

3-1-2 やり残し感

図3-10～17は、これまでの働き方や生き方を振り返るとき、どのような事柄に関してやり残しを感じるかを3つの軸に沿って比較したものである。ここでは、仕事と私生活、能力形成に分けてやり残し感を見ていく。

〈やり残し感—仕事と私生活〉

全体的にわかることは、「仕事にもっと時間を費やすべきだった」と振り返る人は、年代やスタッフ・マネジャー職の別とは無関係に少ないのに対して、家族や余暇など、プライベートな生活により多くの時間を費やすべきだったと考える人が相対的に多い点である。

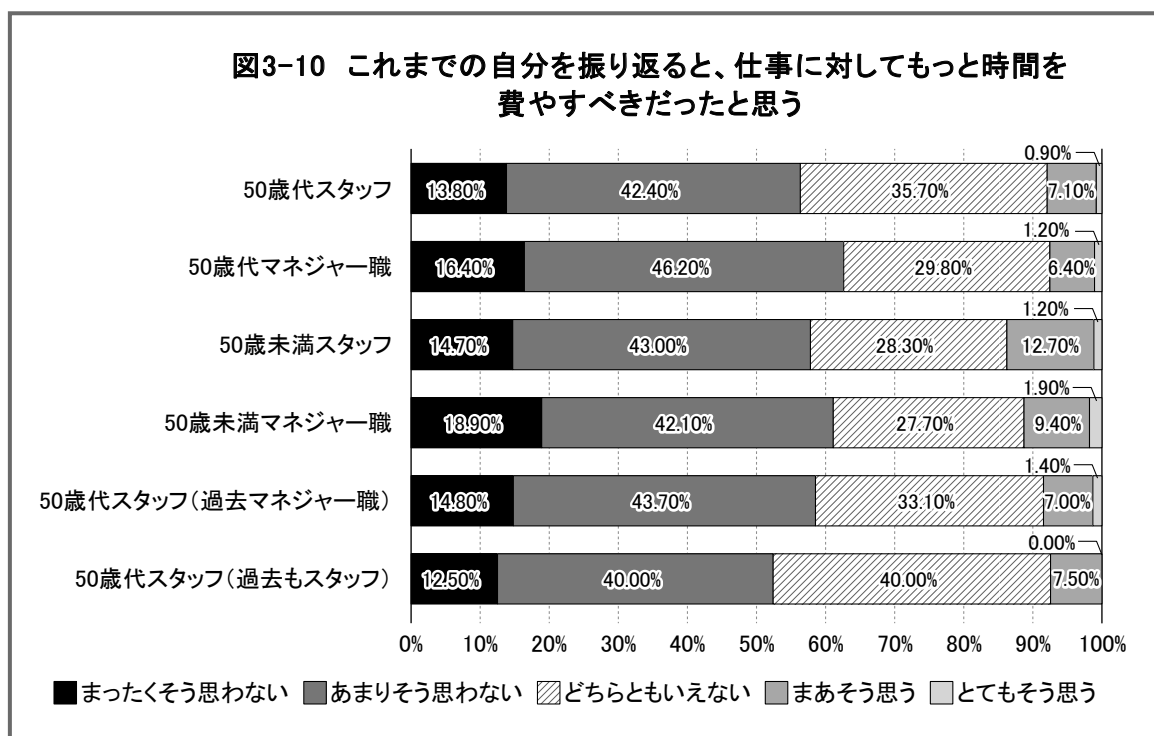


図3-10は「これまでの自分を振り返ると、仕事に対してもっと時間を費やすべきだったと思う」(問15(8))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」の否定的な回答の合計は、スタッフが56.2%、マネジャー職が62.6%で、二人にひとり以上が否定する傾向にある。両者の間に6.4%の差はあるが、回答傾向に大きな差は見られず、スタッフ・マネジャー職共通して仕事にやり残し感を感じる傾向は弱いといえる。逆に、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の肯定的な回答を足し合わせた割合は、スタッフ・マネジャー職ともに10%以下である。

