

《研究ノート》

賃金および雇用管理の取り組みが
登録ヘルパーの仕事満足度に与える影響

岸 田 研 作・谷 垣 静 子*

I 諸 言

介護労働者の確保は、介護保険における最も重要な課題の一つである。今後、団塊の世代が後期高齢者となる2025年にかけて、必要とされる介護労働者の数は大幅に増加する。厚生労働省¹⁾の推計によると、2012年の介護労働者数は149万人であるが、2025年には237～249万人が必要となる。介護の仕事は労働条件が悪いため敬遠されるといわれている。したがって、必要な介護労働者を確保するには、賃金の引き上げをはじめとする労働条件の改善が必要であると考えられる。そのため、労働条件の改善が介護労働市場への参入を促す効果を分析することは、政策上非常に重要である。ところが、労働条件と介護労働者の確保についての研究は、離職を扱ったものがほとんどであり²⁻⁶⁾、労働市場への参入を扱った研究はほとんどない。これは分析に必要なデータの入手が難しいことが主な原因であると考えられる。医療や介護など、資格を要する労働者の就業促進要因を明らかにするには、就業中の有資格者と非就業の有資格者の双方の標本を含むデータが必要である。海外では、看護師を対象に、このようなデータを用いて賃金の上昇が労働供給に与える影響を分析する研究が行われてきた⁷⁾。筆者の知る限り、佐野・石井⁸⁾は、介護労働市場への参入を扱った唯一の先行研究である。佐野・石井⁸⁾は、ホームヘルパーまたは介護福祉士の資格を持ちながら介護職についていない者（以下、潜在有資格者）を対象に、彼らが就業場所の選択にあたって考慮する介護事業所の属性の重要度を金銭評価した。分析手法は仮想質問法であり、調査対象となった潜在有資格者に対して、属性の異なる2つの介護事業所を提示し、就職する事業所を選択することを求めている。分析で取り上げられた事業所属性は7つであり、勤務形態、通勤時間、作業負担軽減のための機器の導入、子育て支援策、能力給制度の採用、上司への相談機会、給与である。しかし、調査票で示された事業所では、提供サービスの種類が訪問系か居住系であるかの区別がなされていない。訪問系と居住系では、夜勤の有無など仕事内容や労働条件が大きく異なり、上記の7つの属性では、介護事業所の特性を充分記述できているとはいえない。そのため、回答者が想定する事業所像が回答者によって大きく異なることで、「想定シナリオに伴う誤謬」をもたらす可能性が高いと考えられる。訪問系と居住系サービスのように、仕事内容や労働条件が大きく異なる場合は、サービスの種類ごとに分析を行うべきであろう^{注1)}。なお、

*岡山大学大学院保健学研究科・教授

注1) その他の問題として、佐野・石井⁸⁾が用いた調査の質問では、潜在有資格者が提示されたいずれかの介護事業所に就くことが前提となっており、それ以外の選択肢はないことがある。例えば、無業者の場合、無業のままにいることや

佐野・石井⁸⁾では、調査設計の性格上、賃金をはじめとする労働条件の改善が労働市場への参加に与える影響を測定することはできない。

労働条件の改善が介護労働市場への参入を促す効果を直接分析することは、データの制約上困難である。そこで、本稿では、次善の策として、賃金をはじめとする労働条件が、訪問介護員の仕事満足度に与える影響を分析する。経済学における標準的な労働供給モデルでは、個人は、就業した場合の効用値が、非就業の場合の効用値を上回る場合に就業する。また、就業場所の選択にあたっては、就業時の効用が高い職場を選択する。就業した場合の効用値は、仕事満足度と密接な関係があると考えられる。したがって、仕事満足度を高める労働条件を明らかにすることで、介護労働市場への参入要因に関する手がかりを得られることが期待できると考える。

