

2019年3月11日
株式会社オールアバウト

**人生 100 年時代、アラフォー世代の漠然とした「不安」を探る『モヤフォー研究所』
私たち、いつまで働くの？ 給与は上がる？ 職はある？
「アラフォー女性の人生後半戦の働き方」に関する調査を実施
～40代のうちに「年収ベース」か「働く年数」で逆算し、“売れるキャリア”を。
何歳まで働くか、現40代女性「ノープラン派」と「60歳以降も働く派」と二極化～**

総合情報サイト「All About」を運営する株式会社オールアバウト（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：江幡 哲也、以下「オールアバウト」）は、All Aboutの専門家の知見で100年時代を生き抜く“選択肢”を提示する「モヤフォー研究所」を立ち上げました。本企画では、人生100年時代といわれる今、生活者の中でも、子育て・キャリア・マネー・暮らしなど、様々な不安が重なるアラフォー世代の漠然とした不安、モヤモヤを調査し、All Aboutガイドと共にその先を照らす解決策を提案していきます。

◆モヤフォー研究所：<https://about.allabout.co.jp/moya40>

第1回の「親の介護」に続く今回は、「アラフォー世代の働き方」をテーマに選択。公的年金制度の改正だけでなく、長寿化が進み、生涯必要となるお金が想定よりも多いと予想される今、キャリアにおいても人生設計の見直しが求められています。そこで、働くアラフォー女性381人に対し、人生後半戦の働き方についての考えを聞いたところ、**半数以上が「いつまで働くか決めていない」と回答**。一方で、退職年齢を決めていると回答した人のうち約7割が「60歳以上も働く覚悟をしている」と答え、考えが二極化していることがわかりました。また、キャリアにおいて不安なこととして、全体の**7割以上が「給与、待遇」をあげる一方、転職や管理職への意向は低く、具体的な改善策が見いだせずにいる**ことが推察されます。さらに、現在働いている50代女性244人に対する調査でも、**7割が年収に不満足であり、約4割は目標年収に対し、100～200万円ほど不足している**と回答しました。この結果についてAll Aboutガイドは、**アラフォーのうちから、年収か働く年数で逆算し、70歳以降に役立つ“売れるキャリア”をつくる**ことが重要と語りました。

アラフォー女性、人生後半戦の働き方をどう考えているか？

- アラフォー世代の56%が何歳まで働くかノープラン。
子供がいる女性（企業勤め）の7割は退職年齢を比較的決めていることが明らかに。
- アラフォー約4割が60代まで働く想定。70歳以降も働きたい人は26%
50代以降も働き続ける理由は「お金を稼ぐため」「老化防止」「社会との接点の創出」
- 約半数が50代以降もキャリアを継続するために対策を実施
対策していることは「資格の取得」「専門性を高める」「副業の準備」
- キャリアにおける不安1位は「給与・待遇」。全体の7割が年収に不満
一方で、約7割はマネージメントへの興味が無いと回答。転職意向も約3割。
マネージメントを望まない理由は、ストレス・責任を負いたくないから。管理職への適正も不安。

働く50代女性、今働いていてどう思うか？

- 約7割が現在の年収に不満。目標年収に対し、約4割が100万～200万円不足と回答
- 約半数が準備や対策を行わず後悔。後悔していることは「資格の取得」「専門性の向上」

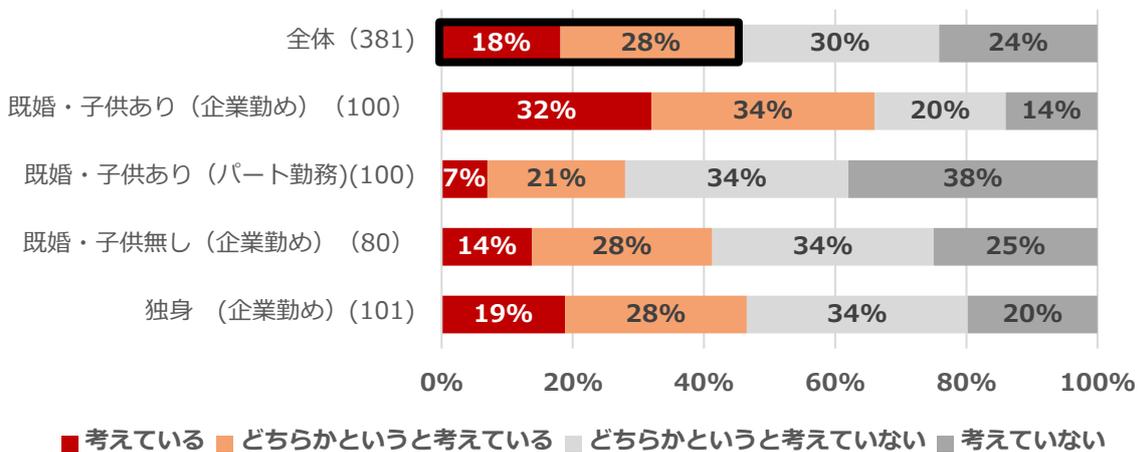
アラフォー女性、人生後半戦の働き方をどう考えているか

■アラフォーの半数が何歳まで働くかノープラン

子供がいる女性（企業勤め）の7割は退職年齢を比較的決めている傾向

現在キャリアの折り返し地点である35歳～49歳のアラフォー女性381名に対し、「何歳まで働くか」考えたことがあるかを聞いたところ、考えていると回答したのは全体の46%で、半数以上が具体的に退職年齢について考えていないことがわかりました。いつまで働くかを具体的に考えている層は、企業勤めの子供がいる女性で約7割と最も高く、次に企業勤めの独身女性で約半数となりました。パート勤務女性では、「考えていない」と回答した人が約7割となりました(グラフ1)。

