

働く人々の生きがい感に関する再検討

Worker's Ikigai Reexamination

小野 公一*

Abstract

Ono (2010) advocated that two factors contribute to forming the definite aim in life (Ikigai) of working people: the self-affirmation factor and growth/recognition factor. This research examines the structure which Ono (2010) advocated, and verifies the role of "the purpose of life" which was not previously taken up by Ono. It also looks at the role social relationships play. Moreover, this research discusses what differences may arise based on how an individual is contracted to work (full-time regular staff, non-regular staff professionals and non-professionals) and why they selected the position.

Objects are 2,674 nurses (professionals) and 709 office workers (non-professionals). The result of a factor analysis and the multiple regression analysis showed the following: 1) Ono's 2-factor structure of Ikigai is basically supported, 2) although "the purpose of life" has a significant influence on Ikigai, it is not an independent factor, 3) social relationship is the core of Factor 1 but is not an independent factor, and 4) the structures of Ikigai may differ depending on the reason of work selection.

問題の背景

近年、生きがいという言葉だけでなく、それと重なり合うと思われる「幸福」やハッピーネス、そして、それらと並んで幸福や心の健康を表わすものとして用いられる well-being (大石2009) という言葉をタイトルや重要な部・章のタイトルの一部に用いている文献 (e.g., Seligman 2002、祐宗2003、大石2009、熊野2012、大坊2012) が、社会福祉関連の文献を除いても、多くなっているように思える。その中には、それまでの高齢者の生きがいに関心が集中していた感のある研究²⁾から、熊野 (2012) の研究の集大成『生きがい形成の心理学』のように、大学生から高齢者までを対象にした実証研究を展開した研究も出現している。しかしながら、こと働く人々に関するものは、近似的な概念と考えられる「働き甲斐」を含めてさえない。

そのような中で、小野 (2010) は働く人々の生きがいに焦点を当て、実証的研究をもとに分析を

試みている。そこでは、生きがいは、過去および現在までの時間の流れの中で自己の状況を肯定的に捉え満足している「自己肯定・生きがい」因子と、仕事などの中で十分に成長し (キャリア発達を遂げ) 能力発揮をしながら他者からも有為な人と承認されているという「成長・承認」因子という2つの因子から、構成されていると結論付けている。この2つの因子を詳細にみていくと、「自己肯定・生きがい」因子は、きわめて抽象的なレベルでの自己の肯定と、包括的な生きがい感の有無についての項目で構成され、「成長・承認」因子は、能力発揮と他者への働きかけと他者からの承認から構成され、マズローの言う自己実現要求や尊重要求など高次の要求 (成長要求) のレベルを示している。つまり、より基本的な生存や安心・安全、他者との関係の中での自己の居場所に関しては所与のものとして扱われ、分析の枠からは外されているようにも思える。

しかしながら、この研究は、一つは、松原 (2010) の指摘に見るように、近年急増しつつある非正社

論文受理日：2012年7月30日

* ONO, Koichi : 亜細亜大学
(Asia University)

員³⁾の分析が等閑視されている点、そして、もう一つは、生きがいに関する研究のわが国における嚆矢とも言える神谷(1966)の『生きがいについて』をはじめ、多くの論者がその構成要因の重要なものとして論じている⁴⁾「長期的な生きる目標」・「未来志向」という言葉を調査項目から意識的に排除している点で、大きな課題を残したものであると言えよう。

前者に関してみれば、我が国の働く人々の研究の多くは非正社員を対象としなかった。その理由としては、さまざまなものがあると考えられるが、1) もともと非正社員は、数が少なく、終身雇用や長期雇用の枠の外にあって、ある面で例外的な存在であったため、研究の関心は正社員にしか向けられなかった、そして、2) 多様な価値観を反映して多様な働き方をする非正社員に関しては、考慮しなければならぬ変数が増えすぎるため、対象とするのを避けていた、というようなことにあるように思われる。また、後者の「長期的な生きる目標」を調査項目としなかったことに関して、小野は、調査の企画・実施時期が主として2005年頃から2009年であり成果主義と連動した目標管理の導入が産業界で全盛を極めていた時代であったため、神谷らが主張する「(長期的な生きる)目標」を持つことと目標管理の「目標」が同じものとみなされることに対するおそれがあったためである、としている。

上記の2点以外にも、働く人々の生きがいを考える上では、考慮されるべきものがある。第1に、働く人々のwell-beingやそれに深くかかわる職務満足感やモラルの研究において対人関係によって影響される満足感の側面すなわち社会的well-beingが強調されている(小野2011、大坊2012)。とりわけ、2011年3月11日の東日本大震災に際しては“絆”が強調され、人々が生きていくうえでの家族や地域のコミュニティ、そして、それを越えた広い範囲の対人的なネットワークによる支え合いの重要性が議論されるようになった。同時に、近年の労働災害におけるメンタルヘルス関連の申請及び認定件数の増加に見るように、仕事にまつわるストレスの激しさは非常に大きなものになっている。そのようなストレスに関しては、対人関

係、とりわけ、様々なサポートがえられるという認知をもつことによりストレスフルと評価せずすむ(江川2011)という指摘に見るように、ストレスへの対処としてソーシャル・サポートを上げるものは多い(Meichenbaum 1989)。すなわち、人々がソーシャル・サポートを必要とする時、それを受けられると信じるか実際に受けるのならば、人々はより良い適応的な結果を手にする、基本的に仮定できる(Lazarus and Folkman 1984)。また、高橋(2008)は、産業場面ではこれまで自己実現を究極に据えた、外界に積極的にかかわろうとする接近モチベーションばかりに焦点を当ててきたとしている。それらを勘案すれば、単なる尊重要求や承認要求(太田2007)というレベルを超えて、より基本的な要求のレベルにおいてもソーシャル・サポート social support や社会的資本 social capital⁵⁾という視点から、生きがいと対人関係の質と量に関する検討が必要になっているとも思われる。前田(2010)は、現代労働者を取り巻く問題の大きなものの一つとして「関係性の貧困」という言葉を用いて、これらの点を論じている。

第2の考慮すべき点は、松原の指摘にあるように非正社員の割合の大きさと、正社員においても生じている貧困の問題である。バブル崩壊以後、「貧困層の拡大」や「格差社会」、「ワーキング・プア」という言葉が急速に広まり、2008年秋のリーマンショックの影響を受けた製造業における大量の派遣切りとその年末の日比谷公園の年越し派遣村(テント村)の出現は、雇用契約の期間切れを理由とする簡単な解雇とそれが直ちに住居を失い食にさえ事欠くことになるという事態が、多くの人に生じうるということを示した。これは、仕事の中で自己裁量の大きさや余地(すなわち自律性の大きさ)、責任が大きく達成感が感じられるかなどという“人間らしさの追求”のような高次の要求の話ではなく、その日の住まいや糧という、極めて基本的な要求の未充足が目前にあることを多くの働く人々に突きつけた、と言えよう。その結果、派遣労働という雇用形態が問題視され、非正社員の働き方が、それ以前からあったパートタイマーや派遣社員への仕事の与え方(仕事を通

としての成長を可能にしない仕事内容や成長機会のないことなど)と労働条件の問題に関する論議以上に、“生きる”というレベルでの問題として議論を呼ぶことになった。

その逆に、熊沢(2006)の『若者が働くとき』や阿部(2007)の『働きすぎる若者たち』に見るように、仕事そのものはそれを担う当人にとって意義がありやりがいに溢れたものである一方で、労働条件が追い付かなかつたり、命にかかわるほどの長時間労働に引き込まれてしまったりするなど、「働きすぎ」を招いているという仕事もある。本田(2007)は「日本企業は(中略)安定雇用の保障や高賃金という代価なしに、労働者から高水準のエネルギー・能力・時間を動員したいという動機を強く有している。」とし、それらを「<やりがい>の搾取」としている。

