

株式会社マイナビ転職

キャリア危機に対する意識調査

2025/10/24

調査概要	… 2p	＜仕事と介護の兼ね合い＞ 備えの現状や必要な制度	… 19p
回答者プロフィール	… 3p	介護と仕事の両立に関する相談相手	… 20p
調査結果詳細	… 5p	＜勤務先の倒産／経営悪化＞ 備えの現状や必要な制度	… 21p
キャリア危機の経験／危機感の有無	… 6p	勤務先の予想存続年数	… 22p
今後起こりそうなキャリア危機	… 7p	＜仕事と育児の兼ね合い＞ 備えの現状や必要な制度	23p
今後起こりそうなキャリア危機（FA）	… 8p	育児と仕事の両立に関する相談相手	… 24p
キャリア危機感と備えのギャップ	… 9p	キャリア危機を迎えないために必要なこと	… 25p
キャリア危機への備えをしていない理由	… 10p	【参考】キャリア危機の経験	… 26p
キャリア危機別分析	… 11p		
＜給与の不安＞ 備えの現状や必要な制度	… 12p		
給与不安を感じている人の現在と将来の個人年収	… 13p		
今後の暮らしの見通し	… 14p		
＜仕事や勤務がきつい＞ 備えの現状や必要な制度	… 15p		
＜AI失業・スキル不安＞ 備えの現状や必要な制度	… 16p		
自分のスキルの予想通用年数	… 17p		
スキルアップ意識および取り組み状況	… 18p		

調査エリア	全国															
調査対象者	<ul style="list-style-type: none">性別：男女年齢：20-59歳居住地：全国職業：会社員（正社員）除外業種：転職・採用・人材サービス、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ・広告等マスコミ関係、市場調査															
サンプル数・割付	<div>合計：800サンプル</div> <table><tr><td></td><td>20代</td><td>30代</td><td>40代</td><td>50代</td></tr><tr><td>男性</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>女性</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr></table>		20代	30代	40代	50代	男性	100	100	100	100	女性	100	100	100	100
	20代	30代	40代	50代												
男性	100	100	100	100												
女性	100	100	100	100												
実査期間	2025年8月8日（金）～18日（月）															
調査手法	インターネット定量調査															

【性別】		回答数	%
全体		800	100.0
1	男性	400	50.0
2	女性	400	50.0

【年代別】		回答数	%
全体		800	100.0
1	男性／20-29歳	100	12.5
2	男性／30-39歳	100	12.5
3	男性／40-49歳	100	12.5
4	男性／50-59歳	100	12.5
5	女性／20-29歳	100	12.5
6	女性／30-39歳	100	12.5
7	女性／40-49歳	100	12.5
8	女性／50-59歳	100	12.5

【同居家族】		回答数	%
全体		800	100.0
1	配偶者・パートナー	344	43.0
2	子ども	211	26.4
3	親(義親を含む)	208	26.0
4	祖父母(義祖父母を含む)	14	1.8
5	孫	0	0.0
6	兄弟・姉妹	83	10.4
7	友人	0	0.0
8	その他	4	0.5
9	同居者はいない	245	30.6


【居住地】		回答数	%
全体		800	100.0
1	北海道	27	3.4
2	青森県	2	0.3
3	岩手県	4	0.5
4	宮城県	15	1.9
5	秋田県	7	0.9
6	山形県	9	1.1
7	福島県	6	0.8
8	茨城県	13	1.6
9	栃木県	7	0.9
10	群馬県	9	1.1
11	埼玉県	49	6.1
12	千葉県	41	5.1
13	東京都	154	19.3
14	神奈川県	84	10.5
15	新潟県	8	1.0
16	富山県	6	0.8
17	石川県	9	1.1
18	福井県	3	0.4
19	山梨県	2	0.3
20	長野県	16	2.0
21	岐阜県	7	0.9
22	静岡県	11	1.4
23	愛知県	49	6.1
24	三重県	17	2.1

25	滋賀県	9	1.1
26	京都府	13	1.6
27	大阪府	74	9.3
28	兵庫県	31	3.9
29	奈良県	5	0.6
30	和歌山県	1	0.1
31	鳥取県	0	0.0
32	島根県	4	0.5
33	岡山県	8	1.0
34	広島県	17	2.1
35	山口県	4	0.5
36	徳島県	2	0.3
37	香川県	7	0.9
38	愛媛県	5	0.6
39	高知県	5	0.6
40	福岡県	32	4.0
41	佐賀県	2	0.3
42	長崎県	6	0.8
43	熊本県	6	0.8
44	大分県	2	0.3
45	宮崎県	2	0.3
46	鹿児島県	4	0.5
47	沖縄県	6	0.8

【役職別】		回答数	%
全体		800	100.0
1	会社勤務(一般社員)	639	79.9
2	会社勤務(主任・プロジェクトリーダー)	39	4.9
3	会社勤務(係長・チーム長)	35	4.4
4	会社勤務(課長)	49	6.1
5	会社勤務(次長)	9	1.1
6	会社勤務(部長)	28	3.5
7	会社勤務(本部長)	1	0.1
8	会社勤務(常務取締役)	0	0.0
9	会社経営(経営者・役員)	0	0.0
10	公務員・教職員・非営利団体職員	0	0.0
11	派遣社員・契約社員	0	0.0
12	パート・アルバイト	0	0.0
13	専業主婦・主夫	0	0.0
14	学生	0	0.0
15	離職中／無職	0	0.0
16	その他の職業	0	0.0

【勤務先従業員規模】		回答数	%
全体		800	100.0
1	50人未満	185	23.1
2	50～99人	78	9.8
3	100～299人	133	16.6
4	300～499人	51	6.4
5	500～999人	67	8.4
6	1,000～1,999人	58	7.3
7	2,000～2,999人	19	2.4
8	3,000～4,999人	30	3.8
9	5,000人以上	119	14.9
10	分からない・覚えていない	60	7.5

【勤務先業種】		回答数	%
全体		800	100.0
1	エネルギー・素材・産業機械	54	6.8
2	食品	31	3.9
3	飲料・嗜好品	6	0.8
4	薬品・医療用品	17	2.1
5	化粧品・トイレタリー・サニタリー	8	1.0
6	ファッション・アクセサリ	11	1.4
7	精密機械・事務用品	19	2.4
8	家電・AV機器	19	2.4
9	自動車・輸送機器	33	4.1
10	家庭用品	2	0.3
11	趣味・スポーツ用品	3	0.4
12	不動産・住宅設備	35	4.4
13	情報・通信	65	8.1
14	流通・小売業	46	5.8
15	転職・採用・人材サービス	0	0.0
16	金融・保険	43	5.4
17	交通・レジャー	27	3.4
18	外食・各種サービス	30	3.8
19	官公庁・団体	6	0.8
20	教育・医療サービス・宗教	60	7.5
21	新聞・雑誌・テレビ・ラジオ・広告等マスコミ	0	0.0
22	市場調査	0	0.0
23	その他	122	15.3
24	この中にあてはまるものはない	163	20.4



