

# これからの時代の新しい生活満足感

小野 公一 Writen by Koichi Ono

## はじめに

私たち生活者は何を求めて働き、そして、生きていくのだろうか。高度成長期から低成長期への移り変わりの時期を経験した世代にとつて、「ものの豊かさからこころの豊かさへ」などという言葉は非常に懐かしいものがある。

戦後の歴史を見ると、昭和20年代から30年代にかけて、人々は飢えを満たすためにさまざまな食糧を買ったし、衣類などの必需品は、品質はどうであれ生活の最低限の要求を満たすために購入した。それがほぼ充足できた高度成長期のピーク時には、多くの人々が3C（カラーテレビ、クーラー、自動車）を所有するようになり、ある面では持ち物の共通化という面での人並み感も含めて、物質的なニーズの充足を達成し得た。

産業場面でも、高度成長の前期までは、人々は、安全や人間性よりも効率を重視した管理が進み、流れ作業が強化され、長時間労働が蔓延しても、人々は雇用の安定を願い、残業代を前提とした生活ができる賃金の獲得にまい進した。そして、オイルショック前後から、労働の人間化やQWL（労働生活の質的向上）が叫ばれ、民主的なリーダーシップや職務充実など、人間性に配慮した参加や自律性をキーワードとした社会的要求や尊重要求の充足と成長要求に配慮した施策が検討され始めた。

それが、前記の言葉につながったとしてよいであろう。

その後、個性や個人の価値観・ライフスタイルなど、"人並み・横並び"ではない、独自の個人としての生き方が論議された。まさにアイデンティティを、ものの所有や行動など、全体的な個としての主張として模索し始めた時期といえよう。バブル期のブランド品志向は、もの

（経済的側面）との関わりで自己を主張して行き着いた尊重要求の充足やアイデンティティの発見ということができよう。その一方で、その頃から、文化、エコ・環境・「緑」という言葉が社会の中で高い価値を持つようになり、人々の行動もその影響を強く受けるようになってきた。

バブルがまさにはじけた1990年に筆者が実施した働く人々を対象とした調査では、非仕事生活に関する21項目の中で、生活満足感に最も大きな影響を示すものは、「知人・友人との関係」であり、次いで「自然とのふれあい」、「配偶者との関係」、「家族との関係」、「余暇時間の活用」、「街並みの雰囲気」などで、他者との関係性が強く示され、生活における物理的な安全や経済的な側面は、有意な関係を示していない。

購買行動でも、単なる商品そのものの価値（機能やデザインなど）ではない価値が重視され、さらにバブル以後は、「清貧」という言葉がもてはやされるように、ものやお金とのかかわり

はない、ある面、道徳的な価値観と結びついた行動や生き方がもてはやされるようになった。

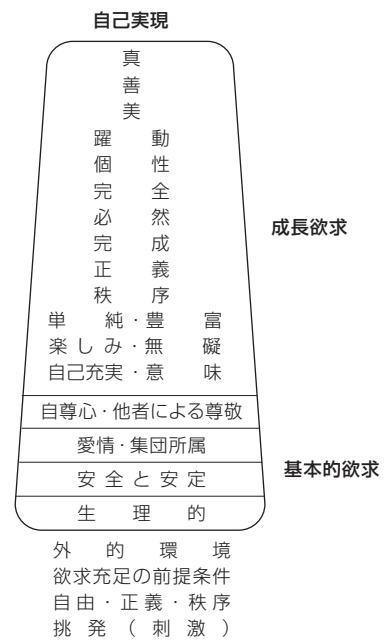
仕事場面では、リストラや成果主義への移行を受け、個人が自己の責任で仕事と対峙せざるを得なくなり、自己の人生を自分で考え構築するために、職業生活の中のアイデンティティを確認する作業を迫られてきた。そのひとつ

の表れが、キャリアの自己責任論であるということが出来るかもしれない。それは、本当の意味での個性化された自己実現を模索する時代に入った証といっても過言ではないであろう。