これらの議論は、ディーセントワーク decent work⁶⁾にみる仕事の場における“人らしさ”の追求、すなわち、仕事の質的な面からの高度化、からだけではなく、働く人々のQWLを、生活、いや生存を支えるという物理的・経済的な側面からも論議する必要を示していると言えよう。そこでは、生存という基本的要求や社会的資本に関連した要求、そして、成長要求の充足など、さまざまな要求があり、それを充足した時、職務満足感を含め満足感が高まるものと考えられる。そのような満足感の向上は、小野(2006)に従えば、生きがい感を高めることになる。逆に言えば、生活の中心価値やそれによって生じる仕事への期待感や意味づけ(仕事観)によって生きがいの在り方も異なるということも考えられる。そうであるのなら、現在のように多様化した雇用形態の中で、積極的にせよ消極的にせよ、どのような意図で、今の仕事を選んだかも、生きがいを構成する自己の肯定や今の生活の満足感・充足感の評価に大きくかわるであろうことは想像に難くない。それ故、こうした視点からのアプローチも、働き甲斐や生きがいの研究の中では、見過ごされてはならないであろう。

研究の概要

1. 目的

本研究の目的は、上記のような諸点を背景として、小野(2010)の働く人々の生きがいに関する尺度を再検討し、項目を追加したものをを用いて調査を実施し、生きがいの構造を再検討するとともに、尺度の信頼性を確認することである。併せて、正社員だけでなく、非正社員の生きがいについても分析することで、両者に差異があるのか否かを検証し、働き方の違いが生きがいの構造と関連を持つか否かについても検証することを目的とする。そのため、以下の3つの仮説を設定し、その検証を試みる。

仮説1 生きがいの構成要因として、小野の「自己肯定・生きがい因子」と「成長・承認因子」という2つの因子とは別に、重要な因子として「生きる目標があること」が存在する。

仮説2 働く人々の基本的な要求である健康で安心できる生活への要求や対人関係や社会的資本の知覚に関連した尺度が、重要な因子として存在する。

仮説3 働き方によって、生きがいは異なる。

なお、働き方に関しては、正社員と非正社員の対比だけでなく、仕事への関与の仕方に影響を及ぼすであろう専門職と非専門職の差異に注目している。それらのいずれを選ぶかという選択は、仕事選択の理由の違いにも反映されるものと考えられる。本研究では、専門性の有無については、専門性が国家試験などによって公的に担保されているかないかという視点で区別し、専門的な教育と国家試験によって一定水準の専門性を保証されている看護師と、そのような裏付けを持たない人々が圧倒的に多い会社員に分けて分析する。

2. 尺度

本研究の分析に用いた尺度に関して、先行研究との関連を見ると、以下の通りである。

生きがいについては、小野 (2010) の10項目の尺度から、「生きがいがある」(生きがい感) を別項目にし、残り9項目に上記の検討を踏まえて、以下の視点から7項目を加えて、いずれも5点尺度の16項目にした⁹⁾。

付け加えた項目は、1) 未来に関連する長期的な生きる目標の有無、2) 社会的環境に関連するもの、具体的には、ソーシャル・サポートや社会的資本の知覚と、居場所の確保や他者からの評価⁸⁾、および、3) 働く人々のQWLの基本的な事項に関する項目、具体的には、生理的・物理的側面に関する健康と経済的安心に関する項目、である。

また、仕事選択の理由(入職動機)に関しては、アイテム社の『パートタイマー白書 平成19年度版』、『契約・派遣社員に対する意識調査』(名古屋市 2007) などや、先行研究(労働政策研究・研修機構 2006) をもとに、「その他」を含め23の選択肢を用意し、複数選択と最重要事項の単一選択とした⁹⁾。

3. 対象

本調査の対象は、仕事経験3年以上(他の組織も含めて勤務経験4年目以上)の日本で働く人々である。

具体的には、専門職として比較的大きな12病院に勤務する看護師3163名と、非専門職として私企業(会社)及び公共企業に勤務する一般の会社員2490名を対象に実施した。看護師、会社員は、前述のように働き方を分ける基準として用いているが、このように分けたのは、国家資格の専門職である看護師の場合、非正社員といえども同じ資格を有するわけであり、仕事の与えられ方が一般的な職場の非正社員とは異なる可能性があるからである。

回収数は、看護師2674(内有効2472)回収率85.1%(有効回収率78.7%)、会社員709(内有効678)回収率28.5%(有効回収率27.2%)である。

表1でみるように、非正社員の男性は、会社員、看護師とも非常に少ないので、本研究での非正社員は、女性のみを意味しているとしてよい。

表1 性別 看護師・会社員の雇用形態(上段:人数 下段:割合)

	看護師 正社員	看護師 非正社員	会社員 正社員	会社員 非正社員	無回答	合計
男	105	3	389	4	30	531
	19.8%	.6%	73.3%	.8%	5.6%	100.0%
女	2240	115	166	77	21	2619
	85.5%	4.4%	6.3%	2.9%	.8%	100.0%
合計	2345	118	555	81	51	3150
	74.4%	3.7%	17.6%	2.6%	1.6%	100.0%

表2 対象別 年齢、通算勤続年数、勤続年数(上段:年数 下段:人数)

	年 齢	通算勤続年数	勤続年数
看護師 正社員	36.6	13.7	11.7
	2345	2321	2335
看護師 非正社員	39.0	14.5	8.0
	118	116	118
会社員 正社員	38.7	15.6	11.3
	555	553	537
会社員 非正社員	40.0	15.5	5.5
	81	80	81
無回答	49.4	22.8	13.2
	51	48	49
合計	37.3	14.3	11.3
	3150	3118	3120

なお、非正社員に関しては、看護師は、「パートタイマー・契約・派遣」と「それ以外」の2区分で聞いており、前者が77 (60.2%) 後者が41 (39.8%) である。同じく会社員のそれは、派遣社員、契約社員、パートタイマーの3区分で聞いており、それぞれ36 (44.4%)、19 (23.5%)、26 (32.1%) である。そのため、本研究では一括して、非正社員として、分析することにする。

4. 倫理的配慮

質問紙調査に関しては、第1に無記名である、第2に個々の質問紙にはすべて個別に封筒を添付し封をして回収する、第3に、回収された調査票は、入力業者の手で入力されたものを研究者が統計的に処理するという手順を踏んでおり、質問紙の回収に当たる者や研究者は、それが誰の回答であるかという識別はできない。

また、研究成果の公表は、統計的に処理した形で行い、個票単位での発表は行わない。

このような条件を質問紙のフェイスシートに明示し、それを了解したものが回答するという前提で、調査が実施された。それ故、データの収集・分析・公表を行う際、個人的な情報の漏洩や公表がなされないという倫理的な配慮は十分なされているものと判断する。

結果

1. 生きがいの平均値

生きがいに関する16項目と生きがい全体の評価を、看護師の正社員と非正社員、会社員の正社員と非正社員（以下4区分という）で見ると表3のようになる。職制上の地位が、無回答、役員、その他は、分析の対象外とした。

全体の平均値をみると「他人から認められた」3.04をはじめ「能力に恵まれ発揮」、「長期的な生きる目標（がある）」が3.20以下の低い値を示しており、逆に、「家族・家庭に恵まれた」4.10は、どの対象集団でも高い値を示し、「自分の居場所がある」、「働き甲斐がある」、「他者との支援関係

がある」、「平穏無事な日々」も3.80以上の高い値を示している。

4区分別にみると、16項目中9項目で分散分析は有意な差を示しており、いずれも看護師が高い（看護師の正社員と非正社員の間に有意な差異があるものはない）。とりわけ「働き甲斐」、「人の役に立つ」、「経済・健康面での安心」、「公正に評価された」では1%水準で有意な差があり、会社員、特に、会社員非正社員が低い。

