

主観的仕事ウェルビーイングの規定因についての探索的検討[†]

辰巳哲子（リクルートワークス研究所）

2021年3月16日

要旨

個人の生活様式が多様化する中、働くことは個人にとってどのような意味を持つのだろうか。2019年には働き方改革関連法案が施行され、2020年にはコロナ禍においてリモートワークが導入されるなど、個人の働き方は大きく変化した。

個人が仕事から得る幸福感については、主観的仕事ウェルビーイングの分野で研究の蓄積が進んでいる。本稿は、仕事ウェルビーイングを「生き生き働いている状態」とし、個人の「生き生き働く状態」は、個人が「働くこと」をどのように捉えているのかによって変わるのではないかと仮説をたてた。そこで、「働くこと」を規定する要因として、仕事に対する認知や行動を主体的に変化させるジョブクラフティング（JC）に着目した分析をおこなった。その結果、JCの3つの次元である、タスク境界、関係的境界、認知的境界はいずれも生き生き働く状態に影響しているが、中でも自分の担当している仕事を見直したり、意味あるものとしてとらえ直す、「認知的境界」の影響が大きいことが示された。

次に、JCスコアを3群に分け、各個人の「生き生き働く状態」を表現したテキストデータと対応分析をおこなった。その結果、JC高群では、生き生き働いている状態として自己主導型の言葉がみられた。一方の低群では、他者から与えられた環境が「生き生き働く」状態をつくっていることが示された。これらの結果からは、「生き生き働く」状態にもっとも影響するのは自分の仕事の捉え直しであり、捉え直しが進んだ場合には、生き生き働くことも自己主導で調整できるが、仕事の捉え直しが進まない場合には、他者から与えられた環境によって仕事ウェルビーイングが左右されることが示唆された。

キーワード 主観的幸福感、職場のウェルビーイング、働く意味

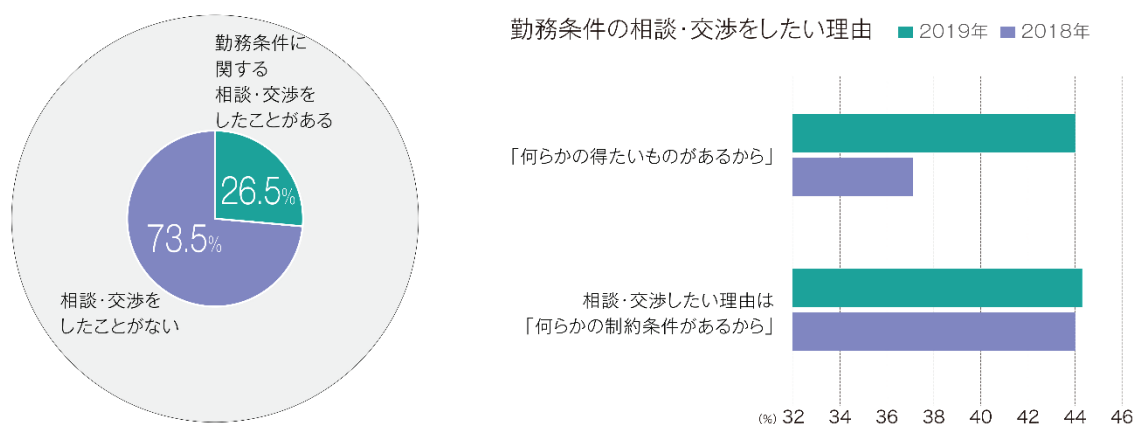
本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

[†]本稿は、リクルートワークス研究所「働きがいの実態調査2020二次分析研究会」の成果の一部である。同研究会のメンバーから貴重なコメントをいただいた。記して深く感謝申し上げたい。なお、本稿に残された誤りはすべて筆者の責任である。

