

特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職に関する一考察

柏原正尚

日本福祉大学 健康科学部

永井拓己

日本福祉大学 健康科学部

彦坂亮

日本福祉大学中央福祉専門学校 介護福祉士科

Study on Organizational Structure and Nursing Care Staff Turnover at Special Nursing Homes for the Elderly

Masanao Kashiwabara

Faculty of Health Sciences, Nihon Fukushi University

Takumi Nagai

Faculty of Health Sciences, Nihon Fukushi University

Akira Hikosaka

Nihon Fukushi University Chuo College of Social Services

Abstract: This paper seeks to clarify the systematic factors that exert influence over nursing care staff turnover rates at special nursing homes for the elderly. The data analyzed is publically-available data from 198 special nursing home facilities located in Aichi Prefecture.

The items analyzed with regard to organizational structure are: number of equivalent full-time nursing care staff, minimum hours on night shift, years worked by nursing care staff, ratio of accredited nursing care staffers, and number of years the facility has been in operation. To obtain outcomes, data from 2010, 2012, and 2014 on nursing care staff turnover rates calculated on a per-facility basis were utilized. The analysis method classifies facilities into four types through cluster analysis based on factors extracted by factor analysis. Using analysis of variance (ANOVA), the study compared nursing care staff turnover rates between these four facility groups and clarified the presence or lack of influence from systematic factors.

The analysis resulted in utilizing the two extracted factors of employee scale and experience accumulated to classify each facility into the four groups: a high-staff-allocation facility, highly-experienced facility, poorly-experienced facility, and low-staff-allocation facility. When nursing care staff turnover rates were compared for each of the four groups, it became clear that the highly-experienced facility was the only group that would continuously maintain significantly low nursing care staff turnover versus the other three groups between 2010 and 2014.

As opposed to the findings by other research pieces that wages and training connect to suppressed turnover levels, this study suggests that cumulative experience of nursing care workers is in actuality a systematic factor that suppresses turnover. Yet, this study has certain limitations in that only use of publically-available data limits analysis criteria and does not help reflect structural changes over time. One issue left unresolved, which needs to be explored in the future study, is the clarification of factors that could exert influence on individual nursing care workers' turnover behavior, not just overall nursing care worker turnover rates alone.

Keywords: special nursing homes for the elderly, nursing care staff turnover rate, organizational structure, factor analysis, the official announcement system of nursing-care-services information

1. はじめに

今日、介護分野では介護職員の人材不足が社会問題化している。介護のサービス提供量は、今後ますます増加する見通しであり、人材不足はさらなる深刻化が懸念されている。人材確保のための施策としては、介護職員の処遇の改善や多様な新規人材の介護分野への流入促進、地域住民等インフォーマルな人材の活用などの提起がある。これらに加えて、現在就業している人材をいかに離職抑制するかが重要となる。

介護職員の離職率に関する研究（以下、「離職率研究」）を概観すると、賃金や資格取得の支援、研修機会の確保など個々の組織的要因や、組織コミットメントといった組織に所属する個々の介護職員の意識データと離職率との比較はなされているものの、介護職員や職場の比較的稳定した特徴である組織構造に着目した分析は見当たらなかった。また、複数年の離職率データをアウトカムに用いて要因分析しているものも見当たらなかった。そのため本研究では、組織構造に着目するとともに、複数年の離職率をアウトカム指標に用いて分析に取り組む。

本研究は、今日、介護人材の有効求人倍率が全国一高く、介護福祉士養成施設数及び介護分野以外の就職先も多い愛知県に着目し、介護福祉士の主要な就職先である特別養護老人ホーム（以下、「特養」）を分析対象とすることとした。特養は、介護分野のなかでは最も介護職員の離職率が低い施設種別であるが、その中でも施設間で格差が生じていることが報告されており、介護職員の離職率と関連する組織的要因を探る研究の蓄積が求められる。

本研究は、組織構造の特徴と介護職員の離職率との関連性の分析から、離職率に及ぼす組織的要因を探る目的で取り組むこととする。これは、特養の組織構造が介護職員の離職率格差に影響を及ぼしているのではないかと

