

日本総合研究所副主任 研究員
下田裕介

新卒採用など労働市場は売り手優位といわれて久しい。

こうした状況をうらやむ30代後半〜40代後半の人は少なくないだろう。バブル崩壊後に新卒の就活に挑まざるを得なかった「就職氷河期世代」である。筆者も同じ世代だ。

今も彼らの苦境は続く。就業に結婚や子の誕生の影響を受けにくい男性も、35〜49歳の非正規雇用比率は10%前後、非労働力人口比率も4%前後だ。上の世代が同じ年齢だったころより高い。本意に非正規雇用で働き続けた人や、働く意欲を失い労働市場から退出した人が多いのが背景と考えられる。

経済的理由で結婚を諦めたり、基本的な生活を親に頼ったりする人も上の世代より多いとみられる。未婚で親と同居する無職の就職氷河期世代は、2015年時点で男女合わせて約70万人いる。このほか非正規雇用のため経済的に自立できずに親と同居する人も多いだろう。

「就職氷河期世代」を生かせ

20年代にむけて迫るのが、親の介護に直面するリスクだ。生命表などを基に筆者が試算すると、先頭を走る団塊ジュニア（第1子）の約半数が、27年までに少なくとも一方の親の死に直面する。つまり20年代前半にも介護問題が現実となる可能性が高い。

源にもなり得る。生かせれば労働力や社会保障といった社会基盤の安定につながる。この世代の就労参加や生活の自立の支援は重要な課題だ。

介護の経済的負担に加え、兄弟姉妹が少なく未婚の人が多い分、1人にかかる時間的負担も重くなりそうだ。仕事を辞めざるを得なくなったり生活が行き詰まったりするケースも考えられる。団塊ジュニアは人口が多く、介護問題は他の世代より社会に深刻な影響を及ぼす恐れがある。

就職氷河期世代は就業経験や熟練度の幅が大きい。レベルに合った訓練プログラムを選べるようにするなど就労・能力開発支援のあり方を見直すべきだ。企業の雇用ニーズに訓練プログラムが必ずしも合わない現状も改める必要がある。大卒時の就職に失敗した氷河期世代が、正社員に転身し企業で活躍する実例を広く紹介・共有できれば、企業が採用する意欲や本人の就業意欲の向上も期待できよう。

ただ、人口の多さは逆に資

70歳まで働き続ける社会になると想定すれば、就職氷河期世代が現役でいる時間はまだ20〜30年ある。人手不足が加速する中、高齢者や外国人だけでなく、人的資源として生かすべきだ。

許諾番号30068505日本経済新聞社が記事利用を許諾しています。
掲載日 2019年3月15日 29ページ @日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。
日本経済新聞社は、記事内容により、特定の企業・団体や商品・サービスの購入・投資を推奨するものではありません。