

就職氷河期世代の実情と求められる対応の方向性

—「不遇の世代」を生み出したわが国経済・社会が抱える課題—

2019年5月30日

株式会社日本総合研究所
調査部・副主任研究員

下田 裕介

shimoda.yusuke@jri.co.jp

03-6833-0914

構成

1. はじめに	2
2. 就職氷河期世代の実情	5
3. 就職氷河期世代の不遇が国全体にもたらす課題	14
4. 就職氷河期世代に対するこれまでの政策と評価	25
5. 就職氷河期世代への本来望まれる支援	28

本レポートは、以下の論文・レポートなどを基に作成しています。

- JRILレビュー 「団塊ジュニア世代の実情 –「不遇の世代」を生み出したわが国経済・社会が抱える課題–」

(2019年5月15日) <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/11093.pdf>

- ビューポイント 「就職氷河期世代への支援の在り方を考える」

(2019年5月29日) <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/11135.pdf>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時時点で弊社が一般に信頼出来るとされる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

1. はじめに

【はじめに】就職氷河期世代とは(1)

- ✓ 就職氷河期世代は、一般的に1970年～1982年生まれを指す(明確な定義はない)。
- ✓ 同世代の年長は団塊ジュニア世代で、ポスト団塊ジュニア世代の一部までが就職氷河期世代に相当。

(図表1)わが国における主な世代

団塊世代 (1947年～1949年生まれ)	第1次ベビーブームに生まれ、現在は高齢者のボリュームゾーン
新人類 (1955年～1964年生まれ)	サブカル世代とされ、一風変わった若者として捉えられた面も 本稿では、1955年～1959年生まれの(前期)と、1960年～1964年生まれの(後期)で分類
バブル世代 (1965年～1969年生まれ)	バブル景気に伴う雇用の超売り手市場のなか、学卒者の多くが上場企業に入社
団塊ジュニア世代 (1971年～1974年生まれ)	団塊世代の子が多いとされ、現役層で唯一の人口ボリュームを持つ一方、就職氷河期に身を置く
ポスト団塊ジュニア世代 (1975年～1984年生まれ)	多くが団塊ジュニア世代同様に就職氷河期に直面 本稿では、1975年～1979年生まれの(前期)と、1980年～1984年生まれの(後期)で分類
ゆとり(さと)り世代 (1987年～2004年生まれ)	いわゆるゆとり教育を受け、仕事中心だった上の世代からは違和感を持ってみられるケースも少なくないが、幅広い分野でリーダーとして活躍する人も多い 本稿では主に1987年～1991年生まれの(前期)を取り上げ

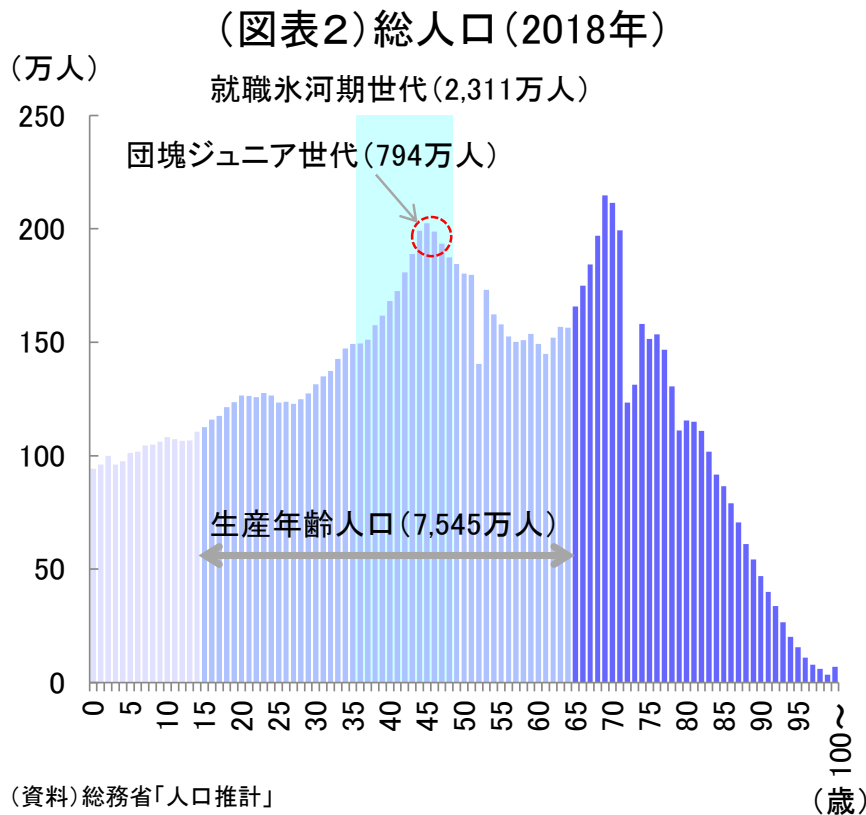
≡ 就職氷河期世代

(資料) 各種報道などを基に日本総研作成

(注) 世代の分類は定義として定められているものではなく、様々な見方・考え方がある点には留意が必要。

【はじめに】就職氷河期世代とは(2)

- ✓ 就職氷河期世代は約2,300万人超(男性:約1,170万人、女性:約1,140万人)で、生産年齢人口の約3割。
- ✓ 同世代は、1990年代初めのバブル経済崩壊後の厳しい就職活動に挑まざるを得ず。
- ✓ その結果、職に就けなかった人、不本意ながら非正規雇用に入った人が増加し、社会問題化。

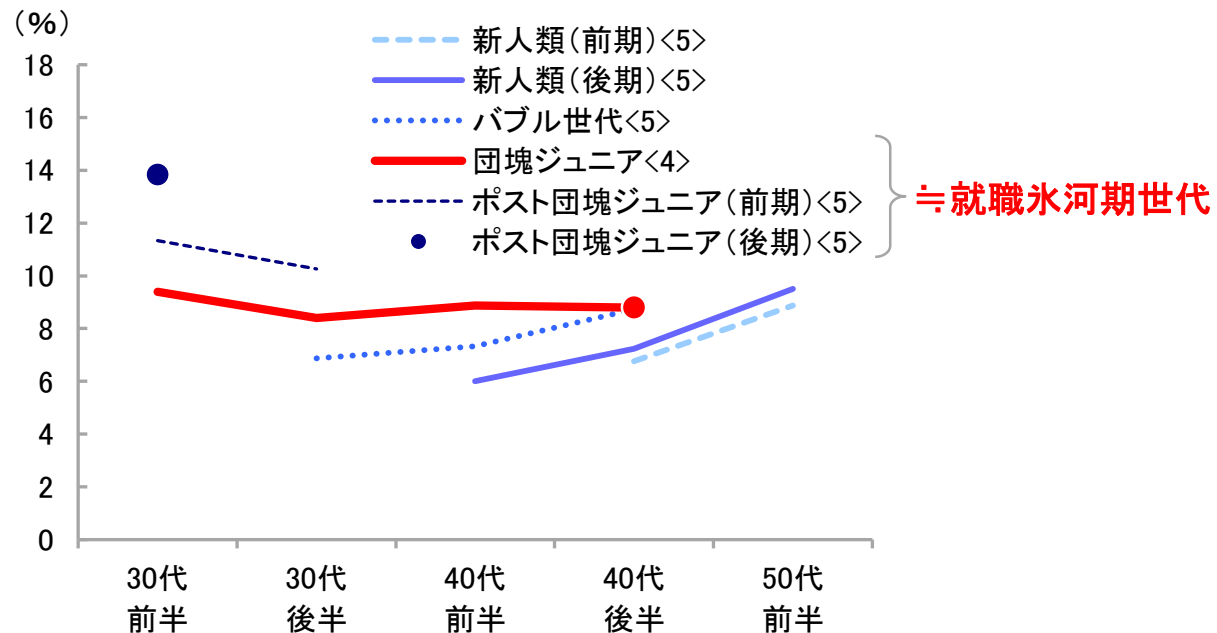


2. 就職氷河期世代の実情

【実情】厳しい雇用環境

- ✓ その後、長期の景気低迷を受けて、企業は厳しい状況乗り越えるべく、従来の雇用・賃金慣行を見直し。
- ✓ 雇用面では、企業が低賃金の非正規雇用の活用を進めた結果、新規の正規雇用や正規転換が困難に。
- ✓ 非正規雇用比率は、団塊ジュニア世代やポスト団塊ジュニア世代が上の世代よりも高水準で推移。

