Next Prime調査結果

シニア女性の活躍する社会についてのアンケート

2020/Aug/25

Next Prime　西村・永合・見目・遠藤（外部協力者）

Direct Force

1. 調査概要

2. 調査結果要約

3. 調査結果詳細
   (1)Ｑ１　理想とする生き方(将来像)
   (2)Ｑ２　理想とする生き方の実現度
   (3)Ｑ３　理想と現実のギャップを埋めるために必要なこと
   (4)Ｑ４　理想の生き方を実現するために有効なこと
   (5)Ｑ５　活躍に必要な場とは (活動・活用するどんな場が必要か)
   (6)Ｑ６　「シニア女性が活躍する社会」についてのご意見
   (7) 男女比較

Direct Force

1. 調査概要

Direct Force

■目的：　人生100年時代を迎え、働く女性が定年後・退職後も自らの人生を輝かせるために希求する生き方や課題、必要な支援を明らかにし、今後のNext Prime(ネクストプライム)活動に生かす。

■手法：　インターネットによるアンケート調査　（期間：2020年4月末～5月半ば）

■対象：　ＤＦ会員、昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員
日本女性技術者フォーラム会員、マチュアの会会員、プリマドンナの会会員　他
いずれも男女、年齢を問わず有志が回答

回答数：　全体　　101名　（女性　70名、男性31名）
DF会員　　40名　（女性　15名、男性25名）

年代別（女性 n=70）		
40代以下	12人	17%
50代	37人	53%
60代	17人	24%
70代	4人	6%

働いているかどうか（女性 n=70）			
働いている	正社員	34人	49%
	正社員以外	31人	44%
働いていない		5人	7%

Direct Force

2.　調査結果要約

Direct Force

アンケートによる仮説検証

仮説1 新しい時代のシニア女性像

企業で働いてきた女性たち
- ある程度経済的に余裕がある。
- 地域との関わりが希薄。
- 元気なうちはまだまだ輝きたいと思っている。

仮説2 シニア女性の求めている生き方

① 自分の能力を活かした社会貢献
② 一緒に活動する仲間造り
③ いくつになっても成長できる、継続した学び

仮説3 現状の「場」の存在

仮説２の「場」は、まだ少ない。

行政や自治体、地域を巻き込んだケースを提示できれば、シニア女性が輝く社会の「モデル」となり得る。

検証結果

仮説は全体的にほぼ正しかったが、求められるものなどは予想以上に多岐にわたっていた。

Direct Force

まとめ（アンケートから見えてきたもの）

■ 理想の生き方

「企業や団体で活躍」「社会課題解決」が理想

■ 理想実現に有効だったもの

- **企業など活躍できる「場」の紹介**
- **人脈**（紹介してもらえる）
- 「仲間づくり」
- 「継続して学べる場」

■ 現実

- **まだまだ輝きたい、活躍したい**と思っている。
- 一方で**プライベートも充実**させている。
- **地域との関わりは関心度も含め予想以上に低い**

■ その他

- **リタイア世代(60代・70代）は多くの活動を実践**
  （理想の生き方の実現度：高い）
  現役世代は将来への不安（予想実現度：低め）
- 予想以上に様々な「場」が求められ、活用されている。
- **多くの活動をしている人ほど、理想の実現度が高い**

■ 理想と現実とのギャップ

社会の理解不足に苦労している

Direct Form

各質問から見えてきたシニア女性像や課題

女性回答　N=70

Q1. 理想の生き方将来像

企業等で活躍（全世代）
社会的課題解決（50、60代）
＋
若者の育成（60代）
新規チャレンジ（40、50代）

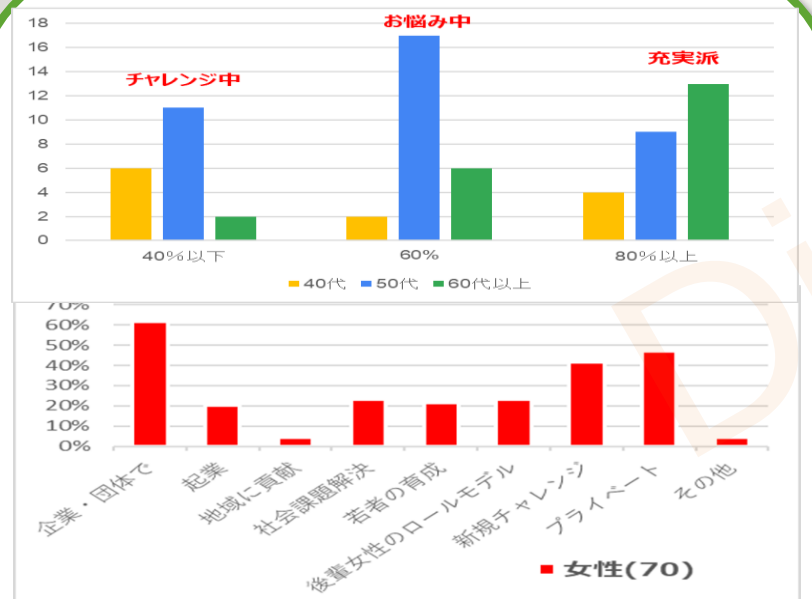
Q3. 理想と現実のギャップ解消に必要なもの

（ギャップがある方に伺いました）

社会の理解促進（50、60代）
活動の場の紹介（40代）
創業支援　（40代）
その他

考察：女性として、60代として二重苦。活躍できることにまだ社会の理解が不十分

Q2. 理想とする生き方の実現度



年齢とともに充実度UP
企業等で働く＋プライベート充実

考察：4-50代はまだ悩み中。

Q4. 理想実現に有効なもの

（上手くいっている方に伺いました）

活動の場の紹介
社会の理解促進
その他　選択肢以外多数
　人脈（紹介してもらえる）
　学び、大学院
　個人で稼げる技術、資格、等
　貯蓄、経済力
　幅広い経験、自己探求

考察：提示した選択肢以外に様々な有効策が多数あった

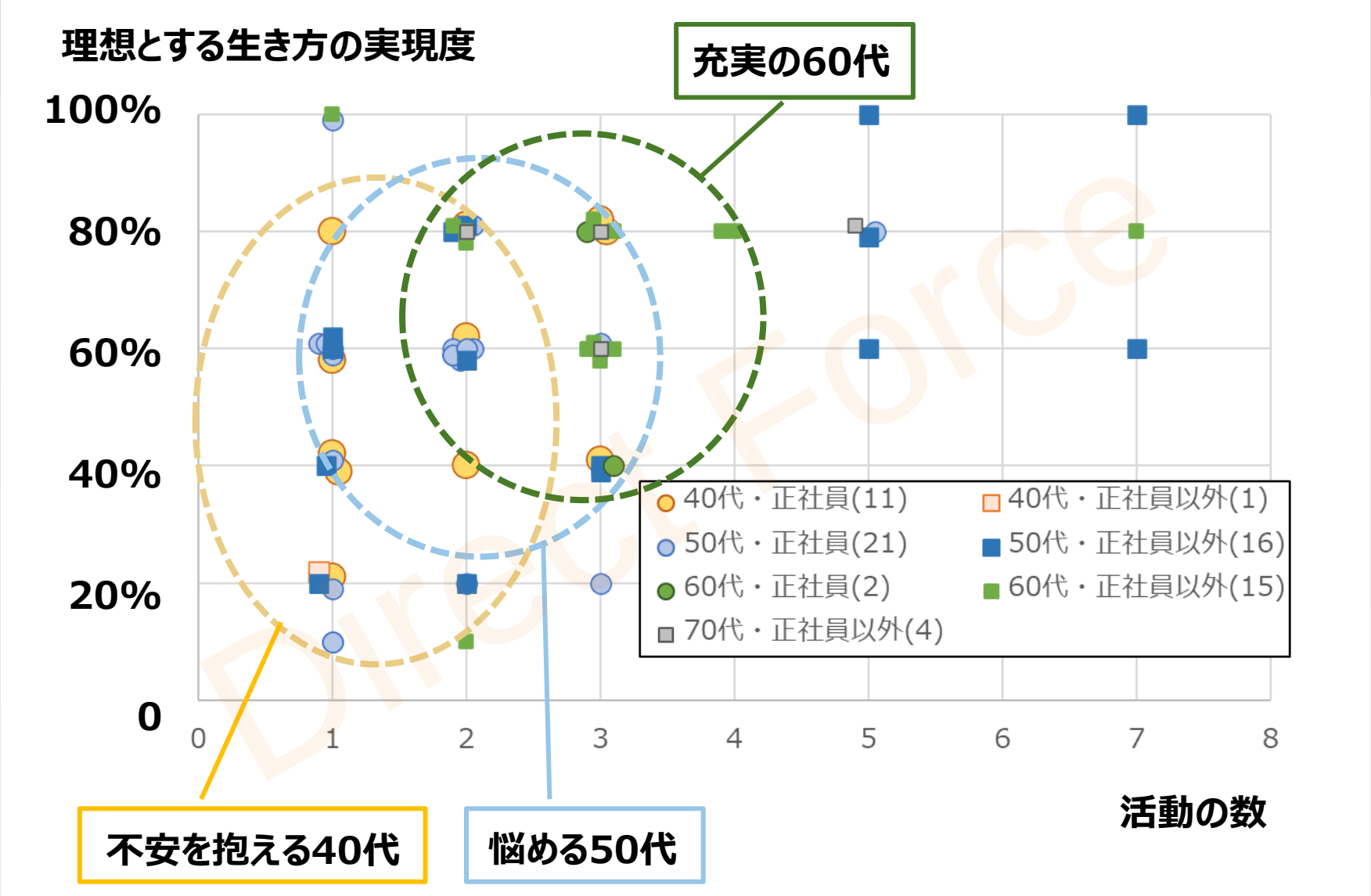
Q5. 今後必要な場と既に活躍している場

・能力・スキルの活用の場
・仲間づくりが出来る場
・継続して学べる場
・役立つ情報のサイト
（年代が上がると既に活動している場が増える）
＋職業紹介、異業種交流、地域社会課題解決

考察：今後理想実現のために様々な場が必要（全世代）

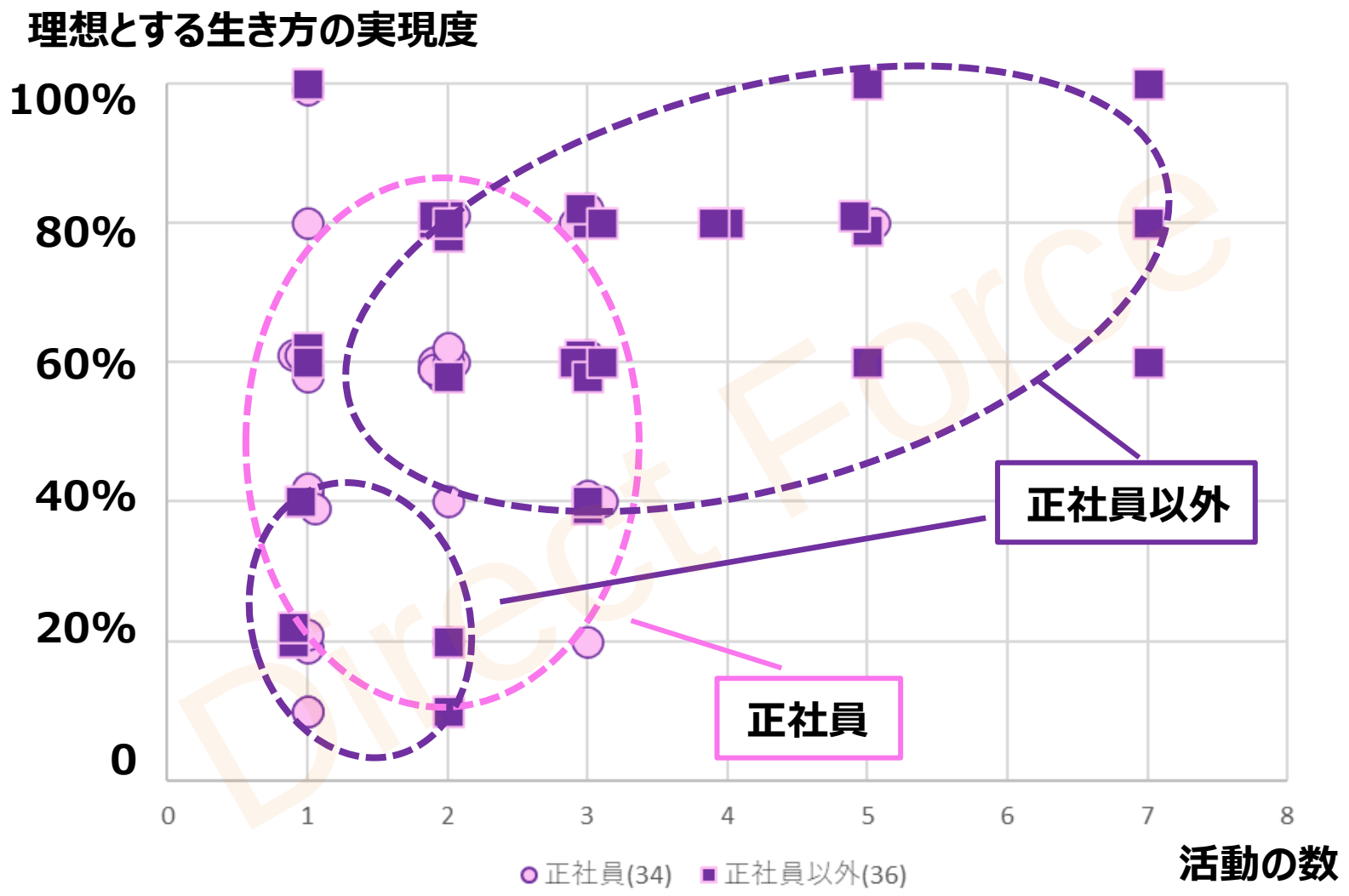
Direct Force

幅広い活動の人ほど、理想実現度が高い傾向



Direct Force

活動の幅広さと理想実現度：正社員とそれ以外で比較



Direct Force

時間制約の大きい正社員は、活動の場が少なく、理想実現度もやや低め。正社員以外の層は、活動の場が少なく理想実現度が低めのグループと、多くの活動の場を持ち理想実現度の高いグループに分かれている。

調査結果から今後のNext prime活動へ

アンケートから、世代により2種の人物像が浮かび上がった。
Next primeは、それぞれに合った活動をおこない、各人の理想の生き方を支援したい。

～40、50代　（主に企業・組織で働く正社員）

- 時間に余裕がなく、まずはプライベートの時間を確保したい。
- リタイア後に理想の生き方を実現できるのか不安。何が理想か、実現手段等もわからない。**リタイア時期が近づくほど切実、悩みが深い。**
- まずは、様々な情報を入手したい。

