

介護職の就業意識：組織調査

小野，宗利

<https://doi.org/10.15017/3000415>

出版情報：経済論究. 129, pp.39-54, 2007-11-30. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：



介護職の就業意識—組織調査¹⁾

The Awareness of Work and Career among Care workers: Organizational Research

小 野 宗 利

目次

(序)

1. 調査概要

2. 調査結果

3. 総括と展望

参考文献

(序)

高齢化が急速に進む中、高齢者介護が大きな社会問題となりつつある²⁾。公的年金制度、介護保険制度、医療制度など解決すべき課題は多い。そうした中、老人介護にあたる労働者（介護職）³⁾の人事管理問題がクローズアップしている。その勤務条件の過酷さ、労働条件の劣悪さ、社会的地位の低さ、その結果生じる介護労働力の量的不足、質的低下などである。そこでこれらの問題解明の基礎資料を得るために今回、介護職の就業意識に関する調査を行った。

1. 調査概要

調査対象は、福岡県内の老人福祉施設22箇所に勤務する介護職である。調査方法は、アンケート用紙を用いた無記名の自記式郵送法とした。各施設に事前に趣旨を説明し、必要部数の調査票を用意して郵送し、回答者の選択は施設に一任した。大部分を郵送によって、一部を留め置き法により回収した。調査期間は、2007年6月21日から7月20日までであり、調査票配布数281通、回収数は208通（有効回答203通）、回収率は74.0%であった。

2. 調査結果

1) 調査対象

（職種） 施設勤務の介護職（特別養護老人ホームに勤務する介護職とし、看護師、訪問介護職＜ホームヘルパー＞、介護支援専門員＜ケアマネージャー＞、生活相

1) 本調査は2007年6月から7月にかけて実施された介護施設調査の結果をまとめたものである。調査結果は2007年10月13日、社会政策学会において報告され、研究論文としてもまとめられる予定になっている。

2) 我が国の高齢化の進展は先進国の中で最も速いと指摘されている（清家，1998）。

3) これらの労働者は介護従事者、介護職員などとも呼ばれる。また英語では、care worker, care giver, などの言葉がこれに当てられている。

談員などは除外)

(性別) 男62 (30.5%), 女141 (69.5%), 計203名

(就業形態) 正職員173 (85.2%), 非正職員30 (14.8)

(年齢・勤続) 平均年齢31.5歳, 平均勤続年数5.0年 (図表1)

2) 調査内容

(1) バーンアウト

バーンアウトとは、ケアワーカー（介護職、看護職など）や教員などの対人サービスに従事している人に起こるストレス症状で「心的エネルギーがたえず過度に要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を示す症候群」とされている（Maslach&Jackson, 1981）。今回はこのバーンアウトを中心に調査を構成した。バーンアウトは通常、次の三つの下位尺度から成り立つものと考えられている（久保, 2004）。

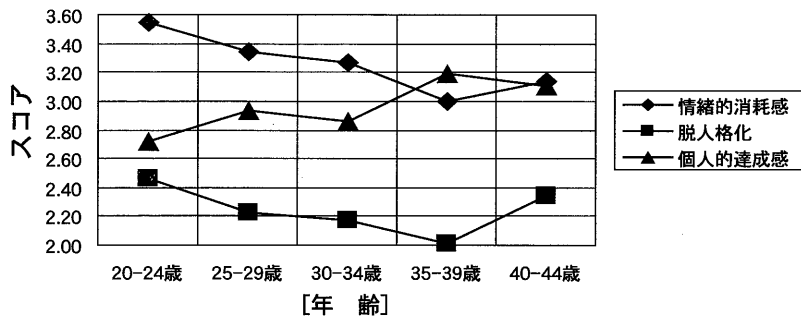
- ①「情緒的消耗感」～仕事を通じて情緒的に力を出し尽くし消耗してしまった状態
- ②「脱人格化」～サービスの受け手（利用者）に対する無情で、非人間的な対応
- ③「個人的達成感」～職務をやり遂げたという達成感（これが減少する）

調査結果を分析したところ、今回の対象者もこれまでの調査（小野寺他, 2007；高良, 2006；義本・富岡, 2006；井村, 2006など）と同じ傾向にあることが確認された。そこでこれを年齢との関係で見

図表1 年齢・勤続年数別人数（％は、全体を100としたときのもの）

年齢	勤続年数							合計
	6ヶ月未満	6ヶ月－1年未満	1-3年	4-9年	10-15年	16-19年	20年以上	
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%
20-24歳	10 4.9%	4 2.0%	27 13.3%	12 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	53 26.1%
25-29歳	3 1.5%	6 3.0%	13 6.4%	42 20.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	64 31.5%
30-34歳	2 1.0%	3 1.5%	4 2.0%	11 5.4%	7 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	27 13.3%
35-39歳	2 1.0%	1 0.5%	1 0.5%	7 3.4%	1 0.5%	3 1.5%	0 0.0%	15 7.4%
40-44歳	0 0.0%	1 0.5%	8 3.9%	1 0.5%	2 1.0%	2 1.0%	0 0.0%	14 6.9%
45-49歳	0 0.0%	1 0.5%	3 1.5%	2 1.0%	2 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 3.9%
50-54歳	0 0.0%	1 0.5%	2 1.0%	4 2.0%	3 1.5%	1 0.5%	0 0.0%	11 5.4%
55-59歳	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	4 2.0%	1 0.5%	2 1.0%	1 0.5%	9 4.4%
合計 (%)	17 8.4	17 8.4	61 30.0	83 40.9	16 7.9	8 3.9	1 0.5	203 100.0

