

中年者の職務満足と生活満足の関係

○八木 良紀、赤堀方哉(神戸大学総合人間科学研究科 大学院)
山口泰雄(神戸大学総合人間科学研究科)

緒言

「仕事」と「余暇」というテーマは、現在企業に勤める従業員にとっては仕事と家庭、または仕事と社会との関わりと言った意味で大切なテーマである。また経営者側にとっても、長引く不況の中厳しい経営環境を乗り越えるためにも、「個人」と「組織」の新しい関係の構築を大切なテーマとして位置づけられている。年々減りつづけてきている日本の総実労働時間は、ここに来てやや上昇傾向にあるが(レジャー白書 98「労働省:毎月勤労統計調査」)他の欧州主要国との比較においては、依然として労働時間は長い。(平成9年版労働白書)ただ単に労働時間が短くなり、余暇時間が長くなることで社会にとって、企業にとって、個人にとってふさわしい社会なのであるか。望ましい生活の空間なのであろうか。また、一般的に仕事が美德、余暇が悪徳といった具合に対極として語られている双方を、今後もそのように位置づけていいのか疑問もある。生活全体の質の向上を考えたとき、やはり仕事だけ、あるいは余暇だけといったどちらか片方の質を向上させるのではなく、仕事にも、余暇にも満足感を抱くことが大切ではないかと予想される。これらの2つは、それぞれを独立させて考えることは適当でない。戦後世界が注目するほどの経済成長をとげてきている今の日本にとって、どうしても「労働」を中心として捉えがちであるが、ひとりの人間の人生として考えた場合、労働だけが人生ではないし、労働以外の部分だけが生活でもない。双方の質的、量的なバランスがあり、個々人の価値判断の中でベストな選択がなされているはずである。労働だけを対象とした研究よりは、双方を並行して考えていく必要がある。人間の行動を中心に考え、人間としての生活全体を考えてみた場合、労働時間の満足感だけ、または余暇時間の満足感だけを考えるのではなく、それぞれの領域が密接に関係を保ちながら、生活全体を判断するほうが妥当である。

従業員との雇用の関係が年俸制・裁量労働制を中心とする雇用形態(能力主義・成果主義を中心とする雇用形態)に変化していくとき¹⁾、一人ひとりの個性と能力に合った仕事を通じ、自分自身の能力向上・能力発揮が実感できるような雇用関係を確保することが大切になってくると思われる。これにより、会社としては高い生産性が確保され、かつそこに従事する従業員自身も高い職務満足を感じることで、個人の成長が実感でき、ひいては生活全体の満足度を高めることができる。そこで本研究では、民間企業に勤める中年者の従業員を対象に生活の満足度を高める要因を、職務満足、会社に対する志向、余暇に対する志向との関係から明らかにする事を目的とする。また本研究により、企業内での人事制度や組織改革の際に、このように経営者側も、従業員側も双方にメリットがあるような関係を目指すことで新しい、会社と個人の関係、仕事と個人関係を構築する際の手がかりとなり、それらを考慮した人事制度・教育制度などを目指すことが本研究で示唆できればと考える。

先行研究及び仮説の設定

一般的に労働(labor, work)を定義つけると、「人間が自らの生存を維持し豊富化させていくために、意識的に自然界に働きかけて有用な価値を形成する基本的な営為」¹⁾と定義されている。さらに「労働には生きるために必要と言う面での労働(労苦)と、肉体と頭脳を使って何かを創造する活動(作業)とがあつて、前者を labor、後者を work とも説明されている。」¹⁾また人間工学、経営学、経済学、心理学、組織学、心理学などさまざまな分野でこの「労働」の研究がなされている。

一方余暇の定義に関して客観的なアプローチが非常に難しく、労働と比較し余暇がどうあるべきかといった考え方は人それぞれで見解が分かればちである。非常に主観的に余暇が判断されがちで、そのような部分が定義付けをより困難にさせている。しかし、大まかに分けて「時間」を主においた分類方法と「活動」やその際の存在の「質」によって分類する方法や、その中間的なもので分類されている。スタンリー・パーカー(S.R.Parker)はそれら3つのタイプをそれぞれ「剰余タイプ」「規範的タイプ」「中間タイプ」として位置づけている。²⁾また社会学小事典¹⁾では、余暇(leisure)を、「生活時間から労働時間と生理的必需時間を差し引いた時間」として、パーカーの分類する剰余的の分類の考え方で定義されている。

