

介護保険施設職員の就労状況調査

－ 介護・看護職員を中心とした就労意欲や生活状況に関する検討 －

Survey on employment situation of long-term care insurance facility staff

－ Study on actual condition on employment motivation and living condition with care and nursing staff, －

百瀬 ちどり 丸山 順子 村山 くみ 畔上 一代
Chidori MOMOSE Junko MARUYAMA Kumi MURAYAMA Kazuyo AZEGAMI

要旨

介護保険施設は、高齢者の増加と共に制度開始以降、施設数を増やしているが職員の確保が困難な状況を抱えている。今までも、施設職員の就労困難な状況に対して分析している研究は多い。しかし、本研究は多面的な調査により、現在の就労状況を把握し、福祉・介護分野の就労環境の見直しに関する示唆を得ることを目的とし取り組んだ。方法として、A 県内の介護保険施設 3 ヶ所の直接利用者と関わる職員の就労状況や生活状況について、バーンアウト尺度、主観的健康観、生活状況と自己評価式うつ尺度 (SDS) 及びソーシャルサポート尺度を用いて調査し、現在の職場に対する満足度から職場満足群と非満足群に分け、違いについて分析した。基本属性に関しては 2 群で有意な差はみられない。年齢構成や経験年数に関しても差はなかった。職場に対する満足では「給与・諸手当」「やりがいのなさ」「職場の人間関係」に有意な差が認められた。バーンアウト尺度では、「脱人格化尺度」と「個人的達成感」に有意な差が認められた。職場のソーシャルサポート尺度では、「上司サポート」「同僚サポート」とも有意な差が認められた。うつ評価では満足群も非満足群もうつ傾向にある。以上の結果から、介護保険施設の職員の現状として明らかになったことは、①職場や仕事に対する満足感は給与や諸手当に対する満足感と一致する。職場に対する非満足群は給与に対する不満が強い。それは「個人的達成感」である自己効力感にも反映する。人間関係についての拒否感は職場環境に影響する。②職場のソーシャルサポート機能では、上司のサポートより、同僚からのサポートの不足が非満足群では強い。個人で行う内容よりチームや共同で行う業務が多い現場において人間関係は仕事の質も左右する。③今回調査に協力してくれた介護保険施設の職員は満足群、非満足群ともうつ傾向が見られ、介護保険施設の職員は疲弊している状況にある。質の高いケアの提供のためにも、介護保険施設職員の定着に向けた対策は急務である。

【キーワード】 介護保険施設職員 就労意欲 バーンアウト ソーシャルサポート

1. はじめに

厚生労働省が 2015 年に補助事業¹⁾として行った介護施設職員に関する研究報告書では介護職員の需給推計では、2013 (平成 25) 年では 171 万人であり 2000 (平成 12) 年の介護保険制度の開始時より 3 倍の職員が確保できている。しかし、人口の高齢化が介護を必要とする人を増加させ、介護保険施設もまた毎年数を増やしている。2016 (平成 28) 年の厚生労働省の報告²⁾では、介護老人福祉施設は 1.8 倍に、介護老人保健施設は 1.5 倍、有料老人ホームは 10.5 倍、認知症高齢者のグループホームは 34 倍にまで、介護保険制度開始時より施設数が増加している。介護を必要とする人の重度化も加わり、人手不足は解消されておらず深刻な状況に悩まされている。介護職員の需要が追い付かない理由には生産年齢人口の減少、特に 18 歳人口の減少に

より介護職員のなり手が減少していることが挙げられる。また、介護職員の定着率が悪く離職率が高いことも人手不足を招く要因の一つとなっている。

介護職員と共に利用者を支える看護職員も、介護保険施設での確保が困難な状況が続いている。介護施設の看護職員の多くは医療施設を退職後に働いており、環境や待遇への戸惑いが大きい。

