

## 論文要旨

経営学研究科 経営学専攻修士課程

人材・組織マネジメントコース

大久保 玲子

この論文の目的は、介護をしながら就労を継続する者が、どのように介護に携わりつつ仕事を継続しているのか、その実態を明らかにすることである。仕事と介護の両立の研究は、ある程度進んでいるものの、多くがアンケート調査によるものである。しかし、就労者の介護への関わり方や仕事との両立の仕方は、要介護者の状態、要介護者と就労者との関係、就労者の職務や仕事の進め方によって異なる。アンケート調査では、このような就労者によって異なる実態が見えてこない。そこで、本研究では、介護を経験する8名に聞き取り調査を行い、次の3つの研究課題について検討をした。

第1の課題は、上司との関係性である。先行研究では、介護に理解のある上司であると、部下は仕事へのやりがいや仕事と介護の両立感を感じやすく、仕事を継続しやすくなる、とされていた。それでは、どのような上司が、介護に理解のある上司なのか、また介護者の職位や職務に関係なく、上司との関係性が仕事への継続に重要なのか。第2の課題は、仕事の進め方である。介護をしながら仕事を継続することは簡単なことではない。それでも仕事を継続できているのは、仕事へのやりがいや仕事の仕方が関係していることが先行研究では分かっている。それでは、どのような仕事にやりがいを感じ、どのように仕事の時間に介護の時間を確保しているのか。第3の課題は、職場環境である。どのような両立支援制度が仕事の継続に有効で、職場の支援体制として同僚との関係は仕事の継続に影響を及ぼしているのか。8名の聞き取り調査の結果、次が明らかになった。

介護に理解のある上司の下では、仕事も介護もやりやすくなり、仕事の継続を促していた。介護に理解のある上司とは、部下の働く場所や働くスケジュールを柔軟に設定してくれ、必要な場合は仕事の代替も行ってくれる、介護に対する思いを受け入れてくれる上司であった。一方で、管理職であると、自分で働く場所やスケジュールを決定する立場にあるため、それが仕事への継続を可能にしているものの、上司の理解が特に就業継続に関わってはいなかった。

仕事のやりがいは仕事の継続に影響を及ぼしていた。やりがいとは、自分でやりたいことが仕事でできていること、仕事を通して周囲から評価され認められること、成長の機会を持つこと、チームで取り組みたいことができること、であった。また、定年まで勤め上げることや雇用延長の上限まで勤め上げたいという意欲も就業の継続を可能にしていた。労働時間やスケジュールを自分で決定できる裁量や権限を持っていると、仕事と介護の時間のやりくりがしやすくなっていた。特に在宅勤務制度の利用は有効であった。

両立支援制度においては、職務によって充分活用ができなかったり、利用の難しさが見

られ、仕事の継続には直接つながっている事例は見られなかった。同僚との関係性についても、同僚に仕事の支援を頼んだ者がおらず、同僚との関係性が仕事の継続を促すような有効性は見られなかった。

本研究の結論として、介護を理解する上司は職場に不可欠であり増やす必要があること、様々な介護状況や職務に対応できる柔軟な制度の検討が必要であることが分かった。本研究では、調査が8名と少数であるため、今回の結論が多くの介護者に当てはまるわけではない。しかし、8名だけでも一つとして同じ介護状況の者はいなかったことから、本研究の結論が、介護と仕事を両立させるために、いくつもの条件や制度を組み合わせることのできる柔軟な両立支援の検討を示唆するものであると考える。