<グラフ1> 何歳まで働くか、考えていますか？

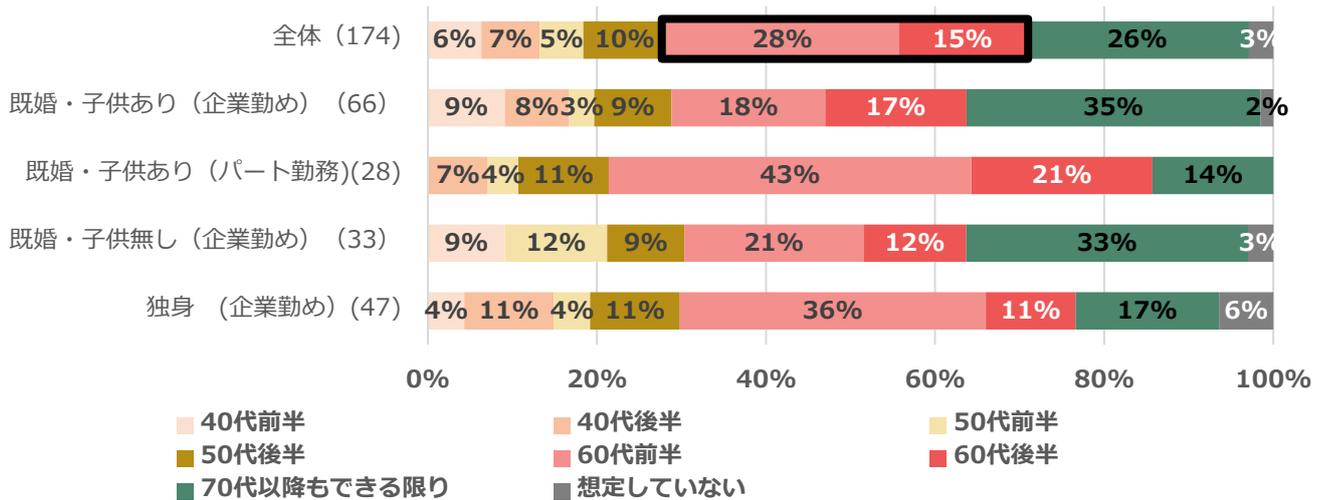


■アラフォー約4割が60代まで働く想定。70歳以降も働きたい人は26% 50歳以降も働きたい理由「お金を稼ぐため」「老化防止」「社会との接点創出」

次に、「何歳まで働くか」を考えている人に対し、具体的にイメージしている退職年齢を尋ねたところ、40代のうちに退職を予定している人は13%に、50代で退職を予定している人は15%にとどまり、60代まで働くことを想定している人が43%で最多、次いで70歳以降もできる限り働きたいと考えている人が26%となりました。60代まで働くことを想定している人は、パート勤務の子供がいる女性に最も多く64%、ついで独身の企業に勤める女性（47%）となりました。企業勤めの既婚女性は、子供有無にかかわらず、それぞれ約3割が70歳以降も働く意欲があると回答。定年退職年齢については、職種や世帯構成によっても違いが見られることがわかりました(グラフ2)。

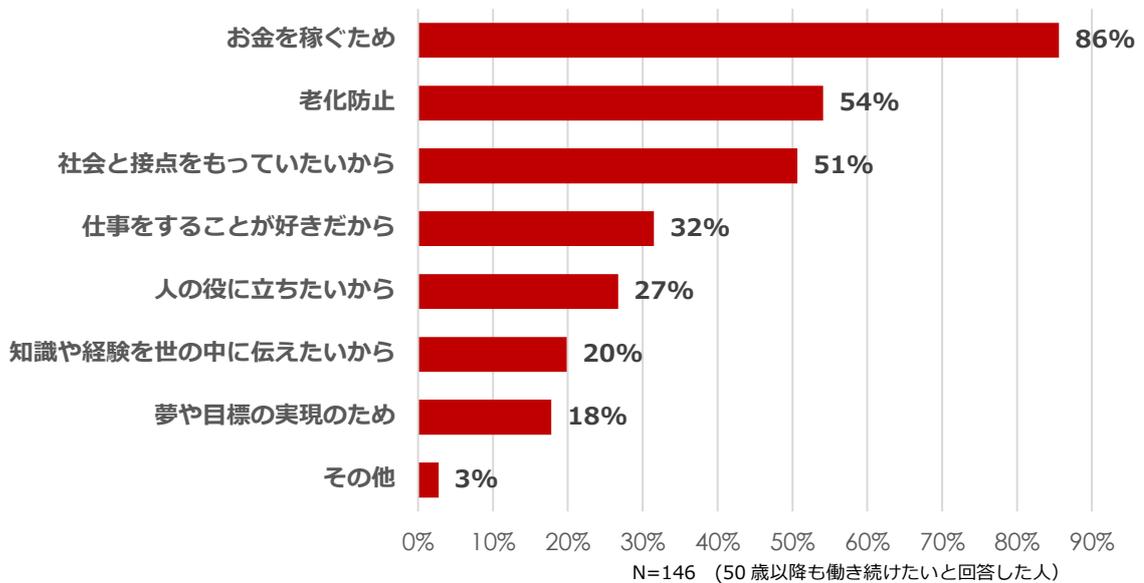
また、50歳以降も働きたいと回答したアラフォー女性にその理由を聞くと、全体の86%が「お金を稼ぐため」と回答し、最多となりました。そのほかには、「老化防止」「社会と接点が欲しい」と回答した人が多い結果となりました。(グラフ3)

<グラフ2> 何歳まで働く事を想定していますか？



N=174 (何歳まで働くか、考えていると回答した人)

<グラフ3>50代以降も働き続けたい理由

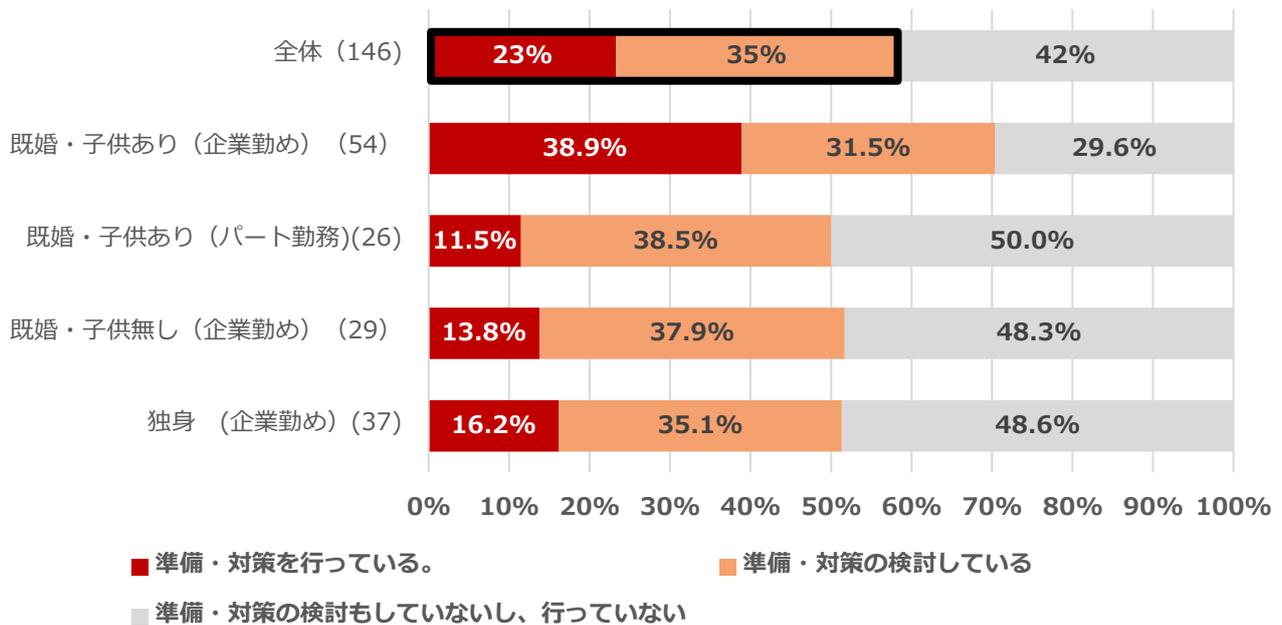


N=146 (50歳以降も働き続けたいと回答した人)

■アラフォー世代の約半数が50代以降もキャリアを継続するために対策を実施 対策していることは「資格の取得」「専門性を高める」「副業の準備」

50代以降も働きたいと回答したアラフォー女性に対し、何かしらの準備や対策を行っているかを尋ねたところ、「準備・対策をしている」と回答した人は23%、検討をしていると回答した人が33%となり、あわせて約6割が50代以降のキャリアにおいて、何かしらの準備が必要であると考えていることが推察されます。準備や対策を検討している割合は、企業勤めの子供がいる女性で最も多く、既に対策をとっている割合が約4割、準備・対策を検討している割合が約3割、合計で約7割が未来への対応を始めていることがわかりました。(グラフ4)

