

現代日本社会における「生き生き働く」の意味：
定量的テキスト分析による検討

阿久津 聡・中山 真孝・宮林 隆吉

現代日本社会における「生き生き働く」の意味：

定量的テキスト分析による検討

一橋大学 大学院経営管理研究科 教授 阿久津 聡
京都大学 こころの未来研究センター 特定助教 中山 真孝
事業構想大学院大学 事業構想研究科 客員准教授 宮林 隆吉

2021年3月31日

要旨

本研究は、1,641名の多様な働く個人が回答した「生き生き働く」を表現する言葉を、現代日本社会のより広い意味空間における意味構造とリンクさせていくつかの主たる意味次元で捉える一方で、調査回答者をその特性によって特徴的な潜在クラスに分類して、両者の関連性を分析した。結果、「生き生き働く」の意味は、現代日本社会の構造や歴史的経緯とそこで働く個人の合理性や共通価値観等を反映して捉えられていることが示唆された。

キーワード：生き生き働く、仕事観、キャリア観、定量的テキスト分析

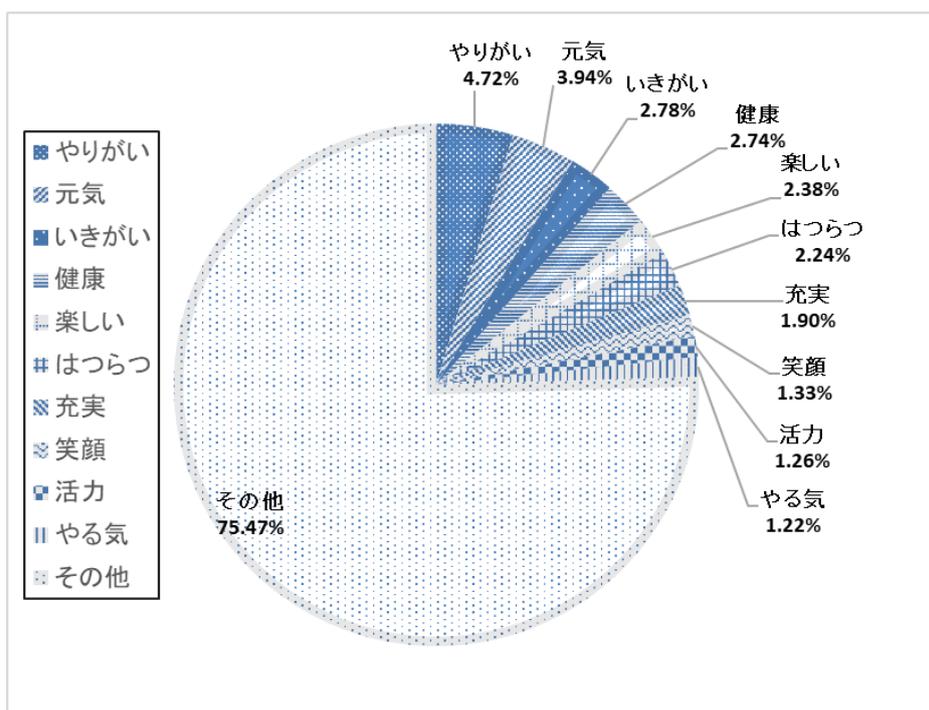
本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

はじめに

「生き生き働く」とは、どういう意味なのだろうか？働き方改革や健康経営で何の疑問もなく目的の一つとされることも多い「生き生き働く」ということが、実際どういう状態を意味しているのか、意外なことにこれまであまり議論されてこなかった。こうした問題意識から、リクルートワークス研究所（2020）は様々なアプローチで「生き生き働く」の意味を解明しようとした。その取り組みの一つとして、本研究でも用いられる、インターネット・モニター調査が行われた。調査の詳細は後ほど紹介するが、1,641名の多様な働く個人を対象にした調査である。

調査ではまず、回答者に「生き生き働く」ということを表現する単語を5つ挙げてもらっているが、そこで挙げられた言葉は、9,593語に及んだ。挙げられた頻度の上位10位言葉は、**図表1**の通りである。「やりがい」「いきがい」という仕事を通しての自己実現や自己価値の実感に関する言葉が1位と3位、「元気」「健康」「はつらつ」「活力」という心身の活発さを表す言葉がそれぞれ2位、4位、6位、9位、「楽しい」「笑顔」というポジティブな感情状態に係る言葉が5位と8位、そして「充実」「やる気」という動機づけに関連する言葉が7位と10位という構成であった。また、上位10位までの言葉をすべて足し合わせても、全体の25%にしかならないことが分かった。上位10位だけを見ても複数の意味カテゴリに分類可能な言葉の構成であるが、回答として挙げられた言葉は10位以下でさらに細分化され、回答が1件しかなかった言葉も多数存在した。

図表1： 「生き生き働く」を表現する言葉とその出現頻度による割合



こうした結果を受けての一つの結論として、リクルートワークス研究所(2020)は「生き生き働く」を表す言葉は多種多様でそのイメージは千差万別であるから、「共通項探しよりもむしろ、共通しない点に目を向けて、個人の価値観に注目する必要がある」(p.80)と述べている。

確かにその結論には一理あり、調査結果から得られた知見は有用である。しかし一方で、調査で挙げられた「生き生き働く」を表現する言葉は決してランダムなものではない。回答された個々の言葉そのものが異なっていたとしても、その背景にある意味内容が似通っているもの同士に共通性を見出すこともできるだろう。また、一つの共通性を捉えることは難しくとも、個人の価値観を反映した多様性を捉える幾つかの軸を見出すことも可能であると思われる。さらに、個人の価値観に注目する際には、各個人の置かれた社会的状況やライフステージが影響していることも考えられ、それによってどのように多様性が生まれるのか考察していくことには意義がある。

本研究の目的は、「生き生き働く」とはどのような意味なのかについて、リクルートワークス研究所(2020)による知見も踏まえたうえで、それを表現する言葉の背後にある個々人の考え方に影響したであろう(合理的な)必要性や時の社会で広く共有された仕事観・キャリア観との関連性を検討することによって洞察を得ることにある。そのために本研究では、リクルートワークス研究所の調査で挙げられた言葉を、現代日本社会のより広い意味空間における意味構造とリンクさせていくつかの主だった意味の次元で捉えると同時に、調査回答者とそのデモグラフィック特性によりいくつかの特徴的な潜在クラスにクラスター化して、両者の関連性を分析した。