1. はじめに

近年、私たちの働き方をめぐる環境は大きく変化している。2019年の働き方改革関連法案施行にはじまり、2020年は新型コロナウイルスの感染拡大を機に、多くの企業がリモートワークの導入に踏み切り、仕事の進め方や働く時間の管理は個人の手任せられた。自宅でのテレワーク中心の生活では、自身や家族の生活時間にあわせたやり方を模索せざるを得ず、いったい自分にはどのようなやり方がフィットしているのか、自身の仕事の軸や仕事の進め方をあらためて考えた人も多いただろう。これまでは企業のルールにあわせるように自分の働き方を決めていたが、近年、自分なりの働き方を選ぶ人が増加傾向にあることも明らかになってきている（リクルートキャリア、2020）。2019年末に実施されたこの調査では、「勤務条件に関する相談・交渉をしたことがある」就業者は26.5%だった。同様の設問を2018年にもおこなっているが、2018年には育児など何らかの「制約条件がある」から相談・交渉をする人が多かったが、2019年の調査では「学びのための時間」や「副業」など、「得たいものがある」から相談・交渉している人の割合が増加していることが明らかになっている。

図表1 勤務条件の相談・交渉の経験とその理由



※2019年12月リクルートキャリア「働く喜び調査」より 対象: 15歳~64歳の男女働いている人5,467人のうち、自営業を除く5,044人

上記のような職場との条件交渉の内容は、個人が生活の中で働くことをどのように位置付けているか、ということにも影響されると考えられる。実際、同じ調査の中では、『働く』と聞いて思い浮かぶ言葉を尋ねているが、「報酬」「生活」「お金を稼ぐための手段」「いきがい」「やりがい」「社会参加」などの多様な言葉が挙げられていることが明らかになっている。働くことを「いきがい」と捉えている人と、「報酬」と捉えている人とは、「生き生き働く状態」もまた違っているのではないかと考えられる。

そこで本稿は、「生き生き働いている」状態がどのように多様化しているのか、テキストデータの分析から多様な生き生き働く状態を把握する。その後、テキストデータと個人の仕事の捉え方を意味するジョブクラフティング（JC）との関係を明らかにし、どうすれば個人が「生き生き働く状態」を実現できるのか、考察する。

2. 主観的ウェルビーイングと「生き生き働く」

主観的ウェルビーイングの研究は1980年代から活発化している。心理学分野においてウェルビーイングは、「どの程度人々が満足した状態にあるかを示す包括的な概念」（Andrews,1983）、「ポジティブ感情や関与、満足、価値などを含む、人々の人生のポジティブな評価」（Diner & Seligman,2004; Seligman,2002）とされている。伏島（2015）は、1983年から2008年までの主要な10本の研究に見られる主観的ウェルビーイングに関する定義を検討し、これまでの研究にみられる主観的ウェルビーイングには2つの側面が共通して確認されていることを示している。2つとは、情動や気分を含む即時的な「感情反応」と、満足や充足、達成などの「持続的な認知」である。

リクルートワークス研究所（2020）によると、「生き生き」は日本語特有の擬態語であり、「新鮮で生気があふれているさま」「元気で、活気のあるさま」などと辞書では説明されている。もともと、擬態語は明確な概念的定義がないため、研究領域や学術論文ではあまり使用されてこなかったが、擬態語はヒトの表現しづらい複雑な感情や意識などを伝えるのに優れた言語表現であると考えられており、そのような擬態語の特徴を生かして、人の性格を測定するための擬態語性格尺度なども作られているとしている。擬態語は感覚表現から感情や心情などを示すものに転化したと推定されるものも多く、視覚や触覚の感性を通して自己の身体図式や自己意識に根差したイメージ喚起のポテンシャルが高いとされている（芋坂,1999）。これまで、働く人のやりがいや充実感に着目したアウトカム指標としてはワークエンゲージメントや幸福感などをはじめとしたさまざまな概念が提唱されてきたが、「生き生き」という擬態語を用いることによって、自分が望ましい状態で働いている姿を直感的にイメージとして喚起することができ、いまの私たちがどのような状態像で働くことを望んでいるのか、その多様性を探索的に検討することが期待できるとされている。詳細は後述するが、「生き生き働く」状態として個人から上げられた内容は、主観的ウェルビーイング研究で指摘された2つの側面である情動や気分を含む即時的な「感情反応」と、満足や充足、達成などの「持続的な認知」が含まれていることが明らかになっている。そこで本稿では、「生き生き働く」を主観的ウェルビーイングの内容として扱う。

