

# 幸せのための「働き方改革」

「自己決定」と「社会貢献の意識」がもたらすより良い「働く」のあり方

10期 濱本珠々代

## I. はじめに

## II. 日本の「働く」意識

1. 国民生活に関する世論調査
2. 連合総研「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」
3. 職務満足感とモチベーション
4. 「働き方改革」の現状

## III. 「幸せ」とは

1. 幸福を構成する要素
  - 1-1. 結婚
  - 1-2. 社会的関係
  - 1-3. 仕事
  - 1-4. 健康状態の認識
  - 1-5. 宗教
  - 1-6. 政治・行政の質

2. 自己決定と幸福度

3. 社会貢献の意識と幸福度

## IV. 「生きる」と「働く」のつながり

1. 安定・長期的視野という選択
2. 社会のニーズに応えるという選択
3. 柔軟・臨機応変という選択
4. 「生きる」と「働く」のつながり

## V. 多様化への課題と幸せのための「働き方改革」

# I. はじめに

東京都心の朝は重くて憂鬱だ。これから仕事に出かける東京の働く大人たちが、疲れた顔をして朝の満員電車を埋めている。ダニエル・カーネマン (Daniel Kahneman) は日常生活において幸福感をもたらす行動のワースト3項目が下から「朝の通勤」「仕事」「帰りの通勤」と全て仕事に関連する項目であることを明らかにしているが、まるでその調査結果を体現するかのような光景である。この人たちは何のために「働く」ことにこれほどの時間を費やしているのだろうか？多くの人にとって、人生において仕事をして過ごす時間の占める割合は大きく、働いている時間がどのような時間であるかがその人の生活全体に大きく関わっている。つまり、「働く」と「生きる」ことは密接なつながりを持っていて、「幸せに生きたい」という多くの人の願いは「幸せな働き方」を目指すことからアプローチできるのではないだろうか。

日本ではここ数年の「働き方改革」の波によって、制度的な改革に取り組む企業が増えてきた。また、若い世代の就業意識にも変化がみられ、従来の終身雇用、年功序列の雇用形態を必ずしも望まず、転職を前提とした就職活動をする学生が増えているのもその表れである。本論文では、幸福学研究によって示される理想的な働き方が今後の日本で実現されてゆくことを展望し、すでに変わりつつある新しい「働く」のスタンダードがより多くの人に認識される一助となることを目的とする。

II. において近年の日本における複数の統計データを照らし合わせ「働く」意識についての現状分析を行い、III. では幸福学の先行研究の知見に基づいて、「幸福」の構成要素として「自己決定」「社会貢献の意識」に注目する。IV. では異なる働き方をする三人へのインタビューを通して、これからの日本における「働き方」の多様化の重要性および多様化にあたって「自己決定」と「社会貢献の意識」が果たす役割について考察する。最後にV. では本論文の議論における課題点を指摘するとともに、現行の改革にできるハード的な課題解決と改革の内外で個人に求められるソフト的な「働き方改革」の両輪による変革の必要性について述べ、まとめとする。

---

<sup>1</sup> Daniel Kahneman, Alan B. Krueger, David Schkade, Norbert Schwarz, and Arthur A. Stone, 2004, "Toward National Well-Being Accounts," *American Economic Review* vol.94, American Economic Association, p.429.

### Ⅲ. 日本の「働く」意識

日本ではたらく人々は「働く」ことについてどのように考えているのだろうか。本章では、二つの調査データを用いて現状分析を行う。

#### 1. 国民生活に関する世論調査

一つ目は、内閣府実施の「国民生活に関する世論調査」<sup>2</sup>である。これは一年に一度行われ、現在の生活や今後の生活についての意識、家族・家庭についての意識など、国民の生活に関する意識や要望を種々の観点でとらえ、広く行政一般の基礎資料とするために行われている世論調査である。この調査は昭和23年から70年間にわたって行われており、本章ではその直近10年の調査結果を分析に用いることとする。調査項目は大きく分け18個あるが、そのうち16項目め「あなたが、働く目的は何ですか」と17項目め「あなたにとってどのような仕事が理想的だと思いますか」の二つの項目に焦点を当てる。

まず「あなたが働く目的は何ですか」という質問に対しては、(ア)「お金を得るために働く」(イ)「社会の一員として、務めを果たすために働く」(ウ)「自分の才能や能力を発揮するために働く」(エ)「生きがいを見つけるために働く」という四つの回答項目が用意されている(その他、わからないを除く)。以下、直近の平成30年度の結果を図1に、平成20年から30年までの10年分の結果を図2にまとめたので参照してほしい。平成30年度において52%と過半数かつ最多の人が選んだのは(ア)「お金を得るために働く」という選択肢である。次いで多いのは(エ)「生きがいを見つけるために働く」という回答だが、割合としては25%前後と(ア)とは大きく差が開いている。直近10年間ににおいてもその割合に大きな変化はなく安定的に同じ結果が出ていることから、一時的ではない傾向として、日本人の過半数が収入を最大の目的として働いているということが読み取れる。

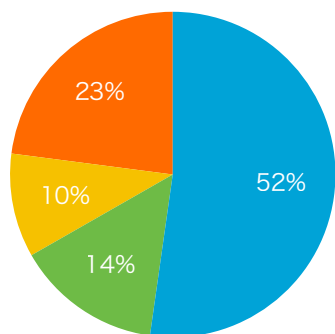
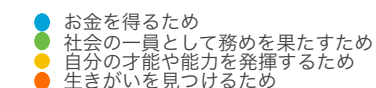


図1

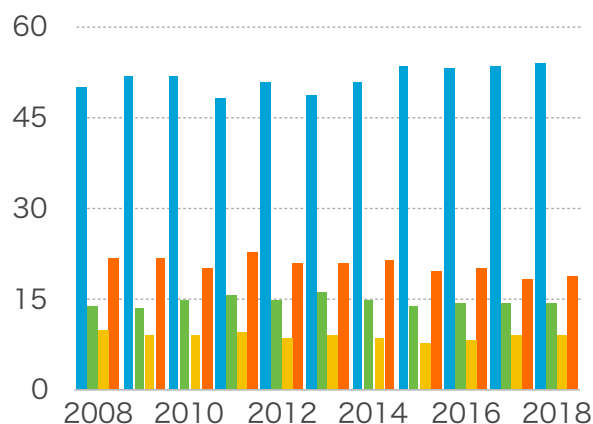
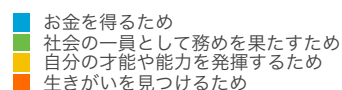


図2

<sup>2</sup> 内閣府大臣官房政府広報室HP, 「世論調査」, <https://survey.gov-online.go.jp/index-ko.html>, 2018年9月20日アクセス

そして次に「あなたにとってどのような仕事が理想的ですか」という質問に対する結果を見ていく。回答項目としては(ア)「収入が安定している仕事」(イ)「失業の心配がない仕事」(ウ)「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」(エ)「世の中のためになる仕事」(オ)「高い収入が得られる仕事」(カ)「自分にとって楽しい仕事」(キ)「健康を損なう心配がない仕事」の7つ（その他、わからないを除く）があり、当てはまればいくつでも複数回答が可能である。平成30年度のデータをまとめたのが以下の棒グラフである。最多かつ約6割の人が複数回答可能な中で選択したのは「収入が安定している仕事」であった。しかし一方で、同じ「収入」に関連した「高い収入が得られる仕事」については2割に満たず最少であった。この結果を見る限り、収入の高さよりも安定性を重視する人が多く、前項目の働く目的に関する質問に対する最多選択肢が「お金を得るため」であったことも踏まえると、「収入」は日本人が働く際に半数以上の人が最重要視するポイントである一方で、高い収入が得られれば何でもいいということではなさそうだ。中長期的な将来への不安感や高収入の職業に対するハードルの高い（きつい仕事や危険な仕事などといった）イメージがこのような結果に影響を与えていると考えられる。また、選択肢（ア）と僅差で二番目に回答数が多く、6割弱と過半数の人が選択しているのが「自分にとって楽しい仕事」である。何が楽しいかは人によって個人差があるため一概に定義づけはできないが、仕事を生活基盤、収入源としてだけでなく、楽しみとしても捉えたいという人々の願いが浮かび上がってくる。

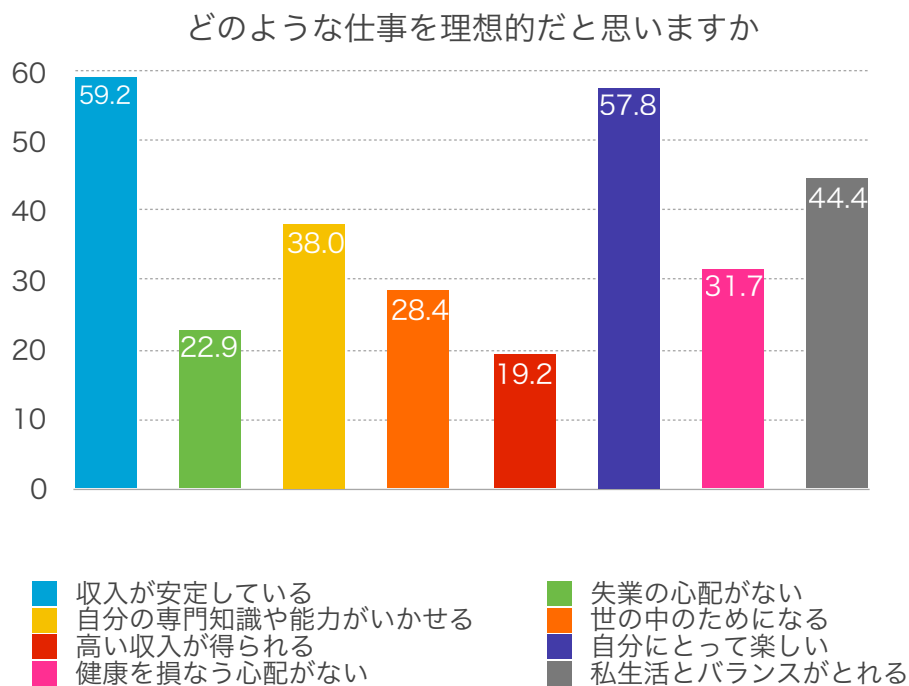


図3

これらの結果は、二つのカテゴリーに分けることによって、人々の仕事の捉え方や「働く」意識についてさらに踏み込んで分析が可能である。二つのカテゴリーとは、それぞれ仕事について考える際に、お金や待遇といった〈条件〉を主眼に捉えるか、そこで何ができるかという〈内容〉を重視するか、という分類の仕方である。そして〈内容〉はさらに自分のためか他者（社会）のためかによってもわけることができる。以下表1では最多のものに

赤、30%以上のものにオレンジ、20%台以下のものに青で色をつけたが、ぱっと見てわかる通り、〈条件〉のカテゴリーに項目数、票数ともに多く集まっている傾向にある。一方、二つ目の質問で「理想的な仕事」について尋ねられた際の回答については、〈内容〉のカテゴリーに属する割合も多く、ここから仕事の〈内容〉の充実を、理想・願望として持っている人が多いということが見て取れる。また、〈内容〉重視型の中にも自分のため、他者のため、の違いで差が開いており、前章において社会貢献の意識が幸福を高める効果をもつことが指摘されたにもかかわらず、現在の日本においては「働く」ということについて社会貢献の役割を意識する人が少ないことは注目すべき点である。

