
 ■ Article

「働きがい」と「あきらめ」¹

浦上昌則

(南山大学人文学部心理人間学科)

はじめに

最近、「あきらめ」という言葉が気になっている。人が環境に適応したり、その環境において幸せを感じるためには、「あきらめ²」とすることが重要な役割を演じているのではないかと感じているからである。

しかし、「あきらめ」という言葉のもつイメージは、一般的に、望ましくないネガティブなものだといえよう。確かに、それを前向きな姿勢とか、明るい雰囲気のものとはとらえにくい。国立情報学研究所の提供しているCiNiiやWebcat等のデータベースで「あきらめ」を検索すると、論文や書籍のほとんどが「あきらめない」という方向でのものであることがわかる。これは、「あきらめる」より「あきらめない」方が望ましいと考えられ、受け入れられているからであろう。

このような風潮が主ではあるが、それでもいくつかの著作は、「あきらめ」することを前向きに生きるために必要なものとしてとらえている（たとえば、斎藤, 2005 など）。本論も、基本的にはこのような姿勢をとるものである。一見、うまくいっているようであることの裏に、「あきらめ」が存在し、それなしで

¹ 本論をまとめるにあたり、貴重な示唆・助言をいただきました、関西大学社会学部清水和秋、川崎友嗣 両先生および関係諸氏、また自身の経験からさまざまなコメントをいただいた方々に、この場を借りてお礼を申し上げます。

² 「あきらめ」という言葉は多様な意味を含んでいると考えられる。「あきらめ」には、思いきる、断念する、受け入れる、などという意味があるが、ここでは、否定的な感情を伴わず、前向きに適応するための認識の切り替え、というイメージを表現する言葉として用いている。防衛機制の代償、Comte-Sponville (2000) のいう絶望（願望の不在状態；無望）、仏教でいう「不」（たとえば松原, 1999）、止揚などといったものと近いと考えているが、まだ整理ができていない。

はうまくいかないという部分を掘り下げてみたい。

本論では、その対象として「働きがい」を取り上げる。「働く」ということは身近な問題であるがゆえに、それは大きな個人的問題、かつ社会的問題となっているといえよう。そこで、「働きがい」について、「生きがい」の研究などを参考にしながら、その内容を明らかにし、そこに作用している「あきらめ」について指摘することを目的とする。

「働きがい」への視点

「働きがい」ということを問題とする時、そこには大きく2つの視点がある。1つは、働いている個々の人がみる「働きがい」であり、もう1つは企業がみる「働きがい」である。

まずは個人の視点からデータを示してみよう。東レ経営研究所が企業活力研究所から委託を受けて、20～30歳代の正社員1000名を対象とした調査研究に、「現在、働きがいを感じているか」という設問が採用されている。この問いへの回答状況は、「強く感じている」3.5%、「かなり感じている」23.6%、「どちらともいえない」34.2%、「あまり感じていない」28.1%、「全く感じていない」10.6%であった（淵野, 2007）。ここに明らかなように、正社員でも、約3/4が「働きがい」を感じているとは答えていない。

自分の職に対して、「働きがいがない」と「働きがいを感じられない」などと不満を口にする人は少なくない。これが現実であることを、この調査結果が如実に示している。そしてこれが、心身の不調や、離職の原因の1つとなっていることは頻繁に指摘される場所である（たとえば、鴨下, 2007）。「働きがい」という点からみると、働くことの現状は個人にとって厳しいといえるであろう。

また野村総合研究所が、上場企業の20～30歳代の正社員1000名を対象とした調査では、「どんな仕事に、『やりがい』を感じるか」という設問が採用されている（野村総合研究所, 2005）。結果は、Figure 1 に示すように、上位から「報酬の高い仕事」、「自分だけにしかできない仕事」、「新しいスキルやノウハウが身につく仕事」と続いている。

この調査の興味深いところは、その順位よりも、やりがいのある仕事の認識には個人差が大きいということ把握できる点にあるといえよう。この調査は、1000人を対象とし、3つまでの複数回答を求めている。そして選択肢は、「仕事にやりがいを求めている」や「その他」を含めて21個である。一人が3つ選択し、その回答が均等に分布するとすれば、1つの選択肢あたり15%程度の対象者が選択することとなる（実際には、一人あたり2.5個ほどの選択のようである）。これを1つの基準とすれば、「報酬の高い仕事」の29.0%でもそれほど高い数値とは言いがたく、またFigure 1 のなだらかな分布状況を考え合わせると、やりがいのある仕事は多様であることを示しているといえよう。

