

# 就職氷河期世代の実情と就労意識

2021年6月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

■本レポートにおける就職氷河期世代の就労意識に関する項目は主に「マイナビライフキャリア実態調査」からデータを抽出しています。

調査結果における「就職氷河期世代」の定義は、調査実施時点（2020年9月）の年齢が37～50歳（1970～83年生まれ）で、就職氷河期（1993年～2004年）に社会人になる直前の学校を卒業した者としています。

<調査目的> 就業・非就業に関わらず就労意識を中心にライフキャリアに関わる様々な項目について実態と傾向を明らかにする

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 15歳以上の男女

<回答数> 14,333サンプル

<実施期間> 本調査：2020年9月24日（木）～9月29日（火）

<実施機関> 株式会社インテージ

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail：myrm@mynavi.jp

## ■はじめに P3

---

## ■就職氷河期の雇用市場 P4

---

- ・若年層の完全失業率は、1998年以降大きく悪化
- ・1990年代は大学生数も増加傾向にあった
- ・雇用の調整弁としての非正規雇用が増加した
- ・特に大企業が若年層の新規採用枠を縮小していた
- ・就職氷河期の雇用市場まとめ

## ■現在の氷河期世代を取り巻く状況と就労意識 P10

---

- ・政府主導の支援対象者は100万人程度存在すると見込まれている
- ・「就職氷河期世代支援プログラム」とは
- ・「就職氷河期世代支援プログラム」の認知は十分に進んでいない
- ・氷河期世代・非正社員の男性は5割以上が正社員を希望している
- ・氷河期世代は現在も大企業に勤める者の割合が少ない
- ・雇用形態・従業員規模による賃金差は大きい
- ・氷河期世代・非正社員の転職意向は特に高い
- ・転職したい理由は「給与に不満」、氷河期世代・正社員は「会社の将来が不安なため」が高めの傾向
- ・氷河期世代の現在の仕事の満足度
- ・氷河期世代の仕事「不満」層は責任や業務量に見合うやりがいを得られていない
- ・氷河期世代の仕事「不満」層は職場の人の支援も得られていない
- ・現在の氷河期世代を取り巻く状況と就労意識まとめ

## ■おわりに P23

---

## ■レポートでを使用した調査の回収数とウェイトバックについて P24

---

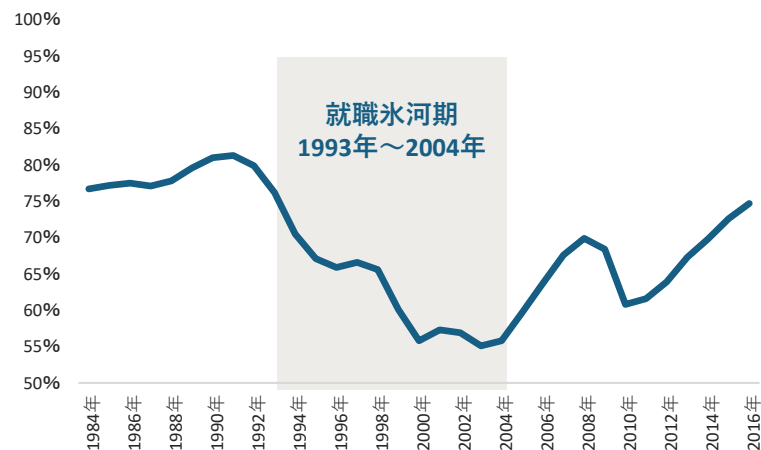
## ■はじめに

日本において1993年～2004年頃の就職難の時期であった就職氷河期に新卒で就職活動をしていた者は、いわゆる『就職氷河期世代』と呼ばれている。1990年のバブル崩壊を機に景気が大幅に後退し、それ以前に大量採用を行っていた企業が採用数を抑制した等の理由で、氷河期世代の大学生の新規就職率は大きく低下した。バブル崩壊は雇用情勢の悪化を引き起こしたが、その中でも、若年層の雇用問題を特に深刻化させ、それまでの景気後退と異なる様相を示した。

経済活動の落ち込みに対し、企業は雇用調整で対処したが、その方法として新卒社員の採用抑制が強まり、若年層の失業が急速に広がったのである。日本経済は、消費税引き上げとアジア通貨危機、さらに不良債権処理の不手際による金融関連の破綻によってますます後退が進み、正規雇用の削減規模はさらに拡大していった。若年層では、不本意な職業選択の結果として非正規雇用として働く者や無業状況となる者も増えていった。

本レポートでは、まず氷河期世代が就職活動時どのような雇用市場に置かれていたのかについて説明する。次に現在の氷河期世代を取り巻く実情を、就労状況と就労意識から明らかにしていきたい。

大学生の就職率推移



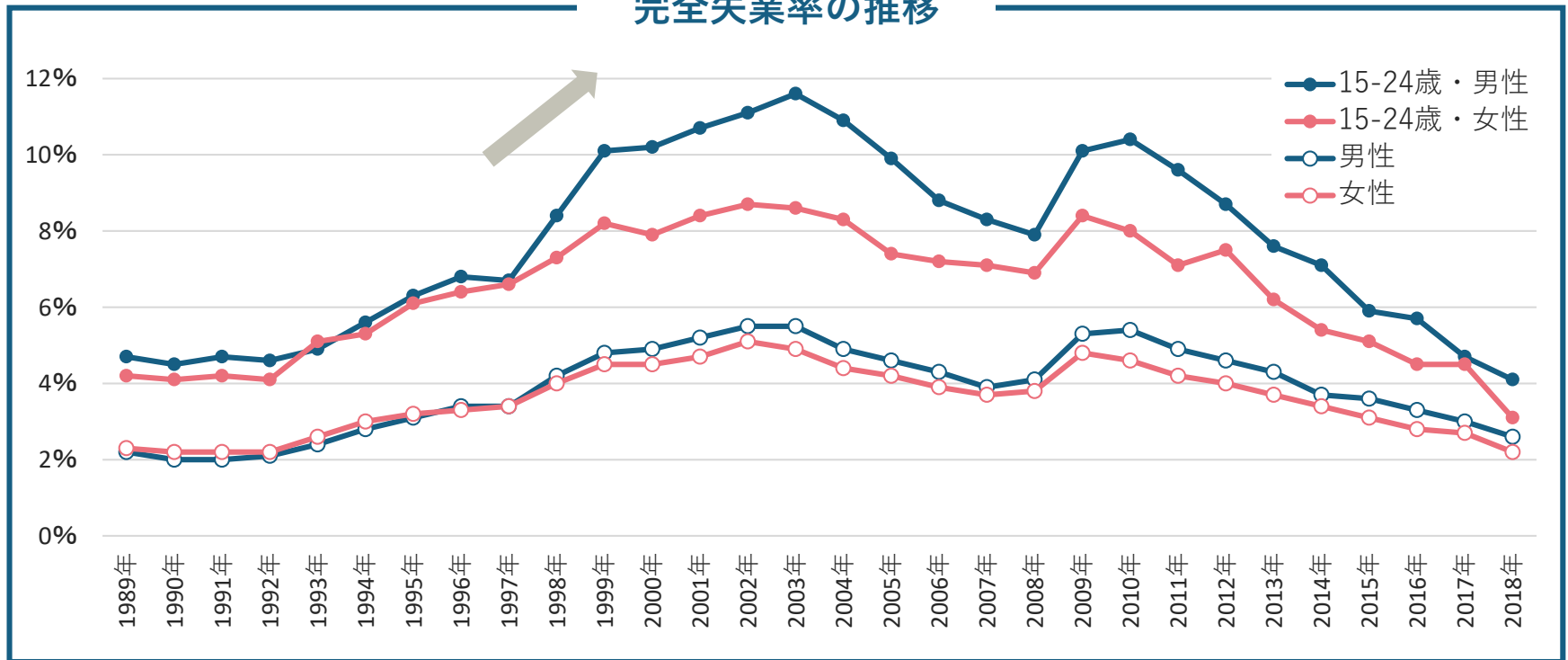
文部科学省「学校基本調査」より作成

# 就職氷河期の雇用市場

# ■若年層の完全失業率は、1998年以降大きく悪化

1989年以降の男性及び女性の完全失業率を見ると、いずれも1992年まではほぼ横ばいで推移していたが、その後、1993年から2003年頃にかけて上昇傾向で推移した。また、15-24歳（若年層）では、男性や女性の総数と同様に1993年以降上昇に転じ、特に男性では1998年以降上昇幅が拡大しており、2003年には11.6%と比較可能な1968年以降で過去最高となった。バブル崩壊による労働需要の縮小が完全失業率の悪化に大きな影響を与えたが、終身雇用制度を前提とした既存高齢社員の賃金負担が増加する中で、その分の費用調整が若年雇用を減らすことによって行われたのだ。

