

就労と将来の暮らしに関する意識調査

結果報告書

＜20 代社会人編＞

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、20代社会人についての集計結果をとりまとめたものです。

（注）財団法人雇用開発センターは、新公益法人制度の施行にともなって、内閣府の認可を得、2011年1月4日「一般財団法人雇用開発センター」となりました。

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の関わり、親の老後への関わり、子への期待などの意識の違いも窺え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。

学生、20代社会人では、家庭を築くことをイメージできない人も多く、今後一層少子化が進行していくことが窺われます。

一方、すでに親の介護が現実となり、自らの老後が目前に迫った50代では、子の自立を前提に、自身に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。

学生や未婚の社会人では、就・転職についての相談相手として、母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十分に認識出来ているとはいえません。

今、親と子の間で、親の老後や介護、子の就労や自立、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。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せんが、現状では、それらの制度が十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。

雇用開発センターでは、調査活動を通じて、就労支援を中心とした公的制度をはじめとした関連情報の有効な提供のあり方を検討していきます。

※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」、50代についてまとめた「50代編」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	勤務形態のパターン	●	●	●	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	最後の転職で良くなったこと		▲	▲	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. 就職困難期の就職・就労経緯と今後の展望	1
1. 厳しい環境における就職・就労履歴	2
1) 30%が社会人のスタートを非正規雇用で踏み出す	3
2) 学卒後の非正規雇用者率は30年前(50代)の4倍	3
3) 大学進学率上昇の影響	4
4) アルバイトが多い非正規雇用	5
5) 正規社員と非正規社員の壁	6
6) 直面する結婚・出産に伴う離転職、忍び寄る介護に伴う離転職	6
2. 学卒後就職の希望違いと転職行動	7
1) 正規社員になっても給与や就業時間は想定違い	7
2) 20代の若者は3年未満で会社を辞める	9
3. 転職する人の自信とホンネ(離転職経験者)	11
1) 転職に前向きな正規社員	11
2) 転職の契機は待遇、こだわりの多い20代	13
3) ホンネはカネだけではない転職の目的	15
4. 20代社会人の職業能力の自信と就労見通し	19
1) 高学歴になるほどは職業能力に自信がない人は少なくなる	19
2) 大卒の強みは専門知識と組織内能力	22
3) 正規社員が常に明るい見通しとは限らない	24
4) 高学歴ほど見通し明るいながらも30代まで	26
5) 職業能力の自信は今後の就労見通しにつながる	27
6) 20代が希望するワークスタイルはフルタイム	28
5. 就労者の転職意向と迷い	30
1) 20代就労者の63%が転職の可能性を考えている	30
2) 転職の相談相手は、女性は身近な人、男性は一人で決める	33
3) 今後希望する雇用形態は正規社員	34
6. 非正規社員・無職の就労意向と相談相手	36
1) 正規雇用を望む非正規社員・無職	36
2) 就労の条件は職種・仕事内容	38
3) 就職・転職活動の相談相手はやはり身近な人	39

Ⅱ．将来の暮らしと家族、社会保障制度	41
1．職業生活における「親の背中」	42
1) 就職・転職活動についての親からの意見・アドバイスは参考程度	43
2) 20代既婚男性は「親の背中」を追う	45
3) 自立意識と支援を期待する現実	47
2．20代にとっての老後・定年後	51
1) 金融危機の影響を受ける非正規社員	51
2) 定年までの安定した就労に不安感	53
3) 定年後も就労を想定するが見通しは微妙	56
4) 公的年金への信頼感	60
3．少子化時代の親子関係の交差	62
1) 親の老後の経済的支援への思い	62
2) 両親の介護対応の選択肢	65
3) 配偶者の親の介護対応	67
4) 自身の介護への支援についての考え	69
4．就労支援、社会保障など公的制度の知識	71
1) 就業規則・社会保障・公的保険についての認識	71
〔1〕 公的年金には関心が高いが皮算用はできない	71
■就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識	71
■知識・理解を深めたい公的年金の給付・見込み金額	74
〔2〕 労働時間と公的年金の仕組みに関心	76
■公的な制度・サービスの規定や仕組みの認識	76
■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	79
〔3〕 ハローワークは半数が認識	82
■公的な就労支援制度・サービスの認識	82
■知識・理解を深めたい多様な公的な就労支援制度・サービス	85
2) 公的制度・サービスについての認識はインターネット	87
3) 公的制度の手続き・相談経験は失業保険・年金・健康保険	90

I. 就職困難期の就職・就労経緯と今後の展望

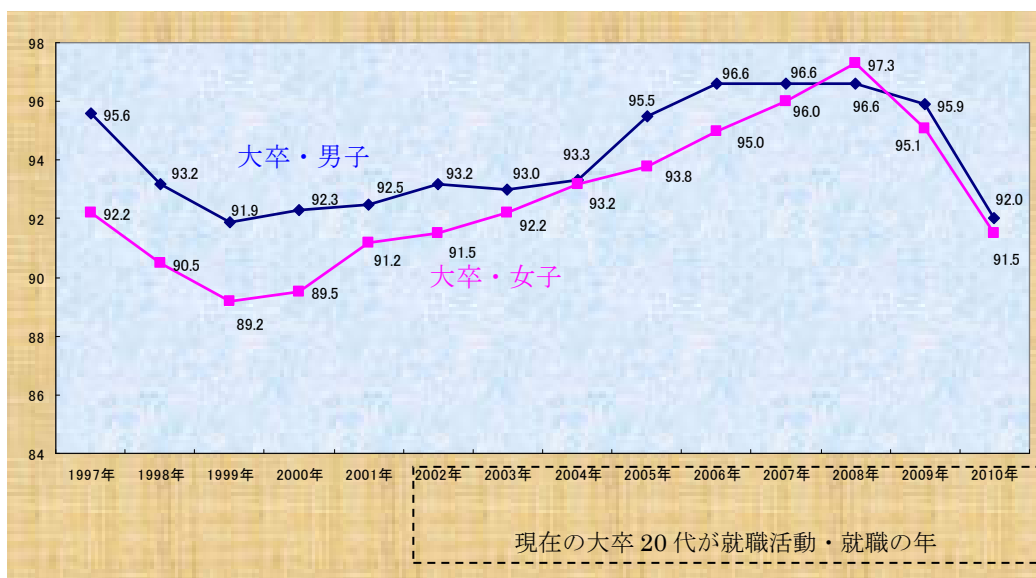
「就職氷河期」が第11回新語・流行語大賞・特選造語賞となったのは1994年（平成6年）。そして、就職氷河期世代とされるのは1970年（昭和45年）生まれ以降、すなわち現在の30代～20代後半である。本調査の回答者の平均年齢は26歳、「就職氷河期」が流行語となった時は10才の小学生であり、「いざなぎ景気」と呼ばれることになる2002年（平成14年）～2009年（平成21年）の間に高校あるいは大学卒業の年齢となる。しかし、この戦後最長の景気拡大期の間も企業のリストラは進行し、就職難も好転したとはいいがたい。さらに、世界金融危機後の1～2年前に高校や大学を卒業した20代前半の人は、かつての「就職氷河期」を上回る厳しい環境の中で就職活動を経験しているはずである。すなわち、調査対象者である20代社会人の大半は極めて厳しい就職・就労環境を当たり前のものとして社会人の第一歩を踏み出した「就職氷河期」の第二世代である。

在籍する学校を問わないサイトによる公募型エントリーが主流となり、表面上、選考基準は公平で実力重視の流れにあるが、一方で、新卒定期採用が最大の就職機会であるため主要企業に膨大な数のエントリーが集まるようになってきている。大学進学率が50%を超えた（文科省「学校基本調査」）時代となり、企業側の効率を考えれば、早い段階での学校名による選別も否定しきれない状況にある。就職難（買い手市場）をも背景に、新卒者の選考に性別（男女）および学歴が未だ大きな影響を与えている。

20代社会人の学卒後就労者の全体的な傾向をみるために、主に性別、学歴別と現代的な問題として浮上している正規・非正規など雇用形態の視点から報告をまとめた。

20代社会人の就労に関する行動や意識の特性をより明確に判断するために、同じ就職氷河期に就職し、一般的には結婚・出産・育児のライフ・ステージとなっている30代社会人、そして、終身雇用や年功序列などの慣行の中で就労してきたが、その前提が定年を目前にして危うくなっている50代社会人の調査結果との比較を多くの設問で行っている。

図表. 大学卒業予定者の就職内定率（厚労省・文科省「就職状況調査」各年4月1日現在）



1. 厳しい環境における就職・就労履歴

就職氷河期第二世代の 20 代社会人の就職・就労は、就職氷河期世代として同様の経験をし、結婚、子育てのライフ・ステージとなっている人が多い 30 代、そして、学卒時の就職およびその後の就労環境が異なる時代を経験した 20 代、30 代の親の年代に該当する 50 代とどのように違うのだろうか。

【調査結果のポイント】

親の年代では稀であった学卒直後に非正規社員として就労する雇用形態が、20 代では 31%を占めるようになっている。しかも、非正規雇用は短期的な暫定就労ではなく就労年月を積み重ねても大きくは変化していない。いいかえると、学卒後に正規社員として就職すれば、その後も正規社員として就労を続けることができる場合が多い。

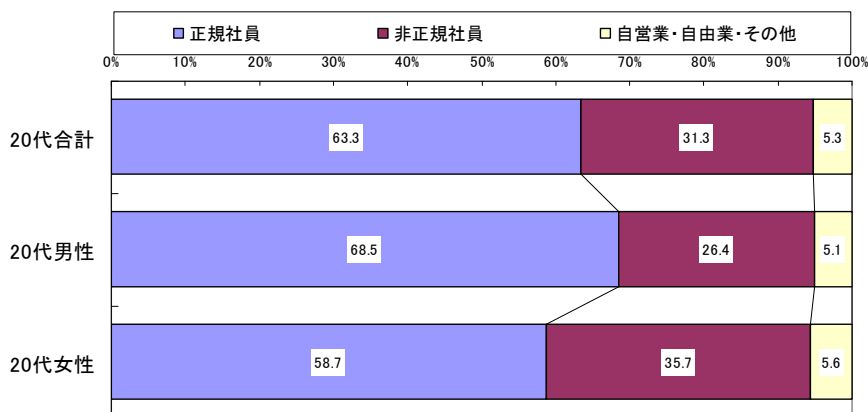
20 代の学卒後の就労状況には学歴による違いが認められる。成果主義が労使のコンセンサスとなりつつあると言われているが、20 代を見る限り就職時点の実質的な学歴重視は健在である。多人数を選別する採用側の便宜なのか個人の職業能力や意識の違いなのか定かではないが、全体（平均値）の傾向としては学歴の壁は崩れていない。

従来は、就労者の量的な供給源となっていた高校卒、女性の短大卒や専門学校卒の正規雇用が減少し、非正規雇用の供給源となっている傾向がみられる。また、かつて就職の窓口が狭かった女性の大学・大学院卒の正規就労率が高くなっているのも現在の 20 代の特性となっている。

1) 30%が社会人のスタートを非正規雇用で踏み出す

20代社会人の学校卒業時の雇用形態は正規社員 63%、非正規社員 31%であり、学卒後に就労した若者の約3割は非正規社員の立場で社会人へのスタートを踏み出している。正規社員として就労できた比率は男性の方がやや高いが女性は60%に満たない。男性でも26%が非正規社員であり、学卒者の4人に1人が非正規というかつて経験のない現代的な就労状況を表している。さらに、女性の場合は36%、3人に1人以上が学卒後に非正規社員として社会に出ている。

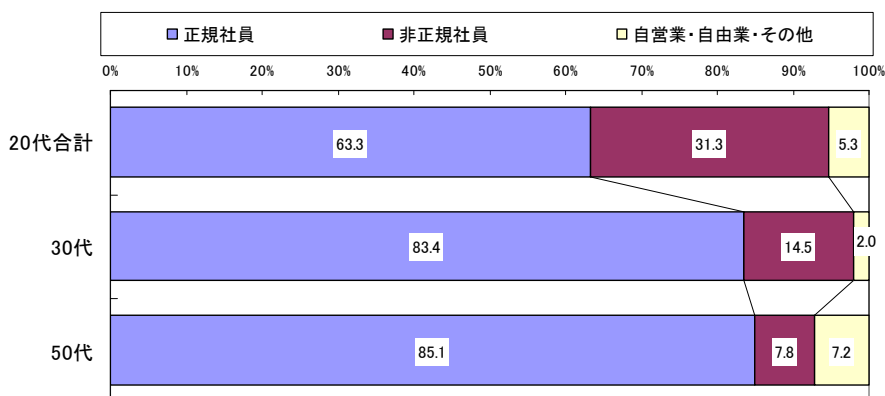
D 2. 学卒後の雇用形態（性別）



2) 学卒後の非正規雇用者率は30年前（50代）の4倍

20代社会人の学卒後非正規雇用の多さを、彼らの親の年代にあたる50代と比較すると、20代は31%（前述のように男性26%、女性36%）で、非正規雇用は学卒後の就労形態として一般的ではなかった50代8%（男性5%、女性10%）の4倍となっている。学卒後就労時はどの世代も大半が未婚と考えられ、現在既婚者が多い30代14%（男性9%、女性20%）の結果からみると、20代のおよそ半分（50代の2倍）の水準と推定できる。学卒の就職は社会経済など時代環境によって左右されるが、就職難に対応した非正規雇用の増大という他の世代が経験のない状況が進行している。

D 2. 学卒後の雇用形態（年代比較）



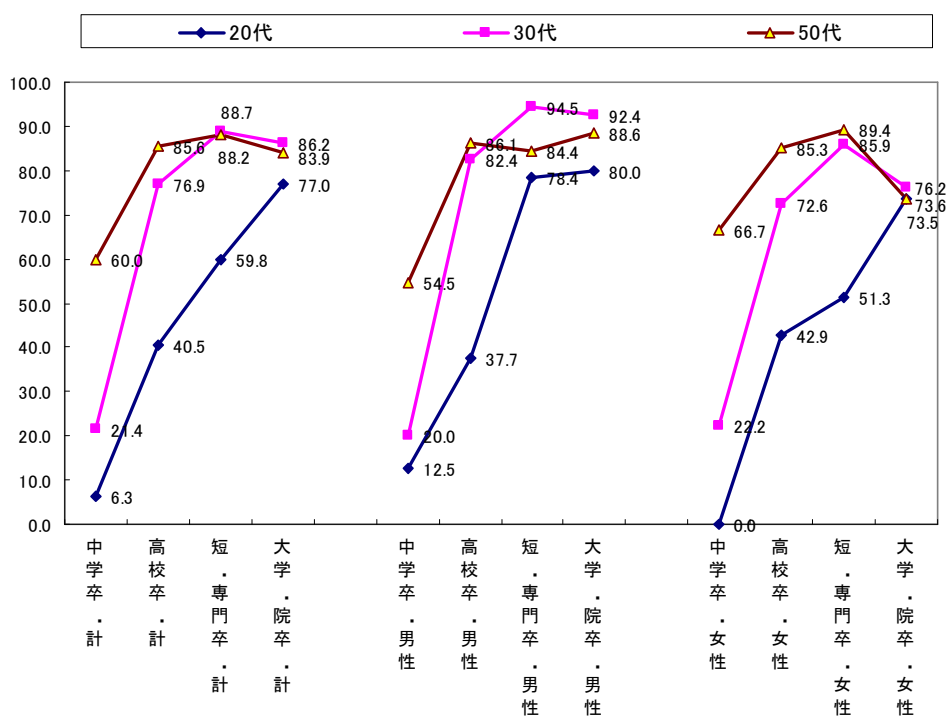
3) 大学進学率上昇の影響

学卒後に正規社員として就職した人の比率を学歴別にみると、20代社会人は他の年代と比較して学歴が高くなるほど正規社員の比率が高くなる傾向を示しており、学卒者の正規雇用就職率においては「学歴社会」がかつてなく明確になっている。学歴の中で、高卒と大卒の間に位置する短大・専門学校卒者の就労形態に変化がみられる。女性の場合、即戦力となる人材を育成する専門学校、あるいは、女性が20才で就職すれば結婚退社まで比較的長く就労できる短大卒で、教養や研究を建前とした大学卒よりも就職するにはむしろ有利な時代もあったが、その体系が崩れつつある。

30代、50代では80%前後あった高校卒および短大・専門学校卒業者の正規雇用就職率が20代社会人では大きく低下している。特に女性は、大学・大学院卒の正規雇用就職率が30代、50代の女性と同等の水準を維持している一方、短大・専門学校卒の正規雇用就職率が男性に比べて大きく落ち込んでいる。

20代の多くが就職した2000年代を通して大学（学部）進学率の上昇がみられた。2000年代前半は女性の短大（本科）進学から大学（学部）進学への移行、後半は男性の専門学校（専修学校）進学から大学（学部）進学への移行が主な要因と考えられる。その結果、大学・大学院卒の正規雇用が優先され、30代では高い水準にあった高校卒、短大・専門学校卒の正規雇用就職率が低下したと思われる。そして、進学率が減少する短大および専門学校に占める女性の割合が高くなり、在籍者数自体が少なくなった男性の専門学校（専修学校）卒業者の正規雇用が辛うじて確保されたと考えられる。

D2. 学卒後の正規社員就労率（中学卒者のNは20代男性8・女性8、30代男性5・女性9、50代男性11・女性9）

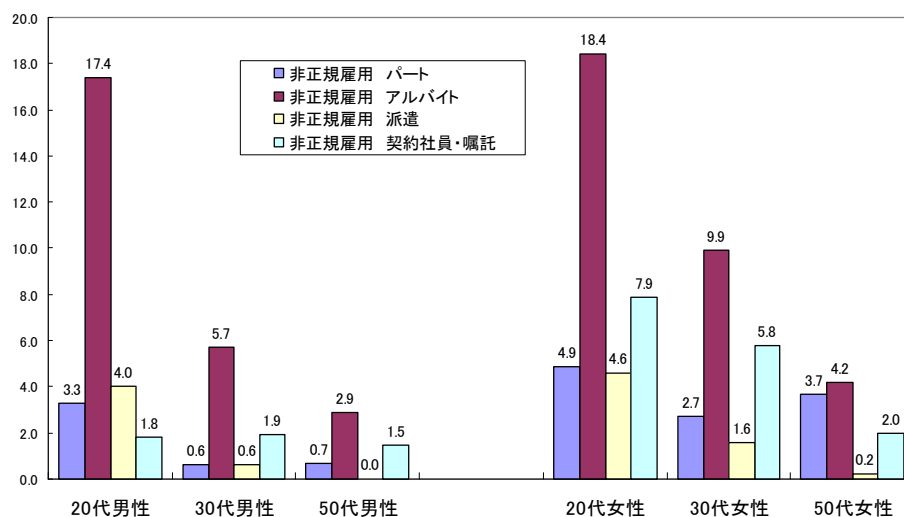


4) アルバイトが多い非正規雇用

20代社会人の31%（男性26%、女性36%）が学卒後に非正規雇用として社会人のスタートをきった現実をみると、非正規雇用については格差の温床となる社会問題としてみるだけでなく雇用（就労）機会の多様化という側面もみていかなければならない。非正規雇用といっても就労時間が限定的なアルバイトから専門的な職能による派遣や契約社員まで幅が広く、その内訳を見ていく必要がある。20代社会人の学卒後の非正規雇用の特徴はアルバイト就労が極めて多いことにある。学卒後に非正規雇用として就労した男性の3人に1人、女性は2人に1人がアルバイト就労である。この数値は、選択的な非正規就労とはみえず「とりあえずアルバイトで働く」という選択しか残されていない若者が多数存在するという事実を物語っているものと考えられる。

年代別にみると、50代には殆どなく、30代でも少なかった学卒後の派遣就労が20代社会人で増大している。また、契約社員・嘱託も年代が若くなるほど増大し、両者を合わせると20代女性の13%、男性の6%を占めるようになっている。このように正規雇用には拘らない就労形態の多様な選択肢が浸透しつつある側面もみえるが、20代社会人の非正規雇用の中心は社会人（自立）意識や就労意識を自覚しにくいアルバイトが、20代社会人の学卒後就労者の18%（男性17%、女性18%）を占めている。また、かつては女性の非正規雇用の形態として呼ばれることが多かったパート就労が、20代男性の非正規雇用の10%（就労者全体の3%）を占めるようになっている。

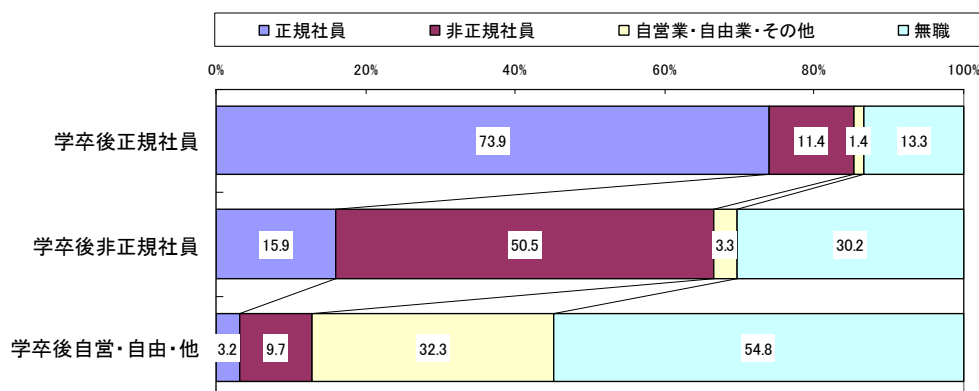
D2. 学卒後の雇用形態・非正規雇用の内訳（20代全体を100とした比率、年代比較）



5) 正規社員と非正規社員の壁

学卒後正規社員として就職した人の74%は現在も正規社員であり、学卒後に非正規雇用就職した人の50%が現在も非正規雇用で、現在正規社員として就労している人は16%に過ぎない。すなわち、現在正規社員として就労している人の多くは学卒後の正規雇用就労を続けている。転職しても、より良い条件の会社への転職あるいは何らかのミスマッチを解消することができる転職を実現しやすいのは学卒後に正規雇用の就労をした人であることを示している。反対に、学卒後非正規雇用就職であった人の50%は非正規雇用の就労形態が続いている。また、現在無職も30%を占めているが、女性の場合は結婚・出産による離職も多く含まれているものと思われるが、男性の学卒後非正規就労者の25%が現在無職の状態となっている。

D 2. 学卒後の雇用形態 × A 7. 現在の就労形態

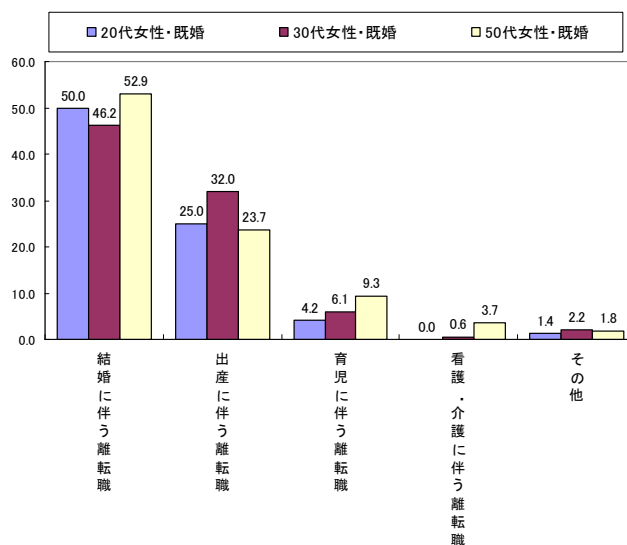


6) 直面する結婚・出産に伴う離転職、忍び寄り介護に伴う離転職

G 8. 私的な理由による離転職の経験

(離転職の経験なしを除く、年代別・既婚女性)

私的な事情による離転職の経験は大半が既婚女性である。20代の既婚女性の私的な離転職理由は結婚に伴う離転職(50%)と出産に伴う離転職(25%)が大半である。年代別にみると30代既婚女性では出産に伴う離転職が比較的多く、30代は結婚しても離転職は行わず出産まで就労を継続する傾向がみられる。また、育児に伴う離転職は年代が高くなる程多くなる傾向がみられる。また、これから増大すると思われる、看護・介護に伴う離転職は、50代で4%となっている。



2. 学卒後就職の希望違いと転職行動

厳しい就職難の時代に就労したにも係わらず直ぐに退職・転職する人が多いとされる 20 代の転職経験の有無、最初の転職の時期を確かめる。そして、離転職の経験者は何故そんなに早く離転職したのだろうか。

【調査結果のポイント】

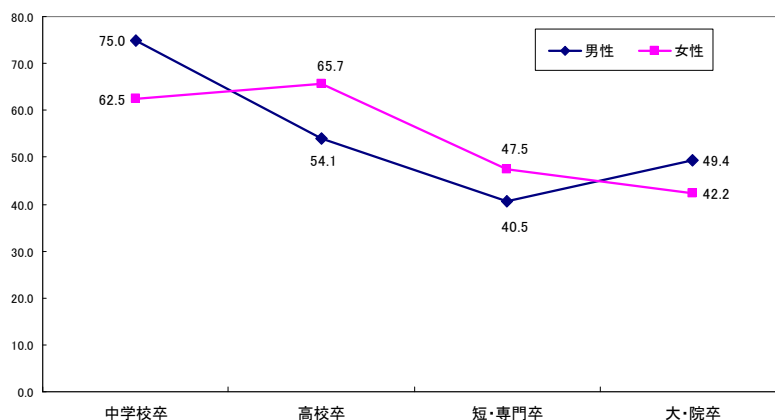
新卒の「買い手市場」とは、採用側が欲しいと考える学生を選別できることであるが、学生側は厳しい就職活動を経て次第に自分の意思や願望とは異なる就職を受け入れたという思いを残したまま就労することも多い。また、希望に近い就職が実現したとしても思い描いていたような会社や職種ではない場合も多く、実際に就労してみると、思っていたより給与が少ない、あるいは責任の重さや私的な時間を犠牲にするような就労負荷を感じることも多い。

就労後に、思いと現実のさまざまなギャップを感じて 3 年経つまでに 46%が転職しているのが実態である。

1) 正規社員になっても給与や就業時間は想定違い

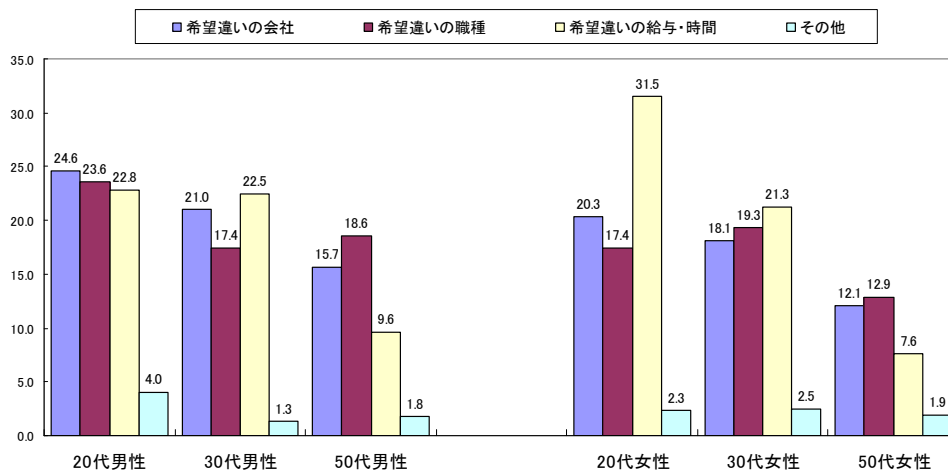
就職はしても希望にかなっていた（「希望にかなっていなかったことは特にない」）とするのは 20 代社会人の半数（50%）であるが、学歴が高くなるほど少なくなる傾向がみられ、就労への希望（拘り）は学歴が高くなるほど強くなる傾向がみられる。30 代の「希望にかなっていなかったことは特にない」は 54%、50 代は 68%であり、若い世代は自分の希望を明確にして就職活動に臨んでいる様子が垣間見える。一方で、51%が学卒後非正規就労である女性の高校卒者の 66%が「希望にかなっていなかったことは特にない」であり、73%が正規就労の大学・大学院卒の値（42%）を大きく上回っていて、高卒者にとって正規・非正規を問わず就職できたことで満足しているような側面もある。

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特にない」（MA、中卒者のNは、男=8・女=8）



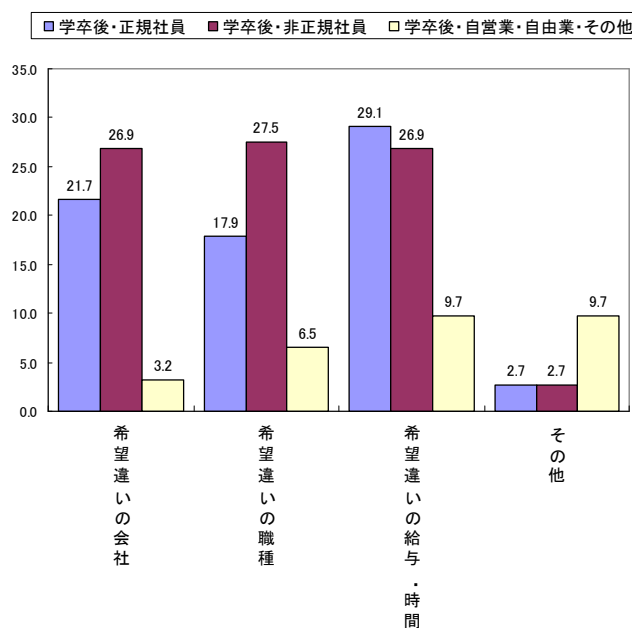
最初の就労の希望違いの内容を年代別にみると、50代の男性は「希望する職種でなかった」が最も多く（19%）「給与水準や休日、就業時間」が希望と違った（10%）は少ないが、20代は会社、職種、給与・就業時間の3つとも23～25%で就労そのものに希望と現実のギャップを感じている。20代女性の希望との最大の違いは「給与水準、休日や就業時間」（31%）である。既婚者が多い女性の30代は、給与・時間の希望違い（21%）をあげる比率は会社や職種の希望違いとあまり変わらない。

D 3. 最初の就労の希望違い・性別・年代別（MA、「特になし」除く）



就労当時の雇用形態（学卒後の雇用形態）でみると、正規社員よりも非正規社員のミスマッチ感が大きく、会社、職種、待遇それぞれ27%前後がミスマッチだったとしている。正規社員の場合は「給与水準や休日、就業時間が入社前の想定通りではなかった」が29%と最も多く、希望通りの会社や職種であっても給与や就業時間の待遇面が思い通りでなかった場合が多いものと思われる。20代は学卒時に非正規よりも正規ということ強く意識し、結果として非正規就労となった場合は給与や就業時間と希望の会社や職種に就けなかったことが連動している。一方、結果として正規雇用となった場合は、職種や会社は希望通りとはなっても、給与や仕事の時間（休日、就業時間）については希望と現実のギャップを感じている結果となっている。

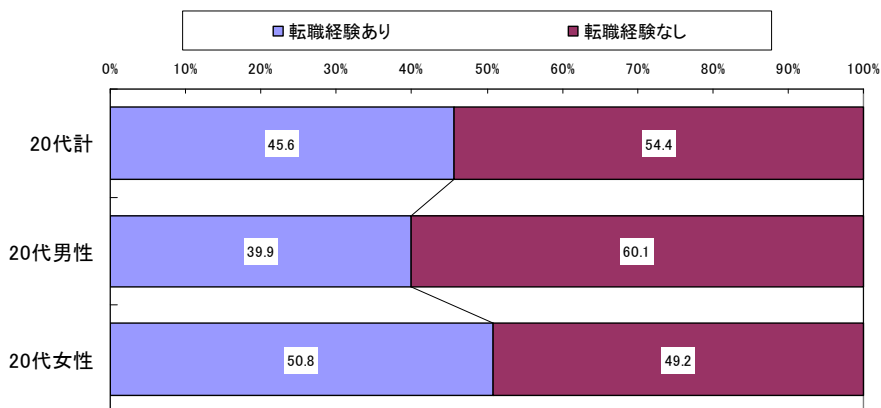
D 3. 最初の就労の希望違い（MA、「特になし」除く）



2) 20代の若者は3年未満で会社を辞める

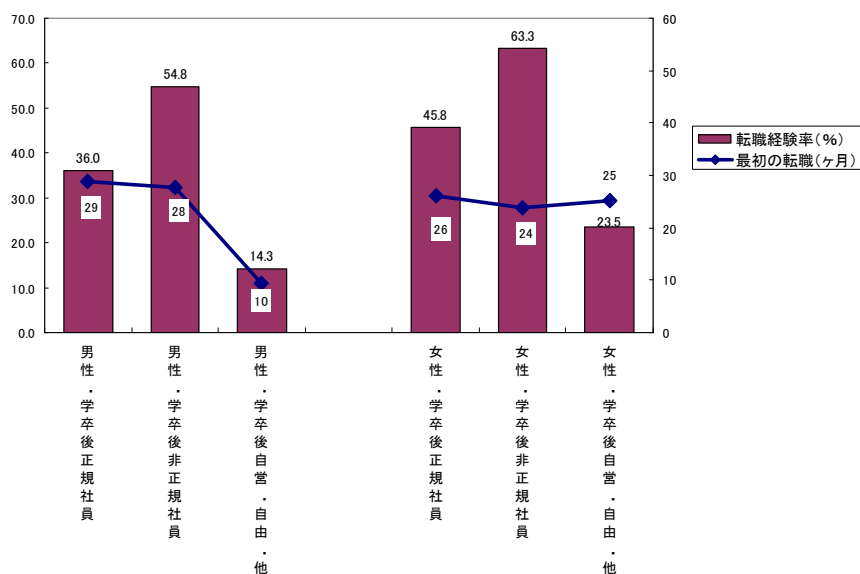
20代の46%（男性40%、女性51%）は既に転職経験がある。若いだけに平均の転職回数は1.03回であるが、1回以上転職したことがある人は平均2.26回転職している。転職経験者は平均入社2年3ヶ月（男性2年4ヶ月、女性2年1ヶ月）で転職し、2回以上離転職を経験している人も26%（転職経験者の58%）いる。

G 1. 転職経験（20代）



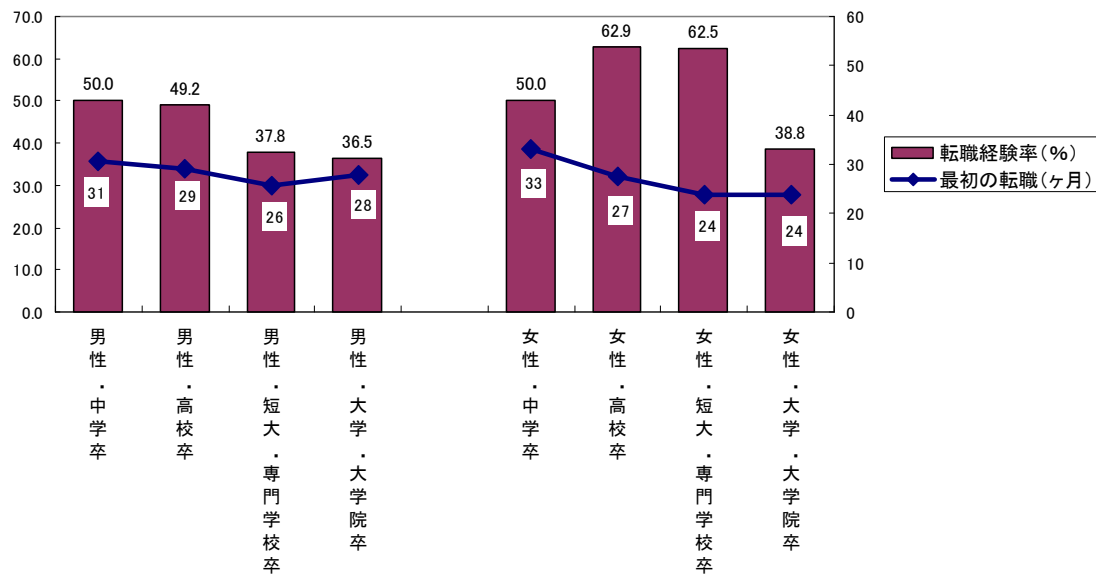
学卒後非正規社員の場合は60%が転職（男性55%、女性63%）しているが学卒後正規社員は41%（男性36%、女性46%）で、やはり非正規社員の方が比較的早い段階で転職する場合が多い。また、学歴別に見ると大学・大学院卒が最も転職経験者が少ない。男性は学歴が高くなるほど転職経験者は少なくなるが、女性は非正規雇用が約半数を占める高卒および短大・専門学校卒の転職者率が60%を超えている。

G 1. 転職経験（20代） + G 2. 最初の転職までの月数（転職経験者）



最初の転職までの期間は、中卒を除くと女性より男性のほうがやや長い。それでも、男性大学・大学院卒の転職経験者は平均 2 年 4 ヶ月（28 ヶ月）で最初の転職をしている。最近の男性大卒の傾向として「若者はなぜ 3 年で辞めるか？」（城繁幸著・光文社新書 2006 年）がベストセラーになったが、本調査でも 20 代の学卒後就労者は 3 年未満で転職している実態が明らかになった。

G 1. 転職経験（20 代） + G 2. 最初の転職までの月数（転職経験者、男性中卒の N=8、女性中卒の N=8）



3. 転職する人の自信とホンネ（離転職経験者）

離転職の満足度の程度、離転職の契機となった理由や離転職によって以前より何が良くなったか、何が思うようにならなかったかなど、離転職に際して頭の中で交差したメリット・デメリットをみていく。

【調査結果のポイント】

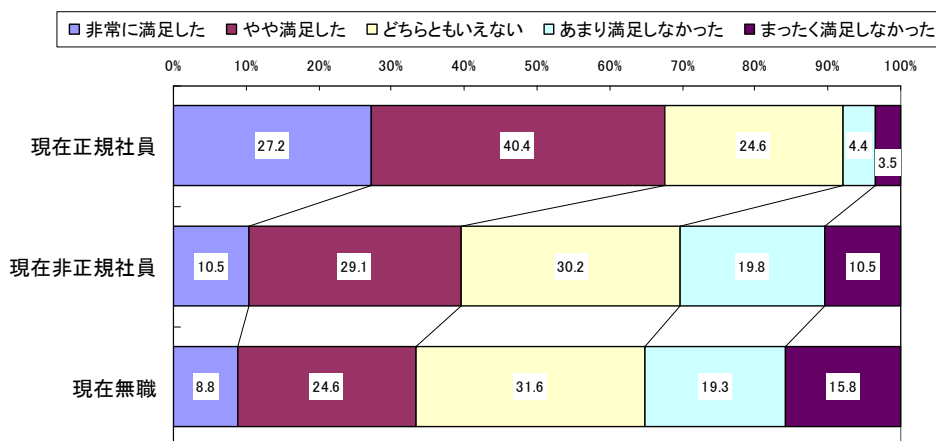
正規社員に就労したといえども、もはや定年まで同じ会社で勤め上げるという意識は弱く、転職を積極的に受け入れている。

