

特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-01-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 小野内, 智子, 壬生, 尚美 メールアドレス: 所属:
URL	https://otsuma.repo.nii.ac.jp/records/6058

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究

Study on worth doing of the care workers in Nursing Homes

小野内 智子*, 壬生 尚美*
Tomoko ONOUCHI, Naomi MIBU

<キーワード>

介護職員, やりがい, 特別養護老人ホーム

<要 約>

本研究の目的は、特別養護老人ホームにおける介護職員のやりがいに焦点をあて、経験の中でどのようなやりがいを感じているのか、やりがいの内容を明らかにすることである。研究方法は、調査協力の得られた介護職員330名を対象に、自記式質問紙調査を実施し、自由記述に記載のあった218名を分析した。

その結果、介護職員がやりがいを感じるのは、【利用者・家族に喜んでもらえること】【利用者の状態が維持・向上すること】【利用者・家族・同僚に頼りにされること】【介護の仕事に対する価値観を持っていること】【利用者と関わることによって自己の変化を感じること】【チームで協働すること】【利用者の最期に携わることができること】の7カテゴリーが抽出された。

利用者や家族、同僚等のかかわりの中から得られるもの、肯定的な反応や結果を受けとることが介護職員の「やりがい」の実感をもたらすということがわかった。介護職員がやりがいを感じるための条件と環境が必要であり、介護職員である自分のことを認めてくれる周囲の人や、仕事に対して自信が持てる介護経験を基にした自己成長への意欲を持ちつづけられることができる場が重要であることが示唆された。

はじめに

わが国の総人口は1億2,730万人(2013.10.1現在)であり、65歳以上の高齢者人口は過去最高の3,190万人、高齢化率は25.1%¹⁾と報告されている。今後も高齢化の進展が予想され、要介護高齢者の増加、介護サービス需要の増加に対応するために、介護サービスを担う人材の十分な確保・育成・定着を図ることが求められている。厚生労働省(以下厚労省)の見解によると、介護職員は2012(平成24)年149万人から、2025(平成37)年には約100万人増の249万人程度が必要²⁾と推計している。

人の生活は、ごくありふれた営みであるがゆえに、とりたてて高度な知識や技術を必要とする援助が必要であるとの理解がされにくい。介護の仕事は誰にでも出来る仕事、誰が介護をしてもいいものであるという認識があり、社会的理解が進んでいない現状があることは否めない。

厚労省は2014(平成26)年に福祉分野の人材確保に向けた対策を議論するため専門家による「福祉人材確保対策検討会」を設けた。検討会がまとめた「介護人材確保の方向性について」³⁾では、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上を促し、社会的・経済的評価が高まり、介護という仕事の魅力がさらに高まるという、「量」と「質」の好循環の確立を目指す方向性を打ち出している。具体的には、介護人材確保は、介護人材「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」の視点から対策を講じることが必要であるとされている。「参入促進」には、介護の3つの魅力「深さ(専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること)」と「楽しさ(自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること)」と「広さ(働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があること)」の発信を提案している。

財団法人介護労働安定センターの「平成25年度介護労働実態調査結果」⁴⁾によると、介護労働者は、「働きがい」を求めて仕事を選んでいる人

の割合が高く、実際に仕事の内容ややりがいに対する満足度も53.6%が感じている。また、「働き続けられるかぎり続けたい」と55.7%の人が継続意思を持っていることが報告されている。

介護職員を対象とした調査から、働きがいややりがいを感じ、介護の仕事の継続したいと就労継続意欲を持つ介護職員の存在も浮かび上がる。介護の対象は「ひと」である。介護職員の就労継続意思を支える一つは、介護職員それぞれに、介護の場面を通じて「ひと」との関わりの中から、介護のもつ力や、役割、介護の仕事の魅力を見出しているのではないかと考える。介護職員の仕事は、職員自身の思いや経験知など、目に見えない部分に支えられている部分も大きい。そのため、個別性が強く、ばらつきなどがあり、概念化や一般化が難しく、全体像をつかむことも難しい。しかし、介護職員にやりがいに関する共通の認識があるのではないかと考えた。

そこで、本研究の目的は、特別養護老人ホーム(以下特養)における介護職員のやりがいに焦点をあて、経験の中でどのようなやりがいを感じているのか、やりがいの内容を明らかにすることである。

