

令和元年6月28日現在

機関番号：14201

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K13382

研究課題名(和文)介護離職ゼロに向けた介護従事者の職務意識と質的マネジメントの向上に関する研究

研究課題名(英文) Research study on improvement of job awareness and qualitative management of care workers towards "Zero leaving job".

研究代表者

澤木 聖子 (SAWAKI, Shoko)

滋賀大学・経済学部・教授

研究者番号：40301824

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、国が推奨する在宅介護を選択しながら、介護家族の「介護離職ゼロ」を実現させるための可能性や方策を探る事にある。この方策を試論する前提には、外国人労働者を介護職人材として充填しながら職業としての介護人材を増やす「介護の社会化」を進める方向性と、介護家族の職場の両立支援を強化して、働きながら家族を介護できる組織づくりを目指す「介護の私事化」を再編していく方向性の2つの価値志向がある。

本研究は、本研究は、「介護の社会化」と「介護の私事化」の調和した、家族介護を主体とした「社会化された私事化」の介護モデルの実現可能性を模索することにある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、政府が主導する「介護離職ゼロ」に対する強い疑義から始動した。誰もが直面するかもしれない家族の介護は、他者任せにして解決できるものではないと考えたからである。介護現場では、職員による入所者への虐待事件など問題点が指摘される一方で、介護家族による介護殺人も社会問題として浮上している。要介護の不自由な状態にある高齢者にとり、誰にどこで介護されることが幸せであるのか。本研究はこの問題意識に立ち、学術的成果の少ない介護家族と企業の関係に焦点を当てた。介護家族を全人格的に捉え、親の介護と本務の職務の両立を真に支援する組織変革こそ、企業の質的マネジメントや成果向上に有用であることを導いた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to explore the possibility and measures to realize the "Kaigo-risyoku (ZERO Leaving a job)" of the care family while selecting the home-care system recommended by the Japanese government. On the premise of trying this measure, we will strengthen the directionality of promoting "socialization of care" and increase support for the care family's workplace while increasing the number of care workers as occupation while filling foreign workers as carers materials. In order to create an organization that can care for the family while working, there are two value orientations of the direction of reorganizing "personalization of care".

In this research, this research is to explore the feasibility of a "socialized privateization" care model that is centered on family care, in which "socialization of care" and "personalization of care" are in harmony.

研究分野：人的資源管理

キーワード：介護離職防止対策 働き方改革 両立支援 カイボス・ケアボス 在宅介護 ミッシング・ワーカー
社会化された介護の私事化 ワークケアライフバランス

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

本研究課題の申請を計画した2015年は、介護保険制度が施行されてから15年目を迎え、要介護者の介護環境は、施設入所、在宅など支援体制の充実が進み、介護の「社会化」の概念が浸透する一方、介護福祉業界の人材不足の深刻化も指摘されたまま改善策が模索される時世であった。

2015年当時から2019年に至る現政権は、地域包括ケアシステムの強化に支えられた地域居宅介護支援事業や在宅介護を推奨してきた。一方、仕事をしながら在宅で介護を行う家族は、介護と仕事の両立に限界を感じ、その葛藤の中で介護離職を余儀なくされるという事態も社会問題として浮上した。家族の介護のために仕事を辞めざるを得ない事態に直面する現役社員の離職は、その社員を雇用していた企業組織にとり、労働力としての人材を失うことを意味する。とりわけ、この介護離職を選択する社員の世代は、当該企業や組織においてもコア人材や管理職層にあたる40歳代～50歳代が多く、国会ではこれら就業者の「介護離職ゼロ」の対策として、特別養護老人ホームやサービス付き高齢者住宅などの施設増を挙げた。しかし、ハコモノを増やしても、介護を職業とする人材の慢性的な不足は深刻化しており、利用者の排せつや食事の介助に関わる身体介護労働に至っては、低賃金や感情労働の特質が介護職人材そのものの離職を助長するという悪循環の状況を生み出した。