そこで、双方の関係に関してどのような研究がなされているかに関して検討してみる。Wilensky(1960)は労働と余暇の関係をデトロイトの自動車工を取り上げながら、工場での労働における生活のリズムを破壊するための「補償(compensatory)余暇仮説」と、労働での態度がそのまま仕事以外の生活にまで及んでしまう「流出(spillover)余暇仮説」で説明している。また、Wilensky の仮説に加え B.S.Romzek は上記の2つの説に加え双方は関連性がないとして「分離(segregation)余暇仮説」の3つで説明している。³⁾また、先述のパーカーは、それらの関係を「時間(労働⇔非労働)」と「活動(拘束された活動⇔自由な活動)」の2つの軸で説明し、中でも「もつと

も自由な活動としての労働時間を『労働としての余暇』として位置づけ、アマチュア登山家の例で説明している。³⁾また、労働と余暇の関係が「融合」するのか「対立」するかの立場に立ち図1のようにまとめている。労働と余暇の活動内容が類似し明確な区別がないケースの参考として成功したビジネスマンや医師などをこの個人的レベルの拡張パターンに該当する職業群としてパーカーはあげている。

西川⁴⁾は先述の B.S.Romzek の掲げた 3 つの余暇仮説を振り返った文献研究の中で、流出余暇仮説の優位性を示し、「仕事が生生活の重要な構成要素であり、仕事生活の向上は生活全体の改善の中で強力なウエイトを置いている」としている。また、極めて自我関与が困難な作業環境においてのケースなどでは、補償余暇仮説が成立すると説明している。また、小野⁵⁾は生活満足と職務満足は関係を持ち、流出余暇仮説を指示するケースが多いが、性差が大きく、対象者の属性や価値観によって他のモデルを指示することがあると説明している。高尾⁶⁾は経営者側も組合側も労働者を職場以外の生活をもつトータルな「生活人」として強く意識し、そのキャリア形成と組織のニーズを最適化させることを考えていくことが重要としている。

以上の先行研究をふまえて以下の仮説を設定する。

仮説1:会社志向が高い人は余暇志向が低い。

仮説2:会社志向が高い人は、職務満足度が高い。

仮説3:職務満足度が高い人は、生活満足度が高い。

仮説4:会社志向が高い人は、生活満足度が高い。

仮説5:余暇志向が高い人は職務満足度が高い。

一般的な特徴	個人的レベル	社会的レベル
同一性	拡張	融合
対照性	反対	対立
分離性	中立	抑制

図 1 労働/余暇関係のタイプ

(Parker,S, 1971 "The future of work and leisure")

研究方法

1. 調査方法

今回の研究は上記仮説を検証するために、1997年11月に実施された財団法人健康・体力づくり事業財団の「中年期における運動・スポーツの障害要因に関する調査報告」⁷⁾(1998.3, 山口)でのデータをもとに分析した。対象は関西の企業に勤める30歳代～59歳の従業員600名を対象とし配票留置法にて実施した。サンプル数は486名、有効回収率は81.0%である。全体の61.7%を男性が占めており、職種的には26.5%の事務系職員が一番多く、続いて22.8%のパートが続いている。また男性では、事務職に占める割合が最も多く33.7%、女性では57.5%がパートとして勤務している。年齢的には、男女あわせて40代が47.2%と最も多く、以下30代34.5%、50代18.3%と続いている。

