

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 16 日現在

機関番号：32604

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2013～2015

課題番号：25590140

研究課題名(和文) 介護職員の就労意欲の向上にむけた介護現場の条件を探る 施設特性からの影響

研究課題名(英文) Investigating Care Facility Conditions to Improve Willingness to Work among Care Workers : Effects due to Facility Characteristics

研究代表者

壬生 尚美 (MIBU, Naomi)

大妻女子大学・人間関係学部・准教授

研究者番号：40312186

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)： 介護職員の就労意欲の向上にむけた介護現場の条件を探るために、特別養護老人ホームの介護職員に意識調査を実施した。その結果、「仕事のやりがい感」「就労継続意識」は、年齢を重ね、実践力を培うことによって有意に高まることが示唆された。介護職員の就労継続意識を維持・向上させるためには、単なる施設形態・構造による影響だけではなく、介護現場の組織・運営力が重要である。今後は、職場内サポートのあり方を具体的に検討していくことを課題とした。

研究成果の概要(英文)： An attitude survey was administered to care workers at special nursing homes for the elderly in order to investigate care facility conditions to improve willingness to work among care workers. The results suggested that sense of worth in work and desire to continue employment are significantly increased by cultivating practical skills with age. In order to maintain and improve the desire to continue employment among care workers, it is crucial to consider not just effects due to the facility type and structure, but also the organizational and operational capabilities at the caregiving site. The need to review the best approach to provide support in the workplace was identified as an issue going forward.

研究分野：社会福祉

キーワード：介護職員 就労継続意識 特別養護老人ホーム やりがい感 満足感 職場内サポート

1. 研究開始当初の背景

厚生労働省は、これまでの特別養護老人ホームにおける4人部屋主体の住居環境を抜本的に改善し、入居者の尊厳を重視したケアの実現のために、2001年「全室個室・ユニットケアの新型の特別養護老人ホーム」の整備を進めてきた。実際に個室・ユニットケアを実施している施設は、2003年1.4%（総数5084ヶ所）から、2009年には18.7%（総数6123ヶ所）に急増している¹⁾。しかしながら、特別養護老人ホームの待機者が52万人と言われる中、経済的理由により多床室整備を進め、待機者の緩和をさせる方向に傾いている。特別養護老人ホームのケアに関する先行研究では、外山²⁾、張・黒田ら³⁾が、ユニットケアの有効性について実証的に明らかにしている。そのためユニットケアの有効性について再検討する必要がある。

また、2009年9月から2011年4月まで特別養護老人ホーム10箇所の介護職員の「仕事の有能感」に関する調査を実施した⁴⁾。その結果、ユニット型施設の介護職員の「仕事の有能感」が有意に高かった。介護福祉士有資格者については、従来型施設では有資格者の意欲が有意に低い値を示していた。介護福祉士登録者が100万人を超える勢いである一方、潜在的介護福祉士が33%（厚生労働省大臣官房統計情報部）にも及ぶ現状から、介護労働環境のみならず介護の魅力の面で益々介護のリーダー的存在が現場を離れることが予測される。ユニット型施設と従来型施設の施設形態による仕事の肯定的意識の差異が大きいというこれまでの調査結果を踏まえ、更に、介護職員の背景要因から分析し、今後の特別養護老人ホームのケアのあり方を検討する必要がある。

2. 研究の目的

本研究では、特別養護老人ホームにおける今後のケアのあり方を、介護職員の「就労意欲」に焦点をあて施設特性からの影響について探るものである。実際に働く介護職員の肯定的感情から「就労意欲」を捉え、その意欲を向上するための介護現場の条件を探り、今後求められる地域包括ケアのシステムの中での特別養護老人ホームでのケアの方向性を示唆することを目指す。

3. 研究の方法

1) 介護職員の就労意識に関する質問紙調査・聞き取り調査

特別養護老人ホームの介護職員に就労意欲や職場内サポートに関する意識について郵送調査し、その結果を踏まえて聞き取り調査をする。

(1) 調査対象者

協力が得られた特別養護老人ホーム13施設（内、4施設が個室・ユニット型施設）の介護職員に、無記名自記式質問紙調査を実施

し、4週間後に回収した。正規職員を中心に、施設の職員数を考慮して、1施設50～100%の割合で回答を得た。

(2) 調査時期: 2013年8月1日～2015年3月末。

(3) 調査項目

性別、年齢、勤務年数、教育背景等の基本属性項目。就労に関する項目として、蘇ら⁵⁾の有能感尺度15項目に5項目を追加した20項目、満足感・やりがい感項目、職場内サポート（上司サポート8項目、同僚サポート8項目）について「とてもそう思う（5点）」から「全くそう思わない（1点）」の5件法で答えてもらった。就労継続意識については「継続したい（5点）」から「継続したくない（1点）」の5件法の回答とその理由を自由記述とした。やりがい感については「介護の仕事をする上でどのようなやりがいを感じますか」について自由記述とした。

