Japanese Journal of Administrative Science
Volume 26, No.3, 2013, 249-262
経営行動科学第 26 巻第 3 号, 2013, 249-262

Research Note
研究ノート

営利組織と非営利組織におけるホームヘルパーの報酬と職務満足
―寄付労働仮説（The Donative-Labor Hypothesis）の検証―

森之宮病院　大 平 剛 士*
同志社大学　藤 本 哲 史**

Rewards and job satisfaction for home care workers
in for-profit and nonprofit organizations:
An analysis of the donative-labor hypothesis

Tsuyoshi OHIRA
（Morinomiya Hospital）
Tetsushi FUJIMOTO
（Doshisha University）

In this study, we examine the impacts of monetary and non-monetary rewards on job satisfaction for home care workers in for-profit and nonprofit organizations. We test “the donative-labor hypothesis” (Hansmann, 1980; Preston, 1989; Rose-Ackerman, 1996) which argues that pay for workers in nonprofit organizations are lower than those for workers in for-profit organizations, while satisfaction with non-monetary rewards, along with their impact on job satisfaction, is significantly higher for workers in nonprofit organizations. The results from data analysis based on 390 workers in for-profit organizations and 47 workers in nonprofit organizations showed that those in nonprofit organizations worked for a lower level of pay in exchange for a higher satisfaction with non-monetary rewards and opportunities for training and professional development compared to their counterparts in for-profit organizations. We also found that satisfaction with those rewards and opportunities increased job satisfaction in nonprofit organizations. The implication of the findings and directions for future research are discussed.

Keywords：home care work, for-profit organization, nonprofit organization, rewards, job satisfaction

1．はじめに

本研究の目的は，寄付労働仮説（the donative-labor hypothesis; Hansmann, 1980; Preston, 1989; Rose-Ackerman, 1996）の検証を通じて，営利組織と非営利組織のホームヘルパーの間で職務満足の規定因としての報酬や，報酬と職務満足の関係性がどのように異なるのかを明らかにすることである。

近年，訪問介護サービスに対するニーズの高まりやそれを担うホームヘルパーの数の増加が見られる一方で，ホームヘルパーの短期間での離職という問題が生じている。例えば，財団法人介護労働安定センターが実施した平成 22 年度介護労働実態調査によると，正社員と非正社

* 社会医療法人大道会 森之宮病院 地域医療連携室。
** 同志社大学大学院 総合政策科学研究科 教授。

員を合わせたホームヘルパーの離職率は 14.9％で，1 年間で約 7 人に 1 人が職を辞めていることが報告されている。ほぼ同時期に実施された厚生労働省の「平成 22 年雇用動向調査」では，常用労働者の離職率は 14.5％であったので，単純に産業全体の離職率と比較すると，ホームヘルパーの離職率は産業全体の離職率と同程度といえる。しかし，平成 22 年度介護労働実態調査によれば，正社員と非正社員を合わせた全ホームヘルパーの離職者の約 74.4％が，3 年未満の勤続年数であったことが報告されており，ホームヘルパーの離職の問題点は，短期間での離職にあると考えられる。

ホームヘルパーの離職には，職務満足が影響を与える 1 つの要因であることが指摘されており（Vernooij-Dasssen, Faber, Olde 他，2009），わが国でもこれまでホームヘルパーを含む介護職の職務満足研究が行われてきた（例えば，笠原，2001; 佐藤・堀田，2006; 冷水・浅野，1985; 東条・前田，1985）。

しかし，これまでの職務満足研究では，ホームヘルパーの所属先が営利組織であるのか，あるいは非営利組織であるのかという組織形態の違いは十分考慮されてこなかった。また，そのような組織形態を考慮した研究でも（例えば，張・黒田，2005; 鈴木，2009），組織形態によってホームヘルパーの職務満足やその規定因としての報酬に差があることが指摘されているが，組織形態の違いがなぜホームヘルパーの職務満足やその規定因に違いを生じさせるかについて，理論的な枠組みに沿った説明がなされているとは言い難い。

そこで，本研究は，非営利組織の従業員は低い賃金でも非経済的報酬に動機付けられて働いているとする寄付労働仮説（the donative-labor hypothesis）の検証を行う。寄付労働仮説を検証した研究はこれまで多くみられるが（例えば，Borjas, Frech III & Ginsburg, 1983; Johnston & Rudney, 1987; Leete, 2001; 宮本，2003; Noguchi & Shimizutani, 2007; Ruhm & Borkoski, 2003; 清水谷・野口，2004; Weisbrod, 1983; 山内，2001），それらの結果は安定していない。その原因は，職種や業種，法人格，税制といったそれぞれの組織の従業員の職務満足や報酬に影響を与える要因を十分考慮せずに比較を行っていたためと考えられる。特に，法人格や税制に関しては，わが国の福祉分野において非営利組織に分類される社会福祉法人や社会福祉協議会，医療法人，NPO 法人などは，歴史的な成立の背景や果たしてきた役割がそれぞれ異なり，またそのような歴史的な背景や役割を反映した形で税制も異なっている（金谷，2003）。さらにいえば，そのような法人格や税制の差異は，同じ国の中の非営利組織の間のみでなく，国内と海外の非営利組織の間でも存在すると考えられ，一貫した結果が出ていない大きな原因となっていると考えられる。

本研究が分析対象とする営利法人と NPO 法人に関しては，ホームヘルパーの数は圧倒的に営利法人の方が多いものの，どちらの法人も 2000 年の介護保険法施行によって参入が認められ，その後の事業所数の伸びが大きいという共通した特徴がある（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を参照）。また，他の非営利組織と異なり，介護サービス事業にかかる法人税や法人事業税に関しては，NPO 法人と営利法人は基本的に同率である（金谷，2003）。しかし，そのような共通性があるにもかかわらず，田中・浅川・安立（2003）では介護分野における NPO 法人の財務基盤が弱く，そこで働く従業員の給与といった経済的報酬は低いものの，非経済的な報酬に対する関心が強いと指摘されている。職種や業種，税制などがある程度共通した営利法人と NPO 法人のホームヘルパーに対象を絞った場合，営利組織と非営利組織の間の従業員の報酬に対する満足や報酬に対する満足が職務満足に与える影響の違いはどのような部分に現れるのだろうか。この点が本研究における主要な研究課題である。

