

就労と将来の暮らしに関するアンケート
【調査結果の要約】

2011年3月22日更新

■本調査の特徴

- 就労と将来の暮らしに関するマルチ世代調査である。
若年層(20代の学生と社会人、補完としての30代社会人)と彼らの親の年代に相当する50代社会人)を対象に2010年2月に同時に実施している。
- 調査結果は、多様な分析が可能なデータベースとなっている。
 - ・幅広い調査対象者を含み、多様な比較分析ができる。
 - ・世代比較を意識した多数の設問により、総合的な観点の世代間比較ができる。

■分析報告書

- 若年層の就労を基本にした3つの分析報告書を作成した。
 1. 20代社会人編
 2. 20代学生編
 3. 50代社会人編

■要約の構成

- 本レポートは、上記3つの分析報告書のグラフを盛り込んだ要約である。
- 若年社会人を中心とした世代比較を主にして、学生、20代社会人、そして50代のトピックを付加する構成としている。
- 主な内容に応じて記述部分を囲う枠の色を分けている。
青□20代社会人や世代比較、緑□学生、茶□50代社会人

I . 若年層の就労に関する現代的テーマ

1. 若年層の学卒後非正規就労の増大

①若年層就労の大きな特性の一つは学卒後非正規就労である。

- ・就職氷河期世代といわれた30代の14%が学卒後非正規就労であり、50代より倍増している。
- ・続く20代になると31%が学卒後非正規就労と更に倍増している。
- ・今年卒業の学生の28%は調査時点（2月）で内定がなく、その過半数は非正規就労の可能性がある。

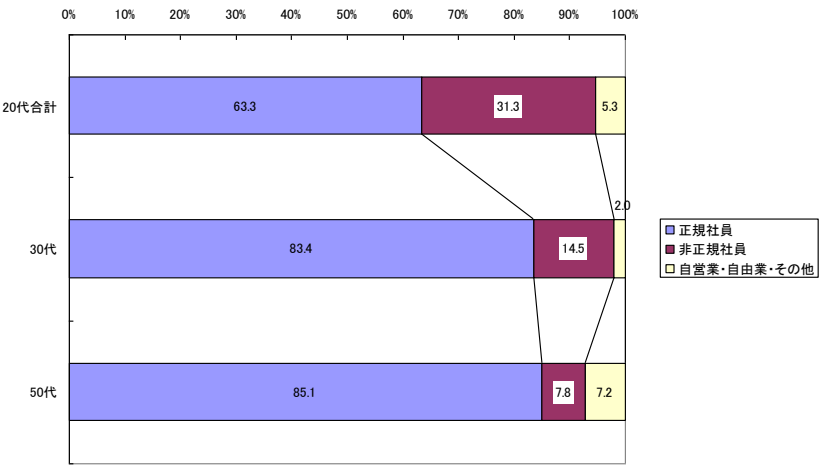
②学卒後非正規就労は男性より女性に多い。

- ・20代女性の学卒後非正規就労は三分の一を超える（36%）。
- ・女性の場合、大学大学院卒の正規社員就労率は男性と差がないが、短大・専門学校卒の正規社員就労率が低い。

③若年層の学卒後非正規就労はその後非正規就労が継続する可能性が高い。

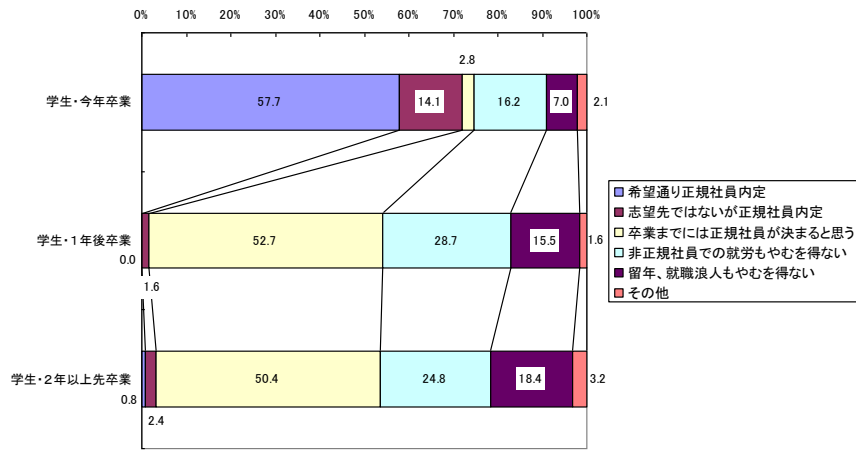
- ・50代の学卒後非正規就労・男性の54%は現在正規雇用となり、現在も非正規は11%しかいない。
- ・対して、学卒後非正規就労した20代の60%が既に転職を経験しているが、現在も非正規雇用が多く正規社員への壁は厚い。

図-1 学卒後の雇用形態（年代比較）



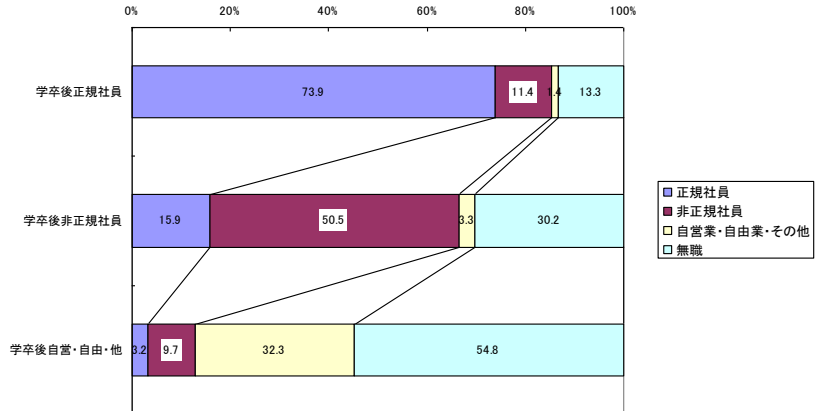
○卒業が1年以上先の学生の約半数は正規就労ができないかもしれない不安を抱く。

図-2 就職の見通し（学生の卒業後就労希望者）



○学卒後に非正規社員として就労した20代社会人の50%が現在も非正規就労の状態にある。

図-3 学卒後雇用形態別・現在の就労形態



2. 若年層の学卒後就労のミスマッチ

①若年層の約半数は学卒後の就労にミスマッチを感じている。

- ・ 就労前の希望・想定とのミスマッチを感じていない20代、30代は約半数で、残りの半数が何らかの食い違いが残る学卒後就労となっている。
- ・ 20代は学歴が高くなる程ミスマッチが少なくなるが、女性の大学大学院卒は短大・専門学校卒よりミスマッチ感が強い。

②20代の就労ミスマッチの要因は、男性は総合的、女性は給与水準や休日などの待遇の想定違いが強い。

- ・ 20代男性は会社、職種、待遇の希望・想定違いに差がないが、女性は待遇の想定違いが高い。
- ・ 給与など待遇の想定違いは、30代は男女とも第一の要因となっているが、20代になると女性のミスマッチ要因として突出するようになる。

③学卒後非正規就労者のミスマッチ感が強いが、給与・休日など待遇の想定違いは雇用形態に係らず共通している。

- ・ 志望の会社・職種でなかったとするのは非正規就労者が多く、正規雇用への就労意向が強い。

○20代は、給与・休日などの待遇をベースに正規就労者は会社、非正規就労者は職種のミスマッチを感じている。

○非正規就労者のミスマッチ感は強く、大半が正規社員の就労を希望している。

図-5 最初の就労の希望違い(MA・20代社会人)

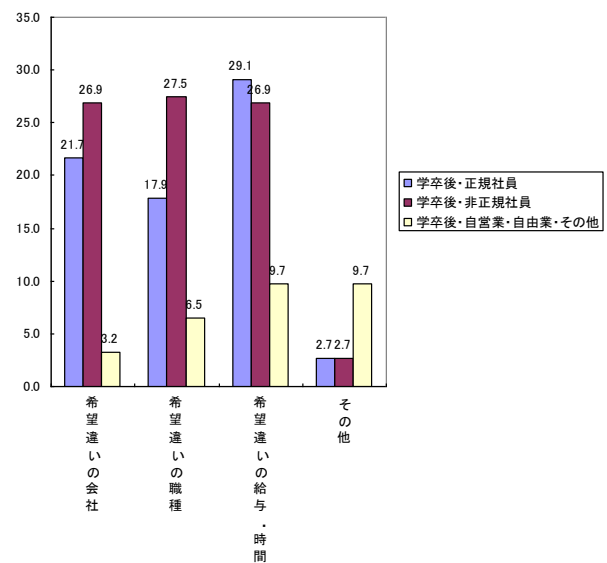


図-4 最初の就労の希望違い(MA・年代比較)

