

令和 5 年 6 月 27 日現在

機関番号：14201

研究種目：挑戦的研究（萌芽）

研究期間：2018～2022

課題番号：18K18571

研究課題名（和文）「ながらワーカー」をめぐる個人と組織の統合可能性に関する研究

研究課題名（英文）A Study on the Integration Possibility of Individuals and Organizations Concerning "NAGARA Workers".

研究代表者

澤木 聖子（SAWAKI, Shoko）

滋賀大学・経済学系・教授

研究者番号：40301824

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、「ながらワーカー」治療や介護をしながら仕事をする働く個人と、その従業員を雇用する組織の人的資源管理の双方から捉え、治療と仕事の両立支援を取り巻く実態を明らかにすることを目的とした。育児、介護など、働く個人が直面している私事が、職務観や組織に与える影響過程について探索することも目的とした。全国の日本企業の人事部で働く従業員約1,000名を対象としたWEB調査の他、当事者にインタビュー調査を実施した。「ながらワーカー」の人材活用にはアンコンシャス・バイアスの弊害が浮上した。人的資本として「ながらワーカー」に投資するためには、意識と評価システムの転換が必須であることが導かれた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、個人の私事に生起する「ながらワーカー」を「社会化された私事」として企業組織が認識し、戦略的な人材マネジメントの実践に結び付けられた時、統合社会モデルが実現すると考えている。その前提には、治療や介護をしながらの職務遂行は組織において不利であるという無意識のアンコンシャス・バイアスを払拭させる「意識のバリアフリー化」が欠かせない。本研究では、当事者の経験を丹念に聞き取り、また企業の人事部に所属する社員の意見を調査することにより、個人と組織の統合可能性について試論し、がんサバイバーを通じて誰にでも働きやすい社会を実現させるための実相を明らかにした点で意義がある。

研究成果の概要（英文）：In this research study, "NAGARA worker (while working)" is defined as a working patient with cancer as the main disease, and it is understood from both the individual who works while undergoing treatment and the human resource management of the organization that employs the employee.

This research aims to clarify how support for balancing treatment and work is being carried out. In addition, by expanding the scope of "while", we aim to explore the process of how the personal affairs faced by working individuals, such as work and childcare, work and nursing care, affect the individual's view of work and the organization. I have conducted a total of 17 interviews with 3 disabled people who work while receiving treatment. In addition, we collected information through literature and e-mail surveys on the actual use of human resources for disabled and sick people in companies' rework programs and diversity management and the actual situation of work-life balance support.

研究分野：人的資源管理

キーワード：意識のバリアフリー化 アンコンシャス・バイアス キャリア危機 柔軟な働き方 ピア・サポート
隠れ介護者・隠れ傷病者 リワーク・プログラム 内的なつらさ

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2017年は、日本の企業組織において、ダイバーシティ・マネジメントや働き方改革、健康経営に具体的に取り組む企業組織がメディアでも大きく取り上げられていた。また、我が国では、2012年にがん対策基本推進計画が閣議決定され、がん患者の就労は社会的な問題として取り上げられた。後に、全体目標に「がんになっても安心して暮らせる社会の構築」が新たに加えられ、「働く世代へのがん対策」が重点課題とされた。2年後の2014年には、厚生労働省が「がん患者・経験者とその家族の就労に関するニーズ・課題」をまとめている。

筆者は、2016年度から、介護をしながら働くケアラー社員の両立支援策に焦点を当てた研究を行ってきた。育児・介護の両立支援策が謳われる世相にあっても、安倍政権が掲げた「介護離職ゼロ」が遅々として進まない現状に対して、介護や傷病は、育児に比して個人が所属する組織で十分な両立支援を享受し難い問題点があると感じてきたからである。そして2017年、公益財団法人日本対がん協会は、「がんは治療しながら働く時代へ」とACジャパンの広告キャンペーンを展開した。国民の2人に1人が罹患し、そのうち3割が働く世代と言われるがんサバイバーが「働きながら」「治療しながら」「会社や病院と相談しながら」働くことに対して、正しい理解と支援を促進させることを目的としている。「ながらワーカー」は、がんに罹患しても普通に働ける社会の実現を目指したポジティブ志向の造語である。

