

### 3-2 今とこれからの働き方・生き方に関する意識

ここまで、現在までの働き方や生き方に関する意識について見てきた。以下では今と今後の働き方・生き方に関する意識を取り上げ、年代とスタッフ・マネジャー職の間の共通性や差異を探索する。

#### 3-2-1 今の職場と仕事

##### 居場所

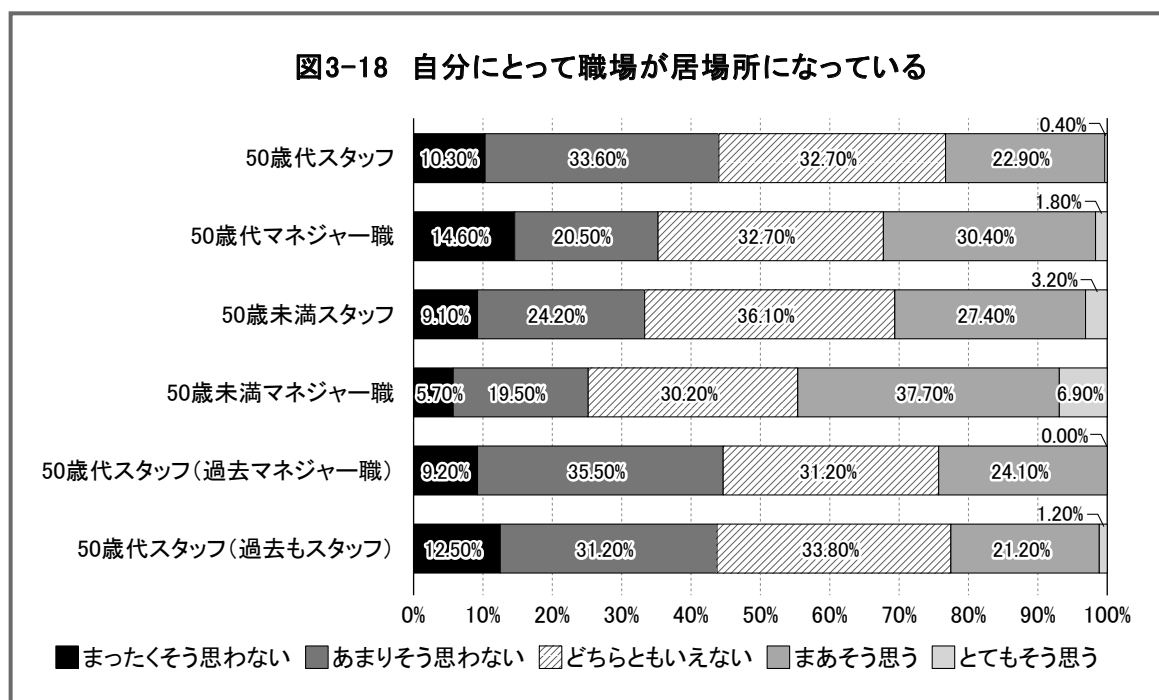


図 3-18 は「自分にとって職場が居場所になっている」(問 18(3)) の回答分布である。この項目の「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、50歳代のスタッフが 23.3%、マネジャー職が 32.2%で、部下を持つマネジャー職の方が 8.9%高いが、いずれも 3 人にひとり以下しか職場を居場所として考えていない。逆に、否定的回答については、50歳代のスタッフが 43.9%、マネジャー職が 35.1%となっており、50歳代にとって職場が居場所となっていない傾向を示している。

現在スタッフである 50 歳代に限り、過去におけるマネジャー職の経験の有無によって肯定的回答の割合を比較しても同じような傾向が見られる。過去マネジャー職に就いていた者の 24.1%、過去もスタッフだった者の 22.4%しか職場を居場所と見ておらず、過去のマネジャー職の経験とは無関係に 50 歳代が職場を居場所と考える傾向は弱い。

50 歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向を見ると、ここでは特徴的な傾向が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた割合は、スタッフでは 30.6%であるのに対して、マネジャー職では 44.6%で、マネジャー職の方が 14%高い値を示している。

50歳代のマネジャー職の肯定的回答が32.2%なので、50歳未満のマネジャー職の肯定的回答の割合の方が12%以上高い。全体的には、調査対象者にとって職場は居場所になっていないといえるが、50歳未満のマネジャー職の間では職場が居場所になっている者の割合が相対的に高く、この点が50歳未満のマネジャー職を特徴付けている。