以上を踏まえ，本研究では，第 1 に営利法

人のホームヘルパーとNPO法人のホームヘルパーの間で報酬に対する満足の差異があるのかどうかについて検証を行う。第2にそのような報酬に対する満足が営利法人のホームヘルパーとNPO法人のホームヘルパーの職務満足に対して与える影響の仕方の差異に焦点をあてて検証を行う。

2. 理論的枠組み

2.1 寄付労働仮説

営利組織と非営利組織で働く従業員の動機付けを説明する理論としては，寄付労働仮説（the donative-labor hypothesis）がある（Hansmann, 1980; Preston, 1989; Rose-Ackerman, 1996）。寄付労働仮説とは，非営利組織で働く従業員は，営利組織で働く従業員よりも低い賃金でも，非経済的報酬に動機付けられて働いているという仮説である。つまり，非営利組織の従業員は，本来，営利組織で働いていれば得られるはずの賃金の一定部分を組織に「寄付」し，その寄付した部分を賃金以外の非経済的な報酬として代わりに組織から受け取って働いているというわけである（宮本，2003; Preston, 1989）。

それでは，なぜ非営利組織の従業員は低い賃金でも働いているのだろうか。先行研究では，例えば，より質の高いサービスを提供することを望んでいるから（Hansmann, 1980），組織のミッションの達成を追い求めているから（Rose-Ackerman, 1996），社会に対する貢献に価値を置いているから（Preston, 1989）などの説明がなされている。たしかに，それぞれ論点は異なっているが，賃金ではない非経済的な報酬に惹きつけられて働いているという共通点があり，その部分が寄付労働仮説の中心的な考え方であるといえる（Benz, 2005）。

ところで，本研究では「報酬に対する満足」や「職務満足」を中心に取り扱うが，寄付労働仮説で論じられている「仕事に対する動機付け」とはそれぞれ定義が異なる。「職務満足」は「個人の仕事の評価，もしくは個人の仕事の経験からもたらされる肯定的な感情的な状態」（Locke, 1976）と定義されている。「報酬に対する満足」は，組織から与えられた報酬に対する主観的な評価的態度を意味している。一方，「仕事に対する動機付け」とは，「仕事に関連する行動を起こさせたり，その行動の形態や方向，強さ，持続の長さを決定したりする，外発的あるいは内発的に生じる一連の活気に満ちた力」（Pinder, 1984）と定義されている。このように定義が異なるものの，職務満足は動機付けと強い関係性を持っており，両者が包括的にレビューされてきた経緯がある（小野，1993）。また，寄付労働仮説を検証している一部の先行研究（例えば，Benz, 2005など）でも「満足」が用いられており，これらのことを考慮して本研究の問題意識に関わるホームヘルパーの離職とも深い関係がある「満足」を用いて寄付労働仮説の検証を進めていく。

また，本研究では，非経済的報酬自体ではなく，非経済的報酬に対する「満足」を代替変数として用いる。寄付労働仮説は非経済的報酬の大きさと動機付けの関係を捉えたものであるが，非経済的報酬に対する満足には，報酬自体の大きさの他にも，その報酬に対する欲求の強さや他の認知的要因の存在の影響が考えられ，正確に非経済的報酬の大きさを測定していることにはならない。しかし，報酬の認知（状況認知）とその報酬に対する満足には高い相関関係があり分離するのが困難であるといった西川（2002）の指摘を考慮した上で，本研究においては，非経済的報酬に対する満足の高低には，獲得した非経済的報酬の大きさも包括されているものと仮定し，非経済的報酬に対する満足を非経済的報酬の代替変数として用いる。

2.2 営利組織と非営利組織における経済的報酬

一般的に，寄付労働仮説は経済学の分野で検証されることが多く，それらの検証で用いられてきた変数は主に賃金であった。もし賃金以外の非経済的な効用を受け取っているならば，そ

の分だけ非営利組織の従業員は低い賃金でも働くであろうという補償賃金格差の考え方を採用し，賃金を用いた間接的な寄付労働仮説の検証がこれまで行われてきた（Benz, 2005）。宮本（2003）によると，たしかに海外での研究初期の段階では，寄付労働仮説が想定しているような非営利組織の従業員の方が営利組織の従業員よりも賃金が低いという結果が報告されていた（Borjas, Frech III & Ginsburg, 1983; Johnston & Rudney, 1987; Weisbrod, 1983）。しかし，従業員や組織の属性を統制した上で分析を行うと，近年は営利組織と非営利組織の従業員の間で賃金の差がないという結果が報告されている（Leete, 2001; Ruhm & Borkoski, 2003）。また，わが国の営利組織と非営利組織の従業員の賃金の差を検証したいくつかの研究では，営利組織の従業員よりも非営利組織の従業員の方が，賃金が低いという結果を示す研究がある一方（宮本，2003; 山内，2001），賃金が高いと報告する研究もある（Noguchi & Shimizutani, 2007; 清水谷・野口，2004）。しかし，これらの研究でも，やはり営利・非営利という分類に注目するあまり，職種や業種，法人格，税制などの要因を十分に統制できているとはいえず，そのような不十分な統制が結果を複雑にしていると考えられる。

このように営利組織と非営利組織の従業員の賃金の差に関する実証結果は安定していないが，営利法人と NPO 法人のホームヘルパーに対象を絞り，かつ従業員や組織の属性をできる限り統制して分析を行った場合，はたして寄付労働仮説が想定しているような賃金の差は成り立つかどうかを検証する。つまり，寄付労働仮説に従えば，営利法人のホームヘルパーよりも，NPO 法人のホームヘルパーの方が低い経済的報酬（賃金）になると予測できる。そこで，以下の仮説を設定する。