そのような変化の中で、私たちは、さまざまな自己の要求を満たし、生きる目標を探り、その目標の達成に向かい、他者と関わり、次世代に託すものを模索し、作り(創り)出し続けているといえよう。そのような営為が継続できるということは、それらの中に何がしかの楽しみや喜び、充実感、達成感などを感じる事ができるものがあるということを意味しているとしてよいであろう。このような、生活の中で得られる満足を生活満足感という。

生活満足感を考える時、私たちが人生のうちで最も活動的な時代に、最も多くの時間を費やす仕事(生活)との関係を忘れてはならない。仕事生活の中で生じる肯定的感情を職務満足感といふことが多い(小野、1993)。仕事生活と非仕事生活の関係や、その中で得る満足感で

図1 マズローの欲求階層



資料出所：ゴープル著、小口忠彦訳『マズローの心理学』産能大出版、1972年、83頁

ある職務満足感と生活満足感の関係については多くの研究があるが、多くの研究は両者の Spillover 関係(※1)(一方の生活領域で生じた感情は、もう一方の領域の中に溢れ出す、という考え方。つまり、仕事生活で満足が得られればその満足は非仕事生活の満足を高めるであろうし、その逆も真であるという考え方)を支持している。

そのため、生活満足感を考える際には、仕事生活と非仕事生活の両面を、常に考慮に入れた検討が必要であり、その意味では、両者を包含する生活満足感を全体的生活満足感という方が適當のようにも思える。本稿では、特に断らない限り、全体的生活満足感を生活満足感と標記している。

なお筆者は、生活というものを、仕事・家族・家庭・地域や友人知人との関係という3つの主要領域とベースになる自己の精神生活という関係でとらえている(小野、1993、158頁)。その意味では、家族・家庭中心の私生活と

仕事生活だけでなく、前述の調査結果で示されたように、それら以外の人間関係や地域・社会などとの関係もまた生活満足感の大きな要因になってくるものといえよう。

### 生活者に満足をもたらす要因

筆者のように働く人々に関心があるものにとって「満足」を考える時、真っ先に思い浮かべるのは、マズローとハーズバーグである。とりわけマズローは「自己実現」という言葉に代表される要求の階層説を唱えたことで有名である。

彼は、人間の基本的な要求として、相互に関連し合う優位性の階層関係を持つ5つの目標があるとし、それらを生理的要求、安全的要求、愛情(所属と愛)の要求、尊重の要求、自己実現の要求と名付けた(馬場房子へ1990)は、マズローのB価値に着目し、自己実現を2つに分け、相手を立て自分も生きるという超自己実現を設定したB理論を提唱している)。そして、低次の要求の充足が高次の要求の活性化につながり、最上位の要求である「自己実現」の要求は際限がないとしている。各階層の具体的な内容を要約すると次のようになる(図1参照)。

- ① 生理的要求…空腹、渇き、眠気などの生命の維持に関する要求。
- ② 安全・安定の要求…戦争、犯罪、天災、病気などから逃れたいという要求。

③所属と愛の要求・他者との愛情に満ちた関係や集団の中で地位を得たいという要求。

④尊重要求・自尊心、強さ、業績、熟練、資格など自分自身への高い評価と、名声、地位などの他者から尊敬されることに対する要求。

⑤自己実現の要求・自分がなり得るものにならねばならないという要求。自己・他者・自然に対する受容、超越性、自律性、神秘的経験、創造性などによって特徴づけられる。

この考え方は、心理学的な仮説であり、必ずしも実証されているわけではないが、階層の分かりやすさと自己実現という人々に甘い幻想を抱かせる心地よい響きは、わが国の産業社会の中でも大いにもてはやされ、仕事の中での人間らしさを実現し維持することを可能にするための指針として大いに人口に膾炙した。また、この考え方は働く人々の要求や動機づけという面だけでなく、消費行動も含めた多くの場面で援用することができ、今日、後で見るように、人生全体を視野に入れた“生きがい”を考える際にも重要なキーワードとなっている。