3. テキストマイニングから見る「生き生き働く」

人々は「生き生き働く」を直感的にどのように捉えているのか。まず、個人が「生き生き働いている状態」がどのような状態なのか、1600名を対象におこなわれた、仮説生成のための質的調査を分析した。「『生き生き働く』ということ表現する単語を5つあげてください」と教示し、単語をあげてもらった。頻出語を分析した結果、出現回数10位までの言葉を示したのが以下の図表1だ。ここからは、「やりがい」や「元気」「健康」といった、メンタルとフィジカルの健康さが表現されている。

図表2 「生き生き働く」のイメージ

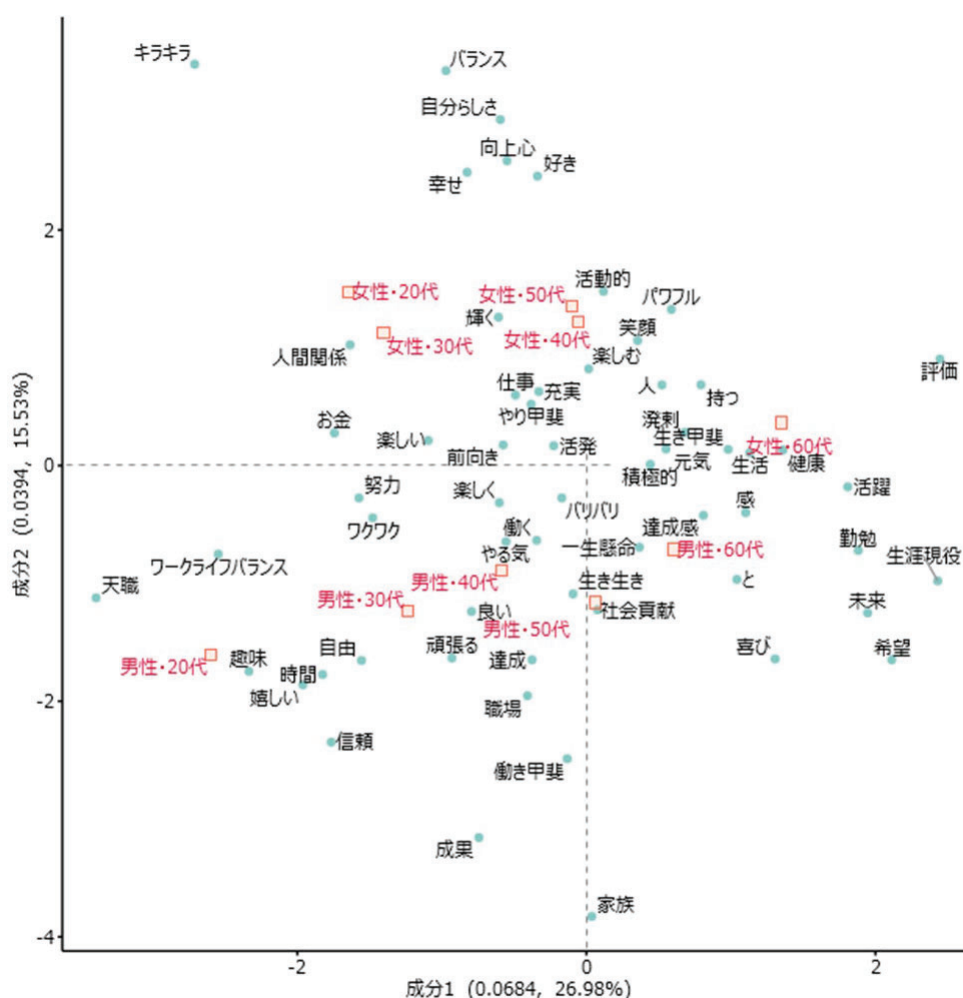
抽出語	出現回数
やり甲斐	397
元気	330
健康	222
生き甲斐	222
楽しい	198
澆刺	181
充実	156
やる気	116
活力	107
笑顔	103

