

# 訪問介護職員の早期離職率 低下のために<sup>1</sup>

千葉大学  
後藤研究会  
介護分科会  
松本侑己  
生田淳之介  
平間結  
村山春香

2021年 11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2021年12月11日、12日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2021」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要約

近年の日本では、高齢化の進行に際して介護職員の不足問題が深刻化している。訪問介護においては 8 割以上の事業所が「不足感がある」と回答しており、介護職のなかでも訪問介護の人手不足は大きな問題である。人手不足の要因としては、早期離職率の高さが挙げられる。訪問介護職員においては正規雇用・非正規雇用でいずれも 3 年未満の離職者数が、離職者全体の半数以上を占めており、訪問介護職の人手不足を解消するためには早期離職問題を解消し、訪問介護職員の職場定着を図ることが必要である。

訪問介護職員の早期離職要因を考えるにあたり、訪問介護事業所への聞き取り調査を行った。調査結果から、事前の研修内容と業務の実態との乖離であるリアリティ・ショックと、リーダー層の指導能力の育成が不十分であることの 2 点が大きな早期離職要因になっていることがわかった。

現状の研修制度として、介護職に就くにあたり公的な研修が設けられているが、訪問介護はその他の事業形態の介護職に比べて講習するべき研修が多い。これは訪問介護のサービスの性質上、より高度な技能が要求されるためであり、一層手厚く研修を整備する必要があると考察できる。また、公的な研修のほか、事業所それぞれに研修を促すため、介護職員処遇改善加算の要件に研修の充実を組み込むことで、研修を行うインセンティブを生み出しているが、行うべき研修の内容が不明確であることは問題である。

先行研究としては、主に花岡(2009)、大久保(2017)、花岡(2010)、大和・立福(2013)を参考に、介護業界全体の離職率・早期離職率の規定要因について考察した。そのうえで、本稿では訪問介護に焦点を当て、研修の不十分さという観点から分析を行った。

本稿では、訪問介護における早期離職要因をまず分析し事業所の課題を特定した。この分析の結果、管理者の指導・管理能力が不十分であることと研修に時間を割けないことが早期離職率を上げる課題であることがわかった。そのうえでこうした課題に対してどのような施策が有効であったかについてさらに分析を行った。その結果、訪問介護職員(正規)の早期離職率低下にはリーダー層への部下育成に向けた研修、また訪問介護職員(非正規)の早期離職率低下には採用時の研修が有効であることがわかった。

上記の分析結果と聞き取り調査の結果から、事業所内部の研修内容の詳細を記載したガイドラインを作成し、必要とされる研修の内容を明確化することを提言する。具体的な方針としては、OJT と座学研修を組み合わせることで採用時研修を充実させると同時に、事業所内で研修を行う指導者層の指導能力の育成を行う。以上のように研修を改善することで、早期離職率の低下を目指すこととする。

# 目次

## 第1章 現状分析・問題意識

- 第1節 現状分析
  - 第1項 介護職員の人手不足
  - 第2項 訪問介護の早期離職問題
  - 第3項 訪問介護における早期離職要因
  - 第4項 訪問介護の研修における現状の法令
  - 第5項 現状の研修制度
- 第2節 問題意識
  - 第1項 訪問介護の研修に関する政策

## 第2章 先行研究・本稿の位置付け

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置付け

## 第3章 理論・分析

- 第1節 分析の方向性
- 第2節 使用データ
- 第3節 分析①
  - 第1項 分析の枠組み
  - 第2項 変数の定義
  - 第3項 分析結果と考察
- 第4節 分析②
  - 第1項 分析の枠組み
  - 第2項 変数の定義
  - 第3項 分析結果と考察
- 第5節 分析結果から行った聞き取り調査

## 第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の方向性
  - 第2節 政策提言①
  - 第3節 政策提言②
  - 第4節 政策により見込まれる効果
    - 第1項 訪問介護職員(正規職員)への定量的な効果
    - 第2項 訪問介護職員(非正規職員)への定量的な効果
    - 第3項 政策の定性的な効果
  - 第5節 政策の実現可能性
  - 第6節 政策の問題点と解決策
- おわりに

参考文献・データ出典  
謝辞

# 第1章 現状分析・問題意識

## 第1節 現状分析

### 第1項 介護職員の人手不足

近年の日本においては、高齢化社会の進行が深刻な問題である。内閣府の「令和2年版高齢社会白書」によれば、65歳以上人口は3,589万人に達し総人口に占める割合(高齢化率)も28.4%となった。現状の見込みでは、65歳以上人口のうち65～74歳人口(前期高齢者)は令和10(2028)年まで減少傾向となるが、再び増加に転じ令和23(2041)年には1,715万人に至るとされている。一方、75歳以上人口は令和36(2054)年まで増加傾向が続くものとされており、高齢化は今後も深刻化の一途を辿るものと推測される。

高齢化の進行に際して深刻化していく問題の1つが介護職員の人手不足である。図1は介護事業所の従業員の過不足状況に関する調査結果である。

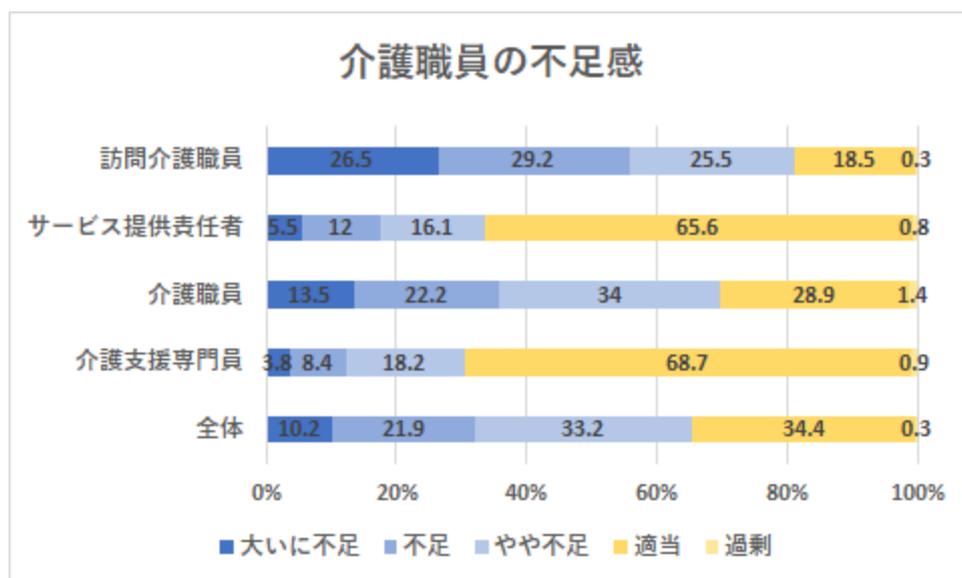


図1 従業員の過不足状況  
(「令和元年介護労働実態調査」より筆者作成)

図1の調査では「大いに不足している」「不足」「やや不足」の3つを合わせて、介護人材の「不足感」として扱っている。「不足感」は「全体」において6割を超過している。特に訪問介護職員の「不足感」は8割を超過しており、「大いに不足している」のみでも4分の1を占めている。このように、介護職のなかでも、特に訪問介護職員の人手不足が深刻であることがわかる。

なお、本稿においては、訪問介護事業所に従事する管理者、サービス提供責任者、訪問介護員を「訪問介護職員」として扱う。

## 第2項 訪問介護の早期離職問題

人手不足の要因として、早期離職率の高さが挙げられる。「令和元年度介護労働実態調査」によれば、離職者の勤務年数に関しては「1年未満の者」は37.8%、「1年以上3年未満の者」は25.7%と、3年以内に離職する介護従事者が離職者全体の6割以上を占めている状況である(図2)。訪問介護においても、正規・非正規ともに3年未満の離職者が5割を超えており、正規にいたっては6割を超過していることから、早期離職率が高く、職員が事業所に長く定着しにくい状況が問題であると考えられる。

