

## 介護職の仕事満足度と離職理由および賃金格差に関する要因分析：ある自治体における介護職への試行的調査データの多変量解析から

安立, 清史  
九州大学大学院人間環境学研究院 : 教授

高寄, 浩平  
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

<https://doi.org/10.15017/4772282>

---

出版情報：人間科学共生社会学. 10, pp.29-44, 2020-03-31. Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：

# 介護職の仕事満足度と離職理由および賃金格差に関する要因分析

—ある自治体における介護職への試行的調査データの多変量解析から—

安立清史・高寄浩平

## 要 旨

公益財団法人・介護労働安定センターが行っている「介護労働実態調査」は、日本の介護労働力の実態に関するもっとも基本となるデータである。しかしながら公表されている分析結果は十分なものではない。そこである自治体が独自に調査項目を改訂して自治体主催の研修会に参加した介護職にアンケート調査を実施した。この調査票には問題もあるが詳細なローデータである。このデータの提供を受けて、われわれは介護職の仕事満足度と賃金格差を多変量解析によって分析した。また仕事満足度と離職理由については探索的な因子分析を行い、いくつかの新しい仮説を得ることができた。

**キーワード：**介護職、介護労働実態調査、仕事満足度、離職理由、賃金格差、多変量解析、因子分析

## 1 研究の背景—調査と分析の経緯

公益財団法人・介護労働安定センターは「介護労働実態調査」を毎年行っている<sup>1)</sup>。これは「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の二種類の調査からなるもので、直近の2018年の介護労働実態調査では、全国の介護保険サービスを実施する事業所のうちから18,000事業所が無作為抽出にて選定されて調査された<sup>2)</sup>。この調査は大規模かつ詳細なものであり、日本の介護労働力の実態を知る上で、もっとも信頼できる基本データとなる。これらの調査結果は、かなり詳細に公表されている（介護労働安定センター 2019a、2019b ほか）。

ただし、いくつかの問題点もある。まず第1に調査目的である。調査の趣旨が介護労働の「実態」調査であり、かならずしも介護労働の問題点や改善点を積極的に発見しようとするものではない。もちろん実態から問題や課題を発見することはできる。しかし、調査の趣旨が、問題の原因を探求しようとするものではないため、より深く原因を探求したり、そこから具体的な改善の提案などを抽出しようとする、この調査では限界がある。そのような目的に向けて質

問文や選択肢が作られていないからである。第2に調査票が膨大かつ広範囲の問題を尋ね（すぎ）ているため、アンケート調査に回答することが回答者にとって大きな負担になっていることが推測される。事業所調査で約5割、就業意識調査が約4割程度の回収率にとどまっているのはそのためであろう。アンケート調査のセオリーである「調査目的が明確で、回答に負担がかからないこと」という原則が守られていないように見える。調査する側の意向で作られていて、被調査者のことが考慮されていないのではないか。結果として、職務に意識の高い人たちが多く回答し、平均的で一般的な介護事業所や介護労働者からの回答が相対的に少ないという「回答者の偏り」が生じている可能性を否定できない。詳しく聞きすぎて、本当に詳しいことはかえって分からない、という矛盾した結果となっているのではないか。第3に、調査結果が地域別や属性別のくわしい分析があまりなされていない点があげられる。分析が単純集計やクロス集計など、比較的簡単な次元にとどまっていて、地域別や属性別の分析など、突っ込んだ分析がなされていない（なされているのかもしれないが、それは公開されていない）。結果として、このデータがどう活用されるのか、分かりにくくなっている。介護保険の保険者である自治体では、介護保険の安定的で持続可能な制度運営のために、こうしたデータを活用したいという思いがある。介護保険財政だけでなく、介護保険事業所の介護職の人手不足がたいへん深刻なためだ。介護保険を、財政的に持続可能にしても、介護職が足りなければ、介護保険制度そのものが、人手不足で成り立たなくなるおそれがある<sup>3)</sup>。

多くの自治体が介護職不足を深刻に受け止めている。介護保険事業所の多くで、介護職が不足しており、離職・転職率も低くないからだ。介護の仕事になぜ人が集まらないのか、それが保険者としての自治体の大きな課題である。2018年、ある自治体で「介護労働実態調査」の調査票の中から、不用と思われる調査項目を除外し、独自にいくつかの項目を抜き出して、さらに詳細に結果を分析できるように工夫をくわえた調査票を作成した<sup>4)</sup>。この調査票を用いて、介護事業所むけに行った研修会に参加した人たちに調査票を配布し、その場での自記式アンケート調査を実施した。時期は2018年6月7日から10月23日の間に行われた計18か所での研修等の場である。われわれは、この自治体から特別にデータの提供をうけ、全体の回収数841票のうち介護支援専門員や看護職員、生活相談員などを除いた「介護職員」365票を分析対象として分析した。本論文はこのデータの試行的な分析の報告である。

## 2 調査・データの概要

### 2.1 調査票と調査項目、調査実施の方法

「介護労働実態調査」を独自に改訂して作成された今回の調査票だが問題もあった。基本的には「介護労働実態調査」の「質問文」を踏襲しながら調査項目は減らしている。そのうえで回答欄を「はい／いいえ」だったものを、5段階尺度に変更するなど工夫を加え、いくつか新規の質問項目も加えてある。調査方法は、研修会に参加した人たちへの手渡し自記式調査であ

る。このため、統計学的にいえば、このサンプルからは、母集団の推計はできない。

このようにサンプリングや方法論の問題を含みながら、このデータの価値は小さくない。介護職に関してこれほどの詳細なデータが得られる機会はそうはない。いわば介護職に関する「ビッグデータ」である<sup>5)</sup>。また「介護労働実態調査」ではローデータが限定的にしか公開されていないため、データの二次分析が困難である。それに対してこの調査ではローデータから分析できるため、多変量解析などが可能となる。したがって「介護労働実態調査」と比較することにより全国調査のデータを読み解くための新たな仮説の形成が可能だ。いわば今後の分析に向けた課題発見型の分析となりうるのだ。

