

就労と将来の暮らしに関する意識調査

結果報告書

<50 代編>

2011 年 6 月

一般財団法人 雇用開発センター

＜はじめに＞

この報告書は、一般財団法人雇用開発センターが、2010年2月に行った「就労と将来の暮らしに関するアンケート」の、50代についての集計結果をとりまとめたものです。

この調査は、雇用開発センターが運営する20代、50代向けのふたつのサイト読者に向けて、同世代の人々がどのような就労を経験し、今後の就労と暮らしについてどのような見通しを持っているか、といった概観を提供する、その素材を得るために実施したものです。

これから社会人として歩んで行こうとする20代と、近い将来に定年、老後を控えた50代とは、親と子の世代という関係にあります。この調査では、そういう観点から、20代の就職行動についての親世代との関わりや親の老後への関わりと、50代の子への意識を対照できるように集計しました。

雇用の流動化や、経済情勢の悪化を受けて、いずれの世代でも、今後の就労に対しては大きな不安を抱えています。社会保障制度も充実していくとは考えられておらず、多くが、老後へ向かう暮らしに不安を感じています。

親世代では自身に老後、介護が必要となった時に、子からの支援を期待しない人が多くなっていますが、学生、20代社会人では、結婚までの恒常的な経済支援を期待する人が多くなっています。

晩婚化や、未婚率の上昇を勘案すれば、子の経済的自立までの長い期間を、高齢化した親が支えなければならない家族も多く現れてくるでしょう。親世代の50代でも、この先の就労には多くの人が不安をいんでいますし、年金が必ずしも引退後の生活を充分に支えてくれるという安心感を持っていません。高齢化した親と子が共に働き暮らすとしても、現状の社会制度の下での非正規就労であれば、安心して暮らして行くことは難しいでしょう。

50代では、配偶者に先立たれた後、1人暮らしを想定する人が多く、1人住まいの高齢者や、高齢者となった未婚の子供とその親からなる世帯も増えていくでしょう。

また、学生や未婚の社会人では、就転職時の相談相手として、親の関わりも大きいものがありますが、親世代では今の若者を取り巻く就労環境が充分に認識出来ているとはいえません。

今、親と子の間で、お互いの就労の見通し、子の自立、親の老後や介護にどう向かい合うか、この先の家族の在り方について語り合うことが必要になっているように思われます。

雇用は、一層流動化するなど、さらに変化していくでしょう。高齢者も含めた職能支援、求職者支援等の社会的な仕組みの充実が、ますます重要になっていくと思われますが、現状では、それらの制度が充分に認識されていません。

就労環境の実態や、安定した就労生活を支える公的な支援制度について、一般の人々の認識・理解を、今以上に高めていく必要があると思われます。

この調査結果は、雇用開発センターが運営する、若年層と50代向けの就労生活に関する情報支援サイト、“ひらくナビ20”、“ひらくナビ50”の記事素材として活用します。今後、さらに詳しく対象者属性と就労・暮らしに関する意識との関係を集計し、その結果を随時公表していきます。

ひらく・ナビ20 <http://www.hiraku-navi20.jp/>

ひらく・ナビ50 <http://www.hiraku-navi.jp/>

※この調査については、この報告書の他に、20代学生の結果数値をとりまとめた「20代学生編」、20代社会人についてまとめた「20代社会人編」の二つの報告書があります。また、調査対象には30代社会人も含まれていますが、その結果は、各属性別報告書で年代比較の素材として扱われています。各編報告書で、断りなく示している他の年代、属性に関する数値は、このアンケートの結果数値です。

<調査概要>

1. 調査内容

調査No.	調査項目	学生	20代社会人・30代	50代	対象者条件
A1	性別	●	●	●	全員
A2	年齢	●	●	●	全員
A3	最終学歴	●	●	●	全員
A4	居住エリア	●	●	●	全員
A5	出身地	●	●	●	全員
A6	就労状況	●	●	●	全員
A7	就労形態	▲	▲	▲	学生以外
A8	業職種	▲	▲	▲	就労者
A9	従業員規模	▲	▲	▲	就労者
A10	勤務形態のバターン	●	●	●	全員
A11	同居家族	●	●	●	全員
A12	個人年収	●	●	●	全員
A13	世帯年収	●	●	●	全員
B1-A	社会保障・保険についての理解	●	●	●	全員
B2-A	社会保障・保険について今後理解を深めたい領域	●	●	●	全員
B1-B	社会保障・保険についての理解	●	●	●	全員
B2-B	社会保障・保険について今後理解を深めたい領域	●	●	●	全員
B1-C	社会保障・保険についての理解	●	●	●	全員
B2-C	社会保障・保険について今後理解を深めたい領域	●	●	●	全員
B1-D	社会保障・保険についての理解			●	50代のみ
B2-D	社会保障・保険について今後理解を深めたい領域			●	50代のみ
B3	公的情報、経路別接触状況	●	●	●	全員
B4	自身の公的制度の手続き・相談経験	●	●	●	全員
B5	家族の公的制度の手続き・相談経験	●	●	●	全員
C1	卒業年次	●			学生
C2	学卒後の希望	●			学生
C3	就職活動の見通し・態度	▲			学生
C4	学卒後の就職へ向けた準備	▲			学生
C5	就職に関する主な相談相手	▲			学生
C6	職業能力の自己評価	▲			学生
C7	職業能力の自身の強み	▲			学生
D1	学卒後の就労開始時期		●	●	学卒
D2	学卒後の雇用形態		●	●	学卒
D3	最初の就労の満足度		●	●	学卒
E1	今後の就労意向		△	△	非就労者・非正規雇用(学生除く)
E2	就労への条件		△	△	非就労者・非正規雇用(学生除く)
E3	主たる相談相手		△	△	非就労者・非正規雇用(学生除く)
F1	総合的な職業能力についての自信		●	●	学卒
F2	職業能力の自身の強み		●	●	学卒
F3	転職意向		▲	▲	学卒就労者
F4	転職に関する主な相談相手		▲	▲	学卒就労者
F5	希望する雇用形態		▲	▲	学卒就労者
F6	ワークスタイル		●	●	学卒
F7	今後の就労の見通し		●	●	学卒
G1	転職経験		●	●	学卒
G2	最初の転職		▲	▲	転職経験者
G3	最後の転職		▲	▲	複数回転職経験者
G4	最後の転職の自己評価		▲	▲	転職経験者
G5	最後の転職の契機		▲	▲	転職経験者
G6	最後の転職で良かったこと		▲	▲	転職経験者
G7	最後の転職で悪くなったこと		▲	▲	転職経験者
G8	離転職の経験		●	●	学卒
H1	未婚	●	●	●	全員
H2	結婚意向	▲	▲	▲	既婚
H3	結婚想定時期	▲	▲	▲	未婚
I1	子供の有無		●	●	学卒
I2	子供の年齢			▲	50代子あり
I3	子供の就業			▲	50代子あり
I4	子供の就労状況の認識			▲	50代子あり
I5	子供の就・転職活動への関わり方			▲	50代子あり
I6	子供の職業生活への思い			▲	50代子あり
I7	子供の年金加入状況の認識			△	50代20歳以上の子あり
I8	親へのアドバイスの希望	●	●		学生・20～30代
I9	親への経済的依存度	●	●		学生・20～30代
I10	親の職業生活の参考度	●	●		学生・20～30代
J1	子への経済支援の内容			▲	50代子あり
J2	自身の親の老後の支援態度	●	●	●	全員
J3	配偶者の親の老後の支援態度		▲	▲	既婚
J4	自身の親の介護	●	●	●	全員
J5	配偶者の親の介護		▲	▲	既婚
J6	自身への援助	●	●	●	全員
J7	自身の介護	●	●	●	全員
K1	一昨年との生活変化	●	●	●	全員
K2	定年の有無			●	50代
K3	定年年齢			●	50代
K4	将来と現実	●	●	●	全員
L1	定年後の就労意向・希望	●	●	●	全員
L2	実現見通しや不安	●	●	●	全員
L3	引退後のイメージ			●	50代
L4	配偶者亡きあとの暮らし			▲	50代既婚者のみ
M1	年金加入状況の認識	●	●	●	全員
M2	年金による老後生活の見通し	●	●	●	全員

2. 調査実施要領、調査対象の構成と報告書の構成

■調査エリア： 全国

■調査手法： インターネット調査

■調査パネル： Ipsos 日本統計調査株式会社 J パネルモニター

■調査対象者と回収目標数・有効回収数：

(人)

調査対象者	回収目標数	有効回収数		
			男性	女性
全 体	3,000	3,331	1,626	1,705
20 代 計	1,000	1,118	555	563
学生	500	537	279	258
未婚社会人	400	454	221	233
既婚社会人	100	127	55	72
30 代 計	1,000	1,081	528	553
未婚社会人	100	114	55	59
既婚社会人	900	967	473	464
50 代 計	1,000	1,132	543	589

※年代別に合計1,000人（男女各500人）となるように設計しています。

※また20代は学生と社会人が半々になるように、20代（学生含む）と30代の未既婚比率は、未婚計1,000人、既婚計1,000人となるように割り付けられています。

■調査期間： 平成22年 2月18日～2月26日

■調査実施会社： Ipsos 日本統計調査株式会社

■報告書の構成

報告書名	対象年代	主な比較対象
学生 編	20代学生	20代社会人
20代社会人 編	20代社会人	30代、50代
50代 編	50代	20代社会人、30代

3. 各属性の特性

この調査では、20代の学生、未婚社会人と50代を基本的な対象とし、20代未婚者にとって一般的には次のライフステージと考えられる30代既婚者を比較対象とするため、30代では既婚者を実際の出現率より多く割り当てています。報告書で取り上げた集計結果については、できる限り、年代別未婚別集計数値を紹介するようにしています。

なお、インターネットによる調査であり、学歴でのスクリーニングは行っていないため、各年代とも大卒者の割合が高く、正規就労者が多くなっています。

■調査結果については、以下の回答者特性に留意してください。（特に青字の部分）

【学生】

- ・ 全員、20歳以上である。
- ・ 今年卒業予定者が36%、来年30%、2年後以降が34%。
- ・ 48%の学生がアルバイト等の仕事をしている。
- ・ 35%が一人暮らしで、61%が親と同居している。

【20代社会人】

- ・ 最終学歴の学校を卒業した社会人のみである。
- ・ 既婚者が22%（男性20%・女性24%）である。
＜平成17年国勢調査結果：男性17%・女性25%＞
- ・ 大卒者が、男性62%、女性48%。
- ・ 男性は、正規就労者が62%（自営・自由業を含むと66%）、非正規就労者が20%、無職が14%。
- ・ 女性は、正規就労者が43%（自営・自由業を含むと47%）、非正規就労者が27%、無職が27%。
＜総務省「労働力調査（詳細結果）」2009年7～9月：正規66%、非正規34%＞

【30代】

- ・ 既婚者が90%（男性90%・女性89%）と、一般と比較して高い割合＜平成17年国勢調査結果：男性56%・女性67%＞。
- ・ 全体で子供のいる人が66%。
- ・ 大卒者が、男性57%、女性34%。
- ・ 男性は、正規就労者が86%（自営・自由業を含むと93%）、非正規就労者が4%、無職が3%。
- ・ 女性は、正規就労者が16%（自営・自由業を含むと21%）、非正規就労者が30%、無職が49%。

【50代】

- ・ 既婚者が83%＜平成17年国勢調査結果：男性79%・女性80%＞。
- ・ 大卒者が、男性60%、女性25%。
- ・ 男性は、正規就労者が63%（自営・自由業を含むと82%）、非正規就労者が8%、無職が10%。
- ・ 女性は、正規就労者が16%（自営・自由業を含むと24%）、非正規就労者が32%、無職が44%。

<目 次>

I. 長い就労経験と迫る定年期	1
1. 就労履歴	2
1) 学卒時の就職は正規社員が常識	3
2) 学卒後正規社員の男性の 67%は現在も正規社員	6
2. 予期せぬ転職・予期した転職	7
1) 就職すれば 7 ～ 8 年は同じ会社で働くのが常識	7
2) 転職は不本意	9
3) 男性の転職契機は待遇と働く意義	10
4) 50 代で非正規社員へ転職の理不尽	12
5) 女性の寿退社は現代 (20 代) と変わらない	15
3. 積み重ねてきた経験の自負と時代変化への適応	16
1) 金融危機の荒波を受ける	17
2) 男性は職業能力に大きな自信、女性は・・・	18
3) 男性は専門知識・技術、女性は協調性が強み	20
4) 転職は考えても中々踏み出せない	22
4. 定年期まではフルタイム	27
1) 50 代の非正規社員は今後も就労意向	28
2) 職業能力に自信があれば今後の就労に展望	31
3) 定年期 (65 歳) までの就労はできてもその後は不透明	34
5. 定年後の就労と生活の見通し	35
1) 男性正規社員の 87%が 60 才前後で定年を迎える	35
2) 定年後の就労の見通しと男性・非正規の厳しい現実	36
3) 引退したくてもできない男性 31%・女性 21%	38
4) 年金で最低限の暮らしはできると思える最後の世代	40
II. 少子高齢化時代の家族関係と社会制度への関心	42
1. 核家族の子供の就労と親の老後支援	43
1) 子供の就労先まで詳しく知っている親は 25%	43
2) 釣り合う親の関与と子の求め	45
3) 子供の転職容認派は 50 代の 33%	48
4) 男親の方が前向きな、子への支援	50
5) 老後支援の意識と現実	52
6) 自分の親の介護は同居か施設	54
2. 就労支援、社会保険など公的制度・サービスの臨場感	56
1) 就労支援社会保険など公的制度の知識	56
a) 50 代の関心は公的年金の開始時期・給付見込み額	56
b) 休暇の制度よりも高齢化に対応する制度・サービスに関心	60
c) 進化した公的な就労支援制度・サービスのニーズ	67
d) 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての認識	72
2) 公的制度サービスについての認知は新聞・テレビ・インターネット	76
3) 公的制度の手続き・相談経験の少ない 50 代	78

I. 長い就労経験と迫る定年期

本調査の 50 代は、男性の 89%、女性の 57%が就労中で、男性の 63%が正規社員、女性は 32%が非正規社員、無職が 44%の構成となっている。男性は正規社員として働き、女性は専業主婦か非正規という就労・暮らしのパターンが多い、就労現役世代である。

50 代は、戦後のベビーブーム期を過ぎ年々出生数が減少していく 1950 年代に生まれた戦後世代であり、もの心ついたときには、家にテレビや家電製品、場合によっては自家用車があった人も少なくない。経済成長期に青春時代を過ごした年代の一つであるが、戦後の記憶が微かに残る 60 代と、ちょうど共通一次（1979 年～1989 年）世代となる 40 代に挟まれた位置にある。日本が世界一の自動車生産国に登りつめる 1970 年代に就職期となり、オイルショック後の景気後退期に就職難の時期もあったが、第三次産業の大きな雇用増などによって概ね就労先は確保でき、非正規雇用が社会問題になることもなかった。

1970 年代は大学進学率が 30%未満（文科省「学校基本調査」）であり、学卒就職者の中心は高校卒者であった。1976 年（50 代が 16～25 才）に学校基本法に専修学校が規定され、高卒後に直ぐ就職するのではなく、就労に必要な技能や資格を得るために専修学校（専門学校）に意識的に進む人が多くなる最初の年代である。

日本が消費拡大そしてレジャー施設開発などが活発に行われたバブル経済へとつき進んでいった 1980 年代に 20 代～30 代となり、男性は労働時間の長期化、女性は専業主婦が増大する当時の傾向の当事者となっていた。すなわち、50 代の多くは 1980 年代には「よく働き・よく使う（消費する）」経験をしているはずである。バブル経済の崩壊により状況が一転した 1990 年代になると多くの企業の業績は悪化し、会社の中ではリストラの対象となる少し上の年代と就職氷河期の若年世代に挟まれた閉塞的な状況に置かれることになった。労基法改正（1987 年）もあって労働時間は短くなり、会社人間から脱して家族重視の生活という選択肢も可能となった。

2000 年代は、限られた人材で生産性を上げるために平均労働時間は急増し、メディアで問題視された現場の働き手としての「名ばかり管理職」や多くの責務を負うことになった中高年の過労死の年代（40 代・50 代）となってしまった。その上、早期退職などリストラの対象年齢の拡大や就労先の倒産や再編による転職など、就職時には想定していなかった事態も降りかかってくるようになってきた。そして、あと 5～10 年で定年期となり、残り少ない今後の就労や老後の見通しに関しては、浮き沈みの大きい環境の中での就労経験に照らして楽観できる人は多くない年代である。

このように、経済成長期から現在に至るまでの浮き沈みの大きい時代変節の中で就職・就労し生活してきた 50 代の就労経緯、そして、今後の就労見通しや定年期を過ぎた老後生活について現時点でどのように見通しているのかを、子供の年代に相当する 20 代の調査結果との違いを比較しながら明らかにしていく。

1. 就労履歴

50代が学校を卒業し就職したのは、製造業が雇用を増大させた高度成長期から内需中心の消費社会に移行する1970年代である。日本経済や日本的経営の成功体験時に、学生や若い就労者の立場で居合わせ、非正規社員の問題が存在しなかった時代の就労の履歴を確認しておく。

【調査結果のポイント】

85%が正規社員として社会人のスタートをきっていて、多くの人が学卒直後に非正規社員を選択することは想定外の時代に就職を経験している。

日本が経済成長を遂げた70年代、80年代に、就職し30代となるまでを過ごした50代は消費社会の体現者である。なかでも、短大・専門学校卒の女性は最初の就労に不満が少ない「楽しいOL時代」を記憶している。

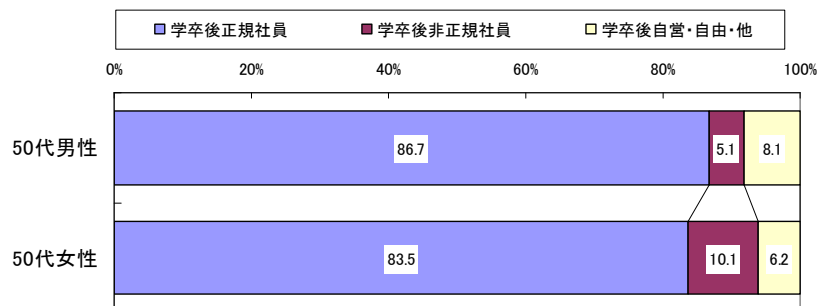
学卒後に非正規社員として就職した男性は5%に過ぎないが、その54%が現在は正規社員となっていて、50代男性の就労の主軸は飽くまで正規社員である。独立や家業継承を含む自営・自由・他（全体の19%）はあっても、非正規社員の選択は少ない（全体の8%）年代である。

結婚によって家事・育児との両立、就労形態を変える転職や退職の岐路に立つことの多い女性は、現在無職（44%）か非正規社員（32%）が多い。学卒後に正規社員として就職した人を中心に、全体の16%が正規社員として働いている。

1) 学卒時の就職は正規社員が常識

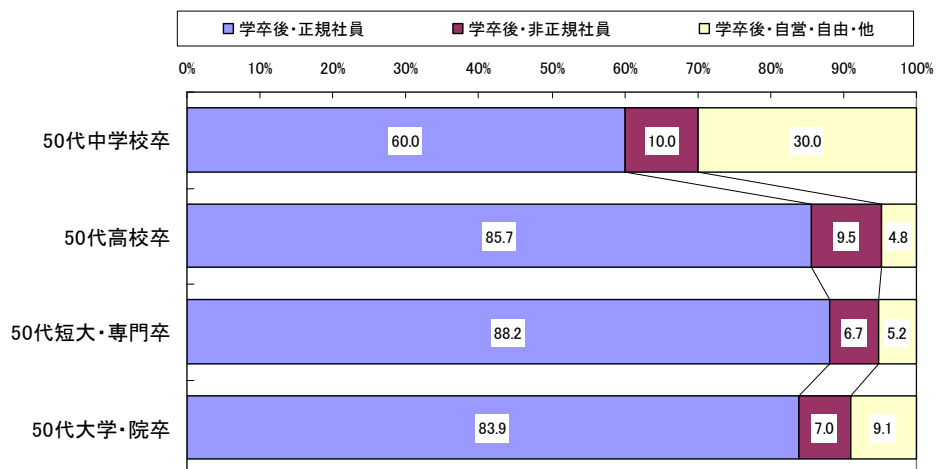
学卒後に正規社員となった 50 代は 85%（男性 87%、女性 83%）であり、20 代社会人の 63%（男性 68%、女性 59%）と比較すると大きな開きがある。50 代が就職した 1970 年代～1980 年代前半と 20 代が就職した 2000 年代の、就職環境の大きな違いを示す調査結果となっている。50 代にとって就職するとは正規社員として就労することであり、「非正規社員」という呼称自体が一般化しておらず、非正規というと「主婦のパート」や「学生アルバイト」などのテンポラリー（一時的な、臨時的）な就労形態というイメージが強い時代であった。新卒後の非正規雇用は主に 20 代、30 代の若い年代とりわけ女性の問題といえるが、未だ現役の会社員が多い 50 代にとっては、事業の統廃合や人員（人件費）削減によってリタイア以前に非正規社員になることなど大半の人が考えていなかったはずである。

D 2. 学卒後の雇用形態



中卒者に多いと思われる職人の見習いや個人事業主のアシスタント等に就労するほかは、新卒後の就労が正規と非正規に分かれること自体が思い浮かばないような状況であった。中では、大学・大学院卒の学卒後正規社員の比率がやや低い、女性の四年制大学卒や男性でも大学院卒の採用枠が限られていたことも考えられるが、就職先が決定的に不足していたことはなく、多くが家業を継ぐなどの選択をしたためと思われる。

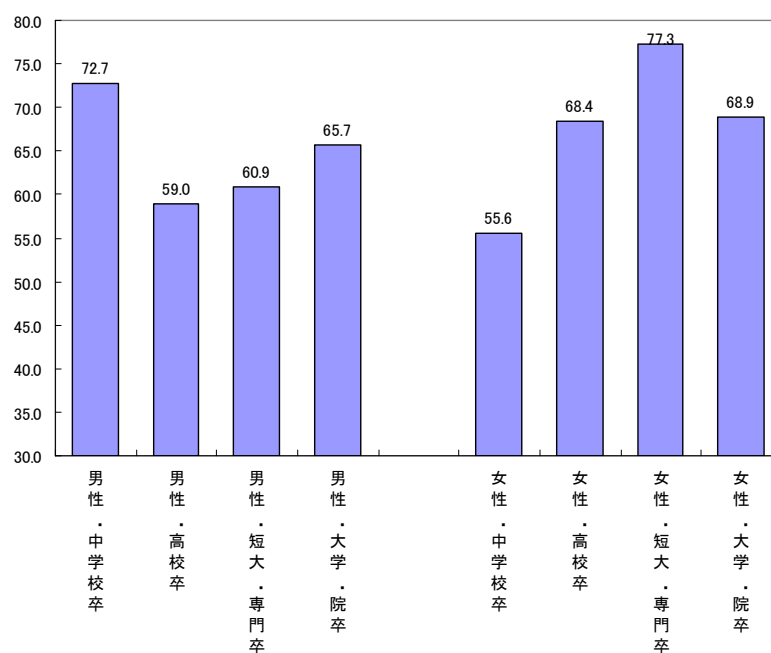
D 2. 学卒後の雇用形態 —学歴別—（中学卒の N=20）



最初の就労先での希望との違いを問う設問で「志望にかなっていなかったことはない」を就労の満足度（希望違い、想定違いを感じなかった割合）とすると、男性より女性の満足度が高く、とくに、短大・専門学校卒の満足度は77%に達する。彼女たちは、給与の多くを自らの可処分所得とすることができ、華やかな大衆消費社会の旗手とされた OL（オフィスレディ）であったことが想起される。男性の場合は、大学・大学院卒の満足度が比較的高く（66%）、高学歴者ほど希望違い・想定違いがなかったとしている。ただし、これは30年程度の就労年月を経た評価であり、大学・大学院卒の就労者が結果として自らの就労に満足していることも多いものと思われ、就労当時のリアルな思いと必ずしも一致するものではない。

D 3. 最初の就労の満足度（「志望にかなっていなかったことはない」） —性別・学歴別—

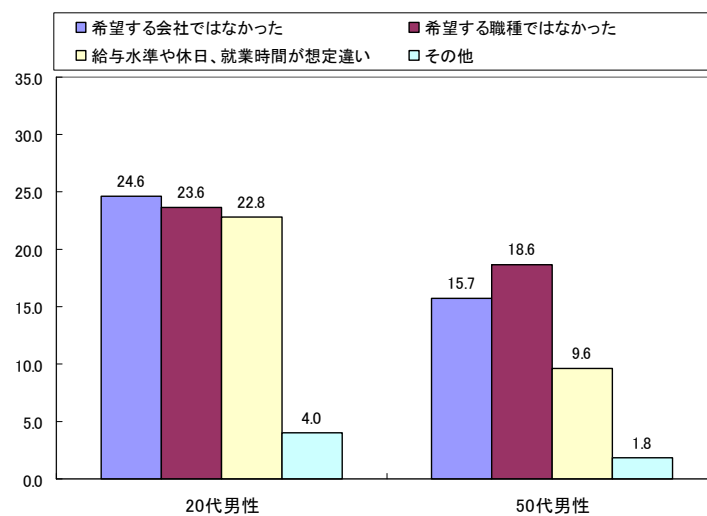
MA、中卒者は男性 N=11、女性 N=9



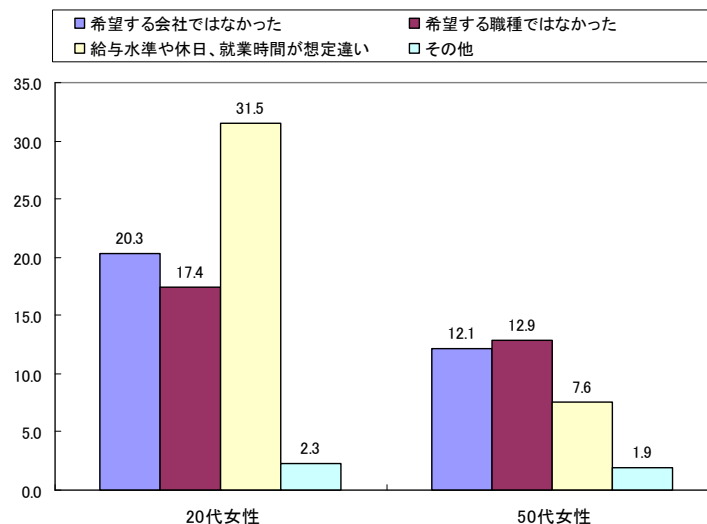
20代の調査結果と比較してみると、男女とも50代の最初の就労の希望違い・想定違いは、就労の記憶が新しい20代より大幅に少ないことが分かる。50代男性の場合は、職種の希望違い（19%）が会社の希望違い（16%）をやや上回り、職種は会社が与えるものという考えが現れている。50代女性の場合は、給与水準・就業時間の想定違い（8%）が20代女性（31%）に比べて極端に少ない。50代のOL時代は仕事以外の私的な生活を楽しむことができる給与と残業の少ない自由な時間が確保できていたという人が多い。現在の若い女性就労者は多忙な仕事に束縛感を抱き、その割に満足できる給与とは思えないと捉える人が多い時代となった。

D 3. 最初の就労の希望違い・想定違い ―性別・20代との比較―

■男性



■女性



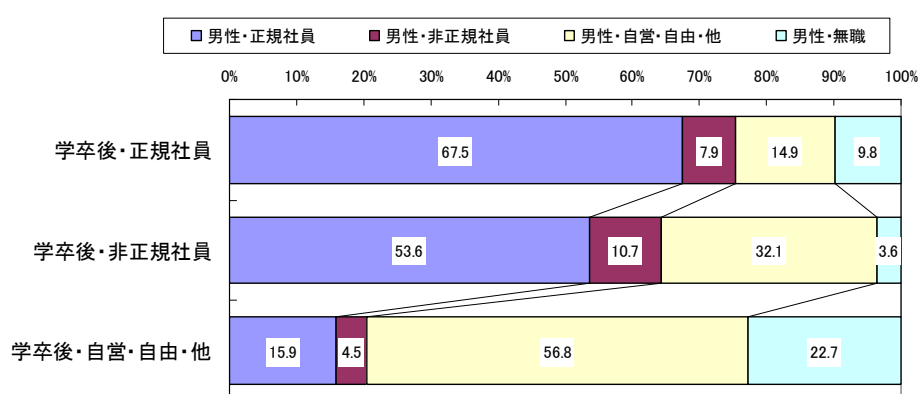
2) 学卒後正規社員の男性の67%は現在も正規社員

■男性（学卒後非正規は N=28）

50代の学卒後の雇用形態別に現在の就労形態をみると、男性の学卒後正規社員の67%が現在も正規社員である。また、学卒後に非正規社員として就労した人（N=28）の54%も正規社員となっていて、現在非正規社員は11%であり、学卒時の非正規就労は固定的でない。

現在無職の男性（10%）には（早期）退職者が含まれると考えられ、50代男性の就労形態はあくまで正規社員が中心といえる。正規社員で無い場合は自営・自由・他となり、非正規社員の就労形態は少数派である。自営・自由・他となっている50代（学卒後正規社員の15%）には独立（脱サラ）が含まれると考えられ、就労の基盤は圧倒的に正規社員である。正規社員でなければ、自営・自由・他の選択であって非正規社員となった人は8%に過ぎない。

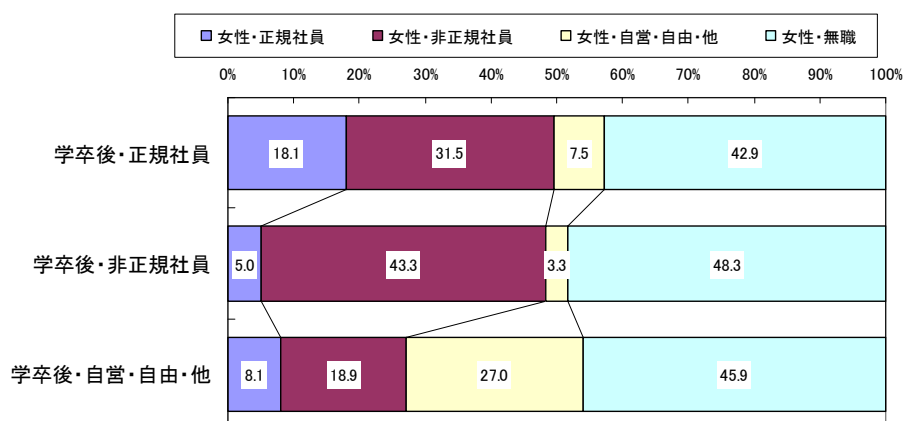
D 2. 学卒後の雇用形態 × A 7. 現在の就労形態 男性 —学卒後雇用形態別—



■女性

50代女性の32%が現在非正規社員であり、専業主婦が多い無職も44%を占める。学卒後正規社員の31%、学卒後非正規社員の43%が現在非正規社員として就労している。現在も正規社員で就労しているのは学卒後正規社員であった人の18%が残っているものの、50代女性の就労履歴で行き着いたところは無職（専業主婦）か非正規社員が多くを占める。

D 2. 学卒後の雇用形態 × A 7. 現在の就労形態 女性 —学卒後雇用形態別—



2. 予期せぬ転職・予期した転職

90年代以降、大企業の倒産や統廃合あるいは中高年のリストラなどがとりざたされたが、そのとき企業内でミドル層となっていた人々（現在 50 代）の離転職はどのような状況であったのだろうか。

【調査結果のポイント】

50 代の 70%が転職を経験しているが、就職して直ぐに転職することは少なく、最初の転職まで学卒就労後 7 年 10 ヶ月（平均）となっている。平均 9 年の男性の場合は、就職したら少なくとも 10 年程度は続けるのが一般的な時代であった。

とくに、大学卒は転職経験も転職回数も多くなく、男女とも大卒・大学院卒の約 40%は転職を経験したことがない。

現在非正規社員となっている人は転職経験および転職回数ともに多く、何度かの転職の結果、不本意ながら非正規社員となっているものと思われる。男性の非正規社員の場合は現在の就労形態となる最後の転職には不本意（不満足）の思いが強い。対して女性の非正規社員の場合は、結婚・出産などによる転職が多いこともあって、最後の転職には満足している人が多く、自由度の高い就労形態として評価している。

1) 就職すれば 7～8 年は同じ会社で働くのが常識

50 代の転職経験率は 70%（男性 65%、女性 74%）、平均転職回数は 2.42 回（男性 2.24 回、女性 2.60 回）である。1 回以上転職を経験した人は平均 7 年 10 ヶ月（男性 9 年、女性 6 年 11 ヶ月）で最初の転職をし、平均転職回数は 3.47 回（男性 3.46 回、女性 3.50 回）となる。また、2 回以上離転職をした人は学卒後・平均 20 年 5 ヶ月で最後の離転職をしている。

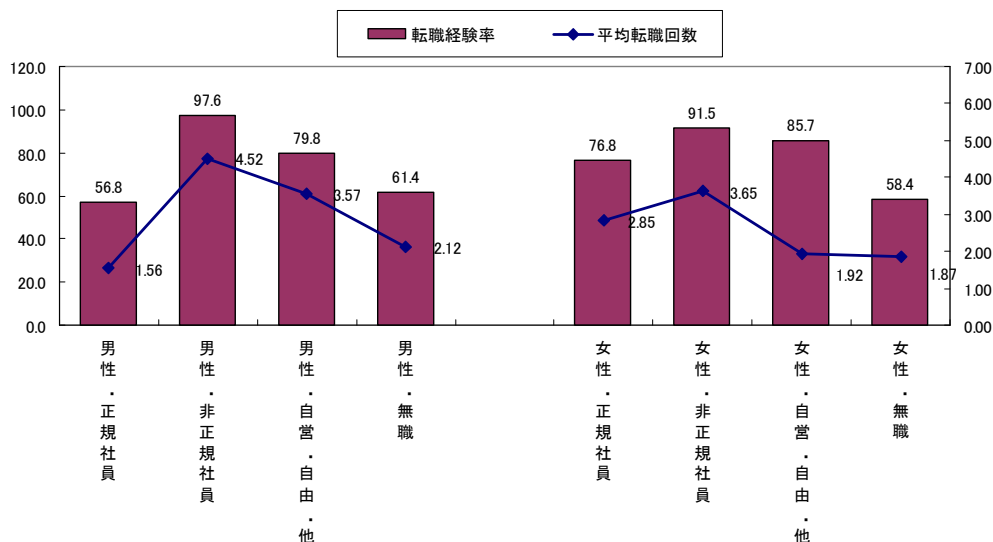
このように 50 代の転職経験は平均で学卒後 7 年以上就労してからで、直ぐには転職を考えなかった年代であるが、20 代は平均 2 年 3 ヶ月（男性 2 年 4 ヶ月、女性 2 年 1 ヶ月）と大きく様変わりしている。

G 1. 転職経験 / G 2. 最初の転職 / G 3. 最後の転職

	N	平均転職数 回	転職経験者(1回以上)			2回以上離転職者				
			経験率 %	平均回数 回	最初の転職			最後の転職		
					年	ヶ月		年	ヶ月	
50代	1132	2.42	789	69.7	3.47	7	10	586	20	5
50代男性	543	2.24	352	64.8	3.46	9	0	251	20	5
50代女性	589	2.60	437	74.2	3.50	6	11	335	20	6

非正規社員は100%近くが転職経験あり、男性の非正規社員は平均で4.52回の転職を経験している。一方で、男性正規社員の43%は転職経験が無く平均転職経験回数（1.56回）も小さくなるが、転職経験1回以上の人の平均転職回数でも2.75回と多くない。女性の正規社員の場合は、77%が転職を経験し平均転職回数も2.85回（転職経験1回以上の人の平均転職回数は3.71回）となっている。

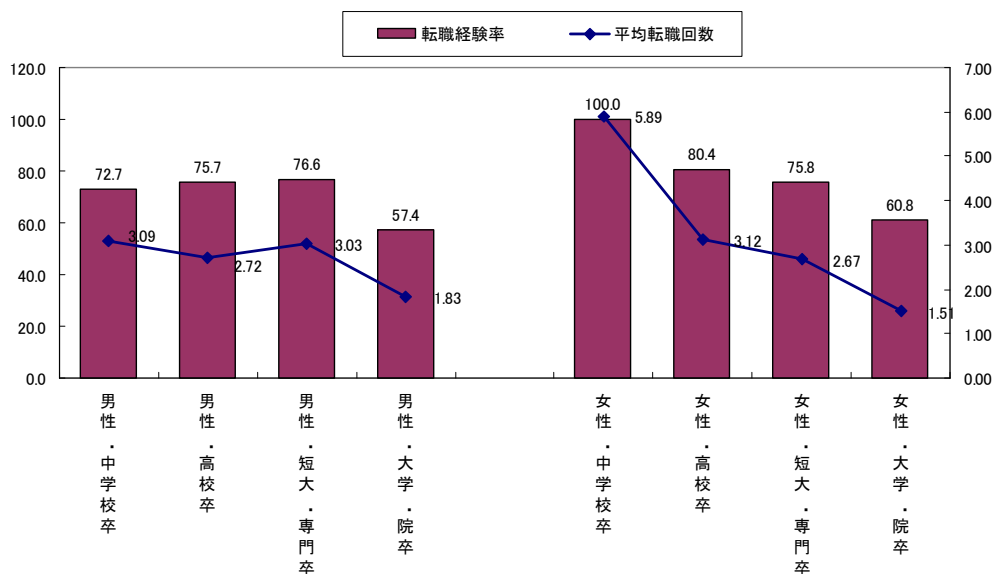
G 2. 最初の転職経験（転職経験率・左目盛り）＋G 1. 転職経験（平均転職回数・右目盛り）－性別・就労形態別－



学歴別でみると、男性の場合は短大・専門学校卒の平均転職回数（3.03回）がやや多く、大卒・大学院卒は転職経験率（57%）、平均転職回数（1.83回）ともに低い。大卒・大学院卒で就労先を得たならば、よほどの事情が無い限り転職をすることはなかったものと思われる。女性の場合は、学歴が高くなるほど転職経験率も平均転職回数も下がる傾向がみられ、大卒に関しては男女共に転職経験は多くない。

