
新・企画セッション | 新・企画セッション | 新・企画 ヒューマンデザインテクノロジー部会

[2B02] 感性を多様な視点から考える NO 1

2023年11月21日(火) 14:40 ~ 17:40 B会場 (3階 307室)

[2B02-05] 働き方改革における主観性とウェルビーイングに関する考察 A study on the impact of subjectivity and well-being in the reform of the Japanese work system

*坂口 和敏¹ (1. 山口大学)

*Kazutoshi Sakaguchi¹ (1. Yamaguchi University)

働き方改革における主観性とウェルビーイングに関する考察 — 中小企業の取り組み事例における価値分析 —

A study on the impact of subjectivity and well-being in the reform of the Japanese work system

— An analysis of values in case studies of small and medium enterprise (SME) initiatives—

(キーワード：働き方改革，価値共創，主観性，ウェルビーイング)

(Keywords: work system reform, value, subjectivity, well-being)

坂口和敏 (山口大学)

k-saka@yamaguchi-u.ac.jp

1. 背景

コロナ禍を経て、我々は多様な働き方を目にするようになった。たとえば、テレワークによる在宅勤務やビデオ会議によるミーティングなど、時間や場所に制約のない新しい働き方が普及してきている。しかし、法改正による2024年問題は、物流・運送、建設業界や医療現場などで大きな影響を与えると予想される。具体的な規制には、年次有給休暇の時季指定、時間外労働時間の制限、非正規雇用労働者との待遇差の禁止などが含まれる。そのため、企業では働き方改革に力を入れている。厚生労働省によると、働き方改革とは、働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革である。つまり、従来の企業中心の経営から従業員中心の経営への転換が求められている。

2. 研究への問い

これまでの働き方は、仕事と家庭（プライベート）を分けて考え、企業の従業員は通常、会社のオフィスや現場でほとんどの時間を過ごしていた。従業員は労働の対価として賃金を受け取り、それによって家計を支えることが一般的なサラリーマン家庭の実情であった。つまり、個人の視点は存在せず、仕事とプライベートは分離した状態である。近年、多様化や少子化など、働き方を取り巻く環境は大きく変化している。そのため、従来の契約形態や制度を見直し、新しい働き方を模索する動きが出ている。サービスドミナントロジックでは、価値は顧客との共創から生まれ、企業は価値が提供できないとされる[1]。働き方改革の文脈では、従業員それぞれが多様な価値を持ち、その価値は従業員と企業との共創によって生まれると言える。ウェルビーイング研究によってさまざまな理論が明らかになっているが、実際に働き方改革が従業員にどのような価値をもたらしているかを明らかにする研究はまだ少ない。そこで本研究ではウェルビーイングの先行研究を調査し、事例分析を通して働き方改革の成功要因を明らかにする。具体的には多様で柔軟な働き方を自分で選択するための主観性について論じる。

3. 先行研究

WHOは、健康を「身体面、精神面、社会面において良好な状

態（ウェルビーイング）にあること」と定義し、これがウェルビーイングの定義の元とされる [2]。広義には幸福、健康、福祉、福祉などを意味する。

近年、政府が掲げるビジョンにおいてもウェルビーイングが重要視されている。たとえば、Society5.0は、一人ひとりの多様な幸せを実現できる社会を目指している。また、デジタル田園国家構想においてもLiveable Well-being City指標が示され、まちのウェルビーイングを評価する試みが行われている[3]。

ウェルビーイング研究は心理学を中心に多数存在し、ウェルビーイングを向上させる決定因子には自己的、社会的、超越的の3つが存在し、感性を対象とした研究との親和性が高い[4]。

主観的ウェルビーイングに関係する心理的要因は29種類存在し [5]、これらに基づく幸せの4つの因子が示されている[6]。具体的には「自己実現と成長」、「つながりと感謝」、「まえむきと楽観」、「独立とマイペース」の因子である。

4. 仮説

働き方改革においては、働く人々が多様で柔軟な働き方を選択できる。その結果、従業員である「自分」が価値共創の主体となり、企業や家庭に積極的に関わる。働き方改革の結果、図1に示すように、企業とプライベートを分け隔てることなく、自分を中心として主観的にポジティブな状態を形成していると考えられる。これは、仕事の中に生きがいや充実感を求め、自分を表現できる状態である。これにより、働く人々の事情に応じた選択が可能になると考えた。また、ウェルビーイングは主観的因子に影響を受けるため、働き方改革を幸せの4つの因子によって説明できると考えた。