## こころの豊かさを

### 追求する時代の生活満足感

— キャリア発達と生きがい —

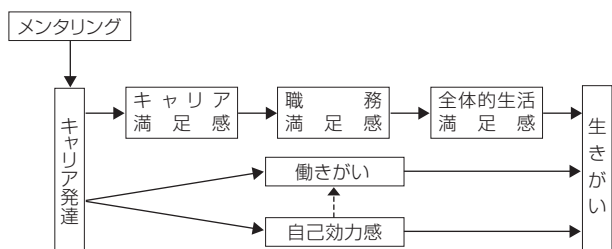
現代の人々が物質的な豊かさの実現を経て、一方で、もはや経済的な豊かさを追求できなく

なったがゆえに、こころの豊かさを追い求めているとすれば、生活満足感は当然のことながら、そのようなこころの豊かさを構成する要因の充足や実現を通して得られていくということになる。そのような要求やその充足としての生活満足感は、物質的に豊かな時代において人々が高学歴化し、さらに、過剰にあふれかえる情報に簡単にアクセスでき、結果として視野が地球規模に展開する現代にあつては、多様な形を取るものと考えられる。その中には、多様な形がゆえにマズローの低次の要求階層に属するとみなされるものに執着する人もいれば、薬物やカルト宗教のように他者から見ると、非常に受け入れがたいものに価値を見出す人もいられるであろう。それらを、ひとつに集約する言葉は何であろうか。

おそらく、その解の中心概念に当たるものが“自己実現”であり、“生きがい”ということになるのではないであろうか。その中心に、人間らしさ・自分らしさやそれを担保にする自律性、自己効力感(※2)などという概念があり、それらを支える成長要求や成長感があるものと思われる。

言い換えれば、私たちが日々の生活の中で、自己の存在や行為の結果を肯定的にとらえ、それらに満足(生活満足感)を感じ、それらを通して生きがいを感じ

図2 メンタリング→キャリア発達→生きがい モデル



出典：小野2007

ていくためには、それを可能にする自己の成長がなければならぬし、成長したいという要求と成長の結果、すなわちキャリア発達がなければならぬ。そして、その成長、キャリア発達のためには、それが仕事生活に関するものであれば、非仕事生活に関するものであれ、自己努力には大きな限界がある。それに対して、企業における能力開発やその機会提供というような制度的なものによるキャリア形成の促進もあるが、良好な人間関係に支えられた支援もまた、重要な役割を果たす。そこに、社会的交換関係としてのソーシャル・サポートという概念や、より私的な人間関係によるキャリア発達支援に特化したメンターという言葉も登場して

る。当然のことながら、自己の価値を他者との良好な関係(マズローのいう所属と愛の要求だけでなく、自己実現に該当する利他的・愛他的な価値観という場合もある)に置く人にとってはその自体が、生きがいになることもある。

前述の筆者が継続的に実施している研究からは、図2のようなモデルが描ける。生きがいに関して、看護師2600名余を対象に実施した調査の結果を具体的にみると、自己の人生を意味あるものと肯定的にとら

え、自己の成長を実感しながら能力発揮してき  
たことが生きがいの要件となっていることが  
分かる。



## 新しい生活満足感の充足を 可能にする社会

人々の要求の対象が、物質的、経済的なもの  
を離れて、個人の肉面的な価値の充足を志向し、  
生活満足感の源泉を個人の成長やキャリア発  
達、そして、自己実現や生きがいの達成に置く  
のならば、それを可能にし、人々の生活満足感  
を高めることを可能にする社会とはどのよう  
なものであろうか。