の着想から導いたものである。

本研究でいう組織構造とは、医療の質の評価における A. Donabedian (1980) の「構造」の概念を援用して、「介護の提供者、または提供者が使える道具や資源、その働く組織的な場所の比較的稳定した特徴」とし、介護を提供するのに必要な、人的、物理的、財政的な資源を含んでいるものと位置づけて用いることとする。具体的には専門職の人材の数、分布、資格、施設の数、規模、設備などが含まれる。

1.1 介護離職者の離職率の推移と先行研究の概観

図1は、2005年より2014年までの10年間の産業別の従業員離職率と介護職員及び特養の介護職員離職率の推移をグラフにしたものである。従業員の離職率が最も高い産業は宿泊業、飲食サービス業で、その割合は30%前後となっており、他の産業に比べて顕著に高いことがうかがえる。それに対して、医療・福祉分野（介護分野も含まれる）は、2005年の離職率が18.5%と最も高かったものの、2014年は15.7%となっており、全産業の平均離職率とほぼ同水準で推移している。介護労働安定センターの介護労働実態調査によれば、2007年に25.3%とピークであった介護職員の離職率は、4年後の2011年には16.9%にまで低下しており、2014年も17.5%とこの数年は横ばいの状況である。介護職員の中で最も離職率の低いサービス種別は特養であるが、2007年に21.8%まで上昇していた離職率が2011年には14.8%まで低下し、直近の2014年では15.4%と安定してきており、全産業及び医療・福祉分野の平均離職率と同水準となっていることがわかる。

離職率研究は、施設単位で算出される離職率をアウトカム指標に用いる研究である。施設という組織単位のデータを用いることから職員個人の離職意向や離職行動との

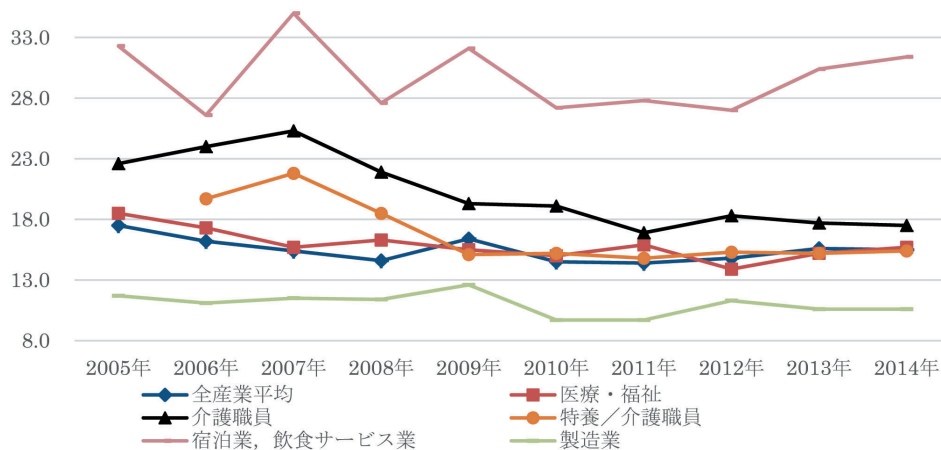


図1 産業別の離職率及び施設種別の介護職員離職率
(出所：介護労働安定センター/『介護労働実態調査』，厚生労働省/『雇用動向調査』)

関連性の有無は実証されていないのが現状である。また分析に用いられるデータは、介護労働安定センターによる介護労働実態調査結果が多く、研究者が独自データを使って分析する場合には、都道府県その他一定の地理的範囲内で得られたデータ、もしくは少数の施設データが用いられている。これら離職率研究の主目的は、介護職員の離職率に関連する組織的要因を探ることであり、これまでに以下のような知見が示唆されている。

大阪府下の施設を調査した張ら (2008) は、離職率の低い施設群の特徴として、専門資格の取得支援や体系的・計画的な研修、仕事の役割明確化や職場への所属意識など組織コミットメントに対する評価の高さ、賃金、休暇取得、福利厚生などの職場待遇への満足度の高さを挙げている。石黒 (2009) は、離職率の低い施設群のほうが「残留・意欲」及び「情緒的コミットメント」といった組織コミットメントが高いことを指摘している。また花岡 (2009) は、相対賃金の上昇が離職率を低下させ、地域における他職種との相対賃金の違いが介護事業所における正社員の離職率に有意な差異を生じさせることを示唆している。さらに花岡 (2010) は、他職種との相対賃金の高さが施設系正規介護職員の早期離職者割合を低下させると指摘している。その他、離職意向と離職率の両アウトカムを用いて分析に取り組んでいる黒田ら (2011) によれば、離職率の低い施設群では、年収300万円以上の職員が多く、研修機会の確保、組織コミットメントが離職率と負の関連性を有すると示唆している。大和 (2013) の報告では、採用後に教育・研修を実施している事業所ほど離職率が低いことを指摘している。柏