1. 生き生き働くに係る学術研究

リクルートワークス研究所(2020)は、生き生き働くに関する学術的研究は少なくないものの、組織側の視点に対して個人側の視点から「生き生きと働く」状態を議論した研究は限られていると指摘している。とはいえ、いくつかの研究もしくは研究の流れは、それら両方の視点を統合することを試みている。その中でも主流となっている一連の研究は、JD-R理論(Job Demands-Resources Theory)に関するものであろう。

1.1 JD-R 理論における活力

JD-R理論は、ワーク・エンゲイジメントを中核概念の一つとする仕事の要求度-資源モデルを基に展開される理論である(c.f., Bakker et al., 2008; Bakker & Demerouti, 2017; 島津, 2010)。ワーク・エンゲイジメントとは仕事に向けられたポジティブで充実した心理状態であり、就業中の高い水準のエネルギーやレジリエンス(心理的な回復力)、努力や粘り強さなどで特徴づけられる「活力」、仕事への強い関与、仕事の有意味感、熱中、誇りなどで特徴づけられる「熱量」、そして、仕事への集中、夢中の状態によって特徴づけられる「没頭」

という三つの下位概念から構成され、一時的で特定の情動の状態というよりは、より広く一般的で持続可能な感情・認知状態を意味する(Schaufeli & Bakker, 2010)。

JD-R 理論ではワーク・エンゲイジメントの関連概念として「バーンアウト」と「ワーカホリズム」も研究されてきたが(e.g., Demerouti et al., 2001; Shimazu & Schaufeli, 2009)、その位置づけは、「活動水準」と「仕事への態度・認知」の2軸を使って説明される。ワーク・エンゲイジメントが高い活動水準と肯定的な仕事への態度・認知に位置づけられるのに対して、バーンアウトは対照的で、低い活動水準と否定的な仕事への態度・認知に位置づけられる。一方、活動水準が高いという点ではワーク・エンゲイジメントと同じワーカホリズムは、「強迫的かつ過度に一生懸命働く」という負の側面を持ち、仕事への態度・認知が否定的という点ではバーンアウトと同じである(島津, 2015)。ワーク・エンゲイジメントとその対照的な構成概念であるバーンアウトを中核に、それらの先行要因および結果要因の関係性を構造化したものが仕事の要求度-資源モデルであり、様々な関係性を一連の実証研究で検証し、体系的に整理して理論化したのが JD-R 理論というわけである(Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004)。

ワーク・エンゲイジメントの先行要因は主に仕事の資源と個人の資源に分けられ、前者は仕事において、ストレスやそれに起因する身体的・心理的コストを低減し、目標の達成を促進し、個人の成長や発達を促進する機能を有する物理的・社会的・組織的要因で、課題レベル、対人レベル、組織レベルの三つの水準に分けられる(Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2010)。一方、後者は自身の環境をうまくコントロールできる能力やレジリエンスに係る自己肯定的な評価(Hobfoll et al., 2003)であると、それぞれ説明されている(島津, 2015)。また、結果要因としては、心身の健康、仕事や組織に対するポジティブな態度、仕事のパフォーマンス、離職意思(の低減)等が検証されている。実証研究の際のワーク・エンゲイジメントの測定尺度として世界で最も広く使用されている UWES (Utrecht Work Engagement Scale; c.f., Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010) は 17 項目(活力 6; 熱意 5; 没頭 6) から成り、そのほかに 9 項目からなる簡易版(Schaufeli et al., 2006) などがある。

ワーク・エンゲイジメントの構成要素の中で「生き生き働く」に最も関連が深いのは「活力」であると考えられるが、実はこの「活力」については、その概念化や構成概念間での位置づけについて研究者の間で必ずしも意見が一致しておらず、議論が続いている。先述の通り、バッカーやシャウフェリといった JD-R 理論の中心的な提唱者は「活力」をワーク・エンゲイジメントの三つの下位概念のうちの一つと捉えているが、その一方で以下に紹介するシロムやシュラガといった研究者は「活力」を他の二つの下位概念、すなわち「熱意」と「没頭」の先行要因と考えている。また、JD-R 理論における活力の構成概念妥当性についても疑問を投げかけている。「活力」に焦点を当てたこうした議論は、「生き生き働く」とは何を意味しているのかを体系立てて理論的に考えるうえで示唆に富む。

1.2 仕事における活力の研究

先に紹介したシロムは活力を「身体が健康で、気持ちも生き生きとしていて、認知活動も活発で、それらが作用しあっていい感じであるという感覚」と説明し、身体的強さ、認知活動の活発さ、そして、情緒的エネルギーという3つの側面をもったものとして概念化した(Shirom, 2010)。(Shirom, 2004; 2010)は、ワーク・エンゲイジメントの構成要素としての活力が「就業中の高い水準のエネルギーやレジリエンス、努力や粘り強さなどで特徴づけられる」ことに対して、高水準のエネルギーがその結果と考えられるレジリエンスや努力や粘り強さといったモチベーションと混同されているとして異議を唱えている。実際、UWESにおける「活力」の6項目のうち、2つはレジリエンス、1つはモチベーションに関するものである。ただ、UWESの簡易版ではこれらが除外され、活力に直接係る3項目になっている。因みにUWESの簡易版は、因子不変性や安定性においてオリジナル版よりも優れていることが報告されている(Seppala et al., 2009)。Shraga & Shirom(2009)は、調査参加者が実際に体験した「(先述した感覚としての)活力をもって働いている状態」(つまり、「生き生き働いている状態」)を表現した記述を定性データとして用い、その構成概念妥当性を検証している。Shraga and Shirom (2009)の分析結果は、活力が上記Shirom (2010)の言う3つの側面をもつ概念であることの妥当性を支持する一方で、そうした活力を経験する文脈として多くの人に広く共通する、「他者との有意義なやりとり」「挑戦」「成功」「上司との関係」といった7つのテーマがあることを報告している。Shirom (2010)は、レジリエンスやモチベーション的な要素を活力そのものからその結果として弁別する一方、Shraga and Shirom (2009)などの実証研究の結果も踏まえ、仕事に関係した活力の先行要因として①仕事の特徴、②職場における他者との相互作用、③リーダーシップ、④グループレベルの資源、そして⑤組織的な資源の5つを挙げ、活力と弁別して議論している。

1.3 本研究への含意

既存研究は、生き生き働いた経験を元に「生き生き働くこと」を表現してもらった言葉から「生き生き働く」の意味をひも解く際に考慮すべき大切なことを示唆している。それは、生き生き働いている状態とその先行要因および結果要因の整理は、完全には難しいかも知れないがある程度は可能であり、それが「生き生き働く」の多様性の理解を深め得るということである。

