

介護職員の定着に関係する先行研究からの諸要因の考察

Research on the factors various related to the retention of nursing care workers

廣 野 正 子

Hirono Masako

The need for nursing care workers is increasing in Japan as the aging population has been raising. However, the turnover rate of nursing care workers is higher than in other professions. Furthermore, their length of service is shorter (7.1 years) than that of other professions (12.4 years), so recruitment and retention of nursing care workers is a pressing issue. Therefore, in order to clarify the challenges that nursing care workers are facing, I will review relevant previous studies in Japan and analyze the factors influencing the turnover rate and retention of them.

I. 背景

わが国の高齢化率、すなわち総人口に占める65歳以上の人口の割合は、1970年に7%、1994年には14%を超え、2019年には28.4%に達し、今後も高くなると予測されている¹⁾。また、2025年には団塊の世代が全て75歳以上となり、認知症や医療ニーズを併せ持つ要介護高齢者の増大により、約243万人の介護職員が必要と推測されている。2019年度の介護職員は約211万人であるため、2025年度までには約32万人の介護職員を確保していく必要がある。厚生労働省²⁾は介護職員について、「介護ニーズの高度化・多様化に対応しうる介護人材の質的向上を図る必要がある」、「介護人材を量・質ともに安定的に確保することは喫緊の課題である」と示している。しかしながら、「事業所における介護労働実態調査」³⁾では、2018年度の全産業労働者の離職率が14.6%である一方、介護職員は15.4%であり、勤続年数についても全産業労働者が12.4年なのに対して、介護職員は7.1年と短いこと、さらには離職する介護職員の約64%は勤続年数が3年未満であったことが報告されている。このように、わが国における介護職員の定着率は、他の産業と比較しても低いものであり、介護施設とその利用者の双方にとって不利益をもたらすリスクがあると考えられる。例えば、上記と同様の調査では、介護職員の「定着率が低く困っている」と回答した事業所の割合を、介護保険サービス系型別に報告している。それによれば、入所施設が25.0%、通所施設が17.3%、訪問系が13.3%であり、入所施設が他の介護保険サービスに比べ高くなっている³⁾。また、介護サービスの利用者にとっても、

自身のニーズや状態を把握した介護職員の離職により、介護の質が低下する恐れがあるため、彼らの定着率を高めることが必要である⁴⁾。

こうした状況に対して、これまでハード面・ソフト面からの取り組みの試みもなされている。例えば、前述の「事業所における介護労働実態調査」³⁾では、早期離職防止や定着促進に対して、各事業所が実施した方策とその中で効果的であった事例をまとめている。その結果、21.6%の事業者が「本人の希望に応じた勤務体制」、次いで16.3%が「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等」、10.7%が「賃金水準を向上させている」などの方策が指摘された。しかしながら、現場では依然として介護職員の定着率の低さに大きな改善が見られないのが実態である。そこで今回は、これまでの本邦における関連先行研究を概観し、介護職員の離職や定着に影響を与える要因についてより詳細に整理することで、介護職員の抱える課題について明らかにする。

Ⅱ. 介護職員の定着に関連する先行研究

1. 介護職員の定着に関連する先行研究の検索

本稿では社会福祉分野を広く網羅するCiNii Articlesを利用して、本邦の介護職員の定着に関する先行研究を調査した。その際、検索にかけるキーワードには、離職に関しては「離職要因」および「バーンアウト」の2つを用いた。離職要因に加えてバーンアウトを用いた理由は、バーンアウトがストレス反応の一つで⁵⁾、離職に直接的間接的に関連する^{6) 7) 8)}ためである。また、介護職員の定着に関しては、介護職員が離職せず質の高いケアを提供していくためには仕事満足度の検討が重要⁹⁾であることに加えて、著者の以前の研究¹⁰⁾を参考にして、「仕事満足」、「職務満足」、「定着要因」をキーワードとした。さらに、時代の変化とともに社会情勢も変化することから、比較的最近の傾向を把握することを目指すため、対象とした期間は1995年から2021年とした。検索の結果、「離職要因」のみのキーワードでヒットしたのは9件、「バーンアウト」のみでは55件で、どちらかのキーワードを含む件数は64件となった。定着に関する「仕事満足」では16件、「職務満足」では34件、「定着」では68件で、いずれかのキーワードを含む件数は118件となった。キーワードが重複した研究も含まれるため、本研究では上記の5つのキーワードに関連した研究を対象とした103件の先行研究を対象として以下の分析を実施した。