1. 介護職員に関する先行研究

介護職員を対象とした研究は、1983年より介護職員が受ける心身の疲労やストレスといった介護負担感などから否定的な側面に関心が集まり、バーンアウトや離職の要因に関する労働環境を否定的に捉えている研究が主流であった。介護職員の仕事の満足感に視点をいた肯定的に捉える研究は、1985年冷水・浅野⁵⁾、東篠・前田⁶⁾の仕事の満足感に関する研究が最初である。仕事の満足感に関連している要因として、年齢や性別、学歴といった個人的要因、仕事内容に対する満足感、自尊感情等が影響を及ぼすことを報告している。その後、1987年社会福祉士及び介護福祉士法成立、2000年介護保険制度の創設によって、介護職員に対する関心も増え、介護職員を対象とした研究が増えている。また、介護職員の就業実態が、

介護労働安定センター等による量的な調査で背景や要因も含め、明らかにされつつある。

介護職員の仕事継続に影響を及ぼす肯定的な要因として、職務満足度、仕事の有能感、モチベーション、ポジティブゲイン等に関する研究が行われている。宇良⁷⁾ (1998) は、痴呆性老人(認知症高齢者)が特定の欲求や感情をもつ存在であるという信念が強い介護職員は、仕事により魅力を感じていること、自分たちが援助している入居者が物ではなく、欲求や感情を持つ人間なのだという信念を持っている介護職員のほうが、ヒューマン・サービスという自分の仕事の役割や目標を明確にもつことができるために、仕事に対する魅力が高いと報告している。笠原⁸⁾ (2001) は、介護職の仕事の満足度を高める要因として、上司の理解、利用者のニーズ対応、同僚との人間関係、外部への説明力などを報告している。岸本⁹⁾ (2002) は、職業継続に関わる積極的要因について、バーンアウトの症状、仕事への価値観、スピリチュアリティ、上司・同僚からのサポート、仕事の自己評価などが関係していることを報告している。堀川・中村ら¹⁰⁾ (2003) は、デイサービスの介護職員は、介護における様々な経験の中でポジティブゲイン(業務の中で肯定すべき好ましい体験)とみなすことができる体験が多くの介護サービス提供者が経験しており、介護職員は、介護サービス利用者の症状が軽減することや利用者の笑顔などが喜びとなると報告している。蘇・岡田ら¹¹⁾ (2007) は、利用者との肯定的関係が最も仕事の有能感に有意な関連をもつ要因であり、利用者から信頼および感謝され、良好な関係を築いていると感じている者であるほど、仕事の有能感が高いと報告している。原野¹²⁾ ら (2009) は、仕事継続動機的主要因素は、労働条件、職場のよい人間関係、利用者からの信頼、やりがい、理想とする介護との出会い、介護への自信、仕事に対する価値、人が好き等を報告している。神田¹³⁾ (2011) は、介護従事者の肯定的な介護意識について、介護職が前向きに仕事に向かい介護を充実したものと把握し、楽しい、幸せ、喜び、満足、嬉しい、素晴らしいといった介護役割からく

る幸福感「介護満足感」、重要な人物、なくてはならない存在、密接な関係など、介護専門職としての自信やプライド「自己有能感」、物質的な獲得だけではなく、精神的な獲得「介護の報酬」、対人関係の大切さ、学びといった人間形成のための高揚「自己成長感」を概念データとして報告している。

先行研究から、介護職員の仕事継続に関する肯定的な要因として、介護職員自身が介護に対する信念、仕事への価値観を持っていること、上司や同僚から信頼され、サポートを得ることができ、評価を得られるような職場環境であること、そして、利用者との信頼関係が得られ、利用者のニーズに対応し、利用者の症状が軽減することや笑顔などから喜びを得られること、仕事への自信や手応えを感じられることが影響を及ぼすと報告されていることがわかった。

