

日本の介護職におけるワーク・ライフ・バランスの問題点

—文献レビューを通して—

大竹 恵子

概要

本論文では、介護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）に関して、職場における有効なマネジメントについて検討するため、研究課題としてどのような点に着目すべきか考察することを目的としている。第2章では、既存の調査や資料から、日本の介護職場では労働者のWLBについて支援すべき特徴が見られることを確認した上で、現状の問題点として、支援策が十分には導入されていない点、夜勤などをともなう不規則な勤務体制を前提として検討すべき点、両立支援を受ける人の周囲の労働者の理解に関しても検討する必要性がある点を指摘している。

第3章においては、WLB概念のはじまりや、WLB支援に関する日本での取り組みを整理することで、制度や政策として展開されているWLB施策に関して、概観した。そこから、WLB支援には、制度の導入のみではなく、それを効果的に機能させるだけの土台を整える必要があるという示唆を得た。

第4章では、WLBに関連する学術的研究に関して、第2章で指摘した問題点に沿って先行研究のレビューを行った。さらに、介護職を含む日本のヒューマン・サービス職を対象とした実証的な先行研究についてもレビューに加え、研究課題の考察への示唆としている。

以上の内容を踏まえ、最後に第5章で、介護職のWLB支援に関して、産業組織心理学的立場から、職場におけるマネジメントが可能な要因という視点で検討する上で、どのような研究課題が求められるかについて考察している。その結果、第一に、介護職におけるWLBの、就業継続やストレス反応などに関する要因への影響についての検証、第二に、実際にWLB支援

に関する制度を導入し、効果的に運用している介護事業所の事例についての検討、第三に、夜勤などのWLBに関わる勤務体制のあり方が、介護職の就業継続などに関する要因に及ぼす影響についての検証、そして第四に、介護職場において、WLBに関する周囲の理解促進に有効となるマネージャーの支援内容についての検討の4点を挙げている。

1. 問題

近年、日本においては高齢化によって、介護サービスの需要が高まっている。それにともなって、安定した人材確保が介護サービス分野での課題となっている。佐藤・堀田（2014）は、介護人材の確保に関して、「介護職として入職する人材を増やすこと」と「介護職として入職した人材の定着を支援すること」という大きく2つの視点を提示しており、新たに入職する人にとっても、実際に介護職場で働く人にとっても魅力的な職場環境を整えることが重要な課題だと考えられる。

その一方で、介護職の就業継続には、様々な課題が存在すると考えられる。その中の1つとして、労働者のワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する問題が挙げられる。介護福祉士資格を有しながらも介護分野で働いていない、いわゆる潜在的介護福祉士においては育児休暇の取りやすさや子育て支援へのニーズが比較的高いことから、WLB支援の充実により、就業継続を促すこともできるのではないかと考えられる（大竹, 2016）。その一方で、ただでさえ忙しい介護施設においては、様々な点から、WLB支援への抵抗感が見られることが懸念されている（全国

社会福祉協議会, 2010)。

そこで、本論文では、まず第2章において、日本の介護職場のWLBをめぐる現状について、既存の調査や資料を基に整理し、介護職のWLBについて検討する必要性、ならびに介護職のWLBに関する問題点について指摘する。第3章では、WLB概念のはじまりや、制度や政策として展開されているWLB施策に関して、日本での取り組みを整理することで、その実態について概観する。さらに第4章において、WLBに関連する学術的研究に関して、本研究で着目する介護職のWLBに関する問題点に沿って、先行研究のレビューを行う。それらを踏まえ、最後に第5章で、介護職のWLB支援に関して、産業組織心理学的立場から、職場におけるマネジメントが可能な要因という視点で検討する上で、どのような研究課題が求められるかについて考察する。

2. 日本の介護職場におけるWLBの現状

2.1 介護職をめぐるWLBに関する現状

介護労働安定センター(2012; 2013; 2014; 2015; 2016a)によると、介護サービス事業所において早期離職防止や定着促進のための方策として、「子育て支援(子ども預かり所, 保育費用支援等)を行っている」と回答した割合は、7.6%(平成23年度)、8.0%(平成24年度)、9.2%(平成25年度)、8.4%(平成26年度)、8.8%(平成27年度)と1割に満たない水準で推移している。また、平成27年度と同調査結果では、早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策という項目に関しても公開されており、それに対して「子育て支援」を挙げている事業所の割合は、わずか1.2%に過ぎない(介護労働安定センター, 2016a)。武石(2008)は、保育所や子育てのための経済的支援のことを「現物給付といえる施策」と表現しているが、上述の調査結果から、そのような子育て支援に取り組んでいる事業所の割合が決して高くはなく、そもそも取り組んでいる事業所が少ないことから、積極的な子育て支援を早期離職防止や定着促進のための方策として最も効果があったと感じている事業所の割合も、現状では高くないことが窺える。