2. 調査内容

本研究で用いる調査項目および、その操作定義に関しては表1に示した通りである。

表 1 変数と操作定義

変数名	操作定義	尺度
会社志向	会社志向に関する2項目の得点の総和	2点、3点、4点…間淵(1994) ⁸⁾ が用いた2者択一方式を参考 ^{注2)}
余暇志向	仕事と余暇のどちらを重視するかという設問に対して5つの中から選択	1. 仕事に生きがい 2. 時には余暇も 3. 同じくらい 4. できるだけ余暇 5. 仕事よりも余暇
職務満足	24項目からなる仕事に関する満足度の総和	1. いつも感じる 2. 時々感じる 3. あまり感じない 4. まったく感じない
生活満足	7項目の設問から生活に関する満足度の総和	1. 満足していない 2. あまり満足していない 3. どちらともいえない 4. まあ満足している 5. 満足している

3. 分析方法

それぞれ設問項目に関してそれぞれ評定順に得点を与え、等間隔尺度を構成するものと仮定し数量化した。仮説の検証に関してはピアソンの相関積率係数、t検定を活用し、仮説モデルの妥当性の検証を試みた。また本研究におけるデータ加工、および統計処理は、統計パッケージ(SPSS/PC)を使用した。

結果考察

職務満足度と生活満足度に関する分析結果をそれぞれ男女別にし、図2・図3に示している。それぞれに関して男性に比較して女性の満足度が高い傾向にあり、t検定の結果、男性と女性の満足度に関して性差があることが確認できた。(職務満足度に関しては24項目中17項目、生活満足度に関しては7項目中4項目で1%以下の有意差が確認できた。)男性で職務満足に関しては、賃金に対する満足度が低いことに加え、組織経営や環境の変化などへの対応など「経営」に対する男性の満足度が低いことが注目できる。また生活満足に関しては経済的側面での満足度が低いことが確認できる。一方女性の職務満足における項目では、従業員に意向を十

分に取り入れていないがもっとも満足度が低いことが確認できた。生活満足度に関しては、男性同様に経済的側面に対する満足度が最も低い結果となった。

作業仮説のもとに「会社志向」「余暇志向」「職務満足」「生活満足」の各変数を用いて仮説モデルを設定し、図4にその関係を示した。「会社志向」と「生活満足」の変数間に相関は確認できなかったが、「会社志向」「余暇志向」、「会社志向」「職務満足」、「職務満足」「生活満足」間でのピアソンの相関積率係数をとった結果、仮説1, 2, 3は指示された。(有意水準それぞれ、 $p < .001$, $p < .05$, $p < .001$)これは、会社志向であればあるほど余暇よりも仕事を優先し、しかも特に不満を感じることなく生活していることが想像できる。一方会社志向が高い人ほど生活満足度が高いとし、仕事と非仕事の関係において流出(Spillover)余暇仮説の関係にあるとして予想した仮説4は棄却された。これは会社志向が強い傾向にあったとしても、職場や仕事に満足していなければ生活満足は得られないといった媒介変数としての「職務満足」の大切さが確認でき、職務設計の際の大切な要因であることが推測できる。また、本研究の対象者において、流出の関係よりはむしろ、仕事以外への生活に生活の中心的関心をおき、仕事の補償行為として意識していることが予想される。この事は、仮説5が棄却され、むしろ5%ではあるが余暇志向が高い人と、職務満足が高い人が負の相関関係にあることでもより確認できる。

