

氏名（本籍）	柏原 正尚（福岡県）		
学位の種類	博士（社会福祉学）		
学位番号	甲第60号		
学位授与の日付	2017年3月18日		
学位授与の要件	学位規則第5条第1項の規定該当		
学位論文題目	中核的介護人材の離職に関する個人的・組織的要因の研究		
審査委員	主査	後藤 澄江	日本福祉大学 教授
	副査	近藤 克則	日本福祉大学 客員教授
	〃	田中 千枝子	日本福祉大学 教授
	学外審査委員	黒田 研二	関西大学 教授

## 論文内容の要旨

本論文は、序章と終章を含めた全9章で構成されている。（本文150頁、図表88点、引用・参考文献121点）。

**序章（本研究の問題関心と研究枠組み）**では、研究の背景と目的および5つの研究課題と研究範囲、キーワードである離職という用語の操作的定義や本論文の構成を示している。本論文は、深刻な人材不足となっている介護現場における中核的介護人材の離職に関する個人的・組織的要因を分析するとともに、離職防止策を見出そうとするものである。個人的・組織的要因に着目する背景には、介護福祉士等の中核的介護人材の離職防止には、介護現場に密着している介護施設が主体となり、現場の実態を踏まえた離職防止策に取り組んでいくことが必要であるとの問題意識がある。そして、5つの研究課題として、第1に離職指標と関連要因の測定項目を整理すること。第2に介護福祉士の離職行動と関連する要因を探究すること。第3に介護施設の離職率と関連する要因を探究すること。第4に介護福祉士の就業・離職パターンと関連する要因を探究すること。第5に中核的介護人材の離職防止策を検討すること。を説明するとともに、それら5つの研究課題の関係を示している。

**第1章（介護離職研究の動向と理論的背景）**では、既存の介護離職研究の整理を踏まえ、中核的介護人材の離職を分析するための理論的枠組みを導いている。介護離職という現象を調べるアウトカム指標として、離職意向、離職行動、離職率の3つが見出されることを指摘したうえで、実証的な先行研究から分析項目や知見を図式化によって把握している。また、個人的要因・組織的要因という軸と Herzberg の二要因論を援用した動機づけ要因・衛生要因という軸との2軸4象限に分け、離職要因を体系的に把握するという枠組みに至ったことを説明している。

**第2章（介護福祉士における離職行動の関連要因）**では、介護福祉士を対象として実施した2014年度離職調査（2014年10～11月実施、X県内のY専門学校卒業生318名）のデータから、離職行動に影響を及ぼす要因をロジスティック回帰分析等の方法によって探っている。その結果から、介護福祉士の離職行動に直接に関連するのは、結婚や出産など女性労働一般で指摘される個人的要因が大きい一方、法人内異動の経験は離職防止に寄与する可能性を有することを指摘している。

**第3章（介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性）**では、第2章で用いた2014年度離職調査デ

ータと、同調査の回答者に対する離職追跡調査（2015年12月実施、175名）データを用い、離職経験、離職意向、離職行動の3指標の関連性を分析している。離職経験のある女性が離職意向を有している者の割合が高いこと、また、離職意向を有している者で1年後に離職行動を起こしているのはわずか数名であったことが明らかとされている。その結果から、介護福祉士の離職経験は、転職した際の離職意向を有意に高め、特に女性にその傾向が高いこと。また、離職意向を有する者がすぐに離職行動を起こしているわけではないこと。したがって、離職に関する意識と行動は必ずしも連動していないこと等を指摘している。

**第4章（特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境）**では、施設単位での介護職員の離職率と職場環境の関連性を探るため、X県の特別養護老人ホームを分析対象（介護サービス情報公表制度のもとで公開された2010年のX県内の特別養護老人ホーム207施設のパネルデータ）とし、介護福祉士有資格者比率や、介護職員の勤務年数、施設形態や事業経過年数等を職場環境の指標として位置づけ、分析を行っている。介護職員の離職率と介護福祉士有資格者比率には相関がみられること。勤務年数との間には逆相関の傾向がみられること。また、介護職員の離職率と事業経過年数の関連をみると、事業開始5年未満の施設はすべてユニット型施設で離職率が高いものの、5年以上経過する施設についてはユニット型施設でも従来型施設でも離職率の低下がみられること等が明らかにされた。その結果から、事業経過年数と介護職員の離職率とは関連性があることを指摘している。

**第5章（特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職）**では、X県内の特別養護老人ホームを分析対象（介護サービス情報公表制度のもと2010年、2012年、2014年の3時点で公開されたX県内の特別養護老人ホーム198施設のパネルデータ）として、因子分析によって抽出した組織構造の因子（職員配置因子と経験蓄積因子）を軸にクラスター分析によって、介護施設を4つに類型化（職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設）したうえで、分散分析による施設タイプ間比較から介護職員の離職率に対する組織的要因の関連性を探っている。その結果、2010年、2012年、2014年の3時点とも、経験蓄積施設類型が他の施設類型に比して介護職員の離職率が有意に低いことが確認でき、介護職員の経験蓄積が離職を抑制する組織的要因であることが示唆されたとしている。

**第6章（就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因）**では、介護福祉士の4つの就業・離職パターン（転職パターン、非就業パターン、就業継続パターン、離脱パターン）と離職要因の関連性を明らかにするため、介護福祉士の離職状況に関する質的データ（X県内Y専門学校の卒業経過年数10年以上のものうち8名対象）を用い、演繹的アプローチによる事例分析に取り組み、就業・離職パターン別にみられる要因の共通性、相違性および要因間の相互関連性を探っている。量的研究では把握が難しかった離職に関連する下位要因の存在が把握され、専門職としての個人的・動機づけ要因を高めること。職場内外の人間関係をしっかり作っていくこと。人間関係を作るための趣味やレジャーなどを活用すること。柔軟性のある職場づくりが重要なこと。等が示唆されたとしている。