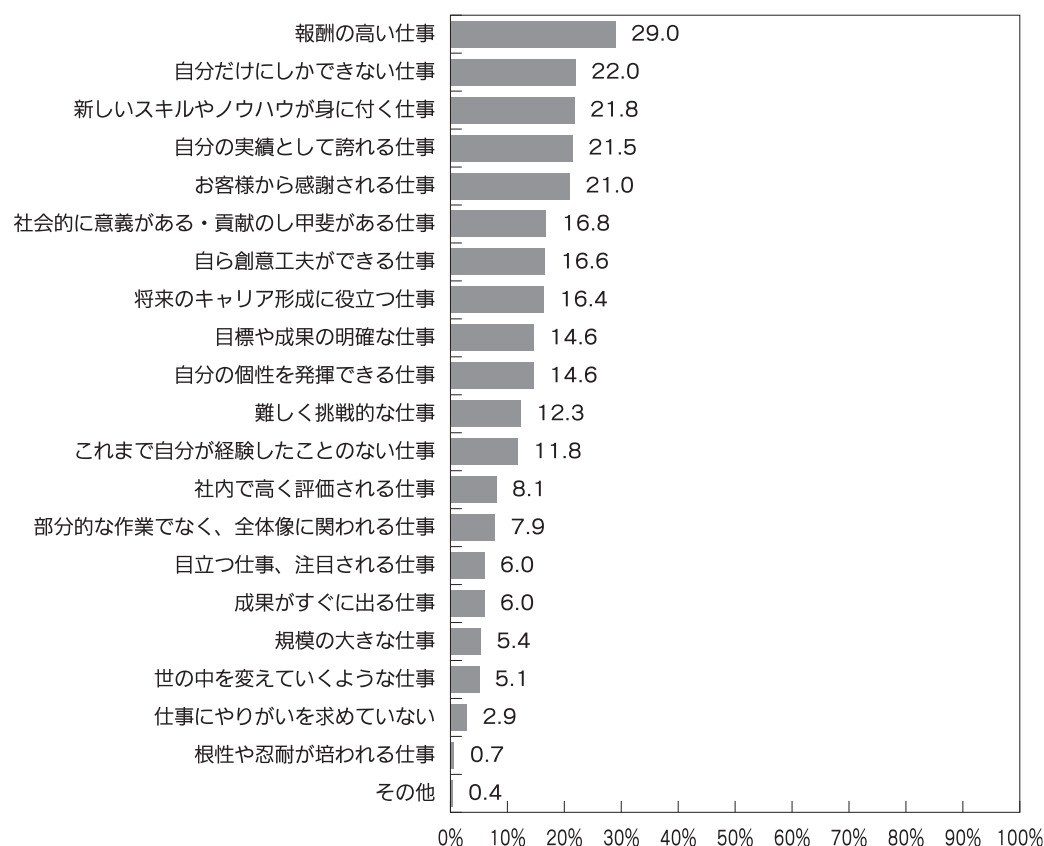


Figure 1 どんな仕事に『やりがい』を感じるか（野村総合研究所，2005より）

企業の側は、経営をさらに発展させるためという観点から従業員の「働きがい」をみている。たとえば、先の東レ経営研究所の調査で、なぜ「働きがい」に注目したのかという理由の1つとして、企業活力の源泉は働く人びとの活力にあり、その活力の中核に「働きがい」があるのではないかと、という仮説が示されている（淵野，2007）。また野村総合研究所の調査報告には、「今後はお金以外の面で若者にやりがいを感じさせることが、企業の経営戦略に効果的である」（野村総合研究所，2005）と記されている。その他にも、「人が単に効率化指向の環境に流されるのではなく、積極的に企業の生産活動に参加するための『働き甲斐ある』職場環境の整備に努めなければならない（岡本，2005）」、など、いわゆる企業の論理からすると、当然のことながら「働きがい」が最終的に行き着くところは経営の問題なのである。

しかし先の2つの調査結果にみられるように、多くの企業において、「働きがい」についての経営戦略的施策は、現在のところうまくいっていないといえるだろう。またFigure 1をみれば、効果的な施策を考えることが非常に困難であるということも明らかである。最も従業員のニーズに合うと考えられる報酬をとりあげてみても、その効果が期待できる従業員は1/3にも満たないからである。

このように「働きがい」は、労使双方にとって重要な点である。ところが、少なくともデータから把握できる限りにおいては、個人が会社での働きにそれ

を求めることは難しいようであるし、企業も効果的な対応策を持っていないままに
いる。重要であるが、うまくいっていないがゆえに問題視されるといえよう。
そのため、「働きがい」に関してそのメカニズムを明らかにし、「かい」を感じ
られない理由を明らかにする必要がある。

加えて、東レ経営研究所の調査結果からは、正社員の約3/4は「働きがい」
を感じていないが、その全員が働くことを続けているという事実がみえてくる。
近年の状況に対しては、「業績に明るい兆しの見えてきた現在でも、多くの会
社に閉塞感が漂い、従業員は疲弊感にさいなまれているのが実態ではないだろ
うか（斎藤, 2006）」といったような指摘がなされるが、「働きがい」がなく
ても、疲弊感をもっていても、それでも多くの人は働いている。企業は、従業
員の「働きがい」などにかかわらず、業績を好転させつつある。「働きがい」と、
働くという行為、企業の業績の関係を考えるにあたっては、このような点も踏
まえておくべきであろう。

「働きがい」の所在

「生きがい」の研究では、しばしばそれを明らかにするために帰納的なアプ
ローチがとられている（たとえば、近藤, 2007；高橋, 2000）。また、経営学的
な「働きがい」の研究では、職務への動機づけや満足感など、また自律、成長
などの言葉との類似性から操作的に定義されている場合が多いようである。こ
れに対して本論では、「働きがい」を検討するために、その言葉の意味から演
繹的に考えてみたい。

まず国語辞典にあたってみると、「働きがい」という項目がある辞典と、な
い辞典があることに気づく。たとえば、広辞苑第五版（1998）には項目はない
が、日本国語大辞典第二版（2001）には、あるという状況である。そして日本
国語大辞典では、「働くことによって得られる効果や満足感。働くに値するだ
けの価値」という説明がなされている。

ここに出てくる、「効果」や「満足感」、「価値」をどのように考えるかが、
「働きがい」の意味内容を理解するために重要であろう。「生きがい」の研究で
は、「生きがい」と「生きがい感」が区別されて用いられることがある。この
ような場合には、「生きがい」は人に「生きがい感」を感じさせるもの、対象
化されたものであり、「生きがい感」は人の心の状態を指す言葉として用いら
れる。例えば近藤（2007）は、「ほとんどの場合、生きがいの対象が生きがい
感に影響を与えているという関係にある」と述べている。このような区別がさ
れることも考えに入れながら、「効果」や「満足感」、「価値」を考えると、「効
果」は対象であり、「満足感」は心の状態、「価値」はその両方といえるであ
ろう。

なお「価値」が両方を示すと述べたのは、価値研究（もしくは価値観研究）
における議論を参考にしているためである。価値は、対象（客体）が持っている

るものなのか、主体が持ち客体に与えるものなのかという議論がある（たとえば、Rokeach, 1973など）。通常の「価値」（もしくは「価値観」）という言葉の利用のされ方を踏まえると、二つの意味合いの両方が混在しているといってもよいであろう。そのため、先に「価値」は両方を示すものと記したのである。

さて、近藤（2007）のように、「生きがい」が「生きがい感」に影響を与えると考えることは妥当であろうが、「生きがい感」が生じるからこそ、その対象が「生きがい」となるという関係も成立するだろう。このような考え方をとれば、「生きがい」は「生きがい感」から離れて存在することはなく、主観の中にのみ存在するものともいえる。

価値の研究においてもこのような流れがみられる。たとえば、井上・三川・島・芳田（1994）は、ゴードン・菊池（1981）の「価値とは、個人がそれを重要と考える一般化された行動あるいは事態を示す（構成）概念である」という定義など、主要な研究を概観したうえで、「価値は行動のあり方あるいは存在の究極的なあり方についての個人的・社会的な好選択についての比較的永続的な信念」であり、価値観は、価値が「個人の中に内在的に人格化して形成されたもの」というように、すべてを個人の中にまとめている。

このような考え方にしたがうと、先には「効果」、「満足感」、「価値」を二分したが、それらはすべて個人の内部に取り入れることができる。そして、個人の内部でそれぞれの役割が付与されると考えられる。すなわち、個人の外部に「働きがい」は存在しないと表現してもよいであろう。

では、一般的な利用はどうだろうか。一般的に「働きがい感」、「働きがい観」というような言葉は使われないといいようだろう。「働きがいを感じる」「働きがいを感じられる」というような表現は耳にするが、「働きがい」に直接に「感」や「観」を付した表現は一般的とはいえないだろう。これは、「働きがい」が個人の主観的判断のもとにあるという認識が薄いことを表しているといえるのではないだろうか。「働きがいを感じる」「働きがいを感じられる」という表現が一般的に使われているということは、「働きがい」というものが、個人の判断を問わず、「働く」という行為の中に存在しているという認識が通例であることを示しているのかもしれない。そして、それを感じ取れるかどうかということの問題視している表現だと考えられる。