図表2 パーンアウトと年齢

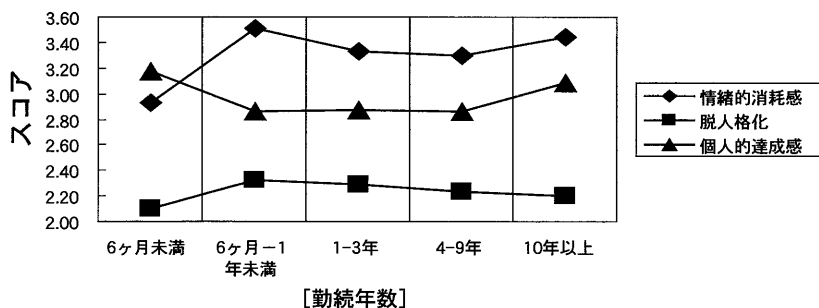


ると次のとおりとなった（図表2）。すなわち「情緒的消耗感」「脱人格化」は20-24歳で最高であり、35-39歳に向かって低減するが、それを越すとまた高まる。「個人的達成感」は年齢とともに漸増するが、30-34歳のところと40-44歳のところでやや下降する。つまり20-24歳のところがバーンアウト度をもっとも激しくなっている。ただし、実在者の多くが離職してしまうことも考えなければならないので、加齢に伴っておしなべて下がっていくと考えるわけにはいかないだろう。

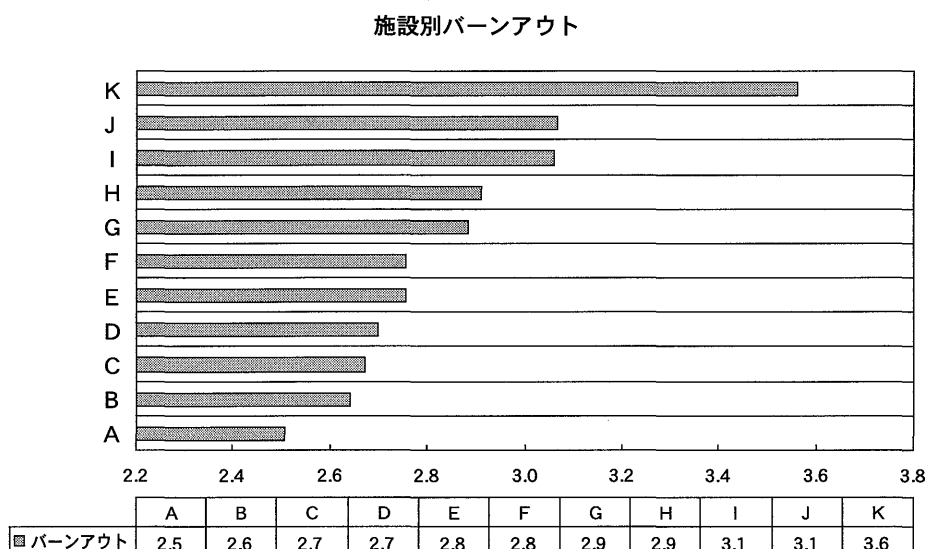
次にバーンアウトと勤続年数との関係を見ると次のとおりとなった（図表3）。すなわち「情緒的消耗感」は6ヶ月未満では低い位置にあるが、6ヶ月－1年未満で急速に上昇し、以降緩い傾斜で下降し10年以上で再度上昇する。「脱人格化」も最初は低い位置にあるが、6ヶ月－1年未満で上昇し、以降緩い傾斜で下降する。両者の動きは、最初の低い位置から6ヶ月－1年未満でピークに達するという点で似通っており、勤続6ヶ月－1年未満の者が最も要注意のステージにいることを示唆している。「個人的達成感」もそれを裏付けるように、出だしの高い位置から6ヶ月－1年未満に向かって急落し、以降平行に推移し10年以上でまた上昇に向かう。

またバーンアウト度は施設によっても違いが見られる（図表4）。年齢構成などいろいろな要因が考えられるが、施設の運営なども影響し、実在者のバーンアウトに差が生じているものと考えられる。バーンアウト指数の高い施設では離職意思を表明する実在者の比率も高い。

図表3 パーンアウトと勤続年数



図表 4 施設別バーンアウト



(2) 性格特性

また介護に当たる人の性格は、その仕事ぶりやバーンアウトの度合いに関連するとの想定で性格についても調査した。今回用いたのは5因子性格特性（ビッグファイブ）というものであり（村上・村上, 1995）、これは「情動性（神経症傾向）」「開放性」「外向性」「統制性」「同調性」の5つの性格特性から成っている。そこでこれらの特性とバーンアウトの関係を重回帰分析で調べたところ次のような結果が得られた（図表5）。すなわち

- ①「情動性（神経症傾向）」の高い人は「情緒的消耗感」が強い
- ②「統制性（誠実さ。ものごとをきちんとやる傾向）」の高い人は、「脱人格化」を起こさず、個人的達成感が減少することもない

(3) 職場環境

次に職場環境については25項目の質問を課し、その結果につき因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行ったところ次の6つの因子が抽出された。

- ①『働きやすさ』～「気軽にものを言える雰囲気」「温かくなじみやすい雰囲気」「創意工夫を活かせる」など
- ②『利用者葛藤』～「利用者のわがまま」「目の離せない利用者」「利用者の暴力」など
- ③『過重労働』～「仕事の量過多」「仕事の同時並行」「自分の時間の不足」「仕事の責任範囲があいまい」など
- ④『上司葛藤』～「上司の身勝手さ」「上司の低い評価」
- ⑤『同僚葛藤』～「同僚からの押し付け」「予想外の仕事」
- ⑥『上司サポート』～「上司の助言」「上司の理解」

そこで職場環境の6因子とバーンアウトの関係を重回帰分析で調べたところ、次のような関係が明

図表 5 5 因子性格特性とバーンアウト

	情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感減少	
情動性	0.31	**	0.146		0.144	
外向性	-0.018		-0.078		-0.15	
開放性	-0.235	+	-0.039		-0.245	+
統制性	-0.215	+	-0.381	***	-0.34	**
***p<.001 **p<.005						
*p<.01 +p<.05						

(注) 数字が大きいほど関係が強い。(－) 符号は負の関係を示す。
同調性は、信頼性が不十分だったので上表では使用していない。

図表 6 職場環境要因とバーンアウト

	情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感減少	
働きやすさ	-.314	***	-.298	***	-.344	***
過重労働	.340	***	.128		.108	
利用者葛藤	.254	***	.306	***	.256	**
上司葛藤	.151		.253	***	.158	
同僚葛藤	.009		-0.02		-.175	
上司サポート	.153		.069		-.018	

