

Do you enjoy your 「アルバイト」??

首都大学東京 じよぶらぼ。
相田、大庭、中山、別所、堀内

1

目次

1. 導入
2. ジョブ・クラフティングとは
3. 先行研究
4. 研究の新しさ
5. 仮説の導出
6. 研究枠組み
7. 分析
8. インプリケーション
9. 研究の限界
10. 参考文献

2

1. 導入

大学生活も
あと1年かあ…



3

1. 導入

アルバイト

勉強



レポートが
終わらない…

勝って！
お願い！



バイト頑張っ
ちゃうぞ！

サークル



4

1. 導入

アルバイト



バイト頑張っ
ちゃうぞ!

全国大学生生活協同組合
連合会(2015)によると
大学生の70.4%が
アルバイトをしている!

5

1. 導入

アルバイトでこんな経験はありますか？

塾講師の場合



のびお君

生徒が全然宿題
やってくれない。
バイトだるいな…

6-1

1. 導入

アルバイトでこんな経験はありますか？

塾講師の場合



のびお君

まあ俺バイトだし
こんなもんか…

6-2

1. 導入

アルバイトでこんな経験はありますか？

塾講師の場合

しずこちゃん



生徒が全然宿題やって
くれない…。

7-1

1. 導入

アルバイトでこんな経験はありませんか？

塾講師の場合

しずちゃん



そうだ！
生徒が宿題を
やりたくなるように
工夫してみよう！

ジョブ・
クラフティング

7-2

1. 導入

ジョブ・クラフティング
って何！なんでそんなに
生き生きしてるの！
楽しそうなの！



教えてあげるね！
一緒に勉強していこう！



8

2. ジョブ・クラフティングとは (定義)

仕事に対する考え方や仕事の意義を見出し、
職務の再設計を行うこと。(Wrzesniewski & Dutton, 2001)

仕事や作業
そのものの
改変

人間関係の
内容や
幅の調整

仕事の意味
を考え直す

9

2. ジョブ・クラフティングとは (具体例)

来園したカップルに対して

仕事や作業
そのものの
改変



クルー

新婚さんなんですね！
Happy Wedding!

非売品のシールに“Happy Wedding”と書いて渡す

➡ マニュアルを超えた働き

<http://recruit.usj.co.jp/crew/live/318/>

10

2. ジョブ・クラフティングとは (具体例)

この人苦手なああ・・・
でももしかしたら、
今後仕事で
一緒になるかもしれないし、
仲良くしておこう

人間関係の
内容や
幅の調整



11

2. ジョブ・クラフティングとは (具体例)

仕事の意味
を考え直す

私の仕事は
「花束を作ること」
だけじゃなくて、
「笑顔を作ること」！



12

2. ジョブ・クラフティングとは

ジョブ・クラフティングの最大の特徴

自分の意志で行う

× 上司の命令

(Wrzesniewski , Justin & Dutton, 2010)

13

2. ジョブ・クラフティングとは

ジョブ・クラフティング
を行うと…

意欲

満足度

業績

困難に
立ち向
かう力

メリッ
すげー！

(Wrzesniewski , Justin & Dutton, 2010)