本稿が訪問介護員を対象とする理由は、以下の3点である。第1に、介護施設で働く介護労働者の仕事満足度に関する研究はすでに一定の蓄積があるものの¹¹⁻¹⁴⁾、訪問介護員の仕事満足度に関する研究は無いからである。訪問介護員は、利用者宅で介護職員が1人でサービスを提供することや、調理や掃除などの生活援助の占める割合が多いなど、介護施設とは仕事の環境や内容が大きく異なる。第2に、訪問介護員の場合、就業した場合の効用値と仕事満足度の関係が、介護施設で働く介護労働者よりも密接であると考えられるからである。就業した場合の効用値には、就業による余暇時間の減少も影響する。したがって、仕事満足度が高くても、ワークライフバランスが取れていない場合などは、就業した場合の効用値と仕事満足度は乖離する可能性が考えられる。施設介護職員の場合、勤務がシフト制なので労働時間に対する裁量が小さく、夜勤もある。そのため、幼い子供のいる女性の場合、仕事と子育て・家事の両立に困難を感じる者も少なくないと予想される。しかし、訪問看護に従事する者の8割以上が登録ヘルパーと呼ばれるパートタイムの非正規労働者であり、ワークライフバランスが取りやすい勤務形態である¹⁵⁾。登録ヘルパーは、事業所に就労希望日時を伝え、希望に合致する時間帯に利用者から訪問介護の派遣依頼があった場合に働く。介護労働安定センター¹⁶⁾によると、現在の仕事を選んだ理由として、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」と回答した者の割合は、登録ヘルパーが45.0%であり、訪問介護以外の介護労働者の9.5%を大きく上回る。本稿では、訪問介護員の中でも登録ヘルパーを分析対象とする。第3に、介護労働者の中でも、訪問介護員の不足が大きいからである。介護労働安定センター¹⁶⁾によると、訪問介護以外の業務につく介護労働者が不足と回答した事業者は40.4%であったのに対し、訪問介護員が不足と回答した事業者は65.9%であった。

介護以外の仕事に就くという選択をすることができない。また、現在、介護以外の仕事に就いている者は、現在の仕事を継続するという選択をすることができない。しかし、現実には、介護事業所に就職する機会があっても、それ以外の選択を行う潜在有資格者は少なくないと予想される。Dhar and Simonson⁹⁾、Dhar¹⁰⁾は、このような状況では、仮想質問法による推定結果に偏りが生じることを示している。

Ⅱ 方 法

(1) データ

本稿で用いるデータは、筆者らの独自調査である。対象は、2008年11月5日時点でWAMNETに登録された26,810の訪問介護事業所から無作為抽出された2,941の事業所に勤務する登録ヘルパーである。調査は2009年1月に行った。調査票は各事業所に3通郵送した（発送数8,823通）。調査票の記入及び返送は、登録ヘルパー自身に行ってもらった。回収された調査票は1,483通であった（回収率16.8%）。調査は、事業所の規模に関わらず各事業所に3通の調査票を郵送している。そのため、標本は小規模事業所に偏っている可能性が高いことに注意が必要である。また、調査票の回収率が16.8%と低いことも標本の偏りを生じさせている可能性がある。そこで、標本の偏りを調べるために、本稿の標本をより代表性の高い介護労働安定センター¹⁵⁾と比較可能な性別、年齢、時給について比較した。性別及び年齢については明らかな偏りはみられなかったものの、時給は本稿の方が88円低かった。

本稿では、全般的な仕事満足度の他に、賃金満足度、収入の不安定さに対する不満の要因も分析する。賃金満足度、収入の不安定さに対する不満をとりあげる理由は、それが全般的な仕事満足度の下位尺度であるとともに、金銭的な要因に対する満足度を直接反映すると考えられるからである。後に述べるように、本稿で取り上げる雇用管理に関する変数は、「ヘルパーの悩みや心配事の受け止め」など、賃金に直接関係ない人事管理の要素も含む。したがって、雇用管理体制の充実は、賃金以外の要因によっても全般的な仕事満足度を増加させる可能性がある。そのため、雇用管理に関する変数が、全般的な仕事満足度を増加させる理由を解釈するにあたって、賃金満足度を分析対象とすることは有益であると考えられる。