介護・看護職員の離職の理由として厚生労働省は 4 つの理由を挙げている³⁾。一つ目は介護・看護職員に占める女性の比率は高いため結婚や出産などの職員の生活上の変化、二つ目は人間関係を含む職場への不満、三つ目は夜勤や不規則勤務、身体介護での腰痛といった健康面の身体的理由そして、四つ目は将来性を感じられないことである。それぞれの要因に関する先行研究^{4・5・6・7)}はみられる。しかし、離職の要因に関する多面的な調査は少ない。

本学でも、介護福祉士養成、看護師養成を行っており、卒業後の就業環境と就業継続状況について検討する必要性を感じている。

今回、A 県内の介護保険施設 3 か所の協力を得て実際に介護施設職員が自らの就業に関してどのような認識や労働意欲を持っているのか調査を行った。その結果より、介護・看護職員の定着・離職に関する具体的要因を明らかにすることで福祉・介護分野の就労環境の見直しに関する示唆を得ることを目的とし分析検討した。

2. 研究方法

- 1) 研究デザイン:本研究は質問紙法による横断的、量的研究である。質問内容は、年齢、性別などの基本属性、日本語版バーンアウト尺度、主観的健康観、健康習慣、自己評価式抑うつ尺度、職場での同僚や上司との人間関係に関するソーシャルサポートに関する項目を設定した。
- 2) 研究協力者: A 県内介護保険施設 3 ヶ所(介護老人福祉施設、介護老人保健施設)の職員(常勤・非常勤・嘱託を含む) 127 名である。
- 3) アンケート実施期間:平成 29 年 9 月～12 月とした。
- 4) 調査手順:
 - ①研究の趣旨を施設長へ文書と口頭で説明、依頼し、許可を得る。
 - ②研究の趣旨を施設職員に説明し協力と同意を得る。
 - ③職員にアンケートを配布する。一部ずつ封筒に入れて渡す。
 - ④アンケートの提出は施設の許可を得て、提出場所を決め、封筒に入れて提出してもらう。
 - ⑤アンケート配布後、1～2 週間の期間を設け受け取りに行く(留置法)。
- 5) データ分析方法:
 - ①質問紙に欠損値のある 1 名を除き 126 名の回答を有効回答とした。
 - ②現在の職場への満足度について「とても満足」「まあまあ満足」「どちらともいえない」と回答

した「満足群」と「やや不満」「とても不満」と回答した「非満足群」の 2 群に分類し、各変数について比較した。検定はデータのタイプにより連続変数は t 検定、離散変数は χ^2 検定を実施し、統計学的有意水準は 5% 未満とした。分析には、統計ソフト IBM SPSS Statistics 24 を使用した。

3. 倫理的配慮

調査を実施するにあたり、調査協力は自由意志であること、協力しなくても何ら不利益を被ることはないこと、途中で辞退することもできる旨を説明した。また、アンケートは統計的に処理され、施設名も伏せるため個人が特定されることはないこと、アンケートは研究以外に使用しないこと、研究期間中は厳重に管理し報告書作成後は破棄すること、調査結果は報告書として学会等に発表し施設にも報告することを説明し、アンケートの配布時に同意を得た。本研究は松本短期大学研究倫理審査委員会の承認を得た。(承認番号# 201703)

4. 結果

1) 対象者の基本属性(表 1)

年齢構成をみると最年少が 20 歳、最高齢は 68 歳である。平均年齢は、全体で 41.0 歳であり各群では、満足群が 40.6 歳、非満足群が 42.6 歳という結果になった。性別では、職域の特性上、女性が男性を上回り全体の 7 割を占めているが仕事への満足度において性別による違いは認められなかった。保有資格では、ヘルパーや実務者研修を含む介護福祉職が大多数を占めているが、これは介護保険施設という職場の特性である。介護福祉職(介護福祉士として分類)、社会福祉士、看護師の三つの資格について検定を行った結果、看護師では満足群と非満足群に有意な差が認められた。現在の職場での平均勤務年数は満足群で 9.5 年、非満足群で 7.5 年と満足群で長く、実労働時間では非満足群が満足群よりも 5.5 時間ほど長い結果となった。

表 1 基本属性

項 目		全体 (n=126)	満足群 (n=100)	非満足群 (n=26)	p-value
年齢	mean±SD	41.0±11.3	40.60±11.3	42.69±12.1	n.s.
性別	男性		33 (33.0)	4 (15.4)	n.s.
	女性		67 (67.1)	22 (84.6)	
配偶関係	既婚		58 (58.0)	19 (73.1)	n.s.
子ども	あり		50 (50.0)	23 (53.5)	n.s.