20代の転職契機の第一は、給与等の待遇・処遇の不満であるが、男性はキャリアアップや経営方針などの長期的な展望を求めて、女性は個人の気持ち（したい仕事やより良い上司を求める）に従うという特徴がみられる。

1) 転職に前向きな正規社員

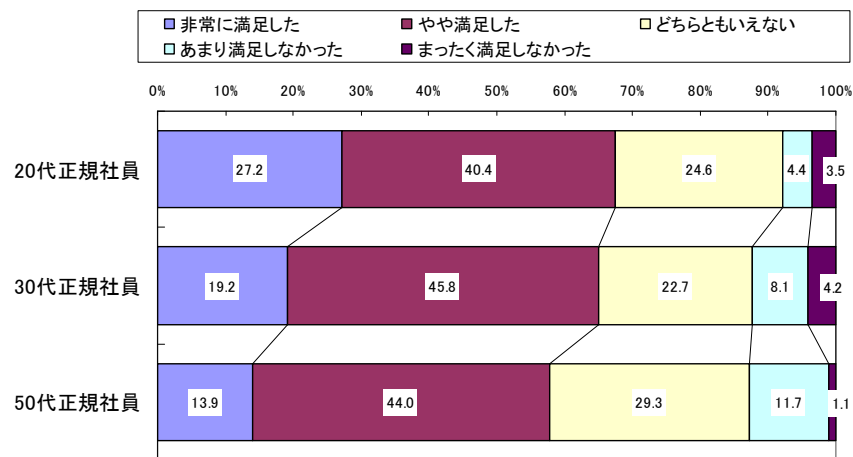
最後の離転職経験者の自己評価をみると、現在正規社員の人の満足度が高く、68%（非常に＋やや）が満足し不満足は8%（あまり＋まったく）に過ぎない。現在非正規社員の離転職経験者は満足40%（非常に＋やや）、不満足30%（あまり＋まったく）であり、転職を経験しながらも不満を抱えている人が多い。現在無職の場合は結婚や出産で離職した場合など満足度の高い離職と、不満足度の高い不本意な離職の両者が混在している。

G 4. 最後の離転職の自己評価（転職経験者、現在自営・自由・他を除く）



学卒後に非正規社員として就労することが多くなったのは比較的最近のことであり、50代が就職する時点では85%が正規社員であった。そこで、現在既婚者の構成が多い30代を含め、正規社員に限って年代別に離転職の自己評価を比べると年代が若いほど満足度が高くなり、正規社員の転職が一般的でなかった50代と違い、20代にとって正規社員の転職はむしろ積極的に捉えられている。すなわち、「正規・非正規」とは会社側からみた区分であったが、今は「正規雇用」というだけでは就労者の転職を回避することができない時代となっている。

G 4. 最後の転職の自己評価（転職経験者、年代比較）

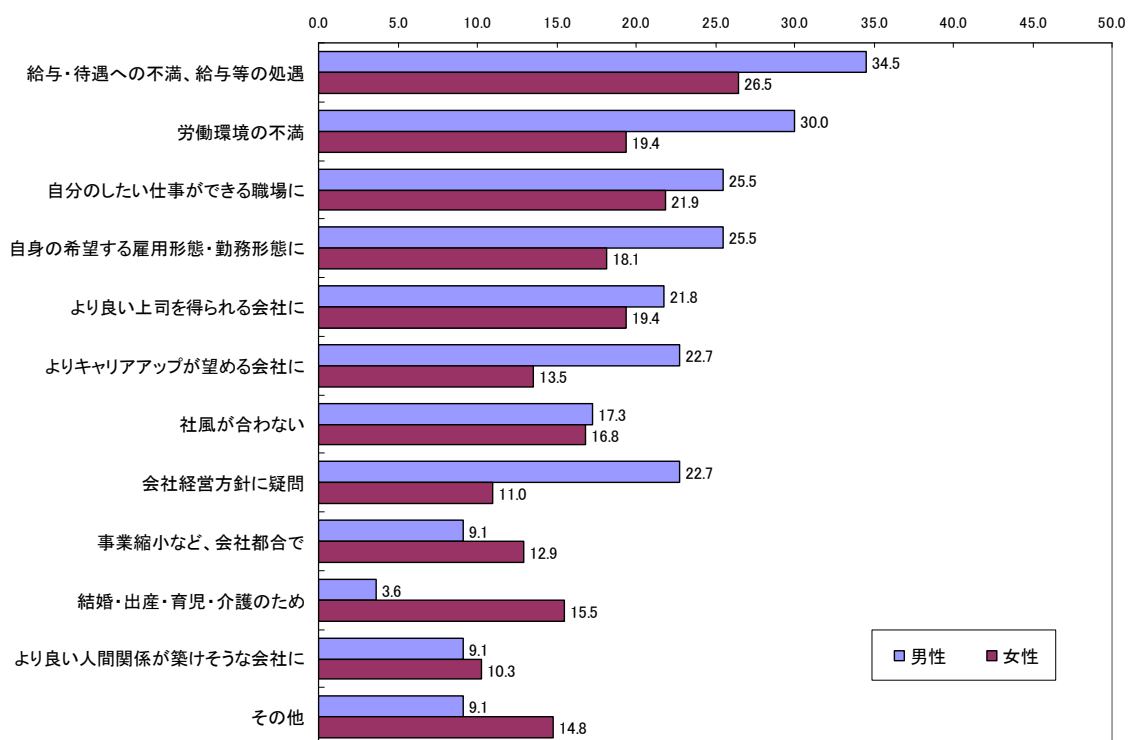


2) 転職の契機は待遇、こだわりの多い 20 代

離転職の契機となるのは給与・待遇や労働環境の要因が最上位で、とくに男性は離転職経験者の 34% があげている。しかし、男性の離転職の契機は給与・待遇だけではなく、労働環境や「自分のしたい仕事ができる職場に」や「希望する雇用形態・勤務形態に」を四分の一以上の人があげている。また、男性は「よりキャリアアップが望める会社に」および「会社経営方針に疑問」などの長期的な視点が女性に比べて高くなっている。対して女性は、「自分のしたい仕事ができる職場に」や「より良い上司が得られる会社に」といった個人の意向や感情の側面が離転職に至る契機として無視できない要因となっている。また、会社都合や結婚等の個人都合で離転職する人が多いのも女性の特徴となっている。

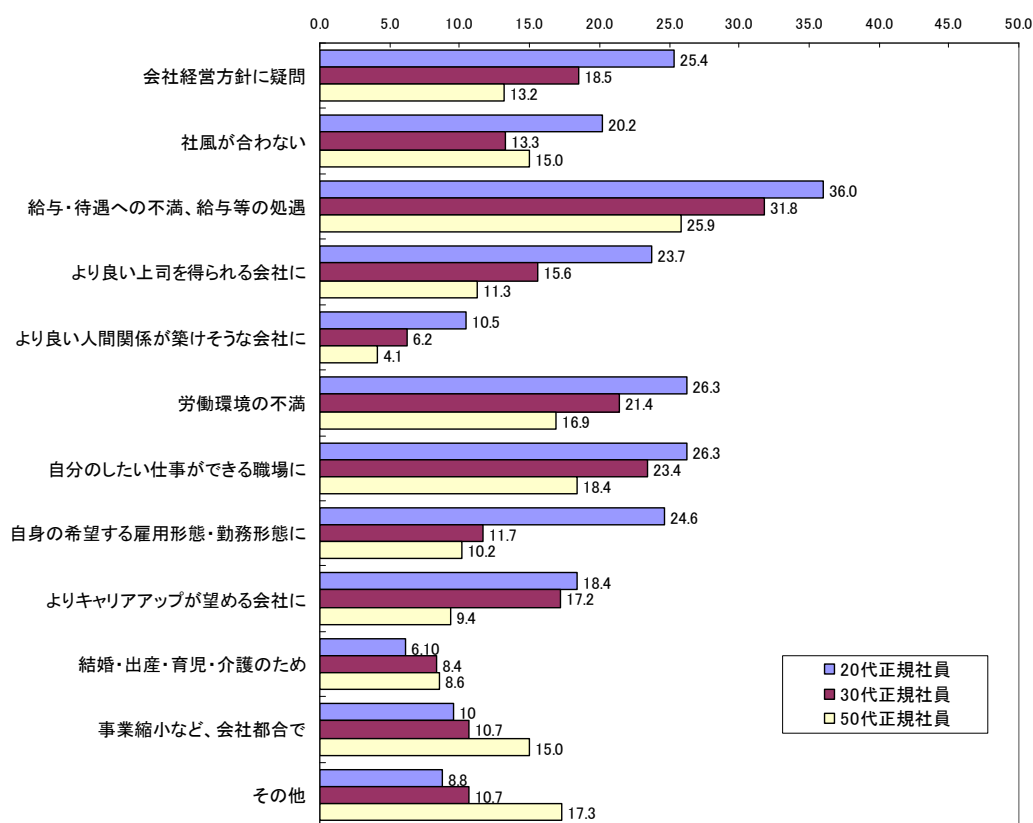
離転職の契機の設定には選択肢が 12 項目あるが回答者は平均 2.3 項目を選択しており、離転職の契機は一つだけではなく複合している。離転職の契機として多数の選択肢をあげたのは、男性・既婚者（2.7 項目）、男性・高卒者（2.5 項目）であり、個人的な事情や学歴のハンデキャップを抱える人が離転職契機の要因を多くあげていて「やむを得ない」決断であったことを暗に示している。反対に、この調査での現在無職の人の離転職の契機の回答数が平均 1.5 項目と少ないのは「寿退社」や経済的に恵まれた環境にある人と思われ、現在無職であることの緊迫感はあまり感じられない。

G 5. 転職経験者の最後の離転職の契機・性別 全体の回答の多い順（転職経験者、その他除）



転職の契機を既婚者の構成が多い 30 代を含め年代別（正規社員）にみると、各年代とも最も多いのは「給与・待遇への不満」である。多くの項目で年代が若くなるほど高率になる傾向を示しているが、年代が高くなるほど多くなるのは、「事業縮小などの会社都合」や「結婚・出産・育児・介護などの自己都合」だけである。やむを得ない理由がなくても、あらゆる面で自分の希望や目標達成を求めて転職する 20 代と、多少の不満はあってもできれば転職は避けたい 50 代の会社や就労に関する考え方の違いが明確になっている。

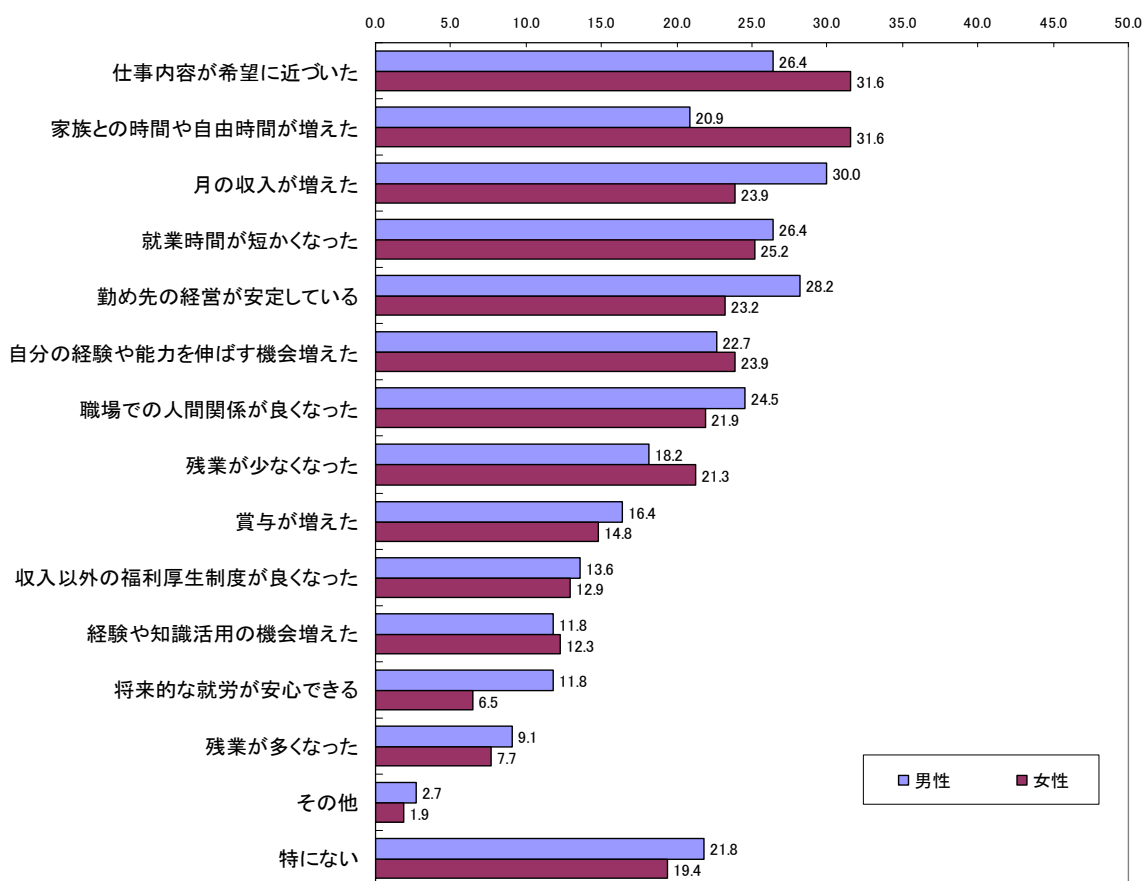
G 5. 転職経験者の最後の離転職の契機・正規社員年代別



3) ホンネはカネだけではない転職の目的

転職でよくなったと感じることの上位は「仕事内容が希望に近づいた」および「家族との時間や自由時間が増えた」であるが、これは男性より女性が多い。男性は、将来的な就労が安心できるわけではないが、とりあえず「月の収入が増えた」や「勤め先の経営が安定している」という転職前と将来の両面の不安が解消されたことが大きい。

G 6. 最後の離転職で良くなったこと（転職経験者、男女計で良くなった順）

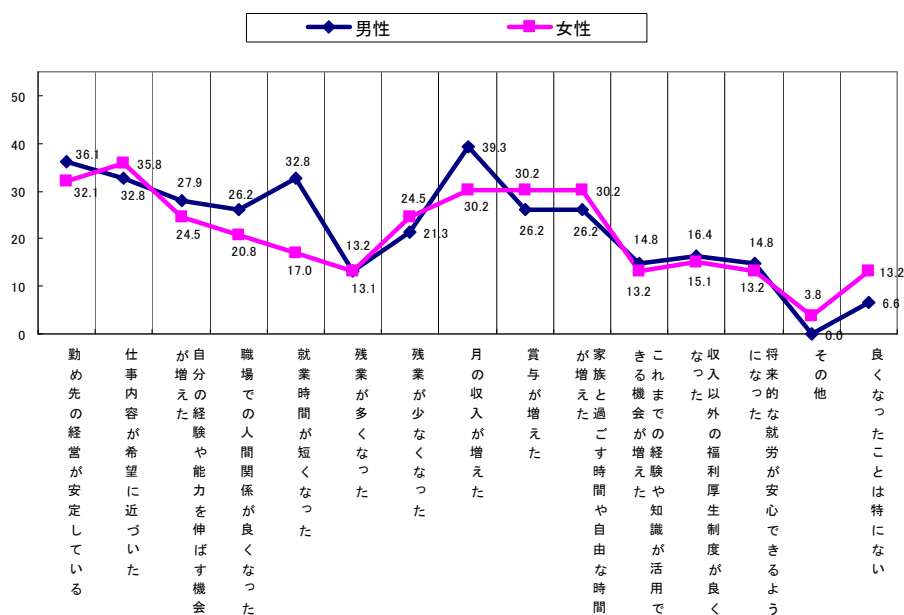


最後の離転職で良くなったことは、現在の雇用形態別（正規社員・非正規社員）にみると大きな違いが明らかになる。

現在正規社員男性の場合は、「離転職で良くなったことは特にない」は7%しかなく、ほとんどの人が良くなったとしている。すなわち、離転職によって収入が増え（39%）、勤め先の経営が安定し（36%）、長時間就業が緩和（就業時間が短くなった 33%）としている。ただし、将来的な就労の安心（15%）はさほど高くなく多少の不安を抱えた状態となっている。

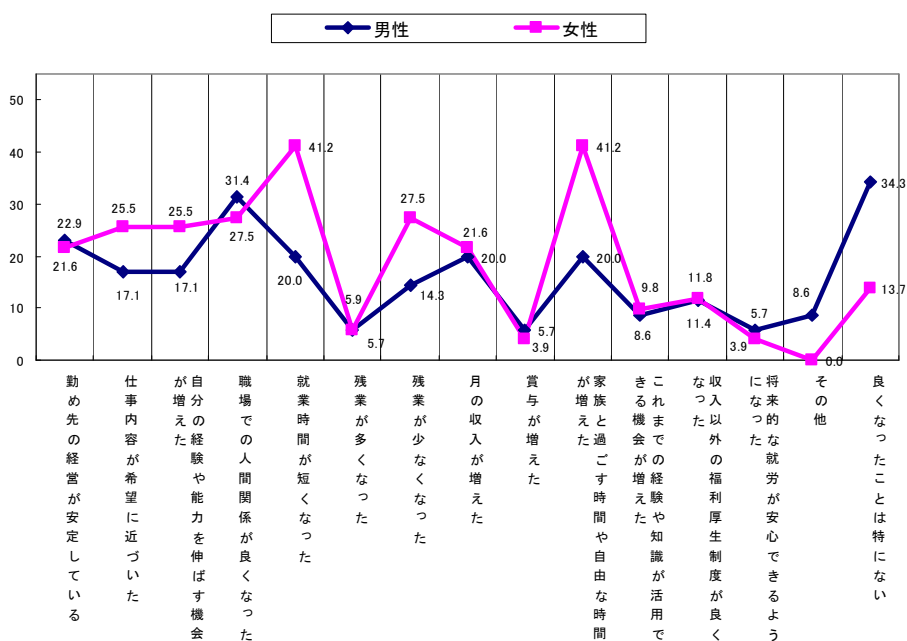
女性の現在正規社員の場合は二つのグループがあるように見える。第一は、仕事内容が希望に近づいた（36%）が、就業時間が短くなったとする人が少ない（17%）、男性と同様に忙しいが充実した就労を求めるグループ。これらの人は収入も当然増えるものと思われるが、女性正規社員で収入が増えたとする人は男性より9%少ない。そこで、女性正規社員の離転職には、収入は増えなくても、家族との時間や自由な時間が増えた（30%）ことを「よし」とする第二のグループがあるものと思われる。

G 6. 最後の転職で良かったこと（転職経験者・現在正規社員）



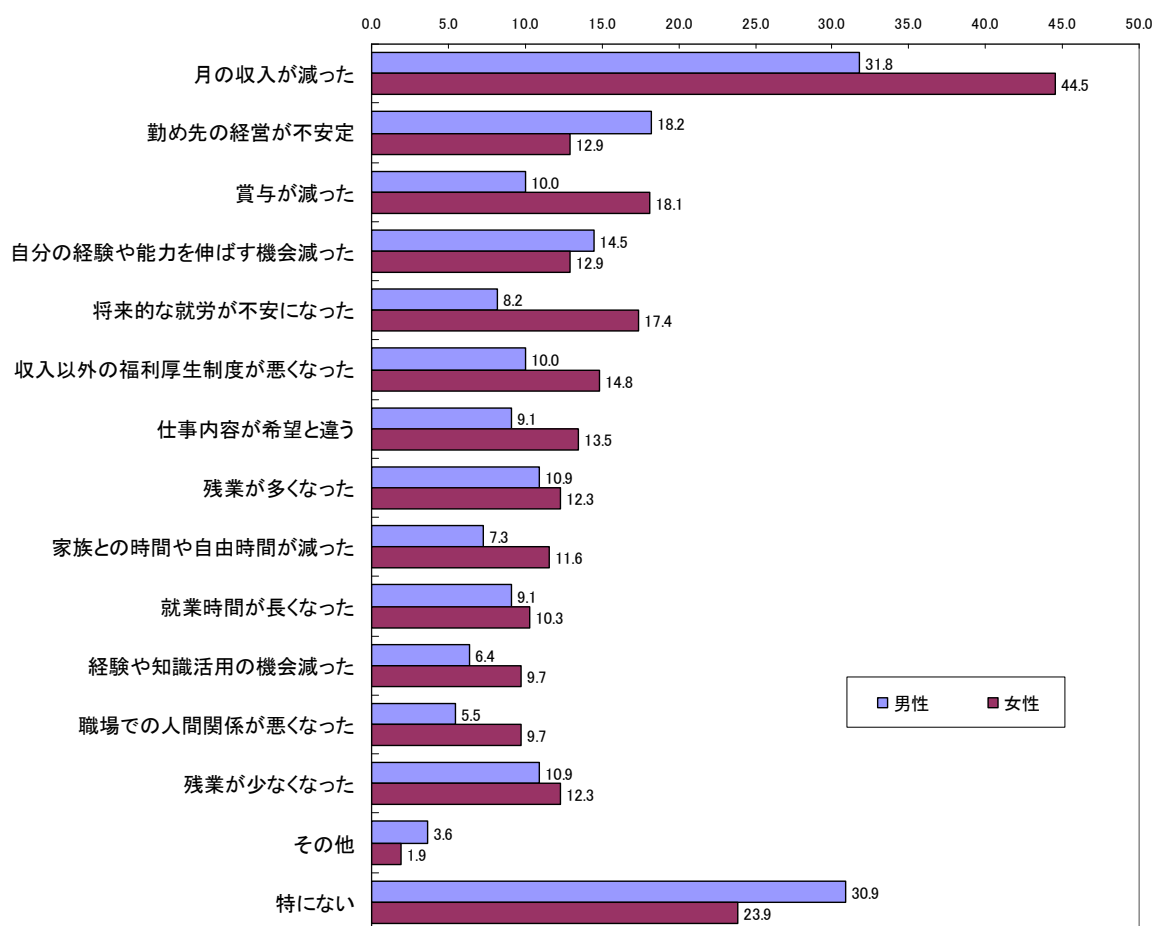
現在非正規社員の男性の場合は、最後の離転職で良くなったことは特にないとする人が 34%もあり、離転職によっても就労状態が改善していない人が多数存在する。男性は、収入や時間よりも職場での人間関係が良くなった（31%）ことが大きい。女性の場合は、就業時間が短くなり（41%）、自由時間が増えた（41%）が突出し、正規社員の第二のグループの転職の選択には非正規社員への道もあることが推察される。

G 6. 最後の離転職で良かったこと（転職経験者・現在非正規社員）



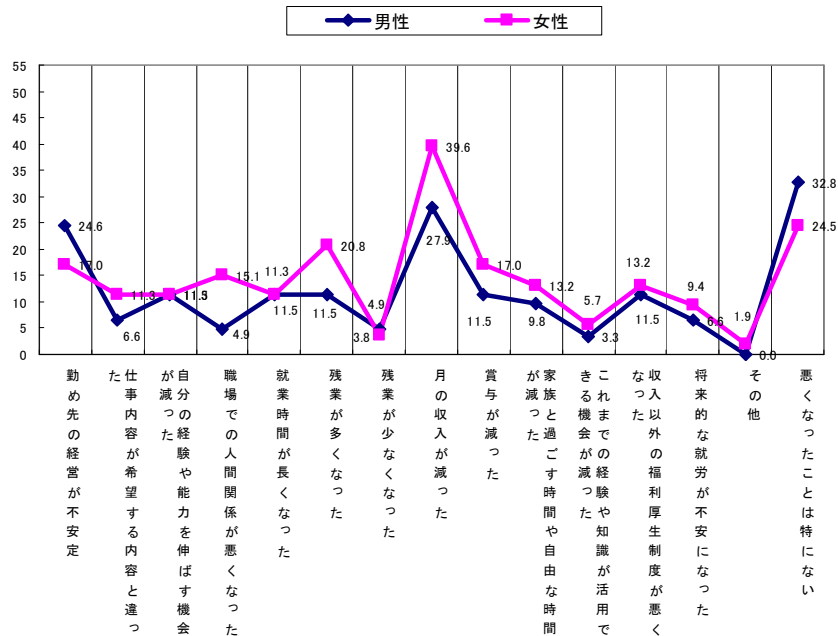
離転職によって悪くなったことは先ず収入減であり、とくに女性の44%が収入減が悪くなったこととしている。大半の項目で女性が男性を上回り、男性が女性を上回っているのは勤め先の経営が不安定(18%)と自分の経験や能力を伸ばす機会が減った(15%)である。

G 7. 最後の離転職で悪くなったこと（転職経験者、男女計で悪くなった順）



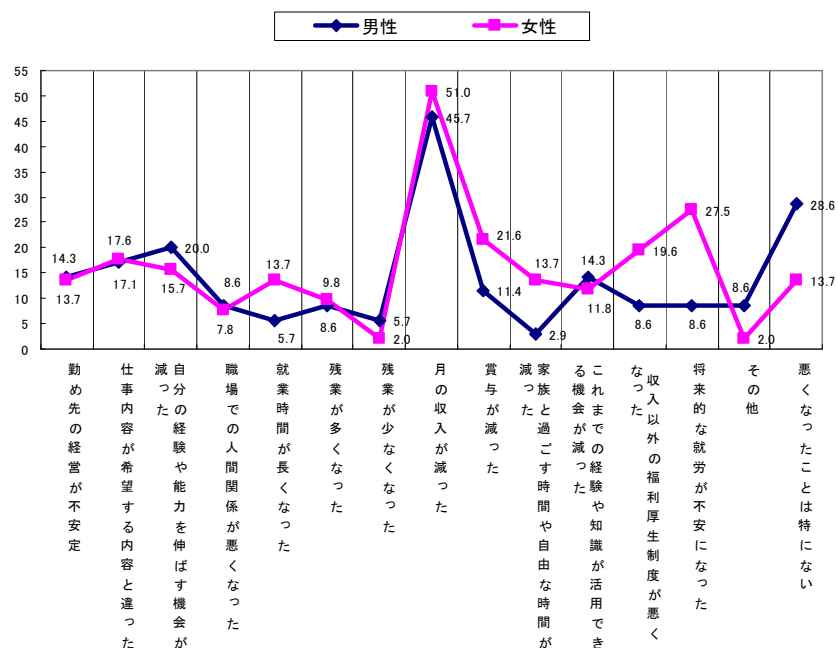
現在正規社員の人の最後の離転職で悪くなったことは、女性の収入減（40%）、残業が多くなった（21%）や人間関係が悪くなった（15%）が男性より高率となっている。男性が女性を上回るのは勤め先の経営が不安定（25%）である。

G 7. 最後の離転職で悪くなったこと（転職経験者・現在正規社員）



現在非正規社員の場合は、なんと言っても収入減（男性 51%、女性 46%）であるが、女性の将来的な就労の不安（28%）や福利厚生制度の悪化（20%）が男性を大きく上回り、女性の非正規社員は転職の結果、より不安定な就労状況に陥るケースが多いことを示している。

G 7. 最後の離転職で悪くなったこと（転職経験者・現在非正規社員）



4. 20代社会人の職業能力の自信と就労見通し

若い20代は、自身の総合的な職業能力の程度や職業能力の強みを、どのように認識しているのだろうか。また、職業能力の自信は現在の雇用形態と関連があるのだろうか、また、今後の就労の見通しの違いにどのように関連しているのだろうか。

【調査結果のポイント】

正規社員としての就労は自分の総合的な職業能力の自信が持ちやすい環境があり、職業能力の自信は今後の希望に沿った就労見通し（社会における居場所）を思い描くことにつながっている。

大学・大学院卒は専門的な知識とチームプレーやリーダーシップなどの組織内の人的能力を自分の強みとするパターンがみられる。また、正規社員は専門的な知識を自分の強みとし、非正規社員はパソコン操作や人と接する能力を自分の強みとするパターンがみられる。

今後の就労見通しは、男性の正規社員は概ね挫折はないと考え、必ずしも明るい就労見通しを持っていなかった20代女性・正規社員も30代では見通しが見えてくる傾向がみられる。

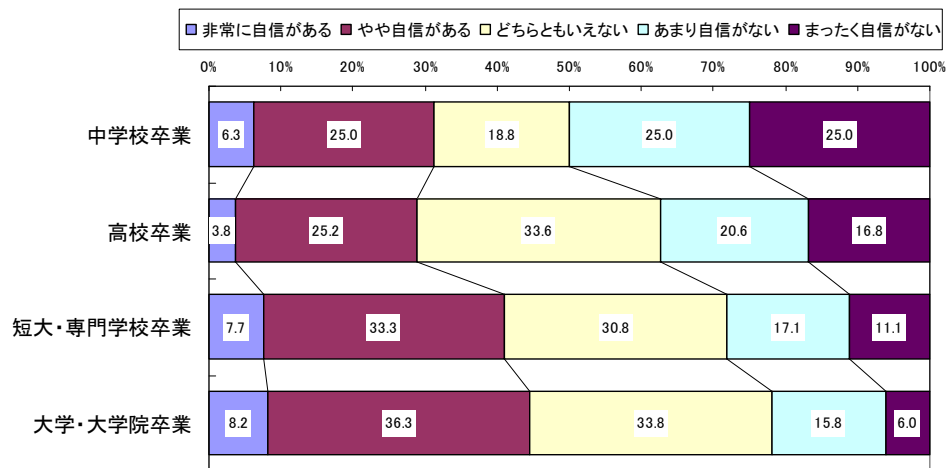
非正規社員の場合、20代の女性は楽観的で男性は悲観的な就労見通しをもっている。しかし、30代の調査結果は、逆に女性が悲観的になり男性は見通しに自信がもてるようになり、30代が男性、女性ともに非正規社員の転機の年代となることを示唆している。

1) 高学歴になるほどは職業能力に自信がない人は少なくなる

総合的な職業能力についての自信を学歴別にみると、学歴が高くなるほど自信が増してくる傾向があり、「まったく自信がない」人は高学歴になるほど少なくなる。現在、自分の職業能力に自信がある人（非常に＋やや）は高校卒（29%）と短大・専門学校卒（41%）の間に大きな違いがみられる。同じ20代でも就労経験の年月が浅くなる大学・大学院卒者は44%と、短大・専門卒とあまり変わらない結果となっている。

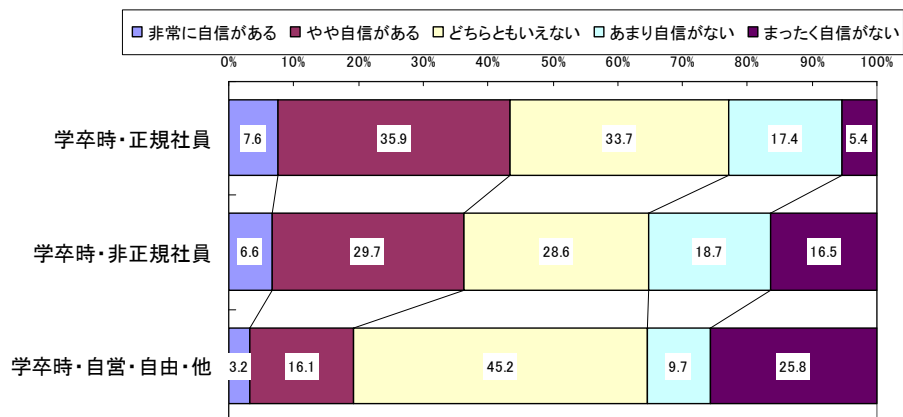
職業能力に自信のある人をみてきたが、就学（学歴）の効果は「まったく自信がない」人が少なくなることであり、中学校卒業者（N=16）を除くと学歴に係わらず「どちらともいえない」は30%以上存在している。

F 1. 総合的な職業能力についての自信（学歴別、中学卒業者のN=16）



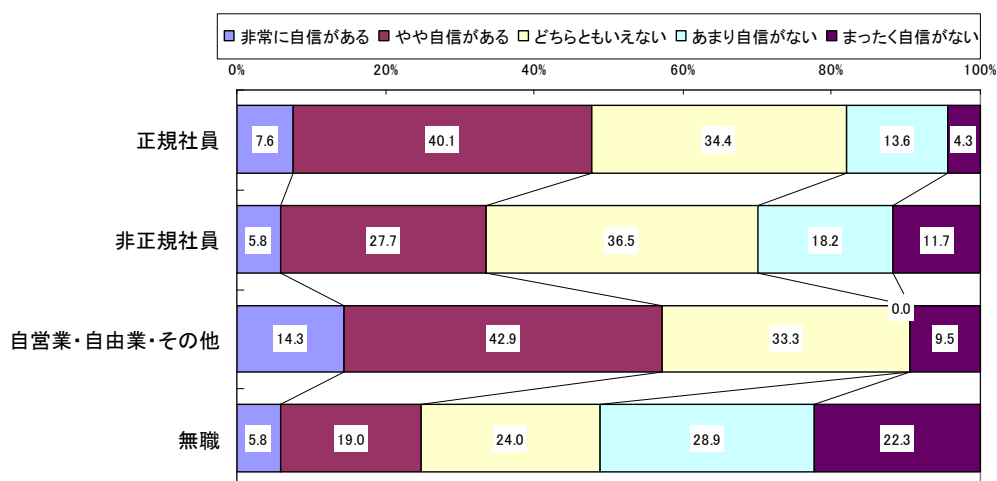
学卒時の雇用形態と現在の職業能力の自信の結びつきをみると、学卒時・正規社員となった人の43%が現在の職業能力に自信がある（非常に＋やや）としているが、学卒時に非正規社員となった人の現在の職業能力に自信がある人は36%である。非正規社員よりも正規社員となれたことが現在の自信に結びついているとみることもできるが、その差は大きくなく、職業能力の自信の有無が正規雇用と非正規雇用の分かれ目とはなっていない。

F 1. 総合的な職業能力についての自信



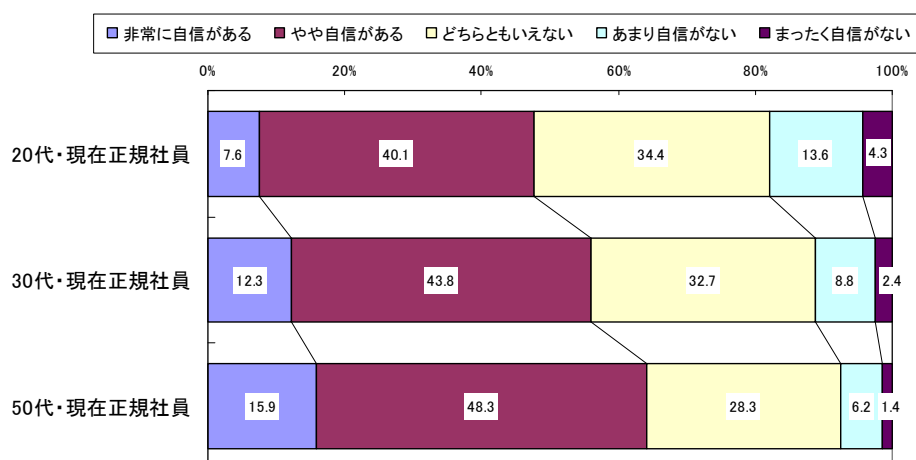
正規社員と非正規社員の職業能力の自信に関する違いは、非正規社員は自信がない人（あまり＋まったく）が現在・正社員より多くなり、「やや自信がある」が少なくなることである。やはり、正規社員の方が職業能力に自信をもっている人が多いといえるが、非正規社員でも職業能力に自信をもっている人が33%（非常に＋やや）を占め、「非常に自信がある」（6%）も正規社員（8%）とさほど変わらず、自信をもって非正規の就労に就いている人も多い。

F 1. 総合的な職業能力についての自信（自営・自由・他のN=21）



年代別（正規社員）に職業能力の自信を比較してみると、職業能力についての自信は就労の経験を積むことによってついてくることが確認できる。しかし、自信のある人（非常に＋やや）は、20代の48%に対して10年経過した既婚者の構成が多い30代が56%、30年経過した50代でも64%であり、正規社員といっても年齢が増せば誰でも自信がもてるものではないことを示している。