G 2. 最初の転職経験（転職経験率・左目盛り）＋G 1. 転職経験（平均転職回数・右目盛り）

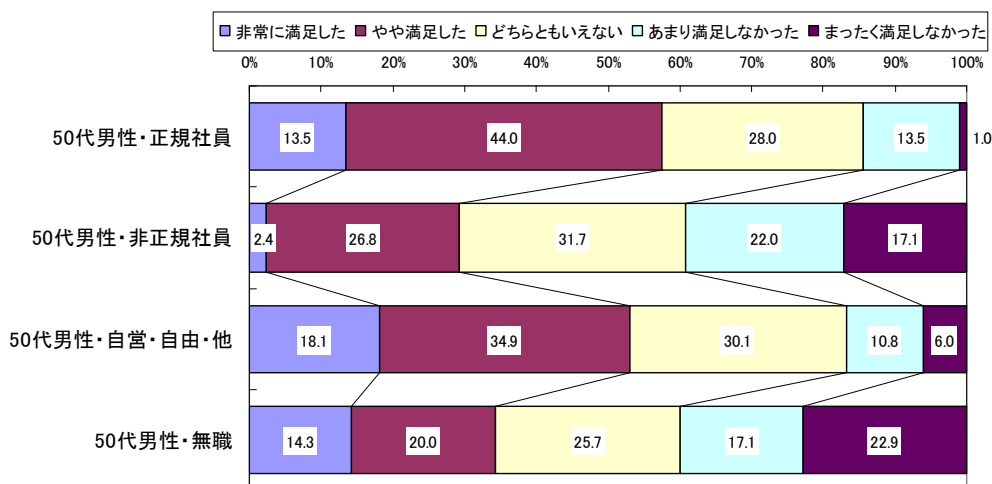
－性別・学歴別－ 中卒者は男性N=11、女性N=9



2) 転職は不本意

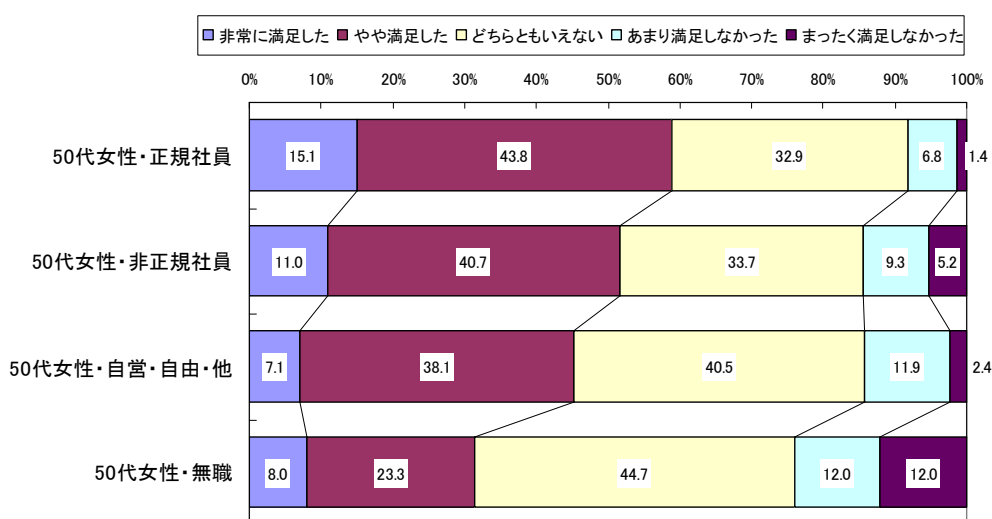
男性・正規社員の57%（非常に＋やや）が最後の離転職に満足しているが、「非常に満足した」（13%）は少ない。非正規社員になると、満足は29%（非常に＋やや）しかなく、「非常に満足した」（2%）人は極めて少なく、満足しなかった（まったく＋あまり）が39%に達している。不本意な転職によって現在、非正規社員で働いているとの思いが強いものと思われる。

G 4. 最後の離転職の自己評価（転職経験者）－男性・雇用形態別－



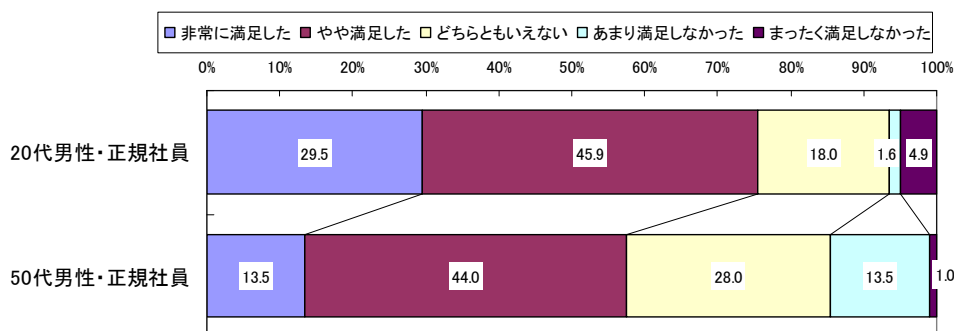
女性の場合は、現在、正規社員で働いている人の満足（非常に＋やや）は59%と男性の正規社員と同様であるが、非正規社員の52%（非常に＋やや）が満足しているところが男性との違いとなっている。また、女性は全体的に「どちらともいえない」が多い傾向がみられ、50代となった現在までの就労履歴について大きな不満はないが、「これでよかったのか？」という思いは残るようである。

G 4. 最後の離転職の自己評価（転職経験者）－女性・雇用形態別－



50代男性正規社員の転職経験率が57%であるのに対して、20代正規社員はすでに36%の転職経験がある。50代と20代の男性正規社員の最後の離転職の満足度の構成を比べると、20代は転職によって正規社員としてのキャリアを積み重ねていく姿勢が感じられるのに対して、50代・正規社員は転職自体に前向きではない様子が窺える。

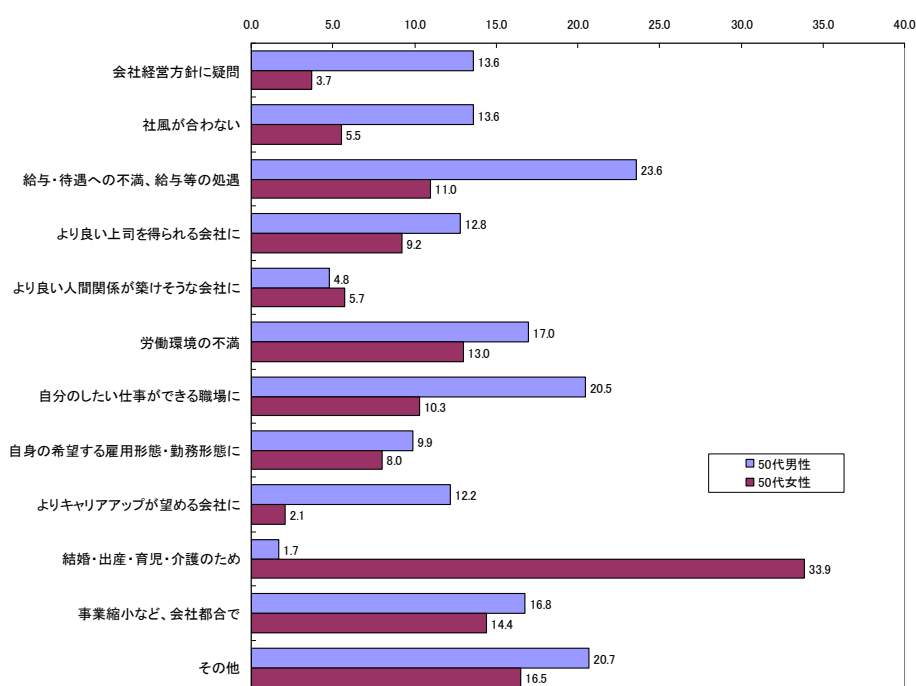
G 4. 最後の離転職の自己評価（転職経験者）－20代との比較－



3) 男性の転職契機は待遇と働く意義

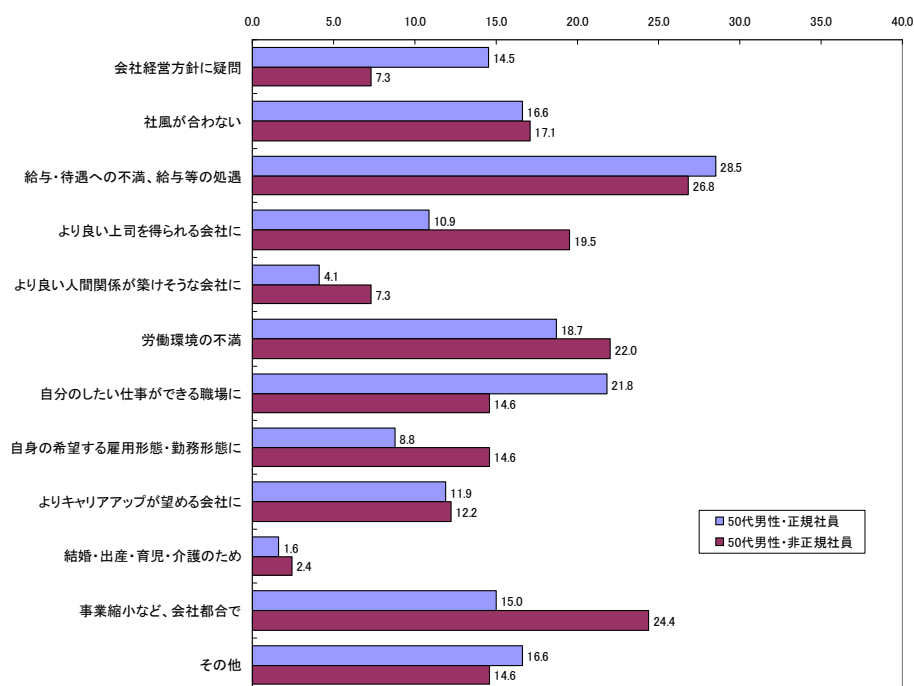
50代・転職経験者の最後の離転職契機では、男性は「給与・待遇への不満、給与等の処遇」（24%）および「自分のしたい仕事ができる職場に」（20%）が多く、年功や昇進による給与上昇の体系や業務の仕組みなどの就労に関する基本的な環境の変化が契機となっているものと思われる。女性の場合は多くが離職と思われる「結婚・出産・育児・介護のため」（34%）が第一の契機となっている。そして、「事業縮小など、会社都合で」（女性14%）も比較的多く、50代女性の離転職の契機は仕事内容や待遇によるものではなく、私的な理由と会社の事情、あるいはその複合によるものと考えられる。

G 5. 最後の離転職の契機（転職経験者）－性別－



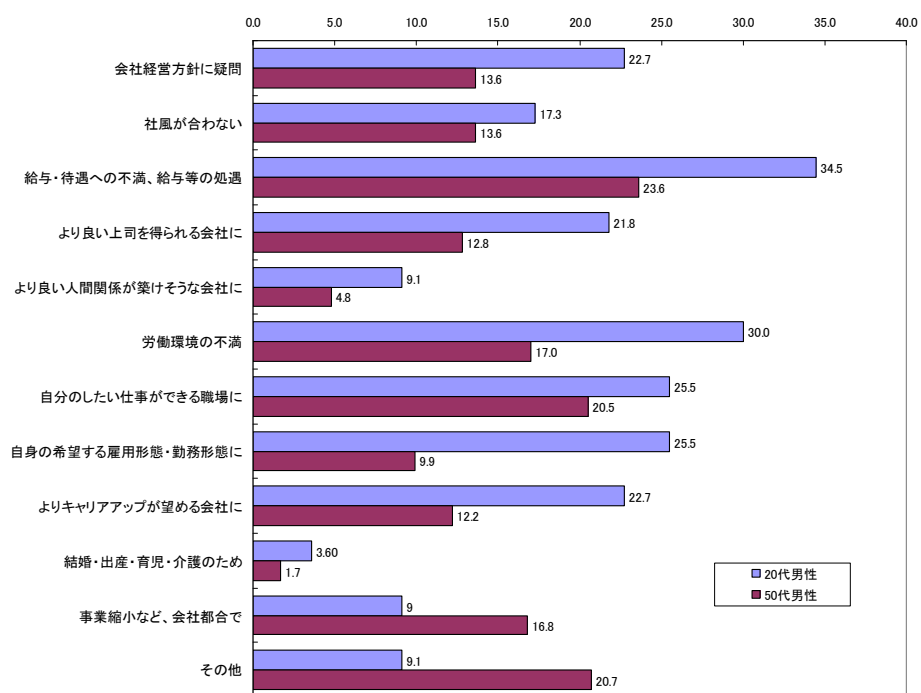
転職を経験して、正規社員として就労している男性と非正規社員として就労している人の転職契機を比較する。「給与・待遇への不満、給与等の処遇」（正規社員 28%、非正規社員 27%）はともに高率であるが、正規社員は「自分のしたい仕事ができる職場に」（22%）や「会社経営方針に疑問」（14%）が非正規社員に比べて多く、処遇とともに自分なりの就労する大義が薄れていったことが契機となっている。対して、転職して非正規社員となった男性は「事業縮小など、会社都合で」（24%）、「労働環境の不满」（22%）や「より良い上司を得られる会社に」（19%）といった具体的な耐え難さが契機となった場合が多い。

G 5. 最後の離転職の契機（転職経験者）－男性・正規・非正規比較－



50代男性の離転職の契機は概ね待遇・処遇の問題と自分のしたい仕事を求めているが、20代の男性の離転職の契機はその他にも数多くあり、「労働環境の不满」（30%）という目の前の不満から「会社経営方針に疑問」（23%）や「よりキャリアアップが望める会社に」（23%）のような長期的な要因まで幅広い転職の契機があげられている。

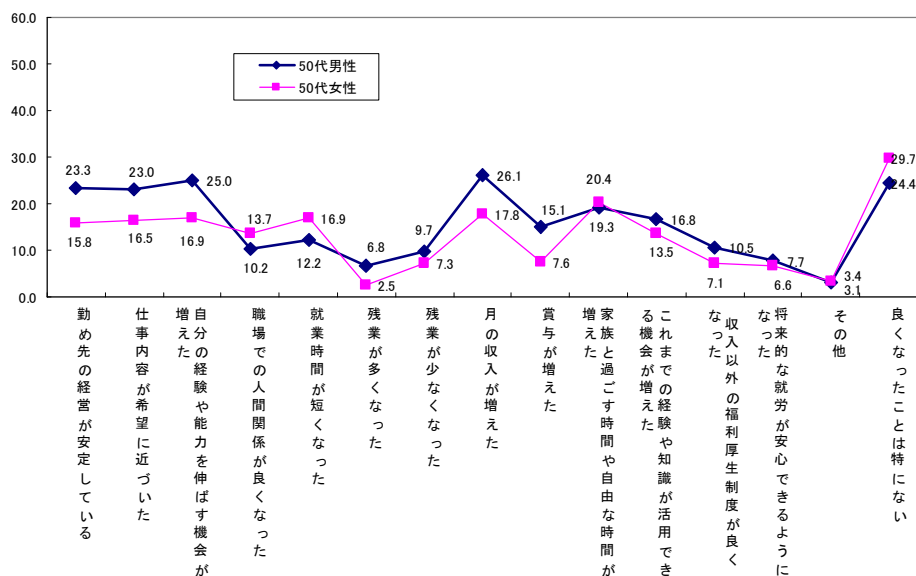
G 5. 最後の離転職の契機（転職経験者）－男性・20代と比較－



4) 50代で非正規社員へ転職の理不尽

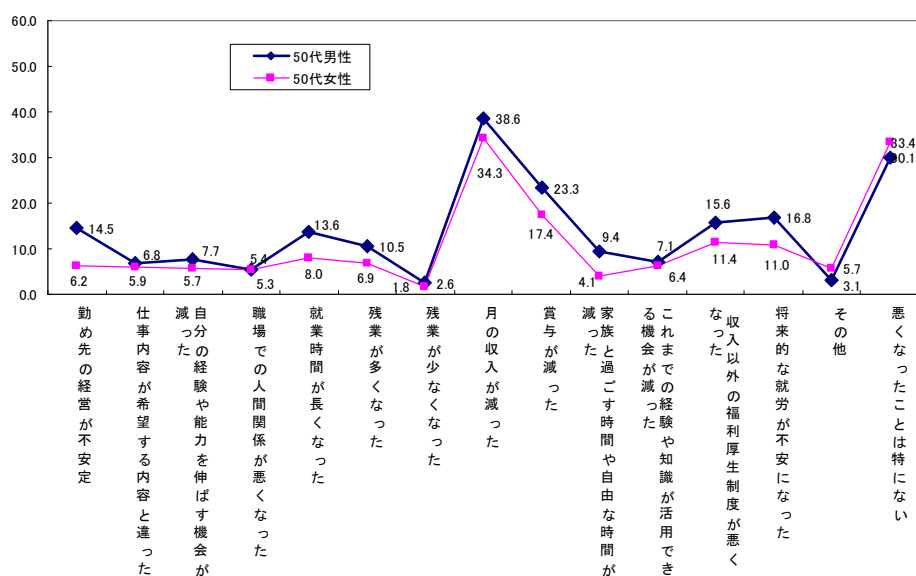
転職で良かったことは、男性は「月の収入が増えた」(26%)が第一であるが、転職で悪くなったことの第一の「収入が減った」(39%)の方がかなり多く、転職で最も優先する収入変化の受け取り方はその絶対額の差異だけでないものと思われる。

G 6. 最後の転職で良かったこと（転職経験者） 一性別一



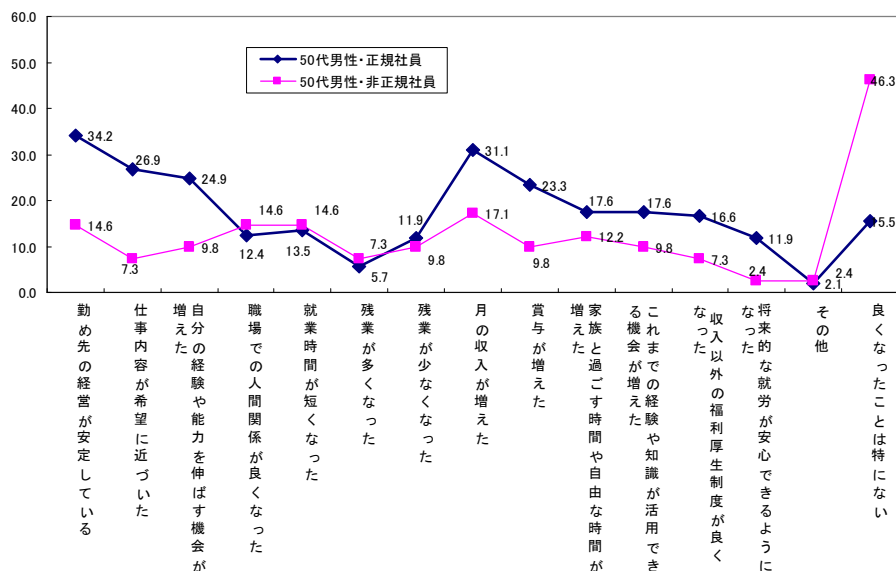
男性の転職で良かったことには「経験や能力を伸ばす機会が増えた」(25%)、「勤め先の経営の安定」(24%)や「仕事内容が希望に近づいた」(23%)も比較的多いが、これらは転職で悪くなったことでは少なく納得できる転職の心理的な要因といえる。

G 7. 最後の転職で悪くなったこと（転職経験者） 一性別一



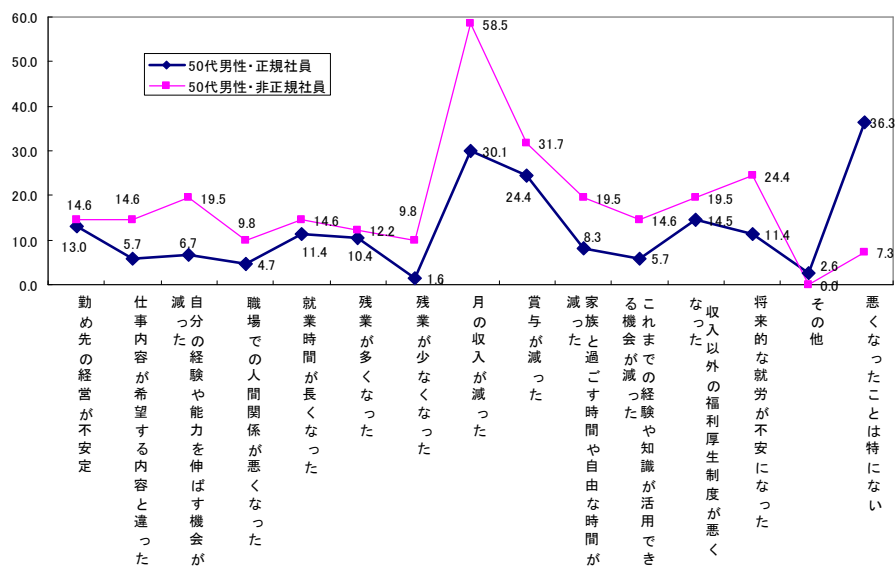
50代男性の正規社員と非正規社員では、転職の評価に大きな違いがみられる。転職を経験して正規社員として就労している人は、「月の収入が増えた」(31%)よりも「勤め先の経営が安定している」(34%)が上回り、勤め先の不安が解消される転職を経験している場合が多い。

G 6. 最後の転職で良くなったこと（転職経験者） — 男性・正規社員・非正規社員 —



対して、50代男性の非正規社員の場合は、「月の収入が減った」(58%)、「賞与が減った」(32%)と、収入に関するマイナス要因が突出した評価となっている。同時に、「将来的な就労が不安」(24%)も抱え、若い年代ほど先が長くない50代の非正規社員への転職は、不利で不安定な就労に陥るケースが多いことを窺わせている。

G 7. 最後の転職で悪くなったこと（転職経験者） — 男性・正規社員・非正規社員 —

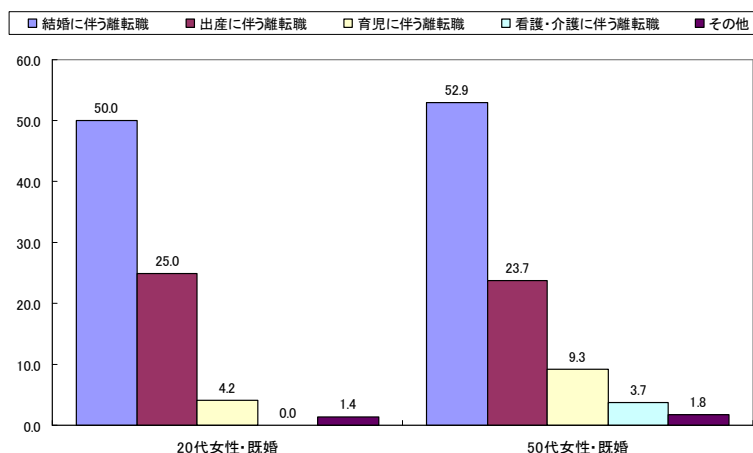


5) 女性の寿退社は現代（20代）と変わらない

結婚・出産・育児・介護に伴う離転職の経験率（「結婚・出産・育児・介護に伴う離転職の経験はない」ではない率）は、男性3%、女性70%であり、女性の未婚者は47%、既婚者は74%で、50代の私的理理由による離転職は女性、中でも既婚者に集中している。

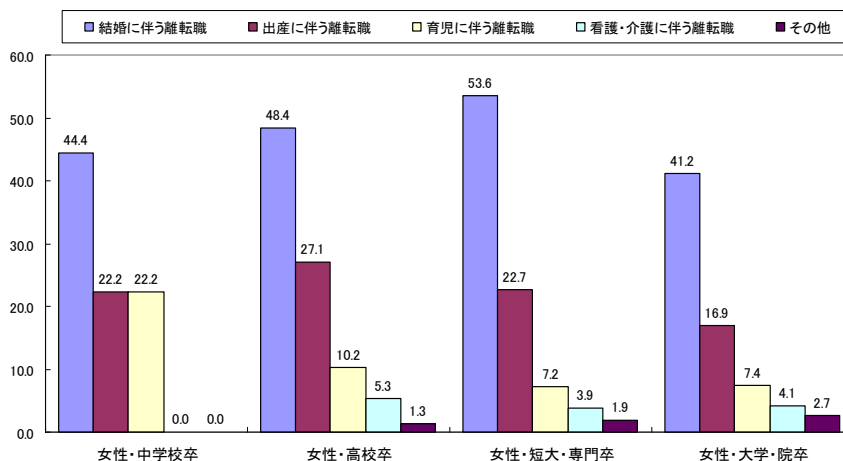
50代の既婚女性の53%が結婚による離転職、24%が出産による離転職を経験（複数回答）しているが、20代の既婚女性と大差ない比率で、寿退社や出産退社の状況は30年たってもあまり変わっていない。親の介護をする年代に入りつつある50代であるが、この調査での「看護・介護に伴う離転職をした」女性は、既婚者でも4%に過ぎなかった。

G 8. 私的理理由による離転職経験 ―既婚女性・20代との比較―



学歴別にみると、大学・大学院卒は結婚や出産に伴う離転職の経験が比較的少なく、結婚に伴う離転職は短大・専門学校卒（54%）、出産に伴う離転職は高校卒（27%）が多いという結果となっている。18才から就労する高校卒は、結婚が比較的早く、出産・育児の段階まで働き、多くが20才から働く短大・専門学校卒は結婚を機に離職することが多いということだろうか。

G8 私的理理由による離転職経験 ―女性・学歴別― 中学校卒のN=20



3. 積み重ねてきた経験の自負と時代変化への適応

世界的な金融危機によって就労環境の変化が想定されるが、50代では職業能力の自信や強みをどのように自覚しているのだろうか。また、50代になっての転職という選択肢はどの程度考えられているのだろうか。

【調査結果のポイント】

2008年後半の金融危機によって、現在50代の多くの給与・賞与が下がり、10%程度が退職・転職（自己都合＋会社都合）の影響を受けている。

多くが30年前後の長い就労経験がある50代は、総合的な職業能力を積み上げてきた自負をもっている。

男性の正規社員は、専門知識や専門性の高い技能を強みとすることができる就労の経験によって職業能力に自信を持つようになっている。また、最近になって必要とされるパソコンの操作能力にも適応していると考えている。

女性の場合は、男性と同等に職業能力の自信をもつ20代女性の先駆け的な人も高学歴者に存在するが、専業主婦の道もあり、専門知識を強みとする割合は男性に比べて少ない。

50代の14%が転職の明確な意向をもち、28%が転職の二文字が頭をよぎる状況にある。とくに転職意向が強いのは非正規の就労者である。

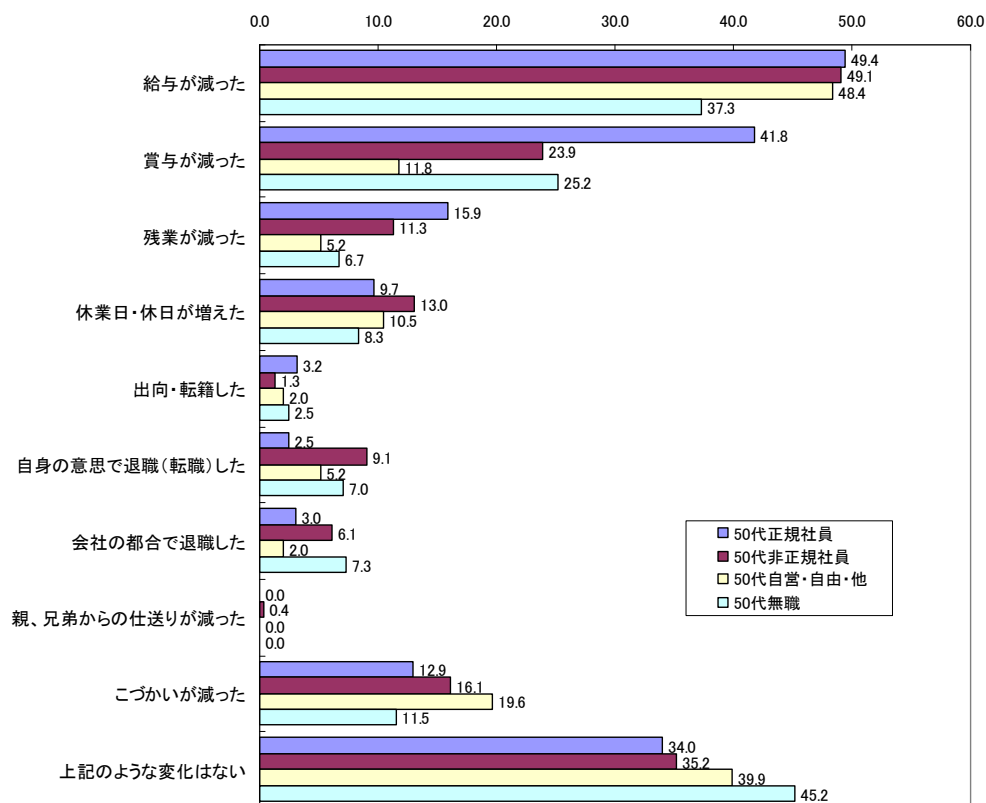
1) 金融危機の荒波を受ける

一昨年（おとし）との生活変化を聞いているが、2010年2月の調査時点の一昨年とは9月に所謂リーマン・ショックがあった2008年のことである。すなわち、一昨年との生活変化とは世界的な金融危機・不景気の直前と現在を比べることになる。

「変化はない」とするのは38%で、62%が何らかの変化があったとしている。給与が減ったと半数弱が感じ、正規社員は「賞与が減った」（42%）場合も多い。

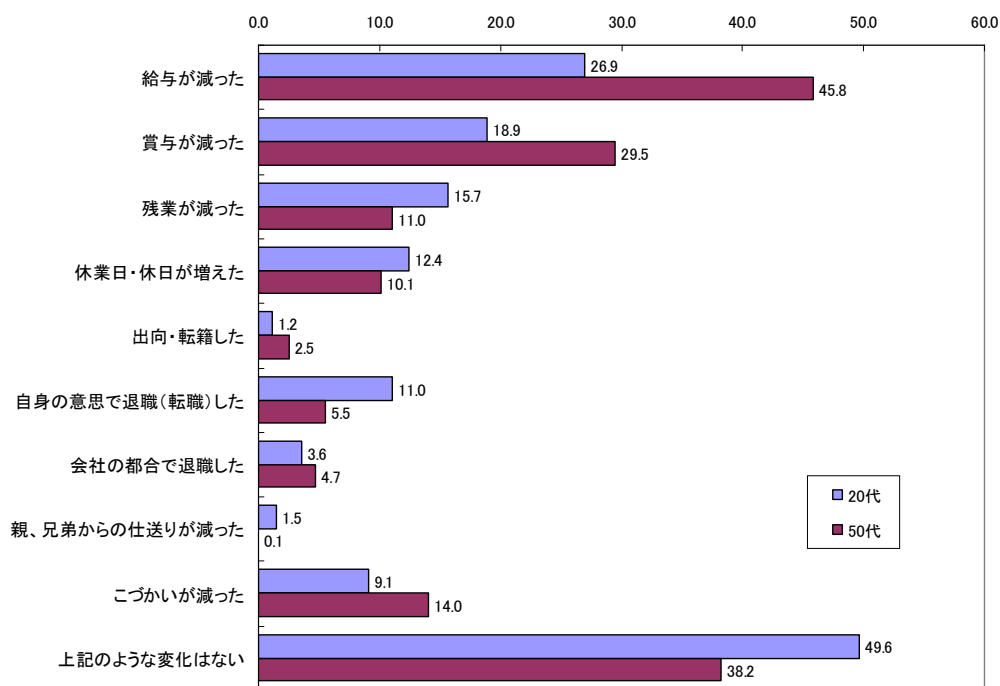
非正規社員の9%（男性19%、女性7%）が「自分の意思で退職（転職）」し、6%が「会社の都合で退社した」としている。退職・転職にまで至ったのは、自己都合と会社都合合わせて10%程度である。男性の会社都合による退職・転職は、非正規社員の12%や無職の21%を占め、金融危機後に50代の非正規社員化および無就労（無職）化が進行したことを示している。

Ｋ１．一昨年との生活変化 ―就労形態別―



「給与が減った」や「賞与が減った」のは50代の方が20代よりかなり多く、人件費削減は給与水準の高い高齢者で大きいものであったことが分かる。一昨年は学生であった可能性もある20代は、「変化はない」とするのが50%となっている。20代で「自分の意思で退職（転職）した」人がすでに11%存在するが、これは必ずしも金融危機によるものではないと思われる。

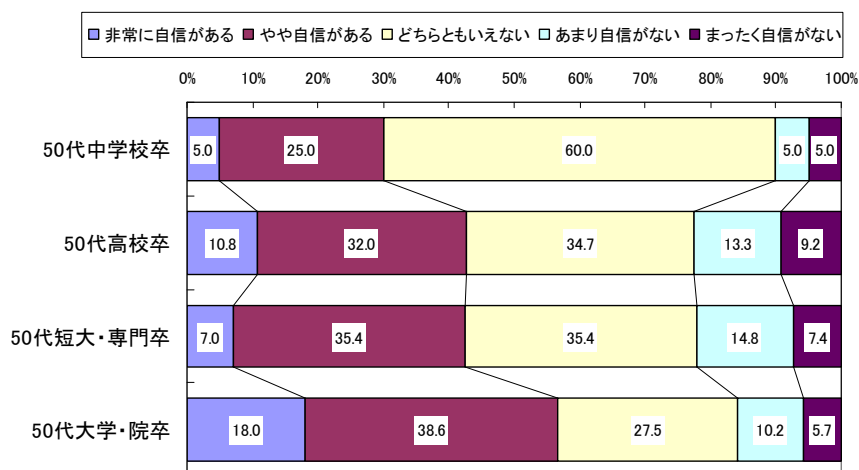
Ｋ１．一昨年との生活変化 ー20代との比較ー



2) 男性は職業能力に大きな自信、女性は・・・

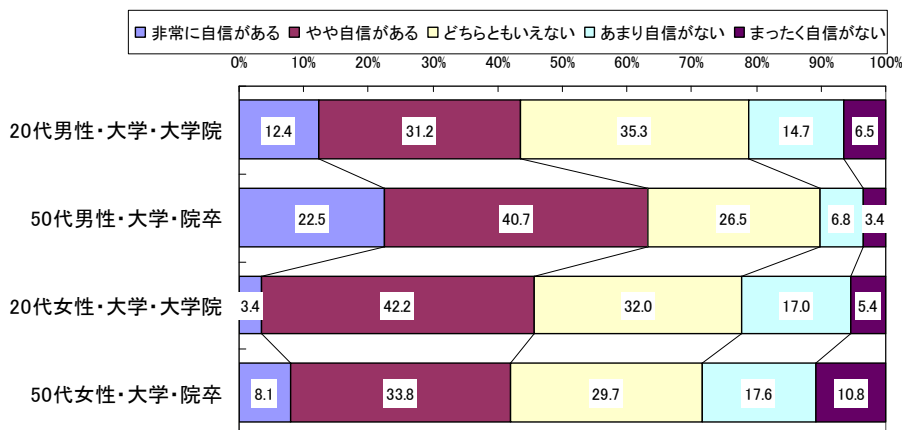
50代の自身の職業能力については、大学・大学院卒者の自信（非常に＋やや）が57%と高く、大学進学率が30%程度の時代に就職した大卒の自負が感じられる。

Ｆ１．総合的な職業能力についての自信 ー学歴別ー 中学校卒のN=20



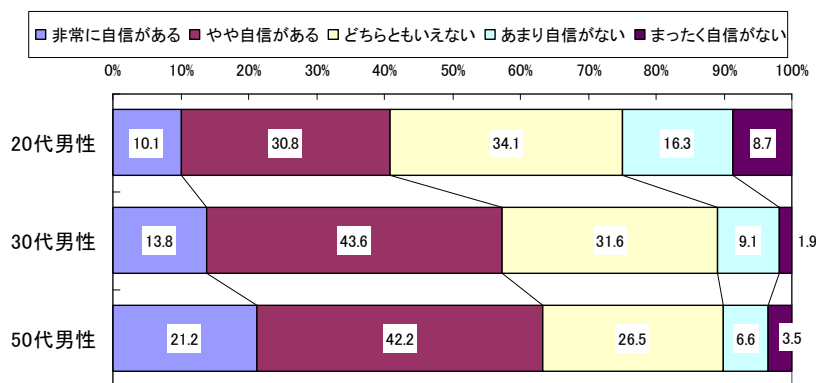
50代男性・大学大学院卒は50代女性や20代の大学大学院卒と比較しても自身の職業能力に自信を持っている。20代女性の大学大学院卒は同年代の男性と同等の自信を持っている。50代女性の大学大学院卒はやや自信に欠けるが、「非常に自信がある」(8%)人は20代女性より多くなっている。

F 1. 総合的な職業能力についての自信 ―性別・大学大学院卒・20代との比較―

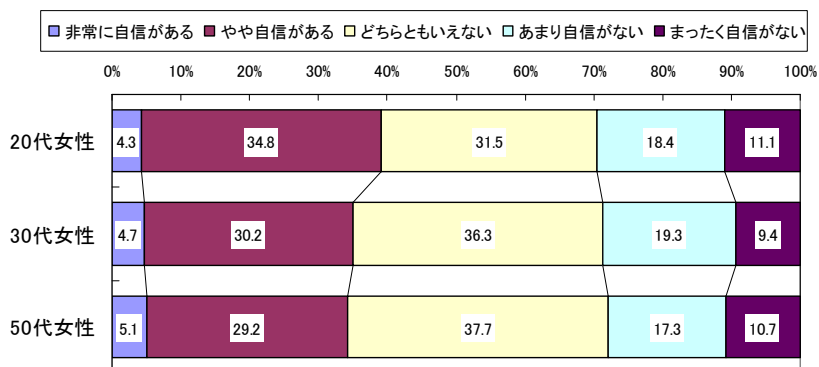


年齢とともに就労経験を重ねることが多い男性は、高年齢になるほど職業能力の自信を高めている。女性の場合は、結婚や出産による就労の中断などもあって、20代が最も職業能力に自信をもち、年齢を重ねても自信は高まっていけない。