2. 介護職員の離職に影響を与える要因

一般に、離職に影響を与える要因は個人要因と環境要因に大別することができる⁵⁾。そこで、本研究では個人要因に注目し、「バーンアウトしやすい」、「離職しやすい」に関する要因を離

職しやすい個人要因としてまとめ、「バーンアウトしにくい」、「離職しにくい」に関する要因を離職しにくい個人要因としてまとめた。さらに関連しない個人要因の3つに分類した(表1)。

表1 介護職員の離職に関係する個人因子

	離職しにくい因子	離職しやすい因子	関連しない因子
川野ら (1995) ¹¹⁾	楽天的な性格		
田尾ら (1996) ⁶⁾	男性	女性	
諸井 (1999) ¹⁵⁾	福祉志向的な就職動機	情緒不安定な性格、配偶者がいない、経験年数が低い	
澤田 (2002) ²²⁾		女性	
久保 (2004) ¹⁷⁾		未経験者	
井村 (2006) ²⁰⁾		管理職より一般の介護職員	
久保 (2007) ⁵⁾	年齢が高い、勤務年数が長い	ひたむきな性格、神経症傾向	
澤田 (2007) ²²⁾	男性(キャリア意思)		
古川 (2010) ²¹⁾		地位が低い管理者でない、男性	
松岡 (2012) ¹⁸⁾		若年者	
柏原 (2013) ¹⁹⁾		勤務年数	
立花ら (2014) ²³⁾			男女の差はない
三浦 (2015) ¹⁴⁾	転職の面倒さ、人間関係、他者評価		
今北 (2017) ¹²⁾	セルフ・コンパッション(自己への思いやり、自己への冷淡さ)		
畦地ら (2020) ¹³⁾	ワーク・エンゲイジメント(仕事に関連するポジティブで充実した心理状態)		
堀内ら (2021) ¹⁶⁾		感覚処理感受性が高い	

離職しにくい個人要因では、楽天的な性格や自己への思いやりや仕事に関連する充実した心理状態などの性格特性があり^{11) 12) 13)} また、新しい職場へ移ることを面倒と感じている¹⁴⁾ ことも含まれる。そして、年齢が高く、経験年数が長いこと⁵⁾、就職動機が福祉志向的であること¹⁵⁾ などが示された。逆に離職しやすい個人要因では、情緒不安定、神経症傾向、ひたむきな性格や感覚処理感受性が高い敏感な性質などの性格特性で^{5) 15) 16)}、未経験や経験年数が短いこと、

介護職員の定着に関係する先行研究からの諸要因の考察

また若年者で¹⁵⁾ ¹⁷⁾ ¹⁸⁾ ¹⁹⁾ 職位が低く²⁰⁾ ²¹⁾ 配偶者がいないこと¹⁵⁾ などが報告されている。性別においては、女性のほうが男性よりバーンアウトしやすい⁶⁾ ²²⁾ とされるが、性別の差はない²⁴⁾ という結果もあり、介護職員は男性より女性が多いため統計的に説明するには限界がある²⁵⁾。

さらに、離職に関連する環境要因について、以下の要領で分類を行い表2に示した。

表2 介護職員の離職に関する環境要因

	離職しにくい因子	離職しやすい因子	関連しない因子
諸井 (1999) ¹⁵⁾	②同僚との関係が良好		
藤野 (2001) ²⁶⁾		②利用者の家族とのかかわり、③組織の中での自分の立場・役割、②他職種・他機関との関係	⑧制度・法律の変化
澤田 (2002) ²²⁾	②上司や同僚家族友人などの支援		
倉石 (2002) ²⁷⁾		①上司の相談やケースカンファでスーパービジョンを受ける機会が少ない	
久保 (2004) ¹⁷⁾		②上司や同僚との関係が悪い	
田辺 (2004) ²⁸⁾		②利用者からの暴言暴力、他人の人生に関わる責任	
荻野 (2004) ²⁹⁾	⑦感情労働		
伴 (2005) ³⁰⁾	①個人と職務の価値の適合、②上司・同僚との円滑なコミュニケーション、①役割の明確化		
井村 (2005) ³¹⁾	④勤務条件の整備・改善、①仕事への自律性、②職場の良好な人間関係		
義本ら (2006) ³²⁾	②利用者との良好な関係		
高良 (2006) ³³⁾	⑧利用者の状態や状況の改善、②利用者の喜びなどの反応		
高良 (2007) ³⁴⁾		⑦過重な労働負担、②上司の無理解、施設内の人間関係	
久保 (2007) ⁵⁾		⑦職務上の過重負担、感情労働、役割ストレス、①仕事の自律性	
澤田 (2007) ²³⁾	②女性は上司のサポート		
藤原ら (2007) ³⁵⁾	④労働時間の適正化、人員体制の確立、②上司先輩など職場内関係性を高める		
越智ら (2008) ³⁶⁾		⑧介護保険制度改正後に事務処理の負担増	