仮説 1　NPO 法人のホームヘルパーは，営利法人のホームヘルパーよりも経済的報酬が低い。

2.3　営利組織と非営利組織における非経済的報酬

営利組織と非営利組織の従業員の間の経済的報酬の違いに関する研究と比較すると，研究の数は少ないものの，近年，非経済的報酬やその満足を直接分析に取り入れた研究が行われるようになってきた（例えば，Borzaga & Tortia, 2006; 張・黒田，2005; De Cooman, Dieter, Pepermans & Jegers, 2009）。それらの先行研究も含めて，これまで介護職の職務満足研究ではさまざまな非経済的な報酬やその満足が用いられてきた。本研究においては，東条・前田（1985）や張・黒田（2005），佐藤・大木・堀田（2006）を参考に，非経済的報酬に対する満足として「仕事内容に対する満足」，「労働条件・処遇に対する満足」，「職場の環境・人間関係に対する満足」，「教育訓練・能力開発に対する満足」の 4 つを取り上げる [1]。

これらの非経済的報酬の中でも，ホームヘルパーが重視している非経済的報酬と考えられる「教育訓練・能力開発」に本研究では焦点を当てたい。その理由を考えるにあたっては，まずホームヘルパーの職務特性を考慮する必要がある。第 1 に，ホームヘルパーは利用者と一対一で職務を遂行するという単独での職務遂行という状況であるため，1 人で仕事をする分，幅広い介護に関する知識や技術を持つ必要がある。第 2 に，ホームヘルパーは上司や同僚がいない利用者の住居に訪問し，職務を遂行するため，職務遂行直後の上司や同僚からのフィードバックや意見交換といった学習機会が少なく（田尾，2008），自身の職業能力を省察・改善できる機会が不足していると考えられる。以上のような特性がホームヘルパーの仕事にはあるため，ホームヘルパーは教育訓練・能力開発を重視していると考えられる。

さらに，ホームヘルパーの中でも，NPO 法人のホームヘルパーにとっては，教育訓練・能力開発はより重要な非経済的報酬となっていると考えられる。その理由として，第 1 に Hansmann（1980）の説明が参考になる。Hansmann

（1980）は，非営利組織で働く従業員はより質の高いサービスを提供することを望んでいるため，非営利組織で働くことを選択していると説明している。その説明に従えば，NPO 法人のホームヘルパーはより質の高い介護サービスの提供を期待しているため，NPO 法人は営利法人よりも介護サービスの質の向上に寄与する教育訓練・能力開発の機会を多く提供し，その結果として NPO 法人のホームヘルパーの教育訓練・能力開発に対する満足を高めると考えられる[2]。

第 2 に，非営利組織の従業員は成長への意欲が強いということも理由の 1 つとして考えられる。田尾（1999）は，Maslow の欲求段階説の自己実現欲求に注目し，非営利組織のボランティアは自己実現につながるような成長がボランティア活動の動機付けとなっていることを指摘している。また，森山（2007）によれば，新たな知識や経験などを得たい，あるいは知識や経験を得て転職や賃金上昇を望んでいるという投資的動機を持つ NPO 法人の従業員やボランティアは，Off-JT によって NPO 特殊スキルの形成を促し，それらの人々の活動年数を高めているという。つまり，NPO 法人のホームヘルパーは営利法人のホームヘルパーよりも成長に対する期待が強く，成長につながるような教育・研修が NPO 法人では多くなされている，あるいはそのような教育・研修の質が高いため，結果として教育訓練・能力開発に対する満足を高めると考えられる。

以上を整理すると，ホームヘルパーはその職務特性の影響から教育訓練・能力開発を重視しており，特に NPO 法人のホームヘルパーは質の高いサービスの提供や自身の成長に対する期待が高く，営利法人のホームヘルパーよりも教育訓練・能力開発を重視していると考えられる。それゆえ NPO 法人は教育訓練・能力開発の機会を多く提供し，その結果として NPO 法人のホームヘルパーの教育訓練・能力開発に対する満足を高めていると考えられる。

よって，寄付労働仮説に従えば，営利法人のホームヘルパーよりも，NPO 法人のホームヘルパーの方が 4 つの領域の満足を含む非経済的報酬に対する満足は高いと予測できる。

また，教育訓練・能力開発に対する満足に関しても，NPO 法人のホームヘルパーの方が，営利法人のホームヘルパーよりも満足が高いと予測できる。そこで，以下の仮説を設定する。

仮説 2　NPO 法人のホームヘルパーは，営利法人のホームヘルパーよりも非経済的報酬に対する満足が高い。

仮説 2-1　NPO 法人のホームヘルパーは，営利法人のホームヘルパーよりも教育訓練・能力開発に対する満足が高い。

さらに，近年では，寄付労働仮説を発展させて，営利組織と非営利組織の従業員の間で，職務満足に与える影響が経済的報酬と非経済的報酬でどのように異なるのかを検証した研究も行われている（Benz, 2005; Borzaga & Tortia, 2006）。それらの研究では，非営利組織で働く従業員が仕事に満足しているという結果は，経済的な報酬や付加給付の違いではなく，非経済的な仕事からの報酬を得ていることによるものと説明されている。

以上の寄付労働仮説の説明に従うと，非経済的報酬に対する満足が職務満足に正の影響を与える度合いは，営利法人のホームヘルパーよりも，NPO 法人のホームヘルパーの方が大きいと予測できる。また，教育訓練・能力開発に対する満足が職務満足に正の影響を与える度合いに関しても，営利法人のホームヘルパーよりも，NPO 法人のホームヘルパーの方が大きいと予測できる。そこで，以下の仮説を設定する。

仮説 3　非経済的報酬に対する満足が職務満足に与える正の影響の度合いは，営利法人のホームヘルパーよりも，NPO 法人のホームヘルパーの方が大きい。

仮説 3-1　教育訓練・能力開発に対する満足が職務満足に与える正の影響の度合いは，営利法人のホームヘルパーよりも，NPO 法人のホームヘルパーの方が大きい。

NPO 法人のホームヘルパーでは，経済的報酬に対する満足が職務満足に与える正の影響よりも，非経済的報酬に対する満足が職務満足に与える正の影響の方が大きいと予測できる。また，NPO 法人のホームヘルパーでは，経済的報酬に対する満足が職務満足に与える正の影響よりも，教育訓練・能力開発に対する満足が職務満足に与える正の影響の方が大きいと予測できる。そこで，以下の仮説を設定する。

