

ミドル世代のライフスタイル研究

2002年秋にミドル世代のライフスタイル研究として行ったアンケート調査とインタビュー調査。その結果からミドル世代の現在の生き方、暮らし方の意識、自律したミドル像などを探つた。

ミドル世代の「学び」

「学び」に関する問題提起



三浦彩子

2002年秋、H.R.I.ではミドル世代（35～49歳）の男女を対象にアンケート調査を行った。本稿ではその結果から、彼らの「学び」という活動要素に注目し、考察を加えたい。

「学び」に関心が薄いミドル世代

アンケートの中で、「習い事やスポーツ、

「自分の知識や教養の向上」と答えた人

は、全体のわずか5.1%、「現在お金を費やしていること」を尋ねたところ「自分の教育の向上」をあげた人は9.1%で、両方とも1割にも満たなかった。ミドル世代のうち「学ぶ活動」をしている人は約7割に及ぶが、彼らの「学び」に対する関心や投資は少ないということである。

また、学ぶ活動をしていない人に「学ばない理由」を尋ねたところ、「学ぶ必要がない」が「経済的理由」「時間的理由」に次いで3位という高位を占めた。

つまりミドルにとって「学び」は、趣味やレジャーなどの次に余裕があればやるものが見出された。以後、便宜上、前者を「満足グループ」、後者を「不満グループ」と名づけて、論を進めたいと思う。

「満足グループ」と「不満グループ」、それぞの「学び」に対する投資欲を調べてみると、「不満グループ」のほうが投資欲が高いという結果になつた（図1）。とくに「不満

満足感が低い人は学び欲旺盛？

どのような精神状態の人が「学び」に関心を持っているのかを調べるために、生活における「不安感」「満足感」「ゆとり感」と、「学び」の関係を探つてみた。



図1 「学び」に対する投資欲

「仕事に役立つ知識や技能の習得」にお金を投資したい人

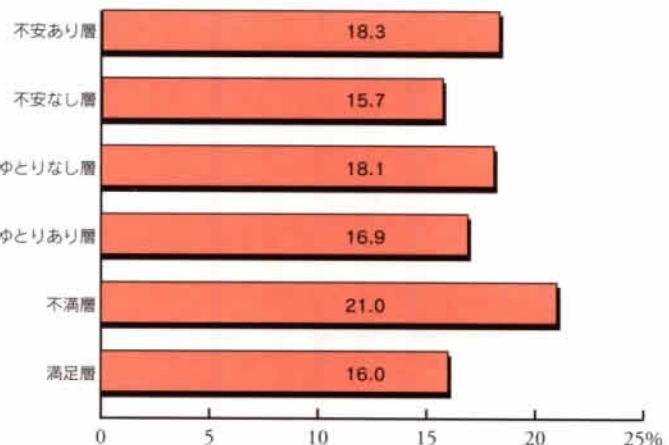


図3 学ぶきっかけ

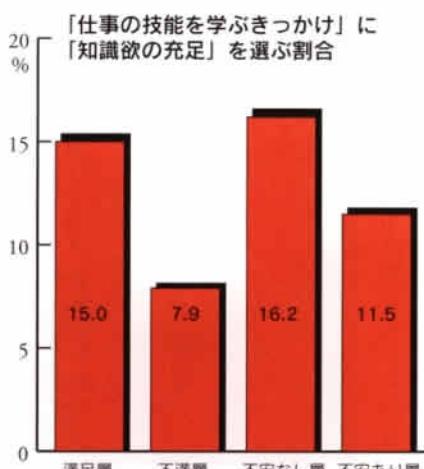
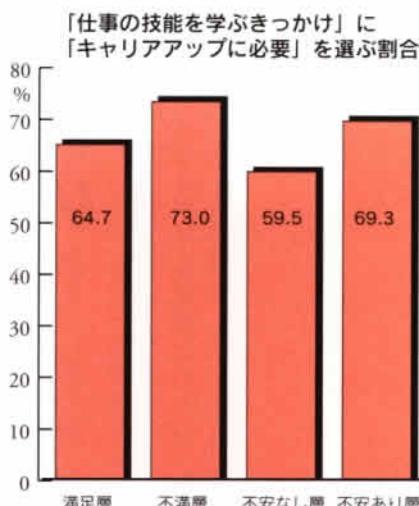
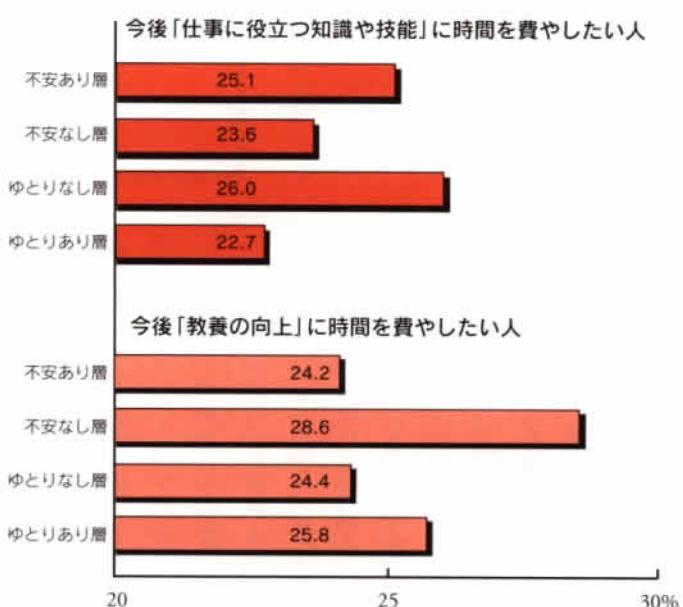


図2 これから時間を費やしたい「学び」



グループでは「仕事に役立つ知識や技能の習得」に対する投資欲が高い。

そして、この2グループが今後、時間を費やしたいと思う学びの内容は、それぞれ異なっていることがわかった。「不満グループ」は「教養の向上」よりも「仕事に役立つ知識や技能」に時間を費やしたいと思う人が多く、一方、「満足グループ」は「仕事に役立つ知識や技能」より「教養の向上」に時間を費やしたいと思う人が多かつた(図2)。

ミドル世代においては、「仕事に役立つ知識や技能の習得」は満足感の低い人のほうが熱心だが、「教養の向上」は、ある程度の充足感があつて初めて関心を持つ領域だといえる。

生活の満足感と学ぶきっかけ

学ぶ活動を行っている人に、「学ぶきっかけ」を聞いたところ、この2グループで大きな違いがあることがわかった(図3)。

「仕事に役立つ技能」の学ぶきっかけを見てみると、「不満グループ」のほうが「キャリアアップのために必要だから」「経済的に必要だから」をあげる人が多かつた。不満グループのほうが、何らかの「必要」を感じて「学び」始めた、と認識している人が多いようだ。

一方、「満足グループ」のほうは、「知識欲・教養欲の充足のため」という積極的・自発的な理由が多かった。

以上、「満足感」と「学び投資欲」と「学ぶきつかけ」の関係をまとめると、左記のような2つのグループに分けられる。

- ①「満足グループ」「学び投資欲」弱い—きつかけは「内発的な欲求」
- ②「不満グループ」「学び投資欲」強い—きつかけは「外圧的な強制」

「文化・芸術の学び」のきっかけにさえ、両者で違いが見られる。「不満グループ」のほうが「日常生活に必要だから」「友人に誘われたから」「家族に誘われたから」といった消極的・受動的な理由が多く、「満足グループ」は「個人的な趣味・特技」「知識

満足感が高いグループのほうが、自分の満足感が高い。しかし、満足感が低いグループのほうが、自分の満足感が低い。

「自立志向」と「学び欲」は分裂

本アンケート調査で

は、ミドル世代の「自立」に対する考え方を調べるために、「組織や家族など他者に頼るよりも、自立して生きる」という意見に賛成か否か、という質問を設けた。以下、この意見に「賛成・まあまあ賛成」というグループを「自立志向強」グループとして考へることにする。

まず「満足グループ」「不満グループ」、それぞれの「自立志向」を調べてみた。すると、「満足グ

ループ」のほうが「自立志向」が弱く、「不満グループ」のほうが「自立志向」が強いという結果になった(図4)。

次に「自立志向」と「学び」の関係を調べてみた。すると、「自立志向」が強いグループのほうが、学びに対する関心や投資欲が高いという結果になった。「遊・学・働」のうち、「学」を重視するという意見が最も高かつたのも、このグループである。

まとめれば図5のようになる。自立志向が強い人は「学び」に対して熱心であるが、生活満足度が低い。一方、自立志向が弱い人は、学び欲は低いが、生活満足度が高い。すると、「自立」につきまとう印象が決して明るいものではないことに気づく。なぜ「自立」志向が強い人は、生活満足度が低いのだろうか。なぜミドル世代の「自立」と「生活満足度」と「学び欲」は一致しないのだろうか。

