

所内研究報告 第 82 号

2019 年 3 月

「一億総活躍社会」実現に向けた総合的研究  
就職氷河期世代の支援ニーズに関するグループ・インタビュー調査  
報告書

平成 30 年度

「一億総活躍社会」実現に向けた総合的研究  
就職氷河期世代の支援ニーズに関するグループ・インタビュー調査  
報告書

平成 30 年度

## 目次

1	調査の概要	1
1.1.	目的	1
1.2.	先行研究と本調査の意義	2
1.3.	調査の視点および方法	4
1.4.	倫理的配慮	6
2	調査結果① 各グループで T1、T2、T3 のそれぞれに関してあがった意見	8
2.1.	東京 23 区	8
2.2.	東京 23 区外	17
2.3.	京都市	26
2.4.	仙台市	35
3	調査結果② 各グループでのテーマごとの優先順位と、最終的な優先順位	44
4	全体的な傾向	48
5	グループ個々の傾向	50
5.1.	正規雇用 20-35 歳グループの特徴	50
5.2.	非正規雇用 20-35 歳グループの特徴	53
5.3.	正規雇用 36-45 歳グループの特徴	55
5.4.	非正規雇用 36-45 歳既婚グループの特徴	57
5.5.	非正規雇用 36-45 歳未婚グループの特徴	59
5.6.	正規雇用・非正規雇用混合 46-60 歳グループの特徴	61
6	「就職氷河期世代」の非正規就業者の支援ニーズの特徴	63
7	まとめと政策的インプリケーション	72
	文献	76

## 1 調査の概要

### 研究者の組織（平成 30 年度）

#### 所内担当：

西村幸満（社会保障応用分析研究部第 1 室長）

黒田有志弥（同部第 4 室長）

藤間公太（同部研究員）

鳥越信吾（同部研究員）

#### 所外委員：

畑本裕介（同志社大学教授）

工藤健一（東北福祉大学准教授）

#### 研究協力者：

荻野亮一（慶應義塾大学大学院社会学研究科社会学専攻博士課程）

福島由依（東京大学大学院教育学研究科総合教育科学専攻博士課程）

加藤雄大（日本大学大学院文学研究科教育学専攻教育学コース博士後期課程）

大橋恭子（慶應義塾大学大学院社会学研究科社会学専攻博士課程）

後藤一樹（慶應義塾大学文学部非常勤講師）

牛腸政孝（慶應義塾大学大学院社会学研究科社会学専攻博士課程）

正木誠子（慶應義塾大学大学院社会学研究科社会学専攻博士課程）

吉川侑輝（慶應義塾大学大学院社会学研究科社会学専攻博士課程）

鶴田慧（慶應義塾大学文学部人文社会学科社会学専攻）

高場慎介（慶應義塾大学文学部人文社会学科社会学専攻）

### 1.1. 目的

厚生労働省はこれまで、1990 年代後半から 2000 年代前半に就職機会を迎えた「就職氷河期世代」のフリーターに対して、正社員就職に向けた支援を実施してきた。たとえば、平成 19 年には、業界団体協力による年長フリーター等の職業訓練の開発を目指した「再チャレンジコース」事業、平成 24 年には労働局・ハローワークを中心として就職氷河期世代も含めたフリーター等の就職支援強化に乗り出し継続している。また平成 30 年には、就職氷河期世代の無業者支援にも支援を拡充している。平成 30 年の「働き方改革」では、「就職氷河期に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い」との認識から無業者支援への拡充が行われ、正社員であっても中学・高校中退者が不利な立場におかれているとの認識から彼ら／彼女らの就労・自立支援が加わっている。

しかしながら、厚生労働省の推計によれば、平成 30 年時点で就職氷河期世代（35-44 歳）のフリーターは約 60 万人おり、平成 26 年から 61 万人、57 万人、60 万人と減少してはい

ない。この指標から判断すると、これまでの政策がフリーター数の減少において十分に成果をもたらしているとはいえない。

他方で、平成 23 年の厚生労働白書では、生活上の困難が複雑化・複合化しているなかで、社会保障制度の認知度と利用経験について委託調査を実施し、制度を「実際に利用したことのない者については、あまり認知されていない結果」(p.112) という認識を示している。行政の申請主義については是非があるものの、「就職氷河期世代」のような特殊な世代に向けられた支援については、支援の当事者自身の認知不足のため、支援の手が届いていない可能性が高いと思われる。

そこで本調査では、「就職氷河期世代」をターゲットとした、支援ニーズと支援の認知度についての基本的な実態把握から始めることにした。そもそもこの世代がどのような世代なのかを明らかにすることが重要であると考えたからである。そのうえで、その実態を同質性の高いグループで集約した上で、他のグループと比較を行った。

## 1.2. 先行研究と本調査の意義

就職氷河期世代についての研究として何よりもまず挙げられるのが、公益財団法人連合総合生活開発研究所が著した報告書『新たな就職氷河期世代を生まないために』(2016、以下連合報告書)である。この報告書は、3000 人のアンケート調査と、就労支援を行っている 5 つの団体からのヒアリング、5 人の就職氷河期世代当事者からのヒアリング、そして新潟市および松山市での地域ヒアリングをとおして、就職氷河期世代の実態を把握するとともに、「現在の就職氷河期世代への「処方箋」」および「新たな就職氷河期世代を生まないための「提言」」を提示することを目指すものである(連合総合生活開発研究所 2016: まえがき)。

まず連合報告書によって明らかにされた就職氷河期世代の実態として、以下のものが挙げられる。「就職氷河期世代とそれ以前の世代において、明らかな「断絶」——日本型雇用慣行の恩恵を受けられたかどうか——が存在すること、ひとくちに就職氷河期世代といっても、その内部は一樣ではないこと、そしてその違いが、「初職が正社員であるか否か」、および転職経験があるか否かに大きく影響を受けていること、この世代は若いときに十分な教育訓練を受けられなかったという認識を強く有していること、この世代には少なからぬ「社会的ひきこもり」が含まれていること、現在では「非営利組織、労働組合、国、自治体などによる多様な相談や支援の取り組みが展開されていること」、しかも「各種機関がそれぞれの長所や強みを活かしつつ、相互の連携を模索することで成果を上げている」事例も多いこと、ただし、自立を支援する人材が、しかも「質・量いずれの面でも、絶対的に不足している」こと、以上が明らかにされている(連合総合生活開発研究所 2016: 2-3)。

これを受けて、次に連合報告書では、次のような提言がなされている(連合総合生活開発研究所 2016: 6-7)。

①青少年雇用情報の提供対象の拡充——若者雇用促進法では、新卒者等に対して、「募集・採用に関する状況」「職業能力の開発・向上に関する状況」「企業における雇用管理に関する状況」の3類型のうちのそれぞれについて1つ以上の情報提供を行うことを定めているが、これを学卒後7年以内雇用者に対して、さらに項目を増やした情報提供を行うこと。

②「若年齢雇用者型訓練」助成金制度の創設——若年雇用者がOJTとOff-JTを適切に組み合わせた訓練を受ける機会を拡充するため、学卒直後雇用者等を助成の重点対象とした、キャリア形成助成金・雇用型訓練コースに、「若年齢雇用者型訓練」を新たに創設する。

③地方自治体と連携した地域企業グループによる人材育成——地域内の若年人材等の育成力を強化するため、地域の企業グループが連携して実施する雇用型訓練を推進する。

④能力開発・キャリア形成有給休暇の推奨

⑤有給休暇取得推進に向けた環境整備——雇用者がキャリア形成のために有給休暇を申し出たさい、使用者はそれを妨げてはならず、また有給休暇取得によって雇用者が不利益を被らないように義務づける。

⑥生活・就労困難者に対する多様な支援人材の育成強化——ニート、ひきこもり、長期失業者、孤立無業者の当事者およびその家族に対する支援人材の育成を強化する。

⑦自立支援コンソーシアムの設立——生活や就労に困難を抱える人々に対する支援人材・支援機関の連携と困難者の持続可能な就労の実現を目的とする、非営利組織、組合、企業、医療・福祉関係機関などからなる「自立支援コンソーシアム」の設立。

本調査は、就職氷河期世代の抱える問題について、前後の世代・同世代の正規・非正規就業との比較を含めて、以下の点でこの先行研究を部分的に補完し、また彼らの実態により肉薄することが可能である。

① 調査対象の特徴：就職氷河期世代の「非正規雇用者」の主題化

連合報告書は、3000人規模のアンケート調査にもとづいている。しかしながら、回答者のうち78.4%が正社員（連合総合生活開発研究所 2016: 130）である。もちろん連合報告書はこの点に自覚的であり、これを補う形で生活に困難を抱えた人へのインタビュー調査を行っている。ただしこのインタビュー調査は、「支援機関に紹介」（連合総合生活開発研究所 2016: 84）してもらった調査協力者5名へのインタビューから、したがって一度生活に困難を抱え、すでに支援のネットワークに入り込んだ方への聞き取りからなっている。そうであれば、連合報告書の調査からこぼれ落ちているのは、冒頭で述べた約60万人の非正規雇用者の大半に他ならない。しかしながら、総合研究開発機構の報告書『就職氷河期のきわどさ』（2008）が述べるように、まずもって政策上の対応が急務なのは、「就職氷河期の非正規雇用者」に対してではなかっただろうか。

この点において本調査は、就職氷河期世代の非正規雇用者を主たる対象として、調査をす

ることを企図している。この点が対象面での本調査の独自性である。

## ② 調査目的の特徴：支援ニーズの主題化

連合報告書は、「世代効果」の概念——ある世代は、その世代の学校卒業時点での労働市場需給と世代人口によって持続的な影響を受ける（太田・玄田・近藤 2007: 4）——を軸に就職氷河期世代を同定し、アンケート調査による就職氷河期世代の実態把握と、それにもとづいた政策提言を行うことを目的としている。すなわち連合報告書は、ゴーギャンの著名な絵画「我々はどこから来たのか 我々は何者か われわれはどこへ行くのか」<sup>1</sup>になぞらえて言えば、「就職氷河期世代はどこから来たのか」（世代効果）、「就職氷河期世代とは何者か」（実態把握）ということ、アンケート調査にもとづいて明らかにした研究だと言える。

これに対して、「就職氷河期世代はどこへ行くのか」という点については必ずしも十分ではない。この世代が今後 20 兆円程度の追加的な財政負担をもたらすという試算はすでになされてはいるが（総合研究開発機構 2008）、就職氷河期世代はどこへ行きたいのかということ、すなわち就職氷河期世代は何を欲しているのかということについては、必ずしも十分には論じられていないのではないか。この点で本調査は、就職氷河期世代の支援ニーズの分析を行うことが可能であり、就職氷河期世代のさらなる解明に寄与することができる。

就職氷河期世代の非正規雇用者に対しては、「従来型の就職支援活動、能力開発支援による対応だけでは不十分」（総合研究開発機構 2008: 3）だということがすでに指摘されている。したがって、有効性の高い支援システムを構築するためには、その基盤が、就職氷河期世代非正規雇用者の人たちの生活に根ざした支援ニーズにあることが必要不可欠であると考えられる。本調査では、就職氷河期世代の非正規雇用者が、どのような支援ニーズをもっているのかを直接聞き出しており、本調査の結果が有効性の高い支援ニーズの基盤構築において寄与することが可能となるだろう。

### 1.3. 調査の視点および方法

本調査はフォーカス・グループ・インタビュー（FGI）（あるいはフォーカス・グループ・ディスカッションFGD）の方法によって、支援ニーズを析出している。FGIの特徴は、千年よしみと阿部彩によると、以下の点にある（千年・阿部 2000: 58）。

1. 少人数（通常 6～12 人）の参加者を集めたインフォーマルなグループを形成し、選定されたトピックについて話し合いを行う。

---

<sup>1</sup> 慶應義塾大学文学部浜日出夫教授の最終講義（2019年2月2日）から着想を得た。

2. グループは、研究テーマに関連する属性・知識・特徴をもつ比較的均一な属性の個人を選定する。
3. モデレーターが、用意されたガイドラインに沿って質問し、討論の進行役を務め、また参加者同士のディスカッションを促す役を担う。
4. FGDの目的は、設定されたテーマに対する参加者の感情、態度、考えなどを引き出すことである。
5. FGDは母集団に一般化可能な量的な情報を得ることを目的としない。

特に5の点において、FGIは明確に量的調査とは異なる。その一方で、個別面接や集団面接とも異なっている。というのも、これらの面接では通常、質問に対してひとりひとりが答えていくという形式をとるが、FGIではそうではなく、「参加者が主体となり自分たちのあいだで自発的にディスカッションを進める」（千年・阿部 2000: 58）。すなわち「集団力学」が生じてくるのである。この点で、FGIは以下のような利点をもつことになる（千年・阿部 2000: 58-9）。

1. FGDでは共通の特徴（属性）・経験を持つ人たちが意図的に集められているため、参加者同士の共感が高められ、より話しやすい雰囲気が作られる。参加者同士のやりとりや発言が刺激となって、他の参加者の発言を促し、1対1の面接では得られない幅広い考え方、態度、価値観、社会的文脈などの情報を得ることが可能になる。同時にひとりの参加者が表明した考え、経験がどの程度他の参加者にも共有されているのかを知る目安となる。
2. FGDでは互いの意見に刺激され、ディスカッションが進展し研究者には事前に予測不可能であったテーマに話題が発展する可能性があり、新たな仮説の設定や知見を得るのに役立つ。
3. 一人一人の意見はディスカッションの文脈内で表明されるため、研究者がその発言者の意図を間違って解釈するという危険性が少ない。
4. FGDは量的調査法や集団面接よりも柔軟性が高い。例えば、ディスカッションが行われているモデレーターがさらに深く掘り下げた質問をしたり、確認のための質問をすることも可能である。

しかしながら、FGIはその形式上、以下のような欠点ももつ（千年・阿部 2000: 59）

1. 発言力の弱い参加者の意見や、多数派と異なる意見があらわれにくい。
2. 集団力学が強くなる時は、参加者が個別面接の場合に比べてより強い意見を言う可能性がある。

以上が F G I の概要である。

さて本調査の特徴は、そもそも国民は社会保障が提供する支援への理解が不十分である可能性が高い、ということ为前提として実態把握の手続きをとる点にある。そのため、一般に行われる構造化・半構造化調査という調査項目を用意する手法ではなく、上で説明した F G I という方法を取り、用意したテーマに応じて、グループ内で意見の交換を行い、議論し、加えてグループの総意として意見の集約までを行ってもらった。より具体的には、まず以下に示す 3 つのテーマ (T) を提示し、それぞれに関する支援ニーズについてインタビューに自由に発言してもらった。

T1. 老後を含めた将来への備えに対する支援

T2. 医療・介護などの健康に対する支援／結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

T3. 働く前と働いてから必要だ（だった）と思う支援

出てきた意見については、付箋に書き記し、掲示した。その後、互いに関連する付箋を集約してもらい、その集約結果に名前をつけ、生活の中での必要度に応じた優先順位を決定してもらった。以上の手続きを T1、T2、T3 と繰り返した後で、すべてのテーマをまたいだ最終的な優先順位を決定した。

2018 年度、本調査は、グループ・インタビューを 4 つの調査地区（東京 23 区、東京 23 区外、京都市、仙台市）で実施した。対象者は、20-35 歳の正規就業者（男女、厚生年金加入者のみ）、20-35 歳の非正規就業者（男女、国民年金加入者のみ）、36-45 歳の正規就業者（男女、厚生年金加入者のみ）、既婚の 36-45 歳非正規就業者（国民年金加入者のみ）、未婚の 36-45 歳非正規就業者（国民年金加入者のみ）、46-60 歳の正規・非正規就業者（男女）の 6 つのグループである。各グループを 5 名で構成したため、4 調査地区の計 120 名を対象とした調査となった<sup>2</sup>。

#### 1.4. 倫理的配慮

調査の実施に際して、日本社会福祉学会研究倫理指針をはじめとする調査倫理規定を遵守して調査を進めた。調査対象者には、調査対象者の選定を委託した事業者（株式会社リーガル・マインド）を通して、研究目的、質問事項、結果の公表について明記した書類を確認する旨依頼をし、同意を得た上でグループ・インタビューを実施した。インタビュー当日にも改めて同意を得た上で調査を実施した。研究成果の公表においては、調査対象者

---

<sup>2</sup> 調査の過程では福山洋子、進藤理恵の両氏にお世話になった。記して謝意を表したい。

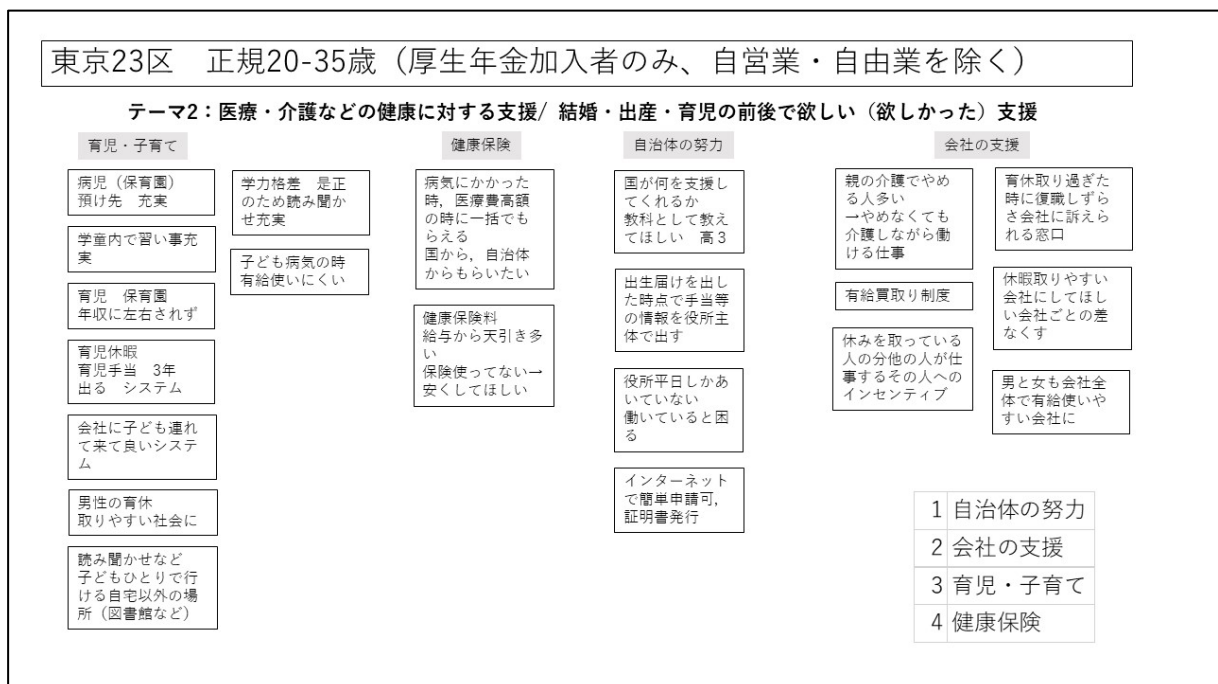
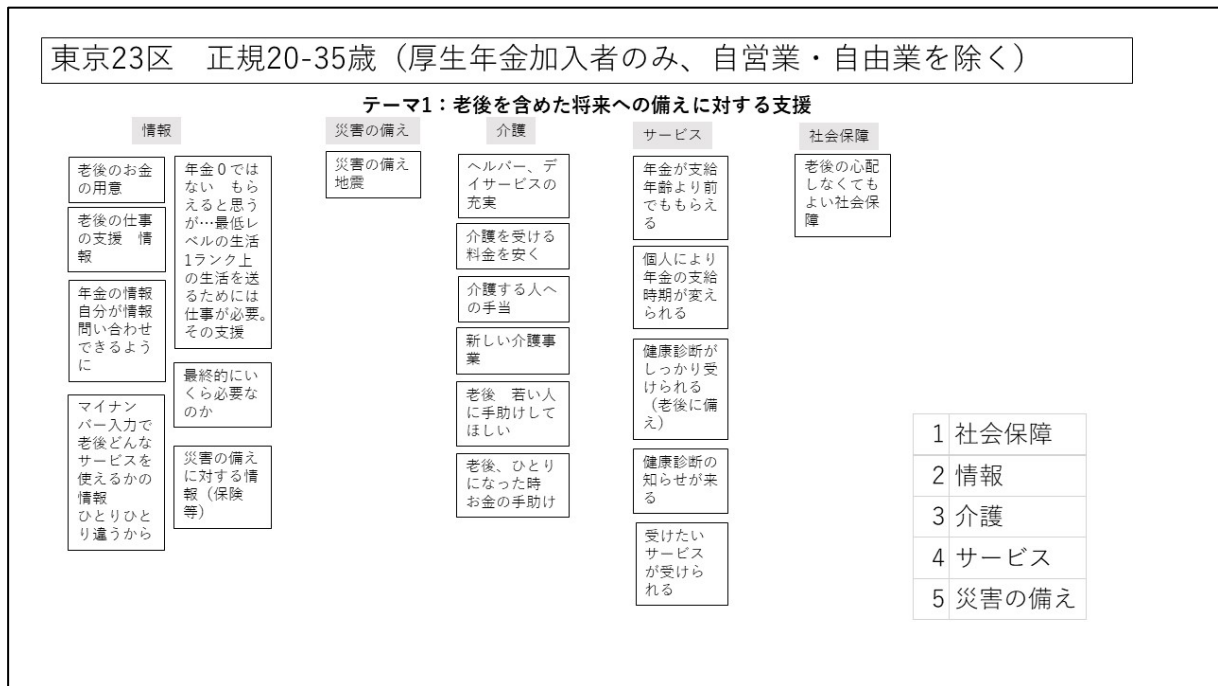


を地域・世代・就労形態でわけたグループとして扱い、匿名性を担保できるよう配慮した。

## 2 調査結果① 各グループで T1、T2、T3 のそれぞれに関してあがった意見

東京 23 区、東京 23 区外、京都、仙台の地区ごとに、6 つのグループが T1、T2、T3 のそれぞれに関してどのような意見を述べたのか、また、それらの意見がどのようにまとめられたのか、そしてそれらのまとまりがどのような優先順位に並べられたのかを示す（原文ママ）。

### 2.1. 東京 23 区



東京23区 正規20-35歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

就職後の教育制度

ハローワークと民間のエージェントとの連携した支援

起業する人を応援する制度作り

資格取得後のインセンティブ（お金 役職）

フレックスや自宅勤務管理難しい管理システム導入補助支援

資格取得 会社からレベルアップに支援

就職改革

新卒一括採用にしろられない生き方出来る社会

一旦就職後からの学歴を積める環境

止めた人の再就職までの支援

30才位からの就活なかなか面接まで行かない

働きながら転職活動しやすい環境づくり

働きながら転職できる会社も認める制度

就活時企業・職種の情報提供

内定後お話し入社（人間関係など）

働き方改革

働く時間を選択できる制度

会社内上司への評価システム

個人の部署がえ

働いてからカウンセリング気象に受けられる無料相談できる

会社からスキルアップのための時短支援

会社内の部活不要 外部で活動にも会社から支援

子どもが高校～大学の時期 給与 多めに

教育改革

大学の学費を安くしてほしい 無償化

- 1 働き方改革
- 2 就職後の教育制度
- 3 教育改革
- 4 就職改革

東京23区 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

若年層への情報収集

若年層への教育

将来のお金についての情報

将来設計

社会人1年目から将来のお金しれたら

いつから老後を考えないといけないのか

何歳までにいくら貯める必要があるのか 準備

年金

専門の人から得る情報必要

どこにだれに相談したらよいか相談窓口

いくら年金もらえるの

情報の正確性信じていいの？

本当に老後年金もらえるのか

年金減るどれ位減るのか

老後いくらお金かかる？

老後の情報収集

将来リアルな話を聞きたい

老後がいつからかはつきりしない。計画が立てられない

リタイア前後の情報収集

希望すれば全員再就職して働けるのか

70歳以上で年金本当にもらえるか

再就職の時、新卒より就職は限られていると思う。スキル

再就職支援情報、アドバイス

いつまで働けるのか 働くのか

金銭対策

今の生活費、年金をもらうようになってからの生活費、どう変わっているのか

医療費の割合

年金減る一 具体的貯蓄

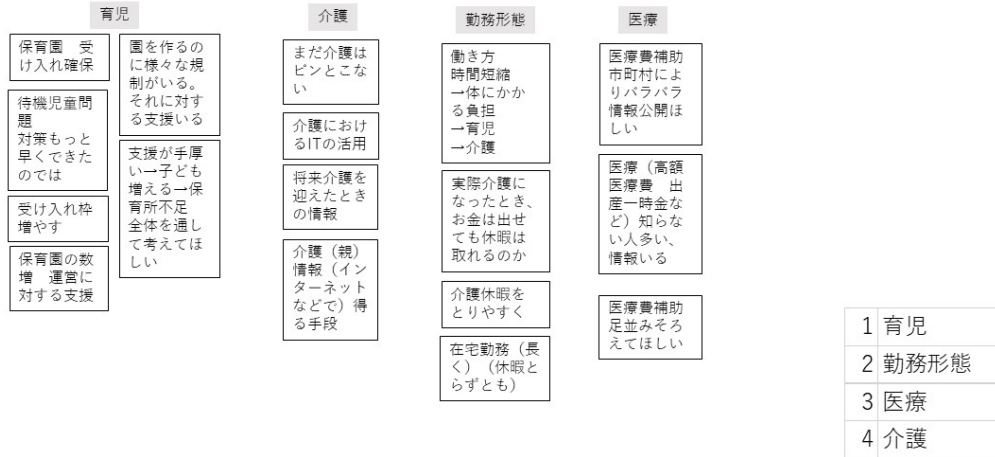
老後の定義

老後の定義いつから老後

- 1 老後の定義
- 2 年金
- 3 老後の情報収集
- 4 金銭対策
- 5 リタイア前後の情報収集
- 6 若年者層への情報収集

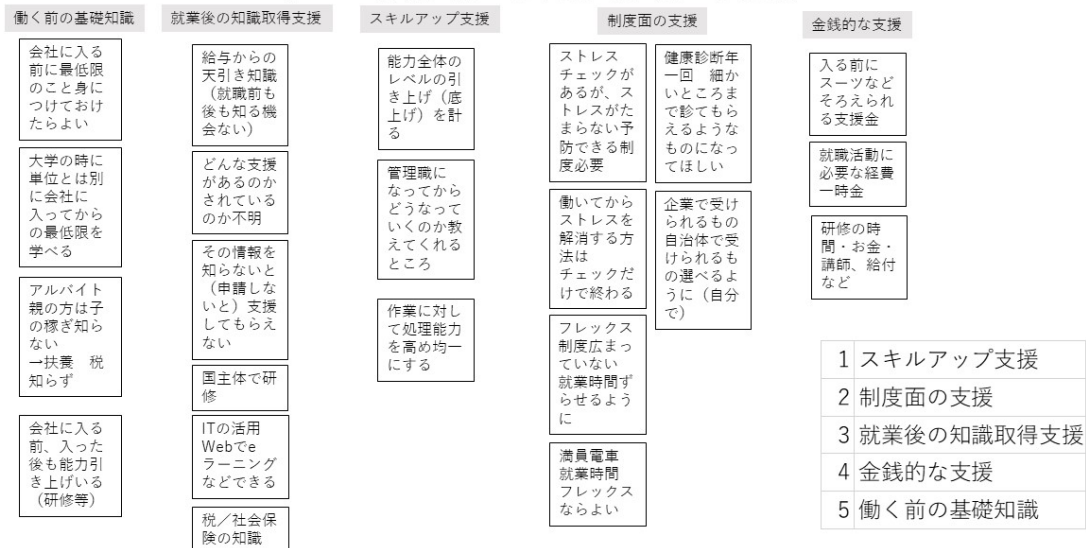
東京23区 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