2. 研究方法

(1) 調査対象

関東地域の調査協力の得られた特養12施設に勤務している介護職員330名である。自由記述に記載のあった218名を分析対象とした。

(2) 調査方法

調査は、無記名自記式質問紙による留め置き調査である。調査票の配布は、各施設の管理者に調査主旨の説明を行い、了承の得られた各施設に依頼文書と調査協力者分の調査票及び個人用封筒を持参し、施設担当者を通じて回答者に配布を依頼した。調査協力者の選択は、各施設に一任した。調査協力者が回答後に厳封した調査票を、施設担当者に提出してもらい、施設単位で回収した。調査期間は2013年8月～11月である。

(3) 調査項目

本研究の調査項目は、個人属性として、性別・年齢・保有資格、介護職員としての通算経過年数、現在の職場での経過年数等について構成した。仕事満足感「現在の仕事に対して満足しています

か)、やりがい感「現在の仕事に対してやりがいを感じますか」等の項目について構成し、5件法(1. 全くそう思わない~5. 非常にそう思う)で尋ね、自由記述で「介護の仕事をする上でどのようなやりがいを感じますか」、「これまでの介護実践場面から心に残る体験を教えてください」について回答してもらった。

(4) 分析方法

データ分析には、調査票の属性・仕事満足感・やりがい感に対しては、単純集計を行った。さらに、自由記述は、内容分析法を参考に、内容を類似性に基づいて分類した。回答者の記述全体を文脈単位、1内容を記録単位とした。1つの文脈の中で、異なる内容が複数あった場合は、種類ごとに記録単位として扱った。文脈ごとに内容を整理しカテゴリー化し、研究者間で検討を行った。

(5) 倫理的配慮

調査実施にあたっては、施設代表者に本研究の目的や実施方法・調査の協力を口頭と文書で説明し、同意を得た。また、調査協力者には文書にて依頼し、書面で、研究の趣旨、協力は自由意思であること、匿名性・保持、研究で得た情報は本研究の目的以外には流用しないことを明示し、研究協力を得た。データは、統計的に処理し、個人や施設の情報が保護されるように配慮した。

3. 調査結果

(1) 調査協力者の属性

表1は、調査協力者の属性を示したものである。性別は、男性が120名(55.0%)、女性が98名(45.0%)であった。介護福祉士有資格者は、147名(67.4%)であった。年齢の範囲は、18歳から71歳、平均年齢は37.48歳、30代が71名(32.6%)と最も多く、次いで20代が57名(26.1%)、40代が56名(25.7%)である。経験年数の範囲は、1ヶ月から21年1ヶ月、平均経験年数5年4ヶ月、「1年以上2年未満」31名(14.2%)、次いで「2年以上3年未満」、「10年以上15年未満」27名

(12.4%)であった。「仕事満足感」の平均は3.00、「やりがい感」の平均は3.46であった。

表1 調査協力者の属性

		(N=218)	
		N	(%)
性別	男性	120	(55.0)
	女性	98	(45.0)
介護福祉士有資格者		147	(67.4)
年齢	20歳未満	3	(1.4)
	20代	57	(26.1)
	30代	71	(32.6)
	40代	56	(25.7)
	50代	24	(11.0)
	60代	5	(2.3)
	70代	1	(0.5)
	不明	1	(0.5)
経験年数	1年未満	26	(11.9)
	1年以上・2年未満	31	(14.2)
	2年以上・3年未満	27	(12.4)
	3年以上・4年未満	26	(11.9)
	4年以上・5年未満	18	(8.3)
	5年以上・6年未満	13	(6.0)
	6年以上・7年未満	14	(6.4)
	7年以上・8年未満	10	(4.6)
	8年以上・9年未満	11	(5.0)
9年以上・10年未満	3	(1.4)	
10年以上・15年未満	27	(12.4)	
	15年以上	12	(5.5)

(2) 自由記述「やりがい」についての内容分類

自由記述「介護の仕事をする上でどのようなやりがいを感じますか」について記録のあった218名分を、1内容ごとに整理し、268記録単位に分割できた。自由記述を内容ごとにカテゴリー化し、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを[]、具体的記述を< >で示す。【やりがいは感じない】19記録単位を除外し、249記録単位を分析した。分析結果を表2に示した。【利用者の笑顔を見ること】が60と最も多かった。【利用者・家族に喜んでもらえること】【利用者の状態が維持・向上すること】【利用者・家族・同僚に頼りにされること】【介護の仕事に対する価値観を持っていること】【利用者に関わることによって自己の変化を感じること】【チームで協働すること】【利用者