次に、これらの「生き生き働くイメージ」を示した単語と、個人属性との関係を対応分析によって明らかにした。分析結果が以下図表3である。

この結果からは、男性と女性では「生き生き働くイメージ」異なっている傾向があることが示された。女性では20代から50代までが近くに付置しており、「人間関係」や「輝く」「充実」「やりがい」「笑顔」「活動的」「楽しむ」という言葉が付置されている。「やりがい」や「楽しむ」といった内面をあらわす言葉に加え、「笑顔」や「輝く」といった外形的な言葉が記されているのが特徴的だ。60代では「生活」「健康」「元気」「活躍」「生き甲斐」といった言葉が付置されており、働くことだけでなく、生活や健康とのバランスが「生き生き働く」ことにつながっている様子が見えてくる。

男性では、年代によって「生き生き働く」状態が異なっていた。20代では、「趣味」「自由」「嬉しい」が近接して布置されており、仕事だけではない時間も生き生き働くことに影響していることがうかがえる。30代・40代・50代では、職場の状況が良いことや「信頼」「達成」「成果」が近接しており、女性に比べて男性のほうがより、組織の中での関係性や、仕事の成果に「生き生き働く」ことが関連づいていることが示されている。男性60代は女性60代と比較的に近くに付置しており、働くことだけでなく、生活や健康とのバランスが「生き生き働く」ことにつながっていることが示唆された結果となった。

