

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

番組紹介 2022.5.17. Mutsu Nakanishi

NHK かんさい熱視線 2022.5.13.夜

「“中年化”する就職氷河期世代 ～非正規雇用540万人の衝撃～」を視聴して
その具体的な現状 国の施策実態のレポートに ビックリ今
令和の新時代を迎えて、老獺よりもフレッシュな頭の必要性をつくづく感じています。
令和の産業革命 低炭素時代時代を生き抜く参考になれば……

NHK かんさい熱視線・「“中年化”する就職氷河期世代
～非正規雇用540万人の衝撃～」 初回放送 2022.5.13.

就職難の時代に社会に出た就職氷河期世代。
非正規雇用など不安定な就業が続く中、結婚を諦め、親の介護を担い、自身の高齢化への不安に直面している。
いま必要な支援とは、今春、国が公表した調査結果で、30代半ばから50代半ばの世帯所得が、20年あまり前の同世代と比べて100万円以上減少していたことが明らかに。その多くは、バブル崩壊後の就職難の時代に社会に出た、就職氷河期世代だ。先行きが見えない中で結婚を諦め、親の介護を一手に担う人も少なくない。そして、迫り来る自身の高齢化への不安。いまだのような支えが必要なのか。当事者の実態と支援現場の現状を通して考える



中年化する就職氷河期世代が直面する衝撃の現実
中年化の中で自分の老後 そして親の介護が厳しく生活基盤にのしかかる



就職氷河期世代とは一般に 1970年～1982年、または1984年までに生まれた

2021年現在37歳～51歳の年齢の人たち約2500万人を指す。

現在の社会・働き手の中核をなす人たちで そのうち約540万人が非正規雇用(雇用労働者の約1/3)である。

「2022年5月 和鉄の道 Hp -新緑神戸からの便り-」に下記年寄りの戯言を掲載
でも、自分ながら具体的な対応提言がないなあ・・・と思っていた矢先に
上記場題に示したNHKTV 番組「関西熱視線 2022.5.13.」に出会いました。

「就職氷河期世代と呼ばれる「現在の社会・働き手の中核をなす2021年現在37歳～51歳の人たち
約2500万人」のうち約540万人(雇用労働者の約1/3)の非正規雇用の人たちが、中年を迎え、
「一人であがいても どうにもならず、先の希望を失い、あきらめの中で生活をしている」と。
その実態は本人の責任ではない政治が推進した「非正規雇用・自己責任の押し付け政策」の犠牲。
しかも、現場実態を全く見ない丸投げ政策の実態に基づく無責任さの中で引き起こされたことが
大きく浮かび上がってきている。」

「非正規雇用」の言葉の中に隠された数々の実態が覆い隠されたまま、今また「ポストコロナ
令和の新時代」の言葉が躍っている。

コロナ禍の中でも垣間見える日本社会の危うさでもあるが、
年寄りにとっては、もう自分の時代ではないと知りつつも、未来へ向けて見逃せぬ日本社会の課題と。
年寄りの戯言ですが、ご参考になればと。

