

投稿論文

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—

加藤 善昌

神戸大学大学院経済学研究科

● 要約 ●

本稿は介護労働者の意思決定を対象として実証分析を行った。労働者の離職行動と賃金の関係を明確にするため、労働者間には選好の異質性が存在すると仮定したうえで本稿は実証分析をした。

被説明変数である介護労働者の意思として、職業生活全体に対する満足度と、職場への就業継続意向を用いた。そして、主な説明変数は、他産業との相対賃金と内発的動機、企業内ソーシャル・キャピタルである。なお、選好の異質性を明示的にするため、法人形態にそって営利企業と非営利組織、公共団体の3種類のサブサンプルを編成した。

推定の結果、相対賃金は満足度に対して有意に相関するが、就業継続意向に対しては有意に相関しないことが判明した。また、内発的動機は全サンプルにおいて満足度と就業継続意向の双方で有意性を持つが、企業内ソーシャル・キャピタルは公共団体の就業継続意向には有意に相関しないことも判明した。

● Key words : 満足度, 就業継続意向, 相対賃金, 内発的動機, 企業内ソーシャル・キャピタル

人間福祉学研究, 8 (1) : 87-102, 2015

1. はじめに

介護産業における民間企業の重要性が年々高まっている。統計局(2014)のホームページによれば、2014年9月の時点で65歳以上の人々、いわゆる高齢者の人口は3296万人に達している。すなわち、日本の総人口において高齢者は25.9%を占めており、この傾向は今後ますます進展するとみられている。このような高齢化社会に対応するため、わが国では民間企業による高齢者向けの介護サービスの供給が重要視されており、営利企業の参入を促進させるための準市場制度が2000年代以降積極的に導入されている¹⁾。つまり、介護産業は増加する需要に対応できるほどの労働が

必要なのである。

だが、現在の介護産業は「人手不足」という言葉とともに述べられることが多い。介護労働安定センターが毎年調査している介護労働実態調査の2013年度版(介護労働安定センター, 2013)によると、事業所ごとの離職率は平均で16.6%に達している。このように、介護産業では需要が高まる一方でそれに対応するための労働者はなかなか定着しない。定着しないことによって生じる代表的な問題として、財・サービスの過少供給があげられる。需要が高齢者の割合に大きく依存している介護産業では、需要に対応するための労働供給は労働者の数によって調整される傾向にある。そのため、介護産業において離職者の割合が高い

ことは、産業の根幹にかかわる問題である。

離職を抑制する方法の代表的なものとして賃金の上昇があげられるが、近年の日本でも2009年と2012年に介護労働者の賃金の引き上げが行われた。だが、介護労働安定センターの介護労働実態調査の結果を2007年度版（介護労働安定センター、2007）と2013年度版で比較すると、離職率は21.6%から16.6%に低下しているものの、採用率から離職率を引いた増加率をみると5.8%から5.1%へ低下しており、介護事業所において人員が定着しないことは依然として深刻な問題のままである。

人員の定着に対して賃金の引き上げが有効ではない理由として、引き上げたとしても介護産業の平均的な賃金が高産業のそれと比べて低水準であることが考えられる。だが、それに加えて、賃金以外の要素も労働者の離職の誘因となっている可能性がある。例えば、業務による負担や職場の人間関係などがそれらである。本稿の目的は、介護労働者の離職行動を抑制するためには何が重要であるかを分析することであるが、以下のことに注目しながら分析を行う。まず、賃金が本当に離職を抑制する要因となるのか、そして、もし抑制する要因として有効でないのならば、何が有効であるのかということである。

本稿の構成は以下のようになっている。第2節では介護労働者や職業への動機を対象とした先行研究をサーベイし、賃金の引き上げがなぜ期待されたほどの効果をみせないのかを考察する。その際、労働者が何を目的としているか、また、労働環境が労働者の意思決定に対してどのような影響を与えるのかという点についても考察し、本稿で検証する仮説を述べる。そして第3節では、仮説を検証するためのデータと方法を述べる。第4節では推定結果について考察し、第5節で今後の介護産業において離職行動を抑制するためには何が重要であるかを述べる。

2. 仮説

介護労働者を対象としたわが国の研究は、近年になって行われつつある²⁾。そして、それらの大半は労働者の離職を対象としている。例えば周(2009)は、ミンサー型賃金関数を用いて介護職員の不足問題について経済学の観点から述べている。周(2009)では、労働供給の不足の原因として、地域に事業所が少ないことから生じる地域的買手独占仮説と、財政上問題のある事業所が地域に残る不採算事業所残存仮説、他産業の好況化などに付随する外部ショック仮説と介護報酬の切り下げによる事業所の財政の負担などの政策ショック仮説を介護労働者の低賃金の原因としてあげ、検証を行っている。その結果、地域的買手独占仮説と不採算事業所残存仮説、政策ショック仮説は支持された³⁾。だが、この研究は低賃金が労働者の離職を引き起こしているという前提のもとで議論を展開しており、介護労働者の離職に対して賃金の低さが有意に作用しているかどうかは研究者によって見解が異なる。花岡(2009, 2010)は、他産業や同職種との賃金の格差が事業所の離職率に与える影響について実証分析を行っているが、賃金格差が事業所の離職率に与える影響は就業形態や勤務年数によって異なると述べている⁴⁾。一方、大和(2010, 2014)は労働者の就業継続意向⁵⁾を被説明変数として賃金や満足度によって回帰しているが、賃金と就業継続意向の間には有意な相関関係は存在しないと指摘している⁶⁾。このように、介護の労働環境について広く指摘されている低賃金が、労働者の離職に対して影響を与えているかどうかは定かではない。

そもそも、介護労働者は賃金のみを目的として働き、賃金にもとづいて自身の意思を決定しているのだろうか。そこで、賃金が個人の嗜好、すなわち、選好やそれにもとづく意思決定に関する研究をここではいくつかあげる。個人の選好もしくは効用に関する研究として、経済学では満足度や幸福度をその代理変数として用いる研究が近年盛

んに行われている⁷⁾。特に、所得が個人の幸福を向上させるかどうかは、国の経済的な豊かさと国民の幸福度の乖離を指摘した Easterlin (1974) 以来頻繁に取り上げられる。この議論について Clark & Oswald (1996) は、所得は絶対的な数値として個人の幸福を決定するものではないと指摘している。Clark & Oswald (1996) では、個人の幸福度を被説明変数とし、個人の所得の対数と他者の所得の対数を説明変数として回帰分析を行い、他者の所得の対数は負に有意に相関するという結果を得た。この結果から、個人は自身の所得を他者の所得と比較し、その結果から生じる感情が個人の幸福度を決定すると述べている。つまり、所得は絶対的なものではなく相対的なもの、すなわち相対所得として個人の意思に影響を与えるのである⁸⁾。したがって、所得の作用について以下の仮説があげられる。