図表1における上位の言葉を振り返るに、「やりがい」「いきがい」は(回答者にとっての)仕事の特徴で活力の先行要因、「元気」「健康」「はつらつ」「活力」は構成要素、「楽しい」「笑顔」「充実」「やる気」は結果要因として整理出来そうである。一方で、回答者の頭の中では必ずしもこのような分類学的方法で概念・言葉が整理されているわけではなく、必ずしも因果関係を特定するものではない。しかしながら、各個人が「生き生き働く」ことをどのように捉えているかについてはその個人が置かれた社会状況の影響を受けている蓋然性が高い。例えば、「生き生き働く」の類似概念である「幸福」の意味は文化によって異なる

ことが示されており(Uchida & Kitayama, 2009)、日本社会の中でも各個人の置かれた様々な社会状況、すなわちデモグラフィック特性によって影響を受けていると考えられる。もちろん、ある種の「生き生き働く」観を持っている個人がある種の選択(e.g., 結婚をするかしないか)をすることでデモグラフィック特性が形成されていくという逆方向の因果もあろう。それでもなお、デモグラフィック特性とその個人が考える「生き生き働く」の意味の関係を明らかにし、理論的に因果関係を論じることは可能かつ意味があると考えられる。本研究では、デモグラフィック変数の特徴によって潜在クラスに分類された回答者群それぞれにとって、「生き生き働く」を表現する単語として顕著だったのはどのような合理性や価値観、仕事観、キャリア観に包摂されたものなのかを定量的テキスト分析の手法を用いて明らかにし、現代日本社会における「生き生き働く」の意味に対する我々の理解を深めることを目指した。

2. 本研究の方法

2.1 データ

本研究で使用するデータは、リクルートワークス研究所「『働く×生き生き』を科学する」プロジェクトにおいて2019年8月7日から19日にかけて47都道府県に住む20歳から79歳の1,641名の働く個人を対象に実施された自由記述式のインターネット・モニター調査(返答率97.6%)で集められたものある(リクルートワークス研究所, 2020)。本研究では、調査のはじめの2問(Q1とQ2)を使用した。回答者はQ1で「生き生き働く」ということを表現する単語を5つ挙げるように教示され、Q2で「前問にてご回答頂いた5つをあなたにとって大切だと思う順序をつけてください。」として「1番大切」～「5番目に大切」までの順位づけをするように教示された。

調査参加者の内訳は、以下の通りであった。20代・30代の女性176名(10.7%)、同男性150名(9.1%)、40代及び50代の女性246名(15.0%)、同男性203名(12.4%)、60歳以上の女性274名(16.7%)、同男性229名(14.0%)。また、20歳から79歳で農林漁業に就く男女146名(8.9%)、同専業主婦・主夫の男女217名(13.2%)。平均年齢は51.83歳であった。さらに、未婚者は24.7%、既婚者(離別・死別含む)は75.3%を占め、同居する子どもがいる回答者は39.7%、同居していないが子どもがいる回答者は22.8%、子供がいない回答者は37.5%であった。職業分布は、会社勤務(一般社員、管理職)が30.8%、会社経営(経営者、役員)が2.3%、公職が4.6%、派遣・契約社員が6.9%、自営業(商工サービス)が6.9%、情報通信業が2.0%、農林漁業が8.9%、専門職(弁護士、税理士等、医療関連)が2.4%、パート・アルバイトが18.6%、専業主婦・主夫が13.2%、その他が3.2%であった。回答者の個人年収(2018年4月～2019年3月末)は、100万円未満=19.8%、100万円～150万円=8.5%、150万円～500万円=38.6%、500万円～800万円=12.0%、800万円以上=7.0%、わからない・教えたくない=14.0%であった。

2.2 分析概要

本研究では、「生き生き働く」ということを表現する言葉の意味内容を定量的に分析し、それらがどのような成分からなるのかを明らかにするとともに、デモグラフィック変数で特徴づけられる回答者の潜在クラスによって各成分との関係性はどのように異なるのかについても明らかにすることを目指した。具体的な分析手順として、まず「生き生き働く」ことを表現する言葉の意味内容を単語ベクトルとよばれる手法を用いて、高次元でのベクトルとして表現することで定量化した。それに対して主成分分析を実施することで、意味内容にどの程度の共通性や多様性があるか、分散を大きく説明する中心的な成分が何であるかを明らかにした。デモグラフィック変数との関連の検討においては、解釈しやすさを高めるため、まず回答者のデモグラフィック変数がどのように分布しているかの情報から、潜在クラス分析を用いて回答者をグループ分けした。このグループを独立変数とする回帰分析を「生き生き働く」の意味内容の主成分のうち最も分散を説明する5成分のそれぞれを従属変数として行った。以下に個々の分析手法の詳細を述べる。

2.3 単語ベクトル

単語ベクトルとは、単語間の共起情報を元に意味を推定する手法である(e.g., Ishiguro & Saito, 2020; Mikolov et al., 2013; 松野ほか, 2019)。推定は単語の意味についての以下のような考え方を背景・仮定として行われる。例えば、「朝食に〇〇を食べるのは健康に良いとされている。」という文があるとする。この時、〇〇には「りんご」、「バナナ」、「納豆」などが入りうるが、「鉄棒」や「ピンポン球」などは入らないだろう。このことから、「りんご」、「バナナ」、「納豆」は似たような意味であり、「鉄棒」や「ピンポン球」はそれらとは異なる意味を持つことが推定される。さらに「△△ジュースを買って飲んだ。」という文の△△には「りんご」、「バナナ」は入るが「納豆」は入らないことも考慮すると、「納豆」とそれ以外の単語の意味のさらなる弁別が可能になる。このようにある単語がどのような文脈に出現するか、どのような単語と共起するかの統計的パターンから各単語の意味を抽出するのが単語ベクトルの手法である。

実際の抽出は人工ニューラルネットワークを用いて行われ、200次元程度のベクトル空間を意味空間として、そこにおける単語の布置を大量の文(またはその部分)から学習させる。本研究では松野ほか(2019)によって学習済みのモデルを用いた。これはSNS等のWeb上の日本語テキストのコーパス(のべ単語数約120億)を用いて学習を行ったものである。

回答は文によるものも含まれているので、Mecab(Kudo et al., 2004)を用いて形態素解析を行ったのち、回答内に含まれる単語のベクトルの平均を回答のベクトルとした。なお、比較の意味のある単語のみを分析対象とし、名詞(「サ変接続」、「ナイ形容詞語幹」、「形容動詞語幹」、「一般」、「固有名詞」、「代名詞」、「副詞可能」、「接尾」、「数」)、動詞(自立)、形容詞(自立)、副詞、感動詞、連体詞以外は分析に含めなかった。

