

高年収の職場ほどコミュニティが弱く幸福度は低いのか： 「協同的な主体性」を促す職場文化と well-being との関連性

The Relationship Among Workplace Income Levels, Community Strength,
and Employee Well-Being: Exploring the Role of Collaborative Agency

石塚 祐也^{†1} 鎌倉 大樹^{†1} 杉村 謙^{†1} 香川 秀太^{†2}

Ishizuka Yuya^{†1} Kamakura Daiki^{†1} Sugimura Ken^{†1} Kagawa Shuta^{†2}

^{†1} 青山学院大学社会情報学部卒業生

^{†1} Graduate of School of Social Informatics, Aoyama Gakuin University

^{†2} 青山学院大学社会情報学部准教授

^{†2} School of Social Informatics, Aoyama Gakuin University

Abstract: In this study, “collaborative agency” is defined as a relationship in which individuals make the most of their individual diversity and exercise their independence while helping and cooperating with others, such as colleagues in the workplace and people in the community outside the workplace. We analyzed the relationship between collaborative agency and income and well-being (subjective well-being, depression, and work engagement) using correlation analysis. The results showed that workers with higher household incomes tended to be less cooperative in their workplaces (and communities), have lower subjective well-being, as well as higher levels of depression. Conversely, workers with lower household incomes tended to feel more cooperative at work (and in the local community), have higher subjective well-being, and lower levels of depression. These findings suggest that rather than economic aspects such as income, collaborative agency, which contributes to society in solidarity with the local community while building cooperative relationships that make use of individual diversity, may be more closely related to well-being.

キーワード：主観的幸福感，ワークエンゲイジメント，地域連携・社会貢献，協同性，主体性

Keywords: Subjective well-being, Work engagement, Regional solidarity & social contribution, Collaboration, Agency

1. 問題と目的

収入が高いほど幸福度も高くなるのか。収入よりむしろ、職場において互助的な関係が形成され、個々の主体性を発揮しやすいことのほうが幸福度と強い関係があるのか。

昨今、管理主義や成果主義、トップダウン型の意思決定を基軸とする職場やそこでの働き方に対し、労働者の個々の思い、互助、対話、コミュニティを尊重する職場風土の重要性がますます主張されてきている。例えば、一條・徳岡・野中（2010）は、成果主義や目標管理（MBO = Management by Objectives）を導入する職場が、短期的には成果を出す傾向がある一方で、現場は疲弊感を増し、仕事に面白味を感じら

れなくなると警鐘をならす。代わりに、「仕事に自分の内からほとぼしる思いを込め、責任と信念を持って、仲間との信頼感の中で暗黙知を共有し、創造的な仕事に打ち込む」(前掲書, p.24) ことで仕事本来の喜びを得る働き方を促すマネジメント、すなわち MBB (Management by Belief) を提唱する。あるいは野村 (2015) は、多様な参加者が未来に向け、対話を通じて相互理解と信頼関係を築きながら、アイデアを生み出し協調してアクションを起こす場 (フューチャーセッション) を職場に導入する必要性を説く。以上からは、他者と協力・協同しつつ個々の主体性を発揮できる職場文化の必要性が示唆される。

ただし、このような先進的な立場ではなくとも、人類の長い歴史において、人間が幸福に生きていくのに、金銭的豊かさよりむしろ、他者と協力し与えあう互助的、互酬的な関係性が基本的に重要なものであり続けてきたという指摘もある (例えば, Laville, 2007; 岸上, 2016)。これらは資本主義が開発してきた経済的な利益獲得システムとは異なるものとして資本主義社会以前から存在していた (柄谷, 2006)。しかし、昨今の行き過ぎた経済至上主義によって互助的なコミュニティが衰退していることから、現代の仕事においてもその回復を意識的に図る必要性が叫ばれるようになってきているのである (柄谷, 2006; Laville, 2007)。さらに、こうしたコミュニティの回復以外の側面でも、経済発展だけでなく、環境問題など地域や社会の課題に取り組む必要性も、Society5.0 などの概念を通してあちこちで指摘されていることは周知のとおりである。

以上からは、資本主義社会において求められがちな収益的な成果や競争社会のなかでの勝利・生存だけでなく (或いは、それらよりも)、従来社会では欠如する傾向にあった、個々人の特徴を生かしあう形で互いに協力やサポートをしながら、地域や社会の課題の改善と仕事とを結び付け、それに能動的に取り組むような、「主体的で協同的な」職場環境が人間の幸福にとって重要であることが示唆される。

このような背景のもとに本研究では、仕事における経済原理以外の側面、すなわち、他者 (職場内の同僚や職場外の地域の人々) と助けあいながら、個々の多様性を生かし能動性を発揮していく関係性を「協同的・主体性」と定義し、これについて調査する。具体的に

は、仮に年収が相対的に高くはなくとも協同的・主体性の高い職場環境に参加する社会人は、協同的・主体性が低い職場の社会人に比べて、well-being が高くなる傾向があるのかについて質問紙調査により検討する。

先行研究によれば、経済的収益 (年収) と幸福度とは、ある程度まで比例関係にあることが知られている。例えば, Kahneman & Deaton (2010) は、アメリカ人のうち世帯年収 75000 ドルまでは感情的幸福度 (emotional well-being) が上昇するものの、それ以上は頭打ちになる一方で、収入の低さは感情的幸福度の低さと関係があることを示す。我が国の調査においても、赤川 (2019) は、重回帰分析により世帯収入から幸福度への有意な影響を、山田 (2012) は、幸福度が年収に比例することを示し、内閣府「平成 21 年度国民生活選好度調査」では、幸福度を判断する際に重視するものとして、健康、家族に続いて 6 割以上が家計と答えている。

他方で、一人当たりの GDP の増加が必ずしも幸福につながらないとの指摘もある。有名なのが 1974 年にイースタリンが報告した内容に基づく「イースタリンパラドックス」と呼ばれる現象で、幸福度或いは生活評価と一人当たり GDP の乖離を意味するものとして知られている。イースタリン (Easterlin, 1974) は一国の一時点では、well-being と所得との間に明確な正の相関がみられるが、国際比較でみれば明確な関係は見られない (経済的に裕福な国の幸福度が、貧しい国の幸福度と比較して高いとは限らない) こと、また、(一国内の) 時系列でみれば、自国の消費規範を比較して自分の生活を評価するため、消費規範が消費水準の上昇とともに上がってしまうことから、時系列で自国の経済が成長しても幸福度は成長しない、と主張した (伊藤, 2013)。つまり、収入と幸福度との相関はあくまで相対的なものであると主張した。実際、内閣府「国民生活に関する世論調査」をもとに、我が国の複数年 (1958 年から 2010 年までの間) の生活満足度と一人当たり実質 GDP のデータを時系列でまとめた報告によれば、一人当たり実質 GDP が約 8 倍まで右肩あがりに上昇しているのに対し、一人当たりの生活満足度はほぼ横ばいであることが示されている (草津市草津未来研究所, 2012)。この報告書ではこの原因として、筒井 (2010) の仮説を用いて、自分の所得と周囲の所得が同じように増

えていれば、周囲と自分とを比較することで幸福度が上がらないこと（相対所得仮説）と、いくら経済的に豊かになっても環境の変化になれてしまい、元の幸福度に戻る（順応仮説）との両方を挙げている。

このように、経済的豊かさが果たして心の幸福につながるのかという問いは社会的にも学術的にもしばしば投げかけられてきた。実際、GDPといった経済指標以外でも幸福度を測る必要性が議論されてきたことはよく知られている。例えば、①持続可能で公平な社会経済の発展、②環境保全、③文化の保全と振興、④良い統治を柱とする、ブータンの国民総幸福量（Gross National Happiness：GNH）、フランスのサルコジ政権が所得等の経済的豊かさも含めながらまとめた、人々の幸福を形成すると考えられる8つの側面——「物質的生活水準」（所得、消費、富）、「健康」、「教育」、「労働含む個人の活動」、「政治的発言権と統治」、「社会とのつながりと関係」、「環境」、「経済的・個人的安全度」——である（新見、2015）。

ただし、先のイースタリンパラドックスは、収入と幸福度とが無関係であることを示しているのではなく、その関係があくまで相対的であることを意味している。また、経済的資本に対し、もう一つの資本として知られている社会関係資本（ソーシャルキャピタル）の研究においても、所得階層が高いほど近所づきあいやボランティア等の参加率や一般信頼が高くなるという研究結果（稲葉、2011）もあり、経済以外の側面においても、結局は所得と無関係ではないことが示唆されている。

