

正規・非正規介護職員の心理社会的特性を踏まえた OJT のあり方 ——介護職の職業適合性を加味した検討——

堀田 千絵⁽¹⁾ (chie_hotta@yahoo.co.jp)

永原 直子⁽²⁾・伊藤 恵美⁽³⁾

〔⁽¹⁾ 関西福祉科学大学・⁽²⁾ 大阪健康福祉短期大学・⁽³⁾ 名古屋大学〕

Proposal for On-the-Job Training based on psychosocial characteristic of care-giving workers in regular and irregular employment: The examination coupled with the vocational fitness to care-giving works

Chie Hotta⁽¹⁾, Naoko Nagahara⁽²⁾, Emi Ito⁽³⁾

⁽¹⁾ Department of Health Science, Kansai University of Social Welfare, Japan

⁽²⁾ Department of Psychology, Osaka College of Social Health and Welfare, Japan

⁽³⁾ Department of Occupational Therapy, School of Health, Nagoya University, Japan

Abstract

The aim of this study was to examine whether vocational fitness to care-giving work have influence on stress coping behavior and purpose of life in care-giving workers with regular and irregular employment. Two hundred thirty four care-giving workers were asked to check (1) *Vocational Readiness Test*, related to measurement of vocational preference to care-giving works, (2) *Stress Coping Scale* and (3) *Ikigai-9*. We obtained the three main results. First was that the degree of purpose of current life in low vocational preference group with regular employee was lower than that with irregular employee. Second was that overall stress coping behavior score in the care-giving works with regular employee was lower than those with irregular employee. Third was that low vocational preference group with irregular employee was high in other vocational preference score, compared to regular employee. Based on these results, we proposed the On-the-Job Training in the view of the vocational fitness to care-giving works.

Key words

care-giving workers with regular and irregular employment, vocational preference to care-giving works, psychosocial characteristic, stress coping, purpose of life

1. 問題と目的

1.1 はじめに

介護職従事者の採用率は上昇傾向にあるが、介護職の9割は中途採用であり、介護職ではない前職が6割を占めるとの報告がある（平成21年緊急雇用創出推進事業, 2010）。介護職者の採用率の増加は、今後の高齢者介護への需要に応えるものである（e.g., 内閣府, 2014）が、介護職従事者の職務遂行にかかる身体的・精神的負担の大きさは、介護職に対するネガティブなイメージも含めて深刻な問題であり（e.g., 阿部, 2014; 五十嵐, 2014; 永原・堀田, 印刷中を参考）、早急に改善を図るべき事項である。そこで本研究は、介護職従事者の健康水準に影響を与える要因の一つとして、介護職への職業適合性に注目することとする。というのも、介護職を希望する者が介護に必要な職業理解を深め、介護職に従事しているかどうか疑わしく、そのことが健康状態を悪化させている可能性を示唆する研究があるためである（永原・堀田, 印刷中）。介護職に必要な職業理解を持たないまま介護職に従事すれば、想定外の職務遂行によって、介護職自体をネガティ

ブなものを感じる可能性も考えられる。求める職務内容と異なるとの理由から介護職に負担感を抱きやすくなり、早期離職につながることも大いに考えられよう。そこで本研究は、永原・堀田（印刷中）において検討が不十分であった点を明らかにすることを目的に、介護職への職業適合度が、健康状態のみならず、その他の心理社会的特徴にどのように影響を与えるか、正規、非正規の介護職従事者を対象に検討することとする。

職業適合性が介護職従事者の種々の心理社会的特徴に影響を与えることが明らかになった場合、以下の2点において有益である。第1に、現職である介護職と職業適合性が一致しているかどうか、自己の健康や生きがい左右する可能性があるため、介護職希望者に対して職業適合性を把握した上で職業選択を行うことの重要性を教授できる点、第2に、雇用管理側においても第1を理解することが重要である点を踏まえ、法人や事業所内で行う教育研修内容に、職業適合性の観点から自己理解を深める場を設け、職業理解を深める啓発を行うことの重要性を教授できる点である。このことを想定し、本研究では最後に職場内教育（OJT: On-the-Job Training）のあり方について考察することとする。

