

「パート・非正規女性従業員の現状と課題について」の調査の補足分析：  
どのような背景があつてどのような支援が必要とされているのか

滑田 明暢

(静岡大学 大学教育センター／未来社会デザイン機構サステナビリティセンター 講師)

## 1. 現在の生活の状態と必要としている支援の関係

現在の生活の状態に余裕があるかどうかによって、当事者から見て必要とする支援も異なることが考えられる。本調査では「問 12 現在の生活の状態」と「問 16 必要としている支援」をたずねていた。追加の分析を行うことで、現在の生活の状態によって必要としている支援についての回答傾向が異なるのかを検討したい。

表 1 は、「現在の生活の状態」をたずねた問いと「必要としている支援」をたずねた問いの回答のクロス集計結果を示したものである。数値の傾向を見てみると、生活の余裕のなさの度合いが高まるにつれて回答割合が大きくなっている項目は、「女性のための相談体制の充実」「非正規から正社員への登用支援や法整備」「正社員と非正規社員の待遇差の改善（賃金、手当、福利厚生、教育など）」「子育て世帯への経済的な支援」「教育無償化」であるように見える。また、「リスキリング（学び直し）・資格取得のための支援」「男性の長時間労働の改善」の項目では、少し余裕があるか、あまり余裕がないと回答している人たちにおいて、相対的に回答割合が大きいように見える。

この結果から、「現在の生活の状態」によって、「必要としている支援」の回答傾向に違いがあつたことが考えられる。現在の生活の状態に関して「困窮している」「まったく余裕がない」と感じている人たちにおいては、「女性のための相談体制の充実」「非正規から正社員への登用支援や法整備」「正社員と非正規社員の待遇差の改善（賃金、手当、福利厚生、教育など）」「子育て世帯への経済的な支援」といった支援が必要と回答されている傾向があるように見える。その一方で、「あまり余裕がない」「少し余裕がある」と感じている人たちにおいては、「リスキリング（学び直し）・資格取得のための支援」「男性の長時間労働の改善」といった支援を必要としている傾向が見えてきた。

表 1 問い「現在の生活の状態」と「必要としている支援」の回答のクロス集計結果

|           |                                     | 生活の状態      |            |             |            |            | 全体          |
|-----------|-------------------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
|           |                                     | 余裕がある      | 少し余裕がある    | あまり余裕がない    | まったく余裕がない  | 困窮している     |             |
| 必要としている支援 | 女性のための相談体制の充実                       | 10%<br>1   | 12%<br>7   | 21%<br>24   | 24%<br>14  | 27%<br>3   | 19%<br>49   |
|           | リスキリング(学び直し)・資格取得のための支援             | 10%<br>1   | 33%<br>19  | 36%<br>42   | 26%<br>15  | 18%<br>2   | 31%<br>79   |
|           | 年収の壁の撤廃                             | 40%<br>4   | 35%<br>20  | 41%<br>48   | 40%<br>23  | 9%<br>1    | 38%<br>96   |
|           | 非正規から正社員への登用支援や法整備                  | 20%<br>2   | 37%<br>21  | 45%<br>52   | 62%<br>36  | 73%<br>8   | 47%<br>119  |
|           | 正社員と非正規社員の待遇差の改善(賃金、手当、福利厚生、教育など)   | 30%<br>3   | 49%<br>28  | 63%<br>73   | 71%<br>41  | 82%<br>9   | 61%<br>154  |
|           | 子育て世帯への経済的な支援                       | 20%<br>2   | 23%<br>13  | 34%<br>40   | 48%<br>28  | 45%<br>5   | 35%<br>88   |
|           | 教育費無償化                              | 20%<br>2   | 35%<br>20  | 47%<br>55   | 40%<br>23  | 64%<br>7   | 43%<br>108  |
|           | 男女平等(ジェンダー平等)の実現                    | 10%<br>1   | 25%<br>14  | 22%<br>25   | 22%<br>13  | 27%<br>3   | 22%<br>56   |
|           | セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメント対策            | 10%<br>1   | 39%<br>22  | 28%<br>32   | 21%<br>12  | 45%<br>5   | 29%<br>72   |
|           | 職場・家庭以外の居場所の提供                      | 10%<br>1   | 23%<br>13  | 24%<br>28   | 12%<br>7   | 27%<br>3   | 21%<br>52   |
|           | 男性の育児制度の定着                          | 0%<br>0    | 19%<br>11  | 25%<br>29   | 22%<br>13  | 18%<br>2   | 22%<br>55   |
|           | 男性の長時間労働の改善                         | 10%<br>1   | 35%<br>20  | 28%<br>32   | 24%<br>14  | 9%<br>1    | 27%<br>68   |
|           | 育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくり               | 10%<br>1   | 32%<br>18  | 40%<br>46   | 34%<br>20  | 36%<br>4   | 35%<br>89   |
|           | 生理や不妊治療、更年期など働く女性の身体や健康に関する企業の理解や制度 | 0%<br>0    | 33%<br>19  | 44%<br>51   | 34%<br>20  | 45%<br>5   | 38%<br>95   |
|           | テレワークや在宅勤務の浸透                       | 0%<br>0    | 19%<br>11  | 26%<br>30   | 26%<br>15  | 27%<br>3   | 23%<br>59   |
|           | 収入アップにつながる副業や資産運用に関する情報や講座          | 30%<br>3   | 30%<br>17  | 35%<br>41   | 31%<br>18  | 45%<br>5   | 33%<br>84   |
|           | 特に必要ない                              | 10%<br>1   | 7%<br>4    | 2%<br>2     | 0%<br>0    | 0%<br>0    | 3%<br>7     |
|           | その他                                 | 0%<br>0    | 0%<br>0    | 1%<br>1     | 2%<br>1    | 9%<br>1    | 1%<br>3     |
| 全体        |                                     | 100%<br>10 | 100%<br>57 | 100%<br>116 | 100%<br>58 | 100%<br>11 | 100%<br>252 |

