

(オ) 仕事上の課題を積極的に議論

図 22 は「仕事上の問題や課題について積極的に議論しようとする雰囲気がある」と「仕事は面白い」のクロス集計結果である。積極的に議論する雰囲気がある職場では、42.5%が仕事は面白いと答えているのに対して、そういう雰囲気がない職場では 38.5%が仕事は面白くないと考えている。仕事上の課題や問題について議論することが日常的に行われている職場では、問題をいち早く発見し、解決する習慣が根付いていると考えられる。そのような仕事のしかたが実践されていると、仕事は面白いと感じ、さらに価値の高い仕事に取り組もうとしていると考えられる。このような働き方は業務創造の第一歩となる可能性が高い。

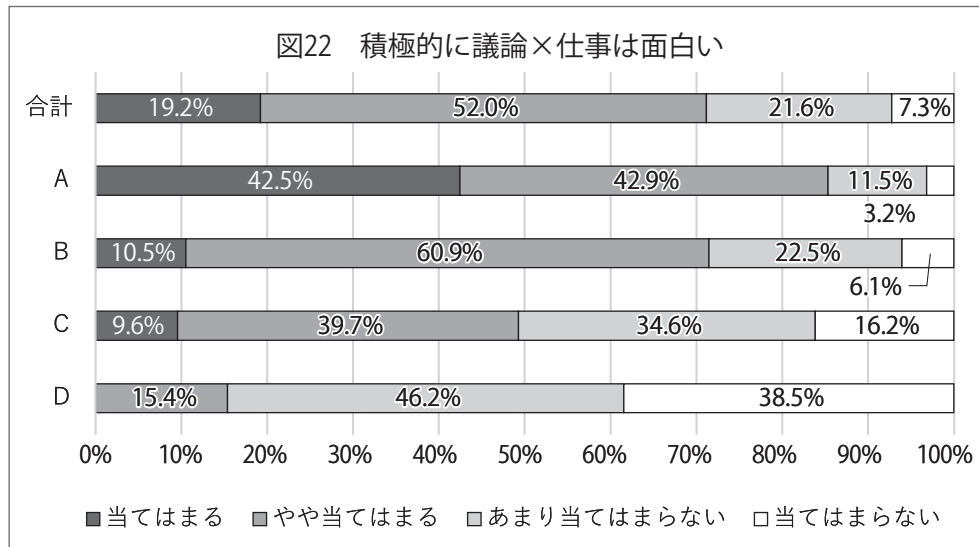


図 23 は、積極的に議論する雰囲気があることと仕事にやりがいを感じていることの関係を示したものである。仕事上の課題や問題を積極的に議論しようとする雰囲気がある職場では、ちょうど半数の人が仕事にやりがいがあると答えている。他方、職場にそのような雰囲気がない場合、仕事にやりがいがある点について「当てはまる」と答えた人はゼロであり、「やや当てはまる」という回答も 2 割を切っている。積極的に議論する雰囲気があることが仕事のやりがいの基盤となっていることがわかる。