調査結果詳細

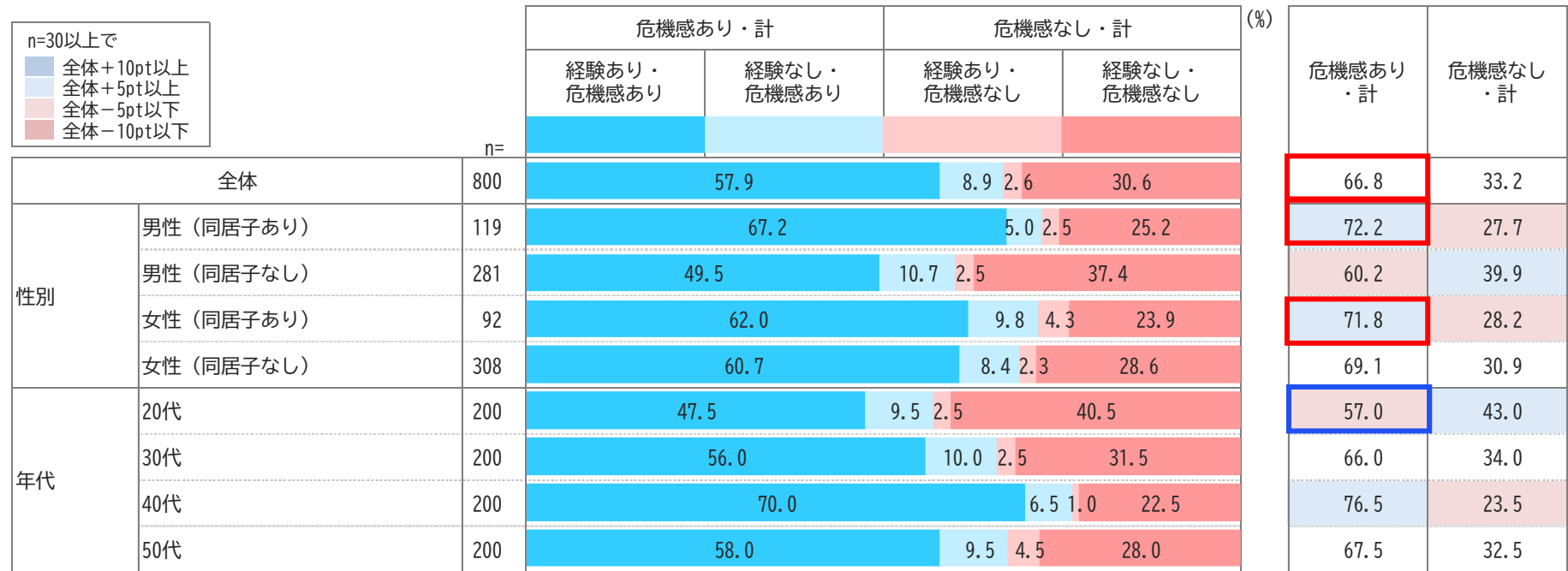
キャリア危機の経験／危機感の有無

※キャリア危機とは、会社の状況、人間関係、またはライフステージの変化によって、現在のお仕事を続けることが難しくなる状態を指します。

- 全体では「危機感あり・計」が66.8%。
すでにキャリア危機を経験したうえで「経験あり」と回答した人も57.9%で、キャリア危機は身近に潜むものと言えるか。
- 属性別でみると、「子あり」では、男女ともに「危機感あり・計」が7割超えで、「子なし」と比べ高い傾向。
- 年代別でみると、20代は唯一「危機感あり」が6割を切っており、まだ社会人年数が少なく、キャリア危機の事例が周りに少ないこと、育児や介護などとまだ直面していない人が多いであろうこと、体力的余裕が大きいことなどが理由として考えられる。

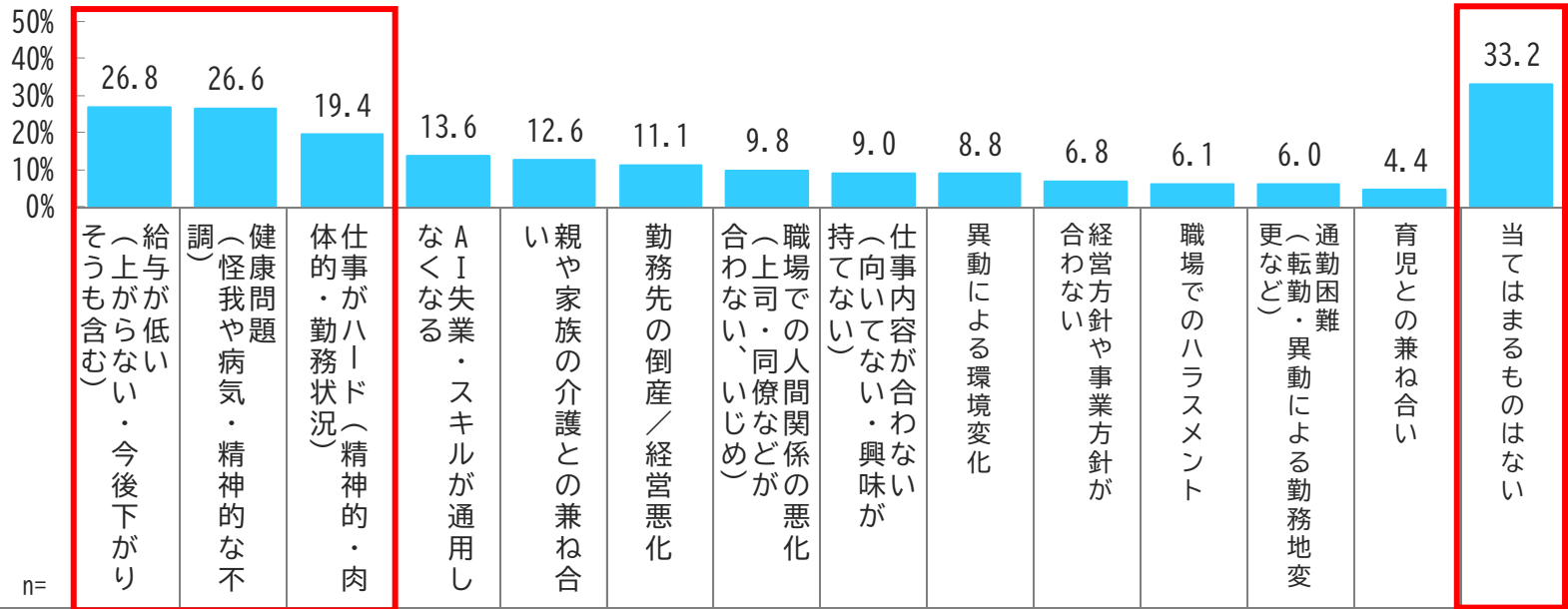
Q11 今後、以下の要素によって、あなたが仕事を続けることが難しくなるような事態が起こりうると思いますか？

過去に仕事の継続に影響したことがある要素があれば、「経験がある」を選択してください。



- ・ 今後起こりそうなキャリア危機のトップは「給与が低い」。
 - ・ 物価高や実質賃金の停滞などのなかで、今の給与では生活できなくなるのではという不安を4人に1人が抱えている。
 - ・ 2位は僅差で健康問題。病気やケガだけではなく、フリーワードでは「ストレス」「メンタル的に」などの語が散見された。
 - ・ 近頃話題になることも多い「AI失業」「介護離職」は共に1割前後。
- AI失業は今後技術の汎用化と共に増える可能性があり、介護離職は経験豊かなベテラン社員に発生しやすいことを考えると、現状の数字としては小さいが無視できない課題となるか。

Q11_2 今後、以下の要素によって、あなたが仕事を続けることが難しくなるような事態が起こりうると思いますか？

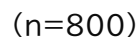


= 危機感なし

全体	800	26.8	26.6	19.4	13.6	12.6	11.1	9.8	9.0	8.8	6.8	6.1	6.0	4.4	33.2
20代	200	22.5	17.5	15.0	12.0	3.0	6.0	6.0	8.5	5.5	6.5	5.5	5.5	5.0	43.0
30代	200	24.0	24.0	17.0	14.5	12.0	11.0	9.5	6.5	7.5	7.5	4.5	4.0	7.0	34.0
40代	200	32.0	34.0	23.0	13.0	18.5	12.5	11.5	11.0	14.0	6.5	6.0	9.5	4.0	23.5
50代	200	29.0	31.5	22.0	15.0	17.0	15.0	12.0	10.0	8.0	6.5	8.5	5.0	1.5	32.5

- Q10 今後、あなたが仕事を続けられなくなる理由として、思い浮かぶことをお知らせください。

出現頻度が高い単語を複数選び出し、その値に応じた大きさを図示しています。
(青色が名詞、赤色が動詞、緑色が形容詞、灰色が感動詞)



(n=800)

- 全体では、危機感がある人の割合を「備えをしていない」が上回り、キャリア危機の懸念を抱きつつ対策できていない現状が見える。
- 危機感と備えのギャップが特に大きかったものは「介護との兼ね合い」。自分だけではなく、家族の意向を確認しながら進める必要がある点でハードルが上がっているか。次いでギャップが大きい危機感として、「けがや病気など体の不調」「勤務先の倒産／経営悪化」「昇給が見込めない」「収入減少」「スキルが通用しなくなる」と続く。