2. 生きがいの構造：因子分析

ここでは、仮説にみたように先に小野が示した2要因のほかに、「長期的な生きる目標」や人間関係の要因が生きがいのサブカテゴリーを形成するかどうかという点と、正社員と非正社員、看護師と会社員の間で、生きがいの構造に違いがあるか否かを検証することにする。なお、前述のように、非正社員には少数ではあるが男性も含まれているが、全体として働く女性の値とみてよいであろう。

なお、因子分析を実行する前に、それが因子分析をするために適当な項目であるか否かを見るために、天井効果と床効果の確認を行った。16項目のうち「家族・家庭に恵まれた」は、平均値と標準偏差の和が、測定値の最高値5を超えてしまい、天井効果を示しているといえることができる。あわせて、歪度を確認すると、その値は-1.03で、その標準誤差0.04との関係を見ると、尺度としての適格性を欠いているものと判断できるので、除くことにした。床効果に該当するものはない。

15項目について、回収されたデータを、全体と4区分、正社員と非正社員に分け、各分析対象ごとに主因子法・バリマックス回転で因子分析を行った。どの対象群の分析でも第I因子の固有値が6.0~8.0を示し、第II因子は1.40前後にとどまり、それ以外に固有値が1.0以上を示す分析結果は存在せず、2因子構造であることが確認された。対象全体の分析結果は、表4の正社員と同じ枠組みである。正社員と非正社員の個別の分析を見ると、第I因子と第II因子が入れ替わっている点と、「他者との支援関係」が非正社員であいまいな点

表3 4区分別 生きがいの平均値

	9-1. 働き甲斐	9-2. 家族家庭に恵まれ	9-3. 能力に恵まれ発揮	9-4. 人の役に立つ	9-5. 充実した生活	9-6. 努力苦勞が報われ	9-7. 他人から認められ	9-8. 挑戦し困難を克服	9-9. 人生に満足
看護師 正社員	3.91	4.13	3.17	3.57	3.47	3.28	3.04	3.19	3.32
n=2344	.783	.906	.771	.734	.867	.841	.775	.806	.942
看護師 非正社員	3.97	4.05	3.21	3.56	3.61	3.31	3.05	3.19	3.30
n=118	.703	.914	.772	.634	.827	.779	.702	.716	.937
会社員 正社員	3.66	4.04	3.23	3.31	3.39	3.19	3.04	3.28	3.28
n=555	.893	1.003	.758	.794	.903	.877	.827	.842	.973
会社員 非正社員	3.48	3.98	3.06	3.22	3.37	3.06	2.95	3.07	3.19
n=81	1.130	.961	1.017	.962	1.018	1.041	1.011	1.046	1.152
合計	3.86	4.10	3.18	3.52	3.46	3.26	3.04	3.21	3.31
n=3149	.817	.928	.779	.757	.878	.851	.792	.818	.954
分散分析の有意性	p<.001	ns	ns	p<.001	p<.05	p<.05	ns	p<.05	ns

	9-10. 長期的生きる目標	9-11. 他者と支援関係	9-12. 自分の居場所ある	9-13. 平穩無事な日々	9-14. 経済・健康面で安心	9-15. 意味のある人生	9-16. 公正に評価された	12 生きがい
看護師 正社員	3.20	3.87	3.93	3.81	3.55	3.60	3.32	3.47
n=2344	1.037	.796	.864	.953	.974	.955	.853	1.072
看護師 非正社員	3.22	3.80	3.86	3.77	3.51	3.58	3.31	3.64
n=118	1.022	.686	.798	.910	.884	.851	.822	.978
会社員 正社員	3.22	3.77	3.84	3.79	3.28	3.49	3.19	3.47
n=555	1.008	.871	.830	.930	1.018	.915	.890	1.081
会社員 非正社員	3.17	3.73	3.91	3.88	3.22	3.42	3.16	3.32
n=81	1.192	1.000	.964	1.053	1.173	1.059	1.107	1.138
合計	3.20	3.84	3.91	3.81	3.49	3.58	3.30	3.47
n=3149	1.035	.811	.859	.947	.988	.948	.866	1.072
分散分析の有意性	ns	p<.05	ns	ns	p<.001	p<.05	p<.01	ns

(4区分別が不明な51については、全体の平均値には含まれるが分散分析の対象からは除いてある)

表4 正社員・非正社員別 生きがい 因子分析負荷量 (バリマックス回転後)

正社員(看護師+会社員)	I	II	非正社員(看護師+会社員)	I	II
9-13. 平穩無事な日々	.750	.122	9-3. 能力に恵まれ発揮	.780	.219
9-14. 経済・健康面で安心	.702	.177	9-4. 人の役に立つ	.723	.180
9-15. 意味のある人生	.675	.399	9-8. 挑戦し困難を克服	.676	.294
9-12. 自分の居場所ある	.674	.299	9-6. 努力苦勞が報われ	.643	.426
9-9. 人生に満足	.659	.384	9-7. 他人から認められ	.633	.289
9-5. 充実した生活	.589	.448	9-1. 働き甲斐	.613	.330
9-10. 長期的生きる目標	.574	.373	9-14. 経済・健康面で安心	.173	.804
9-16. 公正に評価された	.521	.386	9-9. 人生に満足	.453	.703
9-11. 他者と支援関係	.507	.387	9-15. 意味のある人生	.440	.643
9-3. 能力に恵まれ発揮	.204	.682	9-5. 充実した生活	.590	.620
9-4. 人の役に立つ	.224	.668	9-16. 公正に評価された	.427	.606
9-7. 他人から認められ	.230	.660	9-12. 自分の居場所ある	.391	.602
9-8. 挑戦し困難を克服	.273	.625	9-13. 平穩無事な日々	.116	.601
9-6. 努力苦勞が報われ	.410	.598	9-10. 長期的生きる目標	.469	.531
9-1. 働き甲斐	.280	.561	9-11. 他者と支援関係	.444	.445
固有値	7.113	1.424	固有値	7.887	1.346

表5 看護師・会社員別非正社員の生きがい因子負荷量表 (バリマックス回転後)

看護師非正社員			会社員非正社員		
	因子			因子	
	I	II		I	II
9-14. 経済・健康面で安心	.769	.185	9-3. 能力に恵まれ発揮	.775	.238
9-13. 平穩無事な日々	.717	.138	9-4. 人の役に立つ	.759	.166
9-12. 自分の居場所がある	.692	.259	9-7. 他人から認められた	.713	.278
9-9. 人生に満足	.604	.524	9-6. 努力苦勞が報われた	.686	.469
9-15. 意味のある人生	.602	.493	9-1. 働き甲斐	.684	.293
9-16. 公正に評価された	.546	.419	9-8. 挑戦し困難を克服	.675	.340
9-10. 長期的生きる目標	.541	.448	9-10. 長期的生きる目標	.532	.495
9-11. 他者と支援関係	.522	.373	9-12. 自分の居場所がある	.531	.523
9-1. 働き甲斐	.456	.438	9-11. 他者と支援関係	.502	.378
9-3. 能力に恵まれ発揮	.192	.782	9-14. 経済・健康面で安心	.150	.840
9-8. 挑戦し困難を克服	.199	.716	9-9. 人生に満足	.422	.773
9-5. 充実した生活	.572	.614	9-5. 充実した生活	.555	.680
9-4. 人の役に立つ	.239	.609	9-15. 意味のある人生	.395	.680
9-6. 努力苦勞が報われた	.365	.590	9-16. 公正に評価された	.434	.648
9-7. 他人から認められた	.247	.566	9-13. 平穩無事な日々	.133	.495