全般的な仕事満足度、賃金満足度、収入の不安定さに対する不満に対する回答の分布は、図1～図3に示している。全般的な仕事満足度では、満足（非常に満足している+まあまあ満足している）（以下、満足）が64.1%であり、不満（やや不満である+非常に不満である）（以下、不満）は14.5%であった。それに対し、賃金満足度では、満足が36.7%、不満が39.4%であった。全般的な仕事満足度と比べると、賃金満足度は、満足と回答する者の割合が低く、不満の割合の方が満足よりも多かった。収入の不安定性に対する不満では、不満が59.2%であり、半数以上が不満であった。分析に用いるその他の変数の記述統計は、表1に示している。性別は、男性の割合が2.8%、平均年齢は49.9歳であった。

多くの変数は欠損値があり、欠損値の割合は、配偶者の年収（28.5%）、サービス提供責任者の対ヘルパー業務能力得点（以下、サ責・対ヘルパー得点）（27.6%）、サービス提供者の対利用者業務能力得点（以下、サ責・対利用者得点）（17.2%）が高かった。そのため、欠損値が無い標本のみを用いると多数の標本が、分析対象から除外される。そこで、多重代入法による欠損値の補完を行った。補完方法の詳細は、本稿と同じデータを用いた岸田・谷垣¹⁷⁾で述べられている。

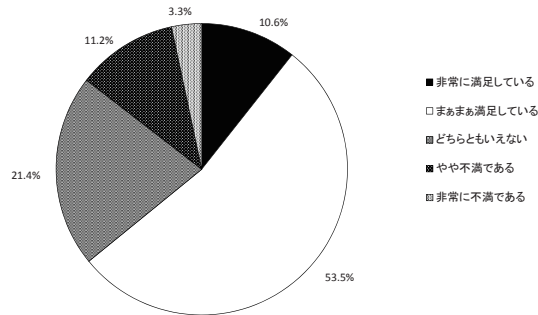


図1 全般的な仕事満足度 n=1,466

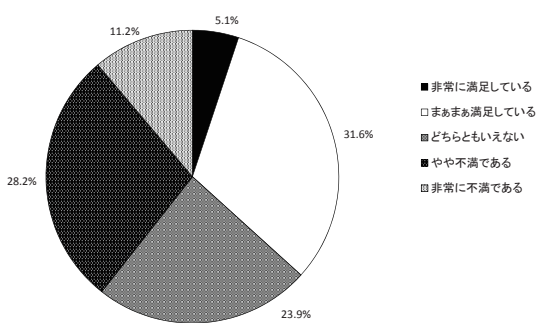


図2 賃金満足度 n=1,468

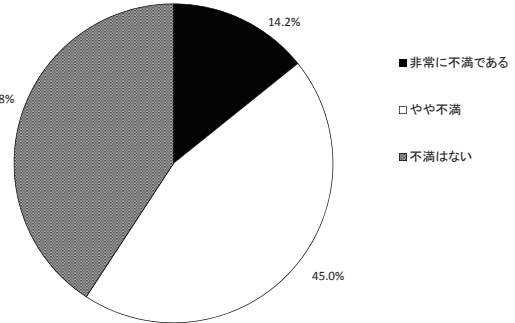


図3 収入の不安定性に対する不満 n=1,427

(2) 回帰分析

従属変数は、全般的な仕事満足度、賃金満足度、収入の不安定性への不満、である。説明変数は、すべての従属変数について共通である(表1)。本稿で特に着目する説明変数は、賃金率、キャンセル補償あり、サービス提供責任者の人事管理能力をあらわすサ責・対ヘルパー得点である。

