

仕事観および業界認知を考慮した建設・運輸 業界ではたらく人の意識構造

新木 元太¹・田中 皓介²・寺部 慎太郎³・柳沼 秀樹⁴・海野 遥香⁵
・鈴木 雄⁶

¹非会員 東京理科大学大学院理工学研究科土木工学専攻 (〒278-8510 千葉県野田市山崎2641)
E-mail:7622502@ed.tus.ac.jp

²正会員 京都大学大学院助教 工学研究科 (〒615-8540 京都市西京区京都大学桂)
E-mail: tanaka.kosuke.6k@kyoto-u.ac.jp (Corresponding Author)

³正会員 東京理科大学教授 理工学部土木工学科 (〒278-8510 千葉県野田市山崎2641)
E-mail: terabe@rs.tus.ac.jp

⁴正会員 東京理科大学准教授 理工学部土木工学科 (〒278-8510 千葉県野田市山崎2641)
E-mail: yaginuma@rs.tus.ac.jp

⁵正会員 東京理科大学助教 理工学部土木工学科 (〒278-8510 千葉県野田市山崎2641)
E-mail:unoharuka@rs.tus.ac.jp

⁶正会員 東京理科大学助教 理工学部土木工学科 (〒278-8510 千葉県野田市山崎2641)
E-mail:yusuzuki@rs.tus.ac.jp

建設・運輸業界において、はたらく人の高齢化や人手不足は重大な問題となっている。はたらく人を確保するためのアプローチとして、働き方改革でも掲げられるような、生きがいなどの、精神的満足を高めることで魅力的な業界にすることを考える。そこで本研究では、はたらく人の意識構造を把握することを目的として、建設・運輸ではたらく人を対象としてアンケート調査を実施した。アンケート調査では、幸せ・不幸せ、仕事観、建設・運輸業界に関する認知、地域住民との関わりについて質問した。分析の結果、“Calling”に似た仕事観を持つ人は、有意に幸せかつ、不幸せでないことなどが明らかになった。また、構造方程式モデリングを用いて、幸せ・不幸せと、仕事観、建設・運輸業界に関する認知、挨拶することとの関係を示した。

Key Words: well-being, jobs, careers, callings, Structural Equation Modeling

1. はじめに

近年日本では、人口減少に加えて、少子化は加速しており、今後生産年齢人口の減少は深刻化すると考えられる。また産業界においては、生産性向上が低迷しており、経済成長に向けた長期的な問題を抱えている。そのような中で経済成長を実現するため、生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることの必要性から、「働き方改革」の名のもと、多く政策が掲げられた。平成30年の厚生労働省による労働施策基本方針^(注1)によると、働き方改革とは、誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる社会を作り、働く一人一人が、よりよい将来の展望を持ちうるようにするため、労働制度や働き方の改革を進めていくものである。ここで言う改革とは、長時間労働の是正や最低賃金の引上げ、安全で健康に働

ける労働環境の整備やハラスメント対策などである。社会全体において多様な価値観の受け入れが進みつつある現代において、長時間労働やハラスメントなどの横行する古い働き方や価値観は淘汰されようとしている。

建設・運輸業界に目を向けると、これらの問題を解決するため、技術革新による省人・省力化を図るほか、担い手確保の観点から、働き方改革も進みつつある。例えば建設業及び自動車運送業では、2019年4月に施工された働き方改革関連法^{(注2)(注3)}により、これまで時間外労働の上限規則の適用除外であったが、2024年4月からは時間外労働の上限規制を罰則付きで設ける。また、建設業では、施工現場での週休二日制の導入、運送業ではIT技術を活用した荷待ち時間、荷役時間の削減など、労働環境の改善がみられるようになってきた。しかしながら、他の業種と比較すれば、厳しい労働環境であることに変

わりはなく、建設・運輸業ではたらく人の高齢化や人手不足²⁴⁾など、長年の問題はいまだ解決に至っていない。

人手不足の背景として、生産年齢人口の減少に加え、転職が一般的な選択肢として認知され始めていることがある。総務省²⁵⁾によると、2019年の転職者は過去最多の351万人となり、「より良い条件を探すため」の転職者が増加している。今後はたらく人に選ばれる業界になるためには、適正賃金や、より良い労働環境の整備はもちろんのこと、働き方改革の目的にも掲げられているような、生きがいなど、精神的な満足も必要になると考えられる。

そうした中、2020年には、パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室¹⁾が、はたらく人の幸福学プロジェクトと題して、はたらく人の幸せ・不幸せに関する調査を行った。この、はたらく人の幸せに関する調査では、幸せ・不幸せの因子構造が示されている。幸せに関する因子のうち、他者貢献因子では、「自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると思われる」状態を評価しており、この因子は、地域や社会に貢献する建設・運輸業界にとって重要な指標である。また、不幸せに関する因子のうち、オーバーワーク因子や理不尽因子は、建設・運輸業界において長年問題とされている長時間労働や、建設業で問題視される前時代的な体質²⁶⁾などを反映するものと考えられ、本調査は建設・交通業界におけるはたらく人の現状を評価するものとして有用と考えられる。

そこで本研究では、精神的満足に着目し、建設・運輸業従事者のはたらく幸せ・不幸せの状態を明らかにする。さらに、建設・運輸分野特有の、地域住民や世論との関わり等を考慮することで、建設・運輸分野ではたらく人の意識構造について明らかにすることを目的とする。

2. 既往研究のレビューと本研究における仮説

本研究は、建設・運輸業界ではたらく人の意識構造を把握することを目的としている。本章では、まず、(1)でははたらく人の幸福学プロジェクトで示されたはたらく人の幸せに関する調査についてレビューする。また、(2)では、はたらく人が持つ仕事観についての分類に関する既往研究をレビューする。さらにそれらを踏まえて、(3)では本研究の位置づけを行う。

(1) はたらく人の幸せ・不幸せ

はたらく人の幸せに関する調査では、幸せと不幸せの2軸を用いて表現しており、幸せ状態と不幸せ状態をそれぞれ7因子で表現する尺度を開発した。

業種別に比較した幸せ因子の得点についての分析では、

建設業では、他者貢献因子の得点が他の業種と比較して低いことが示されている。他者貢献因子は、「仕事を通じて関わる他者や社会にとって、いい影響を与え、役に立っていると思えている状態」と定義されている。地域や社会への貢献する建設業において、貢献意識が低いという結果は、建設業の意義に反する結果である。一方運輸、郵便業では、他者貢献因子は高い得点を示しており、社会への貢献を実感していることが伺える。

また、不幸せ因子について、建設業では、理不尽因子とオーバーワーク因子、運輸業、郵便業では理不尽因子の得点が高いことが示されている。理不尽因子は、「仕事で他者から理不尽や要求をされたり、一方的に仕事を押し付けられたりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態」と定義される。オーバーワーク因子は、「私的な時間を断念せざるを得ない程に仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けている状態」と定義される。理不尽因子、オーバーワーク因子の得点の高さは、建設業においては、前近代的体質が改善していないことが原因と考えられる。例えば日建協による2017年度女性技術者会議²⁷⁾では、前時代的体質の例として、休日出勤や残業などが常態化し、効率より労働時間の長さが評価されることなどの勤務時間についての問題や、女性の少なさによる弊害、業務外でのお酒を通じたコミュニケーションが半強制的に行われていることなどを挙げている。またトラック運送業では、国土交通省の定める、令和2年4月21日改訂のトラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン²⁸⁾において、現状の問題点として、契約で定められていないにもかかわらず、棚卸や仕分けといった付帯業務をドライバーに実施させたり、運送委託者都合による荷待ち時間の増加に対して費用負担をしなかったり、改善できるにもかかわらず改善に向けて取り組まないといった事例が挙げられている。このような問題は、企業のみならず、はたらく人自身にとっても不利益なもので、これらの問題に対して、理不尽因子とオーバーワーク因子の得点は重要な指標となる。

