

介護者における労働生活の質（QWL）簡易尺度の提案†

岩切 一幸*1, 外山 みどり*1, 高橋 正也*2, 劉 欣欣*1, 小山 冬樹*1

介護職場では、介護職員（以下、介護者と記載）の人材不足が深刻な問題となっている。しかし、介護者の職場定着につながる不満や満足の程度を評価する方法は提案されていない。そこで本研究では、労働生活の質（以下、QWLと記載）に着目し、介護者の仕事への意欲や満足度を評価するのに使用できる、介護者QWL簡易尺度を提案し、2回のアンケート調査により、その妥当性および信頼性を検証した。調査は、特別養護老人ホーム7施設に勤務する介護者139名を対象に実施した。介護者QWL簡易尺度は、妥当性および信頼性が証明されている3つの既存尺度と有意な相関関係が認められ、また2回の調査間にも有意な相関関係が認められた。さらに信頼性分析の結果、Cronbachの α 係数は、1回目調査と2回目調査ともに0.80以上を示した。以上の結果より、本研究で提案した介護者QWL簡易尺度は、妥当性および信頼性が得られたと考えられる。

キーワード: 介護者, 労働生活の質 (QWL), 尺度.

1. はじめに

介護職場では、介護職員（以下、介護者と記載）の人材不足が深刻化している。介護労働安定センターの「介護労働実態調査」によると、2019年において介護事業所の65.3%が介護者不足を訴えていた¹⁾。また、厚生労働省の「介護人材確保対策」の資料によると、2025年には約38万人の介護者が不足すると推計されている²⁾。厚生労働省は、この対策として、2019年4月より「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」（社援基発0401第2号）を開始した。これは、介護者の離職防止と定着促進を目的に、都道府県が介護事業所の人材育成や就労環境などの改善につながる取り組みを評価して認証を付与する制度である。介護事業所の評価基準は、各都道府県において独自に作成されている。一方、介護者の定着を評価する基準は離職率が基本となるが、加えて職場への不満や満足の程度を把握することも重要となる。しかし、この認証制度において、介護者の定着につながる職場への不満や満足の程度を評価する方法は提案されていない。介護者の定着を促進するには、介護事業所の忙しさも考慮して、施設管理者や介護者が職場改善効果を簡単に評価できる方法が必要と思われる。

欧米諸国では、1960年代後半から、仕事のやりがいや働きやすさなどの勤労生活の質的向上を重視する、労働生活の質（Quality of Working Life: QWLと以下記載）が注目されるようになった³⁾。我が国の労働現場においても、この考え方は取り入れられており、QWLの向上が労働者の健康保持増進につながると報告されている⁴⁾。

⁵⁾。しかし、介護職場においてこの考え方は浸透していない。介護者の定着を図るには、QWLの考え方を浸透させ、その向上を図ることが必要と思われる。

そのようななか、介護者のQWL向上を目指し、評価尺度が提案されている。高齢者介護施設の介護職員、看護職員、生活指導員を対象にしたQWL尺度（以下、ケアワーカーQWL尺度と記載）は、15項目で構成され、職務満足度を「待遇」、「上司との関係」、「同僚との関係」、「成長欲求」の4つの下位尺度にて評価する⁶⁾。この尺度は、介護者に特化した尺度となっているが、介護職場にてQWLの考え方が浸透していないため、残念ながら利用されていない。この他、介護者に特化した尺度ではないものの、介護者QWLの評価尺度として利用できるユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（以下、ワーク・エンゲイジメント尺度と記載）および日本版バーンアウト（燃え尽き症候群）尺度（以下、バーンアウト尺度と記載）がある。ワーク・エンゲイジメント尺度は、仕事に積極的に向かう活力のある状態を「活力」、「熱意」、「没頭」の3つの下位尺度にて評価する⁷⁾。この尺度には、17項目版、9項目版、3項目版がある。バーンアウト尺度は、17項目から構成され、仕事への情熱や意欲を失った程度を「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」の3つの下位尺度にて評価する⁸⁾。これらの尺度（以下、既存尺度と記載）は、既に妥当性および信頼性が証明されている。しかし、介護者のQWLを絞り、かつ簡易的に評価できる尺度はない。介護者のQWL向上を図るには、介護者QWLを評価する簡易的かつ使いやすい尺度が必要と思われる。

そこで本研究では、介護施設の管理者や介護者が職場改善効果を確認するのに使用できる、介護者のQWLを評価するための簡易的な尺度（以下、介護者QWL簡易尺度と記載）を作成することを目的に、2回のアンケート調査を実施し、その尺度の妥当性および信頼性を検証した。

