

# 令和4年度 日本労務学会東北部会 年次部会プログラム

と き：2022年12月3日（土） 13:00～18:00（予定）

ところ：アイーナ いわて県民情報交流センター 7階 ミーティングルーム707<sup>1</sup>  
（〒020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通1丁目7番1号 TEL: 019-606-1717）

参加費：無料

## 【年次部会プログラム（敬称略）】

総合司会 田村 正文（八戸学院大学）

1. 開会の辞 石塚 史樹（日本労務学会東北部会長 明治大学）
2. 13:00～13:30 東北部会 令和4年度年次総会（総会の次第、総会資料は当日配布）
3. 13:40～18:00 研究報告会（報告40分、質疑応答15分を目途）

座長：田村 正文（八戸学院大学）

石塚 史樹（明治大学）

第1報告：13:40～14:35

工藤 健一（東北福祉大学）

「（仮題）介護経営における人材マネジメントの課題

～ICT技術・介護ロボットの導入等の導入を踏まえて～」

第2報告：14:35～15:30

林 嶺那（法政大学）

「首長のリーダーシップが女性登用に及ぼす影響：山形県を事例として」

第3報告：15:45～16:40

田中秀樹（同志社大学） 渡部 あさみ（岩手大学）

「（仮題）仕事マネジメントがワーク・ライフ・バランス及びストレスに与える影響～日本・オーストラリア・ニュージーランドの3か国比較～」

第4報告：16:40～17:35

鈴木 好和（東北学院大学）

「拙著『人的資源管理論 第6版』について」

4. 閉会の辞（講評と東北部会の今後に向けて）福地 一雄（東北福祉大学名誉教授 予定）
5. 所連絡など

---

<sup>1</sup> 参加者数によっては、会場のキャパシティの関係上、岩手大学に変更になる場合もございます。開催会場につきましては、改めてご案内申し上げます。

### 【報告要旨：敬称略】

本報告要旨は、各報告者の先生方よりお送りいただいた内容を、プログラムのご報告順に掲載しております。なお、仮題とあるように、当日のご報告タイトルと異なる場合がございますこと、予めご承知おきください。

#### 第1報告 工藤 健一(東北福祉大学)

##### 「(仮題)介護経営における人材マネジメントの課題 ～ICT技術・介護ロボットの導入等の導入を踏まえて～」

###### 【要旨】

日本においては少子高齢化、人口減少の進展に伴い、今後ますますの労働力人口の減少が見込まれている。介護分野においても、介護人材の確保及び生産性の向上を通じた介護サービスの維持や安定化は喫緊の課題となっている。そうした中で、介護人材の量的確保や質的向上の取り組みが進められている。その一方で、介護事業（あるいは介護経営）においては、近年、ICT技術や介護ロボットの導入による生産性向上の取り組みが試行的なものも含めて積極的に進められてきている。

本報告では、こうした取り組みが進む中で変容を迫られる介護労働のあり方に着目し、介護労働の質の変化や介護経営における人材マネジメントに生じてきている課題について検討したい。具体的には、介護業務の中でICT技術やロボット化の馴染む範囲の検討や、こうした新たな技術の活用に関わり職員に求められる職務遂行能力の変化、人材育成を見据えてどのような人材育成プログラムや現場でのノウハウ共有の取り組みが求められるかについて、試論的に検討をしたいと考えている。

#### 第2報告 林 嶺那(法政大学)

##### 「首長のリーダーシップが女性登用に及ぼす影響：山形県を事例として」

###### 【要旨】

公共部門におけるジェンダー多様性の向上が世界的な課題となっているが、特に日本において、公共部門において指導的地位に立つ女性の不足は深刻である。こうした状況を改善するため、政治的なリーダーシップへの期待は高まっているが、日本においてその効果は十分検討されてこなかった。本研究は、都道府県庁における希少な女性首長であり、女性登用にも積極的な吉村美栄子山形県知事（2009年～現在）の女性登用推進政策の効果を検証する。まず、合成コントロール法を用いて、吉村知事の就任による女性管理職比率や審議会委員の女性比率に対する効果を推定したところ、いずれも2期目（2013年～2017年）から明確な正の効果が確認された。

次に、人事異動データを用いた分析からは、やはり2期目に入ってから、女性を財政・企画等の官房部門に積極的に登用する傾向が観察された。山形県の事例は、首長の強力な政治的意思を通じて、公共部門における指導的地位に女性を積極的に登用することが可能であることを示唆している。

### 第3報告 田中 秀樹(同志社大学) 渡部 あさみ(岩手大学)

#### 「(仮題)仕事マネジメントがワーク・ライフ・バランス及びストレスに与える影響 ～日本・オーストラリア・ニュージーランドの3か国比較～」

##### 【要旨】

本報告では、日本・オーストラリア（以下、AUS）・ニュージーランド（以下、NZ）のデータを基に、仕事マネジメントとワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）満足度・ストレスの関係について検討を行う。労働時間短縮やWLBの確保がより一層注目されている。それらの実現のためには、仕事量や仕事の自律性など、いわゆる仕事マネジメントが重要な鍵となることが予想される。そこで、本研究では、日本・AUS・NZの3か国で実施したWLBに関する労働者調査を分析することで、仕事マネジメントの違いについて比較し、それら仕事マネジメントが各国においてWLB満足度やストレスにどのような影響を与えるのかについて検討を行った。

分析の結果、仕事マネジメントにおいて、日本はAUS・NZと比べて、仕事の他律性が低く自律性が高いことが明らかになった。また、AUS・NZに比べて、日本の労働者は仕事の進め方について上司に意見を言う機会が与えられていると感じる傾向も見られた。一方で、AUS・NZの労働者は自身の仕事量は組織外部の要因によって決まると感じている者が、日本よりも多いことが示された。

続いて、仕事マネジメントの規定因それぞれが各国においてWLB満足度やストレスに与える影響について分析した結果、以下のことが明らかになった。3か国すべてにおいて、仕事量が多いことはWLB満足度を低下させてストレスを増加させていた一方で、仕事の自律性はWLB満足度を増加させていた。日本とAUSでは、仕事の自律性はストレス低下にも寄与していることも明らかになった。また、3か国すべてにおいて上司が仕事を管理すること（すなわち、他律的管理）がストレス低下に寄与しており、NZではそれがWLB満足度向上をもたらす可能性も示唆された。これら結果より、仕事内容を上司が決定しつつ仕事遂行における自律性が一定程度担保されていることがWLB満足度向上・ストレス低減に寄与する可能性が示めされた。

### 第4報告 鈴木 好和(東北学院大学)

#### 「拙著『人的資源管理論 第6版』について」

##### 【要旨】

2003年に同書を上程させていただきました。6版に至るまで人的資源管理の分野では大きな変化がありました。今回、初版から大きく変化した点を5つにまとめてご報告させていただきます。

- ① 人的資本についての注目
- ② インターナルマーケティング
- ③ HRMとオフィスデザイン
- ④ HRテック
- ⑤ 人的資源会計・監査