F 1. 総合的な職業能力についての自信（年代別・正規社員）

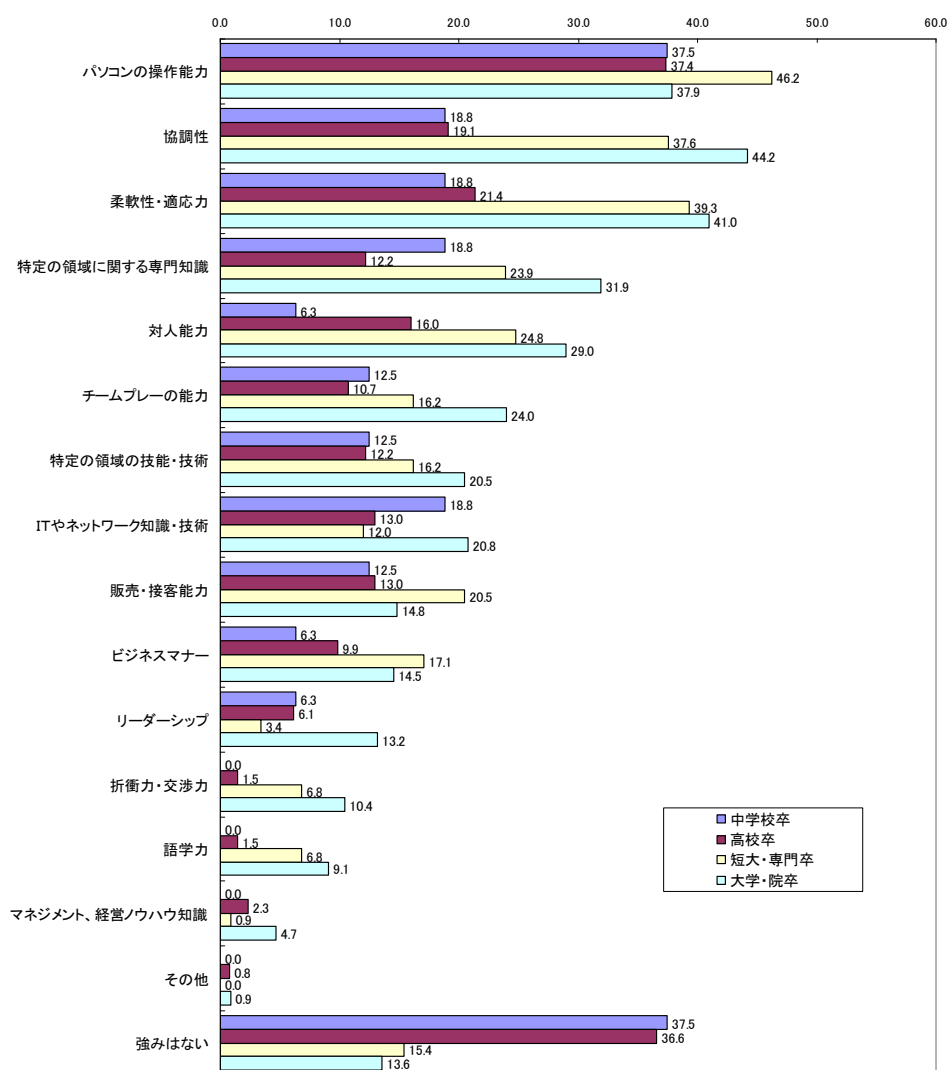


2) 大卒の強みは専門知識と組織内能力

職業能力についての自身の強みとして 15 項目の選択肢（その他含む）を設定した。学歴別にみると（中学卒業者はN=16）、中学校卒者は平均で 1.7 項目の強みをあげ、高校卒者は平均 1.8 項目、短大・専門学校卒者は平均 2.7 項目そして大学・大学院卒者は平均 3.2 項目となっている。すなわち、学歴が高くなるほど自身の強みを数多くあげ、強みは一つだけではないこと自認している。

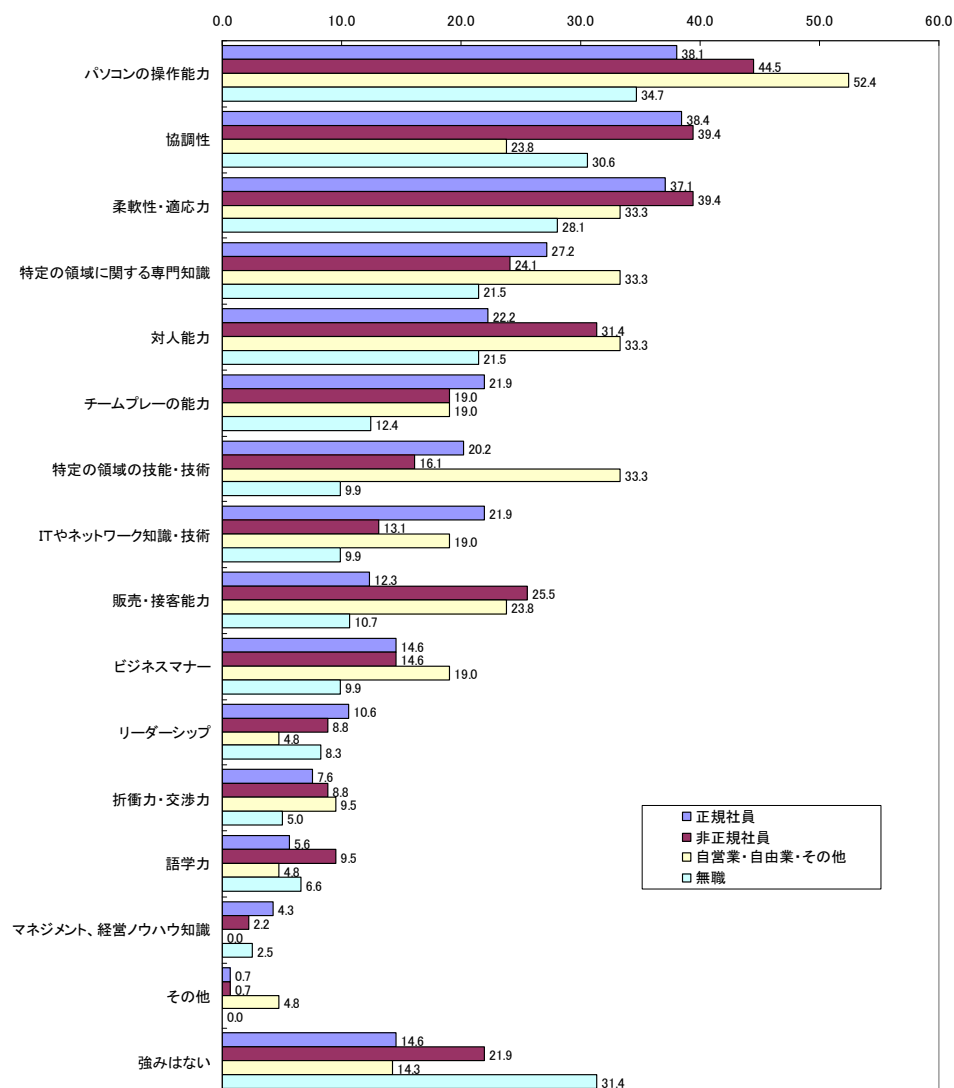
学歴別にみた、自身の強みの内容をみると、大半の項目で、短大・専門学校卒と大学・大学院卒者が高くなっている。短大・専門学校卒者が大学・大学院卒者を上回るのは、「パソコンの操作能力」（46%＞38%）、「販売・接客能力」（20%＞15%）である。反対に大学・大学院卒者が短大・専門学校卒者を上回るのは、「協調性」（44%。38%）、「特定の領域に関する専門知識」（32%＞24%）、「チームプレーの能力」（24%＞16%）、「ITやネットワーク知識・技術」（21%＞12%）や「リーダーシップ」（13%＞3%）である。大学・大学院卒者の強みは、ITなどの専門知識と協調性、チームプレーやリーダーシップなどの組織活動への対応力の両面をあげている。

F 2. 職業能力の自身の強み（合計の高い順、中学卒のN=16）



雇用形態別に自身の強みを比較してみると、正規社員が非正規社員に比べて有意な違いがみられるのは、「ITやネットワーク知識・技術」(22%＞12%)で、その他では「特定の領域に関する専門知識」や「特定の領域に関する専門知識」が上回り、ITなどの専門知識の強みが非正規社員との違いとなっている。対して非正規社員が正規社員に対して有意な差がみられるのは、「パソコンの操作能力」(44%＞38%)、「対人能力」(31%＞22%)や「販売・接客能力」(25%＞12%)で、パソコンの操作と対人的業務に関する能力である。

F 2. 職業能力の自身の強み（合計の高い順、自営・自由・他のN=21）

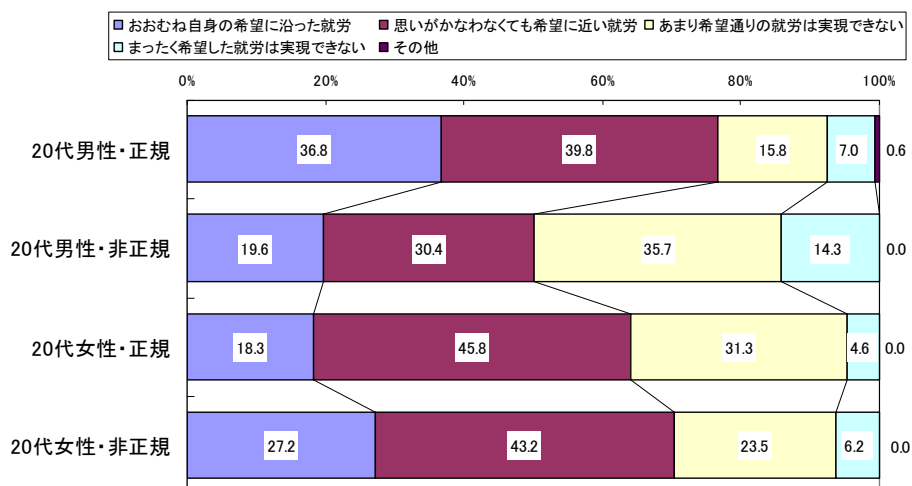


3) 正規社員が常に明るい見通しとは限らない

今後の就労の見通しを性別の正規社員、非正規社員でみると、明るい見通し（希望に沿った就労＋希望に近い就労）を立てているのは、男性の場合は正規社員（77%）で非正規社員（50%）を大きく上回っているが、女性の場合は非正規社員（70%）の方が正規社員（64%）を上回っている。

男性正規社員の場合は、現在の雇用形態が転職の有無に関わらず今後も継続することを多くの人が見通しているが、明るい見通しと暗い見通し（あまり＋まったく）がともに50%と二分されている非正規社員の場合は、非正規の状態から抜け出る道が見出せないでいる。女性の場合は、正規社員であっても希望に近い就労は継続できない（あまり実現できない＋まったく実現できない）と見通している人が36%を占め、思い描く就労・生活プランには壁も多いことを感じている。かえって非正規社員は、正規社員への転職ばかりでなく派遣社員や契約社員を希望して専門的な職務を継続、あるいは結婚・出産後に自由な時間を確保しやすいパートなど、就労条件の選択範囲の広さが楽観的な見通しにつながっていると思われる。

F 7. 今後の就労の見通し 20代

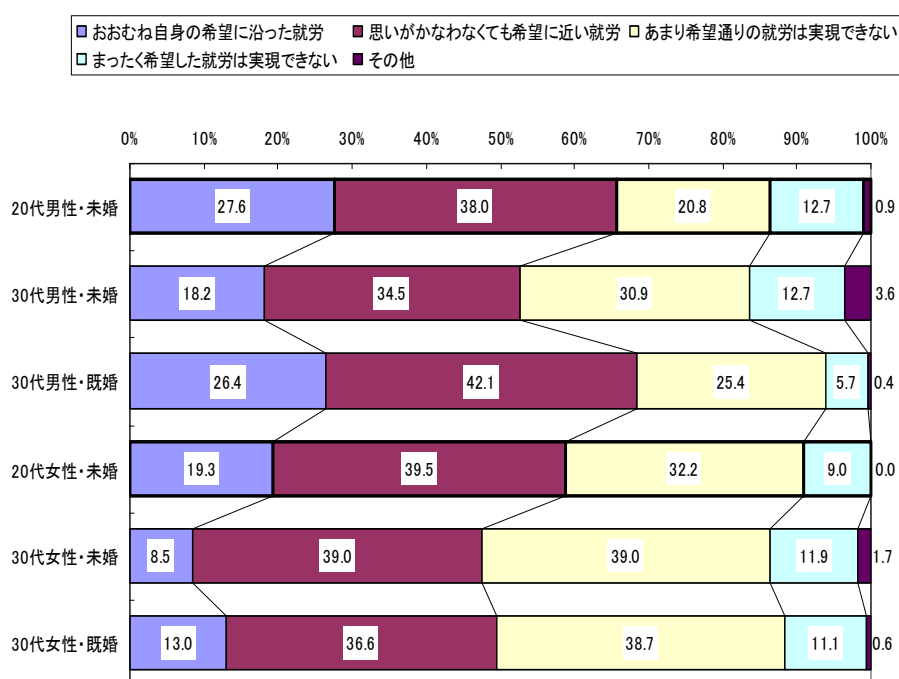


未婚者が 78%を占める 20 代であるが、その多くはやがて結婚をすることになる。そこで、20 代未婚者の現在と 10 年後の様子を推定するために、かれらの近い将来の姿としての 30 代調査の未婚者（未婚のまま）および既婚者（10 年後以内に結婚）の就労の見通しの結果を対照する。

男性の場合は、20 代未婚者の明るい見通し（希望に沿った就労＋希望に近い就労）66%と、30 代既婚者 68%は変わらないが 30 代未婚者は 53%となる。20 代男性の未婚者は、10 年以内に結婚できれば就労の明るい見通しは維持できるが、未婚のままだと就労の見通しも悲観的になるようだ。

女性の場合は、20 代未婚者の明るい見通し 59%に対して、30 代未婚者 47%、既婚者 50%と、未既婚に関わらず就労の見通しは悲観的となる。女性の 20 代は非正規社員であっても比較的明るい見通しをもてたが、30 代になると未婚者は自らの将来生活を賄うための就労を維持できるかどうかの不安が増し、既婚者は育児と両立できる希望の就労形態の選択肢が限られてくる現実直面することになる。

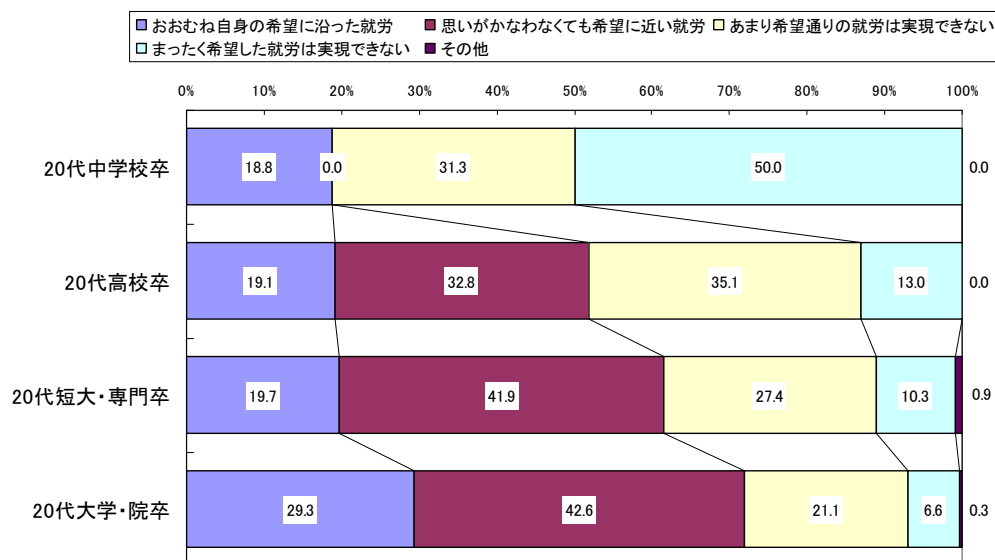
F 7. 今後の就労の見通し



4) 高学歴ほど見通し明るいがそれも 30 代まで

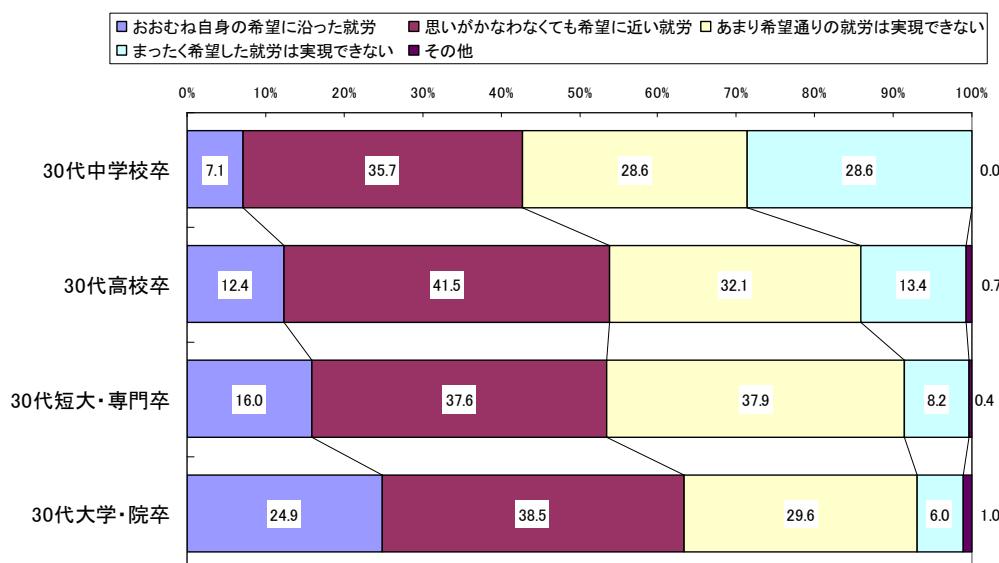
今後の就労の見通しに学歴による差異が認められ、学歴が高くなるほど見通しは明るくなる傾向があり、大学・大学院卒者の 72%は明るい見通し（希望に沿った就労＋希望に近い就労）をたてている。高校卒者の明るい見通しは 52%に留まり、20 代の中では就労経験が長いはずだが、中々希望の就労は実現できない状況におかれている人が多い。

F 7. 今後の就労の見通し 20 代（中卒 N=16）



30 代になると、高校卒者の「希望にそった就労」の見通しは減るが「希望に近い就労」は多くなり、今後の就労見通しは 20 代よりやや明るくなる。対して、短大・専門学校卒者や大学・大学院卒者の見通しは 20 代ほど楽観的ではなくなり、30 代になると高学歴だけでは明るい見通しはもてなくなるようである。

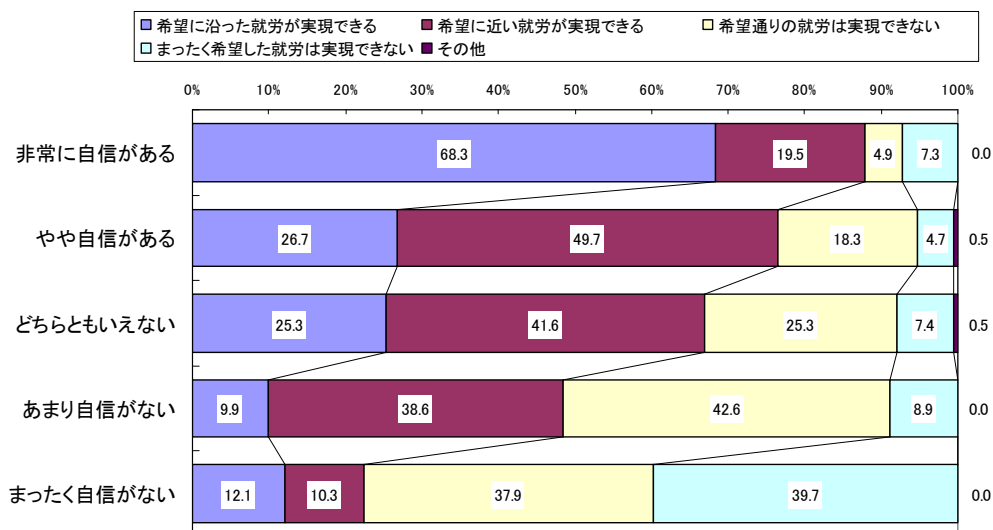
F 7. 今後の就労の見通し 30 代（中卒 N=14）



5) 職業能力の自信は今後の就労見通しにつながる

総合的な職業能力に非常に自信がある人の66%は「希望に沿った就労が実現できる」と見通している。しかし、自信の程度が下がるにつれて「希望通りの就労は実現できない」が増加し「あまり自信がない」人では42%となる。このように、総合的な職業能力の自信と今後の就労見通しは一体となった意識といえる。

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

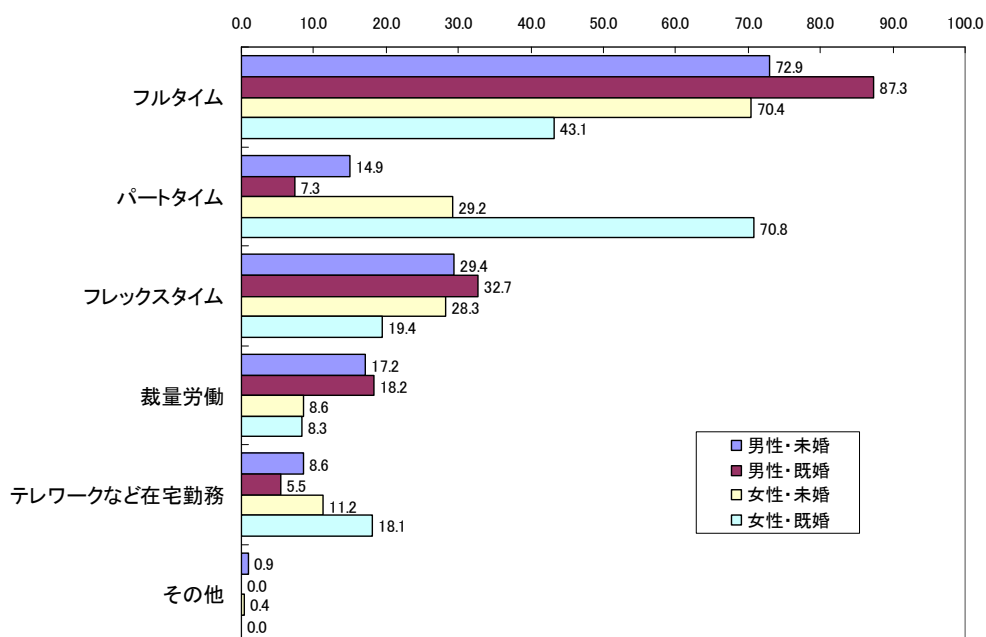


6) 20代が希望するワークスタイルはフルタイム

希望するワークスタイルのうち就労時間の面では、フルタイムを希望するのは男性が未婚より既婚者、女性は既婚より未婚者が多い。パートタイムを希望するのは就労経験があり50%が専業主婦である女性の既婚者が突出している。フレックスタイムは既婚女性を除くと30%前後が希望している。

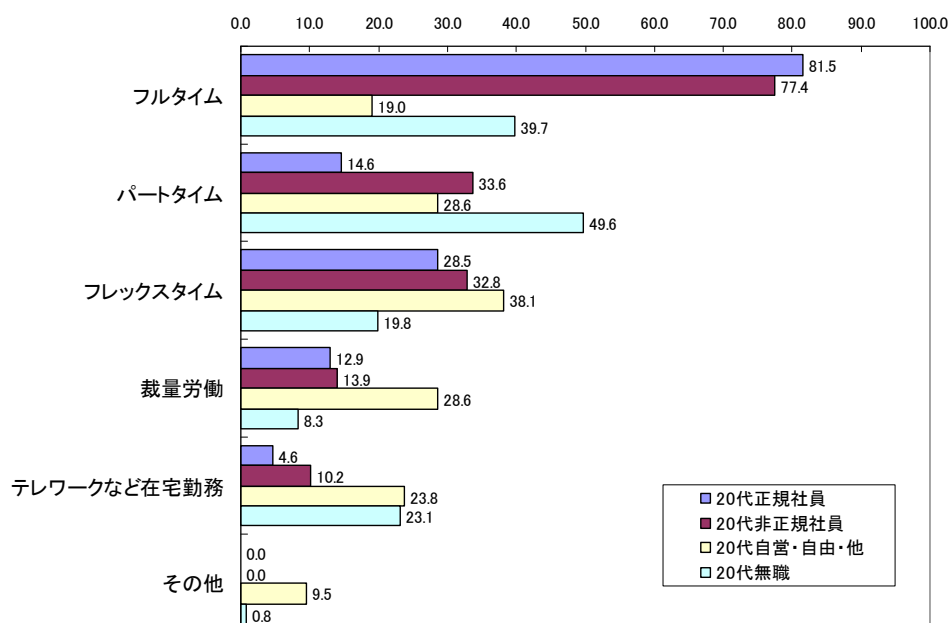
正規社員・非正規社員を問わずフルタイムを希望し、現在無職の人でも40%がフルタイム、50%がパートタイムを希望している。

F 6. 希望するワークスタイル



F 6. 希望するワークスタイル

(自営・自由・他のN=21)

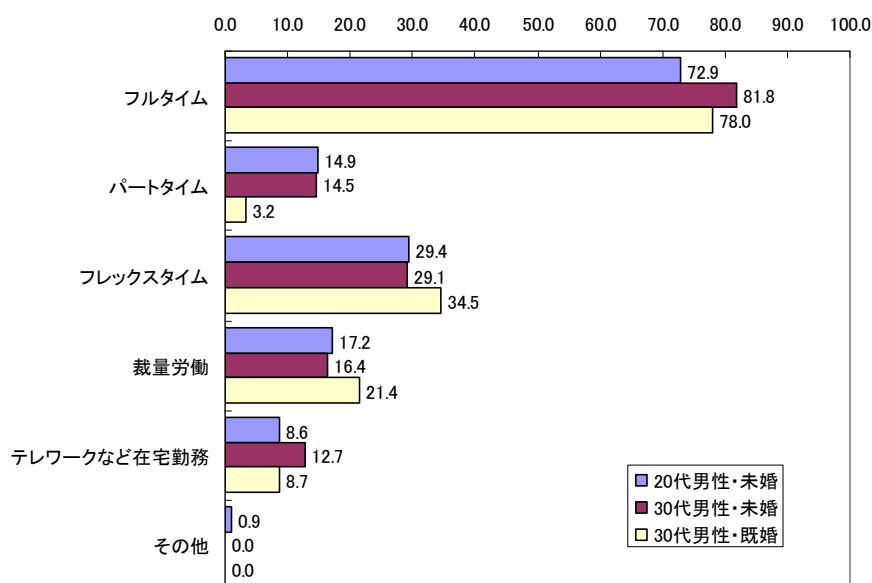


未婚の20代就労者の多くが30代となって結婚することを想定し、希望するワークスタイルがどのように変化するかを推定する。そのために20代未婚者と30代調査の未既婚者を比較対照する。

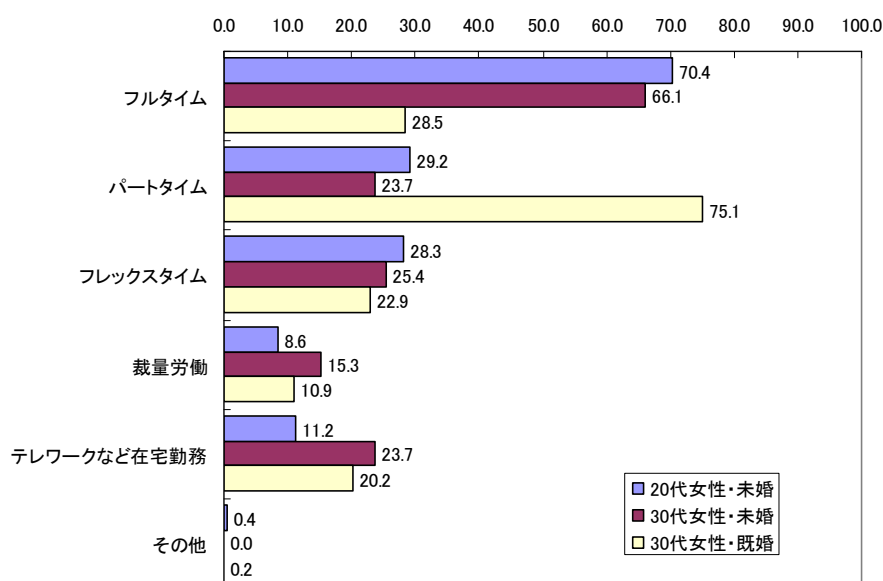
男性の場合は、30代になると未既婚に関わらずフルタイムを希望するようになり、既婚の場合はフレックスタイムや裁量労働の新しいワークスタイルを希望する人が多くなる。

女性の場合は、30代になると既婚者はパートタイム、未婚者は20代と同様フルタイムを希望し、未既婚によって希望するワークスタイルが明確に分かれる。就労経験がある30代既婚女性はパートタイム（75%）、フルタイム（28%）であり、およそ四分の一がフルタイム就労を希望していることが推定できる。

F 6. 希望するワークスタイル・20代未婚と30代



F 6. 希望するワークスタイル・20代未婚と30代



5. 就労者の転職意向と迷い

現在就労者は、転職の意向をどの程度もち、どのような雇用形態を希望しているのだろうか。また、転職活動の際の主な相談相手は誰なのだろうか。

【調査結果のポイント】

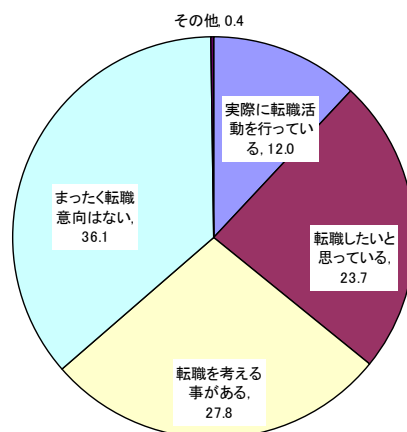
就労者の 36%は転職意向がない。63%は転職の可能性を否定していないことになり、現在、転職活動中の就労者も 12%いる。

転職活動に際しては、女性は母親、友人・知人や配偶者（恋人）のごく身近な人に相談し、男性は友人・知人以外は身近な人であっても相談しにくい様子がみてとれる。

1) 20 代就労者の 63%が転職の可能性を考えている

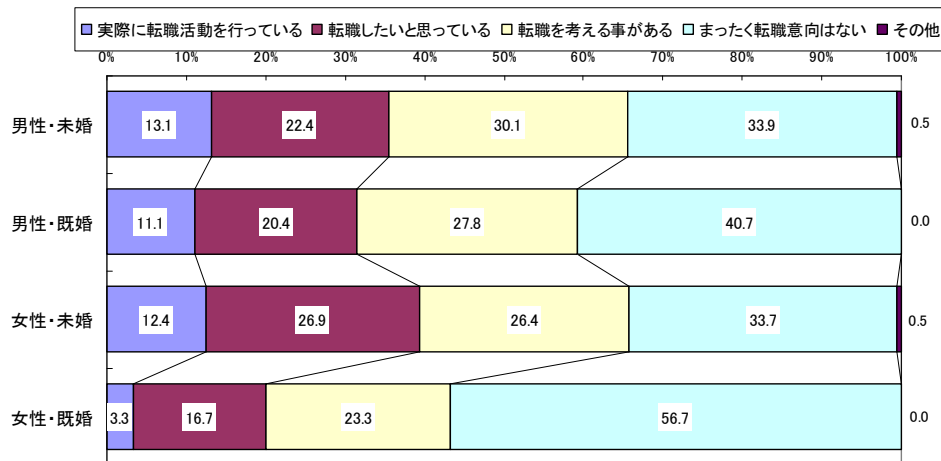
20 代の就労者で、実際に転職活動を行っている人が 12%、転職したいと思っている 24%、転職を考えることがある 28%で、転職の可能性が頭をよぎることがある人まで含めると 63%となり、まったく転職意向がないのは 36%である。

F 3. 転職意向



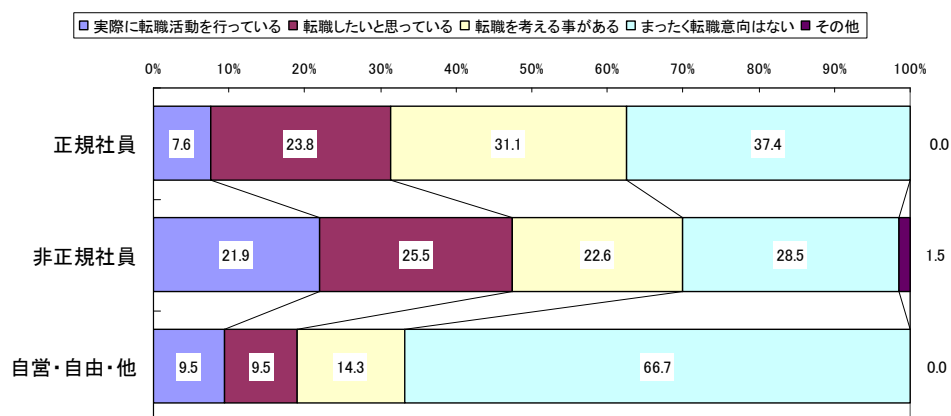
身軽な未婚者の方が既婚者よりも転職意向はやや強い。女性は未既婚によって転職意向に違いがみられ、未婚者は 39%が意向（転職活動を行っている＋したいと思っている）をもっているが、既婚者は 20%と未婚者の約半数である。

F 3. 転職意向・性別・未既婚別（現在就労者、自営・自由・他のN=21）



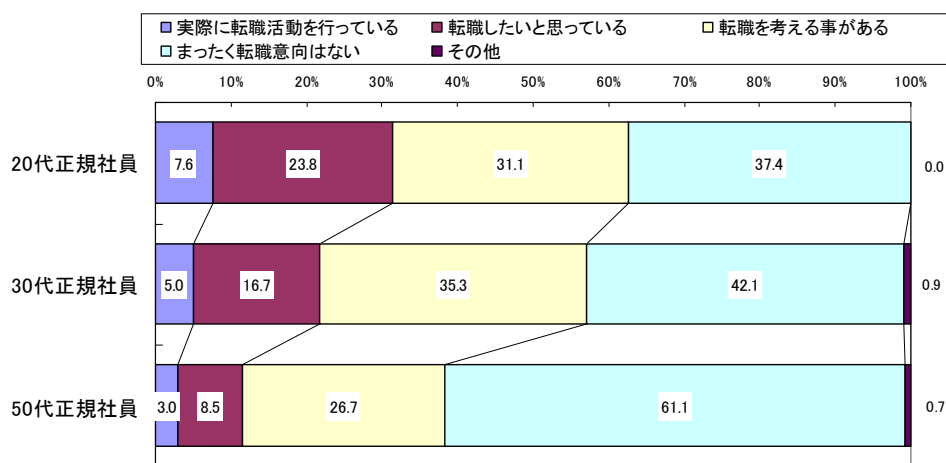
雇用形態別では、非正規社員で転職意向が強く、20代の非正規社員の 22%が既に転職活動を行い、25%が転職したいと思っている。正規社員は転職を考えることはあっても具体的な行動には至っていない人も多い（31%）が、潜在的な転職意向（転職を考えることがある）まで含めると、62%の正規雇用就労者が「転職」を意識している。

F 3. 転職意向・雇用形態別（現在就労者）

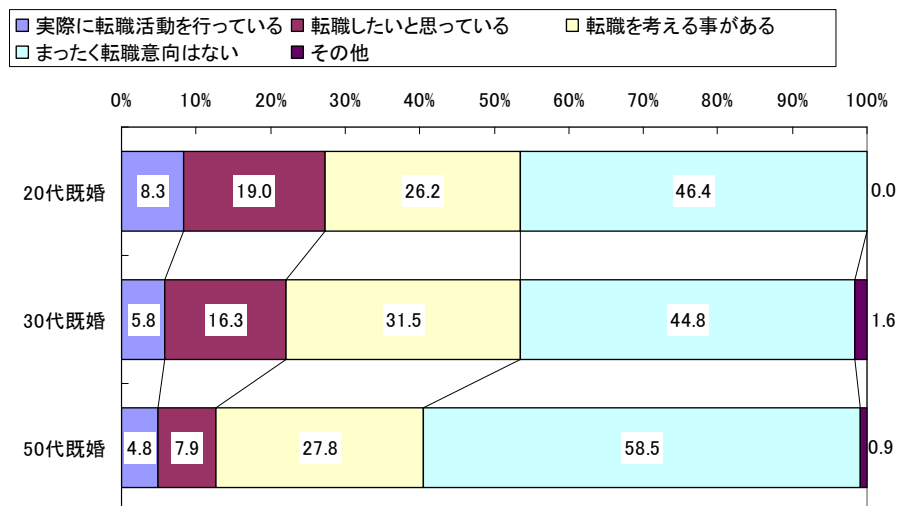


20代の中では正規社員の転職意向は強くないように見えるが、正規社員の年代別の転職意向をみると、30代、50代の正社員に比べて20代の転職意向は確実に多いことが分かる。若い年代の就労者の転職ニーズは雇用形態によらず強い。20代正社員に占める既婚者の比率は22%であるのに対して30代は88%、50代は85%と大きな違いがあり、20代は未婚ゆえの転職の自由度があるものと思われる。既婚者の年代別比較でも20代の転職意向は、年代の近い同じ既婚者でありながら30代よりも強く、若さ自体が選択の広さを担保しているともいえる。

F 3. 転職意向・【正規社員・年代別】



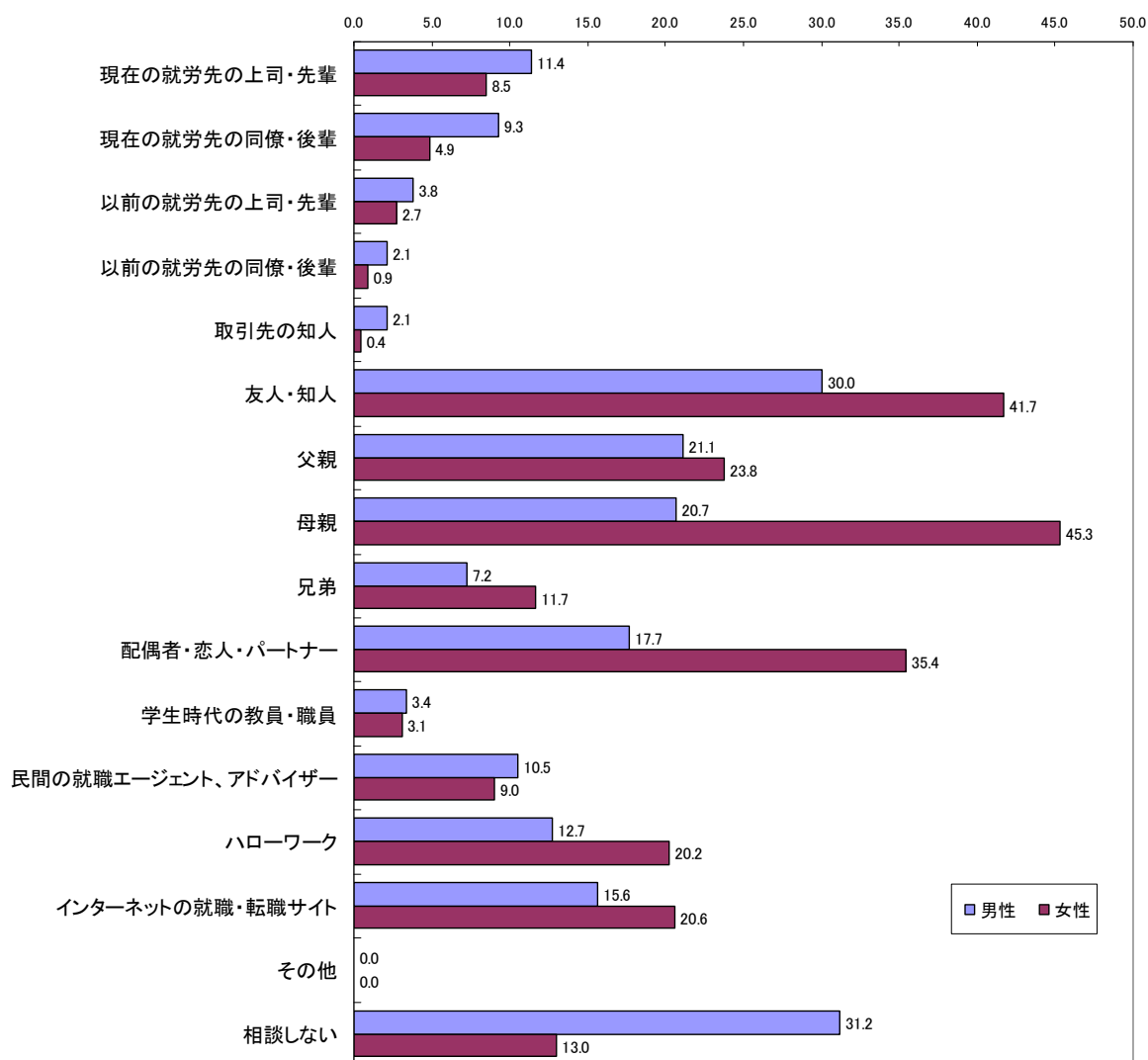
F 3. 転職意向・【既婚者・年代別】



2) 転職の相談相手は、女性は身近な人、男性は一人で決める

20代就労者の転職活動をする際の主な相談相手は、女性は母親（45%）、友人・知人（42%）および配偶者・恋人など（35%）の身近な人に先ず相談する。男性の場合は、友人・知人（30%）が比較的多いが「相談しない」が31%で最も多く、反対される可能性も高い親への相談や、就労先などの上司・先輩・同僚とも相談しにくい内容で、転職については一人で検討・決断をすると考えている人が多い。公的な窓口や民間のサービスでは、女性はハローワークおよびインターネットのサイトを活用し、男性は民間のエージェントにも相談するという傾向がみられる。