保有資格	介護福祉士		72 (72.0)	14 (53.8)	n.s.
	社会福祉士		3 (3.3)	0 (0.0)	n.s.
	看護師		14 (14.0)	9 (34.6)	0.023
雇用形態	正規職員		69 (69.0)	19 (74.4)	n.s.
勤務年数	mean±SD	6.5±9.1	9.5±6.7	7.5±5.6	n.s.
実労働時間	mean±SD	160.2±22.3	159.39±25.1	164.98±14.9	n.s.

注 1)n.s.=not significant

2)検定は、連続変量は t 検定、離散変量は χ^2 検定によって実施した。

2) 就労意向と仕事に対する不満の比較 (表 2)

仕事への不満について「やりがいのなさ」から「その他」まで13項目について回答を求めたところ、「やりがいのなさ」「職場の人間関係」「給与・諸手当」の3項目で有意な差が認められ、いずれの項目にお

いても非満足群で「不満」と回答した者の割合が高い数値を示した。また、今後の就労意向について「継続したい」と回答した者が満足群で76 (76.0%)、非満足群で26 (26.9%)と満足群で有意に高い結果となった。

表2 今後の就労意向及び仕事への不満

項 目		満足群 (n=100)	非満足群 (n=26)	p-value
仕事への不満	やりがいのなさ	5 (5.0)	5 (19.2)	0.031
	職場の人間関係	8 (8.0)	12 (46.2)	0.000
	給与・諸手当	45 (45.0)	20 (76.9)	0.004
	昇進等将来への見通し	24 (24.0)	9 (34.6)	n.s.
	業務負担や責任	16 (16.0)	4 (15.4)	n.s.
	体力的不安	18 (18.0)	7 (26.9)	n.s.
	仕事と家庭の両立	8 (8.0)	3 (11.5)	n.s.
	不規則な勤務体制	20 (20.0)	5 (19.2)	n.s.
	福利厚生	15 (15.0)	6 (23.1)	n.s.
	通勤	4 (4.0)	1 (3.8)	n.s.
	自己研鑽へのゆとり	6 (6.0)	2 (7.7)	n.s.
	利用者との関係	0 (0.0)	1 (3.8)	n.s.
	その他	2 (2.0)	0 (0.0)	n.s.
就労意向	継続	76 (76.0)	7 (26.9)	0.000

注 1)n.s.=not significant

2)検定は χ^2 検定

3) バーンアウト尺度と満足度 (表 3) (表 4)

本研究では、Maslach と Jackson (1981) により作成された Maslach Burnout Inventory (MBI) の改訂版として久保と田尾⁸⁾ (1992) によって作成されたバーンアウト尺度を使用した。本尺度は、医療や福祉、教育などのヒューマンサービスに従事する成人一般を使用対象者として作成されたものである。質問は17項目から成り、「情緒的消耗感 (5項目)」「脱人格化 (6項目)」「個人的達成感 (6項目)」の3つの下位尺度から構成されている。情緒的消耗感とは「仕事を通じて精力的に力を出し尽くし消耗してしまった状態」、脱人格化とは「サービ