を除き、大筋では同じ枠組みとして捉えることができる。

ここでは正社員の枠組みに従って因子の構成をみていくが、「経済・健康面での安心」や「平穩無事な日々」など、生活の基本的な部分での安心・安寧 (well-being) が「人生に満足」や「意味のある人生」と並んで高い因子負荷量を示し、強い影響力を示しているので第 I 因子を「安寧・自己肯定」因子とし、第 II 因子を小野 (2010) と同じく「成長・承認」因子と命名することにする。

4 区分別の因子分析を比較すると、看護師、会社員の正社員の第 I 因子 (「安寧・自己肯定」) は、表 4 の正社員と同じ順で項目が並んでいる。第 II 因子 (「成長・承認」) は、若干順位の入替わりがあるが枠組みは同じで、因子負荷量はどの項目も .50 以上である。

非正社員の結果は、看護師と会社員では異なり、また第 I 因子と第 II 因子も入れ替わり、項目も若干異同がある。看護師と会社員の各々の非正社員の分析結果を見ると、「他者との支援関係」は、看護師は正社員と同じ「安寧・自己肯定」因子に

入るが、会社員では「成長・承認」因子に入る。また、「働き甲斐」は、看護師では、2つの因子に同じような値を示すが、会社員は .684 で「成長・承認」因子にカテゴリズされる。さらに、会社員では、「自分の居場所がある」は II 因子とも .50 以上の同じような値を示すが、看護師は .692 で「安寧・自己肯定」因子に入る。

このように非正社員では、正社員に比して、判別の付きにくい項目が散見されるが、大筋では、正社員と同じ枠組みと判断してよいであろう。

なお、4 区分ごとに 2 つの因子の信頼性 (クロンバッハの α 係数) を表 6 に示したが、第 I 因子で会社員正社員が若干低いものの .90 台を維持し、第 II 因子でも .80 台を全ての対象群で示すことから、この尺度の信頼性は十分担保されているということができよう。

また、確認のために Amos ver.17 を用いて因子分析を試みたが、適合度指標を算出すると、サンプル数の多い看護師正社員や会社員正社員では、CFI、GFI、AGFI のいずれもが .850 以上を示し、RMSEA は .050 ~ .09 のグレーゾーンに入り、相

表6 4区分 各因子の信頼性 (α 係数)

	全体	看護師 正社員	看護師 非正社員	会社員 正社員	会社員 非正社員
第Ⅰ因子	.901	.905	.908	.875	.912
第Ⅱ因子	.874	.844	.834	.894	.895

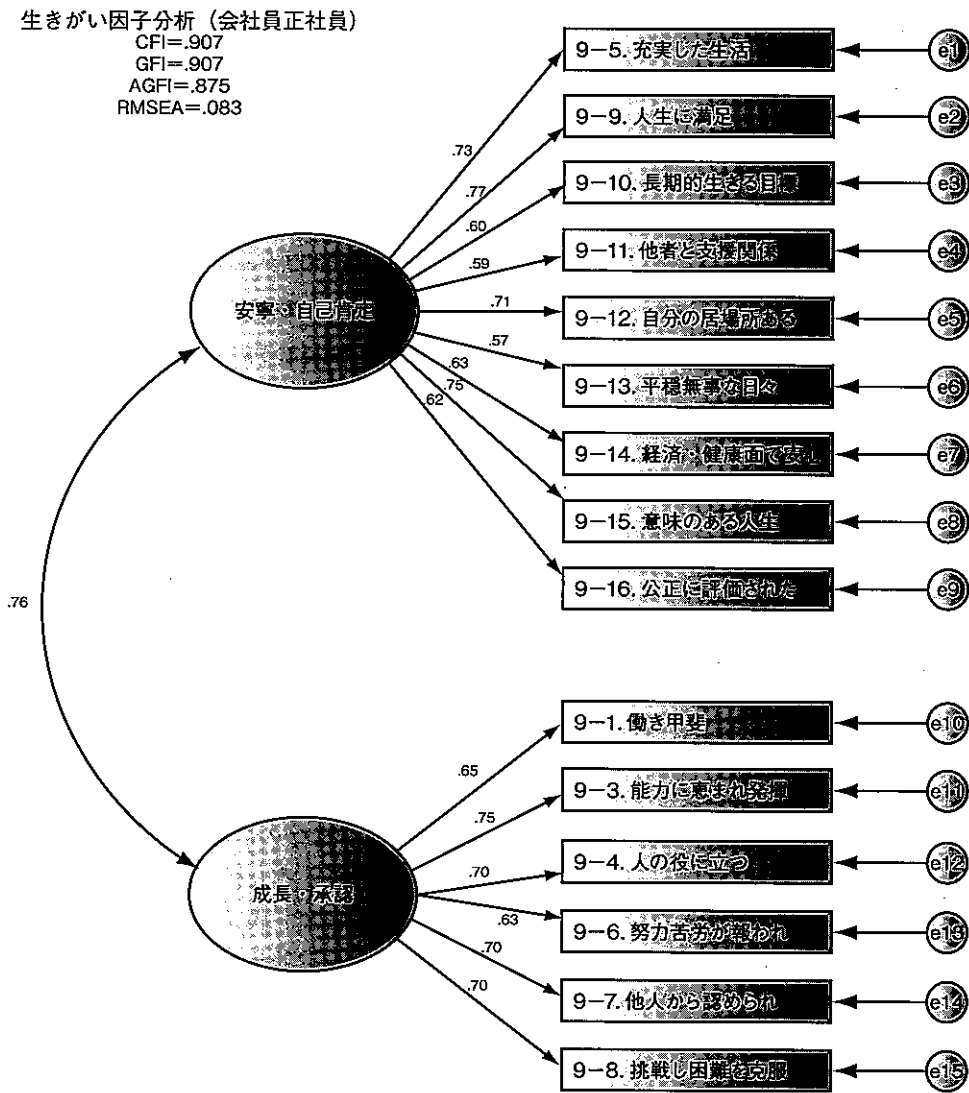


図1 パス解析による因子分析 (会社員正社員)

対的に当てはまりのよいことを示している。図1は、会社員正社員の結果を示したものであり、全体や看護師正社員も同じ項目の構成で、同じような適合度の高さを示している。

その一方、看護師非正社員はCFI, GFIは.80台、AGFIは.70台で、RMSEAは0.12になり、当てはまりの弱さを見せている。会社員非正社員は、看護師非正社員よりもさらに当てはまりの悪さを示

しており、サンプル数の大きさの違いを除いても、正社員と非正社員という働き方で、生きがいの構造が異なる可能性を示している。

なお、第Ⅰ因子と第Ⅱ因子の項目数に隔たりが大きいので、第Ⅰ因子の9項目をさらに因子分析することにより再区分が可能かどうかの確認を行ったが、全対象でみる限り、第Ⅰ因子の因子負荷量が圧倒的に高く、第Ⅱ因子以下は固有値が1.0