堀田 (2008) ³⁷⁾	①研修、⑧事故時の対応体制、④勤務体制、②円滑なコミュニケーション		
永井ら (2008) ³⁸⁾	②創意工夫を活かせる雰囲気、②温かくなじみやすい雰囲気、②気軽に物を言える雰囲気、②同僚と相談する機会		
花岡 (2009) ³⁹⁾	④賃金の高さ		
山田ら (2009) ⁴⁰⁾	④賃金の高さ	⑦肉体的負担、勤務時間体制	
土田 (2010) ⁴¹⁾		④低賃金、悪い労働環境	
小木曾ら (2010) ⁴²⁾		②施設長や上司との関係	④給料
上野ら (2010) ⁴³⁾	②介護職員のチームワークが良好		
早坂 (2010) ⁴⁴⁾		⑧看取りに伴う悲嘆	
黒田ら (2011) ⁴⁵⁾		④賃金の水準、①研修機会の確保	
渡邊・石川 (2012) ⁴⁶⁾	④労働条件②上司が介護職員を尊重		
松岡 (2012) ⁴⁷⁾	⑥職員の健康状態を良好に保つこと、②同僚上司との良好な人間関係、働きやすい職場と感じる、①介護能力を向上させる取組		
中澤 (2012) ⁴⁸⁾		①介護職員への専門性が低く評価、⑦個人の能力を超えた業務内容、②上司や同僚との人間関係	
大和ら (2013) ⁵³⁾	①入職後の教育・研修		④賃金
柏原 (2013) ¹⁹⁾		②職場内のソーシャルサポート、①研修機会	
澤田ら (2014) ⁴⁹⁾	②上司と同僚のサポート		
立花ら (2014) ²⁴⁾	④労働条件(給与待遇改善、労働成果に見合った報酬)		
古川ら (2014a) ⁵⁰⁾	⑦感情労働：表層演技と負の感情、ポジティブな感情表出と負の感情コントロール	⑦感情労働(防御的作用)：利用者理解のための心配り	④給与
古川ら (2014b) ⁵¹⁾	④(給与の満足より)勤務体制、⑥休暇取得の満足度		
三浦 (2015) ¹⁴⁾	②同僚との関係、入所者との関係、⑤職場以外の人たちとの関係、①他者評価		
崔 (2018) ⁵⁴⁾		③組織マネジメント不足	

介護職員の定着に関係する先行研究からの諸要因の考察

横山 (2019) ⁵⁵⁾		④仕事の難易度と負担に見合った報酬が得られていない	
井上務 (2020) ⁵²⁾	②利用者と適度な距離感、 ③無理をしすぎないなど職務上の割り切り		

※①キャリア・人材育成、②人間関係、③仕事の裁量性、④処遇、⑤社会とのつながり、⑥休暇・福利厚生、⑦労働負荷、⑧その他に分類。

環境要因について本間 (2006) は、高いストレスにある教員に対して、働きやすい職場環境の影響について、中央労働災害防止協会の「職場のさわやか調査」(厚生労働省2002) を使い検証⁵⁶⁾している。そこで本研究においても「職場のさわやか調査」⁵⁷⁾を参考に環境要因を分類する。このツールでは快適な職場づくりのソフト面を、心理的・組織的・社会的な側面から7領域が提示されている。すなわち、①キャリア・人材育成(教育・訓練、キャリア形成、組織風土など)、②人間関係(利用者との関係も含む仕事上の支援や協調、職場の雰囲気など)、③仕事の裁量性(仕事の自由度や責任・判断の裁量性など)、④処遇(賃金などの労働条件や雇用保障など)、⑤社会とのつながり(仕事の社会性や組織の社会性など)、⑥休暇・福利厚生(休暇や労働時間、サポートシステムなど)、⑦労働負荷(過剰または不足の労働、仕事の量と質、身体的心理的の疲労など)である。なお、本研究では便宜的にこれら以外の要因を⑧その他に分類した。そして、これらの要因が良好である場合にはバーンアウトおよび離職をしにくく、逆に良好でない場合には離職しやすくなる。そこで、先行研究で指摘されたそれぞれの具体的内容と報告された頻度(件数)を以下に示す。

