をすると説明されている。一方、Aグループホームでは看取りまでの介護を行っており、重度の要介護者も居住しているため、ヘルパー講習や初任者研修等で学んだことと現実とのギャップによるリアリティ・ショック¹⁰⁾が起きている可能性がある。また、福祉関係で転職回数が多い人のほうが、やや早期離職しにくいことやテキストマイニングの結果で1年以上勤務群に他者との関わりの単語などがみられることから、グループホームでの認知症ケアの必要性やグループホームの役割などを理解して就職しているほうが早期離職しにくい可能性を示唆していると考え。すでにデンマークで行われているように介護職を希望して転職する人すべてに対して、一定の介護技術や資格を取得するための職業訓練教育を国として行っていく¹¹⁾ことが、日本での介護職の早期離職を減らすためにも必要であると考え。

本研究は、介護施設への入職前の個人の状態と採用・不採用や早期離職ということについて統計学的な解析を行った点でおそらく先例のない研究である。しかし、一つのグループホームのデータを扱っているだけという点が本研究の限界となっている。他のグループホームや他の高齢者施設で同様の解析が行われることで、より実態にあった結果が得られると考えている。

謝辞

本研究は、筆者が日本福祉大学大学院社会福祉研究科の修士論文として作成した研究である。指導教官である齊藤雅茂先生には、基本的な研究枠組みや統計学的な解析方法、研究をまとめて上げていくプロセスでの懇切丁寧な指導をいただきました。また、履歴書データの使用を許可いただいたAグループホームの法人理事長に感謝申し上げます。また、すべての関係者の皆様に記して深謝致します。

文 献

- 1) 厚生労働省老健局. 介護人材の確保・介護現場の革新. 2019. (<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000555624.pdf>) 2020.4.15.
- 2) 厚生労働省. 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について. 2015. (<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>) 2019.12.5.
- 3) 公益財団法人介護労働安定センター. 介護労働の現状について 平成30年度介護労働実態調査の結果と特徴. 2019. (http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2019_roudou_genjyou.pdf) 2019.12.5.
- 4) 大澤理沙. 介護労働者の離職に関する分析-労働市場の需給動向がマッチングの質に与える影響に着目して-. 東北経済学会誌. 2011; 64: 58-65.
- 5) 岸田研作・谷垣静子. 介護職員が働き続けるには何が必要か. 日本経済研究. 2013: 69: 1-23.
- 6) 加藤善昌. 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. 2015: 8(1): 87-102.
- 7) 吉田和夫, 水野利英, 車井浩子. 介護労働の特性と介護労働者の離職意向. 商大論集. 2012: 63: 203-25.
- 8) 坂口尚文. 『介護労働者の就業・離職状況に関する調査』について. 家計経済研究. 2011: 90: 15-29.
- 9) 公益財団法人介護労働安定センター. 平成30年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書. 2019. (http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2019_chousa_jigyousho_chousahyou.pdf) 2019.12.5.
- 10) 大竹恵子. 介護労働者の早期離職に関わる要因: リアリティ・ショックの視点から. 同志社政策科学研究. 2013: 15(1): 151-62.
- 11) 野口典子. 超高齢少子人口減少社会を支える福祉介護人材養成・確保をめぐる課題. 中京大学現代社会学部紀要. 2018: 12(1): 1-24.