内容、条件というカテゴリーは「手段」と「目的」とも言い換えられる。仕事を生きるための「手段」として捉えその条件的な側面を重視する人がいるのと同時に、仕事の内容そのものを「目的」と捉え、仕事を通して自分や社会のために何かをすることに価値や楽しみを見出す人もいるということだ。この二つのカテゴリーの比重はイコールではなく、生きる「手段」としての捉え方が「目的」としての捉え方に対し主流である。仕事に対するこの二つの意識は必ずしも相反するものではなく、「手段」「目的」の両方を求める人が少なからずいるのではないかという指摘もあるだろうが、生きる「手段」としての機能がなくなってしまっは本末転倒で仕事とは言えない、という立場に立っているという点で主流の考え方に近い捉え方の人がほとんどだと考えて差し支えないだろう。これらの調査・分析を見ると「生活のために働いているが、せつかくなら楽しく働きたい」という声が聞こえてくるように感じる。単なる生活のための資金稼ぎにとどまらない、仕事そのものを楽しみや価値を見出せるような働き方が、求められている。

### 選択肢のカテゴリー分け

条件			(自分)		内容		(他者)	
1(ア)	お金を得るため	52%	1(ウ)	自分の才能や能力を發揮するため	10%	1(イ)	社会の一員として務めを果たすため	14%
			1(エ)	生きがいを見つけるため	23%			
2(ア)	収入が安定している	59%	2(ウ)	自分の専門知識や能力が生かせる	38%	2(イ)	世の中のためになる	28%
2(オ)	高い収入が得られる	19%	2(カ)	自分にとって楽しい	58%			
2(キ)	健康を損なう心配がない	32%						
2(ク)	私生活とのバランスが取れる	44%						

表1

## 2. 連合総研「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」

次に公益財団法人連合総合生活開発研究所「勤労者短観」<sup>3</sup>より人々の仕事と暮らしについての今年度のアンケート結果を見ていく。このアンケートは全国の民間企業雇用者を対象にWEBモニター調査によって集計しているものである。質問項目は全部で74項目あり、そのうち今の仕事に関するいくつかの質問の中で、本章1.と関連しそうな五つの項目を取り上げ、以下図4にまとめた。上三つのグラフはいずれも現在の仕事に関する質問項目である。

「働きがいを感じているか」という質問に「当てはまらない」「どちらかという当てはまらない」と回答した人の割合は全体の50%、賃金・処遇については同様の回答をした人が全体の61%、ストレスについては全体の57%となっている。そして次の二つのグラフはそれぞれ仕事と生活全般について、総合的な満足度を尋ねた項目である。この質問項目では「どちらともいえない」という回答が両者とも最多で、それ以外についてはポジティブな選択肢の方がわずかに多いという結果になった。全体として曖昧な選択肢に数が集まる傾向にあり統計結果としてあまり見やすくはないが、ここから読み取れるのは、現在の仕事に対して緊急

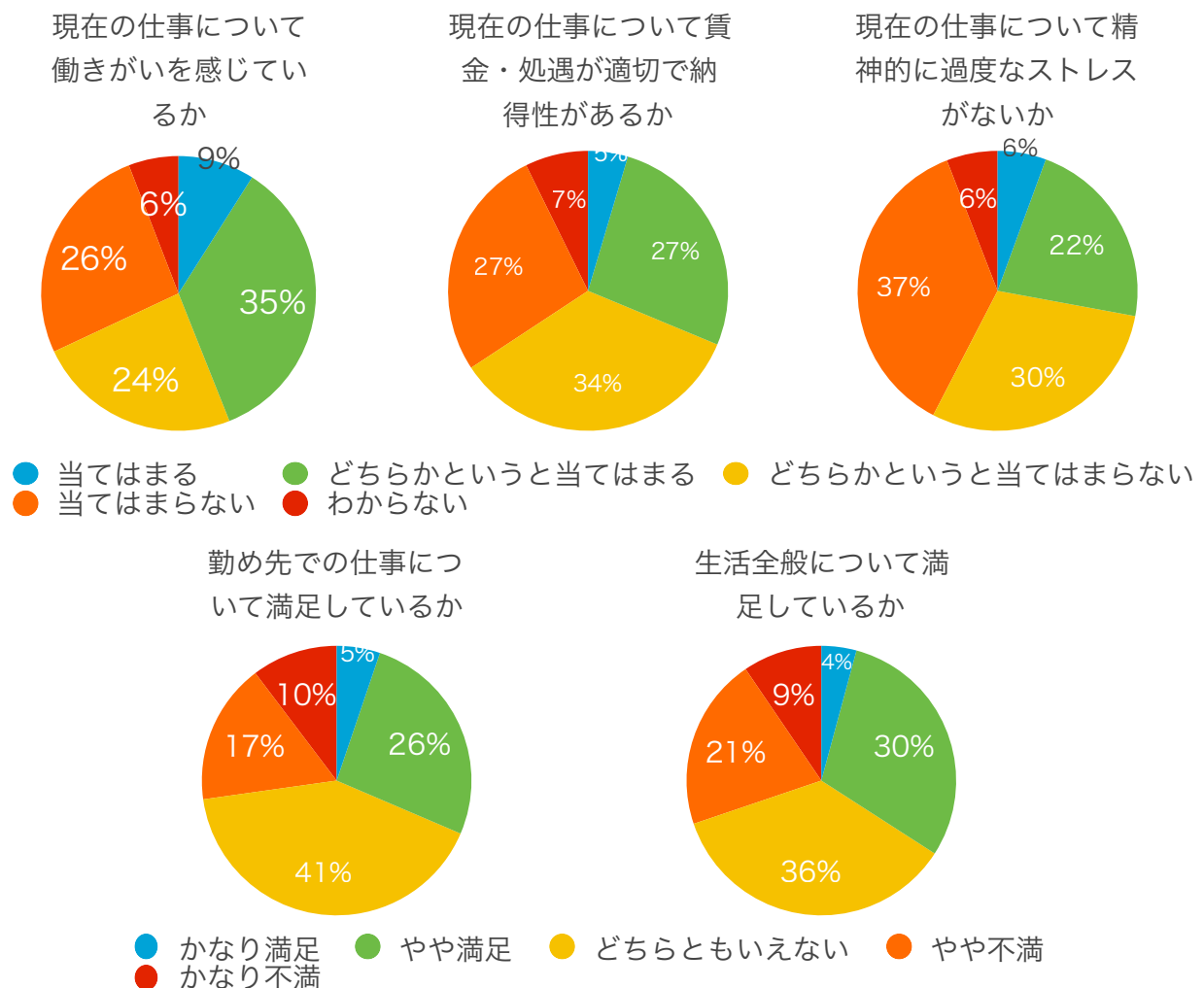


図4

<sup>3</sup>中城吉郎,2018,「第35回勤労者短観-第35回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書-」,公益財団法人連合総合生活開発研究所

な不満・要望を持っている人が多いかと言えばそうではないが、理想的な働き方ができて満足しているという人も非常に数が少ないということである。多くの人が漠然と働き方、生き方について改善の余地があると認識していることが表れている。1. で日本人の多くが賃金や処遇といった条件的な要素を重視する傾向が明らかになったが、その点についても満足度が高いとは言えず、仕事を通して求めるものを充分得られていないことによって仕事全体への満足度も下がっているのではないだろうか。

### 3. 職務満足感とモチベーション

産業・組織心理学の分野で仕事における満足感についてよく用いられる「職務満足感 (job satisfaction)」について、E.A.ロック (Locke, E. A.) は「職務満足感は個人の仕事の評価や仕事の経験からもたらされる喜ばしい、もしくは肯定的な感情」と定義した<sup>4</sup>。現代においては、直接的に仕事にかかわるものだけではなく仕事内外そして働く個々人の背景にあるものも関連している点に留意する必要があるといわれている。<sup>5</sup>この「職務満足感」は仕事へのモチベーション (動機づけ) から大きく影響を受ける。モチベーションについて、C.C.ピンダー (Pinder, C.C.) は「個人の内部および外部にその源を持つ一連の活力の集合体であって、仕事に関連する行動を始動し、その様態や方向性、強度、持続性を決定づけるもの」と定義している<sup>6</sup>。モチベーションの特徴としては、目標に向けて行動を方向づけるということ、目標達成への努力を持続させること、モチベーションの強さは一定ではなく目標に近づくにつれ活性化し強まっていくということがあげられる。モチベーションは個人の仕事の取り組み方に直接的な影響を与え、もたらされた成果が循環して再びモチベーションを高めるため、良循環の起爆剤としての効果をモチベーションの向上に期待することができる。また、業種や職種、雇用形態が多様化している現代社会では、単にお金を稼ぐことだけが目的ではなくなってきたという実態が見えてきた。シャイン (Schein) の提唱した4つの人間観の仮説は、「働く」目的を考える上で参考になるだろう。4つの人間観の仮説とは、「合理的経済人」、「社会人」、「自己実現人」、「複雑人」という分類である。この4つの人間観それぞれにあてはまる動機に対応した報酬を念頭に置くことでそれが働く目的となり、目的に見合った報酬を得ることによって職務満足感が満たされる<sup>7</sup>。つまり働く目的が何であるか、何にモチベーションを見出すか、によって職務満足感の得方も異なってくるということである。

その中で、「合理的経済人」型の目的である「給与 (金銭報酬)」には注意が必要である。この場合は仕事に付随する金銭報酬が目的となり、仕事はそれを獲得する手段として捉えるということであり、このような外部刺激による動機付けは外発的モチベーションと言われる。逆に、その行動そのものから充実感や達成感を得られるため、その行動以外の外的な要素によって引っ張らなくても十分価値を見出すことができ報酬として機能するときの行動

<sup>4</sup> 馬場昌雄、馬場房子、岡村一成,2017,「産業・組織心理学 [改訂版]」,白桃書房

<sup>5</sup> 小野公一,1993,「職務満足感と生活満足感」,白桃書房

<sup>6</sup> 馬場昌雄、馬場房子、岡村一成,2017,「産業・組織心理学 [改訂版]」,白桃書房

<sup>7</sup> Schein,E.H.,1965, "Organizational psychology (3rd ed.).Petince Hall (馬場昌雄、馬場房子、岡村一成,2017,「産業・組織心理学 [改訂版]」,白桃書房)