(4) 倫理的配慮

調査実施にあたっては、施設代表者に本研究の目的や実施方法調査の協力を口頭と文書で説明し、同意を得た。また、調査対象者には文書にて依頼し、書面で、研究の趣旨、協力は自由意思であること、匿名性・秘密保持、研究で得た情報は本研究の目的以外には流用しないことを明示し、研究協力を得た。学会発表に当たっては、調査対象が特定されないように配慮した。

(5) 分析方法

介護職員の仕事有能感の因子構造を明らかにし、年代における就労継続意識と仕事の有能感との関連性、仕事有能感・職場内サポートから仕事継続意識に及ぼす影響を分析する。調査対象は、特別養護老人ホーム16施設の介護職員とした。調査時期は2013年8月上旬～2015年3月末までを分析した。IBM SPSS Statistics 21を用いて、仕事の有能感の因子分析、各因子の属性による差を一元配置分散分析を行う、就労継続意識と仕事の有能感、職場内サポートを重回帰分析した。

特別養護老人ホームにおける介護福祉士有資格者の仕事意欲・やりがい感に関する分析を行った。特別養護老人ホーム13施設内、4施設が個室・ユニット型施設を対象として分析した。IBM SPSS Statistics 21を用いて、因子分析を行い、得られた各因子と仕事のやりがい感・満足感について介護福祉士有資格者との差を分散分析した。

介護職員の仕事のやりがい感に関する自由記述を質的分析する。調査協力の得られた特別養護老人ホーム12施設の介護職員330名の自由記述に記載のあった218名（男性120名、女性98名）を対象とした。調査期間は平成25年8月～11月までを分析した。分析方法は、自由記述回答を抽出し、内容分析法を参考に、自由記述回答の内容を類似性に基づいて分類した。回答者の記述全体を文脈単位、1内容を記録単位とした。1つの文脈の中で、異なる内容が複数あった場合は、そ

の種類ごとに記録単位として扱った。

介護職員の就労継続意識に関して、質的・量的分析を試みる。調査対象は、特別養護老人ホーム 23 施設の介護職員とした。2013 年 8 月 1 日～2014 年 3 月末である。分析方法は、自由記述のデータ解析には、計量テキスト分析システム KH Coder (Ver. 2. Beta. 32f)⁶⁾⁷⁾を用いた。KH コーダーは、多変量解析を用いてテキストデータを要約・提示し、探索的に分析することができる。分析手順として、自由記述をデータ化した後、形態素の出現頻度を算出し、階層的クラスタ分析を行った。

ユニット型特別養護老人ホームとグループホームの小規模ケアの職員の意識について比較する。グループホーム 5 ケ所の全介護職員 (85 名) に、無記名、郵送調査を実施し、4 週間後に回収した (回収率 98%)。仕事意欲に関する質問紙調査を実施した。調査時期は、2013 年 5 月 14 日～2013 年 7 月 18 日である。分析方法は、IBM spssStatistics21 により特別養護老人ホーム介護職員の仕事の有能感各因子「仕事の創意工夫・研鑽」「仕事の予測・問題解決」「仕事の達成・課題遂行」「チーム目標の達成・協力」「仕事の全体理解・役割遂行」(係数=744～.811)の下位尺度項目について得られた結果 (81 名) と、属性との差を分析した。また、仕事継続の理由についての自由記述は、内容分析を行った (と同様)。

2) 先駆的な取り組みをしている施設への訪問調査

先駆的な取り組みをしている施設を数か所見学し、施設運営、システム等インタビューする。

(1) 調査対象

介護職員の離職率の低い特別養護老人ホームに個別面接法を用いて調査する。

近隣諸国 (韓国) においては、長期療養保険施設の療養保護士を対象に、個別面接法を用いて実施する。韓国は、長期療養保険制度実施後、サービスの質向上を目指し、3 年に一度、長期療養機関評価が実施されている⁸⁾⁹⁾。そこで、3 回連続して全国最優秀施設 (A 等級判定) を対象とした。