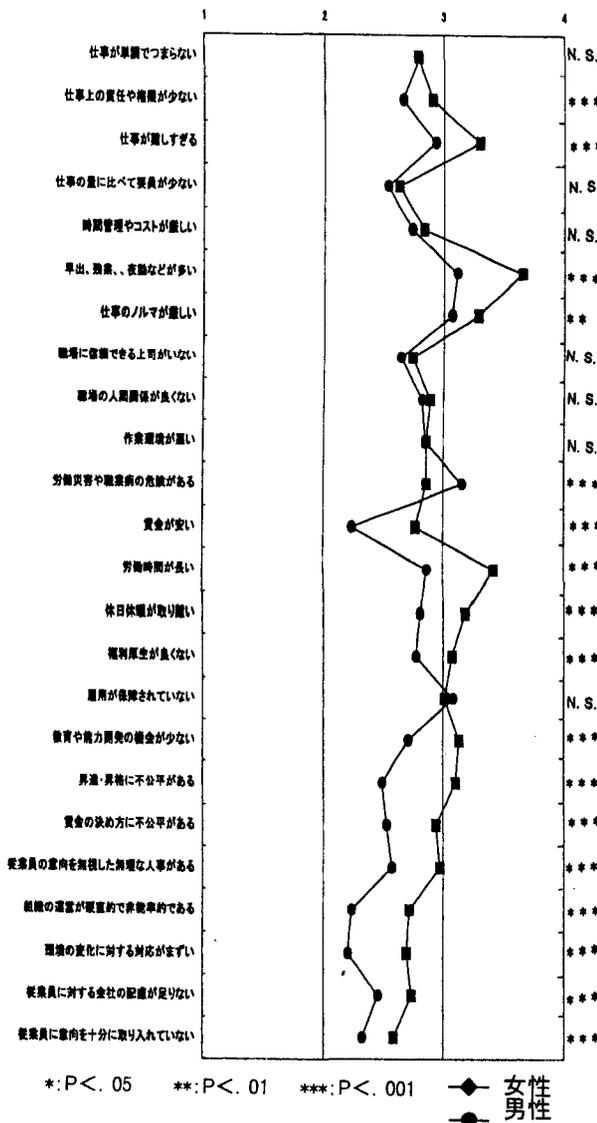


図2 職務満足

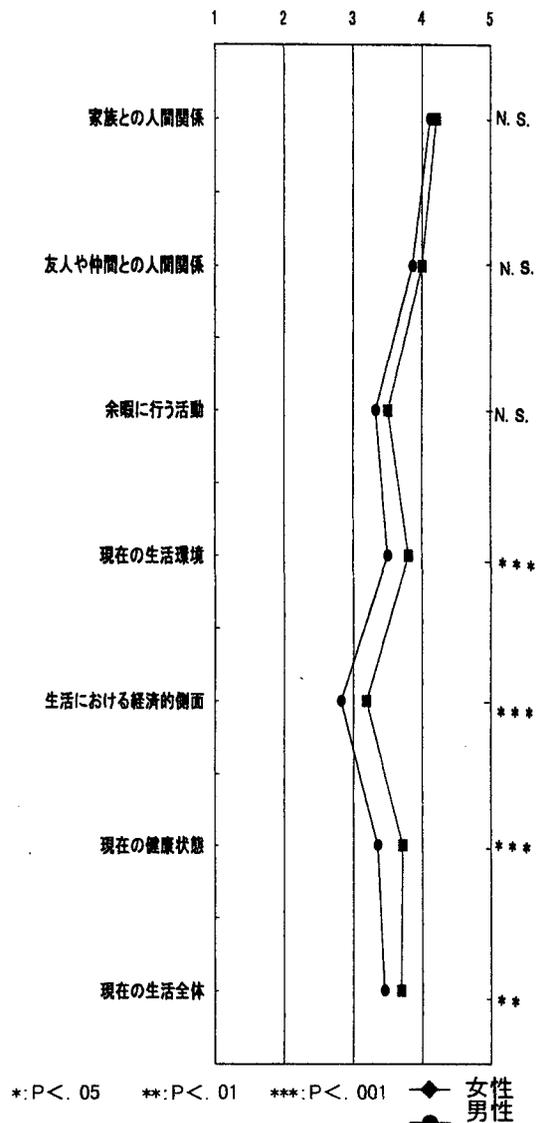


図3 生活満足

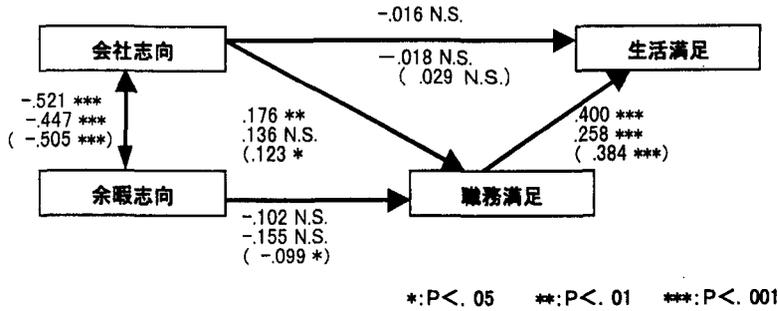


図4 仮説モデルおよび各変数間の相関

上段: 男性(N=300) 中段: 女性(N=186) 下段: 全体(N=486)

