

30代大卒正規社員のキャリア初期段階における
仕事の意味形成への影響

橋本賢二(リクルートワークス研究所)

30代大卒正規社員のキャリア初期段階における仕事の意味形成への影響

橋本賢二（リクルートワークス研究所）

2025年6月4日

要旨

近年、社外活動などの機会が拡大し、仕事の意味は社内の人間関係だけでなく、社外の他者との関係も影響すると考えられる。そこで、本研究は、キャリア初期段階における仕事の意味形成に影響する要因を社内外の他者やその関係性に着目して比較・検討することを目的とする。仕事の意味は、当座の収入源とする外的な側面と、チームの一員となることおよび価値を創造することの2つの内的な側面から捉えた。30代の社会人を対象に仕事の意味形成に影響した他者とその関係性を分析した結果、「チームの一員」となる意味には直属の上司が正に影響していた。「価値を創造」する意味には社外の仕事で関係のある年上の人から正に影響し、家族や親族は負に影響することが明らかとなった。また、いずれの「意味」に対しても、支援的関係性と葛藤を促す関係性が正に影響していた。「当座の収入源」とする意味には、他者の属性やその関係性から影響する要因を見出すことはできなかった。

キーワード 30代, 仕事の意味, 他者, 関係性

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。

1. 問題意識

個人が仕事を選ぶ際には、どんな仕事を選ぶだけでなく、誰とどのように関わるのかも重大な関心となる。近年、職場の枠を超えた社外活動や越境学習などの機会が拡大している。このような背景の中で、仕事の意味は社内の人間関係だけでなく、社外の多様な他者との関係も通じて形成されると考えられる。Blustein (2019) は、仕事の真髄は人との関係にあり、仕事と人との関係はキャリアの選択と決定の背景となることなどの前提があると指摘している。仕事において、誰とどのように関わるのかは、仕事の意味形成を左右する。このため、どのような機会がどのような仕事の意味形成に影響するのかは、個人にとってはキャリアを充実させるための関心事項となり、企業にとっては魅力のある職場環境を整備するための情報となる。

労働者の仕事に対する意識は変化している。米田 (2021) は、過去 20 年の先進国同士の比較から、わが国の労働者が働くことそのものへの積極的な意味を見出しにくくなり、仕事はお金を稼ぐ手段と割り切る傾向が進んだことを指摘している。このような労働者における働くことの意味の変化に対して、企業も施策を講じている。例えば、定期的な面談や評価のフィードバックなどを通じて仕事への意味づけを促すことで、仕事へのモチベーションやエンゲージメントを高める仕組みを整えている。さらに、佐野・藤本 (2024) が企業の人材育成において、社外機関等による Off-JT (Off the Job Training) の利用や自己啓発支援の拡充が図られつつあると指摘するように、企業が他社と連携した研修機会の提供や社外で開催される勉強会への参加を促すことや兼業・副業や越境活動など個人が社外での取り組みを進めることを奨励して、個人の能力開発の機会を拡充する動きがある。近年、仕事と人との関係が交差する場面は社内だけに留まらず、社外にも拡大しつつあり、個人が働くことの意味を考える機会は、社内活動だけでなく、社外活動にも見出されるようになってきていると考えられる。このような変化が新たに生じていることは、社外活動が個人の働く意味に与える影響を解明する必要性を一層高めている。この問題は、社外活動を展開する企業にとっても重要な関心事項である。

しかし、これまでの仕事の意味形成に関する研究は、主に職場や社内の人間関係に焦点を当てており、拡大しつつある社外活動を念頭に社外の他者の影響を含めた実態は十分に解明されてこなかった。本研究は、仕事の意味形成に影響する要因を社内外の他者や他者との関係性に着目して比較・検討することを試みた。

2. 先行研究

2.1. 仕事の意味

仕事の意味に関する古典的な研究では、達成感や承認などの動機付け要因と、給与や労働条件などの衛生要因に区別する研究がある (Herzberg, 1966=1968)。我が国でも、三隅 (1987) が仕事の意味にはやりがいや自己充足に関する内的な側面と物的・経済的対価に関連する外的な側面があると指摘する。田藤 (2017) は、仕事の意味の因子構造を

検証することを目的に実施した計量分析から、仕事の意味を内的と外的な側面の 2 つの因子で捉えることの妥当性を認めている。しかし、Herzberg が動機付け要因として承認を、三隅も仕事の内的な側面としてやりがいを例示しているように、これらは誰かに認められることや誰か（何か）にとって価値があることなど、社会的に成立するものも含意していると考えられる。このため、仕事の意味を 2 つの区分で捉えることは、内的な側面を個人の動機に矮小化させてしまう懸念がある。