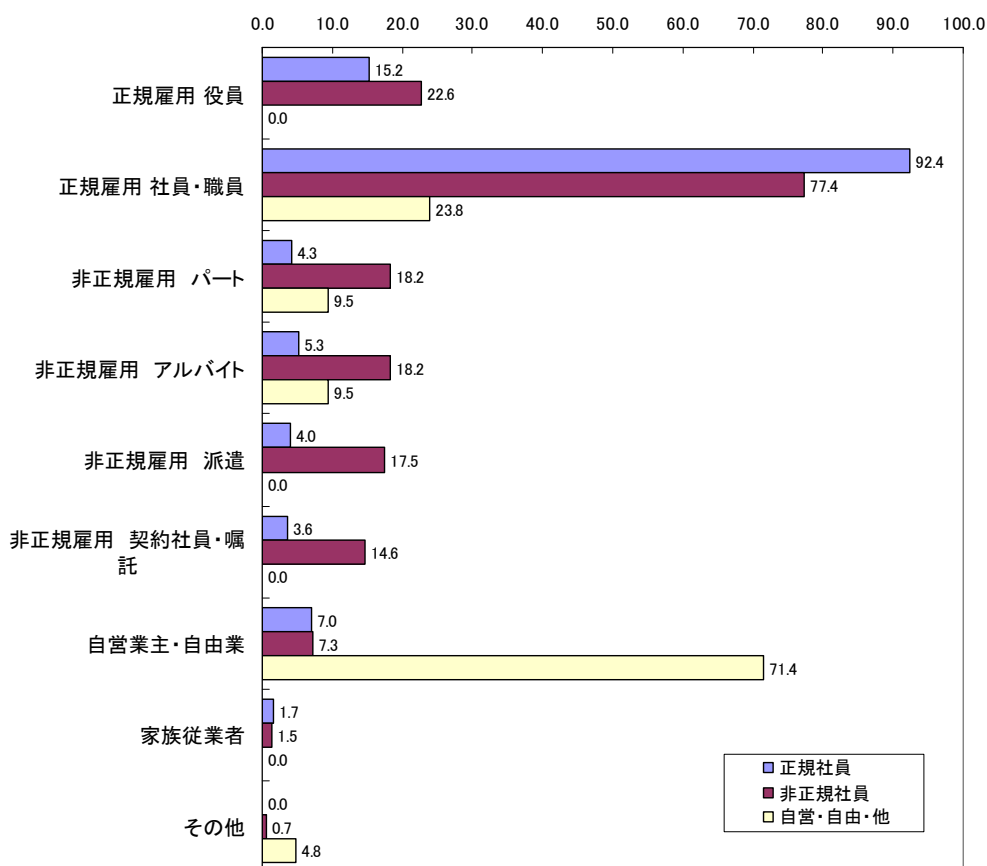
F 4. 転職に関する主な相談相手（MA、現在就労者）



3) 今後希望する雇用形態は正規社員

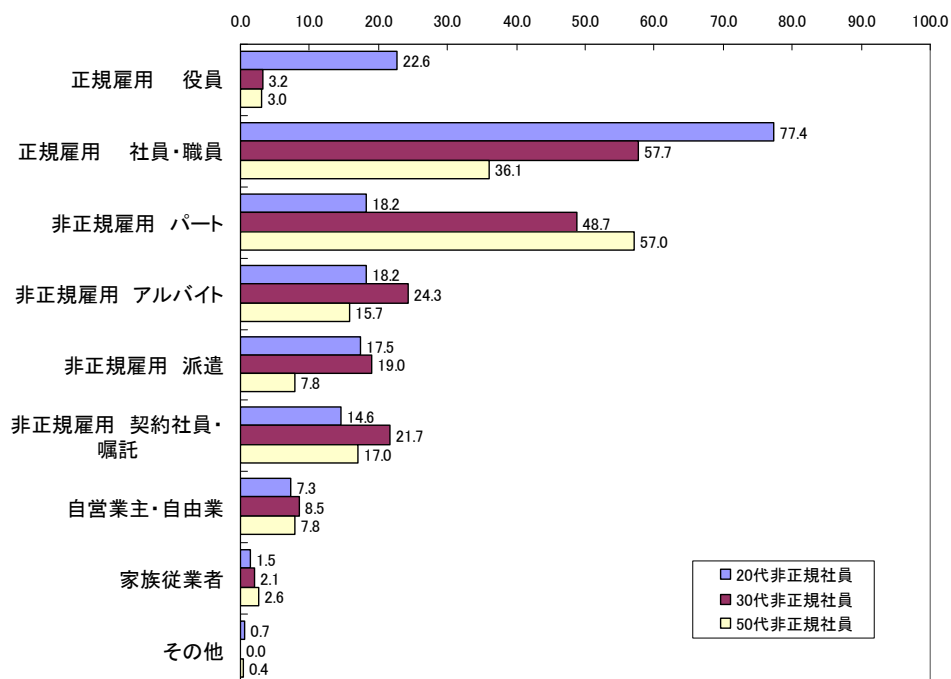
20代の正規社員就労者の92%（複数回答）が正規の社員・職員を希望している。役員を希望する人も15%あり、殆どが正規雇用を最優先している。非正規社員も同様に正規雇用を希望する人が大半と見られるがパートやアルバイトなど非正規雇用の各項目にも15~20%程度回答していることが正規社員とは異なっている。また、自営業・自由業・他の人（N=21）は71%が自営業・自由業・他であることを希望し、正規社員になることも念頭に置く人は24%にとどまる。正規社員および非正規社員で役員を希望する人も比較的多いことを勘案すると、被雇用者を続けるのではなく比較的早い段階で起業して、経営者や自営を目指す人が一定の割合存在する。

F 5. 希望する雇用形態（自営・自由・他のN=21）



現在の雇用形態を変えたいと思っているのは非正規社員が多いが、30代および50代の非正規社員と比較してみると、20代に比べて正規雇用（社員・職員）を希望する割合が年代とともに少なくなっている。20代は男性が非正規社員の41%を占めるが、30代は12%、50代は18%に過ぎないことが関連していると思われる。50代の非正規社員はパートが最も多く（57%）、正規社員希望の36%を大きく上回っているが、30代非正規社員は、正規雇用を含めた多様な雇用形態の選択肢をあげている。

F 5. 非正規社員の希望する雇用形態（年代別）



6. 非正規社員・無職の就労意向と相談相手

学卒後に就労経験があるが、非正規社員（現在まで非正規を継続している場合、転職して非正規となった場合などがある）や無職（結婚・出産などで離職した場合を含む）となっている 20 代の今後の就労の意向と条件は何なのだろうか、そして、その際に誰に相談するのだろうか。

【調査結果のポイント】

非正規社員および無職の男性は、やはり正規社員に就労したいと考えているが、女性の場合は事情によって非正規社員を希望する場合も多くなる。

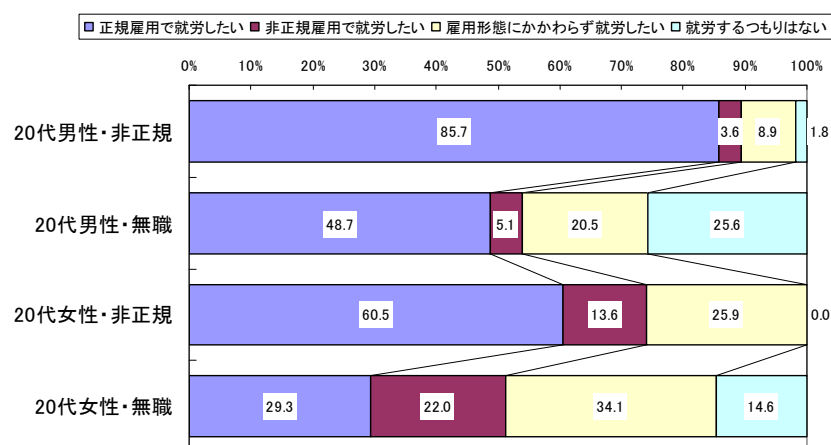
就労の条件は、希望する職種・仕事内容を優先し、とくに女性はその傾向が強い。

1) 正規雇用を望む非正規社員・無職

現在非正規社員の殆どが就労意向をもち、男性は 86%、女性は 60%が正規雇用による就労を希望している。男性の非正規社員は正規社員を目指し、女性の非正規社員は雇用形態にかかわらず就労の必要を感じている。

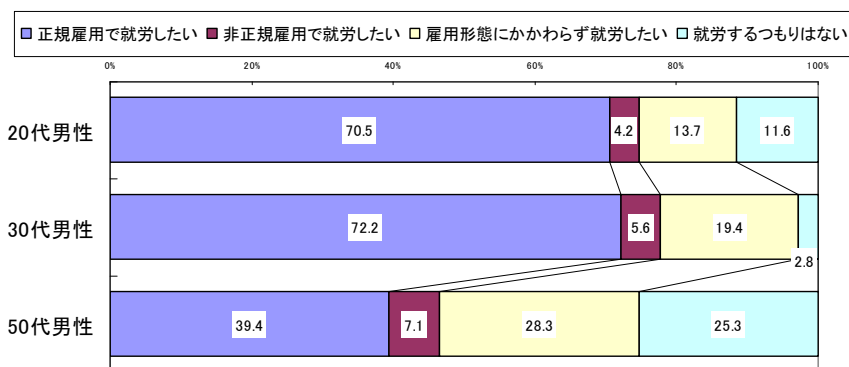
現在無職の女性は正規雇用（29%）、非正規雇用（22%）、雇用形態にかかわらず（34%）と、就労意向は事情に応じて多様に分かれる。男性の現在無職は半数が正規雇用を望んでいるが「就労するつもりはない」も 26%で、所謂ニートや就労しなくても生活ができる何らかの理由を備えた人が含まれているものと思われる。

Ｅ１．非正規社員・無職者の今後の就労意向（性別、男性無職N＝39）



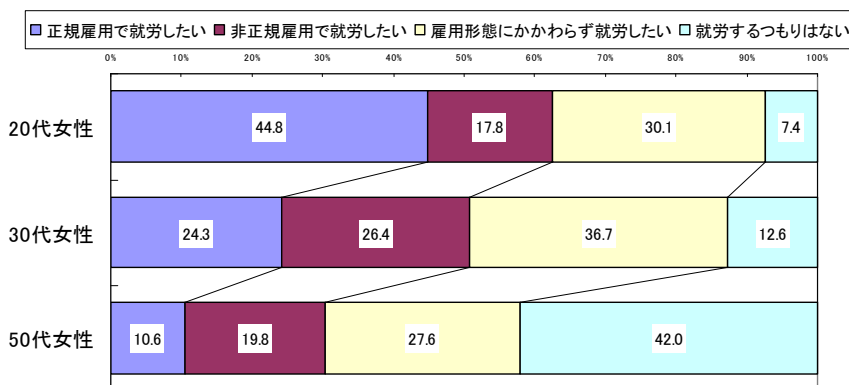
年代別に見ると、男性の場合、20代と30代に強い正規雇用意向がみられる。ただし、未婚が80%を占める20代は未婚者の正規雇用意向、既婚が90%を占める30代は既婚者の正規雇用意向という異なる側面が表われている。50代は39%が正規雇用の就労を望み、35%が非正規雇用か雇用形態にかかわらず就労意向があるが、25%は就労するつもりがない。50代は定年にはまだ少し早い年代であるが現在おかれている就労状況や個々の事情によって今後の就労意向が分かれてくる。

Ｅ１．非正規社員・無職者の今後の就労意向（男性・年代別）



女性の場合は30代そして50代と加齢によって今後の就労意向は低くなる傾向にある。既婚が89%を占める30代は20代に比べて、正規雇用意向は大幅に少なく（24%）なり、非正規雇用（26%）や雇用形態にかかわらない（37%）が多くなってくる。50代になると「就労するつもりはない」が42%を占めるようになるが、それでも11%が正規社員、20%が非正規社員への就労を希望している。

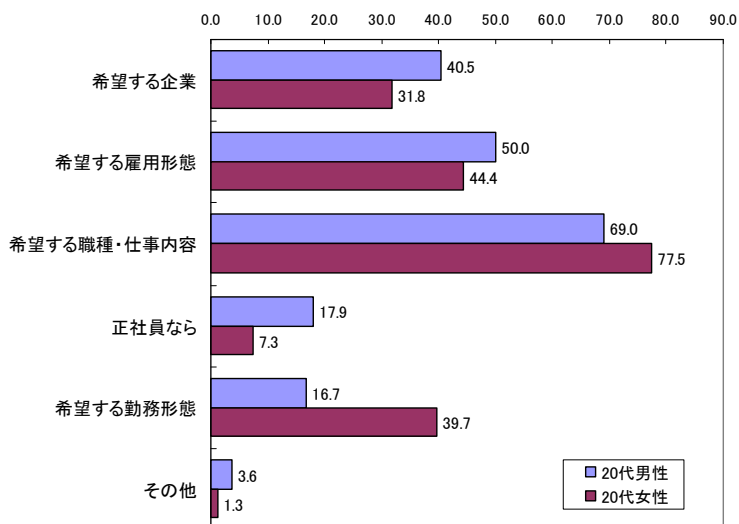
Ｅ１．非正規社員・無職者の今後の就労意向（女性・年代別）



2) 就労の条件は職種・仕事内容

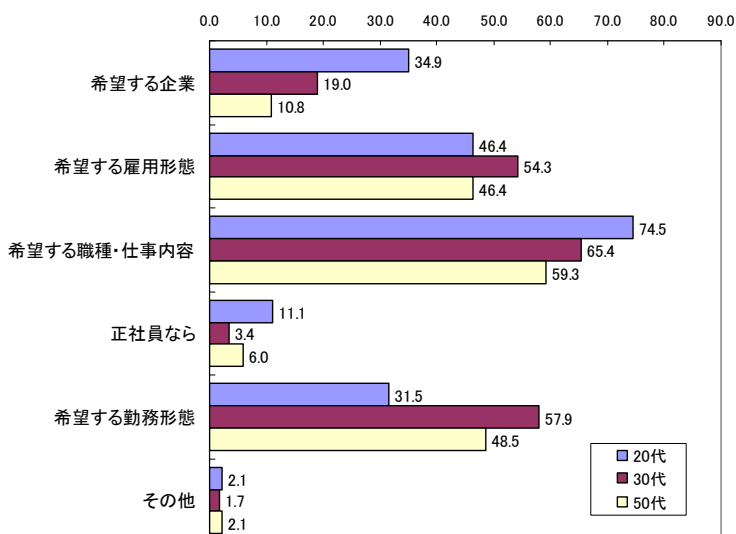
非正規社員・無職者の就労意向のある人の就労についての条件は、企業、雇用形態よりも職種・仕事内容（男性 69%、女性 78%）が重視される。男性の場合は、正規社員を希望している人が多くを占めていたが実際の就労条件となると正規雇用への拘りよりも職種・仕事内容が優先する条件となる。女性の場合は、フレックス、短時間勤務、在宅勤務等の勤務形態（40%）も大きな就労の条件となる。

Ｅ２．就労の条件・性別（MA、非正規社員・無職）



年代別の違いをみると、希望する職種・仕事内容は 20 代が最も高い（74%）就労条件である。また、希望する企業も 20 代が他の年代に比べて高い（35%）。既婚者が多く含まれる 30 代になると、勤務形態（58%）や雇用形態（54%）を就労の条件として重視している。

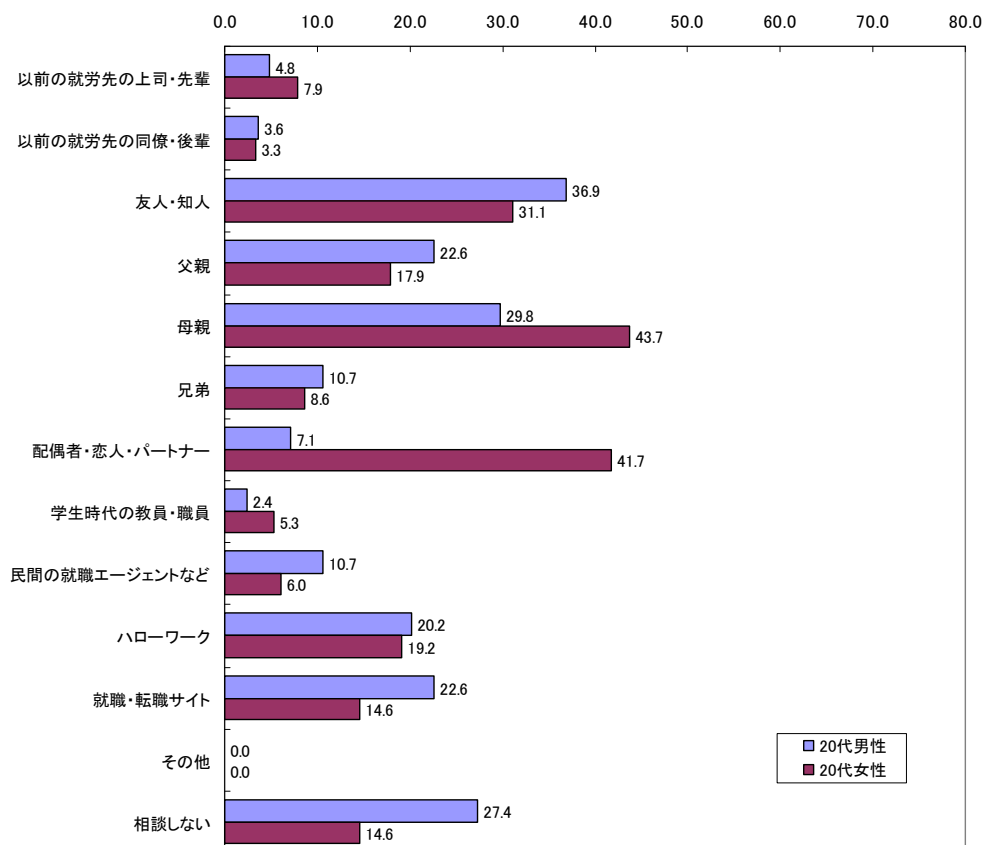
Ｅ２．就労の条件・年代別（MA、非正規社員・無職）



3) 就職・転職活動の相談相手はやはり身近な人

現在非正規社員・無職で就労意向のある人が、就職・転職活動をする際の主な相談相手は、男性は友人・知人が最も多く（37%）、次いで母親（30%）、となっている。次いで相談しない（27%）**が**、父親（22%）よりも多い。就職・就職サイトやハローワークなどの第三者情報に頼る傾向が女性より強い。女性は、母親（43%）、配偶者・恋人・パートナー（42%）と身近な人に先ず相談するが、父親（18%）にはやはり相談しにくい様子がみてとれる。

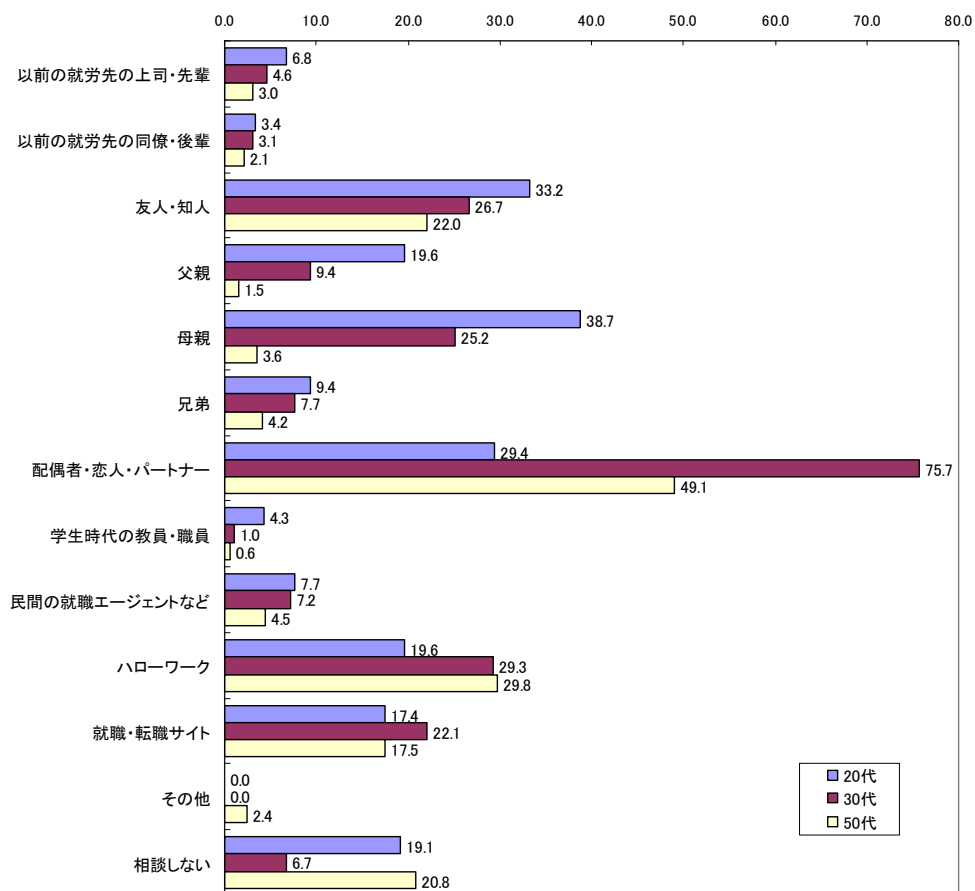
Ｅ３．就職・転職活動の主な相談相手



年代別に見ると、相談相手として先ず身近な人間となるが、20代は母親(39%)と友人・知人((33%)、既婚者が多く含まれる30代は配偶者・恋人・パートナー(76%)が第一優先の相談相手となる。身近な相談相手が少なくなる50代は配偶者・恋人・パートナー(49%)とハローワーク(30%)が頼りの状況となる。

就職・転職サイトは30代(22%)が比較的多いが他の年代の非正規・無職の人間はあまり相談先として想定していない(20代17%、50代18%)。

Ｅ３．就職・転職活動の主な相談相手・年代別



Ⅱ. 将来の暮らしと家族、社会保障制度

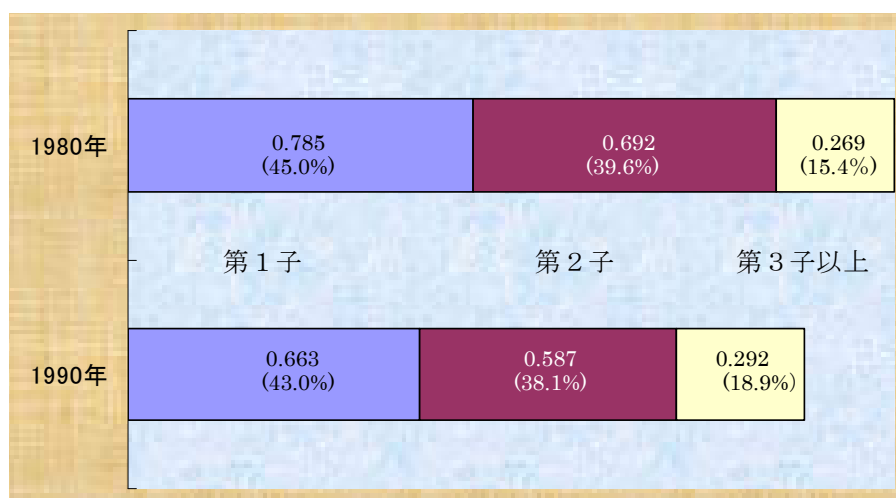
1975 年に日本の合計特殊出生率が 2 人を割り込んだ後も少子化が進んでいるが、20 代は出生率が 1.75（1980 年）と 1.52（1990 年）の間の年に生まれた年代である。合計特殊出生率の出生順位別の内訳をみると、20 代の 80%強は兄弟 2 人の家族で育ってきたと推定される。少子化によって密接な親子関係にあることが多い 20 代が、就職や就労を巡って親の職業生活や意見に対してどのような意識でいるかを見ていきたい。

20 代は、結婚という大きな人生の節目をどう迎えるかに頭を悩ませている場合も多い年代である。また、既婚者や子供がいる場合は、配偶者との収入や家事・育児の分担や家族の生活の将来も頭をよぎる。これらの生活の行方と密接に係わるのが現在の就労状況や雇用形態であるが、就労者の定年は 30 年以上先の話であり、現在の希望や見通しの実現はその時にしないと確定しない。そこで、20 代の定年までの就労や定年後の見通しは、現在の経済・社会環境や自分の就労状況・雇用形態の現実などを基にした判断となっているはずである。

両親が健在であれば既婚者の親は 4 人、子供の側は配偶者とその兄弟を含めても出生率からみると多くが同数前後しかいないという計算になる。まだ現実とはなっていないが、親の老後や介護が必要になった際に、配偶者および兄弟を含めてもサポートする側の負担は極めて大きくなることは必然で、親に対する思いと現実の経済的および心身の負担などの幅が大きいことも頭に入れておく必要がある。

20 代が年齢を重ねるにともない社会の少子高齢化は更に進行することが確実となり、個人の力ですべての事態に対応することはできず、社会全体で国民の就労と生活を支える仕組みが議論されている。20 代の、老後を含めた生活を支える公的な保障制度・サービスなどについての認識実態は、社会に対する若い世代からの問題提起が含意されているものと受け止めたい。

図表. 出生順位別・合計特殊出生率（厚生労働省）



* 1980 年 : 現在の 30 才が生まれた年（合計特殊出生率 1.75）

* 1990 年 : 現在の 20 才が生まれた年（合計特殊出生率 1.52）

1. 職業生活における「親の背中」

20代は、就職・就労環境がまったく異なる時代を生きた親との核家族が多い。就職や転職に際して親の意見やアドバイスに対してどのような態度で臨み、親の職業生活を参考にするのだろうか。また、親に経済的支援を期待しているのはどのような場合なのだろうか。

【調査結果のポイント】

就職・転職活動についての親の意見・アドバイスは半数が「聞くが、参考程度」と考え、親との微妙な距離感が現れている。

就労が結婚・出産・育児のライフ・ステージと深く結びつくことが多い20代既婚者は、それらを経験してきた親の職業生活・人生を参考にすることが多い。また、雇用形態や学歴によって親の職業生活を参考にする程度が異なる。

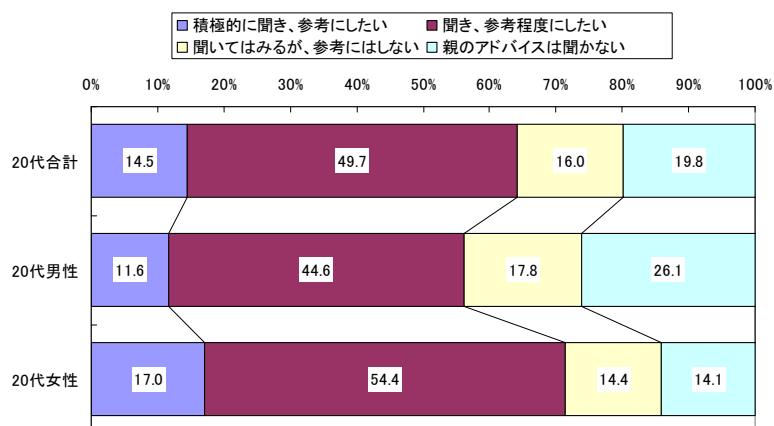
20代は親の経済的支援は受けないとする自立意識がみられるが、学歴が高くなるほど親の経済的支援に期待する傾向がある。これは、学歴よりも扶養されていた年月の長さから生じた慣性的な意識が反映しているものと思われる。

1) 就職・転職活動についての親からの意見・アドバイスは参考程度

就職・転職活動についての両親の意見やアドバイスは「聞き、参考程度にしたい」とするのが20代の50%を占め、親からのアドバイスに対して参考程度に聞くというのが標準的な態度である。

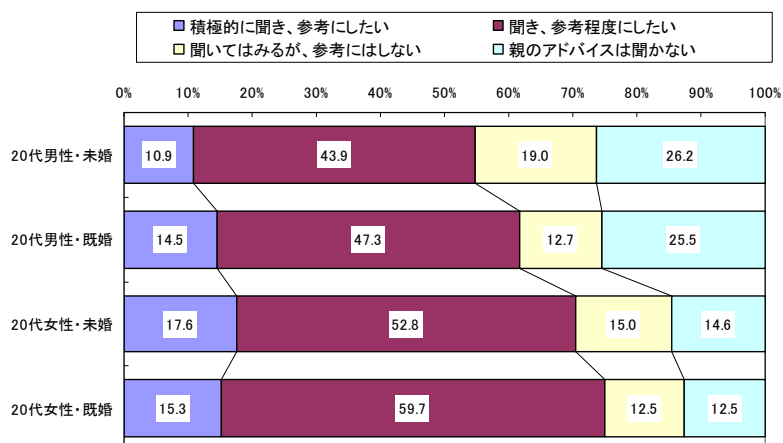
また、「積極的に聞き、参考にしたい」(14%)より「親のアドバイスは聞かない」(20%)が上回り、「聞いてはみるが、参考にはしない」(16%)を加えると20代の36%は親の意見は聞かないとしている。男性は、44%(参考にはしない+聞かない)が親の意見を参考にしていないが、女性は28%に留まり、とくに「親のアドバイスは聞かない」(14%)と割り切る人は比較的少ない。

Ⅰ 8. 親のアドバイスへの態度



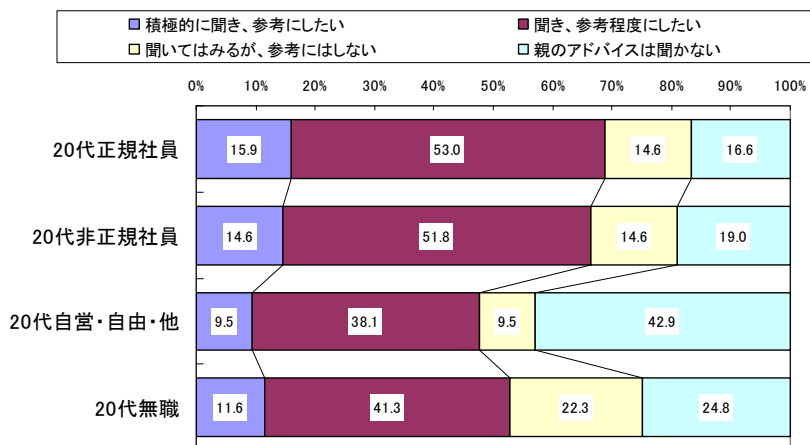
親の意見やアドバイスへの態度を未婚・既婚別にみると、男性、女性とも既婚の方が親の意見に耳を傾け参考にする人（積極的に聞き参考にする＋参考程度）が多くなる。就業の経験とともに家族の生活経験という共通項が増えることによって就職・転職活動についての親からの意見・アドバイスを受け入れるようになるものと思われる。

Ⅰ 8. 親のアドバイスへの態度



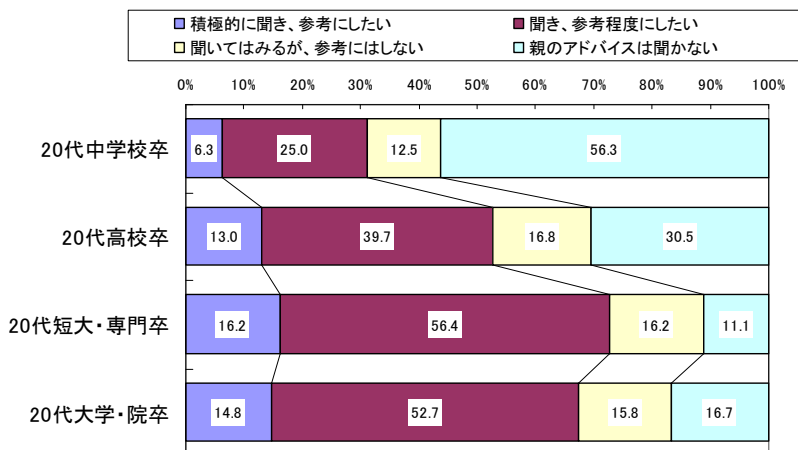
雇用形態別にみると、現在正規社員あるいは非正規社員の被雇用者は親のアドバイスを聞く人が多いが、自営・自由・他（N＝21）や現在無職は、親の意見・アドバイスは聞かない人が多い。

Ⅰ 8. 親のアドバイスへの態度（自営・自由・他のN＝21）



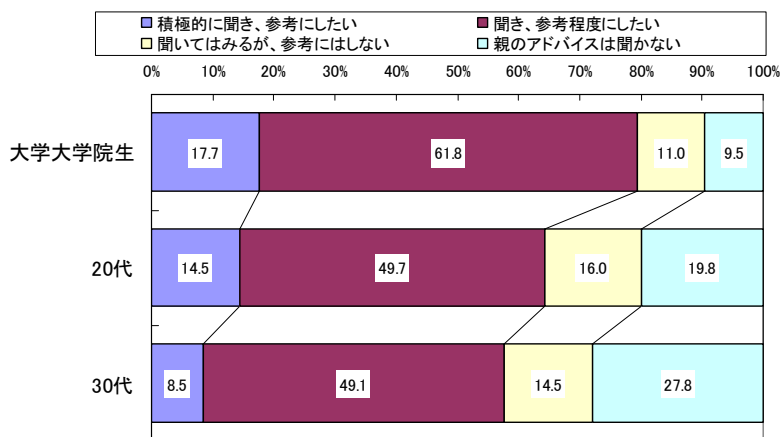
学歴別でみると、短大・専門学校卒の73%（参考にしたい＋参考程度にしたい）が親の意見を聞く人の割合が最も多い。中学卒（N＝16）や高校卒の場合は、親のアドバイスは聞かない人が多い。一方、学生でありながら成人としても社会経験を積んだ大学・大学院卒になると、短大・専門学校卒よりも親の意見・アドバイスを聞く人がやや少なくなってくる。高校と大学の間位置する短大や専門学校卒業者は、経験者の何らかの意見やアドバイスを求めていると考えられる。

Ⅰ 8. 親のアドバイスへの態度（中学校卒N＝16）



20代学生、20代社会人および既婚者が多く含まれる30代を参考値として年代別にみると、就労経験の少ない（または無い）年代ほど就職活動についての親の意見・アドバイスを参考にする人が多くなる。参考にするかどうかは別にして一応親の意見・アドバイスを聞く割合（「聞き、参考程度」＋「聞いてはみるが参考にはしない」）は20代66%、30代64%と大きな違いはないが、「積極的に聞き参考にする」は、20代14%に対して既婚者が多い30代では8%と少数派になり、その分、「聞かない」（20代20%）が30代では28%に増大する。

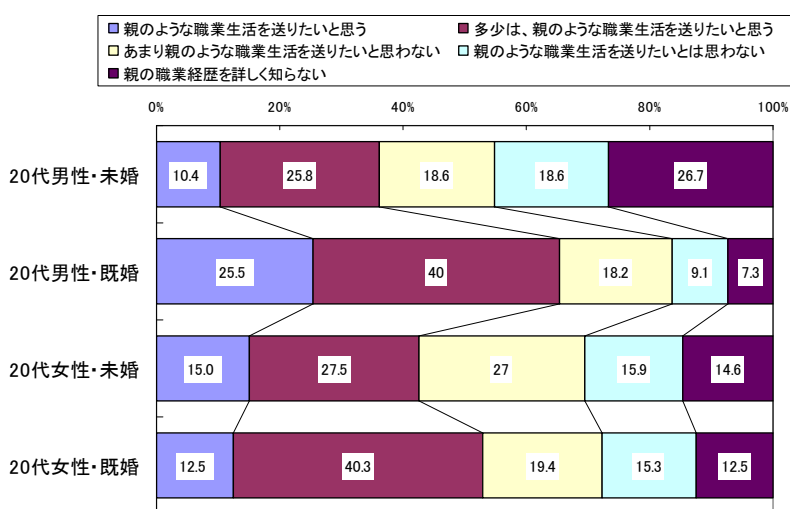
Ⅰ 8. 親のアドバイスへの態度



2) 20代既婚男性は「親の背中」を追う

親の職業生活をどの程度参考にするかについては、未婚による違いがみられる。未婚者より既婚者の方が親の職業生活を参考にする割合が高く、とりわけ男性の既婚者は65%（送りたい+多少は送りたい）が親のような職業生活を意識している。一方、未婚者は、親の職業生活とは別の道を歩みたいと考える人が多く、「あまり送りたいと思わない+送りたいと思わない」が女性の43%、男性の37%を占める。また、男性の未婚者は「親の職業経歴を詳しく知らない」人も27%いる。このように無関係のように思える親の職業生活に関する態度と20代で結婚するかどうかに関連している。結婚や出産・育児は就労と連結した人生の階段として受け入れ、「親のような職業生活を送りたい」とする人は、就労と同時に結婚時期も親のライフ・ステージをモデルの1つとして認識するようになるのだろうか。