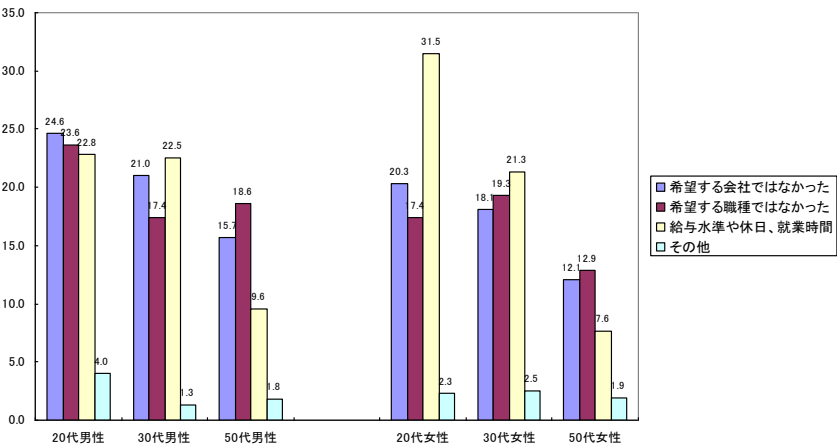
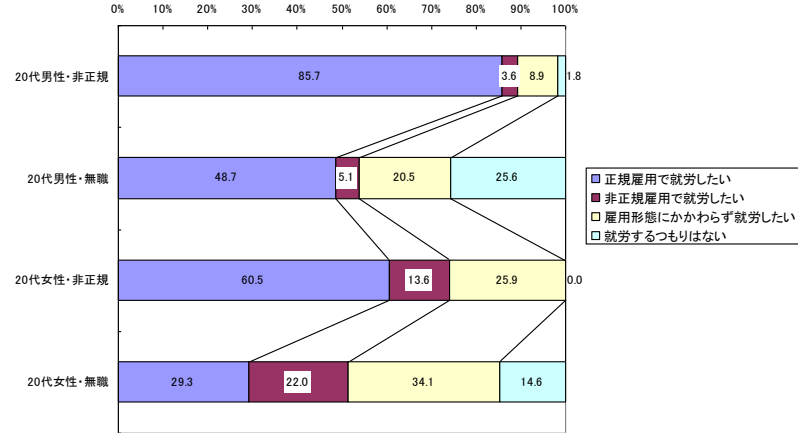


図-6 現在非正規社員(無職含む)の今後の就労意向(20代社会人)



3. 正規社員の前向きな転職志向・行動

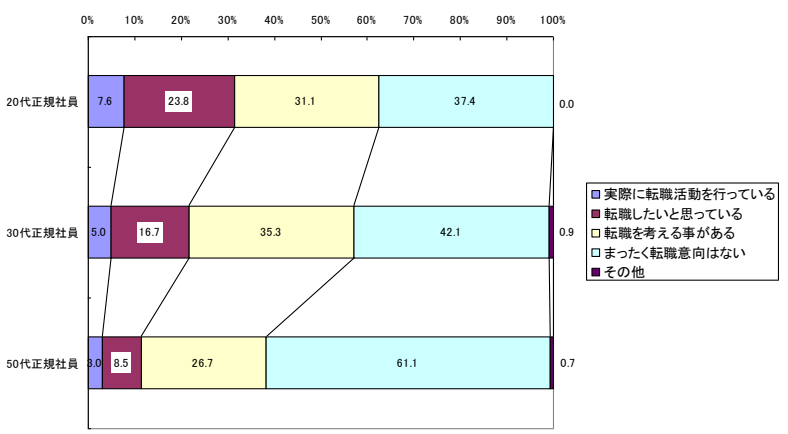
①20代正規社員は転職によって希望の就労に近づいている。

- ・20代でも正規社員の41%は転職経験がある。
- ・転職の意向がまったくない安定志向（37%）に対して具体的な転職意向をもつ正規社員は31%に迫り、「転職を考えたことがある」（31%）を加えると転職志向が多数派を占める。
- ・20代正規社員の転職満足度は50代、30代に比べて高く、27%が「非常に満足」している。

②転職に関する意識は世代間によって大きく異なる。

- ・転職によるキャリアアップ志向とその実現は20代になって顕在化してきた特性である。
- ・同じ若年層でも既婚者が多くなる30代は、正規社員の転職意向および転職の自己評価も20代を下回る。
- ・現在とは環境の異なる時代に就職し、大多数が正規社員となった50代には積極的な転職意向は感じられない。
- ・また、50代正規社員の転職による満足はあまり高くなく、転職後も正規社員でいられることで良しとするという不本意さがにじみ出ている。
- ・50代男性では、現在自営・自由業の人の最後の転職の自己評価が高く、希望は転職よりも独立である。

図-7 正規社員の転職意向(社会人・年代比較)



○50代の転職による満足度は、結果として正規社員を維持するか非正規社員となるかで大きく自己評価が異なる。

○現在、自営・自由業となった独立転職は満足度が高い反面、思うようにはいかなかった場合も少なくない。

図-9 雇用形態別・最後の転職の自己評価(50代男性・転職経験者)

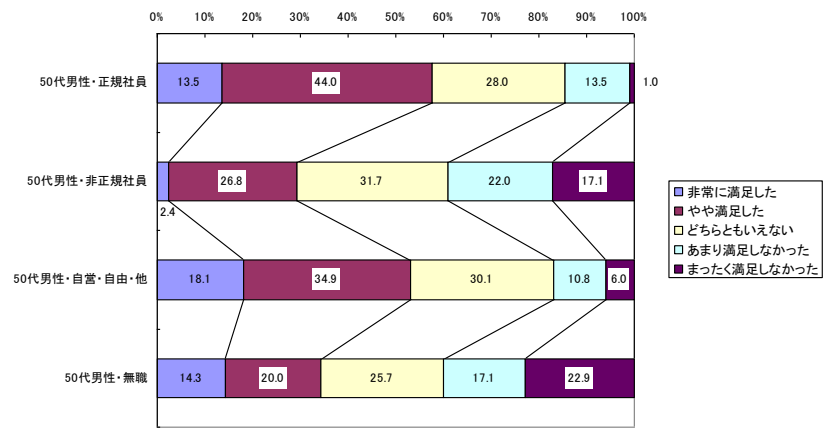
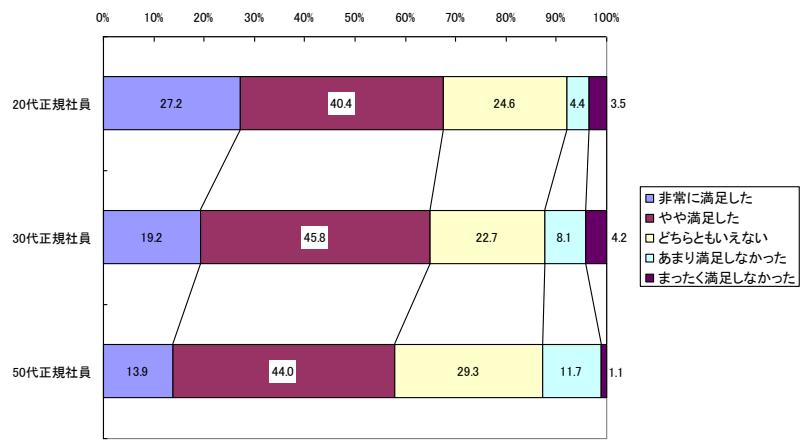


図-8 正規社員・最後の転職の自己評価(転職経験者・年代比較)



Ⅱ．将来の見通しに係わる「職業能力の自信」

1. 就労のキーワード「職業能力の自信」

①総合的な職業能力の自信の有無は職業生活に大きな影響を与える現代就労のキーワードである。

- ・男性の場合は経験を積むほど職業能力の自信は増し、50代の63%が自信をもっている。（非常に+やや）
- ・就労形態、将来の見通しなど多くの項目の差異に職業能力の自信の違いが関係している。

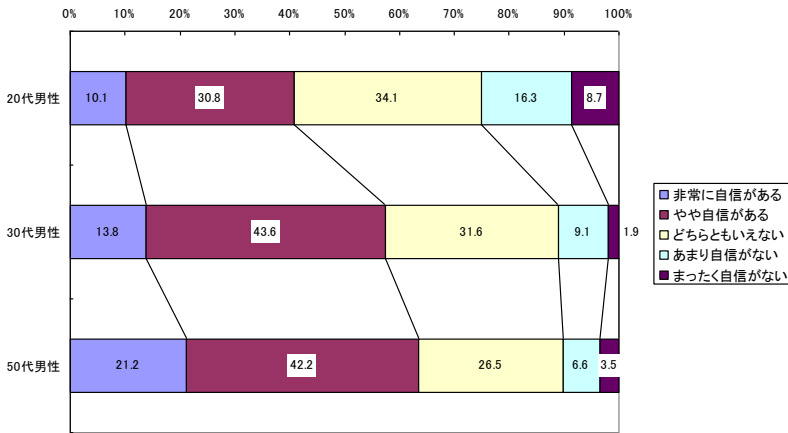
②20代の正規社員・高学歴は職業能力に自信がある。

- ・20代女性の自信（39%）男性（41%）と差がないが、女性は年代が高くなって自信をもつ比率は変わらない。
- ・学卒後の正規就労者の自信（43%）が非正規就労者（36%）を上回るが、現時点の正規社員の自信（48%）と非正規社員の自信（33%）は差が広がる。
- ・20代は、高学歴ほど職業能力に自信がないとする人が少なくなる傾向がみられる。

③職業能力に自信を持つ学生は常に約30%程度。

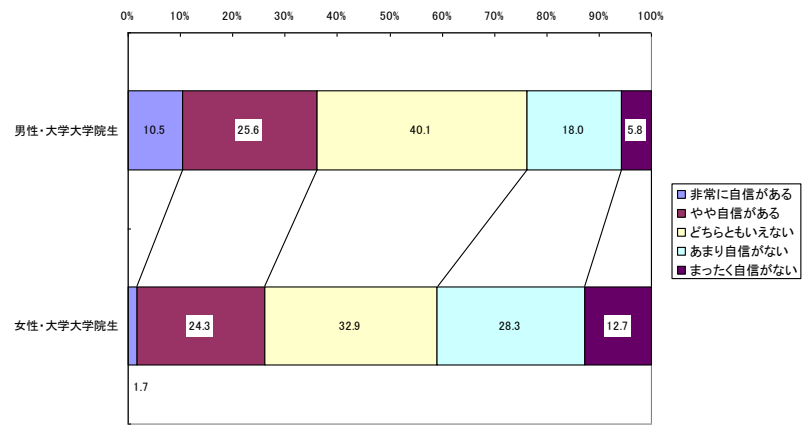
- ・職業能力に自信のある学生は約30%で、卒業年次による変動は小さくほぼ一定である。