誘引要因は内発的モチベーションと言われる。外発的モチベーションは、外部刺激によって行動を発動させる手段として重要な役割を果たすことがある一方で、金銭という絶対的な報酬形態によって、あらゆる仕事はその内容に関わらず正当化されてしまう可能性を持っている。また、この外発的モチベーションは持続性や拘束力が弱く、困難な状況に直面した際の行動に影響が出たり、必要最低限の労力で仕事を済ませようという感覚を引き出したりする。また、内発的モチベーションが十分にある状態で外的報酬が与えられると、その内発的モチベーションを否定してしまうことになり行動を阻害しかねず、逆に内発的モチベーションを下げってしまう可能性があり、この現象はアンダーマイニング現象と呼ばれる。本章の意識調査において、人々が収入や処遇といった条件的な側面に関心を持つ傾向が明らかになったが、このようなモチベーションの観点からするとそれは落とし穴とも言える。

#### 4. 「働き方改革」の現状

日本人はよく生真面目、勤勉などという形容詞で表現されることが多いが、働き方についてもそのような傾向が見られるということはこれまで多くの研究によって示されてきた。1週間の労働時間を欧州諸国（イギリス、フランス、ベルギー、ドイツ、スイス、オランダ）と比較した調査によると、週50時間以上の労働をしている男性の割合が欧州諸国では9～25%であるのに対し日本は43%、また休暇取得に関しても調査対象である欧州6国で最少のスイスが133日の年間休日日数であるのに対し日本はさらに下回る128日というデータ<sup>8</sup>が出ている。日本の平均労働時間は減少していると言われているが、実際には非正規雇用者の増加が影響しており、実質的な正規雇用者の労働時間数は増えている。健康面において、労働時間が長くなるにつれて疲労感を感じる割合や精神的ストレスを感じる割合が増加する<sup>9</sup>こともわかっている。仕事が終わっても十分に休息や自由な時間を取れないまま翌日また出勤し、週末は平日の疲れを癒し溜まった家事をこなして終わってしまうというような働き方では心身ともに疲れがたまり、悪循環にはまっていく可能性がある。そういった意味で、仕事におけるストレスを減らすためにも、労働時間をいかに調整し働く人のワークライフバランスを保つかということ是非常に重要な課題である。

また、賃金の問題についても、働く人にとって収入が仕事の中で大きなポイントとなっているにも関わらず、その賃金に対する満足度は高いとは言えない。日本の最低賃金の推移を見ると、ここ10年で100円弱上昇しており<sup>10</sup>現在の全国加重平均（単純な賃金の平均に従業員数のウェイトを反映させた値）は874円となっている。世界的には、平成29年のOECDによる米ドルベースの比較では日本8.0ドル、アメリカ7.3ドル、イギリス8.7ドル、ドイツ10.6ドル、フランス11.3ドルであり日本はアメリカよりは高い水準であるものの、欧州諸国、特にドイツ・フランスからは4～5割の差があり依然として高くはない賃金水準であることがわかる<sup>11</sup>。

<sup>8</sup> 厚生労働省,2005,「平成十七年度版 労働経済白書 労働経済の分析」

<sup>9</sup> 厚生労働省,2005,前掲資料

<sup>10</sup> 労働政策研究・研修機構（JILPT）,2018,「データブック国際労働比較2018」

<sup>11</sup> 佐藤博樹、武石恵美子,2011,「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」,勁草書房



こうした問題に対し、政府は賃金、労働時間、生涯現役社会という三本の柱で「働き方改革」を進めている。具体的には、①非正規雇用の処遇改善、②賃金引き上げと労働生産性の向上、③長時間労働の是正、④転職・再就職支援および人材育成・格差を固定化させない教育、⑤柔軟な働き方、⑥女性・若者が働きやすい環境整備、⑦高齢者の就業促進、⑧病気の治療・子育て・介護と仕事の両立、⑨外国人材受け入れ、という9つのテーマを掲げ、2019年6月に「働き方改革法」が成立するなど着実に法制整備を進めている<sup>12</sup>。また、企業の側でも危機意識が生まれており、女性が働きやすい環境づくりやワークライフバランスを尊重した働き方の推奨が自主的に行われており、これらの制度的アプローチは、現実に起きている問題の原因を取り除くとともに、より効率的で生産性の高い働き方を推進していくという意味で社会的にも意義がある取り組みである。

しかし一方で、これらの取り組みは職務満足感にとって重要な「内発的モチベーション」の促進という点に関与しておらず、生きる「手段」として働くための環境整備にとどまっているというのが現実とも言える。内発的モチベーションを生み出すのは仕事を通じた充実感や達成感であり、それぞれへのアプローチ方法も人により異なるため細かなニーズにひとつひとつ答えていくことは現実的に厳しく、ハード面からの働き方改革だけで理想的な働き方を実現するには限界が見える。

### III. 「幸せ」とは

幸福学の分野では、所得と幸福度の関係性についてR.イースタリン (R.Easterlin) が「イースタリン・パラドックス (Easterlin Paradox) 」<sup>13</sup>を指摘し、所得の増加と幸福度の上昇が必ずしも比例しないことを明らかにし、以降、幸福の源泉となる要素を明らかにすべく多くの研究者が研究に乗り込んだ。従来、「幸福」という概念はその主観的な性質ゆえに哲学や詩の分野で扱われることがほとんどであったが、現在は様々な分野の研究者たちによって、被験者に直接「どのくらい幸せか」「どのくらい生活に満足しているのか（もしくはそうではないのか）」を尋ね、その主観的経験の報告を材料に「幸せを感じている」状態を客観的に測定し数値化することができるようになっている<sup>14</sup>。

#### 1. 幸福を構成する6つの要素

これまでの研究により、「結婚」「社会的関係」「仕事」「健康状態の認識」「宗教」「政治・行政の質」の6つの要因が人々の幸福感に大きく関与することが分かっている<sup>15</sup>。

---

<sup>12</sup> 岡崎淳一,2018,「働き方改革のすべて」,日本経済新聞出版社

<sup>13</sup> Richard A Easterlin ,1974,“Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence”,Nations and Households in Economic Growth ,Academic Press ,pp.89-125

<sup>14</sup> Daniel Gilbert,2017,Happiness (HBR Emotional Intelligence Series),Harvard Business Review

<sup>15</sup> デレック・ボック,2011,「幸福の研究 ハーバード元学長が教える幸福な社会」,東洋経済新報社,p.21

## 1-1. 結婚

結婚している人は、未婚、離婚、別居または死別している人に比べて幸福度が高く、より楽観的な感情を抱き悲観的な感情を抱きにくい傾向がある<sup>16</sup>。恋愛関係は通常個人的な関係性として扱われるが、結婚はパートナーとして人生をともに歩みたいと思っていることを相手だけでなく社会に対して示す機会でもあり、より強く相互の自己肯定感、ひいては幸福感を高めるだろう。また、離婚という形で恋愛関係が終了した場合には、人は非常に長く大きなストレスを感じることもわかっている<sup>17</sup>。文化により離婚に対する寛容さは異なるが、それは結婚生活を持続させられなかったという事実が自尊心を傷つけるからかもしれないし、離婚経験の存在が社会的関係に変化を及ぼすからかもしれない。逆に、離婚によって結婚期間のフラストレーションから解放され、幸福が高まることがあるかもしれないが、その場合の幸福感は一時的であり、そもそも結婚によって低下した幸福度が結婚前の水準前後に回復したものと捉えるのが妥当である。

## 1-2. 社会的関係

幸福感と社会的関係との結びつきは非常に強く、親密な人間関係は幸福度と健康を大きく高める。ここでいう幸福をもたらす親密な人間関係とは、単純な接触回数の多さではなく相互理解や思いやり、相手から価値のある人間とってもらえる関係性を指す<sup>18</sup>。このような関係性は自己肯定感を高め、社会に対し何か貢献できる存在かもしれないという認識を生み出すことによって、より広く豊かな社会的関係をももたらすという良循環につながる。また、組織や社会集団への参加という行動が所得の倍増と同じくらい幸福度を高めることを示した研究結果も存在し<sup>19</sup>、社会の一員であるという意識は幸福にとって重要な要素の一つであるということがわかる。

## 1-3. 仕事

仕事における満足感の向上は人生全体の満足感を引き上げることが実証研究によって明らかにされている。経営者への信頼は給料を遥かに上回って幸福に影響を及ぼす<sup>20</sup>し、大量解雇と正当な懲戒解雇のどちらの場合においても失業は長期にわたって幸福を低下させる<sup>21</sup>。失業給付額が高額であったり、ほぼ同じ給与水準の別の仕事を見つけたりした場合でさえも

---

<sup>16</sup> Marissa L. Diener and Mary B. McGovern, 2008, "What makes people happy?" In Michael Eid and Randy J. Larsen (eds.), *The Science of Subjective Well-being*, The Guilford Press, p363

<sup>17</sup> Marissa L. Diener and Mary B. McGovern, 2008, "What makes people happy?" In Michael Eid and Randy J. Larsen (eds.), *The Science of Subjective Well-being*, The Guilford Press, p363

<sup>18</sup> Ed Diener and Robert Biswas-Diener, 2008, "Happiness Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth", Blackwell Publishing ,pp.50-51

<sup>19</sup> John F. Helliwell and Robert D. Putnam, 2007, "The Social Context of Well-Being," in Felicia A. Huppert, Nick Baylis, and Barry Keverne (eds.), *The Science of Well-Being*, Oxford Univ Pr, p.435

<sup>20</sup> John F. Helliwell, Haifang Huang, and Robert D. Putnam, 2009, "How's the Job? Are Trust and Social Capital Neglected Workplace Investments?", in Viva Ona Bartkus and James H. Davis (eds.), *Social Capital*, Edward Elgar Pub

<sup>21</sup> Andrew E. Clark and Andrew J. Oswald, 1994, "Unhappiness and Unemployment", *The Economic Journal*, Oxford University Press

以前と同じ幸福水準に完全に戻ることは難しく<sup>22</sup>、このことから解雇のダメージは所得以上に自尊心の喪失や他人からの尊敬を失う心配による自己肯定感の低下によるところが大きいと考えられる。

#### 1-4. 健康状態の認識

健康であることが幸福な人間生活の土台となることに誰も異論はないだろうが、事実として健康であるかどうか以上に、自己評価・自己認識として健康であるかどうかの方がより幸福感にとって重要であることがわかっている<sup>23</sup>。人間には順応能力が備わっているため、事故などで障害を負った場合でも一年以内に以前の生活満足度水準に回復する<sup>24</sup>ことが分かっているし、逆に身体に特別な症状が現れなくともストレスや精神的負担によって鬱々としてしまったりすることがある。また、運動を日常的に取り入れている人にポジティブな人が多いのも、健康な生活を送っているという自己認識によって、実際の医学的効果以上に幸福感を高める効果を与えているからと考えられる。

#### 1-5. 宗教

信仰深い人がそうでない人に比べてより幸福であることは、もちろん信仰それ自体による影響も関係するが、信仰に付随する宗教コミュニティへの参加や積極的な慈善活動によるところが大きいと考えられる。実際にボランティアや慈善活動といった社会貢献の行動が幸福感を高めることは研究によって明らかにされている。エリザベス・D (Elizabeth W. Dunn) らによる調査では、二つのグループに分けられた被験者のグループにそれぞれお金を渡し、一つのグループには自分のための買い物に使うよう指導し、もう一方のグループには他人への贈り物もしくは寄付をするように指導したところ、前者に比べて後者の方がお金を使った後の報告でより高い幸福感を示した<sup>25</sup>。宗教活動を通じて、こうした利他的な行動が生活の中に自然と増えることが幸福感を高めると考えられる。また、生きる意味や心の拠りどころを宗教から得ることで自らの存在を肯定し自尊心を維持できた結果、高い幸福感を得られているとも考えられる。

