

いかに企業は従業員の仕事と介護の両立と高いモチベーション維持の両者を実現させるのか

学習院大学特別客員教授 松原 光代

I はじめに

平成二四年の「就業構造基本調査」によると、介護従事者の約五割を六〇歳以上が占め、雇用者は全介護従事者の三七%を占めている。年齢別にみると全介護従事者のうち四〇歳から五九歳までの雇用者は約四分の一強で、これを男女別にみると男性雇用者は一〇・一%、女性雇用者は一五・八%である。二〇二五年に団塊世代が七〇代後半になるが、現時点で七五歳以降の三割以上が要支援・要介護状態であること、今後介護に従事するであろう世



代は兄弟姉妹が少なく独身者も少ないこと、共働きが多いこと、高齢者雇用安定法により企業は六〇歳以上の従業員を本人の希望があれば継続雇用する必要があること、医療の進歩により介護期間が長期化する可能性が高いこと等を勘案すると、仕事と介護の両立に直面する雇用者数は増加するとともに、従業員は長期に渡り仕事と介護を両立する可能性がある。企業にとっては、これまで以上に従業員の仕事と介護の両立支援が大きな問題となるだろう。

こうした従業員の仕事と介護の両立に関する調査研究は、すでに超高齢社会となっている日本で活発に進められているだけでなく、欧米諸国でも多くの調査研究が行われている。

European Foundation for Improvement of Living and Working Condition (二〇一一) (1) は、仕事と介護の両立問題は当該課題に直面する従業員の年齢の問題から継続就業意欲や労働意欲が低下する傾向が強く、仕事と子育ての両立とは異なる問題があると指摘すると共に、企業がマネジメントスキルを高めるための取り組みを推進していることを紹介している。具体的には、期待役割に沿った業務付与や時間ではなく成果で評価するなど、コーチングやマ

ネジメントスキル向上の施策を実施している。二〇代から三〇代の子育て層に比べ、四〇代後半以降の従業員は一般的に組織でのキャリア展望を描きにくく労働意欲が低下する傾向にある

(2)。そこに介護問題が生じた場合、労働意欲や業務貢献意識がさらに低下することは十分考えられるだろう。また、わが国では二〇一四年に改正された介護保険法により、今後は原則的に在宅介護からスタートすることになり、介護従事者の負荷はこれまで以上に増す可能性がある(3)。企業は厳しさが増す市場の中で組織を持続的に発展させながら、介護に従事する従業員にも能力を発揮してもらえよう仕事と介護の両立を支援していく必要がある。

以上のような問題意識から、本稿では在宅介護をしながら働く従業員の働き方と介護状況を明らかにしたうえで、当該社員が業務遂行意識や能力開発意欲を持ちながら継続就業していくために企業は何をなすべきかについて検討を行う。使用するデータは、労働政策研究・研修機構が二〇一四年度に実施した「仕事と介護の両立に関する調査」の個票である。分析対象は、①現在介護をしており、②介護開始時から現在まで同一の勤め先で働く、③正規従業員に限定する。さらに、在宅介護は介

護施設での介護に比べ介護従事者の負担も大きく、離職傾向が強い。したがって、④在宅介護者であることも条件に加える。また、介護の条件をできるだけ同一にすることを目的に、⑤介護保険法が施行された二〇〇〇年四月以降に介護を開始した者であることも加味する。以上①〜⑤の条件に該当する対象者は三六〇名である。