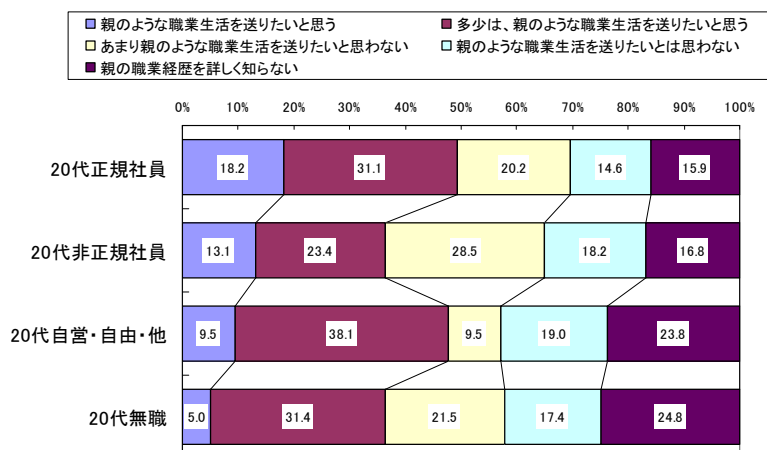
Ⅰ 1 0. 親の職業生活の参考度



現在非正規社員の47%が親のような職業生活は送りたいと思わない（「あまり思わない」含む）思っていて、現在正規社員の35%を大きく上回っている。

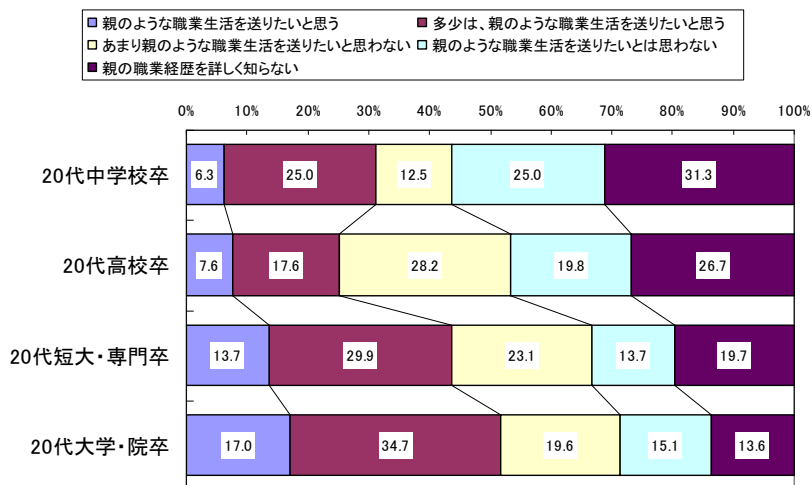
この結果は、親の職業生活が子供世代の正規と非正規就労に影響している側面と、現在の就労形態によって親の職業生活に対する態度が影響される側面の両者が混在しているように思える。

Ⅰ 1 0. 親の職業生活の参考度（自営・自由・他はN=21）



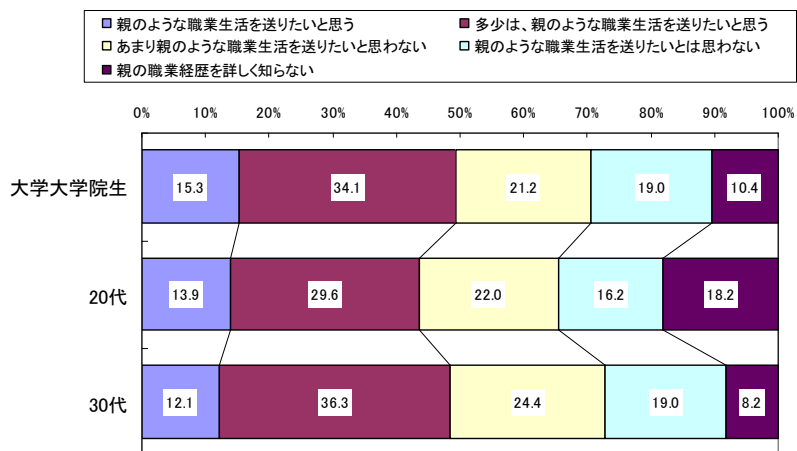
学歴別に比較すると、学歴が高くなるほど「親のような職業生活を送りたい」および「多少は送りたいと思う」の構成比が高くなる傾向がみられ、大学・大学院卒では合わせて **52%** となっている。反対に、高校卒では 48% を占めていた「あまり送りたいと思わない」＋「送りたいと思わない」が大学・大学院卒では 35% に減少している。

I 1 0. 親の職業生活の参考度（中学校卒はN=16）



20代（学生および社会人）および既婚者が多く含まれる30代の年代による大きな違いはなく、親の職業生活を参考にしたい人と、参考にしたくない人に二分される。ただし、20代社会人では「親の職業経歴を詳しく知らない」が18%を占め、親の職業生活に対する関心が薄れているのか、親の時代の業種や働き方が20代の理解をもはや超えるものになっているのだろうか。

I 1 0. 親の職業生活の参考度

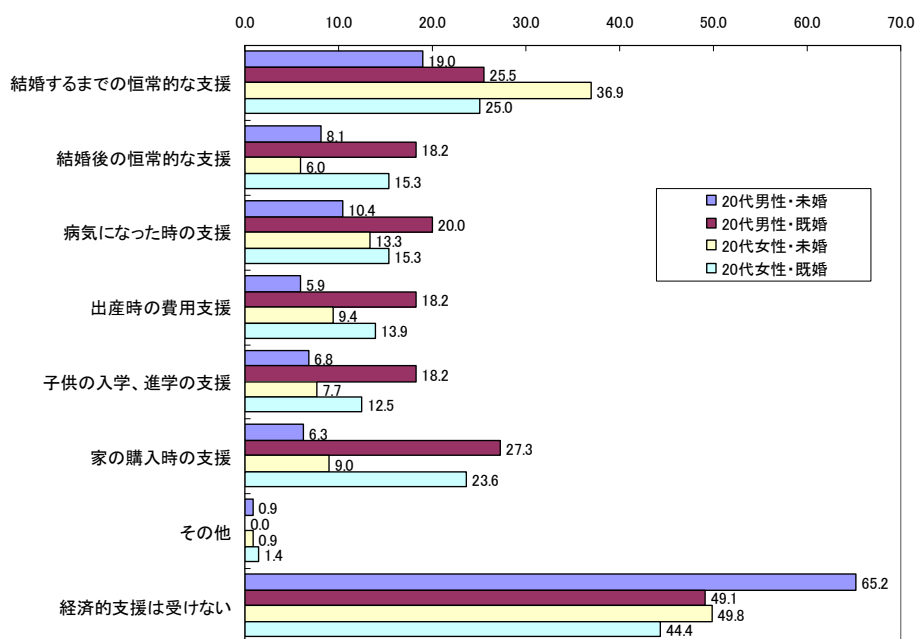


3) 自立意識と支援を期待する現実

20代社会人の55%は「経済的支援は受けない」とし、男性の未婚者は65%でとくに多く「結婚までの経済的支援」もあまり期待していない。一方、女性の未婚者は「結婚までの経済的支援」(37%)は期待するが結婚後の支援まではあまり思い浮かばないようである。

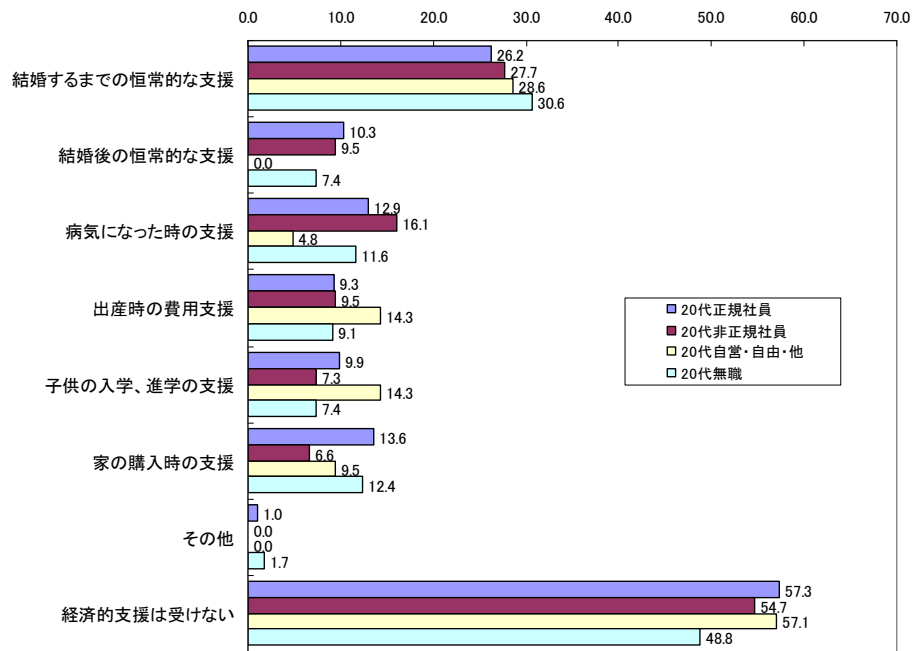
既婚者の女性は「結婚するまでの恒常的な支援」(25%)を受けてきたが、結婚後は「家の購入時の支援」(24%)という次の大きな節目が先ず想起される。対して、既婚者の男性は「家の購入時の支援」(27%)を始めとする様々な一時的支援を期待している。

Ⅰ 9. 親に期待する経済的支援



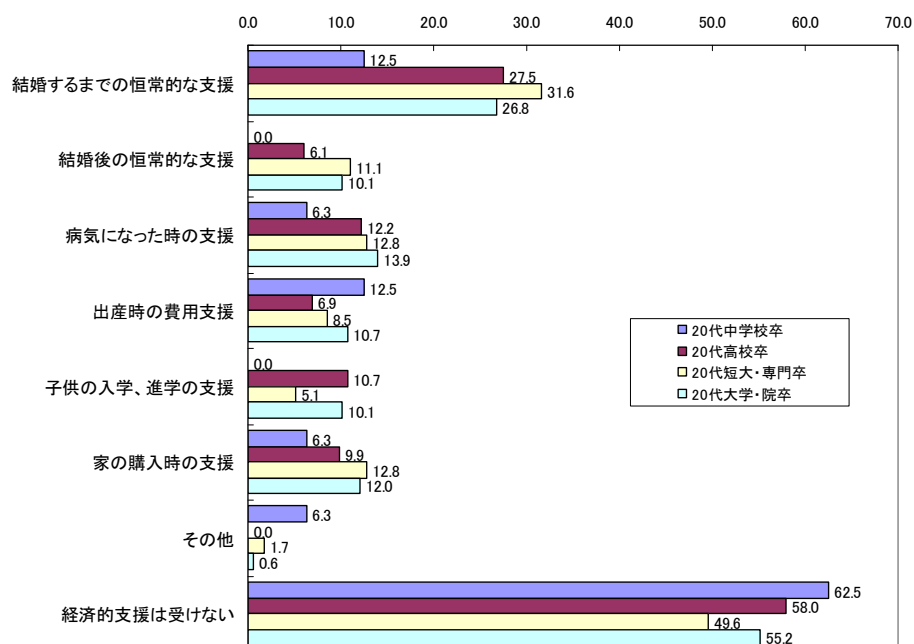
雇用形態別にみると、現在非正規社員だからといって正規社員よりも親からの経済的支援を期待することはない。非常事態の「自分や子供が、病気になって時の費用支援」(16%)がやや高いが、他の殆どの項目は正規社員より低く、「家の購入時の支援」(7%)は正規社員の半分しかない。非正規社員の中には、家の購入、あるいは結婚・出産・育児などの一般的な人生の節目を自分の将来の姿として思い描くことができない人が少なからずいるものと思われる。

Ⅰ 9. 親に期待する経済的支援（自営・自由・他はN=21）



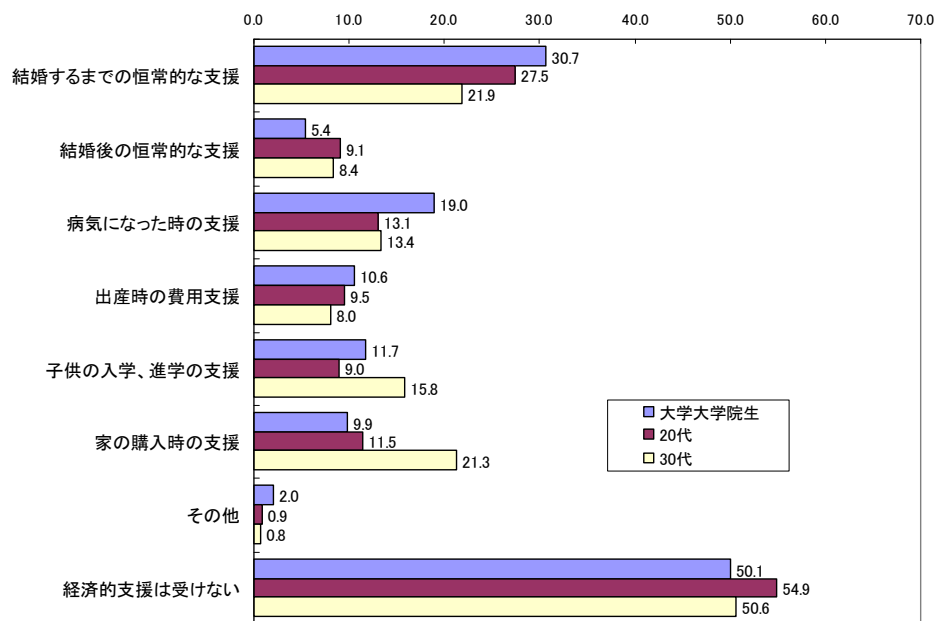
学歴が高くなるほど、親の「経済的支援は受けない」とする割合が減る傾向にあり、様々な節目における親の経済的支援を期待している。これは知識や教養の学歴の違いというよりも、親に扶養されていた年月の長さによるものと考えられる。高校卒と大学・大学院卒の間に位置する短大・専門学校卒者は結婚前後の恒常的な支援や「家の購入時」で最も高く、親の経済的支援を期待する学歴カテゴリーとなっている。

Ⅰ 9. 親に期待する経済的支援（中学校卒のN=16）



学生は、「結婚するまで」(31%)や「病気になった時」(19%)を想起し、既婚者が多く含まれる30代は「家の購入時」(21%)や「子供の入学、進学時」(16%)を想起する。全年代とも「経済的支援は受けない」が過半数を占めているが、自分の将来が未定の大学大学院生は支援される現実感に乏しい。親からの「経済的支援は受けない」は、既婚者が多く、男性の86%が正規社員の30代(51%)より、20代(55%)がやや多い。それは、20代は78%が未婚者でその52%が正規社員であり、親の経済的支援を期待したい生活場面が当面はない人が多いためと思われる。

I 9. 親に期待する経済的支援

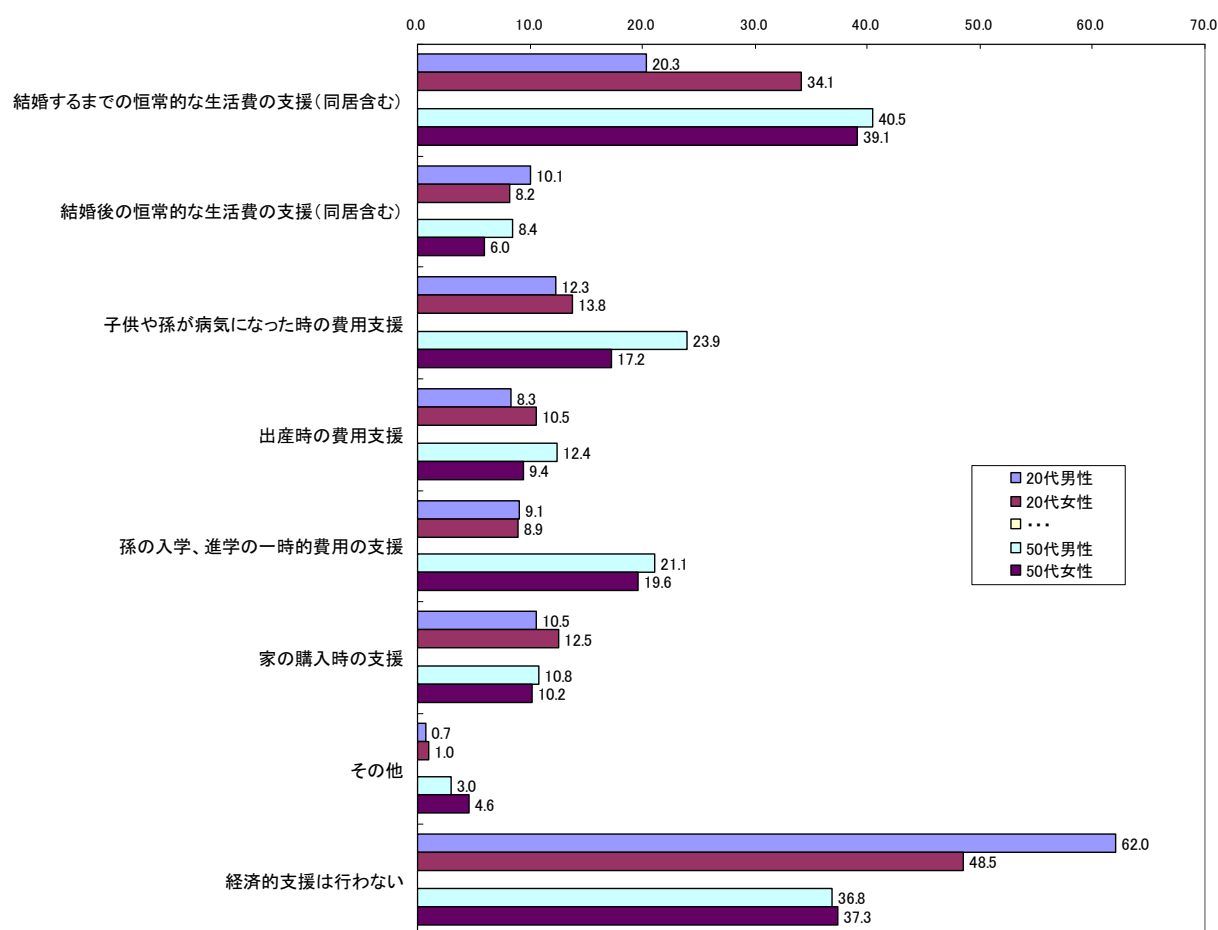


20代が親に期待する経済的支援と親の世代にあたる50代の学卒後の子供に関する経済的支援の経験と意向の回答を対応させてみる。

親の世代（50代）が子供に想起する経済的支援は「結婚するまで」と「病気になった時」（とくに男性50代）や「子供・孫の入学・進学時」が子供世代（20代）の期待を上回り、とりわけ、「子供・孫の入学・進学時」は大きな違いが現れている。

親世代（50代）の「経済的支援は行わない」より、子供世代（20代）の「経済的支援は受けない」が大きく上回っている。50代は実在の子供を前提としており、自身の経済的見通しや子供の状況など具体的な現実を踏まえた回答である。対して、20代は未婚者が78%を占め、親の支援を自分に当てはめることができる子供がある人は13%しかなく、日常的に支援を受ける必要がなければ切実な期待感は表われてこないものと思われる。

Ⅰ 9. 親に期待する経済的支援（20代） + Ⅱ 1. 子への経済的支援内容（50代）



2. 20代にとっての老後・定年後

金融危機を契機とした世界的な景気や為替の変動、少子高齢化と人口減少そして相次ぐ公的年金等をめぐる不祥事など将来を見通しにくい時代となっているが、未だ先の長い20代はどのように自らの定年や将来の生活を捉えているのだろうか。

【調査結果のポイント】

30代、50代は一昨年との生活変化を大きく感じているが、未婚者の多い20代は比較的变化を感じていない。

しかし、20代でも金融危機以前と比べて被雇用者の半数以上が給与減や休日増などの生活の変化があったとし、非正規社員の退職・転職も多くなっている。

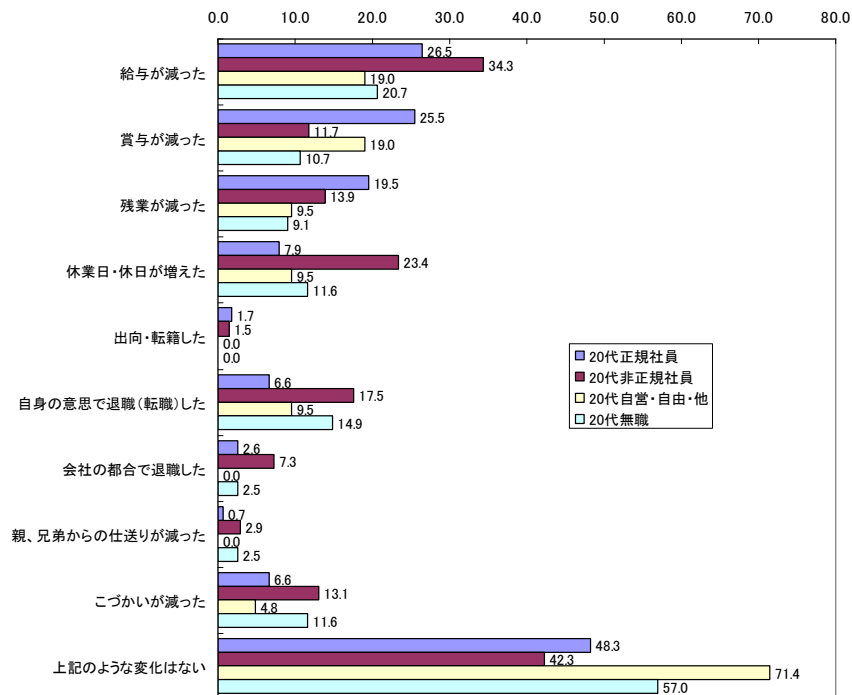
20代の若さでありながら、定年までの安定した就労の確保に確信がもてず、定年後の就労意向も63%に達する。しかも、定年後に希望通りに就労できるのかどうか不安に思っている。

定年までに公的な社会保障制度の充実はもはや期待できないと考え、公的年金は老後のゆとりや安心を得るものではなく、最低限の生活を保障できるか否かのものとみている。

1) 金融危機の影響を受ける非正規社員

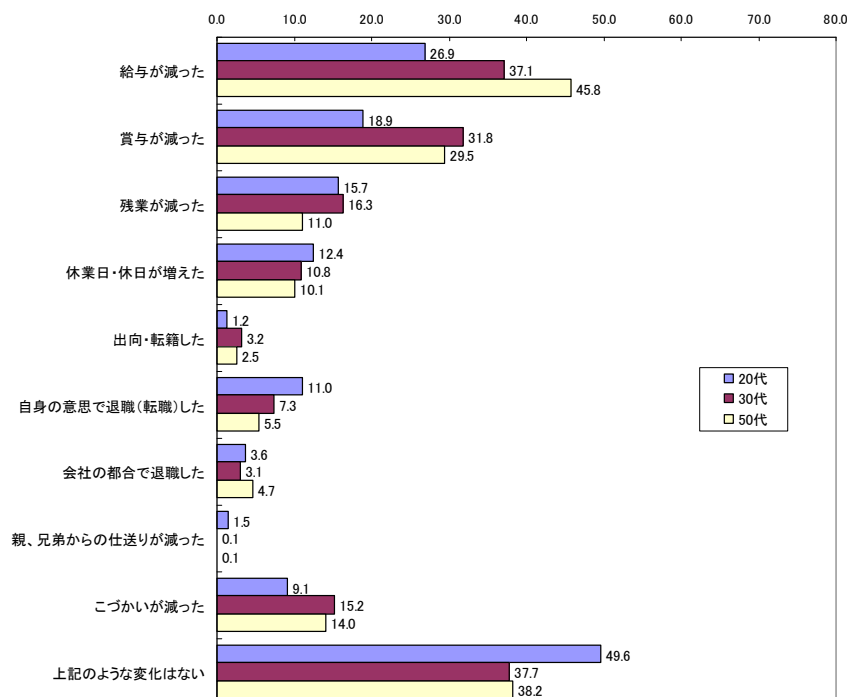
2010年2月の調査時点では、おおむねリーマン・ショック（2008年9月）以前となる一昨年と生活の変化がないとしているのは正規社員の48%、非正規社員の42%であり過半数は変化があったことになる。正規社員は、一昨年と比べて残業が減って（19%）、給与が減り（26%）、賞与も減って（25%）いる。非正規社員は休業日・休日が増え（23%）、給与が減って（34%）いる。このように、正規社員と非正規社員の就労時間がともに減り、収入が減っていることが分かる。また、20代全体では自己都合で退職（転職）した人が11%、会社都合で退職した人が4%いるが、非正規社員は17%が自己都合で退職し7%が会社都合で退職している。

Ｋ１．一昨年との生活変化（自営・自由・他のN＝21）



一昨年との生活変化を年代で比較してみると、20代より30代、50代に変化が大きいことが分かる。50代の46%は給与が減り、30代の32%は賞与が減り、給与等は勤続年数の長い年代に影響がでている。若い20代の近年の変化の特徴は、50%は変化がないとしているが、自己都合の退職（転職）が他の年代よりやや高いことである。

Ｋ１．一昨年との生活変化

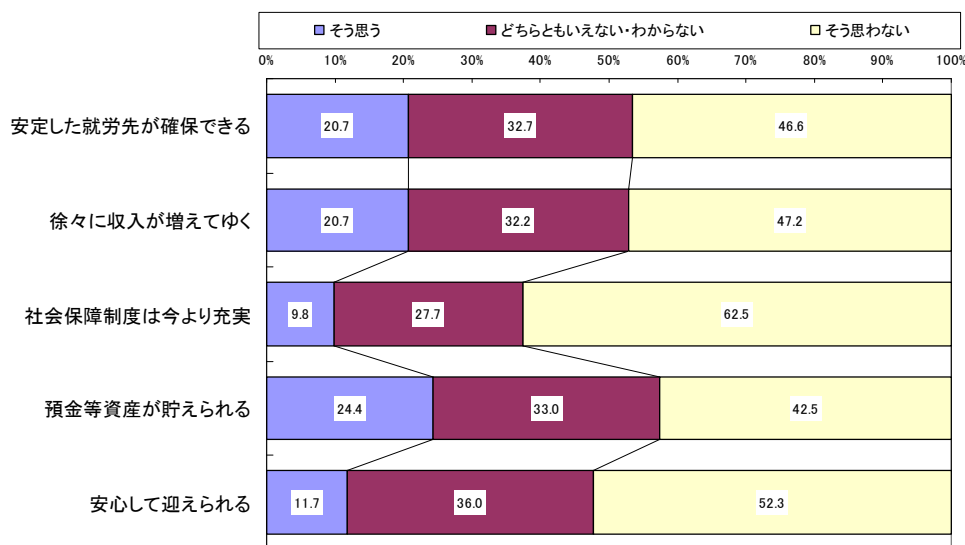


2) 定年までの安定した就労に不安感

20代で定年まで安定した就労が確保できると見通しているのは21%で、そうは思わない人（47%）の半分以上となっている。そして、就労の安定は収入増加の見通しと直結している。

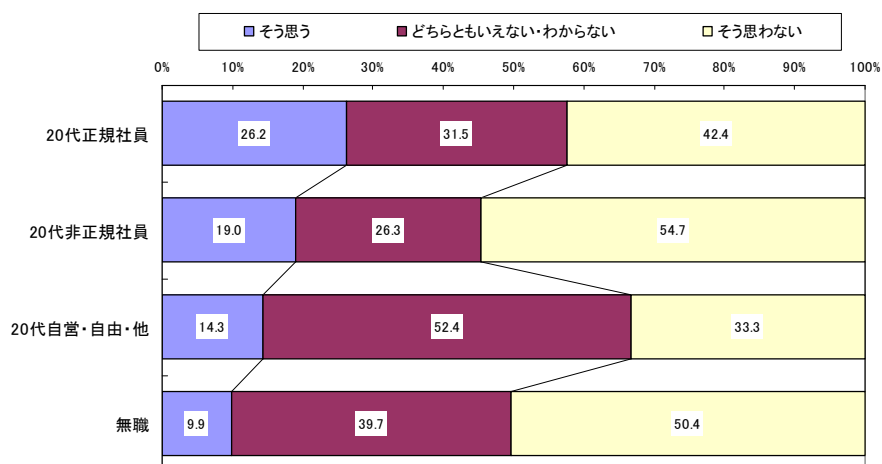
また、見通しが暗くなる一因は社会保障制度であり、20代で、自分たちが老後（65歳以降）を迎えるまでは社会保障制度は今より充実されていくと考えている人は10%に過ぎず、そうは思わない人が62%を占め、年金問題などの報道を自らの将来に影響を与えるものとして敏感に感じ取っている。

K 4. 定年までの見通し



定年までの見通しの中で「定年まで安定した就労が確保できる」を雇用形態別にみると、確保できると思う人の割合が、正規社員（26%）、非正規社員（19%）、自営・自由・他（14%）、無職（10%）の順で少なくなっている。特に、非正規社員および無職の不安は大きく、自営・自由・他は分からないとする人が多い。

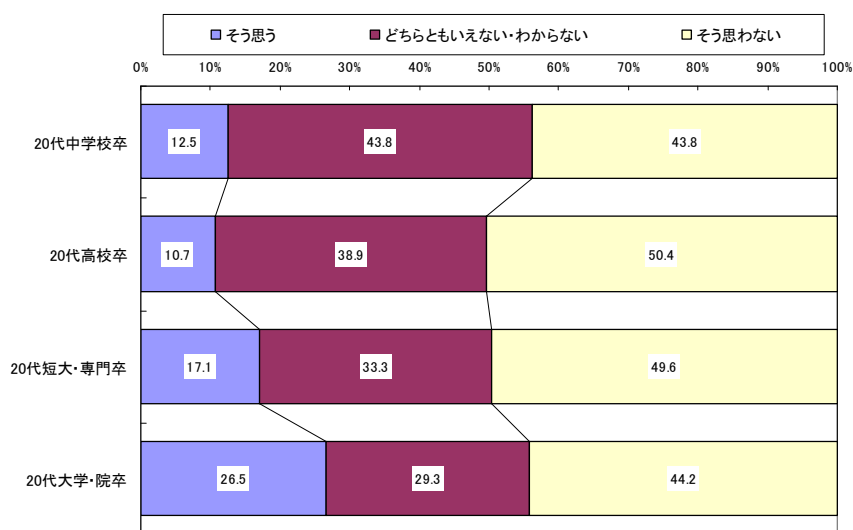
K 4. 定年までの見通し（「安定した就労先が確保できる」自営・自由・他のN=21）



また、学歴別では、学歴が高くなるほど安定した就労先の確保ができると見通している人の割合が多くなるが、大学・大学院卒でも 26%であり、大卒であっても 4 人に 3 人は不安を感じている。

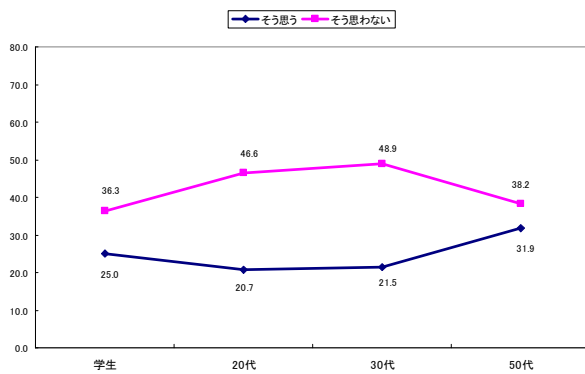
年代別に定年までの見通しをみると、定年が近づいた 50 代になると「安定した就労が確保できる」と思えるようになるが、収入の増加はないと見通すようになっている。20 代は安定した就労確保とともに収入増も 47%が見通せない状態にあり、社会保障制度 (62%) は充実しない、預金・年金等資産 (42%) も充実できないと考えているが、30 代、50 代をみると現在の就労環境が続く限り年齢を重ねても見通しは好転していない。

K 4. 定年までの見通し（「安定した就労先が確保できる」中学卒の N=16）

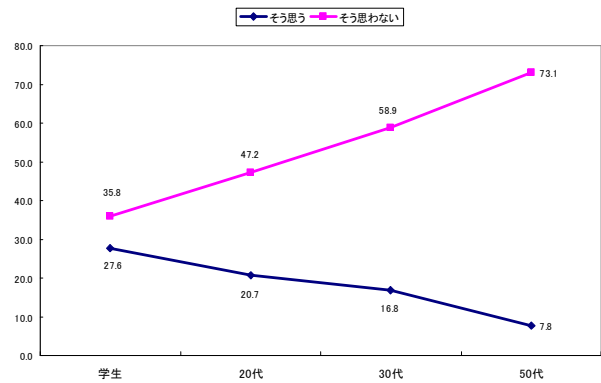


K 4. 定年までの見通し

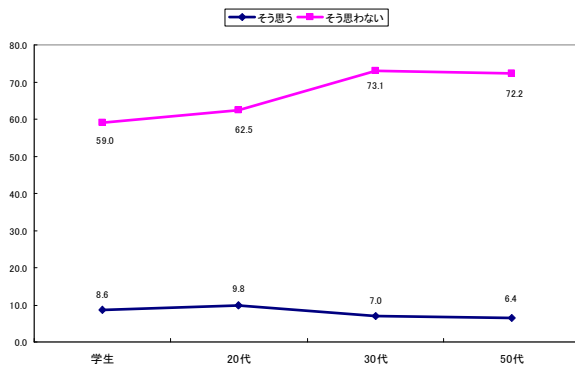
1) 安定した就労先が確保できる



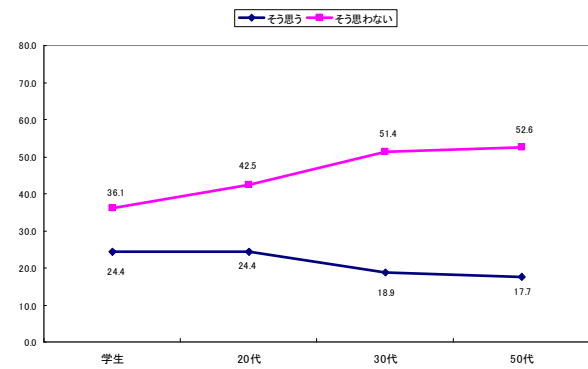
2) 徐々に収入が増えていく



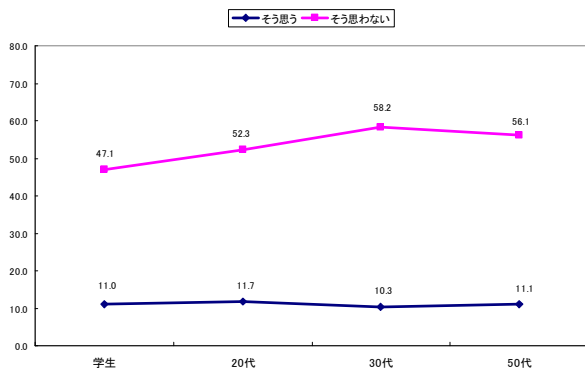
3) 社会保障制度は今より充実されていく



4) 預金、個人年金等資産が貯えられる



5) 老後の生活を安心して迎えられる

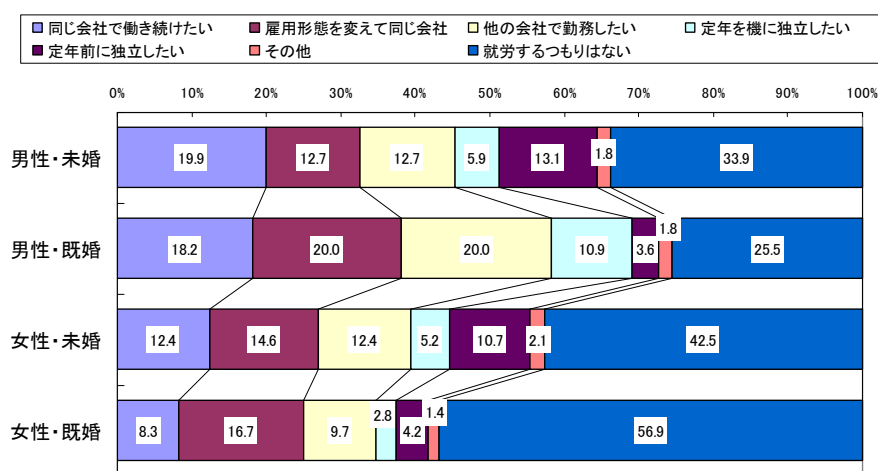


3) 定年後も就労を想定するが見通しは微妙

現在無職を含む 20 代で、「定年後、就労するつもりはない」のは 39%、すなわち、定年後も何らかの形態で就労する意向を持つ人は 61%ということになる。特に男性の既婚者の 74%は 20 代の時点で定年後も就労意向をもっていることになる。

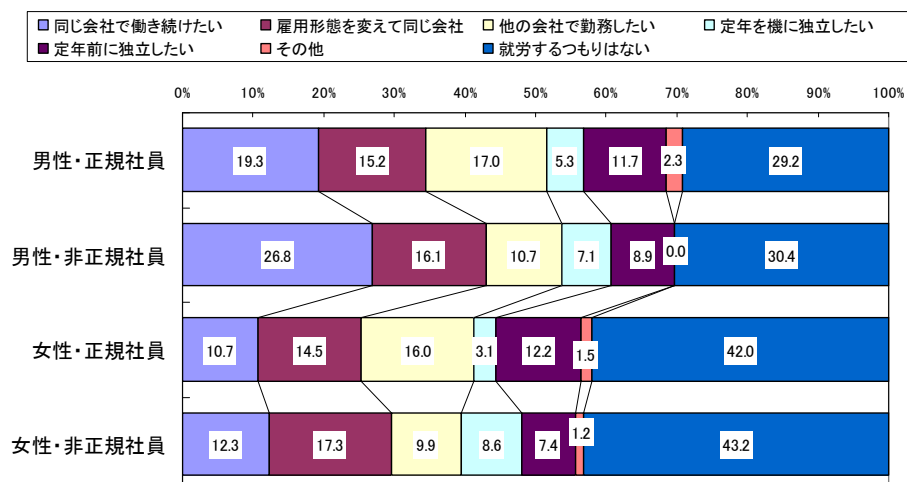
未婚者は「定年前と同じ会社で働き続けたい」（男性 20%、女性 12%）が多いが、一方で、独立志向（定年前に独立したい男性 13%、女性 11%）も比較的強い。既婚者は「雇用形態を変えて同じ会社にいたい」（男性 20%、女性 17%）、「定年を機に他の会社で勤務したい」（男性 20%、女性 10%）が、男性既婚者の場合は「定年前と同じ会社で働きたい」（18%）も多く、とにかく何らかのかたちで定年後も就労を続けることを想定している。

