

3-2-4 これからの生き方への展望

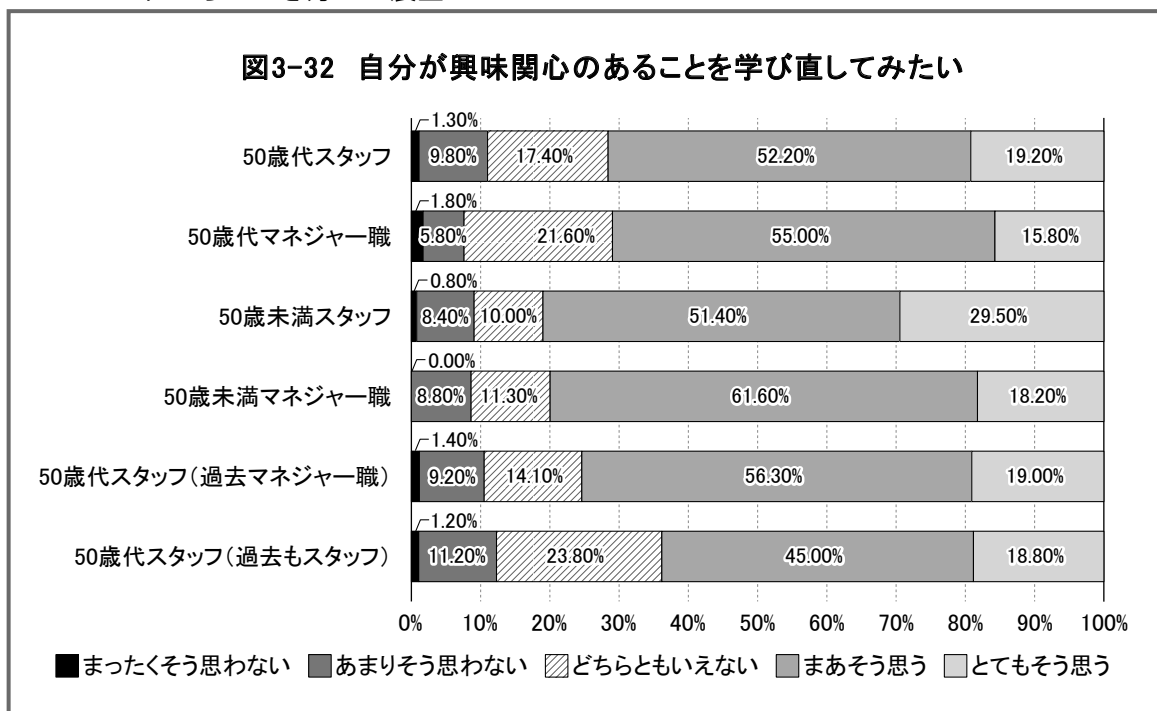


図 3-32 は「自分が興味関心のあることを学び直してみたい」(問 19(1))に対する回答の分布である。全体として、学び直しに関心を持つ者が多いことがわかる。50 歳代のスタッフとマネジャーを見ると、「とてもそう思う」と「まあそう思う」を足し合わせた肯定的な回答の割合は、スタッフが 71.4%、マネジャー職が 70.8%でほとんど差は無く、スタッフ・マネジャー職共通して 10 人中 7 人が学び直しに対して関心を持っている。

50 歳代スタッフに関して、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ると、過去マネジャー職に就いていた者の 75.3%、過去もスタッフだった者の 63.8%が学び直しに関心を持っており、過去にマネジャー職を経験した 50 歳代スタッフの方が 11.5%肯定的な回答の割合が高いが、全般的に両者の回答傾向に大きな違いがあるとは言えない。

50 歳未満の回答傾向もほぼ同様である。50 歳未満のスタッフとマネジャー職の肯定的な回答の割合は、スタッフが 80.9%、マネジャー職では 79.8%で両者に差はなく、50 歳未満ではスタッフもマネジャー職も 10 人中約 8 人が学び直しに関心を持っている。50 歳代も高い割合で学び直しに関心を持たれているが、50 歳未満の肯定的回答の割合の方が 50 歳代よりも若干高いことを見て取ることができる。