50歳代のスタッフに限定して、過去のマネジャー職経験の有無で仕事のやり残し感を比較してみると、マネジャー職経験がある者の否定的回答は58.5%、無い者は52.5%で6%の差はあるがほぼ同様の回答傾向で、「仕事により多くの時間を費やすべきだった」というやり残し感は過去におけるマネジャー職の経験の有無による差は無い。

50歳未満のスタッフとマネジャー職を比較しても回答傾向はほぼ同じである。否定的な回答の割合は、スタッフは57.7%であるのに対して、マネジャー職では61%で、両者の差は3.3%しかない。「まあそう思う」と「とてもそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、スタッフ・マネジャー職ともに10%を超えているが、仕事に対してやり残し感を感じる50歳未満はごく少数派である。

このように、仕事のやり残し感については、3つの比較軸でほぼ同様の回答パターンが見られることから、全体的に調査対象者が仕事にやり残しを感じる傾向は弱いといえる。

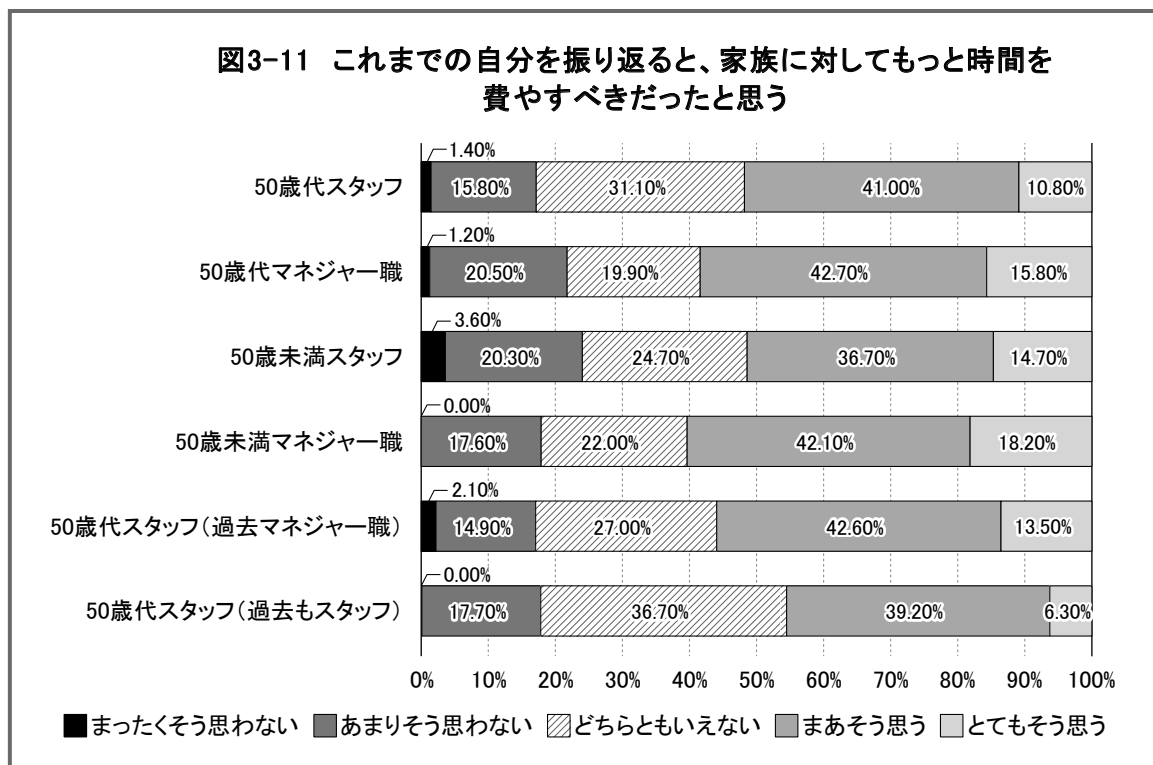


図3-11は「これまでの自分を振り返ると、家族に対してもっと時間を費やすべきだったと思う」(問16(2))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、スタッフが51.8%、マネジャー職が58.5%で、両者間に6.7%の差はあるものの回答傾向はほとんど同じで、スタッフ・マネジャー職共通して二人にひとり以上が家族生活にやり残し感を感じており、仕事のやり残し感とは対照的な結果となっている。