また、NHK番組を視聴後、インターネットで「非正規雇用」について調べていて、

現代ビジネス 2021.09.30. 小林美希氏の評論記事

「国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか」に
出会いました。

2021年に書かれた資料ですが、映像資料にはないしっかりと記述整理された記事で、
「非正規雇用」の問題をしっかりと受け止めることができる記事。

NHKかんさい熱視線 「“中年化”する就職氷河期世代 ～非正規雇用540万人の衝撃～」番組の
視聴受け止め内容ともよく整合。

課題受け止め整理の参考資料として、先に私が和鉄の道HP 2022年5月記事と共に
添付させていただきました。

【番組映像抜粋紹介】

NHK かんさい熱視線 2022.5.13.夜

「“中年化”する就職氷河期世代 ～非正規雇用540万人の衝撃～」を視聴して

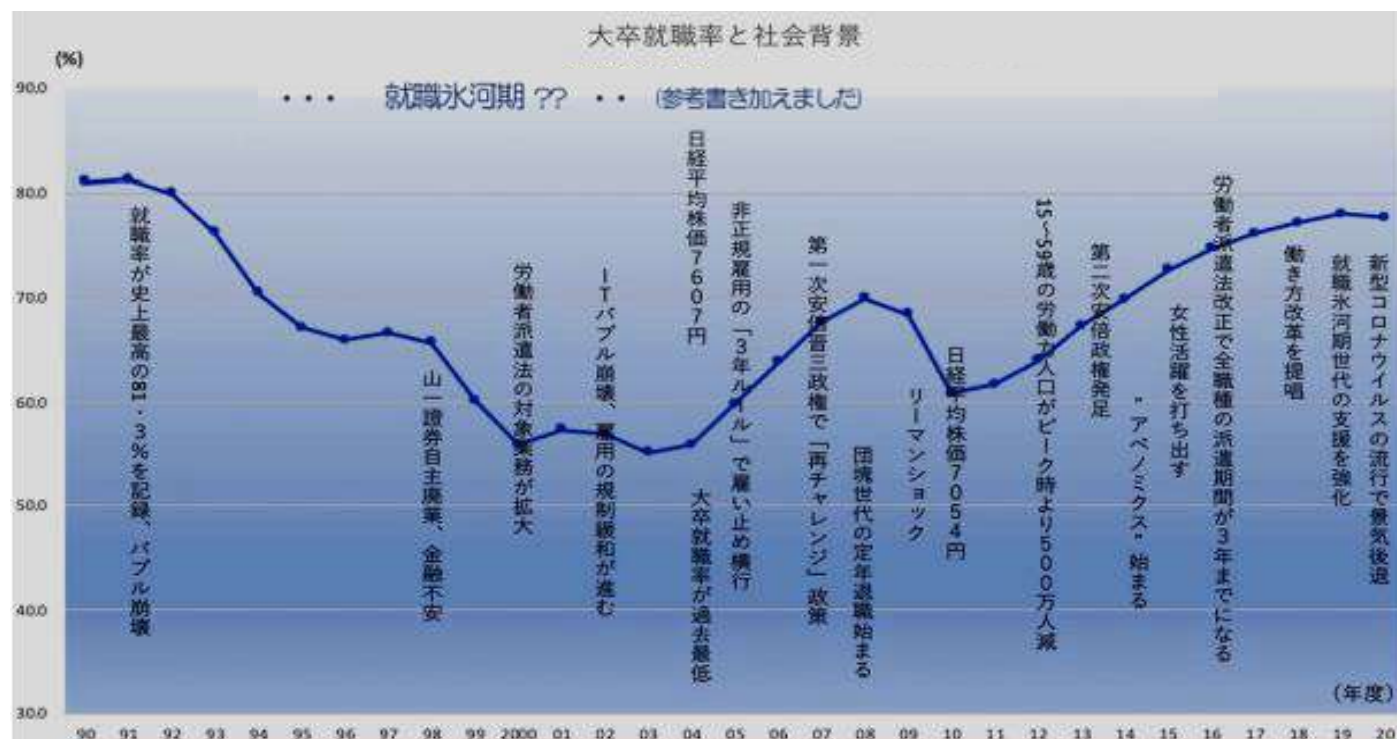
2022.5.17. Mutsu Nakanishi



かんさい
熱視線

“中年化”する就職氷河期世代

～非正規雇用540万人の衝撃～



■ 現代ビジネス 講談社

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

当事者として 取材者として (小林 美希) 2021.09.30

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/87729?page=6>

上記資料より補足



**NHK かんさい熱視線・「“中年化”する就職氷河期世代
～非正規雇用540万人の衝撃～」 初回放送 2022.5.13.**

就職難の時代に社会に出た就職氷河期世代。

非正規雇用など不安定な就業が続く中、結婚を諦め、親の介護を担い、自身の高齢化への不安に直面している。

いま必要な支援とは。今春、国が公表した調査結果で、30代半ばから50代半ばの世帯所得が、20年あまり前の同世代と比べて100万円以上減少していたことが明らかに。

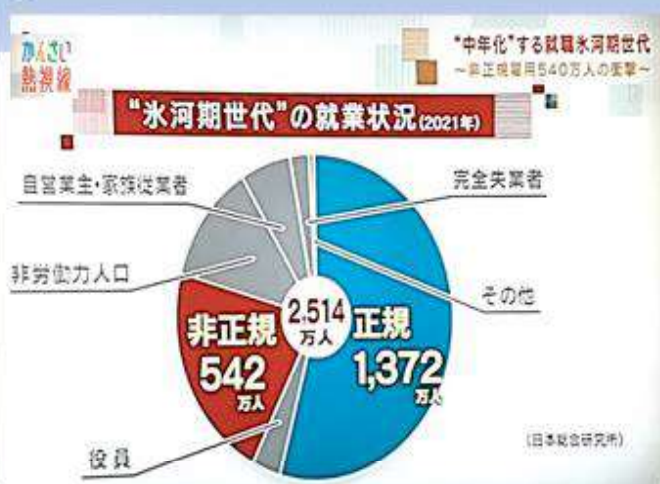
その多くは、バブル崩壊後の就職難の時代に社会に出た、就職氷河期世代だ。

先行きが見えない中で結婚を諦め、親の介護を一手に担う人も少なくない。

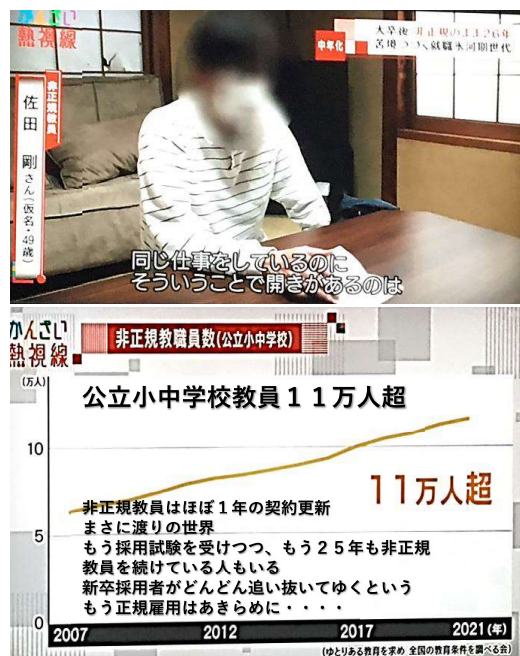
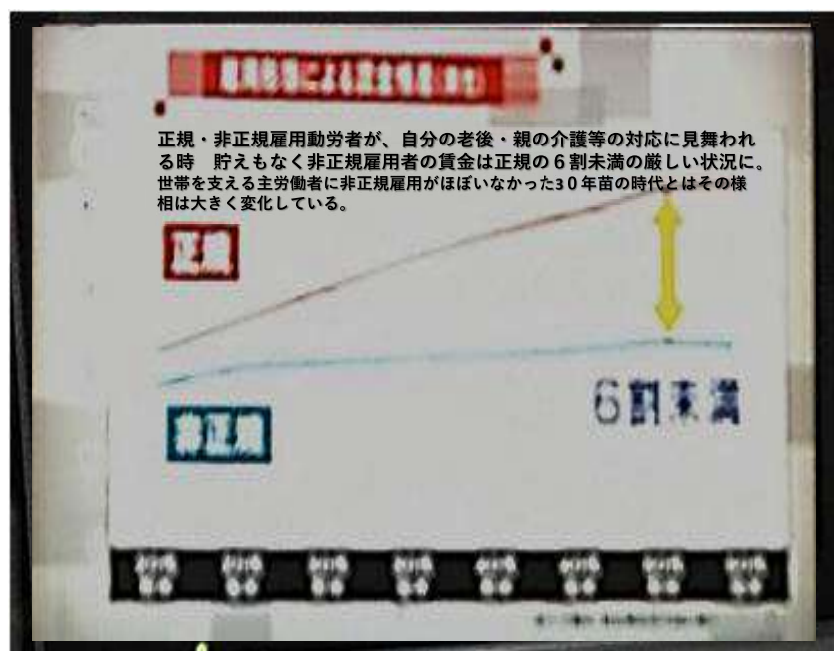
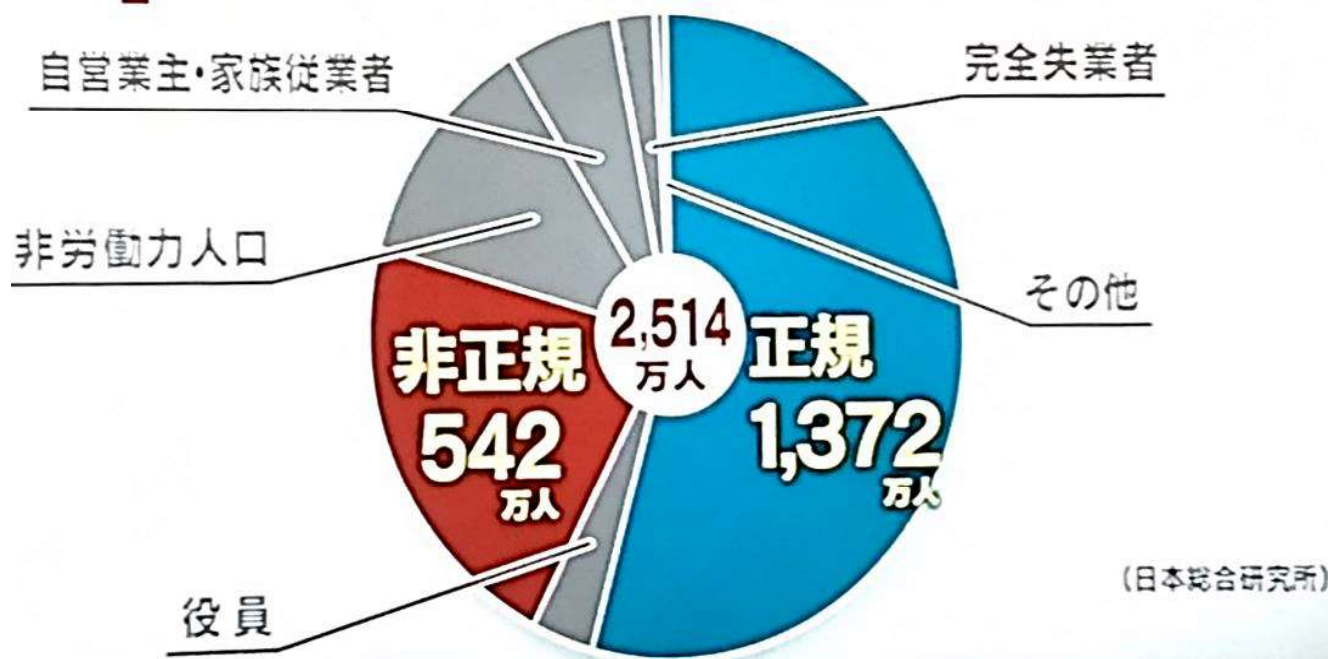
そして、迫り来る自身の高齢化への不安。

いまだどのような支えが必要なのか。

当事者の実態と支援現場の模索を通して考える



“氷河期世代”の就業状況(2021年)



上図ピンボケ 採録できなかったので、次ページにインターネットより同種採取して記録
図画面黒字文字視聴補足しました

就職難の時代に社会に出た就職氷河期世代。

非正規雇用など不安定な就業が続く中、結婚を諦め、親の介護を担い、自身の高齢化への不安に直面している。

いま必要な支援とは。今春、国が公表した調査結果で、30代半ばから50代半ばの世帯所得が、20年あまり前の同世代と比べて100万円以上減少していたことが明らかに。その多くは、バブル崩壊後の就職難の時代に社会に出た、就職氷河期世代だ。

先行きが見えない中で結婚を諦め、親の介護を一手に担う人も少なくない。

そして、迫り来る自身の高齢化への不安。

雇用形態別平均賃金 (男性、年齢階層別、千円)(2018年)



雇用形態別平均賃金 (女性、年齢階層別、千円)(2018年)



雇用形態別平均賃金(女性、年齢階層別、千円)(2018年)

雇用形態別平均賃金 (男性、年齢階層別、千円)(2018年)



就職難の時代に社会に出た就職氷河期世代。

非正規雇用など不安定な就業が続く中、結婚を諦め、親の介護を担い、自身の高齢化への不安に直面している。

いま必要な支援とは。今春、国が公表した調査結果で、30代半ばから50代半ばの世帯所得が、20年あまり前の同世代と比べて100万円以上減少していたことが明らかに。

その多くは、バブル崩壊後の就職難の時代に社会に出た、就職氷河期世代だ。

先行きが見えない中で結婚を諦め、親の介護を一手に担う人も少なくない。

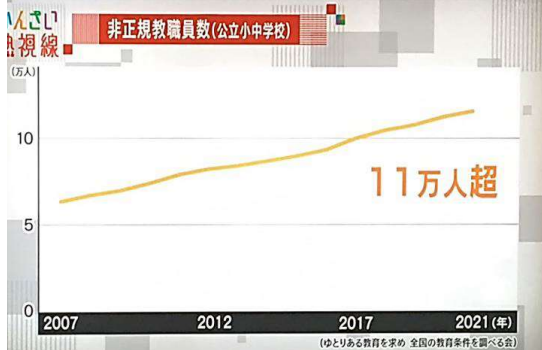
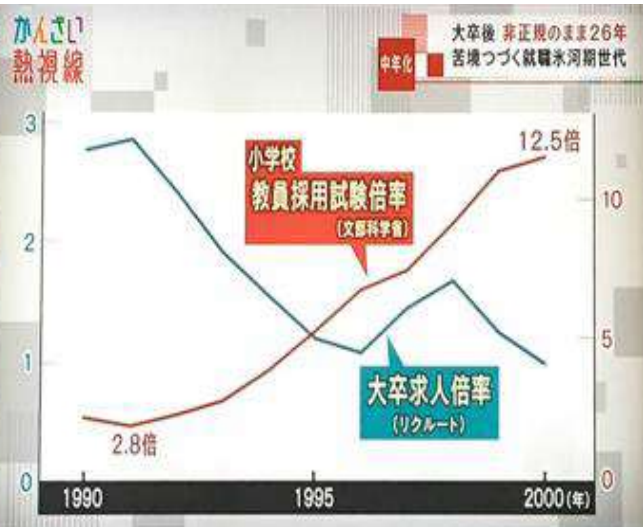
そして、迫り来る自身の高齢化への不安。