本調査研究が開始された2016年度から研究期間2年の間に、介護人材をめぐる日本の政策転換が急速に断行される動きを見せ、関連法案が国会で議決される過程やその後の労働市場や企業への影響を俯瞰する必要が生じたため、研究期間を1年延長することとなった。この過程では、医療福祉人材の中で、介護職を対象とした処遇改善加算が検討されるなど、日本社会における介護職＝低賃金労働という悪しきイメージは払拭されようと試みられてきている。しかし、他者の身体を介助する際に伴う生理的嫌悪感や心身疲労という介護労働が持つ本質的な特徴が改善されることは困難であり、介護職に入職した人材の離職行動を引き止めるインセンティブとして機能しているかは評価を待たなくてはならない。

介護人材が不足する状況の中、国は大きく2つの舵きりに進んだ。一つは、外国人労働者に介護職の就労拡大を期待する改正出入国管理法の通過に向けた外国人材に対する政策転換である。いま一つは、本研究課題の遂行過程で、国会でのその行方が注視された働き方改革法案による日本企業の就労環境の変革である。前者は、介護の担い手を、家族から国内外の外部人材に依拠する方向性を示す。同時に、後者の働き方改革は、長時間労働の是正やリモート・ワークによる在宅勤務など、柔軟な働き方の選択可能性の拡大を示唆し、家族による育児や介護と仕事との両立支援を強化する方向性を示すものである。本研究は、以上のとおり、介護に関連する日本の政策転換の過渡期を背景として進められた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、国が推奨する在宅介護を選択しながら、介護家族の「介護離職ゼロ」を実現させるための可能性や方策を探る事にある。この方策を試論する前提には、外国人労働者を介護職人材として充填しながら職業としての介護人材を増やす「介護の社会化」を進める方向性と、介護家族の職場の両立支援を強化して、働きながら家族を介護できる組織づくりを目指す「介護の私事化」を再編していく方向性の2つの価値志向がある。

本研究は、介護人材が不足する中で、「誰が介護することが望ましいか」という問いかけから始まっている。また、介護とは、要介護者自身のプライバシーを守る尊厳や幸福を置き去りにし、社会的弱者を生み出すものであってはならないという考えが本研究の出発点にあった。本研究で用いる「介護の私事化」の概念は、家族だけでプライバシーを保持しながら介護する、という閉ざされた私事を意味するものではない。今日の在宅介護は、ヘルパー職による訪問介護やデイケアやデイサービスへの通所、ショートステイの利用などを含め、社会資源である介護事業所の健全な事業展開の上に成立しているのも事実である。本研究は、「介護の社会化」と「介護の私事化」の調和した、家族介護を主体とした「社会化された私事化」の介護モデルの実現可能性を模索することにある。

介護に関する国内外の研究蓄積は厚く、福祉社会学、法律、家族社会学、看護学、心理学など多岐にわたる視点から取り上げられている。しかし、介護殺人や心中、介護離職による親子共倒れなど、介護をめぐる悲壮な事件は後を絶たない。老親を介護する40～50代の働く人々は、自身が更年期や職場における中期キャリア危機に直面し、ワーク・ファミリー・コンフリクトによるストレス傾向が強い世代でもある。筆者は、働く人々の職務ストレスに関する調査研究を実施した経験から、在宅の有職介護者の意識を詳細に解明しながら、企業が対処すべき介護離職防止対策の現状課題についても考えたい。

3. 研究の方法

本研究は、全体を通じて、文献研究のほか、以下の調査を中心に手順で進められた。

1) 文献調査及び予備調査とインタビュー本調査の準備・・・愛知県下の地域居宅介護支援組織、訪問介護事業所等に所属するケア・マネジャー、有職介護者を対象にした意見交換。この他、調査対象地域の行政の取組や介護離職をとりまく認識についてヒアリングを行う目的で愛知県豊田市男女共同参画センターにおける訪問調査も実施した。

2) 介護事業所で働く介護士を対象とした調査・・・大手自動車メーカーとその関連産業が集積し、介護人材が慢性的に不足している愛知県豊田市の事例を対象とする。配偶者（主として夫）の就労環境や業界の景気変動が、介護職人材（主として妻）の増減に影響を及ぼしやすいという地域特性を有す。訪問介護士 16 名・事業所 4 社の管理者を対象にデプス・インタビューを行った。職場環境、職務ストレス、職場におけるピア・サポート、人材育成制度、処遇と評価、キャリア展望、介護士と要介護者・家族間の人間関係などの項目で構成される。