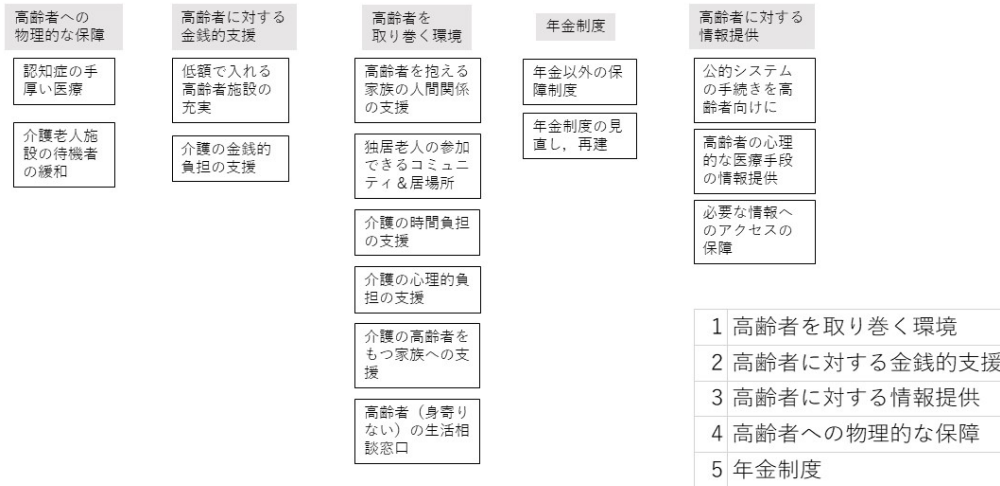
東京23区 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



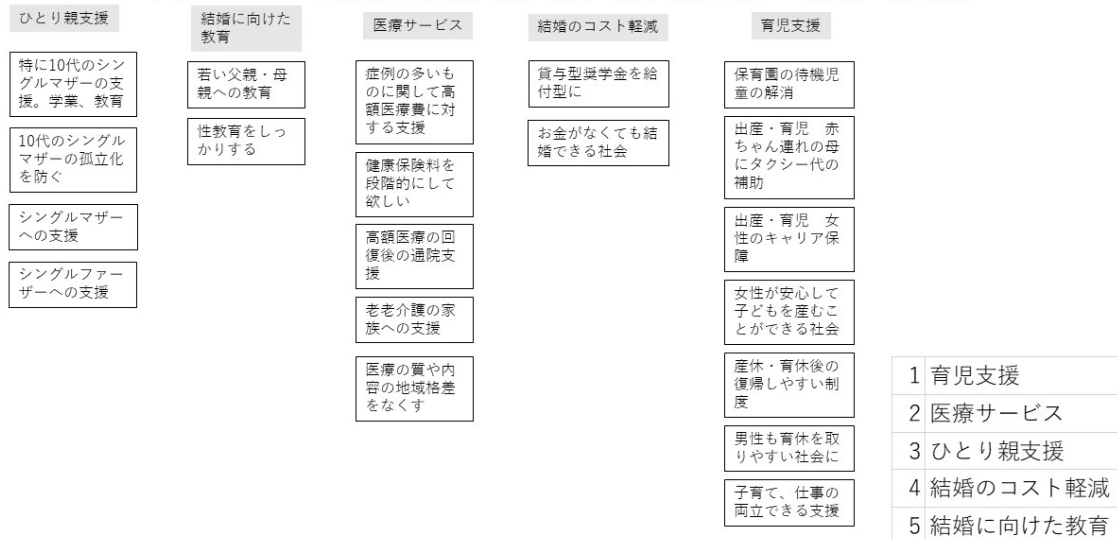
東京23区 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



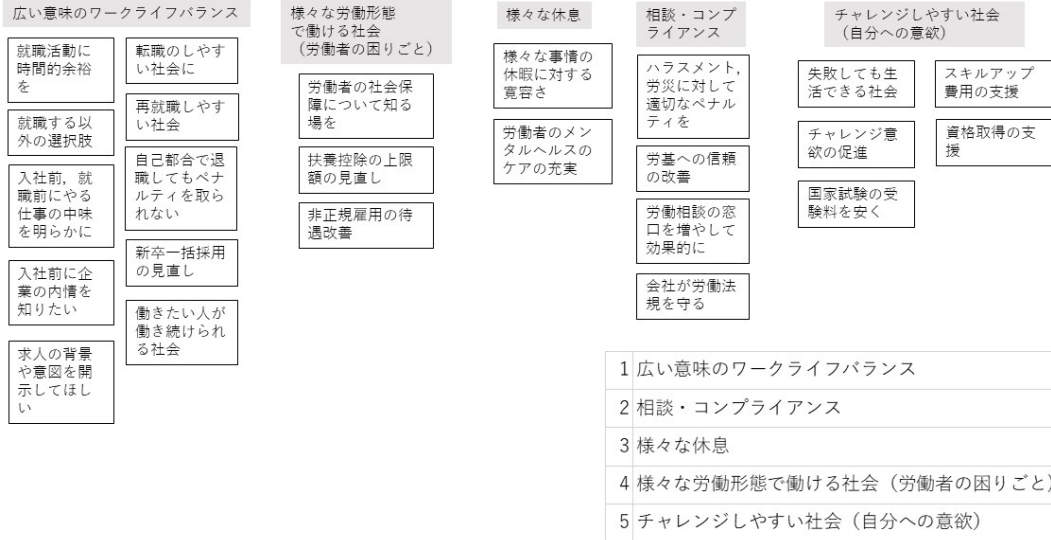
東京23区 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



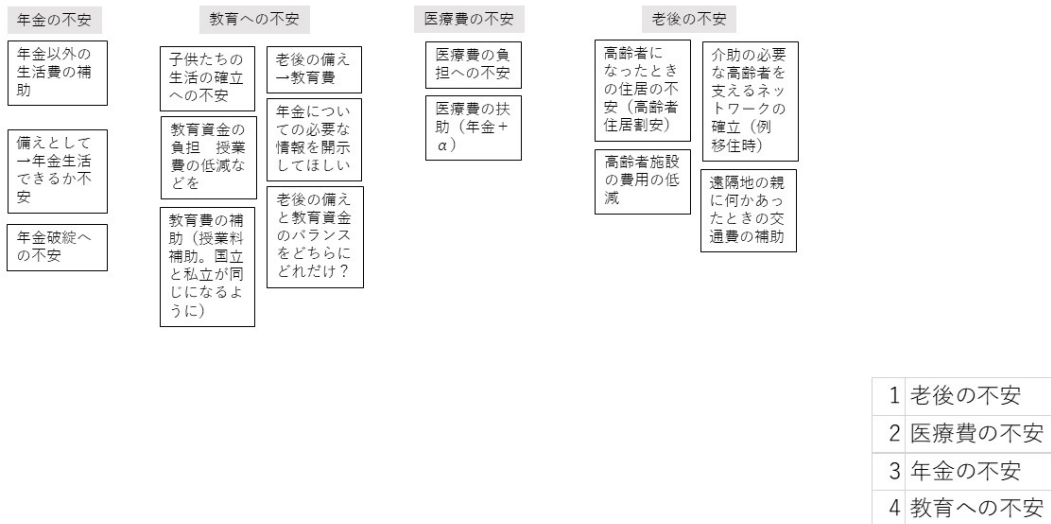
東京23区 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



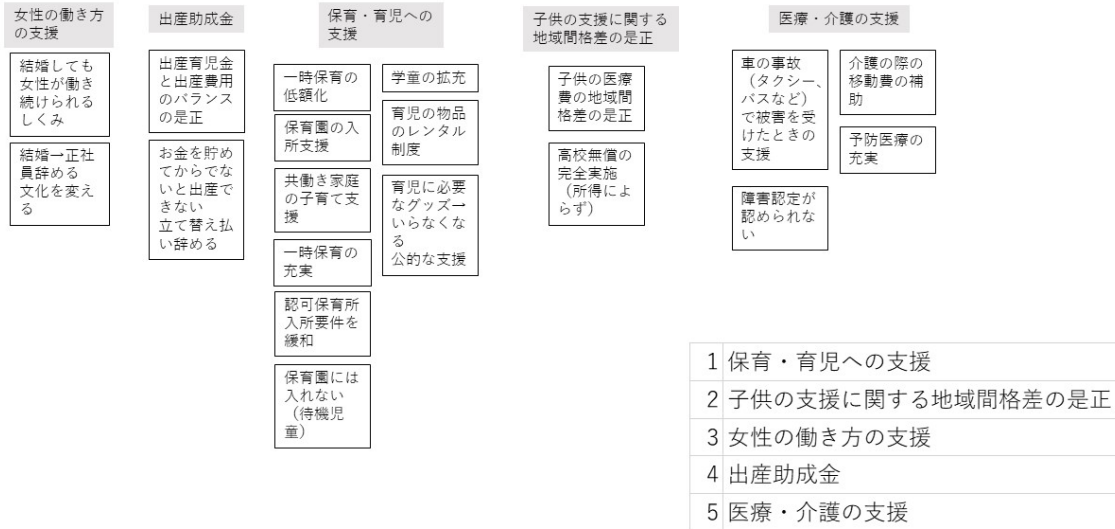
東京23区 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



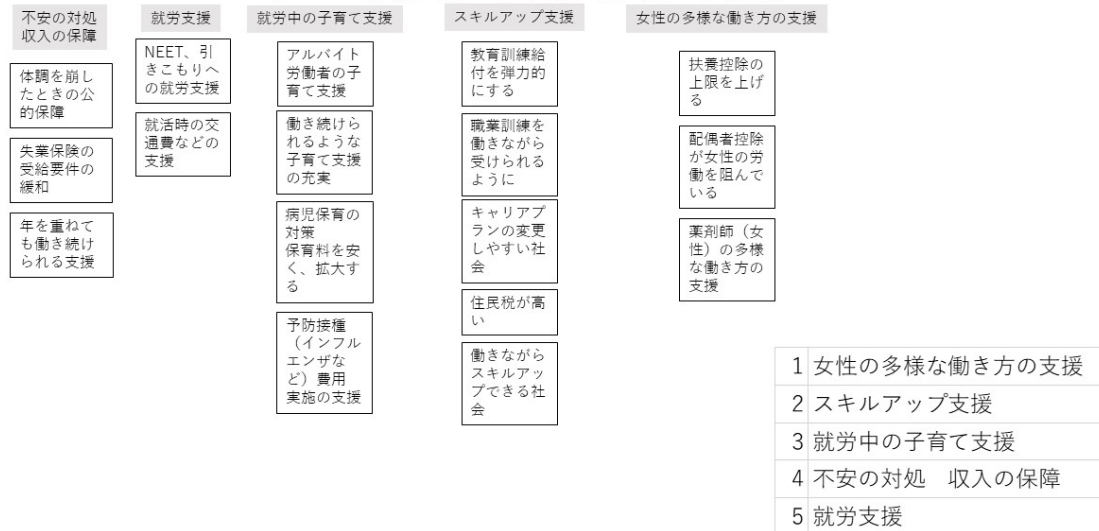
東京23区 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



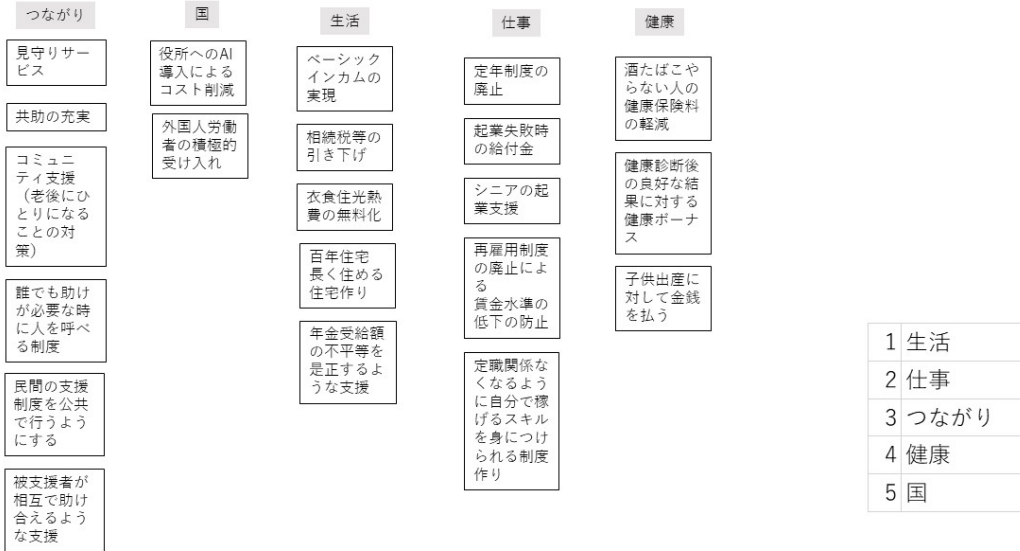
東京23区 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



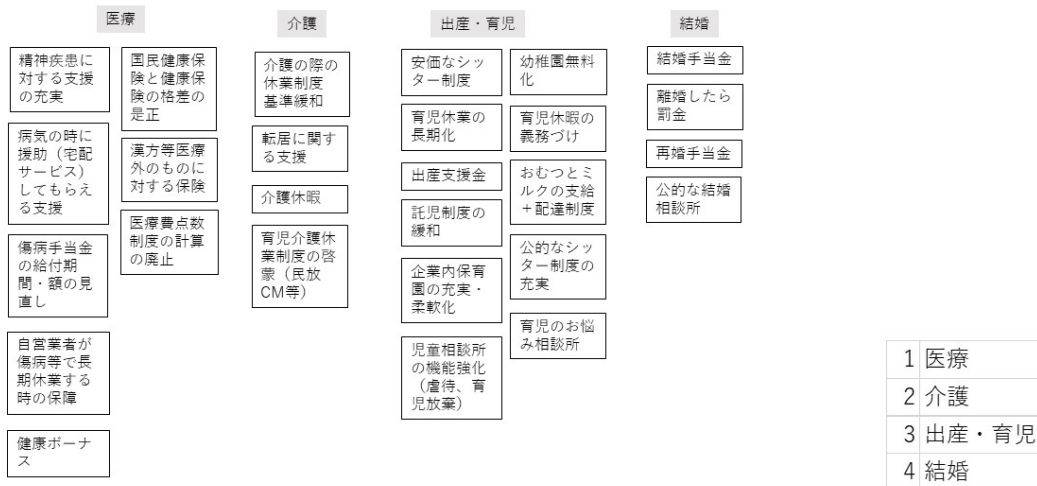
東京23区 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



東京23区 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

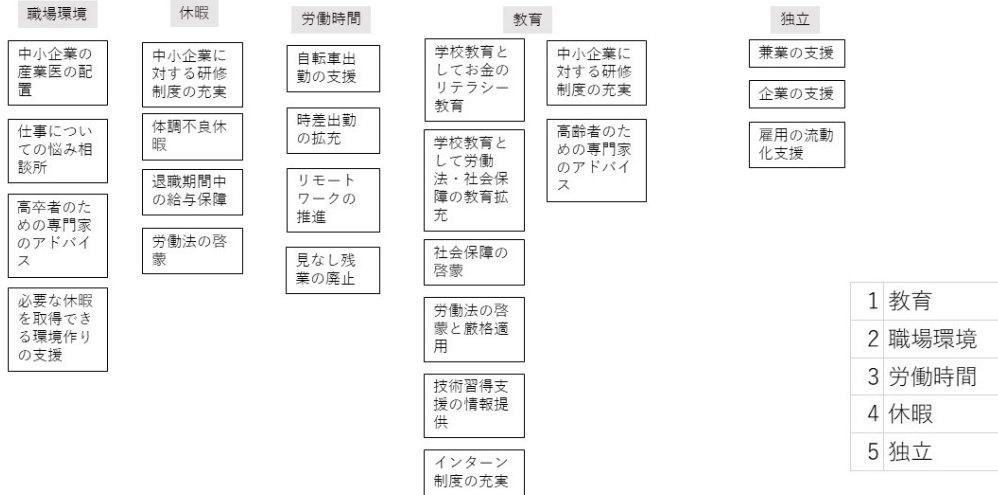
テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援





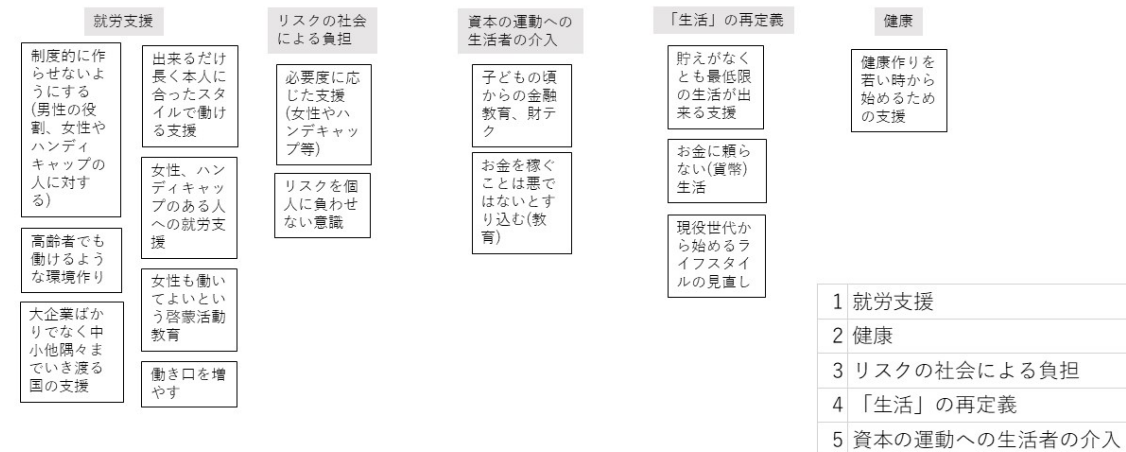
東京23区 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



東京23区 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



東京23区 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

情報開示と制度の透明性向上

国・自治体の後見人制度の情報の発信  
高齢者社会への介護情報を分かり易く広める  
家族形態別の支出と支援の例の提示

医療

予防医療に保険  
企業でも休暇を取りやすく（病気時など）  
高齢者の民間スポーツ施設の利用補助  
企業活動の制限  
介護休暇を取りやすくする  
土日の病院の費用も平日と同じにする  
病院を土日も開ける

就労と育児の両立支援

企業が働く女性、お母さんへの支援をする際の国補助金  
子どもに優しい社会作り  
職育隣接（職場に近いところの保育所の設置）  
企業が保育所を作る際の国の補助  
子どもの教育費への支援、援助  
出産後の配偶者の育児休暇

社会の多様性の承認と尊重

意見を言えない階層の調査、及び意見の吸い上げ  
多様な家族形態の承認の促進

- 1 医療
- 2 就労と育児の両立支援
- 3 情報開示と制度の透明性向上
- 4 社会の多様性の承認と尊重

東京23区 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

教育と就労の関係の見直し

社会的貢献についての情報  
仕事内容、職種n学生時代からの教育  
教育課程での就労情報（学生のとき）  
学校での労働法基礎教育  
教育課程での大人との話し方指導・教育  
学生時のトライアル就職

就労促進

病気になる人が社会復帰する為の就労支援  
ハンディキャップの人へのスキルアップ選択肢の多様性  
社会的ハンディキャップのある人への職業訓練

雇用者への法規制の実質強化

脱法行為の把握と是正  
労災等についての把握と是正  
雇用者への監督強化  
労働契約書受取前の労働者の地位の安定  
同一労働同一賃金の実質化  
給付レベルの違いに直結する便宜的な非正規化の防止

福祉と雇用の関係の見直し

フリーランス、非正規仕事掛け持ちの人への雇用保険  
雇用保険の給付条件の緩和  
国の政策と実態の違いの改善（高齢者再雇用等）  
真に選べる雇用形態（正規・非正規でなく）

- 1 福祉と雇用の関係の見直し
- 2 就労促進
- 3 教育と就労の関係の見直し
- 4 雇用者への法規制の実質強化

2.2. 東京 23 区外

**東京23区外 正規20-35歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）**

**テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援**

老後の収入	P P K (びんぴんころり)	生活基盤の保障	老後の楽しみ	老後社会の充実に 向けた情報発信
年金	何歳になっても働ける	老後住み続けるための支援	楽しみ	年金に関する情報
年金にプラスされるもの	働けなくなった時の支援	持ち家	皆が集まれる場所	広報の仕方の工夫
消費増税やめてほしい	老後より少し前の支援	介護サービス付きの住宅	長生き特典	自分たちの老後を良いイメージに
	P P K	食べ物の保障	長生きをポジティブに	情報がほしい
	働き先	増えている空き家の提供できる仕組み	年収300万以下の人が老後も楽しく	
	年をとっても働ける支援			
	40、50代の健康サポート			

1 老後の収入
2 生活基盤の保障
3 P P K(びんぴんころり)
4 老後の楽しみ
5 老後社会の充実にむけた情報発信

**東京23区外 正規20-35歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）**

**テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援**

医療の支援	子育て支援	介護の支援	結婚に対する金銭的支援
無料の健康診断	同じ月例の母子が集まれる場	祖父母に会いに行くための交通費	結婚祝い金
40、50代の健康診断	公的子育てサークル	家での介護に対する支援	結婚一時金
高額医療制度改善	保険所充実	介護のための休暇を取りやすく	結婚特典
健康自助努力への保険適用	両親のような相談所	テレビ電話などできるように	できるだけ早く結婚を促す制度
心の病気の予防法に関する情報	出産前の胎児検査支援		
	結婚・出産の祝い金の充実		
	育児給付の拡大支援		
	時短勤務できる環境		
	若くて出産した人への支援		

1 医療の支援
2 子育て支援
3 介護の支援
4 結婚に対する金銭的支援

東京23区外 正規20-35歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

就業機会の増加策

- 新卒対応年齢の引き上げ
- 年齢差別をなくす
- インターンをもっと積極的に
- 新卒一括採用の撤廃
- 学歴に関係なく就職の機会を
- 非正規雇用者を正規雇用者に

働く前の教育拡充

- 小さいうちからキャリア教育
- お金の運用に関する教育

労働者の生活の質

- 奨学金返済軽減
- 非正規雇用の間は返済延期
- 急な出費に関するお金の支援
- 通勤と家賃への補助
- 家賃負担を軽く
- 働きながら資格を取れるシステム
- メンタルヘルス対策
- 職業訓練制度の拡充
- 職業訓練を働きながら

企業への支援

- 住宅を建てるための補助
- メンタルヘルス対策
- 離職率に応じた企業への補助金
- 労働時間短縮
- 非正規を正規に
- 職場定着支援
- 休日をばらけて取得
- 長期休暇
- 休職者への復職支援
- 一ヶ月無給で休暇制度
- 勉強休み

- 1 就業機会の増加策
- 2 企業への支援
- 3 労働者の生活の質
- 4 働く前の教育拡充

東京23区外 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

現役世代の自助努力

- 自助努力
- 働き続けられる環境
- ライフワーク
- 老後の生活の安定

受ける側の自助努力

- 高齢者への年金十分なものでは
- 世代間ギャップを超えるサポート
- 高齢者自身の努力を

働き盛り世代に対する支援

- 働き盛り割
- 土日に病院
- 病院行けない

介護自体に対する支援

- 貯金だけでは無理
- 育児、介護で病院行けない
- 住むところ、移動手段、お金
- 情報
- 情報の自治体差
- 年金だけではきつい
- 介護の苦勞
- 仕事を辞めざるを得ない
- ホスピスに入れない

お金

- 年金外の手当
- 自力で積み立て所得控除
- 資産運用
- 老後必要額がわかるシステム
- 現実と違うお金の関わり方
- 年金の払い損

- 1 働き盛り世代に対する支援
- 2 介護自体に対する支援
- 3 お金
- 4 現役世代の自助努力
- 5 受ける側の自助努力

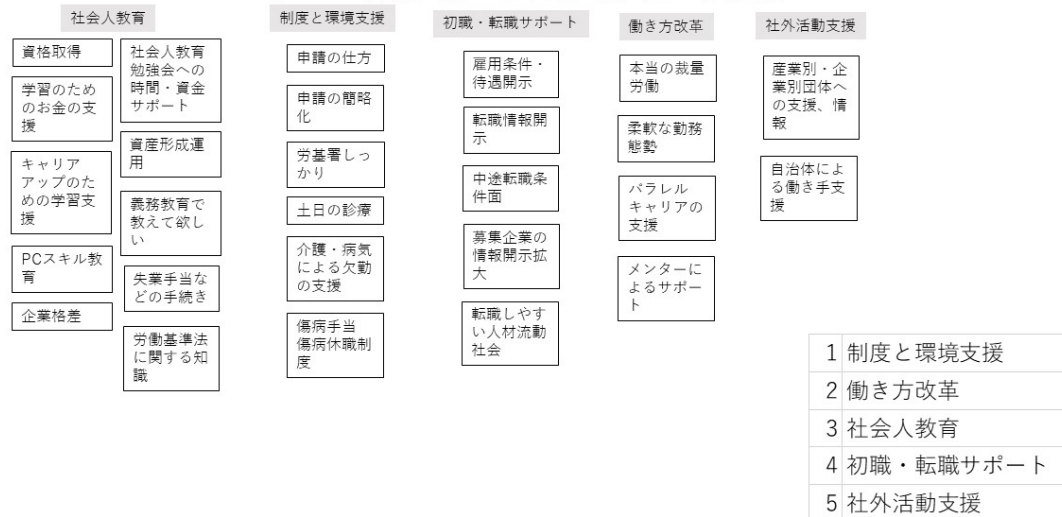
東京23区外 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



