

働く目的(モチベーション)と働きがいの関係

日本では、何を目的として働いている人が多いのでしょうか!?

ヒントになるデータがあります。マズローの欲求5段階説をもとにアクサ生命が3万人に実施した調査です。

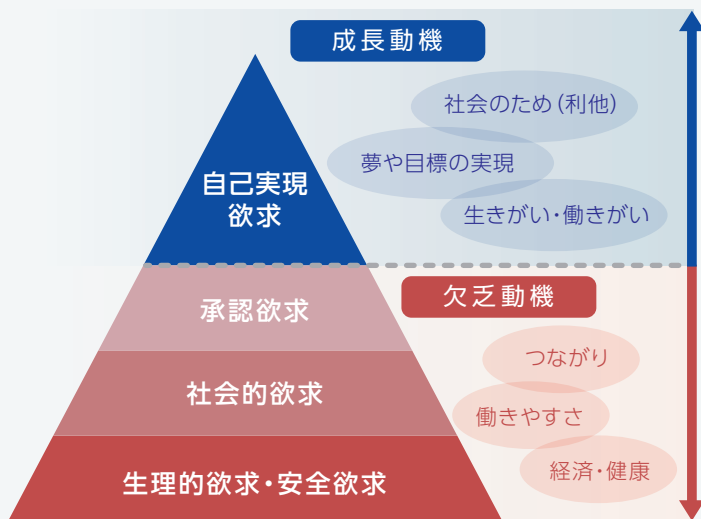
本日の講師 予防医学研究者・博士(医学) 石川善樹氏

1981年、広島県生まれ。東京大学医学部健康科学科卒業、ハーバード大学公衆衛生大学院修了後、自治医科大学で博士(医学)取得。公益財団法人Well-being for Planet Earth代表理事。「人と地球が調和して生きるとは何か」をテーマとして、雲孫世代(8世代後)にまたがるような長期構想に取り組む。近著は、『むかしむかしあるところにウェルビーイングがありました-日本文化から読み解く幸せのカタチ』(KADOKAWA)、『フルライフ』(NewsPicks Publishing)、『考え続ける力』(ちくま新書)など。



働く目的別の従業員割合とその働きがいの平均点数

全体の平均は2.97



従業員の働く目的	選択割合	働きがいの平均点数
仕事を通じて社会に貢献したい	15%	3.06
仕事を通じて自らの能力を高めたい・極めたい		
仕事を上司や同僚、取引先等から評価されたい	85%	2.84
仕事を通じて人や社会と関わりたい		
生計のために仕事をしている		

- 2024年1月~3月までに、アクサ生命の健康習慣アンケートにご回答いただいた約2,200社、3万人の回答結果。
- 働きがいの平均点数は、ワーク・エンゲイジメント(仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている状態)に関する設問「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」について、そうだ(4点)、まあそうだ(3点)、ややちがう(2点)、ちがう(1点)の加重平均により計算。

働く目的として「生計(お金)、人や社会と関わりたい、周囲から評価されたい」と回答した人たちが8割を超えています。そしてこれらの働く人たちは、働きがいの実感が平均より低い、という結果でした。

働く目的が「お金」だから「働きがい」を感じられないのか?あるいは、働きがいを感じないから、働く目的がお金になるのか?どちらの因果関係がありえそうなのか、この調査だけでは結論付けられません。

おそらく可能性として高いのは、「働きがいを感じられないから、働く目的もお金になっている」という因果の方向性ではないかと思えます。

そもそも人はそれぞれ事情がありますし、考え方も違うので、働く「目的」を強制することは倫理的にも難しいと思えます。それゆえ、**働きがいを感じられるよう工夫していくことで、自然と働く目的も変わってくる、と考えるのが自然だと思えます。**

では、働きがいを感じるようになると、働く目的はどう変わりえるか?

先ほどのアクサ生命の3万人調査によると、働きがいを感じている人たちほど、「社会のため、自己実現のために働く」と回答する人たちが多く傾向にありました。

繰り返しますが、働く目的に優劣があるとは思いません。しかし、人生の貴重な時間を使って働いているのですから、であれば働きがいを感じられるよう、個人としても、会社としても工夫を重ねてみてはいかがでしょうか?!