図表3 「生き生き働く」状態のイメージと性別年代の関係



次に、上記で見たような「言葉のイメージ」ではなく、自分自身が「生き生き働く状態」とはどのような状態かを尋ねた、具体的には以下のように文章完成法を用いて教示した。

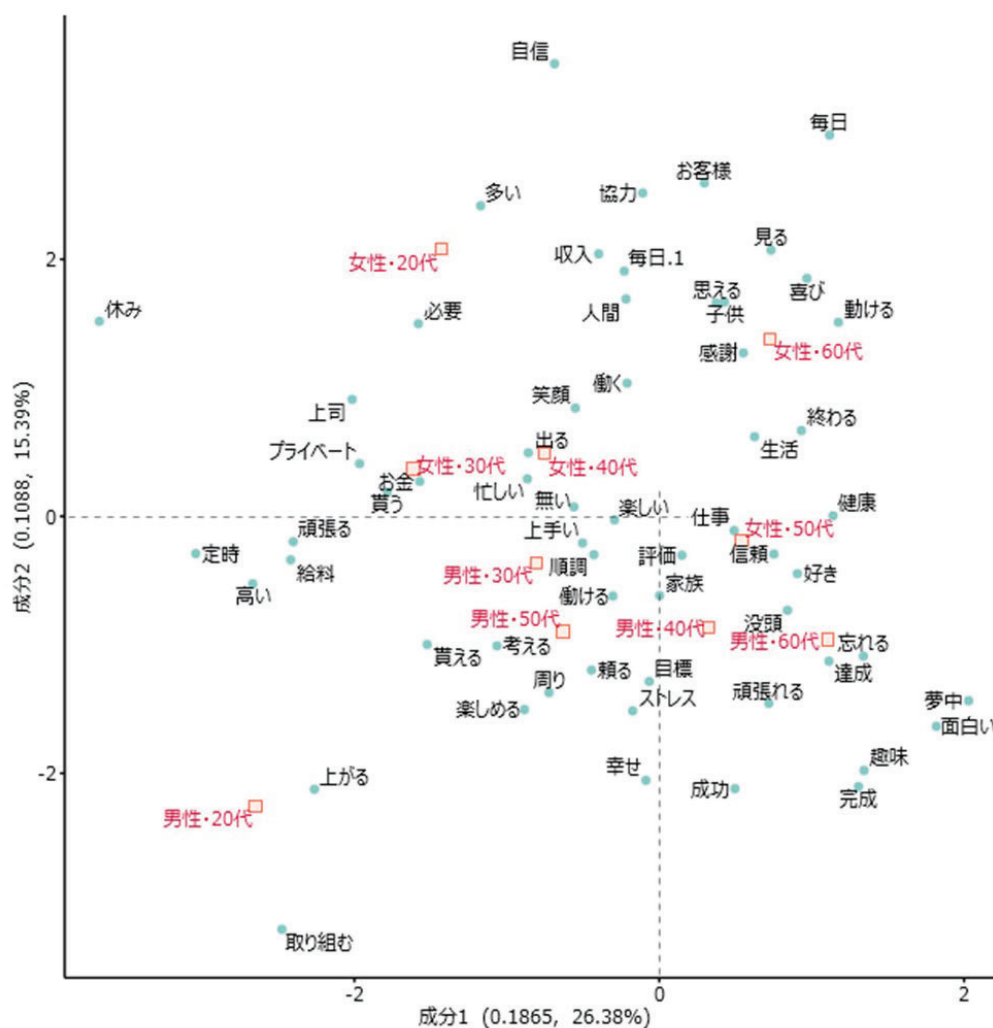
Q.私が「生き生き働けている」と思うのは「.....」時である

その結果、先の結果とは異なり、性別の影響が一部の年代層で見られた。具体的には、60代女性で「感謝」「動ける」「子ども」、男性60代では、「没頭」「頑張れる」「達成」「成功」と違いがみられている。しかし、そのほかは20代を除くと、性別の違いは見られるものの、年代別の傾向は消え、混在しているようである。

つまり、「生き生き働く状態のイメージ」「自分自身の生き生き働く」の2つの分析結果からは、「生き生き働く状態のイメージ」については性・年代ごとのイメージギャップが存在するが、「自分の生き生き働く」は20代・60代では、差異がみられるものの、そのほかは個人によって多様な状態である。また、結果からは、仕事そのものへの関与がみら

れる一方で、「定時」「プライベート」「給与」「子ども」「趣味」といった仕事以外の要素も挙げられている。生き生き働いている状態が「プライベートが充実している時だ」と回答する人もいれば「定時であがれる日が続く時だ」「目標達成できた時」「自分の計画通りに物事が進んだ時」「周囲の人が成長した時」と表現する人もいる。これら多様な「生き生き働く」状態は、仕事の特性によるところもあると考えられるが、仕事を含んだ個人の望ましい生活状態を個人がどのように捉えているのかということによって、異なるのではないかと考えられる。

図表4 自分自身の「生き生き働く」



4. 働くことの境界に対する認知

テキストデータの分析からは、自身の「生き生き働く」状態は一部において属性の傾向がみられるものの、全体としては多様であることが示された。そこで、個人の「生き

生き働く」状態が何によって規定されているのか、ここでは、個人の仕事の捉え方に着目し、仕事の捉え方が「生き生き働く」状態に与える影響を検討する。

Wrzesniewski & Dutton(2001)は、仕事について他者がデザインした画一的な仕事を従業員がどう受容するかという視点では、個人の仕事経験を十分に捉えることができないとして、社会構成主義に依拠しつつ、従業員が自らの仕事の経験を作り上げているという見方を示した。そのうえで JC を「個々人が仕事や人間関係の境界に関して行う物理的・心理的・認知的な変化 (p 179)」と定義し、JC モデルを提示している。このモデルでは、従業員は、仕事や人間関係の境界や内容に対して認知的な次元と物理的な次元で働きかけ、変更することを通じて、仕事に対する意義付けやワークアイデンティティが変化するとされている。JC の 3 つの次元とは、第 1 にタスク境界 (task boundary) の変更であり、具体的な仕事の内容や方法を変更することである。第 2 の次元は、他者との関係性もしくは相互作用に関する境界 (relational boundary) である。他者との関係性を増やしたり、その質を変えたりしていくことである。第 3 に、認知的な境界変化がある。物理的なタスク変更や他者との相互行為の変化がなくとも、仕事全体を自分がどのように捉えるかを変えることはできる。