仮説1：賃金は相対所得として労働者の満足度と就業継続意向に影響を与える。

他方、労働環境から得られる効用と労働を続けるかどうかの意思決定は異なる要素によって決定される可能性も考えられる。例えば、宮本ほか(2004)では、労働環境に対する不満は満足度を低下させるが、それよりも自身の将来のキャリアについての展望の方が、就業しつづけるかどうかの労働者の意思決定に大きな影響を与えると指摘している。また、佐藤ほか(2014)のように、就業継続意向に対して満足度は必ずしも直接的に関与しないと述べている先行研究も存在する。したがって、所得の作用について満足度と就業継続意向の間には違いがある可能性があるため、以下の仮説があげられる。

仮説2：満足度と就業継続意向では、相対所得の有意性と係数の大きさが異なる。

さらに、職務に対する労働者の意欲も労働者の

意思決定に対して影響を与える可能性も十分に考えられる。Perry & Wise (1990) によると、医療や教育といった公共財を供給する機関の労働者は、社会に対して貢献しようとする傾向が強いと述べられている。そして、このような傾向をもたらすと考えられる要因を“Public Service Motivation (PSM)”としている⁹⁾。そして、PSMを構成する要素として特に重要なものとしてあげられるものが内発的動機である。内発的動機とは、何らかの事象や行為に対する個人の自発的な欲求であり、もともとは Deci & Gagne (2005) のように心理学などで用いられていた概念であったが、近年は経済学においても用いられつつある概念である¹⁰⁾。特に Frey (1997) では、個人の自発的なインセンティブとしての内発的動機の重要性が指摘されている¹¹⁾。したがって、職務に対する自発的な意欲も労働者の満足度や就業継続意向に対して影響を与えると考えられる。

仮説3：内発的動機は満足度や就業継続意向に対して正に相関する。

また、所得以外の社会的属性も個人の効用に対して重要な影響を及ぼすと指摘する研究も近年は増えている¹²⁾。そのうちのひとつとして、「ソーシャル・キャピタル」があげられる。ソーシャル・キャピタルとは Putnam (2000) で述べられているように、あるコミュニティにおける人々の信用や規範をあらわすものである¹³⁾。そして、Helliwell & Huang (2010) や Requena (2003) では労働者の幸福度とソーシャル・キャピタルは正に相関すると述べられている¹⁴⁾。特に、職場に関する労働者の意思に対しては、職場において行われるコミュニケーションなどといった企業内のソーシャル・キャピタルが重要な要因となると考えられる。したがって、労働者の満足度と就業継続意向に影響を与える要素のひとつとして企業内のソーシャル・キャピタルがあげられる。

仮説4：企業内のソーシャル・キャピタルは労働者の満足度と就業継続意向を向上させる。

そして、労働者のインセンティブは法人形態ごとに異なることを指摘する研究もいくつか存在する。Dixit (2002) によると、公共サービスを供給する機関では業務内容やステークホルダーが複合的になるため、私的財を供給する機関に比べてインセンティブも複合的になると述べられている。また、Wisebrodt (1988) では非営利組織¹⁵⁾の労働者は営利企業の労働者に比べて利他的であるため、営利企業に比べて貨幣以外の要素を目的として労働力を供給するという自発的労働供給仮説が述べられている¹⁶⁾。したがって、労働者の意思と法人形態の関係について以下の仮説が考えられる。

仮説5：労働者の満足度や就業継続意向に対して有意性を持つ説明変数は、法人形態ごとに異なる。

3. データ

本稿では介護労働者の意思についてのデータとして、公益財団法人介護労働安定センターが実施している介護労働実態調査の平成22年度版の個票データを用いる。介護労働実態調査は全国の介護事業所とそこに従事する労働者を対象として毎年実施されるアンケート調査であり、対象は毎年ランダムに選出され、事業所に関するデータである事業所データと、対象となった事業所に就労している労働者についての個票データが集計される。本稿では使用できるデータとして最新のものである平成22年度版の個票データを使用する。なお、今回のアンケート調査では1万7030件の事業所とそこに勤務する労働者5万1090人を母集団として対象にし、そのうち有効回答として7345件の事業所と1万9535人の労働者から回答結果を得ている。

本稿の主な被説明変数は以下の二つである。まず、労働者の主観的厚生の代理変数である、職業生活全体についての満足度である。これは、労働者を対象とした質問項目の間16の満足度計12項目¹⁷⁾のうち、12番目の「職業生活全体」に関するものである。そして、回答項目として、1を「不満足」とし、2を「やや不満足」、3を「普通」、4を「やや満足」、5を「満足」と定めたものである。二つ目の被説明変数は、労働者が現在勤めている職場にいつまで勤務したいかを示す就業継続意向である。これは、労働者に対する質問項目の間17の、「現在の職場にいつまで勤めたいですか」という質問に対する回答であり、1を「半年程度」とし、2を「1～2年程度」、3を「3～5年程度」、4を「6～10年程度」、5を「働き続けられる限り」とするものである。ゆえに、本稿で用いる被説明変数は二つとも序数型の被説明変数である。

次に、本稿で用いる説明変数である。まず、労働者*i*の相対賃金を設定する。Clark, et al. (2008) や Clark & Senik (2010) で述べられているように、相対賃金の比較対象は研究目的に応じて設定する必要がある。花岡 (2009, 2010) では Schumacher (1997) を参考に、もし労働者*i*が他職種に就業したらどれくらいの賃金を得るかという仮定をもとに、労働者*i*の賃金の対数から全産業の平均賃金の対数を引くという作業によって定義づけている。本稿はそれと同様に以下のように定義する。

$$\ln(\text{Relative wage}) = \ln \text{Wage}_i - \overline{\ln \text{Wage}}$$

右辺の第一項は労働者*i*の所定内賃金の対数である。そして第二項は、労働者*i*が居住する都道府県や労働者*i*の年齢階層、労働者*i*の性別によって特定化された平均賃金の対数である¹⁸⁾。なお、平均賃金として本稿は、厚生労働省によって調査された平成22年度の賃金構造基本統計調査(厚生労働省, 2010)の全産業の都道府県別の平均賃金を用いる。

次に、職務や労働環境に対する労働者の選好を

示す変数を以下とする。まず、内発的動機を示す指標である。内発的動機を示す変数として、労働者向けの質問のうち問14の「今の職業を選択した理由」のうち、以下の項目をそれぞれ1点として、本稿では内発的動機変数を定義する。

