

コロナ禍での仕事のデザイン、ワークとライフ

オフィスウィルキャリア 志水 友子



POINT

- ・ジョブ・クラフティングにより自分の仕事を創造・設計
- ・「ワーク・ライフ・シナジー」で、仕事と家庭の相乗効果を実現

ジョブ・クラフティング

1. ジョブ・クラフティングとは

「ジョブ・クラフティング(Job Crafting)」とは、従業員1人ひとりが、仕事に対する認知や行動を自ら主体的に修正するもので、退屈な作業や“やらされ感”のある業務をやりがいのあるものへ変容させる手法である。ジョブ・クラフティングのプロセスでは、仕事の現状を整理して可視化、働く動機や価値観、能力・強みを明確にし、業務内容や人間関係、仕事に対する認識を組み直していく。単に会社や上司の指示・命令ではなく、働く人々が自分自身の意思で仕事を再定義し、そこに自分らしさや新しい視点を取り込んでいく。そのことにより、モチベーションが高まり、パフォーマンスの向上につながるという考え方がベースにある。この考えは、ミエール大学経営大学院で組織行動論を研究するエイミー・レズネスキー准教授とミシガン大学のジェーン・E・ダットン教授により2001年に提唱された。

2. なぜジョブ・クラフティングが必要か

今日では仕事が効率優先でとことんまで切り分けられ、業務が個別化されて、働く人々がやりがいや喜びを感じられなくなってしまっている。自分の仕事が社会や組織の中でどう役に立っているのか、誰にどう評価されているのかが見出しなれば、そこに残るのは“やらされ感”だけである。作業効率を高めながら従業員の意欲やモチベーションを保つには、どうすればいいのか——。そうした問題意識の中から注目されるようになったのが、「ジョブ・クラフティング」である。

3. 3人の石工の話(イソップ童話)

ある旅人が、ある街で、難しい顔をしてレンガを積んでいる人に声をかけた(図1)。「何をしているのですか？」

1番目のレンガ職人：「レンガ積みが決まっているだろ」→作業しているだけで、その目的については関心がない。

2番目のレンガ職人：「この仕事のおかげで俺は家族を養っていける」→生活費を稼ぐのが目的で、社会とのつながりはない。

3番目のレンガ職人：「歴史に残る偉大な大聖堂を造っている」→後世に残る事業に加わり世の中に貢献することが目的。

この中で一番モチベーション高く仕事をしているのは、明らかに3番目の職人だ。目的がはっきりしていて、その目的を果たすためにどのような貢献ができるのかを自分で考えるからこそ、より良い仕事をしようとその仕事に積極的に関わる姿勢が生まれている。

3人の石工の言葉は、それぞれ「Job(仕事)」「Career(キャリア)」「Calling(天職)」と呼ばれる仕事に対する3種類の見方に対応している。「Job」は「仕方なくするもの」、「Career」は「仕事は自分のキャリアをアップし家族の幸福のためにするもの」、「Calling」は「働く目的は仕事そのものの喜びと社会貢献にある」と考える(図2)。

マズローの「欲求5段階説」に即していえば、「仕事」は「生理的欲求・安全欲求」の充足、「キャリア」は「社会的欲求・尊厳欲求」の充足、「天職」は「自己実現欲求」の充足のためと考えることもできる。



図1 3人の石工(レンガ職人)

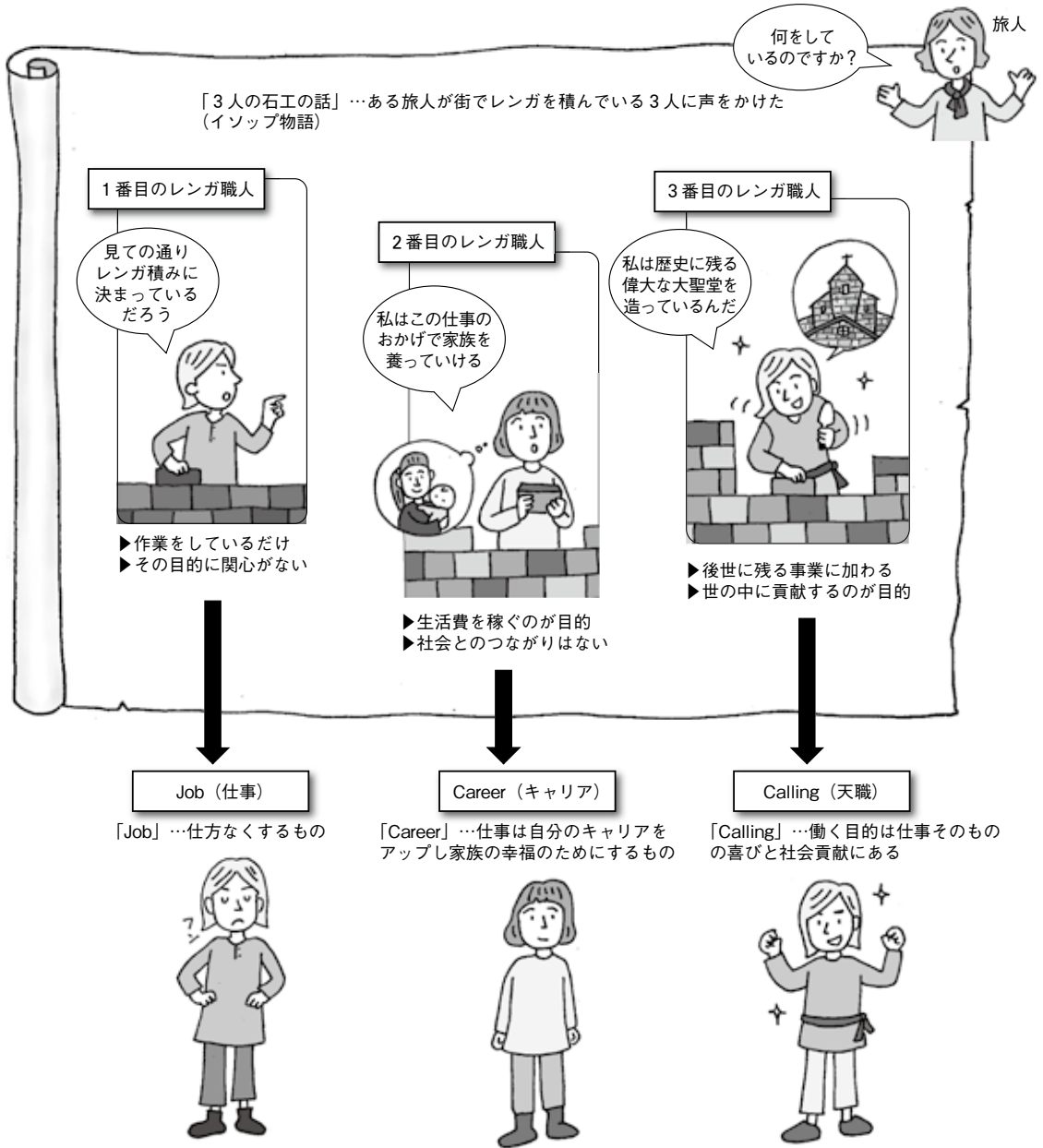


図2 Job(仕事)・Career(キャリア)・Calling(天職)