50歳代スタッフに関して、過去のマネジャー職経験の有無で家族生活のやり残し感を比較すると、マネジャー職経験ありの者の肯定的回答は56.1%、無しの者は45.5%で10.6%の差がある。全体的な回答パターンは両者で大きな違いは見られないが、過去マネジャー職に就いたことがある現在の50代スタッフの意識の背景には、仕事を優先して働いた過去の経験は、少なからず家族生活の犠牲によって支えられていたと振り返る傾向があるのかもしれない。

50歳未満の回答は、50歳代の傾向とほぼ同じである。50歳未満の肯定的な回答の割合は、スタッフでは51.4%であるのに対して、マネジャー職については60.3%で、両者の間に8.9%の差がある。50歳代についても推察されるように、現在マネジャー職に就く50歳未満の意識の背景には、家族の時間を犠牲にして現在のマネジャー職のポジションを獲得できたとの意識があるのかもしれない。

このように、家族生活のやり残し感については3つの比較軸でほぼ同様の回答パターンが見られ、仕事のやり残し感とは対照的に、全体的に調査対象者は家族に対してより多くの時間を費やすべきだった感じる傾向にある。

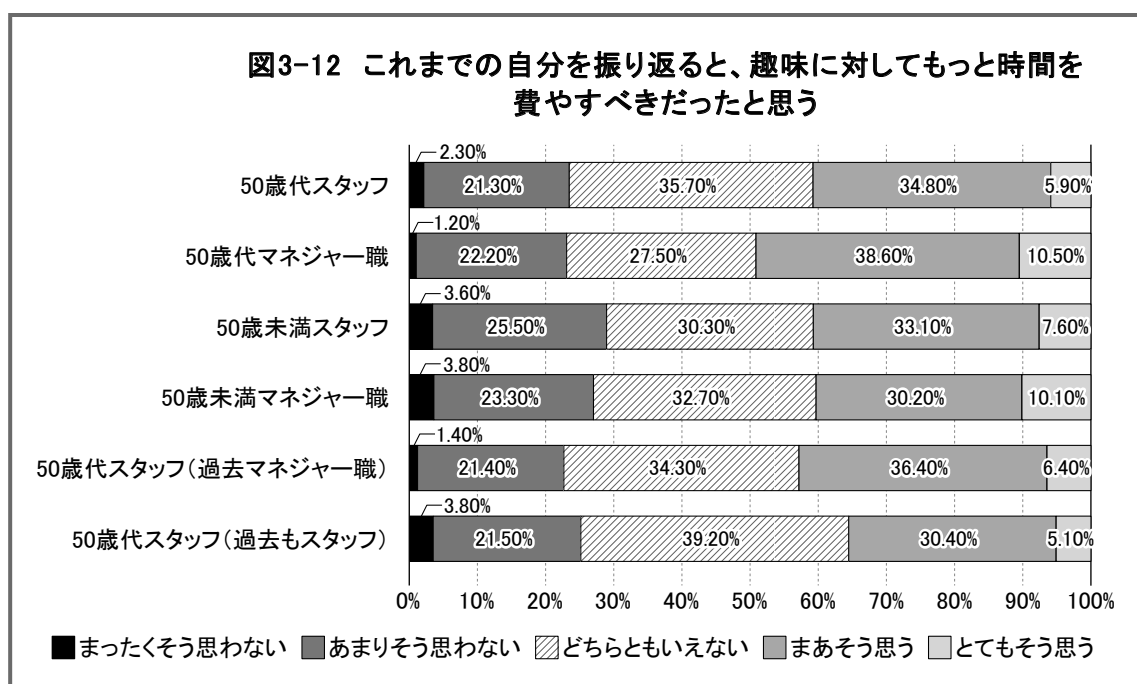


図3-12は「これまでの自分を振り返ると、趣味に対してもっと時間を費やすべきだったと思う」(問16(3))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職を比較すると、肯定的な回答割合はスタッフが40.7%、マネジャー職が49.1%で、逆に否定的な回答(「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」)はスタッフ・マネジャー職ともに4人にひとり弱程度となっており、どちらも肯定的回答の割合の方が高い。しかし、「どちらともいえない」