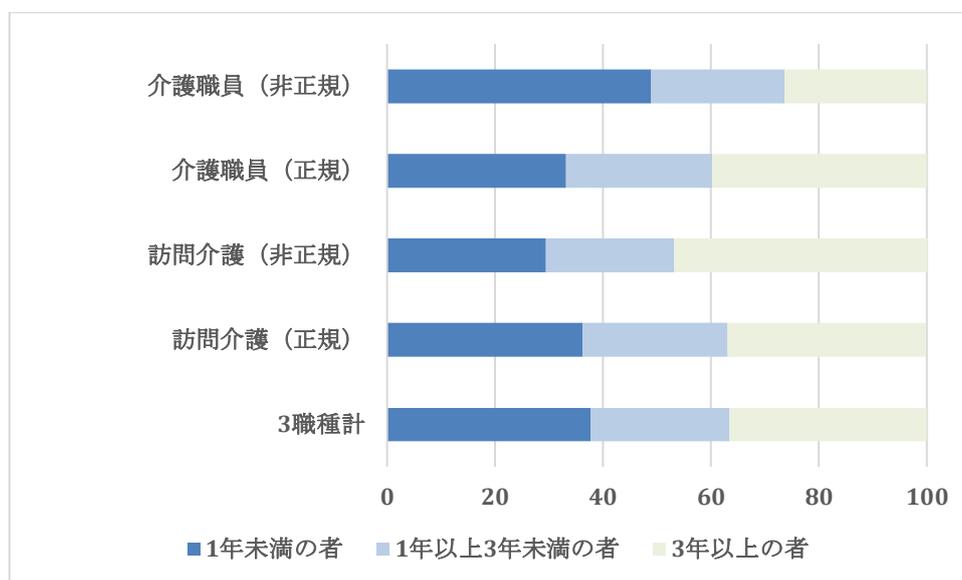


図2 離職者の勤務年数(職種・就業形態別)  
(「令和元年度介護労働実態調査」より筆者作成)

## 第3項 訪問介護における早期離職要因

訪問介護における早期離職要因を探るため、2021年10月30日に筆者は訪問介護事業所の管理者兼サービス提供責任者に聞き取り調査を行った。聞き取り調査のなかで、早期離職要因が大きく分けて2つ浮かび上がってきた。

1つは、事業所外部で行われる研修時の訪問介護への印象や知識と、訪問介護業務時の実状の大きな乖離によって、業務に耐えられず離職してしまうリアリティ・ショックの問題である。訪問介護はサービス利用者の自宅に直接足を運び、その場でサービス利用者に合った介護サービスを提供しなくてはならない。そのため提供サービスの性質上、座学などの事前研修と訪問介護の現場での業務内容や印象が大きく異なる場合がある。他の事業形態の介護職と比較したとき、その乖離が特段に早期離職の原因になっているということが

考察できる。

もう 1 つの要因は、訪問介護事業所内におけるリーダー層・指導者層への研修の不足である。つまり、事業所内で研修を行ううえで、その他の訪問介護員に指導を行う役職の指導能力の育成が不十分だということである。現状では、介護職員の指導能力を強化するための公的な研修も設けられていないため、指導的立場にある訪問介護職員個々人の能力に左右されている状態である。研修を行う立場の職員に研修を行う関係上、構造的に事業所内部では不完全な研修にならざるを得ないため、リーダー層の指導能力を向上させるためには、事業所外部での研修が必要である。

以上 2 点の問題は、いずれも訪問介護職員に対する研修が不十分であることが要因であると考えられる。リアリティ・ショックを軽減するためには、事業所外部で行われる雇用前の研修のみに訪問介護職員の技能習熟を依存するのではなく、実際に業務に携わっている職員が採用時により実践的な研修を行うといった方策が考えられる。また、事業所外部でリーダー層の指導能力を育成する趣旨の研修を行うことが重要であると予想される。

すなわち、訪問介護職員の早期離職率を改善し、職場定着を図るうえで、訪問介護職員の研修をより実状に合ったものにしていく必要があると考察できる。

#### 第 4 項 訪問介護の研修における現状の法令

前項では聞き取り調査の結果から、訪問介護職員の早期離職要因が研修の不十分さにあるのではないかと述べた。そのうえで、本項では介護職における研修について現状分析を行う。介護職の研修に関する法制度について言及し、現状の研修がどのように公的に定められているのかを明らかにする。

研修の促進に関する代表的な法制度は介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱ(表 1)である。本要件は金銭的なアプローチによって、各事業所に対して介護職員への研修の実行を促している。

要件	内容の詳細
キャリアパス要件Ⅱ	イ. 次の 1、または 2 の条件を満たして計画を作成していること 1. 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施するとともに介護職員の能力評価を行うこと 2. 資格取得のための支援(金銭、休暇の取得など)を行うこと ロ. 上記の内容をすべての介護職員に周知していること

表 1 キャリアパス要件Ⅱについて

(「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」「介護職員処遇改善加算」のご案内参照、筆者が作成)

キャリアパス要件Ⅱは、介護職員処遇改善加算の一部である。介護報酬は介護事業者が介護サービス提供料の一部を国から受け取るもので、基本部分の報酬と、特定の条件を満たした際に追加される加算(減算)部分から成り立っている(図 3)。介護職員処遇改善加算とはその加算のうちの 1 つである。

## (介護報酬支払の流れ)

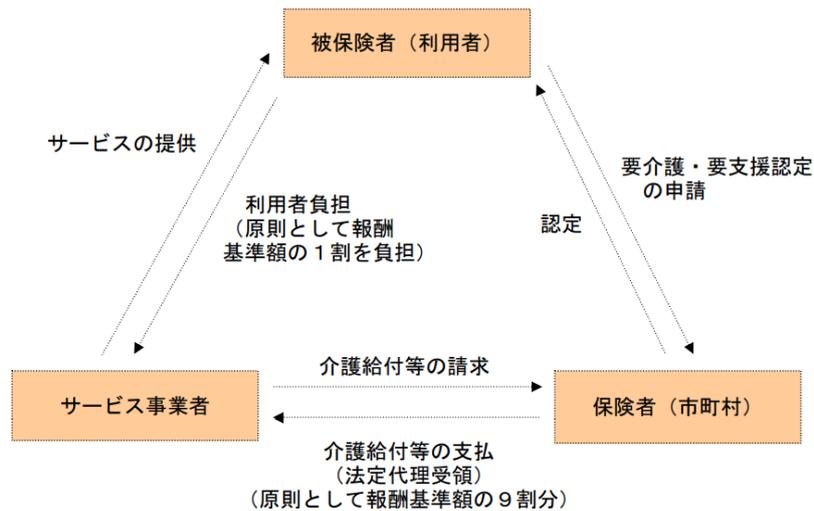


図3 介護報酬支払の流れ  
(厚生労働省「介護報酬の仕組みについて」より引用)

介護職員処遇改善加算は、より多くの種類の要件を満たした事業所ほど高額の加算を算定することができ、その金額に応じて事業所で働く介護職員の賃金が改善される仕組みになっている。要件はそれぞれ異なった内容であり、キャリアパス要件Ⅱはその一部である(表2)。

加算要件	具体的な内容
キャリアパス要件Ⅰ	介護職員任用の際の要件・賃金体系・就業規則等を明示すること
キャリアパス要件Ⅱ	職員の資質向上の為に研修の実施・支援を行い、周知すること
キャリアパス要件Ⅲ	経験・資格等の基準に基づく昇給の仕組みを設置・周知すること
職場環境等要件	賃金以外の処遇改善を行うこと

表2 加算要件別の具体的な内容

(厚生労働省「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」「介護職員処遇改善加算」のご案内) 参照、筆者が作成)

介護職員処遇改善加算の算定によって職員の賃金が上昇することは、その事業所で働き続けるインセンティブを職員に与えるため、職場定着による雇用の安定性という観点から事業所にとっても利益の大きいことと考えられる。このように、介護職員処遇改善加算は条件付きの助成金を設けることで、事業所に対し研修を行うインセンティブを生み

出すことを企図した政策である。

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱを満たせば介護報酬を受け取ることができるということは、職員への研修を行うことで国の金が動くということの意味する。しかしながらキャリアパス要件Ⅱの内容は、行われるべき研修内容の詳細に踏み込んだものではなく、それゆえに実効性が低いという問題点がある。