図3-33 仕事以外のライフワークにおいて、
将来の夢や希望がある

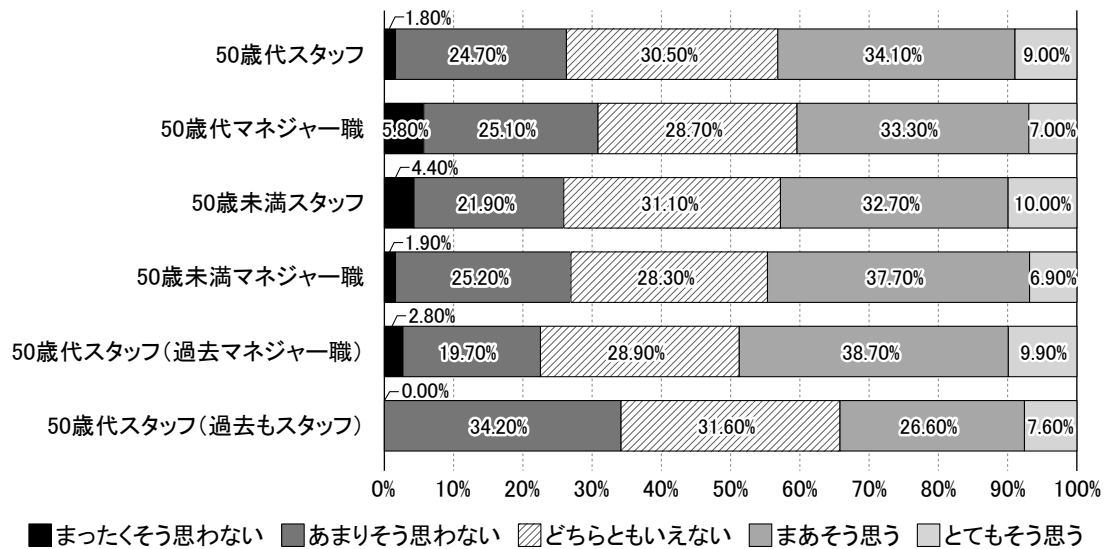


図3-33は「仕事以外のライフワークにおいて、将来の夢や希望がある」(問19(6))の回答分布である。50歳の回答をスタッフとマネジャー職で比較すると、肯定的回答の割合は、スタッフが43.1%、マネジャー職が40.3%で、スタッフの方がわずかに高いが両者の差は小さい。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を足し合わせた割合は、スタッフ26.5%、マネジャー職30.9%で、スタッフ・マネジャー職共通して肯定的回答よりも割合が低くなっているが、どちらも4人にひとり以上が仕事以外のライフワークに夢や希望を持つことができていない。

50代スタッフに限定してみると、マネジャー職経験がある者の肯定的回答は48.6%、無い者は34.2%で、マネジャー職経験者の方が14.4%高い。「仕事において、将来の夢や希望がある」に対する50代スタッフの肯定的回答(図3-29)の割合は、マネジャー職経験ありが39%、経験なしが17.4%だったことと合わせて考えると、50代は過去のマネジャー職経験の有無に関わらず、仕事よりも仕事以外のライフワークに将来の夢や希望を持っていることがわかる。

50歳未満の肯定的な回答は、スタッフが42.7%、マネジャー職では44.6%で、両者の割合にほとんど差はない。「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は、スタッフ26.3%、マネジャー職27.1%で、50歳未満のスタッフ・マネジャー職に共通して肯定的回答よりも否定的回答の割合の方が低くなっている。

