



ワークインライフ。 それは、これからの「はたらく」を 考えるためのキーワード。

一人ひとりが働き方を意識する機会が増えています。

「ライフ＝人生」と「ワーク＝仕事」のあり方を考えてみると、
「ライフ」を構成するさまざまな要素のひとつとして
「ワーク」があると捉えることもできます。

私たちWork in Life Labo.では、「ライフ」の多様な要素に着目し、
これからの「はたらく」をさまざまなテーマのもとに調査研究しています。

一人ひとりが自分の思い描く「ライフ」をつくるために、
どう生き、どうありたいかを見つめなおす。

私たちは、いまある課題と「これから」を考えるヒントを共有し、
さらなる対話や活動が促進されるきっかけになることをめざしています。

昨年度までの活動では、「働き方改革」「ダイバーシティ」の2テーマについて、Work in Lifeを実現するために必要なことを組織視点で調査。その結果、これからの「はたらく」を考える上で重要なキーワードが得られました。詳細は報告レポートVol.1～3をご覧ください！

2020年度の研究では

Work in Lifeを実現している状態とは、「一人ひとりが人生を総合的に捉えた時に『働く』が人生のプラスになるように、主体的に行動できている状態。」と定義して分析を行いました。
その中でも特に、Work in Lifeの実現に向けたプロセスに含まれると私たちが仮説を立てている「ワークインライフについて考えているか」に着目しました。



解説

『Work in Life (ワークインライフ)』とは？

「ワーク」と「ライフ」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、ライフ(人生)にはファミリー(家族)、ホビー(趣味)、ラーニング(学び)、コミュニティ(組織・地域)などさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク(仕事)があるという考え方。

『Work in Life Labo. (ワークインライフラボ)』とは？

オカムラの「はたらく」を共に考え描く活動「WORK MILL」から生まれた共創プロジェクト。Work in Lifeに関連したテーマを調査・分析・発信していく研究会です。

2020年度の活動

Work in Lifeの実現に向けて**個人ができること**について調査

Work in lifeの実現には、組織と個人両方の視点が必要だと考えられるため、今年度は従業員（個人）の視点からアンケート結果をまとめました。



視点 - 1

Work in Lifeについて
考えている人の割合はどのくらい？

視点 - 2

Work in Lifeについて考えることで、
個人にどんな影響がある？

視点 - 3

Work in Lifeの実現に向けて、
個人ができることは？

視点 - 4

Work in Lifeの実現に向けて、
上司ができることは？

視点 - 5

Work in Lifeの実現に向けて、
組織や会社ができることは？

仮説

次のような特徴がある人ほど、Work in lifeの実現に向かいやすくなるのではないかと考え、調査を行いました。

- 会社の支援制度が整っている
- 信頼できる他者の存在がある
- 上司からのポジティブなフィードバックがある
- 個人的にさまざまな仕事経験がある
- 心理的安全性と組織による配慮がある
- 個人的にさまざまな仕事上の工夫をしている
- 感謝し、感謝される経験がある

【調査概要】 調査会社（株式会社マクロミル）に登録しているウェブ・モニターに対する調査を実施。調査は研究アドバイザーの正木郁太郎氏（当時：東京大学人文社会系研究科）との共同研究として行った。

【対象者】 ・合計515名が回答 ・正社員として、組織規模20名以上の企業・団体に働いている人（うち約20％は「20名～100名規模」の組織で働く人、約80％は「100名以上」の組織で働く人）

