一般口演 | 広域保健医療・連携医療支援
一般口演15
広域保健医療・マネジメント
2021年11月20日(土) 14:10 ～ 16:10 H会場 (2号館3階234)

[3-H-2-06] 介護職員処遇改善加算情報を用いた介護事業所の経営分析

*川田 真喜子[1] （1. 宮城大学大学院事業構想学研究科）
*Makiko Kawata[1] （1. 宮城大学大学院事業構想学研究科）

キーワード：care worker, career path, career development program

【目的】本研究の目的は、介護職員処遇改善加算(キャリア加算)情報を用いて職員のキャリアパスを考慮することが、介護事業所の経営にプラスの効果をもたらすか否かを明らかにすることである。 【方法】本研究では、2021年3月に宮城県内デイサービスとデイケア540事業所と職員に対し、質問紙・インターネットを使用したアンケート調査を実施した。これまでに分析可能となった事業所データ50例について分析を行った。分析可能となった事業所を、介護職員処遇改善加算Ⅰ及びⅡ（キャリア加算導入積極群）と、ⅢからⅤ及び「算定していない」(その他の群）の２つの群に分類した(キャリア加算積極導入指標)。経営の指標として、加算導入前後の離職者数の差(加算導入後の離職者数－加算導入前の離職者数)を用いた。また、主観的な指標として、「全般的な経営がうまくいっているか」、及び「人材活用がうまくいっているか」についての項目を用いた。これらの経営指標をキャリア加算積極導入指標とクロス分析と検定を行った。統計的有意差については５％水準とし、１０％水準を有意傾向とした。 【結果】「全般的な経営はうまくいっているか」に対して「うまくいっている」という回答の割合は、加算導入積極群は69.2%、その他群は63.6%であった（ p=0.728）。「人材活用はうまくいっているか」に対して「うまくいっている」という回答の割合は、加算導入積極群は、76.9%、その他群は、72.7%であった（ p=0.528）。加算導入前後の離職者数の差の平均値（標準偏差）は、加算導入積極群で-0.53（2.10）、その他群で0.50(0.58)であった（ p=0.090）。 【結論】介護離職者数における加算導入前後変化に対してのみ統計的有意な傾向が見られた。全体的な経営と人材活用については、今後サンプル数を増やして再検証が必要である。

©一般社団法人 日本医療情報学会

介護職員処遇改善加算を用いた宮城県における介護事業所の経営分析
－ キャリアパス要件と介護事業所、及び、介護職員の関連 －

川田真喜子*、糟谷昌志*
*宮城大学大学院事業構想学研究科

Analyses of long-term care business administration in Miyagi prefecture using the long-term care staff treatment improvement addition fee in the Long-Term Care
- Relationship between career path requirements in Long Term Care Reward and long-term care business administration, long-term care worker's consciousness -

Makiko Kawata*, Masashi Kasuya*
* Graduate School of Design, Miyagi University

Abstract
The purpose of this study is to clarify the relationship between the development of career path requirements, which are necessitated by the Additional Allowance for Improving the Treatment of Care Staff, and the business conditions of long-term care facilities and the labor attitudes of care staff. As the research method, we conducted a questionnaire survey of long-term care facilities and care staff in Miyagi Prefecture. The survey of the facilities showed that facilities that meet Career Path Requirement II were less well managed than those that do not meet it, and that facilities that applied for the Additional Allowance for Improving Treatment of Care Staff I performed better in terms of earnings, labor costs, and workplace retention (turnover and recruitment) than other facilities. In terms of details related to Career Path Requirement I, differences in wage systems according to job position were found to be related to motivation to work. Those who responded that they had training opportunities, which is the object of Career Path Requirement II, and those who responded that there were mechanisms for salary increases, which is the object of Career Path Requirement III, were more likely to feel job satisfaction than those who answered in the negative to each.