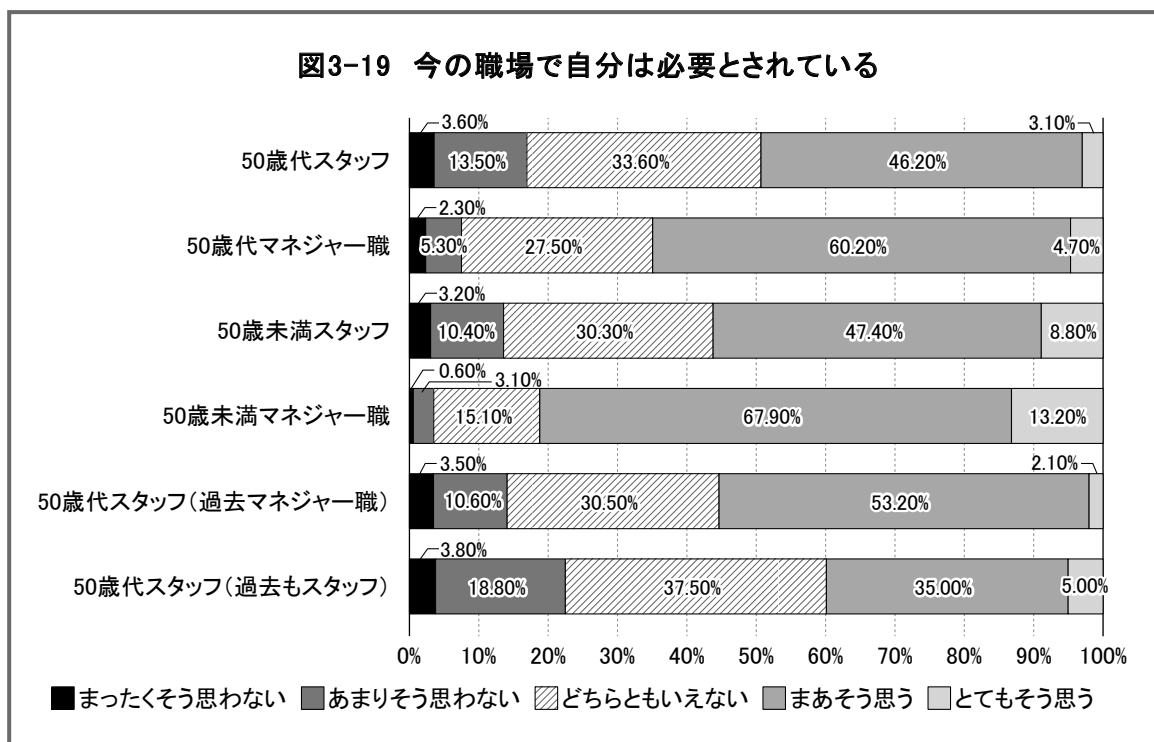


図3-19は「今の職場で自分は必要とされている」(問18(2))の回答分布である。この項目の肯定的な回答の割合は50歳代のスタッフが49.3%、マネジャー職が64.9%で、部下を持つマネジャー職の方が15.6%高い。ただし、スタッフに関してもほぼ二人にひとりが「職場で必要とされている」と感じていることから、50歳代スタッフの意識は決して低いわけではないことがわかる。図3-18で見たように、50歳代にとって職場が居場所になっていない傾向が見られるにも関わらず、「職場で自分は必要とされている」と考える傾向があることは興味深い。

50歳代スタッフに限り、過去におけるマネジャー職の経験の有無によって肯定的回答の割合を比較すると、過去マネジャー職に就いていた者55.3%、過去もスタッフだった者40%で、両者の差は15.3%で、相対的に見てマネジャー職を経験したことがある50歳代スタッフの方が意識は高い。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向を見ると、この項目にも特徴が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた割合は、スタッフでは56.2%で二人にひとり以上が「職場で必要とされている」と自信を持っているのに対して、マネジャー職

では81.1%であり、10人中8人が「職場で必要とされている」との意識を持っている。この水準は50歳代のマネジャー職の肯定的回答の割合よりも高く、50歳未満のマネジャー職を特徴付けている。