**第7章（中核的介護人材の離職防止方策）**は、離職防止方策に関する結論に相当する章であり、離職行動研究（第2章および第3章）、離職率研究（第4章および第5章）、離職パターン研究（第6章）で示唆された離職要因を踏まえ、中核的介護人材の離職防止方策について、以下のような知見を導いている。介護福祉士の離職が特殊な職場環境によるという指摘はあてはまらず、効果的なジョブローテーションやワークライフバランスに配慮した就業環境の整備等、一般女性労働と共通する対策の推進が離職防止につながる。加えて、介護福祉士が離職しやすい職種とまではいえず、専門

的知識や技能を有する同僚と協働して仕事できる環境整備が離職防止に有効であることを明らかにしている。さらに、介護福祉士養成施設での学生生活や就業時のプライベート活動の充実、効果的な人事異動や職位変更の実施、組織風土づくりへの参画機会の確保などが、離職防止方策になることを導いている。

終章（介護離職研究における本研究の到達点）では、各章の結論を改めて整理するとともに、本研究の意義を3点、限界を2点述べている。

## 論文審査結果の要旨

### 1. 審査経過

2017年1月12日の第9回福祉社会開発研究科社会福祉学専攻会議において、柏原正尚氏の博士学位審査請求論文が受理された。学内審査委員3名（後藤澄江、近藤克則、田中千枝子）は、それぞれに提出論文を査読したうえ、2月3日の19:00より審査委員会を開催して、本論文の概括的評価と論点について意見交換を実施した。引き続き柏原氏への最終試験（口頭試問および学力確認）を実施し、同日中に学内審査委員3名により最終試験の結果について審議した。

その結果および学外審査委員の黒田研二氏（関西大学教授）の審査報告書をもとに、本論文は博士学位（社会福祉学）を受けるにふさわしいと判断し、合格との結論に至った。

### 2. 論文の評価

質の高い介護人材の不足が懸念される中、施設介護職員の就業継続と離職抑制は社会福祉の今日的課題である。また、本論文には、介護福祉士養成教育に従事してきた柏原氏の介護福祉士養成施設卒業者が介護分野で安定して仕事を継続できるための方策を見出したいとの期待も込められている。

本論文の研究方法の独自性は、第1に介護離職のアウトカム指標は離職意向、離職行動、離職率の3つに大別できることを明らかにしたうえで、それらに関連する要因を検討していること。第2に個人的要因・組織的要因という軸と動機づけ要因・衛生要因という軸との2軸4象限に分け、離職要因を体系的に把握するという理論枠組みを提示していること。第3に既存の介護離職研究において未着手であった離職行動と離職意向の関連性を探る縦断調査に取り組んだこと。第4に質的データ分析と量的データ分析の複数の技法を組み合わせより具体的な離職要因の探求に努めたこと。等である。また、離職行動に直接影響を及ぼすのは結婚や出産など女性労働一般で指摘される個人的要因が大きいこと。法人内異動経験は離職抑制に効果があること。過去の離職行動経験はその後の離職意向に関連すること。施設の事業経過年数、介護福祉士の有資格者割合や施設の経験蓄積等が離職抑制要因として作用すること。等の新たな知見は介護離職研究と離職防止方策に寄与するものといえる。

他方、本論文にはいくつかの課題や限界も見出される。援用したHerzbergの二要因の説明が不十分であること。「離職に関する意識と行動は連動しない」との解釈は言い過ぎであること。就業・離職パターンごとの離職要因の構造化が物足りないこと。等である。また、縦断調査データは介護福祉士養成施設卒業者を対象としたものであることから、本論文の成果を高齢者施設の介護職員全体にまで一般化できるかどうかの検証は今後の課題である。

以上のような課題・限界も残されているものの、全体として、本学の社会福祉学領域の博士論文に求められる水準を十分に満たしていると考えられる。

最後に、学外審査委員の黒田研二氏からは、柏原氏の論文について、「研究方法および研究の結果

得られた知見において独自なものが見出され、博士学位論文として評価できる。」また、「量的研究と質的研究から得られた知見を総合して、第7章において、中核的介護人材の離職防止方策を論じていることは、研究成果を介護の実践現場へ反映させる試みとして評価できる。」等の評価が得られたことを付しておく。

### **3. 最終試験（学力の確認）の結果**

2017年2月3日、柏原氏への最終試験（口頭試問および学力確認）を実施した。まず、はじめに柏原氏が事前に用意した提出資料を配布し、本論文提出までの公開発表会および学内審査委員による指摘点の修正箇所を中心に、本論文で独自に明らかにした点について説明がなされた。続いて、審査委員長が本論文の全体的な評価を述べた後、審査委員が本論文の結論・意義そして弱点について質問をした。氏は、審査委員の質問や指摘に対して、本論文において到達できている部分と残された課題について整理したうえで真摯に返答を行った。複数の調査を実施して介護現場の中核的人材の離職防止方策という重要テーマに取り組んだ氏の今後の研究の発展に期待することで審査委員会の意見は一致した。

最後に英語力の審査を行った。柏原氏の申請論文には、すでに引用・参考文献の中に数点の英語論文が認められるが、本人記述の英文要旨の中からランダムに文節をとりあげ、英語記述の読み上げと日本語訳を指示したところ、適切に返答がなされた。

### **4. 結論**

本審査委員会は、学位申請者（柏原正尚氏）は日本福祉大学学位規則第12条により博士学位（社会福祉学）を受けるにふさわしいものと判断し、合格と判定する。

以上