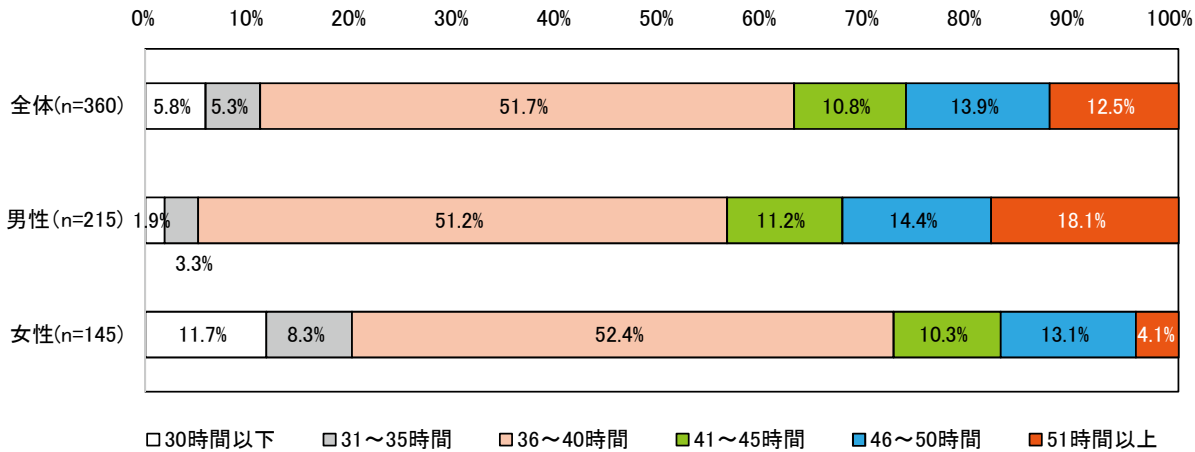
分析対象者の属性の概要は以下のとおりである。男女別では男性が二五名(五九・七%)、女性が一四五名(四〇・三%)である。年齢は、五〇代が五三・三%、四〇代が二五・〇%、三〇代が六・一%で、平均年齢は四七・一歳である。職種は、「事務職」(三三・九%)が最も多く、「専門・技術的職業」(二六・一%)、「生産工程従事者」(一一・二%)、「管理的職業」(一〇・三%)、「営業・販売職」(九・七%)、「サービス職」(七・五%)と続く。役職別では、「役職なし」が四九・〇%と約半数を占め、「課長より下の役職」が二六・七%、管理職以上の役職者は二四・三%である(4)。

II 在宅介護をする従業員の仕事と介護の両立状況

1 在宅介護従事者の働き方

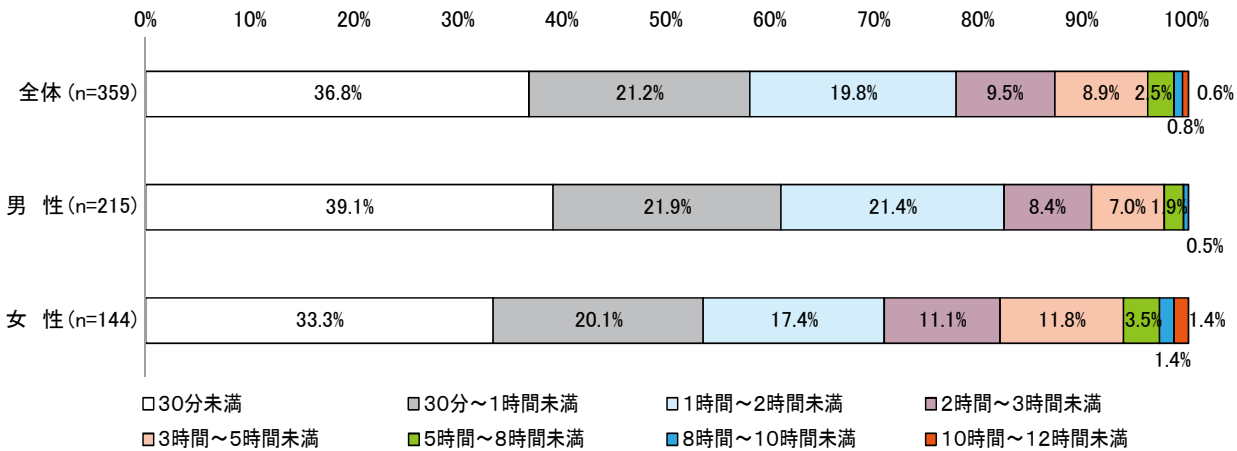
まず、回答者の現在の働き方を見てみる。週労働時間の平均値は四二・九時間で、週の労働時間数(休日出勤や残業時間を含む)は「三六〜四〇時間」の割合が五一・七%と最も高い。週五

図1 回答者の週の平均就労時間



一時間以上就労している者（全体）は一二・五％であるが、男性は一八・一％となつている（図1）。

図2 仕事がある日の平均的な介護時間



働き方をみると、労働時間や場所の柔軟性を高めるような制度を利用している者は少なく、七五・一％（男性七

八・一％、女性七一・五％）がいずれの制度も利用していない。最も多く利用されているフレックスタイム制度でも九・七％（男性九・八％、女性九・七％）と一割にも満たない。在宅介護を

2 介護の状況

これらを踏まえ、回答者の介護状況を見ていく。まず、要介護者の状況を見てみる。平均的な介護年数は五年二カ月で、最も短いケースは一カ月弱（一・九％）であるが、一〇年以上介護しているケースも六・四％ある。要介護者の介助の程度は「一部について手助けが必要」が四五・三％、「かなり手助けが必要」が三〇・〇％、「全面的に手助けが必要」が一六・九％である。また、要介護者が認知症である割合は五七・五％である。なお、本回答者が主たる介護従事者である割合は四七・五％である。