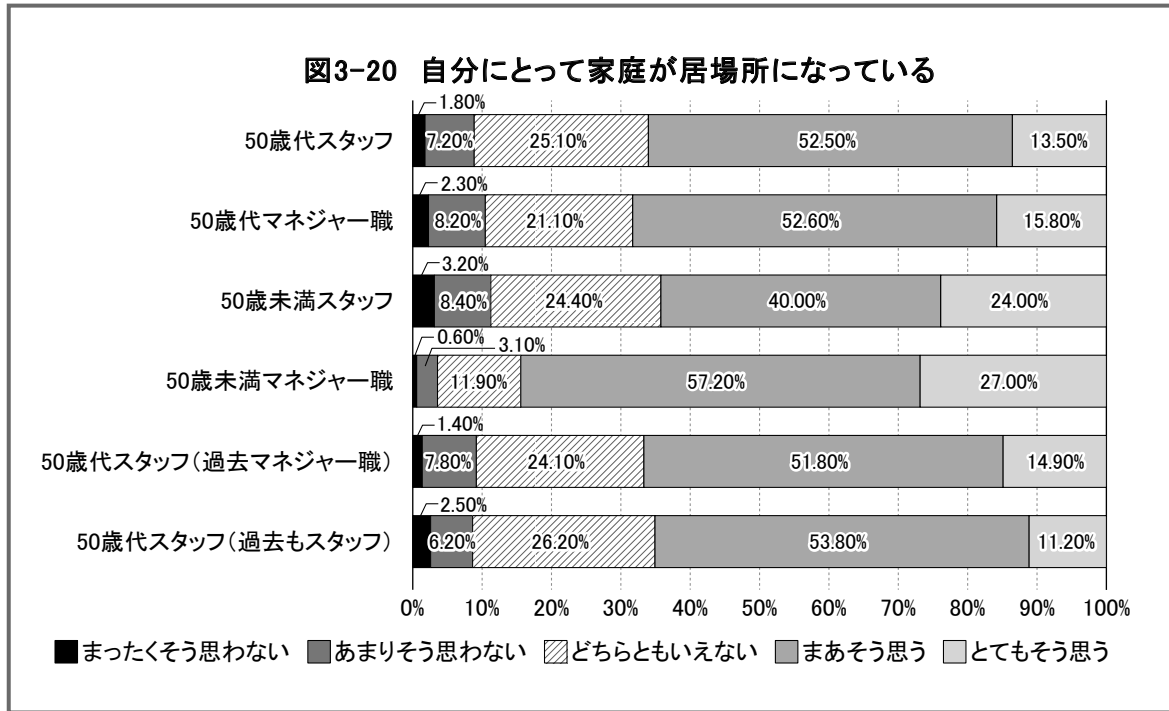


図3-20は「自分にとって家庭が居場所になっている」(問19(4))の回答分布である。この項目の「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、50歳代のスタッフが66%、マネジャー職が68.4%で、両者の間にはわずかな差しかなく、いずれも65%以上が家庭を居場所として考えていることがわかる。職場を居場所と考える50歳代はスタッフが23.3%、マネジャー職が32.2%だったことと合わせて考えると、現在部下がいるかに関わらず、50歳代には職場よりも家庭の方が居場所として重要であることが推測できる。図3-18で見たように、本調査の50歳代の対象者は職場を自分の居場所として考える傾向が弱いことからすると、職場よりも家庭生活をアイデンティティの基盤とする傾向が強いと見て取ることができる。

50歳代のスタッフに限り、過去のマネジャー職の経験の有無によって肯定的回答の割合を比較してみても回答傾向はほぼ同様である。過去マネジャー職に就いていた者の66.7%、過去もスタッフだった者の65%が家庭を居場所と考えており、50歳代の過去のマネジャー職の経験とは無関係に家庭が居場所である傾向が強い。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向を見ると、50歳代とは異なる特徴が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた割合は、スタッフでは64%であるのに対して、マネジャー職では84.2%で両者の間に20%以上の開きがあり、50歳未満のマ

ネジャー職では 10 人中 8 人以上が家庭を居場所と考えている。50 歳代のマネジャー職の肯定的回答 (68.4%) と対比すると、50 歳未満のマネジャー職の肯定的回答の割合の方が約 16% 高い。50 歳未満のスタッフでも家庭を居場所と考える傾向は強いが、なぜ 50 歳未満のマネジャー職の間でこれほど肯定的回答の割合が高いかについては、この項目を見るだけでは推測が難しい。50 歳未満のマネジャー職については、職場を居場所と考える傾向や、職場で必要とされていると考える傾向が同時に見られることを合わせて考えると、家庭が居場所になっているのは奇妙な一方で興味深い結果だといえる。