スの受け手に対する無情で、非人間的な対応」、個人的達成感とは「ヒューマンサービスの職務に関わる有能観・達成感」とそれぞれに定義される (久保⁹⁾、2004)。回答は「いつもある」「しばしばある」「時々ある」「まれにある」「ない」の5段階評定とし、各因子項目を単純加算していく。各因子の得点は情緒的消耗感尺度が5～25点、脱人格化尺度・個人的達成感の低下尺度が6～30点、全体尺度が17～85点の範囲をとる。「情緒的消耗感」「脱人格化」の得点は低いほど、「個人的達成感」の得点は高いほどバーンアウトの兆候は弱いことを示す。回答者の得点は表3に示す。

職場満足度による満足群と非満足群の得点比較は表4の通りである。非満足群では3項目すべてにおいて満足群よりバーンアウト傾向にあることが示され、脱人格化尺度と個人的達成感の2項目で有意な差が認められた。

表3 バーンアウト尺度得点

	平均得点±SD	最小	最大
情緒的消耗得点	14.4±4.1	5	23
脱人格化	11.6±4.2	6	24
個人的達成感の低下	15.0±4.0	6	30
全体	41.0±8.0	17	57

表4 満足度とバーンアウト尺度得点

項目	満足群 (n=100)	非満足群 (n=26)	p-value
情緒的消耗感	14.12±4.1	15.6±94.3	n.s.
脱人格化	11.0±3.6	13.7±5.3	0.019
個人的達成感	15.7±4.6	12.6±4.3	0.003

注 1)n.s.=not significant

2)検定は t 検定

4) 主観的健康度および生活習慣の比較 (表5)

主観的健康度において「健康」と回答した者は、満足群で76人(76.0%)、非満足群で20人(76.9%)となり、差はほとんど認められなかった。生活習慣

については「運動」「飲酒」「喫煙」「睡眠」「栄養のバランス」「朝食の摂取」「労働」「1日のインターネットの使用時間」の8項目について回答を得たが、両群に有意な差は認められなかった。

抑うつ傾向についてはZungのうつ自己評価尺度(SDS)日本語版¹⁰⁾を使用した。日本語版尺度では、正常者の平均は35±8点とされ、40点以上でうつ傾向と判断される。調査の結果、SDSの平均点は満足群で42.39点、非満足群で45.92点と非満足群が有意に高い結果を示した。

5) 職場のソーシャルサポート (表6)

職場のソーシャルサポート尺度は小牧ら¹¹⁾により開発された尺度を用いた。サポートの機能により下位尺度として、情緒的サポートと道具的サポートに分類される。本調査では、サポートの経路として同僚からと上司からとの2つを設定し、日頃の関係、日頃感じているサポートの有無について尋ね、5段階評定で回答を得た。各項目に対し「いつもあった」を5点、「まったくなかった」を0点としてサポートの経路ごとに単純加算した結果が表6である。上司からのサポート、同僚からのサポートのいずれの経路においても満足群において有意に高い結果となった。

表5 健康状態および健康生活習慣

項目		満足群 (n=100)	非満足群 (n=26)	p-value
主観的健康感	健康	76 (76.0)	20 (76.9)	n.s.
抑うつ傾向	mean±SD	42.39±7.1	45.92±6.9	0.025
運動	週1回以上	43 (43.0)	9 (34.6)	n.s.
飲酒	飲まない	34 (34.0)	11 (42.3)	n.s.
喫煙	吸わない	66 (66.0)	20 (76.9)	n.s.
睡眠	6時間以上	82 (82.0)	21 (80.8)	n.s.
栄養のバランス	考える	21 (21.0)	10 (38.5)	n.s.
朝食の摂取	毎日	68 (68.0)	17 (65.4)	n.s.
労働	8時間以下	93 (93.0)	21 (80.8)	n.s.
1日のインターネット使用時間	2時間未満	67 (67.0)	20 (76.9)	n.s.

