

卒論報告
仕事と育児の両立しやすい社会の実現

村上ゼミナール
4年 長嶋穂乃香

1

目次

1. 研究の目的
2. 各章の概要
3. 研究内容
4. 結論
5. 苦労した点、頑張った点
6. 参考文献

2

1. 研究の目的

- 近年、女性の社会進出が謳われている
- 第二次安倍内閣「3本の矢」
「待機児童の解消」「職場復帰・再就職の支援」「女性役員・管理職の増加」
→女性の社会進出に密接に関係している
- 企業の「育休取得率」アピール

➡ 世間的注目度の高まり

3

2. 各章の概要

<p>第1章 女性の働き方</p> <p>政府統計を用いて調査 雇用形態別/年齢層別/ 産業別/事業所規模別 →実数の変化から女性の働き方がどの ように変化してきたか</p>	<p>第2章 少子化社会との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> • 子ども数の変化 • 出産年齢の変化 • 出産後の就業継続の状況 • 女性の子育て意識 	<p>第3章 法律や企業の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> • 育児休業制度の活用 • 両立支援の実施 • ワークライフバランスの実現に向けた取り組み <p>→現状と問題</p>
<p>第4章 女性労働者の意識</p> <ul style="list-style-type: none"> • 女性が働きやすい職場について • 非正規で働く女性の意見との両立について 	<p>終章 まとめ・結論</p> <ul style="list-style-type: none"> • 各章の主張のまとめ • 仕事と育児が両立できる社会の実現のためには何が必要であるか 	