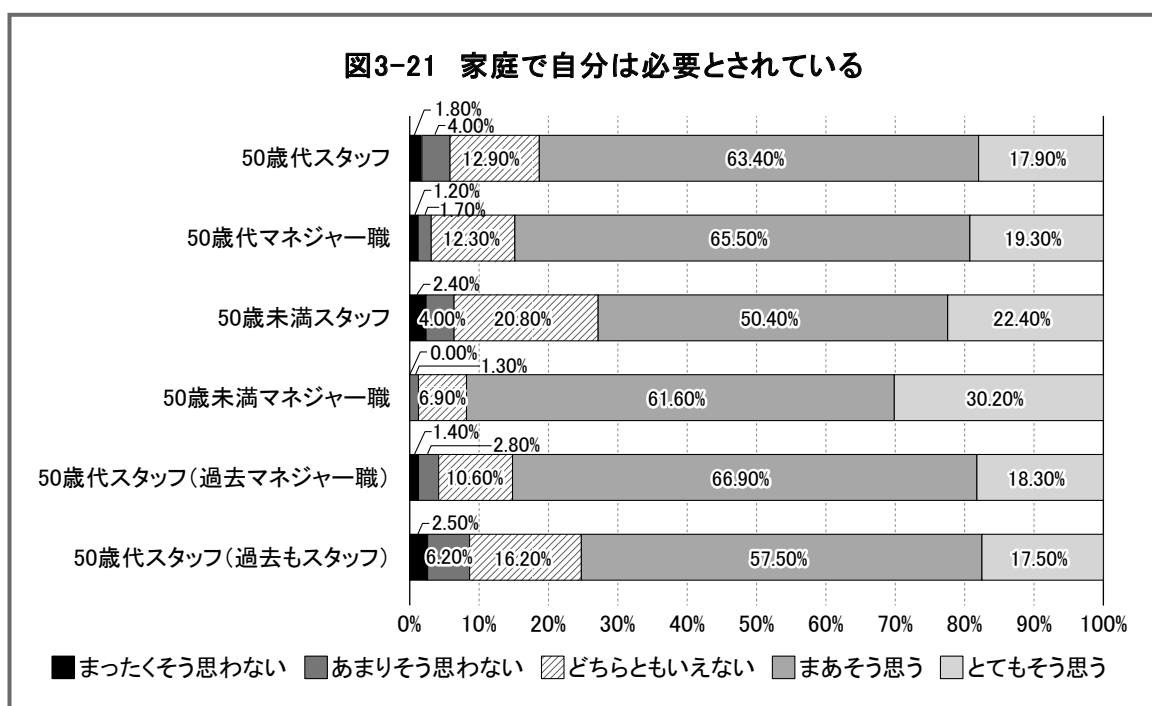


図 3-21 は「家庭で自分は必要とされている」(問 19(3)) の回答分布である。この項目の肯定的な回答の割合は 50 歳代のスタッフが 81.3%、マネジャー職が 84.8%で、マネジャー職の方がわずかに高いがほとんど差は無い。図 3-19 で見たように、自分は職場で必要とされていると感じる傾向は 50 歳代に認められるものの、それ以上に「家庭で自分は必要とされている」と考える傾向が強い。

50 歳代スタッフを過去のマネジャー職の経験の有無によって肯定的回答の割合を比較すると、過去マネジャー職に就いていた者が 85.2%、過去もスタッフだった者が 75%で、両者の間に約 10%の差はあるものの、どちらも家庭で必用とされているとの意識は高い。

50 歳未満の回答を見ると、やや特徴的な傾向が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた割合は、スタッフでは 72.8%であるのに対して、マネジャー職では 91.8%で、マネジャー職については 10 人中 9 人以上が「自分は家庭で必要とされている」との意識を持っている。この水準は 50 歳代のマネジャー職の肯定的回答の割合よりも高く、50

歳未満のマネジャー職を特徴付けている。マネジャー職の意識がどのような要素によって裏付けられているかは明らかでないが、50歳未満で管理職に登用され、高い水準の所得を得ていることが「家庭で必要とされている」という意識と関連している可能性が考えられる。