他には、厚生労働省(2016a; 2017)の調査結果によると、「子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実, 事業所内保育施設の整備」を実施している介護サービス事業所の割合は、平成27年度では45.5%、平成28年度では45.7%と、半数に満たない。ちなみに、「平成27年度雇用均等基本調査」によると、産業全体において育児休業制度の規定がある事業所の割合は、従業員5人以上の事業所で73.1%、30人以上の事業所に限定すると91.9%に上る(厚生労働省, 2016b)。これらの結果から、介護職場では育児休業制度に関しても、産業全体との比較から考えると、決して高い水準にはない現状が窺える。

このような状況は、労働者にとってはどのような結果を招くのであろうか。労働者側の状況を見ると、社会福祉振興・試験センター(2016)の調査結果では、分野に関わらず仕事をしていない介護福祉士有資格者のうち、仕事を離れている理由としてWLBに関連する「出産・子育て」を挙げている割合は31.6%で、「その他」を除く他の項目の中で最も高く、「家族等の介護・看護」を挙げている割合も15.6%で4番目に高かった。また、同調査において、過去に介護等の分野で働いた経験がありながらも現在は当該分野を離れている介護福祉士有資格者のうち、介護職場を辞めた理由の中で最も大きな理由として「出産・育児と両立できない」を挙げた割合は11.9%で、すべての選択肢の中で最も高かった(社会福祉振興・試験センター, 2016)。これらの結果から、仕事と家庭生活との両立の困難さは、労働者が介護職場から完全に離れてしまう大きな契機となる可能性が考えられる。

2.2 日本の介護職場の特徴から考えられるWLBの必要性

では、なぜ、介護職場にとってWLBの充実が重要となるのであろうか。その点について検討する上で着目すべき介護職場の特徴として、第一に、労働者における女性の割合の高さが挙げられる。介護労働安定センター(2016a)によると、調査対象となっている介護サービス事業所に勤める労働者のうち、女性の割合は78.7%に上る。また、日本介護福祉士会(2015)の調査においても、女性の割合は73.3%と、7割以

上に上っている。したがって、介護職場における労働者の定着率向上のためには、女性が働きやすい職場という視点が不可欠だと考えられる。後述のように、WLB 支援は、ファミリー・フレンドリー（仕事と家庭の両立）を包括するものであり、大きな目的の1つだといえる。その点から、介護職における WLB 支援は重要な課題だと考えられる。

そして第二に、勤務体制のあり方が挙げられる。特に、施設に勤務する介護職に関しては、シフトによる勤務や夜勤などがあり、個人の私生活に影響を及ぼしている可能性が考えられる。介護労働安定センター（2016b）の調査によると、介護老人福祉施設や介護老人保健施設など入所型や居住型の施設に勤務する労働者においては67.9%が深夜勤務をしていると回答している。

夜勤に関しては、勤務者数が少なくなると同時に看護職も少なくなるため仕事内容が増え、特に急病人などが出た場合には熟練の介護職であっても心身の負担が大きくなるという指摘もある（北川，2001）。実際に、介護労働安定センター（2016b）の調査では、施設（入所型・居住型）に勤務する労働者のうち、42.5%と半数弱が「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある」と回答している。また、同調査において、深夜勤務をしている労働者のうち、53.5%と、半数以上が1人で深夜勤務をしている（その他、2人は24.8%、3人は9.8%、4人は3.4%、5人は2.6%）と回答し、深夜勤務中に仮眠や休憩が取れないと回答している割合は33.5%に上る（介護労働安定センター，2016b）。このように、夜勤は労働者の心身に大きな負担を与えていることが推測され、その負担が私生活にも影響を及ぼす可能性は否定できない。

また、厚生労働省（2008）の調査結果によると、福祉・介護分野での就業経験がない介護福祉士有資格者のうち、就業先として当該分野を検討しなかった理由として、「夜勤や休日勤務など不規則だった」と回答している割合は、他分野で就業中の労働者で21.7%、非就業者で24.3%と、ともに「給与の低さ」と「その他」に次いで高かった。このことから、不規則な勤務体制が、介護分野への労働者の入職を妨げている可能性もある。その点からも、介護職、特に介護施設に勤務する労働者に関して、WLB について検討することは重要だと考えられる。

2.3 介護職の WLB に関する問題点

本章のここまでの内容から、日本の介護職の WLB に関する問題点について整理する。まず、先述の統計調査結果から、介護サービス事業所における子育て支援の導入率は、比較的、低い水準にあることが窺えた。そのような状況を踏まえると、介護職場における WLB の第一の問題点として、そもそも、WLB 支援に関する制度がまだ十分には導入されていない可能性が考えられる。全国社会福祉協議会（2010）では、介護職場においては、コスト面への不安や円滑な業務運営への不安、他の職員の理解への不安などが抵抗要因となり、WLB 支援の取り組みへの不安や懸念が大きくなっていると指摘されている。

そして、介護職場の特徴として、勤務体制のあり方が挙げられる。特に、夜勤に関しては労働者への負担が大きいことも推測される。さらに、そのように不規則な勤務体制は、介護分野への人材の入職を妨げている可能性も考えられる。そこで、第二の問題点として、夜勤などをともなう不規則な勤務体制を前提として、WLB について検討しなければならない点が挙げられる。