- (1) 働きがいのある仕事だと思ったから
- (3) 人や社会の役に立ちたいから
- (4) 生きがい・社会参加のため
- (5) お年寄りが好きだから

そして、二つ目の説明変数は、勤務する企業内のソーシャル・キャピタルを示す指標である¹⁹⁾。本稿では、企業内における労働者間のコミュニケーションを制度的な意味でのソーシャル・キャピタルとして、企業内ソーシャル・キャピタルダミーを設定する。これは、労働者向けの質問の問19の「職場における人間関係の悩み」として回答率が最も高かった以下の回答項目について、非選択したものを1とするダミー変数である。つまり、業務に関して他者と十分に情報の共有ができていると考える労働者を、「ソーシャル・キャピタルが機能する職場に勤める労働者」として本稿では定義する。

- (7) ケアの方法等について意見交換が不十分である

その他の説明変数は以下である。まず、現在の事業所における勤続年数や年齢、そして、労働時間を加える。さらに、基本的な属性をコントロールするために性別ダミーと結婚ダミー、居住する地域のダミー変数も説明変数に加える。性別ダミーは女性を1とする変数であり、結婚ダミーは既婚者を1とするものである。また、地域ダミーは、北海道地方と東北地方、関東地方と中部地方、関西地方と四国地方、中国地方と九州地方として8地方に区分し、関東地方をレファレンス・グループとする。そして、研修の影響を考慮し²⁰⁾、一年間における研修受講数を説明変数のひとつと

し、初任時に研修を受けたかどうかのダミー変数も設定する。また、労働者の教育年数の代理変数として、介護を専攻とする専門学校とその他の専門学校、介護を専攻とする大学とその他の大学のそれぞれについて、卒業したかどうかの4種のダミー変数を設定する。そして、労働者の就業形態をあらわすダミー変数、新卒かどうかを示すダミー変数、事業所の従業員数をあらわす5段階のダミー変数も説明変数とする。就業形態ダミーは、非正規職員を1とし、非新卒ダミーは「現在の職場の前に他の職場に属していたことがある」と答えたものを1とするダミー変数である。そして、事業所の従業員数ダミーは、5人未満の事業所をレファレンス・グループとし、5~9人、10~19人、20~49人、50~99人、100人以上という5段階に設定する²¹⁾。さらに、職位ダミーとして、現場主任とその他の管理職にあるものをそれぞれ1とするダミー変数も加える。

これらの変数を順序型ロジット法によって回帰し、相対賃金や内発的動機、企業内のソーシャル・キャピタルダミーの係数を推定する。なお、推定において3つのサブサンプルを事業所の法人形態をもとに構築する²²⁾。まず、法人格として営利企業に該当する事業所に勤務する労働者を営利企業グループとする。これは、企業の主たる目的として利潤最大化を設定する組織である。次に、医療法人と社会福祉法人、社団・財団法人とNPO法人、協同組合のいずれかに該当する事業所に勤めている場合、それらを広義の「非営利組織」としたうえで²³⁾、そこに勤務する労働者を非営利組織グループとする。これらの企業の主たる目的は、利潤最大化以外の要素である。さらに、勤務する事業所が地方公共団体によって運営されている組織か社会福祉協議会に属する場合、それらに勤務する労働者を公共機関グループとする。この法人の主たる目的は、「公共の福祉」への従事である。

これらの被説明変数と説明変数について、全体での標本平均と各グループの標本平均との差を分

表 1

	記述統計量 (説明変数)			
	全体	営利企業	非営利組織	公共団体
相対賃金 (円)	-0.35 [0.54]	-0.43 *** [0.56]	-0.28 *** [0.51]	-0.31 ** [0.51]
勤続年数 (年)	4.85 [4.54]	3.93 *** [3.63]	5.54 *** [4.97]	6.75 *** [5.62]
年齢 (歳)	43.23 [11.67]	43.61 ** [11.91]	42.34 *** [11.45]	46.33 *** [10.13]
研修受講数 (回)	3.61 [3.50]	3.68 [3.59]	3.62 [3.39]	3.34 ** [3.14]
一週間の労働時間 (時間)	37.60 [11.32]	37.14 *** [11.97]	38.49 *** [10.44]	36.63 *** [10.88]
数値は標本平均, [] 内は標準偏差を示す ダミー変数 (%)				
学歴				
専門学校 (介護)	13.54	11.69 ***	16.62 ***	9.55 ***
専門学校 (その他)	23.49	22.55 **	25.00 ***	22.57
大学 (介護)	4.44	4.26	5.31 ***	2.59 ***
大学 (その他)	8.54	9.58 ***	8.61	4.77 ***
職位				
現場主任	12.83	16.93 ***	9.90 ***	6.89 ***
その他	20.91	19.61 ***	23.49 ***	19.98
結婚				
既婚者	61.51	59.17 ***	62.25	74.66 ***
性別				
女性	79.06	78.12 **	78.45	86.56 ***
地方				
北海道	5.23	5.39	4.35 ***	7.60 ***
東北	9.51	8.28 ***	10.16 *	14.73 ***
関東	23.26	28.16 ***	20.77 ***	10.96 ***
中部	17.39	16.01 ***	17.64	24.87 ***
関西	16.84	18.62 ***	15.53 ***	12.79 ***
中国	7.04	5.52 ***	8.50 ***	8.43 *
四国	3.86	3.59	3.72	6.01 ***
九州	15.07	12.84 ***	17.92 ***	13.26 *
初任時研修				
受講者	51.02	51.11	53.01 ***	44.20 ***
就業形態				
非正規	31.24	30.50	27.77 ***	48.38 ***
非新卒				
非新卒者	84.94	89.27 ***	79.34 ***	89.48 ***
事業所の規模				
1~4人	17.83	21.97 ***	13.94 ***	17.21
5~9人	11.65	8.93 ***	14.06 ***	17.97 ***
10~19人	13.11	6.42 ***	20.06 ***	17.15 ***
20~49人	3.73	1.68 ***	6.44 ***	2.77 *
50~99人	7.50	7.99	8.35 **	2.77 ***
100人	10.88	9.11 ***	13.01 ***	9.49
内発的動機				
回答項目 1	55.72	55.61	56.25	53.86
回答項目 2	34.25	33.88	35.15 *	32.12
回答項目 3	17.39	18.32 **	16.46 **	16.68
回答項目 4	28.48	28.68	29.36 **	23.39 ***
企業内ソーシャル・キャピタル	76.08	76.79 *	74.82 ***	78.08 *

※数値はすべて該当者の割合 ***, **, *はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10% で有意であることを示す。