仮説 4　NPO 法人のホームヘルパーでは，経済的報酬に対する満足よりも，非経済的報酬に対する満足の方が，職務満足に与える影響の度合いが大きい。

仮説 4-1　NPO 法人のホームヘルパーでは，経済的報酬に対する満足よりも，教育訓練・能力開発に対する満足の方が，職務満足に与える影響の度合いが大きい。

3. 方　法

3.1　データ

本研究では，財団法人介護労働安定センターが実施した平成 19 年度介護労働実態調査の労働者調査の個票を用いる。調査対象は全国の介護保険指定介護サービス事業を行う事業所に雇用される介護労働に従事する労働者（51,438 人）である。調査対象期日は，2007 年 10 月 1 日現在を原則とし，調査実施期間は，2007 年 11 月 15 日～ 12 月 21 日であった。

有効回収数は 13,089 人で，有効回収率 26.0 %であった。本分析では，訪問介護を主な仕事とし，かつサービス提供責任者の仕事を行っていない「営利法人（株式会社・有限会社）」の正社員として働く訪問介護員（n = 390）と「NPO 法人（特定非営利活動法人）」の正社員として働く訪問介護員（n = 47）を対象とした。

3.2　サンプルの属性

分析対象の営利法人と NPO 法人のホームヘルパーの個人属性と組織属性の記述統計を表 1 と表 2 に示した。

3.3　変　数

【従属変数：職務満足】

職務満足には，現在の「職業生活全体」に関する満足度の 1 項目を用いた。本項目は「1. 不満足～ 5. 満足」の 5 件法のリッカート・スケールを用いた。

【独立変数 1：経済的報酬】

経済的報酬には，賞与を除き残業・諸手当等を含んだ税込みの「月収」とその月収を対数化した「月収（log）」を用いた。

【独立変数 2：経済的報酬に対する満足】

経済的報酬に対する満足には，現在の「賃金」に関する満足度の 1 項目を用いた。

【独立変数 3：非経済的報酬に対する満足】

非経済的報酬に対する満足には，現在の「仕事の内容・やりがい」，「労働時間・休日等の労働条件」，「勤務体制」，「人事評価・処遇のあり方」，「職場の環境」，「職場の人間関係，コミュニケーション」，「教育訓練・能力開発のあり方」に関する満足度の 7 項目の平均値を算出し合成変数として用いた（α = .880）。

【独立変数 4：教育訓練・能力開発に対する満足】

教育訓練・能力開発に対する満足には，現在の「教育訓練・能力開発のあり方」に関する満足度の 1 項目を用いた。

なお，独立変数 2 ～ 4 までの満足の中で用い

表１　営利法人と NPO 法人のホームヘルパーの個人属性の記述統計

	営利（a）	非営利（b）
性別		
女性	281	38
男性	108	9
	n = 389	n = 47
年齢	43.057	44.889
	(11.039)	(12.110)
	n = 388	n = 45
主たる生計者		
自分，あるいは生計費は折半	230	25
配偶者	155	22
	n = 385	n = 47
仕事の経験年数	4.286	4.972
	(3.355)	(3.402)
	n = 390	n = 47
事業所での勤務年数	2.695	2.995
	(2.696)	(2.044)
	n = 390	n = 47
職位		
管理職等以外	241	27
管理職等	125	17
	n = 366	n = 44
介護福祉士の資格の有無		
資格なし	308	31
資格あり	82	16
	n = 390	n = 47
週あたりの労働時間	38.322	37.089
	(12.696)	(13.413)
	n = 379	n = 45
残業の有無		
残業なし	248	34
残業あり	132	11
	n = 380	n = 45
深夜・早朝勤務の有無		
深夜・早朝勤務なし	372	43
深夜・早朝勤務あり	18	4
	n = 390	n = 47

注１）カッコ内の数値は標準偏差。
注２）性別，主たる生計者，職位，介護福祉士の資格の有無，残業の有無，深夜・早朝勤務の有無に関しては，平均値ではなく，カテゴリ別の人数を示している。

たいずれの項目も「1. 不満足～ 5. 満足」の５件法のリッカート・スケールを用いた。

【独立変数５：組織形態】

非営利（1 = NPO 法人，0 = 営利法人）のダミー変数を設定した。

【統制変数】

統制変数として，13 個の変数を用いた。まず，個人属性として，性別（1 = 男性，0 = 女性），年齢，主たる生計者（1 = 配偶者が主たる生計者，0 = 自分が主たる生計者，もしくは生計費は折半等），仕事の経験年数，事業所で

表 2　営利法人と NPO 法人のホームヘルパーの属性の記述統計

	営利（a）	非営利（b）
事業所の所在地		
政令指定都市・東京 23 区以外の市区町村	298	33
政令指定都市・東京 23 区	85	13
	n = 383	n = 46
事業所の従業員数		
5 人未満	34	2
5 人以上 10 人未満	135	17
10 人以上 20 人未満	128	8
20 人以上 50 人未満	72	12
50 人以上 100 人未満	13	8
100 人以上	4	0
	n = 386	n = 47
同じ法人内の別事業所の有無		
別の事業所なし	219	31
別の事業所あり	156	14
	n = 375	n = 45