L 1. 定年後の就労意向



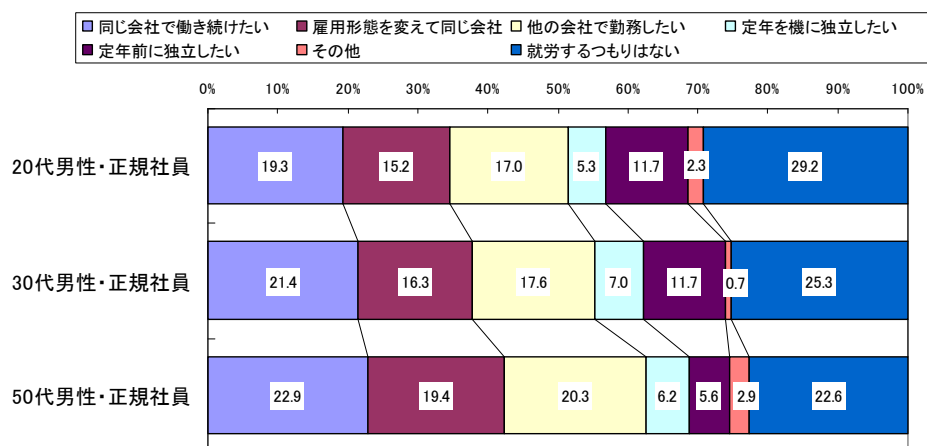
現在正社員は、「定年前と同じ会社で働き続けたい」（男性 19%、女性 11%）、「雇用形態を変えて同じ会社にいたい」（男性 15%、女性 14%）、「他の会社で勤務したい」（男性 17%、女性 16%）が同じような比率で、多様な定年後の就労選択肢を想定している。現在非正規社員の場合は「他の会社で勤務したい」（男性 11%、女性 10%）は少なく、雇用形態はともかく定年前の会社で働くことを希望している。

L 1. 定年後の就労意向



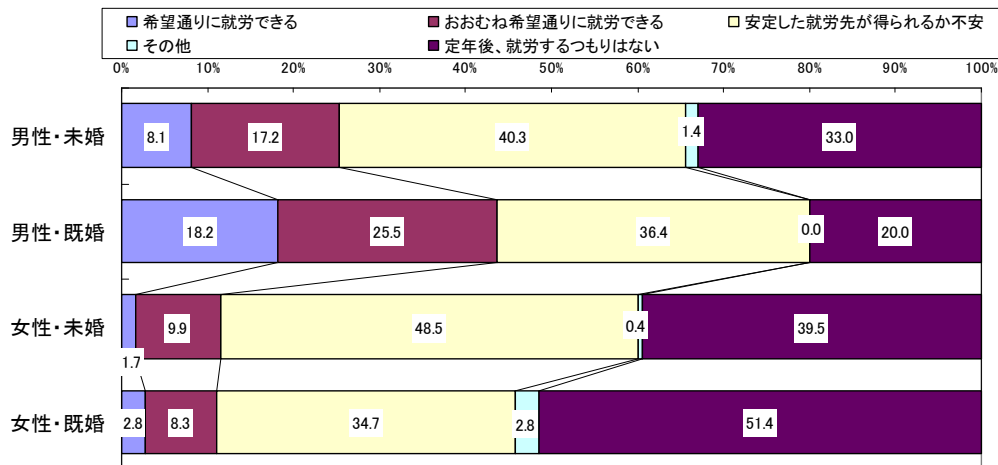
男性正規社員の定年後の就労意向を年代別に比較してみると、既婚者が多く定年が近い年代になるほど同じ会社で働き続けたいが少しずつ増大し、「就労するつもりは無い」は減少し、定年後も就労を続ける現実を受け入れるようになってくる。また、男性正規社員の独立志向（定年前＋定年を機）は高い（20代17%、既婚者が多い30代でも19%）が、50代になると独立の意欲はやや萎えてくる。（12%）

L 1. 定年後の就労意向（年代別・男性正規社員）



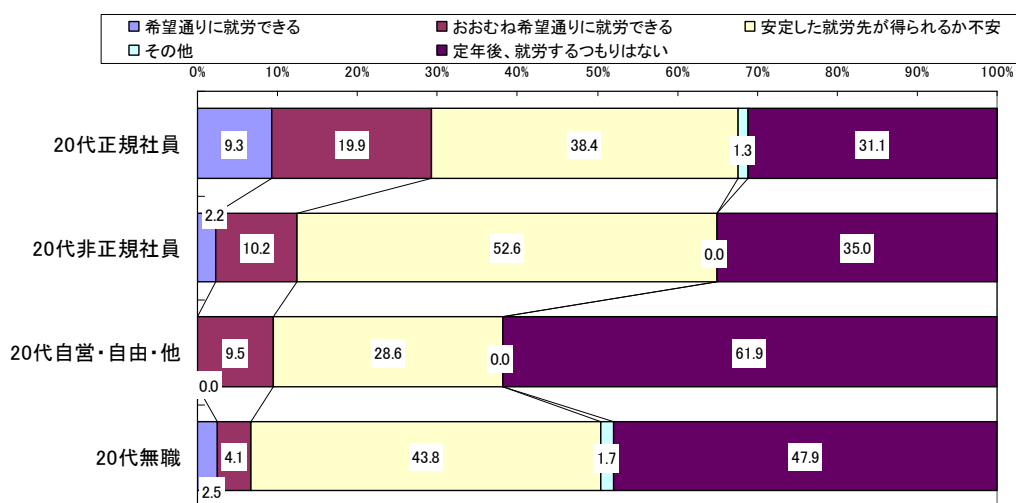
では、定年後に想定している就労実現の見通しをみると、「希望通りに就労できる」と「おおむね希望通りに就労できる」を合わせても 20 代全体で 20%に過ぎない。42%は定年後の就労に不安を抱いているが、これは、定年後就労想定者（「定年後、就労するつもりはない」除く）の 67%に相当する。既婚者（35%）に比べて未婚者（44%）の不安は大きく、とくに未婚女性は 48%（定年後就労想定者の 80%に相当）が安定した就労先が得られるか不安を感じている。

L 2. 定年後の就労実現見通し



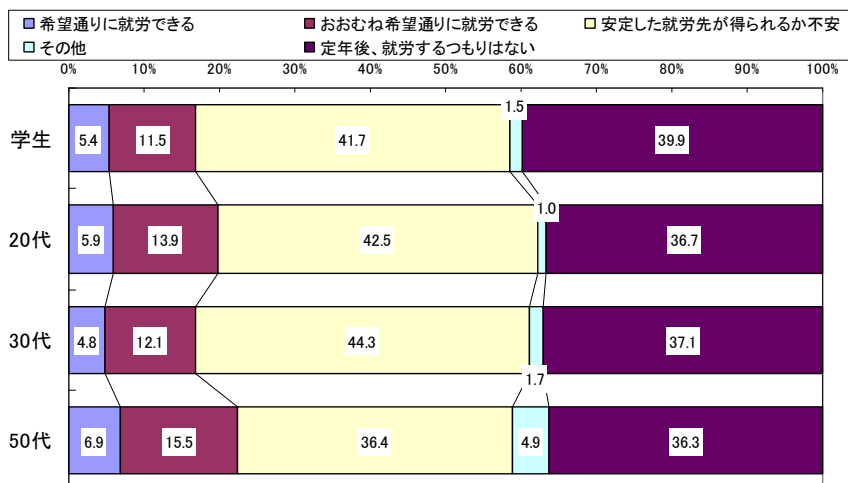
現在の就労形態別でみると、正社員は相対的に希望に近い定年後の就労が実現できると見通しているが、非正規社員の 53%（定年後就労想定者の 81%）は定年後の就労先が得られるか不安としている。

L 2. 定年後の就労実現見通し（自営・自由・他のNは21）



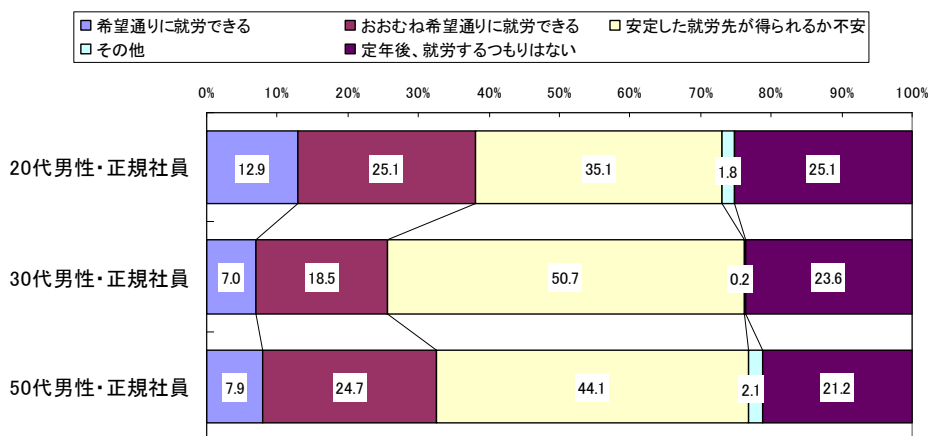
定年後の就労実現の見通しを、学生を含む年代別にみると、「希望通りに就労できる」および「おおむね希望通りに就労できる」と見通す割合が、既婚者が多い30代は20代よりやや低くなり、反対に就労先が得られるか不安とする割合はやや高くなる。20代、30代の若い就労者は、10年程度の経験を積んでも定年後の就労展望が開けてくるとは限らない状況におかれている。また、定年後がある程度見通せる50代でも安定した就労先が得られるか不安が36%（定年後就労想定者の62%）で、定年後の就労不安は就労者全体が抱える問題となっている。

L 2. 定年後の就労実現見通し



男性正規社員の定年後の就労の実現見通しを年代別にみると、30代では正規社員であっても51%が不安に感じている。結婚をして働き盛りとなった30代男性・正規社員でも定年後の就労に不安を抱えながら就労している現代就労状況の問題点が透けて見える。

L 2. 定年後の就労実現見通し

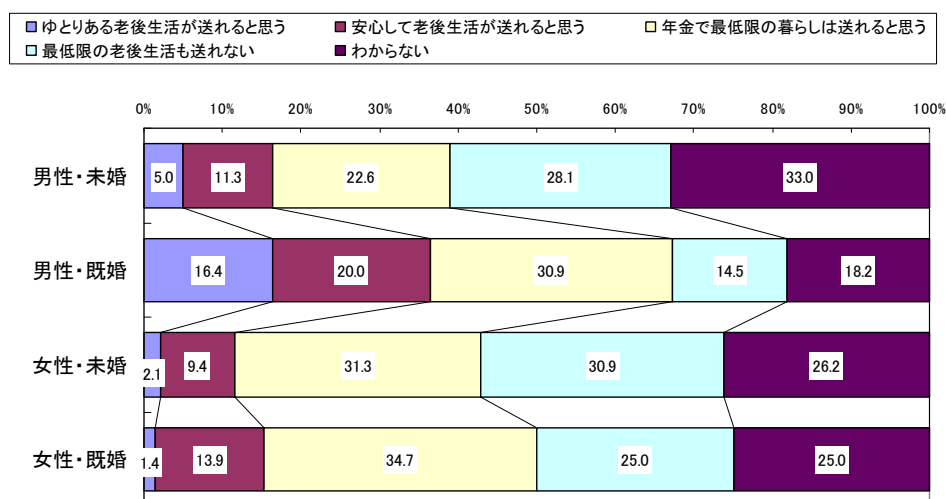


4) 公的年金への信頼感

年金で安心して老後が送れると思う人は、16%（ゆとりある老後生活＋安心して老後生活）であり、「年金で最低限の暮らしは送れると思う」（28%）と「最低限の老後生活も送れない」（27%）が拮抗しているのが 20 代の就労経験者の年金に対する認識状況となっている。

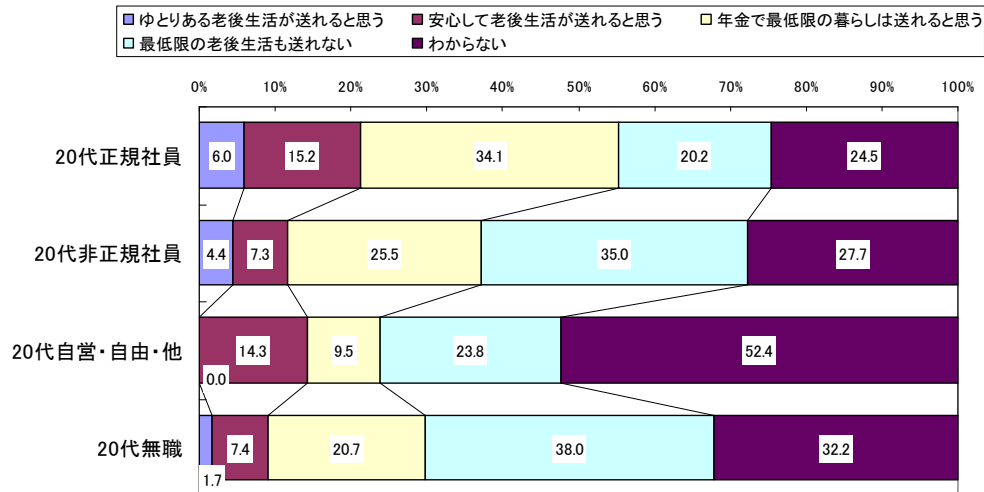
未婚者より既婚者の方が老後生活を楽観している傾向があるが、既婚者の性別でみると「ゆとりある老後生活が送れると思う」（男性 16%・女性 1%）、「安心して老後生活が送れると思う」（男性 20%・女性 14%）と男女で大差がある。同じ既婚者でも家計に近い生活場面が多いと思われる女性の不安感が強いことを示している。未婚者は「最低限の老後生活も送れない」29%（男性 28%・女性 31%）が既婚者の 20%（男性 14%・女性 25%）を大きく上回り、「わからない」29%（男性 33%・女性 26%）も多い。年金制度の将来に対する不安に加えて、一人で老後を迎えることになるのか、結婚して二人で老後を迎えるのか、自身の年金生活の場面が思い浮かばないのかもしれない。

M2. 年金による老後生活の見通し



年金に関しても現在正規社員と現在非正規社員における老後生活の見通しが異なっている。現在正規社員で「最低限の老後生活も送れない」とするのは 20%で現在非正規社員の 35%を大きく下回っている。また、「最低限の暮らしは送れると思う」（正規 34%・非正規 25%）、「安心して老後生活が送れると思う」（正規 15%・非正規 7%）も非正規社員が正規社員よりかなり少ないが、「ゆとりある老後生活が送れると思う」（正規 6%・非正規 4%）は両者とも少数派で、どのような雇用形態であろうとも 20 代がゆとりある老後生活を描くことができない状況にある。サンプルは少ないが自営・自由・他の人は「わからない」（52%）が過半数で年金そのものに対する意識が薄い。

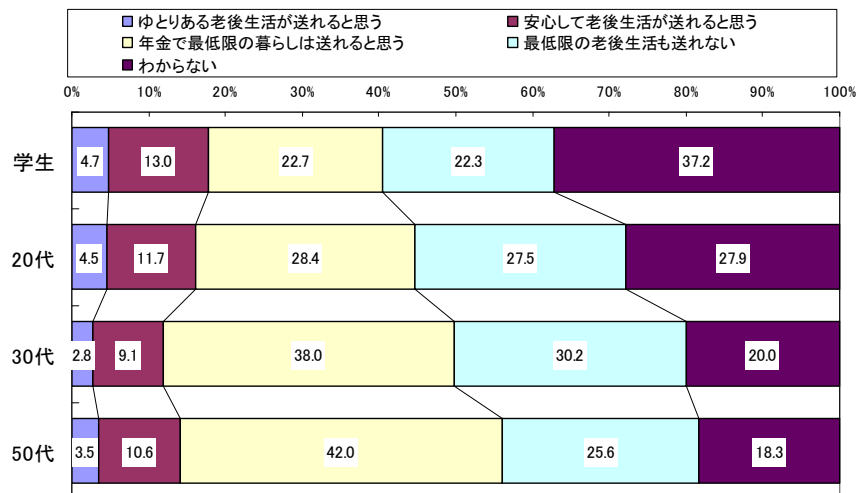
M2. 年金による老後生活の見通し（自営・自由・他のN=21）



老後生活を支える年金に対して、学生の40%、20代社会人の45%が安心感（ゆとりある＋安心して＋最低限の）を持っているが、過半数は悲観的（最低限の老後生活も送れない＋わからない）な見通しである。既婚者が多い30代は安心50%・悲観50%と半々になり、50代は安心56%・悲観44%とやや安心感が上回る。

50代になると、「最低限の老後生活が送れない」が26%を占めるが、最低限にせよ暮らしは見通せるとする人が多く（42%）、これから老後を迎える人の生活を支えるという年金の役割はかろうじて果たしていると受け止められている。しかし、若い年代にとって老後の安心感を抱かせる状況ではない。

M2. 年金による老後生活の見通し



3. 少子化時代の親子関係の交差

大半の20代にとっては未だ現実とはなっていないが、やがて親の世代の介護が必要となってくる時代がやってくる。親族や兄弟が少ない年代だけに大きな負担となることも考えられ、既婚者にとっては自身の親と配偶者の親があり、それぞれの抱える事情や人間関係が入り混じった中で考えなければならない状況にある。現時点の20代は親と自身の老後をどのように考えているのだろうか。

【調査結果のポイント】

親の老後の経済的支援をしようと思っている20代は73%にのぼり、親との素直な距離感の近さを示している。

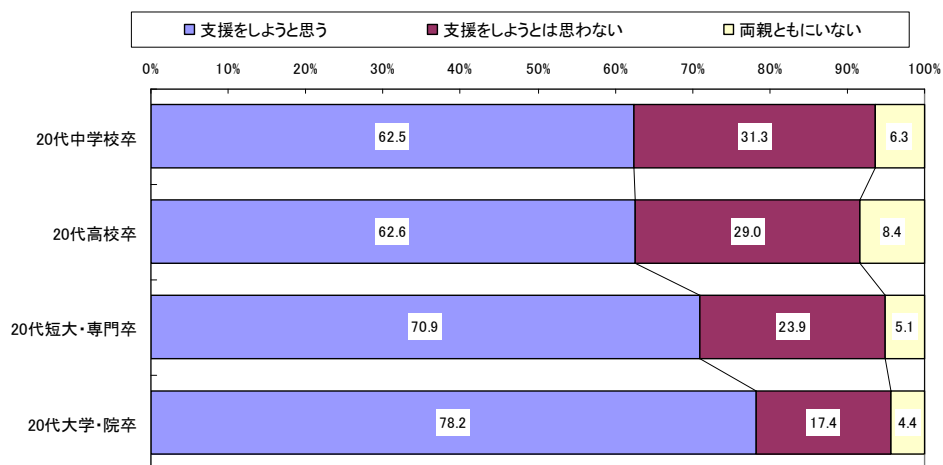
現在、直面している状況には無いが、親の老後や介護が必要になった場合の対応は、自分の親への支援意向と配偶者の親への支援意向に違いがあり、経済的な余裕の有無だけではなく人間関係の配慮やホンネが複雑に交錯している段階にある。

1) 親の老後の経済的支援への思い

自身の親の老後に対して経済的支援をしようと思っているのは、20代の男性66%、女性79%と、現実的な親への思いは女性の方が強い。

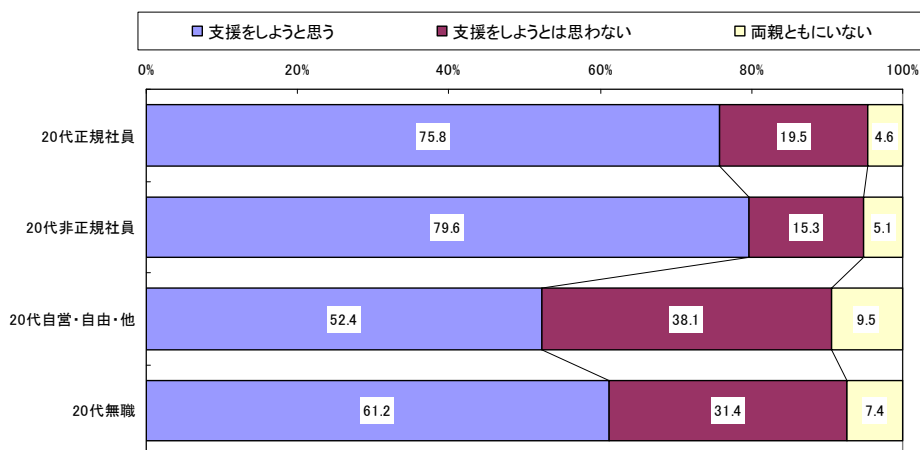
学歴別にみると、学歴が高くなるほど「経済的支援をしようと思っている」割合が高くなる傾向がみられる。

Ｊ２．親の老後の経済的支援（中学校卒はN＝16）



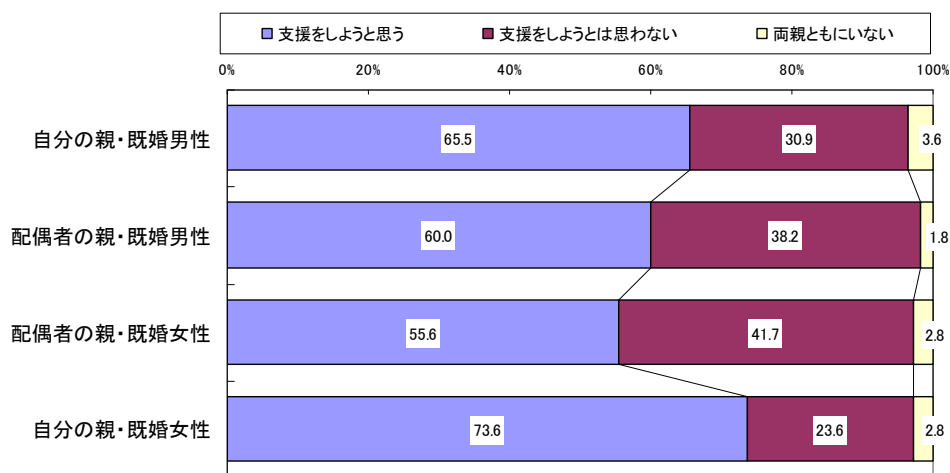
親の老後の経済的支援をしようと思うのは正規社員および非正規社員が多く、安定した収入がある被雇用者だからこその思いであり、その意向は、正規社員（76%）よりむしろ非正規社員（80%）の方が高い。

Ｊ２．親の老後の経済的支援（自営・自由・他のN=21）



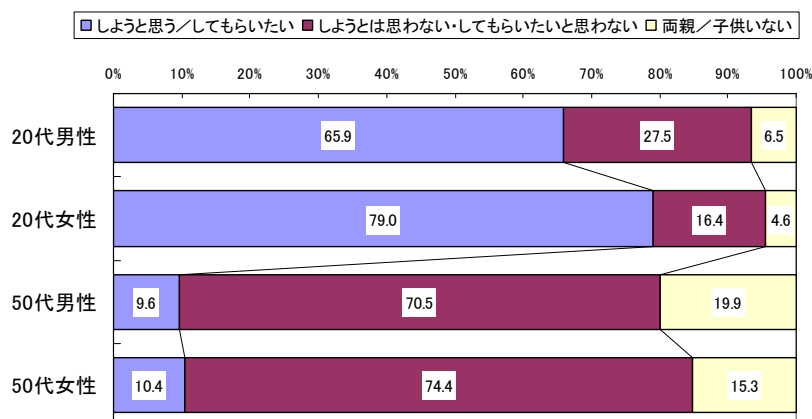
自分の親への経済的支援の意向と配偶者の親の老後の経済的支援意向を比べてみると、自分の親への経済的支援の意向より配偶者の親への経済的支援の意向は少なくなる。男性既婚者の場合は5%（自分の親65%→配偶者の親60%）であるが、女性既婚者の場合は姑には支援したくないという心理が働くのか18%（自分の親74%→56%）も低い。

Ｊ２．親の老後の経済的支援意向 ＋ Ｊ３．配偶者の親の老後の経済的支援



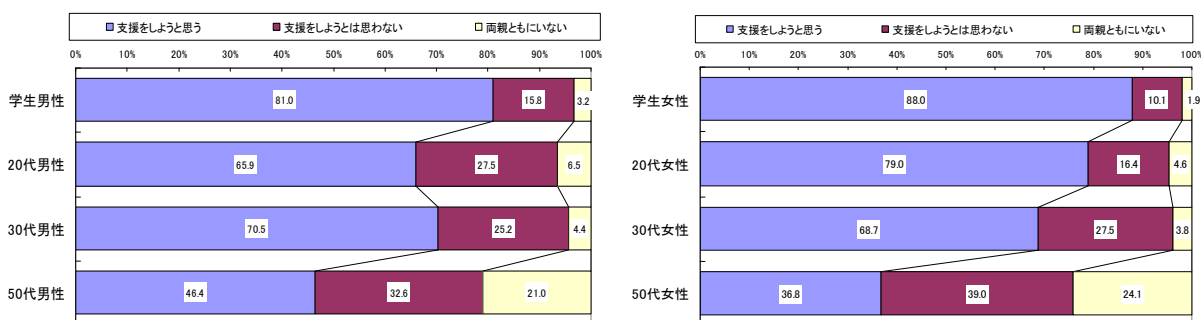
20代の自分の親への老後の経済的支援の意向の設問と、親の年代である50代の自分の子供からの経済的支援への態度の設問を対応させてみる。20代の73%（男性66%・女性79%）は自分の親の老後への経済的支援をしようと思っているが、50代で引退後に子供から経済的支援をしてもらいたいと思っているのは10%（男性10%・女性10%）に過ぎず、老後までは少し時間がある親子間には、子供の「思い（覚悟）」と親の「意地」の間に相当ギャップが存在する。

Ｊ２．親の老後の経済的支援意向（20代） ＋ Ｊ６．子供からの経済的支援への態度（50代）



年代別の自身の親の老後への経済的支援の意向を性別でみると、学生や20代の若い年代では男性より女性の「親の老後への経済的支援をしようと思う」割合が高く、親との距離は結婚するまでは男性より女性の方が親密である。それが、既婚者が多い30代で男性と女性がほぼ同じとなり、自身の親は自分でという役割が明確になってくる。50代になると男性の方が女性を10%上回る結果となっている。実際に親が老後期となる年代になると、親の健康状態や兄弟姉妹の数とそれぞれの事情など多様な要素によって現実的な対応は異なるが、専業主婦も多い50代女性は経済的支援に限定した意向は男性より少なくなるものと考えられる。

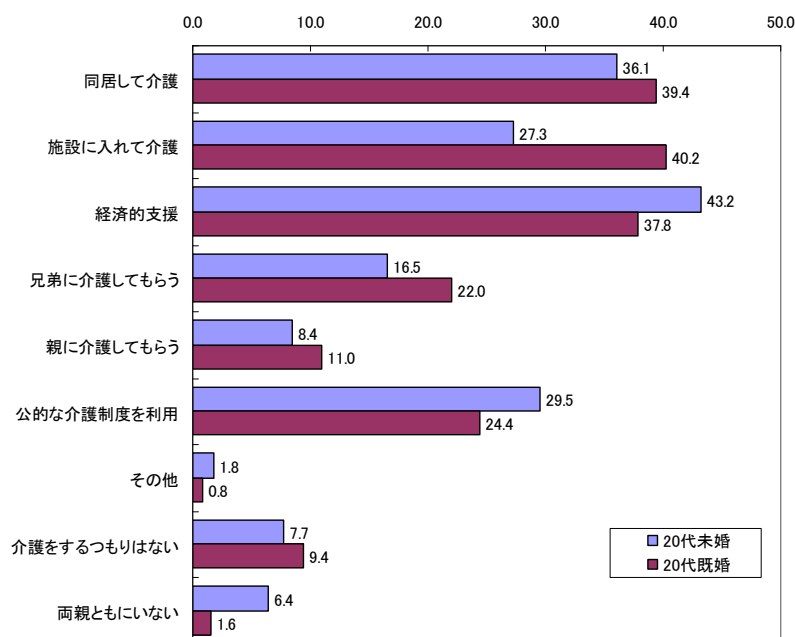
Ｊ２．親の老後の経済的支援意向



2) 両親の介護対応の選択肢

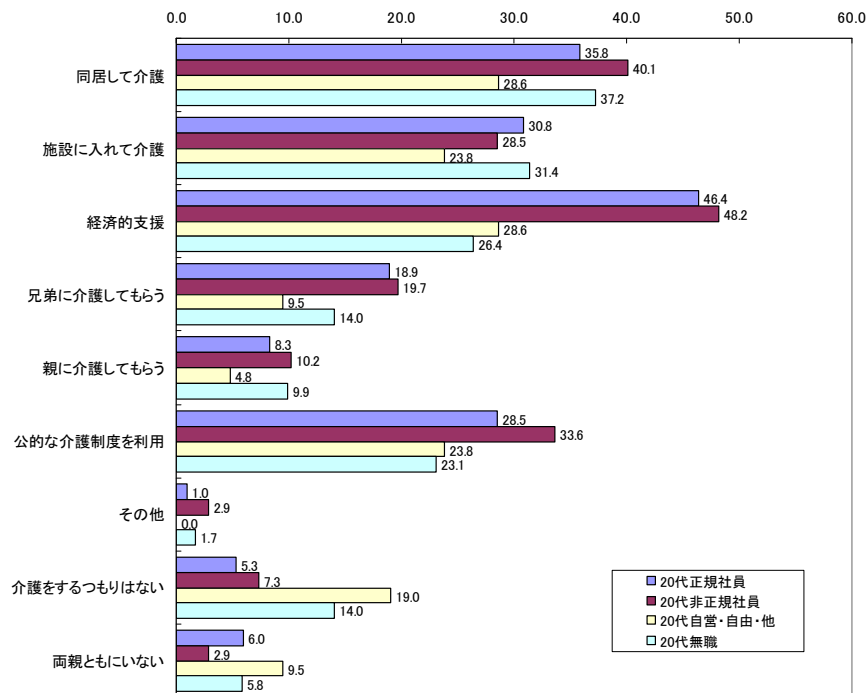
親に介護が必要になったときの対応は、当面自分の親しかいない未婚者は経済的支援（43%）が最も多く、同居して介護（36%）、公的な介護制度を利用（29%）が続く、施設に入れて介護（27%）は既婚者と比べて多くない。配偶者の親や自身の兄弟の有無などが自分の親の介護対応に作用してくる既婚者は、施設に入れて介護（40%）、同居して介護（39%）、経済的支援（38%）が選択肢として想定されている。

Ｊ４．自分の親の介護対応（経験および意向）



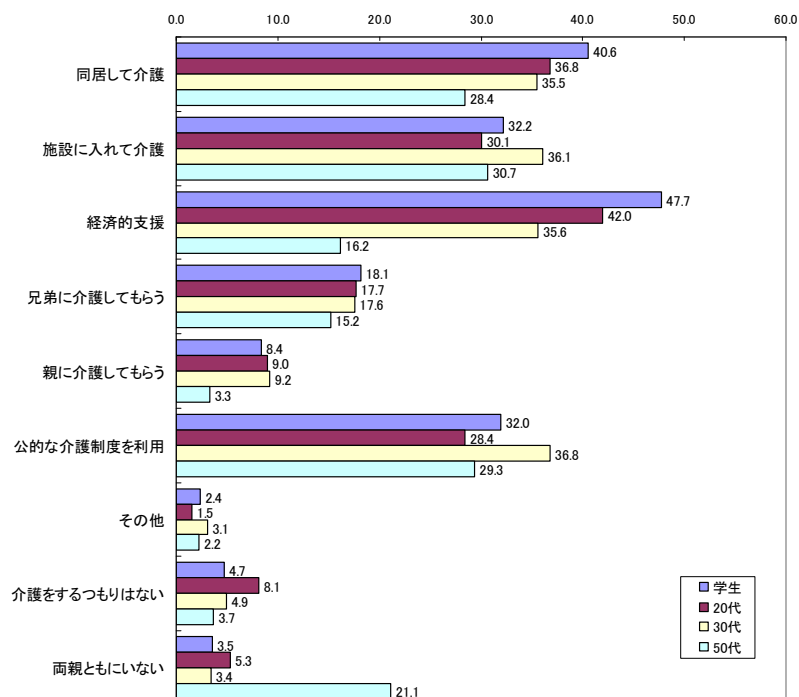
非正規社員は正規社員よりも経済的支援（48%）、同居して介護（40%）、公的な介護制度を利用（34%）が高くなっていて、正規社員が非正規社員を上回るのは施設に入れて介護（31%）だけとなっている。

Ｊ４．自分の親の介護対応（経験および意向）（自営・自由・他はN＝21）



親の介護への対応を年代別にみると、経済的支援や同居して介護は年代が高くなるほど少なくなる。親の介護が近づく年代ほど経済的支援や同居による介護が実際には困難な環境や心身の負担が頭をよぎるのではないだろうか。また、30代が公的な介護制度を利用（37%）と施設に入れて介護（36%）が他の年代よりも高いのは、既婚者が多く配偶者の親もいて、現実感が高まってきた自身の親の介護は同居介護ばかりでなく公的制度や施設介護の必要を感じ始める年代といえる。

Ｊ４．自分の親の介護対応（経験および意向）



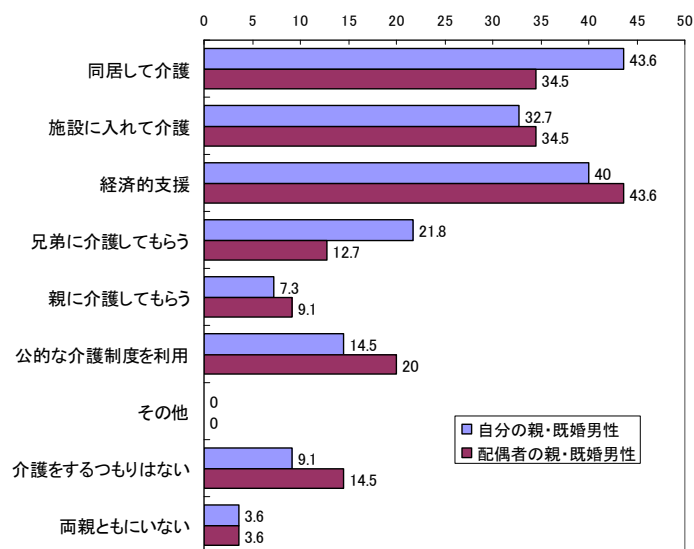
3) 配偶者の親の介護対応

既婚者の、自分の親の介護対応の設問と配偶者の親の介護対応の設問を比較してみると、男性の場合は自分の親は「同居して介護」(44%)、配偶者の親は「経済的支援」(44%)という意識が表れている。また、配偶者の親に対しては経済的支援のほか「同居して介護」(34%)と「施設に入れて介護」(34%)が二分されている段階となっている。

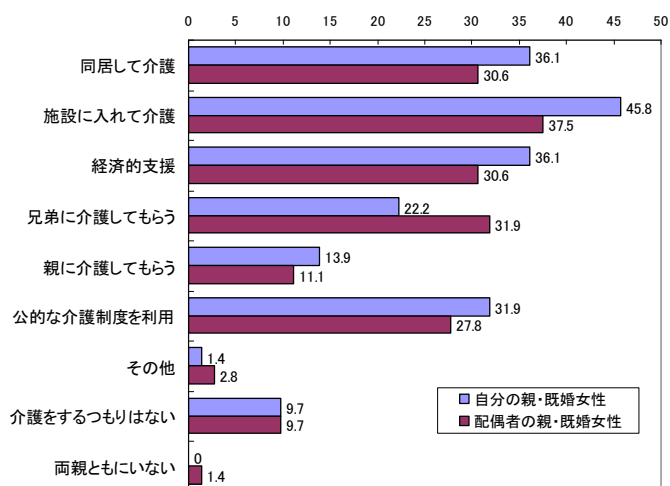
自分の親でも配偶者の親でも介護の負担がのしかかる可能性の高い女性の場合は、施設に入れて介護が、自分の親(46%)でも配偶者の親(37%)でも最も多い。また、自分の親を同居して介護できるか経済的支援ができるかも担保している。さらに、配偶者の親の介護については、(配偶者の)「兄弟に介護してもらう」(32%)や「公的な介護制度を利用」(28%)も比較的高率で、多様な選択肢を想定している。