※筆者による作図

表2

	記述統計量 (被説明変数)			
	全体	営利企業	非営利組織	公共団体
満足度 (%)				
(1) 不満足	4.79	5.34	4.24	4.67
(2) やや不満足	12.84	11.95	13.80	14.44
(3) 普通	57.08	54.55	58.40	61.83
(4) やや満足	18.11	19.07	18.12	14.75
(5) 満足	7.17	9.09	5.44	4.31
就業継続意向 (%)				
(1) 半年程度	5.66	5.60	6.04	4.32
(2) 1~2年程度	14.20	13.70	14.86	13.73
(3) 3~5年程度	16.45	15.27	17.60	17.82
(4) 6~10年程度	6.32	5.73	6.89	7.64
(5) 働き続けられる限り	57.36	59.69	54.60	56.48

※数値はすべて該当者の割合

※筆者による作図

散分析によって検定する²⁴⁾。まず、相対賃金についてみてみると、営利企業が低い傾向にあり、勤続年数も低い傾向にある。そして、従業員の平均年齢をみてみると、公共団体は約46歳となっており、他のグループに比べてやや高めである。次にダミー変数における該当者の割合をみてみると、非営利組織は介護専攻の専門学校や大学を卒業しているものが多く、職位ダミーに関しては、営利企業は現場主任のものが多い傾向にある。そして、公共機関は他のグループに比べて既婚者や女性の割合が高い傾向にある。また、地方ダミーをみてみると、営利企業は関東に企業が集中しているが、公共団体は中部地方が最も割合が高い。そして、初任時の研修の受講状況をみてみると、営利企業や非営利組織は過半数が初任時に研修を受けているが、公共団体は約44%と研修の受講者割合が低い。一年間の研修受講数においても公共団体は最も低い平均値を示しており、この結果もあわせて考察すると、公共機関は他のグループに比べて研修の受講機会が少ないと考えられる。さらに、就業形態についてみてみると、公共機関は非正規の労働者の割合が3つのグループのなかで最も高い。また、非新卒の該当者の割合をみてみると、非営利組織は他のグループに比べて約10%低い。そして、事業所の従業員数ダミーを

みてみると、営利企業は他のグループに比べて1~4人の事業所の割合が高く、小規模の事業所が多い傾向にあることがわかる。

そして、内発的動機と企業内ソーシャル・キャピタルについてみてみる。内発的動機は回答項目の1番目を除くと、全体での値に対する各グループの値の差について有意性が確認される。特に「お年寄りが好きだから」という項目については、非営利組織と公共機関の値は全体の値との差がほかの項目に比べて大きく、有意性も確認される。したがって、利用者に対する利他性が非営利組織の労働者はやや強いといえるだろう。他方、企業内ソーシャル・キャピタルでは公共機関が最も該当者の割合が高く、全体での割合との差に有意性が確認された。したがって、法人形態ごとに情報の共有の度合いは異なり、公共機関はほかの二つに比べて業務に関する情報が労働者間で共有されていると考えられる。

4. 結果

まず満足度について全体での回帰結果をみてみると、相対賃金が有意水準1%で有意かつ正に相関していることがわかる。これは、他者との比較によって所得の限界効用は決定されるという先行

表3

	推定結果（満足度）					
	全体		営利企業		非営利組織	公共機関
相対賃金	0.3840 *** [5.89]	0.3888 *** [5.94]	0.4224 *** [6.38]	0.4366 *** [4.80]	0.3867 *** [3.61]	0.4827 * [2.30]
内発的動機	0.2429 *** [14.53]	0.2437 *** [14.58]	0.2430 *** [14.54]	0.2683 *** [11.05]	0.2233 *** [8.86]	0.1725 ** [2.86]
ソーシャル・ キャピタルダミー	0.8423 *** [17.86]	0.8423 *** [17.86]	0.8499 *** [17.99]	0.8756 *** [12.49]	0.8526 *** [12.15]	0.6407 *** [3.78]
勤続年数	-0.0029 [-0.68]	-0.0021 [-0.49]	0.0020 [0.47]	0.0034 [0.44]	0.0018 [0.29]	-0.0088 [-0.77]
労働時間	-0.0293 *** [-11.44]	-0.0294 *** [-11.46]	-0.0295 *** [-11.48]	-0.0245 *** [-6.50]	-0.0300 *** [-7.70]	-0.0424 *** [-4.99]
年齢	-0.0130 *** [-6.17]	-0.0131 *** [-6.19]	-0.0128 *** [-6.07]	-0.0134 *** [-4.60]	-0.0145 *** [-4.41]	0.0004 [0.05]
結婚ダミー	0.1559 *** [3.60]	0.1580 *** [3.65]	0.1749 *** [4.03]	0.1678 ** [2.67]	0.1850 ** [2.86]	0.0939 [0.57]
女性ダミー	0.0445 [0.81]	0.0447 [0.81]	0.0450 [0.81]	0.0242 [0.31]	0.0740 [0.89]	-0.0512 [-0.20]
初任研修ダミー	0.4491 *** [11.29]	0.4478 *** [11.26]	0.4398 *** [11.05]	0.5059 *** [8.58]	0.4114 *** [6.79]	0.2554 [1.94]
研修受講数	0.0424 *** [7.01]	0.0425 *** [7.03]	0.0420 *** [6.94]	0.0384 *** [4.21]	0.0483 *** [5.41]	0.0332 [1.67]
就業形態ダミー	0.0318 [0.55]	0.0290 [0.50]	0.0733 [1.26]	0.0789 [0.88]	0.1011 [1.15]	0.0469 [0.27]
非新卒ダミー	0.1341 * [2.30]	0.1220 * [2.08]	0.1185 * [2.02]	0.0842 [0.87]	0.1296 [1.61]	0.1673 [0.66]
非営利組織ダミー		-0.0856 * [-2.08]	-0.1715 *** [-3.86]			
公共機関ダミー			-0.4053 *** [-5.80]			
教育ダミー	無	無	無	無	無	無
職位ダミー	有	有	無	無	有	無
地方ダミー	有	有	有	有	有	無
従業員数ダミー	有	有	有	有	有	無
サンプルサイズ		10239		4665	4584	990
対数尤度	-12032.44	-12030.35	-12014.28	-5611.60	-5263.42	-1074.92
Wald-chi2	1027.49	1032.52	1058.11	575.40	461.04	97.14
疑似決定係数	0.0440	0.0441	0.0454	0.0496	0.0456	0.0404

***, **, *はそれぞれ有意水準1%, 5%, 10%で有意であることを示す。また, []内はz値を示す。

なお, ダミー変数の有・無は有意性を持つかどうかの結果である。

※筆者による作図

研究の指摘と整合的である。一方、内発的動機と企業内のソーシャル・キャピタルのダミー変数も有意水準1%で有意かつ正に相関している。この結果から、業務に対する労働者の意欲の刺激と企業内におけるコミュニケーションの活性化は、労働者の満足度を向上させるといえるだろう。そして、初任時の研修ダミーと研修受講数も有意水準

