

介護老人福祉施設における 介護職員の職場定着意向に影響を与える要因

神 部 智 司

I. はじめに

高齢者を対象としたわが国の介護サービスは、各市町村が3年を一期として策定する介護保険事業計画等に基づき、その提供体制の確保および拡充が図られている。そのようななか、介護老人福祉施設の従事者数も年々増加し続けており、厚生労働省（2012）の調査によると、1施設あたりの従事者数（常勤換算）が47.1人、職種別では介護職員が最も多く31.5人となっている（2011年10月現在）。その背景には、人口高齢化の急速な進展や家族形態の変化、高齢者の生活意識の多様化などにより、介護ニーズが拡大していることがあげられる。

一方で、財団法人介護労働安定センター（2013 a）の調査によると、介護老人福祉施設の従事者の離職率は15.3%であり（2011年10月1日～2012年9月30日）、この数年間で若干の改善はみられるものの、6割以上の施設が介護職員の「不足感」を感じているなど、都市部を中心に人材不足の問題は解消されていない。このようななか、介護職員の安定的な確保と育成、そして職場への定着に向けた政策的な取り組みとして、2007年8月に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針（福祉人材確保指針）」が改正され、「福祉・介護人材確保緊急支援事業」が開始された。この事業では、①介護福祉士等修学資金制度の拡充、②潜在的有資格者の掘り起こし（潜在的有資格者等養成支援事業）、③職場体験の機会の提供（職場体験事業）、④就労して間もない職員への定着支援（福祉・介護人材定着支援事業）、⑤福祉・介護人材マッチング支援事業、⑥キャリア形成訪問指導事業などが実施されている（厚生労働省 2009）。また、2009年10月より介護従事者の処遇改善に取り組む介護サービス事業者に対して「介護職員処遇改善交付金」を助成する事業が創設され、毎月の介護報酬に合わせて介護サービス提供に係る介護報酬に一定の率を乗じて算出した額が交付された。この事業は、2012年4月より「介護職員処遇改善加算」に受け継がれ、「介護処遇改善交付金」相当分が介護報酬上の加算として組み込まれるようになった。

また、介護職員の職場定着を促進するためには、これらの政策的な取り組みとともに、介護職員が職場の労働環境についてどのように認識しているのかを実態的に把握し、そこから労働環境上の問題点の改善につなげていくことが求められる。実際のところ、介護職員の労働環境に対す

る認識については、その評価指標として職務満足を用いることが多い。職務満足に関する先行研究を概観すると、満足度が高い内容としては「職業に対する誇り」(小木曽ら 2010)や「仕事の内容・やりがい」(大和 2010)、「成長満足」(呉 2013)などが示されている。一方で、満足度が低い内容としては「給与・待遇」が一貫性の高い知見として示されている。また、「上司から理解されているという認識」や「同僚との円滑な人間関係」(笠原 2001)、「上司のリーダーシップ」(中野 2007)など職場内のソーシャルサポートは、職務満足と有意に関連することが指摘されている。さらに、これらの評価指標が介護職員の職場定着意向とどのような関係にあるのかについて着目してみると、「職場の人間関係やコミュニケーション」に対する満足度が就業継続意向に影響を与えていること(大和 2010)、また「仕事に対する自己評価」が高いほど職場継続の意志が高くなること(岸本 2002)が指摘されている。しかし、職場内のソーシャルサポートと職務満足の両方の評価指標を用いて労働環境に対する認識を多角的に捉え、現在の職場で働き続けたいという思いである職場定着意向に対してどの程度影響を与えているのかについて検討を試みた先行研究は非常に少ない。

そこで、本研究では、介護職員の職場定着意向に影響を与える要因について、職場内のソーシャルサポートおよび職務満足の観点から検証を行い、そこから介護職員の職場定着意向の向上につながる労働環境の整備のあり方について提言を行うことを目的とする。

