3-2-3　これからの働き方への展望

図3-28　会社に認めてもらえるなら副業を持ってみたい

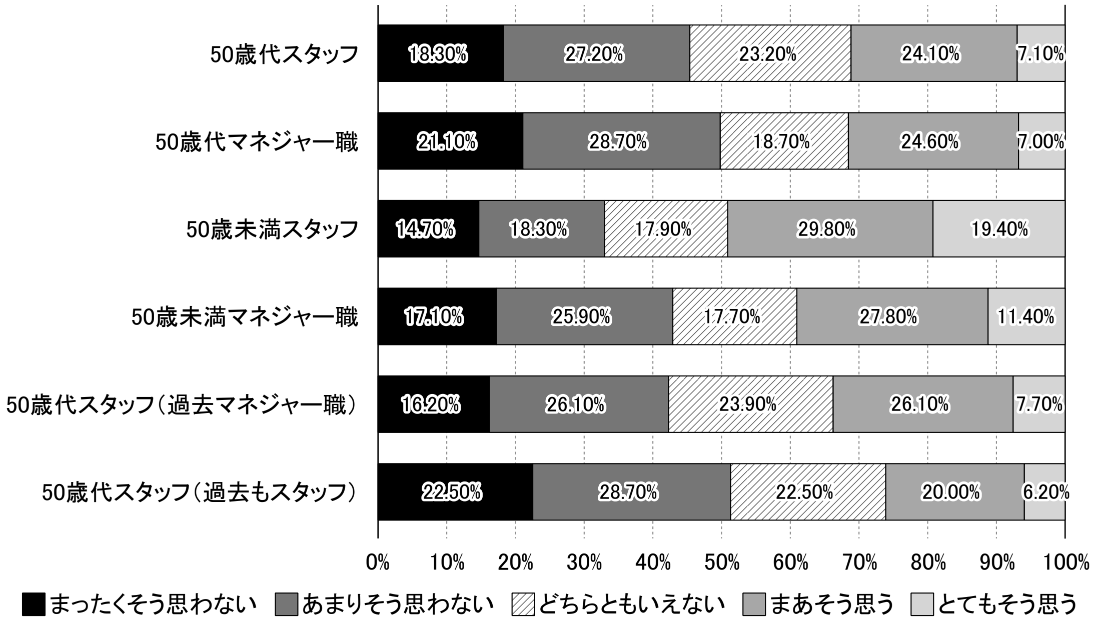

図 3-28 は「会社に認めてもらえるなら副業を持ってみたい」（問 18（1））の回答分布である。50 歳代のスタッフとマネジャー職の回答傾向を見てみると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の回答を合計した割合は、スタッフが 31.2%、マネジャー職が 31.6%で、両者の肯定的回答の傾向に差はない。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」の否定的な回答の割合は、スタッフが 45.5%、マネジャー職が 49.8%で、ここでもほとんど差はない。50 歳代のマネジャー職に関してはほぼ 2 人にひとりが副業を持つことに関して否定的な考え方をしている。50 歳代全体として、スタッフ・マネジャー職ともに副業に関しては肯定的な見方よりも否定的な見方の方が優勢であることがわかる。

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肯定的回答は 33.8%、無い者は 26.2%で、マネジャー職経験者の方が 7.6%高い。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」の合計は、マネジャー職経験ありが 42.3%、経験なしが 51.2%で、マネジャー職の経験がない 50 歳代 2 人にひとり以上が副業に対して否定的な意識を持っている。

副業を持つことに対する 50 歳未満の意識はやや異なっている。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、この項目に対する肯定的な回答は、スタッフが 49.2%、マネジャー職では 39.2%で、両者の差は 10%である。50 歳代と較べると 50 歳未満の方が全般的に副業に対して肯定的な捉え方をする傾向が見られるが、とりわけ 50 歳未満のスタッフの間で「会社に認めてもらえるなら副業を持ってみたい」と考える者が多めになっている点