† 本報は産業衛生学雑誌64巻の掲載論文「介護者の労働生活の質（QWL）評価のための簡易尺度の提案」の記述の一部を加筆修正し、まとめ直したものである。

*1 労働安全衛生総合研究所 人間工学研究グループ

*2 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター

連絡先: 〒214-8585 神奈川県川崎市多摩区長尾6-21-1

労働安全衛生総合研究所 人間工学研究グループ 岩切一幸

E-mail: iwakiri@h.jniosh.johas.go.jp

2. 方法

2.1. 尺度

介護者 QWL 簡易尺度を作成するにあたり、特別養護老人ホーム 2 施設に勤務する介護者 12 名（各 6 名）を対象に、半構造化インタビュー形式のヒアリング調査を実施した。介護者は、2 名が管理職（課長）であったが、全員が常時介護業務に携わっていた。男性介護者は 8 名、女性介護者は 4 名、平均年齢は 39.6±7.2 歳、経験年数は 13.4±6.2 歳であった。ヒアリング調査の結果、働きがいや仕事を続けたいという気持ちの強い者は、働く意欲、業務に対する満足度、仕事の達成感が高く、働き続けたい意思が強い傾向にあった。働く意欲は積極的に働くことと思うこと、業務に対する満足度は仕事に満足している程度、仕事の達成感の仕事を成し遂げていると感じている程度、働き続けたい意思は継続して働き続けたいという気持ちのことである。働く意欲は、仕事に積極的に向かう活力のある状態を評価するワーク・エンゲイジメント尺度⁷⁾と類似する。業務に対する満足度は、職務満足度を総合的に評価するケアワーカーQWL 尺度⁶⁾と類似する。仕事の達成感と働き続けたい意思は、仕事への情熱や意欲を失った程度を評価するバーンアウト尺度⁸⁾と類似する。また、今回の調査に限らず、我々がこれまでに行ってきた複数の調査においても、働きがいや仕事を続けたいという気持ちの強い者は、仕事への意欲や満足度が高い傾向にあった（未発表）。

ケアワーカーQWL 尺度、ワーク・エンゲイジメント尺度、バーンアウト尺度では、複数の具体的な質問項目を設け、探索的因子分析により因子構造を解析し、下位尺度を決定している^{6,8)}。また、共分散構造分析を用いた確証的因子分析により、構成概念妥当性の検証がなされている。この様にして確立された具体的な質問項目は、尺度を構成する重要な因子となる。しかし、その質問項目は、時に介護者にとって回答しづらい内容になることがある。例えば、ケアワーカーQWL 尺度の上司との人間関係や給与への不満、バーンアウト尺度の同僚や利用者の顔を見るのも嫌になるといった質問項目などがそれに該当する。また、本研究は、介護者 QWL の因子構造を明らかにすることを目的としている訳ではなく、介護施設の人材育成や就労環境の改善に関する取り組みを評

表 1 介護者 QWL 簡易尺度

【介護者としての働く意欲や意思、業務に対する満足度や達成感についてお答えください】

働く“意欲”				
1. 大変低い	2. 低い	3. どちらとも言えない	4. 高い	5. 大変高い
働き続けたい“意思”				
1. 大変弱い	2. 弱い	3. どちらとも言えない	4. 強い	5. 大変強い
業務に対する“満足度”				
1. 大変低い	2. 低い	3. どちらとも言えない	4. 高い	5. 大変高い
仕事の“達成感”				
1. 大変低い	2. 低い	3. どちらとも言えない	4. 高い	5. 大変高い

【採点・評価方法：4項目の合計点数を算出し、合計点数が高いほどQWLが高いとする。施設の評価では、合計点数の平均値を算出する】

価する指標の作成を主眼に置いている。これらのことから、介護者 QWL 簡易尺度では、介護者の回答のしやすさを考慮して単純かつ抽象的な質問項目が良いと考え、働く「意欲」、働き続けたい「意思」、業務に対する「満足度」、仕事の「達成感」の 4 項目で構成し、それらの合計点数で評価することにした。また、QWL がどちらでもないという者が約 4 分の 1 いたことから、中間的な選択肢を加えた 5 件法にて評価することにした（表 1）。