4

3. 研究内容

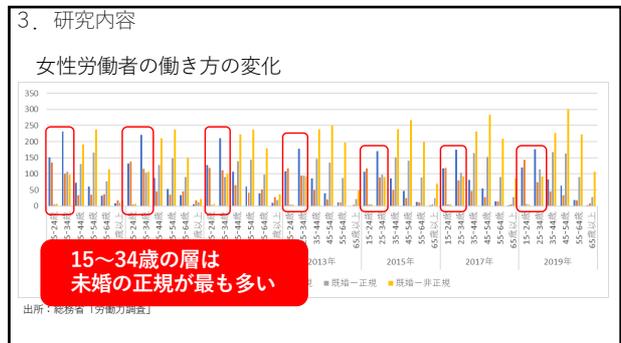
女性労働者と育児の関係性

女性労働者の労働環境改善のために、法律の施行・改正がされてきたが、結婚・出産を機に退職する女性が少なくない

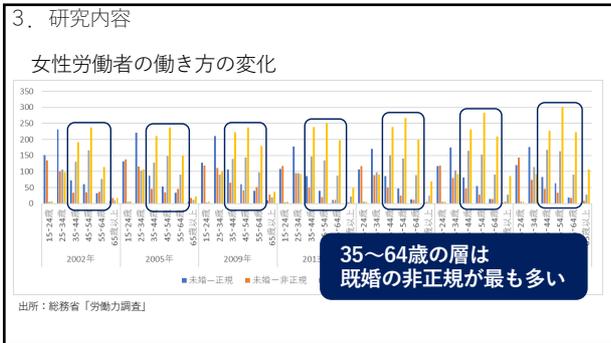
50歳未満の女性の未婚割合は**14.06%**

➡ ライフコース上にある結婚・出産・育児は女性労働者の働き方に大きな影響を与える

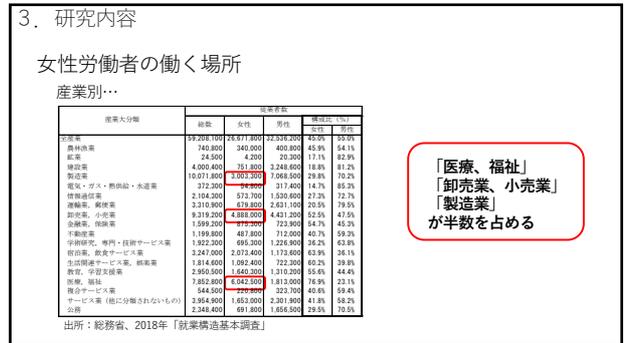
5



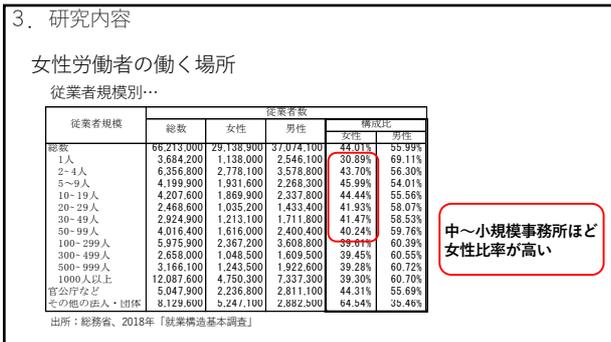
6



7



8



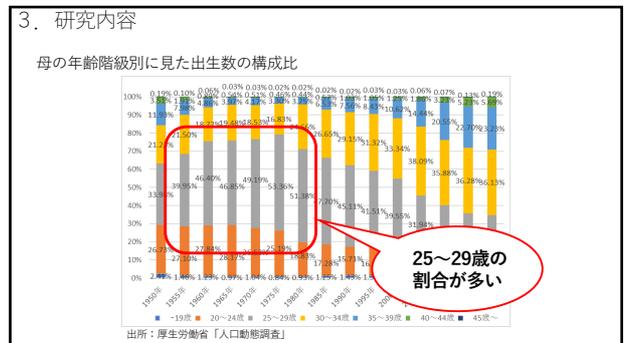
9



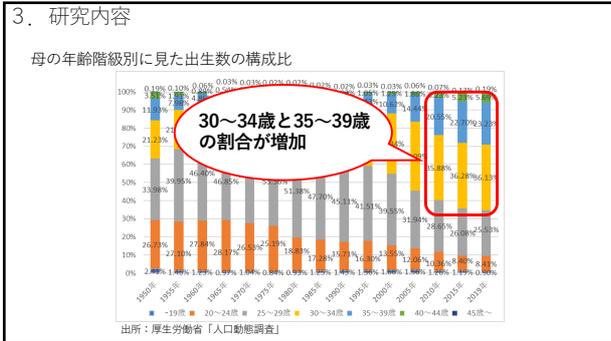
10



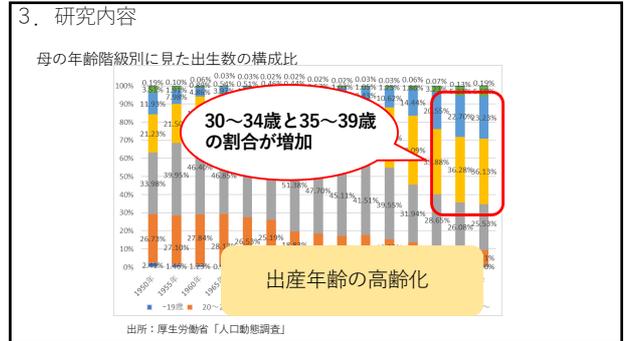
11



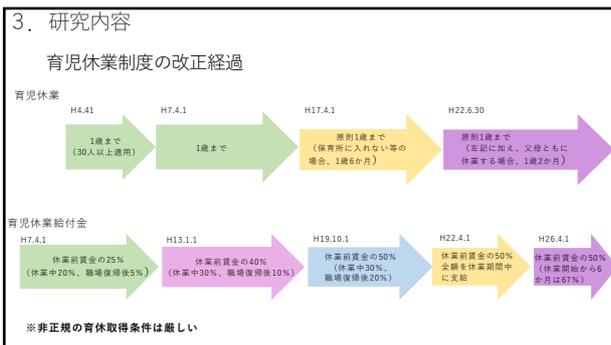
12



13



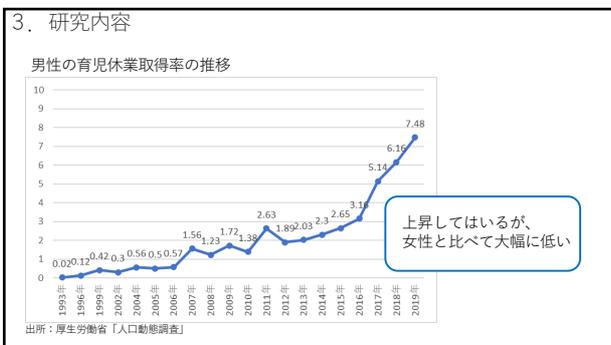
14



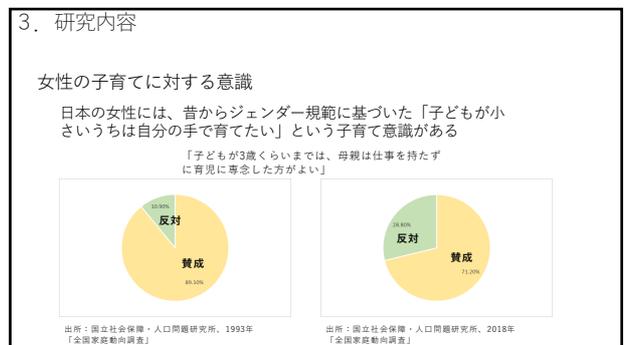
15



16



17



18

3. 研究内容

女性の就業継続に対する意識

内閣府男女共同参画局の資料によると

妊娠・出産を機に仕事を辞めた理由（複数回答可）

- 「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」 **52.3%**
- 「子育てに専念したかったから」 **46.1%**
- 「自分の体や胎児を大事にしたいと考えたから」 41.8%
- 「職場の出産・子育て支援制度が不十分だったから」 27.9%
- 「保育所など、子どもの預け先を確保できなかったから」 **10.9%**
- 「夫や家族が仕事を続けることに賛成しなかったから」 9.6%
- 「職場に復帰しても仕事の内容が主産前と異なりそうで不満だったから」 **7.9%**

 育児休業制度が改善されても、浸透していない

19

3. 研究内容

現状と問題

- 正規労働者：両立支援制度が浸透していない
- 非正規労働者：育児休暇が取りにくい
→ 既婚女性は非正規に多いのに、育児休業制度は非正規向けではない
- 女性の子育て意識として、子どもが小さいうちは自分の手で育てたいというものがある
→ 離職率の上昇
- 男性の育休取得率が女性の比にならないほど低い

20

4. 結論

- 非正規労働者（パートタイマー、派遣労働者）への子育て支援の拡充
- 行政・企業が協力し、女性も男性も育休を取りやすい環境づくり
- 育児に関して女性への負担が大きいため、病院などから夫婦へ向けた育児指導

 仕事と育児の両立しやすい社会の実現につながる

21

5. 苦勞した点、頑張った点

- 政府統計を集めて、年代ごと同じ項目にそろえること
- 各章、一貫性を持たせるようにすること

22

6. 参考文献

- 乙部由子 (2020) 『女性のキャリア継続 正規と非正規のはざま』勁草書房
- 堀田誠 (2010) 『女性労働と企業社会』岩波新書
- 厚生労働省 (1992～2019) 「人口動態調査」 (<https://www.thl.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>)
- 厚生労働省 (1999～2019) 「雇用均等基本調査」 (<https://www.soujro.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>)
- 厚生労働省 (2019) 「男性の育児休業の取得状況と取得推進のための取り組みについて」 (<https://www.soujro.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2010～2019) 「全国家庭調査」 (<https://www.nissin.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>)
- 首相官邸 (2020) 「女性が輝く日本へ」 (<https://www.kantei.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>) 最終閲覧日：12月22日
- 総務省 (1984～2019) 「労働力調査」 (<https://www.soujro.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>)
- 総務省 (2018) 「就業構造基本調査」 (<https://www.soujro.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>)
- 簡井淳也 (2015) 『仕事と家族 日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中央公論新社
- 内閣府 (2019) 「少子化社会対策白書」 (<https://www.soujro.go.jp/kyosei/kyosei/kyosei.html>) 最終閲覧日：12月29日