図-10 総合的な職業能力の自己評価（男性・年代比較）



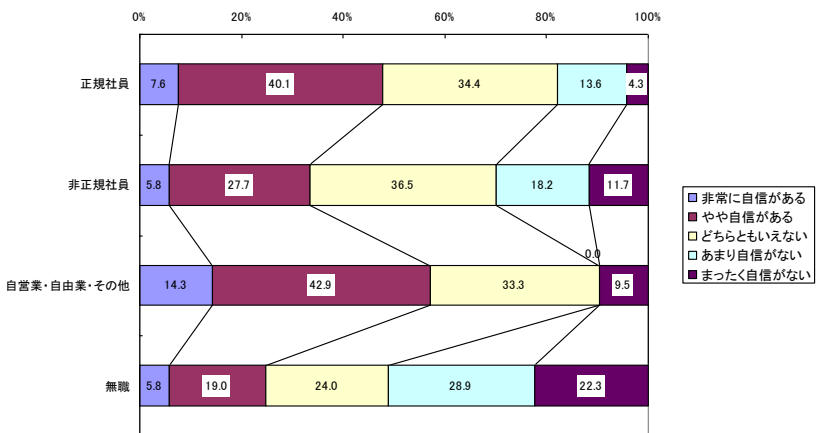
○大学大学院生で自信があるのは、男性36%、女性26%と違いがみられ、自信のない女性・大学大学院生が多くいる。

図-11 性別・職業能力の自己評価（就労希望の大学大学院生）



○20代の職業能力の自信は非正規社員より正規社員が上回る。

図-12 就労形態別・職業能力の自己評価（20代社会人） * 自営・自由・他はN=21



2. 職業能力の自信の背景にある「自身の強み」

- ①男性の職業能力の強みは総合力型である。
 - ・専門知識、技能・技術と柔軟性・適応力、協調性が男性の強みの主な分野であるが、50代男性は全般に高率で、専門性と組織対応力を備えた総合的な強みを自負している。
 - ・20代男性も同様であるが、柔軟性・適応力、協調性がやや先行している。
- ②女性の職業能力の強みは柔軟性・適応力、協調性と対人能力の組織への対応力をあげる場合が多い。
 - ・20代は、販売・接客能力やビジネスマナーを強みとする女性が男性よりも多く、若い女性の就労機会に応じた経験と訓練をしているものと思われる。
- ③職業能力に自信のある学生は強みを多く持っている。
 - ・全ての項目で「どちらともいえない」および「自信がない」学生を大きく上回っている。

○学生は協調性を基本に専門知識や柔軟性を、そして、就活が近づくると対人能力などの具体意なスキルの強みを身につける段階を踏んでいるようにみえる。

表-1 卒業年次別・職業能力の強み上位5 (就労希望の学生) (%)

	1	2	3	4	5
今年卒業	協調性 48	柔軟性 39	対人能力 30	専門知識 30	チームプレー 26
1年後卒業	協調性 50	柔軟性 40	専門知識 33	チームプレー 30	対人能力 30
2年以上先卒業	協調性 38	専門知識 34	PC操作 30	柔軟性 28	技能・技術 27

図-13 職業能力の自身の強み(男性・20代と50代の比較)

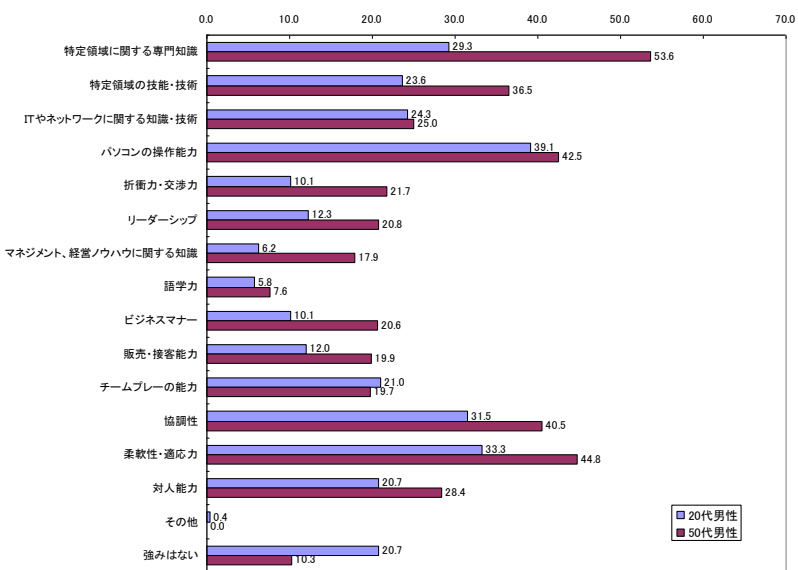
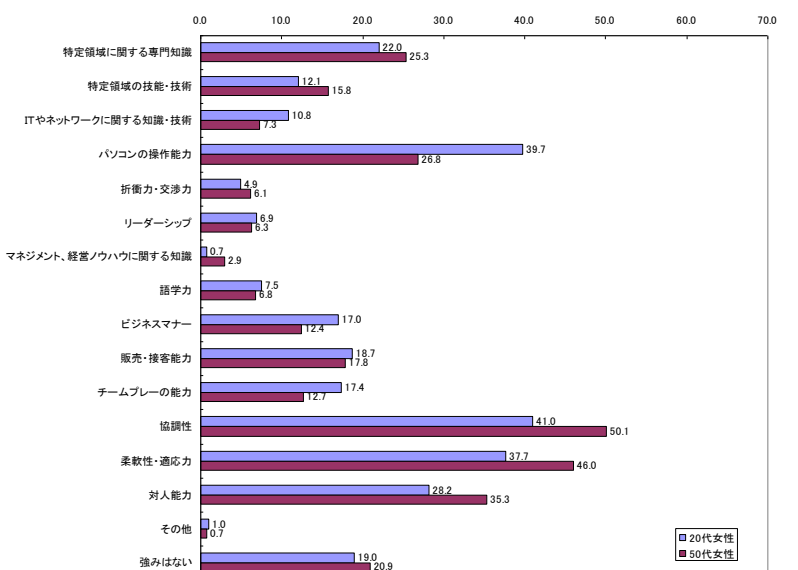


図-14 職業能力の自身の強み(女性・20代と50代の比較)



3. 当面の職業生活の見通し

①20代は現状の延長としての当面の就労の見通しを悲観していない。

- ・20代の36%は希望の就労は実現できないとしているが、希望に沿った（おおむね+近い）就労の見通しが64%を占めている。
- ・20代で明るい見通しを持っているのは男性の正規社員であり、男性非正規社員および女性はやや悲観的である。
- ・20代に比べて就労経験の長い30代の見通しはやや悲観的になり、経験を重ねても思うよういかない現実を感じ始める。

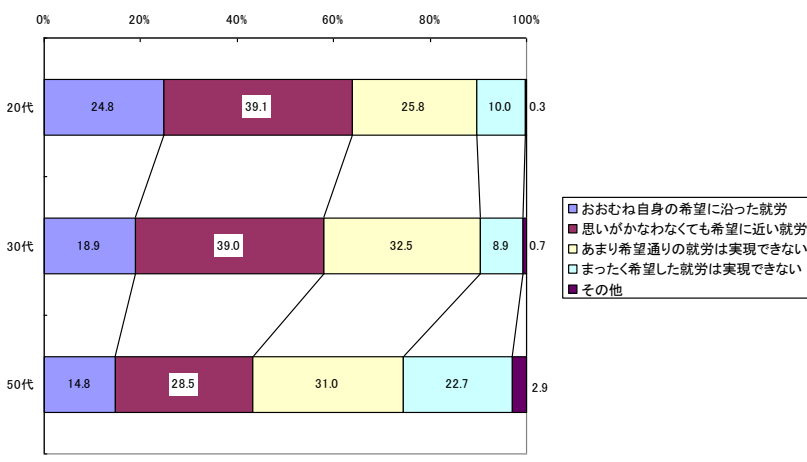
②職業能力に自信のある学生は就労の見通しも明るい。

- ・自信のない学生の半数近くは正規就労の見通しがもてないでいる。

③定年期まで残り少ない50代は今後の希望に沿った就労見通しがもてないでいる。

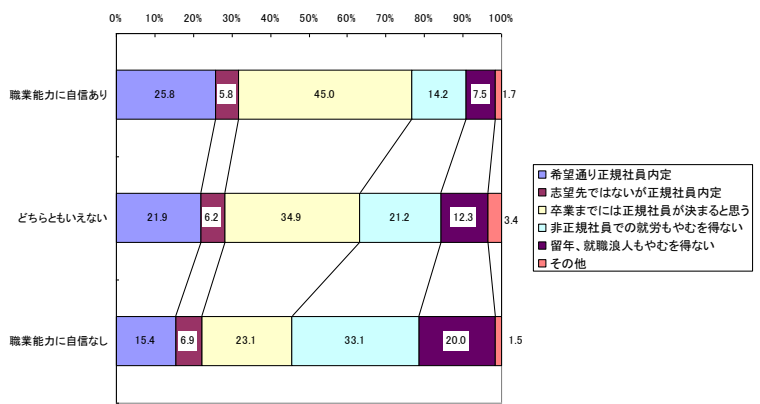
- ・とくに50代男性の非正規社員の76%は希望の就労は当面実現できないとしている。
- ・女性の非正規社員は、希望の就労が家事との両立がしやすい非正規就労の場合もあり、半数が希望に（おおむね+近い）就労ができるとしている。