そこで以下の分析では、JC が個人の生き生き働く状態に与える影響を定量的に分析した上で、JC スコアによって「生き生き働く状態」にはどのような傾向がみられるのか、定量データとテキストデータの対応分析をおこない、明らかにする。

5. データ

分析には、リクルートワークス研究所 (2020)「働きがいの実態調査 2020」の調査データを用いる。この調査は、個人の「働きがい」「生き生き働く状態」の実態を把握することを目的としている。総務省統計局「労働力調査」をもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴が母集団と同程度の比率となるように割り付けられている。学歴のみ、文部科学省のデータを参照している。調査方法はインターネットモニター調査であり、調査実施時期は、2019 年 11 月 13 日~11 月 15 日、回収されたサンプル数は、9716 人であった。

本稿で用いる JC に関する設問は、ジョブ・クラフティング尺度 (Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M., 2017) であり、具体的には以下の項目を尋ね、1 まったくあてはまらないから、7 非常によくあてはまるまでの 7 件法で回答をうながした。分析には各因子の合計点を使用した。

JC タスク境界 ($\alpha = .853$)

仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり不必要な作業を減らしたりする必要と感じれば新たな作業を自分の仕事に加える
仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する

JC 関係性境界 ($\alpha = .841$)

仕事を通じて積極的に人と関わる

仕事を通じて関わる人の数を増やしていく

仕事で関係する人々の状況を把握し、相手の便宜をはかる

JC 認知的境界 ($\alpha = .865$)

自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる

自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく、全体として意味のあるものだと考える

自分の担当する仕事の目的がより社会的に意義のあるものであると捉えなおす

生き生き働くは、「あなたはここ1カ月の間、生き生き働いていましたか？」と聞き、1「まったくあてはまらない」から5「よくあてはまる」までの5件法で回答をうながした。

6. 結果

6-1. 生き生き働くに影響する3つの境界

生き生き働くを従属変数、3次元のJCを説明変数とする重回帰分析を行った。以下に結果を示す。

図表5 「生き生き働く」に影響するジョブ・クラフティング(N=9712)

独立変数	生き生き働く
ジョブクラフティング_タスク	.04 **
ジョブクラフティング_関係	.16 ***
ジョブクラフティング_認知	.31 ***
F値	965.25 ***
調整済みR ²	.23 ***

** $P < .05$ 、*** $P < .001$

結果からは、JCの3つの次元である、タスク境界、関係的境界、認知的境界はいずれも生き生き働く状態に影響しているが、中でも自分の担当している仕事を見直したり、意味あるものとしてとらえ直す、「認知的境界」の影響が大きいことが示された。

6-2.JC と「生き生き働く状態」の関係

次に、JC スコアと「生き生き働く状態」の関係を明らかにすることを目的とした対応分析をおこなった。JC スコアの高群、中群、低群の3群に分け、各群の周囲にある「生き生き働く状態」を分析したのが以下図表6である。

図表6 JC と生き生き働く状態の対応分析結果



結果からは、高群では、生き生き働いている状態について、「取り組む」「達成」「満足」「進む」「楽しむ」「認める」が付置されており、JCが高いと、自分がそれにどう取り組むか、どのように達成するか、といった、自己主導型の「生き生き働く」言葉がみられ

ることが明らかになった。一方の低群では、「給与」「収入」「人間関係」「好き」「得る」が近くに付置されており、他者から与えられた環境が「生き生き働く」状態をつくっている可能性があることが示された。これらの結果は、「生き生き働く」状態にもっとも影響するのは自分の仕事の捉え直しであり、捉え直しが進んだ場合には、生き生き働くことも自己主導で調整できるが、自己の働き方の捉え直しが進まない場合には、他者から与えられた環境によってウェルビーイングが決定されるということである。