Arendt (1958) は人間の営みを生存するために必要な「労働」、安全・快適に生きるために必要な「仕事」、より良い社会の構築・運営に向けた「活動」に整理し、人間が目的合理性だけでなく価値合理性に基づいた営為を行いうることを示している。また、尾高 (1941) は仕事の意味について、社会生活のなかで他とは異なる個性を發揮して他のために連帯することを仕事の本質と置いた上で、生計のための「生業」、自己の得意を發揮することで寄与する「天職」、世間のなかで各人が果たすべき役割としての「職分」の 3 つの意味を示している。谷内 (2007) は、Arendt と尾高の整理を踏まえ、働くことには個人の生活の維持を目的とするものから、自分の働いた成果が社会に還元されることを認識したものまであることを指摘している。これらの研究は、仕事の意味について個人の動機に加え、社会性を加味する点で共通する。

上村 (2021) は尾高の規範的なニュアンスに留意しつつ、天職は仕事を通じて個性や才能を發揮すること、職分は社会関係のなかで仕事を通じて人格的承認を享受することと読み替えることで、現代における仕事の意味をカバーできると評価している。また、古今東西の思想から「良い仕事」の概念を整理した杉村 (1997) は、仕事は個人の欲求の充足だけでなく、共同的な価値や普遍的な価値とも結びつくことを示している。これらの研究から、仕事の意味における内的な側面は、自己実現という個人性の領域と、他者や社会に貢献する社会性の領域の 2 つの要素を認めることができる。

本研究では、仕事の内的な側面を自己実現という個人性の強い側面と、他者や社会への貢献という社会性の強い側面の 2 つに分けた上で、外的な側面を加えた計 3 つの側面から捉えることとする。

2.2. 仕事の意味形成と他者

仕事の意味形成に影響を与える要因は何か。Mead (1934) は、人間の自我の形成には他者が不可欠であり、両親や友達、先生、先輩などの「意味のある他者」からの期待を取り入れて社会的に形成されると主張する。Mead は、自我の形成過程を「ごっこ遊び」「ゲーム」「一般化された他者」に分け、他者から期待される役割の認知が段階的に拡大することを論じている。また、Blumer (1990) は、意味は文化を介した相互作用によって生まれると述べており、特定の文化に属する言語や論理、物語の展開に基づくパターンが意味の形成に寄与すると主張している。これらの理論を本研究に適用すると、仕事に関

連する他者からの期待や、他者との相互作用が仕事の意味形成に影響することが示唆される。

実証研究においても、他者の存在が仕事の意味形成に重要であることが確認されている。例えば、仕事の過程で他者から受け取る手掛かりが、自らの仕事や役割、自己の意味づけの要素となること (Wrzesniewski et al., 2003)、仕事の重要性や肯定的な意味の形成には「自己」「他者」「仕事の文脈」「精神性のある人生」の 4 つの源泉があること (Rosso et al., 2010)、意味のある仕事は「他者との一体感」「内なる自己の開発」「他者への奉仕」「潜在能力の完全な表現」の 4 つの時限の間に生じる緊張を捉えること (Lips-Wiersma et al., 2012) などは、他者との関係が仕事の意味形成に影響していることを指摘している。さらに、大庭・藤原 (2008) は、新入社員を対象とする定性的な調査から、職場の上司・先輩・同僚との社会関係からの関与や支援が仕事の意味形成に影響することを指摘している。正木・岡田 (2010) は、職場における関係性は指導性、協同性、自制性、娯楽性、類似性、親和性の 6 要因から構成され、対人関係の促進に寄与することを明らかにしている。

仕事の意味形成に影響する他者との関係性には、ストレスや葛藤も含まれる。Park (2010) は、ストレスフルな体験によって生じる状況的意味と、体験にかかわらず存在する信念や目標である包括的意味との不一致によって新たな意味が形成されるとする。このモデルを仕事の意味形成にあてはめると、仕事の意味は意味の不一致から新たな意味を発見するプロセスとして捉えることができる。坂井 (2008) は、仕事に関する不満やストレスが葛藤をもたらし、その葛藤を克服するために新たな意味づけを模索しようとする動機付けが行われることを示している。正木・岡田 (2014) は、仕事の意味は社会の中で自分の価値を見出すことと、働くことの意味を深めていくことが同時に進行するプロセスであると指摘し、その要因として、仕事の実践行動、組織における関わり行動、人的支援や葛藤の 3 つを示している。

近年では、仕事以外の場所で接する他者も仕事の意味形成に影響することが示されている。石山 (2018) は、本業と本業以外の実践共同体を往還することによって生じる越境学習に着目し、異なる意味の存在を認知することの重要性を指摘している。石山 (2020) は、越境によって異なる文脈を往還する個人が、組織内外の知識や情報をつなぎ、文脈への理解を深めることを示している。