表7 相関表

	働き甲斐	能力に恵まれ発揮	人の役に立つ	充実した生活	努力が報われ	他人から認められ	挑戦し困難を克服	人生に満足	長期的生きる目標	他者と支援関係	自分の居場所がある	平穏無事な日々	経済・健康面安心	意味のある人生	公正に評価された	生きがい
働き甲斐	-															
能力に恵まれ発揮	.464	-														
人の役に立つ	.532	.533	-													
充実した生活	.425	.435	.435	-												
努力が報われ	.451	.484	.478	.590	-											
他人から認められ	.373	.538	.476	.432	.518	-										
挑戦し困難を克服	.394	.480	.463	.445	.503	.545	-									
人生に満足	.376	.401	.357	.659	.515	.421	.446	-								
長期的生きる目標	.343	.371	.354	.513	.456	.363	.442	.602	-							
他者と支援関係	.383	.323	.410	.422	.419	.357	.417	.443	.467	-						
自分の居場所がある	.375	.338	.359	.529	.431	.355	.373	.548	.520	.571	-					
平穏無事な日々	.284	.258	.267	.491	.373	.268	.278	.480	.414	.421	.550	-				
経済・健康面で安心	.298	.288	.307	.487	.411	.322	.298	.499	.416	.381	.467	.664	-			
意味のある人生	.450	.422	.425	.563	.483	.389	.439	.636	.582	.506	.583	.499	.536	-		
公正に評価された	.394	.386	.356	.458	.505	.417	.355	.491	.405	.395	.444	.420	.517	.542	-	
生きがい	.346	.319	.297	.474	.409	.310	.317	.488	.488	.308	.429	.336	.334	.508	.354	-

に満たないので、第I因子を、一組の尺度群とみなしてよいものと考えられる。

この一連の分析結果は、「長期的な生きる目標」が独立した因子を構成したり、抽出された2つの因子のいずれかの中で大きな因子負荷量を示すこ

とがなく、また、他者との関係を示す項目も因子負荷量は相対的に大きくなく、それらが「安寧・自己肯定」因子を構成する項目群に包摂される(埋没する)ことを示している。その意味で、仮説1・2はともに棄却されたとしてよい。また、同じく

小野 (2010) では生きがいの構成要因から外された「働き甲斐」が「成長・承認」因子に入ることが確認された。

生きがいの全体感（前述のように生きがい感という）と因子分析では除外した「家族・家庭に恵まれた」を除外した15項目の相関関係を示したのが表7である。

3. 生きがい感と生きがいの個別尺度との関係

次に、生きがい感に与える個別の尺度の影響を、雇用形態の4区分別に、重回帰分析（ステップワイズ法）でみた。表8は、その分析結果を標準偏回帰係数（ベータ）でみたものであるが、「意味のある人生」がどの区分でも最初に上がっており、「長期的生きる目標」の値も高く、この2項目はどの区分でも共通して有意な値を示す。全体や回答数の多い看護師正社員をみると、圧倒的に、「安寧・自己肯定」因子に属するものが多い。その一方、「働き甲斐」や「努力・苦勞が報われた」、「能力に恵まれ発揮」など「成長・承認」因子に含まれる項目も有意な値を示すが、その値は高くない。生きがいに関する因子分析で「安寧・自己肯定」因子の固有値が、「成長・承認」因子のそれに比して極めて大きかったが、この重回帰分析によって、生きがい感に与える安寧・自己肯定的

側面の影響の大きさが再度確認できた。

この表の中で顕著な傾向と思われるのは、看護師、特に非正社員で「自分の居場所がある」が、高い影響力を示している点である。このような社会的な関係における自己の位置付けを確保・確認することに高い関心がもたれ、それが生きがいの重要な要因として現れた理由としては、以下のようなことが考えられる。

- 1) 看護師の多くが10名から30名くらいの物理的にも、社会的・精神的にも仕事の中心である病棟を拠点にして仕事をしており、その集団への適応が、仕事生活の成否のカギを握っている。
- 2) 看護師の仕事は専門性が高く、個人の知識・技術が現実の看護行為の結果として誰の目にも見える仕事であり、看護師は、経験や地位に応じて、さまざまな役割が公式・非公式に同僚から期待される。また、仕事の内容が患者の安全や生命の維持に関するものであるため、それらが低い人の仕事に対しては、他の人のフォローが不可欠になり、そのことはフォローする側の仕事を増やすことになる。そのため、自己の知識や技術の向上を常に心がけ、それを一定以上に維持できないと、仕事の場において社会的にも心理的にも居場所を失いかねない。
- 3) 看護師は2交代もしくは3交代で入院患者をケアするため、綿密な引き継ぎが不可欠であり、また、チーム・ナーシングのようなシステムが

表8 4区分別 生きがい感に対する個別の尺度の影響 (標準偏回帰係数)

	全体	看護師 正社員	看護師 非正社員	会社員 正社員	会社員 非正社員
9-15. 意味のある人生	.191***	.189***	.237*	.194***	.486***
9-10. 長期的生きる目標	.191***	.176***	.290**	.260***	.305**
9-5. 充実した生活	.120***	.140***		.166***	
9-1. 働き甲斐	.074***	.066***			
9-9. 人生に満足	.095***	.107***			
9-12. 自分の居場所がある	.092***	.107***	.290**		
9-11. 他者と支援関係	-.083***	-.098***			
9-6. 努力苦勞が報われた	.069***	.066**			
9-13. 平穩無事な日々			-.211*		
9-3. 能力に恵まれ発揮				.132**	
調整済み R ²	.360	.371	.323	.325	.462

*** : p<.001

** : p<.01

* : p<.05

強調されることも少なくないなど、その職務は、相互作用が極めて強くならざるを得ないという特性をもつ。

逆に、成長要求に支配された人々を想定する時、重要な要因になると思われる「成長・承認」因子に含まれる「能力に恵まれ発揮」は、会社員正社員でのみ有意な値を示すにすぎない。

このように、生きがい感への影響の大きさに関して、正社員・非正社員の違いも含め専門職・非専門職という働き方で若干の差異がみられたことは、仮説3を、部分的に支持していると言えよう。

また、「長期的生きる目標」は、因子分析では、全体と正社員・非正社員、4区分別の分析のいずれでも「安寧・自己肯定」因子に属するものとして位置づけられ、因子負荷量も表4でみるように中位よりも下の位置にある。それに対して、過去から現在を振り返る「意味のある人生」は因子負荷量も大きい。ところが、重回帰分析では、「長期的生きる目標」は生きがい感に非常に大きな影響を与える要因であることを示している。そのことの意味の検討は、生きがい尺度の検討も含めて、今後の重要な課題となるといえよう。

4. 仕事選択の理由と生きがい

本研究の仮説3は、仕事観の違いによる生きがいの相違の存在を仮定しており、また、「2. 生きがいの構造：因子分析」の最後で、仕事観により生きがい異なる可能性を指摘した。前述のように本研究では、仕事観に基づく仕事・職業選択の結果である専門性の有無と正社員・非正社員の別で検討を重ねている。そこで、以下では、仕事選択の理由の視点から生きがいとの関係を見ていく。

4.1 仕事選択の理由

現在の仕事選択の理由を複数選択の回答で見ると「生活費を稼ぐ（以下、生活費獲得）」が最も多く50%を超え、ついで、「経験を積む」、「仕事を通して成長する」が30%を超えており、「雇用の安定」もそれに近い。

4区分で見た時、顕著な差異を示すのは、以下の選択肢である。「子供と一緒に時間を持つ」、「定時退社ができる」、「家事との両立」、「家計補助・小遣い稼ぎ」に関しては、看護師と会社員とも非