3) 企業と市民（介護者・潜在的介護者）を対象とした先行調査の分析と追加調査・・・愛知県豊田市「とよた男女共同参画センター」実施の調査結果に基づき、企業 3 社を対象とした事例研究を実施。

4) 介護経験家族を対象としたデプス・インタビューを通じた事例研究・・・4 名の介護経験者から得た、仕事と介護をめぐるオーラル・ヒストリーの記述を基に問題点や課題を抽出する。

5) 介護離職防止対策支援活動に関する実施機関の調査・・・企業の人事部門を対象にした介護と仕事の両立支援策を推進する専門機関、コンサルタント会社への調査を通じて、「介護離職ゼロ」への第 3 機関のアプローチと意義について整理する。

上記のような調査を通じて、有職家族が仕事を続けながら在宅介護を可能とする方途について提言することを目的とする。

要介護支援を必要とする高齢者や病者にとり、心身の老化に憂いながら久しく住み慣れた住環境を離れ、未知の環境である施設入所を心から望む例はどれほどあるといえるのであろうか。その個人の健常であった過去の時代を知ることもない他者から、弱者として介護を受ける事を希望する利用者はどれほどいるのであろうか。本研究では、要介護者の本音の上に、介護人材の、より現実的な確保について考える立場をとりたい。

4. 研究成果

介護職の人材に対する視点と同様に、介護する家族が抱える本来の職務との葛藤や要介護者への虐待を心理学や社会学の領域から言及した論説も多く、両立支援に対する社会的認知度も高揚している。それに呼応して、国や地方行政の両立支援策めぐり、ここ数年間で多くの委託調査研究が実施され実態把握や提言が行われてきた。たとえば厚労省の平成 25 年度「仕事と介護の両立支援事業」では、仕事と介護の両立モデルが提示され、「職場に介護をしている事を伝え勤務先の両立支援制度を利用すること」、「介護保険サービスの利用」、「ケアマネジャーへの相談」、「日ごろから家族との良好な関係を築くこと」、「自分の時間を確保する」など 5 つのポイントを紹介し、「一人で抱え込まない」事を推奨している。

有職家族が仕事と在宅介護を両立させるためには、雇用側の企業組織の人的資源管理や組織風土への改革が長期的な打開策として望まれる。それは、当該介護家族を雇用する組織の人材マネジメントの在り方に変化がもたらされることが、自治体が提唱する「働き方改革」の推進力やダイバーシティ・マネジメントの原動力にもなり得ると確信されるからである。

介護離職に直面する世代として最多層であるのは、配偶者や老親を介護する現役社会人である中高年齢者層である。総務省「就業構造基本調査（2012）」によれば、男性 1.85 万人、女性 7.64 万人の介護従事者のうち、年齢構成は 50 歳代が 41.2%、40 歳代以上が 6 割以上を占めている。介護対象が老親だけではなく、働き盛りの中高年の配偶者を介護する家族も含めると、介護者自身も更年期や職場における中期キャリア危機に直面し、ワーク・ファミリー・コンフリクトによるストレス傾向が強い世代でもある。昨今では、働く世代の育児と介護や、親や親族など複数の介護者を見るダブル・ケアの対策も喫急の課題となりつつある。

仕事と介護の間で悩む介護者は、上述したとおり、たとえ介護という私的な事情を抱えていなくても、組織の中で自身のキャリアの進退や自己有用感の喪失など、キャリアをめぐる職務ストレスに直面しやすい時期に置かれることが多い世代である。三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング（2013）の調査では、企業側の両立支援策としては、休業・休暇の制度整備、所定労働時間の短縮化など、働く「時間」を管理することによる措置が企業の例として多いことを示しており、時短勤務、在宅勤務、長時間労働の禁止の適用を強調する今日の働き方改革の骨子につながるものである。

筆者が予備調査として実施した愛知県下の製造業で働く介護家族を対象としたヒアリングからは、先述の厚労省が提示する「一人で抱え込まない」両立支援モデルの 5 つのポイントが、現実にはハードルの高いものであることを示唆している。たとえば、「会社や上司に自身が家庭で介護をしていることを報告することは躊躇われる」という声が多い。介護を理由に早退や欠勤が続いた時、「上司や同僚の理解を得ることが難しい空気感に包まれる」という意見も出され