は注目に値する。

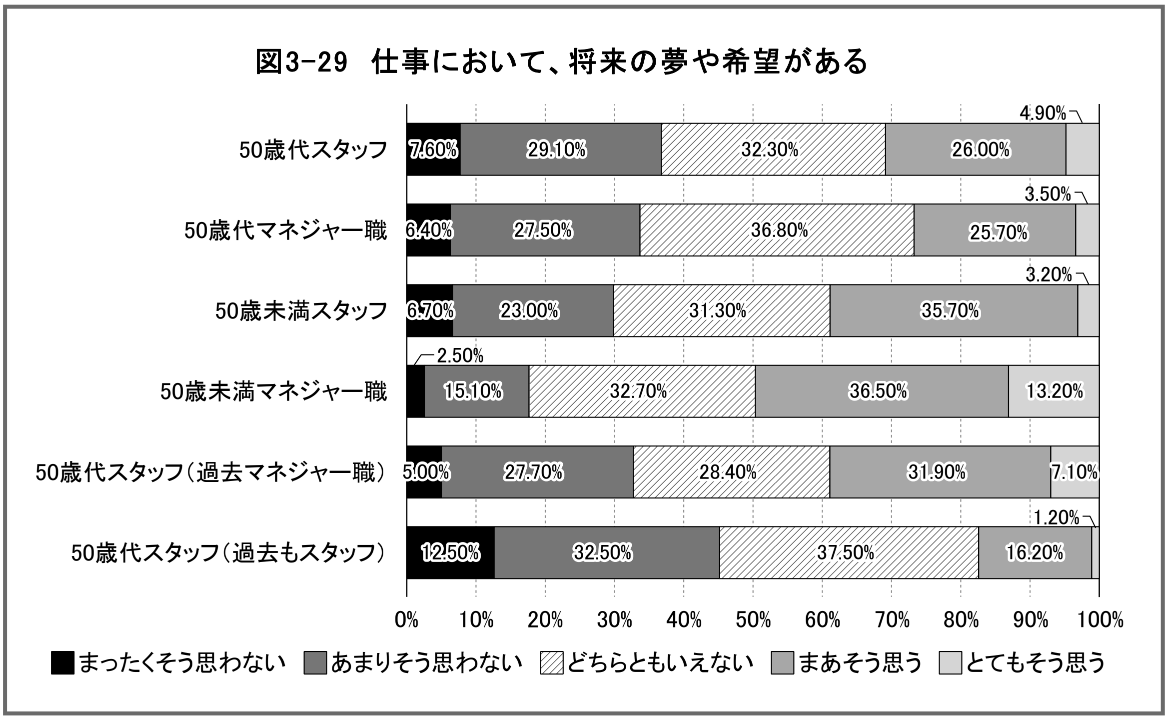

図 3-29 は「仕事において、将来の夢や希望がある」（問 18（5））の回答分布である。50 歳代のスタッフとマネジャー職の回答傾向を見ると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の合計割合は、スタッフが 30.9%、マネジャー職が 29.2%で、両者の肯定的回答の割合にほとんど差はない。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を足し合わせた否定的な回答の割合は、スタッフが 36.7%、マネジャー職が 33.9%で、スタッフ・マネジャー職共通して 3 人にひとり程度が「仕事に将来の夢や希望はない」と感じているといえる。また、スタッフ・マネジャー職ともに 3 人にひとり程度が「どちらともいえない」と回答していることから、この項目では、スタッフとマネジャー職ともに意見が大きく三分されている。

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比較してみると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は 39%、無い者は 17.4%で、マネジャー職経験者の方が 21.6%高い。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」の合計は、マネジャー職経験あり 32.7%、経験なし 45%で、マネジャー職の経験がない 50 歳代の半数弱が仕事に将来の夢や希望は持てないと感じている。

50 歳未満のスタッフとマネジャー職を見てみると、この項目に対する肯定的な回答は、スタッフ 38.9%、マネジャー職 49.7%で両者の間に 10.8%の差があり、マネジャー職の約 2 人にひとりが「仕事に将来の夢や希望がある」と答えている。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仕事への指向は特徴的である。