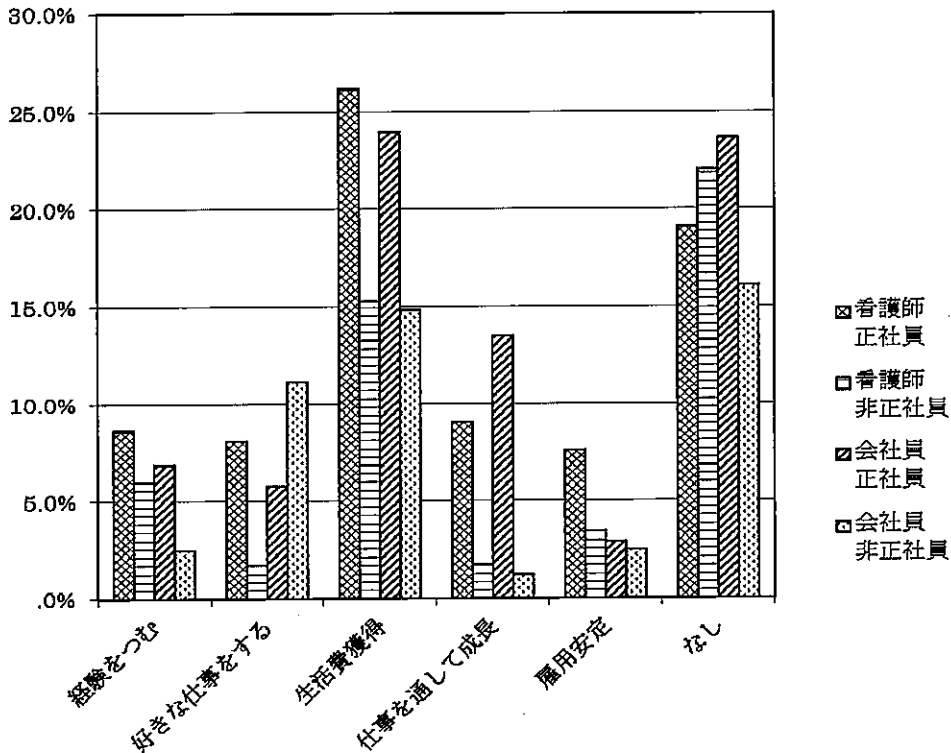


図2 4区分別 仕事選択の理由 (SA) 全体で5%以上回答のあったもの

正社員が20%を超え、正社員は「家計補助・小遣い稼ぎ」を除いては5%に満たない。逆に正社員では、看護師と会社員とも「仕事を通して成長する」が30%を超え(非正社員は20%に満たない)、「正社員が当たり前」も20%を超えている。

また、看護師と会社員の別にみると、看護師は、「雇用の安定」(正社員34.8%、非正社員23.3%)が高く、会社員(正社員13.3%、非正社員4.9%)の割合は、看護師の半分にも満たない。

仕事選択の理由で最も重要なものについて、全体で5%以上の割合を占めたものを示したのが図2である。ここでも正社員を中心に「生活費獲得」が最も多いが、正社員では、看護師と会社員ともに「仕事を通して成長する」が高い。次いで、看護師では「好きな仕事をする」や「雇用の安定」が高くなっており、会社員では「能力発揮」も高く、相対的に正社員では、成長要求に支配された反応を示しているといえよう。それに対して非正社員では、看護師で「家事との両立」が、会社員では「好きな仕事をする」・「家計補助・小遣い稼ぎ」も高く、どちらかという、ワーク・ライフ・バランス志向的、とりわけ、家庭志向的な特徴を見せているといえよう。ただし、会社員非正社員では、「正社員になれなかった」が10%近い値を示しており、消去法的な選択がなされている場合

も少なくないことに留意しておく必要がある。

4.2 仕事選択の理由別にみた生きがいの因子分析

次に、仮説3の検証のために、仕事選択の理由に全体で5%以上の回答があった上記の5つの選択肢ごとに、2と同様の因子分析を実施した。

表9は、全体と全く同じカテゴリーを示した[経験を積む](n=252)と、最も異なったカテゴリーを示した[好きな仕事](n=240)の結果である。[生活費獲得](n=783)も全体と同じ構造を持つ(以下では、仕事選択の理由は[]で表す)。

[好きな仕事]は唯一3因子構造を示し、「公正に評価された」が3つの因子のどれにも属さないだけでなく「経済的にも健康面でも安心」と「平穩無事な日々」が独立している点が、他と大きく異なる。このことは、極めて基本的な要求に根差したものが独立した因子となりうることを示唆している。

それらの中間にあるのが[雇用の安定](n=200)と[仕事を通しての成長](n=300)である。前者では、「他者との支援関係」(第I因子の因子負荷量.438、第II因子の因子負荷量.512、以下同じ)と「充実した生活」(.480、.486)がII因子にまたがり、[仕事を通して成長]は「長期的な生きる目標」(.456、.459)がII因子にまたがる。

表9 仕事選択の理由別 生きがいの因子分析

経験を積む	n=252		好きな仕事	n=240		
	I	II		I	II	III
9-13. 平穩無事な日々	.769	.079	9-15. 意味のある人生	.703	.300	.291
9-14. 経済・健康面で安心	.734	.176	9-9. 人生に満足	.663	.272	.253
9-9. 人生に満足	.726	.341	9-10. 長期的生きる目標	.644	.160	.187
9-5. 充実した生活	.660	.400	9-12. 自分の居場所がある	.618	.313	.289
9-12. 自分の居場所がある	.651	.311	9-11. 他者と支援関係	.571	.286	.210
9-15. 意味のある人生	.639	.406	9-5. 充実した生活	.531	.522	.150
9-16. 公正に評価された	.599	.358	9-3. 能力に恵まれ発揮	.309	.660	.012
9-10. 長期的生きる目標	.536	.474	9-4. 人の役に立つ	.260	.598	.029
9-11. 他者と支援関係	.508	.410	9-6. 努力苦勞が報われた	.269	.572	.257
9-4. 人の役に立つ	.114	.712	9-7. 他人から認められた	.011	.561	.267
9-3. 能力に恵まれ発揮	.261	.681	9-1. 働き甲斐	.356	.477	.003
9-8. 挑戦し困難を克服	.319	.676	9-8. 挑戦し困難を克服	.219	.473	.187
9-1. 働き甲斐	.246	.649	9-16. 公正に評価された	.226	.418	.351
9-7. 他人から認められた	.271	.643	9-14. 経済・健康面で安心	.247	.160	.792
9-6. 努力苦勞が報われた	.404	.625	9-13. 平穩無事な日々	.312	.102	.605

表10 仕事選択の理由別 生きがい感に対する個別尺度の影響

(重回帰分析、標準偏回帰係数；統計的に有意なもの)

	好きな仕事	経験	生活費獲得	成長	雇用安定
9-9. 人生に満足	.137+			.184**	.168*
9-10. 長期的生きる目標	.262***		.220***	.194***	.173*
9-5. 充実した生活	.203**	.244**	.133***		.235**
9-14. 経済・健康面で安心	.130*				
9-11. 他者と支援関係	-.203**				
9-12. 自分の居場所ある	.163*		.118***		
9-15. 意味のある人生		.179*	.239***	.259***	.190*
9-6. 努力苦勞が報われ		.151*			
9-1. 働き甲斐			.087**		
9-7. 他人から認められ				.111*	

*** : p<.001 ** : p<.01 * : p<.05 + : p<.10

この結果を見ると、働く人々の生きがいの構造は、仕事選択の理由の影響を受けている（仮説3の支持）が、基本的には正社員の全体の構造、すなわち、「安寧・自己肯定」因子と「成長・承認」因子という枠組みで論じられてもよいとすることができよう。

また、全体同様、「長期的な生きる目標」の因子負荷量は相対的に小さくなく、ここでも仮説1は支持されないことが示された。

4.3 仕事選択理由別にみた生きがい感と個別尺度の関係

次に、仕事選択の理由として挙げられた項目別に、生きがいに対する個別の尺度の関係を、「3. 生きがい感と生きがいの個別尺度との関係」同様、重回帰分析でみていくことにする。

表10でみるように、3でみた「意味のある人生」と「長期的な生きる目標」以外に、「充実した生活」も有意で高い値を示すことが多い。ただし、4区分別にみたとき、「意味のある人生」と「長期的な生きる目標」がどの区分でも必ず1位か2位の標準偏回帰係数を示したのに対して、この分析では、全ての理由で有意な値をとるわけではない。また、仕事選択の理由によってそれらの影響度に差があり、仕事選択の理由が「好きな仕事」に関