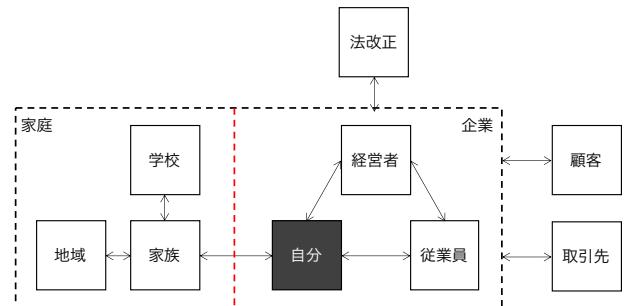


図1. 働き方を取り巻くポジティブな状態

5. 検証

仮説を検証するために、厚生労働省が公開している中小企業の働き方改革の取り組み事例を分析対象とする[7]。公開されている167社の事例はインタビュー形式の記事で、中小企業の働き方改革が紹介されている。経営者や従業員の視点で働き方改革について語られている。分析は以下の手順で行なった。

1. 公開されている事例からテキスト全文をWordファイルにコピー&ペーストし、データクレンジングを実施
2. テキストマイニング (KH Coder) を使い、共起ネットワーク分析を実施[8]
3. 分析結果から主観的要因を特定
4. 主観的記述に対する幸せの4因子による分類
5. 該当する文章に対する価値の考察

図2は共起ネットワーク分析の結果である。使用した総抽出語は141, 258、使用した異なり語数は10, 792である。共起ネットワーク分析は上位200語を使用してJaccardで描画を行なった。その結果、以下の6つのサブグラフが確認できた。01働き方改革の取り組み、02有給などの制度、03人材活用、04業務効率化、05社員などの人、06生産性向上。具体的な施策に関連するサブグラフが多い中で、05のサブグラフに「自分」という主観的要因が出現した。この「自分」に関連する257の文章を確認し、その中で語りを中心とした主観的記述が見られた。その後、これらの257の文章を対象とした幸せの4因子による分類を行なった。表2はその結果である。

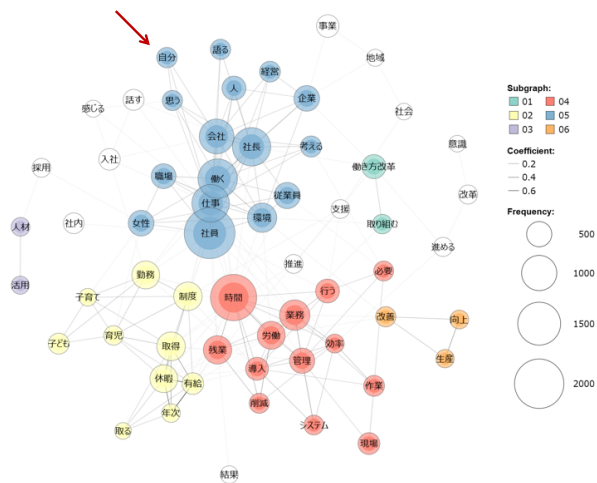


図2. 共起ネットワーク分析の結果

表1. 「自分」を含む文章を対象とした幸せの4因子による分類

幸せの4因子による分類	文章	割合
自己実現と成長	108	40.02%
つながりと感謝	45	17.51%
まえむきと楽観	25	9.73%
独立とマイペース	79	30.74%
	257	

6. 考察

幸せの4因子の分類にもとづき、該当する文章における当事者が享受している価値に関する考察を行う。

自己実現と成長

「自己実現と成長」に該当する文章は108個あった。これらにはコンピテンス、社会の要請、個人的成長、自己実現に関する価値を述べている特徴が見られた。以下に一例を示す。

「育児や介護、勉強や趣味など、だれもが自分の人生の時間を大切にしながら長く働き続けることができる会社を目指している」

「入社した社員は、簡単にやめたりせずに、仕事に自分の居場所を見つけようと、じっくり取り組んでいく」

「目的を共有し、自分は何ができるか考えて行動することで、全体が動きます」

これらは自己的な要因を含んでおり、仕事を通して自身の自己実現や成長を望む姿勢がうかがえる。また、日本には仕事を通して成長し、自分の夢を叶えようとする文化があるという発言もあった。他の3因子の結果、自己実現や成長を伴う場合もあるため、明確に分けることが適切かどうかは議論が必要である。

