



## 「生き生き働く」ことはどのようにとらえられているのか

第1章で見てきたように、「仕事のやりがい」は1981年以降、下降傾向にある。働き方が多様化するなか、「やりがい」や「働きがい」は人それぞれだろう。そこで、研究所では、「生き生き働く」ことについて自由記述による調査をおこなった。調査ではまず、「生き生き働く」という言葉からイメージされる言葉を挙げてもらった。

Q. 「生き生き働く」ということを表現する言葉を5つ挙げてください。

「生き生き働く」を表現するものとして挙げられた言葉は、9593語あった。上位10位までには、以下のような言葉が並んでいる。

表1 「生き生き働く」を表現する言葉上位10語

1位	やりがい
2位	元気
3位	いきがい
4位	健康
5位	楽しい
6位	はつらつ
7位	充実
8位	笑顔
9位	活力
10位	やる気

これを見ると、「元気・はつらつ・活力・健康」といった心身の活発さや「笑顔・楽しい」などの外から見た様子を表現する言葉が挙げられている。さらに、外から見た様子だけでなく「やりがい・いきがい」といった仕事を通じた価値の実感、「充実・やる気」など、内面の生き生きを表現する言葉が挙げられていた。

次に、挙げられた言葉の多様性を確認するために、上位10位までの言葉が全9593語の言葉のうち、どれくらいの比率を占めるのかを分析した。その結果、驚くべきことに、この上位10位までの言葉は、全体の4分の1に過ぎないことが明らかになった。図1のグラフを見ると、回答者の4分の3は上位10語とは異なる語であり、さまざまな「生き生き働く」のイメージを持っていることがわかる。例えば、「お互いさま」「やすらぎ」「意志」「開業」「汗」など、回答が1件しかなかった言葉も多く、「生き生き働く」を表す言葉は、その表現が非常に多様であることが明らかになった。

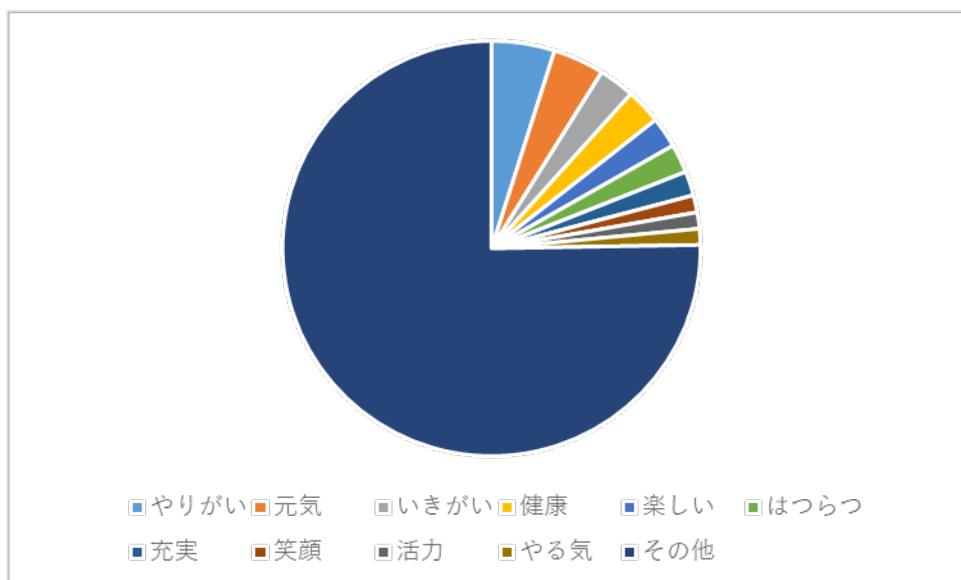


図1 「生き生き働く」を表現する言葉の比率

### 「私」が生き生き働けている時／そうでない時 も多様

次に、「私」が、生き生き働けているのはどのような時か、「私」が生き生き働けていないのはどのような時か、個人の状態に目をむけてもらい、かぎかっこの中を埋める、文章完成法を使ってたずねてみた。質問は以下の通りである。