Keywords: care worker, career path, career development program

1. はじめに

1.1 社会的背景

現在の国内総人口に占める 65 歳以上の人口の割合（以下、高齢化率）は右肩上がりで増加し、2025 年の高齢化率は 30.0%に達する見通しである。その後も、高齢化率は増加し、2065 年には 38.4%に達し、約 2.6 人に 1 人が 65 歳以上、約 3.9 人に 1 人が 75 歳以上と予測されている（「令和 3 年版高齢社会白書」内閣府(2021)）[1]。65 歳以上の人口増加に伴い、2023 年度には約 233 万人、2025 年度には約 243 万人、2040 年度には約 280 万人の介護人材が必要となる。一方で、介護事業所は「深刻な介護人材不足」の状況にある。「介護労働実態調査」介護労働安定センター(2020) [2]によれば、訪問介護員、介護職員（2 職種計）の 1 年間（2018 年 10 月 1 日から 2019 年 9 月 30 日）の採用率は 18.7%、離職率は 15.4%となった。経年比較においては採用率、離職率共にゆるやかな減少傾向にあるが、7 割弱の事業所において介護職員の不足感を感じており、介護職員の不足感は増加傾向にある。この介護事業所の「深刻な介護人材不足」の背後には、「介護人材が確保できないこと（採用、離職の問題）」、「事業所の収益が上がらないため、賃金等の労働条件や労働環境の改善がはかれない」といった人材や財源の確保の問題がある。これらの課題を解決するために、国は、介護職員の処遇改善をはじめとした総合的な介護人材確保対策に取り組んでいる。

1.2 キャリアパスが事業所と介護職員に与える影響

1.2.1 キャリアパスが介護事業所に与える影響

介護労働者の職場定着に向けた視点として、労働政策研究・研修機構（2014）[3]は、在職中の介護労働者の就業継続の促進には人材育成のあり方が重要であることを指摘している。北垣（2014）[4]は、介護現場では人材育成・定着に向けた取り組みが意識的に行われていることを指摘し、事業所の取り組みの中では「能力や仕事ぶりを評価し配置・処遇に反映させる」ことが定着促進に有効と考えられている点も指摘している。また、それぞれの事業所の状況や労働者の要望に応じた「研修・教育の計画」を立案したうえでの「教育・研修機会の確保」するといった仕組みが機能していくことが重要であると述べている。東野ら（2018）[5]は、キャリアパス制度がある法人では、職員が行っている仕事やその役割が明確であり、職員の賃金に仕事の評価が反映される仕組みがあることを明らかにしている。キャリアパス制度を導入することによって介護職員の賃金を上げることだけではなく、労働の評価基準が明確に示されることから、技術の標準がなされる効果も見込まれる。このことが、個々の職員のモティベーションの向上や資質の向上につながり、ひいては事業所のサービスの向上につながると指摘している。

1.2.2 キャリアパスが介護職員に与える影響

中井（2015）[6]は、介護職員にとって、職員同士のコミュニケーションや研修、OJT による教育・訓練が介護労働者の職場定着に有効であることを明らかにしている。事業所の実施

する資格取得支援の取り組みが介護労働者の知識やスキルを向上させることにつながり、仕事に対するやる気の向上や動機づけにつながることを示唆している。神戸(2014)[7]は、介護職員の職場定着意向に影響を与える要因について、職場満足の観点から、「専門性の認知」や「仕事・教育研修体制」に対する満足度が高いことを明らかにしている。大和(2010)[8]は、「仕事の内容・やりがい」、「人事評価・処遇のあり方」、「教育訓練・能力開発」による満足度が、「賃金」による満足度よりも就業継続意向に影響を与えていることを明らかにしている。

しかしながら、介護事業所が介護職員処遇改善加算を申請するために必要となるキャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲを満たすことによる介護事業所及び介護職員が得られる効果については、あまり明らかにされていない。したがって、本研究の目的は、宮城県の介護事業所において、キャリアパス要件がもたらす介護事業所と介護職員への効果を明らかにすることである。

2. 研究方法

2.1 アンケート調査

介護事業所とそこで雇用されている介護職員に対してアンケート調査を行った。2021 年 1 月末時点で宮城県の「介護サービス事業者リスト」[9]の介護事業所(540 事業所:通所介護 452、および、通所リハビリテーション 88)を調査の対象事業所とした。加えて、1 事業所あたり 5 名(合計 2,700 名)の介護職員を調査の対象者とした。