F 1. 総合的な職業能力についての自信 ―男性・年代別比較―



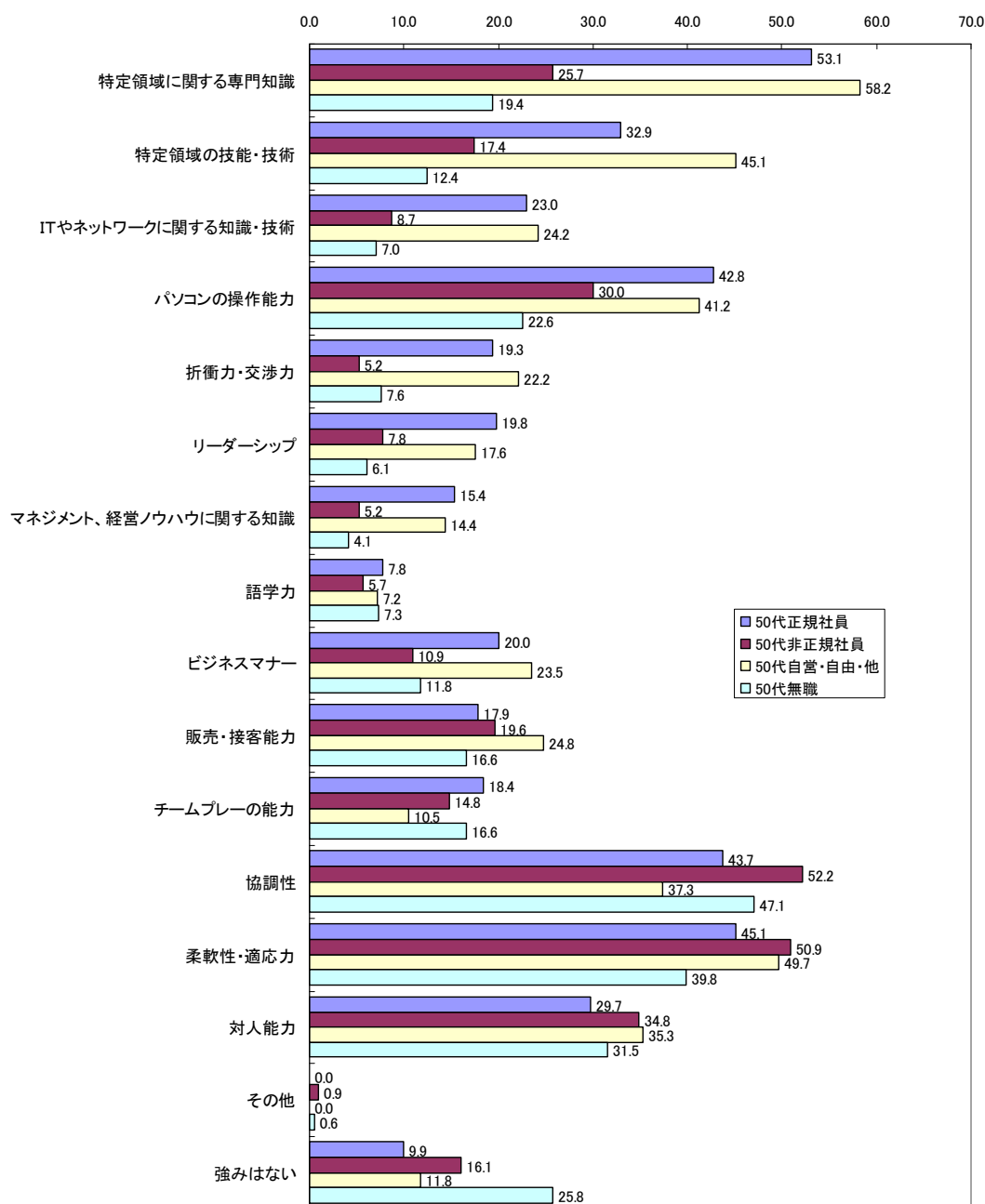
F 1. 総合的な職業能力についての自信 ―女性・年代別比較―



3) 男性は専門知識・技術、女性は協調性が強み

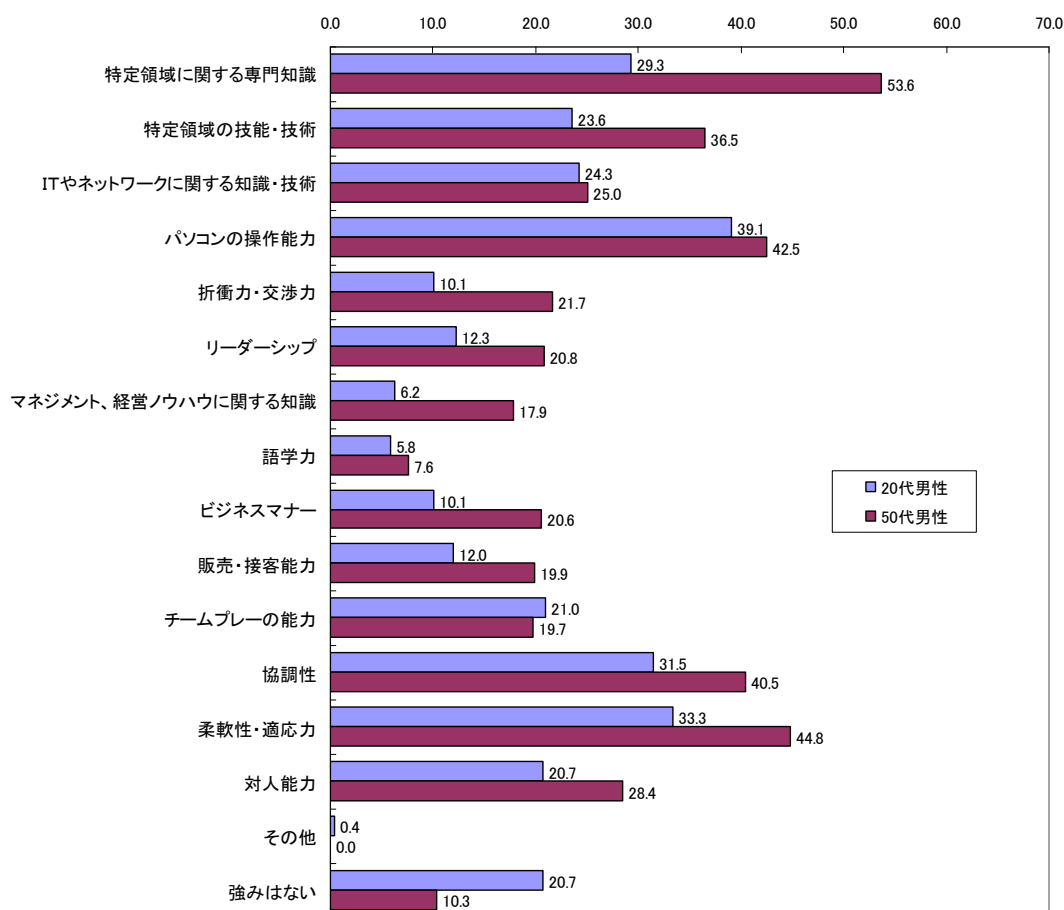
50代の職業能力の強みについて就労形態別にみると、「特定領域に関する専門知識」や「パソコンの操作能力」は正規社員および自営・自由・他が強みとし、積み上げてきた知識・技術とともにITなどの新しい動きにも対応できている。また、「特定領域の技能・技術」は正規社員よりも自営・自由・他が高く、専門知識・技術を強みとした独立自営という選択も可能にしている。非正規社員は専門知識・技術やITを強みとするのではなく協調性や柔軟性・適応力などの組織との関わりを強みとしている。

F 2. 職業能力の強み ―就労形態別―



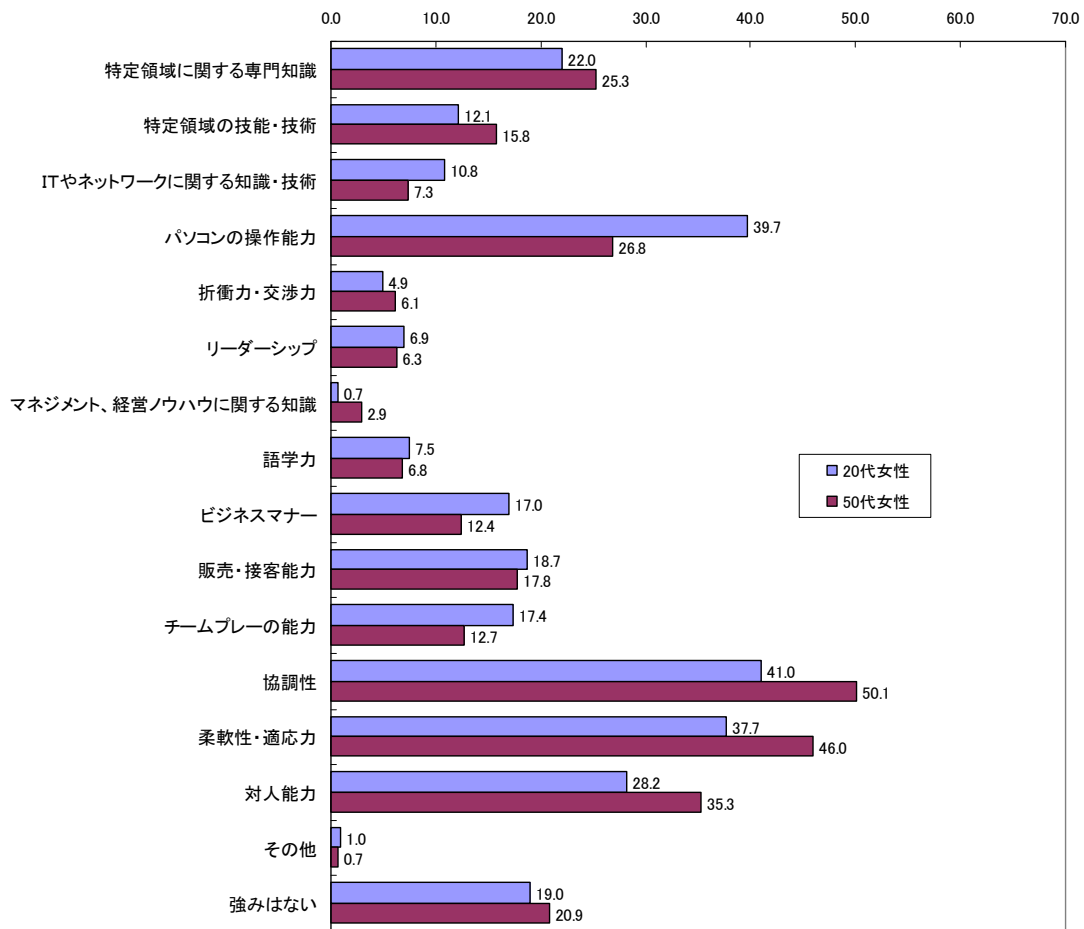
職業能力の強みを 20 代と比較すると、男性の場合は「チームプレーの能力」以外のすべての項目で 20 代を上回り、経験によって複数の強みを持つ万能型の人間が多いのが特徴となっている。また、20 代男性が最も多く強みとしている「パソコンの操作能力」（20 代 39%、50 代 42%）も 50 代が上回っている。

F 2. 職業能力の強み ―男性・20 代との比較―



女性の場合は、男性と反対に「パソコンの操作能力」（20 代 40%、50 代 27%）は弱く、協調性（20 代 41%、50 代 50%）、柔軟性・適応力（20 代 38%、50 代 46%）や対人能力（20 代 28%、50 代 35%）などの専門性の無い人的能力を強みとしている。また、チームプレーの能力やビジネスマナーのような実際には経験を要するような項目においても 20 代の方が強みとしている人が多い。

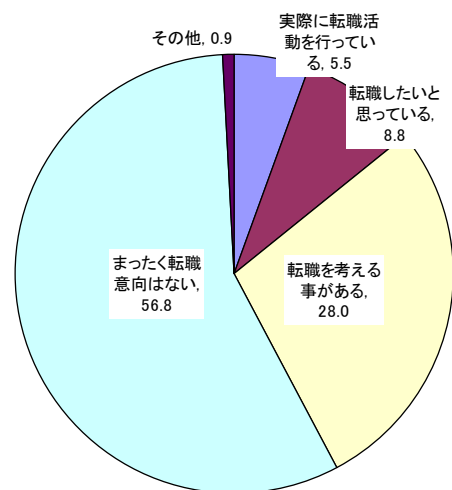
F 2. 職業能力の強み ―女性・20代との比較―



4) 転職は考えても中々踏み出せない

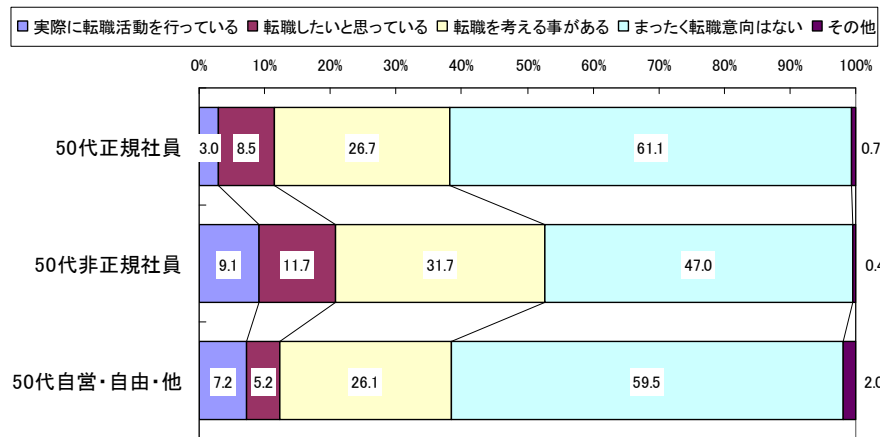
50代の就労者の14%は転職の強い意向（実際に転職活動を行っている＋転職したいと思っている）があり、「転職を考えたことがある」を含めると42%が転職の可能性を否定していない。

F 3. 転職意向（現在就労者）



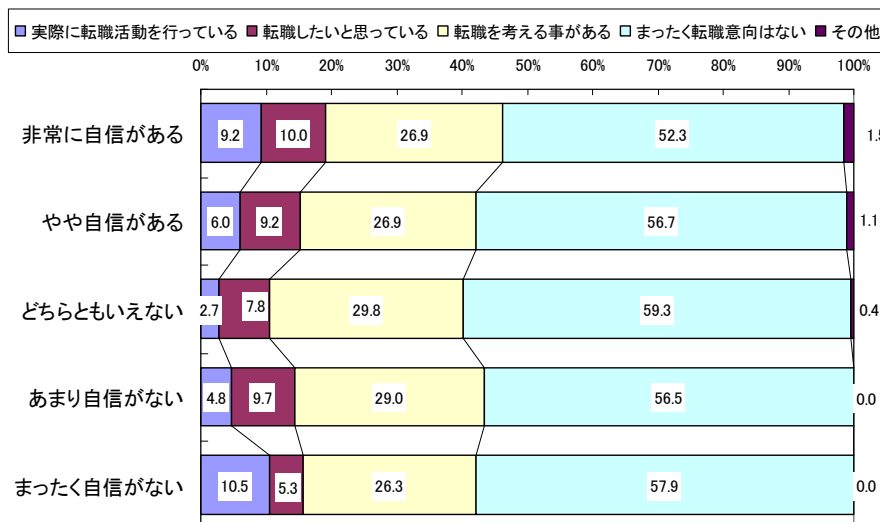
就労形態別では、非正規社員の21%が強い転職意向があり、9%は実際に転職活動を行っていて、「転職を考えたことがある」を含めると過半数（52%）となる。

F 3. 転職意向（現在就労者） —就労形態別—



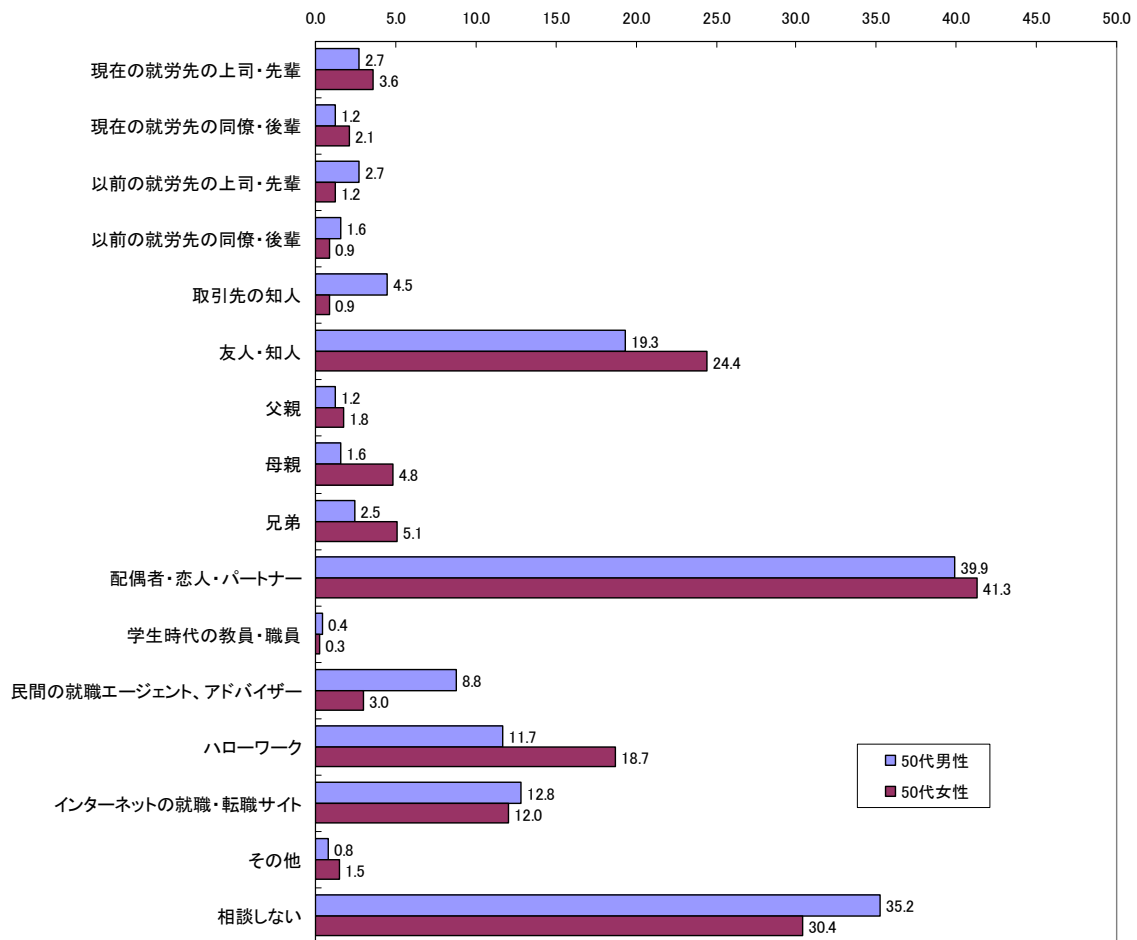
現在就労している人の、自身の総合的な職業能力の自信と転職意向をクロスさせると、実際に転職活動を行っている人が多いのは職業能力に「非常に自信がある」（9%）と「まったく自信がない」（10%）の二極に分かれる傾向がみられる。自身の職業能力について「どちらともいえない」人は「転職を考えたことがある」（30%）が「実際に転職活動を行っている」（3%）人は極めて少ない。

F 1. 総合的な職業能力についての自信（現在就労者） × F 3. 転職意向（現在就労者）



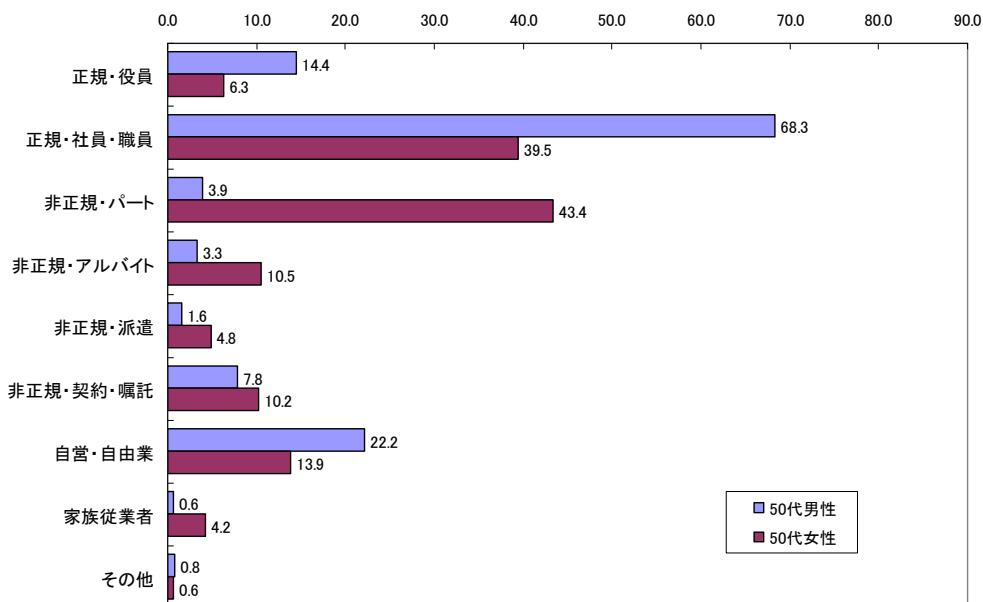
50代の転職となると相談相手は限られ、配偶者・恋人・パートナー（男性40%、女性41%）と主に夫婦の問題となっている。次いで、友人・知人（男性19%、女性24%）やハローワーク（男性12%、女性19%）となるが、両者とも女性が主に相談する相手となっていて、男性の35%は誰とも相談しないつもりでいる。

F 4. 転職に関する主な相談相手（現在就労者） ―性別―

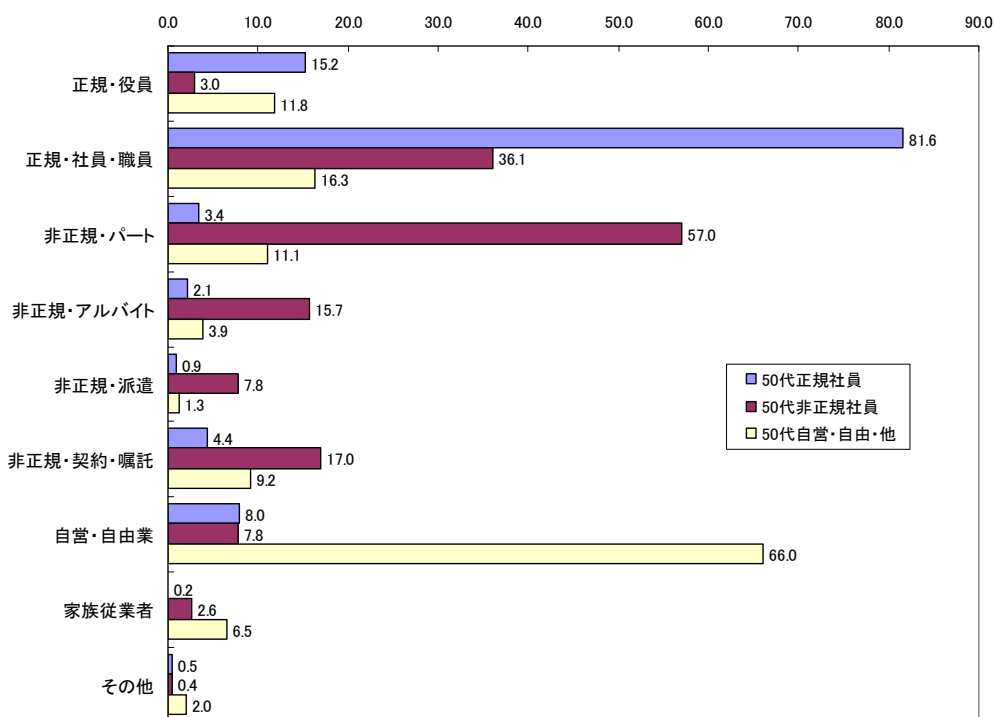


今後の雇用形態として、男性は正規社員での就労を希望し、女性はパートか正規社員かに分かれる。
 正規社員として就労している人および自営業・自由業・他の人は、今後も現在と同じ雇用形態で就労することが基本であるが、非正規社員の場合は、現在と同じ非正規社員での就労希望が最も多いが出来れば正規社員への就労を望む人も少なくない。

F 5. 希望する雇用形態（現在就労者・MA） —性別—



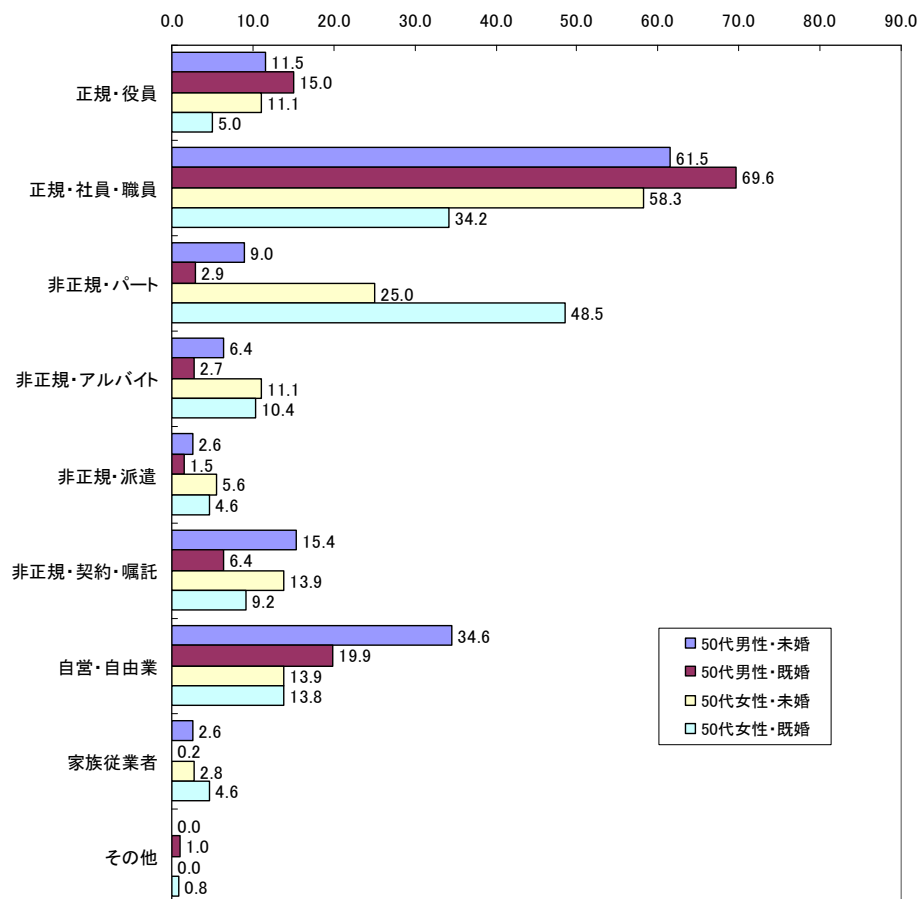
F 5. 希望する雇用形態（現在就労者・MA） —就労形態別—



50代就労者の今後希望する雇用形態は、性別と未婚既婚別によって違いがみられる。男性の場合は、正規社員を望むのは既婚者が未婚者を上回っているが、女性の場合は、未婚者は正規社員を望むが既婚者はパートを希望する人が多い。

また、自営業・自由業・他を希望するのは男性の未婚者が最も多い。

F 5. 希望する雇用形態（現在就労者・MA） ー性別・未婚既婚別ー



4. 定年期まではフルタイム

就労者の多くが、あと5～10年で定年期となる。現在の就労形態別に定年期までの就労の見通しをどのように考えているのかを確かめる。

【調査結果のポイント】

現在非正規就労の50代・男性は今後も就労する意向があるが、正規雇用で就労したい62%、雇用形態に係わらず就労したいが31%で、非正規雇用の継続を望む人は少ない。

50代の非正規就労者および無職の身近な就職・転職の相談相手は限られ、現在無職の男性の相談・情報はハローワークや就職・転職サイトが頼りの網となる。

男性および女性の正規社員の希望するワークスタイルはフルタイムが骨格となっていて、女性のパートタイムを除くと希望するワークスタイルの多様化はあまりみられない。

今後の就労の展望は、若い年代のように楽観できず、とくに男性の非正規社員の見通しは暗い。専業主婦を含む多様な選択をしている女性の場合は、今後の就労について楽観的・悲観的が相半ばする状態となっている。

今後の就労の展望は、職業能力の自信がある人ほど明るく見通す傾向がみられる。50代ともなると個人に蓄積した自信の程度が見通しを左右する。

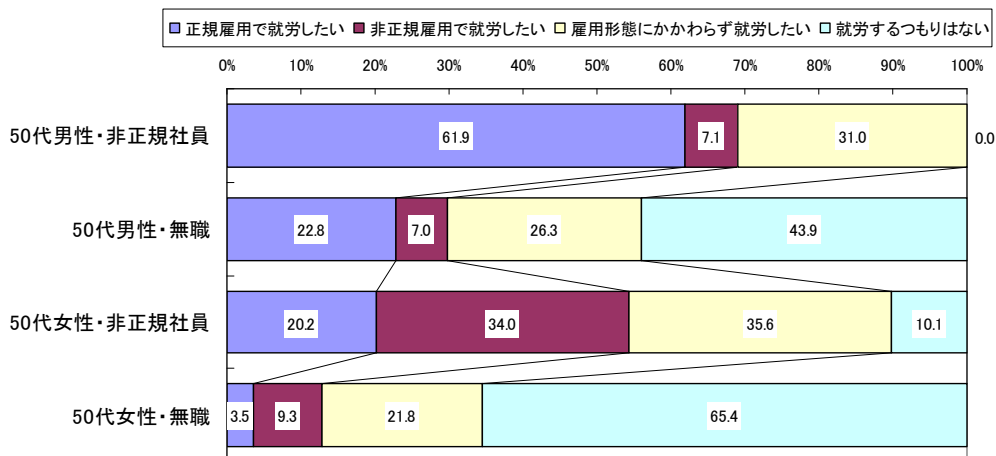
多くが定年のある男性の正規社員は、定年期までの安定した就労は確保できるものの、老後に備えた収入・預貯金および社会保障の充実に関しては「どちらともいえない・わからない」が大多数となっている。高齢者予備軍の50代の心情は不安感に満ちている。

1) 50代の非正規社員は今後も就労意向

男性の非正規社員の62%は正規雇用で今後も就労したいと思い、38%は非正規または雇用形態にかかわらず就労の意向を持っている。すなわち、全員が今後も何らかの就労を続けたいとしている。女性の非正規社員の90%は今後も就労する意向をもち、非正規雇用(34%)と雇用形態にかかわらず(36%)が同程度となっている。

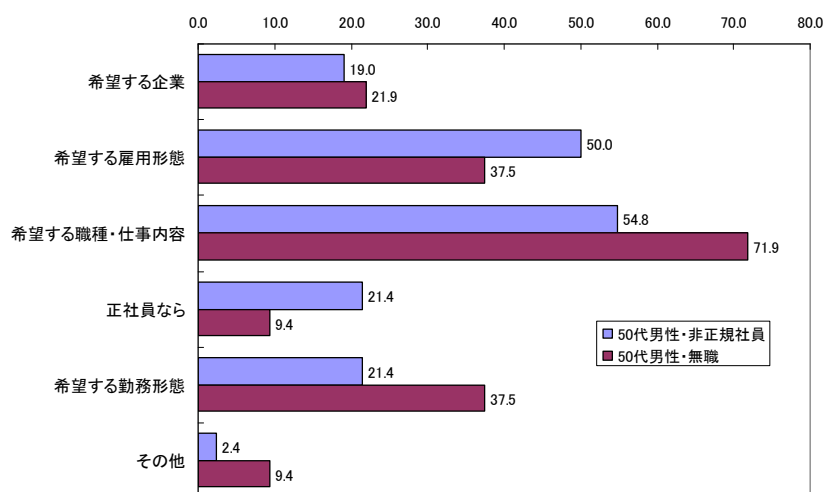
専業主婦も多い無職の女性は65%が今後も就労するつもりがないが、無職男性の44%も今後就労するつもりがないとしている。既に、定年あるいは早期退職制度などであえて就労しなくてもよいと考えている人たちののだろうか。

Ｅ１．非正規社員・無職者の今後の就労意向（非正規社員・無職） 一性別一



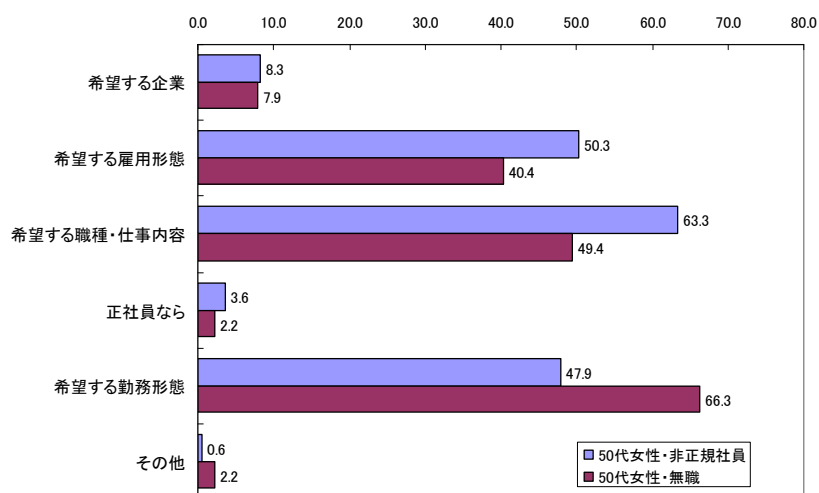
100%が今後の就労意向者である男性の非正規社員の就労条件は、「希望する職種・仕事内容」(55%)が最も多いが「希望する雇用形態」(50%)も多く、正規社員を条件にあげる人も21%となっている。就労意向のある無職の男性は、主には「希望する職種・仕事内容」(72%)であるが、「希望する雇用形態」(37%)や「希望する勤務形態」(37%)も比較的多く、以前とは異なった働き方を志向している。

Ｅ２．非正規社員・無職者の就労の条件（非正規社員・無職の就労意向者） 一男性一



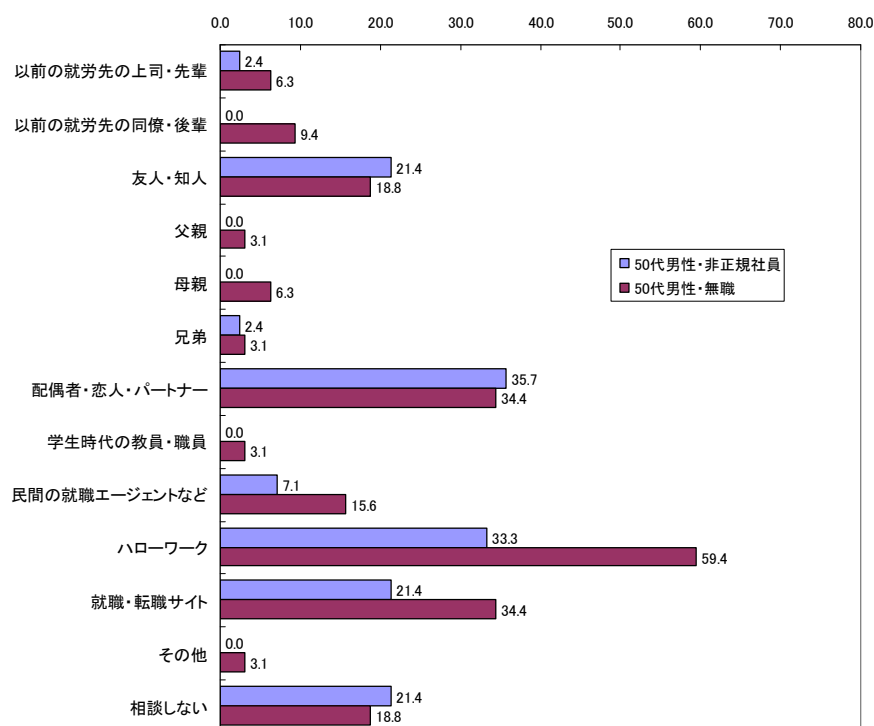
就労意向のある女性の非正規社員および無職者の就労条件は、職種・仕事内容と雇用形態、勤務形態の3つに集約され、男性のように、企業や正規社員への拘りはみられない。

E 2. 非正規社員・無職者の就労の条件（非正規社員・無職の就労意向者） —女性—



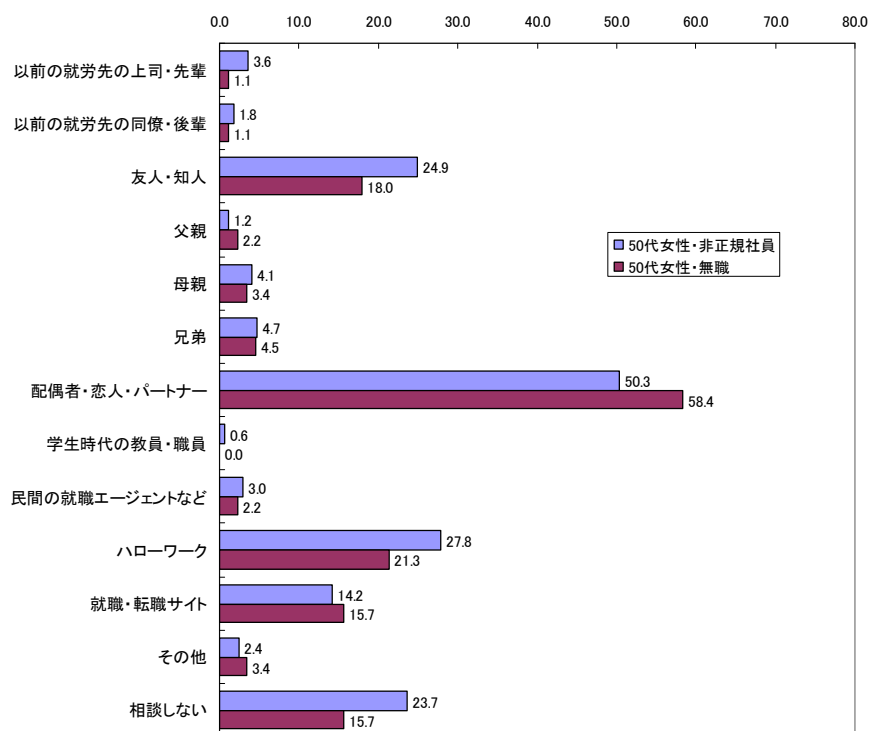
無職で就労意向のある男性が頼りにするのはハローワーク（59%）で、就職・転職サイト（34%）も配偶者・恋人・パートナー（34%）と同率となっている。50代の就職活動という身近な人間では具体的な情報は期待できないということなのだろうか。非正規社員の場合は、ハローワーク（33%）や就職・転職サイト（21%）は配偶者・恋人・パートナー（36%）よりかなり少なく、無職者のような切実感があまりない。

E 3. 非正規社員・無職者の就職・転職活動の主な相談相手（非正規社員・無職の就労意向者） —男性—



男性と違って女性の場合は、相談相手は先ず配偶者・恋人・パートナー（非正規 50%、無職 58%）である。非正規社員の場合は、ハローワーク（28%）や友人・知人（25%）は男性の非正規社員とあまり変わらない。女性の 50 代は就職・転職サイト（非正規 14%、無職 16%）が男性より利用が少ない。