その介護が行われている時間帯や介護にあたる対象を見たものが表1である。早朝に介護をしている者は曜日に関わらず六割前後あり、平日では男性も五割程度は介護をしている（表1②）。平日の午前中は男性で一割強、女性では二割から三割が介護に従事しており、週末は三割から四割程度とその割合が高まる（表1③）。午後はその割合が若干減り、平日では女性で二割前後あるものの、男性は一割弱となつている。前述のとおり、回答者の多くは通常勤務のまま仕事と介護を両立していることを勧奨すると、平日の午前や午後は回答者以外の誰かが要介護者の介護をしていると考えられる。この解を示すものが表1⑦⑩であり、回答者と同居する介護者に誰が介護をしているのかが分かる。訪問介護サービスは、平日の各曜日とも四割前後から五割程度の利用があり、通所介護サービスについても五割弱の利用がある（表1⑦、⑧）。両者を合わせると、社会的サービスを週一〜二回程度の割合で利用していることが推測できる。これに加え、同居家族による介護が曜日に関わらず七割前後あるほか、別居の家族・親戚による介護も各曜日とも五割前後から六割程度ある（表1⑨、⑩）。これらのことから、平日の昼間には回答者は介護から離れて仕事に従事することができ、同居する家族や別居の家族・親戚、さらには社会的サービスの利用により要介護者を介護していることが分かる。

介護時間をみると、仕事がある日は「三〇分未満」が三六・八％（男性三九・一％、女性三三・三％）と最も多いが、一

日の介護時間が二時間以上に及ぶ者も二二・三％（男性一七・八％、女性二九・二％）ある（図2）。

表1 回答者の介護に従事している曜日・時間帯

① あなたが仕事をしている曜日										
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	
全体	360	73.3%	74.4%	74.2%	73.3%	74.7%	23.6%	10.8%	22.2%	
男性	215	69.8%	71.2%	69.3%	69.3%	70.7%	25.6%	13.5%	27.9%	
女性	145	78.6%	79.3%	81.4%	79.3%	80.7%	20.7%	6.9%	13.8%	

② 早朝(5時～9時)											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	131	60.3%	57.3%	59.5%	56.5%	55.7%	57.3%	55.7%	34.4%	57.9%	56.5%
男性	69	56.5%	53.6%	53.6%	52.2%	50.7%	56.5%	55.1%	39.1%	53.3%	55.8%
女性	62	64.5%	61.3%	66.1%	61.3%	61.3%	58.1%	56.5%	29.0%	62.9%	57.3%

③ 午前(9時～12時)											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	74	21.6%	20.3%	16.2%	18.9%	16.2%	33.8%	35.1%	44.6%	18.6%	34.5%
男性	52	19.2%	13.5%	13.5%	11.5%	13.5%	32.7%	30.8%	51.9%	14.2%	31.7%
女性	22	27.3%	36.4%	22.7%	36.4%	22.7%	36.4%	45.5%	27.3%	29.1%	40.9%

④ 午後(12時～17時)											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	102	10.8%	13.7%	13.7%	11.8%	10.8%	34.3%	35.3%	51.0%	12.2%	34.8%
男性	61	6.6%	8.2%	8.2%	9.8%	6.6%	23.0%	21.3%	65.6%	7.9%	22.1%
女性	41	17.1%	22.0%	22.0%	14.6%	17.1%	51.2%	56.1%	29.3%	18.5%	53.7%

⑤ 夜間(17時～22時)											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	229	38.4%	38.4%	38.4%	37.6%	42.4%	48.9%	47.2%	45.0%	39.0%	48.0%
男性	126	31.0%	33.3%	31.7%	31.0%	35.7%	46.8%	41.3%	51.6%	32.5%	44.0%
女性	103	47.6%	44.7%	46.6%	45.6%	50.5%	51.5%	54.4%	36.9%	47.0%	52.9%

⑥ 深夜(22時～翌5時)											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	99	42.4%	41.4%	45.5%	43.4%	45.5%	55.6%	48.5%	39.4%	43.6%	52.0%
男性	63	34.9%	34.9%	36.5%	38.1%	36.5%	44.4%	39.7%	49.2%	36.2%	42.1%
女性	36	55.6%	52.8%	61.1%	52.8%	61.1%	75.0%	63.9%	22.2%	56.7%	69.4%