23

高齢者雇用が促進される環境に関する考察 高木氏の「自己選別」の妥当性に関する考察

報告者：濱田 竜次

～目次～

1. 高齢者雇用の現状
2. 高齢者雇用の質的向上に関する考察
3. 高木氏の「自己選別」の妥当性に関する考察

1

～日本の人口構造・高齢化の概況～

・人口減少は今後さらに顕著に表れ、2100年には人口が現在の半分以下に。

・現在、「超高齢化社会」に位置付けられている日本だが、2050年には高齢化率が40%近くに上昇し、高齢化の問題はさらに深刻に

図 1-1 「日本の総人口推移」

(出所) 総務省統計局 「平成 27 年国勢調査結果」により筆者作成

年金の節約、人口減少に伴う労働力不足を補うためにも、高齢者雇用の促進は重要である

2

～国際比較から考えられる日本の高齢労働者の特徴～

・高齢者雇用安定法等の高齢者雇用政策、年金など経済基盤が弱いことにより日本の高齢者雇用は諸外国と比較すると、高い水準にある。

図 1-4 「70 歳以降の高齢者就業率の国際比較」

(出所) 内閣府 (2016) 「高齢者の生活と意識 第 8 回国際比較調査」

日本の高齢者雇用の現状では、量的な雇用の増加は達成できているが、労働の質的向上は伴っていない

質的向上のためには、賃金の上昇を含めた待遇改善が求められるが、容易ではない

3

～労働の質的向上に関する考察①～

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「高齢労働者の就業状況—4—」

(出所) 内閣府「労働意識」より筆者作成

日本の高齢労働者は、諸外国と比較し、職場で人とのつながりを求める傾向にあることが明らかに

高齢期になるほど仕事に対し、**生きがい(やりがい)**を求める傾向があることが明らかに

ソフト面での待遇改善が、労働の質的向上につながるのではない

4

～労働の質的向上に関する考察②～

高齢労働者の質的向上のためには

↓

良好な人間関係を築くことができる職場
やりがいを感じられる職務内容、仕事が必要である
(ソフト面での改善)

↓

ペア就労

5

～ペア就労～

ペア就労…高齢労働者と若年労働者がペアを組んで同じ業務に携わることで若年労働者にスキルや技術の継承を実現する就労形態

・労働に +α の付加価値を与えられ、やりがいにつながる
・ペア就労を通じ、人とのつながりを実感できる

技術の継承、スキルアップにつながる。
・高齢労働者とコミュニケーションを取ることで自身とのギャップに気づいていく (価値観の共有)

アットホームな職場の雰囲気

6

高木氏の「自己選別」の妥当性に関する考察

7

～高木氏の「自己選別」の妥当性に関する考察～

・高木（2008）で、自己選別は以下のように説明されている。

この数値の乖離には、「自己選別行動」が存在するとしている

8

～高木氏の「自己選別」の妥当性に関する考察～

<自己選別が起こるメカニズム>

この時点（定年到達前）で、継続雇用の可能性について自分で判断することが可能になり、継続雇用がされない自己判断した場合には、就労希望を出さずに退職する

自己選別行動

9

～経済面からの検証～

高木は2009年の全国消費実態調査をもとに、普通に勤め上げてきた高齢労働者は金銭的にゆとりがあるとしている。

<考察>
総務省統計局「家計調査報告（貯蓄・負債編）」を確認すると、40代では負債現在高が貯蓄現在高を超えている。（負債保有世帯割合66.2%）50代では負債現在高は貯蓄現在高の3分の1程度（負債保有世帯割合55.3%）であることが明らかとなった。さらに、高齢者の貧困が問題となっている現状を考慮すると「自己選別」により、就労をあきらめる選択をする可能性は低いと考えられる。

10

～人事異動が自己選別のプロセスになりうるか検証～

高木は自己選別が起こるには長期間会社に身を置き、人事異動を経験しなければならないとしていた。

松本（2019）の継続雇用に関するデータで、高木が自己選別が起こりうるとしている定年退職者（継続雇用を希望しなかったもの）の内訳を確認すると、女性が9割近くを占めていることが明らかとなった。さらに、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「企業における転勤の実態に関する調査」（右上のグラフ）で女性労働者の多くが人事異動を経験していないこと、内閣府男女共同参画局の調査で、女性労働者は男性労働者よりも勤続年数が短い事が明らかとなった。

勤続年数が短く、人事異動の経験が少ない女性労働者が自己選別の起こりえるカテゴリーの大半を占めていたことから、人事異動を通じて自己選別が起こるとする高木の主張は、妥当性に欠け、自己選別行動は起こりえないのではないかという考察にいたる。

11

～まとめ～

高木氏の「自己選別行動」に関する考察

経済面

高木氏は、一般的に勤め上げてきた高齢労働者はゆとりがあるとしているが、その前提の根拠が不明確である。

人事制度

高木氏は、終身雇用制度により定年到達時には、自己評価できる程度の人事異動を経験しているとしていた。しかし、実際には自己選別が起こりえるカテゴリーには、人事異動の経験が少ない女性労働者が大半を占めていた。