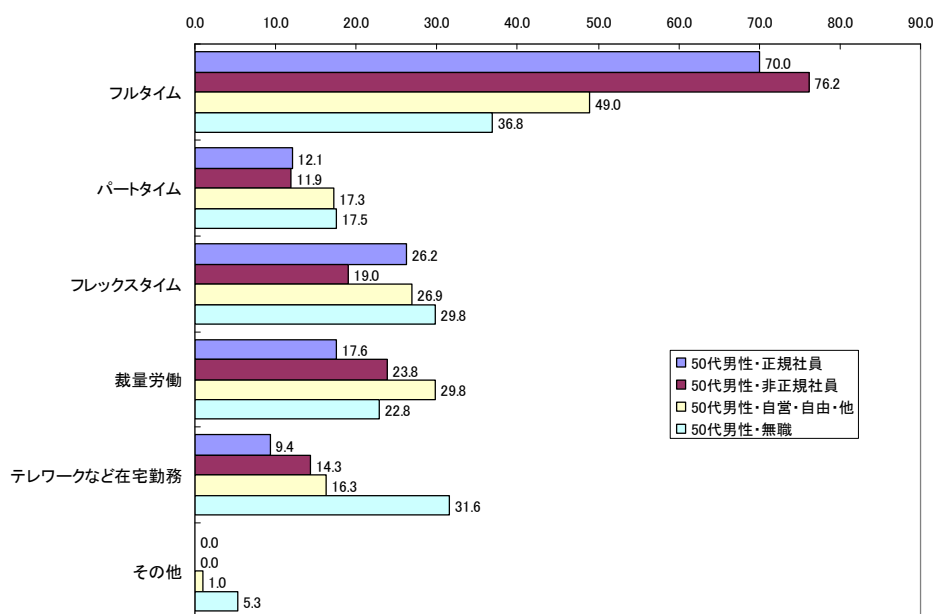
Ｅ３．非正規社員・無職者の就職・転職活動の主な相談相手（非正規社員・無職の就労意向者） —女性—



2) 職業能力に自信があれば今後の就労に展望

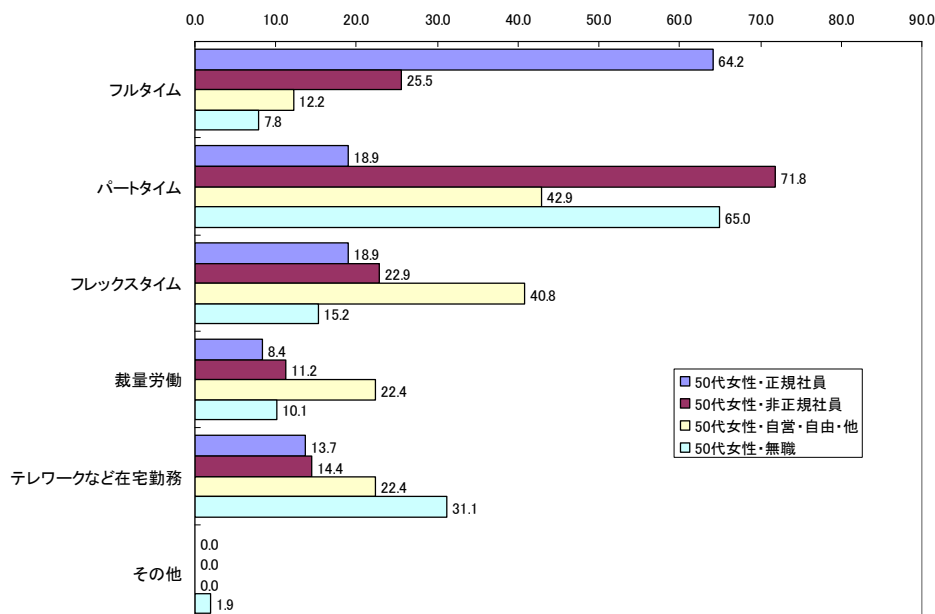
「自由な働き方が選べるとしたらどのような働き方を選択しますか？」という設問に対し、男性の場合は、フルタイム就労がワークスタイルの骨格となっている。自営業・自由業・他は、裁量労働（30%）とフレックスタイム（27%）、無職はテレワークなど在宅勤務（32%）とフレックスタイム（30%）に分散する傾向が見られるが、パートタイムを希望することは少ない。

F 6. 希望するワークスタイル —男性・就労形態別—



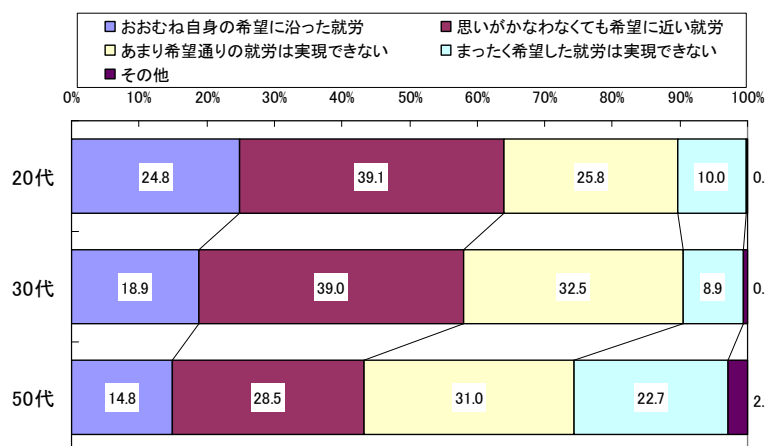
女性は、正規社員はフルタイム（64%）、非正規社員はパートタイム（72%）を希望するという傾向が明確となっている。無職の女性はパートタイム（65%）、「テレワークなど在宅勤務」（31%）が高率で就労時間や就労場所の制約が多い暮らしであることが窺える。

F 6. 希望するワークスタイル —女性・就労形態別—



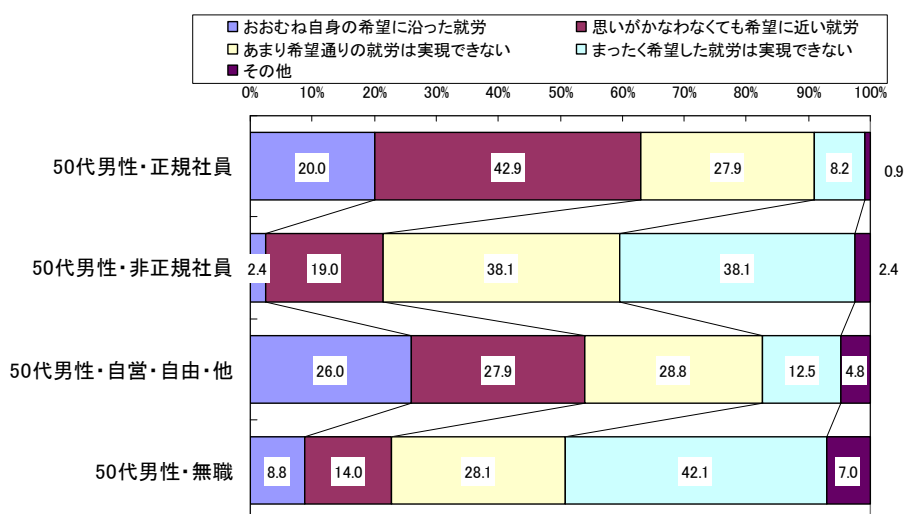
50代は若い年代より今後の就労への見通しが悪くなる傾向にあり、「おおむね希望に沿った就労ができる」15%、「希望に近い就労ができる」28%で、「まったく希望した就労は実現できない」23%と、20代、30代の倍以上となる。数十年の経験を重ねても今後の就労の見通しについて楽観することができない状況に置かれている。あるいは、経験が長いからこそ、定年で引退という時代ではなく、定年後あるいは高齢での厳しい就労環境が見えるのだろうか。

F 7. 今後の就労の見通し 一年代比較



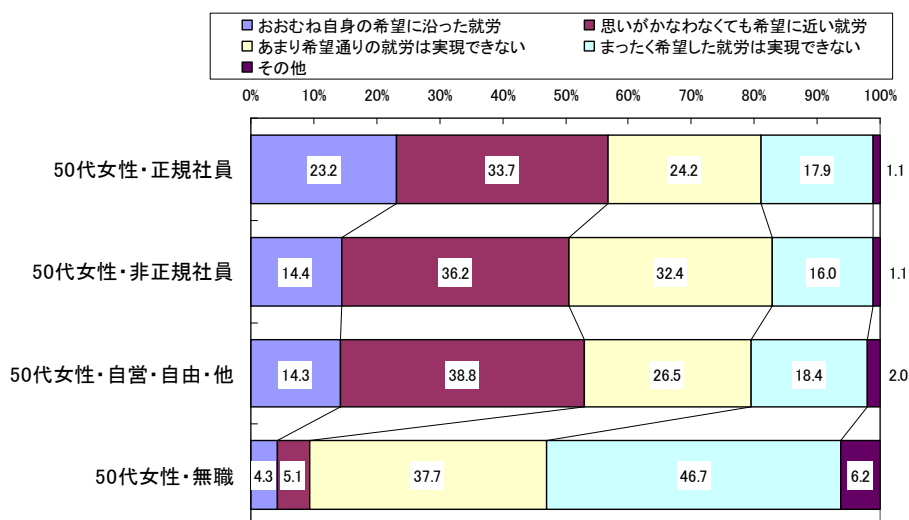
男性の場合は、「希望に沿った＋希望に近い」就労ができるとする正規社員は63%であるが、非正規社員は21%しかいない。50代の非正規社員は不本意な就労形態におかれているという思いが強い。自営・自由・他の男性の就労見通しは、正規社員を上回る「希望に沿った就労が実現できる」(26%)という強い自信と「あまり希望の就労は実現できない」(29%)が拮抗する振幅の大きい見通しとなっている。

F 7. 今後の就労の見通し ー男性・就労形態別ー



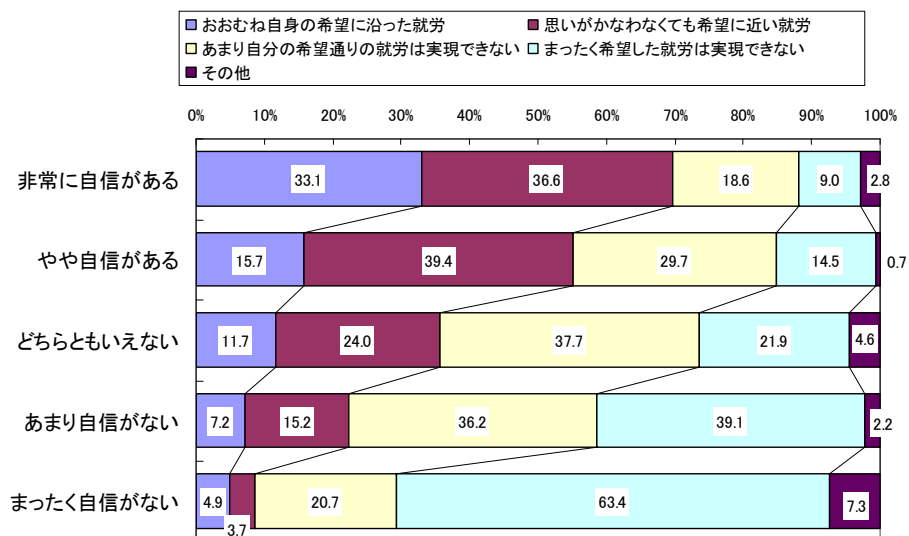
女性の正規社員の場合、「希望に沿った＋希望に近い」就労ができるとするのは57%と、男性の正規社員を若干下回る程度である。しかし、「まったく希望した就労は実現できない」が18%もあり、自身の就労における居場所について不安を抱く女性の正規社員は少なくない。非正規社員の見通しは正規社員と大差なく、非正規社員という不安定さからの脱却よりも雇用と暮らしの関係の中で一定の位置を占めている現在の非正規就労を続けていくことができるという見通しと思われる。

F 7. 今後の就労の見通し ―女性・就労形態別―



今後の就労見通しを、自身の総合的な職業能力の自信と対応させると、50代の今後の就労の見通しの明暗は職業能力についての自信の程度と相関していることが分かる。職業能力に非常に自信がある人の33%は「おおむね希望に沿った就労が実現」でき、37%が「希望に近い就労が実現」できると考えている。

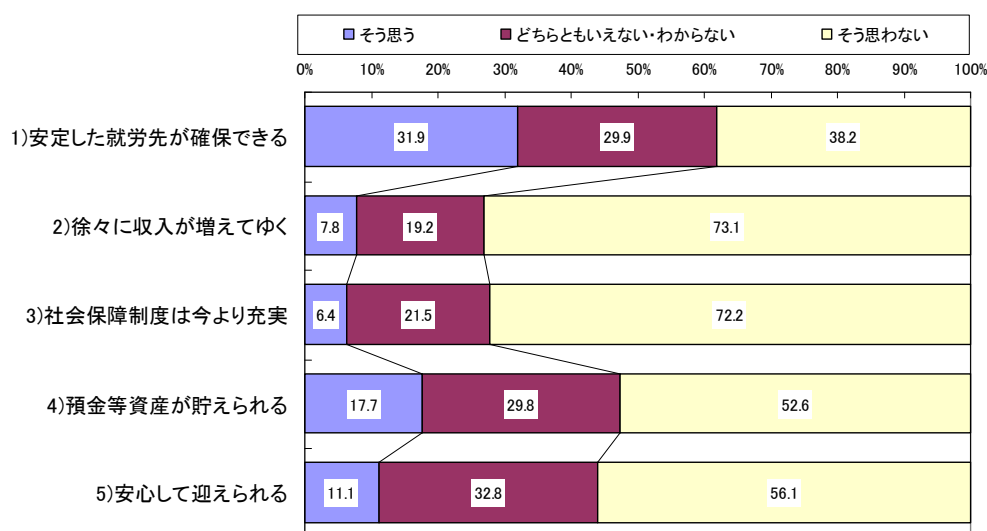
F 1. 総合的な職業能力についての自信 × F 7. 今後の就労の見通し



3) 定年期（65 歳）までの就労はできてもその後は不透明

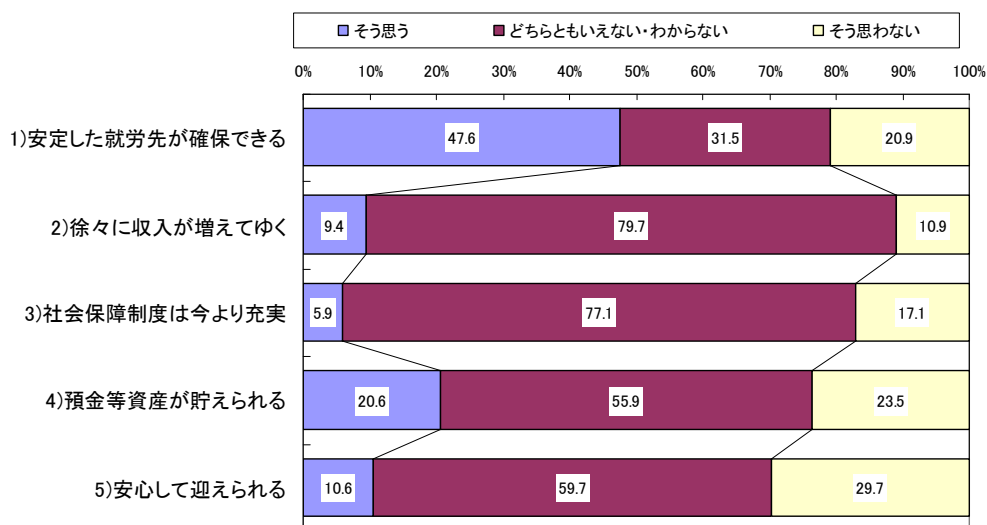
定年期（65 歳）までの「安定した就労先を確保できる」は 32%いて、「預金等資産が貯えられる」18%いるが、いずれも「そう思わない」人の方が多く、結果として定年期（65 歳）までを「安心して迎えられる」のは 11%しかいない。基礎年金が支給開始となるまでの就労・生活の明るく見通す 50 代は少ない。

Ｋ４．安定した定年期（65 歳）までの就労・老後の生活の見通し



87%が定年のある男性・正規社員でみると、「安定した就労先」は 48%が確保でき、「預金等資産」は 21%が貯えられるとしているが、収入増や社会保障制度の充実は期待できないと思っている。男性・正規社員といえども定年期（65 歳）までの就労・老後については「どちらともいえない・わからない」としかいえない状況にある。

Ｋ４．安定した定年期（65 歳）までの就労・老後の生活の見通し —男性・正規社員—



5. 定年後の就労と生活の見通し

高齢化社会が急速に進行する時代に定年を迎えるこの世代の、定年後の就労や暮らしの見通しについての全体像を検証する。

【調査結果のポイント】

男性の非正規社員は定年後も就労意向が強いものの、安定した就労先が確保できるかどうか大いに不安を感じている。

高校卒および短大・専門学校卒は、定年後は就労するつもりがないが43%を占め、定年が就労の終着点と考えている人が多い。一方、大学・大学院卒の多くは定年後も就労を続ける意向で、就労しない生活は想定していない。

正規社員の場合は引退後の暮らしに不安を感じていない人が比較的多いが、再就職先の見通し、貯蓄などの資産や子供の支援などを考えると確信はもてないでいる。一方、男性・非正規社員の場合は、引退は考えられず働き続ける必要を感じている。

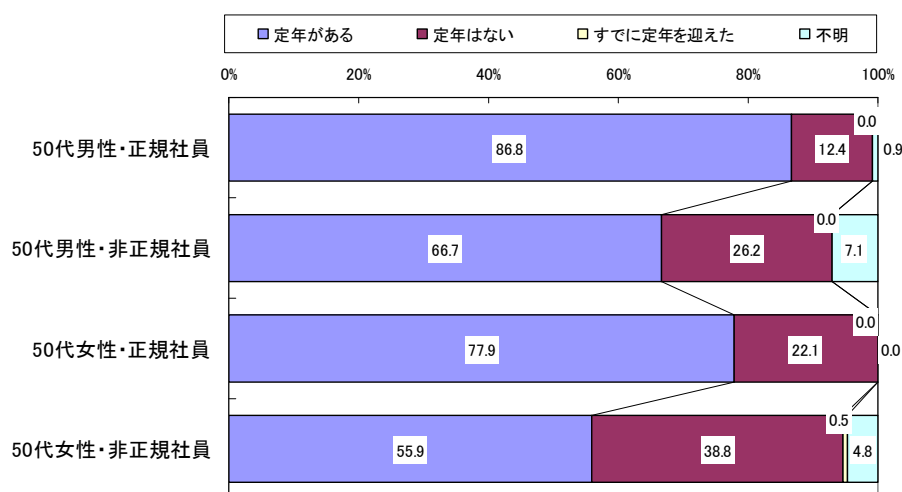
年金は老後のゆとりや安心を保障するものではなく、最低限の暮らしを支えるものと大半の人が理解している。しかし、年金がその最低限の暮らしを支えるに満たないと感じている人も多い。

1) 男性・正規社員の87%が60才前後で定年を迎える

正規・非正規社員全体で75%が定年があると回答し、定年年齢は平均60.8才。定年のある50代のはあと1年～10年で定年を迎えることになり、既に定年となった人も僅かながら(1%)いる。

正規社員の場合は男性87%、女性78%に定年があるが、非正規社員で定年があるのは男性67%、女性56%であり、非正規だからといって定年がないわけではない。

K2. 定年の有無 —正規社員・非正規社員—

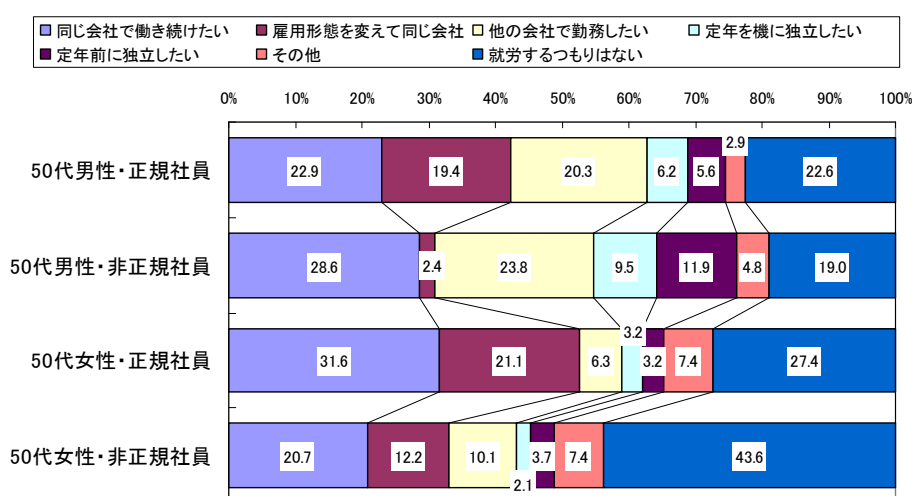


2) 定年後の就労の見通しと男性・非正規の厳しい現実

正規社員は同じ会社で働き続けたい（「雇用形態を変えて」含む）が多数派で、女性は過半数（53%）となるが、男性の場合は 42%と少なくなる。男性・正規社員は、「他の会社で勤務したい」（20%）という意向が高いが女性の場合は 6%と、他の会社で働くよりは「雇用形態を変えて同じ会社」（21%）となる。

非正規社員の男性は、「同じ会社で働きたい」（29%）が正規社員より多いが、他の会社で勤務（24%）や独立（定年前 12%、定年を機 9%）と現在の会社を想定していない人も多い。女性の非正規社員は定年を機に「就労をするつもりはない」が 44%に達する。

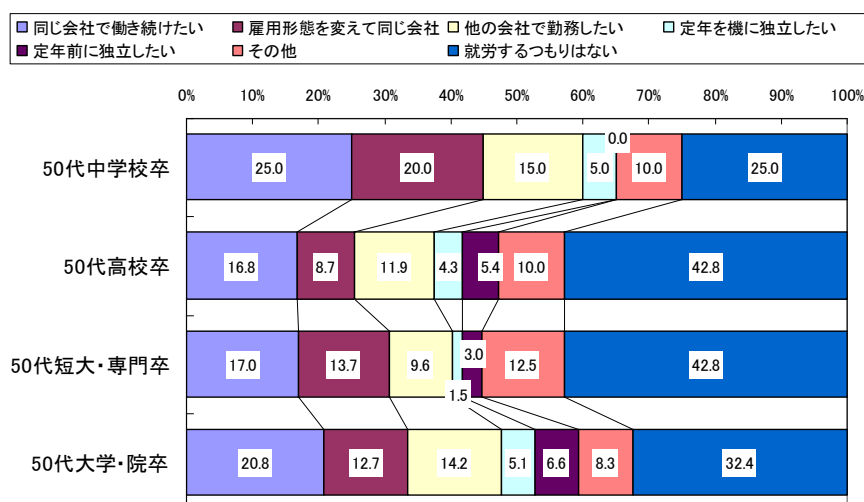
Ｌ１．定年後の就労意向 —正規社員・非正規社員—



配偶者の有無・子供の年齢や就労形態と加入年金の状況など、学歴に関わらない要因の影響も多くあると思われるが、高校卒や短大・専門学校卒は大学・大学院卒よりも「定年後は就労するつもりはない」（43%）が多い。

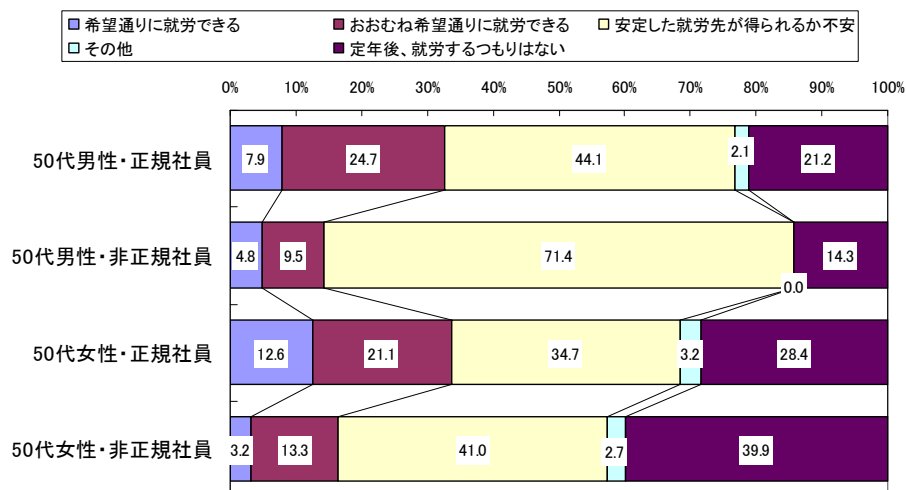
大学・大学院卒は、同じ会社で働き続けたい（「雇用形態を変えて」含む）33%、定年後は「就労するつもりはない」（32%）と他の会社や独立などの今までと違った就労意向に三等分されている。

Ｌ１．定年後の就労意向 —学歴別— 中学校卒のN=20



正規社員に比べて非正規社員は、定年後の就労見通しに不安を感じている。「定年後、就労するつもりはない」人は女性の非正規社員は 40%であるが、男性の非正規社員は 14%しかいないにも係わらず 71%が「安定した就労先が得られるか不安」としている深刻な状況が現れている。男性の正規社員といえども 44%が定年後の就労先に不安を感じ、希望通り（おおむね含む）就労できる 33%を大きく上回っている。

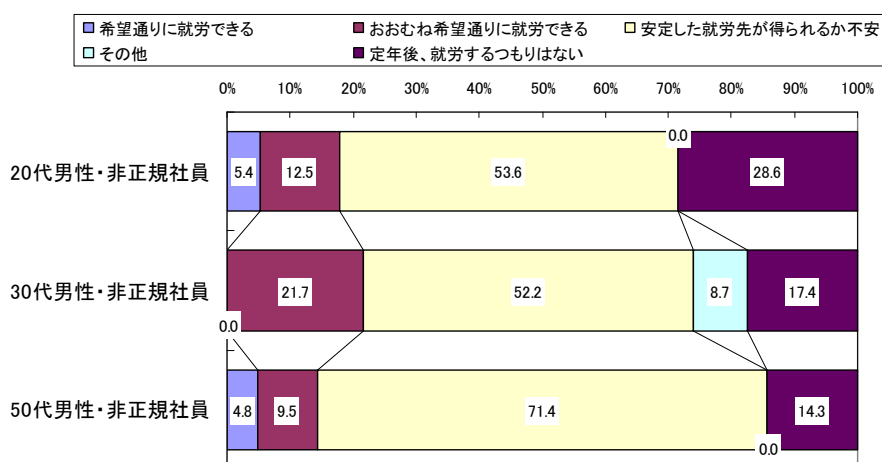
Ｌ 2. 定年後の就労の実現見通し ー性別・正規社員・非正規社員別ー



50代男性・非正規社員の定年後の安定した就労先についての不安は大きいですが、定年は未だ 20～40 年先の 20代・30代の非正規社員は少し楽観的である。むしろ、30代の男性・正規社員の 51%が「定年後の安定した就労先が得られるか不安」としていて、50代の正規社員の不安（44%）を上回っている。

就労経験を積んでいる 30代は正規・非正規に係わらず将来（定年後）に渡って現在の就労が続けられるか不安を感じ、50代になると正規社員は定年後のめどがある程度立つが、非正規社員は大半が定年後の不安を抱えている。

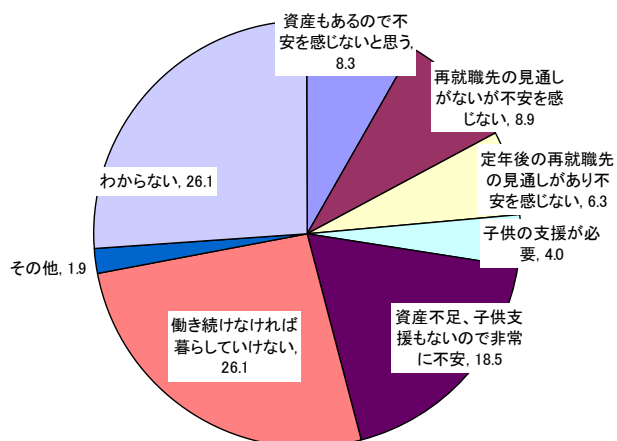
Ｌ 2. 定年後の就労の実現見通し ー男性非正規社員・年代比較ー



3) 引退したくてもできない男性 31%・女性 21%

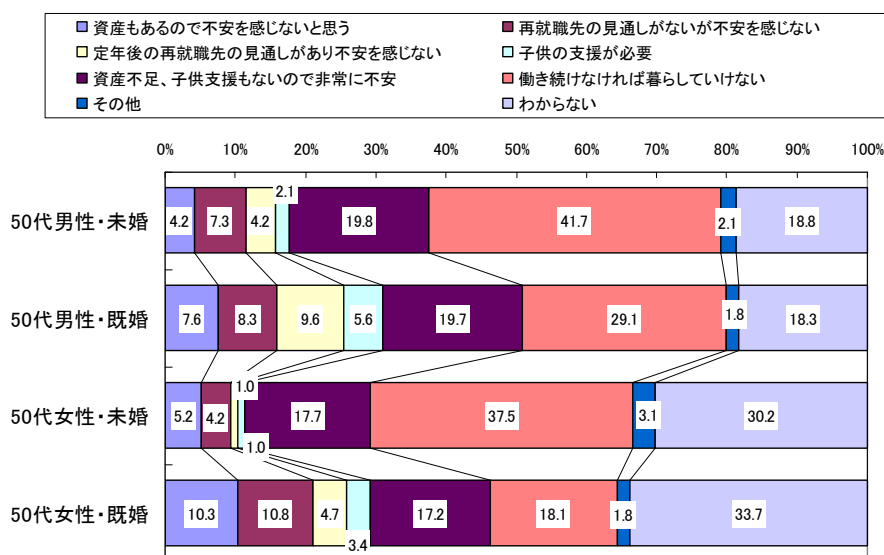
50代の引退後の暮らしについての想定は、「働き続けなければ暮らしていけない」(26%)が最も多く、「子供の支援が必要」(4%)、「資産不足、子供支援もないので不安」(18%)を加えると49%が不安を抱えている。不安を感じていない人は23%であるが、6%は「再就職の見通しがある」からで引退をするわけではない。「再就職先の見通しがあり不安を感じない」と「引退後も働き続けなければ暮らしていけない」は引退後も働き続けることに変わりはなく、保有資金の多寡や切迫感の感じ方による違いと考えると、再就職の見通しがなく切迫感を抱く人の方が多いということになる。また、「わからない」(26%)も見通しがつかない点では同じで不安含みの人が多いものと思われる。

L 3. 引退後の暮らし方



男女ともに既婚者よりも未婚者の方が不安を感じている人が多い。支援を仰ぐ子供がいない、あるいは配偶者と離別して経済的な問題を抱えているなどが考えられ、「働き続けなければ暮らしていけない」未婚者は、男性 42%、女性 37%に達している。

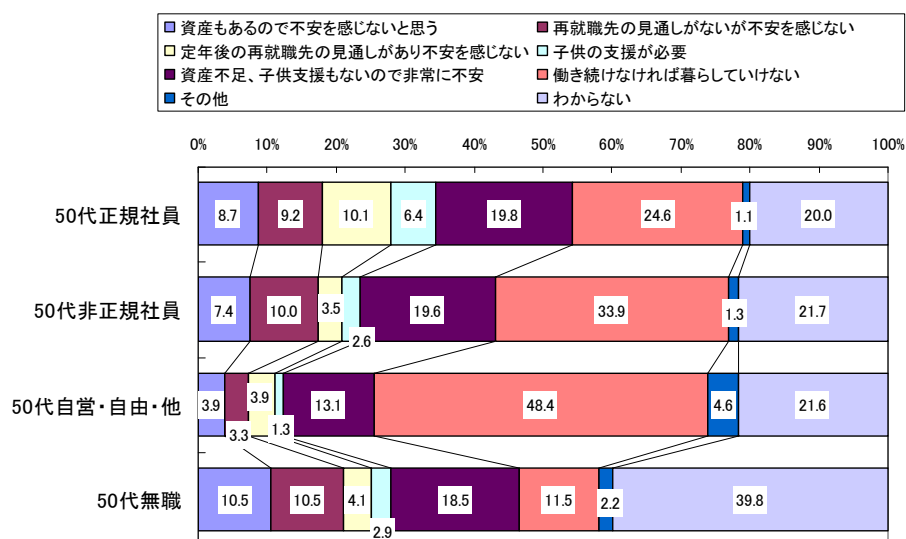
L 3. 引退後の暮らし方 ー性別・未婚別ー



正規社員は引退後の暮らしに不安を感じていない人が合計で28%いるが、「子供の支援が必要」(6%)と「資産不足で不安」(20%)な人が26%になる。そして「働き続けなければ暮らしていけない」が25%、「わからない」が20%と、引退後の暮らし方のイメージは混沌としている。

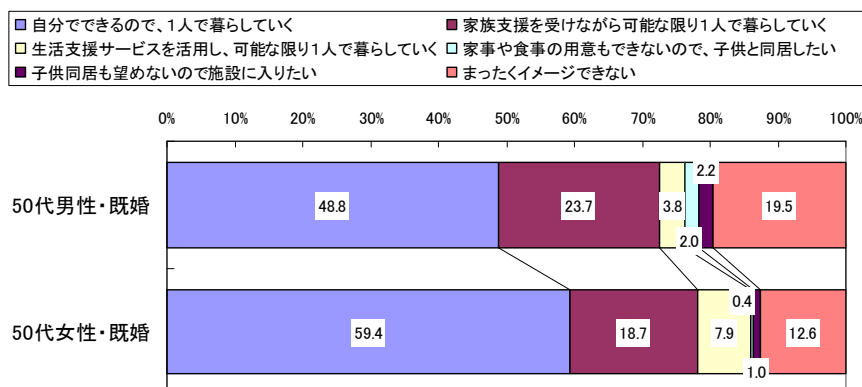
基本的に定年のない自営業・自由業・他は、当然働き続ける(48%)ことになるが、非正規社員の34%(男性・非正規社員は59%)は「働き続けなければ暮らしていけない」。

L 3. 引退後の暮らし方 —就労形態別—



仮に配偶者をなくしたという仮定に対し、「自分でできるので一人で暮らしていく」が男性49%、女性59%であり、「家族支援を受けながら可能な限り一人で暮らしていく」を加えると男性72%、女性78%に達している。子供になるべく負担をかけたくないとの思いはあるものの、一人で暮らす以外の選択肢が限られる少子高齢化時代の到来を示唆している。また、配偶者との年齢差があまりなければ確実に訪れる可能性がある、配偶者なしの暮らしを想定外とする「まったくイメージできない」(男性19%、女性13%)も比較的多い。

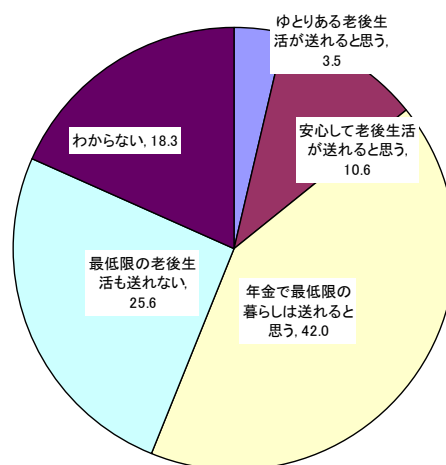
L 4. 配偶者なきあとの暮らし(既婚者) —性別—



4) 年金で最低限の暮らしはできると思える最後の世代

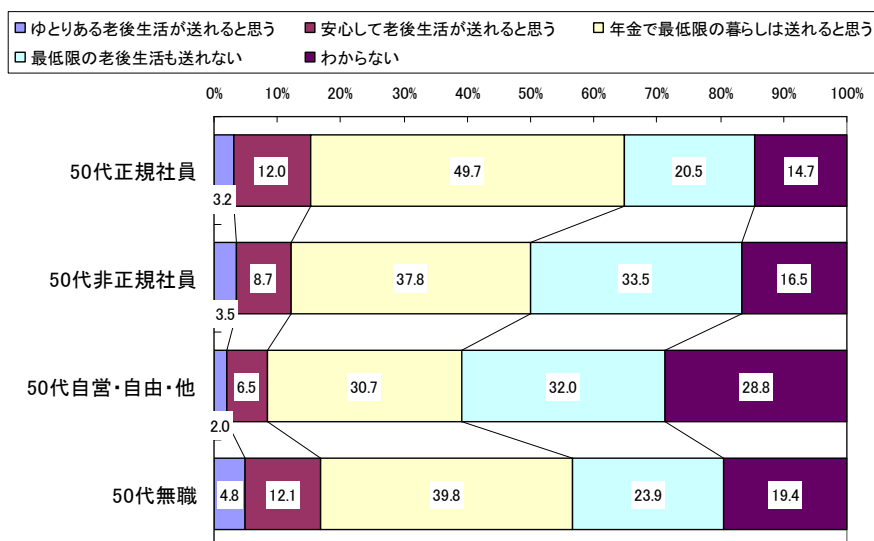
年金によって、「ゆとりある」や「安心して」老後生活が送れるのは 14%に過ぎず、「最低限の暮らし」（42%）を支えるものと考えている。加入年金の種類や加入期間が十分でない場合などが考えられる「最低限の老後生活も送れない」（26%）が四分の一を占める。

M2. 年金による老後生活の見通し



就労形態の違いは年金の面でも表われ、正規社員に比べて非正規社員や自営業・自由業・他は老後生活の見通しが立てにくい状況におかれている。とくに、自営業・自由業・他は「わからない」が 29%いて、年金に頼ることができないという意識あるいは年金自体に関心が薄いものと思われる。