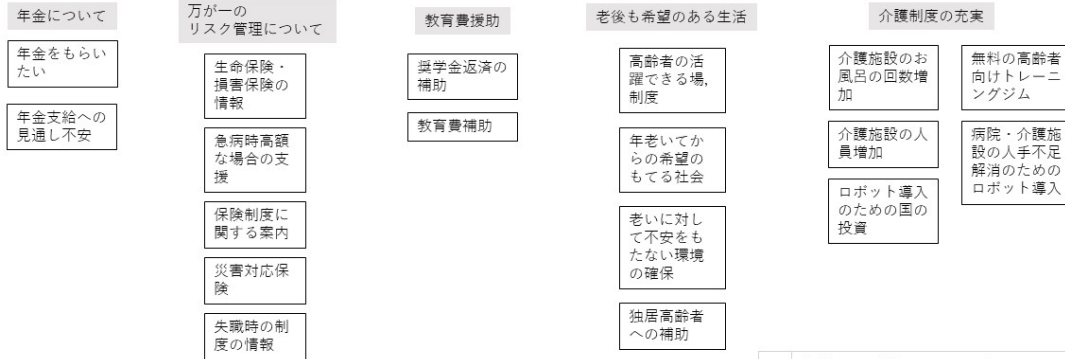
東京23区外 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



東京23区外 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

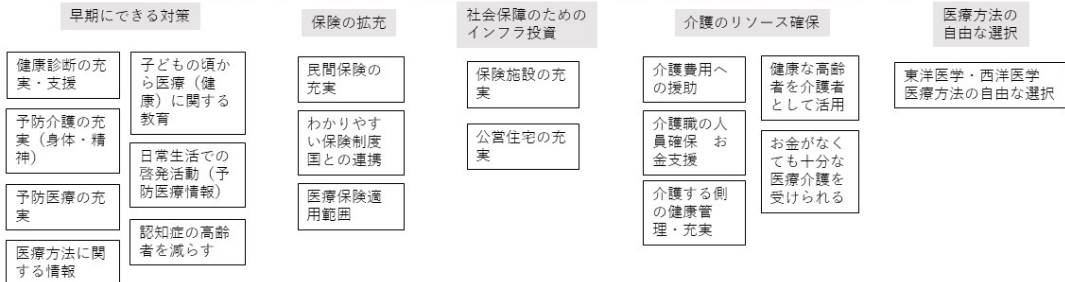
テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



- 1 老後も希望のある生活
- 2 万が一のリスク管理について
- 3 介護制度の充実
- 4 年金について
- 5 教育費援助

東京23区外 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

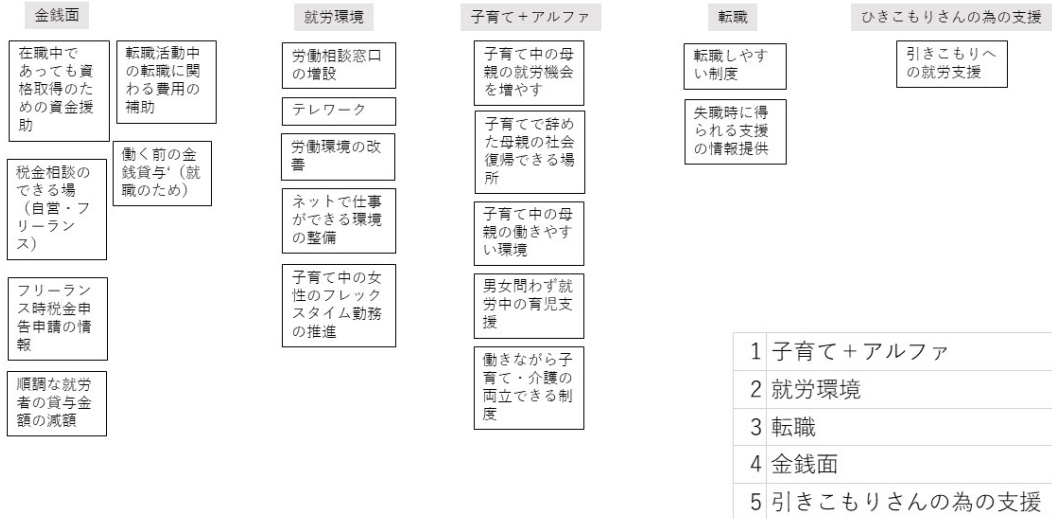
テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



- 1 社会保障のためのインフラ投資
- 2 早期にできる対策
- 3 介護のリソース確保
- 4 保険の拡充
- 5 医療方法の自由な選択

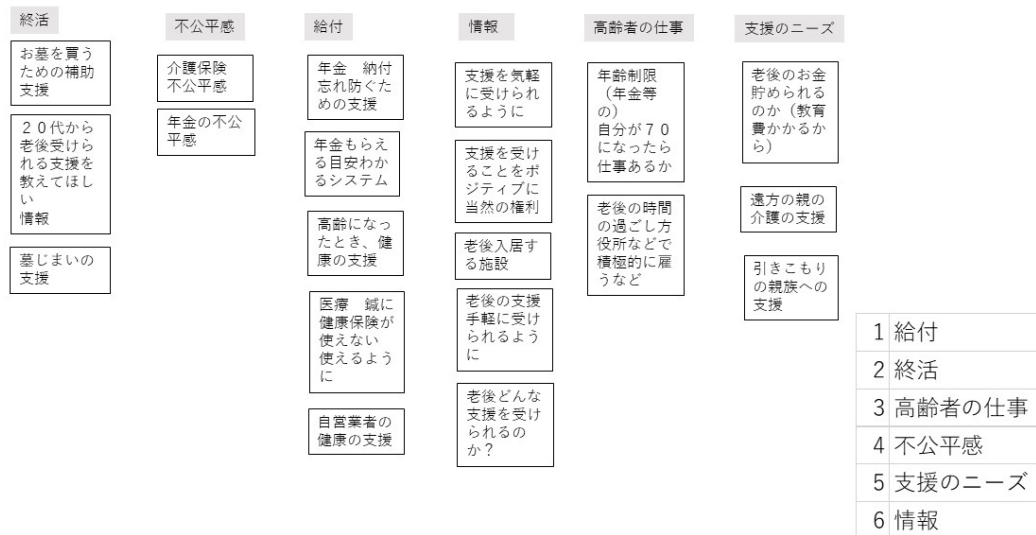
東京23区外 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



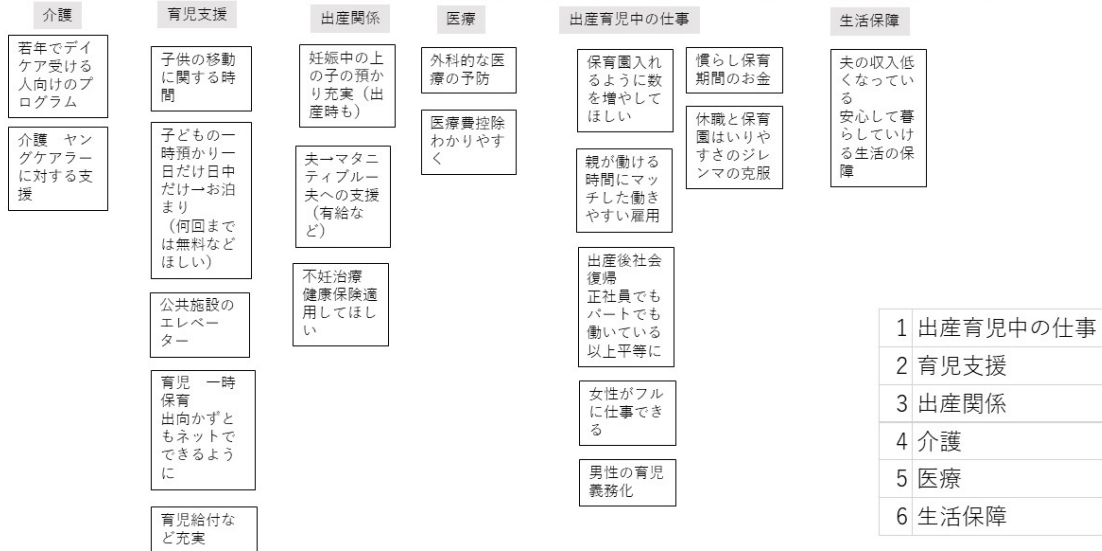
東京23区外 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



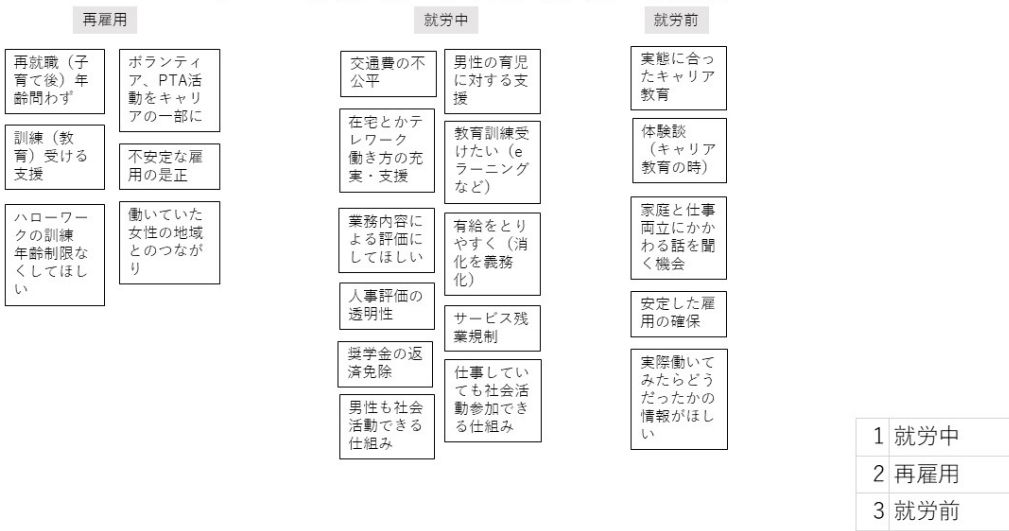
東京23区外 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



東京23区外 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

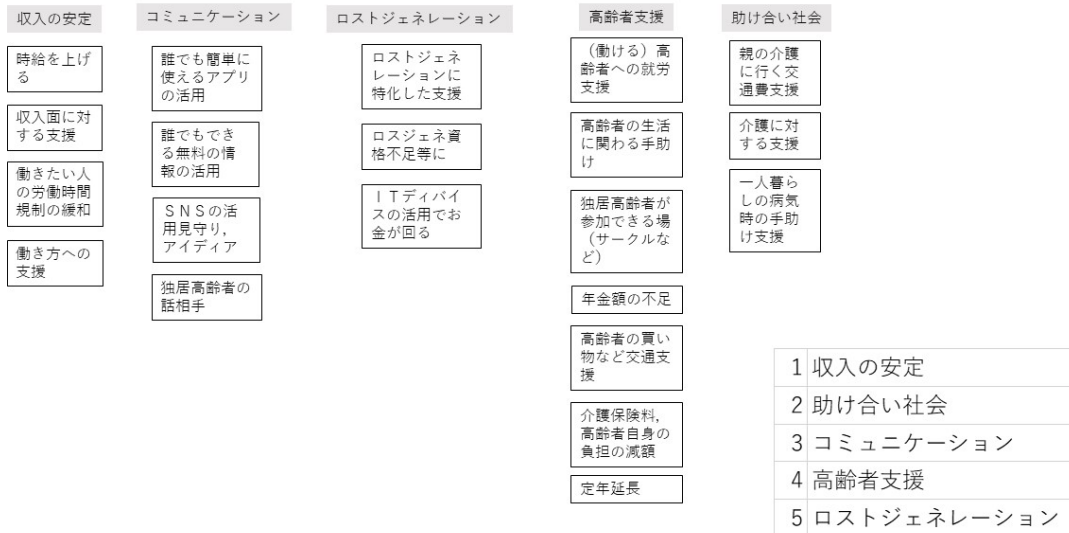
テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援





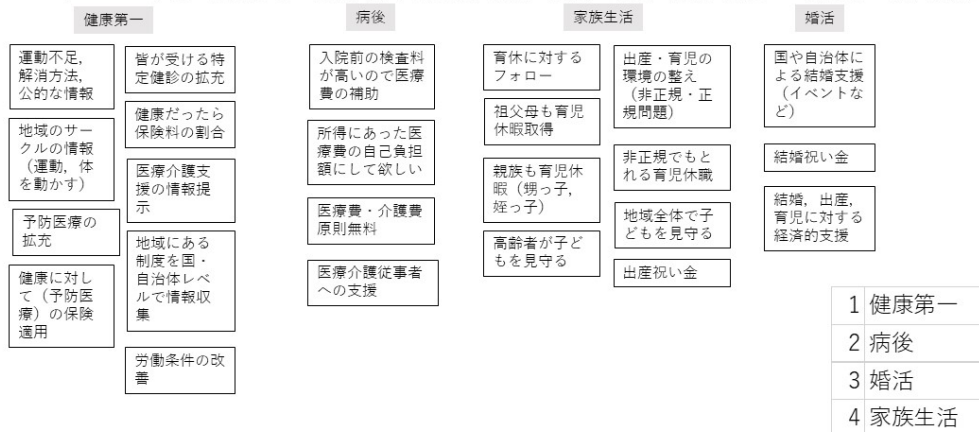
東京23区外 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



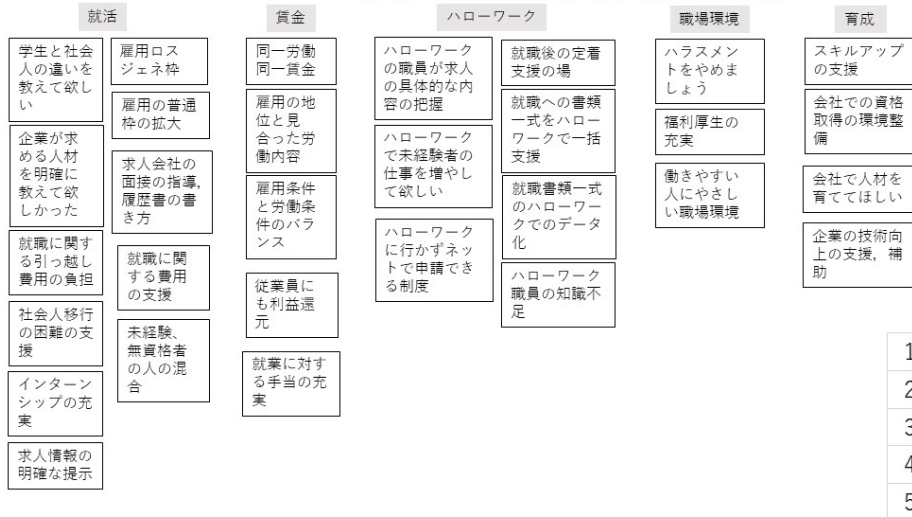
東京23区外 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



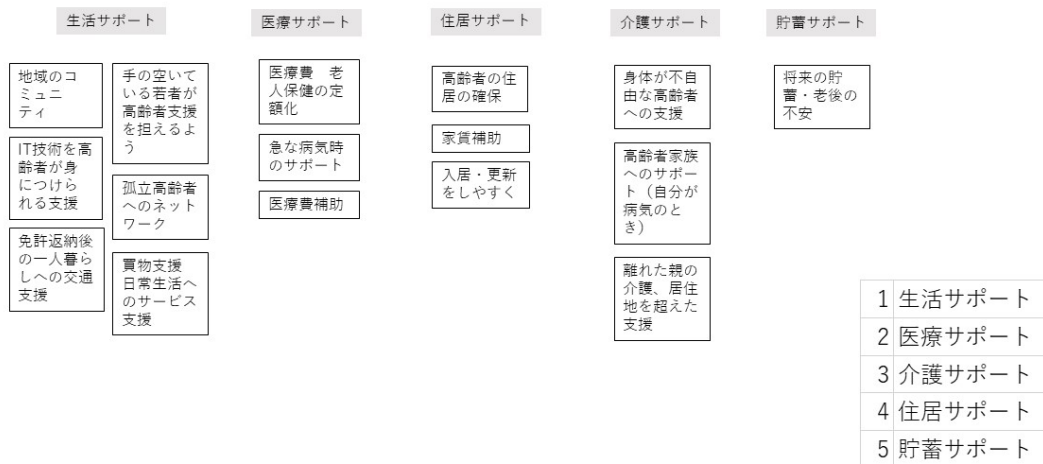
東京23区外 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



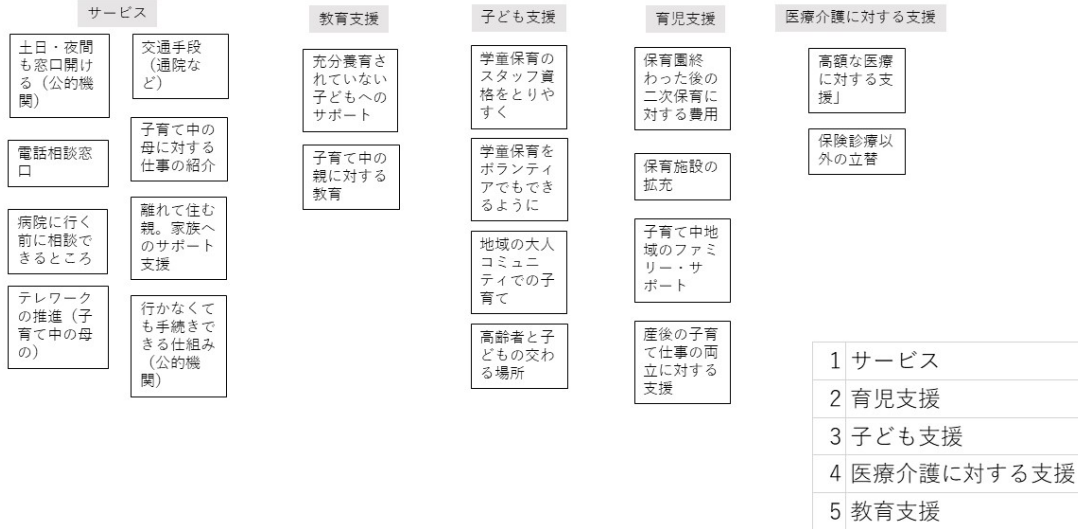
東京23区外 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



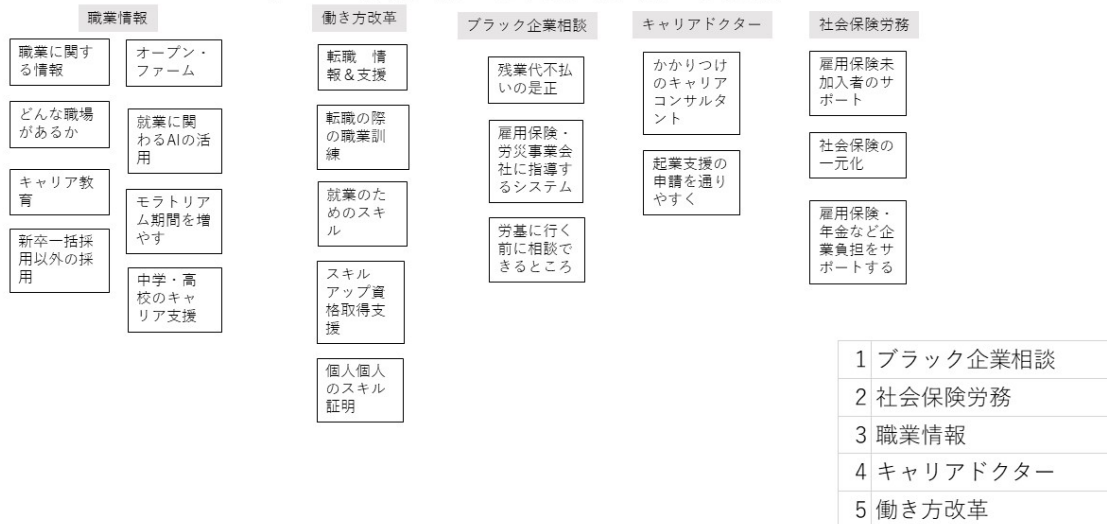
東京23区外 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

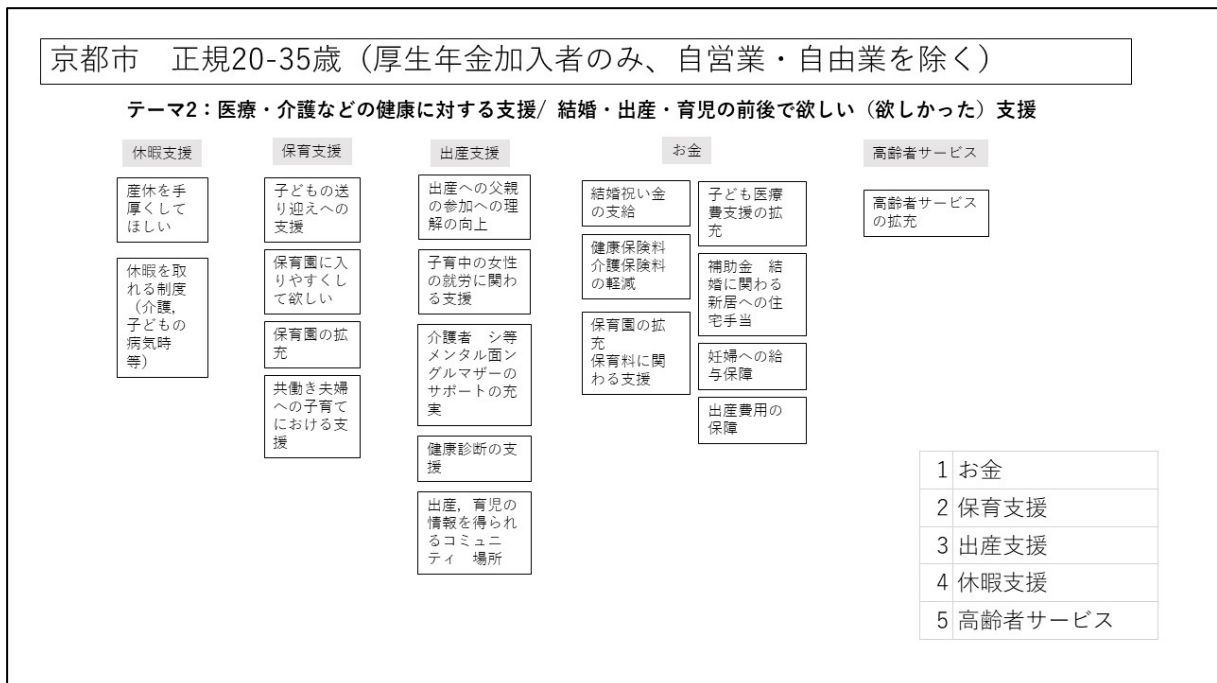
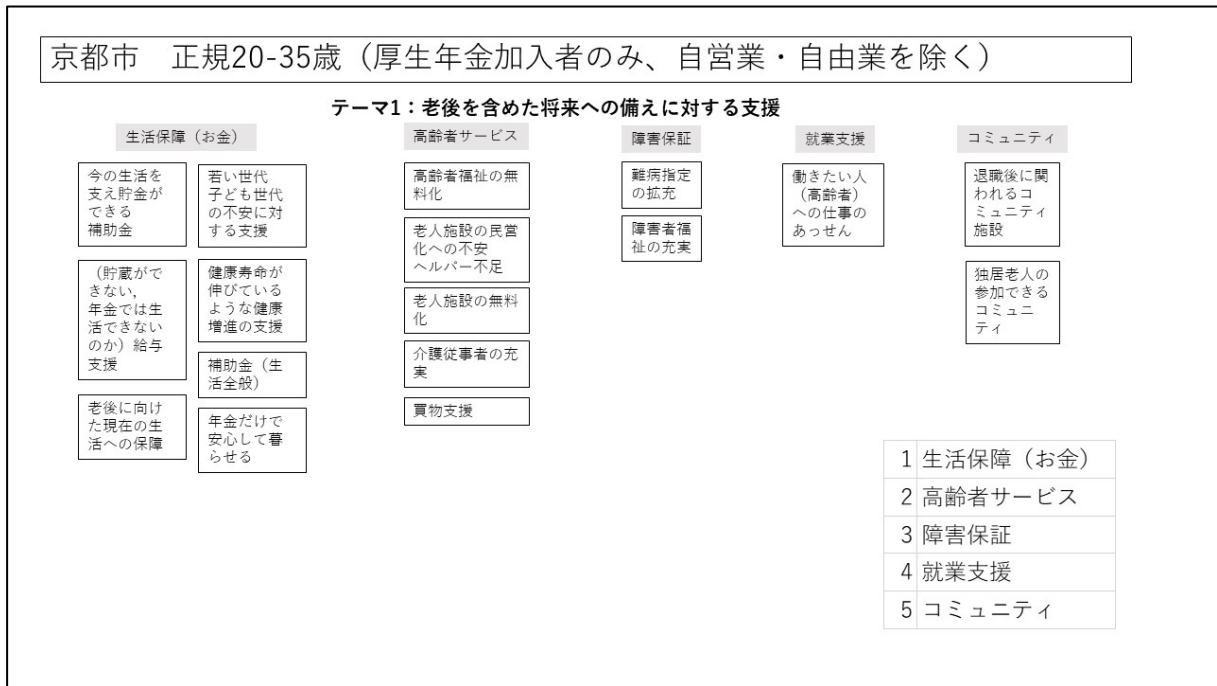


