

2020年12月23日

博士学位審査 論文審査報告書（課程内）

大学名 早稲田大学
研究科名 大学院人間科学研究科
申請者氏名 内田 和宏
学位の種類 博士（人間科学）
論文題目（和文） 高齢者介護施設における離職防止に向けたマネジメントモデルの検討—Labor から Work へ—
論文題目（英文） Management of Preventing Turnover among Care Workers in Eldercare Facilities: From Labor to Work
公開審査会
実施年月日・時間 2020年12月3日・10:00-11:00
実施場所 Zoomによるオンライン審査会開催

論文審査委員

	所属・職位	氏名	学位（分野）	学位取得大学	専門分野
主査	早稲田大学・教授	加瀬 裕子	博士（人間科学）	早稲田大学	老年学
副査	早稲田大学・教授	西村 昭治	博士（人間科学）	大阪大学	情報科学
副査	早稲田大学・准教授	佐藤 将之	博士（工学）	東京大学	環境心理学

論文審査委員会は、内田和宏氏による博士学位論文「高齢者介護施設における離職防止に向けたマネジメントモデルの検討—Labor から Work へ—」について公開審査会を開催し、以下の結論を得たので報告する。

公開審査会では、まず申請者から博士学位論文について30分間の発表があった。

1 公開審査会における質疑応答の概要

申請者の発表に引き続き、以下の質疑応答があった。

1.1 コメント：中間発表時に比べ、論文構成とプレゼンテーションともに解りやすくなった。博士論文としての完成度は高いと思うが、それを前提として質問する。

1.2 質問：結論部分である組織論としてのモデルに、マズローの欲求段階理論が該当するのではないか。

回答：明らかになったマネジメントモデルをこれまでのモデルと比較することまでは、本研究では行っていない。

1.3 質問：研究を行ったからこそ分かった事実や新発見はあるか。

回答：これまでの先行研究は、離職に関連する要因の個別の発見にとどまり、結局どのようにマネジメントすればよいか明らかではなかった。本研究では、有効な人材マネジメントの全体像が明らかになり、介護現場で活用可能なモデルを示すことが出来た。

2 公開審査会で出された修正要求の概要

2.1 博士学位論文に対して、以下の修正要求が出された。

2.1.1 発見した事実の結果について、介護職員が受け身から主体的になる時に起きる「参加／参画」が、マネジメントの全体像という上意概念に及ぼす影響を適切に記述することを求める。

2.1.2 マネジメントのモデルについて、クリニカルラダーや欲求段階説によるリーダーシップ論などと比較し、より適切な記述となるように加筆を求める。

2.1.3 研究全体の考察部分に加筆し、「LaborからWorkへ」という副題に沿って総括をより深く記述することを求める。

2.2 修正要求の各項目について、本論文最終版では以下の通りの修正が施され、修正要求を満たしていると判断された。

2.2.1 終章第一節「本研究の総合考察」に図1「離職防止に有効なマネジメントの全体的構造」が挿入され、さらに介護職員が「参加・参画」により受け身から主体的になる時に、職員の離職傾向が減じる関係が記述された。

2.2.2 終章第一節「本研究の総合考察」に「マズローの欲求段階説」や「参加のラダー」および、クリニカルラダーに基づく「キャリア段位制度」「QC活動」について加筆され、介護職員の離職防止に有効な包括的マネジメントを明らかにした本研究の独自性がより明確になった。

2.2.3 終章第三節「本研究のまとめ」において、職業が「LaborからWork」へ転じるための3条件が示され、本研究の結果に関連させて考察を深める修正が行われた。

3 本論文の評価

3.1 本論文の研究目的の明確性・妥当性：本論文の目的は、高齢者介護職員の離職防止に有効な人材マネジメントを包括的に検証することであり、明確かつ妥当である。

3.2 本論文の方法論（研究計画・分析方法等）の明確性・妥当性：本研究は、まず、文献レビューにより、先行研究の到達点を明らかにした。次に、積極的な人材管理を行っている高齢者介護施設のマネジメント担当者を対象として、インタビュー調査を実施し、離職防止に繋がる方法を研究した。分析の結果、34の概念と9つのカテゴリーと3つのコアカテゴリーが生成された。（研究1）次に、得られたデータから30の質問項目を抽出し、上記のような人材管理が意図した効果を発揮しているかどうかを量的調査で検証した。（研究2）先行研究の文献レビューに基づく研究計画の策定および探索的質的研究から得られた質問項目による量的調査の実施は、研究計画として周到であり、研究方法としての信頼性と妥当性を確保している。

なお、本論文で実施した調査の手続きについては、早稲田大学「人を対象とする研究

に関する倫理委員会」の承認を取得し（研究1：2016-023，研究2：2018-226，），調査の前には参加者に対して調査概要についての十分な説明を行い，インフォームドコンセントが得られた上で実施したとしており，倫理的な配慮が十分になされていると評価した。