50、60代～　（リタイア後の生き方を模索し、活動の場を確保しつつある）

- 今後も社会と関わっていきたい(営利にかかわらず)
- 一般的な情報より、自分に合った情報・支援が欲しい。
- 社会通念と自身の生き方のギャップや生きづらさを感じる

リタイア間近の50代中心

Next prime活動

方針	●リタイア後に備え多分野・多視点の情報提供&仲間作り支援	●一人ひとりに向き合った支援 ●社会通念を変えるムーブメント
今後の活動(予定)	・座談会（2020年10－12月）　アンケートの深堀 ・シンポジウム（2021年3月）　等	

Direct Force

3.　調査結果詳細

Direct Force

全グラフは付録1．参照

(1)Q1　理想とする生き方(将来像)

Q1「シニア女性として活躍する社会」であなたはどんな生き方（将来像）をしたいですか？
『１番目』に優先したいもの、『２番目』に優先したいものを一つずつお選び下さい。(選択項目は右表参照)

企業や団体で活躍
起業
地域に貢献
社会課題解決
若者の育成
後輩女性のロールモデル
新規チャレンジ
プライベート
その他

・女性全体では「企業や団体で活躍」「社会課題解決」が多い。　→ 図1－1 ①
・年代別にみると「企業や団体で活躍」は年齢とともに割合が小さく、「若者の育成」は大きくなる傾向(70代は参考値)。　→ 図1－2 ②
・50・60代は「社会課題解決」が最も多い → 図1－2 ③
・「新規チャレンジ」は60代で半減する。 → 図1－2 ④

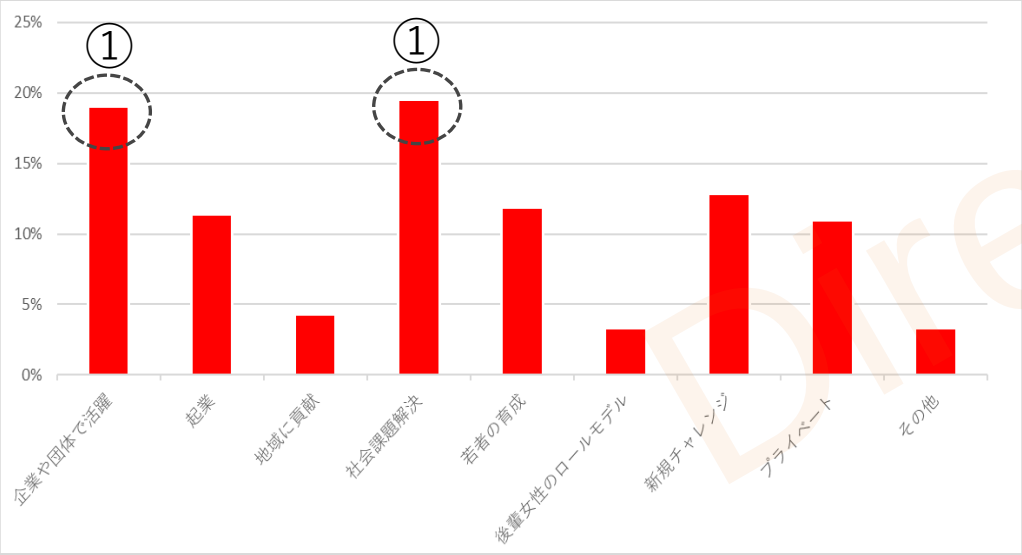


図1－１ 理想とする生き方(女性全体：加重)

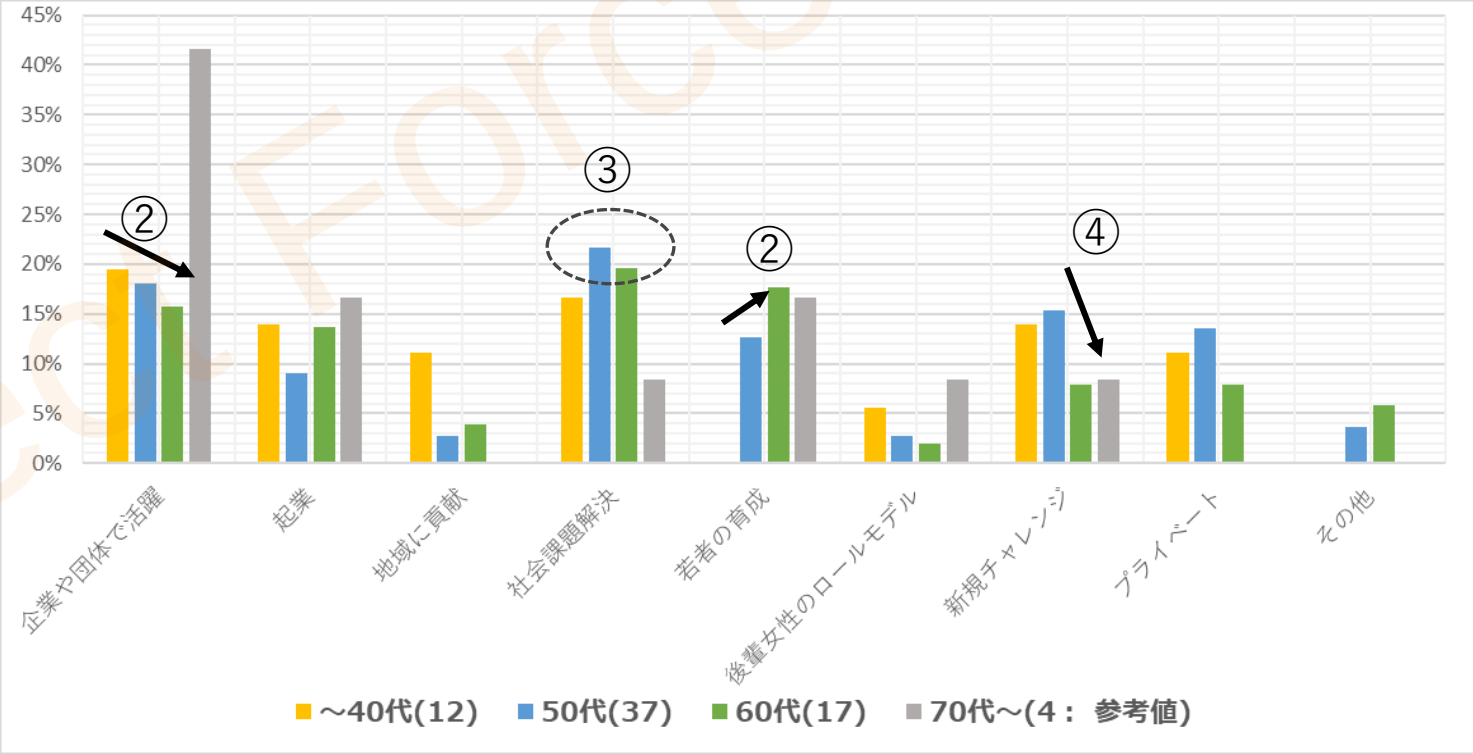


図1－2 理想とする生き方(年代別：加重)

理想とする生き方は、「企業や団体で活躍」「社会課題解決」が多いが、年齢により項目の推移が見られる。

Direct Force

(1)Q1　理想とする生き方（将来像）　＜つづき＞

・正社員は「企業や団体で活躍」「社会貢献」「プライベート」の順に多い。特に「プライベート」が正社員以外に比べ顕著に多い。
→図1－3⑤

・正社員以外は「社会課題解決」が最も多く、「起業」「若者の育成」「後輩女性のロールモデル」も正社員に比べて多い。　→図1－3 ⑥

Q1「シニア女性として活躍する社会」であなたはどんな生き方（将来像）をしたいですか？
『１番目』に優先したいもの、『２番目』に優先したいものを一つずつお選び下さい。
(選択項目は右表参照)

企業や団体で活躍
起業
地域に貢献
社会課題解決
若者の育成
後輩女性のロールモデル
新規チャレンジ
プライベート
その他

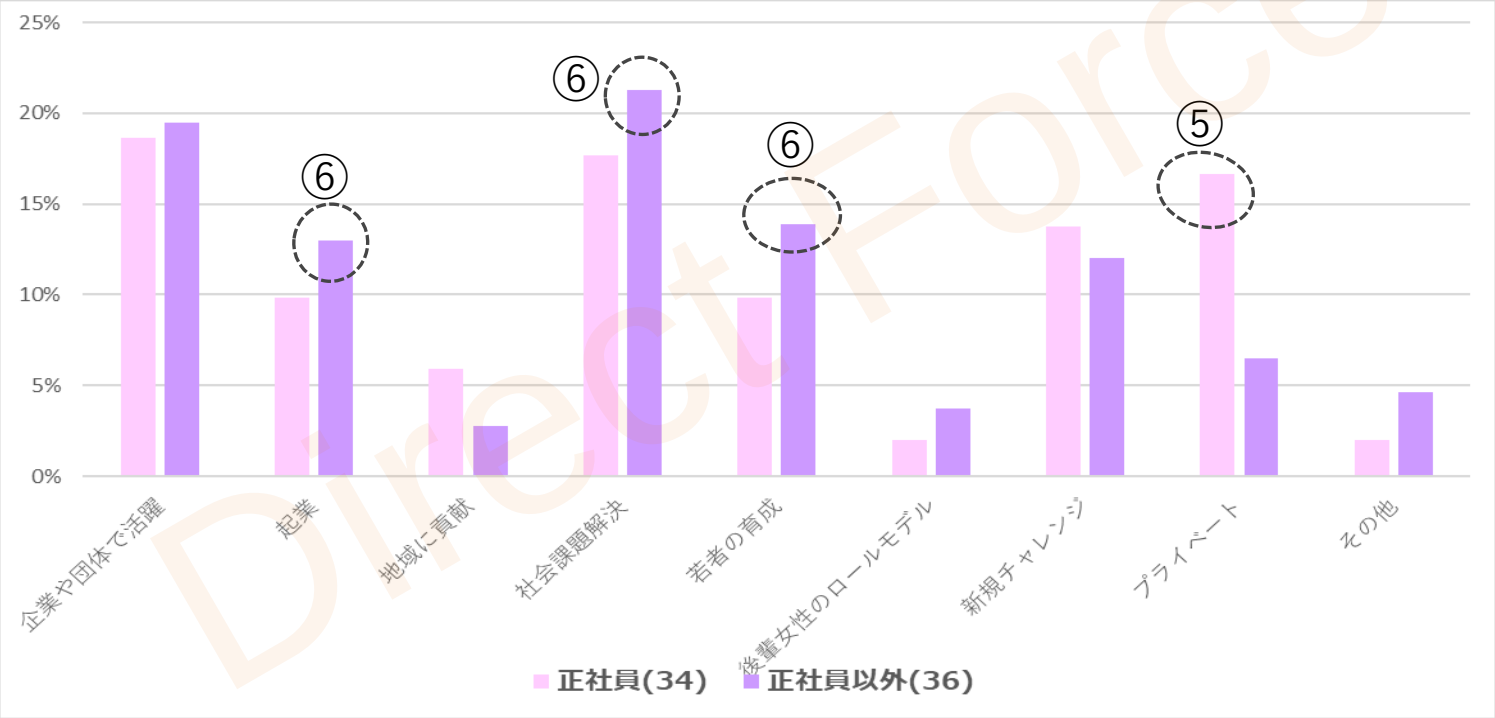


図1－3 理想とする生き方(正社員かどうか：加重)

正社員は時間的に拘束されている現状から「プライベート」充実を理想に挙げている可能性あり。
正社員以外では「社会課題解決」　「企業や団体で活躍」が顕著に多く、営利の有無にかかわらず社会・組織の中に活躍の場を求めている。

Direct Force

(2)Q2　理想とする生き方の実現度

Q2-1.あなたの現実はどうですか？（現役の方は理想の生き方が出来そうですか？）。
複数回答くださって構いません。

・全体的には、「企業や団体で」が最も多く5割を超え、どの年代でも「プライベート」の回答が多く、「新規チャレンジ」と続く。
・「起業」は60代では40%の回答、「地域に貢献」はどの年代でも低く、10％以下の回答となった。（図2-2 ①、②）
・「企業・団体で」「地域課題解決」や「若者の育成」、「新規チャレンジ」などは、年代が上がると多くなる傾向にある。
・60代や70代（人数が少ないため参考値）は、多くの活動を実践している。

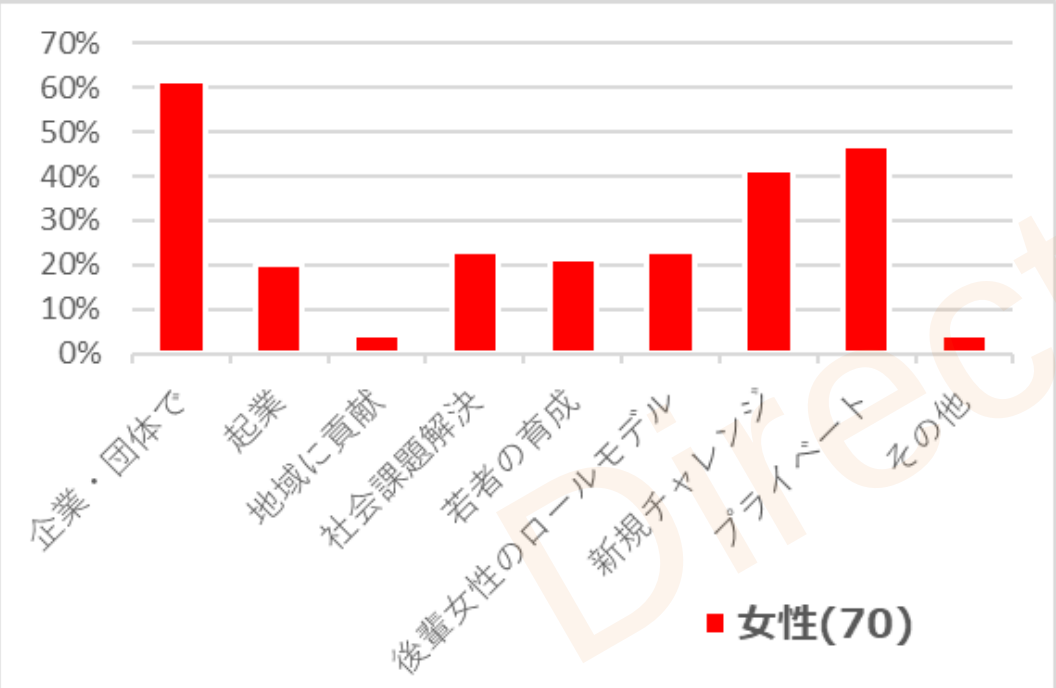


図2-1 理想とする生き方実現度合い(女性全体　各項目回答割合)