基本的には、マズローのいう基本的要求(図  
1で見る尊重要求よりも下の要求である)の充  
足が大前提になる。そのため、今日の雇用不安  
などという生活が直接脅かされる時代には、こ  
の部分の安定こそが生活満足感の充足という  
人も少なくない。しかしながら、多くの面で物  
質的な生活の基礎が充実しつつある現代にお  
いては、より高次の要求の充足こそが、生活満  
足感の実感につながるということができる。

そのためには、人と人との人間らしい肯定的  
な関係を通じた自己の確認(自己評価や他者評  
価を通じた自己の発見)が必要となろう。つま  
り肯定的アイデンティティの構築である。否定

的な自画像は、惨めな感情を通して個人を貶め、  
生活満足感を低下させるだけでなく、さまざま  
な社会問題(事件)を引き起こしているといっ  
ても過言ではない。

余暇時間などの活用を個人や家族という限  
られた単位ではなく、地域におけるボランタリ  
ーな活動にもとめ、それらへの参加を容易にす  
る関係作りが、社会の中で不可欠になるものと  
思われる。

また、職場場面では、個人の非仕事生活を充  
実させ、働く人々個々の価値観や要求を充足し、  
同時にキャリア発達を支援する試みが求めら  
れる。その第1は、長時間労働の回避であり、  
第2は、特に働く女性の活躍や能力発揮を可能  
にする育児休暇や短時間勤務、そして、男性も  
現実に取りれる育児休暇であり、第3は、(正社  
員に限らない)能力開発の機会の充実である。

また社会全体から見れば、①他者の多様な生  
き方や価値観の受け入れ、②他者(やその行動・  
結果)への敬意、③個々人が自己のアイデンテ  
ィティを実感できるような支持的な関係を作  
り、④個人が自分に自信を持てるようなキャリ  
ア発達を可能にする、というような文化の形成  
が必要になるように思われる。

それを可能にしようとするれば、個人には、非  
常に高い倫理観と他者への感受性の高さ、そ  
して、自己啓発意欲が課せられ、それを支える  
強い成長意欲も必要になる。

生活満足感が、精神的なものに支えられるよ

うになればなるほど、個の確立と個の精神的・  
倫理的な向上が不可欠であると考えられる。CEL

### 引用文献

- 「モティベーション理論に関する一考察—B理論の提唱—」馬場房子  
(1990)「亜細亜大学経営論集」第26巻第1・2合併号、279—  
304頁。
- 「産業・組織心理学」白桃書房、馬場房子監著(2005)
- 「マズローの心理学」産能大出版、ゴープル著、小口忠彦訳(1972)
- 「モティベーション管理の理論的背景」角山剛(1995)「日本労働研  
究雑誌」1995年5月号、34—44頁。
- 「職務満足感と生活満足感」白桃書房、小野公一(1996)
- 「ひと」の視点から見た人事管理」白桃書房、小野公一(1997)
- 「キャリア発達におけるメンターの役割」白桃書房、小野公一(2003)
- 「働く人々の生きがい感の構造について」小野公一(2007)「亜細亜  
大学経営論集」第42巻第1・2合併号、3—19頁

(※1) spivovモデルは直訳すれば溢れ出しモデルであり、  
流出モデルと表現されることもある。これに対して、代  
償モデルと分離モデルという考え方もある。

(※2) 自己効力感について角山剛(1995)は「特定の課題  
を遂行するための能力について本人が持つ信念である」  
としており、できるのに必要な能力(知識や技術、ノウ  
ハウ)と実際にできるといふ確信という2つの面からな  
るとされている。

### □小野公一(おのこういち)

亜細亜大学経営学部経営学科教授。1951年生まれ。  
80年亜細亜大学大学院博士課程後期単位取得退学。同  
年(株)社会調査研究所入社。83年亜細亜大学経営学  
部講師。87年亜細亜大学経営学部助教授。93年より現  
職。主な著書は、「キャリア発達におけるメンターの役  
割」(白桃書房)、「産業・組織心理学」(共編著、白桃書  
房)、「働く女性」のライフイベント」(共著、ゆまに書  
房)など。