

# 介護業務における「バーンアウト」改善に向けた調査研究

—特別養護老人ホームの介護職員・施設長に対する調査からみえた課題—

タチバナ ナオキ ツクモ アヤコ  
立花 直樹\*1 九十九 綾子\*2

**目的** 本研究では、第1に介護職員の「ストレス（否定的側面）」と「やりがい（肯定的側面）」に焦点を当てながら、特別養護老人ホームの介護職員の就労が継続可能となる要因について明らかにすることを目的として調査・分析を行った。第2に、介護現場の第一線で活躍する介護職員と労務管理責任者である施設長の考え方などに、どのような差異があるのかを明らかにすることを目的とした。

**方法** 大阪府社会福祉協議会老人施設部会の承諾と協力を得て、大阪府内の特別養護老人ホームを対象に、無作為層化抽出法を用いて161施設を抽出した。介護職員644人（各施設4人）と161人の施設長を対象に、「基本項目（性別、勤務年数、取得資格等）」「バーンアウト尺度」 「QWLSCL測定尺度」等で構成される質問紙調査を用いた郵送調査を実施した。分析は $\chi^2$ 検定並びにt検定を行い、要因が複数予測されたものについては、要因間の分散分析を行い、一元配置分散分析を実施した場合はF統計量を用いた多重比較を併用した。

**結果** 介護職員451人（回収率：70.0%）、施設長75人（回収率：46.6%）からの回答があった。介護職員では、男性よりも女性にバーンアウト傾向がみられた（ $t = -2.78, p < 0.01$ ）。2要因の分散分析を行った結果、「職場内における相談相手の有無（ $F = 3.12, p < 0.05$ ）」 「性別と職場外における相談相手の有無（性別： $F = 17.60, p < 0.001$ , 職場外における相談相手の有無： $F = 11.48, p < 0.001$ ）」 「職員間の人間関係の良否（ $F = 9.50, p < 0.01$ ）」 「同僚との人間関係の良否（ $F = 11.99, p < 0.01$ ）」 「性別と上司との人間関係の良否（性別： $F = 8.60, p < 0.01$ , 上司との人間関係： $F = 25.50, p < 0.001$ ）」 「利用者との人間関係の良否（ $F = 9.23, p < 0.01$ ）」 「仕事のやりがいの有無（ $F = 11.83, p < 0.01$ ）」のそれぞれに主効果がみられた。「介護職が仕事を長く継続するために最も大切なこと」を選択する回答では、介護職員と施設長の意識のズレがみられた。

**結論** 介護職員が、継続して就労できる環境を整備するには、「様々な人間関係に配慮した支援システム」 「満足できる所得保障と働きがいのある仕組み」の構築が必要であるといえる。そのために、施設を統括しマネジメントを担う理事長や施設長が、介護職員との考えや意識のズレを放置せず、日頃より介護職員のニーズや意見をくみ取り、話し合い、職場環境や労働条件、さらには福利厚生システムとして取り入れていく必要がある。

**キーワード** 特別養護老人ホーム、介護職員、バーンアウト、やりがい

## I 緒 言

11月1日現在の確定値で、65歳以上の人口は約29825千人（対総人口比23.3%）であり<sup>1)</sup>、厚生労働省の「人口推計月報」によると、2011年 厚生労働省（国立社会保障・人口問題研究所）の

\* 1 関西福祉科学大学社会福祉学部講師 \* 2 神戸学院大学社会リハビリテーション学部講師

「日本の将来推計人口」によれば、今後、出生率・死亡率が現在の状況（中位）で推移した場合、2035年には65歳以上人口が約37407千人（対総人口比33.36%）で全人口の1/3となり、2040年頃には、高齢者数が約38678千人とピークを迎える<sup>2)</sup>。しかし、それ以降は、高齢者人口も減少に転じる一方で、高齢化率は上昇を描き、2065年には65歳以上人口が約32869千人（対総人口比40.4%）で全人口の1/2.5となること発表されている<sup>3)</sup>。このように、今後ますますの高齢者増加に伴い、わが国では2005年に3922千人であった要介護高齢者が、2025年には702万人と、急激に増加する予定である<sup>4)</sup>。