よって幸せ・不幸せの尺度は、建設・運輸ではたらく人の意識構造を記述するうえでも、有用なものと考えられる。

(2) 仕事観について

前節で示した幸せ・不幸せ因子は、はたらく人の幸せに影響する共通した要因の抽出を試みるものであるが、そもそも何のために働くか、という個人が有する仕事観の違いもまた、はたらく人の意識に様々な影響を及ぼすことが想定される。具体的な概念として、Job, Career, Calling (以降JCCと呼称する) という仕事観の存在が挙げられる。

Wrzesniewski et al.²⁾によるJCCの分類によると、Jobは、金銭などの物質的な利益のみに関心があり、他の種類の報酬を求めたりしない。また、仕事自体が目的ではなく、仕事は仕事以外の時間を楽しむために必要なものを得るための手段であるとする。Careerは、金銭的な利益だけでなく、昇進することを求め、社会的地位の向上や、職業範囲内での権力の拡大、高い自尊心を得る。Callingは、金銭的利益やキャリアアップのためではなく、個人にもたらされる充実感のために働いているとしており、さらに、単語そのものの意味としてcallingは天職とも訳され、宗教的な意味合いの強い概念であったが、現在ではその宗教的意味は薄れていると指摘している。そうした分類に基づく分析の結果、Callingを持つ人が、人生と仕事の満足度が高いことを示した。

Steger et al.³⁾によると、Callingを持って仕事に取り組む人は、よりポジティブな心理状態とポジティブな仕事への態度を報告することが一貫して示されている。また、Callingは宗教的な人にも無宗教の人にも関係があることを示した。そのうえで、宗教的な意味の薄れた、世俗化したCallingの枠組みの核心は、仕事は意味のあるものであると同時に、その人の人生においてより広い意味をもたらしものであるという考えであると指摘した。

つまり、JCCの考え方は、欧米と宗教形態が大きく異なり、特定の信仰する宗教を持たない人が多い²⁸⁾日本においても用いることができると考えられる。

(3) 本研究の位置づけ

本研究では、はたらく幸せ・不幸せに対して、共通の要因として想定される因子のみならず、JCCの3つの仕事観を参考にはたらく人の持つ仕事観や問題意識等を反映する。また、建設・運輸分野の仕事は、市民や社会を対象とするものであり、仕事の充実感はその貢献対象である市民や社会についての認知に左右されると考えられる。また、新木ら⁴⁾の研究では、土木・交通業界を対象として、はたらく人に同様のアンケート調査を行ったが、サンプルが特定の組織を中心としたスノーボールサンプリングであったため、回答者は技術者に偏り、業界全体を考慮できていなかった。よって、業界全体を対象として、建設・運輸におけるはたらく人の意識構造を明らかにすることに、本研究の意義がある。

3. 調査

本研究では、建設・交通分野におけるはたらく人の意識構造を明らかにすることを目的とし、アンケート調査を実施した。本章では、調査概要と、具体的な調査項目について示す。また、アンケート調査で得た回答の基礎

表-1 個人属性(n=600)

大分類	中分類	職種	人数		
運輸業	鉄道業	運転士・運転手・ドライバー	39		
		営業・販売	15		
		管理職	7		
		事務	5		
		総務・人事	4		
		土木技術者	4		
		企画・マーケティング	2		
		その他	29		
		道路貨物運送業			123
			運転士・運転手・ドライバー	67	
			事務	21	
			管理職	8	
			配達員	5	
			経営・役員	5	
	総務・人事	4			
	財務・経理	4			
	営業・販売	3			
	その他	6			
道路旅客運送業			72		
	運転士・運転手・ドライバー	43			
	事務	5			
	財務・経理	5			
	営業・販売	4			
	総務・人事	3			
	企画・マーケティング	2			
	経営・役員	2			
	その他	8			
建設業			300		
職別(専門)工事業			114		
	建設従事者	22			
	建設技術者	15			
	財務・経理	11			
	経営・役員	10			
	土木作業従事者	8			
	事務	8			
	営業・販売	8			
	土木技術者	6			
	躯体工事従事者	5			
	管理職	5			
	総務・人事	4			
	その他	12			
総合工事業			186		
	事務	38			
	建設技術者	32			
	土木技術者	22			
	営業・販売	14			
	総務・人事	13			
	建設従事者	12			
	土木作業従事者	12			
	管理職	10			
	財務・経理	10			
	経営・役員	7			
	研究・開発	5			
	企画・マーケティング	2			
	その他	9			

集計についても併せて示す。

(1) 調査概要

本研究では、建設・運輸分野ではたらく人の意識構造を明らかにする目的から、建設・運輸分野ではたらく人を対象とし、楽天インサイトを通してアンケート調査を実施した。調査期間は、2023年1月20日から24日である。調査対象は以下のようにスクリーニングを行った。まず総務省の定める日本標準産業分類に従い、大分類における建設業及び運輸業、郵便業を対象とした。さらに中分類に従い、建設業の内の総合工事業、職別工事業（以降建設業と表記する）、運輸、郵便業の内の鉄道業、道路旅客運送業、道路貨物運送業（以降運輸業と表記する）を対象とした。また対象者の年代は20代から60代とし、建設業、運輸業のそれぞれに対して、年代ごとに60サンプル、計600サンプルを得た。

(2) 質問項目と基礎集計

本節では、アンケート調査の質問内容と基礎集計を示す。

a) 個人属性

回答者の日本標準産業分類の大分類及び中分類、職種、会社の種類、会社規模、性別に関して、表-1、表-2 に示す。

b) 仕事観

Wizesniewski et al.は、Job, Career, Calling の仕事観についてそれぞれストーリーを作成し、回答者はそれらが自分にどれだけ似ているかを4件法で評価し、最も高い点数

を付けたものを、その仕事観を持つ者として割り振っている。本研究では、それぞれのストーリーの内容を参考に、日本の価値観にそぐうように内容を変更し、1：「全く似ていない」から6：「とても似ている」の6件法で質問した。アンケート調査での質問内容について表-3 に示す。また同時に、Job, Career, Calling から、最も似ている仕事観、最も似ていない仕事観をそれぞれ一つで回答を得た。ここで最も似ている仕事観としたものを回答者の仕事観とした。この結果、Jobが309、Career

表-2 個人属性(n=600)

	項目	人数
会社の種類	専門工事業	135
	物流	118
	ゼネコン	111
	鉄道	103
	バス	39
	タクシー	31
	メーカー	21
	コンサルタント	9
	公務員・団体職員	7
	その他	26
会社規模	50人未満	206
	50～100人未満	57
	100～300人未満	67
	300～500人未満	31
	500～1,000人未満	34
	1,000人以上	205
性別	男性	490
	女性	110