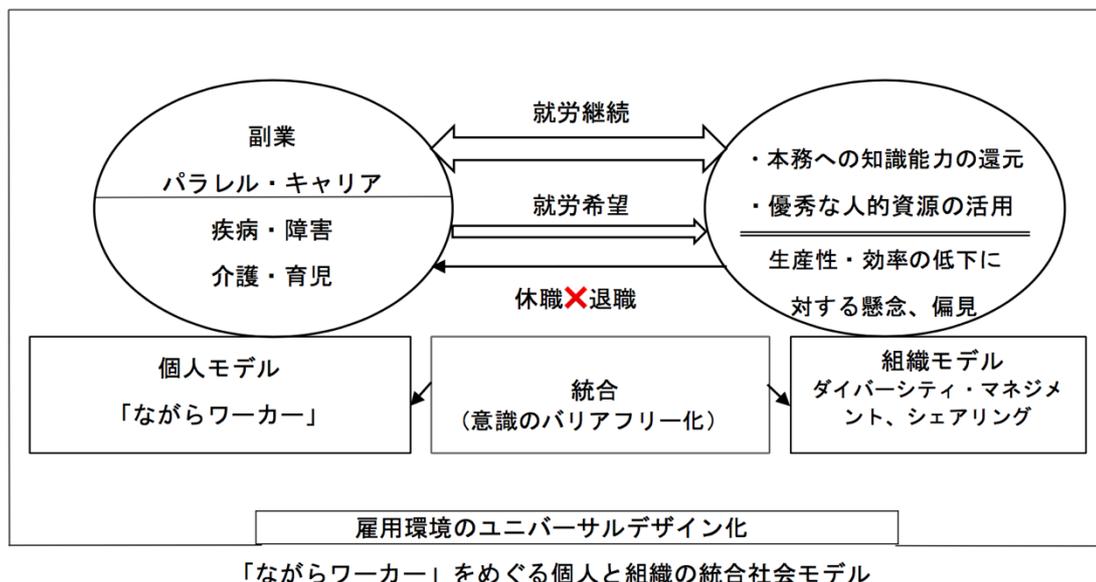
筆者は、介護しながら働くケアラー社員や重い傷病を負いながら働く社員が、個人の私事としてこれらの事情を組織に伝えられず、就労機会や組織内での活躍の場を諦めざるを得ない状況は、組織においても人的資源の損失を招くことに繋がり、善処すべき経営課題であると捉えている。

また、行政の視点では、2016年より、厚生労働省が「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表し、2023年度も更新されている。以上のことから、傷病者が職業生活を送りながら生きることは今後の高齢化社会に向けた日本の人的資源管理、ひいては人材を投資対象とみなす今日の人的資本論の意味からも重要な社会課題であると考えた。

2. 研究の目的

本研究では、「ながらワーカー」の個人の働く権利と、組織の健康経営を通じた社員の能力活用への努力を統合させるために必要な課題を明示することを目的として計画された。

下記フレームワークに示す通り、本研究では、個人が抱える働き「ながら」の対象を、がんなどの疾病や障害のほか、個人が抱える家庭内でのケアラーとしての役割分業である育児・介護、副業やパラレル・キャリアも含めている。副業やパラレル・キャリアは、正社員として所属する企業組織の就業規則に準じて禁止の如何が異なるため、本研究では、個人が本務の職務遂行に抵触しないダブル・ワークの範囲としている。しかしながら、2023年の日本社会では、働き方や働きがい改革が取り上げられる世相の中、日本の労働市場の改革が議論され、これまでの長期雇用制度や年功賃金制、退職金制度の見直しなども課題として浮上している。このことから企業組織の事由で副業や兼業の推進が図られる例も増加することが予見され、個人モデルの範疇に含めることは妥当であったと言える。



本研究では、個々人の私事に生起する「ながらワーカー」を「社会化された私事」として企業組織が認識し、戦略的な人材マネジメントの実践に結び付けられた時、統合社会モデルが実現すると考えている。その前提には、治療や介護をしながらの職務遂行は組織において不利であるという先入観や固定観念を払拭させる「意識のバリアフリー化」が欠かせない。本研究では、当事者であるがんサバイバーや介護ケアラーの経験を depth インタビューにより聞き取り、また企業の人事部に所属する社員の意見を調査することにより、個人と組織の統合可能性について試論することを目的としている。

3. 研究の方法

本研究は、研究過程において発生した COVID-19 の影響を受け、当初予定していた企業や病院等の研究課題に関連する機関の訪問調査が計画通りに進められず、研究方法の変更を余儀なくされると共に研究期間の延期を申請することとなった。本研究課題への取り組みを再考し、全体を通じて、文献研究のほか、以下の調査を実施した。