要介護高齢者が在宅で生活する場合、家族が介護を担ったり、介護保険制度の中で通所型サービスや訪問型サービス等を利用したりして生活の質を担保している。その一方で、在宅での生活が困難な場合、ついのすみかとして特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）に入所し生活する場合が少なくない。要介護高齢者の増加に伴い、わが国の特別養護老人ホームの数は、1990年に2,260施設であったのが、介護保険制度施行前の1999年に4,214施設となり、2009年には6,123施設へと増加している<sup>5)6)</sup>。特別養護老人ホームの増加に伴い、これからますます直接的な生活援助を行う介護職員が必要となってくる。川越は、2005年時に260,010人であった介護老人保健施設・特別養護老人ホームの介護職員が、2025年には349,514人も必要となることを予測している<sup>7)</sup>。

しかしながら、昨今、福祉施設における介護職員の不足に関する問題が顕在化し、社会的な問題となっている。特に、新聞やテレビ等のマスコミは、介護職員の否定的側面（「労働負担」「疲労・けが」「低賃金」「離職率」）等を中心に報道してきたため、介護現場は「3K労働（きつい、汚い、経済収入が安価）」といわれ、失業率が高い世の中にあっても就業することを敬遠され、人材不足が中々解消できない状況である。事実、介護職の有効求人倍率は、2006年度に「1.74倍」、2008年度に「2.20倍」と他業種・他職種に比して、高い水準で推移しており、

求人募集をかけても、十分な人材確保ができにくい状況にあった<sup>8)</sup>。

これまでの多くの調査研究では、介護職員に関する「身体的負担」「ストレス」「バーンアウト」等の否定的側面を析出する研究が中心で、「身体的負担軽減」「ストレス除去」「バーンアウト防止」等の問題解決策を考察・提言する研究は多くなかった。

また、これまでの先行研究の大半が、介護職員を対象とした研究であり、労務管理責任者である施設長の考えと介護職員の考えを比較検討した研究はほとんどない。

そこで、本研究では、第1に介護職員の「ストレス」（否定的側面）と「やりがい」（肯定的側面）の関係に焦点を当てながら、介護職員が特別養護老人ホームでの就労継続が可能となる要因について明らかにすることを目的として調査・分析を行った。第2に、介護現場の第一線で活躍する介護職員と労務管理責任者である施設長の考え方などに、どのような差異があるのかを明らかにすることを目的とした。

## Ⅱ 方 法

### （1） 調査対象

大阪府内の特別養護老人ホームを対象に、大阪府内の8ブロック（大阪市、堺市、豊能、三島、北河内、中河内、南河内、泉州）を層化し、各ブロック内の会員施設数に比例して、無作為層化抽出法を用いて161施設を抽出した。各施設には、施設長用調査票1部と常勤介護職員用調査票4部を送付し、2010年9月10日～11月14日まで161施設の介護職員644人（各施設4人）と施設長161人を対象に、無記名式の質問紙調査を用いた郵送調査を実施した。

### （2） 調査票の調査項目

介護職員・施設長共に、基本項目（性別、勤務年数、取得資格等）に加え、先行研究から、ストレス状況を図る項目として田尾らが開発した「バーンアウト尺度」<sup>9)</sup>、職務満足度を図る項目として李が開発した「QWLSCL測定尺

度」<sup>10)</sup>、施設の運営形態・状況に関する項目、職場環境に関する項目、生活習慣に関する項目等で調査票を構成した。

### (3) 分析方法

データの集計・分析に際しては、単純集計並びにクロス集計を行った。クロス集計については、その統計解析ソフトSPSS Statistics 17.0 for Windowsを用いて、 $\chi^2$ 検定並びにt検定を行った。また、要因が複数予測されたものについては、要因間の分散分析を行い、一元配置分散分析を実施した場合はF統計量を用いた多重比較を併用した。

### (4) 倫理的配慮

大阪府内の高齢者福祉施設の種別協議会である大阪府社会福祉協議会老人施設部会において、調査票を確認いただき、調査の承認・協力を得た上で、調査を実施した。ハイセンシビリティな内容であるため、調査は無記名・任意で実施し、回答後は個別に別納返信用封筒（無記名）を用いて直接返送してもらった。回収した調査票は、厳重に取り扱い、本研究に関する「集計・分析」が終了後はシュレッダーにて廃棄した。また、調査結果について「報告書」を作成の上、大阪府社会福祉協議会老人施設部会の会員施設（特別養護老人ホーム）に郵送し、施設内での情報共有を図っていただくよう依頼した。