の回答割合を考慮すると、趣味に対するやり残し感がとりわけ高いとは言い切れない。図からわかるように、家族生活のやり残し感に見られるような明確な回答傾向があるとは言えず、この背景には、家族生活と比較すると、趣味を意識的に自分の生活の一部と考える習慣の弱さが存在しているのかもしれない。

50歳代スタッフを、過去のマネジャー職経験の有無で趣味のやり残し感について比較すると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は42.8%、経験がない者は35.5%で7.3%の開きがある。全体的な回答傾向は両者の間で大きな違いは見られないが、過去マネジャー職に就いていた50歳代スタッフには、仕事を優先して働いてきた自負の念があるのかもしれない。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答はほぼ同じで、50歳未満のスタッフが40.7%、マネジャー職40.3%である。このように、趣味のやり残し感については回答が分散する傾向が見られ、家族生活に較べると、趣味に対するやり残し感の傾向はやや弱いといえる。

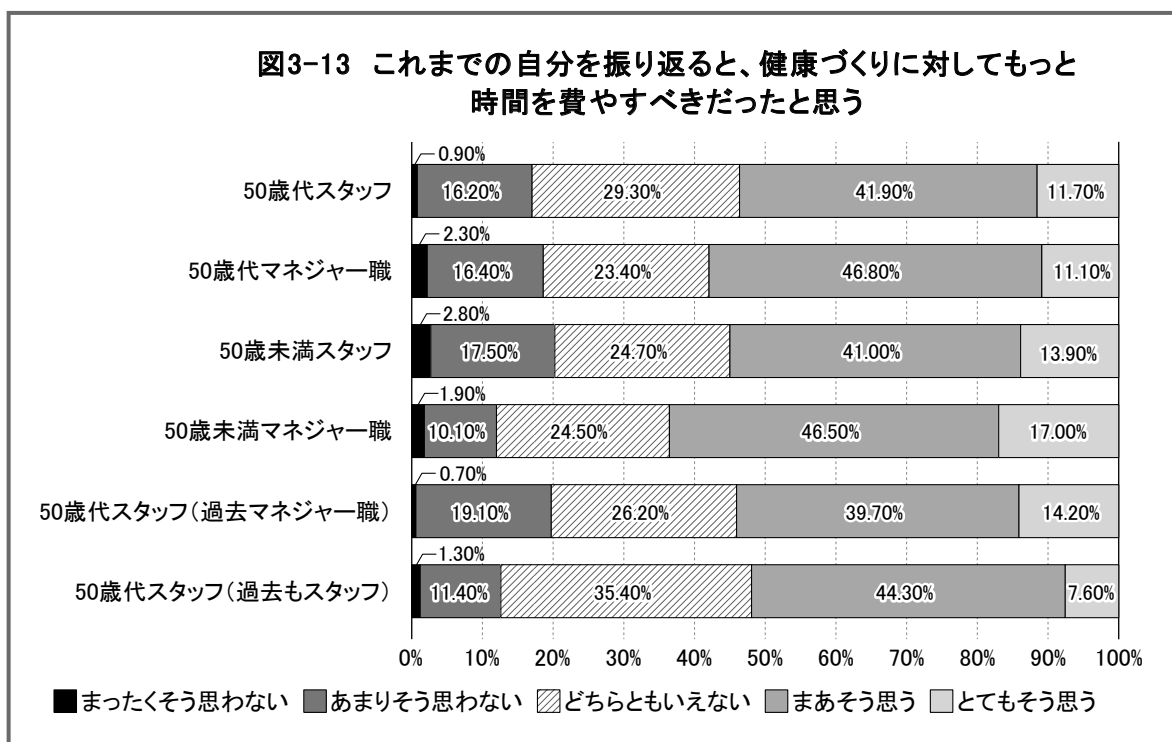


図3-13は「これまでの自分を振り返ると、健康づくりに対してもっと時間を費やすべきだったと思う」(問16(4))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職を較べると、肯定的な回答の割合は、スタッフが53.6%、マネジャー職が57.9%で、4.3%の差はあるが傾向はほぼ同じである。スタッフ・マネジャー職共通して二人にひとり以上がこれまでの健康づくりにより多くの時間を費やすべきだったと感じていることがわかる。