視点-1

Work in Lifeについて 考えている人の割合はどのくらい？

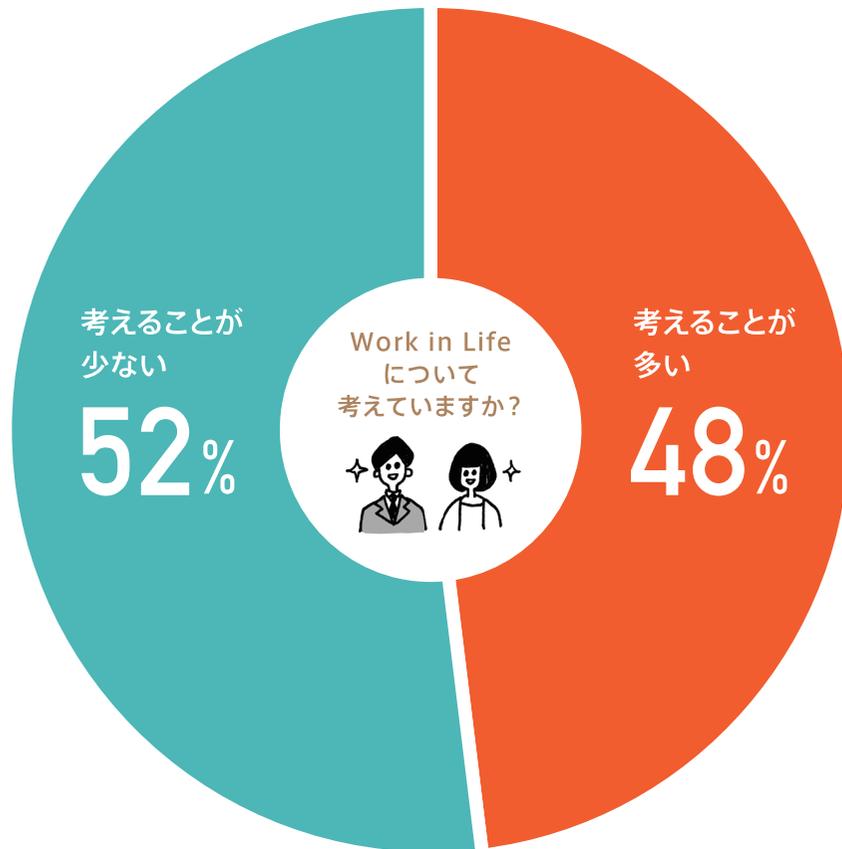
Work in Lifeについて「考えている人」が、どのくらいいるのか？ 次の設問を通して調査しました。

【設問1】 Work in Lifeについて考えているかどうか？

あなたは、「ライフ(自分の人生)」の中での「ワーク(仕事)」の位置づけについて、言い換えれば「何のために自分が仕事をしているか」について、普段考えることはありますか？

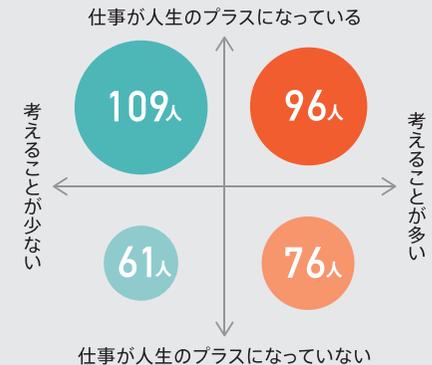
【設問2】 仕事が人生のプラスになっているかどうか？

あなたにとって、今の職場で仕事をすることは自分の人生全体にプラスになっていると思いますか？



Work in Lifeを考えているか×仕事が人生のプラスになっているか

Work in Lifeについて考えている人は、具体的に自分の仕事のことをどのように感じているのでしょうか？
仕事が人生のプラスになっているかという視点から見てみました。