表-3 仕事観についての質問内容

項目	質問内容
Job に似た仕事観	Aさんは、主に生活を支えるためのお金を稼ぐために仕事をしています。もし経済的に安定しているのなら、今の仕事を続ける必要性もないと考えています。Aさんにとって仕事は生活を支えるために仕方なくするものです。仕事中には「早く仕事の時間が終わってほしい」と思い、週末や休暇を待ち遠しく思っています。もし人生をやり直すならば、特に同じ仕事に就きたいとも思わず、友人や子供に同じ仕事を勧めることもないでしょう。
Career に似た仕事観	Bさんは、基本的に仕事を楽しんでいますが、今よりさらにスキルアップやキャリアアップしたり、場合によっては転職して高いレベルの仕事をしたいと思っています。スキルアップやキャリアアップなど、将来のゴールを達成するために、仕事を頑張っています。時には仕事が時間の無駄と思えることもありますが、今の仕事を十分にやり遂げることで、早くレベルアップしたいと思っています。Bさんにとっては自分の仕事ぶりが認められ、他者との競争の中で成功を収めることが喜びです。
Calling に似た仕事観	Cさんにとって仕事は、人生の中で最も重要なもののひとつで、仕事にとっても満足しています。Cさんは、仕事の中に働く意味を見出し、それをお金と同等か、それ以上に大切に思っています。仕事をするすることで、社会をよりよく、また周囲の人々を幸せにできると信じており、社会との繋がりを持つことや社会に貢献できることをうれしく感じています。もちろん今の仕事も誇りに思っていますが、仕事はあくまでも手段の一つであり、たとえ異なる仕事であっても、誇りをもって働けるでしょう。

表4 はたらく幸せ／不幸せについての集計(n=600)

概念	質問文	Mean	SD	
自己成長 ($\alpha=0.79$)	(1) 私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う	3.58	1.48	
	(2) 私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある	3.77	1.49	
	(3) 私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる	4.10	1.44	
リフレッシュ ($\alpha=0.78$)	(1) 私は、仕事の身体的な消耗から回復することができている	4.02	1.40	
	(2) 私は、仕事の精神的な消耗から回復することができている	4.03	1.45	
	(3) 私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができている	4.05	1.43	
チームワーク ($\alpha=0.83$)	(1) 私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる	4.12	1.41	
	(2) 私は、仕事仲間との一体感を感じている	3.85	1.40	
	(3) 私は、仕事仲間と目的を共有している	4.00	1.40	
幸せ状態 ($\alpha=0.94$)	(1) 私は、責任感を持って仕事をしている	4.91	1.36	
	(2) 私は、職場で自分なりの役割を担っている	4.65	1.42	
	(3) 私は主体的に仕事に取り組んでいる	4.33	1.42	
他者承認 ($\alpha=0.79$)	(1) 私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている	4.03	1.35	
	(2) 私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている	3.90	1.37	
	(3) 私の仕事は、周囲から関心を持たれている	3.76	1.39	
他者貢献 ($\alpha=0.75$)	(1) 私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる	3.94	1.39	
	(2) 私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている	4.01	1.30	
	(3) 私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある	4.07	1.41	
自己裁量 ($\alpha=0.80$)	(1) 私は、仕事を自分の裁量で進められている	4.18	1.59	
	(2) 私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる	4.35	1.56	
	(3) 私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている	4.04	1.48	
幸せ実感 ($\alpha=0.94$)	総合	私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている	3.88	1.49
	頻度	私は、はたらいでいて、幸せを感じる人が多い	3.71	1.47
	周囲との比較	私は、はたらくことを通じて、まわりよりも幸せを感じていると思う	3.60	1.46
	世間との比較	私は、世間一般と比較して、幸せに働いていると思う	4.05	1.45
	持続性	私は、幸せな気持ちで働いていることが多い	3.62	1.49
自己抑圧 ($\alpha=0.75$)	(1) 私は、仕事で成果を出す自信がない	3.43	1.43	
	(2) 私は、仕事をどのように習熟していいかわからない	3.26	1.43	
	(3) 私は、自分の強みを仕事に活かしていない	3.82	1.40	
理不尽 ($\alpha=0.78$)	(1) 私は、上位者から理不尽な要求をされることもある	3.62	1.56	
	(2) 私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする	3.51	1.57	
	(3) 私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる	3.43	1.47	
不快空間 ($\alpha=0.74$)	(1) 私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる	3.20	1.56	
	(2) 私の職場は、嫌なにおいがする	3.08	1.60	
	(3) 私の職場は、無機質で冷たい感じがする	3.53	1.51	
オーバーワーク ($\alpha=0.73$)	(1) 私は、仕事で時間に追い立てられていると感じる	3.91	1.57	
	(2) 私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い	3.73	1.51	
	(3) 私は、仕事で他者から追い立てられていると感じる	3.37	1.42	
協働不全 ($\alpha=0.71$)	(1) 私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしていない	3.61	1.44	
	(2) 私の職場では、特定の人の意見が押し通される	4.04	1.52	
	(3) 私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる	3.28	1.39	
疎外感 ($\alpha=0.78$)	(1) 私は、職場に気の合う仲間がいない	3.55	1.52	
	(2) 私は、同僚と意思疎通できていないと感じる	3.62	1.38	
	(3) 私は、上司と意思疎通できていないと感じる	3.75	1.51	
評価不満 ($\alpha=0.71$)	(1) 現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う	4.09	1.53	
	(2) 私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる	3.96	1.45	
	(3) 私の仕事での努力は、報われないと思う	3.78	1.55	
不幸せ実感 ($\alpha=0.96$)	総合	私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている	3.42	1.52
	頻度	私は、はたらいでいて、不幸せを感じる人が多い	3.40	1.53
	周囲との比較	私は、はたらくことを通じて、まわりよりも不幸せを感じていると思う	3.30	1.52
	世間との比較	私は、世間一般と比較して、働いていて不幸せを感じていると思う	3.29	1.52
	持続性	私は、不幸せな気持ちで働いていることが多い	3.44	1.57

※1: まったくそう思わない〜7: とてもそう思う

表-5 日頃接するはたらく人への挨拶(n=600)

	警備員	清掃員	配達員	店員
いつもしている	139	165	296	172
時々している	185	209	157	199
ほとんどしていない	138	111	71	129
全くしていない	49	46	34	59
気にしていない /意識していない	36	25	18	32
接する機会は全くない	53	44	24	9