東京23区外 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



### 2.3. 京都市



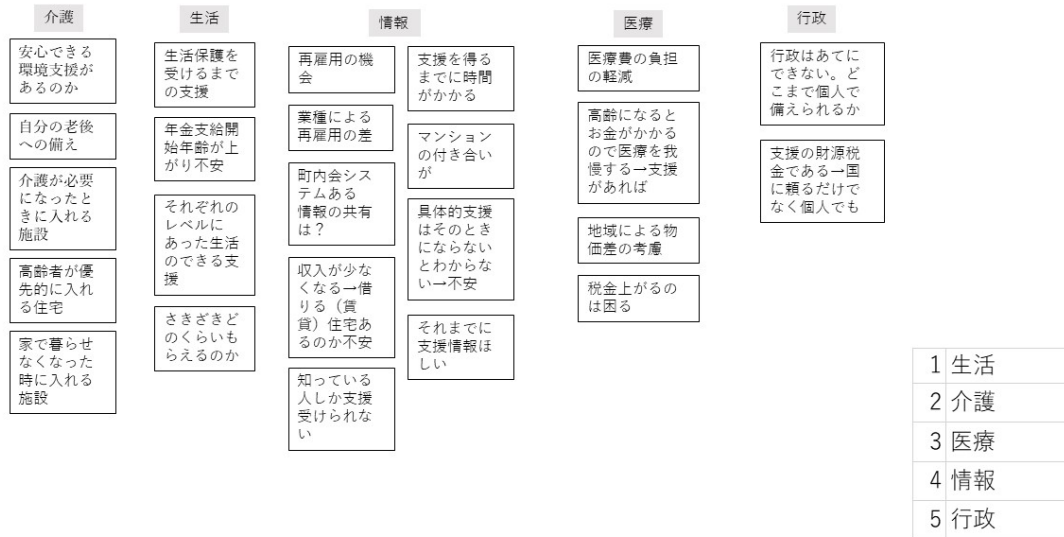
京都市 正規20-35歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



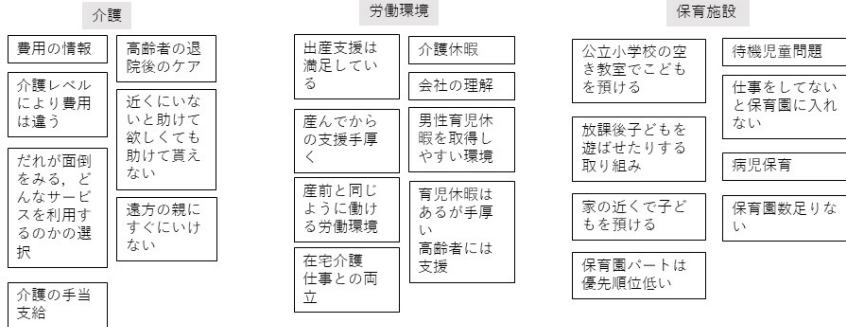
京都市 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



京都市 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



- 1 労働環境
- 2 介護
- 3 保育施設

京都市 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



- 1 個人に対する支援
- 2 企業に対する支援

京都市 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

居心地の良い空間

老人だけのマンション  
出来ている  
一交流ある  
一牽しそう  
一高い

老人介護施設  
設が高い

交流の場は  
どうなるのか

交流できる  
場

生活

移動販売  
高齢者多い  
地区なので

公共交通  
機関の充実

移動販売  
あるがもっと  
自分の近く  
まで

高齢者の  
ネット  
スーパー  
難しい  
身近で買  
い物  
手軽に出  
来たら

車のかわり  
りとなる  
移動手段、  
制度

不安

老人には手  
厚い  
子どもには  
薄い  
10:1だ

年金の不安

国に求める  
支援だけで  
なく、広く  
求める支援

支援には国  
の財源がい  
る

移民

移民の受け  
入れ  
理解ある人  
を受け入れ  
るのか  
だれでもう  
けられるの  
か

人口減少  
生活の場  
移民の増加

仕事

働ける場  
所

シルバー  
世代  
働ける  
できるこ  
とある

民生委員  
ホームス  
テイ受入

どこで仕  
事の情  
報を得て  
いるのか  
わからない

自然

歩きやすい  
道

歩道減った

車の通る道  
が減ったら  
良いな

- 1 不安
- 2 居心地の良い空間
- 3 生活
- 4 自然
- 5 仕事

京都市 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

医療

健康診断受  
けたい

健康診断  
もっと安く

人間ドック  
になると追  
加料金一病  
院見つかる  
の？

定期的な予  
防接種

インフルエ  
ンザなど  
家族みんな  
接種一高い

望むサー  
ビス受け  
られない  
一問題あ  
り

結婚

通院する時  
間がとれな  
い。いき  
にくい

病院いけな  
い  
土曜でも仕  
事があるな  
ど

急性期病  
院一入院  
が一月ま  
で  
もっと入  
院したい

子どもの  
医療補助  
一自治体  
によって  
違う  
もっと支  
援を増や  
して欲しい。

結婚

結婚とか出  
産  
お金が出る  
後でもらっ  
ても

結婚・出産  
後の継続的  
な金銭的  
支援

育児

国からもら  
った子ども  
への手当  
おやが使う  
のは

子育て世代  
にやさしい  
仕組みに  
して欲しい

待機児童の  
解消

高校無償化  
よりも保  
育園の支  
援を

親が心のゆ  
とりを持  
てるよう  
な支援

全く知らない  
他人に子  
どもを預  
ける不安

安心

安心して子  
どもを預  
けられる  
ところが少  
ない

出産2番目  
の子のとき  
上の子ど  
もどうす  
る  
一預ける場  
所がない  
親の支  
援も受け  
られない

ボランティア  
の人の一時  
保育がある  
らしい一  
ハードル  
高い

国

保険料厳しい  
適切な制度  
運用

経済的弱者  
でも保険料  
や年金払  
わなくて  
はならない

弱者に厳しい

老人の医療  
にはやさし  
い一懸念  
の場化し  
ている

社会

男性の育休  
一実際は無  
理  
一1年くら  
いとれるよ  
うに

社会全体で  
休みにくい  
雰囲気

休みづらい  
社会一戻  
ってくとき  
自分の居  
場所ある  
のか

- 1 国
- 2 医療
- 3 社会
- 4 育児
- 5 結婚

京都市 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

待遇と環境	周囲の環境	働く人のサポート	制度の見直し
非正規（待遇の良い非正規）→正規ステップアップするための支援	子どもの対応 結局女親の方になってしまう	公的機関でも職業訓練	保育所入所のための点数化→今仕事をしているかフルタイムかなど
20時間以内の仕事時間しほりある	夕方に早く帰れるような勤務形態	意欲ある人が働ける場の確保	正規の人の方が保育園に入りやすい 点数高いから
福祉事務所補助金カット 働く場所を奪っている	男性の時短勤務	今から働く人向けの就労支援 子どもを預けられる場所の確保	
	休んだ人の代わりがで きる人員の確保	病気の 人障害へ就職のサポート	
	育児に関わる休暇への理解	子ども連れて面接に行けない 子ども預ける場ない 仕事探せない	
	子ども急にお迎えにきてくれ 対応できる仕事・会社はあるか ないだろう		

1 待遇と環境
2 働く人のサポート
3 周囲の環境
4 制度の見直し

京都市 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

生活費	年金・老後	介護・健康	情報	ライフライン
生活費	年金もらえるかその額	介護入所	教えてくれる情報	家をなくしたとき、ローンだけ残る どうやって生きていくか
食費	国民年金	健康	いろんな啓発	災害へのサポート 自分が働けなくなった時
国から借りるお金（学費）	自営なので老後のお金	介護	どんな状態でもお金を稼げる仕事	犯罪・災害にあわないサポート
学費・教育費	年金支給先が見えない	病気	インターネットの環境にいないとき情報をどうするか	地域の交通（バス停など）
子ども⇒学費、老後⇒お金	税金	介護施設敷入所不安		
	定年に囚われない概念	自分の子どもいないとき、自分の最後		

1 情報
2 介護・健康
3 年金・老後
4 生活費
5 ライフライン



京都市 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

選べる治療法	介護	健康保険	育児	結婚・出産
歯（インプラント）いまは自費なので保険制度で支援を	親の介護、遠くの親費用	健康保険制度	子どものケガ・病院支援機関を長く	結婚の支援はとくにいらな
民間医療でも支援を	交通不便の親、親自身の交通の不安	人間ドックの支援	育児シッターで申し込みやすく	妊婦さんのプレッシャーをかけるのをやめる
歯医者高い、長くかかる		公園（大人用）健康推進センター	ファミリーサポート短時間でも、急な要望にも機能していない	
セラミックレーザー治療など		医療・健康保険高い	仕事を探すのに子どもを預けないといけない	
		スムーズに受けられる検診	保育所足りない	
		検診予約取れない	子どものことテレサポート	

1 健康保険
2 育児
3 選べる治療
4 介護（交通に関する支援など含む）
5 結婚・出産

京都市 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

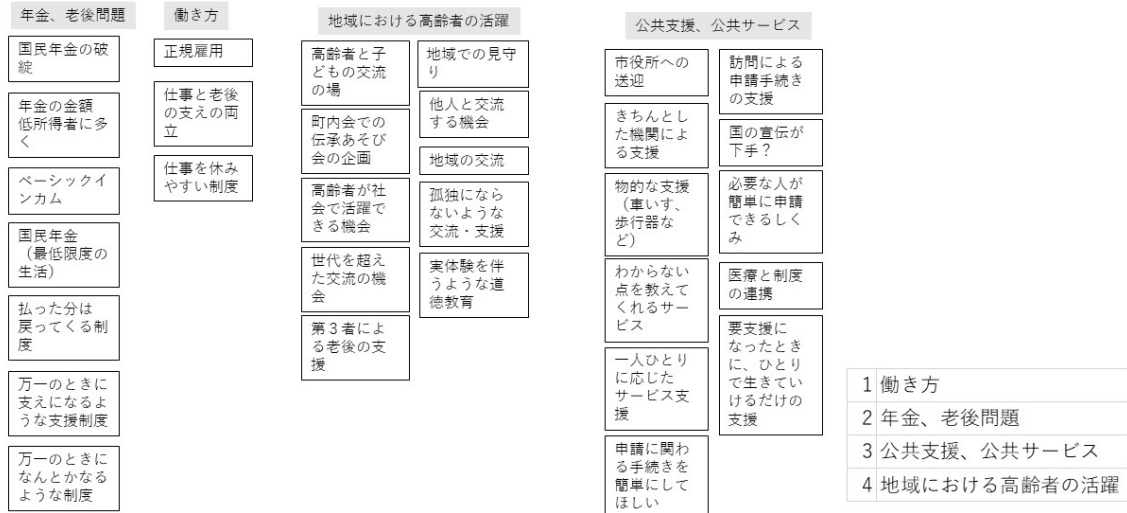
ハローワーク（HW）	スキルアップ	失業保険	育児中の就労	企業の改善
HW仕事を見つげるのにもっと市民の視点で	職業訓練自分が受けたいものない、自治体で格差ある改正して欲しい	失業保険の支給が遅い	パートなので夏休みの学童保育欲しい	ブラック企業情報窓口ペナルティ課す
HW求人の本音を書いて欲しい	自己啓発への支援	パートだと失業保険支給を待てられない	働いていないと保育園に入れない求職活動中でも預けたい	同業他社への転職禁止は困る
HW窓口はもう少し親身になって欲しい	働きながら新しいこと学びたいとき、学べるとよい、支援欲しい	失業保険早く仕事を見つけた□□出して欲しい		出身校なくすべき
HW自宅から遠い、近くに欲しい		自分でかける失業保険		辞めた後次の年に来る税金通知欲しい
定期的に座談会などの開催				
求職活動幅をもたせてほしいインターネットでできる				

1 育児中の就労
2 スキルアップ
3 企業の改善
4 失業保険
5 ハローワーク（HW）

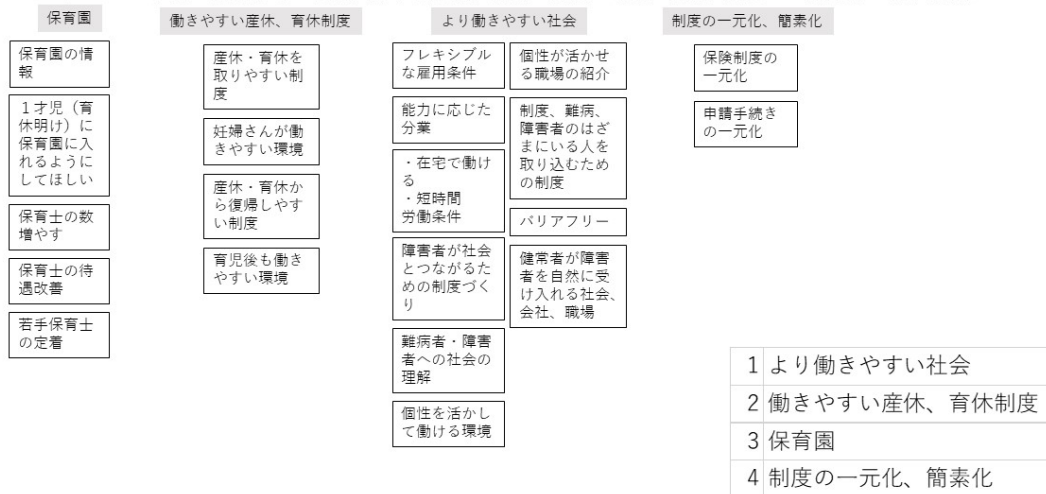
京都市 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



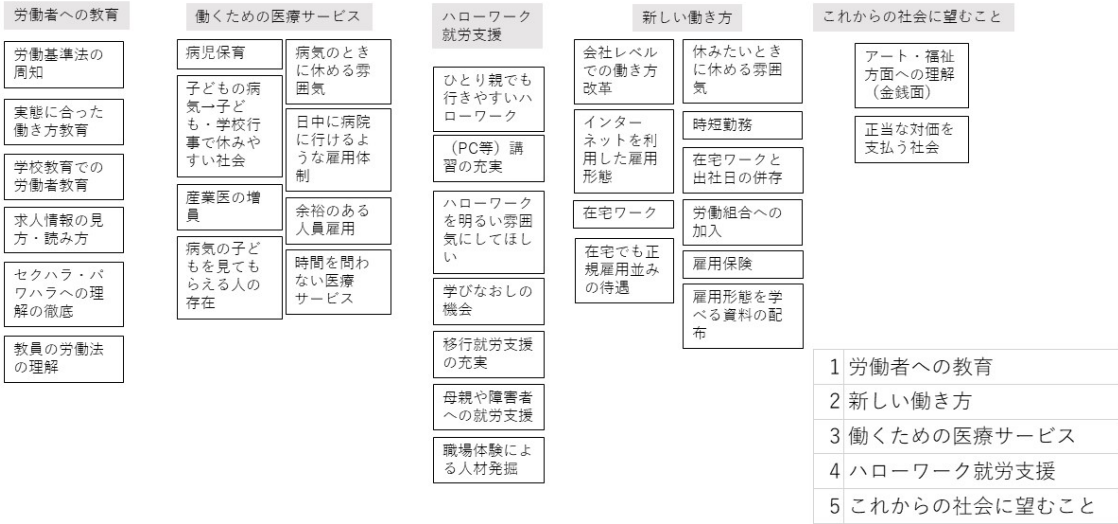
京都市 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



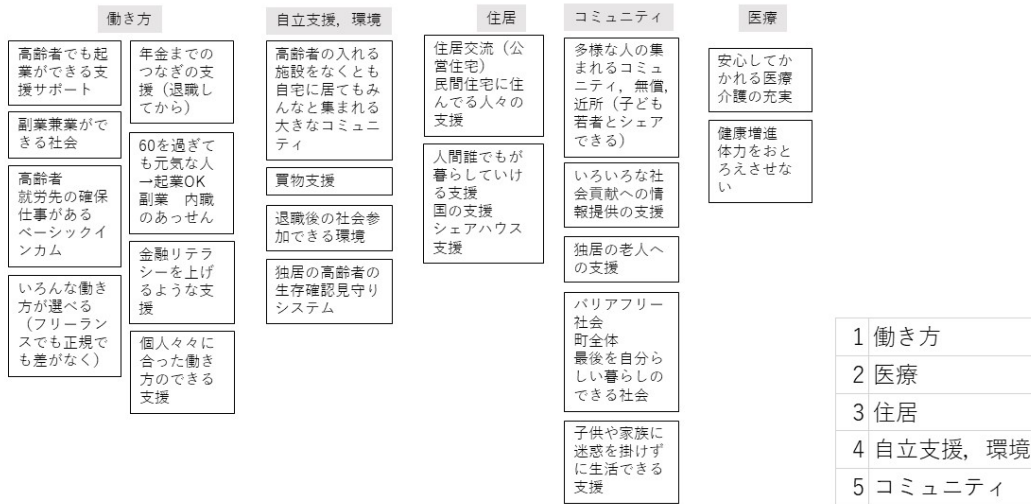
京都市 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



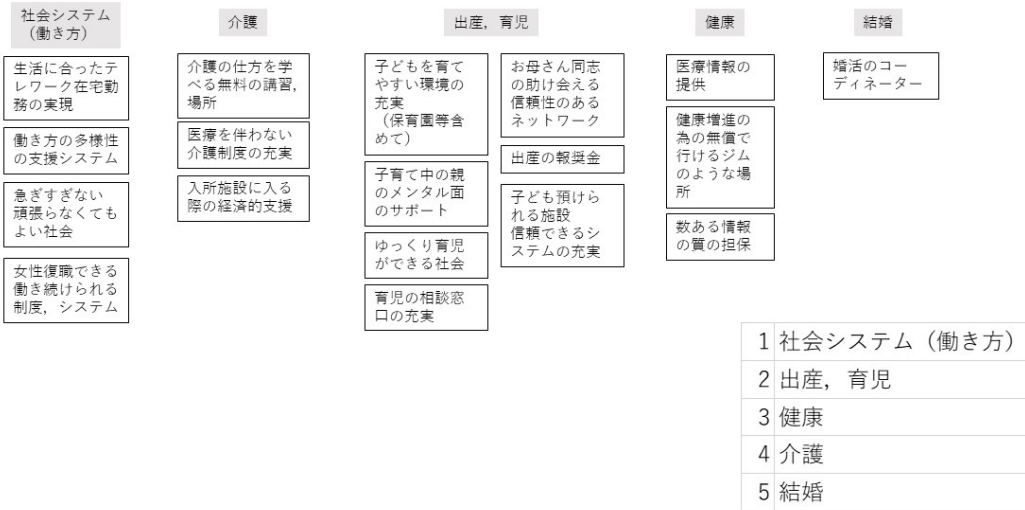
京都市 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



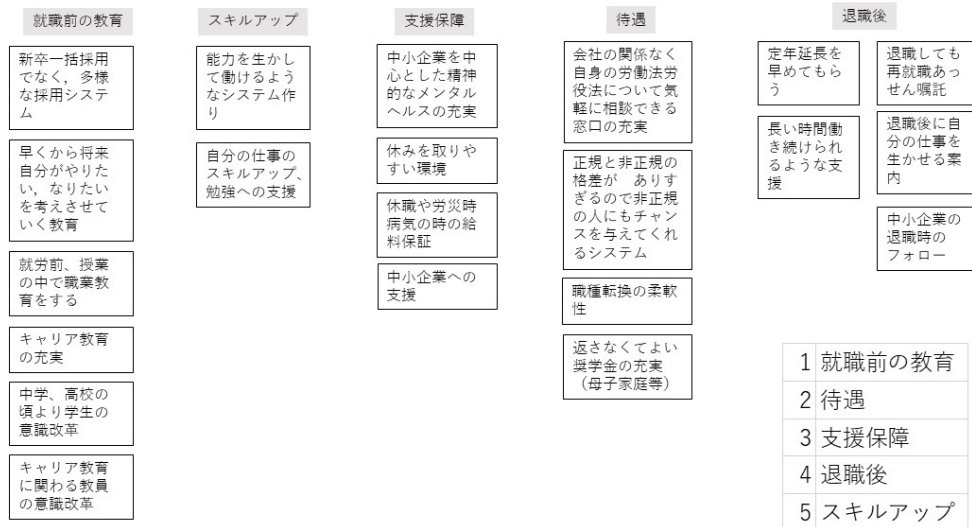
京都市 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

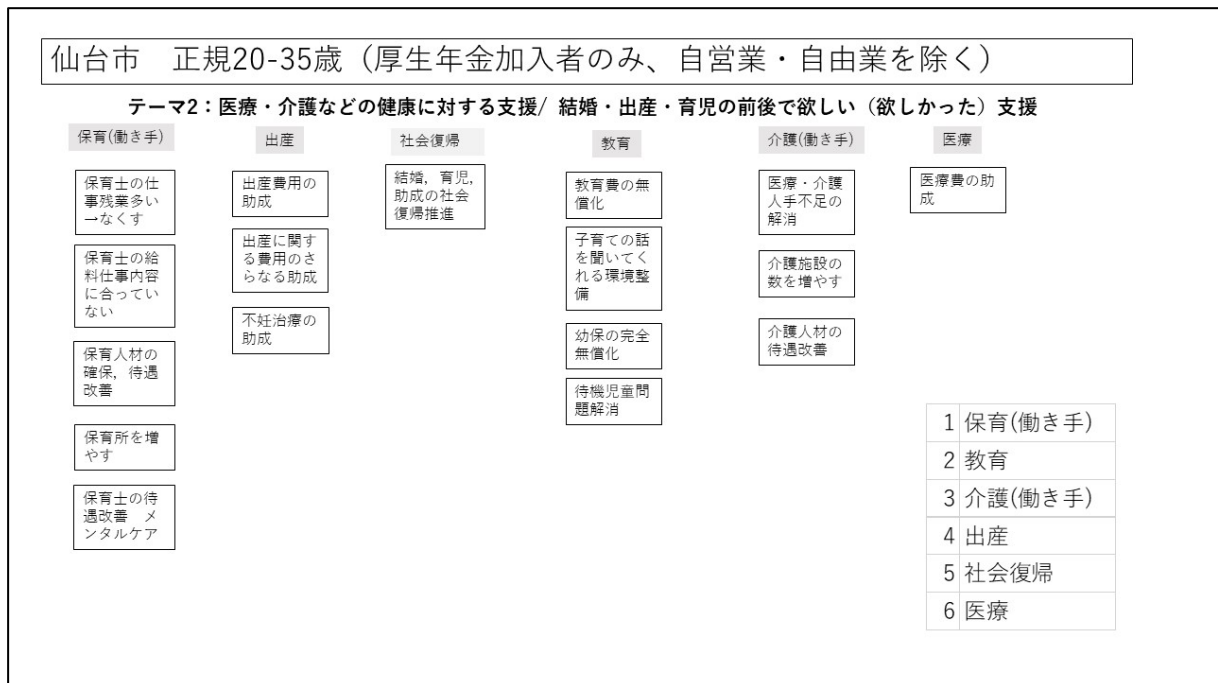
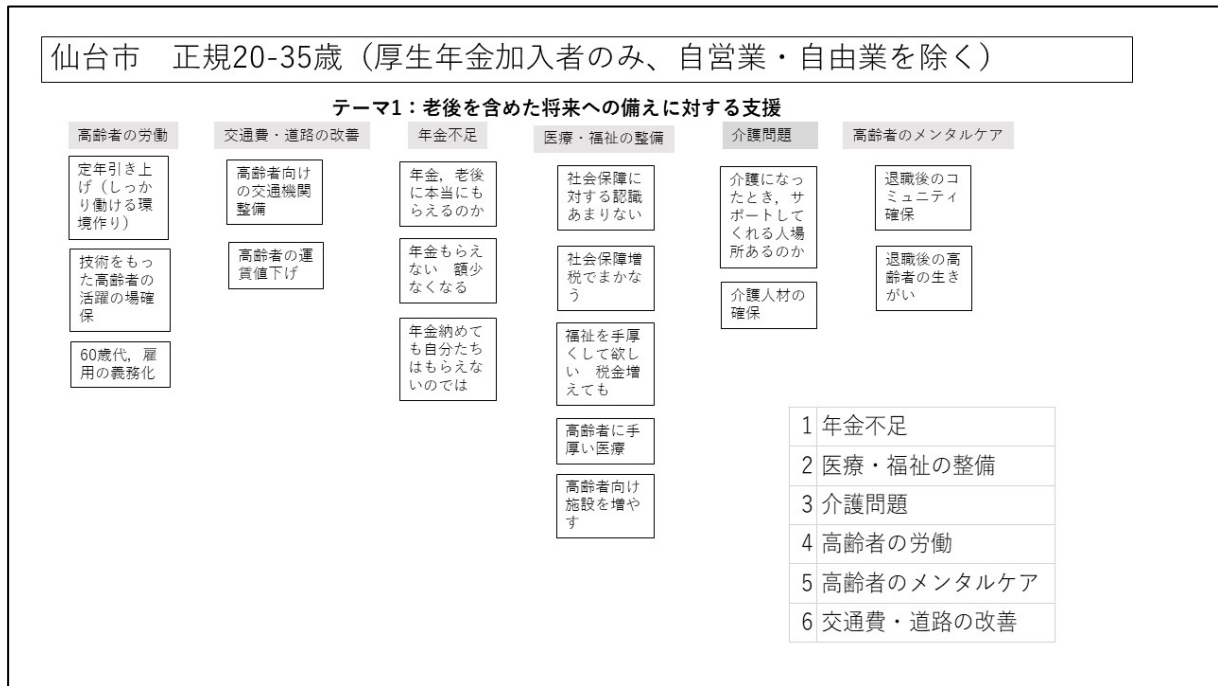


京都市 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



2.4. 仙台市



仙台市 正規20-35歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

就業規則の改善

- 接客業の待遇改善
- 副業の解禁
- 男性も育休をとりやすく
- 非正規の育休中の給与保証
- 労働法規を守る
- 労働者を大事に

労働環境の改善

- 労働時間の適正化
- 残業のない環境の整備
- サービス残業の廃止
- 残業代の適正な支払い

キャリア支援

- キャリアアップのための機会を増やす
- 現実に即したキャリア教育

就職活動

- 就職のミスマッチを防ぐ
- 一斉採用をやめる
- 求職中の支援
- 転職しやすい環境
- 就活のルールを守れ
- 就活を学生目線に
- 就活時 地域ごとの不利の是正
- 現場の社員との交流の機会