II. 研究方法

1. 調査の対象と方法

2012年1月時点でWAM NETに登録されているA県内の介護老人福祉施設(353施設)を調査の対象施設とし、1施設あたり3名(合計1,059名)の介護職員を調査対象者とした。介護職員3名の選定については、各施設の施設長に一任した。調査方法は、無記名の自記式質問紙を用いた郵送調査とした。調査の実施期間は、2012年2月15日から3月16日までの約1ヵ月間である。有効回収数は322票であった(有効回収率30.4%)。

2. 調査内容

調査内容は、調査対象者の基本属性(性別、年齢、介護福祉士資格の有無、現在の職場での勤務年数、1週間あたり労働時間)、職場内のソーシャルサポート、職務満足、職場定着意向に関する質問項目で構成した。

職場内のソーシャルサポートには、蘇ら(2007)が作成した評価尺度(16項目)を設定した。この尺度は、「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」の2つの下位領域で構成されている。この尺度の回答選択肢は、「全くそう思わない(1点)」「あまりそう思わない(2点)」「どちらともいえない(3点)」「まあそう思う(4点)」「非常にそう思う(5点)」の5件法であり、肯定的な回答であるほど得点が高くなるように配点した。なお、この尺度については、

先行研究（神部 2012）で「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」の2因子が抽出されていること、また、尺度の信頼性（内的一貫性）について Cronbach の α 係数を算出した結果、統計学的に十分とされる数値（0.7 以上）が得られていることから、測定尺度としての信頼性および内容妥当性が確認されている。本研究において、これら2因子の因子別平均値（因子ごとに下位項目の合計得点を項目数で除した数値、以下同じ）を算出したところ、「上司からのサポート」が 3.61（ ± 0.84 ）点、「同僚からのサポート」が 3.63（ ± 0.73 ）点であった。

職務満足には、蘇ら（2006）が作成した「職場環境に関する質問項目」（30 項目）から一部項目を削除した 26 項目を設定した。また、職場定着意向には、「もし、他の高齢者施設に移る機会があっても、この施設で仕事を続けていきたい」という1項目尺度を設定した。職務満足（26 項目）および職場定着意向（1 項目）に対する回答選択肢は、職場内のソーシャルサポート（16 項目）と同様の5件法とし、肯定的な回答であるほど得点が高くなるように1～5点を配点した。

3. 分析方法

分析対象者は、すべての質問項目に欠損値がない 304 名（有効回収数の 94.4%）とした。分析対象者の基本属性は、表 1 に示すとおりである。性別は、「女性」が 54.9%、「男性」が 45.1%であり、女性の割合がやや高かった。年齢構成は、「30～39 歳」が 38.2%と最も多く、以下、「30 歳未満」が 37.5%、「40～49 歳」が 17.4%、「50 歳以上」が 6.9%の順であり、平均年齢は 33.7（ ± 8.8 ）歳であった。介護福祉士資格は、「あり」が 72.0%であった。現在の職場での勤務年数は、「5 年以上」が 49.0%と最も多く、以下、「1～3 年未満」が 22.4%、「3～5 年未満」が 17.4%、「1 年未満」が 11.2%の順であり、平均経験年数は 5.5（ ± 4.0 ）年であった。1 週間あたり労働時間は、「40～45 時間未満」が 55.9%と最も多く、以下、「45～50 時間未満」が 18.8%、「40 時間未満」が 18.1%、「50 時間以上」が 7.2%の順であった。

統計分析では、まず、介護職員の職務満足がどのような下位領域で構成されているのかを検証するために因子分析（主因子法、promax 回転）を行った。次に、介護職員の職務満足の実態を把握するために、抽出された下位因子の因子別平均値を算出した。そして、介護職員の職場定着意向を従属変数とし、因子分析で得られた職務満足の下位因子の因子別平均値と職場内のソーシャルサポート（「上司からのサポート」および「同僚からのサポート」の2因子の因子別平均値）を独立変数、分析対象者の基本属性（性別、年齢、介護福祉士資格の有無、現在の職場での勤務年数、1 週間あたり労働時間）を統制変数として、重回帰分析（強制投入法）を行った。なお、性別（0=男性、1=女性）および介護福祉士資格の有無（0=なし、1=あり）については、括弧内に示すダミー変数を作成して重回帰分析に投入した。これらの分析には、統計処理ソフト SPSS 17.0 J for Windows を用いた。