50歳代スタッフに関して、過去のマネジャー職経験を軸に健康づくりのやり残し感を較べると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は53.9%、経験が無い者は51.9%で、ほとんど差は見られない。やはりここでも、過去のマネジャー職の経験とは無関係に、50代スタッフの二人にひとり以上がこれまでの健康づくりにやり残し感を持っている。

50歳未満の回答は、50歳代の傾向とほぼ同じである。50歳未満の肯定的な回答の割合は、スタッフ54.9%、マネジャー職63.5%で、マネジャー職の方が8.6%高い。

このように、健康づくりのやり残し感の回答傾向は3つの比較軸でほぼ共通しており、全体的に、調査対象者は健康づくりに対してより多くの時間を費やすべきだったと振り返る傾向にある。

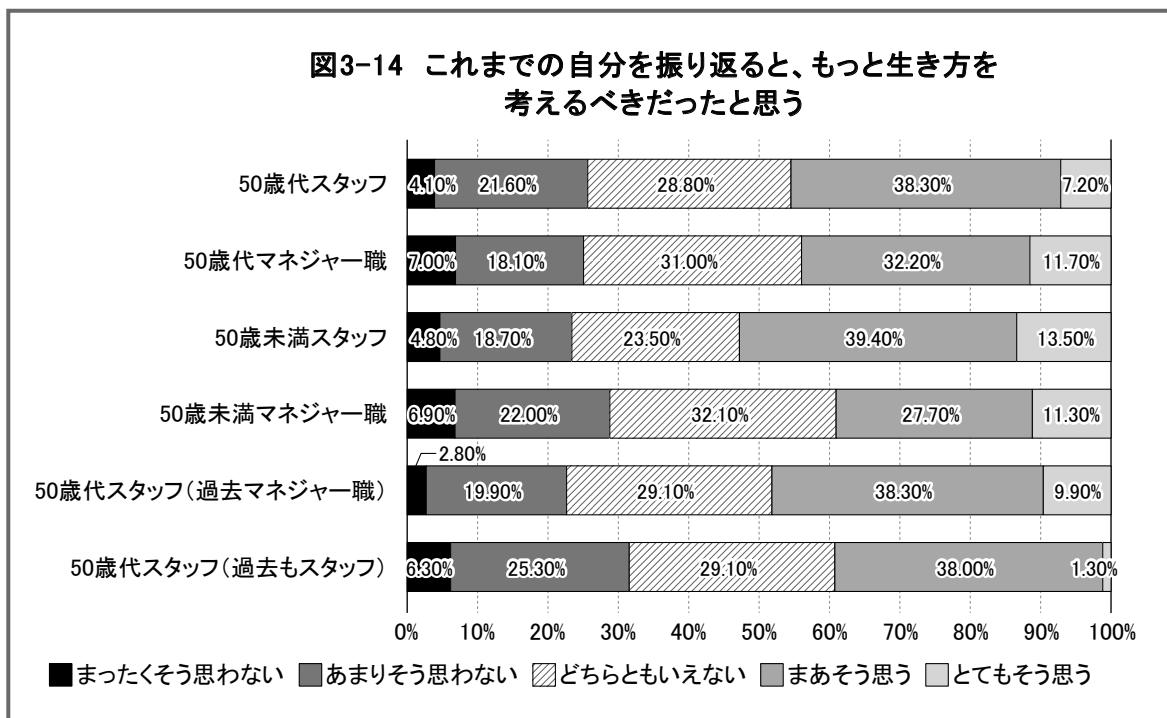


図3-14は「これまでの自分を振り返ると、もっと生き方を考えるべきだったと思う」(問16(5))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」を足し合わせた肯定的な回答割合は、スタッフが45.5%、マネジャー職が43.9%である。逆に否定的な回答は、スタッフが25.7%、マネジャー職が25.1%で4人にひとり程度がこの項目を否定的に捉えている。回答は肯定的なものの割合の方が大きいですが、他の項目と較べると否定的な回答がやや多い点が特徴的といえる。