***p<.001 **p<.005 *p<.01

(注) 数字が大きいほど関係が強い。(－) 符号は負の関係を示す。

らかになった(図表6)。

- ①「働きやすさ」は、「情緒的消耗感」「脱人格化」を抑え、「個人的達成感の減少」を阻止する。
- ②「過重労働」は「情緒的消耗感」を促進する。
- ③「利用者葛藤」はいずれの項目に対しても、促進作用をする(マイナス要因となる)。

大きく見るならば、職場の風通しの良さや暖かい人間関係などの職場の雰囲気はバーンアウト現象を抑制する方向で働き、利用者との葛藤や過酷な勤務条件などはこれを促進する方向で働いていることが分かった。

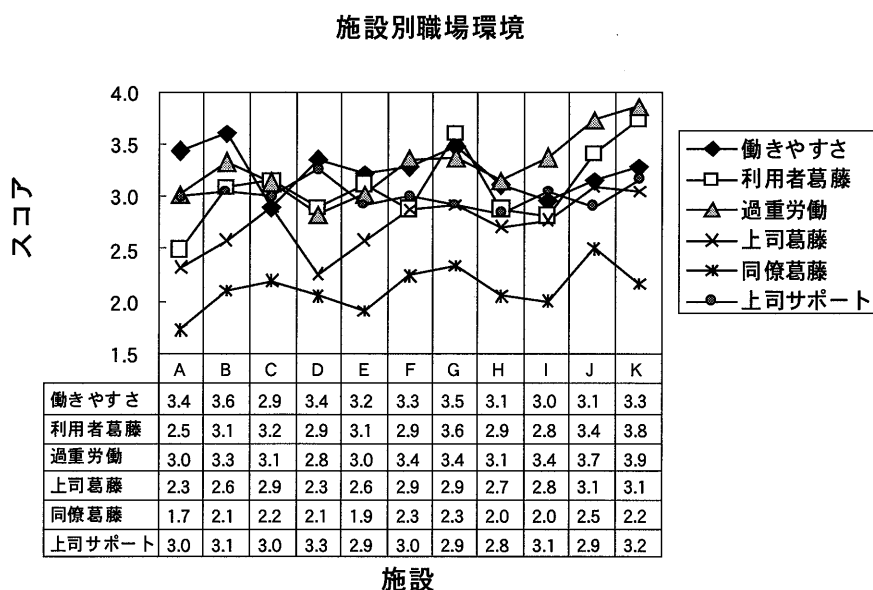
施設によっても違いが見られる(図表7)。施設ごとに、働きやすさ、過重労働、利用者葛藤などは異なり、それがバーンアウトや離職意思形成における格差となっているものと考えられる。

(4) 仕事の目的(仕事観)

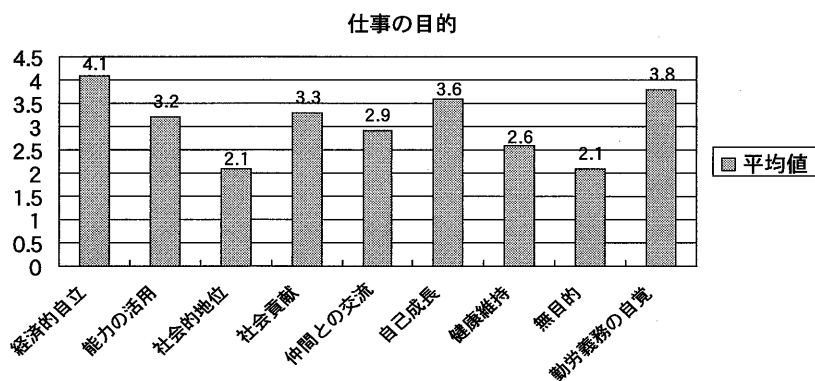
「あなたは仕事の目的についてどのように考えていますか」と前置きして、老人介護施設勤務者として考えられる目的を9項目示し、それぞれにつき「全くそのとおり」から「全く当てはまらない」までの5件法で尋ねた。その結果(図表8)、平均点は「経済的自立」が最も高くなっている。これは順当なところであろう。次に高いのは「勤労義務の自覚」。続いて「自己成長」が来ており、施設勤務介護職はかなり強い成長意欲を持っていることがうかがわれる。また「社会貢献」も高い位置にある。これは社会福祉施設に特有の傾向と思われる。

次にこれをもとにしてクラスター分析(大規模ファイルクラスター分析、クラスター5)を行い、

図表7 施設別職場環境



図表8 仕事の目的



下記の仕事観タイプを導き出した（図表9）。

- ①自己実現型～自分の能力に自信をもっており、老人介護への意欲も強い。自分の思いを実現すべく、全力を尽くすタイプ。
- ②実利指向型～まずは経済的事情優先で、働くことに関してこれという目的もなく、何となく勤めているタイプ。
- ③理念先行型～頭の中ではいろいろ考えているが、現実行動には結びつかないタイプ。
- ④バランス型～際立った特徴はない。能力、やる気、責任感などはほどほど。適度にバランスがとれているタイプ。
- ⑤信念堅持型～今の仕事に自分なりのしっかりした考えを持ち、強い意志力で着実に仕事をこなす

図表9 仕事観の分類

仕事観の型	内 容	該当者数
I. 自己実現型	自分の能力に自信をもっており、老人介護への意欲も強い。自分の思いを実現すべく、全力を尽くすタイプ。	16
II. 実利指向型	まずは経済的事情優先で、働くことに関してこれという目的もなく、何となく勤めているタイプ。	22
III. 理念先行型	頭の中ではいろいろ考えているが、現実行動には結びつかないタイプ。	55
IV. バランス型	際立った特徴はない。能力、やる気、責任感などはほどほど。適度にバランスがとれているタイプ。	59
V. 信念堅持型	今の仕事に自分なりのしっかりした考えを持ち、強い意志力で着実に仕事をこなすタイプ。	51