図-15 今後の就労見通し(社会人・年代比較)



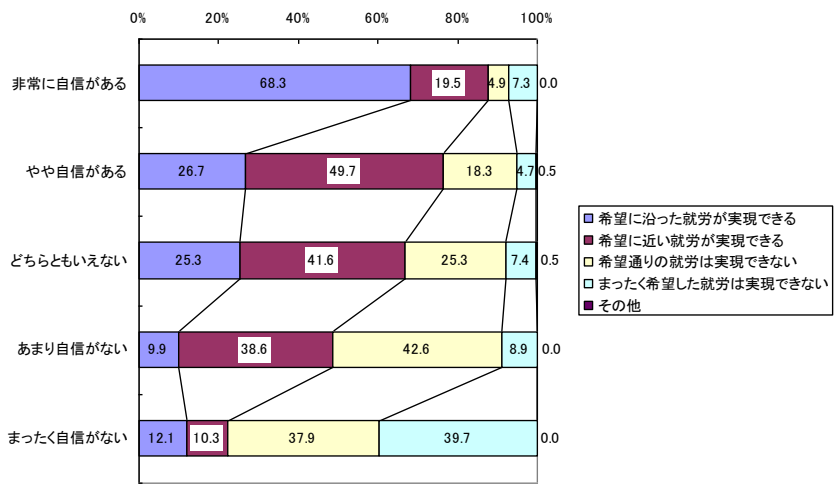
○職業能力に自信のない学生は、正規就労の内定や見通しを持ちにくい様子がみえる。

図-16 職業能力の自己評価別・就労の見通し(学生・卒業後就労希望者)



○職業能力に自信のある20代は今後の就労見通しが明るい。

図-17 職業能力の自信別・今後の就労見通し(20代社会人)



4. 定年期までの就労見通しに確信がもてない

①定年期（65歳）を想定すると、20代・30代の半数近くは安定した就労先確保に確信がもてないでいる。

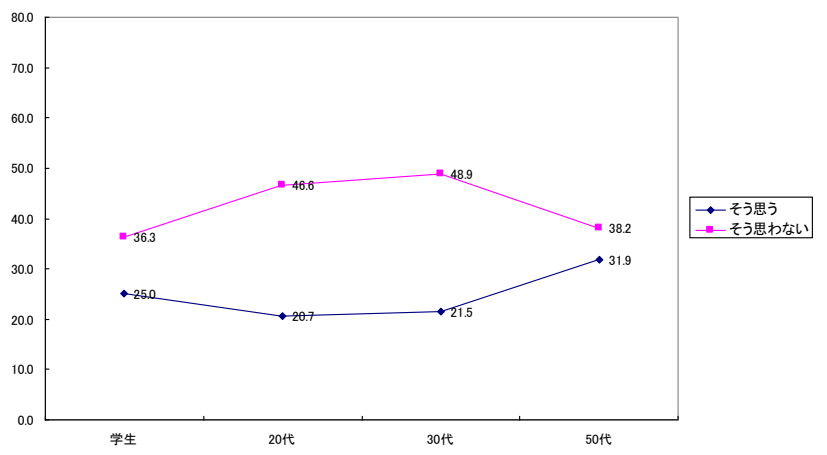
・年代を問わず、安定した就労先・収入の増加・社会保障制度の充実・資産の貯え・老後の安心のすべてで、「そう思わない」が「そう思う」を上回り、将来の就労と暮らしの見通しが立ちにくい時代であることを示している。

②就労前の学生は、安定した就労先や収入・資産増に関しては比較的楽観しているが、それまでに老後の備えができるとは思えないでいる。

③50代の残り少ない定年期までの見通しは大きな社会問題を示唆している。

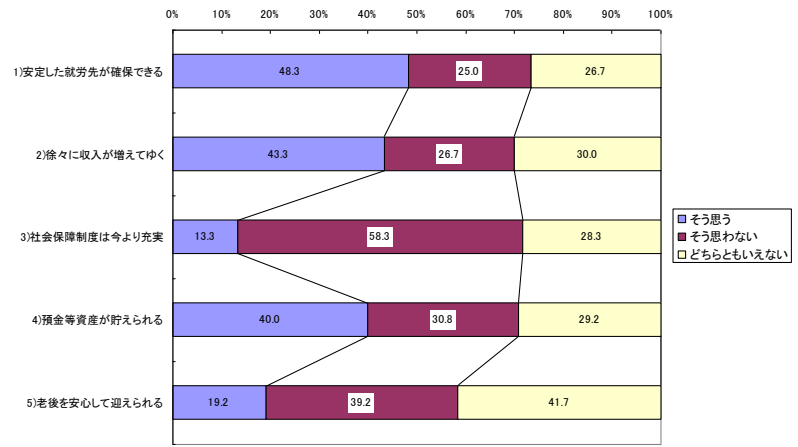
- ・定年期まで数年～15年となった50代でも、38%は安定した就労先確保ができるとは思っていない。
- ・50代の73%は定年期まで徐々にでも収入が増えないと覚悟している。
- ・しかも、社会保障制度の充実は見込めず、老後を安心して迎えることができないと思う人が多い。

図-18 定年期までの見通し「安定した就労先が確保できる」(年代比較)



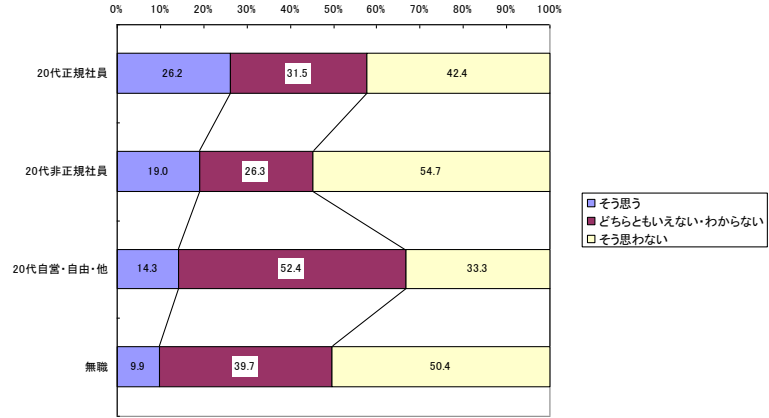
○自らの力で未来を築く可能性がある学生でありながら、社会保障制度の充実はないと考え、老後の不安を感じている。

図-19 「職業能力に自信がある」学生の定年期までの見通し(就労希望者)



○20代は正規社員であっても42%が、定年期までの安定した就労先確保は困難と見通している。

図-20 就労形態別・定年期までの見通し「安定した就労先が確保できる」(20代)



5. 正規社員でも就労は定年で終わらない

①若年層男性の正規社員にとっては未だ先の定年後を想定すると、正規社員は同じ会社で定年後も働きたい。

- ・男性の正規社員では、50代より20代・30代の独立志向が高くなる。

②男性の非正規社員は20代では同じ会社で働き続ける意向が正規社員より強いが、30代、50代は少なくなる傾向がある。

- ・非正規社員で、最も独立の意向が高いのは30代の男性である。

③学生は定年後の就労までは未だイメージができない場合が多い。

- ・学生は男性の41%、女性の48%が定年後に「就労するつもりがない」としている。
- ・職業能力に自信のない学生は、同じ会社で働き続けることを志向し、「どちらともいえない」学生は定年後の就労は考えていない。

○職業能力に自信のある学生は定年を機に独立の意向が高い。

図-23 職業能力の自信別・の定年後の就労意向(学生・就労意向者)

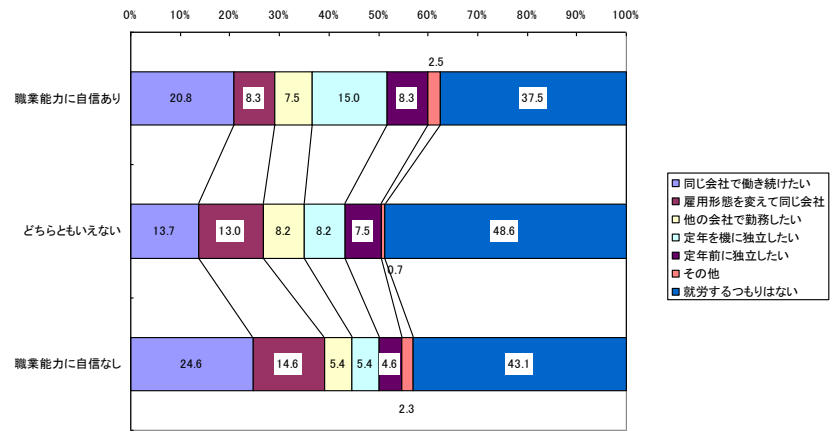


図-21 男性・正規社員の定年後の就労意向(年代比較)