(2) 調査時期：2013 年 12 月 1 日～2015 年 11 月末。

(3) 調査項目

介護職員への就労意識質問紙調査 (1) と同じ調査項目。

管理者へのインタビュー項目は、職員教育 (研修時期・内容など)、職場内サポート (スーパーバイザー・多職種連携協力) の仕組み、職員の人材育成に関する方針等について。

介護職員のインタビュー項目は、[基本項目] 年齢、性別、勤務年数、介護福祉士有資格の有無。[介護の意識] どんなところでやりがい感を感じているか。今の仕事に満足しているか。[就労継続意識] 仕事を継続したいか (当施設・介護の仕事)。仕事を継続する上で、これまでに辛かったこと (落ち込ん

だこと)。どのように乗り越えたか。どのようなサポートがあると良いか等。

(4) 倫理的配慮

調査実施にあたっては、施設代表者に本研究の目的や実施方法調査の協力を口頭と文書で説明し、同意を得た。また、調査対象者には文書にて依頼し、書面で、研究の趣旨、協力は自由意思であること、匿名性・秘密保持、研究で得た情報は本研究の目的以外には流用しないことを明示した。

(5) 分析方法

得られたデータに関しては、質的分析により整理した。

3) 介護職員の業務に関する課題調査

1. 介護職員の介助行為に関するタイムスタディ調査 (結果分析中)

施設形態による介護職員の行動に関してタイムスタディ調査を行い、ケアの実際について分析する。

(1) 調査対象：調査日の全介護職員。

(2) 調査期間：2015 年 6 月 23 日～24 日。

(3) 調査方法

自計式によるタイムスタディ法 (1 分間隔) を用いて、24 時間の介護職員の行動を記録する。記録内容は、時系列的に「どこで」「誰に」「何をしていたのか」を記録する。

分析方法は、介護職員の滞り場所を比較 (居室、食堂・リビング、廊下など) する。介護行為 (食事・排泄・入浴・整容・睡眠・コミュニケーション・活動・記録など) について、1 人の介護職員の行為の時間的連続性について分析する。

2. 介護職員の業務意識に関する調査

(1) 調査対象：施設の全介護職員

(2) 調査期間：2015 年 6 月 23 日～2015 年 7 月 1 日。

(3) 調査項目

[基本属性] 勤務年数、介護福祉士資格

[業務意識] 日頃介護業務の負担感と内容、自慢できる取り組み、工夫していること等。

4. 研究成果

1) 介護職員への就労意識に関する質問紙調査・聞き取り調査

(1) 分析：介護職員の仕事有能感の因子構造を明らかにし、年代における就労継続意識と仕事の有能感との関連性、仕事有能感・職場内サポートから仕事継続意識に及ぼす影響を分析する。

介護の仕事は利用者との関係性を基本としている。個々の利用者のニーズに応えるためには高度な知識と技術を必要とし、チームで連携・協力しながら課題解決していかなければならない。したがって、介護職員の有能感¹⁰⁾の作成した 4 因子と同様な因子に分類されたと考えられる。有能感は内発的動機付けの源流となっており、有能感を高めるためには外部評価が関連してくる。上司からの評価や家族・地域からの評価が介護職員の

モチベーションを高めるものになると考える。特に、20代は他の年代に比べ仕事有能感が有意に低い傾向が見られた。利用者の適切な介護を提供するためには、知識・技術を基にして様々な経験を積み重ねることが有能感を高めることにつながる。経験の積み重ねは、介護に対する自信につながり、視野を広げて客観的に自己分析できるようになる。経験が重要になってくるものと推測する。

また、上司からの適切な助言や評価により「能力の発揮・成長」意識が高められ就労継続意識に影響される。同僚からのサポートは、「仕事の予測・課題解決」意識を高め、就労継続意識に影響された。就労継続意識を高めるためには、上司や同僚の関係性が重要であることが推測される。上司や熟年介護職員から適切なスーパーバイズを受ける仕組みづくりや、チームで課題解決できる組織づくりの必要性が示唆された。

(2) 分析 特別養護老人ホームの介護福祉士有資格者による仕事意欲、やりがい感を分析する。

介護職員の有能感尺度について、介護福祉士有資格者と資格無者で比較した結果、第1因子「介護の信念と遂行」第2因子「仕事の予測・問題解決」第3因子「知識と技術の研鑽・発揮」で有意差が見られ、有資格者が有意に高かった。しかし、現在の仕事の満足感・やりがい感では、資格無者が有意に高い結果となった。