(図表4) 非正規雇用比率(男性)



(資料)総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

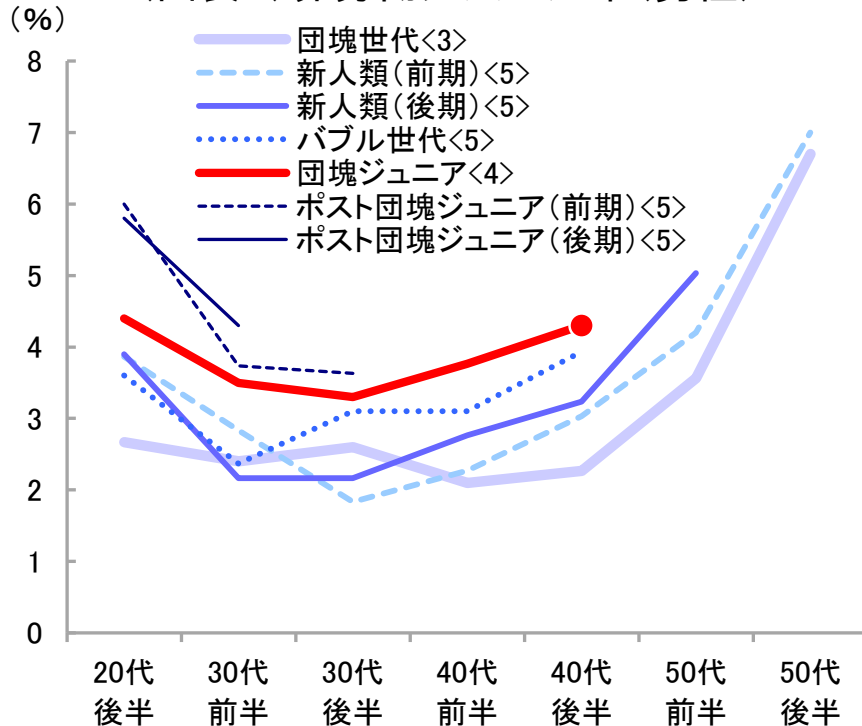
(注1)各世代の年長者が各年齢区分の最後の年に属する年と、その前後の年を含む3年移動平均。凡例の<>内の数字はその世代が属する年齢区分数を表す。

(注2)団塊ジュニア世代の40代後半の●は、直近のデータを表すが、バブル世代の一部を含む、または団塊ジュニア世代の一部を含まないため、留意が必要。

【実情】就業をあきらめ労働市場から離れる人も

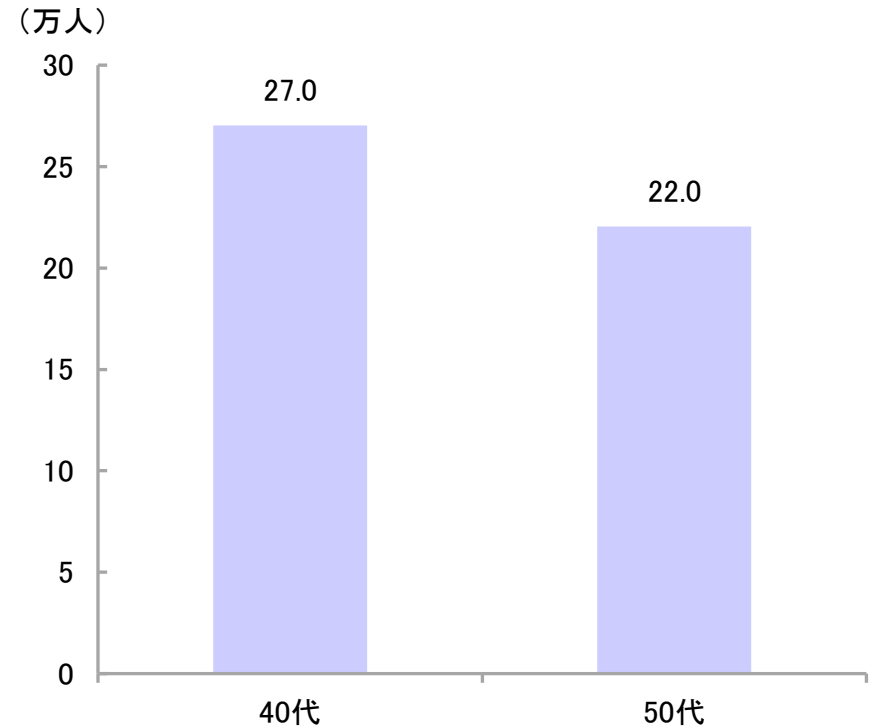
- ✓ 不本意な非正規雇用を長期間続けざるを得ず、就業をあきらめて労働市場から退出するケースも。
- ✓ 非労働力人口比率は、団塊ジュニア以下の世代が上の世代より高い水準。
- ✓ 中高年のひきこもり問題にも発展。就職氷河期世代の上の年齢層の40代ひきこもりは27.0万人と推計される。

(図表5) 非労働力人口比率(男性)