2.4 主成分分析

回答・単語ベクトルの各要素は必ずしも直接解釈できるような形では学習されていない。また、「生き生き働く」を表現する言葉の意味の分散・多様性がどのような成分によって説明されるか明らかにする必要がある。そこで、回答ベクトルに対して主成分分析を用いて主成分を抽出し、上位5成分を解釈した。通常的主成分分析は、個人や組織を単位として行い、各個人・組織の属性や質問項目を元に、個人間・組織間の分散を最大化するように質問項目等の重みを求めて合成することで主成分を求める。本研究においては、各回答（ベクトル）が単位となり、ベクトルの各要素の値が質問項目等の値と対応する。各主成分を解釈するために、主成分得点が最低及び最高である回答をそれぞれ20項目抽出した。

2.5 潜在クラス分析

主成分分析によって明らかになった「生き生き働く」ことの分散をデモグラフィック変数がどのように説明するか明らかにする準備として潜在クラス分析を行った。調査サンプルにおいては、各デモグラフィックス変数は無関連・ランダムに分布しているのではなく、日本の社会構造や社会状況を反映して、一定のパターンで分布していると考えられる。また、ある変数やその効果は必ずしも線形・連続的に解釈できるとは限らない。例えば、個人年収という変数について、100万円未満である回答者がいた時に、その回答者は女性であり既婚である確率が高いだろう。すなわち現在の日本社会においては、主婦という属性が存在し、それが特定の年収・性別・婚姻状態と同時的に関連していると考えられる。また、このような背景の理解なしに、年収を連続的に直接解釈することは難しくまた不適切だろう。他にも、60歳以降の年収の低下が観察されるだろうが、これも定年退職やその後の再雇用という属性を想定して、年収あるいは年齢（世代）の意味やそれと「生き生き働く」こととの関連の質的な違いを考慮する必要があるだろう。このようなデモグラフィック変数の関連や分布を明らかにしつつ、「生き生き働く」の意味の解釈をしやすくするために潜在クラス分析を行った。この手法は各変数の背後にあるグループ（統計用語で潜在クラスとよばれる）を仮定し、各グループがそれぞれ一定のあり方で各デモグラフィック変数に影響しているとして、その関連（係数）を統計的に推定する手法である。

分析には、年齢、性別（男性・女性）、婚姻状態（未婚・既婚[離婚等含む]）、子どもの有無（あり・なし）、段階化された個人年収（1：100万円未満、2：100万円～150万円未満、3：150万円～200万円未満、4：200万円～250万円未満、5：250万円～300万円未満、6：300万円～400万円未満、7：400万円～500万円未満、8：500万円～600万円未満、9：600万円～700万円未満、10：700万円～800万円未満、11：800万円～900万円未満、12：900万円～1,000万円未満、13：1,000万円～1,200万円未満、14：1,200万円～1,500万円未満、15：1,500万円～2,000万円未満、16：2,000万円～2,500万円未満、17：2,500万円～3,000万円未満、18：3,000万円以上、19：わからない・教えたくない[この回答者は分析から除いた]）を用いた。他にもデモグラフィック変数とみなせる変数は存

在したが、変数内のカテゴリ数が多く解釈が難しいと考えられたので、主たる分析には含まなかった。

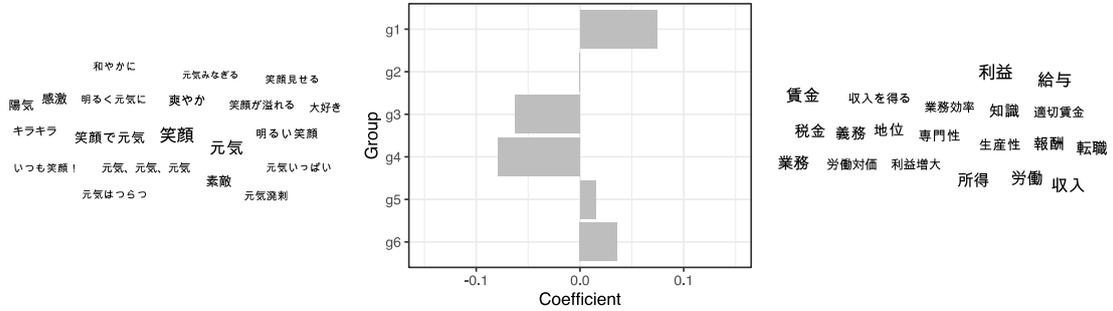
2.6 回帰分析

潜在クラス分析で推定されたグループと「生き生き働く」意味の各主成分との関連を明らかにするために、前者を独立変数、後者を従属変数とする回帰分析を行なった。潜在クラス分析においては、各個人はいずれか一つのグループに完全に分類される訳ではなく、グループ1である確率80%、グループ2である確率15%、・・・というように各グループへの所属確率として分類される。各グループへの所属確率を独立変数とした。所属確率の合計が100%であるので、自由度の問題から切片項は回帰式に含めなかった。また、各回答者は最大で5つの「生き生き働く」を表現する言葉を回答しており、同じ個人に複数の主成分得点が存在し得る反復測定デザインとなっている。ここで生じる回答者の効果を統制するため、回答者の切片を変量効果とする混合効果回帰分析を行なった。さらにQ2で回答された順序を用いて、各回答者・回答ごとに5（「1番大切」）～1（「5番目に大切」）の重みを主成分得点に掛けたものを従属変数とする回帰分析も行なった。基本的な結果のパターンに違いが見られなかったため、以下では重みなしの分析結果を報告するが、重みありで異なるパターンが見られたものについては追加で言及する。

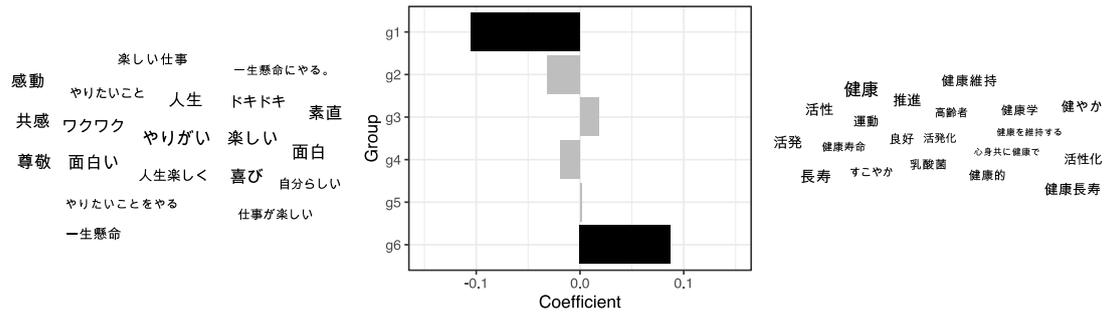
3. 結果

上記すべての分析の結果をまとめて示したのが、**図表2A-E**である。以下、分析ごとに詳しく結果と解説を示すが**図表2A**から**図表2E**は、それぞれ第1主成分から第5主成分の結果を示している。各図の左側には、主成分得点の最も低い20の回答（＝単語・言葉）を示し、右側には、主成分得点の最も高い20の回答（＝単語・言葉）を示した。各主成分について、潜在クラス分析の結果得られたg1～g6のグループごとの回帰分析の結果として係数の値をグラフで示した。統計的に有意（5%水準）だった係数は、分かりやすいように灰色のグラフを黒塗りして示した。