注 1)n.s.=not significant

2)検定は、連続変量は t 検定、離散変量は χ^2 検定によって実施した。

表6 職場内のソーシャルサポート

項目		満足群 (n=100)	非満足群 (n=26)	p-value
上司サポート	mean±SD	49.39±12.5	36.12±15.1	0.009
同僚サポート	mean±SD	51.41±9.6	45.50±11.9	0.000

注 1)n.s.=not significant

5. 考察

介護が必要な高齢者が増加する中、看護職や介護職など介護保険施設での人材の確保、人材不足は深刻化している。介護労働安定センターの報告¹²⁾では、平成25年から平成26年にかけての介護サービスに従事する従業員の離職率は16.5%、過不足状況では不足感が59.3%、不足している理由としては「採用が困難」が72.2%である。2006年以降介護労働の求職者が減少しているのは低賃金が理由として挙げられ、2009年には介護報酬が引き上げられた。しかし、必ずしも介護従事者の処遇改善にはつながっていないという現状がある。同センターの施設の人材不足感の有無の調査ではさらに「人材は確保できているが質には満足していない」という回答が35.2%であった。介護施設の人材確保と定着に向けた環境改善は急務である。

今回、介護保険施設3ヶ所の直接利用者と接する職員を対象として、職務の満足度と非満足度に関係する要因について分析した。介護従事者の離職の理由として挙げられる、いくつかの要因をそれぞれ既存の尺度を用いて測定し、職場満足群と非満足群での違いを比較した。基本属性に関しては有意な差がみられたものは「給与・諸手当」「やりがいのなさ」「職場の人間関係」である。バーンアウト尺度では、「脱人格化尺度」と「個人的達成感」に有意な差が認められた。職場のソーシャルサポート尺度では、「上司サポート」「同僚サポート」とも有意な差が認められた。主観的健康観、生活状況に差はないが、自己評価式うつ尺度では有意差が見られた。そこで、就労評価と有能感（自己効力感）と就労満足、同僚との関係、介護現場の職員の心理状況に焦点を当てて考察する。

1) 就労評価と有能感（自己効力感）と就労満足

現在の職場での就労の継続意向では非満足群は転職、他職種への異動意向が強い。不満足の原因として最も有意差が大きいのは「給与・諸手当」である。2009年に介護報酬が引き上げられたといっても施設側への報酬引き上げで、職員の給与に直接反映されていない場合も多い。「給与・諸手当」への不満感は、既婚者が多く、また不規則な勤務の中でそれに見合う給与が保証されないことは家庭生活にも影響し不満は大きくなると考えられる。また、自己の就労評価としての給与と考えると自己効力感の低下にもつながるであろう。しかし、それ以上に有意差が大きいのは、「職場の人間関係」である。職種の特徴から女性が6割以上を占めている。介護職の資格に関しては、有資格者から無資格者など様々である。資格取得についても現状様々なルートでの取

得方法があり、教育内容も取得方法で異なる。それらもまた、ケアの場での意見の違いとなり職場での関係性を居心地悪くさせる要因になると考えられる。

バーンアウト得点では「ヒューマンサービスの職務に関わる有能観・達成感」である「個人的達成感」で有意差が大きい。これは、やりがい感の有意差と同様、自己効力感や自己の有用性が認識できにくい環境であるといえる。壬生¹³⁾は、介護現場でのやりがい感の分析において、利用者やその家族・同僚とのかかわりの中から得られた肯定的な反応・結果を受け取ることがやりがいの実感をもたらすと述べている。また、音山¹⁴⁾は、利用者のニーズを尊重する介護を行っていることは、ストレスの緩和要因になると述べている。このように人との尊重を根底に行われる対人関係がやりがい感をもたらすと述べている。

社会福祉の歴史の中で安上がりの福祉施策の延長線上にあるために、「給与・諸手当」の低さ、やりがい感等の就労意欲への要因であることは、北村ら¹⁵⁾の2002年の調査でも明らかになっている。約30年を経た現在でも、就労評価と自己効力感の両方を満たすことができていない。政策レベルから各介護の現場レベルでの職員の働き方にも改善の余地があるのではないかと考えられる。