## Ⅲ 結 果

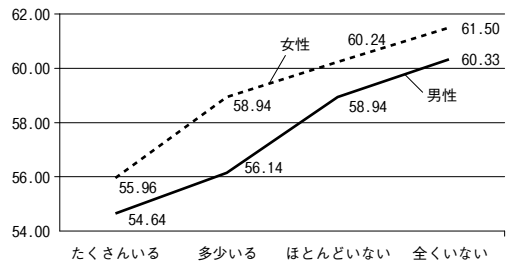
### (1) 調査票の回収状況

介護職員は、161施設（644人）の内、451人より調査票の返送があった（回収率：70.0%）。施設長は、161施設（161人）の内、75カ所（75人）から調査票の返送があった（回収率：46.6%）。

### (2) 基本属性

介護職員の性別の構成については、女性が約2/3を占めており、介護職員では男性35.9%（162人）、女性63.6%（287人）、不明0.4%

図1 性別と職場内における相談相手の有無別のバーンアウト得点（平均値）



（2名）であった。介護職員の年齢構成は20～24歳25.9%（117人）、25～29歳23.9%（108人）で、20代が49.8%（225人）を占めており、続いて30～39歳が26.2%（118人）を占めていた。

施設長の性別構成については、男性が約8割近くを占めており、男性76.0%（57人）、女性22.7%（17人）、不明1.3%（1人）であった。また、施設長の年齢構成は50代が最も多く、50～59歳が34.7%（26人）であった。以下、60～69歳25.3%（19人）、40～49歳22.7%（17人）であった。

### (3) 相談相手の有無に関するバーンアウト得点の男女別の比較について

介護職員のバーンアウト得点の男女差をみるためにt検定を行った。男性の平均得点は56.73（標準偏差：SD=8.21）、女性の平均得点は58.98（SD=8.07）であり、男女の間に有意差がみられた（ $t = -2.78$ ,  $p < 0.01$ ）。この結果から、男性よりも女性にバーンアウト傾向がみられることがわかった。

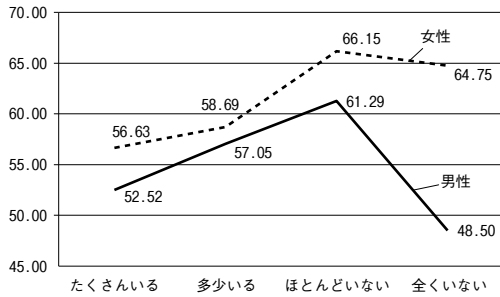
以下、バーンアウト得点に差がみられた結果を示す。

#### 1) 職場内における相談相手の有無

「性別」と「職場内における相談相手の有無」について2要因の分散分析を行った結果、職場内における相談相手の有無に主効果がみられたが、性差と交互作用はみられなかった（ $F = 3.12$ ,  $p < 0.05$ ）（図1）。

多重比較の結果、職場内で気軽に相談ができる相手が「たくさんいる」と「ほとんどいない」との間に有意差がみられた（ $p < 0.05$ ）。

図2 性別と職場外における相談相手の有無別のバーンアウト得点(平均値)



2) 職場外における相談相手の有無

「性別」と「職場外における相談相手の有無」について2要因の分散分析を行った結果、性別と職場外における相談相手の有無に主効果がみられ、交互作用はみられなかった(性別： $F = 17.60$ ,  $p < 0.001$ , 職場外における相談相手の有無： $F = 11.48$ ,  $p < 0.001$ ) (図2)。

多重比較の結果、職場外で気軽に相談ができる相手が「たくさんいる」vs「多少いる」・「ほとんどいない」「多少いる」vs「ほとんどいない」との間に有意差がみられた( $p < 0.05$ )。

