

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 20 日現在

機関番号：32704

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03681

研究課題名(和文)ケアの倫理に基づいた「多様な正社員」の研究

研究課題名(英文)A Reserch of Diversified Regular Employees Based on Ethics of Care

研究代表者

谷 俊子 (TANI, Toshiko)

関東学院大学・経済経営研究所・研究員

研究者番号：50592862

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では「多様な正社員」への処遇・ケアのありかたについて、個別性に焦点を当て、調査を行った。

しかし日本企業は社会変革に合った適切な処遇を未だ構築できていない。従来型の正社員の働き方を選べない非正規雇用者や若年層に、十分な処遇、ケアがされていない状況にある。ケアの倫理に則すと、それらの「弱い」働き手に対し、企業だけに頼らない新しい働き方、心身を守る働き方を、国や教育機関も一緒に広めることが必要である。新しい働き方を著作等で社会に提起した。

研究成果の概要(英文)：This study focuses on each employee and investigated what kind of care to the employees to show desirable "Diversified Regular Employees". Although the employment situation in Japan has been changing, the result indicates that Japanese companies have not yet introduced new programs to non-regular employees. Companies are scantily provided care and neutral system for non-regular workers and young generation who cannot adapt conventional long work system. They need the creation of environment, including neutral system for work and work-life balance, etc., where people can continue to work without difficulty. Applying to Ethics of Care, it is required that the government and the education systems enlighten new work models that company independent and being well for these "vulnerable" workers. The survey results posed new work styles to the public.

研究分野：経営倫理学

キーワード：雇用改革 経営倫理 ワークライフバランス 正社員 非正規雇用 ダイバーシティ ケアの倫理 働き方

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) 経営倫理学の分野における、規範となる雇用の検討の必要性

本研究では企業内において、公平性や功利主義、義務論といった資本主義社会の従来型の倫理観では解決が困難であった従業員処遇の課題を、別な倫理観であるケアの倫理、およびそれに基づくケアのあり方を用いることで、「多様な正社員」のあるべき姿を提示するものである。

政府は平成 26 年現在、規制改革会議の雇用ワーキンググループによって、「多様な正社員(ジョブ型正社員)」の普及・拡大に向けて検討を継続している。そこでは「多様な正社員」を導入した場合の国や企業のメリットがうたわれており、導入に向けての課題と改善策が検討されている。普及・拡大が行われた場合、従業員にもメリットはあるが、「多様な従業員」の一カテゴリーとされる「女性」であっても様々な企業・業種・志向等が存在し、全ての女性従業員の働きやすさの実現は、国の大きな施策だけでは困難である。

そこで本研究では、個別の従業員に焦点を当て、社会学のグラウンテッド・セオリー・アプローチ(GTA)の手法も取り入れ、現場に即した課題の解決を目指したものである。

### (2) 科研費「ケア学」先行研究をふまえた、さらなる研究の積み上げ

研究代表者谷は、平成 24 年度～26 年度に科研費を受け、ケア学の分野で「雇用におけるケアの倫理の基礎的研究」を進めた。3 年間で調査研究、学会発表、出版等を計画以上に進展させた。特に論文「日本企業における従業員処遇・ケアの倫理による考察」の内容は、経営学・倫理学・社会学の 3 分野の課題を包括・分析した研究として社会的意義を有し、博士学位論文に値すると評価・認定された(於：東北公益文科大学)。当該論文では、企業の職場における上司と部下(特に子育て中の女性)の関係性をヒアリングによって分析し、ケアの理想的なモデルを明らかにしたが、モデルの更なる詳細研究については今後の継続課題であった。そこで平成 27 年度からはその課題をさらに深化させるべく、政府の「多様な正社員」の増加・普及の方向性にも沿いながら、従業員への適切なケアのあるべき姿を調査・研究を目指した。

### (3) 制度構築を補完する人的支援、「ケアの倫理」を指針とした支援の実践、企業内モデルの提起の必要性

「多様な正社員」の普及にあたっては、企業において新たな制度構築が必須であるが、制度だけではなく人事部等の両立支援部門の担当者や、管理職・職場の同僚による人的支援があってこそ実現するものである(上記博士論文でもその実態を明らかにした)。その人的支援モデルを具体的に解明する研究は、国や企業においても未だ詳細に行われていない。本研究ではそれを具体的に解明する。その際に指針とする倫理理論「ケアの倫理」

は「他者のニーズにどのように応えるべきか」という問いかけが重視され、ロールズの「正義の倫理」とは対照的である。正義の理論では、道德の問題は諸権利の競合から生じるものとされ、基底には人間一人ひとりはいくまでも他者から分離し自律した存在であるという価値観が存在する。かつての男性中心の企業社会であればその思想も妥当であったかもしれない。しかし「多様な正社員」の普及および人的支援にあたっては、女性従業員のニーズに応えることが大きなテーマとなり、ケアの倫理の応用が有効であると考え、それに沿った実践モデルの提起を目指したものである。