本論では、「働きがい」を、それが上述のような一般的な認識とはズレがあることを認めた上で、個人の外部には存在しないものととらえておく。先の価値に対する井上ら（1994）の定義のような立場である。すなわち、「働く」という行為の中に「働きがい」は存在せず、人が「働く」ということに関する様々な情報を自らの中にとり入れ、また自らの価値、価値観と照合するなどというプロセスを経て生じるものが「働きがい」と考える。このような立場をとると、混乱を避けるために「観」や「感」という意味を付与した用語を新たに用いることが適切かもしれないが、それは余計な混乱を招く可能性もある。そのため、

新しい用語は用いず、「観」や「感」といった言葉は付さないが、その意を「働きがい」自体がもっているとして考えていきたい。

なお、このように考えた場合、たとえば先に示した野村総合研究所の結果にみられる「やりがいのある仕事」が、何を示していると考えられるのかという点に言及しておくべきであろう。

調査に用いられている項目は、本論でいうところの「働きがい」ではない。そこに示されている選択肢は、仕事に関するさまざまな情報の1つであり、他の情報とともにとり入れられ、その個人の価値、価値観と照合された結果として「働きがいがある」という感じを生じさせ得る可能性をもつものという位置づけになる。すなわち、報酬は働きがいがあるという感じを生じさせ得る情報ではあるが、それがあれば必ず働きがいを認識するわけではない。本論でいうところの「働きがい」は、たとえば「なぜ報酬が、『働きがいがある』という感じを生じさせるのか」という問いに対する説明を指すものである。

「働く」と「かい（甲斐）」

先には、「働きがい」についての辞書にある意味を記した。しかし、この言葉は、「働く」という言葉に、「かい（甲斐）」を付したものである。この「かい」という言葉には興味深い点があり、さまざまな動詞と結合させると、すんなりと意味が通る場合もあるが、表現としておかしいと感じる場合もある。つまり、「かい」は前の動詞を選ぶものといえよう。ここでは、「働きがい」を「働く」と「かい」に分け、それぞれの特徴を検討してみたい。

まず「働く」という言葉に関しては、国語辞書的には「動く」という幅広い領域での精神的、肉体的行動という意味と、仕事をするという限定された領域での行動という意味が含まれていることがわかる。「働きがい」という場合の「働く」は「仕事をする」という限定された領域を意味している場合が多いといえよう。もちろん「仕事」という用語が指し示す意味内容も幅広く、名詞workの訳語ととらえれば、それは生活の全領域にわたる活動を意味するものとなる（藤本, 1991 など参照）。しかし、やはり「働きがい」との関係で「仕事」をとらえる場合、一般的にそれは自らの職に限られるであろう。すなわち、日々の職務や業務として、すること（しなくてはならないこと）といえる（広辞苑, 1995 など参照）。このようなことから、「働きがい」における「働く」とは、「職務や業務として、する（しなくてはならない）こと」を指す、限定的なものである。

次に「かい」であるが、詳細な説明がある日本国語大辞典では以下のように説明されている。

1. ある行為に値するだけのしるし。ききめ。効果。また、ある行為をしたことに対する、自身の心の満足。

2. ある行為と代わり得る価値があること。また、そのもの。代価。代償。
また、一般的に、価値、値打ち。

(日本国語大辞典 第二版, 2001)

さらに、いくつか「かい」の利用例を考えていくと、ある特徴が浮かび上がってくると感じる。「長年の努力のかいがあって…」とか「練習のかいがあって…」などと、一般的に「苦勞して」などというイメージを含んだ行為に「かい」をつけることが多いようである。そして、楽しいことや楽な行為に「かい」を付けることはまれであるということである。

もし上記辞典の記述における1の後半部、「ある行為をしたことに対する、自身の心の満足」のような意味合いが、その前半部や2の内容とは独立に成り立つならば、「遊びがい（遊んだかい）」や「食べがい（食べたかい）」というような使い方が頻繁になされてもよいはずである。しかし、そのような言い方をすることはまれであり、またそれを使うような場面は限られているといえるのではないだろうか。

たとえば、「遊んだかいがあって、心がすっきりした」という表現は、日々、自由な時間があって遊んでいる場合にはふさわしくない。遊ぶ時間さえとれないような日常をおくっている人が、何とかして時間を工面したような場合に適切な表現となる。また「祈祷のかいあって、病状が快方に向かっている」というような場合、特に「祈祷」という行為自体には苦は含まれないが、それをしなければならぬ背景には苦が存在している。このように、一般的にその行為自体が楽しいととらえられている言葉や、特に苦勞を必要とするような内容ではない言葉に「かい」をつける場合は、その行為をするまでに何らかの苦があったり、その背景に苦が存在していると考えてよいであろう。

現在では、このように用いられている「かい」であるが、その言葉の過去はどのようなのだろうか。「かい」は万葉集にも出てくる古い言葉である。

味飯（うまいひ）を 水に醸（か）みなし 我（あ）が待ちし
かひはかつてなし 直（ただ）にしあらねば³

おいしく蒸したご飯をお酒に作って、ひたすらお待ちしていましたが、その甲斐はまったくありません。ご自身のおいではないので。

(万葉集 巻16 3810番；伊藤, 1998より)

³ この歌には付記がある。その大意は次のようである。「右については、こんな伝えがある。昔一人の娘がいた。娘はその夫と別れ別れに暮らすことになって、恋い慕いながら数年を経た。ところがその時、夫なる人はこともあろうにさらに加えて別の女を妻とし、我が身は来もせず、ただ包み物だけを贈ってよこした。こういう次第で、娘は、この恨み歌を作って、この仕打ちの返事として仕返しをしてやったという。」(伊藤, 1998より)

久野（1981）は、「生きがい」を「生き甲斐」と書くのは中世以降のあて字であり、もともとは、この歌に使われているような「かひ」であったとし、次のように記している。

「かひ」は「かふ」の名詞形である。「かふ」は4段活用の動詞で、替ふ、交ふ、買ふである。あるいは、換ふである。二つの別々のものを交換することであり、とくに金と品物との交換の場合に買という漢字があてはまるのである。とすれば、「かひ」とは、何か別のものと交換できるだけの価値、何か別のもので代替できるだけの値打ちということになるだろう。

「やりがい」という言葉がある。ある行為とひきかえに得られる効果であり、やる（行為）だけの値打ちである。やりがいが語られるとき、行為のみが問題なのでも、その効果のみが問題なのでもない。行為と効果との一種のつりあい、行為と効果とがうまく当たりあうこと、つまり両者の「あたりあい」（あたり＝価値）が問題である。