2.2. 対象・調査方法

介護者 QWL 簡易尺度の妥当性および信頼性を検証するために、2 回のアンケート調査を実施した。調査時期は、1 回目調査が 2020 年 2 月、2 回目調査が 2020 年 10 月であった。当初は、2 回目調査を 1 回目調査後の短期間内に実施する予定であったが、コロナ禍の影響によりこの時期となった。調査対象者は、某県の特別養護老人ホーム 7 施設に勤務し、直接介護に携わっている全ての介護者のうち、両調査に回答していただいた者とした。対象施設の介護者数は 37.0±14.8 名、長期入居者数は 74.6±28.1 名、平均要介護度は 3.9±0.3 であった。調査票は、介護者記載のアンケート調査票を独自に作成し、施設管理者経由にて介護者に配布した。回答後の調査票は、回答者本人が封をし、施設ごとに一括して返送していただいた。

2.3. 調査項目

調査票は 12 頁で構成し、1 頁目には調査趣旨、個人および施設情報の保護について記載し、調査参加への意思確認の欄を設けた。調査項目は、介護者の基本情報、職業性ストレスの状態、介護者 QWL 簡易尺度（4 項目）、ケアワーカーQWL 尺度（15 項目）、ワーク・エンゲイジメント尺度（3 項目）、バーンアウト尺度（17 項目）、給与・人間関係に関する満足/不満足感とした。職業性ストレスの状態は、職業性ストレス簡易調査票の仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司・同僚からのサポートに関する項目を用いて測定した⁹⁾。ワーク・エンゲイジメント尺度は、評価尺度の簡易化を目指していることから、最も短い 3 項目版を使用した¹⁰⁾。給与・人間関係に関する満足/不満足感は、それぞれ「1. 大変不満」、「2. 不満」、「3. どちらとも言えない」、「4. 満足」、「5. 大変満足」の 5 件法にて評価した。

2.4. 統計解析

得られたデータは、正規性の検定後、調査ごとに単純集計して平均値±標準偏差または割合を算出した。1 回目調査と 2 回目調査の比較は、 χ^2 検定および対応のある t 検定またはウィルコクソンの符号付順位検定にて解析した。介護者 QWL 簡易尺度の各項目および合計の点数は、いずれも正規分布に従うという帰無仮説が棄却された。これにより、介護者 QWL 簡易尺度の妥当性の検証では、介護者 QWL 簡易尺度と既存尺度との関係を、Spearman の順位相関分析にて解析し、相関係数 ρ を算

表 2 介護者の基本情報および職業性ストレス

n=139	1回目調査	2回目調査	p
性別 (%)			
男性	38.8	38.8	1.000
女性	61.2	61.2	
年齢 (歳)	45.2 ± 12.6	45.9 ± 12.7	<0.001
Body mass index (BMI)	22.2 ± 3.3	22.3 ± 3.3	0.257
資格 (複数回答可; %)			
介護福祉士	68.3	70.5	0.793
ホームヘルパー (1~3級)	36.0	34.5	0.900
ケアマネージャー	12.9	13.7	1.000
保健師または看護師	3.6	3.6	1.000
資格なし	7.2	6.5	1.000
勤務形態 (%)			
常勤者	76.3	74.8	0.889
非常勤者・パートタイム者など	23.7	24.5	
勤務体制 (%)			
日勤	25.9	24.5	0.625
二交代制	12.9	18.0	
三交代制	32.4	32.4	
変則3交代制など	25.2	20.9	
週労働時間 (%)			
<35時間	11.5	9.4	0.216
35時間 ≤, <40時間	20.9	27.3	
40時間 ≤, <45時間	54.0	44.6	
45時間 ≤	10.1	15.8	
休職日数 (日)	10.5 ± 17.7	9.1 ± 16.6	0.210
職業性ストレス			
仕事の量的負担 (3:低い~12点:高い)	8.8 ± 2.0	8.6 ± 1.6	0.279
仕事のコントロール (3:できる~12点:できない)	7.9 ± 1.9	7.9 ± 2.0	0.617
上司・同僚からのサポート (6:非常にある ~24点:全くない)	14.7 ± 3.6	15.0 ± 3.7	0.221

出した。また、離職や就労継続の上で重要な要因である給与^{11, 12)}および人間関係¹²⁾に関する満足/不満足感との関係についても同様の相関分析にて解析した。介護者 QWL 簡易尺度の信頼性の検証では、信頼性分析を実施し、Cronbach の α 係数を算出した。さらに、介護者 QWL 簡易尺度の 1 回目調査と 2 回目調査の関係を先述した相関分析にて解析した。統計解析には IBM SPSS ver.27 を使用し、統計的有意差は危険率 5%未満とした。

