

Motivated Agents の検証：日本の介護従事者のケース

加藤善昌*

要旨

本稿は日本の介護従事者を対象として，“Motivated Agents”を検証した論文である。“Motivated Agents”とは、利他的動機や内発的動機といった非貨幣的要因に強く動機づけられた労働者である。そして先行研究では、非営利組織や公共機関の労働者に多くみられることが指摘されている。本稿では『介護労働実態調査』の2016年度版の労働者データを用いて，“Motivated Agents”の存在を検証した。実証分析として、介護従事者の現在の就業先の法人形態を被説明変数とし、介護従事者の就業理由から因子分析で抽出した因子を説明変数とし、多項ロジットによって推定した。分析の結果、以下のことが判明した。まず、非貨幣的要因は就業先の選択において、労働者に直接的には影響しない。しかし、その一方で、企業理念への共感は労働者に影響を与える。さらに、この傾向は、利潤以外の理念を目的とする非営利組織や公共機関の労働者よりも、利潤をおもな目的とする営利企業の労働者の方で観察されやすい。

JEL コード ; I11, L31, M14

キーワード ; 介護従事者, Motivated Agents, 内発的動機, 多項ロジット, 企業理念

1. はじめに

日本における介護産業の重要性と、介護従事者の離職率の高さが指摘されて久しい。一時期に比較すると離職率は低くなったが、それでも平成28年度の時点で16.7%と高い水準である¹。また、高齢化率の今後の傾向を考慮すると、介護産業における労働供給の安定化は依然として重要な政策課題である。

日本の介護産業を対象とした研究は、2000年代以降積極的に展開されてきた。そして、職務満足度の分析を通じて、賃金以外の要因も介護従事者の意思決定に対して大きな影響を与えることが明らかになってきた²。しかし、労働者の動機とかれらの就業先の選択の関係について分析した研究はほとんどない。本稿はこの関係に注目して実証分析を行う。

本稿で判明したことは以下である。まず、組織の理念に対する共感は、労働者の就業選

* 姫路獨協大学 人間社会学群 産業経営学類 z_kato@gm.himeji-du.ac.jp

¹ 厚生労働省, 2018 を参照。

² 大久保, 2016 を参照。

損に影響を与える。そして、この傾向は利潤以外の理念を目的とする非営利組織や公共機関の労働者よりも、利潤をおもな目的とする営利企業の労働者において観察されやすい。

2. 先行研究

公共サービスに従事する労働者を対象とした研究において、Timothy Besley と Maitreesh Ghatak が提示した”Motivated Agents”というものがある³。これは、職務への自発的な意欲である内発的動機や他者への思いやりなどの利他的動機といった、非貨幣的要因に強く動機づけられている被雇用者を示すものである。そして、そのような労働者は利潤以外の要素を目的とする非営利組織に就業し、組織の目的に共感しながら高い労働力を供給するというのが Besley と Ghatak の指摘である。

“Motivated Agents”は、公共性の強いサービスでは労働供給の重要な主体である。そして海外では、教育や福祉などの産業において、労働者の公共心の高さと生産性の高さの関係が検証されている⁴。しかし日本では、”Motivated Agents”を検証した研究はほとんど存在しない。よって本稿では、法人形態が多様である介護産業を分析対象として、労働者の就業理由と就業先の法人形態の关系到注目して”Motivated Agents”を検証する。また、内発的動機や利他的動機といった非貨幣的要因が、介護従事者の就業先の選択にどの程度影響しているかという点にも注目する。

3. 方法

本稿では、介護労働安定センターによって集計された『介護労働実態調査』の2016年度版の労働者個票データを使用する。このデータは、厚生労働省の委託のもとで毎年調査されているものである。なお、2016年度版の調査対象数は事業所が17641事業所で労働者が52932人であり、有効回答数はそれぞれ8993事業所と21661人であった。