## 2.2 基本属性

まず、対象データの基本属性についてみておきたい。

図1と図2は、性別と年齢構成である。性別で見ると、無回答を除いて女性が約59.4%、男性が約40.6%となっている。これは、女性72.0%、男性20.6%（無回答7.4%）という「平成30年度介護労働実態調査」の結果（介護労働安定センター 2019b）と比較すると男性の割合が高くなっており、研修の場に来た職員を対象としている本調査の対象者もつサンプルの偏りが存在している可能性がある。年齢については、最年少が18歳、最年長が69歳となっており、平均値は39.72歳となっている。また、介護福祉士の資格の有無を尋ねた結果が図3であり、約66.9%が介護福祉士の資格を持っている。

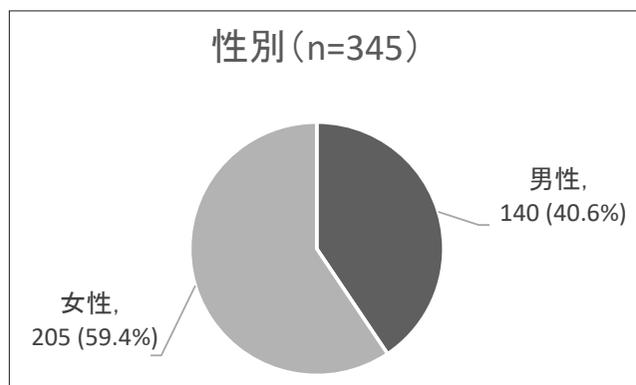


図1 性別

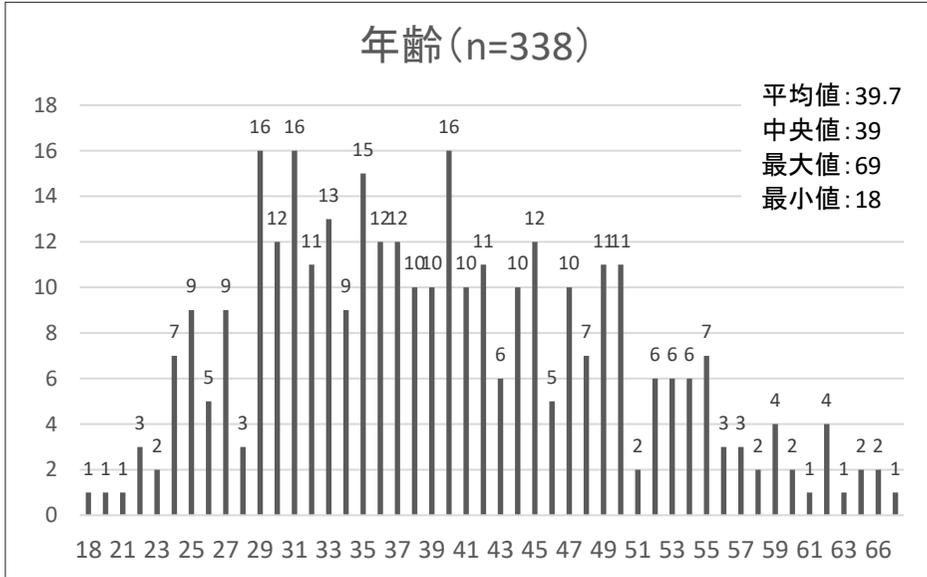


図2 年齢

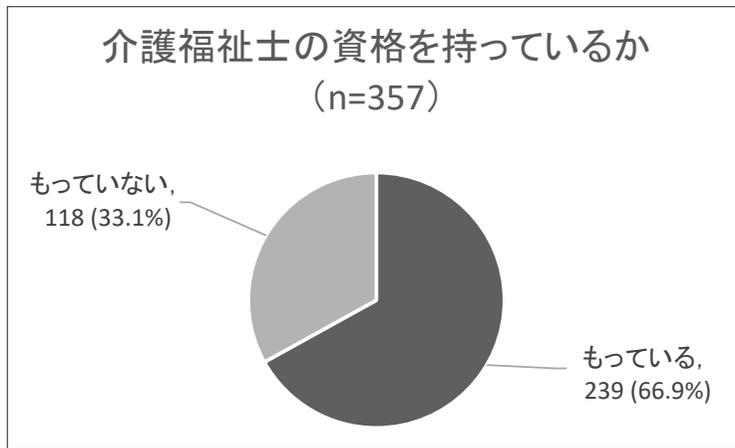


図3 介護福祉士の資格の有無

### 2.3 「仕事満足度」変数の作成

また本稿では、職員の仕事に対する満足度を計るために、複数の質問項目への回答を合成するかたちで「仕事満足度」変数という新たな変数を作成して分析に用いた。これは、「仕事の内容・やりがい」「キャリアアップの機会」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」「勤務体制」「人事評価・処遇のあり方」「職場の環境」「職場の人間関係、コミュニケーション」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練、能力開発のあり方」「職業生活全体」という12の項目ごとに、満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足という5段階で尋ねている設問の回答を合計し、49

段階の値をとるスコアにしたものである<sup>6)</sup>。なお、合成尺度の内的整合性を表す cronbach の  $\alpha$  は .890 (12項目) であり、十分に統合に耐えることを確認した。図4が「仕事満足度」変数を1から49の値をとるように操作した場合の分布である。

