

第3章 記述モデル

本章では、記述モデルの結果を報告する。記述モデルでは、クロス集計を用いてアンケート項目の回答分布を確認するために、図2-2に示した3つの比較軸を用いている。本章では、まず比較軸①と②の視点から50歳代の意識を確認し、続いて比較軸③による50歳未満の結果へと進めていく。記述モデルで分析する内容は以下の2点である。第1の内容は、これまでの働き方や生き方に関する意識で、仕事を通しての成長感・達成感や、やり残し感など、「振り返り」の内容である。第2の内容は、今およびこれからの働き方や生き方に関する意識の分析で、今の職場・仕事・働き方、今の生き方、これからの働き方・生き方への展望、自分の生き方の点数評価等を分析する。

3-1 これまでの働き方・生き方に関する意識

本章では、働き方と生き方に関する意識の実態について、50歳代のスタッフとマネジャー職の比較、50歳代スタッフの過去におけるマネジャー職経験の有無による比較、そして50歳未満のスタッフとマネジャー職の比較を行い、年代と部下を持った経験による意識の違いを探る。第1節ではこれまでの働き方と生き方に関する意識（振り返り）の実態を探り、続く第2節では、現在とこれからの働き方と生き方に関する意識（展望）について探索する。

3-1-1 仕事を通しての成長感・達成感

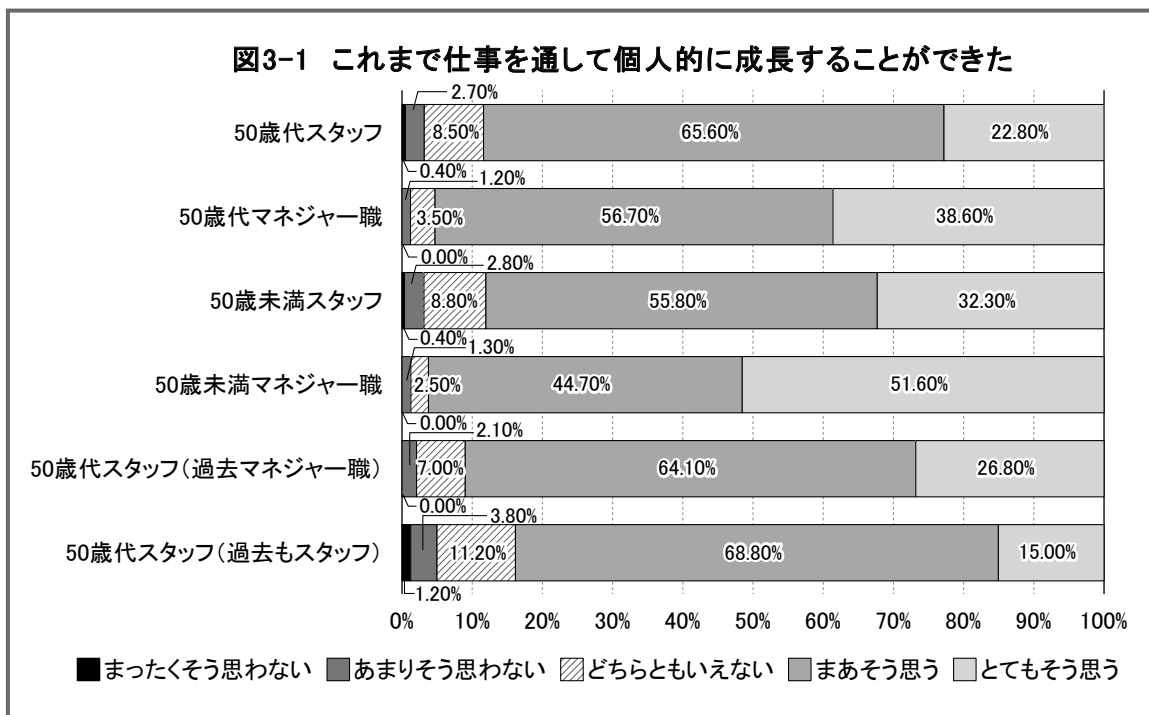


図3-1は「これまで仕事を通して個人的に成長することができた」(問15(1))の回答分布である。「とてもそう思う」と「まあそう思う」の回答を合計し、この設問に対する50歳代の肯定的な回答の割合を見ると、スタッフが88.4%、マネジャー職が95.3%で、両者の間に6.9%の差はあるもののどちらも高いパーセンテージであり、仕事を通じた成長感は50歳代のスタッフとマネジャー共通して高い水準にあることがわかる。