女性は「職場外に全く相談相手がいらない」状況でバーンアウト得点が高かったが、男性は「職場外に全く相談相手がいらない」状況でもバーンアウト得点が低かった(図2)。

(4) 職場内の人間関係に関するバーンアウト得点の男女別の比較について

1) 職場における職員間の人間関係

「性別」と「職場の雰囲気：職場における職員間の人間関係(良いと思う群と悪いと思う群)」について2要因の分散分析を行った結果、職員間の人間関係に主効果がみられたが、性差と交互作用はみられなかった( $F = 9.50$ ,  $p < 0.01$ ) (図3)。

2) 同僚との人間関係

「性別」と「介護職員自身の同僚との人間関係(良いと思う群と悪いと思う群)」について2要因の分散分析を行った結果、同僚との人間関係に主効果がみられたが、性差と交互作用はみられなかった( $F = 11.99$ ,  $p < 0.01$ ) (図4)。

図3 職員間の人間関係(良いと思う群と悪いと思う群)別のバーンアウト得点(平均値)

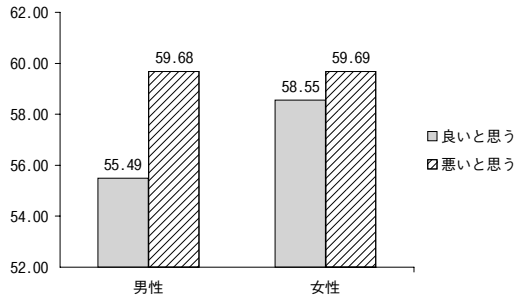


図4 同僚との人間関係(良いと思う群と悪いと思う群)別のバーンアウト得点(平均値)

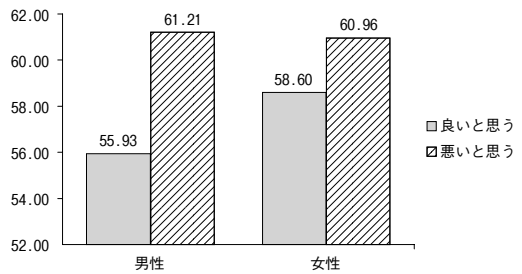
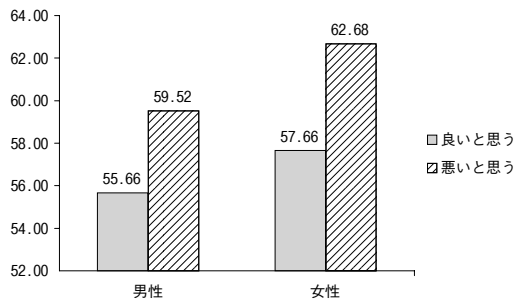


図5 上司との人間関係(良いと思う群と悪いと思う群)別のバーンアウト得点(平均値)



3) 上司との人間関係

「性別」と「介護職員自身の上司との人間関係」について2要因の分散分析を行った結果、性別と上司との人間関係に主効果がみられ、交互作用はみられなかった(性別： $F = 8.60$ ,  $p < 0.01$ , 上司との人間関係： $F = 25.50$ ,  $p < 0.001$ ) (図5)。

4) 利用者との人間関係

「性別」と「介護職員自身の利用者との人間関係」について2要因の分散分析を行った結果、

図6 利用者との人間関係（良いと思う群と悪いと思う群）別のバーンアウト得点（平均値）

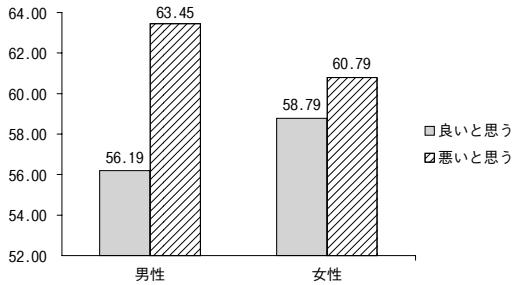
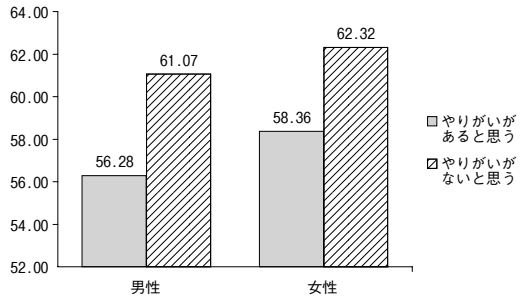