1%で有意かつ正に相関していることから、労働者に対する研修も労働者の満足度を向上させるうえで有効であると考えられる²⁵⁾。さらに、労働時間も有意水準1%で有意かつ負に相関していることから、労働時間の短縮も満足度を向上させるうえで重要な対策であるだろう。また、事業所の規模ダミー変数も有意性を持っていることから、従

表4

	推定結果 (就業継続意向)					
	全体		営利企業	非営利組織	公共機関	
相対賃金	0.0785 [1.25]	0.0842 [1.34]	0.0927 [1.46]	0.0793 [0.91]	0.1551 [1.53]	-0.1787 [-0.75]
内発的動機	0.1112 *** [5.67]	0.1137 *** [5.79]	0.1133 *** [5.77]	0.1196 *** [4.01]	0.0996 *** [3.42]	0.1641 * [2.50]
ソーシャル・ キャピタルダミー	0.4107 *** [7.68]	0.4122 *** [7.70]	0.4134 *** [7.72]	0.4702 *** [5.76]	0.4149 *** [5.21]	0.1265 [0.72]
勤続年数	0.0012 [0.25]	0.0026 [0.52]	0.0037 [0.75]	0.0178 [1.88]	0.0045 [0.66]	-0.0161 [-1.17]
労働時間	-0.0059 * [-2.07]	-0.0060 * [-2.11]	-0.0060 * [-2.10]	-0.0079 [-1.90]	-0.0053 [-1.20]	0.0043 [0.47]
年齢	-0.0098 *** [-3.93]	-0.0099 *** [-4.00]	-0.0099 *** [-3.98]	-0.0036 [-1.04]	-0.0135 *** [-3.43]	-0.0446 *** [-4.01]
結婚ダミー	0.2205 *** [4.40]	0.2246 *** [4.48]	0.2293 *** [4.56]	0.2120 ** [2.84]	0.2548 *** [3.35]	0.1673 [0.92]
女性ダミー	-0.2490 *** [-3.83]	-0.2488 *** [-3.83]	-0.2474 *** [-3.80]	-0.2242 * [-2.43]	-0.2823 ** [-2.87]	-0.3863 [-1.26]
初任研修ダミー	0.2610 *** [5.67]	0.2570 *** [5.58]	0.2545 *** [5.52]	0.4210 *** [5.90]	0.1240 [1.82]	0.1663 [1.17]
研修受講数	0.0140 * [2.07]	0.0144 * [2.13]	0.0143 * [2.11]	0.0224 * [2.07]	0.0072 [0.76]	0.0112 [0.50]
就業形態ダミー	-0.2096 *** [-3.30]	-0.2155 *** [-3.39]	-0.2025 ** [-3.15]	-0.2885 ** [-2.88]	-0.0810 [-0.83]	-0.3754 [-1.96]
非新卒ダミー	0.1962 ** [2.73]	0.1789 * [2.48]	0.1777 * [2.46]	0.1948 [1.61]	0.1266 [1.29]	0.6356 * [2.41]
非営利組織ダミー		-0.1532 ** [-3.16]	-0.1802 *** [-3.45]			
公共機関ダミー			-0.1199 [-1.46]			
教育ダミー	有	有	有	有	有	有
職位ダミー	無	無	無	無	無	無
地方ダミー	有	有	有	有	有	無
従業員数ダミー	有	有	有	有	有	無
サンプルサイズ		7640		3498	3365	777
対数尤度	-9223.40	-9218.31	-9217.26	-3991.11	-4221.30	-949.75
Wald-chi2	326.05	336.57	338.36	240.08	104.83	51.52
疑似決定係数	0.0178	0.0183	0.0184	0.0304	0.0129	0.0307

***, **, *はそれぞれ有意水準1%, 5%, 10%で有意であることを示す。また, []内はz値を示す。
 なお, ダミー変数の有・無は有意性を持つかどうかの結果である。
 ※筆者による作図

業員数の配分も労働者の満足度を考慮するうえでは重要な問題であるといえるだろう。

次に就業継続意向をみてみると、満足度とは異なる傾向が観察される。まず、満足度では有意水準1%で有意であった相対所得が、正に相関しているが有意性を持っていない。このことから、他産業との賃金格差は満足度に対して影響を与える

ものの、就業継続意向に対して直接は影響を与えないと考えられる。つまり、他の変数の係数と有意性によっては、労働者の離職行動を抑制する方法として賃上げよりも適切な方法があるといえる。他方、内発的動機と企業内ソーシャル・キャピタルを示すダミー変数は、満足度と比べると値は小さいものの有意水準1%で有意かつ正に相関

している。したがって、離職を抑制するうえでも労働者の内発的動機の刺激や職場でのコミュニケーションの活性化は有効な方法であるといえるだろう。そして、満足度では有意性が確認されなかった教育水準ダミーが有意性を持っており、教育による人的資本の蓄積にともなう労働力の流動性を示していると考えられる。また、地域ダミーも有意性を持っており、地域ごとに流動性のばらつきがあることが確認される。そして、事業所の従業員数のダミーが就業継続意向でも満足度のときと同様の結果を示していることから、事業所の人員の配分は従業員の満足度だけでなく離職を抑制するうえでも考慮すべき問題であるといえる。さらに、非新卒ダミーや結婚ダミー、就業形態ダミーも就業継続意向では有意性を持つ。この結果は、労働者の私生活や就業形態も離職行動を抑制するうえで考慮すべき点であることを示している。

そして、サブサンプル間で比較してみると、満足度と就業継続意向では異なる傾向が確認される。まず、満足度についてみてみると、職位ダミー以外で有意性を持つ説明変数は営利企業グループと非営利組織グループは同じである。このことから、満足度に関して、営利企業の労働者と非営利組織の労働者の間に選好の異質性はさほど存在しないと考えられる。他方、公共機関は研修受講数や従業員数ダミーが有意性を持たないなど、有意である変数が先の二つに比べて少なく、相対賃金の有意性も営利企業と非営利組織に比べて小さい。したがって、事業所の規模に付随する業務内容の変化に対して、公共機関の労働者は他の機関の労働者ほど嗜好しないと考えられる。

一方、就業継続意向をみてみると、営利企業の労働者と非営利組織の労働者の間の違いは満足度と比べてやや大きい。営利企業のグループでは研修に関する変数が有意性を持つが、非営利組織では有意性は確認されなかった。このことから、研修などの Off the Job Training の効果が非営利組織の労働者に比べて営利企業の労働者では顕著に表れていると考えられる。また、公共団体の推定