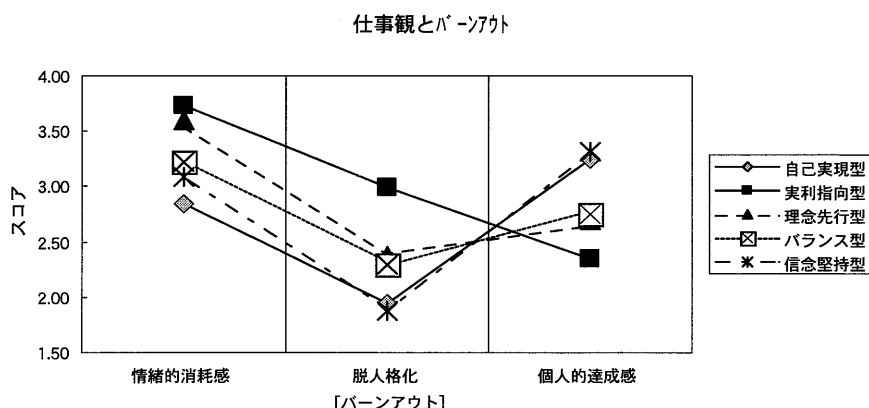
タイプ。

そこで、仕事観とバーンアウトの関係をしてみる。バーンアウトの下位尺度である「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」のそれぞれにつき仕事観ごとの平均点を出して、グラフ化した(図表10)。これによると「実利指向型」は、「情緒的消耗感」と「脱人格化」でもっとも高く、「個人的達成感」は最低である。これに対し「自己実現型」と「信念堅持型」は、「情緒的消耗感」と「脱人格化」ではもっとも低く、「個人的達成感」は最高である。「バランス型」と「理念先行型」はその中間に位置する。このことからバーンアウトは仕事観の違いによって大きな差があることが明らかである。たとえば、目先の実利に走る人は、過酷な介護の仕事に耐え切れず、容易にバーンアウトするのに対し、老人介護への使命感を胸に仕事に臨む人は、バーンアウトに対する耐性が強く、厳しさを乗り越えて行くことができると云えるだろう。

(5) 転職意思の有無

今回の調査では転職意思の有無について尋ねた。これは当事者としては極めて答えにくい問題であ

図表10 仕事観とバーンアウト



る。とくに同僚や上司などに知られた場合、微妙な立場に置かれることも想定できる。そこで今回は調査票の表に「(当方で) 厳重に保管し、個人の情報が外部に漏れるようなことは一切ありません」と記載したうえ、上司や管理者を経ず届けられるよう調査票を封入した封書は本人が直接投函する方式をとった。そのためか、有効総数203名全員が回答している。設問は、転職を「考えていない」「考えている(介護職として)」「考えている(別の仕事)」という3件法とした。その結果、98名(48.2%)、実に半数近くが転職意思を抱えていることが明らかとなった。うち「考えている(介護職として)」が23.6%、「考えている(別の仕事)」が24.6%である。

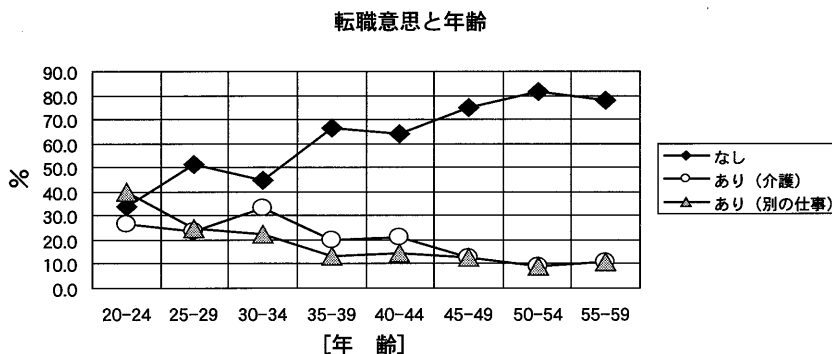
転職意思なし(定着指向性)は概ね年齢とともに高くなるが、30-34歳でかなり大きく下降した後上昇に転じ、40-44歳と55-59歳で緩く下降している。これに対して転職意思あり(介護職として)は一旦30-34歳で高まり、後はほぼ年齢とともに下降する。また転職意思あり(別の仕事)は一貫して下降する。総じて言えば年齢が高くなれば定着指向が高まる傾向にあるが、職業として介護の仕事を選択した人にとって30代前半が大きな分岐点となっているようである(図表11)。また34才以下の層は全体の72%を占め、介護現場の中核的グループであるが、そのうち実に56%が転職意思を持っている。

また勤続別では、「転職意思なし」の比率は勤続4-9年に向かって下降を続け、ここを底にまた次第に高くなる。一方「転職意思あり」は当然ながらこれと反対の動きとなる。すなわち勤続4-9年に向かって高まり、それを過ぎると下降する。(図表12)

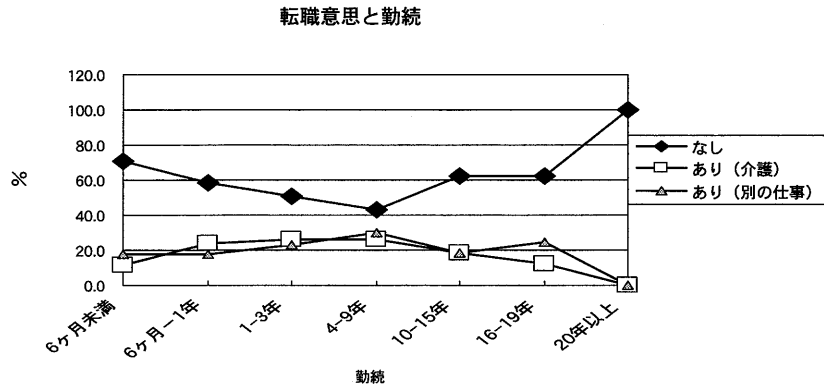
なお転職意思は性別では全体として大差はないが、別の仕事への転職意思の割合は男性の方がはるかに高い。正職員・非正職員別では転職意思ありの割合は正職員の方がかえって高くなっている。

次に転職意思とバーンアウトの関係を見る。バーンアウトの下位尺度である「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感減少」のそれぞれにつき転職意思ごとの平均点を出した(図表13)。これによると、いずれのバーンアウト項目に対しても、「あり(別の仕事)」「あり(介護職)」「なし」の順番で差異が明瞭である。すなわち「転職意思なし」の人は、心身の消耗度においても、対人関係のまずさにおいても、やりがいの喪失という点においても、その程度が少なく、「あり」の人はいずれにおいてもその程度が大きくなっている。「あり」の人でも、「別の仕事」に就きたいという人の方がその程度が大きい。