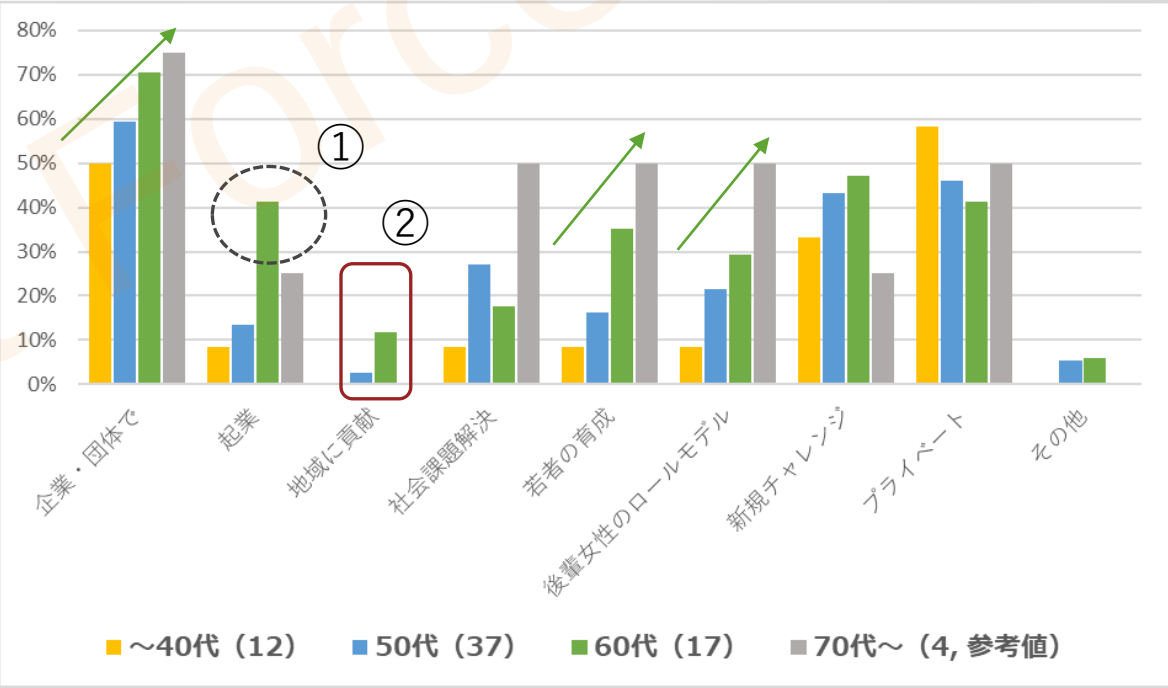


図2-2　理想とする生き方実現度合い(年代別　各項目回答割合)

企業や団体で働くことを実践しながら、プライベートも充実させている平均像が浮かぶ。
地元や出身地の地域への貢献は、非常に少なく、何か障害があるのだろうか？

Direct Force

(2)Q2　理想とする生き方の実現度 <つづき>

Q2-1.あなたの現実はどうですか？（現役の方は理想の生き方が出来そうですか？）。
複数回答くださって構いません。

・実現度合いの高い層では、多くの活動を実践し、プライベートの充実も高い。（図2-3　①）
・実現度合い40%層は、企業団体に半分が所属し、新規チャレンジ実践が5割を超える。（図2-3　②）
・正社員は、「企業・団体で」「プライベート」を充実させながら、3割の方が新規チャレンジにも取り組む。（図2-4　③）
・正社員以外の層では、起業・社会課題解決・若者の育成・ロールモデルを３割の方が、新規チャレンジも半数が実践。（図2-4　④）

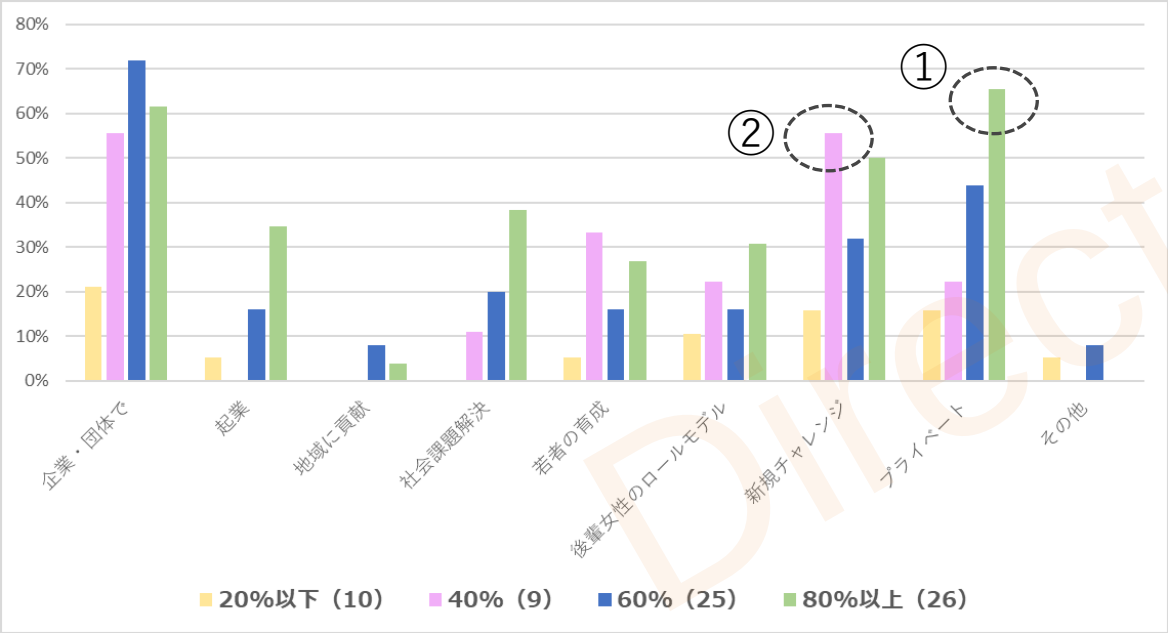


図2-3 理想とする生き方実現度合い(実現度合い別　各項目回答割合)

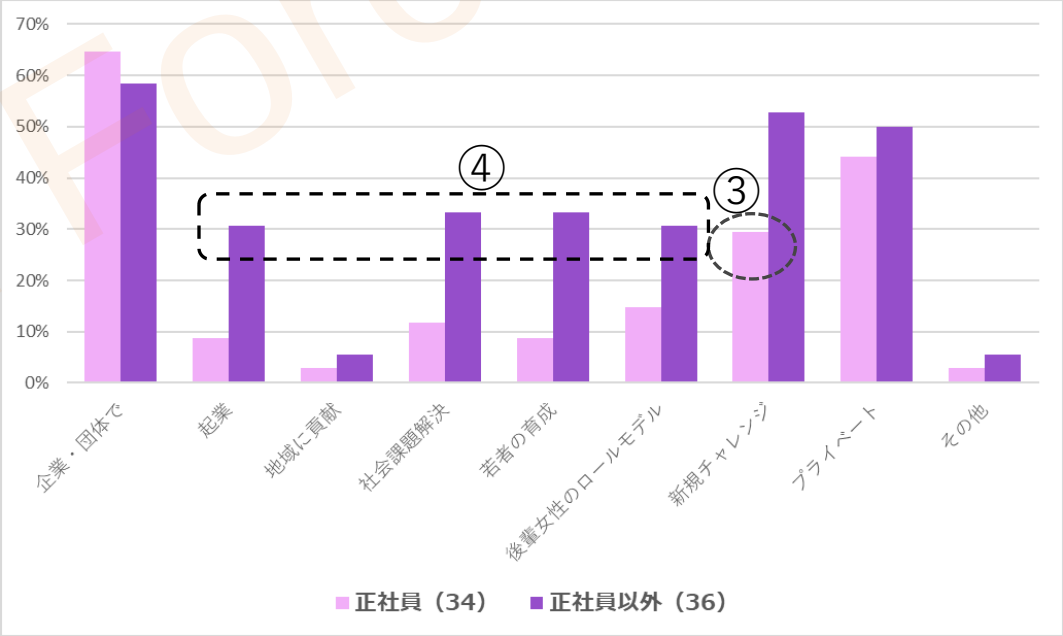


図2-4　理想とする生き方実現度合い(正社員とそれ以外　各項目回答割合)

実現度合い20%以下層は企業や団体に所属せずに、40%層は企業団体で理想実現に向けて格闘中か。
正社員は、時間に余裕がなく、社会課題解決や若者・後輩の育成には関われていない現実が透けて見える。

(2)Q2　理想とする生き方の実現度＜つづき＞

Q2-2.あなたの理想の生き方に対して、現在の実現度合い（現役の方は可能性）は何%位ですか？　近いものを一つだけお選び下さい。選択肢（人数）は　10%以下(3)、20%(7)、40%(9)、60%(25)、80%(22)、100%(4)

・40代、50代は理想の生き方について、実現度（予想）が低め。年代が高くなると実現度合いは上昇。
・理想の実現度合い80%以上で見ると、正社員では2割強に対して、正社員以外は5割と、働き方による差がみられる。

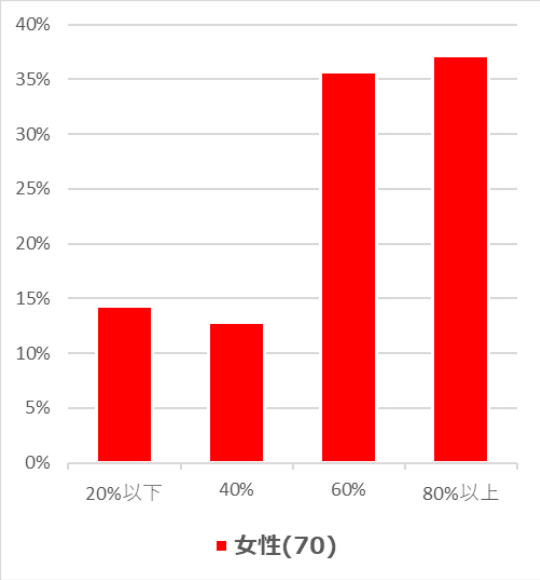


図2-5　実現度合い(女性全体)

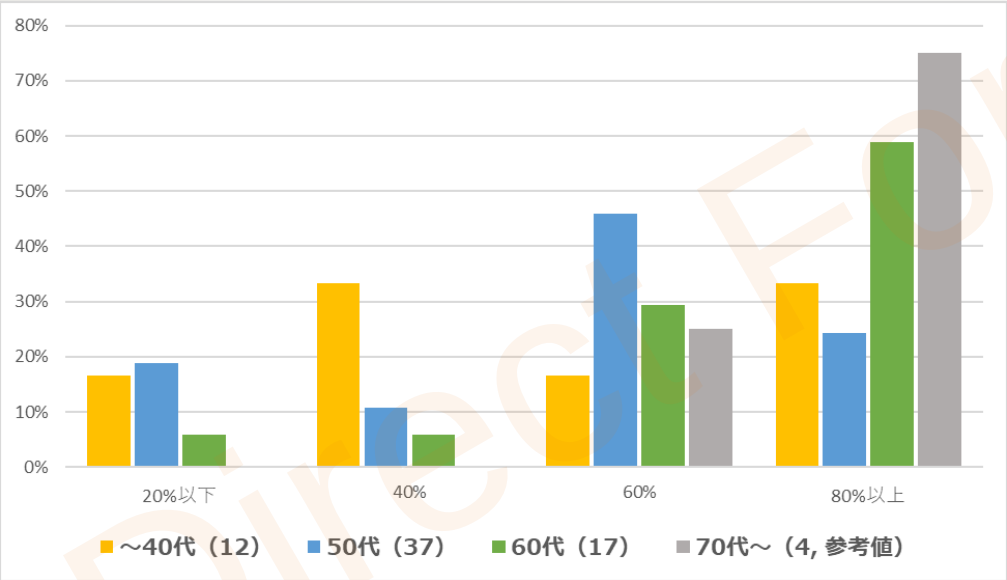


図2-5　実現度合い(年代別)

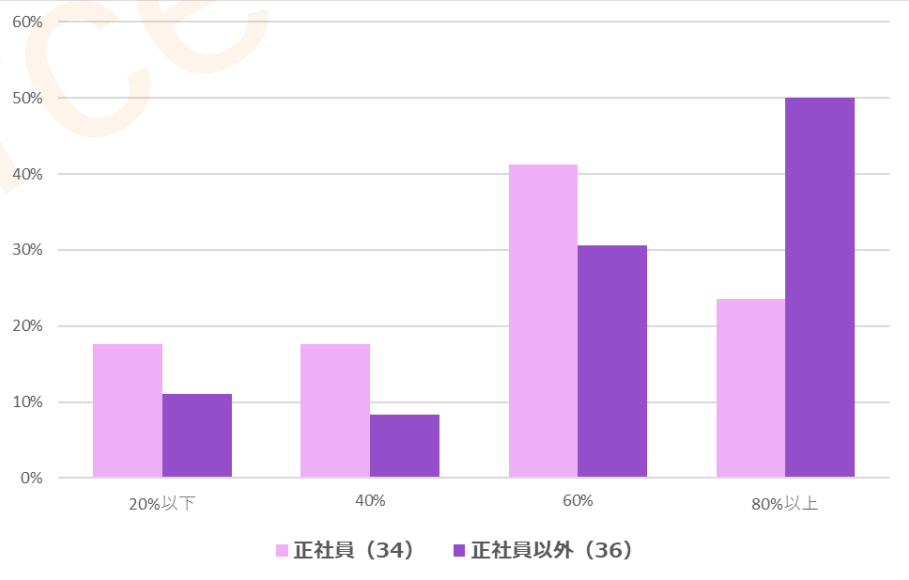


図2-5　実現度合い(正社員とそれ以外)

40代、50代は理想の生き方について、実現度（予想）が低めで、将来への不安を感じている様子が窺える。年代が高くなると実現度合いは上昇、Q2-1に見られたように実際に行動もしているし、達観するという気持ちも含め、実現度高め層が多くなる。
50代以降増えてくる正社員以外の働き方層は、理想の実現度合いが高め。正社員以外の働き方への転換ができるかが、理想とする生き方実現への一つの分岐点になると言えそう。

Direct Force

(3)Q3　理想と現実のギャップを埋めるために必要なこと

・女性全体では、「社会全体の理解促進」が最も多く挙げられている。→ 図3－1①
・年代別にみると、40代は他の年代に比べ「創業支援、補助金」の割合が大きく→図3－2②、60代は「社会全体の理解促進」が多いのが特徴。図3－2③

Q3.（Q1とQ2にギャップのある方にお聞きします)ギャップを埋めるにはどんなことが必要だと思いますか？　『１番目』に優先したいもの、『２番目』に優先したいものを一つずつお選び下さい。(選択項目は右表参照)