### 完全失業率の推移

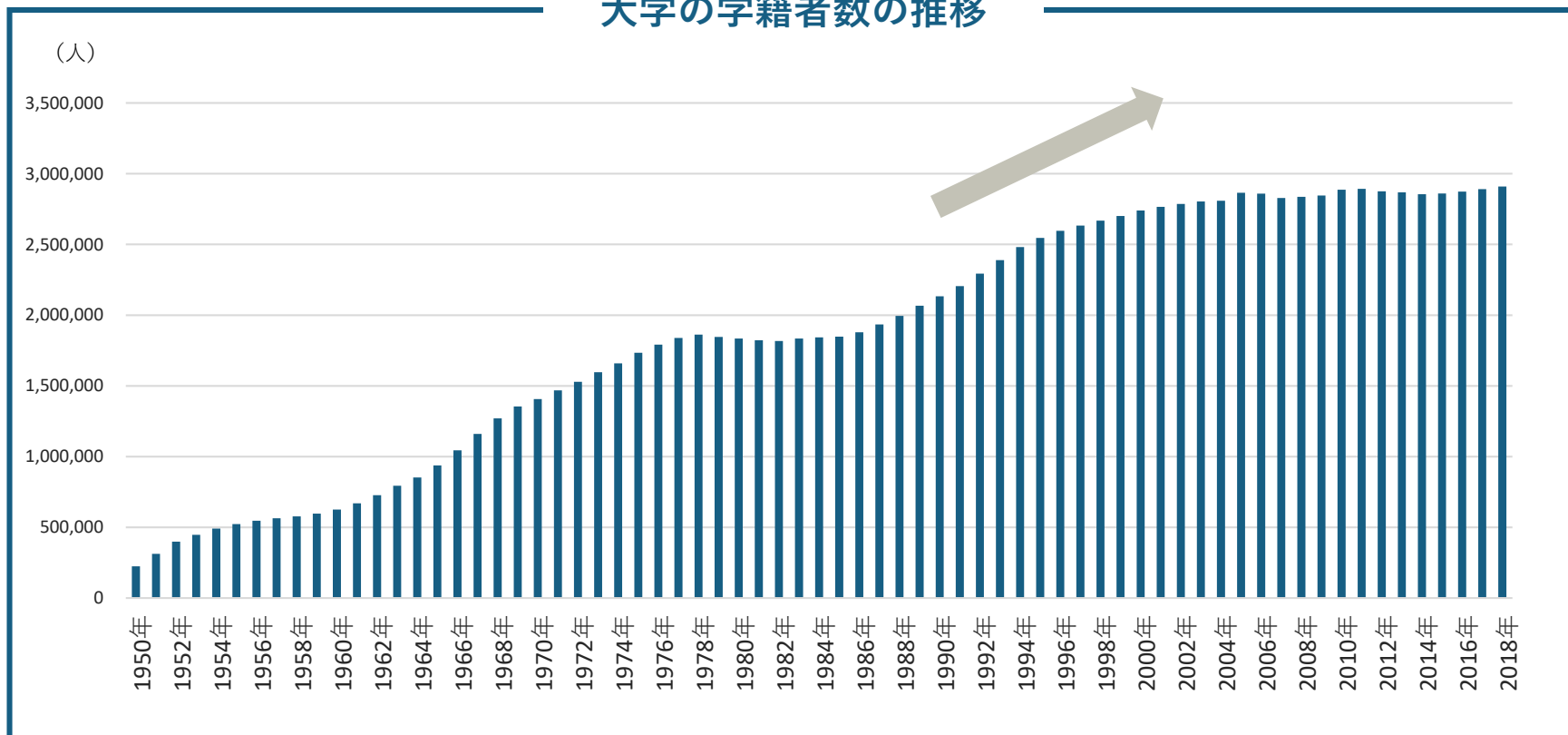


総務省統計局「労働力調査」の「年齢階級（10歳階級）別完全失業者数及び完全失業率」時系列接続用数値（既公表値ではない方）から作成

# 1990年代は大学生数も増加傾向にあった

就職氷河期となった理由は、景気悪化による労働需要の縮小に限らない。1990年代以降は、それまで厳格に運用されていた大学の定員抑制方針が緩和され、大学進学率が上昇したことから大学生数も増加しており、労働需要が縮小する中で労働供給は拡大していた背景があった。

## 大学の学籍者数の推移

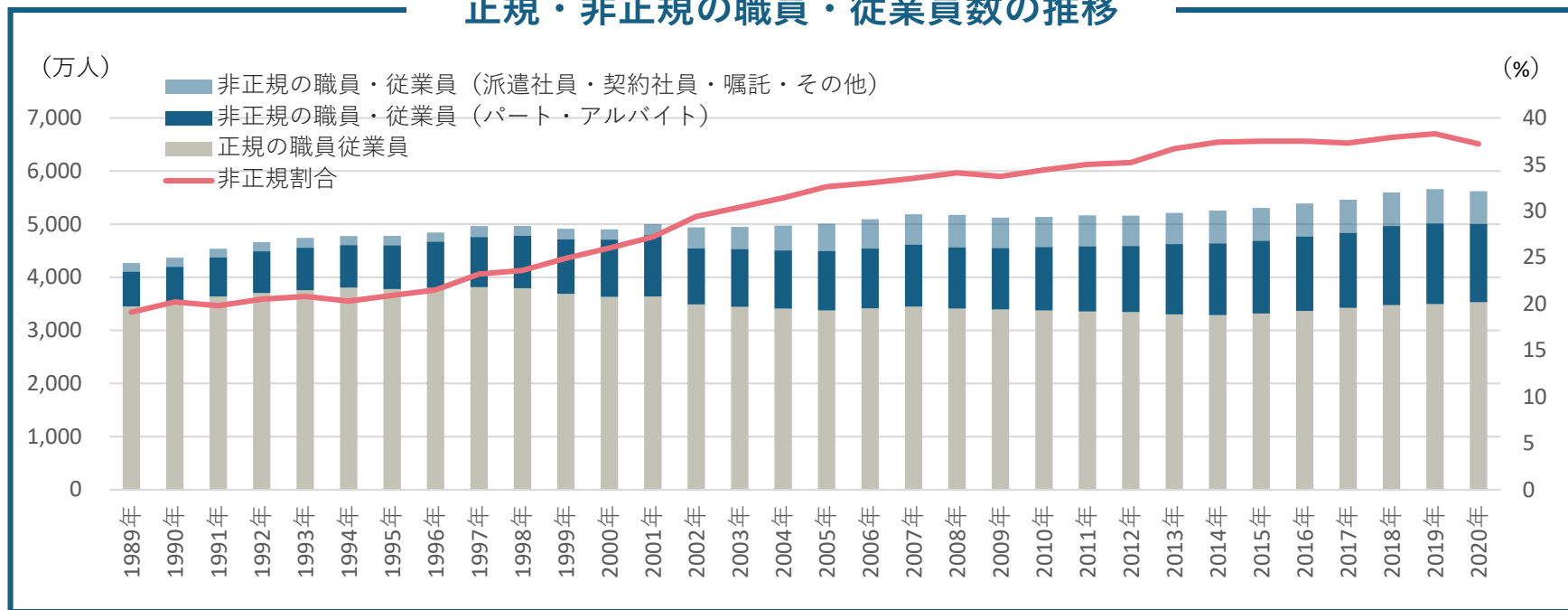


文部科学省「学校基本調査」より作成  
 ※大学全体（学部・大学院・専攻科・別科の学生含む）の人数（短期大学や高等専門学校、専門学校は含まず）

# 雇用の調整弁としての非正規雇用が増加した

1990年代後半以降は失業率の上昇とともに、非正規雇用が増加していった。バブル崩壊後の日本企業は、長期にわたる景気低迷に加えグローバル化等による環境変化の中、雇用政策の一つとして雇用調整がしやすく低賃金である非正規雇用を増やすことで、なんとか厳しい環境を乗り越えようとしていた。加えて同時期に労働者派遣法が改正された。1999年にはそれ以前は一部に限られていた派遣可能な業種が原則自由化され、2000年には紹介予定派遣が解禁、2004年にはそれまで禁止されていた製造業が派遣可能業種となった。このような法律改正も非正規雇用増加を後押しした。若年層の完全失業率が上昇し、新卒で正社員としての就業を希望しても叶わなかった氷河期世代の中には、不本意ながら企業ニーズが増えていく非正規雇用として就業した者も多々いた。