図3-34 仕事以外のライフワークにおいて、将来の不安がある

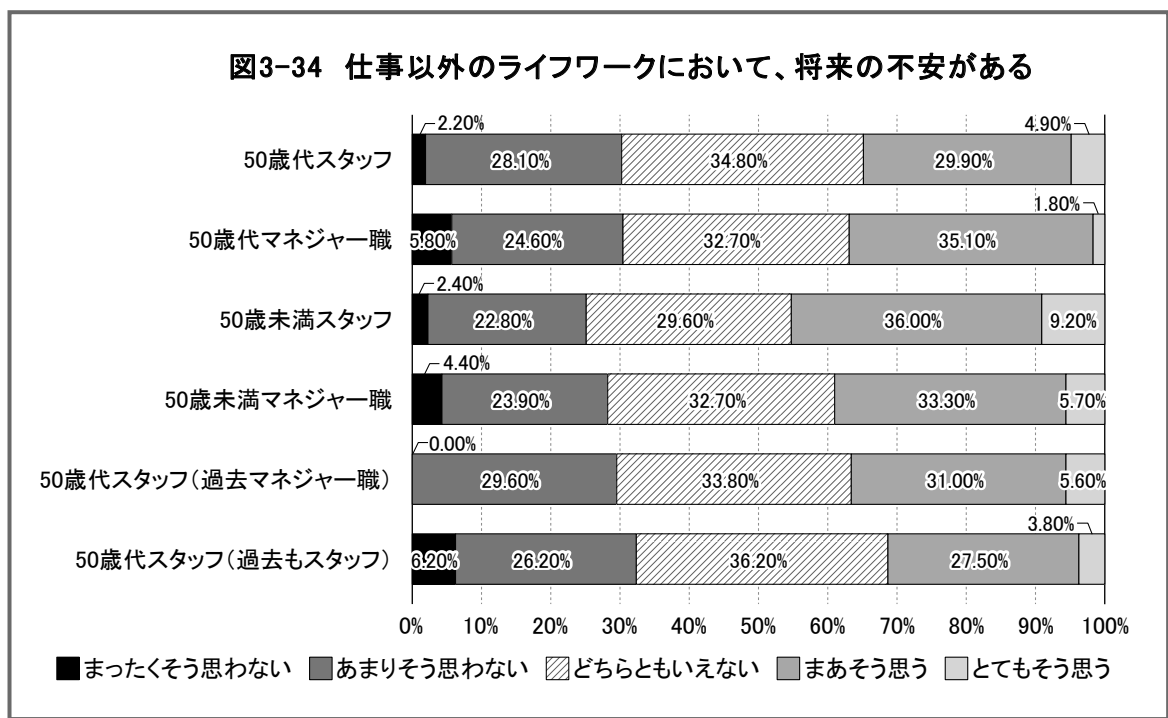


図3-34は「仕事以外のライフワークにおいて、将来の不安がある」(問19(7))の回答分布である。50歳代のスタッフとマネジャー職の回答傾向を見ると、「まあそう思う」と「とてもそう思う」の合計割合は、スタッフが34.8%、マネジャー職が36.9%で、両者の肯定的回答の割合にほとんど差はなく、3人にひとり以上が不安を持っている。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた回答の割合は、スタッフが30.3%、マネジャー職が30.4%で、スタッフ・マネジャー職共通して3人にひとり弱程度は不安を感じていない。また、スタッフ・マネジャー職ともに3人にひとり程度が「どちらともいえない」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おおよそ「不安あり」「不安なし」「どちらともいえない」に三分されている。

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(不安あり)は36.6%、無い者は31.3%で、マネジャー職経験者の方が5.3%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29.6%、経験なし32.4%でわずかな差は見られるものの、50歳代スタッフの意見は過去のマネジャー職の経験に関わらず、「不安あり」「不安なし」「どちらともいえない」にほぼ三分されている。

50歳未満についてはやや異なる傾向が見られる。50歳未満のスタッフとマネジャー職を較べると、肯定的な回答(不安あり)はスタッフ45.2%、マネジャー職39%で両者の間に6.2%の差があり、スタッフの方がわずかに不安を持つ傾向が強い。50歳代スタッフ(34.8%)と比較しても、50歳未満スタッフの方が仕事以外のライフワークに関して不安を抱く傾向にある。