⑦ 訪問介護サービスを利用する曜日											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	138	49.3%	41.3%	50.7%	36.2%	51.4%	24.6%	18.8%	21.0%	45.8%	21.7%
男性	78	48.7%	38.5%	46.2%	38.5%	46.2%	23.1%	21.8%	25.6%	43.6%	22.4%
女性	60	50.0%	45.0%	56.7%	33.3%	58.3%	26.7%	15.0%	15.0%	48.7%	20.8%

⑧ 通所介護サービスを利用する曜日											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	212	46.7%	49.1%	42.9%	46.7%	49.1%	34.4%	15.1%	17.0%	46.9%	24.8%
男性	123	45.5%	44.7%	41.5%	41.5%	52.8%	31.7%	16.3%	20.3%	45.2%	24.0%
女性	89	48.3%	55.1%	44.9%	53.9%	43.8%	38.2%	13.5%	12.4%	49.2%	25.8%

⑨ 同居家族が介護する曜日											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	139	69.8%	69.8%	73.4%	68.3%	69.8%	70.5%	71.9%	29.5%	70.2%	71.2%
男性	91	72.5%	71.4%	76.9%	71.4%	73.6%	72.5%	75.8%	25.3%	73.2%	74.2%
女性	48	64.6%	66.7%	66.7%	62.5%	62.5%	66.7%	64.6%	37.5%	64.6%	65.6%

⑩ 別居の家族や親戚が介護する曜日											
	n	月	火	水	木	金	土	日	不定期に行っている	平日平均	週末平均
全体	74	51.4%	52.7%	56.8%	55.4%	55.4%	51.4%	48.6%	36.5%	54.3%	50.0%
男性	45	55.6%	53.3%	55.6%	55.6%	57.8%	46.7%	44.4%	37.8%	55.6%	45.6%
女性	29	44.8%	51.7%	58.6%	55.2%	51.7%	58.6%	55.2%	34.5%	52.4%	56.9%

しかし、夜間（一七時～二二時）についてみると、平日の各曜日とも回答者の四割前後が介護にあたっている。さらに深夜（二二時～翌五時）では男性で四割弱、女性で五割から六割が介護に従事していることが分かる（表1⑤、⑥）。また、週末は、外部の社会のサービスを利用する割合が減る分、

回答者が午前、午後、夜間、深夜とも積極的に介護をする傾向がみられる。特に、女性は週末も夜間や深夜の時間帯に五割から七割が介護に従事している。

3 組織貢献に関連するモチベーションの状況

冒頭紹介したとおり、EU諸国の企業では仕事と介護を両立する従業員のモチベーション低下が懸念されているが、前述のような仕事と介護の両立状態にあるわが国の従業員のモチベ

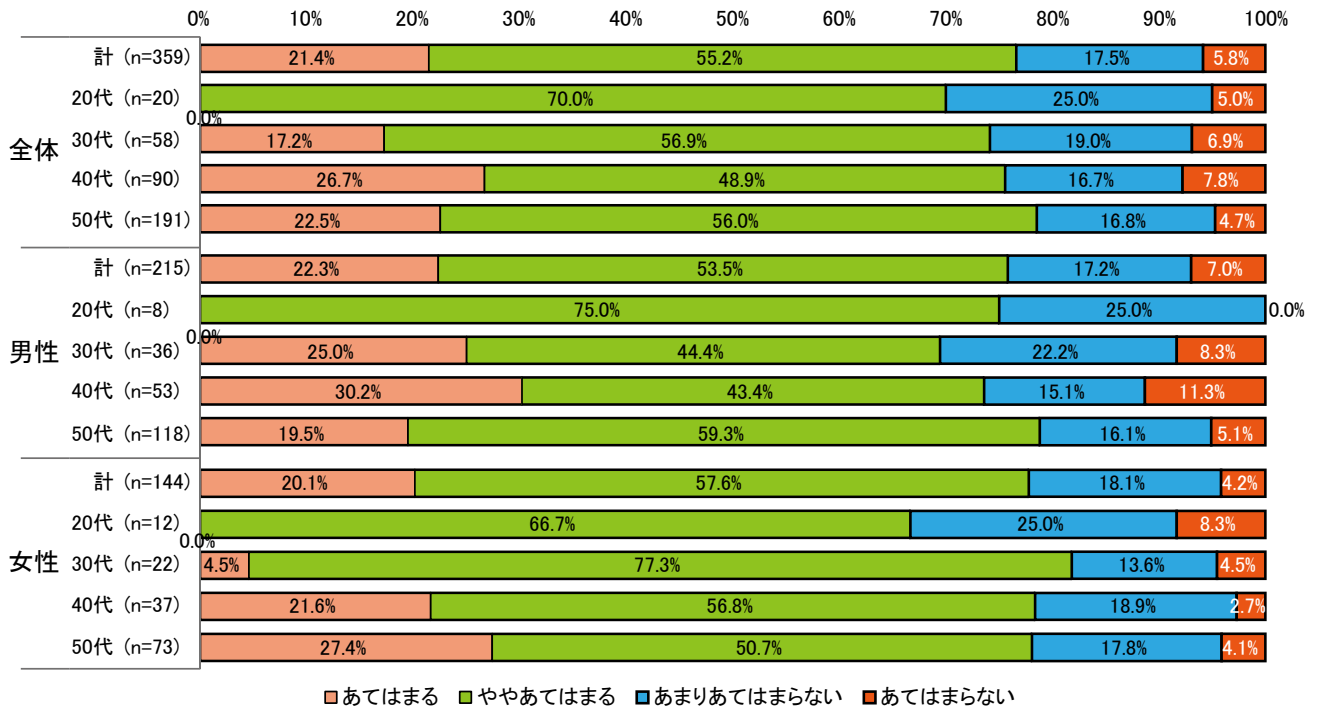
ションはどのような状況にあるのだろうか。介護に関わっているか否かに関わらず、四〇代以降の従業員のモチベーションの低下は企業の人事管理上の大きな問題となっている。したがって、ここで考察する在宅介護従事者のモチベーションは必ずしも介護と直接的に関連しない可能性がある。しかし、