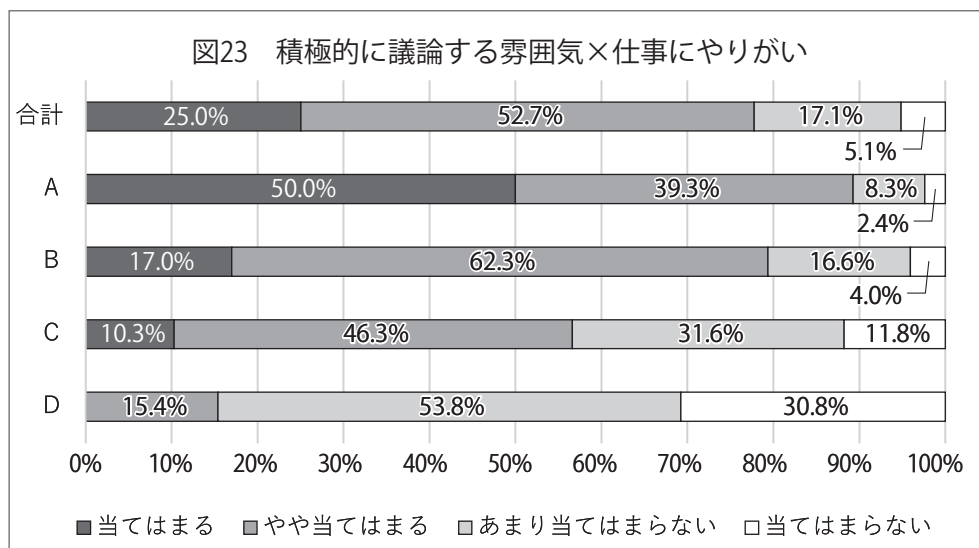


図 24 は、仕事の問題や課題について積極的に議論する雰囲気があることと、仕事を通じて達成感を味わうことができることとの関係を示したものである。積極的に議論する雰囲気がある職場では、51.6%の人が仕事を通じて達成感を味わうことができていると回答した。それに対して、そういう雰囲気がない職場では達成感を味わえていない人が 38.5% 存在している。「あまり当てはまらない」を含めると約 7 割の回答者が達成感を持っていないことになる。仕事の問題・課題を積極的に議論する雰囲気があることと仕事において達成感を味わうことには強い相関関係があることがわかる。

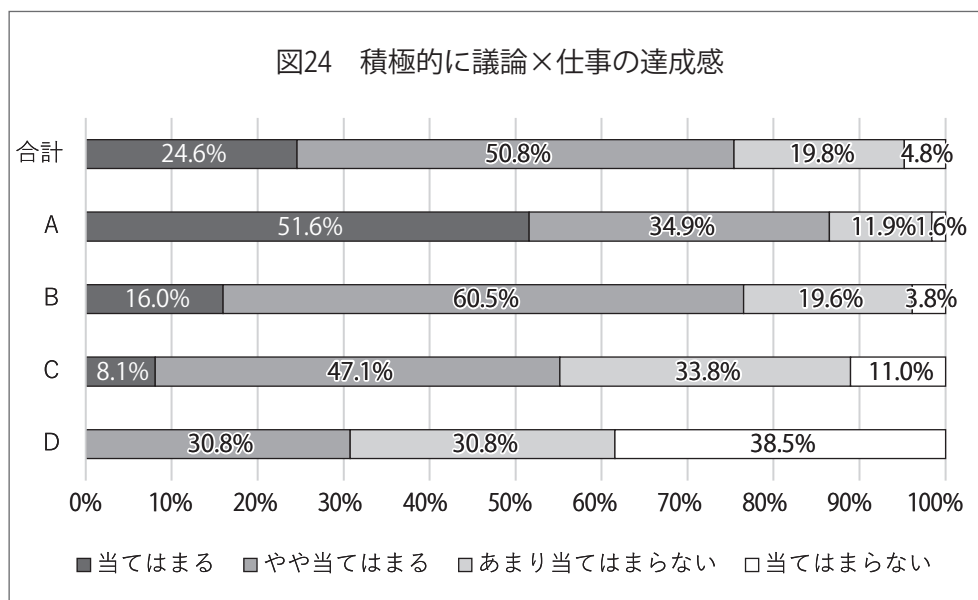


図 25 は、仕事の問題・課題について積極的に議論する雰囲気があることと、仕事を通じて自分が成長していることとの関係を示したものである。そのような雰囲気がある職場では、6 割近い 57.5%の人が自分が成長していると回答した。他方、そういう雰囲気がない職場では自分の成長を感じられない人が 8 割近くになっている（「当てはまらない」と「あまり当てはまらない」の合計）。