50歳代スタッフに限定して、過去における部下の有無を軸に比較してみると、過去マネジャー職に就いていた者は90.9%、過去もスタッフだった者は83.8%で、過去マネジャー職だったの方が7.1%高いものの、どちらも肯定的な回答の割合が高く、過去における部下の有無によって成長感の差はあまり見られない。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、50歳代と同様の傾向が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、スタッフでは88.1%、マネジャー職では96.3%で、8.2%の差はあるがいずれも高い割合を示している。ただし、「とてもそう思う」の回答割合については、スタッフが32.3%であるのに対してマネジャー職が51.6%となっており、両者の間に19.3%の差がある。

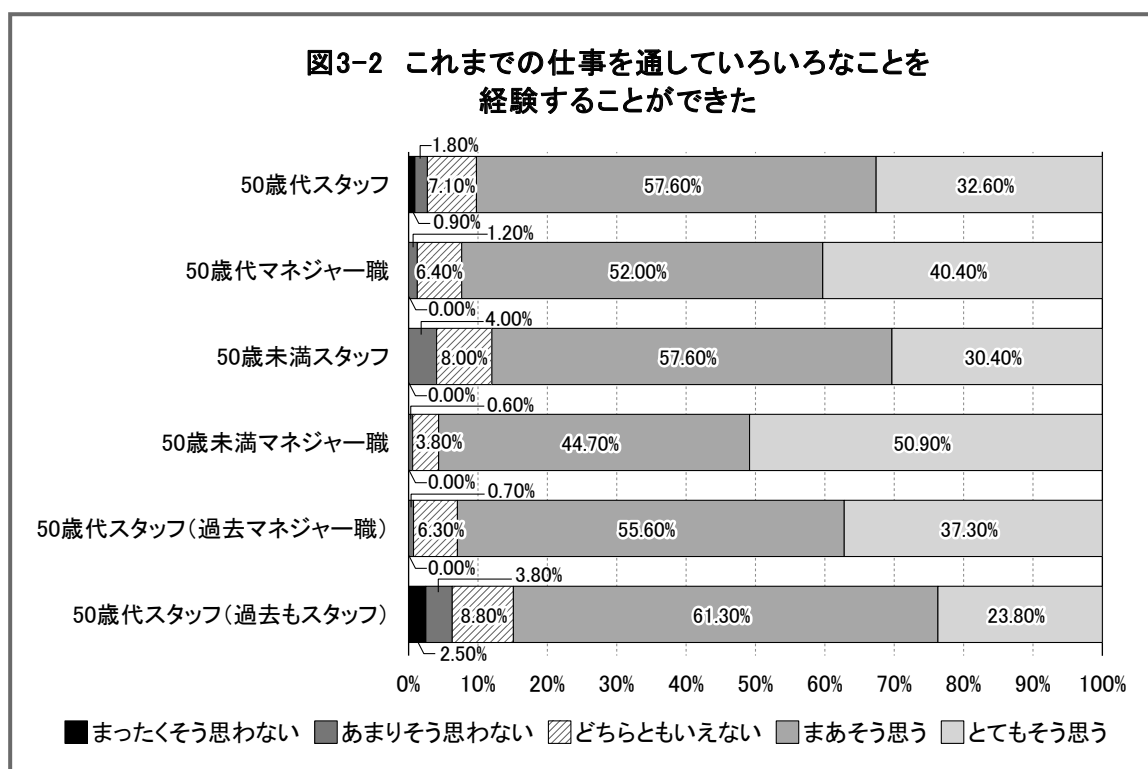


図3-2は「これまでの仕事を通していろいろなことを経験することができた」(問15(5))の回答分布である。この設問に対する50歳代の肯定的な回答(「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計)の割合を見ると、スタッフが90.2%、マネジャー職が92.4%となっており、

両者とも 10 人中 9 人以上がこの項目に対して肯定的に回答している。いろいろな仕事を経験してきたという自負の念は、50 歳代のスタッフとマネジャー職に共通していることがわかる。

現在は 50 歳代スタッフで、過去に部下がいた者といなかった者の肯定的回答を比較してみると、部下がいた者は 92.9%、いなかった者は 85.1% で、過去に部下がいた者の方が 7.8% 高いものの、どちらも肯定的に回答する傾向が強く、いろいろな仕事を経験してきたという意識には過去における部下の有無による差はあまり見られない。

50 歳未満のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、肯定的な回答の割合は、スタッフでは 88%、マネジャー職では 95.6% で、マネジャー職の方が 7.6% 高いが、いずれも高い割合で肯定的に回答している。ただし、「とてもそう思う」については、スタッフが 30.4% であるのに対してマネジャー職が 50.9% で、両者の間に 20% 以上の開きがある。