図7 仕事のやりがい（ある群とない群）別のバーンアウト得点（平均値）



利用者との人間関係に主効果がみられ、性差と交互作用はみられなかった（ $F = 9.23, p < 0.01$ ）（図6）。

(5) 就労継続に向けた重要要因

1) 仕事のやりがい

「性別」と「介護職員自らの仕事のやりがい（ある群とない群）」について2要因の分散分析を行った結果、仕事のやりがいに主効果がみられたが、性差と交互作用はみられなかった（ $F = 11.83, p < 0.01$ ）（図7）。男女ともに、仕事のやりがいがあると思う群は、ないと思う群よりもバーンアウト得点が低かった。

2) 介護職を長く続けるために大切なことについて

介護職が仕事を長く継続する上で最も大切なこと（以下、職場で大切なこと）と考えられる項目について、一番重要と考えられるものから3位まで順位づけをする質問に対して、介護職員で最も多かったものは「給与待遇（26.1%）」と「同僚との良好な人間関係（26.1%）」であり、「仕事のやりがい感（13.4%）」「職場の雰囲気（12.9%）」が続いた（表1-1）。

一方、介護職員が仕事を長く続けるために職場で大切なことと考えられる項目で、重要と考えられるものについて、1位から3位まで順位づけをする質問に対して、施設長の回答は「仕事のやりがい感（40.0%）」が最も多く、「同僚との良好な人間関係（22.7%）」「職場の雰囲気（16.0%）」が続いた（表1-2）。

表1-1 介護職が仕事を長く継続する上で最も大切なこと（介護職員）

順位		度数(人)	%
	総数	448	100.0
1	同僚との良好な人間関係	117	26.1
1	給与待遇	117	26.1
3	仕事のやりがい感	60	13.4
4	職場の雰囲気（職場内の人間関係）	58	12.9
5	上司との良好な人間関係	33	7.4
6	利用者との信頼関係	24	5.4
7	休暇の取得	12	2.7
8	残業がない・少ない	10	2.2
9	職場のケア実践方針	4	0.9
10	施設や設備の充実	3	0.7
10	先進的なケアへの取り組み	3	0.7
10	資格取得への支援	3	0.7
13	福利厚生の充実	2	0.5
13	明確な昇進基準	2	0.5

表1-2 介護職が仕事を長く継続する上で最も大切なこと（施設長）

順位		度数(人)	%
	総数	75	100.0
1	仕事のやりがい感	30	40.0
2	同僚との良好な人間関係	17	22.7
3	職場の雰囲気（職場内の人間関係）	12	16.0
4	給与待遇	8	10.7
5	上司との良好な人間関係	3	4.0
6	研修機会の充実	2	2.7
6	職場のケア実践方針	2	2.7
8	利用者との信頼関係	1	1.3

IV 考 察

(1) メンタルケアとストレスマネジメント

t 検定の結果、男女間のバーンアウト得点に有意差がみられ、介護職員では、女性の方が男性に比してバーンアウト傾向がみられることか

ら、女性に対してのきめ細やかなサポートが求められるといえる。また、女性は職場内・外ともに、相談相手がいることが重要であるが、男性は職場外よりも職場内で相談できる相手を重視している傾向があった。

現在、介護職員の就労継続に向けて、メンタルケアが重要な柱といわれている。林らが行った調査によると、介護職の男女とも、同業他職種や他業種の者と比べて、「努力／報酬不均衡ストレス」が2倍であり、期待されている仕事内容に比して報酬が少ないと感じており、身体的労働負担も非常に高く、ストレスフルであることがわかった<sup>11)</sup>。

介護労働安定センターによると、介護事業所・施設が実施しているメンタルケアとして、「定期的上司との面談の機会を設定」という回答の割合が最も高く45.9%で、「外部の相談機関・専門医と提携して職員に周知」「行政等が実施する健康確保相談等を活用」という回答が各10%前後で、「メンタルケアを未実施」と回答した施設事業所は26.2%と上っていた<sup>12)</sup>。このことから、介護現場においては、雇用者側のメンタルケアに対する認識、対策等が遅れている現状が明らかになっている。