表2 自由記述「やりがい」についての内容分類

		総数
利用者・家族に喜んでもらえること	利用者の笑顔を見ること	60
	利用者・家族から感謝されること	49
	利用者・家族に喜んでもらえること	13
利用者の状態が維持・向上すること	利用者の身体・精神状態が維持・向上すること	26
利用者・家族・同僚に頼りにされること	利用者・家族・同僚に自分の存在が認められ、頼られること	13
	利用者・家族と信頼関係を築くこと	7
介護の仕事に対する価値観を持っていること	介護の仕事に対する価値観があること	14
	利用者1人ひとりの個別ケアができること	6
利用者に関わることによって自己の変化を感じる	利用者から教えてもらうこと	9
	達成感を感じる	5
チームで協働すること	チームで協働すること	8
	スタッフ間から評価を得ること	6
利用者の最期に携わることができること	利用者の最期に携わることができること	7

の最期に携わることができること】の7カテゴリーに分類された。

1) 【利用者・家族に喜んでもらえること】

【利用者の笑顔を見ること】[利用者・家族から感謝されること][利用者・家族に喜んでもらえること]の3つのサブカテゴリーで構成された。＜利用者の笑顔がみられた時＞という記述が最も多く、＜いつもあまり話さない方や、短期入所で利用した方が、コミュニケーションをとることにより笑顔を引き出した時＞や＜何か介護をしたとき「ありがとう」と言っていたいただいた＞、＜その方を想って企画したことを本人に喜んでもらった時＞など、介護職員が利用者へ介護やアプローチをして得ることができた笑顔や感謝の言葉にやりがいを感じていた。

2) 【利用者の状態が維持・向上すること】

＜アセスメントをした上でプランを実行し、利用者の生活がより良くなった時にやりがいを感じました＞や＜ケアにより失われていた表情や運動機能をとりもどせた時＞など、【利用者の身体・精神状態が維持・向上すること】にやりがいを感じ

ていた。

3) 【利用者・家族・同僚に頼りにされること】

【利用者・家族・同僚に自分の存在が認められ、頼られること】[利用者・家族と信頼関係を築くこと]の2つのサブカテゴリーで構成された。＜あなたが居てくれて良かったわ、なんてことを言われると（利用者、家族、同僚含む）嬉しくなります＞のように、＜自分が必要とされている＞、＜人の役に立っているという実感＞を得ることが、やりがいにつながっていた。

4) 【介護の仕事に対する価値観を持っていること】

【介護の仕事に対する価値観があること】[利用者1人ひとりの個別ケアができること]の2つのサブカテゴリーで構成された。＜自分にしか出来ないケアというものがあると信じて、仕事をしている＞や＜同じ日は二度とこないの、日々、工夫と考えることが必要である。小さな工夫と発見を毎日できること＞のように、介護職員の思考や言動を方向づける価値観を持って、＜ニーズにかなえるサービスを実施したい＞、＜その人らしい

生き方を支援できる>”と思い、<1人ひとりの利用者が心穏やかにあるように考えをめぐらせ、介助をする時><1人ひとりとの関わりが大切なのだと感じられる>ように利用者1人ひとりの生活を考えて、介護の仕事を実践していることがやりがいにつながっていた。

5) 【利用者に関わることによって自己の変化を感じること】

[利用者から教えてもらうこと][達成感を感じること]の2つのサブカテゴリーで構成された。<利用者から色々な人生活を聞ける事>や<昔の話しや最近の話しなど、とてもためになる話しが聞けること>から、<利用者を通じ、自分自身の成長を感じられる>や<高齢者はコミュニケーションをとるのが上手な方が非常に多い。認知症があっても相手を不快にさせない、人を喜ばせる気配りが上手な方がいる。コミュニケーションを取る際、見習う点は少なくない>などの、<人生の大先輩から学ぶことは多い>と感じている。また、利用者との関わりから、<(介護)技術の向上がみられたとき>や<役割や目標を達成したとき>にやりがいを感じていた。

