

マチュア世代の働く女性のセカンドキャリアについての意識調査Ⅲ

西村 美奈子¹、遠藤 佳代子¹

Awareness Survey on Post-Retirement of Mature Age Working Women III

Minako Nishimura, Kayoko Endo

【概要】

これまで3年間にわたって、企業で働く女性たちが「定年」という節目に向けてその後の「セカンドキャリア」をどう捉えているのかを調査してきた。初年度には実態調査及びニーズ検討、次年度にビジネスシーズの検討、そして本年度はシーズの実現に向けての調査を実施した。本報告では、初年度・次年度の調査・研究結果をもとに実施した最終年度の調査報告を行う。

1. これまでの調査・研究

1.1. 先行研究と課題意識

数少ない先行研究の中で筆者たちが特に注目したのは、「男性中心社会の中で男性以上の働きを示すことで地位を確保してきた女性の場合は男性よりも定年に伴う役割喪失によるストレスとなる可能性がある」（袖井 1988）という見解と、「これからシニアになる女性はこれまでのシニア女性のように自然には地域社会に溶け込んでいかないかもしれない。『女性は大丈夫』とは必ずしも言えないのではないか」（倉重 2015）という問題提起である。

1.2. ニーズ発掘とシーズ検討

2016、2017 年度は図 1 の流れで調査・研究を実施し、結果、以下のことが明らかになった。

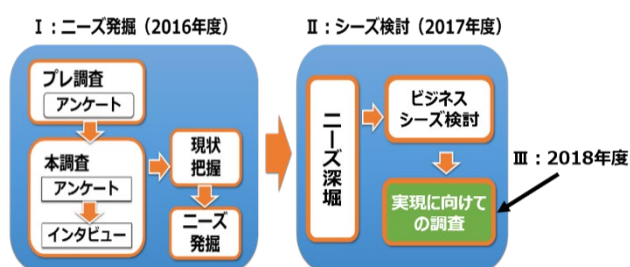


図 1：研究の進め方

- 定年後は時間的にゆとりのある仕事をしながら人生を楽しんでいきたいが、その為に必要な準備が具体的にはなっておらず、それが将来への不安を形成している。

¹ 昭和女子大学 現代ビジネス研究所 研究員

- 不安の中身は、①将来の生活に対する知識（特にお金に関する知識）②自分は何がで
きるのか何をしたいのかわからない自己理解 ③参考にすべきモデルが周囲にない
- 情報の提供方法としては Web と講演会のニーズが高い

また、検討したビジネスシーズは以下の 4 つ

- ◆ シーズ 1：Web メディア運営（ワンストップでの情報提供）
- ◆ シーズ 2：研修・セミナー（マチュア世代の働く女性対象のセカンドキャリア研修）
- ◆ シーズ 3：起業支援（専門家による起業・プロモーション支援、会員相互の業務支援）
- ◆ シーズ 4：Work シェア（企業からの業務請負、各人の専門スキル活用）

2. セカンドキャリア研修

2.1. 事前調査

シーズ 2 の研修・セミナーのニーズを把握するためにアンケートを実施した。

2.1.1. 企業調査

- アンケート期間：2018 年 7 月 24 日から 8 月 7 日まで
- 対象：昭和女子大学ダイバーシティ推進機構に所属するメンバー企業の担当者
- アンケート方法：Web による質問形式
- 質問内容：企業情報（規模、女性従業員比率、定年制度）、50 代以上で企業が残って
欲しいと求めるシニア人材像、セカンドキャリア研修の有無と内容、
それぞれの男女差、40 代からの女性社員に期待すること。
- 回答数：回答企業 24 社（本音を聞くため、敢えて無記名調査とした）