1.2 介護職者の就業動機からみる職業適合度への関心の希薄さが健康水準に与える影響

そもそも、介護職者は、どういった就業動機のもと、介護職に従事しているのか。就業動機を整理することによって、介護職従事者が社会生活上どういったタイプの問題を抱えているか理解する一つの手立てになるかもしれない。李・加瀬 (2013) は、介護職の就業動機が3種類の因子に分けられることを報告している。第1に、仕事を通じて自分を向上させたい、目標をもっていたいなどのプロフェッショナル志向、第2に、仕事を通じて人との出会いを大切にしたいという対人志向、第3に、人より優れた仕事をしたいなどのキャリア上昇志向である。また、阿部 (2013) は、介護職に従事する者は、介護職を社会的要請のあるやりがいのある重要な仕事であり、かつ専門性が求められるものである一方、職務負担が大きく、社会的評価が低いと考えていることを報告している。これらの結果から、介護職に従事する者は、高齢者や子どもと関わることを好んだり、病気や疾患の知識を実践で活かしたいなどの介護職の職業上の興味に対する志向性というよりは、専門性が求められる職種であることを認識しつつも、自分自身を高めたい、人との出会いを大切にしたい等の志向性を重視する傾向にあることがみてとれる。

また介護職者の精神的・身体的負担の実態についての研究も報告されている。また Dunn, Carson, & Ritter (1994) によれば、低い給料、スタッフ不足、身体負担、職務管理上の困難を介護職に関連するストレスとして挙げている。五十嵐 (2014) においても、介護職への新規入職者は職場適応の問題と並行して、不規則な生活が目立ち、ストレスに対する回復力の脆弱性を有することを示唆している。また、永原・堀田 (印刷中) は、正規の介護職従事者において介護職への職業上の興味が相対的に低い者は、高い者と比べて全般的健康水準が低いことに加え、うつ症状よりも日常生活場面で集中して物事を解決するタイプのある種対処行動にかかわるような社会活動力の低下が顕著であることを示している。これは、介護職に対して職業上の興味が低いにも関わらず何らかの理由で介護職に従事している者は、全般的健康水準が低く、特に社会生活上の問題が生じた際の対処能力が低いことを意味する。

1.3 本研究の目的

以上の先行研究を整理すると、介護職を働きがいのある職種であり、自分自身を高めたいという就業動機から選択していることを窺い知ることができるが、やりがいがあるという理由で介護職を選択することと、職業上の興味が一致していると理解した上で介護職を選択することとは必ずしも対応しない。介護職への職業興味の低い者は、職務内容に興味をもつことができないが故の職務遂行上の種々のストレスを抱えることが考えられ、このことは介護職従事者の健康水準を低下させるものであり、生活全般の生きがいやストレス対処能力を低下

せることが考えられる。しかし、こういった職業適合度が生きがいやストレスへの対処能力にどのように影響を与えるかについては、永原・堀田 (印刷中) の先行研究を除き検討されていないため、推測の域を出ない。そこで本研究は、永原・堀田 (印刷中) において検討が不十分である点に加え、さらに検討することとする。

以下では本研究の目的を明確にするために、永原・堀田 (印刷中) において検討が不十分であった点について整理する。

1点目は、介護職への職業興味の高い者と低い者の選定基準である。永原・堀田 (印刷中) 及び本研究が使用する VRT 職業レディネス・テストは、介護職に対する職業興味志向性を含む社会的職業領域、その他、現実、研究、芸術、企業、慣習的領域の6つの職業興味の志向性の程度がわかる (Holland, 1959; 1985; 1997)。永原・堀田 (印刷中) においては、社会的職業領域の得点のみをとりだし、標準得点100点中50点を基準に介護職職業興味高群と低群をわけている。しかし、この選定基準では、例えば社会的職業興味の領域が57点で高群に割り当てられても、企業の領域が93点と企業の領域の職業興味の高い者も分析に含まれていた。そのため、本研究は社会的職業領域が他の5領域の中で最も高く、かつ最も低い職業興味の領域と51点以上の差がみられる群を介護職への職業興味高群とする。低い職業領域との差が51点以上ある者は、その社会的職業領域への志向性の分化度が高いとされ、介護職業興味に特化した志向性を有する指標となる (労働政策研究・研修機構, 2002)。一方、低群は社会的職業興味領域が他の5領域と比べて最も低い者とする。そのため、低群は、介護職への職業興味が他の職種と比べても低いにもかかわらず介護職に従事していることを意味する。

