

原 著

企業従業員の個人的属性と「生きがい」意識の 強さとの関係について

塹 江 清 志

THE RELATION BETWEEN THE EMPLOYEES' PROPERTIES IN ENTERPRISES AND THE STRENGTH OF THE CONSCIOUSNESS OF "IKIGAI"

Kiyoshi HORIE

The purpose of this study was to investigate the relation between the strength of the consciousness of "Ikigai" of employees in enterprises and their "individual properties".

Subjects were 1,822 employees in 6 enterprises. 6 properties were "sex", "age", "service length", "school career", "status", and "job category". 4 sorts of "Ikigai" i.e., "Ikigai" in "Job", "home", "spare time", and "life" were investigated. The results were as follows.

1. All 6 properties had significant effects to the strength of the consciousness of each "Ikigai" in "job" and "home".
2. 4 properties but "sex" and "job category" had significant effects to "Ikigai" in "spare time".
3. 5 properties but "sex" had significant effects to "Ikigai" in "life".
4. Among 3 sorts of "Ikigai" the strength of the consciousness of "Ikigai" in "home" was strongest and that in "job" was weakest.

本研究は企業従業員の個人的属性と「生きがい」意識の強さとの関係について検討することを目的とするものである。

塹江・岡(1986)は、企業従業員における仕事、家庭、余暇のそれぞれに対する「生きがい」意識の強さの間での相互関係を検討し、また、それらのそれぞれと人生に対する「生きがい」意識の強さとの関係を検討し、「生きがい」意識の間の関係について考察している。また、塹江・岡(1987)は、人生に対する「生きがい」意識の強さが、仕事、家庭、余暇のそれぞれに対する「それ」の

加算された形(重回帰分析による重回帰式によって一次方程式の形、すなわち、 $Y = V_1X_1 + V_2X_2 + V_3X_3 + C$)で表現されうること示している。本研究は上述の2つの報告において用いられた資料に基づいて仕事、家庭、余暇、人生のそれぞれに対する「生きがい」意識の強さと個人的属性との関係を検討することを目的とするものである。そして、見田(1970)の知見との比較も併せて行なうことにする。

見田(1970)は、4つの調査(「テレポール調査」、「全国青壮年意識調査」、「読売調査」、「NHK 放送世論調

* 名古屋工業大学生産システム工学科

Department of Systems Engineering, Nagoya Institute of Technology

査」)の分析を通して現代日本人の「生きがい」意識の把握を試みている。

これらの調査はすべて調査対象者に彼の「生きがい」の対象を回答させる(「自由回答方式」,「選択回答方式」)方法で,「1つ」あるいは「多数(2つ以上)」回答させるという方法であった。この方法での資料の分析に基づいての見田(1970)の知見と本研究の場合の資料(企業従業員を対象とし,「評定法」によって収集された資料)の分析による結果を対比させることにする。

彼の知見については後の「結果」の項において適宜示すことにする。

本研究においては「生きがい」意識の強さが従業員の「個人的属性」との関係において検討されるが,それは個人的属性を以下のような理由で重視するからである。

日本の雇用方策(鎌田(1987)によれば,「日本的労使関係」,津田(1977)によれば,「日本的経営」)の特色は,中根(1967)の言葉を借りると「丸抱え方式」であることにあると云われる(中根(1967),津田(1977))。つまり,従業員個人を彼の「仕事の能力」においてではなく,「人そのもの」(「全人格」)において雇用するものである。全人格的に包摂される(津田(1977)によれば,「全人格の発動(投企)」がなされる)ということは,職場が「生活の場」(津田(1977)によれば「社会生活の場」)であることを意味する。全人格的に包摂されての「終身雇用(長期雇用)」においては,職場は「人生の場」となるのである。庄司(1976)は,個人の社会意識は彼の社会的存在条件によって規定されると述べているが,このことからすると個人の人生に対する意識は彼の人生における存在条件によって規定されると云える。とすれば,職場が人生の場であるならば職場での存在条件が個人の人生に対する意識を規定することになる。「生きがい」意識は個人の人生に対する意識に規定される,あるいは,包括されているものと考えられるので,彼の職場での存在条件が彼の「生きがい」意識を規定すると考えられるのである。

前述したように全人格的存在において雇用,処遇され,より現実的,具体的に云えば全「個人的属性」において雇用,処遇されている日本の企業従業員においては,彼の全「個人的属性」が職場での存在条件を規定するのである。ここに,彼の「個人的属性」が「生きがい」意識の規定要因となりうるのである。

津田(1977)は,日本の経営体は「共同生活体」であり,前述の如く職場は「社会生活の場」であるとし,その結果「会社」=「社会」という等号が成立するとしている。とすれば,日本の企業の従業員は職場で生成される