他方で、低～中所得者層であっても、職場内の対話的協同や社会貢献を意識的に行っている日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）¹のような職場では、幸福度・仕事満足度が高い傾向にあることを示唆する調査結果（日本労働者協同組合連合会センター事業団、2021）もある。あるいは、リーマンショックや原発事故を契機に、経済的利益に偏重した生き方から抜け出そうと、ユニークな地域コミュニティの創出や自然

i 協同出資、協同経営、協同労働を原則とした職場づくりを行っている組合で、働き手全体で対話的に経営を行い、地域貢献、社会貢献につながる仕事を通して収益を得ている。古くから活動を行っていた組合であるが、2020年に労働者協同組合法が成立、2022年10月1日に施行され、わが国でも協同労働に基づくさらなる仕事の創出が推進されている。

との共生生活を異質な他者と共同創造（co-creation）する人たち——例えば、エコヴィレッジ、トランジションタウン、パーマカルチャーなどの試み——や、ビジネススキルを活用してNPO法人等にボランティアで支援活動を行うプロボノワーカーらが、それまでの営利に偏った働き方・生き方を変えることで以前より愉しく生きられていることを示唆する質的調査もある（香川、2019ab；藤澤・香川、2020）。

このような現場の動向と並行して、冒頭でも触れたように、経済発展の反面、衰退してしまったコミュニティを新しい形で回復しようという理論的な議論も行われてきている（例えば、広井、2016）。この時、コミュニティの回復とは、同質的な結びつきに基づく旧来の農村型共同体（広井、2016）への回帰を目指すものではない。農村型共同体では互助関係は強いが、村の掟のような集団規範や同調性も強く働いて個々の自由が制約されてしまうことから、互助的ではあるが、各々の多様性を尊重しながら互いに主体的に生活可能な新たなコミュニティの在り方が模索されてきているのである（例えば、柄谷、2006）。このような新たな共同体は、営利と無関係ではないがこれに抵抗する特徴を持つことも指摘されている（Engeström, 2009）。

これらの理論や調査からは、所得と幸福度とは必ずしも関係せず、むしろ、互いの特性を生かしてより自由にやってみたいことを試みたり、対話的に問題解決を図ったり、心情的にケアし合ったり、地域や自然環境との共生生活を試みたりするような、協同的で主体的な働き方の方がより幸福度が高いことが予想される。

しかしながら、この種の協同的・主体的関係を意識的に実践している職場はまだ一部だろう。実際、我が国の一般的な企業においては、職場での人間関係の希薄化が進行していることを示す調査がある。例えば、リクルート社（2019）の20代から40代の正社員労働者を対象とした調査によると、全体の44.6%が「5年前と比べ職場での人間関係が希薄化している」と回答している。また、「希薄化していない」と答えた回答者の中でも「ずっと希薄で変わらない」といった希薄状態の常態化を意味する意見も散見されたことから、実際にはさらに多くの対象者が人間関係の希薄な状態を感じていると考えられる。

職場内での人間関係の希薄さ、あるいは困難は早期

離職にもつながる。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017）の調査によると、新卒3年以内における「初めての正社員勤務先」を離職した理由として、「肉体的・精神的に健康を損ねたため」、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」に次いで「人間関係がよくなかったため」が上位に入る（複数回答、男性では第4位で27.5%、女性では第3位で29.7%）。

渡辺（1986）も、職場環境におけるストレスナーについての過去の諸研究を振り返り、「仕事荷重（仕事の忙しさ・難しさ）」や「役割の曖昧さと役割葛藤」と並んで「人間関係（上司・部下等との関係）」が特に問題視されてきたと述べており、古くから職場での人間関係が心的負荷にも結び付いていることがうかがえる。

さらに、日本の職場における「エンゲイジメント」の低下を指摘する研究もある。「エンゲイジメント」とは、「会社に忠誠的で生産性が高く仕事に献身的な状態」（松田・石川，2011）であり、Schaufeli & Bakker（2004）は「活力、熱意、没頭によって特徴づけられる、仕事に関連したポジティブで充実した心理状態」と定義づけている。

ギャラップ社（2017）が世界139カ国1300万人のビジネスマンを対象に行なった調査によると、日本人労働者のエンゲイジメントは、全139か国中132位と最低水準であった。また、松田・石川（2012）が、Shimazu, Schaufeli, Kosugi ら（2008）が邦訳した、日本語版 Utrecht Work Engagement Scale (UWES-J) を用いて、20歳から60歳の企業に勤務する男女約1,000名を対象とした調査を行ったところ、「ワークエンゲイジメント」について、平均2.87点（0点から6点までの7件法）という非常に低い結果が示された。

すなわち、現代の日本人労働者の「エンゲイジメント」もまた低水準であるといえる。これらエンゲイジメント研究を踏まえれば、逆に、職場内外の人間関係がよく、協同性や主体性が高い職場では幸福度だけでなくエンゲイジメントもまた高くなる傾向がみられるかもしれない。

以上より、本研究では、職場内や地域との関係における協同的主体性、年収、well-being（主観的幸福感、ワークエンゲイジメント、憂うつ感）との間にどのような関係がみられるか、とりわけ、仮に低年収であっ

ても）協同的主体性が高い職場では、well-being は高くなるのではないかという仮説を検証する。むしろ高年収の職場ほど高協同の可能性も考えられるが、もし本研究で焦点化する協同的主体性が営利的側面とは別の原理に基づくならば、低年収でも高協同の職場はみられるだろう。

このような関心に近い先行研究としては、松田・石川（2012）があげられる。松田らの研究では、well-being を「従業員が心身ともに健康でポジティブに仕事に取り組んでいる状態」と定義し、ワークエンゲイジメント（情動的健康）だけでなく、抑うつ傾向（精神的健康）、身体愁訴（身体的健康）をこれに含めて調査した。松田・石川（2012）では、組織サポート、上司サポートが組織内自尊感情に影響を与え、それがさらに、ワークエンゲイジメントに正の影響を、抑うつ傾向、身体愁訴には負の影響を与えること、上司サポート（情動的サポート、情緒的サポート）と身体愁訴との関係を除いて、それらの諸変数間に相関がみられることが示されている。広い意味で、職場の良好な人間関係と well-being との関係に関心を寄せている点では、本研究は松田らの研究と重なる。そのため、本研究も松田らの研究方法を一部導入する。例えば、次の「2. 方法」で述べる通り、松田らの研究にて、片受・庄司（2006）から採用した、上司サポートに関する計15項目のうち、2項目が本研究でも採用され、また、Simazu ら（2008）のワークエンゲイジメント尺度 UWES-J と、小杉ら（2004）の憂うつ感が分析に含まれる点でも共通する。

他方で、松田・石川の調査では、階層的な会社への忠誠や営利的な側面と、比較的フラットでコミュニティ的な側面との区別が明確には行われていない。これに対し本研究では、管理主義や営利主義と区分して、既述の通り「互いに助け合いながら個々の多様性を生かし主体性を発揮する関係」を協同的主体性と位置づけ、それと well-being との関係を調査することを主眼とする。

むしろ、あくまで営利企業に勤務する社会人を調査するのであれば、階層的、営利的側面と、フラットなコミュニティ的側面の両者を完全に切り分けることは難しく、部分的に重複する点は残るだろう。そこで本研究は、松田らが、Eisenberger ら（2002）の POSS (Perceived Organizational Support

Scale) の邦訳版 (加藤, 1995) から採用した, 組織サポートに含まれる「私がかのために貢献すれば, 会社はそれを評価してくれるだろう」など, 組織への忠誠や上司・部下という階層区分のニュアンスを含むような質問や, 営利的な側面に関する質問は, 後述の通り別の変数として可能な限り区別する。

また, 松田らは職場内の人間関係に焦点を当てたが, 本研究では, 職場外の地域との連帯や社会貢献志向も協同性に含めて調査する。これは, 昨今, 営利活動だけでなく社会課題への取り組みなど, 社会や地域への貢献が一般企業にも求められるようになり, 非営利組織や社会的企業といった組織も増加している現状を考慮している。社内での互助や, 仕事外でのボランティア活動による社会貢献だけでなく, 仕事を通して地域・社会課題や自然環境への取り組みに貢献することも, well-being に寄与するのではないかと考え, これを盛り込む。

以上より, 本研究では, 社会人が経験する職場内外の協同性と, 競争や利益追求に関する変数とが盛り込まれたアンケートを作成する。そして, それらと年収, well-being (主観的幸福感, 憂うつ感, ワークエンゲイジメント) との間にどのような関係がみられるかを調査する。

2. 方法

社会人を対象に, 仕事における協同性, 年収, そして well-being (主観的幸福感, 憂うつ感, ワークエンゲイジメント) の間に相関や関連がみられるか次の質問紙により調査した。

