

博士学位論文審査要旨

2018年 1月 17日

論文題目： 施設介護労働者の職場定着策の在り方に関する研究
- 介護職員のキャリアと人材育成の視点から -

学位申請者： 中井 良育

審査委員：

主査： 総合政策科学研究科 教授 井上 恒男

副査： 総合政策科学研究科 教授 久保 真人

副査： 総合政策科学研究科 教授 藤本 哲史

要 旨：

本論文は、高齢者施設の介護労働者について、就業前から就業後の職業キャリアにおける教育、研修等が職場定着に与える影響を実態調査に基づいて分析することにより、その職場定着策のあり方を考察したものである。

序章で研究の背景や問題意識を述べた後、第1章では、介護労働市場の動向を分析し福祉系学校等からの新規学卒者以外の流入増加等の介護労働人材の多様化が進んでいることを明らかにし、第2章と第3章では、介護職員の養成体系が整備されてきた一方で人材多様化に伴い介護スキルが十分でない状態での就業者も少なくないことを指摘し、問題意識を再確認している。

続く第4章では、本研究の主題である職場定着の在り方に関する先行研究レビューを行い、就業前の介護経験等や職業キャリアが介護の仕事選択に与える影響、介護に必要なスキルの差が職場定着に及ぼす影響、介護サービス事業所による人材育成等の実態についても明らかにしていく必要性を確認している。それを受けて第5章でインタビュー調査を予備的に実施し、その示唆も踏まえて高齢者施設を運営する京都府下全介護サービス事業所を対象に実施したアンケート調査の結果分析と考察を行ったのが第6章から第9章である。あらかじめ4つの仮説を設定し、就業前と就業後（3年で区分）のキャリアが介護業務遂行能力に与える影響、介護業務遂行能力がストレス、満足度を介しながら介護の仕事・職場の継続意向に与える影響を探ろうとする点が本研究の特徴である。

その結果、第6章では、義務教育課程での介護教育や介護体験等が介護の仕事を選択する動機づけに影響を与えていることなど、第7章では、就業前の介護教育は職業キャリア中期以降のコミュニケーション能力を、就業後の研修・講習は職業キャリア初期の介護業務遂行能力を向上させる一方で、非正規職員の介護業務遂行能力は低く経験年数とともに正規職員との能力差が広がっていること、などを明らかにしている。第8章では、介護業務遂行能力に加え介護職員のストレスや満足度が介護の仕事・職場の継続意向に与える要因を探索的に分析し、コミュニケーション能力の向上、研修・講習、事業所による公正・公平な評価が介護の仕事・職場の継続意向を高め、仕事と生活等の調和に向けた労働条件・労働環境の改善が職場の継続意向を高めること、などを明らかにしている。

これに対し、第9章では介護サービス事業所による人材育成策が必ずしも介護職員の介護業務遂行能力の向上につながっていないこと、職場定着策は就業キャリア初期の職務満足度や仕事・職場の継続意向に与える影響が大きいこと、などを明らかにしている。

以上の分析と考察を踏まえ第10章では、介護労働者供給のひっ迫が続き今後とも多様な人材

が流入してくることが避けられないという認識に立ったうえで、介護サービス事業所が具体的に検討すべき取組みの方向性として、3つの人材確保策、2つの職場定着策及び3つの人材育成策を提起し結びとしている。

介護職員の介護業務遂行能力が質の高い介護サービスを提供するうえで重要であることはいうまでもないが、介護業務遂行能力の向上は介護職員のストレスを低め、満足度を向上させることにより仕事・職場の継続意向を高める可能性を実証的に明らかにした点で、本論文は介護職員の定着策の検討における貴重な貢献といえる。介護業務遂行能力は介護職員による主観評価にとどまるなど方法論上の限界はあるものの、本研究の価値を損なうものではない。

よって、本論文は、博士（政策科学）（同志社大学）の学位を授与するにふさわしいものであると認められる。

総合試験結果の要旨

2018年 1月 17日

論文題目： 施設介護労働者の職場定着策の在り方に関する研究
- 介護職員のキャリアと人材育成の視点から -

学位申請者： 中井 良育

審査委員：

主 査： 総合政策科学研究科 教授 井上 恒男

副 査： 総合政策科学研究科 教授 久保 真人

副 査： 総合政策科学研究科 教授 藤本 哲史

要 旨：

中井良育氏の学位申請論文について、2018年1月13日の午前10時15分より約1時間にわたり公聴会を実施し、口頭試問を行った。まず同氏より約30分間の口頭報告を聴取したのち、3名の審査委員による質疑とそれに対する中井氏からの応答による審査を約30分間にわたって行った。

審査委員からは、広範な調査データが丹念に分析され丁寧に分かりやすく構成された論文であると評価しつつ、諸要因の中でもストレスに一元化していく分析モデルあるいはストレッサー尺度を用いることの妥当性、労働時間、職務特性を加味する余地等について指摘と質問が行われた。これに対して中井氏は、サービス利用者、同僚とのかつとう等の多い介護現場を意識してストレスに着目したが調整要因として介護業務遂行能力も認識していること、労働時間、職務特性については勤務シフトや職種の多様性を踏まえ今後さらに研究課題としていくこと、などの説明が行われた。中井氏の回答はいずれも明確で説得力があるものであり、審査委員を納得させるものであった。