50歳代スタッフを過去のマネジャー職経験の有無で比較すると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は48.2%、無い者は39.3%で、過去にマネジャー職に就いていた者の方が8.9%高い。特記すべき差とは言えないが、過去にマネジャー職を経験し50歳代でスタッフ

になった者のほぼ二人にひとりが「もっと自分の生き方を考えるべきだった」と振り返っている点は看過できないと思われる。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答には特徴的な違いがある。50歳未満の肯定的な回答の割合は、スタッフでは52.9%であるのに対して、マネジャー職では39%で、この項目に関してはスタッフの方が肯定的回答の割合が13.9%高い。この項目の回答傾向だけではマネジャー職に就いていない50歳未満の意識の詳細まではわからないが、働き方・生き方に関する意識はマネジャー職に就いている者と就いていない者と異なり、「50歳未満」を一括りに出来ない可能性がある。

〈やり残し感—能力形成〉

図3-15～17はこれまでの能力形成に関する振り返りの結果を整理したものである。ここでは「仕事の実行力・遂行力」「論理的思考力」「協働力・協調性」の3つの能力を身につけることに関する振り返りを取り上げる。

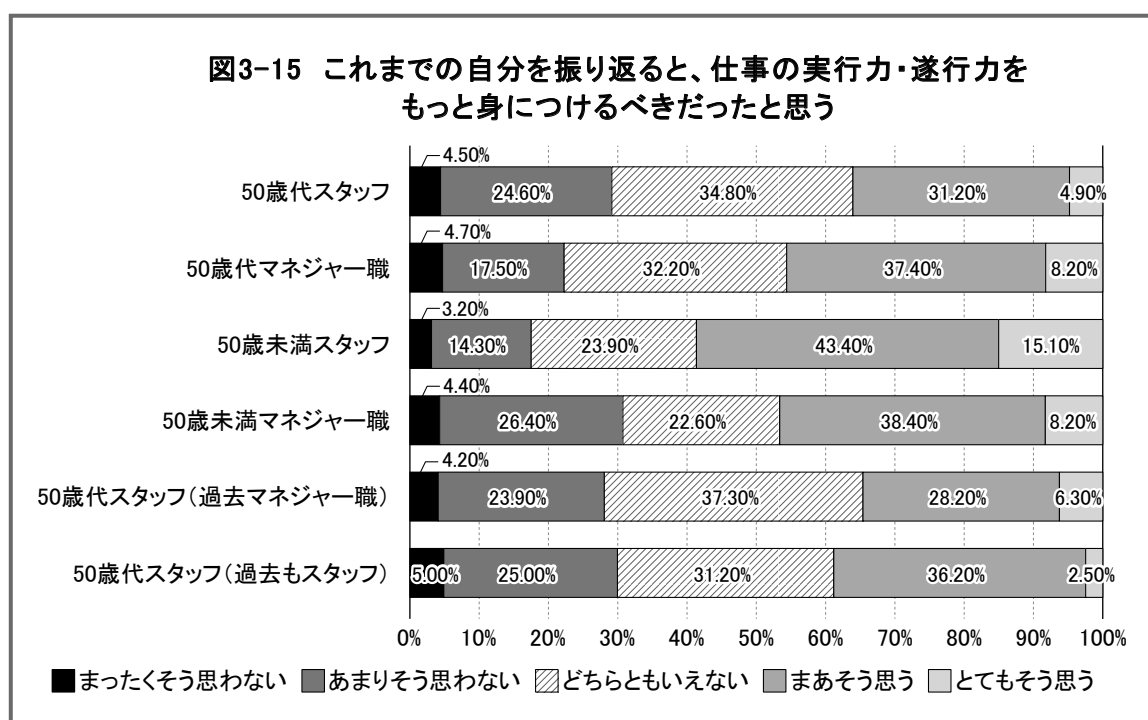


図3-15は「これまでの自分を振り返ると、仕事の実行力・遂行力をもっと身につけるべきだったと思う」(問15(9))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を比較すると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」を足し合わせた肯定的な回答割合は、スタッフが36.1%、マネジャー職が45.6%で、マネジャー職の方が9.5%高い。スタッフとマネジャー職に共通して約3人にひとりほどが「どちらともいえない」と回答している。