Q. 私が「生き生き働けている」と思うのは「・・・・」時である。

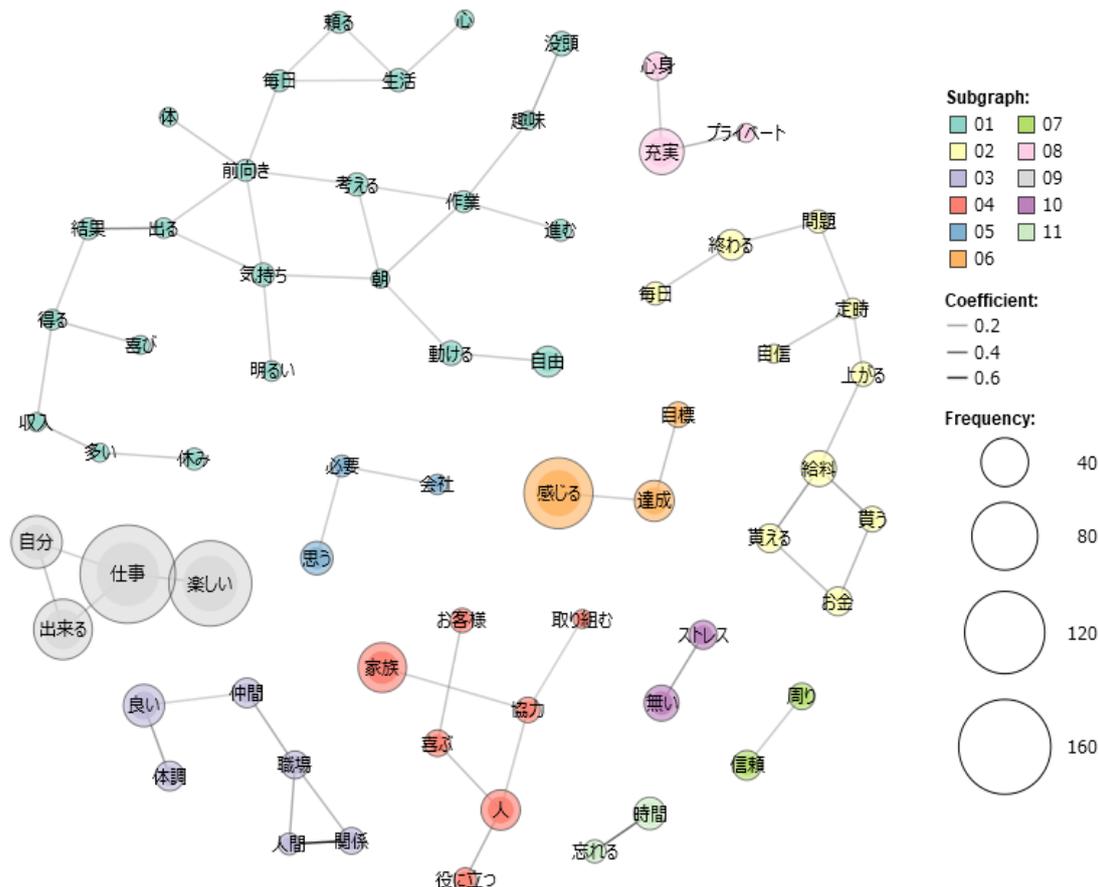
Q. 私が「生き生き働けている」と思えないのは「・・・・」時である。

生き生き働けている回答の中には、「自分らしく生きている」「家族の笑顔がある」「健康」「ストレスなくお金をかせぐ」「スムーズに仕事ができている」「余裕がある」「仕事をやり遂げられた」「たっぷりと汗をかいた」「その仕事に向いていると思える」「衣食住が充実している」「マイペースに仕事をしている」などがあつた。

また、生き生き働けていると思えないとする回答には、「失敗や予想外が続く」「仕事が忙しい」「向いていない仕事をしている」「やりがいがない」「目標がない」「無理をしている」「生活が困窮した」「いやいや働いている」「他の人の役に立っていないのではないかと疑問に思う」といった多様な回答が並んだ。