(資料) 総務省「労働力調査」を基に日本総研作成
 (注) データの抽出や凡例については、図表4の(注)を参照。

(図表6) 中高年のひきこもり

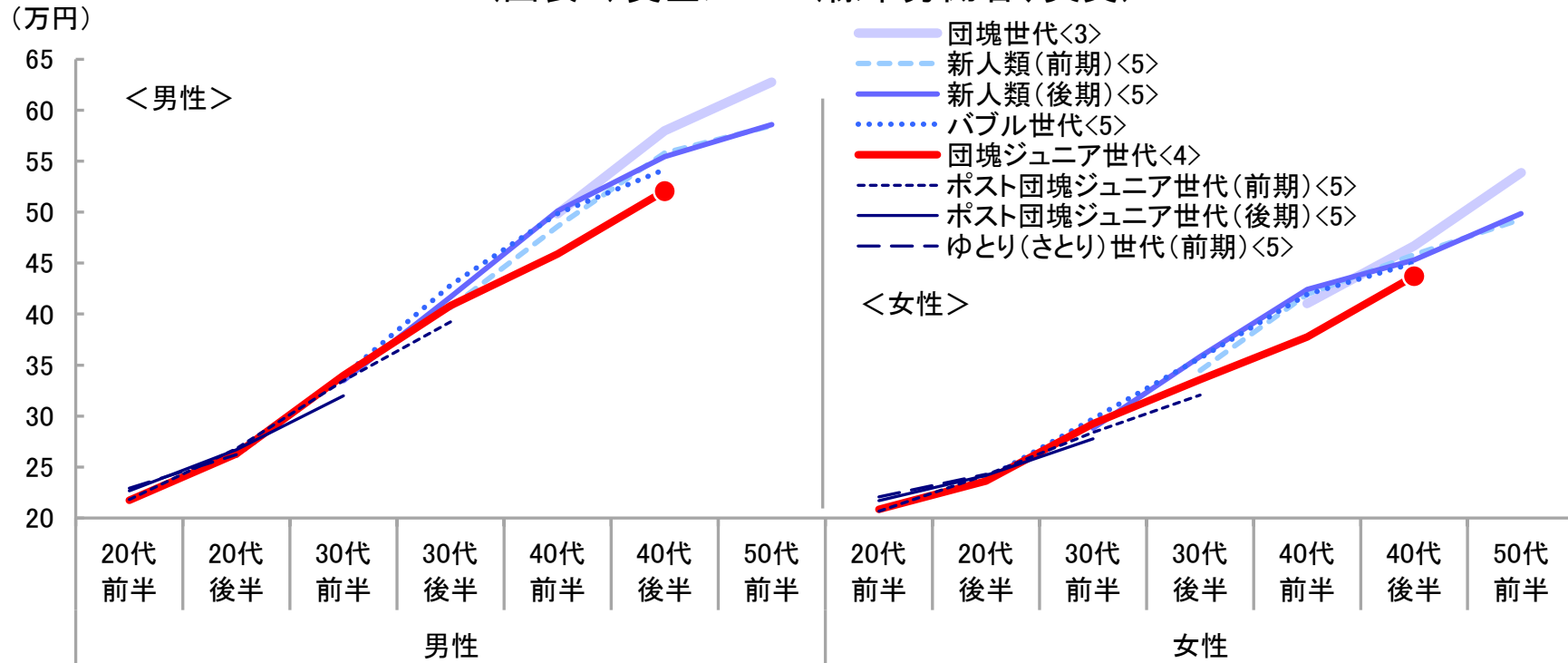


(資料) 内閣府「生活状況に関する調査」を基に日本総研作成

【実情】所得環境でも厳しさ

- ✓ 賃金面では、増加した非正規雇用の賃金水準が低いほか、正規雇用においても所得の伸びが頭打ちに。
- ✓ 賃金カーブをみると、団塊ジュニア以下の世代と上の世代との間で賃金水準にかい離。

(図表7) 賃金カーブ(標準労働者、実質)

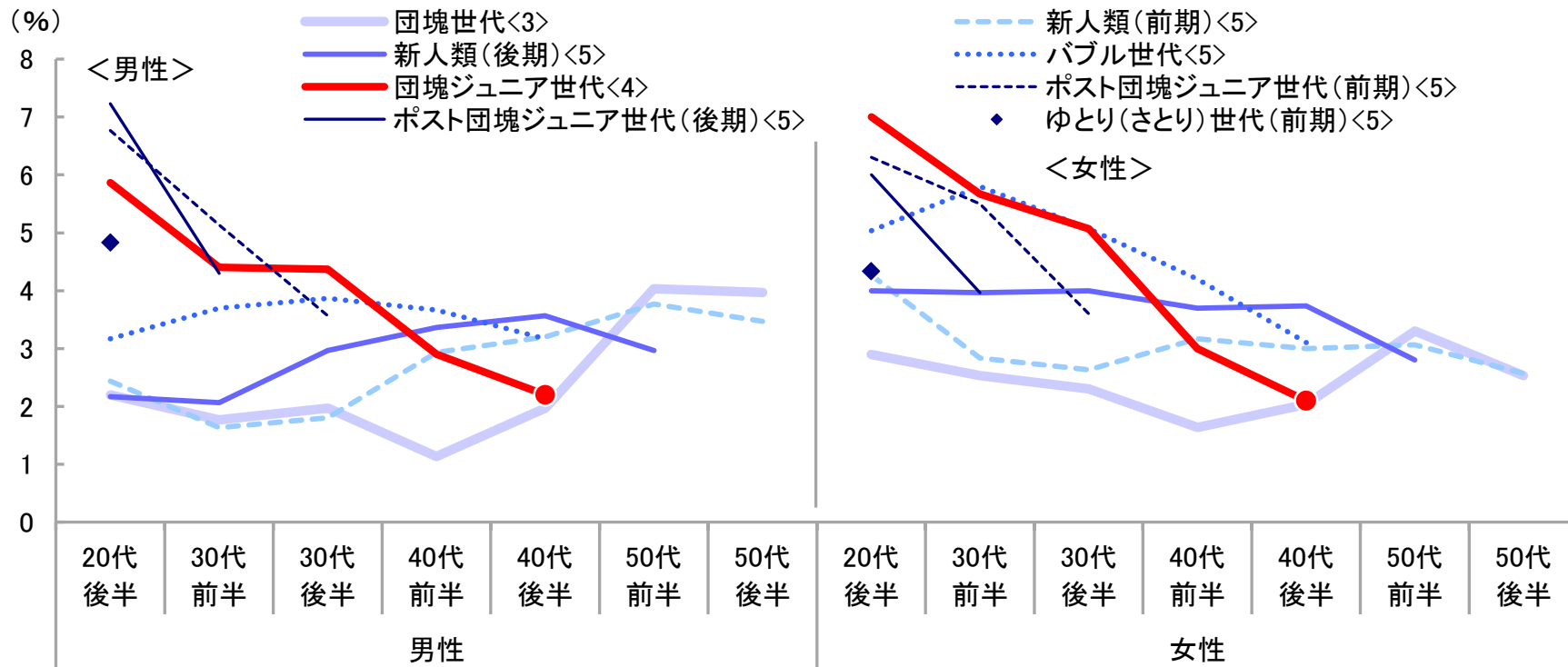


(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」を基に日本総研作成
 (注)2015年を基準とする帰属家賃を除くCPIで実質化。データの抽出や凡例については、図表4の(注)を参照。