（久野, 1981）

このような指摘から、現在でも、苦しいこと、大変なこと、頑張っただけのことなどに「かい」という言葉をつけることがほとんどであり、このような場合には、「かい」を用いても日本語として不自然に聞こえない理由が明らかになるだろう。そうであるならば、「働きがい」が不自然に聞こえないのは、「働く」ということに対して、そのような大変なこと、苦しいことといった現状認識が、また子どものように実際には働いていない者のイメージの中にも、共通してあるからだといえる。

さらに久野（1981）は「生きがい」について、「生きがいが問われるとき、生きることに価値がある、では答えにならない」としている。「かい」が、両者のつり合いであり、二つの価値の交換のないところに「生きがい」は生まれにくいからであろう。交換やつり合いというイメージがない場合には、「かい」という表現はふさわしくないのである。

このように考えると、「働きがい」という認識は、「働く」ということに関する様々な情報を自らの中にとり入れ、「働く」ということに関して提供したコストと、そこから得られるリターンという価値を天秤にかけ、自らの価値、価値観からその傾きを判断しているようなイメージととらえることができる。そして、うまくつり合っていれば「働きがい」という感をいただくことができ、コストが大き過ぎればそう感じることはできないといえるだろう。また、リターンが大き過ぎても「働きがい」は感じられないのではないだろうか。なぜなら、この場合もつり合うというイメージにならないからである。

さらに付言するとすれば、この釣り合いにはプロスペクト理論（Kahneman & Tversky, 1979 ほか）なども考慮されるべきであろう。たとえば、10の得と

10の損は客観的にみれば同量であり、それはつり合うはずであるが、人には失ったものの方を過大に評価する性向があることを明らかにするものがプロスペクト理論である。このような主観的判断の傾向があることを踏まえると、客観的にみた場合につり合う程度以上の得がなければ、判断者はつり合っているとは感じないといえよう。

さて、先に紹介した調査の報告において、渕野（2007）は、『働きがい』とは一般的に言えば、『働くに当たっての心の張り合い』である」と記している。また岡本（2005）は、「働き甲斐」を「組織の下で自らの創意と工夫によって仕事に取り組み、自己管理によってそれを実現し、その結果が公正に評価され、それに満足または納得できることである」と定義している。これらは今回の意味的側面の検討からの「働きがい」とはかなり異なる。つり合いというイメージが含まれず、満足などと引き換えた何かがあるということを含んでいないのである。先の日本国語大辞典にあった、「ある行為をしたことに対する、自身の心の満足」という部分だけを「働く」に接合したもののよう判断できる。しかし「一般的に」という表現をつければ、「働きがい」については、これらの定義にあるようなニュアンスへの期待が強く、それが定義に反映されるのかもしれない。

さらに、久野（1981）が指摘するように、「生きがい」について問われたとき、生きること自体に価値がある、と答えていては「生きがい」は感じられないだろう。しかし、「働きがい」や「生きがい」を語る時、そのこと自体に意味があるとする風潮、つり合いといったニュアンスを持たない論説は多くあるように感じられる。

このような「かい」の解釈が多い中、はたしてその解釈で「かい」を感じられるほど、日本語を母語とする人々にとっての「かい」の意味は変化しているのだろうか。周囲の日常的な利用を耳にする限り、それほど変化しているとは感じないが、やはり、ポジティブなニュアンスが強く、それとの引き換えが背景にあるというイメージが薄いようである。もしかすると、「かい」という言葉がもともと持っていた特徴を把握しないままに「かい」という言葉を用い、「かい」を考えているところに、その難しさがあるのかもしれない。

なぜ「働きがい」を求めるのか

先に「働きがい」をその意味内容的な側面から検討したが、そこにはネガティブな面が潜んでおり、引き換えとかつり合いという意味合いがあるがゆえに、そこに「かい」が生まれることを指摘できた。では、そこにネガティブなものが潜んでいることを感じているのに、なぜ「働きがい」が注目され、求められるのであろうか。

この問題に関しては、井上（2007）の「生きがい」論が非常に示唆的だと思うので、以下に概略を紹介する。なお井上（2007）は、論文中で久野の文

献（久野, 1981）を引用しているので、その考え方をベースにしているとも考えられる。

まず井上（2007）は、生きがいの問題はどの世代にも共通する問題のはずなのに、老年期以外の世代との関わりで論ぜられることは少ないと指摘し、それは老年期の生き方や生活の中に特徴があるからだろうと仮定している。そして「なぜ老年になると生きがいの問題となるのか」について検討することを目的としている。

人間の発達には、その生涯にわたって獲得と喪失の両側面があるといわれるが、この論も同様に、老年期は喪失の時期でもあるが、獲得や挑戦の時期でもあるとしたうえで、高齢者自身は老年期を挑戦の時期とみなさず、もっぱら喪失の時期と認識していると指摘する。併せて、人は無意味な生には耐え難く、自分の生の意味を示すものを見つけながら生きていくことが普通とする。

そして、高齢者自らが老年期を喪失の時期とみなしつつも、生き生きと日々を送れるのは、「高齢者は喪失感や自己無用感を認識し、また社会からそれを認識させられるからこそ、そこを抜け出し自分の生を意味あらしめ価値あらしめるものを探しそしてそれに成功し、結果として日々の充実を得るという逆説的な生き方をしているのではあるまいか。」「老年期になって何かを喪い結局は自らの存在する価値が減少してゆくという高齢者自身の喪失感認識があり、そしてその喪失に（耐えられないので）何とかしようとする意欲が、充実感をもたらすもの（こと、人、できごと）を見出す、それがすなわち生きがいの獲得そのものであると措定できるのではないだろうか」と論じている（井上, 2007）。

この井上の考え方の興味深い点は、論文中で「逆説的」と表現しているように、高齢者自身による老年期に対する否定的認識を、生きがいの前提要素として取り込んでいるところにあると考える。否定的認識があるがゆえに意欲が生まれ、そこに価値を見出そうとする行動が生じ、うまくいけば生きがいの獲得ができるというつながりを仮定するところである。この関連は、老年期を生きることを肯定するところからは発動しないであろう。現状を否定するからこそ、現在の「生きがい」を感じることもできるのである。

ここでは、先にみた「かい」を使う場合の前提としてある苦しみのようなものが、老年期に対する否定的認識として含まれている。さらに、加齢による喪失感と、意欲によって獲得される充実感との引き換え関係、つり合い関係も含まれていると見なすことができよう。そのため「生きがい」、すなわち「生きる」と「かい」の意とうまく適合していると考えられる。