現在在宅介護と仕事の両立を図る従業員の業務遂行意識と労働意欲について考察することは今後、仕事と介護の両立をしながら従業員のモチベーションを高めるための施策を検討するうえで重要であると考えられる。そこで、ここでは在宅介護者のモチベーションについてみてみることにする。モチベーションとして「短い時間で高い成果を出すよう心がけている」と「仕事の専門性を高めたい」を用いる。

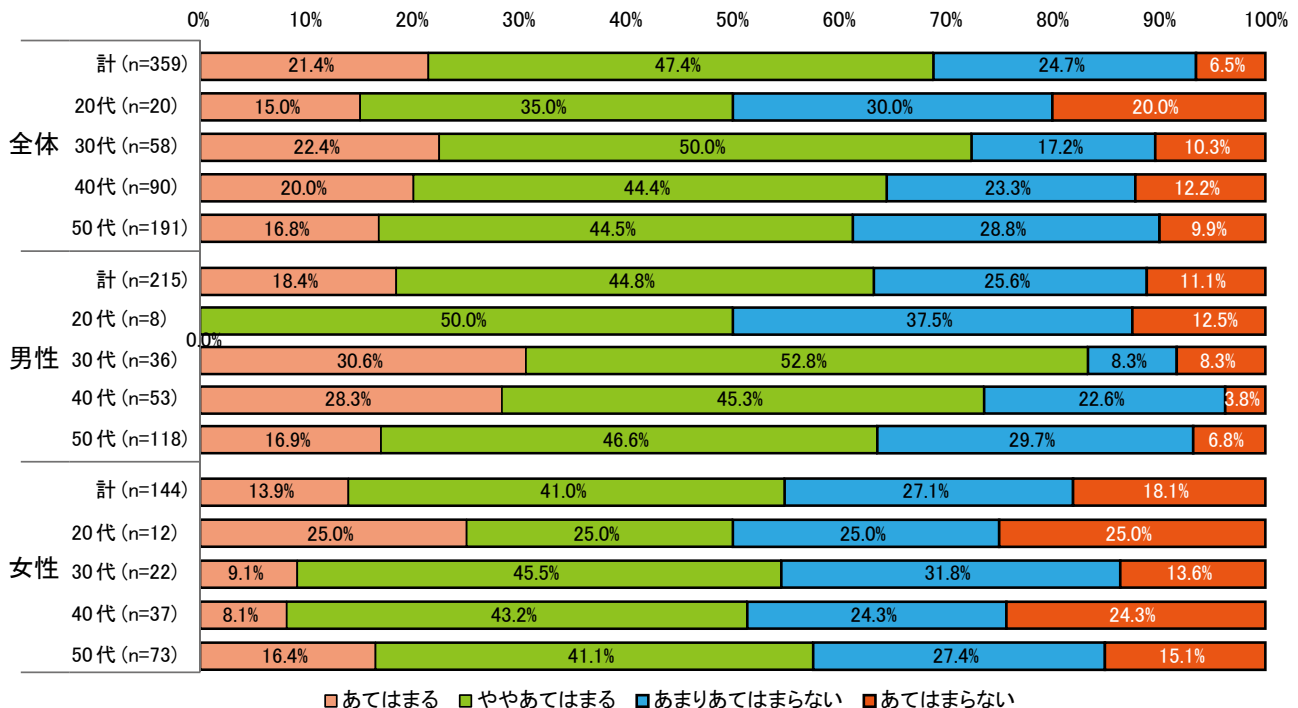
まず前者については、年齢別に見てみる(図3-1)。全体では「あてはまる」と回答した割合が、四〇代で二六・七%、五〇代で二二・五%となっており、高齢層でモチベーションが若干低下する傾向にあることが分かる。男女別にみると、女性は「あてはまる」が四〇代で二一・六%、五〇代で二七・四%とむしろ限られた時間の中で成果を