14

3. 先行研究

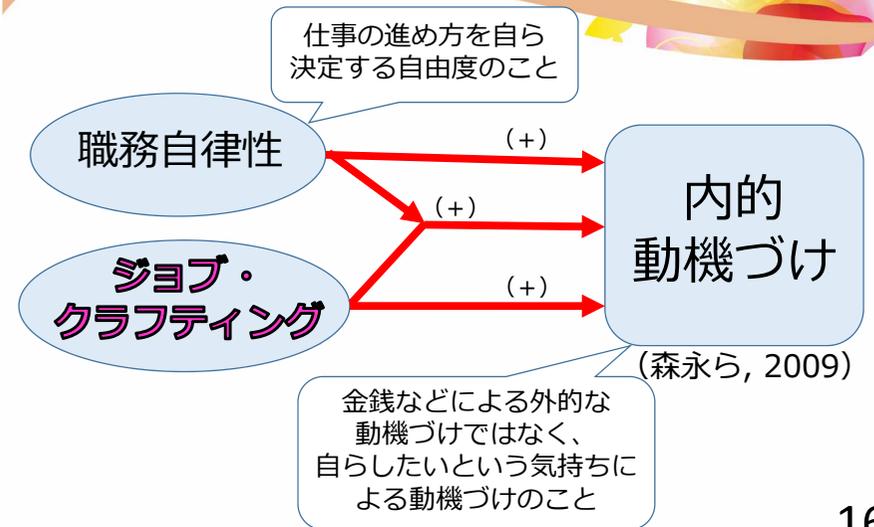
先行研究を見てみよう！



ジョブ・クラフティング
が分かってきたぞ！

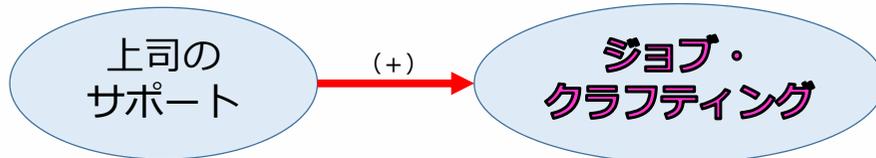
15

3. 先行研究



16

3. 先行研究



(関口, 2009)

17

4. 研究の新しさ



ここから、
この研究の新しさ
について
説明していくよ！

18

4. 研究の新しさ

ジョブ・クラフティング研究の対象

従来 本業が仕事である従業員

本研究 本業が学業である大学生

大学生の副業であるアルバイトの重要度が本業の学業でなく、副業へのジョブ・クラフティングに与える影響を見る！！

19

4. 研究の新しさ

副業・兼業が
トレンド♥

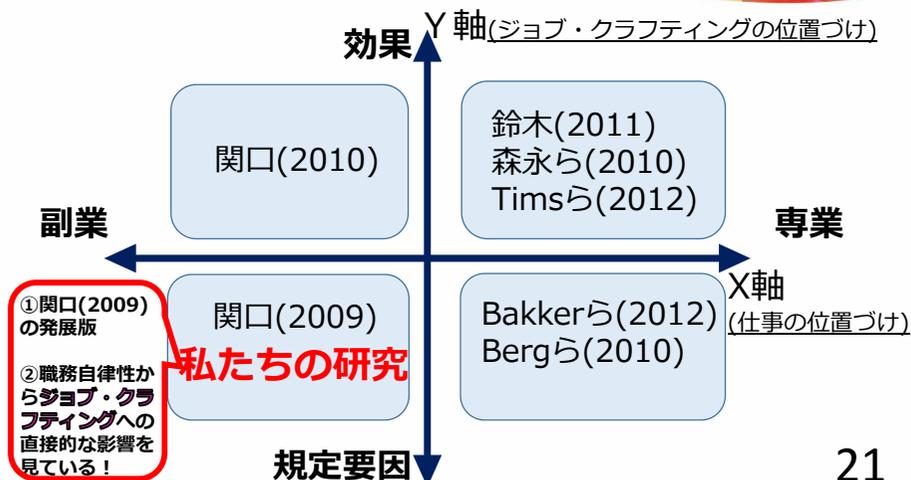


近年、政府は柔軟な働き方や、経済の活性化目的に副業をしやすい社会作りを始めている。副業・兼業拡大へ指針を向け、企業に容認を促している。

(『朝日新聞デジタル』, 2016)