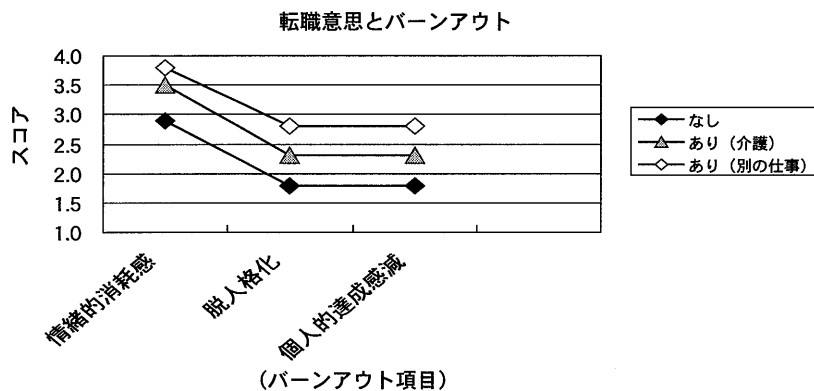
図表11 転職意思と年齢



図表12 転職意思と勤続



図表13 転職意思とバーンアウト



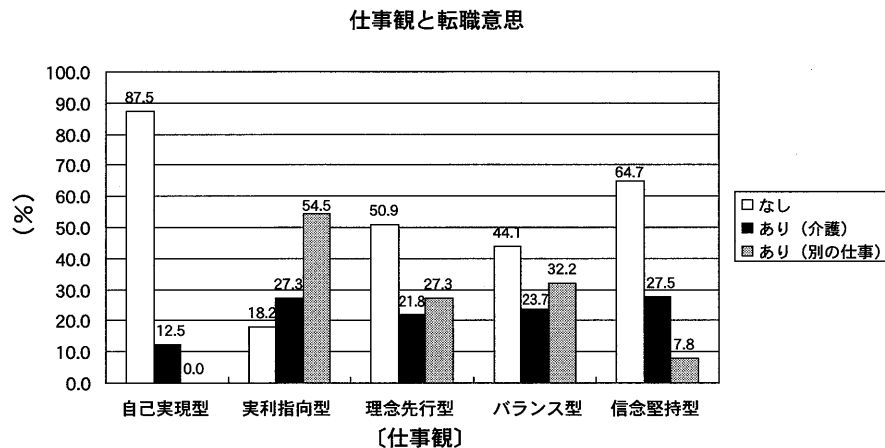
また施設による差異も見られる(図表14)。転職意思を有する者の比率は最高で77.7%,最低で36.4%である。施設ごとの諸事情によるものであろうが、高率の施設にとっては大きな問題であり、早急な調査を要するだろう。

次に仕事観と転職意思の関係を見る。そのため仕事観のタイプごとに転職意思に関する回答の百分比を出した(図表15)。これによれば、「自己実現型」では、実に9割に近い人が「転職意思なし」であり、転職を考えている人はわずか1割強である。これに対置される関係にあるのが「実利指向型」であり、「転職意思なし」は2割弱、「転職意思あり(介護職として)」27%、「転職意思あり(別の仕事)」55%、合わせて82%の人が転職を考えている。とくに、「転職意思あり(別の仕事)」の55%という高さはまさに老人介護よりはまず収入という実利的な仕事観を如実に表している。「信念堅持型」は、「転職意思なし」が「自己実現型」に続いて高い。転職意思のある場合も、その信念の故か介護の仕事が断然多い。「理念先行型」と「バランス型」は大体同じような傾向を示し、「自己実現型」と「実利指向型」の中間に位置している。

図表14 施設別転職意思（単位は人数）

(施設)	転職意思の有無			合計
	転職意思なし	あり(介護職として)	あり(別の仕事)	
A	7	3	1	11
B	9	5	6	20
C	3	0	2	5
D	13	1	5	19
E	9	9	2	20
F	5	3	0	8
G	9	2	1	12
H	6	4	2	12
I	3	2	4	9
J	6	6	9	21
K	2	1	6	9

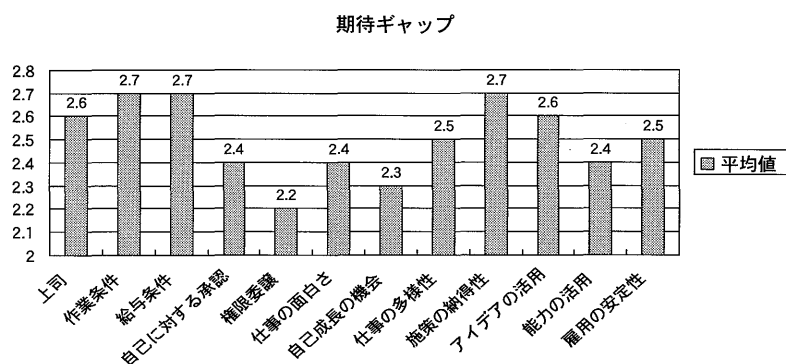
図表15 仕事観と転職意思



(6) 期待ギャップ

入職前の期待と現実とのギャップが、働く人の態度や行動に何がしかの影響、場合によっては決定的な影響を及ぼすことがある。そこで介護職の職場事情に合わせて、「上司」「作業条件」「給与条件」「仕事の面白さ」「権限委譲」「自己成長の機会」など12の項目を選定して、期待と現実とのギャップの大きさを4件法で尋ねた。その結果（図表16）、「作業条件」と「給与条件」が同点で最大ギャップとなっている。これらの条件は、通常、採用選考の段階で提示されているはずである。それにもかかわらず大きなギャップと感じているのは、施設側が十分な説明を行ってなかったか、当人の理解・見通しが甘かったかのどちらかであろう。また「施策の納得性」も前2者と同じギャップの大きさになっ

図表16 項目毎の期待ギャップ（数字が大きいほどギャップが大）



ている。これは、施設側の事前説明が不十分であったか、あるいは仮に説明を受けていたとしても、現実の介護に直面したときの対応の仕方や考え方に肯けない点があったことを示唆している。