企業規模は 100 人から 5,001 人以上と様々だが、
1,001 人以上の企業が 6 割を占める（図 2）。

調査では、“50 代以上の従業員のなかで、なるべく長く
勤めて欲しい人材はどの位いるか？”という質問に対し
て、“半分”という結果が多くあった（図 3）。

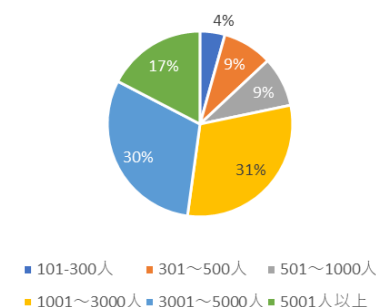


図 2：企業規模（従業員数）

「全ての従業員が定年まで勤めて欲しいと企業は思っていない」という筆者たちの仮説が
想定以上に厳しい結果として現れ、中高年の会社での役割や期待値を見直す必要があると

言える。バブル期入社に従業員（50 歳前後）が人員構成の中で重くのしかかっている企業にとっては、新陳代謝を進めるうえで、中高年の従業員に次の人生を早くから考えてもらいたい、残るなら会社に貢献する人材であって欲しいとのニーズが調査から読み取れた。女性に向けたキャリア研修の必要性については、男女差はないと回答する企業もあったが、一方で女性のキャリアステップが男性と異なるため別にあっても良い、女性の社歴が長くなる中でロールモデルとして後輩育成に貢献して欲しいなどの理由から研修ニーズがあった（図 4）。

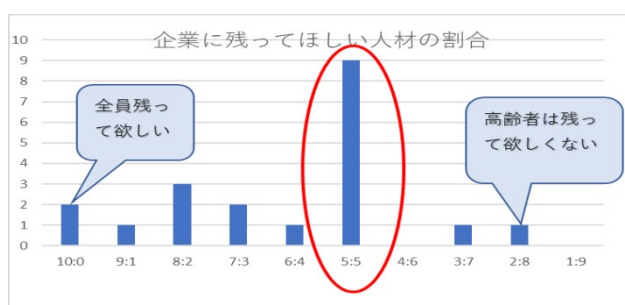


図 3：企業に残って欲しい 50 代以上人材の割合

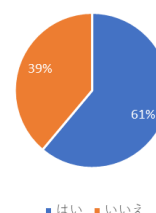


図 4：女性向け研修があれば受講させたい

2.1.2. 個人調査

- アンケート期間：2018 年 8 月 1 日から 8 月 29 日まで
- 対象：45 歳以上の正社員として働く女性たち
- アンケート方法：Web による質問形式（質問内容は企業向けとほぼ同じ）
- 回答者数：63 名 内有効回答数：32 名（全問回答された方の数）

企業向けと同様の質問を働く女性自身に調査した。個人として女性向けのセカンドキャリア研修に興味があるかどうか、企業の中に取り入れて欲しいか、自らが受講したいか等を聞いた結果、受講希望は 53%（図 5）と若干多めに留まった。希望しないという回答の大半は男女別にする理由がわからないと回答理由に挙げている。男女別の必要性を認識している人ほど受講を希望していると言え、男女平等と言いつつ、現状では仕事でも家事負担でも男女差があること、また子供の有無、既婚、未婚により事情が異なるので、その点についても女性向け研修のニーズがあるとの意見があった。