20

4. 研究の新しさ



21

5. 仮説の導出

仮説を立てていこう！



22

5. 仮説の導出

ジョブ・クラフティング

仕事や作業
そのものの
改変

人間関係の
内容や
幅の調整

仕事の意味
を考え直す

アルバイトの重要度が低い人は、仕事そのものや、人間関係の調整、仕事の意味を考え直す意欲があまりないと推測できる



ジョブ・クラフティングをあまりしないのでは？
23

5. 仮説の導出

仮説1：大学生生活の過ごし方において、アルバイト以外の重要度が高いと、ジョブ・クラフティングに負の影響を与える。



24

5. 仮説の導出

Wrzesniewski & Dutton(2001)によると、実際に従業員が主体的に仕事をデザインできると感じるときにジョブ・クラフティングがなされる。

職務自律性：仕事の進め方を自ら決定できる自由度のこと



企業が仕事の進め方を自分に任せてくれるイメージ！

25

5. 仮説の導出

仮説2：職務自律性が高いほど、ジョブ・クラフティングに正の影響を与える。



26

5. 仮説の導出

アルバイトの重要度↓

職場で自分から動こうとはしない

職務自律性があったとしても、
その自由度や決定権を行使しないのでは？

27

5. 仮説の導出

仮説3：大学生活の過ごし方において、
アルバイト以外の重要度が高いほど、
ジョブ・クラフティングに与える職務自律性の
効果を低める。



28

5. 仮説の導出

関口(2009)によると、上司のサポートは従業員の
主体的な仕事への取組みを促す。

大学生活の中でアルバイト以外の重要度が高い

➡ 職場での良好な人間関係の構築に
注力しないと予想される



➡ 上司のサポートを十分に活かさないのでは？

29

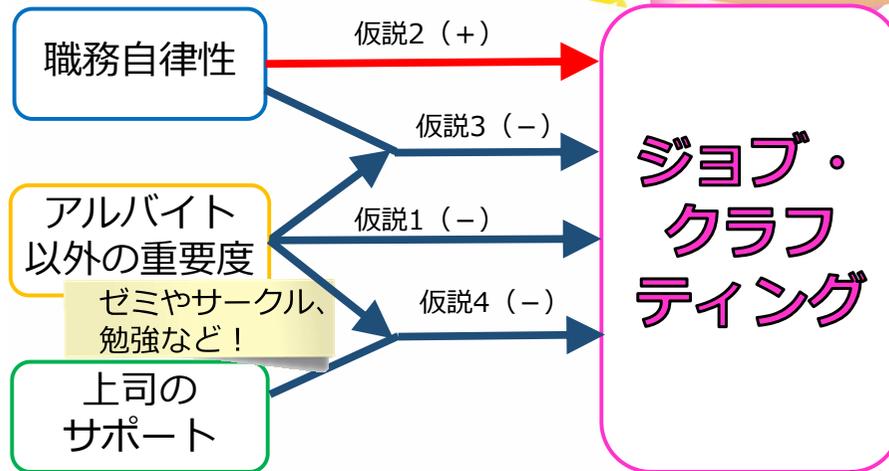
5. 仮説の導出

仮説4：大学生活の過ごし方において、
アルバイト以外の重要度が高いと、
ジョブ・クラフティングに与える
上司のサポートの効果を低める。



30

6. 研究枠組み



31

7. 分析(準備)

対象	アルバイトをしている 大学生・大学院生
調査方法	用紙配布、 Google formを利用したWEB回答
調査期間	平成28年9月12日~29日
規模	有効サンプル数151(男72/女79)



32

7. 分析(準備)

調査票で尋ねたこと

コントロール変数

- 性別
- 学年
- 職種
- 継続期間
- 出勤日数、就労時間
- 時給
- 職場におけるポジション
- 習熟度

従属変数

- ジョブ・クラフティング

独立変数

- 職務自律性
- 上司のサポート
- アルバイト以外の重要度

33

7. 分析(準備)

従属変数

ジョブ・クラフティング

関口(2009)をもとに作成
クロンバックの $\alpha = .795$

尺度の信頼性を表す指標



34

7.分析(準備)

独立変数

職務自律性

関口(2012)をもとに作成
クロンバックの $\alpha = .789$



アルバイト以外の 重要度

大学生生活全体を100%
とし、過ごし方の重要
度を尋ねる質問を作成
し使用。

上司のサポート

関口(2009)をもとに作成
クロンバックの $\alpha = .893$

35

7.分析(仮説の検証)

ここから 仮説を検証していこう！！



36

7.分析(仮説①②の検証)

職務自律性

仮説2 (+)

アルバイト
以外の重要度

仮説1 (-)

ゼミやサークル、
勉強など！

上司の
サポート

ジョブ・ クラブ ティン

重回帰分析

37



7.分析(仮説①②の検証)

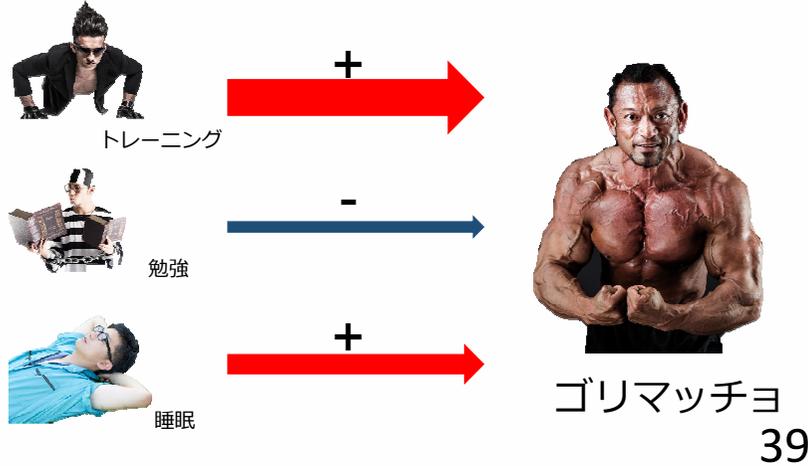
重回帰分析って
なんだよっ！
わかんねえよっ！



38

7.分析(仮説①②の検証)