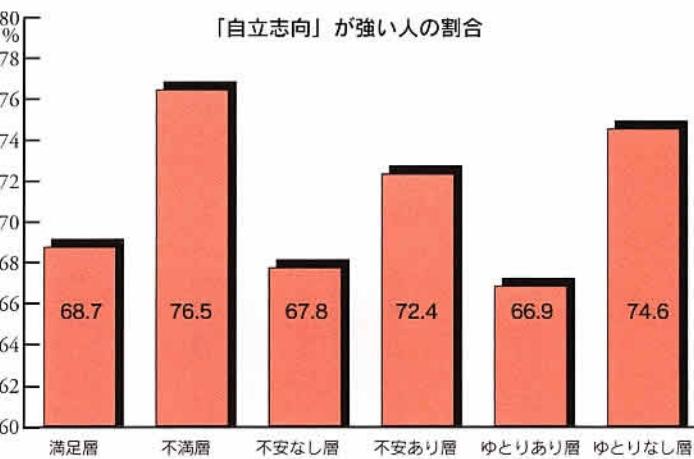


図4 自立志向と満足度

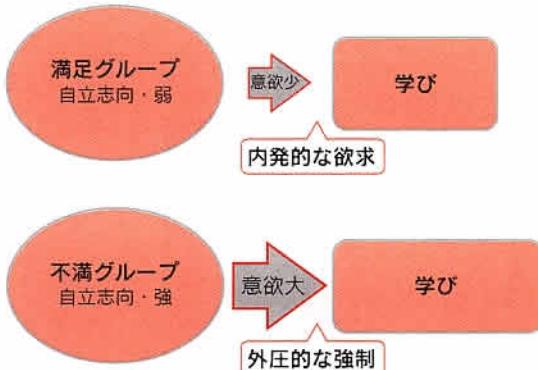


図7 配偶者・子どもの有無と学び欲

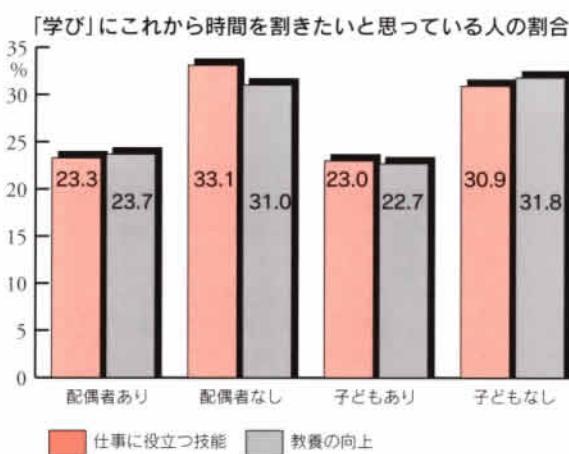
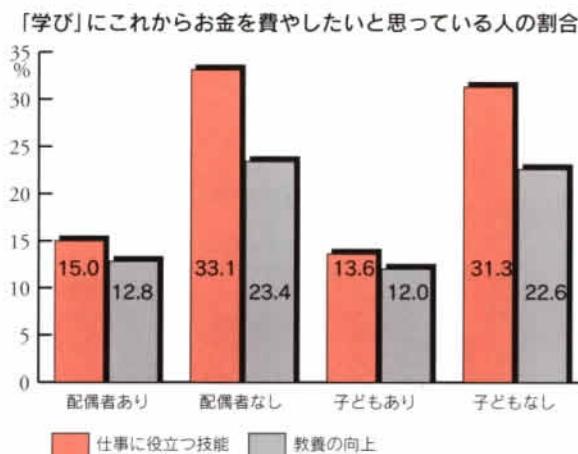


図6-1 配偶者・子どもの有無と自立

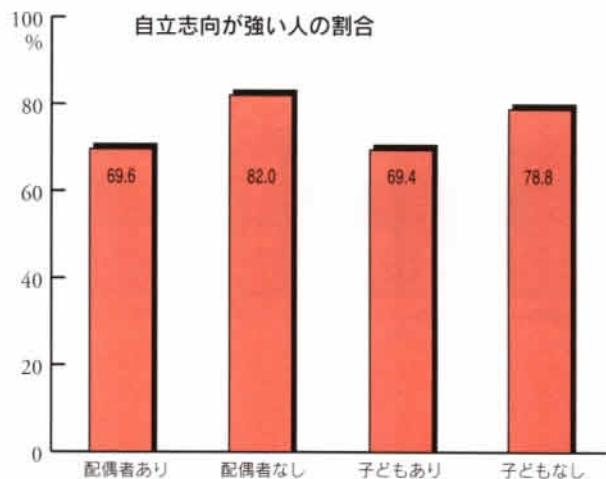
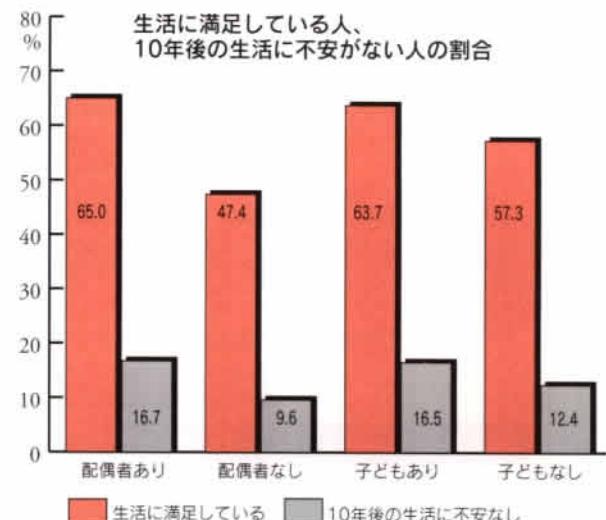


図6-2 配偶者・子どもの有無と満足・不安感の関係



見出だされた。

「配偶者がいない×子どもがいない」グループのほうが、「配偶者がいる×子どもがいる」という結果になつた(図6-1)。また、「配偶者がいない×子どもがいる」グループのほうが、「配偶者がいる×子どもがいる」グループに比べ、満足度が低く、ゆとりがなく、不安が高い(図6-2)。

そして、「配偶者・子ども」の有無と「学び」の関係も調べてみると、「配偶者がいない×子どもがいない」グループのほうが、「配偶者がいる×子どもがいる」グループよりも、「学び投資欲」が高いという結果になつた(図7)。

まとめれば、「配偶者・子どもがいない」

では、「学び」と「満足度」と「自立志向」の関係を、配偶者・子どもの有無という変数を加えて調べてみよう。

いる。

「配偶者・子ども」の有無と「自立」「学び」「幸福感」の関係

アンケート対象のミドル世代のうち、「配偶者がいない」人は全体の16.1%、「子どもがない」人は全体の24.1%。彼らの「満足度」や「自立志向」には、はつきりした特徴が

図5にあてはめると図8のようになる。自立志向が弱いほど、満足感が高く、学び欲が低い、というこの構図をよく表しているのは、専業主婦のデータであろう。女性の中で「配偶者なし」「配偶者あり・有職」「配偶者あり・無職（専業主婦）」という3つの属性を比較したところ、「配偶者あり・無職（専業主婦）」は、「自立志向」が最も

弱く、「満足度」が最も高い、という結果になつた。そして、彼らの「学ぶ活動」をしている割合、学び欲は、女性の中で最も低いのである(図9)。

自指すべき 生き方像が希薄?

以上、ミドルの「学び」をいくつかの切り口から見てきたわけだが、その結果、「学び」と「生活満足度」には密接な関係があり、満足度が低い人のほうが、学び欲は高く、学ぶきっかけを外圧的な強制として認識している、ということがわかつた。そして、その学び欲と学ぶきっかけの認識には、個人の自立志向や配偶者の有無が大きく関係するということもわかつた。以上の結論を踏まえて、以下の問題を提起したい。

まず、ミドル世代の「学び」には、あまり明るいイメージがない、という問題がある。

何らかの必要を感じて学んでいる人や、生活満足度の低い人のほうが、学び欲が強い。そして彼らが関心を抱いている「学び」は、もっぱら仕事に関連する学びである。つまり「学び」のモチベーションとして大きな力を持つものは、何よりも「仕事」に「必要である」という強迫であるということがわかる。

今、巷で「自立」や「学び」は奨励される風潮にある。まず個を確立せよ、自己決定力を身につけよ、そのためには、それがこ

の情報化社会、多選択肢社会を生き抜く

代であるということ以上に、もつと深い理由が隠されている気がする。私見だが、ミドル世代の「学び」のきっかけに外圧的なものが多いのは、ミドル世代に「あのように生きたい」という自指すべき、豊かで理想的な生き方像がない、ということが原因ではないかと思う。

ミドル世代が「学ばない理由」として上位にあげたのは、「経済的な問題」「時間的問題」に続き、「学ぶ必要がない」だった。一方、「学ぶ理由」の最上位は「キャリアアップに必要」だった。「必要」という認識は「うのためには必要」と言われるよう、「う」に該当する「なりたい像」があつて、初めて生まれる認識だと言える。ミドル世代においては、キャリアアップ以外の「なりたい像」が希薄なのではないだろうか。

生活を表す言葉を尋ねると、「平凡な」が最も多く、2番目に多いのは「我慢」というミドル世代。そのような生活でも「満足・やや満足している」の合計が約7割を占めるミドル世代。彼らのこのような欲求水準の低さ、「なりたい像」の希薄さが、彼らの学び欲の低さにつながっていると考えられる。