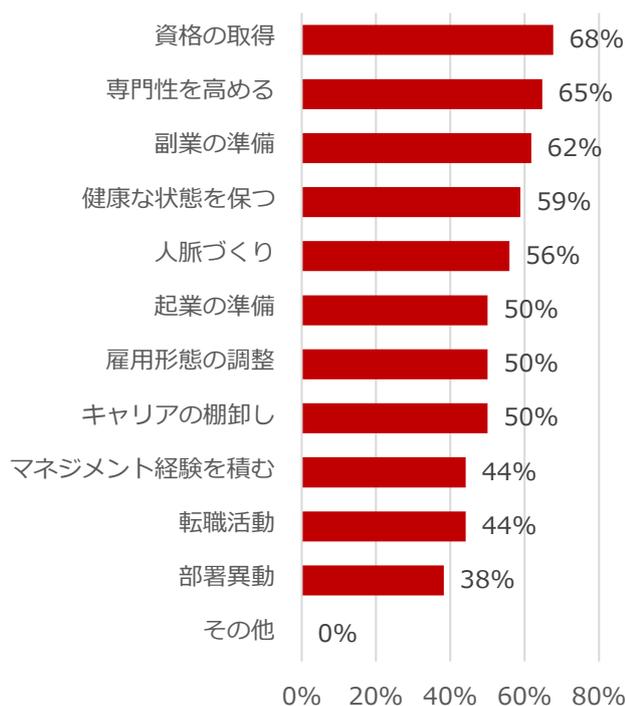
<グラフ4> 50代以降もキャリアを継続するために、準備や対策を行っていますか？



N=146 (50歳以降も働き続けたいと回答した人)

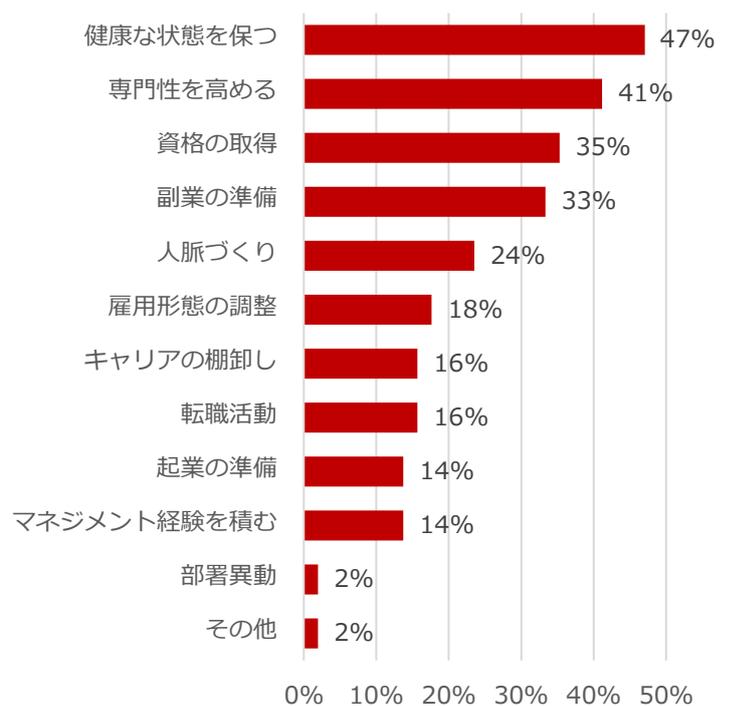
実際に準備・対策している人にその内容を聞いたところ、最も多かったのは「資格の取得」で、次いで「専門性を高める」、3位に「副業の準備」となりました(グラフ5)。一方で、検討している対策の1位は「健康な状態を保つ」となり(グラフ6)、50代以降も働くにあたり、スキル面での向上と健康維持を重視されていることがわかります。

<グラフ5> 50代以降もキャリアを継続するために準備・対策として実施していること



N=34 (50歳以降も働き続けたいと回答した人で対策や準備を実施している人)

<グラフ6> 50代以降もキャリアを継続するために準備・対策として検討していること

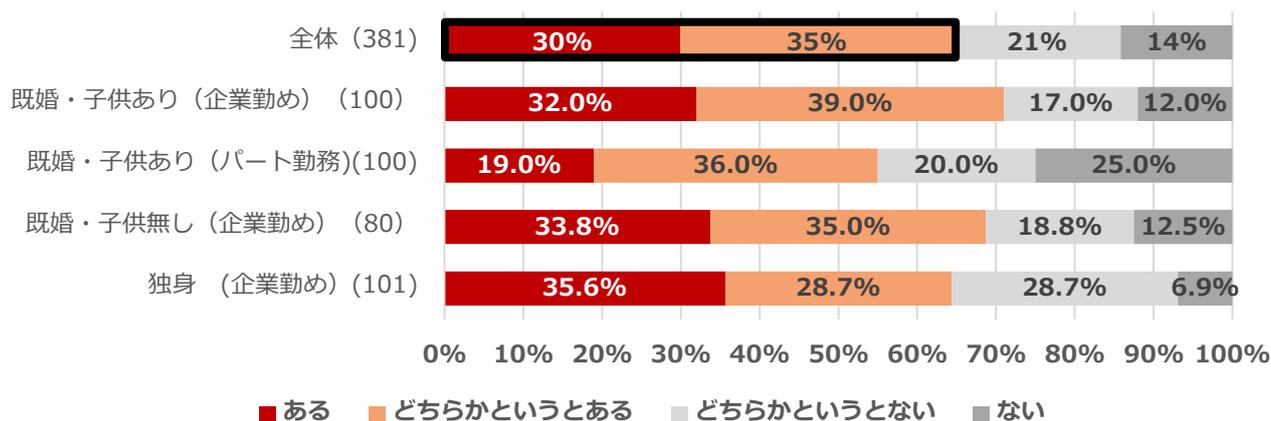


N=51 (50歳以降も働き続けたいと回答した人で対策や準備を検討している人)

■キャリアにおける不安 1位は「給与・待遇」。全体の7割が年収に不満 今より50万～100万円上げたい人、200万円以上アップしたい人が3割、 その他4割が「具体的な金額はわからない」

次に、アラフォー女性のキャリアに関する不安を調査しました。不安が最も高いのは企業勤めの女性で、パート勤務の女性の55%が「不安がある」と回答したのに対し、企業勤めの女性は世帯構成に関わらずそれぞれ約7割近くが「不安がある」と回答しています（グラフ7）。

<グラフ7> キャリアに関する不安の有無



不安に感じている事は職種によって差が見られ、企業勤めの女性においては世帯構成に関わらず、「給与・待遇」が1位となりました。2位以下は、子供がいる女性は「仕事とプライベートの両立」「雇用の安定性」などがランクインした一方、子供がいない女性では「専門的なスキル・資格がない」、「仕事のやりがい」「今後のキャリア」などがランクインしました。また、パート勤務の女性において最も不安なことは「専門的なスキル・資格がない」となり、2位に「給与・待遇」、3位に「仕事とプライベートの両立」となりました。企業に勤める独身女性においては、1位の「給与・待遇」への不安が大きく約6割を占めたのに対し、2位以下は3割に留まり、不安要素がある程度明確化されていると推察できます(グラフ8)。