Point

Work in Lifeの実現に向けて、まずは
Work in Lifeについて考えてみることが大切です。

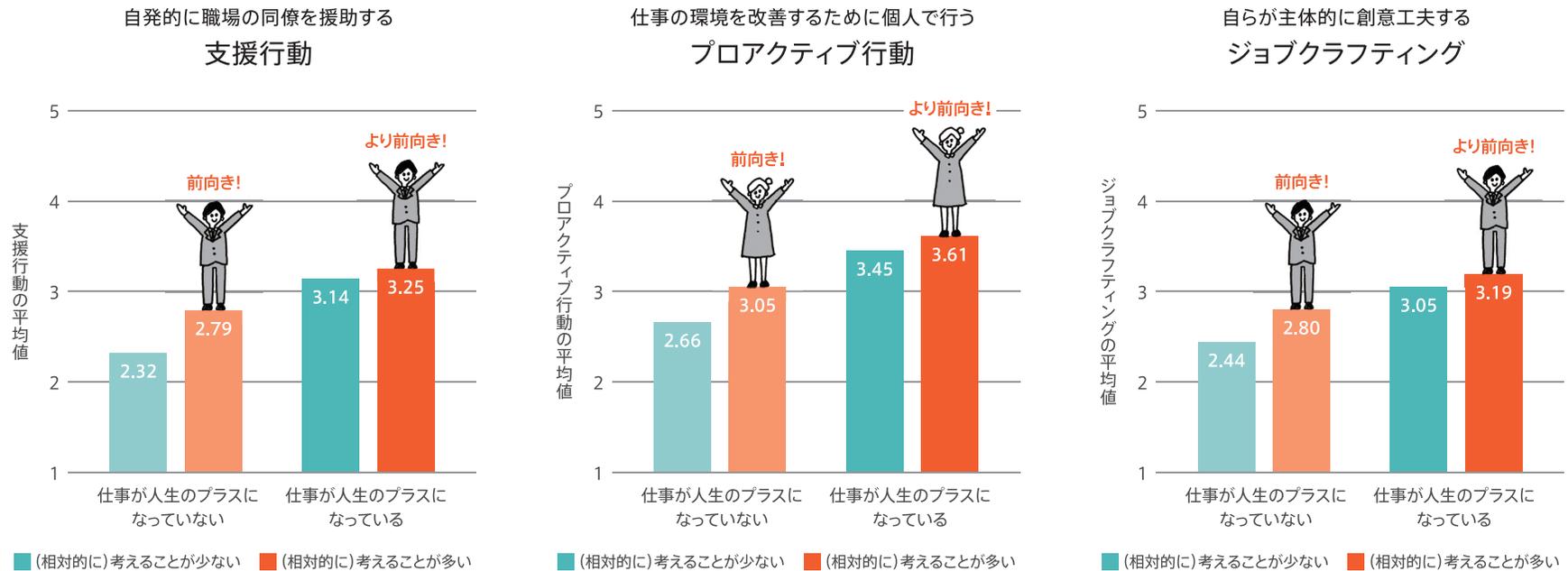
考えることが少ない人も、考えることが多いものの現状はプラスになっていない人も、考えることでプラスに転じることがあるかもしれません。Work in Life Labo.では、考えることがWork in Lifeの実現に向けたきっかけとなり、さらには幸福感の向上につながっていくのではないかと考えています。

※「まったくない」「時々ある」を考えることが少ない、「しばしばある」「よくある」「とてもよくある」を考えることが多い、としました。

視点 - 2

Work in Lifeについて 考えることで、個人にどんな影響がある？

Work in Lifeについて考えている(考えていない)ことが、個人の仕事に対する行動にどう影響するのかを調査・分析*しました。



*: 支援行動を行っている程度を複数の質問項目で質問(あてはまらない～あてはまるの5段階評価)。それらの質問の平均値を得点化しました。プロアクティブ行動とジョブクラフティングについても同様です。

Point

Work in Lifeについて考えている人のほうが
仕事に対して前向きな行動を起こしています。

Work in Lifeについて考えることで、仕事に対する行動を
もう一歩進められる可能性があります。

解説

- 支援行動とは? → 学術的には「文脈的パフォーマンス」などの名称が付く行動で、自発的に職場の同僚を援助する行動のこと。
- プロアクティブ行動とは? → 仕事の方法の改善など、組織や職場の将来のために、自分から進んで行う積極的な行動のこと。
- ジョブクラフティングとは? → 義務として決められた役割を超えて、自分にとって意味があるように、役割を再定義する行動のこと。仕事の範囲を広く捉えたり、多職種・他部署への働きかけをするような行動のことを指す。

*: 「Work in Lifeについて考えている人ほど、仕事が生徒のプラスになることの影響が大きい」「Work in Lifeについてあまり考えていない人は、仕事が生徒のプラスになることの影響は小さい」といった、組み合わせの効果の分析。交互作用項と呼ばれるものを用いた重回帰分析を実施しました。

