

氏名：谷 俊子  
学位の種類：博士（公益学）  
学位記番号：博甲第 2 号  
学位授与年月日：平成 26 年 6 月 4 日  
学位授与の条件：学位規則第 4 条第 1 項該当  
論文名：日本企業における従業員処遇－ケアの倫理による考察－  
論文審査員：照井 孫久 教授（東北公益文科大学）  
野村 豊子 教授（東洋大学、学外審査員）  
田中 朋弘 教授（熊本大学、学外審査員）

### 論文の内容の要旨

日本企業の従業員が置かれている環境は変化を続けている。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。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。

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、従来とは違った思想で従業員をケアすることが必要であると考えられる。本研究では、企業における従業員処遇に新たな理論であるケアの倫理を提起するにあたり、次の三部構成により考察を行った。

第 I 部では、日本企業の雇用課題に関する考察を行う。雇用の中でも特に人事労務管理に焦点を当てる。はじめに日本の人事労務管理について概念の整理と今日的課題の傾向を確認する。そして人事労務管理の様々な課題から、子育て支援に的を絞って、社会における企業の役割について概観する。最後に、企業の子育て支援、特に企業内の各職場における人的な課題について概観する。

第 II 部では、第 I 部で考察した人事労務管理の課題を「ケアの倫理」を応用することで解決を目指す。「ケア」という概念は、人間存在と関わる多様な側面があり、それらは「ケアの倫理」の名称で哲学的・倫理的に考察を加えた先行研究が多分野にわたり存在する。それらが企業における従業員ケアに応用が有効であるかどうかを検討していく。また「ケア」そのものの概念は、倫理理論としてだけではなく、主に社会学・医学・看護学・社会福祉学の分野で構築がなされてきた。それらの分野で語られてきたケアの概念についても概観していく。特に企業における従業員への支援との共通点や相違等に関

連するケアに焦点を絞り検討する。

第Ⅲ部では、実際に企業で子育て支援を行っている現場でインタビューを行い、ケアの倫理は実践されているのかどうかを調査した。それを質的研究調査の方法に則って分析を行った。第Ⅰ部、第Ⅱ部で人事労務管理およびその新しい課題の1つとしての子育て支援において検討し、企業は今後さらに、子育てや介護等の家庭責任を担う従業員には、相応の支援を行うことが必要であることが明らかになった。育児休業制度および復帰後の短時間勤務制度は、多くの企業で定着し、取得率・利用率も上昇している。しかし代替要員の確保等、課題は未だ山積している。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・同僚の協力があつてこそ成り立っているのではないか。本調査はそれを前提として、休業取得者と上司にインタビューを行い、具体的な職場での工夫について調査した。子育て中の従業員に対して、どのようなケアや工夫がなされているかを明らかにし、ケアの倫理との相関を見出した。

以上により、日本企業において、従業員の処遇、特に子育て支援をしていく上で、ケアの倫理の理論は有効であること、また子育て支援としての人的ケアが成功し、働きやすい職場の実現、人材の活用が行われている職場では、上司や同僚によるケアの倫理の実践が存在していることを明らかにした。

## 審査結果の要旨

本論文は、企業で働く女性の子育てにおける企業内の職場環境、および上司や同僚の支援の現状と課題について、膨大なインタビューデータを質的に分析し、ケアの倫理の視点から考察を加えた先駆的な研究の成果を示すもので、審査の経過および結果については以下の通りである。

研究の意義及びその独創性については、本論文は日本企業における従業員処遇の中でとくに子育て支援に着目し経営学、倫理学、社会学からその現状と課題を分析、及びケアの倫理の視点に基づいたデータ分析の成果は、社会的な意義を有するものであり、特にビジネス倫理学の領域において、企業の雇用問題を「ケアの倫理」から読み解くという試みは新規性とオリジナリティに富むものと評価された。これまでも、企業における雇用問題を「日本的企業文化」の視点からの分析する研究は存在したが、地域的な概念としての「日本的企業」の視点よりも普遍的な要素を含む可能性の高い「ケアの倫理」に基づく研究は、今後さらなる成果が期待されるものと考えられた。

研究方法については、経営学、倫理学、社会学の視点から企業における子育ての支援と、子育てに取り組む女性の現状と課題について分析を行うとともに、子育て中の女性と職場の上司に対するインタビューを実施し、その結果について **Grounded Theory Approach**、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA)、および質的統合法による分析を試みている。主に、**Grounded Theory Approach** では概念分析を、M-GTA ではモデルの構成を、

質的統合法ではデータの構造化を目指した分析を行うことにより、一定の成果を上げているものと認められた。

審査の過程においては、インタビューに関連して、データ収集の手続きおよび分析の手法に関する記述が不足している点、および論文の結論部分において、研究への取り組み全体の成果が十分に反映されていないために、研究目的と結論部分の論旨に一部一貫性を欠くという点についての指摘があり、学位請求者に対して指摘箇所を修正の上、論文を再提出することが求められた。

再提出された論文においてはデータ収集の方法、倫理的な規定に従った資料の取り扱い、および **Grounded Theory Approach**、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (**M-GTA**)、および質的統合法の各方法論についての明確な記述が確認された。また、論旨の一貫性及び結論部分記述の問題については、企業における子育て支援における職場全体のマネジメントの必要性を指摘する中で、ケアの倫理の特徴としての相互行為、欲求の理解と応答、善を目指す成長の手助け、信頼と自由の尊重を上げることにより、研究の成果を明示している。また、インタビュー調査の分析を通して企業において「ケアの倫理」の実践は自然に行われていることを示すとともに、そのプロセスを企業組織全体へ還元しつつ、ケアを行う管理者への組織全体のバックアップの必要性についても指摘されているところである。論文の中で示されている、上司のケアモデルとしての「仕事へのケア」と「心へのケア」のそれぞれの詳細な分析については、今後の課題として残されている。

本研究における取組の主題は、これまで先行研究の存在しない新たな分野への挑戦であり、その意味では概念定義等については更に検討を要すものと考えられ、また、概念モデルの実証という大きな課題も残されているのであるが、論文審査委員会においては日本企業における従業員処遇に関するケアの倫理の側面に新たな焦点を当てた、先駆的で社会的に有意義な研究として、博士（公益学）の学位を授与するに値する業績と判断された。