50歳代スタッフを過去のマネジャー職経験の有無で比較すると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は34.5%、無い者は38.7%で、過去にマネジャー職に就いていた者の方が4.2%高いが、特に大きな差があるわけではない

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答には50歳代とは異なる特徴がある。50歳未満の肯定的な回答の割合は、スタッフでは58.5%であるのに対して、マネジャー職では46.6%で、この項目に関してはスタッフの肯定的回答の割合の方が11.9%高い。50歳未満のスタッフの二人にひとり以上が自身の仕事の実行力・遂行力の不足を感じている。

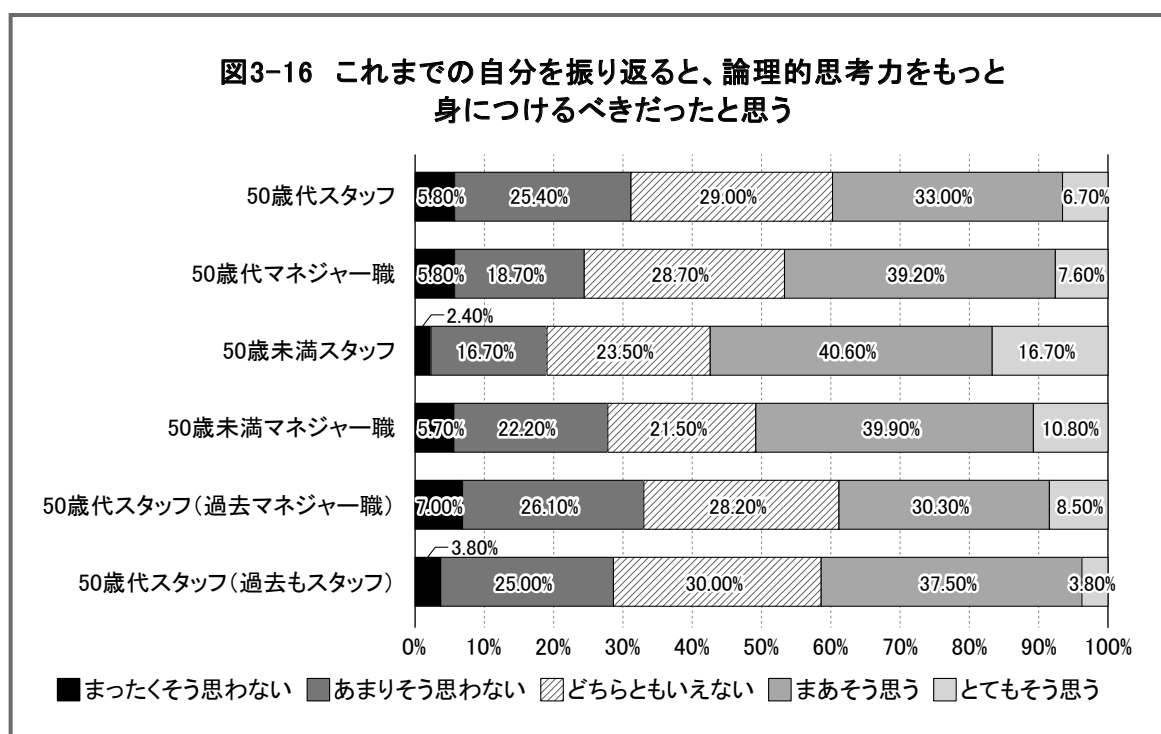


図3-16は「これまでの自分を振り返ると、論理的思考力をもっと身につけるべきだったと思う」(問15(10))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、仕事の実行力・遂行力の回答パターンと似ており、肯定的な回答割合はスタッフが39.7%、マネジャー職が46.8%で、マネジャー職の方が7.1%高いことがわかる。

50歳代スタッフに限定して、過去のマネジャー職経験で比較すると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は38.8%、無い者は41.3%で、過去にマネジャー職に就いていた者の方が2.5%高いが、ほとんど差はない。

50歳未満の肯定的な回答の割合は、スタッフでは57.3%であるのに対して、マネジャー職では50.7%でスタッフの方が6.6%高いが、スタッフ・マネジャー職ともに50歳未満の二人にひとり以上が論理的思考力を身につけておくべきだったと振り返っている。