かんさい 熱視線

大卒後 非正規のまま26年
苦境つづく就職氷河期世代

非正規の教職員は11万人超(2012年公立小中校)
全教職員数の>16%という驚くべき数字

来春卒業予定者の採用を見合わせる企業
就職氷河期
教育界にも影響



かんさい 熱視線

大卒後 非正規のまま26年
苦境つづく就職氷河期世代

不合格

「僕らの年代は必要ないのかな」
という気がしますね

かんさい 熱視線

大卒後 非正規のまま26年
苦境つづく就職氷河期世代

中年化

かんさい 熱視線

大卒後 非正規のまま26年
苦境つづく就職氷河期世代

ありがとう
とてもわかり
やすくしても
楽しかったです。
ありがとうございました。

未婚・親の介護・老後の孤独
不安抱える就職氷河期世代

かんさい 熱視線

先生へ
1年間ありがとうございました。
ご褒美のいしぎょうを
買ってきてあげようと思っています。

かんさい 熱視線

未婚・親の介護・老後の孤独
不安抱える就職氷河期世代

3人に1人が未婚
(40代後半 男性)

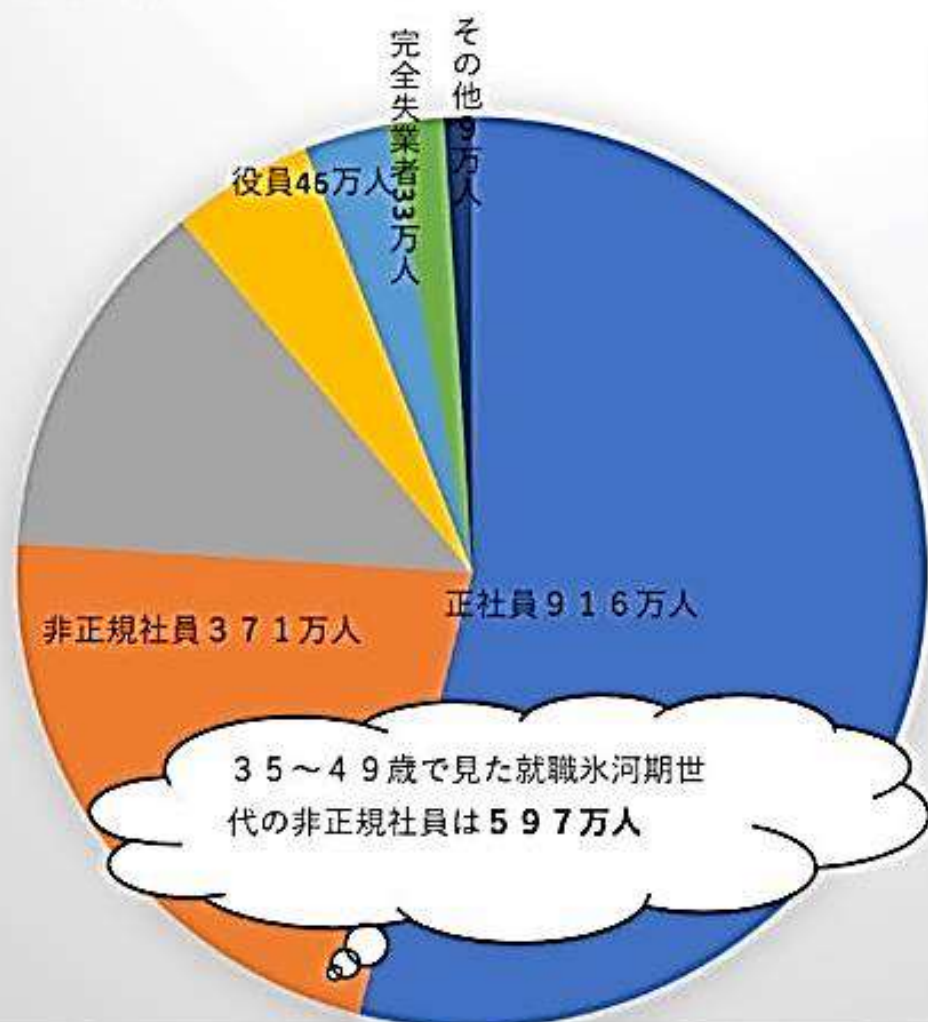
かんさい 熱視線

未婚・親の介護・老後の孤独
不安抱える就職氷河期世代

“中年化”で深刻化する苦悩

“老後の孤独”

政府発表の就職氷河期”中心層”35～44歳の雇用形態



- 正社員 (916万人)
- 非正規社員 (371万人)
- 非労働力人口 (219万人)
- 自営業主・家族従事者 (94万人)
- 役員 (46万人)
- 完全失業者 (33万人)
- その他 (9万人)

人ざい
熱視線



“中年化”する就職氷河期世代
～非正規雇用540万人の衝撃～

30～40代の貯蓄

● 100万円以下 **52.9%**

(SMBコンシューマーファイナンス2022年)

“氷河期世代”の

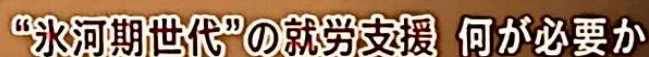
● 高齢貧困リスク 約 **120万人**

(日本総合研究所)

● 生活保護費 **24.4 兆円** (※トータル額)

(日本総合研究所)

政府の施策は現場を見ない丸投げ対応 ひどいものは3次丸投げ しかも採用企業の助成金。企業助成政策の性格が強い。
非正規雇用者に寄り添った現場実態を見ない企業助成 この氷河期世代は見捨てられた世代と言われる実態が垣間見える
では、雇用が増えないのかというところの韓国世代の大量1タイア—にあって、雇用はある。其の雇用に向けられた施策は外国人雇用に向けられ、その実態もまた非正規雇用者とおなじ対処。企業にその目をあけて政府・官僚機構の施策が実態だという。
この上記 3万人増も早く言えば施策で増加というより、韓国世代の大量1タイア—があっての穴埋めの転換増の局面が見えるという。



◎一部の現場で非正規雇用労働の期間をキャリアーとPRできる事の模索が始まった



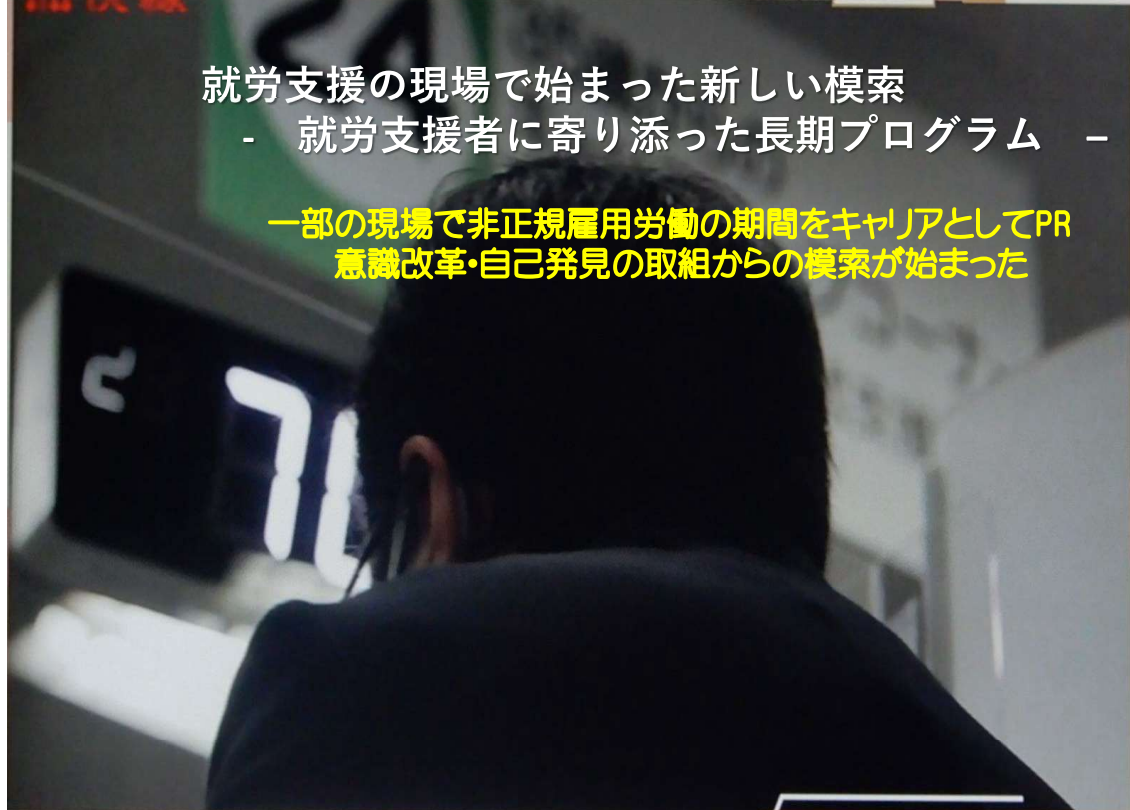
かんさい
熱視線

“中年化”する就職氷河期世代
～非正規雇用540万人の衝撃～



就労支援の現場で始まった新しい模索
- 就労支援者に寄り添った長期プログラム -

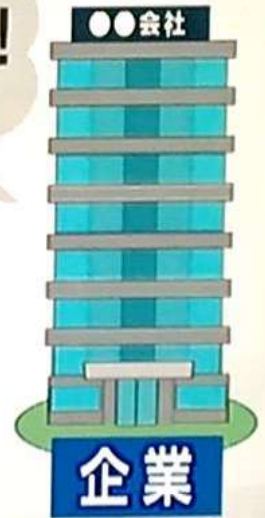
一部の現場で非正規雇用労働の期間をキャリアとしてPR
意識改革・自己発見の取組からの模索が始まった