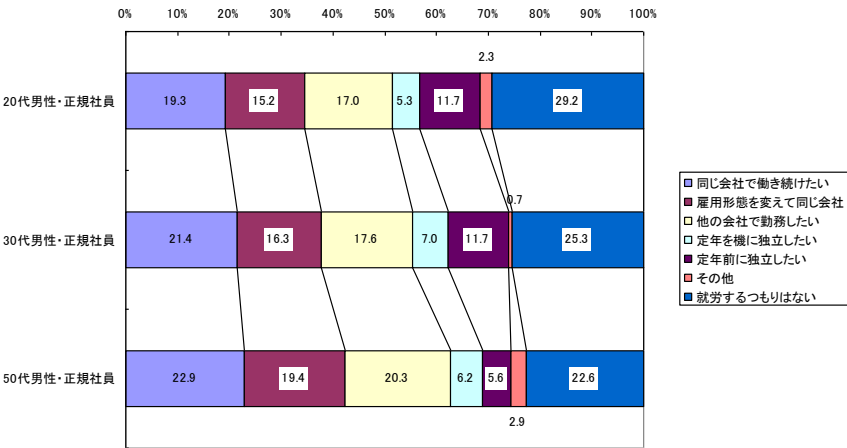
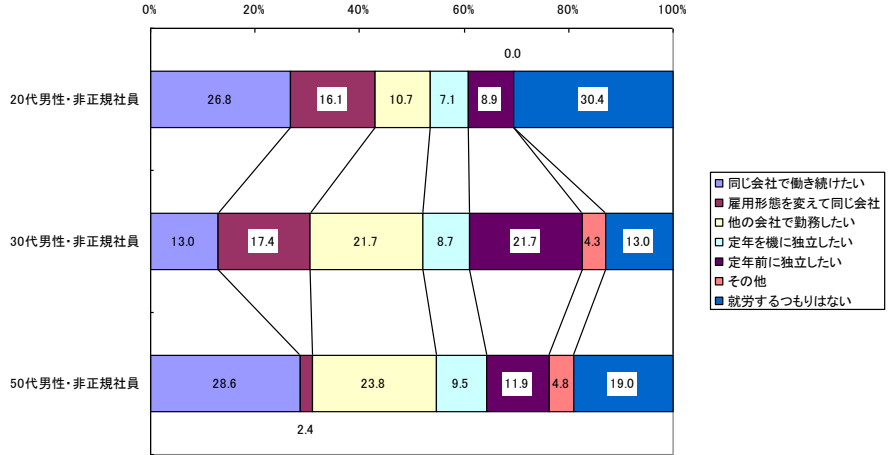


図-22 男性・非正規社員の定年後の就労意向(年代比較)



Ⅲ. 就職・就労の迷い

1. 転職は収入を軸にメリット、デメリットが交錯

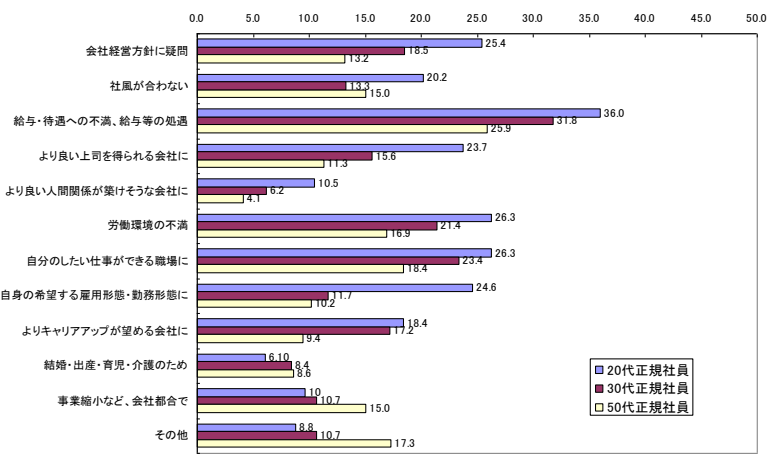
① 正規社員の転職契機は、給与などの待遇・処遇（少なさ、不満）が最も多い。

- ・ 転職経験者の正規社員各年代とも第一の契機となっているが、若い年代ほど高率となる。
- ・ 給与などの待遇・処遇を契機とする転職経験者は男性の方が女性より多い。
- ・ 転職経験のある20代正規社員の転職契機は自分のしたい仕事や良い上司を求めて、労働環境の不満や会社経営方針に疑問など多様な契機の複合と考えられる。
- ・ 50代正規社員の15%が会社都合の転職を契機としている。

② 20代正規社員は、概ね満足できる転職をしているが収入減となる転職もある。

- ・ 20代男性正規社員は、収入増・経営の安定・就業時間短が良くなったこととしている。
- ・ 20代女性正規社員は、忙しいが充実した就労を求める場合と、収入減となっても自由な時間を求める場合の両者がある。

図-23 正規社員の最後の離転職の契機(社会人・年代比較)



○20代男性の転職は収入・時間・勤め先の経営の安定を求め、女性は仕事の内容を求めている。

図-24 正規社員の最後の離転職で「良くなったこと」(20代・転職経験者)

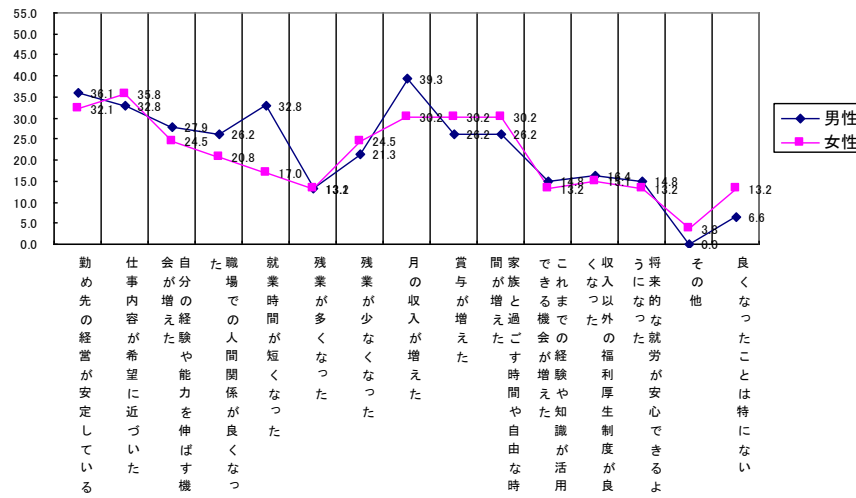
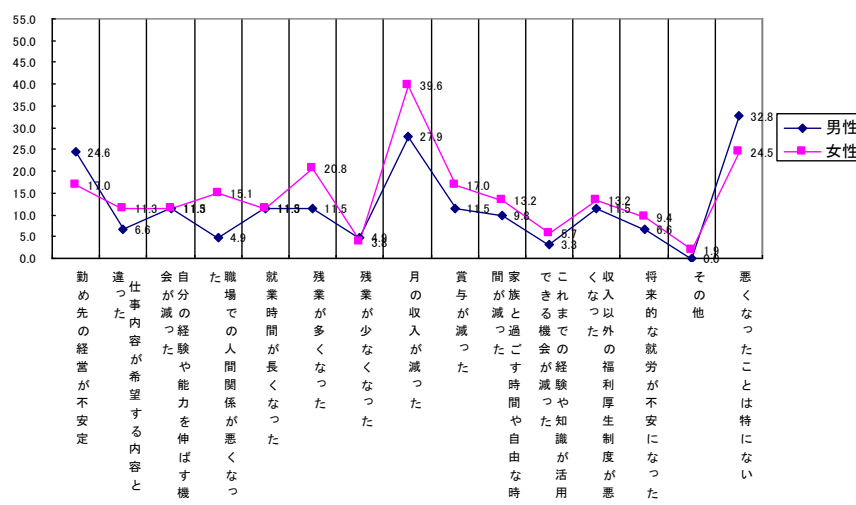


図-25 正規社員の最後の離転職で「悪くなったこと」(20代・転職経験者)



2. 若年層女性は多方面に就職・転職の相談

① 大学大学院生の女性は、多方面に就職相談をする。

- ・ 女性は、先ず、友人・知人63%、母親55%そして就職指導教員等46%と三方向に相談する。
- ・ 男性・大学大学院生は、友人・知人46%と就職指導教員等42%が多いが女性に比べて相談しない（18%）場合が多い。
- ・ 男女とも、父親にはやや相談しにくいようで、ゼミ・学科等の担任・教員と同等の距離感を感じている。

② 20代の転職相談となると、男性は相談しないが多いが、女性は相談相手が広がる。

- ・ 男性20代の転職相談は、相談しない31%が最も多く、一人で決めるか、友人・知人30%に相談することが多い。
- ・ 女性の場合は、身内（母親45%、配偶者・恋人35%）、友人・知人42%と先ず相談し、ハローワーク20%やインターネットの転職サイト21%も男性より活用している。
- ・ 転職の場合は、就労先の上司・同僚、先輩・後輩に相談することは少なく（特に女性）、就労先関係以外に相談相手を求めている。

③ 50代の転職は相談相手が限られてくる。

- ・ 相談相手は、配偶者・パートナーが男女とも40%前後と圧倒的に多い。
- ・ 次いで男女とも、相談しない（男性35%、女性30%）となり、母親や父親の身内はもはや相手にならず、就労先の上司・同僚、先輩・後輩に相談することも殆どなく、相談相手自体が限られてくる。
- ・ 50代ともなると友人・知人（男性19%、女性24%）にも気軽に相談しにくいようで、女性はハローワーク19%、男性はインターネット転職サイト13%が頼りとなる。