Q11_2 今後、以下の要素によって、あなたが仕事を続けることが難しくなるような事態が起こりうるといいますか？

Q12 今後、仕事の継続を難しくする可能性がある項目について、備えや対策をしていますか？備えや対策をしている項目を当てはまるものをすべてお知らせください。

【キャリア危機が今後起こると思う、または経験がある人ベース】



危機感あり・計／備えあり・計	平均回答数
66.8	2.0
55.9	1.0
10.9	1.0

※ギャップの値を基準に降順並び替え

キャリア危機への備えをしていない理由

- 備えをしていない理由では「その時が来てみないと、どのような状況でどのような対応が必要か分からないから」「自身の努力や備えでどうにかなる問題ではないから」が比較的多い。なお、「自身の努力や備えでどうにかなる問題ではない」という回答のケースは、会社側による状況改善を期待しており、叶わない場合、転職などにつながっていく可能性も考えられるか。
- 【生成AI導入・スキルが通用しない】ことに危機感を感じている人では、「何をすればいいのか分からない」が最も高く、何か備えをしたいという意欲が強いものの、行動しあぐねていることが窺える。

Q13 前問で備えをしていない理由として当てはまるものをすべてお知らせください。【各キャリア危機が今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

	n=	まだ備えていなくても大丈夫だと思っ	その時が来てみないと、対応が必要な状況ではないから	影響せずに済む可能性もあるから	自身の努力や備えでどうにかなる問題ではないから	誰に相談すればいいかわからない	相談しづらい（人に聞いたらたぶん）	日々のやるべきことに追われて	対策に必要な費用を捻出できないから	自分のスキルが他があるから	新しい環境に順応できるか不安だから	何をすればいいかわからない	その他
勤務先の倒産／経営悪化	70	8.6	32.9	10.0	38.6	5.7	4.3	10.0	8.6	7.1	7.1	27.1	4.3
給与の不安	147	8.8	26.5	7.5	25.2	6.1	8.8	11.6	8.8	11.6	8.2	25.9	8.2
仕事内容や勤務状況がきつい	112	12.5	24.1	10.7	24.1	6.3	15.2	14.3	3.6	10.7	7.1	22.3	3.6
生成AI導入・スキルが通用しない	87	12.6	34.5	13.8	16.1	4.6	2.3	6.9	3.4	3.4	3.4	39.1	6.9
親の介護との兼ね合い	81	9.9	61.7	11.1	14.8	-	2.5	11.1	4.9	-	-	18.5	4.9
育児との兼ね合い	27	18.5	44.4	11.1	14.8	11.1	3.7	25.9	-	-	-	22.2	-

※n=30未満は参考値のため灰色。

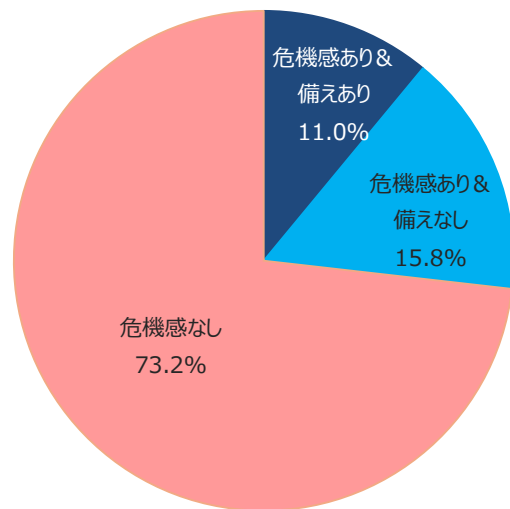
キャリア危機別分析

キャリア危機別、備えの現状や必要な制度＜給与の不安＞

- 「給与の不安」については、「危機感あり&備えあり」は11.0%、「危機感あり&備えなし」は15.8%。
- 危機感がありながら備えをしていない理由としては、「その時が来てみないと、どのような状況でどのような対応が必要か分からないから」「何をすればいいか分からないから」「自身の努力や備えでどうにかなる問題ではないから」が2割台半ばで上位。
- キャリア危機を乗り越え、仕事を続けるために必要な制度・環境としては、「給料が十分である」が31.2%で最も高く、次いで「副業ができる」(21.2%)、「福利厚生が充実している」(18.1%)と続く。給与の不足分を副業や福利厚生で補いたい意向の表れか。

危機感あり・なし×備えあり・なし

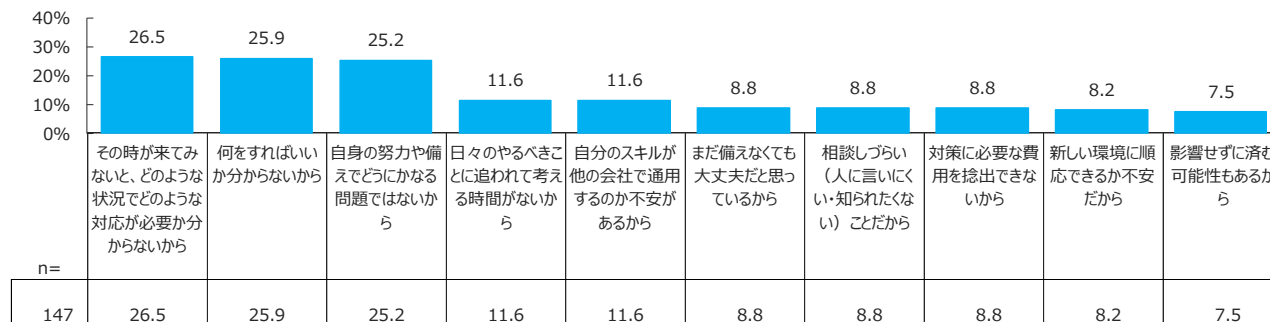
(Q11_2xQ12, 単一回答)



(n=800)

備えていない理由(上位10項目)

(Q13, 複数回答)

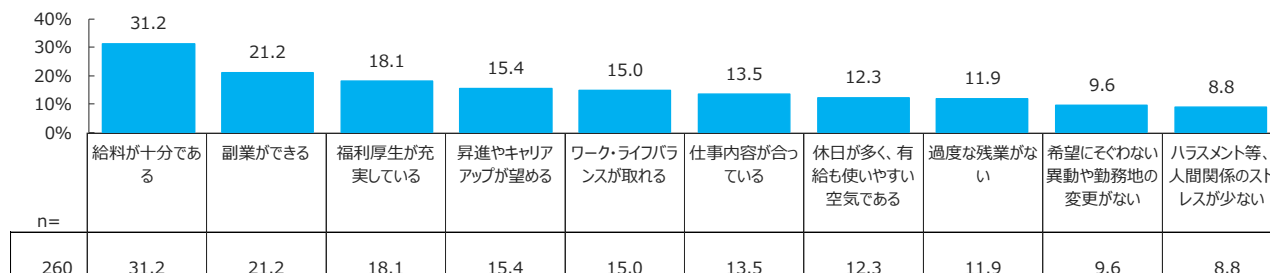


【今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

※全体の値で降順並び替え

続けるために必要な制度・環境(上位10項目)

(Q14, 複数回答)



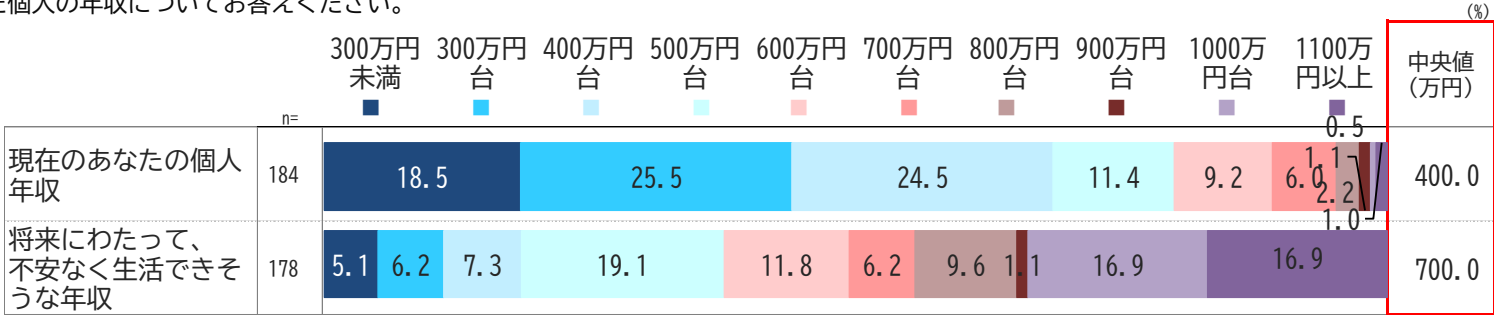
【今後起こると思う、または経験がある人ベース】

※全体の値で降順並び替え

給与不安を感じている人の現在と将来の個人年収

- 給与不安を感じている人の現在の個人年収の中央値は400万円。
- 一方、将来にわたって不安なく生活できそうな年収の中央値は700万円で300万円ものギャップがあり、この差額が不安につながっていると推察される。