さらに、仕事との関係が直接ない家族からの期待や相互作用も、仕事の意味形成に影響を与えると考えられる。三隅 (1987) の「働くことの意味に関する国際比較調査」では、仕事中心性を測定するためにレジャー、地域社会、仕事、宗教、家族の 5 領域の重要度を得点配分する質問が設けられている。米田 (2021) は、1980 年代前半には日本人の仕事中心性が極めて高かったものの、現在では特に高くも低くもないと指摘し、仕事以外の要因が仕事の意味に影響していることが示唆される。

これらの研究を踏まえれば、仕事の意味形成を促進させる他者は、上司や同僚などの社内だけでなく、株主や顧客など社外にも存在し、業務上の接点のある取引先や業務に関係なく接点のある越境活動先の仲間、家族なども考慮されるべきである。先行研究は、それぞれの他者が個人の仕事の意味形成に影響することを解明している。しかし、意味の形成に影響する他者は個人の生活の中で同時期に接触するため、それらの他者がどのような仕事の意味にどの程度の影響を及ぼすのかは未解明である。このため、社内と社外、業務上と業務外の他者に分けて包括的に調査することは、それぞれの他者が及ぼす影響を比較して検証する意義がある。

また、先行研究において他者との関係で形成される仕事の意味は、自己実現や社会への貢献などの内的な側面に着目するものが多い。しかし、仕事の意味には当座の収入源として捉える外的な側面もある。このため、他者の影響は内的な側面だけでなく、外的な側面も含めて検討する必要がある。そこで、本研究では、仕事の意味形成に影響する他者とその関係性について、仕事の意味を 3 つの側面に分けた上で、それぞれの意味がどのような他者とのどのような関係性によって形成されるのかを解明することを目的とする。

2.3. 研究課題

本研究は、30 代に焦点をあてて、キャリアの初期段階における仕事の意味形成を促進する他者とその関係性について考察するものである。本研究のリサーチクエスションは、次の 2 つである。第一に、キャリア初期段階において他者の属性はどのような仕事の意味形成に影響するのか、第二に、他者との関係性はどのような仕事の意味形成を促進するのか。これらを探索的に検討する。

研究対象の設定にあたり、仕事経験の長さを考慮する必要がある。正木 (2019) は、社会人経験 10 年以上の者が仕事に自己成長や達成感などの内的な側面の意味を見出すことを明らかにしている。また、キャリア・アンカーの形成や特定の分野でプロフェッショナルとして認められるためには、約 10 年の経験が必要とされる (Schein, 1990; 松尾, 2006)。これらの研究から、10 年の社会人経験を持つことが、仕事の意味や仕事での活躍につながる成長行動を捉える重要な節目になると考えられる。そこで、本研究の調査対象は、大学を卒業して 10 年以上の仕事経験がある 30 代とする。我が国の教育システムにおいて大学卒業は通常 22 歳であるため、30 代を対象に 10 年以上の仕事経験を求めると、実質的な調査対象の年齢は 32 歳から 39 歳となる。

3. 研究方法

3.1. 分析に用いるデータ

調査にあたり、職種や従業員規模、雇用形態によって、仕事に対する価値観や成長機会が異なることから、学歴、従業員規模、雇用形態を統制する必要がある。そこで、調査会社に登録しているモニターのうち、大学卒業後に従業員規模 300 人以上の民間企業の正

規職員として就職し、正規職員としての勤務期間が10年以上ある30歳から39歳までの男女（男性500名、女性500名、平均年齢36.05歳）を調査対象とし、2024年3月14日から18日にかけてインターネットモニター調査を実施した。

本研究の関心は、仕事の意味形成に影響する他者とその関係性にあることから、他者から影響を受けた者に着目する必要がある。そこで、分析においては、仕事の意味形成に他者からの影響があったと回答した598名（男性286名、女性312名、平均年齢36.11歳）に限定する。なお、総務省「令和4年就業構造基本調査」によれば、30代大卒の正規職員の男女割合は男性63.2%、女性36.8%であるが、本研究では男女同数のサンプルを確保している。この中で、仕事の意味形成に他者からの影響があったと回答した者の男女比率は、男性47.8%、女性52.2%と、若干女性が高いもののほぼ同程度のサンプルを確保できたと考えられるため、このまま分析に用いることとした。