調査方法として、質問紙と Google フォームで質問を提示し、回答をいただいた。質問紙は郵送にて回収した。調査の実施期間は 2021 年 3 月の 1 か月間とした。事業所調査の回収数は 87 件(回収率 16.0%)、介護職員に対する調査の回収数は 445 件(回収率 16.0%)で、有効回答 427 件であった。

2.2 分析方法

上記のアンケート調査から得られたデータをデータベース化した。事業所の回答から得られたデータを「事業所データベース」とし、介護職員の回答から得られたデータを「介護職員データベース」とした。

2.2.1 事業所データベースの分析

介護職員処遇改善加算の有無と経営効果の関連を明らかにするために、現在申請している加算区分(Ⅰ～Ⅴ)について、事業所の経営は全体的にうまくいっているかと人材活用はうまくいっているかについてクロス分析及びカイ二乗検定を行った。事業所の経営は全体的にうまくいっているかと、人材活用はうまくいっているかについては、「1. うまくいっていない」、「2. あまりうまくいっていない」、「3. まあまあうまくいっている」「4. うまくいっている」の 4 件法で回答を得た。経営について主観に基づいた回答となることから、これらを「主観的データ」とした。また、経営効率を測定する指標として、収益費用比率、人件費収益比率、離職変動率、採用変動率を以下の式で算出した。

収益費用比率=直近年度 1 年間の介護事業による収益/直近 1 年間の費用×100

人件費収益比率=直近 1 年間の人件費/直近 1 年間の介護事業による収益×100

離職変動率=直近半年間の離職者数/介護職員処遇改善加算を導入する直前半年間の離職者数×100

採用変動率=直近半年間の採用者数/介護職員処遇改善加算を導入する直前半年間の採用者数×100

次に、収益費用比率、人件費収益比率、離職変動率、採用変動率について中央値を算出して、加算Ⅰを申請した事業所とそれ以外の事業所について、比較分析を行った。分析に用いたデータは、直近年度一年間の介護事業による収益、直近一年間の費用、直近一年間の人件費、離職者数(直近半年間および介護職員処遇改善加算を導入する直前半年間)、採用者数(直近半年間および、介護職員処遇改善加算を導入する直前半年間)を用いたことから、これを「経営データ」とした。

2.2.2 介護職員データベースの分析

キャリアパス要件Ⅰがもたらす介護職員の労働の意欲や満足度に対する影響を明らかにするために、キャリアパス要件Ⅰの有無と、仕事のやりがい、給料の満足度、キャリアパス要件Ⅰが働く意欲につながるかについて、クロス分析を行った(分析1)。キャリアパス要件Ⅱがもたらす介護職員の労働の意欲や満足度に対する影響明らかにするために、キャリアパス要件Ⅱの有無と、仕事のやりがい、給料の満足度、キャリアパス要件Ⅱが働く意欲につながるかについて、クロス分析を行った(分析 2)。キャリアパス要件Ⅲがもたらす介護職員の労働の意欲や満足度に対する影響明らかにするために、仕事のやりがい、給料の満足度、キャリアパス要件Ⅲが働く意欲につながるかについてクロス分析を行った(分析 3)。上記分析1から分析 3 のクロス分析には、カイ二乗検定を用いた。また、分析 1 から分析 3 については、回答する介護職員の職位によっても影響を受けると考えたため、職位あり群とその他群に分割して分析を行った。

2.3 研究倫理と利益相反

本研究は宮城大学研究倫理委員会に承諾されている(令和 2 年度宮城大第 811 号)。また、本研究に関しては、開示すべき利益相反関連事項はない。

3. 研究結果

3.1 事業所データベースの分析結果

介護事業所の法人種別は、「社会福祉法人」が 38.8%、「株式会社」が 28.2%、「NPO・社団法人」が 4.7%、「その他」が 28.2%であった。雇用している介護職員数の平均値(標準偏差:以下 SD)は 13.72(11.79)であった。種別として「デイサービス」が 89.5%、「デイケア」が、8.1%、「その他」が 2.3%であった。キャリパス要件Ⅰ、Ⅱ、および、Ⅲを満たしている事業所数は、それぞれ、94.8%、88.2%、および、80.0%、であった。