まず、①キャリア・人材育成は10件と3番目に多く報告されており、具体的には仕事の評価、介護能力を向上させる研修、仕事の自律性、スーパービジョンを受ける機会などであった。②人間関係は28件と突出して最も多く報告があり、上司や同僚との関係、利用者との良好な関係、他職種・他機関との関係、職場の雰囲気などであった。③仕事の裁量性は3件と少なく、組織の中での自分との立場・役割、組織マネジメント、無理をしすぎない職務上の割り切りをすることなどであった。④処遇では11件と2番目に多く報告があり、労働時間、勤務体制、賃金などの労働条件に関することなどであった。⑤社会とのつながりは1件と少なく、職場以外の人たちとの関係であった。⑥休暇・福利厚生も2件と報告が少なく、職員の健康状態の管理、休暇取得についてであった。⑦労働負荷は8件と比較的多く報告があり、職務上の負担や感情労働であった。感情労働とは、サービスを提供する労働者は顧客満足を努めるために、自らの感情をコントロールすることが、職務上要請され感情を管理することである⁵⁸⁾。⑧その他では5件あり、それぞれ介護の仕事に関係することで、他人の人生に関わる責任、利用者の状態や状況の改善、看取りに伴う悲嘆であり、介護保険制度改正に伴う事務処理の負担が含まれていた。

一方で、バーンアウト・離職に関連しないとして、④処遇の賃金が2件、⑧その他に法制度の変化が1件あった。

以上のように8領域に分類した場合、離職・バーンアウトの要因として処遇やキャリア・人材育成などもある程度報告があったものの、人間関係に関する要因が突出して多く指摘されていた点が注目される。この点に関連して、介護労働安定センター³⁾は、介護職員が離職する理由として最も高い理由として「職場の人間関係に問題があったため」(23.2%)であったことを報告している。

このように介護職員間の人間関係を改善するような取り組みが必要であると考えられる。さらに、職員と利用者との関係は、介護職員の介護の質という点からも重要なことである。そのため、彼らは職員間だけではなく、対人援助専門職として利用者とも良好な人間関係を築くことが求められる⁵⁹⁾。

3. 介護職員の定着に影響を与える要因

次に、バーンアウトや離職とは逆に、職場への定着に影響を与える要因に関する先行研究を整理した。そして関連先行研究として、石川(2006)⁶⁰⁾、蘓(2006)⁶¹⁾、原野ら(2009)⁶²⁾、壬生ら(2013)⁶³⁾、八巻(2013)⁶⁴⁾、阿部(2014)⁶⁵⁾、山路(2014)⁶⁶⁾を概観した結果、仕事の定着に関する要因は、離職に影響を与える要因と同様に個人要因と環境要因とに大別できた。個人要因については、バーンアウトや離職との関係ですでに述べたので、ここでは割愛する。

環境要因は換言すれば人間関係を含んだ労働環境であり、より具体的には介護職員が専門的な能力を発揮できるような「業務内容」がいかに整備され、専門職としてのやりがいや満足度を高める環境づくりがなされているかどうかである。また、管理職による「仕事の裁量」、「シフトの自由度」、「会議での発言の自由」などの「労働条件」の整備や施設運営なども含まれる^{61) 62) 66)}。まずこの労働条件に注目すると、介護職員の定着を促進するためには、これまで指摘されてきた賃金などの処遇面の取り組みだけでは不十分であり、人材育成の視点から教育・研修による介護職員の意識といったソフト面を充実させる必要性が指摘されている^{42) 53)}。次に人間関係に注目すると、1) 職員間の関係と2) 職員と利用者との関係に分類できる。職員間の関係に注目すると、「上司と同僚からのサポートが受けられる職場環境の整備」、「職場の良い人間関係(上司)」、「理想とする介護者(上司)との出会い」など職員を支援する環境整備が重要とされる^{60) 61) 62) 63) 64)}。職員と利用者との関係では、「利用者からの信頼」が仕事の継続動機に重要な影響を与えることが報告されている⁶⁵⁾。ただし、職員間の関係と職員と利用者との関係は、必ずしも明確に分類できるものではなく、利用者との関係に対して上司などの職員がどのように理解してくれるかなど複合的な関係も重要となる。加えて、職員と利用者が同じ職場のチームとして助け合うこと、お互いに成長しあう関係を持てることなどが仕事のやりがい感を高めて早期の離職を避けることに

