

# 2019年度 大学院奨励研究員研究報告書

2020年 3月 31日

関西学院大学学長 殿

奨励研究員

氏 名	金慧英	印
-----	-----	---

指導教員

所属・職名	人間福祉学部 教授	
氏 名	石川 久展	印

以下のとおり、報告いたします。

研究課題	日韓の介護職員のバーンアウトとその関連要因に関する国際比較研究 －職場環境を中心に－
採用期間	2019年 4月 1日 ～ 2020年 3月 31日

研究科委員長・研究科印	事務局印

提出先： 所属研究科事務

**研究発表状況（奨励研究員採用期間内に発表したものおよび、近く発表予定のもの）**

**（１）学会誌等への発表（著者、発表論文名、学会誌名、巻号、発表年月、掲載頁等）**

雑誌論文	著者名		論文題目			
	雑誌名			巻号	発行年月	掲載頁

雑誌論文	著者名		論文題目			
	雑誌名			巻号	発行年月	掲載頁

図書	著者名		論文題目			
	書名			発行年月	頁	
					総頁：	
		担当箇所：				

※論文題目：共著の場合の担当部分のタイトル

**（２）学会発表（口頭・ポスター：学会名、開催地、発表論文名、発表年月日等）**

学会名	日本社会福祉学会	開催地	大分大学
題目	介護職員のバーンアウトに関する研究：職場環境要因を中心に	発表年月日	2019年9月22日

学会名		開催地	
題目		発表年月日	

学会名		開催地	
題目		発表年月日	

## 研究経過状況（3000字程度）

### 本研究の目的

本研究は、日本と韓国における介護職員の利用者中心的介護を妨げ、最終的には離職につながるバーンアウトに焦点をあて、介護職場における組織要因の中からバーンアウト低減に影響を及ぼす要因を抽出して、その効果を検証することである。また、バーンアウト低減要因から介護施設の組織的管理体制の構築につながる提案を行い、介護職員がバーンアウトしにくい管理体制を提示することを目的としている。

### 研究の視点

日本と韓国では、介護人材確保に向けて対策を行っているにも関わらず、介護現場では以前より介護職員が不足している。また、介護施設における人材不足の背景には、バーンアウトという個人的現象（ミクロ）と組織というメゾレベルでのマネジメントの不備から起因している。しかし、現行の対策は、ミクロレベルの労働条件や処遇に着目しており、より組織的側面からアプローチと管理体制の構築が必要である。以上のような認識から本研究の着想に至った。いわば、個人と組織環境関係の生態学的な把握によって、組織的側面からバーンアウト、そして離職へのアプローチに依拠しなければならないというのが本研究の出発点になる。

### 2019年大学院奨励研究員採用中の研究活動

2019年度の主な研究業績は、①日本社会福祉学会での発表と②博士論文の提出である。その内容については、以下に詳述する。

#### ①日本社会福祉学会での発表

2019年9月に「介護職員のバーンアウトに関する研究：職場環境要因を中心に」をタイトルに発表を行った。研究目的は、日本における介護職員のバーンアウトの特性を把握して、バーンアウトの低減に職場環境要因が影響を与えるかを検証することである。検証の結果、リーダーが指導力を発揮できていないほど、集団の雰囲気が悪く指導や情報の伝達がよくできていないほど、利用者に対して尊重した介護がされていないほど、仕事への裁量がないほどバーンアウトしやすいということが明らかになった。研究結果、職場環境要因を視点に入れた介護施設の管理体制が必要であり、それを実現するための施策が求められていることが示唆された。

#### ②博士論文

2020年2月に、「日本と韓国における介護職員のバーンアウトとその関連要因に関する実証研究：介護施設の組織的管理体制を中心に」をタイトルにして、博士論文を執筆・提出した。博士論文は、第1章「日本と韓国における介護職員の環境」、第2章「バーンアウトの先行研究」、第3章「バーンアウトの関連要因に関する理論的検討」、第4章「調査方法」、第5章「分析結果」、第6章「考察」の構成になっている。

「第1章」では、介護職員がそれぞれの国の社会システム全体の維持に果たしている役割について検討を行った。日韓の介護職員における劣悪な業務環境は、ミクロ的な要因だけではなく、メゾ、マクロ的要因に大きく影響されていることを明確に示し、介護職員のバーンアウトに関する従前のエビデンスが、ミクロ的レベルの介護職員の処遇に焦点を当てており、ミクロレベルだけでは、実際のバーンアウト対策に結びつけることには限界があると述べた。

「第2章」では、介護職員のバーンアウトは、職員本人だけでなく、利用者や職場の仲間にも影響を及ぼしている事を示し、バーンアウトは、主に仕事により生じるストレス反応であることから、職場といった組織レベルで長期的観点からその対策に取り組む必要性があることを示した。

「第3章」では、組織的管理体制のそれぞれの機能要件を整備することによって、バーンアウトの防止や低減につながることを示し、メゾ要因の操作によってミクロ現象を変化させようとするアプローチの可能性について述べた。

「第4章」では、調査方法について述べ、「第5章」では分析結果について述べた。

「第6章」では、日本と韓国では、介護職員のバーンアウトは、介護施設の組織的管理体制の不備から起因することが多く示唆され、一層、組織的にバーンアウトの対策に取り組まなければならないことを示した。組織的要因がバーンアウト、ひいては離職に影響を及ぼしていること、そしてそれは組織的要因の因子構造が日韓で異なっているにもかかわらず、バーンアウトへの影響という意味では相違なかったことから、バーンアウト、そして離職対策のためには、介護施設の組織的要因というものに一層注目していくべき必要性が明確になったこととその管理体制について提示した。

#### 今後の計画

①2020年2月に博士論文を提出しており、2020年の7月に口頭試問を予定している。そのため、2020年4月から7月まで口頭試問に向けて、準備するつもりである。

②また、今後の研究計画として、国際人的資源管理の視点から、外国人介護職員に焦点をあてた研究を行いたい。近年、外国人介護職員の参入により、介護施設では、多国籍の介護職員が働くようになった。そのため、多国籍の介護職員が働く介護施設においてインクルージョンの視点をいれた、国際人的資源管理の構築が必要であると考えている。このような課題を踏まえて、今後も介護職員に関する研究を継続する予定である。

以 上