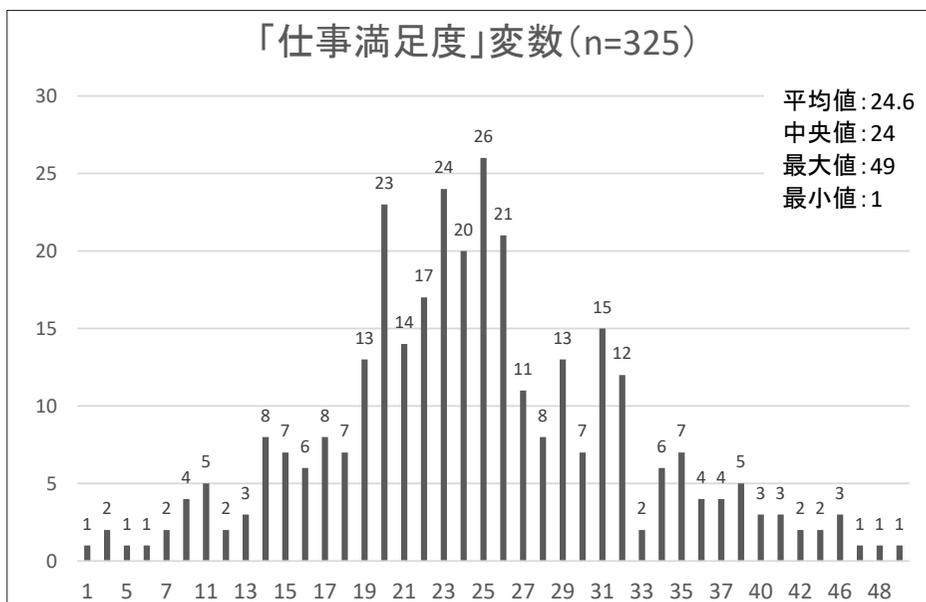


図4 「仕事満足度」変数

### 3 分析と考察

#### 3.1 介護職の仕事満足度を左右する要因

ここでは、介護職の職場環境や働き方が仕事満足度にどのように影響しているのかについて分析を行いたい。具体的には、2.3で作成した「仕事満足度」変数を従属変数とした回帰分析を実施することで、介護職の仕事満足度を左右する要因について検討を行う。つまり、どのような職場環境の要素や仕事上の不満などが仕事満足度を向上させる／低下させる要因になっているのか、ということをも明らかにしようとする試みである。

##### 3.1.1 仕事満足度の向上につながる職場環境の特徴

まず、職場環境について尋ねた「あなたの職場の特徴をお伺いします。」という設問において、各項目の回答（非常にあてはまる、あてはまる、ややあてはまる、あまりあてはまらない、あてはまらない、非常にあてはまらない、の6項目）を独立変数とした重回帰分析の結果が表1である。

表1 仕事満足度と職場環境についての回帰分析表

| モデル | R                               | R2 乗 | 調整済み R2 乗 | 推定値の標準誤差 |       |        |      |
|-----|---------------------------------|------|-----------|----------|-------|--------|------|
| 1   | .569 <sup>a</sup>               | .323 | .310      | 6.628    |       |        |      |
| モデル |                                 |      | 非標準化係数    |          | 標準化係数 | t 値    | 有意確率 |
|     |                                 |      | B         | 標準誤差     | ベータ   |        |      |
| 1   | (定数)                            |      | 4.637     | 1.937    |       | 2.394  | .017 |
|     | 男女の別なく昇進・昇格できる雰囲気がある            |      | .843      | .424     | .116  | 1.989  | .048 |
|     | 仕事と育児・介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある |      | 1.031     | .442     | .159  | 2.331  | .020 |
|     | 従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある      |      | 2.139     | .417     | .329  | 5.126  | .000 |
|     | 残業や休日出勤が少ない                     |      | .423      | .315     | .077  | 1.343  | .180 |
|     | 女性の先輩や管理職が多い                    |      | 1.013     | .352     | .163  | 2.880  | .004 |
|     | 仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多い         |      | -.588     | .409     | -.089 | -1.437 | .152 |

表1の結果をみると、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」「女性の先輩や管理職が多い」という項目が仕事満足度に対してプラスの相関があることが読みとれる（有意確率  $p < 0.01$  のもの、標準化係数の絶対値の大きな順）。そのほか、「仕事と育児・介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある」「男女の別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」といった項目も、仕事満足度に対する関連があると認められる（有意確率  $p < 0.05$  のもの、標準化係数の絶対値の大きな順）。

### 3.1.2 仕事満足度の低下につながる仕事上の不満

つづいて、労働条件や仕事の負担についての悩みや不安について尋ねた「あなたが労働条件・仕事の負担について悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。」という設問に対する回答を独立変数とした回帰分析の結果が表2である。なお、この問18(1)は19項目の選択肢のうち、当てはまるものすべてについて丸を付ける方式の設問である。分析にあたっては、丸が付いた項目を1、丸が付いていない項目を0というようにダミー変数として扱った。

表2 「仕事満足度」と仕事に対する不満についての回帰分析表

| モデル | R                 | R2 乗 | 調整済み R2 乗 | 推定値の標準誤差 |       |        |      |
|-----|-------------------|------|-----------|----------|-------|--------|------|
| 1   | .570 <sup>a</sup> | .325 | .283      | 6.792    |       |        |      |
| モデル |                   |      | 非標準化係数    |          | 標準化係数 | t 値    | 有意確率 |
|     |                   |      | B         | 標準誤差     | ベータ   |        |      |
| 1   | (定数)              |      | 30.063    | 1.038    |       | 28.972 | .000 |
|     | 雇用が不安定である         |      | -5.410    | 1.687    | -.156 | -3.206 | .001 |
|     | 正規職員になれない         |      | .103      | 2.384    | .002  | .043   | .966 |
|     | 人手が足りない           |      | 1.244     | .989     | .064  | 1.258  | .209 |
|     | 仕事内容のわりに賃金が低い     |      | -3.041    | .870     | -.184 | -3.495 | .001 |
|     | 労働時間が不規則である       |      | -.060     | 1.068    | -.003 | -.056  | .955 |