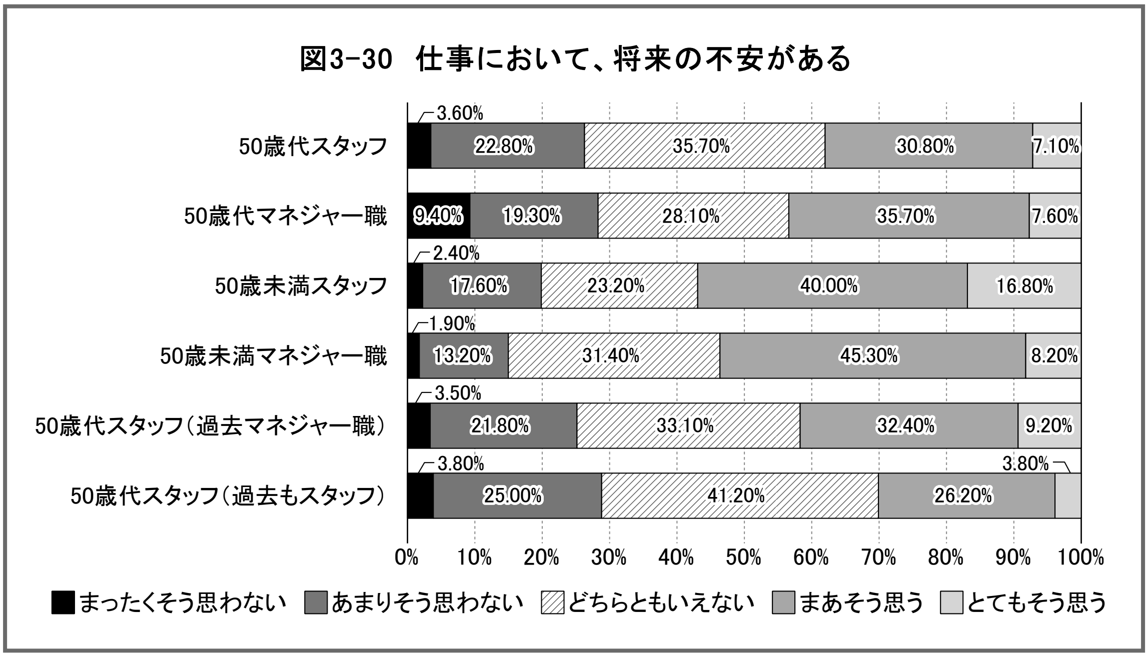

図 3-30 は「仕事において、将来の不安がある」（問 18（6））の回答分布である。50 歳代の回答をスタッフとマネジャー職で比較すると、肯定的回答の割合は、スタッフが 37.9%、マネジャー職が 43.3%で、マネジャー職の方が 5.4%高いものの、両者の差は大きくはない。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を足し合わせた割合は、スタッフ 26.4%、マネジャー職 28.7%で、スタッフ・マネジャー職共通して肯定的回答よりも割合が低くなっているが、どちらも 4 人にひとり以上が仕事に将来の不安を持っている。

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してみると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は 41.6%、無い者は 30%で、マネジャー職経験者の方が 11.6%高いことがわかる。マネジャー職経験がある 50 歳代の「仕事において、将来の夢や希望がある」に対する肯定的回答（図 3-29）の割合は 39%だったが、過去にマネジャー職を経験したことがある 50 歳代スタッフの 10 人のうち 4 人は仕事に対して将来の夢や希望を持つと同時に、不安も感じている。

この項目に対する 50 歳未満のスタッフとマネジャー職の肯定的な回答は、スタッフが 56.8%、マネジャー職では 53.5%で、両者の間に 3.3%の開きがあるが、50 歳未満のスタッフとマネジャー職に共通して仕事の将来に不安を持っているといえる。仕事における将来の不安は、50 歳代よりも 50 歳未満の方が高めで、50 歳未満のマネジャー職の間でも 53%以上が不安を持っている点は注目に値する。