- 1 労働環境の改善
- 2 就業規則の改善
- 3 就職活動
- 4 キャリア支援

仙台市 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

安心年金計画

- 社会保障を政策レベルで手厚く
- 年金だけで暮らしていけるように
- 年金制度の運用の仕方に不満、もと安心出来る運用
- 正しい報道、適切な周知
- 年金が破綻しているならそう言うって欲しい
- 年金もらえないかもという不安、若者の不安感を煽っているのでは？

安心介護計画

- 高齢者に対する支援
- デイサービス・老人ホームへの民間投資
- 認知症に対するシステムの整備
- 介護スタッフの疲労
- 待遇改善
- 介護スタッフの増員
- 介護・保育への税金の投入
- 一人暮らしの高齢者の安否確認が出来る見守りシステム

リタイア後の生き方

- 退職後の再就職
- 将来に対するモデルケースの提示
- 退職後にスキルを身に付けられるような場所
- 仕事があるのでセミナーに参加しにくい
- 将来に対する相談が出来る窓口
- 老後になっても備えられる環境
- 将来の蓄えが現状で大丈夫か。自分で管理しなければ。

公正・公平な税金の使い方

- 相続に関する税金の緩和
- お金のある人から税金を多くとる
- 高額納税者への優遇、感謝の気持ちだけでも
- 法人税の増税→とるべきところからとる
- 税金をやさく
- 保障は手厚く

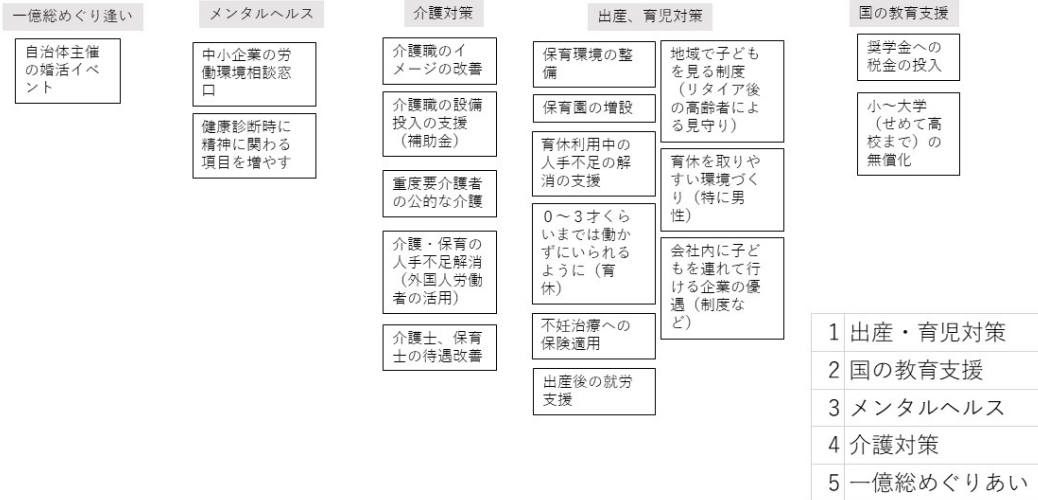
一億総健康社会

- セルフメディケーションシステムを利用した医療費の削減
- 各自の健康管理への情報の周知（健康への意識を高める）
- 健康な人の健康保険料の減額
- マッサージなどにも健康保険の適用
- 医療費・医療保険の制度見直し

- 1 一億総健康社会
- 2 公正・公平な税金の使い方
- 3 安心年金計画
- 4 安心介護計画
- 5 リタイア後の生き方

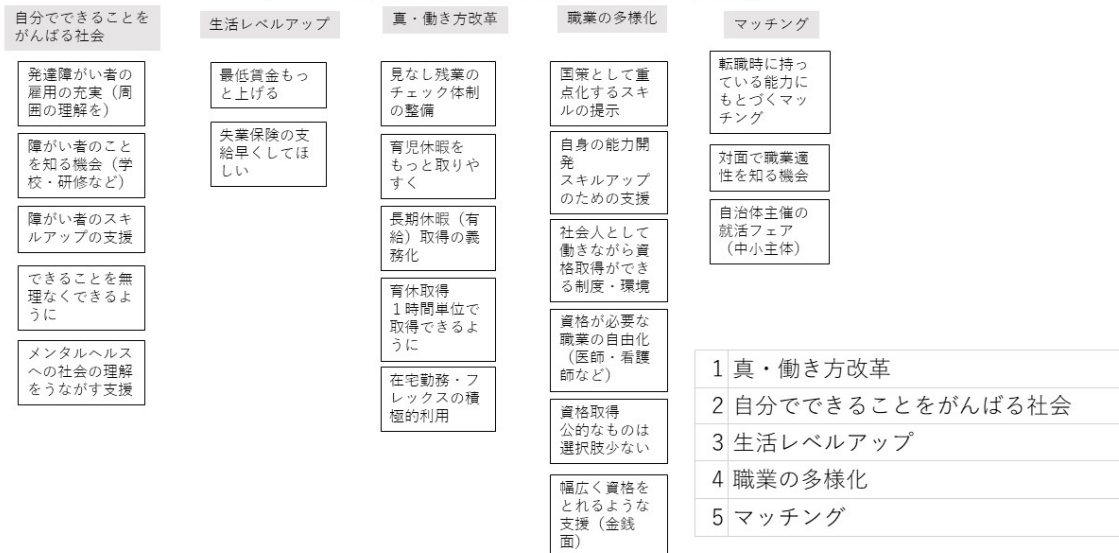
仙台市 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



仙台市 正規36-45歳（厚生年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



仙台市 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

手続きをかんたんに

電子申請  
わかりやすく

できるだけ  
だれでもわ  
かりやすい  
紙での配布

書類  
高齢者でも  
使いやすく

施設生活が豊かになれば

施設にもラン  
クがある  
(お金が必  
要)

施設の入所ま  
ちの緩和

高齢者入所手  
続が簡単にで  
きる事

高齢者施設の  
充実  
デイケアの充  
実

生きがいを感じる

世代間や個人個  
人間での「共  
有」孤独になら  
ないよう物や価  
値観の「共有」

高齢者の知識が  
活かされる場

高齢者の居場所

高齢者が出掛け  
られる場所

一人暮らしにな  
らない孤独化の  
防止

電子的なものをつ  
かわなくてよい  
場

制度が整えば良いな…

認知症 だんだ  
ん進行して行く  
→予防治療

高齢者 かなか  
病院行かない  
→高齢者向け健  
康診断

高齢者 法律的  
な話の支援

- 1 施設生活が豊かになれば
- 2 生きがいを感じる
- 3 制度が整えば良いな…
- 4 手続きを簡単に

仙台市 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援

働くパパとママを応援

子どもを連れて  
行ける職場・支  
援

子どもがそばに  
いても良い職場

子育て中の母親  
でもしたい仕事  
続けられる職場

会社 人員の義  
務を持って

企業ごとに保育  
園と提携→働く  
ママ支援

夫側の育休取得  
しやすく

医療介護の制度を豊かに

健康組合解  
散している  
が支部化など  
し安定化を

国保の傷病  
手当金制度  
化

予防医療  
かかりつけ  
医 近くにある  
こと必要

介護 一人  
増やす  
窓口少ない  
→増やす  
質を良く

制度をもっと判り易く

出産手当申請  
わかりやすく  
してほしい

前もって制度  
とか経済的支  
援の事前の周  
知

社会保障に関  
する教育

退職してしま  
うと保育園入  
れない  
保育園の受皿  
たくさんあれ  
ば

子育て支援

夫婦の時間  
を持てる子  
育て支援

出産→社会  
が支える  
出産時、育  
児物が届くな  
ど支援

婚活の場を広く

行政主導型  
の婚活の推  
進

- 1 働くパパとママを応援
- 2 子育て支援
- 3 婚活の場を広く
- 4 医療介護の制度を豊かに
- 5 制度をもっと判り易く



仙台市 非正規20-35歳（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

失業者を助ける場の充実

国からの支援や教育

会社が見直すこと

ハローワーク  
等利用PR

ハローワーク  
職員少ない、足りない

失業保険申請  
簡単に

ハローワーク  
職員の正規化

誰でも目指して  
いる仕事につける  
環境

お金、労力を必要  
となる

労働基準法等学  
ぶこと必要（自  
分の身を守るた  
めにも）

最低賃金を上げ  
てほしい

早期に就労でき  
た時に手当金

労働法規 違法  
した時にペナル  
ティ厳しく

安全教育をす  
る

早期（子ども  
の時）から  
「仕事」の教  
育をしてほし  
い

資格を取りた  
くても取れない  
（資格支  
援）

勉強と仕事両  
立 奨学金など

派遣社員の方が  
給与が高い労働  
単価を上げて  
同等にしてほし  
い

気軽に労働相談  
できる環境（パ  
ワハラなど）

求人（ハロー  
ワーク）  
正社員（正規）  
を増やしてほしい

時短社員（時短  
正規の社員とし  
て）

新卒至上主義を  
やめて転職しや  
すい環境

有給を取りやす  
く

残業代の適正  
な支給

就業規則見ら  
れるように

求人情報  
不利益な事も  
正直に書いて  
ほしい

労働時間の  
適正な提示

契約社員の正  
規社員化

就業時間外  
での飲み会など  
止める

給料変更する  
なら明示を

- 1 会社が見直すこと
- 2 失業者を助ける場の充実
- 3 国からの支援や教育

仙台市 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

住宅支援

金銭的支援

介護保険制度の改善

介護環境の改善

公的支援機関の改善

医療訪問サービス

住宅手当  
（年金とは  
別に）

空きや利用  
で老人住宅  
（無償で）

老人用施設  
に無償で入  
れる（無償  
化）

年金不足の  
高齢者にも  
サービス利  
用出来るよ  
うにする

年金の仕組  
みを改正

自分の積み  
立て分は、  
自分が使う  
ためにする

要介護者を  
抱える家族  
の収入の補  
填支援

介護保険制  
度の見直し  
（使える  
MAXを決  
めない）

介護保険制  
度を医療保  
険制度のよ  
うにする

介護認定の  
簡素化

介護施設職  
員の待遇を  
よくする

介護施設の  
増設

介護職員の  
働き、資格  
に見合った  
収入UP

老後の生活  
の相談窓口  
の情報

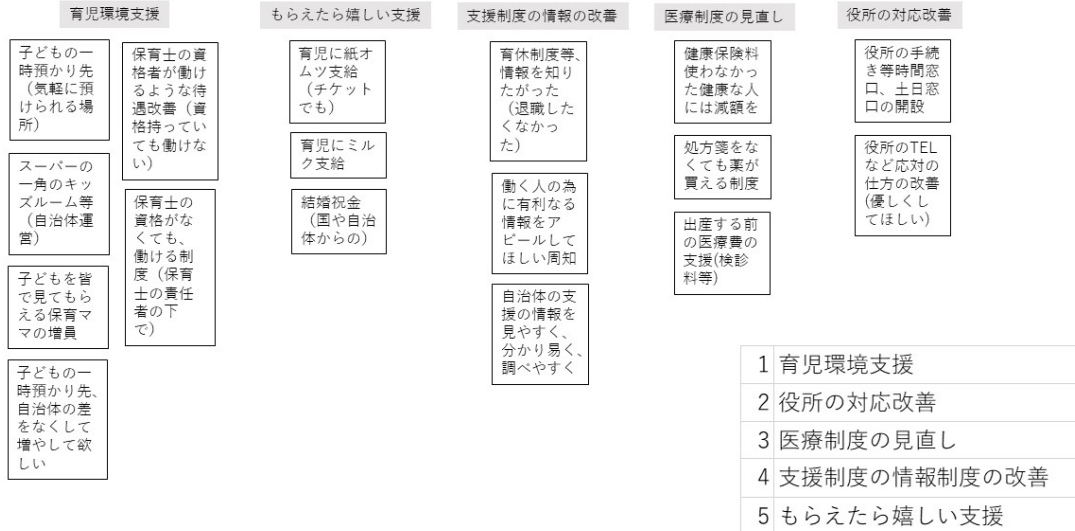
地域包括セ  
ンターの情  
報の周知

医療訪問  
サービス  
（高齢化で  
行けない）

- 1 金銭的支援
- 2 介護環境の改善
- 3 公的支援機関の改善
- 4 介護保険制度の改善
- 5 住宅支援
- 6 医療訪問サービス

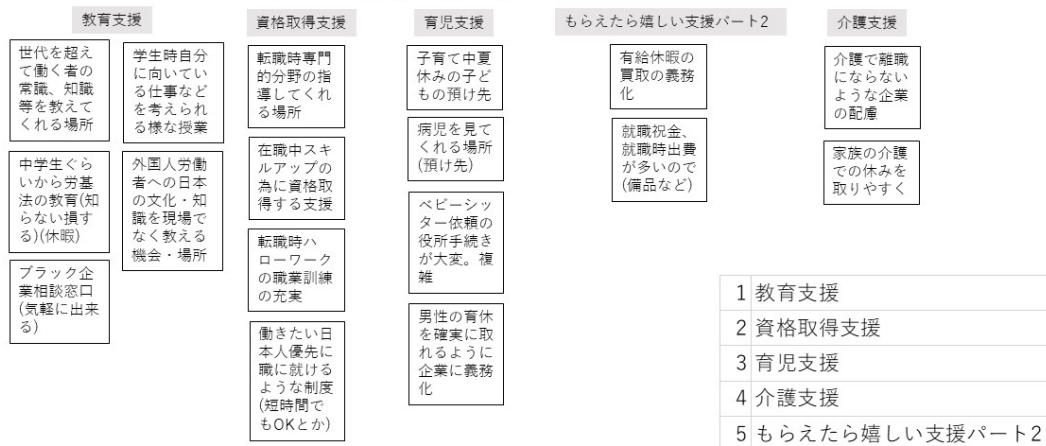
仙台市 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



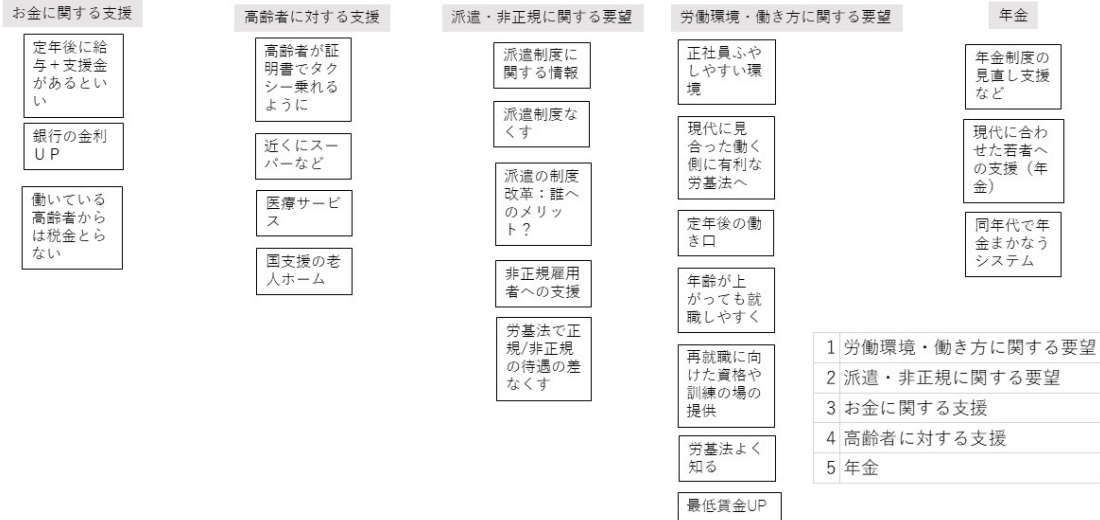
仙台市 非正規36-45歳（既婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



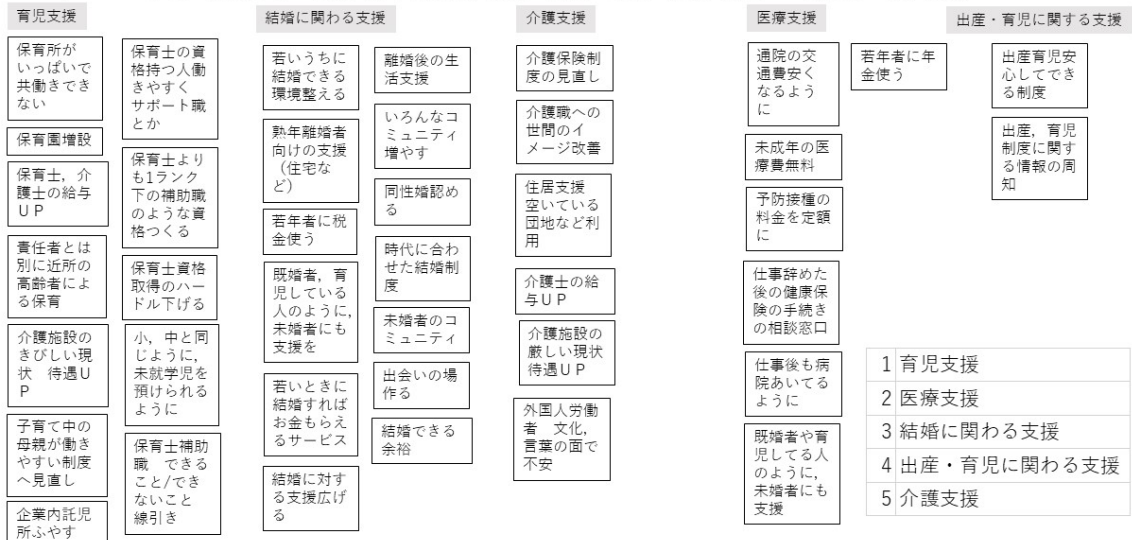
仙台市 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援



仙台市 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



仙台市 非正規36-45歳（未婚）（国民年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援

働きやすい環境作り

- 「技術、資格を働きながら身につけられるように」
- 障害者雇用企業全体で勉強会をすすめるなど受け入れ体制を
- 企業研修しっかり
- 企業と保育園連携 保育料補助
- 有給とりやすく
- 企業内託児所
- 労基に通報しにくいので、気軽にできるように

企業に向けた法整備

- 健康診断にメンタル面も含める
- 1日6時間労働に
- 拘束時間柔軟に
- 副業解禁
- 労基法を守っているか国がチェック
- 働いてからのメンタル面の支援
- あまった有給、会社で買い取り
- 労基法、労働者目線でみなおし
- 労基以外に相談しやすい場所の設置
- 外企業だけでなく中小企業でもカウンセラー義務化

退職後の支援

- マイナンバー利用して手続きを簡単に
- 失業保険きちんと支払いを
- もっと専門的な職業訓練
- 仕事に結びつく職業訓練
- 雇用保険受給期間内で仕事が決まらない時の支援
- 退職、転職時の税金手続きを簡単に

就職後に向けての支援

- 在職中に転職する人の相談窓口
- ハローワークなどで労基法セミナー
- ハローワークを平日働く人でも利用できるように
- 求人情報、ネットの情報も更新はやく
- 実態にあった求人情報
- 労基法、学校で教える

- 1 企業に向けた法整備
- 2 働きやすい環境作り
- 3 退職後の支援
- 4 就職後に向けての支援

仙台市 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ1：老後を含めた将来への備えに対する支援

社会保障からの支援

- 十分な医療介護を受けられる社会資源を
- 年金制度を明確化してほしい
- 年金以外の収入としての老後の仕事の確保
- 年齢重ねても働けるように
- 仕事をやめずに介護ができるように（介護離職を防ぐ）
- 老後の「整理」が必要 一貫源の管理および急変時の対応

お金

- 金銭面の不安：年金に加えて公的扶助を
- 自然災害があったときの支援

老後の行政支援

- 老後の「整理」に関して助言をくれる専門家を
- 社協や自治体にスピーディに対応してほしい
- 困った時に本当に使える窓口がほしい

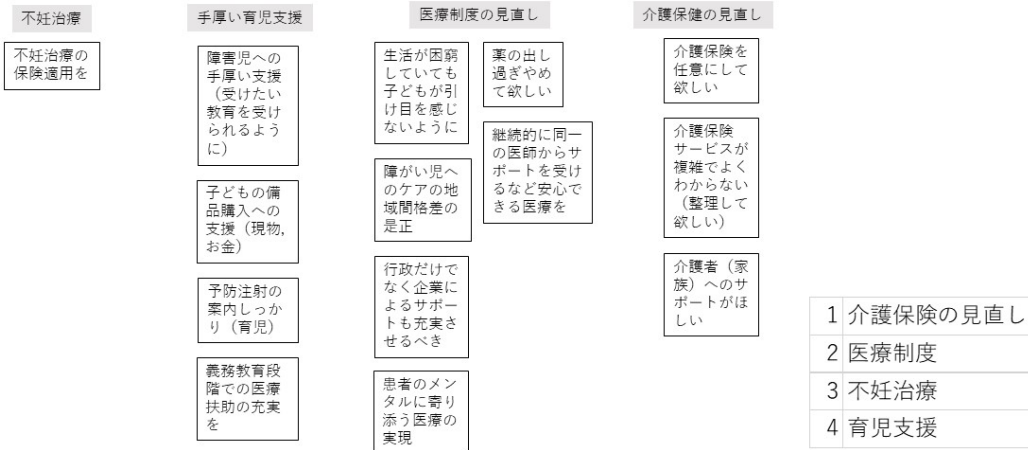
老後の専門家支援

- 高齢者へのケア（特にメンタル面のサポート）
- 医療者とのコミュニケーションを増やして欲しい

- 1 社会保障からの支援
- 2 老後の行政支援
- 3 老後の専門家支援
- 4 お金

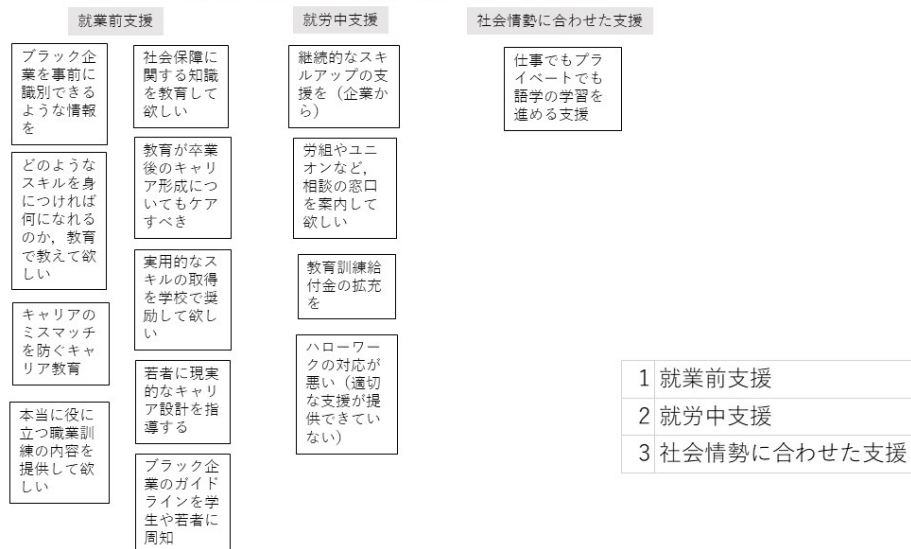
仙台市 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ2：医療・介護などの健康に対する支援/ 結婚・出産・育児の前後で欲しい（欲しかった）支援



仙台市 正規・非正規46-60歳（年金加入者のみ、自営業・自由業を除く）

テーマ3：働く前と働いてから必要（だった）と思う支援



### 3 調査結果② 各グループでのテーマごとの優先順位と、最終的な優先順位

以下の各表では、各グループでのテーマごとの優先順位と最終的な優先順位を示す。

表1 東京23区の優先順位

	正 規					非 正 規					正 規・非 正 規	
	20-35	36-45	20-35	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)	46-60混合						
東京23区												
T1	1 社会保障 2 情報 3 介護 4 サービス 5 災害の備え 6	老後の定義 年金 老後の情報収集 金銭対策 リタイヤ前後の情報収集 若年者層への情報収集	高齢者を取り巻く環境 高齢者に対する金銭的支援 高齢者に対する情報提供 高齢者への物理的な保障 年金制度	老後の不安 医療費の不安 年金の不安 教育への不安	生活 仕事 つながり 健康 国	就労支援 健康 リスクの社会による負担 「生活」の再定義 資本の運動への生活者の介入						
T2	1 自治体の努力 2 会社の支援 3 育児・子育て 4 健康保険 5	育児 勤務形態 医療 介護	育児支援 医療サービス ひとり親支援 結婚のコスト軽減 結婚に向けた教育	保育 育児への支援 子どもの支援に関する地域間格差の是正 女性の働き方の支援 出産助成金 医療介護の支援	医療 介護 出産・育児 結婚	医療 就労と育児の両立支援 情報開示と制度の透明性向上 社会の多様性の承認と尊重						
T3	1 働き方改革 2 就職後の教育制度 3 教育改革 4 就職改革 5	スキルアップ支援 制度面の支援 就業後の知識取得支援 金銭的な支援 働く前の基礎知識	広い意味のワークライフバランス 相談 コンプライアンス 様々な休息 様々な労働形態で働ける社会(労働者の困りごと) 自分への意欲チャレンジしやす社会	女性の多様な働き方の支援 スキルアップ支援 就労中の子育て支援 不安の対処 収入の保障 就労支援	教育 職場環境 労働時間 休暇 独立	福祉と雇用の関係の見直し 就労促進 教育と就労の関係の見直し 雇業者への法規制の実質強化						
最終順位	1 働き方改革 2 自治体の努力 3 会社の支援 4 情報 5 育児・子育て 6 社会保障 7 就職後の教育制度 8 健康保険 9 就職改革 10 教育改革 11 介護 12 サービス 13 災害の備え 14 15	育児 勤務形態 スキルアップ支援 就業後の知識取得支援 制度面の支援 医療 介護 老後の定義 年金 老後の情報収集 金銭対策 リタイヤ前後の情報収集 金銭的な支援 働く前の基礎知識 若年者層への情報収集	育児支援 医療サービス さまざまな休息 広い意味のワークライフバランス ひとり親支援 高齢者を取り巻く環境 高齢者に対する金銭的支援 相談 コンプライアンス 高齢者への物理的な保障 高齢者に対する情報提供 様々な労働形態で働ける社会(労働者の困りごと) 結婚のコスト軽減 結婚に向けた教育 チャレンジしやすい社会(自分への意欲) 年金制度	老後の不安 医療・介護の支援 医療費の不安 年金の不安 教育の不安 保育 育児への支援 就労中の子育て支援 子どもの支援に関する地域間格差の是正 女性の働き方への支援 女性の多様な働き方への支援 スキルアップ支援 就労支援 不安への対処 収入の保障 出産助成金	生活 健康 医療 仕事 教育 職場環境 労働時間 休暇 つながり 結婚 出産・育児 介護 独立 国	健康 雇業者への法規制の実質強化 就労支援 就労促進 医療 福祉と雇用の関係の見直し 就労と育児の両立支援 情報開示と制度の透明性向上 教育と就労の関係の見直し リスクの社会による負担 生活の再定義 社会の多様性の承認と尊重 資本の運動への生活者の介入						