重回帰分析とは (例: ゴリマッチョになるには)



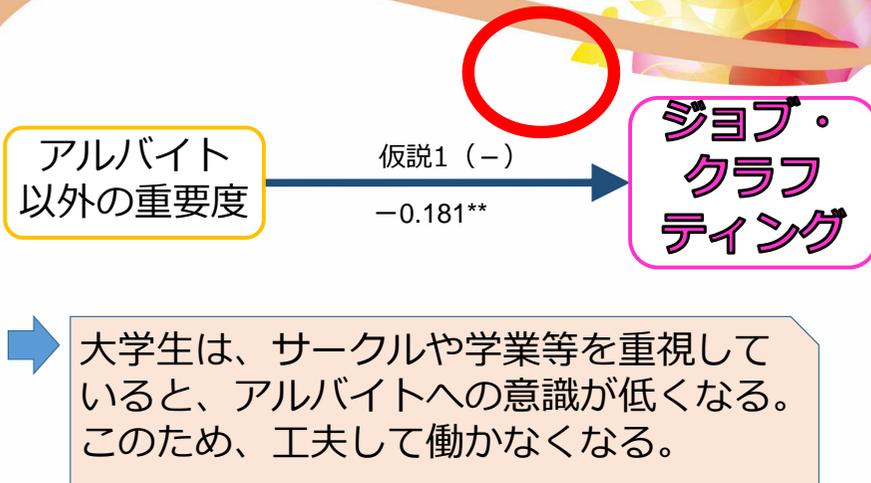
7.分析(仮説①の検証)

変数	仮説1		仮説3, 仮説4	
	ジョブ・クラブティン	グ	ジョブ・クラブティン	グ
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
性別ダミー(男=1, 女=0)	-0.020	0.104	-0.005	0.106
年齢	-0.065	0.052	-0.082	0.052
経営・経済学系ダミー	0.059	0.050	0.050	0.105
飲食店ダミー	0.036	0.043	0.043	0.113
お金を稼ぐためダミー	-0.089	0.079	-0.079	0.120
研修期間終了後3か月以上ダミー	-0.028	0.032	-0.032	0.134
週平均勤務日数	0.014	0.056	-0.005	0.057
時給	-0.177**	0.000	-0.194**	0.000
日平均勤務時間	0.010	0.001	0.001	0.023
アルバイト以外重要度	-0.181**	0.004	-0.149*	0.004
職務自律性	0.367***	0.071	0.397***	0.071
上司のサポート	0.391***	0.056	0.405***	0.056
職務自律性×アルバイト以外重要度			-0.079	0.005
上司のサポート×アルバイト以外重要度			-0.068	0.003
定数	3.801		3.858	
調整済み決定係数	0.420		0.420	
F値	10.033***		8.756***	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

40

7.分析(仮説①の検証)



7.分析(仮説②の検証)

変数	仮説2		仮説3, 仮説4	
	ジョブ・クラブティン	グ	ジョブ・クラブティン	グ
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
性別ダミー(男=1, 女=0)	-0.020	0.104	-0.005	0.106
年齢	-0.065	0.052	-0.082	0.052
経営・経済学系ダミー	0.059	0.050	0.050	0.105
飲食店ダミー	0.036	0.043	0.043	0.113
お金を稼ぐためダミー	-0.089	0.079	-0.079	0.120
研修期間終了後3か月以上ダミー	-0.028	0.032	-0.032	0.134
週平均勤務日数	0.014	0.056	-0.005	0.057
時給	-0.177**	0.000	-0.194**	0.000
日平均勤務時間	0.010	0.001	0.001	0.023
アルバイト以外重要度	-0.181**	0.004	-0.149*	0.004
職務自律性	0.367***	0.071	0.397***	0.071
上司のサポート	0.391***	0.056	0.405***	0.056
職務自律性×アルバイト以外重要度			-0.079	0.005
上司のサポート×アルバイト以外重要度			-0.068	0.003
定数	3.801		3.858	
調整済み決定係数	0.420		0.420	
F値	10.033**		8.756***	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