## 正規・非正規の職員・従業員数の推移



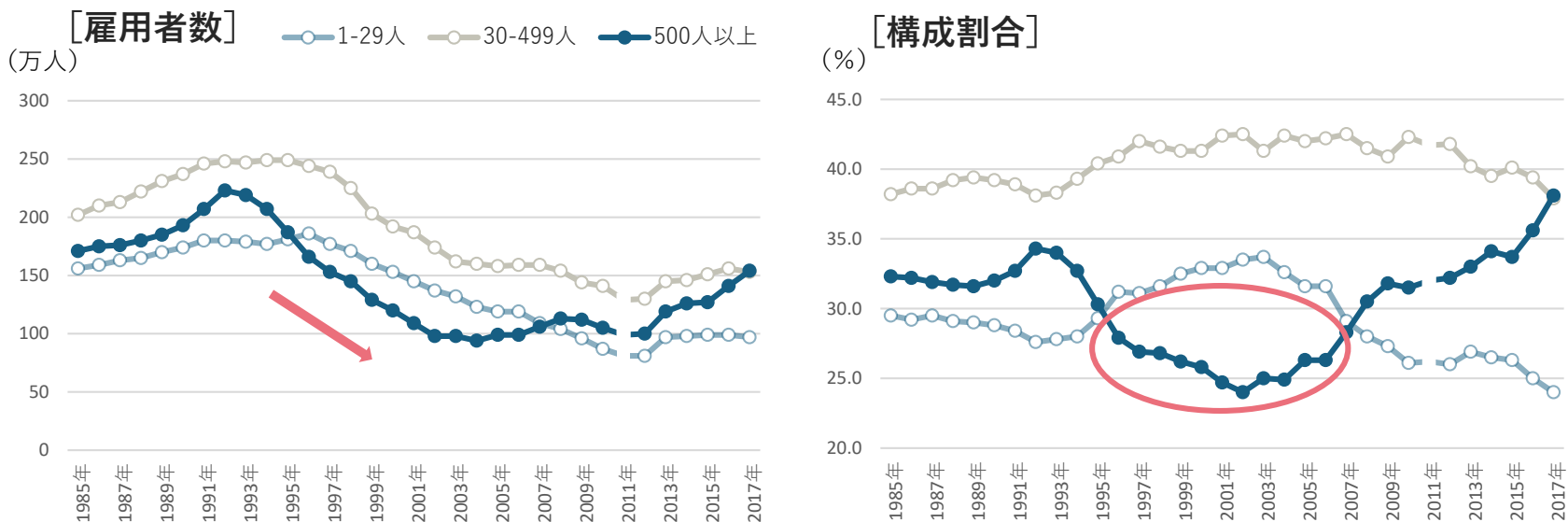
2013年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」四半期結果2月度  
2014年以降は総務省統計局「労働力調査詳細集計」年平均から作成

# ■特に大企業が若年層の新規採用枠を縮小していた

特に従業員規模の大きい企業における若年層の新規採用枠が縮小したことで、就職氷河期に正社員として入社した者は規模の小さい企業に就職した者が多かった。従業員規模別の15-24歳の雇用者（一般常雇\*）の推移を見ると、「従業員規模500人以上」の企業に勤務する者の割合が、1992年までは増加傾向にあったがそれ以降減少していったのがわかる。また、15-24歳の雇用者（一般常雇）に占める「500人以上」の構成割合を見ると、1993年以降減少し、1996年～2007年までは「1-29人」よりも低い状況が続いていた。

\*一般常雇とは、1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われているもので「役員」以外の者

## <15-24歳・一般常雇> 従業員規模別雇用者数と構成割合推移



※2011年は岩手県、宮城県、福島県を除く結果。2012年以前と2013年以降は、2013年の調査票の変更により単純集計できない。

総務省統計局「労働力調査（特定調査票）に基づく特別集計結果」より作成  
参考：総務省統計局 労働力ミニトピックスNo.21「35～44歳」世代の就業状況



## ■就職氷河期の雇用市場まとめ

バブル崩壊により労働需要が大きく縮小したが、終身雇用制度が主流の日本においてその調整が若年層の採用抑制で行われた結果、若年層の完全失業率が増加した

就職氷河期には景気悪化による企業の労働需要減少だけでなく、大学生の増加という労働供給増加も起きていた

企業において雇用調整のしやすい非正規雇用ニーズが増加、法律改正もその後押しとなり、新卒で正社員としての仕事に就きたくても就けない氷河期世代の中には非正規雇用として就業した者も多くいた

大企業が新規採用枠を縮小したことで、正社員として就業できたとしても比較的規模の小さい企業に就職する者が多かった

# 現在の就職氷河期世代を 取り巻く状況と就労意識

## ■政府主導の支援対象者は100万人程度存在すると見込まれている

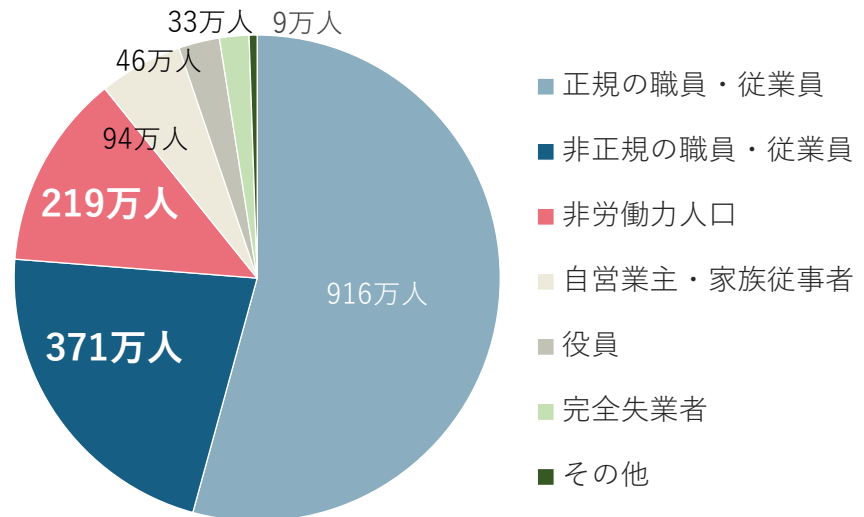
氷河期世代の中心層となる「35-44歳」世代は2018年時点で1,689万人存在しており、労働力の中核を担う20～69歳（7,903万人）に占める割合は、21.4%となっている。非正規の職員・従業員は371万人、そのうち現在の雇用形態に就いている主な理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」としている者は、不本意に非正規雇用労働者として働いている者と考えられており、50万人いる。加えて、非労働力人口には、「就業を希望しながらさまざまな事情により求職活動をしていない長期無業者」や「社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者」が含まれている。2019年に政府主導による「就職氷河期世代支援プログラム」が開始されたが、その支援対象となる者は、就職氷河期に希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているまたは無業の状態にあるなど、さまざまな課題に直面している者とされ、100万人程度存在すると見込まれている。

### 35-44歳の雇用形態内訳（2018年：1,689万人）

非労働力人口219万人（うち無業者40万人）には、「就業を希望しながら様々な事業により求職活動をしていない長期無業者」「社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者」などが含まれる

非正規の職員・従業員371万人のうち、「正社員を希望しながら現在は非正規雇用で働いている者」\*は50万人いる

\*現在の雇用形態に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者を指す



総務省統計局「労働力調査」より作成

参考：内閣官房就職氷河期支援推進室「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」

## ■ 「就職氷河期世代支援プログラム」とは

氷河期世代の就労を支援するため政府は2019年6月21日に「就職氷河期世代支援プログラム」を策定、3年間の集中支援を行うとし、氷河期世代の正規雇用者を3年間で30万人増やすことを掲げている。施策の方向性は以下の通り。

### 相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

- ▷ きめ細やかな伴走支援型の就職相談体制の確立
  - ・ ハローワークへの専門窓口設置等、相談者が相談窓口を利用する流れづくり
  - ・ 地方自治体の無料職業紹介事業を活用したマッチングの仕組みを横展開 等
- ▷ 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立
  - ・ 仕事や子育て等との両立への考慮、短期間での資格取得・職場実習等のプログラムの整備
  - ・ 人手不足業種等の企業等のニーズを踏まえた人材育成プログラム等の整備
  - ・ 教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、受講を支援 等
- ▷ 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備
  - ・ 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の推進
  - ・ 各種助成金の見直し等による企業のインセンティブ強化
  - ・ 採用企業や活躍する個人、農業分野等における中間支援の好事例の横展開 等
- ▷ 就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階における民間ノウハウの活用

