

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 1 日現在

機関番号：32644

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24616015

研究課題名(和文) 雇用におけるケアの倫理の基礎的研究

研究課題名(英文) A Study of the Treatment of Employees on Ethic of Care

研究代表者

谷 俊子(Tani, toshiko)

東海大学・教育研究所・助教

研究者番号：50592862

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、企業における従業員のケアの倫理およびそれに伴うケアのあるべき姿を、日本社会および日本企業の実態に則し、ケア学、ビジネス倫理学の理論として構築した。理論実証のため、子育て支援を行っている企業でインタビューを行い、従業員に対して、どのようなケアや工夫がなされているかを明らかにし、ケアの倫理との関連を見出した。

ケアおよびケアの倫理は、医療の分野で患者等に対する倫理規範としての研究は進んできたが、企業で働く従業員への理論としてケアの倫理を応用する研究は十分ではない。雇用環境の変化や、世界的な競争力を求められるようになってきた現代の企業には、新たな思想で従業員をケアすることが必要である。

研究成果の概要(英文)：This study sets up Ethic of Care as a new theory of treatment of employees. The idea of "care" has many aspects connected to human existence; there are previous researches under the name of Ethic of Care which are considered philosophically and ethically in various study fields. This study also researches if Ethic of Care is practiced in the workplace by conducting interviews at companies that provide support to employees raising children. The interview premises that managers and co-workers cooperate in order for employees to use child care leave and the short working-hours system. It showed what kind of care and creative approaches were provided to employees raising children, and it found correlativity with Ethic of Care.

These results indicate that the theory of Ethic of Care functions effectively to support employees and that the practice of Ethic of Care by managers and co-workers creates work-friendly environments and makes good use of human resources.

研究分野：経営倫理学

キーワード：ケアの倫理 雇用 ワーク・ライフ・バランス 人的資源管理 子育て支援 ケアリング 経営倫理

1. 研究開始当初の背景

(1)ケアの倫理に基づいた、ケアを必要とする従業員への適切な配慮の研究：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解決できる方法を探り、それを提示、提起していくことがねらいである。

米国で研究の進んでいるビジネス倫理学（日本では企業倫理学ともいう）では、従業員を採用・処遇する際には業務の成果や能力に基づくことが公正であるという考え方が基本である。日本では女性、および障害のある人々に対して、差別を是正するための法律がある。

1976年に施行された障害者法定雇用率は、各企業へ一定の割合の障害者の雇用を義務づけるものである。現在その雇用義務割合は全従業員の1.8%であり、この法律は人数割当枠による方式に分類される。1986年には男女雇用機会均等法が施行された。女性や障害者の雇用をさらに推進するためには、これらの法律の実施は男性や非障害者への逆差別にあたらないかを倫理的にも慎重に検討する必要がある。

そのように倫理的根拠を踏まえた上で、障害のある従業員や女性への適切なケアのあり方を提示することが本研究のねらいである。

(2)医療や介護分野以外へのケア学の確立：これまで医療・介護等の分野におけるケアのあり方については多くの研究がされてきたが、企業従業員については本来自律した存在であるとの認識から、ケアの必要性が学として語られることはほとんどなく、研究も広くはなされていなかった。

本研究によって医療や介護の分野の外枠にいる人々へのケアのあり方が哲学・倫理的に検討され、企業従業員へのケア学の確立となる。

(3)企業内のケアによる生産性の向上、および雇用の可能性の拡大：企業におけるケアはあくまでも生産性をも目指すものでなければならず、医療・看護等の分野におけるケアとは違った観点からの研究であり、社会的に大きな意義がある。また、ただ雇用を推進するだけではなく、女性や障害者が雇用される現場で何を必要としているのか、企業として生産性を上げるためには何を支援（ケア）すべきなのかを検討する必要がある。

