

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)」

福祉人材のタイプと複数資格取得・離職行動¹

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

本節では福祉人材のタイプが複数資格取得と離職行動にどのような影響を及ぼすか実証的に明らかにしていく。福祉人材のタイプとして、理想的と考える姿とモチベーション型・インセンティブ型を用いる。理想的と考える姿とは、「1つの専門性を含めて特定領域の課題を解決する人材」を「0」、「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」を「10」とする11段階の順序変数で表現している。モチベーション型とは資格を複数取得した理由として、職種の転換、業務の幅を広げる、知識・技能の向上、他の専門職との連携、知的好奇心を選択した者を1とするダミー変数で表現している。インセンティブ型とは、資格を複数取得した理由として、雇用形態の転換(非正規から正規)、昇進・昇給、給与上昇、将来の転職を選択した者を1とするダミー変数で表現している。

2. 方法

I) 福祉人材のタイプと複数資格取得

福祉人材のタイプと複数資格取得との関係を分析する。複数資格取得を従属変数、福祉人材タイプ、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。推計方法はロジットモデルで推計を行う。

福祉人材タイプは、理想的と考える姿とモチベーション型・インセンティブ型を用いる。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) 福祉人材のタイプと離職行動

福祉人材のタイプと離職行動の関係について分析を行う。これまでの離職回数と将来転職をする意向を従属変数、福祉人材のタイプ、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。福祉人材タイプは、理想的と考える姿とモチベーション型・インセンティブ型を用いる。推計方法は順序ロジットモデルで推計を行う。将来転職をする意向は、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。

¹ 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) 福祉人材のタイプと複数資格取得行動の関係

複数資格取得ダミーを従属変数、理想的と考える姿、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として、ロジットモデルによる推計結果は表 1 の通りである。理想的と考える姿の係数が正で有意なため、「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」を理想的とする姿と考える者ほど、複数資格取得する傾向がみられる。同様に大卒者と 50 歳代までの年長者ほど複数資格を取得する傾向にある。

表1. 理想的と考える姿と複数資格取得行動

理想的と考える姿	0.090539 *** (0.0267445)
男性ダミー	-0.028458 (0.1261938)
20 歳代以下ダミー	-1.026253 *** (0.2830711)
30 歳代ダミー	-.1528131 (0.2382181)
40 歳代ダミー	0.5785194 *** (0.2200888)
50 歳代ダミー	0.659227*** (0.2324035)
大卒ダミー	0.5480413 *** (0.1315568)
対数尤度	-918.44332
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

複数資格取得ダミーを従属変数、モチベーション型、インセンティブ型、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として、ロジットモデルによる推計結果は表 2 の通りである。モチベーション型、インセンティブ型の係数が正で有意なため、複数資格取得の動機がモチベーションであっても、インセンティブであっても、複数資格取得する傾向がみられる。同様に大卒者と 50 歳代まで年長者ほど複数資格を取得する傾向にある。

表 2. モチベーション型・インセンティブ型と複数資格取得行動

モチベーション型	2.915871 *** (0.1789659)
インセンティブ型	2.98772*** (0.2517435)
男性ダミー	-0.1076587 (0.1469105)
20 歳代以下ダミー	-0.5671034* (0.3123655)
30 歳代ダミー	0.2178215 (0.2654855)

40 歳代ダミー	0.7565507 *** (0.245653)
50 歳代ダミー	1.043152 *** (0.2591039)
大卒ダミー	0.4459214 *** (0 .1506633)
対数尤度	-713.78815
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) 福祉人材のタイプと離職・転職行動

これまでの離職回数を従属変数、理想的と考える姿、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として、順序ロジットモデルによる推計結果は表 3 の通りである。表 3 の分析結果から、理想的と考える姿の係数は有意ではない。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 3. 理想的と考える姿と離職回数

理想的と考える姿	0.0229131 (0.0207659)
男性ダミー	-0 .2221445** (0 .0976712)
20 歳代以下ダミー	-2.796878*** (0 .1806722)
30 歳代ダミー	-1.240068*** (0 .1528582)
40 歳代ダミー	-0 .4399707*** (0 .1395328)
50 歳代ダミー	0 .1655389 (0 .1448471)
大卒ダミー	-0 .8991528*** (0 .1033804)
対数尤度	-2846.9821
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

これまでの離職回数を従属変数、モチベーション型、インセンティブ型、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として、順序ロジットモデルによる推計結果は表 4 の通りである。表 4 の分析結果から、モチベーション型の係数は負で有意であるが、インセンティブ型の係数は有意ではない。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、大卒の方が有意に離職回数が低い傾向にある。

表 4. モチベーション型・インセンティブ型と離職回数

モチベーション型	-0.3331584** (0.1329798)
インセンティブ型	0.0290065 (0.1990407)
男性ダミー	-0.2402334 ** (0.0979512)
20 歳代以下ダミー	-2.831407 *** (0.1822397)
30 歳代ダミー	-1.262766 *** (0.1536348)
40 歳代ダミー	-0.4297952 *** (0.1387024)
50 歳代ダミー	0.1672747 (0.1441536)
大卒ダミー	-0.8661761 *** (0.1024434)
対数尤度	-2844.5989
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

次に将来他業界に転職をする意向を従属変数、理想的と考える姿、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として、順序ロジットモデルによる推計結果は表 5 の通りである。表 5 の分析結果から、理想的と考える姿の係数は有意ではない。男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーの係数も有意ではない。

表 5. 理想的と考える姿と転職意向

理想的と考える姿	-0.0236211 (0.020061)
男性ダミー	0 .0321307 (0.0913528)
20 歳代以下ダミー	0 .1593822 (0.2292461)
30 歳代ダミー	-0.0030206 (0.2169496)
40 歳代ダミー	-0.075011 (0.2147284)
50 歳代ダミー	-0 .0036764 (0 .225585)
大卒ダミー	-0 .1137357 (0.0923987)

対数尤度	-2350.5508
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

次に将来他業界に転職をする意向を従属変数、モチベーション型、インセンティブ型、男性ダミー、年齢ダミー、大卒ダミーを独立変数として、順序ロジットモデルによる推計結果は表 6 の通りである。表 6 の分析結果から、モチベーション型の係数は負で有意である。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 6. モチベーション型・インセンティブ型と転職意向

モチベーション型	-0.225098* (0.1337116)
インセンティブ型	-0.0532214 (0.1803032)
男性ダミー	0.0275478 (0.0919809)
20 歳代以下ダミー	0.1242983 (0.2298589)
30 歳代ダミー	-0.0218508 (0.2173598)
40 歳代ダミー	-0.0829689 (0.2146169)
50 歳代ダミー	-0.0154325 (0.226057)
大卒ダミー	-0.1069551 (0.0928355)
対数尤度	-2349.9127
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. 結論

「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」を理想的とする姿と考える者ほど、複数資格を取得する傾向がみられる。また複数資格取得の動機がモチベーションであっても、インセンティブであっても、複数資格を取得する傾向がみられる。さらに複数資格取得の動機がモチベーション型の者は、これまでの離職回数も将来の他業界への転職意向も低い傾向がみられる。