2点目は、先行研究では、介護職従事者の健康を、GHQ、レジリエンスや睡眠の程度等を種々のツールによって測定していた (e.g., 五十嵐, 2014; 永原・堀田, 印刷中)。しかし、1.2において先行研究を整理したように、介護職者の社会生活上の問題は、生きがいや社会活動上必要となるストレス対処能力に問題を抱えている可能性も考えられるため、第1点目の基準における職業興味高低別の生きがい、ストレス対処能力について検討を行う。

3点目は、正規職員のみならず、非正規職員を対象とした検討の必要性である。介護職の選択理由において、介護職は無資格から開始できる職務であるため介護職を選択理由としてあげることも多い。また非正規職員から開始し、正規職員としての雇用形態に変更が成される場合も少なくなく (宇良, 1998)、非正規職員から正規職員への雇用形態の変更に関する相談業務を行っている施設も多い (介護労働センター報, 2015)。また、李・加瀬 (2013) は、正規介護職員は、非正規介護職員と比べて、価値ある業績を上げようと思うキャリア上昇志向が高いことを示している。キャリア志向が高い分、社会的評価を過度に気にするあまり、職務遂行上のストレスに対する対処能力も低下傾向にあるかもしれない。

そこで本研究は、以上3点を踏まえ、正規職員及び非正規職員別に、介護職への職業興味の志向性が高い群と低い群とでストレス対処能力及び日々の生きがいが異なるかどうか検討することとする。

2. 方法

2.1 調査対象者

K地区の老人保健施設、特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービスを有する施設に調査依頼をし、20代から50代の正規介護職員234名(女性145名、男性89名)、非正規介護職員38名(女性36名、男性2名)から有効回答が得られた。なお、調査目的、調査内容等は事前に訪問し十分な倫理的配慮のもと実施した。回答者には、介護福祉士、社会福祉士、ヘルパー2級、介護支援専門員などの種々の資格を有する者と無資格者が含まれた。

2.2 調査内容と手続き

以下の調査を含んだ内容を対象者に実施した。(1)職業レディネスに関する54項目、(2)生きがい意識尺度(Ikigai-9)9項目(今井・長田・西村, 2012)、(3)ストレス対処方略行動尺度24項目(神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野, 1995)であった。

- (1) 職業興味54項目については、永原・堀田(印刷中)と同様、各項目(例えば、家庭を訪問して、お年寄りや体の不自由な人の世話をする、部品を組み立てて機械を作る)について、やりたい(2点)、どちらともいえない(1点)、やりたくない(0点)の3件法にて回答するように求めた。この54項目の内訳は職業興味6領域それぞれ9項目ずつ割り当てられており、介護職を含む社会的領域についても9項目含まれている。そのため、介護職の職業興味については、最高で18点、最低で0点という加点になる。これらの加点後、検査手引きに則り、標準得点に換算された。
- (2) 生きがい意識尺度: 1因子3項目ごとに割り当てられ3因子の計9項目が用意された。第1因子は、自分は幸せだと感じる人が多いといった「生活・人生に対する楽天的・肯定的感情」、第2因子は、何か新しいことを学んだり、始めたいと思うといった「未来に対する積極的肯定的姿勢」、第3因子は、自分は何か他人や社会のために役立っていると思うといった「自己存在の意味の認識」から構成された。回答は、5件法(5: とてもあてはまる~1: ほとんどあてはまらない)で求めた。
- (3) 3次元モデルに基づく対処方略尺度: 1因子3項目ごとに割り当てられ8因子の計24項目が用意された。カタルシス、放棄・諦め、情報収集、気晴らし、回避的思考、肯定的解釈、計画立案、責任転嫁の8因子ごとにストレス対処行動得点が算出された。回答は、5件法(5(いつもそうしてきた(考えてきた)、今後ともそうするだろう)~1(そのようにしたこと(考え

たこと)はこれまでにない、今後も決してないだろう))で求めた。

3. 結果と考察

3.1 正規・非正規者の介護職職業興味志向性高低群における生きがい意識

介護職職業興味の志向性の高い群と低い群の選定基準としては、介護職を含む社会的領域が他の5領域の中で最も高く、かつ最も低い職業興味の領域と51点以上の差がみられる群を介護職への職業興味高群とした。また低群は、社会的職業興味領域が他の5領域と比べて最も低い者とした。