一方、介護職員が実施希望のメンタルケアとしては、「事業所内に相談や悩みの窓口・カウンセラーの配置等を設け職員に周知」という回答割合が最も高く47.2%であった<sup>13)</sup>。事業所・施設が実施している対策と介護職員の希望には、大きな乖離があることが明らかである。

本調査では、職場内・外に相談相手がいる場合の方が、いない場合に比べて、バーンアウト得点が有意に低かった。このことは、メンタルケアやストレスマネジメントのために、職場内・外で、介護職員の悩みを相談できる相手や場所・機会を提供できる等のサポートやシステム構築が求められていることを示唆している。

## (2) 人間関係について

本調査結果によると、「職場内の雰囲気（職場内の人間関係）」「同僚との良好な人間関係」「上司との良好な人間関係」「利用者との人間

関係」の良し悪しにより、バーンアウト得点が有意に異なる状況が明らかになった。また、介護職員自身が「就労継続のために最も大切と考える項目」のみならず、施設長が「介護職員の就労継続のために最も大切と考える項目」としても「同僚との良好な人間関係」「職場内の人間関係」「上司との良好な人間関係」「利用者との人間関係」のすべてが選択されていた。このように、介護職員（計51.8%）や施設長（計44.0%）の多くが、特別養護老人ホームで従事する介護職員の就労継続のために、職場内の様々な人間関係が最も重要であることを認識しているのである。つまり、人と人との直接的な関係性が仕事である介護職にとって、様々な人間関係が上手くいくことが、就労継続できるか退職してしまうかの分岐点になっている可能性が高い。

事実、介護労働安定センターが実施した調査によると、介護職として勤務していた前職場を退職した理由として、「職場の人間関係」を選択した者が23.4%も存在しており、離職要因の第2位であった<sup>14)</sup>。しかし、同調査によると、入所施設が介護職員採用時に実施している研修項目の中で、「職員間の人間関係構築」については正規職員34.6%・非正規職員31.4%を対象に実施していたが<sup>15)</sup>、全介護職員（正規職員・非正規職員）を対象の教育・研修（過去1年：採用時研修を除く）について、実施している項目で実施割合が高いものは「介護技術・知識」「接遇・マナー」「安全対策」の順であり、「職場内の人間関係構築」の項目は挙げられていなかった<sup>16)</sup>。これらのことから、「職場の人間関係」の問題が介護職員の離職要因でありながら、入職時のみ「人間関係構築に関する研修」を実施している施設が1/3程度あるが、入職後は多くの施設において「対人関係構築」に関する十分な対策が取られていないのが現状である。

つまり、介護職員の就労継続のためには、「個別性に配慮した面談」や「対人関係構築に関するトレーニング受講の機会」などが、重要であるといえるのではないだろうか。

(3) 就労継続の要因について

本調査結果によると、介護職員自身が感じる「仕事のやりがいの有無」により、バーンアウト得点が有意に異なる状況が明らかになった。また、介護の仕事を長く続けるために職場で最も大切な項目について、介護職員も施設長も「仕事のやりがい」「給与待遇」を上位に挙げているが、選択割合が大きく異なっており、介護職員と施設長の間で考え方にズレが生じていた。

このズレを是正するために、どうすべきなのか。厚生労働省は、「経済的不況にあっても、介護職員の有効求人倍率が高い」「他の産業よりも離職率が非常に高い」「社会福祉・介護産業は他の業種よりも賃金が非常に低い」「社会福祉・介護産業の中でも、介護職員の賃金が低い」などを理由に、2009年10月より「介護職員の処遇改善に取り組む事業者」を対象に「介護職員処遇改善交付金（以下、交付金）」を月額平均1.5万円（介護職員1人当たり）を給付することを決定した<sup>17)</sup>。事実、賃金構造基本統計調査によると、交付金導入以前の2007年度において、介護職は全労働者の平均よりも、所定内給与月額が10万円前後低く、年間賞与額も明らかに低かった。同じ対人サービス業である看護師、准看護師、保育士と比べても、明らかに低賃金である<sup>18)-20)</sup>（表2）。

