



看護婦の職務満足質問紙の研究：  
Stampsらの質問紙の日本での応用

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2015-06-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 尾崎, フサ子, 忠政, 敏子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00010880">https://doi.org/10.24729/00010880</a>

## 看護婦の職務満足質問紙の研究 ——Stampsらの質問紙の日本での応用——

尾崎フサ子 忠政 敏子

A Study on the Measurement of Nurses' Job Satisfaction with Their Work Situation in  
Japan: Trying to Apply a Questionnaire Developed by Stamps and Others

Fusako OZAKI and Toshiko TADAMASA

**Abstract** This study aimed at establishing reliability and validity of a tool which was developed by Stamps and others. The instrument which was translated into Japanese and modified consists of 7 components, and 48 items. The 48 item questionnaire was administered 100 nurses who work in a hospital. Test-retest reliability indicated an acceptable range ( $r = .87$ ). Validity was assessed by a sentence completion test (SCT), a factor analytic method and a good-poor analysis (G-P analysis). The SCT using the chi-square test was significant ( $df = 1$ ,  $X^2 = 5.416$ ,  $p < 0.05$ ). For the factor analysis, the principal component analysis with a varimax rotation produced 7 factors which were the same Stamps'. The factors accounted for 46.5%, and each of them could obtain more than 0.3 factor loading. The G-P analysis using the chi-square test showed that 14 of 48 items were not statistically significant.

**Key words** : nurses' job satisfaction, test-retest, a sentence completion test, a factor analysis, a good-poor analysis.

はじめに

仕事への満足は仕事に対する個人の要求の充足状態を意味しており、仕事への個人の価値判断からおきるものであると考える。「病院勤務の看護婦を対象にした職業への満足度」の測定尺度はL. Stamps<sup>1)</sup>らにより開発された(1978年に雑誌Medical Careに発表)質問紙法である。その構成は看護婦の職業における満足因子として挙げられた次の7つの構成要素：a)給料(pay), b)専門職としての自律(autonomy), c)看護業務(task requirement), d)看護管理(administration), e)看護婦間相互の影響(interaction), f)職業的地位(professional status), g)医師・看護婦間の関係(doctor-nurse relationship)と48項目からなっている。

質問は、それぞれの構成要素に属する項目が回答者にはわからないように、バラバラに配置してある。回答者は、各項目に対して「全くそうだ」「おおむねそうだ」「ややそうだ」「どちらともいえない」「ややそうではない」「おおむねそうではない」「全くそうではない」の7段階の尺度のいずれかを選択する。

48項目のうちの半数は肯定的に、半数は否定的に表現されており、肯定的表現項目に対しては、「全くそうだ」=6点から、「全くそうではない」=0点の得点が、否定的表現項目に対しては、逆に「全くそうではない」=6点から、「全くそうだ」=0点の得点が配点されている。したがって仕事に満足していればいるほど得点が高く出ようになっている。最高得点は288点であり、最低得点は

0点である。

質問紙は簡便かつ平易であり、信頼性、妥当性の検証努力も積みかさねられ適切な質問紙としての条件を備えていると思われる。米国での調査はすでに報告した<sup>12)</sup>。しかしこの質問紙は米国での条件は兼ね備えているが環境、医療体制や、臨床体制等が相違する日本においてこの質問紙が適用可否を確認の必要があると思う。そこで本報では日本における歴史的、社会的、文化的な肯定と要因を考慮して、測定尺度の日本に適用しうる質問紙を作成しその信頼性、妥当性を検討した。

## 方 法

### 1) 調査対象

対象者は神戸にあるミッション系の国際総合病院に勤務している100名の看護婦である(表1)。対象者には第1回目の質問紙(質問紙は別添1を参照)を配布してから2～3週間の間隔をおいてテスト一再テストのために第2回目を配布している。期間は昭和62年6月29日から7月18日である。回収率は100%であったが、48項目全部の回答は、

表1 対象者

年 齢		学 歴	
20 代	48	専門学校卒	73
30 代	26	短 大 卒	11
40 代	16	大 学 卒	2
50 代	8	そ の 他	9
無 記 入	2	無 記 入	5