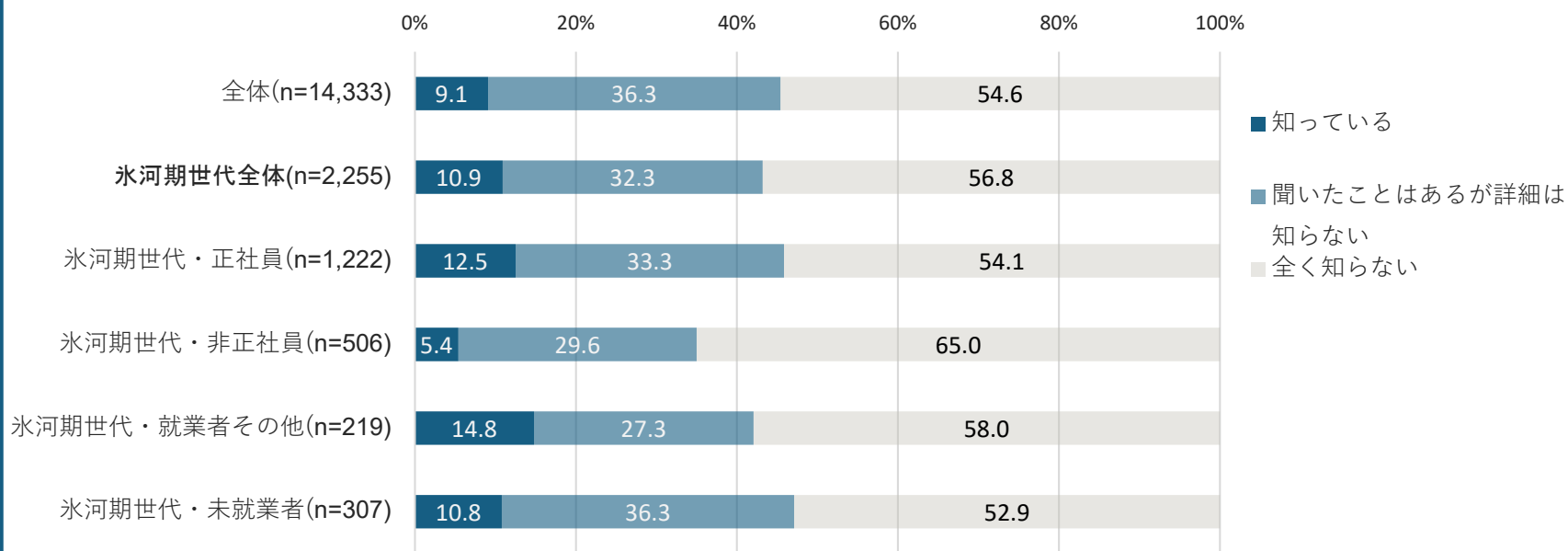
### 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- ▷ アウトリーチの展開
  - ・ 潜在的な対象者への丁寧な働きかけ、本人・家族の状況に合わせた支援を行うために地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能の強化、関係機関の連携促進
- ▷ 支援の輪の拡大
  - ・ 断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動の促進、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じた、当事者に寄り添った支援

## ■ 「就職氷河期世代支援プログラム」の認知は十分に進んでいない

弊社が行ったWEB調査で、「就職氷河期世代支援プログラム」の認知状況を聞いたところ、氷河期世代全体で「知っている」としたのは10.9%となり、全体の9.1%と比較すると高めの傾向ではあるが、内容まで理解している者は少ないことがわかった。また、氷河期世代の非正社員においては「知っている」が5.4%にとどまり、十分な認知が進んでいるとは言い難い。

### 「就職氷河期世代支援プログラム」の認知度



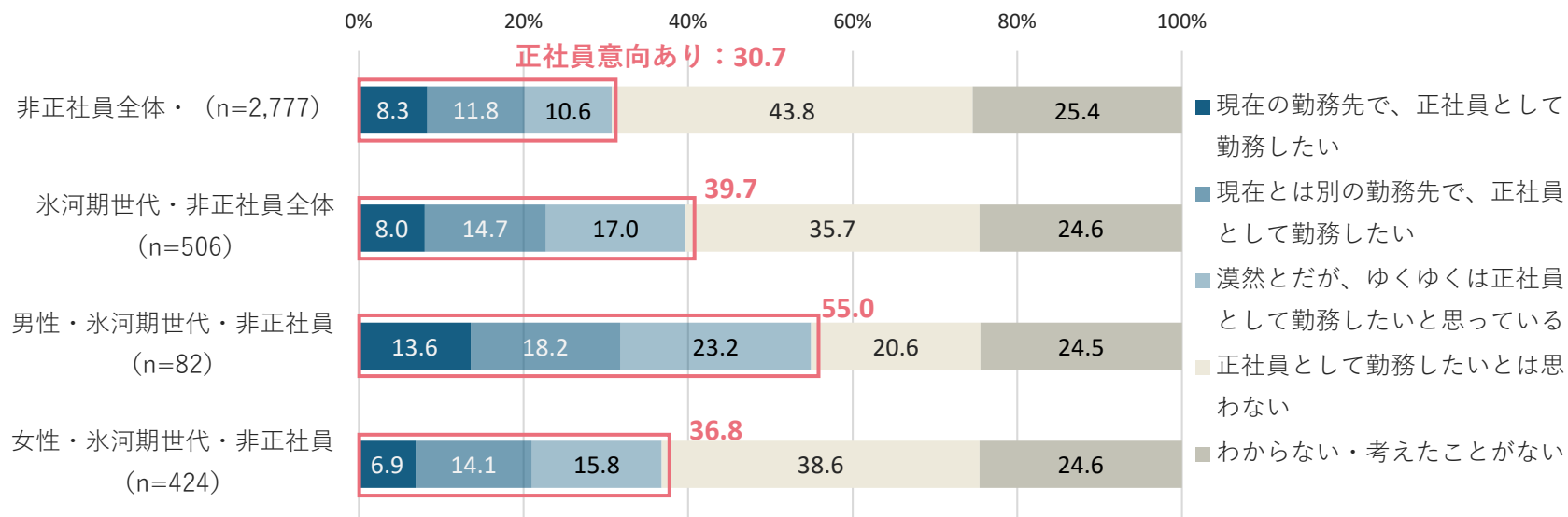
※1) 『氷河期世代』とは、調査時点（2020年9月）の年齢が37歳～50歳であり、1993年～2004年に社会人になる直前の学校を卒業した者としている。

※2) 『非正社員』とは、「アルバイト・パート」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」のいずれかの雇用形態である者としている。

## ■氷河期世代・非正社員の男性は5割以上が正社員を希望している

弊社が行ったWEB調査で現在非正社員として働いている人に正社員としての勤務意向を聞いたところ、氷河期世代の非正社員の39.7%が「正社員意向あり」としており、非正社員全体より高い傾向が見られた。一方、35.7%は「正社員意向なし」としており、非正社員としての働き方を今後も続けたいとしている者も一定数いることがわかった。性別で見ると、氷河期世代の男性は正社員意向が高く5割を超えており、現在希望する雇用形態で働いていない者が多いことがうかがえる。ただし、正社員意向ありとした者の中でもその意向の緊急性の違いはあり、「漠然だが、ゆくゆくは正社員として勤務したいと思っている」は23.2%であった。