「交付金」の導入後の介護労働実態調査によると、2009年度から創設された「交付金」の用途について、「一時金（賞与）等の支給に充当（61.0%）」「諸手当の導入・引き上げ（40.0%）」「基本給の引き上げ（17.2%）」等に充当していると、多くの介護入所施設は回答していた<sup>21)</sup>。しかし、「交付金」の導入以前である2007年度と、導入後である2011年度の賃金構造基本統計調査結果を比較すると、福祉施設介護職員の所定内給与月額は3,300円、年間賞与額も5,500円しか増加していなかった（表2）。

交付金導入1年後に実施された「平成22年度介護労働実態調査」によると、「職員が不足している」とする介護事業所・施設は50.3%と過半数に上り、前年度より3.5ポイント増加し、

表2 医療・福祉専門職の所定内給与月額・年間賞与額

(単位 円)

	2007(平成19)年		2011(平成23)年	
	所定内 給与月額	年間 賞与額	所定内 給与月額	年間 賞与額
全労働者平均	301 100	—	296 800	—
看護師	279 600	800 400	289 800	833 000
准看護師	255 000	659 300	255 100	676 400
保育士	210 800	634 400	212 900	598 700
福祉施設介護職員	199 500	466 700	202 800	472 200

1年間の離職率は17.8%となり、3年ぶりに悪化し<sup>22)</sup>、介護職員の労働環境や待遇全般に問題がある可能性が露呈された。このような状況から社会的な批判が高まり、厚生労働省は、2012年度から「交付金」を廃止し、「処遇改善加算」による給与改善の推進を盛り込んだ<sup>23)</sup>。この制度改正により、特別養護老人ホームを含む介護施設は、処遇改善加算相当分以上を、介護職員の給与に上乘せし保障しなければならなくなった<sup>24)</sup>。

しかし、2012年度からスタートした「処遇改善加算」が、適切に反映されなければ、介護職員の求人不足が解消されることは難しいと思われる。ただし、適切に反映されたとしても、全産業の平均と比べても約10万円近くの月額給与の差がある中で、月額1.5万円程度の給与の増額がどれだけの効果をもたらすか非常に疑問である。林らが指摘する、「介護職員の身体的労働負担が非常に高く、「努力/報酬不均衡ストレス」が他職種・他業種の労働者の2倍であり、期待されている仕事内容に比して報酬が少ないと感じており、ストレスフルである状況<sup>25)</sup>を改善するには、仕事内容を楽にするか賃金を増やすしかない。「努力/報酬不均衡ストレス」が他職種・他業種の労働者の2倍であるなら、介護職員の「労働負担を半分」にするか「賃金を2倍以上」にしなければならない。

上記の事実を踏まえれば、本調査結果で介護職員の1/4以上が「給与待遇」を就労継続要因の第1位に挙げたことは妥当といえる。また、介護職員や施設長が、介護職員就労継続の重要要因として挙げる「仕事のやりがい感」とは、「仕事の期待値」と「任せられる役割」「力を

発揮できる場面」 「適切なインセンティブ（所得保障）」が揃って達成可能なものであるのではないだろうか。介護職員を使い捨てのマンパワーとして捉えるのではなく、人財として捉えているのであれば、「適切なインセンティブ」を抜きにした「仕事のやりがい」を当然として押し付けられている現状を早急に改善することが非常に重要である。

## V 結 論

介護職員が、継続して就労できる環境を整備するには、「個別性に配慮したメンタルケア」「対人関係構築のトレーニング」「満足できる所得を保障した上でのやりがい」が必要であるといえる。そのためには、施設を統括する理事長やマネジメントを行う施設長が、介護職員との考えや意識のズレを放置せずに、日頃より介護職員のニーズや意見をくみ取り、話し合い、職場環境や労働条件、さらには福利厚生システムとして取り入れていく必要があると考えられる。また、時代と共に介護職員の意識やニーズは変化する可能性があるということを、雇用者である施設側は認識し、情報収集のアンテナを張り巡らせる必要がある。

## 謝辞

このたび、ご多忙の中、本調査にご協力をいただいた「大阪府社会福祉協議会老人施設部会」の会員施設である特別養護老人ホームの施設長・介護職員の皆様には、心から感謝申し上げます。また、本研究に助成を賜った大阪ガスグループ福祉財団にも深謝申し上げます。

## 文 献

- 1) 総務省統計局ホームページ。年齢（5歳階級）、男女別人口（平成23年11月確定値、平成24年4月概算値）。2012（<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2.htm>）2012.5.1.
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所ホームページ。日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：表1-9 A男女年齢5歳階級別人口（5年毎）。2012（<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401simm.html>）2012.5.1.