#### 1-6. 政治・行政の質

自由の保証される民主主義も幸福にとって重要な要因であり、ギャラップ社 (Gallup) によって行われた生活満足度の比較調査<sup>26</sup>では、上位国のほとんどすべてが、80年以上にわたる安定した民主主義政策の機能している国であることがわかっている。そのほかには、個人の自由もしくは経済的自由、法の支配の遵守、効率的な政府機関、暴力や汚職が少ないこ

---

<sup>22</sup> デレック・ボック,2011,前掲書,p.26

<sup>23</sup> デレック・ボック,2011,前掲書,p.27

<sup>24</sup> Philip Brickman and Dan Coates, and, Ronnie Janoff-Bulman,1978, "Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative?",*Journal of Personality and Social Psychology*,American Psychological Association,p.917

<sup>25</sup> Elizabeth W. Dunn, Lara B. Aknin, and Michael I. Norton,2008,"Spending Money on Others Promotes Happiness",*Science*,AAAS,p.1687

<sup>26</sup> Raksha Arora,"A Well-Being Report for President Sarkozy ", <https://news.gallup.com/poll/103795/wellbeing-report-card-president-sarkozy.aspx>,2019年12月11日アクセス

と、公務員に対する高い信頼度、政府機関や公務員の国民への素早い対応、マイノリティーに対する寛容さなどが高い幸福に貢献する政府の要素である<sup>27</sup>。

## 2. 自己決定と幸福度

国連による世界幸福度報告書で用いられる調査では、(1)一人あたりGDP、(2)社会的支援、(3)健康寿命、(4)人生の選択の自由、(5)寛容さ、(6)汚職の認識の六つの項目が幸福度を測る材料として用いられている。この調査によると、日本は「人生の選択の自由」が64位、全体の幸福度は58位と、先進国の水準の中ではあまり高くない<sup>28</sup>。このことについて「人生の選択の自由」を「自己決定」と解釈し、日本人二万人を対象に、進学や就職といった人生における選択における自己決定の度合いを尋ねた調査では、自己決定の要素が所得や学歴よりも幸福感に強い影響をもたらすことがわかっている<sup>29</sup>。この研究結果は、前述の世界幸福度調査の結果とも整合性があるのに加え、日本では難易度の高い大学に通うことはより有利な就職活動につながり、将来的に高い所得を得る可能性を高めるという一般に普及している考えを覆す、興味深いものである。1. に列挙した6つの幸福の構成要素のうち、結婚、社会的関係、仕事、宗教の4つについて、それぞれの項目が幸福を高める過程において自己肯定感や自尊心の高まりが影響している点に注目したい。自尊心や自己肯定感の高まりは自分自身の判断能力や選択に対する信頼を高め、自己決定を促し、自己決定の度合いが高くなれば行動により強い動機付けが生まれ、より高い満足感を得られるようになる。

## 3. 社会貢献の意識と幸福度

さらに、上に述べた幸福の構成要素のうち社会的関係、宗教、政治・行政の質の3つにおいて、「社会貢献の意識」という説明要因を見出すことができる。社会的関係や宗教が幸福度を高める際、社会もしくは世界とのつながりの実感という過程が経験されており、社会に対して積極的に働きかけるほど、そのつながりも相互的なものになっていくためである。また、マイノリティーに寛容な政治の恩恵を受けるのがマイノリティー当事者に限られずその社会全体であるということからは、自分が直接に利益を得ずとも他者の自由や幸福のために社会が変化することを好ましいと捉えられる社会はより幸福であるということだ。カーペット製造で成功したインターフェイス社は、1994年カーペット製造の過程で使われる大量の石油や排出される廃棄物の環境負荷について、改善にかかる巨額の予算によって自社が多大な犠牲を被ってもなお責任を取るべきとし、生産工程の改善などを行い2020年までに環境負荷ゼロを達成することを発表した。実際に改革に取りかかったインターフェイス社は、こうした大規模な社会貢献の機会に恵まれたことで組織全体が活性化した結果、損失どころかより高い効率性と採算性を得ることになった。同社は「持続可能性の追求が、私たちが動かし、より高次の目標を共有する集団へと変容させました」との声明を発表しており、社会貢献の意識がもたらす影響の大きさを示す重要な事例といえる<sup>30</sup>。また、個人の利害を超え

<sup>27</sup> デレック・ボック,2011,前掲書,p.26

<sup>28</sup> World Happiness Report 2019, <https://worldhappiness.report/ed/2019/>, 2019年12月31日アクセス

<sup>29</sup> 西村 和雄、八木 匡,2018,「幸福感と自己決定—日本における実証研究」,RIETI Discussion Paper Series, 独立行政法人経済産業研究所

<sup>30</sup> バリー・シュワルツ,2017,「TEDブックス なぜ働くのか」,朝日出版社,pp.46-49

た利他的な行動は、高い自尊心によってももたらされるだろうから、自己決定と社会貢献との間には相関関係も期待できるだろう。

## IV. 「生きる」と「働く」のつながり

本章では、異なる三つの働き方をしている三名の方への筆者によるインタビューからの抜粋に加えて、Webメディア「日本仕事百貨」内コラムのインタビュー記事からの抜粋を用いて、「働く」をとりまく環境がどのような変化を必要としているかについて考察する。インタビュー抜粋部は原文ままに加え、誤解を防ぎ分かりやすくするためのカッコ内補足で記載する。

### 1. 安定・長期的視野という選択

まずは、国内大手人気企業に新卒で入社し現在一年目のMさんにインタビューを行った。大学三年生の春に就職活動をして企業から内定をもらうというごく一般的な採用形式を経て今の働き方に至った最もスタンダードな事例である。日本の大学生の卒業後の選択として一般的な進路をとった彼の現在の働き方とそこに至る経緯、そして何をモチベーションにして働いているかについて尋ねた。

Mさん「基本的には、月から金、朝の7時半から夜の7時くらいで、残業時間は月30いかないくらいかな。仕事内容はデスクワークが7割、基本オフィス、たまにテレワークというかカフェとかでもやる。残り3割はお客さんのところでプレゼンしたり。でも、部署や部門の違いで（仕事内容は）異なるね。適性を見つつ、席が空いてるかとかを考慮して配属は決まっていくが、流動性は低いと思う。特に初期配属、二度目の配属から先はそんなに（大きく部署が）変わらないし。なぜなら、一場所目で培った経験を活かさせてあげようという人事の意向もあるし、あと本人もそれを望む節が多い。単純に最初の3年が無駄になるようなことは、会社の新人育成コストを考えてもしないんだよね。企業的にも、人件費的な意味でも削減されるし、働く個人としてもキャリアアップの方法としてその方が良い。」

「育てていくことを前提とする以上、ある一定以上会社に勤めるって選択をする人が多いかな。でも、今までは多かったけど、現在それが少しずつ変わってきているっていうのも事実。一概に終身雇用企業かって言われると、変わってきてるのかなっていうのもある。」

「（今働いているところは）行きたくて決めた会社で。理由は二つあって、一つ目は福利厚生、二つ目は環境のレベルの高さ。福利厚生については調べればわかるけど（かなり待遇がいい）（笑）俺は結構周りに影響された中で就活を進めていて、周りの人たちの中で、30歳で一千万稼ぎたいよなっていう話をしてたりして。そういう人たちに考え方を影響されて。どうやったら一千万稼げるかを考えたら、この企業しかなかったなって。二つ目の環境のレベルの高さっていうのは、OB訪問をしていく中で、自分よりすごいなっていうひとがいっぱいたんだ。まあどの会社もそうだと思う

うけど、この人かっこいいなって思う人が大勢いて。今までの自分の人生の経験上、サークルでも入ったサークルで、その中で生き抜いていこう、合わせていこうと、適応性が働くんだよね。それが中高大と俺の特性としてあったから。だったら、そういうレベルの高いところ行った方が、将来仮に転職するとしても、自分はレベルの高い環境にいて、そこのレベルに頑張っついていったんだから、市場価値も上がってるでしょとなるわけじゃん。」

Mさんは、これまでの自分自身を振り返り、自分の力よりも周りの人たちが与える影響に可能性を感じている。また、働く企業を選ぶ判断の軸として、わかりやすく「お金」というキーワードが出てきたが、お金について、なぜRさん含め周りの人たちは30歳で一千万円欲しいと思ったのだろうか？

Mさん「当時は短絡的なプライドだったような気もしてるけど。一つは、将来家族を持った時に、共働きという選択と、一旦子供が生まれて小学校もしくは中学校に入るまで専業主婦、っていう奥さんの選択もいろいろ生じてくるわけだ。自分は子供を産まないからできるだけ奥さんの意見を尊重したい。一方で、尊重するにあたって「尊重したいのは山々なんだけど、年収400万しかないから仕事辞められるのきついわ…」っていう風にはなりたくなくて。「稼ぎは俺があるから、好きにしたらいいよ」って言える人でありたかった。あともう一つは、社会人同士付き合っていく上で、収入レベル帯とかS働き方は（付き合う人たち同士で）似てくるのであって。異業種であっても、同じように活躍している社会人と渡り合っていきたいし、ちゃんと話せる関係を続けたいと思ったし、築いていきたい。そこで、自分が社会でどう活躍できるかって考えたら、やっぱりお金という尺度は大事にしたかったんだろうなって思う。その尺度が正しいかっていうところは、いま働いている身としては、曖昧というか疑問視するべきと思っはいるところだけだ。」

Mさんのように、将来家族をもつことを見据えて就職活動を行う学生は多いだろう。結婚し子供をもつと自分一人が食べていければいい現在とは出費の仕方が変わってくる。そのための長期的ビジョンを反映させた結果、学生時代は「お金」を働く目的と考えていたのがわかる。また、人間関係のひとつの目安としての役割を「お金」に期待していたという点には、中高を進学校で過ごし、大学受験を経て偏差値の高い大学を出ているMさんと同じような境遇を辿る人が同じような働き方や収入帯である場合が多い、という社会的な要因も関わっている。そのような期待をもって入社した一方で、実際に働いてみるとギャップを感じることもあるようだ。

筆者 「話を聞いていると、就活してた時のイメージとMさんが実際に働いてみての感覚にギャップがあるようにも感じたのですが、例えば30歳一千万という目標を当初掲げていて、それがより現実的に見えてきた今、その目標についてはどう思っていますか？」