*

また、「自立」や「学び」は奨励される風潮にある。まず個を確立せよ、自己決定力を身につけよ、そのためには、それがこ

の情報化社会、多選択肢社会を生き抜く

図8 配偶者・子どもの有無と学び欲

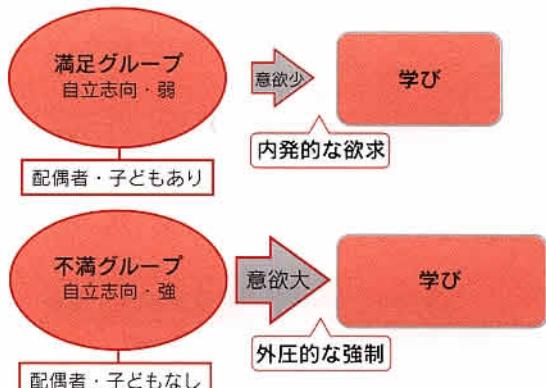
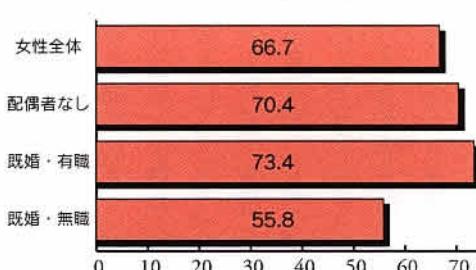
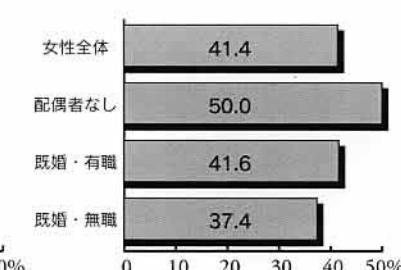


図9 既婚女性の学び欲

女性の学び率
(1年間に学ぶ活動をした人の割合)



女性の学び欲
(現在したいことで「学び」を選ぶ割合)



「自律した生き方」と「働き方」

吉澤 康代

「自律」も世代によつて異なる!?

「自律した生き方」像



未来社会に向けて、まず私たち個人に求められるのは「自律」ではないだろうか。

集団や社会に同調、迎合するのではなく、自分の価値観や生き方を確立し、互いにそれを認め合い、コミットし合うことで社会全体を調和させ、成長させていくこと。その土台になるのが「個の自律」である。しかし、「個の自律」「自律した生き方」も、生きてきた社会環境などによって、違った解釈がされているようである。

本稿では、まずHRアンケート調査結果から、ミドルの「自律した生き方」像を探り、ミドル世代の考え方が、すぐ上の世代(50代前半)のそれとどのように異なるのかを明らかにする。さらに、生活や人生において大きな比重を占める「働く」とについて、ミドルの自律した生き方との関連で分析、考察を行う。

図1は、「自分

の生き方は自律した生き方だとと思う(自らの生き方)」と相関関係のある項目

() 内は相関係数

| ミドル世代 | 上の世代(50代前半) |
|--|---|
| 1. 自分に対して正直な生き方をしていると思う(0.32) | 1. 夢は実現に向かっている(0.39) |
| 2. 夢は実現に向かっている(0.3) | 2. 新しい社会環境にすぐに適応できるほうだと思う(0.31) |
| 3. 組織や家族など他者に頼るよりも、自立して生きるという生き方に賛成する(0.26) | 3. 夢を持っている(0.28) |
| 4. 好奇心が旺盛なほうだ(0.23) | 4. 自分に対して正直な生き方をしていると思う(0.27) |
| 5. 新しい社会環境にすぐに適応できるほうだと思う(0.22) | 5. 好奇心が旺盛なほうだ(0.26) |
| 「1. 正直な生き方」と相関関係のある項目 ●夢は実現へ(0.34) ●他人の目や評価を気にするほうだ(-0.21) | 「1. 夢は実現へ」と相関関係のある項目 ●これからの数年間で社会が大きく変化すると思う(0.24) ●今やこれからの社会よりも、昔の社会のほうが良い(-0.2) |

生き方に関する意識を質問した24項目から、統計的に有意な項目を抽出

図2 ミドルの生活イメージ

| | 全体(n=900) | (単位: %) | | 選択された項目を並べたものである。ミドル世代で自律した生き方だと思う人々は、自分たちの生活を、平凡や我慢というよりは、自然体で自分らしさを暮らしに |
|-----------|-----------|----------------------|------------------------|---|
| | | 自律した生き方であると思う(n=429) | 自律した生き方であると思わない(n=471) | |
| 1位 平凡な | 37.0 | 自由な | 38.0 | 平凡な 46.7 |
| 2位 我慢 | 33.4 | 自然体の | 37.5 | 我慢 38.0 |
| 3位 自然体の | 32.8 | 自分らしい | 35.4 | のんびりした 34.6 |
| 4位 自由な | 32.3 | 気ままな | 29.6 | 自然体の 28.5 |
| 5位 のんびりした | 31.4 | 我慢 | 28.4 | 自由な 27.2 |
| 6位 自分らしい | 29.3 | のんびりした | 28.0 | 気ままな 27.2 |
| 7位 気ままな | 28.3 | 幸福な | 27.0 | 幸福な 26.5 |
| 8位 幸福な | 26.8 | 楽しい | 26.8 | 楽しい 24.0 |
| 9位 楽しい | 25.3 | 平凡な | 26.3 | 自分らしい 23.8 |
| 10位 肯定的な | 21.2 | 安定した | 23.5 | 堅実な 20.0 |

「現在のあなたの生活は、どのイメージに重なりますか」に対して30項目から複数回答

し、自分自身に正直に生きること」「新しいものごとや環境を柔軟に受け入れ、会社や家族に依存するのではなく自立して生きること」と、とらえることができる。

一方、上の世代については「夢を持ち、それを実現することでよりよい社会をつくり、その変化に対応していくこと」「好奇心を持ち、自分に正直に生きることが自律した生き方としてイメージできるだろう。このように、ミドルと上の世代ではそれぞれ違った自律した生き方像を持っている

といえる。ミドル世代が、自分の夢や価値観、自分自身に正直な生き方といった自己の内面に焦点を当てているのに対し、上の世代は同じ夢でも、よりよい社会をつくっていくための夢であり、それを実現し、社会を改善していくという社会全体の成長に対する視点が強く表れている。

図2は、ミドルについて「自律した生き方だと思う」「思わない」のグループごとに、現在の生活イメージに合う言葉として選択された項目を並べたものである。ミドル世代で自律した生き方だと思う人々は、自分たちの生活を、平凡や我慢というよりは、自然体で自分らしさを暮らしに

活かせる自由度のある生活と、とらえてい
ることがわかる。この生活イメージは自
分の夢やこだわりを大切に正直に生きる
という自律した生き方像とマッチしている
といえるだろう。

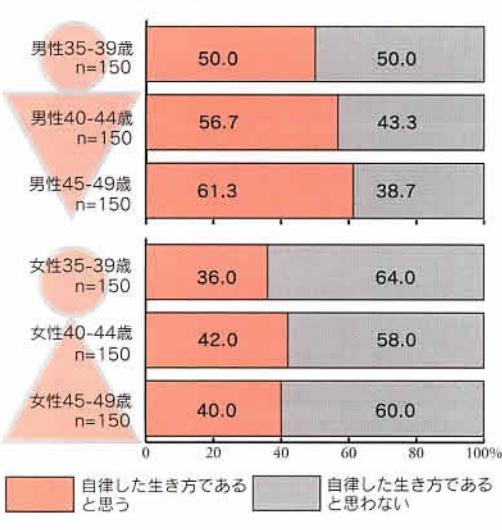
男性は年齢が上がるほど自律

「自律した生き方だと思う」と答えた割
合を男女別に見ると、男性が56%、女性が
39・3%と男性のほうが多くなっている。

さらに、男女別に年齢5区分で比較する
と、男性では年齢が上がるごとに自律し
た生き方が大きくなるが、女性は

男性のように年齢の上昇による影響が大
きくない(図3)。

この調査結果に見られた男性と女性の



大きな違いは、収入の
ある仕事をしているか
どうかであり、収入の
ある仕事の有無が自
律した生き方に影響
を及ぼしている可能性
がある。この点について
は、「働くこと」と自律
した生き方で確認し
たい。

ミドルの働き方

本調査では、全サン
プルの半数が正社員と
して働いている。そのう
ち男性が9割を占
め、女性は1割ほど
である。図

4からもわかるように、ミド
ル女性の主流な働き方はパ
ート・アルバイトである。そし
てアルバイトである。そして、
男性が正社員型、女性は非正
社員型(嘱託・契約・派遣社
員、パート・アルバイト)とい
うのが、ミドル世代の働き方の
構図として浮かび上がってくる。

日本の就労構造を反映するこのよう
な調査結果から、まず、フルタイムで働くミ
ドル(正社員、嘱託・契約・派遣社員)の転
職経験と仕事やキャリアに関する意識を
見てみる。次いで、現在は働いていないが、
将来は仕事に就きたいと考えている女性
たちに焦点を当て、彼女たちの仕事への意
識を探つてみる。

広がるミドルの転職経験

フルタイムの正社員、嘱託・契約・派遣社
員の転職経験を調べると、半数以上がす
ぐに転職を経験している(図5)。男女別で
は、男性が47・7%であるのに対し、女性
は73・5%と男性を大きく上回り、しかも
3回以上の転職経験者が3割を超えて
いる。また、男性は45～49歳で転職経験者
が