さらに研修の開催希望時間を聞いたところ、就業時間内に開催して欲しいが多く（図 6）、また 95%が他社との合同を希望すると回答した（図 7）。

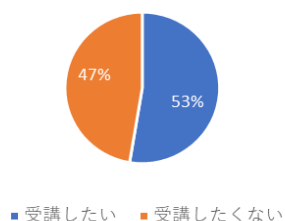


図 5：女性向け研修の受講希望

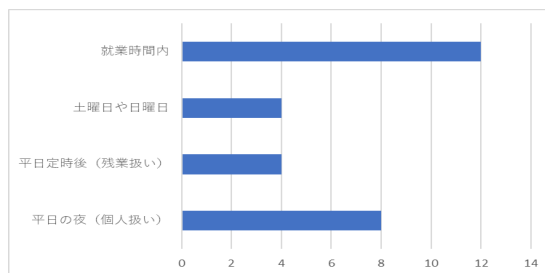


図 6：研修の開催希望時間

また、研修内容については、マネープランのほかにキャリアの棚卸や将来像、転職事情と自身の市場価値、企業に残る場合の役割についてニーズが高かった (図 8)。

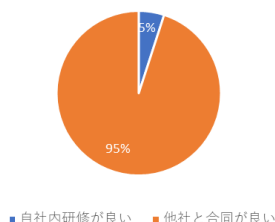


図 7：自社内か他社と合同か

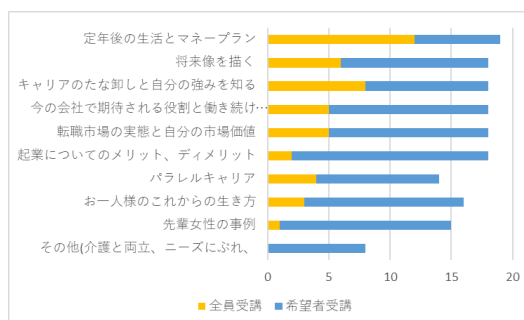


図 8：受講したい研修科目

以上のような調査結果を受けて、次のステップとしてプレ研修を実際に行い内容の確認や、企業、個人でのニーズを更に深堀した。

2.2. プレ講座の実施とアンケート結果

想定したセカンドキャリア研修が受け入れられるのか、ニーズに合っているのかを調査するために、以下の概要でプレ講座を実施した。これは、本講座の一部を紹介するという位置付けで、開催にあたっては企業において従業員教育を検討している人事部門・教育部門の関係者が参加しやすいように平日の午後に設定した。

2.2.1. プレ講座概要

- 開催日：2018年12月4日(火) 15:00~17:30
- 開催場所：昭和女子大学本部館中会議室
- 講座内容：①なぜ、女性のためのセカンドキャリア講座が必要なのか？
 ②自分らしく生きるためのセカンドキャリア (在りたい自分を考える)
 ③働く女性だからこそ、知っておくべき“お金”の話
 ④50代・60代の転職市場 (転職市場の厳しさ)

2.2.2. プレ講座実施後のアンケート結果

プレ講座実施後、参加者にアンケートに記載してもらった。その結果を以下に報告する。

- 申込者：52名、参加者：46名（88%）
- アンケート回答者：44名（女性42名、男性2名）

年齢的にはまだ多少定年まで時間のある50代前半が半分を占めていた（図9）。平日昼間に関わらず想定していた以上の参加者があり（想定は40名）、自分が受講したいためと回答した人が64%、自社導入の立場（人事・教育）との両方と回答した人を合わせると82%が自分事として捉えており、関心の高さが伺えた（図10）。

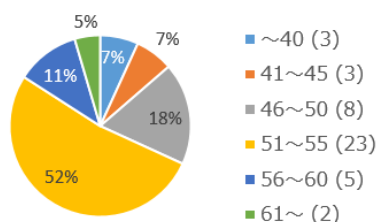


図9：プレ講座参加者年齢

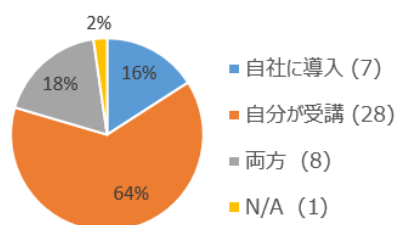


図10：参加の立場

主な参加理由については、以下のとおり（アンケートから抜粋）。

- 50代に入り、これからの自分の生き方、働き方について考えてみたかった。
- 役職定年を目前とし、今後の身の振り方の参考になればと思いました。
- 50代からの生き方、考え方の変化、生涯現役でいるために今何を準備すべきかのヒントを得たいと思った。
- 男性ネットワークからは得られない女性のためのセカンドキャリアの築き方、考え方のヒントを得られればと思いました。
- もやもやとしたセカンドキャリアに関する諸々を晴れやかにする。
- 自社もこれから50代後半の女性社員が増える。65歳まで前向きに働いてもらうための施策が必要。