しかし一方で、入所型や居住型の介護施設においては、そのような勤務体制は避けることができず、誰かがしなければならない。介護職場においては、家庭役割をもつ労働者への十分な両立支援を実現しようとするれば、周囲の労働者からの不公平感が、一般企業のような職場においてよりも強く募ってしまう可能性もある。そこで、第三の問題点として、両立支援を受ける人の周囲の労働者の理解に関しても検討する必要がある。

3. WLB 施策の実態

WLB 支援に関しては、実際の職場における様々な施策が考えられる。WLB 支援のあり方に関して検討するためには、現在の日本における施策の実態について考慮する必要がある。そこで本章では、WLB 概念のはじまりに関して触れた上で、日本での WLB 施策の捉えられ方や他国と比較した場合の立ち位置などに関して整理

する。

3.1 WLB 概念のはじまり

WLB 充実のための取り組みは、欧米諸国において 1980 年代以降見られるようになり、広がっていった。特に、アメリカにおいては、1980 年代から共働き夫婦が多数を占める社会を前提として、仕事役割と家族役割の両立のための「ファミリー・フレンドリー」な職場の必要性が次第に認識されていくようになった（山口, 2009）。パク（2002）によれば、1980 年代後半のアメリカでは、働く母親（ワーキング・マザー）の増加という労働人口構成の変化によって、企業による女性の活用や保育サポートを中心とする制度やプログラムが開発され、「ワーク・ファミリー・バランス」の充実を目的に導入されるようになった。このような、仕事と家庭の両立支援策に関しては、アメリカが比較的先行して導入されるようになったと考えられる（渡井, 2007）。

一方イギリスでは、1990 年代から生産性の向上や女性の活用などを目的に、一部の企業でファミリー・フレンドリー施策が導入され始め、その後、1997 年のブレア政権発足以降は、政府によってもファミリー・フレンドリー施策が重要視されるようになった（脇坂, 2008a; 渡井, 2007）。導入開始時は、アメリカと比較的近い流れであったイギリスの取り組みだが、2000 年に官民協働での「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」が開始され、2003 年には、WLB に関する政府の戦略を示した文書が公表されて重要課題と捉えていることが示された（脇坂, 2008a）。先述のように、両立支援策（ファミリー・フレンドリー）において先行していたのはアメリカであったが、WLB という概念が広がるようになった契機は、イギリスにあったといわれる（渡井, 2007）。

3.2 日本における WLB 施策

日本では、2007 年にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（WLB 憲章）」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。その後、2010 年には、施策の進捗や経済情勢の変化などを踏まえ、新たな視点が盛り込まれている。WLB 憲章による

と、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方が選択・実現できる社会」だとされている。さらに、内閣府の男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）によれば、WLB とは、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」だと定義されている。

日本の WLB 政策は、仕事と生活の両立支援策にとどまらず、長時間労働是正などの労働時間の適正化や、正規・非正規労働者の均衡処遇など、多様で広い課題を背景にした総合的な政策として展開されている（武石, 2012）。定塚（2008）は日本の WLB 推進施策に関して、働き方の見直しに関する幅広い内容であるため、仕事と家庭の両立支援はあくまでもその中に含まれる一部であり、両立支援策のみでなく、すべての労働者の働き方の見直しを進める必要があると言及している。

脇坂（2008b）は、WLB とは、家庭のみではなく、自己啓発やボランティア、地域活動、独身の男女、定年前の高齢者などを含む広い概念であり、その例として教育訓練のための休暇や短時間勤務などが挙げられると述べている。そこで、脇坂（2008b）は、WLB を捉える視点として、「①一時点ではなく生涯で考える視点」、「②多様性の視点」、「③（労使双方にとっての）win-win の視点」、「④有能な女性を活用するという視点」の 4 点があるとしている。中でも、第一の、生涯で考えるという視点に関しては、ライフステージごとに、個人が望む「仕事」と「私生活」の時間比率は変化するため、どの時点であっても個人の選択の幅を広げることができるのが、WLB の実現だと考えられる（脇坂, 2008b）。

日本の WLB への取り組みに関して、他国と比較すると、脇坂（2008a）は、ヨーロッパ諸国に見られるような男女の機会均等を背景とした社会福祉政策の一環としての取り組みと、英米に見られるような企業の経営上のメリットという観点からの取り組みとの中間に位置していたところから、生産性向上という経営上のメリットを重視する英米のような立ち位置に移行しつ