42

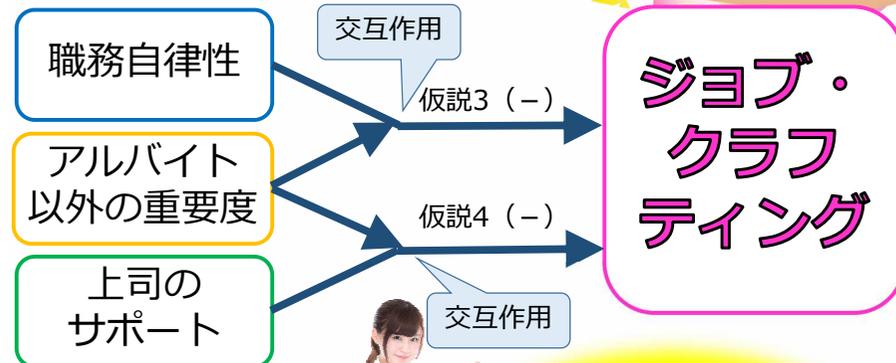
7.分析(仮説②の検証)



→ アルバイトにおいて職務自律性が高いと、主体的に仕事をデザインすることが可能であると知覚し、**ジョブ・クラブディング**を行う。

43

7.分析(仮説③④の検証)



重回帰分析

44

7.分析(仮説③④の検証)



交互作用って
なんだよっ！
わかんねえよっ！

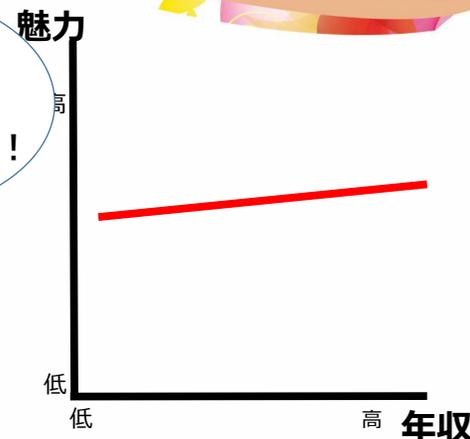
45

7.分析(仮説③④の検証)

交互作用はね…



男の魅力に
年収なんて
関係ないぞ～！

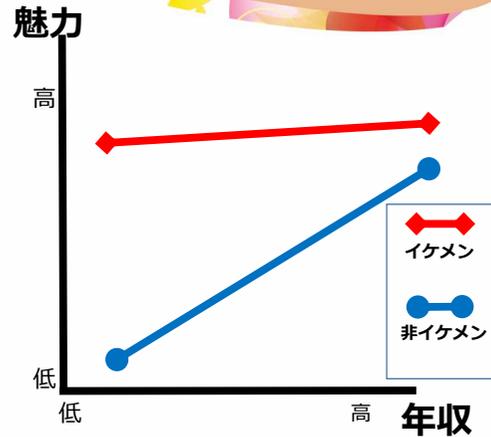


URL:<http://norimune.net/1733>

46

7.分析(仮説③④の検証)

でもそれって
イケメンに
限るよね♥



※あくまでも例です。

URL:<http://norimune.net/1733>

47

7.分析(仮説③④の検証)

仮説3・仮説4

変数	仮説1,仮説2 ジョブ・クラフティング		仮説3・仮説4 ジョブ・クラフティング	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
性別ダミー(男=1, 女=0)	-0.020	0.104	-0.005	0.106
年齢	-0.065	0.052	-0.082	0.052
経営・経済学系ダミー	0.059	0.104	0.050	0.105
飲食店ダミー	0.036	0.112	0.043	0.113
お金を稼ぐためダミー	-0.089	0.119	-0.079	0.120
研修期間終了後3か月以上ダミー	-0.028	0.134	-0.032	
週平均勤務日数	0.014	0.056	-0.005	
時給	-0.177**	0.000	-0.194**	
日平均勤務時間	0.010	0.023	0.001	
アルバイト以外重要度	-0.181**	0.004	-0.149*	0.0
職務自律性	0.367***	0.069	0.397***	0.071
上司のサポート	0.391***	0.054	0.405***	0.056
職務自律性×アルバイト以外重要度			-0.079	0.005
上司のサポート×アルバイト以外重要度			-0.068	0.003
定数		3.801		3.75
調整済み決定係数		0.420		0.42
F値		10.033***		8.75***