結語

今回の研究では、中年者の生活満足の特徴を職務満足や余暇志向、仕事志向との関連から明らかにした。具体的には、「会社志向」「余暇志向」「職務満足」「生活満足」の4変数による仮説モデルを設定し相関分析によりモデルの妥当性を検証した。それらの中でわかったことは、

1. 職務満足や生活満足に関して性差が認められる。
2. 会社志向の高い人は、職務満足度が高く、生活に対する満足度が高い。
3. 会社志向の低い人は、余暇への志向が高く、職務満足度が低い。
4. 会社志向と生活満足とは相関が認められず、職務満足が重要である。

今回の調査結果により、中年者の生活満足を高めるためには、職務満足が重要であることがわかった。具体的には、会社志向の強い傾向にある中年者にとって、賃金の点や、柔軟な組織経営といった部分を中心とする職務満足感を高めることが、彼らの生活満足度を高めることを示唆している。しかし今回の研究では、具体的な職務満足の内容に関して仕事内容なのか、仕事の進め方なのか、人間関係なのか、福利厚生を含めた条件面なのか…といった部分での職務満足の「質」的な分析に関しては深く追求しておらず、それらに関してさらに絞った設問方法を試み分析する必要がある。またある程度の性差が確認できたが、年齢や職種、また日頃の非仕事時間の活動内容や意識についても調査し、それらと職務満足の関係などについても比較検討してみる必要がある。

またこれまでレジャー・レクリエーションの分野においては「楽しい」といったキーワードで、自由時間、余暇時間、非仕事での領域に関して語られ、研究されるケースが多い印象を受ける。しかし、生活全体の質を高める事が仕事でも可能なのであれば、職場や仕事においても、この「楽しい」を追求してみる必要があり今後の研究課題としたい。

注1 社会経済生産性本部:1993, 3「年俸制に関する調査」より…調査対象企業:357社(一部上場企業)

年俸制導入企業:10.4%、導入予定企業:29.7%、強い関心がある:67.8%

注2 間淵(1994):設問1…「会社のためなら家庭や友達を犠牲」:(2点)、「家庭や友達は犠牲にたくない」:(1点)

設問2…「仕事や会社に生きがい」:(2点)、「仕事や会社以外の生活に生きがい」:(1点)

参考文献

- 1) 社会学小事典 有斐閣 (1997)
- 2) Parker, S, (1971) "The future of work and leisure", McGibbon&Kee.(野沢浩, 高橋祐吉訳『労働と余暇』TBS出版会 1975)
- 3) 西川一廉編著 (1995)「現代ライフスタイルの分析」信山社出版
- 4) 西川一廉 (1992)「職務満足から生活満足へ(1)余暇を中心とした労働・余暇関係について」桃山学院大学経済経営論集第34(3) p285-313
- 5) 小野公一 (1991)「職務満足感と生活満足感に関する一考察」亜細亜大学経営論集:第27巻1, 2合併号 p295-320
- 6) 高尾尚二郎 (1989)「労働生活の質(QWL)の規定要因 -生活の関心をめぐって」三田商学院:32巻2号 p98-105
- 7) 山口泰雄(1998)「中年期における運動・スポーツの阻害要因に関する調査報告」財団法人健康・体力づくり事業財団
- 8) 間淵慎吾 (1994)「現代日本における労働者の中心的生活関心」中央大学文学部紀要 第156号(社会学科第4号) p1-28
- 9) 土肥、山口、高見 (1996)「中年者からみた高齢期の余暇生活に関する研究」体育・スポーツ科学第5号 p9-17
- 10) 榎渦俊子 (1995)「企業社会と余暇」学陽書房