### 居場所のまとめ

上で報告した居場所に関する意識の結果の要点は以下のとおりである。

- 50歳代は家庭を居場所と考えており、職場は居場所になりにくい。
- 職場が居場所だと感じる50歳代スタッフは4人にひとり以下である。
- 50歳未満のマネジャー職は職場が居場所だと感じ、職場で必要とされていると感じる傾向が強い。50歳代と較べてもその傾向が強い。

### 消化試合感

図3-22～24は、現在の仕事生活をいわゆる「消化試合」としてとらえる傾向について探ったものである。結果全体として、50歳代・50歳未満、またスタッフ/マネジャー職両者において、現在の仕事を「消化試合」と考える者は少数派である。

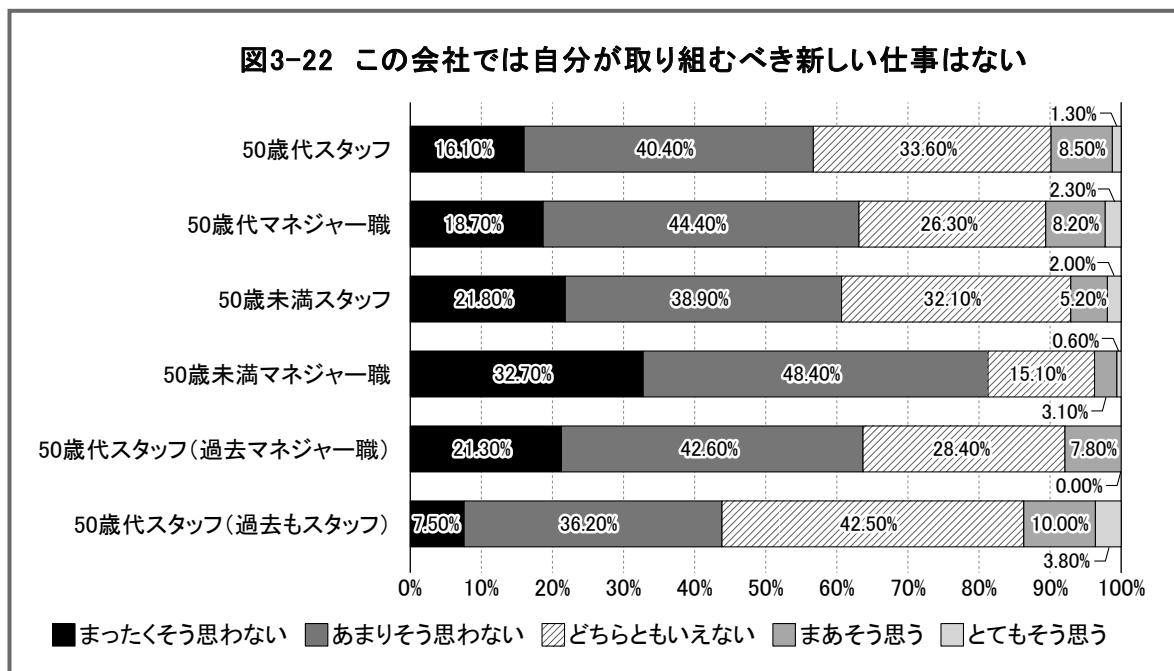


図3-22は「この会社では自分が取り組むべき新しい仕事はない」(問18(4))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、「あまりそう思わない」と「ま

「まったくそう思わない」を足し合わせた否定的な回答の割合は、スタッフが 56.5%、マネジャー職が 63.1%で、両者とも二人にひとり以上は否定している。スタッフとマネジャー職の間に 6.6%の差はあるが、回答傾向に大差は認められず、両者に共通して「自分が取り組むべき新しい仕事はない」と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」の肯定的な回答をする者は、スタッフ・マネジャー職ともに 10 人中ひとり程度で極めて少ない。

50 歳代のスタッフを過去のマネジャー職経験の有無で比較してみると、マネジャー職経験がある者の否定的回答は 63.9%、無い者は 43.7%で、マネジャー職経験者の中で否定傾向がやや強いが、両者の肯定的回答の割合に大差は見られない。「50 歳代スタッフ（過去もスタッフ）」の間で「どちらともいえない」の割合が高め（42.5%）になっている点特徴的である。

50 歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向は若干異なっている。否定的な回答の割合は、スタッフは 60.7%であるのに対して、マネジャー職では 81.1%で、両者の間に 20%以上の差があり、マネジャー職の仕事を通じたアイデンティティの強さがうかがわれる。肯定的な回答の割合は、スタッフ・マネジャー職ともに 10%以下で、「自分が取り組むべき新しい仕事はない」と感じる 50 歳未満は少ない。