事業所経営に関する主観的な印象とキャリアパス要件Ⅱの有無との関連性について図 1 に示した。キャリアパス要件Ⅱを「満たしている」と回答した事業所では、キャリアパス要件Ⅱを「満たしていない」と回答した事業所よりも、経営が「うまくいっていない」と「あまりうまくいっていない」)の回答を足した割合が高かった (p=0.021)。

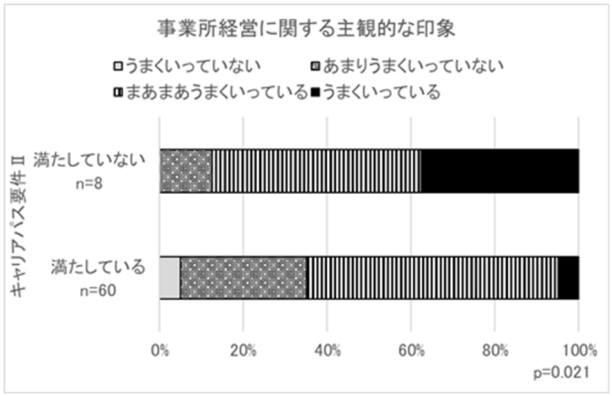

図 1　事業所経営に関する主観的な印象

介護職員処遇加算区分として「加算Ⅰを申請している事業所」と「それ以外」の事業所における収益費用比率、人件費収益率、離職変動率、採用変動率について表 1 に示した。「加算Ⅰ」と「それ以外」の中央値を比較すると、収益費用比率と採用変動率は、「加算Ⅰ」が高く、人件費収益比率と離職変動率では「それ以外」が高い結果であった。

表 1　加算Ⅰ申請事業所とそれ以外における
収益費用比率、人件費収益率、離職変動率、採用変動率

		収益費用比率	人件費収益比率	離職変動率	採用変動率
加算Ⅰ	度数	12	12	8	15
	中央値	147.67	63.50	0.00	66.67
それ以外	度数	2	3	4	4
	中央値	83.38	67.50	90.00	0.00
合計	度数	14	15	12	19
	中央値	110.74	64.33	25.00	50.00

加算Ⅰ:介護職員処遇改善加算Ⅰを申請している事業所
それ以外:介護職員処遇改善加算Ⅰを申請していない事業所

3.2 職員データベースの分析結果

介護職員の基本属性として、性別は、「女性」が 76.2%、「男性」が 23.8%であった。回答職員の勤続年数の平均値(SD)は 8.29(6.75)であった。年齢構成は、「40 代」が 29.3%と最も多く、次いで「30 代」が 25.8%、以下、「50 代」が 21.1%、「20 代」が 11.5%、「60 代」が 10.8%、「70 代以上」が 1.2%、「10 代」が 0.5%の順であった。

キャリアパス要件Ⅰの有無とキャリアパス要件Ⅰが働く意欲につながるかとの関連性(管理職)ついて図 2 に示した。管理職では、キャリアパス要件Ⅰが「あり」群と「なし」群の両群で、「つながる」と「まあまあつながる」を足した割合が「つながらない」と「あまりつながらない」を足した割合よりも高かった。キャリアパス要件Ⅰの有無について「わからない」と回答した割合は、意欲につながるかについても「わからない」と回答したものが一定数見られたが、「つながる」と「まあまあつながる」を足した割合と回答したものが「つながらない」と「あまりつながらない」を足した割合を上回った(p=0.022)。