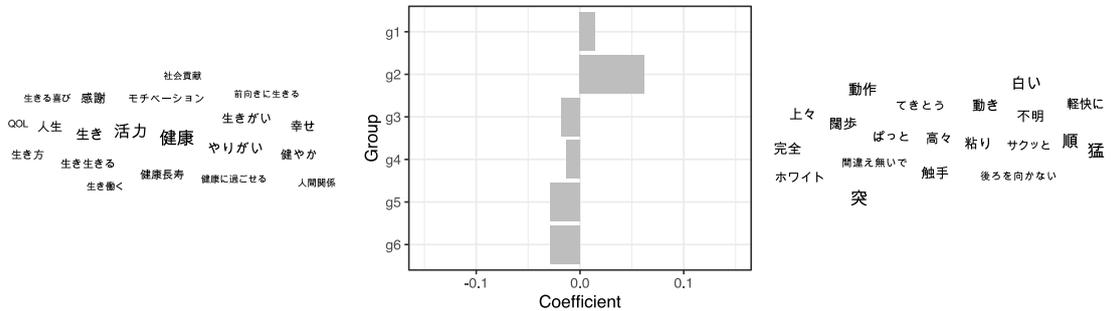
図表2： 主成分分析と潜在クラスごとの回帰分析の結果



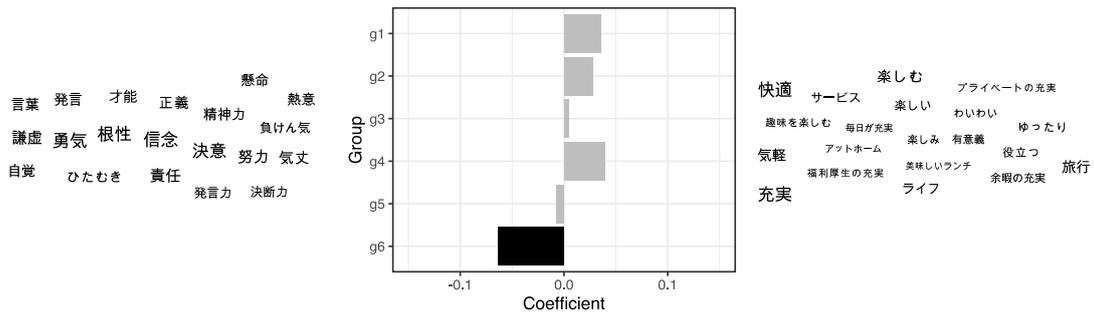
A 第1主成分



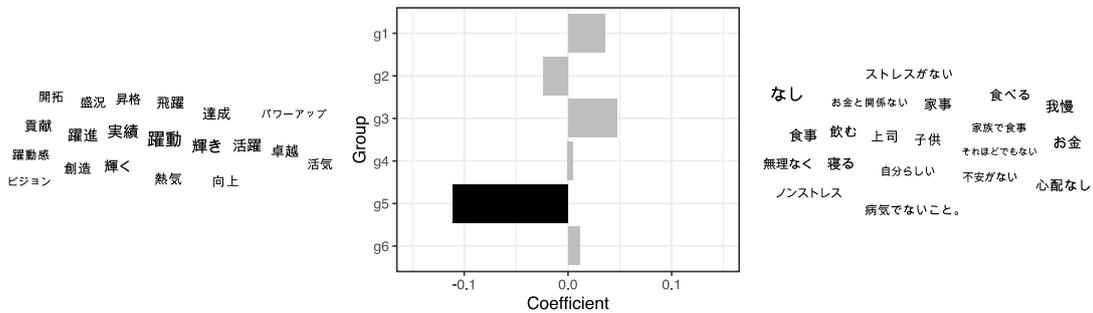
B 第2主成分



C 第3主成分



D 第4主成分



E 第5主成分

3.1 回答ベクトルの主成分分析

回答ベクトルの主成分分析の結果から、「生き生き働く」を表現する言葉の意味は多様な範囲に分布し得ることが改めて確認された。すなわち、第1主成分から第5主成分の分散説明率は10.7%から4.7%であり、累積の分散説明率が50%を超えるのは第10主成分であった。これは先述の通り、リクルートワークス研究所（2020）が同データの質的分析から導き出した結論と一致している。この多様性は、個々の主成分の解釈をする際にその成分が「生き生き働く」の意味の全てを説明するというような過度の一般化を避けるべきであるということを示唆している。そのことを念頭に置きつつ、以下では第1主成分から第5主成分まで一つひとつ丁寧に、それぞれの回答に共通するような意味を検討しながら解釈していく。

第1主成分：内的報酬—外的報酬

低得点側には、「笑顔」や「元気」と関連する言葉が多くみられ、個人の比較的内的な状態として心身がポジティブな状態にあることと関連づけて「生き生き働く」ことが捉えられて

いと解釈できる。高得点側には「給与」「所得」「利益」「収入」といった金銭的報酬に関連する言葉が多くみられ、「地位」や「転職」など金銭以外の社会的報酬と関連し得る言葉もみられることも考慮すると、外的な報酬(があること)と関連づけられて「生き生き働く」ことが捉えられていると解釈できる。総じて内的報酬—外的報酬という軸を捉え、生き生きの源を内的な動機づけによるものと捉えるか、外的な動機づけによるものと捉えるかの違いを示していると考えられる。

第2主成分：心理的 Well-being—身体的 Well-being

低得点側には、「ドキドキ」「ワクワク」「楽しい」「感動」と言ったポジティブな感情状態を示す言葉とともに「やりがい」「人生」「やりたいこと」と言った言葉も見られることを考慮すると、仕事や人生の意味や目的を感じるような心理学的にポジティブな状態をと関連づけて「生き生き働く」ことが考えられていると解釈できる。高得点側には「健康」「健やか」「長寿」など健康と関連する言葉が多く並び、健康と関連づけられて「生き生き働く」ことが考えられていると解釈できる。特に低得点側との対比からは、心理的—身体的という対比も見て取れ、心理的 Well-being—身体的 Well-being という軸を示していると考えられる。