つあると指摘している。さらに、矢島（2012）は、先進各国の中で、日本と近い経緯で WLB 施策への取り組みを進めている国として、イギリスを挙げている。

このように、日本における WLB 施策は、幅広い労働者を対象として、労使双方のメリットにつながるという視点から展開されているようである。しかし、その一方で、運用に関しては現状として、まだ十分に浸透していないという指摘もある。武石（2012）は、企業調査データから、日本企業の WLB 施策の実施状況や働き方の特徴に関して、他国（イギリス、ドイツ、オランダ、スウェーデン）と比較した上で、次の3点を指摘している。1点目は、WLB 支援の重要性を認識しながらも取り組みが十分とはいえない状況である点、2点目は、制度導入に伴う運用面での煩雑さへの懸念という背景の下、フレックスタイムや在宅勤務制度の導入率が低いという点、そして3点目は、長時間労働に加え働き方が画一的であり、フレックスタイム制などが働き方の柔軟性に効果的に機能していない可能性がある点である（武石、2012）。

佐藤（2008；2011）ならびに佐藤・武石（2010）は、WLB 支援には次の3つの取り組みが不可欠だとしている。第一に「仕事管理や時間管理などの人材マネジメントと働き方の改革」、第二に

「WLB 支援に関わる制度の導入と、制度を活用できる人材マネジメントや職場作り」、第三に「多様な価値観や生き方、ライフスタイルを受容できる職場風土作り」である（佐藤、2008；2011；佐藤・武石、2010）。さらに、図1に示すように、この3つの取り組みを建物に例えると、第一の取り組みが1階部分、第二の取り組みが2階部分、第三の取り組みが土台部分にあたる（佐藤、2011）。

1階部分にあたる人材マネジメントと働き方の改革に関しては、仕事に投入できる時間には制約があるということを前提とした働き方に転換する必要があると述べられている（佐藤、2008；2011）。土台部分に関しては、そのような働き方を実現するには、多様な価値観を受容する雰囲気作りが必要であるということの意味すると考えられる。佐藤（2008；2011）や佐藤・武石（2010）は、3つの取り組みの中でも、より重要なのは1階部分と土台部分であるとする一方で、WLB 支援の現状を見ると、そのうち2階部分にあたる取り組みしかできていない企業や、制度を導入しても活用しにくくなっている企業も少なくないと指摘している。この、制度を活かすための土台作りが重要であるという指摘は、介護職の WLB 支援のあり方を検討する上で、重要な示唆だと考えられる。

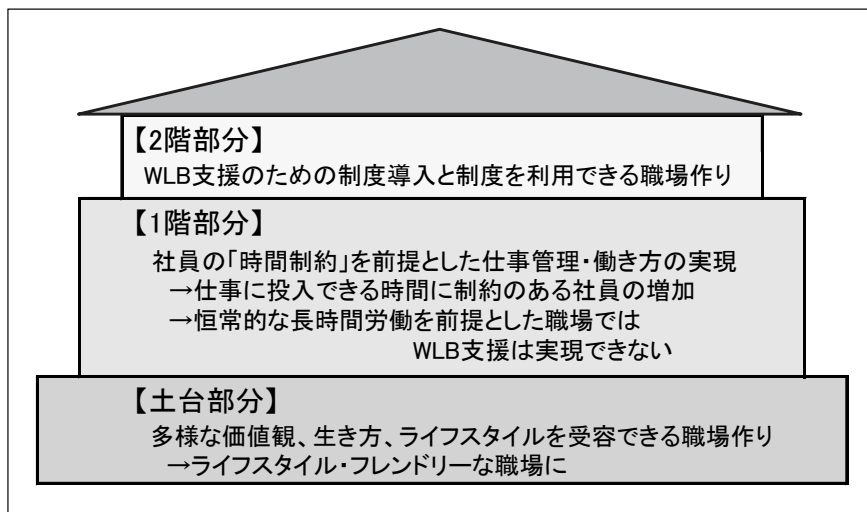


図1 3つの取り組みからなる WLB 支援

4. WLBに関連する先行研究

本章では、WLBに関する概念を整理した上で、実証研究を中心とする、学術分野における先行研究から、今後の研究課題のための示唆を得ることを目的として、文献レビューを行う。文献レビューは、第2章において指摘した、介護職のWLBに関する問題点に沿って整理する。

4.1 WLBに関する概念整理

WLB概念に関する課題は、心理学や社会学、経営学など様々な学問領域で研究されてきた(藤本・吉田, 1999; 山口, 2009)。その中でも、初期の学術的研究から中心的な概念として取り上げられてきたのがワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)である。1970年代以降の働く母親の増加にともない、仕事と家庭の相互関係に関する研究は、1980年代以降の米国において急増し、仕事と家庭との役割葛藤を表現する言葉としてWFCという概念が用いられるようになった(藤本・吉田, 1999)。

しかし、2000年代以降、社会や企業において働く人々の多様性を尊重し、機会の均等をより広く保障するという観点へと発展したことなどから、WLBという言葉が多用されるようになった(山口, 2009)。その他の概念として、ワーク・ファミリー・バランス(WFB)という表現も見られるが、これは、WLBの「ライフ(生活)」の部分に「ファミリー(家庭)」としていることから、より対象を限定した表現だと考えられる。

本研究では、対象を家庭役割を持つ介護職のみに限定しないこと、それに加えて、近年広く使われている概念であることから、WLBという表現を使用する。そして、次節以降の文献レビューにおいては、WFCやWFBに関する先行研究も含めてレビューを行う。さらに、本論文において問題としている介護職などの、日本のヒューマン・サービス職を対象とした実証研究についてもレビューに含めている。