が 192, Calling が 99 となった。ただし, 6 件法で, 最も似ていると評価した仕事観と, 択一で回答した最も似ている仕事観が一致しない回答もあり, 一致しているサンプルは 388 だった。

c) はたらく幸せ・不幸せ

パーソン総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室による, はたらく幸せ/不幸せ診断⁽²⁹⁾を用いた。各質問項目に対し, 1:「まったくそう思わない」から7:「とてもそう思う」の7件法で回答を得た。なお, Steger et al.³⁾が指摘するように, Calling 的工作観がポジティブな感情に影響すると想定され, さらには, 認知世論や他者との関わりは, 数ある幸せ・不幸せ因子のうち, 幸せ因子の他者貢献に影響すると想定される。そのため, 主に他者貢献, 幸せ実感, 不幸せ実感について着目する。また, 設問の順番をランダム化することで, 回答順によるバイアスを避けた。回答の集計結果を表-4に示す。

d) 日常生活で接するはたらく人への挨拶

挨拶は他者とのコミュニケーションの中でも最も基本的なものであるが, 挨拶をされるという受動的なコミュニケーションより, むしろ挨拶をするという能動的なコミュニケーションが, はたらく人の幸せ・不幸せに影響することを想定し, 日常生活において日頃接するはたらく人に対して, 挨拶やお礼の言葉をかけるかどうかを質問した。1:「いつもしている」, 2:「時々している」, 3:「ほとんどしていない」, 4:「全くしていない」, 5:「気にしていない/意識していない」, 6:「接する機会は全くない」の6件法で質問した。結果を表-5に示す。

e) 建設・運輸業界及び地域住民の態度に関する認知

建設・運輸業界に対して周囲の人の取る態度についての認知や, 自身の業界への認知が, 幸せ・不幸せに影響することを想定し, 世間の人々が建設・運輸をどう考えていると思うか(世間認知), マス・メディアが自身の働く業界のことをどう報道していると思うか(報道認知), 建設・運輸の将来性についてどう感じているか(将来性認知)について, 1:「とても悪い感じ」から7:「とても良い感じ」の7件法で質問した。また, 建設・運輸業界にとって地域住民は一番の利害関係者と言える。そのため, 地域住民との関わり方によって, 幸

表-6 業界及び住民に関する認知(n=600)

	Mean	SD
世間認知	3.90	1.15
報道認知	3.78	1.08
将来性認知	3.67	1.27
住民態度認知	4.15	1.00

※1:とても悪い感じ~7:とても良い感じ

せ・不幸せが影響されることを想定し, 住民が回答者の関わる事業に対してどう考えていると思うか(住民態度認知)について, 1:「とても悪い感じ」から7:「とても良い感じ」の7件法で質問した。結果を表-6に示す。

4. 分析

本章では, 建設・運輸ではたらく人の意識構造を示すため, アンケートの個々の質問についていくつかの観点から平均値の比較を中心とした分析をしたのち, 構造方程式モデリングを用いて意識構造を示す。

(1) 幸せ・不幸せについて

はたらく人の幸せに関する調査で用いられた幸せ・不幸せ状態と幸せ実感を用いて, 内的整合性の確認したのち, JCC の仕事観により群分けし, 幸せ・不幸せ状態の各因子と幸せ実感の平均値について分析する。

a) 幸せ/不幸せ診断の内的整合性の確認

幸せ・不幸せについて, クロンバックの信頼性係数 α を計算し, 内的整合性の確認を行った。クロンバックの α は全て0.7以上となった。結果は表-4に合わせて示している。

b) 幸せ・不幸せと仕事観との関係

幸せ・不幸せ状態の各因子および実感について, 仕事観との関係を分析した。Job 群(n=309), Career 群(n=192), Calling 群(n=99)の3群に分け, この3群について, 幸せ・不幸せ状態の各因子, 幸せ・不幸せ実感の平均点について, 分散分析の後, テューキー・クレーマー法を用いて多重比較を行った。結果を図-1, 図-2に示す。多重比較の結果, 幸せの指標では, より値が大きいほど幸せであると言えるが, 全ての群間で有意差が見られ, Job 群より Career 群, Calling 群が, 平均値が大きく, また Career 群より Calling 群の方が, 平均値が大きい。また, 不幸せの指標では, より値が小さいほど不幸せでないと言えるが, いくつかの群間では有意差が見られないものの, Job 群より Career 群, Calling 群が, 平均値が小さく, また Career 群より Calling 群の方が, 平均値が小さい。Calling のような仕事観を持つことで, 幸せかつ不幸せでなく働ける可能性がある。

幸せに関する因子に着目すると、役割認識因子の平均点が他の指標と比較して大きくなっている。役割認識因子は、「自分の仕事にポジティブな意味を見出しており、自分なりの役割を能動的に担えている実感が得られている状態」と定義されており、建設・運輸で働く人は業界の存在意義や仕事の意義、ひいては自身の役割について認識していることが伺える。job 群も平均値が4（どちらとも言えない）を上回っており、生活のために仕方なく働いていたとしても、役割が認識できている。また、Calling 群は特に平均値が大きくなっており、役割認識は Calling のストーリーの内容とも一致する部分が多く、正しく評価できていると思われる。

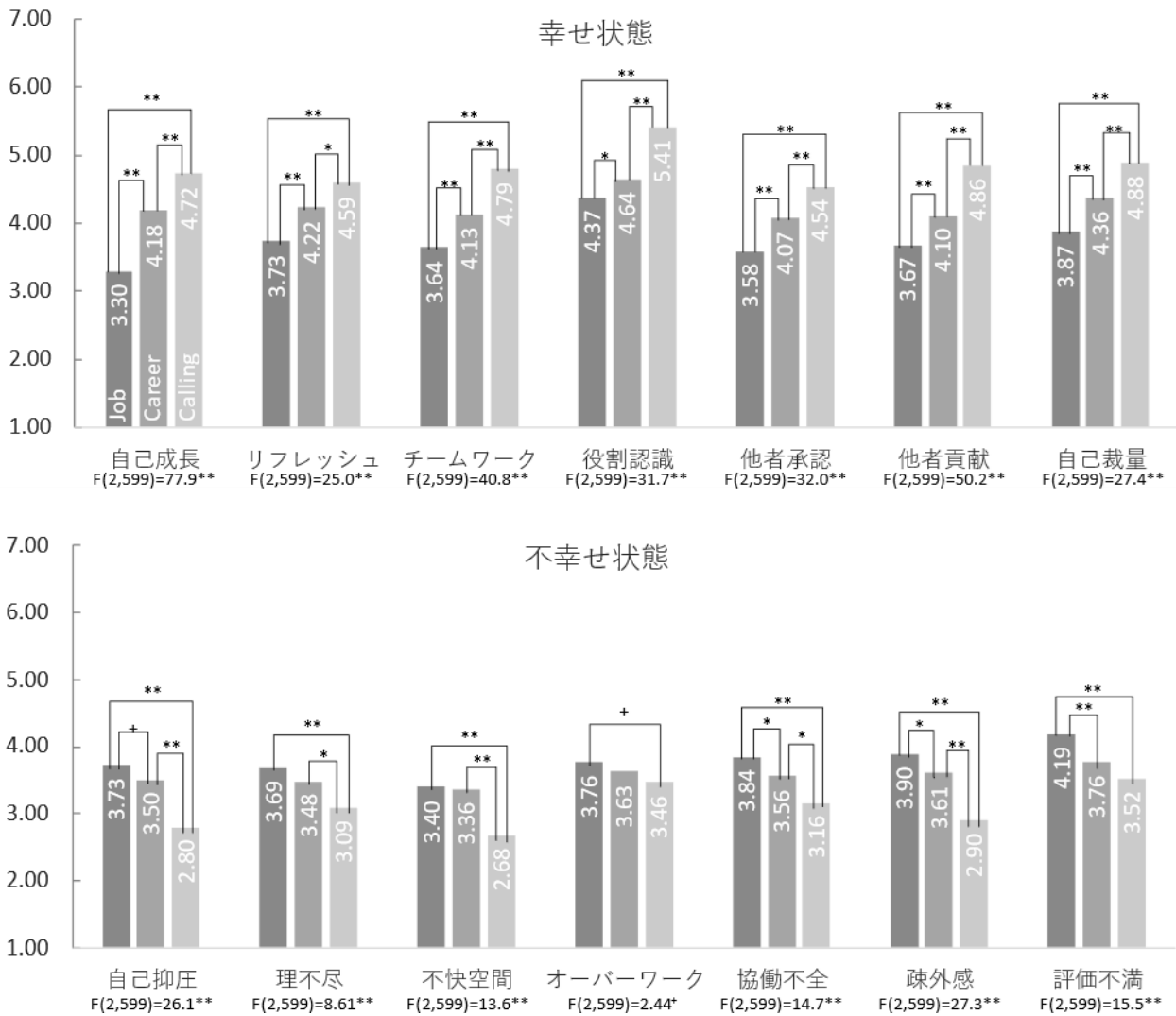
一方、オーバーワーク因子の平均点に着目すると、Job 群と Calling 群の間に 10%有意傾向がみられるものの、その差は他の指標と比べて小さい。Calling のような働く意味を見出す仕事観を持たたとしても、オーバーワークであるという認識は軽減されづらい可能性がある。他の