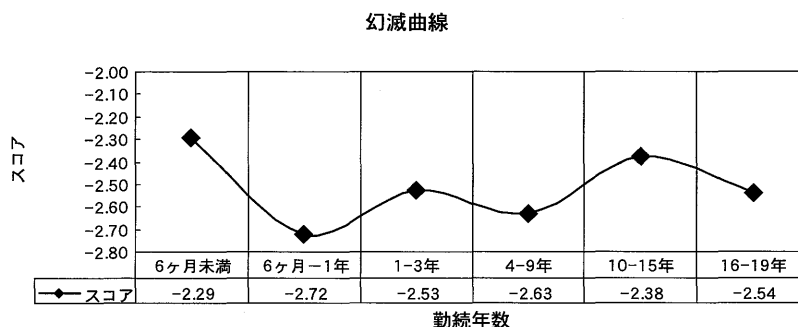
次に勤続年数ごとに期待ギャップの得点の平均値を出し、その負数をとってグラフ化した(図表17)。これは幻滅曲線（若林，1988；Wanous, 1980）と呼ばれるものである。幻滅曲線の軌跡をたどると入職後半年未満で最高のモラールを示すが、6ヶ月－1年未満の所で急激な低落が見られる。これを過ぎると1－3年のところでかなり回復するが、4－9年で再度落ち込む。両度の危機を潜り抜けて残った10年選手になるとまたかなり高いところに至る。それ以降はまた低下する。こうしてみると入職後半年を過ぎたころと勤続5年前後が要注意のゾーンとなる。

3. 総括と展望

以上の調査結果をまとめると以下のとおりとなる。

- ① バーンアウト(燃え尽き症候群)は、年齢では20-24歳、勤続では6ヶ月－1年未満で最も顕著。
- ② 性格特性のうち情動性（神経症傾向）がバーンアウトにつながる。

図表17 幻滅曲線



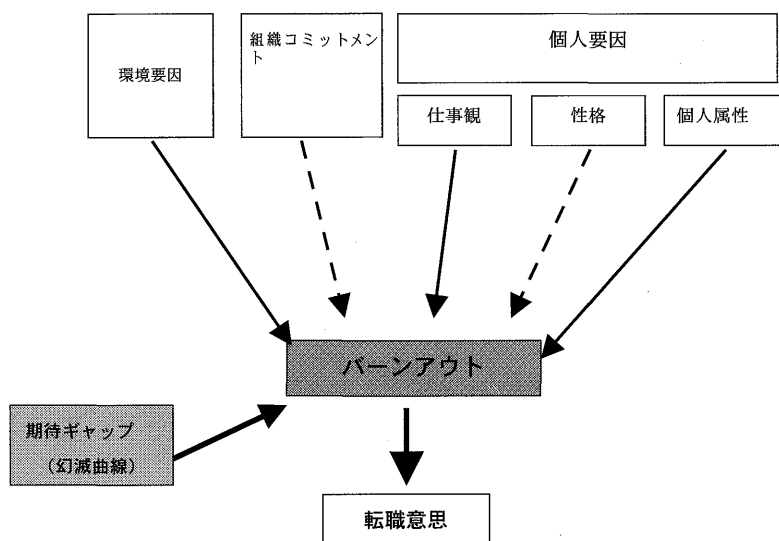
（注）本表は勤続年数別の期待ギャップ度の負数を勤続年数順に並べたもの。

- ③ 職場環境のうち「働きやすさ」はバーンアウトを抑制し、「利用者葛藤」「過重労働」はバーンアウトを亢進する。
- ④ 仕事観では「自己実現型」「信念堅持型」はバーンアウトに強いが、「実利指向型」はバーンアウトに陥りやすい。
- ⑤ 転職意思は合計で「あり」48.2%，うち「あり（介護職として）」が23.6%，「あり（別の仕事）」が24.6%である。年齢では30-34歳，勤続では4-9年で最も高い。「自己実現型」「信念堅持型」では転職意思を有する人の割合が少ないが、「実利指向型」の人は多い。
- ⑥ 期待ギャップは、「給与条件」「勤務条件」「施策の納得性」でもっとも大きい。

最後にバーンアウトをめぐる諸概念の関連を整理すると，下記「バーンアウト関連モデル」のとおりとなる。すなわちバーンアウトへの影響要因として，環境要因，個人要因，組織コミットメント，期待ギャップがある。個人要因はさらに個人属性，性格，仕事観に分かれる。これらの要因とバーンアウトの関連は矢印で示すとおりある。組織コミットメントとバーンアウトの関連はやや適合しにくい点がみられたので⁴⁾，点線とした。また性格との関連性についても，性格要因の抽出で不適切な点があったことから⁵⁾点線で示した。

しかし期待ギャップとバーンアウトとの因果性はきわめて明瞭に捕捉しえたと考えられるので太目の矢印で表した。またバーンアウトと転職意思との因果性も一目瞭然だったのでさらに太くした。ことに今回新たに採用した期待ギャップは，従来からの静的な（断面的な）アプローチに時系列的な切

バーンアウト関連モデル



4) 「組織コミットメント」の下位尺度「存続的コミットメント」や「仕事への没入感」がバーンアウトの説明変数として不十分であった。

5) 因子性格モデルのうち「同調性（調和性）」の部分が検証出来なかった。

り口を加えたもので、バーンアウトの立体的な把握に資するものと考えられる。また今回の調査項目で転職意思の有無という決定的な情報を取得できたのは、調査内容のリアリティを高めるのに大いに役立ったといえよう。

今後は今回の調査で納得の行く結果を得られなかった性格特性や組織コミットメントなどの部分についてさらに研究し、再調査を考えたい。また豊富な手持ち材料があるので、これらを活用して新たな観点からの分析も試みたい。

なお今回の調査については、協力してくれた施設に対し全体の分析結果と個別の分析結果（分かる施設のみ）を報告する予定である。調査結果と実態をつき合わせるにより、さらに内容的な深まりができるのではないかと思う。

また今回は時間的な都合もあって介護職に対する個別の聞き取り調査は実施しなかったが、もし併せて実施しておれば、さらに問題の核心に迫ることができたかもしれない。この点も心残りである。