2-1. 質問項目の作成

問題及び目的でレビューした, 利益追求や管理主義型の働き方とは異なる, 協同性や主体性を中心とした働き方に関する諸文献 (Laville, 2007; 一條・徳岡・野中, 2010; 野村, 2015; 岸上, 2016; 協同総合研究所, 2019; 香川, 2029ab; 藤澤・香川, 2020) や, 一般企業, 社会的企業, NPO 法人, 労

働者協同組合にて, 地域貢献や社会課題に取り組む社会人に行った予備的なインタビュー調査のデータ, そして, 利益追求型や管理主義型の働き方とは明確に区別はしていないものの, 仕事における協同性や主体性に関する項目が含まれていると判断された既存尺度を参照しながら「仕事の協同性」に関する質問項目 (5 件法) を作成した。項目作成の方針は下記のとおりであった。

- 1) 協同性を, 経済原理やトップダウン的な従属関係, あるいは集団規範に拘束される関係と区別するような形で項目作成した。例えば, 本研究の協同性に近い内容が含まれる, 組織サポート研究の質問項目のなかには, 「会社のため, 組織のため」といった文言が含まれるケースがみられるが, この場合, 「組織の歯車として会社の収益に貢献する」というニュアンスが含まれる。本研究では, できる限りその種の表現を除いた (後述の表 1 の第一, 第二因子の諸項目を参照)。
- 2) 他方で, 利益獲得競争や管理主義的な人間関係に関しては, 別途, 「経済的利益や成果をあげて競争に勝てなければ, いくら社会課題に取り組んだところで意味がない」など, 1) と区別した項目群を作成した (表 1 の第三因子「競争・利益獲得志向」を参照)。

先行の質問紙調査をもとに (改変も加えつつ) 下記の数項目を作成した。組織サポート (加藤, 1995) に含まれる項目「私がかのために貢献すれば, 会社はそれを評価してくれるだろう」を参考にしつつも, 組織の歯車というニュアンスが伴う「会社のため」という表現の代わりに, 仕事への主体性を互いに促し合う風土についてたずねる形で, 「職場では, お互いの仕事を前向きに評価する雰囲気がある」という 1 項目を作成した。ソーシャルサポート (片受・庄司, 2006) から, 「あなたの悩みや愚痴を聞いてくれる」, 「あなたの個人的な話を聞いてくれる」の 2 項目をもとに, 職場という場所を質問に加える形で, 「あなたの悩みや愚痴を聞いてくれる職場である」, 「あなたの個人的な話を聞いてくれる職場である」を作成した。心のゆとり感尺度 (富田, 2008) から, 「安心感があると感じる」, 「自分はこのびのびと生きていると感じ

る」の項目をふまえつつ、職場という特定の場所での心情をたずねる形で、「職場では、のびのびやれる安心感がある」という1項目を作成した。医療介護福祉の地域連携尺度（阿部・森田，2014）の「患者（利用者）に関わることで、気軽に相談できる人がいる」を参照しつつ、患者という医療業界の対象に限定しない形で、かつ地域内での相談の機会の有無や程度をたずねる内容として、「仕事を進める際、地域に気軽に相談できる機会がある」という1項目を作成した。そして、社会課題への取り組みを仕事とする協同組合の質問紙調査（日本労働者協同組合連合会，2021）の項目「仕事上で地域の人に困りごとを相談されますか」を参考にして、「日頃より、地域の中の困りごとを知ったり、触れたりする機会がある」という1項目を作成した。

最後に、AlderferのERG理論に基づいて構成された尺度（渡辺，1982）のうち、特に関係欲求（Relatedness Need, R need）に含まれる項目の内容が本研究の関心と近く、実際、そこで使用されている「職場は和気あいあいとしている」と、本研究の「楽しい職場である」は、意味的に重なる点がある。その一方で、本研究では、ERG尺度に含まれる「部下」や「上司」という階層区分や一方向的なニュアンスのある言説は使用せず、「互いに」や「他者」という相互の協同性をたずねる言葉を意識的に使用した。また、成長欲求（Growth Need, G need）に相当する項目も内容的に重なるが、渡辺（1982）ではほぼすべての項目で「私」が主語となっており、「個人」の成長を前提とした質問となっている。それに対して本研究では、「互いに〇〇をし合う」「他者と〇〇する」という表現を用いて、できる限り相互的な協同関係をたずねる項目を採用した。例えば、ERG理論の尺度の項目「私は自分の能力をいかせる仕事をしている」に対し、本研究では「職場では、自分の特徴を活かそうとしてくれる」「職場の人たちは、お互いのことに関心を向け合っている」「互いに自由にアイデアを出し合う機会がある」という項目を作成した。

これら以外の項目は既述の通り、協同的主体性に関係する、先行の質的調査、予備的なインタビュー調査、その他諸資料をもとに作成していった。

項目の内容的妥当性を高めるため4名により、項目内容のカテゴリーへの合致度、カテゴリーの項目へ

の合致度、質問項目の言語表現の適切性が検討され、問題が指摘された項目については修正又は削除を行った。

主観的幸福感（4件法）（伊藤・相良・池田・川浦，2003）については、元の尺度（主成分分析により構成）の全15項目のうち、次の憂うつ感と内容的に重複する「自分の人生は退屈だと面白くないと感じていますか」「将来のことが心配ですか」「自分の人生には意味がないと感じていますか」の3項目と、伊藤ら（2003）により、「宗教的である」等の理由で最終的に日本人にはなじみにくいとして割愛された至福感に相当する3項目を除いた全9項目を本調査では使用した。憂うつ感（5件法）は、5因子からなる心理的ストレス尺度（小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・米原，2004）のうちの「憂うつ感」因子に含まれる、「人生に希望が持てない」など全7項目を、そのまま使用した（これは松田・石川（2012）と同様の手続きであった）。ワークエンゲイジメントは、日本語版 UWES（ワークエンゲイジメント尺度）（Shimazu, Schaufeli, & Kosugi, 2008）の全17項目から「仕事は私に活力を与えてくれる」などの6項目を使用し、「非常にそう思う～全くそうは思わない」までの5件法でたずねた（Shimazuらでは「全くない～いつも感じる」までの7件法であったが、本研究は項目総数が多いことから回答者の負荷軽減のため5件法とした）。この時、ワークエンゲイジメントは、概念上は職場への忠誠心という意味を含むが、本研究では、既述の方針にて示した通り、組織の歯車的なニュアンスのある項目を避け、「仕事を通して活力が生じているか」といった、仕事をするを通してバイタリティや前向きな感情が生まれているかどうかを問うような質問項目を選定した（表4参照）。

データ収集の際は、アイブリッジ株式会社が展開するアンケートサービス「Freeasy（フリージー）」を利用した。世帯年収に関しては、対象者とその年収が紐づけられる同サービスの設定をそのまま利用し、「100万未満世帯」を下限の選択肢とし、「100～200万未満」のように100万ごとに区切り、1000万以上からは「1000～1200万未満」のように200万ごとに区切り、「2000万以上」を選択肢の上限とした（15件法）。

2-2. 収集データと分析方法

対象者は、日本に居住地を置く18歳以上の男女で、2021年12月6日～8日に調査が実施され、全250名（男性178名、女性72名、平均年齢51.28歳）のデータが収集された。

仕事の協同性に関するデータに因子分析（プロマックス回転、主因子法）を施し、仕事の協同性尺度とした。主観的幸福感（4件法）、憂うつ感（5件法）、ワークエンゲイジメント（5件法）は、元の尺度から項目や選択肢を抜粋したり減らしたりしたため、主成分分析を改めて行い、各変数を作成した。

各変数の下位尺度得点を算出し、スピアマンの順位相関係数を用いて仕事の協同性に含まれる諸変数と世帯年収との相関分析を、ピアソンの相関係数を用いて、仕事の協同性の主体性の諸変数と、主観的幸福感、ワークエンゲイジメント、憂うつ感との相関分析を行った。また、仕事の協同性に含まれる諸変数を独立変数とし、ワークエンゲイジメント、憂うつ感、幸福感を従属変数とした重回帰分析も行った。さらに、疑似相関の可能性を検討するため、性別と年齢を制御変数とした偏相関分析も行った。

最後に、本調査の対象者の平均年収が、15点中6.77点、つまり7点（600～700万未満）に近かったことをふまえ、平均年収7点以下の低・中の世帯年収者と、8点（700～800万未満）以上の高世帯年収者とで、各変数の平均値の差も検定した。以上の相関分析、t検定には、いずれもBonferroni補正を適用した。

