

日々、意欲的に仕事に取組み、仕事の枠を広げて様々な課題に挑戦し、周囲を巻き込んで業績を上げ続ける人とうでない人は何が違うのか。この問いに対する答えの一つ

## ↑ ナビゲーター

として最近、注目を集めているのが「ジョブ・クラフティング」です。

ジョブ・クラフティングとは、主体的に自分と仕事の関係性を再構築する（仕事との向き合い方を見つめなおす）

◆ 19 ◆

# 働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

手法であり、仕事に新たな意味を見出したり、自分の強みを活かして仕事の進め方や手順を工夫したり、自分の興味・意欲をベースに仕事の範囲を拡大したりすることです。

仕事のやりがいを創出するという意味では、組織が社員モチベーション向上を目的に行う「ジョブ・デザイン（職務設計）」と同じですが、ジョブ・デザインは経営側の視点に立って社員に与えられるものであるのに対して、「ジョブ・クラフティング」は「クラフト（工作）」の言

# 仕事との向き合い方見つめなおす

葉通り、与えられた仕事を個人レベルで創意工夫して、自ら仕事のやりがいを見出していく自律的な手法です。

ジョブ・クラフティングは次の3つ要素から構成されています。

① 仕事の工夫⇨仕事を改善するための新しいやり方を導入する。

② 認知の工夫⇨自分の仕事や組織や社会に与える有用性や、自分の人生にどのような意義を与えているか考える。

③ 関係性の工夫⇨関係性を構築するための人的ネットワークづくりを力を入れる。

特に②の認知の工夫については、仕事の改善や関係性の工夫が難しい業務や職種の場合や、経験が浅くて仕事の改善が難しい場合でもジョブ・クラフティングを行うことができる要素として有効です。

与えられた仕事を言われた通りこなすのではなく、仕事を面白くするために仕事そのものや周囲に働かけていくという能動的な姿勢・行動がジョブ・クラフティングの特徴と言えます。

政府が主導する「働き方改革」における労働生産性の向上には、「働きやすさ」と「働きがい」の二つの課題があります。「働きやすさ」は職場環境の改善や社内制度の充実によって達成できます。しかし、「働きがい」につい

ては主観的で心理社会的な課題であるため、なかなか有効な方法がありませんでした。組織がジョブ・クラフティングの考え方や手法を社内に浸透させ、社員のジョブ・クラフティングを推奨し、仕事の内容や進め方や周囲との関係性の拡大について自律性を担保することで、社員自らが「働きがい」を創出していくことが可能となります。

【日本産業力ワンセラー協会 中部支部 副支部長 産業力ワンセラー キャリアコンサルタント 清水達也】

（火曜日掲載）