この議論を「働きがい」に援用してみる。先にみたように、「働きがい」という表現が不自然に聞こえないのは、「働く」ということに対して、大変なことで苦しいものといったネガティブなイメージが共有されているためだと考えられる。当然、日々の職務を遂行している職業人も、これを共有している。そしてそのような環境の中で生活していくことは苦痛であるので、何とかしようと

する意欲が芽生え、職務や業務として、する（しなくてはならない）行為の中で充実感をもたらしてくれるものを見出そうとする。そして何かが見出せ、それが働くことに関連する苦と引き換えができるようなもの、つり合うようなものであった場合、そこで「働きがい」を感じるということになる。このような「働きがい」論も十分に成立するのではないだろうか。井上（2007）の「生きがい」論のメカニズムで、「働きがい」を説明することも可能だと考えられる。

このように考えれば、「働きがい」についても逆説的という点がクローズアップされよう。「働くことが面白くないからこそ、逆に一瞬の閃光のように輝いて過ぎる『面白さ』が気になってならないのだ」という黒井（1982）の表現があるが、これはまさに逆説的状况の中に生じる感情であると考えられる。そして、働くということがそういうものであるという認識があるからこそ、人は「働きがい」を求めるといえよう。

このように考えると、職務や職場が、楽しい、楽である、面白いなどという認識のみの場合には、もちろん働くこと自体は、そのように楽しいものであろうが、「働きがい」というものは感じられないかもしれない。もちろん、いつでも「働く」ということから離脱できると認識している場合も「働きがい」は感じにくいだろう。「働きがい」は、「働く」ことに苦があるという認識を踏まえた表現だからである。「働きがい」は感じられないけれど、働くことは楽しい、ということはある得るかもしれない。

「働きがい」は求めて手に入るものか

ここでは、どのように「かい」が生じるのかというメカニズムについて考えてみたい。先にも述べたように、「働きがい」には個人の認知メカニズムが影響していると考えられる。その認知的な部分についてである。そして、「かい」は求めて手に入るものかという点に言及する。

先に万葉集の歌を示したが、その読み手が、酒を作り待っている時のことを想像してみたい。おそらく、その行為の「かい」などといったことは考えていないのではないだろうか。作る、待つという行為自体の価値などは意識にのぼらず、酒宴を準備するという目的のために必要な行為という程度の認識ではなかっただろう。しかし、夫が帰ってこなかったという事実が明らかになった時、酒もそれを作って待っていたという行為も、すべてが価値のないものと一瞬にして認識されたのであろう。それと引き換えにする何かを得られなかったため、「かいがない」と認識されたと考えられる。

このようなことは、勝利に向けた練習や、資格取得に向けた勉強などにもあてはまるだろう。すなわち、苦労などは伴うものの、「かい」を求めて練習や勉強をしているのではなく、目標のための手段としての行為と認識されているだろう。そして目標が達成された、もしくは達成されなかった時、その過程にあった行為に対して、「かいがあった」「かいがなかった」と判断されるのであ

る。「かい」を認識する天秤は、行為中から存在し、作用しているというよりも、結果があらわれた時に瞬時に生まれ作用すると考えられるだろう。

しかし、「かい」が使われるすべての場合を、このように説明できるわけではない。先の行為は目標が明確であったのに対して、目標の明確でない行為やそれが不明な行為というものもある。「生きる」ということはその最たるものかもしれない。「生きる」という行為の目標は、自明のものでも、明確なものでもないだろう。先の例が、目的があって行為が生まれているのに対して、この場合は目標があいまいな状態であるにも関わらず（もしくは、それがなくても）、行為は行われる（行わざるを得ない）傾向を持っているのである。

このような行為には、「生きる」ことの他に、「働く（労働をする）」「家事をする」「（無目的な）勉強をする」などというものをあげることができよう。これらには、「大変でも、それをするのは当たり前」と考えられているようなものが多く、同時にそれをする「かい」が、行為自体を継続しているのにも関わらず求められる場合も多いと考えられる。

では、このような行為の場合は、どのようにして「かいがあった」、「かいがなかった」という判断がなされるだろうか。「かい」は、大変な行為と何を引き換えにできるか、という認識の問題であるが、もともと目標や目的があいまいなため、何がそれと引き換えになり得る成果や結果なのかという点もあいまいにならざるを得ない。先に例としてあげた「生きる」などの行為の成果や結果となるものは必ずあるだろうが、それはあくまでも客観的にみた場合の成果や結果であり、その個人にとっての目標が明確でないために、主観的な世界においては成果や結果と感じられない場合も多いであろう。たとえば、これまで生きてきて、その生きる目的の中に蓄財をすることがあった場合、いくらかの財産を手にしたとすれば、それは生きてきた成果として認識されるだろう。しかし、生きる目的など考えたことはなく、ただがむしゃらに生きてきた、というような場合では、財産がその成果だと認識することは難しいといえよう。すなわち、このような行為の場合には、行為を行ったという事実だけは必ず残るので、それと引き換えるものが不明であれば、天秤がコストの方へ大きく傾き、「かいがない」と認識されやすいと考えられる。

このように考えると、目標の明確でない行為やそれが不明な行為の場合には、「かい」は生じないといえるかもしれない。しかし、次のような場合も考えられる。

習慣として、家の掃除をしている。掃除をするという行為の目的は特に意識されておらず、「手間はかかるけれど、やらなければならないこと」というような認識である。そのため、日頃は掃除をしても「掃除のしがい」というものは感じられない。ところがある日は、掃除をした直後に思ってもみなかった来客があった。来客という出来事があったことにより、「掃除をした」ということに対応する、「恥をかかずにすんだ」などというリターンが生まれ、「かい」

を判断する天秤が急に生じるということがある。

このような急な認識の変化は、日常生活の中で頻繁に起きているのではないだろうか。いつもの通りに食事をつくっただけなのに、家族から「今日は、とてもおいしい」と言われた。いつもの通りに仕事をしていただけなのに、普段は何も言わない上司から、「ごくろう」と言われたなど、それまで「かい」とは関係のなかった行為が、急に「かい」を持つようになるという転換はまれなことではないと推測できる。すなわち、目標の明確でない行為やそれが不明な行為の場合でも「かい」を感じることはできるが、それは必然的に感じられるものではなく、偶然によるものといえよう。

なお、このような分類を行ってみると、前節で検討した「働きがい」が求められる理由に、加えるべきことが生じてくる。ここで検討した2つのうち、前者は行為中に「かい」求めるとは認識されず、後者の場合は認識されることから、目標や目的の有無が、「かい」を求める理由の1つになると考えられるのである。行為をしなければならない状況に置かれているが、その行為の目標や目的があいまい、もしくは不明だから「かい」が必要となるといえるだろう。この場合も、「かい」は行為に先行しない。逃れられない行為に、後から付けられる意味、理由として求められているに留まる。このような点を、「働きがい」が求められる理由として、行為の現状が苦であるからという理由に加えておくことが適当と考えられる。