Q4 あなた個人の年収についてお答えください。



【参考】

属性別現在の個人年収

		該当数	300万円未満	300万円台	400万円台	500万円台	600万円台	700万円台	800万円台	900万円台	1000万円台	1100万円台	1200万円台	1300万円台	1400万円台	1500万円以下	2000万円以上	中央値
全 体		660	15.8	25.2	22.4	13.3	8.6	6.1	3.9	1.8	0.8	0.8	0.9	0.2	0.0	0.2	0.2	400.0
性別	男性(同居子あり)	102	2.0	10.8	22.5	19.6	7.8	14.7	8.8	5.9	3.9	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	540.0
	男性(同居子なし)	234	12.8	23.5	25.2	14.1	10.7	5.6	3.4	1.3	0.4	0.4	1.3	0.4	0.0	0.4	0.4	425.0
	女性(同居子あり)	76	23.7	25.0	26.3	10.5	5.3	3.9	2.6	1.3	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	400.0
	女性(同居子なし)	248	21.8	32.7	18.5	10.9	8.1	3.6	2.8	0.8	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	360.0
年代	20代	166	23.5	31.3	21.7	13.9	6.6	0.6	1.8	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	350.0
	30代	172	11.0	29.7	23.8	14.0	9.3	5.2	2.9	1.2	1.2	0.6	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0	400.0
	40代	170	15.9	20.0	22.9	10.0	8.8	9.4	5.3	2.9	1.2	2.4	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6	450.0
	50代	152	12.5	19.1	21.1	15.8	9.9	9.2	5.9	2.6	0.7	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	465.0
キャリア危機感有無別	危機感あり・計	457	14.7	24.9	24.5	13.1	8.8	5.7	4.6	1.5	0.9	0.2	0.4	0.2	0.0	0.2	0.2	400.0
	勤務先の倒産／経営悪化	76	14.5	27.6	23.7	9.2	11.8	7.9	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	400.0
	給与の不安	184	18.5	25.5	24.5	11.4	9.2	6.0	2.2	1.1	0.5	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	400.0
	仕事内容や勤務状況がきつい	135	9.6	24.4	31.9	11.9	8.1	5.2	6.7	1.5	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	420.0
	生成AI導入・スキルが通用しない	89	16.9	22.5	20.2	9.0	10.1	2.2	12.4	1.1	1.1	1.1	1.1	0.0	0.0	1.1	1.1	400.0
	育児との兼ね合い	30	20.0	16.7	26.7	10.0	3.3	10.0	6.7	0.0	3.3	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	400.0
	親の介護との兼ね合い	86	15.1	20.9	27.9	14.0	7.0	7.0	4.7	2.3	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	410.0
別役職	危機感なし	203	18.2	25.6	17.7	13.8	8.4	6.9	2.5	0.5	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	400.0
	一般社員	558	18.6	28.3	24.0	13.3	8.2	3.2	2.0	1.1	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	400.0
	管理職	102	0.0	7.8	13.7	13.7	10.8	21.6	14.7	5.9	2.9	1.0	5.9	1.0	0.0	0.0	1.0	700.0
	別企業規模	中小企業(999人以下)	440	18.0	30.5	24.3	11.6	6.8	5.2	1.8	1.4	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
大手企業(1000人以上)		192	7.8	13.5	17.7	17.7	13.5	8.9	9.4	3.1	2.6	2.1	2.6	0.5	0.0	0.0	0.5	540.0

- 今後の暮らしの見通しについては、全体では、暮らしは「変わらない」が57.3%、「生活のゆとりがなくなり、苦しくなる」が27.6%。
- キャリア危機感で「給与の不安」をあげた人では、「生活のゆとりがなくなり、苦しくなる」が4割近くにのぼり、このような生活の見通しの暗さも危機感につながっていると見られる。

Q8 今後、あなたの暮らしはどのように変化すると思いますか。

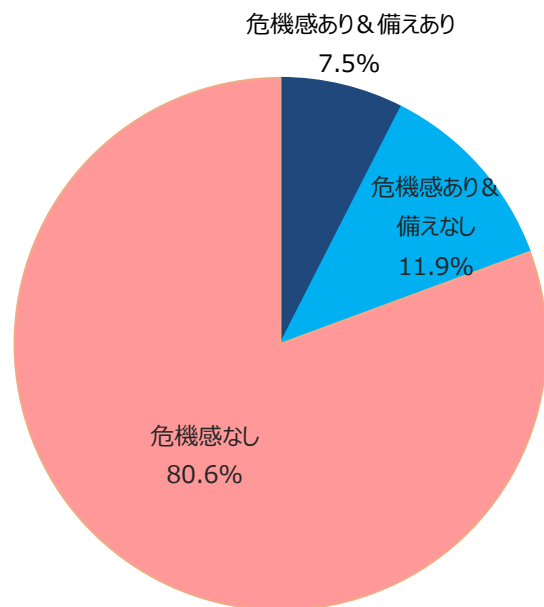
			(%)		
			年収が上がって 生活が楽になる	変わらない	生活のゆとりがなくなり、 苦しくなる
全体			15.1	57.3	27.6
性別	男性（同居子あり）	119	22.7	52.1	25.2
	男性（同居子なし）	281	13.9	56.6	29.5
	女性（同居子あり）	92	13.0	64.1	22.8
	女性（同居子なし）	308	14.0	57.8	28.2
年代	20代	200	21.5	58.0	20.5
	30代	200	20.5	52.5	27.0
	40代	200	14.5	58.0	27.5
	50代	200	4.0	60.5	35.5
キャリア 危機感有無別	危機感あり・計	534	15.0	55.6	29.4
	給与の不安	215	11.2	49.3	39.5
	生成AI導入・スキルが通用しない	109	11.9	49.5	38.5
	親の介護との兼ね合い	101	5.9	55.4	38.6
	危機感なし	266	15.4	60.5	24.1
企業規模別	中小企業（999人以下）	514	15.6	56.0	28.4
	大手企業（1000人以上）	226	16.4	59.7	23.9

キャリア危機別、備えの現状や必要な制度＜仕事内容や勤務状況がきつい＞

- 仕事のハードさの「危機感あり&備えあり」は7.5%、「危機感あり&備えなし」は11.9%。
- 危機感がありながら備えをしていない理由としては、「その時が来てみないと、どのような状況でどのような対応が必要か分からないから」「自身の努力や備えでどうにかなる問題ではないから」「何をすればいいか分からないから」が2割台で上位。
- キャリア危機を乗り越え、仕事を続けるために必要な制度・環境としては、「ワーク・ライフバランスが取れる」が26.7%で最も高く、次いで「過度な残業がない」(24.0%)、「休日が多く、有給も使いやすい空気である」(20.4%)と続く。就労時間の適正化が強く望まれている。