意識以外には何等その他の社会意識等は持ちえないことになる。したがって,この意味でも従業員としての存在より由来する意識の意義の重要性が理解できると思われる。

以上のことから,本研究において「生きがい」意識を「個人的属性」との関係において検討するものである。

方 法

調査対象者

調査対象者は表1に示した6つの企業の従業員合計1822名(男子1221名,女子601名)であった。尚,有効回答者数については結果の項の表中に示されている。

表 1 対象者内訳

企業	性	性		計
		男子	女子	
K	社	342	235	577
A	社	294	84	378
S	社	297	87	384
N	社	210	143	353
H	社	44	26	70
T	社	34	26	60
計		1221	601	1822

企業の業種その他の内容については省略する。

調査票

以下の内容をもった「調査票」によって調査を実施した。

「以下のものに対してあなたはどの程度「生きがい」を感じますか。その程度にしたがって「評定点」をつけて下さい。」という質問内容で,10点の10段階評定(「1」:「全然「生きがい」を感じない。」;「10」:「非常に「生きがい」を感じる。」)で,仕事,家庭,余暇の「生きがい」の3つの対象に「人生」を付加した4つのものの各々に対して「評定」させた。

個人的属性

性,年齢,勤続年数,学歴,地位,職種の6つの個人的属性が取り上げられた。各属性についていくつかの「水準」(「段階」)が設定されたが,それらは結果の項の表中に示されている。

手続

調査は留置法によって実施した。調査票を配布してから回収までの期間は約2週間であった。

結 果

結果の整理・処理

各属性毎に各水準における各対象に対する「生きがい」意識の強さの「平均評定点」,および有効回答者数を表示すると表2から表7までの表中に示されたようなものになった。

次に各属性毎に各対象に対する「生きがい」意識の強さの平均評定点に関する水準間での差をF検定によって

表 2 「性」別平均点

性	対象	仕事	家庭	余暇	人生
	平均点 人 数				
男子	平均点	6.55	7.36	6.73	7.13
	人 数	1218	1217	1218	1216
女子	平均点	5.71	7.63	6.79	7.08
	人 数	596	596	595	593

検定し、F値およびその有意水準を表8に表示した。尚、表示されたF値で有意水準1%以上のものは小数点以下が切捨てある。

性についてのt検定の結果は以下のようになった。

仕事：t=69.21 (t. 005 (1812)=2.58, 片側)

家庭：t=6.39 (t. 005 (1811)=2.58, 片側)

余暇：t=1.20 (t. 05 (1811)=1.65, 片側)

人生：t=1.47 (t. 05 (1807)=1.65, 片側)

表8において有意(有意水準5%)であったF値について水準間で一対比較をt検定で行ない有意(有意水準5%)であった場合にのみ記号で示すと表9から表13のようになった。

仕事の「生きがい」について

1. 「性」との関係について

表2と前述のt検定の結果より、仕事に対する「生きがい」意識の強さは、男子の方が女子より強いと云える。

表 3 「年齢」別平均点

対象 年齢	仕 事		家 庭		余 暇		人 生	
	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点
20 未	83	4.55	85	6.41	86	7.36	85	6.22
20・50	302	5.31	301	6.56	301	7.44	300	6.81
25・30	392	6.17	391	7.15	392	7.06	388	7.27
30・35	371	6.45	372	7.80	373	6.66	373	7.06
35・40	218	6.65	218	8.02	217	6.47	218	7.05
40・45	171	6.78	171	8.17	170	6.27	170	7.19
45・50	138	6.82	138	8.06	140	6.17	139	7.26
50・55	82	7.30	80	8.19	78	6.10	79	7.46
55 上	55	7.84	55	5.58	54	5.69	54	7.80

20未：20歳未満；20・25：20歳以上・25歳未満

55上：55歳以上

表 4 「勤続年数」別平均点

対象 勤年	仕 事		家 庭		余 暇		人 生	
	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点
3 未	294	5.62	296	6.75	297	7.22	294	7.05
3・5	356	5.62	354	7.04	354	7.04	354	6.78
5・10	533	6.49	531	7.74	531	6.61	531	7.27
10・15	408	6.73	409	7.85	409	6.68	407	7.14
15・20	115	6.77	115	7.97	114	6.18	116	6.90
20・25	71	7.01	71	7.55	71	6.25	71	7.17
25・30	22	7.36	22	6.91	22	5.68	21	7.19
30 上	3	7.33	3	8.00	3	6.33	3	7.00