表 2 東京 23 区外の優先順位

	正規			非正規			正規・非正規		
	20-35	36-45	20-35	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)	46-60混合			
T1	1 老後の収入 働き盛り世代に対する支援 介護自体に対する支援 お金 現役世代の自助努力 受ける側の自助努力 発信	20-35 働き盛り世代に対する支援 介護自体に対する支援 お金 現役世代の自助努力 受ける側の自助努力 発信	36-45 老後も希望のある生活 万が一のリスク管理について 介護制度の充実 年金について 教育費援助	36-45 (既婚) 給付 終活 高齢者の仕事 不公平感 支援のニーズ 情報	36-45 (未婚) 収入の安定 助け合い社会 コミュニケーション 高齢者支援 ロストジェネレーション	46-60混合 生活サポート 医療サポート 介護サポート 住居サポート 貯蓄サポート			
T2	1 医療の支援 2 子育て支援 3 介護の支援 4 結婚に対する金銭的支援 5 6	医療・介護・保育施設改革 保険制度の改革 価値観や生き方の改革 法制度改革 健康に関わる情報化社会	社会保障のためのインフラ投資 早期に出来る対策 介護のリソース確保 保険の拡充 医療方法の自由な選択	出産育児中の仕事 育児支援 出産関係 介護 医療 生活保障	健康第一 病後 婚活 家族生活	サービス 育児支援 子ども支援 医療介護に対する支援 教育支援			
T3	1 就職機会の増加策 2 企業への支援 3 労働者の生活の質 4 働く前の教育の拡充 5	制度・環境支援 働き方改革 社会人教育 初職・転職サポート 社外活動支援	子育て+アルファ 就労環境 転職 金銭面 引きこもりさんの為の支援	就労中 再雇用 就労前	賃金 就活 ハローワーク 職場環境 育成	フラック企業相談 社会保険労務 職業情報 キャリアドクター 働き方改革			
最終順位	1 医療の支援 2 子育て支援 3 老後の収入 4 就職機会の増加策 5 生活基盤の保障 6 企業への支援 7 労働者の生活の質 8 PPK (びんびんころり) 9 介護の支援 10 働く前の教育の拡充 11 結婚に対する金銭的支援 12 老後の楽しみ 13 老後社会の充実に向けた金銭的支援 14 15	働き盛り世代に対する支援 介護自体に対する支援 お金 医療・介護・保育施設改革 保険制度の改革 制度と環境支援 法制度改革 働き方改革 価値観や生き方の改革 健康に関する情報化社会 社会人教育 初職・転職サポート 社外活動の支援 受ける側の自助努力 現役世代の自助努力	子育て+アルファ 就労環境 社会保障のためのインフラ投資 介護制度の充実 介護のリソース確保 引きこもりさんの為の支援 医療方法の自由な選択 年金について 転職 早期に出来る対策 金銭面 万が一のリスク管理について 保険の拡充 老後も希望のある生活を 教育費援助	就労中 生活保障 出産育児中の仕事 育児支援 給付 出産 介護 再雇用 高齢者の仕事 終活 支援のニーズ 医療 就労前 情報 不公平感	収入の安定 賃金 健康第一 職場環境 助け合い社会 コミュニケーション 高齢者支援 病後 ロストジェネ 就活 育成 婚活 家族生活 ハローワーク	サービス 育児支援 介護サポート 医療介護に対する支援 医療サポート 子ども支援 フラック企業相談 社会保険労務 生活サポート 職業情報 住居サポート 働き方改革 教育支援 キャリアドクター 貯蓄サポート			

表3 京都市の優先順位

	京 都			非正規		正規・非正規	
	20-35	36-45	20-35	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)	46-60混合	
T1	1 生活保障 (お金) 2 高齢者サービス 3 障害保証 4 就業支援 5 コミュニティ	生活 介護 医療 情報 行政	不安 居心地の良い空間 生活 自然 仕事	情報 介護・健康 年金・老後 生活費 ライフライン	働き方 年金 老後問題 公共支援 公共サービス 地域における高齢者の活躍	働き方 医療 住居 自立支援、環境 コミュニティ	
T2	1 お金 2 保育支援 3 出産支援 4 休暇支援 5 高齢者サービス	労働環境 介護 保育施設	国 医療 社会 育児 結婚	健康保険 育児 選べる治療 介護 (交通に関する支援など含む) 結婚・出産	より働きやすい社会 働きやすい産休、育休制度 保育園 制度の一元化、簡素化	社会システム (働き方) 出産・育児 健康 介護 結婚	
T3	1 お金 2 会社に求める事 3 行政支援 4 就職支援 5 教育制度改革	個人に対する支援 企業に対する支援	待遇と環境 働く人のサポート 周囲の環境 制度の見直し	育児中の就労 スキルアップ 企業の改善 失業保険 ハローワーク (HW)	労働者への教育 新しい働き方 働くための医療サービス ハローワーク 就労支援 これからの社会に望むこと	就職前の教育 待遇 支援保障 退職後 スキルアップ	
最終順位	1 生活保障 (お金) 2 お金 (T2) 3 お金 (T3) 4 障害保証 5 会社に求める事 6 行政支援 7 休暇支援 8 保育支援 9 出産支援 10 高齢者サービス (T1) 11 高齢者サービス (T2) 12 コミュニティ 13 教育制度改革 14 教育支援 15 就職支援	介護・介護 生活 個人に対する支援 労働環境 医療 保育施設 情報 企業に対する支援 行政	不安 待遇と環境 医療 国 周囲の環境 社会 育児 自然 働く人のサポート 制度の見直し 仕事 生活 居心地の良い空間 結婚	情報 介護・健康 健康保険制度 年金・老後 生活費 育児 介護 育児中の就労 スキルアップ 失業保険のあり方 ライフライン 選べる治療 企業の改善 ハローワーク (HW) 結婚・出産	「より働きやすい社会」と 「働き方」 同率 新しい働き方 労働者への教育 「働きやすい産休育休制度」と「保育園」同率 年金 老後問題 働くための医療サービス ハローワーク 就労支援 制度の一元化・簡素化 公共支援 公共サービス 高齢者の活躍 これからの社会に望むこと	働き方 就職前の教育 待遇 社会システム (働き方) 医療 自立支援、環境 退職後 出産・育児 介護 支援保障 健康 スキルアップ コミュニティ 住居 結婚	



表 4 仙台市の優先順位

仙台		正規	非正規	正規・非正規
		20-35	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)
	1 年金不足	一徳総健康社会	20-35	36-45 (未婚)
	2 医療・福祉の整備	公正・公平な税金の使い方	施設生活が豊かになれば	労働環境・働き方に関する要望
T1	3 介護問題	安心年金計画	生きがいを感ずる	派遣・非正規に関する要望
	4 高齢者の労働	安心介護計画	制度が整えば良いな…	お金に関する支援
	5 高齢者のメンタルケア	リタイア後の生き方	手続きを簡単に	高齢者に対する支援
	6 交通費・道路の改善			年金
	1 保育(働き手)	出産・育児対策	働くパパとママを応援	育児支援
	2 教育	国の教育支援	子育て支援	医療支援
	3 介護(働き手)	メンタルヘルス	婚活の場を広く	結婚に関わる支援
T2	4 出産	介護対策	医療介護の制度を豊かに	出産、育児に関わる支援
	5 社会復帰	一徳総めぐりあい	制度をもっと判り易く	介護支援
	6 医療			
	1 労働環境の改善	真・働き方改革	会社が見直すこと	企業に向けた法整備
	2 就業規則の改善	自分でできることをがんばる社会	失業者を助ける場の充実	働きやすい環境作り
	3 就職活動	生活レベルアップ	国からの支援や教育	退職後の支援
T3	4 キャリア支援	職業の多様化		就職後に向けての支援
	5	マッチング		
	6			
	1 労働環境の改善	公正・公平な税金の使い方	会社が見直すこと	企業に向けた法整備
	2 保育(働き手)	一徳総健康社会	働くパパとママを支援	労働環境・働き方に関する要望
	3 介護(働き手)	出産育児対策	子育て支援	派遣・非正規雇用に関する要望
	4 就業規則の改善	国の教育支援	国からの支援や教育	育児支援
	5 出産	生活レベルアップ	医療介護の制度を豊かに	出産、育児に関する支援
	6 教育	真・働き方改革	失業者を助ける場の充実	働きやすい環境作り
	7 就職活動	介護対策	制度が整えば良いな	医療支援
	8 医療	安心介護計画	施設生活が豊かになれば	結婚に関わる支援
	9 社会復帰	メンタルヘルス	生きがいを感ずる	退職後の支援
	10 キャリア支援	自分でできることをがんばる社会	婚活の場を広く	就職後に向けての支援
	11 年金不足	安心年金計画	手続きを簡単に	お金に関する支援
	12 医療福祉の整備	リタイア後の生き方	制度をもっと判り易く	高齢者に対する支援
	13 介護問題	職業の多様化		介護支援
	14 高齢者のメンタルケア	マッチング		年金
	15 高齢者の労働力	一徳総めぐりあい	もらえたら嬉しい支援	介護支援
	16 交通費・道路の整備		もらえたら嬉しい支援	年金
				医療訪問サービス

## 4 全体的な傾向

### ■制度や機関の認知されなさ

急ぎ全体的な傾向として指摘しておきたいのは、支援制度および機関の認知されなさである。各インタビューの発話のなかで、現にある支援制度や機関への言及はきわめて少ない。具体的には、まず支援機関として、ハローワークについて言及されたのは全 24 グループ中 11 グループ、ジョブカフェが同 2 グループ、地域包括支援センターが同 2 グループであった。次に支援として、出産一時金についてが同 7 グループ、何らかの職業訓練制度についてが同 4 グループ、病児保育についてが同 2 グループ、疾病等給付金についてが同 2 グループ、産後不安などなんらかの事項を相談する窓口についてが 2 グループ、生活困窮者自立支援制度についてが同 1 グループ、自治体のベビーシッター制度についてが同 1 グループ。主立ったものとしては以上であった。

これは、「こういった制度、支援があったら良い」という文脈ではなく、「こういった制度、支援がある」という文脈で――すなわち、発話者はそうした制度、支援を知っている、という文脈で――なされた発話を数え上げたものである。もちろん、本調査は必要な支援を聞くことを目指すグループ・インタビューであり、どのような支援制度や機関を知っているかを聞くインタビューではない。そのため、インタビュー協力者が現存の制度や機関を知っていたとしても、それに言及していない可能性は大いにある。しかしながら、たとえば職業訓練が必要だという話がされている場で、もしもよく知られた現存の制度や機関があるのであれば、グループ全員がそれになんらの言及もしないということは、そこまで蓋然性が高いわけではないだろう。そのため以上の結果から、本報告書ではまず、全体的な傾向として、支援制度および支援機関が十分には認知されていないという点について指摘したい。

### ■制度や機関の認知は、利用経験に依存する

第二に、上述の現存する制度・機関への言及は、そのほとんどが、実際にそうした制度・機関を利用した経験があるという形でなされていたことについて取り上げておきたい。たとえば、「市内のあちこちに包括支援センターはあるが、行ってみると職員の人手一杯になっていたりするため、結局問題は解決しない。別の窓口につないでくれたりはするが」（仙台混合 46-60 歳での発話）という次第である。

ここから言えるのは、制度・機関を利用したことがある人はそうした制度・機関について知っているが、利用したことがない人は知らない、という傾向にあることである。現に、現存の具体的な支援制度・機関に言及するのは、高い年齢のグループである傾向が見られた。すなわち、支援制度および機関についての知識は、それらについての実際の利用経験

に依存しているという傾向が指摘されうるのである。ただしその場合の利用経験には、当人の経験に加え、その周囲の人（家族、親族、知人）のそれが含まれる。

この点から、実際に支援を利用した経験がない人や、あるいはそうした経験の蓄積にアクセスする回路をもたない人は、自分自身が支援の必要な状況に陥ったとき、適切な仕方で支援を求めることができない可能性があるということが、改めて確認された。

#### ■非正規雇用と「不安」

第三に、正規雇用／非正規雇用という就業形態での違いについて述べておきたい。すべての地域のすべてのグループで出てきた項目を見たとき、「不安」というワードを含む項目は全部で6件あった。具体的には、京都非正規20-35歳のグループの最終順位1位「不安」と、東京23区非正規既婚36-45歳の最終順位1位「老後の不安」、3位「医療費の不安」、4位「年金の不安」、5位「教育の不安」、12位「不安への対処 収入の保障」である。すなわち、すべて非正規雇用のグループで提示されたものである。以上からさしあたり言えるのは、非正規雇用という不安定な就業形態にある人のほうがより不安の感情を持つ傾向にあるということであろう。

## 5 グループ個々の傾向

### 5.1. 正規雇用 20-35 歳グループの特徴

5 章では、各グループの特徴により焦点を当てて、一つ一つ記述分析をしていきたい。さしあたって本章では、地域差のプライオリティは下げ、正規雇用／非正規雇用という雇用形態の区別と、年齢差を重視した記述を行っていく。以下順に、「正規雇用 20-35 歳」、「非正規雇用 20-35 歳」、「正規雇用 36-45 歳」「非正規雇用 36-45 歳既婚」「非正規雇用 36-45 歳未婚」「正規雇用・非正規雇用混合 46-60 歳」について説明していく。

分析にあたっては、まずそれぞれのグループが、T1「老後の支援」と、T2「介護医療・結婚出産育児の支援」と、T3「就労支援」のそれぞれで出された項目のうち、どれに高い優先順位をつけているのかを見ていきたい。いわばそれぞれのグループの形式面での特徴である。

次いで、それぞれのグループがより具体的にどのような支援が優先順位が高いと考え、またどのような支援を優先順位が低いものと考えているのかを、内容面に分け入ってみていく。

表 5 正規雇用 20-35 歳グループでの優先順位

	東京23区	23区外	京都	仙台
T1	1 社会保障	老後の収入	生活保障（お金）	年金不足
	2 情報	生活基盤の保障	高齢者サービス	医療・福祉の整備
	3 介護	PPK（びんびんころり）	障害保証	介護問題
	4 サービス	老後の楽しみ	就業支援	高齢者の労働
	5 災害の備え	老後社会の充実に向けた情報発信	コミュニティ	高齢者のメンタルケア
	6			交通費・道路の改善
T2	1 自治体の努力	医療の支援	お金	保育（働き手）
	2 会社の支援	子育て支援	保育支援	教育
	3 育児・子育て	介護の支援	出産支援	介護（働き手）
	4 健康保険	結婚に対する金銭的支援	休暇支援	出産
	5		高齢者サービス	社会復帰 医療
T3	1 働き方改革	就職機会の増加策	お金	労働環境の改善
	2 就職後の教育制度	企業への支援	会社に求める事	就業規則の改善
	3 教育改革	労働者の生活の質	行政支援	就職活動
	4 就職改革	働く前の教育の拡充	就職支援	キャリア支援
	5		教育制度改革	
最終 順位	1 働き方改革	医療の支援	生活保障（お金）	労働環境の改善
	2 自治体の努力	子育て支援	お金（T2）	保育（働き手）
	3 会社の支援	老後の収入	お金（T3）	介護（働き手）
	4 情報	就職機会の増加策	障害保証	就業規則の改善
	5 育児・子育て	生活基盤の保障	会社に求める事	出産
	6 社会保障	企業への支援	行政支援	教育
	7 就職後の教育制度	労働者の生活の質	休暇支援	就職活動
	8 健康保険	PPK（ひんびんころり）	保育支援	医療
	9 就職改革	介護の支援	出産支援	社会復帰
	10 教育改革	働く前の教育の拡充	高齢者サービス（T1）	キャリア支援
	11 介護	結婚に対する金銭的支援	高齢者サービス（T2）	年金不足
	12 サービス	老後の楽しみ	コミュニティ	医療福祉の整備
	13 災害の備え	老後社会の充実に向けた金銭的支援	教育制度改革	介護問題
	14		教育支援	高齢者のメンタルケア
	15		就職支援	高齢者の労働力
	16			交通費・道路の整備

●形式面

正規雇用 20-35 歳グループの特徴は、まず何よりも、T1「老後の支援」の優先順位が、かなり低い位置にくるという傾向が強いことである。東京 23 区では 11 位、12 位、13 位がすべて T1 に関する支援であり、東京 23 区外でも 12 位と 13 位、特徴的なのは仙台で、11 位以下がすべて T1 に関する支援である。ここから、このグループでは、老後に関する支援の優先順位が低いという傾向を指摘することができる。

ただしこのように見ると、京都はややこの傾向を逸脱している。優先順位 1 位を占めている「生活保障（お金）」は T1 のものであるし、4 位にも「障害保証」（原文ママ）という T1 に関する支援がランクインしている。京都のグループは、他の地域のそれよりも、老後の支援のニーズが高い、あるいは老後に対する関心が高いということを、この結果から読み取ることができる。

形式面での特徴として第二に、T2「介護医療・結婚出産育児の支援」が比較的高い位置を占めている点を挙げることができる。東京 23 区では 2 位「自治体の努力」と 3 位「会社の支援」、23 区外では 1 位「医療の支援」と 2 位「子育て支援」、京都では 2 位「お金（T2）」、仙台では 2 位「保育（働き手）」と 3 位「介護（働き手）」が、T2 で出された支援である。

この第二の特徴の点でも、京都の優先順位は他の地域のそれとはやや異なった成り立ちをしている。他の地域では比較的高いところに位置している育児や出産に関する支援が、京都では「保育支援」が 8 位、「出産支援」が 9 位と、やや低い位置にランクインしている<sup>3</sup>。

## ●内容面

次に内容面に分け入った分析をしてみよう。まず目につくのが、T2「介護医療・結婚出産育児の支援」の優先順位はどの地域でも比較的高いことは上で見たとおりだが、なかでも「医療」と「出産」および「育児」に関する支援ニーズが高く、東京 23 区 5 位「育児・子育て」、東京 23 区外 1 位「医療の支援」、同 2 位「子育て支援」、仙台 2 位「保育（働き手）」、同 5 位「出産」などである。

これに対して第二に、T2 に関する項目の中の「介護」に関してだけは、優先順位が低くなっているという特徴を見て取れる。東京 23 区では「介護」が 11 位（ただし、これは T1「老後の支援」で出されたもの）であり、東京 23 区外では「介護の支援」が 9 位であり、京都では介護に関する支援は名前さえない。仙台では 3 位に「介護（働き手）」が上がっているが、これは主に、介護職にある人の待遇改善に関わることである。

また、全般的に T1「老後の支援」に関する項目が下位になっていることは前述したとおりであるが、その中のいわば「老後の生活保障」に関する項目だけは、比較的上位になっていることも、正規雇用 20-35 歳グループの特徴である。たとえば東京 23 区外 3 位に「老後の収入」、そして京都の 1 位に「生活保障（お金）」が入っている。上のランキングには見て取ることはできないが、このグループの特徴として、年金制度に対する不安への言及がたびたびあった。おそらくこの不安との関連で、老後に自分の生活を成り立たせるための支援が、比較的上位に入っているのだと考えられる。

---

<sup>3</sup> なぜ京都だけがこのような偏りを示すのかについては、現状では答えることができない。

## 5.2. 非正規雇用 20-35 歳グループの特徴

表 6 非正規雇用 20-35 歳グループでの優先順位

非正規20-35	東京23区	23区外	京都	仙台
T1	1 高齢者を取り巻く環境	老後も希望のある生活	不安	施設生活が豊かになれば
	2 高齢者に対する金銭的支援	万が一のリスク管理について	居心地の良い空間	生きがいを感じる
	3 高齢者に対する情報提供	介護制度の充実	生活	制度が整えば良いな…
	4 高齢者への物理的な保障	年金について	自然	手続きを簡単に
	5 年金制度	教育費援助	仕事	
T2	1 育児支援	社会保障のためのインフラ投資	国	働くパパとママを応援
	2 医療サービス	早期に出来る対策	医療	子育て支援
	3 ひとり親支援	介護のリソース確保	社会	婚活の場を広く
	4 結婚のコスト軽減	保険の拡充	育児	医療介護の制度を豊かに
	5 結婚に向けた教育	医療方法の自由な選択	結婚	制度をもっと判り易く
T3	1 広い意味のワークライフバランス	子育て+アルファ	待遇と環境	会社が見直すこと
	2 相談 コンプライアンス	就労環境	働く人のサポート	失業者を助ける場の充実
	3 様々な休息	転職	周囲の環境	国からの支援や教育
	4 様々な労働形態で働ける社会（労働者の困りごと）	金銭面	制度の見直し	
	5 チャレンジしやすい社会（自分への意欲）	引きこもりさんの為の支援		
最終順位	1 育児支援	子育て+アルファ	不安	会社が見直すこと
	2 医療サービス	就労環境	待遇と環境	働くパパとママを支援
	3 様々な休息	社会保障のためのインフラ投資	医療	子育て支援
	4 広い意味でのワークライフバランス	介護制度の充実	国	国からの支援や教育
	5 ひとり親支援	介護のリソース確保	周囲の環境	医療介護の制度を豊かに
	6 高齢者を取り巻く環境	引きこもりさんの為の支援	社会	失業者を助ける場の充実
	7 高齢者に対する金銭的支援	医療方法の自由な選択	育児	制度が整えば良いな
	8 相談 コンプライアンス	年金について	自然	施設生活が豊かになれば
	9 高齢者への物理的な保障	転職	働く人のサポート	生きがいを感じる
	10 高齢者に対する情報提供	早期に出来る対策	制度の見直し	婚活の場を広く
	11 様々な労働形態で働ける社会（労働者の困りごと）	金銭面	仕事	手続きを簡単に
	12 結婚のコスト軽減	万が一のリスク管理について	生活	制度をもっと判り易く
	13 結婚に向けた教育	保険の拡充	居心地のいい空間	
	14 チャレンジしやすい社会（自分への意欲）	老後も希望のある生活を	結婚	
	15 年金制度	教育費援助		

### ●形式面

非正規雇用 20-35 歳グループの形式上の特徴は、第一に、同年代の正規雇用に比べると、T3 就労支援が高い位置にくるところにある。23 区外 1 位「子育て+アルファ」と同 2 位「就労環境」、京都 2 位「待遇と環境」、仙台 1 位「会社が見直すこと」がそれである。こ

これから、同年代の正規雇用グループと比べると、20-35歳非正規雇用のグループは、就労に関する支援ニーズが高いとすることができる。

また第二に、同年代の正規雇用に比べると、T1 老後の支援が若干、高い位置に上がっているという特徴も見て取れる。同年代正規雇用のグループでは、T1 に関する支援はランキング下方にまとまって沈み込んでいるような分布をしていたが、非正規雇用のグループでは、若干それらが上に浮き上がったような分布になっている。

## ●内容面

次に非正規雇用 20-35 歳グループのランキングを、内容面から見てみよう。まず言えるのは、このグループでは、いわば「多様性」に関する項目が比較的多いことである。東京 23 区 4 位の「広い意味でのワークライフバランス」や、同 5 位の「ひとり親支援」、同 11 位の「様々な労働形態で働ける社会」、さらに東京 23 区外 6 位の「ひきこもりさんの為の支援」がそれである。これらの意見はすべて東京都のグループで出されているため、地域的な特徴かもしれない。ただし、同世代正規雇用のグループにはこれに類する項目が一つも見られないことを鑑みると、さしあたり非正規雇用 20-35 歳グループの特徴として、「多様性」に関する項目が多いことを指摘することができる。

第二に、同年代正規雇用と同様に、「出産育児」に関する支援の優先順位が高いことが挙げられる。

第三に、同年代正規雇用のグループでは優先順位が低かった「介護」に関する支援が、非正規雇用のグループではやや高い順位をマークしていることである。23 区外 5 位「介護のリソース確保」や、仙台 5 位「医療介護の制度を豊かに」がそれである。

最後に、京都のグループの 1 位が「不安」になっていることに言及しておきたい。今回の調査で最終順位の中に「不安」という表現は全部で 6 件確認されたが、いずれも非正規雇用グループで提示された意見のなかに含まれている。そのうちの 1 つがこれである。もちろん、この 1 つだけをもって非正規雇用 20-35 歳グループ全体の特徴だと見なすわけにはいかない。が、もしも仮にこの非正規雇用 20-35 歳のグループが、同年代正規雇用のグループよりも強く将来に対する不安をもっているのだとしたら、前述したとおりこのグループでは同年代正規雇用と比べて T1 老後の支援が高い順位につけているという事実が、老後への不安からくるものかもしれないという推測が立つ。



