

家族介護を担う正規雇用労働者のワーク・エンゲイジメントの 規定要因に関する研究

—職場環境に着目して—

Factors affecting the work engagement of regular employees caring for their elderly family
—Focus on the work environment—

河野 道子

元法政大学大学院政策創造研究科

Michiko Kono

Ex-master's Student at Hosei Graduate School of Regional Policy Design

3-3-9 Kudankita, Chiyoda-ku, Tokyo, Japan 102-0073

キーワード：仕事と介護の両立，正規雇用労働者，ワーク・エンゲイジメント

Key words : Balancing elderly family caregiving and work, Regular employee, Work engagement

抄録

本研究の目的は家族介護を担う正規雇用労働者のワーク・エンゲイジメントに注目し，その規定要因を明らかにすることである．全国の20～59歳の家族介護を担う正規雇用労働者（有効回答502）にインターネットによる質問紙調査を実施，因子分析，重回帰分析を行った．認知症の有無，配偶者の有無，管理職か非管理職かをコントロールし，ワーク・エンゲイジメントを目的変数として重回帰分析を行った．結果，組織・上司からの仕事評価，両立配慮などが正の影響を与えていた．家族介護を担う正規雇用労働者がワーク・エンゲイジメントを維持するためには，職場で仕事を正當に評価されることに加え，仕事と介護の両立を配慮されることが重要である可能性が示唆された．

1. 背景

総務省統計局の就業構造基本調査において，家族を介護する正規雇用労働者数は，2012年調査^[1]では約112万人だったが，2017年の同調査^[2]では約141万人に増加している．今後，高齢化社会は更に進み，労働力不足などから高齢期になっても働く雇用労働者が増加すると考えられる．そのため，家族介護を担う正規雇用労働者が増加し，仕事と介護の両立に悩む者が増加すると推察される．

2. 問題と目的

政府や企業等は，家族介護を担う雇用労働者の就業継続のため，法改正や企業独自の支援メニューなど支援に取り組んでいる．また，労働政策研究・研修機構(2016^[3]，2020^[4])によれば，介護開始就業者のうち，8割強は介護終了まで同じ仕事を継続しており，多くの家族介護を担う雇用労働者

が仕事と介護の両立を望んでいることが窺える．しかし，たとえ支援によって就業継続出来ても，仕事に前向きに取り組めないのであれば，本人の満足度は低く，また，企業等への貢献は低く，生産性の低下や離職に繋がりがかねない．そこで本研究では，ワーク・エンゲイジメント(Work Engagement, 以下，「WE」)に注目した．Schaufeli et al. (2002)^[5]はワーク・エンゲイジメントを「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」であり，「活力，熱意，没頭によって特徴づけられ，特定の対象，出来事，個人，行動などに向けられた一時的な状態ではなく，仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」としている．WEは，仕事の資源（自律性，上司のコーチング，パフォーマンスのフィードバックなど）や個人の資源（楽観性，自己効力感，自尊心など）で予測されるとともに，心身の健康，組織行動，パフォーマンス

を予測することができる(島津, 2015)^[6]。すなわち、WEが高いことは、雇用労働者にとって前向きに仕事に取り組めるだけでなく、企業等にとっては生産性の維持・向上や離職率の低下に繋がると考えられるため、影響する要因を検証することは本研究の問題意識に合うと考える。

WEの規定要因には、令和元年版労働経済の分析(2019)^[7]によると人事評価に関する公正性・納得性の向上、職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化、企業等がワーク・ライフ・バランスに関する目標を盛り込んでいるなどがある。

