

令和4年度厚生労働行政推進調査事業費補助金  
(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))  
「人口減少社会に対応した保健医療福祉資格の多職種連携等の推進に資する研究 (22AA2008)」

## 保健医療福祉の複数資格取得の離職率<sup>1</sup>

堀真奈美(東海大学健康学部教授)、駒村康平(慶應義塾大学経済学部教授)、  
研究協力者 白石 憲一(群馬医療福祉大学教授)

### 1. はじめに

「令和4年版 厚生労働白書」によると、経済成長と労働参加が進むと仮定した場合の医療・福祉分野の就業者数は974万人と推計されている。一方で、医療・介護サービスの年齢別利用実績や人口構造の変化に基づいて推計した医療・福祉分野の就業者数は1,070万人が必要とされ、96万人の不足が生まれることが予想されている。

こうしたミスマッチを解消するためにも、医療・福祉分野の職員の確保・定着は不可欠である。本節では、保健医療福祉に関する複数資格取得が離職に及ぼす効果を実証的に検証していくことを目的とする。さらに保健医療福祉に関する資格取得するうえでの課題について考察していく。

### 2. 方法

#### I) 複数資格取得とこれまでの離職回数の関係

複数資格取得とこれまでの離職回数の関係について分析を行う。具体的には、離職回数を従属変数、複数資格取得ダミー、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として分析を行う。推計方法は順序ロジットモデルで推計を行う。

複数資格取得ダミーは、介護福祉士、介護支援専門員(ケアマネジャー)、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、保育士、幼稚園教諭、管理栄養士、栄養士、看護師、保健師、助産師、医師、歯科医師、歯科衛生士、歯科技工士、薬剤師、救命救急士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、義肢装具士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師を重複して保有している場合には1となるダミー変数を作成した。年齢ダミーは、20歳代以下、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代以上のダミー変数を作成した。大卒ダミーは最終学歴が大卒と大学院卒を1とするダミー変数を作成した。

#### II) 複数資格取得と転職意向の関係

複数資格取得と転職意向の関係について分析を行う。具体的には、将来他業界に転職をする意向を従属変数、複数資格取得ダミー、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として分析を行う。推計方法は順序ロジットモデルで推計を行う。

将来他業界に転職をする意向は、1が「全くない」、2が「あまりない」、3が「少しある」、4が「大いにある」、5が「転職はせず、離職する」とした順序変数とする。そのため保健医療福祉業界に転職をする意向があっても、1とする。

---

<sup>1</sup> 本研究は、令和4年度厚生労働行政推進調査事業補助金(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))「人口減少社会に対応した保健医療福祉資格の多職種連携等の推進に資する研究(代表者:堀真奈美)」の一環として実施された。調査票情報提供にご協力頂いた関係者各位に深く御礼申し上げる。なお本稿の分析で示される数値は独自集計したものであり、公表されている数値と必ずしも一致しない。

### 3. 結果

#### I) 離職回数の実証分析結果

離職回数を従属変数とした場合の順序ロジットモデルによる推計結果は表 1 の通りである。複数資格取得ダミーの係数は負であるため、複数資格取得者は離職回数が有意に低いことが明らかとなっている。男性ダミーの係数は負のため、男性の方が離職回数が低い傾向にある。年齢別ダミーの係数から、若い者ほど離職回数が低い傾向にある。大卒ダミーの係数は負のため、大卒者の方が有意に離職回数が低い傾向にある。

表1. 複数資格取得と離職回数

複数資格取得ダミー	-0.4032485*** (0.1077381)
男性ダミー	-0.2240618** (0.097682)
20 歳代以下ダミー	-2.852477*** (0.1825182)
30 歳代ダミー	-1.259177*** (0.1536896)
40 歳代ダミー	-0.3998586*** (0.1387782)
50 歳代ダミー	0.2142967 (0.1455726)
大卒ダミー	-0.8538855*** (0.1025883)
対数尤度	-2840.5251
観測数	1,840

注: 有意水準: \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$   
括弧内の数値は、頑健な標準誤差を示す

#### II) 転職意向の実証分析結果

将来他業界に転職をする意向を従属変数とした場合の順序ロジットモデルによる推計結果は表2の通りである。複数資格取得ダミーの係数は負であるため、複数資格取得者は他業界に転職意向が有意に低いことが明らかとなっている。男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーの係数は有意ではない。