## 2. 研究の目的

### (1) 「多様な正社員」へのインタビューと実態分析

政府が「多様な正社員」であると位置づける、女性、非正規雇用、地域限定型、ものづくり技能を持った技能者といった従業員に対してインタビュー調査を行う。既に「多様な正社員」制度を導入した企業、および今後導入を検討している企業において、従業員個人がどのような働き方を希望しているのか、導入のメリットや課題、いわゆる従来型正社員との公平性、処遇のあり方、その他雇用管理に関する全般について調査を行う。GTA の手法に適切であるといわれる一定数(30 人～50 人程度)のデータを収集でき次第、当該手法を使って、分析を行う。

### (2) 他分野研究者と協働で分析を行う

上記分析は、社会学の手法を使っての分析となるが、心理学や異文化コミュニケーションの分野における研究者とも協働し、多面的な状況分析の新たな可能性を試みる。「多様な正社員」が望む働き方は、「戦後日本型循環モデル(男性中心主義社会)」を超えていると考え、従来型の学問領域の研究では対処できないと考えるためである。またケアの倫理がもつ善の基準として「道德的行為者としての自己は、人間関係の文脈の中で他者のニーズを認識し、その認識に反応していく存在である(ヘルガ・クーゼ)」というものがある。人間関係の中における認識や反応を解釈する上で、心理学や異文化コミュニケーションの分野における研究が有効に機能する可能性があると考え、当該分野の研究者との協働を試みていく。

### (3) 学会・論文発表、出版

上記の成果について様々な学会(倫理学会、経営倫理学会、人材育成学会、公益学会等)で発表後、論文の形にまとめ、学会誌および大学紀要等に掲載する。それらをまとめた本を出版する。

### (4) 企業・研究者・一般の方々への研究成果のフィードバック

学会発表や論文発表したものを、さらに企業の人事担当者や従業員を対象とした講演会において成果をフィードバックする。倫理

学、経営学、社会学、心理学等の研究者との研究会を開催し、研究成果の報告、およびさらなる議論につなげる。また一般の方々に研究活動を理解してもらうために、インターネットを活用した研究成果の報告および出版を行っていく。

#### (5)研究成果をふまえた大学授業の実施

大学の企業の雇用に関する授業（従業員の多様性やワーク・ライフ・バランス、キャリア・マネジメント等）で、最新の研究成果を反映させる。学生が企業人になった際、現場に順応した有意義な職業生活が送れることを目指す。また授業形式の資料公開をインターネット上で行っていく。

### 3. 研究の方法

(1)企業の従業員に対してインタビューを行う。対象者は「多様な正社員」に分類される、家庭役割を担う者（特に女性）、非正規雇用者等を中心とする。

(2)インタビュー内容の分析を行う。その際には他分野の研究者とも協働し、多面的な状況分析の可能性を試みる。

(3)分析結果を学会・論文発表することで経営学・倫理学・社会学の分野の研究者へ還元する。

(4)企業を対象とした講演会の実施。本の出版やインターネットを活用した一般への成果の報告を行う。

(5)研究成果をふまえた大学授業を実施し、学生が将来、有意義な職業生活を送れることを目指す。授業の形式をインターネット上で公開する。

### 4. 研究成果

2015年度：

(1)企業の従業員（家庭役割を担う女性中心）に対してインタビュー調査を行った。グラウンテッド・セオリー・アプローチ（GTA）の方法に従い、まずは仮説を立てずにインタビューを行いデータ収集した。インタビュー調査から仮説の抽出を行い、仮説を設定し、その検証としてインタビュー調査の追加等、本調査に移行した。

(2)分析経過を日本公益学会（2015年9月）、人材育成学会（2015年12月）、慶應宗教研究会（2016年3月）で発表した。また日本公益学会誌、および東海大学教育研究所紀要に論文を執筆・掲載した（いずれも2016年3月発行）。

(3)心理学や異文化コミュニケーションの分野における研究者と協働で研究会を複数回行い（2015年9月～2016年2月）、多面的な状況分析の可能性を試みた。2015年9月には、東海大学において「多様性を考える」をテーマにワークショップを主催した。

(4)企業人向けに「専門職と倫理観」と題し、ケアの倫理やアリストテレスの徳倫理に関する講演を行った（2015年12月）。

(5)2015年6月に単著『ワーク・ライフ・バ

ランスとケアの倫理』（静岡新聞社）を上梓した。

(6)「応用倫理学研究セミナー」を主催した（2016年3月）。テーマは「生命医学倫理の構造 - ビーチャム、チルドレスの『生命医学倫理』を中心に - 」とし、倫理学分野の研究者を講師に、東海大学で開催した。規範倫理学、ケアの倫理、専門職倫理等について、それらの理論的構造という観点から研究会を実行した。