Herzerg¹¹⁾は、「就労意欲」に関連する2要因説を挙げている。1つは、動機づけ要因とされる内在的要因(達成、承認、仕事そのもの、責任、昇進、成長)1つは、外的要因(賃金、作業条件、会社の方針・管理、上司・同僚・部下との人間関係)である。有資格者の多くは、仕事に対する満足感やその遂行に良い影響を及ぼすとされる内在的要因が高く、介護の専門職性に関する意識が高い可能性が示唆された。介護職員は一般職種と比べ離職率の高さ、賃金の低さが指摘されている¹²⁾、外的要因等が関連して、無資格者よりも仕事の満足度ややりがい感が有意に低い結果となったのではないかと推察された。

(3) 分析 介護職員の仕事のやりがい感に関する自由記述を質的分析する。

調査協力の得られた特別養護老人ホーム12施設の介護職員330名。自由記述に記載のあった218名(男性120名、女性98名)を対象とした。

「やりがい」の内容分類の結果、218名の記述を268記録単位に分割した。

「やりがいは感じない(19記録単位)」を除外し、249文脈単位を分析し7カテゴリに分類した。その結果介護職員は、利用者や家族・同僚等のかかわりの中から得られた肯定的な反応・結果を受け取ることがやりがいの実感をもたらすと考えられる。堀田¹³⁾は、介

護職員に仕事への達成感や喜びについて聞くと、多くの調査で「利用者の笑顔」がトップであると報告しており、本研究も同様の結果であった。

介護職員の仕事のやりがい感は就労継続意識を高めるものと推測される。如何にやりがい感を高めて仕事継続していくかを検討する必要がある。

(4) 分析 介護職員の就労継続意識に関して、質的・量的分析を試みる。

「継続したい群」322名(61.5%)、「継続したくない群」68名(13.0%)、「何とも言えない群」126(24.5%)だった。性別、資格の有無、勤務形態、勤務年を χ^2 検定したところ、20代で「仕事を継続したくない群」が他の年代に比べ有意に高い傾向が認められた($P<0.001$)。

回答で得られた総抽出後数は6,158で、そのうち448の文には異なる語数が965あった。介護職の就労継続意向者は、<体力継続型> 経験適職型 充実実感型 愛着継続型 意識が強い傾向にあった。離職意向者は、心身消耗型 待遇要求型 疲労困憊型 意識が強い傾向にあることが示された。就労継続意向者の中には、体力面の不安を感じている者もいた。

上司サポートが介護職のやりがい感、就労継続意識に影響を及ぼしていることから、介護職員がやりがい感を持って就労継続していくためには、職場内サポートを充実していく必要がある。特に、20代で勤務年数が浅い者が有意に低い傾向が見られたことから、適切な時期に上司サポートが機能し、分析より有能感を高めることが重要である。今後は、介護労働条件・環境を改善するとともに、適切にスーパーバイズを受ける仕組みや上司の技量を高める体制づくりが重要である。

(5) 分析 グループホームの小規模ケアの職員の意識についての分析

本調査結果より、「仕事の予測・問題解決」において、勤務年数が1年未満の職員と5年以上の職員で有意差がみられた。

グループホームは、ドライブや遠足、買い物、地域にある公園での地域住民との触れ合い、散歩など、職員の創意工夫で様々なことができることが仕事の魅力となっていると考えられる。また、個々の利用者の生活リズムやその日の利用者の状況や状態に合わせた個別ケアが求められることから、個々の職員の力量や判断力が必要とされる。グループホームで継続して勤務することが、仕事の予測能力と問題解決への意識の向上に繋がっていると考えられる。

ユニット型特別養護老人ホームもグループホームも同様な小規模ケアであるため、今後は、特別養護老人ホームのユニットとグループホームの比較分析を試みたい。

2)先駆的な取り組みをしている施設への訪問調査

韓国の介護サービスの質の高い療養施設の介護職員の仕事の肯定的意識を調査した。その結果、療養保護士の仕事の肯定的意識、満足感に関しては、勤務年数、年齢、療養保護士の取得資格の背景により違いが見られる傾向にあった。