以上の審査結果から、同氏が十分な研究能力を有することが確認できた。また、本論文では、介護の概念、職場定着等に関する先行研究のレビューにおいて、国外文献をまじえたレビューを行っていることから、英語の運用能力は十分であることが確認できた。よって、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 施設介護労働者の職場定着策の在り方に関する研究
- 介護職員のキャリアと人材育成の視点から -

氏名： 中井 良育

要旨：

本研究は、離職率が高く人材確保が難しいという介護労働者の職場定着のあり方について、主に教育・研修等の人材育成の視点から実証的に考察することにより、効果的な方策を提示することを目指したものである。

まず序章で、研究の背景、研究方法と次の3つの問題意識を提示している。第1に、介護労働市場への参入時点で必ずしも十分な教育訓練を受けていない者が近年増加していることから、介護現場でのサービスの質に影響を与えていないか、第2に、介護職員の入職後の介護スキルの向上、ストレス、満足度等が仕事・職場の継続意欲にどのような影響を与えているのか実証的な分析を深めなければ、介護職員の離職に歯止めをかけられないのではないか、第3に、事業主が取り組む職場定着や人材育成がはたして効果を上げているのか、という問題意識である。

これらの問題意識に立ち、本研究では、教育・研修等の視点を中心に介護労働者の職場定着のあり方を、就業前から就業後にかけての職業キャリアに着目しながら分析し、考察を進めた。

第1章では、一般の労働市場と異なる介護労働市場の特徴を明らかにしたうえで、介護労働市場の供給ルートと構造とその現実の変化を確認し、介護労働市場への介護労働者の参入に4つの供給ルートがあることに着目して各供給ルートにおける供給量の比較分析を行い、新規学卒者以外の流入が増加し、介護職員の定着層と流動層の2極化が進んでいることなど、介護労働市場における人材の多様化が進んでいることを明らかにした。

第2章では、介護人材が多様化している状況下でどのような介護人材が求められるのかという観点から、まず高齢者介護における介護労働の特性を明らかにするとともに、介護職員に求められる能力について養成体系の変遷を振り返り、介護職員の養成には、利用者や

家族との対人関係の構築やチームケアを実践するスキルや資質を養うことの重要性が認識されてきたことを確認した。

第3章では、介護現場への就職を目指す者の職業キャリア初期における知識やスキルが供給ルートの違いによって異なり、新規学卒者や他の労働市場からの参入者、無職からの参入者の多くは、介護に必要なスキルが一定水準に達していない状態で就業していることが示唆された。

第4章では、介護の仕事選択に与える要因と就職後の定着要因を、ストレスや満足度、人材育成・定着策に着目しながら先行研究をレビューし、主な論点を確認した。就業前の経験や介護体験が新規学卒者の仕事選択に影響を与えていること、年齢や入職前の経験や体験、性別によって既就業者の入職動機が異なることや、指導担当者の配置や研修、OJT等の人材育成策、労働時間や性別に影響されない昇進等の労働条件、職場での人間関係が職場定着に影響を与えていることが示唆されるとともに、職業キャリアが介護の仕事選択に与える影響や就業前の介護経験や体験等が就業意識に与える要因、介護に必要なスキルの差が職場定着に及ぼす影響や事業所が人材育成に費やす労力や時間等の負担の実態についても明らかにしていく必要性が確認された。

第5章では、前章の先行研究レビューを踏まえ、さらに量的調査での調査事項や解析手法について一定の方向性を定めるためのインタビュー調査を橋渡しとして行い、その結果を分析した。就業前の様々なキャリアが福祉（介護）系の学校への進学や介護の仕事選択に影響を与えている、事業所による様々な職場定着策とその成果を把握する必要がある、職員の力量向上が難しい事業所では介護業務経験の浅い職員の業務不安を高め仕事へのモチベーションを阻害し職場定着を妨げている一方で指導担当者の負担を高めている可能性がある、ことなどを念頭に置きつつ量的調査を実施することとした。

第6章～第8章までは、量的調査の結果から介護労働者の介護の仕事選択、職場定着等の現状と関連要因を分析し、実証的に考察した。まず、第6章では、序章で示した3つの問題意識を踏まえて4つの仮説を設定した。仮説1は、就業前に介護に関する教育や介護体験・経験を有している介護職員の介護業務の遂行能力は高い、仮説2は、介護業務の遂行能力のレベルが高い介護職員は、介護現場でのストレスが低く、職務満足度や職場の継続意向が高い、仮説3-1は、研修や採用時からの計画的な人材

育成、指導担当者の配置等の人材育成策に取り組む事業所の介護職員の介護業務の遂行能力は高い、仮説 3-2 は、労働条件の改善や職場内コミュニケーションの円滑化、介護職員への評価基準の整備等の職場定着策に取り組む事業所の介護職員の職務満足度や職場の継続意向は高い、である。