看護婦としての勤続年数

1 年 未 満	11
5 年 以 下	28
10 年 以 下	22
10 年 以 上	36
無 記 入	3

婚 姻

独 身	55
既 婚	32
離 婚	7
未 亡 人	1
無 記 入	5

第1回目68%, 第2回目は76%であり、1回目、2回目共に全項目の回答者は58%であった。

### 2) 質問紙の日本語訳

まず Stamps らの質問紙を日本語に訳し、病院に勤務している3人の看護婦にそれぞれの項目の理解・解釈できない箇所を無記名で指摘してもらった。

### 3) 信頼性の検討

信頼性を検討するためにテスト一再テストを行った。第1回目の質問紙を配布した後2～3週間おいて第2回目を配布した。質問紙の全項目(48項目)に回答した58名を対象にして、全体と各構成要素ごとに相関係数を求めた。

### 4) 妥当性の検討

#### (1) 文章完成法

書きかけの文章を自分自身の言葉で完成させる文章完成法(文章完成法の項目内容は別添2参照)を使って妥当性の検討を行った。対象者は第1回目の全項目の回答者68名である。68名の平均値+標準偏差値以上の者を満足度の高い看護婦(仮りの総得点178.0以上, H群とする)、平均値-標準偏差値以下の者を満足度の低い看護婦(仮りの総得点125.2以下, L群とする)とし、 $X^2$ 検定により有意を求めた。

#### (2) 因子分析

第1回目に配布した質問紙への全項目記入者68名についての主成分分析を行い、その後バリマックス回転を行った。

#### (3) 項目分析

G-P分析(good-poor analysis)を $X^2$ 検定を使って行った。

## 結果と考察

2) 日本語の質問紙については3人の看護婦からいくつかの指摘をうけ(便宜上訳した質問項目については参考文献の(2)を参照されたい)、次のよ

表2 修正

項目	修正前	指 摘	修正後
13	沢山のボス	・外部から病院にか ・部長から婦長にか ・詰所全体か	沢山のボス(詰所全体の中で)
21	看護者のペーパー・ワーク	記録と考えるのか、事務的内容も含むのか	ペーパー・ワーク(記録、事務的仕事 etc)
28	階級の低い他の人たち	対象がわからない	他の職種(栄養士、事務職員など)
29	幸福な大家族というような行動しない	こういう表現はイメージがはっきりしない	家族的ムードが満ちているとは思えない

表3 第1回目と第2回目の相関関係

	全 体	A	B	C	D	E	F	G
相関係数	.87	.71	.85	.76	.74	.78	.58	.68

N 57  
1% 有意

A 給料  
B 職業的地位  
C 医師と看護婦間の関係  
D 専門職としての自律

E 看護管理  
F 看護業務  
G 看護婦間相互の影響

うに修正した(表2)。

3) 信頼性を検討するためのテスト—再テストの結果は表3に示されている。第1回目と第2回目の間には有意な差は認められない ( $t=0.979$ ,  $df=57$ )。全体の両回の相関係数は.87であった。各構成要素では、「看護業務」が.58、「看護婦間相互の影響」が.68と値はやや小さいが、全体に一応信頼性を満たすものとする。

テスト—再テストは被験者のその時の調子のよしあしによって反応に相違がある程度は生じることはありうることである。看護の仕事は3交替制で、夜勤あり、日勤ありの中でこの高い値が出ていることはこの質問紙の信頼性が高いといえると思われる。

4) (1)文章完成法を使つての妥当性の検討において仮りの総得点の高い群(H群)と低い群(L群)に分けたのであるが、両群の間には有意差が認められた( $t=18.408$ ,  $df=24$ ,  $p<0.01$ )。H群は全体の14名(20.6%)であり、L群は12名(17.6%)であった。次にH群、L群の26名を研究者二人が別々に満足の感情を表している者、不満足の感情を表している者と分けた。二人が一致しない場合は除外した。

H群、L群と文章完成法に表れた評価感情とを $X^2$ 検定を行った。結果は5%の有意水準を得た( $df=1$ ,  $X^2=5.416$ ,  $p<0.05$ )。文章完成法からの妥当性は得られた。

第2回目配布の質問紙には第1回目の項目に加えて、「現在の仕事に対する満足度は何点だと思いますか(100点満点で書いて下さい)。」の項目を加えたのであるが、これを第1回目に加えて、仮の総得点、文章完成法、自身の採点と考慮して妥当性を検討したらより明確に結果がでたのではないかと考えるが、「文章完成法はその個人が自分自身に対して抱いている漠然とした評価感情を生き生きうかがわせるものである。」と菅<sup>(3)</sup>は言っているように、文章完成法から妥当性を考えるのも一つの手段と考える。