“Motivated Agents”を検証するため、本稿では以下の式を多項ロジットで推定する。

$$P_{ij} = F(\text{Motivation}_i' \beta_1 + X_i' \beta_K) \quad j = \text{Profit, Non profit, Public}$$

左辺は被説明変数であり、労働者*i*の就業先の法人形態*j*を示す確率変数である。表1はこれらの法人形態の集計結果と内訳である。法人形態はそれぞれ、「営利企業 (*Profit*)」と「非営利組織 (*Non profit*)」, 「公共機関 (*Public*)」の三つである。

表1 法人形態一覧

³ Besley and Ghatak, 2005 を参照。

⁴ Dur and Zoutenbier, 2015 を参照。

| 分析上の区分 | アンケート上の区分 | 回答率 |
|--------------------------------------|----------------------|-------|
| 1. 営利企業 (<i>Profit</i>) 10418人 | 民間企業 (個人・株式会社) | 48.1% |
| | 社会福祉協議会 | 5.3% |
| | 上記以外の社会福祉法人 | 14.9% |
| 2. 非営利組織 (<i>Non profit</i>) 9572人 | 医療法人 | 13.4% |
| | NPO (特定非営利活動法人) | 4.4% |
| | 社団法人・財団法人 | 4.4% |
| | 協同組合 (農協・生協) | 1.8% |
| 3. 公共団体 (<i>Public</i>) 166人 | 地方自治体 (市区町村、広域連合を含む) | 7.7% |

注:「その他」や「わからない」は除外。

そして、右辺の第一項は労働者*i*の就業動機を表すベクトルである。これは、「現在の就業先を選んだ理由は何ですか」という質問に対する答えであり、計14項目である。そして本稿では、これらの動機の潜在的な構成要素を確証的因子分析によって分析し、それらをおもな説明変数として多項ロジットで推定を行う。表2は就業動機の一覧である。

表2 現在の法人に就職した理由

| | 回答者数：21250人 |
|------------------------|-------------|
| 1. やりたい職種・仕事内容だから | 36.3% |
| 2. 働きがいのある仕事だと思ったから | 35.7% |
| 3. 人や社会の役に立ちたいから | 22.3% |
| 4. 資格・技能が活かせるから | 36.8% |
| 5. 法人の方針や理念に共感したから | 7.1% |
| 6. 経営が健全で将来的に安定しているから | 6.3% |
| 7. 通勤が便利だから | 37.6% |
| 8. 労働日、労働時間が希望とあっているから | 23.0% |
| 9. 賃金等の水準が適当だから | 9.0% |
| 10. 教育水準等が充実しているから | 2.4% |
| 11. 福利厚生が充実しているから | 6.0% |
| 12. 子育て支援が充実しているから | 3.3% |
| 13. その他 | 6.8% |
| 14. 理由は特にない | 7.8% |

注:介護労働実態調査の2016年度版の調査結果にもとづいて筆者作成
また、回答結果は多重回答可能のものである。

最後に、右辺の第二項は制御変数を示すベクトルである。本稿では労働者の月収と一週間の労働時間、そして年齢と経験年数、勤続年数を使用した⁵。また、労働者の学歴や性別、現在の就業先に新卒で就職したかどうか、さらに、調査時点における就業形態とおもな職種についても、それぞれダミー変数を設定して推定を行った。