※上段は、各選択肢の回答割合、下段は回答数

## 2. 主な家計収入と必要としている支援の関係

主な家計収入が何であるかによって、必要とする支援も異なることが考えられる。本調査では「問 8 主な家計収入」と「問 16 必要としている支援」をたずねていた。追加の分析を行うことで、主な家計収入によって必要としている支援についての回答傾向が異なるのかを検討したい。

表 2 は、「主な家計収入」をたずねた問いと「必要としている支援」をたずねた問いの回答のクロス集計結果を示したものである。回答数の多かった「自分の勤労収入」が主な家計収入であると回答していたグループと「配偶者の勤労収入」が主な家計収入であると回答していたグループの数値を比較してみると、回答割合に 10%以上の差があった項目は、「年収の壁の撤廃」「非正規から正社員への登用支援や法整備」「教育費無償化」「男性の育児制度の定着」「育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくり」であった。そのうち、「自分の勤労収入」が主な家計収入であると回答していたグループにおいてより回答割合が大きかった。

た項目は、「非正規から正社員への登用支援や法整備」であった。「リスクリング（学び直し）・資格取得のための支援」の項目においては、「家族の年金」が主な家計収入であると回答していた人たちのグループの回答割合は、他のグループよりも 10%以上大きかった。

結果をまとめると、「自分の勤労収入」が主な家計収入であると回答していた人たちのグループは、「非正規から正社員への登用支援や法整備」を必要としている支援として挙げる特徴があり、「配偶者の勤労収入」が主な家計収入であると回答していたグループは「年収の壁の撤廃」「教育費無償化」「男性の育児制度の定着」「育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくり」を必要としている支援として挙げる特徴があったことが確認された。「家族の年金」が主な家計収入であると回答していた人たちのグループは、「リスクリング（学び直し）・資格取得のための支援」を必要としている支援として挙げる特徴があった。