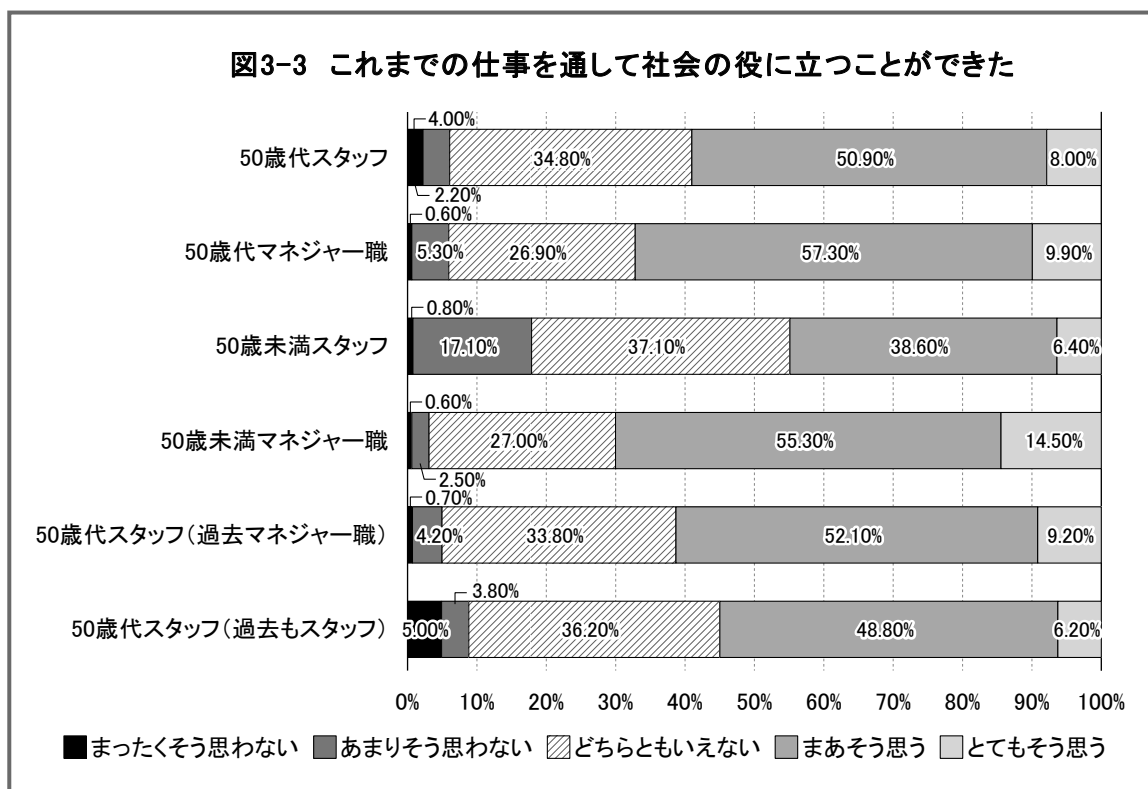


図 3-3 は「これまでの仕事を通して社会の役に立つことができた」(問 15 (6)) の回答分布である。50 歳代の肯定的な回答を見ると、スタッフは 58.9%、マネジャー職は 67.2% で、両者の間に 8.3% の差はあるが、ほぼ同じような回答傾向にある。50 歳代の仕事を通しての社会貢献の意識は、現在の部下の有無による差は小さいといえる。

現在スタッフである 50 歳代に限って、過去における部下の有無で比較してみると、部下がいた者は 61.3%、いなかった者は 55% で 6.3% の差はあるが、おおよそ同じような回答傾向

で、社会に役立つ仕事をしてきたという意識はマネジャー職の経験の有無による差はあまり見られない。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答を比較してみると、「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、スタッフでは45%であるのに対して、マネジャー職では69.8%で、マネジャー職の方が24.8%高くなっている。「まあそう思う」では両者の間に16.7%の差が、また「とてもそう思う」については8.1%の差が存在しており、50歳未満のマネジャー職の社会貢献意識の高さは特徴的である。