第3主成分：安定的 Well-being—身軽さ

低得点側には、「健康」「活力」と言った言葉と、「やりがい」「生きがい」と言った言葉が並び、第2主成分では分かれていた、心身のポジティブな状態がむしろ共起している。実際、健康とやりがいといった生きる意味は正に関連することが示されており (Kitayama et al., 2016)、一般の人々にとっても心身の健康は分かちがたいと理解され、それが「生き生き働く」として理解されている部分を捉えていると解釈できる。高得点側には解釈しづらい言葉が一定数見てとれるが、「サクッと」「軽快」「ぱっと」「後ろを向かない」と言った言葉を含んでいることを考慮すると、活動量の高さを伴うような軽やかな状態であると解釈できる。低得点側が比較的安定的な状態を示すということを考えると、総じて安定的 Well-being—身軽さという軸を示していると考えられる。

第4主成分：企業戦士—ワークライフバランス

低得点側には、「努力」「根性」「ひたむき」と言った言葉と、「決意」「決断力」「勇気」と言った言葉が並び、不断の努力と決意に基づく実行力ということに関連する美徳を示すと解釈できる。高得点側には「趣味を楽しむ」「プライベートの充実」「アットホーム」と言った言葉が並びワークライフバランスを重視し、職場でも快適に楽しく過ごせるような状態を示すと解釈できる。低得点側での「企業戦士」・「モーレツ社員」という言葉で表されるような仕事に全てを捧げることと意味や生きがいを見出すこととは対比的である。

第5主成分：活力・達成—安寧・知足

低得点側には、「躍動」「達成」「貢献」「創造」と言った単語が並び、何かを成し遂げたり創造したりすることに関連する概念を捉えていると解釈できる。高得点側には「心配ない」「無理なく」「病気でないこと。」「家族で食事」と言った言葉が並び、積極的に良い状態を目指す促進焦点的な考えというよりも、悪いことがないような安寧であることに満足するような予防焦点的な考え方を捉えていると解釈できる。この対比は、獲得や成長こそをよしとする幸福観と人並みでほほほほであることをよしとする幸福観の対比 (内田, 2020)とも対応するような軸であると考えられる。総じて活力・達成—安寧・知足の軸を示していると考えられる。

3.2 潜在クラス分析

潜在クラス分析によって潜在クラスを推定し、AIC・BICは6クラス解で急激な低下がみられ、その後の低下・高まりはそれらと比べれば非常に緩やかであったので、解釈しやすさから6クラス解を採用した。図表3に各グループのデモグラフィック変数の推定された分布を示した。カテゴリカル変数においてはそのグループの確率が100%である、最も典型的な場合の推定割合を示している。各グループの特性について以下で詳細に述べる。なお、グループのナンバリングは平均年齢に従って行った。

図表3：潜在クラス分析の結果

典型的な層	女性%	既婚%	子ども あり%	年齢 (平均)	年齢 (SD)	年収* (平均)	年収 (SD) *	割合/ 全体(%)
g1 既婚・子どもありの中堅・若手	51.1	96.7	73.6	40.0	8.1	6.33	1.88	15.0
g2 未婚・子どもなしの中堅・若手	52.8	2.1	0.0	43.0	11.8	5.93	2.73	23.0
g3 専業に近い主婦 (年収-100万)	85.5	82.8	67.7	50.7	12.8	1.00	0.00	7.5
g4 専業に近い主婦 (年収-150万)	83.4	100.0	83.7	55.8	10.9	2.00	0.00	22.5
g5 相対的に年齢・年収の高い男性	10.3	100.0	88.2	55.8	8.5	10.82	2.70	20.3
g6 定年退職・再雇用	41.4	99.6	89.1	64.5	5.1	5.42	1.74	11.6

*年収は段階化された数値に基づく

グループ1 (g1)：既婚・子どもありの中堅～若手の男女

このグループは相対的に年齢が低く (平均 40.0 歳；SD；8.1)、個人年収が段階化されたスケールで平均 400 万円程度)、既婚で子どもがいる男女という特徴である。

グループ2 (g2)：未婚・子どもなしの中堅～若手の男女

このグループはグループ1と似たような年齢・年収・男女比であるが、未婚で子どもがいないという点が異なる。

グループ3 (g3)：専門に近い主婦

このグループは（個人）年収が100万未満で8割以上が女性で既婚であることが特徴である。このことから、専門に近い主婦であることが推測される。このグループに属する（確率が最も高い）人における「職業」の項目での回答を補足的に調べてみたところ、上位3項目は「専業主婦・主夫」が45.2%、「パート・アルバイト」が32.0%、「農林漁業」が7.4%であった。必ずしも全員が主婦である訳ではないが、個人収入が低い（報酬を金銭という形で得ている程度が低い）という点では共通していると考えられる。

グループ4 (g4)：専門に近い主婦その2

このグループも（個人）年収が100万~150万未満で8割以上が女性でほぼ全員が既婚であることが特徴であり、このことから、専門に近い主婦であることが推測される。このグループに属する（確率が最も高い）人の職業の上位3項目は「パート・アルバイト」が60.4%、「農林漁業」が12.3%、「会社勤務（一般社員）」が6.6%であった。グループ3との違いとして、少し年収が高く、既婚割合、子どもありの割合、年齢がより高かった。

グループ5 (g5)：相対的に年齢・年収の高い男性

このグループは比較的年齢が高く（平均55.8歳；SD；8.5）、それ相応に年収が高く（段階化されたスケールで平均が800万円程度）、90%近くが男性であることが特徴である。したがって、ほとんどが既婚・子どもありである。

グループ6 (g6)：定年退職・再雇用の男女

このグループは年齢が高い（平均64.5歳；SD；5.1）ことが特徴であり、年収（平均300万円程度）も定年退職前後か再雇用であることを推測させる。ほとんどが既婚で子どもがおり、やや男性が多いが男女同数に近い。

3.3 回帰分析

各主成分を従属変数として行った回帰分析の結果を図表2A-Eに示した。中央部に各グループの回帰係数の大きさを示した。有意な係数は黒色で示し、有意でない係数は灰色で示した。各独立変数は各グループへの所属確率を0~1の範囲に直したもの、従属変数は標準化して分析したため、各回帰係数はそのグループの所属確率が100%の（最も典型的な）回答者が、所属確率が0%の回答者と比べて従属変数が標準偏差を単位として平均的にどの程度異なるかを示す。