WEの関連概念は様々あるがよく使用される概念として、ワーク・モチベーション、組織コミットメント、職務満足がある。日詰(2009)^[8]はワーク・モチベーションを、「組織や仕事に関連した目標に向かい高い水準で努力することの意思や心理的プロセスであり、それにより働く人が何らかの欲求を満たそうとすること」と定義しており、ある行動に駆り立てる構造や過程に関連する概念であるとしている。組織コミットメントは一様ではないが「組織の価値や目標の共有、組織に残りたいと言う願望、組織の代表として努力したいと言う意欲などによって特徴づけられる組織への情緒的な愛着」(Mowday et al., 1979)^[9]との定義があり、個人と組織との結びつきの概念である。職務満足も様々な定義があるが、Locke(1976)^[10]は「個人の職務や職務経験についての評価から生ずる好ましく、肯定的な情動の状態」と定義しており、仕事の評価に対する個人の情動である。いずれも仕事と個人に関連した概念だが、本研究では、個人が仕事に関連するポジティブな感情を持つ要因を明らかにしたいためWEを用いる。

また、みずほ情報総研(2009)^[11]では、離職の理由として、長時間労働と労働時間の調整の難しさが大きな理由としているが、職場に迷惑をかけることや上司の理解など職場環境への影響を懸念する傾向もあるとしている。そのため、本研究では、職場環境に着目してWEに与える影響を検証する。

2.1. 仕事と介護の両立のための職場環境要因の先行研究

仕事と介護の両立のためには、両立支援制度の充実や運用だけでなく、両立支援制度を利用しやすいなど介護に理解がある職場環境づくりの重要性が先行研究で明らかになっている(斎藤, 2011)^[12]、

的場, 2012)^[13]、斎藤ほか, 2014)^[14]。職場の人との交流の重要性も指摘されている(濱島ほか, 2008)^[15]、的場, 2013)^[16]。さらに武石(2014)^[17]は、現在家族介護をしていない40~50代の社員を対象とした将来の介護不安に関する調査から、介護責任を担っている従業員のうち潜在化している層がかなり存在し、企業や職場がその実態を正しく把握していない可能性があるとしている。そして、介護の場合にも就業継続ができるという見通しを持つために制度以上に重要なのが、職場の理解や適切な仕事管理、仕事配分といった職場マネジメント面の取組であり、特に介護に関して相談できる職場の雰囲気は、介護不安の低減、就業継続の見通しにおいて重要な要因として寄与しているとしている。経団連の調査報告(2018)^[18]でも介護離職者が陥る現象として、介護を抱え込み、社内で相談できずに孤立してしまうことを挙げている。

2.2. 家族介護を担う雇用労働者のWEの関連要因の先行研究

家族介護を担う雇用労働者とWEの関連要因の先行研究として、大平ほか(2020)^[19]が、介護を担う従業員の仕事と介護の両立を促進するあるいは阻害する仕事領域と家庭領域の要因を抑うつ感とWEの影響から検証している。仕事の負担、仕事の技能、FSSB(ワーク・ファミリー・バランスに関する上司行動: Eguchi et al., 2019)^[20]はWEを高め、役割葛藤はWEを低下させていた。仕事のコントロールとWEの関係については、他の仕事の資源が存在することで、その関係性が見られない結果となった。分析の結果から、介護を担う従業員であっても、挑戦的で能力が発揮できる職務特性は重要であり、また仕事と介護の両立を支える上司の存在も仕事の働きがいを高めるとしている。また、仕事と介護の両立とWEの関係に類する研究として、松原(2016)^[21]は、介護する管理職の介護とモチベーションと仕事効率性の量的分析を行い、上司の両立のための仕事マネジメントでモチベーションが高まり、長時間労働でモチベーションが低下することを明らかにしている。また、河野(2019)^[22]は、家族介護を担う女性正規雇用労働者のインタビューから、仕事マネジメントの入口として、家族介護について職場へ報告・相談をすることで、仕事への意欲が維持される可能性を示している。

2.3. 仮説

先行研究から仕事と介護の両立には介護に理解がある職場環境づくりの重要性が示唆されており、職場マネジメントほか、人との交流や相談できる環境が重要であることが窺えた。また、介護を担う従業員であっても能力を発揮できる職務特性の重要性や両立を支える上司の存在が仕事の働きがいが高めることが示唆されている。