図4 仕事の有無と雇用形態

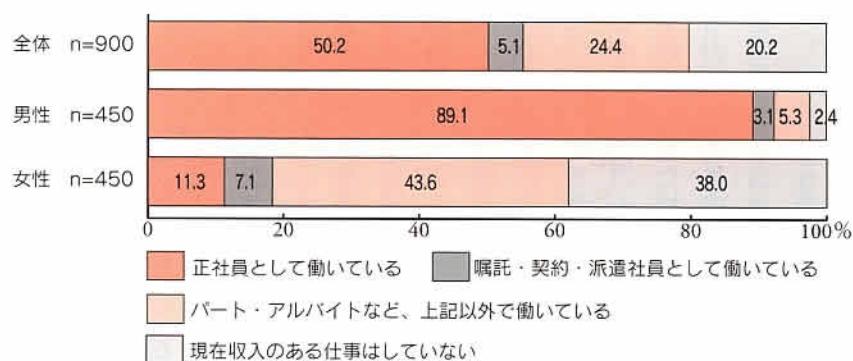
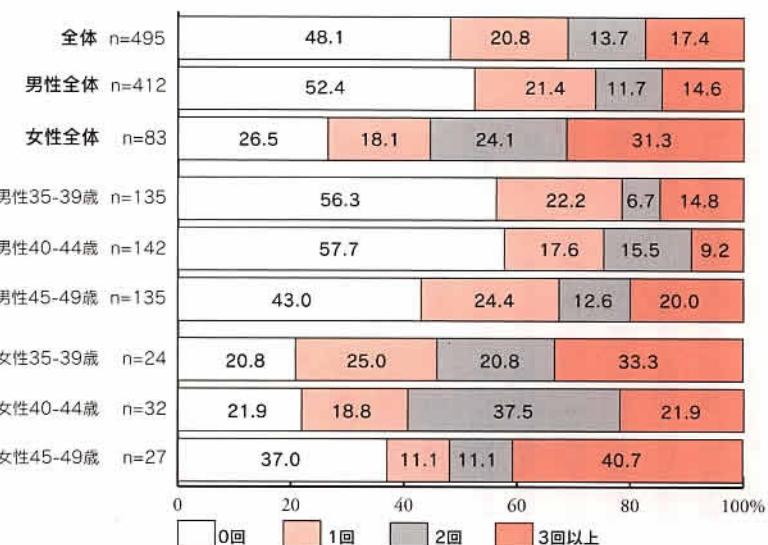


図5 転職経験・回数 (正社員、嘱託・契約・派遣社員として働く男女)



増え、転職経験者と未経験者の割合が逆転する。女性は45～49歳で転職未経験者と3回以上の転職経験者の割合が増え、転職せずに働き続けるか、あるいは転職を繰り返して働き続けるといった2つのパターンに分かれている。

公私は区別、でも仕事で「生きがい」

仕事やキャリアに関する意識では、「現在の仕事が自分の能力を活かすのに適したものであるか」という項目で、肯定派（「そう思う」と「どちらか」というと「そう思う」の合計）がフルタイムの6割を占める。性別で比べると男性が63・2%、女性は51・8%と両者に開きが見られた。

これは、男性が自分の仕事を「社会的価値のある仕事」「クリエイティブな仕事」「会社経営に重要な仕事」としているのに對して、女性は「誰にでもできる定型的な仕事」ととらえている調査結果からも理解できる。

性別に関係なく、フルタイムで働くミドル

全体会の傾向としては、「キャリアデザインに対する意識の低さ」、「転職で有利な条件を獲得する自信のなさ」があげられる。「キャリアデザインを意識して働いている」という質問では、肯定派が男女共に約4割しかおらず、また「転職したら、今以上に収入と働きがいを獲得できる自信があ

る」でも、肯定派が男女共に3割弱にとどまっている。

一方、仕事と生活、生きがいに関しては、フルタイムの9割近くが「仕事と個人生活を区別したい」と答える一方、「仕事を通じた生きがい」を希望する割合は5割を超えており、また「7割以上が『定年以降も働き続けたい』としている。

フルタイムで働いているミドル世代は、仕事とプライベートを切り離したいしながらも、「生きがい」として「仕事」に期待を寄せているという2つの面を持つているといえよう。

将来、仕事に就きたい女性たち

本調査では、現在、収入のある仕事についていないミドル女性が38%と比較的大きなグループを形成している。その彼女たちは、ほぼ全員が過去に仕事経験を持つおり、76・6%が今後5年間に何らかの形で仕事にかかわりたいと考えている。

彼女たちが仕事を辞めた理由は、「結婚（37・9%）」と「出産（31・4%）」である。40代以上は結婚で仕事を辞めた割合が高く、30代後半では出産を機に仕事を辞めたケースが多くなっている。ミドルの若い年代は、結婚しても出産までは仕事を続けられる人が多いのである。

今後5年間の仕事については、自宅で手

の空いたときにできる仕事を希望する割合が44・4%と高く、その傾向は若い年代で強く表れている（P.59「5～9歳無職女性の仕事に対する考え方」）。「自宅で仕事」という働き方は、インターネットやITの普及で近年注目されている「在宅ワーク」「S

OHO（Small Office Home Office）」がイメージでくるが、このような働き方にはITのスキルや知識が必要とされる。そのため、同じミドルでも若い年代で要望が高くなっているのだろう。

今後5年間のうちに仕事を始める理由では、30代後半～40代前半が「子育てに手がかかるなくなった」「家計の補填が必要となってきた」をあげる割合が高く、40代後半は「空き時間の有効活用」「生きがいづくり」の割合が高くなっている。

仕事に就いていないミドル女性の間に、空き時間に自分を活かしたいという意識を見ることができる。とくに、30代後半～40代前半は「子育ての合間」に自宅で仕事をしたいというものであり、子どもが自立の段階に入る40代後半は、自分を活かす

「場」や「生きがい」として仕事をとらえ直したいと望んでいる。40代後半にとつて、その後の人生を充実させるためにも「自分

をしたい」というものであり、子どもが自立の段階に入る40代後半は、自分を活かす

「場」や「生きがい」として仕事をとらえ直したいと望んでいる。40代後半にとつて、その後の人生を充実させるためにも「自分

をしたい」というものであり、子どもが自立の段階に入る40代後半は、自分を活かす「場」や「生きがい」として仕事をとらえ直したいと望んでいる。40代後半にとつて、その後の人生を充実させるためにも「自分を活かす」場探し」「第二の自分探し」は大きな課題となっているようである。

「働く」とと自律した生き方

フルタイムで働くミドルにとつても、まだ現在、仕事に就いていない女性たちの間でも、「働く」と「生きがい」や自分を活かす場として重視されていることがわかる。では、どのような関係にあるのだろうか。

「自由のきく仕事」で自律した生き方

まず、収入のある仕事やその働き方と自律した生き方の関係を調べてみよう。

図6を見ると、「仕事あり（正社員、嘱託・契約・派遣社員、パート・アルバイト）」のグループで自律した生き方の割合が51・8%、「仕事なし」のグループで31・3%と、収入のある仕事に就いていることが自律した生き方にプラスの影響がある。

ところで、男女別に収入のある仕事に就いている割合を見ると、男性が97・6%、女性は62%となっている。約4割が仕事に就いていない女性と比べて、男性はほぼ全員が仕事に就いており、そのことが男性で自律した生き方の割合が高くなっている要因と考えられる。

収入のある仕事に就いている人でも、雇用形態の違いによって、自律した生き方の割合に差が見られた（図6）。ここで興味深いのは、必ずしも正社員で自律した生き

方の割合が高くないことである。正社員よりも嘱託・契約・派遣社員のほうが、自律した生き方の割合が高く、パート・アルバイトでも4割以上が自律した生き方だと思っている。また、男女別に見ても、正社員よりも嘱託・契約・派遣社員で自律した生き方と思う割合が高くなっている(図7)。

正社員で自律した生き方を実現しているわけではないということである。経済的な自立を安定的に確保できるかどうかということより、不安定な雇用形態であっても仕事の有無・雇用形態と自律した生き方

事にかかわり、生きがいを感じることが、自分の価値観や自分らしい生き方にプラスに影響している。それは、正社員型の働き方が、雇用や収入の安定さと引き換えに、暮らしの自由度やフレキシビリティを失うのに対し、非正社員型は自由度を残

した働き方であり、その自由を十分に活かし、自分らしさを主張した生き方が実現できるからであろう。

また、雇用形態の違いによって生活の満足度や10年後の将来不安に有意な差が認められなかつたことから、嘱託・契約・派遣

社員として働く人々は、自分の仕事人生において何らかの理由で選んだその働き方にある程度納得し、満足して、さらに自分の生き方が自律的であると感じているのである。

*

このように正社員として働くミドルで、自律した生き方の割合が必ずしも高くなかったことは、サラリーマン／ウーマンにおける「個の自律」を問題提起している。ただし、正社員型の働き方でもミドルの55%が自律した生き方であると考えているため、彼らの仕事経験や意識から、正社員を目指化に向かわせるポイントを考えてみる。

【転職】で自律した生き方を実現?