賃金率は、都道府県ごとの消費者物価地域差指数で実質化した時給(円)を対数化したものを用いる。対数化賃金の利用は、労働供給を分析した先行研究の多くで行われており、賃金の上昇に対する効用の増加が逡減するという経済学の一般的な想定に対応したものである。賃金率が高いほど、賃金満足度が高くなると予想される。また、賃金満足度は全般的な仕事満足度を構成する下位尺度であると考えられるため、賃金率の増加は、賃金満足度の増加を通じて、全般的な仕事満足度を増加させると予想される。キャンセル補償ありは、事業所・利用者の都合で当日仕事がキャンセルになった場合の補償があることを示すダミー変数である。キャンセル補償があることは、収入の不安定性に対する不満を減少させると予想される。訪問介護の仕事は、利用者の入院・入所、家族の都合などにより、利用の中止やキャンセルがしばしば起きるため、収入が不安定となる可能性があるからである。

サービス提供責任者は、訪問介護サービスをコーディネートする役割を担うものとして、厚生労働省令により訪問介護事業所に設置が義務付けられている。大木¹⁸⁾は、サービス提供責任者の仕事を以下の3点にまとめている。それらは、①介護支援専門員の作成した居宅介護サービス計画に沿って、利用者の状態に合わせた訪問介護計画を作成すること、②「計画」にもとづいて行われるサービス提供の具体的な調整、③利用者に直接サービスを提供する訪問介護員の指導・管理、である。堀田他¹⁹⁾は、

表1 記述統計

	平均値	標準誤差	最小値	最大値	欠損値の割合(%)	標本数
賃金率	1144.9	202.8	650	2,500	10.5	1,328
キャンセル補償あり	0.415	0.493	0	1	2.6	1,445
サ責・対ヘルパー得点	42.7	6.2	20	54	27.7	1,072
サ責・対利用者得点	19.8	2.7	6	24	17.1	1,229
経営主体						
株式会社	0.402	0.491	0	1	1.8	1,457
社会福祉法人	0.208	0.406	0	1	1.8	1,457
社協・自治体	0.186	0.389	0	1	1.8	1,457
医療法人	0.066	0.248	0	1	1.8	1,457
NPO法人	0.056	0.229	0	1	1.8	1,457
その他	0.082	0.275	0	1	1.8	1,457
男性	0.028	0.165	0	1	1.2	1,465
年齢	49.9	10.4	19	73	2.1	1,452
ヘルパー経験年数	5.7	3.6	0.2	29.8	4.9	1,411
介護福祉士	0.297	0.457	0	1	2.2	1,451
自覚症状数	1.744	1.573	0	9	0.0	1,483
未成年の子あり	0.233	0.423	0	1	0.0	1,483
配偶者年収						
配偶者無し	0.109	0.311	0	1	28.6	1,059
200万円未満	0.167	0.373	0	1	28.6	1,059
200万以上400万円未満	0.312	0.463	0	1	28.6	1,059
400万以上600万円未満	0.210	0.407	0	1	28.6	1,059
600万円以上	0.203	0.402	0	1	28.6	1,059
事業所所在地自治体人口						
70万人以上	0.175	0.380	0	1	0.5	1,476
15万以上70万未満	0.316	0.465	0	1	0.5	1,476
5万以上15万未満	0.270	0.444	0	1	0.5	1,476
5万未満	0.239	0.427	0	1	0.5	1,476

注1) 最小値が0、最大値が1の変数は、変数名があらわす属性が該当する場合に1、非該当の場合に0をとるダミー変数。

注2) 賃金率は、時給(円)。身体介護と生活援助など、仕事内容で額が異なる場合は、その平均値。

注3) 自覚症状の種類は、以下の9つ。「頭が重い」、「イライラする」、「肩がこる」、「仕事中に眠気が襲う」、「やる気がでない」、「よく眠れない」、「腰が痛い」、「憂鬱な気分だ」、「体がだるい」。