Mさん「就活時代はかなりお金を重要視していたけど今は正直それほど重視しなくなった。自慢するわけでもないし、ボーナス入っても特に通帳を確認したりもしないし、そんなに優先順位高くない。働いてから、何がより重要だったかなって振り返ると、うーん、ざっくりいうと、お金とか生活を支えるものプラス「やりがい」ってものがないときついんだらうなって思うようになった。なぜかという、仕事をしてみて、嫌なことや理不尽なことをリアルに感じるっていうのはあって、その上でそれを乗り越えて30才まで続けようという選択をとらなければならないとき、「仕事面倒くさいな、だるいな、でも続けよう」っていう何かがないと辛いわけで。その何かって、人によって違うとも思うけど、大事なものとして共通してるのが「やりがい」なんだらうなって。俺は、今の仕事には「やりがい」はわりと感じてて。」

「例えば、俺はうまく会社とか上司に踊らされてるなって思うこともあるけど、どうやったら俺がやりがいを感じるかって、俺に限った話じゃないかもしれないけど、その仕事は、一年目（の自分に託されている仕事）にもかかわらず、めちゃくちゃ重要だったら、やるぞ！ってなる（笑）「お前、取引取れたら1億円くらいの、この会社のプレゼン資料やっついてよ」って言われたら、「やっついて（とは）！？」ってなるけど、それ任されて、下手するとぶっちゃけ夜の2時3時とかまで。サービス残業じゃないけど（笑）で翌朝また7時出勤で。そういうことやってるときって、きついと思いつつも、まあできるんだよね。それって、いいように会社に踊らされてるなって思う一方で、期待されてるって感じさせてくれるんだからまあいいかと。そうやって突き動かされてぎりぎり足を止めずにやれるのは、そういう仕事の重要度とか、「やりがい」ってものだと思う。」

収入のために働くといえども、「やりがい」がなくてはつらい場面で乗り越えることができない。これは収入という外発的モチベーションだけではなく、「やりがい」という内発的モチベーションの下支えの必要性を改めて示している。今のMさんにとっては、それが上司からの期待ということになる。若いからといって妥協せず、期待してくれる環境に「やりがい」を感じつつ、一方で求められることに対する自分の力量に劣等感を感じたり、仕事に対して苦しいという感情も多いという。また、やりがいがあるからがんばれるといっても、夜中の2時、3時まで働くことはあまり肯定的な事実ではない。

Mさん「まあ、今言ったのはキレイな側面というか。実際はもっとつらいこともあるし、なんとかぎりぎりそのバランスを保っているというような感じで。均衡が崩れていいことと悪いことのバランスがとれなくなっちゃうギリギリのところを保ってる感じ。」

「パワハラがあるとかそういうのではなくて、圧倒的に、自分が仕事できなさすぎて、日々、できない自分と向き合い続けるみたいな。」

「家で一人で映画を見ながらお酒飲んでる時が一番（リラックスできる時間）だな。学生時代は飲みに行くの好きだったけど、一年目になってからって基本飲みに行くのは目上の人と。学生の時みたいに後先考えずに飲んだりできないし、気が抜けない。」



だから土曜日とかに家で飲んでる時は「生きてるー！」って感じするね。」

仕事の中で感じる、ポジティブな感情とネガティブな感情のバランスをなんとかぎりぎり保っているという状況で、休みの日に平日の疲れを癒す時間が一番だという働き手は、実際多いだろう。Mさんの仕事に対する内発的モチベーションは上司からの期待である一方で、それは時にプレッシャーやストレスに形を変える。そのストレスを解消する場所は、必ずしも仕事によってではなく、束の間の休憩の時間だ。生活の大部分を占めている仕事のストレスを、ほんの少しの休憩で回復するというルーティーンは持続的なものなのか、という疑問が残る。

Mさん「多分（今後、働く）環境も変わると思うし、環境も変わって周りの人も変わってしまえば、他に同じだけリラックスできる代替案があれば、それでもいいと思ってる。今取ってる方法っていうのも、あくまで手段であることに変わりはないからね。」

仕事が生活の手段であると同時に、仕事のストレスを癒す方法もあくまで手段だと話すMさん。Mさんの現在は、仕事とその疲れからの回復というストイックな繰り返しのように見える。しかし、真面目に働くことで、安定した生活を続けられるだろうという将来へのビジョンを重視しているからこそ、Mさんはこの選択に納得感をもっている。

筆者「仕事を通じた社会貢献について、日常的に考えることはありますか？」

Mさん「うーん、感じることはあっても、考えたことはないな。こうやって社会に影響を与えてるっていう考えはないな。」

「ニュースとかでは見るけどね。単に、仕事は俺の人生のQOL（Quality Of Life、生活の質）を上げるための一つ的手段としか思っていないから。それプラス、自分のやりがいというのは、担当するお客さんとか後輩とか先輩とかが（自分の仕事によって）評価してくれるとか売り上げが上がりましたとか成果が出ました、とかがあれば十分というか。もっと将来、会社の全体を統括するような部門になったら変わるのかもしれないけど、今の俺の仕事内容とか置かれている環境からしたら考えないかなあ。」

「残念ながら、（自分は）自分の視野のところでしか見えてないんだよな。大企業って仕事細分化するし。この事業やってるってよりは、この事業のこの部分のこのお客様ってかんじだし。」

大企業や大きなチームで何かを達成しようとする時、最終的なその仕事の規模感に魅力を感じていることは、一つ一つのタスクをこなしていく上で非常に重要である。自分の目の前の仕事それ自体は小さくとも、その集積が大きい影響力をもつという実感があるからこそ地道に積み重ねていくことができる。しかし、Mさんの現在のキャリアステージではそのような大きなビジョンをイメージすることが難しいという。しかしMさんにとってそのイメージが持ちにくいものだとしても、Mさんの仕事は積み重なって企業や社会に影響を与えてい

ることは確かであり、企業が若い働き手により活躍してもらうためには、そのようなイメージを共有することも大切なのではないだろうか。

Mさんの働き方は、現在の日本でスタンダードとされる一般的なものであり、前章の統計結果とも重なる部分があった。Mさんの個人の価値観として、主流であることや安定した生活の基盤であることが仕事において重要度が高く、その目的に沿った働き方を選ぶことができている。また、自分にできることを過去の経験から判断し、自分の中長期的な人生設計をもとに進路選択をしており、納得感をもって働いている。しかし、安定と引き換えに仕事と生活を切り離さなければならない現状や、大きな組織の中で仕事を通じた社会的意義が見えにくくなってしまおうという課題も見られた。

## 2. 社会のニーズに応えるという選択

次は、神奈川県の子会社である社会福祉法人が運営する社会福祉施設Cで働きながら、地域の子どもとその家族に対し日々自発的にサポート事業を行なっている、現在40代のKさんへのインタビューからの抜粋である。

Kさん「僕がやってるCってある意味児童館な訳だけど、普通だったら児童館に来ている子どもたちの1日の流れに合わせて（勤務時間が決められていて、その時間内で働く）っていう風になる。けど、僕の場合はさらにその中で仕事を作って、お金を引っ張ってきて、仕事を自分でやってやるところが多い。雇用されているっていうよりは、自分で仕事を作っていくということだから、それはもう決まった時間で決まったお仕事で、っていうのじゃなくて。」

「こないだとか、大阪から僕のフィリピン系のダンサーの友達が遊びに来てて、その子と地域の子と、ダンスのワークショップをやったりっていう。学習支援に通ってた子とか僕が支援に入ってた高校にはかなり不登校経験者が多くて、それで不登校について分析する「不登校研究会」っていうのをやってるんだよ。今日も昼間やってた（笑）そういう、ある意味思いつきから、事業の形に作っていくということが多くて。C（という環境）はかなりイレギュラーっていうか。Cは市の施設だけど、その指定管理者として僕たちが運営を委託されている。見てる子どもの範囲は、基本的には市の施設だから全市のこどもが対象ではあるけど、イメージ的には区全域くらいかな。」

「基本的にうちらは、放課後支援の部分があるから、午前中は比較的自由というか個別の対応をして、午後から夜にかけて現場（での仕事）になっていく。だから比較的、午前中は低空飛行で。あと、自分はけっこう厳しい（状況にある家族や子どもへの）対応が多いから、そういう時はね、どういう風に対応していこうかみたいなその日のイメージづくりとか、心のモードを作っていく作業みたいなもの（午前中にはやる）。なんていうんだろうな、現場が始まっちゃうと、もうね、考え続けながらバーっと走っていくみたいな。」

Kさんの現在の働き方は、雇われる形で仕事を与えられるのではなく、日々子どもや地域の人々とふれあい、対話していく中で自ら仕事を見出し、生み出すスタイルだ。定められた

勤務時間も業務内容もないため、かなり自由度の高い働き方である。施設に来る子どもを見守り育てるだけでなく、会話の中から生まれたおもしろい発想を実現させたり、繰り返しコミュニケーションをとっているからこそ発見できる課題解決に取り組んだり、仕事となる事業の内容は多岐にわたる。どのような経緯で、現在のこの働き方に至ったのだろうか。

Kさん「大学卒業したと同時に、キリスト教会系の在日外国人支援団体に働いて。働いてって言ってもバイトなんだか社員なんだかわからないような感じだけど。でもそこが潰れて、（次は）Dっていう県の団体に働きながら、フィリピンのシングルマザーと子どもたちと団体をつくって活動して、さらにの在日外国人支援の別の仕事もしてたのね。ほぼトリプルワーク状態。昼間の（メインで）給料をもらう仕事Dの関係の仕事で、夜になると場所移動してフィリピンの子どもたちの団体の活動、で深夜になるとその在日外国人支援の仕事。それが20～30代中盤かな。で、（今から）7年半前、37のときに、Cで仕事を一本化して。ずっと大学の時に遡ると、僕の師匠の奥さんが地元の保育園のベテラン保育士だったのね。保育園に通ってきてた子どもとか、フィリピンの子どもたちの家族の対応にしょっちゅう僕呼び出されて（それで師匠とも親しくなった）。最初、在日外国人支援の仕事がなくなったって言ったじゃん。その師匠がもともと、神奈川県で働いてて。そこで仕事なくなったときに、師匠がCで働き始めて、それで師匠に引っ張られる形で。実は僕は自分で決めたというよりは決められたというか（笑）その当時はそうは思っていなかったけど、振り返ってみれば、そうだったんだなって思う。」

現在の仕事のベースとなるCでの仕事との出会いは、自らの決定ではなく「師匠」頼みだったとKさんは振り返るが、普段のKさんの様子を見てみるとそのことはかなり意外である。というのも、Kさんは生活まるとが仕事と一体化しているライフスタイルで、休みという休みもなく働いているからだ。過酷とも言えるこの働き方を新卒の時から現在まで続けている、そのエネルギーはどこから来ているのだろうか。

「（社会人になって）初期のころはね、今に至ってもそうだけど、ある意味「修行の道」だったな。じゃあほんとに同じようなことを、誰か今の若い人に同じ道をあまりおすすめできない、というか全くおすすめできない…（笑）一方でね、まあ最近感じるのは、僕個人としてはやっぱこれでよかったなあっていうのが、自分自身の置かれていた環境、経験をもとにして、それを社会的な意義につなげていくっていう。仕事を通して自分の存在意義を確認していくみたいな、そういう意味で僕はよかったなとは思うけれど。」

