

政治研究結果報告書

—政治研究助成—

西暦 2026年（令和8年）2月26日

一般財団法人 櫻田會
理事長 増田 勝彦 殿

研究者名 荒木 淳子

大学名・職位 明治大学 専任教授

第43回（2025年度）櫻田會政治研究助成による研究を下記のとおり実施しましたので、その結果について報告します。

※印の記入項目に関する貴會ホームページへの掲載についても同意いたします。

記

※研究の名称（英語も記入） Research Theme

「意義深い仕事」を支える社会的基盤に関する研究
—スウェーデンの社会政策に着目して—

Research on the social foundations supporting ‘meaningful work’.
—with a focus on Swedish social policy.

※英文抄録（研究目的、経過、成果 250words 以内） Abstract (Purpose, Process, Significance)

As exemplified by the International Labour Organization (ILO)’s advocacy of “decent work,” growing attention has been paid in research on work and careers to the concept of meaningful work—work that individuals themselves perceive as significant. Meaningful work refers to the subjective sense of significance, value, and purpose that individuals derive from their work, including a sense of personal growth and aspiration.

In recent years, rapid socio-economic changes have been said to undermine the sense of meaning people derive from their work, as job stability and predictability decline. In such a context, enabling individuals to experience their work as meaningful has become an important issue, not only for employees’ well-being but also for the sustainable development of organizations.

This study developed a measurement scale to advance research on meaningful work in Japan and to facilitate cross-national comparative studies. A new career perspective that incorporates meaningful work is referred to as a sustainable career. Unlike traditional career concepts that emphasize objective career success, the sustainable career perspective encompasses broader elements such as health, well-being, productivity, and social empowerment. Russo et al. (2026) developed the Sustainable Career Scale and examined its reliability and validity. With the authors’ permission, the present study translated the Sustainable Career Scale developed by Russo et al. (2026) and tested its reliability and validity in the Japanese context.

※研究の目的・研究方法・意義（日本文 600 字以内）

ILO が「ディーセントワーク」を提唱するなど、仕事やキャリアの研究において、働く本人が意義を感じる仕事（meaningful work）への関心が高まっている。仕事の意義深さとは、働く本人が感じる仕事の意義や向上心である。近年社会経済状況の急速な変化により、人々の仕事の意義が失われつつあると言われるが、こうした社会では、働く人自身が意義を感じるようにすることが個人にも組織にとっても望ましい。しかし、意義深い仕事については、具体的にどのようなものであるのか、また、どのようにして仕事の意義深さを高めるかといった実証的な研究はまだ少ない。Baruch（2017）は、キャリアを働く人自身や雇用者だけでなく、労働市場や社会施策までを含むシステムと捉える視点を提示し、これを career ecosystem と呼ぶ。本研究は、Baruch（2017）の提唱する career ecosystem、の視点に立ち、働く人の仕事の意義深さについて、その人が働く組織や社会施策との関連から実証的に捉えようとするものである。キャリアを働く人自身の心理にとどまらず、その人が所属する組織や社会制度との関連から捉えようとする点に本研究の意義がある。

※研究経過と結果の概要（以下の欄に 35 行以内(1500 字程度)にまとめる）

これまでの研究では、仕事の意義深さには、本人のパーソナリティだけでなく、仕事における自律性や上司のリーダーシップ、支援的で革新的な組織風土、人的資源管理施策など様々な要因が影響することが指摘されている。また、ワークライフバランスを重視した働き方の推進や労働時間の制限、さらには個人の充実とウェルビーイングに重きを置く文化的規範などの社会文化的な側面も影響を与えることが明らかにされている(Lysova et al., 2019)。すなわち、個人の働き方や仕事の意義深さには、本人や職場、企業組織に留まらず、広く社会の基盤となる政策が影響を及ぼすと言える。Baruch（2017）は、キャリアを働く人自身や雇用者だけでなく、労働市場や社会施策まで含むシステムと捉える視点を提示し、これを career ecosystem と呼ぶ。仕事の意義深さについても、社会施策を含む幅広い視点で捉えることが望まれる。働く人々が自分の仕事に意義を感じて働けるようにするには、どのような組織や社会的基盤が求められるのか、その参考になる国の一つがスウェーデンである。スウェーデンでは、企業の多くが社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）をはたすことに熱心であり、個性を尊重する企業文化を育てている（北岡 2011）。宮本（1999）は、スウェーデンモデルの意義は、「市民へのライフチャンスあるいは『基礎的潜在能力』の配分」にあるという。主に大企業の男性労働者に対して「基礎的潜在能力」の支援を行ってきた日本では、完全雇用の一方で性や年齢、学歴による選択の自由の欠如が課題となっている。一方、スウェーデン政府は積極的労働市場政策によって労働市場を流動化させることで雇用を確保し、その上で手厚い支援型福祉を展開する「自由選択社会」を目指しているという。日本におけるキャリアの在り方は、こうした社会的基盤との関連の中で捉えられなくてはならない。

本研究では、日本における意義ある仕事（meaningful work）について、スウェーデンなど他国との比較研究を進めるための準備段階として、尺度の翻訳を行った。意義ある仕事概念は仕事やキャリアに関する研究領域で注目される一方、その定義は曖昧かつ多様であり、実際に仕事の意義深さをどのように測るかについては明確ではない(Laaser & Karlsson, 2022)。そこで本研究は、仕事の意義深さを含む新しいキャリア観である持続可能なキャリア(sustainable career)について、尺度の翻訳と妥当性、信頼性の検討を行った。持続可能なキャリアとは、「時間の経過とともに多様な連続性のパターンを通じて反映される一連の経験の連なりであり、それは複数の社会的領域を横断し、個人の主体性（エージェンシー）によって特徴づけられ、それゆえにその個人に対して意味を与えるもの」（Van der Heijden and De Vos, 2025）と定義される。持続可能なキャリアとはキャリア上の客観的な成功だけでなく、健康、幸福、生産性、社会なエンパワーメントといった要素を含む新しいキャリア概念である。Russo et al. (2026)は、持続可能なキャリアに関する尺度（sustainable career scale）を作成し、その信頼性、妥当性を検証している。本研究では著者らの許可を得て持続可能なキャリアに関する尺度を翻訳し、日本での信頼性、妥当性を検証した。

※研究成果の発表・著書、論文、学会報告等（あるいは発表の計画や形式等）

研究成果は学術論文として国内学会（経営行動科学学会等）に投稿する予定である。

〔注〕 文責は貴研究グループに負っていただきます。個人情報等には十分ご注意ください。