視点-3

Work in Lifeの 実現に向けて、個人ができることは？

Work in Lifeについて考え、仕事が生産のプラスになっている人は、どのようなことを経験しているのかを調査・分析[※]しました。

個人的な過去の経験とWork in Lifeの関係

Work in Lifeについて、考えている人の傾向

- Work in Lifeについて同世代と話し合った経験がある
- 失敗と反省を経て成功した経験がある

Work in Lifeを考えるためには
自ら言葉に発して話し合うこと。経験から学び、工夫することが重要

仕事が生産のプラスになっている人の傾向

- ロールモデルになる人と出会った経験がある
- 仕事をフォローしてもらった経験がある
- 成功を評価してもらった経験がある

仕事が生産のプラスになっている人は
わかりやすい**ロールモデルの存在**や**まわりのサポート**、**成功体験**がある人が多い

Point

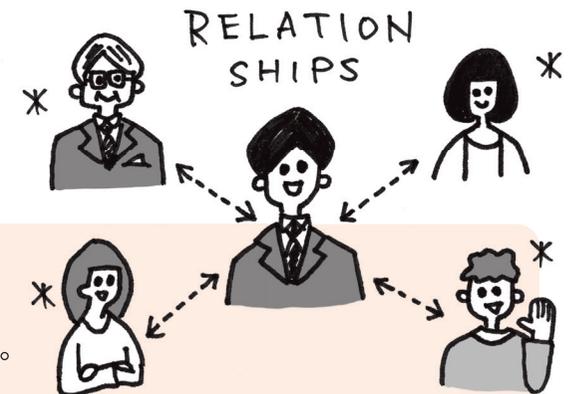
Work in Lifeの実現に向けては、失敗と反省を繰り返す経験や自身での工夫、率直に話ができたり、フォローをし合える周囲の人とのいい関係づくりなどが効果的です。

■ アンケートの結果

小 ← プラスの影響力 → 大

	ワークインライフを 考えている
同世代とワークインライフについて話し合う経験	0.11*
失敗と反省を経て成功した経験	0.09*
	仕事が生産の プラスになっている
「こんな人になりたい」と思える人に出会う経験	0.24***
仕事をフォローしてもらった経験	0.12**
仕事で成功し評価してもらった経験	0.15**
失敗と反省を経て成功した経験	0.07†

数値が大きいほど、関係が強いことを示します。
(重回帰分析による要因間の関係の強さ; β)。† p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001。



※「主な仕事の経験」を抜粋したものを独立変数、性別や年齢などの属性を統制変数として用いて、重回帰分析を行いました。数値はそれぞれの経験が、Work in Lifeについて考えること、仕事が生産のプラスになっていると感じることに与える効果の大きさを表します。統計的に優位な効果が、解釈に値する(誤差ではない)ものです。

視点 - 4 - 1

Work in Lifeの

実現に向けて、上司や同僚ができることは？

Work in Lifeについて考え、仕事が人生のプラスになっている人は、上司や同僚にどのような支援を受けているのかを調査しました。

職場内の感謝とWork in Lifeの関係

Work in Lifeについて、考えている人の傾向

- まわりの人に感謝している（自分が受けた支援を意識し、他者の立場に立って考えた経験がある）

お互いに感謝することは
他者に目を向けることになり
Work in Lifeについて考えるきっかけになる

仕事が人生のプラスになっている人の傾向

- 上司や同僚に感謝されている（感謝されると、他者への貢献と自分の仕事への評価を感じることができる）

上司や同僚に感謝されることは
部下自身の有能感を高めることになり
仕事が人生のプラスになると感じる

Point

Work in Lifeの実現に向けて、上司や同僚にもできることがあります。仕事の出来や、他者への支援をポジティブに評価し、感謝の言葉で分かりやすく伝えることが必要です。

■ アンケートの結果

小 ← プラスの影響力 → 大

	ワークインライフを 考えている	仕事が人生の プラスになっている
感謝する	0.24***	0.10
感謝される(対上司)	0.07	0.23***
感謝される(対同僚)	-0.04	0.15*

数値が大きいほど、関係が強いことを示します。

(重回帰分析による要因間の関係の強さ; β)。† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

質問の方法：さまざまな場面において、上司または同僚に感謝する・感謝される機会がどれくらいあるか質問しました。似た回答がされていた項目同士をまとめた結果(因子分析)、①自分が感謝をする経験(相手を問わない)、②同僚から感謝される経験、③上司から感謝される経験、に大別されました。



視点-4-2

Work in Lifeの

実現に向けて、上司や同僚ができることは？

Work in Lifeについて考え、仕事が人生のプラスになっている人は、上司や同僚にどのような支援を受けているのかを調査しました。

上司・部下間のフィードバックや支援とWork in Lifeの関係

Work in Lifeについて、考えている人の傾向

- 上司のポジティブフィードバックが多い（一方で、上司の精神支援が多いほど考えにくくなる傾向に）

Work in Lifeについて考えさせるためには

部下の長所に目を向けることが重要

しかし、上司が「心の支え」になりすぎると、逆効果になる可能性があります

仕事が人生のプラスになっている人の傾向

- 上司の内省支援が多い（一方で、ネガティブフィードバックが多いほど充実しくなる傾向に）

仕事が人生のプラスになっている人は

部下自身で内省することも有効

だと感じています

Point

部下のWork in Lifeの実現に向けて、
上司は**ポジティブなフィードバック**をすることが大切です。

■ アンケートの結果

小 ← プラスの影響カ → 大 小 ← マイナスの影響カ → 大

	ワークインライフを 考えている	仕事が人生の プラスになっている
上司のポジティブフィードバック	0.25***	0.11†
上司のネガティブフィードバック	0.04	-0.10*
上司の内省支援	0.09	0.41***
上司の精神支援	-0.23***	0.05