また、受講後の感想としては、各内容について五段階で評価してもらったところ、平均4.4と概ね高い評価を得、本講座の受講についても前向きな評価であった（図11、図12）。

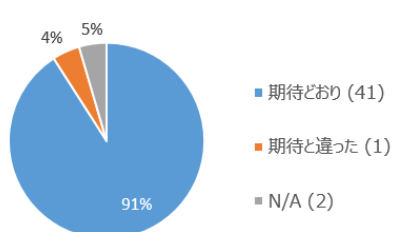


図 11：参加後の期待値変化

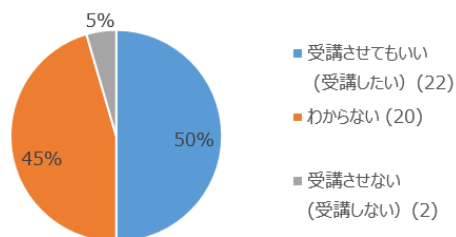


図 12：本講座受講について

以下、参加者の感想(アンケートから抜粋)

事前期待に対して

- ・ 期待以上だった。自分の今後のキャリアの参考になった。
- ・ 定年はまだ先と思っていましたが、今後のキャリアを考えていく必要があると気づかされました。
- ・ セカンドキャリアとは？と老後の不安がどういうものなのか、第一歩を踏み出せたいと思います。
- ・ まさに大切なヒントを頂きました。現実を直視することができたのも良かったです。
- ・ 思ったよりも若いうちから準備が必要そうだとわかりました。

本講座について

- ・ 同じように将来について不安を抱えている女性も多いので、キャリアを考える(見直す)機会として有効。
- ・ 自分が受講したい。
- ・ もっと自分を深く考えて、次のステップにつなげたい。会社での 40 代キャリア研修講師をしているので参考にしたい。

一方で

- ・ 会社においてはこの世代の女性を対象を絞っての実施はおおよそ理解を得づらいかと思われます。この世代の女性は課題意識も高いと思われるので、個人で受講しやすい設計であると良いかと思えます(費用面+受講することのバリュー)。

という、研修コストという面で、この年代の女性に対する企業の姿勢が見える意見もあった。

各内容についてのコメント

- ①「なぜ、女性のためのセカンドキャリア講座が必要なのか？」

- ・ まさにこれから必要となるテーマだと思います。先輩世代はほとんどいないので。
 - ・ 男性 Dominant の組織の中では決して得られない視点。課題に気づくことができました。
- ②「自分らしく生きるためのセカンドキャリア」(自分の棚卸)
- ・ 定年後も働くつもりでいても漠然としており目標を持ってはいません。考えるきっかけになりました。
 - ・ キャリアを考えるためのヒントを頂けた。新しい捉え方を知ることができ活かせると感じた。元気が出ました。共感できました。
- ③「働く女性だからこそ、知っておくべき“お金”の話」(これからのお金のこと)
- ・ 大変参考になりました。考えてはいますが、専門家のコメントはとても説得力があります。
 - ・ 時間をとってしっかり聞きたい内容だった。
- ④50代・60代の転職市場
- ・ 厳しい現実がよくわかりました。
 - ・ 企業は市場価値を重要視することが良くわかった。自社の女性にも認識して欲しい。

本講座で実施を希望する内容については、今回実施した内容がやはり一番必要とされているようであった (図 13)。

さらに、筆者たちは、こういった内容は、自分ひとりで考えるのではなく、同じ悩みを持つ女性たちで情報共有しあうことが大切であると考え、セカンドキャリアに向けて考えるコミュニティの必要性についても参加者に意見を聞いた。その結果、回答者 44 人中 28 人 (64%) が参加すると回答。うち 57%はオンライン・オフライン両方、あるいはこだわらない。11%はオフライン、32%はオンラインがいいと答えており (参加しないとの回答 1 名は男性)、こういったニーズが高いことがわかった (図 14)。