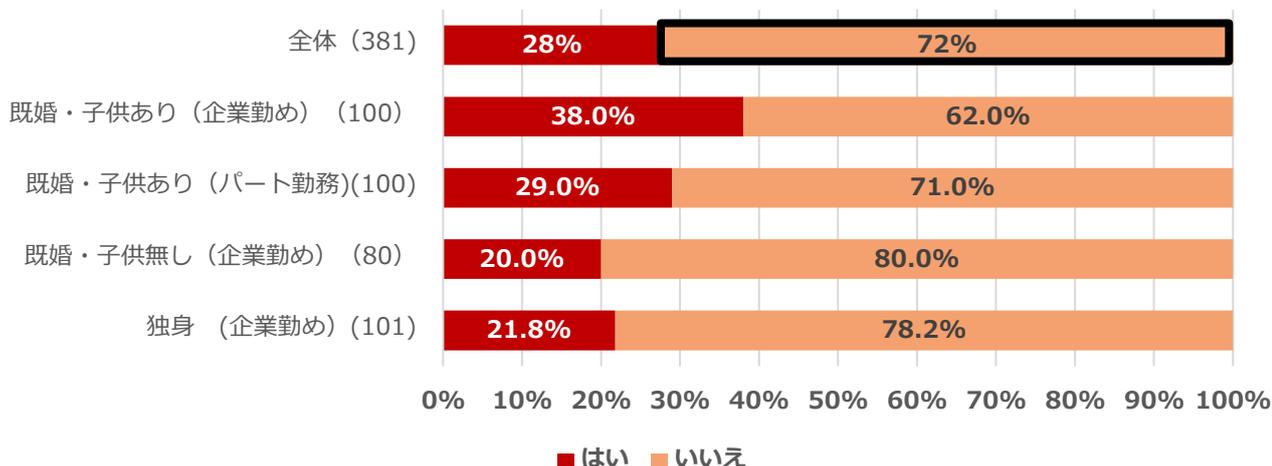
<グラフ8> キャリアにおいて不安を感じること

既婚・子供あり (企業勤め) (71)			既婚・子供無し (企業勤め) (55)			独身 (企業勤め) (80)			既婚・子供あり (パート勤務)(55)		
1	給与・待遇	55%	1	給与・待遇	40%	1	給与・待遇	65%	1	専門的なスキル・資格がない	44%
2	仕事とプライベートの両立	51%	2	専門的なスキル・資格がない	38%	2	専門的なスキル・資格がない	35%	2	給与・待遇	35%
3	雇用の安定性	44%	3	仕事のやりがい	35%	3	今後のキャリア	35%	3	仕事とプライベートの両立	33%
4	仕事内容	42%	4	今後のキャリア	31%	4	雇用の安定性	35%	4	仕事内容	31%
5	専門的なスキル・資格がない	39%	5	雇用の安定性	27%	5	仕事とプライベートの両立	29%	5	自分の適性がわからない	29%
6	自分の適性がわからない	38%	6	仕事内容	27%	6	自分の適性がわからない	29%	6	人間関係	20%
7	今後のキャリア	37%	7	仕事とプライベートの両立	26%	7	仕事内容	23%	7	雇用の安定性	18%
8	評価	35%	8	自分の適性がわからない	22%	8	人間関係	23%	8	今後のキャリア	13%
9	仕事のやりがい	35%	9	人間関係	20%	9	仕事のやりがい	23%	9	評価	13%
10	昇進・昇格ができない	31%	10	評価	15%	10	評価	22%	10	仕事のやりがい	11%
11	人間関係	27%	11	昇進・昇格ができない	15%	11	昇進・昇格ができない	22%	11	昇進・昇格ができない	11%
12	やりたいことができない	25%	12	やりたいことができない	6%	12	やりたいことができない	20%	12	やりたいことができない	4%

N=キャリアにおいて不安があると回答した人

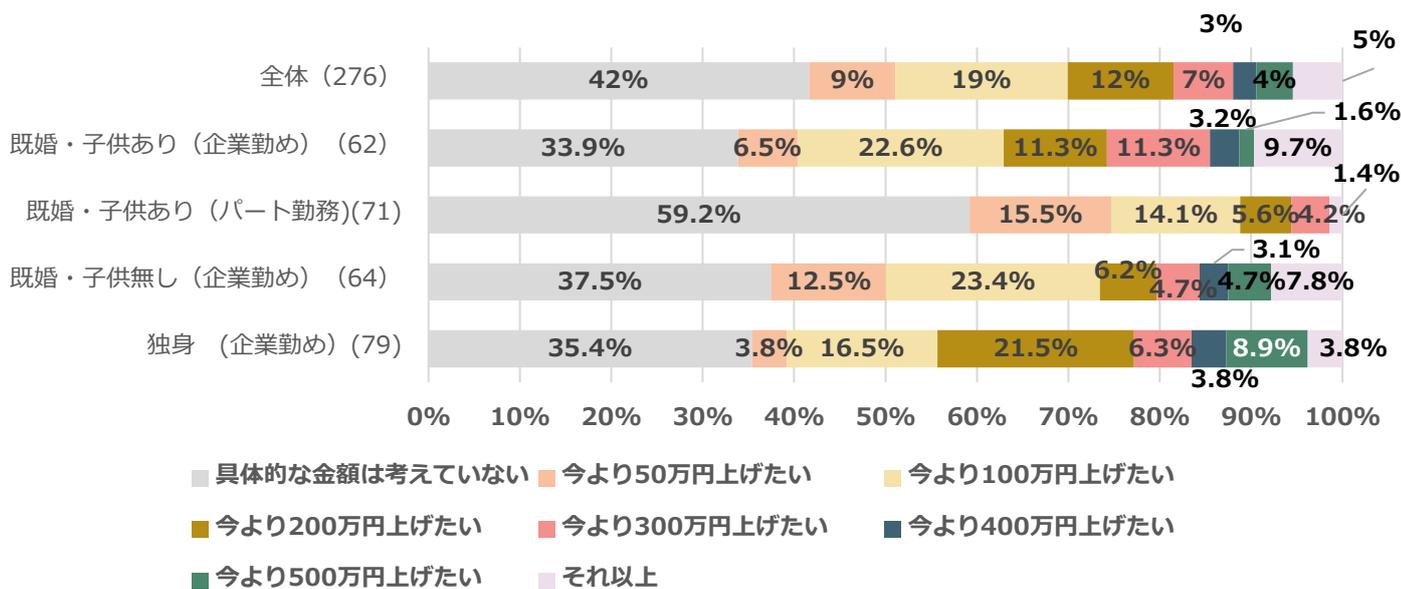
次に、給与・待遇に関する不安が大きいことから、現在の年収に対する満足度を聞いたところ、全体の約7割が「満足していない」と回答しました。その割合は、企業に勤める子供がいない既婚女性と、独身女性で最も高く約8割、次いでパート勤務の女性で7割、最後に子供がいる企業勤めの女性で約6割となり、いずれも半数以上が満足していないことがわかりました（グラフ9）。