4. 結果

4.1 因子分析

⁵ 欠損値を考慮して、賃金は月収、労働時間は1週間あたりのものを使用した。

表3 就業動機と因子負荷行列

| 就業動機 | 因子1 | 因子2 | 因子3 | 因子4 | 因子5 | 独自性 |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 1. やりたい職種・仕事内容だから | 0.0865 | 0.2080 | -0.0494 | 0.2982 | -0.0318 | 0.7844 |
| 2. 働きがいのある仕事だと思ったから | -0.0426 | -0.0418 | 0.0543 | 0.7268 | 0.0445 | 0.5096 |
| 3. 人や社会の役に立ちたいから | 0.0776 | 0.0665 | 0.0058 | 0.4347 | -0.0008 | 0.7360 |
| 4. 資格・技能を活かせるから | 0.0151 | 0.4277 | -0.0031 | 0.0397 | -0.0225 | 0.8035 |
| 5. 法人の方針や理念に共感したから | 0.7161 | -0.0294 | -0.1344 | 0.0089 | -0.0126 | 0.6024 |
| 6. 経営が健全で将来的に安定しているから | 0.2165 | 0.0723 | 0.3035 | -0.0324 | -0.0535 | 0.7722 |
| 7. 通勤が便利だから | -0.0620 | 0.3237 | 0.0198 | -0.1410 | 0.1228 | 0.8683 |
| 8. 労働日・労働時間が希望とあっているから | -0.0146 | -0.0104 | -0.0618 | 0.0445 | 0.7974 | 0.4106 |
| 9. 賃金等の水準が適当だから | 0.1185 | 0.1465 | 0.1465 | -0.0686 | 0.1273 | 0.8458 |
| 10. 教育水準等が充実しているから | 0.2911 | -0.0511 | 0.2694 | -0.0015 | 0.0194 | 0.7608 |
| 11. 福利厚生が充実しているから | -0.1515 | -0.0150 | 0.7232 | 0.0529 | -0.0532 | 0.6100 |
| 12. 子育て支援が充実しているから | 0.0250 | -0.0567 | 0.1577 | 0.0255 | 0.1612 | 0.9358 |
| 13. その他 | 0.0803 | -0.3647 | 0.0247 | -0.0665 | 0.0189 | 0.8744 |

注: 回答項目14「理由は特にない」は除外したうえで因子分析を実行

まず、表3の因子分析の結果からみていく。なお、因子分析は最尤法を用い、さらに、因子間の相関を考慮して回転方法はプロマックス法を用いた。そして、共通性と独自性の値を考慮して因子数は5つとした。まず因子1は、5番目の「法人の方針や理念に共感したから」や10番目の「教育水準等が充実しているから」との因子負荷量が高い。よって因子1は、「組織理念に対する評価」とする。つぎに因子2は、4番目の「資格・技能を活かせるから」と7番目の「通勤が便利だから」との因子負荷量が高い。ゆえに因子2は、「アビリティの発揮・活用」とする。

そして因子3は、6番目の「経営が健全で将来的に安定しているから」と11番目の「福利厚生」との因子負荷量が高い。したがって因子3は、「組織運営に対する評価」とする。さらに因子4は、2番目の「働きがいのある仕事だと思ったから」と3番目の「人や社会の役に立ちたいから」の因子負荷量が高い傾向にある。よって因子4を、「内発的・向社会的動機」とする。最後に因子5は、8番目の「労働日・労働時間が希望と合っているから」と12番目の「子育て支援が充実しているから」の因子負荷量が高い。ゆえに因子5を、「働きやすさ」とする。

4.2. 推定結果

表4 多項ロジットによる就業先の推定結果

| | 法人形態 | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | A. 営利企業 | B. 非営利組織 | C. 公共機関 |
| 月収 | 0.0000 [0.00] | -0.0000 [0.00] | 0.0000 *** [0.00] |
| 因子1 (企業理念に対する評価) | 0.0690 *** [0.01] | -0.0617 *** [0.02] | -0.0073 *** [0.00] |
| 因子2 (アビリティの発揮・活用) | -0.0090 [0.01] | 0.0062 [0.01] | 0.0028 [0.00] |
| 因子3 (組織運営に対する評価) | -0.0947 *** [0.01] | 0.0880 *** [0.01] | 0.0067 *** [0.00] |
| 因子4 (内発的・向社会的動機) | 0.0105 [0.01] | -0.0114 [0.01] | 0.0009 [0.00] |
| 因子5 (働きやすさ) | 0.0197 * [0.01] | -0.0168 [0.01] | -0.0030 [0.00] |
| コントロール変数 | Yes | | |
| 観測数 | 10359 | | |
| Waldχ ² 乗値 | 1389.57 | | |
| 疑似決定係数 | 0.1146 | | |