結論：自己選別は起こりえない

12

物流危機を乗り越えるために ～新たな物流網の問題～

村上ゼミナール
学生証番号 17AK770
黒川 遼太郎

1

<目次>

1. 研究の目的
2. 研究の内容
3. 結論
4. その他

2

1. 研究の目的

3

<物流に焦点を当て研究した経緯>

- 大学に入り、物流をより身近に感じるようになったこと
- 物流業界に関することがメディアで散見されるようになったこと

4



5

「ガイアの夜明け」より



6

身近にある物流が危機的な状況にある。
それは本当か？何故か？

↓

- 物流業界の現状・過去の事例
- 同業界の課題・問題点
- 各企業の対応

7

身近にある物流が危機的な状況にある。
それは本当か？何故か？

↓

- 物流業界の現状・歴史
- 同業界の課題・問題点
- **各企業の対応**

独自物流網を築くことに問題があるのでは？

8

1. 研究の目的

独自物流網は機能するのか

9

2. 研究の内容

10

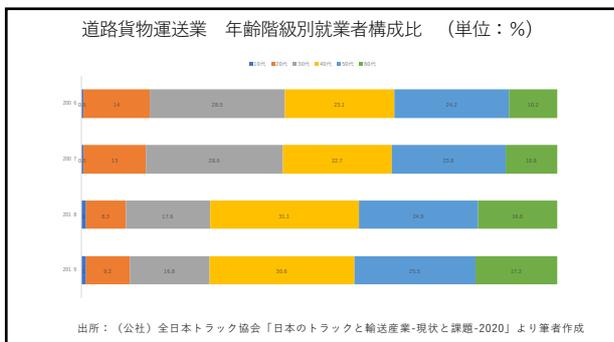
2. 研究の内容

物流業界が抱える問題→ドライバーの人手不足

11



12



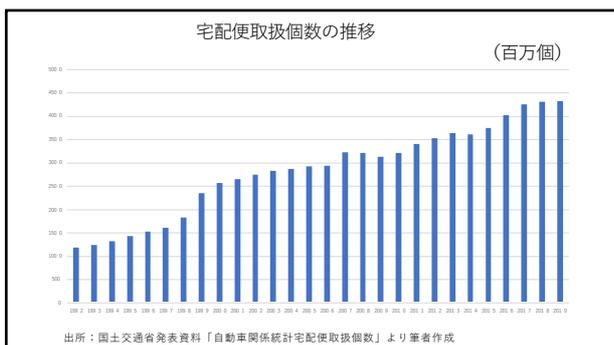
13

この人手不足を招いた要因は何か

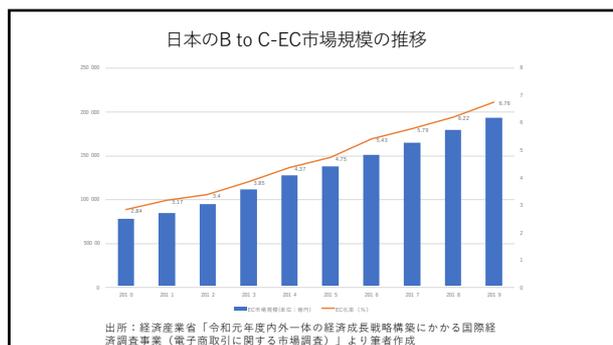
↓

- ・ 宅配便取扱個数の増加
- ・ EC市場が拡大

14



15



16

EC (電子商取引)

物・サービスの売却あるいは購入であり、企業、世帯、個人、政府、その他 公的あるいは私的機関の間で、インターネット上で行われるもの。物・サービスの注文はインターネット上で行われるが、支払いおよび配送はオンラインで行われてもオフラインで行われても構わない。

出所: 経済産業省「平成30年度 我が国におけるデータ駆動型社会に係る基盤整備(電子商取引に関する市場調査)」

17

EC市場規模→40.225%の上昇

EC化率 →3.92ポイント
(すべての商取引金額に対するEC市場規模の割合)

経済産業省「令和元年度内外一体の経済成長戦略構築にかかる国際経済調査事業(電子商取引に関する市場調査)」を参考に

18

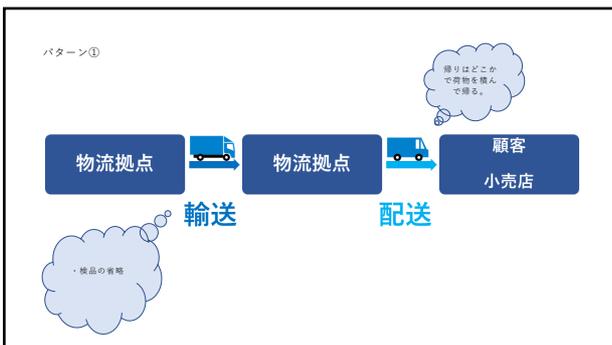


19

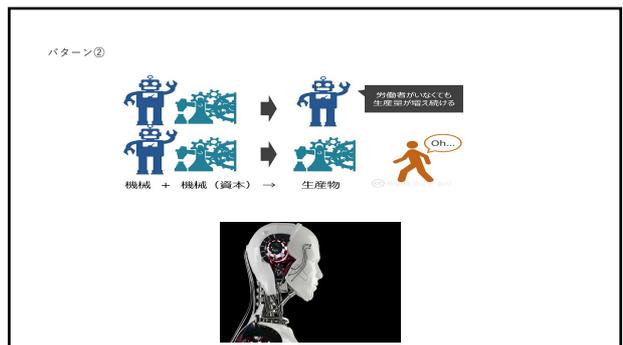
<物流危機への対応、2パターン>

- ・既存の物流網の一部で輸送効率を図ること
- ・新たな物流網を築くこと

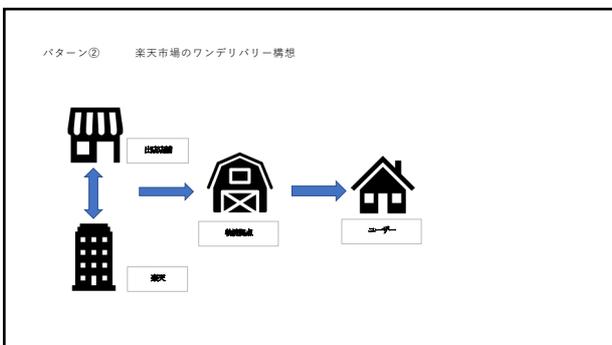
20



21



22



23

新たな物流網の危険性

→物流危機を乗り越えるための対策が新たな物流危機を生む可能性を秘めている

24

新たな物流網
↓
人材不足を改善するための対策ではなく、運賃上昇への対策という側面が強い

25

物流危機がなぜ生じたか
→過当競争の結果

26

物流二法の制定
→1.参入規制の免許制から認可制への変更、
2.運賃・料金について認可制を事前届出・変更命令制へ緩和
3.事業区分の廃止
4.貨物自動車運送適正化事業実施機関の設置
5.運行管理者試験の導入、6.荷主勧告制度の新設

27

過当競争がもたらしたもの
→・運賃の低下
・過酷な労働環境

28

適正な運賃を設定する
↓
適正な運賃→原価割れを起こさないような運賃の設定

29

(結論)
運賃上昇の波への対応として、新たな物流網を構築することは物流危機への対策にはならない。低運賃で新たな物流網を機能させた場合、新たな物流危機を生み出す可能性が高い。
仮に新たな物流網を構築するのであれば適正な価格で物流網を機能させる必要がある。

30

現在の日本の女性の労働状況 と今後の課題

～より女性が輝く働き方の実現に向けて～

2021/2/1

村上ゼミナール
飛世健介

1

研究の背景

2年次にゼミナール合宿の課題である書評において奥田祥子氏の『「女性活躍」に翻弄される人びと』を選んだ。本書では、2016年に施行された「女性活躍推進法」が女性の生き方や働き方にどのような影響を与え、真に女性が輝く社会とはどのようなものかと問題提起している。この書籍を読み女性が現在どのような状況下で働き、「女性活躍」がしやすい環境とはどのようなものであるかと疑問を持ち、今回の研究に至る。

2021/2/1

2

2

研究の目的

- ・安倍前首相が2014年に世界経済フォーラム年次総会で、「日本は女性に、輝く機会を与える場ではなくてはならない」と演説し、女性活躍の推進はアベノミクスの成長戦略の柱の一つと位置付けられていた。ここ数年で政府は女性が活躍できる社会を実現させるために、力を入れている。このようなことから、戦後の女性の労働政策の歴史や国際比較を研究することで日本の女性がどのような環境で働き、そして今後への課題を見つけることが今回の研究の目的である。

2021/2/1

3

3

女性の活躍が必要な理由

- 1.人口減少化での労働人口の確保
- 2.女性の多様で柔軟な生き方への支援が必要
- 3.社会の持続可能確保のための両立支援が少子化対策と整合的である
- 4.グローバル社会への対応