|                              |        |       |       |        |      |
|------------------------------|--------|-------|-------|--------|------|
| 労働時間が長い                      | -2.696 | 1.166 | -.122 | -2.312 | .021 |
| 不払い賃金がある・多い                  | -6.366 | 2.701 | -.116 | -2.357 | .019 |
| 休憩が取りにくい                     | -1.858 | .862  | -.109 | -2.154 | .032 |
| 有給休暇が取りにくい                   | -1.561 | .829  | -.097 | -1.882 | .061 |
| 夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある   | .678   | .855  | .042  | .793   | .428 |
| 職務として行う医療的な行為に不安がある          | -.114  | 1.121 | -.005 | -.102  | .919 |
| 身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)       | -.007  | .883  | .000  | -.008  | .994 |
| 精神的にきつい                      | -3.310 | .906  | -.201 | -3.655 | .000 |
| 健康面(感染症、怪我)の不安がある            | -.893  | 1.068 | -.045 | -.836  | .404 |
| 業務に対する社会的評価が低い               | -1.888 | .878  | -.111 | -2.150 | .032 |
| 福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある | -1.865 | .984  | -.098 | -1.896 | .059 |
| 仕事中の怪我などへの補償がない              | -.325  | 1.423 | -.012 | -.228  | .820 |
| その他                          | -.820  | 2.252 | -.018 | -.364  | .716 |
| 労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等はない | 2.560  | 2.282 | .056  | 1.122  | .263 |

表2をみると、「精神的にきつい」「仕事内容のわりに賃金が低い」「雇用が不安定である」ということが、仕事満足度を低下させる強い効果を持っているということがわかる(有意確率 $p<0.01$ のもの、標準化係数の絶対値の大きな順)。また、つづいて、「労働時間が長い」「不払い賃金がある・多い」「業務に対する社会的評価が低い」「休憩が取りにくい」といった項目も、仕事満足度に対してマイナスの相関があらわれている(有意確率 $p<0.05$ のもの、標準化係数の絶対値の大きな順)。つまり、「精神的にきつい」ことや「労働時間が長い」ことなどの精神的・肉体的な負担の大きさに見合う待遇が受けられていない(「賃金が低い・雇用が不安定」ということが、介護職の仕事満足度を低下させており、それらが結果的に介護離職につながっている可能性がある)。

### 3.1.3 仕事満足度を向上・低下させる要因

ここまで、介護職の仕事満足度に着目して、仕事満足度を向上させることにつながる職場環境と低下させる要因を探ってきた。介護職の仕事満足度を向上させる可能性のある職場環境としては、職員の個人的な生活時間の確保への配慮や、仕事と育児・介護との両立への支援などといった、職員の仕事とプライベートの両立、いわゆるワーク・ライフ・バランスへの配慮が職員の仕事満足度を向上させる可能性が示唆された。また、女性が多い職種であるということもあり、女性の先輩の存在や男女の隔たりなく昇進できることといった、女性が働きやすい職場であることも仕事満足度を向上させるためには必要である。これは、離職を防ぐための職場づくりという側面だけではなく、一度結婚や出産といったライフイベントによって離職した場合でも再度復職しやすい職場づくりといった観点からも重要なのではないだろうか。

また、仕事満足度を低下させるような不満や悩みとしては、精神的にきついことや労働時間

が長いことなどといった仕事の大変さにくわえて、そのような仕事の大変さのわりに賃金が低いことや雇用が不安定なことが挙げられている。介護職の労働条件についての問題は、これまでも何度も指摘されてきた点ではあるが、今回の調査では再度それが浮き彫りになったといえよう。一方で、賃金の問題についての内実については、さらに詳しく検討していく必要がある。次項では、介護職の賃金についての問題について詳細に分析していくこととする。

### 3.2 介護職の賃金を規定する要因

前項では、介護職の賃金の低さや雇用の不安定さが仕事満足度や離職につながっている可能性が示唆された。本項では、賃金についてさらに詳しく分析していくこととする。賃金について検討するために用いるデータは、実数で記述してもらっている税込月収の金額である。なお、データの概要は表3に示した通りであり、平均値は約187,636円、中央値は190,000円となっている。

表3 月収額のデータ概要

|     |         |
|-----|---------|
| 度数  | 326     |
| 平均値 | 187,636 |
| 中央値 | 190,000 |
| 最頻値 | 200,000 |
| 最小値 | 15,000  |
| 最大値 | 350,000 |

まず、賃金の男女差について見てみると、表4のようになる。平均値で見ると、男性が約210,261円に対して、女性が約172,803円と37,000円以上の差が出ている。また、中央値で見ても23,000円の差がある。

この差はどのようにして生まれているのだろうか。まず考えられるのは、男性と女性で労働時間が大きく異なっている可能性である。そこで、週当たりの労働時間についての男女差をみてみたい(表5)。これをみると、男性と女性で週当たりの労働時間の平均値の差は約2時間であり、中央値で見ると等しい値になっていることがわかる。つまり、男女の賃金差の原因は労働時間では説明できない。

表4 税込月収額における男女差

| 性別 | 平均値     | 度数  | 標準偏差     | 中央値     | 最小値    | 最大値     |
|----|---------|-----|----------|---------|--------|---------|
| 男  | 210,261 | 126 | 45,300.8 | 200,000 | 28,000 | 350,000 |
| 女  | 172,803 | 186 | 42,477.4 | 177,000 | 15,000 | 300,000 |
| 全体 | 187,930 | 312 | 47,297.2 | 190,000 | 15,000 | 350,000 |