3. 結果

3-1. 対象者の内訳

アンケートの回答者の職業割合は図1の通り、正社員が6割程度で最も多く、次いで非正規雇用社員（パート・アルバイト、契約・派遣社員）が2～3割程度を占めた。業種別では図2の通り、製造業が最

も多く、次いでサービス業が多かった。図2では度数を掲載したので下記にて割合も述べておく。すなわち、製造業22.8%、サービス業11.6%、商社・卸売り・小売業8.4%、建設業7.6%、情報通信業6.8%、医療・福祉5.2%、教育業3.6%、金融・証券・保険業3.2%、運送・輸送業2.8%、不動産業2.4%、出版・印刷業2%、電気・ガス・水道業1.2%、調査業・シンクタンク1.2%、非営利団体1.2%、農業・林業・漁業・鉱業0.8%、メディア・マスコミ・広告業0.8%であった。

年代別では、50代の34.0%が最も多く、次いで40代30.0%、60代以上23.2%と続く（図3参照）。世帯年収（図4にて度数のみ掲載）は、200万～300万未満世帯と400～500万世帯と500～600万未満世帯がそれぞれ11.5%と最も多く（200万～600万世帯の3区分の合計で45.6%）、次いで1000～1200万未満世帯が8.4%（900万～1500万未満世帯の3区分の合計で23.6%）であった。

また、「年収700万以上の高世帯収入者層：年収700万未満の低・中世帯収入者層」での職業の割合を比較すると、正社員が高世帯収入66.7%（76名/計114名）：低世帯収入51.5%（70名/計136名）、パート・アルバイトが高世帯収入9.6%（11名/計114名）：低世帯収入19.9%（27名/計136名）、自営業・自由業が高世帯収入7.9%（9名/計114名）：低世帯収入13.2%（18名/計136名）、契約・派遣含む非正規社員が高世帯収入5.7%（6名/計114名）：低世帯収入11.8%（16名/計136名）、経営者・役員が高世帯収入6.1%（7名/計114名）：低世帯収入1.5%（2名/計136名）であり、高世帯収入層ほど正社員や経営者・役員の割合が増えている傾向にあった。

以上をふまえ、留意点を述べておく。本研究では、あくまで本人収入ではなく、世帯年収と諸変数の関係を見ることから、共働きの場合は配偶者の収入も含まれる。よって、ある回答者が高年収世帯に振り分けられる場合であってもそれは配偶者の年収によるもので、回答者本人の年収は高くはない可能性がある。しかし他方で、上記で示した、本研究の回答者の職業割合をふまれば、低世帯年収の社会人ほど、パート・アルバイト、非正規社員の割合が増え、高世帯年収の社会人ほど、正社員や経営者・役員の割合が増えているこ

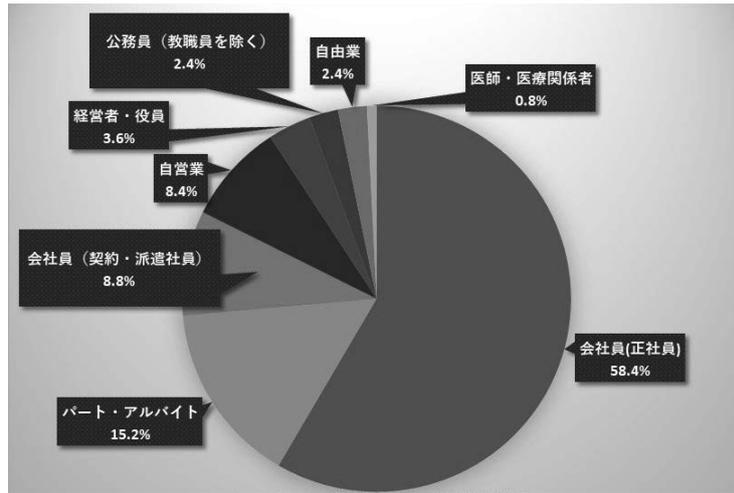


図1 調査対象者の職業割合

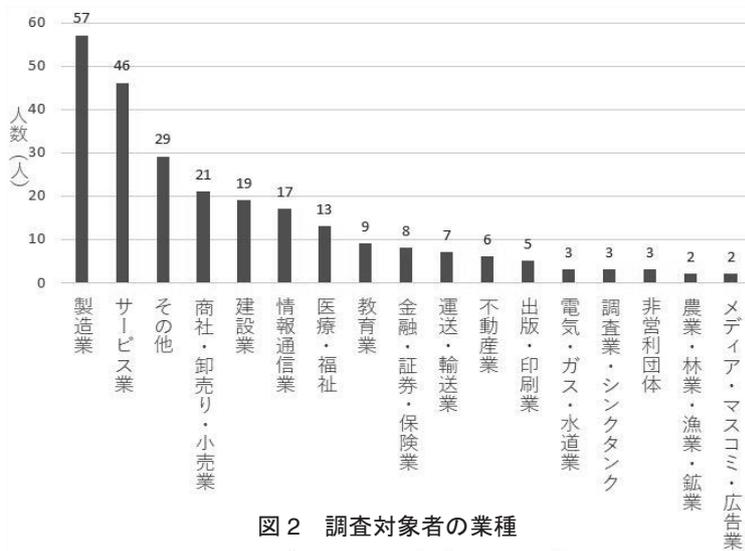


図2 調査対象者の業種

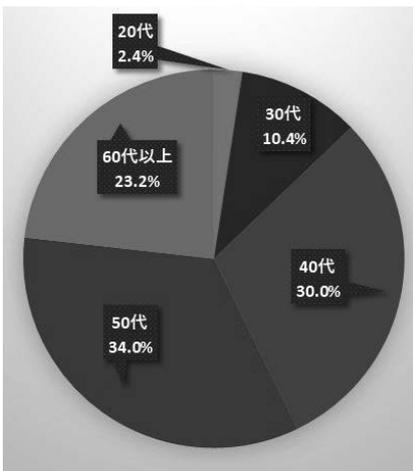


図3 調査対象者の年代割合

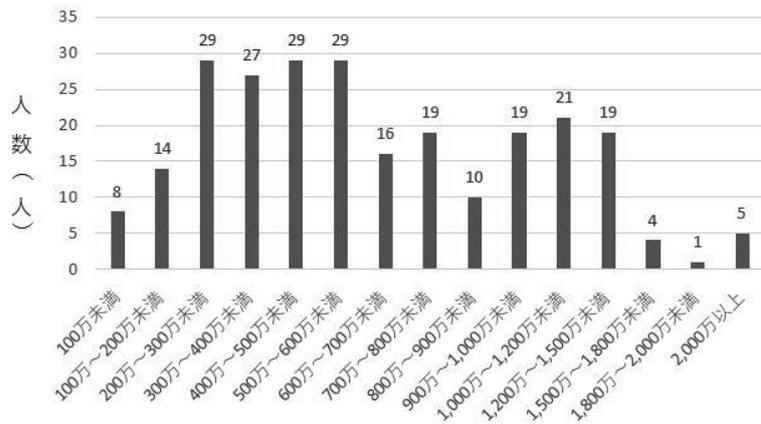


図4 調査対象者の世帯収入

と、低年収世帯ほど配偶者年収も本人年収も低くなる
ことが推測されることから、低世帯年収であるほど本人
年収を反映しやすいものと考えられる。また、先行
研究との比較の意味で言えば、先の赤川（2019）や
Kahneman & Deaton(2010)らの調査においても

世帯収入と幸福度との関係を調査していることから、
本研究で世帯年収状況と職場の協同的主体性の関係を見
る一定の意義があろう。以降は、そのような括弧付きの
前提で述べられた結果であることに留意されたい。

3-2. 「仕事の協同性」に関する因子 分析結果

因子分析結果は表1の通りである（主因子法、プロマックス回転、負荷量.40以上を採用）。全分散を説明する割合は51.29%であった。第一因子は、「職場では、のびのびやれる安心感がある」「年齢や立場が違っていても、対等に物事について話し合える職場である」「互いに自由にアイデアを出し合う機会があ

る」「一人一人の多様性や特徴を生かした、職場づくりを行っている」など、職場内での自由で対等な関係や、心情面のケアを伴う前向きな協力関係をたずねる22項目の負荷量が高かったため、「職場内協同的主体志向」と命名した。

第二因子は、「地域の特徴がどう生かせるかを考えながら仕事を進めている」「自分（たち）の仕事が、地域づくりに役立っているという実感がある」「自分たちの仕事は、人と自然との共生を図っている」など、