図3-31　チャンスがあれば、転職したい

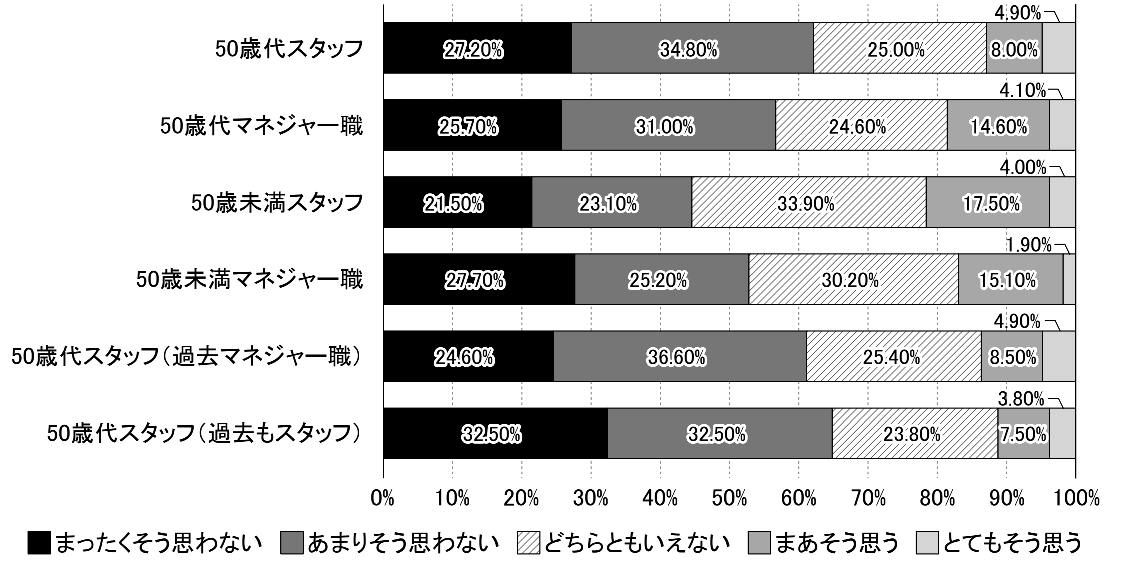

図 3-31 は「チャンスがあれば、転職したい」（問 18（7））の回答分布である。図全体を見ると、調査対象者は転職を求めない傾向にあることがわかる。50 歳代のスタッフとマネジャー職の「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を足し合わせた否定的回答の割合を見ると、スタッフが 62%、マネジャー職が 56.7%で、スタッフの否定的回答の割合の方がわずかに高いが、ほとんど差は無い。逆に、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の肯定的な回答の割合は、スタッフが 12.9%、マネジャー職が 18.7%である。スタッフ・マネジャー職ともに約 4 人にひとりが「どちらともいえない」と回答しているが、全体として、この問いでは否定的な回答傾向にあることがはっきりわかる。

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も傾向はほぼ同様である。マネジャー職経験がある者の否定的回答は 61.2%、無い者は 65%で、過去にマネジャー職を経験している者・していない者ともに、現在スタッフである 50 歳代の 10 人のうち 6 人が転職を望んでいない。

50 歳未満の回答傾向は 50 歳代とほぼ同様である。この項目に対する否定的な回答は、スタッフが 44.6%、マネジャー職では 52.9%、逆に肯定的な回答はスタッフが 21.5%、マネジャー職が 17%で、50 歳未満ではスタッフの間で転職指向がわずかに強いが、全体としては転職を望まない傾向が強い。

このように、調査対象者全体として転職してみたいと考える者は少なく、もっとも肯定的回答の割合が高い 50 歳未満のスタッフでも 5 人にひとり程度にとどまっている。「会社に認めてもらえるなら副業を持ってみたい」と考える者が相対的に少ないことと合わせて考えてみると、調査対象者にはあまり現在の仕事に積極的に変革を求める傾向にはないのかもしれない。

これからの働き方への展望のまとめ

上で報告した50歳代および50歳未満のこれからの働き方への展望に関して、要点を整理すると以下のようになる。

●50歳代の副業に対する希望はやや低めである。希望する人は50歳代スタッフの3人にひとり以下である。

●50歳未満の副業希望は50歳代よりも強い。特に、50歳未満のスタッフが持つ副業希望が相対的に強い。

●仕事における将来の不安は、50歳代よりも50歳未満の方が高めである。

●50歳代、50歳未満に共通して、転職については否定的な見方をする傾向にある。