原 (2013) では、常勤介護職員の離職率が従来型施設よりユニット型施設、事業経過年数が短いほど高く、町村に所在する施設のほうが政令指定都市及び市にある施設よりも低い傾向であることを指摘した。これらの研究の多くは特養に着目し、介護職員の離職率と賃金や研修、組織コミットメント、所在地、事業経過年数などの要因との関連性が示唆されている。

2. 研究対象・方法

本研究は、愛知県下の特養を分析対象とする。総従業員はじめ、介護職員の数や経験、資格など従業員の状況及び事業経過年数の項目から組織構造の特徴を抽出し、介護職員の離職率との関連性を分析する。分析には、介護サービス情報公表制度に基づいて愛知県から公開されているデータを用いる。分析項目は、総従業員数、介護常勤換算人数 (以下、「介護換算」)、夜勤最小時数 (以下、「夜勤数」)、常勤介護職員に占める介護福祉士有資格者比率 (以下、「有資格率」)、当該施設職員に占める経験5年以上の職員割合 (以下、「経験割合」)、事業経過年数、そして常勤の介護職員の離職率である。

分析方法は、上記の項目を用いて、まず因子分析によって項目を因子にまとめ、組織構造の特徴として抽出する。有資格率及び経験割合の2指標については、標準得点を算出して用いる。因子分析では、抽出した組織構造の特徴をできるだけ反映した因子得点算出のために直交回転 (バリマックス法) を行う。次に、各因子得点を用いたクラスター分析を行い、施設の類型化を試みる。クラスター分析は、因子分析によって抽出した因子数に応じて、

相対的に等質なクラスター数に振り分けるために非階層的クラスター分析を用いる。その後、類型化した施設タイプ別の離職率を比較するために一元配置分散分析を行う。検定には、クラスカル=ウォリス検定を用いる。このような分析方法によって組織構造の特徴による離職率格差の有無を検討する。分析データは、データ収集の制約から総従業員数及び総従業員に占める勤務5年以上の割合は2012年データ、その他は2010年データを用いる。さらに分析対象の特養は、2010年、2012年の上記データが収集可能な198施設とする。離職率については2010年、2012年、2014年の隔年データを用いるが、2012年データには198施設のうちの4施設が収集できず、欠損値として分析を行うこととする。分析にはSPSS for Windows Ver. 22を使用する。

3. 分析結果

3.1 特別養護老人ホームの特徴と類型化

組織構造の特徴を抽出する因子分析に用いた項目の基本統計量は表1のとおりである。分析対象とした愛知県下の特養198施設の総従業員平均は70.00 ± 17.82人、

介護換算平均は41.46 ± 12.59人、夜勤数平均は4.73 ± 1.28人、経験割合平均は40.13 ± 13.16%、有資格率平均56.54 ± 17.9%、事業経過年数平均は13.66 ± 9.13年であった。項目間の相関係数は表2のとおりである。総従業員数、介護換算、夜勤数の3項目間では強い正の相関がみられ、有資格率、経験割合、事業経過年数の3項目間では緩やかな正の相関がみられた。加えて、事業経過年数は、総従業員数、介護換算、夜勤数との緩やかな負の相関がみられた。

次に、上記の項目を用いて因子分析を行った結果、固有値1以上であった2因子を抽出した。2因子の累積分散は合計68.08%であり、2つの因子による説明力は全体の約7割であった。(表3参照)

表4は、抽出した2因子の因子負荷量を示したものである。第1因子は、総従業員数、介護換算、夜勤数の3指標によって説明される因子であり、これを職員配置因子とする。職員配置因子は、施設規模を示す総従業員数が多く、サービス提供に中心的に関わる介護換算及び夜勤数の多い施設ほど正の相関を示す因子である。