表1 職場の協同的主体性に関する因数分析結果
(主因子法・プロマックス回転後パターン行列)

| | 因子 | | | M | SD |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| F1: 職場内協同的主体志向 (α=.959) | | | | | |
| 職場では、のびのびやれる安心感がある | .963 | -.174 | -.124 | 2.86 | 1.002 |
| 職場では、困ったことがあれば相談しあえる雰囲気がある | .890 | -.192 | .036 | 2.82 | .932 |
| 年齢や立場が違っていても、対等に物事について話し合える職場である | .858 | -.063 | -.023 | 2.90 | .962 |
| 職場では、お互いの仕事を前向きに評価する雰囲気がある | .838 | .018 | -.007 | 2.94 | .890 |
| 職場では、問題に直面した時、話し合って解決策を協同で考える機会がある | .800 | -.073 | .096 | 2.83 | .877 |
| 職場では、失敗に対して理解してもらえる安心感がある | .762 | -.035 | -.081 | 2.94 | .917 |
| あなたの悩みや愚痴を聞いてくれる職場である | .761 | .096 | -.089 | 3.08 | .968 |
| やりたいことにじっくり取り組める | .715 | .030 | .023 | 2.89 | .920 |
| あなたの個人的な話を聞いてくれる職場である | .701 | .087 | -.012 | 3.05 | .964 |
| 楽しい職場である | .692 | .113 | -.065 | 2.96 | 1.073 |
| 互いに相手の良さや特徴を活かそうとする職場である | .672 | .106 | .019 | 2.95 | .915 |
| 職場で新しいことに取り組むとき、互いに協力し合える雰囲気がある | .662 | .036 | .041 | 2.78 | .952 |
| 自分のペースに合わせて無理なく働ける | .660 | -.228 | -.167 | 2.62 | 1.000 |
| 職場では、みんなが自分の欠点を補ってくれる | .623 | .147 | .035 | 2.99 | .925 |
| 職場では、自分の特徴を活かそうとしてくれる | .614 | .093 | .101 | 2.88 | .926 |
| 職場の人たちは、お互いのことに関心を向け合っている | .599 | .204 | -.008 | 3.05 | .860 |
| 互いに自由にアイデアを出し合う機会がある | .558 | .164 | .201 | 2.93 | .941 |
| 周囲と対話や相談をしながら、仕事をしている | .549 | .103 | .036 | 2.71 | .926 |
| 一人一人の多様性や特徴を生かした、職場づくりを行っている | .544 | .289 | -.026 | 3.020 | .9546 |
| 自分がやりがいを感じる仕事を選ぶことができる | .452 | .315 | -.030 | 3.05 | .981 |
| 他者と協力すれば、仕事を新たにつくり出すことができる | .452 | .294 | .075 | 2.82 | .897 |
| 周囲の協力があれば、ほとんどの人ははたらく場所を確保できるはずである | .409 | .142 | .107 | 2.78 | .849 |
| F2: 地域連帯・社会貢献志向 (α=.936) | | | | | |
| 地域の特徴がどう生かせるかを考えながら仕事を進めている | -.173 | .890 | .026 | 3.28 | 1.000 |
| 地域の人や資源を生かして、仕事を生み出す取り組みを行っている | -.084 | .867 | -.074 | 3.40 | .923 |
| 日頃より、地域の中の困りごとを知ったり、触れたりする機会がある | -.209 | .809 | -.109 | 3.27 | .946 |
| 自分（たち）の仕事が、地域づくりに役立っているという実感がある | -.117 | .799 | .066 | 3.15 | 1.082 |
| 地域の人たちと連携しながら仕事を進めている | -.020 | .768 | -.054 | 3.32 | 1.023 |
| 持続可能な社会づくりを優先して、仕事に取り組んでいる | .058 | .721 | .019 | 3.17 | .913 |
| 地域の人たちに関わることに、やりがいを感じる | -.017 | .711 | .055 | 3.22 | .996 |
| 自分たちの仕事は、人と自然との共生を図っている | .129 | .654 | -.109 | 3.28 | 1.012 |
| 自分たちの仕事は、社会課題を解決ないし改善することであるという実感がある | .122 | .640 | .034 | 3.15 | .910 |
| 仕事を進める際、地域に気軽に相談できる機会がある | .132 | .626 | -.085 | 3.35 | 1.047 |
| 自分だけでなく、職場全体に社会課題の解決を目指す雰囲気がある | .270 | .575 | -.077 | 3.16 | .973 |
| 自分の職場では、経済的利益よりも、社会課題への取り組みを優先的に考えている | .178 | .517 | -.019 | 3.24 | .935 |
| 失業したり、仕事に就けなくとも、人と協力すれば仕事を生み出すことができる | .112 | .508 | .008 | 3.02 | .873 |
| 利用者や顧客以外に、職場外の多様な人たちと触れ合う機会がある | .196 | .490 | .008 | 3.15 | .985 |
| 世の中にないならば、自分たちで仕事をつくり出すことができる | .212 | .463 | .066 | 3.02 | .929 |
| F3: 競争・利益獲得志向 (α=.770) | | | | | |
| 仕事とは競争の連続である | -.286 | .106 | .645 | 2.82 | .943 |
| 仕事に役立つ技術やスキルを身に付けていかなければ、社会では生き残っていけない | -.002 | -.033 | .591 | 2.56 | .868 |
| 経済的利益や成果をあげて競争に勝てなければ、いくら社会課題に取り組んだところで意味がない | -.029 | -.052 | .518 | 2.84 | .888 |
| 仕事は、スピード感が重要である | .196 | -.130 | .518 | 2.46 | .792 |
| 社会や仕事の中で最も重要なことは、右肩上がりの経済成長が続くことである | .086 | -.052 | .514 | 2.74 | .828 |
| いくら助け合いのある職場でも、それが収益の増加につながらなければ意味がない | .097 | -.117 | .496 | 2.80 | .818 |
| 他の人より少しでも優れた成果を出すことが、人生の中で重要である | .013 | .237 | .489 | 2.87 | .911 |
| 生きていく上で最も重要なのは、個人の能力や技能である | .207 | .000 | .467 | 2.71 | .806 |
| どちらかといえばトップダウンで物事が決まる職場である | -.174 | -.087 | .416 | 2.67 | .908 |
| 困ったときに、地域や公的機関に頼ることはできない | -.153 | -.027 | .410 | 2.86 | .921 |
| 因子相関 | | | | | |
| F1 | 1 | 0.677 | 0.239 | | |
| F2 | 0.677 | 1 | 0.187 | | |
| F3 | 0.239 | 0.187 | 1 | | |

表 2 主観的幸福感の主成分分析結果

| | M | SD | 第一主成分 | 第二主成分 |
|--|-------|-------|--------|--------|
| ものごとが思ったように進まない場合でも、あなたはその状況に適切に対処できると思いますか | 1.816 | 0.754 | 0.590 | 0.559 |
| ここ数年でやってきたことを全体的に見て、あなたはどの程度幸せを感じていますか | 2.396 | 0.733 | 0.765 | -0.390 |
| 過去と比較して、現在の生活は(幸せ) | 2.376 | 0.823 | 0.707 | -0.465 |
| 期待通りの生活水準や社会的地位を手に入れたと思いますか | 2.528 | 0.879 | 0.585 | -0.265 |
| あなたは人生が面白いと思いますか | 2.420 | 0.819 | 0.728 | -0.210 |
| 危機的な状況(人生を狂わせるようなこと)に出会ったとき、自分が勇気を持ってそれに立ち向かって解決していけるという自信がありますか | 2.468 | 0.787 | 0.694 | 0.421 |
| これまでの程度成功したり出世したと感じていますか | 2.796 | 0.842 | 0.734 | -0.088 |
| 今の調子でやれば、これから起こることにでも対応できる自信はありますか | 2.388 | 0.759 | 0.744 | 0.371 |
| 自分がやろうとしたことはやりとげていますか | 2.120 | 0.772 | 0.634 | 0.159 |
| 寄与率 (%) | | | 47.578 | 12.70 |
| 累積寄与率 (%) | | | 47.578 | 60.281 |

表 3 憂うつ感の主成分分析結果

| | M | SD | 主成分 |
|-------------------|-------|-------|--------|
| 自信が持てなくなってきた | 3.092 | 1.170 | 0.896 |
| 孤独を感じる事が多い | 3.120 | 1.216 | 0.796 |
| 今までの生き方は間違っていたと思う | 3.224 | 1.100 | 0.786 |
| 人生に希望が持てない | 3.072 | 1.236 | 0.894 |
| 憂鬱な気分である | 3.252 | 1.164 | 0.887 |
| 元気が出ない | 3.120 | 1.173 | 0.903 |
| いつも気が滅入っている | 3.332 | 1.143 | 0.888 |
| 寄与率 (%) | | | 74.934 |