- 3) 国立社会保障・人口問題研究所ホームページ。日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：参考表1-9 A男女年齢5歳階級別人口（5年毎）。2012（<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401simm.html>）2012.5.1.
- 4) エイジング総合研究センターホームページ。認知症・要介護高齢者の将来推計。2009（<http://www.jarc.net/?p=294>）2012.5.1.
- 5) 厚生労働省ホームページ。平成12年社会福祉施設等調査結果の概況。2000（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/00/index.html>）2012.5.1.
- 6) 厚生労働省ホームページ。平成21年介護サービス施設・事業所調査結果の概況。2010（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service09/index.html>）2012.5.1.
- 7) 川越雅弘。看護師・介護職員の需給予測。季刊社会保障研究 2009；45（3）：214-28.
- 8) 厚生労働省。今後の介護人材養成の在り方について（報告書）：介護分野の現状に即した介護福祉士の養成の在り方と介護人材の今後のキャリアパス。2011；3.
- 9) 田尾雅夫、久保真人。バーンアウトの理論と実際。東京：誠信書房、1996.
- 10) 李政元。高齢者福祉施設スタッフのQWL測定尺度の開発。社会福祉学 2003；44（1）：55-66.
- 11) 林隆司、小林清美、鈴木康文、他。介護老人施設職員の職業性ストレス：リハビリテーション職・看護職・介護職・相談職の比較から。医療保健学研究 2011；2，43-63.
- 12) (財)介護労働安定センター。(1)現在、職員に対して行っているメンタルケア：平成19年度・介護施設雇用管理実態調査結果について。2008；25.
- 13) (財)介護労働安定センター。(2)今後行って欲しいメンタルケア：平成19年度・介護施設雇用管理実態調査結果について。2008；25.
- 14) (財)介護労働安定センター。介護労働の現状について：平成22年度・介護労働実態調査を中心に。2011；54.
- 15) (財)介護労働安定センター。介護労働の現状につ



- いて：平成22年度・介護労働実態調査を中心に、  
2011；26.
- 16) (財)介護労働安定センター。介護労働の現状について：平成22年度・介護労働実態調査を中心に、  
2011；28.
- 17) 厚生労働省ホームページ。介護職員処遇改善交付金について、2009 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pzq.html>) 2012.5.1.
- 18) 厚生労働省ホームページ。賃金構造基本統計調査：所定内給与額の推移<昭和51年～平成23年>。  
2011 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001014755&cycode=0>) 2012.5.1.
- 19) 厚生労働省ホームページ。平成19年賃金構造基本統計調査：職種。2007 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001014417&cycode=0>)  
2012.5.1.
- 20) 厚生労働省ホームページ。平成23年賃金構造基本統計調査：職種。2011 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001037437&cycode=0>)  
2012.5.1.
- 21) (財)介護労働安定センター。介護労働の現状について：平成22年度・介護労働実態調査を中心に、  
(財)介護労働安定センター 2011；32.
- 22) 朝日新聞ホームページ。介護施設半数「人手不足」離職率3年ぶり悪化、昨年度。2011 (<http://www.asahi.com/job/news/TKY201108230684.html>)  
2012.5.1.
- 23) 産経新聞ホームページ。職員処遇改善は介護報酬で、24年度改定で原案。2011 (<http://sankei.jp.msn.com/politics/news/111124/plc11112412480007-n1.htm>) 2012.5.1.
- 24) 医療介護ニュース。介護職員処遇改善加算で通知とQ & A。2011 (<http://www.cabrain.net/news/regist.do>) 2012.5.1.
- 25) 林隆司，小林清美，鈴木康文，他。介護老人施設職員の職業性ストレス：リハビリテーション職・看護職・介護職・相談職の比較から。医療保健学研究 2011；2：43-63.