2) 同僚との関係に存在するストレス

職場のストレス要因として、ソーシャルサポートのそれぞれの群の得点を比較すると、上司からも同僚からもサポートされているという感覚に有意な差がある。職場サポートの「情緒的サポート」は「情緒的サポート」と「評価的サポート」からなっている。「道具的サポート」は「手段的サポート」「情報的サポート」の項目がある。今回は2つの項目を一つにまとめてソーシャルサポートとした。上司から受けるサポートとして大きなものは評価的を含めた「情緒的サポート」と考えられ、同僚からは「道具的サポート」のなかでも「手段的サポート」となる「手伝ってくれること」などが考えられる。今回は、特に同僚からのサポートが少ない点で有意差がある。人手不足が言われている介護施設では、それぞれの職員が自分の仕事に追われ、他のスタッフの仕事に目を向ける余裕がないのが現状であろう。さらに夜勤などの変則勤務であることから、情報交換もうまく伝わらないこともあるかと推察される。さらに、ユニットケアの導入により、少人数の職員体制のもとケアに対する価値観の合わない同僚との勤務は大きなストレスになっているといわれている¹⁶⁾。

バーンアウト軽減と関連して職場全体の課題共有の機会を設けることや上司・先輩に仕事上の疑問点を聴ける機会を設けることの重要性を堀田¹⁷⁾は指摘し、雇用管理の取り組みの数が多いほうが職員のストレスは低いと述べている。変則勤務や利用者がある中での職員が一堂に会しての研修や課題共有の場の設定は決して容易ではない。研修会そのものも職員にとってストレスとなることもある。それは避けるべきであるが職場のコミュニケーションの機会は作る必要がある。

3) 介護現場の慢性的な疲弊状態

今回の介護保険施設の職員の職場・職務に対する満足度の調査から、介護現場の職員は疲弊しているという実態が明らかである。主観的健康観は決して悪くはないがSDS尺度得点を見ると、満足しているという群でも得点傾向からはうつ傾向と判断できる。伴¹⁸⁾は、日本における過去の研究では、高齢者介護に携わる者の約3割が高いバーンアウトの状態であると報告されるなか、休職や離職は、介護サービスの質を低下させる要因としてあげている。特に認知症高齢者では、職員が変わるだけで混乱が生ずることもある。利用者との関係を構築するためには時間がかかる。施設利用者は生活の場としてそこにいるが、豊かな生活を提供するためには、職員の感情的余裕が必要である。

今後益々、高齢者の増加に伴って必要とされる介護保険施設であるが、介護現場で働く、ということの魅力は何かを様々な面から早急に検討する必要があることが示唆された。

6. 結論

介護保険施設の職員の就労意欲や生活状況の実態調査から、以下の点が明らかになった。

- ①職場や仕事に対する満足感は給与や諸手当に対する満足感と一致する。職場に対する非満足群は給与に対する不満が強い。それは「個人的達成感」である自己効力感にも反映する。人間関係についての拒否感や職場環境に影響する。
- ②職場のソーシャルサポート機能では、上司のサポートより、同僚からのサポートの不足が非満足群では強い。個人で行う内容よりチームや共同で行う作業が多い現場において人間関係は仕事の質も左右する。
- ③今回調査に協力してくれた介護保険施設の職員は満足群、非満足群ともうつ傾向が見られ、日常的に疲弊している。非満足群では特に注意が必要である。