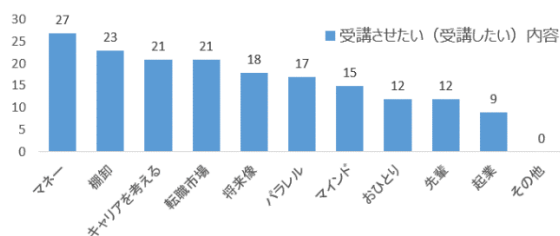


図 13: 受講内容ニーズ

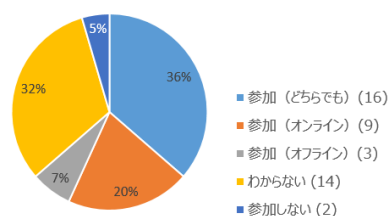


図 14: コミュニティ参加希望率

2.2.3. プレ講座実施のまとめ

プレ講座は概ね高評価であった。参加者に講師の知人も多く全体的に甘い評価だったとも考えられるが、参加者の感想からもニーズはあると確信できた。

3. 情報提供 WEB サイト

3.1. サイト開設と移転

シーズ1の具現化として2017年11月に情報提供サイトを開設し、その有用性を探った。内容の検討にあたっては「企業の中で男性と同様に責任ある仕事に従事してきたマチュア世代の女性たち」をペルソナとして設定した。様々な記事を掲載し、どういった記事に反応するかを測定することで、彼女たちの関心事項の把握を試みた。記事の主なカテゴリは、**キャリア、お金、健康、介護、先輩事例**である。

当初、「マチュア世代」というキーワードと「女性」というキーワードから、サイトの名称（及びドメイン）を大人の女性の意味で **mature women** としたところ、英語としての「熟女」のニュアンスから、同じく **mature women** の名称で解説した Facebook ページに、勘違いした海外の男性からのアクセスが増えてしまった。また、サイトドメインとして **maturewomen.co.jp** を使用していたが、誤って **maturewomen.com** にアクセスしてしまうと、海外のいかがわしい写真を掲載したサイトが表示されてしまうことが判明した。そのため、急遽、ドメインを変更することにし、これに合わせてサイトの UI も改善した。新サイトは2018年7月1日に開設した。

3.2. サイトアクセス状況

本サイトのアクセス状況については新サイトの分のみ報告する。分析は **Google Analytics**、並びに **Search Console** を利用した。

7月1日から12月31日までの6か月間のアクセス状況は下記のとおり

- ページビュー：15,512 （月平均：2,585）
- 訪問数：10,585 （月平均：1,764）
- 平均ページ滞在時間：01:31
- 直帰率：67.13%
- 離脱率：35.08%

2018 年 12 月 3 日の読売新聞で本サイトを紹介いただく機会を得たことで、新聞掲載の日のアクセスが全体ページビューを押し上げている。メディアの影響力は大きい (図 15)。



図 15：サイトアクセス状況

基本的に新規に記事を掲載すると、その月のアクセス上位にその記事がランクインする。アクセスページのトップ 5 は、以下のとおり

- 1 位：TOP ページ
- 2 位：プレ講座の案内
- 3 位：SWOT 分析で自己分析
- 4 位：サイトのコンセプト
- 5 位：年金の基本

内容的には年金、SWOT 自己分析、雇用保険、マネープランなど、お金や自分探しが上位に来ている (図 16)。滞在時間の平均は 1 分半だが、上位 14 位までを見てみると、(上位 4 つは無関係) 約 3 分半以上あり、しっかりと記事を読んでいたと言える (図 17)。