表 1 分析対象者の基本属性 (n=304)

	カテゴリー	度数 (%)
性別	女性	167 (54.9%)
	男性	137 (45.1%)
年齢構成	30 歳未満	114 (37.5%)
	30～39 歳	116 (38.2%)
	40～49 歳	53 (17.4%)
	50 歳以上	21 (6.9%)
介護福祉士資格	あり	219 (72.0%)
	なし	85 (28.0%)
勤務年数 (現在の職場)	1 年未満	34 (11.2%)
	1～3 年未満	68 (22.4%)
	3～5 年未満	53 (17.4%)
	5 年以上	149 (49.0%)
1 週間あたり労働時間	40 時間未満	55 (18.1%)
	40～45 時間未満	170 (55.9%)
	45～50 時間未満	57 (18.8%)
	50 時間以上	22 (7.2%)

4. 倫理的配慮

調査対象施設の施設長および介護職員に対し、本調査の目的と方法、調査内容等について依頼文書による説明を行うとともに、回答者の個人名が特定されることはないこと、回答への協力は任意であること、調査目的以外で本調査の結果を公表しないことを明記した。また、介護職員自身が調査票を密封して個別に返送する方式で実施し、調査票の返送をもって調査協力への同意が得られたものとみなした。

Ⅲ. 研究結果

1. 職務満足の因子分析結果

職務満足 (26 項目) がどのような下位領域で構成されているのかを検討するために、因子分析 (主因子法、Promax 回転) を行った。その結果、固有値 1.0 以上の因子は 5 つであり、因子数を 5 としたときに質問項目の因子所属が明瞭であった。そのため、5 因子構造が妥当であると判断した。また、所属因子への負荷量が 0.4 未満、もしくは複数の因子に高い負荷量を示した 7 項目を分析から除外し、最終的に 19 項目が残された。Promax 回転後の最終的な因子パターンおよび因子間の相関行列については、表 2 に示すとおりである。抽出された 5 つの因子について、第 1 因子は「仕事・教育研修体制 (7 項目)」、第 2 因子は「仕事の明確さ (3 項目)」、第 3 因子は「仕事の量・時間 (4 項目)」、第 4 因子は「専門性の認知 (3 項目)」、第 5 因子は「給与 (2 項目)」とそれぞれ解釈した。また、信頼性 (内的一貫性) について Cronbach の α 係数を算出して確認したところ、19 項目全体では 0.904、因子別では第 1 因子が 0.830、第 2 因子が

0.851、第3因子が0.742、第4因子が0.797、第5因子が0.849であり、いずれも統計学的に十分とされる数値(0.7以上)が得られた。

2. 職務満足の因子別平均値

それぞれの因子別平均値については、表3に示すとおりである。第1因子の「仕事・教育研修体制」が3.43(±0.69)点、第2因子の「仕事の明確さ」が3.37(±0.81)点、第3因子の「仕事の量・時間」が3.21(±0.85)点、第4因子の「専門性の認知」が3.53(±0.86)点、第5因子の「給与」が2.65(±1.05)点であった。

3. 職場定着意向の項目得点(平均値)