危機感あり・なし×備えあり・なし

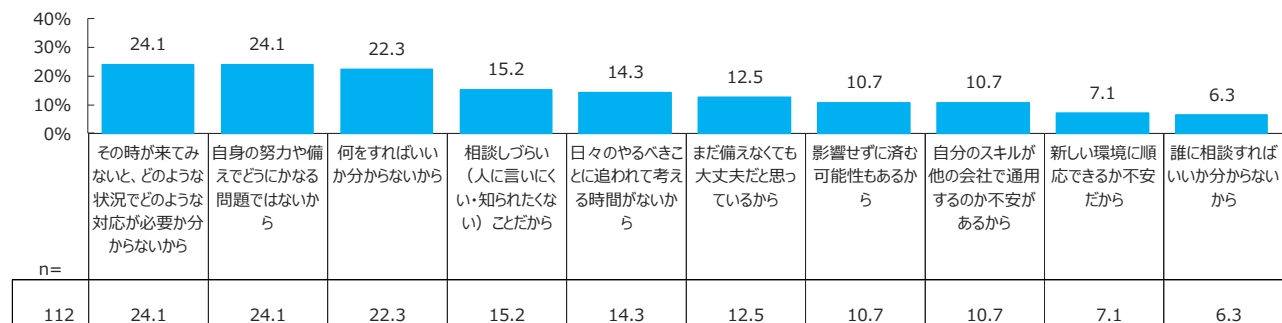
(Q11_2xQ12, 単一回答)



(n=800)

備えていない理由(上位10項目)

(Q13, 複数回答)

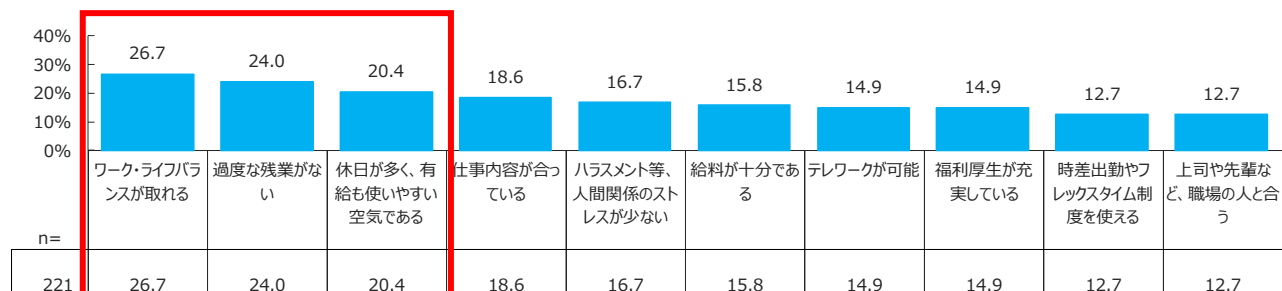


【今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

※全体の値で降順並び替え

続けるために必要な制度・環境(上位10項目)

(Q14, 複数回答)



【今後起こると思う、または経験がある人ベース】

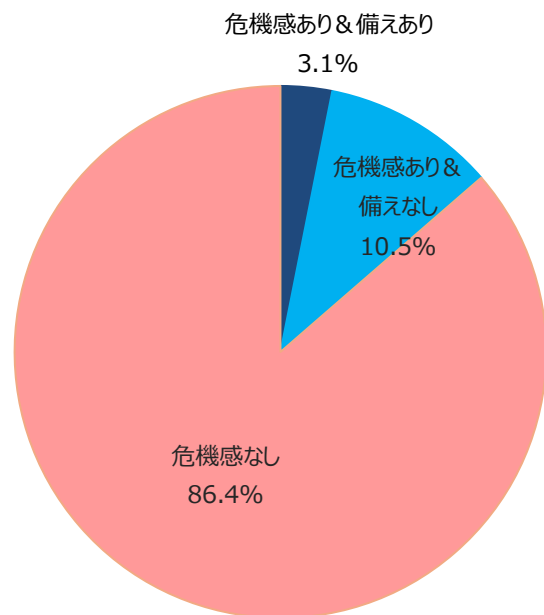
※全体の値で降順並び替え

キャリア危機別、備えの現状や必要な制度＜AI失業・スキルが通用しない＞

- AI失業やスキル失業について、全体では「危機感あり&備えあり」は3.1%、「危機感あり&備えなし」は10.5%。
- 危機感がありながら備えをしていない理由としては、「何をすればいいかわからないから」が39.1%で最も高く、「その時が来てみると、どのような状況でどのような対応が必要かわからないから」(34.5%)と合わせ、他の理由に比べると諦めムードが少なく、「自ら行動しなければ」という意識が高いように見える。
- キャリア危機を乗り越え、仕事を続けるために必要な制度・環境としては、「研修やリスキングなど社員の教育制度が充実している」が20.3%で最も高く、AI失業やスキル失業の危機感はスキルアップ意識の高さの裏返しとも言えそうである。

危機感あり・なし×備えあり・なし

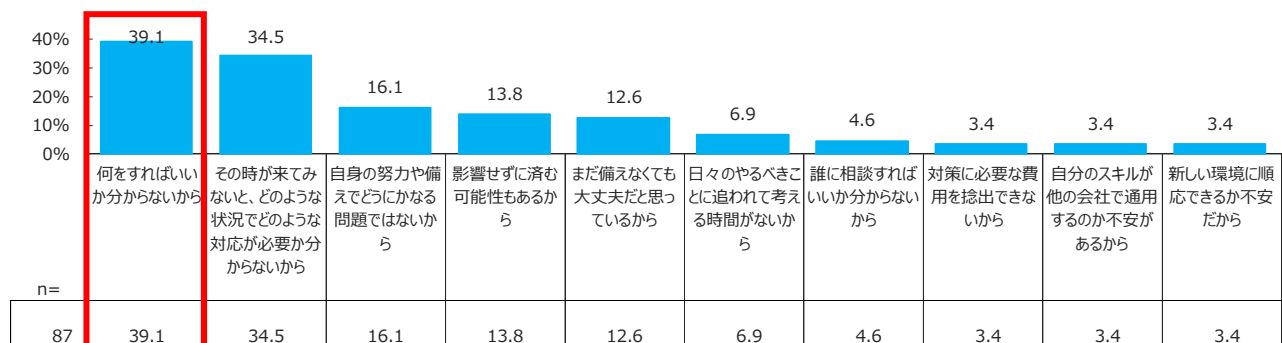
(Q11_2xQ12, 単一回答)



(n=800)

備えていない理由(上位10項目)

(Q13, 複数回答)



【今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

※全体の値で降順並び替え

続けるために必要な制度・環境(上位10項目)

(Q14, 複数回答)



【今後起こると思う、または経験がある人ベース】

※全体の値で降順並び替え

自分のスキルの予想通用年数

- 全体で見ると、スキルが定年まで通用すると考えている人は半数以下。
- 20代では「3年以内」が18.5%と、他年代と比べスキルへの危機感が強いとみられる。
- キャリア危機感別でみると、【生成AI導入・スキルが通用しない】ことに危機感を感じている人では、「自分が定年するまで」(26.6%)が全体より低い。一方、「3年以内」が18.3%、「5～10年」が31.2%と高いことから、全体と比べ、自身のスキルは近いうちに通用しなくなると感じており、危機感の強さがうかがえる。

Q6_3 あなたがお勤めの会社、仕事、自身のスキルについてお答えください。／自分のスキルの通用年数

								(%)
			3年以内	3～5年	5～10年	10～20年	(短くても) 自分が定年するまで	
全体			11.3	12.8	19.8	14.8	41.5	n=800
性別	男性（同居子あり）	119	10.9	6.7	21.0	16.0	45.4	
	男性（同居子なし）	281	10.0	10.0	18.1	13.5	48.4	
	女性（同居子あり）	92	8.7	19.6	18.5	18.5	34.8	
	女性（同居子なし）	308	13.3	15.6	21.1	14.3	35.7	
年代	20代	200	18.5	16.5	16.5	7.0	41.5	
	30代	200	8.0	13.0	25.0	19.0	35.0	
	40代	200	7.0	13.5	24.0	20.0	35.5	
	50代	200	11.5	8.0	13.5	13.0	54.0	
キャリア 危機感有無別	危機感あり・計	534	11.4	16.3	23.2	14.8	34.3	
	給与の不安	215	9.8	19.1	27.4	13.0	30.7	
	生成AI導入・スキルが通用しない	109	18.3	11.9	31.2	11.9	26.6	
	親の介護との兼ね合い	101	9.9	15.8	22.8	17.8	33.7	
	危機感なし	266	10.9	5.6	12.8	14.7	56.0	