“氷河期世代”の就労支援 何が必要か

この仕事に就きたい！
でも経験がない…

即戦力がほしい！

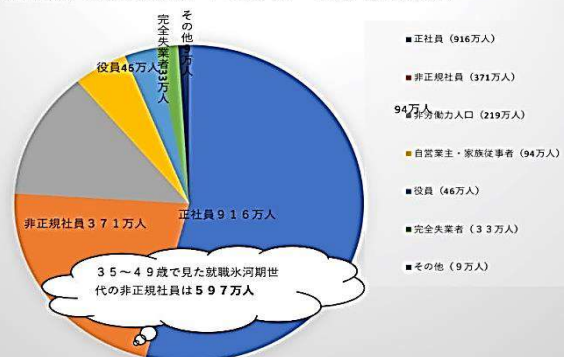


非正規での仕事はキャリアと求められない。一年ごととの渡の世界。即戦力としての経験実績とならぬ世界。
◎非正規雇用者に寄り添う現場の模索と非正規労働者の意識「一種のあきらめ」の意識が統計にもはっきりと
◎一部の現場で非正規雇用労働の期間をキャリアとしてPRできる意識改革・自己発見からの模索が始まった

綾野めぐみさん
ハイテク大企業 就職支援コーディネーター

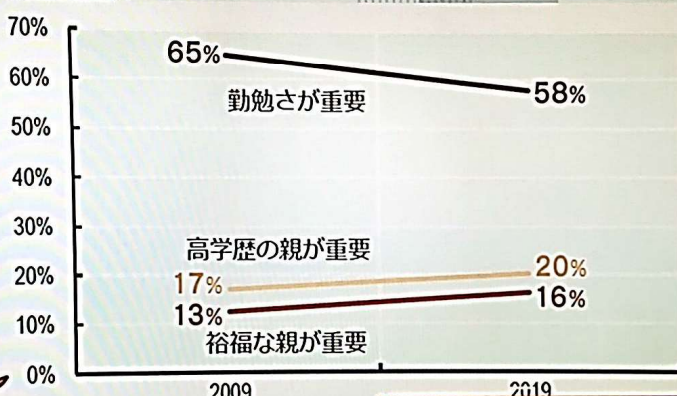
多くの方が
世代的に持っている部分になる

政府発表の就職氷河期”中心層”35～44歳の雇用形態



人生で成功するために重要な要

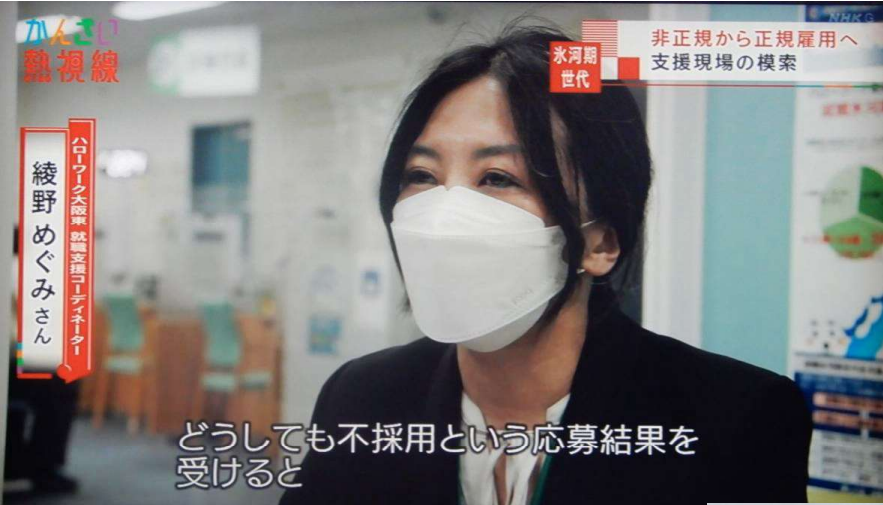
“中年化”する就職氷河期世代
～非正規雇用540万人の衝撃～



“氷河期世代”の就労支援 何が必要か

いま 就職氷河期世代の方の
就職支援に力を入れていまして

広がる“あきらめ”背景には何が



伴走型支援の取組
非正規雇用労働者に寄り添う就労支援が現場では始まっています



NHK

かんさい
熱視線

寄り添う支援・伴走型支援取組
支援労働者個々の自信回復と
新しい視点からのキャリアの発見

氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

支援労働者個々の職業興味プロフィール作成と
プロフィールに基づく就労支援

- ・自己就労経験の全リストと個々就労の仕事の内容
- ・就きたい仕事・業務と興味のあるリスト選択
- ・日頃の興味・趣味 等々

かんさい
熱視線

氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

“伴走型支援”