## 「私」が、「生き生き働いて」いると感じられる状態は？

次に、どのような言葉のつながりが強いのか、記述された文章を単語化し、共起分析<sup>1</sup>を行った。



(注) 共起グラフ：線で結ばれている単語間には関係性が強い。円が大きいものは単語の出現数が多い。

図2 「私」が生き生き働いている状態の共起グラフ

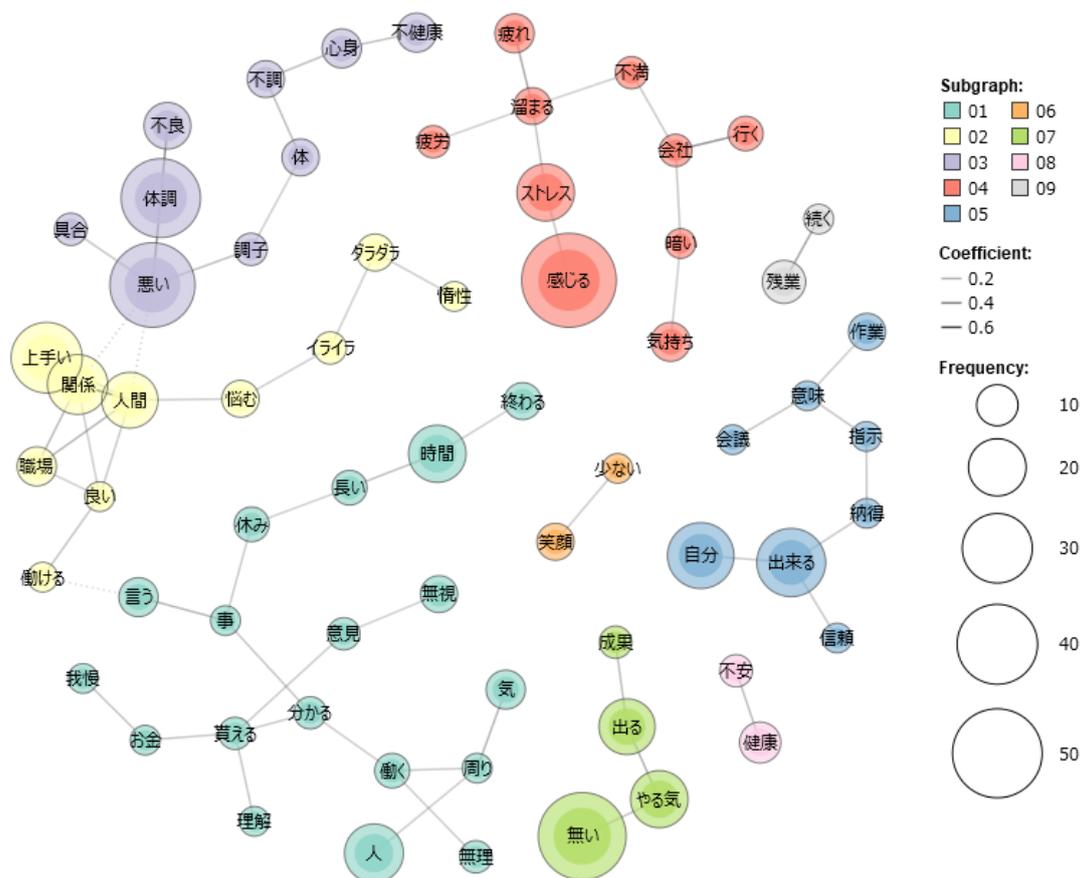
左上の緑色からピンク色までの言葉を反時計回りに解釈すると、以下のようなになる。

前向きに考える、結果が出る、収入や休みが多い、作業が進む、明るい気持ち、仕事が楽しい、自分の仕事ができる、職場の人間関係が良い、会社に必要とされる、目標達成している、達成感を感じる、体調が良い、人の役に立つ、お客様が喜ぶ、家族の協力がある、ストレスがない、周りを信頼している、時間を忘れる、定時に上がる、給料がもらえる、心身の充実、プライベートの充実などが読み取れる。

<sup>1</sup> 分析には、KHCoderを使用した。

## 「私」が、「生き生き働いて」と感じられない状態は？

「生き生き働いていない」状態についても、どのような言葉のつながりが強いのかを分析した。



(注) 共起グラフ：線で結ばれている単語間には関係性が強い。円が大きいものは単語の出現数が多い。

図3 「私」が生き生き働いていない状態の共起グラフ

こちらにも左上にある紫色の言葉から順に解釈を進める<sup>2</sup>。

体調不良、体調が悪い、不健康、心身不調、人間関係に悩む、だらだら惰性、長い時間、お金のために我慢、意見が無視される、無理に働く、やる気が出ない、成果が出ない、健康不安がある、自分にできるか信頼されていない、納得できない、残業が続く、ストレスが溜まる、ストレスを感じる、疲れが溜まる、不満が溜まる、会社に行くことで暗い気持ち(になる)。

