

氏 名 田中 康雄
学位の種類 博士（リハビリテーション科学）
学位記番号 博甲第 10473 号
学位授与年月 令和 4 年 3 月 25 日
学位授与の要件 学位規則第 4 条第 1 項該当
審査学術院 人間総合科学学術院
学位論文題目 介護人材不足解決に向けた介護職員の離職防止に関する研究
—介護老人福祉施設の従来型・ユニット型に焦点を当てて—

主 査 筑波大学教授 博士（保健学） 小澤 温
副 査 筑波大学准教授 博士（心身障害学） 佐島 毅
副 査 筑波大学准教授 Rh. D 八重田 淳
副 査 日本社会事業大学教授 博士（臨床福祉学） 壬生 尚美

論文の内容の要旨

田中康雄氏の博士学位論文は、介護老人福祉施設における介護職員の離職の要因とその防止に関して従来型とユニット型の施設形態の違いに焦点をあて実証的な調査研究をもとに検討するものである。その要旨は以下のとおりである。

第 1 章では、著者は日本における介護人材不足の現状とその要因についてこれまでの文献、資料をもとに整理している。第 2 章では、著者は先行研究を詳細に検討し、介護老人福祉施設における介護職員が就労継続・離職に至る分析枠組みを、構造、過程、結果の 3 側面にとらえている。構造は介護労働環境要因とし、施設形態の建物構造、介護職員の組織・体制とし、過程は、交互作用要因とし、介護職員個々のストレス状態・価値、職場環境における職務体制、教育体制、管理体制とし、結果は介護職員の就労継続あるいは離職としている。第 3 章では、著者は 3 つの実証研究をもとに介護老人福祉施設の施設形態と介護職員のストレス、介護業務の特徴について分析を行っている。研究①では、著者は介護老人福祉施設の介護職員における職業性ストレスやストレス・コーピングの実態と従来型・ユニット型の施設形態について質問紙調査を行なった。その結果、職業性ストレス要因のうち、心理的な仕事の「量的負担」と「質的負担」「自覚的な身体的負担度」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」「仕事のコントロール度」の 6 項目において、何れも従来型はユニット型よりストレス度が高いことが明らかとなった。研究②では、著者は従来型・ユニット型について介護職員が認識する各施設形態における介護業務上の利点と課題の構成要因について質問紙調査の自由記述の分析を行っている。その結果、介護業務上の課題は、従来型が【施設構造による移動や感染者対応の困難性】等の 6 要因、ユ

ユニット型が【利用者との人間関係構築の難しさ】等の6要因の存在が示された。介護業務上の利点は、従来型が【多人数のケアによる安心感】等の6要因、ユニット型が【個別ケア追求の容易さ】等の6要因から構成されていた。研究③では、著者は従来型・ユニット型の介護老人福祉施設の介護職員が認識する仕事上の心理的ストレス要因について質問紙調査の自由記述の分析を行っている。その結果、従来型では【業務量過多】等の5要因、ユニット型では【夜勤時の不安感と孤立感】等の5要因の存在が明らかになった。

第4章では、著者は3つの実証研究をもとに介護老人福祉施設の施設形態と離職防止の教育研修の取り組みと離職率について分析を行っている。研究④では、著者は従来型・ユニット型の介護老人福祉施設の教育・研修内容や体制の質問紙調査の自由記述の分析を行っている。その結果、離職防止に向けた教育・研修の課題では、従来型が【新人職員への指導不足】等の5要因、ユニット型が【ユニットリーダーに対する教育・研修力強化】等の6要因が抽出された。離職防止に向けて効果を感じている教育・研修内容は、従来型が【定期面接を通じた教育支援】等の5要因、ユニット型が【人間関係の調整力研修】等の6要因が示された。研究⑤では、著者は施設形態別の半構造化面接調査を行い、その結果、介護職員の離職防止に向けた教育・研修の課題は、従来型が【個別研修計画の実現困難性】等の6要因、ユニット型が【新人に対する職場内教育(OJT)内容のばらつき】等の7要因から構成されることが示された。研究⑥では、著者は介護職員の離職の多くを占める勤続1年未満を区切りにし、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設の教育・研修内容と体制に関して質問紙調査を行なっている。その結果、正規介護職員の離職率との有意な関連では、従来型では勤続1年未満向けの「リーダー養成」は離職率が高まり、勤続1年以上向けの「記録の書き方と報告の方法」は離職率が高まること、ユニット型では勤続1年未満向けの「介護技術・知識」、「教育・研修の責任者の設置」は離職率が低下し、勤続1年以上向けの「機能訓練に関する知識」は離職率が高まること、「腰痛予防対策」は離職率が低下することを明らかにした。第5章では、著者は3つの実証研究をもとに介護老人福祉施設の施設形態と上司のリーダーシップとコミュニケーションスキル、就労継続意識について分析を行っている。研究⑦では、著者は介護老人福祉施設の介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因について質問紙調査を用いた自由記述の分析を行った。その結果、介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因は、従来型が【職員への公平な指導力】等の6要因、ユニット型が【ユニット内の問題状況把握力・職員への指示力】等の6要因であった。研究⑧では、著者は介護職員の就労継続意識と介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因について半構造化面接調査を行なった。その結果、介護職員の就労継続意識で介護職員が上司に求めるリーダーシップは、従来型が【チームワークの醸成力】等の7要因、ユニット型が【共に考え行動する力】等の7要因であった。研究⑨では、著者はリーダーシップやコミュニケーション・スキルと介護職員の就労継続意識について質問紙調査を行なった。その結果、介護職員の就労継続意識等において、ユニット型の方が有意に高い状態であることが明らかになった。

第6章総合考察では、これらの結果をもとに、著者は従来型とユニット型の施設形態に焦点をあて、介護職員の離職に関して先行研究で未解明な4つの分野である介護職員個々の状態・価値、職場環境における管理・職務・教育体制を交互作用要因として捉えることの必要性を示し、それらの各要因がより良い交互作用を促進するような、組織としてのマネジメントが一層必要になることを提言している。

審査の結果の要旨

(批評)

田中康雄氏の博士学位論文は、介護老人福祉施設における介護職員の離職の要因とその防止に関して従来型とユニット型の施設形態の違いに焦点をあて、9つの実証的な調査研究をもとに、その複雑な構造の解明を目的としたものである。これまでの介護職員の離職の問題は断片的な要因が取り上げられて論じられることが多かったが、田中氏は非常に詳細な研究をもとに、従来型とユニット型の施設形態に焦点をあて、介護職員の離職に関して先行研究で未解明な4つの分野である介護職員個々の状態・価値、職場環境における管理・職務・教育体制を交互作用要因として捉えた点はこれまでの研究では十分に解明されていなかった点であり高く評価できる。さらに、田中氏は介護職員の離職防止に向けて、各施設形態の構造においては、それらの要因が単独で機能するのではなく、各交互作用要因が互いに影響し合う全体構成を体系化して捉えることが、複雑化した離職対策の重要な鍵となることを明らかにしたことから本研究の知見の社会的意義も高いと判断する。

令和3年12月21日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。また、著者が学位を受けるために必要な知識・能力等（コンピテンス）を修得していることを確認した。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（リハビリテーション科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。