2021/2/1

4

4

第1章 戦後の女性の 労働政策の歴史

2021/2/1

5

5

1980年代半ば～90年代

- ・1986年 男女雇用機会均等法施行
- ・1992年 育児休業法制定
- ・1999年 改正男女雇用機会均等法施行
男女共同参画社会基本法施行

2021/2/1

6

6

2000年代～10年代

- 2003年 次世代育成支援対策支援法制定
- 2007年 ワークバランス憲章策定
- 2009年 育児・介護休業法改正
- 2014年 女性活躍アクションプラン発表
- 2016年 女性活躍推進法施行

7

第2章 現在の女性の労働状況

8

7

8

労働人口

- 2018年の女性の労働人口は3014万人で前年比77万人増加している。
- 雇用者数を雇用形態別にみると、2018年の女性は、「正規の職員・従業員」が1138万人。
- 「非正規の職員・従業員」は1451万人。
- 労働力人口総数に占める女性の割合は44.1%で前年比0.4ポイント上昇している。

9

年齢階級別労働力率

・図1 2018年と2008年のM字カーブ比較

- M字型の底となる34～39歳の労働力率は、10年前の2008年と比較すると全ての年齢階級で労働力率は上昇している。
- 第一子出産前後の女性の継続就業割合をみると、2010（平成22）年～2014（平成26）年に第一子を出産した女性の継続就業率は53.1%となっており、2005（平成17）年～2009（平成21）年に出生した女性の継続就業率38.0%と比べて上昇している。

10

9

10

労働環境

・表1 相談件数の内訳(2017年度)

相談内容	件数
性差別・募集・採用・配置・昇進・教育訓練・関係差別等	1266(6%)
時間・短縮・出産等を理由とする不利取扱い	443(2.1%)
セクシャルハラスメント	690(3.4%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	250(1.1%)
育児休業管理	288(1.4%)
その他(ボネテ/アケル等)	148(7.6%)

・2017（平成29）年度に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられた均等法(昭和47年法律13号)に関する相談は、19,187件であった。

・都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は約72,000件で全体の35.4%を占めており、6年連続で最も相談件数が多かった。

11

育児との関係

- 厚生労働省の「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」によると、女性の育児休暇取得率は前年度比1.0ポイント減の82.2%に対し、男性は前年比1.02ポイント増の6.16%となった。
- 厚生労働省「平成30年雇用均等基本調査」によると、育児休暇を取得して職場復帰した男性の実際の取得期間は、5日未満が約36%、2週間未満と合わせても約71%とごく短期間に大多数の人が取得していることが分かっている。

12

11

12

第3章 国際比較から みた現状

2021/2/1 13

13

労働力率の国際比較

•表2 女性の労働力率

	女性の労働力率 (%)	男性 (ポイント)
イタリア	41.1	18.3
日本	52.5	18.7
韓国	52.9	20.8
ドイツ	53.9	19.9
アメリカ	57.1	12
イギリス	58.1	19.6
オランダ	58.1	19.5
フランス	63.3	8.3
ロシア	64.1	12.3
スウェーデン	70.7	4.5

2021/2/1 14

- 女性の労働力率が最も高いのは、スウェーデン(70.7%)で、日本 (52.5%) とは18.2ポイントの差がある。
- 労働力率(15~64歳)の男女差で比較すると、スウェーデンで4.8ポイントと最も小さく、日本は18.7ポイントとなっている。

14

女性の地位—ジェンダー不平等指数

- 国連開発計画は毎年、人間開発報告書を公表しており、2010年からは同報告書において「ジェンダー開発指数」と「ジェンダー不平等指数」を試算している。
- 2018年のジェンダー開発指数をみると日本は166カ国中51位である。
- 同年のジェンダー不平等指数をみると、日本の指数は0.099で指数が公表されている162カ国中23位であった。

2021/2/1 15

15

男性の育児参加

- OECD（経済協力開発機構）が2020年にまとめた生活時間の国際比較のデータ（15~64歳の男女を対象）によると、有償労働時間が長いのは、比較国中日本男性（452分）、韓国男性（419分）、カナダ男性（341分）となっている。
- 無償労働時間が短いのは比較国中日本男性（41分）、韓国男性（49分）、イタリア男性（131分）となっている。
- OECDの2020年における国際比較データをみると、有償労働時間と無償労働時間の合計時間をみると、比較国中日本女性（496分）、スウェーデン女性（495分）、日本男性（493分）が長い。

2021/2/1 16

16

第4章 女性管理職がなぜ 少ないのか

2021/2/1 17

17

管理職に占める女性の割合

•表3 管理職に占める女性の割合 (2018年)

	管理職に占める女性の割合 (%)
アメリカ	40.7
日本	14.9
イギリス	36.3
ドイツ	29.4
フランス	34.5
イタリア	27.9
スウェーデン	38.6
韓国	14.6
シンガポール	36.4
オランダ	30.3
タイ	32.7
オーストラリア	38.7

2021/2/1 18

- 管理職に占める女性の割合は、日本と韓国がアメリカ、オーストラリア、スウェーデンなどの欧米諸国のほか、フィリピン、シンガポールなどのアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている。

18

ダイバーシティ・マネジメント

- 大沢によると管理職の女性比率が高い企業ほど業績が高いにもかかわらず、多くの日本企業が対策を講じていない。
- 女性の能力活用はなぜ経済にプラスの影響を与えるのか。その理論的根拠を提供しているのがダイバーシティ・マネジメントである。

2021/2/1

19

19

ダイバーシティを必要とする経済要因

- 消費の変化
- 顧客の多様化とサービス経済化
- 経済のグローバル化

2021/2/1

20

20

ダイバーシティ・マネジメントの成果

1. プロダクト・イノベーション
2. プロセス・イノベーション
3. 外的評価の向上
4. 職場内の効果

2021/2/1

21

21

第5章 女性の管理職比率が低い理由

2021/2/1

22

22

管理職の男女格差

- 男性と女性で学歴や勤続年数が同じであると仮定して管理職比率を推計してみる。山口（2013）は、従来の推計方法よりもすぐれたDFL法という推計方法を用いて管理職の男女格差の要因分析をしている。その結果わかったことは、高卒の男性の方が大卒の女性よりも遥かに管理職割合が高いということであり、学歴より生まれが男性か女性という点が課長以上の管理職になる確率に大きな影響を与えているということである。