本調査

において、正社員として働くミドルの半数近くが、転職を経験し、その転職回数(3回以上は3回で計算)は平均1.9回で

以前と比べて人材の流動化が進んだといわれ、一見すると自律した生き方のほうが、自分の価値観やこだわりを大切にし、それらに合わせた仕事や職場を選択するようと考えられる。しかし、現実には、自律した生き方と転職経験は関係がなく、自分らしい生き方を優先するような転職は、現在の正社員にとつてはまだまだ難しいことだといえよう。

正社員型の働き方は、暮らしの自由度やフレキシビリティを欠くため、自分の価値観や自分らしい生き方を追求するために、それを実現できる仕事や職場を選択すると考えられる。すなわち、正社員でも

自律した生き方だと思う人のほうが、転職によって自律した生き方を実現していると推測できる。

しかし、正社員の中で自律した生き方グループとそうでないグループを比べると、自律した生き方グループでは転職経験者が51.4%、そうでないグループは44%と、両者に統計的な差は見られなかつた。

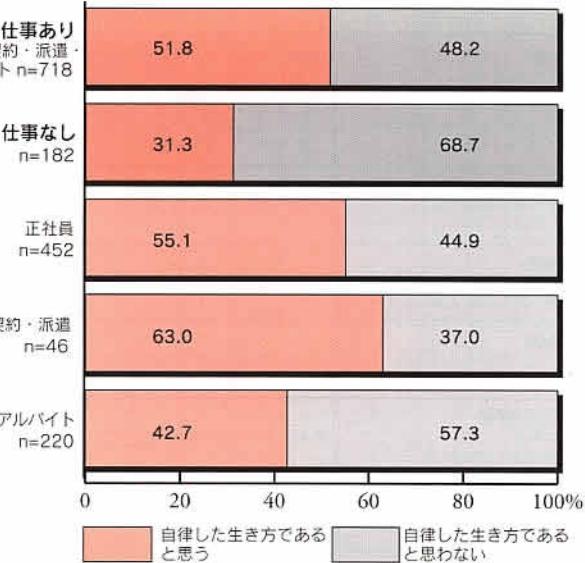
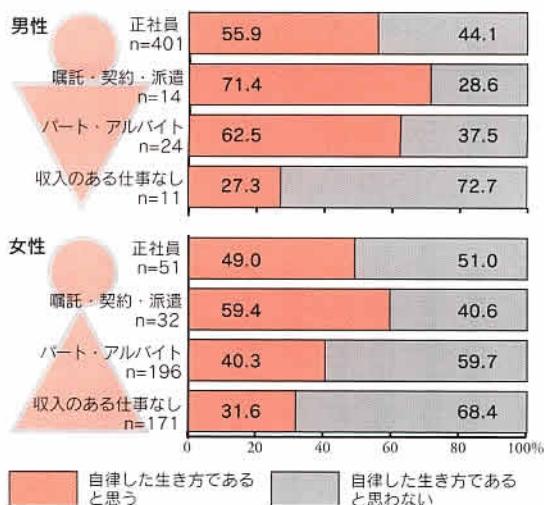


図6 仕事の有無・雇用形態と自律した生き方



仕事意識の高い自律ミドル

図8は、仕事やキャリアに関する項目を4段階で評価した平均点をまとめたものである。どの項目でも平均が2.5点台と大きな差ではないが、正社員として働くミ

あつた。

図8 自律した生き方別に見た「仕事・キャリア意識」平均点（正社員のみ）

| 4段階評価 +1 そう思わない +2 どちらかというとそう思わない +3 どちらかというとそう思う +4 そう思う | 自律した生き方であると思う | | | 自律した生き方であると思わない | | | 全体 | | |
|---|---------------|-----|------|-----------------|-----|------|------|-----|------|
| | 平均値 | 度数 | 標準偏差 | 平均値 | 度数 | 標準偏差 | 平均値 | 度数 | 標準偏差 |
| 働く環境 現在働きやすい環境で仕事をしている *** | 2.92 | 249 | 0.82 | 2.68 | 203 | 0.83 | 2.81 | 452 | 0.83 |
| 能力の活用 現在の仕事は、あなたの能力を活かすのに適したものだと感じている *** | 2.79 | 248 | 0.87 | 2.53 | 202 | 0.84 | 2.68 | 450 | 0.87 |
| 転職の自信 転職したら、今以上に収入と働きかいで獲得できる自信がある | 2.18 | 249 | 0.83 | 2.06 | 203 | 0.73 | 2.13 | 452 | 0.79 |
| 仕事の正しい評価 仕事の成績は正しく評価されている *** | 2.45 | 249 | 0.76 | 2.25 | 203 | 0.74 | 2.36 | 452 | 0.76 |
| キャリアデザインの意識 キャリアデザインを意識して働いている *** | 2.48 | 248 | 0.73 | 2.20 | 203 | 0.72 | 2.35 | 451 | 0.73 |
| 定年後の就労意識 定年以後も働き続けたい | 2.89 | 249 | 0.91 | 2.90 | 202 | 0.85 | 2.89 | 451 | 0.88 |
| 公私の区別 仕事と個人人ははっきり区別したい | 3.28 | 249 | 0.72 | 3.23 | 203 | 0.70 | 3.25 | 452 | 0.71 |
| 仕事で生きがい 仕事を通じて生きがいを追及したい ** | 2.57 | 249 | 0.80 | 2.38 | 201 | 0.84 | 2.48 | 450 | 0.82 |

*** p<.01 ** p<.05

つまり、自律した生き方だと思う人のほうが多い。働きやすい環境で仕事をしていると感じ、仕事の内容も自分の能力を活かすもので、成果も正しく評価されていると思っているのである。また、仕事で生きが高い平均値を示している。

「キャリアデザインの意識」「仕事で生きがい」として、自律した生き方グループとそうでないグループを比較すると、「働く環境」「能力の活用」「仕事の正しい評価」で、自律した生き方グループのほうが高い平均値を示している。

一方、「転職の自信」「定年後の就労意識」「公私の区別」については、自律した生き方がどうかに関係なく、ミドル全体と同じ傾向を示している。

つまり、「転職の自信」「定年後の就労意識」「公私の区別」については、自律した生き方がどうかに関係なく、ミドル全体と同じ傾向を示している。

もう一つは、キャリアデザインの必要性である。収入のある仕事に就いていることや仕事を通じて生きがいを追求することは、自律した生き方にプラスの影響をもたらす。しかし、その仕事にどのようにかかわっていくのかは自らが考えていかなければならぬ。働くミドルのキャリアデザイン意識の低さや、正社員でも自律した生き方であると考えている人のほうがキャリアデザインを意識しているという結果から、キャリアデザイン意識を高めることが、自律した生き方の実現に欠かせない。

しかしながら、たとえキャリアデザインを考えたとしても、それを実現する手段や選択肢がなければ、正社員ミドルの自律化は難しいといえる。ここでは「転職」を一つの手段と考えたが、分析結果からは、転職が自律した生き方を実現する手段として、十分に活用されていないことが分かった。

正社員ミドルの自律化には、転職以外の多様な選択肢を開発するとともに、転職が不利にならないシステムや環境を早急に整備する必要がある。転職がキャリアや生活にプラスの積み重ねになれば、自分らしい自律した生き方の実現に向けて転職という選択がもっと容易になるだろう。

これらの結果から、正社員ミドルの自律化に向けて、3つのことが指摘できる。一つは「有用感」である。働きやすい環境

が正しく評価されるということは、自分が活かされ、必要とされ、当てにされているという実感を生み、それが自律した生き方にプラスの効果を發揮する。自分の価値観やこだわりを持ちつつも、それが自分のためだけのものではなく、仕事や職場において、周囲から認められ、必要とされることが、自律した生き方の「働く」という領域で重要といえる。

もう一つは、転職以外の選択肢が、自律した生き方の実現に効果を發揮しているとは言えられないだろうか。企業の社内公募制やF/A制、フレックスタイム制、在宅勤務、シフト勤務といった働き方や暮らしをフレキシブルにするシステムが、正社員ミドルの自律した生き方をサポートしていると期待したい。

正社員ミドルの自律化には、転職以外の多様な選択肢を開発するとともに、転職が不利にならないシステムや環境を早急に整備する必要がある。転職がキャリアや生活にプラスの積み重ねになれば、自分らしい自律した生き方の実現に向けて転職という選択がもっと容易になるだろう。

自律した生き方と 調和できる働き方を求めて

ミドル世代の自律した生き方、働き方を概観して、ミドル世代が年を重ね、また下の世代がミドルという年代になる今後の社会に向けて、自律した生き方と「働く」という調和が必要であると感じられた。それ

給与ダウン、昇進・昇格が不利、企業年金や退職金の減額といった転職のデメリットを考えると、自分らしい生き方を実現するためとはいえる。まだ転職を選び切れていないというのが現状だろう。

は、調査データが示す自律した生き方と働き方のいびつな関係からの結論である。

一つには、仕事の有無、雇用形態による自律した生き方度の違いである。仕事がないよりはあるほうが、仕事がある中でも、パート・アルバイトより嘱託・契約・派遣社員のほうが、そしてまた、正社員より嘱託・契約・派遣社員のほうが自律した生き方を実現できている(図9)。つまり、生活の自由度や時間の余裕と、安定的な収入や社会的身分の確立、仕事での生きがいがトレードオフの関係になり、さらに、自由度あるいは安定的な収入のどちらかに偏つても自律した生き方が実現できないのである。