ケアの倫理で検討したあるべき支援（ケア）を構築することは、企業のみならず広く社会的に有効である。障害のある、あるいはメンタルヘルズ課題をもつ従業員をケアすることで雇用の可能性を拡大することは、人口減による働き手の減少、雇用保険の歳出増加等を解決する上でも有効である。

(4)家庭責任を担う従業員へのケアに関する研究：21世紀に入り、日本企業の従業員が置かれている環境も大きく変化している。高度経済成長時代には、専業主婦の妻に家庭役割を全て任せて仕事のみ注力することが可能であった。しかし賃金が必ずしも上昇しない時代には、夫婦で働くことが必要となり、男性も家庭責任を担うこととなる。

企業は今後、子育てや介護等の家庭責任を担う従業員には、相応の支援（ケア）を行っていくことが求められる。それは日本の少子化上も必要な対策である。経済学や経営学の分野でもそれらの指摘は既に行われ、具体的な先進事例の提示や論文・著書等の研究が進んでいる。

しかし倫理学の分野でそれを倫理規範として成立させるには、さらなる議論が必要である。他にも若年層や罹災者の雇用の問題、企業内におけるハラスメント問題に関わる従業員のケアの問題等、企業内におけるケアの課題は多岐にわたる。企業における従業員のケアの倫理およびそれに伴うケアのあるべき姿を、日本社会および日本企業の実態に則し、ケア学、ビジネス倫理学の理論として構築することが必要であると考えられる。

2. 研究の目的

(1)本研究は、企業の雇用をケアおよびケアの倫理で検討し、従業員へのケアのあるべき姿の提示、および倫理学における規範理論を構築することを目的としている。

従来ケアおよびケアの倫理は、医療の分野で患者等に対する倫理規範としての研究は進んできた。昨今は企業の従業員もメンタルヘルズ課題等が増加しており、未然防止が社会的課題である。またダイバーシティが進んだこともあり障害者、女性、外国人等、個別の事情をもつ様々な従業員が増加している。生産性の観点からも、企業内でケアもしくは配慮が必要と考えられる。

企業におけるケアのあるべき姿を研究することで少子高齢化、働き手の不足等、21世紀の日本の課題の解決につなげる。

(2)他にも企業内におけるハラスメント問題に関わる従業員のケアの問題等、企業内におけるケアの課題は多岐にわたる。企業における従業員のケアの倫理およびそれに伴うケアのあるべき姿を、日本社会および日本企業の実態に則し、ケア学、ビジネス倫理学の理論として構築することが必要である。

3. 研究の方法

(1)企業におけるケアの倫理に則ったワーク・ライフ・バランス支援、メンタルヘルズ課題への取組等の状況調査と公表を行う。

(2)前記(1)の調査結果から、企業内のキャリア支援（ケア）のニーズを把握し、大学におけるキャリア支援教育に生かす。

(3)欧米の論文・文献調査、主に家庭役割を担う従業員へのケアとアフターマティブ・アク

ションに関するジレンマを取り扱う文献を調査する。

(4) ビジネス倫理学の枠を超えて、日本国内における医療や看護、家庭内労働におけるケアの研究者との交流・研究会の実施を行い、双方の研究のさらなる深耕を図り、枠にとられない全てのケアのあり方を探る。