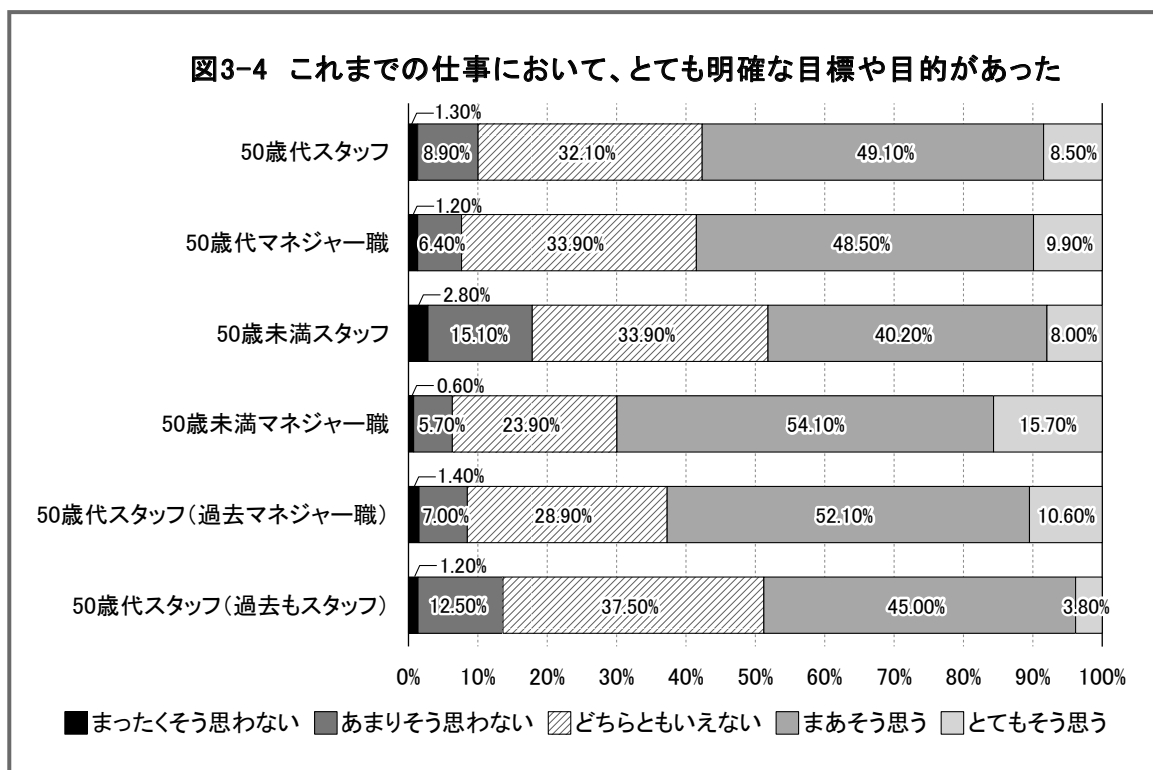


図3-4は「これまでの仕事において、とても明確な目標や目的があった」(問15(7))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、58.9%のスタッフ、67.2%のマネジャー職が肯定的に回答しており、両者の間に8.3%の差はあるが、ほぼ同じような回答傾向にある。50歳代の仕事を通しての社会貢献の意識は、現在の部下の有無による差は小さいといえる。

現在スタッフである50歳代に限って、過去における部下の有無で比較してみると、部下がいた者の肯定的回答の割合は61.3%、いなかった者は55%で6.3%の差はあるが、おおよそ同じような回答傾向にあり、社会に役立つ仕事をしてきたという意識はマネジャー職の経験の有無による差はあまり見られない。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答を比較してみると、「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、スタッフでは45%であるのに対して、

マネジャー職では69.8%で、マネジャー職の方が24.8%高くなっている。「まあそう思う」では両者の間に16.7%の差が、また「とてもそう思う」については8.1%の差が存在しており、50歳未満のマネジャー職の社会貢献意識の高さには特徴がある。