しては「長期的な生きる目標」が、「経験を積む」・「雇用の安定」に関しては「充実した生活」が、「生活費の獲得」・「仕事を通して成長」に関しては「意味のある人生」が、それぞれ最も高い値を示している。

この結果は、生きがいを構成する枠組みは、雇用形態よりも、仕事選択の理由によってより多くの影響を受けている可能性が示唆されたということができよう。すなわち、仮説3がある程度支持されたとしてよいものと思われる。併せて、「長期的な生きる目標」が重要な役割を演じるであろうことも示唆され、仮説1は支持されなかったが、生きる目標の重要性は、ある程度証明されたとしてよい。

まとめと考察

本研究の主目的は、小野（2010）で示された生きがいを構成する「自己肯定・生きがい」因子と「成長・承認」因子という2つの因子以外に、様々な生きがい研究の文献で強調される生きる目標や、居がい¹⁰という側面からみた社会的関係に関する認知がどのような役割を果たすのか、とりわけ独立した因子として存在するかどうかを検証することにある。また、それらに対する、仕事選択

の理由の影響の有無に関しても検討することも目的の一つとした。

結果は、仮説1にみた「長期的な生きる目標」が因子として独立するということは、様々な働き方に分けた分析でも支持されなかったが、その一方で生きがい感との関連（重回帰分析）では、重要な役割を演じていた。また、仮説2の社会的な関係の知覚に関しては、顕著な傾向が現れず、自己を肯定的に捉え、心理的な安定感を得ることの中に埋没している様相がうかがえた。その結果、生きがいは、人生への有意味感や満足、充足感だけでなく、働くことを通した自己実現や承認要求の充足という2つの因子からなるという小野(2010)の2因子を踏襲する形でカテゴライズされたとしてよい。

働き方に関しては、正社員か非正社員か、専門職かそうでないか、そして仕事選択の理由に分けて分析したが、専門職か否かは、多くの場合、個々の評価の平均値の差として現れ、構造の問題としては生じなかった。また、正社員か非正社員かでも、それほど、大きな差異は示されていない。その一方、仕事選択の理由として回答が多かったものに基づく分析では、仕事選択の理由ごとに、さまざまな差異が現れ、仮説3は、部分的には支持されることが示唆された。

このように、「長期的な生きる目標」が生きがい感に大きな影響力を示すものの、因子として独立を示さなかった点については、1)働く人々が置かれている仕事の状況の中では目先の環境変化が激しく、長期的な目標を持つことの意味が見失われている、2)環境変化の激しさや価値観の多様化を背景にする時、社会全体の中で絶対的な価値が見出しづらく、そのため、目標を設定しづらい、3)そもそも長期的な生きる目標など意識しておらず(本稿では紙幅の関係で触れなかったが、生きがいの対象として「人生や長期にわたる目標を持ち挑戦し達成する」を選んだ人は2.9%に過ぎない)、他の項目のいずれかの充足が、結果的には、漠然とした目標になっている、などの原因を挙げることができる。その一方で、質問の仕方の問題として、目標に関連する項目が少な過ぎたことなどが挙げられる。

また、「安寧・自己肯定」因子の上位に「健康で平穩無事」や「経済的・健康面での安心」という項目が並ぶということは、問題の背景でみたように、現在のわが国社会においては、生活・生存の維持を簡単に脅かされる人が少なくないという状況が出現しているために、生理的要求や安全・安定の要求のレベルに根差した基本的要求に、働く人々が強くコミットしており、生きがいの重点が生理的・物理的なものによって代表される基本的な well-being の充足にシフトしていることを示している。

同様に、社会的な関係の希薄さが社会の病理として取りざたされ、ソーシャル・サポートや社会的ネットワークの必要性が高まるとともに、社会と自己の関係への関心が高まっているため、基本的な社会関係へのニーズの充足も重要な課題として認識され、人生そのものの評価に対する重要な要因になっている。換言すれば、社会的関係が、基本的要求の要因として機能し、生活および人生の充実感や有意味感、満足感の中核的概念としての位置を占めているともいえよう。そのことが、社会的関係に関する諸項目が、「長期的な生きる目標」同様に、強力な第I因子である「安寧・自己肯定」因子に埋没した原因であるという推論も可能である。

本研究の限界と課題としては、因子分析で、「長期的な生きる目標」が独立した因子として出現しなかったのは、前述のように、目標に関する項目が少なすぎたためとも考えられ、生きがい尺度を構成する要因の偏りの検討が必要になった点を、第1に挙げるができる。

第2の課題は、比較すべき対象群ごとのサンプル規模の大きな不均衡にある。本研究の回答者は、正社員と非正社員の数に大きな差異があり、また、看護師は圧倒的に女性で占められ、会社員は男性が多かった。そのため、性差による影響が看過できないということも予想されるが、前述のように、看護師と会社員の分析結果を見る限りでは、生きがいを構成する要因の構造に関しては、大きな違いはなく、性差の影響や専門職かそうでないかというこの影響を見ることはできなかった。

ただし、雇用の多様化は主に働く女性の中で生

じており¹¹⁾、それをもたらすのは、男性のように「生活を支えるために働く」という価値観が、必ずしも働く理由の主たるものとはならないこと¹²⁾にあるように思える。本研究では仕事選択の理由の影響が示唆されており、それが、「2. 生きがいの構造：因子分析」で見られた正社員と非正社員との微妙な生きがい感の構造の違いに反映されているとすれば、過剰な推論になるかもしれないが、仕事選択に影響を与える仕事への要求・期待—すなわち仕事観や職業観というような価値観—やその充足の違いが、生きがいの評価に影響を与え、正社員とは異なった生きがいの構造につながる可能性を示しているともいえよう。そのことの検証のためには、多様な雇用形態や労働時間別の非正社員に対応した分析を可能にするより広範な非正社員のサンプルに基づく実証的な研究の実施が必要であり、次の研究課題となる。

謝辞：本研究は、平成23年度重細亜大学特別研究助成の支援を受けて実施されたものである。調査にご協力いただいた方々ならびに関係各位に心から感謝の意を表したい。

引用文献

- ・阿部真大 (2007) 『働きすぎる若者たち』 NHK出版.
- ・アイデム 人と仕事研究所 (2007) 『パートタイマー白書 平成19年度版』.
- ・Baker, W. (2000) *Achieving Success Through Social Capital* (中島豊訳『ソーシャル・キャピタル』ダイヤモンド社、2001年、4頁.)
- ・Cohen, D. and Prusak, L. 2001 *In Good Company*, Harvard Business School Press.
- ・大坊郁夫 編 (2012) 『幸福を目指す対人社会心理学』ナカニシヤ出版.
- ・江川緑 (2011) 「ソーシャル・サポート」経営行動科学学会編『経営行動科学ハンドブック』中央経済社、618-623.
- ・本田由紀 (2007) 「<やりがい>の搾取」『世界』(特集 労働破壊) 2007年3月号、109-119.
- ・今村寛治 (2009) 「人間らしい「働き方」・「働かせ方」の条件」黒田兼一・守屋貴司・今村寛治 編著『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』ミネルヴァ書房、終章.
- ・岩波書店 (2010) 『科学』(特集 幸福の感じ方・測り方) 80 (3)、260-301.
- ・神谷美恵子 (1966) 『生きがいについて』みすず書房 (初出).
- ・『神谷美恵子著作集1』みすず書房1980年に収録.
- ・熊野道子 (2012) 『生きがい形成の心理学』風間書房.
- ・熊沢誠 (2006) 『若者が働くとき』ミネルヴァ書房、補章・終章.
- ・厚生労働省ホームページ [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/decent work.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/decent%20work.html)
- ・Lazarus, R.S., and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company. (本明寛、春木豊、織田正美 [監訳] 『ストレスの心理学』実務教育出版、1991年.)
- ・前田信彦 (2010) 『仕事と生活』ミネルヴァ書房.
- ・松原敬浩 (2010) 「小野公一著『働く人々のキャリア発達と生きがい—看護師と会社員データによるモデル構築の試み』」『日本労働研究雑誌』604、90-92.
- ・Meichenbaum, D. 1989 *Coping with Stress*. (根建金男・市井雅哉 [監訳] 『ストレス対処法』講談社、1994年.)
- ・みずほ情報総研 (2012) 『ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書』みずほ情報総研、2頁.
- ・名古屋市 (2007) 『契約・派遣社員に対する意識調査』2007年3月発表.
- ・西谷敏 (2011) 『人権としてのディーセント・ワーク』旬報社.
- ・岡堂哲雄 編 (1993) 『生きがい』河出書房新社.
- ・小野公一 (2006) 「キャリア発達が生きがいに及ぼす影響」『日本労務学会 第36回全国大会報告論文集』393-400.
- ・小野公一 (2010) 『働く人々のキャリア発達と生きがい』ゆまに書房.
- ・小野公一 (2011) 『働く人々の well-being と人的資源管理』白桃書房、47-48.