(5) 上記調査や文献研究の成果を学会、論文としても発表し、HPの作成・掲載を行う。

(6) 研究代表者によるケアに関する既出の論文と、本研究により新たに執筆をした論文を合わせて書籍として刊行をする。

4. 研究成果

2012 年度：(1) 『ビジネス倫理学読本』を発売。9 章「ケアの倫理とビジネス倫理」を執筆した。(2) 経営倫理学会で「ハラスメント防止活動における倫理的規範と課題」を発表。企業の従業員間の世代の違いによるハラスメントの実態と、防止方法について発表した。(3) 人材育成学会で「育児休業制度を利用する従業員への支援の実態」を発表した。企業で行ったインタビュー調査から、育児休業制度の取得や復帰後の短時間勤務制度の利用には、会社・上司・同僚の協力が欠かせないことを明らかにし、具体的な職場での工夫について発表した。最近の働く女性の意識の変化も明らかになり、女性の育成、能力の発揮、会社への貢献のための課題も提起した。(4) 調査報告書「雇用におけるケアの倫理の基礎的研究 家庭役割を担う女性への支援」を完成した。企業従業員、本テーマに興味を持つ希望者に送付、報告した。(5) 日本経営学会誌に論文「ハラスメント課題の新たな傾向と解決するための倫理的規範」を掲載した。C.ギリガンの理論に沿って、女性の声を聴くことの重要性、昨今急増しているマタニティ・ハラスメントの未然防止の方法について述べた。

2013 年度：(1) 研究会を実施した。3 大学の研究者とブラック企業等について討議検討した。(2) 前年度報告書「雇用におけるケアの倫理の基礎的研究」の内容を報告し、研究者、企業人と意見交換を実施した。(3) 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」を博士論文として東北公益文科大学に提出した。(4) ケア研究者との分野を超えた交流として、医学・心理学系の研究者との研究会を実施した。

2014 年度：(1) 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」は、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。(2) 3 年間の研究内容を総括し、静岡新聞社より出版確定した。(3) 学会・研究会等での発表を計 3 回実施した。(4) 授業「技術者倫理」を実施した(26 年度以降も継続予定)。技術者としての責任を教育するとともに、当該研究であるケアの倫理をふまえ、従業員のケアされる権利もあわせて教育を

行った。(5) 授業「人権と企業社会」の実施(25 年度～継続)。ブラック企業の特徴や雇用に関する法律を教えるとともに、ケアの倫理に基づいた独自の視点を織り込み、従業員がケアされる権利についても教育した。(6) 前記 2 授業の論文を東海大学研究論文集に発表した。(7) 授業「成し遂げ力」を実施した。(24 年度～)。企業調査をふまえ、企業の求める人材として必要な力について講義。(8) 企業研究内容を反映した大学内へのハラスメント防止のための取組み、講座を実施した(24 年度～継続)。(9) 東海大医療技術短大で「看護と関係法規」の授業担当を決定した(実施は 27 年～)。看護におけるケアの倫理と雇用を講義する。(10) JST のサイトを活用し、定期的に研究報告および文献紹介を行った(24 年度～継続)。

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、技術者倫理と、従業員としての技術者の権利について、宗教と公益(慶應宗教研究会)、査読無、27 号、2014、34-40

谷俊子、ハラスメント課題の新たな傾向と解決するための倫理的規範、日本経営倫理学会誌、査読有、20 号、2012、189-200

谷俊子、男女共同参画社会におけるキャリア教育、東海大学紀要 教育研究所、査読無、21 号、2012、31-37

〔学会発表〕(計 3 件)

谷俊子、企業倫理の実践 - インタビューによるイクボスの行動分析、慶應宗教研究会、2015 年 3 月 21 日、慶應義塾大学(東京都・港区)

谷俊子、ハラスメント防止活動における倫理的規範と課題、日本経営倫理学会、2012 年 6 月 23 日、明治大学(東京都・千代田区)

谷俊子、育児休業制度を利用する従業員への支援の実態 - 本人・上司へのインタビューから、人材育成学会、2012 年 12 月 9 日、立教大学(東京都・豊島区)

〔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、ケアの倫理とビジネス倫理、(中谷常二編著、晃洋書房、ビジネス倫理学読本) 2012、180-202

〔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

<http://researchmap.jp/tanitoshiko/>研究プロ
グ

6. 研究組織

(1)研究代表者 谷 俊子

(TANI TOSHIKO)

東海大学教育研究所・特任助教

研究者番号：50592862

(2)研究分担者 中谷 常二

(NAKAYA JOJI)

近畿大学経営学部キャリアマネジメント

学科・教授

研究者番号：70398501

(平成25年10月21日までの研究分担)