

| | | | |
|---------|--|--------|-----------------|
| 氏名（本籍） | 井上 務（京都府） | | |
| 学位の種類 | 博士（社会福祉学） | | |
| 学位番号 | 甲第95号 | | |
| 学位授与の日付 | 2026年3月20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 | 特別養護老人ホームにおける介護職員の職場定着プロセスに関する研究 —組織社会化の視点から— | | |
| 研究審査委員 | 主査 | 齊藤 雅茂 | 日本福祉大学 教授 |
| | 副査 | 後藤 澄江 | 日本福祉大学 客員教授 |
| | 〃 | 中島 民恵子 | 日本福祉大学 教授 |
| | 〃 | 篠田 道子 | 日本福祉大学 教授 |
| | 学外審査委員 | 鈴木 俊文 | 静岡県立大学 短期大学部 教授 |

論文内容の要旨

本研究は、特別養護老人ホーム（以下、特養）で勤務する介護職員を対象に、組織社会化研究の枠組みを援用し、職場定着のプロセスを明らかにすることを目的としたものである。介護職員の職場定着は、介護人材の確保と質の向上を目指す政策的課題であると同時に、現場における重要な実践的関心事でもある。このような政策的・実践的要請を踏まえ、本研究は、特養介護職員の職場定着を個人と組織の相互作用によって形成される動態的プロセスとして捉え、理論的・実証的に解明した上、そこから実践的示唆を導出している点に意義を有する（総頁数は181頁、図表56点、引用・参考文献は153点）。以下、本論文の構成と各章の概要を述べる。

序章 研究の背景と目的

第1章 特別養護老人ホームにおける介護職員の現状と課題

第2章 介護職員の職場定着プロセスに関する先行研究の概要と本研究の分析枠組み

第3章 研究方法

第4章 特別養護老人ホームにおける新任期介護職員の職場定着プロセス

第5章 特別養護老人ホームにおける中堅・ベテラン期介護職員の職場定着プロセス

第6章 特別養護老人ホームにおける介護リーダーが認識する介護職員の職場定着プロセス

第7章 特別養護老人ホームにおける新任期からベテラン期に至る介護職員の職場定着プロセス

第8章 総合考察

終章 職場定着プロセスに関する本研究の結論と意義・限界

序章（研究の背景と目的）では、本研究の目的は、特養で勤務する介護職員を対象に、組織社会化研究の枠組みを援用し、職場定着プロセスを明らかにすることであるとした。なお、組織社会化は、役割理解や信頼関係構築を通じた適応過程を説明する理論であり、介護職場の分析に有効であるとしている。そして、職場定着を中心概念とし、離職意向・職務満足・就業継続意向など関連概念を整理した上で、新任期、中堅・ベテラン期、介護リーダーの各視点での定着プロセス解明、テキストマイニングによる補強、職場定着促進策の導出を研究課題として設定している。

第1章（特別養護老人ホームにおける介護職員の現状と課題）では、介護職は否定的イメージや

低賃金構造により人気が低く、養成校の定員割れや人材供給基盤の弱体化が進んでいること、また、制度改定や感染症対応は介護の質向上を目的としつつも、職員の業務負担と心理的ストレスを増大させ、虐待リスクを高める副作用をもたらしている現状を述べている。また、離職理由の多くは職場の人間関係に起因し、パワハラや指導の厳しさが大きな要因となっていること、さらに、事業所側も「良質な人材確保の困難」を最大の課題と認識していると指摘している。

第2章（介護職員の職場定着プロセスに関する先行研究の概要と本研究の分析枠組み）では、先行研究は制度的条件や職場環境要因に焦点を当てるものが多く、個々の職員の主観的経験や内面的変容のプロセスは十分に検討されていないこと、また、キャリアステージの違いを踏まえた時間的連続性の中で分析した研究も限られていること等を指摘している。そこで、組織社会化論の枠組みを援用し、介護職員の職場定着を「初期適応」とどまらない生涯的なキャリア発達過程として位置づけ直している。また、組織社会化論における予期的社会化、リアリティショック（RS）、社会化エージェント、プロアクティブ行動等の概念を参照しつつ、介護職員の語りから導出された肯定的RS、消極的定着、意味づけの再構成、偶然的要因の活用といった概念を加えることにより、介護職場に固有の社会化過程を理論的に記述し得る分析枠組みを構築している。

第3章（研究方法）では、調査対象や分析方法を述べている。日本福祉大学大学院倫理審査委員会の承認を得て実施した調査の対象は、特養勤務の介護職員で、新任期10名、中堅・ベテラン期8名、介護リーダー6名の計24名である。半構造化面接を用いて60～90分の個別インタビューを実施し、逐語録化して分析データとした。また、分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）を中心に、事例-コード・マトリックスを併用し、さらにテキストマイニングを組み合わせて、多面的・立体的に定着プロセスを検証している。