この問題を受けて、地方自治体や法定団体が個別に詳細を記述している場合がある。例えば、名古屋市はキャリアパス要件Ⅱを以下のように定めている(表3)。

キャリアパス要件Ⅱ	資質向上のための目標を定めていただき、その実現のための取り組みとして、次の(2)又は(3)を実施してください
(1)「介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標」の設定	事業所として、今年度どのような目標を立てたかを記載してください。
(2) 研修の機会の提供等	研修計画を定め、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、職員の能力評価を行ってください。また、定めた研修計画書を提出してください。
(3) 資格取得の支援	資格取得のための支援を実施してください。(介護職員処遇改善計画書の該当欄に実施する支援の内容を具体的に記載してください。) 例としては「資格取得のための費用の助成」や「シフトの調整」が挙げられます。

表3 名古屋市におけるキャリアパス要件Ⅱを満たすための具体的な取り組み  
(名古屋市「介護職員処遇改善加算にかかるキャリアパス要件の審査基準について」より引用)

また、東京都社会保険労務士会は、キャリアパス要件Ⅱのイについて詳細に記述している(表4)。

#### 「イ」の「一」(研修・能力評価の実施)の趣旨と目標設定・計画策定

趣旨	介護職員の技術、能力向上を図るための目標を設定し、目標達成に向けた具体的な計画を策定すること
目標設定	介護職員の技術、能力向上に向けた今年度の目標を設定する。 例/「外部講師による〇〇技術向上のための研修会を今年度中に〇回実施する」
計画策定	目標を達成するための研修・技術指導等を研修計画に定め、これを実施するとともに、職員の能力評価を行う。具体的な取組内容は「介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書」に記載する。

#### 「イ」の「二」(資格取得の支援)の趣旨と目標設定、計画策定

趣旨	介護職員の資格取得に向けた目標を設定し、具体的な計画を策定すること
目標設定	資格取得に向けた今年度の目標を設定する。 例/「介護職員に占める介護福祉士の割合を〇%にする」
計画策定	目標を達成するための支援策(例/資格取得費用の援助、試験休暇の付与等)を計画し、これを実施する。具体的な取組内容は「介護職員処遇改善計画書」の該当欄に記載する。

表4 キャリアパス要件Ⅱイの趣旨、目標設定並びに計画策定  
(東京都社会保険労務士会「令和3年度 介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業 介護事業所向け解説動画 その④ キャリアパス要件Ⅱのつくりかた」より引用)

表 3、表 4 のように、諸団体が詳細を記述しているケースは存在するものの、こうした解説を加えることは義務ではないため、不明瞭な要件のまま事業者各々が暗中模索している場合の方が多い。すなわち、研修の促進を行うキャリアパス要件Ⅱの内容が不明確であるという問題は残存していると言える。

以上より、介護職員処遇改善加算の算定が研修の充実に對して効果的に寄与していない可能性があると言える。介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱは、研修を行うインセンティブこそ生み出しているものの、国による実際の研修内容への直接的な介入はほとんどないのである。キャリアパス要件Ⅱは幅を広く持たせた内容になっており、事業所ごとに行える研修の自由度が高い半面、算定要件は曖昧な構造となっている。特に、研修のノウハウが薄弱な零細・中小の事業所ほど加算を算定するにあたって研修を行うことが難しく、創り出されているはずのインセンティブが上手く機能していない現状となっている。

また、公的には研修の詳細が示されていないという問題点は、実際の法令や条例からも確認することができる。

研修について、法令では「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」において規定がある。地方自治体は当該基準に則り条例を制定しており、例えば、神奈川県川崎市では当該基準を受けて「川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例」を定めている(表 5)。

	法令・条例	条文
国	指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>●サービス提供責任者は、第二十四条に規定する業務のほか、次の各号に掲げる業務を行うものとする。(中略) 七 訪問介護員等に対する研修、技術指導等を実施すること。(第 28 条 7 項)</li> <li>●指定訪問介護事業者は、訪問介護員等の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。(第 30 条 3 項)</li> </ul>
地方自治体 (例)	川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例	<ul style="list-style-type: none"> <li>●指定訪問介護事業者は、訪問介護員等に対し、その資質の向上のための研修の機会を確保しなければならない。(第 32 条 3 項)</li> </ul>

表 5 訪問介護事業の研修に関する法令

(厚生労働省「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」  
川崎市「川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例」  
より筆者作成)

川崎市では当該条例を基に「川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例」における独自基準の考え方を示しており、条例の運用に際して事業者がより理解しやすいように、より平易かつ明解な文書を打ち出している。しかしながら、当該条例及び当該文書について、川崎市健康福祉局長寿社会部高齢者事業推進課に問い合わせたところ、条文及び文面以上の研修の基準については定められておらず、どの

ような研修が必要かなどの具体的な内容は不明確なままであることがわかった。

一方で、千葉市保健福祉局高齢障害部介護保険事業課に問い合わせたところ、千葉市では川崎市で定められているような条例は制定されていないとの回答を受けた。また、どのような研修を行うことが義務付けられているといった政令もないとのことであり、研修関連の法制度には実質的にノータッチであることがわかった。地方自治体によっては条例自体を制定していない場合もある。

川崎市と千葉市を比較したとき、訪問介護に関する条例の制定に加えて独自基準をも示している川崎市は、介護職に対し相対的に高い意識を持っていることが推察される。しかしながら、そのような川崎市においても訪問介護の研修の具体的な内容までは決定されていないことから、訪問介護における研修の重要性が理解されていないことが示唆される。

以上のように、例えば法令や条例の定めがある場合でも具体的な研修の詳細は不明確なままである。言い換えると、現行の法令や条例は研修内容の明確化という課題を解決するにあたり十分に効果を発揮していないことがわかる。また、制度として税金を原資の一部とした介護報酬の加算が行われているにも関わらず、加算の算定に直接的に影響を及ぼす研修の内容が必ずしも明確でないことは、財政の観点からみても問題である。

## 第5項 現状の研修制度

前項まででは、現行の制度では事業所ごとに行う研修を十分に明確化できていないという問題が明らかになった。そのうえで本項では、現状の公的な研修制度を把握し、訪問介護における研修の重要性を確認する。

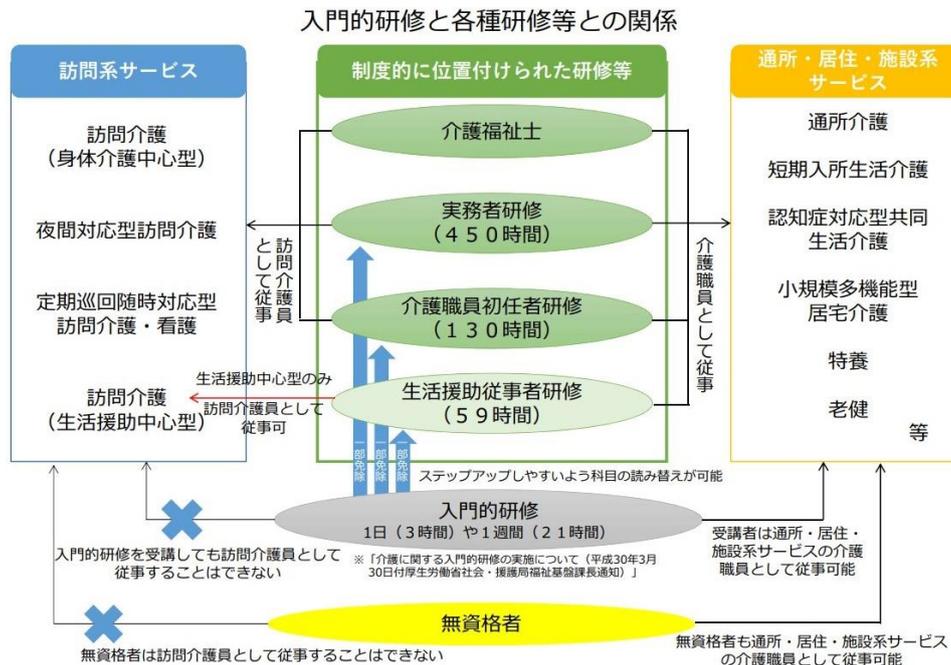


図4 入門的研修と各種研修等との関係  
(厚生労働省「介護に関する入門的研修の実施について」より引用)