2021/2/1

23

23

- 本間は、管理職において女性が少ない要因をジェンダーギャップの総合的モデルとして図示している。ギャップをもたらす要因は大別すると社会的要因、個人的要因、組織的要因という3つに分類でき、この3つの要因が相互に関連しあって、管理職のジェンダーギャップ（男女差）をもたらしているという（本間、2010）。

2021/2/1

24

24

無意識の偏見

- 「無意識の偏見」とは人々が無意識のうちに持っている考え方、ものの見方である。無意識の偏見により、業務配分が男性には責任ある仕事、女性には補助的な仕事につながり、女性の人事育成を阻む一因となっている。

2021/2/1

25

25

女性の活躍推進のためのエコシステム

- McKinsey&Company (2012) では、女性の活躍推進に成功している企業は、3つの要素からなるエコシステムをもっていると指摘している。

1. トップコミットメント
2. 女性が活躍しやすい環境の整備
3. 女性活躍のためのプログラムの導入

2021/2/1

26

26

終章 まとめ

2021/2/1

27

27

今後の課題と考察

- 現在女性が置かれた立場には、改善すべき課題が多くある。
- 課題を解決するために、「女性活躍推進法」を施行し、政府が女性が輝けるような取り組みを行うことは、一定の効果があると考えられる。
- 目標を達成させるためだけに数合わせで女性を管理職に登用するだけでは、何の意味もなく今後の日本が女性にとって働きやすい環境ということができない。

2021/2/1

28

28

- 今回の研究を通じて私が「女性活躍」のために必要であると感じたことは、2点ある。

1. 男性のさらなる育児参加
2. 女性が結婚や出産を機に仕事をやめてしまうこと

2021/2/1

29

29

卒論で苦労した点

- テーマ決め
- 構成
- 2万字を書くこと

2021/2/1

30

30

卒論報告

生活困窮者自立支援の在り方

村上ゼミナール 4年 池川枝里

1

目次

- ・ 序章
- ・ 第1章 生活困窮者自立支援の概念
 - 第1節 「生活困窮者」の定義
 - 第2節 「自立」の定義
 - 第3節 「支援」の定義
- ・ 第2章 生活困窮者をとりまく現状
 - 第1節 生活困窮者の現状
 - 第2節 生活保護制度の概要
 - 第3節 生活困窮者自立支援制度の概要
 - 第4節 生活困窮者支援の新たな動き
 - 第5節 生活困窮者自立支援の課題
- ・ 第3章 伴走型支援の必要性
 - 第1節 伴走型支援の概要
 - 第2節 北九州におけるモデル事業
- ・ 第4章 これからの生活困窮者自立支援
- ・ 終章
- ・ 参考文献

2

卒論テーマの選定理由

- ・新型コロナウイルス感染症による生活困窮のニュースをみたり、就職活動で貧困について調べたりしたこと、貧困問題について身近に感じるようになった。
- ・生活困窮者に対して、近年さまざま支援が行われており、関心が高まっているが、生活に困窮する人は年々増加している。

→よりよい生活困窮者の自立支援の在り方について考える

3

第1章 生活困窮者自立支援の概念

本章では、まず生活困窮者自立支援を考えるにあたり、「生活困窮者」「自立」「支援」の言葉の意味をそれぞれ定義し、考えるための道筋を立てた。

「生活困窮者」とは??

【生活困窮者自立支援法第3条】
就労の状況、心身の状況、地域社会とその関係性その他の事情により現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのあるものをいう

経済困窮と社会的孤立の複合関係に置かれた人々

4

「自立」とは??

経済的な自立のみならず、日常生活における自立や社会生活における自立も含まれる。(厚生労働省、2015)

日常生活自立・社会生活自立・経済的自立を総合的にとらえたもの=自立

「支援」について

①個人に対する支援
②社会的孤立を引き起こさない社会の創造に対する支援 の2つを考える必要がある。

5

第2章 生活困窮者をとりまく現状

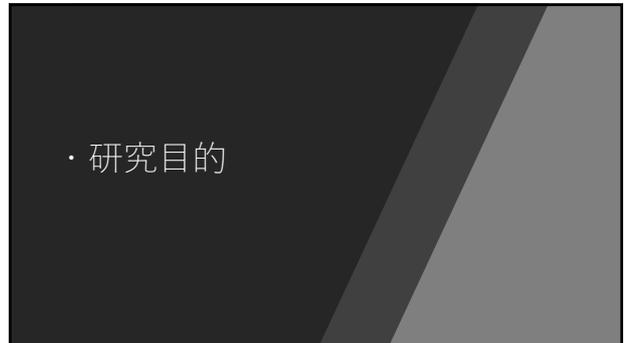
2章では、生活困窮者の現状や、生活保護制度・生活困窮者自立支援制度について整理し、生活困窮者自立支援の課題を明らかにした。

①経済的困窮、社会的孤立について
経済的困窮の現状については相対的貧困率や、被保護世帯数を用いて調べた。
→貧困率、生活保護受給世帯ともに、年々増加しており、生活困窮者が増えていることが分かった。
要因として、高齢化や雇用の非正規化があげられる。
社会的孤立の現状については、孤立無業者数を用いて検討した。
→無業者全体に占める孤立者の割合は年々増加している。こうした人の生活活動の消極性が問題点としてあげられた。