サービス提供責任者の人事管理能力を訪問介護員が評価した尺度を開発した。本稿では、それらを若干変更したものをを用いる。尺度を構成する項目は表2に示している。それらは、前記のサービス提供責任者の業務のうち②と③に対応している。尺度は、利用者のニーズに応じた訪問介護サービスを円滑に提供するのに必要な人事管理業務を遂行する能力をあらわしていると解釈できる。表には示していないが、Cronbachの α 係数は、サ責・対ヘルパー得点が0.939であり、高い内的整合性を示した^{注2)}。サ責・対ヘルパー得点が高くなるほど、登録ヘルパーの就労希望日時と訪問介護利用者の利用希望日時のマッチング機会が増加することで、収入の増加や安定につながると考えられる。そのため、サ責・対ヘルパー得点が高くなるほど、賃金満足度が高くなるとともに、収入の不安定性に対する不満が減少すると予想される。賃金満足度や収入の不安定性に対する不満は、全般的な仕事満足度を構成する下位尺度であると考えられる。そのため、サ責・対ヘルパー得点の増加は、賃金満足度の上昇及び収入

注2) サ責・対利用者得点の α 係数は0.867であり、こちらも高い内的整合性を示した。

表2 ヘルパーによるサービス提供責任者の能力評価指標の構成項目^{注1)}

対ヘルパー業務	ヘルパーの能力に応じた仕事の割り振り ^{注2)} ヘルパーの労働時間の希望に応じた仕事の割り振り ^{注2)} ヘルパーの具体的な援助目標・援助内容の指示 ヘルパーへの利用者の状況に関する情報伝達 ヘルパーの就労報告書の確認によるサービス状況の把握 同行訪問やふいうち訪問によるヘルパーの仕事ぶりの把握 ヘルパーの公平な評価 ヘルパーの悩みや心配事の受け止め 個々のヘルパーの育成課題の設定 ヘルパーに対する勉強会や実技研修の開催 ヘルパーの急な休みへの対応 ヘルパーの日程や行動予定の把握 ヘルパーの健康管理 ヒヤリ・ハット情報や問題事例の吸い上げ・共有化
対利用者業務	利用者の希望にそった援助内容づくり 利用者の契約内容及び重要事項の説明 利用者からの苦情への迅速な対応 利用者に関する情報のケアマネジャーへの伝達 利用者の状態変化の定期的な把握 利用者のサービス満足度の把握

注1) 尺度は各問いについて、「充分できている」(4点)、「ある程度できている」(3点)、「あまりできていない」(2点)、「まったくできていない」(1点)のいずれかを回答した合計点。堀田他(2005)では、「わからない」という回答に対して0点を付けている。本稿では、「わからない」は欠損値として扱った。

注2) 堀田他では、「ヘルパーの能力や希望に応じた仕事の割り振り」という項目がある。本稿では、上述のようにそれを2つの項目に分けたものを用いている。

入の不安定性に対する不満の低下を通じて、全般的な仕事満足度を上昇させると予想される。サ責・対ヘルパー得点には、「ヘルパーの悩みや心配事の受け止め」など、賃金に直接関係ない人事管理の要素も含まれる。サ責・対ヘルパー得点の増加は、このような賃金に直接関係ない人事管理の取り組みによっても全般的な仕事満足度を増加させる可能性が考えられる。

推定は、順序ロジットモデルで行い、オッズ比の標準誤差の計算では、事業所が所在する県単位のクラスター効果を考慮する。

Ⅲ 結果と考察

表3は推定結果である。全般的な仕事満足度、賃金満足度では、オッズ比が1より大きいことは、変数の増加が「満足」と回答する確率を上昇させることを意味する。収入の不安定性に対する不満では、オッズ比が1より大きいことは、変数の増加が「不満」と回答する確率を上昇させることを意味する。

賃金率が高いほど、全般的な仕事満足度、賃金満足度が高かった。賃金率のオッズ比は、全般的な仕事満足度で2.996、賃金満足度で6.316であった。全般的な仕事満足度の方が、賃金満足度よりもオッズ比が低かったことは、全般的な仕事満足度の決定要因として、賃金以外の要素も含んでいることを反映しているように思われる。ただし、全般的な仕事満足度でもオッズ比は高い。介護の仕事は労働条件が悪いため敬遠されるといわれている。図2でも、賃金満足度は、不満の割合の方が満足よりも

