

やりがいのある仕事に！

## ジョブ・クラフティングという考え方



2018年、新しい年を迎えました。本年も何卒、よろしくお願い致します。新しい年を迎えると、何か新しい取組をしたい、という気持ちになる方もいらっしゃるのではないのでしょうか。今回は、従業員の方々の「やる気」や「やりがい」を上げるための考え方について、ひとつ紹介したいと思います。

### ▼ジョブ・クラフティングとは

ジョブ・クラフティングは米イェ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提唱された理論であり、従業員の仕事に対する考え方を変えることで、従業員各々が仕事に対して主体的に参加し、仕事の生産性を上げる方法のひとつです。

ジョブ・クラフティングでは仕事の意義を整理・再考することで、退屈な業務・作業ややらされている感のある仕事に対してやりがいや意義を見出してもらうことを目的としており、近年注目されている人事労務管理手法の1つです。



### ▼三つのポイント

ジョブ・クラフティングを成すには、三つのポイントがあります。

#### (1)社会的な人間関係の質や量を見直す

上司や同僚、顧客などとの関わり方を積極的に変え、その幅も広げていくことで、仕事の手応えをより強く実感でき、業務の進行もスムーズになり、やりがいを感じることができます。

例えば、上司や同僚と一緒にランチ休憩を取り、交流を広げたり、顧客と仕事以外での会話をし共通点を見つけ会話を広げる、などが上げられます。

#### (2)仕事の意義を広げる

仕事の意味に対する意識を修正します。自分が担当している業務の目的や貢献度を、客観的に広く捉え直すことで、喜びを感じにくい仕事にも、やりがいをもって打ち込めるようになります。

例えば、ただゴミを拾うだけの作業だとしても、綺麗になったことを喜んでくれる人やゴミを見て不快に思うことを回避できた人がいることを知ると単なる作業ではなく、人に快適を与えられている、というやりがいに繋がります。

#### (3)仕事のやり方や範囲を見直す

職場の慣習や前例にとらわれず、より楽しく取り組めるように仕事の内容をすすんでアレンジしてみましょう。自分の強みや関心を取り込みながら、主体的かつ柔軟に自分の工夫やアイデアを実践してみると、それがやりがいのきっかけに成りえます。

例えば、最近では企業の採用担当者が採用候補者を惹きつけるために、SNSを使って情報発信をしている企業がありますが、こういったことも当てはまります。

## ▼ジョブ・クラフティングで得られる効果とは

ジョブ・クラフティングのステップを踏むことで、自分の強みを活かしながら仕事を進めることができることは充実感ややりがいに繋がっていきます。自分で考えたり工夫したりを普段からしているという人も、人間関係の工夫、意義の再確認をしてみることで、毎日の仕事がさらに有意義なものになっていき、ポジティブな心で仕事を続けていけるのではないのでしょうか。

年始にあたり、ここで改めてジョブ・クラフティング理論に基づき従業員の方々に今の仕事を振り返る時間を与え、受身で淡々とやるだけの仕事から、主体的にやる仕事へと再構築を図ることで、環境は変わらなくても生き生きと働けるような状況を自ら作り出させてみてはいかがでしょうか。

従業員一人一人の意識や士気が変わっていくことによって、企業全体もより活気づいていくのではないかと思います。