本研究は、労働安全衛生総合研究所の研究倫理審査委員会から承認 (通知番号: 2019N15) を得て実施した。

3. 結果

3.1. 介護者の基本情報

調査票の回収数 (回収率) は、1 回目調査が 211 部 (84.4%)、2 回目調査が 189 部 (75.3%) であった。解析対象者は、そのうち 1 回目および 2 回目調査に回答した介護者 139 名 (男性 54 名, 女性 85 名) とした。

表 2 に介護者の基本情報および職業性ストレスの状態を示す。2 回の調査は年度をまたいでいたため、保有資格、勤務体制、週労働時間に若干の変化があったが、年齢を除き、1 回目調査と 2 回目調査の値に統計的有意差は認められなかった。また、職業性ストレスにおいても、

表 3 介護者 QWL 簡易尺度および既存尺度の点数

n=139	1回目調査	2回目調査	p
介護者QWL簡易尺度(4項目)			
意欲(1~5点)	3.3 ± 0.8	3.4 ± 0.8	0.402
意思(1~5点)	3.4 ± 1.0	3.4 ± 0.8	0.466
満足度(1~5点)	2.9 ± 0.9	2.9 ± 0.8	0.822
達成感(1~5点)	3.0 ± 0.9	3.0 ± 0.8	0.743
合計(4~20点)	12.5 ± 2.9	12.7 ± 2.6	0.427
ケアワーカーQWL尺度(15項目)			
待遇(4~24点)	12.7 ± 3.6	12.8 ± 3.6	0.736
上司との関係(2~12点)	7.4 ± 1.8	7.1 ± 1.9	0.037
同僚との関係(4~24点)	15.5 ± 3.1	15.3 ± 2.6	0.389
成長欲求(5~30点)	19.8 ± 4.0	19.6 ± 3.6	0.505
合計(15~90点)	55.4 ± 9.9	54.9 ± 9.0	0.318
ワーク・エンゲイジメント尺度(3項目)			
活力(0~6点)	2.5 ± 1.3	2.6 ± 1.3	0.906
熱意(0~6点)	3.3 ± 1.2	3.2 ± 1.1	0.525
没頭(0~6点)	2.7 ± 1.3	2.6 ± 1.3	0.202
合計(0~18点)	8.5 ± 3.4	8.3 ± 3.3	0.480
バーンアウト尺度(17項目)			
情緒的消耗感(5~25点)	14.9 ± 5.2	15.0 ± 4.8	0.744
脱人格化(6~30点)	12.3 ± 5.1	12.6 ± 5.1	0.171
個人的達成感の低下(6~30点)	21.6 ± 4.5	21.3 ± 4.3	0.284
合計(17~85点)	49.0 ± 11.9	49.0 ± 11.1	0.766
差分値			
ケアワーカーQWL尺度合計	43.0 ± 8.4	42.1 ± 8.1	0.21
-介護者QWL簡易尺度合計			
ワーク・エンゲイジメント尺度合計	-10.9 ± 2.7	-11.1 ± 2.4	0.347
-介護者QWL簡易尺度合計			
バーンアウト尺度合計	36.5 ± 14.0	36.6 ± 12.6	0.856
-介護者QWL簡易尺度合計			

表 4 介護者 QWL 簡易尺度と既存尺度との相関関係

n=139	ケアワーカー QWL 尺度 (15項目合計)		ワーク・エンゲイジメント尺度 (3項目合計)		バーンアウト尺度 (17項目合計)	
	ρ	p	ρ	p	ρ	p
1回目調査						
意欲	0.49	<0.001	0.69	<0.001	-0.68	<0.001
意思	0.46	<0.001	0.58	<0.001	-0.59	<0.001
満足度	0.60	<0.001	0.43	<0.001	-0.49	<0.001
達成感	0.52	<0.001	0.52	<0.001	-0.51	<0.001
合計	0.62	<0.001	0.68	<0.001	-0.69	<0.001
2回目調査						
意欲	0.42	<0.001	0.62	<0.001	-0.56	<0.001
意思	0.45	<0.001	0.51	<0.001	-0.56	<0.001
満足度	0.44	<0.001	0.37	<0.001	-0.45	<0.001
達成感	0.40	<0.001	0.42	<0.001	-0.48	<0.001
合計	0.52	<0.001	0.59	<0.001	-0.63	<0.001

ρ : Spearman の順位相関係数

両調査の値に有意差は認められず、仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司・同僚からのサポートの値は、いずれも中間値(最低点と最高点を足して 2 で割った値)に近い値を示した。