4.2 WLBが他の要因に及ぼす影響

第2章において、介護職場におけるWLBの第一の問題点として、そもそも、WLB支援策がまだ十分には導入されていない可能性を指摘し

た。そこでまず、WLBが他のどのような要因に影響を及ぼす可能性があるのか、見てみる。

介護職を対象とした先行研究として、橋本(2017)は、介護施設に勤める介護職への量的調査から、先行要因としてのWLB満足感の、職務満足感や離職意図への影響を検討している。それによると、WLBへの満足感は、職務満足感を有意に高め、離職意図を有意に低下させるという結果が示されている(橋本, 2017)。

他にも、介護職ではないが一般的なWLBの先行研究として、Thompson et al. (1999)が、WFBに関する組織文化(work-family culture)と離職意図との関連を示している。WFBに関する組織文化とは、「組織が、どの程度従業員の仕事と家庭生活との調和を支援・尊重しているかに関する、共有された想定や信念、評価」のことだと定義されており、①管理職が従業員の家庭責任に対してどの程度支援的で敏感かという「管理職サポート(managerial support)」、②両立支援の利用や家庭の理由によって仕事のペースを落とすことがキャリアに及ぼすネガティブな結果に関する程度である「キャリアへの結果(career consequences)」、③従業員が経験している私生活を邪魔するような組織からの時間的要求の程度である「組織的時間要求(organizational time demands)」という3つの下位概念から成る(Thompson et al., 1999)。この下位概念の中でも、「管理職サポート」と「キャリアへの結果」に関して、離職意図への有意な影響が確認されている(Thompson et al., 1999)。

このThompson et al. (1999)によるWFBに関する組織文化の定義に依拠した他の研究として、Mauno et al. (2011)は、WFBに関する組織文化が支援的であると、職務満足感やワーク・エンゲージメントなどの職務態度にも有益であることを示唆している。また、Thompson & Prottas (2006)はWFBへのインフォーマルな組織サポートの1つとして、WFBに支援的な文化(「仕事中に必要に応じて家庭のことに対応できるような慣例的ルールが職場にあるかどうか」や、「都合に合わせて仕事より家庭や個人の事情を優先できる職場かどうか」など)が、WFCを有意に低下させているとともに、ストレス反応と離職意図も有意に低下させ、職務満足感を有意に高めていることを示している。

介護職と同じヒューマン・サービス職である

看護職を対象とした先行研究として、川村・鈴木（2014）は、バーンアウトへの影響に関して検討しており、WLBに関する経営姿勢や仕事管理、人事管理への評価、WLBに対する主観的評価が、バーンアウトを有意に低下させるという結果を示している。田邊・岡村（2011）は、看護職を対象に、離職意図への影響に関して検討しており、川村・鈴木（2014）と同様に、WLBに関する経営姿勢、仕事管理、人事管理それぞれへの評価と、WLBに対する主観的評価を取り上げているが、離職意図への有意な影響が見られたのは、WLBに対する主観的評価のみであった。

これらの先行研究の結果から、WLBに関する要因は、離職意図や職務満足感、バーンアウトなどのストレス反応に影響を及ぼす可能性が考えられる。介護職場においても、WLB支援によって、これらの要因に良い影響が見られる可能性があるという認識が広まることが重要だと考えられる。

4.3 勤務体制とWLBとの関連

介護職場におけるWLBの第二の問題点として、夜勤などをともなう勤務体制を前提として検討しなければならない点を指摘した。勤務体制に関する要因としては、WFCの代表的研究であるGreenhaus & Beutell（1985）において、「柔軟性のない仕事スケジュール」や「シフトワーク」などが、WFCに影響を及ぼす要因として挙げられている。Greenhaus & Beutell（1985）は、Kahn et al.（1964）の役割葛藤に関する研究に基づき、WFCを「仕事と家庭双方の領域からの役割プレッシャーの中で、それぞれの尊重を両立することができないという役割間葛藤の状態」であると定義した上で、「時間に基づく葛藤」、「ストレスに基づく葛藤」、「行動に基づく葛藤」の3つの形態があるとともに、それぞれの形態において、仕事領域からのプレッシャーと家庭領域からのプレッシャーという2つの方向性があるとしている。「柔軟性のない仕事スケジュール」や「シフトワーク」は、「労働時間」とともに、仕事領域からの「時間に基づく葛藤」にプレッシャーを与える要因として挙げられている（Greenhaus & Beutell, 1985）。

Greenhaus et al.（1989）では、仕事スケジュー

ルの柔軟性のなさ、仕事関連の出張の頻度という要因が検討されている。その結果によると、出張頻度に関しては男女ともにWFCへの影響は見られず、仕事スケジュールの柔軟性のなさに関してのみ、男性におけるWFC（ストレーンに基づく葛藤）への有意な影響が見られた（Greenhaus et al., 1989）。しかしこの結果において、WFCのうちでも「時間に基づく葛藤」に関しては男女ともにどちらの要因からも有意な影響が見られなかった（Greenhaus et al., 1989）。