これらの仮説を踏まえてまず介護の仕事選択の関連要因を分析した結果、次の 3 つの影響が示唆された。第 1 に、就業前における介護の体験や経験を通じて介護の仕事に働きがい、やりがいを感じて介護の仕事を選択している者が多く見られる一方で、他によい仕事が見つからずに介護の仕事を選択した者は生計維持者である男性に多いなど性別による影響が示唆されたこと、第 2 に、義務教育課程での介護に関する教育や介護体験・経験は就業前段階の動機づけに影響を与え、就業前の介護に関する教育や介護経験等は職業キャリア中期以降も影響を与えていること、第 3 に、近親者が介護の仕事の重要性や社会的な意義について理解し、認識していることが介護の仕事選択に影響を与えていること、である。

第 7 章では、職業キャリアの過程での介護に関する経験、教育・研修等が介護業務遂行能力に与える影響を分析した結果、次の 5 つが示された。第 1 に、就業前の介護に関する教育は職業キャリア中期以降のコミュニケーション能力を向上させること、第 2 に、就業後の介護に関する教育は職業キャリア初期の介護業務遂行能力を向上させること、第 3 に、介護現場での経験が介護業務遂行能力を向上させること、第 4 に、就業前の介護の経験や体験はコミュニケーション能力を向上させること、第 5 に、正規職員よりも非正規職員の介護業務遂行能力が低く、経験年数の経過とともに正規職員と非正規職員の能力の差が広がっていることである。

第 8 章では、介護職員のストレスや満足度、介護業務遂行能力が介護の仕事と職場の継続意向に与える要因を探索的に分析した結果、次の 4 つが示された。第 1 に、コミュニケーション能力の向上は職場におけるストレスを軽減し、介護の仕事や職場の継続意向を高めること、第 2 に、職員自身のスキル向上につながる研修・講習は介護の仕事や職場の継続意向を高めること、第 3 に、介護職員に対する法人や事業所の公正かつ公平な評価は仕事や職場の継続意向を高めること、第 4 に、仕事と生活等の調和に向けた労働条件・労働環境の改善は、全体的な不満足感を低下させ職場の継続意向を高めることである。

第 9 章では、介護サービス事業所が実施する教育・研修、職場定着策が介護職員の職場継続意向に与えている影響を分析、検討した結果、次の 5 つの示唆をえた。第 1 に、人材育成策が必ずしも介護職員の介護業務遂行能力の向上につながっていないこと、第 2 に、職場定着策は就業キャリア初期における職務満足度や仕事や職場の継続意向に与える影響が大きいこと、第 3 に、介護職員の不安や悩みを低減し、目標や目的を明確にする取り組みが、職務満足度の向上や仕事や職場への定着につながることに、第 4 に、労働環境を改善するための具体的な取り組みが、職務満足度や仕事や職場の定着につながることに、第 5 に、指導担当者の負担軽減の取り組みが職場定着につながることである

第 10 章では、これまでの研究結果を踏まえ、第 6 章で設定した仮説について検討した。仮説 1 に対して、次の 2 つが示された。第 1 に、就業前の介護に関する教育は職業キャリア中期以降のコミュニケーション能力を向上させること、第 2 に、就業前の介護の経験や体験はコミュニケーション能力を向上させること、が示された。仮説 2 に対しては、コミュニケーション能力の向上は職場におけるストレスを軽減し、介護の仕事や職場の継続意向を高めることが確認されたが、介護業務遂行能力が職務満足度に影響を与えていることは確認できなかった。仮説 3-1 に対しては、法人や事業所の人材育成策が必ずしも介護職員の介護業務遂行能力の向上につながっていないことが示された。仮説 3-2 に対しては、職場内のコミュニケーション向上への取り組みは処遇・報酬の満足度、仕事と職場の継続意向を低めているとともに、超過勤務削減の取り組みは福利厚生への満足度を低め、休暇を取得しやすくするなどの取り組みも職場の継続意向を低めていることが確認された。

以上の検証結果を踏まえて、次の 3 つの人材確保策を提起した。第 1 に、仕事と家庭が両立できる働きやすい労働環境の整備、第 2 に、教育機関との連携による介護体験や経験、介護教育の取り組み、第 3 に、教師や近親者に対する介護の仕事の重要性や社会的意義の理解促進、である。また、次の 2 つの職場定着策を提起した。第 1 に、職業キャリア初期介護職員への処遇・報酬や労働時間等の労働条件の改善と、職業キャリア中期以降介護職員への仕事内容や必要な能力等に対する目標設定と評価基準の導入、第 2 に、職業キャリア初期介護職員へのメンタルヘルス対策の取り組みと、職業キャリア中期以降介護職員へのミーティングや意見交換会等への参加や新規採用職員への教育

や指導で生じる負担軽減、である。さらに、次の 3 つの人材育成策を提起した。第 1 に、コミュニケーション能力の向上に焦点をあてた教育・研修、第 2 に、非正規職員の介護業務遂行能力の向上に向けた教育・研修、第 3 に、実施した研修・講習の効果測定の手組み、である。最後に、本研究の限界や課題を述べている。(3,981 文字)