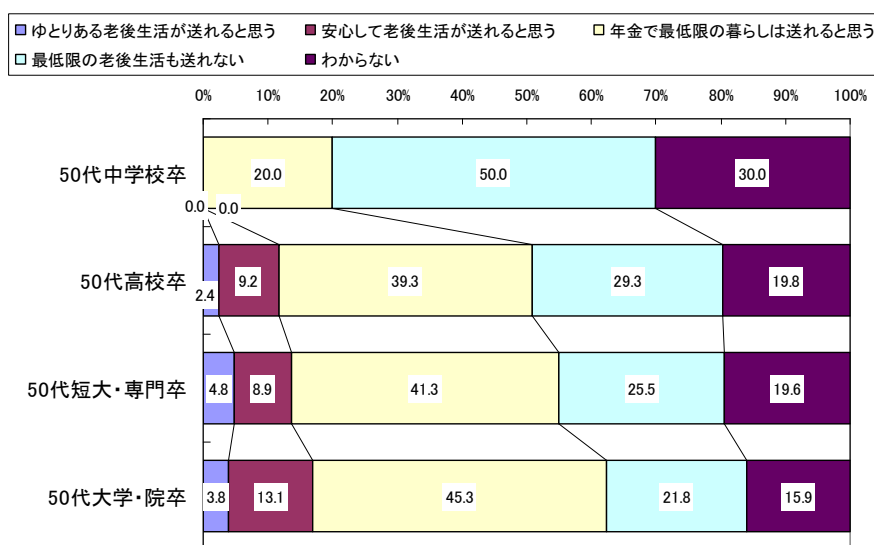
M2. 年金による老後生活の見通し 一就労形態別一



学歴による違いをみると、学歴が高いほど見通しが立つようにみえる。しかし、「ゆとりある＋安心して」老後生活が送れると思うのは、高校卒 12%、短大・専門学校卒 14%、大学・大学院卒 17%とその差は僅かである。また、「最低限の暮らしは送れる」も、高校卒 39%、短大・専門学校卒 41%、大学・大学院卒 45%で大きくは変わらない。

学歴が高くなるほど就労年月（年金保険料納付期間）が短くなり、基礎年金に付加される年金の有無などについては学歴とは別の就労する会社や雇用形態によって異なるものであることから、単純に学歴による差が表われないことも考えられる。

M2. 年金による老後生活の見通し ―学歴別― 中学校卒のN=20



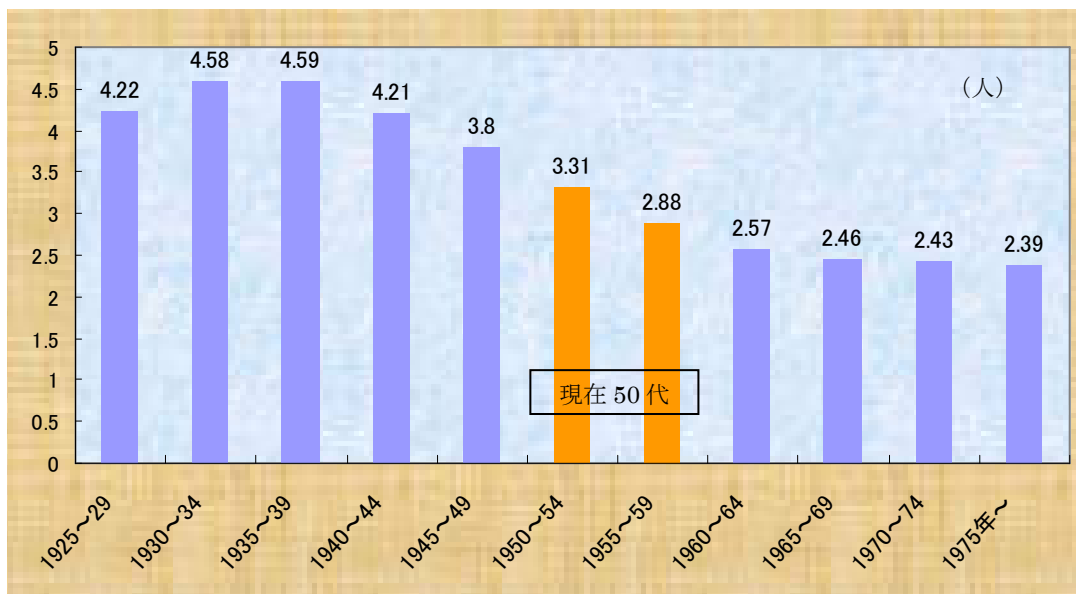
Ⅱ． 少子高齢化時代の家族関係と社会制度への関心

男性の 82%、女性の 84%が既婚者（現在結婚している）で、そのうち男性 90%、女性 91%に子供がいる。大半が子供のいる既婚者であるが、子供のいる男性 58%、女性 78%の子供は現在就労しているか就職活動中である。このように、自身が職業人として現役であると同時に、彼らの子供の多くは既に就労しているか就職活動を行っていて、現代社会の抱える就職・就労・転職の問題は、50 代にとって親子 2 世代にわたる現実には他ならない。

また、70 代後半～80 代前半が多いものと思われる親の年齢を考えると、50 代は「後期高齢者」となった親の世話・支援や場合によっては介護の問題に直面し始めている年代でもある。要するに、50 代の就労の背後には、自分の老後生活に加えて、子供の就職・就労問題と自身および配偶者の親の世話や支援という幅広い年代にわたる配慮した意識が隠されている。

現在の 60 才が生まれた 1950 年の合計特殊出生率は 3.65 であるが 50 才が生まれた 1960 年には 2.00 となり、戦後のベビーブーム世代に続く 50 代は急速に少子化が進行した時代に生まれている。そして、彼らの子供の年代をみると、現在 30 才が生まれた 1980 年 1.75、20 才が生まれた 1990 年 1.54 となる。50 代は兄弟が少ない家族で育ち、自身の子供数は更に少ない核家族が大半である。すなわち、兄弟や親との関係が親密になりやすい環境にあるが、反面、高齢者となった親の世話・支援をするべき兄弟の数は少なくなり、個人の限界を超えた過重な負担を強いられることは 50 代から顕著となる。一方、自分の子供は少なく過保護的対応になりやすいが、自らの老後支援は子供に期待しにくいという意識の切り替えに悩む年代である。

図表 出生年次別・平均きょうだい数（1994 年時点）



人口問題研究所「第 3 回世帯動態調査」(1994) より

自身の親そして配偶者の親に対する子供の立場、そして、子供の就職・就労への関与や自身の老後の希望という親の立場と、50 代が置かれている立場を変えてリアルで揺れる意識を照射する。

1. 核家族の子供の就労と親の老後支援

核家族化が進行し人数の少ない子供の就労・転職への関心、また、高齢化しつつある自身の親の老後支援の意向についての考えを、親の立場・子の立場・舅姑の立場から比較する。

【調査結果のポイント】

子供に就労・転職のアドバイスができと思っている 50 代は 70%、対して、親の意見を参考にしたい 20 代は 64%と総体的には親密な親子関係が見える。

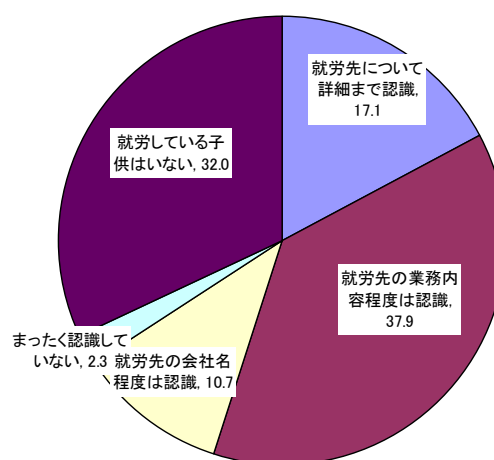
子供に「同じ会社で定年まで」と望むのは 26%、多くの 50 代は転職を含め多様な職業生活があり得る時代と認識している。

介護を想定した親の老後を考えると、同居・施設介護・公的な介護制度の利用など状況に応じた選択を想定し、社会通念や経済的支援では済まない現実を感じている。

1) 子供の就労先まで詳しく知っている親は 25%

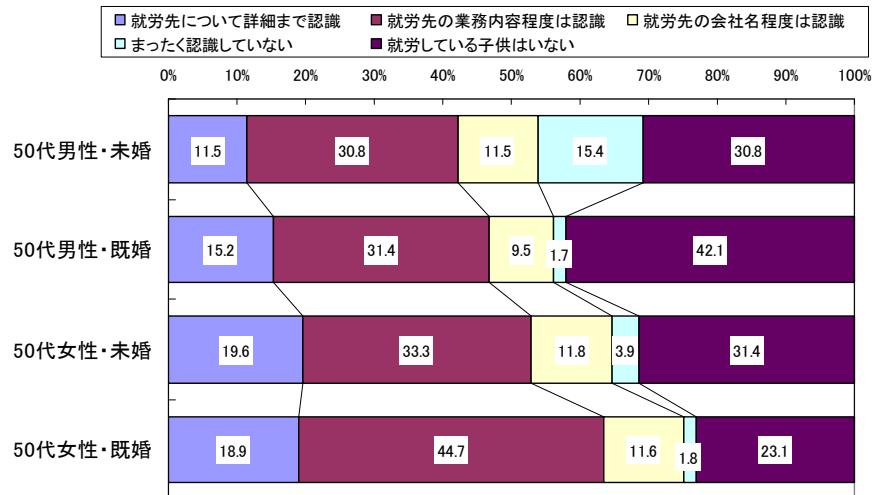
子供の就労先について詳細まで認識しているのは、子供のいる人の 17%である。就労している子供がいる人を 100 とすると 50 代の 25%が詳しく認識(子有り 50 代の 17%)し、過半数(56%・子有り 50 代の 38%)が業務内容程度は認識していることになる。また、会社名程度は認識しているも 16% (子有り 50 代の 11%) となる。「まったく認識していない」は 3%(子有り 50 代の 2%)しかいないことを考慮すると、この違いは、子供の側の自立意識(自己決定・自己責任)の程度や親の経験や理解を超える新しい業種や仕事内容に子供が就いている場合などが考えられ、必ずしも親子のコミュニケーションの密度や親の関心度の違いを反映しているものではないと思われる。

1 4. 子供の就労状況の認識 (子あり)



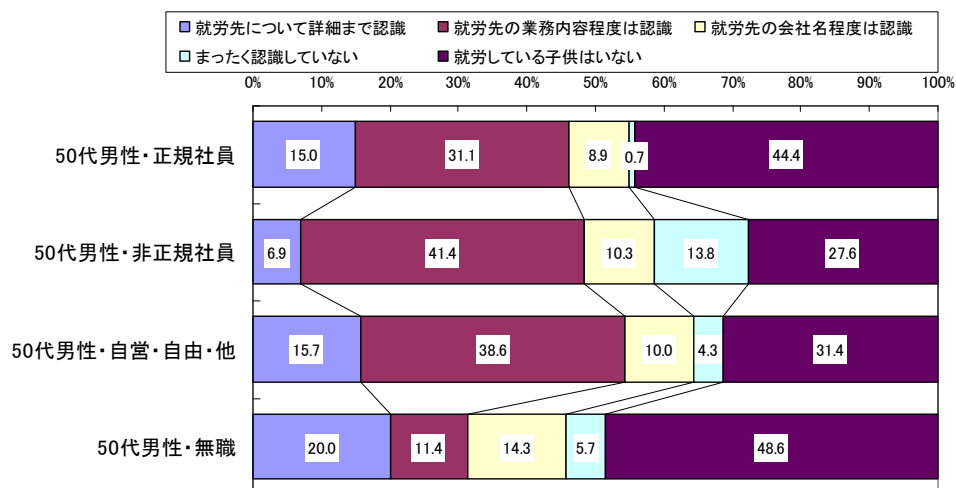
子供の就労状況を詳しく認識しているのはサンプル数の少ない男性・未婚を除くと大きな違いがみられない。子供が就労している人を100とすると男性・既婚は26%（子有り全体の15%）、女性・未婚は29%（同20%）、女性・既婚は25%（同19%）が詳しく知っている。

I 4. 子供の就労状況の認識（子あり） —性別・未既婚別— 男性未婚 N=26



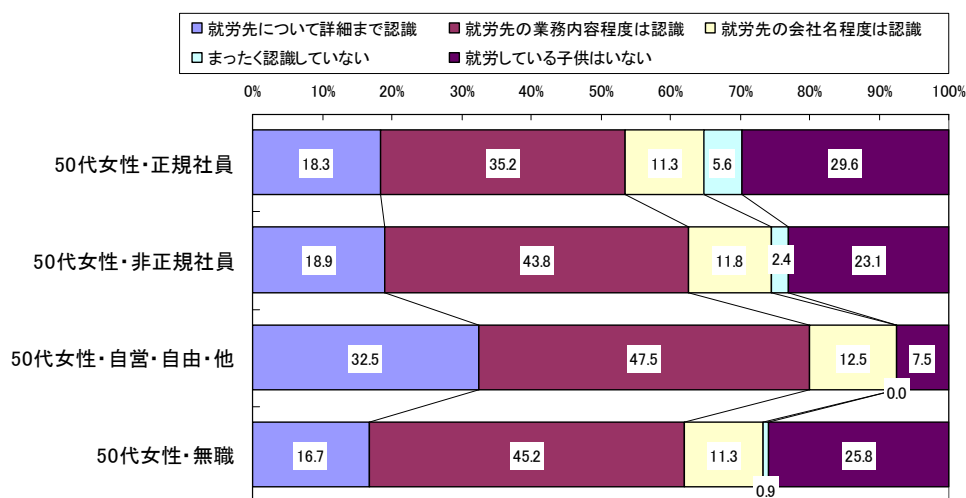
男性の就業形態別では、就労している子供のいる正規社員の27%（子有り全体の15%）が子供の就労状況を詳しく認識し、56%（子有り全体の31%）が業務内容程度は認識している。サンプル数が少ないが、就業している無職の人は子供の就労状況を詳しく知っている人が多く、非正規社員は認識していない傾向がみられる。

I 4. 子供の就労状況の認識（子あり） —男性・就労形態別— 男性非正規 N=29、男性無職 N=35



50代・女性の子供の就労状況についての認識は、自営業・自由業・他の人は比較的詳しく知っている人が多いが、その他の就業形態による大きな違いがみられない。自らの就業形態の視点から子供の就労を見るのではなく、母親としての視線でみているように考えられる。

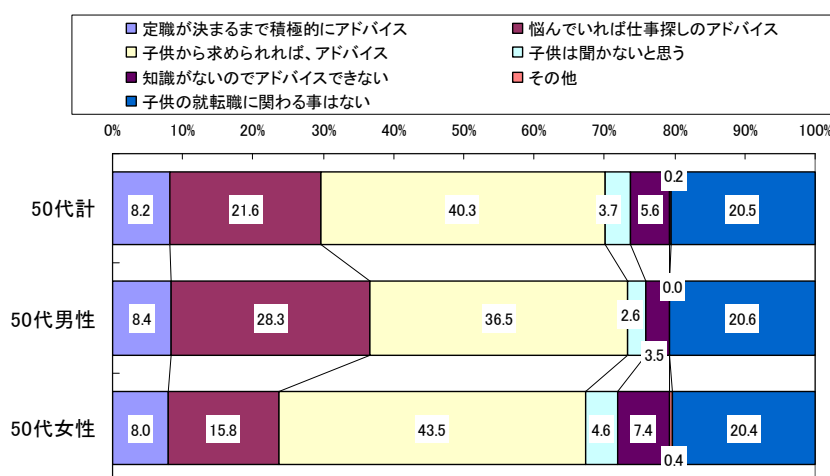
Ⅰ 4. 子供の就労状況の認識（子あり） — 女性・就労形態別 —



2) 釣り合う親の関与と子の求め

子供のある 50 代の子供の就職・転職活動へのかかわり方で、比較的関心の高い人が 30%（「定職が決まるまで、仕事探しの事、就職先の選び方を、できる限り積極的にアドバイスしたい」8%+「子供が悩んでいれば、仕事探しの事や、就転職先の探し方をアドバイスする」22%）、「子供から求められれば、アドバイスする」が 40%、「関与できない・しない」が合計で 30%の構成となっている。積極的にアドバイスする比率は男女同じであるが、男性は「悩んでいれば仕事探しのアドバイス」（28%）が多く、女性は「求められればアドバイス」（43%）が多いという性別による違いがある。男性の方が、子供の就職・転職にやや関心が高い傾向がみられる。

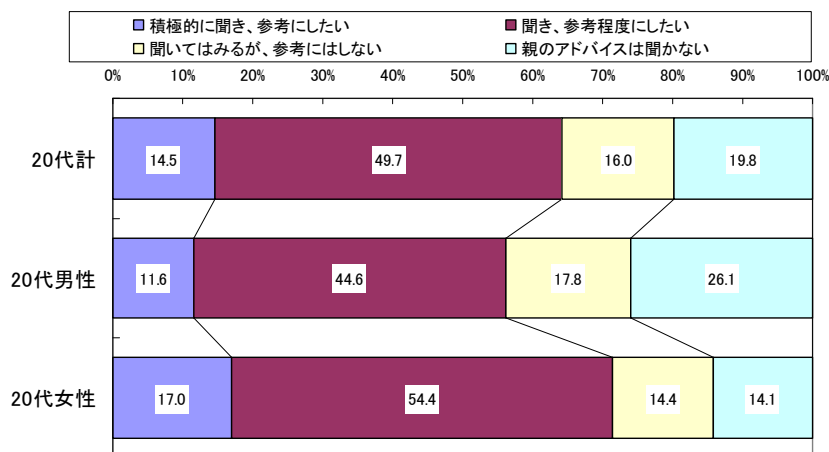
Ⅰ 5. 子供の就職・転職活動への関与（子あり）



50 代の子供の年代に相当する 20 代が、就職・転職活動についての両親の意見・アドバイスをどの程度重視するかの調査結果を示すと、女性は親の意見を重視する人が多く、「積極的に聞き、参考にしたい」（17%）、「聞き、参考にしたい」（54%）となっている。

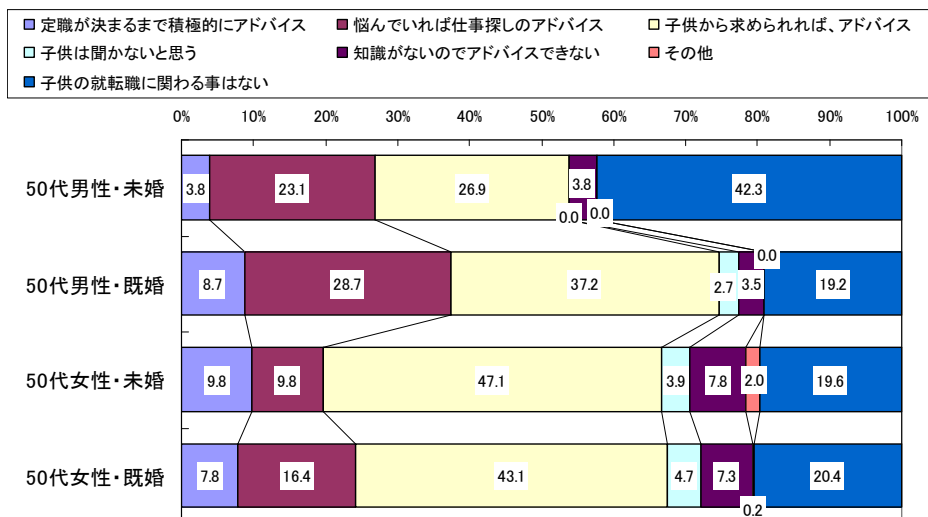
20 代計で 64%が親の意見を重視する姿勢でいるが、親の年代の 50 代の子供の就職・転職活動への関与度は、70%がアドバイスする意思があり（「積極的に」＋「悩んでいれば」＋「求められれば」）、釣り合いがとれている。また、20 代で「親のアドバイスは聞かない」が 20%（男性 26%、女性 14%）いるのに対して、50 代の「子供の就職に関わることはない」の方も 20%（男性 21%、女性 20%）で全体として齟齬はないことになる。しかし、親子は代替のきかない一対一の関係にあり、積極的にアドバイスする意向をもった親の子供が、積極的に親の意見を聞くつもりの意向の人間とは限らない。

I 8. 親からのアドバイスの重視（20 代） ー性別ー



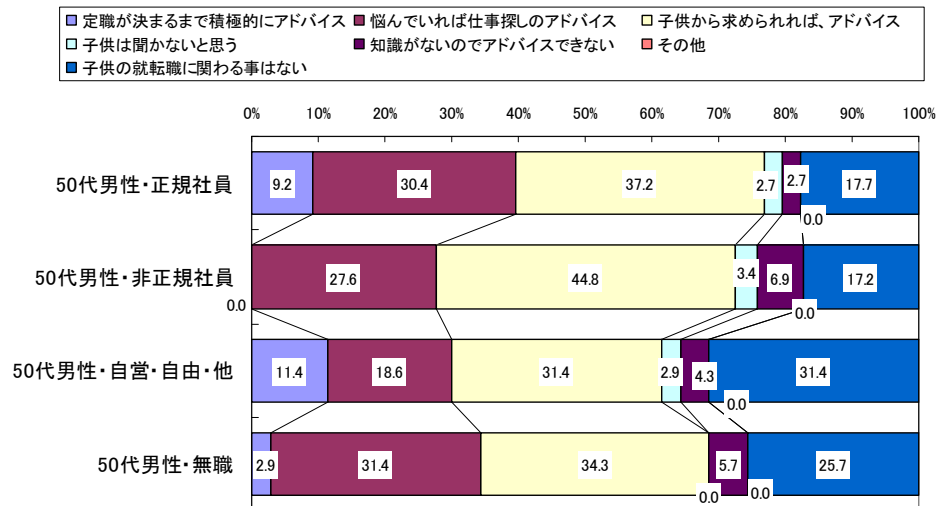
子供の就職・転職活動に積極的に関与するのは未婚・男性を除くと性別の大きな違いはみられない。積極的ではないにせよ子供の就職・転職活動に関して既婚・男性は「子供が悩んでいれば、仕事探しの事や、就転職先の探し方をアドバイスする」（29%）という関与度合いが多い。女性の場合は「求められればアドバイス」（未婚 47%、既婚 43%）という関与が主で、「関与できない・しない」も 33%となっている。

I 5. 子供の就職・転職活動への関与（子あり） ー性別・未婚既婚別ー 男性未婚 N=26



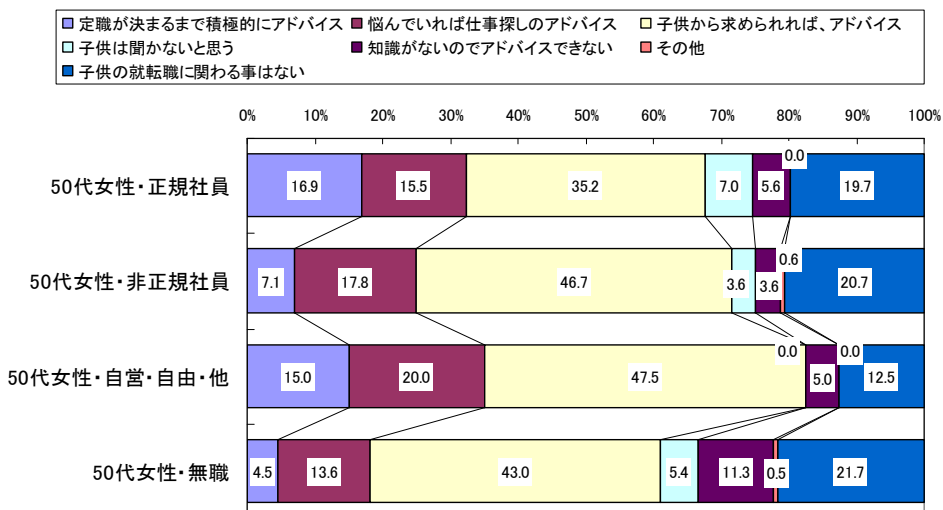
男性の場合は、正規社員と早めにリタイアした人も含まれる無職が、子供の就職・転職活動に比較的に深く関与（積極的にアドバイス＋悩んでいればアドバイス）する傾向がみられるが就労形態による大きな違いはない。しかし、「関与しない・できない」人は自営・自由・他（39%）や無職（31%）が正規社員・非正規社員より多く、子供の就職・転職への関与度が二極化している。

Ⅰ 5. 子供の就職・転職活動への関与（子あり） —男性・就労形態別— 男性非正規 N=29、男性無職 N=35



女性の場合、子供の就職・転職活動への関与度が比較的高いのは正規社員および自営・自由・他である。専業主婦も多い無職は関与度が低く、「関わる事はない」が22%のほか、「知識がないのでアドバイスできない」が11%を占め、子供の就職・転職活動に踏み込めずにいる専業主婦も多いことが窺われる。

Ⅰ 5. 子供の就職・転職活動への関与（子あり） —女性・就労形態別—

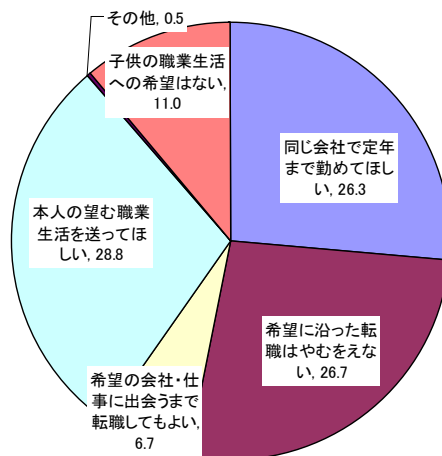


3) 子供の転職容認派は50代の33%

子供の職業生活に対する思いは、「同じ会社で定年まで勤めてほしい」と望む50代は26%で、勤めた会社を前提とするのではなく本人の希望を重視する回答が62%を占めている。

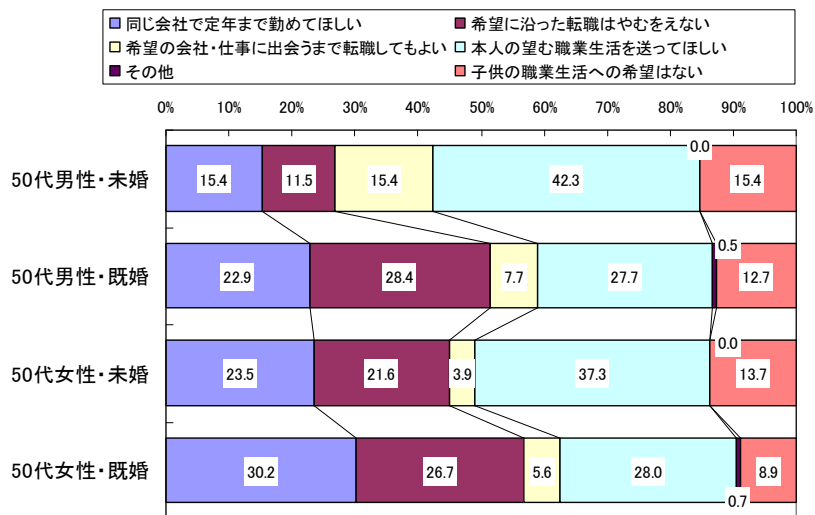
なかでも、リスクはあるものの転職が常態化した時代を反映して、転職許容派が33%（「転職はやむをえない」27%＋「転職してもよい」7%）を占め、同じ会社で定年までと思う人を上回っている。また、本人まかせ（本人の望む職業生活を送ってほしい）が29%あり、転職に限らず子供の意向を尊重する親も多い。

I 6. 子供の職業生活への思い（子あり）



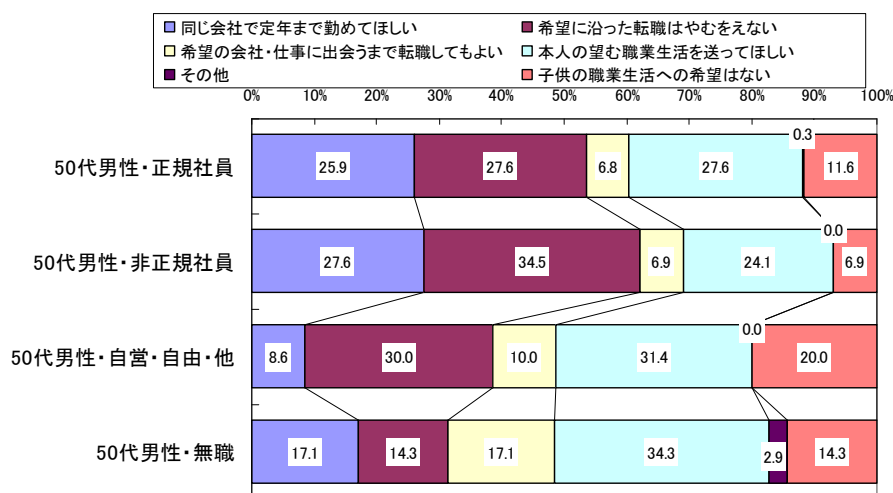
子供に同じ会社で定年まで勤めてほしいと願うのは既婚・女性が多い（30%）が、単親である未婚・女性の場合は「本人の望む職業生活を送ってほしい」という姿勢（37%）が多くなる。

I 6. 子供の職業生活への思い（子あり） —性別・未既婚別— 男性未婚 N=26



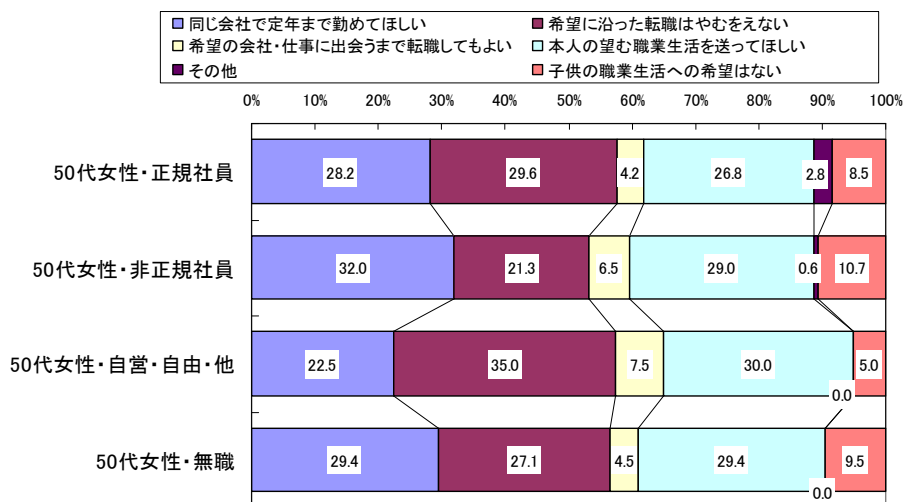
男性の場合は、勤め人（正規社員および非正規社員）と非勤め人（自営・自由・他および無職）で子供の職業生活への思いに違いがみられる。勤め人は「同じ会社で定年まで勤めてほしい」（正規社員 26%、非正規社員 28%）が多いが、非勤め人は「本人の望む職業生活を送ってほしい」（自営・自由・他 31%、と無職 34%）とする人が多い。

Ⅰ 6. 子供の職業生活への思い（子あり） — 男性・就労形態別 — 男性非正規 N=29



女性の場合は、就労形態による子供の職業生活への思いに大きな違いはない。ただし、自営・自由・他の人は、「同じ会社で定年まで」（22%）を望む人は少なく、「希望に沿った転職はやむをえない」（35%）と転職を容認する人が多い傾向がみられる。

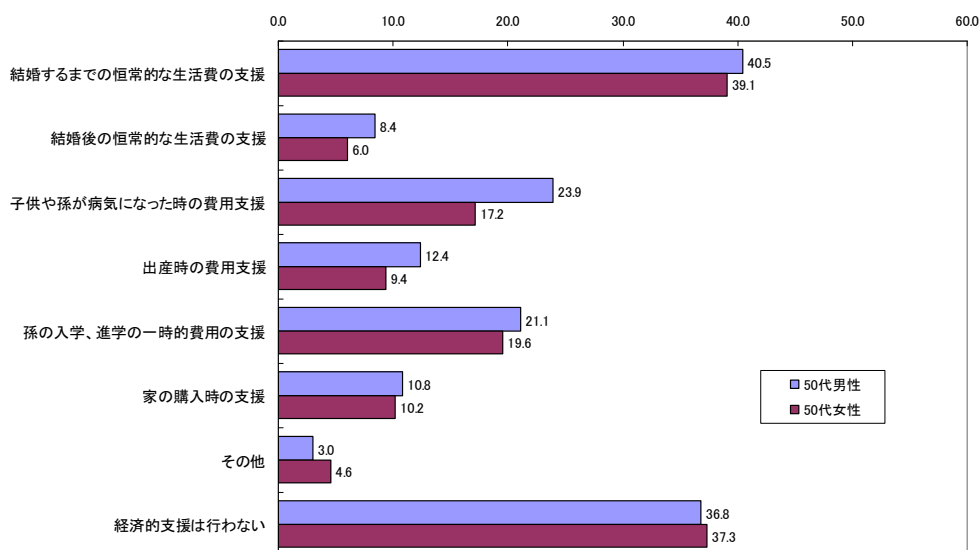
Ⅰ 6. 子供の職業生活への思い（子あり） — 女性・就労形態別 —



4) 男親の方が前向きな、子への支援

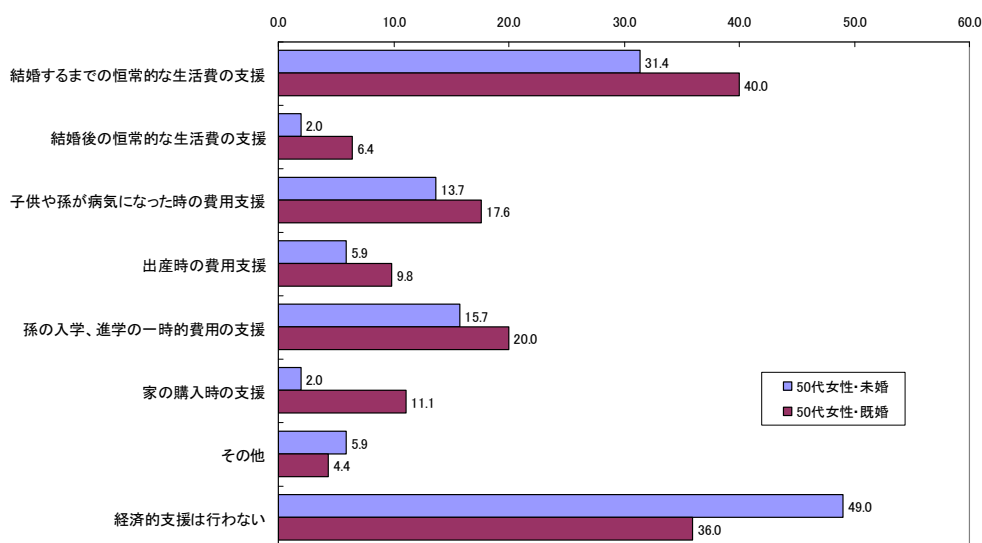
子供の経済的支援への意向は「結婚するまでの恒常的な生活費の支援」が40%で最も多く、働いている子供であっても結婚するまでは何かと経済的な支援をしたいと考えている人は多い。続いて、子供や孫が病気になった時や孫の入学、進学などの緊急事態や孫の節目が想定されるが、その他を除くすべての項目で女性より男性の意向が高い。

Ｊ２．子供への経済的支援の意向（子あり） ー性別ー



女性の未既婚でみると、既婚女性が未婚女性の意向をかなり上回っていて、男性より女性の意向が低い要因の一つは未婚女性であることが分かる。配偶者と一体にして考えられる既婚・女性と違い、子供のいる未婚女性、すなわち、何らかの事情で配偶者がいない女性は子供に経済的支援をできる状況にないことが多いものと思われる。

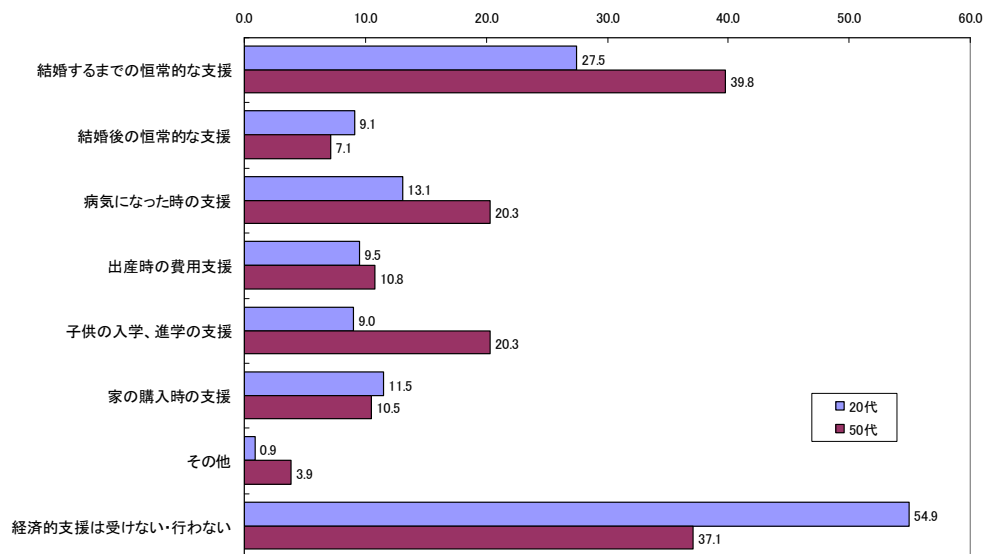
Ｊ１．子供への経済的支援の意向（子あり） ー女性・未既婚別ー



親（50代）の立場からの経済的支援の意向と子供（20代）の立場からの「親から受けたい経済的支援」の設問を比較する。「経済的支援は受けない」20代が55%なのに対して「経済的支援は行わない」50代は37%となっている。また、「結婚するまでの恒常的な支援」においても、50代（親）の40%が経済的支援の意向があるが、20代（子供）の期待は27%である。また、「孫（子供）の入学・進学」や「子供や孫（本人や子供）の病気」という臨時的な状況でも親の意向が子供の期待を上回っている。

恒常的ばかりでなく臨時的な事態においても、何かと子供に経済的支援を行いたいと思っている50代は多いが、その割に子供の側からの親の経済的支援期待は大きくない。

Ｊ１．子供への経済的支援の意向（50代子有り） ＋ Ｉ 9．親への経済的依存度（20代）

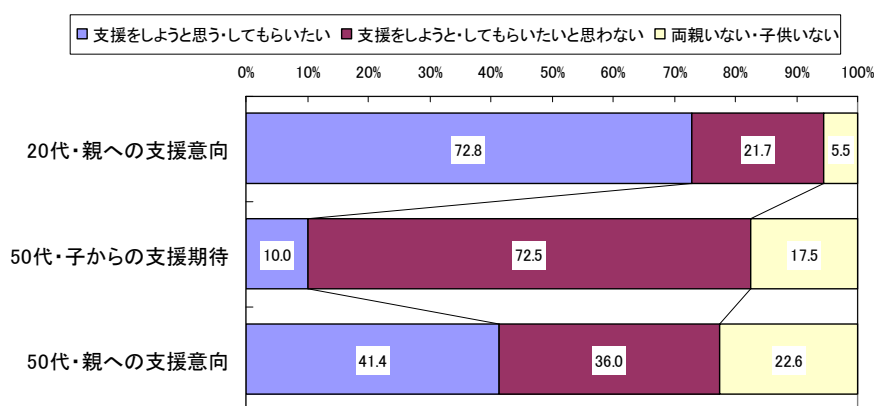


5) 老後支援の意識と現実

20代と50代の親の老後の経済的支援意向の比較は親子3代にかかわることになる。20代の73%は、自身の親（50代）の老後に対して経済的支援の意向があるが、50代は既に老後となっている自身の親（80代）の経済的支援の意向は41%になる。若い頃は親の老後支援の意向は強いが、実際にその時になってみると事情が許さないことも多くなるようである。さらに、年齢に従って収入が増え、蓄財もできる高度成長の時代は、経済的支援は親から子へという流れにあったが、子供の側から親に多くの支援を行わなければならない高齢化社会への転換を20代の意識が反映している側面もあると考えられる。

