

| | | | |
|-------------|--|-------------------------------|-----------------|
| 氏 名（本籍地） | 小野内 智子（東京都） | | |
| 学 位 の 種 類 | 博士（社会福祉学） | | |
| 報告・学位記番号 | 甲第 451 号（甲（福）第六十七号） | | |
| 学位記授与の日付 | 平成 31 年 3 月 25 日 | | |
| 学位記授与の要件 | 本学学位規程第 3 条第 1 項該当 | | |
| 学 位 論 文 題 目 | 介護職員のワーク・エンゲイジメントと関連要因の構造 —介護職員へのアンケート調査結果から— | | |
| 論 文 審 査 委 員 | 主査 | 教授 | 博士（社会福祉学） 渡辺 裕美 |
| | 副査 | 教授 | 博士（社会福祉学） 吉浦 輪 |
| | 副査 | 客員教授 | 医学博士 白石 弘巳 |
| | 副査 | 教授 | 博士（社会福祉学） 稲沢 公一 |
| | 副査 | 日本社会事業大学教授 博士（臨床福祉学） 壬生 尚美 | |

学位論文審査結果報告書〔甲〕

【論文審査】

小野内氏は、介護老人福祉施設と介護老人保健施設に勤務する介護職員を対象に、介護職員のワーク・エンゲイジメントの特性を把握し、関連要因を探り、介護職員がいきいきと働くことができる方略を検討する研究を行った。介護職員の「やりがい」「働きがい」「成長感」に焦点を当て、介護職員がいきいきと働くためにはどのような要因が必要か、介護職員は介護場面からどのような介護肯定感を得ているのか、介護職員の仕事のポジティブ側面を研究し、新たに重要な知見をもたらした。

1. 介護職員の離職は2極化されており、介護職員の6割が3年未満で離職している一方で、長期勤務継続している介護職員がいることに着眼した。介護人材確保と質のよい介護サービスを提供するためには、参入促進ではなく、介護職員が働き続けるための要因や環境を整えることが重要であると考えた。介護職員の離職やバーンアウトや否定的要因ではなく、勤務継続意欲に影響を与える肯定的側面に焦点をあてる研究必要性から研究を組み立てたのは、小野内氏自身の介護職経験をふまえた独創的な視点である。
2. 研究に先立ち、介護職員をとりまく社会状況、介護職員の人材確保の動向、ワーク・エンゲイジメントに着目する背景要因、介護肯定感に関する先行研究レビューを網羅した整理が行われている。その内容は、今後、介護職員の人材確保や勤務継続意向や職場環境について検討する際、参照されるに値するものとなっている。
3. 仮説検証型研究にとりくみ、介護職員のワーク・エンゲイジメントと関連要因間の構造化モデルを示した研究手法とプロセスは高く評価される。仕事に誇りをもち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態を評価する概念「ワーク・エンゲイジメント（Work Engagement）」を鍵概念として、「修正版仕事の要求度-資源モデル（a modified Job Demands-Resources model 以下、修正版 JD-R モデル）」を理論枠組みとして、仮説モデルを作成した。仮説検証型研究として、3つの研究課題にとりくんだ。各研究によって明らかになった関連要因とワーク・エンゲイジメントの分析結果を受けて、4つ目の研究として、共分散構造分析にて探り、標準化解、最終モデルを得た。さらに、インタビュー調査によって最終モデルを補強する研究が行われている。
4. 介護職員のワーク・エンゲイジメント特性が把握され、高群が約20%、平均群約25%、低群約55%と、自分の仕事をあまり楽しんでいない、いきいきと働いていない介護職員の実態が示された。個人特性の分析も行われ結果が示された。介護職員のワーク・エンゲイジメントを把握した価値ある研究である。

5. 介護職員の職場環境認識を把握し、勤労者一般と比較検討が行われた。介護の仕事は身体的にも精神的にも負担というネガティブイメージがあるが、調査結果は逆であった。一般労働者の方が仕事の負担を感じ、一方で、介護職員は技能の活用や働きがいを感じており、勤労者一般よりも職場環境を肯定的に認識していた。介護職員が職場環境をどのようにとらえているかをデータで裏付ける興味深い結果が示された。
6. 日常的な介護サービスの提供場面において、介護職員が感じている主観的評価には共通するものがあるのではないかと考え、「介護肯定感尺度」を開発した。【利用者との信頼関係の深まり】【利用者の状態改善の手ごたえ】【介護職員自身の成長】の3因子構造から成ることが確認された。「介護肯定感尺度」は、介護職員が感じる介護の手ごたえを可視化する客観尺度であり、介護福祉学領域において有用される尺度として評価される。
7. 介護肯定感については、ワーク・エンゲイジメント平均以上群も低群も大きな差はなく、どちらも介護肯定感を得ているという知見が示された。だが、ワーク・エンゲイジメント平均以上群と低群では、関連要因の構造が異なっている知見が示された。ワーク・エンゲイジメント平均以上群は、仕事の負担を感じず、上司に認められていると感じ、働きやすい職場環境と認識し、好循環の中でいきいきと働いており、仕事を継続しようかどうか迷うことがあっても職場で働き続ける。一方、低群は、仕事の負担感を感じており、仕事を継続してはいるものの、いい介護ができたという実感がなく、職場上司にあまり認められていない状況の中で、何かあると仕事をやめていくのかもしれない。本研究で得られたこれらの知見は、本研究の主要な成果として高く評価される。
8. 当初の仮説モデルは適合度がよくなく、最終モデルとして、職場環境認識がワーク・エンゲイジメントに直接的に強く影響を与えていることが示された。職場環境認識がワーク・エンゲイジメントを高め、介護肯定感を高める方向に働くことが明らかとなった。ワーク・エンゲイジメントから勤務継続意向への直接的な影響は認められず、職場環境認識から勤務継続意向への影響が大きいことが示された。今回の研究は修正版 JD-R モデルを仮説としたが、今後、より詳細な研究を行い、広域でサンプル数を増やして、研究を蓄積して客観性を高める必要がある。

【審査結果】

小野内智子氏による学位請求論文の論理構成、研究目的、方法、結果、考察の内容について審査した。小野内氏の論文は、介護職員のワーク・エンゲイジメントの特性を把握し、関連要因の構造を探る成果が得られていると判断する。論文の論理的構成、おのおのの章で行われた研究手法と分析結果、得られた成果と考察のいずれも、博士の学位請求論文として認められる水準に達している。また、福祉社会デザイン研究科（ヒューマンデザイン専攻）の博士学位審査基準に照らし妥当な研究と認められる。本審査委員会は、小野内智子氏の博士学位請求論文について、所定の試験結果と上述の論文審査結果に基づき、全員一致をもって本学博士（社会福祉学）〈甲〉の学位を授与するに相応しいものと判断した。