参考文献（アルファベット順）

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp.1-18.
- Allen, N.J., & Meyer, J. P. (1996) "Affective, continuous and normative commitment to the organization: An examination of construct validity." *Journal of Vocational Behavior*, 49, pp.252-276.
- 安藤由佳子, 片岡健, 小林敏生 (2006) 「神経難病患者のケアに携わる看護師のバーンアウトに影響を及ぼす職場環境ストレスの探索」『日本看護学会雑誌』29 (1), pp.45-55.
- Becker, H.S. (1960) "Notes on the concept of commitment." *American Journal of Sociology*, 66, pp.32-40.
- Blau, G.J. (1985) "The measurement and prediction of career commitment." *Journal of Occupational Psychology*, 58, pp.-288.
- Cohen, A. (1993) "A work commitment in relations to withdrawal intentions and union effectiveness." *Journal of Business Research*, 26, pp.75-90.
- Cohen, A. (1995) "An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains." *Human Relations*, 48(3), pp.239-263.
- Cohen, A. (1996) "On the discriminate validity of the Meyer and Allen measure of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct?" *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), pp. 494-503.
- 土井健郎 (1988) 『燃え尽き症候群』金剛書房
- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, M.B. (1994) "Organizational commitment: The utility of unintegrative definition." *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Dunnette, M.D., Arvey, R.D., & Banas, P.A. (1973) "Why do they leave?" *Personnel*, (May-June), 25-39.
- FFPQ研究会 (1998) 『FFPQ (5 因子性格検査)』北大路書房
- Freudenberg, H.J. (1974) "Staff burnout" *Journal of Social Issues*, 30, pp.149-165.
- 藤島寛・山田尚子・辻平治朗 (2005) 「5 因子性格検査短縮版 (FFPQ-50) の作成」『パーソナリティ研究』第13巻第2号, pp.231-241.
- 福島裕人・名嘉幸一・石津宏・與古田孝夫・高倉実 (2004) 「看護者のバーンアウトと5因子性格特性との関連」『パーソナリティ研究』第12巻第2号, pp.106-115.
- 浜野譲治 (2001) 「人間労働の史的変遷過程 (3) —労働の理念的・形態的視点からの探求—」『呉大学短期大学紀要』No.5, pp.29-40.
- 橋場俊展 (2004a) 「「労働疎外」論の再検討 (上)」『北見大学論集』Vol.26, No.2, pp.1-15.

- ・橋場俊展 (2004b) 「「労働疎外」論の再検討 (下)」『北見大学論集』Vol.27, No.1, pp.33-44.
- ・堀龍二 (2001) 「就業時間と労働時間」『現代の人事労務管理』八千代出版, p.129.
- ・古川孝順・佐藤豊道 (2001) 『介護福祉』有斐閣, p.57.
- ・Iacovides A., Fountoulakis, K.Moysidou and C.Ierodiakonou C. (1997) “Burnout in Nursing Staff: A Clinical Syndrome Rather-than a Psychological Reaction?” *General Hospital Psychiatry*. 19.6 November 1997. pp.419-428. (10)
- ・一番ヶ瀬康子 (2003) 『介護福祉学の探求』有斐閣, pp.30, 146.
- ・一番ヶ瀬康子他 (2005) 『介護概論』ミネルヴァ書房, p.9.
- ・一瀬貴子 (2006) 「看護職・介護職の職務バーンアウト研究の現状と課題」『関西社会福祉大学研究紀要』9, pp.101-117.
- ・井村弘子 (2006) 「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, pp.87-97.
- ・稲岡文昭 (1995) 『人間関係論—ナースのケア意欲とよりよいメンタルヘルスのために』日本看護協会出版会
- ・岩出博 (1981) 「現代アメリカ労務管理論における「人的資源アプローチ」の研究」『経済集志』第51巻第3号, pp. 282-286.
- ・Kahn, R. (1978) “Job burnout: Prevention and remedies.” *Publicwelfare*, 36(2), 61-63.
- ・介護労働安定センター (2006) 『図で見る介護労働の実態』介護労働安定センター, p.24.
- ・介護労働安定センター (2005) 『介護労働者のストレスに関する調査』介護労働安定センター
- ・介護労働安定センター (2006) 『平成18年版 介護労働の現状』介護労働安定センター, p.113.
- ・鎌田ケイ子 (2005) 「介護の働き」一番ヶ瀬他編『介護概論』ミネルヴァ書店, p.15.
- ・菊野一雄 (2004) 「新しい人的資源管理の基本理念に関する一考察」『立教経済学研究』第58巻第2号, pp.83-96.
- ・Kirchmeyer, C. (1992) “Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources.” *Human Relations*, 45(8), pp.775-795.
- ・北浦正行 (2004) 『介護労働者の人事管理』介護労働安定センター, p.25.
- ・清川雪彦, 山根弘子 (2004) 「日本人の労働観—意識調査にみるその変遷」『大原社会問題研究所雑誌』No.542, p.15.
- ・国立社会保障・人口問題研究所編 (2006) 『人口の動向—日本と世界』国立社会保障・人口問題研究所
- ・小室豊允 (2000) 『福祉新時代の労務戦略』筒井書房
- ・厚生労働省 (2005) 『平成17年介護サービス施設・事業所調査結果概要』p.17.
- ・厚生労働省 (2005) 『平成17年雇用動向調査』
- ・厚生労働省編 (2006) 『平成18年版 厚生労働白書』p.469.
- ・高良麻子 (2006) 「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, pp.11-21.
- ・久保真人 (1998) 「ストレスとバーンアウトとの関係——バーンアウトはストレスか？」『産業・組織心理学研究』12, pp.5-15.
- ・久保真人 (1999) 「ヒューマン・サービス従事者におけるバーンアウトとソーシャル・サポートの関係」『大阪教育大学紀要 (第IV部門)』, 48, 139-147.
- ・久保真人 (2004) 『バーンアウトの心理学』サイエンス社
- ・久保真人・田尾雅夫 (1994) 「看護婦におけるバーンアウト・ストレスとバーンアウトとの関係」『社会心理学研究』34, pp.33-43.
- ・黒田兼一 (2006) 「人事労務管理の新展開—ヒューマンリソースマネジメントをどうみるか—」『立命館経営学』第44巻第5号, pp.1-17.
- ・九州大学経済学府遠藤研究室, 小野人事管理研究所 (2006) 『社会福祉法人Y会～働くことの意識調査報告』p.11.
- ・Lazarus, R., & Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal and Coping*. Spriger Publishing.
- ・Lief, H.I., & Fox, R.C. (1963) “Training for detached concern in medical students.” In Lief (Eds), *The Psychological Basis of Medical Practice*. Harper & Row.
- ・マッケナ, ビーチ (伊藤健市・田中和雄監訳) (2000) 『ヒューマン・リソース・マネジメント』税務経理協会
- ・増田真也・外島裕・藤野信行 (2003) 「施設介護職者のパーソナリティ, バーンアウトと業績評価との関係」『産業・組織心理学研究』17 (1), pp.3-14.
- ・Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981) “Maslach Burnout Inventory Manual”. *Consulting Psychologists Press, Inc.*