図-26 就職に関する主な相談相手（就労希望の大学大学院生）

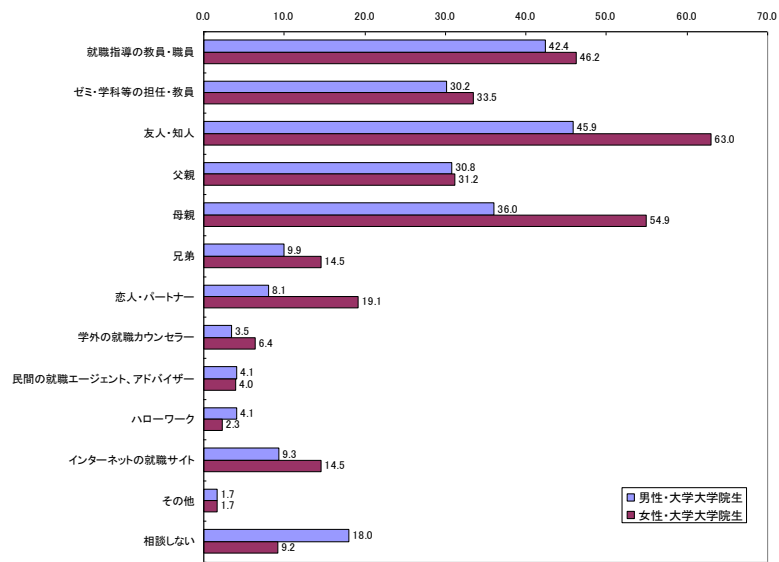
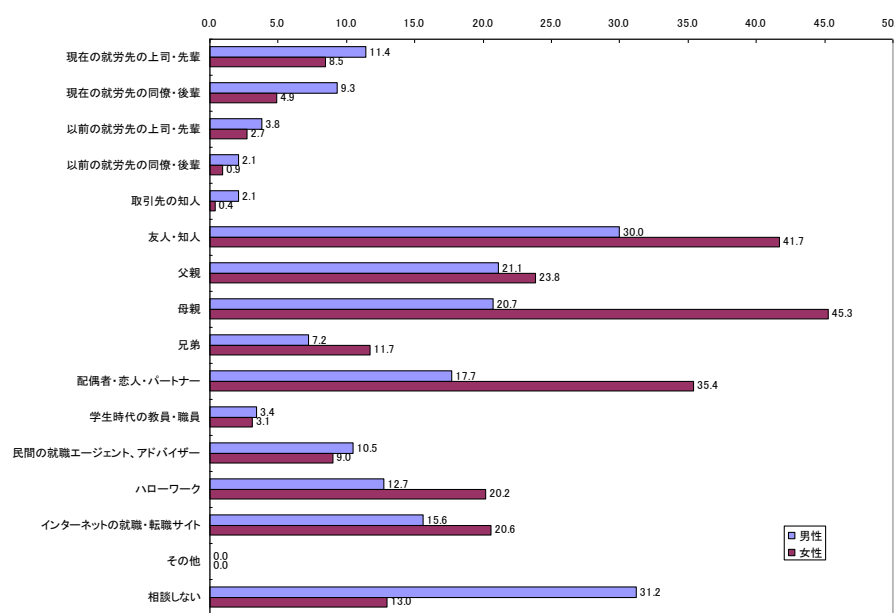


図-27 20代の転職に関する主な相談相手（就労者・MA）



IV. 少子高齢社会の親子関係

1. 親は一步引いてアドバイスし、子供は無視しない

【就職転職活動についての親の意見の参考(20代・30代)】

- ①現役の大学大学院生は就職活動についての親の意見を受け入れる。
 - ・就職・就労経験のない大学大学院生の79%は、就職活動についての親の意見・アドバイスを参考(参考+参考程度)にし、親の意見は聞かない学生は9%に過ぎない。
 - ・卒業後就労を希望する大学大学院生の女性は87%が親の意見を参考にし、大半が親の意見・アドバイスを期待している。
- ②就労期間が短い場合は転職に関する親の意見も参考にする。
 - ・就労した後の転職行動については、次第に親の意見を聞かなくなることが増加し、積極的に参考にする人は減少していく。
 - ・それでも20代大学大学院卒の67%、30代大学大学院生の58%が親の意見・アドバイスを参考(参考+参考程度)にしている。

【子供の就職・転職活動への関与(50代)】

- ①親密な親子関係を配慮した距離感。
 - ・子供のある50代の関与程度は、左記の子供の年代の受け入れ度より相対的に少ない。
 - ・積極的に関与する50代は8%程度で、親の方から押しつける姿勢はあまり感じられない。
 - ・総体的にみると「子供の就転職に関わることはない」が20%程度を占めているが、子供を無視しているのではなく子供の自立心や立場を配慮していることも多いように思える。
- ②父親は子供の就職・転職が気になる。
 - ・悩んでいればアドバイスが、50代女性が16%なのに対し男性は28%と大きな差がある。
 - ・父親は子供が求めてくるのを待つのではなく、悩んでいるようであればアドバイスせずにはいられない様子がみえる。

図-28 就職・転職に関する親の意見重視(大学大学院生・大学大学院卒)

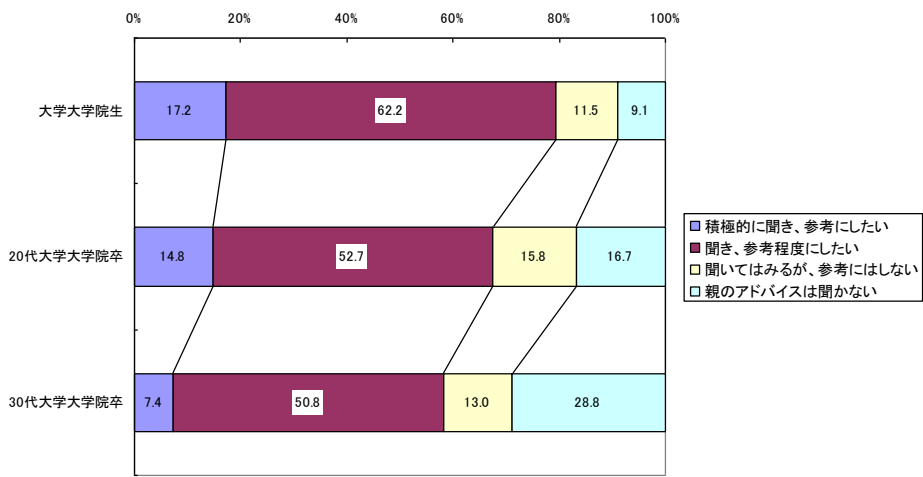
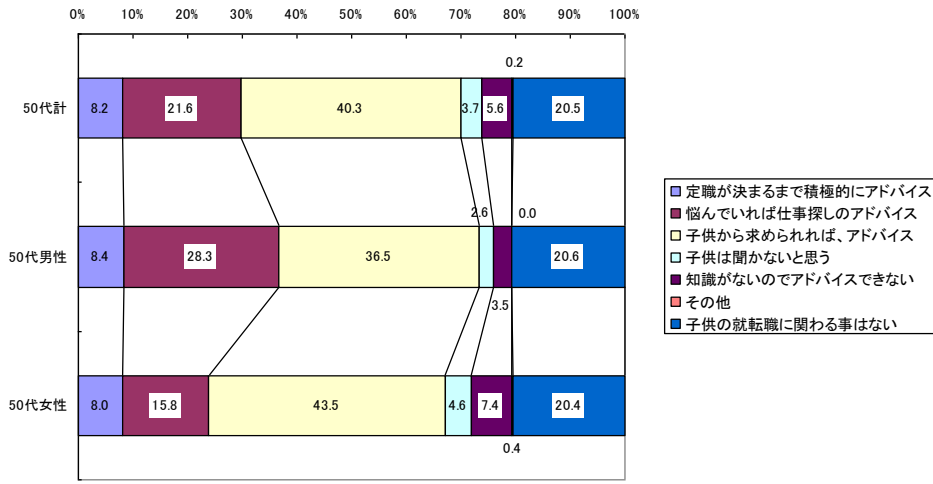


図-29 子供の就職・転職活動への関与意向(50代・子あり)



2. 経済的親離れはいつか

【親に期待する経済的支援(20代・30代)】

- ①先のことは分からないが自立の姿勢はもつ。
 - ・過半数が、学卒後親からの経済的支援は受けない・受けていないとし、特に就労して間もない20代が自立の姿勢を示している。
 - ・20代は結婚までの恒常的な経済的支援、既婚者が多い30代となると家の購入や子供の入学などの大きな支出機会には支援を期待するホンネがみえる。
- ②女子大大学院学生の経済的親離れは卒業時ではなく結婚。
 - ・学生の31%が結婚するまでの恒常的な支援を期待しているが、就労希望の大学大学生の男性は21%であるのに対し女性は36%の高率になる。
 - ・就労希望の大学大学生の男性は62%が経済的支援を受けない自立の姿勢が強いが、女性は経済的自立の時は結婚と考えている。

【子供への経済的支援の意向(50代)】

- ①結婚するまでは子離れしない親。
 - ・「結婚するまでの恒常的支援」の意向が「経済的支援は行わない」を上回り、左記の女子大生の期待に効いている。
 - ・結婚までの支援のほか、子供への経済的支援意向で、左記の子供の期待を上回って想定しているのは、病気になったときや孫の入学などであるが、家の購入支援まではできるとは限らない。
- ②未婚の母の現実。
 - ・子供はいるが現在何らかの事情で未婚となっている親も少なくないが、甘い親心を出せない厳しい現実がある。
 - ・子供への経済的支援は行わない50代既婚女性は36%であるが、未婚女性は49%と半数になり、その他を除く全ての項目で経済的支援の意向が既婚者を下まわっている。

図-30 親に期待する経済的支援(学生・20代・30代)