図3-35 今からでも自分の人生を変えることができると思う

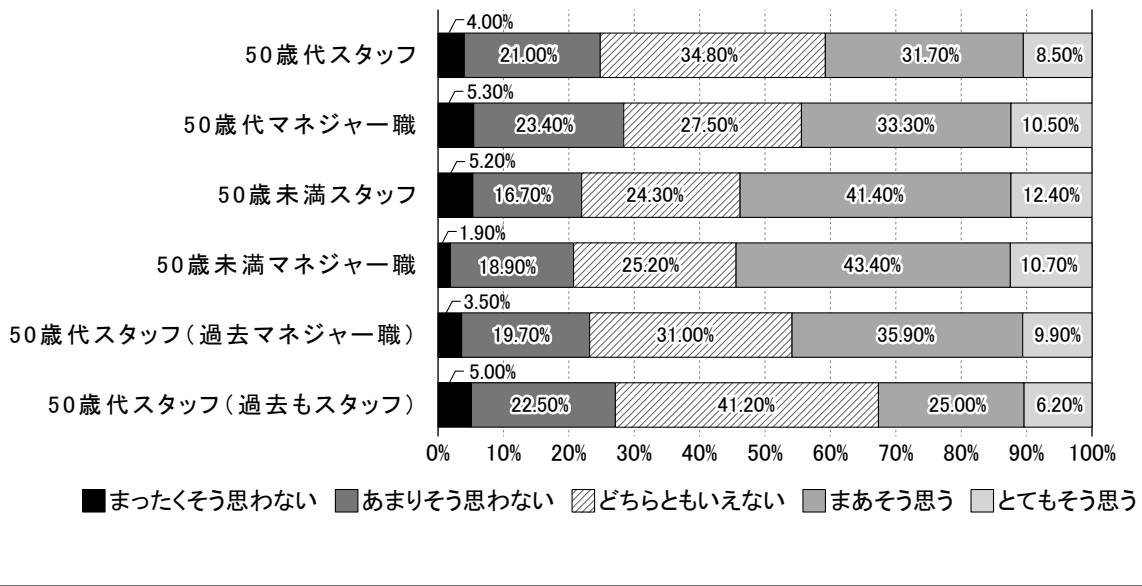


図3-35は「今からでも自分の人生を変えることができると思う」(問19(8))の回答分布である。50歳代の回答をスタッフとマネジャー職で比較すると、人生の変革を肯定的に見る者の割合は、スタッフが40.2%、マネジャー職が43.8%で、マネジャー職の方がわずかに高いものの両者の差は小さい。逆に、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を足し合わせた割合は、スタッフ25%、マネジャー職28.7%で、スタッフ・マネジャー職共通して肯定的な回答よりも割合が低くなっているが、どちらも4人にひとり以上が人生の変革に関して否定的な見方をしている。

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45.8%、無い者は31.2%で、マネジャー職経験者の方が14.6%高い。

50歳未満の回答傾向は50歳代と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肯定的な回答を見てみると、スタッフが53.8%、マネジャー職では54.1%で、両者ともに2人にひとり以上の割合で「自分の人生を変えることができる」との考え方をしている。図に表れているように、人生の変革に関しては、50歳代よりも50歳未満の方が肯定的にとらえる傾向にあり、50歳未満はスタッフ・マネジャー職に関わらず、人生を変えるための心理的エネルギーを持つものが少なからず存在すると見ることができる。