<グラフ9> 現在の年収に満足していますか？



年収が不安であると回答した方に、具体的に、どれくらい年収をあげたいと考えているのかを尋ねたところ、約50万円～100万円あげたいと回答した人が約3割、200万円以上あげたいと回答した人が約3割、「具体的な金額は考えていない」と回答した人が約4割となりました。具体的な金額を考えていない割合はパート勤務の女性に最も多く約6割となりました。また50万円～100万あげたいと考えているのは、子供がいない企業勤めの既婚女性が最も高く35.9%、200万円以上あげたいと考えているのは、独身の企業勤めの女性が最も多く44.3%となりました(グラフ10)。

<グラフ10> 生涯でどれくらいまで年収をあげたいですか？

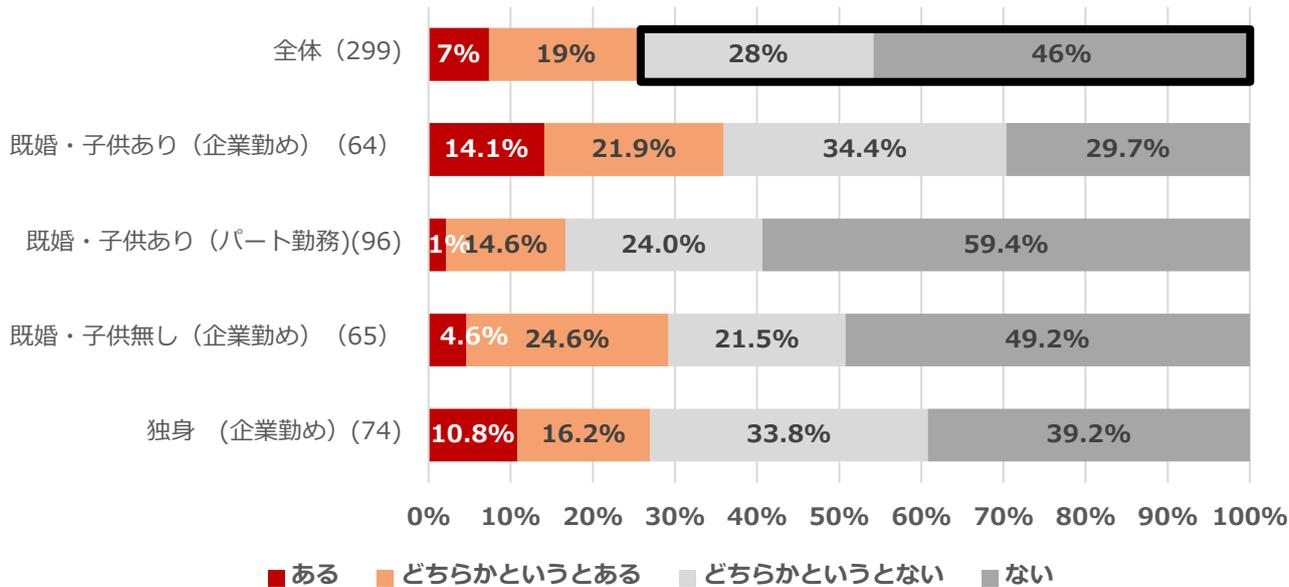


N=276 (今の年収に満足していないと回答した人)

■給与アップを望むが、約7割はマネージャー昇進意向が低い。
 転職も約半数が「考えていない」。

年収をあげる手段として、管理職へのチャレンジや転職活動などがあげられることから、それらの意向について尋ねたところ、マネージャーへの昇進に興味があると回答したのは全体で約2割に留まりました。最も意欲的であったのは、企業勤めの子供がいる女性で約4割が「興味がある」と回答しています(グラフ11)。

<グラフ11> マネージャーへの昇進意向



N=299 (現在の役職が管理職ではないと回答した人)

マネージャーへの昇進に興味がないと回答した人にその理由を聞くと、職種や世帯構成に関わらず、1位が「ストレスを抱えたくない」となりました。企業勤めの女性においては、管理職への適正や、責任の重さ、社内政治に巻き込まれることなどが上位にランクインしました。最もマネージャーへの意向が低いパート勤務の女性においては、ストレス回避以外に、家庭との両立に自信がないこと、管理職への適正、忙しくなり労働時間が増えることが懸念事項となっていることがわかりました(グラフ12)。

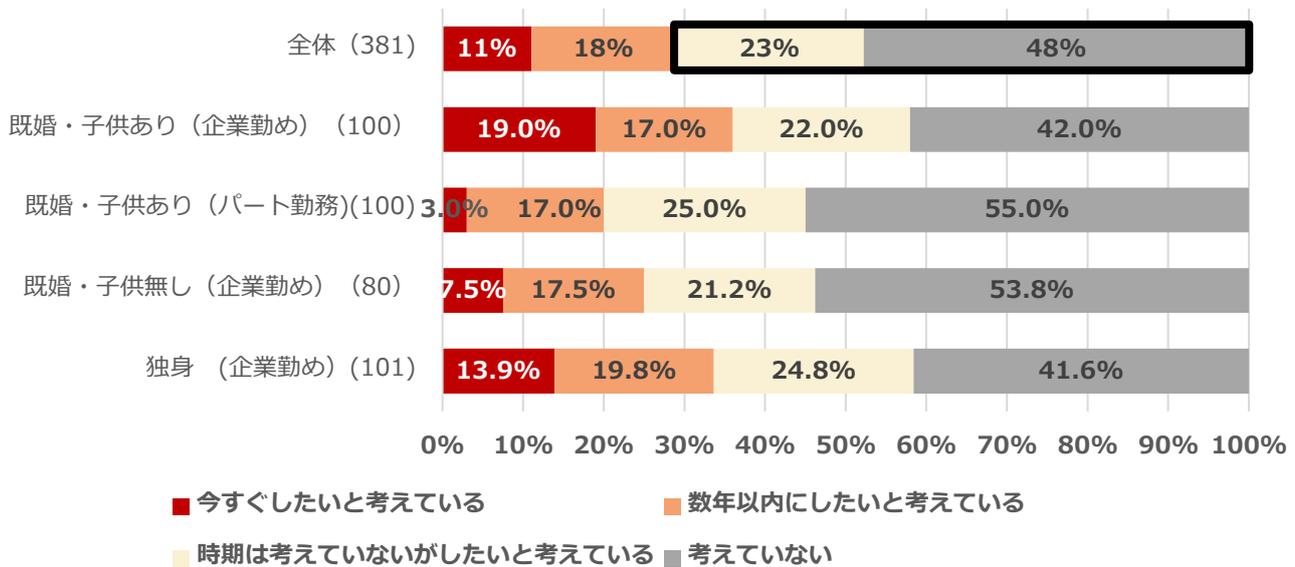
<グラフ12> マネージャーになりたくない理由

属性	理由	割合
既婚・子供あり(企業勤め) (41)	1 ストレスを抱えたくない	90%
	2 責任を負いたくない	85%
	忙しくなりそう、労働時間が増えそう	
	管理職に向いていない	
	5 社内政治に巻き込まれたくない	83%
既婚・子供無し(企業勤め) (46)	1 ストレスを抱えたくない	87%
	2 責任を負いたくない	83%
	3 管理職に向いていない	78%
	社内政治に巻き込まれたくない	
家庭との両立に自信がない		
独身(企業勤め) (54)	1 ストレスを抱えたくない	87%
	2 管理職に向いていない	85%
	3 社内政治に巻き込まれたくない	80%
	忙しくなりそう、労働時間が増えそう	76%
4 そここまで仕事にコミットしたくない		
既婚・子供あり(パート勤務) (80)	1 ストレスを抱えたくない	90%
	2 家庭との両立に自信がない	86%
	3 管理職に向いていない	85%
	4 忙しくなりそう、労働時間が増えそう	83%
	5 責任を負いたくない	80%