第2因子は、経験割合、有資格率、事業経過年数の3

表1 因子分析に用いる項目の基本統計量 (198施設)

	平均値	標準偏差	最大値	最小値	中央値
総従業員数	70.00人	±17.82	131人	32人	67人
介護換算 ⁽¹⁾	41.46人	±12.59	85.80人	14.48人	39.25人
夜勤数 ⁽²⁾	4.73人	±1.28	9人	2人	4人
有資格率 ⁽³⁾	56.54%	±17.91	97.06%	15.79%	57.32%
経験割合 ⁽⁴⁾	40.13%	±13.16	77.10%	0.00%	40.75%
事業経過年数	13.66年	±9.13	46.37年	1.75年	11.45年

(1) 介護換算：介護常勤換算人数

(2) 夜勤数：夜勤最少時数

(3) 有資格率：常勤介護職員に占める介護福祉士有資格者比率

(4) 経験割合：常勤介護職員に占める経験5年以上の職員割合

表2 因子分析に用いる項目間の相関係数

	1	2	3	4	5	6
1. 総従業員数	1.000					
2. 介護換算	.839**	1.00				
3. 夜勤数	.676**	.767**	1.00			
4. 有資格率	-.071	-.127	-.059	1.00		
5. 経験割合	-.105	-.114	-.062	.338**	1.00	
6. 事業経過年数	-.200*	-.273**	-.204*	.227*	.250**	1.00

**p<0.001 *p<0.01

指標によって説明される因子であり、これを経験蓄積因子とする。経験蓄積因子は、ケアの質に直接関わってくる経験割合及び有資格率がともに高く、さらに事業経過年数の長い施設ほど正の相関を示す因子である。

因子分析によって抽出した上記の2因子の因子得点を用い、非階層的クラスター分析にて4つに分類したところ、最終中心点が表5のように2因子の座標軸に近い4つの特徴的な施設タイプに類型化することができた。これら因子分析及びクラスター分析の結果について、2因子を座標軸とする散布図に描くと図2のような分布になっていることがわかった。

第1クラスターは、横軸の職員配置因子にプラスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群の特養には、総従業員数、介護換算、夜勤数の多い施設が含まれていることなどから職員高配置施設と位置づけた。

ここに含まれるのは43施設であった。

第2クラスターは、縦軸の経験蓄積因子にプラスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群に含まれる特養は、比較的経験豊富な職員が多く配置され、有資格率も高く、事業経過年数も長いことなどから経験蓄積施設と位置づけた。ここに含まれるのは33施設であった。

第3クラスターは、縦軸の経験蓄積因子にマイナスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群の特養は、比較的経験豊富な職員や有資格者が少なく、事業経過年数も短いことなどから経験未蓄積施設と位置づけた。ここに含まれるのは65施設であった。

第4クラスターは、横軸の職員配置因子にマイナスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群に含まれる特養は、総従業員数、介護換算、夜勤数が少な

表3 因子分析結果 - 因子の固有値と分散 -

成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の負荷量平方和		
	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %
1	2.606	43.440	43.440	2.606	43.440	43.440	2.536	42.266	42.266
2	1.478	24.640	68.080	1.478	24.640	68.080	1.549	25.815	68.080
3	.786	13.102	81.183						
4	.668	11.140	92.323						
5	.306	5.099	97.422						
6	.155	2.578	100.000						

因子抽出法：主成分分析

回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

表4 因子分析結果 - 因子負荷量 -

	成分	
	第1因子	第2因子
介護換算	.939	-.113
総従業員数	.916	-.055
夜勤平均	.894	-.025
有資格率	.015	.764
経験割合	-.039	.733
事業経過年数	-.120	.641

表5 クラスター分析結果 - 各クラスターの中心点 -

	第1クラスター	第2クラスター	第3クラスター	第4クラスター
縦軸：職員配置因子	1.40685	-0.4369	-.15611	-.85799
横軸：経験蓄積因子	-0.6141	1.49202	-.90943	.21959

い施設が多く含まれることなどから職員低配置施設と位置づけた。ここに含まれるのは57施設であった。

3.2 特別養護老人ホームの特徴と介護職員の離職率

上記の4タイプに類型化した施設タイプ別に離職率を比較したところ、表6のような結果であった。離職率は、2010年、2012年、2014年いずれも経験蓄積施設が有意に低くなっていた。4つの施設タイプをそれぞれ多重比較してみたところ、2010年は経験蓄積施設が他の施設タイプに比して有意に離職率が低いことがわかった。