### 非正社員の正社員意向



※1 『氷河期世代』とは、調査時点（2020年9月）の年齢が37歳～50歳であり、1993年～2004年に社会人になる直前の学校を卒業した者としている。

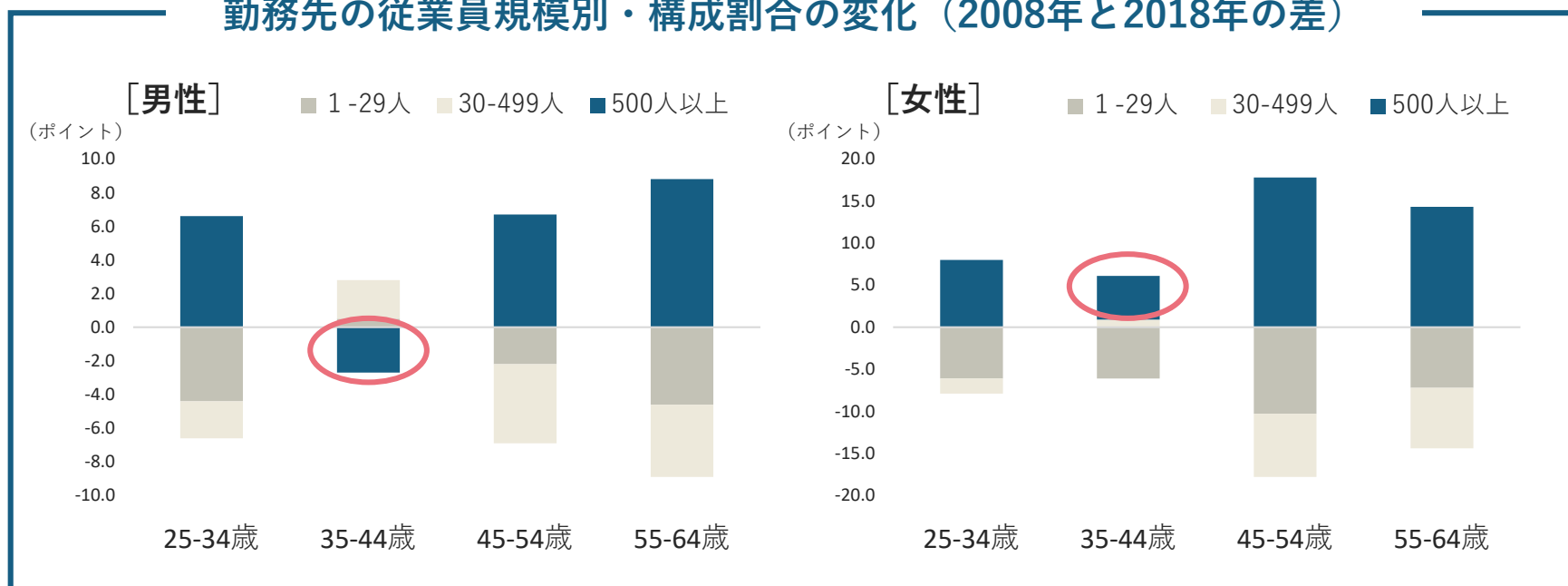
※2 『非正社員』とは、「アルバイト・パート」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」のいずれかの雇用形態である者としている。

## ■氷河期世代・正社員は現在も大企業に勤める者の割合が少ない

正社員雇用者について、大企業（従業員規模500人以上とする）に勤める者の2008年から2018年への構成割合の変化を出した。下記グラフの[男性]を見ると、2008年時点で35-44歳であった世代と比較して、氷河期世代の中心層である2018年時点で35-44歳の世代は500人以上企業に勤める者の割合がマイナスにふれており、少ない。一方で30-499人企業に勤める割合が増加している。他の世代を見ると、2008年時点で同年代であった世代と比較して大企業に勤めている割合が増加している。

[女性]においては男性のように500人以上企業に勤める者の割合の減少は見られないが、他世代と比較するとその増加割合の少なさが見られる。就職氷河期は従業員規模の大きい企業が新規採用を縮小していたが、氷河期世代の中心層となる世代は現在においても他世代と比較して大企業に勤める者の割合が少ない状況となっている。

### 勤務先の従業員規模別・構成割合の変化（2008年と2018年の差）

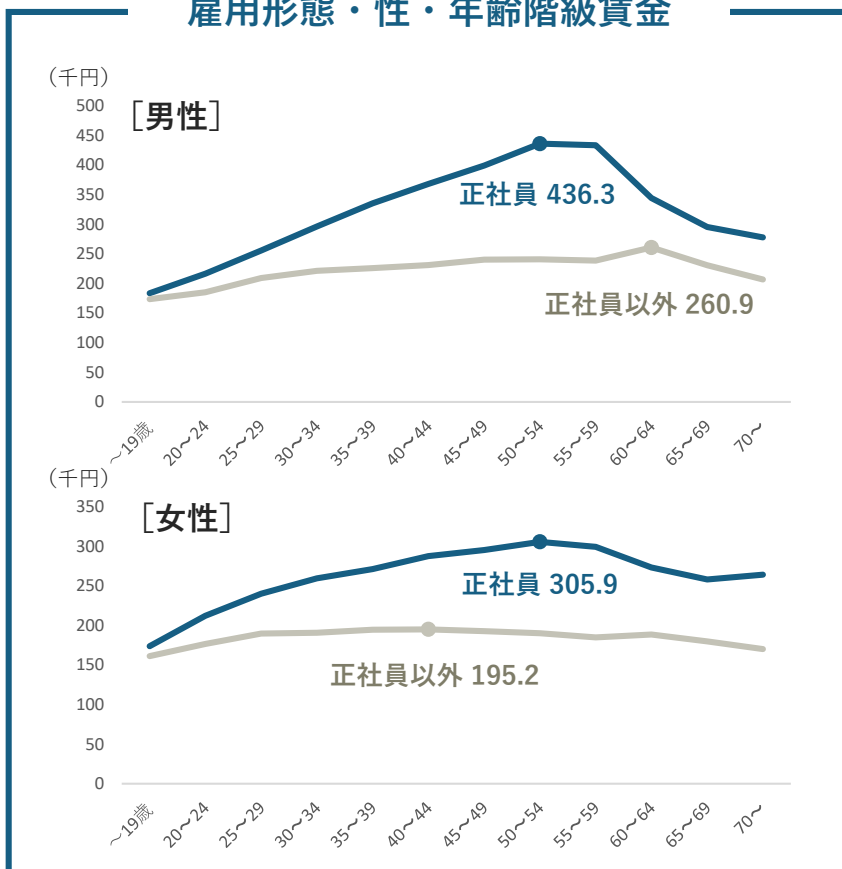


総務省統計局「労働力調査（特定調査票）に基づく特別集計結果」より作成  
 参考：総務省統計局 労働力ミニトピックスNo.21「35～44歳」世代の就業状況

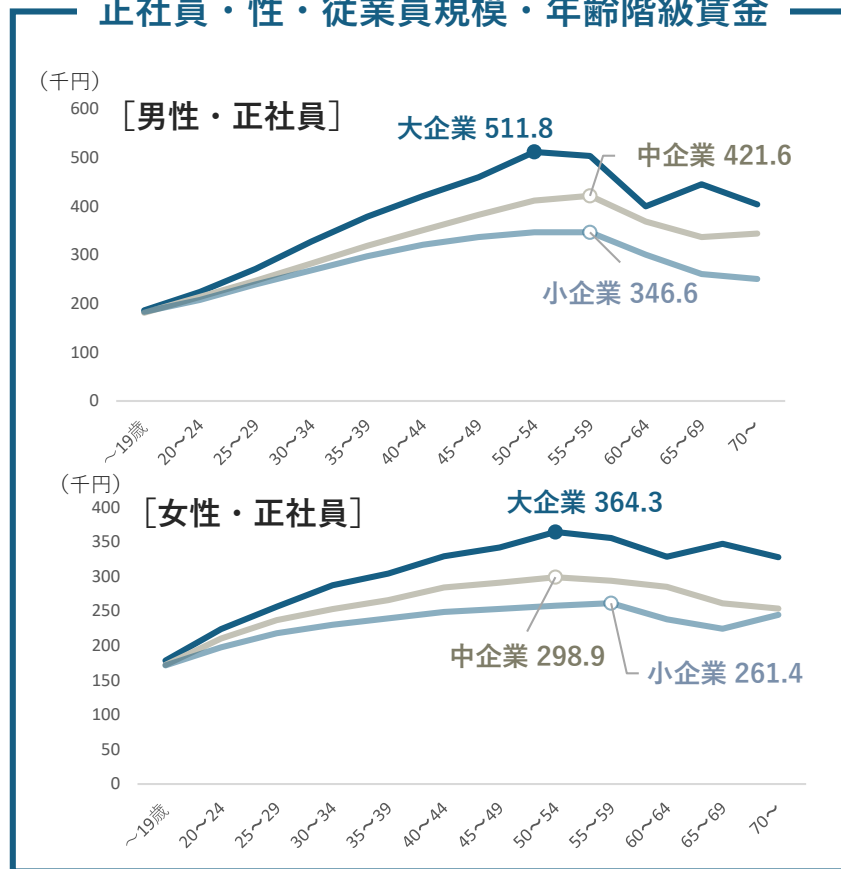
## ■雇用形態・従業員規模による賃金差は大きい

2019年の賃金構造基本調査の結果から年齢階級別の賃金状況を出した。〔雇用形態・性・年齢階級別賃金〕を見ると、正社員以外は正社員と比較して、各年齢階級における賃金が低く、年代による差がほとんどない。また、〔正社員・性・従業員規模・年齢階級別賃金〕を見ると、同じ正社員という雇用形態においても勤務先の従業員規模によって賃金の差が生じていることがわかる。