7. 考察

本研究の結果から明らかになったのは、次の3点である。第1に「生き生き働く」の一般的なイメージを尋ねると、性別・特に男性では年代別の傾向が認められたが、自分自身が生き生き働いている時のことを尋ねると、20代と60代を除いて、性別世代別の傾向は認められないことが示された。第2に自らの仕事の捉え直しを意味する、JCは生き生き働くに影響していた。中でも、自分の担当している仕事を見直したり、意味あるものとしてとらえ直す、認知的境界の影響がもっとも大きいことが示された。第3にJCと自身の「生き生き働く」状態の関係では、JCが高いほど、自己主導型の生き生き働く状態をつくっており、低いと他者から与えられた環境によってウェルビーイングが決定されていた。

これら一連の結果について先行研究からの考察を加える。「生き生き働く」状態として個人から挙げられた内容は、主観的ウェルビーイング研究で指摘された2つの側面である情動や気分を含む即時的な「感情反応」と、満足や充足、達成などの「持続的な認知」が含まれていることが明らかになった。つまり、「生き生き働く」は主観的仕事ウェルビーイングの内容として扱うことができる概念であり、擬音語であることからより直感的な主観的仕事ウェルビーイングを示していると考えられる。本研究の結果からは、一般的なイメージと比べて、個人の生き生き働く状態は、性別や年代の影響をうけることなく、非常に多様であることが明らかになった。ウェルビーイングとは、個人にとって「よい状態」について当人の意識を捉えた概念であるが、どのような状態が個人にとって「よい状態」なのかによって「よい状態」にするための方略は異なると思われる。本研究は、働くことについての「良い状態」がどのような内容で構成されているのか、その多様性の一端を示すことができたと考える。

次に「仕事の捉え直し」の効果である。新型コロナウイルスの感染拡大を機に、副業やテレワークが導入され、働き方の選択肢が増えた。それに伴って、自分や家族の生活との関係から、自分の仕事をあらためて意味づけなおす人も増加している傾向がみられている（リクルートキャリア、2020）。このような環境において、本稿で示されたのは、認知的な捉えなおしが個人の「生き生き働く」に大きな説明力を持つということだ。目の前の仕事を捉え直してやりがいある仕事に見立てたり、自分の仕事全体を貫く意味を考えたり、担当する仕事の目的が社会にとってどのような意義のあるものかを考えることは、すなわ

ち、個人の「生き生き働く状態」を生み出していた。一方で、自分の仕事の捉え直しが進んでいない場合には、会社側から与えられる報酬や職場の人間関係といった物質的な要因がそのまま個人の「生き生き働く」に影響していた。後者の場合は、給与が下がったり、職場の人間関係が悪化したりすると、生き生き働けなくなることを意味している。

本稿の結果は、多様な個人の生き生き働く状態を前提に、生き生き働くには、個人の仕事の捉え直しが欠かせないことを示したが、その一方で課題も多く残している。JCには職場の状況が影響することがこれまでの研究で指摘されているが、本研究では職場変数を加えた分析はおこなっていない。職場に関係する変数を加えた分析をすることで、個人の「生き生き働く」に応じた職場の介入方法についての示唆が得られると考えるため、今後、職場の変数を含めたモデルを構築し、検証をおこなう必要があると考える。

参考文献

- Andrews, F. M. (1983). Population issues and social indicators of well-being. *Population and Environment*, 6(4), 210-230.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- 伏島あゆみ. (2015). 大学生の主観的ウェルビーイング向上における対人関係と健康行動の役割, 久留米大学, 博士論文 (未刊行)
- 荻阪直行 (1999) 『感性のことばを研究する—擬音語・擬態語に読む心のありか』新曜社
- リクルートワークス研究所 (2020) 『働きがいの実態調査 2020』株式会社リクルート
- リクルートキャリア (2020) 『働く喜び7年間の報告書』
<https://www.recruitcareer.co.jp/company/vision/> 2021年3月29日閲覧
- Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017). Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 470-497.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.