療養保護士の専門性を確保し、持っている力を発揮するためには、個々の資格取得背景や経験をふまえた研修内容の充実が示唆された。また、同僚サポートの意識が高いことから、職場における人間関係を重要視したチームケアを実践していることが推察された。

研修内容など職場内サポートを充実し、多職種連携・協力体制づくりをしていくことが求められる。やりがい感・満足感を持って仕事継続意識を高めるためには、個々のスキルを高められる職場内サポートの充実や組織づくりが重要である。

また、インタビュー結果から、職場内サポートとやりがい感が、就労継続意向理由になっていた。療養保護士が、継続して仕事をするには、研修をはじめ、身近に相談しやすく助言が得られる環境、多職種連携・協力など職場内サポートの充実が示唆された。

専門職としての認識向上や自己存在価値が認められるなどで、やりがいを感じながら就労継続することが重要である。更に、地域と施設との連携が必要であり、地域住民の社会資源の1つとして施設職員が有機的に機能していることが示された。

3)本研究のまとめと今後の課題

本研究は、介護職員の就労意欲の向上にむけた介護現場の条件を探るために、特別養護老人ホームの介護職員に「仕事の肯定的意識」「職場内サポート」「就労継続意識」「仕事のやりがい感・満足感」の質問紙調査・インタビュー調査を実施した。その結果、「仕事の肯定的意識」「就労継続意識」は年齢を重ね、実践力を培っていくことによって有意に高まることが示唆された。そのためには、職場における組織・運営のあり方を踏まえた職場内サポートが重要性である。介護職員の1つ1つの丁寧な実践がケアの質を高め、組織の評価により社会的な評価へとつながるものと考えられる。

また、今日、小規模ユニットケアが有効であることが周知されている。伝統のある従来型施設の介護職員を対象に行った本調査では、従来型施設介護職員のやりがい感・満足感、就労継続意識が有意に高い結果となった。職場内のサポートにより長年継続して勤務継続することは、それまでの実践が積み上げられ、介護職員の就労継続意識が高まることが推測される。したがって、単なる施設形態・構造による影響だけではなく、個々の介護職員の就労継続意識を維持・向上させる介護現場の組織・運営におけるマネジメントの

あり方が重要ではないかと考える。今後は、ユニット型施設職員の質問紙調査数を増やすとともに、介護職員の就労継続理由をインタビューし、組織的なサポート体制のあり方について分析することを課題とした。

現在、介護サービス従事者の過不足状況は深刻化している。介護離れに歯止めをかけ、介護職員が社会的に評価され、誇りとやりがいを持って就労継続できる組織・運営のあり方について更に追及し、今後の特別養護老人ホームのケアのあり方を検討していきたい。

最後になりましたが、本研究調査に多大なご理解とご協力をいただきました特別養護老人ホームの介護職員の皆様には大変感謝申し上げます。

<参考文献>

- 1) 介護サービス施設・事業所調査 政府統計の総合窓口。
- 2) 外山 義: 介護保険施設における個室化とユニットケアに関する研究. 医療経済研究, 11: 63-89 (2002)。
- 3) 張允楨・黒田研二ほか: 特別養護老人ホームにおける介護職員のストレスに関する研究 小規模ケア型施設と従来型施設の比較. 老年社会科学, 29(3): 366-373(2002)。
- 4) 壬生尚美: 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事意識に関する探索的研究 仕事の意識構造に影響を及ぼす要因分析. 人間福祉学会誌, 11(1): 17-25(2012)。
- 5) 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和: 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因 利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて. 社会福祉学, 47(4): 124-135 (2007)。
- 6) K H coder: <http://khc.sourceforge.net>。
- 7) 樋口耕一: テキスト型データの計量的分析 2つのアプローチの峻別と統合. 理論と方法, 数理社会学会, 19(1): 101-115(2004)。
- 8) 増田雅暢: 韓国の介護保険実施後3年間の現状と課題. 月間福祉, 12: 99-101(2011)。
- 9) 金 美辰・佐藤宏子・佐々木幸他: 韓国における老人長期療養保険制度と療養保護士の課題について. 人間関係学研究, 大妻女子大学人間関係学部紀要, 14, : 145-152 (2012)。
- 10) 前掲書 5)。
- 11) Herzberg F, Maunsner B, Snyderman B : The Motivation to Work. New York, Wiley, 1959 (1959)。
- 12) (公財)介護労働安定センター: 平成24年度介護労働実態調査結果について, <http://www.kaigo-center.or.jp/report/>。
- 13) 堀田 聡子: 定着の鍵は働きがいを守ること 介護職の役割の議論深めて. Visionと戦略 (2008)。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