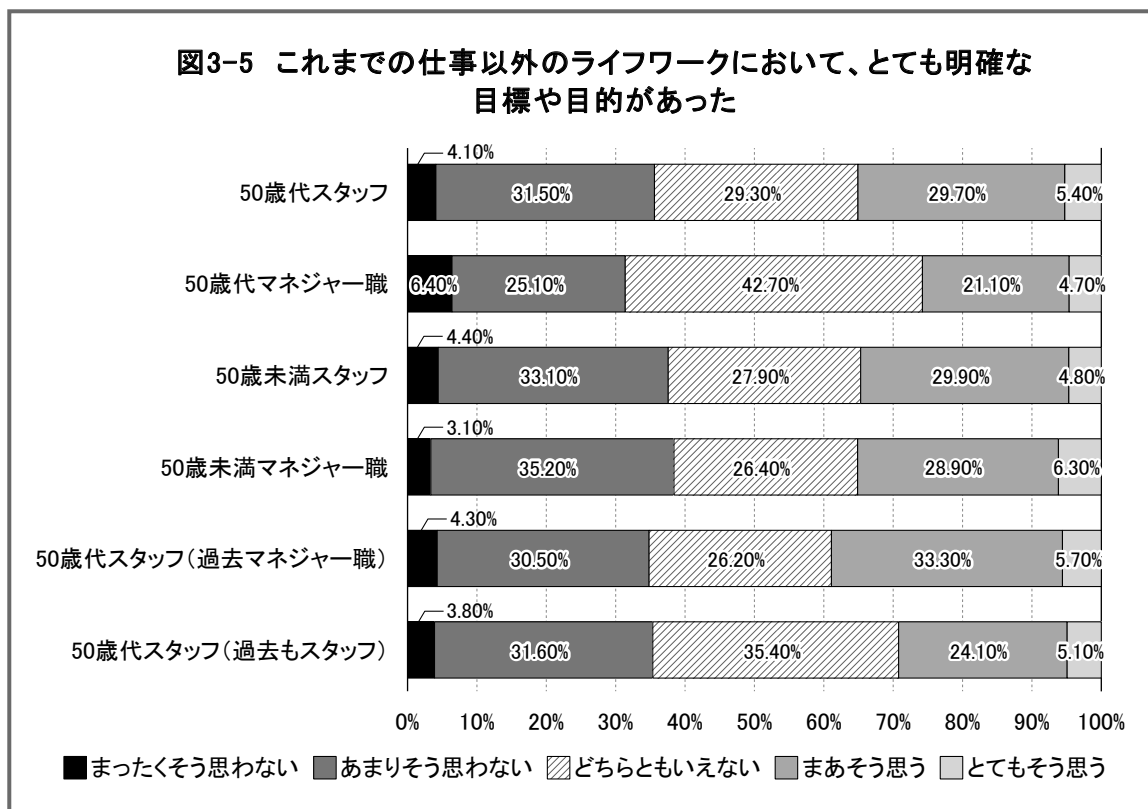


図3-5は「これまでの仕事以外のライフワークにおいて、とても明確な目標や目的があった」(問16(1))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答を見ると、肯定的に回答している者はスタッフの35.1%、マネジャー職の25.8%にとどまっている。両者の間に9.3%の差はあるが、ほぼ同じような回答傾向で、仕事における目標・目的に較べると、仕事以外のライフワークにおける目標・目的の明確さは低くなっている。

50歳代のスタッフに限定して、過去における部下の有無で比較してみると、部下がいた者の肯定的回答は39%、いなかった者は29.2%で9.8%の差はあるが、おおよそ同じような回答傾向にあり、仕事以外のライフワークにおける目標・目的の明確さはマネジャー職の経験の有無による差はあまりない。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答を比較しても傾向はほぼ同様である。肯定的な回答の割合は、スタッフでは33.7%であるのに対して、マネジャー職では35.2%で、両者の間には1.5%の差しかない。いずれの比較軸でもほぼ同じような回答パターンが見られることから、全般的に見て、ライフワークにおける目標や目的を意識すること自体が調査対象者の間で十分に浸透していないことが考えられる。