Ｊ４．自分の親の介護対応（既婚者） ＋ Ｊ５．配偶者の親の介護対応（既婚者）

【男性】



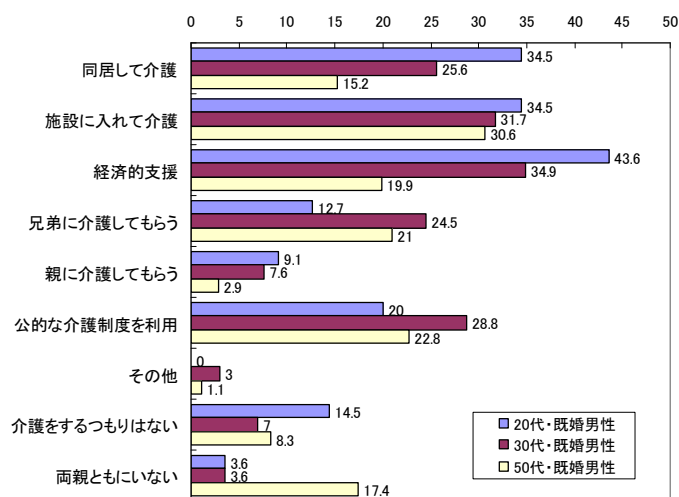
【女性】



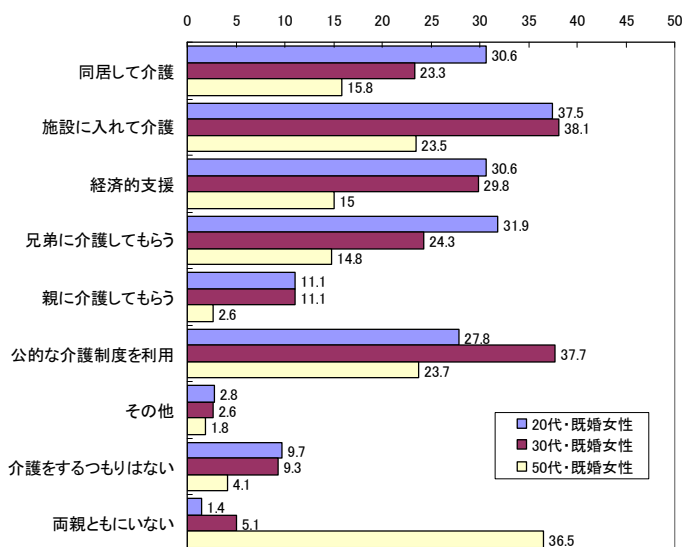
既婚者の配偶者の親の介護対応について年代別にみると、「経済的支援」、「同居して介護」や「施設に入れて介護」は 50 代が最も低くなっている。30 代が自分の親の介護対応と同様に、「公的介護制度を利用」や「施設に入れて介護」が高く、高齢化時代の介護を支えるには個人や夫婦では限界があると考え始める年代なのかもしれない。

Ｊ５．配偶者の親の介護対応

【男性】



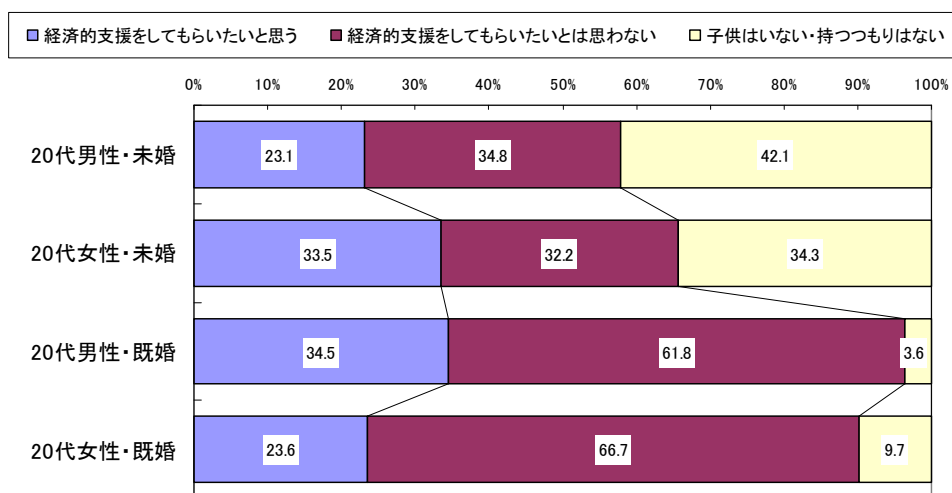
【女性】



4) 自身の介護への支援についての考え

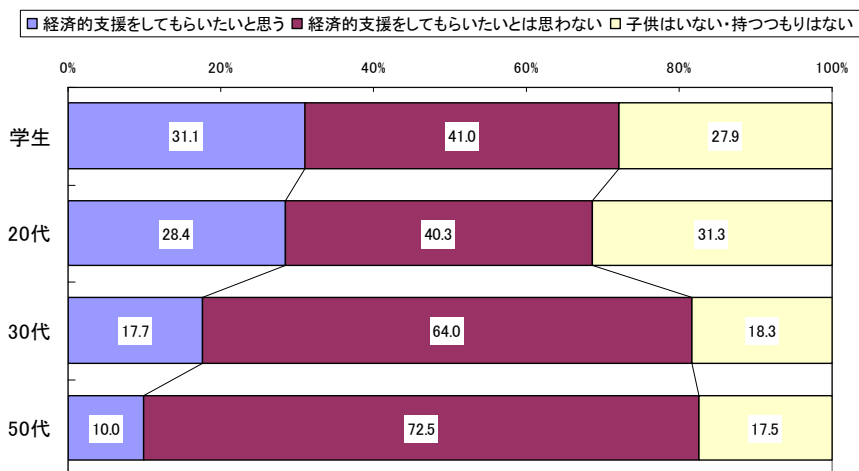
20代にとっては未だ早い問題であるが、自身の介護が必要になった時の子供からの経済的支援についての考えは、「経済的支援をしてもらいたい」と思うのは男性既婚者（34%）、女性未婚者（33%）が多いが、既婚者は男女とも「経済的支援をしてもらいたいとは思わない」が多数派である。

Ｊ６．自身の介護が必要になった時の子供からの経済的支援意向



年代別にみると、既婚者が多く実際に子供がいる（あるいは可能性）30代、50代は、「経済的支援をしてもらいたいとは思わない」が多くなり、とくに自身の介護時期が近づいている50代の「経済的支援をしてもらいたいと思う」は10%で学生の三分之一となっている。自身の経済状況がどうであれ、子供に世話（負担）はかけたくないという親心が透けてみえる結果となっている。

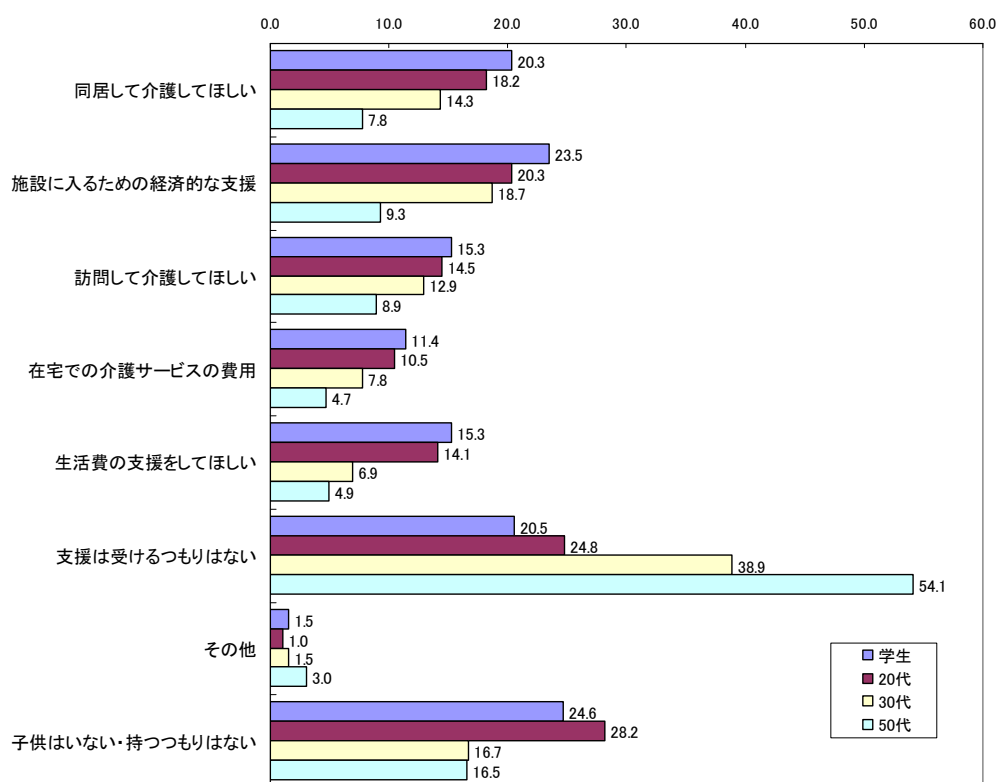
Ｊ６．自身の介護が必要になった時の子供からの経済的支援意向



自分に介護が必要になったとき子供の対応については、学生を除く各年代で「支援を受けるつもりはない」が最も多く、既婚者が多く含まれる 30 代、50 代が特に高く、50 代は 54%と過半数を占める。子供がいる（あるいはその現実感をもてる）年代は、介護で子供に負担をかけたくないとの思いが強くなるようである。

20 代は「施設に入るための経済的な支援」（20%）や「同居して介護してほしい」（18%）が比較的多い。

Ｊ７．自分の介護についての子供への期待



4. 就労支援、社会保険など公的制度の知識

雇用形態が多様化している現実の中で、就労中の雇用保険から老後の年金まで、さまざまな公的な保障制度や公的サービスの制度がある。現在の雇用や将来の生活に対する不安が払拭できない環境の中で20代の若い世代はどのような公的制度を認識し、知識を得たいと思っているのだろうか。

【調査結果のポイント】

雇用形態などによって直面する可能性がある、あるいは不安を感じやすい領域に関する社会保障制度やサービスや公的保険についてはある程度認識しているが、詳しく知る人は少ない。

また、馴染みの薄い社会保障制度・サービスや公的保険についても関心はあり知識・理解ニーズは高く、20代の公的情報の入手経路は具体的な条件や手続き方法を知ることができるインターネットを先ず想定している。

1) 就業規則・社会保障・公的保険についての認識

〔1〕 公的年金には関心が高いが皮算用はしていない

■ 就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識

「就業規則・雇用保険・公的年金の基礎知識」の認識の4つの選択肢の中で「自分の勤務先の就業規則」が最も認識され、20代全体で66%が認識している。しかし、既婚者および自営・自由・他や無職は「自身の加入公的年金と加入期間」の認識が高くなる。公的年金の記録問題が社会的な話題となり20代においても公的年金の加入状況は関心が高く、男性の既婚者は85%が認識しているとしている。しかし、「自身の公的年金の給付開始時期、給付見込み金額」については今後の就労状況や公的年金制度の改革によって変化することもあると考えての上か、知っているのは全体で37%にとどまる。

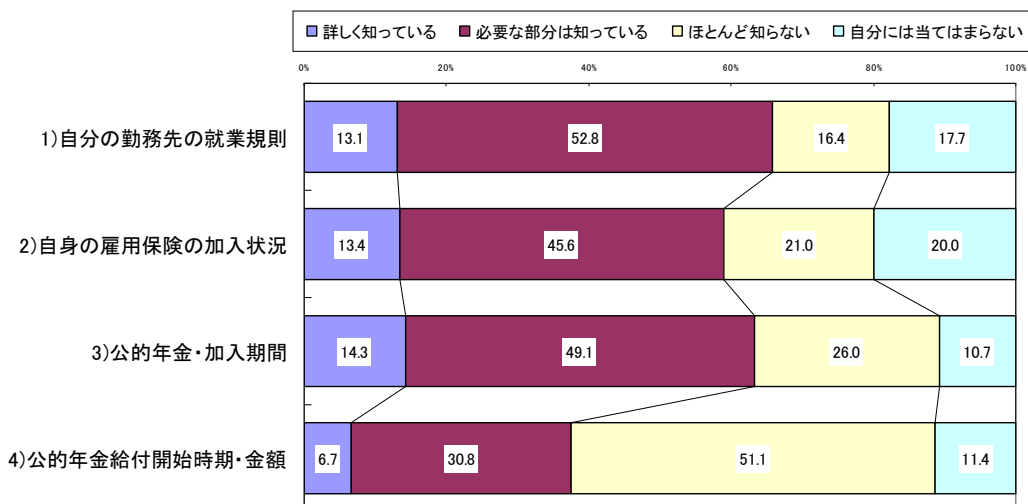
B 1 A. 就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

* 最高値にアミかけ

	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)公的年金・加入期間	4)公的年金給付開始時期・金額
20代	581	65.9	59.0	63.4	37.5
20代男性	276	71.8	61.9	66.3	44.6
20代女性	305	60.7	56.4	60.7	31.2
20代男性・未婚	221	69.2	57.9	61.5	40.2
20代男性・既婚	55	81.8	78.2	85.4	61.8
20代女性・未婚	233	64.9	58.4	60.5	33.4
20代女性・既婚	72	47.2	50.0	61.1	23.7
20代正規社員	302	83.1	74.9	71.5	45.6
20代非正規社員	137	74.4	59.9	59.8	36.5
20代自営・自由・他	21	47.6	38.1	57.1	42.9
20代無職	121	16.6	22.3	47.9	17.4

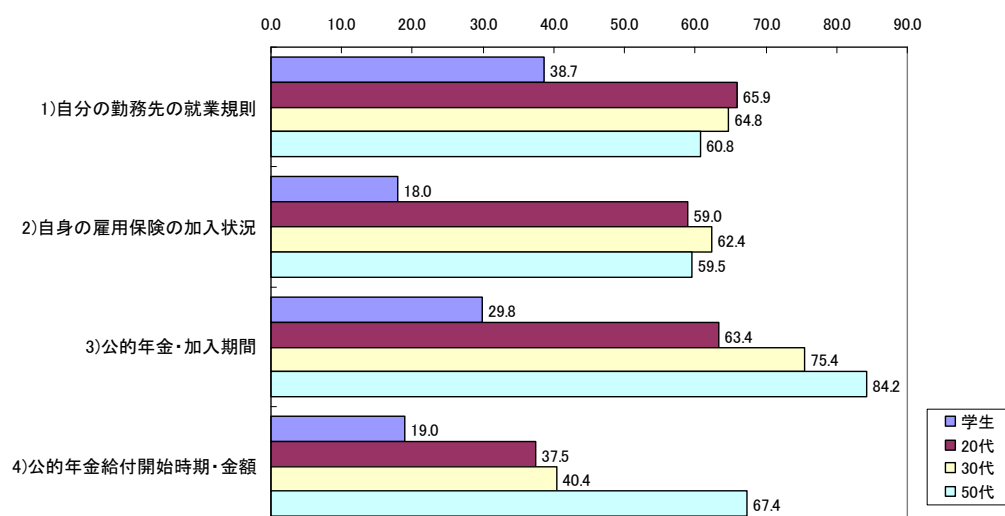
勤務先の就業規則、自身の雇用保険の加入状況および自身の公的年金の加入状況については 20 代の 60%以上の人が概ね認識しているが、詳しく知っているとするのは 14%前後である。また、20 代ということもあって公的年金の給付や見込み金額については「ほとんど知らない」が過半数となる。

B 1 A. 就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識についての理解度



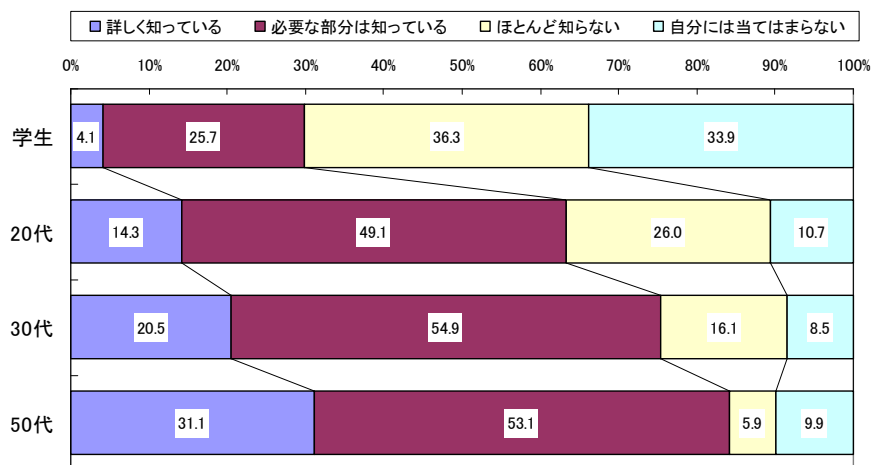
年代別でみると、年代が高くなるほど認識が増えるのは「自身の加入公的年金と加入期間」と「自身の公的年金の給付開始時期、給付見込み金額」の公的年金についてである。公的年金の加入状況や加入期間については既婚者が多い 30 代は 75%、50 代になると 84%が認識している。給付開始時時期や見込み金額については 30 代では 20 代と大差ないが給付開始時期に近い 50 代は 67%が認識している。

B 1 A. 就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識についての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）



「就業規則・雇用保険・公的年金の基礎知識」の中で「3 自身の加入公的年金と加入期間」についての認識の内訳をみると、未婚者が多い20代より30代は「詳しく知っている」人の割合が高くなり、「ほとんど知らない」人が少なくなる。更に50代になると、31%が詳しく知り、ほとんど知らない人は6%に過ぎなくなる。

B 1 A. 就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識についての理解度「3 加入公的年金と加入期間」

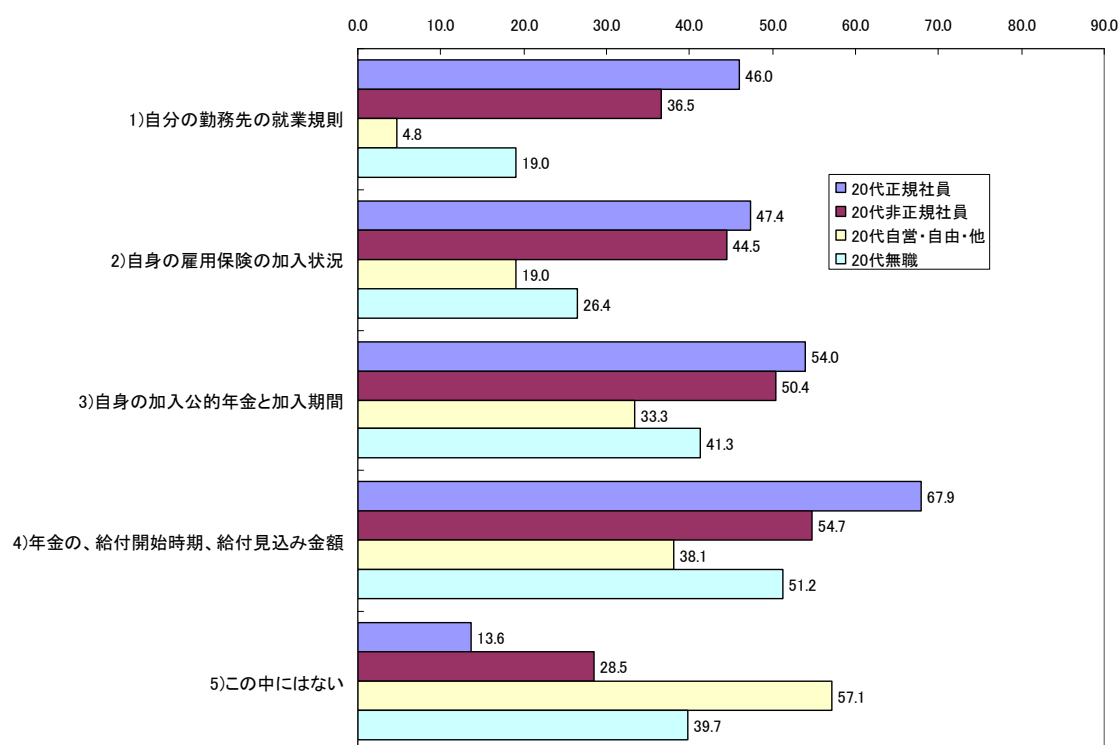


■知識・理解を深めたい公的年金の給付・見込み金額

就業規則・雇用保険・公的年金の基本知識について、理解を深めたいのは認識していない人が多い項目が高くなり、「自身の公的年金の給付開始時期、給付見込み金額」（20代計50%）が一番となる。女性（53%）は男性（46%）より公的年金についての理解を深めたいと考えている。

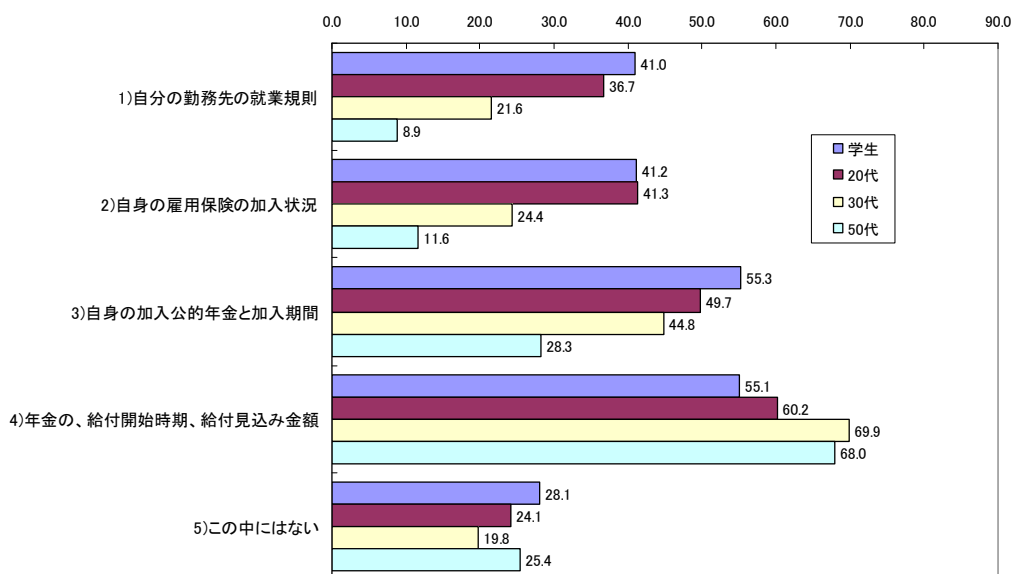
また、非正規社員はすべての項目で正規社員より知識・理解を深めたいとする人が少なく、被雇用就労者として社会保障や公的保険に対する関心がやや薄い。

B 2 A. 知識・理解を深めたい就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識（自営・自由・他のN=21）



「自身の公的年金の給付開始時期、給付見込み金額」について知識・理解を深めたいとする人が各年代とも多いが、50代（68%）より30代（70%）が高い。年金が気になる年代の50代はすでに認識している人も多いが、既婚者が多い30代は現在の年金制度が自分たちの老後まで維持されるのか、現在払っている保険金がどのように報われるのかなど知識・理解を深める必要を感じている。未婚者が多い20代および学生の若い年代は、具体的な給付については遠い先であるが、その年金額に影響する「自身の加入公的年金と加入期間」について知識・理解を深めたいと考えている。

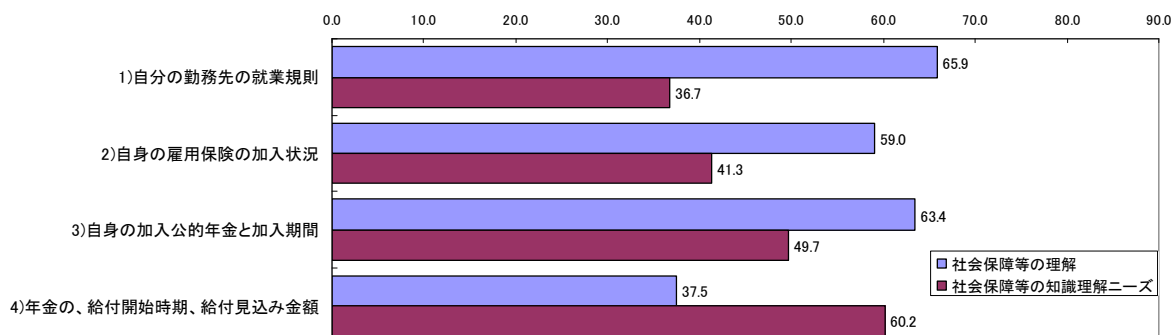
B 2 A. 知識・理解を深めたい就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識



20代の就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識の理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）と知識・理解ニーズ（知識・理解を深めたい）を比べると、よく理解されている就業規則（66%）、雇用保険の加入状況（59%）や加入公的年金と加入期間（63%）に関する知識・理解ニーズはさほど高くないが、あまり理解されていない年金の給付開始時期・給付見込み金額（37%）に対する知識・理解ニーズは60%と高く、20代の若い年代でも自身の年金の具体的な給付内容については知りたいと思っている。

B 1 A. 就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識の理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

B 2 A. 知識・理解を深めたい就業規則・社会保障・公的保険の基礎知識



〔2〕労働時間と公的年金の仕組みに関心

■公的な制度・サービスの規定や仕組みの認識

「公的な制度・サービスの規定や仕組み」に関する具体的な内容についての20代の認識は、就労するにあたって誰にも身近な「労働基準法上の勤務時間、残業、休日に関する定め」(64%)が最も高く、ついで社会問題となって従来の確かさが揺らいできた「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」(47%)となっている。

女性は離職や再就職までの経済的保障である「雇用保険の仕組みや失業手当など給付内容」(43%)の認識が比較的高い。また、既婚者は「法律で定められた出産、育児期の休暇、就労」が未婚者の認識を大きく上回り、女性・既婚者(55%)より男性・既婚者(65%)で認識が高く、男性の産休など新たな動向に対して自らの問題と捉えている。

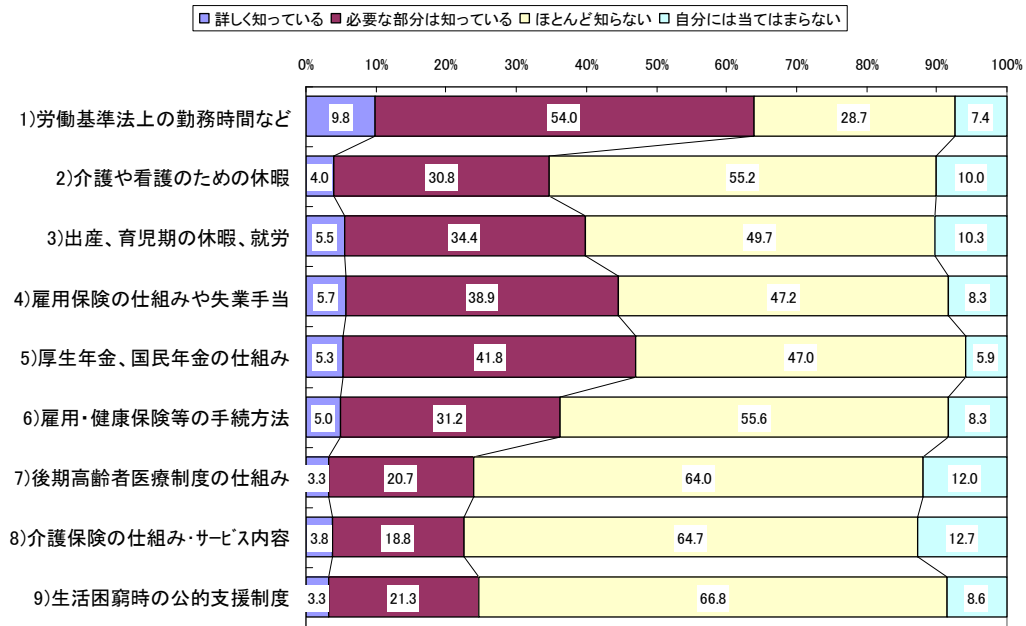
B1B. 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

*上位2にアミかけ

	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
20代	581	63.8	34.8	39.9	44.6	47.1	36.2	24.0	22.6	24.6
20代男性	276	67.1	41.3	38.4	46.3	52.2	40.6	31.5	29.0	33.0
20代女性	305	61.0	28.9	41.3	43.0	42.7	32.1	17.0	16.7	17.1
20代男性・未婚	221	63.8	37.1	31.7	43.9	50.6	38.0	29.0	25.8	30.3
20代男性・既婚	55	80.0	58.2	65.4	56.3	58.2	50.9	41.8	41.8	43.6
20代女性・未婚	233	62.3	29.6	36.9	39.9	44.6	31.8	18.9	17.6	17.1
20代女性・既婚	72	56.9	26.4	55.5	52.7	36.1	33.4	11.1	13.9	16.7
20代正規社員	302	75.8	45.4	49.0	50.3	55.0	43.4	31.8	29.5	29.8
20代非正規社員	137	65.7	29.9	30.6	38.7	42.4	31.4	19.0	16.8	21.9
20代自営・自由・他	21	61.9	33.3	33.3	38.0	52.3	42.8	33.3	23.8	23.8
20代無職	121	32.2	14.1	28.9	38.0	32.3	22.4	8.2	11.6	14.9

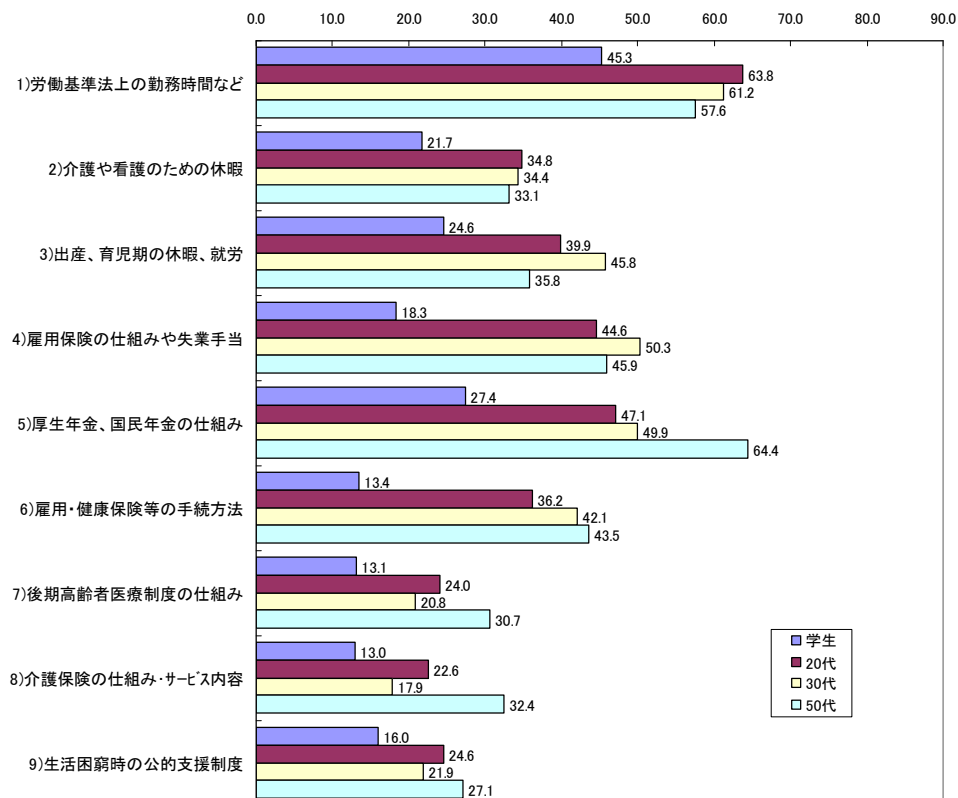
公的な制度・サービスの規定や仕組について詳しく知っているのは「労働基準法上の就業時間など」の10%が最も多く、その他はさほど詳しくは認識していない。社会的な話題とはなっている親が対象となるには未だ少し早い「後期高齢者医療制度の仕組み、保険料の納付、医療費の給付」や「介護保険の仕組み、介護保険で利用できるサービス」については認識する必要を未だ感じていない。

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



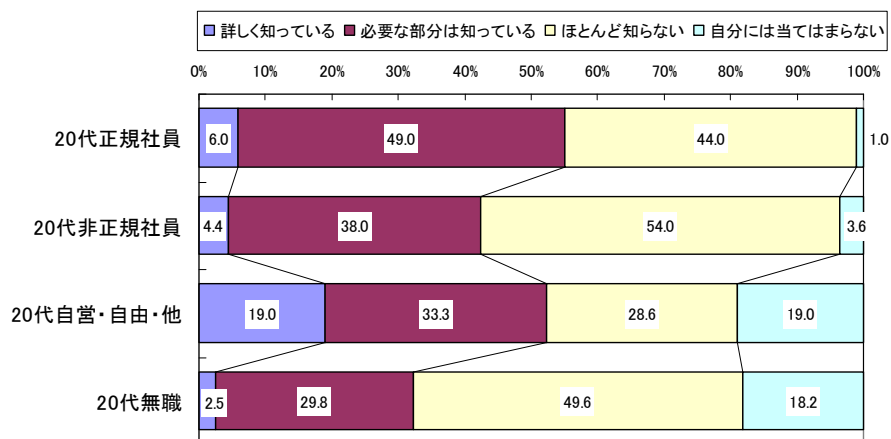
20代は「労働基準法上の就業時間について」（64%）最も知識・理解のある年代となっている。50代は「厚生年金、国民年金等の公的年金の仕組み」（64%）に知識・理解があり、既婚者が多く含まれる30代は「出産・育児期の休暇、就労」（46%）や「雇用保険の仕組みや給付内容」（50%）で知識・理解のある年代となっている。このように、それぞれの年代の就労状況やライフ・ステージに係わる制度・サービスに関する理解が優先している。

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）



「公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解度」の中で「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」の理解状況を詳しくみると、正規社員と非正規社員で知識・理解に差がみられ、非正規社員は公的年金の仕組みについてほとんど知らない人が54%を占めている。

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度「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」



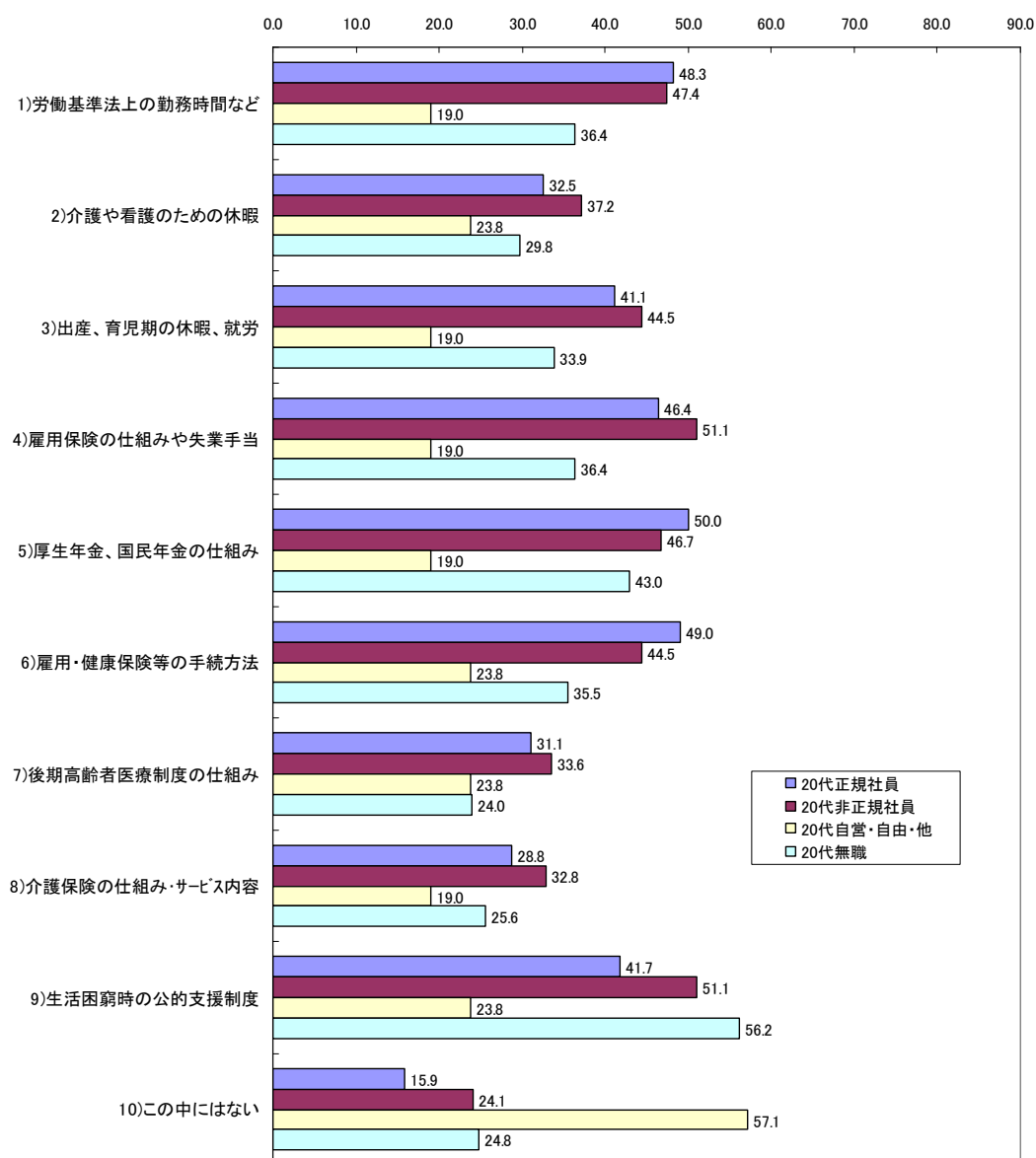
■知識・理解を深めたい公的な制度・サービスの規定や仕組み

正社員は「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」（50%）と「退職時の雇用保険、健康保険、年金に関する手続きの仕方」（49%）の公的保険・年金の仕組みや手続きの知識、理解が上位の2つで、非正規社員より5%程度上回っている。

非正規社員が深めたい知識、理解の上位は「雇用保険の仕組みや失業手当など給付内容」と「生活に困った時の公的支援制度」がともに51%で、雇用を失った際の保障や支援制度に関する項目であり、正規社員の比率を5～10%上回っている。

