

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 22 日現在

機関番号：13501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380503

研究課題名(和文) 民間企業における仕事と介護の両立支援のあり方に関する研究

研究課題名(英文) Research on ideal way of support to balance of the employee's work and the parents' nursing in private company

研究代表者

西久保 浩二 (NISHIKUBO, Kouji)

山梨大学・総合研究部・教授

研究者番号：70447704

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：日本企業にとって従業員の老親介護問題は重大な問題である。この問題に対して企業からの支援が必要となっている。特に、これまでの出産と育児に対する両立支援との違いに着目することが重要である。この問題を放置すれば、従業員の自発的離職を増大させる可能性が高い。自発的離職を抑制するためには、多様な支援が求められている。

この研究の分析によれば、職場での良好なコミュニケーション、働き方の柔軟性、組織文化の改善、などが効果的であることが統計的に検証された。

研究成果の概要(英文)：Employee's senior parents' nursing problems are the weighty subjects for Japanese firm. Support from Japanese firm is needed for this problem. If this problem is left, the possibility to increase employee's voluntary separation is high. To control the voluntary separation, various support is requested.

It was statistically verified that excellent communications in the office, flexibility of the way of working and improvement of organizational culture etc. were effective according to the analysis of this research.

研究分野：人的資源管理論

キーワード：両立問題 ワークライフバランス 福利厚生 人材戦略 人的資源管理 介護離職

1. 研究開始当初の背景

平成26年度10月の「介護保険事業状況報告」によれば、介護保険制度における要介護(要支援)認定者数は600.2万人となり、遂に600万の大台に達した。介護保険施行の平成12年には、256万人であった認定者が14年を経て2.3倍となった。こうして要介護者となる高齢層が確実に増大する中で、働く子世代が縮小している。こちらも周知のとおり、今後、生産年齢人口の減少に伴い、老親介護を支える現役労働者世代は確実に縮小している。要介護者の増大と同時に、それを支える現役労働者が確実に減少してゆく、この背反関係が今後、仕事と介護との両立問題の加速度的な拡がりや深刻さを増してゆくことを示唆している。

2. 研究の目的

こうして日本の多くの労働者に老親介護との両立リスクが迫るなかで、本研究では企業側からの両立支援の効果的なあり方を解明することを目的とした。この有効な両立支援を計画化するためには以下の三点を明らかにすることが必要と考えられる。(1)まず、これまでの両立支援の対象であった出産・育児との両立との異質性を特定すること。(2)次に企業側からの支援の前提となる従業員から老親介護に関する告知(カミングアウト問題と総称される)を促進あるいは抑制する要因を特定すること。(3)そして最後に、従業員が老親介護を原因とする自発的離職を誘発する要因を解明することである。これら三点の下位の目的を実現することで、最終的に有効な両立支援のあり方が明らかになるものとする。

3. 研究の方法

本研究では、定性調査と定量調査の二種のサーベイを行った。前者では、財閥系大手企業六社の人事労務担当者から自社の従業員の老親介護の実態と、それへの企業支援策の実態についてヒアリングを行った。また、後者については既存の定量調査データの二種の再分析と新たな定量調査を企画・設計しインターネット調査企業のモニターサンプルを性年齢別に割り当てた上で無作為抽出を行い、該当者に許諾を得て調査票への回答を得た。調査概要は以下のとおりである。

(1) 定量調査

超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査(既存調査)
 ・実施主体 ダイヤ高齢社会研究財団(研究委員会 委員長 西久保浩二)
 ・調査対象・方法 上場企業15社に勤務する正規従業員/質問紙法とネット調査を併用、調査時期:2013年2月13日~6月14日回収数:4,423人
 仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(既存調査)
 実施主体 ダイヤ高齢社会研究財団/明治

安田生活福祉研究所(共同研究)

調査対象 親の介護を経験した(介護中も含む)全国の40歳以上の男女のうち、介護開始時の働き方が「正社員」の人 回収数2268人、調査方法:インターネット調査(株式会社マクロミルの登録モニター対象)
 ・調査時期:2014年8月30日~9月1日 回収数:2,268人

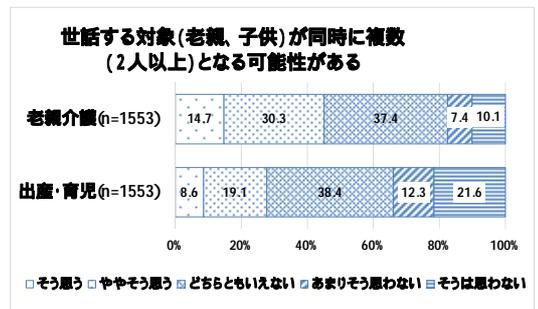
介護クライシス調査(新規調査)
 実施主体 西久保浩二研究室(山梨大学生命環境学部 地域社会システム学科)
 調査対象 20歳代から60歳代の民間企業の正規従業員1553名
 調査方法:インターネット調査(株式会社マクロミルの登録モニター対象) 調査時期:2015年3月26日~28日 回収数:1,553人
 (2) 定性調査