第1主成分：内的報酬—外的報酬

各グループへの所属がこれら主成分得点の違いを有意に説明することはなかった。ただし、

統計的に有意ではないが以下のような方向性が見られた。主婦層が中心と推定されるグループ3・4が相対的に低得点側の内的報酬と関連して「生き生き働く」を捉えていた。逆に高得点側である外的報酬は相対的に既婚・子どもありの中堅～若手のグループ1と関連していた。主婦という働き方は金銭的報酬を得て働くというものではない。また、一般的にも個人年収に反映されるような報酬以外の報酬で働くという働き方もあるだろう。そういった人々にとっては、笑顔や元気であるといったポジティブな内的な状態が報酬となって「生き生き働く」ことを形作っているのかもしれない。一方で一定の収入がなければ生活が難しいということもあるだろう。特に若手から中堅で配偶者や子どもがいる（共働きと推定される）個人にとっては一定水準の生活を可能にする収入、給与や地位など労働に見合う対価が外的報酬として必要になるものと思われる。それらが満たされて「生き生き働く」ことを可能にしているのではないかと推察される。

第2主成分：心理的 Well-being—身体的 Well-being

既婚・子どもありの中堅～若手のグループ1が低得点側の心理的 Well-being と関連し、高齢者（定年前後・再雇用）であるグループ6が身体的 Well-being と関連していた。一定の身体機能の衰えが避けられない高齢者にとっては、まず身体が健康であることが「生き生き働く」ことを左右すると考えられる。それに対して本サンプルでの若手にあたるグループ1では身体的 Well-being は当然のこと捉えられていて、楽しさややりがいなど心理的にポジティブなことが「生き生き働く」ことにとって重要であると考えられる。同様な年齢層であるグループ2では心理的 Well-being との関係は見られないが、それについては第3主成分の結果と合わせて考察する。

第3主成分：安定的 Well-being—身軽さ

第3主成分では、重要度の重みなしの結果ではデモグラフィック変数との有意な関連は見られなかった（図表2C）が、重要度で重み付けた結果では、特に未婚・子どもなしの中堅・若手であるグループ2において身軽さが「生き生き働く」と関連づけられていた。第2主成分で心理的 Well-being が既婚・子どもありの中堅～若手のグループ1において「生き生き働く」ことと関連していたように、配偶者・子どもといった家族はやりがいや健康といった安定的な Well-being を支えると考えられ、実際人生満足度は家族関係の満足度で予測される (Diener & Diener, 1995)。一方でこういった家族は、引越し・転職などの決断から日々の暮らし（「サクッと」飲みに行く、など）に至るまで一定の制約を与え、身軽さという点においては縛りになる存在でもあると考えられる。身軽さ・軽快さを「生き生き働く」であると捉えている個人は、配偶者・子どもを持たないという選択をしたり、逆にそういった存在が（未だ）いない個人は身軽さ・軽快さという意味での「生き生き働く」を考えたりする傾向があることが示唆される。

第4主成分：企業戦士—ワークライフバランス

定年前後～再雇用のグループ6が「企業戦士」にまつわる価値観に包摂される言葉で「生き生き働く」を捉えていた。他のグループではそのようなことはなく、有意ではないものの相対的にワークライフバランスを重視する価値観に包摂される言葉で「生き生き働く」を捉えていた。グループ6はコホートの的には高度成長期からバブル期に職業訓練を受けたり働き盛りであったりした世代であると考えられ、その当時社会的に広く共有されていた仕事観やキャリア観に影響されて「生き生き働く」を捉えていることが示唆される。ただし、重要度によって重みづけた結果では、グループ6と「企業戦士」的価値観の結びつきは同様の方向を示すものの、有意ではなかった。かつての働き方の基盤となっていた仕事観として想起されはするものの、現在では身を粉にして働くというよりも、第2主成分の結果が示すような健康が重要視されていると推測される。

第5主成分：活力・達成—安寧・知足

活力・達成側がグループ5と関連していた。このグループは年収・年齢が高くまた男性中心であるということも考え合わせると社会経済的地位の高い層であると考えられ、実際に活力を持って躍動し、達成や創造を実現してきた層であると考えられる。そういった層においては、「生き生き働く」とは達成によるものであり、またそれを可能にする躍動や活力の経験の中で捉えられていることが示唆される。

4. 総合考察

本研究では「生き生き働く」ということが働く人々にどのように捉えられているか、テキスト分析によって量的に整理を行うことで明らかにした。その結果、「生き生き働く」の人々にとっての意味の多様性が再確認された一方で、今日の日本社会の労働にまつわる社会構造や社会状況、歴史的経緯とその中に位置づけられる個人の（合理的な）必要性や共通の価値観といったものを反映・投射して「生き生き働く」の意味が捉えられているだろうことを確認することができた。分析結果から推察できる主な考察を以下にまとめた。

4.1 経済的豊かさと「生き生き働く」

現代の日本社会は、戦後の経済発展・成長とバブル後の不景気を経験してきた。このような文脈の中で、経済的豊かさあるいは給与・賃金などの金銭的報酬を中心とする外的報酬の意味は何であろうか。「生き生き働く」の意味の多様性が内的報酬—外的報酬という軸（第1主成分）によって捉えられたことから、一定の生活水準には適正な対価として一定の報酬・経済的豊かさは必要であると人々に考えられていることが示唆された。特に、共働きと推定される若手から中堅世帯において子ども（や配偶者）を「養う」ための金銭的報酬という意味で経済的豊かさは（内的報酬と比べて）「生き生き働く」のに必要と考えることは合理的と

いえる。一方で外的報酬が軸の一極として抽出されたということは、笑顔で元気という内的報酬が「生き生き働く」と関連すると考える人々も逆にいるということでもある。特に、日本の高度成長期を生き、外で生活費を稼ぐことよりも家庭内の切り盛りを期待されていた「主婦」などの個人年収が低い層にとって、「生き生き働く」ための条件やその結果として重要なのは、外的報酬というよりはこういった内的報酬である可能性は少なくないだろう。

4.2 高齢化

高齢化は日本社会が直面している問題であり、働くことに関しても高齢者やそれに近い年齢の者がどう働くか、というのは重要な問題である。高齢者世代と関連する「生き生き働く」の意味は特に2つの側面で見られた。1つは健康に関するもので、加齢により種々の身体機能の衰えの避けられない状況においては、健康であることが「生き生き働く」の条件であるということがうかがえる。もう1つは世代性を反映していると考えられるものだった。高度成長期からバブル期に職業訓練を受けたり働き盛りであったりした世代が高齢世代に差し掛かっていると考えられるが、そのようなライフヒストリーの中でこの世代においては「企業戦士」的な働き方・美徳が「生き生き働く」と結びついていることが示唆された。ただし、現在働く中での重要度は前者の方が高いだろうことも伺えた。