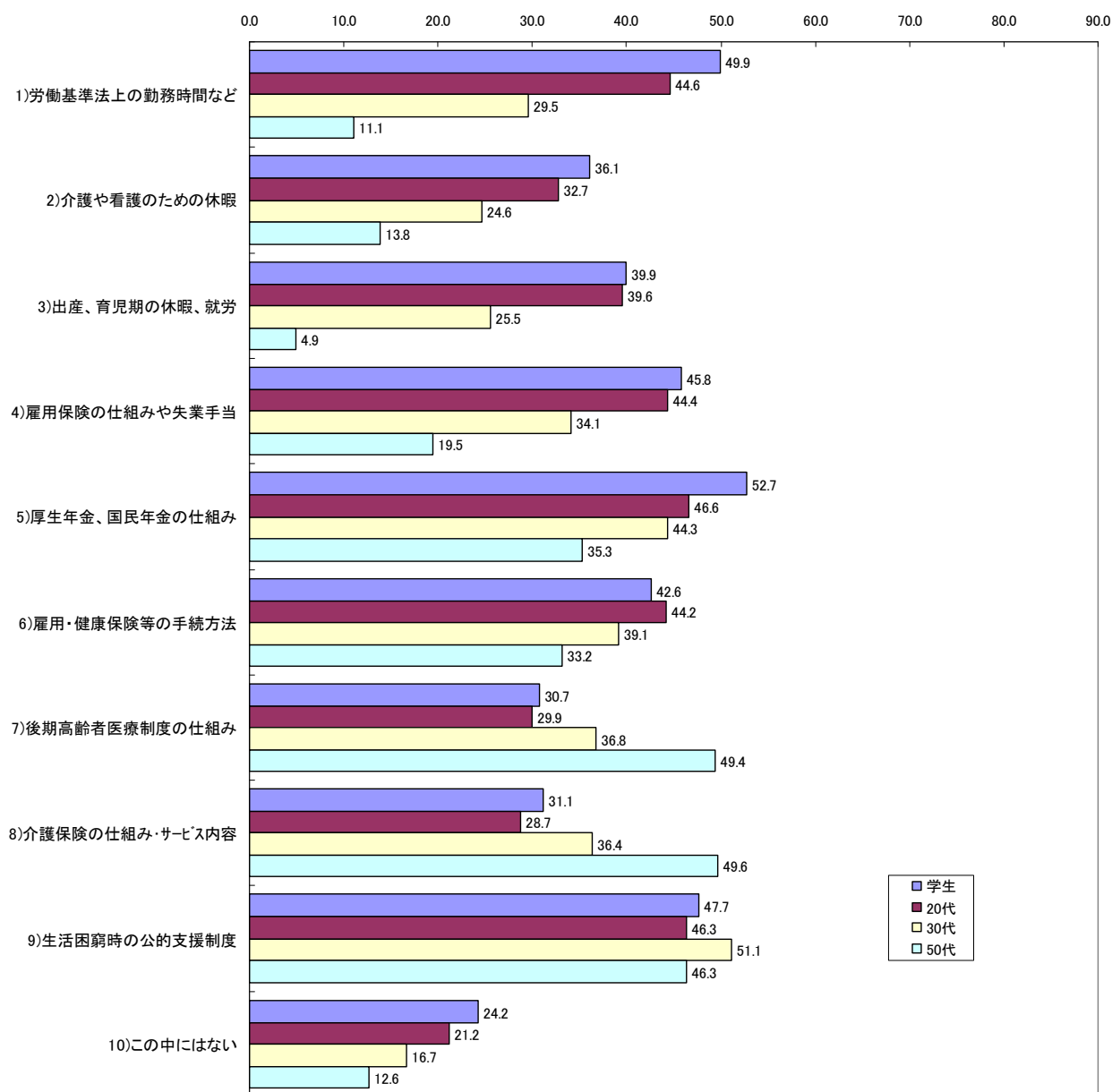
また、非正規社員は「法律で定められた出産、育児期の休暇、就労」（44%）や「法律で定められた介護や看護のための休暇」（37%）の雇用外の事態に対応する休暇に関する項目が正規社員より上回っている。

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（自営・自由・他のN=21）



年代別にみると、学生を含む 20 代は公的な制度・サービスは公的保険や年金の仕組みと手続きについての知識、理解を深めたい年代である。雇用保険の仕組みや給付内容および就労時間、介護や看護や出産・育児の際の定めや休暇の想定される事態に関する知識、理解のニーズは若い年代ほど高くなる。「生活に困った時の公的支援制度」は各年代とも高いが、30 代が最も高く（51%）、既婚者が多く含まれる 30 代で雇用や収入の不安を感じていることが背景にあるものと思われる。また、「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」の具体的な内容についての知識、理解のニーズは親の年代に係わる身近な問題として 50 代が他の年代を大きく上回っている。

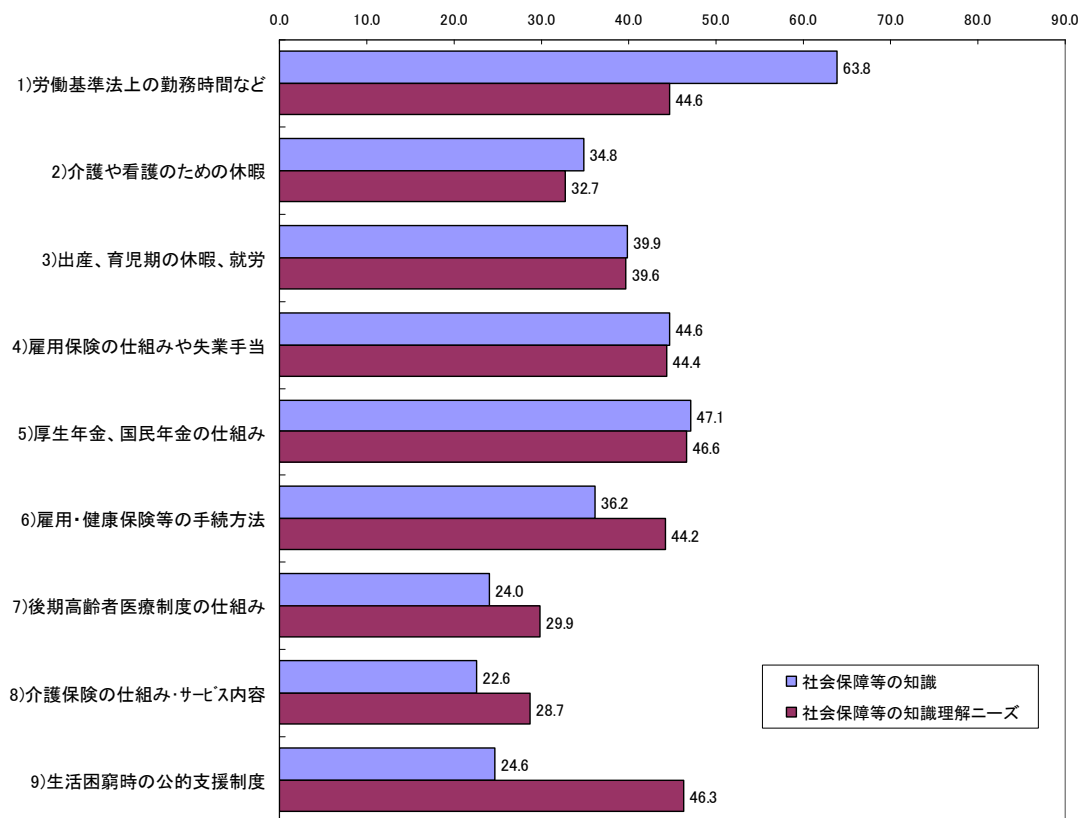
B 2 B. 知識・理解を深めたい公的な制度・サービスの規定や仕組み



20代の公的な制度・サービスの規定や仕組みの理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）と知識・理解ニーズ（知識・理解を深めたい）を比べると、労基法上の勤務時間などは良く知られて（64%）いるが知識・理解ニーズは高くない（45%）。雇用・健康保険の手続き方法と生活困窮時の公的支援制度についてはあまり認知されていないが、知識・情報ニーズは高い。20代にとって、未だリアリティの感じられない後期高齢者医療制度や介護保険については認知も低く関心も薄い。

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



[3] ハローワークは半数が認識

■公的な就労支援制度・サービスの認識

20代の就労支援制度やサービスについての理解度では、「ハローワークの機能、サービスの内容」(50%)が最も知られている。次いで、「失業時の職能訓練や就職斡旋、生活支援などの公的制度」(38%)、「在職中の職業訓練や職能向上のための公的支援制度」(31%)で、女性より男性、未婚者より既婚者が高い。単に雇用を求めるのではなく、自らの能力を高めるための訓練についての支援制度まで理解を広めている人が30～40%を占めている。

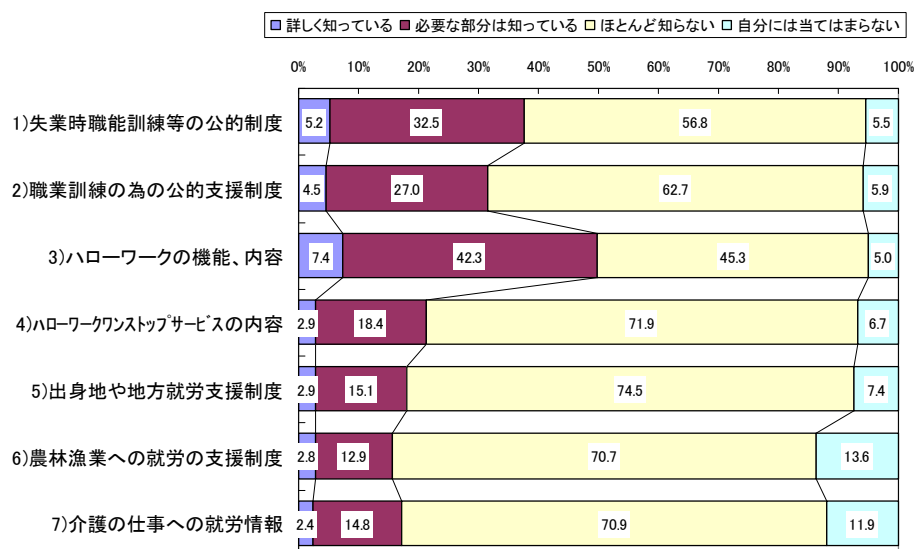
B1C. 公的な就労支援制度・サービスについての理解（詳しく知っている＋必要な部分は知っている）

*上位2にアミかけ

	N	1)失業時職能訓練等の公的制度	2)職業訓練の為に公的支援制度	3)ハローワークの機能、内容	4)ハローワークワンストップサービスの内容	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
20代	581	37.7	31.5	49.7	21.3	18.0	15.7	17.2
20代男性	276	41.0	34.0	49.0	29.7	26.5	23.2	24.3
20代女性	305	34.7	29.2	50.5	13.7	10.5	8.9	10.8
20代男性・未婚	221	38.0	30.7	47.5	28.5	24.0	20.8	21.3
20代男性・既婚	55	52.7	47.3	54.5	34.6	36.4	32.7	36.4
20代女性・未婚	233	31.7	27.9	47.2	12.8	9.5	7.7	9.4
20代女性・既婚	72	44.5	33.4	61.1	16.7	13.9	12.5	15.3
20代正規社員	302	41.8	35.8	50.0	22.8	22.9	20.2	21.5
20代非正規社員	137	37.2	31.3	52.6	21.9	15.3	13.8	16.1
20代自営・自由・他	21	42.8	42.8	57.1	23.8	28.5	14.3	14.3
20代無職	121	27.3	19.0	44.6	16.5	7.4	6.6	8.2

公的就労支援制度・サービスの理解度の細目をみると、「詳しく知っている」と言い切れる人は少なく「必要な部分は知っている」が多く、最も理解されている「ハローワークの機能、サービスの内容」においても42%を占めている。公的な制度やサービスの内容までは、実際に経験した人でないと細部まで理解できないものであることを示している。

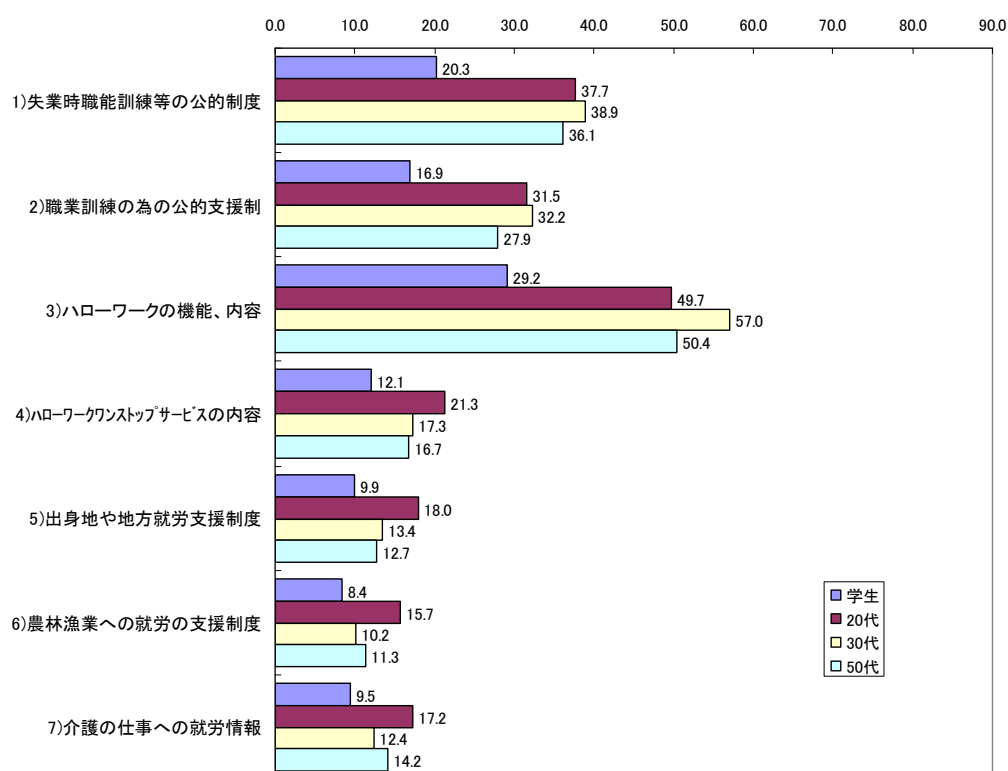
B1C. 公的な就労支援制度・サービスについての理解度



年代別にみると、失業時・在職中の職能訓練については未婚者が多い20代と既婚者が多い30代は、同様の理解度であるが、「ハローワークの機能、サービスの内容」は30代が20代を7%上回っていて、転職の経験者および転職意向者が多いことを反映している。

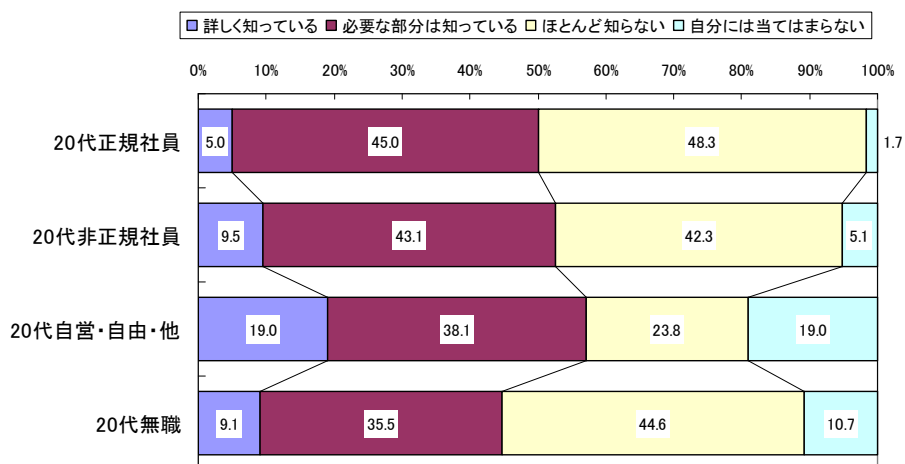
近年、メディアでも取り上げられることが多くなってきた、「地方への転居・就労」(Uターン・Iターン)、農林漁業への就労および介護の仕事への就労についての制度、情報は全体的に低く、20%以下に留まっている。

B 1 C. 公的な就労支援制度・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）



最も理解されている就労支援制度・サービスの内容であるハローワークについて、就労形態別にみると、正規社員と非正規社員でほとんど差がないが、非正規社員の方が「詳しく知っている」人の比率が高い（9％）。

B 1 C. 公的な就労支援制度・サービスについての理解度「ハローワークの機能、サービスの内容」

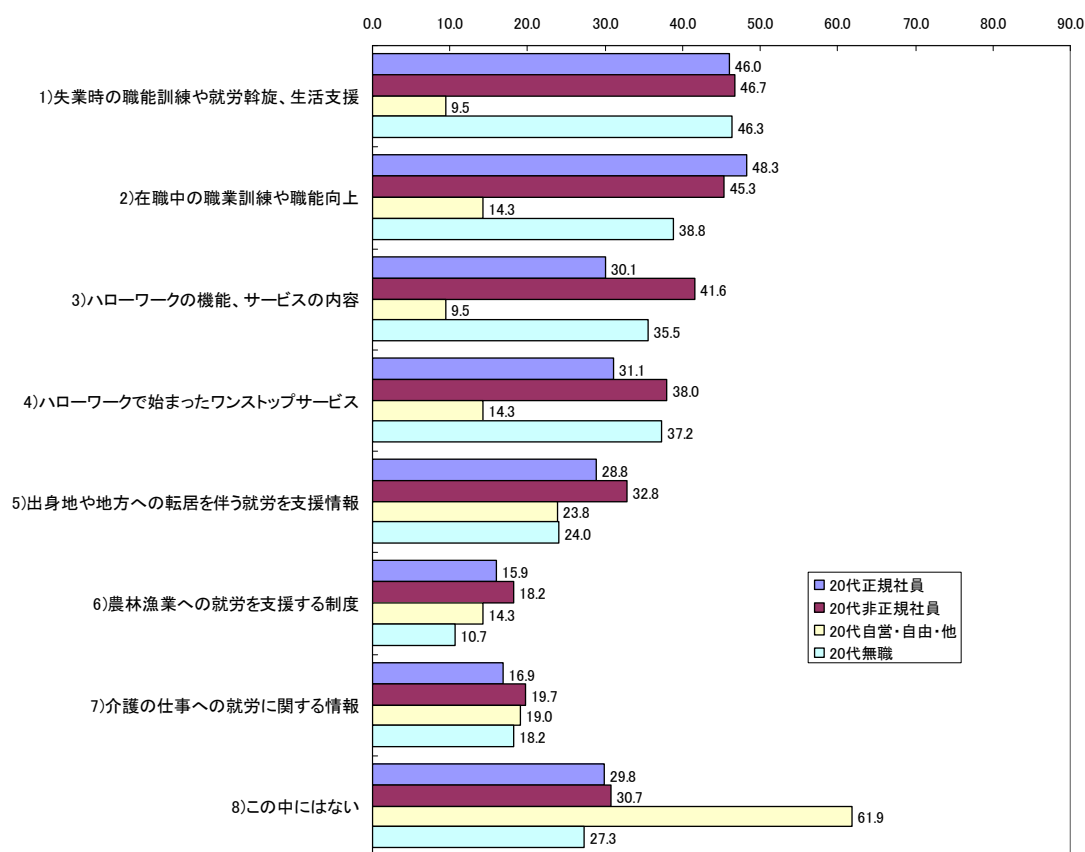


■知識・理解を深めたい多様な公的な就労支援制度・サービス

現在、正規で雇用されている 20 代が最も知りたいのは「在職中の職業訓練や職能向上のための公的支援制度」（48%）であり、「失業時の職能訓練や就労斡旋、生活支援」（正規 48%・非正規 49%）は正規、非正規で変わらない。その他の公的な就労支援制度・サービスについての知識、理解ニーズは、すべて非正規社員が正規社員を上回っている。中でもハローワーク（機能・サービス内容、ワンストップサービス）については正規社員の比率を大きく上回っている。

地方への転居・就労、農林漁業への就労および介護の仕事への就労も非正規社員の知識・理解ニーズが相対的に高い。

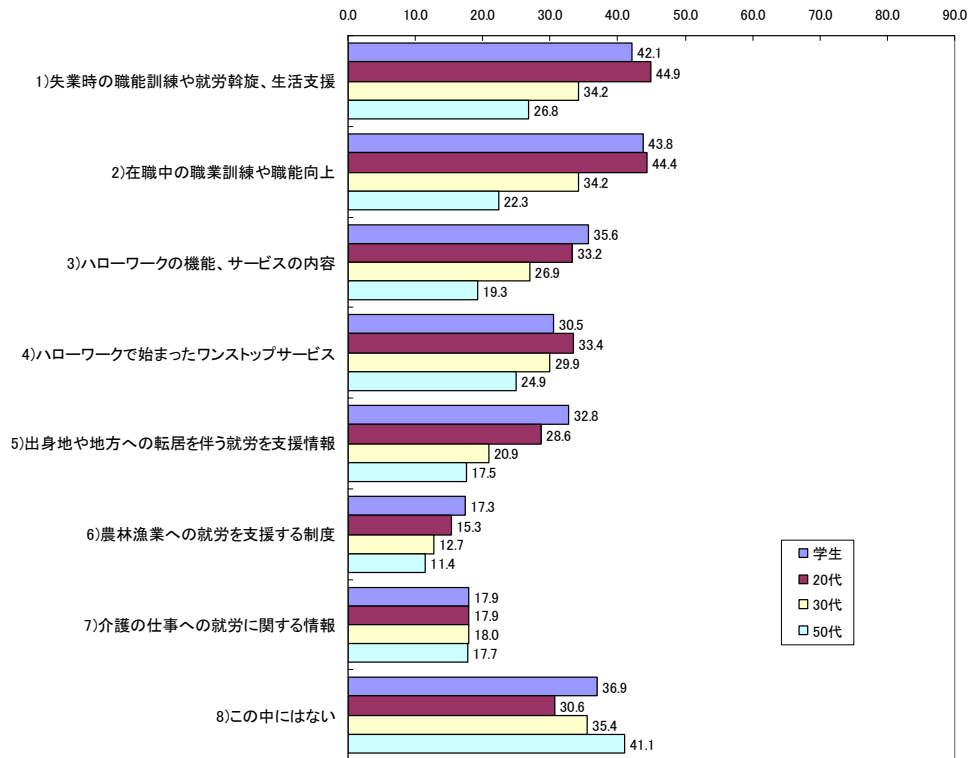
B 2 C. 知識・理解を深めたい公的な就労支援制度・サービス



失業時または在職中の職業訓練などについては、学生を含む 20 代の知識・理解ニーズが高く、安定した就労生活を獲得するために自らの職能向上が必要と考えている。

新しい就労の選択肢である、地方への転居・就労や農林漁業への就労は、若い年代ほど知識・理解の欲求が高い。20 代社会人は、地方への転居・就労に関して 29%、農林漁業への就労に関して 15%が知識・理解を深めたいとしている。もう一つの動向である介護の仕事への就労は年代による差が殆どない。

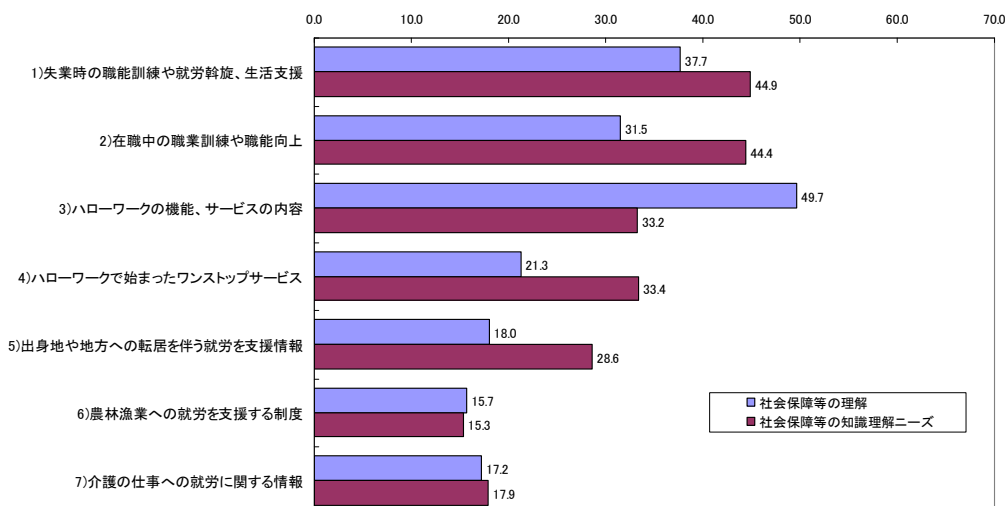
B 2 C. 知識・理解を深めたい公的な就労支援制度・サービス



20代の公的な就労支援制度・サービスの規定や仕組みに関する理解（「必要な部分は知っている」含む）と知識・理解ニーズ（知識・理解を深めたい）を比べると、よく理解されているハローワークの機能、内容に対する知識・理解ニーズは高くない（33%）。あまり知られていない失業時職能訓練、職業訓練の為の公的支援制度、ハローワークのワンストップサービスや地方就労支援制度については関心があるが、領域が限定される農林漁業への就労支援制度や介護仕事への就労情報については知られておらず、関心も高くない。

B 1 C. 公的な就労支援制度・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）

B 2 C. 知識・理解を深めたい公的な就労支援制度・サービス



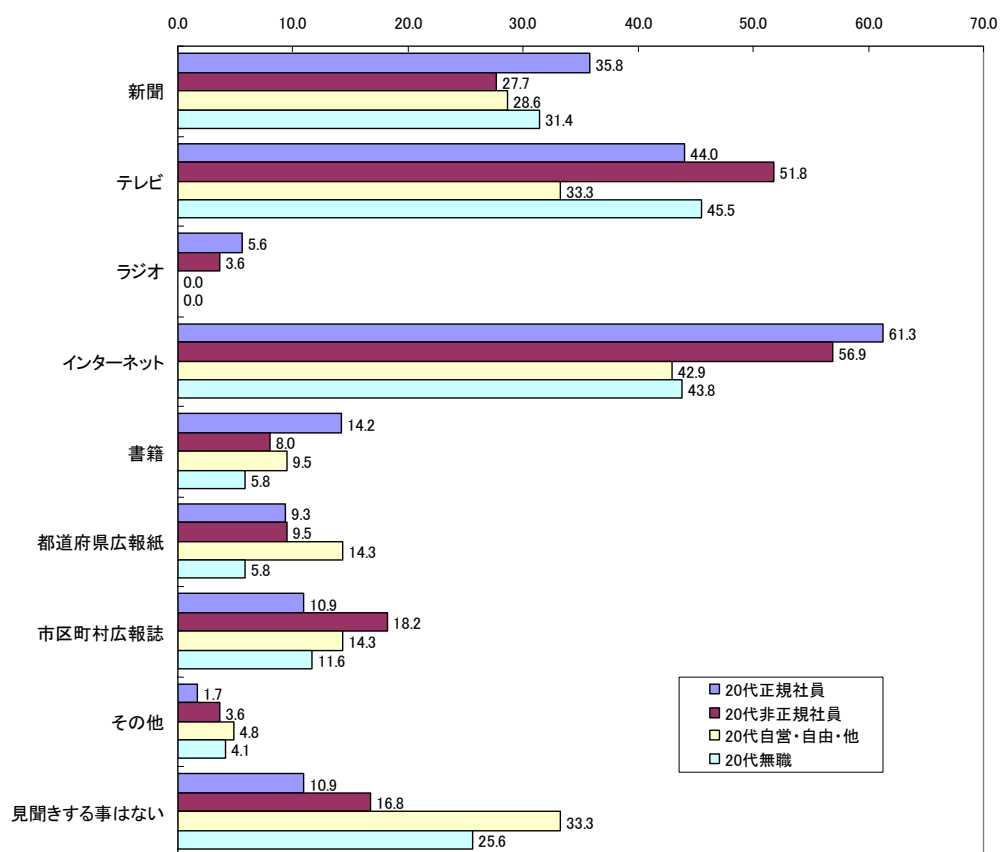
2) 公的制度・サービスについての認識はインターネット

公的な保障・保険・就労支援などの制度・サービスについて知る経路は、インターネットが56%で最も多く、20代が公的制度やサービスの内容を知る際にも最も身近なメディアとなっている。マス媒体のテレビは46%、新聞は33%となっているが、テレビは女性(52%)、新聞は男性(35%)と性別による差がみられる。行政の広報紙・誌も10%前後の役割を果たしているが、都道府県より生活に近い市区町村の広報誌をあげる人が多い、特に女性の18%が市区町村の広報誌をあげている。

20代の主な認知経路であるインターネットは正規社員、非正規社員ともに多いが、正規社員の方がやや多い(61%)。テレビは非正規社員(52%)、新聞は正規社員(36%)という傾向がみられる。

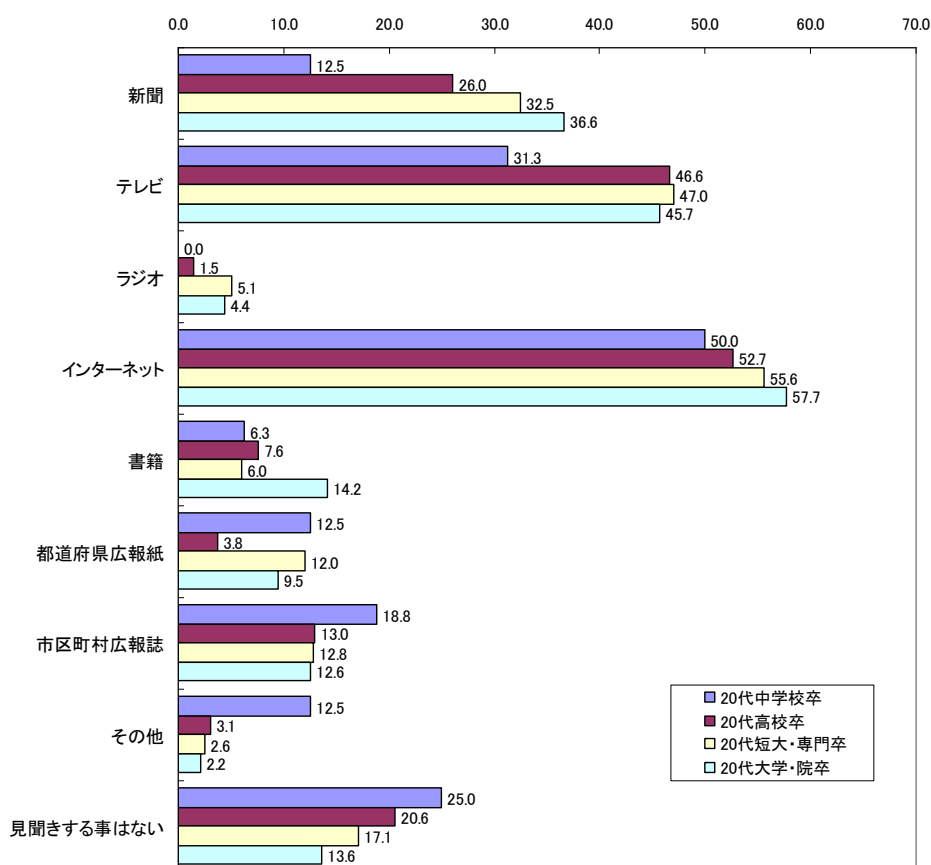
20代の16%は「普段、このような事柄について見聞きする事はない」としているが、正規社員(11%)は非正規社員(17%)より関心が高い。

B 3. 社会保障などの公的情報の認知経路（自営・自由・他はN=21）



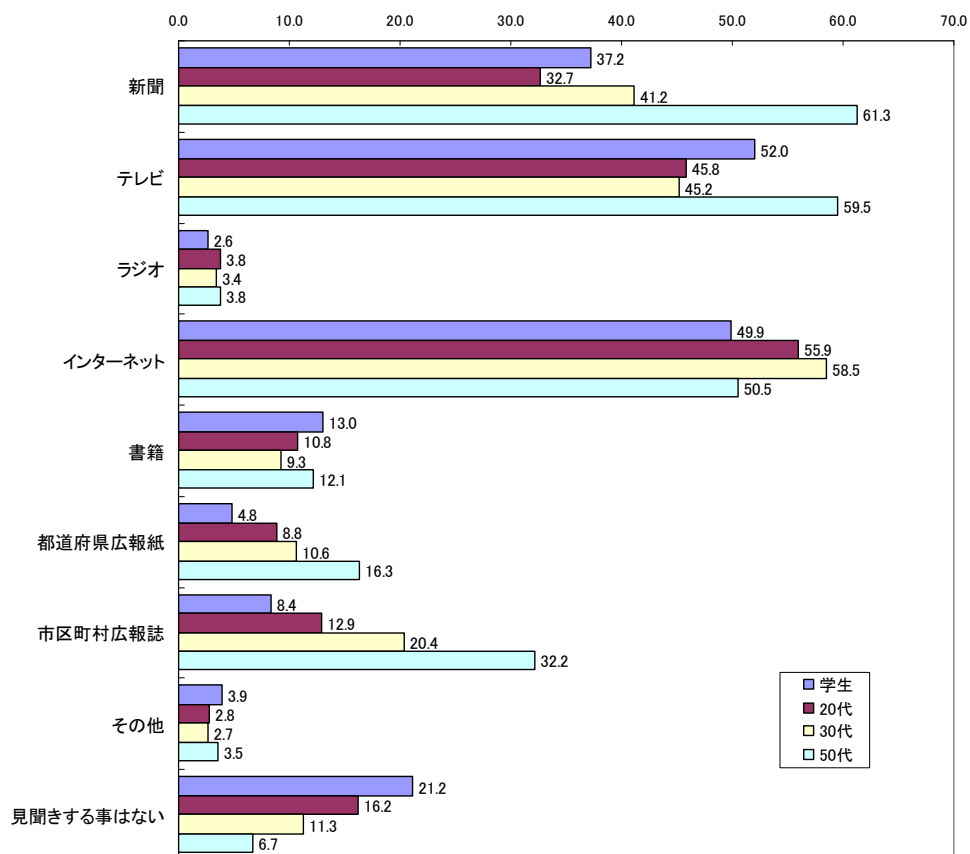
学歴別には、高学歴ほど「普段、このような事柄について見聞きする事はない」が少なくなり、インターネットおよび新聞が高学歴ほど多くなる傾向がある。テレビは高校卒以上の学歴による違いが殆どみられない。テレビは広範囲に到達する特性をもった媒体であるが、記事を選択あるいは検索して意図的に情報を得るインターネットや新聞の特性が、学歴による認知経路の違いに反映している。

B 3. 社会保障などの公的情報の認知経路（中学校卒はN=16）



年代別にみると、インターネットが多いのは20代、30代であるが、50代は新聞(61%)、テレビ(60%)がインターネット(50%)より10%多い。また、行政の広報紙・誌は年代が高くなるほど高率となり50代の認知経路として一定の役割を果たしている。(市区町村広報誌32%、都道府県広報紙16%)若い年代になるほど「普段、このような事柄について見聞きする事はない」が多くなり、公的情報への関心が薄くなる。

B 3. 社会保障などの公的情報の認知経路

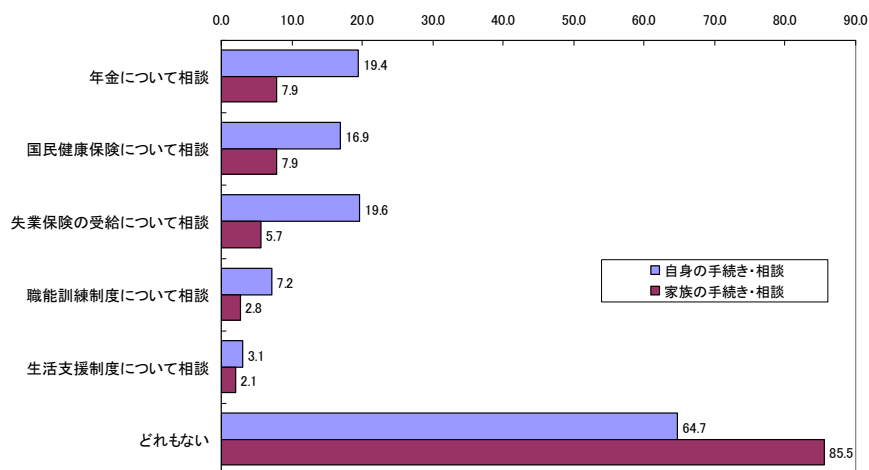


3) 公的制度の手続き・相談経験は失業保険・年金・健康保険

20代で自身の公的相談や手続きを経験している人は35%、家族の公的相談や手続きを経験している人は14%程度である。

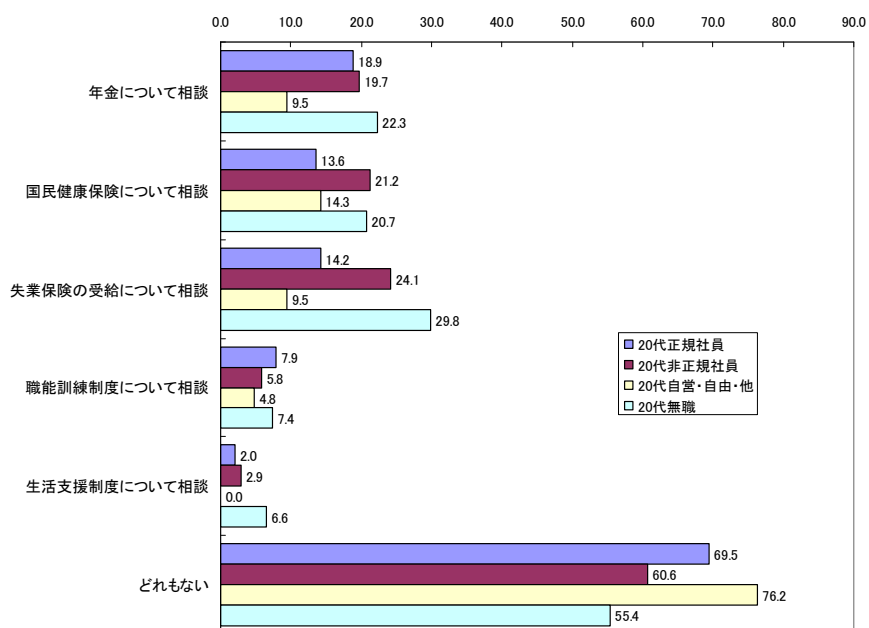
自身の公的相談や手続きは失業保険の受給についてハローワークに相談等(20%)、年金について社会保険事務所等に相談等(19%)そして国民健康保険について行政の窓口相談等(17%)である。

B 4. 自身の公的制度の手続き・相談経験 + B 5. 家族の公的制度の手続き・相談経験



非正規社員は失業保険(24%)、国民健康保険(21%)、公的年金(20%)と何れも公的機関への相談・確認・手続きの経験が正規社員を上回っている。ただし、公的年金については正規社員も経験率が高く(20%)、公的年金の記録に対する不安や内容への関心は、正規社員も非正規社員も変わらない。

B 4. 自身の公的制度の手続き・相談経験 (自営・自由・他はN=21)



失業保険の受給についてハローワークに相談等は30代(30%)、国民健康保険について行政窓口相談等も既婚者が多く家族の健康も関わることも多い30代(21%)であるが、年金について社会保険事務所に相談等は年代が高くなるほど経験率が高まり50代は29%が経験している。

B 4. 自身の公的制度の手続き・相談経験