- ・大石繁宏 (2009)『幸せを科学する』新曜社.
- ・太田肇 (2007)『承認欲求』東洋経済新報社.
- ・労働政策研究・研修機構 (2007)『Business Labor Trend』(特集 多様化する働き方) 2007年9月号.
- ・Seligman, M.E.P. (2002) *Authentic Happiness*. (小林裕子 訳『世界でひとつだけの幸せ』アスペクト 2004年.)
- ・高橋潔 (2008)「成員の動機づけ」若林満 監修『経営組織心理学』ナカニシヤ出版、第3章.
- ・宝塚市 『「男女共同参画についての市民意識調査」報告書』平成16年実施 129-131. (<http://www.city.takarazuka.hyogo.jp/?PTN=LV3&LV2=11&LV3=59&LV4=0&Regid=1619>)
- ・鶴田一郎 (2007)『生きがいカウンセリング』駿河台出版社.



- 1) 生きがいの定義に関しては、引用文献に挙げた熊野道子 (2012) 第1章や、小野 (2010) の第2章に詳しい。
- 2) 生きがい関係の研究紀要として、生きがいをタイトルに用いているものは『生きがい研究』があるが、これは長寿社会開発センターが編集しており、そこに掲載される多くの研究論文も高齢者の生きがい形成にかかわるものである。
- 3) 正社員に対する用語として非正社員や非正規社員という表現が使われるが、非正規社員は、正規就労に対する不法就労との意味合いがあるのではという論議もあり、ここでは非正社員という言葉を用いることにする。
- 4) PIL 研究会の岡堂哲雄 [編]『生きがい』では、第1章の冒頭にフランクを取り上げ「人生の意味・目的—生きがい」としている。また、鶴田 (2007) の『生きがいカウンセリング』では、生きがいという言葉に「生きる目標・目的、生きる価値・意味・理由、生きる喜び、張り合い、充実感(すなわち生きがい感)を統合した概念」と定義づけている。
- 5) 社会的資本の定義としては、Cohen と Prusak (2001) の「人々の中での活動的な結合のストッ

クで構成されるもの(信頼、成熟した理解、そして、人間のネットワークやコミュニケーションのメンバーを結び付けそして共同的活動を可能にするところの共有された価値と行動)」というものがある。また、人的資本や金融資本と同様に生産力をもつものである (Baker, W. 2000) という評価もされている。

- 6) デイリーストワークという言葉は、西谷 (2011) によれば、1999年のILO総会で用いられ、以後ILOの重要な目標とされ、わが国の厚生労働省は「働きがいのある人間らしい仕事」と表現している。この言葉は、QWLに代わるもの(今村 2009)ともされている。具体的内容は、(1) 働く機会と生計に足る所得の確保、(2) 労働三権などの働く上での権利の確保、(3) ワーク・ライフ・バランス、安全な職場、セーフティネット、(4) 公正な扱い・男女平等の扱い(みずほ情報総研 2012)、というように要約できる。

- 7) 生きがい (問9) 生きがい感 (問12) に関する質問項目は以下の通りである。

問9 今までの人生や生活全般を振り返って、次のようなことを感じることはありますか。

「しばしば感じる」時は5、「時々感じる」時は4、「めったに感じない」時は3、「まったく感じない時」は2、「逆のことを感じる」時は1に、○を付けて下さい。

1. 働き甲斐のある仕事をしてきた
2. 家族や家庭に恵まれている
3. 能力にも恵まれその発揮もできた
4. 人の役に立つことができた
5. 充実した生活をしている
6. 今までの努力や苦勞が報われている
7. 他人から能力ある人・立派な人・良い人などと認められている
8. 様々なことに挑戦でき困難を克服できた
9. 人生に満足している
10. 長期的な生きる目標がある
11. 多くの人々に助けられているし、助けられている
12. 仕事や家庭生活の中で、自分の居るべき場所がある

13. 健康で、平穩無事に日々を送れている
14. 経済面で健康面でも安心して暮らせている
15. 意味のある人生だったと思う
16. いろいろな面で、公正・公平に評価されてきた

問12 あなたは、現在の生活の中で生きがいをどの程度感じることがありますか。

5. しばしば感じる
4. 時々感じる
2. めったに感じない
1. まったく感じない

8) 2) の社会的な関係に関しては、岩波書店の「科学」2010年3月号の諸論文を参考にした部分が多い。

9) 仕事選択の理由の尺度は、以下の通りである。

今の働き方・雇用形態を選ばれた理由として、下に挙げたものの中から、重要なものとお考えのものを3つまで選びその番号に○を付け、その中でも特に重要とお考えのものをひとつえらびその番号に◎を付けて下さい。

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. 子供と過ごす時間を多くしたい | 2. 仕事経験を積むため |
| 3. 自分の好きな仕事をしたい | 4. 正規職員として働くのが当たり前だから |
| 5. 能力開発・教育訓練の機会を得るため | 6. 働く期間を自分で決められる |
| 7. 次の仕事へのステップアップのため | 8. 家事との両立のため |
| 9. 働かないと世間体が悪い(と周囲に言われた) | 10. 社会勉強やお友達を作るため |
| 11. 定時で仕事が終わることができるから | 12. 自分の能力を発揮したい |
| 13. 生活費を稼ぐため(家計の補助ではない) | 14. 家計の補助や自分のお小遣いを稼ぐため |
| 15. 自分の趣味ややりたいこととの両立のため | 16. 世の中の役に立ちたい |
| 17. 仕事を通して自分が成長するため | 18. 正規職員になれなかったため |
| 19. 正規職員のように仕事に責任をとりたくない | 20. 雇用が安定しているから |
| 21. 非正規職員はイメージが悪いので | 22. 大企業や知名度の高い会社・組織で働ける |
| 23. その他() | |

10) 「居がい」とは、社会的な関係の中で、「自分がそこに存在してよい」と感じたり、「そこに存在する意味を感じる」ことの意で用いている。

11) 「労働力調査(22年度)」によれば、男性は正社員が81.6%で、アルバイトを除けば、男性の正社員は86.1%になる。女性の正社員は46%にすぎない。また、アルバイトを除く非正社員は、女性が74.2%を占める。

12) 例えば、宝塚市の「男女共同参画についての市民意識調査」報告書(平成16年実施129-131頁。)では、生活を支えるためにという項目への反応は、男性62.1%、女性24.5%と大きな差異がある(同報告書にある国の調査では82.8%対45.4%であった)。