指標では、仕事観という観念の違いによってより幸せに、また不幸せでなく働ける可能性が見出せるが、オーバーワークに関しては、認識によらず、定量的な目標に基づいて改善していく必要があると考えられる。

e) 幸せ・不幸せの大分類との関係

建設業と運輸業の2群に分類し、幸せ・不幸せ状態の各因子、幸せ・不幸せ実感の平均点について、対応のないwelchのt検定を行った。この結果を表-8に示す。

幸せに関する指標では、建設業の方が運輸業と比較して有意に平均値が大きい。また、運輸業では役割認識因子を除いて、4（どちらでもない）を下回っている。はたらく幸せに関する調査では、幸せ実感が建設業では4.21、運輸業、郵便業では4.11となっているが、今回の結果では建設業が3.97、運輸業が3.57と下回っている。また、各因子について、リフレッシュ、他者貢献では、建設業の方が、因子得点が低いことが示されているが、今回の結果では建設業の方が、平均値が高い。



+: p<.10, *: p<.05, **: p<.01

図-1 幸せ・不幸せ状態に関する各因子における仕事観による群分けの多重比較

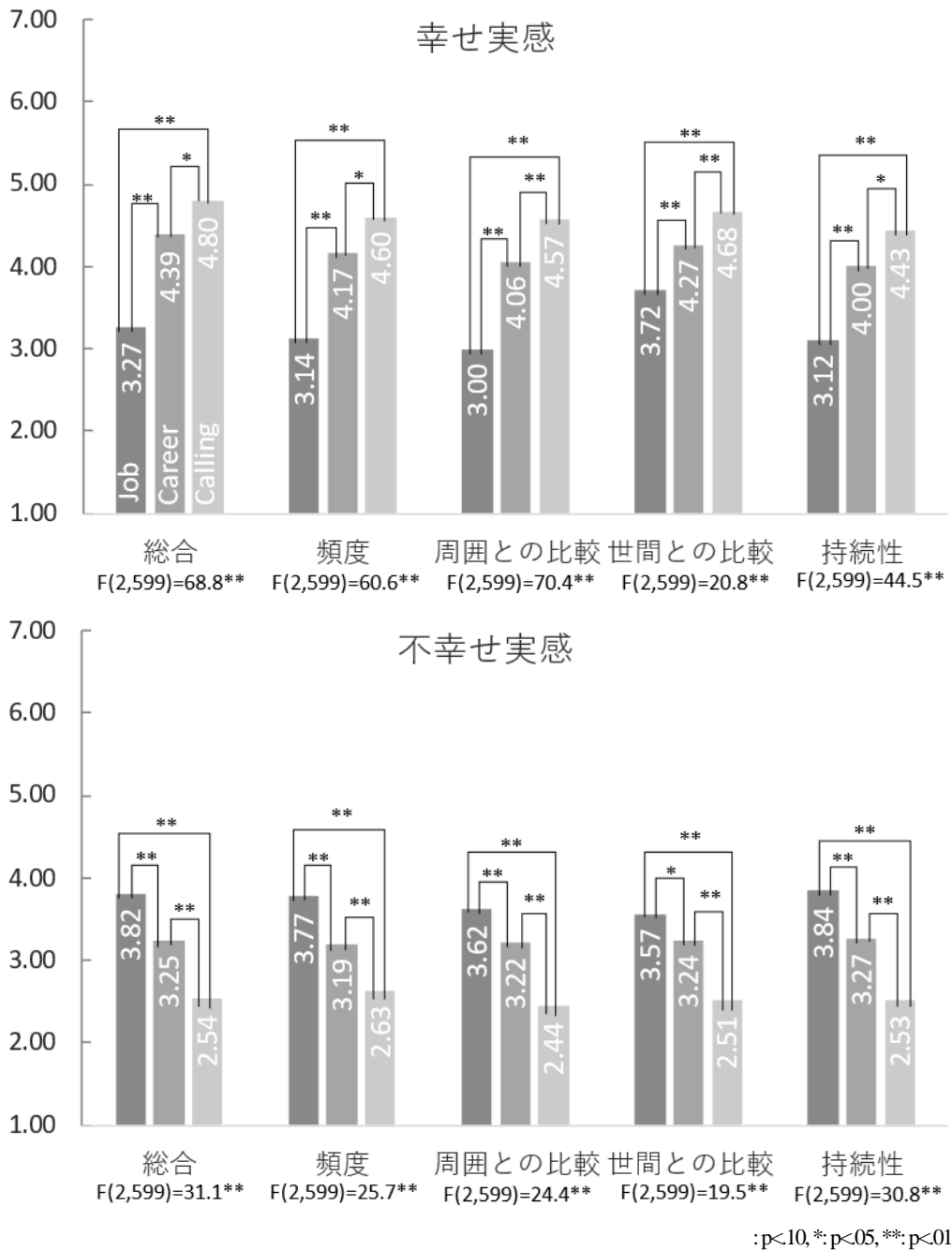


図2 幸せ・不幸せ実感に関する仕事観による群分けの多重比較

不幸せに関する指標では、建設業の方が運輸業と比較して、自己抑圧、オーバーワーク、協働不全、評価不満、不幸せ実感で有意差が見られ、建設業の方が、平均値が低い。はたらく幸せに関する調査では、不幸せ実感が建設業では3.43、運輸業、郵便業では3.55となっているが、今回の結果では建設業については3.20とやや低いものの、運輸業は3.54であり、概ね変わらない。また各因子について、オーバーワークでは建設業の方が、因子得点が高いことが示されているが、今回の結果では建設業の方が、平均値が低い。

今回の分析では、建設業の方が運輸業と比較して幸せであり、かつ不幸せでないという結果が示された。ただ

し、業種以外の要因が影響している可能性もあり、一定の留保が必要である。

(2) 仕事観と就業継続意欲の関係について

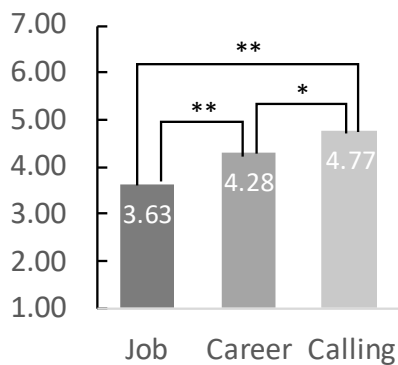
業界の担い手不足を改善するための一つの解決策として、現在働いている人が継続して働き続けることが求められる。一方、仕事観により、Callingのような仕事観を持つ人は、仕事に意味を見出しており、今後も継続して働き続けたいと思うことが想定される。そこで、仕事観と就業継続意欲の関係について分析する。