職場定着意向(1項目)の項目得点(平均値)を算出した結果、3.23(±1.12)点であった。

表2 「職務満足」に関する因子分析の結果

質問項目	因子負荷量					
	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	
仕事に必要な備品・器具類などが備えられている	.827	-.184	.104	.063	-.133	
仕事の遂行に必要な情報の共有が十分にできている	.655	.054	.049	-.018	.051	
職場外で行われている研修や勉強会に参加できる	.617	-.051	-.035	.084	-.024	
緊急時や問題発生時の対応方法が明確に規定されている	.590	.115	-.133	-.038	.014	
職場でスーパービジョンが計画的に実施されている	.547	.253	-.090	-.081	.163	
職場内で勉強会や学習会の機会があり、参加できる	.529	.031	-.017	.111	-.027	
施設内は、働きやすいつくりになっている	.457	.109	.194	-.051	.001	
仕事の範囲が明確である	-.071	.940	.049	-.073	.032	
仕事の基準や手順が明確である	.149	.746	-.039	-.011	-.012	
仕事の内容が明確である	.066	.578	.019	.204	-.008	
業務量は適切である	.019	.018	.815	-.188	.107	
全体的に、勤務時間は適切である	.055	-.186	.691	.032	.149	
休憩時間は、比較的、自分の思うようにとることができる	-.108	.234	.555	.117	-.148	
自分が希望する日に休みがとれる	-.025	.134	.437	.264	-.161	
職場で介護の仕事が専門職として認められている	-.010	.031	-.069	.962	.023	
職場で介護の仕事が重視されている	.170	-.082	-.012	.697	.033	
専門職資格の所有を待遇に反映してくれる	-.021	.024	.103	.475	.173	
給与は、私の年齢や立場にふさわしい	-.089	.034	.012	.094	.878	
給与は、十分である	.050	-.014	.040	.017	.785	
因子間相関						
	因子 1	—				
	因子 2	.611	—			
	因子 3	.463	.438	—		
	因子 4	.600	.577	.430	—	
	因子 5	.491	.398	.443	.344	—

因子抽出法：主因子法 (Promax 回転)

表3 「職務満足」の因子別平均値

	因子名	平均値 (SD)
因子 1	仕事・教育研修体制	3.43 (±0.69)
因子 2	仕事の明確さ	3.37 (±0.81)
因子 3	仕事の量・時間	3.21 (±0.85)
因子 4	専門性の認知	3.52 (±0.86)
因子 5	給与	2.65 (±1.05)

4. 職場定着意向に影響を与える要因に関する重回帰分析結果

介護職員の職場定着意向の項目得点（平均値）を従属変数とし、因子分析で抽出された職務満足を構成する下位因子の因子別平均値、職場内ソーシャルサポートを構成する下位因子（「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」）の因子別平均値をそれぞれ独立変数、分析対象者の基本属性（性別、年齢、介護福祉士資格の有無、現在の職場での勤務年数、1週間あたり労働時間）を統制変数として、重回帰分析（強制投入法）を行った。その結果、表4に示すとおり、職務満足の下位因子である「仕事・教育研修体制」（ $p<.001$ ）および「給与」（ $p<.01$ ）がそれぞれ正の有意な関係を示した。また、統制変数では、年齢（ $p<.05$ ）が正の有意な関係を示した。次に、職場定着意向への影響の大きさを表す標準化係数（ β 値）をみると、「仕事・教育研修体制」（ $\beta=0.423$ ）が最も高い数値を示し、以下、「給与」（ $\beta=0.168$ ）、年齢（ $\beta=0.118$ ）の順に職場定着意向に有意な影響を与えていた。

なお、この重回帰モデルの調整済み決定係数（ R^2 ）は0.360であり、重回帰モデルの有効性を

表4 「職場定着意向」に影響を与える要因に関する重回帰分析結果

	β	t 値
仕事・教育研修体制 (因子 1)	.423	6.359***
仕事の明確さ (因子 2)	-.038	-.589
仕事の量・時間 (因子 3)	.072	1.253
専門性の認知 (因子 4)	.043	.692
給与 (因子 5)	.168	2.987**
上司からのサポート	.036	.572
同僚からのサポート	.001	.010
性別 (0,1)	-.040	-.806
年齢	.118	2.390*
介護福祉士資格 (0,1)	-.081	-1.640
現在の職場での経験年数	.070	1.349
1週間あたりの労働時間	-.040	-.854
決定係数 (R^2)	.385***	
調整済み R^2	.360	