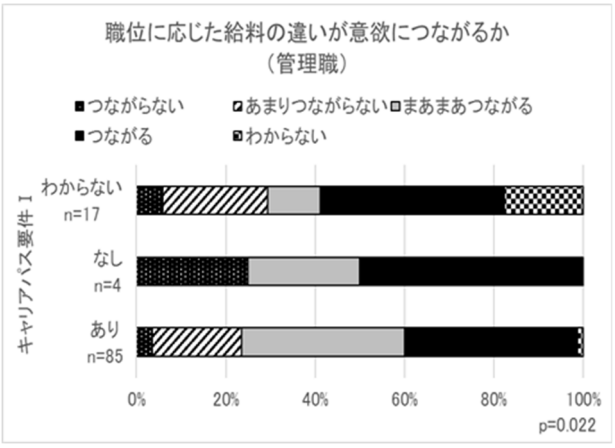

図 2　職位に応じた給与の違いが意欲につながるか
（管理職）

キャリアパス要件Ⅰの有無とキャリアパス要件Ⅰが働く意欲につながるかとの関連性(その他)ついて図 3 に示した。その他においても管理職同様、キャリアパス要件Ⅰが「あり」群と「なし」群の両群で、「つながる」と「まあまあつながる」を足した割合が「つながらない」と「あまりつながらない」を足した割合よりも高かった。管理職の調査結果との比較では、キャリアパス要件Ⅰが「あり」と回答したものが「なし」と回答したものよりも意欲に「つながる」の割合が高くなった(p=0.006)。

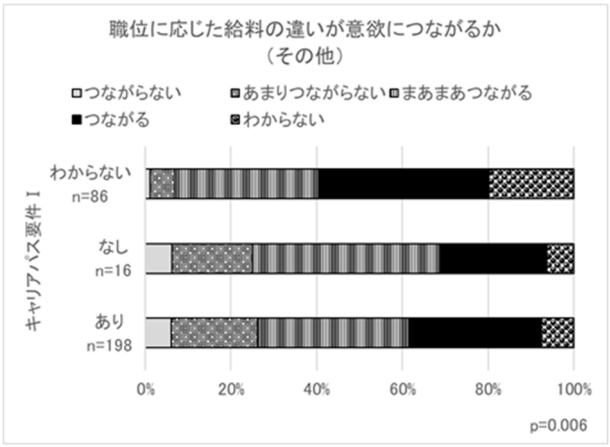

図 3　職位に応じた給与の違いが意欲につながるか
（その他）

キャリアパス要件Ⅱの有無と仕事へのやりがいとの関連性(その他)ついて図 4 に示した。

キャリアパス要件Ⅱが「あり」と回答したものは、キャリアパス要件Ⅱが「なし」と回答したものと比較し、仕事へのやりがいを「感じる」割合が高く、仕事へのやりがいを「感じない」割合が低かった(p=0.033)。

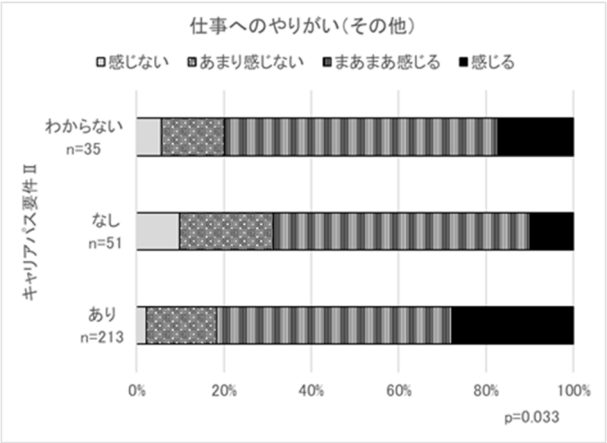

図 4　キャリアパス要件Ⅱと仕事へのやりがい（その他）

キャリアパス要件Ⅲの有無と仕事へのやりがいとの関連性（その他）ついて図 5 に示した。

キャリアパス要件Ⅲが「あり」と回答したものは、キャリアパス要件Ⅲが「なし」と回答したものと比較し、仕事へのやりがいを「感じる」割合が高く、仕事へのやりがいを「感じない」割合が低かった(p=0.022)。