現状の公的な研修は図4のように整備されている。訪問介護員として従事するためには、介護福祉士などの資格を取得するほかに一定期間の研修を受けるという方法もある。例えば「入門的研修」は、研修の実施主体が都道府県及び市区町村となっており、場合によっては研修の実施を民間に委託することも可能であるとされている。また、無資格者でも携わることができる他形態の介護事業と異なり、訪問介護においては「入門的研修」のほかに「生活援助従事者研修」や「介護職員初任者研修」を受講することが働くうえで必須の条件となっている。繰り返しになるが、訪問介護はサービス利用者の自宅に直接足を運び、利用者ごとに合ったサービスをその場で提供するという業務の性質上、その他のサービス形態よりも高度な技能が要求されるため、より多くの研修が必要になるためである。ゆえに、より手厚く研修環境を整える必要があると考えられるが、研修環境が不十分であることは第1節第3項で述べたとおりである。

## 第2節 問題意識

### 第1項 訪問介護の研修における問題意識

以上より研修に関する現状の問題点は、研修が重要な訪問介護において、その具体的なノウハウやアプローチが示されていないことであると考えられる。

訪問介護における研修は、キャリアパス要件Ⅱという制度をとおして、実際に国の金が動いていることから、訪問介護業務を充実させるにあたり重要な役割を担っていると言える。また、訪問介護においてはその業務の性質上、殊更に手厚い研修が必要であることが予想される。このように、訪問介護において研修は不可欠である一方で、その具体的なモデルケースは国からのみならず、地方自治体においても示されていないことが明らかになった。研修を行うことへのインセンティブを生み出す制度こそあるものの、行われる研修の詳細が示されていないことによって政策の実効性が損なわれているという点に筆者は問題意識を持つ。

## 第2章 先行研究・本稿の位置付け

### 第1節 先行研究

現状分析により、介護業界全体は高齢化の影響もあり、人手不足であることが明らかとなった。また、他業界に比べて介護職員の早期離職率が高く、特にこのような問題は訪問介護職員において、深刻な状況であることがわかった。人手不足改善のために現在、政府が賃金面において、介護職員処遇改善加算を導入している。しかし、介護職員の離職理由には賃金の低さ以外にも、教育・研修の問題が上げられている。そこで、介護業界全体で介護職員の離職率や早期離職率に与える要因についての先行研究を参考にした。

賃金が介護職員の離職に与える影響について、花岡(2009)では職種による就業形態や労働者の属性を考慮して「2007年度介護労働実態調査」のデータを使い実証分析を行っている。この研究の中では、正規雇用の職員のみに対して相対賃金の上昇は離職率の低下に影響を与えていることが述べられている。さらに、相対賃金が高いほど、離職率を低下させていることも明らかになっている。しかし、賃金以外にも離職率低下の要因として、教育訓練や職場環境の重要性も示唆されている。

一方で、賃金面の改善は早期離職率に対して効果が確認できないという研究も存在している。大久保(2017)では、介護労働市場における早期離職率の規定要因について考察し「2010年度介護労働実態調査」のデータを扱って、介護職員処遇改善交付金が実際に政策効果をもたらしたのかについて分析を行っている。この分析の結果、賃金の上昇による早期離職率への効果は確認できなかった。その他に同研究の中で正規雇用と非正規雇用では早期離職の規定要因が変わってくることも明らかにされている。花岡(2010)にも示された賃金・地域区分のほかに法人格と従業員規模が正規雇用の早期離職率を有意に低下させていた。

加えて、賃金ではなく、教育・研修の方が離職率の低下に影響を与えていることを示している大和ほか(2013)は、2006年度の「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を用いて、賃金や教育・研修の有無が離職率に影響を与えているかを検証している。結果として、賃金は離職率に影響を与えておらず、これに対して教育・研修を行っている事業所では離職率が低くなっているという結果が得られている。このことから、教育・研修の重要性が示されている。加えて、OJTを担当する介護職員の負担感が離職率を引き上げていることが示唆されるとしている。

さらに、大竹(2013)では、介護職員の早期離職をリアリティ・ショックという面から分析している。賃金改善のみでは早期離職率を低下させるかは疑問が残り、早期離職率を高める要因としてリアリティ・ショックが注目されていることについて述べられている。介護労働においては、身体的、精神的な援助スキルが求められ、どちらも実際の労働現場で

徐々に身につけていくものであるため、働き続けることが必須である。そのため、介護人材を確保していくために早期離職の問題は、介護業界において早急に解決しなければならない問題であり、この問題を解決するために、具体的に介護業界におけるリアリティ・ショックへの対応を検討していくことが求められているとしている。

そのため本稿では介護業界全体ではなく、現状分析より特に深刻な状況である訪問介護に絞って分析を行い、賃金や教育・研修といった職場環境の早期離職率への影響を見ていく。これにより、最も人手不足が深刻な訪問介護分野での人材不足の解決の方策について考察する。

## 第2節 本稿の位置付け

前節で示した先行研究では、介護の種類に関係なく介護全体における介護報酬制度の賃金改定、教育・研修の有無と離職率の関係性を確認するために介護労働実態調査や介護労働者の就業実態と就業意識調査を用いて、分析を行い考察している。加えて、研究結果として離職率には賃金が影響を与えている場合と、教育・研修、リアリティ・ショックが影響を与えている場合とで分かれている。

現状分析を踏まえると、訪問介護は深刻な人材不足の状況にある。これ加えて行政機関における研修制度の整備が行われておらず、また業務の多さから研修に時間を割く余裕がないため、現場の訪問介護事業所における研修の不徹底が考えられる。

そこで、このような訪問介護の深刻な現状を解決するためには、介護職全体ではなく訪問介護に絞って事業所の課題を分析し、その課題に対する方策についても検証していく必要があると考えた。得られた分析結果から有効な研修方法について導き出し、現状分析や聞き取り調査を参考に政策提言を行っていく。

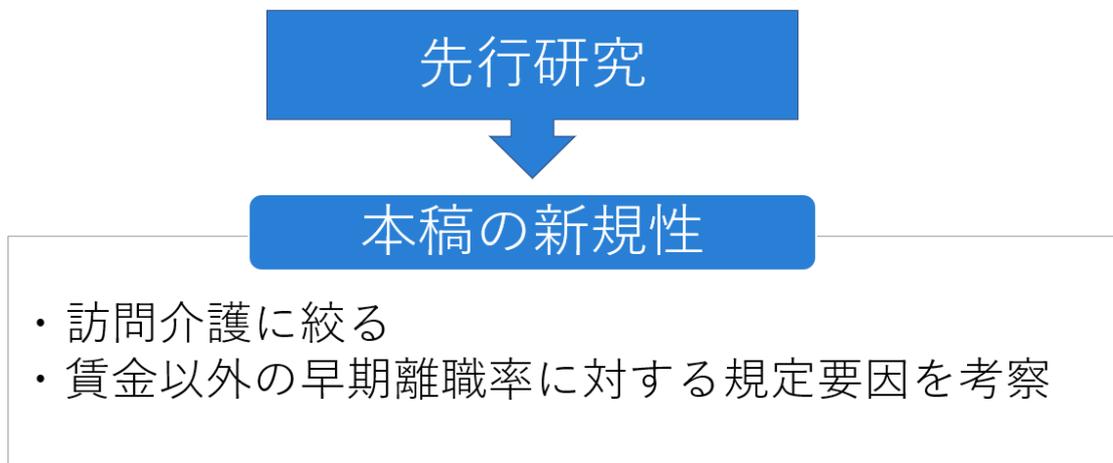


図5 本稿の位置づけについて  
(筆者作成)

## 第3章 理論・分析

### 第1節 分析の方向性

以上の現状分析と先行研究を受けて、本稿では以下の2点について分析を行う。分析①において、訪問介護事業所の運営上の課題の中でどのような課題が訪問介護職員の早期離職率を低下させているのか検証する。分析②では、分析①において明らかになった事業所の課題に対する方策の中で、どういった方策が訪問介護職員の早期離職率を下げるのか明らかにする。

### 第2節 使用データ

本稿では、最新データである2018年の介護労働実態調査を扱い分析を進める。分析にあたり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, 2018」(介護労働安定センター)〕の個票データの提供を受けた。