### 雇用形態・性・年齢階級賃金



### 正社員・性・従業員規模・年齢階級賃金



※1) 常用労働者 1,000人以上を「大企業」、100~999人を「中企業」、10~99人を「小企業」に区分している

※2) グラフには最も高い年齢階級の賃金の数値を記載している。

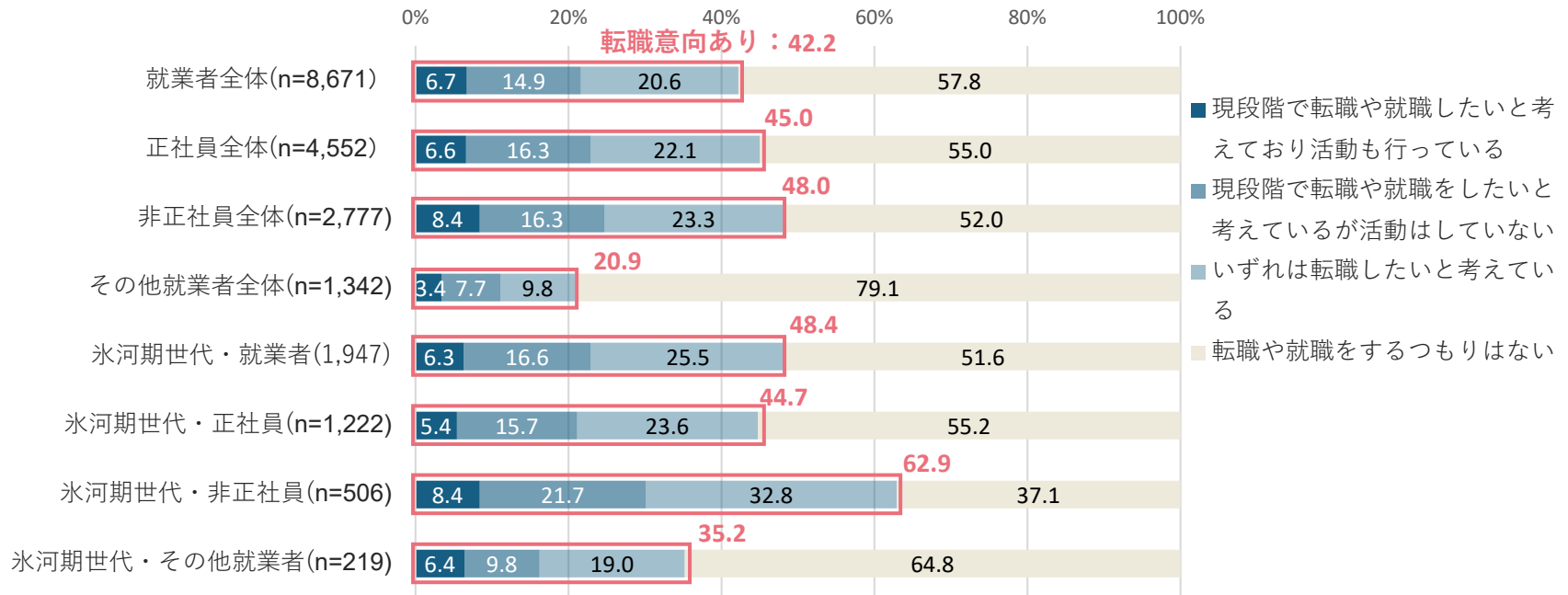
厚生労働省「賃金構造基本調査果」より作成



# ■氷河期世代・非正社員の転職意向は特に高い

弊社が行ったWEB調査で、就業者に今後の転職意向を聞いたところ、氷河期世代・就業者の「転職意向あり」は48.4%と、就業者全体と比較して6.2pt高かった。特に氷河期世代・非正社員の転職意向は高く、現段階における活動の程度には差があるが、62.9%が「転職意向あり」となった。

## 今後の転職意向

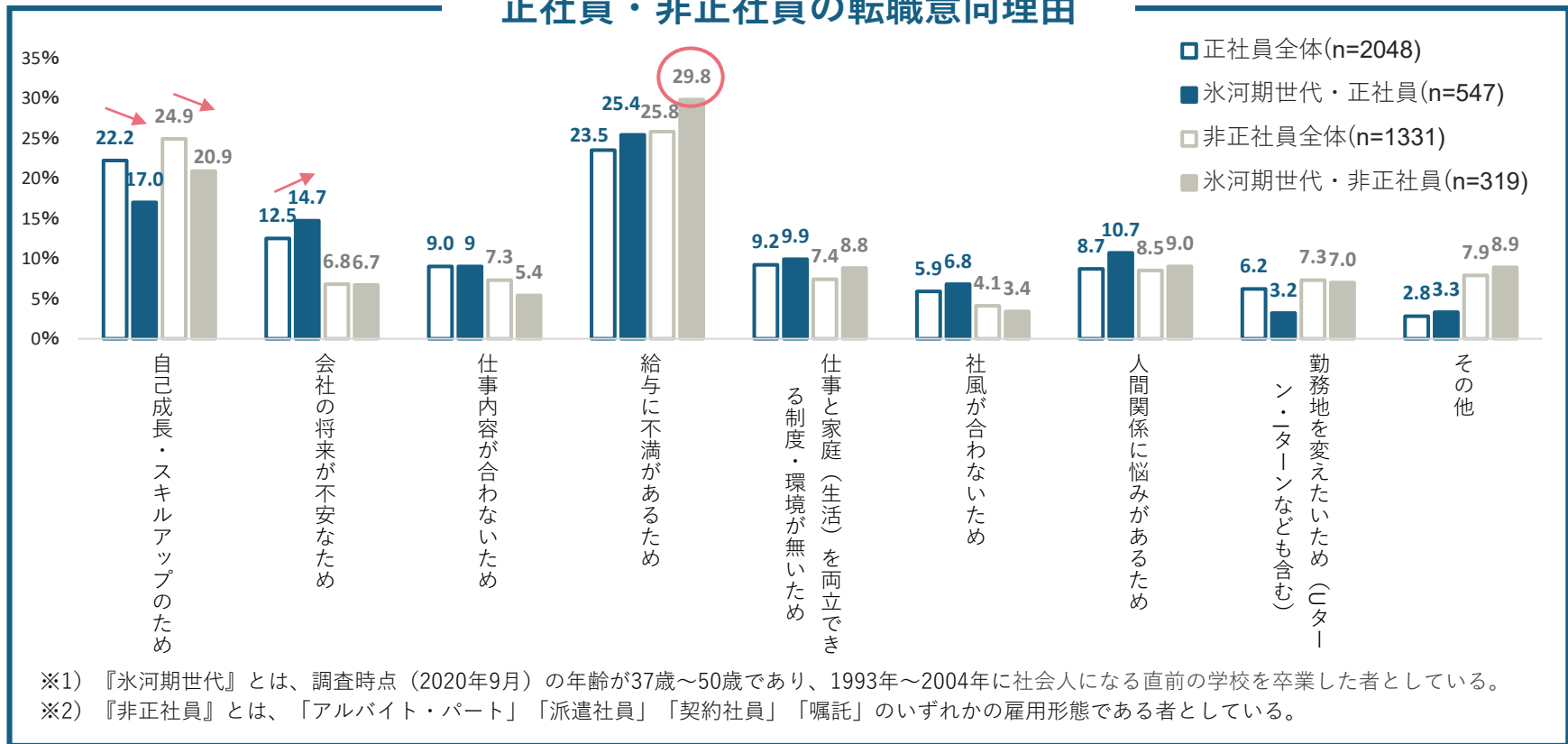


※1) 『氷河期世代』とは、調査時点（2020年9月）の年齢が37歳～50歳であり、1993年～2004年に社会人になる直前の学校を卒業した者としている。  
 ※2) 『非正社員』とは、「アルバイト・パート」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」のいずれかの雇用形態である者としている。  
 ※3) 『その他就業者』とは、「役員」「自営業主」「家族従事者・内職者」等が含まれる。

# ■ 転職したい理由は「給与に不満」、氷河期世代・正社員は「会社の将来が不安なため」が高めの傾向

転職したい理由について、正社員全体と非正社員全体、氷河期世代・正社員と非正社員をそれぞれ比較した。どの層においても「給与に不満があるため」がもっとも高くなったが、氷河期世代の非正社員ではその割合が特に高かった。また、氷河期世代の正社員では正社員全体と比較して「会社の将来が不安なため」が高めの傾向が見られた。一方「自己成長・スキルアップ」を理由とした転職意向は、全体の正社員・非正社員と比較し、氷河期世代の正社員・非正社員ともに低めとなった。