しかし、WEの規定要因として、仕事と介護の両立を促す可能性のある上司以外の同僚との関係、上司や組織からの評価、介護にかかる正規雇用労働者の行動などとWEとの関わりについては十分に明らかになっていないことから、本研究では家族介護を担う正規雇用労働者の職場環境がWEに影響する要因を検証することを目的とする。先行研究から、以下の仮説を設定した。

仮説1：仕事と介護の両立に理解ある人間関係（組織・上司・同僚）は、正規雇用労働者のWEに正の影響を与える。

仮説2：家族介護について職場に報告・相談することは家族介護を担う正規雇用労働者のWEに正の影響を与える。

先行研究で明らかになっていない家族介護を報告・相談する正規雇用労働者の行動及び仕事と介護の両立に理解ある上司や組織、助け合える同僚のいる職場での関係性がWEに正の影響を与えると考え分析を行う。

3. 方法

3.1. 調査概要

2018年7月11～13日に質問紙調査を全国の20～59歳の家族介護を担う正規雇用労働者（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員以外の雇用労働者）に行った。調査は楽天リサーチ（現楽天インサイト）の登録会員を対象としたインターネット調査を実施した。回答者数は、総務省平成29年就業構造基本調査^[2]結果から介護をしている正規雇用労働者の性別、年代別割合に合わせた人数を割り当てた。調査会社登録者を対象とした調査である点において偏りが生じている可能性があるが、就業構造基本調査と同じ割合でデータが取れること、全国規模でサンプルデータを得る事ができるため、同方法で実施した。調査は法政大学大学院政策創造研究科の倫理審査委員会の承認を得ている。

3.2. 測定尺度

質問項目は、WE、職場環境として上司・同僚・組織との関係、両立のための報告又は相談の有無（報告ダミー）を用いた。要介護者の認知症の有無（認知症ダミー）、配偶者の有無（配偶者なしダミー）、管理職か非管理職か（管理職ダミー）を制御変数とした。

WEの質問項目は、Schaufeli et al.(2002)^[5]の尺度の日本語版(Shimazu et al., 2008)^[23]9問を使用し、回答は、「1.いつも感じる」、「2.とても良く感じる」、「3.よく感じる」、「4.ときどき感じる」、「5.全くあてはまらない」、「6.めったに感じない」、「7.感じたことが一度もない」の7件法を採用した。上司との関係の質問はGraen, G. B. et. al. (1995)^[24]のLMX-7の尺度を参考にして、「1.あなたが仕事と介護の両立で困難な状況に立たされた場合、上司は自らを犠牲にしてあなたを助けてくれますか」、「2.あなたは、あなたの上司が不在の時にも上司の決定を支持したり擁護しようと思いませんか」、「3.あなたの仕事での貢献を上司は評価してくれますか」、「4.あなたの上司は、あなたの仕事上の問題とニーズをよく理解していますか」、「5.あなたの上司は、あなたが介護していることを知っており、仕事と両立できるよう気にかけてくれますか」、「6.あなたと上司は仕事と介護の両立のための話し合いをよくしますか」を作成し、使用した。同僚との関係の質問はSeers (1989)^[25]のTMX尺度を参考にして「1.あなたが他の同僚の仕事を楽になるようなことをした時は同僚から感謝されますか」、「2.同僚はあなたの仕事と介護の両立を助けるためにあなたに割り当てられた仕事を喜んで引き受けてくれますか」、「3.同僚に割り当てられた仕事があなたに変更されることに対して肯定的ですか」、「4.同僚に対して仲間意識がありますか」、「5.仕事と両立できるよう同僚と話し合いをしますか」、「6.同僚はあなたが仕事と介護が両立できるよう気にかけてくれますか」を作成し、使用した。組織との関係はEisenberger, R. et. al. (1986)^[26]の尺度を参考にして「1.雇用先はあなたの雇用先への貢献を評価してくれますか」、「2.雇用先は、あなたの目標をよくわかってくれていますか」、「3.あなたが困っていたら、雇用先は助けてくれますか」、「4.雇用先はあなたが仕事に満足しているかどうかを気にかけてくれますか」、「5.雇用先はあなたの仕事と介護が両立できるよう配慮して