(2) 因子分析においては、主成分分析を行い、そ

の後バリマックス回転によりStampsらの抽出した7因子と同じく7因子を抽出した(表4)。

7個の因子は全分散中の46.5%を占め、十分な説明力をもっている。

＜第1因子(a1)＞に高く負荷する項目は、16「看護婦間相互の影響」であるが、他には5「看護管理」、22「職業的地位」、39.19「医師・看護婦間の関係」、47「専門職としての自律」が高い負荷となっている。＜第2因子(a2)＞に高く負荷する項目としては、14「給料」である。＜第3因子(a3)＞には、34「看護業務」からであり、その他には13「看護婦としての自律」、10「看護婦間相互の影響」がつづいている。＜第4因子(a4)＞には21「看護業務」がある。＜第5因子(a5)＞には、44「給料」が最も負荷している項目であるが、他には37「看護業務」、7「専門職としての自律」である。＜第6因子(a6)＞には、29「職業的地位」があげられ、その次に43「看護管理」である。＜第7因子(a7)＞には26「給料」が高い項目となって表れ、他には28「看護婦間相互の影響」、33「看護管理」があげられる。

Stampsらが抽出した7因子と同様に、当研究にもこの7因子のいづれにも0.3以上の負荷量のみいだされたことから、本報の測定尺度は因子的妥当性を有する尺度である、といえる。

(3) G-P分折では、個人の仮りの態度総得点を高い順に並べ、上位27%の者(28名)と下位27%(28名)をそれぞれ上位群、下位群として $X^2$ 検定を行い有意水準をもとめた(表5)。この結果14個の項目(8, 11, 12, 17, 20, 21, 24, 33, 34, 35, 37, 39, 44, 45)が有意水準に達しなかった。14個の項目の中5個の項目が「看護業務」からであったことから、「看護業務」の内容を検討する必要があると考えるが、これらの項目は看護婦の職業構成概念上必要なもので除外することはできない。また、3個(17, 37, 44)の項目が平均値との差(上位群—下位群)がマイナスになっていることから、項目の重みづけが逆になっている可能性がある。