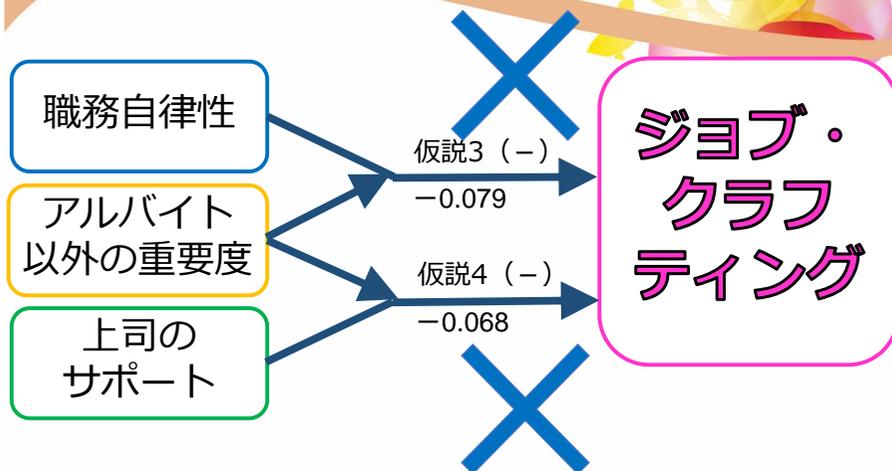
注目!



*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

48

7.分析(仮説③④の検証)



49

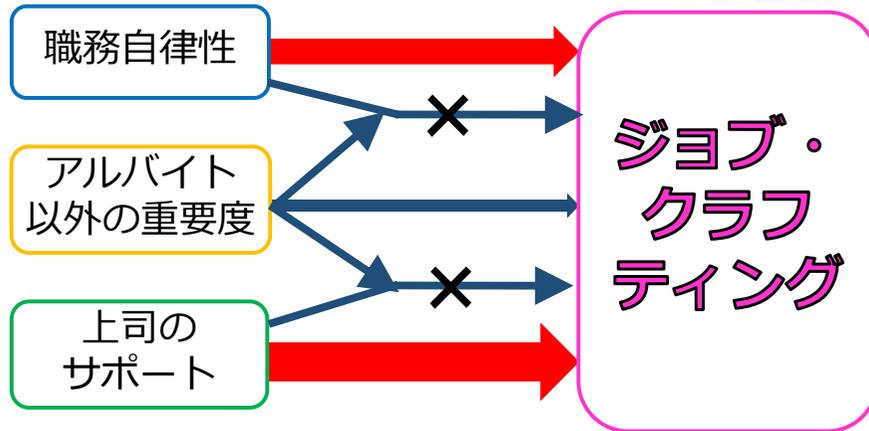
7.分析(仮説③④の検証)

仮説3,4の検証の結果

→ 職務自律性・上司のサポートはともに、ジョブ・クラフティングに対するそれ自体の効果が強いため、交互作用効果が見られなかった。

50

7.分析(まとめ)



51

7.分析(まとめ)

仮説1: 大学生生活の過ごし方において、アルバイト以外の重要度が高いと、**ジョブ・クラブティンク**に負の影響を与える
⇒支持

仮説2: 職務自律性が高いほど、**ジョブ・クラブティンク**に正の効果を与える
⇒支持

仮説3: 大学生生活の過ごし方において、アルバイトの重要度が低いと、**ジョブ・クラブティンク**に与える職務自律性の効果を低める
⇒棄却

仮説4: 大学生生活の過ごし方において、アルバイトの重要度が低いと、**ジョブ・クラブティンク**に与える上司のサポートの効果を低める
⇒棄却

52

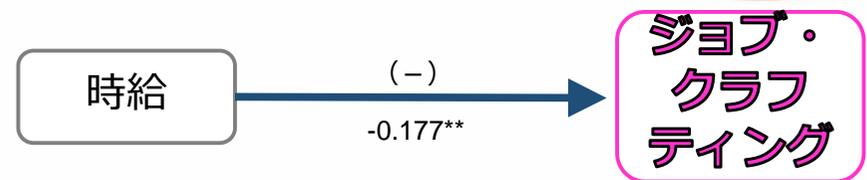
7.分析(追加)