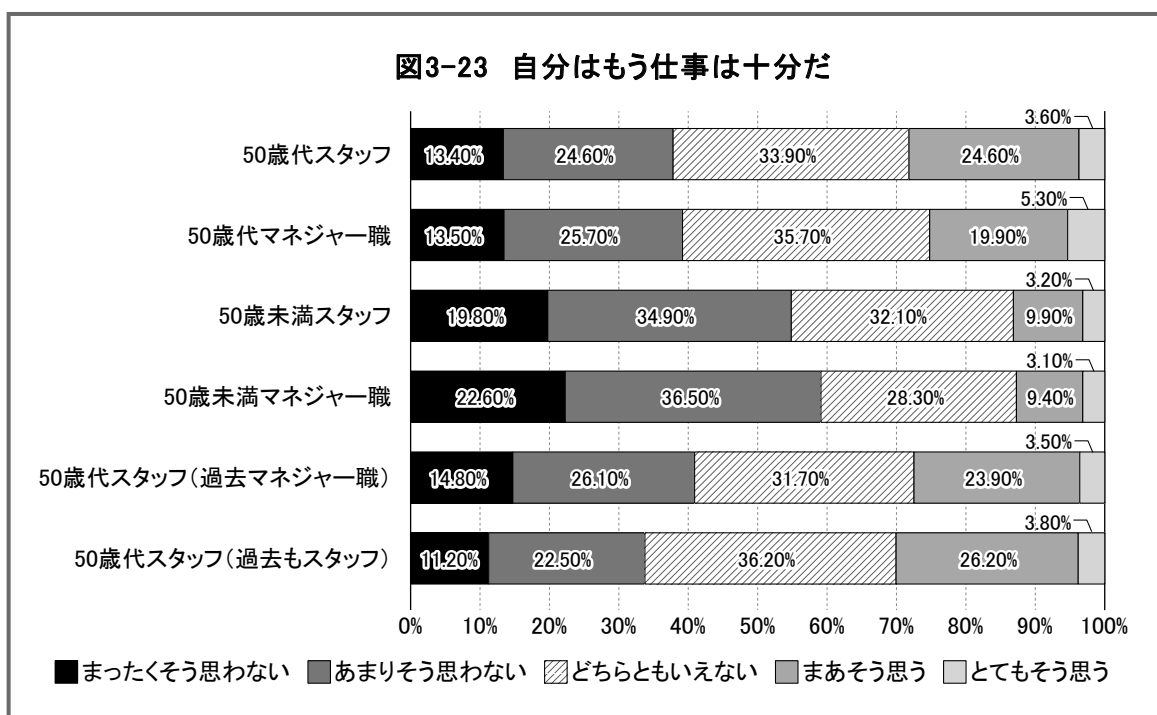


図 3-23 は「自分はもう仕事は十分だ」（問 18 (8)）の回答分布である。50 歳代のスタッフとマネジャー職の傾向を見てみると、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」の合計割合は、スタッフが 38%、マネジャー職が 39.2%で、両者の否定的回答の傾向にほとんど

差はない。逆に、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の肯定的な回答の割合は、スタッフが28.2%、マネジャー職が25.2%で、マネジャー職においても4人にひとり程度の割合で「自分はもう仕事は十分だ」と感じている。また、スタッフ・マネジャー職ともに3人にひとり程度が「どちらともいえない」と回答していることから、この問いに対する回答に明確な傾向を見出すことができず、スタッフとマネジャー職ともに意見が統一されていないことがわかる。

50歳代スタッフに限定して過去のマネジャー職経験の有無で比較してみると、マネジャー職経験がある者の否定的回答は40.9%、無い者は33.7%で、マネジャー職経験者の方が7.2%高いが、両者の否定的な回答の傾向に大きな違いは見られない。逆に、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の肯定的な回答の合計は、マネジャー職経験ありが27.4%、経験なしが30%で、ここでも大きな差は見られない。

50歳未満のスタッフとマネジャー職では、否定的な回答の割合がやや高くなっている。この項目に対する否定的な回答は、スタッフが54.7%、マネジャー職では59.1%で、両者の差は4.4%にとどまっている。スタッフ・マネジャー職ともに二人にひとり以上が「自分は仕事は十分だ」の考え方を否定しており、50歳代と較べると、50歳未満が仕事は十分だと感じる傾向は弱いといえる。