3.2. 尺度の点数

表 3 に介護者 QWL 簡易尺度および既存尺度の点数を示す。1 回目調査と 2 回目調査との点数間には、ケアワ

一カーQWL 尺度の上司との関係を除き、有意差は認められなかった。また、既存尺度の合計点数から介護者QWL 簡易尺度の合計点数を引いた差分値も、1回目調査と2回目調査との値に有意差は認められなかった。

3.3. 相関分析

表4に介護者QWL 簡易尺度と既存尺度との相関分析の結果を示す。1回目および2回目調査ともに、介護者QWL 簡易尺度の4項目および合計点数と3つの既存尺度の合計点数との間には、全て有意な相関関係が認められた。特に、介護者QWL 簡易尺度の合計点数は、1回目および2回目調査ともに、ケアワーカーQWL 尺度およびバーンアウト尺度の合計点数との間に最も高い相関係数を示した。また、ワーク・エンゲイジメント尺度の合計点数との間にも、意欲に次ぐ高い相関係数を示した。

介護者QWL 簡易尺度の合計点数と給与・人間関係に関する満足/不満足感との間にも、有意な相関関係が認められた。介護者QWL 簡易尺度の合計点数と給与に関する満足/不満足感との相関係数は1回目調査が0.34 ($p < 0.001$)、2回目調査が0.31 ($p < 0.001$)、人間関係に関する満足/不満足感との相関係数は1回目調査が0.46 ($p < 0.001$)、2回目調査が0.35 ($p < 0.001$)を示した。

また、介護者QWL 簡易尺度の合計点数は、1回目調査と2回目調査の間に有意な相関関係が認められた ($r = 0.60, p < 0.001$)。

3.4. 信頼性分析

介護者QWL 簡易尺度における信頼性分析の結果、Cronbachの α 係数は1回目調査にて0.85、2回目調査にて0.82を示した。

4. 考察

介護者QWL 簡易尺度の意欲、意志、満足度、達成感および合計の点数は、妥当性および信頼性が証明されているケアワーカーQWL 尺度⁶⁾、ワーク・エンゲイジメント尺度⁷⁾、バーンアウト尺度⁸⁾の合計点数との間に有意な相関関係が認められた。ケアワーカーQWL 尺度は介護者のQWLを反映し^{6, 12)}、ワーク・エンゲイジメント尺度^{7, 13, 14)}およびバーンアウト尺度^{8, 12)}は介護者や看護士の職務満足感や離職意志などを反映すると報告されている。介護者QWL 簡易尺度を項目別にみると、意欲、満足度、達成感はワーク・エンゲイジメント尺度およびバーンアウト尺度と高い相関関係を示し、満足度はケアワーカーQWL 尺度と高い相関関係を示した。この理由としては、ワーク・エンゲイジメント尺度が仕事に積極的に向かう活力の状態⁷⁾、バーンアウト尺度が仕事への情熱や意欲を失った程度⁸⁾、ケアワーカーQWL 尺度が職務満足度と関連するためと思われる⁶⁾。さらに、これらの項目を合計した点数は、各項目に比べて既存尺度の合計点数と高い相関関係を示した。この結果は、介護者QWL 簡易尺度の合計点数が、項目単体に比べて既存尺

度と関連性が強いことを示している。これらのことから、本尺度は、ケアワーカーQWL 尺度が主に着目する職務満足度だけでなく、ワーク・エンゲイジメント尺度やバーンアウト尺度が表す活力の状態や情熱・意欲を包含するものと考えられる。また、介護者QWL 簡易尺度の合計点数は、離職や就労継続の上で重要な要因である給与^{11, 12)}や人間関係¹²⁾に関する満足/不満足感との間にも有意な相関関係を示した。以上の結果は、介護者QWL 簡易尺度の各項目が介護者のQWLを評価する指標として有用であり、かつそれらの合計点数は特にQWLの指標として妥当性があることを示唆する。

信頼性分析の結果、Cronbachの α 係数は、1回目調査と2回目調査ともに0.80以上を示した。この係数は、一般的に0.80以上であれば信頼性が高いとみなされる。また、介護者QWL 簡易尺度の合計点数は、1回目調査と2回目調査との間に有意な相関関係が認められた。1回目調査と2回目調査の間には、8か月の期間が空いていた。本来であれば、短い期間内に2回目調査を実施すべきであったが、コロナ禍の影響により実施できなかった。しかし、既存尺度および介護者QWL 簡易尺度の合計点数において、1回目調査と2回目調査との間に有意差は認められなく、また既存尺度と介護者QWL 簡易尺度の合計点数の差分値においても、両調査間に有意差は認められなかった。これらの結果は、既存尺度と介護者QWL 簡易尺度が、8か月後の2回目調査においても、1回目調査と同様の値であったことを示している。以上の結果より、介護者QWL 簡易尺度は、介護者QWLの指標として信頼性があると示唆される。