3 未：3年未満；3・5：3年以上・5年未満；30上：30年以上

表 5 「学歴」別平均点

対象 学歴	仕 事		家 庭		余 暇		人 生	
	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点
中 学	482	6.20	484	7.86	482	6.50	481	6.89
高 校	648	6.10	647	7.43	646	6.84	642	6.87
短 大	147	5.81	147	7.16	147	7.25	145	7.30
大 学	518	6.69	517	7.21	518	6.76	517	7.43

大学：大学及び大学院

表 6 「地位」別平均点

対象 地位	仕 事		家 庭		余 暇		人 生	
	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点
パート	46	6.22	46	8.26	46	6.80	46	7.67
一 般	1221	5.95	1231	7.30	1232	6.89	1228	6.97
係 長	272	6.79	250	7.76	250	6.68	250	7.20
課 長	104	7.72	104	8.06	104	6.37	104	7.67
部 長	74	7.66	75	7.60	74	6.00	74	7.58

部長：部長以上

表 7 「職種」別平均点

対象 職種	仕 事		家 庭		余 暇		人 生	
	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点	人 数	平均点
技 術	257	6.38	257	7.00	257	6.83	256	7.03
事 務	351	5.65	350	7.16	349	6.80	348	6.86
営 業	395	6.96	395	7.33	394	6.84	395	7.57
技 能	725	6.09	726	7.77	724	6.74	725	6.90

表 8 F 値

対象	属性	年齢	勤年	学歴	地位	職種
仕 事		28**	17**	8**	35**	21**
家 庭		25**	13**	10**	8**	14**
余 暇		14**	7**	6**	5**	0.29
人 生		5**	2.4*	11**	6**	13**

* $p < .05$; ** $p < .01$

2. 「年齢」との関係について

表 3, 8, 9 より年齢との関係を検討するとき以下のような結論となる。

仕事の「生きがい」意識の強い順に年齢水準を並べると以下ようになる。

「55上」・「50・55」→「45・50」・「40・45」→「35・40」・「30・35」→「25・30」→「20・25」→「20末」

すなわち、年齢が高いほど強いと云える。

この結果は、見田（1970）それと一致しない。彼は、調査対象者に「生きがい」を感じる対象を選択させた（「1つだけ」の場合、「いくつでも」の場合）結果の分析を示しているが、ここでの結果は、いずれの場合も（「1つだけ」、「いくつでも」）男子では、20代、女子では10代後半において仕事を選択する者が最多で、年齢の増加に伴って選択者の割合は減少するというものであった。

3. 「勤続年数」との関係について

表 4, 8, 10 より勤続年数との関係を検討するとき以下のような結論となる。

「30上」は人数が3名であったので除いて考えて、仕事の「生きがい」意識の強い順に勤続年数水準を並べると以下ようになる。

「25・30」、「20・25」、「15・20」・「10・15」→「5・10」→「3・5」、「3末」

表 9 一対比較表「年齢」別

	20歳未満	20・25	25・30	30・35	35・40	40・45	45・50	50・55
20・25	● ▼	／						
25・30	● ▲ ▼	● ▲ ■ ▼	／					
30・35	● ▲ ■ ▼	● ▼ ■ ▼	○ ▲ ■	／				
35・40	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■	● ▲ ■		／			
40・45	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■	● ▲ ■	▲	／		
45・50	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■	○ ▲ ■	▲		／	
50・55	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■	● ▲ ■	● ▲	●	○	／
55 上	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	● ▲ ■ ▼	■ ▲ □ ▼	● ▲	▲

●(○)仕事1%(5%); ▲(△)家庭1%(5%); ■(□)余暇1%(5%); ▼(▽)人生1%(5%)

表 10 一対比較表「勤続年数」別

	3年未満	3・5	5・10	10・15	15・20	20・25	25・30
3・5	▲ ▼	／					
5・10	● ▲ ■	● ▲ ■ ▼	／				
10・15	● ▲ ■	● ▲ ■ ▼	○	／			
15・20	● ▲ ■	● ▲ ■	○ ■ ▼	■	／		
20・25	● ▲ ■	● ▲ ■ ▼	● ▲	▲ ■	▲	／	
25・30	● ■	● ■	● ▲ □	▲ ■	▲		／
30 上							

表 11 一対比較表・学歴別

	中 学	高 校	短 大
高 校	▲ ■	／	
短 大	○ ▲ ■ ▼	■ ▼	／
大 学	● ▲ ■ ▼	● ▲ ▼	● ■

表 12 一対比較表・「地位」別

	パート	一 般	係 長	課 長
一 般	▲ ▼	／		
係 長	○ △	● ▲ ▼	／	
課 長	●	● ▲ ■ ▼	● ▼	／
部 長	● ▲ ■	● ▲ ■ ▼	● ■	△