表 2 問い「主な家計収入」と「必要としている支援」の回答のクロス集計結果

|           |                                     | 主な家計収入    |            |               |           | 全体         |             |
|-----------|-------------------------------------|-----------|------------|---------------|-----------|------------|-------------|
|           |                                     | 自分の勤労収入   | 配偶者の勤労収入   | 配偶者以外の家族の勤労収入 | 家族の年金     |            |             |
| 必要としている支援 | 女性のための相談体制の充実                       | 22%<br>10 | 18%<br>32  | 22%<br>2      | 19%<br>3  | 19%<br>48  |             |
|           | リスクリング(学び直し)・資格取得のための支援             | 28%<br>13 | 31%<br>55  | 33%<br>3      | 44%<br>7  | 31%<br>78  |             |
|           | 年収の壁の撤廃                             | 26%<br>12 | 45%<br>79  | 11%<br>1      | 19%<br>3  | 38%<br>96  |             |
|           | 非正規から正社員への登用支援や法整備                  | 57%<br>26 | 45%<br>79  | 44%<br>4      | 44%<br>7  | 47%<br>117 |             |
|           | 正社員と非正規社員の待遇差の改善(賃金、手当、福利厚生、教育など)   | 61%<br>28 | 59%<br>104 | 67%<br>6      | 75%<br>12 | 61%<br>151 |             |
|           | 子育て世帯への経済的な支援                       | 33%<br>15 | 39%<br>69  | 22%<br>2      | 13%<br>2  | 35%<br>88  |             |
|           | 教育費無償化                              | 33%<br>15 | 51%<br>90  | 11%<br>1      | 6%<br>1   | 43%<br>107 |             |
|           | 男女平等(ジェンダー平等)の実現                    | 20%<br>9  | 23%<br>41  | 22%<br>2      | 13%<br>2  | 22%<br>55  |             |
|           | セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメント対策            | 26%<br>12 | 31%<br>55  | 11%<br>1      | 19%<br>3  | 29%<br>71  |             |
|           | 職場・家庭以外の居場所の提供                      | 22%<br>10 | 20%<br>36  | 22%<br>2      | 19%<br>3  | 21%<br>52  |             |
|           | 男性の育児制度の定着                          | 11%<br>5  | 27%<br>47  | 11%<br>1      | 6%<br>1   | 22%<br>54  |             |
|           | 男性の長時間労働の改善                         | 22%<br>10 | 30%<br>52  | 33%<br>3      | 13%<br>2  | 27%<br>67  |             |
|           | 育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくり               | 26%<br>12 | 40%<br>70  | 11%<br>1      | 31%<br>5  | 35%<br>88  |             |
|           | 生理や不妊治療、更年期など働く女性の身体や健康に関する企業の理解や制度 | 41%<br>19 | 39%<br>69  | 33%<br>3      | 19%<br>3  | 38%<br>94  |             |
|           | テレワークや在宅勤務の浸透                       | 22%<br>10 | 25%<br>44  | 22%<br>2      | 13%<br>2  | 23%<br>58  |             |
|           | 収入アップにつながる副業や資産運用に関する情報や講座          | 35%<br>16 | 33%<br>58  | 33%<br>3      | 31%<br>5  | 33%<br>82  |             |
|           | 特に必要ない                              | 4%<br>2   | 2%<br>4    | 0%<br>0       | 6%<br>1   | 3%<br>7    |             |
|           | その他                                 | 2%<br>1   | 1%<br>1    | 0%<br>0       | 0%<br>0   | 1%<br>2    |             |
|           | 全体                                  |           | 100%<br>46 | 100%<br>176   | 100%<br>9 | 100%<br>16 | 100%<br>252 |

※上段は、各選択肢の回答割合、下段は回答数

### 3. 必要としている支援の回答パターンとその背景の探索：回答パターン／グループごとの特徴

人々が必要としている支援についての回答には、いくつかのパターンがあることが考えられる。必要としている支援についての回答パターンを見出し、その回答パターンをもとにして、必要とされている支援の背景や、必要としている支援と結びついている可能性のあるものを探索してみたい。

必要としている支援の回答パターンを見出すために、「必要としている支援」をたずねた問いの回答を対象としてクラスター分析を行った。表 3 は、クラスター分析によって群分けされたグループごとの「必要としている支援」をたずねた問いの回答割合である。クラスター分析は、類似しているものを群分けするときに用いられる手法であり、今回の分析においては、回答者の回答間の距離を算出することによって各回答者の回答の類似度合いを見出し、その類似度合いをもとに回答者をいくつかのグループにまとめていくことを行った。結果として、4 つの回答者グループが得られた。

回答者グループごとの特徴（回答パターン）を述べていく。一つめのグループは、育児介護に関する支援を必要としているところに特徴のあるグループであった（表 3 中の G1）。表 3 を見ると、一つめのグループでは、回答割合が 50%を超える項目が多い。多くの支援項目において、必要としているものに当てはまると回答していたグループであった。そして、とりわけ回答割合が大きかったのは、「育児・介護制度が利用しやすい職」であった。そして、他のグループと比べると、「男性の育児制度の定着」や「男性の長時間労働の改善」についても回答割合が大きいグループであった。このグループには、「育児・介護に関する支援が必要」と名前を付けた（以下、育児介護グループと表記する）。

二つめのグループは、正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援を必要としているところに特徴のあるグループであった（表 3 中の G2）。二つめのグループは、「非正規から正社員への登用支援や法整備」「正社員と非正規社員の待遇差の改善（賃金、手当、福利厚生、教育など）」の回答割合が大きいグループであった。このグループには、「正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援が必要」と名前を付けた（以下、非正規待遇改善グループと表記する）。