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」から成る。今回は、介護労働安定センターの「介護労働実態調査, 2018」の事業所調査を用いて分析を行う。調査項目には、法人・事業所の概況、雇用管理の状況、運営上の課題、訪問介護職員・介護職員に関して、労働者の個別状況、事業所管理者の個別状況が含まれる

### 第3節 分析①

## 第1項 分析の枠組み

訪問介護事業所が運営していく上での課題は多い。研修上の課題や人材の課題など様々あるなかで、どういった課題が早期離職者を生み出す原因となっているのか検証していく。被説明変数には早期離職率を用いた。説明変数には法人格、平均賃金、平均年齢などの早期離職率をコントロールするもののほかに賃金面、人材面、研修面、介護保険面についての事業所の課題をダミー変数として入れた。

本分析においては重回帰分析を採用し、モデル式は以下のとおりである。

$$Y_i = X_i\beta + \varepsilon_i \quad (i = 1 \cdots N, \quad N \text{ はサンプル数を表す})$$

ただし $Y_i$ は被説明変数、 $X_i$ は説明変数のベクトル、 $\varepsilon_i$ は誤差項を表す。

## 第2項 変数の定義

### (1) 被説明変数

本稿の分析の被説明変数は早期離職率である。早期離職率は、介護事業所に属する介護職員の離職者に占める早期離職者の割合とする。早期離職者の定義としては、勤続年数が3年未満の離職者を指すこととした。また、本分析では直接介護に携わる訪問介護労働者の早期離職者を分析対象として、対象を訪問介護職員のみ限定して分析している。ここでの介護職員は介護保険の訪問介護事業所で働き、直接介護を行う者とする。これについて正規職員と非正規職員に分け、分析する。

### (2) 説明変数

説明変数については先行研究に挙げている大久保(2017)を参考に多重共線性についても吟味し決定した。早期離職率への影響をコントロールすると考えられる法人の種類のほか、事業所ごとの平均賃金や平均年齢、女性割合、事業所規模について用いた。その他に今回の分析の検証仮説である事業所の課題は賃金面、人材面、研修面、介護保険面の項目について説明変数に入れた。なお解答項目が2つ以上ある変数については各ダミーを作成することで分析を行った。

- ・法人格ダミー

事業所の法人格について「民間企業」「社会福祉法人」「医療法人」の3つのカテゴリーに分け、各ダミー変数を作成した。法人間で提供サービスや目的が異なることによる早期離職率への影響をコントロールするために用いた。

- ・平均賃金(万円)

各事業所の介護職員の実質賃金の平均を表す変数である。労働者データを参照し事業所ごとの平均賃金を算出した。早期離職率をコントロールするために用いた。

- ・平均年齢

各事業所の介護職員の年齢の平均を表す変数である。労働者データを参照し事業所ごとの平均年齢を算出した。早期離職率をコントロールするために用いた。

- ・女性割合

各事業所の介護職員の女性割合を表す変数である。労働者データを参照し事業所ごとの女性割合を算出した。早期離職率をコントロールするために用いた。

- ・事業所規模

各事業所の全体従業員数について100人以上なら1とするダミー変数を作成した。早期離職率をコントロールするために用いた。

- ・事業所が抱える課題

事業所が抱える課題について「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」「介護職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある」「管理者の指導・管理能力が不足している」「教育・研修の時間が十分に取れない」「経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している」「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑」の6項目をあげ、それぞれダミー変数として置いた。

表 6 基本統計量

Statistic	N	Mean	St. Dev.	Min	Max
民間企業	777	0.682	0.466	0.000	1.000
社会福祉法人	784	0.172	0.378	0.000	1.000
医療法人	784	0.059	0.235	0.000	1.000
事業所規模（100人～）	773	0.279	0.449	0.000	1.000
平均賃金（万円）	784	18.579	6.689	0.000	50.500
平均年齢	744	50.129	7.260	25.000	72.667
女性割合	754	0.855	0.165	0.000	1.000
今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	784	0.497	0.500	0.000	1.000
介護職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	784	0.094	0.293	0.000	1.000
管理者の指導・管理能力が不足している	784	0.065	0.247	0.000	1.000
教育・研修の時間が十分に取れない	784	0.212	0.409	0.000	1.000
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	784	0.056	0.230	0.000	1.000
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑	784	0.352	0.478	0.000	1.000
早期離職率（正規）	244	0.715	0.411	0.000	1.000
早期離職率（非正規）	784	0.855	0.239	0.000	1.000

(筆者作成)

## 第3項 分析結果と考察

表 7 訪問介護職員の早期離職率

	正規職員	非正規職員
(切片)	1.225*** (0.156)	1.142*** (0.125)
民間企業	0.079 (0.065)	0.174*** (0.046)
社会福祉法人	-0.179* (0.084)	-0.119* (0.052)
医療法人	-0.050 (0.082)	0.016 (0.068)
平均賃金 (万円)	-0.004+ (0.002)	-0.001 (0.002)
平均年齢	-0.013*** (0.002)	-0.012*** (0.002)
女性割合	0.082 (0.091)	-0.011 (0.095)
事業所規模 (100人～)	-0.084+ (0.046)	-0.017 (0.031)
今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	-0.025 (0.036)	-0.016 (0.028)
介護職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	0.065 (0.053)	0.089* (0.045)
管理者の指導・管理能力が不足している	0.144* (0.059)	-0.021 (0.053)
教育・研修の時間が十分に取れない	0.070+ (0.040)	-0.015 (0.033)
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	0.075 (0.067)	0.024 (0.058)
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑	-0.005 (0.036)	-0.008 (0.028)
Num.Obs.	244	784
R2	0.103	0.110
R2 Adj.	0.085	0.100

ただし、括弧内はロバストな標準誤差である。

+ p < 0.1, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

(筆者作成)

法人格は「社会福祉法人」の訪問介護職員の正規職員と非正規職員のどちらの早期離職率も負に有意な結果が得られている。社会福祉法人で働く人々の仕事に対するやる気といった観察しにくい個人の意識の差が影響していると考えられる。社会福祉法人で働く人々は仕事に対するモチベーションが高いことが推測される。逆に「民間企業」の非正規職員の早期離職率は正に有意な結果が得られているため、民間企業で働く人の仕事に対するモチベーションの低さが考察できる。これは民間企業が営利目的で運営されることによるも

のだと考えられる。

「平均賃金」は正規職員の早期離職率を有意に下げることが得られたため、賃金が高いことは就職してすぐの正規職員の早期離職をわずかながらに減らす可能性があることがわかる。ただし有意水準が 10% 有意であったため、影響が確実であるとは考えにくい。また、非正規職員に対しては有意な結果が得られなかった。

「平均年齢」については正規職員に対しても非正規職員に対しても早期離職率を有意に下げるという結果が得られた。これは、高年齢になるほど転職が困難であることや年齢が高い人ほど長年勤めている可能性が高くなることから早期離職率が下がることが考えられる。

事業所が抱える課題については「管理者の指導・管理能力が不足している」ことを課題に挙げている事業所の正規職員の早期離職率が有意に高くなっていることがわかった。ここから考えられることは介護業界においてはリーダー層に対する教育が行き届いていないことで新人教育がうまく行えていないことが考えられる。他に「教育・研修の時間が十分に取れない」ことが 10% 有意ではあるが正規職員の早期離職率を上げていることがわかる。これらの事から介護業界の研修について何らかのアプローチが有効であると推測する。

他に非正規職員の早期離職率を有意に高めている課題が「介護職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある」ことであった。介護業界に参入してくる非正規職員の業務に対するモチベーションの低さが観察できる。

## 第 4 節 分析②

## 第1項 分析の枠組み

訪問介護事業所の課題については分析①において明らかとなった。管理者の指導・管理能力が不十分であることと研修に時間を割けないことが早期離職率を上げる課題としてわかったので、本分析ではそれらの課題に対するアプローチが早期離職率を下げているのか検証していく。被説明変数には早期離職率を用いた。説明変数には法人格、平均賃金、平均年齢などの早期離職率をコントロールするもののほかに課題に対する方策をダミー変数として入れた。また、分析①において検証した事業所の課題については omitted variable を考慮して分析②においても説明変数として入れた。