数値が大きいほど、関係が強いことを示します。

(重回帰分析による要因間の関係の強さ; β)。† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

質問の方法：さまざまな場面において、上司・部下間のフィードバックや支援について質問しました。特に①ポジティブフィードバック、②ネガティブフィードバック、③上司の内省支援、④上司の精神支援に支援内容を大別し、分析しました。



視点-5-1

Work in Lifeの

実現に向けて、組織や会社ができることは？

Work in Lifeについて考え、仕事が人生のプラスになっている人は、組織の対人関係や会社の制度にどのような影響を受けているのかを調査しました。

組織の対人関係とWork in Lifeの関係

Work in Lifeについて、考えている人の傾向

- 社外に異なる考えを持った、尊敬できる人がいる
(自分とは違う環境で活躍する人に出会うことで、自分自身を見直すきっかけになる)

Work in Lifeを考えるためには
考えるきっかけになる人がいることが重要

仕事が人生のプラスになっている人の傾向

- 社内に助けてくれる人がいる (仕事上の直接的な支援が充実につながる)
- 良い点も悪い点も教えてくれる人がいる (事実を伝える率直なフィードバックを受けている)

仕事が人生のプラスになっている人は
社内の人から得られるサポートも重要だと感じています

Point

社外で多様な相手との人脈を作る支援や、社内でお互いにサポートし合える関係を作る工夫が、働く人たちのWork in Lifeの実現を促すと考えられます。

■ アンケートの結果

小 ← プラスの影響力 → 大 小 ← マイナスの影響力 → 大

	ワークインライフを 考えている	仕事が人生の プラスになっている
絶対に助けてくれる人(社内)	-0.12 [†]	0.13 [†]
腹を割って話せる人(社内)	0.04	0.01
良い点も悪い点も教えてくれる人(社内)	0.11	0.17*
異なる考えで尊敬できる人(社内)	0.00	0.06
絶対に助けてくれる人(社外)	-0.05	0.00
腹を割って話せる人(社外)	0.06	0.00
良い点も悪い点も教えてくれる人(社外)	-0.08	0.14 [†]
異なる考えで尊敬できる人(社外)	0.11*	-0.01

数値が大きいほど、関係が強いことを示します。

(重回帰分析による要因間の関係の強さ; β)。† p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001。

質問の方法：それぞれの項目に該当する人がいるかどうかについて質問しました。



視点-5-2

Work in Lifeの

実現に向けて、組織や会社ができることは？

Work in Lifeについて考え、仕事が人生のプラスになっている人は、組織の対人関係や会社の制度にどのような影響を受けているのかを調査しました。

会社の制度とWork in Lifeの関係

Work in Lifeについて、考えている人の傾向

- 短時間勤務制度、社員が学びたいものを選び受講する制度がある

Work in Lifeについて考えることを促すには
社員が自律的に働き方や人生について考えるための制度が重要

仕事が人生のプラスになっている人の傾向

- 1on1ミーティングが行われている

仕事が人生のプラスになっている人は
上司と部下で定期的な対話ができる制度が重要だと感じています

Point

社員が自律的に考える機会や、助け合い・支え合いを促す制度が、Work in Lifeの実現につながっています。組織や会社は、これらをすべて現場任せにせず、「制度」という分かりやすい形で、社員に示すことが重要でしょう。