図3-6 これまで私は仕事に全力投球してきた

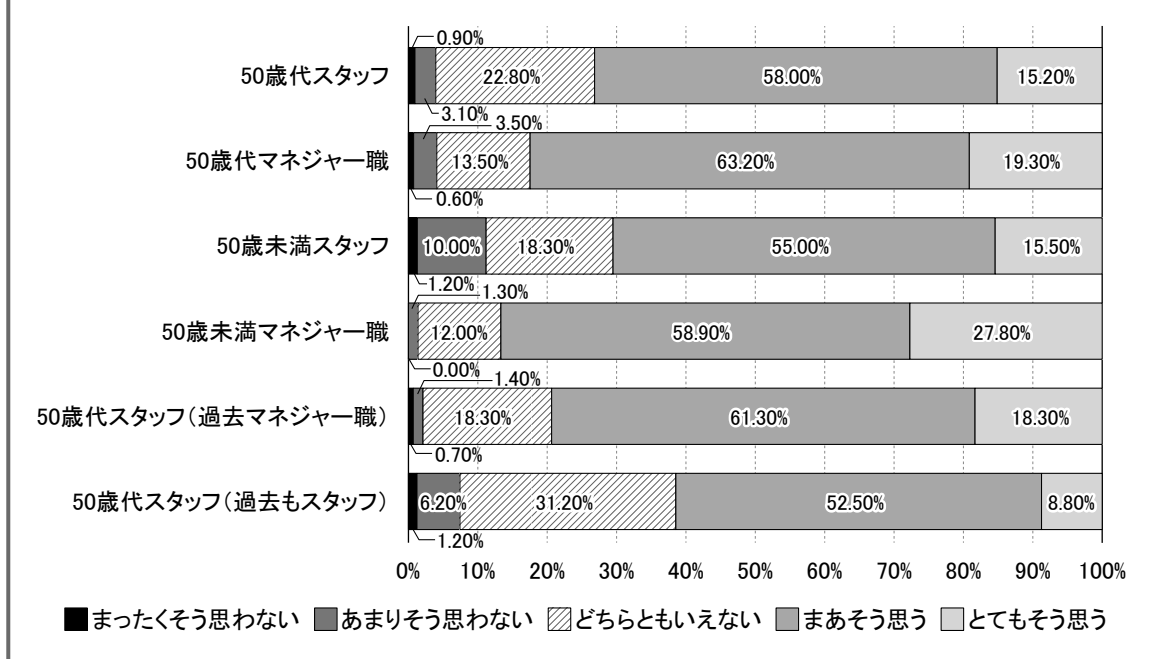


図 3-6 は「これまで私は仕事に全力投球してきた」（問 15 (2)）の回答分布である。この設問に対する 50 歳代の肯定的な回答は、スタッフが 73.2%、マネジャー職が 82.5%となっており、9.3%の差はあるものの、50 代スタッフも比較的高い水準で仕事に対して全力投球してきたと感じており、50 歳代のスタッフとマネジャー職の間に際立った差は無いことがわかる。

50 歳代スタッフについて、過去に部下を持った経験を軸に比較してみると、過去マネジャー職に就いていた者は 79.6%、過去もスタッフだった者は 61.3%で、過去マネジャー職だった者の方が 18.3%高い。

50 歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向は 50 歳代と似ている。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合計した肯定的な回答の割合は、スタッフでは 70.5%、マネジャー職では 86.7%で、16.2%の差が存在している。特に、「とてもそう思う」に関しては、スタッフが 15.5%であるのに対してマネジャー職では 27.8%となっている。

図3-7 これまで自分は、仕事を通して現状にとどまることなく成長することを意識して働いてきた

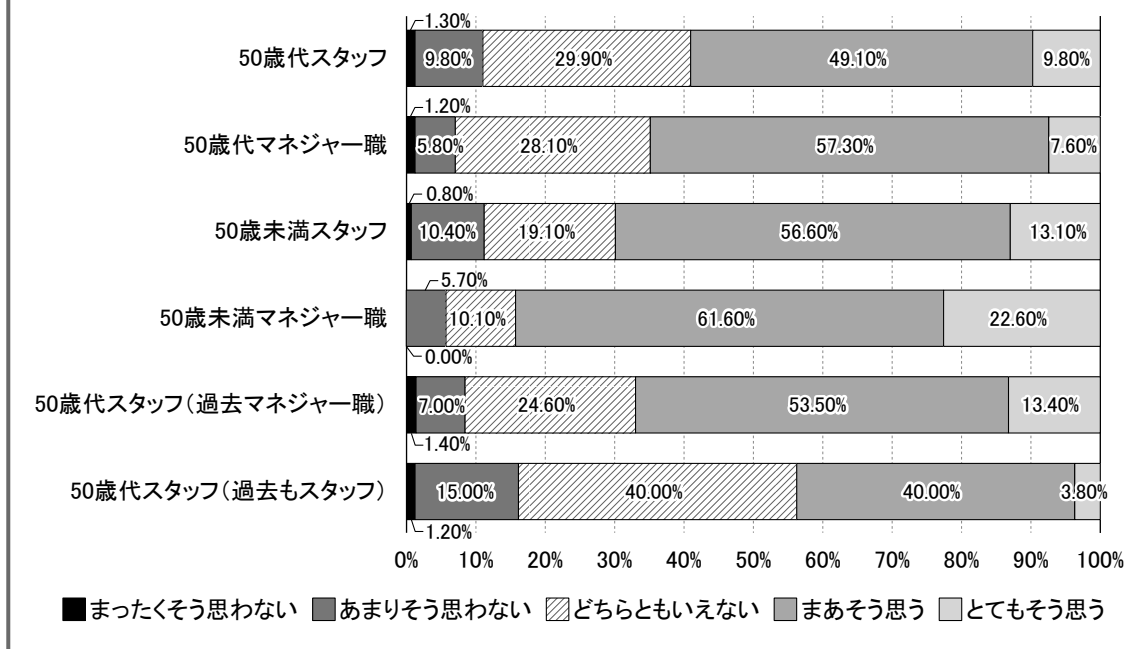


図3-7は「これまで自分は、仕事を通して現状にとどまることなく成長することを意識して働いてきた」(問15(4))の回答分布である。この項目では、肯定的な回答をする50歳代は、スタッフが58.9%、マネジャー職が64.9%で6%の差はあるものの、ほぼ同水準となっている。50代のスタッフ・マネジャー職に共通して10人中6人前後が仕事による成長を意識して働いてきたと感じている。