表 13 一対比較表・職種別

	技 術	事 務	営 業
事 務	●	／	
営 業	● ▲ ▼	● ▼	／
技 能	○ ▲	● ▲	● ▲ ▼

すなわち、勤続年数が長いほど強いと云える。

4. 「学歴」との関係について

表5, 8, 11より学歴との関係を検討するとき以下の

ような結論となる。

仕事の「生きがい」意識の強さについて「大学」は他の3つの学歴よりも強いと云える。他の3つの学歴の間では「短大」が弱いようである。

見田(1970)においては、学歴は3水準(中・高・大)であるが、「大」、「高」、「中」の順に弱くなっている。したがって、「大学」が最強であることについては両研究の結果は一致していると云える。

5. 「地位」との関係について

表6, 8, 12より地位との関係を検討するとき以下の結論となる。

仕事の「生きがい」意識の強い順に地位水準を並べると以下ようになる。

「課長」・「部長」→「係長」→「パート」・「一般」

すなわち、全体的にみて地位が高いほど強いと云える。

6. 「職種」との関係について

表7, 8, 13より職種との関係を検討するとき以下の結論となる。

仕事の「生きがい」意識の強い順に職種水準を並べると以下ようになる。

「営業」→「技術」→「技能」→「事務」

見田(1970)においては、技術、事務、販売、技能の

順に低下している。

したがって、本研究の結果とは一致しないと云える。

家庭の「生きがい」について

1. 「性」との関係について

表2と前述の t 検定の結果より、家庭に対する「生きがい」意識の強さは、女子の方が男子より強いと云える。

2. 「年齢」との関係について

表3, 8, 9より年齢との関係を検討するとき以下のような結論となる。

家庭の「生きがい」意識の強い順に年齢水準を並べると以下ようになる。

「50・55」・「40・45」・「45・50」→「35・40」・「30・35」→「25・30」→「20・25」・「20末」>「55上」

したがって、「55上」を除くと高齢化につれて家庭の「生きがい」意識の強さが強まると云える。

前述したように、高齢化につれて仕事への「生きがい」意識の強さは強くなった。ゆえに、年齢は、仕事、家庭のそれぞれの「生きがい」意識の強さに対して全体的にみると同様な関係を示すと云える。

見田(1970)においては、全体的にみると年齢の増大に伴なって家庭の「生きがい」意識は強くなっているのがみられるので、本研究での結果と一致する。

3. 「勤続年数」との関係について

表4, 8, 10より、以下のような結論となる。

「30上」を除くと、「5年以上20年未満」, 「20・25」, 「3・5」・「25・30」, 「3末」の順に家庭の「生きがい」意識の強さは弱くなっていると云える。

したがって、全体としては、勤続年数の増大に伴なって「逆U字型」関数的な変化を示していると云える。

前述のように、仕事の「生きがい」意識の強さは勤務年数の増大に伴なって強くなるという結果であった。それゆえ、勤続年数の関わり方は仕事の「生きがい」に対してと家庭の「それ」に対してとは相異なる。

4. 「学歴」との関係について

表5, 8, 11より以下のような結論になる。

「中学」, 「高校」, 「大学」・「短大」の順に家庭の「生きがい」意識の強さは弱くなると云える。

すなわち、全体的には高学歴化に伴なって家庭の「生きがい」は弱くなっていると云える。

前述のように、「大学」が仕事の「生きがい」意識は最強であった。ゆえに、学歴の関わり方は仕事と家庭とでは相異なる。

見田(1970)においては、高学歴になるにつれて家庭の「生きがい」が弱くなっていることが示されているの

で、本研究での結果と一致する。

5. 「地位」との関係について

表6, 8, 12より以下の結論となる。

「パート」・「課長」, 「係長」・「部長」, 「一般」の順に家庭の「生きがい」は弱くなる。したがって、「課長」までは、「パート」を除くと地位の上昇につれて家庭の「生きがい」は強くなる。

前述の仕事の場合と比べると、「課長」, 「係長」, 「一般」の3つの地位に関する限り、地位の上昇につれて仕事、家庭のそれぞれの「生きがい」は共に強くなることが分かる。

6. 「職種」との関係について

表7, 8, 13より、以下の結論となる。

「技能」, 「営業」, 「事務」, 「技術」の順に家庭の「生きがい」は弱くなる。

仕事の場合と相異なるので職種の関わり方は仕事と家庭とは異なることが分かる。

見田(1970)における結果と本研究での結果とは一致する。

余暇の「生きがい」について

1. 「性」との関係について

表2と前述の t 検定の結果より、余暇に対する「生きがい」意識の強さについては性差がみられないことが分かる。

2. 「年齢」との関係について

表3, 8, 9より、「20・25」, 「20末」, 「25・30」, 「30歳代」, 「40歳から55歳未満」, 「55歳以上」の順に余暇の「生きがい」は弱くなっていると云える。全体的には高齢になるにつれて弱くなると云える。