【実情】アベノミクス始動後の影響(1)－失業率は低下

- ✓ 2012年末の第2次安倍政権誕生後、就職氷河期世代の失業率は、同世代が20代の頃と比べ、足許にかけて確かに低下。

(図表8) 完全失業率

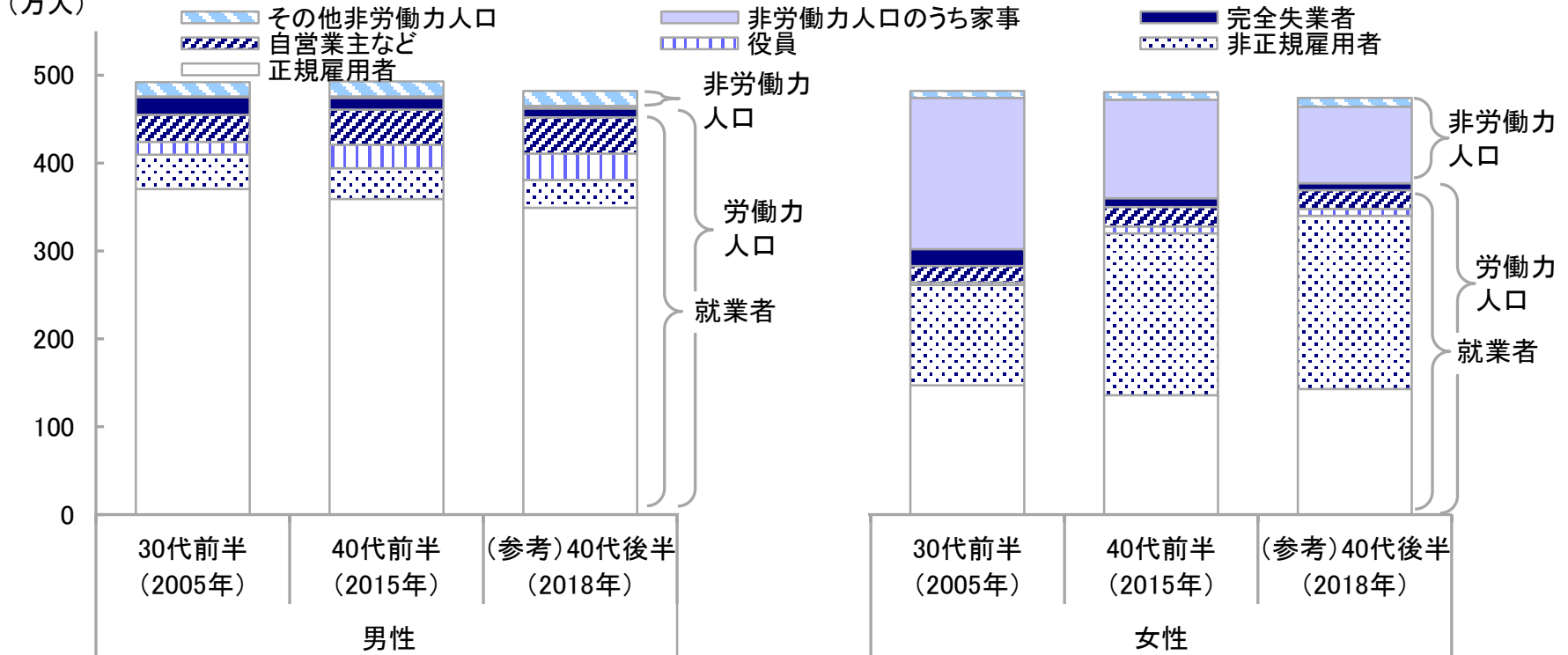


(資料)総務省「労働力調査」を基に日本総研作成
 (注)データの抽出や凡例については、図表4の(注)を参照。

【実情】アベノミクス始動後の影響(2)ーただし厳しい一面も

- ✓ 男性の非正規雇用者の減少や、女性の就業者の増加もあり、少数ではあるがいわゆる“勝ち組”も存在。
- ✓ もっとも、男性では正規雇用が減るほか(リーマン・ショックの影響の面も)、女性は就業増の背景に、母親が家計を支える必要や、母子家庭の増加があるなど、厳しい一面もみられる。

(図表9) 就職氷河期世代のうち団塊ジュニア世代を含む年齢階級の就業状態、従業上の地位など (万人)

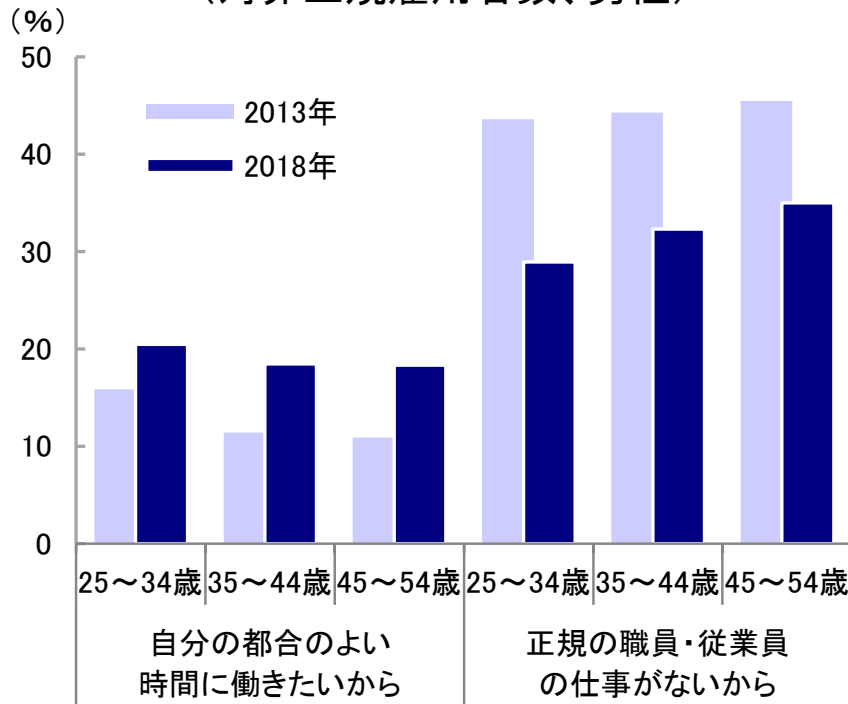


(資料) 総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

【実情】アベノミクス始動後の影響(3)－恩恵は若年層ほど大

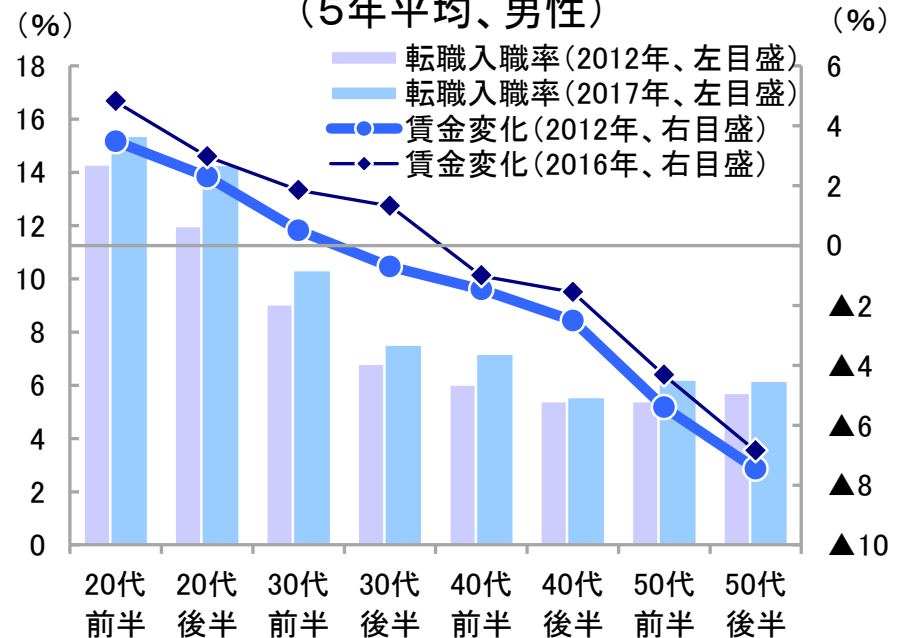
- ✓ “不本意ながら”非正規雇用にくる人の割合は低下したとはいえ、低下幅は若年層の方が大きい。
- ✓ 転職市場もアベノミクス始動後に活性化したものの、その恩恵は若い年齢ほど大きい傾向にある。

(図表10) 非正規雇用にくる理由
(対非正規雇用者数、男性)



(資料)総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

(図表11) 転職入職率と転職後の賃金変化
(5年平均、男性)