表 4 ワークエンゲイジメントの主成分分析結果

| | M | SD | 主成分 |
|--------------------------|-------|-------|--------|
| 仕事をしていると、つい夢中になってしまう | 2.972 | 1.008 | 0.858 |
| ことがうまく運んでいないときでも、辛抱強く仕事を | 2.536 | 0.846 | 0.468 |
| 仕事をする | 3.028 | 1.043 | 0.781 |
| 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる | 2.988 | 1.074 | 0.865 |
| 仕事は、私に活力を与えてくれる | 2.864 | 0.960 | 0.790 |
| 自分の仕事に誇りを感じる | 3.116 | 0.997 | 0.869 |
| 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる | | | |
| 寄与率 (%) | | | 61.584 |

表 5 協同的主体性と幸福感・憂うつ感・WEとの相関分析(スピアマンの相関係数)

| | WE | 憂うつ感 | 主観的幸福感 | 職場内協同的主体志向 | 地域連帯・社会貢献志向 | 競争・利益獲得志向 |
|---|---------|---------|--------|------------|-------------|-----------|
| WE | 1 | | | | | |
| 憂うつ感 | -.472** | 1 | | | | |
| 主観的幸福感 | .641** | -.606** | 1 | | | |
| 職場内協同的主体志向 | .762** | -.543** | .643** | 1 | | |
| 地域連帯・社会貢献志向 | .701** | -.291** | .535** | .737** | 1 | |
| 競争・利益獲得志向 | .265** | .123 | .084 | .179 | .113 | 1 |
| ** p<.01 (両側) * p<.05 (両側) いずれもBonferroni補正 | | | | | | |

表 6 協同的主体性と幸福感・憂うつ感・WEとの偏相関分析(年齢と性別を制御変数)

| | WE | 憂うつ感 | 主観的幸福感 | 職場内協同的主体志向 | 地域連帯・社会貢献志向 | 競争・利益獲得志向 |
|---|---------|---------|--------|------------|-------------|-----------|
| WE | 1 | | | | | |
| 憂うつ感 | -.457** | 1 | | | | |
| 主観的幸福感 | .642** | -.596** | 1 | | | |
| 職場内協同的主体志向 | .762** | -.543** | .653** | 1 | | |
| 地域連帯・社会貢献志向 | .700** | -.284** | .539** | .735** | 1 | |
| 競争・利益獲得志向 | .262** | .123 | .103 | .170 | .105 | 1 |
| ** p<.01 (両側) * p<.05 (両側) いずれもBonferroni補正 | | | | | | |

表 7 世帯年収とその他の変数との相関分析(スピアマンの順位相関係数)

| | WE | 憂うつ感 | 主観的幸福感 | 職場内協同的主体志向 | 地域連帯・社会貢献志向 | 競争・利益獲得志向 |
|---|---------|--------|---------|------------|-------------|-----------|
| 世帯年収 | -.249** | .237** | -.309** | -.269** | -.177* | -.165 |
| ** p<.01 (両側) * p<.05 (両側) いずれもBonferroni補正 | | | | | | |

表 8 世帯年収とその他の変数との偏相関分析(年齢と性別を制御変数)

| | WE | 憂うつ感 | 主観的幸福感 | 職場内協同的主体志向 | 地域連帯・社会貢献志向 | 競争・利益獲得志向 |
|---|---------|--------|---------|------------|-------------|-----------|
| 世帯年収 | -.256** | .238** | -.360** | -.279** | -.209** | -.168* |
| ** p<.01 (両側) * p<.05 (両側) いずれもBonferroni補正 | | | | | | |

地域や社会との連帯やそれらへの貢献の度合いをたずねる 15 項目の負荷量が高かったため、「地域連帯・社会貢献志向」と命名した。

第三因子は、「仕事とは競争の連続である」「経済的利益や成果をあげて競争に勝てなければ、いくら社会課題に取り組んだところで意味がない」「他の人より少しでも優れた成果を出すことが、人生の中で重要である」など、仕事での利益追求や競争意識をたずねる 10 項目の負荷量が高かったため、「競争・利益獲得志向」と命名した。

貢献志向、競争・利益獲得志向)の相関分析の結果は表 5 の通りであった。また、世帯年収と、憂うつ感、主観的幸福感(第一主成分を一変数として採用)、並びに仕事の協同性に関する 3 変数との相関分析の結果は表 7 の通りであった。

表 5 より、主観的幸福感と、仕事の協同的主体性に含まれる 2 変数(職場内協同志向、地域連帯・社会貢献志向)との間に 0.54 ~ 0.64 程度の正の相関がみられた。ワークエンゲイジメント(WE)と、職場内協同志向、地域連帯・社会貢献志向の 2 変数とではいずれも 0.7 程度の強い正の相関がみられた。憂うつ感とでは、職場内協同志向は -0.54 程度の負の相関が、地域連帯・社会貢献志向とでは -0.29 程度のやや弱い負の相関がみられた。以上より、仕事の協同性が高いほど、主観的幸福感やワークエンゲイジメントが高くなり、憂うつ感が低くなる傾向があることがわかる。

また、競争・利益獲得志向に関しては、幸福感や憂うつ感と有意な相関はみられず、ワークエンゲイジ

3-3. 各変数の相関分析, 重回帰分析, t 検定

次に、主観的幸福感、憂うつ感、ワークエンゲイジメント(WE)の主成分分析結果を表 2 ~ 4 に示す。

ワークエンゲイジメント、憂うつ感、主観的幸福感(第一主成分を一変数として採用)と、仕事の協同性に関する 3 変数(職場内協同志向、地域連帯・社会

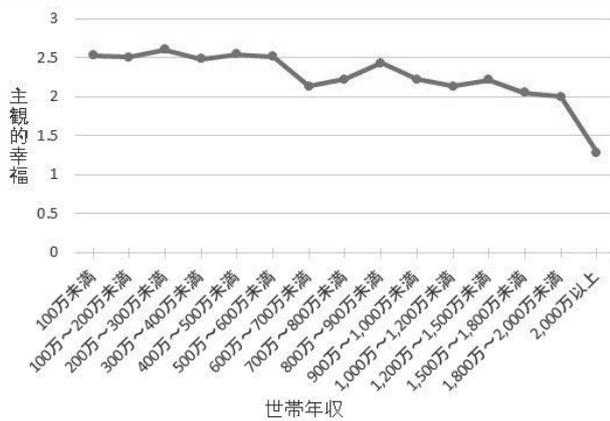


図5 世帯年収ごとの主観的幸福感の平均値

メントとは0.27程度のやや弱い正の相関がみられた。以上から、競争・利益志向と、仕事を通じた活力とは一定程度の関係はみられるものの、幸福感や憂うつ感とはほとんど関係がないことがうかがえる。

なお、性別と年齢を制御変数とした偏相関分析を行ったところ、結果に大きな違いは見られなかった(表6参照)。

世帯年収とその他の諸変数との関係を見ると、表7より、ワークエンゲイジメント(WE)、主観的幸福感との間で-0.25～0.31程度のやや弱い負の相関がみられ、憂うつ感とは、0.24程度のやや弱い正の相関がみられた。以上から、世帯年収の高い社会人ほど、幸福感やワークエンゲイジメントが下がり、憂うつ感が高くなっていく傾向が若干みられる。参考までに世帯年収と主観的幸福感の関係を示すグラフを図5に示した。

また、職場内協同的主体志向と、年収との間には、-0.27程度のやや弱い負の相関が、地域連帯との間には-0.18程度の非常に弱い負の相関がみられた。以上から、弱い相関ではあるものの、年収の高い職場ほど、職場内外の協同的主体性が低くなる傾向がうかがえる。

なお、こちらも年齢と性別を制御変数とする偏相関分析も行った結果、スピアマンの相関分析結果に比べて、年収と地域連帯との負の相関が-0.18から-0.21へと若干強まり、1%というより厳しい水準でも有意となり、主観的幸福感との間でも-0.31から-0.36と若干負の相関が強まり、競争・利益獲得志向は-0.17とあまり変わらないものの5%水準で有意となるという違いがみられた(表8)。しかし、有意

表9 世帯年収700万未満とそれ以上とのt検定結果

| | 700万以上(n=114) | | 700万未満(n=136) | | t値 | |
|-------------|---------------|------|---------------|------|-------|----|
| | M | SD | M | SD | | |
| WE | 2.75 | 0.83 | 3.05 | 0.70 | -3.11 | * |
| 憂うつ感 | 3.44 | 1.04 | 2.95 | 0.94 | 3.86 | ** |
| 主観的幸福感※ | 2.17 | 0.50 | 2.54 | 0.53 | -5.67 | ** |
| 職場内協同志向 | 2.73 | 0.71 | 3.06 | 0.61 | -3.94 | ** |
| 地域連帯・社会貢献志向 | 3.07 | 0.80 | 3.33 | 0.59 | -3.01 | * |
| 競争・利益獲得志向 | 2.65 | 0.53 | 2.80 | 0.45 | -2.46 | |