かんさい
熱視線

氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

綾野 めぐみさん

可能性をご自身のなかで
見つけていただく作業から入ります

氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

かんさい
熱視線

ハローワーク職員

氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

どうしても今まで何社か失敗していると
どれをPRしたらいいのかわからない

「PRお願いします」みたいなお話になると
いちばん言いたいことは？

ハローワーク職員

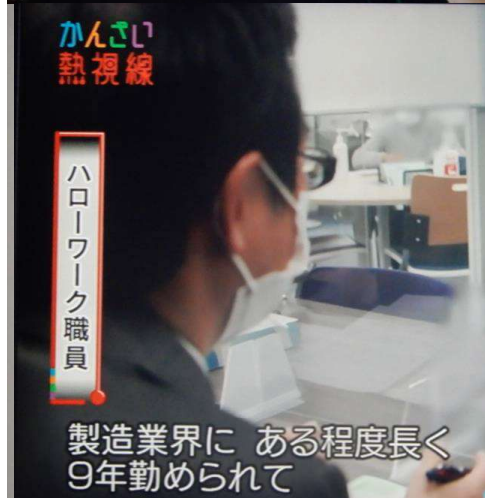
自分が何がいいと思って映像やりたいのか
その感性が会社と合うかどうか



動画で撮影したものをあげていくので
その辺も動画の技術を役立てられるか



仕事自体は
技術・営業って書いていたんですけど

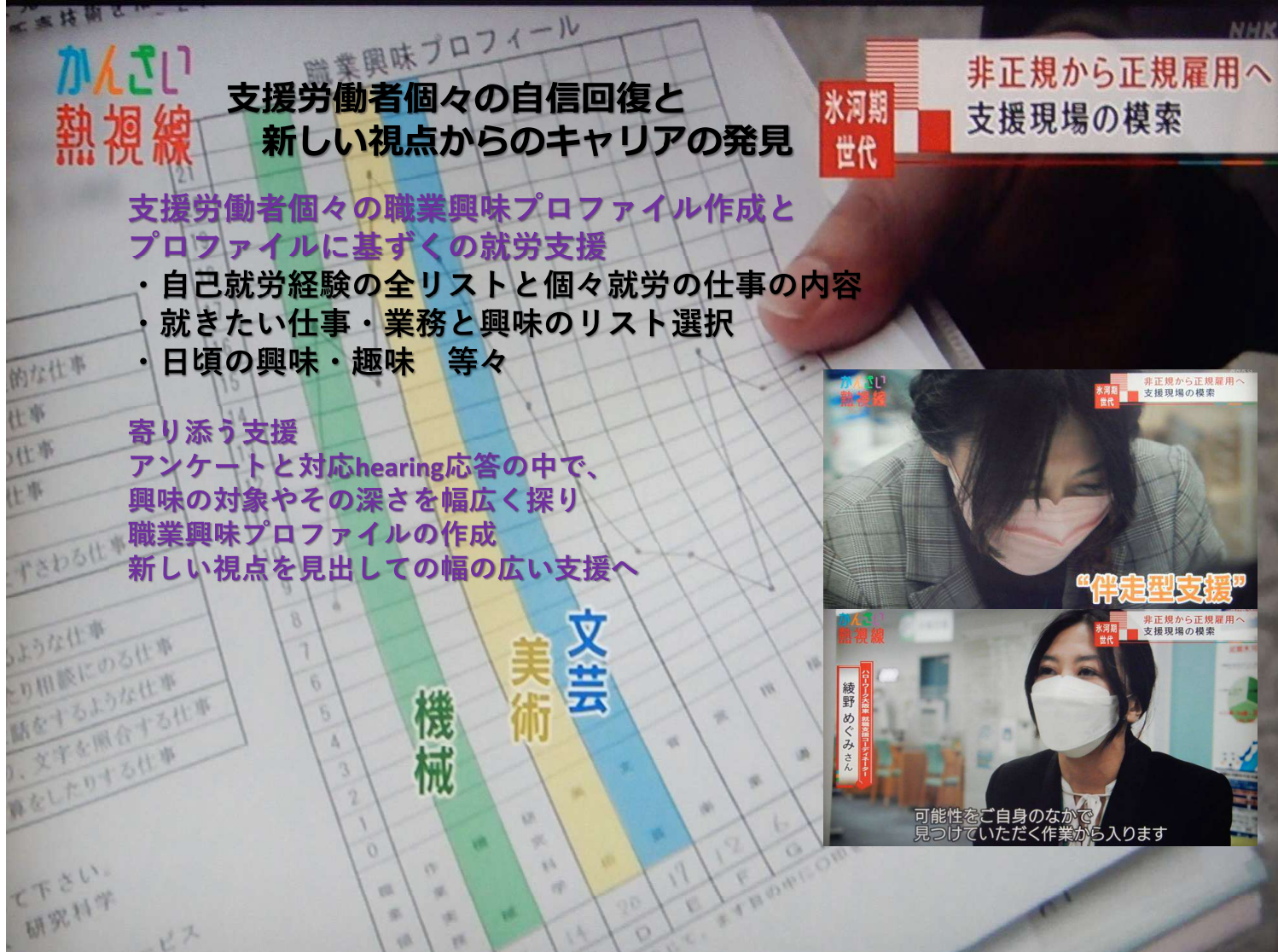


ハローワーク職員

製造業界に ある程度長く
9年勤められて



ハローワークとしては
どんな経験も視点を変えれば



支援労働者個々の自信回復と
新しい視点からのキャリアの発見

支援労働者個々の職業興味プロフィール作成と
プロフィールに基づく就労支援

- ・ 自己就労経験の全リストと個々就労の仕事の内容
- ・ 就きたい仕事・業務と興味のあるリスト選択
- ・ 日頃の興味・趣味 等々

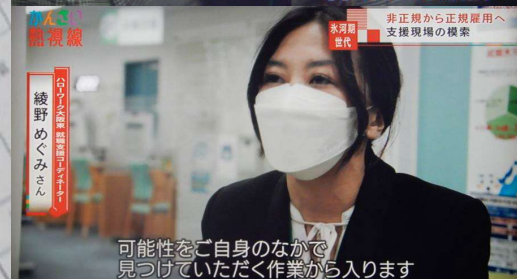
寄り添う支援

アンケートと対応hearing応答の中で、
興味の対象やその深さを幅広く探り
職業興味プロフィールの作成
新しい視点を見出しての幅の広い支援へ

機械 美術 文芸



“伴走型支援”



可能性を自身のなかで
見つけていただく作業から入ります



氷河期
世代

未経験でも正規雇用を
独自連携で企業とマッチング



氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

（ハイワーク大企業 就職窓口アドバイザー）
綾野めぐみさん

可能性となることを
周知していくことになる



氷河期
世代

非正規から正規雇用へ
支援現場の模索

（ハイワーク大企業 就職窓口アドバイザー）
綾野めぐみさん

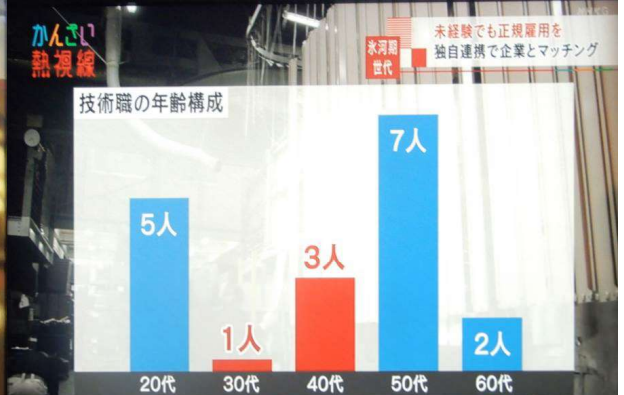
ハローワークとしては
どんな経験も視点を変えれば



氷河期
世代

未経験でも正規雇用を
独自連携で企業とマッチング

氷河期世代 6人採用
5人が未経験



かんさい
熱視線

氷河期
世代

未経験でも正規雇用を
独自連携で企業とマッチング

（金庫屋・建設会社 経営企画室）
木村恭加さん

30代 40代の社会経験を持っているからこそ
お任せできる部分もあるのだ



氷河期
世代

未経験でも正規雇用を
独自連携で企業とマッチング

3か月以上
マンツーマン指導



氷河期
世代

未経験でも正規雇用を
独自連携で企業とマッチング

就職氷河期世代の採用に
ダイレクトにつながっていく

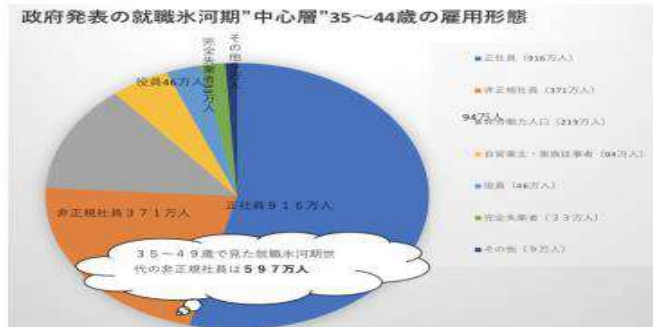
小林美希氏の評論記事 結びの項より採録 現代ビジネス 2021.09.30.
「国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか」

■ 就職氷河期の問題解決は困難だが…就職氷河期世代の非正規社員「約600万人」

いったん絶望し、諦めてしまえば、どんな支援があったとしても届きにくくなる。私が就職氷河期の問題を追ってから18年が経つ。16年前のインタビューで丹羽氏が言及した通り、もはや「too late」の状況に陥っているのかもしれない。現在、35～49歳の非正規社員は約600万人に膨らんでいる。もはや誰も解決の糸口を掴めないくらい、事態は深刻になる一方だ。自民党政治の下で、製造業の日雇い派遣が解禁され、労働者派遣は今や全ての職種で期間の上限が3年になった。

就職氷河期世代を置き去りにしたまま、業界団体のロビー活動も後押しして外国人労働の拡大が図られた。「女性活躍」は女性に仕事と家事と子育て、介護の両立を押し付けるだけ。「働き方改革」や正社員と非正規社員の「同一労働同一賃金」も、実態は伴わない。

就職氷河期を追うなかで、そのライフステージに寄り添い、周産期医療や看護、保育の問題もライフワークになったが、全て構造問題がある。



国が作る制度が密接に関わり、政治が現場を疲弊させている。

新型コロナウイルスが蔓延するなか、政治の機能不全が鮮明となった。

総選挙を前に、これまでを振り返らざるを得ない。

政治家にしがらみがあれば、正しいことが言えなくなる。けれど、この18年の間に分かったことがある。

世論が盛り上がり、政治は正しい方向に動かざるを得なくなるということだ。その世論を作るのが、現場の声であり、現場の声を活字にして伝えるのが私の役割だ。

就職氷河期世代の問題を解決するのは困難だろう。しかし、目指すべき道が見えなくなならないよう、私は書き続けていきたい。

また、氷河期世代の非正規雇用者の就労支援については、すでにNHK番組が紹介しているごとく支援現場では血の通った長期支援の新しい取り組みも始まっている。

令和の新時代にフレッシュな頭での取組に期待。

令和の産業革命 低炭素時代時代を生き抜く参考になれば…

2022.5.17. From Kobe Mutsu Nakanishi

【補足・参考資料】《 年寄りの戯言 》【From Kobe 2022】

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

■ 1. 年寄りの戯言 当事者意識の欠如した三人称発言・会見 もうやめにしたらどうか・・

2022年5月 和鉄の道 HPより Mutsu Nakanishi

<https://infokkna2.com/ironroad2/2022htm/R0404.htm>

また 年寄りの勝手な無責任発言。まだまだ未消化で お叱りを受けそうですが、↓
最近ずっと頭にあったことを書き記しました。↓
最近益々ひどくなる三人称的発言、さあ どうでしょうか ↓
春の陽気についで年寄りのだわごと また 色々お教えください。↓
2022.4.27. From Kobe Mutsu Nakanishi

■ 2. 【評論】現代ビジネス 講談社

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

当事者として 取材者として (小林 美希) 2021.09.30.

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/87729?page=6>

2021年に書かれた資料ですが、映像資料にはないしっかりと記述整理された記事で、「非正規雇用」の問題をしっかりと受け止めることができる記事。

NHKかんさい熱視線「“中年化”する就職氷河期世代～非正規雇用540万人の衝撃～」番組視聴受け止め内容ともよく整合。

課題受け止め整理の参考資料として、先に私が和鉄の道HP 2022年5月記事と共に添付させていただきました。

≪ 年寄りの戯言 ≫ 【From Kobe 2022】

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

NHK かんさい熱視線 2022.5.13

「“中年化”する就職氷河期世代 ～非正規雇用540万人の衝撃～」を視聴して
その具体的な現状 国の施策実態のレポートに ビックリ今
令和の新時代を迎えて、老獺よりもフレッシュな頭の必要性をつくづく感じています。
令和の産業革命 低炭素時代時代を生き抜く参考になれば……

**NHK かんさい熱視線・「“中年化”する就職氷河期世代
～非正規雇用540万人の衝撃～」 初回放送 2022.5.13.**

就職難の時代に社会に出た就職氷河期世代。
非正規雇用など不安定な就業が続く中、結婚を諦め、親の介護を担い、自身の高齢化への不安に直面している。
いま必要な支援とは。今春、国が公表した調査結果で、30代半ばから50代半ばの世帯所得が、20年あまり前の同世代と比べて100万円以上減少していたことが明らかに。
その多くは、バブル崩壊後の就職難の時代に社会に出た、就職氷河期世代だ。
先行きが見えない中で結婚を諦め、親の介護を一手に担う人も少なくない。
そして、迫り来る自身の高齢化への不安。
いまだどのような支えが必要なのか。
当事者の実態と支援現場の模索を通して考える

中年化する就職氷河期世代が直面する衝撃の現実
中年化の中で自分の老後 そして親の介護が厳しく生活基盤にのしかかる

かんさい熱視線

30～40代の貯蓄
● 100万円以下 **52.9%**
(SMBCコンシューマーファイナンス2022年)

“氷河期世代”の 非正規雇用540万人の2040年には・・・
● 高齢貧困リスク約 **120万人**
(日本総合研究所)
● 生活保護費 **24.4兆円** (※トータル額)
(日本総合研究所)
※ 現在の生活保護費総額 約4兆円