変数	仮説1, 仮説2		仮説3, 仮説4	
	ジョブ・クラブティンク		ジョブ・クラブティンク	
	ベータ	ベータ	ベータ	ベータ
性別ダミー(男=1, 女=0)	-0.02	-0.005	-0.005	-0.005
年齢	-0.065	-0.082	-0.082	-0.082
経営・経済学系ダミー	0.059	0.05	0.05	0.05
飲食店ダミー	0.036	0.119	0.043	0.119
お金を稼ぐためダミー	-0.089	0.119	-0.079	0.120
研修期間終了後3か月以上ダミー	-0.028	0	-0.032	0
週平均勤務日数	0.014	0	-0.005	0
時給	-0.177**	-0.194**	-0.194**	-0.194**
日平均勤務時間	0.010	0.001	0.001	0.001
アルバイト以外重要度	-0.181**	-0.149*	-0.149*	-0.149*
職務自律性	0.367***	0.397***	0.397***	0.397***
上司のサポート	0.391***	0.405***	0.405***	0.405***
職務自律性×アルバイト以外重要度		-0.079	-0.079	-0.079
上司のサポート×アルバイト以外重要度		-0.068	-0.068	-0.068
定数	3.801	3.858	3.858	3.858
調整済み決定係数	0.420	0.420	0.420	0.420
F値	10.033***	8.756***	8.756***	8.756***

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

53

7.分析(追加)



時給が高いほど
ジョブ・クラブティンクしない
ことが分かった!

54

7.分析(追加)



でも時給が高いほど
ジョブ・クラフティング
を行わないのはなんで？

55

7.分析(追加)

原因は…

アンダーマイニング効果



金銭などの外的報酬が
内的動機づけを低下させる効果

56

7.分析(追加)

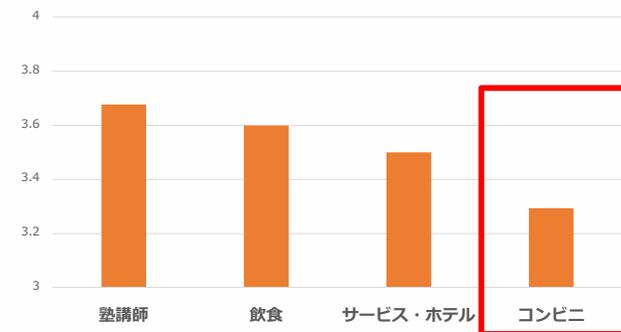


なるほどね！
じゃあ、どんなバイトの人が
ジョブ・クラフティング
しているの？

57

7.分析(追加)

アルバイト別のジョブ・クラフティングの平均得点(主要業種Ver.)



注目！



58

7.分析(追加)

コンビニで働いている人が
ジョブ・クラフティングを
行わないのはなんで？



59

7.分析(追加)

それはね...

職務自律性が低い！

業務量が多い！

アンダーマイニング効果



60

7.分析(まとめ)

追加：時給が高いほど**ジョブ・クラフティング**を行わない。

追加：アルバイトの主要業種別でみると、
コンビニで働いている人が最も
ジョブ・クラフティングを行わない。



61

7.分析

ジョブ・クラフティング
するにはアルバイトを
重要視すること、仕事に
自由が与えられている
ことが大事なのか！！

よくできました♡
アモーレ！



62

8.インプリケーション



**ここから
重要だよ♡**

63

8.インプリケーション ～学術的～



ジョブ・クラフティング
の先行要因の1つとして、職務自律性があることが新たに明らかになった。

企業側からジョブ・クラフティングを働きかける方法は他にもあったのか！



64

8.インプリケーション ～学術的～

外的報酬はアンダーマイニング効果により**ジョブ・クラフティング**に負の影響を与える可能性がある。

外的報酬は逆にやる気をそぐ？！



65

8.インプリケーション ～実務的～

学生がアルバイトにやりがいを感じながら働くには、アルバイトへの**重要度**を高く持つ必要がある。

楽しく働くにはこうすればいいのか！



66

8.インプリケーション ～実務的～

楽しく働ける
アルバイトを
選ぶ際の
ヒントになるね！



アルバイトの業種に
よって**ジョブ・クラ
フティング**のスコア
に差があることが分
かった。



67

再掲

5. 研究の新しさ

副業・兼業が
トレンド♡



近年、政府は柔軟な働き方や、経済の活性化
目的に副業をしやすい
社会作りを始めている。
副業・兼業拡大へ
指針を向け、企業に容
認を促している。

(『朝日新聞デジタル』, 2016)

68

8.インプリケーション

だが、
「本業に専念できなくなるのではないか」という
デメリットを訴える声もある。(『週刊東洋経済』, 2016)

これに対し…

- ・企業側が従業員に仕事の**自由**を与える
- ・従業員が仕事を**重要視**する

69

8.インプリケーション

従業員が**ジョブ・クラフティング**を行い、

仕事に対する
**意欲・満足度・
生産性が向上!**

それならどちらの仕事も
おろそかにすることも、
生産性を落とすこともな
いね!