前述のように、年齢の増大は仕事、家庭の「生きがい」を強めるものであったが、余暇では弱くなる傾向を示した。ゆえに、年齢の関わり方は対象によって相異なることが分かる。

見田(1970)における結果と本研究での結果とは一致する。

3. 「勤続年数」との関係

表4, 8, 10より、「30上」を除くと、「5年未満」, 「5年以上15年未満」, 「15年以上30年未満」の順に弱くなることが分かる。この傾向は今述べた年齢でのそれと一致する。

前述のことから勤続年数の増大は仕事の生きがいを強め、家庭の生きがいを「逆U字型」関数的に変化せしめ、余暇の生きがいを弱めるような関わり方を、すなわち、対象によって相異なる関わり方をしていると云える。

4. 「学歴」との関係

表5, 8, 11より,「短大」,「高校」・「大学」,「中学」の順に弱くなっていることが分かる。

仕事では「大学」,家庭では「中学」が生きがい最強であった。したがって,学歴と生きがいとのかかわり方は対象によって相異すると云える。

見田(1970)においては,「旧中・新高卒」,「大学・旧専卒」,「旧小・新中卒」の順に弱くなっている傾向がみられる。本研究での結果と大体類似していると思う。

5. 「地位」との関係

表6, 8, 12より,「一般」,「パート」,「係長」,「課長」,「部長」の順に弱くなっていることが分かる。全体的には地位の上昇につれて弱くなっていると云える。

「一般」,「係長」,「課長」の3つの地位に限定すれば,仕事,家庭の生きがいは地位が高い程強かった。したがって,地位と生きがいとの関係は対象によって相異することが分かる。

6. 「職種」との関係

表7, 8より,余暇の生きがい意識の強さについては職種間で差がみられないと云える。仕事,家庭の場合の結果を考えると,職種と生きがいとの関係は対象によって相異することが分かる。

見田(1970)においては,「技術職」が他の職種より余暇の生きがいが弱いようである。

人生の「生きがい」について

1. 「性」との関係について

表2と前述の t 検定の結果から性差がみられないことが分かる。

2. 「年齢」との関係について

表3, 8, 9より,「20歳未満」,「20代前半」と「30代後半」,「30代前半」と「40歳から55歳未満」,「55歳以上」の順に生きがい意識が強くなっていくことが分かる。すなわち,全体的には高齢化に伴って強くなっていることが分かる。

これまでのことから,「年齢」は高齢化と仕事,家庭,人生の生きがい意識の強いことが相関し,余暇のその弱いことと相関すると云える。

3. 「勤続年数」との関係について

表4, 8, 10より,「5・10」,「25・30」・「20・25」,「10・15」・「3未」・「30上」,「15・20」,「3・5」の順に弱くなっていることが分かる。全体的にみると勤続年数の増大につれて「波型」に変動していると云える。「3未」の平均評定点は7.05で,「30上」のそれは7.00であり出発時点での強さに回帰しているようにみえる。

これまでのことから,「勤続年数」と生きがい意識の強さとの関係は,その増大と仕事では「正」の関係,家庭

では「逆U字型」関係,余暇では「負」の関係,人生では「波型」関係を示すことが分かる。よって,対象によって関係の在り方は相異すると云える。

4. 「学歴」との関係について

表5, 8, 11より,「大学」と「短大」,「中学」と「高校」の順に2段階に区分されて弱くなっていると云える。すなわち,短大を含む大学卒の方が生きがい強いことが分かる。

これまでのことから,「学歴」については,仕事では「大学」,家庭では「中学」,余暇では「短大」,人生では「大学」・「短大」が生きがい意識において最強であることが分かる。したがって,学歴と生きがいとのかかわり方は対象によって相異すると云える。

5. 「地位」との関係について

表6, 8, 12より,「パート」・「課長」,「部長」・「係長」,「一般」の順に3段階に区分かれて弱くなることが分かる。「課長」,「係長」,「一般」の3つの地位に限定すれば,地位が高い程生きがい意識が強いことが分かる。

これまでのことから,今述べた3つの地位について云えば,仕事,家庭,人生では地位が高い方が生きがい意識は強く,余暇では地位が高い方が弱いことが分かる。「パート」はその性質上「正社員」と同列には扱えないのでその順位はそれ程重視しなくてもよいと思われる。「部長」は仕事では「課長」,家庭では「係長」と同じ位置にあり,余暇では最弱であるので今述べた3つの地位における結論からそれほど逸脱はしていないと思うが,人生での順位はこの結論に妥当しない。