ている。管理職が両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響についても、約5割が「影響しない」と感じており、「影響する」「やや影響する」と感じている回答者は14%にとどまった。しかし、このことは、介護と仕事の両立に直面している当該組織の従業員が、介護をすることによって人事評価や昇進基準に不利益はないと楽観視していることを意味するものではない。この調査において3割を超える回答者は「わからない」と感じている。介護休業に限らず、現在のポストを離れて職場に戻った時に、自身の仕事や行き場を失う事例は、かつての海外出向者の本国帰任においてですら散見された日本企業の人事上の課題でもあった。介護離職や介護休業制度の取得の選択が阻まれる要因には、経済的理由や現職務の代替要員が居ないという事情もさることながら、一旦組織を離れたら、自身の職務キャリアが断絶されるという危機感が背景にあることも事実である。介護離職者を生み出さないための企業側の努力は、介護休暇の日数を独自に増やすことや、テレワークなどの在宅勤務の導入など、「時間」の量的な対応に留まる場合が多い。しかし、本当に改革が必要なのは、介護家族がこれらの制度を活用しながら日常の仕事と介護生活を日々過ごすことができるように、組織の風土改革や職務分掌の再設計、人事考課に負の影響をもたらさないような質的マネジメントの向上を主導する管理職層の意識にあるといえよう。

本研究が愛知県豊田市を対象として行われた経緯は、それぞれの地域に特有の産業構造が介護人材の増減に影響を及ぼす要因となるのではと仮説を立てているからである。この点の実証研究は今後の課題となるが、自動車関連企業が集積する同市では、これまでも、景気の変動によって人材の流動がもたらす社会課題が度々注目されてきた。例えば、自動車産業が好調であった1980年代に、労働力として移住した日系ブラジル人の雇用と解雇の問題である。生産や景気の変動に左右されやすい調整弁としての日系ブラジル人や非正規雇用の人材活用は、その後の失業者を取り巻く様々な地域共生上の社会課題を提示してきた。

介護人材に関しても、配偶者の勤務する自動車関連企業の景気変動に呼応して、妻がパートタイムや登録として介護職を選択する動向は影響を受けることがケアマネジャーからの取材でも指摘された。介護は、人間が人間に接する以上、コミュニケーション力が必要とされる場面が多い仕事である。また、サービス内容としての「生活援助」や「身体介護」に必要な能力は、ある程度の継続性や経験の蓄積をもって介護力の醸成につながるという特徴を有している。そのため、同じ業界での離転職が繰り返される高い流動性は、心身の状態によっては、「慣れた手」でケアを受けることが望まれる要介護者にとっても、事業所の人材定着の観点から見ても不安要因となる。この不安要因は、在宅介護に限らず、施設介護においても同様である。

社会保障審議会介護保険部会は、2025年に向けた第7期事業計画の介護サービス基盤整備の目標に関連し、施設増は「人手不足も深刻化」することを懸念し、東京、愛知、大阪圏で特に顕著な85歳以上の介護サービス利用者増への対策として、ハコモノ整備の抑制と現存する社会資源の機能強化を提唱している（2019年5月23日社会保障審議会介護保険部会第8期事業計画）。同部会の試算では、とりわけ愛知県では、対2017年度比の85歳以上の人口の増加率が高いことが示されている。介護人材を労働力に求める策としては、外国人労働者の活用を積極的に展開している名古屋市の介護事業所や介護職の外国人受け入れを支援するコンサルタント業も注目されているが、個人宅を訪問する在宅介護の訪問介護を担う人材育成はまだ見通しが明るいとは言えない状況にある。

地域包括ケアシステムは、医療、介護、行政など多職種で家族による介護力の向上や体制整備を支援するものであるが、縁者のない独居高齢者や視聴覚などに障害を持つ人、認知症患者、終末期にある寝たきりの病者など、支援を受ける意思の有無にかかわらず、システムの域内に入ることすら困難な人々をもフォローすることは難しい状況にある。このような現実には、「介護の社会化」に内在する限界を正確に評価する必要があると考える一因となる。