活躍の場の紹介
女性の情報交換、支援の場
先輩女性の事例共有
創業支援、補助金
社会全体の理解促進
その他

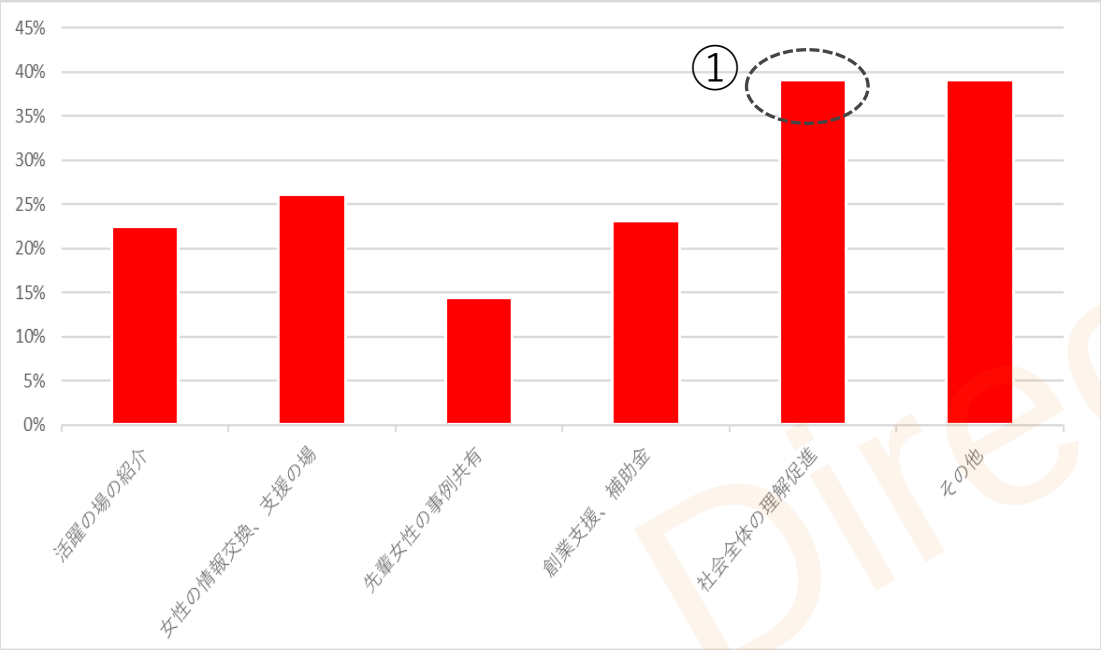
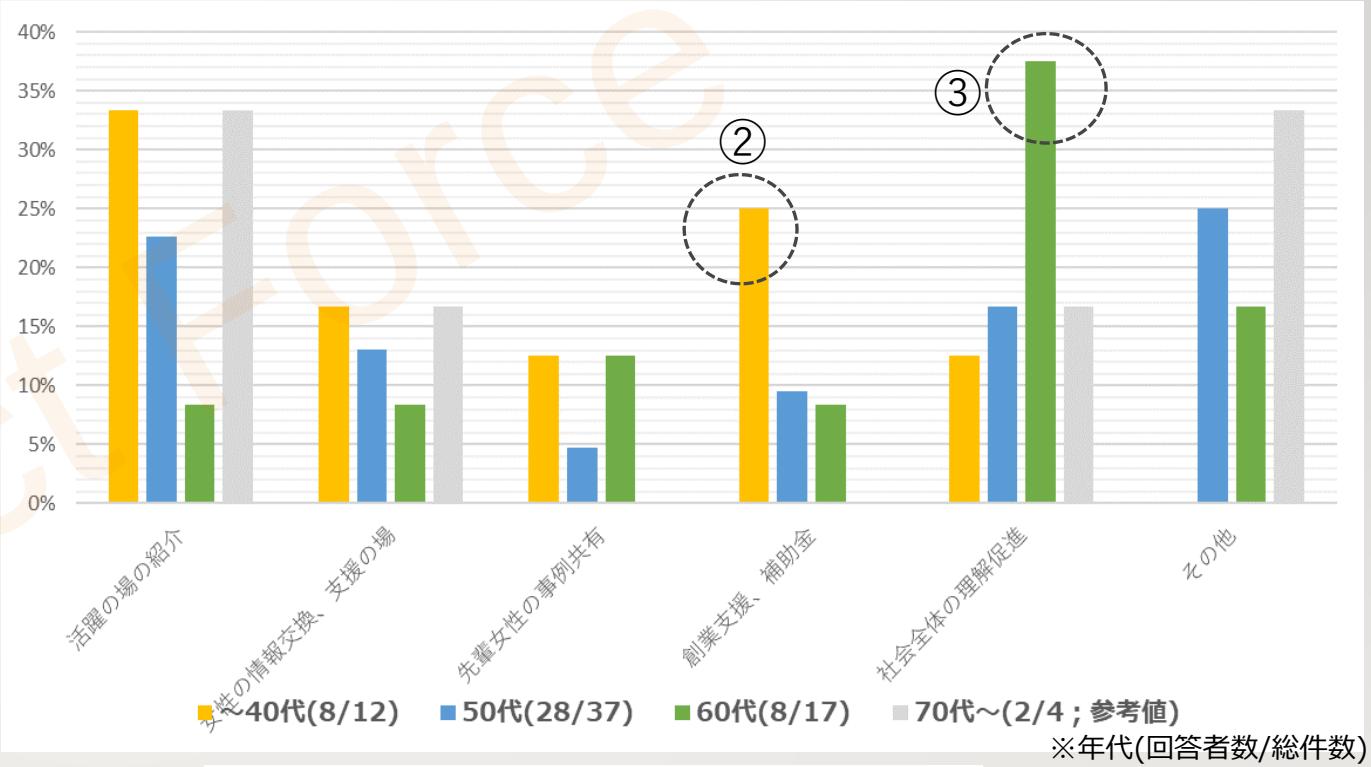


図3－1 ギャップを埋めるために必要なこと(女性全体：加重)



※年代(回答者数/総件数)

図3－2 ギャップを埋めるために必要なこと(年齢別)

・40代では、Q1（理想とする生き方）で起業を選択した割合は他年代と変わらないが、今後の理想とする生き方追求の手段として、「企業支援・補助金」の情報を必要としていると考えられる。
・他方60代(定年後)では「社会全体の理解促進」がとりわけ多く、理想と現実のギャップを埋める要件として環境要因を選択している。

Direct Force

(3)Q3　理想と現実のギャップを埋めるために必要なこと　<つづき>

・正社員は「活躍の場の紹介」が多く →図3－3④ 、正社員以外は「その他」「社会全体の理解促進」が最も多い。→図3－3⑤
　※その他の内訳は設問になく不明。コメント参照。
・実現度別には、実現度の高→低により、「社会全体の理解促進」が低下し→図3－4⑥ 、「活躍の場の紹介」「女性の情報交換、支援の場」が増加する。→図3－4⑦
・「創業支援」は、実現度20%層で特に多い。 →図3－4⑧

Q3.　(Q1とQ2にギャップのある方にお聞きします)ギャップを埋めるにはどんなことが必要だと思いますか？　『１番目』に優先したいもの、『２番目』に優先したいものを一つずつお選び下さい。(選択項目は右表参照)

活躍の場の紹介
女性の情報交換、支援の場
先輩女性の事例共有
創業支援、補助金
社会全体の理解促進
その他

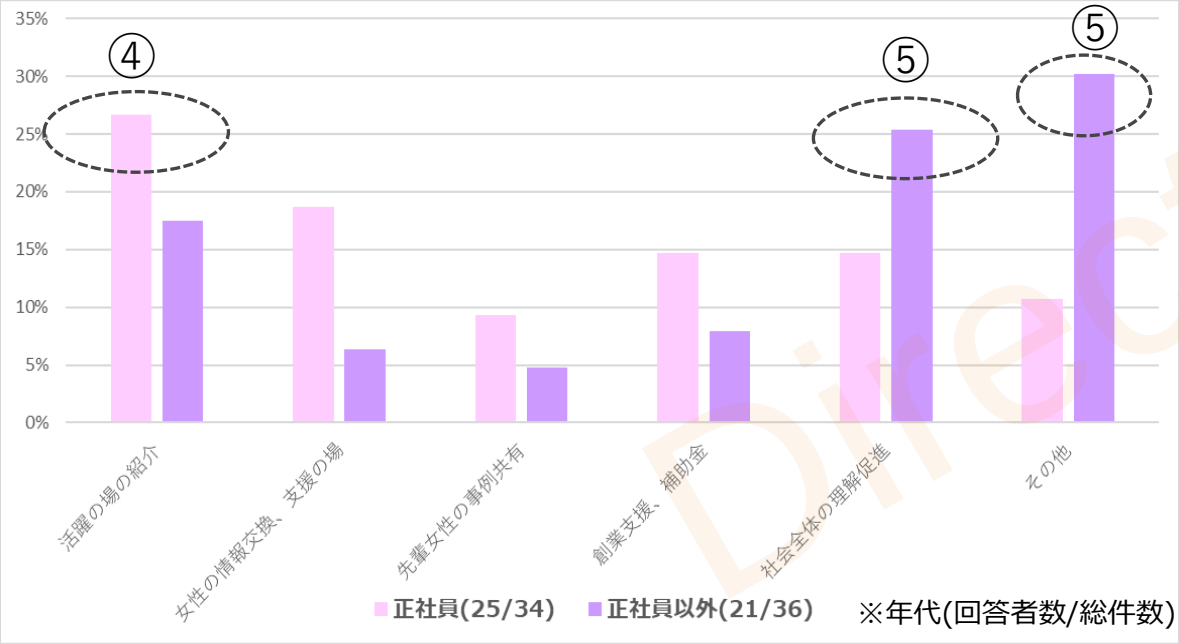
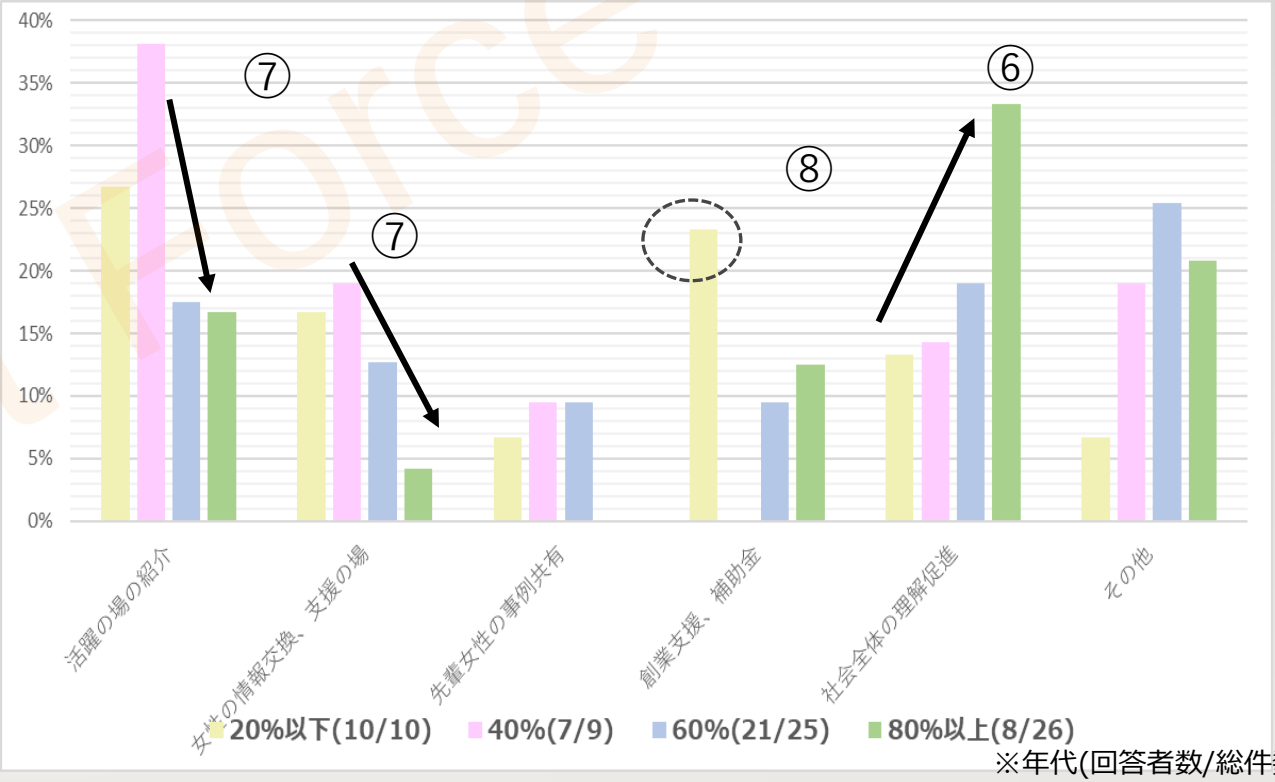


図3－3ギャップを埋めるために必要なこと(正社員とそれ以外)



※年代(回答者数/総件数)

図3－4 ギャップを埋めるために必要なこと(実現度別)

Direct Force

実現度の低い層は、具体的な支援を求める傾向にある。これをクリア後に「社会全体の理解促進」が課題と考えられる。

(4) Q4. 理想の生き方を実現するために有効なこと（女性のみ　n＝70）

Q4.　（Q1とQ2にギャップの少ない方、あるいは部分的に上手く行っている方に質問。理想の生き方を実現するのに、何が有効でしたか？『１番目』『２番目』に有効だったものを一つずつお選び下さい

・「企業・団体・地元など活躍の場を紹介するしくみ」が多く、「女性間の情報交換・相互支援の場」と「社会全体の理解促進」が続く。図4－1 ①　その他を選択した人もが多い（図4－1 ②）
・年代別では「場の紹介」はどの年代でも選択されたが（図4－2 ③）「先輩女性の事例」が40代で他の年代より多くなっている。図4－2 ④