6) 【チームで協働すること】

[チームで協働すること][スタッフ間から評価を得ること]の2つのサブカテゴリーで構成された。<職員がチームとして、色々な事にとりくむ姿勢が、他業種にない魅力がある>や<チームで意見や、知識を共有し合える>のように、チームで協働し、<自分の得意分野と、自分の不得意分野をフォローし合い、仲間と心が一つになれたとき>に、<自分の考えが他の職員から認められ、利用者へのケアに反映された>など、スタッフ間から評価を得ることでやりがいを感じていた。

7) 【利用者の最期に携わることができること】

<終末期の利用者が安らかに亡くなられた時>のように、[利用者の最期に携わる]ことは、<一生懸命、気持ちを持って仕事をするので、利用者やその家族との間に“温かい信頼関係”が生ま

れ、利用者を見送った後、自分にとっても、“良い思い出”として残ると感じました>や<安らかに亡くなられた時に家族から感謝の言葉を頂いた>経験が、やりがいを感じていた。

(3) 「仕事満足感」「やりがい感」の介護福祉士資格の有無の差

「仕事満足感」と「やりがい感」の介護福祉士資格の有無の差をみると、「仕事満足感」の平均得点の差について、有資格者(2.85±1.088)と資格無し者(3.31±1.071)を比較すると有資格者は有意に低かった($t_{(215)}=2.952, p<0.01$)。「やりがい感」に関しても、有資格者(3.25±1.134)と資格無し者(3.89±1.029)を比較すると、有資格者は有意に低かった($t_{(215)}=3.964, p<0.001$)。性別や年齢、経験年数には有意差は認められなかった。

4. 考察

特養の介護職員が感じている「やりがい」は、「利用者の笑顔」が最も多かった。堀田¹⁴⁾は、介護職員に仕事への達成感や喜びについて聞くと、多くの調査で「利用者の笑顔」がトップであると報告しており、本研究も同様の結果であった。内容分析結果から、ただ利用者の笑顔を見ることができたというのではなく、<笑顔になってもらえる時>、<自分の介助で利用者が笑顔になってくれた時>など、介護職員が利用者にアプローチをして、利用者の笑顔をひき出すことができた時に、介護職員が感じる喜びや達成感は大きいのではないだろうかと考える。特養で生活している利用者の笑顔を引き出すために、利用者にもっと近い存在である介護職員は、まず利用者との信頼関係が必要である。信頼を得るためには、[介護の仕事に対する価値観]、介護職員の介護に対する意識が必要である。メイヤロフ(1987)は「一人の人格をケアするとは、最も深い意味で、その人が成長すること、自己実現することをたすけること¹⁵⁾」であり、「ケアすることは、自分の種々の欲求を満たすために、他人を単に利用するのは正反対

のこと¹⁵⁾」であり、「他の人々をケアすることをとおして、他の人々に役立つことによって、その人は自身の生の真の意味を生きているのである¹⁶⁾」と述べている。また、広井(2003)も、「ケアは、自分以外の何かに向けて行うのであるが、その過程を通して、ケアしている自分自身が逆にケアされる側から力を与えられたり、充足感や満足感が与えられる¹⁷⁾」と述べている。特養の介護には、介護職員と介護を受ける利用者といった役割関係が存在するが、介護職員は利用者のことを思い、一方的な関係ではなく、介護職員は利用者を介護することを通して、利用者から得られるものがあり、介護職員自身のあり様にもはね返ると考えられる。このように、介護職員は、【利用者に関わることによって自己の変化を感じる】機会が多くあり、やりがいにつながるのだろうと考える。

＜同じ日は二度とこないで、日々、工夫と考えることが必要。小さな工夫と発見を毎日できること＞のように、日頃から利用者に関心を向け、利用者の「たった今」を知ることができ、小さな変化にも気づくことができるように、必要な知識と技術の他に思いやりの気持ちと余裕が必要であると考えられる。アセスメントがないところに、ケアは決して生まれない。介護職員は、利用者の小さな変化に気づき、＜自分の対応で認知症の利用者の周辺症状がおさまった時＞や＜食事がすすまない利用者アプローチして、少しずつでも食べる量が増えた時＞など、【利用者の状態が維持・向上する】という状況に、くり返し出会う。利用者が、何かができるようになっていくことなど利用者の持っている力の可能性を広げていくことは、利用者や家族などと希望や喜びを一緒に共有することができる。利用者の状態が維持・向上するきっかけはどこにあるかは、利用者1人ひとり異なり、そのきっかけを引き出すかわりが、介護職員の腕の見せどころである。簡単にできることではないが、利用者の変化のきっかけをつかむことができた場合は、介護職員の喜びも大きく、やりがいを感じることもできるのだろう。