ダミー変数：性別（0=男性，1=女性）

介護福祉士資格（0=なし，1=あり）

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

示す F 値も有意 ($p<.001$) であった。したがって、この重回帰モデルは有効であると判断した。また、独立変数間の相関係数が高いときに生じる多重共線性の問題について、独立変数の VIF 値による確認を行ったところ、基準値となる 2 を下回っていた。そのため、この重回帰モデルにおいて多重共線性は存在しないと判断した。

IV. 考 察

本研究において、職務満足の下位因子として抽出された 5 つの因子それぞれの因子別平均値 (5 点満点) を算出した結果、「専門性の認知」(3.52 点) に対する満足度が最も高い数値を示した。介護老人福祉施設において、介護職員が担う業務は施設内で提供されるサービスの中核であること、また、多職種協働によるケア実践、すなわちチームアプローチの重要性が強調され、各施設で良質なチームアプローチの実践が志向されていることから (高山 2008: 3-8)、多くの介護職員は、介護業務の専門性が職場内で肯定的に受け止められていると認識しているのではないかと考えられる。次に、「仕事・教育研修体制」(3.43 点) に対する満足度が高い数値を示した。これは、施設における事業経営上の重要課題とされるケアの質の向上に向けて、介護職員が仕事をしやすい職場づくりや研修・勉強会などの実施に力が入れていることが考えられる。一方で、「給与」(2.65 点) に対する満足度は 5 因子のなかで最も低い数値を示した。給与や待遇に対する満足度の低さは、先行研究でも一貫性の高い知見として示されている。このことから、政策的な取り組みとして介護報酬上の「介護職員処遇改善加算」が 2012 年 4 月より算定されるなど、介護職員の給与引き上げが試みられているが、本研究の結果は、依然として介護職員が満足できる給与が支給されていないことを示唆している。

重回帰分析の結果、職務満足の下位因子である「仕事・教育研修体制」($\beta=0.423$) に対する満足度が、職場定着意向の最も大きな影響要因として示された。このことは、仕事のしやすさや職場内・外での学習会や研修への参加のしやすさが、現在の職場で働き続けたいという介護職員の思いに影響を与えていることを意味している。そのため、施設職員間での十分な情報共有や仕事に必要な備品・器具類の整備、リスクマネジメントの仕組みづくりなど、介護職員が仕事のしやすさを実感できるような職場づくりに取り組むことが重要と考えられる。また、指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準の第 11 条 6 項では、「指定介護老人福祉施設は、自らその提供する指定介護福祉施設サービスの質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない」と規定されている。各施設で実施されている介護職員向けの学習会や研修は、施設サービスの質の向上に向けた取り組みの一つであるが、単に学習会や研修を企画、実施すればよいというものではない。すなわち、学習会や研修のプログラムや内容が介護職員のニーズに合致し、満足できるものであるかどうかことが重要と考えられる。このことについて、神部 (2012) の先行研究では、「労働環境に対する否定的な認識」のサブカテゴリーの一つとして「研修の内容とケア実践に必要とされる内容のミスマッチ」が抽出され、スキルアップへの取り組みにくさが労働

環境に対する否定的な認識につながることを示されている。また、社団法人シルバーサービス振興会の調査（2007）によると、介護保険サービス事業者の89.1%が「職員の教育・研修制度」を策定しているものの、「研修の効果測定」の実施率は34.3%にとどまっている。各施設において学習会や研修のあり方には多少の違いがあると思われるが、介護職員の職場定着意向を向上させるためには、介護職員のニーズに合致したプログラムの内容やレベルで学習会や研修を実施していくことで、「仕事・教育研修体制」に対する満足度を高めていくことが重要と考えられる。