6. 「職種」との関係について

表7, 8, 13より,「営業」,残りの3つの職種の順に2段階に区分されて弱くなることが分かる。「営業」の生きがい意識が最強であることが分かる。

これまでのことから,

仕事,人生では「営業」,家庭では「技能」の生きがい意識が最強で,余暇では職種間で差がみられないことが分かった。したがって,職種と生きがいとの関係の在り方は対象によって相異すると云える。

「生きがい」意識の強さの相互関係

表2より表7までの6つの属性が計32の水準の各々において仕事,家庭,余暇のそれぞれの生きがい意識の強さが示されているがそれらの間の強弱関係を各水準で検討し,不等号で表現すると

「家庭」>「仕事」>「余暇」が12水準

「家庭」>「余暇」>「仕事」が12水準

「余暇」>「家庭」>「仕事」が5水準

「仕事」>「家庭」>「余暇」が2水準

「仕事」>「余暇」>「家庭」が1水準であることが分かる。

上述のことから、「家庭」が第1位（最強）となるケースが32水準中24水準で、「余暇」で5水準、「仕事」で3水準であることが分かる。

第2位については、「余暇」・13水準、「仕事」・12水準、「家庭」7水準で、第3位については、「仕事」17水準、「余暇」14水準、「家庭」1水準であることが分かる。

この結果の意味の1つは、多くの水準において、ということとは多種の従業員において、ということとは多数の従業員においてということにつながるのであるが、家庭の生きがい意識が最強で、仕事の生きがい最弱であるということである。

見田（1970）における結果も「仕事」、「家庭」、「余暇」と3つの対象で考えると本研究での結果に一致すると云えそうである。

考 察

見田（1970）の結果との関係について

見田（1970）の知見が依拠する資料の収集方法は以下の2つの点で本研究の方法と異なっている。

①本研究においては中小企業のメーカー（H社だけ例外）の従業員から資料を収集したのに対して、彼の資料は全国規模であり、個人的属性も多岐にわたり（例えば「職業」という属性も含まれている。）、かつ、その水準にも幅がある状況で資料が収集されていること。

②本研究では「評定法」によって生きがい意識の強さが導出されたが、彼においては前述のように「生きがい」の対象を「指定」させていること（この結果から、著者が生きがい意識の強さを類推しての比較である）。

したがって、本研究での結果と見田（1970）の結果との不一致（「仕事」の生きがい意識の強さと「年齢」、「職種」との関係についての結果）は上述の2つの点における相異によることが多分に考えられる。

「仕事」の「生きがい」と「個人的属性」

見田（1970）は生きがいの条件を分析し、「仕事」の有無が生きがいの条件であるとしている。そして、「仕事」の4つの側面を分析し、仕事における「自己実現」と仕事を通しての「交流」というこの2つの側面が「仕事」が「生きがい」になりうる条件であるとし、この2つの側面は「相互媒介的構造」として必然的に成立せざるをえないとしている。したがって、この「相互媒介的構造」こそ「仕事」が「生きがい」になりうる（ということは、いわゆる（人生の）「生きがい」が生じうる）条件であり、この「構造」の内在度（内包されている程度）に対

応して生きがいの強さが規定されるのである。

そして、彼はこの論理（仮説）で「仕事」に対する「生きがい」意識の強さと「職種」との関係を説明している。つまり、「技術職」、「事務職」、「販売職」、「技能職」の順に課せられる「仕事」における前述の「構造」の稀薄化による「仕事」に対する「生きがい」意識の弱化和説明するのである。さらに、同じく「仕事」、「家庭」、「余暇」の生きがいの本来的強さをも説明している。

この彼の「仮説」を「性」、「年齢」、「勤続年数」、「学歴」、「地位」と「仕事」の「生きがい」意識の強さとの関係を説明するのに適用できるのである。これらの個人的属性に応じて課せられる「仕事」における前述の「構造」の内包度が予想できるからである。したがって、本研究はこの見田（1970）の「仮説」の検証を意図していたのである。

見田（1970）自身の結果が彼の仮説に妥当するのは当然であるが、本研究での結果も「職種」の場合を除いては彼の「仮説」から予想されることと全体的には一致していると云えよう。

本研究での職種の結果は、「営業」、「技術」、「技能」「事務」の順に生きがい弱くなるというものであった。この結果で説明されるべきは「技術」と「事務」であろう。

見田（1970）は、職種と仕事の生きがいとの関係を「企業」の「規模」・「性質」との関連で資料に基づいて説明しているがそこでの論理を本研究での結果に適用できるのである。すなわち、以下ようになる。