“氷河期世代”の就業状況(2021年)

雇用形態	人数(万人)
正社員	1,372
非正規	542
完全失業者	251
その他	254

役員 従業員 非正規雇用人口

中年化する就職氷河期世代が直面する衝撃の現実
中年化の中で自分の老後 そして親の介護が厳しく生活基盤にのしかかる

かんさい熱視線

30～40代の貯蓄
● 100万円以下 **52.9%**
(SMBCコンシューマーファイナンス2022年)

“氷河期世代”の 非正規雇用540万人の2040年には・・・
● 高齢貧困リスク約 **120万人**
(日本総合研究所)
● 生活保護費 **24.4兆円** (※トータル額)
(日本総合研究所)
※ 現在の生活保護費総額 約4兆円

“親の介護”“老後の孤独”これから直面する現実とは

就職氷河期世代とは一般に 1970年～1982年、または1984年までに生まれた

2021年現在37歳～51歳の年齢の人たち約2500万人を指す。

現在の社会・働き手の中核をなす人たちで そのうち約540万人が非正規雇用(雇用労働者の約1/3)である。

「2022年5月 和鉄の道 Hp -新緑神戸からの便り-」に下記年寄りの戯言を掲載
でも、自分ながら具体的な対応提言がないなあ・・・と思っていた矢先に
上記掲題に示したNHKTV 番組「関西熱視線 2022.5.13。」に出会いました。

「就職氷河期世代と呼ばれる「現在の社会・働き手の中核をなす2021年現在37歳～51歳の人たち約2500万人」のうち約540万人(雇用労働者の約1/3)の非正規雇用の人たちが、中年を迎え、「一人であかいても どうにもならず、先の希望を失い、あきらめの中で生活をしている」と。その実態は本人の責任ではない政治が推進した「非正規雇用・自己責任の押し付け政策」の犠牲。しかも、現場実態を全く見ない丸投げ政策の実態に基づく無責任さの中で引き起こされたことが大きく浮かび上がってきている。」

「非正規雇用」の言葉の中に隠された数々の実態が覆い隠されたまま、今また「ポストコロナ令和の新時代」の言葉が躍っている。

コロナ禍の中でも垣間見える日本社会の危うさでもあるが、
年寄りにとっては、もう自分の時代ではないと知りつつも、未来へ向けて見逃せぬ日本社会の課題と。
年寄りの戯言ですが、ご参考になればと。

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

■ 1. 年寄りの戯言 当事者意識の欠如した三人称発言・会見 もうやめにしたらどうか・・・

2022年5月 和鉄の道 HP より Mutsu Nakanishi

いつも頭の中で、もやもやしていたことですが、みんなに言ってみようかとの戯言です。
日本の指導者たちの発言・会見の様子がTV ニュースで伝えるケースが日増しに増えているが、
世界の指導者たちの発言と対称的。受け取り方はひとそれぞれですが・・・・・・・・・・
先日 ウクライナが協力国として31か国を上げ、感謝の意を述べた中に日本が入っていないと。
意外と思われた人も多いかもしれませんが、当然の成り行き「ふむ ふむ」と
だって「参加することに意義」「会見することで説明責任」と思わせる一人称でなく3人称での応答受け答え
そして 最後には「スピード感を持ってやる」と付け加えることを忘れずに・・・・・・・・・・。
相手に映っている顔は「当事者や意識のない約束事を信用できない」と。
コロナ禍・ロシアのウクライナ侵攻・低炭素社会構築等々
数多い課題の中 一人称で語らず、3人称で締めくくる日本の政治家や企業エリート層たち。
自己の考え・行動を全く語らず 常套句。これで 今の難局を乗り切ってゆけるのだろうか???

難局に際してのリーダー・政治家答弁や記者会見のニュースで誰の眼にも明らかになったことがある。
最近何度も見かける光景。

「理解している」「ねばならぬ」「承知している」「・・・と思っている」「・・・と共に相談協調する」
いつも これなんでやねんと。会見で同席・質問者はこれで本当に納得し、報道するのか・・・
「これらの常套句は3人称 あなたはどうするのか？ 自分の行動として一人称で答えてほしい」と
なぜ問いたださないのだろうか・・・ もうみんなあきらめの境地なのか
こんな会見で説明責任果たしたといえるだろうか・・・・・・・・・・

こんな無責任な答えがリーダー層で流行りだしたのはいつの頃からだろうか・・・

どうも日本の経済成長に陰りが見え、怪しくなりだした頃か??

例の働き方改革と称して、非正規労働者を急激に増やした時期は先進国との先端技術競争をあきらめ、
近視眼的に 国際競争力・コスト削減と称して 中・後進国との競争に明け暮れた時期に符合するのか?
まさに「一番でなければ いけないのですか・・・・」の錯誤の時代である。

今や人口減・高齢化が進む厳しい日本。この10年先進国で唯一 経済成長が大きく鈍り、
今や平均賃金・GDP でも韓国等の中進国並みに。子供たちや若い人がこれをまねれば、もう日本沈没
取組まねばならぬ課題が山積のポストコロナ 激動の新時代

もう 3人称の受け答えやめて、1人称で。また、軽薄短小のスピード感も もうやめて。
令和の大産業革命と低炭素社会の推進・コロナからの雇用・経済の再建・ウクライナの支援等々
地球人としてやらねばならぬ課題目白押し。自分の五感を研ぎ澄まして、退治せねばならぬ時。
私は勝手ながら、ニュースの信用度にこの3人称発言を取捨選択することになっています。

先進国のトップクラスは少なくとも1人称での会見。

もう そろそろ目を覚まして、3人称会見やコメント辞めませんか・・・・・・・・・・

そうでなければ、若い人たちに早くバトンタッチしてほしい。

今 日本はそんな危機にあるとおもうのですか・・・・・・・・・・

また 年寄りの勝手な無責任発言。まだまだ未消化で お叱りを受けそうですが、
最近ずっと頭にあったことを書き記しました。

最近益々ひどくなる3人称的発言、さあ どうでしょうか

春の陽気についつい年寄りのたわごと また 色々教えてください。

2022.4.27. From Kobe Mutsu Nakanishi

■-2 現代ビジネス 講談社

国が見捨てた就職氷河期世代の絶望…バブル崩壊後の30年間で何が起きたか

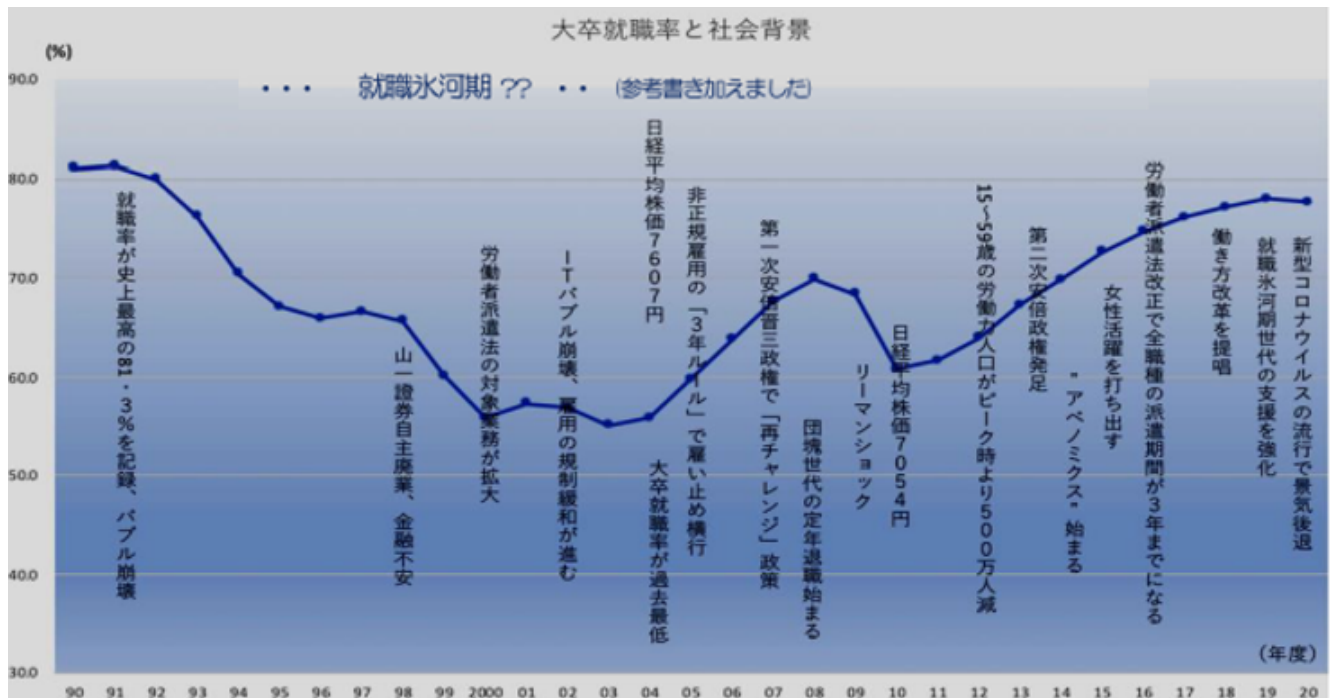
当事者として 取材者として (小林 美希) 2021.09.30

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/87729?page=6>

2021年9月29日に自民党の総裁選が行われ、その後には総選挙が控えている。政治家が「中間層の底上げ」を訴えるが、考えてみてほしい。もとはといえば、中間層を崩壊させたのは政治ではなかったか。