ページタイトル	ページビュー数	ページ別訪問数	平均ページ滞在時間
	15,512 全体に対する割合: 100.00% (15,512)	10,585 全体に対する割合: 100.00% (10,585)	00:01:31 ビューの平均: 00:01:31 (0.00%)
1. マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	4,248 (27.39%)	1,950 (18.42%)	00:01:38
2. マチュア世代の働く女性のためのセカンドキャリアプレ講座 マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	1,038 (6.69%)	817 (7.72%)	00:02:24
3. SWOT分析で自己分析 マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	714 (4.60%)	652 (6.16%)	00:05:09
4. マチュア世代の働く女性たちへ マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	709 (4.57%)	487 (4.60%)	00:00:41
5. 年金の基本、いくらもらえていつからもらえる? マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	591 (3.81%)	560 (5.29%)	00:05:41
6. セミナー マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	525 (3.38%)	376 (3.55%)	00:00:25
7. 先輩に学ぶ マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	505 (3.26%)	304 (2.87%)	00:00:35
8. 大切なこと マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	419 (2.70%)	229 (2.16%)	00:00:32
9. キャリア マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	363 (2.34%)	255 (2.41%)	00:00:32
10. 自分の知らない自分「ジョハリの窓」って知ってますか? マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	362 (2.33%)	321 (3.03%)	00:01:43

図 16：ページビュー上位

ページタイトル	ページビュー数	ページ別訪問数	平均ページ滞在時間
	15,512 全体に対する割合: 100.00% (15,512)	10,585 全体に対する割合: 100.00% (10,585)	00:01:31 ビューの平均: 00:01:31 (0.00%)
5. 年金の基本、いくらもらえていつからもらえる? マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	591 (3.81%)	560 (5.29%)	00:05:41
6. 中国東の世界から「語学」を勉強して マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	13 (0.08%)	2 (0.02%)	00:05:10
7. SWOT分析で自己分析 マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	714 (4.60%)	652 (6.16%)	00:05:09
8. 雇用保険 (失業給付) のことわかってますか? マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	8 (0.05%)	6 (0.06%)	00:04:31
9. ライフプランはマネープランから マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	171 (1.10%)	149 (1.41%)	00:04:28
10. mature マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	2 (0.01%)	1 (0.01%)	00:04:11
11. 記事アイキャッチ付き一覧 マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	1 (0.01%)	1 (0.01%)	00:04:01
12. 2018年12月3日の読売新聞で紹介 マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	26 (0.17%)	13 (0.12%)	00:03:57
13. 講座紹介 マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	22 (0.14%)	18 (0.17%)	00:03:37
14. 女性の健康 更年期を乗り越える マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	2 (0.01%)	1 (0.01%)	00:03:27

図 17：ページ滞在時間上位

アクセス上位チャネルは、Organic Search（検索）（59.6%）、Direct（直接 URL 指定）（25.5%）、Social（SNS）（11.6%）他 6 割近くが検索エンジンからというのは、サイト開設から 6 か月がたち、更新頻度は多くはないが、それなりに有益な情報を出していると Google が評価しているからかと推測される（図 18）。

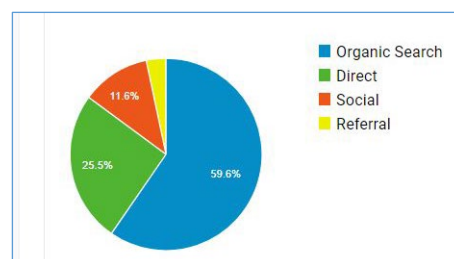


図 18: アクセス上位チャネル

次に、検索の状況を分析すると、表示回数では、年金、自己分析、カフェ経営などが上位にあがってきている（図 19）。一方、クリック数、クリック率でも自己分析関連が上位になっている（図 20）。