結果を営利企業や非営利組織と比べてみると有意である変数が満足度のときよりもさらに少なく、くわえて、企業内ソーシャル・キャピタルを示すダミー変数が有意性を持っていない。だが、内発的動機の係数はすべてのグループで最も高い。したがって、公共機関の労働者は内発的動機にもとづいて就業継続意向を決定する傾向が、営利企業や非営利組織の労働者に比べて強いと考えられる。その一方で、営利企業と非営利組織の労働者は公共機関の労働者に比べて、企業内ソーシャル・キャピタルに対して反応的であるとも考えられる。特に、営利企業は非営利組織に比べて係数の値がやや高く、職場でのコミュニケーションに対してより反応的であるといえるだろう。

5. 結論

介護労働者の離職問題は、介護産業への需要が今後さらに高まると考えられるわが国では重要な課題である。だが、労働者の離職行動の抑制は賃金の向上のみで達成されるとは考えられにくい。今回の就業継続意向についての回帰分析では、相対賃金はいずれのグループにおいても有意性を持たなかった。他方、職務に対する労働者の意欲を示す内発的動機はすべてのグループにおいて有意性が確認された。また、企業内のコミュニケーションや情報共有の度合いを示す企業内ソーシャル・キャピタルも、公共機関における就業継続意向の回帰分析以外では有意性が確認された。したがって、離職を抑制するためには、労働者の自発的な意欲や企業内のコミュニケーションに配慮した労働環境の形成が必要であるといえるだろう。労働者の内発的動機を満たす方法のひとつとして、例えば、賞の贈呈があげられる。賞の贈呈について Frey, et al. (2013) では、社会的な評価を与えることによって労働者の内発的動機が活性化されると指摘している²⁶⁾。そして、コミュニケーションの活性化を促す方法のひとつとして、上司や先輩が部下や後輩の悩みを聞くための機会を設

けることがあげられる。堀田（2009）では介護労働者のストレス軽減の方法として、上司や先輩が部下や後輩の悩みを聞くための機会を設けることを提示しているが、これは離職を抑制するうえでも有効な方法と考えられる。また、事業所における従業員数をあらわすダミー変数も有意性を確認されたことから、事業所内の人員配備の整理も重要であると考えられる。そして、これらは満足度とも相関を持つ要素であるため、これらをふまえた対策を行うことにより労働者の満足度も向上し、その結果、賃金の向上も間接的に離職の抑制に寄与すると考えられる。また、労働者の内発的動機の刺激は企業の生産性の向上にもつながるため、企業の目的の達成にも貢献するであろう²⁷⁾。

そして、労働者の離職行動は労働者が勤務する企業の法人形態とも関係している。本稿では労働者を法人形態にしたがって3つのサブサンプルに分類して推定したが、有意性を持つ変数がグループ間で異なることが確認された。まず、就業継続意向に対して企業内ソーシャル・キャピタルは公共団体のグループでは有意性を持たなかったが、営利企業と非営利組織のグループでは有意性を持った。つまり、労働者間のコミュニケーションの活性化は離職を抑制するうえで有効な方法となりうるが、それは営利企業や非営利組織の労働者を対象とした場合なのである。そして、営利企業のグループにおいてはOff the Job Trainingの効果が確認された。このことは、営利企業はOff the Job Trainingによる一般的な人的資本の蓄積や拡散において、非営利組織に対して有意性を持っていることを示す。だが、介護サービスにおいては、サービスの利用者との間にOn the Job Training (OJT)によって形成される特殊な人的資本も必要であるといわれている²⁸⁾。そして、利用者との間に情報の非対称性が発生しにくいという特色を非営利組織は持っているため、特殊な人的資本の蓄積や拡散においては、非営利組織が営利企業に対して優位であると考えられる²⁹⁾。したがって、安定的に労働を供給するためには、

職場内外において人的資本を蓄積することができる労働環境が必要であると考えられる。そして、そのような労働環境を持ちやすいと考えられる、営利企業と非営利組織の境界線上にある組織³⁰⁾は、今後の介護産業において重要な役割を担う企業のひとつになるであろうと考えられる。

本稿の課題として、まず、因果関係の問題があげられる。被説明変数である幸福度や就業継続意向と、説明変数である内発的動機や企業内ソーシャル・キャピタルの間には同時性が生じている可能性が考えられるため、説明変数をより精緻にしたうえで被説明変数と説明変数の因果関係を可能な限り明確にすることが第一の課題である。また、満足度と就業継続意向の関係も労働者の意思決定を考察するうえで重要な課題であるため、二者の関係の実証分析も今後の課題としてあげられる。さらに、労働者の行動結果としての離職と「何年勤務したいか」という意思である就業継続意向の間には乖離が存在する可能性が考えられる。この点についても今後より精緻な研究を進めたい。

謝 辞

本稿の作成において、日頃から懇切にご指導頂いている神戸大学大学院経済学研究科の鈴木純准教授、永合位行教授、奥山尚子准教授から多くの助言を頂きました。さらに、レフェリーの先生方からも貴重な助言を頂きました。また、介護労働実態調査のデータを使用する際、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データを提供して頂きました。この場を借りて深く感謝申し上げます。なお、本稿における誤謬はすべて筆者に帰します。