2016年度：

(1)論文発表：玉川大学人文科学研究センター紀要「雇用の多様性とケアの倫理」慶應義塾大学宗教研究会「ケアの倫理の実践 Care for と Care about」

(2)学会・大学での研究発表：玉川大学人文科学研究センター「雇用の多様性とケアの倫理 - ノディングズの規範を企業倫理に応用する」人材育成学会年次大会「介護と仕事を両立する従業員へのケア」慶應義塾大学宗教研究会年次大会「従業員の多様性 ジェンダーの課題にケアの倫理は何ができるか」

(3)企業・行政・市民・学生等を対象とした講演・発表：人事コンサルタント企業㈱キャリアクリエイティブ主催によるセミナーにおいて、企業人事担当者・労組幹部を対象に「仕事と介護の両立」をテーマに講演 神奈川県湘南地区の四町（葉山、寒川、大磯、二宮）の各町長および幹部職員を対象に、ワーク・ライフ・バランスおよび働く人へのケアに関して講演 神奈川県立高校3年生を対象に、キャリア、職業、多様性、働く人の権利等について講演 市民を対象とした哲学カフェを麗澤大学の研究者と実施。テーマは「ダイバーシティ、職場のコミュニケーション」等。

(4)大学研究者との協働による研究会の主催：早稲田大学において「男性従業員の子育てとケア」にかんする研究会を主催。ジェンダー、社会学の分野の研究者とともに討議した。東京工業大学（熊本大学サテライトキャンパス）において、ケアの倫理の源泉である徳倫理を企業倫理に応用したテーマを用い、大阪経済大学、熊本大学、藤女子大学の倫理学研究者と討議し、論考を深めた。

2017年度：

(1)学会・大学での研究発表 関東学院大学経営学部研究会「ワーク・ライフ・バランスとケアの倫理 イクボスの研究」応用倫理学研究会（熊本大学）「Bertrand. A. W. Russell “In Praise of Idleness”における倫理観と、働き方改革における倫理観との相関について」人材育成学会年次大会「大学生に教える「働き方改革」経営倫理授業の実践」ケアの倫理研究会（京都大学）「ケアの倫理の理論的変遷、特にジェンダー課題について」応用倫理学研究会（熊本大学）「ケアの倫理に基づいた働き方改革と多様な働き方」

(2)大学生対象授業・講演 東海大学において「技術者倫理」を講演した。大阪経済大

学「応用倫理学」授業およびゼミで「多様な働き方とケアの倫理」を講演した。2018年3月に出版した著書「関東学院大学の「経営倫理」授業で使用し、多様な働き方の先進事例を若年層に伝える(2018年4月～7月)」(3)著書出版『働き方改革と多様な働き方 キャリアの変化は楽しい』(静岡出版社)を2018年3月に上梓した。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

##### 〔雑誌論文〕(計3件)

谷俊子、派遣社員を雇用する企業のケア、日本公益学会誌公益学研究、査読有、第15巻第1号、pp.31-37、2016年3月  
谷俊子、学生の多様性への対応、東海大学教育研究所研究資料集、査読無、第15号、pp.31-37、2016年3月  
谷俊子、雇用の多様性とケアの倫理、玉川大学人文科学研究センター Humanitas、査読有、第8号、pp.125-134、2017年3月

##### 〔学会発表〕(計5件)

谷俊子、非正規社員へのケアの倫理、日本公益学会、2015年9月、筑波大学(茨城県つくば市)  
谷俊子、日本の雇用慣行改善策としての「多様な正社員制度」-課題と今後、人材育成学会、2015年12月、中央大学(東京都八王子市)  
谷俊子、介護と仕事を両立する従業員へのケア、人材育成学会、2016年12月、東北大学(宮城県仙台市)  
谷俊子、従業員の多様性 ジェンダーの課題にケアの倫理は何ができるか、慶應義塾大学宗教研究会年次大会、2016年3月、慶應義塾大学(東京都港区)  
谷俊子、大学生に教える「働き方改革」経営倫理授業の実践、人材育成学会、2017年12月、法政大学(東京都千代田区)

##### 〔図書〕(計2件)

谷俊子、ワーク・ライフ・バランスとケアの倫理—イクボスの研究、静岡新聞社、2015、270  
谷俊子、働き方改革と多様な働き方 - キャリアの変化は楽しい、静岡新聞社、2018、180

##### 〔産業財産権〕

出願状況(計0件) 取得状況(計0件)

##### 〔その他〕

ホームページ等

<https://researchmap.jp/tanitoshiko/> 研究ブログ

#### 6. 研究組織

(1)研究代表者 谷 俊子

(TANI Toshiko)

関東学院大学・経済経営研究所・研究員

研究者番号：50592862