くれますか」, 「6.雇用先は介護がしやすいよう職場環境を整備していますか」を作成し, 使用した。上司, 同僚, 組織の設問の回答は, 「1.とてもあてはまる」, 「2.ややあてはまる」, 「3.どちらともいえない」, 「4.あまりあてはまらない」, 「5.全くあてはまらない」の5件法を採用した。両立のための報告・相談は報告又は相談の有無を, 要介護者の状況は認知症の認識の有無を質問した。

4. 結果

有効回答数は502で内訳は表1のとおり。

表1 回収したサンプル数の内訳

N=502 (人) カッコ内は全体における割合 (%)

	20~29歳	30~39歳	40~45歳	46~49歳	50~54歳	55~59歳
総計 n=502	24 (4.7)	63 (12.5)	58 (11.6)	82 (16.3)	133 (26.5)	142 (28.3)
男性 n=289	11 (2.2)	36 (7.2)	33 (6.6)	48 (9.6)	73 (14.5)	88 (17.5)
女性 n=213	13 (2.6)	27 (5.4)	25 (5.0)	34 (6.8)	60 (12.0)	54 (10.8)

最初に, 職場の人間関係に関する複数の尺度を合わせて質問していることから, 因子構造を明ら

かにするために探索的因子分析を行った。最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った結果, 固有値の変化は, 9.673, 1.386, 1.227, .791...であり, 3因子構造が妥当であると考えた。因子の抽出後, .40以上の因子負荷量を示さなかった項目を除外して因子分析を繰り返した最終的な結果を表2に示す。

第1因子は, 仕事の目標を理解, 目標達成のための支援, 仕事の評価が焦点のため「組織と上司からの仕事評価」(以下「仕事評価」)と命名した。第2因子は, 介護との両立について話し合いや手助け, 配慮や環境整備が焦点のため「組織と上司からの両立配慮」(以下「両立配慮」)と命名した。第3因子は, 同僚と仲間意識をもって助け合っているかが焦点のため「同僚との仲間意識」(以下「仲間意識」)と命名した。

内的整合性を確認するため, 信頼性係数 α を算出した。仕事評価は.892, 両立配慮は.883, 仲間意識は.810となり十分な値が得られた。各因子は使用した尺度とは異なるものとなった。各因子を構成する項目の合計を算出して因子尺度得点とした。

表2 環境要因の因子分析の結果(N=502)

	第1因子 組織と上司 からの 仕事評価	第2因子 組織と上司 からの 両立配慮	第3因子 同僚との 仲間意識
組織/雇用先はあなたの雇用先への貢献を評価してくれますか	.864	-.010	-.020
組織/雇用先は, あなたの目標をよくわかってくれていますか	.775	.138	-.037
上司/あなたの仕事での貢献を上司は評価してくれますか	.764	-.036	.120
上司/あなたの上司は, あなたの仕事上の問題とニーズをよく理解していますか	.675	.119	.018
組織/雇用先はあなたの仕事と介護が両立できるよう配慮してくれますか	-.068	.958	.029
組織/雇用先は介護がしやすいよう職場環境を整備していますか	.040	.909	-.064
上司/あなたと上司は仕事と介護を両立させるための話し合いをよく行いますか	.130	.643	.020
上司/あなたが仕事と介護の両立で困難な状況に立たされた場合, 上司は自らを犠牲にしてもあなたを助けてくれますか	.146	.470	.112
同僚/同僚に割り当てられた仕事にあなたに変更されることに対して肯定的ですか	-.091	.129	.776
同僚/同僚に対して仲間意識がありますか	.008	-.011	.773
同僚/あなたがほかの同僚の仕事を楽になるようなことをした時は, 同僚から感謝をされますか	.163	-.088	.684
因子間相関	F1	F2	F3
F1		.699	.667
F2			.572
F3			
信頼性係数 α	.892	.883	.810