以上のような整理から、「かい」へとつながる経路には2通りあると考えられる。1つは、苦しみなどを伴う行為を目的的に行い、目的にかなった結果が得られた場合である。ただし、この場合には、「かい」を得るために行為をしているとは認識されにくいと考えられる。もう1つは、苦しみなどを伴う行為を、目的적にはなく行い、その結果が偶然に行為と引き換えになる何かをもたらす場合である。すなわち、求めれば必ず手に入るというものではないといえる。もし、この偶然の部分を統制下におさめようとするれば、前者のような明確な目的を設定する必要がある。しかし、そうすると「かい」を求めるという意識は薄れてしまう。求めようとしても求められないのが「かい」なのかもしれない。

「働きがい」と満足感、充足感

「生きがい感」は、幸福感や満足感と近接の概念であるため、それらは混同されがちである（近藤, 2007）。実際、「高齢者の生きがいに関する国際比較研究」では、「生きがい感」について、「よろこび（喜び・歓び）」を中心に、関連の強い「心の張り」、「充実感」、「満足感」、「幸福感」などの言葉を利用している（高橋, 2000）。

これは「働きがい」についても同様な傾向があるといっておよいだろう。例えば梅澤（2004）は、「働きがい」は「職業生活の充足感」「職場満足」「勤めが

い」といった言葉と同様なものと表現している。そして、「満足感や充足感にとって、働きがいとは不可欠な要件」としている。ただし、梅澤のいう「働きがい」は、生きるという行為のうちの、職業的世界や仕事の領域に限定された部分における生存充実感（神谷, 1966 の用語）のことである。

確かに、「働きがい」は、満足感や充足感に近いものであろう。ところが、これまでに検討してきた「かい」の性質から考えると、満足感や充足感といっても特徴のあるものといえよう。満足感や充足感とは、辞書が示すように、十分であること、満ち足りていること、不平のないことといった感情である。このような満ち足りた感情は、「かい」という逆説的表現と相いれないといえる。職務内容を、もしくはその環境をネガティブに意識してはじめて「かい」という言葉が適切さを持つのであるから、「働きがい」を感じられるということは、不満足感や未充足感がどこかになければならない。先にも述べたように、すべてにおいて十分であり、満ち足りており、不平がないような状況においては、「働きがい」という感覚は生じないかもしれないのである。そして、その不満足感や未充足感とは、「かい」を感じる事ができたからといって、消えてしまうものでもないだろう。

この点についてイメージ化して考えてみる。Figure 2(a)のようなケースがあったとする。この場合、側面Dが、満足か不満足かを判断する基準に達していない。つまり、この部分だけで判断すれば不満足である。

ここに「かい」というシステムを持ち込むと、側面DとEを1つのセットとして判断することができる。「かい」というものが2つの価値の交換、引き換えであるため、それらをまとめた判断がなされると考えられるからである。Figure 2のイメージでいえば、側面Dが満たされないことが嫌であるため、それを我慢することで得られる側面Eを伸ばす努力をした。その結果、Dは満た

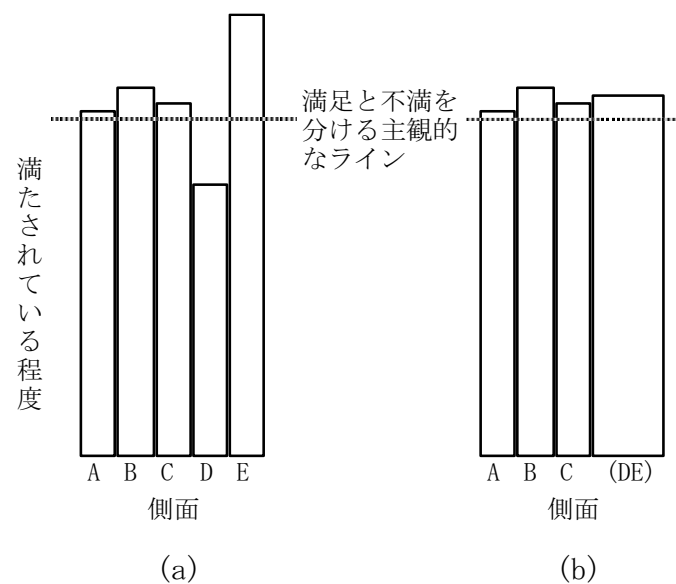


Figure 2 満足のイメージ

されないままであるが、その我慢分と、側面Eにおいて手に入れたことが釣り合い、DとEを天秤の両端として「かい」を得ることができるかもしれない。もしここに「かい」という満足感のようなものが生まれたとすれば、Figure 2(b)のような図式で表すことができよう。あくまでも(b)は見かけでしかなく、その実態は(a)であるが、見かけ上でも不満部分が消えることは全体としての満足を得やすいのかもしれない。

さて、Figure 2では説明のため、非常にシンプルに考えたが、現実問題としての「働きがい」をみると、それは複数の価値をまとめて天秤にかけているようなものかもしれない。たとえば、社外での人間関係の拡大と、顧客からの直接の感謝が得たものであり、それと引き換えに差し出したものが、職場の人間関係の悪さと給与の安さ、休日の少なさに耐えること、というようなイメージである。そして全体として天秤がどのように傾いているかを判断するのが、「働きがい」の判断といえるかもしれない。このように考えると、梅澤(2004)が指摘するように、「働きがい」は満足感や充足感に不可欠な要件、ではなく、それらと並立する、もしくはその上位にあるものと位置づけることもできよう。

Figure 2に示したシンプルな形にせよ、複数の価値をまとめて天秤にかけているにせよ、いずれにしても、「働きがい」の認識から生まれた満足感や充足感は、100%の満足や充足という意味合いではなく、不満足感や未充足感をかかえたままでの感情という点に留意しておきべきであろう。

「働きがい」と「あきらめ」

これまで「働きがい」「かい」について、現象からのアプローチではなく、言葉の意味という観点を中心に論を進めてきた。その過程で明らかになったことの1つとして、「かい」とは、引き換えであり、得たものに対して、失うなどのネガティブな側面に対する認識を含むという特徴を指摘できる。ここに、「あきらめ」という視点から「働きがい」にアプローチできる余地が生まれる。冒頭に述べたように、「働きがい」を感じるプロセスにおいて作用する「あきらめ」の役割について検討したい。なお、先に検討したように「かい」へとつながる経路には2通りあるため、それぞれについて検討を進めて行く。

まず、目標や目的が明確な場合についてである。この場合、行為の最中には「かい」が意識されず、結果があらわれた時に「かい」を判断する天秤が作動し始めると考えられた。その結果、「働きがい」を感じられた場合には、どのような「あきらめ」が潜んでいるのだろうか。