図3 回答者のモチベーション

1 短い労働時間で高い成果を出すよう心がけている



2 仕事の専門性を高めたい



出すことへの意欲が高まるのに対し、男性は四〇代で三〇・二%、五〇代では一九・五%と一〇・七%ポイント減少している。定年までの就業期間が短くなることと介護問題に直面することにより、キャリア展望を描くことが一層難しくなり成果へのこだわりが低下している可能性がある。

後者については、全体では「あてはまる」と回答している割合が四〇代で二〇・〇%、五〇代で一六・八%となっている(図3-2)。こちらについても男女別で明確な違いが出ている。女性は四〇代で「あてはまる」が八・一%、五〇代で一六・四%と約二倍に増加しているのに対し、男性は四〇代で一八・三%と約三割の人が「あてはまる」と回答しているが、五〇代では一六・九%と一・四%ポイント減少している。

在宅介護をする女性従業員に比べ、男性は年齢層が高いほど業務遂行意識や能力開発意欲が減少する傾向が見られ、EJ企業で懸念されている状況が日本企業でも生じている可能性が示唆



されたといえる。

Ⅲ 定量的な分析

ここでは冒頭紹介したデータを使って、先に紹介した「短い労働時間で高い成果を出すよう心がけている」と「仕事の専門性を高めたい」を目的変数とし、それぞれについて「あてはまる」と回答した従業員の要因を定量的に分析する。分析は二項ロジスティック回帰を用いる。

変数の説明

本稿では、従業員が高いモチベーションを持ちながら仕事と介護を両立できるようにするために企業は何を成すべきかを明らかにすることである。

したがって、企業や職場の取り組みに注目し変数を作成する。具体的には、以下の三つを取り上げる。

①柔軟な働き方に関する制度の導入状況

本稿の分析データとして用いている調査では、回答者に仕事と介護の両立支援制度として、「有給または無給の介護休暇」、「一日の所定労働時間を短くする短時間勤務」、「週の所定労働日数を少なくする短時間勤務」、「フレックスタイム」、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)」、「残業や休日労働の免除」、「在宅勤務」といった柔軟な働き方が可能な制度があるかをたずねている。これらの制度がある場合、一点を付与し制度導入状況をポイント化した(七点満点)。さらに、平均値(一・一九)を基準に二点以上を積極的的制度導入グループ(H)、一点

以下を非積極的的制度導入グループ(L)に分けた。

②仕事と介護の両立のための環境整備状況

同変数を作成するにあたり、「勤め先にある仕事と介護の両立支援制度について説明を受けた」、「介護保険制度や介護サービスの利用方法について勤務先で説明を受けた」、「自身の仕事と介護の両立について、勤務先で相談した」の三つについて、回答者が「経験した」と回答した場合に一点を付与し、環境整備状況をポイント化することとした(三点満点)。さらに、平均値(〇・三五)を基準に一点以上を環境整備高グループ(H)、〇点を環境整備低グループ(L)に分けた。

③職場のマネジメント状況

本分析では、介護開始当時の上司についてたずねた以下の七項目について、回答者が経験した場合に一点を付与し、職場のマネジメント状況をポイント化した(七点満点)。具体的には、「今後の働き方について、あなたの意思や希望を確認した」、「勤務先の両立支援制度の内容や利用中の処遇(評価、目標設定など)をあなたに説明した」、「担当業務の量や内容について相談した」、「職場の同僚等の理解を得るために職場の中であなたの仕事と介護の両立について説明などを行った」、「職場の仕事の進め方(人員配置を含む)や働き方について職場の中で検討し変えた」、「代替・補充要員の確保について相談した」、「その他」である。これを、平均値(〇・六三)を基準に一点以上を上司マネジメント高グループ(H)、〇点を上司マネジメント低グループ