70

8.インプリケーション

社会に役立つかも！



71

9.研究の限界

- 1) **サンプル数の少なさ**
サンプル数が増えれば結果が変わる可能性がある
- 2) **サンプルに偏りがある**
首都大生を中心に回答してもらったので、結果がすべての人にあてはまるとは限らない
- 3) **アルバイト＝副業か？**
アルバイトを副業として扱ったが、「学業と仕事」と「仕事と仕事」を同じものと見なした副業では結果とは異なる効果が出る可能性がある
- 4) **時給は地域によって最低賃金が異なるが、今回は考慮していない**

72

10.参考文献

- 朝日新聞デジタル(2016)「副業・兼業、拡大へ指針 政府、企業に容認促す」
URL:<http://www.asahi.com/articles/ASJBQ77GCJBQLFA009.html>,
アクセス日2016年12月6日
- 厚生労働省(2016)「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」
URL:<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000133454.html>,
アクセス日2016年11月9日。
- 清水 裕士(2014)「重回帰分析で交互作用を検討する」
URL:<http://norimune.net/1733>, アクセス日2016年11月14日。
- 週刊東洋経済(2016)「僕らの副業体験」No.6691, pp.45-49.
- 鈴木 竜太(2011)「職場における創意工夫のマネジメント；関わり合う集団の研究開発者進取的行動への影響に関するクロスレベル分析」『神戸大学経営学研究科 Discussion paper』No.13.
- 関口 倫紀(2009)。「ジョブ・クラフティング:働く個人による主体的なジョブデザイン:大学生のアルバイト場面における尺度化を中心に」『経営行動科学学会第12回年次大会発表論文集』No.12, pp.290-293.
- 関口 倫紀(2010)「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』Vol.52, No.9, pp.67-85.
- 関口 倫紀(2012)。「大学生のアルバイト選択とコミットメントおよび就職活動目標—中核的自己評価と職務特性の役割を中心に—」『経営行動科学』Vol.25, No.2, pp.129-140.
- 関口 倫紀・歴 傑・細見 正樹(2012)。「ジョブ・クラフティングへの関係性アプローチ:社会的スキルとジョブ・ステイタスに着目して」『経営行動科学学会第15回年次大会発表論文集』No.15, pp.151-156.

73

10.参考文献

- 全国大学生生活協同組合連合会(2015)「第51回学生生活実態調査の概要報告」
URL: <http://www.univcoop.or.jp/press/life/report.html>, アクセス日2016年10月19日。
- 日本経済新聞, 2011年4月16日「大震災企業はどう動いた マニュアル超え危機管理」
- 森永 雄太・鈴木 竜太・三矢 裕(2009)「自律的職務におけるジョブ・クラフティングの効果」『経営行動科学学会第12回年次大会発表論文集』No.12, pp.146-149.
- 森永 雄太・鈴木 竜太・三矢 裕(2010)「職務設計を通じた動機づけ戦略—職務設計とジョブ・クラフティングに注目して—」『神戸大学経営学研究科 Discussion paper』No.60.
- ユニバーサル・スタジオ・ジャパン アルバイトクルー採用サイト
URL:<http://recruit.usj.co.jp/crew/live/318>, アクセス日2016年12月06日。
- 労働政策研究・研修機構(2001)「仕事特性・個人特性と労働時間」『労働政策研究報告書』No.128.

74

10.参考文献

- Arnold B. Bakker, Maria Tims & Daantje Derks(2012). "Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement." *Human Relations*, Vol.65, No.10, pp.1359-1378.
- Maria Tims, Arnold B. Bakker & Daantje Derks(2012). "Development and validation of the job crafting scale." *Journal of Vocarional Behavior*, Vol.80, pp.173-186.
- Paraskvas Petrou, Evangelia Demerouti, Maria C. W. Peeters, Wilmar B. Schaufeli & Jorn Hetland(2012). "Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement." *Journal of Organization Behavior*, Vol.33, pp.1120-1141.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E.(2001). "Crafting a job:Revisioning employees as active crafters of their work." *Academy of Management Review*, Vol.26, No.2, pp.179-201.
- Wrzesniewski, A , Justin,M & Dutton,J.E., (2010) " Managing Yourself: Turn the Job You Have into the Job You Want." (鈴木英介訳「やらされ感」のある仕事をやりがいある仕事に変えるジョブ・クラフティング法)『ハーバード・ビジネスレビュー』 Vol.36, No.3, pp.58-66.)

ご清聴ありがとうございました