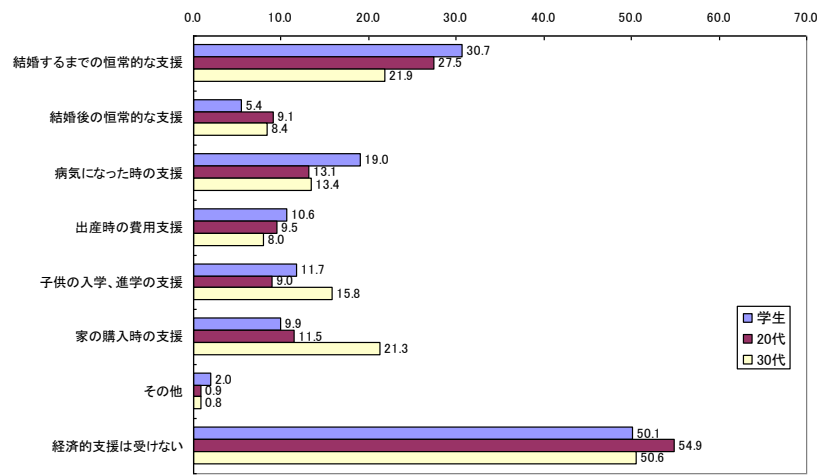
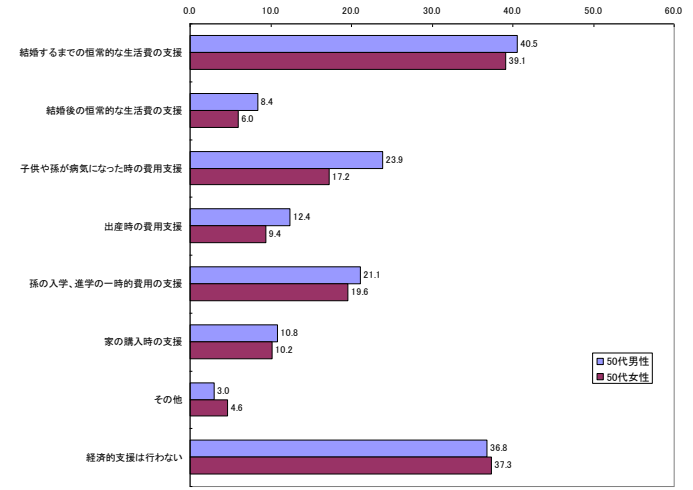


図-31 子供への経済的支援の意向(50代・子あり)



3. 迫る高齢化社会の現実

①若年層は親の老後に経済的支援をする意向が極めて高いが、50代に現実が見えてくる。

- ・ 学生は親の老後への支援意向が極めて高いが、社会人となった20代、30代となるとやや親との距離が遠ざかる。それでも、未婚が多い女性20代は79%が経済的支援をしようと思っている。
- ・ 50代になると経済的支援をしようと思わない（していない）場合が多くなるが、既に親は老後となっていて、経済的に支援できないだけでなく、支援をしなくてもよい状態の場合がある。
- ・ 50代の72%は、老後に子供から「経済的支援をしてもらいたいと思わない」としていることを考えると、親への思いが若年層と異なっているとはいえない。

②経済的支援では済まない介護の対応。

- ・ 学生は親が介護を必要となった場合に、リアリティの薄い経済的支援や同居介護をあげる。
- ・ 既婚者が増えてくる20代、30代となると、自身の親の他に配偶者の親も加わり、公的制度や施設介護が現実感をもってくる。
- ・ 実際に介護対応の可能性が高まる50代は、最適な対応の方法自体が見出しにくい状態におかれている。

図-34 自身の親の介護対応(世代比較)

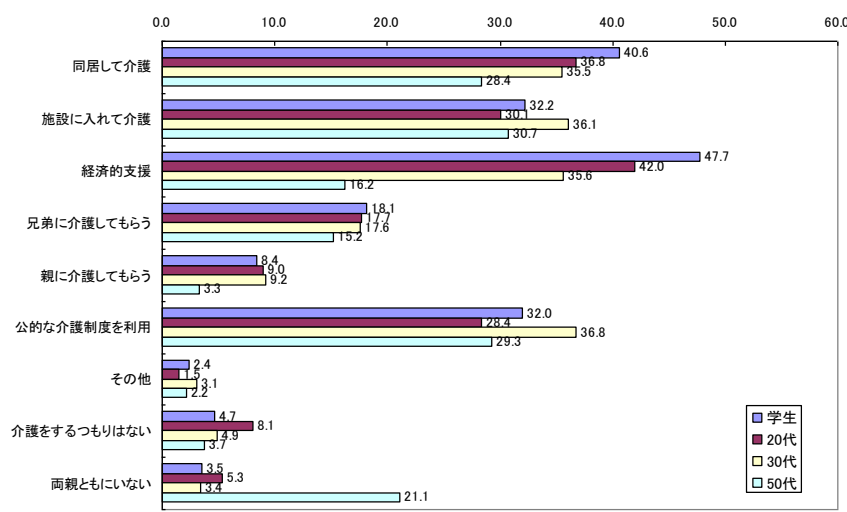


図-32 親の老後の経済的支援意向(男性・年代比較)

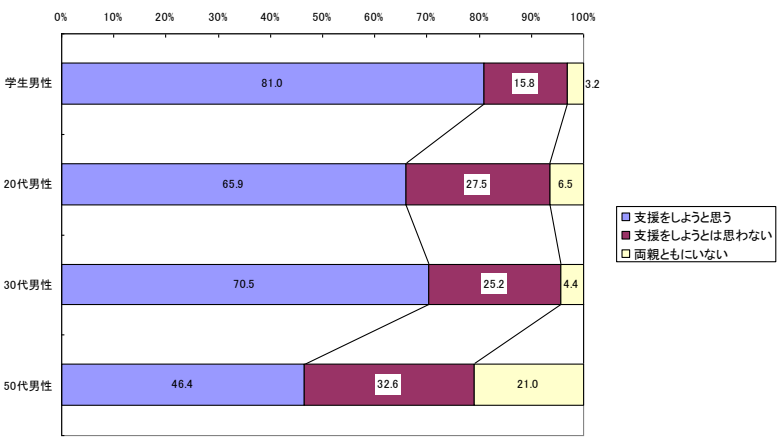
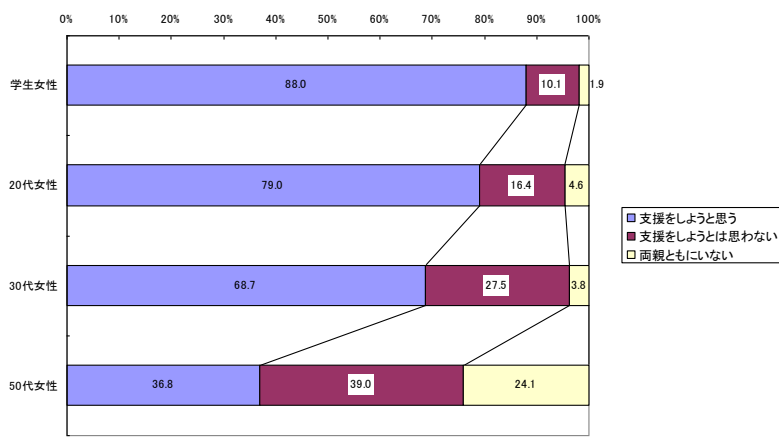


図-33 親の老後の経済的支援意向(女性・年代比較)



V. 社会で支える就労と将来の生活

1. 若年層は公的な社会制度に関する理解度が低い

- ①学生は公的年金について認識していない。
 - 最も基本となる公的な制度についての学生の理解度は低く、「加入公的年金と加入期間」も殆ど理解していない。
 - また、公的年金は20才から加入の義務があるが「自分に当てはまらない」が34%を占め、支払いは親まかせのようである。
- ②20代社会人となっても公的制度・サービスの規定などその内容まではあまり理解していない。
 - 労働基準法上の勤務時間などについては64%が知っている。
 - 次いで「厚生年金、国民年金の仕組み」47%、「雇用保険の仕組みや失業手当」44%となるが、理解しているのは20代の半数に満たない。
 - 「厚生年金、国民年金の仕組み」は、正規社員に比べて非正規社員の理解が低い。
 - 20代の自営・自由・他や無職の20%弱は「自分には当てはまらない」とする無関心派である。

図-34 「加入公的年金と加入期間」の理解度(年代比較)

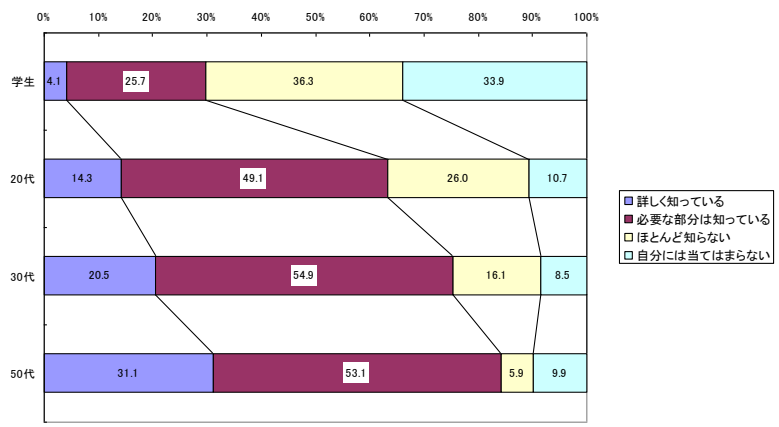
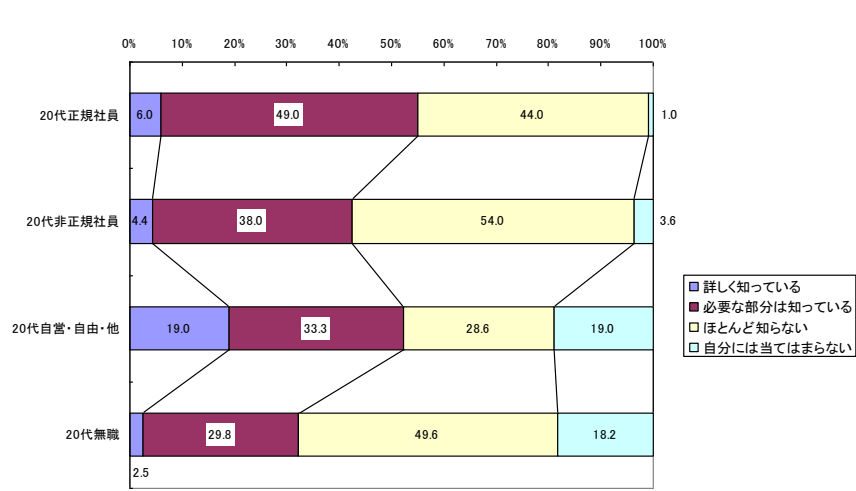