表2 3分野を組み合わせた8パターンの分布

制度導入状況	環境整備状況	上司マネジメント	組み合わせ	n	%
H	H	H	H-H-H	44	12.2
		L	H-H-L	5	1.4
	L	H	H-L-H	13	3.6
		L	H-L-L	42	11.7
L	H	H	L-H-H	42	11.7
		L	L-H-L	13	3.6
	L	H	L-L-H	32	8.9
		L	L-L-L	169	46.9
合計				360	100.0

④各変数のパターン(L)に分けた。

以上①~③のそれぞれ二グループを組み合わせ、八つの組み合わせを作成した。各パターンの分布は表2のとおりである。これらをそれぞれ説明変数として推計式に投入し分析する。

なお、統制変数として性別、年齢、勤め先の企業規模や回答者の現在の役職、職種、学歴、現在の回答者の年収、配偶者や兄弟姉妹の有無、介護年数、平日の就業時間や介護時間を用いている。

IV 推計結果

分析結果を示したものが表3である。紙面の制約から本稿では前述の説明変数(三分野を組み合わせた八つのパターン)の結果のみを示す。まず、「短い時間で高い成果を出せるように心がけている」の結果(推計式1)をみる。「H₁」をみる。「H₁」の係数がそれぞれ有意にプラスとなっており、柔軟な働き方の制度に対する積極的な導入、自社の制度内容や介護保険制度等に関する積極的な説明、仕事と介護の両立に対する上司による積極的支援のいずれか二つ以上がそうることにより、在宅介護に従事しながらも成果にこだわりのもって働き続けることができると解釈できる。三つの要素がそろったことが最も理想的ではあるが、企業の規模によって制度の導入ではなく運用で対応するところも少なくない。制度がなくて

も仕事と介護を両立できるような組織として介護従事者の相談にのることや介護保険制度・介護サービスについて適切に情報提供するなど、職場として仕事と介護の両立を支援することにより、在宅介護従事者が積極的に業務に従事

表3 介護従事者のモチベーションに影響する要因の分析 (二項ロジスティック分析)

	推計式1		推計式2	
	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)
短い時間で高い成果を出せるように心がけている				
制度導入・環境整備・上司マネジメントのパターン(基準=L ₁ L ₁)				
H ₁ H ₁	0.906 *	2.475	0.977 *	2.657
H ₁ H ₂	1.968 *	7.158	-0.728	1.761
H ₂ L ₁	1.346 **	3.842	-1.020	0.361
H ₂ L ₂	0.549	1.732	0.550	1.734
L ₁ H ₁	1.107 *	3.025	0.466	1.594
L ₁ H ₂	0.343	1.409	0.883	2.417
L ₂ L ₁	0.338	1.402	0.530	1.699
定数	-3.149 **	0.043	-4.843 ***	0.008
サンプル数	359		359	
χ ² 乗	43.455		55.097	
—2対数尤度	329.789a		287.513a	
Nagelkerke R ² 乗	0.176		0.231	

*** 1%水準で有意、 ** 5%水準で有意、 * 10%水準で有意

V まとめ

一方、「仕事の専門性を高めたい」(推計式2)については、「H₁H₁」のみが有意にプラスとなった。本調査の回答者の平均年齢が四七・一歳であることとを勘案すると、仕事の専門性を高める自己啓発意欲は定年までの就業期間が短いことで本意欲は低下する可能性がある。しかし、働き方の柔軟性を高め、仕事と介護の両立を企業と職場の両面から適切に支援することにより、在宅介護従事者の自己啓発意欲を継続的に高めることができるといえる。

本稿では、急速な高齢化と改正介護保険法により在宅介護が増えていく状況において、単に仕事と介護を両立させるだけでなく、介護従事者である従業員が高いモチベーションをもつて就労するために企業はどのような対応をすべきかを現在、在宅介護している従業員を対象に検討を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

第一に、同居する要介護者がいる従業員は、平日の日は家族や親族、さらには外部の介護サービスを週一〜二回利用することによって仕事と介護を両立させていることがわかった。しかし、当該従業員自身も平日の早朝や夜間、深夜などに三〇分から二時間程度の介護を行っている。特に、女性は平日の深夜介護の割合が五〜六割程度あり、男性が三〜四割程度であるのに比べ高い割合となっている。十分な睡眠を確保できず疲労が蓄積し健康を損な

うこと、さらには仕事のパフォーマンスが落ちることが懸念される。

第二に、在宅介護をしている従業員のモチベーションは、男性は女性に比べ年齢が上がるにつれ低下する傾向が見られる。特に、五〇代の男性の専門性向上意欲の減退が大きく、企業にとって大きな課題だといえる。日本企業には基本給の一部を年齢や勤続年数に基づき支給する企業もいまだに一定割合存在している。今後、従業員の年齢が高まる中、モチベーションの低い高齢従業員が増えることは企業にとって大きなコストとなりうる。