表3 推定結果

	全般的な仕事満足度	賃金満足度	収入の不安定性に 対する不満
	オッズ比	オッズ比	オッズ比
対数化・賃金率	2.996 ***	6.316 ***	1.511
キャンセル補償あり	1.194	1.162	0.592 ***
サ責・対ヘルパー得点	1.094 ***	1.067 ***	0.928 ***
サ責・対利用者得点	1.053 *	1.041	0.991
経営主体			
株式会社	1.000	1.000	1.000
社会福祉法人	0.961	0.920	1.189
社協・自治体	1.085	0.821	1.460 **
医療法人	0.708 *	0.694	1.232
NPO法人	1.044	1.322 **	0.521 ***
その他	0.777	0.966	1.401 *
男性	1.389	0.911	1.113
年齢	1.002	0.999	1.005
ヘルパー経験年数	0.979	0.977 *	1.010
介護福祉士	0.820	0.809 **	1.030
自覚症状数	0.766 ***	0.784 ***	1.229 ***
未成年の子あり	1.038	1.093	1.331 *
配偶者年収			
配偶者無し	0.672 **	0.719	1.937 ***
200万円未満	0.843	0.763 *	1.696 ***
200万以上400万円未満	0.796	0.751 **	1.503 ***
400万以上600万円未満	0.881	0.929	1.223
600万円以上	1.000	1.000	1.000
事業所所在地自治体人口			
5万未満	1.000	1.000	1.000
5万以上15万未満	1.122	1.075	0.924
15万以上70万未満	0.921	0.905	1.107
70万人以上	0.985 *	0.606 ***	1.702 ***

全般的な仕事満足度、賃金満足度では、オッズ比が1より大きいことは、変数の増加が「満足」と回答する確率を上昇させることを意味する。収入の不安定性に対する不満では、オッズ比が1より大きいことは、変数の増加が「不満」と回答する確率を上昇させることを意味する。

***：1%水準で有意、**：5%水準で有意、*：10%水準で有意

多かった。本稿の結果は、賃金の引き上げが、登録ヘルパーの仕事の魅力を高める余地が大きく、就業者を増加させる効果がある可能性を示唆していると考えられる。佐野・石井⁸⁾でも、賃金（年収）の増加が効用値を増加させるという結果を示している。なお、賃金が高いことが全般的な仕事満足度を高めることは一見自明であるようにみえるかもしれないが、わが国で全般的な仕事満足度と賃金の関係を調べた唯一の先行研究である笠原¹¹⁾は、両者の間に関係がないという結果を示している。ただし、本稿と異なり、笠原¹¹⁾の対象者は施設で働く介護労働者であり、賃金の変数は賃金満足度である。

図3によると、登録ヘルパーの約6割が収入の不安定性に不満を感じている。キャンセル補償がある者は、収入の不安定性に対する不満が低かった。仕事満足度、賃金満足度を従属変数とした推定式では、キャンセル補償ありのオッズ比は1より大きいものの有意ではない。しかし、配偶者の収入が低い者ほど、収入の不安定性に対する不満が高くなる傾向が観察された。このことは、配偶者の収入

が低い世帯ほど、収入の不安定性に対して脆弱であることを示していると考えられる。したがって、配偶者の収入が低い者に訪問介護員として働いてもらうには、キャンセル補償など、収入の不安定性を解消する取り組みが必要である可能性が考えられる。

サ責・対ヘルパー得点が高いほど、賃金満足度が高く、収入の不安定性に対する不満が低かった。これは、サ責・対ヘルパー得点が高いほど、登録ヘルパーの就労希望日時と訪問介護利用者の利用希望日時のマッチング機会が多くなることで、収入の増加や収入の不安定性が低下することによって考えられる。キャンセル補償とともに、サービス提供責任者のマッチング能力の向上は、収入の不安定性に対して脆弱な配偶者の収入が低い世帯の者に訪問介護員として働いてもらううえで有効である可能性が考えられる。サービス提供責任者の雇用管理能力を示すサ責・対ヘルパー得点が高いほど、一般的な仕事満足度が高かった。これは、一般的な仕事満足度の下位尺度である賃金満足度の増加や収入の不安定性に対する不満の減少の他、ヘルパーの悩みや心配事の受け止めといった人事管理によるものである可能性が考えられる。