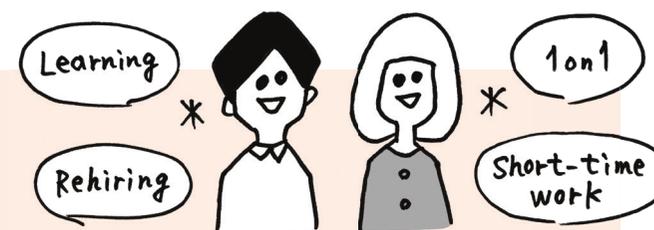
■ アンケートの結果

小 ← プラスの影響力 → 大

	ワークインライフを 考えている	仕事が人生の プラスになっている
フレックスタイム制度	-0.06	-0.02
勤務地限定制度	0.01	-0.05
短時間勤務制度	0.11*	0.08
オフィスと自宅以外で働く場所の選択肢	-0.05	-0.02
退職後の名簿登録や再選考の仕組み	0.03	0.03
社内公募制度	0.08	0.00
国内・海外留学を支援する制度	0.00	-0.03
社員が学びたいものを選び受講する制度	0.16**	0.05
感謝を伝える習慣や制度(報酬なし)	0.00	0.01
感謝を伝える習慣や制度(報酬あり)	-0.04	-0.01
1on1ミーティング	-0.01	0.20***

数値が大きいほど、関係が強いことを示します。
(重回帰分析による要因間の関係の強さ; β)。† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

質問の方法：それぞれの制度が自社にあるかについて質問しました。





Work in Lifeの実現に向けて個人ができること Pointは大きく3つだと考えられます

1

Work in Life
を考える

Work in Lifeを考えることで、自分の中のライフやワークの位置づけを客観的に捉え直すことができ、行動へ移すことへつながると考えられます。そして、職場の中で自ら主体的に工夫をしたり、同僚を支援したり、環境を改善したりといった前向きな行動を促していく可能性があります。

2

内省・工夫・経験
から学ぶ

ときには自身を振り返り自己の失敗・成功体験を内省することが、Work in Lifeの実現にむけて大切になります。自らの想いを話し合い、他者の客観的な意見なども取り入れ、経験から学ぶこと、そのうえで日々の業務の中で実践・工夫することも重要といえるかもしれません。

3

周囲の人との
良い関係づくり

Work in Lifeの実現に向けては、周囲の人とフォローし合える関係性をつくっていくことは重要だといえます。そのためには感謝をし合う、必要な場合には自身の良い点・悪い点も言い合えるような関係を構築することなどを意識できると、より効果的かもしれません。また、社内にロールモデルがいることもプラスにはたらくでしょう。

組織が個人のWork in Lifeの実現に向け、
感謝・支援・フィードバックをし合える環境と制度を
創っていくことも大切といえます！

Work in Lifeの実現に向けて 個人と組織のそれぞれにできることがある。

過去3年間のWork in Life Labo.の活動を踏まえて、本調査は特に次の2点に焦点をあてました。

まず、過去3年間に暗黙のうちに仮定していた「Work in Lifeの実現がもたらす効果」を定量的に再検討しました。Work in Lifeの実現を象徴する質問を設け、組織における前向きな行動との相関を分析したところ、両者の間には相関関係が想定通り確認されました。因果関係ではなく、あくまでも相関関係にとどまるという限界もあり、また半ば自明の結果かもしれませんが、「Work in Lifeの実現は、組織の円滑な機能のためにも重要だ」という仮説を支持する結果が確認できたことには、大きな意義があると考えています。これまでの想定や、プロジェクトが目指したゴールは、大筋では間違っていないかといえるかもしれません。

そして、Work in Lifeの実現を促す様々な要因の効果も、定量的に分析しました。「個人」「上司や同僚(周囲の他者)」「組織や会社」の三者の観点から分析しましたが、三者の違いによらず、結果は思いがけず似通っていました。大事なことは、「仕事において自律的に考え、内省・学習すること」「多様なサポートが得られる広く・充実した対人関係があること」の2つに集約されそうです。背後のメカニズムや因果関係の有無など、長期的にさらに掘り下げるべき点も多いですが、まずはこの2点につながるような個人の工夫や経験、上司としての関わり方、組織的支援を検討することが指針となりそうです。

最後に、紙幅の関係で本レポートには含められませんが、Work in Lifeは「自分だけが実現させればよい」ものではなく、職場で一緒に働く人同士が、互いに関心を持ち合い、全員で自分なりのWork in Lifeを実現させることが重要です。こうした「みんなのWork in Lifeの実現」の効果など、さらに発展的な内容が今後明らかになっていくことを期待しています。

正木 郁太郎 IKUTARO MASAKI
Work in Life Labo. 研究アドバイザー
東京大学大学院 人文社会系研究科 研究員
※ 所属は2020年の調査実施当時



work in
life labo

WORK MILL projected by **OKAMURA**