- 3.3 本論文の成果の明確性・妥当性：第4章の職場環境と離職意向の関連を検討した量的調査からは，「介護の質向上への取り組み」は離職意向を直接低めるが，上司の意向を中心とする「トップダウンの管理」を行うと離職意向を直接高めることが統計的に有意であった。また，第5章では，職員の業務態度について調査した結果，離職意向へは「介護職としての自信」が直接影響を及ぼすことが統計的に明らかにされた。

これらの結果は，先行研究の結果と比較して，妥当な結果である。

- 3.4 本論文の独創性・新規性：本論文は，以下の点において独創的である。
- 3.4.1 これまでの介護職員の定着をめぐる先行研究では，第一に労働条件の不備，第二に介護職員個人の職務態度にかかわる問題として，二分された研究が行われてきた。これらの研究は，もう一つの側面を内包しつつも，どちらかの側面を主対象としたため，研究としては包括性に欠けるものであった。本研究は，離職防止に有効なマネジメントの包括的で全体的構造を提示したところに新規性がある。
- 3.4.2 従来，高齢者介護施設において実施されてきたマネジメント手法は，キャリアアップ段位制度やQC活動のように，離職意向や職員の働きがいといった要因との関連性をデータ分析によって検証されておらず，効果や効用についても明らかになっていない。本論文は，「職場環境」マネジメントにおいても「職員の主体性」を尊重することが職員の定着に有効であることを実証したが，その下位概念である「介護の意味や根拠を優先した行動を取ることが出来る」，「介護における日頃の発見や気づきを自由に共有できる場や機会を提供している」，「職員の介護に対する想いや考え方を大事にしている」といった具体的内容を解析し，これらの項目を生かした介護施設マネジメント尺度開発の端緒を示した。ここに本論文の独自性がある。
- 3.4.3 これまでの研究は，介護職員の離職意向については，業務ストレス理論やバーンアウト理論に基づいていた。これに対し，本研究は，現在行われている先進的定着促進策の効果を実証することに研究の視点を移し，現場で有効と考えられているマネジメントの全体像を検証した。本論文により示された離職防止に有効なマネジメントの全体構造は，介護現場において十分応用可能なマネジメントのプロトコルを提案するものである。
- 3.5 本論文の学術的意義・社会的意義：本論文は以下の点において学術的・社会的意義がある。
- 3.5.1 超高齢社会となったわが国では，年間10万人におよぶ労働人口が家族の介護のため離職し，「介護離職ゼロ」は政府のスローガンとなった。しかし，介護職員の給与改善などの対策が行われたにも拘わらず，2035年には79万人の介護従事者が不足すると予測されており，介護職員の離職防止のためにより

総合的かつ計画的な社会的対応が求められている。本論文の社会的意義は明確である。

3.5.2 本論文は、介護職員が、現体制の限界について理解しながらも「理想の介護」を目指せるようなマネジメントが、職員の定着を促進することを明らかにした。この結果は、介護労働がより専門性のある労働であることを反映したものであり、介護労働の専門性について議論してきた関係学会に問題を提起している。従来の賃金・労働条件を最も有効とする説に異論を提示し、介護労働研究の方向性を示唆する学術的意義のある論文であると言える。

3.6 本論文の人間科学に対する貢献：本論文は、以下の点において、人間科学に対する貢献がある。

3.6.1 高齢者介護人材不足は、人口減少社会となったわが国において、今後さらに深刻化する社会問題である。本論文は、老年学・社会福祉学・心理学・社会学・経営学の学際的アプローチを応用して「離職防止に向けたマネジメントモデル」を明らかにし、社会問題解決に人間科学が有効であることを示している。

3.6.2 本論文は、介護という「感情労働」を分析することであり、従来の労働価値説によっては理解できない「非物質的労働」における疎外と管理についての実態解明を行っており、人間科学に貢献するものである。

3.7 不適切な引用の有無について：本論文について類似度を判定したうえで精査したところ、不適切な引用はないと判断した。

4 学位論文申請要件を満たす業績（予備審査で認められた業績）および本論文の内容（一部を含む）が掲載された主な学術論文・業績は、以下のとおりである。

内田和宏・李泰俊・加瀬裕子：2021 高齢者介護施設における介護職員の離職意向に関連する要因の構造分析。老年社会科学，第42巻4号，289－300頁。

内田和宏：2020 リンショーピン市における「住み慣れた地域に住み続ける」ための認知症ケアプラットフォーム。日本在宅ケア学会誌，第24巻1号，5－11頁。

内田和宏・李泰俊・茨木裕子・加瀬裕子：2020 地域住民の認知症の人に対する態度とその関連要因，老年社会科学，第42巻1号，30－38頁。

5 結論

以上に鑑みて、申請者は、博士（人間科学）の学位を授与するに十分値するものと認める。

以上