「自分たちの仕事によって“未来をよくしていく価値観を作る”こと」

一方、自分という枠を超えて未来をよくしたいという希望や意志が現れており、超越的な要因も含まれることが示唆される。

つながりと感謝

「つながりと感謝」に該当する文章は45あった。これらには人を喜ばせる、愛情、感謝、親切に関する価値を述べている特徴が見られた。以下に一例を示す。

「地域がよくならなければ、自分たちの会社はよくなれない」

「こういう時代が来るからと自分が旗を掲げて、対話を重ねながら少しずつ集まってもらう」

「確かに売り上げの数字を上げるのも貢献ですが、そればかりでなく、自分も成長し、新人を育てるのも貢献の一つだと思っています」

これらから他者との相互関係によって利他的価値を享受し、自身のウェルビーイングを実現しようとする姿勢がうかがえる。また、他者は人だけでなく会社や地域といった組織体に対しても生じることが示唆される。

「自分の子どものための時間を犠牲にすることはやめてほ

しい」

「お互いをリスペクトし、一緒に泣き笑いながら仕事に励み、社員が自分の子供を働かせたいと思えるような会社にしていきたい」

一方、他者を思う発言や会社の持続可能性に関する希望に言及し、超越的な要因もうかがえる。組織構造によっては経営者など部下に対する関係性も価値に影響を与えてくることが示唆される。

まえむきと楽観

「まえむきと楽観」に該当する文章は25個あった。これらには楽観性、気持ちの切り替え、積極的な他者関係、自己受容に関する価値を述べている特徴が見られた。以下に一例を示す。

「自分の違和感が間違っていなかったことを確信した」

「自分自身がワクワクして楽しく仕事をしていないと、良い物は絶対に作れない」

「世界の人たちを生き生きとさせたいならば、自分たちがいきいきしていなければならない」

これらから自分を中心としながら、多種多様な仕事に対するモチベーションがうかがえる。また、この因子には、ワクワク、イキイキなどの感性価値が反映していることが示唆される。今後の研究が期待できる領域である。

「働き方について考えなおし、自分の時間を大事にしてほしいと従業員に残業を禁止している」

一方、働き方に対して考え直した経営者の発言から、社員に対する思いやりがうかがえる。従業員、管理者、経営者などの立場によって価値が変わってくることを示唆される。

独立とマイペース

「独立とマイペース」に該当する文章は79個あった。これらには社会的比較のなさ、制約の知覚のなさ、自己概念の明確傾向、最大効果の追求に関する価値を述べている特徴が見られた。以下に一例を示す。

「仕事は無駄をなくし、自分の時間も大切にしながら仕事を楽しむことができる」

「役割を分担して子どもの面倒を見ていることもあり、それぞれ自分の時間を過ごせている」

「若い従業員には自分で気づき、自分から疑問を投げかけてくるような姿勢を持ってほしい」

これらから会社に従属せず、自分の時間を優先する姿勢や自分のやり方で会社に貢献する姿勢がうかがえる。自分中心の視点で仕事やプライベートを定義できることが示唆される。

7. 結論

本論文では、働き方改革におけるウェルビーイングに焦点を当て、価値共創の主体である「自分」が企業や家庭に対して積極的に関わるといふ仮説を立て、中小企業の事例を対象に検証を行った。具体的には「自分」という言葉を含む文章を抽出し、ウェルビーイングの分類と関連する価値について考察を行った。その結果、企業や家庭に対する主観的な価値が確認できた。つまり、働き方改革とは、従来の働き方の概念を「自分」を中心に再構築することが成功の鍵であると言える。これらのことから、働き方改革におけるウェルビーイングの実現するためには、自分が企業や家庭と積極的に関わり、主観的な関係を形成し続けていくことが必要である。

8. 参考文献

本研究は科研費（22K12681）の助成を受けたものです。

9. 参考文献

- [1] ロバート・F・ラッシュ、スティーブン・L・バーゴ、2016、サービス・ドミナント・ロジックの発想と応用、同文館出版
- [2] WHO, 1992, assessment of Subjective Well-being
- [3] Smart City Institute Japan, 地域幸福度指標、<https://www.sci-japan.or.jp/LWCI/index.html>
- [4] 荻野晃大、2020、ポジティブ・コンピューティングとは、感性工学、Vol. 18, No. 2
- [5] 喜多島知穂ら、2021、主観的ウェルビーイングの分析と構造化、感性工学、Vol. 20, No. 2
- [6] 前野隆司、2016、幸せのダイナミクスとデザイン、市民公開特別講演2、日本機械学会
- [7] 厚生労働省、働き方改革特設サイト、<https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>、(2023年9月26日)
- [8] 樋口耕一ら、2022、動かして学ぶ！はじめてのテキストマイニング、ナカニシヤ出版