表4 バリマックス回転後の因子負荷量

項目	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7
1	0.128	-0.760	-0.021	-0.048	0.168	0.022	-0.113
2	0.311	-0.140	0.228	-0.215	0.080	0.363	-0.225
3	0.638	0.072	-0.167	0.019	0.085	0.087	-0.163
4	-0.036	-0.546	0.137	-0.092	0.255	0.131	-0.217
5	0.641	0.133	0.117	-0.067	0.098	-0.175	0.093
6	0.477	-0.047	-0.059	-0.582	0.224	-0.088	-0.025
7	0.279	-0.331	-0.385	0.075	-0.477	0.052	-0.181
8	0.025	-0.670	-0.093	0.036	-0.095	-0.059	0.019
9	0.514	-0.368	-0.054	-0.115	-0.157	0.209	0.022
10	0.191	-0.122	-0.483	-0.189	0.021	0.023	-0.160
11	-0.217	-0.088	-0.168	-0.566	-0.175	-0.047	0.131
12	0.392	-0.321	0.021	-0.254	-0.022	-0.392	-0.083
13	0.513	0.073	-0.483	-0.049	-0.173	-0.137	-0.223
14	0.253	-0.773	0.037	-0.173	-0.064	-0.018	0.089
15	0.512	-0.171	-0.043	0.081	0.182	0.324	-0.235
16	0.807	0.019	0.027	0.049	0.243	0.076	-0.031
17	-0.312	0.031	-0.252	-0.241	0.196	0.018	0.134
18	0.448	-0.287	0.116	0.138	-0.247	-0.039	0.170
19	0.545	0.102	0.267	-0.536	-0.024	-0.069	0.042
20	0.131	-0.008	-0.030	0.044	-0.472	0.018	-0.287
21	-0.062	-0.114	0.098	-0.616	-0.057	-0.066	0.003
22	0.621	-0.110	0.138	0.055	-0.113	0.280	0.161
23	0.541	0.224	-0.211	-0.087	0.121	-0.027	-0.032
24	0.149	-0.147	0.254	0.025	-0.434	-0.015	-0.004
25	0.351	-0.268	-0.103	-0.077	-0.079	-0.376	0.028
26	0.330	-0.210	-0.053	0.018	0.006	-0.184	-0.643
27	0.531	-0.136	-0.182	0.167	-0.185	0.313	-0.109
28	0.322	-0.089	-0.396	-0.041	-0.081	-0.152	-0.580
29	0.513	-0.010	-0.130	-0.111	-0.058	0.522	0.223
30	0.518	-0.376	-0.138	-0.371	0.027	0.033	0.024
31	0.460	0.147	0.445	-0.145	-0.024	0.083	-0.233
32	0.110	-0.580	-0.141	0.010	-0.047	-0.074	-0.163
33	0.091	-0.120	-0.114	0.120	-0.088	0.166	-0.542
34	-0.005	0.130	0.524	-0.180	-0.320	-0.066	0.111
35	0.302	-0.116	0.261	0.046	-0.167	-0.370	-0.072
36	0.426	0.019	-0.105	0.194	-0.028	-0.069	-0.296
37	-0.368	-0.051	0.143	-0.106	-0.512	-0.145	0.022
38	0.523	-0.213	0.203	-0.011	-0.054	-0.184	0.034
39	0.545	-0.092	0.357	-0.219	0.007	0.091	0.049
40	0.035	-0.384	0.145	-0.085	-0.012	-0.037	-0.451
41	0.473	-0.147	0.041	0.061	-0.176	0.314	-0.043
42	0.511	0.149	-0.001	0.019	-0.015	-0.119	0.091
43	0.234	-0.420	-0.105	0.171	-0.191	-0.460	-0.104
44	-0.117	0.133	-0.010	-0.138	-0.528	0.053	0.059
45	0.246	0.012	0.020	0.167	-0.086	0.453	-0.012
46	0.419	-0.178	-0.178	0.092	0.053	-0.149	-0.085
47	0.576	-0.242	-0.111	0.138	0.017	-0.060	-0.317
48	-0.053	-0.396	-0.029	-0.400	-0.334	-0.026	-0.068
固有地 累積 寄与率 (%)	8.817	3.707	2.774	2.118	1.961	1.684	1.268
	18.37	26.09	31.87	36.28	40.37	43.88	46.52

表5 項目分折(上位・下位分折の結果)

項目	上位・下位 分折X <sup>2</sup> の値	P	項目	上位・下位 分折X <sup>2</sup> の値	P
1	7.706	<0.01	25	7.706	<0.01
2	4.012	<0.05	26	10.106	<0.01
3	13.613	<0.001	27	9.112	<0.01
4	4.000	<0.05	28	5.513	<0.05
5	11.146	<0.001	29	4.012	<0.05
6	11.429	<0.001	30	9.468	<0.01
7	5.727	<0.05	31	5.444	<0.05
8	2.813	(-)	32	7.706	<0.01
9	19.012	<0.001	33	1.125	(-)
10	5.444	<0.05	34	0.444	(-)
11	0.455	(-)	35	1.052	(-)
12	2.813	(-)	36	7.133	<0.01
13	9.112	<0.01	37	0.457	(-)
14	11.146	<0.001	38	13.613	<0.001
15	12.040	<0.001	39	1.446	(-)
16	7.706	<0.01	40	4.713	<0.05
17	1.052	(-)	41	11.146	<0.001
18	9.000	<0.01	42	9.112	<0.01
19	15.125	<0.001	43	7.314	<0.01
20	0.468	(-)	44	1.003	(-)
21	1.800	(-)	45	2.095	(-)
22	5.727	<0.05	46	9.112	<0.01
23	16.457	<0.001	47	9.112	<0.01
24	1.778	(-)	48	5.444	<0.05

df=1, 有意差なし(-)

## 要 約

本研究では、Stamps らの作成した「病院勤務の看護婦を対象にした職業における満足度」の質問紙の48項目の日本語訳を作成し、信頼性妥当性についての検討を行った。

信頼性を調べるために総合病院に勤務している100人に2～3週間の期間をおいて質問紙を2回配布した。回収した質問紙の中の全項目に回答のあった58人についての1回目と2回目の間には相関性がみられた( $r=.87$ )。また7つの各構成要素間では「看護業務」と「看護婦間相互の影響」は、値はやや小さいが( $r=.58$ ,  $r=.68$ )、全体に信頼性を満たすものと考えられる。