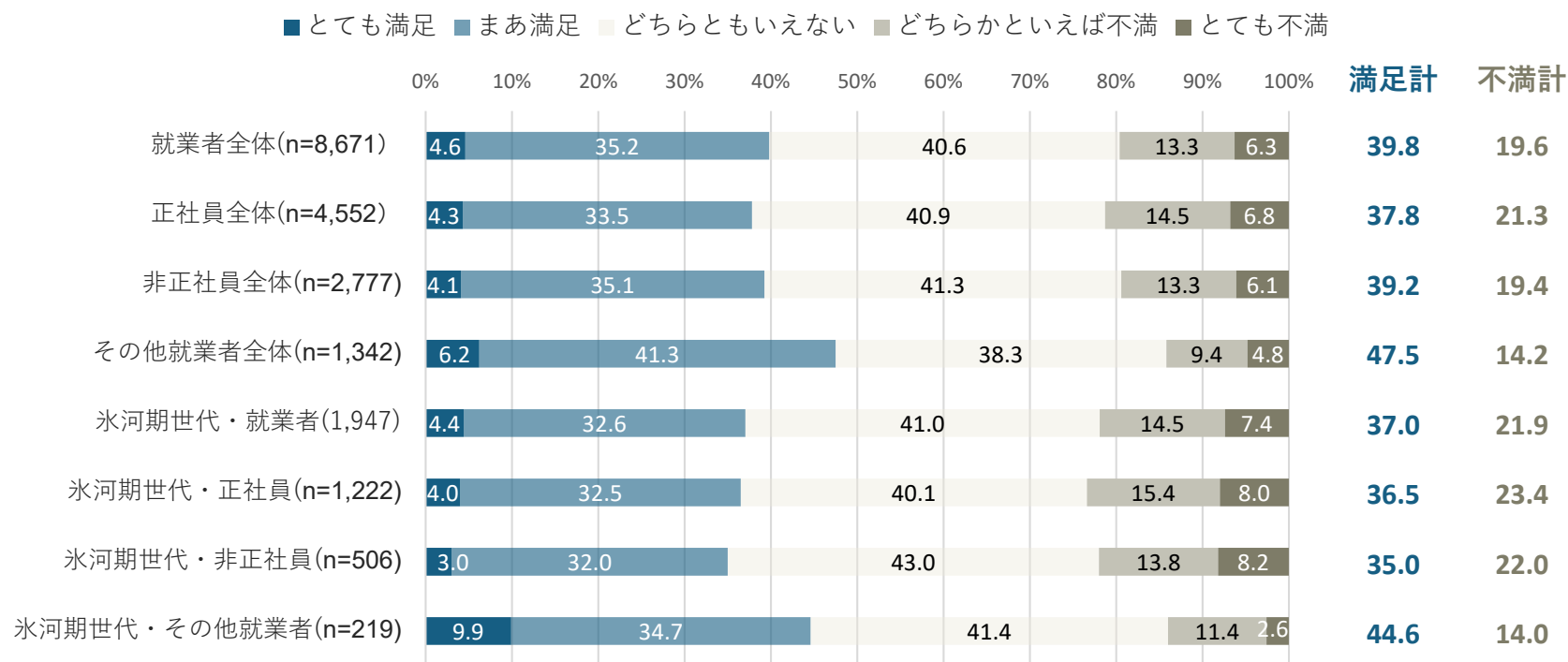
### 正社員・非正社員の転職意向理由



## ■氷河期世代の現在の仕事の満足度

弊社が行ったWEB調査で、就業者を対象に現在の仕事に対する満足度を聞いたところ、就業者全体では満足計が39.8%、不満計が19.6%となった。氷河期世代を見ると、就業者全体では満足計が37.0%、不満計が21.9%となり、その他の就業者では満足が高めとなったが、正社員と非正社員の雇用形態の違いによる大きな差は見られなかった。

### 仕事に対する満足度



※1 『氷河期世代』とは、調査時点（2020年9月）の年齢が37歳～50歳であり、1993年～2004年に社会人になる直前の学校を卒業した者としている。

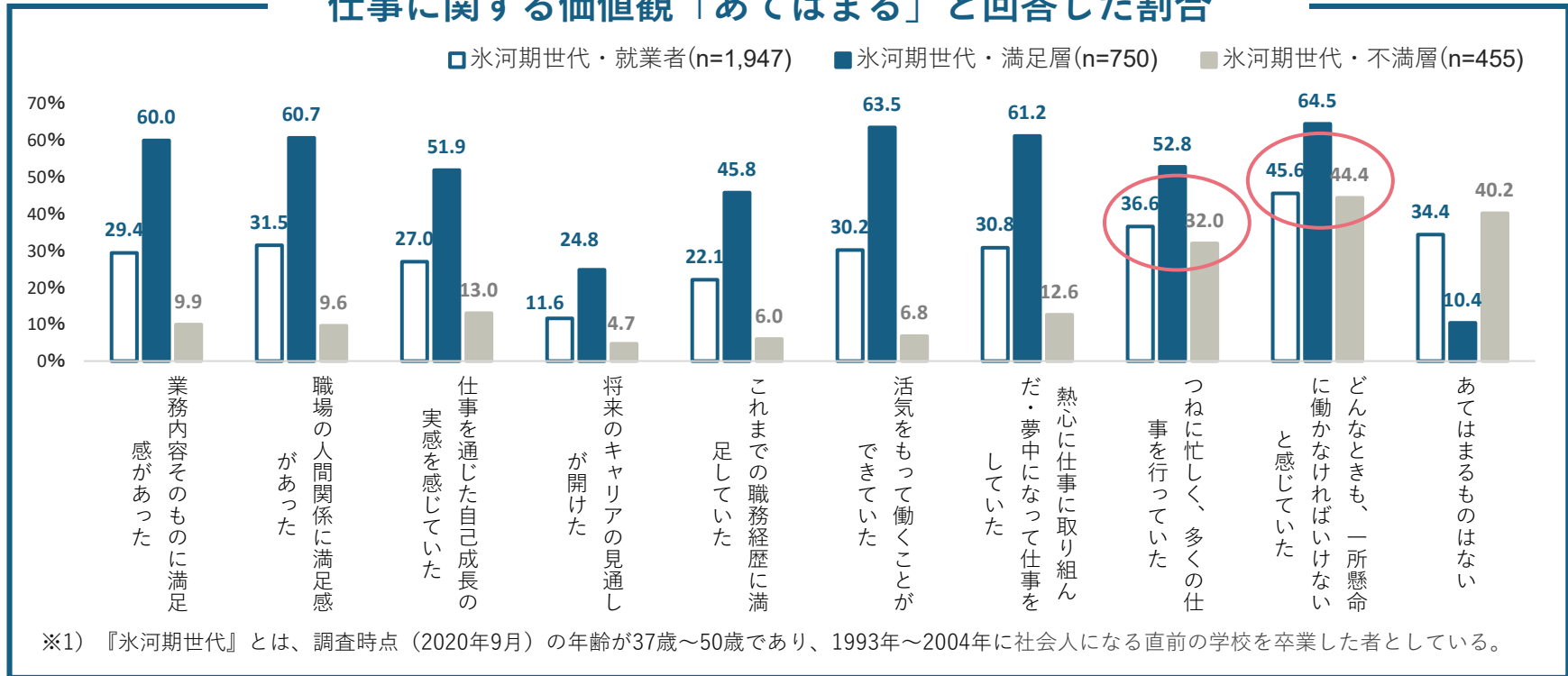
※2 『非正社員』とは、「アルバイト・パート」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」のいずれかの雇用形態である者としている。

※3 『その他就業者』とは、「役員」「自営業主」「家族従事者・内職者」等が含まれる。

# 氷河期世代の仕事「不満」層は 責任や業務量に見合うやりがいを得られていない

氷河期世代のうち、仕事に対して「満足」層と「不満」層にわけて、仕事に関する価値観の項目を比較した。仕事に対して満足層は全体的に「あてはまる」と回答した割合が高かった。仕事に対して不満層は全体的に「あてはまる」割合は低かったが、「どんなときも一所懸命に働かなければならないと感じていた」「つねに忙しく、多くの仕事を行っていた」は、氷河期世代の就業者全体と同等の基準であった。氷河期世代は年齢的にも仕事の中心層となる機会が増え、仕事への満足度に関わらず責任や仕事量が多くなると考えられる。氷河期世代の不満層は、そういった負担と負担を和らげる対価とのアンバランスさを感じている様子が見えてきた。