表3 分析に用いた変数間の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. WE	1.000							
2. 報告ダミー	-.014	1.000						
3. 仕事評価	.517 **	-.125 **	1.000					
4. 両立配慮	.577 **	-.150 **	.686 **	1.000				
5. 仲間意識	.424 **	-.161 **	.526 **	.604 **	1.000			
6. 認知症ダミー	-.090 *	.042	-.022	-.022	-.001	1.000		
7. 配偶者なしダミー	.173 **	.094 *	.203 **	.105 *	.026	-.026	1.000	
8. 管理職ダミー	-.117 **	-.055	-.019	-.064	-.013	.003	-.238 **	1.000

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

表4 目的変数を WE とした重回帰分析の結果

変数名	WE	WE 活力	WE 熱意	WE 没頭	VIF
	β	β	β	β	
報告ダミー	.077 *	.074 *	.052	.090 *	1.048
両立配慮	.197 ***	.288 ***	.073	.190 ***	2.051
仕事評価	.379 ***	.330 ***	.443 ***	.299 ***	2.253
仲間意識	.101 *	.051	.122 ***	.113 *	1.657
認知症ダミー	-.079 *	-.091 **	-.041	-.087 *	1.003
配偶者なしダミー	.065 +	.074 *	.047	.062	1.131
管理職ダミー	-.067 +	-.042	-.076 *	-.072 +	1.070
調整済 R^2	.380 ***	.381 ***	.344 ***	.297 ***	

表4-2 男性					
変数名	WE	WE 活力	WE 熱意	WE 没頭	VIF
	β	β	β	β	
報告ダミー	.124 **	.128 **	.088 +	.131 **	1.069
両立配慮	.292 ***	.393 ***	.167 **	.255 ***	1.970
仕事評価	.334 ***	.287 ***	.396 ***	.264 ***	2.144
仲間意識	.127 *	.084	.126 *	.148 *	1.610
認知症ダミー	-.110 *	-.111 *	-.092 *	-.105 *	1.027
配偶者なしダミー	.103 *	.085 +	.114 *	.092 +	1.128
管理職ダミー	-.026	.013	-.055	-.033	1.097
調整済 R^2	.468 ***	.480 ***	.410 ***	.360 ***	

表4-3 女性					
変数名	WE	WE 活力	WE 熱意	WE 没頭	VIF
	β	β	β	β	
報告ダミー	.018	.004	.012	.035	1.081
両立配慮	.098	.165 +	-.017	.127	2.211
仕事評価	.414 ***	.371 ***	.478 ***	.324 ***	2.435
仲間意識	.047	.000	.087	.045	1.692
認知症ダミー	-.072	-.090	-.019	-.093	1.022
配偶者なしダミー	.059	.089	.015	.061	1.128
管理職ダミー	-.148 *	-.125 *	-.133 *	-.160 **	1.026
調整済 R^2	.287 ***	.279 ***	.274 ***	.225 ***	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

次に相関分析を行い、WE と制御変数との相関が低いことを確認した(表 3)。WE との関係では、仕事評価、両立配慮、仲間意識で正の相関が認められた。また、仕事評価、両立配慮、仲間意識、配偶者なしダミーには正の相関、認知症ダミー、管理職ダミーには負の相関が認められた。

その後、WE を目的変数とし、説明変数に報告ダミー、仕事評価、両立配慮、仲間意識、制御変数として、認知症ダミー、配偶者なしダミー、管理職ダミーを投入し、重回帰分析を行った(表 4)。仕事評価は 0.1%水準で有意な正の関連が認められた ($\beta=0.379$)。両立配慮は 0.1%水準で有意な正の関連が認められた ($\beta=0.197$)。仲間意識は 5%水準で有意な正の関連が認められた ($\beta=0.101$)。報告ダミーは 5%水準で有意な正の関連が認められた ($\beta=0.077$)。また、認知症ダミーは 5%水準で有意な負の関連が認められた ($\beta=-0.079$)。管理職ダミーは 10%水準で有意な負の関連が認められた ($\beta=-0.067$)。配偶者なしダミーは 10%水準で有意な正の関連が認められた ($\beta=0.065$)。調整済 R² は 0.380 であり、今回の 7 つの説明変数で、WE の約 38%を説明することができる。