検索クエリ	クリック数	表示回数	クリック率
	608 全体に対する割合: 45.24% (1,344)	24,704 全体に対する割合: 57.04% (43,307)	2.46% ビューの平均: 3.10% (-20.70%)
1. 企業年金いつからもらえる	43 (7.07%)	2,092 (8.47%)	2.06%
2. ジョハリの窓	4 (0.66%)	1,081 (4.38%)	0.37%
3. swot分析 自己分析	76 (12.50%)	853 (3.45%)	8.91%
4. 年金いつから	2 (0.33%)	769 (3.11%)	0.26%
5. マチュア世代	32 (5.26%)	665 (2.69%)	4.81%
6. (other)	52 (8.55%)	620 (2.51%)	8.39%
7. 年金いくらもらえる	0 (0.00%)	556 (2.25%)	0.00%
8. カフェ経営	0 (0.00%)	513 (2.08%)	0.00%
9. 年金いくら	0 (0.00%)	394 (1.59%)	0.00%
10. フローラ美人	0 (0.00%)	391 (1.58%)	0.00%

図 19: 表示回数上位

検索クエリ	クリック数	表示回数	クリック率
	608 全体に対する割合: 45.24% (1,344)	24,704 全体に対する割合: 57.04% (43,307)	2.46% ビューの平均: 3.10% (-20.70%)
1. swot分析 自己分析	76 (12.50%)	853 (3.45%)	8.91%
2. マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア	74 (12.17%)	80 (0.32%)	92.50%
3. 自分の知らない自分	62 (10.20%)	275 (1.11%)	22.55%
4. (other)	52 (8.55%)	620 (2.51%)	8.39%
5. 企業年金いつからもらえる	43 (7.07%)	2,092 (8.47%)	2.06%
6. セカンドキャリア 女性	34 (5.59%)	388 (1.57%)	8.76%
7. マチュア世代	32 (5.26%)	665 (2.69%)	4.81%
8. swot 自己分析	29 (4.77%)	231 (0.94%)	12.55%
9. 自分が知らない自分	17 (2.80%)	72 (0.29%)	23.61%
10. 自己分析 swot	14 (2.30%)	184 (0.74%)	7.61%

図 20: クリック数上位

全体的に自分探し関連の記事へのアクセスが多いが、これは就職活動中の若者たちのアクセスもかなりの部分を占めているのではないかと想像できる。

今回、もともとの狙いはターゲットの女性たちの興味関心を調べることであったが、オープンに公開していること、ならびに SEO 的に自分探し系で効果が出てきたことで、ターゲット属性以外のユーザによる閲覧が増えてしまった可能性があり、ターゲットの興味関心が何であるかを知るという当初のねらいからは遠ざかってしまった。

4. まとめ

これまで 3 年にわたり、マチュア世代の働く女性の「セカンドキャリア」についての意識を調査・研究してきた。現在の 60 代はまだまだ元気で「老後」という言葉を使うにはほど遠く、さらに人生 100 年時代と言われる昨今、60 代で「定年」を迎えても、何らかの形で働き続ける女性たちは今後も増え続けるであろうことは想像に難くない。一方、今後 20 年

で約 381 万人の女性が定年に直面する（2017 年総務省「労働力調査」）という調査結果もあり、彼女たちが「定年」を意識したときに、将来に向けてのもやもやとした不安を払拭するための、具体的に将来を考え準備するための支援が求められており、それによって彼女たちが、これまで培ってきたスキルや経験、能力を生かして社会に引き続き貢献していけるようになることが、今後の高齢化社会に向けて重要なことであると考えます。