その結果、社会的興味領域(図内ではSocial: “S”と略す)の高群に該当する正規職員は33名、非正規職員は10名、社会的興味領域低群における正規職員は17名、非正規職員は9名であり、計69名を分析対象とした。これらの群分けにあわせ、生きがい意識尺度の下位3因子の結果を図1に示した。

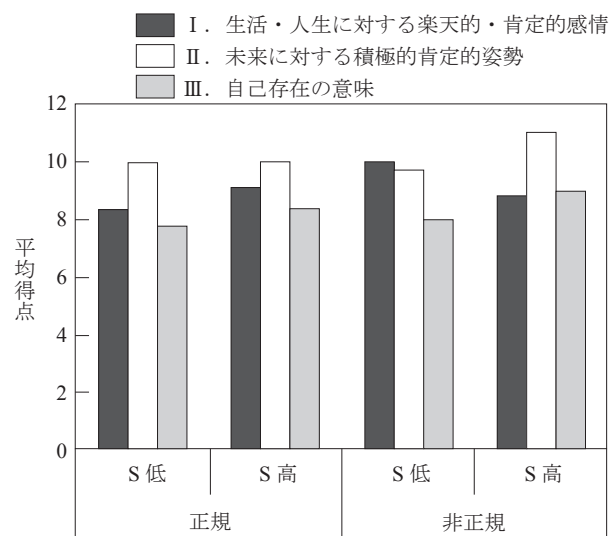


図1: 正規・非正規者の介護職職業興味志向性高低群における生きがい意識

2(正規/非正規)×2(興味:低/高)×3(生きがい意識: I/II/III)の分散分析の結果、生きがい意識の主効果($F(2, 130) = 6.59, MSe = 5.28, p < .05$)が有意であった。多重比較の結果、生きがいIIがI($t(130) = 2.93, MSe = 3.78, p < .01$)、III($t(130) = 5.34, MSe = 3.78, p < .001$)よりも高く、Iの方がIIIよりも高い($t(130) = 2.42, MSe = 3.78, p < .05$)ことが明らかとなった。すなわち、未来や現在の生活に対する肯定的感情や姿勢は高いが、自己の存在価値については低いことがわかった。

また、3次の交互作用が有意傾向であったため($F(2, 130) = 2.71, MSe = 3.78, p < .10$)、下位分析を実施したところ、社会的興味領域低群の正規職員は生きがいIにおいて非正規職員よりも低いことがわかった($F(2, 130) = 2.71, MSe = 3.78, p < .10$)が、その他の差に違いはみられなかつ