<sup>2</sup> 「ない」という語がグラフでは表示されないため、元の回答に遡り、解釈を加えた。

なお、これらはいずれも、5 件以上の反応数が見られた言葉であるため、それ以下の件数の言葉はグラフ上には表示していない。

これらのグラフからは、「生き生き働く」「生き生き働けない」に共通した「ストレス」「人間関係」というキーワードが浮かび上がってくる。

### 周囲で「生き生き働く人」に見られる特徴

1600 名の「私が」生き生き働いている状態は、680 種類の言葉で表現されていた。日本人の特性から自分自身の志向はわかりにくいかもしれないと考え、調査では同時に周囲の人たちの「生き生き働く」をどのようにとらえているのかを尋ねてみた。

その結果、「周囲の人」の「生き生き働いている様子」は、983 種類の言葉で表現された。自分自身のことよりも、他者を対象とした方が「生き生き働く」のバリエーションは多いようだ。

そこで、983 種類の言葉について、KJ法を援用して分類し、カテゴリ化したもののうち、「私」の「生き生き働く」では確認されなかった言葉を示す。

Q. あなたの周囲で「生き生き働いている」と思うのはどんな人ですか

(1) 仕事の進め方や関わり方

- 変化し続けている
- 発想が柔軟である
- 全体像を把握して計画的に進めている
- 時間を上手に使う
- 仕事以外の場がある
- 気負わずのびのび働く
- 自分で仕事を創っている
- 自己管理ができている

(2) 仕事の目的や意味付け

- 仕事に意味を見出している
- 社会的に意味ある仕事をしている
- プロの誇りを持って働く
- 己の意志を貫いている
- 自分で決めている

### (3) 他者や社会との関わり方

○周囲を大切にし、職場を良くする

○他者や社会に貢献している

など。

上記は一部を取り上げたものだが、周囲の「生き生き働く」については、「明るい」「楽しそう」といった表面的な「生き生き」だけでなく、(1) 仕事の進め方や仕事との関わり方といったスタンスに関するもの (How)、(2) 仕事の意味や自分の意志の表現といった仕事の目的や意味付けに関わるもの (Why)、(3) 他者や社会との関わり方 (Relation) に関する豊かな表現が確認されている。

### 「生き生き働く」ことを実現する構造仮説

分析結果から見てきた、それぞれの「私」の「生き生き働く」イメージは実に多様で多次的なものであった。しかし、これらの要素は、大きく4つに整理することができそうだ。

まず、「生き生き働けない」理由として挙げられていた「健康」や「労働時間」「お金(収入)」、という心理的安全性のベースとなる部分が整っていることは、「生き生き働く」ための必須条件であるようだ。そして、ベース以外の要素としては、先に見てきたような、(1) 仕事の進め方や仕事への関わり方 (How)、(2) 仕事の目的や意味付け (Why)、(3) 他者や社会との関わり方 (Relation) といった要素があるようだ。

さらに、「生き生き働いて」いる状態は、自分よりも他者の様子の方がよく見えている。ただし、どのようなとらえ方をしているかは、あくまで個人の主観によるものだ。同じ状況にいたとしても個人のとらえ方によって、仕事の意味も、周囲との関係性も違って見えていることだろう。こうした個々によって異なる認知の方法も、「生き生き働く」ことに影響していると考えられる。