繋がることが示唆されている。しかしながら、このように職場内での人間関係の良否が仕事の定着に重要であることが指摘されているが、良好な人間関係を促進しそれを維持する要因までは明らかにしていない。

Ⅲ. 本研究のまとめと展望

上記のように、近年のわが国では、「介護人材を量・質ともに安定的に確保することは喫緊の課題」²¹⁾とされる点については、異論をはさむ余地がないものと考えられる。そしてその解消に向けては、1) 介護職員の定着と2) 職員間・職員と利用者間の人間関係を充実させることの重要性が注目される。本研究では、CiNii Articlesの検索エンジンを用いて介護職員の離職・バーンアウト・仕事満足・職務満足・定着要因、についての研究を調べた。その結果、本邦での先行研究を概観した限りにおいては、離職や定着の要因の抽出については言及されているものの、要因が断片的・羅列的であり包括的に捉えていないといった課題や、解決に向けた具体策、さらには良好な状態をどのように継続させるかについての言及に乏しいなどの問題点が散見された。本研究では、先行研究の一部でも指摘されるように、離職やバーンアウトの防止には職場で「より良好な人間関係を構築し続ける」ことの重要性を指摘した。今後、これらの点についてより包括的で具体的な検討が必要であると考えられる。

文献

- 1) 内閣府：令和2年版高齢者白書，2019.
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/html/zenbun/s1_1_1.html, (2021. 8. 9 閲覧)
- 2) 厚生労働省 社会保障審議会 福祉部会福祉人材確保専門委員会，2015.
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_224742.html, (2021. 8. 9 閲覧)
- 3) 介護労働安定センター：介護労働者の就業実態と就業意識調査，2020.
http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html. (2021. 8. 9 閲覧)
- 4) Rantz Mj,Zwygart-Stauffacher M,Popejoy LG,et al.Nursing home care quality:a multi-dimensional theoretical model Integrating The Views of Consumers and Providers.Journal of Nursing Care Quality.14 (1):16-37頁，1999.
- 5) 久保真人：バーンアウト(燃え尽き症候群)ーヒューマンサービス職のストレスー，日本労働研究雑誌，1，54-64頁，2007.
- 6) 田尾雅夫・久保真人：バーンアウトの理論と実践ー心理学的アプローチー，5頁，誠心書房，1996.
- 7) 岸本麻里：老人福祉施設における介護職者の職業継続の意志に影響を与える要因の分析ーバーンアウトと仕事への価値観の重要性を通してー，関西学院大学社会学部記，92，111頁，2002.
- 8) 黒田研二・張允楨：特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研