「人間にとって自己決定ってすごい根源的なところというか。自分のことは自分で決めていくっていうことだけれども、じゃあ、それができなくなっている状況もあるわけで、自己決定できない人が社会的にはたくさんいるよね。っていうのと、自己決定しているようで自己決定していない。そのひとつとしてはさ、僕自身も結局偶然の出会いからつながる「縁」で道が開けていって、さっき言ったように、振り返ってみる

と、自分自身が何かに委ねられていたっていうのをすごく感じるなっていう。」

Kさんの仕事に対するエネルギー源はキャリアの自己決定とは違うところにあった。Kさん自身が、もともと現在働いている地域で生まれ育ち、特に地域のフィリピン系在日外国人のコミュニティには若い頃から大きな影響を受けてきた。そのような自身のルーツを社会のニーズにつなげていくということは、Kさんにとってごく自然なことであつたに違いない。Kさんは手の届くところから着実に課題解決を積み重ねていくことが、社会の大きな課題解決にもつながることを理解し、さらに「仕事が自身の存在意義を確認する場になる」という強いモチベーションを得ている。ここに、仕事と社会貢献の意識についての関係を見てとることもできる。Kさんの場合は、自身の仕事が、まず地域の人やコミュニティ、そして次にその枠を超えたより広い社会に必要とされているという意識が、仕事にここまでの熱量を注ぎ込ませている。

Kさん「自己決定って個人のことのようには思えるけど、個人的なことは社会的なこと、社会的なことは個人的なこと。いま、個人の思うこと、やることって、実はなんだかんだ社会の大きな流れの中に位置づけられている。僕がこういう支援業界に入った時も、偶然の外国人との出会いがありながら、その当時はまだこういう支援もNPOも何もない時代だったからこそやらざるを得なかったという社会情勢もあつたし、僕自身が集団的な位置付けとして「ロストジェネレーション」<sup>31</sup>の初代くらいで。いわゆる日本のバブルの社会が終わって、その後に「新人類」っていうフリーターで自分の夢を追う人（が出てきて）、その後に生き方が選べなくなっちゃったっていう「ロストジェネレーション」。要するに既定路線がなくなっちゃった時代に、ちょうど僕がいた。その時代、いわゆる日本型雇用を崩さないでやったから、今（になつて）就職氷河期対策みたいなのは始まって、いくつかの自治体では今年度やってるところとかもある。その当時は、日本型雇用を守るので（精一杯で）、そこから漏れた人への対策がされてなかったんだよね。20年経って、ようやく対策しないとまずいよねって、20年かかった。良くも悪くも、既定路線がなくなったのも、次の労働（についての固定概念や型）がなくなっていったっていう（こととも言える）。で、漂流していった人もいるし僕みたいに比較的自由的な生き方をしている人もいたし。」

「今ではさ、（昔は）人生の価値の中心が仕事だったけど、仕事だけじゃなくて家族に価値を置くっていうのもひとつ、スタンダードになりつつあるし。「仕事を通じて」だけじゃない状況にはなってきたなって。良し悪しなんだけれども、僕の働き方ってかなりブラックなのよ。人に押し付けることもできないんだけどね。やっぱりそういう、雇われてる働き方じゃなくて、「職人の世界」みたいな仕事が全部失われていってしまうと、それはそれでどうなんだろうっていうか。今、労働のスタイル

---

31 ロストジェネレーション：1990年代後半から2000年代前半の「就職氷河期」に社会に出た世代の呼び名。バブル崩壊後の景気低迷期、「失われた10年」に新卒が重なり、希望の職業に就けないまま、非正規、無職となった。（「ロスジェネ、置き去りの20年 いま再び注目される訳」朝日新聞デジタル 2019年4月28日0時07分 より引用）

は「雇われる」、「雇われた中でこなしていく」ということが、やっぱりどうしてもかなり厚い層になっている。だからそういう、職人で、つくりあげていくっていう（スタイルで仕事をする）層の人って圧倒的に少なくなっている。僕たちの業界だけじゃなくて、ありとあらゆる業界でね。」

Kさんは、自身のキャリア変遷を、時代の中でその都度社会における立ち位置や役割を感じ取ってきた結果と捉えている。社会のあり方は個人の選択に大きく影響を与え、一人ひとりの個人の選択もまた社会の流れを作っていく。社会的な理由によって自己決定することが叶わない人が存在することも事実で、一概に自分の意思で自分のしたいように生きることが正解とは言えないのは確かである。また、現在の社会の流れとして、Kさんの言うように仕事だけを中心とするのではない価値観が普及してきており、それに伴って「いかにうまく仕事と付き合っていくか」というような論調で働き方が議論されることも増えてきていると感じる。長時間労働規制もその一環で、生活における仕事の比重を時間の管理によってある程度コントロールしていくという目的がある。自ら「ブラック」と話すKさんのような働き方に対して、働きすぎを防ぐためにこのような対策が必要である一方で、このような働き方をせざるを得ないという現状にも想いを馳せる必要がある。弱い立場にある人たちのニーズを丁寧に拾い真剣に応えることは、社会的意義ややりがいが大きく、なくてはならない仕事であるものの、体力や精神力、時間などの無形の資源を多く必要とし、他の人には替わることもできず人手もなかなか足りない。これをKさんは「職人の世界」と言っていて、このような仕事によって生み出される社会貢献には時給では決してはかることのできない価値がある。ブラックだからという理由でこのような「職人の世界」の働き手が失われていく懸念の一方で、果たしてホワイトにそのような仕事ができるのかというジレンマもあるだろう。「個人がいかにうまく仕事と付き合っていくか」ではなく「社会がいかにうまく仕事と付き合っていくか」という視点に立つと、現在の画一的な方法では対応しきれていない取り組むべき課題の存在に、改めて気づかされる。

### 3. 柔軟・臨機応変という選択

現在新卒1年目の社会人で、一般的な就職形態ではなく二つの会社での仕事を週の半分ずつ掛け持つ「パラレルワーカー」として働くSさんのインタビューの抜粋である。まず、現在の仕事について尋ねた。

Sさん「いまは新卒1年目で、株式会社A、NPO法人Bの二つで働いています。もともと「学校教育」について興味関心をもっていて、大学でも教育を専攻していました。仕事にそれをつなげたいと思っていて、結果そうなれたんだけど！後でまた話します。簡単にいうと、二つの会社で、教育、学びの場づくり、まちづくりをやってます。

まず、株式会社Aでは「さとのぼ大学」の運営をやってます。地域を旅する大学で、今は4つの地域と提携していて。この地域に実際に行って、「プロジェクト学習」って言って、その地域の企業とか自治体とかに入って地域の課題解決と自分のやりたいことをつなげながら、働きながら学ぶみたいな。最近ワークライフバランスっていう言

葉があるけど、ここではワークラーニングバランスって言って、学ぶと働くが繋がるといいなって。大学の学びって、学問に寄ってますよね。もちろん学問的な学びも大切と思いつつ、もうちょっと生活に役に立つ学びとか、「自分がやりたいことってなんだっけ」とか「どんなふうに生きたいか」みたいなことを考えられる時間とか学びの場になっていると思います。私がこれに関わっている理由は、なんとなく私こんなこと興味あるかも思っているけど、それを形にする方法だったり、仕事につなげる方法がわからないっていう人って多いんじゃないかなって思ってた。私も、実際大学生の時になんとなく「こんなことしたいな」とか、社会に対する違和感とか、教育に関わりたかって思っても、どうしたらそうした（じっくりくる）仕事につけるのかわからないとっていた時期があったので。

次に、NPO法人Bは、社会課題とか環境問題について、こんなことを実践してる人がいるよっていう（ことを紹介する）ウェブマガジンを運営しているNPOなんですけど。その中で、「Bの学校」っていうのを運営して、コミュニケーションとかファシリテーションとかについて、仕事終わりの人とか学生とかいろんな人が学びにきます。」

大学時代から興味関心を持っていた分野に直接的に関わることに、自分の経験をもとにしてどのような場や仕組みがあったらいいかを考えることを仕事の中で大事にしている。同時に二つの会社で働いているSさんだが、その中身には一貫性があるように見える。では、実際にどのような経緯をたどって今の働き方に行き着いたのだろうか？

Sさん「働き方について、どうしてその働き方にしようと思ったんですか？ってよく聞かれるんですけど、この働き方になりたくてなったわけじゃないんです。まずBは、もともと自分が働くななんて思ってもなくて、（たまたま）記事を読んでいて自分と価値観が合う（記事を書いている）人がいてメールしたら会ってくれて、Bの他の人も紹介してくれて友達になって、というのが2、3年前くらいにありました。それとは関係なく、3年の後半になったら周りがだんだん就活を始めて、私も少しやってみただけど、「無理」ってなりました。」

「私がなんで就活ができなかったかっていうと、「心にスーツを着れなかった」っていうのがあって。それは、面接しているときに、隣にいる子が「用意してきた話」をして「本当にその話したいの？」って（思って）。その面接官に合わせて、その人と話したいことを話したいはずなのに、誰にでも同じ話をしちゃう、みたいなことができなかったんです。」

「そのあと、「日本仕事百科」っていう、仕事を単に条件だけではなくて、どんな想いでやってるか、とかどんなことがつらいか、とかも含めて仕事について書いてあるWEBメディアがあって、Bも（求人を出して）出していたんですけど、そういうところを見たり。大手求人サイトには自分のやりたい仕事がないなって思ったので、それ以外の求人サイトで仕事探したり、気になるワードで仕事探したりしてました。「学びの場」って検索したりとか。あとイベントの運営会社、参加したイベントの運営どこの

会社がやってるのかとか。そういうふうを探していたら、Aっていう今働いている会社を見つけたんです。それも「雇ってください」って自分で連絡したんですね。で、断られて、というのは、（現在）私含めて五人の会社なんですよ。余裕があるわけでもないから「そんな新卒の使えるかわからんやつ雇えん！」みたいに言われて（笑）でも、「インターンでよかったら関わってみない？」って言ってくださって（インターンを始めた）。ああ、あと、私その社長に仕事探してもらってたんです。「うちでこんなインターンしてる子いるんだけど、よかったら誰か雇ってくれる人いないですか？」ってFacebookで投げかけて、実際に「興味あります」みたいなことを5〜10人くらいの方が言ってきて。東京で（自分が会いに）行ける人には会ってもらったりして、でも結局しつくりくるところはなくて、っていう状態でした。そんなこんなしてるうちに、頑張ってるのを社長が認めてくれて、「週2日だったら雇うよ」ってなって、あ、そのあと週3に昇格したんですけど！週2で働いて、あとはアルバイトしててもいいやって（思って）。でも、そのアルバイトしていた会社での関係が悪化しちゃって、やめることになったんですね。それで「どうしよう」って思ってたから、（ちょうど）Bがスタッフ募集するということで。そのままお話しして、働くことになったんですね。」

「仕事がなくなってた状態だったから、すぐ「働きます」って言えたんですよ。もし仕事決まったら、やりたいって言わなかったと思うし。しかも、週2の仕事が決まって、（1週間の中で）ここが空いている！っていう状態だったから。Bは週1.5で働ける人を探してたんですけど、週1.5で働ける人ってあんまりいないじゃないですか。」