3.2. 被説明変数と説明変数

質問紙は、「仕事の意味」「仕事での活躍につながる成長行動」「意味に影響した他者」「影響者との関係性」の4項目群及びフェイスシートから構成した。

本研究の被説明変数である「仕事の意味」は、Erickson & Gratton (2007) の質問項目を基に、先行研究を踏まえた3つの仕事の意味を把握できるように設定した。「仕事とは、当座の収入源だ（当座の収入源）」、「仕事とは、自分の能力を活用できるチームの一員になることだ（チームの一員）」、「仕事とは、価値を創造することだ（価値を創造）」の計3項目とし、「1.全くあてはまらない」「2.あまりあてはまらない」「3.どちらともいえない」「4.ややあてはまる」「5.非常にあてはまる」の5件法で回答を得た。

「意味に影響した他者」については、社内では直属の上司、直属以外の上位者、年齢が高い先輩、同僚・同期・部下・後輩の4項目を、社外では業務内外と年齢の高低を組み合わせた4項目に家族や親族を加えた計9項目を作成した。回答者には「あなたが考える仕事の意味に影響した人を具体的にお答えください。最もあてはまるものを選んでください。該当する人がいない場合は、「全く影響していない」をご回答ください」と質問を提示し、各項目について、「1.全く影響していない」「2.ほぼ影響していない」「3.どちらでもない」「4.ある程度影響した」「5.かなり影響した」の5件法で回答を得た。

「影響者との関係性」は、影響を与えた他者からの働きかけに着目する。正木・岡田 (2010) が示した6つの要因から、自己の抑制に関する自制性を除いた指導性、協同性、娯楽性、類似性、親和性の5つの下位尺度のうち、他者からの働きかけに該当する項目の因子負荷量を考慮した各2項目を採用した。さらに、仕事の目的や組織のなかの自分を明確化する契機として、中原 (2010) の他者から受けている支援尺度の下位尺度を基に、新たな視点や価値観を提示する異質性と懐疑性として作成した各2項目、新しいことへの挑戦性として作成した2項目を加え、計16項目とした。回答者には「あなたの仕事の意味に影響を与えた人は、あなたに何をしてくれましたか、最もあてはまるものを選

んでください。」との質問を提示し、各項目について「1.全くあてはまらない」「2.あまりあてはまらない」「3.どちらともいえない」「4.ややあてはまる」「5.非常にあてはまる」の5件法で回答を得た。

本研究では、これまでに言及してきた先行研究を踏まえ、以下の分析仮説に基づいて分析する。

分析仮説 1 社内の他者、社外の他者及び家族や親族は、「当座の収入源」「チームの一員」「価値を創造」という3つの仕事の意味形成に正の影響を及ぼしている。

分析仮説 2 他者との関係性は、「当座の収入源」「チームの一員」「価値を創造」という3つの仕事の意味形成に正の影響を及ぼしている。

4. 分析結果

4.1. 分析結果

影響者との関係性の16項目について、仕事の意味形成において他者から影響を受けた人に限定して最尤法（プロマックス回転）による因子分析を行った。固有値の変化と解釈可能性の観点から3因子解を採択した。複数の項目で高い因子負荷量を示した4項目を除外して再び因子分析を行った（表1）。第1因子は「支援的な寄り添い」、第2因子は「友人的な親しみやすさ」、第3因子は「認識の揺さぶり・拡張」と名付けた。

表1 「影響者との関係性」の因子分析の結果

	1 支援的な 寄り添い	2 友人的な 親しみやすさ	3 認識の 揺さぶり・拡張
困っている時、知恵や物を貸してくれる	.830	-.095	-.003
苦しい立場の時、見方になってくれる	.744	.108	-.064
いつでも相談に応じてくれる	.669	.125	.006
劣っている面について、援助や協力をしてくれる	.472	.119	.137
同じ物を同じように感じるができる	-.075	.771	.000
似たような考え方や感じ方をする	.055	.678	-.054
シャレなどで楽しませてくれる	.112	.490	.097
プライベートや趣味などについて話をする	.266	.423	-.010
自分の価値観に対して疑問を投げかけてくれる	-.010	-.082	.824
自分の考えていることについて前提を疑ってくれる	-.156	.138	.728
自分とは全く異なる価値観を示してくれる	.262	-.124	.466
さりげなく非を注意してくれる	.201	.107	.440
α係数	.827	.758	.758
因子間相関	1	2	3
1	—	.732	.617
2		—	.584
3			—

分析仮説を検証するため、3つの仕事の意味をそれぞれ従属変数とする分析を行った。本研究に用いた3つの仕事の意味は順序尺度であることから、順序ロジスティック回帰分析を行った。平行線の検定において「当座の収入源」「チームの一員」の有意確率が0.05より小さいため、「すべての回帰式を通じて独立変数の偏回帰係数が等しい」という