た。すなわち、介護職への職業興味の低い正規職員は、同群の非正規職員よりも生活・人生に対する楽天的・肯定的感情が低いことがわかった。

3.2 正規・非正規者の介護職職業興味志向性高低群におけるストレス対処行動

3.1 と同様の群分けによってストレス対処方略行動の下位 8 因子の結果を図 2 に示した。

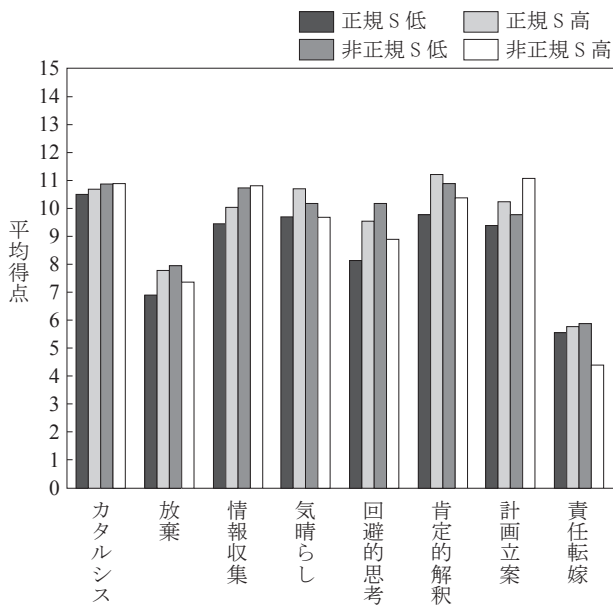


図 2：正規・非正規者の介護職職業興味志向性高低群におけるストレス対処行動

2 (正規/非正規) × 2 (興味：低/高) × 8 (ストレス対処行動：カタルシス、放棄・諦め、情報収集、気晴らし、回避的思考、肯定的解釈、計画立案、責任転嫁) の分散分析の結果、ストレス対処行動の主効果 ($F(7, 455) = 41.16, MSe = 4.51, p < .001$) が有意であった。カタルシス、情報収集、肯定的解釈、計画立案、気晴らしの間には差がなく (いずれも、 $t < 1, ns$)、次いで回避的思考、続いて放棄・諦め、最も低い対処行動として責任転嫁であった (すべて $t(455) < 2.07, p < .05$)。すなわち、今回調査対象となった介護従事者は、責任を人に押しつける、自分は悪くないと言い逃れをするなどの対処方略よりは、原因を検討しどのようにしていくべきかを積極的に考える関与、問題焦点型の対処行動をとる傾向にあることがわかった。

また、2 (正規/非正規) × 2 (興味：低/高) の交互作用が有意傾向であったため ($F(1, 65) = 2.71, MSe = 3.78, p < .10$)、下位分析を実施したところ、社会的興味領域の低い正規職員は同群の非正規職員よりも全般的にストレス対処行動をとる頻度が低いことがわかった ($F(1, 65) = 3.94, MSe = 11.61, p < .05$) が、社会的興味領域の低い群ではそのような差はみられなかった ($F < 1, ns$)。

すなわち、介護職への職業興味の低い正規職員は、同群の非正規職員よりもストレス対処行動の頻度が低い可

能性がある。

3.3 付加分析：正規・非正規職員別の社会的職業興味領域の高い者と低い者における職業興味領域の種別

以下では、付加分析として、今回調査対象となった正規、非正規職員において介護職に職業興味の高い者と低い者と他職種への興味領域がどのようなパターンを示すか明らかにする目的で、2 (正規/非正規) × 2 (興味：低/高) × 5 (職業領域：現実/研究/芸術/企業/慣習) の分散分析を実施した。

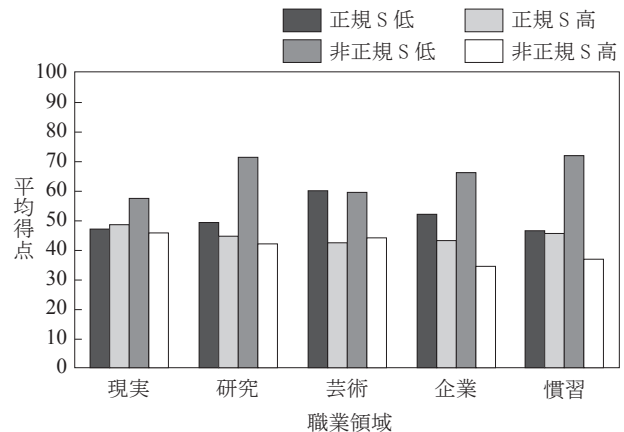


図 3：正規・非正規職員別の社会的職業興味領域の高い者と低い者における職業興味領域の種別

分散分析の結果、社会的職業興味領域の高い者は低い者と比べて他の職業領域の得点が全般的に低いことがわかった ($F(1, 65) = 12.71, MSe = 1224.56, p < .001$)。また、2 (正規/非正規) × 2 (興味：低/高) の交互作用が有意であり ($F(1, 65) = 4.66, MSe = 1224.56, p < .05$)、正規職員では興味の高低差で違いはみられないが ($F < 1, ns$)、非正規職員は、社会的職業興味の領域が低い者は高い者と比べて他職種への興味得点が高いことがわかった ($F(1, 65) = 16.37, MSe = 1224.56, p < .001$)。すなわち、正規職員では介護職への職業興味の程度にかかわらず、他職種への興味は顕著ではないが、非正規職員においては、介護職への職業興味が低い者は明らかに他職種への興味が高く、介護職以外の他職種を選択する方が望ましいことを示唆する結果となった。

4. 総合考察

4.1 本研究結果のまとめ

本研究は、正規、非正規介護職員の職業適合性が生きがいやストレス対処行動にどのような影響を与えるか検討することを目的とした。その理由は以下の通りである。介護職への職業興味の低い者は高い者と比べて、生きがいやストレス対処行動等の心理社会的側面にも問題を抱えている可能性があったためである。また、こういった問題は、正規職員の方が、非正規職員よりも顕著ではないかと予測した。正規職員の方が非正規職員よりも、業