N=マネージャーへの昇進に興味がないと回答した人

続いて転職意向について尋ねると、約3割が転職意向を明確にもち、約2割が検討していることがわかりました。最も転職意向が高いのは、企業勤めの子供がいる女性と独身女性で、それぞれ3割が具体的な転職意向を示しています。一方で、子供がいない企業勤め女性と、パート勤務の女性においては、約半数以上が「転職は考えていない」と回答し、転職意向が低いと考えられます（グラフ13）。

<グラフ13> 転職意向について



転職を希望した人に対し、その理由と尋ねたところ、どの職種、世帯構成においても「給与の改善」がトップとなりました。2位以下には「福利厚生・待遇」、「長く働く環境ではない」「スキルアップ」などがランクインし、順位は職種や世帯構成によって差が見られました。なかでも、子供がいる企業勤めの女性で、「福利厚生・待遇」、「長く働く環境ではないこと」がそれぞれ約4割と高く、働く環境を改善することが転職の動機となっていることがうかがえます。一方で、独身で企業勤めの女性においては、給与アップとほぼ同じ割合で「スキルアップ」が2位にランクインしており、自身のキャリア成長が転職意向へつながっていると考えられます（グラフ14）。

<グラフ 14> 転職を希望する理由

既婚・子供あり (企業勤め) (58)			既婚・子供無し (企業勤め) (37)			独身 (企業勤め) (59)			既婚・子供あり (パート勤務)(45)		
1	給与を上げたい・給与に不満	66%	1	給与を上げたい・給与に不満	51%	1	給与を上げたい・給与に不満	44%	1	給与を上げたい・給与に不満	56%
2	福利厚生・待遇を変えたい	45%	2	福利厚生・待遇を変えたい	27%	2	スキルアップをしたい	41%	2	長く働く環境ではない	40%
3	長く働く環境ではない	43%	2	長く働く環境ではない	27%	3	長く働く環境ではない	37%	3	福利厚生・待遇を変えたい	27%
	スキルアップをしたい	43%	2	スキルアップをしたい	27%	4	会社の将来性に不安	25%		3	スキルアップをしたい
5	人間関係を良くしたい 人間関係に不満	41%	2	人間関係を良くしたい 人間関係に不満	14%	5	福利厚生・待遇を変えたい	22%	5	人間関係を良くしたい 人間関係に不満	18%
6	会社の将来性に不安	38%	2	会社の将来性に不安	14%		5	人間関係を良くしたい 人間関係に不満	22%	6	会社の将来性に不安

N=転職を希望すると回答した人

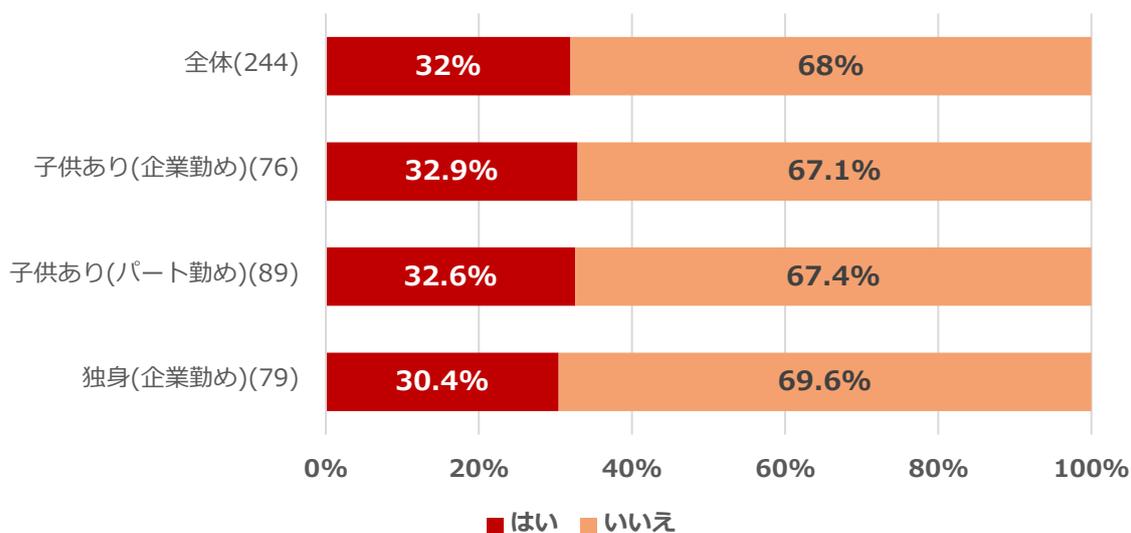
働く50代女性、今働いていてどう思うか？

■働く50代女性の約7割が現在の年収に不満。

目標年収に対し、約4割が100万～200万円不足と回答

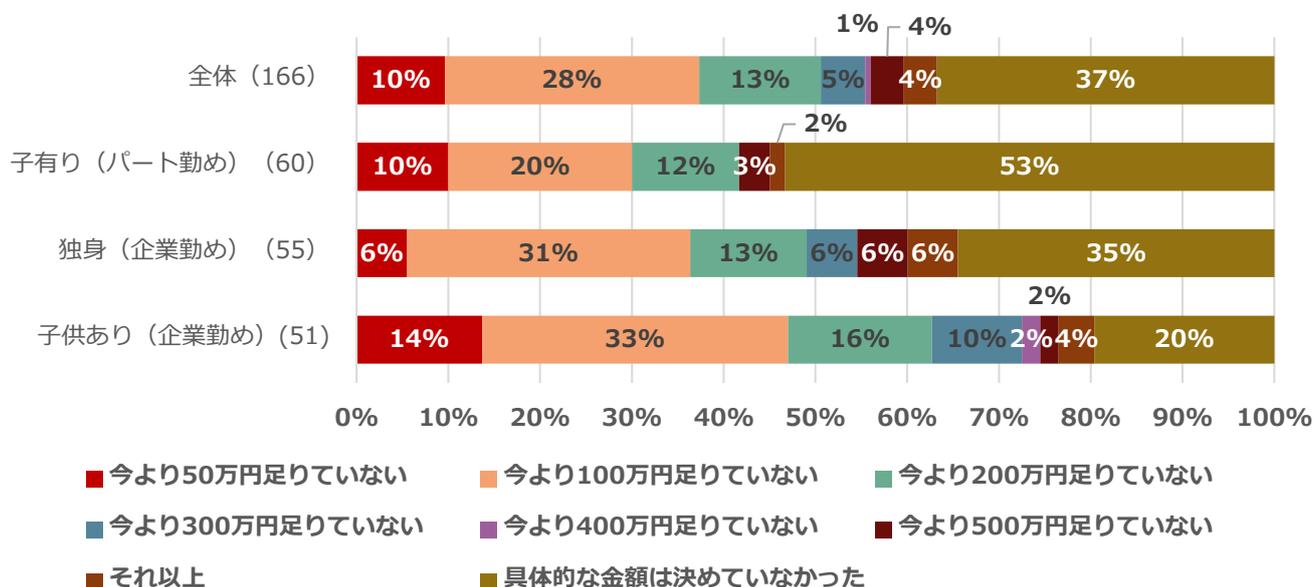
最後に、今まさに人生後半戦を歩み始めた働く50代の女性244人に対し、現在の状況を尋ねました。まず、アラフォー女性のキャリアにおける不安の1位であった年収に関して、現在の年収に満足しているかをきくと、全体の約7割が年収に不満であると回答し、その割合は職種や世帯構成でも変化は見られませんでした(グラフ15)。