他には、Parasuraman et al.（1996）においてもスケジュールの柔軟性のなさが検討されているが、WFCへの影響は直接的にも間接的にも見られず、家庭満足感への負の影響が見られるのみであった。また、Kinnunen & Mauno（1998）は、通常の日勤か異なるシフトかという要因に関して検討しており、男女ともにWFCへの有意な影響は見られなかった。このように、職種に限らない一般的な先行研究においては、一部でWFCへの影響が見られるものの限定的である傾向が窺える。

ヒューマン・サービス職である看護職に関する先行研究として、本間・中川（2002）は、看護職の女性とそれ以外の職種で働く女性（一般女性）を対象とした量的調査から、WFCの葛藤得点に関して、一般女性は年齢（20代・30代・40代）による有意差が見られなかったのに対し、看護職は30代で最も高く、他のどの年代とも有意差が見られたことと、WFCに影響を与えている要因の種類が、両職種で異なる結果になったことが示されている。一般女性は義母や義父との同居などとの関連が大きいのに対し、看護職では幼い子どもに関する要因とともに、夜勤との関連が見られたのである（本間・中川, 2002）。この結果から、夜勤をともなう変則的な勤務体制である看護職においては、幼い子どもを抱える可能性が高い30代において、WFCが、より強く現れる可能性が示唆されたのではないだろうか。

一方、藤本ら（2008）は、看護職を対象とした量的調査データから、勤務体制ならびにWFB支援状況（支援制度の有無、職場の理解、制度の利用しやすさ）が、WFCに与える影響について検討している。その中で、勤務体制や仕事スケジュールの柔軟性に関する要因として、夜勤そのものの有無はWFCに影響を及ぼさなかつ

たのに対し、支援制度としての夜勤・当直の減免はWFCを有意に低下させ、勤務時間の柔軟化制度はWFCを有意に高める結果が示された。(藤本ら, 2008)。この結果から、夜勤に関しては、全くないことが必ずしも重要なのではなく、必要に応じて減免されることでWLBは保たれる可能性があることが窺える。勤務時間の柔軟化に関しては、WFCを高めるといふ、一般的な予測に反する結果であるため、解釈に留意する必要がある。藤本ら(2008)では、勤務時間の柔軟化は、制度導入前の認識段階から、周囲の理解が得られにくく不公平感を高めることが懸念されるため、導入しても利用しにくく、結果としてWFCが高まってしまわないかと指摘されている。常に誰かが勤務していなければならぬ特殊な勤務体制を必要とするヒューマン・サービス職場では、勤務時間の柔軟化の制度導入に関しては、周囲の理解が課題となる可能性がある。

4.4 WLBに関する周囲の理解や不公平感

介護職場におけるWLBに関する第三の問題点として、両立支援を受ける人の周囲の労働者の理解に関しても検討する必要性を指摘した。上述の藤本ら(2008)では、看護職において、子育てに関する職場の理解が、WFCを有意に低下させる結果が示されている。また、一般的な研究においては、Thompson & Prottas (2006)も、WFBに支援的な上司ならびに同僚の存在が、WFCだけでなく、離職意図や満足感(職務満足感, 家庭満足感, 生活満足感)、ストレス反応にも有意な影響を及ぼしていることを示唆している。これらの結果から、WLBに関して周囲の理解や支援が得られることは、有益であると考えられる。

その一方で、WLB支援を受ける人の周囲の労働者は、不公平感を持つ可能性もある。藤本・新城(2007)は、職務や職場の特性の中でも、上司の部下に対するWLBへの理解や支援が、両立支援制度に対する不公平感を有意に低下させることを示している。また、細見(2017)は、上司との良好な関係性や適切なマネジメントが、周囲の労働者のWLB支援制度利用に関する寛容度を高めることを確認している。このように、WLBに関する周囲の理解や不公平感に関しては、

上司にあたるマネージャーの理解や支援、マネジメントが、何らかの影響を及ぼす可能性が推測される。

5. 研究課題の考察

第3章ならびに第4章の内容を踏まえて、介護職のWLB支援に関して、職場における要因という視点から検討するために、どのような研究課題が求められるか考察する。第2章で述べたように、介護職のWLBに関する問題点としては、第一に、WLB支援策がまだ十分には導入されていない可能性がある点、第二に、夜勤などをともなう勤務体制を前提として検討しなければならない点、第三に、両立支援を受ける人の周囲の労働者の理解に関しても検討する必要がある点が挙げられる。