績をあげようとするキャリア志向が高いが、介護職への職業興味が低い者は、職務遂行上のズレを感じるため、ストレスを抱えやすく、生きがいやストレス対処行動も低下する可能性が考えられたためである。検討の結果、以下の3点が得られた。第1に、社会的職業興味領域の低い正規職員は、同群の非正規職員よりも、現在の生活や人生に対する楽天的・肯定的感情が低いことがわかった。第2に、正規職員は全般的にストレス対処行動の頻度が非正規職員よりも低いことがわかった。以上2点より、正規職員において、介護職種に興味の低い者は、非正規職員よりも現在の生活を楽天的に捉える傾向が低いという点で予測を支持した。また全般的にストレス対処行動の低下が正規職員は顕著であった点も予測を支持するものであった。第3に、介護職への職業興味の低い非正規職員は、介護職以外の他職種への興味が高いことがわかった。特に図3の結果を概観すると、介護職への職業興味領域の低い者は、興味ある職業領域が60点から70点以上に散在しており、介護職以外の職業興味領域も明確でない可能性が高い。すなわち、介護職に職業上興味の低い非正規職員は他職種においてもどの職種が興味あるかについて明確ではないため、介護職に特化されない様々な他領域の職業理解を深める機会が必要であることが示唆される。

4.2 今後の検討課題

介護職への職業興味がどの職種よりも低いにも関わらず正規で勤務している介護職員は、現在の生活を肯定的に楽天的に捉えることの困難を有していることが本研究の結果から明らかとなったが、これは、五十嵐 (2014) の結果とも符合するものである (関連研究として、山口・加納・小池・福嶋・那須・島田, 2006; 林・小林・鈴木・曾根・縄井・澤田・佐藤・深谷・関・長島・池田・宮崎, 2011)。また、全般的に正規職員におけるストレス対処行動が低かった第2点目の結果に加えて注視すべきは、図2からも窺い知ることができるように、そのストレス対処行動の低さに、責任転嫁、回避的思考、放棄などの得点の低さが反映している可能性である。この結果は、李・加瀬 (2013) が示した介護職員がプロフェッショナル志向やキャリア志向を強く有していることとも関連するかもしれない。すなわち、職務上の失敗や問題に対して他者にその原因を帰属したり、問題から目を背けたり諦めるなどの対処行動をとるべきではないと考える志向性の高い者が介護職に従事している可能性である。ただ、以上の結果については、本研究においては調査対象者が少なかったため、結論付けるには時期尚早といえる。そのため、正規職員、非正規職員共に対象者を増やし、これらの可能性を裏付ける研究の蓄積が必要であるといえる。

また、本研究の結果が男女別に異なるかどうか検討すべきだといえる。本研究の調査対象者のうち、非正規介護職員のうち男性は2名であり、性差の検討をするには不十分であった。しかし、永原・堀田 (印刷中) は、介護職を含む社会的職業全般の興味領域が低い者は、高い

者と比べて男性においてより顕著である点を示しており、職業適合性が健康状態に与える影響が、男女で異なる背景を考察している。すなわち、男性は仕事の質や会社の将来性、昇進、昇給の問題、定年後の仕事、老後の問題など、自己が職務内容にどの程度満足できるか、このまま自己の将来を現職に委ねられるかどうかといった問題を自身の人生と対応させながら考える一方で、女性は人間関係の満足度に焦点化していることである (介護労働安定センター, 2015)。このデータに基づけば、本研究の結果についても性別の検討は重要な課題であるといえる。

4.3 先行知見を踏まえた介護職のOJTの在り方に関する一考察

平成26年6月に労働安全衛生法が改正され (厚生労働省, 2015)、以下3点についての対策が必要だと論じられている。第1に、特別規則で規制されていない化学物質が原因で胆管がんの労災事案が発生に際しての化学物質のリスクを事前に察知して対応する必要性、第2に、精神障害の労災認定件数の増加に際して、労働者の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する必要性、第3に、同一企業における同種の災害の発生に際しての当該企業の他の事業所における災害発生を未然に防止する必要性である。特に、第2に直接関連する介護職従事者におけるメンタル不調については、冒頭で述べたように、早急に対応を図る事項と考えられ、労働条件の改善に関する提言は様々な研究知見によって明らかである。本研究は、労働条件の改善のみならず、労働者が個々にメンタル不調を予防するための自己管理能力育成としての職業適合性の観点から、職場内教育 (OJT) のあり方について考察してみたい。