表5 労働時間における男女差

| 性別 | 平均値    | 度数  | 標準偏差    | 中央値    | 最小値 | 最大値  |
|----|--------|-----|---------|--------|-----|------|
| 男  | 40.455 | 134 | 9.3069  | 40.000 | 4.5 | 60.0 |
| 女  | 38.314 | 187 | 10.8038 | 40.000 | 4.0 | 81.0 |
| 全体 | 39.208 | 321 | 10.2452 | 40.000 | 4.0 | 81.0 |

そこで、介護職の賃金構造をさらに詳細に明らかにするため、介護職の賃金を規定する要因について、重回帰分析を行った結果について検討することにしたい。重回帰分析では、他の変数の効果をコントロールしたうえで、その変数が税込月収の金額にどのような効果を与えているか、という値を出すことができる。つまり、それぞれの変数が賃金に対してどのような効果を与えているのかということ、いわば賃金の規定要因と呼べるようなものに迫ることができるのである。税込月収の金額を従属変数として、独立変数に入れているのは、「性別（男／女）」「年齢」「介護福祉士資格（あり／なし）」「正規／非正規」「現在働いている法人での勤続年数」「1週間に働いた時間数」である。

表6 税込月収に関する重回帰分析

| モデル | R                 | R2 乗       | 調整済み R2 乗 | 推定値の標準誤差  |              |      |      |
|-----|-------------------|------------|-----------|-----------|--------------|------|------|
| 1   | .636 <sup>a</sup> | .404       | .391      | 37347.319 |              |      |      |
| モデル |                   | 非標準化係数     |           |           | 標準化係数<br>ベータ | t 値  | 有意確率 |
|     |                   | B          | 標準誤差      |           |              |      |      |
| 1   | (定数)              | 122386.111 | 13947.670 |           | 8.775        | .000 |      |
|     | 性別（男／女）           | -22915.201 | 4913.888  | -.237     | -4.663       | .000 |      |
|     | 年齢                | 286.272    | 230.821   | .062      | 1.240        | .216 |      |
|     | 介護福祉士資格           | 17538.459  | 5230.424  | .170      | 3.353        | .001 |      |
|     | 正規／非正規            | 46992.216  | 7220.872  | .330      | 6.508        | .000 |      |
|     | 法人での勤続年数          | 2976.254   | 538.715   | .275      | 5.525        | .000 |      |
|     | 1週間に働いた時間数        | 88.173     | 227.634   | .019      | .387         | .699 |      |

まず、比較可能な値である「標準化係数」の値をみると、最も月収に対する効果が大きくあらわれているのは、「正規／非正規」、つまり正規雇用か否かということになっている。非標準化係数の数値をみると、他の項目の影響をコントロールした場合、正規職員か非正規職員かによって約46,992円の月収の差が生まれていることが読みとれる。つづいて効果が大きく出ているのは「法人での勤続年数」と「性別」である。「性別」についても男性か女性かという二つの分類での分析を行っているが、女性は男性よりも約22,915円月収が低くなっている。ここで押さえておきたいのは、独立変数の一つとして「1週間に働いた時間数」を投入しているということだ。つまり、非正規雇用の労働者や女性は、勤務時間が短いために月収が低くなっているわけではなく、勤務時間数をはじめとして、ここに挙げている他の変数の影響をコントロールしたうえでもなお、これだけの月収の差が出ているということになる。

以上のように、性別や正規雇用／非正規雇用という雇用形態の違いによって賃金に大きな差が生まれていることが読み取れる。そして、このような差は労働時間など他の変数には還元されない。介護職の労働条件や待遇の改善を考えるうえで、このような差が存在することは改善のポイントになるのではないだろうか。介護職の人材確保を進める上で、正規／非正規の区分を超えて働きやすい環境、女性でも働きやすい環境を作っていくことにより柔軟な働き方をし

やすくすることで、離職を防ぐことや、一度離職した人の復職などにつながるのではないだろうか。

#### 4 探索的因子分析

因子分析とは、質問項目への回答（変数）が、どのような潜在的な要因（因子）から影響を受けているかを探る多変量解析の手法の一つである。潜在的な因子を「仮説的な要因」とすれば、因子分析によって仮説（影響をあたえる要因群の候補）を見つけ出すことが出来る。これは「探索的因子分析」といって「検証的因子分析」とは区別される分析手法である。探索的因子分析は、多くの観測された変数（質問への回答）間に見られる相関関係を、どのような内容を持つ「因子」を導入すれば説明できるかを調べるものである。今回は、「現在の仕事の満足度についてお伺いします」という質問への11項目の回答と、「介護職の離職率は高いと言われますが、その理由として考えられる項目について、どの程度当てはまると思われますか」という質問への13項目の回答とを、因子分析によって分析してみたい。

探索的因子分析は、仮説なしの多変量解析であり、いわば仮説を形成するために行う多変量解析である<sup>7)</sup>。介護職の仕事満足度に与える要因について、仮説がない状態から、仮説を形成していく作業の過程が、今回の探索的因子分析にあたる。また、介護職の離職理由についても、離職に影響をあたえる要因についての仮説を形成するために因子分析を行うものである。今回の分析は、仮説を検証するのではなく、仮説を形成するためのものである<sup>8)</sup>。今回のデータの特質上からも、検証的因子分析にはならないからである。今回の因子分析の目的は仮説を形成し、今後の確証的因子分析へつないでいくことである。