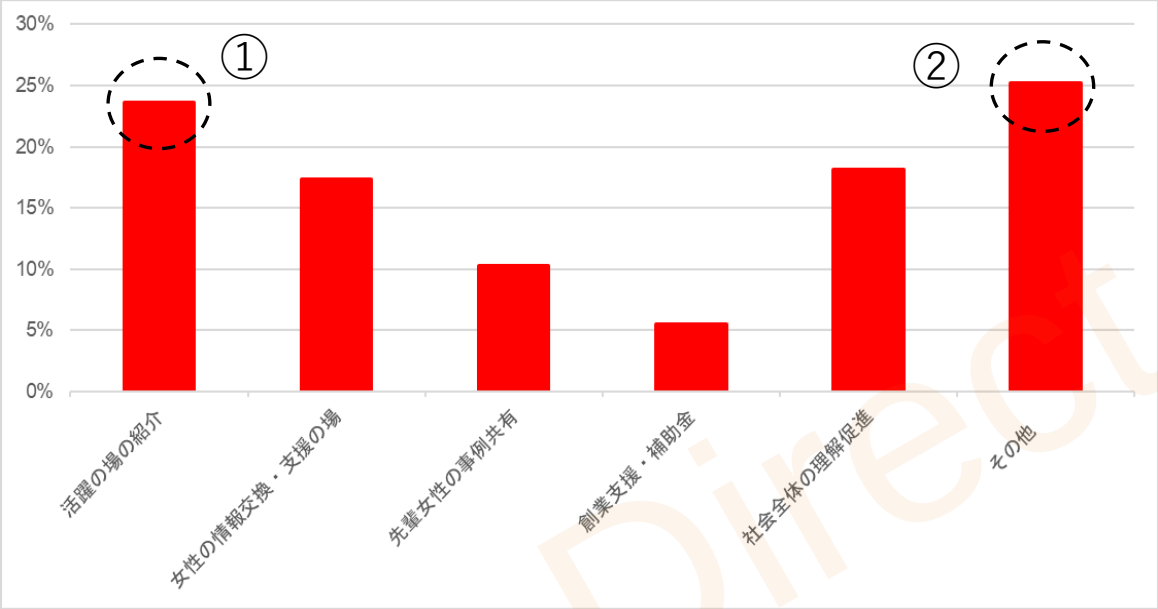


図4－1 理想の生き方の実現に有効なもの（女性全体：加重）

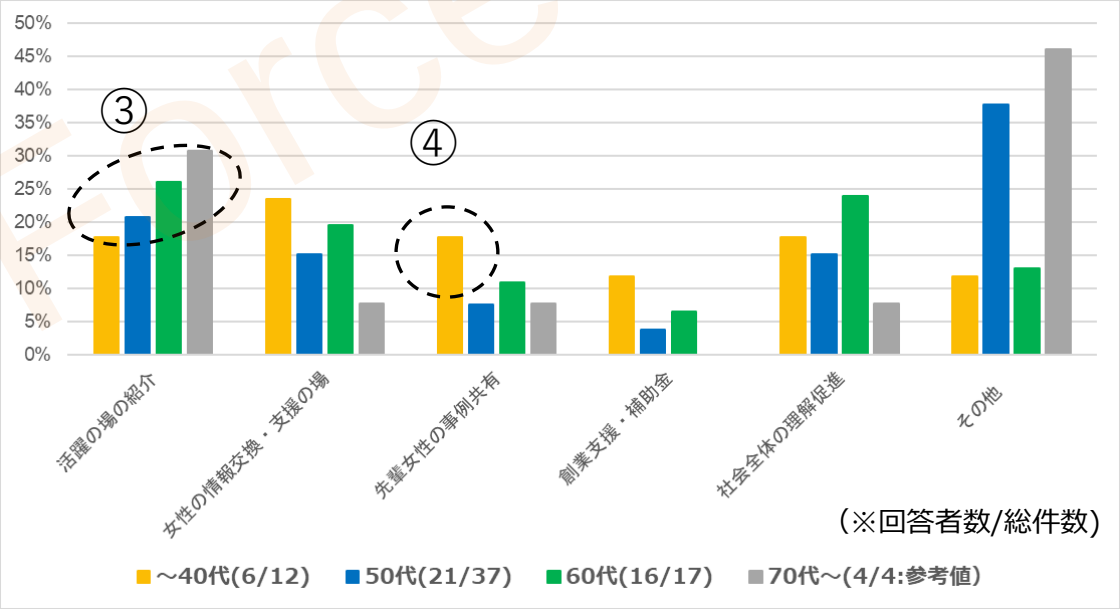


図4－2 理想の生き方の実現に有効なもの（年代別：加重）

「活躍の場を紹介するしくみ」は多くの人が有効だったと考えているようだ。一方、その他を選択した人が多いのは、人それぞれ環境が違う多様性を示していると言える。その他で「人的ネットワーク」を挙げた人が目についたが、選択肢にあれば選択した人が多かったかもしれない。「創業支援・補助金」については、「起業」を意識した人だけなので少ないのもうなずける。40代で「先輩女性の事例共有」が他の年代より多いのは、周囲に参考となる女性が少ないからだと推測される。

Direct Force

(4) Q4. 理想の生き方を実現するために有効なこと<つづき>

・正社員かどうかでは「女性間の情報交換・相互支援の場」と「創業支援・補助金」で差が見られた。図4－3 ⑤
・実現度別では、実現度合いの著しく低い人（20%以下）の選択肢に偏りが見られた。図4－4 ⑥

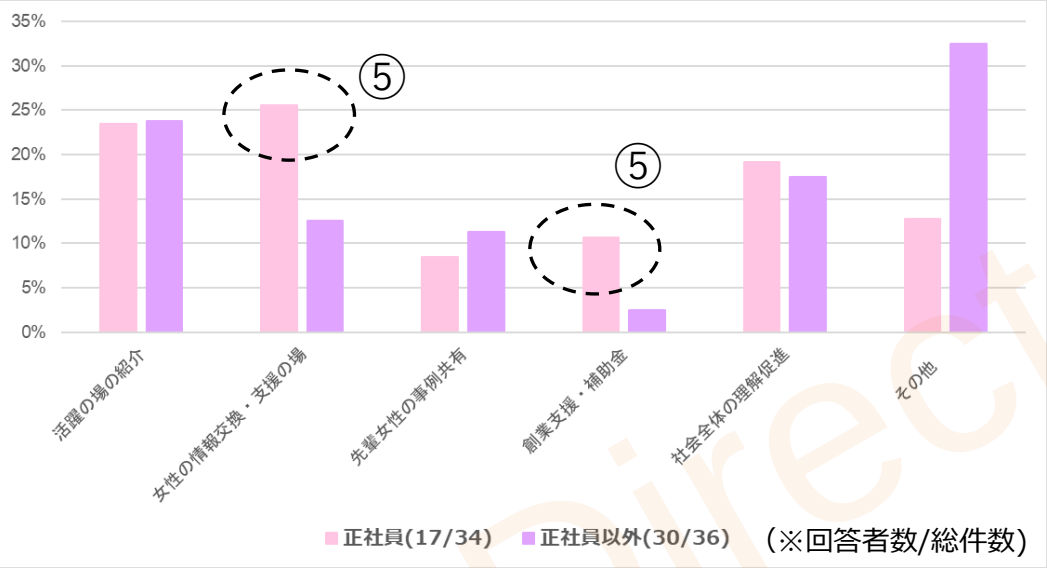


図4－3 理想の生き方の実現に有効なもの（正社員か正社員以外か：加重）

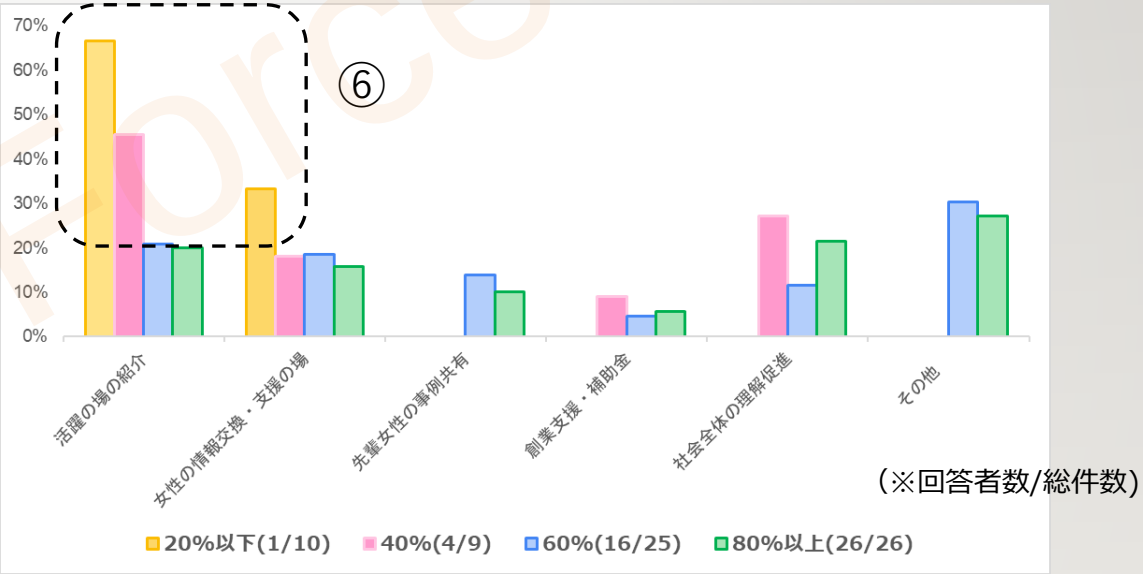


図4－4 理想の生き方の実現に有効なもの（実現度別：加重）

正社員は「女性間の情報交換・相互支援の場」と「創業支援・補助金」が、理想の生き方に有効と考えているようだ。「実現度別で、実現度合いの高い人は理想の実現のために様々なものを利用していろいろなことをやっている、いろいろなチャネルを持っているとも言える。一方、実現度合いの低い人(20%以下）は紹介を望んでいる一方で、一部のものしか利用していないことが、残念な結果につながっているのかもしれない。

Direct Force

(4) Q4. 理想の生き方を実現するために効なこと<つづき>

女性のコメント17件

その他のご意見		年代	実現度	正社員か
人的ネットワーク	・自らのネットワーク ・男性先輩の事例、個人的人脈 ・人脈ネットワーク	50代 70代前半 50代	100% 80% 80%	No No No
経済力	・自分のやりたいこと、すべきことを優先できる経済的な基盤 ・これまでの蓄え（学費）	60代前半 50代	60% 80%	No No
情報	・インターネットからの情報 ・女性に限らず情報交換・相互支援の場	60代前半 50代	60% 60%	No No
学び	・セミナーなどでの知識が得られた。必要な情報が得られた。 ・長年考えてきた自己計画、自己学習 ・中年期に大学院で学びなおしができたこと	50代 50代 50代	60% 60% 60%	Yes Yes No
その他	・自分自身で、新しい場所に参加すること、そこから新しい道に続く。 ・腐らず継続すること、その覚悟 ・若手を応援する ・発想の転換。何かを頼るのではなく、まず自分自身を変えること。 ・年齢を重ねることを障害としない求人。新しい仕事に取り組む人を評価する制度 ・運が良かったこと ・現在まだ現役	70代前半 60代前半 60代前半 50代 50代 50代 50代	80% 80% 80% 100% 80% 80% 60%	N/A No No No No N/A No

Direct Force

（5）Q5-1,2比較　活動・活用するどんな場が必要か？
年代別比較　（以下女性のみ　N=70）

Q5-1.あなたが「シニア女性として活躍」するためにはどのような「場」が必要ですか？　なたにとって必要だと思えば「必要」、特に必要なければ「不要」とお答えください。　（男女別）

Q5-2、Q5-1についてお聞きします。あなたはこれらの「場」ですでに活動していますか？　あるいはサイトを活用していますか？

これまで培ってきた自分の能力（経験・スキル）を活かして社会に貢献していける「場」:能力・スキルの活用
一緒に活動する仲間作りができる「場」]：仲間づくりが出来る場
いくつになっても成長できるように、継続して学び続けることのできる「場」：継続して学べる場
これからの自分の生き方に役立つ情報にアクセスできるサイト：役立つ情報のサイト
その他：上記以外であなたが必要だと思う「場」があれば教えてください：その他

Q5-1では年代別に差があったのは情報サイトで、あまり差がないが、Q5-2 の活動/活用している場については年代別では年齢が上がるごとに増えており、会社から離れて活動されている様子が伺える。