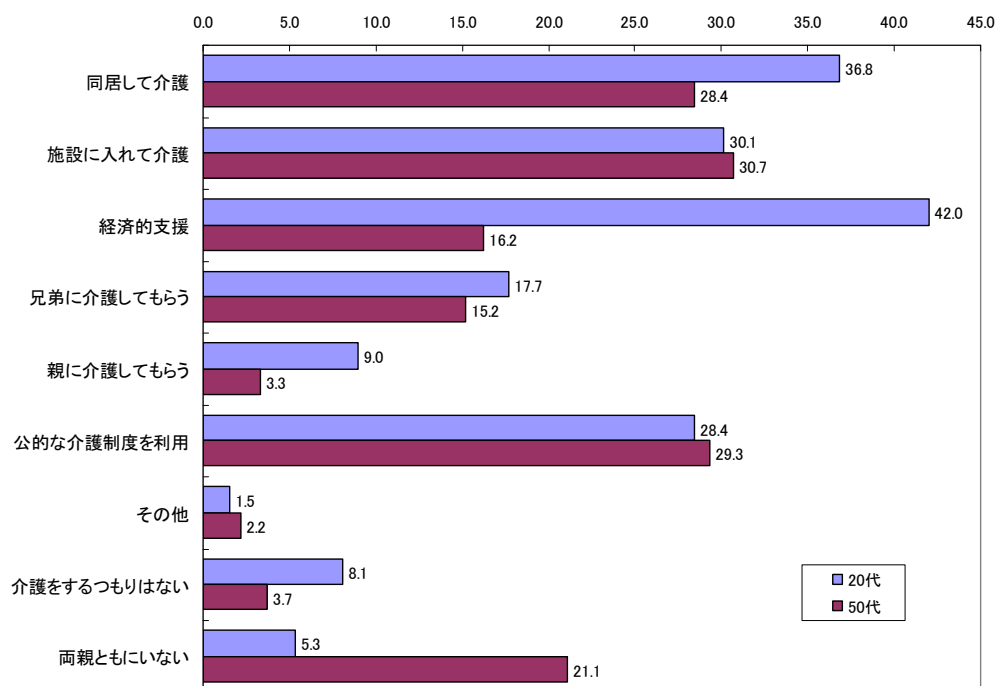
グラフ中央段は、50代が引退後に子供からの経済的支援に対する態度である。72%が「経済的支援をしてもらいたいとは思わない」とし、勤め人が多い世の中では親は子供から経済的支援は受けたくないという意識は変わらないものと思われる。

Ｊ２．親の老後の経済的支援意向（20代・50代） ＋ Ｊ６．子供からの老後の経済的支援期待（50代）



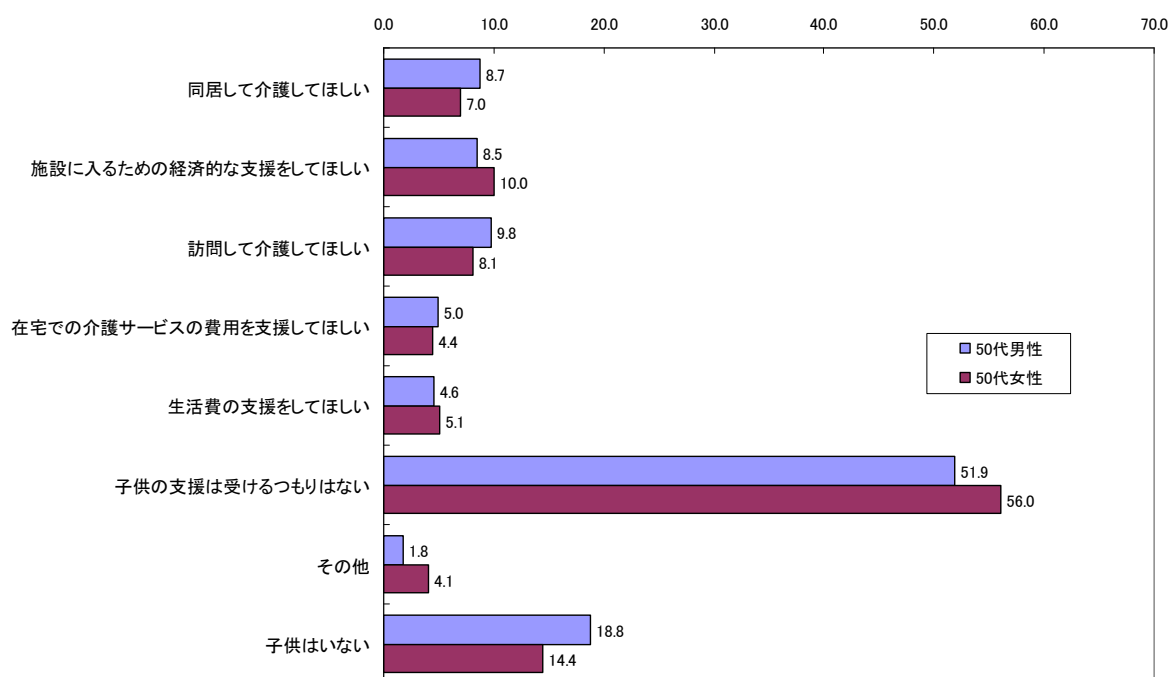
20代は自身の親（50代）の介護について、「経済的支援」（42%）か「同居して介護」（37%）が先ず頭に浮かぶ。50代は既に介護が現実のものとなっていることもある自身の親（80代）について「施設に入れて介護」（31%）、「公的な介護制度を利用」（29%）や「同居して介護」（28%）がほぼ同率で選択肢が分散する。既に両親ともいない人が21%いることを考えると実際の構成比はさらに高くなるはずである。一方で、「経済的支援」（16%）は少なくなり、経済的支援を許さない状況（費用が高額、収入の少なさ）や経済的支援だけでは済まない介護の現実直面している場合も多いものと思われる。また、同居介護も同様に、意向はあっても現実の心身の負担の大きさが20代より見えてくるものと考えられる。

Ｊ４．自身の親の介護の想定　－20代・50代比較－



50代の段階では、自分に介護が必要になったとしても「子供の支援を受けるつもりがない」（男性 52%、女性 56%）が過半数で、あまり具体的なイメージはない。本当にくるかどうか分からない事態に対しては、親の介護などの経験者でない限り、「その時」になってみないと分からないということなのだろうか。

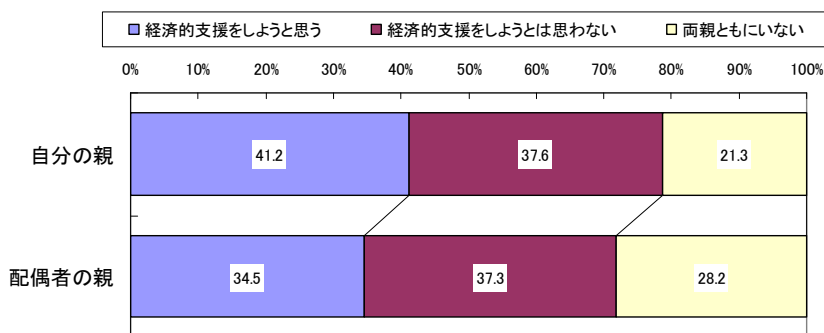
Ｊ７．介護が必要になった時の子供への期待　－50代・性別－



6) 自分の親の介護は同居か施設

自分の親の老後に「経済的支援をしようと思う」のは41%（両親ともにいない人を除くと53%）であるが、配偶者の親の老後に「経済的支援をしようと思う」のは34%（両親ともにいない人を除くと48%）で、大きな違いはないが、経済的支援をしようと思うのは配偶者の親よりも自身の親の方がやや多い。

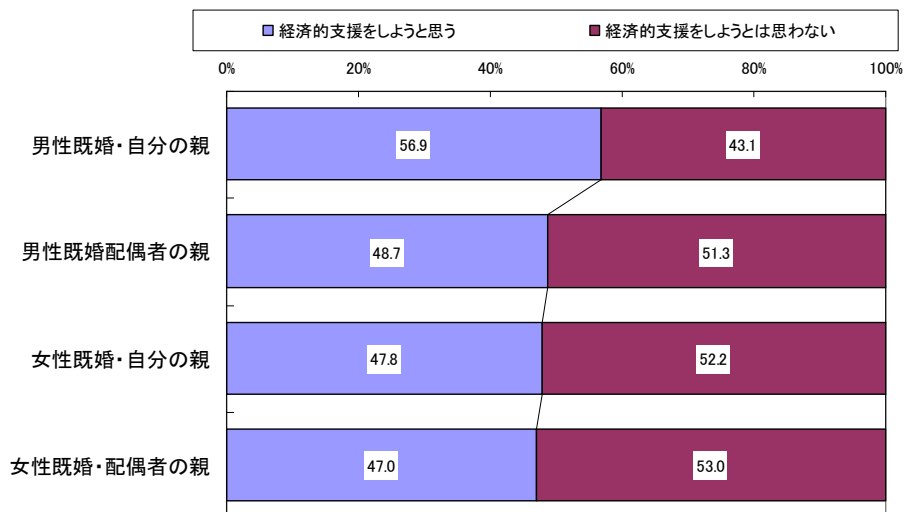
Ｊ２．自身の親の老後支援 ＋ Ｊ３．配偶者の親の老後支援 ―既婚者―



「両親ともいない」を除く構成比でみると、男性既婚者の場合は自分の親の老後の経済的支援意向は57%で配偶者の親の老後の経済的支援意向は49%とかなり差があるが、女性既婚者の場合は自分の親48%、配偶者の親47%と殆ど変わらない。

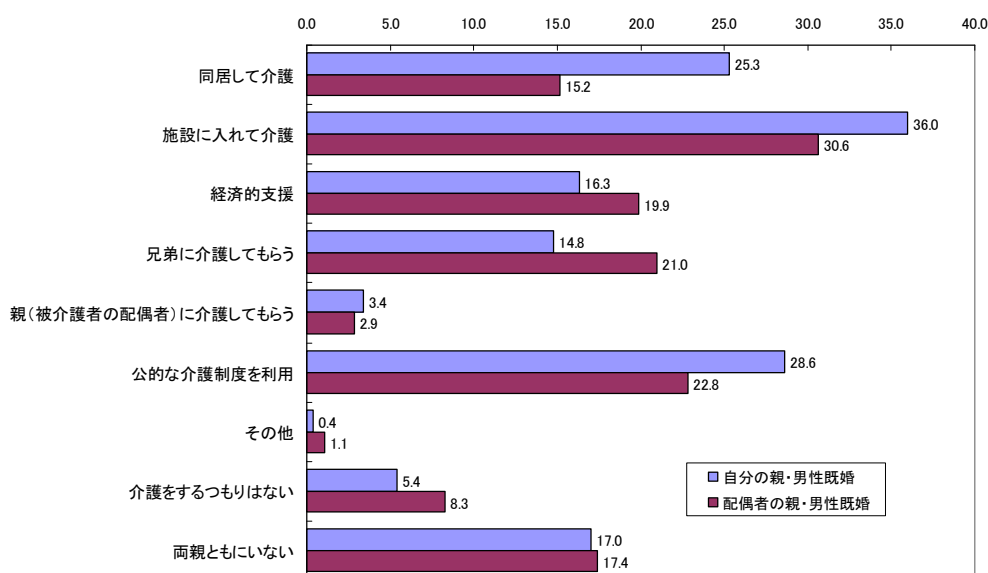
男性の場合は、自分の親の老後の支援を義務的に捉え、配偶者の親は配偶者の兄弟がいれば任せることができていると考えているのだろうか。対して、女性は自身の親も配偶者の親も老後を支える役割は女性と覚悟しているものと思われる。

Ｊ２．自身の親の老後支援 ＋ Ｊ３．配偶者の親の老後支援（「両親ともいない」を除く構成比） ―既婚者・性別―



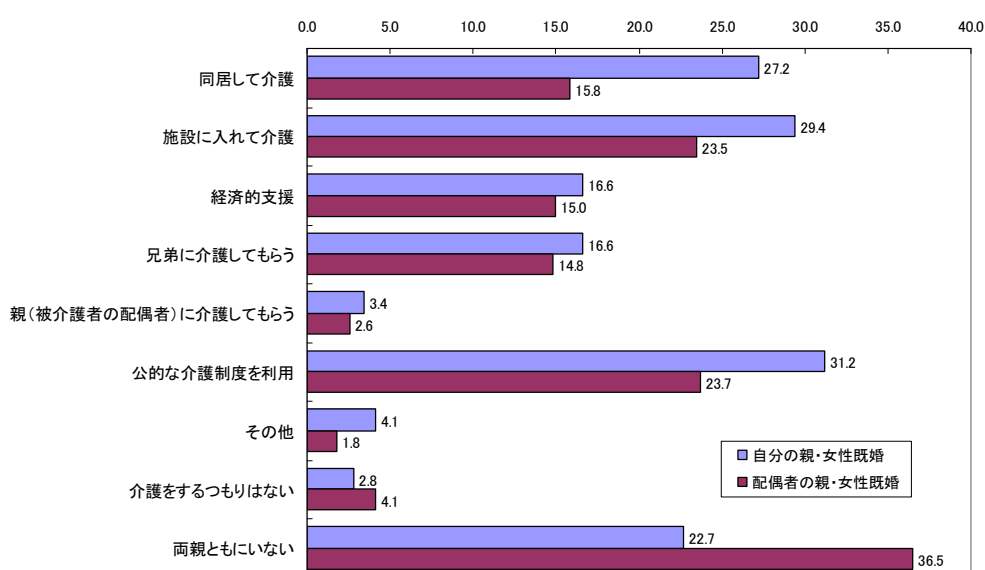
男性・既婚者は自分の親に介護が必要になったときは、「施設に入れて介護」（36%）、「公的な介護制度を利用」（29%）と「同居して介護」（25%）が多く、配偶者の親の場合を上回っている。配偶者の親の介護については、同居介護はあまり考えてなく、「兄弟に介護してもらう」（21%）、「経済的支援」（17%）が自分の親の場合を上回る。

Ｊ４．自身の親の介護 ＋ Ｊ５．配偶者の親の介護 －男性・既婚者－



女性・既婚者は、配偶者の親より自分の親の介護意向が大きく上回っているように見えるが、配偶者の両親が既にないない人が38%いて実質は自分の親と配偶者の親との違いはあまり大きくない。ただし、「同居して介護」だけは両親ともいないを除いて集計しても、自分の親（35%）に対して配偶者の親（25%）と10%の違いが残る。配偶者の親を同居して介護するには負担が大きすぎると考えている。

Ｊ４．自身の親の介護 ＋ Ｊ５．配偶者の親の介護 －女性・既婚者－



2. 就労支援、社会保険など公的制度・サービスの臨場感

高齢社会に対応した医療・介護、セーフティネットそして就労支援の新しい公的制度やサービスが登場している。該当する可能性の高い50代の認識の現状と知識・理解ニーズの度合いを確かめる。

【調査結果のポイント】

50代が理解を深めたい公的制度・サービスは、後期高齢者医療制度や介護保険の新しく整備された分野、そして、生活困窮時に対応する制度・サービスについてである。

未だあまり認識されていないハローワークのワンストップ・サービスや失業時の職能訓練の公的支援制度についての知識・理解ニーズは高く、50代の関心は高い。

公的制度やサービスに関する認知経路として、男性はインターネットを20代と同様に活用し、新聞・テレビの接触も多い。女性は、マス媒体（テレビ・新聞）、インターネットや市町村広報誌まで広く目を通してしている。

1) 就労支援・社会保険など公的制度の知識

a) 50代の関心は公的年金の開始時期・給付見込み額

■就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識

就業規則・社会保障・公的保険などの基本的な知識（「詳しく知っている」＋「必要な部分は知っている」）で、最も認識しているのは公的年金である。50代ともなると、84%が「加入公的年金と加入期間」を認識しているだけでなく、「公的年金の給付開始時期・給付見込み金額」まで67%が認識している。また、女性の場合、就労形態別にみると正規社員は「自身の雇用保険の加入状況」、非正規社員は「勤務先の就業規則や雇用保険」が「加入公的年金と加入期間」をやや上回るという特徴が表われる。

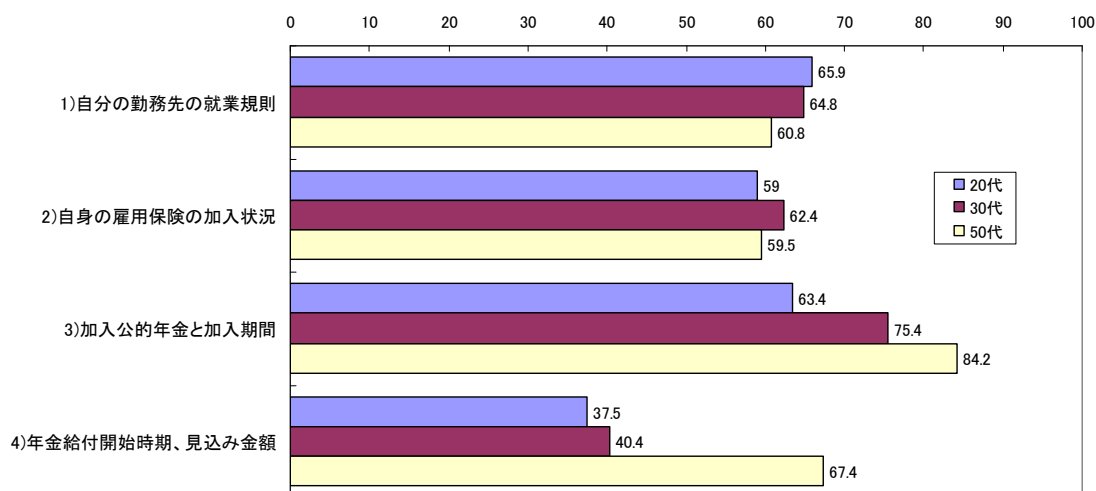
B1 a. 就業規則・公的保険についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

*最高値にアミカケ

	N	1)自分の勤務先の就業規則	2)自身の雇用保険の加入状況	3)加入公的年金・加入期間	4)公的年金給付開始時期・金額
50代	1132	60.8	59.5	84.2	67.4
50代男性	543	77.3	76.1	89.5	72.9
50代女性	589	45.7	44.3	79.3	62.3
50代男性・未婚	96	61.5	62.5	80.2	69.8
50代男性・既婚	447	80.8	79.0	91.5	73.6
50代女性・未婚	96	61.5	62.5	84.4	66.6
50代女性・既婚	493	42.6	40.8	78.3	61.5
50代男性・正規社員	340	91.8	89.1	92.9	74.7
50代男性・非正規社員	42	78.6	78.6	88.1	64.3
50代男性・自営・自由・他	104	57.7	56.7	84.6	74.0
50代男性・無職	57	26.4	31.6	79.0	66.7
50代女性・正規社員	95	93.7	95.8	94.7	73.7
50代女性・非正規社員	188	73.4	56.4	70.8	59.5
50代女性・自営・自由・他	49	36.8	24.5	69.4	53.0
50代女性・無職	257	9.4	20.2	81.8	61.9

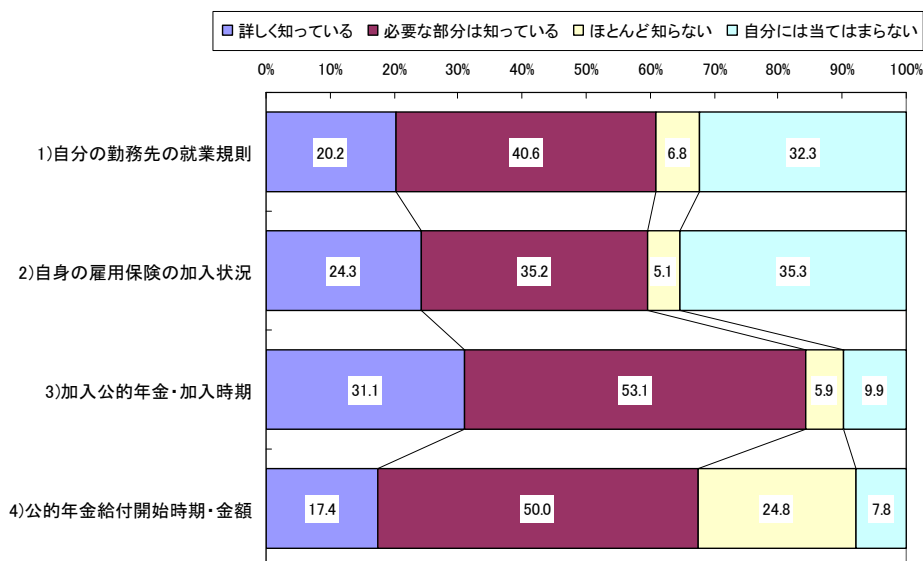
年代別にみると、就業規則や雇用保険に関しては20代、30代と大きな差はないが、「加入公的年金と加入期間」は年代が高くなる程認識するようになり、年金が身近な年代となる50代の「公的年金の給付開始時期・給付見込み金額」認識は20代、30代より明らかに高くなる。

B 1 a. 就業規則・公的保険についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている） 一年代別比較



認識・理解の程度の構成をみると、「加入公的年金と加入時期」については31%が詳しく認識し、53%が必要な部分は知っているとしている。50代がとくに認識している「公的年金の給付開始時期・見込み金額」については50%が必要な部分は知っているが、詳しく認識しているのは17%であり、細目まで確認・掌握しているわけではない。

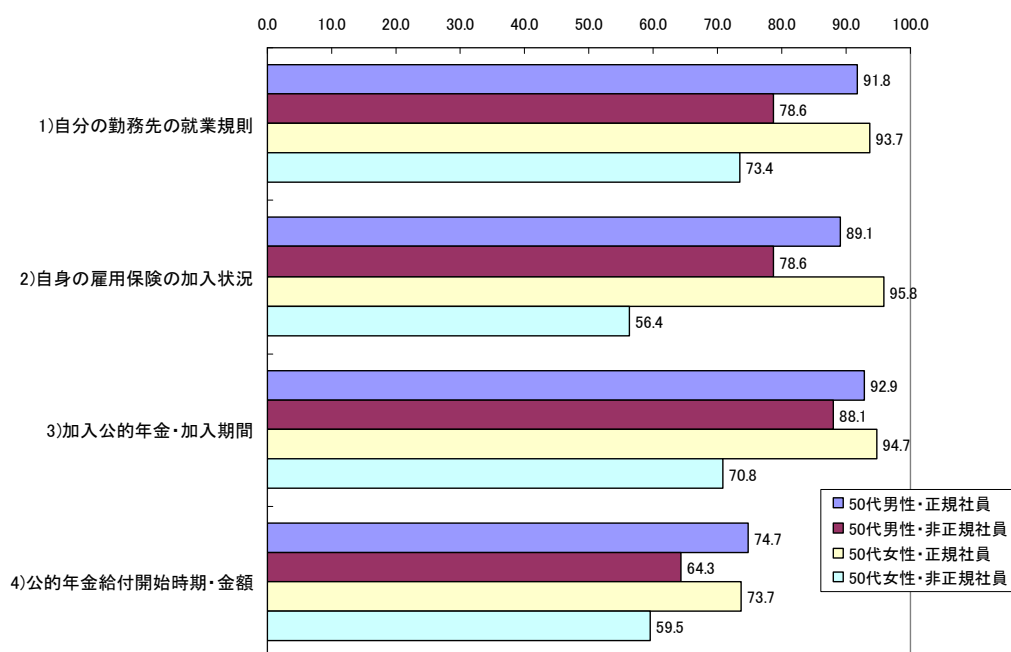
B 1 a. 就業規則・公的保険についての理解度



就業規則や雇用保険・公的年金についての基礎知識は男女とも正規社員がよく知っている。男性の非正規社員も概ね認識をしているが、女性の非正規社員は、雇用保険や「公的年金給付開始時期・見込み金額」に関する認識が低くなる。非正規社員の性別による理解の違いは、男性の非正規社員の64%が会社との契約が明確な契約社員・嘱託であるのに対して、女性の非正規社員の四分之三はパートであり、社会保険を曖昧にした就労の状況や当事者意識が持ちにくい「第3号被保険者」に該当する人が多いものと思われる。

B 1 a. 就業規則・公的保険についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

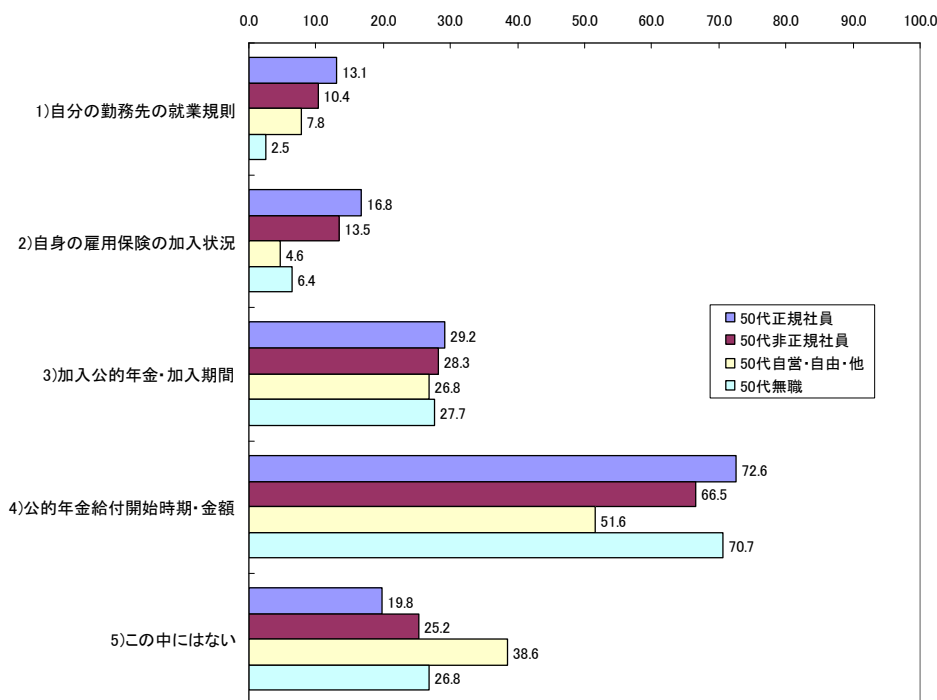
－性別・正規社員・非正規社員－



■就業規則・公的保険についての知識・理解ニーズ

既に、就業規則・社会保障・公的保険についての基本的な認識をしている 50 代が知識・理解を深めたいのは「公的年金の給付開始時期・見込み金額」であり、現実いつから・幾ら支給されるのかである。

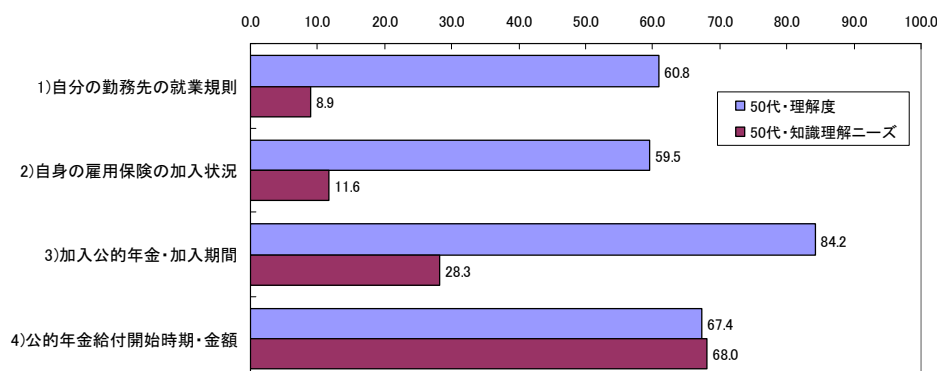
Ｂ２ａ．知識・理解を深めたい就業規則・社会保障・公的保険 ―就労形態別―



各項目の認識・理解と深めたい知識・理解（知識・理解ニーズ）を比較すると、就業規則や雇用保険について認識は 60%前後であるが、既に退職している人も多く知識・理解を深めたい人は 10%前後に留まる。しかし、「加入公的年金・加入期間」は 28%、「公的年金の給付開始時期・見込み金額」は 68%が知識・理解を深めたいとしている。両者とも知識・理解と知識・理解ニーズを足すと 100%を超える。これは、現在認識していない人が知識・理解を深めたいとする場合と、必要な部分は知っている人が更に詳しく知りたいという認識内容の深化を求める場合の両者が含まれていることを示している。

Ｂ１ａ．就業規則・社会保障・公的保険についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

Ｂ２ａ．知識・理解を深めたい就業規則・社会保障・公的保険 ―知識・理解と知識・理解ニーズの比較―



b) 休暇の制度よりも高齢化に対応する制度・サービスに関心

■ 公的な制度・サービスの規定や仕組みの知識

50代は「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」についての認識（「詳しく知っている」＋「必要な部分は知っている」）が64%と最も高く、ついで「労働基準法上の勤務時間、残業、休日に関する定め」の58%となっている。労基法の定めに関しては就労経験の長さによってもたらされた知識といえ、男性の正規社員・非正規社員そして女性の正規社員の認識が高い。男性・無職が雇用保険関連、女性の自営・自由・他と無職が介護保険関連の知識が比較的高いのは、それぞれの経験や直面する事態に係わる分野のためと思われる。

B1b. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

* 上位2にアミカケ

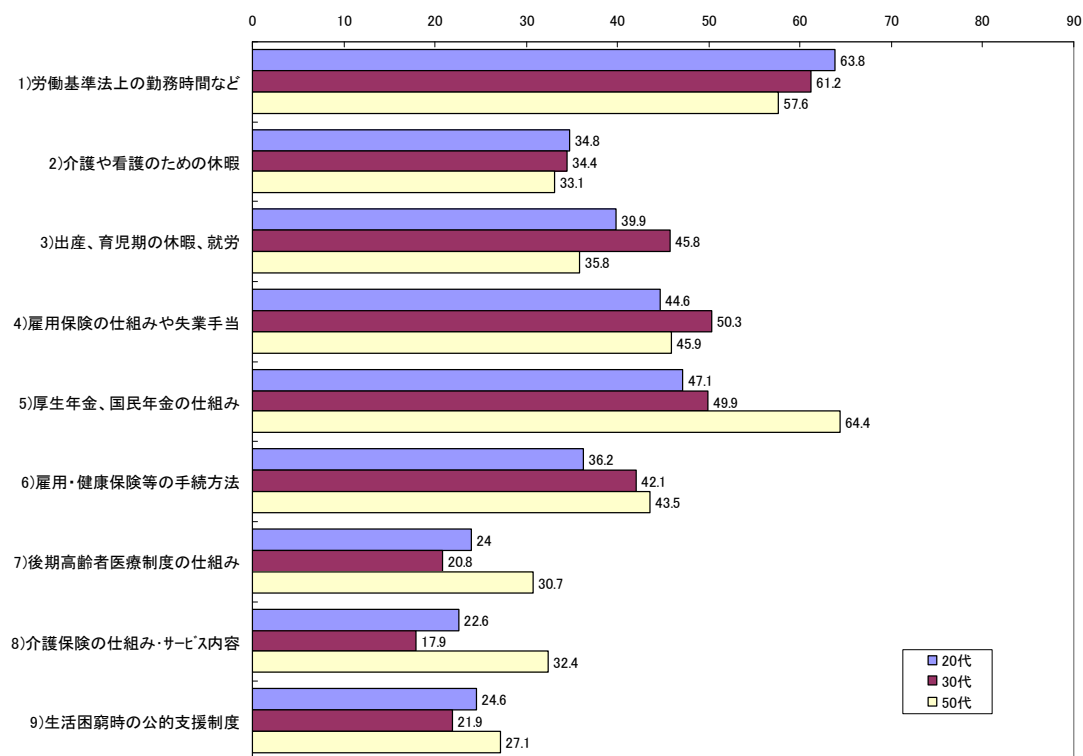
	N	1)労働基準法上の勤務時間など	2)介護や看護のための休暇	3)出産、育児期の休暇、就労	4)雇用保険の仕組みや失業手当	5)厚生年金、国民年金の仕組み	6)雇用・健康保険等の手続方法	7)後期高齢者医療制度の仕組み	8)介護保険の仕組み・サービス内容	9)生活困窮時の公的支援制度
50代	1132	57.6	33.1	35.8	45.9	64.4	43.5	30.7	32.4	27.1
50代男性	543	74.6	48.1	48.7	57.3	71.8	53.2	35.0	33.1	30.0
50代女性	589	41.9	19.3	24.1	35.3	57.5	34.6	26.8	31.8	24.3
50代男性・未婚	96	61.5	42.8	36.5	50.0	68.8	53.2	35.5	31.3	28.1
50代男性・既婚	447	77.4	49.2	51.2	58.8	72.5	53.2	34.9	33.5	30.5
50代女性・未婚	96	58.3	27.1	29.1	51.1	59.4	44.8	29.2	34.4	28.1
50代女性・既婚	493	38.8	17.8	23.1	32.2	57.2	32.7	26.3	31.3	23.5
50代男性・正規社員	340	85.3	57.3	57.9	60.6	71.2	55.6	36.2	32.3	30.6
50代男性・非正規社員	42	83.3	38.1	31.0	59.5	66.7	54.8	26.2	21.4	26.2
50代男性・自営・自由・他	104	53.9	37.5	41.3	52.8	79.8	50.0	40.4	40.4	30.7
50代男性・無職	57	42.1	19.3	19.3	43.9	64.9	43.9	24.6	33.3	28.1
50代女性・正規社員	95	80.0	57.9	55.8	68.4	71.6	57.9	43.1	46.3	39.0
50代女性・非正規社員	188	54.8	18.1	25.0	46.3	58.0	39.4	27.1	33.0	25.0
50代女性・自営・自由・他	49	28.5	12.2	20.4	26.5	53.0	28.5	26.5	34.7	14.3
50代女性・無職	257	21.0	7.4	12.5	16.8	52.9	23.7	20.6	24.9	20.3

50代は、「法律で定められた出産、育児期の休暇、就労」や「雇用保険の仕組みや失業手当などの給付内容」については出産、育児や失業に直面することが少なくなり、30代の認識を下回っている。50代が若い年代の認識を上回るのは、休暇や手当てに関するものではなく「後期高齢者医療制度の仕組み、保険料の納付、医療費の給付」や「介護保険の仕組み、介護保険で利用できるサービス」などの高齢化社会への転換に応じて新しく整えられてきた公的制度・サービスについての認識である。誰でもやがて当事者となり制度・サービスの利用者となるが、最も年代の高い50代から認識が浸透するのは当然のことといえる。

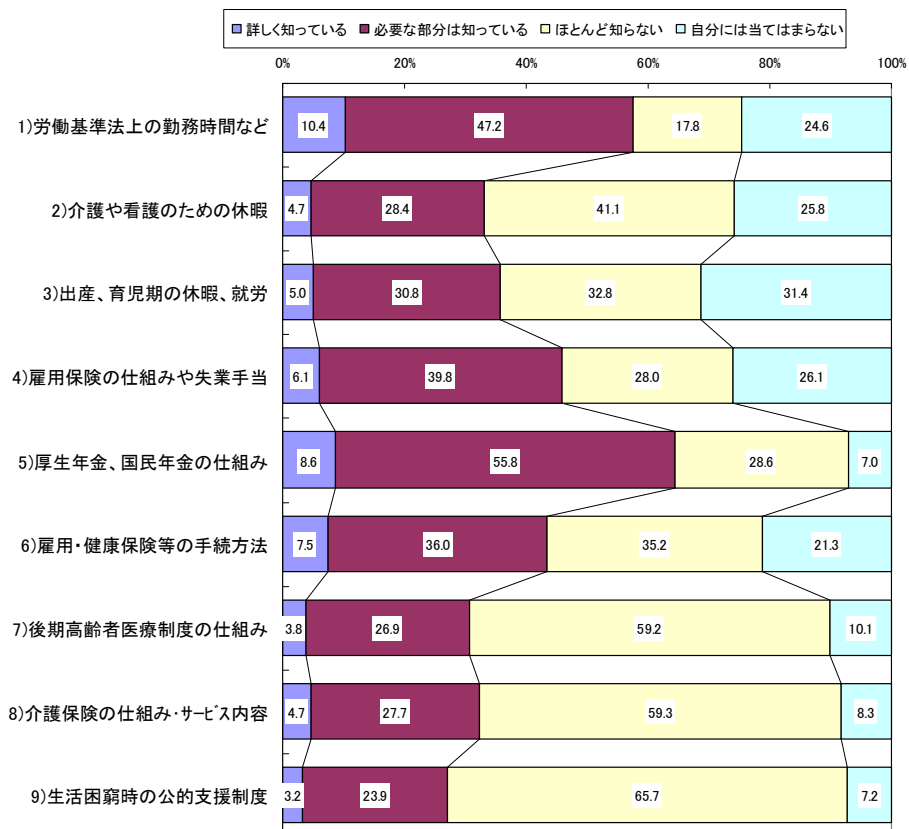
多様な生活者を対象とした公的制度・サービスは、自分が該当する可能性の高い事柄に関しては認識しなければならないが、詳しく知る必要のないことも多い。休日、休暇や失業手当などは「自分には当てはまらない」が四分の一を占め、もはや当事者となる可能性は少なくなって過去の経験に基く知識が残っているものと思われる。「自分には当てはまらない」が最も少ない「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」についての認識は高く、多くの50代が正にこれから直面する問題に関する公的制度といえる。後期高齢者や介護保険の制度・サービスについては、「ほとんど知らない」人が多く、認識している人は少ないが、「自分には当てはまらない」の比率は小さく、自分にやがて係わってくる公的制度・サービスのテーマであるとは考えているようである。