三つめのグループは、支援の必要性を強く表明していない点に特徴のあるグループであった（表 3 中の G3）。表 3 を見ると、必要としている支援に関する項目のうち、当てはまると回答した人の割合が 50%を超えていた項目はなかった。「年収の壁」と「セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメント対策」の 2 項目において回答割合が 25%より大きいという特徴をもったグループであった。このグループには、「支援の必要性を強く表明していない」と名前を付けた（以下、支援の必要性を強く表明していないグループ）。

四つめのグループは、経済的支援を必要としているところに特徴のあるグループであった（表 3 中の G4）。「教育費無償化」の回答割合は 10 割であり、「子育て世帯への経済的な

支援」の回答割合も 8 割を超えていた。このグループには、「経済的支援が必要」と名前を付けた（以下、経済的支援必要グループと表記する）。

表 3 クラスター分析によって群分けされたグループごとの「必要としている支援」をたずねた問いの回答割合（表中、グループを G と表記）

|                                    | 女性のための相談体制の充実 | リスキリング（学び直し）・資格取得のための支援 | 年収の壁の撤廃 | 非正規から正社員への登用支援や法整備 | 正社員と非正規社員の待遇差の改善（賃金、手当、福利厚生、教育など） | 子育て世帯への経済的な支援 | 教育費無償化 | 男女平等（ジェンダー平等）の実現 | セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメント対策 |
|------------------------------------|---------------|-------------------------|---------|--------------------|-----------------------------------|---------------|--------|------------------|--------------------------|
| G1：育児・介護に関する支援が必要(N=65)            | 29%           | 46%                     | 57%     | 54%                | 74%                               | 63%           | 71%    | 45%              | 57%                      |
| G2：正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援が必要(N=79) | 24%           | 38%                     | 27%     | 76%                | 87%                               | 4%            | 9%     | 25%              | 18%                      |
| G3：支援の必要性を強く表明していない(N=66)          | 12%           | 11%                     | 32%     | 5%                 | 24%                               | 12%           | 18%    | 9%               | 29%                      |
| G4：経済的支援が必要(N=42)                  | 7%            | 29%                     | 40%     | 50%                | 50%                               | 86%           | 100%   | 2%               | 5%                       |

|                                    | 職場・家庭以外の居場所の提供 | 男性の育児制度の定着 | 男性の長時間労働の改善 | 育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくり | 生理や不妊治療、更年期など働く女性の身体や健康に関する企業の理解や制度 | テレワークや在宅勤務の浸透 | 収入アップにつながる副業や資産運用に関する情報や講座 | 特に必要ない | その他 |
|------------------------------------|----------------|------------|-------------|-----------------------|-------------------------------------|---------------|----------------------------|--------|-----|
| G1：育児・介護に関する支援が必要(N=65)            | 42%            | 72%        | 71%         | 83%                   | 66%                                 | 43%           | 48%                        | 0%     | 2%  |
| G2：正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援が必要(N=79) | 22%            | 4%         | 19%         | 24%                   | 39%                                 | 28%           | 46%                        | 0%     | 0%  |
| G3：支援の必要性を強く表明していない(N=66)          | 6%             | 3%         | 3%          | 5%                    | 15%                                 | 6%            | 9%                         | 11%    | 3%  |
| G4：経済的支援が必要(N=42)                  | 10%            | 7%         | 12%         | 31%                   | 26%                                 | 12%           | 26%                        | 0%     | 0%  |

※回答割合が25%を超えている回答選択肢に淡い色を付け、50%を超えている回答選択肢には濃い色を付けて表示した。

クラスター分析で得られた 4 つの回答者グループについてより理解を深めるため、「必要としている支援」以外のいくつかの質問項目における各グループの回答の特徴を見ていく。まずは「理想の就労状況」の質問項目である。表 4 に集計結果を示した。表 4 の数値を見ていくと、育児介護グループ（G1）、非正規待遇改善グループ（G2）、経済的支援必要グループ（G4）の 3 つのグループは、「正社員・正規職員として働きたい」と回答している人の割合が、いずれも 4 割を超えていた。他方、支援の必要性を強く表明していないグループ（G3）では、「家族の扶養の範囲内で非正規で働き続けたい」の選択肢の回答割合が、他のグループと比べて 15%以上大きい割合であった。育児介護グループ（G1）では、「家族のためでなく自分が自由に使えるお金のために働きたい」の選択肢の回答割合が、他のグループと比べて 15%以上大きかった。