### 5.3. 正規雇用 36-45 歳グループの特徴

表 7 正規雇用 36-45 歳グループでの優先順位

正規36-45		東京23区	23区外	京都	仙台
T1	1 老後の定義		働き盛り世代に対する支援	生活	一億総健康社会
	2 年金		介護自体に対する支援	介護	公正・公平な税金の使い方
	3 老後の情報収集		お金	医療	安心年金計画
	4 金銭対策		現役世代の自助努力	情報	安心介護計画
	5 リタイア前後の情報収集		受ける側の自助努力	行政	リタイア後の生き方
	6 若年者層への情報収集				
T2	1 育児		医療・介護・保育施設改革	労働環境	出産・育児対策
	2 勤務形態		保険制度の改革	介護	国の教育支援
	3 医療		価値観や生き方の改革	保育施設	メンタルヘルス
	4 介護		法制度改革		介護対策
	5		健康に関わる情報化社会		一億総めぐりあい
T3	1 スキルアップ支援		制度・環境支援	個人に対する支援	真・働き方改革
	2 制度面の支援		働き方改革	企業に対する支援	自分でできることをがんばる社会
	3 就業後の知識取得支援		社会人教育		生活レベルアップ
	4 金銭的な支援		初職・転職サポート		職業の多様化
	5 働く前の基礎知識		社外活動支援		マッチング
最終順位	1 育児		働き盛り世代に対する支援	介護・介護	公正・公平な税金の使い方
	2 勤務形態		介護自体に対する支援	生活	一億総健康社会
	3 スキルアップ支援		お金	個人に対する支援	出産育児対策
	4 就業後の知識取得支援		医療・介護・保育施設改革	労働環境	国の教育支援
	5 制度面の支援		保険制度の改革	医療	生活レベルアップ
	6 医療		制度と環境支援	保育施設	真・働き方改革
	7 介護		法制度改革	情報	介護対策
	8 老後の定義		働き方改革	企業に対する支援	安心介護計画
	9 年金		価値観や生き方の改革	行政	メンタルヘルス
	10 老後の情報収集		健康に関する情報化社会		自分でできることをがんばる社会
	11 金銭対策		社会人教育		安心年金計画
	12 リタイア前後の情報収集		初職・転職サポート		リタイア後の生き方
	13 金銭的な支援		社外活動の支援		職業の多様化
	14 働く前の基礎知識		受ける側の自助努力		マッチング
	15 若年者層への情報収集		現役世代の自助努力		一億総めぐりあい

#### ●形式面

正規雇用 36-45 歳グループの特徴は、T3 就労支援の優先順位がやや低いことにある。このことは、少なくともすべての地域で、T3 の項目が優先順位 1 位にも 2 位にも入ってこないことによって例証することができる。

これに対して、このグループでは、T1 老後の支援と T2 医療・介護および結婚出産育児支援の優先順位が高いことが指摘できる。東京 23 区では 1 位が「育児」で 2 位が「勤務形態」で、いずれも T2 の関連項目である。東京 23 区外では 1 位が「働き盛り世代に対する支援」、2 位が「介護自体に対する支援」、3 位が「お金」であり、いずれも T1 の関連項目である。京都では T1 で出された「介護」と T2 で出された「介護」が同率 1 位、仙台では 1 位「公正・公平な税金の使い方」と 2 位「一億総健康社会」がどちらも T1 の関連項目である。以上から、正規雇用 36-45 歳で特に高い支援ニーズは、老後の支援と、医療介護および結婚出産育児に関する支援であると言える。

## ●内容面

次に内容面からこのグループを見ていこう。このグループの第一の特徴として、スキルアップに関する支援が高い位置についている点が挙げられる。東京 23 区 3 位「スキルアップ支援」と、同 4 位「就業後の知識取得」である。また、京都 3 位「個人に対する支援」の下位項目に「資格取得の支援」が含まれていることも、併せて指摘しておきたい。このスキルアップに関する支援が高い位置にあるという特徴は、同世代非正規雇用グループとコントラストをなしている。これについては、非正規雇用 36 - 45 歳のグループについて集中的に記述する第 6 章で、ふたたび立ち返ってくるつもりである。

また第二の特徴として、下の世代の、特に正規雇用のグループでは低かった「介護」に関する支援が、高い位置についている点が挙げられる。東京 23 区では 7 位に「介護」、東京 23 区外では 2 位に「介護自体に対する支援」、同 4 位に「医療・介護・保育施設改革」、京都 1 位に「介護」、仙台 7 位に「介護」が入っている。おそらく年齢が上がることで、実際に介護を経験した、あるいは経験している人が増えたことが、このランキング上昇の要因だろうと推察される。

最後に、「自助努力」という表現が用いられている点について言及しておきたい。具体的には、東京 23 区外 14 位の「受ける側の自助努力」、同 15 位の「現役世代の自助努力」がそれである。これについては、たった 1 つのグループで出された意見であり、しかも同グループの優先順位最下位を占めているものなので、特に取り上げる必要もないのかもしれない。しかしながら、この意見は、必要な支援を聞く今回のグループ・インタビューで、「支援の受け手の努力が必要」という――いわば問いと矛盾した――答えであるため、非常に際立って見える。もしもこの「自助努力」という言明が、地域の特徴にも、当該グループ・インタビュー時の雰囲気（自助努力が必要だと言わなければいけない何らかの雰囲気があったのかもしれない）にも還元されないものだとしたら、正規雇用 36-45 歳のグループは、とりわけ強く自己責任論的思考を引き受けていると言いうるかもしれない。

#### 5.4. 非正規雇用 36 - 45 歳既婚グループの特徴

表 8 非正規雇用 36-45 歳（既婚）グループでの優先順位

非正規36-45既婚		東京23区	23区外	京都	仙台
T1	1 老後の不安	給付	情報	金銭的支援	金銭的支援
	2 医療費の不安	終活	介護・健康	介護環境の改善	介護環境の改善
	3 年金の不安	高齢者の仕事	年金・老後	公的支援機関の改善	公的支援機関の改善
	4 教育への不安	不公平感	生活費	介護保険制度の改善	介護保険制度の改善
	5	支援のニーズ	ライフライン	住宅支援	住宅支援
	6	情報		医療訪問サービス	医療訪問サービス
T2	1 保育 育児への支援	出産育児中の仕事	健康保険	育児環境支援	育児環境支援
	2 子どもの支援に関する地域間格差の是正	育児支援	育児	役所の対応改善	役所の対応改善
	3 女性の働き方の支援	出産関係	選べる治療	医療制度の見直し	医療制度の見直し
	4 出産助成金	介護	介護（交通に関する支援など含む）	支援制度の情報制度の改善	支援制度の情報制度の改善
	5 医療介護の支援	医療	結婚・出産	もらえたら嬉しい支援	もらえたら嬉しい支援
	6	生活保障			
T3	1 女性の多様な働き方の支援	就労中	育児中の就労	教育支援	教育支援
	2 スキルアップ支援	再雇用	スキルアップ	資格取得支援	資格取得支援
	3 就労中の子育て支援	就労前	企業の改善	育児支援	育児支援
	4 不安の対処 収入の保障		失業保険	介護支援	介護支援
	5 就労支援		ハローワーク	もらえたら嬉しい支援パート2	もらえたら嬉しい支援パート2
最終順位	1 老後の不安	就労中	情報	育児環境支援	育児環境支援
	2 医療・介護の支援	生活保障	介護・健康	教育支援	教育支援
	3 医療費の不安	出産育児中の仕事	健康保険制度	育児支援	育児支援
	4 年金の不安	育児支援	年金・老後	介護環境の改善	介護環境の改善
	5 教育の不安	給付	生活費	介護支援	介護支援
	6 保育 育児への支援	出産	育児	金銭的支援	金銭的支援
	7 就労中の子育て支援	介護	介護	医療制度の見直し	医療制度の見直し
	8 子どもの支援に関する地域間格差の是正	再雇用	育児中の就労	役所の対応改善	役所の対応改善
	9 女性の働き方への支援	高齢者の仕事	スキルアップ	支援制度の情報制度の改善	支援制度の情報制度の改善
	10 女性の多様な働き方への支援	終活	失業保険のあり方	資格取得支援	資格取得支援
	11 スキルアップ支援	支援のニーズ	ライフライン	公的支援機関の改善	公的支援機関の改善
	12 就労支援	医療	選べる治療	介護保険制度の改善	介護保険制度の改善
	13 不安への対処 収入の保障	就労前	企業の改善	住宅支援	住宅支援
	14 出産助成金	情報	ハローワーク	もらえたら嬉しい支援	もらえたら嬉しい支援
	15	不公平感	結婚・出産	もらえたら嬉しい支援パート2	もらえたら嬉しい支援パート2
	16			医療訪問サービス	医療訪問サービス

#### ●形式面

次に非正規雇用 36-45 歳既婚のグループをとりあげたい。全体的に見たとき、このグループの優先順位は、同年代正規雇用の優先順位と似た仕方で分布している。すなわち、T1 老後の支援と、T2 医療・介護および結婚出産育児支援の優先順位が高いのである。東京 23

区 1 位が T1 の「老後の不安」であり、同 2 位が T2 の「医療・介護の支援」、同 3 位「医療費の不安」、同 4 位「年金の不安」、同 5 位の「教育の不安」はいずれも T1 の関連項目である。東京 23 区外のグループでは、1 位「就労中」こそ T3 就労支援の関連項目であるが、2 位「生活保障」から 7 位「介護」まではすべて T1 老後の支援と T2 医療・介護および結婚出産育児支援の関連項目である。京都も同様に、1 位「情報」から 7 位「介護」まですべて T1 と T2 の関連項目である。仙台はやや T3 就労支援の項目が高く入ってきており、2 位「教育支援」と 3 位「育児支援」、5 位「介護支援」を占めてはいるが、それでも同様の傾向にあると見てよいだろう。

これに対して、同年代正規雇用と比較すると、T3 就労支援の関連項目がやや高い位置にある。同年代正規雇用のグループだと、1 位にも 2 位にも T3 就労支援の項目は入っていないが、このグループだと 23 区外の 1 位「就労中」と、仙台 2 位「教育支援」が、T3 の関連項目になる。以上から、非正規雇用 36-45 歳既婚のグループは、若干ではあるが、同年代正規雇用のグループと比べて、就労支援のニーズが高いと言える。けれども、20-35 歳の特に非正規雇用での就労支援ニーズの高さと比べると、この 36-45 非正規雇用既婚のグループの就労支援ニーズはそこまで高くはない。

## ●内容面

内容面から見てまず言えるのは、同年代正規雇用と同様、出産・育児や医療への支援ニーズが高く、「介護」に関する支援の優先順位もまた高いことである。東京 23 区 2 位「医療・介護の支援」や、東京 23 区外 7 位「介護」、京都 2 位「介護・健康」および同 7 位「介護」、そして仙台 4 位「介護環境の改善」がそれにあたる。同年代正規雇用と同様、おそらく年齢があがったことで、介護の経験をした人が増えたからと推測される。

第二に、スキルアップに関する支援が、ランキングの中に上がってはいるもの、同年代正規雇用と比べると順位は低い点が挙げられる。同年代正規雇用では、東京 23 区 3 位「スキルアップ支援」と同第 4 位「就業後の知識取得支援」と、比較的優先順位が高いところにスキルアップ関係の支援がランキングされている一方で、このグループでは、東京 23 区 11 位に「スキルアップ支援」、京都 9 位に「スキルアップ」、仙台 10 位に「資格取得支援」と、同年代正規雇用グループよりは低い順位にスキルアップ関係の支援が位置をとっている。この点については、第 6 章で再び立ち返りたい。

第二に、このグループで際立っているのは、「不安」というワードである。東京 23 区の 1 位が「老後の不安」、同 3 位から 5 位までが「医療費の不安」「年金の不安」「教育の不安」、同 13 位が「不安への対処 収入の保障」となっている。特に東京 23 区のグループで「不安」というワードが多用されたことをここで指摘したい。また、繰り返しになるが、「不安」というワードは今回の調査のランキングに全部で 6 件登場しており、いずれも非正規雇用のグループで出されたものだというところに、改めて述べておきたい。

5.5. 非正規雇用 36 - 45 歳未婚グループの特徴

表 9 非正規雇用 36-45 歳（未婚）グループでの優先順位

非正規36-45未婚		東京23区	23区外	京都	仙台
T1	1 生活		収入の安定	働き方	労働環境・働き方に関する要望
	2 仕事		助け合い社会	年金 老後問題	派遣・非正規に関する要望
	3 つながり		コミュニケーション	公共支援 公共サービス	お金に関する支援
	4 健康		高齢者支援	地域における高齢者の活躍	高齢者に対する支援
	5 国		ロストジェネレーション		年金
T2	1 医療		健康第一	より働きやすい社会	育児支援
	2 介護		病後	働きやすい産休、育休制度	医療支援
	3 出産・育児		婚活	保育園	結婚に関わる支援
	4 結婚		家族生活	制度の一元化、簡素化	出産、育児に関わる支援
	5				介護支援
T3	1 教育		賃金	労働者への教育	企業に向けた法整備
	2 職場環境		就活	新しい働き方	働きやすい環境作り
	3 労働時間		ハローワーク	働くための医療サービス	退職後の支援
	4 休暇		職場環境	ハローワーク 就労支援	就職後に向けての支援
	5 独立		育成	これからの社会に望むこと	
最終順位	1 生活		収入の安定	「より働きやすい社会」と「働き方」 同率	企業に向けた法整備
	2 健康		賃金		労働環境・働き方に関する要望
	3 医療		健康第一	新しい働き方	派遣・非正規雇用に関する要望
	4 仕事		職場環境	労働者への教育	育児支援
	5 教育		助け合い社会	「働きやすい産休、育休制度」と「保育園」同率	出産・育児に関する支援
	6 職場環境		コミュニケーション		働きやすい環境作り
	7 労働時間		高齢者支援	年金 老後問題	医療支援
	8 休暇		病後	働くための医療サービス	結婚に関わる支援
	9 つながり		ロスジェネ	ハローワーク 就労支援	退職後の支援
	10 結婚		就活	制度の一元化、簡素化	就職後に向けての支援
	11 出産・育児		育成	公共支援 公共サービス	お金に関する支援
	12 介護		婚活	地域における高齢者の活躍	高齢者に対する支援
	13 独立		家族生活	これからの社会に望むこと	介護支援
	14 国		ハローワーク		年金

●形式面

非正規雇用 36-45 歳未婚グループについて確認していきたい。このグループの形式上の特徴としては、第一に、同年代非正規雇用既婚グループと同じく、T3 就労支援の優先順位が、同年代正規雇用に比べると高く出ているところにある。同年代正規雇用グループに

はT3の就労支援に関する項目が最終順位1位にも2位にも入っていないのに対して、この非正規雇用グループでは23区外2位に「賃金」、仙台1位に「企業に向けた法整備」が入っているところが、この特徴づけの根拠である。

また第二に、同年代非正規雇用既婚グループと比較すると、形式面ではそこまで相違がないことが挙げられる。

### ●内容面

次に内容面からみてまず目を引くのは、東京23区の1位「生活」と、東京23区外1位の「収入の安定」および同2位「賃金」である。これら3つの優先順位が非常に高く出ているということは、——東京都のみの性質かもしれないが——このグループの人たちの主たる支援ニーズは、収入が安定し、生活を成り立たせることにまず何よりもあると考えられる。これらがすべてT1老後の支援に関する項目だということを鑑みると、「老後における収入および生活の安定」が、このグループの主たる関心事であると言える。

また第二に、同世代非正規既婚のグループと比較した時、T2医療介護および結婚出産育児の支援ニーズの中で、「医療と健康」に関連する項目の順位が高い点が挙げられる。具体的には、東京23区3位「医療」、東京23区外3位「健康第一」である。

これに対して第三に、このグループでは、「介護」「出産」「育児」の順位が低いという特徴が挙げられる。同世代非正規雇用既婚のグループでは、「医療」「介護」「出産」「育児」——すなわち「結婚」以外の項目——など、T2のほとんどの項目が高い順位にきている。これに対して非正規雇用未婚のグループでは、仙台でこそ第3位「育児支援」、同4位「出産育児に関する支援」となっているが、それ以外の地域では東京23区11位「出産・育児」、同12位「介護」など、T2関連項目は、健康と医療を除いてそこまで高い順位にはつけない。なかでも、東京23区12位「介護」、仙台13位「介護」など、とりわけ介護に関する項目の優先順位が低い傾向にある。

5.6. 正規雇用・非正規雇用混合 46-60 歳グループの特徴

表 10 正規・非正規混合 46-60 歳グループでの優先順位

混合46-60				
	東京23区	23区外	京都	仙台
T1	1 就労支援	生活サポート	働き方	社会保障からの支援
	2 健康	医療サポート	医療	老後の行政支援
	3 リスクの社会による負担	介護サポート	住居	老後の専門家支援
	4 「生活」の再定義	住居サポート	自立支援、環境	お金
	5 資本の運動への生活者の介入	貯蓄サポート	コミュニティ	
T2	1 医療	サービス	社会システム（働き方）	介護保険の見直し
	2 就労と育児の両立支援	育児支援	出産・育児	医療制度
	3 情報開示と制度の透明性向上	子ども支援	健康	不妊治療
	4 社会の多様性の承認と尊重	医療介護に対する支援	介護	育児支援
	5	教育支援	結婚	
T3	1 福祉と雇用の関係の見直し	ブラック企業相談	就職前の教育	就業前支援
	2 就労促進	社会保険労務	待遇	就労中支援
	3 教育と就労の関係の見直し	職業情報	支援保障	社会情勢に合わせた支援
	4 雇用者への法規制の実質強化	キャリアドクター	退職後	
	5	働き方改革	スキルアップ	
最終順位	1 健康	サービス	働き方	社会保障からの支援
	2 雇用者への法規制の実質強化	育児支援	就職前の教育	老後の行政支援
	3 就労支援	介護サポート	待遇	老後の専門家支援
	4 就労促進	医療介護に対する支援	社会システム（働き方）	医療制度
	5 医療	医療サポート	医療	介護保険の見直し
	6 福祉と雇用の関係の見直し	子ども支援	自立支援、環境	就業前支援
	7 就労と育児の両立支援	ブラック企業相談	退職後	就労中支援
	8 情報開示と制度の透明性向上	社会保険労務	出産・育児	不妊治療
	9 教育と就労の関係の見直し	生活サポート	介護	育児支援
	10 リスクの社会による負担	職業情報	支援保障	お金
	11 生活の再定義	住居サポート	健康	社会情勢に合わせた支援
	12 社会の多様性の承認と尊重	働き方改革	スキルアップ	
	13 資本の運動への生活者の介入	教育支援	コミュニティ	
	14	キャリアドクター	住居	
	15	貯蓄サポート	結婚	

●形式面

最後に、正規非正規混合 46-60 歳のグループを見てみよう。形式面の特徴として第一に、下の世代と比較すると、T1 老後の支援の優先順位が比較的高い点が挙げられる。東京 23 区 1 位「健康」、同 3 位「就労支援」、東京 23 区外 3 位「介護サポート」、京都 1 位「働き

方」、仙台 1 位「社会保障からの支援」、同 2 位「老後の行政支援」、同 2 位「老後の専門家支援」がそれである。

第二に、46-60 歳の年齢グループの特徴は、他の年齢グループと比較すると、一貫した傾向を見出しづらいところにある。もちろんこのグループのみ正規雇用者と非正規雇用者が混在しているからかもしれないが、さしあたりここからこのグループの特徴として、「ニーズの偏りのなさ」を挙げることができよう。

#### ●内容面

内容面の特徴として第一に、T3 就労支援の優先順位はそこまで高くないが、T1 から T3 をまたいで内容面から見た場合、就労に関する項目の優先順位が高くなっている点が挙げられる。具体的には、東京 23 区 3 位「就労支援」(T1) や、京都 1 位「働き方」(T1) などがそれである。



6 「就職氷河期世代」の非正規就業者の支援ニーズの特徴

本章では、さらに焦点を絞り、36-45歳すなわち「就職氷河期世代」の非正規就業者について見てみよう。このグループの支援ニーズの優先順位をみたものが以下の表である。

表 11 非正規雇用 36-45 歳グループ、最終順位

	東京23区		23区外		京都		仙台	
	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)	36-45 (既婚)	36-45 (未婚)
1 老後の不安		生活	就労中	収入の安定	情報	育児環境支援	企業に向けた法整備	
2 医療・介護の支援		健康	生活保障	資金	介護・健康	教育支援	労働環境・働き方に関する要望	
3 医療費の不安		医療	出産育児中の仕事	健康第一	健康保険制度	育児支援	派遣・非正規雇用に関する要望	
4 年金の不安		仕事	育児支援	職場環境	年金・老後	介護環境の改善	育児支援	
5 教育の不安		教育	給付	助け合い社会	生活費	介護支援	出産・育児に関する支援	
6 保育 育児への支援		職場環境	出産	コミュニケーション	育児	金銭的支援	働きやすい環境作り	
7 就労中の子育て支援		労働時間	介護	高齢者支援	介護	医療制度の見直し	医療支援	
8 子どもの支援に関する地域 間格差の是正		休暇	再雇用	病後	育児中の就労	役所の対応改善	結婚に関わる支援	
9 女性の働き方への支援		つながり	高齢者の仕事	ロスジェネ	スキルアップ	支援制度の情報制度の改善	退職後の支援	
10 女性の多様な働き方への支 援		結婚	終活	就活	失業保険のあり方 制度の一元化、簡素化	資格取得支援	就職後に向けての支援	
11 スキルアップ支援		出産・育児	支援のニーズ	育成	ライフライン	公的支援機関の改善	お金に関する支援	
12 就労支援		介護	医療	婚活	選べる治療	介護保険制度の改善	高齢者に対する支援	
13 不安への対処 収入の保障 独立		国	就労前	家族生活	企業の改善	住宅支援	介護支援	
14 出産助成金			情報	ハローワーク	ハローワーク	もらえたら嬉しい支援	年金	
15			不公平感		結婚・出産	もらえたら嬉しい支援パート		
16						2 医療訪問サービス		

■就職氷河期世代非正規雇用グループの主たる関心は、「現在」と「老後」

就職氷河期世代非正規雇用グループを、他のグループと比較したときにまず際立っている特徴は、「生活」（東京 23 区未婚 1 位）や「収入の安定」（23 区外未婚 1 位）、「賃金」（23 区外未婚 2 位）、「生活保障」（23 区外既婚 2 位）、「生活費」（京都既婚 5 位）などに見て取ることができるように、生活の安定のための支援ニーズが上位にくることである。とりわけ、同世代の正規雇用のグループの上位が「育児」「介護」「健康」などで占められているのに比べると、ここには顕著な差が見られる。それゆえ第一に、就職氷河期世代非正規雇用グループの主たる支援ニーズは、「生活の安定」に関わることであると言える。

さらに、これら「生活の安定」に関わる 5 つの項目は、そのうち 3 つが T1 老後の支援で出されたものであり、1 つが T2 医療介護および結婚出産育児支援で出されたものであり、1 つが T3 就労支援で出されたものである。この点を考慮に入れると、「生活の安定」というのは、「現在の生活の安定」にも「将来（老後）の生活の安定」にも関わっているとみられる。

就職氷河期世代非正規雇用者のこの傾向を、既存のフリーター研究や労働者文化研究の知見と関連づけてみよう。益田仁によれば、フリーターや下層労働者に特徴的な態度として、「現在志向」が挙げられる。「現在志向」とは、「将来（の目的）のために今を（そのための手段として）生きるのではなく、純粋に現在のために今を生きようとする志向性」（益田 2012: 102）として定義される。これは、古くは P. ウィリスが労働者階級の文化を研究する中で発見した労働者階級の態度である（Willis 1977= 1996）。なぜ労働者たちが現在志向をもつに至るかという点、「将来の生活に対する見通しに何ら希望がもてず、現在において努力したとしても何の見返りも期待できないという状況」（益田 2012: 92）からである。すなわち「明日のことは分からないから今を生きる」という態度が、「現在志向」だと言えることができる。

しかしながら益田によれば、今日の日本社会の非正規雇用者を特徴付けるのは、この「現在志向」だけではないという。益田は若年非正規雇用者（20 代）についてインタビュー調査をする中で、若年非正規雇用者が「希望と現在とを往還する生き方」（益田 2012: 101）をしていることを指摘している。すなわち、若年非正規雇用者は、一方で現在志向的に現在に関心を向けつつ、他方で同時に、未来にはネットワークビジネスなどで「成功」するだろうといった「希望」をもっているという。この希望は、当事者たちが非正規雇用を逸脱として捉える日本の社会規範に責め立てられた結果、そうした状態から逃れるために見いださざるをえないものだと言われている（益田 2012: 100）。

さて、以上をふまえて本調査結果の考察に戻ろう。就職氷河期世代非正規雇用グループの関心は、たしかに「今の目の前の生活」に向いている傾向にあるという点で、「現在志向」の態度に近い。しかしながら、このグループには、「明日のことは分からない」という態度を見て取ることは難しい。むしろ、彼ら／彼女らの関心は、未来にも向いているように見

える。この点で本調査における就職氷河期世代非正規雇用グループも、益田の言う「希望と現在とを往還する生き方」に近いようである。

しかしながら違いもある。益田の研究における若年非正規雇用者が関心を向けているのが、「現在」と「近い将来」（ネットワークビジネスでの成功）だとすると、本調査における就職氷河期世代非正規雇用のグループが注意を向けているのは、「現在」と「遠い将来」（老後の生活）だと言える。

それではなぜこうした事態が生じるのか。まず就職氷河期世代非正規雇用グループに見られた現在への関心の高さについては、すでに明らかにされているような、壮年非正規雇用者の特徴としての「現在の生活に対する満足度の低さ」（高橋 2015）という事実が関わっていると考えられる。すなわち、就職氷河期世代の非正規雇用者は現在の生活が十分に満足いくものになっていないがゆえに、本調査でも現在の生活を満足させるための支援を高順位で選択しているということである。その一方で遠い未来についての関心の高さについては、おそらく非正規雇用グループでしばしば提示された「不安」という要素が関わっていると考えられる<sup>4</sup>。すなわち、現在の生活の不満足感と、老後の不安によって、就職氷河期世代非正規雇用グループの関心は規定されている、つまり、「現在」と「遠い将来」にいわば関心を向けざるをえなくなっていると言いうる。

以上より、就職氷河期世代非正規雇用グループの第一の特徴として、「現在」と「遠い将来」（老後）の生活の安定への関心の強さが挙げられる。以下は推測でしかないが、ひょっとするとこのことによって、当該グループにとっては、「近い将来」が盲点になっているのかもしれない。すなわち、就職氷河期世代非正規雇用グループは、現在と遠い将来へと強い関心を向けざるをえないがゆえに、「近い将来」への配慮が手薄になるのかもしれない。というのも、下で就職氷河期世代非正規雇用のグループの特徴として取り出されることになる「能力開発のニーズの低さ」および「正規雇用への転換ニーズの低さ」は、現在でもなく老後でもない、まさしく「近い将来」に関わる事項だと言えるからである。