図3-17 これまでの自分を振り返ると、協働力・協調性をもっと身につけるべきだったと思う

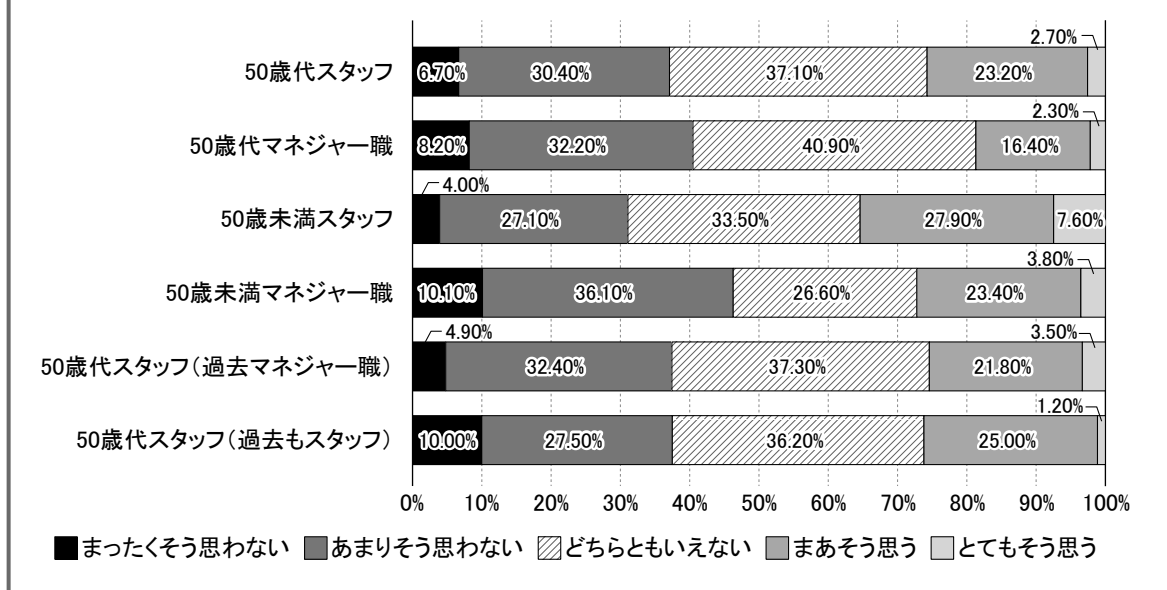


図3-17は「これまでの自分を振り返ると、協働力・協調性をもっと身につけるべきだったと思う」(問15(11))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を比較すると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、スタッフが25.9%、マネジャー職が18.7%で、スタッフの方が7.2%高い。逆に、否定的な回答は、スタッフが37.1%、マネジャー職が40.4%で、両者ともにこの項目の肯定的回答よりも否定的な回答の方が高い割合となっている。また、スタッフとマネジャー職に共通して約3人にひとり以上が「どちらともいえない」と回答している。

50歳代スタッフを過去のマネジャー職経験の有無で比較すると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は25.3%、無い者は26.2%で、両者の間にほとんど差はない。否定的な回答は、スタッフが37.3%、マネジャー職が37.5%で、スタッフとマネジャー職に共通して、この項目では肯定的回答よりも否定的な回答の方が高い割合となっている。

50歳未満について見てみると、肯定的な回答の割合はスタッフでは35.5%、マネジャー職では27.2%で、スタッフの方が8.3%高い。

「仕事の実行力・遂行力」「論理的思考力」「協働力・協調性」の結果を比較すると、「協働力・協調性」を身につけることのウェイトは相対的に低く、協働力・協調性が重視される傾向は、仕事の実行力・遂行力や論理的思考力と較べて相対的に弱いといえる。

やり残し感のまとめ

上で報告した50歳代および50歳未満のやり残し感の結果の要点を整理すると以下のようになる。

- 50歳代の仕事のやり残し感は低い。
- 家族生活のやり残し感はやや高い。過去にマネジャー職に就いたことのある50歳代スタッフの間で高めの傾向にある。