- 究, 社会問題研究, 60, 19頁, 2011.
- 9) 安次富郁哉: 介護保険施設介護職員の心身健康度, 沖縄大学人間福祉研究, 9 (1), 16頁, 2011.
- 10) 廣野正子: 仕事満足度を規定する要因としてのSense of Coherence (SOC) -特別養護老人ホーム介護職員の場合-, 東洋大学修士学位論文, 2012.
- 11) 川野健治・矢富直美・宇良千秋ら: 特別養護老人ホーム職員のバーンアウトと関連するパーソナリティ特性の検討, 老年社会科学, 17 (1), 13頁, 1995.
- 12) 今北哲平: 介護職員および訪問介護員におけるセルフ・コンパッション, コーピング, バーンアウトの関連, 日本健康心理学会大会発表論文集30 (0), 120頁, 2017.
- 13) 畦地良平・北村世都・内藤佳津雄: 介護職員におけるバーンアウトとワークエンゲイジメントの関係性, 老年社会科学, 42 (3), 196頁, 2020.
- 14) 三浦和夫: 高齢者福祉施設における介護職員の離職軽減に関する基礎的研究, 日本介護福祉学会研究発表要旨集, 9- 5, 2018.
- 15) 諸井克英: 特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト, 実験社会心理学研究, 39, 80-84頁, 1999.
- 16) 堀内泉・高野恵子: 高齢者介護に従事する介護職員の感覚処理感受性および介護観・バーンアウト・離職に関する検討, 甲子園短期大学紀要, 39, 36頁, 2021.
- 17) 久保真人: セレクション社会心理学-23バーンアウトの心理学-燃え尽き症候群とは, サイエンス社, 2004.
- 18) 松岡栄子: 高齢者介護職員のバーンアウトに関連する要因, 日本家政学会研究発表要旨集, 6, 264頁, 2012.
- 19) 柏原正尚: 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境に関する一考察, 日本福祉大学健康科学論集, 16, 24頁, 2013.
- 20) 井村弘子: 介護支援専門員の抱えるストレスとバーンアウト, 沖縄大学人文学部紀要, 7, 94頁, 2006.
- 21) 古川明美: 介護老人保健施設職員のバーンアウトと職務満足度との関連について, 徳島文理大学研究紀要, 79, 7頁, 2010.
- 22) 澤田有希子: ケア／ジェンダー／バーンアウト／: 特別養護老人ホーム介護職員のケア・ストレスとバーンアウトとの関係をジェンダーの視点から検証する, 関西学院大学紀要, 1, 11-12頁, 2002.
- 23) 澤田有希子: 高齢者福祉施設介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究: 多母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討, 社会福祉学, 47 (4), 144頁, 2007.
- 24) 立花直樹・九十九綾子・中島裕ら: 介護職員の就労継続に関する意識調査の研究: 大阪市内の特別養護老人ホームに対するアンケート調査報告, 新潟医療福祉学会誌, 13 (2), 36頁, 2014.
- 25) 金慧英・石川久展: 介護職員のバーンアウト要因についての一考察: 職場環境の管理体制に着目して, Human Welfare, 11 (1), 111頁, 2019.
- 26) 藤野好美: 社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究, 社会福祉学, 42 (1), 143頁, 2001.
- 27) 倉石哲也: 福祉援助職のバーンアウトとスーパービジョンの関係に関する考察-アンケート調査の内容分析を中心に-, 臨床教育学研究, 8, 23-24頁, 2002.

- 28) 田辺毅彦：高齢者スタッフのストレスの研究，北星論集（文），42（1），47頁，2004.
- 29) 荻野佳代子：対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響，心理学研究，75（4），373頁，2004.
- 30) 伴英美子：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－認知症対応型共同生活介護（グループホーム）の事例－，Keio SFC journal，4，25頁，2005.
- 31) 井村弘子：介護職員のメンタルヘルス－職場環境とバーンアウトとの関連－，沖縄大学人文学部紀要，6，87-88頁，2005.
- 32) 義本純子・富岡和久：介護保険施設における介護福祉士のバーンアウトとストレスの関係について，北陸学院短期大学紀要，39，171頁，2007.
- 33) 高良麻子：東京都の介護支援専門員におけるバーンアウトに関する研究，社会福祉研究，96，11-21頁，2006.
- 34) 高良麻子：介護支援専門員におけるバーンアウトとその関連要因－自由記述による具体的把握を通して－，社会福祉学，48（1），113-114頁，2007.
- 35) 藤原和美・小坂淳子・今岡洋二ら：介護従事者の労働実態とバーンアウト，大阪健康福祉短期大学紀要，7，129-130頁，2007.
- 36) 越智あゆみ・金子努：介護保険制度改正後の介護支援専門員の労働環境－バーンアウト調査にもとづく検討－，総合社会福祉研究，32，109-119頁，2008.
- 37) 堀田聡子：介護職員のストレス・バーンアウトと雇用管理－魅力ある職場づくりに向けて－，介護福祉，69，28-29頁，2008.
- 38) 永井隆雄・小野宗利：介護職における離職職意思形成の分析，社会政策，1（1），111頁，2008.
- 39) 花岡智恵：賃金格差と介護従事者の離職，季刊社会保障研究，45（3），277頁，2009.
- 40) 山田篤裕・石井加代子：介護労働者の賃金規定要因と離職意向－他産業・他職種からみた介護労働者の特徴－，季刊社会保障研究，45（3），244頁，2009.
- 41) 土田耕司：福祉現場における介護人材不足の背景，川崎医療短期大学紀要，30，44頁，2010.
- 42) 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤 邑恵ら：介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事満足度・転職・離職の要因-職務における9つの領域別満足度との関連を中心に，社会福祉学，51（3），115頁，2010.
- 43) 上野徳美・山本義史・林智一：職場の人間関係と職場環境・職場内容の評価が高齢者ケア専門職のバーンアウトに及ぼす影響，臨床心理学，10（2），255-267頁，2010.
- 44) 早坂寿美：介護職員の死生観と看取り後の悲嘆心理－看護師との比較から－，北海道文教大学研究紀要，34，25-32頁，2010.
- 45) 黒田研二・張允楨：特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向，社会問題研究，60，18-22頁，2011.
- 46) 渡邊健・石川久展：高齢者介護施設に従事する介護職員のバーンアウトに与える影響-組織の支援体制を中心とした検討，Human Welfare，4（1），22頁，2012.
- 47) 松岡栄子：高齢者介護職員のバーンアウトに関連する要因，日本家政学会研究発表要旨集，64（0），264頁，2012.
- 48) 中澤秀一：ヒューマンサービス職のバーンアウト軽減に関する教育内容の研究－介護福祉職員の個人要因と環境要因との関連から－，東京基督教大学紀要，22，70-72頁，2012.