大手上場企業、人事労務部門、福利厚生及び高齢者対応担当者11名へのインタビュー(株)イ・ウェル主催 企業内勤務者の老親介護経験者の情報交換会でのインタビュー

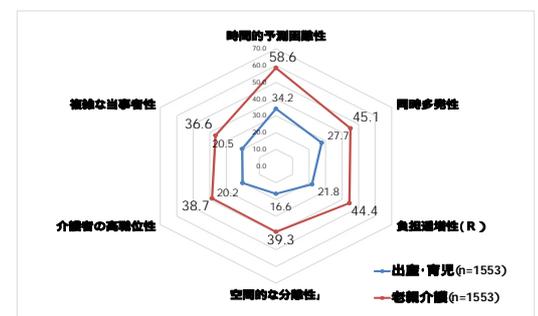
4. 研究成果

(1) リスク特性比較... 育児と介護
 職場における「介護支援」は、先行して両立問題として取り組まれた「育児支援」としばしば比較されるが、そのリスク特性には大きな差異がある。「育児」と同様の発想、視点からの対応では「介護」に対する有効な支援は困難である。本研究では従業員層に、両者の両立リスクの特性評価を質問紙法により求めた。本研究においてリスク特性としては「時間的予測困難性」「同時多発性」「負担増増性」「空間的分離性」「介護者の高職位性」「複雑な当事者性」を仮定した。図表1は、その中の「同時多発性」での従業員の反応であり統計的に有意な差異が確認された。図表2は6項目での相違である。

図表1 出産・育児と老親介護の特性比較



図表2 六種のリスク特性における差異



態が離職という大きな決断を促すことになるのである。同様に「休業・休暇等による昇進・昇格への悪影響」という不安をもつ層で、離職可能性が高いことも明らかになった。この介護者のキャリアに対する悪影響心理については、後段のカミングアウト問題（老親介護の職場での告知）でもしばしば指摘されてきた点だが、離職判断にも影響力をもつことは注目したいところである。仮に、老親介護に関与せざるを得ない状況に追い込まれたときに、介護者本人が期待していた昇進・昇格が見送られるといった事態、ある意味での不利益な取り扱いがなされるものと判断されると離職が動機付けられることを示している。

[引用文献]

浜島幸司 (2006) 「介護生活の実態と仕事生活への影響 どのような支援が必要なのか」労働政策研究・研修機構「仕事と生活の両立育児・介護を中心に」第 9 章労働政策研究報告書 No. 6

池田心豪(2010) 「介護期の退職と介護休業連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597 pp.88-103 . 労働政策研究・研修機構

前田信彦 (1998) 「家族のライフサイクルと女性の就業」日本労働研究雑誌 No. 459

西久保浩二 (2008) 「ワーク・ライフ・バランスの自覚的評価尺度の開発および従業員の態度形成への影響」日本労務学会第 38 回全国大会研究報告論集. pp.73-80

西久保浩二(2009) 「ワーク・ライフ・バランスと福利厚生 現行の福利厚生は阻害要因か、促進要因か-」『日本労務学会 第 39 回全国大会研究報告論集』、231-238 頁

西久保浩二(2010) 「職場の組織風土が従業員の自覚的ワーク・ライフ・バランス 評価に及ぼす影響 IT企業を事例とする定量分析」『日本労務学会 第 40 回全国大会研究報告論集』

西久保浩二 (2012) 「未知の課題 介護支援の方向性 勇気ある新たな一歩を踏み出した NEC」『人事実務』 pp.58-63 産労総合研究所

西巻宏 (2011) 「事例 NEC 積極的な支援をベネフィットと位置づけ。グループ共済会が介護支援充実化施策を展開」『人事実務』 No.1107 pp34-40 産労総合研究所

袖井孝子(1995) 「介護休業制度の現状と課題」日本労働研究雑誌 No. 427, pp. 12-2

5 . 主な発表論文等

[雑誌論文](計 7 件)

西久保浩二 (2015) 「企業内福利厚生の変質、その背景と方向性」週刊社会保障、第 69 巻、第 2813 号、pp.46-51 (査読無)

西久保浩二(2014) 「介護リスクと離職可能性 リスクとリソースの多重性から捉えた離職要因分析」日本労務学会 第 44 回全国大会研究報告論集 pp.245-252tb

(査読有)

西久保浩二(2014) 「介護リスクに対峙する男女の非対称性」『人事実務』 pp.66-71 産労総合研究所 (査読無)

西久保浩二(2014) 「老親介護リスクにいかに対応するのか」産労総合研究所 『人事実務』 pp.74-79 (査読無)

西久保浩二(2014) 「雇用延長時代の福利厚生」産労総合研究所 『人事実務』 pp.66-71 (査読無)

西久保浩二(2014) 「介護リスクと離職可能性 リスクとリソースの多重性から捉えた離職要因分析」日本労務学会 第 44 回全国大会研究報告論集 pp.245-252 (査読有)

西久保浩二(2013) 「中高年労働者に迫る老親介護リスク 中核人材流出の危険性にどう対応すべきか」週刊社会保障、第 67 巻、第 2755 号、pp.50-55 ぎょうせい (査読無)

[学会発表](計 1 件)

西久保浩二 「介護リスクと離職可能性 リスクとリソースの多重性から捉えた離職要因分析」日本労務学会 第 44 回全国大会 自由論題研究報告、2014 年 7 月 21 日、北海学園大学(北海道 札幌市)

[図書](計 1 件)

西久保浩二(2015) 『介護クライシス 日本企業は人材喪失リスクにいかに対応するか』旬報社、211 頁

6 . 研究組織

(1) 研究代表者

西久保 浩二 (NISHIKUBO, Kouji)

山梨大学・総合研究部・教授

研究者番号：70447704