本分析においては重回帰分析を採用し、モデル式は以下のとおりである。

$$Y_i = X_i\beta + \varepsilon_i \quad (i = 1 \cdots N, \quad N \text{ はサンプル数を表す})$$

ただし $Y_i$ は被説明変数、 $X_i$ は説明変数のベクトル、 $\varepsilon_i$ は誤差項を表す。

## 第2項 変数の定義

### (1) 被説明変数

本稿の分析の被説明変数は早期離職率である。定義は分析①と同様である。

### (2) 説明変数

説明変数については分析①で用いられている変数に加え、事業所の課題に対する方策を入れるため多重共線性についても吟味した。早期離職率に影響を与えると考えられる法人の種類のほかにも事業所ごとの平均賃金や平均年齢、女性割合、事業所規模について用いた。また、omitted variable を考慮し事業所が抱える課

題についても分析①と同様に説明変数として組み込んである。その他に今回の仮説においている事業所の課題に対する方策についての項目として、早期離職防止や定着促進の方策、人材育成の方策についても説明変数に入れた。解答項目が2つ以上ある変数については各ダミーを作成することで分析を行った。分析①で使った説明変数についての定義は分析①と同様である。

- ・早期離職防止や定着促進の方策

早期離職率に対する方策の中で研修に関する項目を使用した。

「新人の指導担当・アドバイザーを置いている」「管理者・リーダー層の部下育成に向けた教育研修に力を入れている」の2つについてダミー変数を作成した。

- ・採用時の教育・研修

「採用時の教育・研修を充実させている」という変数については、正規と非正規で項目が分けていたので各ダミー変数を作成した。

表 8 基本統計量

Statistic	N	Mean	St. Dev.	Min	Max
民間企業	777	0.682	0.466	0.000	1.000
社会福祉法人	784	0.172	0.378	0.000	1.000
医療法人	784	0.059	0.235	0.000	1.000
事業所規模 (100 人～)	773	0.279	0.449	0.000	1.000
平均賃金 (万円)	784	18.579	6.689	0.000	50.500
平均年齢	744	50.129	7.260	25.000	72.667
女性割合	754	0.855	0.165	0.000	1.000
今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	784	0.497	0.500	0.000	1.000
介護職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	784	0.094	0.293	0.000	1.000
管理者の指導・管理能力が不足している	784	0.065	0.247	0.000	1.000
教育・研修の時間が十分に取れない	784	0.212	0.409	0.000	1.000
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	784	0.056	0.230	0.000	1.000
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑	784	0.352	0.478	0.000	1.000
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	630	0.192	0.394	0.000	1.000
管理者・リーダー層の部下育成に向けた教育研修に力を入れている	630	0.143	0.350	0.000	1.000
採用時の教育・研修を充実させている (正規)	630	0.335	0.472	0.000	1.000
採用時の教育・研修を充実させている (非正規)	694	0.329	0.470	0.000	1.000
早期離職率 (正規)	244	0.715	0.411	0.000	1.000
早期離職率 (非正規)	784	0.855	0.239	0.000	1.000

(筆者作成)

第3項 分析結果と考察

表 9 訪問介護職員の早期離職率

	正規職員	非正規職員
(切片)	1.231***	1.089***
	(0.168)	(0.147)
民間企業	0.070	0.183**
	(0.070)	(0.060)
社会福祉法人	-0.181*	-0.134*
	(0.090)	(0.067)
医療法人	-0.048	0.059
	(0.087)	(0.082)
平均賃金	-0.005*	-0.002
	(0.002)	(0.002)
平均年齢	-0.012***	-0.011***
	(0.003)	(0.003)
女性割合	0.077	0.068
	(0.098)	(0.105)
事業所規模 (~100人)	-0.072	-0.021
	(0.048)	(0.037)
今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	-0.049	-0.021
	(0.038)	(0.033)
介護職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	0.045	0.093+
	(0.056)	(0.048)
管理者の指導・管理能力が不足している	0.148*	-0.003
	(0.060)	(0.056)
教育・研修の時間が十分に取れない	0.061	-0.026
	(0.043)	(0.037)
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	0.048	0.011
	(0.066)	(0.064)
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑	0.003	-0.026
	(0.037)	(0.033)
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	0.105*	0.015
	(0.045)	(0.040)
管理者・リーダー層の部下育成に向けた教育研修に力を入れている	-0.151**	0.007
	(0.053)	(0.044)
採用時の教育・研修を充実させている (正規)	-0.044	
	(0.040)	
採用時の教育・研修を充実させている (非正規)		-0.093**
		(0.033)
Num.Obs.	244	784
R2	0.116	0.119
R2 Adj.	0.091	0.102

ただし、括弧内はロバストな標準誤差である。

+ p < 0.1, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

(筆者作成)

早期離職率をコントロールする変数として用いた変数は基本的に分析①と同じ結果が得られているので考察は省略する。また、omitted variable を考慮して入れた事業所の課題

についても分析①と同様の傾向が見られたので考察は省略する。

早期離職率に対する方策の中では、「管理者・リーダー層の部下育成に向けた教育研修に力を入れている」という項目が正規職員の早期離職率を有意に低下させている。つまりリーダー層から若手への教育方法を研修することが有効であることがわかった。

その他に「採用時の教育・研修を充実させている」ことについては、非正規職員の早期離職率を有意に低下させていることがわかった。分析①の課題として挙げた非正規職員の仕事に対する意欲の低さに対して、非正規職員への初期研修を行うことで意欲増進を図れることが考えられる。

## 第5節 分析結果から行った聞き取り調査

本稿での分析から正規職員の早期離職率を下げるにはリーダーの部下育成に向けた研修が有効であるという結果が得られた。また、非正規の早期離職率を下げるためには採用時の研修によってリアリティ・ショックを軽減することが有効であるという結果も得られた。この結果を確かめるために、とある訪問介護事業所に聞き取り調査を行った。その訪問介護事業所においては、研修形態を整えることで早期離職者が減少した事実があることがわかった。また、国が定める介護職員研修についてのガイドラインがないために各事業所が研修制度を整える際に大きな負担がかかるということを伺った。これらを踏まえ次章において政策提言を行っていく。

## 第4章 政策提言

## 第1節 政策提言の方向性

本稿での分析の結果と聞き取り調査の結果より、訪問介護職員の早期離職率低下に寄与する有効な政策を提言していく。本稿での分析②において、管理者やリーダー層の部下育成に向けた研修を行うことで、訪問介護職員(正規)の早期離職率を引き下げることがわかった。あるいは、採用時の教育・研修を充実させることが、訪問介護職員(非正規)の早期離職率を引き下げることが確認できた。

以上より本章では、訪問介護事業所内での研修に関して具体的な内容が定められていないという現状分析をふまえ、研修内容の方針付けを行っていく。大きく分けて、①訪問介護職員の採用時のリアリティ・ショックを軽減のための採用時の研修に関する提言と、②訪問介護職員の指導能力育成のためのリーダー層への研修に関する提言の2点を述べる。

具体的には、採用時の研修に関するガイドラインの作成と事業所外部におけるリーダー研修会の実施である。また、本政策には、リーダー層の指導力の向上により採用時研修の質も向上するというメリットも期待される。

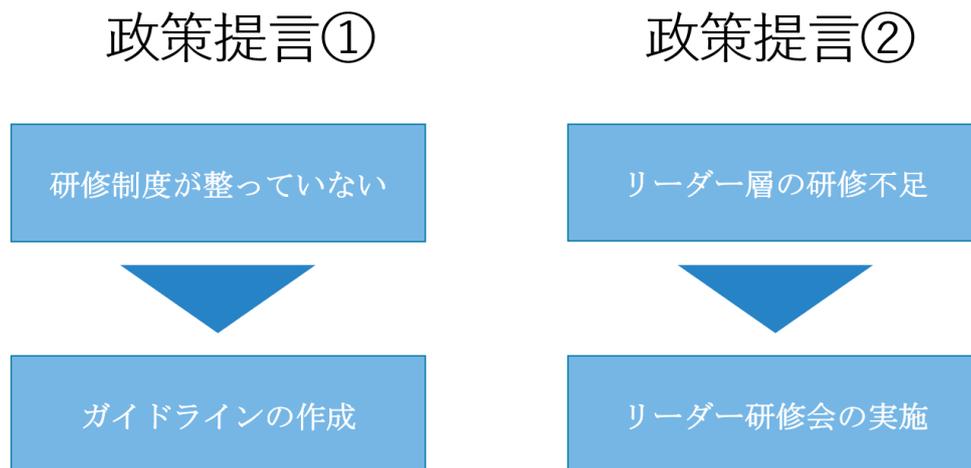


図6 政策提言の2本の柱  
(筆者作成)