上記の数値はカテゴリ別の人数を示している。

の勤務年数，職位（管理職，もしくは主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役＝ 1，それ以外＝ 0），介護福祉士の資格の有無（1 ＝資格あり，0 ＝資格なし），週あたりの労働時間，残業の有無（1 ＝残業あり，0 ＝残業なし），深夜・早朝勤務の有無（1 ＝深夜・22 時～翌日 7 時の勤務あり，0 ＝深夜・22 時～翌日 7 時の勤務なし）の 10 個の変数を用いた。さらに，組織属性として，事業所の所在地（1 ＝政令指定都市・東京 23 区，0 ＝それ以外の市区町村），事業所の従業員数（1 ＝ 5 人未満，2 ＝ 5 人以上 10 人未満，3 ＝ 10 人以上 20 人未満，4 ＝ 20 人以上 50 人未満，5 ＝ 50 人以上 100 人未満，6 ＝ 100 人以上），同じ法人内の別事業所の有無（1 ＝別事業所あり，0 ＝別事業所なし）の 3 個の変数を用いた。

4. 結　果

4.1　経済的報酬や非経済的報酬に対する満足の比較

表 3 は，職務満足・経済的報酬・非経済的報酬や各報酬に対する満足の平均値を t 検定を用いて営利法人のホームヘルパーと NPO 法人のホームヘルパーで比較した結果である。

職務満足に関しては，非営利の方が営利よりも満足度が高いという結果であった（$t(425) = -3.021, p < .01$）。

また，経済的報酬に関しては，非営利の方が営利よりも低いという結果であった（$t(394) = 2.167, p < .01$）。以上の結果より，仮説 1 は支持された。一方，経済的報酬に対する満足に関しては，営利と非営利で差がないという結果であった（$t(428) = -.592$, n.s.）。

次に，非経済的報酬に対する満足に関しては，営利より非営利の方がより満足しているという結果（$t(415) = -2.245, p < .05$）となった。さらに，教育訓練・能力開発に対する満足に関しても，営利より非営利の方が平均値は高かった（$t(422) = -3.504, p < .001$）。以上の結果より，仮説 2 および 2-1 は支持された。

4.2　経済的報酬や非経済的報酬に対する満足が職務満足に与える影響の度合いの比較

表 4 のモデル 1 ～ 4 は，ホームヘルパーの職務満足を従属変数とする重回帰分析の結果である。モデル 1 と 2 は非経済的報酬に対する満足

表３　職務満足・各報酬に対する満足の平均値比較の結果（t 検定）

	営利（a）	非営利（b）	Sig
職務満足	3.018 (.985) n = 381	3.478 (.888) n = 46	**
経済的報酬［月収：円］	175184.059 (55052.602) n = 356	148681.975 (45447.160) n = 40	**
経済的報酬に対する満足	2.625 (1.241) n = 384	2.739 (1.182) n = 46	n/s
非経済的報酬に対する満足	3.270 (.801) n = 372	3.552 (.770) n = 45	*
教育訓練・能力開発に対する満足	2.884 (1.010) n = 378	3.435 (.981) n = 46	***

*p ＜ .05; **p ＜ .01; ***p ＜ .001 カッコ内の数値は標準偏差。

表４　ホームヘルパーの職務満足を従属変数とする重回帰分析の結果

	モデル 1 全体	モデル 2 全体	モデル 3 全体	モデル 4 全体
経済的報酬［月収（log）］	.020	.006	-.006	-.008
経済的報酬に対する満足	.349 ***	.355 ***	.435 ***	.436 ***
非営利	.097 *	.116 **	.065	.071
非経済的報酬に対する満足	.496 ***	.489 ***		
非営利×非経済的報酬に対する満足		-.071		
教育訓練・能力開発に対する満足			.453 ***	.451 ***
非営利×教育訓練・能力開発に対する満足				-.013
R^2（adjusted）	.539 ***	.542 ***	.551 ***	.550 ***
N	330	330	335	335

	モデル 5 非営利のみ	モデル 6 非営利のみ	モデル 7 営利のみ	モデル 8 営利のみ
経済的報酬［月収（log）］	.292	.199	-.007	-.025
経済的報酬に対する満足	.525	.299	.357 ***	.452 ***
非営利				
非経済的報酬に対する満足	.516		.511 ***	
非営利×非経済的報酬に対する満足				
教育訓練・能力開発に対する満足		.771 ***		.449 ***
非営利×教育訓練・能力開発に対する満足				
R^2（adjusted）	.229	.569 **	.554 ***	.554 ***
N	32	33	300	304

*p ＜ .05; **p ＜ .01; ***p ＜ .001

注１）各回帰の係数は，標準回帰係数（β）である。

注２）各回帰では，性別，年齢，主たる生計者，仕事の経験年数，事業所での勤務年数，就業形態，職位，介護福祉士の資格の有無，週あたりの労働時間，残業の有無，深夜・早朝勤務の有無，事業所の所在地，事業所の従業員数，同じ法人内の別事業所の有無を統制している。

を，モデル 3 と 4 は教育訓練・能力開発に対する満足をそれぞれ投入している。

各モデルでは，2 段階に分けて分析を行っている。第 1 段階（モデル 1 と 3）では，非営利ダミーと非経済的報酬および教育訓練・能力開発に対する満足を投入している。第 2 段階（モデル 2 と 4）では，非営利ダミーと非経済的報酬および教育訓練・能力開発に対する満足に加えて，非営利ダミーと非経済的報酬および教育訓練・能力開発に対する満足の交互作用項を投入している。この交互作用項が正の有意であった場合，その報酬に対する満足が職務満足に与える影響の度合いが非営利の方が営利よりも強いことを表している。なお，交互作用項を作成するにあたり，元の独立変数と交互作用項の間で多重共線性が発生するのを避けるため，Aiken & West（1991）を参考に中心化処理を行った。具体的には，掛け合わせる各独立変数の観測値から平均値を引いて補正した上で，その 2 つの変数を掛け合わせた。

まず，表 4 のモデル 1 を見てみると，非経済的報酬に対する満足は職務満足に正の影響を与えていることがわかるが，モデル 2 の交互作用項が有意ではなく，非経済的報酬に対する満足が職務満足に与える影響の度合いは，営利と非営利で差がないことがわかった。したがって，仮説 3 は支持されなかった。また，モデル 3 を見てみると，教育訓練・能力開発に対する満足も職務満足に正の影響を与えていることがわかるが，モデル 4 の交互作用項が有意ではなく，教育訓練・能力開発に対する満足が職務満足に与える影響の度合いは，営利と非営利で差がないという結果になった。したがって，仮説 3-1 も支持されなかった。