帰無仮説が棄却された。このため、それぞれの仕事の意味について「4.ややあてはまる」と「5.非常にあてはまる」を合わせて作成した「あてはまる群」のカテゴリーを（1）とし、二項ロジスティック回帰分析を行った。被説明変数は意味に影響した他者、影響者との関係性とし、コントロール変数として、性別、未婚、子どもの有無、転職経験の有無、組織規模、世帯年収のダミーを用いた（表2～4）。

表2
「当座の収入源」の意味形成に関する
順序ロジスティック回帰分析と二項ロジスティック回帰分析の結果

当座の収入源	順序ロジスティック回帰分析		二項ロジスティック回帰分析		
	β	標準誤差	β	標準誤差	オッズ比
男性ダミー	-.067	.144	-.068	.246	.934
既婚ダミー	.011	.170	-.010	.369	.990
子どもありダミー	-.049	.242	-.487	.325	.615
転職経験なしダミー	-.183	.215	.261	.232	1.299
組織規模1000～5000人ダミー（300～1000人を基準）	.108	.163	.063	.312	1.065
組織規模5000人以上ダミー	-.213	.206	-.446	.274	.640
世帯年収401万円～600万円ダミー（400万円以下を基準）	-.158	.193	.618	.434	1.856
世帯年収601万円～800万円ダミー	.538	.315	.556	.441	1.744
世帯年収801万円～1000万円ダミー	.579 +	.323	.880 +	.471	2.411
世帯年収1001万円～1200万円ダミー	.730 *	.337	.389	.497	1.475
世帯年収1201万円以上ダミー	.396	.364	.980 +	.562	2.666
社内の直属の上司	.703 +	.378	.078	.138	1.081
社内の直属意外の上位者	.179 +	.094	-.006	.140	.994
社内の自分より年齢が高い人	.036	.091	.238	.153	1.268
社内の自分と同年代や年齢が低い人	.131	.104	-.008	.132	.992
社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人	-.031	.088	.221	.145	1.248
社外の仕事で関係のある自分と同年代や年齢が低い人	.209 *	.095	-.540 ***	.157	.583
社外の仕事で関係のない自分より年齢が高い人	-.300 **	.105	-.143	.153	.867
社外の仕事で関係のない自分と同年代や年齢が低い人	-.097	.103	-.041	.151	.959
家族や親族	-.099	.102	.166	.120	1.180
支援的な寄り添い	.133	.082	.913 ***	.247	2.492
友人的な親しみやすさ	.492 **	.164	-.365	.233	.694
認識の揺さぶり・拡張	-.051	.150	.232	.218	1.261
定数項			-1.876 *	.791	.153
Nagelkerke R2	.118		.200		
平行線の検定（有意確率）	<.001				
-2対数尤度			500.650		
有意確率			.040		

注：+ p <.1；* p <.05；** p <.01；*** p <.001

表 3

「チームの一員」の意味形成に関する
順序ロジスティック回帰分析と二項ロジスティック回帰分析の結果

チームの一員	順序ロジスティック 回帰分析		二項ロジスティック 回帰分析		
	β	標準誤差	β	標準誤差	オッズ比
男性ダミー	-.068	.170	-.037	.204	.964
既婚ダミー	-.180	.241	.129	.292	1.138
子どもありダミー	.240	.215	.087	.259	1.091
転職経験なしダミー	-.267	.163	-.322	.197	.725
組織規模1000~5000人ダミー (300~1000人を基準)	.446 *	.207	.596 *	.247	1.814
組織規模5000人以上ダミー	.054	.193	.138	.229	1.147
世帯年収401万円~600万円ダミー (400万円以下を基準)	-.091	.316	.112	.374	1.118
世帯年収601万円~800万円ダミー	-.065	.325	.080	.384	1.083
世帯年収801万円~1000万円ダミー	.036	.337	.243	.400	1.275
世帯年収1001万円~1200万円ダミー	.519	.369	.521	.449	1.684
世帯年収1201万円以上ダミー	.329	.378	.206	.452	1.229
社内の直属の上司	.302 **	.093	.234 *	.109	1.263
社内の直属意外の上位者	.150 +	.090	.163	.108	1.177
社内の自分より年齢が高い人	.089	.103	.131	.123	1.139
社内の自分と同年代や年齢が低い人	.107	.087	.133	.105	1.142
社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人	.067	.093	.052	.112	1.053
社外の仕事で関係のある自分と同年代や年齢が低い人	-.068	.104	-.032	.125	.969
社外の仕事で関係のない自分より年齢が高い人	.079	.103	.033	.122	1.034
社外の仕事で関係のない自分と同年代や年齢が低い人	-.149	.102	-.188	.122	.829
家族や親族	-.077	.081	-.099	.100	.906
支援的な寄り添い	.297 +	.162	.738 ***	.200	2.091
友人的な親しみやすさ	.014	.149	-.341 +	.187	.711
認識の揺さぶり・拡張	.739 ***	.145	.537 **	.176	1.711
定数項			-4.922 ***	.764	.007
Nagelkerke R2	.245			.243	
平行線の検定 (有意確率)	.033				
-2対数尤度				679.788	
有意確率				.312	