Sさんが現在の働き方に至る経緯は、日本で一般的な就職活動の過程とは全く異なる道を辿っている。日本の就職活動では、履歴書と面接（適性検査を課す企業もある）を経て採用されるのが一般的だが、大企業であればあるほど、対応しなければならない応募者の数も多く、採用する側もされる側も形式的なやり取りになってしまう傾向はたしかにあるだろう。その点について違和感を感じ、今度は体当たりで仕事探しを続けた。臨機応変で、「現在」に最大の焦点を当てているという特徴をSさんのやり方に見出すことができる。

Sさん 「AもBも、どっちも履歴書書かずにすんなり働くことが決まったっていうのが自分的にすごく気持ちよかったです。」

「あと、「人間らしさ」を認めてくれる環境がよかったというのがあって。たとえば、私は「最近すごく鬱っぽい」っていう話を上司にしたら「じゃあSさんが鬱々としたときでもうまく働けるような働き方を一緒に探そう」「人って気持ちの波があるものだから、それに合わせて働ける方が良くない？」って言ってくれたんです。それってすごいことだと思います。体調に合わせて仕事を割り振ってくれる環境で、そういう環境で働きたかったなって。」

「やりたいことと成長どっちをとればいいですか？みたいなことをよく聞かれるんですけど、その二つって二項対立じゃなくて、どっちもとれるならどっちもとればいいと



思っていて。私はやりたいことやりながら、ちゃんと成長のためのサポートもしてもらっている。」

Sさんは、さまざまな選択の段階で自身の直感的な感覚を大事にしているように思われる。働き方について、仕事を通じて欲しいものが明確に言語化されていると言うよりは、雰囲気や肌合いを感じ取り、感覚的にふるいにかけて判断している。その結果、主流や「普通」でなくても、無理することなく柔軟に働けることの方が重要だという自分自身の選択に強い納得感と自信をもっており、それによって周りの環境も自然と自分のニーズにぴったりとはまっていく。また、この納得や自信は、高い度合いの自己決定がもたらすポジティブな感覚とも重なっているだろう。

「私の好きな言葉で「人生でやらなきゃいけないことなんて何一つない」っていうのがあって。普通にすると、大学卒業したらすぐ働かなきゃいけないとか、そもそも大学行かなきゃいけないとか、そういうのが当たり前のように感じちゃうんですけど、自分の人生の中で「このときに、これしなきゃいけない！」って誰にも決められていないはずだし、なんでそんなこと思うようになったんだろうっていうくらい、そうしなきゃって思ってることって多くて。私がもし、自分らしい働き方とか仕事にたどり着く鍵を話すんだとしたら、「大学4年のはじめに内定先決めて、卒業後すぐに働かなきゃいけない」みたいな概念を捨てることだなと思ってて。」

「大手求人サイトで求人出してるところでしか働けないみたいのも（違う）。私は無理矢理雇わせた…じゃないですけど、求人出してなかったけど「雇って！」みたいな（やり方で雇ってもらった）。大手求人サイトって、極端に言ったら、工事現場の仕事とか服をつくる仕事とかばかり載っていて。「銭湯の番頭さん」とか載ってないじゃないですか。大手求人サイトに載っている仕事もあるけど、載っていない仕事もめちゃくちゃいっぱいあるっていうのを忘れがちだなって。あと、週5で正社員っていう雇用形態しかない、もしくはそうするのがいいって思ってる人は多いと思うけど、そうじゃない働き方もあるので、大手求人サイトだけで探さなきゃっていうのもったいないなって。日本でフリーターの印象が悪いのって、保険とかに関しては雇用してる側が悪い（変わるべきな）のであってフリーターの人が悪いわけじゃないんですよ。それがどうなんだろうって思ったり。」

「生活の仕方をもっと自由でいいはず、と思ってて。私は新潟の実家に帰る時間を増やしてて、二拠点居住みたいにしてて。家にいるとほんとに、鬱っぽくもなるしだらしない生活しちゃうので。でも実家にいると、ちゃんと「生活」できるんですね。犬の散歩したり、家族のためにご飯をつくって、ちゃんとご飯を食べる時間も作って。東京だにご飯食べながら仕事して、みたいになっちゃうので。それは、リモートワークができる仕事だからっていうのもあるんですけど。なのであえて、移動する生活をしています。あと、アドレスホッパーって知ってますか？住所を持たない人のことを言うんですけど。そういう生き方もいいなって思ってます。」

「こうじゃなきゃいけないって思ってる人とか、話してると結構多いと思うし。私は

大学生の時にいろんな人に会えて、働き方とか生き方とか、人それぞれでいいんだって思えるのはすごく大事だなって思ってた。（私の働き方を知ることが）そういう機会になればいいな。」

Sさんの話のさまざまところから、不特定多数に向けて画一的に示される働き方や生き方に対する違和感が読み取れる。「どのように生きたいか」「何を大切にしたいか」は人それぞれなのだから、それを実現するための「働き方」も一人ひとり違って当たり前であると、強く話してくださった。Sさん本人も、自分だけのオリジナルなライフスタイルを追求している途中の段階で今後も模索は続いていくだろう。また、Sさんの働き方を通じて、大きな役割を果たしていると感じられるのが「インターネット」や「SNS」の存在である。Webメディアの存在が、いまの働き方につながっているし、オンライン技術が発達した現在だからこそ、新潟の実家にいながら仕事を継続するという選択も可能になっている。本論文執筆の過程でも、Sさんとオンラインミーティングで取材を行うことがあったが、ひとりひとりのニーズにできるだけ近づき、多様な働き方をサポートするための重要な要素であることを実感した。

#### 4. 「生きる」と「働く」のつながり

2008年に運営がスタートし現在注目を浴びている「日本仕事百貨」は「生きるように働く」をコンセプトに掲げる求人サイトであり、一般的な大手求人サイトとは外見も中身も異なる。一般的な求人サイトは給与や雇用形態などの基本的な労働条件を提示する形式である一方、「日本仕事百貨」ではすべての案件について記者が現地へ赴いて直接取材を行い仕事の内容面やそこで働く人々の生きる姿について綴った記事を掲載するという形式をとっている。記事では、仕事内容をできるだけフラットに伝えることを大切にしており、メリットもデメリットもオープンであるからこそ読者側にとっても応募する際の手がかりが多くマッチングもしやすい。具体的には農家での仕事や伝統工芸の後継ぎ探しといった地方創生の色が強い仕事もあれば、都内の中小企業が募集するWebデザインや制作の仕事など、多様性に富んでいることが特徴で、パラレルワーカーのSさんもこのサイトを通じて現在の仕事に出会っている。

そんな日本仕事百貨内の「コラム」コーナーでは、求人記事では載せきれなかったさまざまな働き手への取材記事を掲載している。ここで取り上げられている働き手たちはまさに内発的モチベーションによって仕事そのものを目的としている人たちだ。そして今回はその中でも特に興味深く印象に残ったインタビュー記事<sup>32</sup>を紹介したい。タイトルは「『好き』を仕事にした人たち」。鹿児島と奄美大島の間に浮かぶトカラ諸島のうちの1つ「悪石島（あくせきじま）」で漁師をしている津波古雅也さんとそのご家族へのインタビューだ。彼はこの記事が執筆された1年半前に、ひよんなぎっかけで大阪から移住し現在に至るまで悪石島で奥さんと2歳のお子さんとともに暮らしている。（以下、記事より抜粋）

---

<sup>32</sup>日本仕事百貨,コラム「好きを仕事にした人たち」, <https://shigoto100.com/column/akusekishima>, 2018年12月26日アクセス

津波古さん「このままずっと会社おると思ってたなあ。結婚もして、生活のために稼がなあかんと思ってたし」

「けど、小さいころからずっと釣りが好きやってん。親父が釣り好きやったし、近くに川も海もあったから、川釣りも海釣りもやってきた。なんとなくやけど、漁師になれたらいいなっていうのはあったな」

「あるとき、通勤の満員電車で“おれは漁師になる”って広告が目飛び込んで。ちょうどいい機会かなって、軽い気持ちで説明会に行ってみたんです」

こんな偶然の出会いをきっかけに、奥さんの香織さんの後押しもあり、夫婦でたくさん話し合っ、大阪の住宅設備会社でのサラリーマン生活から一転南の離島、悪石島への移住を決めたそうだが、私はこの決断の大胆さと行動力に驚いた。

「来るまえは、離島だしかもっと大変やろなと思ってたけど、実際は何でもネットで買えるし、島の人たちは親切で、すうっと馴染めた。それに、サラリーマンやったら遅くまで仕事して寝に帰るだけやったけど、今の仕事ならずっと子どもとおられるし。…うん、それはよかったな」

「サラリーマンのときほど儲からんし、安定してない。けど、お金のためにおもしろくないこともやらなあかんっていうのがないから、なんやストレスがないな」

都会では時間や場所によって自分の役割を切り替え、家にいる時間、会社で仕事をする時間、などと区切ることによって生活を回していくのが普通だが、この場所ではそこに区切りをつけず、生活の中に「働く」ことが自然に組み込まれている。また、もともと大阪でサラリーマンをしていた人にとって、漁師は様々な自然環境に左右される仕事であり、本人の言葉にもある通り収入面での不安や離島暮らしによる様々な不便は大きな負担となるはずが、津波古さんはその点について悩むのではなく、ポジティブな捉え方をしている。記者が収入について質問をすると以下のような答えが返ってきた。

津波古さん「たしかに、もうちょっと頑張っ、釣っ、稼がないかんと思うけど…。ぼちぼちでいいわ。目の色かえて金儲けしたら、ここで長続きせんような気がするし」

記者「ぼちぼち、ですか。」

津波古さん「うん。ここに長くおれるように。漁に限らず何でもそうやけど、島にはたくさんの方がいてないから、お互い助け合うんです」

記者「たとえば、車が壊れたとき。都心なら整備工場に行けばいいけど、ここは得意な人に頼むしかない。」

津波古さん「その代わり、『なんか手伝って』って言われたらすぐ行くし。人間関係が密っていうより、それがふつうやねん」

たしかに収入面ではまだ不十分だという認識を持っていながらも、お金儲けよりも長続き、人との助け合いという言葉が出てきた。都会では、基本的な生活は個人で完結できるシステムが整っていて、何か自分でできないことがあるという時は、お金を払ってサービスを利用するのが一般的であるため、困った時には何よりお金を必要とする場合が多い。しかし、悪石島は全島で72人という極めて人口の少ない島で、島の面積も狭く設備も発達していない分、人の力を島の生活のすべてにおける基盤としている。こうした都会とはまったく異なる島の環境によって「お金がなくて困ることがあっても、人の力で助け合えるから大丈夫」という考えが生まれるのかもしれない。また、島全体を協力のコミュニティとして認識し、支え合うからこそ、自分だけの金儲けや利己的な考えが先立つようでは島ではやっていけない。これは都会の生活では見えてこない新たな視点である。香織さんも島の人々について以下のように語っている。