表2. 複数資格取得と転職意向

複数資格取得ダミー	-0.2402711** (0.1049055)
男性ダミー	0.0346461 (0.0913054)
20 歳代以下ダミー	0.1186806 (0.2301288)
30 歳代ダミー	-0.0123955 (0.2182471)
40 歳代ダミー	-0.0597442

	(0.2164676)
50 歳代ダミー	0.0163283 (0.227686)
大卒ダミー	-0.1004305 (0.0926502)
対数尤度	-2348.7164
観測数	1,840

注: 有意水準: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
括弧内の数値は、頑健な標準誤差を示す

#### 4. 考察

保健医療福祉に関する資格を重複して保有している場合、これまでの離職回数と将来の他業界に転職意向を下げる傾向が見られた。保健医療福祉に関する資格を複数取得することにより、処遇や働き方の変化に関する回答を表3で示す。「同じ職種で担当可能な業務の幅が広がった」、「給与が上昇した」、「資格を活かすことができる部署・担当に異動した」を選択した者が多い。つまり処遇や働き方が改善されたことにより、仕事満足度が上がり、離職防止に繋がっていることが推察される。

表3. 複数資格取得と処遇や働き方の変化

	度数	相対度数
昇進・昇格した	7	2.03
他の専門職との連携がスムーズになった	13	3.78
雇用形態が転換した	0	0
給与が上昇した	53	15.41
資格を活かすことができる部署・担当に異動した	51	14.83
同じ職種で担当可能な業務の幅が広がった	80	23.26
職場で表彰された	5	1.45
周囲からの評価が高まった	38	11.05
転職した	41	11.92
独立・開業した	2	0.58
職場外のネットワークが広がった	41	11.92
その他	13	3.78

一方で、資格を新たに取得するうえでの課題に関する回答を表 4 で示す。「仕事と家庭との両立が難しい」、「仕事が忙しく勉強する時間がない」、「資格を取得しても給与が上がらない」を選択したものが多い。保健医療福祉に関する資格取得を促進するためには、仕事と家庭(育児・介護等)を両立するための休業制度の充実や保健医療福祉に関する資格の保有数に応じた資格手当が必要であると考ええる。

表4. 資格を新たに取得するうえでの課題

	度数	相対度数
学校・養成施設の学費と教材費等のお金がかかる	23	3.99
学校・養成施設を卒業するまでに時間がかかる	27	4.68
近くに適当な学校・養成施設がない	11	1.91

学校・養成施設の入学試験の難易度が高い	0	0
資格取得の難易度が高い	31	5.37
学校・養成施設の実習のために仕事を休む必要がある	18	3.12
仕事が忙しく勉強する時間がない	124	21.49
仕事と家庭との両立が難しい	154	26.69
資格を取得しても活かせる仕事があるかわからない	11	1.91
資格を取得しても給与が上がらない	80	13.86
資格取得に対する職場の支援が少ない	35	6.07
家族や周囲の理解・協力が少ない	13	2.25
資格を取得しても自分の業務が増えるだけで、メリットが少ない	33	5.72
資格取得に対して、同量から好意的に思われない	5	0.87
その他	12	2.08

表 5 は法人に対する調査で、従業員の保健医療福祉に関する資格の保有数に応じた資格手当についての回答結果である。資格数に比例して増える資格手当が存在するのは、20%に満たず、少数派である。

表5. 保健医療福祉に関する資格の保有数に応じた資格手当

	度数	相対度数
どの資格の保有でも資格手当はあり、資格数に比例して増える	56	10.85
どの資格の保有でも資格手当はあるが、資格数がいくつあっても変わらない	106	20.54
資格のうち国家資格の保有のみ資格手当はあり、資格数に比例して増える	42	8.14
資格のうち国家資格の保有のみ資格手当はあるが、資格数がいくつあっても変わらない	82	15.89
資格の種類によらず俸給表は同じであるが、資格手当はない	77	14.92
資格の種類によって俸給表が異なるため、資格手当はない	45	8.72
その他	108	20.93

## 5. 結論

保健医療福祉に関する資格を重複して保有することは離職防止に効果的であり、資格取得を促進するための施策が求められる。そのためには、仕事と家庭を両立するための休業制度の充実や、資格保有数に応じた資格手当が必要と考える。

## 参考文献

厚生労働省,2022,『令和4年版 厚生労働白書』.