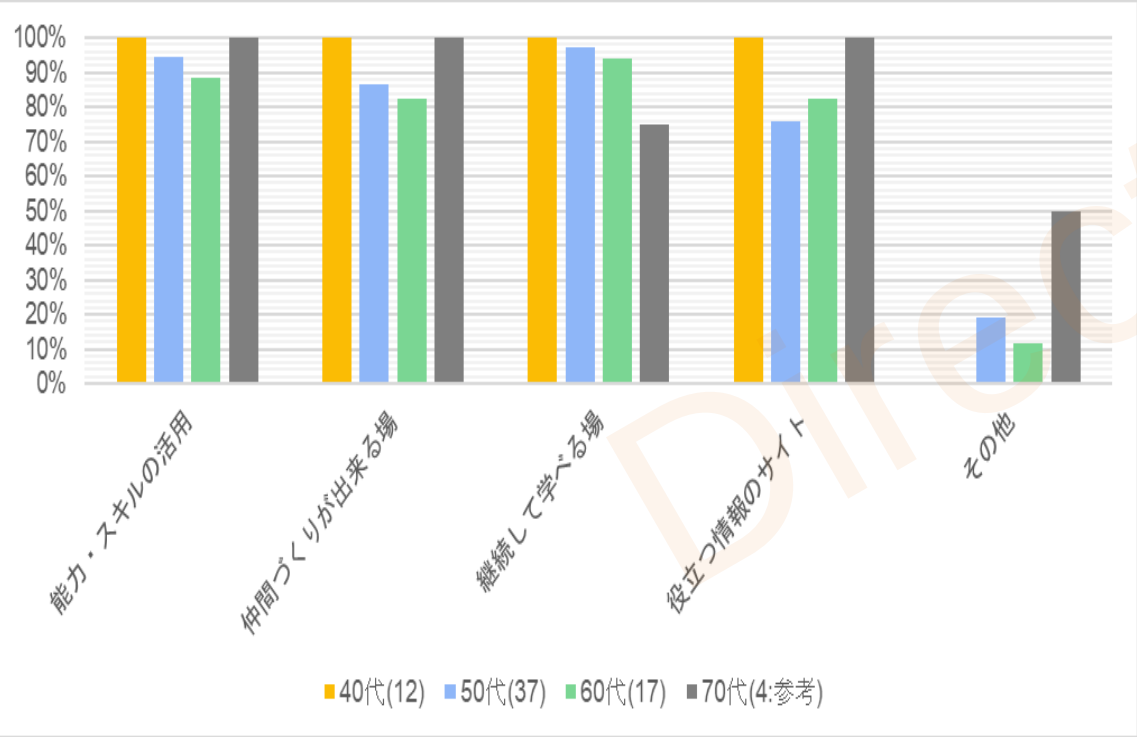


図5-1 Q5-1活躍するどんな場が必要か？（年代別）

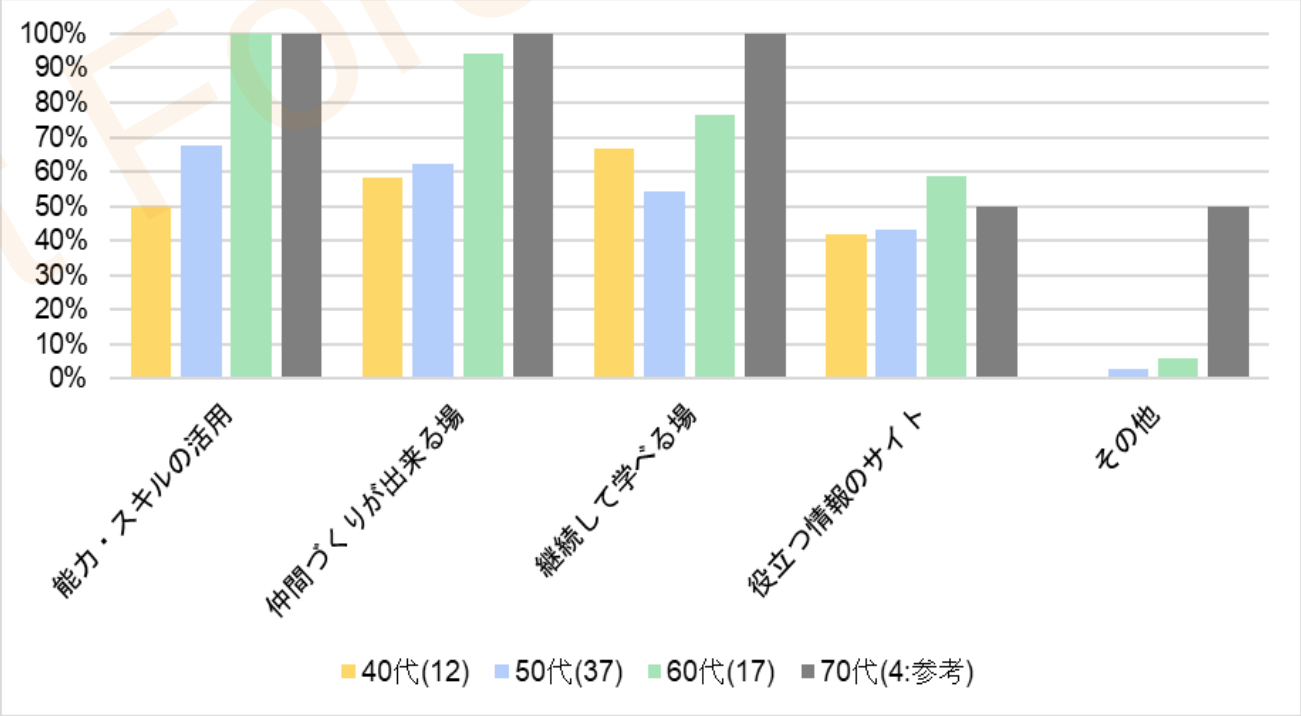


図5- 2 Q5-2　既に活動/活用している場は（年代別）

（5）Q5-1,2比較　活動・活用するどんな場が必要か？
実現度比較（以下女性のみ　N=70）

Q5-1.あなたが「シニア女性として活躍」するためにはどのような「場」が必要ですか？　なたにとって必要だと思えば「必要」、特に必要なければ「不要」とお答えください。　（男女別）

Q5-2、Q5-1についてお聞きします。あなたはこれらの「場」ですでに活動していますか？　あるいはサイトを活用していますか？

実現度が高い人は既に活動をしているためか、必要な場が減少傾向。一方ですでに活動、活用している場は実現度が高い人ほど、色々と経験されている。

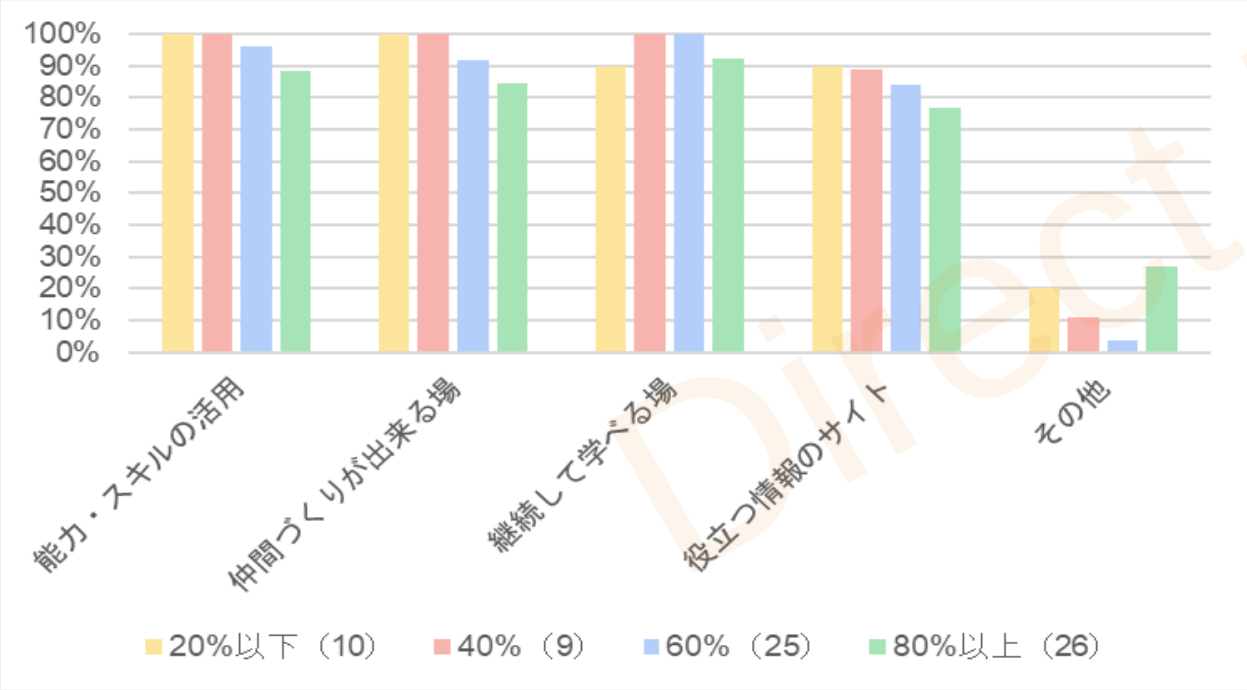


図5-3 Q5-1 活躍するどんな場が必要か？（実現度別）

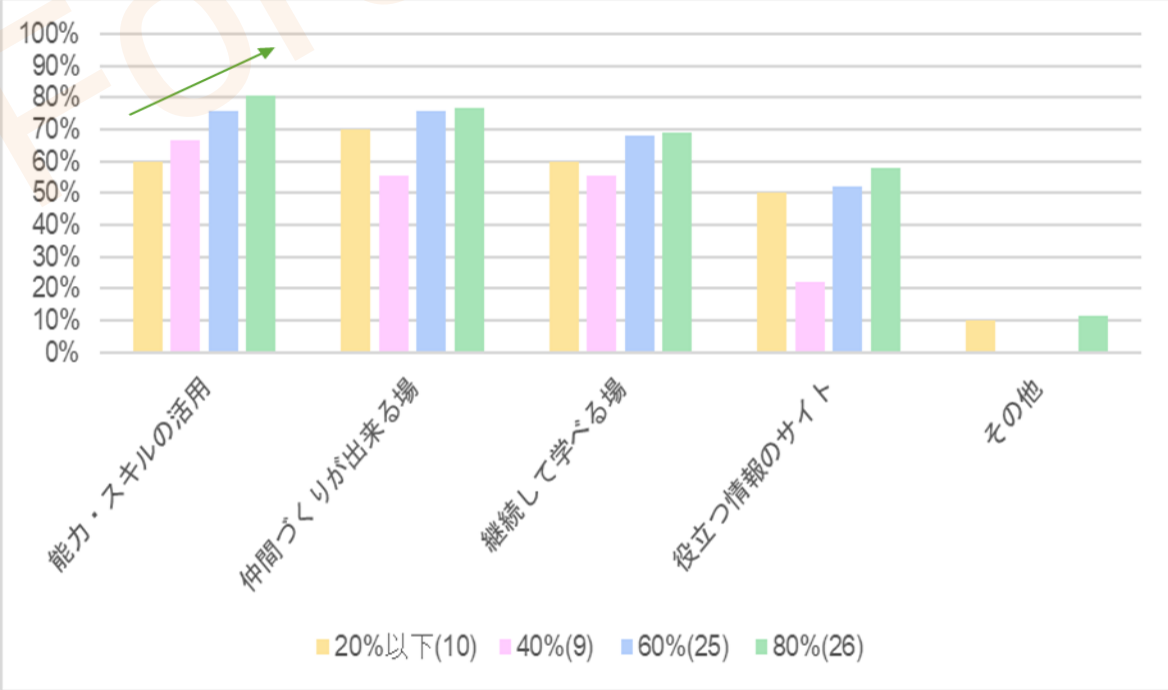


図5- 4 Q5-2既に活動/活用している場は（実現度別）

Direct Force

（5）Q5-1,2比較　活動・活用するどんな場が必要か？
正社員かそれ以外の比較　（以下女性のみ　N=70）

Q5-1.あなたが「シニア女性として活躍」するためにはどのような「場」が必要ですか？　なたにとって必要だと思えば「必要」、特に必要なければ「不要」とお答えください。　（男女別）

Q5-2、Q5-1についてお聞きします。あなたはこれらの「場」ですでに活動していますか？　あるいはサイトを活用していますか？

正社員とそれ以外の比較では必要な場について大きな差はないが、活動/活用しているかという問いについては正社員以外の方が既に活動していることが伺える。

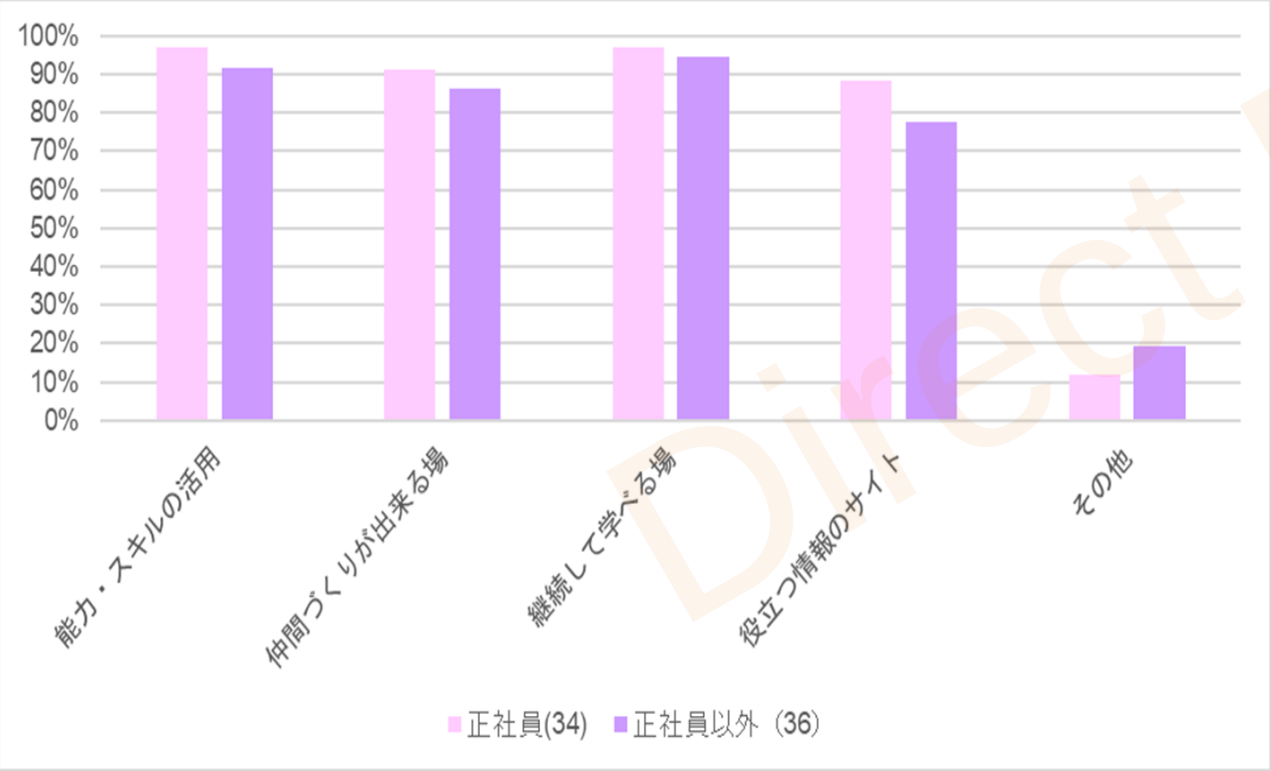


図5-5　Q5-1 活躍するどんな場が必要か？
（正社員とそれ以外別）

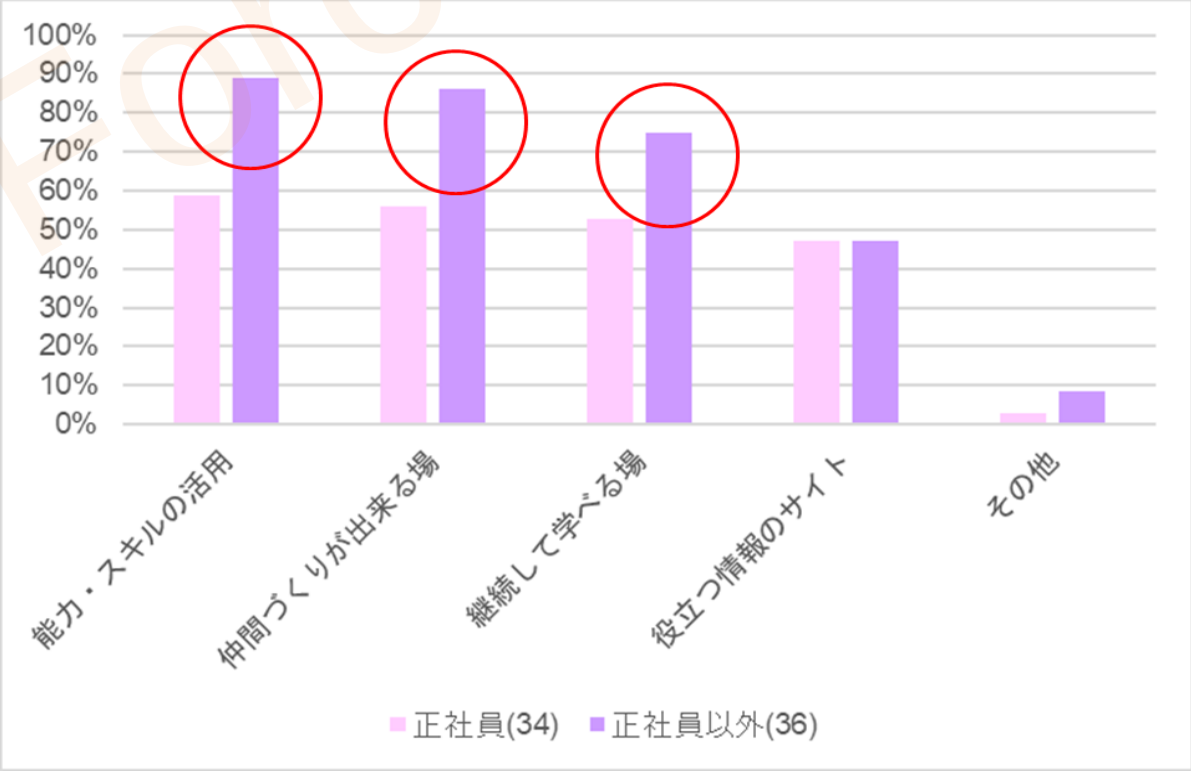


図5- 6 Q5-2 既に活動/活躍している場は
（正社員とそれ以外別）

Direct Force

女性のコメント10件

（5）5-1　活躍するどんな場が必要か？　その他のご意見

その他：場としてのご意見	年代	実現度	正社員か？
本人の能力がどの程度売れるかなどを調べ、**職業紹介**をしてくれる場	60代	80%	それ以外
会社組織の中でも、女性が安心して、それぞれの状況に応じて**活躍できるステージを提供**する仕組み	50代	60%	それ以外
異業種交流会	50代	60%	正社員
人的ネットワークを作り男性の暗黙知に対応できる他企業との情報交換の場、	50代	60%	正社員
上司や先輩で**叱ってくれる人**がいる場	70代	80%	それ以外
自宅近くで話し合える場があるといいですね。オンラインでも良いです。	50代	40%	それ以外
趣味から少しでも**社会貢献**へつなげていけるような場	50代	60%	それ以外
地域社会の問題などを一緒に解決できる場、若い方々とも共に学び交流し、働く場。	70代	80%	それ以外
バーチャルな「場」ではなく、**リアルな「場所」**が必要だと思います。	50代	60%	それ以外
何をしたら良いかわからない。	**50代**	**20%**	**正社員**