- 全体では「意識していないし、行動もしていない」が52.0%で過半数を占めるが、【生成AI導入・スキルが通用しない】ことに危機感あり層では、「意識し、活動に取り組んでいる」が27.5%と他層より高く、スキルアップ意識の高さがうかがえる。
- また、本問に関しては企業規模でも顕著な差が見られた。大手企業ではスキルアップ行動者が1割近く高く、e-learningなどを利用し研修メニューを充実させている会社が多いことが影響しているか。

Q2 あなたは日々の生活で、仕事に生かせるスキルアップを意識していますか。またスキルアップのための活動に取り組んでいますか。当てはまるものをひとつだけお知らせください。

(%)

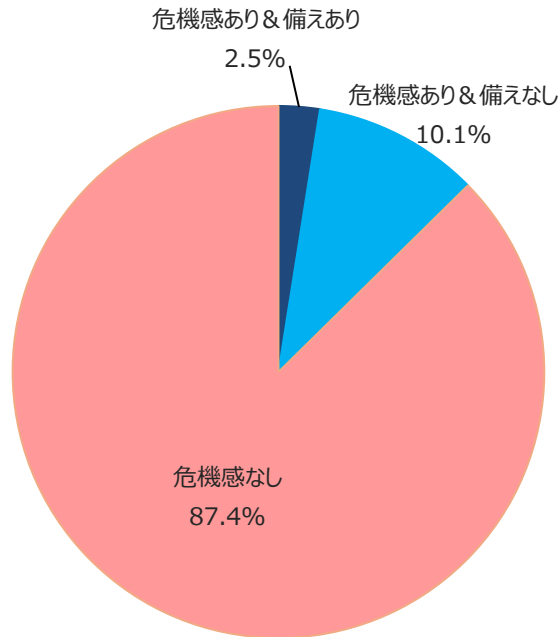
			意識し、活動に 取り組んでいる	意識しているが、 行動はしていない	意識していないし、 行動もしていない
n=					
	全体	800	21.3	26.8	52.0
性別	男性（同居子あり）	119	32.8	26.9	40.3
	男性（同居子なし）	281	19.9	26.3	53.7
	女性（同居子あり）	92	22.8	29.3	47.8
	女性（同居子なし）	308	17.5	26.3	56.2
年代	20代	200	23.5	26.5	50.0
	30代	200	26.5	23.0	50.5
	40代	200	21.5	25.5	53.0
	50代	200	13.5	32.0	54.5
キャリア 危機感有無別	危機感あり・計	534	25.3	30.0	44.8
	給与の不安	215	21.9	29.3	48.8
	生成AI導入・スキルが通用しない	109	27.5	33.0	39.4
	親の介護との兼ね合い	101	12.9	41.6	45.5
	危機感なし	266	13.2	20.3	66.5
企業規模別	中小企業（999人以下）	514	19.3	27.6	53.1
	大手企業（1000人以上）	226	28.3	27.4	44.2

キャリア危機別、備えの現状や必要な制度＜仕事と介護の兼ね合い＞

- 全体では、「危機感あり&備えあり」は2.5%、「危機感あり&備えなし」は10.1%。
- 危機感がありながら備えをしていない理由としては「その時が来てみないと、どのような状況でどのような対応が必要か分からないから」(61.7%)が最多で、他の理由と40pt以上差をつけて高い。
- キャリア危機を乗り越え、仕事を続けるために必要な制度・環境としては、「介護と仕事の両立支援制度が手厚く、利用しやすい」が33.3%で最も高く、次いで「休日が多く、有給も使いやすい空気である」(26.3%)、「ワーク・ライフバランスが取れる」(24.6%)と続く。ここにあがる項目は仕事と育児の両立でも求められることが多い項目であり、仕事と子育ての両立と、仕事の介護の両立は求められる対策が似ていることが分かる。

危機感あり・なし×備えあり・なし

(Q11_2xQ12, 単一回答)



(n=800)

備えていない理由(上位10項目)

(Q13, 複数回答)



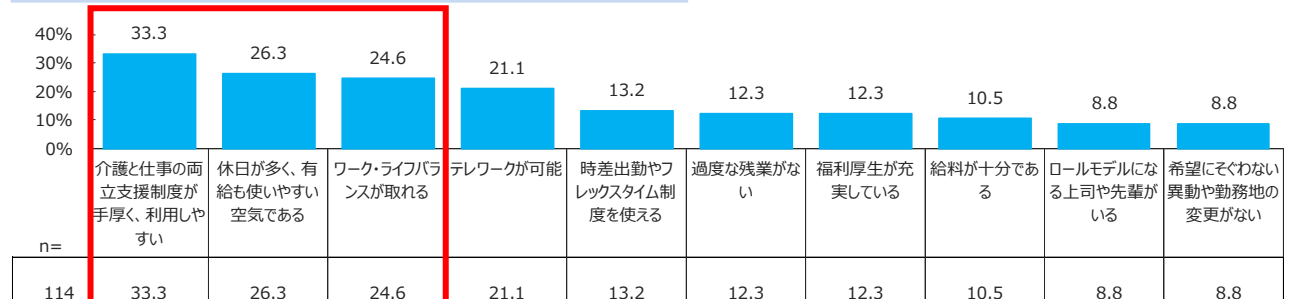
※0%の項目は非表示。

【今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

※全体の値で降順並び替え

続けるために必要な制度・環境(上位10項目)

(Q14, 複数回答)