国際競争の名の下で人件費を削減したい経済界は政治に圧力をかけた。不況がくる度に労働関連法の規制緩和が行われ、日本の屋台骨が崩れていった。最も影響を受けたのが就職氷河期世代だ。これからを担っていくはずだった若者たちが、非正規雇用のまま40~50代になった。

私が非正規雇用の問題を追って18年——。いったい、何が変わったのか



■ 大卒就職率 6割以下の時代

1980年代には8割あった大卒就職率は、バブル経済が崩壊した1991年以降に下がり始めた。そして2000年3月、統計上、初めて大卒就職率が6割を下回る55.8%に落ち込んだ。大学を卒業しても2人に1人は就職できなかったというこの年に、私は関西地方で大学を卒業した。

その3年後の2003年3月に大卒就職率は過去最低の55.1%を更新。日経平均株価は同年4月に7607円まで下落した。この時の私はもちろん、当事者だった大学生の多くは雇用環境が激変するなかにいるとは気づかずにいた。私の就職活動は苦戦した。約100社にエントリーシートを送り、50社は面接を受けた。神戸に住んで大学に通っていた私の就活の主戦場は大阪で、面接を受けるために毎日のように大阪周辺を歩き回った。最終的に内定が出たのは消費者金融会社の1社のみだった。

卒業後に東京で就職活動をやり直し、ハローワークに通った。新聞広告の求人を見て応募した業界紙の「株式新聞」に採用が決まった。就職試験の日、「うちは民事再生法を申請したばかりですが」と説明があり、倒産しかけた会社に就職することに悩んだが、「面白そうだ」という直感が勝った。

この株式新聞時代に出会い、後の私の記者活動に影響を与えたのが、伊藤忠商事の丹羽宇一郎社長（当時）だ。丹羽氏との出会いがなければ、私は就職氷河期世代の問題を追及しなかったかもしれない。

新人の時には経済記者として食品、外食、小売り、サービス業界を担当。商社の担当も加わり、出席した伊藤忠商事の記者懇談会で初めて丹羽氏に挨拶をする。記者に囲まれていた丹羽氏に私は「社長の役割とは何か」と聞いた。この若気の至りとも言える質問に対し、丹羽氏は真顔で「経営者とは、社員のため、顧客のため、そして株主のためにある」と答えてくれたのだった。

■「なにかおかしい」 若者が疲れ切っている…なぜ？

株式新聞入社から1年後の2001年の初夏、毎日新聞が発刊（現在は毎日新聞出版）する『週刊エコノミスト』編集部に入社して転職した。私はだんだんと雑誌の仕事に慣れていき、天職と思って没頭していた。

深夜や明け方に及ぶ校了作業は達成感があり、職場で夜を明かして新聞をかぶってソファで寝ていたこともあった。これはマスコミ特有の働き方かと思っていたが、この頃、金融、製造、サービス業などに就職していった友人たちも長時間労働というケースが多かった。そのうち、充実感とは違った何かがあると感じ「なにかおかしい」。

若者が疲れ切っている」と首をかしげるようになっていった。

その疑問が確信に変わったのは、2003年前後に上場企業の決算説明会で経営者や財務担当役員らが強調した言葉を聞いてからだ。

「当社は非正社員を増やすことで正社員比率を下げ、利益をいくら出していきます」

2001年のITバブル崩壊から間もなくして企業利益がV字回復し「失われた10年」が終わるかのように見えた。

私はこの利益回復は非正規雇用化で人件費を削減したことによるものに過ぎないと見た。

これでは経済を支える労働者が弱体化すると感じた私は、若者の非正規雇用の問題について企画を提案した。



『週刊エコノミスト』の読者層の年齢は高く、若者の雇用問題をテーマにしても読まれないという理由で、企画はなかなか通らなかった。さらに世間で浸透していた「フリーター」という言葉の印象が自由を謳歌しているイメージが強く、若者は甘いという風潮があるなかでは、ハードルが高かった。

悩んだ私は、再び、若気の至りの行動に出た。伊藤忠商事の丹羽氏にアポイントをとって、企画が通らないこと、企画が通らなければ転職したほうが良いか迷っていると人生相談をしたのだ。

若者の非正規雇用化が中間層を崩壊させ、消費や経済に影を落とすと見ていた丹羽氏は「同じことを3度、上司に言ってごらんさい。3度も言われれば根負けして上司は必ず折れるから」とアドバイスしてくれた。

私は企画が通らないまま非正社員として働く若者の現場取材を進めた。

その頃、ある会合で話したコンビニ大手の社長が「息子がフリーターで……」と悩む胸の内を明かしたことがヒントになり、デスクや編集長を説得した。

「子どもの就職や結婚を心配するのは立場を超えて一緒のはず。読者の子どもを想定して、タイトルを若者とせず、娘や息子に変えたらどうか」企画を提案し始めてから数か月経った2004年5月、ついに第2特集で「お父さんお母さんは知っているか 息子と娘の“悲惨”な雇用」を組むことが実現した。

非正規雇用に関するデータを探し、マクロ経済への影響など当時は存在しなかったデータはシンクタンクのエコノミストに試算してもらった。

この特集について慶応大学（当時）の金子勝教授や東京大学の児玉龍彦教授がそれぞれ大手新聞の論壇コーナーで取り上げてくれたことで、続編が決定。第1特集となって「娘、息子の悲惨な職場」がシリーズ化した。

■富の二極分化で「中間層崩壊」

この頃の若年層の失業率は約10%という高さで、10人に1人が失業していた。

内閣府の「国民生活白書」（2003年版）により、2001年時点の15～34歳のフリーター数が417万人に上ると公表されると社会の関心が若者の雇用問題に向いたが、企業側の買い手市場は続き、労働条件は悪化していく。

パート・アルバイト、契約社員や派遣社員として働き、休日出勤やサービス残業の日々でも月給が手取り16万円から20万円程度のまま。正社員でも離職率の高い業界や会社での求人が多く、ブラック職場のため過労で心身を崩すケースが続出した。

社会保険料の負担から逃れるために業務請負契約を結ぶ例まで出現。大企業や有名企業ほど、「嫌なら辞めろ。代わりはいくらでもいる」というスタンスで、若者が使い捨てにされた。こうした状況に警鐘を鳴らすためには、経営者の見方を取り上げなければならないのではないか。

2005 年 1 月 4 日号の『週刊エコノミスト』では、ロングインタビュー「問答有用」のコーナーで経済界の代表的な経営者であった丹羽氏に中間層の崩壊について語ってもらった。この時点で、若者の労働問題について本気で危機感を持つ経営者は私の知る限りでは他にいなかった。丹羽氏はこう語った。

富（所得）の 2 極分化で中間層が崩壊する。

中間層が強いことで成り立ってきた日本の技術力の良さを失わせ、日本経済に非常に大きな影響を与えることになる。中間層の没落により、モノ作りの力がなくなる。同じ労働者のなかでは「私は正社員、あなたはフリーター」という序列ができ、貧富の差が拡大しては、社会的な亀裂が生まれてしまう。

戦後の日本は差別をなくし、平等な社会を築き、強い経済を作り上げたのに、今はその強さを失っている。雇用や所得の 2 極分化が教育の崩壊をもたらし、若い者が将来の希望を失う。

そして少子化も加速する。10～15 年たつと崩壊し始めた社会構造が明確に姿を現す。

その時になって気づいても「too late」だ。

企業はコスト競争力を高め、人件費や社会保障負担を削減するためにフリーターや派遣社員を増やしているが、長い目でみると日本の企業社会を歪なものにしてしまう。

非正社員の増加は、消費を弱め、産業を弱めていく。

若者が明日どうやってご飯を食べるかという状況にあっては、天下国家は語れない。

人のため、社会のため、国のために仕事をしようという人が減っていく。

それが今、現実のものとなっている。

■ 「3年ルールという分岐点」 格差はこうして固定・拡大化した

丹羽氏のインタビューが掲載された年の 8 月 8 日、小泉純一郎首相（当時）が郵政民営化を掲げた解散総選挙に打って出て圧勝し、規制緩和路線に拍車がかかっていく。

小泉郵政選挙の投開票は 9 月 11 日。その 1 週間後の 9 月 18 日には一般派遣の上限期間が 3 年とされる改正労働者派遣法が公布され、2 週間待たずの 9 月 30 日施行で、いわゆる派遣の「3 年ルール」ができた。

この 3 年ルールとは、表向きには派遣で同じ職場で 3 年が過ぎたら正社員や契約社員などの直接雇用にすることを促す改正だったが、実際には多くの派遣社員が 3 年の期間直前で契約を打ち切られることになった。

同じ年に労働基準法も改正されて非正規雇用の上限期間が 3 年になったことで、非正社員が“3 年でポイ捨て”され、非正規雇用のまま職場を転々とせざるを得ない労働環境が整備された。

1995 年に旧日経連が出した「新時代の『日本的経営』」で雇用のポートフォリオが提唱され、景気の変動によって非正規雇用を調整弁とする固定費削減が図られて 10 年経った 2005 年に「3 年ルール」ができた。

ここが分岐点となり、日本は格差を固定化させ、格差を拡大させる路線を歩んでしまったのではないだろうか。

本来なら、2007 年から団塊世代の定年退職が始まるため人手不足を補うという意味で、まだ 20～30 代前半で若かった就職氷河期世代を企業に呼び込むチャンスがあったはずだ。