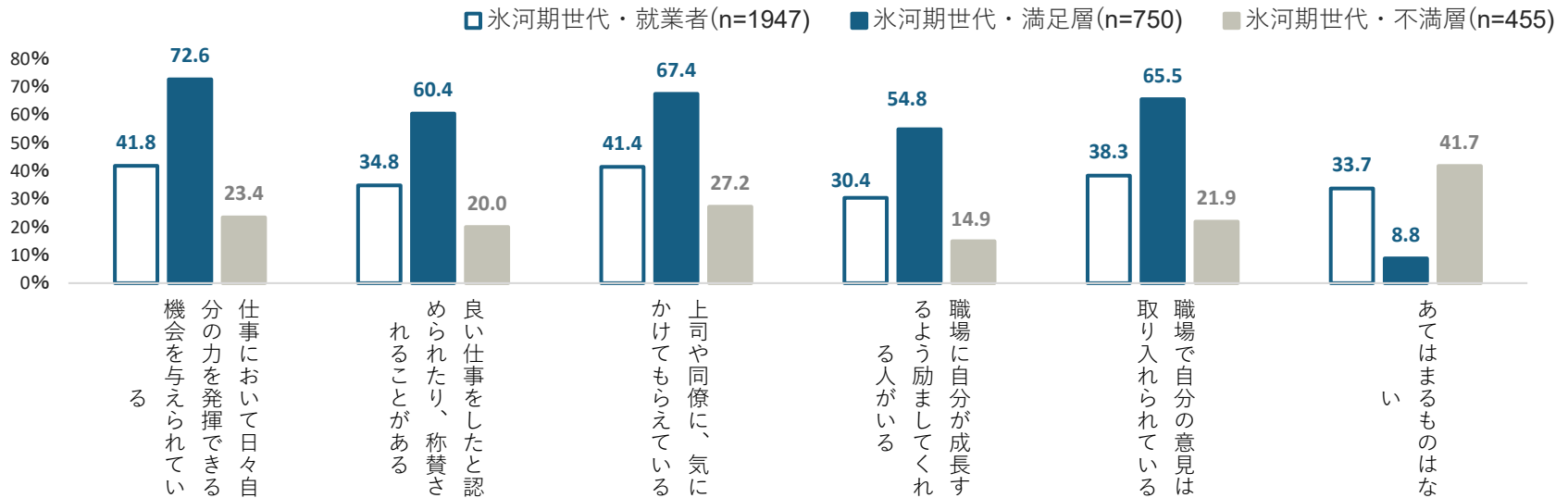
## 仕事に関する価値観「あてはまる」と回答した割合



# ■氷河期世代の仕事「不満」層は職場の人の支援も得られていない

前項に引き続き、氷河期世代の仕事に対して「満足」層と「不満」層の仕事の価値観について、職場における周囲からの支援に関する項目を比較した。仕事に対して「不満」層は氷河期世代全体と比べて「あてはまる」と回答した割合が全体的に低かった。人材の売り手市場下では企業も従業員を定着させようと教育に投資する傾向が高まるが、氷河期世代の入社当初は買い手市場であり、市場全体で見ると企業からの投資が受けづらい状況であった。職場の人からの支援も同様で、若手社員を意識的にサポートしようとする姿勢は強くなかったことが想像できる。そのため氷河期世代の仕事に対して不満層は、十分なサポートを受けづらいまま職場の中心層となる年代となり、今現在も仕事において変化や転機があった際に、それを乗り越えるために有効な職場における周囲からの支援を受けられずにいる可能性が考えられる。

## 仕事に関する価値観「あてはまる」と回答した割合



※1) 『氷河期世代』とは、調査時点（2020年9月）の年齢が37歳～50歳であり、1993年～2004年に社会人になる直前の学校を卒業した者としている。

# ■現在の氷河期世代を取り巻く状況と就労意識 まとめ

氷河期世代の中には現在においても不本意ながら不安定な仕事に就いているまたは無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者は100万人程度存在すると見込まれている

就職氷河期世代支援プログラムを「知っている」のは氷河期世代全体で10.9%、非正社員では5.4%にとどまり、認知が十分に進んでいるとは言えない

氷河期世代の非正社員のうち、男性においては5割以上が正社員を希望しており、今現在、希望する雇用形態で働くことができていない者の割合が高い

氷河期世代の正社員は現在においても他の世代と比べて大企業に勤める者が少なく、相対的な賃金の低さの一因にもなっている

氷河期世代の転職意向は非正社員において特に高く、その理由のトップは「給与に不満があるため」であった。氷河期世代・正社員の転職意向理由において「会社の将来が不安なため」が高めの傾向が見られた

氷河期世代の中にも、現在仕事に対して「満足」層は一定数存在するが、「不満」層は、責任や業務量は重いがやりがいや職場の人からの支援はあまり得られていないと感じているようだ

# 就職活動当初に不利な条件で就職した 氷河期世代は現在もなお、その影響を受けている

現在の氷河期世代を取り巻く状況と就労意識から、氷河期世代は就職活動時の不遇な環境の影響を現在も受け続けていることが改めてわかった。今後同じような状況を招かないためには、当事者以外も氷河期世代の実情を理解することが重要だと考えている。また、調査結果から政府主導の支援プログラムの認知が十分に広がっていない課題も見えたが、これからは対象者への情報の発信強化とともに、受け取る側の情報を自ら取りに行く姿勢も必要となってくると考える。

今後、雇用する側は、氷河期世代の就労に関する問題は社会全体の問題であると捉え、氷河期世代の不満を汲み取り、やりがいを持って働ける環境をより意識的に作り出すことが必要なのではないだろうか。

新型コロナウイルスの感染拡大を機に働き方の多様化が加速して進んだことから、働くことに対する意識の変革もこれまで以上に必要とされるようになった。働く側は、目まぐるしく変化する環境の中でも生き残っていけるように、自分のキャリアを自分で築き上げるという意識をもって、日々情報収集と選択を行うことが今まで以上に必要となりそうだ。



# ■ レポートに使用した自社調査の回収数とウェイトバックについて

2019年「労働力調査」をもとに、性×年齢×就業状態×居住地別に構成比を算出した。就業状態のうち、「就業者（正社員）」「就業者（非正規雇用）」「非労働力」は、性年代×エリアごとにウェイト設定。「就業者（自営・役員・家族従業者）」「完全失業者」は性年代でウェイトを設定し、エリア構成比は回収ベースに準拠。「就業者（自営・役員・家族従業者）」の年齢について、「15～19歳」と「20～24歳」はまとめて1セルとして扱った。

ウェイトバック前		n = 14,333										
		就業者（正社員）	実際の	就業者（非正規	実際の	就業者（自営・役	実際の	完全失業者	実際の	非労働力人口	実際の	
		構成比	回収数	雇用）構成比	回収数	員・家族従業者）	回収数	構成比	回収数	構成比	回収数	
全国計	男性	15～19歳	(604) 0.15%	52	0.37%	258	0.04%	100	0.02%	10	2.16%	253
		20～24歳	(968) 1.22%	302	0.86%	297			0.08%	21	0.74%	279
		25～34歳	(984) 4.45%	343	0.75%	310	0.32%	115	0.20%	58	0.30%	158
		35～44歳	(960) 5.59%	335	0.59%	307	0.88%	130	0.15%	56	0.29%	132
		45～54歳	(978) 5.91%	383	0.56%	305	1.29%	114	0.16%	57	0.38%	119
		55～64歳	(1045) 3.28%	358	1.32%	345	1.33%	153	0.14%	56	0.75%	133
		65歳以上	(1302) 0.68%	317	1.88%	398	2.24%	155	0.08%	68	9.21%	364
	女性	15～19歳	(816) 0.08%	79	0.47%	313	0.01%	166	0.01%	37	2.02%	331
		20～24歳	(1172) 1.09%	337	0.92%	335			0.08%	63	0.66%	327
		25～34歳	(994) 2.73%	340	1.60%	343	0.12%	114	0.15%	56	1.08%	141
		35～44歳	(1049) 2.51%	364	2.68%	362	0.38%	127	0.14%	51	1.58%	145
		45～54歳	(1068) 2.48%	358	3.39%	374	0.56%	116	0.13%	61	1.59%	159
		55～64歳	(1049) 1.25%	350	2.66%	397	0.64%	126	0.08%	52	2.26%	124
		65歳以上	(1344) 0.35%	309	1.64%	460	1.23%	157	0.02%	67	15.05%	351

ウェイトバック後		n = 14,333					
		就業者（正社員）	就業者（非正規	就業者（自営・役	完全失業者	非労働力人口	
			雇用）	員・家族従業者）			
全国計	男性	15～19歳	(388) 21	53	2	2	310
		20～24歳	(417) 174	123	4	11	106
		25～34歳	(862) 637	108	46	29	43
		35～44歳	(1076) 801	85	126	22	42
		45～54歳	(1190) 847	81	185	23	55
		55～64歳	(978) 469	190	191	20	108
		65歳以上	(2020) 98	269	321	12	1320
	女性	15～19歳	(370) 12	67	0	1	290
		20～24歳	(396) 156	132	1	12	95
		25～34歳	(813) 391	229	17	21	155
		35～44歳	(1044) 360	384	55	20	226
		45～54歳	(1168) 355	486	81	18	228
		55～64歳	(988) 179	381	92	12	324
		65歳以上	(2623) 51	235	177	3	2158

※ウェイトバック集計とは：アンケート回収者の属性構成比率を公的統計に合わせるように重み付けて集計すること