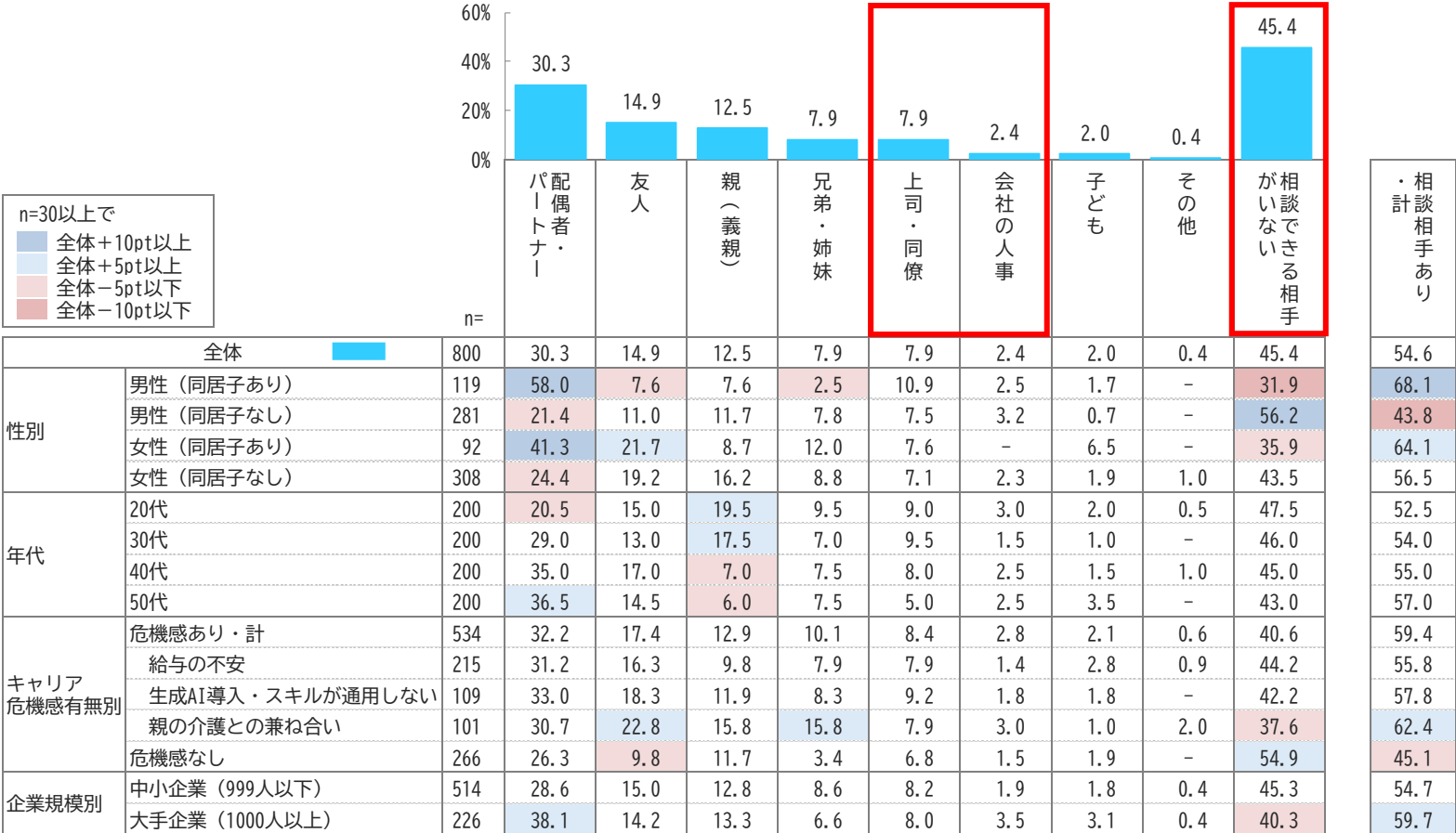


※全体の値で降順並び替え

【今後起こると思う、または経験がある人ベース】

- 介護と仕事の両立に関して、難しい局面になった場合相談できる相手がいるかを尋ねたところ、「いない」の回答が半数近くになった。
- 特に「男性（同居子なし）」では相談できる相手がないという回答が半数を超え、一人で抱え込まざるを得なくなる人が多いか。
- いずれの属性でも「会社の人事」「上司・同僚」の回答は1割を切り、悩みを会社側が察することができず、当人から離職の旨を伝えられようやく事態に気付くということにもなってしまいう可能性もある。

Q3_2 仕事と介護の両立が難しくなった場合、あなたが相談できる相手や協力してくれる相手はいますか。



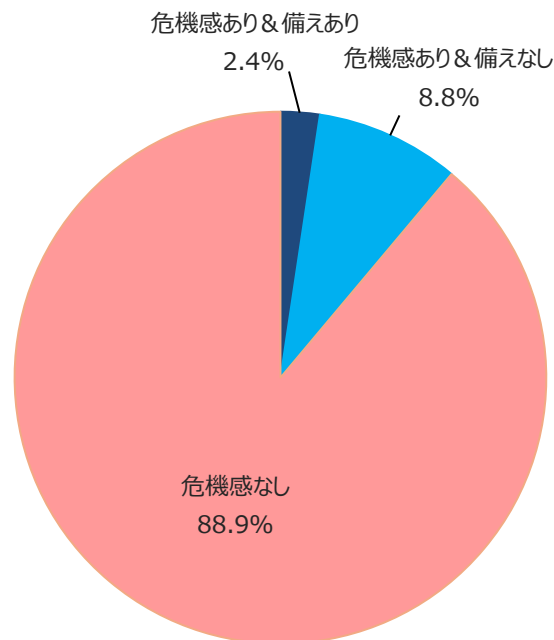
※全体の値を基準に降順並び替え

キャリア危機別、備えの現状や必要な制度＜勤務先の倒産／経営悪化＞

- 勤務先の倒産や経営悪化については、「危機感あり&備えあり」は2.4%、「危機感あり&備えなし」は8.8%。
- 危機感がありながら備えをしていない理由としては、「自身の努力や備えでどうかなる問題ではないから」が38.6%で最も高く、次いで「その時が来てみないと、どのような状況でどのような対応が必要か分からないから」「何をすればいいか分からないから」が3割程度で続く。
- キャリア危機を乗り越え、仕事を続けるために必要な制度・環境としては、「会社の将来性に不安を感じない」が26.2%で最も高く、次いで「ワーク・ライフバランスが取れる」「給料が十分である」(13.1%)と続く。

危機感あり・なし×備えあり・なし

(Q11_2xQ12, 単一回答)



(n=800)

備えていない理由(上位10項目)

(Q13, 複数回答)



【今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

※全体の値で降順並び替え

続けるために必要な制度・環境(上位10項目)

(Q14, 複数回答)



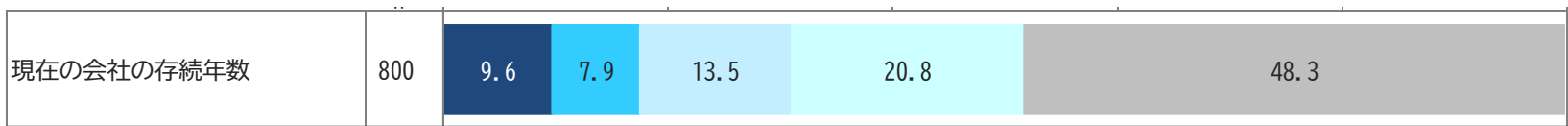
【今後起こると思う、または経験がある人ベース】

※全体の値で降順並び替え

- 勤務先の倒産や経営悪化によるキャリア危機を感じている回答者は限定的ではあったが、現在の勤務先の存続年数について、「定年までありそう」と考えている人は約半数に留まっている。
- 世代別に見ると、20代は3年以内との回答が突出して高く、勤務先の先行きに不安を覚える人が一定数いる様子。
- 役職別で見ると、一般階層より役職層、企業規模別で見ると中小企業より大手企業の方が企業の存続に対する懸念が少なく、管理職は会社の経営事情が見えやすいこと、大企業は比較的業績が安定しやすいことが理由としてあげられるか。

Q6 あなたがお勤めの会社の存続年数（予想）についてお答えください。

■3年以内 ■3～5年以内 ■5～10年以内 ■10～20年以内 ■自分が定年するまで



【参考】属性別回答

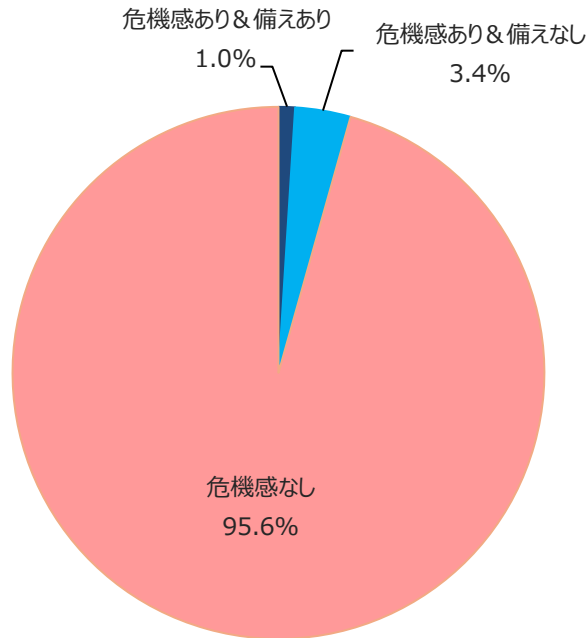
		該当数	3年以内	3～5年	5～10年	10～20年	自分が定年するまで
全 体		800	9.6	7.9	13.5	20.8	48.3
年 代	20代	200	17.5	11.5	8.5	14.0	48.5
	30代	200	8.5	7.0	19.0	23.0	42.5
	40代	200	7.0	8.5	15.0	21.0	48.5
	50代	200	5.5	4.5	11.5	25.0	53.5
危キ 無機 別感 有ア	危機感あり・計	534	8.8	9.6	16.1	22.1	43.4
	勤務先の倒産／経営悪化	89	13.5	14.6	18.0	27.0	27.0
	危機感なし	266	11.3	4.5	8.3	18.0	57.9
役 職	一般社員	678	10.2	7.7	14.9	20.2	47.1
	管理職	122	6.6	9.0	5.7	23.8	54.9
規企 別模業	中小企業（999人以下）	514	10.7	8.4	14.8	21.4	44.7
	大手企業（1000人以上）	226	6.2	8.8	11.5	22.1	51.3

キャリア危機別、備えの現状や必要な制度＜仕事と育児との兼ね合い＞

- 仕事と育児の兼ね合いについては、「危機感あり&備えあり」は1.0%、「危機感あり&備えなし」は3.4%。
 - キャリア危機を乗り越え、仕事を続けるために必要な制度・環境としては、「ワーク・ライフバランスが取れる」(30.5%)が最も高く、次いで「子育てと仕事の両立支援制度が手厚く、利用しやすい」が27.1%、「休日が多く、有給も使いやすい空気である」(22.0%)と続く。
- ※【危機感がありながら備えをしていない理由】については、参考値のためコメントは割愛。