経営理念の浸透が従業員の働きがいに影響を及ぼす

働く目的は人それぞれで、同じ人でも状況によって移り変わるものでしょう。

では経営者として、従業員の働きがいを高めるためにできることはあるのでしょうか？

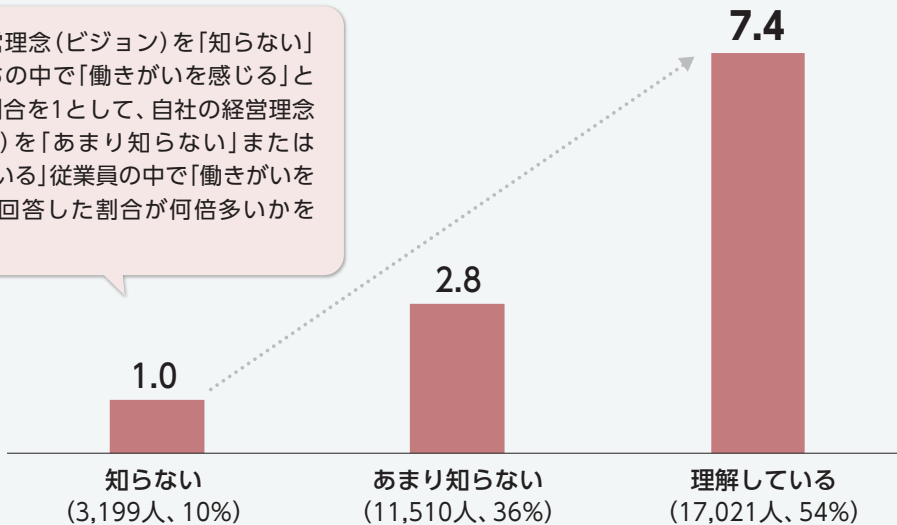
アクサ生命の3万人のデータからは、「経営理念の浸透」が一つの方法となりうる事が分かってきました。

即効性の高い動機付け方法のひとつに、インセンティブなど金銭的報酬の付与がありますが、継続しているうちに、あることが当たり前になり効果が薄れることがわかっています。さらに、アンダーマイニング効果といって、達成感や満足感を得るために行っていたことに対して報酬を受けた結果、「報酬を受けること」そのものが目的になり、その結果、本来の動機が損なわれてしまう現象を引き起こすことが分かっています。

金銭的報酬に頼らない動機付け方法として、試す価値があるのではないのでしょうか？

自社の経営理念(ビジョン)を理解している従業員は、経営理念を知らない従業員と比較して、働きがいを感じる割合が7倍以上大きい。(オッズ比)

自社の経営理念(ビジョン)を「知らない」従業員たちの中で「働きがいを感じる」と回答した割合を1として、自社の経営理念(ビジョン)を「あまり知らない」または「理解している」従業員の中で「働きがいを感じる」と回答した割合が何倍多いかを表します。



- 2024年1月～3月までに、アクサ生命の健康習慣アンケートにご回答いただいた約2,200社、3万人の回答結果。
- 経営理念(ビジョン)の理解は、設問「自社の経営理念(ビジョンなど)について」について、「理解している」「あまり知らない」「知らない」の中から単一回答により評価。
- 働きがいを感じる割合とは、ワーク・エンゲイジメントの平均点数が2.5点以上(肯定的な回答)の回答者割合。
- 回答者の性別、年代、仕事内容を調整の上、統計的に有意な関係(P<0.01)。

アクサ生命からのご案内



弊社の「健康習慣アンケート」を従業員の方にご回答(匿名)いただくと、経営理念の浸透状況、働きがいや仕事満足度、健康状況などの分析を無料で行うことが可能です。ぜひご相談ください。



「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

監修: 予防医学研究者、博士(医学) 石川善樹氏



アクサ生命保険株式会社

〒108-8020 東京都港区白金1-17-3

TEL 03-6737-7777 (代表)

www.axa.co.jp/

お問合せ先・担当者