注

- 1) 公共財などにおける準市場の導入の詳細についてはLe Grand (1997)を参照。
- 2) 介護労働者以外にも、労働者の就業継続を対象

- とした研究はワーク・ライフ・バランスの観点などから研究されている(例えば, 事例研究によって職場環境の重要性を指摘した加藤(2009)). また, 仙田(2002)では子供を持つ女性の就業継続に対する育児支援の重要性が指摘されている.
- 3) 周(2009)は, ミンサー型賃金関数の説明変数に事業所の所在地のハーフィンダール指数と事業所の純利益, 所在地の失業率と介護報酬の切り下げダミーを取り入れ, これらの仮説の検証を行った. その結果, ハーフィンダール指数と所在地の失業率, 介護報酬の切り下げは労働者の賃金に対して負の相関を持つと述べている.
 - 4) 花岡は2009年の論文では事業所の離職率を被説明変数とし, 2010年の論文では事業所の離職率における早期離職者の割合を被説明変数としている.
 - 5) 就業継続意向とは, 現在勤めている職場にいつまで勤務し続けたいかという労働者の意思を示す変数である.
 - 6) 大和は2010年の論文では, 介護労働実態調査の2007年度版の個票データを用いて, 職場の満足度計11項目が就業継続意向に与える影響を実証分析している. そして, 2014年の著書ではサービスの形態や労働者の就業形態などもふまえて, 就業継続意向に対する満足度の影響について指摘している.
 - 7) 近年の幸福度研究のサーベイのひとつとして Ferrer-i-Carbonell & Ramos (2014) があげられる.
 - 8) 相対所得の概念そのものは Duesenberry (1953) などでも述べられており, Scitovsky (1976) でも同様のことが “*Rankhappiness*” (pp. 134-140) と述べられている.
 - 9) おもな実証研究として, アメリカの労働者を対象とした Alonso & Lewis (2001) や, 日本の労働者を対象とした勇上・佐々木 (2013) があげられる.
 - 10) 経済学における内発的動機の扱いについては Frey & Jegen (2001) を参照.
 - 11) Bènabou & Tirole (2003) では Frey (1997) をもとに, 経営者に対する貨幣などの報酬が過度である場合, 貨幣はかれらが職務を行うインセンティブとしては作用せず, 職務への意欲を阻害する要素となりうる事が指摘されている.
 - 12) 婚姻や離職, 性別などの社会的属性が幸福度に与える影響については Clark (2011) を参照. また, 国ごとの選好の異質性については, ヨーロッパの国を対象にした Clark, et al. (2005) を参照.
 - 13) 経済学においてソーシャル・キャピタルを用いた実証分析の例のひとつとして, 各都道府県の自殺者数と地域のソーシャル・キャピタル(公共浴場の数)やソーシャル・キャピタルの減少量(他県からの移住者数)の関係を分析した Yamamura (2010) があげられる.
 - 14) Helliwell & Huang (2010) では他者に対する一般的な信頼, Requena (2003) では企業内の同僚たちとの間に形成される信頼をそれぞれソーシャル・キャピタルとしている.
 - 15) この場での「非営利組織」とは山重(2013)のように, 利潤以外の要素を目的とする組織であり, 広義の意味での非営利組織である.
 - 16) 非営利組織の労働者についての自発的労働供給の実証例は Leete (2000, 2001) を参照.
 - 17) その他として, 賃金に対する満足度や人間関係, 福利厚生などの詳細な要素についての満足度が11項目の回答項目として設定されている.
 - 18) 労働者*i*の年齢や性別, 居住する県にしたがって年齢階層計12段階と性別2種類, 47都道府県によって平均賃金を特定する.
 - 19) 実証分析におけるソーシャル・キャピタルについてのセレクション・バイアスなどの問題点は Durlauf (2002), さらに広範囲の社会的規範に関する実証分析上の問題点は Durlauf & Brock (2007) を参照.
 - 20) 花岡(2010)では事業所の離職率に対して研修の実施は負に相関すると述べられている.
 - 21) Frey & Benz (2003) では, 事業所の規模は労働者の満足度と負に相関することが述べられている.
 - 22) 以下の法人形態に加えて「その他」も回答項目として存在したが, 推定における欠落変数の発生などを考慮して本稿では除外した.
 - 23) これらの法人格は先述の「非営利組織」の概念に当てはまると考えられる.
 - 24) ダミー変数の分散分析においては, 該当者のグループごとの割合をグループの標本平均とする. なお, 今回の分析では「法人形態について回答した」, 「サブサンプル3つのうち, どのグループに属するのか」という指標にもとづく二元配置分散分析を行う.
 - 25) ただし, 研修の受講数と被説明変数の間には内生性が生じている可能性があるため, 留意する必要がある.
 - 26) Perry, et al. (2009) においても, 公共財の安定的な供給のためには労働者のPSMに対応した報酬体系が必要であることが述べられている.

- 27) 企業の目的と労働者の内発的動機については Besley & Ghatak (2005) を参照。また、企業内において労働者間で動機の異質性が生じた場合の問題点については Auriol & Brilon (2014) を参照。
- 28) ただし、OJT の内容や方法によっては、若年の労働者にストレスをもたらすことも考えられる (大和, 2014 : 65-87)。したがって、若年の労働者が職務に定着するために適切な OJT について検討することも、今後の重要な課題である。
- 29) 介護などの社会サービスにおける人的資本の種類と法人形態の関係の詳細については鈴木 (2008) を参照。
- 30) 例えば、利潤をとまなう事業によって社会問題の解決を目的とする「社会的企業」と呼ばれる組織があげられる。なお、社会的企業の労働環境としての作用は Borzaga, et al. (2010), 社会的企業のガバナンスの詳細は加藤(2014)を参照。

参考文献

- Alonso, Pablo & Lewis, Gregory B. (2001) Public service motivation and job performance evidence from the federal sector. *American Review of Public Administration*, 31(4), 363-380.
- Auriol, Emmanuelle & Brilon, Stefanie (2014) Anti-social behavior in profit and nonprofit organization. *Journal of Public Economics*, 117, 2014, Issue C, 149-161.
- Bènbou, Roland & Tirole, Jean (2003) Intrinsic and extrinsic motivation. *Review of Economic Studies*, 70(3), 489-520.
- Besley, Timothy & Ghatak, Maitreesh (2005) Competition and incentives with motivated agents. *American Economic Review*, 95(3), 616-636.
- Borzaga, Carlo ; Depedri, Sara & Tortia, Ermanno (2010) The growth of organizational variety in market economies: The case of social enterprises. *Eurise Working Paper 003/10*.
- Clark, Andrew E. & Oswald, Andrew (1996) Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Clark, Andrew E ; Etilè, Fabrice ; Postel-Vinay, Fabien ; Senik, Claudia & Van der Straeten, Karine (2005) Heterogeneity in reported well-being: Evidence from twelve European countries. *Economic Journal*, 115(502), C118-C132.
- Clark, Andrew E. ; Kristensen, Nicolai & Westergård-Nielsen, Niels (2008) Economic satisfaction and income rank in small neighborhoods. *IZA Discussion Paper 3813*.
- Clark, Andrew E. & Senik, Claudia (2010) Who compares to whom? the anatomy of income comparisons in Europe. *Economic Journal*, Vol. 120, Issue 544, 573-594.
- Clark, Andrew E. (2011) Happiness, habits and high rank: Comparisons in economics and social life. *IZA Discussion Paper 5966*.
- Deci, Edward L. & Gagne, Marylene (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Dixit, Avinash K. (2002) Incentives and organizations in the public sector: An interpretative review. *Journal of Human Resources*, 37(4), 696-727.
- Duesenberry, James S. (1953) *Income, saving, and the theory of consumer behavior*, Harvard University Press: MA.
- Durlauf, Steven N. (2002) On the empirics of social capital. *Economic Journal*, 112(483), F459-F479.
- Durlauf, Steven N. & Brock, William A. (2007) Identification of binary choice models with social interactions. *Journal of Econometrics*, 140(1), 52-75.
- Easterlin, Richard A. (1974) Does economic growth improve the human lot? some empirical evidence. *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*, 89-125.
- Ferrer-i-Carbonell, Ada & Ramos, Xavi (2014) Inequality and happiness. *Journal of Economic Surveys*, 28(5), 1016-1027.
- Frey, Bruno S. (1997) *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*, Edward Elgar Publishing: Cheltenham.
- Frey, Bruno S. & Benz, Matthias (2003) Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *IEW Working Paper 135*.
- Frey, Bruno S. & Jegen, Reto (2001) Motivation crowding theory. *Journal of Economic Surveys*, 15(5), 589-611.