<グラフ15>働く50代、今の年収に満足しているか



年収に不満があると回答した人に対し、生涯で目標としている年収のうち、どの程度年収が不足していると思うかを尋ねたところ、今より50万～100万円不足している人が約4割、今より200万以上足りていないと回答した人は約3割、具体的な金額は決めていなかったと回答した人は約4割となりました(グラフ16)。

<グラフ16>生涯の目標年収に対し、現在の年収はどれくらい不足しているか

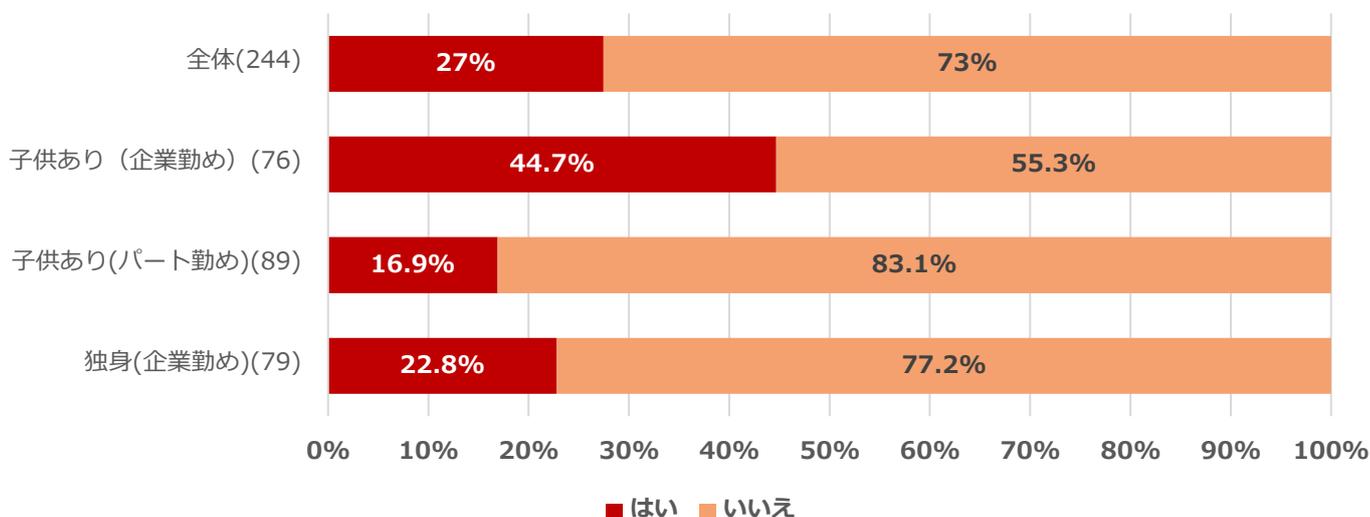


N166=年収が不満と回答した人

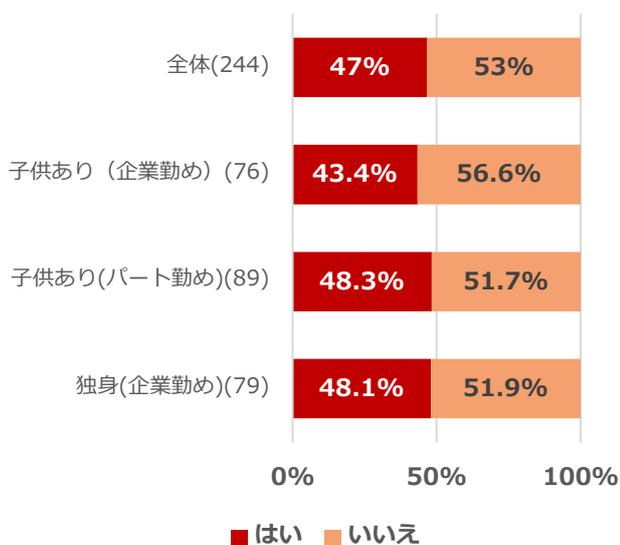
■働く 50 代の約半数が準備や対策を行わず後悔。 後悔していることは「資格の取得」「専門性の向上」

50代以降もキャリアを継続するために、何かしらの準備や対策を行ったか尋ねると、「行っていない」と回答したのが約7割で(グラフ17)、約半数は「準備や対策を行わなかったことで、後悔している」と答えました(グラフ18)。具体的に実施すればよかったと後悔していることの1位は「資格の取得」で、2位は「専門性を高める」、3位に「健康な状態を保つ」、4位に「人脈作り」となりました。また、アラフォー女性において意向が低かった「転職活動」や「マネージメント経験」も5位、7位にランクインしています(グラフ19)。

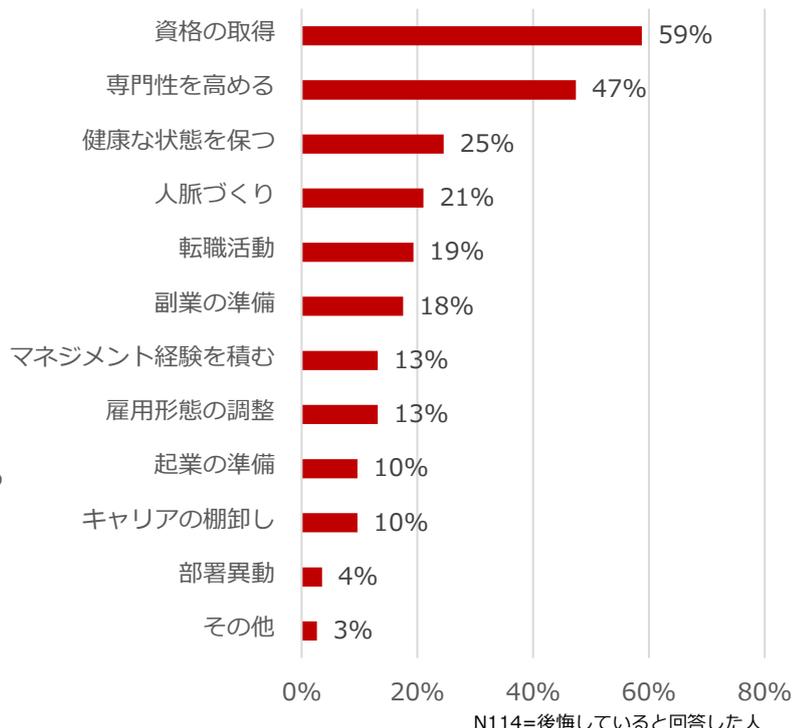
<グラフ17> 50代以降もキャリアを継続するために
準備・対策を行ったか



<グラフ18> 50代以降も働くうえで、
準備や対策を行わず後悔しているか



<グラフ19> 50代以降もキャリアを継続するため、
実施しておけばよかったと後悔していること



■ All Aboutガイドによる解説



最低限の老後を過ごすことを求める人にとって、キャリア設計は必須科目

All About「キャリア」ガイド 末永 雄大(すえなが ゆうた)