香織さん「それに、離島は人が少ないから、全員が知り合いみたいになっていいだろうなって」

記者「地元がそんなふうだったんですか？」

香織さん「いいえ。私は生まれも育ちも大阪市です。でも、旦那さんの親戚がみんな近くに住んでいたんですよ。道端やスーパーで会うと立ち話したり、しょっちゅう集まったり。そういうのいいなあって、憧れてたんですよね」

記者「島暮らしはどうでした？」

香織さん「島の人々は、みんなめっちゃ親切やなって思います。引っ越してきた当日なんか、島には引越し業者がないから、みんな運んでくれるんですよ。ごはんもないだろうからって、2食分差し入れてくれて」

「もっと暇になるかと思ってたけど、毎日島の人と顔合わせるからかな。毎日忙しくしています」

彼女もまた島の人々とのこうした日常的な関わり合いに居心地の良さを感じているようだ。ただ、狭いコミュニティにはこうした恩恵の一方で、その関係が密であるがゆえの息苦しさやわずらわしさが生じるという側面があることは忘れてはいけない。都会での生活が、無駄なく自立的であると同時に人のつながりが希薄で寂しいというのと同じで、それぞれにメリットデメリットがあり、その中で何を選ぶかは人によって様々なのである。だが、津波古さんたちがこの島で好きなことを仕事にして生活できるのは、やはりこうした島の環境と周りの人々の支えあってこそそのように思われる。そして、この島で好きなことを仕事にして生きているのは津波古さんだけではない。牧畜家で食用の子牛を育てる仕事をしている敏江さんへの短いインタビューで彼女は以下のように話している。

敏江さん「わたしはこの仕事大好き！動物が大好きだから、飽きないよね。とくにこんな小さいの見たら、やっぱり癒される。けど食用だから、10ヶ月育てたら出荷しちゃう。…最初は涙がでたけどね、もう慣れた」

胸を張って自分の仕事を「大好き！」と言う彼女は働くことを間違いなく楽しんでいる。毎日の仕事はいいことばかりではないだろうが、それも含めてやりがいであり働くことが好きなのだろう。毎日関わることだからこそ自分にとって楽しく好きと思えることをして生きたい、という想いが島暮らしの苦労や仕事の困難を乗り越えるエネルギーとなって彼らを動かしているのがわかる。

日本人の多くが条件ベースで仕事を選び、生活のために働いているのを考えると、彼らの生活は現実離れして地に足の着いていない生き方のように見えるかもしれない。思い立ってサラリーマンから突然漁師になった津波古さんの例は一般的とは言えないし、大半の人の感覚からすると「本当にそんなことで大丈夫なのか」と心配になるかもしれない。しかしながら、長期的な人生設計やリスク回避を彼らはあえて選択せずに自らの決断で「好き」を仕事にすることを選び、「働く」こと、そしてそれを内包する「生きる」ことを楽しんでいることは明らかである。多くの人は「好き」を仕事にするのは容易でないと割り切り、仕事と好きなことは別ものとして考え、仕事とプライベートという線引きをはっきりさせて生きている。しかし、仕事そのものが内発的モチベーションを生み出し、働くことそれ自体を楽しむという点で、津波古さん達のこの線引きを取り払った勇氣ある決断にはひとつの理想的な「働く」像のヒントがあるように思う。

## 5. まとめ

以上のインタビューを、Ⅲ.で述べた幸福の要素にあてはめて分析するために、以下の表2を作成した。それぞれの項目に当てはめる際には、結婚については結婚しているか、社会的関係は良好であるとした上でどの関係性を重視しているか、仕事は働くことそのものを楽しみを見出しているか、健康状態の認識は無理のない生活リズムを実現できているか、自己決定は自身のキャリアを自分で決めているかどうか、社会貢献は仕事を通じて社会に貢献する意識があるかどうか、という基準を用いている。宗教と政治・行政の質については同国内であることから差がないとして省略した。

	結婚	社会的 関係	仕事	健康状態の 認識	自己決定	社会貢献
Mさん	× (願望あり)	同収入帯	×	×	△	×
Kさん	×	地域	○	×	△	○
Sさん	×	社内	○	○	○	○
津波古 さん	○	地域	○	○	○	-

表2

Mさんは現状あてはまらない項目が多いが、結婚については強い願望と見通しがあり全体として未来志向である。Kさんは仕事を通じた社会貢献の意識が強い。Sさんに特徴的なのは自己決定と社会貢献の項目がどちらも○ということであり、全体的に○が多い。MさんとSさんは入社一年目の同期であるが、その結果は大きく異なっている。収入が高く、福利厚生が整った人気企業への切符を手にしたMさんは期待に反して全体的な満足度が低く、反して一般的な就職活動の方法をとらなかったSさんは満足度が高い。Sさんは必ずしも安定した収入や福利厚生を得ているわけではないし、将来の見通しもMさんと比較すると明瞭とは言えないが、進路選択の過程で一般的な就職活動に馴染むことのできない自分に対する葛藤を経験したことで、現在の働き方にもより強い納得感を持つことができ、仕事を始めてからも自分の意思で環境を柔軟に変えていくことができている。また、SさんとKさんに共通するのは自分自身で仕事を作り出しているという点で、仕事における裁量が大きく強い責任感を伴うからこそ、仕事と社会とのつながりを直接感じられ、ビジョンが持ちやすく、仕事に強い主体性が生まれていると分析することができる。

津波古さんについては、社会貢献の意識を記事から深く読み取ることができなかったため省略しているが、それ以外の項目すべてに○がついている。彼は仕事そのものというよりも仕事を内包する生活全体に対して強い満足感を持っていて、これは島という環境が大きく影響していると考えられる。環境が特殊であり他の事例との比較が困難であるものの、働くことが生きることを圧迫しないよう、健康な体と周りの人との良好な関係を維持し、家族と過ごす時間をしっかりととるなど、人間の根源的な営みを大切にしているという点がストレスフリーな生き方の基礎となっている。Sさんと津波古さんは、まずひとりの人間として基本的な生活サイクルや環境を大切にしようというマインドセットにおいて共通しており、それが○の数の多さにも関わっているようだ。

筆者が実施した三名分のインタビューでは、具体的な仕事内容や労働条件だけでなく、その人の現在の働き方に至るまでの経緯や選択の軸となるその人の背景についても尋ねるよう心がけたことにより、各々の幸福観や人生観といった部分についても読み取ることができた。Mさんは将来への安定した見通しを、Kさんは社会の中に自身の存在を意義づけることを、Sさんは型にとらわれない柔軟性を仕事において重要視している。このように三者三様求めることが異なる彼らに共通しているのは、自身のルーツや成り立ちを活かすことができていることである。小さい頃から釣りが好きだったという四つ目の津波古さんの事例にもあてはめることができるかもしれない。自分自身の持っているもの、与えられたものを用いて他者のために貢献できることを探し、実行する。これは労働の基本的な姿でもあるだろうし、Sさんのいう「無理のない働き方」を実現するためにも重要な考え方ではないだろうか。

## V. 多様化への課題と幸せのための「働き方改革」

日本の現在の20代の親世代はちょうどバブルを経験している世代であり、若いうちは苦勞しても辛抱して働いていればのちに必ず報われるという考え方が深く根付いている。この影響を受けて多くの大学生は卒業後、できるだけ名の知れた大きな会社に勤めることを目標とし安定して先例の多い規定路線を選ぶ「文化」が形成されているが、親世代の当時とは状

況が異なり社会の変化のスピードは目まぐるしいものになってきている。規定路線と言いつつながら、今や誰もがとるべきお手本としては機能しないのである。そして、多様な生き方が認められるべきという社会の流れがある以上、今後は働き方の「多様化」がより重要視されるようになることは言うまでもない。周りを見渡すと、フレックスタイム制の導入や個人事業主形態への移行をはじめ企業など、少しずつ変化は起こり始めているが、それでも何を手がかりに「多様化」を進めればいいのか明白でなく、個人の感覚に社会のシステムが追いついていないように感じることも多い。

本論文を通じて、包括的な「幸せな働き方」を実現するためのヒントについて考えてきた中で浮かび上がってきたのは、自身の仕事について「自己決定」と「社会貢献の意識」をもつこと、人間の根源的な営みを侵さない範囲において他者に貢献し仕事とすること、そして自分自身の持てる能力や経験を最大限に活用することで無理なく働くということである。しかし、これらの要素を全て兼ね備えた働き方は、現実にはかなり難しく多くの壁が存在する。例えば、「自己決定」について、必ずしもすべての人が自己決定できる環境にいないという点を考慮する必要がある。その原因の一つ目は経済的な理由による格差である。そもそもベーシックインカムの実現している社会でない場合、現実問題として生きることが困難になる可能性があるため、まずは最低限の生活を維持することが仕事における最大の目的となる。日本はベーシックインカムの整備が比較的整っているが、教育や介護などにお金がかかることから、家族をもちたいと思う人にとっては、安定した生活を送ることのできる仕事に選択の幅が実質的に限られてしまう現実がある。二つ目は男女間格差である。男女共同参画の取り組みが進められ、育休産休についての理解も普及しつつはあるが、依然として子育てや介護といったプライベートの負担を女性が担っているケースは圧倒的に多い。女性が出産前のキャリアに完全復帰するためには、保育園やベビーシッターの利用が必要だが、安心して子供を預けるためには精神的・経済的余裕が必要である。子どもや要介護者をかかえた状態では、自分のやりたいことを優先させることは難しくなっていくだろう。また、高いレベルの自己決定には自らの判断に対する自信が必要だが、自己肯定感や自尊心の有無が生まれ育った環境に影響を受けた場合、格差の要因となる可能性がある。インタビューの中でKさんがおっしゃったように、個人的なことのように見える自己決定も、社会的要因に少なからず影響を受けていることを働く個人が自覚するとともに、社会全体の変化の方向性としてこのような格差を減らしていくための努力が必要である。また、「社会貢献の意識」については、Mさんのような日本の一般的な大きな組織・企業の中からは自身の仕事の社会的意義が見出しにくい一方で、Kさん・Sさんのように自分の手に社会貢献の手応えを感じられるような働き方をする人も存在している。世論調査において仕事の目的を「社会のため」とする回答が少なかったことから、雇われてこなしていくスタイルの働き方には効率的というメリットがある一方で、仕事が細分化、分業化されることによって社会と仕事とのつながりを意識しにくくなるというデメリットがある。特に大きな組織に入って間もない新人のうちはその傾向が強くなりやすいだろうから、若者の早期離職の対策にあたっては、企業としての社会に対するビジョンを働く個人が意識できる環境を整えることは重要である。

以上の課題を踏まえ、行政主導の働き方改革による経済格差や長時間労働の是正といった枠組みに関する是正に加えて、国全体の風土変革のために必要なのは「枠組み」の中で働く「個人の意識変革」である。「幸せ」や「生き方」と同じく「働き方」にもこれひとつと



いう正解は存在しないが、人々の様々なニーズが抑圧されるのではなく解放され堂々と表れていく時代である。今求められる「働き方改革」の本質は、それぞれにとっての「幸せな働き方」が多様に実現できる社会になるための変化・改革なのではないだろうか。