もう一つは、仕事に就いていない女性たちが、在宅ワークやSOHOあるいは非正

社員型の働き方で、仕事にかかり、自分

を活かす場や生きがいを見つけたいという希望を持っていることである。それは、図9のように「収入のある仕事なし」から「パート・アルバイト」「嘱託・契約・派遣社員」へ移ることで、自律した生き方度を上げたいということなのであろう。

納得のいく選択ができるといふこと

今日のミドル世代にとって、自律した生き方とは、収入のある仕事に就き、経済的な自立生活を可能にすることで実現されるものではない。仕事を通じて生きがいを感じることができ、夢やこだわりを大切に、自分自身に正直に生きることが重要なのである。しかし、一方でこの自律した生き方モデルは、上の世代が社会の発展に対する貢献を重視するのと比べて、自己の内面に重点をおいた個人主義的なものだという指摘もできる。

それは、ミドル世代の描く自律した生き方モデルが、暮らしや生き方の自由度、フレキシビリティを必要としているからであり、さらに、「働くこと」が重要な位置づけにあるからである。

上の世代が社会の発展を担ってきた時代と違って、右肩上がりの成長を期待できない混沌とした社会において、ミドル世代の自律した生き方モデルは、どのような効果を發揮してくれるのだろうか。

それは、日本社会における

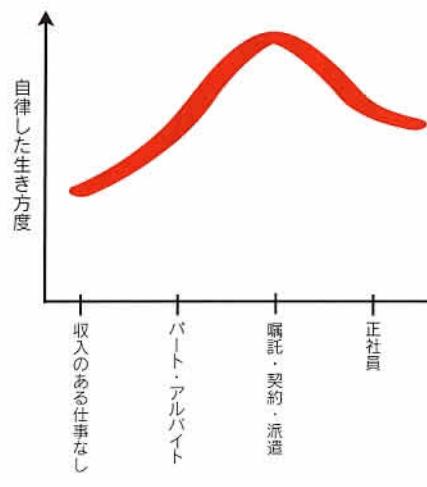
ダイバーシティの開拓といえる。これまで同質的といわれてきた日本社会において、いく選択ができるということである。それは、(1)生き方をも範疇に入れたキャリアデザインを意識する、(2)社会や企業、そして個人の価値観にも多様な選択肢を用意する、(3)そこから納得のいく選択肢を選びだす力をつける、ということが求められていくだろう。

*

今日のミドル世代が社会に出て、20～30年が過ぎようとしている。その間、彼らはオイルショック、円高ドル安、平成景気、バブル崩壊、大手証券会社などの倒産と公的資金の投入、相次ぐ不祥事といった社会の浮き沈みを経験し、今後は少なくとも15～30年で渡つて社会を支えていかなければならない。

上の世代は、社会や組織を大きくし、その体制を維持することに注力してきたが、近未来社会を支えていくミドル世代には、自分流の自律した生き方像を持ち、その生き方を実現できる仕事、働き方、社会や企業のシステムづくりをリードしていくもらいたい。それが、社会に多様性や柔軟性をもたらし、その次の世代、あるいはさらに若い世代の新しい発想や活力を活かす社会基盤へつながっていくと考えるからである。

図9 働き方で異なる自律した生き方度



ミドル世代の現状と今後

山縣いつ子

ミドルが生まれ育った時代

今回、われわれは、35～49歳の「ミドル世代」を対象に、彼らの生き方、暮らし方を研究するために、アンケート調査のほかに、総勢31名のミドルに対して、インタビュー調査を行った。調査概要は下記の通りである。

ここでは、そのインタビュー調査の結果で、40代ミドルの青春時代には、1973年にオイルショックによる混乱があり、75年にベトナム戦争が終結、79年には国公立大学共通一次試験がスタートした。世相

でいえば、70年代初頭に創刊された『アンアン』や『ノンノ』をはじめ、次々に女性誌が発刊され、多くの若い女性たちは、そうした雑誌に登場する旅行の仕方やライフスタイルにあこがれた。

一方、女性の大学進学率は「本當は4年制大学に進みたかったのです」と、当時は、女のが4年制大学に進むという風潮ではなく、両親も反対したので、結局、短大に進学しました。(46歳女性／派遣社員)のように、4年制大学に進む女性はこの当時、まだ10%前後とどまっていた。

ます、これまで彼らがどのような時代を生きてきたかを概観する。

現在、49歳になる最年長ミドルが誕生したのが、1953年。ちょうどNHKがテレビ放送を開始した年にあたる。彼らが小学生のときは、東京オリンピック(1964年)が開催され、同じ年に東海道新幹線が開通した。日本の人口が1億人を突破する

1967年には、現在35歳の最年少ミドルが誕生する。

40代ミドルの青春時代には、1973年にオイルショックによる混乱があり、75年にベトナム戦争が終結、79年には国公立大学共通一次試験がスタートした。世相は、「バブルのピークが過ぎ去ると、それから下降気味で、会社も徐々に傾き始めました」(49歳男性／印刷業)と時代の衰退を実感している。

同じミドル世代でも、当時の経済状況や世相によって過ごしてきた社会背景が異なるが、日本経済が右肩上がりの時期に青年期を過ごしてきている世代であるということは、共通しているのではないだろうか。

Interview

DCブランドブーム、ディスコブームが起こり、時代はバブル経済へとまっしぐらに進んでいた。1985年には男女雇用機会均等法が成立し、大卒男女の給料の格差が徐々に縮まってくる。当時のOしたちは、友だち同士でショッピングや海外旅行を気軽に楽しむ華やかな生活を送っていたことから「Hanako族」と呼ばれていた。

しかし、1991年のバブル崩壊とともに人々の生活は一変する。この時期に、30歳で親族の印刷会社から独立した男性は、「バブルのピークが過ぎ去ると、それから下降気味で、会社も徐々に傾き始めました」(49歳男性／印刷業)と時代の衰退を実感している。

● インタビュー調査概要

調査期間 2002年11月5日～12月11日

・ インフォーマント
・ 単独インタビュー

ミドル男性/9名 30代後半/4名 40代前半/2名 40代後半/3名
ミドル女性/6名 30代後半/2名 40代前半/2名 40代後半/2名

・ 地方インタビュー(夫婦)
30代後半/1組 40代前半/2組

・ グループインタビュー(各5名)
男性・会社員/1グループ 女性・主婦/1グループ

「仕事」そのものを生きがいに

ミドル男性の日常の中で最も高い関心事は、やはり「仕事」である。これは、昨年の

ミドル世代の生活における新たな力点はどこにあるのだろうか。

ミドル世代の生活における新たな力点も大幅にアップする。

ミドル男性の日常の中で最も高い関心事は、やはり「仕事」である。これは、昨年の

調査対象であった50～70代の男性にも顕著に見られた傾向である。だが、50～70代とミドル世代での「仕事」に対するとらえ方には、いつたいどのような違いがあるのだろうか。

インタビューを通して、ミドル世代は属している「組織」よりも、「仕事」へのコミットメントが高い、ということがわかる。たとえば、47歳会員の発言では、本人は自分の仕事が嫌いというわけではなく、「会員」という立場を重要視したくない、という気持ちが強く表れている。これは、50～70代の感覚とはだいぶ異なる。50～70代は、会員であれば、「会社」や「組織」に対する忠誠心・帰属意識が高かつた。職人のような専門職に就く者でも、「仕事」を通じた自分の身をおく世界へのこだわりが強い傾向にあつた。

ミドルが、「仕事」そのものにこだわりを持つことがわかるのはそれだけではない。38歳カメラマンや、43歳ビデオ制作会社に勤める男性の発言のように、趣味と仕事をつなげて仕事を楽しむ、やりたいことを仕事にするということに対しても積極的である。つまりミドル世代は、仕事を「組織」の中のことだけととらえるのではなく、自分自身の生き方につなげていきたいという、50～70代とは異なる「仕事観」を持っているのがわかる。

地域とのつながりを求める動き

ミドル男性のインタビューの中で、もう一つ特徴的だったのは、地域とのつながりを持とうという積極的な働きかけが見られたことである。

現在、情報サービス会社の役員を務める男性は、教師である妻の妊娠を機に、広告代理店を辞め、地元で地域の情報を扱うこの会社を立ち上げた。職住近接で、仕事も居住地の環境も良くしていこうという考え方を貫して持っている。それが「仕事も生活もきわめて人間的な生き方ができている」という満足感につながっているのであろう。

また、ファーム経営を営む44歳の男性も、もともと地域密着性の高い、第一次産業に従事するとはいっても、新たな形で地域ネットワークに積極的にかかわっている。単に地域行事に参加するだけでなく、さまざまな業種の人とのつきあいによって自分では思いつかないようなアイデアをもらったり、新たな人間関係を自ら築いていくという満足感が、彼の仕事や生活に大きな潤いをもたらしているようだ。

前年度に行つた50～70代のインタビューでは、とくに会社勤めの男性は、現役時代に地域にかかるということはほとんどなかつた。かかるとすれば、引退後に妻

●仕事に生きがいを見出すミドル男性

・優秀な人材は、だいたい45歳くらいまでに辞めて転職したり独立したりしています。逆に、その年齢を過ぎても残っている人はあまり能力がないということになります。私自身、この年になつてまだサラリーマンというのは、ちょっと恥ずかしい気持ちもあります。(47歳男性／会員)