(図3参照)

2012年は、経験蓄積施設が他の3つのタイプに比して有意に離職率が低くなっていただけでなく、職員低配置施設が経験未蓄積施設に比して有意に低くなっていた。(図4参照)

2014年は、経験蓄積施設が職員高配置施設及び経験未蓄積施設に対して有意に離職率が低い結果となっていた。(図5参照)

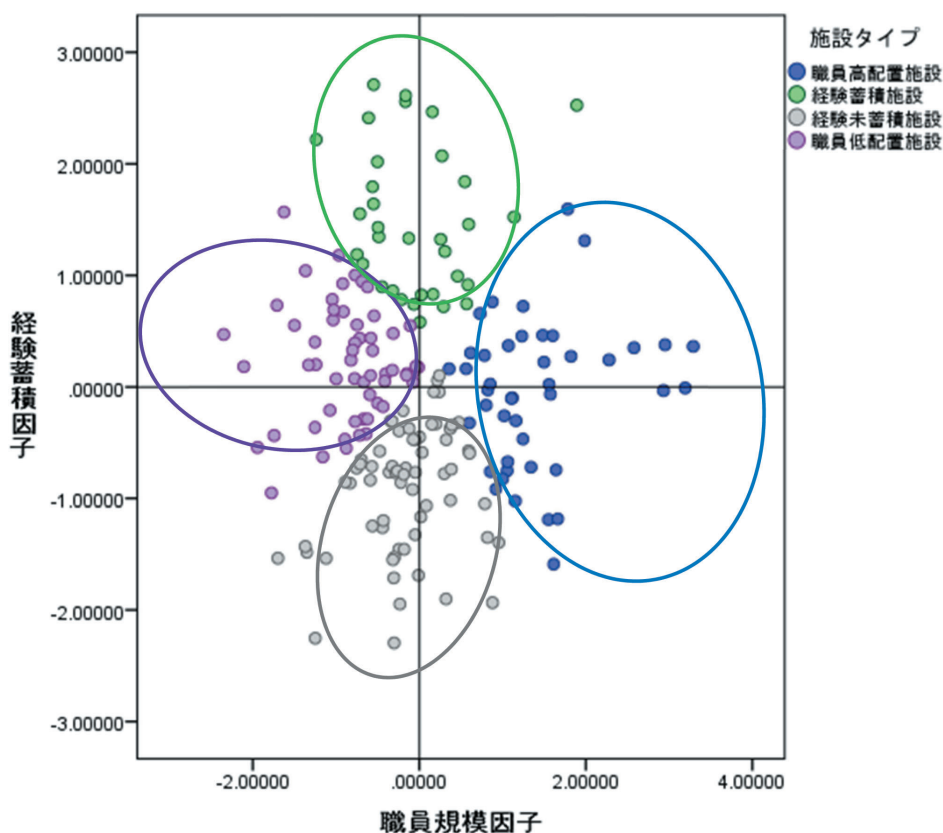
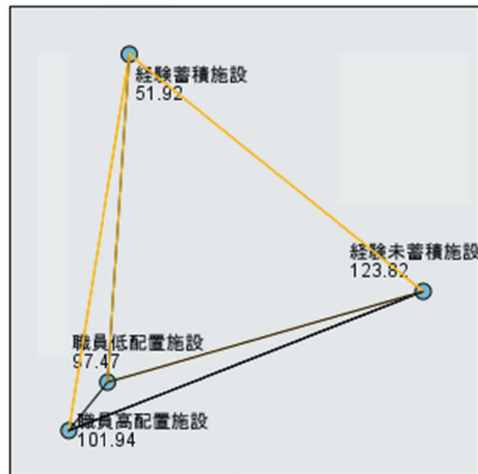