B 1 b. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

－年代別比較－



B 1 b. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解度

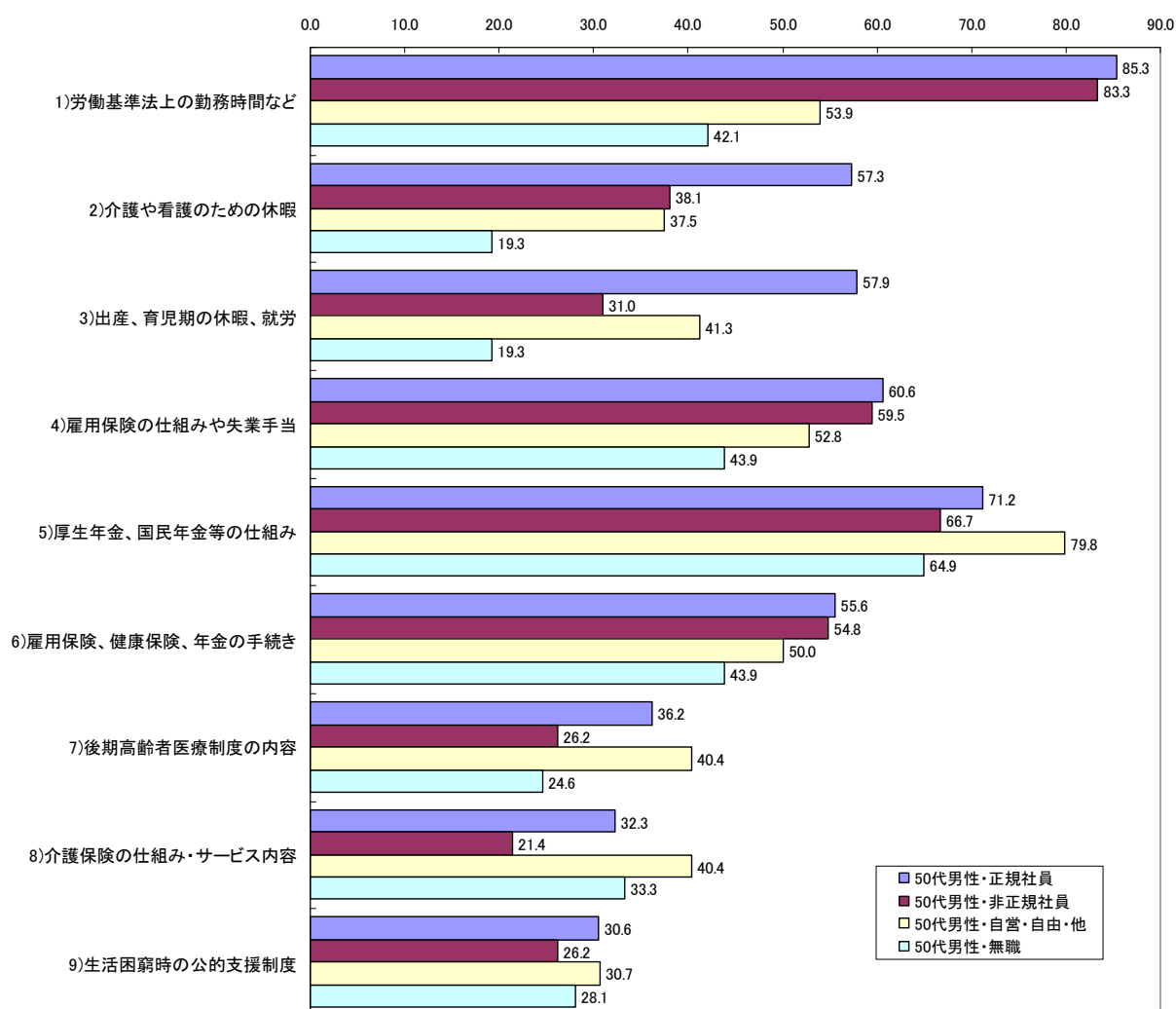


男性の場合、勤務時間、休暇や手当に関する公的制度は正規社員が最もよく認識し、非正規社員は労働基準法上の勤務時間・休日と雇用保険の仕組みという就労状況に係わると思われる公的制度で正規社員と同等の認識となっている。

厚生年金、国民年金の仕組みおよび後期高齢者医療制度や介護保険については自営・自由・他の認識が正規社員を上回っている。保険料の支払い事務や手続きは会社が行ってくれることも多い正規社員とは違い、自分で理解し手続きをする必要があるためと思われる。

B 1 b. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

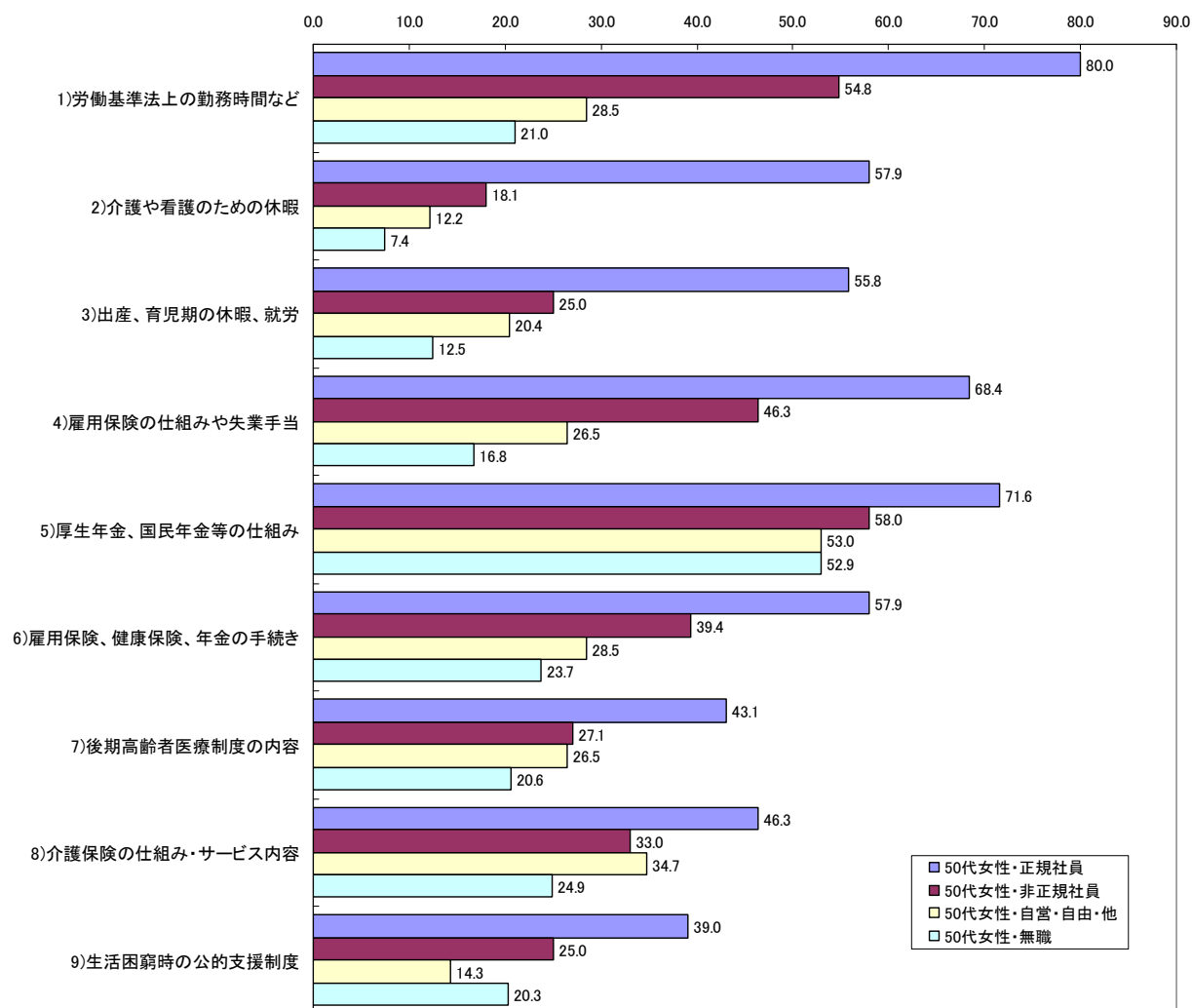
－男性・就労形態別－



女性の場合は、すべての項目で正規社員の認識が他の就労形態を大きく上回っている。いいかえれば正規社員で就労していないと社会とのリアルな係わりを維持できず、公的な制度・サービスを自分のこととして受け止めることができなくなっていくのだろうか。

B 1 b. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

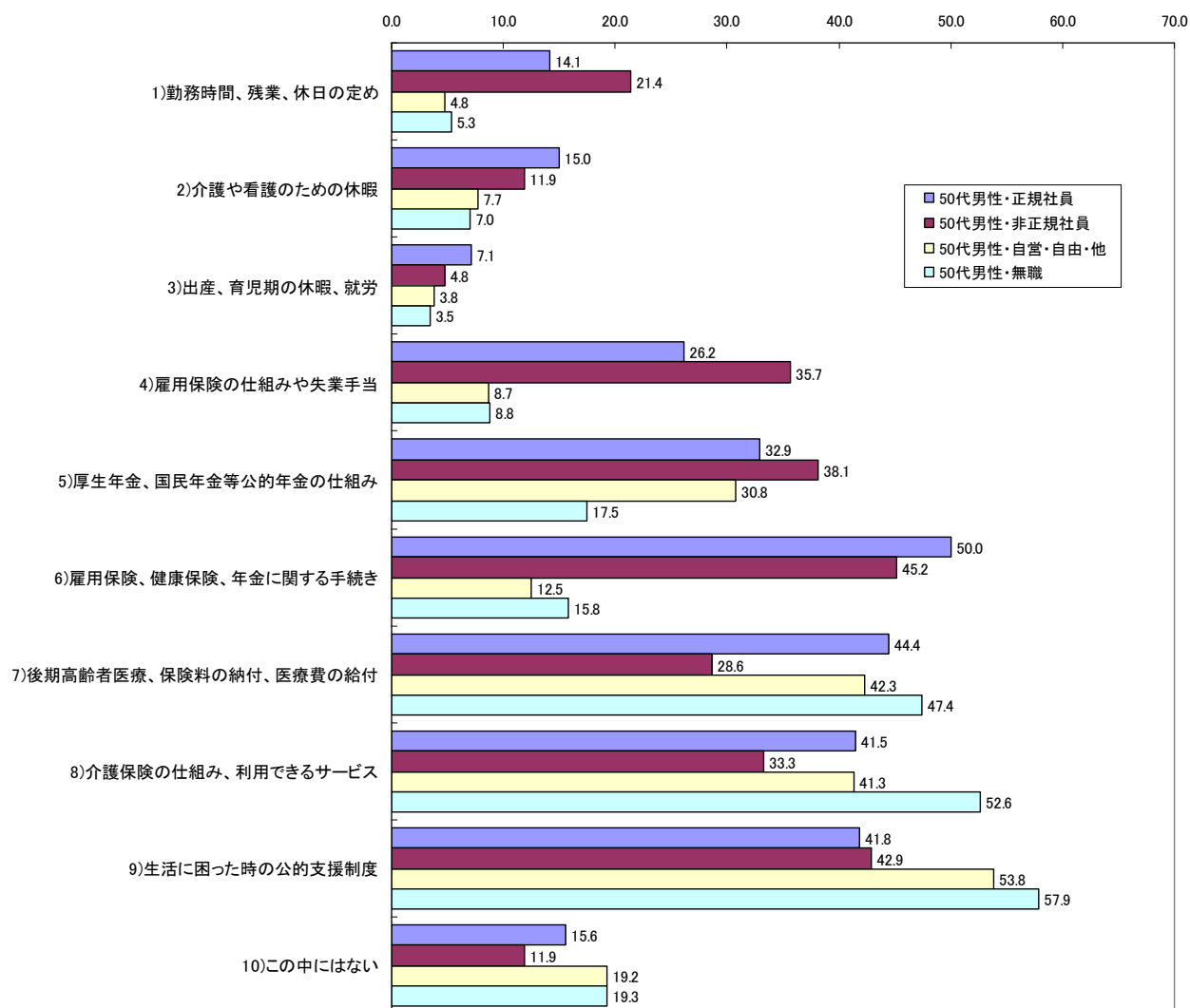
－女性・就労形態別－



■ 公的な制度・サービスの規定や仕組みの知識・理解ニーズ

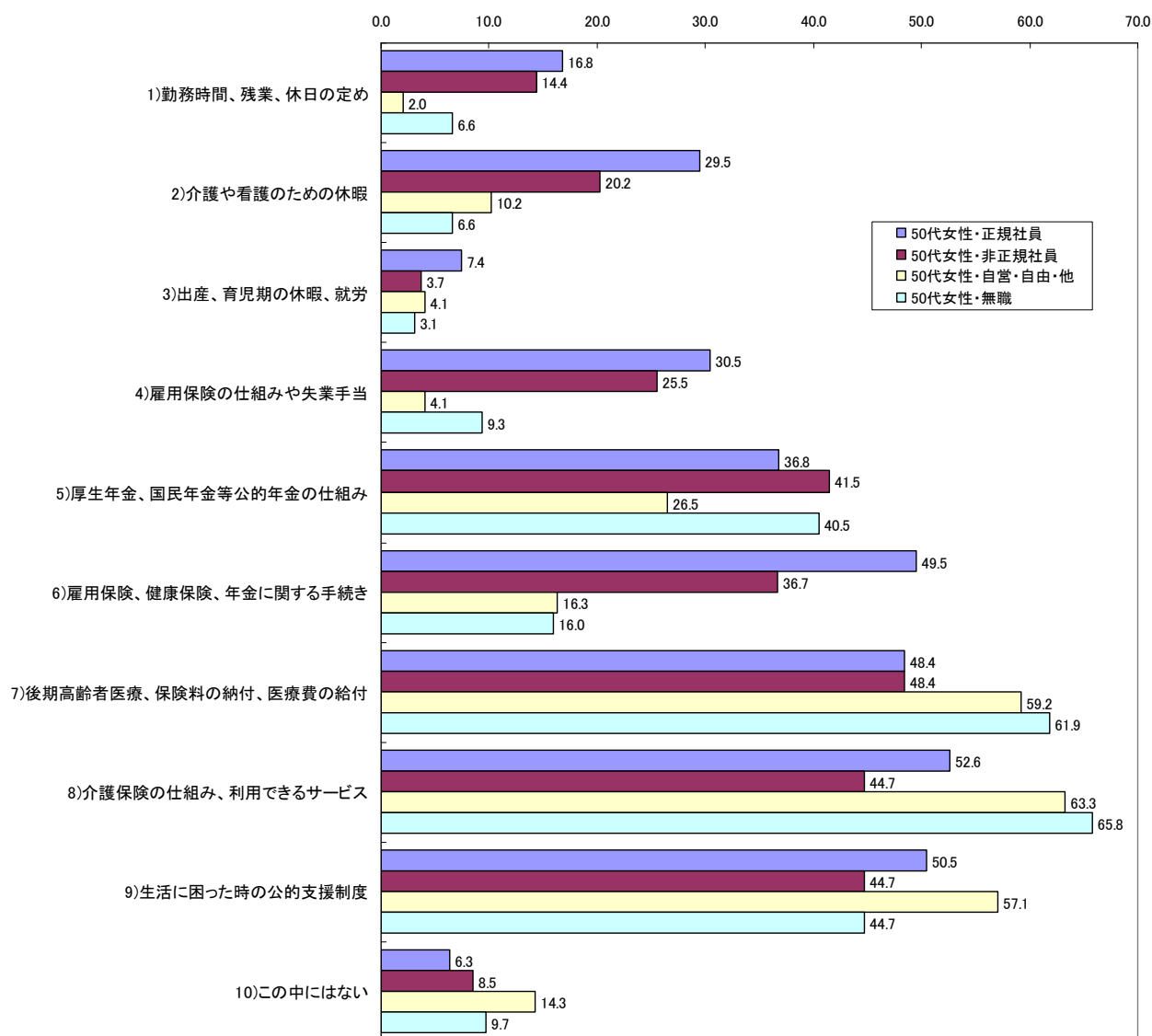
男性の正規社員の知識・理解を深めたい公的制度・サービスは「退職時の雇用保険、健康保険、年金に関する手続き」（50％）であり、休暇の制度や公的年金の仕組みを知る段階は過ぎている。非正規社員は、未だ公的年金の仕組み（38％）、雇用保険の仕組み（36％）を知る必要を感じている。後期高齢者医療制度や介護保険そして「生活に困った時の公的支援制度」については無職の知識・理解ニーズが高く、就労収入がない状態では対応できない事態を想定しているものと思われる。

B 2 b. 知識・理解を深めたい公的な制度・サービスの規定や仕組み ―男性・就労形態別―



大半の項目で、女性の正規社員は男性の正規社員より知識・理解を深めたい比率が高い。また、女性の特徴として「介護保険の仕組み、利用できるサービス」に関する知識・理解ニーズが自営・自由・他と無職を中心に極めて高く、正規社員の場合は加えて「介護や看護のための休暇」も男性・正規社員よりもかなり高い。また、自営・自由・他と無職は後期高齢者医療制度についての知識・理解ニーズも高く、50代女性が直面する最大の問題は介護であることを物語っている。

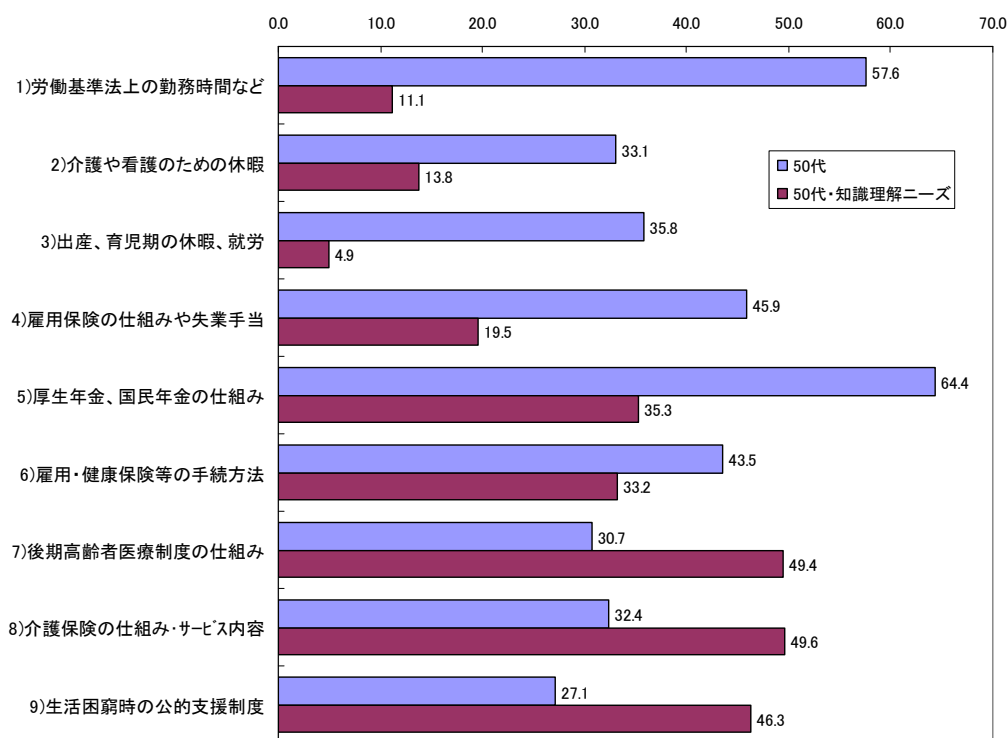
B 2 b. 知識・理解を深めたい公的な制度・サービスの規定や仕組み ―女性・就労形態別―



就労に関する公的制度については理解が進み、厚生年金・国民年金などについても退職時の手続きの仕方の理解の段階となっている。知識・理解より知識・理解ニーズの方が上回っているのは、「後期高齢者医療制度の仕組み」、「介護保険の仕組み・サービス内容」と「生活困窮時の公的支援制度」の三つとなっている。

B 1 b. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

B 2 b. 知識・理解を深めたい公的な制度・サービスの規定や仕組み — 知識・理解と知識・理解ニーズの比較 —



c) 進化した公的な就労支援制度・サービスのニーズ

■公的な就労支援制度・サービスの知識

様々な公的的就労支援制度・サービスについての認識（「詳しく知っている」＋「必要な部分は知っている」）は「ハローワークの機能、サービスの内容」（50%）、「失業時の職業訓練や就労斡旋、生活支援などの公的的制度」（36%）が上位となっている。

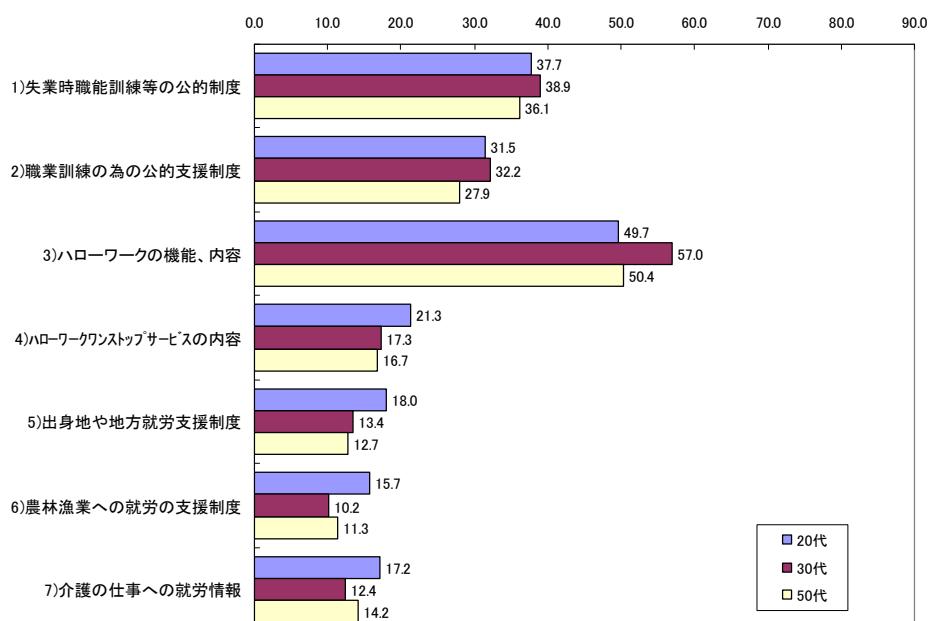
B 1 c. 公的な就労支援・サービスについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

*上位2にアミカケ

	N	1)失業時職 能訓練等の 公的的制度	2)職業訓練 の為の公的 支援制度	3)ハロー ワークの機 能、内容	4)ハローワーク スタッフサービ スの内容	5)出身地や 地方就労支 援制度	6)農林漁業 への就労の 支援制度	7)介護の仕 事への就労 情報
50代	1132	36.1	27.9	50.4	16.7	12.7	11.3	14.2
50代男性	543	41.5	35.4	53.8	24.2	19.4	15.8	17.1
50代女性	589	31.3	21.0	47.2	9.7	6.4	7.2	11.4
50代男性・未婚	96	43.8	37.5	62.6	30.2	23.0	20.9	20.9
50代男性・既婚	447	40.9	34.9	51.9	22.8	18.6	14.8	16.3
50代女性・未婚	96	45.9	32.3	65.6	17.7	9.3	7.3	15.6
50代女性・既婚	493	28.4	18.8	43.6	8.1	5.9	7.1	10.5
50代男性・正規社員	340	41.2	35.6	49.4	26.2	19.7	15.9	17.1
50代男性・非正規社員	42	50.0	33.3	76.2	14.3	16.7	7.1	14.3
50代男性・自営・自由・他	104	42.3	38.4	58.6	26.0	26.9	23.1	21.2
50代男性・無職	57	35.1	29.9	54.4	15.8	5.3	8.8	12.3
50代女性・正規社員	95	57.9	44.3	67.4	22.2	11.6	13.7	20.0
50代女性・非正規社員	188	36.2	23.9	57.5	11.7	5.8	5.3	10.7
50代女性・自営・自由・他	49	34.7	22.4	44.9	2.0	6.1	8.1	10.2
50代女性・無職	257	17.1	10.2	32.7	5.1	5.1	5.9	9.0

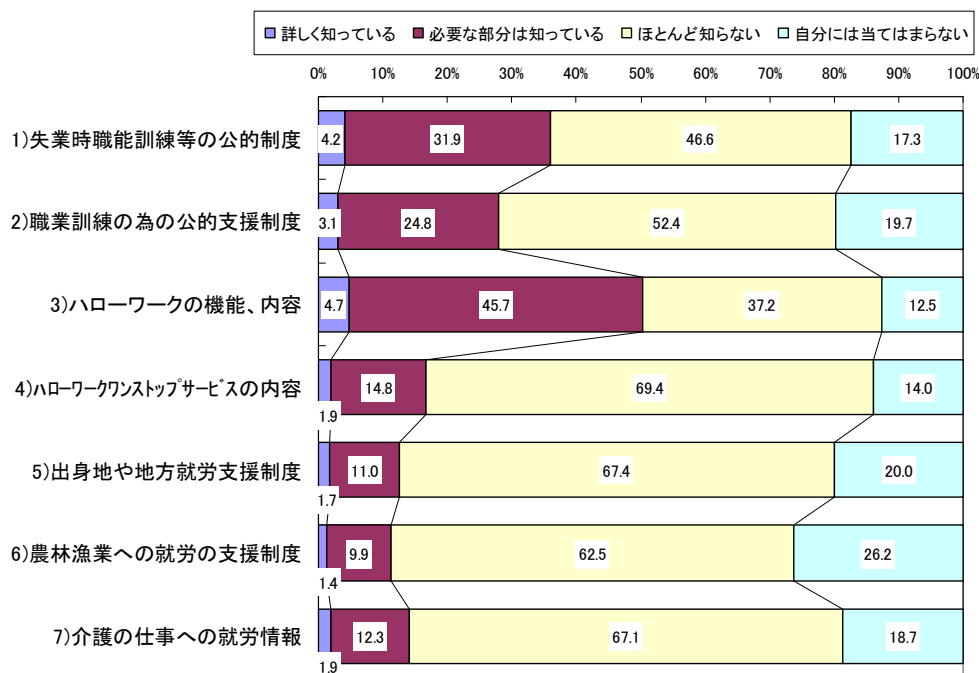
年代別にみると多くの制度・サービスについての認識は20代、30代の若い年代の方が50代より高い。とくに30代は「ハローワークの機能、サービスの内容」（57%）が他の年代より認識している。学卒後に正規社員となった人の67%が現在も正規社員である50代は定年まで就労支援の制度・サービスを必要とする機会は少なく、就労支援の制度・サービスはむしろ定年後の就労を考える際に浮上してくることと思われる。

B 1 c. 公的な就労支援・サービスについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている） 一年代別比較



公的な就労支援・サービスの内容について 50 代が「詳しく知っている」は 5%以下で、「必要な部分は知っている」も「ハローワークの機能、サービスの内容」(46%)、「失業時の職業訓練や就労斡旋、生活支援などの公的制度」(32%)や「在職中の職業訓練や職能向上のための公的支援制度」(25%)のほかは「ほとんど知らない」状態となっている。しかし、「自分には当てはまらない」とするのは、「出身地や地方への転居を伴う就労を支援する制度に関する情報」(20%)、「農林漁業への就労を支援する制度」(26%)、「介護の仕事への就労に関する情報」(19%)であり、50 代のこれら領域に対する認識は薄い。

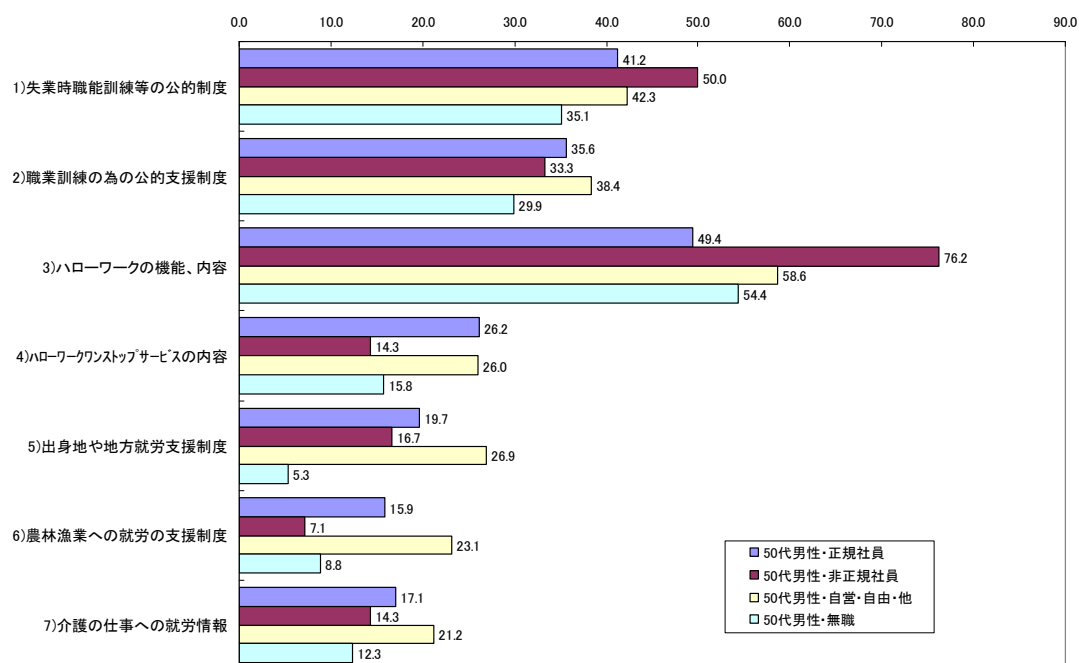
B 1 c. 公的な就労支援・サービスについての理解度



男性の非正規社員は、「ハローワークの機能、サービスの内容」(76%)と「失業時の職能訓練や就労斡旋など」(50%)についての認識が高く、「出身地や地方就労支援情報」、「農林漁業への就労支援制度」および「介護の仕事への就労情報」については自営・自由・他の人の認識が比較的高い。

B 1 c. 公的な就労支援・サービスについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

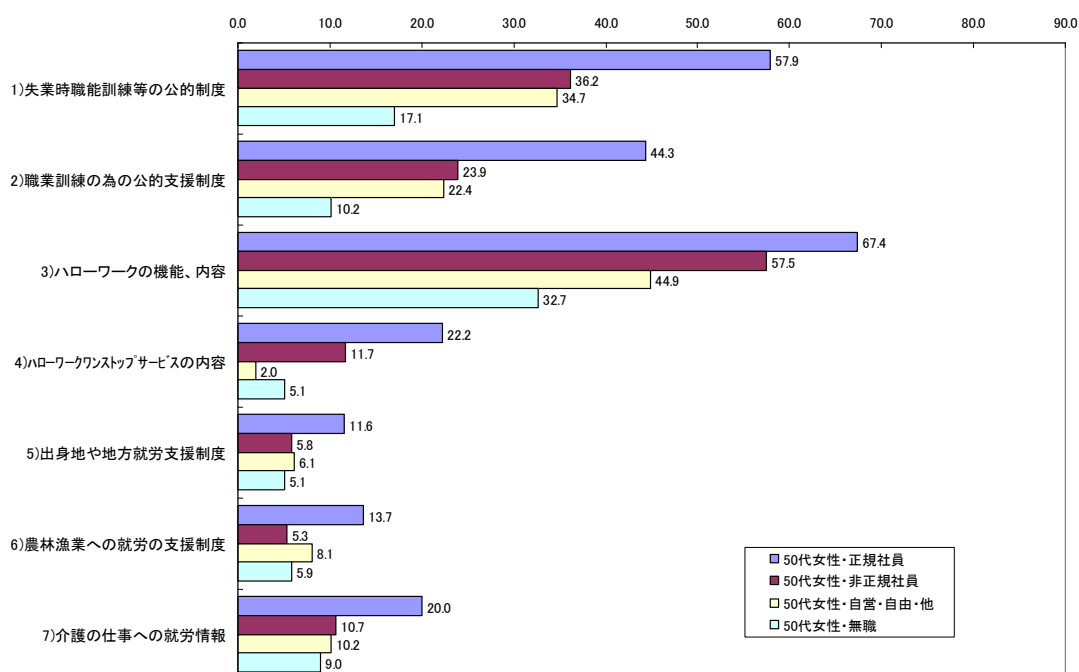
－男性・就労形態別－



女性の場合は、すべての項目で正規社員の認識が他を上回っている。とくに、「失業時の職能訓練や就労斡旋など」（58%）や「在職中の職業訓練や職能向上」（44%）の認識は非正規社員を 20%以上上回る。

B 1 c. 公的な就労支援・サービスについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

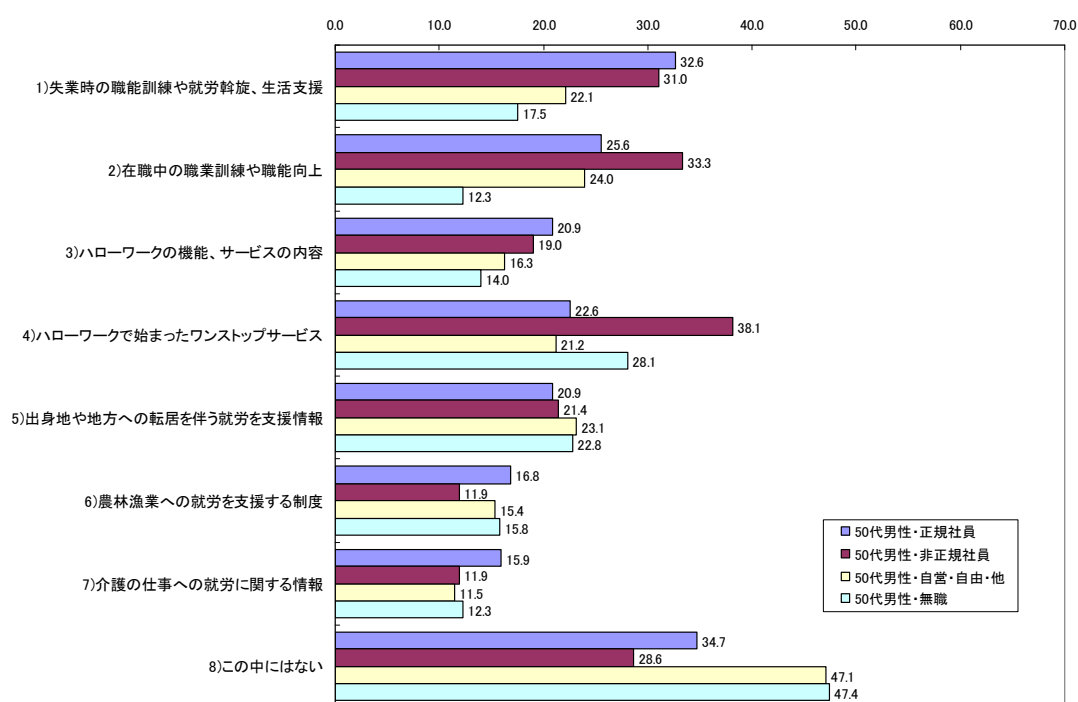
－女性・就労形態別－



■ 公的な就労支援制度・サービスの知識・理解ニーズ

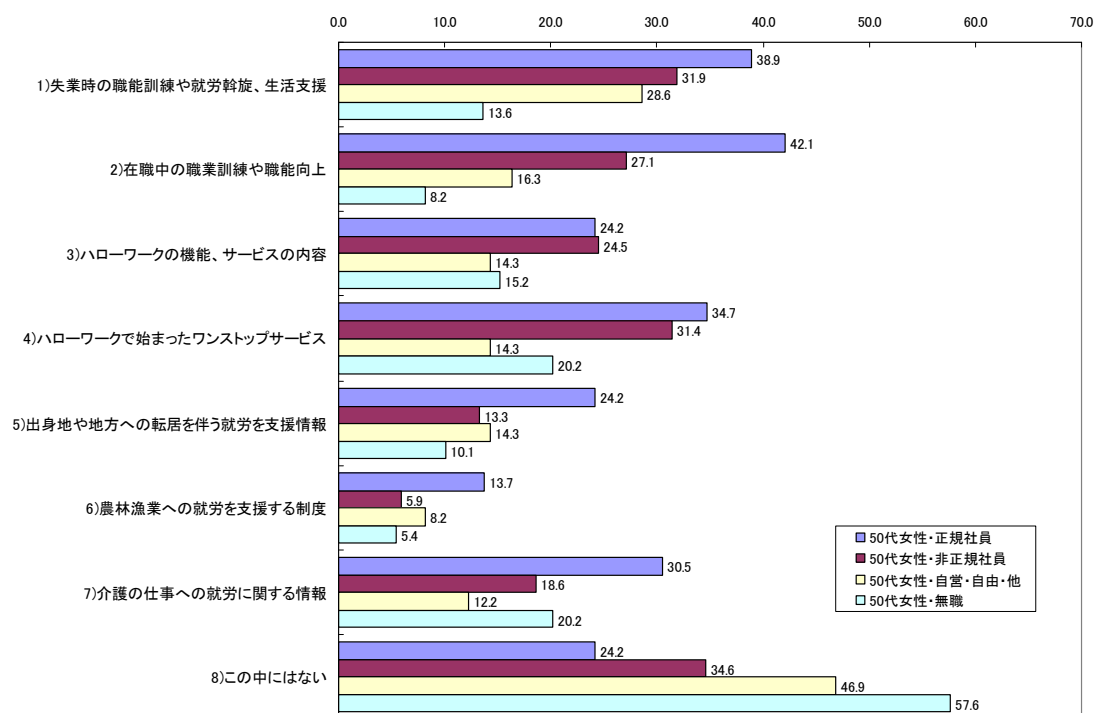
男性で公的な就労支援・サービスに関する知識・理解ニーズが高いのは非正規社員であり、「ハローワークで始まったワンストップ・サービス」(38%)、「在職中の職業訓練やや職能向上のための公的支援制度」(33%) について知りたいと思っている。また、「失業時の職業訓練や就労斡旋、生活支援などの公的制度」に関しては非正規社員(31%)も正規社員(33%)も変わらない。

Ｂ２ｃ．知識・理解を深めたい公的な就労支援・サービス ―男性・就労形態別―



女性の場合は、すべての項目で正規社員の知識・理解ニーズが他を上回っている。とくに、「在職中の職業訓練やや職能向上のための公的支援制度」(42%)、「失業時の職業訓練や就労斡旋、生活支援などの公的制度」(39%)や「ハローワークで始まったワンストップ・サービス」(35%)が高い。また、「介護の仕事への就労に関する情報」(30%)が高いのも女性・正規社員の特徴である。