この2つの提言により事業所内での研修の質を上げ、訪問介護職員の早期離職率低下を目指す。また聞き取り調査を通じて、実際の訪問介護の現場での問題と現行の政策に乖離が見られた。したがって本稿での提言においては、具体的な内容を決定するに訪問介護の現場で従事する職員の意見をより反映できるような仕組みにする。

## 第2節 政策提言①

採用時の研修に対する提言として、事業所内での研修に関するガイドラインの作成についての提言を厚生労働省に対して行う。本提言によりリアリティ・ショックを軽減し、訪問介護職員(非正規)の早期離職率の低下を目指す。ただし、多種類の内容をガイドラインで決めてしまうと、事業所の負担が過度に大きくなり、場合によっては業務に支障が出てしまう懸念があることが聞き取り調査をとおして明らかになった。したがって本節では、政策提言を最低限必要な基準の規定に留める。

訪問介護はサービスの性質上、現場の状況に合わせて介護サービスを提供しなければならないため、施設介護等と比較して訪問介護の現場では、殊更に対応力が重視されている。したがって、座学での研修を行うよりも業務現場での実務をとおした研修である OJT を採用することで、研修内容と業務内容との重大な乖離の防止が期待できる。より訪問介護の現場に即した形式での研修を行うことで、リアリティ・ショックをより効果的に軽減できると考える。

一方で、研修であっても訪問介護の現場で業務に携わる以上、実務上必要とされる最低限の知識を持っている必要がある。そのため、最低限必要な基準での座学研修が実施されるべきである。具体的な研修内容としては、サービス利用者の体調が急変した際やサービス提供時に災害が発生した場合など、緊急時の対応に関する研修を規定すべきだと考える。

訪問介護員は業務の際に基本的に 1 人で利用者宅に向かうため、緊急時の対応がサービス利用者の命を左右し得る。実際の事例としては、2009 年 1 月に北海道釧路市で起きた問題が挙げられる。持病が悪化していた男性利用者宅に訪問した訪問介護員が、男性の応答がなかったことを不在と認識し、利用者家族や医療機関への連絡をしなかった。しかし、翌日立ち入った際に死亡していたという問題である。当該事例では、訪問介護員が適切な対応を行うことで、救えた命があった可能性がある。こういった事例から、施設介護などのその他のサービス形態をとる介護職と比較して、訪問した際の介護員個人の対応がより重要であることが示唆される。よって、本節では緊急時の対応に関する研修を最低限必要な基準とすることを提言する。

このように、OJT 研修と座学研修を必要最低限の基準で効果的に組み合わせることにより、リアリティ・ショックの軽減をとおして早期離職率の低下を目指す。また、研修内容を指針づけて一定に明確化することで、研修制度自体の実効性を高めることがねらいである。

## 第3節 政策提言②

リーダー層の部下育成に向けた研修として、事業所外部でリーダー研修会を実施することを地方自治体に対して提言する。第 1 章でも紹介したとおり、研修を行う職員に対して研修を行う都合上、事業所内部での研修の実施は不完全にならざるを得ないため、事業所外部にて研修を行いたい。2017 年の総務省による「統計ダッシュボード調査データ」から、大阪府の訪問介護事業所数が 3899 事業所あるのに対し、一方で鳥取県では 97 事業所しかないことがわかった。すなわち、地方によって事業所数に大きな差があることから、その地域に合った形式で都道府県以下の地方自治体がリーダー研修を実施するのが望ましいと

考えられる。

研修内容の例としては、研修計画の作成手法についての指導が考えられる。2021年11月10日、筆者が匿名の非営利法人に行った聞き取り調査のなかで、サービス提供責任者の業務である研修計画の作成が特に大きな負担になっていることがわかった。研修計画の作成を現状よりも効率的に行うことで、当該事例のような負担の軽減が期待できるだろう。

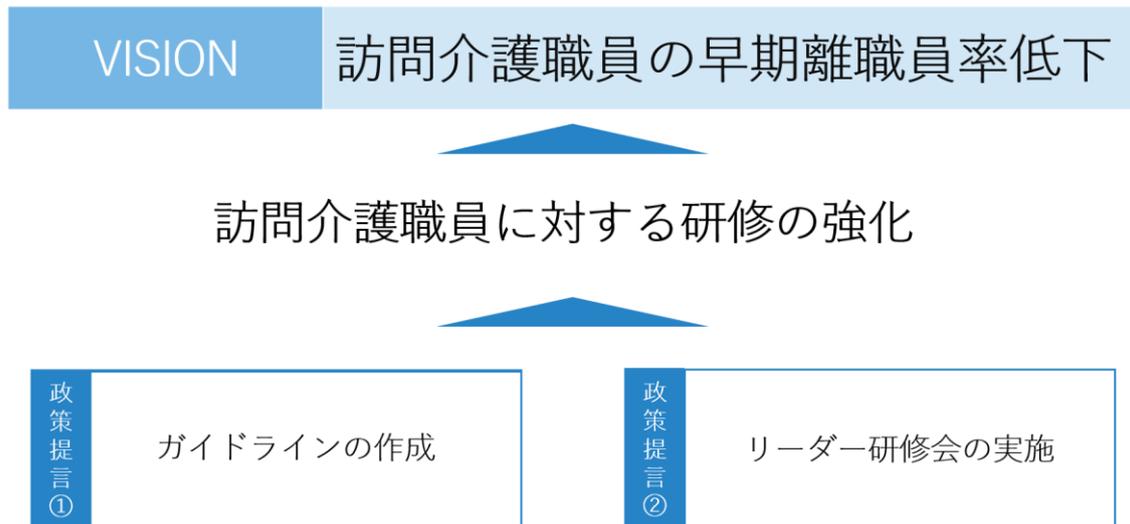


図7 政策提言の方向性  
(筆者作成)

## 第4節 政策により見込まれる効果

政策により見込まれる効果について、定量的・定性的に述べていく。

本章の提言により正規職員に対しても非正規職員に対しても早期離職率を抑制するという結果が得られた。

### 第1項 訪問介護職員(正規)への定量的な効果

分析②によると、2018年の訪問介護職員(正規)の早期離職率は71.5%であった。本稿での提言が実施されると、分析②では正規職員の「管理者・リーダー層の部下育成に向けた教育研修に力を入れている」という項目の係数は-0.151であったため、早期離職率は71.5%から15.1%ポイント低下し、56.4%になると言える。よって、本章の政策を実行すると、訪問介護職員(正規)の早期離職者を約22%抑制すると予測できる。これを人数で表す。今回の分析では早期離職率を早期離職者数/離職者数という式で求めており、分析のサンプルに使用した数値を用いて計算する。それにより正規職員を何人減らせるかを算出する。その結果約632人抑制できるということになる。

## 第2項 訪問介護職員(非正規)への定量的な効果

分析②によると、2018年の訪問介護職員(非正規)の早期離職率は85.5%であった。本稿での提言が実施されると、分析②では非正規職員の「採用時の教育・研修を充実させている」という項目の係数は-0.093であったため、早期離職率は85.5%から9.3%ポイント低下し、76.2%になると言える。よって、政策を実行すると訪問介護職員(非正規)の早期離職者を約11%抑制すると予測できる。これを人数で表すと、前項と同様の計算方法により約1301人抑制できるということになる。

表10 提言政策の定量効果予測

	政策実行前	政策実行後	変化率
訪問介護職員(正規)	71.5%	56.4%	△約22%
訪問介護職員(非正規)	85.5%	76.2%	△約11%

(分析結果をもとに筆者作成)