表 4 のモデル 5 ～ 8 は，営利法人と NPO 法人のホームヘルパーの職務満足を従属変数とする重回帰分析の結果である。モデル 5 と 6 では，NPO 法人のホームヘルパーだけを，モデル 7 と 8 では，営利法人のホームヘルパーだけを，それぞれサンプルとして分析している。

まず，NPO 法人のホームヘルパーだけのサンプルのモデル 5 を見てみると，経済的報酬に対する満足や非経済的報酬に対する満足両方が有意ではなく，またモデル自体も有意ではない。したがって，仮説 4 は支持されなかった。一方，モデル 6 を見てみると，教育訓練・能力開発に対する満足のみが有意に職務満足に正の影響を与えているという結果であった。したがって，仮説 4-1 は支持された。

次に，営利法人のホームヘルパーだけのサンプルのモデル 7 を見てみると，経済的報酬に対する満足や非経済的報酬に対する満足がともに有意であり，経済的報酬に対する満足よりも，非経済的報酬に対する満足の方が職務満足に与える影響の度合いが大きいという結果であった。また，モデル 8 を見てみると，経済的報酬に対する満足と教育訓練・能力開発に対する満足がともに有意であり，経済的報酬に対する満足が最も職務満足に与える影響の度合いが大きく，次いで，教育訓練・能力開発に対する満足が職務満足に与える影響の度合いが大きかった。

5. 考　察

本研究では，寄付労働仮説を理論的枠組みとして提示し，先行研究では不十分だった職種や業種，法人格，税制などの影響を考慮するため営利法人と NPO 法人に焦点を当てて，それらに所属するホームヘルパーの間の報酬の差，および報酬と職務満足の関係性の違いに関する分析を行った。

分析結果は以下の通りである。第 1 に，NPO 法人のホームヘルパーは，営利法人のホームヘルパーよりも経済的報酬が低かった。第 2 に，NPO 法人のホームヘルパーは，営利法人のホームヘルパーよりも，非経済的報酬と教育訓練・能力開発に対する満足が高いことがわかった。第 3 に，営利・非営利の間で，非経済的報酬や教育訓練・能力開発に対する満足が職務満足に与える影響の度合いの差は見られな

かった。第4に，NPO法人のホームヘルパーでは，経済的報酬に対する満足よりも，教育訓練・能力開発に対する満足の方が，職務満足に与える影響の度合いが大きかった。

以上の結果をもとに考察を行う。寄付労働仮説が予測していた通り，本研究でもNPO法人のホームヘルパーは，営利法人のホームヘルパーよりも経済的報酬が低いという結果であった。この結果は，NPO法人のホームヘルパーに言及している田中・浅川・安立（2003）の指摘と整合的である。法人格の違いによる税制や組織の財務構造の違いがホームヘルパーの経済的報酬に影響を与えているものと考えられる。また，NPO法人のホームヘルパーは営利法人のホームヘルパーよりも，非経済的報酬および教育訓練・能力開発に対して満足して働いているという結果であった。この結果も寄付労働仮説を支持するものであり，特に教育訓練・能力開発に対する満足に関しては，専門的能力開発（professional development）に対する満足が，営利組織よりも非営利組織の従業員の方が高かったというBorzaga & Tortia（2006）の研究結果とも一致している。NPO法人のホームヘルパーでは，経済的報酬に対する満足よりも，教育訓練・能力開発に対する満足の方が，職務満足に与える影響の度合いが大きかったという結果も，寄付労働仮説の予測やBenz（2005），Borzaga & Tortia（2006）の研究結果を支持するものであった。NPO法人においては，組織から従業員に対して提供される経済的報酬は，営利法人よりも少ないけれども，その代わりに非経済的報酬をより多く提供しているものと考えられる。さらに，その非経済的報酬の中でも教育訓練・能力開発がより重要な報酬の1つとなっていると考えられる。そして，NPO法人のホームヘルパーにとっては，組織から提供される経済的報酬は営利法人で働くよりもたしかに少ないけれども，その経済的報酬に対する満足よりも，自らが重視する非経済的報酬である教育訓練・能力開発に対する満足の方が，仕事全体の満足に大きな影響を及ぼしていることが示唆された。

一方で，非経済的報酬および教育訓練・能力開発が職務満足に与える影響の度合いに関しては，営利・非営利の間で差がなく，寄付労働仮説が予測していた結果にはならなかった。この結果の解釈として，営利法人のホームヘルパーであっても，NPO法人のホームヘルパーと同じ程度，非経済的報酬や教育訓練・能力開発を重視しており，営利組織の従業員は経済的報酬を重視し，非営利組織の従業員は非経済的報酬を重視しているという寄付労働仮説の想定が当てはまらなかった可能性が考えられる。その解釈を示唆する結果として，表4のモデル7と8を見てみると，営利法人のホームヘルパーにとっても，経済的報酬と同じ程度，あるいはそれ以上，非経済的報酬および教育訓練・能力開発の影響力が大きいことがわかる。つまり，介護という業種やホームヘルパーという職務を希望する人は，所属先が営利・非営利に関わらず，そもそも非経済的報酬や教育訓練・能力開発を重視していると考えられ，業種や職種が同じ場合は，営利組織の従業員は経済的報酬を重視し，非営利組織の従業員は非経済的報酬を重視しているという寄付労働仮説の予測は当てはまらなくなると考えられる。

以上の考察をまとめると，業種や職種が同じであるため，営利法人とNPO法人の間でホームヘルパーの職務満足を規定する構造，つまり経済的報酬よりも非経済的報酬や教育訓練・能力開発を重視していることは変わらない。しかし，営利法人よりもNPO法人の方が組織からの非経済的報酬および教育訓練・能力開発の機会の提供が質的あるいは量的に充実しているので，NPO法人のホームヘルパーの方が営利法人のホームヘルパーよりも高い非経済的報酬や教育訓練・能力開発に対する満足を得ているものと考えられる。