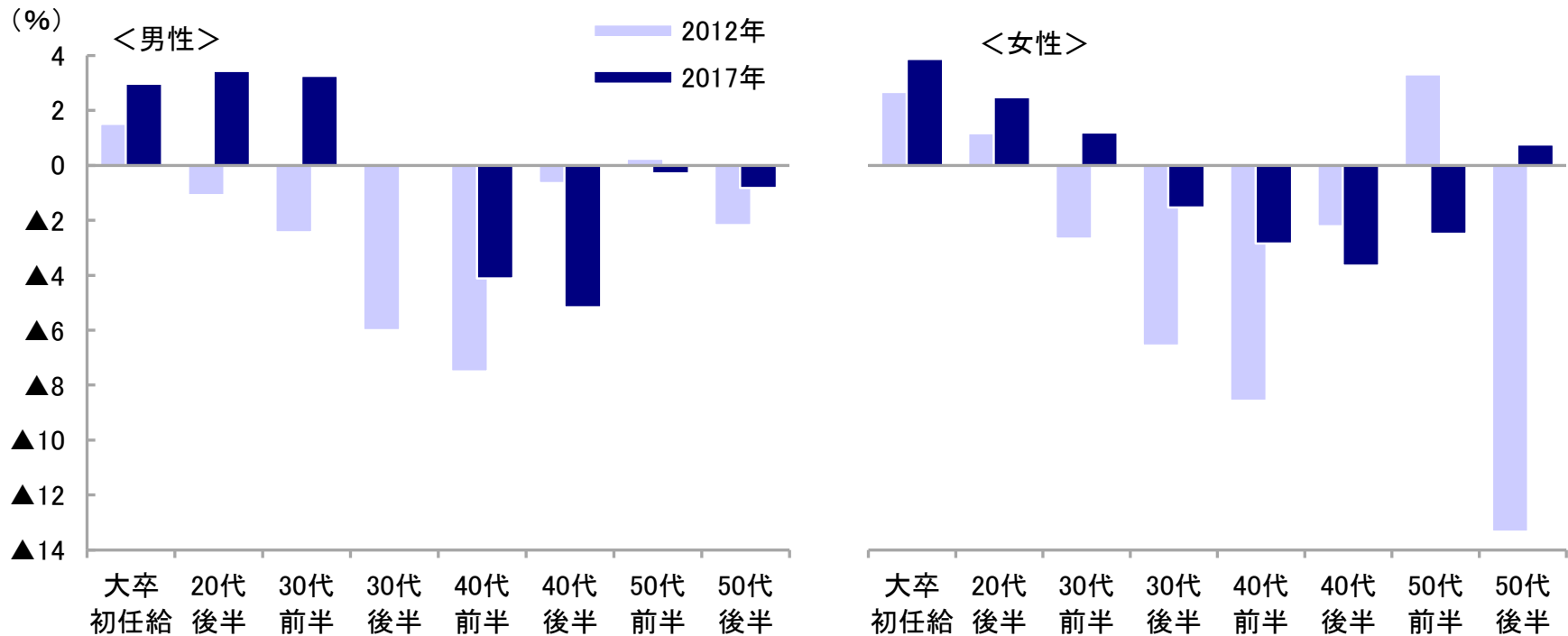
(資料)厚生労働省「雇用動向調査」

(注)賃金変化は、「3割以上増加」を+30%、「1割以上3割未満増加」を+20%、「1割未満増加」を+5%、「変わらない」を0%、「1割未満減少」を▲5%、「1割以上3割未満減少」を▲20%、「3割以上減少」を▲30%として加重平均。

【実情】アベノミクス始動後の影響(4)－所得も伸びず

- ✓ 賃金は、2012年には、リーマン・ショックの影響もあって、男女のほとんどの年齢階級で減少したが、2017年には、若年層で上昇に転じる、または上昇幅が高まっている。
- ✓ 一方、就職氷河期世代は総じて減少が続いており、アベノミクスによっても同世代の懐は温かくならず。

(図表12) 所定内給与の増減(5年前比)



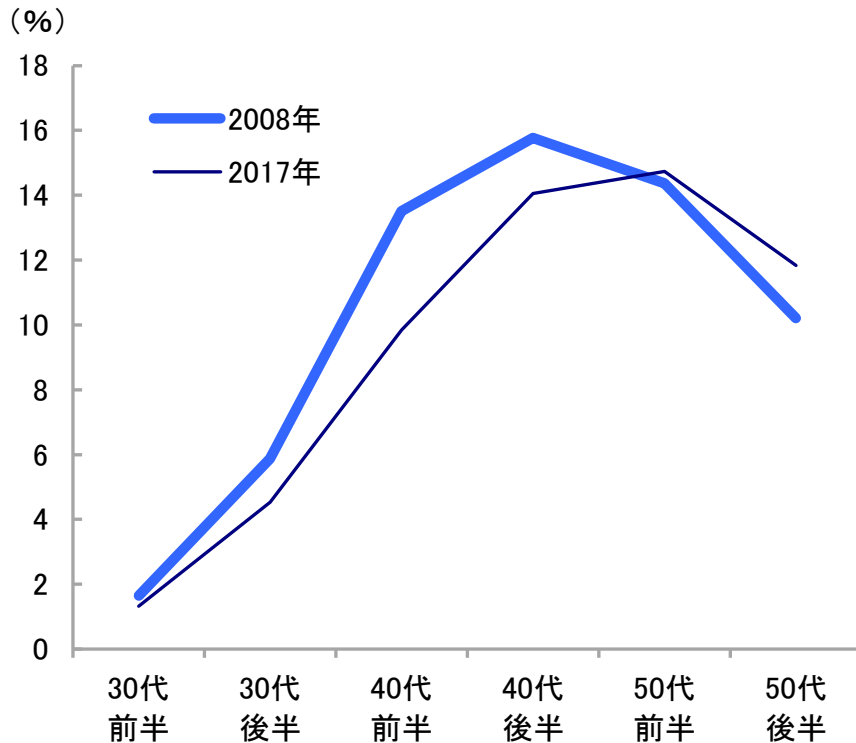
(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)20代後半以降は正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し、大学・大学院卒、民営事業所。