図2 クラスタ分析結果 - 散布図 -

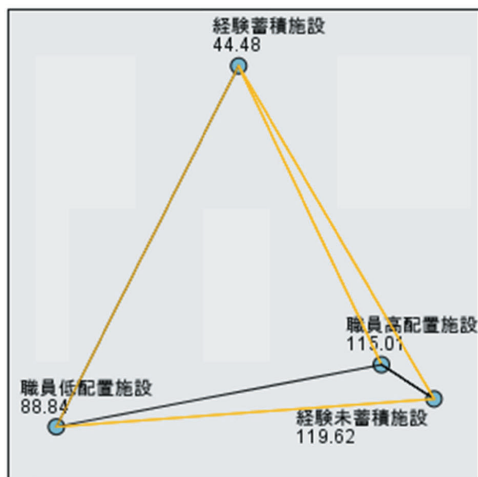
表6 特養タイプ別にみる介護職員の離職率 (%)

類型・タイプ (施設数)	2010年離職率	2012年離職率	2014年離職率
	平均値・標準偏差	平均値・標準偏差	平均値・標準偏差
職員高配置施設 (43施設)	14.83 ± 8.03	17.36 ± 7.89	17.31 ± 10.45
経験蓄積施設 (33施設)	7.50 ± 5.59	6.80 ± 5.95	8.90 ± 8.91
経験未蓄積施設 (65施設)	19.16 ± 11.20	19.47 ± 10.94	18.89 ± 12.32
職員低配置施設 (57施設)	14.64 ± 10.13	13.76 ± 9.27	13.93 ± 12.01
合計 (198施設)	14.98 ± 10.19	15.30 ± 10.10	15.45 ± 11.79



サンプル1 - サンプル2	検定統計	標準エラー	調整済み有意確率
経験蓄積施設 - 職員低配置施設	-45.549	12.532	p=0.002
経験蓄積施設 - 職員高配置施設	50.018	13.259	p=0.001
経験蓄積施設 - 経験未蓄積施設	-71.891	12.246	p<0.001
職員低配置施設 - 職員高配置施設	4.468	11.573	p=1.000
職員低配置施設 - 経験未蓄積施設	26.342	10.396	p=0.068
職員高配置施設 - 経験未蓄積施設	-21.874	11.262	p=0.313

図3 介護離職率の多重比較結果 - 2010年 -



サンプル1 - サンプル2	検定統計	標準エラー	調整済み有意確率
経験蓄積施設 - 職員低配置施設	-44.352	12.481	p=0.002
経験蓄積施設 - 職員高配置施設	70.528	13.172	p<0.001
経験蓄積施設 - 経験未蓄積施設	-75.131	12.123	p<0.001
職員低配置施設 - 職員高配置施設	26.176	11.504	p=0.137
職員低配置施設 - 経験未蓄積施設	30.779	10.285	p=0.017
職員高配置施設 - 経験未蓄積施設	-4.603	11.114	p=1.000