「技術職」の生きがいの弱さは、「中小企業」というよりは現実的には「小企業」の「技術職」であったこととして説明できる。また、「事務職」については「小企業」でメーカーであったことによる「間接部門」であったことによって一応説明がつくのである。

以上のことから、「仕事」の「生きがい」意識の強さと「個人的属性」との関係は全体的には見田（1970）の「仮説」から予想されることと一致したと考えられるのである。

「年齢・勤続年数」の効果について

年齢、勤続年数の効果についての結果は、「日本の雇用方策」の所期の目的に相応しいものと考えられる。いわゆる「丸抱え方式」の目的は雇用の長期的安定を従業員に保証することによって津田（1977）の言葉で表現すれば、従業員の「代理状態」をより完全なものにし、よって職場への「帰属心」、「忠誠心」を強め、究極的には「労働意欲」を調達しようとするところにあるからである。（雇用の安定が如何に「労働意欲」にとって不可欠なもので

あるかは欧米の従業員の様態に如実に見られるところである)。したがって、「勤続年数」が「長い」従業員の方が「仕事」に対する「生きがい」意識が強いということは、「日本の雇用方策」の成功とみなせるからである。

「仕事」の「生きがい」意識の強さ

結果の項で示されたように、本研究での「仕事」の生きがいは「家庭」、「余暇」のそれよりも弱いものであった。また、見田（1970）のような全国的、そして、大規模な調査においても同様な結果が示されている。

したがって、このことの理解、解釈は個別企業の視点からなされるのではなくて、現代という時代的、そして、産業社会という社会的な視点からなされるべきであろう。現代の職場の生産様式を根底において規制する「技術革新」という視点から理解されるべきかと思う。このとき現代の職場が「仕事」の「生きがい」を喪失せしめる状況であることが理解できる。

企業が「機能性・合理性」の原理を通して「生産性」を第一義的に追求するのはその本来の在り方なのであり、職場を根底的に規制する原理は「機能性・合理性」の原理なのである。そして機能性・合理性は常に技術革新という形で追求されるのであり、現代は技術革新の第三段階と云われている。庄司（1976）は、技術革新の従業員に与える人間性の疎外のメカニズムについて論じているが彼の論理は非常に説得力のあるものと云える。鎌田（1983）の体験はこのことを裏付けるものと云える。庄司（1976）は、この職場における現象の結果として「二重退却」を指摘している。彼は、かつて日本人従業員の意識を特色づけた「二重忠誠意識」に代って「二重退却」が70年代からの日本の従業員の意識構造の特色となったと述べている。

「家庭」の「生きがい」意識の強さ

今述べた「二重退却」とは「職場」（「会社」）と「組合」との2つのものからの「退却」を指す言葉である。退却とは云うまでもなく心理的後退、本研究の文脈で云えば「職場」（「仕事」）に「生きがい」を求めることを放棄することを指すわけである。退却して落ち行く先が「家庭」であり、「余暇」であったのだ。見田（1970）は、ひところ流行した「マイホーム主義」という言葉の指す現象の原因を上述のことに求めている。

見田（1970）、本研究のいずれにおいても家庭の生きがい意識の強さは最強であったが、その原因を今述べた事情に求めることができる。見田（1970）は、家庭の生きがいは以下の3つのタイプがあるとしている。

1. 仕事の間としての家庭が捉えられている場合の家庭の生きがい

2. 仕事の間で生きがいが獲得できないためにそれを家庭で代償的に求めようとしての家庭の生きがい

3. 日本人の「生きがい」の在り方の特色とでも云うべき「日常性」への生きがい（見田、1970）が日常性が最も典型的に具体化される場である家庭に託して語られる家庭の生きがい

そして、彼は、1. と3. はいわゆる「専業主婦」におけるものであり、有職者における家庭の生きがいには2. のタイプのものが含まれているとし、この2. のタイプの生きがいを「すべりどめ」の「生きがい」とよんでいる。したがって、家庭の生きがい意識が最強であることを2. のタイプの生きがいによって説明することが可能である。

見田（1970）は前述のように「相互媒介的構造」を生きがいの本質的条件であるとし、それはいわゆる「仕事」においてこそ最もよく「内在」されうとしているが、「個人的属性」に応じて他律的に課せられる職場での「仕事」においては仕事の生きがいは個人の主体的関与に関係なく大枠においては先験的に規定されると考えられる。