■就職氷河期世代非正規雇用グループにとって、就労支援のニーズは高いが、能力開発のための支援ニーズは必ずしも高くない。

非正規雇用 36-45 歳の年齢グループでは、どの地区でも、また既婚未婚を問わず、就労に関する支援ニーズが比較的高い。同年代正規雇用のグループでは、いずれの地区でも T3 の就労に関する支援の項目が最終順位 1 位および 2 位にはランクインしていないが、非正規雇用のグループでは、23 区外既婚グループの 1 位が「就労中」、仙台既婚グループの 2 位が「教育支援」、23 区外未婚グループの 2 位が「賃金」、仙台未婚グループの 1 位が「企業に向けた法整備」と、T3 で出された項目が比較的上位に入っている。

---

<sup>4</sup> 不安についての要因分析としては、西村幸満（2005）を参照。

ただし、この場合の就労に関する支援ニーズとは、上で見たように仕事の安定に関わることであり、仕事をよりよくしていくことに関わるような、スキルアップに関する支援では必ずしもないという点には注意が必要である。その証拠に、正規雇用では、東京 23 区 36-45 歳グループでは「スキルアップ支援」「就業後の知識取得支援」が最終順位のそれぞれ 3 位、4 位を占めている。これに対して、非正規雇用では、東京 23 区非正規雇用 36-45 歳既婚グループで「スキルアップ支援」が 12 位、京都既婚グループで 10 位、仙台既婚グループで 11 位となっている。京都 36-45 歳非正規雇用未婚グループの最終順位 4 位に「労働者への教育」が入っているものの、これの内実は「労働基準法の周知」や「求人情報の見方、読み方」「セクハラ・パワハラへの理解の徹底」など、いわば「働く上で必要な知識を習得する」というものであって、スキルアップに関する意見はこの中には含まれていない。

この点は、就職氷河期世代について光を当て、就職氷河期世代に対する能力開発のための支援が必要であることを主張する連合報告書（2016）に対して、新しい論点を付け加える。もちろん本研究の結果を過度に一般化することはできないが、本研究の結果からすると、就職氷河期世代の正規雇用者は——連合報告書がその必要性を指摘するとおり——能力開発を現に望んでいるが、この世代の非正規雇用者は必ずしもそうではないということが言えるからである。

とはいえ、最終順位で上位にあがっていないということが、そのまま「就職氷河期世代非正規雇用者は能力開発支援を望んでいない」ことに結びつけられてはならない。上位にあがらないことは、論理的に言って大きく二つの可能性をもっているからである。第一に、上述したとおり「そうした支援を望んでいない」ということが挙げられるが、加えて第二に、「望んではいるが優先順位が低い」こと、これである。東京 23 区非正規雇用 36-45 歳既婚グループで「スキルアップ支援」が 12 位、京都既婚グループで 10 位、仙台既婚グループで 11 位など、優先順位が低いながらもその必要性が言われていることから鑑みて、後者の筋での解釈が妥当であろう。

この解釈をふまえたうえで、本報告書では、次の仮説を提示したい。すなわち就職氷河期世代の非正規雇用当事者の人々にとっては、スキルアップないし能力開発の必要性がいわば「不可視」の状態にあることである。

この「不可視」状態の考えられる理由としては第一に、——上で述べた「近い将来」が盲点になっているのかもしれないという推測とも関わるが——当該の人々は、日々の生活を成り立たせることに手一杯で、生活をよりよくすることに金銭および時間を投資することができないということが考えられる。すなわち、就職氷河期世代の非正規雇用者は、金銭的貧困にくわえて「時間貧困」（たとえば Harvey and Mukhopadhyay 2007）に陥っており、そのゆえにいわば自転車操業的に、日常生活の目の前の出来事に対処することで精一杯になっている——その結果、目の前の出来事に対処するための支援の優先順位が上がり、能

力開発の支援ニーズが低い位置にくることになる。就職氷河期世代非正規雇用者にとって能力開発支援の必要性は、こうしたメカニズムにあって「不可視的」になっているのではないだろうか。

言うまでもなく、就職氷河期世代非正規雇用の人々が時間貧困にあるというのはあくまで推測にすぎない。日本における既存の時間貧困研究では、ひとり親家庭および（常勤での）共働き世帯といった世帯が時間貧困の傾向にあることが明らかになっているが、世代という観点からの研究は管見の限りでは見られないためである（石井・浦上 2014; 浦川・小塩 2016）。だが少なくともこの見立ては、上で見た就職氷河期世代非正規雇用の人々は今の生活を成り立たせることで精一杯になっているという点、および高橋（2015）が指摘するように、壮年非正規雇用者の特徴は労働時間の長さにあるという点を合わせ見ると、比較的妥当性をもった推測だと考えられる。

あるいは第三に、日本における教育訓練の現状も、この不可視的な状況を作り上げるのに一役買っている可能性がある。しばしば指摘されるように、日本では伝統的に OJT などの能力開発の対象が正規雇用者のみであった。とはいえ、正規雇用が多く、また長期雇用が前提だったかつての雇用システムでは、それで問題がなかった。これに対して、非正規雇用が増え、また長期雇用が一般的ではなくなってくると、企業は積極的に能力開発それ自体を行おうとはしなくなる。これによって、日本型雇用システムが立ち行かなくなってきた時代にあっては、能力開発の機会自体が減少してしまったという。それゆえ、就職氷河期世代という日本型雇用システムの崩壊期に若年就労者だった人に対しては、正規雇用／非正規雇用に関わりなく、能力開発の機会が減少することになったのである（佐野 2008: 49; 連合総合生活開発研究所 2016: 4）。

こうした状況のなかで、しかしながら就職氷河期世代正規雇用の方は、自分たちには能力開発が足りていない、という現状認識を持ちやすいと言える。なぜなら、彼ら／彼女らが正社員として企業に属しているならば、日本型雇用システムの中で十分な能力開発を受けられた上の世代を参照軸として見る機会が多いことが推測されるからである。これに対して、比較的そうした参照軸をもちづらいつ考えられる非正規雇用の人にとっては、自分たちに能力開発の機会が足りていないという認識をもつことは難しいだろう。これによって、能力開発の必要性が「不可視」的になるのではないかと考えられる。

以上2つの理由による能力開発の必要性の不可視性は、もちろんまだ仮説の域を出ない。しかしながらもしかすると、就職氷河期世代内の世代内格差（cf. 玄田 2001）を再生産しているのは、このような能力開発の必要性の「不可視性」かもしれない。

■就職氷河期世代非正規雇用グループにとっては、正規雇用への転換よりも、非正規雇用の待遇改善へのプライオリティが高い

就職氷河期世代非正規雇用者の正規雇用への転換については、すでにくつも研究がな

されているし（e.g. 労働政策研究・研修機構 2017）、また政策上も喫緊の課題であると言われている。高橋（2015）によれば、壮年非正規雇用者の特徴の一つに、正社員転換希望が強い点が挙げられるという。そうであれば、本調査でも、これに関する話題が出る可能性は大いにあったはずである（労働政策研究・研修機構 2015: 39 では壮年男性非正規雇用の 68.9%が正規転換希望）。

しかしながら驚くべきことに、「正規雇用への転換」に関わるような論点は、グループ・インタビューの中ではほとんど出なかった。現に、図 11 に示した最終順位を見ても、この論点に関わるような項目はまったく見られない。そこで、それぞれのグループで出された、最終順位に掲載されている項目へと集約される以前の個々の意見（本報告書第 2 章参照）から、「正規雇用への転換」に関わる発言をすべて取り出してみると、以下の 6 つであった。

表 12 「正規雇用への転換」に関するすべての意見

「正規雇用への転換」に関するすべての意見	当該意見が出されたグループ
「非正規雇用の待遇改善」	東京23区非正規20-35歳 T 3
「非正規雇用者を正規雇用」に」	東京23区外正規20-35歳 T 3
「非正規を正規に」	東京23区外正規20-35歳 T 3
「非正規（待遇の良い非正規）→正規 ステップアップするための支援」	京都市非正規20-35歳 T 3
「契約社員の正規社員化」	仙台非正規20-35歳 T 3
「正社員増やししやすい環境」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1

すべての発言の個数は 1534 個であった。これを考慮に入れると、この 6 つという数はきわめて少ない。だがそれ以上に、これらの論点はほとんどすべて、20-35 歳の年齢グループで出されたものであり、36-45 歳の年齢グループで出されたのは「正社員増やししやすい環境」（仙台非正規 36-45 歳未婚 T1 での意見）の 1 つだけであった。この点は本調査の結果として強調しておきたい。すなわち、本調査の結果、既存の研究成果を一見裏切るような仕方で、「正規雇用への転換」に関するニーズはほとんど表明されなかったのである。

これに対して、もう一つ興味深い結果がある。すべてのグループで出された「非正規雇用の待遇改善」に関する意見を列挙すると、以下のようになる。

表 13 「非正規雇用の待遇改善」に関するすべての意見

「非正規雇用の待遇改善」に関するすべての意見	当該意見が出されたグループ
「非正規雇用の待遇改善」	東京23区非正規20-35歳 T 3
「アルバイト労働者の子育て支援」	東京23区非正規36-45歳 T 3
「給付レベルの違いに直結する便宜的な非正規化の防止」	東京23区混合46-60歳 T 3
「フリーランス、非正規仕事掛け持ちの人への雇用保険」	東京23区混合46-60歳 T 3
「出産後社会復帰 正社員でもパートでも 働いている以上平等に」	東京23区外非正規36-45歳未婚 T 2
「非正規でもとれる育児休業」	東京23区外非正規36-45歳未婚 T 2
「出産・育児の環境の整え」	東京23区外非正規36-45歳未婚 T 2
「在宅でも正規雇用並みの待遇」	京都非正規36-45歳未婚 T 3
「いろんな働き方が選べる（フリーランスでも正規でも差がなく）」	京都混合46-60歳 T 1
「正規と非正規の格差が ありすぎるので非正規の人にもチャンスを与えてくれるシステム」	京都混合46-60歳 T 3
「非正規の育休中の給与保証」	仙台正規20-35歳 T 3
「労基法で正規／非正規の待遇の差をなくす」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1
「派遣制度なくす」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1
「派遣の制度改革：誰へのメリット？」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1
「非正規雇用者への支援」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1

すべての発言の中で、「非正規雇用の待遇改善」に関わる発言は上記の 15 回であった。総発言個数 1534 個からすると少ないが、「正規雇用への転換」に関する発言が 6 回であったのに比べると、単に数だけ見ても多いと言える。だがそれ以上に注目すべきは、これらのうちの多くが、非正規雇用 36 - 45 歳の年齢グループで言われていることである。以下 9 つの発言がそれである。

表 14 「正規雇用への転換」に関して非正規雇用 36-45 歳グループで出された意見

「非正規雇用の待遇改善」に関して非正規雇用36-45歳のグループで出された意見	当該意見が出されたグループ
「アルバイト労働者の子育て支援」	東京23区非正規36-45歳 T 3
「出産後社会復帰 正社員でもパートでも 働いている以上平等に」	東京23区外非正規36-45歳未婚 T 2
「非正規でもとれる育児休業」	東京23区外非正規36-45歳未婚 T 2
「出産・育児の環境の整え」	東京23区外非正規36-45歳未婚 T 2
「在宅でも正規雇用並みの待遇」	京都非正規36-45歳未婚 T 3
「労基法で正規／非正規の待遇の差をなくす」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1
「派遣制度なくす」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1
「派遣の制度改革：誰へのメリット？」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1
「非正規雇用者への支援」	仙台非正規36-45歳未婚 T 1

以上から、就職氷河期世代非正規雇用のグループにとっては、「正規雇用への転換」よりも、「非正規雇用の待遇改善」の方がプライオリティが高いということがひとまず言える。また、20-35歳の非正規雇用グループに関して言えば、「非正規雇用の待遇改善」に関する意見はほとんど出ておらず、むしろ上で見たとおり「正規雇用への転換」に関するほぼすべての意見が、このグループから出ている。そうであれば、20-35歳の非正規雇用グループにとっては、就職氷河期世代非正規雇用のグループとは逆に、「非正規雇用の待遇改善」よりも「正規雇用への転換」の方がプライオリティが高いと言うことができる。とはいえ、本章の主たる関心事は就職氷河期世代非正規雇用者なので、20-35歳グループについてはここで指摘するだけにとどめ、話を戻したい。

就職氷河期世代非正規雇用のグループにとっては、「正規雇用への転換」よりも、「非正規雇用の待遇改善」の方がプライオリティが高い——ではこのプライオリティの高さは、どこから結果しているのだろうか。以下は推論であり、また分析的な区別ではあるが、二つの可能性について考えてみたい。

●可能性 1：就職氷河期世代非正規雇用の人たちは、正規雇用になることではなく、非正規雇用の待遇改善を求めている？

J I L P Tのインタビュー調査によって、壮年非正規雇用者が正規雇用への転換をためらうケースがあることが明らかになっている。その理由は、「正社員＝長時間労働」というイメージが普及していること、自身の疾病が関係していること、転職活動には金銭面だけでなく心理面でも様々な負担がかかること、一部に非正規労働をしている方が正社員でいるよりも賃金が高い場合があること、などである（労働政策研究・研修機構 2013: 37）。

こうした点から考えると、正規雇用への転換よりも非正規雇用の待遇改善の方がプライオリティが高いという上記の調査結果を、「就職氷河期世代非正規雇用の人たちは、正規雇用になることではなく、非正規雇用の待遇改善を求めている」と解釈することも可能である。ただしこの解釈を安易に一般化することは避けられねばならない。というのもこの解釈は、本章冒頭でふれたJ I L P Tの調査結果、すなわち壮年男性非正規雇用の70%近くが正規雇用への転換を希望しているという結果と真っ向から対立するためである（労働政策研究・研修機構 2015: 39）。だが少なくとも本調査内在的には、この解釈は成立しうると言える。

●可能性 2：就職氷河期世代非正規雇用の人たちは、正規雇用になることの前に、非正規雇用の待遇改善を求めている？

第二の可能性として、上記の調査結果を、「就職氷河期世代非正規雇用の人たちは、正規



雇用になることの前に、非正規雇用の待遇改善を求めている」と解釈することもできる。すなわち、当該の人たちは、正規雇用への転換を求めているが、それよりも前に、現状の非正規雇用の待遇を改善することを望んでいる、という解釈である。

J I L P Tによると、壮年非正規雇用者の方が、若年非正規雇用者と比べて、正社員転換制度のない会社で働いているケースが多いという(労働政策研究・研修機構 2014: 36)。たとえばこうした状況下にある人にとって、正社員への転換は少なくとも転職活動のコストを要する。これにより、正規雇用への転換希望よりも、現実的に考えてまずは目の前の待遇改善の方が優先されるという事態が生じうるのではないか。正社員転換希望者が多いことに関する上記 J I L P T の調査結果をふまえると、こちらの解釈の方が妥当範囲が広いと言える。

とはいえ、この解釈からは、就職氷河期世代非正規雇用者のグループではそもそも「正規雇用への転換」に関する意見がほとんど出なかったということを説明できない。少なくとも当事者たちが正規雇用への転換を希望していて、それを現実的な選択肢として考慮に入れているのならば、おそらくもっと多くの意見が出たはずだからである。

そうであれば、この第二の解釈は次のように修正される必要がある。すなわち、就職氷河期世代非正規雇用グループは、正規雇用への転換を希望しているが、しかしそれを自分自身の現実的に実現可能な選択肢として意識しているわけではないということである。かつて「夢は正社員」というキャッチコピーが耳目を集めたことがあったが、就職氷河期世代非正規雇用グループにとっては、正規雇用への転換が非常に遠大な目標に見えているのかもしれない、その結果、「正規雇用への転換」という意見がほとんど出てこないという事態が生じているのかもしれない。

## 7 まとめと政策的インプリケーション

まずは、本研究の成果を以下にまとめたい。

### ■支援制度や機関が認知されていない。

本研究で明らかになったことの1点目は、就職氷河期世代非正規雇用者のみならず、全体的な傾向として、支援制度および機関が市民に知られていないことである。インタビューの中で現存の支援制度および機関について言及されるケースが非常に少なかった事実からこの傾向が指摘できる。

### ■就職氷河期世代非正規雇用グループの主たる関心は、「現在」と「老後」の生活にある。

本研究で明らかになったことの2点目に、就職氷河期世代非正規雇用グループは、現在の生活と老後の生活の安定へと強く関心づけられている点が挙げられる。本研究ではこの結果を次のように特徴づけた。すなわち先行研究によると若年非正規雇用者は、「現在」と「近い将来」とに強く関心づけられているが（益田 2012）、これに対して本調査結果からは、就職氷河期世代の、現在壮年にあたる非正規雇用のグループは、「現在」と「遠い将来」とに強く関心づけられている点で違いがあることが指摘できる。その背景には、就職氷河期世代非正規雇用における現在の生活に対する満足度の低さと、老後の生活への不安があると考えられる。

### ■就職氷河期世代非正規雇用の人にとって、就労支援のニーズは多いが、能力開発のための支援ニーズは必ずしも多くない。

本研究で明らかになったことの3点目は、就職氷河期世代非正規雇用のグループにとっては、就労への支援ニーズは多いが、能力開発への支援ニーズは必ずしも多くないということである。この結果は、能力開発支援へのニーズが比較的良好に見られる就職氷河期世代正規雇用のグループと、鋭いコントラストをなしている。

この結果は次のように解釈できるだろう。就職氷河期世代非正規雇用のグループには能力開発支援のニーズがないわけではない。だが、①現在の生活に対処することに精一杯で能力開発にまで手が回らないこと、②正規雇用者と比べると、環境上自分自身に能力開発が必要だということを認知しづらいこと、という二つの理由によって、能力開発支援の必要性が非正規雇用者からは「不可視」の状態にあるのではないかということである。

### ■正規雇用への転換よりも、非正規雇用の待遇改善へのニーズが多い。

本研究で明らかになったことの4点目は、就職氷河期世代非正規雇用へのグループ・イ

インタビューでは、「非正規雇用の待遇改善」についての言及は比較的あったが、「正規雇用への転換」についての話はほとんど出なかったことである。この結果から、就職氷河期世代非正規雇用のグループにとっては、「正規雇用への転換」よりも「非正規雇用の待遇改善」のプライオリティが高いと考えられる。

この「非正規雇用の待遇改善」>「正規雇用への転換」というニーズの関係については、以下二つの可能性を提示できよう。

- ① 就職氷河期世代非正規雇用の人たちは、正規雇用になることではなく、非正規雇用の待遇改善を求めている。
- ② 就職氷河期世代非正規雇用の人たちは、正規雇用になることの前に、非正規雇用の待遇改善を求めている。

これら二つの可能性のうちどちらが妥当性をもつのかを確定することはすぐにはできない。だが少なくとも、就職氷河期世代非正規雇用者への支援として、「正規雇用への転換」のみを押し進めてしまうと、当事者のニーズと齟齬をきたしてしまうかもしれないことは指摘できる。上述の通り、就職氷河期世代非正規雇用者たちは、正規雇用になることではなく、非正規雇用の待遇改善を求めている可能性（①）があるためである。

以上が本調査から明らかになったことである<sup>5</sup>。以上をふまえ、最後に本調査の政策的含意について述べる。

### ① 「正規雇用への転換」のための支援と並行して、「非正規雇用の待遇改善」を行う必要がある。

第一に、正規雇用者と非正規雇用者の待遇格差の是正である。平成29年度「賃金構造基本統計調査」および「派遣労働者実態調査」によると、平成29年度時給ベースで正社員の賃金は1,937円、派遣労働者は1,363円、契約社員等は1,293円、短時間労働者は1,096円であった（厚生労働省2016:10）。加えて、今回のインタビューでしばしば聞かれたことであるが、非正規雇用者の有給休暇、産前産後休業、育児休業、介護休業の取得を徹底する環境整備が必要である。こうした待遇格差を是正することが、非正規雇用者の生活の改善

---

<sup>5</sup> だが言うまでもなく、本研究には数多くの限界がある。第一に、本調査はフォーカス・グループ・インタビューという方法をとる。そのため、量的研究に比べると、知見の一般性に欠けるところがある。とはいえ本調査は、就職氷河期世代の非正規雇用者に一般化可能な何らかの知見を獲得することを目指すものではない。むしろ、問題発見ないし仮説構築のための基礎的調査として位置づけられるべきである。また第二に、今回のFGIのそれぞれのグループには、本意非正規雇用者と不本意非正規者とが区別されずに混在していること、またそれぞれのインタビュー協力者が主たる家計の担い手かどうかが考慮の外にあることが挙げられる。

につながりうる。

このように主張する理由の1つ目は、就職氷河期世代非正規雇用グループでのインタビューで、非正規雇用の待遇改善に関する意見が頻出したことにある。この事実からすれば、非正規雇用でも十分に生きていくことができる社会システムを構築することが、就職氷河期世代非正規雇用者への支援になるだろうと考えられる。

理由の2つ目は、とはいえ非正規雇用の待遇改善の促進によって、非正規雇用者の正規雇用転換をめぐる施策がおろそかにされてはならないためである。非正規雇用の待遇改善施策は、すでにJILPTを中心に数多くの研究・提言がなされている正規雇用転換施策とあわせて推進される必要がある（労働政策研究・研修機構 2015, 2017）。

## ② 能力開発を含む仕事や職場に関する情報提供の拡大

第二に、能力開発を含む仕事や職場に関する情報提供を幅広く行う必要性である。すでに若者雇用促進法によって、仕事や職場に関する情報が不足している若者に積極的な情報提供を行うことが定められてはいる。だが、この法律上では、（第二新卒を含む）新卒者への情報提供に限定されているのが現状である。連合報告書では、これを学卒後7年以内雇用者にまで拡大すべきことが提言されている（2016:4）。これをさらに、就職氷河期世代へも情報提供を行えるシステムにする必要がある。具体的には、就職氷河期世代をも含むようにシステムを拡大するか、あるいは別個に、就職氷河期世代を対象とした情報提供のシステム構築を行う必要がある。

ただし、本研究で明らかになったように、当事者は必要な支援情報を適切に認知しているわけではない。この問題を解決するためには、根本的には申請主義と言われる現行のシステムを見直すことも必要であろう。また、マイナンバーを利用するなどして、それぞれの人や状況に沿った情報提供を行っていくなどの方策も必要だと考えられる<sup>6</sup>。

以上、2点の政策的インプリケーションの基礎をなす発想は次のとおりである。すなわち、就職氷河期世代非正規雇用グループは「現在の生活の安定」および「老後の不安」に強く関心づけられており、それによって「近い将来」をよりよくするための能力開発のプライオリティが下がり、またコストを伴う正社員転換へと乗り出せないではないかということである。

そうであれば、解決策を考えたとき、老後への不安とは結局のところ「現在の客観的生活状況への主観的評価を基底にした将来予想される生活上の問題に対する評価」（下山 1987: 155）である以上、現在の生活を成り立たせることに寄与する支援を行うことが、就

---

<sup>6</sup> たとえば子育て支援にそうしたアプローチを導入し、検診や予防接種など、子どもの月齢や年齢に応じた情報提供を行っている自治体として、富山県南砺市が挙げられる（総務省 2016）。

職氷河期世代へのまず何よりの支援であることになる（政策的含意①）。現在の生活の安定が成立すれば、それに応じて老後の不安が低減するとともに、「近い将来」に関わる能力開発や正社員転換に力を注ぐ余裕ができるのではないか。その際に、必要な情報が手元に届くシステムがあれば、就職氷河期世代の人たちは成功裏に能力開発や正社員転換へと動き出せるのではないか（政策的含意②）。上記 2 つの政策的含意は、以上のような発想から提示されている。

## 文献

- 玄田有史, 2001, 『仕事の中の曖昧な不安』 中央公論新社.
- Harvey, A. and Mukhopadhyay, A. 2007, “When twenty-four hours is not enough: Time poverty of working parents,” *Social Indicators Research*, 82: 57-77.
- 石井加代子・浦川邦夫, 2014, 「生活時間を考慮した貧困分析」『三田商学研究』 57(4): 97-121.
- 厚生労働省, 2016, 「正社員転換・待遇改善実現プラン」 正社員転換・待遇改善実現本部.  
(2019年3月14日取得。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>)
- 益田仁, 2012, 「若年正規雇用労働者と希望」『社会学評論』 63(1): 87-105.
- 西村幸満, 2005, 「老後の不安：不安要因のトレンドと規定要因の変遷」『季刊社会保障研究』 41(1): 4-11.
- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子, 2007, 「溶けない氷河：世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』 569: 4-16.
- 連合総合生活開発研究所, 2016, 『新たな就職氷河期世代を生まないために：連合総研・就職氷河期世代研究会報告』 公益財団法人連合総合生活開発研究所.
- 労働政策研究・研修機構, 2013, 『壮年期の非正規雇用：個人ヒアリング調査から』 JILPT 資料シリーズ No. 126.
- , 2014, 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究：現状分析を中心として』 労働政策研究報告書 No. 164.
- , 2015, 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究：経歴分析を中心として』 労働政策研究報告書 No. 180.
- , 2017, 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究：正社員転換を中心として』 労働政策研究報告書 No. 188.
- 佐野哲, 2008, 「非正規雇用を考える」『就職氷河期世代のきわどさ：高まる雇用リスクにどう対応すべきか』, 財団法人総合研究開発機構.
- 下山昭夫, 1987, 「中高年齢者の老後への生活不安」『淑徳大学研究紀要』 21: 143-59.
- 総合研究開発機構, 2008, 『就職氷河期世代のきわどさ：高まる雇用リスクにどう対応すべきか』, 財団法人総合研究開発機構.
- 総務省, 2016, 「マイナンバーカードを利用した「子育て支援事業」の取り組みについて」  
(2019年3月14日取得。 [http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000427217.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000427217.pdf))
- 高橋康二, 2015, 「壮年の不本意非正規雇用労働者」『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究：経歴分析を中心として』, 労働政策研究報告書 No. 180, 労働政策研究・研修機構.
- 浦川邦夫・小塩隆士, 2016, 「貧困測定の経済理論と課題」『経済研究』, 一橋大学, 67(3):

261-284.

Willis, P. 1977, *Learning to Labour*, Ashgate. (1996, 熊沢誠・山田潤訳『ハマータウンの野郎ども』筑摩書房.)