組織で働き続ける為の場

地域や社会貢献の為の場

典型的なご意見では？

Direct Force

（5） Q5-3. 在職時にしておいた方が良かったこと、していて役に立ったこと

女性のコメント41件

人脈	学び・大学院	資格・スキル	貯金	幅広い経験	技術・知識	自分を知る	副業
11	7	6	5	5	4	4	2

しておいた方が良かったこと、していて役に立ったこと	年代	実現度	正社員か
個人で稼げる技術の習得、トレーニング、副業	50代	40%	正社員
大学院に進学して、学んだこと。人的ネットワークが形成された、最新最高の知識を仕事に活かせた、等	60代	60%	正社員以外
仕事の集大成を視野におき、資格取得などの準備をしました。現社会に必要とされる高い能力を有しない場合は、シニアで目的の自己実現や社会貢献を目指すには、生活基盤を支えると収入や資産が必須で、その収支シミュレーションは早めに検討しておきました。	60代	40%	正社員
＜しておいた方が良かったと思えること＞ 社員育成には力を入れていた企業なだけに、それに充足していた。また精一杯だったと思える。自分の探求をしていなかった。時代性もあったのかもしれません。企業業種周辺の知識を吸収しておけば良かったと思える。	60代	80%	正社員以外
男女を問わず信頼される人脈の構築、その後の仕事に役に立つ技術力の構築に気を配っておくこと。	70代	80%	会社役員・経営者

Direct Force

複数の項目を挙げている人が多かった。人脈、学び、資格とともに、「自分を知る」ことや資産などを含めて幅広い項目が役立つ。

（6）Q6.「シニア女性が活躍する社会」についてのご意見

女性のコメント29件

意見	年代	実現度	正社員か
パートで大活躍しているシニア女性はたくさんおられます。その方々と企業の管理者を経験した人と同じレベルだとは思えません。しかし、一般的にはそのように扱われている気がします。そうならないためには、独立するしかないのかなと感じています。	50代	60%	正社員
シニアとか女性とかを意識する必要がなく、だれもが自己の意思で自由に活躍できる社会になればよいと思う。	50代	60%	正社員
今シニアになられる女性はパワフルな方が多いと思いますので、きっとこれからの女性の指針となってくださると思います。現役時代にあった出産や育児などキャリアをストップさせなければならない場面も少なくなってくるのではと思いますので活躍の場を広げていってほしいです。その上で現役世代の女性が女性ならではの理由でキャリアをストップさせたり排除されたりしする風潮を変える一端を担っていただけるようになると嬉しいです。	50代	60%	正社員以外
男性は、定年後も仕事を紹介してくれる（そういう力を持った）ネットワークがあるが、女性には少ない。つてに頼らなくてもフェアに評価してもらえるような意識改革が必要。	60代	60%	正社員以外
自分自身の生き方としては、特別な“社会貢献”などと考えなくとも、自らの心身健康な生き方を大切に、一人ひとりのそのような生き方が、結果として社会に、後輩世代のロールモデルになるのだと思います。 新しいことを面白がって覚える、有形無形の創作をしながら消費活動と生産活動ができればいいなと。その集合体が「シニア女性の活躍」なのだと思います。	60代	60%	正社員以外
ダイバーシティの考え方を浸透させることが重要。そもそも女性自身も活躍しにくい社会、ましてやシニアとなるとますますバイヤスがかかってしまい、社会参加しにくくなります。	60代	60%	正社員以外
家族、特に配偶者の理解と協力が必要と思う。	70代	60%	正社員以外

これからの女性活躍を期待し、応援するメッセージがある一方、男女の意識なく、一人一人の生き方が「シニア女性の活躍」につながるとの声も散見された。また、男性にあるネットワークが女性にはない、意識改革や配偶者の理解が必要との意見も複数見られた。

Direct Force

（7）男女比較（Q1：理想の生き方）

Q1「シニア女性として活躍する社会」であなたはどんな生き方（将来像）をしたいですか？
『１番目』に優先したいもの、『２番目』に優先したいものを一つずつお選び下さい。
(選択項目は下表参照)

・男性は、「企業や団体で活躍」が圧倒的に多い。→①
・女性は、「企業や団体で活躍」「社会課題解決」が比較的多いが、男性に比べまんべんなく選んでいる。

企業や団体で活躍
起業
地域に貢献
社会課題解決
若者の育成
後輩女性のロールモデル
新規チャレンジ
プライベート
その他

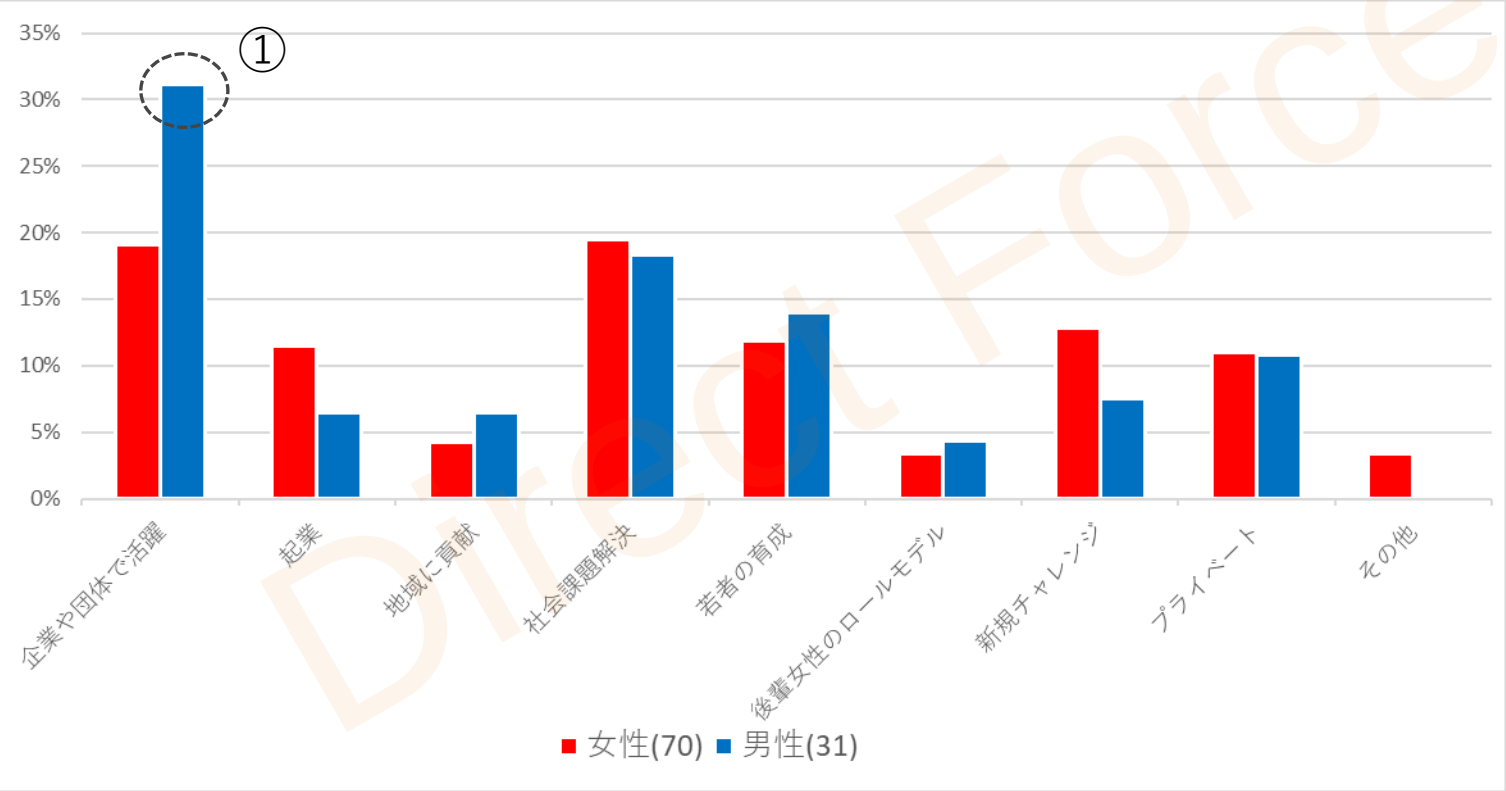


図6－1　理想の生き方 (男女別：加重)

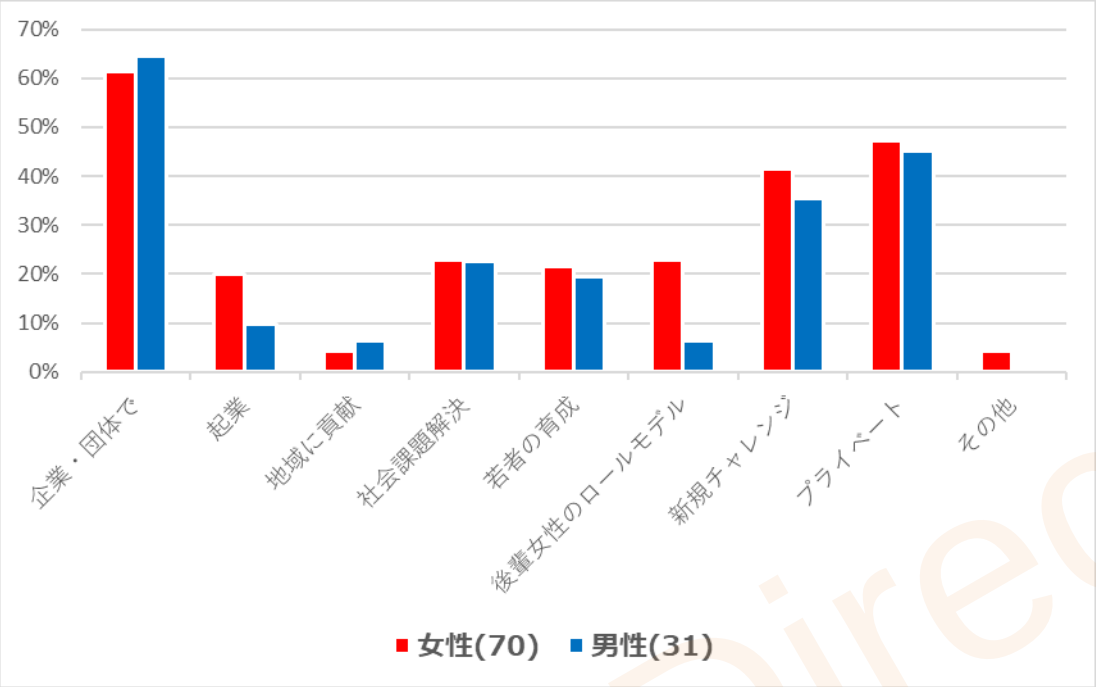
Direct Force

男性は従来の延長線上の生き方を理想としているが、女性は多岐にわたる生き方を選んでおり、発想の柔軟性が伺える。
他方、「企業や団体」での活躍の可能性を見いだせず他を選択しているとも考えられる。

（7）男女比較（Q2：理想の生き方の実現度合い）

Q2-1.あなたの現実はどうですか？（現役の方は理想の生き方が出来そうですか？）。
複数回答くださって構いません。

・「企業・団体で」「プライベート」「新規チャレンジ」の順は男女とも変わらず。実現度合い低め層が女性では15%近くと、男性より多め



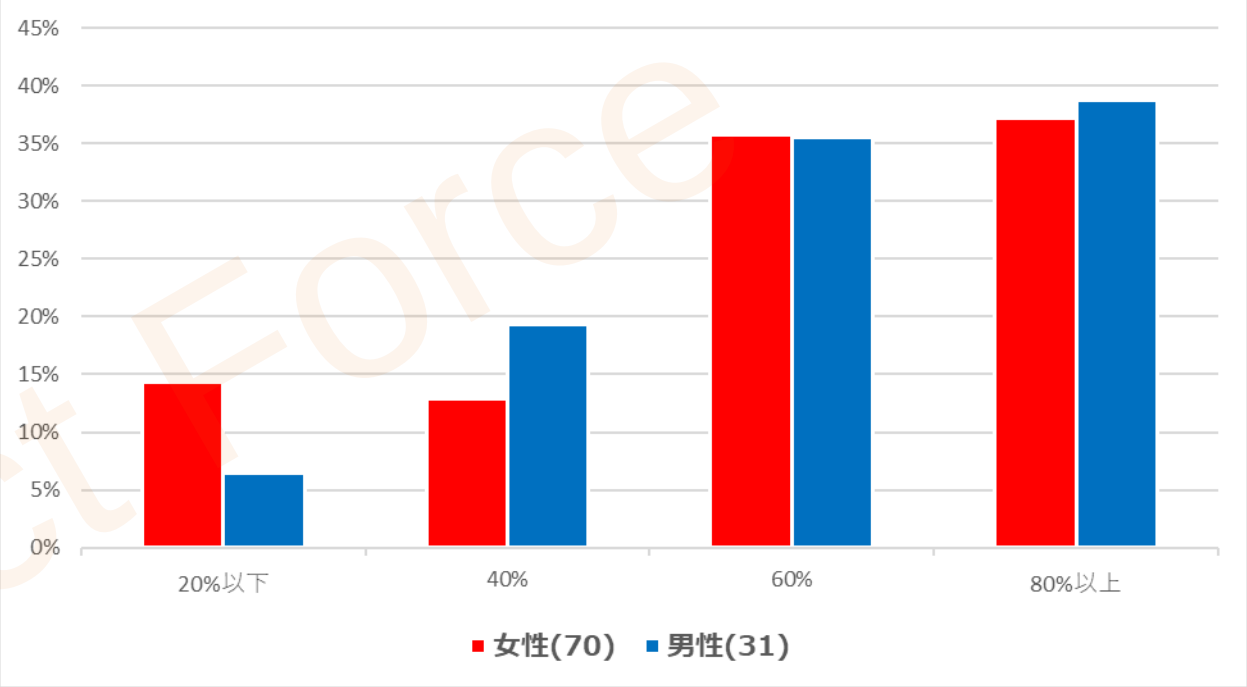


図6－2　理想の生き方の実現度合い

「起業」「後輩女性のロールモデル」項目で男女差がみられるのは、男性が描く女性像が、女性の現実と異なっているためか。実現度合い低め層が女性で多いのは、女性回答者の年齢層がやや低く、実現度と年齢に相関がみられることと関係していそう。