さて、二つの因子分析を行うにあたって、いくつか留保条件を補足しておくべきであろう。今回の調査票の設計にはいくつか問題があるからだ。これは「介護労働基本調査」に起因する問題でもあるが、第1は、質問文が厳密には社会調査理論のセオリーにそって作問されていないことである。たとえば「仕事の内容・やりがい」という質問である。それは仕事の内容についての満足度なのか、やりがいについての満足度なのか、判別できない。これは社会調査のセオリーでは望ましくないダブル・バーレル質問に起因する問題である。ふたつ以上のことを聞いているので、何についての回答なのかが分からなくなるからだ。こう見ていくと、今回扱う質問文は、ほとんどがダブル・バーレル質問なのである。したがって、厳密には、何を聞いているのか、何にたいする答えなのか、確定できない質問文なので、分析困難ということになる。しかし、これは検証的分析ではなく、探索的分析であること、つまりまだ知られていない因子を探索的に発見するための仮説形成作業と位置づけて、因子分析を行ってみることにした。そのほうが生産的だからである。

第2に、一見ダブル・バーレル質問でなくても、内容的に曖昧で意味不明な項目も少なくないことである。たとえば「自分に向かない仕事だったため」という項目もそうなのだ。「あては

まる」かどうか、たいへん曖昧なことを、曖昧なまま回答していることになる。自分に「向く／向かない」とはどういうことだろう。「どの程度あてはまる」かどうか、どう考えて回答しているだろうか。たしかに、人間を動かす要因に関しては、事実的な要因だけでなく、心理的な要因も複雑に影響する。まさにそれゆえに因果関係とは言えない様々な要因間（多変量）の多次元的な影響関係が想定されてくるのである。

このような問題点はあるものの、今回のデータから、探索的に因子分析を行い、仮説形成作業を行うこととする。

#### 4.1 介護職の仕事満足度に関する4因子の分析

まず「介護職の仕事満足度」を因子分析にかけてみよう。

主因子法をもちいてプロマックス回転をかけて4つの因子を抽出してみた(表7)。それぞれの因子を「キャリアアップ因子」、「人間関係因子」、「雇用安定因子」、「労働条件因子」と命名してみたい。

表7 「介護職の仕事満足度」の因子分析  
パターン行列<sup>a</sup>

| 問15 現在の仕事の満足度についてお伺いします。 | 因子    |       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                          | 1     | 2     | 3     | 4     |
| キャリアアップの機会               | .929  | -.085 | -.095 | -.030 |
| 人事評価・処遇のあり方              | .654  | .138  | -.028 | .052  |
| 教育訓練・能力開発のあり方            | .560  | .004  | .317  | -.081 |
| 職場の人間関係、コミュニケーション        | -.057 | .916  | -.005 | -.046 |
| 職場の環境                    | .041  | .832  | -.019 | .045  |
| 福利厚生                     | .007  | -.117 | .950  | .009  |
| 雇用の安定性                   | -.021 | .257  | .571  | .015  |
| 労働時間・休日等の労働条件            | -.067 | -.048 | .070  | .886  |
| 勤務体制                     | .125  | .064  | -.083 | .666  |
| 賃金                       | .370  | -.087 | .120  | .163  |
| 仕事の内容・やりがい               | .380  | .167  | .089  | .060  |

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

a. 5回の反復で回転が収束しました。

第1因子は「キャリアアップ因子」である。「キャリアアップの機会」「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」にプラスに反応している。第2因子は「人間関係因子」である。「職場の環境」「職場の人間関係・コミュニケーション」に反応しているからだ。第3因子は「雇用安定因子」である。「雇用の安定性」「福利厚生」に反応しているからだ。第4因子は「労働条件因子」である。「労働時間・休日等の労働条件」「勤務体制」に反応しているからだ。介護職の仕事満足に影響を与えるのは、大きくこの4つの要因であることが示唆されて

いる。それだけなら、分かりやすく常識的なことである。あえて多変量解析するまでもない、そう言われよう。ここで、結果をウラ側から考えてみよう。ひとつ奇妙なことが見つかるのである。それは「仕事の内容・やりがい」が、どの因子にもフィットせず、いわば独立項のようになっていることである。これは因子分析の収束を3因子にした場合にも、4因子にした場合にも同様である。「仕事の内容・やりがい」が、どの因子グループにも所属しない独立項のようになるのはなぜか。その理由は、先に述べたように、これがダブル・バーレル質問だからかもしれない。内容とやりがいは、介護職にとって、私たちが想像している以上に乖離しているのかもしれない。やりがいはあるが内容はきびしい等も考えられる。だとすると、今後の調査研究にあたっては、内容とやりがいは独立に調べるべきだということが示唆されていることになる。これは新たな発見といえるだろう。

ついで4つの因子について考察してみよう。介護職の仕事については、小規模の施設が多く人間関係が難しい等の従来いわれてきたことの確認のような結果となっている。しかしひとつ注目に値するとしたら「キャリアアップ因子」であろう。自治体主催の研修会に参加する人たちだから、キャリアアップ志向がもともと高い人たちなのかもしれない。しかし、人事評価、処遇、教育訓練、能力開発、そしてキャリアアップの機会が、仕事の満足度に関連していることは、一見平凡な知見のようでありながら、様々なことを考えさせる。日常の業務の中ではこうしたことが、あまり行われていないかもしれないことを、含意しているからだ。介護職からは求められているのに、通常は行われていない（かもしれない）こと。それがキャリアアップ因子の含意ではないか。

#### 4.2 介護職の離職理由に関する5因子の分析

ついで介護職の離職理由についての意見である。「介護職の離職率は高いと言われますが、その理由として考えられる項目について、どの程度当てはまると思われますか」という質問に関連した13項目への回答を因子分析にかけてみると、次の5つの因子が抽出された（主因子法、プロマックス回転、7回の回転で結果が収束）。「外的理由因子」、「収入因子」、「他に良い仕事があった因子」、「事業所と人間関係因子」、「移転因子」の5つである。