注: + $p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

表 4

「価値を創造」の意味形成に関する
順序ロジスティック回帰分析と二項ロジスティック回帰分析の結果

価値を創造	順序ロジスティック 回帰分析		二項ロジスティック 回帰分析		
	β	標準誤差	β	標準誤差	オッズ比
男性ダミー	.191	.167	0.049	0.198	1.05
既婚ダミー	-.409 +	.238	-.584 *	.285	.558
子どもありダミー	.434 *	.212	.633 *	.253	1.884
転職経験なしダミー	-.300 +	.161	-.250	.190	.779
組織規模1000~5000人ダミー (300~1000人を基準)	.024	.202	-.086	.237	.918
組織規模5000人以上ダミー	.049	.190	.130	.225	1.139
世帯年収401万円~600万円ダミー (400万円以下を基準)	.381	.311	.358	.369	1.431
世帯年収601万円~800万円ダミー	.232	.319	.364	.379	1.439
世帯年収801万円~1000万円ダミー	.661 *	.332	.820 *	.393	2.270
世帯年収1001万円~1200万円ダミー	.741 *	.362	1.061 *	.433	2.888
世帯年収1201万円以上ダミー	1.206 **	.375	1.298 **	.450	3.662
社内の直属の上司	-.016	.092	-.101	.111	.904
社内の直属意外の上位者	0.112	0.089	.084	.105	1.088
社内の自分より年齢が高い人	-.051	.102	.183	.124	1.201
社内の自分と同年代や年齢が低い人	-.042	.086	-.121	.104	.886
社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人	.162 +	.092	.223 *	.108	1.250
社外の仕事で関係のある自分と同年代や年齢が低い人	.124	.102	.071	.121	1.074
社外の仕事で関係のない自分より年齢が高い人	.015	.101	.086	.120	1.089
社外の仕事で関係のない自分と同年代や年齢が低い人	-.025	.101	-.074	.121	.929
家族や親族	-.227 **	.080	-.201 *	.098	.818
支援的な寄り添い	.742 ***	.161	.717 ***	.195	2.049
友人的な親しみやすさ	-.158	.146	-.224	.177	.799
認識の揺さぶり・拡張	.808 ***	.143	.587 ***	.169	1.799
定数項			-4.823 ***	0.752	0.008
Nagelkerke R2	.240			.228	
平行線の検定 (有意確率)	.109				
-2対数尤度				714.920	
有意確率				.707	

注：+ $p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

まず「当座の収入源」とする意味の形成については、二項ロジスティック回帰分析においても有意確率が 0.05 より小さいことから、適合性のある有意なモデルを得ることができなかった。

次に「チームの一員」とする意味の形成については、二項ロジスティック回帰分析において「社内の直属の上司」が正に影響していた。「社内の直属の上司」からの影響を受けている人は、仕事の意味を「チームの一員」と考える確率が高くなる。また、「支援的な寄り添い」「認識の揺さぶり・拡張」は正に影響し、「友人的な親しみやすさ」は負に影響していた。「支援的な寄り添い」と「認識の揺さぶり・拡張」の関係が、仕事の意味を「チームの一員」と考える確率を高くしている。

最後に「価値を創造」とする意味の形成については、二項ロジスティック回帰分析において「社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人」が正に影響し、「家族や親族」は

負に影響していた。「社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人」から影響を受けている人と「家族や親族」から影響を受けていない人は、仕事の意味を「価値を創造」と考える確率が高くなる。また、「支援的な寄り添い」「認識の揺さぶり・拡張」が正に影響していた。「支援的な寄り添い」と「認識の揺さぶり・拡張」の関係があることは、仕事の意味を「価値を創造」と考える確率を高くしている。さらに、既婚ダミーが負に影響し、子どもありダミー、世帯年収 800 万円以上のダミーが正に影響している。結婚していないことや子どもがいること、世帯年収が 800 万円以上あることは、仕事の意味を「価値を創造」と考える確率を高くしている。