妥当性について1)文章完成法, 2)因子分折, 3)項目分折を行った。1)では仮りの総得点を

H群、L群に分けて、文章完成法形式による自由記述からの表出との関連を求めてX<sup>2</sup>検定を行った。結果は5%の有意水準をみた(df=1, X<sup>2</sup>=5.416, p<0.05)。2)では1回目の全項目記入の68名を対象にして主成分分折を行い、その後バリマックス回転によりStampsらと同じく7因子を抽出し説明を試みた。7個の因子は全分散中の46.5%を占め、十分な説明力をもった。本報で作成した日本版はこの7個の因子のいづれについても0.3以上の負荷量がみいだされたことから、測定尺度は因子的妥当性を有するといえる。3)では個人の仮りの総得点を高い順に並べ上位、下位それぞれ27% (各28名)を上位群、下位群としてX<sup>2</sup>検定を行い有意水準を求めた。14個の項目が有意水準に達しなかったが、看護婦の職業の構成概念上必要不可欠なもので除外することはできない。以上のことから本報で提示した質問紙は病院勤務の看護婦の満足度を測定するために有用であると考えられる。

## 後 記

本研究にあたり多くの方々からご協力、ご援助いただきました。特に平間理子氏、菅佐和子氏、菅千索氏、森田義宏氏には大変お世話になりました。記して謝意を表します。また、調査にご協力いただいた看護婦の皆さんに厚く感謝いたします。

## 文 献

- 1) Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B. & Hasse, A. M: Measurement of Work Satisfaction among Health Professional, *Medical Care*, 16(4), p. 337-352 (1978)
- 2) 尾崎フサ子. 看護婦の仕事への満足度に関する研究, *看護研究*, vol. 20, no. 3, p 302-311
- 3) 菅佐和子. SE (Self-Esteem) について, *看護研究*, vol. 17, no. 2, p 117-123 (1984)
- 4) 曾我祥子. STAI (The State-Trait Anxiety Inventory) について, *看護研究*, vol. 17, no. 2, p. 107-115 (1984)
- 5) 塩見邦雄, 金子義弘, 足立明久. 心理検査. 測定ガイドブック. 京都ナカニシヤ出版, (1984) p.242
- 6) 遠藤辰雄. アイデンティティの心理学. 京都ナカニシヤ出版, (1986) P.347
- 7) 芝祐順. 因子分折法. 東京東京大学出版会(1986) p.192
- 8) 高木廣文. ナースのための統計学, 東京 医学書院, (1984)p.255

## 別添 1

## 病院勤務の看護婦を対象にした職業における満足度測定項目

次の項目は看護婦として働いていてどんな満足感をもっているか評価するために問うています。項目を注意深く読んで、あなたの気持ちを最もよく表している欄に○印を入れて下さい。一つ一つの項目に答えて下さるようにお願い致します。

	全く そう だ	お お む ね そ う だ	や や そ う だ	ど ら ち と も い え な い	や や そ う で は な い	お お む ね そ う で は な い	全 く そ う で は な い
	1	2	3	4	5	6	7
1. 現在の給料に満足している。							
2. この病院で働いていると時間はすぐに過ぎてしまう。							
3. 職場における看護職員は忙しい時、お互いに助け合い、協力しあっている。							
4. この病院における看護職員の給料の増加率に私は満足していない。							
5. 私の印象であるが、この病院のほとんどの看護職員は仕事がきちんと系統だてて行われることを好む。							
6. 私の病棟では、医師は看護職員に協力的でない。							
7. 必要以上に、また欲する以上に細かく監督されていると私は感じる。							
8. 私を除いて、この病院での多くの看護職員が給料に不満をもっているという印象を私はもっている。							
9. たとえ私が他の病院でより沢山の給料をもらったとしても労働条件からこの病院で働きたい。							
10. 新採用者は私の病棟にすぐに溶け込めないでいる。							
11. もう少し仕事量が少なかったら、もっと良い仕事ができると思う。							
12. この病院の管理と看護業務の日常問題との間に大きなギャップがある							
13. 時折私は矛盾していることを言う沢山のボス（詰め所の中で）がいるように感じる。							
14. この病院では、看護職員に期待しているだけあって、私達は仕事に見合った給料をもらっている。							
15. 自分が行っている仕事は本当に大切なことをしているといつも思っている。							
16. 私の職場において、いろんなレベルの看護職員の間で、すばらしいチームワークと協力ができている。							
17. 看護業務において、私は管理の仕事としてのペーパーワークに沢山の時間をかけるが、それは妥当なことであって、そのために患者に迷惑かけているとは思わない。							