今働いている業界で働き続けたいと思うかについて、1:「全くそう思わない」から7:「とてもそう思う」

表-8 建設業・運輸業に群分けした幸せ・不幸せの平均値の差の検定

	建設業 Mean	運輸業 Mean	t 値	p 値	d	
幸せ状態	自己成長	4.12	3.51	6.17	<001**	.504
	リフレッシュ	4.20	3.87	3.45	<001**	.282
	チームワーク	4.17	3.80	3.73	<001**	.305
	役割認識	4.81	4.44	3.83	<001**	.313
	他者承認	4.11	3.68	4.73	<001**	.386
	他者貢献	4.19	3.82	4.03	<001**	.329
	自己裁量	4.54	3.84	6.78	<001**	.553
	幸せ実感	3.97	3.57	3.82	<001**	.312
不幸せ状態	自己抑圧	3.40	3.60	2.05	.041*	.167
	理不尽	3.49	3.55	0.50	.617	.041
	不快空間	3.18	3.36	1.76	.080+	.143
	オーバーワーク	3.54	3.80	2.70	.007**	.220
	協働不全	3.51	3.78	2.91	.004**	.238
	疎外感	3.59	3.69	0.93	.352	.076
	評価不満	3.82	4.06	2.51	.012*	.205
不幸せ実感	3.20	3.54	2.87	.004**	.235	

+: p<.10, *: p<.05, **: p<.01



+: p<.10, *: p<.05, **: p<.01

図-3 JCCと就業継続意欲の関係

の7件法で回答を得た。これを、Job、Career、Callingの3群に分け、分散分析の後、テューキー・クレーマー法を用いて多重比較を実施した。この結果を図-3に示す。

多重比較の結果、Job群はCareer群、Calling群より有意に継続意欲が低い。また、Job群は平均値が4：「どちらでもない」を下回っており、Jobのような仕事観を持つ人は、働き続けたいという意識が低いことが伺える。また、Calling群はJob群、Career群より有意に継続意欲が高く、Callingのような仕事観を持てるような取り組みが、担い手不足解決の一助となる可能性がある。

(3) 建設・運輸業界及び地域住民の態度に関する認知の影響について

建設・運輸業界に対するイメージが幸せ・不幸せに与える影響についての分析結果を示す。ここでは、建設・運輸業界にとって重要な指標と指摘した他者貢献因子と、幸せ・不幸せ実感に着目する。

表-9 業界及び地域住民に関する認知と他

	他者貢献	幸せ実感	不幸せ実感
世間認知	.273**	.332**	-.226**
報道認知	.201**	.224**	-.148**
将来性認知	.310**	.368**	-.255**
住民態度認知	.289**	.232**	-.177**

※1：とても悪い感じ～7：とても良い感じ

世間認知、報道認知、将来性認知、住民態度認知と、他者貢献因子平均点、幸せ実感平均点、不幸せ実感平均点で相関分析を行った。各認知は、1：「とても悪い感じ」から7：「とても良い感じ」の7件法で評価している。また、他者貢献因子、幸せ実感、不幸せ実感は、1：「全くそう思わない」から7：「とてもそう思う」の7件法で評価している。この結果を表-9に示す。

全ての認知について、他者貢献及び幸せ実感とは有意な正の相関、不幸せ実感とは有意な負の相関が見られた。つまり、各認知が肯定的であるほど、他者貢献、幸せ実感が高まり、不幸せ実感が低まる傾向がある。業界に特有の条件に関する認知が幸せ、不幸せと関連があることが伺える。

(4) 地域住民との関わりについて

地域住民との関わりについての質問から得られた分析結果を示す。ここでは、建設・交通業界にとって住民との関わりが影響すると考えられる他者貢献因子と、幸せ・不幸せ実感に着目する。

a) 地域住民との接し方と幸せ・不幸せ実感、他者貢献因子の関係

現在地域住民との関わりを持つサンプルについて分析

した。「地域住民との関わり」項目の接し方の選択肢それぞれで、するか・しないかの 2 群に分類した。この 2 群について他者貢献因子、幸せ実感、不幸せ実感の平均点について、対応のない Welch の t 検定を行った。この結果を表-10 に示す。

他者貢献に着目すると、挨拶する・挨拶しない、挨拶される・挨拶されない、感謝される・感謝されない、肯定的意見をもらう・肯定的意見をもらわない、日常会話をする・日常会話をしない、公的な場で接する・公的な場で接さない、の各群間で有意差が見られた。このような地域住民とのポジティブな接触が貢献意識に影響することは、表-6 で示した相関分析の結果とも整合する。一方で、批判的意見をもらう・批判的意見をもらわない群間で有意差が見られなかった。たとえネガティブな地域住民との接触があったとしても、他者への貢献実感には影響しない可能性がある。

幸せ実感について着目すると、挨拶する・挨拶しない、批判的意見をもらう・批判的意見をもらわない、地域行事に参加する・地域行事に参加しない、の各群間で有意差が見られた。批判的意見をもらうことは他者貢献には有意な影響が見られないものの、幸せ実感に対しては有意な影響があり、幸せ実感が低くなる。

不幸せ実感について着目すると、挨拶する・挨拶しない、感謝される・感謝されない、肯定的意見をもらう、肯定的意見をもらわない、日常会話をする・日常会話をしない、公的な場で接する・公的な場で接さない、の各

群間で有意差が見られた。他者貢献と同様に、ポジティブな接触が不幸せを低減する可能性がある。

また、挨拶について、挨拶する群は挨拶しない群より有意に他者貢献が高く、また、不幸せ実感が低い。また幸せ実感が高い傾向がある。一方、挨拶される群は挨拶されない群より有意に他者貢献が高いが、幸せ実感、不幸せ実感では有意差が見られない。この結果は、地域住民との関わりにおいて、挨拶をされるという受動的なコミュニケーションではなく、挨拶をするという能動的なコミュニケーションによって、他者貢献や幸せを実感し、不幸せを低減しながら働くことができる可能性を示しており、挨拶をすることの有用性を示唆するもので、実践的可能性を持つものとして今後検証の余地がある。

b) 日常生活で接するはたらく人への挨拶と幸せ・不幸せの関係について

日常生活で接するはたらく人への挨拶やお礼の言葉かけるかについて、それぞれの回答を点数化し、合計することで、挨拶に関する指標を作成した。それぞれの回答に対して、1:「いつもしている」なら 3 点、2:「時々している」なら 2 点、3:「ほとんどしていない」なら 1 点とし、その他の回答は 0 点とした。これを警備員、清掃員、配達員、スーパーやコンビニエンスストアの店員についてそれぞれ点数化し、サンプルごとに合計することで、0 から 12 点で評価される、「挨拶する度」として算出した。

挨拶する度と、他者貢献、幸せ実感、不幸せ実感につ

表-10 現在地域住民との関わりを持つ人の地域住民との接し方に基づく群分けによる他者貢献因子、幸せ実感、不幸せ実感の平均値の差の検定 (n=233)