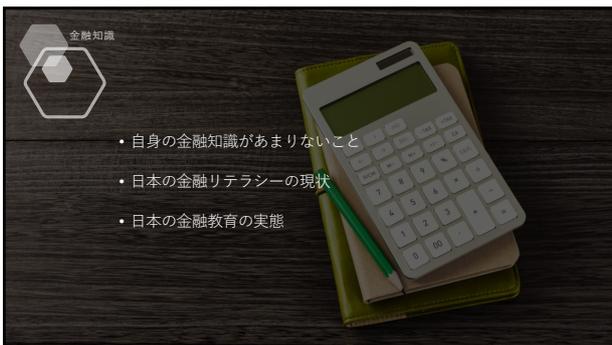
6



1



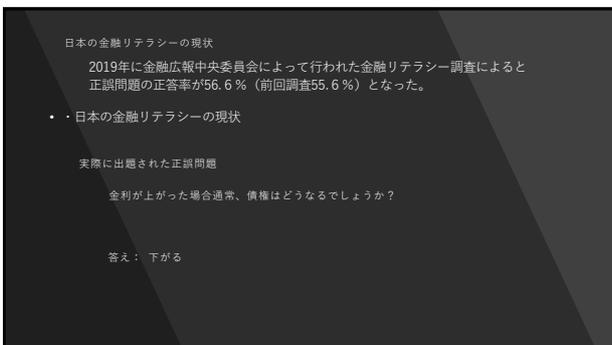
2



3



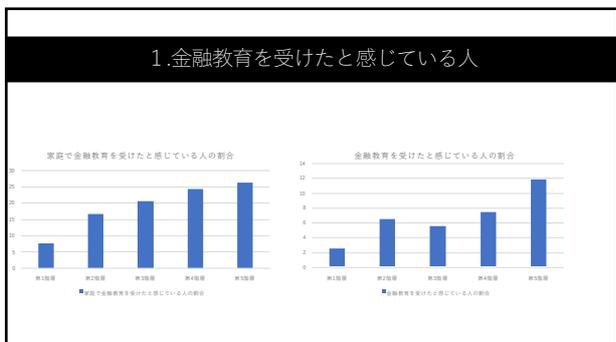
4



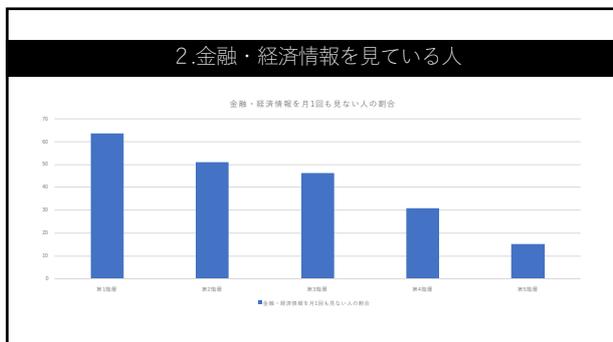
5



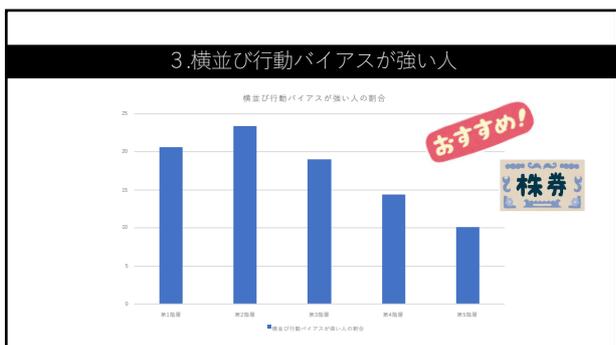
6



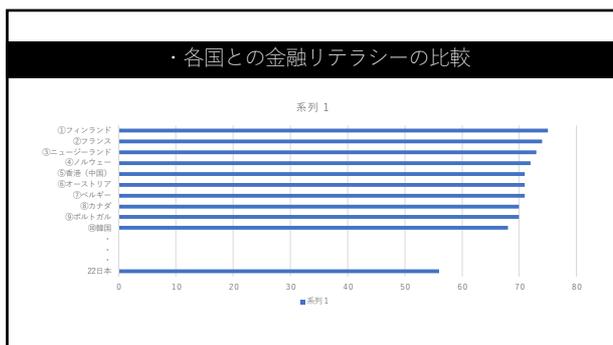
7



8



9



10

・日本人が不得意とする金融分野

11



12



13

「ウェブ版人生設計ゲーム」

人生で起こりうるライフイベントを考えそれに付随する費用を計算し、最終的な総資産をチェックする。

項目	内容	備考
やり直し人生	40代前半～50代前半 40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。	40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。
ギリギリ人生	40代前半～50代前半 40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。	40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。
足るを知る人生	40代前半～50代前半 40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。	40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。
熟慮人生	40代前半～50代前半 40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。	40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。
贅沢か心配症人生	40代前半～50代前半 40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。	40代前半～50代前半の間に100万円を貯蓄する。

項目	金額	備考
結婚	100万円	結婚費用として100万円を支出する。
出産	100万円	出産費用として100万円を支出する。
子育て	100万円	子育て費用として100万円を支出する。
教育	100万円	教育費用として100万円を支出する。
住宅購入	100万円	住宅購入費用として100万円を支出する。
退職	100万円	退職金として100万円を収入する。
老後生活	100万円	老後生活費用として100万円を支出する。

14

家計簿アプリを使った学習

「Yes! My Cash」

水道
ガス
電気

生活費を自己採集し、本気で貯蓄することを目指す。毎月の見直しを行い、家計を改善する。目標とする生活水準を達成し、貯蓄を可能にする。

15



16

アメリカでのパーソナルファイナンス教育

パーソナルファイナンスとは、個人の人生の夢やライフプランを実現するための手段としての金融経済知識に関するものであり、その目的は生きる力をつけるサポートとして、その人の目標とする人生を過ごせるようにすることである。」

支出カテゴリー	対応策	収入	対応策
住宅費	住宅や交際金削減	収入源	ニースとワウアップ
教育費	貯蓄、投資商品	収入に繋がる要素	金融上の意思決定
生活費	リスクとリターン、流動性	貯蓄	金融上の責任
消費教育	複利、時間価値	投資心	保険、リスク管理
消費者教育の手段	72の原則、ドルコスト平均法	税と政府サービス	金融教育
オンラインコスト削減	分散投資	インフラと基盤力	ファイナンシャルプランニング
フレックシブルな働き方	投資と情報差	社会的責任感	法的知識 (遺言等)
フレックシブルな消費者教育	金融市場の規制	企業社長の教育プラン	

17

イギリスではMASが主導して消費者への金融教育に力を入れている。

・ペンションワイズ
ウェブサイト上での情報提供、電話・オンライン、対面の3つのチャネルでガイダンスを行う。

・ペンション・アドバイザー・サービス
資金や債務、住宅、雇用といった生活していく上で消費者から切り離せない問題について、無償でアドバイスを求めることができる。

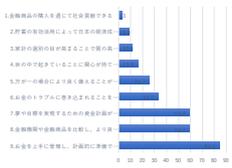
・イギリスでの金融教育

18


 ・まとめ

金融教育がまだ金融知識をただ身につけるだけという意識が強い。
 金融知識を身に付ける事は大前提だが市民社会への貢献も加えていくことが今後の金融教育の課題であると考え
 る。
 また、海外のパーソナル教育やISA(日本ではもうNISAとして取り入れられている)などといった事例や教育を取り入れていくことも日本の金融リテラシー向上の一環となるだろう。

金融教育を学ぶ意義 (〇3つまで)