1) 文献調査及び予備調査とインタビュー本調査の準備

国立がん研究センターがん対策情報センター、日本対がん協会、日本がんサポーターズケア学会、厚生労働省、経済産業省を始め、働くがん患者をサポートする企業を含む民間団体が発信する情報を収集し、治療しながら仕事をするがんサバイバーの全体像及び行政、医療機関、企業及び民間支援組織の動向を掌握し、主体ごとの支援策の理念や方針について整理する。がんサバイバー、介護しながら働くケアラーへの半構造的インタビュー調査のための準備を並行して進める。当該研究に関連する経営学、医療福祉社会学、医療心理学等の領域から先行研究をレビューし、アンケート調査の準備も進めた。

2) 個人と組織へのインタビュー調査の実施

治療を受けながら働くがんサバイバー 3 名へのインタビューを、延べ 13 回実施した。研究の終了時点でインタビューデータに対するフィードバックを求めため、このうち 2 名にそれぞれ 2 回ずつコンタクトを取り、計 17 回のインタビュー調査の協力を得ることができた。また、企業組織側の対応策について、文献のほか、オンラインを用いて情報提供を受けた。得られた情報は、医師、看護師、ケアマネジャー等の医療介護福祉系の人材の集まる非公式な座談の場で確認や修正を行い、情報の誤謬や非対称性を排除できるように確認作業を繰り返した。

3) 全国の日本企業の人事部で働く従業員約1,000名を対象としたWEB調査の実施

WEB調査の質問項目は、それぞれの回答者が属す企業の属性のほか、回答者自身の勤続年数や職務内容、介護者、育児・子育て者、がん・傷病治療者、障害者の当事者であるか否か等の属性についてもフェイス・シートで確認している。各種両立支援や多様な勤務制度の有無、当事者である場合を想定した5段階尺度の職務意識に関わる項目も設けた。実施時点は、日本の新型コロナ対策としてマスクの着脱を自由化する3月13日以降に設定し、所属組織における新型コロナ対策への変化や、ながらワーカーの支援に対する自由記述も求めた。

以上の4つの観点から調査を実施し、がんサバイバー、介護ケアラーとしての個人の立場と、組織側の視点から見た両立支援策の具体策、当事者を含めた人事担当者の意見などを踏まえて「ながらワーカー」をめぐる支援策や働く人々の意識の諸相について特徴を明示した。

4. 研究結果の概要

本調査研究では、新型コロナウイルス禍の制約もあり、メールやWEB上の聞き取りに限られたが、それを補完する形で、全国の日本企業の人事部で働く従業員約1,000名を対象としたWEBアンケート調査を実施した（有効回答者数はスクリーニングの結果1,038名）。本報告書では、主にごんサバイバーと介護ケアラーに関する回答に焦点を当てて概要を示すこととする。

1) 両立支援の実施状況は、企業規模、業種により差がある。小規模事業所になるほど、時短勤務や在宅勤務等の多様な働き方を導入した支援策の実施は困難である傾向が確認された。

2) 本人のがん治療や家族の介護による休職・復職について、当事者は組織の両立支援がキャリア危機を払拭するものではないと認識している。休職することにより、復職後の仕事内容や仕事の仕方が変化し、それまでのキャリア継続を難しくする、もしくはそれまでのキャリアが遮断される、と感じている。

3) 介護、傷病による休職や時短勤務は、同僚のピア・サポートを受けにくい。人事部で働く人々の意識調査からは、がんなどの傷病は私疾病であるため、プライバシーに抵触しないように配慮しながら対応をすることは困難である、と感じている。

4) 育児に比べ介護や傷病による私事は「隠される」傾向がある。未来のある育児とは対照的に、疲労や辛苦が連想されるためか、本人も周囲も「職場に迷惑をかける（本人）、迷惑がかかる（同僚）」といアンコンシャス・バイアスが生じ、組織の生産性にマイナスのイメージが伴いやすい。従って、当事者は休暇や休職の事由を公言しづらい。

5) COVID-19の感染防止策の影響により、オンラインを活用した在宅勤務とオフィス勤務を併用したハイブリッド・ワークの導入は急速に進展したが、休職したりリモートワークに従事したりする傷病者のために、別の社員にオフィス勤務や外勤のピアサポートを組織が求める場合、サポートする社員の不公平感や不満をフォローする措置が必要である。