第4章（特別養護老人ホームにおける新任期介護職員の職場定着プロセス）では、新任期データのM-GTA分析の結果、新任期介護職員の職場定着について、入職前の予期的社会化、入職直後のRS、意味づけの変容を経て、介護専門職としてのアイデンティティが徐々に形成される循環的・非線形的過程が把握できたとしている。新任期介護職員は、多様なトランジションを背景に介護職を選択しており、入職後に、身体介護の難しさや人間関係の厳しさ等によるRSを経験し、一時的に離職を考える者も少なくない。一方で、利用者からの心からの感謝の言葉や快適に維持された施設環境等といった肯定的経験は【予期せぬ幸運】として作用し、これらは困難を相殺する心理的資源として機能し、初期段階から定着を支える要因となっていると考察し、また、「他に行く場所がない」「生活のために続ける」等の消極的動機に基づく定着を「消極的定着」として概念化している。

第5章（特別養護老人ホームにおける中堅・ベテラン期介護職員の職場定着プロセス）では、中堅・ベテラン期データのM-GTA分析の結果、中堅・ベテラン期職員において、異動や昇進を契機とした役割変化が新たなRSをもたらし、教育・指導・育成、多職種連携、チームマネジメントといった中核的役割への挑戦を通じて《中核職員への成長》の過程が見いだされたとしている。他方で、【福祉とソロバン】に象徴される収益確保とケアの質の両立をめぐる葛藤、【密室というブラックボックス】化、介護や子育て等のライフステージとの重なりが職務継続に対する負担として現れ、これらは、特養が抱える構造的脆弱性が中堅・ベテラン期の定着を揺さぶる要因となっていると考察している。

第6章（特別養護老人ホームにおける介護リーダーが認識する介護職員の職場定着プロセス）では、介護リーダーデータの事例-コード・マトリックス分析の結果、介護リーダーは職員の職場定着要因を【組織社会化エージェント】【組織社会化戦術】【リアリティショック】【学習課題】【プロアクティブ行動】として捉えている。具体的には、指導のうまい先輩職員や相談しやすいリーダー、雰囲気の良いユニットが定着を促進する一方、パワハラ的指導や人前での叱責、ゆとりのない勤務体制、待遇への不満が離職意向を高める要因として、また、「ユニットの個性」「職員同士の相性」「安寧とリスク」といった要因は定着にも離職にも作用し得る「中立要因」であると認識していること等を明らかにしている。さらに、介護リーダー自身は新人支援を最重要課題と認識しつつも、制度的制約や自らの多重負担に直面しており、支援者自身の適応支援の必要性が浮かび上がったと論じている。

第7章（特別養護老人ホームにおける新任期からベテラン期に至る介護職員の職場定着プロセス）では、24名の全データをテキストマイニングにより再分析した結果、頻出語として「新人」「人間関係」「支援」が抽出され、介護リーダーが人的要因を中心に定着を理解していることが裏づけられたとしている。また「社会化エージェント」「介護の専門性」「離職意向」なども確認され、組織的要因と家庭環境が定着と離脱の分岐要因となること、そして、語の共起関係から、職員の定着は個人の意味づけと組織的支援の相互作用によって形成されることが再確認されたと考察している。

第8章（総合考察）では、第4章から第7章までの分析結果を統合し、介護職員の職場定着プロセスを包括的に整理している。また、本研究において理論枠組みや基礎概念を援用した組織社会化研究及び動態（プロセス）研究との比較考察も行い、それらの研究の拡張に寄与しうる点が見いだされたとしている。さらに、これらの知見を踏まえ、介護職員の職場定着をキャリア全体にわたる循環的プロセスとして捉え、「キャリアステージ」「個人領域」「組織領域」の三要素から統合的に整理した「介護職員の職場定着プロセス統合モデル」を提示するとともに、そのモデルの詳細説明を加えている。

終章（職場定着プロセスに関する本研究の結論と意義・限界）では、マクロ・メゾ・ミクロの三層から特養介護職員の職場定着促進策を提示している。マクロでは、ライフステージ対応の勤務制度や介護職員による研究活動の推進等、メゾでは中途採用者支援や介護と看護の協働促進等、ミクロでは、相性支援やリーダーのピアサポート等を提案している。