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肯定的な回答の割合を比較してみると、過去マネジャー職に就いていた者は66.9%、過去もスタッフだった者は43.8%で、過去マネジャー職だった者の方が23.1%高い。現在はスタッフではあるものの、過去マネジャー職として部下を持っていた者の方が仕事を通して遂げることが出来た成長に自負の念がやや強いといえる。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向には特徴的な違いがある。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合計した肯定的な回答の割合を見ると、スタッフについては69.7%であるのに対して、マネジャー職では84.2%で、両者の間に14.5%の差が存在している。特に、50歳未満のマネジャー職については、50歳代よりも、仕事を通じた自身の成長について意識が高いといえる。

図3-8 これまで自分が会社のためにやってきたことは十分報われている

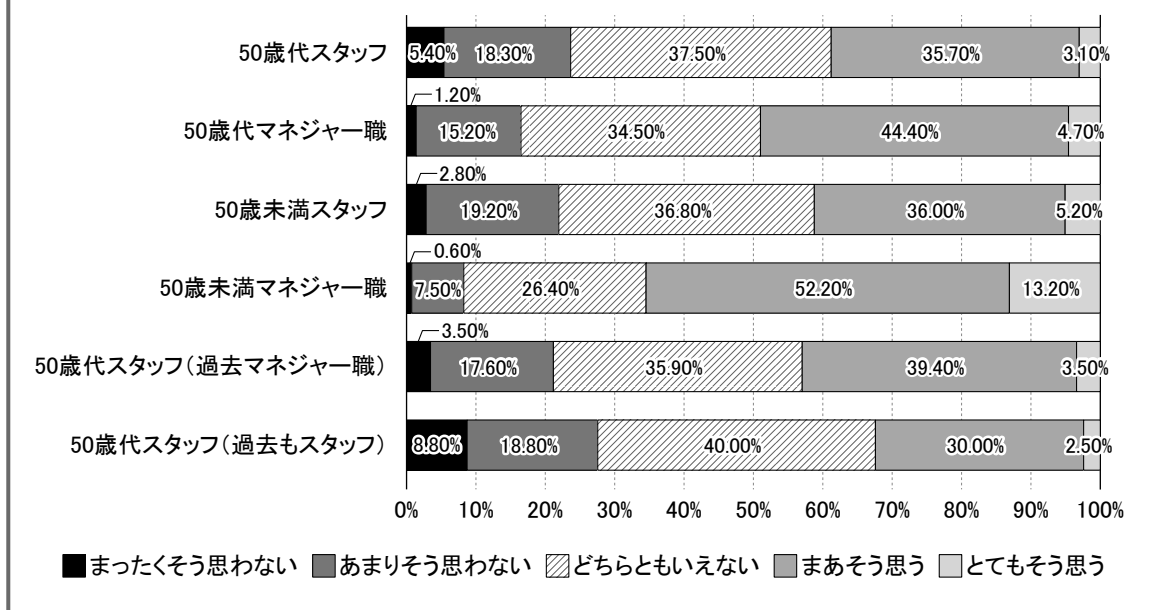


図3-8は「これまで自分が会社のためにやってきたことは十分報われている」(問15(3))の回答分布である。この項目では、肯定的な回答をする50歳代は、スタッフが38.8%、マネジャー職が49.1%で10.3%の差があり、マネジャー職の方がやや高い同水準となっている。この項目では、50代のスタッフ・マネジャー職に共通して3人にひとり以上が「どちらともいえない」と回答している。

50歳代スタッフに限定して、過去のマネジャー職経験をもとに肯定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は42.9%、過去もスタッフだった者は32.5%で、過去マネジャー職だった者の方が10.4%高い。

50歳未満のスタッフとマネジャー職の回答傾向にはこの項目でも特徴的な差異が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた肯定回答の割合を見ると、スタッフについては41.2%であるのに対して、マネジャー職では65.4%であり、両者の間に24.2%の差が存在している。つまり、50歳未満のマネジャー職は10人中6人以上が、「自分の会社への貢献は報われている」と考えている。50歳代のマネジャー職と比較しても、50歳未満のマネジャー職の意識は際立って高いことがわかる。