また、WE の下位尺度(活力、熱意、没頭)を目的変数として重回帰分析を行った(表 4)。活力を目的変数とした場合、仲間意識と管理職ダミーは有意とはならなかった。熱意を目的変数とした場合、報告ダミー、両立配慮、認知症ダミー、配偶者なしダミーは有意とはならなかった。没頭を目的変数とした場合、配偶者なしダミーは有意とはならなかった。

さらに性別ごとに WE と WE の下位尺度を目的変数とした重回帰分析を行った(表 4-2, 4-3)。男性で WE 及び WE の下位尺度を目的変数とした場合、管理職ダミーは有意とはならず、活力を目的変数とした場合は、管理職ダミーに加えて仲間意識も有意とはなかった。女性で WE 及び WE の下位尺度を目的変数とした場合、仕事評価及び管理職ダミーが有意となり、活力のみ両立配慮も有意となった。

すべての重回帰分析の F 検定の有意確率は、0.1%水準で有意であった。VIF は 3 を超えるものはなかったため多重共線性はないと考えた。WE の α 係数値は 0.953、活力は 0.911、熱意は 0.857、没頭は 0.903 であった。

5. 考察

分析結果の考察は以下のとおりである。

仮説 1 について仕事と介護の両立に理解ある職場環境のうち、仕事の評価、両立配慮のある職場環境、仲間意識は WE に正の影響を与えており、仮説 1 は認められた。

仕事への評価は有意な正の影響を与えていた。介護をしても、仕事の目標や課題が理解され、正当な成果の評価が WE を高める可能性があることが示唆された。また、制度があった上で利用しやすい職場環境、組織や上司が仕事と介護の両立に協力的な環境で仕事を続けられることが、前向きな気持ちで仕事に向かえる要因と考えられる。先行研究で見たように斎藤(2011)^[8]、的場(2012)^[9]、斎藤ほか(2014)^[10]の制度を利用しやすい環境づくりの必要性、武石(2014)^[13]の働き方や職場のマネジメントの重要性、武石(2014)^[13]、大平ほか(2020)^[15]で上司の理解あることなどと述べられたとおり、仕事と介護が両立しやすい職場環境が WE を高めていた可能性がある。また、令和元年版労働経済の分析(2019)^[7]で示された人事評価に関する公正性・納得性の向上、企業等がワーク・ライフ・バランスに関する目標を取り込んでいることが WE の規定要因となる結果と通ずる結果になった。さらに、同僚と助け合い、支援を感謝されることで社内での存在意義を感じ、WE が高まる可能性が示された。また、令和元年版労働経済の分析(2019)^[7]で示された職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化が WE を高める結果と通ずる結果になった。

仮説 2 の家族介護について職場に報告又は相談することは WE に正の影響を与えていることが示され、仮説は認められた。介護を担うことを、職場に報告・相談することで、孤立すること無く職場での協力が得られるため、WE が高まる可能性が示唆された。

また、認知症ダミーは WE に負の影響を与えていた。認知症の介護が介護者を疲弊させ、WE を低める可能性があることが示唆された。配偶者なしダミーは WE に正の影響を与えていた。配偶者がいないことで調整先が減ることが WE を高める可能性があると考えられる。一般に管理職は非管理職に比べて WE が高い(石山ほか, 2021^[27]) が、本研究で管理職ダミーが WE に負の影響を与えていた理由としては、管理職の責任が介護との両立に

プレッシャーとなり、WE を低める可能性が示唆された。

さらに、WE の下位尺度を目的変数として分析を行った。下位尺度のうち没頭には職場環境の全ての変数が影響していたが、管理職ダミーは有意とならなかった。活力では、仲間意識と管理職ダミーは有意とならなかった。熱意では管理職ダミーが有意とならなかった。すなわち、活力には、同僚との関係や役職に影響せず、一方、熱意には、両立のための行動や環境とは無関係に仕事への誇り（熱意）持てる可能性が示唆された。仕事に夢中になること（没頭）には役職ではなく、仕事の内容が影響する可能性が示唆された。