大卒就職率はリーマンショック前の 2008 年 3 月に 69.9%まで回復したが、卒業後数年が経った非正社員は置き去りにされた。

■ 問題提起し続けるために

小泉郵政選挙を機に私は、「もし自分が政治家だったら、何を問題にし、何の制度を変えていくか」ということを、より強く意識するようになった。就職活動をしていた大学時代に講座を聴いて影響を受けた、朝日新聞大阪本社の新妻義輔編集局長（当時）の言葉を思い出していた。

「人の苦しみを数字で見えてはいけない。構造問題に苦しむ人が 1 人でもいるのなら、それを書くのが記者だ」

新妻氏は若い記者時代に森永ひ素ミルク事件（1955 年に森永乳業の粉ミルクにひ素が混入して多くの被害者が出た事件）を追っていた。事件の担当医に「被害者は何%か」と数字を聞いた時に、医師から注意を受けた経験からの教訓だという。就職氷河期世代が抱える問題は、まさに非正規雇用を生み出す法制度という構造問題が起因しているはず。それを問題提起し続けることは、私の役割なのではないか。

労働問題に特化するには組織においては限界があると考えた私は、小泉郵政選挙から 1 年半後の 2007 年、フリーのジャーナリストになった。

■ 絶望とあきらめムードが蔓延した

第一次安倍晋三政権（2006年9月から2007年9月）が就職氷河期世代向けに「再チャレンジ」政策をとったが、政権が短命に終わるとともに支援は下火になった。

2008年のリーマンショックが襲い、就職氷河期世代だけでなく多くの人が職を失った。

政府は就職氷河期世代の支援というよりは、支援事業を担う民間企業を支援したと言える。

国は15～34歳の「フリーター」対策の目玉政策として2004～06年に「ジョブカフェ」のモデル事業を行っており、同モデル事業を行った経済産業省から委託を受けた企業が異常に高額な人件費を計上していたのだ。

調べると、ジョブカフェ事業ではリクルート社が自社社員について1人日当たりで12万円、コーディネーターに同9万円、キャリアカウンセラーに同7万5000円、受付事務スタッフに同5万円という“日給”を計上していたことが分かった。

『週刊 AERA』（2007年12月3日号、同年12月10日号）でスクープ記事を執筆すると、国会でも問題視された。このジョブカフェでは委託事業が何重にも再委託され、税金の無駄も指摘した。昨年問題になった新型コロナウイルスの感染拡大の対策で多額の委託料が電通に支払われているにもかかわらず、何重にも委託されている問題はなんら変わっていないのだ（参照「[給付金『再々々々委託』の深い闇…10年以上前から全く変わっていない](https://gendai.ismedia.jp/articles/-/73236)」）。

就職支援事業が企業の食い物にされる一方で、就職氷河期世代の非正社員がやっと正社員になれるかもしれないというところで契約を打ち切られる。そうしたことが繰り返され、いくら頑張っても報われずに絶望の淵に追いやられた。正社員になったとしてもブラック職場で追い詰められ、心身を崩して社会復帰できないケースも少なくはない。こうした状況が続いたことで、絶望と諦めのムードが蔓延した。

参照「[給付金『再々々々委託』の深い闇…10年以上前から全く変わっていない](https://gendai.ismedia.jp/articles/-/73236)」

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/73236>

■ 繰り返される再委託問題

新型コロナウイルスの感染拡大によって営業自粛を余儀なくされ、影響を受けた事業者のための「持続化給付金」業務の再委託問題が、大きな波紋を広げている。

各報道によれば、経済産業省から委託を受けた「一般社団法人サービスデザイン推進協議会」は、電通、パソナ、ITサービスのトランスコスモスによって2016年5月に設立されている。

そのサービスデザイン推進協議会が、委託費の97%を電通に再委託して「丸投げ」していることが分かった。経済産業省からサービスデザイン推進協議会に769億円で委託され、そこから20億円が差し引かれて749億円で電通に再委託されたという。

再委託を受けた電通は「管理・運営費」として103億円を差し引き、電通の子会社5社に645億円で事業を外注。その電通子会社5社はいえ、またも417億円を外注費として使い、パソナに170億円、トランスコスモスに29.8億円、大日本印刷に102億円、テー・オー・ダブリューに115億円の委託費が流れているという。



(PHOTO) gettyimages

■ 2010 年代に何が起きたか

2009 年 3 月に日経平均株価はバブル崩壊後最安値の 7054 円をつけ、2010 年 3 月の大卒の就職率は 60.8% に落ち込んだ。

2012 年 12 月に第 2 次安倍内閣が発足すると、あたかも「アベノミクス」によって新卒の就職率が高まったかのように見えた。しかし、それは、団塊世代が完全にリタイアするタイミングが重なったことによるもので、15～59 歳の労働力人口がピーク時より 500 万人減っていたことが後押ししただけだった。

安倍政権が打ち出した「女性活躍」の名の下で、企業は人手不足を補うためにブランクのある“優秀な”主婦の採用に乗り出し始め、専業主婦の間には「働いていないと肩身が狭い」という意識が一時的に広がった。

一方で、相も変わらず就職氷河期世代は置き去りにされた。

2015 年に専門職も含めた派遣で全職種の上限期間が 3 年になり、同年は労働契約法が改正されて有期労働契約が 5 年続くと労働者が希望すれば期間の定めのない「無期労働契約」に転換できるようになった。

2005 年にできた「3 年ルール」と同様、制度は悪用され、派遣は 3 年で“ポイ捨て”、非正規雇用の全般でも 5 年で“ポイ捨て”が広がった。

安倍政権で内閣府に就職氷河期世代支援推進室が設置され、2019 年に「就職氷河期世代支援プログラム」が策定され、3 年間で 30 万人を正社員化すると掲げたが、国は就職氷河期世代の中心層を 2018 年時点で 35～44 歳として（次ページ図）、最も支援が難しい 40 代後半や 50 歳を過ぎた層に重点を置かずにいる。

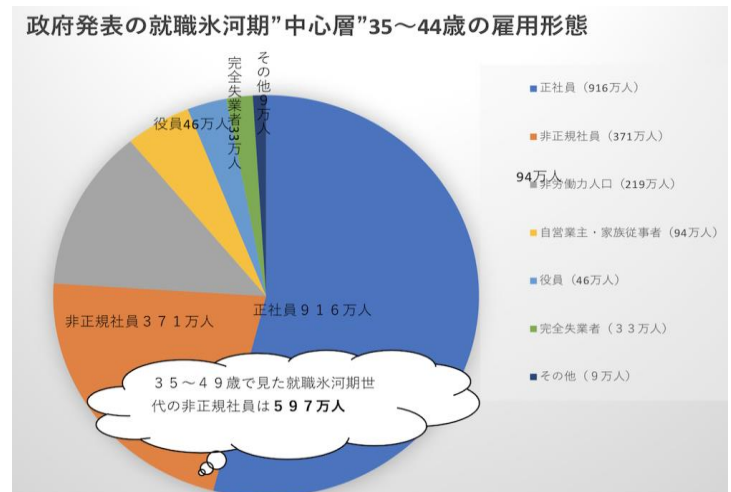
そして、支援プログラムがこれまでの施策の焼き直しの域を脱しないことから、就職氷河期世代の絶望は深まった。

■ 就職氷河期の問題解決は困難だが・・・就職氷河期世代の非正社員「約 600 万人」

いったん絶望し、諦めてしまえば、どんな支援があったとしても届きにくくなる。私が就職氷河期の問題を追ってから 18 年が経つ。16 年前のインタビューで丹羽氏が言及した通り、もはや「too late」の状況に陥っているのかもしれない。現在、35～49 歳の非正社員は約 600 万人に膨らんでいる。もはや誰も解決の糸口を掴めないくらい、事態は深刻になる一方だ。自民党政治の下で、製造業の日雇い派遣が解禁され、労働者派遣は今や全ての職種で期間の上限が 3 年になった。

就職氷河期世代を置き去りにしたまま、業界団体のロビー活動も後押しして外国人労働の拡大が図られた。「女性活躍」は女性に仕事と家事と子育て、介護の両立を押し付けるだけ。「働き方改革」や正社員と非正社員の「同一労働同一賃金」も、実態は伴わない。

就職氷河期を追うなかで、そのライフステージに寄り添い、周産期医療や看護、保育の問題もライフワークになったが、全て構造問題がある。



国が作る制度が密接に関わり、政治が現場を疲弊させている。

新型コロナウイルスが蔓延するなか、政治の機能不全が鮮明となった。

総選挙を前に、これまでを振り返らざるを得ない。

政治家にしがらみがあれば、正しいことが言えなくなる。けれど、この 18 年の間に分かったことがある。

世論が盛り上がりれば、政治は正しい方向に動かざるを得なくなるということだ。その世論を作るのが、現場の声であり、現場の声を活字にして伝えるのが私の役割だ。

就職氷河期世代の問題を解決するのは困難だろう。しかし、目指すべき道が見えなくならないよう、私は書き続けていきたい。

この 2021 年に書かれた資料ですが、NHK かんさい熱視線「“中年化” する就職氷河期世代 ～非正規雇用 540 万人の衝撃～」番組の内容骨子とよく整合整理された内容でしたので、参考資料として添付しました。

映像資料とは別によく調べ書き込まれた資料 若者を含め、多くの人にも是非ご一読ください。