まず、介護職従事者における現状の不安や健康状態を知るための評価システムの導入は必要である。並行し、本研究が使用した職業適合性を知り得る検査ツールを利用し、職業適性上の自己理解を深めることが必要だといえる。というのも、職業上興味のない介護職に従事することによって健康状態や生きがい意識などの低下がみられるため、もし健康水準が低下している場合は、職業選択過程の見直しが必要だと考えられるためである。職場内で行う検査を簡便化した活用法も勘案しつつ (e.g., Armstrong, Allisona, & Rounds, 2008)、導入を考えることが必要といえる。さらに、介護職を全うしたいと望んでいるにもかかわらず、介護職への職業興味が低い場合、こういった支援が求められるかについても考えるべき重要な課題である。介護職に対する職業興味は経験によって変わり得ることを前提に、介護職への職業興味が低いことについて、本人、雇用者側共に自覚し、職務遂行上どういった影響を与えているか雇用管理側と定期的に精査する必要があるといえる。こういった職場内での支援の繰り返しのよって、職業興味の変化を自分なりに理解し、介護職を継続することも含めた他職種への職業選択を考える契機になるものといえる。本研究の付加分析の結果によれば、介護職への興味の低い非正規職員は、他職種

も比較的得点が高く、どんな職種でもやってみたいといった職業興味の分化度が低い様子がみてとれた。そのため、正規職員のみならず、非正規職員への OJT の充実も図る必要がある。

労働安全衛生法の改正案には、職業適合性に関する直接的な記述はみられないが、本研究の結果は、労働者のメンタル不調の改善に、職業適合性の把握と理解が一役買っていることを示唆する知見である。今後は他職種の労働者との比較により介護職特有の結果および共通する知見を明らかにすることが求められるといえる。

引用文献

- 阿部正昭 (2013). 特別養護老人ホームに勤務する介護職の職業意識—テキストマイニングを用いた分析を中心に. *介護福祉学*, 21, 54-61.
- Armstrong, P. I., Allisona, W., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 287-299.
- Dunn, L., Carson, J., & Ritter, S. (1994). Occupational stress amongst care staff working in nursing homes: an empirical investigation. *Journal of Clinical Nursing*, 3, 177-183.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1985). *Vocational preference inventory professional manual (1985 ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 五十嵐敦 (2014). 介護従事者の職場適応について—新規入職者の職場ストレスとメンタルヘルス—. 福島大学総合教育研究センター紀要, 16, 27-34.
- 介護労働安定センター (2015). 介護労働実態調査. <http://www.kaigo-center.or.jp/report> [2015.5.25 閲覧]
- 神村栄一・海老原由香・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二 (1995). 対処方略の三次元モデルと新しい尺度 (TAC-24) の作成. *教育相談研究*, 33, 41-47.
- 厚生労働省 (2015). 労働安全衛生法の改正について. http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/ [2015年5月11日閲覧]
- 林隆司・小林聖美・鈴木康文・曾根幸喜・縄井清志・澤田和彦・佐藤和典・深谷隆史・関千代子・長島緑・池田潔・宮崎泰 (2011). 介護老人施設職員の職業性ストレス. *医療保健学研究*, 2, 43-63.
- 平成 21 年緊急雇用創出推進事業 (2010). 休職中の貧困・困窮者に対する支援態勢の強化について.
- 今井忠則・長田久雄・西村芳貴 (2012). 生きがい意識尺度 (Ikigai-9) の信頼性と妥当性の検討. *日本公衆衛生誌*, 59, 433-439.
- 内閣府 (2014). 平成 25 年度 高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況. http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/26pdf_indexg.html [2015.5.10 閲覧]
- 永原直子・堀田千絵 (印刷中). 正規介護職員の職業適合

性が精神的・身体的健康に与える影響—男女別の検討一. *人間環境学研究*.

- 李泰俊・加瀬裕子 (2013). 介護職員の就業動機の構造. *介護福祉学*, 20, 5-14.
- 労働政策研究・研修機構 (2002). 職業レディネス・テスト (第 3 版) 手引き. 社団法人雇用問題研究会.
- 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, 143-151.
- 山口隆司・加納良男・小池伸一・福嶋裕美子・那須光章・島田公雄 (2006). 介護老人保健施設職員の介護ストレスに関する調査. *作業療法ジャーナル*, 40, 83-90.

(受稿：2015年5月22日 受理：2015年6月10日)