加えて、性別ごとの分析では、有意となる変数が仕事評価以外は異なる結果となった。男性は管理職ダミーが影響を与えていなかった。男性は役職に関わらず、両立のための行動や職場環境からの配慮が WE に影響を与えている可能性がある。一方、女性は仕事評価と管理職ダミーのみが WE に影響を与える結果となった。女性にとって仕事と家庭の両立のための行動や良好な職場環境はこれまでの経験から当然であり、家族介護が必要となっても WE に影響を与える要因ではない可能性が考えられる。また、介護をすることで管理職の責任が果たせていないと感じ、WE に負の影響を与えている可能性が窺えた。

6. 結論

本研究では、家族介護をしながら働く正規雇用労働者において、仕事にポジティブな心理状態と考えられている WE に上司以外の同僚との関係、上司や組織からの仕事評価、報告・相談することが影響する可能性について示唆できた。さらに、下位尺度別、性別で影響する変数が異なることが示唆されたことに意義があると考えられる。因子分析の結果から仕事評価、両立配慮、仲間意識、および両立のための報告・相談を両立に理解ある職場環境として WE に影響があるかを重回帰分析で検証した。分析結果から、仕事への正当な評価、上司や組織による両立への配慮のある職場環境、仲間意識、職場への報告・相談が WE を高める可能性があることが示唆された。この結果から、家族介護を担う正規雇用労働者であっても両立を配慮されつつ自身が出した成果や結果に正当な評価や感謝がされることや、孤立すること無く職場で仕

事と介護の両立が出来るように配慮されることで、働きがいを高める可能性があると考えられる。また、仕事と介護が両立出来る環境にするには、家族介護を担う正規雇用労働者が介護や仕事を抱え込むこと無く、職場に報告又は相談することの必要性が示唆されたと考える。

また、下位尺度別、性別で WE に影響する要因が異なる可能性が示唆された。活力や熱意などのような WE が職場にとって重要であるか、性別によって異なる配慮や対応が必要である可能性がある。特に女性管理職にとって家族介護を担うことが、仕事の責任を果たせていないと感じる可能性があるため、人事や上司からの適切なフォローが必要と考える。

7. 今後の課題

本研究は、家族介護を担う正規雇用労働者の WE の規定要因を分析したが、選定した変数は WE の約 38% を説明するにとどまり、企業の業種や福利厚生、企業規模など他の職場環境が影響を与えている可能性もある。今後、さらに変数を追加して、WE の規定要因を明らかにしたい。

謝辞

査読していただいた先生方、編集委員の皆様へ感謝申し上げます。また、本研究を行うにあたり、ご指導をいただいた法政大学大学院政策創造研究科高尾真紀子教授、ご協力いただいた方々に深謝いたします。

引用文献

- [1]総務省統計局. 平成 24 年就業構造基本調査. 2012
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/index2.html#kekka> (参照 2021-5-16)
- [2]総務省統計局. 平成 29 年就業構造基本調査. 2017
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html> (参照 2021-5-16)
- [3]労働政策研究・研修機構(2016). 介護者の就業と離職に関する調査. 日本労働政策研究報告書, No.153
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/153.html> (参照 2021-5-16)
- [4]労働政策研究・研修機構. 再家族化する介護と仕事の両立—2016 年改正育児・介護法とその先の