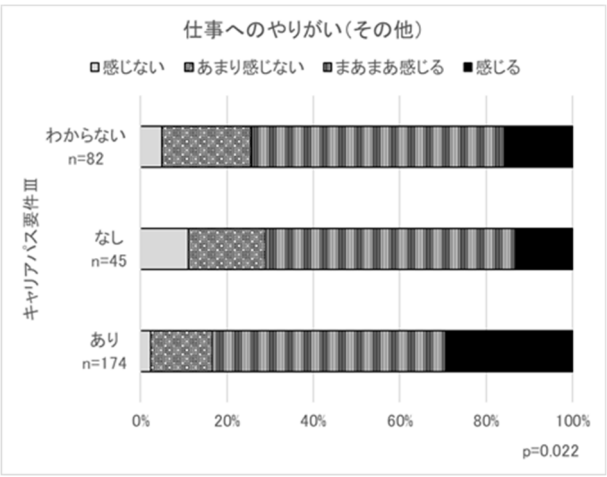

図 5　キャリアパス要件Ⅲと仕事へのやりがい（その他）

4. 考察

4.1 事業所データベースの分析結果の考察

主観的データの考察は以下の通りである。事業所経営に関する主観的な印象とキャリアパス要件Ⅱの有無のクロス分析（図 1）では、キャリアパス要件Ⅱを「満たしていない」事業所よりもキャリアパス要件Ⅱを「満たしている」と回答した事業所の方が、経営が「うまくいっていない」と回答した割合が高かった。職場労働政策研究・研修機構の「労働政策研究報告書」（2014）によると、介護サービス事業者が介護人材を確保するためには、未熟練の労働者に依存せざるを得ないため、サービスの質の確保が困難であり、事業所の人材育成の負担が重くのしかかる点などを指摘している[3]。この点から、キャリアパス要件Ⅱの「資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること」が事業所内の人材育成にかかる負担と考えられ、主観的な経営の印象に影響を及ぼしているかもしれない。

経営データの分析結果の考察は以下の通りである。加算Ⅰを申請している事業所とそれ以外の事業所の経営データ（図 2）では、「加算Ⅰ」と「それ以外」の中央値の比較では、収益費用比率と採用変動率は、「加算Ⅰ」の方が高く、人件費収益比率と離職変動率では「それ以外」の方が高い結果であった。この結果から、介護職員処遇改善加算Ⅰを申請している事業所は、その他の事業所に比べ、収益が高く、採用もできており、人件費や離職も抑えられていることがうかがえる。介護職員処遇改善加算Ⅰは、満たすべき算定要件が最も多い区分である。申請するためには、キャリパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ全てと職場環境等要件を1つ以上実施することが必須となる。しかしながら、これらの要件を満たしている事業所には、収益、人件費、職場定着（離職、採用）に対するプラスの効果が見られた。今回の結果は、キャリアパス要件を満たすことが、北垣（2014）[4]の指摘通り、介護職員の定着促進に有効であるという指摘を支持する結果となった。

4.2 介護職員データベースの分析結果の考察

分析1の考察は以下の通りである。管理職におけるキャリアパス要件Ⅰの有無とキャリアパス要件Ⅰが働く意欲につながるかとの関連性のクロス分析（図 3）とその他におけるキャリアパス要件Ⅰの有無とキャリアパス要件Ⅰが働く意欲につながるかとの関連性のクロス分析（図 4）では、キャリアパス要件Ⅰが「あり」と「なし」と回答したもの共通で、「つながる」と「まあまあつながる」が「つながらない」と「あまりつながらない」より割合が高かった。職位、職責または職務内容と任用要件や賃金体系が明示されることにより、将来の見通しがつきやすくなる。これにより、介護職員のスキルアップへの道筋が明確になり、仕事への評価が反映されることが、東野（2018）[5]の指摘通り、職員のモティベーションや資質の向上につながり働く意欲につながることが推察された。

分析 2 の考察は以下の通りである。キャリアパス要件Ⅱの有無と仕事へのやりがいとの関連性（その他）のクロス集計（図 4）では、キャリアパス要件Ⅱが「あり」と回答したものは、キャリアパス要件Ⅱが「なし」と回答したものと比較し、仕事へのやりがいを「感じる」割合が高いとの結果であった。中井（2015）[6]や大和（2014）[8]を支持する結果であり、事業所における研修計画の策定と教育・研修の実施が介護職員の「仕事のやりがい」にプラスの影響を及ぼす可能性が示唆された。