【雑結論文】(計 4件)

1. 壬生尚美・田中康雄・金美辰：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究 就労継続意向群と離職意向群の理由から 介護福祉学，査読有 23(2)：印刷中(2016)。
2. 壬生尚美・金美辰：韓国の長期療養保健施設におけるサービスの質向上に向けた取り組み 査読無，人間関係学研究大妻女子大学人間関係学部紀要，査読無，16：137-146(2014)。
3. 金美辰・壬生尚美：韓国における療養保護士の就労継続に関する研究 人間関係学研，大妻女子大学人間関係学部紀要，査読無，16：147-154(2014)。
4. 小野内智子・壬生尚美：特別養護老人ホームのやりがいに関する研究 人間関係学研究大妻女子大学人間関係学部紀要，査読無，16：129-136(2014)。

【学会発表】(計 11件)

1. 壬生尚美・金美辰・井上修一・堀洋元・田中康雄：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究 就労継続意識と仕事の有能感，職場内サポートとの関連，第16回人間福祉学会，平成27年10月25日(日) 中部学院大学。
2. 壬生尚美・田中康雄・金美辰：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究 テキストマイニングによる就労継続理由の分析 第23回日本介護福祉学会 平成27年9月26日(土) 金沢市文化ホール。
3. 金美辰・壬生尚美：小規模ケアにおける介護職員の仕事意識に関する研究 ユニット型施設とグループホームの比較から 第23回日本介護福祉学会，平成27年9月26日，金沢市文化ホール。
4. 壬生尚美・金美辰：韓国における療養保護士の仕事継続に関する質的研究 職場内サポートと仕事のやりがい感 第57回日本老年社会科学，平成27年6月13日，パシフィコ横浜。
5. 壬生尚美・金美辰：韓国における療養保護士の仕事継続に関する研究 職場内サポートと仕事のやりがい感・満足感との関連 第57回日本老年社会科学，平成27年6月13日，パシフィコ横浜。
6. 小野内智子・壬生尚美：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続意欲に関する研究(2) 第22回日本介護福祉学会，平成26年10月19日，日本社会事業大学。
7. 壬生尚美・金美辰・佐々木 宰・菅野衣美・小野内智子・宮元預羽・佐藤富士子：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続意欲に関する研究(1) 勤務年数と就労継続意識との関連から 第22回日本介護福祉学会，平成26年10月19日，日本社会事業大学。
8. 壬生尚美・金美辰：特別養護老人ホー

ムにおける介護福祉士有資格者の仕事意欲・やりがい感に関する研究，第56回日本老年社会科学会，平成26年6月8日，下呂交流会館アクティブ。

9. 金美辰・壬生尚美：グループホームにおける介護職員の仕事継続意識に関する研究 第56回日本老年社会科学会，平成26年6月8日，下呂交流会館アクティブ。
10. 金美辰・壬生尚美：韓国の長期療養保険施設におけるサービスの質の向上への取り組みに関する研究 第8回日本自立支援介護学会，平成26年5月23日 銀座プロッサム。
11. 壬生尚美・金美辰：特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事継続のやりがい感に関する研究 第8回日本自立支援介護学会 平成26年5月23日，銀座プロッサム。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

壬生 尚美 (MIBU Naomi)
大妻女子大学 人間関係学部 人間福祉学
学科 准教授 研究者番号：40312186

(2) 研究分担者

金 美辰 (KIMU Mizinn)
大妻女子大学 人間関係学部 人間福祉学
学科 専任講師 研究者番号：30517222

(3) 連携研究者

佐藤 富士子 (SATOU Fujiko)
大妻女子大学 人間関係学部 人間福祉学
科 教授 研究者番号：30316913

小野内 智子 (ONOUTI Tomoko)
東洋大学 ライフデザイン学部 生活支援学
科 実習助教 研究者番号：90635533

田中 康雄 (TANAKA Yasuo)
浦和大学 総合福祉学部 総合福祉学
科 専任講師 研究者番号：40635158
(平成27年度より連携研究者)

(4) 研究協力者

佐々木 宰 (SASAKI Tsukasa)
菅野 衣美 (SUGANO Emi)
宮元 預羽 (MIYAMOTO Yohane)
浅野 仁 (ASANO Hitosi)
小笠原 祐次 (OGASAWARA Yuji)