	他者貢献				幸せ実感				不幸せ実感			
	Mean	t 値	p 値	d	Mean	t 値	p 値	d	Mean	t 値	p 値	d
挨拶する群 (n=122)	4.37	2.84	.005**	.372	4.05	1.81	.071+	.238	3.11	2.02	.044*	.265
挨拶しない群 (n=111)	3.99				3.71				3.49			
挨拶される群 (n=109)	4.41	3.05	.003**	.339	3.94	0.49	.622	.065	3.20	0.97	.335	.128
挨拶されない群 (n=124)	4.00				3.85				3.38			
感謝される群 (n=71)	4.58	3.73	<.001**	.544	4.10	1.50	.136	.211	2.72	4.21	<.001**	.590
感謝されない群 (n=162)	4.02				3.80				3.55			
批判的意見をもらう群 (n=49)	4.18	0.10	.919	.016	3.31	3.28	.002**	.016	3.63	1.65	.104	.298
批判的意見をもらわない群 (n=184)	4.19				4.04				3.20			
肯定的意見をもらう群 (n=42)	4.66	2.76	.008**	.554	4.11	1.08	.285	.554	2.85	1.96	.056+	.376
肯定的意見をもらわない群 (n=191)	4.09				3.84				3.39			
日常会話をする群 (n=80)	4.45	2.76	.007**	.381	4.07	1.40	.162	.381	2.87	3.29	.001**	.457
日常会話をしない群 (n=153)	4.05				3.79				3.52			
公的な場で接する群 (n=20)	4.73	2.50	.020*	.570	4.41	1.57	.132	.570	2.66	1.87	.075+	.484
公的な場で接さない群 (n=213)	4.14				3.84				3.35			
地域行事に参加する群 (n=28)	4.44	1.42	.163	.271	4.28	1.74	.091+	.271	3.17	0.51	.613	.097
地域行事に参加しない群 (n=205)	4.16				3.84				3.31			
質問される群 (n=81)	4.33	1.38	.171	.197	3.79	0.78	.436	.197	3.30	0.05	.962	.007
質問されない群 (n=152)	4.12				3.95				3.29			

+ : p<.10, * : p<.05, ** : p<.01

いて、相関分析を行った。この結果を表-11 に示す。なお、挨拶する度は正規分布を仮定できず、またヒストグラムからも正規分布とは判断できないことから、Spearman の順位相関係数を用いている。

挨拶する度と他者貢献、について、有意な正の相関がある。貢献の実感と共に他者への関心も高まり、挨拶行動を促し、他者との繋がりが醸成されることで貢献実感が向上するような連鎖的な影響が想定される。

挨拶する度と幸せ実感について、有意な正の相関がある。挨拶をすることで、他者と繋がりを実感し、ひいては幸せを実感するものと考えられる。

挨拶する度と不幸せ実感について、有意な負の相関がある。挨拶をすることで、他者との繋がりをもち、不幸せを低減するのか、あるいは不幸せではないため、挨拶をする余裕が生まれ、挨拶行動に結びつくのか、双方の因果関係が想定できる。

(5) 建設・運輸ではたらく人の意識構造について

ここまでの分析結果を総合し、意識構造を分析するため、JMP Pro 16.2.0 を用いて、構造方程式モデリングを実施した。前節までの分析の結果を考慮し、モデルの検討を行った。この結果のモデルについて図-5 に示す。なお、図中の数値は標準化されたパラメータで、全て 1% 有意である。

まず仕事観について解釈する。Job は幸せ状態、幸せ実感に負の影響があり、不幸せ状態、不幸せ実感に正の影響がある。Job に似た仕事観を持つことは、幸せでない状態・実感、ないしは不幸せな状態・実感につながる。また、Calling は幸せ状態、幸せ実感、に正の影響、不幸せ状態に負の影響がある。Calling に似た仕事観を持つこ

表-11 挨拶する度と他者貢献、幸せ・不幸せ実感の相関分析

	他者貢献	幸せ実感	不幸せ実感
挨拶する度	.223**	.140**	-.278**

**: p<.01

とで、幸せに、かつ不幸せでなく働ける可能性がある。Career は幸せ状態、幸せ実感に正の影響、不幸せ実感に負の影響がある。Calling と同様に、Career に似た仕事観を持つことで、幸せに、かつ不幸せでなく働ける可能性がある。Career と Calling には正の相関が見られる。Career と Calling について、幸せ状態へのパス係数を比較すると、Career が 0.140、Calling が 0.322 で、Calling から幸せ状態へのパス係数の方が大きい。これは、前節までの分析結果と一致している。一方、幸せ実感へのパス係数の差は、Career が 0.116、Calling が 0.110 で、その差は小さいが、幸せ状態を介した間接的な幸せ実感も考慮すれば、Career に比べて Calling が幸せ実感により大きな正の影響を有するものと解釈できる。なお、Wrzesniewski et al. ³⁾によれば、Job と Calling の間には負の相関が見られるが、その他の相関関係は見られないとしている。今回のモデルでは加えて Job・Career、Career・Calling の相関関係も見られる点で、先行研究と一致していない。ただし、今回用いている JCC の定義は、日本の価値観に合うように定義に変更を加えているため、必ず先行研究と結果が一致するとは限らない。

ここで、パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室 ²⁾による調査では、建設業において、他者貢献の因子負荷量が小さいことが指摘されていたが、図-5 に示す結果では、幸せ状態からの因子負荷は最も高く、今回の分析では高い他者貢献実感を持ったはたらく人の存在

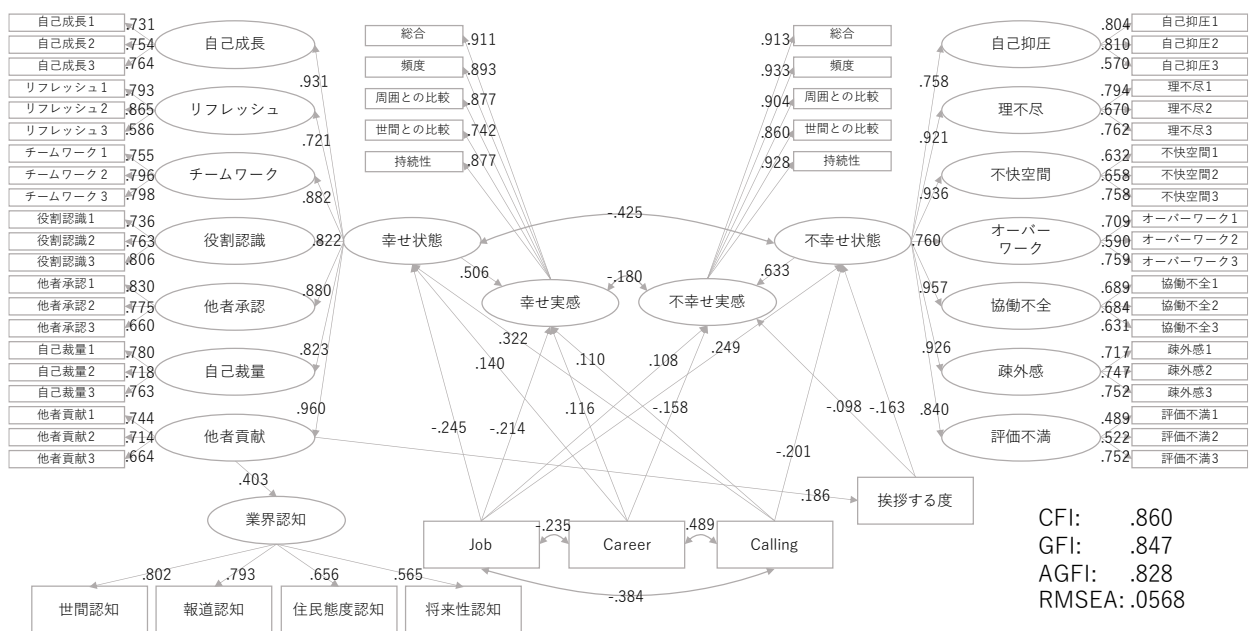


図-5 幸せ・不幸せ、JCC、業界認知、挨拶を考慮した構造方程式モデリングの結果

を表現することができた。

また、世間認知、報道認知、住民態度認知、将来性認知を総合した業界認知について、他者貢献から正の影響がある。高い他者貢献実感が、業界特有の認知について肯定的に捉えることに繋がり、よりよく働ける可能性がある。