	全くそう だ	おおむね そうだ	やや そうだ	どちら ともい えない	やや そう では ない	おお むね そう では ない	全く そう では ない
	1	2	3	4	5	6	7
18. この病院では、看護職員に向上への機会がたくさんある。							
19. 私の病棟では、看護婦と医師の間で十分なチームワークがとれている							
20. 看護業務において、私の上司がほとんどの決断を行い、仕事における決断は私にはない。							
21. この病院では看護婦のペーパーワーク（記録、事務的仕事 etc）が多すぎる。							
22. 私は自分の行っている仕事（内容、質、やり方）に満足している。							
23. 看護業務における看護職員は私の好むような親しみなどがすくない。							
24. 私には他の看護職員と患者ケアに関する問題を話し合う十分に時間と機会がある。							
25. 看護職員は管理の決定に参加するための機会がたびたびである。							
26. この病院ではえこひいきなどから看護職員がより高い給料を得ることは可能である。							
27. 私は一生懸命行っている仕事に結局は何の意見も見いだせないでいる							
28. 病棟では階級意識が強くて、看護職員のための交流がすくない。							
29. 他の人に、私がどんな仕事をしているか誇りをもって話せる。							
30. この病院は、看護職員を含めて、雇用者の厚生についてよく考えてくれていることは確かである。							
31. 私は時折、専門職としての看護につながらないようなことを仕事で要求されることがある。							
32. 他の病院の看護職員から得た情報でも、この病院では、かなりよい給料を払っている。							
33. この病院での管理者側の決定は、患者ケアに関して干渉しすぎる。							
34. 私がやりたいと思っているような患者ケアをするためには時間が足りない。							
35. 一般にこの病院では、私の業務を含めて、患者のニーズを優先順位で系統だてていないと感じる。							
36. 私の病棟の看護職員は、“家族的ムード”が満ちていると思えない							
37. もっとたくさんの時間が、それぞれの患者に対してあったなら、もっと良いケアができるだろう。							
38. 全般的に、私はこの病院で系統だてて行われている看護方法に満足している。							

	全くそうだ	おおむねそうだ	ややそうだ	どちらともいえない	ややそうではない	おおむねそうではない	全くそうではない
	1	2	3	4	5	6	7
39. 一般的にこの病院の医師は看護職員が行っていることを理解し、評価している。							
40. この病院で看護職員がかなりの給料をもらうようにする唯一の方法は知識をやることであり、場合によっては、ストライキをすることであろう。							
41. もし私にもう一度やりなおすチャンスがあったとしても、再び看護の道にすすむだろう。							
42. この病院の看護職員はお互いに関心がある。							
43. 私は病院の方針・計画などに間接的に関与ができる。							
44. 入院費の高騰を思うとき、看護職員の給料をそのまま据え置くようなあらゆる努力をすべきである。							
45. 私の仕事はいろいろな技術とか知識を必要としない。							
46. 全般的に、看護管理者は日常の諸問題や手順について職員と相談する							
47. 適時、重要な決定を下す自由が私の仕事にある。さらに監督者は私を支えてくれる。							
48. この病院では給料を上げることが必要である。							

## 別添 2

## 文章完成法の項目内容

次の書きかけの文章をあなた自身の言葉で完成させて下さい。

- ① 私は自分の仕事に\_\_\_\_\_。
- ② 私の職場では\_\_\_\_\_。
- ③ 私のうらやましいことは\_\_\_\_\_。
- ④ 不安なこと、不満なこと\_\_\_\_\_。
- ⑤ 私の仕事をしているときの長所は\_\_\_\_\_。
- ⑥ 私の心は\_\_\_\_\_。
- ⑦ 将来は\_\_\_\_\_。
- ⑧ 人に比べて私は\_\_\_\_\_。
- ⑨ 私の最大の希望は\_\_\_\_\_。
- ⑩ 私の仕事について他の人に\_\_\_\_\_。