図3-9 全体的に見て、あなたは職業人としてのご自身に
どれくらい自信がありますか

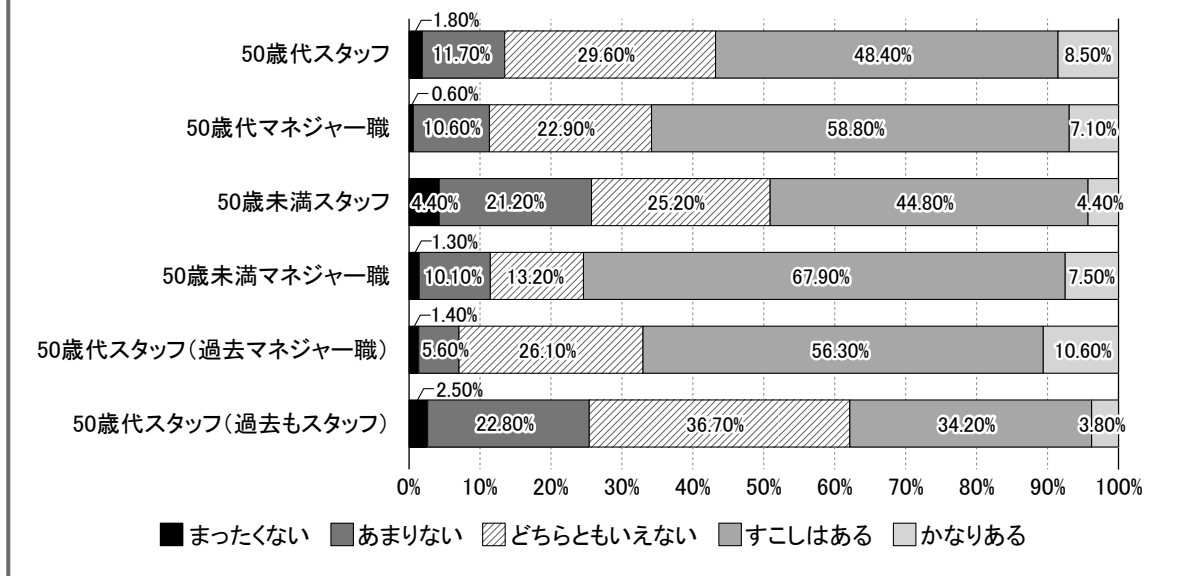


図3-9は「全体的に見て、あなたは職業人としてのご自身にどれくらい自信がありますか」(問20)に対する回答の分布である。この項目では、「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は50歳代のスタッフが56.9%、マネジャー職が65.9%で、50代のスタッフの二人にひとり以上が職業人として自信があると回答している。マネジャー職の肯定的回答の方が9%高いが、50歳代スタッフの職業人の自信は決して低いわけではない。

50歳代スタッフに限定して、過去におけるマネジャー職の経験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66.9%、過去もスタッフだった者38%で、両者の間には28.9%の開きがある。特に、やや控えめな回答の「(自信が)少しはある」についてはマネジャー職に就いていた経験がある者の56.3%が選択しており、マネジャー職に就いたことがある経験が、スタッフとなった現在においても自信の基盤となっている可能性を示唆している。

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、ここでも極めて特徴的な差異が見られる。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた割合を見ると、スタッフについては49.2%で約2人にひとりが自信を持っているのに対して、マネジャー職では75.4%であり、4人中3人が自信を持っている。またこの水準は50歳代のマネジャー職の肯定的回答の割合よりも高くなっており、50歳未満のマネジャー職の意識は際立って高いといえる。ひとつの解釈として、50歳未満のマネジャー職の極めて高い職業人としての自信が、50歳代になってからもキャリアオーバーされ、50歳代のマネジャー職や50歳代スタッフ(過去マネジャー職)の高い自信につながっていると見ることができる。

仕事を通しての成長感・達成感のまとめ

上で報告した50歳代および50歳未満の仕事を通しての成長感・達成感の結果の要点を整理すると以下ようになる。

- 全般的に、50歳代スタッフの仕事を通しての成長感・達成感が高い。職業人としての自信も比較的高い。
- 過去にマネジャー職に就いていた50歳代スタッフの成長感・達成感、職業人としての自信が高い。
- 50歳未満のマネジャー職の仕事の達成感と自信が際立って高い。50歳未満のマネジャー職の高い自信が、50歳代になってからもキャリアオーバーされ、50歳代のマネジャー職や50歳代スタッフ（過去マネジャー職）の高い自信につながる可能性がある。