図4 介護離職率の多重比較結果 - 2012年 -

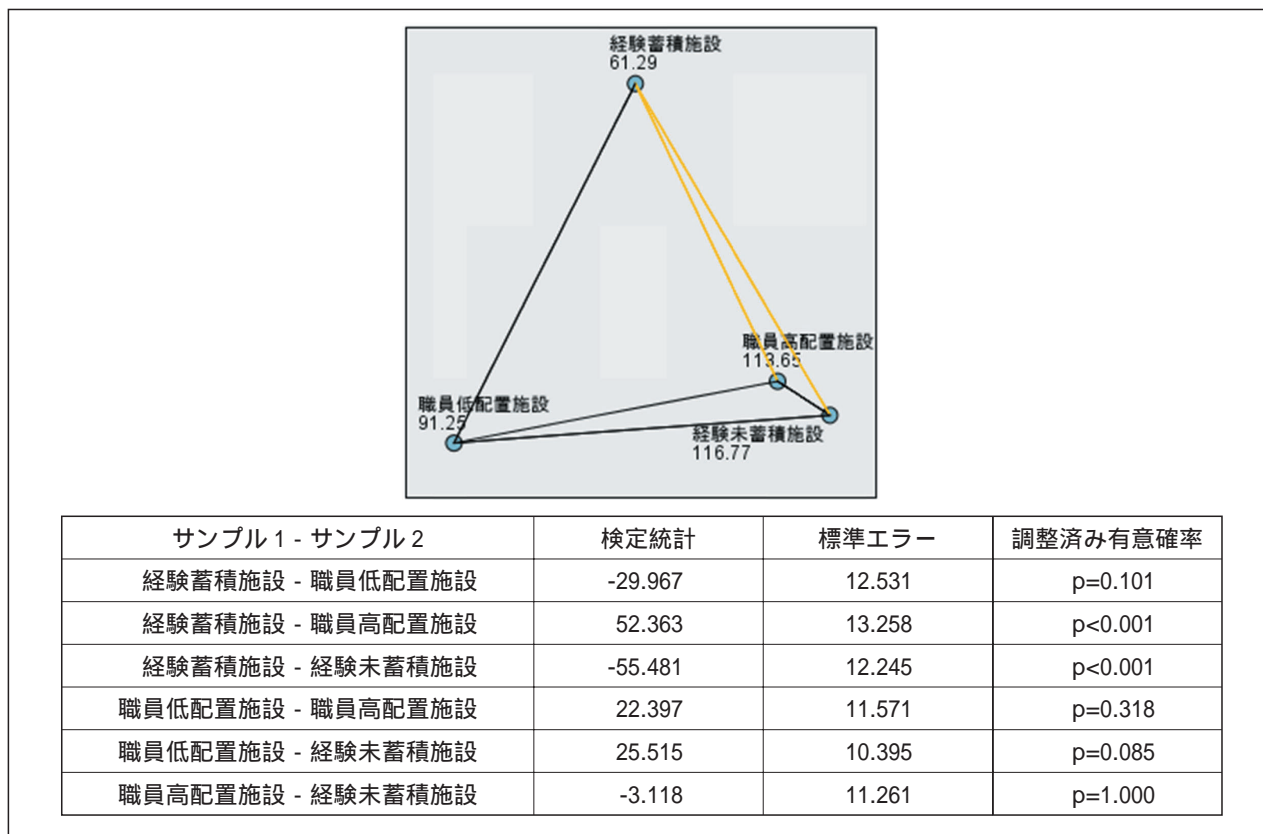


図5 介護離職率の多重比較結果 - 2014年 -

4. 考察

4.1 特別養護老人ホームにおける組織構造の特徴は職員配置と経験蓄積

本研究では、特養の組織構造を2つの因子から特徴づけられることを示した。第一因子は、職員配置因子であり、総従業員数、介護換算、夜勤数の3項目が内包されるものである。この職員配置因子は、施設の大きさや入所者数などで把握できる施設規模ではなく、職員の配置の高低によって特養の組織構造を特徴づけられるものである。

第二因子は、経験蓄積因子である。これは、経験割合及び有資格率、事業経過年数の3項目が含まれる。この経験蓄積因子は、事業経過年数と勤務経験の比較的長い職員の割合とが相関しているだけでなく、そこに介護福祉士有資格者の割合も合わせて経験の蓄積として特徴づけられるものである。

特養という同じ種別の介護サービス提供を行う施設であっても、そこで働く施設職員のケアの質は異なっている。本研究では、職員配置と経験蓄積を軸に、特養を職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低

配置施設の4つに類型化できることを示した。この特徴は、施設という職場環境の中で働く職員に着目し、その規模や資格及び経験などの比較的安定している人的な指標を分析項目に設定して見出したものである。本研究は、4つの施設タイプの離職率比較から、職員配置よりも経験蓄積のほうが離職率抑制につながることを示唆できた。近年、介護分野のなかで比較的低位で離職率が安定している特養において、経験蓄積によってケアの質を高め、魅力的なサービス提供施設として職場環境を整えることがさらなる人材の参入を促進し、人材確保につながるのではないかと考えることができる。

4.2 離職率研究における本研究の意義

本研究では、特養を経験蓄積施設、職員高配置施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4つのタイプの中で、2010年、2012年、2014年の介護離職率がいずれも経験蓄積施設において有意に低くなっていることがわかった。

これまでの離職率研究では、賃金、研修、組織コミットメント、事業経過年数、所在地などが離職率に影響する知見として示唆されているが、さらに本研究の結果は、

勤務経験の豊かな職員や介護福祉士有資格者の定着が離職率の抑制要因になること、逆に職員配置の高低は影響が少ないこと、これらに特徴づけられる組織構造が、単年の離職率の高低に影響するのではなく、複数年に渡って影響を及ぼす可能性があることなどを新たに示唆できた。