論文審査結果の要旨

1. 審査経過

2026年1月15日の大学院福祉社会開発研究科社会福祉学専攻会議において、井上務氏の審査請求論文が受理され、斉藤雅茂（後藤澄江）、中島民恵子、篠田道子の4名による審査委員会が設置された。また、鈴木俊文氏（静岡県立大学短期大学部教授）を学外審査委員とすることが決まった。学内審査委員は、それぞれに提出論文を精査した上、2026年2月5日19:30より審査委員会を行い、本論文の概括的評価と論点について意見交換した。引き続き、井上務氏への最終試験（口頭試問及び英

語力審査)を実施した。終了後、最終試験の結果について審議するとともに、学外審査委員からの審査報告書(2026年1月30日付)を総合して協議の上、本論文は博士学位(社会福祉学)授与にふさわしいとの結論に達した。

2. 論文の評価

本論文の評価すべき点として、以下を挙げることができる。

第1は、特養介護職員の職場定着を、新任期の適応過程の分析にとどめることなく、キャリア全体にわたる動態的かつ循環的な社会化プロセスとして捉え直した点である。とりわけ、新任期、中堅・ベテラン期、介護リーダー期の三段階にわたる24名の研究協力者の語りを組織社会化論の枠組みによって分析した点は、理論的整合性と実証的厚みを兼ね備え、知見の説得力を高めている。

第2は、特養を入居者の生活全体を支える包括的ケアの場として位置づけ、そこで生起する介護職員の心理的負担や倫理的葛藤の複雑性を理論化する概念を生成した点である。具体的には、「密室というブラックボックス」や「福祉とソロバン」、「慣れからくる慢心」といった概念は、特養という場の構造的特性を捉えるうえで理論的貢献をなしている。

第3は、「個人領域(動機づけ、価値認識、ライフステージ)」「組織領域(研修、制度、職場文化、人間関係)」「キャリアステージ」の三要素を統合した「介護職員の職場定着プロセス統合モデル」を提示した点にある。本モデルは、本研究で導出された独自性のある概念や新たな知見を理論的に構造化するとともに、キャリアステージの移行に伴う個人要因と組織要因の相互作用の変容過程を動的に捉える分析視角を提供しており、今後の実証研究および実践的検討の基盤となり得る点で意義深い。

第4は、提示したモデルに連動する形で、マクロ(制度・政策)、メゾ(特養組織)、ミクロ(介護部門)の三層にわたる具体的な職場定着促進策を提案した点である。「ライフステージに応じた勤務調整」や「中途採用者への体系的かつ戦略的支援」、「リーダーへのピアサポート」等は重要な提案であり、今後の実践的展開に値する内容である。

一方で、審査委員からは、本論文には弱点もあることが指摘された。すなわち、多義的概念の定義の明確化が十分とはいえない箇所があること、また、職場定着促進策の実現可能性や学問的貢献の射程についての議論がなお深化の余地を残していること等である。

最後に、学外審査委員の鈴木俊文氏からは、①介護現場の政策立案や人材育成に直結し得る実践的意義を備えた研究設計であること、②肯定的リアリティショックや意味づけの再構成、偶然的要因の活用といった概念を導入することで、従来の組織社会化論では十分に説明されてこなかった現象を理論的に捉えようとした積極性を有すること、③介護リーダーの語りの分析を通して、バーンアウトのリスクにおいて特に留意すべきはリーダー層であると指摘した点が、現在の介護現場および人材施策にとって極めて重要であること、との講評が示された。加えて、本研究で提示した統合モデルと国が検討を進める「山脈型介護人材モデル」との関係については、今後の検討課題であるとの助言も付された。

3. 最終試験(学力の確認)の結果

2026年2月5日、井上務氏の最終試験(口頭試問および英語力審査)を実施した。はじめに井上氏が事前に用意した説明用資料を配布し、第1次提出および公開発表会後に指摘を受けて修正した箇所(組織社会化の定義、対応分析における外部変数の選択理由、重要用語の定義一覧表、先行研究

の追加，統合モデルの説明，総合考察の加筆等)とともに，本論文で独自に明らかにした点や研究の意義についての説明がなされた．続いて，前項で述べた弱点を中心に，審査委員による試問を実施した．一つひとつの指摘に対して，本論文において到達できている部分と残された課題を整理した上で真摯に応答した．概念や定義をより精緻化する作業，また，統合モデルや職場定着促進策を具現化するための新たな検討については，氏の今後の研究に期待することで審査委員会の意見は一致した．

最後に，学力の確認として英語力の審査を行った．本研究の Abstract のうち結論部分について，英文の読み上げとその日本語訳を求めたところ，読み上げは多少詰まる場所もあったが，日本語訳については適切に応答がなされた．

4. 結論

本審査委員会は，学位申請者井上務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者と判断し，合格と判定する．

以上