ここまでにわかったことを要約すると以下のような構造仮説が考えられる。

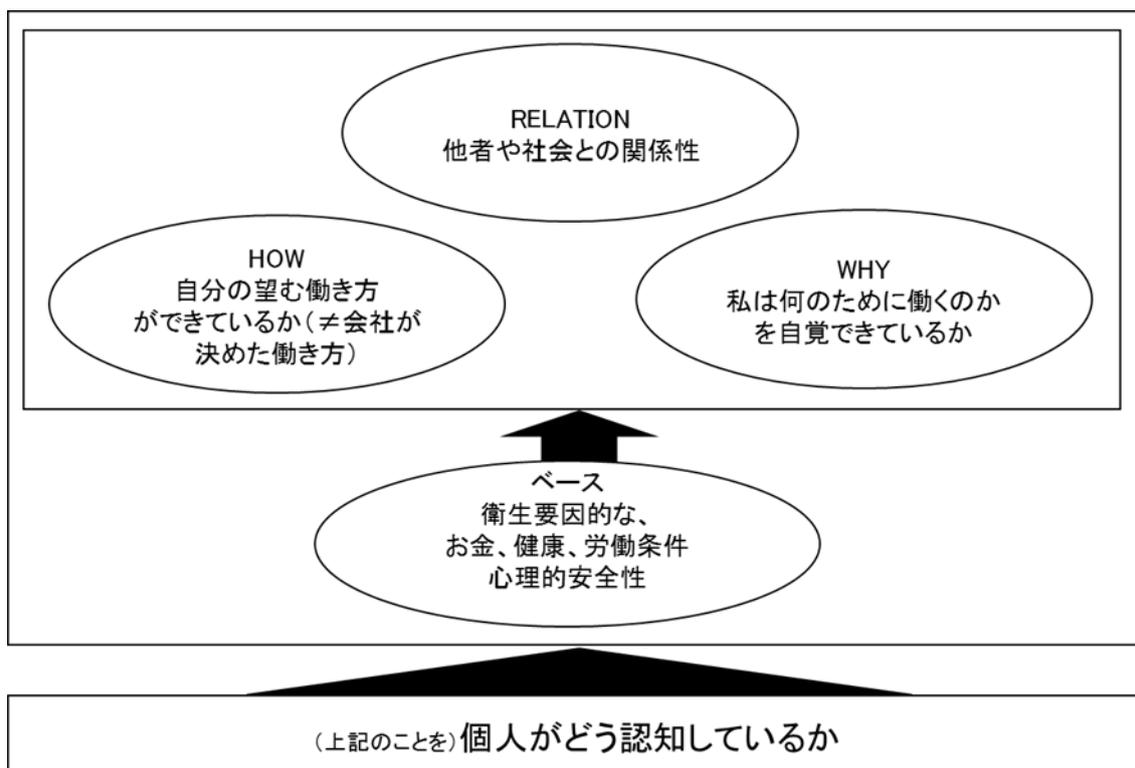


図4 生き生き働く要素の構造仮説

### どのようにして個人主導の働き方改革を進めるのか

“「私」が、「生き生き働いて」いると感じられる状態”や、“周囲で「生き生き働く人」に見られる特徴”の中に挙げられていた数々の「生き生き働く」イメージは、それぞれ強く希望する人もいればしない人もいる。また、個人のキャリアステージによっても、今回挙げた「生き生き働く」イメージを重視する時期もあれば、それほど重視しない時期もあるだろう。国や会社が推し進める、労働条件をベースとした働き改革、従業員一律的な働き方改革では、解決できないどころか、相容れない面さえあるだろう。働き方改革に多くの不満の声があるのも、当然なのである。

我々はそろそろ、働く人々一人ひとりの、いわば、個人主導の働き方改革に目を向けていくべきだ。その一歩はどうやら、まず「個人」が、自分自身がどのような働き方を望んでいるのかを自覚すること、そして企業が多様な個人をどのように支援していくのかを考えることにありそうだ。

続く第4章では、個人、企業が「個人主導の働き方改革」を進めるための具体策について検討をしていく。

**【調査概要】**

調査対象：全国の 20～79 歳の働く個人

調査手法：インターネットモニター調査

標本設計：全国の 20～79 歳の就業者+専業主婦・主夫について、以下の分類で、各セル 150 名以上になるよう割り付けをおこなった。

男性／20～39 歳、40～59 歳、60 歳以上

女性／20～39 歳、40～59 歳、60 歳以上

男女／20～79 歳／農林漁業

男女／20～79 歳／専業主婦・主夫

調査期間：2019 年 8 月 7 日～8 月 19 日

サンプル数：1682s

文責 辰巳哲子