・自分であまりサラリーマンという意識はなく、自由にやつてきた。新商品開発というやりがいのある仕事に携われるボランティアにずっといられたので恵まれていると思っている。(43歳男性／紙製品製造販売)

・好きなバイク雑誌の仕事ができているので、趣味と本業が一致して、その点ではとても満足している。(38歳男性／カメラマン)

・どうせ働かなければならぬなら、好きなことを仕事にしようと決め、前職を辞めて、シリオライターを目指して専門学校に通い、制作会社で勉強しながら経験を積んだ後、今の会社に移った。(43歳男性／ビデオ制作会社)

●子どもの成長とともに過ぎる人生時計

・人生時計は11時頃。まだまだこれからいろいろと経験を重ねていくので、いつが一番よい時になるか楽しみ(38歳女性／会員)

・午前中。まだ子どもが自立する年齢に達していないことが大きい。(43歳女性／パート)

・まだお昼前ですね。子育て中なので、母親としてしなければならないことがたくさんありますから。(42歳女性／ファーム経営)

●日常生活に楽しみを見出すミドル女性

・家族の留守中にはパンを焼いたり、友人とお茶をしに東京に出向いたりしている。(39歳女性／主婦)

・夫と子どもの3人が朝一度に出かけた後が自分の時間になる。趣味は映画鑑賞だが、子どもが小さい頃はレンタルビデオをよく利用していた。(38歳女性／主婦)

・子どもが学校に出た後、月曜はトリム体操に行き、その後、年配の方たちとお茶をする。水道金は夫が指導している柔道場に息子と一緒に、自分も合気道指導員を目指して稽古している。(46歳女性／主婦)

・点字の勉強を始めたのは、盲人の友人に手紙を書きたいと思ったのがきっかけ。現在は無償ボランティアをしています。(45歳女性／主婦)

・区のパソコン教室に週1回通っている。将来のことを考え、必要だと思い、通い始めた。(49歳女性／主婦)

・学校のPTA役員、地域づくりのネットワークの役員など、地域の中でさまざまな活動をしています。また数年前から、幼稚園や小学校で、米作りの指導もするようになり、教師になりました。また若い頃の夢が叶えられて幸せです。(44歳男性／ファーム経営)

・15年後に濡れ落ち葉にならないように、今から地域活動に力を入れてがんばっている。(46歳男性／自動車部品メーカー)

に連れられて顔を出す、というパターンが多かつた。しかし、ミドル世代では、自ら積極的に地域へかかわろうという姿が見受けられ、そのかかわり方も明確な目的意識と具体的なアプローチの仕方を持つている。

一般企業に勤め、普段は忙しく働いている46歳の男性も引退後の生活を考え、地域での自分のポジショニングを意識している。「濡れ落ち葉にならないため」と言いながらも、地域行事の役員を自ら買って出るなど、積極的に地域の人々とかかわることで、会社員としての立場から抜け出した人間同士のつきあいに楽しみを見出している。

何かを仕掛けたり、発信したりすることで、会社員としての立場から抜け出した人間同士のつきあいに楽しみを見出している。何かを仕掛けたり、発信したりするところに限らず、今後は「このように何らかの形で地域社会とかかわっていく」とするミドル男性は増えていくであろう。

子ども中心だが、生活の楽しみも

今回の女性インフォーマントの中には、子どもがいる人が7名、独身者を含む子どもがいない人が4名いる。

彼女たちに、現在の人生のポジショングを時計になぞらえて質問した回答には興味深い傾向の差が現れた。まだ子どもが小さい女性は「午前中」と答える傾向があつたが、これに対して、独身女性や子どもがない女性は「午後」と答えている。子

どもがない彼女たちは自身の年齢や体力の衰え、仕事におけるポジショニングなどで人生時計を計っている。一方、子どもがいる女性は子離れする時期まで、自分の人生時計の針を子どもの成長に合わせている傾向がある。子どもの成長が彼女たちの人生の基軸となっていることがわかる。

しかし、彼女たちは日々、仕事や家事・育児だけに時間をとられているわけではない。とくに、彼女たちの習い事への意欲は旺盛である。始めたきっかけは、「夫がやってるから」「友人に手紙を書きたいと思って」「将来のために」とさまざまだ。今後、それを仕事にしたいとか、生きがいにしようとも気負って学んでいるというよりも、日々の生活を楽しむために、好奇心に任せて楽しんでいるという印象を受けた。しかし、学びに限らず、趣味にしても、空いた時間にできる融通性の高いもの、という共通点がある。

46歳の女性は短大卒業後、商事会社に就職し、5年間勤務の後、退社した。以後、断続的に商事会社、マスコミ、保険会社などで派遣社員として働いている。同じく、転職を繰り返してきた42歳の女性は、職場結婚により配置転換を命ぜられたこと

30代男性に新しい性別役割意識

アンケート調査では「性別による役割の差はなくなつたほうがよい」という質問に対し、「そう思う」と回答したのは、女性45～49歳の22.7%に統いて、35～39歳の男性(22%)に多い(P.41図)。同じミドル世代でも、40代男性はこの数値に比べて低い。もとより、50代前半の男性と比べれば、ミドル男性の数値は高いのだが、その実態はどうなのだろう。

40代前半の男性が中心のグループにインタビューをしたところ、一人を除く4人の妻は専業主婦で、妻が家事・育児をし自分が働く、というはつきりとした役割分担を意識している人が多かつた。

44歳男性と、38歳女性は一組の夫婦ではないが、双方の発言からは、「仕事をすることを認める代わりに家事をしない」とい

うを選択した女性は現在、何を感じているのだろうか。

就職し、結婚、出産を経ても同じ会社に勤める38歳の女性は、結婚の際に、夫から辞職を勧められたが、専業主婦になったときのストレスを考え、会社を辞めないことを選択した。産休が最大2年間取得できることなど、会社の環境にも恵まれていたので、2人の子どもを出産した後、同じ職場に復帰した。彼女の生活は家事・育児に時間がとられ、自分の時間がほとんどないが、継続してきた仕事に対する最大の関心と誇りを持っている。

たときであり、女性の国家公務員への門戸が開かれたり、パートタイム労働者の労働条件が見直されるなど、女性の職業選択の幅が広がりつつある時期であった。職業選択を含めた、ライフスタイルのあり方など、女性のさまざまな生き方が模索され、たこの時期に、女性としての人生の選択が重なったことが、このような特有の働き方に表れているのではないだろうか。

働き方の多様化とキャリア不安

いくら、子どもと家庭生活を中心とはいえない、彼女たちミドル女性の中には、「仕事」に対する意識が高い人もいる。30代後半の女性の多くは、男女雇用機会均等法が制定された後に就職している。彼女たちの中には、同じ職場で働き続けたり、転職によってキャリアを積み、仕事を重要視する女性がいてもおかしくない。仕事をするこ

とを選択した女性は現在、何を感じているのだろうか。

就職し、結婚、出産を経ても同じ会社に勤める38歳の女性は、結婚の際に、夫から辞職を勧められたが、専業主婦になったときのストレスを考え、会社を辞めることを選択した。産休が最大2年間取得できることなど、会社の環境にも恵まれていたので、2人の子どもを出産した後、同じ職場に復帰した。彼女の生活は家事・育児に時間がとられ、自分の時間がほとんどないが、継続してきた仕事に対する最大の関心と誇りを持っている。

46歳の女性は短大卒業後、商事会社に就職し、5年間勤務の後、退社した。以後、断続的に商事会社、マスコミ、保険会社などで派遣社員として働いている。同じく、転職を繰り返してきた42歳の女性は、職場結婚により配置転換を命ぜられたこと

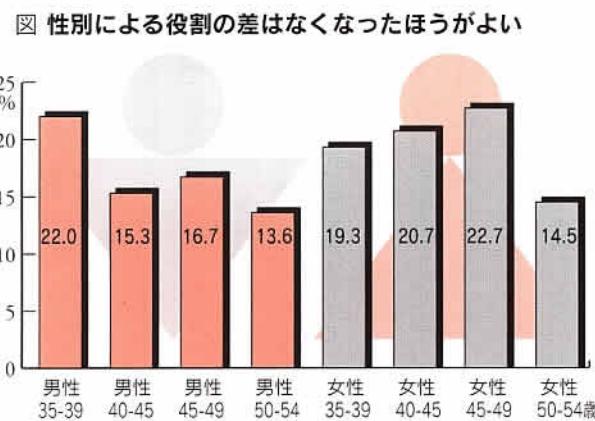
がきっかけで辞職。その後も自分に向いている職場を探し続けるが定まらず、結婚生活も行き詰まつたため離婚した。現在は再婚し、ライフワークとなる産業カウンセラーを勉強するかたわら、イベント企画をフリーで請け負っている。

2人に共通しているのが、明確なビジョンを持つてキャリアを積んでこなかつた悔恨の気持ちだ。実際に、彼女たちが仕事をする

う、男性の強い性別役割意識と、それに対する女性の不満の大きさがうかがえた。

しかし、同じミドル世代でも30代後半の男性は違うようだ。前出の情報サービス会社役員を務める38歳の男性は、日々の朝食の支度や買物をこなし、子どもたちの育児にも積極的に参加している。彼は「妻とは、お互い人生のベストパートナーだと思っている」と、教師である妻の仕事を評価しており、互いが家族において両輪の役割を果たしているという意識が強い。