図-35 公的な制度・サービスの規定や仕組みについての理解度(20代)



図-36 雇用形態別「厚生年金、国民年金等公的年金の仕組み」に理解度(20代)



2. 職能に関する公的就労支援制度・サービスに高い関心

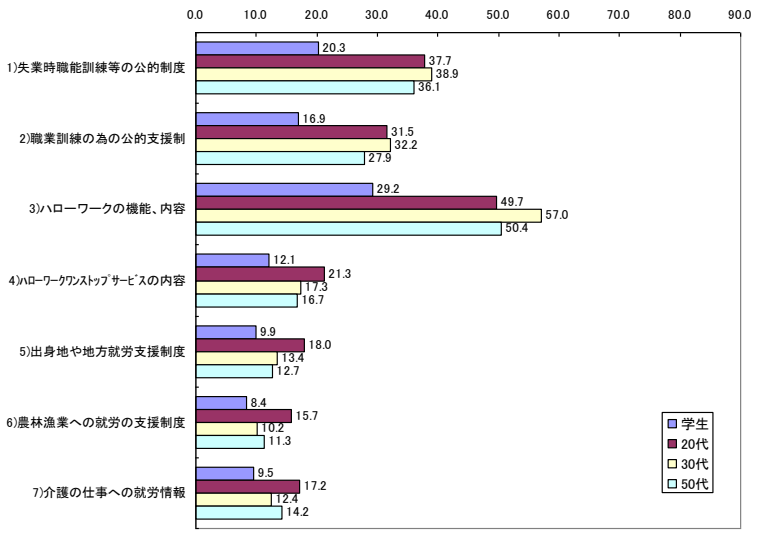
①若年層は職能訓練などの公的な就労支援制度・サービスに関心が高い。

- ・20代の学生および社会人の失業時の職能訓練等や在職中の職業訓練公的支援についての理解ニーズは高く、20代、30代の社会人には既に認識している人も少なくない。
- ・ハローワークのワンストップサービスや地方就労への支援の理解度は高くないが、若い世代の理解ニーズは比較的高い。
- ・農林漁業への就労支援や介護仕事への就労情報は理解度も低く、ニーズもあまり顕在化していない。

②50代は、高齢者職能訓練の公的支援の内容に期待している。

- ・未だ、理解度は17%と低いが、理解を深めたいニーズは37%あり、高齢者職能訓練の公的支援に大いに関心をよせている。
- ・定年時の雇用保険等の手続きも関心が高く、50代は定年後を見据えた就労を考えている。

図-37 公的な就労支援制度・サービスの認識(世代比較)



○子供の就転職に関しては、環境認識よりも具体的な求人情報を求めている。

図-39 定年時手続き・子供の就転職についての認識とニーズ(50代)

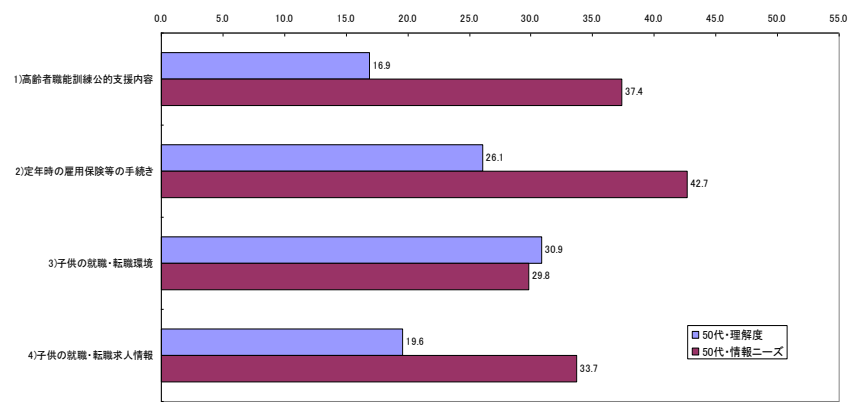
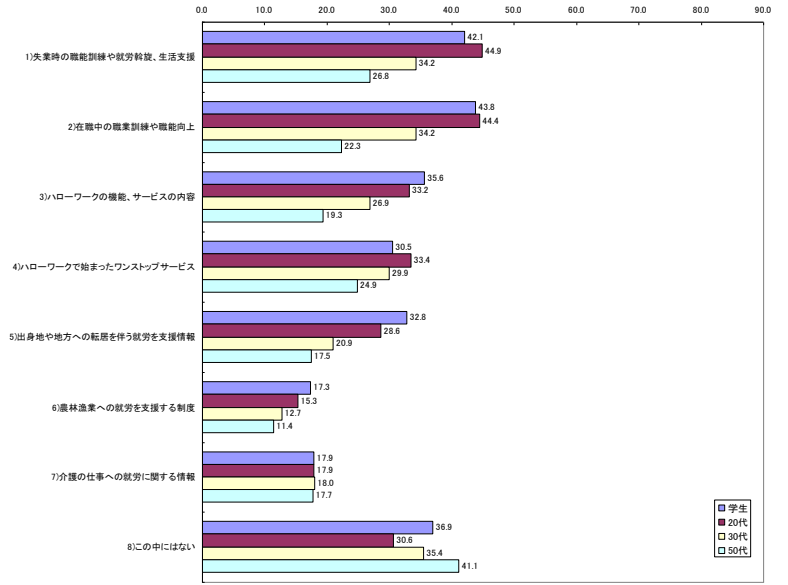


図-38 理解を深めたい公的な就労支援制度・サービスの知識(世代比較)



3. 公的制度・サービスの認知経路はインターネットが軸

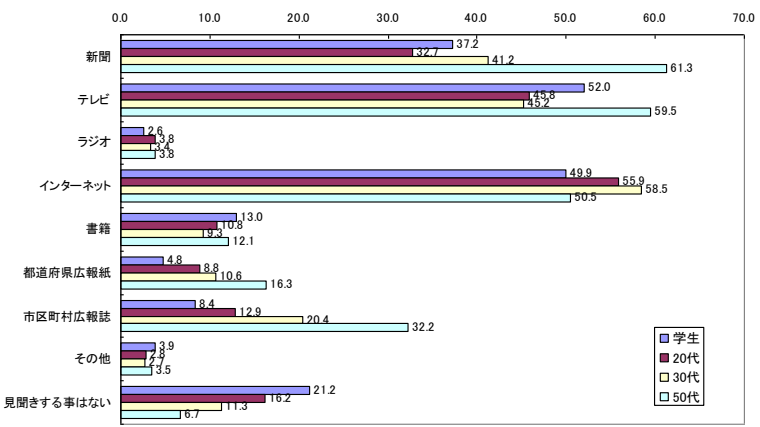
①若い世代はインターネット、50代は新聞・テレビのマス媒体を通して公的制度・サービスの情報を得る。

- ・インターネットは20代、30代の社会人の主たる媒体となっている。
- ・50代は新聞が最も多く、市町村や都道府県の広報誌紙にも注意している。
- ・20代は新聞の比率が50代の半分強しかなく、新聞を購読していない可能性も高い。

②学生の認知経路は、男性インターネット、女性はテレビ。

- ・学生全体では、テレビ52%、インターネット50%であるが、性別で見ると、テレビは女性（57%）、インターネットは男性（55%）と分かれる。
- ・学生の中でインターネットを最も活用しているのは、職業能力に自信のない男子である。
- ・反対に、女子の場合は、職業能力に自信がある学生がテレビと共に情報源としている。

図-40 公的制度などの認知経路(世代比較)



○職業能力に自信のある学生はインターネットだけに依存していない。

図-41 職業能力の自信別・公的制度などの認知経路(男子学生・就労希望)

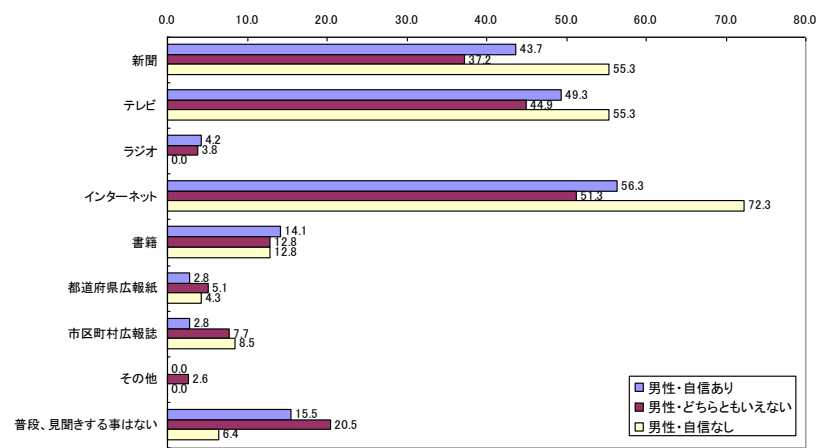


図-42 職業能力の自信別・公的制度などの認知経路(女子学生・就労希望)