図3-36 会社を退職した後にやってみたいことがある

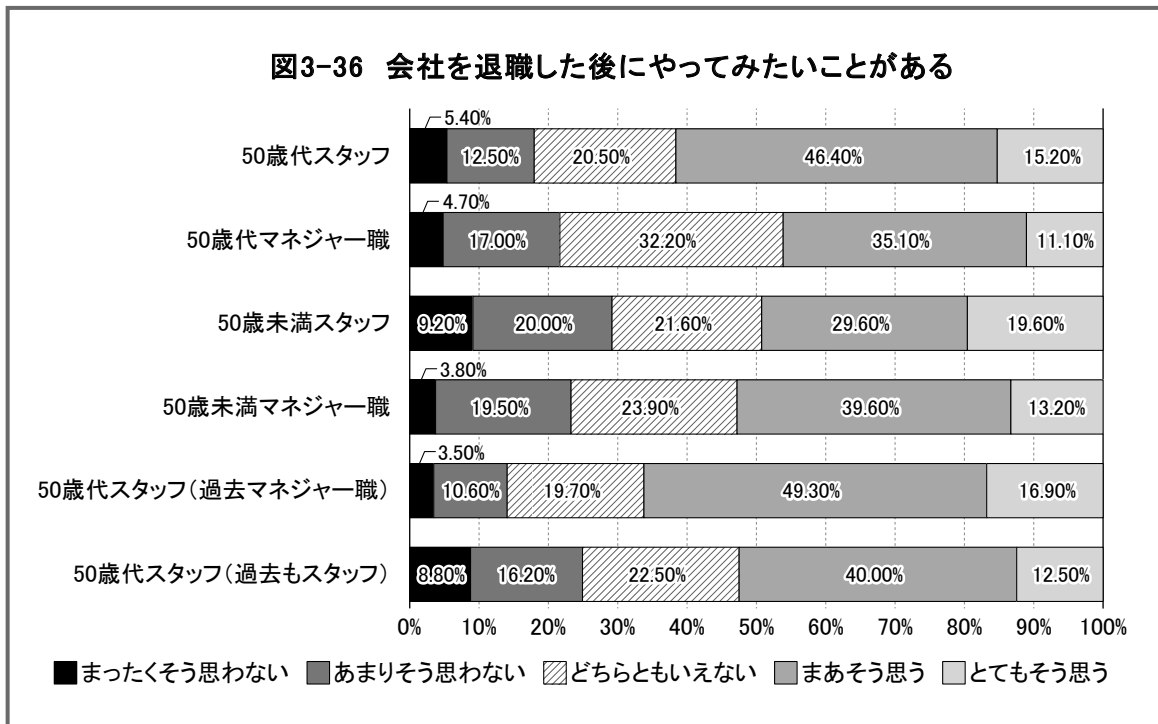


図3-36は「会社を退職した後にやってみたいことがある」(問19(9))の回答分布である。肯定的な回答の割合は、50歳代のスタッフが61.6%、マネジャー職が46.2%で、両者間に15.4%の差があり、スタッフについては10人に6人以上が退職後にやりたいことがあると考えている。「どちらともいえない」の回答がマネジャー職の間で32.2%を占めており、回答パターンを見る限りマネジャー職の方が退職後に関するイメージがやや不明確と見ることも出来る。

50歳代スタッフを過去のマネジャー職の経験の有無で比較してみると、過去マネジャー職に就いていた者の66.2%、過去もスタッフだった者の52.5%が退職後にやりたいことがあると考えており、マネジャー経験者の方が13.7%高い。50歳代のスタッフとマネジャー職ではスタッフの方が退職後にやりたいことのある者の割合が高いが、50歳代のスタッフに限って見ると、過去にマネジャー職を経験したことがある者の方がより意識が高い。

50歳未満のスタッフとマネジャー職を見ると、肯定的な回答の割合はスタッフ49.2%、マネジャー職52.8%で、マネジャー職の肯定的回答の方がわずかに高いが、両者共通して2人にひとり程度の割合で退職後にやってみたいことを持っている。50歳代の回答と比較すると、50歳未満の肯定的回答の割合の方が低いが、特にスタッフについては50歳未満の方が50歳代よりも12.4%低い。50歳未満の肯定的回答の割合は決して低いわけではないが、50歳代と較べて低い傾向にあるのは、定年退職までの相対的時間の長さを考えれば当然と思われる。

これからの生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生き方への展望の要点を整理すると以下ようになる。

- 50 歳代は学び直しに高い関心を持っている。スタッフ・マネジャー職共通して 10 人中 7 人が学び直しに関心を持っている。
- 50 歳未満では、スタッフもマネジャー職も 10 人中約 8 人が学び直しに関心を持っている。
- 50 歳代スタッフの 10 人中 6 人以上が退職後にやってみたいことがある。
- 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。
- 50 歳未満の「人生の変革意識」はスタッフ、マネジャー職ともに高い。