同じく30代の男性も、現在派遣社員として働く妻に対し、「一番信頼し、何でも話ができるのは妻」と、強いパートナー意識を感じている。



このように、同じミドル世代でも、若い30代後半ミドルのほうが、性別役割意識が薄まっており、配偶者をパートナーととらえる意識が強い。対して、40代ミドルのライフスタイルは、まだまだ性別役割意識の強さが残る旧来の意識から脱しきれていないところがある。しかし、ミドル全体で見れば、男女平等観を持ち始めた最初の世代ということは確かなようだ。

次代へ「つなぐ」「残す」新たな芽

【中間】「はさま」という意識

インタビューでは、「自分たちの世代について、どのようなイメージを抱いているか」という質問をした。その結果、「中間」「はさま」ととらえる意識が強い。確かに、彼らは親の考え方も受け継ぎながら、70年代、80年代という人々の価値観が大きく変わった時代に多感な青春期を過ごしている。新たな価値観と古い価値観のまさに「はさま」にいる、といえる。インフォーマントの人はこう語った。

「自分たちの世代の特徴は、昔のいい時代を最後に食いつぶしてきた世代かなと思う。古いものをどんどん捨てながら新しいものを求めてきた。昔のものがどうだったか、ある程度実感として分かる最後の世代ですが、その文化を文明で食いつぶして

●働き方の多様化とキャリア不安

「自分の人生で一番ますかつたと思うのは、結局フリーターに近いかたちで仕事をしておけたんですね。…（中略）…もつとさかのばれば若い頃に自分のキャリア形成をきちんとしないところがある。しかし、ミドル全体で見れば、男女平等観を持ち始めた最初の世代ということは確かにあります。（42歳女性／自営業）

「自分したこと全然見えないまま、この年になってしまったことは、自分でもとても恥ずかしい点もあるし、後悔している点もあります。（42歳女性／自営業）

●ミドル世代の性別役割意識

「家計のきりもりはすべて妻に任せている。基本的に家事はタッチしない。妻は今働いているが、私が家事の協力はしないことを条件に働き出した。（44歳男性／印刷企画）

「仕事の継続を認めてくれる代わりに、夫の家事協力はいっさいなし」（38歳女性／会社員）
「私の家事、育児の負担は平均的な日本の男性よりは大きいと思いますが、できることは男性女性にかかわらずできる立場の者がすべきだと思ってるので、全然苦になりません。（37歳男性／情報サービス会社役員）

「もし子どもができる、妻が働き続けたいと言えば、家事、育児の役割分担をするつもりはありません。（35歳男性／会社員）

●ミドル世代の世代意識

「上の世代は会社に対する忠誠心が強いが、リ

ストラの対象になるなど悲喜こもごも。われわれはちょうど中間の中途半端な世代。（41歳男性／会社員）

「僕たちより下の世代は楽なほうに流れ始めた世代なんでしょうね。僕たちの上の世代は僕らよりもっと方針方に年上の人との権威にしがみついてるという感じがします。だから、僕たちはそのちょうど中間の「はさま世代」かな。（38歳男性／カメラマン）

われわれの世代はまさに激動の日本をそのまま体験している。バブル時代を楽しく過ごし、バブルがはじけた今も時代の流れとともにがんばっているという意味でまさにバブル世代。（38歳女性／会社員）

「上の世代は、気働きができる世代だと思う。その世代から見ると、とてもはつきり物事を言つ世代だと思う。両方の間に位置していて下世代を観察することができて面白がっているのが私たちミドル世代。（49歳女性／主婦）

●次代に継ぐ生き方、つなぐ姿

「いい人がいれば結婚もしたい。国籍問わずです。昔は価値観が同じ人がいいと思つていたのですが、最近は、文化の違い、価値観の違いも含めて十人十色なので、そのことを認め合えればいいなと思っています。（47歳男性／会社員）

「中堅といわれる立場で、若手の指導をしなくてはならない年齢に達しているので、今後は信頼を得られるように日々努力をしたい。（38歳女性／看護士）

「以前は子どもに後を継いでほしいと思ついたのですが、長男は別の方向に進んだし、来年会社組織にしますから、他人が引き継いでくれてもいいと思うようになりました。子どもを後継者にするという発想ではなく、社員にノウハウを伝承していく方向で考えています。（42歳男性／果樹栽培）

「将来は、農業の研修生を長期的に受け入れるために、宿泊もできる農家レストランを計画しているんです（妻42歳）／妻がやりたがつて農家レストランや農家民宿もそろそろですが、都会に住んでいて農業体験をしたい人をどんどん受け入れていきたいと考えています。もう農家の長男だけが農業について考える時代ではないですから。（夫44歳／いずれもファーム経営）

きた世代。しかも後に続く世代に新しいものを継承できていない」(42歳男性／会社員)

確かに、彼らの世代意識の中には、上の世代である団塊の世代に対する意識に比べて、下の世代に対する意識が薄いという印象を受ける。実際に「両方の間に位置して、上下世代を観察することができて、面白がっているのが私たちミドル世代」と語るよう、「観察者としてのミドル」を自覚している人もいるくらいだ。

しかし、本当に残すものが具体的に見えていない、継承できていないのだろうか。

アンケート調査の結果から見ても、ミドル世代は仕事、家庭の双方に時間を取られている。さらに、自分の着地点を定めるまでの迷いも多い。全体的に余裕はない。だが、今回のインテビューを行つてみて、次代へとつながる新たな芽が息吹き始めているのは間違いないと感じた。所属する組織にこだわらず「仕事」そのものを楽しもうとするミドル男性。趣味や地域への活動にも能動的にかかわり、自分自身の生き方につなげていくような考え方を持ち始めている。

育児で大変な女性たちも、好奇心旺盛に日々の楽しみを見出している。一方、働く女性はキヤリアに対する不安はあるものの、自分自身の生き方に貪欲であったからこそ、その時、その時を迷いながらも前向きに仕事をこなしてきたといえるだろう。男女の性別役割への意識は30代後半ミドルを見る限り、パートナー意識が色濃くなってきた。

そのほかにも、新たな生き方の模索という点で、注目すべき発言があつた。大手自動車メーカーに勤務する男性は、42歳のとき長期出張先のブラジルで文化の違いを目当たりにし、生き方の力点が変わったという。ブラジル人たちの陽気な考え方には感化され、「明日があるさ」と思えば、仕事のストレスもたまらなくなつたらしい。彼は将来、海外勤務もしくは海外在住を望んでるので、今から語学の勉強と人脈づくりに余念がない。独身という身軽な身分であるとはいえ、柔軟な考え方を持ち、生き方そのものを変えていこうという意思は次につながる発想ではないだろうか。

「つなく」という明確な意思

「働き方」という点ではどうだろう。

都内の病院で、看護士として働く女性

は現在38歳。28歳のときに自力でマンションを購入。以来、独り暮らしを満喫している。彼女の生活の中で一番関心が高いのは

仕事である。看護士という専門職ではあるが、仕事上でもミドルの立場を自覚し、後輩を育てていきたいという彼女の気持ちはまさに次代へつなぐ意思といえる。

さらに、前出の、妻の出産を期にライフスタイルをガラリと変えた男性は、広告代理店に勤めていた頃のノウハウをフルに活かし、さまざまな業務をこなすほか、オフィスを地域ネットワークの拠点とするために、いくつかの同じような会社やグループと連携してフォーラムを形成し、定期的に集まつては地域づくりのための議論をしたり、共同でイベントなどを行つていている。

こうした動きから地域づくりのNPOが立ち上がり、彼も参画している。

彼は夫婦共働きで、家事・育児の分担も臆せずに進んで行う。こうした彼のライフスタイルやワークスタイルそのものが、これまで画一であった典型的な日本の家族のあり方を覆すものだろうが、本人は気負うことなく、本当に望む生活を自分たちの手でつくり出し、毎日を過ごしている。この生活の柔軟さこそが、新たな価値観を生み出していくもののではないかと思う。

また「次代へつなぐ」という明確な意思が見られたのは、「後継者」という具体的なことで悩む地方の第一次産業従事者であつた。後継者の問題は、第一次産業に從事する者にとって昔からの問題である。そ

ういう意味では、都会で働くサラリーマン以上に問題意識は高い。早急に解決しなければならない問題として、取り組む必要があるだろう。

*

「はざま」「中間」「目立たない」と自ら語るミドルたち。確かに団塊の世代ほど人数が多くない分、インパクトは弱い。しかし、旧来の考え方と新たな考え方の心地の良い着地点を見出そうとしているのは確かである。

男女共、がむしゃらに道を進んでいくのではなく、ある程度の選択肢を持ちながら、「こだわり」ととらわれず、ゆるやかな枠を自分の周りにつくっていく。その枠がいつしか社会をつくり出すとしたら、それはそのままわれわれが描く「自律社会」の原型となりえるのではないか。ミドル世代が個々の生活を模索しながら紡ぎだす姿こそ、次代につながる生き方と考えるならば、いまだ形としてはほんやりとしていても、その輪郭はすでに形成され始めている。