挨拶について、他者貢献から挨拶への正の影響が見られた。貢献を実感すること、ひいては他者への関心を持つことで、挨拶行動へと結びつく可能性がある。また、挨拶は、不幸せ状態、不幸せ実感に負の影響がある。今回、幸せ状態や幸せ実感に対するパスは有意とはならなかったが、挨拶するという自発的な行動が、不幸せを低減する可能性は重要な示唆を与える。

なお、今回作成したモデルの適合度を見ると、高い精度であるとは言えない。

5. まとめ

本研究では、建設・運輸ではたらく人の意識構造を明らかにする目的で、調査・分析を行った。

幸せ・不幸せについて、仕事観としての JCC との関連を示した。その結果、Calling に似た仕事観を持つ人は、Job や Career に似た仕事観を持つ人と比較して、幸せかつ不幸せでないことが分かった(図-1, 図-2)。すなわち、仕事を単に生活のためのお金を稼ぐ手段に過ぎないと考えたり、昇進やスキルアップなどの競争に勝ち抜くことと考えるよりも、目の前の仕事そのものに意味を見いだすことが、幸せ実感の向上・不幸せ実感の低下につながり得ることが示された。

また、他者貢献実感があるほど、世間認知、報道認知、住民態度認知、将来性認知といった、業界特有の認知を肯定的にするほか、挨拶するという自発的な行動に結び着くことが分かった(表-9, 表-11, 図-5)。他者貢献は幸せ状態の各因子の中でも幸せ実感へのパス係数が大きく、日々の仕事の中で仕事の意義や貢献を実感できることが、建設・運輸ではたらく人の幸せにとって重要な要素であることが示唆された。

また、日々の生活の中で挨拶をすることが、不幸せ状態や不幸せ実感へ負の影響があることが示された(図-5)。また、地域住民との関わりの中で、挨拶されるといふ受動的な関わりの有無は、幸せ・不幸せ実感と有意な関連が見られなかった一方で、挨拶するか否かでは、幸せ・不幸せ実感との有意な関連傾向が見られた(表-10)。つまり、単に挨拶を交わすだけでなく、自発的に挨拶をするという行いが、幸せ増進・不幸せ低減につながり得ることが示唆された。

なお、今回の調査から作成した構造方程式モデルは、

適合度から見ると、十分な精度とは言えず、調査項目やモデルの改善が求められる。特に労働環境や労働条件など、客観的な指標を考慮したさらなる分析が、今後の課題としてあげられる。

謝辞：本研究は JSPS 科研費 22K14336 の助成を受けたものです。ここに記し謝意を表します。

NOTES

- 注1) 厚生労働省: “労働施策基本方針”
<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465363.pdf> (参照 2021-12-24)
- 注2) 厚生労働省: “建設業における時間外労働について”
<https://www.toniken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2019/01/4262adaa3edf25480f8792a89cde10c1.pdf> (参照 2021-12-24)
- 注3) 全日本トラック協会: “トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン(解説書)”
https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/rodo/hatarakidata-actionplan_kaisetsu_gaiyo.pdf (参照 2023-02-25)
- 注4) 建設経済研究所:建設経済レポート 日本経済と公共投資, No.72, p.134
<https://www.nice.or.jp/wp-content/uploads/2021/06/2.1-%E5%BB%BA%E8%A8%AD%E6%A5%AD%E3%82%92%E9%AD%85%E5%8A%9B%E3%81%82%E3%82%8B%E7%94%A3%E6%A5%AD%E3%81%A8%E3%81%99%E3%82%8B%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AE%E5%8F%96%E7%B5%84.pdf> (参照 2022-1-4)
- 注5) 総務省: “増加傾向が続く転職者の状況”
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/topics/pdf/topics123.pdf> (参照 2021-12-24)
- 注6) 日本建設産業職員労働組合協議会:2020 時短アンケートの概要, 調査時報 No.296
http://nikkenkyo.jp/download/jitan_digest/2020jitan_digest.pdf (参照 2022-1-4)
- 注7) 日建協 2017 年度女性技術者会議: “「ここがヘンだよ! 建設産業」～前近代的体質を解消して, 4 週 8 閉をめざそう!～”
<http://nikkenkyo.jp/download/compass/815/815-p10-11.pdf> (参照 2022-1-16)
- 注8) 小林利行:日本人の宗教的意識や行動はどう変わったか～ISSP 国際比較調査「宗教」・日本の結果から～, 放送研究と調査, 4 月号, pp.52-72, 2019
- 注9) パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室: “はたらく幸せ/不幸せ診断”
https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/img/Well-Being_AtWorkScale.pdf (参照 2021-1-21)

REFERENCE

- 1) パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室: “はたらく人の幸せに関する調査” [PERSOL RESEARCH AND CONSULTING CO., LTD & Takashi Meno, Keio University: Hataraku hito no siawase ni kansuru chousa]
https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/img/Well-Being_AtWork_ver1.pdf (参照 2022-1-4)
- 2) Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. and Schwartz, B.: Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work, *Journal of research in personality*, 31, pp. 21-33, 1997.
- 3) Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., and Dik, B. J.: Calling in Work Secular or Sacred?, *Journal of Career Assessment*, 18(1), pp. 82-96, 2010.
- 4) 新木元太, 田中皓介, 寺部慎太郎, 柳沼秀樹, 海野遥香: 仕事観および世論認知を考慮した土木・交通ではたらく大学・大学院卒者の仕事への意識構造, 土木計画学研究発表会講演集, Vol. 65, 2022

OPINIONS OF WORKERS IN CONSTRUCTION AND TRANSPORTATION ASSOCIATIONS WITH ATTITUDE TOWARD WORK AND PERCEPTIONS OF PUBLIC OPINION

Genta ARAKI, Kosuke TANAKA, Shintaro TERABE, Hideki YAGINUMA
Haruka UNO and Yu SUZUKI

The shortage of labor has long been a problem in Japan's construction and transportation industries. To solve this shortage, we need to make the industries more attractive to work in. For this purpose, we consider how to increase the mental satisfaction of workers. Therefore, it is necessary to understand the structure of consciousness of workers in the industries. In this study, a questionnaire survey was conducted and analyzed to clarify the structure of consciousness of workers in construction and transportation. SEM (Structural Equation Modeling) was used to show the relationship between happiness and unhappiness of workers, their views on work (“jobs”, “careers”, and “callings”), perceptions of the construction and transportation industry, and their relationships with local citizens. It was found that those who were like “callings” were more likely to feel happy than those who were like “jobs” or “careers”.