第一の問題点であるWLB支援策の制度としての導入がまだ進んでいない点に関しては、まず、第4章の先行研究からもわかるように、WLB支援の促進によって、離職意図や職務満足感、バーンアウトのようなストレス反応などに良好な影響が見られる可能性があるという認識が、介護職場においても持たれることが重要だと考える。介護職場では、慢性的な人材不足や短期的なコスト面への不安から、積極的な制度導入への抵抗感があるのではないかと推測されるが、長期的な視点から考えれば、WLB支援を行うことで人材の就業継続を促進することが有益であるという認識が広がれば、支援制度の導入状況も改善されるのではないだろうか。そのための研究課題として、介護職を対象としてWLBが、就業継続やストレス反応などに関する要因に及ぼす影響について、改めて検証することが求められる。

また、第3章のWLB支援のあり方に関する先行研究では、図1に示したように、WLB支援の土台部分となる多様な価値観や生き方、ライフスタイルを受容できるような職場作りも重要だと述べられていた。日本の一般企業に関しては、この土台部分となる職場作りが不十分であるために、制度を導入しても活用しにくくなっている企業も少なくないと指摘されていた。しかし、介護職場に関しては、厚生労働省(2007)によれば、人材確保の1つの視点として、他分

野で活躍する人材や高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」が期待されており、多様な背景や価値観を持つ人々が働いていることが推測される。そのことから、介護職場では、制度の導入段階では抵抗感がありながらも、実際に導入してみれば、効果的に活用できる素地を持っている可能性があるのではないかと考えられる。そこで、実際に WLB 支援に関する制度を導入し、効果的に運用している事業所の事例について検討することも研究課題として挙げられる。

第二の問題点である、夜勤などをともなう勤務体制を前提として検討しなければならない点に関しては、第4章のレビューから、職種に限らない一般的な先行研究では、勤務体制のあり方（仕事スケジュールの柔軟性やシフトワーク）の影響が限定的である傾向が見られたのに対して、介護職と同じく夜勤をともなうヒューマン・サービス職である看護職を対象とした先行研究では、特に夜勤に関する支援制度が WFC を低下させる可能性が窺えた。そこで、研究課題として、介護職において、夜勤などの WLB に関わる勤務体制のあり方が、就業継続などに関する要因に及ぼす影響に関して検証することが必要だと考えられる。

第二の問題点である勤務体制に関して、看護職を対象とした先行研究において、勤務時間の柔軟化については、WFC を逆に高めるという結果が見られたことから、導入には周囲の理解が課題となる可能性が示唆された。加えて、第三の問題点である、WLB に関する周囲の理解や不公平感に関しては、第4章の先行研究から、上司であるマネージャーの理解や支援、マネジメントが、何らかの影響を及ぼす可能性が示唆された。特に、介護職場においては、先述のように多様な背景や価値観を持つ人々が働いていることが推測される。それが WLB 支援の土台となる、職場の雰囲気や醸成につながりやすいのではないかと考えられる一方で、多様な人々が働く職場をしっかりとまとめながら、その土台を作り上げるためには、マネージャーによる理解や支援、適切なマネジメントが重要になると考えられる。そこで、介護職場において、WLB に関する周囲の理解促進に有効となるマネージャーの支援内容に関して検討することが、今後の研究課題として挙げられる。

以上のように、介護職の WLB に関する研究

課題として、次の4点が必要だと考えられる。第一に、介護職を対象とした WLB の、就業継続やストレス反応などに関する要因への影響についての検証、第二に、実際に WLB 支援に関する制度を導入し、効果的に運用している介護事業所の事例についての検討、第三に、夜勤などの WLB に関わる勤務体制のあり方が、介護職の就業継続などに関する要因に及ぼす影響についての検証、そして第四に、介護職場において、WLB に関する周囲の理解促進に有効となるマネージャーの支援内容についての検討である。

引用文献

- 男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告—多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて」
<http://www.gender.go.jp/kaiji/senmon/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf>
（2017年1月10日閲覧）
- 藤本哲史・小谷幸・鈴木理恵（2008）「看護職のワーク・ファミリー・コンフリクト—勤務体制と子育て支援が仕事と子育ての両立に与える影響」『社会保険旬報』2346, 26-34.
- 藤本哲史・新城優子（2007）「企業者のファミリー・フレンドリー制度に対する従業者の不公平感」『組織科学』41(2), 19-28.
- 藤本哲史・吉田悟（1999）「ワーク・ファミリー・コンフリクト—ふたつの研究潮流と経営組織における問題点」『組織科学』33(2), 66-78.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S. and Beutell, N. J. (1989) Sources of work-family conflict among two-career couples, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- 橋本力（2017）「介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスと職務満足度および離職意向との関連」『老年社会科学』38(4), 401-409.
- 本間千代子・中川禮子（2002）「看護職における家庭と仕事の両立葛藤—看護職と働く一般女性との比較」『日本赤十字武蔵野短期大学紀要』15, 31-37.
- 細見正樹（2017）「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場—見過ごされてきた上司・同僚の視点—」大阪大学出版会.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. A. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley & Sons.
- 介護労働安定センター（2012）「平成23年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査）」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_chousa_jigyousho_toukeihyo.pdf（2017年4月5日閲覧）
- 介護労働安定センター（2013）「平成24年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査）」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h24_chousa_jigyousho_toukeihyo.pdf（2017年4月5日閲覧）
- 介護労働安定センター（2014）「平成25年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査）」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_jigyousho_toukeihyo.pdf（2017年4月5日閲覧）
- 介護労働安定センター（2015）「平成26年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査）」