表 4 クラスター分析によって群分けされたグループごとの「理想の就労状況」をたずねた問いの回答割合(表中、グループを G と表記)

|                                     | 家族の扶養の範囲内で非正規で働き続けたい | 正社員・正規職員として働きたい | 趣味や特技を活かしてフリーランスで働きたい | 家族のためでなく自分が自由に使えるお金のために働きたい | 起業したい | 仕事ではなく、子育てや家庭に専念したい | 現在、理想の就労状況にある |
|-------------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-------|---------------------|---------------|
| G1: 育児・介護に関する支援が必要(N=65)            | 18%                  | 60%             | 31%                   | 52%                         | 18%   | 6%                  | 11%           |
| G2: 正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援が必要(N=79) | 6%                   | 65%             | 27%                   | 37%                         | 9%    | 4%                  | 8%            |
| G3: 支援の必要性を強く表明していない(N=66)          | 36%                  | 20%             | 20%                   | 30%                         | 6%    | 11%                 | 12%           |
| G4: 経済的支援が必要(N=42)                  | 21%                  | 52%             | 17%                   | 29%                         | 5%    | 12%                 | 10%           |

※1つないし2つのグループが、他のグループの回答率と15パーセント以上大きかった回答選択肢あるいは回答割合が4割を超えている回答があった回答選択肢には淡い色を付けた。

次に、「非正規雇用で働いていることで、不安に思っていること」をたずねた質問項目における各グループの回答の特徴を見ていく。表 5 に集計結果を示した。表 5 の数値を見ていくと、育児介護グループ (G1) と非正規待遇改善グループ (G2) は、「(将来) 親や家族の介護が必要になった時に、仕事を続けられるのか」「自分の健康維持ができなくなった時に、仕事を続けられるのか」「キャリアアップの道がない」「日々生活していくことだけで精一杯で先が見えない」「(将来) 生活していけるだけの年金がもらえるのか」「定年後、年金が足りなかった場合に再就職できるのか」の選択肢において、当てはまると回答した人たちの割合が 4 割を超えていた。非正規待遇改善グループ (G2) では、「いつ辞めさせられるかわからない (契約期間の不安)」に関する選択肢の回答割合が、他のグループと比べて 15% 以上大きい割合であった。経済的支援必要グループ (G4) においても、「自分の健康維持ができなくなった時に、仕事を続けられるのか」「日々生活していくことだけで精一杯で先が見えない」「(将来) 生活していけるだけの年金がもらえるのか」の選択肢において、当てはまると回答した人たちの割合が 4 割を超えていた。支援の必要性を強く表明していないグループ (G3) では、回答割合が 4 割を超えていた選択肢はなかったが、「自分の健康維持ができなくなった時に、仕事を続けられるのか」「(将来) 生活していけるだけの年金がもらえるのか」の選択肢においては 4 割近く (それぞれ 3 割 8 分、3 割 9 分) の回答割合であった。

表 5 クラスタ分析によって群分けされたグループごとの「非正規雇用で働いていることで、不安に思っていること」をたずねた問いの回答割合(表中、グループを G と表記)

|                                             | (将来)親や<br>家族の介護<br>が必要に<br>なった時、<br>仕事を続け<br>られるのか | (将来)自分<br>の健康維持<br>ができなく<br>なった時、<br>仕事を続け<br>られるのか | いつ辞めさ<br>せられるか<br>わからない<br>(契約期間<br>の不安) | 相談できる<br>人・頼れる<br>人が周りに<br>いない | 周りに目標<br>となるロール<br>モデルがい<br>ない | キャリアアッ<br>プの道がな<br>い | 日々生活し<br>ていくことだ<br>けで精一杯<br>で先が見え<br>ない | (将来)生活<br>していけるだ<br>けの年金が<br>もらえるのか | 定年後、年<br>金がいっぱ<br>いだった場<br>合に再就職<br>できるのか | 今の働き方<br>で不安はな<br>い |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------|
| G1: 育児・介護に関する支援<br>が必要(N=65)                | 40%                                                | 55%                                                 | 31%                                      | 17%                            | 23%                            | 40%                  | 45%                                     | 62%                                 | 45%                                       | 5%                  |
| G2: 正社員と非正規社員の待<br>遇差の改善に関する支援が必<br>要(N=79) | 58%                                                | 67%                                                 | 52%                                      | 13%                            | 22%                            | 54%                  | 48%                                     | 70%                                 | 47%                                       | 3%                  |
| G3: 支援の必要性を強く表明<br>していない(N=66)              | 18%                                                | 38%                                                 | 27%                                      | 8%                             | 12%                            | 15%                  | 24%                                     | 39%                                 | 21%                                       | 15%                 |
| G4: 経済的支援が必要<br>(N=42)                      | 31%                                                | 52%                                                 | 31%                                      | 7%                             | 17%                            | 33%                  | 50%                                     | 50%                                 | 21%                                       | 12%                 |