本研究は、科学研究費補助金（課題番号：19330051）を受けて行った。

献 辞

本稿の作成にあたって全国の多数の登録ヘルパーの方々に多大な協力を頂いた。また、堀田聰子氏（労働政策研究・研修機構）より有益なコメントを頂いた。以上の方々に、ここで改めて感謝申し上げる。

文 献

- 1) 厚生労働省 (2012) 「介護職員の処遇改善等に関する懇談会・資料5 介護職員をめぐる現状と人材の確保などの対策について」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ae5j-att/2r9852000002aej7.pdf>
- 2) 岸田研作・谷垣静子 (2013), 「介護職員が働き続けるには何か必要か」『日本経済研究』No. 69, pp. 1-23。
- 3) 小楡山 希 (2010) 「介護職員の仕事の満足度と離職意向－介護福祉士資格とサービス類型に注目して－」『季刊社会保障研究』Vol. 45 (4), pp. 444-457。
- 4) 山田篤裕・石井加代子 (2009) 「介護労働者の賃金決定要因と離職意向－他産業・他職種からみた介護労働者の特徴－」『季刊社会保障研究』Vol. 45 (3), pp. 229-248。
- 5) 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』Vol. 45 (3), pp. 269-286。
- 6) 張允楨・黒田研二 (2008) 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生学の指標』第55巻 (15), pp. 16-23。
- 7) Lilly, M. B., Laporte A. and Coyte, P. C. (2007) "Labor Market Work and Home Care's Unpaid Caregivers: A Systematic Review of Labor Force Participation Rates, Predictors of Labor Market Withdrawal, and Hours of Work," *The Milbank Quarterly*, Vol. 85 (4), pp. 641-690.
- 8) 佐野洋史・石井加代子 (2011) 「介護事業所の勤務条件に対する潜在的有資格者の選好」『季刊家計経済研究』No. 90, pp. 43-55。
- 9) Dhar, R. and Simonson, I. (2003) "The Effect of Forced Choice on Choice," *Journal of Marketing Research*, Vol. 40 (2), pp. 146-160.
- 10) Dhar, R. (1997) "Consumer preference for a No-Choice Option," *The Journal of Consumer Research*, Vol. 24 (2), pp. 215-231.
- 11) 笠原幸子 (2001) 「介護福祉職の仕事満足度」に関する一考察『介護福祉学』Vol. 8 (1), pp. 36-41。
- 12) 中野隆之・福渡 靖 (2001) 「保健福祉施設における人的資源としての介護職員に関する研究」『日本公衆衛生雑誌』Vol. 48 (12), pp. 938-948。

- 13) 東條光雅・前田大作 (1985) 「次元別仕事満足度の要因分析」『社会老年学』 Vol. 22, pp. 3-14。
- 14) 冷水 豊・浅野 仁 (1985) 「全般的仕事満足感の構造と要因分析」『社会老年学』 Vol. 22, pp. 26-41。
- 15) 介護労働安定センター (2009) 『平成21年版 介護労働の現状 I 介護労働事業所における労働の現状』。
- 16) 介護労働安定センター (2011) 『平成23年版 介護労働の現状 I 介護労働事業所における労働の現状』。
- 17) 岸田研作・谷垣静子 (2011) 「登録ヘルパーの労働供給と希望労働時間のミスマッチ」『季刊社会保障研究』 Vol. 46 (4), pp. 414-425。
- 18) 大木栄一 (2006) 「ホームヘルパーの能力開発と事業者・サービス提供責任者の役割」佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子編『ヘルパーの能力開発と雇用管理 職場定着と能力発揮に向けて』, 勁草書房。
- 19) 堀田聰子・大木栄一・佐藤博樹 (2005) 「介護職の能力開発と雇用管理」『東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄附研究部門研究シリーズ』 No. 7。