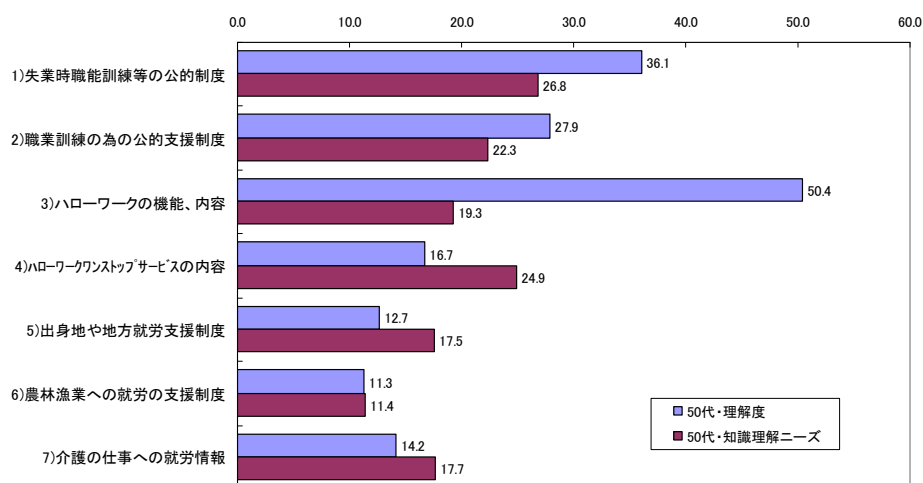
Ｂ２ｃ．知識・理解を深めたい公的な就労支援・サービス ―女性・就労形態別―



「ハローワークの機能、サービスの内容」については既に認識がされ、知識・理解ニーズはあまり高くないが、失業時や在職中の職業・職能訓練の公的制度や支援制度については知識・理解を深めたいとする50代は比較的多く関心が高い。また、未だ認識が浸透していない「ハローワークで始まったワンストップ・サービス」について25%が知識・理解を深めたいとしている。さらに、出身地や地方就労、介護の仕事についても認識している人より知識・理解を深めたい人が上回っている。

Ｂ１ｃ．公的な就労支援・サービスについての理解（（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

Ｂ２ｃ．知識・理解を深めたい公的な就労支援・サービス ―知識・理解と知識・理解ニーズの比較―



d) 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての認識

■ 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての知識

定年や高齢化に対応する公的支援や手続きおよび子供の就職・転職に関する環境認識や公的支援など、50代に係わる公的支援などについての認識では、「子供の就職・転職を取り巻く環境」がもっとも高く（31%）、若年層の就職環境については比較的認識されている。自身については、「高齢者の職能訓練や就職に関する公的支援サービスの内容」（17%）よりも、先ず「定年時の雇用保険、健康保険、年金に関する手続きの仕方」（26%）を認識している。

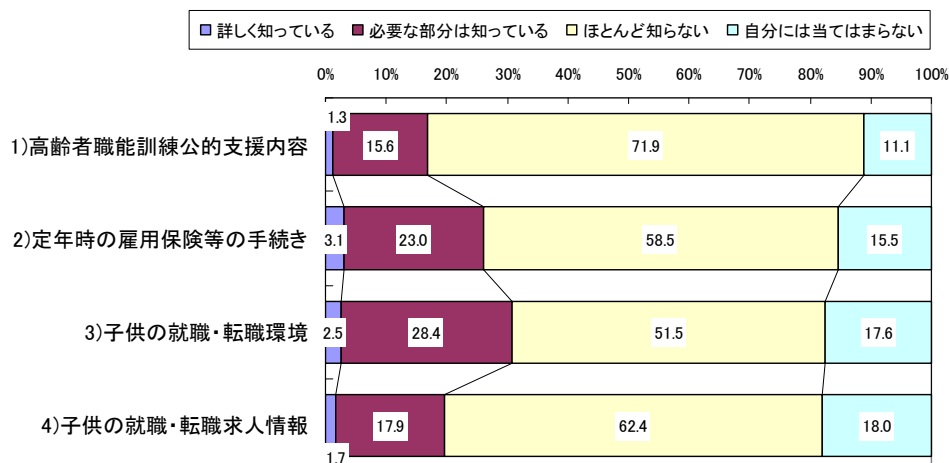
B 1 d. 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

* 最上位にアミカケ

	N	1)高齢者職能訓練公的支援内容	2)定年時の雇用保険等の手続き	3)子供の就職・転職環境	4)子供の就職・転職求人情報
50代	1132	16.9	26.1	30.9	19.6
50代男性	543	21.0	30.4	34.5	21.5
50代女性	589	13.3	22.0	27.7	17.8
50代男性・未婚	96	20.8	31.2	22.9	17.7
50代男性・既婚	447	21.0	30.2	36.9	22.3
50代女性・未婚	96	20.8	25.0	18.7	13.5
50代女性・既婚	493	11.8	21.5	29.4	18.6
50代男性・正規社員	340	21.5	30.9	38.5	24.2
50代男性・非正規社員	42	16.7	21.4	16.7	4.8
50代男性・自営・自由・他	104	26.0	31.7	35.6	25.0
50代男性・無職	57	12.3	31.6	21.1	12.3
50代女性・正規社員	95	26.3	35.8	30.6	22.1
50代女性・非正規社員	188	13.9	25.0	29.8	18.1
50代女性・自営・自由・他	49	16.3	18.4	30.6	26.5
50代女性・無職	257	7.4	15.6	24.5	14.4

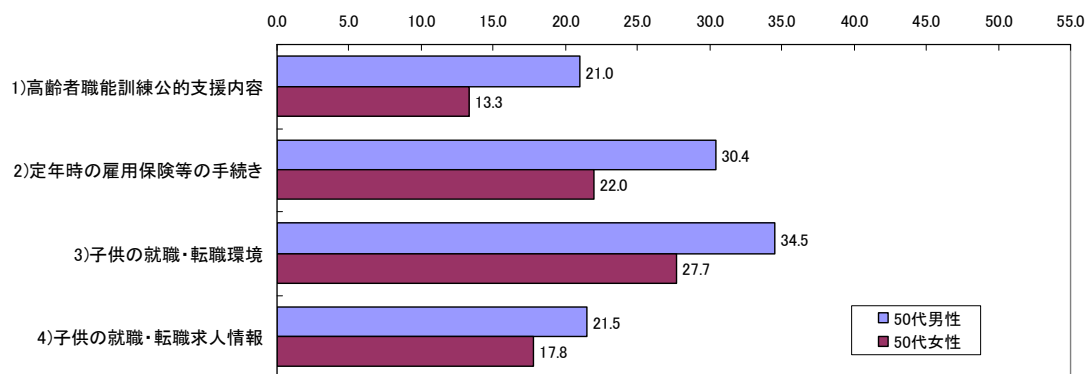
定年がないあるいは子供がいないなど「自分に当てはまらない」とする人が 11～18%いる。全体に「ほとんど知らない」が過半数を占めていて「詳しく知っている」は極めて限られる。本人に関しては、「雇用保険等の手続き」まではある程度知っているが「高齢者職能訓練の公的支援の内容」までは知られていない。

B 1 d. 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての理解度



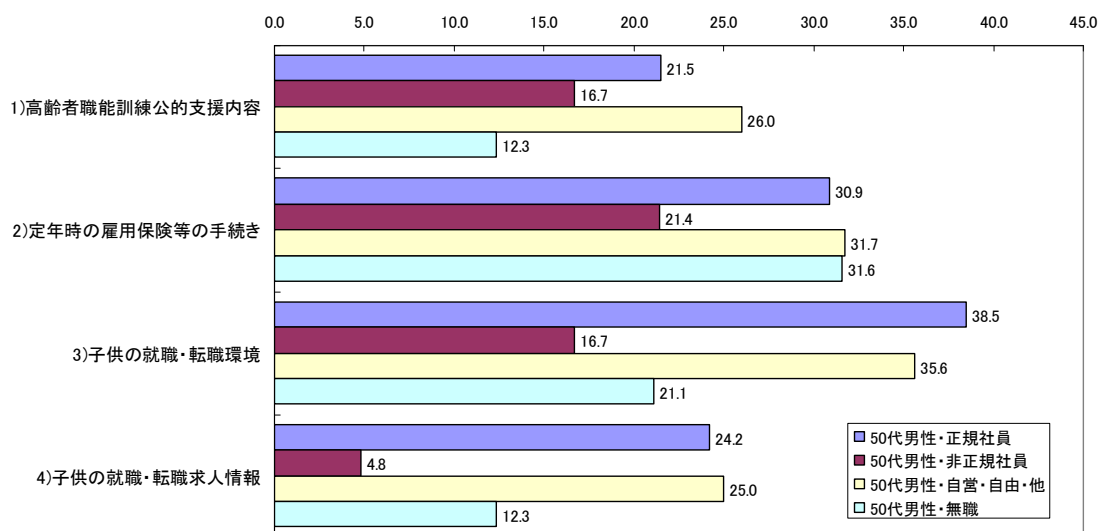
全体に、女性より男性の認識が上回る。男性はメディア接触や同僚などとの会話の機会を通してある程度の知識を得ることができる就労・生活行動の環境にある人が多いものと思われる。

B 1 d. 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）
－性別－



定年時の手続きや高齢者職能訓練に関しては、男女とも正規社員の認識が高い。定年時の本人に関する職能訓練や雇用保険等については女性・正規社員の知識・理解が多く、子供の就職・転職環境については男性・正規社員の認識が比較的高い。

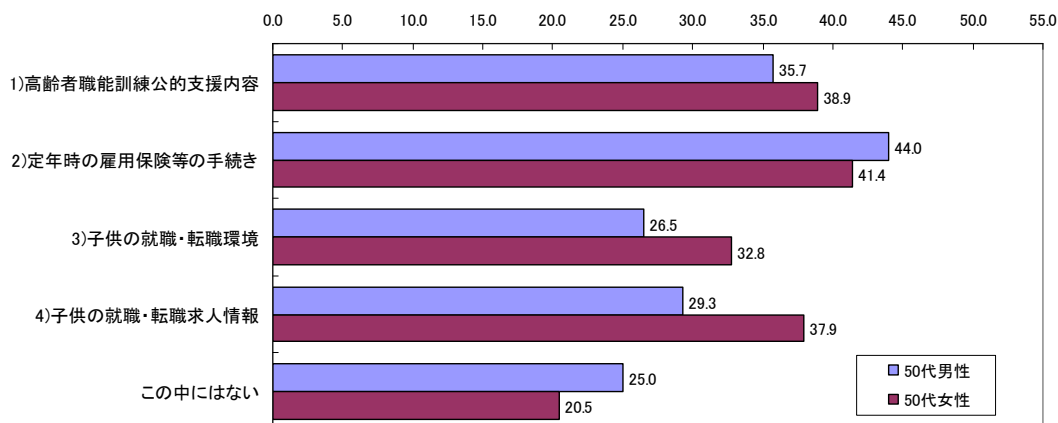
B 1 d. 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）
－性別・正規社員・非正規社員－



■ 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての知識・理解ニーズ

定年時の雇用保険の手続きや高齢者職能訓練については40%前後の50代が知識・理解を深めたいとしている。子供の就職・転職環境と公的支援サービス等については女性の関心が男性より高い傾向がある。

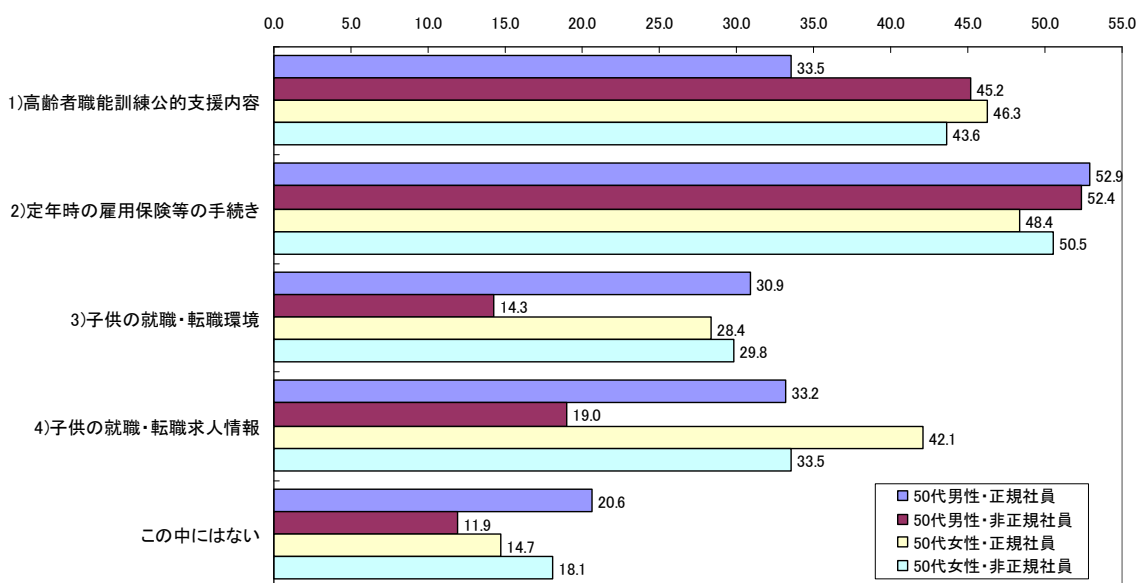
B 2 d. 知識・理解を深めたい定年時の支援・手続および子供の就職・転職 ー性別ー



「高齢者の職能訓練や就職に関する公的支援サービスの内容」について知識・理解を深めたいとするのは男性の非正規社員と女性の正規社員・非正規社員で、男性の正規社員は関心がやや薄い。

子供の就職・転職環境と公的支援サービス等について、男性の非正規社員は知識・理解を深めるニーズを感じていない。女性の正規社員は「子供の就職・転職のための求人情報、公的な支援サービス」に反応（42%）している。

B 2 d. 知識・理解を深めたい定年時の支援・手続および子供の就職・転職 ー性別・正規社員・非正規社員ー

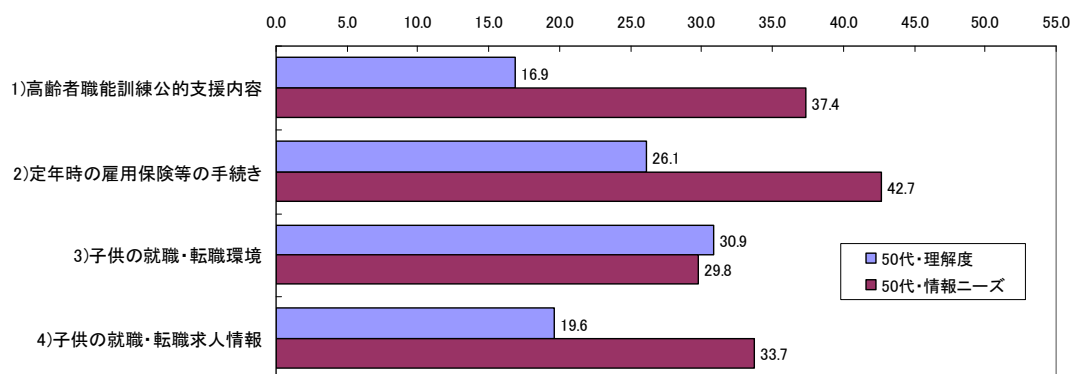


定年時の雇用保険の手続きや高齢者職能訓練については、認識している人より知識・理解を深めたい人が大幅に上回る。また、子供の就職・転職に関しては、「求人情報、公的な支援サービス」という具体的な情報について関心が高い。

B 1 d. 定年時の支援・手続および子供の就職・転職についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

B 2 d. 知識・理解を深めたい定年時の支援・手続および子供の就職・転職

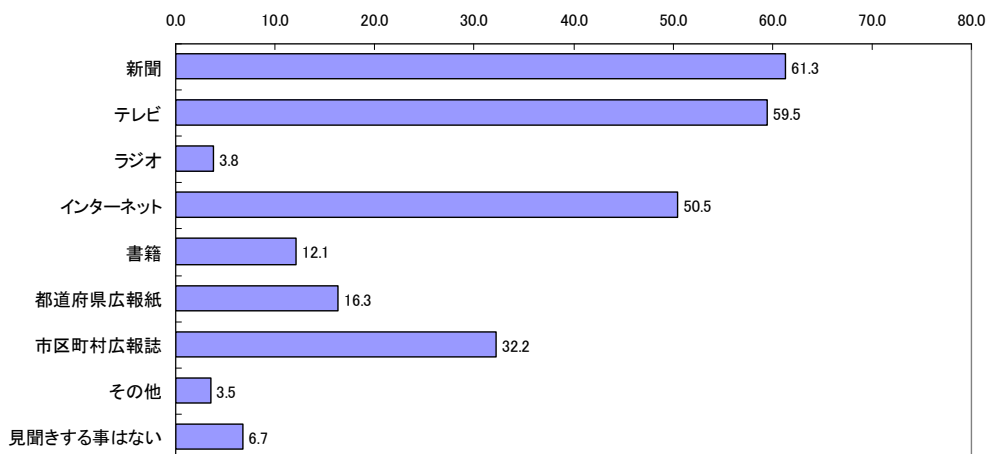
－知識・理解と知識・理解ニーズの比較－



2) 公的制度・サービスについての認知は新聞・テレビ・インターネット

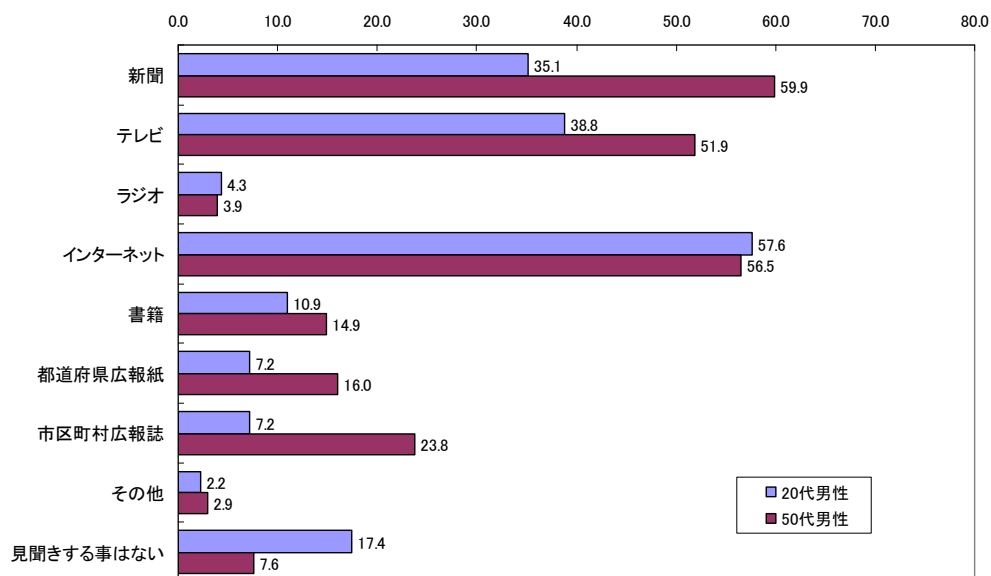
公的な制度・サービスについて知る際の媒体は、新聞（61%）、テレビ（59%）のマスメディアが多いが、ついでインターネット（50%）も半数があげている。また、公的な制度・サービスについての認知は市区町村広報紙（32%）によることも少なくない。

B 3. 社会保障など公的情報の認知経路



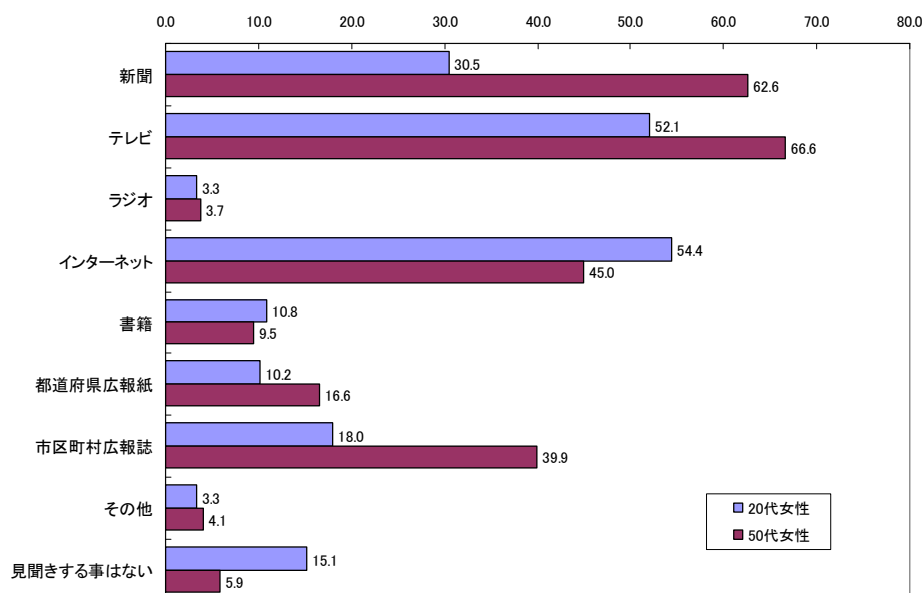
男性の場合、インターネットの活用に関しては 50 代（56%）と 20 代（58%）で変わりはない。しかし、50 代は新聞（60%）やテレビ（52%）のマス媒体も不可欠な情報経路であるが、20 代の男性はインターネット（58%）に依存的な傾向がみられる。

B 3. 社会保障など公的情報の認知経路 —男性・20代との比較—



50代の女性はテレビ（67%）、新聞（63%）、ついでインターネット（45%）、市町村広報誌（40%）と多様な媒体が認知経路となっている。20代の女性はインターネット（54%）とテレビ（52%）が中心で、男性と同様に限定的な認知経路となっている。

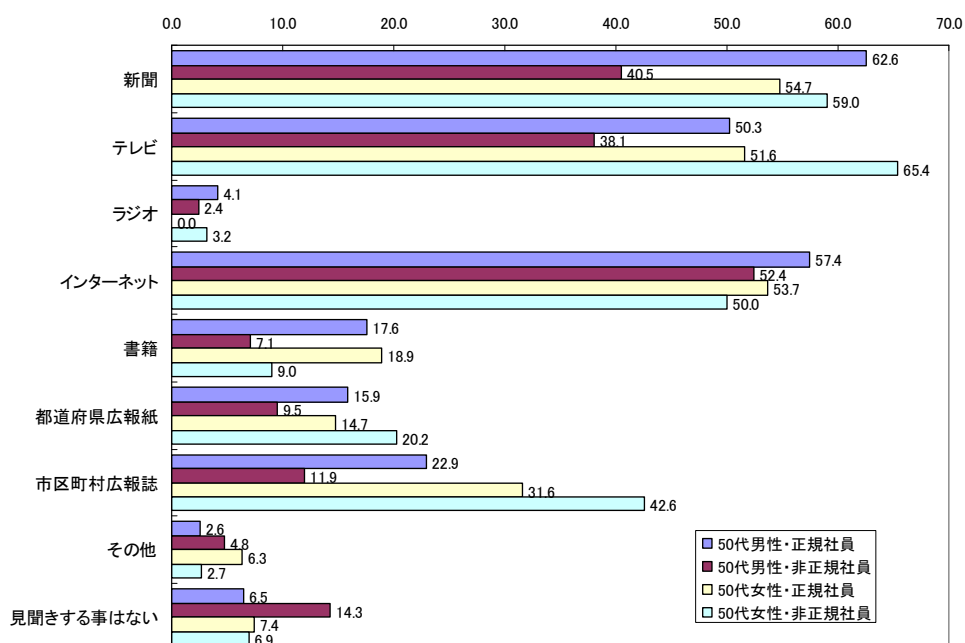
B 3. 社会保障など公的情報の認知経路 ―女性・20代との比較―



50代男性は新聞・インターネットが中心であったが、その傾向は正規社員でより明確に表われ、非正規社員はインターネット（52%）中心の若年男性（20代）と同じような認知経路となっている。

テレビ・新聞・インターネット・市町村広報誌と多様な媒体に接触している50代女性であったが、マス媒体（テレビ・新聞）や市町村広報誌によく目を通すのは非正規社員に多い。しかし、インターネットについては女性の非正規社員はやや弱い傾向がみられる。

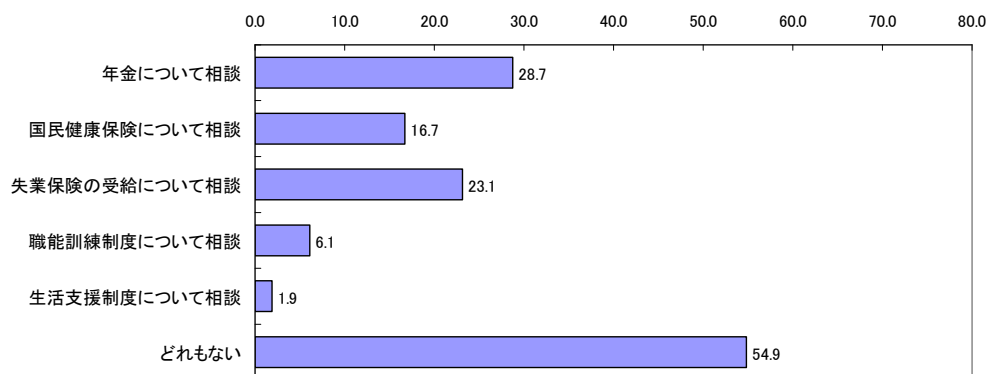
B 3. 社会保障など公的情報の認知経路 ―性別・正規社員・非正規社員―



3) 公的制度の手続き・相談経験の少ない 50 代

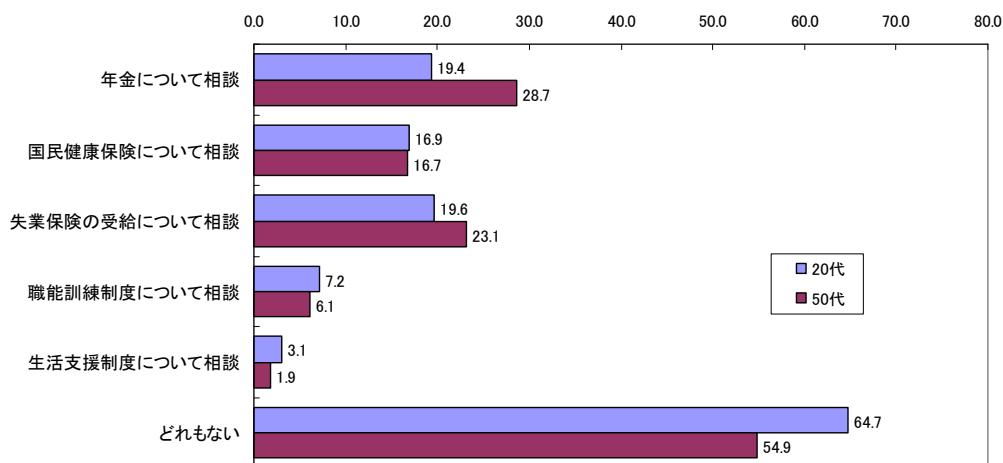
自身の健康保険や年金など公的な制度の手続きや相談をしたことがあるのは、「社会保険事務所などへの年金の相談・確認・手続き」(29%)、「失業保険の受給についてハローワークに相談・確認・手続き」(23%)、「国民健康保険について行政の窓口で相談・確認・手続き」(17%)で、「職業訓練について相談・確認・手続き」(6%)は少ない。

B 4. 自身の公的制度の手続き・相談経験



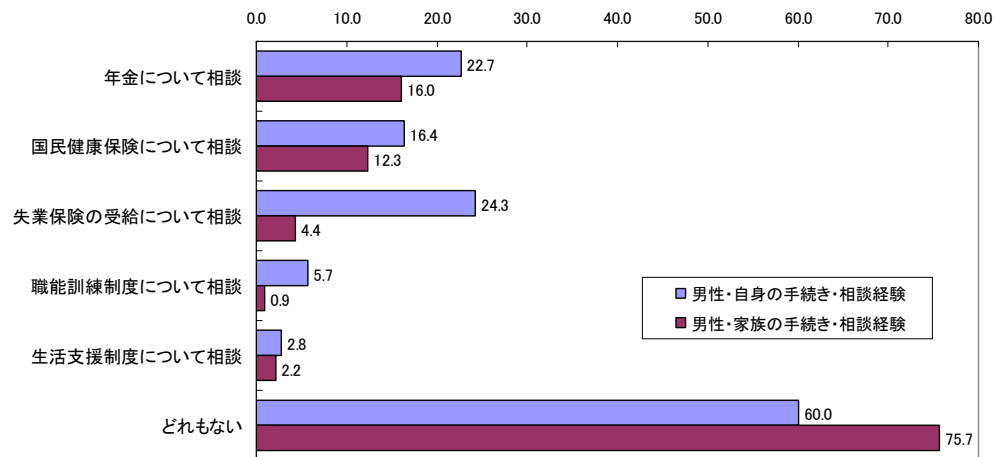
若い 20 代と比較してみると、身近となった「社会保険事務所などへの年金の相談・確認・手続き」の経験は多いものの、その他は 20 代とあまり変わらない。近年の急激な経済・就労環境の変化が及ぼす公的制度の手続き・相談経験への影響は年代に係わらない広がりがある。

B 4. 自身の公的制度の手続き・相談経験 —20 代との比較—

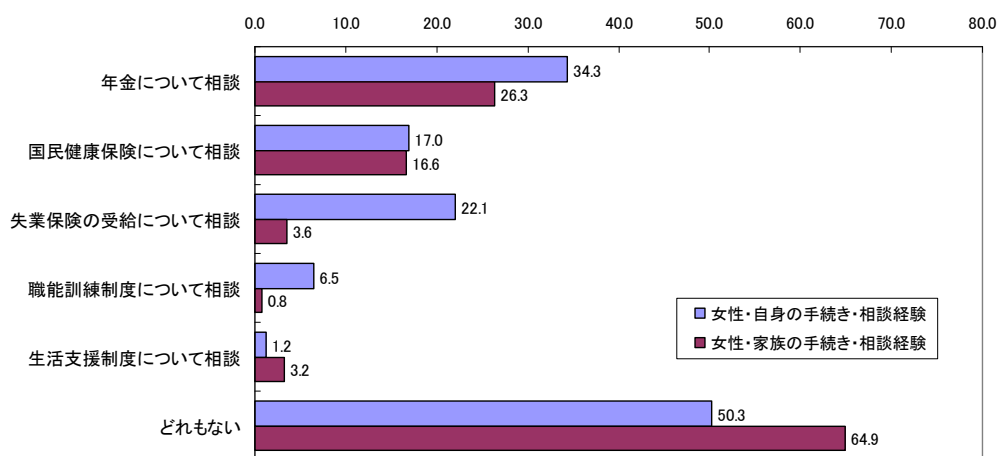


公的制度の相談・確認・手続きは男性より女性の経験が多く、年金や国民健康保険については家族の保険の相談・確認・手続きの経験も女性が多い。ただし、「失業保険の受給」についての相談・確認・手続きは男女とも自ら行い、他人任せにはしていない。

Ｂ４．自身の公的制度の手続き・相談経験 ＋ Ｂ５．家族の公的制度の手続き・相談経験 ―男性―

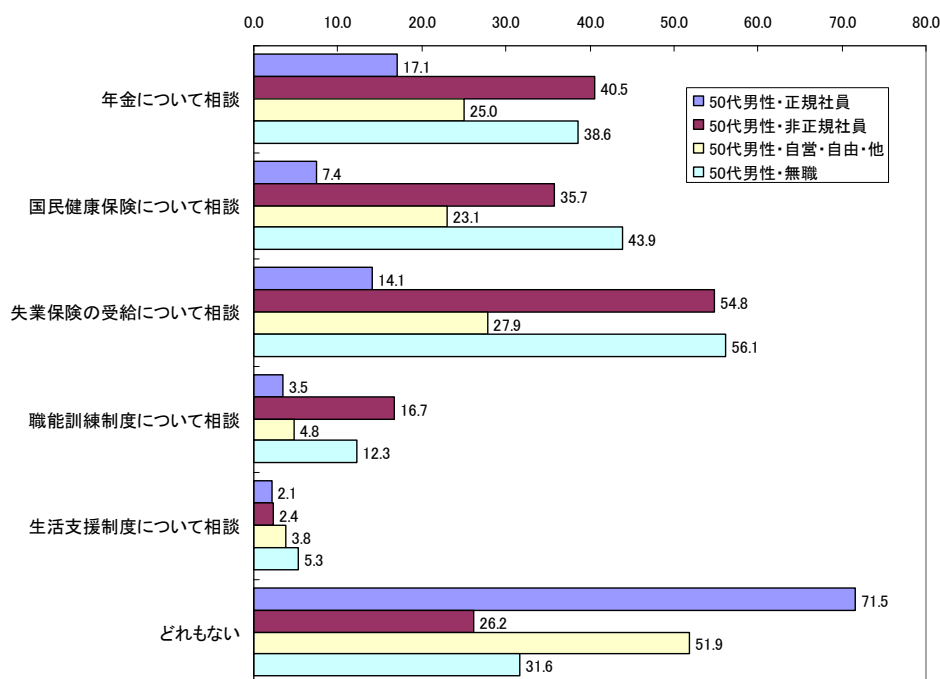


Ｂ４．自身の公的制度の手続き・相談経験 ＋ Ｂ５．家族の公的制度の手続き・相談経験 ―女性―



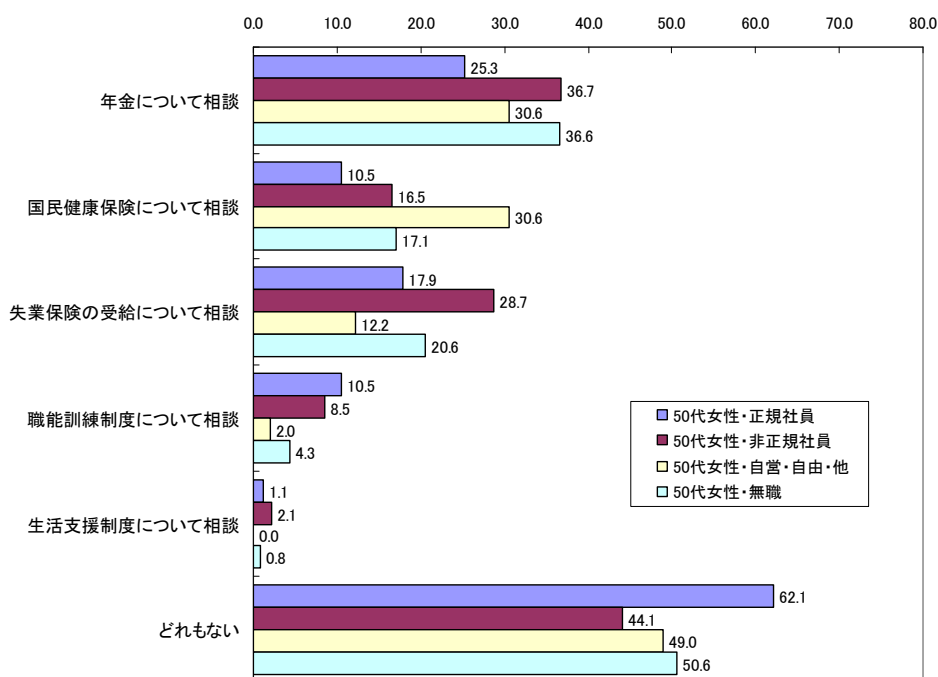
男性で、自ら公的制度の相談・確認・手続きの経験が多い就労形態は非正規社員と無職であり、正規社員は経験なしが71%に達する。

Ｂ４．自身の公的制度の手続き・相談経験 ー男性・就労形態別ー



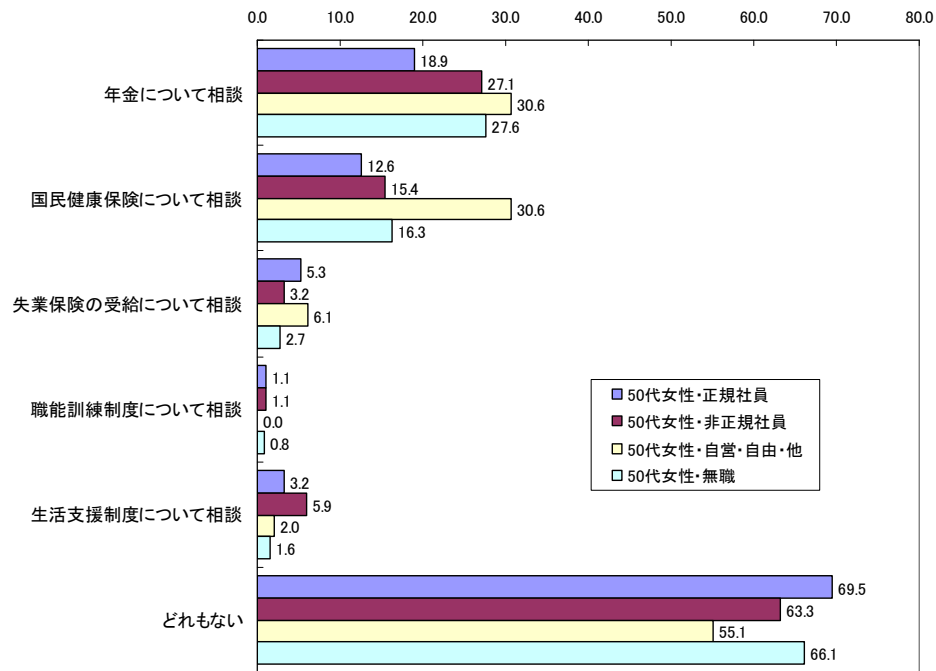
女性の場合は、年金については男性と同様非正規社員と無職の経験が多いが、国民健康保険については自営・自由・他が最も多い。失業保険についての経験は非正規社員（27%）が多く、無職は非正規社員より6%少ない21%に留まる。失業保険が給付されない退職が多いものと思われる。

Ｂ４．自身の公的制度の手続き・相談経験 ー女性・就労形態別ー



家族の公的制度の相談・確認・手続きをすることが多い女性の就労形態別の経験をみると、自営・自由・他の経験が多い。厚生年金や組合の健康保険でない場合が多く、家族の公的制度の相談・確認・手続きをする機会が多いものと思われる。

B 5. 家族の公的制度の手続き・相談経験 —女性・就労形態別—



2010就労と将来の暮らし調査

報告書 50代社会人編

平成23年 6月

発行 一般財団 雇用開発センター

〒101-0047 東京都千代田区内神田 1-9-12

電話 03-5282-3350 FAX03-5282-3360