※1つないし2つのグループが、他のグループの回答率と15パーセント以上大きかった回答選択肢あるいは回答割合が4割を超えている回答があった回答選択肢には淡い色を付けた。

「生活の状態」「主な家計収入」「年代」「非正規で働いてきたことが影響して起きている／起きたと感じるライフイベント」「非正規で働いている理由」をたずねた質問項目における各グループの回答の特徴を見ていく。表 6 に集計結果を示した。「主な家計収入」「非正規で働いてきたことが影響して起きている／起きたと感じるライフイベント」「非正規で働いている理由」は、グループ間で特徴がみられた項目を抜き出して、一部の選択肢の回答割合のみ表 6 に掲載している。表 6 の数値を見ていくと、「生活の状態」に関しては、経済的支援必要グループ (G4) の余裕のなさの度合いの平均値が最も大きく、3.3 であり、それに続いて育児介護グループ (G1) と非正規待遇改善グループ (G2) の平均値は、それぞれ 3.1 と 3.0、支援の必要性を強く表明していないグループ (G3) の平均値は 2.8 であった。「主な家計収入」に関しては、「自分の勤労収入」と回答した人たちの割合は、非正規待遇改善グループ (G2) と経済的支援必要グループ (G4) において 2 割 4 分であり、育児介護グループ (G1) と支援の必要性を強く表明していないグループ (G3) は、それぞれ 1 割 2 分と 1 割 4 分であった。

「年代」に関しては、非正規待遇改善グループ (G2) と支援の必要性を強く表明していないグループ (G3) において平均値が 4.6 であり、育児介護グループ (G1) と経済的支援必要グループ (G4) はそれぞれ 4.0 と 3.8 であった。「非正規で働いてきたことが影響して起きている／起きたと感じるライフイベント」をたずねた質問項目のうち、グループ間に特徴のあった選択肢が「家事や子育てにかけられる時間が増えたこと」であり、育児介護グループ (G1) と経済的支援必要グループ (G4) において回答割合が 4 割を超えていた。「非正規で働いている理由」に関しては、グループ間で特徴のあった選択肢のうち、「年齢的に正社員として採用されるのが難しいから」の選択肢の回答割合が大きかったのが、非正規待遇改善グループ (G2) であり、回答割合は 4 割を超えていた。「家事や育児・介護に要する時間が必要だから」の選択肢においては、育児介護グループ (G1) と支援の必要性を強く表明していないグループ (G3)、そして経済的支援必要グループ (G4) の 3 つのグループ

において、回答割合は4割を超えていた。「家計を補助するため」の選択肢においては、育児介護グループ（G1）において、回答割合が4割を超えていた。

表 6 クラスター分析によって群分けされたグループごとの「生活の状態」「主な家計収入（一部のみ）」「仕事の職種（一部のみ）」「年代」「非正規で働いてきたことが影響して起きている／起きたと感じるライフイベント（一部のみ）」「非正規で働いている理由（一部のみ）」をたずねた問いの回答の平均値、標準偏差あるいは割合（表中、グループを G と表記）

|                                     | 生活の状態<br>(余裕のなさの<br>度合い) |      | 主な家計収入が「自分の勤労収入」の回答割合 | 年代<br>(大きさ度合い) |      | 非正規が影響して起きたライフイベント「家事や子育てにかけられる時間が増えたこと」の回答割合 | 非正規で働いている理由「年齢的に正社員として採用されるのが難しいから」の回答割合 | 非正規で働いている理由「家事や育児・介護に要する時間が必要だから」の回答割合 | 非正規で働いている理由「家計を補助するため」の回答割合 |
|-------------------------------------|--------------------------|------|-----------------------|----------------|------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|                                     | 平均値                      | 標準偏差 | %                     | 平均値            | 標準偏差 | %                                             | %                                        | %                                      | %                           |
| G1: 育児・介護に関する支援が必要(N=65)            | 3.1                      | 0.7  | 12%                   | 4.0            | 0.8  | 65%                                           | 28%                                      | 82%                                    | 43%                         |
| G2: 正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援が必要(N=79) | 3.0                      | 0.9  | 24%                   | 4.6            | 1.0  | 28%                                           | 51%                                      | 32%                                    | 18%                         |
| G3: 支援の必要性を強く表明していない(N=66)          | 2.8                      | 0.9  | 14%                   | 4.6            | 1.1  | 24%                                           | 27%                                      | 48%                                    | 24%                         |
| G4: 経済的支援が必要(N=42)                  | 3.3                      | 1.0  | 24%                   | 3.8            | 0.8  | 48%                                           | 19%                                      | 67%                                    | 19%                         |