また、「給与」（ $\beta=0.168$ ）に対する満足度も職場定着意向の有意な影響要因として示された。前述したように、近年では、政策面で介護職員の給与引き上げが試みられているが、月給が1.5～2万円増額されたとしても、全産業の平均給与額との格差は依然として大きく、抜本的な解決とはならない。また、大和（2010）は、実際の賃金よりも「賃金に対する満足度」が、現在の職場での仕事を継続するかどうかに影響を与えていると指摘している。本研究では、調査対象者の給与額を把握していないが、財団法人介護労働安定センター（2013b）の調査によると、施設系（入所型）の介護職員の「労働条件等の悩み、不安、不満等」に対する回答では、「仕事内容のわりに賃金が低い」が53.9%と最も多くなっている。そのため、施設経営者には売上高（収入）に占める人件費の割合（人件費率）を高めるなどの経営努力が求められるとともに、給与の大幅な増額が見込めないなかでも、介護職員の労働時間や内容などに見合った給与体系を整備していくことが必要と考えられる。また、神部（2012）の先行研究では、「労働環境に対する否定的な認識」のサブカテゴリーの一つとして「給与・待遇の低さ」が抽出され、そのなかの一つとして「基本給がほとんど上がっていない」ことがあげられている。そのため、経験年数や能力に見合ったキャリアパスの仕組みを構築し、介護職員に明示して理解してもらうことも職場定着意向を高めるために重要であるといえる。

統制変数では、年齢が有意な影響を与えており、年齢が高い介護職員の職場定着意向が高いことが示された。この結果は、介護職員の離職者の約7割が「3年未満」の早期離職者で占められていることも関係していると思われる（財団法人介護労働安定センター 2013a）。しかし、年齢が高い介護職員の場合、他産業への転職のみならず、介護職として他の施設・事業所に移ることも容易ではないと認識していることが、職場定着意向に影響を与えている可能性も否定できない。

職場内のソーシャルサポートの下位因子（「上司からのサポート」および「同僚からのサポート」）は、職場定着意向の有意な影響要因として示されなかった。先行研究（岸本 2002）では、職場内の上司や同僚が手段的、情緒的なソーシャルサポートを提供することが職場継続の意志に影響を与えていると指摘されている。しかし、本研究の結果は、職場内のソーシャルサポートに対する満足度よりも、職務満足の下位因子である「仕事・教育研修体制」や「給与」に対する満足度、すなわち、仕事がしやすいことや学習会・研修へ参加しやすいこと、年齢や立場にふさわしい、十分な給与が支給されていることへの認識が職場定着意向を高めるために重要であることを示唆している。ただし、「仕事・教育研修体制」の下位項目の一つである仕事のしやすさにつ

いては、介護職員が上司や同僚との人間関係という観点も含めて評価している可能性もある。そのため、職場内のソーシャルサポートと職務満足の関係については、今後も詳細に検討を行いながら質問項目を見直していくことも必要であると考えられる。

V. 結 語

本研究では、介護職員の職場定着意向に影響を与える要因について、職場内のソーシャルサポートおよび職務満足の観点から検証を行うことを目的とし、A 県内の介護老人福祉施設（353 施設）に勤務する介護職員（1 施設あたり 3 名）を対象に、無記名の自記式質問紙を用いた郵送調査を実施した。その結果、職務満足を構成する 5 つの下位因子のうち、「専門性の認知」（3.52 点）や「仕事・教育研修体制」（3.43 点）に対する満足度が高く、「給与」（2.65 点）に対する満足度が低いことが示された。また、重回帰分析の結果、「仕事・教育研修体制」（ $\beta=0.423$ ）が最も高い数値を示し、以下、「給与」（ $\beta=0.168$ ）、年齢（ $\beta=0.118$ ）が職場定着意向に有意な影響を与えていた。これらの結果から、「仕事・教育研修体制」に対する満足度を高めるためには、施設職員間での情報共有を徹底していくとともに、介護職員の業務に必要な備品や器具類を備えること、リスクマネジメントの仕組みを構築していくこと、介護職員のニーズに合致したプログラムの内容やレベルで教育研修を実施していくことが必要である。また、「給与」に対する満足度を高めるためには、介護職員の年齢や立場にふさわしい、十分な給与を支給するために人件費率の見直しなど施設経営者の経営努力とともに、労働条件等との整合性やキャリアパスの仕組みを構築して介護職員に明示することが求められる。