以上の本研究の結果や考察をもとに，理論的インプリケーションを2点提示する。第1に，

寄付労働仮説を検証する場合，職種や業種，法人格，税制などの条件を考慮する必要がある。先行研究では，営利・非営利の分類に注目するあまり，職種や業種，法人格，税制などの条件が十分に統制されていなかった。本研究では，営利法人と NPO 法人のホームヘルパーを分析対象とすることで，介護福祉という業種，ホームヘルパーという職種，営利法人と NPO 法人という法人格を限定して分析を行った。そのように限定された条件で分析を行った場合，寄付労働仮説が予測する営利・非営利の間の報酬や報酬に対する満足の違いは支持されたものの，営利・非営利の間の報酬に対する満足と職務満足の関係性の違いは寄付労働仮説の想定が異なっていたため支持されなかった。したがって，どのような条件を考慮して分析を行うかによって，寄付労働仮説の検証結果が異なるため，本研究ではそのような寄付労働仮説の検証における方法論の重要性を示すことができたと考えられる。第 2 に，寄付労働仮説を検証する場合，職務満足の規定因として教育訓練・能力開発に対して今まで以上に焦点を当てる必要がある。介護福祉の分野では，近年，認知症の利用者や医療的なケアを必要とする利用者が増えつつあり（厚生労働省，2011），そのように職務が高度化していく中では，職務の能力を高めていく機会と職務満足の関係は今まで以上に強くなると考えられる。したがって，本研究で明らかになった教育訓練・能力開発の重要性を考慮すると，寄付労働仮説における非経済的報酬として教育訓練・能力開発を明確に位置づける必要があるだろう。また，職務満足研究においても，教育訓練・能力開発が職務満足にどのような影響を与えているのか，さらに既存の規定因と比べて，影響の与え方にどのような違いが見られるのかを検証していくことも必要がある。

次に，実践的なインプリケーションを 2 点提示する。第 1 に，営利法人に関しては，職務満足を高めるためには，教育・研修の取り組みに加えて，経済的報酬と非経済的報酬の全般にわたって配慮する必要がある。寄付労働仮説の予測に反して，営利法人のホームヘルパーにとっても，非経済的報酬および教育訓練・能力開発の影響力が大きいため，経済的報酬と非経済的報酬をいかにバランスよく従業員に提供できるかが重要となっていると考えられる。第 2 に，NPO 法人に関しては，教育・研修の取り組みが非常に重要である。森山（2007）は NPO 法人の Off-JT における NPO 特殊スキルの形成が従業員やボランティアの活動年数を高めていることを指摘しており，教育・研修の取り組みは職務満足を高めるとともに，本研究の問題意識で提起した離職の防止そのものにも効果があると考えられる。

最後に，本研究の限界と今後の展望を 3 点提示する。第 1 に，NPO 法人以外の非営利組織を分析対象に含めることができなかった点がある。この限界に対しては，社会福祉協議会や社会福祉法人，医療法人などの他の非営利組織を分析対象として含めていく必要がある。他の非営利組織を含めて分析する際に，社会福祉協議会や社会福祉法人，医療法人などのホームヘルパーが，NPO 法人のホームヘルパーと同様に賃金が低い場合，今回の結果の解釈が当てはまる可能性がある。しかし，税制面の優遇があり，地域における資源やネットワークが比較的豊富な社会福祉法人や医療法人などの方が，新規参入した NPO 法人よりも，賃金が高い可能性も考えられるので，一概に非営利組織全てで寄付労働仮説が成り立つとはいえないかもしれない。そのような可能性を考慮しつつ，今後は NPO 法人以外の非営利組織を対象とした寄付労働仮説の検証が必要である。また，本研究では，業種や職種が同じであったため，寄付労働仮説の営利・非営利の間の報酬に対する満足と職務満足の関係性の違いの予測は支持されなかったが，営利と非営利で業種や職種が異なれば，営利・非営利の間の報酬に対する満足と職務満足の関係性の違いが生じたかもしれない。今後はホームヘルパーに限らずさまざまな職種

や業種の従業員を対象に含めた形で，寄付労働仮説の検証を行う必要がある。さらに，ホームヘルパーの多くは，非正社員で占められている。非営利組織で働いているさまざまな従業員の報酬に対する満足や，報酬と職務満足との関係性を把握していくためには，賃金の違いや就業形態を十分に統制しつつ，正社員と非正社員両方を含めた分析や非正社員に焦点を当てた分析も今後必要となるだろう。第2に，非経済的報酬として先行研究で指摘されていた非営利組織において特徴的な非経済的報酬（例えば，「組織のミッションに対する共感」や「社会貢献の実感」など）を含めていない点が挙げられる。たしかに，それらの非営利組織において特徴的な非経済的報酬がどのような概念なのかに関して明確な定義がなされているとは言い難い。しかし，営利組織と非営利組織の従業員の間の職務満足を規定する構造の違いを明確に検証するには，そのような非経済的報酬を今後盛り込んでいく必要があるだろう。第3に，営利・非営利の間で組織から提供される報酬の違いやホームヘルパーの重視する報酬の違いに関して十分に検討できていない点がある。考察で示したように実際にNPO法人の方が営利法人よりも，質あるいは量の面で非経済的報酬や教育訓練・能力開発の機会を充実した形で提供されているのか，またホームヘルパーは所属先に関係なく非経済的報酬や教育訓練・能力開発に価値（value）を置いているのかなどの検証を行っていくことが重要である。

謝　辞

本論文の執筆にあたって，査読者の先生方や編集委員長の並木伸晃先生，名古屋大学の江夏幾多朗先生から大変貴重なアドバイスをいただきました。また，介護福祉士の柳玉琴先生からは，ホームヘルパーの実践に関して詳細に教えていただきました。なお，本研究は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「平成19年度介護労働実態調査〔労働者票〕（財団法人介護労働安定センター）」の個票データの提供を受けました。ここに記して皆様に感謝申し上げます。