本研究には、幾つかの限界がある。介護者QWL 簡易尺度の作成にあたり、ヒアリング調査の対象者は12名と少数であった。この点については、対象者数を増やして検討する必要があるが、我々のこれまでの調査においても同様の意見が得られている(未発表)。アンケート調査の対象者は、同県の特別養護老人ホーム7施設に勤務する139名と限定的であった。今後、他県も含めた大規模調査を実施する必要があるが、今のところ介護者が抱える問題に地域差があるとの報告はない。本研究の2回目調査は、新型コロナウイルス感染症の蔓延する中で行ったため、結果にその影響が含まれる可能性が懸念される。この点については、さらなる検証が必要ではあるが、各施設に対して調査前に同感染症の影響を確認し、通常業務と変わらないとの回答を得てから実施した。実際に、コロナ禍前の1回目調査とコロナ禍中の2回目調査の結果に大きな違いはなかった。

以上のことから、今回提案した介護者QWL 簡易尺度の合計点数は、一応の妥当性および信頼性が得られたと考えている。正確に介護者QWLを測定するには、複数かつ多項目な尺度にて評価する必要があるが、簡易的測定であれば、4項目からなる本尺度の合計点数は、介護者QWLの評価指標として有用と思われる。本尺度を使用する利点としては、質問内容が抽象的になっているため、回答しづらい項目はない点があげられる。また、ケ

アワーカーQWL 尺度が主に着目する職務満足度だけではなく、ワーク・エンゲイジメント尺度やバーンアウト尺度が表す活力の状態や情熱・意欲を総合的に表す利点がある。本尺度の活用方法としては、定期的に個々の介護者 QWL を評価する指標として使用するとともに、介護者全員分の合計点数の平均値を算出し、介護施設における人材育成や就労環境の改善に関する取り組みを評価する指標として活用していただければと考えている。

参 考 文 献

- 1) 介護労働安定センター. 令和元年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書. 2019.
- 2) 厚生労働省. 介護人材確保対策（参考資料）. 社保審一介護給付費分科会, 第 145 回 (H29.8.23) 参考資料 2. 2017.
- 3) 菊野一雄. QWL (Quality of Working Life) の概念に関する一考察—QWL に内在する労働者像について—. 経営学論集 1980; 50. 149–154.
- 4) 丸山総一郎, 佐藤寛, 森本兼曩. 労働者の働きがい感と健康習慣・自覚症状との関連性. 日本衛生学雑誌 1991; 45. 1082–1094.
- 5) 宮川路子, 伊津野孝, 吉田勝美, ほか. 女性就労者における QWL(Quality of Working Life)の健康管理上の意義. ストレス科学. 1995; 9. 61–69.
- 6) 李政元. ケアワーカーの QWL とその多様性 ギルド理論による実証的研究. 関西学院大学出版会. 2011.
- 7) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. Applied Psychology: An International Review. 2008; 57. 510–523.
- 8) 久保真人. 日本版バーンアウト尺度の因子的, 構成概念妥当性の検証. 労働科学. 2007; 83. 39–53.
- 9) 下光輝一. 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアルより効果的な職場環境等の改善対策のために—. 2005.
- 10) Schaufeli WB, Shimazu A, Hakanen J, et al. An Ultra-Short Measure for Work Engagement. European Journal of Psychological Assessment. 2019; 35. 577–591.
- 11) 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. 2011; 60. 15–25.
- 12) 立花直樹, 九十九綾子. 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. 厚生学指標. 2012; 59. 29–37.
- 13) 小野内智子. 介護老人福祉施設と介護老人保健施設に勤務する介護職員のワーク・エンゲイジメントを高める職場環境の分析—「仕事の要求」と「仕事の資源」に焦点を当てて—. 社会福祉学. 2019; 59. 41–53.
- 14) 時實亮, 米原あき, 谷口敏代. 介護福祉職のワーク・エンゲイジメントに関する研究—年齢層別および経験年数層別の比較—. 介護福祉士. 2017; 22. 24–33.