【利用者の最期に携わることができること】は、

介護職員は利用者1人の人生の終わりに立ち会う。家族でもなく全くの他人でありながら、生活の場を支える仕事であるために最期にかかわることができる。そして、命の貴さを教えてくれるのではないだろうか。

介護現場では、1人の利用者を中心として、介護職員同士、多くの職種とチームを作り、【チームで協働】し、利用者の生活を支えている。＜感謝された＞や＜褒められた＞のような【利用者・家族に喜んでもらえる】結果は、【利用者・家族や同僚に頼りにされること】を実感し、良い評価を得られたことは、自信にもつながるのだろうと考えられる。介護職員としての自分を認めてくれる周囲の支えがやりがいをもたらすと考える。

おわりに

本研究で得られた結果は、特養の介護職員は、利用者や家族、同僚等のかかわりの中から得られるもの、肯定的な反応や結果を受けとることが介護職員の「やりがい」の実感をもたらすということがわかった。また、介護職員が仕事に対するやりがいを感じるには、感じるための条件と環境が必要である。自由記述から、介護職員の資質はもちろん、環境として、介護職員である自分のことを認めてくれる周囲の人や、仕事に対する自信が持てる介護経験を基にした自己成長への意欲を持ちつづけられることができる場が重要であると考えられる。

本研究の限界として、限定地域の施設の介護職員を調査対象としたため、結果をもって一般化することは困難である。今後は、サンプル数を増やすとともに、調査項目内容を再検討する必要がある。さらに、介護職員の仕事継続に向けた支援、新たな人材の確保のための魅力の発信の手がかりとするために研究を進め、介護のできることを、介護の技術、その価値を、介護実践からわかりやすく伝えられる具体的な事例を分析し、「やりがい」を見出す過程を検討していきたい。

本研究は、平成25年科学研究費助成事業挑戦的萌芽研究として採択された(課題番号25590140)

研究結果の一部である。

引用文献

- 1) 内閣府 (2014). 平成26年版高齢社会白書
- 2) 介護保険 (2014). 介護に携わる人の応援マガジン, 220, 法研, 12-19.
- 3) 厚生労働省 (2014). “介護人材の方向性について”, 2014-8-26, <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000055433.html>
- 4) 財団法人介護労働安定センター (2014). “平成25年度介護労働実態調査結果”, 2014-8-11, http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_kekka.pdf
- 5) 東條光雄・前田大作 (1985). 《特集：特別養護老人ホームの寮母の態度・意識に関する研究》 次元別仕事満足度の要因分析, 社会老年学, (22), 3-14.
- 6) 冷水豊・浅野仁 (1985). 《特集：特別養護老人ホームの寮母の態度・意識に関する研究》 全般的仕事満足度の構造と要因分析, 社会老年学, (22), 26-41.
- 7) 宇良千秋 (1998). 老人ケアスタッフの仕事の魅力に対する介護信念と仕事のコントロールの影響, 老年社会科学, 20 (2), 143-151.
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) 堀川悦夫・中村貴志・佐野幸子ら (2003). Picot's Caregivers' Reward Scale 日本語版作成と職業介護者ポジティブゲイン尺度との比較, 東北大学医療技術短期大学部紀要, 12 (1), 27-34.
- 11) 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.
- 12) 谷口敏代・原野かおり・桐野匡史ら (2010). 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), 163-168.
- 13) 神田千景 (2011). 介護従事者の肯定的な介護評価に関する研究, 総合福祉学研究, (3), 165-174.
- 14) 堀田聰子 (2008). 定着の鍵は働きがいを守ること 介護職の役割の議論深めて, Visionと戦略
- 15) ミルトン・メイヤロフ (訳) 田中真・向野宣之 (1987). ケアの本質—生きることの意味, ゆみる出版, p13.
- 16) 前掲書15), p15.
- 17) 広井良典 (2003). ケアを問い直す—深層の時間と高齢者社会, 筑摩書房, p14.