【参考文献】

1. 相川浩之（2015）高齢者消費をリードする「豊かなシニア」『日経消費インサイト』5 月号.
2. 石塚由紀夫（2018）『働く女性の本当の格差』日経プレミアシリーズ.
3. 伊藤セツ 他（2004）『女性問題研究会編 定年退職と女性～時代を切りひらいた 10 人の証言～』ドメス出版.
4. 岩崎博充（2014）『50 歳でも間に合う 女の老後 サバイバルマネープラン！』主婦の友社.
5. 大江英樹（2014）『定年楽園』きんざい.
6. 大江英樹（2017）『老後不安がなくなる 定年男子の流儀』ビジネス社.
7. 大江英樹、井戸美枝（2017）『定年男子定年女子』日経 BP 社.
8. 大前研一（2004）『50 代からの選択』集英社.
9. 岡本純子（2018）『世界一孤独な日本のオジサン』角川新書.
10. 香山リカ（2018）『女性の「定年後」』大和書房.
11. 川内由加（2013）「女性定年退職者の退職後のキャリア選択要因」桜美林大学加齢・発達研究所 老年学研究科 老年学専攻 修士論文.
12. 川端美穂（2017）『アフィリエイトで稼ぐ』東洋経済.
13. 岸本裕紀子（2015）『定年女子』集英社.
14. 木村勝（2017）『働けるうちは働きたい人のためのキャリアの教科書』朝日新聞出版.
15. 楠木 新（2017）『定年後』中公新書.
16. 楠木 新（2018）『定年準備』中公新書.
17. 倉重佳代子（2015）「これからのシニア女性の社会的つながり～地域との関わり方に関する一考察～」『富士通総研（FRI）経済研究所 研究レポート』424.
18. クロワッサン特別編集（2017）『身内に介護が必要なときの手続き』マガジンハウス.
19. 厚生労働省（2015）第 10 回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）の概況（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou15/>）2016.6.1.）
20. 厚生労働省(2016) 平成 28 年版「働く女性の実情」
（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>）
21. 総務省(2019) 労働力調査（基本集計）平成 30 年（2018 年）平均（速報）結果の要約

(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>)

22. 週刊朝日 MOOK『定年後のお金と暮らし 2017』 朝日新聞出版.
23. 袖井孝子 (1988)「定年退職一家族と個人への影響」『老年社会科学』Vol.10 No.2.
24. 『第二の人生こそが面白い 定年前後からの生活設計』 自由国民社.
25. 『定年前後のお金と手続きがまるごとわかる本 2017 年版』 成美堂出版.
26. 徳田直子 (2010)「女性定年退職者は退職後の生活において 職業経験をどのように意味づけているか」桜美林大学加齢・発達研究所 老年学研究科 老年学専攻 修士論文.
27. 徳田直子、杉澤秀博 (2010)「女性定年退職者の退職後の楽しみ・生きがい：現役時代の経験との関連について」『老年学雑誌』 創刊号.
28. 内閣府 男女共同参画白書 平成 29 年版
(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html)
29. 中野円佳 (2014)『「育休世代」のジレンマ』 光文社新書.
30. 日経おとなの OFF(2016)『50 歳から始める「安心老後」準備大全』日経ホームマガジン.
31. 日経おとなの OFF 特別編集(2018)『定年後 準備大全』日経ホームマガジン.
32. 『日経ビジネス』(2016)「特集：サラリーマン終活『定年後 30 年時代』の備え方」日本経済新聞社.
33. 野村浩子 (2014)『定年が見えてきた女性たちへ 自由に生きる「リ・スタート力」のヒント』WAVE 出版.
34. 橋本健二 (2018)『新・日本の階級社会』講談社現代新書.
35. 濱口圭一郎 (2015)『働く女子の運命』文春新書.
36. プレジデント(2018)『老後に困るのはどっち?』プレジデント社.
37. 由井義通 他 (2004)『働く女性の都市空間』古今書院.
38. 横田響子 (2011)『女性社長が日本を救う!』マガジンハウス.
39. 吉川紀子、竹内康代(2011)『54 歳のハローワーク+アラウンド定年の就活ハンドブック』集英社.
40. リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット (2016)『LIFE SHIFT 100 年時代の人生戦略』東洋経済新報社.
41. リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット (2012)『WORK SHIFT ワーク・シフト』プレジデント社.