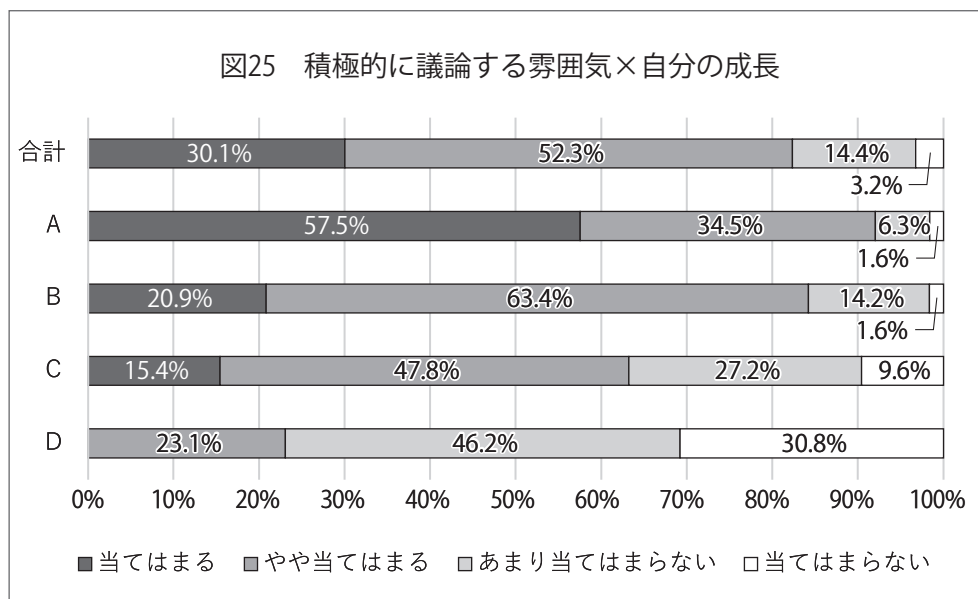
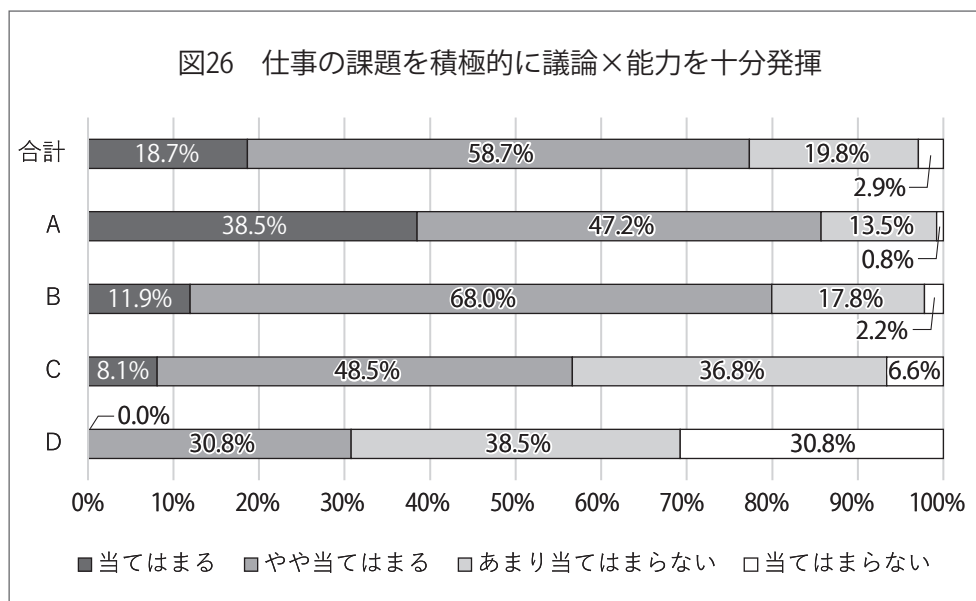


図 26 は、仕事上の課題や問題を積極的に議論しようとする雰囲気と、自分の能力を十分発揮して働けていることとの関係を示したものである。積極的に議論する雰囲気がある職場では、4 割近い人が能力を十分発揮できていると回答したのに対して、そういう雰囲気がない職場では、約 7 割が能力を十分に発揮できていないとしている（「当てはまらない」と「あまり当てはまらない」の合計）。仕事の問題・課題を積極的に議論する雰囲気があることと能力を十分発揮して働いていることの間には相関があることがわかる。



以上をまとめると次のようになる。仕事上の問題や課題を積極的に議論する雰囲気がある職場では、仕事は面白い(42.5%)、仕事にやりがいがある(50.0%)、仕事を通じて達成感を味わうことができている(51.6%)、仕事を通じて自分が成長している(57.5%)、自分の能力を十分発揮して働けている(38.5%)となった。この結果も、仕事上の課題・問題を積極的に議論する雰囲気が、業務創造と深く関係していることを示唆している。