「働きがいがある」という表現を使うことができる場合は、その「働きがい」と引き換えにした何かがあることを自認しているということになる。その引き換えに差し出したものは、劣悪な職場環境に耐えることだったかもしれないし、労力や苦労だったかもしれないし、非常な努力だったかもしれない。また、家族との親密な関係や時間、他のことにも使えるはずの自分自身の時間だったか

もしれない。これらとの引き換えに十分に値するだけの何かを得た、ということ。「働きがいがある」という言葉が表現しているはずである。

しかし、引き換えに差し出したものは、引き換えの天秤にかけられるものであるため、その個人にとって相当に重要だったものに違いない。そして、差し出したのだから二度と戻ってこないものでもある。先にも記したように、元々の不満足な部分は残っているはずなのである。それでも、それと等価なものを手にして「働きがい」を感じられたということは、換言すれば、差し出したことを納得し、「あきらめ」ることができたためといってよいであろう。この部分を「あきらめ」ることができていなければ、「かい」の天秤が釣りあわず、「働きがい」は感じられないはずだからである。

また、「かい」の天秤は結果があらわれた時に作動し始めるだろうが、「あきらめ」は、行為の最中から機能していたはずである。なぜなら、行為を継続するということは、引き換えのものを差し出し続けているということだからである。そのため、引き換えのものに対して「あきらめ」られない場合は、その行為は途中で中断されていたかもしれない。すなわち、行為中から一貫して「あきらめ」が継続できたからこそ、「働きがい」を感じられたと考えられる。

次に、「働きがい」を感じるができなかった場合を考えてみたい。天秤のモデルでたとえると、得られたものが差し出したものよりも軽過ぎた場合といえよう。結果があらわれるまで行為を続けられたということは、そのプロセスにおいては「あきらめ」られていたということになる。しかし、天秤が釣り合わなかったため、それまで「あきらめ」られていたことが、急に「あきらめ」きれないこととして噴出してしまったといえよう。これは、後悔などの感情につながっていくと考えられる。先の万葉集がその例となろう。

しかし、この天秤は主観的世界に存在するものである。何をその両端に乗せるかということも、主観的に判断される。そうすれば、何をどの程度乗せていくかということが操作可能な範囲にある場合も考えられる。

たとえば、世界大会に出場することを目指して、さまざまなことを「あきらめ」、練習に明け暮れたスポーツ選手が、その目標を達成できなかった時、「これまでの練習は無駄にはなりません」といような言葉を発することがある。天秤に乗るはずの世界大会出場という結果が無くなったことから考えると、これまでの行為を「あきらめ」きれず、後悔や悲嘆にくれてもよいはずであるが、そうならない場合もある。先のような言葉は、天秤から「世界大会出場」を外し、「練習で得たこと」というものに乗せ替えているイメージととらえることができるだろう。

このように、働くことに関しての所期の目標、目的が達成されない場合でも、天秤への乗せ替えということができれば、ある程度の「かい」を感じるができるかもしれない。逆に、所期の目標、目的を「あきらめ」ることができず、乗せ替えができない場合は、「働きがい」はまったく得ることができないか、

ほんのわずかなものになってしまうだろう。

もう1つの、目標の明確でない行為やそれが不明な行為の場合は、その不明確さから、行為を継続する理由として「かい」を求めるという意識が生じる可能性がある。現状が苦であるために「かい」を求める場合も、ほぼこれと同様であろう。このような行為の場合、目的や目標が曖昧であるがゆえに、満たされるかどうか不明となり、また偶然に左右されるものとなる。このような状況で、「かい」を感じることは、できないわけではないが、難しいことは確かであろう。

このような状況で行為を続けながら、しかも「働きがいがある」「働きがいを感じられる」という人は珍しいのではないだろうか。しかし、そういうことはあり得ないわけでもないだろう。先に黒井（1982）の、「働くことが面白くないからこそ、逆に一瞬の閃光のように輝いて過ぎる『面白さ』が気になってならないのだ」という表現を取りあげた。「一瞬の閃光のように輝いて過ぎる『面白さ』」というものは具体的な表現ではない。また、得ようとして得られるような性質のものでもないであろう。しかし、具体的には表現しがたいこのような何かに惹かれることもまた確かであろう。これは、Figure 1 に示されているような具体的なものと対照的である。このような、具体的ではない、仕事を通して得たものが、「かい」の天秤に乗ることもあるのではないだろうか。

このように考えれば、いくつかの「あきらめ」の要素が、目的の不明確な行為から「かい」を獲得する過程に潜んでいることがわかる。まず、それをする以外の選択肢は無いから、当たり前だからという理由自体をそのまま受け入れることができているならば、自らを行為に駆り立てるための「働きがい」を求める必要はなく、また「働きがい」がないからといって残念な気持ちなどに陥らなくてもすむといえよう。もし、「働くことには意味や意義がある」という信念を持っているのであれば、その信念を保持することを「あきらめ」られると、「働きがい」を求めなくてもすみ、その結果「働きがい」がないというネガティブな気持ちにならなくてすむはずである。そして、逆説的であるが、以下のようなことを踏まえると、このように対応することが「働きがい」により近づけると考えられるのである。

次に、このような行為の場合、「かい」は求めて求められるようなものではない。また、求めなければ得られないものでもない。先に検討したように、それは偶然によって生じるものである。何かのきっかけで、急に「かい」の天秤が作用したりする。そういう偶然に「働きがい」を任せるという意識が持てれば、偶然に出会えるまで「働きがい」を感じることを待つこともできよう。これは視点を変えれば、「日々、『働きがい』を感じていたい」とか「偶然ではなく、必然化したい」というような願望を「あきらめ」ということである。

さらに、「かい」は具体的なものであるという思いを「あきらめ」ということも潜んでいそうである。Figure 1 に示されているようなものが「働きがい」

の源泉であると認識している場合、黒井（1982）の指摘するような内容は、たとえそれを感じていたとしても、「かい」の天秤に乗らないであろう。また、「かい」は行為の中に存在するというような信念があっても、このような内容は天秤には乗らないかもしれない。天秤は個人の中にあるものなので、さまざまなものを乗せることができよう。金銭による報酬などの具体的なものを追いかけることを「あきらめ」、「一瞬の閃光」といった自分の中に現れる抽象的なものにも目を向けると「かい」の源はより多くなるのではないだろうか。「かい」の源泉になるものが多ければ多いほど、「かい」を感じられる偶然に出会う確率も高まるのである。