それに対して「家庭」の在り方は少なくとも主観的には個人の主体的関与によって規定されうる面があるとみなされているはずだ。それゆえ、そこに「相互媒介的構造」を設定すべく個人の主体的努力がなされる。その結果として家庭の生きがいが生起することが考えられるのである。見田（1970）の主張する「構造」の「内在」の程度はあくまでも個人の在り方の如何にかかわらず外部的に規定される面から捉えられたものであるもので内側からの、すなわち、個人の主体的関与による「構造」の設定の可能性は存在するのである。したがって、「個人的属性」のかかわり方が「仕事」の「生きがい」と「家庭」の「生きがい」とでは相異しうるのである。事実、本研究において「学歴」、「職種」においてはこのことがみられる。

同様のことは「余暇」の「生きがい」についても成立しうるのである。

「余暇」の「生きがい」意識について

見田（1970）は、余暇の生きがいの特色としての構造的特色を指摘している。余暇の生きがいも他のそれと同じく「自己実現」、「交流」をその条件としているが、それらが「相互媒介的構造」として存在しえないことがその特色であり、それゆえ、余暇の生きがいは「構造」的にみて「生きがい」になりにくいとしている。

しかし、現実には見田（1970）、本研究のいずれにおいても「余暇」の「生きがい」意識の強さは前述のように

「仕事」の「それ」より強いとすらみなせるものであった。したがって、余暇の生きがいについても、家庭の生きがいについて述べた論理（説明）が同様に妥当すると考えられるのである。

現実には個人の主体的努力によってさし当っては、あるいは、形式的には「余暇活動」と呼ばざるをえないような領域の中で真の「創造」がなされることはしばしばであり、「創造」は必然的に「交流」を招来するので、その「交流」がさらなる「創造」へのエネルギーとなり、ここに「相互媒介的構造」が成立し、「生きがい」が生起するのである。

要するに、人生には「生きがい」が不可欠であり、人は外的な所与の生活環境の中に生きがいの客観的・物理的条件（構造）を見い出せないとき、個人的・主体的努力によってそれが可能な「場」において生きがいの条件を設定するのである。見田（1970）の結果、本研究の研究もそのことを示唆しているように思えるのである。

「生きがい」のゆくえ

1960年代の中頃からの日本の社会での「生きがい」論の流行は周知のところであるが、この「生きがい」の問題は日本の社会だけの課題ではなく全世界的課題であり、現代史的課題（見田、1970）なのである。わが国における「生きがい」論の流行の背景にはわが国固有の社会的、時代的背景も含まれていることも周知のところである。この社会一般の「生きがい」論流行を基盤に「職場の生きがい」論が生起する。職場の生きがい論も現代的背景と日本的背景の2つの起因を有するのであり、現代的背景とは産業社会の進展に伴う従業員の「欲求構造」の変化であり、日本的背景とは「日本的雇用方策」の真の根源的原因である日本人の「精神構造」である。したがって職場、換言すれば、従業員の「生きがい」の問題は、普遍的な「生きがい」問題としては「焦点」的な問題である。この意味でここに企業の「従業員」の「生

きがい」問題を取り上げるのである。

ところで、今後企業従業員の生きがいはどのようになるからであるが、著者は見田（1970）や本研究で示された傾向が益々顕在化していくのではないかと予想するものである。すなわち、「仕事」の「生きがい」意識は益々弱まり、「家庭」、「余暇」の「それ」は益々強くなるのではないかと思うものである。その理由の1つとして津田（1987）の「日本の経営の崩壊」を挙げたい。彼（1977）はオイル・ショック以降の低成長期を通じて日本の経営は解体の方向を進んでいると述べているが、彼（1987）は現在は「実質定年・40歳」の「半身雇用」の時代であり、日本の経営は崩壊の状態にあると云う。とすれば当然上述のことが予想されるのであり、超高齢者社会を目前にしている現代日本の社会においては「生きがい」の問題は今後益々切実な課題になって行くことが予想されるのである。

文 献

- 1) 壺江清志, 岡 和夫: 企業従業員の「生きがい」意識の構造について, 応用心理学研究, pp. 9-17, No. 11, 1986.
- 2) 壺江清志, 岡 和夫: 企業従業員における「生きがい」方程式について, 応用心理学研究, pp. 23-30, No. 12, 1987.
- 3) 鎌田 慧: 自動車絶望工場, 講談社, 1983.
- 4) 鎌田 慧: アジア絶望工場, 講談社, 1987.
- 5) 見田宗介: 現代の生きがい, 日本経済新聞社, 1970.
- 6) 中根千枝: タテ社会の人間関係, 講談社, 1967.
- 7) 庄司興吉: 社会学講座第12巻「社会意識論」第3章「現代労働者の社会意識」, 東京大学出版会, 1976.
- 8) 津田真澄: 日本の経営の論理, 中央経済社, 1977.
- 9) 津田真澄: 日本の経営はどこへ行くのか, PHP 研究所, 1987.