注1: ***, **, * はそれぞれ有意水準1%, 5%, 10%で有意であることを示している。数値はすべて限界効果である。また、カッコ内の数値はWhiteの標準頑健誤差である。

注2: コントロール変数は1週間の労働時間、年齢、経験年数、勤続年数、女性ダミー、学歴ダミー(計2個)、職種ダミー(計7個)、新卒ダミー、非正規ダミーを用いた。なお、記載の都合により省略した。

表4は多項ロジットによる推定結果である⁶。まず月収は、公共機関のみで統計的有意性を示したが、限界効果はきわめて小さいものであった。そして、5つの因子のうちで統計的有意性を持つものは、因子1の「組織理念への評価」と因子3の「組織運営に対する評価」であった。さらに、限界効果の符号についてみると、因子1は営利企業のみが正であった。一方、因子3は対照的に営利企業のみが負であった。

これらの結果より、就業先の選択において、営利企業の労働者は非営利組織や公共機関の労働者よりも、企業理念への共感を重視していると考えられる。一方、非営利組織や公共機関の労働者は営利企業の労働者よりも、組織運営の評価を重視していると考えられる。さらに、内発的動機や向社会的動機は、就業先の法人形態の違いに対して影響を与えていないことが示唆されている。これらの結果は、海外の先行研究とは異なる。

5. 結論

本稿の分析結果が海外の先行研究と異なる理由として、以下が考えられる。それは、就業先の選択における労働者の評価基準である。日本の労働者は、就業先の企業理念を重視するとしても、それを職務や社会に対する自身の価値観と結び付ける傾向が弱いと考えられる。さらに、営利企業も利潤以外の企業理念を重視するようになりつつある⁷。その結果、

⁶ 因子を用いずに就業理由をダミー変数で設定して行った推定も、ほぼ同様の結果を示した。

⁷ ただし、Benabou and Tirole, 2010でも指摘されているが、これは世界的な傾向である。

現在の日本の介護産業では、営利企業の労働者の方が非営利組織や公共機関の労働者よりも、企業理念への共感に影響されやすくなっていると考えられる。したがって、営利企業において離職率を低下させて労働供給を安定させるためには、企業理念に対する教育の機会を積極的に提供することが有効であるだろう。

今後の分析課題として以下の点があげられる。まず、”Motivated Agents”の動機である。介護従事者の動機についてより精緻に分析することが、今後の研究においては必要である。また、法人形態を三つとして分析を行ったが、この分類も改善する必要がある。特に、多様化が進んでいる「非営利組織」については、より詳細に分類することが重要だろう。

引用文献

- Benabou, R. and Tirole, J. 2010. Individual and Corporate Social Responsibility, *Economica*, Vol. 77, Issue 305, pp. 1-19.
- Besley, T. and Ghatak, M. 2005. Competition and Incentives with Motivated Agents, *American Economic Review*, Vol. 95, No. 3, pp. 616-636.
- Dur, R. and Zoutenbier, R. 2015. Intrinsic Motivations of Public Sector Employees: Evidence for Germany, *German Economic Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 343-366.
- 厚生労働省 2018. 介護労働者の雇用管理の状況について, 労働市場分析レポート, 第91号.
- 大久保将貴 2016. 介護労働における就業継続意向の規定要因-"Prisoner of Love"仮説の検証-, フォーラム現代社会学, Vol. 15, pp. 46-59.

謝辞

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『介護労働実態調査』のデータを提供して頂いた。感謝申し上げます。また、本研究はJSPS 科研費（課題番号：17H02505）の助成を受けたものである。