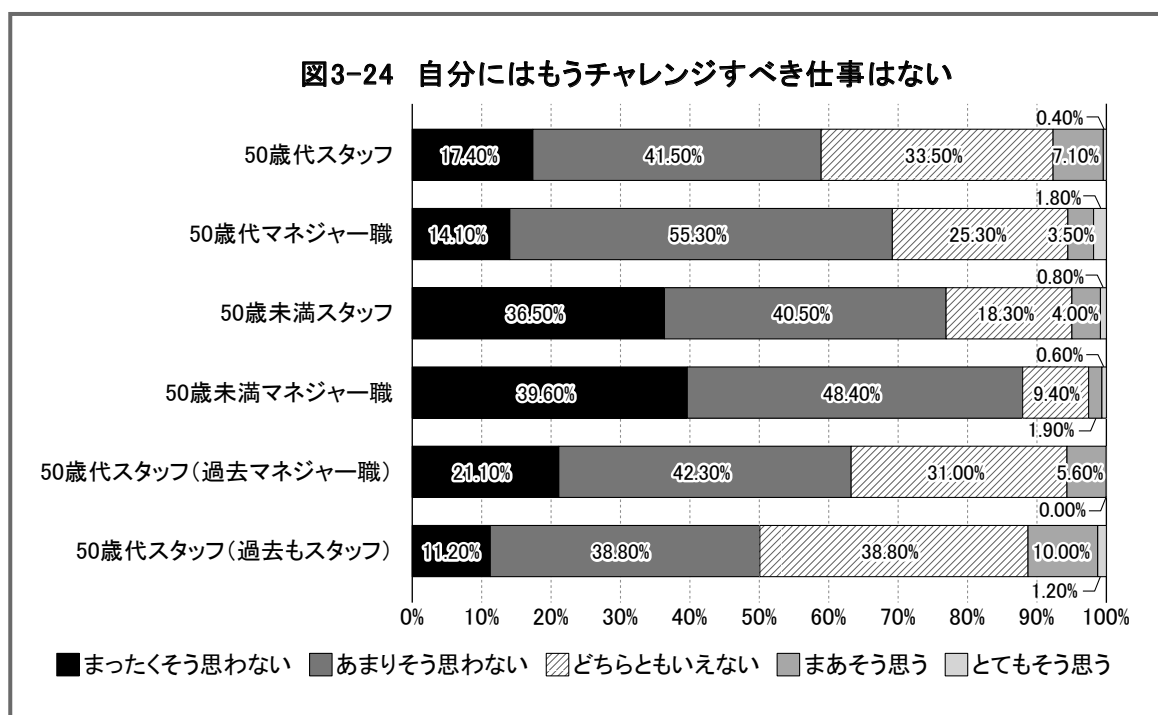


図3-24は「自分にはもうチャレンジすべき仕事はない」(問18(9))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を足し合わせた否定的回答の傾向を見ると、スタッフが58.9%、マネジャー職が69.4%で、マネ

ジャー職の否定的回答の割合の方が 10.5%高い。逆に、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の肯定的な回答の割合は、スタッフ・マネジャー職ともに10%未満である。スタッフの約3人にひとり、マネジャー職の約4人にひとりが「どちらともいえない」と回答しているが、全体的には、この問いでは否定的な回答傾向がはっきりわかる。

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してみると、マネジャー職経験がある者の否定的回答は63.4%、無い者は50%で、マネジャー職経験者の方が13.4%高く、過去マネジャー職として部下がいた50代の二人にひとりが「自分にはまだチャレンジすべき仕事がある」感じている。肯定的な回答は、マネジャー職経験ありよりもなしの間でやや高いが、大きな差は見られない。

50歳未満の回答傾向は50歳代とはやや異なっている。この項目に対する否定的な回答は、スタッフが77%、マネジャー職では88%で、50歳未満のマネジャー職については10人中ほぼ9人が「自分にはもうチャレンジすべき仕事はない」の考え方を否定している。50歳未満のスタッフも10人中8人弱がこの考え方を否定しており、50歳代と較べると、50歳未満は仕事にチャレンジを求める傾向が強いといえる。

#### 消化試合感のまとめ

上で報告した50歳代および50歳未満の消化試合感の結果の要点は以下のとおりである。

- 50歳代の消化試合感は低い。
- 特に、過去にマネジャー職に就いていた50歳代スタッフは消化試合を否定する傾向にある。