- 課題. 日本労働政策研究報告書, 2020, No.204
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2020/0204.html>
(参照 2021-5-16)
- [5]Schaufeli et al.
The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002,3, p.71-92.
- [6]島津明人. ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. *日本職業・災害医学会会誌*, 2015, Vol. 63, No. 4, p.205-209.
- [7]厚生労働省 令和元年版 労働経済の分析
- [8]日誌 慎一郎. 仕事への動機づけ 産業・組織心理学会編. 産業・組織心理学ハンドブック, 2009
- [9]Mowday,R.T., et al., The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979,14, p.224-247.
- [10]Locke, E.A., The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette(Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976, p.1297-1349.
- [11]みずほ情報総研株式会社. 仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究 (厚生労働省委託), 2009
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h24_itaku-chousa.html (参照 2021-5-16)
- [12]斎藤真緒. 男性介護者の介護実態と支援の課題ー男性介護ネット第1回会員調査から. *立命館産業社会論集*, 2011, 47(3), p.111-127.
- [13]的場康子. これからの家族介護を考える: 働きながら介護を担う家族介護者に対する支援の必要性. *Life design report*, 2012, 204, p.16-23.
- [14]斎藤真緒ほか. 介護と仕事の両立をめぐる課題: ワーク・ライフ・ケア・バランスの実現に向けた予備的考察. *立命館産業社会論集*, 2014, 47(3), p.119-136.
- [15]濱島淑恵ほか. 家族介護者の介護負担感と各種生活行動に対する主観的評価の関連ー就労している家族介護者への支援制度の検討ー. *人間関係学研究*. 2008, 第15巻第1号, p.1-12.
- [16]的場康子. 介護離職を減らすため相談体制の充実を. *Life design report*, 2013,10, p.39-41.
- [17]武石恵美子. 従業員の介護不安の現状と職場に求められる対応. *日本労務学会誌*, 2014, Vol.15 No.1, p.4-19.
- [18]日本経済団体連合会. 仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて. 2018
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/034.html> (参照 2021-5-16)
- [19]大平剛士ほか. 仕事・介護の要求度ー資源が抑うつ感とワーク・エンゲイジメントに与える影響. *経営行動科学学会第23回年次大会*. 2020, p.7-14.
- [20]Eguchi H et al. Validation of the Japanese Version of the Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB-J). *Frontiers Psychol*, 2019, Vol.10, article2628.
- [21]松原光代. 介護に従事する管理職の仕事と介護の両立状況ー介護がモチベーションと仕事効率性へ与える影響ー. *学習院大学経済論集*, 2016, 第53巻 第1号, p.21-28.
- [22]河野道子. 家族介護を担う女性正規雇用者の仕事と介護の両立についての研究ー仕事への意欲に着目してー. *日本キャリアデザイン学会第16回研究大会・総会 (2019年度大会) 資料集*. 2019, p.111-114.
- [23]Shimazu, A. et al. Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology, An International Review*, 2008,57, p.510-523.
- [24]Graen, G. et al. Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 1995, 6 (2), p219-247.
- [25]A Seers. Team-member exchange quality: A new construct for role-making research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1989, 43(1), p.118-135.
- [26]Eisenberger, R. et al. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1986, 71, p. 500 – 507.
- [27]石山恒貴ほか. 役職定年制と定年再雇用対象者におけるワーク・エンゲイジメントの実態と規定要因. *日本労務学会誌*, 2021, 第21巻第3号, p.43-62.

Abstract

The purpose of this study was to focus on the work engagement of regular employees involved in family care and to clarify the determinants which might affect their work engagement. A questionnaire survey was conducted over the Internet. Responses were received from 502 family caregivers of elderly people, who were also regularly employed. Factor analysis and multiple regression analysis were performed. It is suggested that establishing an organizational culture that supports a balance between caregiving of the elderly and employment demands, and job evaluation would be positively associated with a more engaged approach to work tasks on the part of employees caring for an elderly family member.

(受付日：2021年7月30日，受理日：2022年2月18日)

河野 道子 (こうの みちこ)

法政大学大学院政策創造研究科修士課程修了。

日本キャリアデザイン学会会員，国家資格キャリアコンサルタント

日本キャリアデザイン学会第16回研究大会・総会（2019年度大会）で研究発表。

専門は政策学，キャリア。現在は，家族介護を担う雇用労働者の心理に焦点をあてた研究を行っている。