5. 考察と今後の課題

5.1. 考察

本研究は、30 代大卒正規社員の仕事の意味形成に影響を与える「他者の属性」および「関係性」の特徴を検討した。その結果、意味の側面に応じて影響する他者像が異なることが示唆された。社内の直属の上司から影響を受けることで、仕事の意味を「チームの一員」として見出す傾向が高まることが分かった。「チームの一員」という意味づけは、自己実現といった内面的で個人的な側面を含んでいることから、日頃から仕事やチームを通じて関わりがある上司が強く影響していると考えられる。したがって、「チームの一員」とする意味の形成を左右する要因は、どのような上司の下で働くかにあることが示唆される。

社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人から影響を受けることで、仕事の意味を「価値を創造」として見出す傾向が高まることが分かった。一方で、家族や親族からの影響を受けることで、仕事の意味を「価値を創造」として見出す傾向が低くなることも分かった。「価値を創造」という意味づけは、社会性が強いことから、身近な存在よりも職業的に距離のある他者からの影響を受けて、視野や価値観を拡張させていると考えられる。年齢や経験のある社外他者との関係は、新たな自己認識のきっかけになると示唆される。

また、他者と「支援的な寄り添い」や「認識の揺さぶり・拡張」という関係を持つことが、仕事の意味を「チームの一員」「価値を創造」として見出す傾向が高まることが分かった。この結果は、大庭・藤原（2008）や正木・岡田（2014）が示した仕事の意味形成における人的支援や葛藤の役割を改めて支持するものである。「チームの一員」「価値を創造」という意味づけは、仕事の成果や仕事の価値を追求していく目的志向的な関係性が影響していると考えられる。

さらに、新たな観点として、「友人的な親しみやすさ」という関係をもつことは、仕事の意味を「チームの一員」として見出す傾向を低くさせている可能性を示した。仲間意識のような情緒的な関係性は、「チームの一員」となる仕事の意味形成に寄与しない可能性がある。

なお、「当座の収入源」とする仕事の意味については、有意に影響する他者の属性や関係性は確認されなかった。これは、収入という外的な側面が個人的・現実的な要因に基づきやすく、他者との属性や関係性を通じた意味形成が起こりにくいことを示唆している。

5.2. 本研究の意義

本研究は、他者の属性の違いや他者との関係性が仕事の意味形成に及ぼす影響を、社内と社外の他者、業務上と業務外の他者に分けて検証した実証研究である。これまでの研究は、主に社内や職場における相互作用に当ててきた。しかし、本研究では、社外の仕事で関係のある自分より年齢が高い人が「価値を創造」の意味形成に影響していることを実証した。仕事の意味は、社内や職場だけで形成されるものではなく、社外の他者との関係性によっても形成される。この点は、仕事の意味形成に関する研究の対象が拡大することに寄与すると考えられる。

本研究では、「チームの一員」や「価値を創造」の意味形成には、他者から支援的な寄り添いや認識の揺さぶり・拡張を得られる関係性を構築することが有効であることを示した。一方で、友人的な親しみやすさは「チームの一員」の意味形成を妨げてしまう可能性も示した。この点は、定期的な面談やフィードバック、Off-JT の利用や自己啓発支援において、企業が従業員との接し方を意識する際の示唆となる。

5.3. 本研究の限界

本研究は、30代を対象に回顧法を用いたクロスセクションデータであることから、データの特性に基づく限界がある。第一に、因果関係の解釈には慎重である必要がある。本研究では、分析対象を仕事の意味形成において他者から影響を受けたと回答している者に限定し、影響した他者がどのような属性であり、どのような関係性があったかを質問することで、他者との関係が仕事の意味の形成に影響したとの因果関係を前提としている。しかし、仕事の意味が他者との関係を形成するという逆方向の関係も成立し得る。設問設計の工夫によってある程度の前提を持ち込んでいるとはいえ、厳密な因果推論には限界があるため、今後はパネルデータなどによる縦断的な設計が必要である。

第二に、意味の変容や発達の視点を捉えることができない点である。相互作用によって形成される仕事の意味は、環境や状況からの影響を受けて変化する。調査対象とした30代自身も、結婚や出産などのライフスタイルの変化に直面するだけでなく、責任あるポジションを任されるなどの変化が生じるタイミングでもあり、これらが仕事の意味に影響している可能性も考えられる。これらの限界を克服し、心理的な要因が複雑に影響し合う仕事の意味形成と他者との関係を詳細に把握するためには、時間軸を取り入れた縦断的な研究を用いる必要がある。

第三に、「価値を創造」と考える意味形成に対し、結婚していないこと、子どもがいること、高収入であることが影響していた点については、理論的な解釈が十分に追いついて

いない。これらの要因は、個人の役割認識などが関係している可能性があるため、今後の調査設計ではライフコース要因や社会的役割への関わりとの関連性を精査することが求められる。