※生活の状態: 余裕がある=1、少し余裕がある=2、あまり余裕がない=3、まったく余裕がない=4、困窮している=5。

※年代の大きさ: 19歳以下=1、20~29歳=2、30~39歳=3、40~49歳=4、50~59歳=5、60~64歳=6、65歳以上=7。

※回答割合が4割を超えるものに関しては、淡い色を付けた。

※平均値に関しては、最も大きな数値を示したグループの結果に淡い色を付けた。

結果をまとめると、「必要としている支援」をたずねた問いの回答を対象としたクラスター分析の結果、必要としている支援の回答パターンには、4つの回答パターンがあることが見出された。それぞれ、育児介護に関する支援を必要としている特徴をもったパターンと、正社員と非正規社員の待遇改善に関する支援を必要としている特徴をもったパターン、支援の必要性を強く表明していない特徴をもったパターン、経済的支援を必要としている特徴をもったパターンがあることが見出された。各回答パターンは、回答者の回答の類似度を群分けすることによって見出されていることから、回答パターンは、そのまま回答者のグループとして考えることができる。

回答者グループごとの他の設問の回答の特徴を見ていくと、一つめのグループである「育児・介護に関する支援が必要」とするグループは、育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくりをはじめとして、男性の育児制度の定着、男性の長時間労働の改善等に関する支援を必要としていると回答している点に特徴があったグループであった。非正規で働いていることが影響して起きた／起きているライフイベントをたずねた問いにおいて、家事や子育てにかけられる時間が増えたこと、の回答選択肢の回答割合が大きかったことや、非正規で



働いている理由をたずねた問いにおいて、家事や育児・介護に要する時間が必要だから、の回答選択肢の回答割合が大きかったことも特徴である。これらの特徴から、このグループの回答者は、育児や介護、家庭のことを担いながらも、非正規従業員として働いており、その状況の中で、正規従業員と非正規従業員の待遇差の改善や経済的支援の必要性だけでなく、働いて家計収入を得ること、育児すること、介護すること、家事をすること、のそれぞれを含めて広く家庭運営をするための時間的余裕を生み出すことができるような支援策を必要としているのだと考えられる。

具体的な支援策の一つは、今回の調査の選択肢としても準備されていたように、男性の育児制度の定着や長時間労働の改善に関する支援策であると考えられる。回答者のパートナーである夫が育児や介護等に参加できる環境を作り出すことを後押しする支援である。例えば、働いている従業員が育児介護に参加しやすくなるような環境を、各組織団体が進めることを後押しするような支援が一層実践されることが一つの方法であると考えられる。

二つめのグループである「正社員と非正規社員の待遇差の改善が必要」とするグループは、非正規から正社員への登用支援や法整備、賃金や手当、福利厚生、教育等の正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援を必要としている点に特徴のあったグループであった。他のグループにおいても、同様の支援を必要としている回答傾向は見出されていたが、この二つめのグループでは、回答割合が特に大きかった。一つめのグループも同様であったが、将来に仕事を続けていくことができるのか、生活をしていくだけの年金をもらえるのか、といったことを不安に感じていると回答している割合が大きかったことも二つめのグループの特徴である。いつ辞めさせられるかわからない、といった契約期間の不安を示した回答の割合も5割を超えていた。これらの特徴から、このグループの回答者は、将来働き続けられるのかどうか、ということに不安を感じているという状況の中で、正規従業員への登用の支援や、正規と非正規の従業員の待遇差の改善の支援策を必要としているのだと考えられる。

二つめのグループは、主な家計収入が自分の勤労収入であると回答している人たちの割合も、数値上は一つめと三つめのグループと比べると大きく、年代の大きさも一つめと四つめのグループと比べると大きかった。非正規で働いている理由をたずねた問いにおいて、年齢的に正社員として採用されるのが難しいから、の回答選択肢の回答割合が大きかったことも特徴である。このことから、主な家計収入が自分の勤労収入であるという回答者も一定数いる状況に加えて、年齢が高くなっていく中で働き続けること、再就職し続けることへの不安や難しさを感じている状況もあることが推測される。正規と非正規の従業員の待遇差が感じられてしまう職場環境はもとより、年齢によって正規の従業員として雇用されることが難しくなる状況にも焦点を当て、より精緻な調査を行い、どのような経緯で、正規と非正規の待遇差や、年齢が高くなっていくなかでの難しさを感じているのか、その待遇差や不公平感、難しさを感じずに済むような社会環境にするにはどのような手立てがあるのか、についても引き続き検討を進めていくことが必要なのかもしれない。