4.3 家族形態の多様化

家族形態の多様化とそれに関わる労働にまつわる価値観の変化も、現代の日本社会が経験していることである。女性の社会進出が進んで「主婦」以外の働き方の選択（肢）が増え、結婚して子どもをもつ以外の家族形態の選択（肢）も増えている。主婦のような金銭的報酬の発生しにくい働き方とそうでない働き方の中での「生き生き働く」の対比はすでに述べた通りであるが、配偶者や子どもの存在は、「生きがい」「やりがい」「健康」といった安定的な Well-being を重視する価値観を基に「生き生き働く」を捉えていることが示唆された（第2主成分と第3主成分）。また、高齢者世代以外の世代では相対的にワークライフバランスも「生き生き働く」ために重要であると捉えられていることが示唆された。一方で配偶者や子どもの存在は、「安定」と同時に「縛り」となる側面もあり、配偶者や子どもを持たない人々にとってはむしろ「身軽さ」が「生き生き働く」ための重要な条件と捉えられている可能性が示唆された。

4.4 グローバルな価値観と日本的価値観

グローバル化の中で、日本においても労働にまつわる社会・組織のシステムが変化している。終身雇用制度の終わりとともに労働市場の流動性が高まり、年功序列から成果主義への転換も見られる。すなわち、各個人が大きな報酬を得ることはない代わりに、一定の仕事・収入が安定的に保証されるシステムから、能力のある個人が成果によって評価され、あるいは評価される組織を選択する自由があるシステムへの転換が図られている。これに伴って働

く人々の心理はどのような状態になってきたのだろうか。第5主成分の結果からは、活力や達成と関連するような獲得志向的価値観と、ほどほどでの満足をよしとするような価値観が「生き生き働く」の意味の影響要因として対比的に現れていた。前者は、流動性が高く、個人が能力や特性、独自性によって評価される欧米で優勢な価値観であり、後者は流動性が低く個人が社会関係や集団の中に埋め込まれて評価される日本などの東アジアで優勢な価値観である(内田, 2020)。この対比が多様性を捉える軸として抽出されたこと自体が、グローバル化の影響を示唆しつつも、同時に伝統的日本的な価値観も残っていることを示唆している。実際、「活力」「達成」を「生き生き働く」を表す言葉と捉えていたのは、他者から制約を受けないという意味で独立した個人として働くことが可能であろう社会経済的地位の高い人々であり、実際に「達成」や「創造」をしてきたであろう人々であった。

5. おわりに

本研究では、1,641名の働く個人がリクルートワークス研究所の調査で挙げた9,593語に及ぶ「生き生き働く」を表現する言葉を、単語ベクトルの手法を使って現代日本社会のより広い意味空間における意味構造とリンクさせ、回答ベクトルに対して主成分分析を用いて主成分を抽出し、上位5成分を解釈した。結果の解釈から、第1主成分を「内的報酬—外的報酬」軸、第2主成分を「心理的 Well-being—身体的 Well-being」軸、第3主成分を「安定的 Well-being—身軽さ」軸、第4主成分を「企業戦士—ワークライフバランス」軸、そして第5主成分を「活力・達成—安寧・知足」軸と名付けた。一方で、主成分分析の結果は、「生き生き働く」を表現する言葉の意味が多様な範囲に分布し得ることを示しており、上位5成分で「生き生き働く」の意味の全てを説明するといった過度の一般化は避けるべきことを示唆した。

次に、潜在クラス分析の手法を用いて調査回答者をそのデモグラフィック特性によって6つの特徴的な潜在クラスにクラスター化した。推定の結果を解釈し、グループ1を「既婚・子どものある中堅～若手の男女」、グループ2を「未婚・子どもなしの中堅～若手の男女」、グループ3を「専門に近い主婦」、グループ4を「専門に近い主婦その2」、グループ5を「相対的に年齢・年収の高い男性」、そしてグループ6を「定年退職・再雇用の男女」と捉えた。そして最後に、回帰分析によってそれら主成分と潜在クラスの関連性を分析した。

主成分分析から潜在クラス分析、そして回帰分析の一連の結果の解釈を元にした考察では、1) 経済的豊かさと「生き生き働く」、2) 高齢化、3) 家族形態の多様化、4) グローバルな価値観と日本的価値観という、いずれも今日の日本社会の労働にまつわる社会構造や社会状況、歴史的経緯に対する洞察であり、その中に位置づけられる個人が「生き生き働く」の意味を捉える際に基盤となる価値観や必要性への理解を深めるうえで意義あるものと考えられる。

参考文献

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands - Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(4), 653–663.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Hobfoll, S., Johnson, R., Ennis, N., & Jackson, A. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of personality and social psychology*, *84*, 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Ishiguro, S., & Saito, S. (2020). The detrimental effect of semantic similarity in short-term memory tasks: A meta-regression approach. *Psychonomic Bulletin & Review*.
- Kitayama, S., Akutsu, S., Uchida, Y., & Cole, S. W. (2016). Work, meaning, and gene regulation: Findings from a Japanese information technology firm. *Psychoneuroendocrinology*, *72*, 175–181.
<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2016.07.004>
- Kudo, T., Yamamoto, K., & Matsumoto, Y. (2004). Applying Conditional Random Fields to Japanese Morphological Analysis. *Proceedings of the 2004 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing*, 230–237.
<https://www.aclweb.org/anthology/W04-3230>
- Mikolov, T., Chen, K., Corrado, G., & Dean, J. (2013). Efficient estimation of word representations in vector space. *1st International Conference on Learning Representations, ICLR 2013 - Workshop Track Proceedings*, 1–12.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement:

- Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. B. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. (pp. 135–164). Elsevier Science/JAI Press.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (pp. 69–84). Psychology Press.
- Shraga, O., & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62(2), 271–291.
<https://doi.org/10.1177/0018726708100360>
- Uchida, Y., & Kitayama, S. (2009). Happiness and unhappiness in east and west: Themes and variations. *Emotion*, 9(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0015634>
- リクルートワークス研究所 (2020). 『「働く×生き生き」を科学する 第5章 分析報告』
<https://www.works-i.com/research/works-report/2020/hatarakigai-survey.html>
- 松野省吾・水木栄・榊剛史 (2019). 『SNS+Web Constructing of the word embedding model by Japanese large scale SNS + Web corpus』人工知能学会全国大会論文集, 4Rin113.
- 島津明人 (2010). 「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント」『ストレス科学研究』 25, 1–6.
- 内田由紀子 (2020). 『これからの幸福について：文化的幸福観のすすめ』新曜社.