分析 3 の結果では、キャリアパス要件Ⅲが「あり」と回答したものは、キャリアパス要件Ⅲが「なし」と回答したものと比較し、仕事へのやりがいを「感じる」割合が高く、仕事へのやりがいを「感じない」割合が低かった。キャリアパス要件Ⅲの「経験や資格等に応じた昇給」や「一定の基準に基づいた定期的な昇給判定のしくみ」は人事評価や処遇のあり方との関連性が高い。また、介護職員の経験値や資格などのスキルが目で見える賃金に反映されることとなり、このことが個々の職員の「専門性の認知」につながると考えられる。分析 3 の結果は、神戸（2014）[7]や大和（2014）[8]の研究結果を支持し、これらが「仕事へのやりがい」にプラスの効果をもたらす結果となった。

「キャリアパス要件の有無」において、「わからない」と回答した群の中に、「働く意欲」、「仕事へのやりがい」について「わからない」と回答した職員が一定数存在する。これは、労働条件等を把握していないことや日々の仕事に忙殺されている等の理由で、これまでの経験や周囲の環境から「働く意欲」や「やりがい」などの欲求が自己認知できていない可能性が考えられる。

「職場におけるキャリアパス要件の有無」を「わからない」との回答しつつも「働く意欲」、「仕事へのやりがい」を「感じる」ポジティブな群も一定数いる。これらは、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ（職位に応じた賃金形態、研修、昇給）とは関連しないモティベーションで働いている可能性がある。例えば、「介護という職業自体が好き」、「働きがいのある仕事だから」など介護職に就くこと自体が個人のモティベーションにつながっていると可能性も推察される。

本研究の調査の回収率の低かったことについて、介護職員処遇改善加算の算定要件となるキャリアパス要件の内容などについては、制度が複雑すぎて内容について充分に理解されていない状況も考えられる。

本研究では、調査票を回収できた事業所について、キャリアについての意識が高く経営の意識も高い事業所のデータである可能性がある。

5. まとめ

本研究では、介護報酬における介護職員処遇改善加算に含まれるキャリアパス要件が与える介護事業所の経営と介護職員への効果を明らかにすることを目的とし、宮城県内の介護事業所とそこで雇用されている介護職員に対してアンケート調査を行った。その結果、事業所における調査では、研修制度を整備していない事業所よりも研修制度を整備している事業所の方が、経営が主観的に「うまくいっていない」ということが分かった。また、介護職員処遇改善加算Ⅰを申請した事業所には、収益、人件費、職場定着（離職、採用）に対してプラスの効果が見られた。次に、介護職員に対する調査から、職位や職務内容に応じた賃金体系の整備は介護職員への「働く意欲」につながること、研修の機会の整備と経験や資格などによる昇給の整備は管理職以外の職員の「仕事へのやりがいを感じる」要因になることがわかった。

参考文献

1) 内閣府. 令和 3 年版高齢社会白書. 内閣府, 2021. [https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf (cited 2021-Aug-1)] .
2) 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～令和元年度 介護労働実態調査の結果と特徴～. 公益財団法人介護労働安定センター, 2020. [http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2019_roudou_genjyou.pdf (cited 2021-Aug-1)].
3) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. 介護人材需要構造の現状と課題－介護職の案敵的な確保に向けて－. 労働政策研究報告書 No.168, 2014. [https://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/documents/0168.pdf (cited 2021-Aug-1)] .
4) 北垣智基. 介護現場の人材育成・定着等に向けた取り組みの実態と関連課題:京都府における調査結果から. 福祉教育開発センター紀要 2014;11:35-55.
5) 東野定律, 木村綾. 岩本真弓. 堤悠香. 介護事業所における人材確保と定着に関する一考察:静岡県内の介護事業所における実態調査結果とヒアリングから. 経営と情報 2018;30:31-41.
6) 中井良育. 介護サービス事業所の人材確保及び職場定着の方策等の現状と課題の考察. 同志社政策科学研究 2015;17:119-135.
7) 神部智司. 介護老人福祉施設における介護職員の職場定着意向に影響を与える要因. 大阪大谷大学紀要 2014;48:113-122.
8) 大和三重, 立福家徳. 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 2013;6:33-45.
9) 宮城県. 介護サービス事業者リスト. 宮城県, 2021. [https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/chouju/jigyousya-list.html (cited 2021-Jan-12)] .