## 第3項 政策の定性的な効果

採用時の研修を工夫することによって、採用後に発生するリアリティ・ショックの軽減が期待される。OJTやそのための最低限の座学研修を実施することで、現状よりも実務に近い事業所内部の研修の実施が見込める。早期離職要因の要因であるリアリティ・ショックを弱めることで、早期離職率の低下という効果が予想される。

また、リーダー研修会を開き、事業所のリーダー層に対して部下育成に向けた研修を行うことでリーダーの教育スキルが高まると考えられる。加えてガイドラインで採用時のリアリティ・ショックを軽減するための研修を紹介していることにより、一層早期離職率低下に効果のある採用時研修が行われると推測できる。したがって、本章の提言は相乗効果が期待でき、早期離職率を抑制できることが予想される。

上記の定量的・定性的な効果からも、本章での提言は訪問介護職員の早期離職率を抑制すると考えられ、実施価値は高いと言える。

## 第5節 政策の実現可能性

政策の実現可能性について、費用面から述べていく。

ガイドラインに関しては事業所に配布する書類作成や人件費がかかると考えられる。またリーダー研修会に関しては研修を実施する人の人件費や会場のレンタル料等がかかると推測できる。しかし、どちらの政策提言も加算などに関わる提言ではないため財政を過度に圧迫しないことが期待される。したがって、本章での政策の実現可能性は高いと言えるだろう。

## 第6節 政策の問題点と解決策

政策を実際に行うにあたって直面する問題は大きく2つある。1つは、定められた研修内容と現場の実状との乖離が起りやすい点である。訪問介護はサービスの性質上、利用者個人に合わせた柔軟な対応力が求められるため、研修の内容と業務の実状が乖離しやすい。この問題の解決策として、国が定める研修内容と現場で求められる研修内容との差異を極力小さくすることを目的として、OJTを取り入れるという施策にとどまらず、実際の現場の声を取り入れながら研修ガイドラインやリーダー研修会の内容を修正していくよう提言したい。また、現場の声の取り入れ方としては、管理者へのアンケートや、実際の訪問介護事業所の方に改正時の会議に参加してもらうなど多様なアプローチがあるだろう。聞き取り調査をふまえると、事業所の職員に過度な負担をかけないことは留意されるべきである。この手法により、提言において方向性を示したOJTやリーダー研修会のその他の内容なども決定していくことが望ましい。

もう1つの問題点として、例えばガイドラインやリーダー研修を作成しても、実際に訪問介護事業所がガイドラインを導入して実行し、リーダー研修会に参加するとは必ずしも言えないという問題が挙げられる。政策として実現したとしても、実際に事業所が受け入れない限り効果が出ないため、重大な問題であると言える。すなわち、事業所が新しい仕組みを導入するためには、導入するインセンティブを生じさせる必要があると考えられる。解決策としては、ガイドラインの導入、あるいはリーダー研修へ参加した場合には国から何か認証マークのようなものを付与することにより、利用者がその事業所を選ぶ1つの指標を提示することを提案する。実例としては、神奈川県が行っている「かながわベストセレクト20」がある。これは、サービスの質の向上や人材育成、処遇改善等に顕著な成果をあげた介護サービス事業所等を表彰し、「かながわ認証」を認定するというものである。上記のような制度を用いて、事業所にとってのインセンティブを起すことが一例として考えられる。

### おわりに

本稿では、介護人材不足の中でも訪問介護職員の人材不足が深刻であるということに着目し、事業所内で行われている研修が訪問介護職員の早期離職率に与える影響を正規職員と非正規職員とに分けて分析を行った。分析の結果から、訪問介護職員の中でもサービス提供責任者や管理者などの所謂リーダー層に対する研修に力を入れた方が訪問介護職員(正規)の早期離職率を引き下げることがわかった。また、新卒採用や中途採用をした際に行う研修に力を入れることによって訪問介護職員(非正規)の早期離職率を引き下げることがわかった。

分析の結果から、事業所が新たな研修を導入する際のハードルを下げる研修のガイドラインの作成・導入と管理者やサービス提供責任者の指導能力を向上させるためのリーダー研修会を行うことが訪問介護事業所の早期離職率を下げる方策であると提言した。

本稿の限界として、3点挙げられる。1点目は、データの制約上2019年10月から導入された「特定事業所加算」の影響を考慮できなかったことだ。「特定事業所加算」とは施設介護事業所ではなく、訪問介護や居宅介護を実施する事業所が人材要件や体制要件をクリ

アすると加算できる制度である。そのため「特定事業所加算」は、2019年以降の訪問介護職員の早期離職率に影響を与えることが示唆されるが、2018年のデータが最新であったために検証することができなかった。2点目は介護労働実態調査の離職率を経年で分析できなかった点だ。この調査データの回答項目は毎年直されているため、限られた時間の中でデータ整理・分析を行うことが困難であった。3点目はペーパーレス化が早期離職率に与える効果についての分析が行えなかったことである。事業所への聞き取り調査において、訪問介護では紙の書類作成の時間的負担が大きいことが挙げられた。しかしながら、千葉市にペーパーレスの取り組みについて問い合わせたところ、現状ではペーパーレス化に関する政策の作成は全く進んでおらず、行政と訪問介護の現場に大きな食い違いがあることが明らかになった。このような問題意識を持っていたのにも関わらず、時間の制約上ペーパーレス導入についての検討が出来なかった。これらの3点の課題については今後の研究課題としたい。

最後に、本稿の分析が我が国における訪問介護職の人材不足問題の解決に寄与することを願って、本稿の締めとする。

# 先行研究・参考文献

## 主要参考文献

- ・大久保将貴(2017)「介護労働における早期離職率の規定要因:「1年目の壁」はいかにして超えられるか」『福祉社会学研究』14(0), 147-167
- ・大竹恵子(2013)「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』15(1), 151-162
- ・公益財団法人 介護労働安定センター「令和元年 介護労働実態調査」  
[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02\\_roudou\\_genjyou.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02_roudou_genjyou.pdf)  
データ取得: 2021年11月5日
- ・厚生労働省「介護に関する入門的研修の実施について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000465981.pdf>  
データ取得: 2021年11月5日
- ・東京都社会保険労務士会「令和3年度 介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業 介護事業所向け解説動画 その④ キャリアパス要件 IIのつくりかた」  
<https://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2021/09/613d2f47d5d006119b980e0dbc1f654b.pdf>  
データ取得: 2021年11月5日
- ・花岡智恵(2009)「賃金格差と介護従事者の離職(特集 看護・介護サービスとケア従事者の確保)」『季刊社会保障研究』45(3), 269-286
- ・花岡智恵(2010)「介護労働者の早期離職要因に関する実証分析」
- ・大和三重, 立福家徳(2013)「介護老人福祉施設における介護職員の離職要因:賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響」『人間福祉学研究 = Japanese Journal of Human Welfare Studies』6(1), 33-45

## 引用文献

- ・川崎市「川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例」  
[https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000096/96593/01\\_kyotaku.pdf](https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000096/96593/01_kyotaku.pdf)  
データ取得: 2021年11月5日
- ・厚生労働省「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」  
[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=82999404&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=82999404&dataType=0&pageNo=1)  
データ取得: 2021年11月5日

・厚生労働省「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000710356.pdf>

データ取得：2021年11月5日

・厚生労働省「「介護職員処遇改善加算」のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000199136.pdf>

データ取得：2021年11月5日

・名古屋市「介護職員処遇改善加算にかかるキャリアパス要件の審査基準について」

[https://www.kaigo-wel.city.nagoya.jp/\\_files/00069625/h290321.pdf](https://www.kaigo-wel.city.nagoya.jp/_files/00069625/h290321.pdf)

データ取得：2021年11月5日

#### データ出典

・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「平成30年 事業所における介護労働実態調査」「介護労働者の就業実態と就業意識調査」

#### 謝辞

本稿の執筆にあたり、千葉市、川崎市、匿名の訪問介護従事者、匿名の特定非営利活動法人の従業員各位に、聞き取り調査の面で多大なご協力をいただきました。また分析を進めるにあたり、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」の個票データの提供を受けました。厚く感謝申し上げます。さらに、熱心なご指導をいただいた後藤剛志講師に心から感謝の意を示します。