転職市場の今を知る、キャリアデザインのスペシャリスト

転職エージェント アクシス株式会社 代表取締役社長兼キャリアコンサルタント。メディアでの執筆活動のほか、東京経済大学などでもキャリア形成についての講義を行う。

■60代以上も働くことは前提と考えるのが妥当

人生100年時代と言われるいま、キャリア設計は、決して意識高い系のバリキャリアだけのものではありません。高度経済成長期を支えてきた親の世代は、退職金や年金も日本の歴史上のマックス値といっても過言ではないくらいで、親の世代と同じく人生やキャリア設計をしても、最低限の老後さえまならないのがこれからの時代です。40代以下の世代は、どうしても親の世代をロールモデルにしがちで、今回の調査結果からもわかりますが、何歳まで働くか、キャリアの後半戦をどう生き抜くかノープラン、またはぼんやりとしか考えていないという人はまだ多いと言えるでしょう。私の見解ですが、これからの時代は60代以上も働くことは前提と考えるのが妥当だと思います。

■資格は企業の雇用ニーズがある、収入につながるものを。実務経験を得るために転職するのも◎

今回の調査でも、60代以降のキャリアに備え、専門性を高めるために、あるいはキャリアの幅を広げるために資格の取得などを検討される方が多い結果となりましたが、資格の選び方には注意が必要です。好きな事、興味のある事で選んでしまったり、資格会社のPRに誘導されて人気の資格を選択してしまう方は多く、結果的に稼げない、需要のない資格や専門性を高めてしまうといったケースも見られます。テーマを選択する際は収入アップにつながるか、企業の雇用ニーズがあるかを考えるようにしましょう。また、資格は取っ掛かりとしては有効ではありますが、企業が本来評価する対象は、何より実務スキル(実務経験で培ったスキル)です。実務スキルがなく、資格保有のみである場合はそこまで評価を受けられない事があるので、資格取得が自分のキャリアにとって必要かどうか考えて選択するといいでしょう。

また、50歳以上の方に聞いた調査の結果で「転職活動をすればよかった」と後悔している人は約2割と少ないですが、資格を保有し意欲をアピールする事で該当職種へ転職し、実務スキルを高めるという選択は重要です。転職市場では、年齢と経験のバランスが非常に重視されがちですので、できる限り早いタイミングで、ターゲットとする職種の実務スキルを積むための転職を検討してみると良いでしょう。



年収か働く年数ベースで逆算して、“売れるキャリア”をアラフォーのうちに作ろう。

All About「女性のキャリア」ガイド水野 順子(みずの じゅんこ)

こころとキャリアの専門家!女性に特化したスペシャリスト

官公庁、企業人事、人材紹介会社勤務を経て、キャリアカウンセラーとして独立。女性の働き方を中心に幅広く活動中。今までに20,000人以上をカウンセリング。

■いつまで働くか、は自分が決める時代。

「毎年いくら必要?」「どんな生活をしたい?」まずは生涯に必要な生活費を試算することから始めましょう。

会社が必ず存続しているかも自分自身の今後も通用するかもわからなくなっている時代、だからこそ「先のことは考えても…」と思うかもしれませんが、何歳まで働きたいか、言い換えると「何歳まで収入を得たいか」は、早い時期から考えて準備しておくことは、人生100年時代を乗り切るために必要です。長く働くことをマイナスにとる方もいるかもしれませんが、しかし、これまでの皆60歳定年でそのあとは年金で生活する、というパターン以外を選ぶことができるようになったということは、老後の自由度が増した、と考えることもできます。定年制を撤廃する会社も増えてきています。いつまで働くか、は自分が決める時代になったと言えるでしょう。

何歳まで働くかノープランの方は、まずは、生涯に必要な生活費を試算することから始めてみてください。収入がいくら必要か、だけでなく、自分自身が60歳以降に、どこでどんな生活をしていきたいのかと考えることが重要です。60代以上も働き続けたいと考えている人も、どんな仕事をしていきたいのか具体的に考え、複数の候補を持ち準備を始めていきましょう。どういう準備をするかは、今の仕事を継続していくか、定年後は違う仕事をしたいかによっても異なってきます。今の仕事を継続していくなら、今の仕事に関連した資格や技術を習得することや、社内で昇進や昇格などのキャリアアップを目指すことが最適かもしれません。また社内の人事制度などもしっかりと確認してみることに。

■収入アップは自分自身が変わらなければ難しい。マネジメントや新しいことへのチャレンジを!

女性ならではのスキルを活かしていくことも◎

給与・待遇に関しては、当初に決めた条件から大きく変わることが少ない日本の会社では、自分自身が変わらなければ大幅な上昇は難しいです。年収が頭打ちとなりベースアップもほぼなくなってきた際には、会社での給与や待遇をあげるには、役職につく、ポジションをあげる、社内で職種チェンジをするなど、自分自身が新しいことにチャレンジすることが必要です。将来的に転職を考えているのであればなおのこと、マネジメント経験があることは、年齢が上がるほど転職で求められます。

女性ならではのスキルを活かしていくこともいいと思います。ホテル・旅行などの観光業界は経験豊富な年代のきめ細やかな対応力がより求められていますし、土木・建設・運輸など女性がこれまで少なかった業界は、女性が働きやすい環境を整備しだしていることもあり、女性の採用が非常に増えています。

■ 調査概要

- ・対象エリア : 一都三県 (東京、神奈川県、千葉、埼玉)
- ・対象者条件 : 35～49歳の有職者の女性
- ・サンプル数 : 計657名
- ・調査手法 : インターネット調査
- ・調査期間 : 2019年1月9日～1月15日

■ 調査概要

- ・対象エリア : 一都三県 (東京、神奈川県、千葉、埼玉)
- ・対象者条件 : 50～59歳の有職者の女性
- ・サンプル数 : 計436名
- ・調査手法 : インターネット調査
- ・調査期間 : 2019年1月9日～1月15日

■ オールアバウトについて URL : <http://corp.allabout.co.jp/>

約1,300のテーマごとに、専門の知識や経験を持った人＝「ガイド」が、その分野に関する信頼性の高い情報を提供する総合情報サイトを運営。2001年2月15日のサイトオープン以来、順調にユーザ数を伸ばし、月間総利用者数は約2,500万人（2018年7月実績）となっています。「あなたの明日が動きだす」というサイトスローガンのもと、システムだけでは到達しない満足度へ“人”がナビゲートするサービスです。

本件に関する報道機関からのお問い合わせ先 :

株式会社オールアバウト 広報担当 : 柏原・大貫・安田

TEL : 03-6362-1309 FAX : 03-6682-4229

E-mail : pr@staff.allabout.co.jp