- Frey, Bruno S. ; Homberg, Fabian & Osterloh, Margit (2013) Organization control systems and pay-for-performance in the public service. *CREMA Working Paper Series No. 2013-11*.
- 花岡智恵 (2009) 「賃金格差と介護従事者の離職」『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」『一橋大学 Discussion Papers No. 472』.
- Helliwell, John F. & Huang, Haifang (2010) How's the job? well-being and social capital in the workplace. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 205-227.
- 堀田聡子 (2009) 「介護保険事業所（施設系）における介護職員のストレス軽減と雇用管理」『季刊社会保障研究』46(2), 150-163.
- 加藤純子 (2009) 「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境—出版社 A 社の事例から」『日本労働研究雑誌』583 巻, 47-56.
- 加藤善昌 (2014) 「社会的企業のガバナンスに関する考察」『経済社会学会年報』36 巻, 93-102.
- 公益財団法人介護労働安定センター (2007) 『平成 19 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）』公益財団法人介護労働安定センター.
- 公益財団法人介護労働安定センター (2013) 『平成 25 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）』公益財団法人介護労働安定センター.
- 厚生労働省 (2010) 『平成 22 年度賃金構造基本統計調査』 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001028611&cycode=0>) 2014/11/10
- Leete, Laura (2000) Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 43(4), 423-446.
- Leete, Laura (2001) Whither the nonprofit wage differential? estimates from the 1990 census. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 136-170.
- Le Grand, Julian (1997) Knights, knaves or pawns? human behavior and social policy. *Journal of Social Policy*, 26(2), 149-169.
- 宮本千津子・林由美子・池西悦子 (2004) 「キャリアマネジメントの視点からみた看護職員の離職に関する文献検討」『岐阜県立看護大学紀要』4(1), 26-31.
- 大和三重 (2010) 「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」『介護福祉学』17(1), 16-23.
- 大和三重 (2014) 『介護人材の定着促進に向けて—職務満足度の影響を探る—』関西学院大学出版会.
- Perry, James L. ; Engbers, Trent A. & Jun, So Y. (2009) Back to the future? performance-related pay, empirical research, and the perils of persistence. *Public Administration Review*, 69(1), 39-51.
- Perry, James L. & Wise, Lois R. (1990) The motivation of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Putnam, Robert D. (2000) *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*, A Touchstone Book: New York (柴内康文訳 (2006) 『孤かなボウリング—米国コミュニティの崩壊と再生』柏書房).
- Requena, Felix (2003) Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 61(3), 331-360.
- 佐藤博樹・堀田聡子・川越雅弘・諏訪徹・金崎幸子・三輪哲・小杉礼子・堀有喜衣 (2014) 『労働政策研究報告書 No. 168』独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- Schumacher, Edward J. (1997) Relative wages and exit behavior among registered nurses. *Journal of Labor Research*, 18(4), 581-592.
- Scitovsky, Tibor (1976) *The Joyless Economy*, Oxford University Press: London (斎藤精一郎訳 (1979) 『人間の喜びと経済的価値—経済学と心理学の接点を求めて—』日本経済新聞社).
- 仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係—職種と出生コーホートを手がかりにして—」『人口問題研究』58(2), 2-21.
- 鈴木純 (2008) 「非営利組織と関係財—福祉サービス供給における関係特殊性—」『神戸大学経済学研究』55 号, 51-63.
- 周燕飛 (2009) 「介護施設における介護職員不足問題の経済分析」『医療と社会』19(2), 151-168.
- 統計局 (2014) 『統計トピックス No. 84 統計からみた我が国の高齢者（65 歳以上）—「敬老の日」にちなんで—』 (<http://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics84.pdf>) 2015/1/19.
- Yamamura, E. (2010) The different impacts of socio-economic factors on suicide between males and females. *Applied Economic Letters*, 17(10), 1009-1012.
- 山重慎二 (2013) 『家族と社会の経済分析：日本社会の変容と政策的対応』東京大学出版会.

勇上和史・佐々木昇一（2013）「公務員の働き方と就業動機」『日本労働研究雑誌』637巻，4-19.

Weisbrod, Burton A. (1988) *The Nonprofit Economy*, Harvard University Press: MA.

Factors influencing job decisions of employees at nursing-care facilities for the elderly in Japan

Yoshimasa Kato

Kobe University Graduate School of Economics

Results in the literature on the relationship between wages and the decisions of employees at nursing-care facilities for the elderly in Japan to leave their jobs are inconclusive. One reason for this lack of consensus is differences in the utility of wages between employees. Hence, this study analyses factors influencing the job decisions of such employees by assuming that these employees have heterogeneous preferences.

Decisions of these employees are motivated by job satisfaction, and loyalty to their organization. Thus, our main explanatory variables are relative wages, an intrinsic motivation variable, and a corporate social capital dummy. For the purpose of this study, relative wage is defined as the log of employee wage less the log of mean wage of the state in which the employee resides. Then, for regression analyses, this study categorized data into three sub samples by type of organization, namely “profit maximizing companies”, “non-profit companies”, “public organizations”.

The main results are as follows. Relative wages are significant at the 1% level, negatively correlated with satisfaction, and not significantly correlated with loyalty. The intrinsic motivation variable and corporate social capital dummy are both positively correlated with satisfaction and loyalty and significant at the 1% level.

The regression results reveal no major difference among the sub-samples as regards satisfaction. However, on regressing the loyalty variable, the dummy for corporate social capital is not significant as regards loyalty in the “public organization”. This means that employees of public organizations do not determine whether to leave their owing to relationship with their colleagues. However, this dummy variable is positively correlated with loyalties of employees of “profit maximizing companies” and “non-profit companies” and is significant at the 1% level. This means that employees of profit-maximizing and non-profit companies determine whether to leave their current jobs owing to their relationships with their colleagues. Thus, the results reveal that the preferences of employees regarding relationships with colleagues are heterogeneous between employees of public organizations and those of other organizations.

Key words: satisfaction, loyalty, relative wage, intrinsic motivation, corporate social capital