仕事の意味に影響する要因は、本研究が対象とした他者や他者との関係性だけに限られず、個人に生じるライフスタイルの変化や個人の役割認識などの要因も影響していると考えられる。仕事の意味形成に関する縦断的な研究に向けては、質的な研究も行いながら、仕事の意味に影響する要因と相互作用の内容を丁寧に把握していく必要がある。

【参考文献】

- 石山恒貴 (2018) 『越境的学習のメカニズム』 福村出版
- 石山恒貴 (2020) 「越境概念における組織内外の『意味の交渉』」 『経営行動科学』 32(1・2)、pp.11-28.
- 上村泰裕 (2021) 「働くことの意味と保護」 『労働政策研究雑誌』 No.736、pp.77-86.
- 大庭さよ・藤原美智子 (2008) 「『学び』の場から『働き』の場へ：ある一企業社員のインタビュー調査から」 『カウンセリング研究』 41(2)、pp.108-118.
- 杉村芳美 (1997) 『「良い仕事」の思想』 中公新書
- 尾高邦雄 (1941) 『職業社会学』 岩波書店
- 坂井敬子 (2008) 「成人前期有職者における仕事意味づけの変容の検討：二方向の仕事意味づけをもたらす『仕事不満・ストレス』に着目して」 日本教育心理学会第 50 回大会発表論文集、pp. 731.
- 佐野嘉秀・藤本真 (2024) 「日本企業の能力開発システム」 藤本真・佐野嘉秀 (編著) 『日本企業の能力開発システム』 独立行政法人労働政策研究・研修機構、pp.1-51.
- 田麿裕祐 (2017) 「仕事の価値の構造と規定要因に関する基礎的分析」 『応用社会学研究』 No.59、pp.103-111.
- 中原淳 (2010) 『職場学習論』 東京大学出版会
- 正木澄江・岡田昌毅 (2010) 「キャリア初期の職場における関係性が職業的アイデンティティに及ぼす影響」 『産業・組織心理学研究』 24(1)、pp.29-42.
- 正木澄江・岡田昌毅 (2014) 「企業従業員の働くことの意味醸成プロセスに関する探索的検討」 『産業・組織心理学研究』 28(1)、pp.43-57.
- 正木澄江 (2019) 「働くことの意味づけを促進する要因の実証的検討：中堅社員のキャリア発達の視点から」 『キャリアデザイン研究』 15、pp.87-99.
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習：プロフェッショナルへの成長プロセス』 同文館出版
- 三隅二不二 (1987) 「働くことの意味—国際比較」 三隅二不二 (編著) 『働くことの意味—Meaning of Working Life: MOW の国際比較研究』 有斐閣、pp. 1-100.
- 谷内篤博 (2007) 『働く意味とキャリア形成』 勁草書房
- 米田幸弘 (2021) 「日本人の働く意味の変化」 『日本労働研究雑誌』 No.736、pp.51-64.

- Arendt, H. (1958) “*The Human Condition*” The University of Chicago Press. (志水速雄訳 (1994) 『人間の条件』 筑摩書房)
- Blumer, J. (1990) “*Acts of Meaning*” Harvard University Press. (岡本夏木、仲渡一美、吉村啓子訳 (1999) 『意味の復権』 ミネルヴァ書房)
- Blustein, D. L. (2019) “*The Importance of Work in an Age of Uncertainty*” Oxford University Press. (五十嵐敦、作田稔監修、渡辺三枝子、中村恵、藤田真也監訳 (2023) 『人間の仕事』 白桃書房)
- Erickson, T. J. & Gratton, L. (2007) What It Means to Work Here, Harvard Business Review, September. (『理想の職場』 のつくり方 『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー』 2007年9月号、pp.88-100)
- Herzberg, F. (1966) “*Work and the Nature of Man*” Cleveland, OH : World Publishing. (北野利信訳 (1968) 『仕事と人間性：動機づけ－衛生理論の新展開』 東洋経済新報社)
- Lips-Wiersma M, Wright S. (2012) Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) Group & Organization Management. 37, pp.665-685.
- Mead, G. H. (1934) “*Mind, Self & Society*” The University of Chicago Press. (山本雄二訳 (2021) 『精神・自我・社会』 みすず書房)
- Park, C. L. (2010) Making sense of the meaning literature : An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. Psychological Bulletin. 136, pp.257-301.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior. 30, pp.91-127.
- Schein, E. H. (1990) “*Career Anchors: Discovering Your Values*” Jossey-Bass/Pfeiffer. (金井壽宏訳 (2003) 『キャリア・アンカー』 白桃書房)
- Wrzesniewski A, Dutton JE, Debebe G. (2003) Interpersonal sensemaking and the meaning of work. Res. Organizational Behavior. 25, pp.93-135.