※幸福感のみ4件法(他5件法)
** p<.01 (両側) * p<.05 (両側) いずれもボンフェローニ補正

か否かは変わるものの、相関係数の差は小さいことから、大きな違いではないと考えられる。

さらに、協同的主体性がwell-beingに何らかの影響を及ぼすと仮定して、仕事の協同的主体性の3変数を独立変数とし、ワークエンゲイジメント、憂うつ感、幸福感を従属変数とした重回帰分析も行った。その結果、ワークエンゲイジメントに対してはいずれも有意な正の関連($\beta = .508$ (職場内協同志向), $\beta = .311$ (地域連帯・社会貢献志向), $\beta = .139$ (競争・利益獲得志向)), $R^2 = .641$)がみられ、幸福感に対しては、職場内協同性との正の関連($\beta = .552$, $R^2 = .423$)が示された(いずれも1%水準)。なお、憂うつ感に対しては職場内協同志向が有意な負の関連性を示す一方で($\beta = -.768$, $R^2 = .373$), 地域連帯・社会貢献志向($\beta = .250$), 競争・利益獲得志向($\beta = .232$)からは正の関連がみられた。

最後に、平均年収7点(年収600～700万円未満)以下の低・中年収者と、8点(700～800万未満)以上の高年収者とで、各変数の平均値の差を検定した結果(Bonferroni補正を適用)、5%水準では、競争・利益獲得志向以外の全ての変数間に有意差がみられた(表9参照)。

4. 考察

以上から、高収入者の職場ほど職場内外での協同的主体性が低くなるのに従って、幸福感が低くなり、憂うつ感が高くなる傾向がうかがえる。逆に低収入の職場ほど職場内や地域での協同的主体性が高くなるのに従い、幸福感も高くなり、憂うつ感が低くなる傾向がうかがえる。

この結果は、年収より、自由で創造的で互助的な協

同性が人間の精神的健康の維持において重要で、低・中世帯収入の方が職場でより協同・連帯しながら主体性を発揮しやすい環境を構築している可能性を示唆している。ただし、ワークエンゲイジメントに関しては、競争・利益獲得志向と弱い正の相関がみられてもいた。このことは、仕事のやる気や活性化には、競争感が少なからず関与することを示唆している。

調査方法によって、項目や対象者の文脈（職場なのか否かなど）が異なるため、単純比較はできないものの、人との連帯やサポートが高いほど幸福度が高くなるという結果は概ね、先行研究を支持するものといえる（例えば、赤川、2019）。また、既述の通り、項目は違えども、組織サポートや上司サポートとワークエンゲイジメントとが正の相関関係にある一方で、憂うつ感や身体愁訴といったストレスとは負の相関がみられることを示した、松田・石川（2012）の結果の方向性とも重なる。これらに加えて本研究では、組織サポートや上司サポートのような社内関係だけでなく、地域との連帯や、社会貢献、自然との共生といった地域連帯・社会貢献志向も、ワークエンゲイジメントに正の関連があることが示された。

他方で、職場環境に関して直接たずねるデータではなく、また質問項目も異なるためこれも単純比較はできないものの、所得階層が高い人ほど、近所づきあいやボランティア等の参加率や一般信頼が高くなるという社会関係資本の研究結果（稲葉、2011）と比べれば、本調査は、高収入の職場の社会人ほど、むしろ職場内や地域で協同しながら主体性を発揮する機会から離れていることを示唆する。また、本研究より規模の大きな調査であることや同じく項目も異なるが、世帯収入から幸福度への有意な影響を示した先の赤川の川崎市民を対象とした調査、社会人 1000 人を対象に幸福度が年収に比例することを示した調査（山田、2012）、米国居住者を対象に世帯収入 75000 ドルを境に幸福度が頭打ちになることを示した Kahneman & Deaton(2010) の調査とは、本調査の結果は、逆の傾向を示しているともいえる。つまり、本調査では、低年収ほど幸福度がより高く、高収入になるほど幸福度が下がるという結果が示された。

先行研究から予想される内容とはやや異なる結果となった理由を考察すると、第一に、収入が高い職場や役職ほど、仕事において他者に頼らず（ないし、頼る

ことができず）孤独になる傾向が強くなっており、その結果、かえって幸福度が落ちている可能性が考えられる。既述の通り、本研究において、高収入者層：低・中収入者層（年収 700 万以上：年収 700 万未満）の職業の割合は、正社員が 66.7% (76 名 / 計 114 名) : 51.5% (70 名 / 計 136 名)、パート・アルバイトが 9.6% (11/114) : 19.9% (27/136)、自営業・自由業が 7.9% (9/114) : 13.2% (18/136)、契約・派遣含む非正規社員が 5.7% (6/114) : 11.8% (16/136)、経営者・役員が 6.1% (7/114) : 1.5% (2/136) であった。年収 2000 万以上の 5 名のうち 3 名が経営者・役員で、高収入になるほど経営者・役員の割合がわずかながら増えており、正社員においてもおそらく管理職的な上の地位に立つ人の割合が増えていることが推測される。高収入者ほど幸福度が下がり、協同性が下がる傾向にあること——データ数は 5 名と少ないものの、本研究では、2000 万以上の社会人の主観的幸福度の平均点が約 1.29 と非常に低く、職場内協同志向も平均 1.92 と低かった——をふまえれば、組織階層の上位にいて指示を出す側に回ったり、責任を抱えたり、立場による価値観や視点の相違などを部下や周囲と共有する機会が少なかったりすることなどが、孤独さにつながっている可能性が考えられる。もしそうなら、多様性をいかす互助的で対話的な職場づくりは、組織の上に立つ立場の人間にとっても精神健康面でのメリットがあることが示唆される。

ただし、「高年収であることが幸福度を下げる」、「高年収であることが低協同につながる」などのステレオタイプ的な見方に陥らないよう注意も必要だろう。本結果はあくまで、今回の調査データにおいてはそのような傾向がみられたということであり、高収入かつ高協同の職場もありえることはむろん否定できない。他方で、数値的な収益や成果の追求と協同的主体性との間で矛盾や葛藤が生まれる可能性——高収益と（本研究で言う）高協同とが両立しない、あるいは両立が難しい可能性——も考える必要がある。今後、さらなる量的調査や現場の質的調査、そして両者の原理的な異同についての理論研究を継続し、より深く検討していく必要があるだろう。

また、本調査結果はコロナ禍でリモートワークの進む 2021 年に実施したデータに基づいたものであることも考慮する必要がある。全国 1 万 2001 人を対

象とした Fidelity による 2020 年の調査 (Fidelity, 2020) では、世帯年収 1000 万円以上の対象者の約 3 割以上が、週 1 ~ 2 回、あるいはほぼ毎日自宅勤務をしており、年収があがるほど、在宅勤務の割合が増えていることが示されている。本研究では、どの程度の対象者が在宅勤務を行っているかに関するデータ収集は行っていないが、もし本研究の対象者においても、Fidelity の調査結果と同様に高年収世帯ほど在宅勤務の割合が増えているのであれば、高年収の職場に勤務する社会人ほど直接対面でのやり取りの機会が減ったことで、協同性がより低くなり、幸福度が下がっている可能性が、第二の理由として考えられる。したがって、今後、リモートワークと協同性の主体性の関係についても調査・検討する必要がある。

いずれにしても、本調査の結果からは、単に収入が幸福度の直接の原因となるとは限らず、むしろ、個々の多様性を生かし合ったり、対話的にのびのび仕事を進めたり、地域と連帯し社会貢献に取り組むような関係性 (協同性) の方が、幸福度や抑うつ防止とより関係が深い可能性を示唆している。

ただし、本研究では、本人収入ではなく世帯年収と諸変数の関係をみており、配偶者の収入も加わっているケースが含まれるため、実際は年収と諸変数の関係はより複雑な可能性がある。他方で、既述の通り、先の Kahneman & Deaton (2010) や赤川 (2019) 等の調査でも世帯収入と幸福度との関係を調査していること、また低年収世帯ほど、配偶者の年収も同様に低いことが予想されるため、本調査の考察が広く該当する可能性もむしろある。今後、世帯年収だけでなく本人年収も含めた調査が必要だろう。