5. 結論

本研究は、特養の組織構造を上記のように職員配置因子と経験蓄積因子という2つの因子を用いて職員高配置施設、職員低配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設という4つの施設タイプに分類することが可能であることを提示した。そして上記4タイプのなかで、特に経験蓄積施設が複数年に渡って有意に離職率が低くなっていることを指摘し、組織構造が離職率に影響を及ぼすことを実証的に示唆することができたのではないかと考える。

6. 本研究の限界と課題

本研究の目的は、組織構造の特徴と介護職員の離職率との関連性の分析から、離職率に及ぼす組織的要因の存在を明らかにすることであった。本研究では、収集データの制約もあり、人的な指標を中心とした組織構造の把握となっている。また、本研究で提示した職員規模と経験蓄積という特養の特徴が、組織構造として変化していくものであるかどうかの検証はいずれ必要といえる。複数年の離職率のデータを用いて分析する新たな取り組みを行うことはできたものの、4年間という限られた期間のなかでの分析に留まった。より明確に組織構造と離職率との関連性を探究していくためには、10年、20年あるいはそれ以上のより長い期間での組織構造及び介護職員の離職率の変化を分析する研究の蓄積も必要といえる。

本研究の取り組みは、上記のような限界はあるものの、経験の蓄積が離職率に影響を及ぼすという結果を得ることができた。このことは、ケアの質と介護職員の離職率との関連性を探るといった新たな研究課題にもつなげることができる。今後は、施設単位で算出される離職率だけでなく、介護職員一人ひとりが抱える個人的要因の離職に及ぼす影響を探究する研究課題にも取り組み、個人的要因と組織的要因の相互関連性をふまえた離職要因の研究に取り組んでいきたいと考えている。

引用文献

- 1) 介護労働安定センターホームページ：www.kaigo-center.or.jp/ 2015年9月12日閲覧。
- 2) 厚生労働省ホームページ：www.mhlw.go.jp/2015年9月12日閲覧。
- 3) A. Donabedian: Explorations in Quality Assessment and Monitoring, Volume 1 The Definition of Quality and Approaches to Its Assessment. 東尚弘訳：『医療の質の定義と評価方法』P86より「医療」を「介護」と変更して引用。
- 4) 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, pp. 16-25 (2011)
- 5) 佐藤ゆかり, 澁谷久美, 中嶋和夫, 香川幸次郎：介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討。社会福祉学, 44(1), pp. 67-78 (2003)
- 6) 永井隆雄, 小野宗利：介護職における離職職意形成の分析。社会政策学会誌社会政策, 1(1), pp.97-114(2008)
- 7) 厨子直之：ナレッジワーカーのソーシャルサポート・職務満足・組織コミットメント・組織市民行動・離職に関する実証分析。和歌山大学経済学会研究年報, 14, pp. 469-486 (2010)
- 8) 張允楨, 黒田研二：特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究。厚生指標, 55(15), pp. 16-23 (2008)
- 9) 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), pp. 269-286 (2009)
- 10) 花岡智恵：介護労働者の早期離職要因に関する実証分析。一橋大学ディスカッションペーパー, 472, pp. 1-15 (2010)
- 11) 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), pp. 33-45 (2013)
- 12) 石黒文子：介護老人福祉施設におけるケアの質の確保と施設の組織・管理。厚生指標, 56(13), pp. 1-9 (2009)
- 13) 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, pp. 19-27 (2013)

参考文献

- 1) 大和三重：介護労働者の職務満足が就業継続意向に与える影響．介護福祉学，17(1)，pp. 16-23 (2010)
- 2) 小木曾加奈子，阿部隆春，安藤邑恵，平澤泰子：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・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)，pp. 103-118 (2010)
- 3) 山田篤裕，石井加代子：介護労働者の賃金決定要因と離職意向 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)，pp. 229-248 (2009)
- 4) 岸田研作，谷垣静子：介護職員が働き続けるには何が必要か．日本経済研究，69，pp. 1-23 (2013)
- 5) 小檜山希：介護職の仕事の満足度と離職意向 介護福祉士資格とサービス類型に注目して．季刊社会保障研究，45(4)，pp. 444-457 (2010)
- 6) 稲谷ふみ枝，津田彰，村田伸，神園紀幸：高齢者介護施設職員の精神的健康度に対するワークストレスの認知的評価の影響．久留米大学心理学研究，7，pp. 35-40 (2008)