以上に加え、調査結果からは次のような発見事実が得られた。

第一は、がん罹患し、治療が必要であることを知った時のコミュニケーション・ルートの視点である。筆者が実施したアンケートの回答選択肢の中では、「直属の上司」が48.9%、次いで当該組織の「人事担当者」が21.7%、「同僚」9.7%と続く。前出の厚労省（2014）による「がん患者・経験者とその家族の就労に関するニーズ・課題」では、企業の就労支援の取組としては、「今すぐ辞める必要はない」ことを伝えることの重要性が挙げられているが、本人が最初に罹患を打ち明ける相手とその判断をすぐに伝えることによる心理的安全性が担保されるか否かは、その後の組織内での立ち位置や進退を決定する上での影響は大きいものと考えられる。

第二は、運用できる制度の整備に関する視点である。がん患者や傷病者が休職して復職する

際のリワーク・プログラムの存在については、人事担当者の7割近くが「ない」と答えている。健康経営は人事管理上の重要な戦略的課題であると社会的にも共通認識を得ながら、自前のリワーク・プログラムや行政との連携を機能させている企業組織は決して多いとは言えない。復職は、休職前の個人の仕事やキャリア継続を左右する、組織人にとり繊細且つ重要なイベントである。「自身が長期療養の必要な疾病になった時、休職や離職をしなくてはならないと思う」を肯定した回答者は5割を超え、休暇や休業の取得が復職後のキャリアに不利であるとする傾向も確認された。復職後のキャリア保証に対する高い不確実性が示唆される結果となった。罹患前と同様に、現在の会社で働き続けたいという意思を有す一方で、企業組織側の受け入れ体制の未整備は、罹患者が職務を継続できるかどうかを判断する上で大きな障壁となることは想像に難くない。就労を継続できる環境整備の遅れは、人材の損失につながる恐れがある。

第三は、同僚によるピア・サポートや上司への信頼感に象徴される人間関係の視点である。治療と仕事の両立支援には、ピア・サポートが欠かせないという共通認識が確認された一方で、当該者が休職した際に、部署の他のメンバーが負荷を負うことは避けられないため、お互い様であっても難しさが感じられるという意見が散見された。当事者のインタビューからも、キャリアが断たれる覚悟で休職や時短勤務の制度を活用し、同僚からも迷惑がられている雰囲気を感じ取り自己有用感が阻害されるという深刻なメンタルヘルスの課題も浮上している。「自分がそういう立場にならない限り、少人数の職場では迷惑がられることはかわらないのではないか。」という意見も得られた。がんは早期発見と治療をしながら働くことが推奨される一方、治療のクールやステージの違いにより、当事者が直面する不安感には個人差がある。家族や医師との間で ACP（人生会議）を進める個人が、職場の人間関係をどのように保ちながら職務の継続について将来設計を描くかに対しては、専門的な知識や情報を習得した管理職や人事担当者の育成も急がれるのではないだろうか。企業規模によって産業医の配置は難しい場合もある。育児や介護についても、イクボスやカイボスなど両立経験者が管理職になることが望ましいが、限りもある。アンケートの自由記述からは、「社長がダイバーシティにかなり抵抗をしているので実装は難しそう」という意見も見られた。本研究のフレームワークで示した通り、管理職層、経営者層の意識のバリアフリー化が、誰もが働きやすい職場環境の体現には欠かせない。

本研究では、研究期間中に COVID-19 に遭遇し、医療従事者への公式な聞き取りや研究計画の過程で必要と感じた企業外のピア・サポートサークル、コミュニティでの聞き取りを断念せざるを得なかった。がんサバイバーや介護ケアラーを取り巻く医事・福祉の視点については、筆者の個人的な知己である医師、看護師、ケアマネジャーによる非公式な座談の場での意見交換に留まったが、本研究は、with コロナの今後だからこそ継続させていくことに意義があると自負している。本報告書では、当事者個人の心身の内的な辛さや、皮肉にも COVID-19 によって世界と同様に日本においても一変したリモートワークを中心とする多様な働き方の促進について十分に研究結果を提示することができていない。これらの結果については、今後も得られたデータの分析を続け、成果を公表する目的で纏めていきたい。現時点では、人的資本として「ながらワーカーに」投資するためには、当事者と周囲の個々人の意識と評価システムの転換が必須であることを確認しておきたい。無意識の偏見であるアンコンシャス・バイアスに対する気づきこそ、本研究の出発点で示した意識のバリアフリー化には必要である。その詳細は、別の機会に公表したいと考える（参考文献割愛）。

（*日本学術振興会、研究にご協助くださりました全ての関係各位に御礼申し上げます。なお、研究期間中の協力者の1人であるM氏の急逝は衝撃の大きい悲しい出来事でした。この場をお借りしてご存命中の貴重なご協助に深謝し、心からのご冥福をお祈り申し上げます。）

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------