- http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h26_chousa_jigyoushou_toukeihyou.pdf (2017年4月5日閲覧)
- 介護労働安定センター (2016a) 「平成27年度介護労働実態調査(事業所における介護労働実態調査)」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_jigyoushou_toukeihyou.pdf (2017年3月30日閲覧)
- 介護労働安定センター (2016b) 「平成27年度介護労働実態調査(介護労働者の就業実態と就業意識調査)」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_roudousha_toukeihyou.pdf (2017年4月5日閲覧)
- 川村晴美・鈴木英子 (2014) 「病院に勤務する看護職のワークライフバランスとバーンアウトとの関連」『日本看護科学会誌』34, 131-141.
- Kinnunen, U. and Mauno, S. (1998) Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- 北川睦彦 (2001) 「高齢社会の労働と健康」西川一廉・森下高治・北川睦彦・三戸秀樹・島田修・田井中秀嗣・森田敬信・足立明久・田尾雅夫『仕事とライフ・スタイルの心理学』第5章, 福村出版株式会社.
- 厚生労働省 (2007) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/fukusijinza.pdf> (2014年9月25日閲覧)
- 厚生労働省 (2008) 「介護福祉士等現況把握調査の結果について」
http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku_chosa/dl/01.pdf (2014年10月8日閲覧)
- 厚生労働省 (2016a) 「平成27年度介護従事者処遇状況等調査結果」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/16/dl/27kekka.pdf> (2017年6月14日閲覧)
- 厚生労働省 (2016b) 「平成27年度雇用均等基本調査」の結果概要」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf> (2017年6月14日閲覧)
- 厚生労働省 (2017) 「平成28年度介護従事者処遇状況等調査結果」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/17/dl/28kekka.pdf> (2017年6月14日閲覧)
- Mauno, S., Kiuru, N. and Kinnunen, U. (2011) Relationships between work-family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level, *Work & Stress*, 25 (2), 147-166.
- 日本介護福祉士会 (2015) 『第11回介護福祉士の就業実態と専門性の意識に関する調査報告書』
- 大竹恵子 (2016) 「介護福祉士の介護分野での就業に関する現状と課題」『同志社政策科学研究』18(1), 39-52.
- バク・ジョアン・スックチャ (2002) 『会社人間が会社をつぶすーワーク・ライフ・バランスの提案』朝日新聞社.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S. and Godshalk, V. M. (1996) Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being, *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- 定塚由美子 (2008) 「政府による企業の両立支援促進策ー仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章・行動指針」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランスー仕事と子育ての両立支援』193-212, ぎょうせい.
- 佐藤博樹 (2008) 「人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランスー仕事と子育ての両立支援』3-29, ぎょうせい.
- 佐藤博樹 (2011) 「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』1-26, 勁草書房.
- 佐藤博樹・堀田聰子 (2014) 「介護人材の需給構造の現状と課題」労働政策研究・研修機構『介護人材需給構造の現状と課題ー介護職の安定的な確保に向けて(労働政策研究報告書No.168)』1-10.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社.
- 社会福祉振興・試験センター (2016) 「社会福祉士・介護福祉士就業状況調査結果」
http://www.sssc.or.jp/touroku/results/pdf/h27/results_sk_h27.pdf (2017年4月4日閲覧)
- 武石恵美子 (2008) 「両立支援制度と制度を利用しやすい職場づくり」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランスー仕事と子育ての両立支援』33-55, ぎょうせい.
- 武石恵美子 (2012) 「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考えるー働き方改革の実現と政策課題』1-31, ミネルヴァ書房.
- 田邊智美・岡村仁 (2011) 「看護師の離職意向に関連する要因の検討ー緩和ケア病棟における調査結果をもとに」『Palliative Care Research』6(1), 126-132.
- Thompson, C. A. and Protts, D. J. (2006) Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. and Lyness, K. S. (1999) When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- 脇坂明 (2008a) 「英国におけるワーク・ライフ・バランス」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランスー仕事と子育ての両立支援』167-190, ぎょうせい.
- 脇坂明 (2008b) 「経営戦略としてのWLB」学習院大学経済経営研究所編『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスーワーク・ライフ・バランス塾と参加企業の実践から学ぶ!ー成果測定のための評価指標(WLB-JUKU INDEX) 付き』1-18, 第一法規株式会社.
- 渡井いずみ (2007) 「ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト」『ストレス科学』22(3), 164-171.
- 矢島洋子 (2012) 「イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考えるー働き方改革の実現と政策課題』213-251, ミネルヴァ書房.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランスー実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- 全国社会福祉協議会 (2010) 『介護施設の組織力を高めるワーク・ライフ・バランス: その考え方と実際』
http://www.shakyo.or.jp/research/2010_pdf/kaigowork.pdf (2016年4月5日閲覧)