【実情】アベノミクス始動後の影響(5)－雇用の構造変化と若者不足

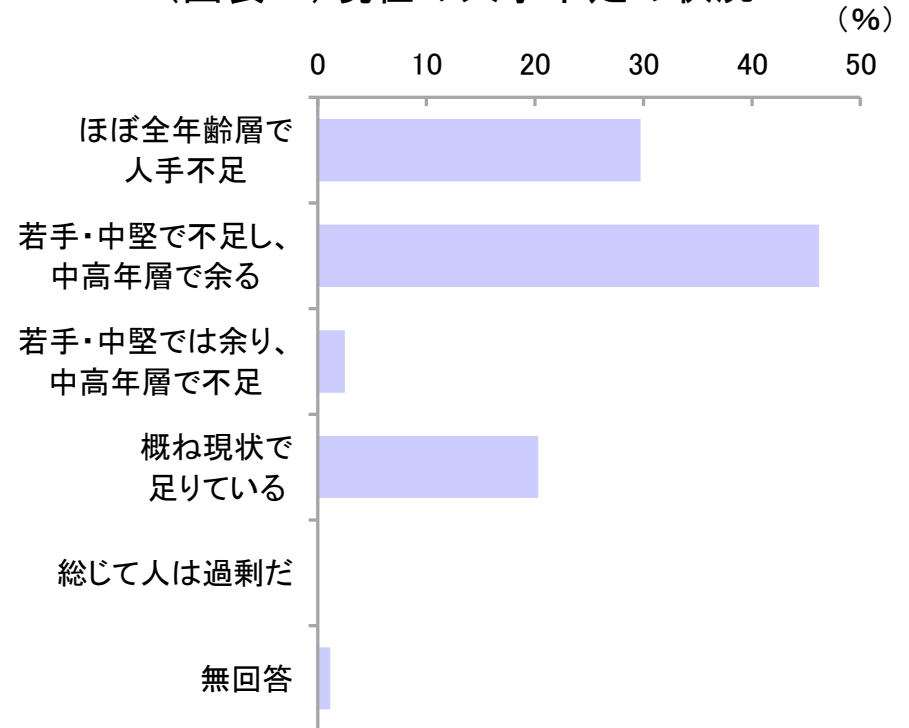
- ✓ 大量採用を上には抱えるなか、ポスト削減・統廃合から、就職氷河期世代は正規の雇用の職に就いたとしても、ポストに就く機会が後ずれ、または、ポストに就く機会そのものを失ってしまったケースも。
- ✓ リーマン・ショックで、労働者は製造業で減少した一方、賃金水準の低い医療・福祉や運輸業・郵便業が増加。
- ✓ 企業は若い労働力を求め、若年層の雇用環境改善、転職市場での人材獲得、大卒初任給引き上げに動く。

(図表13) 役職に就く人の割合(課長級、男女計)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に日本総研作成

(図表14) 現在の人手不足の状況



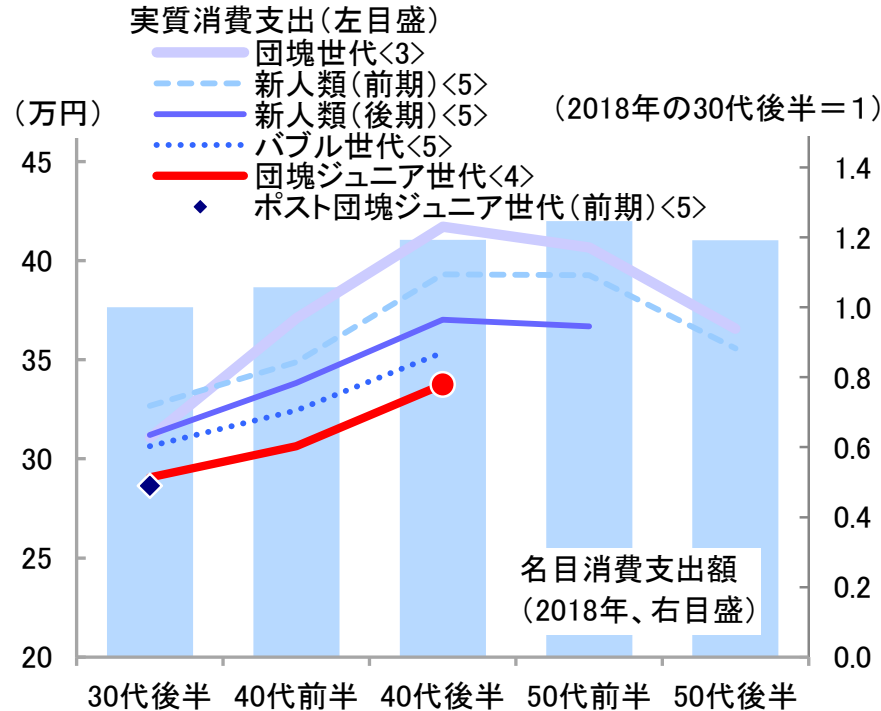
(資料) 日本総研「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」
 (注) 2019年1月～2月実施。サンプル数1,039件。

3. 就職氷河期世代の不遇が国全体にもたらす課題

【課題】既に顕在化している問題—個人消費の勢いに弱さ

- ✓ 既に顕在化している問題として、就職氷河期世代の消費の勢いの弱さが、国全体の経済成長の足かせに。
- ✓ 同世代の実質消費支出額は、上の世代と比べて低い。
- ✓ 消費額が一段と高まる40代後半に団塊ジュニア世代が差し掛かるが、期待される消費の拡大は起こらず。

(図表15)消費支出(二人以上の勤労者世帯)