- 49) 澤田有希子・石川久展・大和三重ら：地域包括支援センターの専門職の燃えつきとソーシャルサポートに関する研究, 厚生指標, 61 (6), 31頁, 2014.
- 50) 古川和稔・井上善行・小平めぐみら：介護職員の現状 (第1報) 感情労働がバーンアウトに与える影響, 自立支援学会, 7 (2), 121頁, 2014a.
- 51) 古川和稔・井上善行・小平めぐみら：介護職員の現状 (第2報) 「現在の職場の認識」がバーンアウトに与える影響, 自立支援学会, 7 (2), 128頁, 2014b.
- 52) 井上務：特別養護老人ホームにおける新任期介護職員の職場定着プロセス－職務満足・不満を感じた体験に着目して－, 日本福祉大学大学院福祉社会開発研究, 15, 19頁, 2020.
- 53) 大和三重・立福家徳：介護老人福祉施設における介護職員の離職要因：賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響, 人間福祉学研究, 6 (1), 41頁, 2013.
- 54) 崔允姫：特別養護老人ホームにおける組織マネジメントが介護職の人材定着に影響を及ぼす要因：施設経営管理職へのインタビュー調査を中心として, 社会福祉学, 59 (1), 51-52頁, 2018.
- 55) 横山さつき：無資格新人介護職員の離職要因に関する研究－「働きがい」に注目した職業性ストレスの新人消防職員との比較－, 人間福祉学会誌, 18 (2), 14-22頁, 2019.
- 56) 本間啓二：教員の教職満足感に与える職場環境要因の影響, キャリア教育研究, 24 (1), 11頁, 2006.
- 57) 厚生労働省 (中央労働災害防止協会)：職場のソフト面の快適化のすすめ, 107-128頁, 2001.
<https://kokoro.mhlw.go.jp/supporter/files> (2022. 5.14閲覧)
- 58) Hochschild, A. R／石川准・室伏亜希 (訳)：管理される心－感情が商品になるとき－, 126頁, 世界思想社, 2000. (Hochschild, A. R. 1983 *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.)
- 59) 神部智司・島村直子・岡田進一：施設入所高齢者のサービス満足度に関する研究－領域別満足度と総合的満足度との関連－, 社会福祉学, 43 (1), 208頁, 2002.
- 60) 石川久展：介護保険サービス事業所職員の仕事満足度とその関連要因に関する研究, ルーテル学院研究紀要, 40, 15頁, 2007.
- 61) 蘇珍伊：介護職員の仕事の動機づけと職務満足に関する文献的考察－内発的動機づけと仕事の有能感に焦点を当てた実証的研究の提案－, 生活科学研究誌, 5, 136頁, 2006.
- 62) 原野かおり・桐野匡史・藤井保人ら：介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因, 介護福祉学, 16 (2), 166-167頁, 2009.
- 63) 壬生尚美・神庭直子：介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因－ユニット型施設と従来型施設による比較－, 人間生活文化研究, 23, 296-297頁, 2013.
- 64) 八巻貴穂：介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因, 人間福祉研究, 16, 34頁, 2013.
- 65) 阿部正昭：特別養護老人ホームに勤務する介護職の職業意識－テキストマイニングを用いた分析を中心に－, 介護福祉学, 21 (1), 61頁, 2014.
- 66) 山路 学・大浦絢子・扇原 淳：高齢者介護施設における職員満足に関する要因の構造分析, 社会医学研究, 31 (2), 46頁, 2014.