Direct Force

（7）男女比較（Q3：理想と現実のギャップを埋めるために必要なこと）

Q3.　（Q1とQ2にギャップのある方にお聞きします)ギャップを埋めるにはどんなことが必要だと思いますか？
『１番目』に優先したいもの、『２番目』に優先したいものを一つずつお選び下さい。(選択項目は右表参照)

- 女性は、「社会全体の理解促進」が特に多いが、男性は突出したものはない。→①
- ギャップがある人が回答する設問のためか、全体的に男性の回答が少ない。

活躍の場の紹介
女性の情報交換、支援の場
先輩女性の事例共有
創業支援、補助金
社会全体の理解促進
その他

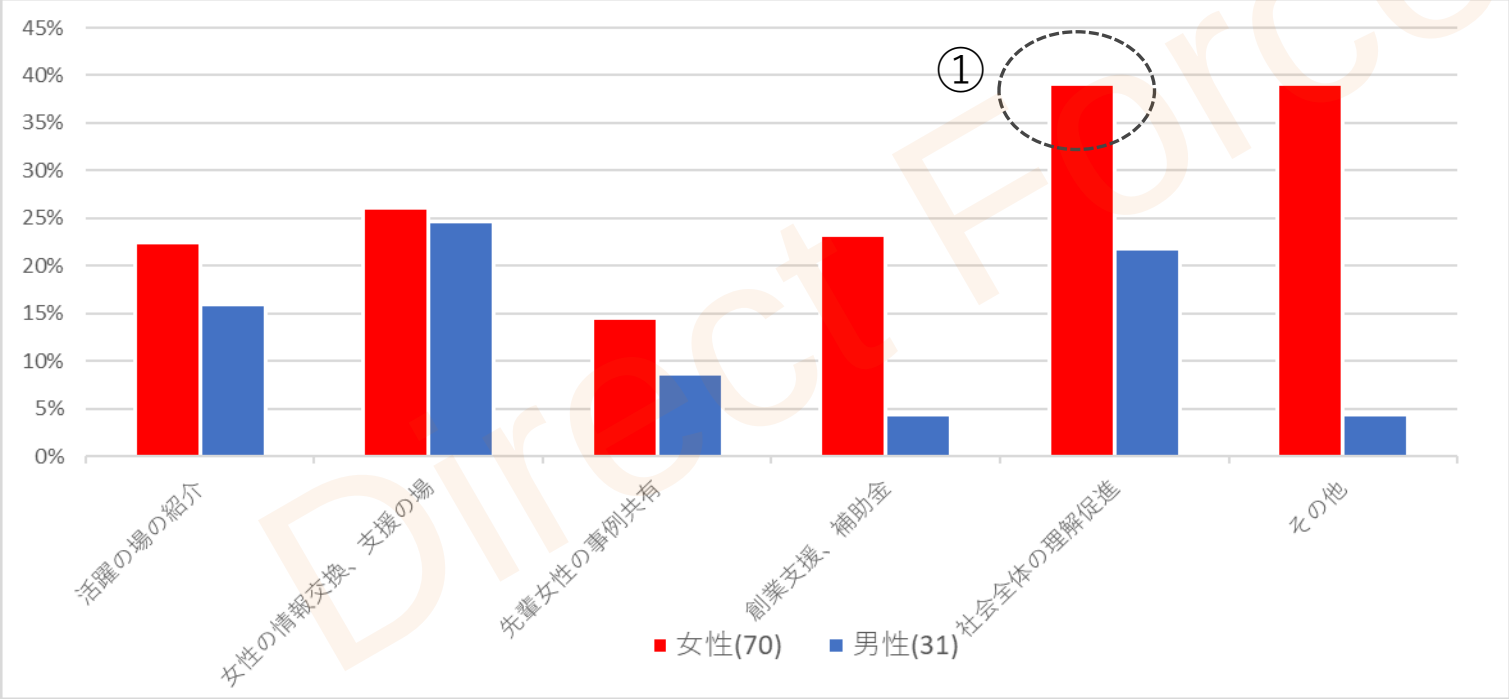


図6－3　理想と現実のギャップを埋めるために必要なこと(男女別：加重)

「社会全体の理解促進」の必要性を男性は女性ほど感じておらず、女性の側からの働きかけが必要と思われる。
Q2で実現度60%以上の男女割合はほぼ等しいが、ギャップ解決策では全体的に回答が少なく、具体的解決が思い当たらない、または求めていないのかもしれない。

Direct Force

（7）男女比較（Q4：理想の生き方を実現するために有効だったこと）

Q4．（Q1とQ2にギャップの少ない方、あるいは部分的に上手く行っている方に質問。理想の生き方を実現するのに、何が有効でしたか？『１番目』『２番目』に有効だったものを一つずつお選び下さい

・「企業・団体・地元など活躍の場を紹介するしくみ」が男女ともに多く、特に、男性からみた視点では顕著。

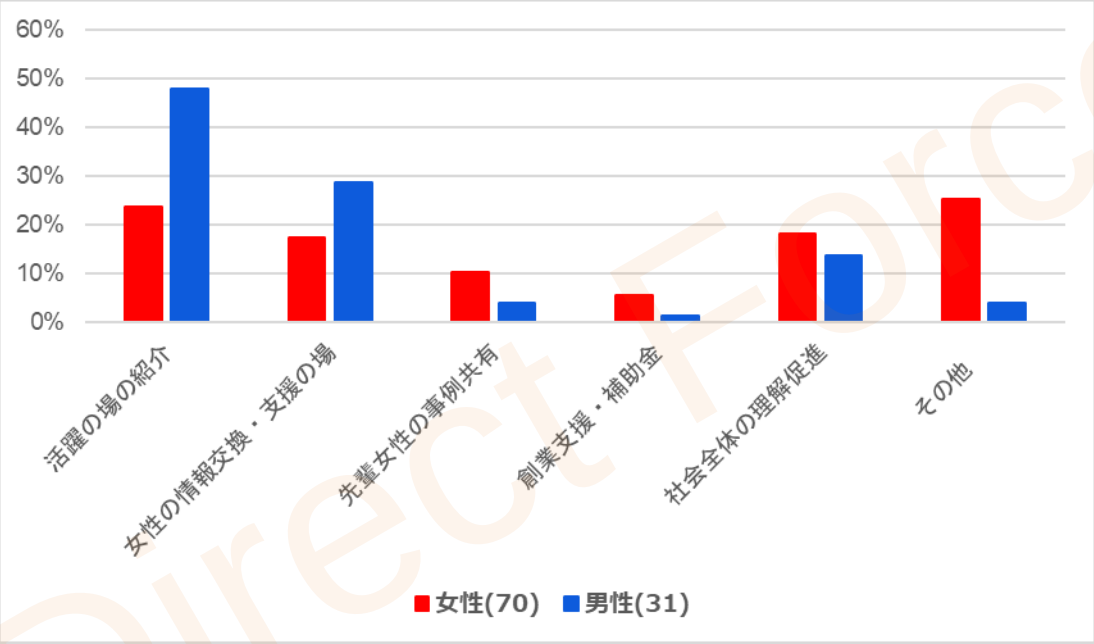


図6－1 理想の生き方の実現に有効なもの（加重）

「活躍の場の紹介」での差は、男性の人脈による紹介が女性にはない（少ない）ということからなのだろう。また、「先輩女性の事例共有」や「創業支援・補助金」が男性視点で低いのは、前者については、先輩女性が現実的に少ないと言う事実に男性があまり気づいていないからではないか、また後者については女性が起業するという発想が少ないからではないかと思われる。

Direct Force

（7）男女比較　Q5　活躍するどんな場が必要か？

Q5-1.あなたが「シニア女性として活躍」するためにはどのような「場」が必要ですか？　あなたにとって必要だと思えば「必要」、特に必要なければ「不要」とお答えください。　（男女別）

これまで培ってきた自分の能力（経験・スキル）を活かして社会に貢献していける「場」:能力・スキルの活用
一緒に活動する仲間作りができる「場」]：仲間づくりが出来る場
いくつになっても成長できるように、継続して学び続けることのできる「場」：継続して学べる場
これからの自分の生き方に役立つ情報にアクセスできるサイト：役立つ情報のサイト
その他：上記以外であなたが必要だと思う「場」があれば教えてください：その他

Q5-2についてお聞きします。あなたはこれらの「場」ですでに活動していますか？　あるいはサイトを活用していますか？

能力・スキルの活用の場が一番高い。仲間づくりや継続して学べる場、役立つ情報サイトについても多くの人が必要と思っている。活動しているかについては比率でみると男性の方が積極意見が多かった。年代別にはすでに退職して活躍している定年後世代の活動比率が高かった。

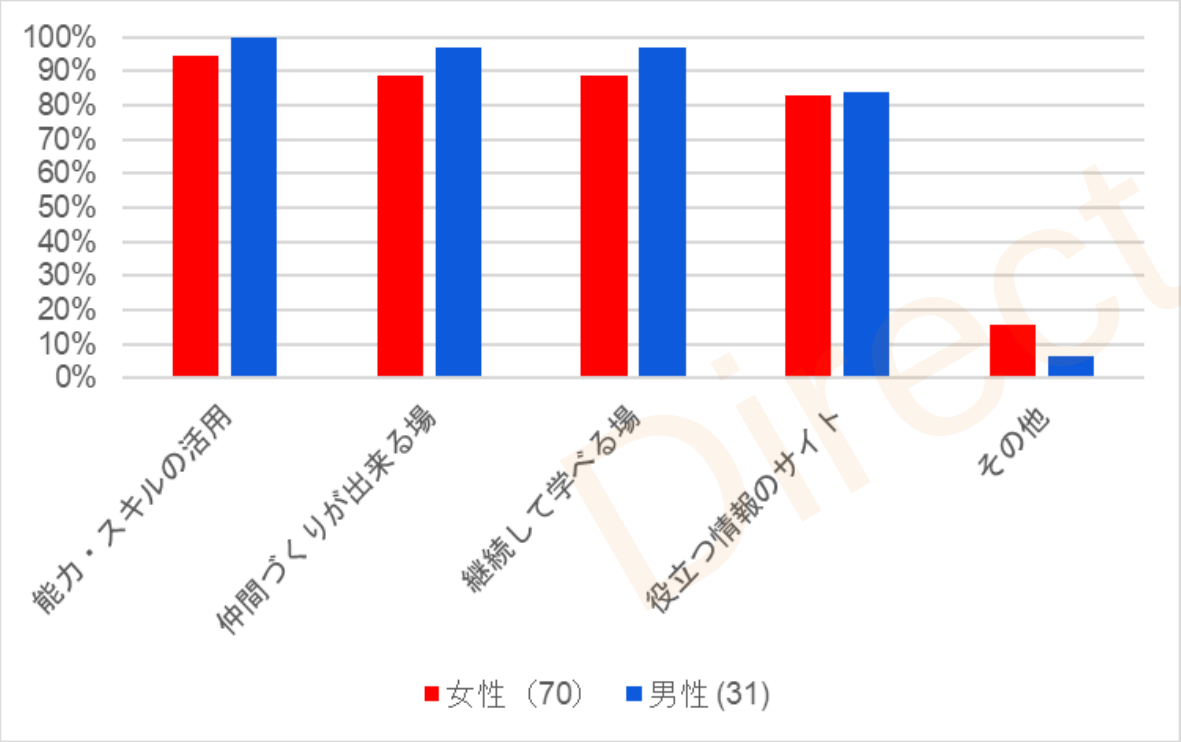


図6-5　活躍するどんな場が必要か？（男女別）

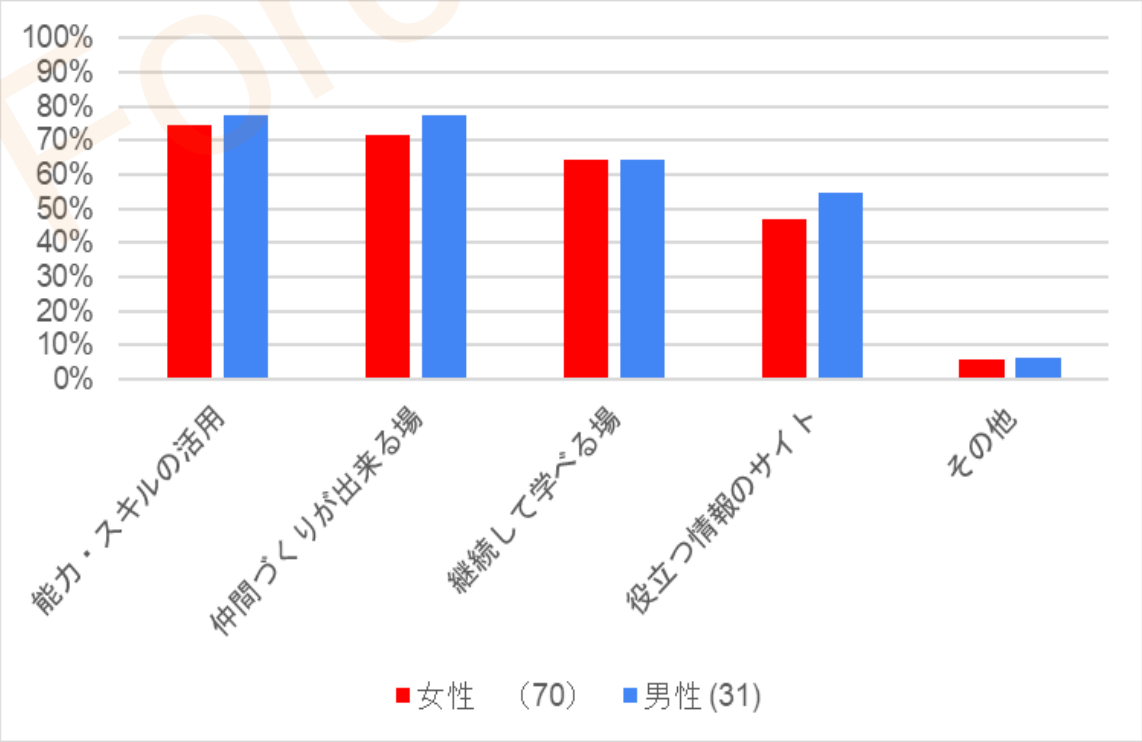


図5- 6　既に活動/活用している場は（男女別）

Direct Force