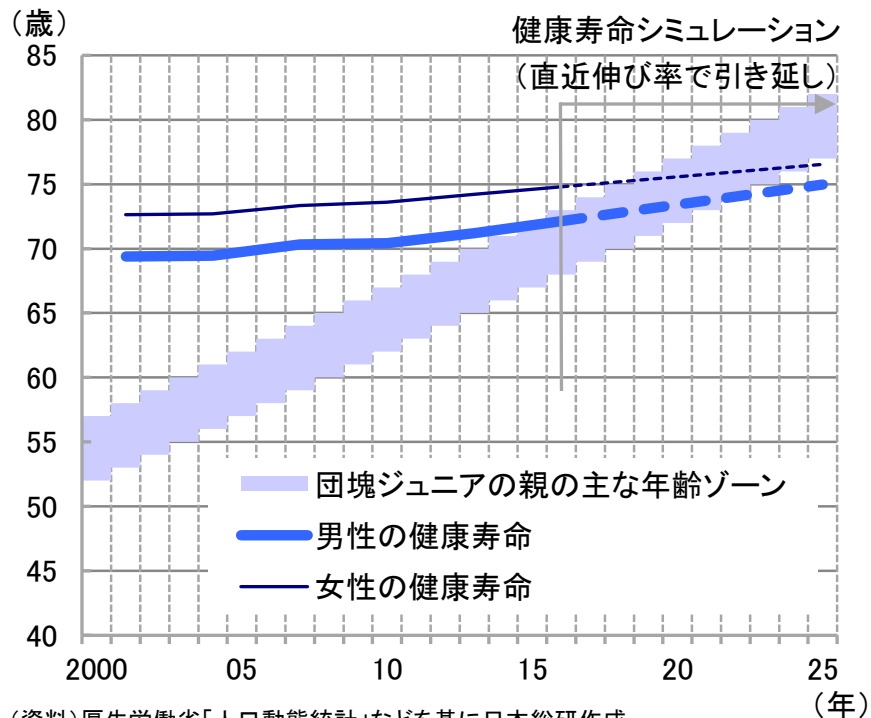


(資料)総務省「家計調査」を基に日本総研作成
(注)2015年を基準とする帰属家賃を除くCPIで実質化。データの抽出や凡例については、図表4の(注)を参照。

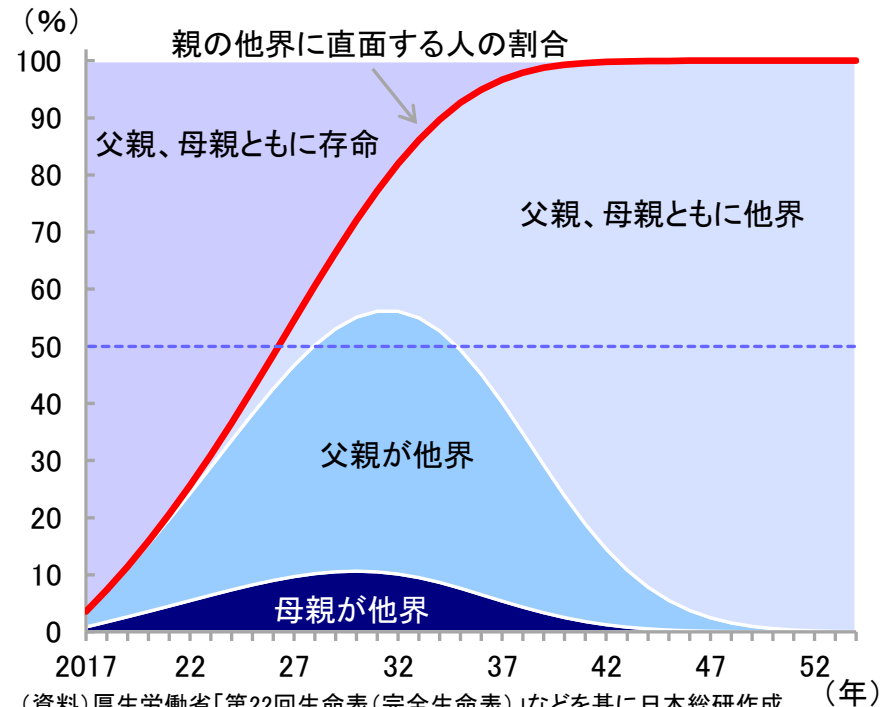
【課題】今後10年程度先の問題(1)－親の介護に直面する可能性

- ✓ 団塊ジュニア世代の親の多くは、現在70代前半～70代半ばであると推察される。
- ✓ 親の将来の生存状況を試算すると、最年長・第1子の団塊ジュニアの約半数が、2027年までに少なくとも一方の親を失うことから、2020年代前半にも「親の介護」に直面する可能性が大。

(図表16) 団塊ジュニア(第1子)の親の年齢ゾーンと健康寿命



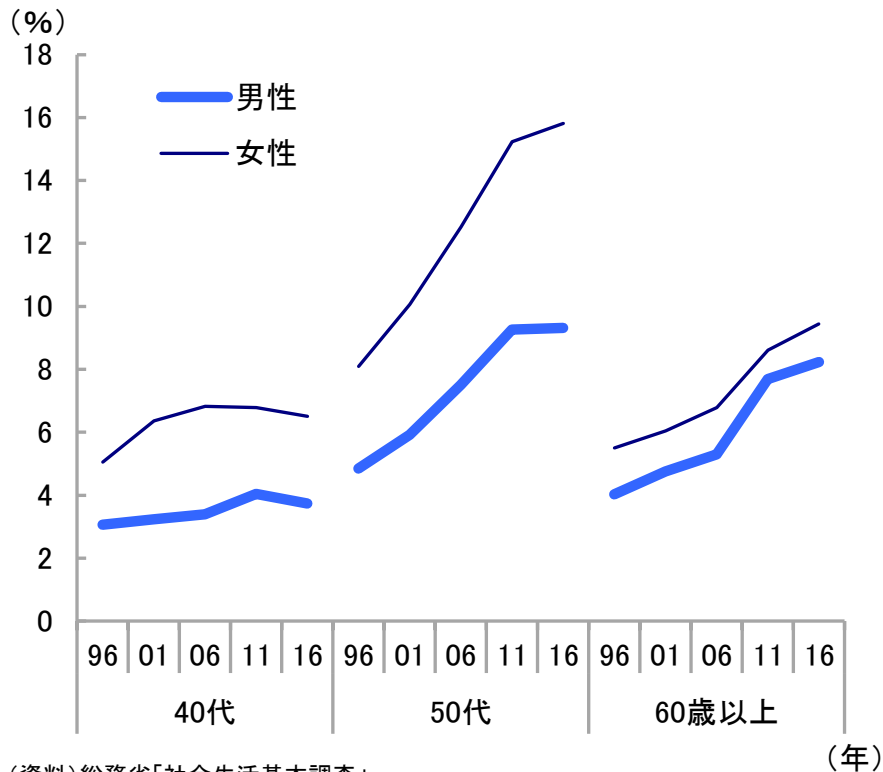
(図表17) 団塊ジュニアの親の生存分布
(最年長・第1子、試算)



【課題】今後10年程度先の問題(2)－未婚増・きょうだい減で負担増

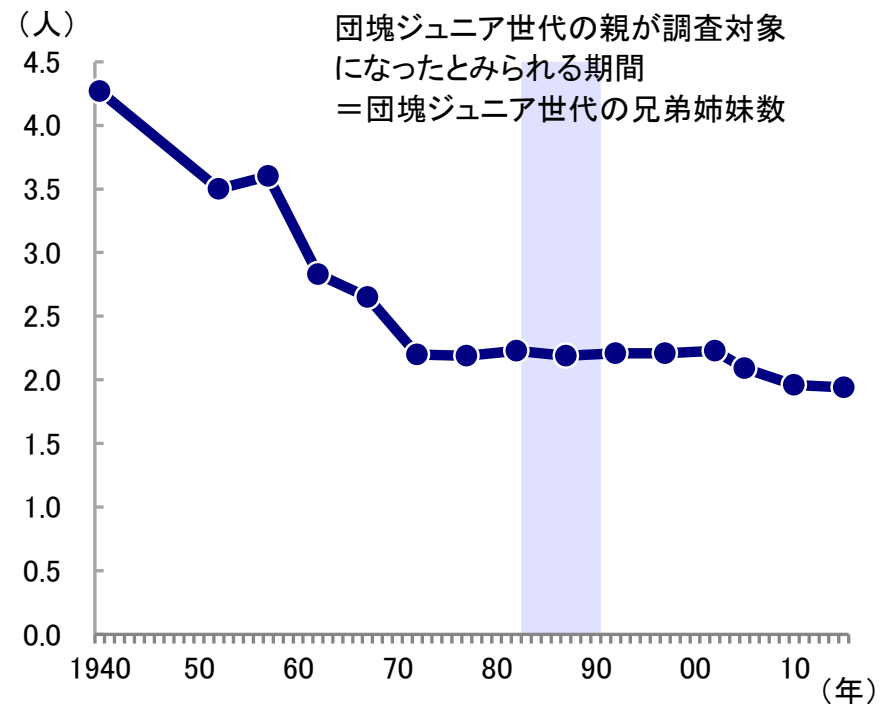
- ✓ 介護をしている人の割合をみると、団塊ジュニア世代が2020年代前半に迎える50代で顕著に上昇。
- ✓ 一方、未婚の増加(後掲図表20)やきょうだい数の減少など、親を支える家族が少なくなっていることも、介護に直面する可能性を高めることに。