本研究では、「介護人材」を、介護を職業として働く人材と、他に仕事をもちながら家族などの介護に従事する人材（家族）の2つに大別している。この介護人材の中には、自分自身が、私的にも家族を介護しながら、仕事として介護職に従事しているという両方の立場にあるというケースもある。本研究では、まず、介護職として働く介護人材（4事業所16名、平均年齢46歳、平均勤続年数7年、女性）を対象に、数回に分けてデプス・インタビューを実施した。詳細は別稿に譲るが、正社員とパートタイム（登録）の比率は1：4であり、勤務形態自由度の高い登録を選択している人材が多いことが判った。

訪問介護のヘルパー職として介護職を選択する理由は様々であるが、施設介護に比べて、「利用者個人とのコミュニケーションが苦にならない」、「より明確なやりがいを感じる」

「自身の私的な時間を自由に使える」という意見が確認された。昨今では、介護施設で入所者が虐待を受けるなどの事件も報道される中、介護士やヘルパーが利用者やその家族からハラスメントを受けるといった問題も増加している。訪問介護に至っては、個人宅の密室で起こりうるリスクであること、「認知症患者やヘルパーを拒否する利用者への対応」、「肉体的負荷のかかる身体介護」、「朝や夜の入室など勤務時間が偏る」ことなどを原因として、訪問介護職を離職し、

勤務時間や労働が軽微な施設介護に転職する事例も散見される。在宅介護を支える介護人材の安定的確保が難しいことを示唆するものである。

次に、働きながら家族介護に従事するの介護人材の置かれている状況について考えた。それに先立ち、本研究では、豊田市男女共同参画センターが市民と企業向けに実施した「仕事と介護の両立等に関する実態調査」(2017)の調査結果に基づき、全体像と個別事例を把握した。

両立支援策にとどまらず、家庭の介護を育児同様に、仕事も子育ても男女が共同参画するものという意識づけを行い、男性の育児休業の取得率を高めるという今日の施策に対応する発想として、女性管理職の個別育成を志向する女性活躍推進や、ダイバーシティ・マネジメントの一環として介護への位置付けを考える志向が確認された。「働き方改革」の取り組み事例でも全体的には女性活躍推進や独自のクラウドソーシングを可能にしたテレワークの導入など、次世代の新たな生活スタイルを支援する取り組みが多く、家族介護に直面した中高年世代の両立支援を重視した施策は印象が薄く、介護のための公私の調整が必要な従業員に対する時短勤務や介護休暇や介護休業の運用は、30歳代から40歳代の女性従業員の事例のほかには確認することができなかった。配偶者の妻(嫁)による介護から、単身の「息子介護」が顕在化している状況の中、男性の社員が常時介護者として働きながら介護もするという実態は、企業の人事担当者が把握困難な中で行われていることを示唆する結果となった。その結果、介護離職をした男性社員が、日本の労働市場の中でのミッシング・ワーカーとして埋もれていく悲劇も、中高年層の引きこもりと同時に深刻な課題として挙げられる。

企業では、男性社員が子育てや家事に参画する機会を支援する「イクメン」や、育児を経験した上司を「イクボス」とする社会的論調が支持されている一方、男性が介護をしながら働くことは「同僚や会社に負担をかける」という意識から、表面化されにくいという特徴を持っている。人間のライフステージにある生老病死を見ると、育児は、未来を担う子どもを育てるという明るい大義の中で社会的支援を受けられやすい。一方、介護は、人生の終末や病苦を想起させる暗い出来事として捉えられがちであるためか、介護経験をもつ管理職が社会でその両立支援の必要性を主張しても、それは稀有な例として取り上げられるものの、「イクボス」のように「カイボス」や「ケアボス」の用語が社会に定着しないことは、この国における介護と仕事の両立支援が本格始動していないことの証左であると考えられる。本研究は、上記の調査の後、介護離職防止対策支援機構や民間コンサルタント企業など、仕事と介護の両立支援のノウハウを企業に向けて展開している業界の動向を調査して、介護の私事化と社会化を統合するモデルの構築に向けて試論した。その詳細は、別の紙面において公表したいと考える。(引用文献割愛)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

澤木聖子(2016)「日本企業の介護離職ゼロに向けた人的資源管理の課題」『地域ケアリング』北隆館 2016年9月12日発行、71-74頁

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

6. 研究組織 以下、該当記述無し。

(1)研究分担者

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号(8桁)：

(2)研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。