なお、本研究は、調査対象施設を A 県内の介護老人福祉施設（353 施設）に限定しているため、本研究で得られた知見を一般化することはできない。また、本研究の分析対象者は、全国調査（財団法人介護労働安定センター 2013 a）と比較して男女比率や平均年齢で乖離がみられる。そのため、本研究で得られた知見を先行研究と単純に比較検証することが難しいという点でも限界がある。しかし、介護老人福祉施設に従事する介護職員の職場定着意向に影響を与える要因について実証的な検討を行い、職務定着の促進に向けて取り組まれるべきことが明らかにされたという点において、本研究は意義を有している。今後は、より多角的な視点から職場の労働環境に対する介護職員の認識を捉えるとともに、高い資質を有する介護職員の職場定着意向に影響を与える要因についての因果関係モデルを検証していくことが課題である。

本研究は、平成 23 年度科学研究費補助金（若手研究 B）「高齢者福祉施設における介護職員の職場環境とサービスの質の関連に関する実証的研究」（課題番号：22730457）の助成を受けて実施した研究成果の一部である。

〈謝辞〉

本調査の実施にあたり、多大なるご協力を賜りました介護老人福祉施設の施設長ならびに介護職員の方々に対し、深く感謝申し上げます。

引用文献

- 神部智司（2012）「介護老人福祉施設における若手介護職員の労働環境に対する認識」『大阪大谷大学紀要』46, 62-72.
- 神部智司（2013）「介護老人福祉施設の介護職員によるサービスの質の自己評価の関連要因－職場内のソーシャルサポートとの関連に着目して－」『大阪大谷大学紀要』47, 54-63.
- 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.
- 岸本麻里（2002）「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－バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して」『関西学院大学社会学部紀要』92, 103-114.
- 厚生労働省（2009）『厚生労働白書（平成21年版）』ぎょうせい.
- 厚生労働省（2012）「平成23年介護サービス施設・事業所調査の概況」厚生労働省.
- 中野隆之（2007）「保健福祉施設におけるリーダーシップに関する一考察－良質なサービス提供を進めるために－」『社会福祉学』48(1), 130-141.
- 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵・ほか（2010）「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度」『社会福祉学』51(3), 103-118.
- 大和三重（2010）「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」『介護福祉学』17(1), 16-23.
- 呉世雄（2013）「介護施設における組織管理要因が職員の職務満足およびサービスの自己評価に及ぼす影響」『社会福祉学』53(4), 109-122.
- 社団法人シルバーサービス振興会（2007）「介護サービス事業者における経営品質のあり方に関する調査研究事業報告書」社団法人シルバーサービス振興会, 44-46.
- 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和（2006）「特別養護老人ホームにおける介護職員の職場環境と仕事の有能感の関連」『介護福祉学』13(2), 204-213.
- 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和（2007）「特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因－利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて－」『社会福祉学』47(4), 124-135.
- 高山恵理子（2008）「第1章 チームアプローチの目的と意義」日本認知症ケア学会監修, 岡田進一編著『介護関係者のためのチームアプローチ』ワールドプランニング, 3-8.
- 財団法人介護労働安定センター（2013 a）『平成25年版介護労働の現状Ⅰ 介護事業所における労働の現状』財団法人介護労働安定センター, 97-128.
- 財団法人介護労働安定センター（2013 b）『平成25年版介護労働の現状Ⅱ 介護労働者の働く意識と実態』財団法人介護労働安定センター, 44-50.