理由	回数
1. 投資商品の購入をきっかけに学ぶ意欲が湧く	10
2. 貯蓄の習慣を身につけることで生活の安定が図れる	15
3. 家計の運用の知識が得られることで資産が増える	20
4. 貯蓄で貯蓄していることに満足感が得られる	25
5. 万が一の備えにより安心感が得られる	30
6. 家計のトラブルに巻き込まれることを防ぐ	35
7. 貯蓄の運用を始めるための資金が得られる	40
8. 金融機関や金融商品の比較し、より良い商品を見つけられる	55

19

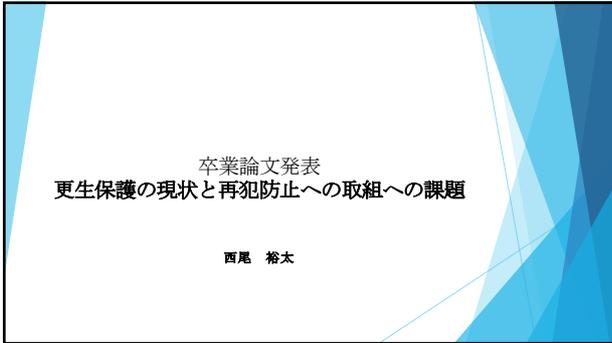
卒論について

- ・書いた方が社会に出る前の慣れができる
- ・自分が本当に興味あることが一番良い
- ・ギリギリまで残しておかない

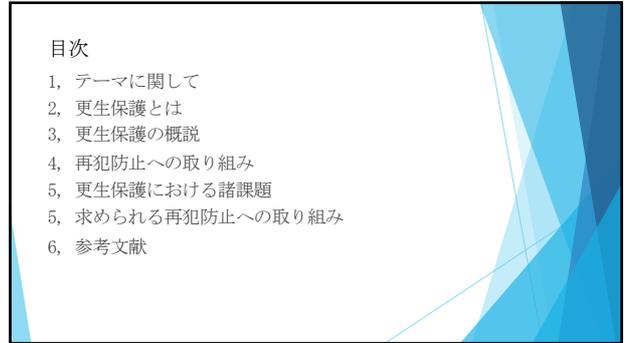
20

ご清聴ありがとうございました

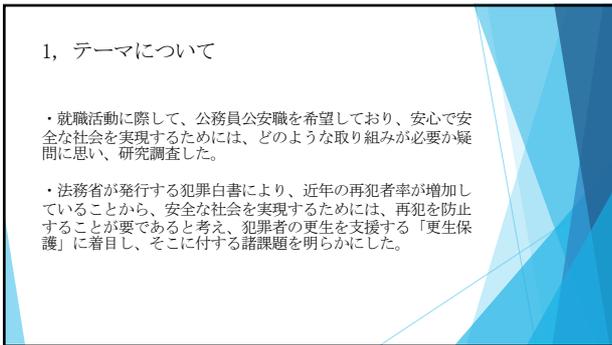
21



1



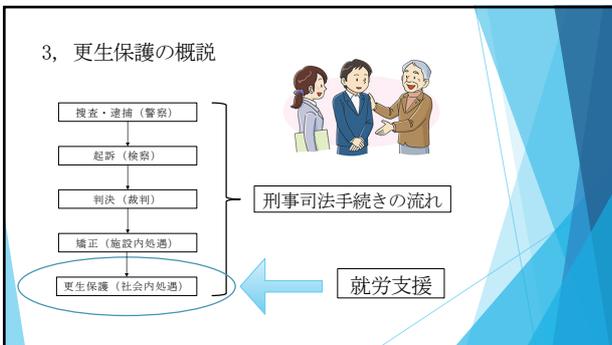
2



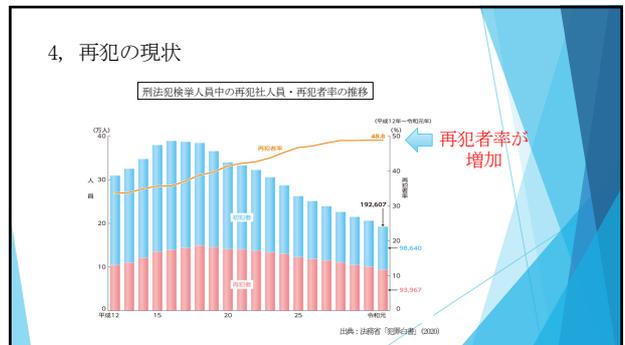
3



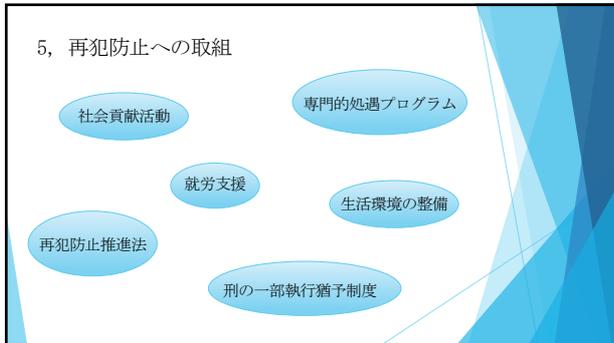
4



5



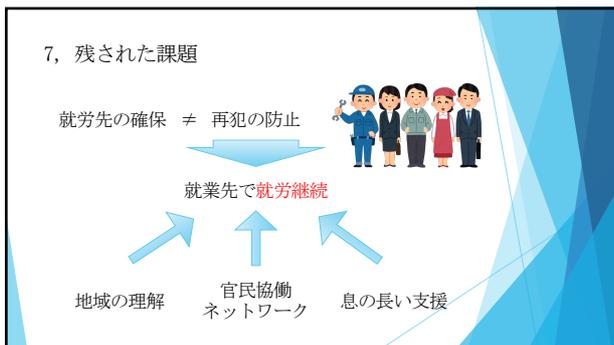
6



7

- ### 6, 更生保護における諸課題
- ・ 出所した後に頼るところがない
 - ・ 就労を支える存在である協力雇用主が不足
 - ・ 保護観察を実施する保護司が不足
 - ・ 就労先での就労継続が困難
 - ・ 受け入れを望んでも、保護観察所から連絡がない
 - ・ 地域社会で生活する出所者に対する考え方
 - ・ 協力雇用主に対する支援不足等

8



9

- ### 8, 参考文献(スライド作成にあたって)
- ・ 法務省(2020)『犯罪白書』
 - ・ 政府広報オンライン
 - ・ 藤本哲也・生島浩・辰野文理(編著)
(2016)『よくわかる更生保護』ミネルヴァ書房

10