- ・ McCranie, E.W., & Brandsma, J.M. (1988) "Personality antecedents of burnout among middle-aged physicians." *Behavioral Medicines*, 14, pp.30-36.
- ・ Meyer, Allen, Smith (1993) "Commitment to organization and occupation: extension and test of a three-component conceptualization." *Journal of Applied Psychology* [JAP], 78(?), 538-51.
- ・ 三隅二不二編著 (1987) 『働くことの意味』有斐閣, pp.3-8.
- ・ 三浦文夫, 宇山勝儀 (2003) 『社会福祉通論30講』光生館, p.308.
- ・ Mobley, W.H. (1982) *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley
- ・ Morrow, P. C. (1983) "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment." *Academy Of Management Review*, 8(3), pp.486-500.
- ・ 森定玲子 (1999) 「第7章介護の技術」岡本民夫・井上千津子編『介護福祉入門』有斐閣
- ・ 村上宣寛・村上千恵子 (1995) 「主要5因子性格検査の世代別標準化」『性格心理学研究』8, pp.33-42.
- ・ 中村久美子・稲岡文昭 (1985) 「看護婦にみられるBurn-outとエゴグラムに示される個人特性との関連」『日本看護学会集録 第16回看護管理』, pp.17-21.
- ・ 中村美保 (2006) 「中高年看護師の職業性ストレスに関する関連要因の分析—職業性ストレス・職務満足度・バーンアウト・年代との関連」『看護・保健科学研究誌』7 (1), pp.83-92.
- ・ 西村洋子 (2006) 「第2章 介護の概念」福祉士養成講座編集委員会編『介護概論』中央法規, p.32.
- ・ 日本人事行政研究所 (2001) 『福祉関係職員の処遇に関する調査』日本財団図書館, pp.7-13.
- ・ 日本労働研究機構編 (2003) 『組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発: HRMチェックリストの開発と利用・活用』日本労働研究機構
- ・ 小野宗利 (2004) 「職場活性化策としての目標管理」『経済論究』第118号
- ・ 小野寺敦志・畦地良平・志村ゆず (2007) 「高齢者介護職員のストレスとバーンアウトの関連」『老年社会科学』28(4), pp.464-475.
- ・ Piedmont (1993) "A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions." *Journal of Personality Assessment* 61, pp.457-473.
- ・ Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974) "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology*, 59, pp.603-609.
- ・ 斎藤正二・池田勝徳・寺田篤弘 (1978) 「労働疎外についての意識研究: M.シーマンの質問紙を用いて」『社会学評論』Vol.28, pp.49-59.
- ・ 坂田周一・岡本多喜子 (1985) 「老人援助に対する態度の構造と要因分析」『社会老年学』22, pp.15-25.
- ・ 佐藤則子・宮本邦雄 (2006) 「看護師のバーンアウト傾向とコーピングおよび相談ニーズとの関連」『東海女子大紀要』25, pp.109-120.
- ・ 清家篤 (1998) 『生涯現役社会の条件—働く自由と引退の自由と』中央公論社
- ・ 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会 (2005) 『平成17年度新入社員 働くことの意識調査』
- ・ 冷水豊・浅野仁 (1985) 「全般的仕事満足度の構造と要因分析」『社会老年学』22, pp.26-41.
- ・ 下仲順子・中里克治・榎藤恭之・高山緑 (1998) 「日本版NEO-PI-Rの作成とその因子的妥当性の検討」『性格心理学研究』第6巻第2号, pp.138-147.
- ・ 下仲順子・中里克治・榎藤恭之・高山緑 (1999) 『NEO-PI-R, NEO-FFI 共通マニュアル』東京心理株式会社
- ・ 孫良 (1999) 「特別養護老人ホーム職員の介護意識調査」『関西学院大学社会学部紀要』第82号, pp.211-223.
- ・ 高橋弘司・渡辺直登 (1995) 「働く女性の離職意思の決定要因」『経営行動科学』第10巻第1号
- ・ 竹山, 住吉, 羽石他 (1975) 「経営における人間疎外とその回復についての研究(第3報): 層別比較による疎外の実態」『日本経営工学会誌』第26巻第2号, pp.193-194.
- ・ 田尾雅夫・久保真人 (1996) 『バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ』誠信書房
- ・ 東條光雅・前田大作 (1985) 「次元別仕事満足度の要因分析」『社会老年学』22, pp.3-14.
- ・ 筒井孝子 (1998) 『入門 介護サービスマネジメント』日本経済新聞社, p.199.
- ・ 内野知子 (2006) 「看護職者のストレスとソーシャル・サポート—文献考察を中心に」『福岡大学大学院論集』38 (2),

- pp.135-150.
- ・和田由紀子・佐々木祐子 (2006) 「バーンアウトと対人関係の様相—緩和ケア病棟に勤務する看護師の全体・年代別分析」『看護・保健科学研究誌』 7 (1), pp.33-92.
 - ・若林満 (1988) 「採用・配置・昇進」三隅二不二・山田雄一・南隆男編『組織の行動科学』福村出版
 - ・Wanous, J.P. (1980) *Organizational Entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Reading, Mass: Addison-Westly.
 - ・渡辺峻 (2000) 『人的資源の組織と管理』中央経済社, pp.7-8.
 - ・Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980) "Relationships between job, organization and work outcomes: An integrative approach." *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, pp.81-96.
 - ・義本純子・富岡和久 (2006) 「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』 37, pp.173-182.