危機感あり・なし×備えあり・なし

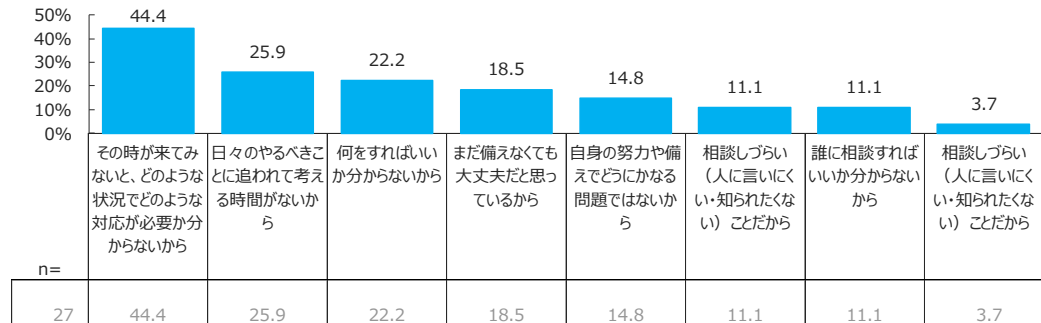
(Q11_2xQ12, 単一回答)



(n=800)

備えていない理由(上位10項目)

(Q13, 複数回答)



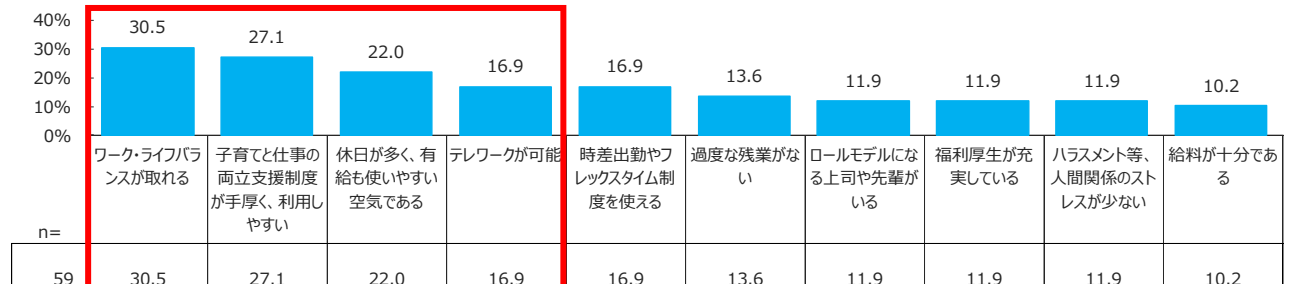
※n=30未満は参考値のため灰色。※0%の項目は非表示。

※全体の値で降順並び替え

【今後起こると思うが、備えをしていない人ベース】

続けるために必要な制度・環境(上位10項目)

(Q14, 複数回答)

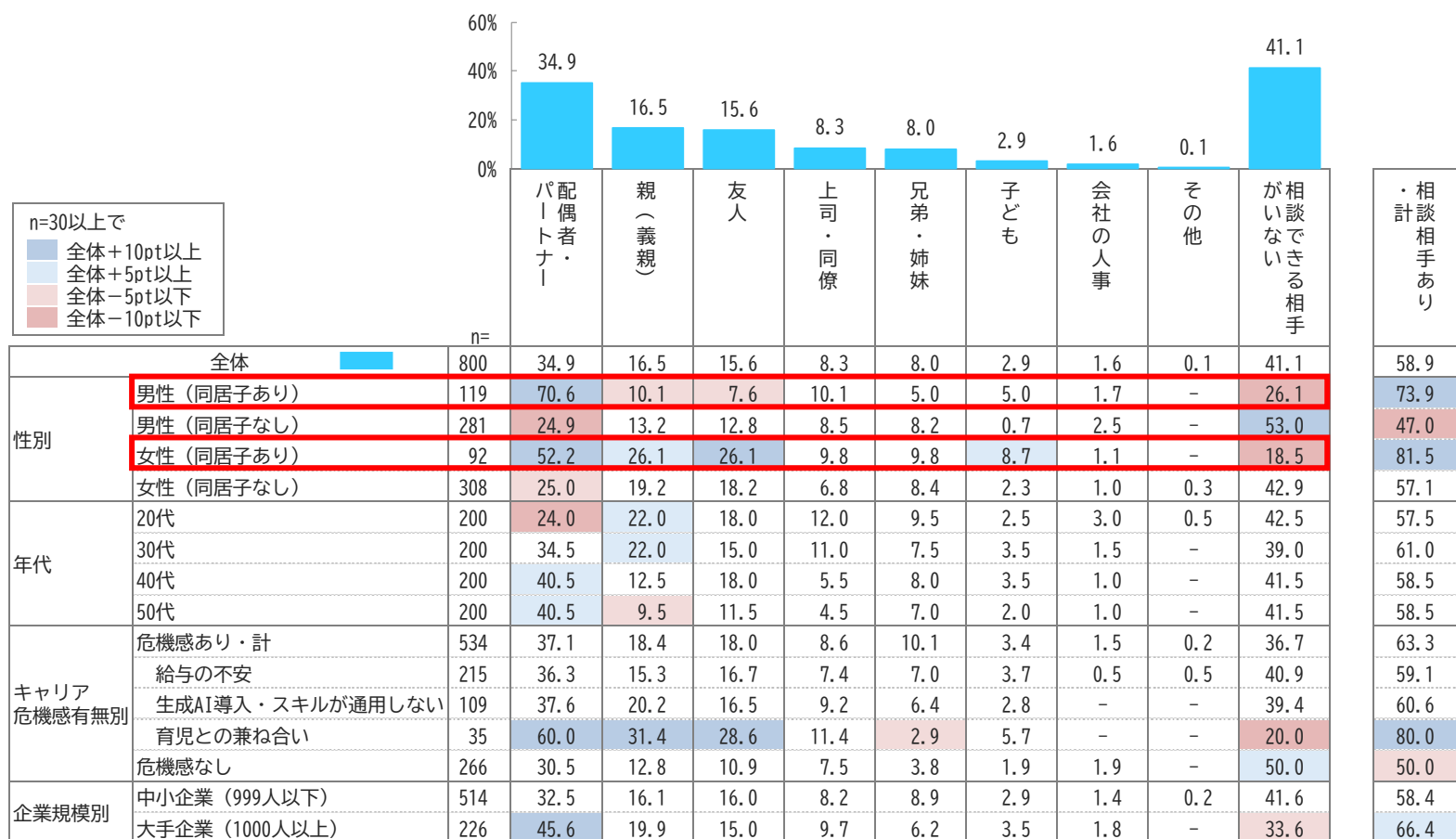


※全体の値で降順並び替え

【今後起こると思う、または経験がある人ベース】

- ・ 育児と仕事の両立について相談できる相手は、現状子どもがいる人で「相談できる相手がいない」と回答した人はいずれも3割以下。
- ・ 前述の介護と仕事と比較すると、比較的相談相手がいる印象ではあるが、やはり「上司・同僚」「会社の人事」は1割以下程度に留まっている。育児と仕事の両立には職場の理解も不可欠であるはずだが、職場には相談しづらいと感じている人が一定数おり、仕事の継続が困難な状況になった場合、会社側が課題を把握するのが難しい可能性もある。

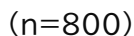
Q3_1 仕事と育児の両立が難しくなった場合、あなたが相談できる相手や協力してくれる相手はいますか。



※全体の値を基準に降順並び替え

- Q15 今後、あなたがキャリア危機を迎えず、安定して現在のお仕事を継続していくためには、何が必要だと思いますか。

出現頻度が高い単語を複数選び出し、その値に応じた大きさで図示しています。単語の色は品詞の種類で異なり、青色が名詞、赤色が動詞、緑色が形容詞、灰色が感動詞を表しています。



ワーク・ライフバランスがとれることが非常に重要／無理のない業務セクションへの異動／人間関係が大切／上司と同僚の理解／会社の経営基盤／健康な肉体／体力の維持 など

- Q11 1 今後、以下の要素によって、あなたが仕事を続けることが難しくなったような経験がありますか？



 マイナビ 転職