注

[1] 心理学の動機付けの研究では，「内発的」と「外発的」という分類による研究がなされることが多いが（例えば，Katz & Van Maanen, 1997; Ryan & Deci, 2000），本研究では寄付労働仮説の定義から，賃金を「経済的」，賃金以外の仕事内容，労働条件・処遇，職場の環境・人間関係，教育訓練・能力開発の4つの領域を「非経済的」と分類している。

[2] この議論の根拠としては，組織均衡論（March & Simon, 1958）を用いることができる。組織均衡論では，従業員（参加者）は組織から報酬を受ける代わりに，その分組織に対して貢献していると考えられている。したがって，組織均衡論の考えに沿えば，NPO法人のホームヘルパーは営利法人のホームヘルパーよりも質の高い介護サービスの提供を期待しているため，営利法人のホームヘルパーと比べて，組織であるNPO法人からそのような質の高い介護サービスにつながる教育訓練・能力開発の機会という報酬をより多く，あるいは十分に受け取っていると考えられる。その結果として，NPO法人のホームヘルパーは営利法人のホームヘルパーよりも教育訓練・能力開発に対する満足を高めていると考えられる。

引用文献

Aiken, L. S. & West, S. G. 1991 *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Benz, M. 2005 Not for the profit, but for the satisfaction?- Evidence on worker well-being in nonprofit firms. *Kyklos*, **58(2)**, 155-176.

Borjas, G. J., Frech III, H. E. & Ginsburg, P. B. 1983 Property rights and wages: The case of nursing homes. *Journal of Human Resources*, **18(2)**, 231-246.

Borzaga, C. & Tortia, E. 2006 Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, **35(2)**, 225-248.

張　允楨・黒田研二 2005 営利法人と非営利法人のホームヘルパーに関する比較 日本在宅ケア学会誌，**9(1)**, 39-45.

De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R. & Jegers, M. 2009 A cross-sector comparison of motivation-related concepts in for-profit and not-for-profit service organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Retrieved January 10, 2011, from http://nvs.sagepub.com/.

Hansmann, H. B. 1980 The role of nonprofit enterprise. *Yale Law Journal*, 89(5), 835-901.

Johnston, D. & Rudney, G. 1987 Characteristics of workers in nonprofit organizations. *Monthly Labor Review*, 110(7), 28-33.

金谷信子 2003 訪問介護市場はイコール・フッティングか？：格差の存在とその影響 ノンプロフィット・レビュー，3(1), 1-23.

笠原幸子 2001 介護福祉職の仕事の満足度に関する一考察 介護福祉学，8(1), 36-42.

Katz, R. & Van Maanen, J. 1977 The loci of work satisfaction: Job, interaction, and policy. *Human Relations*, 30(5), 469-486.

厚生労働省 2010 平成 22 年度雇用動向調査.

厚生労働省 2011 厚生労働白書.

Leete, L. 2001 Whither the nonprofit wage differential? Estimates from the 1990 census. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 136-170.

March, J. G. & Simon, H. A. 1958 *Organizations*. New York: Wiley.

宮本　大 2003 非営利団体（NPO）の賃金は低いのか―営利企業（PO）との比較を通して― 日本労働研究雑誌，517, 40-50.

森山智彦 2007 教育訓練による投資的動機の充足と NPO 活動の継続 ノンプロフィット・レビュー，7(1), 1-12.

Noguchi, H. & Shimizutani, S. 2007 Nonprofit/for-profit status and earning differentials in the Japanese at-home elderly care industry: Evidence from micro-level data on home helpers and staff nurses. *Journal of the Japanese and International Economies*, 21(1), 106-120.

Pinder, C. C. 1984 *Work motivation: Theories, issues, and applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Preston, A. E. 1989 The nonprofit worker in a for-profit world. *Journal of Labor Economics*, 7(4), 438-463.

Rose-Ackerman, S. 1996 Altruism, nonprofits, and economic theory. *Journal of Economic Literature*, 34(2), 701-728.

Ruhm, C. J. & Borkoski, C. 2003 Compensation in the nonprofit sector. *Journal of Human Resources*, 38(4), 992-1021.

Ryan, R. & Deci, E. 2000 Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子 2006 ヘルパーの能力開発と雇用管理 勁草書房.

佐藤博樹・堀田聰子 2006 介護職のストレスと雇用管理のあり方：高齢者介護施設をとりあげて 佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子 ヘルパーの能力開発と雇用管理 勁草書房，127-161.

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，22, 26-41.

清水谷諭・野口晴子 2004 介護労働市場における非営利賃金プレミアム―ミクロデータによる検証 日本経済研究，48, 1-17.

鈴木俊光 2009 介護事業所における雇用管理改善措置の効果分析 介護分野における労働者の確保等に関する研究 労働政策研究報告書，113，労働政策研究・研修機構，113-148.

田中尚輝・浅川澄一・安立清史 2003 介護系 NPO の最前線―全国トップ 16 の実像― ミネルヴァ書房.

田尾雅夫 1999 ボランタリー組織の経営管理 有斐閣.

田尾雅夫 2008 福祉組織の管理 若林　満（監）松原敏浩・渡辺直登・城戸康彰（編）経営組織心理学 ナカニシヤ出版，208-310.

東条光雅・前田大作 1985 次元別仕事満足度の要因分析 社会老年学，22, 3-14.

Vernooij-Dasssen, M. J., Faber, M. J., Olde, R., Koopmans, R., Van Achterberg, T., Braat, D., Raas, G. & Wollersheim, H. 2009 Dementia care and labour market: The role of job satisfaction. *Aging & Mental Health*, 13(3), 383-390.

Weisbrod, B. A. 1983 Nonprofit and proprietary sector behavior: Wage differentials among lawyers. *Journal of Labor Economics*, 1(3), 246-263.

山内直人 2001 ジェンダーからみた非営利労働市場―主婦はなぜ NPO を目指すのか？ 日本労働研究雑誌，493, 30-41.

財団法人介護労働安定センター 2010 平成 22 年度介護労働実態調査.

（平成23年3月16日受稿，平成25年8月27日受理）