さらに、「働きがい」を感じるため、特にコンスタントに感じるためには、「働きがい」を得たいという曖昧な願望を「あきらめ」る必要があるだろう。明確な目的でなく、「かい」というあいまいなものを掲げている間は、コンスタントに「働きがい」を感じることは難しい。しかし、「かい」という曖昧な目標ではなく、明確な目標を持つということ自体、困難な作業でもある。たとえば「かい」という曖昧な内容から、明確なものを抽出する過程では、あいまいさに含まれていたものをそぎ落とすことも必要になるだろう。それを「あきらめ」ることができるか、などといった問題が含まれる。しかしそれができれば、「働きがい」は感じやすくなると考えられるのである。

このように、「働きがい」というものに関するメカニズムの中には、多様で多数の「あきらめ」という判断が作用している。そして、「働きがい」を感じられたり、また感じられなかったりする1つの原因となっているといえよう。また、「あきらめ」という判断が働いているからこそ、「働きがい」を感じた場合には、その過程を冷静に眺めておかないと、手放したものに気づかないかもしれない。「あきらめ」という視点をとることで、「働きがい」をより有用なものにしていくことができるのではないだろうか。

まとめにかえて

「働きがい」というものを考えると、以前、NHKで放送されていた「プロジェクトX」という番組が思い出される。「働く」ということを、特定の側面からではあるが、しっかりと取りあげた番組であったといえるだろう。

数々のプロジェクトが取りあげられ、成功にいたるまでの苦難が描かれることが多かったが、そこには、苦難と成功という明快な「働きがい」に必要な要素が含まれていたと思われる。登場する主人公に尊敬の念を感じることも多いが、その家族、部下の一人ひとり、さらにその家族と視点を変えてみると、いたたまれない感じを受けることも多かった。成功の代償は、誰が払ったのだろうか。

通常、何かを買った場合に「入手した」という表現を使う。「何千円と交換した」とは言わないであろう。しかし、海外旅行に行く際など現地の通貨

を買った場合には、「ユーロを買った」とはあまり言わず、こちらは「交換した」という。久野（1981）のいうように、買うは「かふ」で交換の意味を持つ。しかし、その交換が意識される時と、意識にのぼりにくい場合がある。

これは「かい」を考える時も同様だろう。「かい」は、交換によって生じる。もちろん「働きがい」もそうである。しかし、得たものの方に意識が行きがちではないだろうか。その背後で何を手放し、「あきらめ」たのか。もしかすると、手放したことにあまり注意を向けず、得たということのみに満足していることもあるかもしれない。「働きがい」を感じられた時こそ、少し冷静に考えてみる必要があるのではないだろうか。

働くために、いろいろなものを手放してきた。しかし、「働きがい」を感じられない。これから先も働いていくために、「働きがい」がほしい。冒頭の調査結果からも、このように感じている人が多いことが推測できる。しかし、本論での検討から、「働きがい」は求めれば手に入るようなものではないと考えられる。しかし、求めなくても手に入るものでもある。それを困難にしているものとして「あきらめ」を指摘することができるのではないだろうか。斎藤（2005）は、「『あきらめない』のは、夢のようなことばかり追い求める生き方。『あきらめる』のは、今に満足する生き方」という表現を用いている。うまく「あきらめ」ること、適切な「あきらめ」のポイントを見つけることは、「働きがい」を得やすくするといえるだろう。

経営戦略として従業員の「働きがい」を高めようとしている企業も、それは「あきらめ」た方が得策ではないだろうか。戦略は明確な因果関係などをもとにして、先が読めてはじめて戦略となるだろう。しかしここまでの議論から、「かい」にたどり着く明確な、そして一般的な道筋は導くことはできなかった。「かい」を生じさせ得る要因をいくら挙げてみても、「かい」に結びつくか否かは不明確な部分があまにも多い。欲求－充足という単純な図式では、「働きがい」は説明できないのである。

多くの人は「かい」を感じていなくても働いているし、「かい」を求めながら働いている。そして、「かい」は、求めているも求めていなくても何らかの偶然で得られたりもする。これを踏まえれば、「働きがい」を高める要因を検討することを「あきらめ」、それが感じられない原因を探る方が賢明であろう。手放したものと得たもののバランスで「働きがい」が決まるのだから、従業員が手放すものを小さくするという事は、有効性の最も高い「働きがい」を高める戦略の1つになるはずである。

引用文献

Comte-Sponville, A. 2000 *Le bonheur, désespérement*. Nantes: Éditions Pleins Feux. (木田元, 小須田健, C.カントン訳 2004 幸福は絶望のうえに 紀伊國屋書店)

- 淵野康一 2007 「働きがい」を感じているのは27%—若手社員1,000人「働きがい」調査結果から— 経営センサー, **93**, 40-45.
- 藤本喜八 1991 進路指導論 恒星社厚生閣.
- ゴードン, L. V.・菊池章夫 1981 補増版 価値の比較社会心理学 川島書店.
- 井上勝也 2007 「老年期と働きがい」の考察 働きがい研究, **13**, 4-15.
- 井上知子・三川俊樹・島 久洋・芳田茂樹 1994 現代青年の価値観について 平成4、5年度科学研究費補助金(総合研究A)研究成果報告書「現代青年の行動様式と価値観」 研究代表者:秋葉英則 Pp.125-157.
- 伊藤 博 1998 萬葉集釋注 八 集英社.
- Kahneman, D. & Tversky, A. 1979 Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, **47**, 263-291.
- 神谷美恵子 1966 働きがいについて みすず書房.
- 鴨下一郎 2007 働くのが嫌になったら読む本 ワック株式会社.
- 近藤 勉 2007 働きがいを測る—働きがい感てなに?— ナカニシヤ出版.
- 久野 昭 1981 働き甲斐の構造—「はれ」の意味に即して— サイコロジー, **10**, 20-25.
- 黒井千次 1982 働くということ 講談社現代新書.
- 松原泰道 1999 「足るを知る」ころ プレジデント社.
- 日本国語大辞典第二版編集委員会・小学館国語辞典編集部(編) 2001 日本国語大辞典 第二版 小学館.
- 野村総合研究所 2005 2010年の経営戦略は“働くモチベーションの再生”がカギ—上場企業20~30代正社員に調査、やりがいは「報酬」「自分らしさ」「キャリアアップ」— (<http://www.nri.co.jp/news/2005/051205.html>)
- 岡本英嗣 2005 グローバル競争下の働き甲斐ある組織環境 目白大学経営学研究, **3**, 1-17.
- Rokeach, M. 1973 *The nature of human values*. New York, Free Press.
- 斎藤茂太 2005 あきらめ力 新講社.
- 斎藤智文 2006 「働きがいのある会社」(Great Place to Work)とは何か 人材教育, **18**(1), 18-28.
- 新村 出(編) 1998 広辞苑 第五版 岩波書店.
- 高橋勇悦 2000 高齢者の働きがいに関する国際比較研究—中国・韓国・日本— 働きがい研究 **6**, 18-40.
- 梅澤 正 2004 ナットクの働き方—職業社会学者が書いたキャリア論— TAC出版.