第三に、柔軟な働き方の制度を積極的に導入すること、仕事と介護の両立に向けた環境整備に積極的に取り組んでいくこと、さらには上司による職場・仕事のやりくりや介護従事者との話し合いが仕事と介護を両立しながら働く従業員のモチベーションを維持させる可能性が明らかになった。

しかし、企業によっては組織として制度整備を進めることが難しいケースもあるであろう。その場合は、職場での対応、つまり現場の管理職の役割が重要になる。EU諸国が推進するように、職場のマネジメントスキルを高めることが重要だといえる。

では、企業はどのように従業員の仕事と介護の両立を支援していくべきであろうか。まずは、職場マネジメント者のマネジメントスキルを上げていくことである。具体的には、研修等でのスキルアップはもとより、企業は職場マネジメント力を有する人材を見極めて登用・配置していくことにも留意する必要がある。

次に、将来的に職場構成員の年齢が上がっていくことを勘案すると、彼らのモチベーションの維持・向上は企業経営において極めて重要になる。そのためには、働きながら能力開発できるように、柔軟な働き方を可能にしていく必要がある。わが国の企業では、柔軟な働き方の制度利用に消極的な傾向がある。その理由は、評価制度や長時間労働などが考えられるが、それらの問題もやはり職場マネジメントに起因する。柔軟な働き方を提供しながら部下のWLB支援とモチベーション維持・向上を実現させるマネジメントこそ、組織の持続的発展において重要であることを改めて強調したい。

[注]

- 1 European Foundation for Improvement of Living and Working Condition (2011) "Company Initiatives for Worker with Care Responsibilities for Disabled Children or Adults" など、本文献の日本語による概要は矢島(2014)を参照されたい。
- 2 Schein, E.H. (1978)
- 3 2014年度に改正された介護保険制度は、「ノーマライゼーションの一層の推進」として原則特別養護老人ホームの新規入所者を要介護度三以上に限定した。また、合わせて「ソーシャルインクルージョン(社会的支え合い)」「参加型社会保障」を掲げ、介護保険以外のサービスの利用促進や地域住民による支え合いを促進させ、住宅での生活継続の限界度を高める内容としている。
- 4 本稿は、小職が労働政策研究報告書(2011-五)「仕事と介護の両立」(No.170)内で執筆した「第四章 在宅介護と仕事を両立する従業員の業務遂行意識や能力開発意欲と企業支援」をベースに要約したものである。詳細については同報告書を参照願いたい。

【参考文献】

- 矢島洋子(2014)「欧州における仕事と介護の両立—企業はどのように取り組んでいるのか」、佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』(東京大学出版会)
- European Foundation for Improvement of Living and Working Condition (2011) "Company Initiatives for Worker with Care Responsibilities for Disabled Children or Adults"
- Schein, E.H. (1978) "Career dynamics: Matching individual and organizational needs" (二村敏子、三善勝代(訳)(1992)『キャリア・ダイナミックス』、(白桃書房)

プロフィール

松原光代(まじほら・みつよ)

学習院大学特別客員教授
東京女子大学文理学部社会学科卒業後、東京カス株式会社を経て、学習院大学経済学研究科博士課程単位取得退学。博士(経済学)。東京大学社会科学研究所特任研究員、東レ経営研究所主任研究員、中央大学専門職大学院特任研究員等を務め、今年から現職。専門は女性労働および人的資源管理論。主な共著書に『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』(ミネルヴァ書房)、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応—』(東大出版会)などがある。

資料シリーズ No.118

男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—

家庭や職場における男女の関係性に着目して、仕事と家庭の両立支援の課題を明らかにしています。両立支援として、勤務する時間や場所の柔軟化の重要性がしばしば指摘されますが、特に成果が厳しく求められる環境下での在宅就業は家庭生活の時間を侵食し、家事・育児にマイナスに働くことなどがわかりました。



A4判 192頁 2013年5月17日発行 ISBN978-4-538-87118-9

定価: 1,900円+税

(ご注文・お問合せ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

調査シリーズ No.130

「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果

高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態を把握することを目的に、アンケート調査及びインタビュー調査を実施し、その結果をとりまとめました。無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズなどを尋ねています。



A4判 29頁 2014年10月15日発行 ISBN978-4-538-86132-6

定価: 1,200円+税

(ご注文・お問合せ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/