表8 「介護職の離職理由」の因子分析  
パターン行列<sup>a</sup>

| 問28 「介護職の離職率は高い」と言われます。その理由として考えられる項目について、それぞれ、どの程度当てはまると思われますか。 | 因子   |       |       |       |       |
|--|------|-------|-------|-------|-------|
|  | 1    | 2     | 3     | 4     | 5     |
| 病気・高齢のため   | .892 | -.072 | -.003 | .064  | -.023 |
| 家族の介護・看護のため  | .837 | .096  | -.100 | -.019 | .018  |
| 結婚・出産・妊娠・育児のため   | .799 | .071  | -.065 | -.099 | .028  |
| 定年・雇用契約の満了のため  | .627 | -.090 | .173  | -.016 | .127  |

|                              |       |       |       |       |       |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 自分の将来の見込みが立たなかったため           | -.077 | .903  | -.003 | -.045 | .049  |
| 収入が少なかったため                   | .097  | .536  | .089  | .021  | -.076 |
| 他に良い仕事・職場があったため              | -.054 | .025  | .877  | .004  | -.008 |
| 新しい資格を取ったから                  | .021  | .039  | .491  | .004  | .237  |
| 職場の人間関係に問題があったため             | .097  | -.027 | .050  | .765  | -.153 |
| 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため | -.208 | .017  | -.070 | .633  | .370  |
| 家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため         | .362  | -.058 | .071  | .049  | .626  |
| 人員整理・退職勧奨・法人解散・事業不振等のため      | .003  | .047  | .220  | -.057 | .323  |
| 自分に向かない仕事だったため               | .218  | .323  | -.014 | .280  | -.002 |

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a. 7 回の反復で回転が収束しました。

この因子分析は、解釈が難しい。そもそも「介護職の離職率は高いと言われますが」という伝聞や風評についての意見は、因子分析にはかけにくい設問である。回答者本人の実体験やそれにもとづいた意見ではなくて、一般的な意見についての意見を、求められているからである。アンケート調査で、もっとも信頼度の高いのは、回答者本人の経験した事実を答えさせる設問である。そしてもっとも信頼度の低いのは、一般論にたいする意見、意見にたいする意見、という設問形式である。

しかし今回は、次のように考えてみたい。介護職の離職についての一般的な意見について、介護職がどう考えているか、という設問へは、回答者が職場で見聞した離職者の事例をもとに介護職が考えている意見だと位置づけてみるのだ。

いずれにせよ、ここも探索的因子分析として考えてみよう。そうすると、この結果は興味深いものがある。まず第1因子として抽出されたのが「外的理由因子」である。これが第1因子としてまとまるところが興味深いのだ。「定年・雇用契約の満了」「病気・高齢」「結婚・出産・妊娠・育児」「介護・看護」というのがグループを形成する因子なのだが、ここに含まれているダブル・バーレル性には、ひとまず目をつぶっておこう。すると見えてくるのは、本人の意思ではなく、外的な要因によって、離職・退職に追い込まれるのだ、という要因のかたまりが見えてくる。離職・退職した人は、かならずしも介護の仕事が嫌になってやめていったのではなく、やむを得ない外的な理由によって離職・退職していったと、現職の介護職は考えている、ということが推測される（ややこしいが、そのように解釈できる。あるいはそのようにしか解釈できない）。ここにも質問文が、ダブル・バーレル質問であることや、本人の経験でなく他人の経験についての推量を聞いていること、本人たちは研修会に参加するなど介護の仕事に意欲や向上心をもっている人たちである等々、様々な要因が作用していることはもちろん考慮しなくてはならない。そのうえで、職場で見聞きした退職事例から、現在、介護の仕事についている人たちが、退職していく第1の事情や理由を、このように考えているのだ、ということが浮

かび上がってくる。

ついで、一般的にも言われていることだが「収入因子」や「他に良い仕事があった因子」、「事業所と人間関係因子」と続く。ここには新たな発見は、あまりない。

だが、この因子分析から謎のように浮かび上がってくるのは、「外的因子」の中に、「家族の転職・転勤、または事業所の移転のため」が含まれずに、相対的に独立したひとつの因子として抽出されていることである<sup>9)</sup>。さらに「人員整理・退職勧奨・法人解散・事業所不振」も、「外的要因」因子に含まれず、「家族の転職・転勤、または事業所の移転のため」との関連も弱い点である。これは謎めいた結果である。これは何を示唆しているだろうか。質問文のダブル・バーレル性を考慮しても、この3つの要因は相対的に独立している。それはなぜだろうか。

次のような推論が可能ではないか。「事業所の都合」で行われる退職と、「本人の都合」で行われる退職、そして「家族の都合」による退職が、明らかに区別してとらえられているのだ、と。

退職していく人たちを見つめる介護職は、事業所由来の理由と、本人都合と、家族理由とを、無意識のうちにはっきり区別して見ているのではないだろうか。この3つは、似ているようでいて、似ていない。介護職が退職に追い込まれる外的な理由には3種類があるということを、あえて言えば介護職が、無意識的に区別していることが、この探索的な因子分析から浮かび上がってきたと言えないだろうか。答えた本人たちも、必ずしも明確には意識していないかもしれない。しかし、それが潜在意識や無意識の指し示すことだとすればどうか。「ビッグデータ」の因子分析によって、はじめて見えてきた介護職の潜在意識や無意識が、ここには現れているとしたらどうか。

なぜ、そう考えられるのか。他人の行動をみてその理由を推測する場合、じつは、本人たちの中にある潜在意識や無意識の反映であることがしばしばである。本人たちも、内心、感じている理由や要因を他者に反映させていることが多いのだ。他人の退職理由は、本人も無意識のうちを感じている理由なのだ。そう考えられる。だから現在、介護職として働いている本人たちも、将来、退職するとしたら、それが、事業所の都合による理由なのか、本人の事情によるものなのか、家族の都合によるものなのか、これら3つのどれかが原因だと想定しているのではないだろうか。こう考えると、この因子分析の結果は、これまでにないひとつの新しい発見を示しているのではないか。