なお、本研究の重回帰分析結果では、地域連帯・社会貢献志向と、憂うつ感とに正の関連がみられた。この理由として、地域連帯・社会貢献志向と職場内協同性の主体性志向とで強い正の相関があること、また職場内協同性の主体志向を除いた重回帰分析を行うと、地域連帯・社会貢献志向と憂うつ感とに負の関連が示されることから、職場内に加え職場外でも協同することがかえって心理的負荷を与える可能性が考えられる。

競争・利益獲得志向については、職場内協同性の主体

志向やワークエンゲイジメントと弱い正の相関や関連がみられたが、これは競争性の高い職場は職場内の協力関係やエンゲイジメントの活性化に多少つながっている可能性がある一方で、主観的幸福感や地域連帯とは乖離していることを示している。

ただし、例えば、職場の人たちの幸福度の高さが逆に、協同性の主体性を促す関係形成につながる可能性も否定できないことや、関係論的に考えるならば (例えば、香川, 2019ab)、協同性の主体性を要因とみなし well-being を結果とみなす因果論的な見方そのものが限界も抱えるため、因果関係の想定まで行うことについては留意が必要である。

以上を総括すると、いくら年収が高くとも、協同性の低い職場関係は、長い目でみれば人々の精神的健康を阻害する職場環境といえるかもしれない。その一方で、仮に年収が低くとも、自由で互助的で個々の心情面や個性に寄り添う職場環境の方が、幸福や精神的健康にとってよさそうである。また、本研究では調査していないものの、リモートワークは通勤時間を削減して利便性を高める一方で、対面による協同機会の減退によって幸福度が下がってしまう可能性が考えられるため、職場がもしリモートワーク中心であるなら、例えば、仕事外で地域活動や趣味などを通して直接人と協同して主体性を発揮する機会をつくったり、職場内のコミュニティ形成の工夫が必要だろう。

最後に、本研究では一般的な社会人を対象に調査を行ったが、本研究と同様の諸変数や諸項目を用いて、実践モデルとした労働者協同組合の従業者や、MBB 等を意識的に導入している職場に焦点を当てた調査を行い、比較することも必要だろう。

付記

本研究にご協力、ご助言下さった協同総合研究所の伊藤剛様、相良孝雄様、青山学院大学の寺尾敦教授、清成透子教授に感謝申し上げます。

なお、本論文は、2021 年度に青山学院大学社会情報学部提出された卒業論文 (著者: 石塚祐也・鎌倉大樹・杉村謙) をもとに、再分析を施すなど大幅な改訂を行い作成された。

引用文献

- [1] 阿部泰之・森田達也 (2014). 医療介護福祉の地域連携尺度」の開発. *Palliative Care Research*, 9 (1), 114-120.
- [2] 赤川学 (2019). ソーシャル・キャピタルと健康・幸福度の因果推論：ソーシャル・キャピタルは健康と幸福度を高めるといえるか. 東京大学文学部社会学研究室ワーキングペーパー, S-9.
- [3] 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2017-02-14). 調査シリーズ No.164 若年者の離職理由と離職後のキャリア形成：若年者の能力開発と職場への定着に関する調査. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/164.html>, (参照 2022-12-09).
- [4] Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human Lot ? Some empirical evidence, in P. A. David & M. W. Reder (Eds.). *Nations and households in economic growth : Essays in honor of Moses Abramowitz*. New York: Academic Press, 89-125.
- [5] Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., et al. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- [6] Engeström, Y. (2009). Wildfire activities: New patterns of mobility and learning. *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 1 (2), 1-18.
- [7] 藤澤理恵・香川秀太. (2020). 仕事とボランティアを越境するプロボノの学び：贈与と交歓を志向する情動的ジョブ・クラフティング. *経営行動科学*, 32 (1), 29-46.
- [8] Fidelity. (2020). 新たな資産形成の流れ：2000 万円問題の鋼材とコロナ禍の影響. https://s3-ap-southeast-1.amazonaws.com/apacwpmultisiteprod-live-b260db6793404af7821690776d2b-cf88807/PDFs/WI/report_20201117.pdf (参照 2022-12-09)
- [9] Gallup. (2017). State of the global workplace. Retrieved December 18, 2021, from https://fundacionprolongar.org/wp-content/uploads/2019/07/State-of-the-Global-Workplace_Gallup-Report.pdf
- [10] 広井良典 (2016). ケアの倫理と公共政策. *社会保障研究*, 1 (1), 22-37.
- [11] 伊藤正憲 (2013). 幸福のパラドックスについてのノート. *現代社会研究*, 16, 119-130.
- [12] 伊藤裕子・相良順子・池田政子・川浦康至 (2003). 主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性の検討. *心理学研究*, 74 (3), 276-281.
- [13] 稲葉陽二 (2011) ソーシャルキャピタル入門：孤立から絆へ. 中公新書.
- [14] 一般社団法人協同総合研究所 (2019). 協同ではたらくガイドブック：入門編. 一般社団法人協同総合研究所.
- [15] 一條和生・徳岡晃一郎・野中郁次郎 (2010). MBB：「思い」のマネジメント：知識創造経営の実践フレームワーク. 東洋経済新報社.
- [16] 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ (2019-07-18). 職場におけるソーシャル・サポート実態調査：職場でのサポートに影響を及ぼすのは何か. https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000771/?theme=workplace, (参照 2022-12-09).
- [17] 香川秀太 (2019a). 「未来の社会構造」とアソシエーション, マルチチュード, 活動理論：贈与から創造的交歓へ. *実験社会心理学研究*, 58 (2), 171-187.
- [18] 香川秀太 (2019b). 所有、贈与、創造的交歓：関係論の解散へ, 香川秀太・有元典文・茂呂雄二 (編著), *パフォーマンス心理学入門：共生と発達のアート* (pp.57-76). 新曜社.
- [19] Kahneman, K., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Psychological and Cognitive Sciences*, 107(38), 16486-16493.
- [20] 柄谷行人 (2006). 世界共和国へ：資本＝ネーション＝国家を超えて. 岩波新書.
- [21] 片受靖・庄司一子 (2006). サポート場面の認知とソーシャルサポート及び精神的健康との関連. *産業カウンセリング*

研究 8, 25-35.

- [22] 加藤尚子 (1995). 組織サポート尺度の分析. 産業・組織心理学会第 11 回大会発表論文集, pp. 77-79.
- [23] 岸上伸啓 (2016). 贈与論再考: 人間はなぜ他者に与えるのか. 臨川書店.
- [24] 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I): ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂. 産業ストレス研究, 11 (3), 175-185.
- [25] 草津市草津未来研究所 (2012). 幸福度研究に関する調査研究報告書: 総合計画への幸福度指標導入について.
- [26] Laville, J. L. (2007). *L' économie solidaire; Une perspective internationale*. Hachette Littératures. (ラヴィル, J. L. / 北島健一・鈴木岳・中野佳裕 (訳) (2012). 連帯経済: その国際的射程. 生活書院.)
- [27] 松田与理子・石川利江 (2012). 組織内自尊感情と従業員 Well-being との関連. ストレス科学研究, 27, 40-48.
- [28] 松田与理子・石川利江 (2011). 組織コミュニケーションおよび組織と従業員の社会的交換関係が組織しにシニジズムにもたらす影響. 心理学研究, 2, 55-65.
- [29] 日本労働者協同組合連合会センター事業団「くらしのアンケート」評価検討委員会 (2021). 協同の発見, 342 号
- [30] 新見陽子 (2015). 一人当たり GDP vs. 幸福度: 人々の生活の質をどう把握するべきか?. 東アジアへの視点, 26 (2), 1-12.
- [31] 野村恭彦 (2015). イノベーション・ファシリテーター: 3 カ月で社会を変えるための思想と実践. プレジデント社
- [32] 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, 293-315.
- [33] Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., et al (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- [34] 富田真弓 (2008). 心のゆとり感尺度の作成の試み. 九州大学心理学研究, 9, 223-233.
- [35] 筒井義郎 (2010). 幸福研究の課題. 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎 (編著), 日本の幸福度: 格差・労働・家族 (pp.263-279). 日本評論社.
- [36] 渡辺直登 (1982). 職場における精神健康に関する一研究: ERG 理論を枠組みとして. 名古屋大学教育学部紀要, 教育心理学科, 29, 263-277.
- [37] 渡辺直登 (1986). 組織ストレスの構造と従業員のメンタル・ヘルス: 職場の人間関係の果たす役割について. 経営行動科学, 1 (2), 69-78.
- [38] 山田昌弘 (2012). 「お金=幸福」という方程式は成り立つか: 年収別幸せ実感調査. PRESIDENT, 2012 年 5 月 14 日号.