三つめのグループである「支援の必要性を強く表明していない」グループは、いずれの支

援策についても、他のグループと比べると必要と回答している人たちの割合が小さい点に特徴のあったグループであった。理想の就労状況をたずねた問いにおいても、家族の扶養の範囲内で非正規で働きたい、と回答する人たちの割合が他のグループと比べると大きいという特徴もあった。この結果からは、一方では、誰もが支援を必要としているわけではない、という状況があることを想像することができる。その一方で、支援の必要性を強くは表明していないが、支援を必要としていない、というわけではないと解釈した方がよいとも考えられる。現在は必要としている支援がなくても、人生の各場面において、支援が必要となる状況もあると考えられる。いま必要とされていないから不要と考えるのではなく、他のグループの人たちが必要としている支援の具体案を考えるなかで、現在三つめのグループの人たちを結果的に支えることができる状況を生み出すことが肝要であると考ええる。

四つめのグループである「経済的支援が必要」グループは、子育て世帯への経済的支援や、教育費無償化に関する支援を必要としている点に特徴があったグループであった。非正規で働いていることが影響して起きた／起きているライフイベントをたずねた問いにおいて、家事や子育てにかけられる時間が増えたこと、の回答選択肢の回答割合が大きかったことや、非正規で働いている理由をたずねた問いにおいて、家事や育児・介護に要する時間が必要だから、の回答選択肢の回答割合が大きかったことも特徴である。これらの特徴は一つめのグループと共通している特徴であるが、このグループは年代の大ききの度合いの数値が最も小さく、生活の状態の余裕のなさの度合いの数値は4つのグループのなかで最も大きかった。そして、主な家計収入が自分の勤労収入であると回答している人たちの割合も、数値上は一つめと三つめのグループと比べると大きかった。このことから、家庭のなかでの主な稼ぎ手としての役割を果たしている人たちが一定数いるグループであり、そのことが背景にあるなかで、育児と家事に関することにも直面しており、経済的な支援を必要としている、という状況にあることが推測される。

四つめのグループの回答から見えてきたことをふまえれば、教育費の支援や育児に関わる経済的な支援が、一つの有効な支援策として考えられるであろう。時間的余裕が生み出されるような支援とは別に、育児に関する経済的な負担を軽減する施策が必要とされていると解釈をすることができる。生活の状態の余裕のなさについての度合いも大きい傾向のあったグループであることから、相談に関する支援も充実させて、必要としている人々が経済的支援につながりやすくするような流れを強くする支援策も考えられる。

## 結果のまとめ

- ・生活の状態の余裕のなさの度合いによって必要としている支援が異なる可能性がある。数値上は、生活の余裕のなさの度合いが高まるにつれて、「女性のための相談体制の充実」「非正規から正社員への登用支援や法整備」「正社員と非正規社員の待遇差の改善（賃金、手当、福利厚生、教育など）」「子育て世帯への経済的な支援」「教育無償化」を必要としているとする回答割合が大きくなっていた。
- ・主な家計収入が自分の勤労収入の場合と配偶者の勤労収入の場合では、回答傾向が異なっていた。両者を比べると、「自分の勤労収入」が主な家計収入であると回答していたグループにおいて10%以上回答割合が大きかった項目は、「非正規から正社員への登用支援や法整備」であり、「配偶者の勤労収入」が主な家計収入であると回答していたグループにおいて10%以上回答割合が大きかった項目は、「年収の壁の撤廃」「教育費無償化」「男性の育児制度の定着」「育児・介護制度が利用しやすい職場環境づくり」であった。
- ・必要としている支援をたずねた質問においては、4つの回答パターンが見出された。「育児・介護に関する支援が必要」としているパターン、「正社員と非正規社員の待遇差の改善に関する支援が必要」としているパターン、「支援の必要性を強く表明していない」パターン、「経済的支援が必要」としているパターンの4つである。各回答パターンは、回答者の回答の類似度を群分けすることによって見出されていることから、そのまま回答者のグループとして考えることができる。回答者グループごとの他の質問項目の回答傾向をもとに考えると、人々の時間的余裕を生み出す支援策、就労者の年齢に関わらず正規従業員（あるいはそれと同等の待遇の従業員）の登用を促すための支援策、経済的支援策（とそれにつなげる相談体制の充実）等を打ち出すことを、今後に必要なとされる支援の方法として挙げるができる。