7. 今後への提言

今回の調査から、現在の職場に「満足」「まあまあ満足」と答えていても、実際には様々な不満を抱えていることは明らかであり、介護施設職員は日々の業務に疲弊していることが明らかとなった。早急に検討すべきは、①介護施設職員の待遇の改善である。平成30年度から介護報酬が見直されるが、直接現場職員が仕事に自信を持てる給与体系の改善が必要である。②介護保険施設の職員体制の見直しが必要である。今回の調査協力者の1ヶ月の就労時間は平均すると160時間前後で、決して長時間労働とは言えないかもしれないが、長時間勤務や2交代での夜勤など1日当たりの就労時間は短くはない。その点でも改善が必要である。ワークライフ・バランスが言われる現在、介護施設での働き方改革は、介護職が魅力あるものと認識されるためには、体制の見直し・現状の業務の見直しが急務である。③積極的な職場の研修機会を設ける。強制ではなく職員が参加しやすいように複数の機会を設けて同様の研修を組むことで、職員の介護に対するコミュニケーションの機会とする。それは介護の質の向上にもつながり、職員の自己効力感や達成感にも反映できるものと考えられる。養成校の責務としても、卒後教育に関して施設と連携していくことの必要性がある。

謝辞

本研究を行うにあたり、お忙しい中でも快くアンケートに協力していただいた施設長はじめスタッフの皆様は心より感謝申し上げます。

文献

- 1) 平成26年度厚生労働省補助事業：介護施設における看護職員の確保・定着の具体策に関する研究事業報告書、2015年3月 三菱総合研究所
- 2) 厚生労働統計協会 (2017)：公民衛生の動向、64 (9) P.249-261.
- 3) 1) 同上
- 4) 橋本力 (2017)：介護老人福祉施設に勤務する介護職員のワークライフ・バランスの現状及び構成要素、社かい福祉学 58 (3) P.27 - 40.
- 5) 壬生尚美、田中康雄、金美辰 (2016)：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究—就労継続意向群と離職意向群の理由から—、介護福祉学 23 (1) P.20-29.
- 6) 山田桜子、伊藤美佐江、掛田崇寛他 (2017)：

中小規模の病院に勤務する看護師の基本属性と
ライフスタイルおよび離職意向の関連、厚生
の指標 64 (7) P.21-26.64

- 7) 高尾公也、赤羽克子、宇佐美尋子 (2015) : 介護職員のストレスと職場環境に関する研究—
ストレス尺度を用いた年代比較分析—、聖徳大学
紀要 聖徳大学第 26 号 聖徳大学短期大学部
第 48 号 P9 - 15.
- 8) 久保真人、田尾雅夫 (1992) : バーンアウト—
ストレスの測定、心理学評論、35 361 - 376.
- 9) 久保真人 (2014) : サービス業従事者における
日本語版バーンアウト尺度の因子構成概念妥当
性、心理学研究 2014 13 - 24
- 10) 大谷明、佐藤学 (1999) : SDS(Zung の自己評
価式尺度) の質問文の表現に関連した応答バイ
アスの検証、行動計量学 26 (1) 34 - 45
- 11) 小牧一裕 (1994) : 職場ストレスとメンタルヘ
ルスのソーシャルサポートの効果、健康心理学
研究 7、2 - 10.
- 12) 介護労働安定センター (2015a) ,平成 26 年度
介護労働実態調査、平成 26 年度介護労働実態
調査結果について <http://care-net.biz/kaigo-center/26/01.dpf>
- 13) 壬生尚美 (2016) : 介護職員の就労意欲の向上
にむけた介護現場の条件を探る - 施設特性から
の影響 - 、科学研究費助成事業 研究報告書
2016、6.16
- 14) 音山若穂他 (1997) : 特別養護老人ホーム利用
者中心的介護が介護スタッフのストレスに及ぼ
す影響、季刊社会福祉研究 33 80 - 89
- 15) 北村光子他 (2003) : 介護福祉士の就労意欲に
関する研究 - 佐世保市およびその近接地域の
介護福祉士 - 、長崎国際大学論業 第 3 巻
185 - 193
- 16) 古川和稔 (2015) : 介護職員のストレス、日本
労働研究雑誌No.658 26 - 34.
- 17) 堀田聡子 (2009) : 介護職のバーンアウトと雇
用管理、季刊家計経済学研究 82 24 - 36
- 18) 伴恵美子 (2005) : 介護施設職員のストレッサー
とバーンアウトの時系列的変化に関する事例研
究 KEIO SFC JOURNAL Vol.4 No.1