## 5 まとめと考察

介護労働安定センターのホームページに掲載されている「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」(介護労働安定センター 2019c) というレポートを見ると、次のような記述がある。「介護職の賃金は年々増加している」、「正規職員では約9割、非正規職員では約7割強の事業所が賞与を支給している」、「介護職員処遇改善加算を取得した事業

所は全体の77.3%」…つまり介護職の賃金は改善されているというのだ。また介護職の離職率も減少傾向にあるという。「離職率の減少傾向と採用率の改善の理由としては、事業所における労働環境が改善され、人材の定着が図られてきていることが挙げられる」とある。そして「生活関連サービス業や宿泊、飲食サービス業と比較すると、介護職の離職率は高くはないということが出来る」(以下、略)と総括されている。

「介護労働の現状について」というレポートは、現状には多少問題もあるかもしれないが、基本的には安定してきているし、改善されてきていると分析しているのである。もしこれがほんとうに「介護労働の現状」だとしたら、介護現場に大きな問題はないということになる。

でも、われわれの今回の分析結果は、この結論とは、いささか異なる。その違いはなぜ生じるのだろうか。今回のデータだけでは解明することができない。今後の研究課題である。また今回の調査データには、すでに記したように多くの課題が残されている。しかし介護労働の改善という課題に切り込むためには、このような独自の調査とローデータを、あらたな問題意識と仮説をもって分析していくことがさらに必要だ、ということが示されたのではないだろうか。

## 注

- 1) 介護労働実態調査とは、介護労働安定センターが行っているもので、次のようなものである(以下、介護労働安定センターのホームページより)。「介護事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を把握し、明らかにすることによって、介護労働者の働く環境の改善と、より質の高い介護サービス提供の基礎資料とするため、介護労働実態調査を実施しています。この調査は『事業所における介護労働実態調査』と『介護労働者の就業実態と就業意識調査』からなっており、『事業所における介護労働実態調査』は介護事業所を対象に『介護事業所で働く労働者の雇用管理の状況、賃金制度・賃金管理の状況、福利厚生状況及び賃金の状況』について、また、『介護労働者の就業実態と就業意識調査』は介護労働者を対象に『就労の状況、労働条件の状況及び就業意識の状況』について、詳細なアンケート調査を実施しています」(介護労働安定センター 2020)とある。
- 2) 2018年調査では有効回答は9,102事業所、有効回収率は51.6%となっている。
- 3) 筆者たちはこれまでにこうした問題を何度も指摘してきた。(安立 2019, 2020; 安立・小川・高野・黒木 2016a, 2016b) など。
- 4) 本分析を担当した著者たちは、調査票の策定には関与していない。調査票の策定段階から関与できれば、以下に記す質問項目の問題はある程度、対処できたのだが。
- 5) そもそも GAF A などの「ビッグデータ」も、ネットサービスの利用者の個人データを用いたものであり、同じような統計学的な問題を含んでいる。つまり母集団の推計には適さない、いや母集団という概念そのものがないのだ。しかし近年の統計学的な分析は、主としてこのような「ビッグデータ」から行われている。その興味深い結果については、Harrari

(2015=2018)などを参照のこと。

- 6) なお、同様の処理は「介護労働実態調査 2011」を対象に分析を行った大久保（2016）においても行われている。
- 7) このような因子分析の性格を「説明の仕方によって何とでも言える」として嫌う数理統計の専門家も存在する。たしかにそのような「説明の仕方（≡ 因子の命名の仕方）に依存してしまう」曖昧な性格が因子分析にないとは言えない。それは仮説（≡ 説明の仕方）を探索しようとする因子分析の特質そのものなのだ。確かな因果関係ではなく、不確かではあるが、まだ説明されていない何かを探索すること——それこそが因子分析の特徴なのだ。
- 8) ここはやや詭弁的に聞こえるかもしれない。仮説を形成する仮説、という説明は、無限後退のように見えてしまうかもしれないからだ。たしかにそのような側面がないとは言えない。しかしすでにある仮説を検証するだけの数理解析手法に比べて、未知の仮説を発見していく生産力は、因子分析のような手法のほうにあるように思われる。
- 9) ここの因子分析の常道なら、ひとつの要素だけで因子が形成されると考えるのは因子分析のセオリーからはずれることになるのだが。

## 文 献

- 安立清史, 2019, 「『介護』の先の《介護》はどこにあるか」『共生社会学』9: 105-113.
- , 2020, 『超高齢社会の乗り越え方——日本の介護福祉は成功か失敗か』弦書房.
- 安立清史・小川全夫・高野和良・黒木邦弘, 2016a, 「特別養護老人ホームの未来を現場はどう見ているか——第1回『特養のあり方に関する未来予測調査』の結果から」『共生社会学』7: 83-95.
- , 2016b, 「特別養護老人ホームの『人材確保』と『経営』——第2回「特養のあり方に関する未来予測調査」の結果から」『共生社会学』7: 97-104.
- Harrari, Yuval Noah, 2015, *HOMO DEUS: A Brief History of Tomorrow*. (柴田浩之訳, 2018, 『ホモ・デウス——テクノロジーとサイエンスの未来』(上・下) 河出書房新社).
- 介護労働安定センター, 2019a, 「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」.
- , 2019b, 「平成30年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」.
- , 2019c, 「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」.
- , 2020, 「調査報告」, 介護労働安定センターホームページ, (2020年3月15日取得, <http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>).
- 大久保将貴, 2016, 「介護労働における就業継続意向の規定要因——“Prisoner of Love”仮説の検証」『フォーラム現代社会学』15: 46-59.