(図表18) 介護をしている人の割合



(資料)総務省「社会生活基本調査」

(図表19) 夫婦の最終的な平均出生子ども数



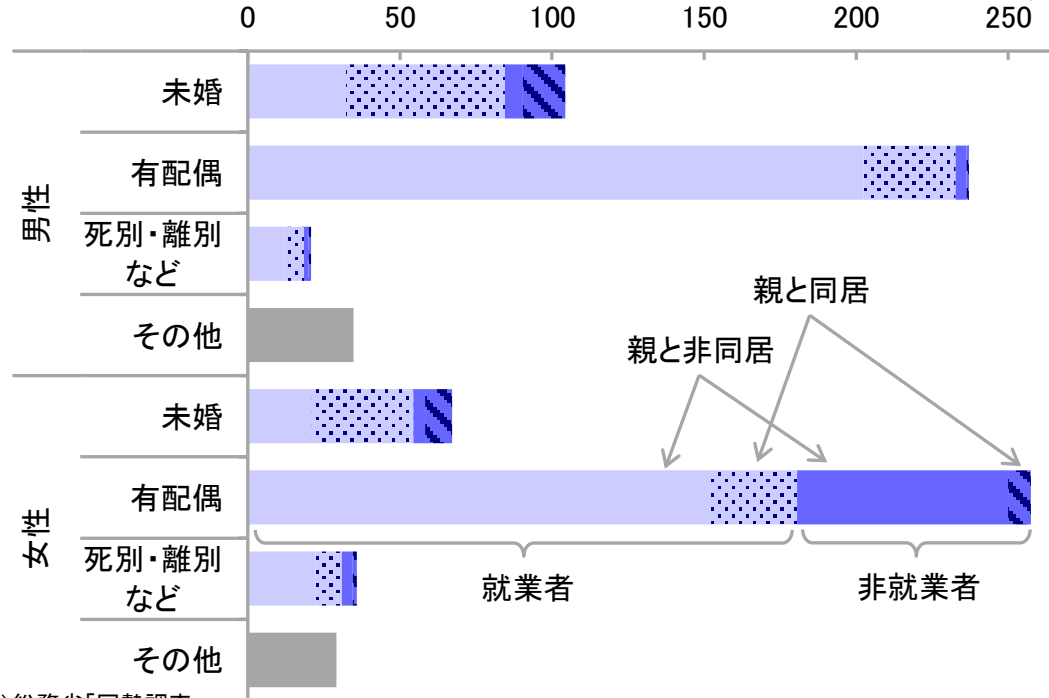
(資料)国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」などを基に日本総研作成

(注)結婚持続期間15～19年の初婚どうしの夫婦を対象。

【課題】今後10年程度先の問題(3)－親と同居で生活維持のケースも

- ✓ 男性では、有配偶者が237万人で、ほとんどが親と同居していない。一方、未婚者は104万人で、6割強の66万人が親と同居し、そのうち14万人は非就業者。
- ✓ 女性は、有配偶者のなかに専業主婦の非就業者も。一方、未婚者は67万人で親と同居するケースも多い。
- ✓ 非就業者、非正規雇用の就業者では、親と同居して生活を維持するケースも少なくないとみられる。

(図表20) 団塊ジュニア世代の配偶者の有無、就業状況、親との同居・非同居別人口(2105年、41歳～44歳) (万人)

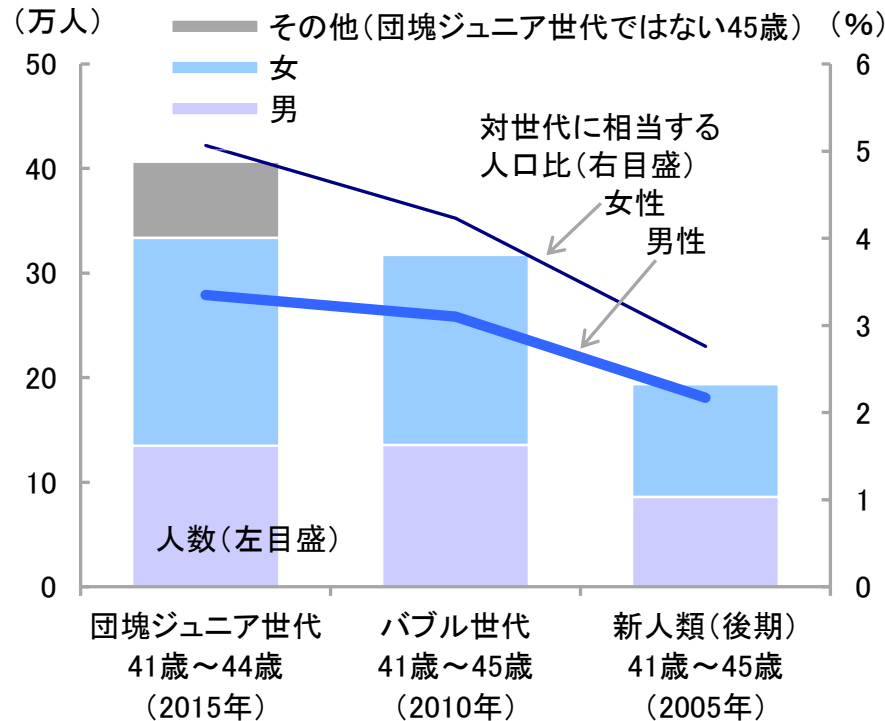


(資料)総務省「国勢調査」
 (注)その他は、親との同居や就業状況が不詳など。

【課題】今後10年程度先の問題(4)ー約33万人が生活不安定の恐れ

- ✓ 団塊ジュニア世代のうち、将来親の介護で生活が困窮するリスクが高い「生活不安定者」は33.4万人と試算。
- ✓ 団塊ジュニア世代は年齢階級数が1歳分少ないにもかかわらず、「生活不安定者」が多い。

(図表21)生活不安定者(41歳～45歳時、試算)



(資料)総務省「国勢調査」、「労働力調査」、金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」などを基に日本総研作成

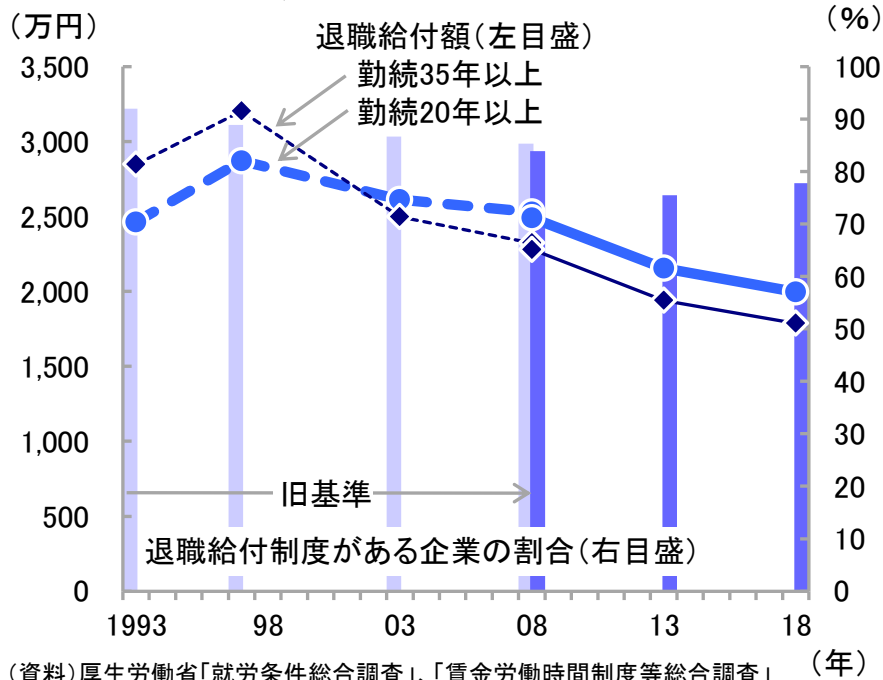
【試算の方法】

- 世代に相当する年齢層における未婚で親と同居する就業者と非就業者をそれぞれ抽出。
- 就業者に対して、非正規雇用比率(対就業者数)をかけて、未婚で親と同居する非正規雇用者を求める。
- 同居する親が老後に備えて十分な資産を持っているケースを除くため、金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」などから、親が老後の生活について「心配である」と回答した割合をかけあわせたものを「生活不安定者」とした。

【課題】20年後以降の問題(1)－老後の備えが貧弱で支える層も細る

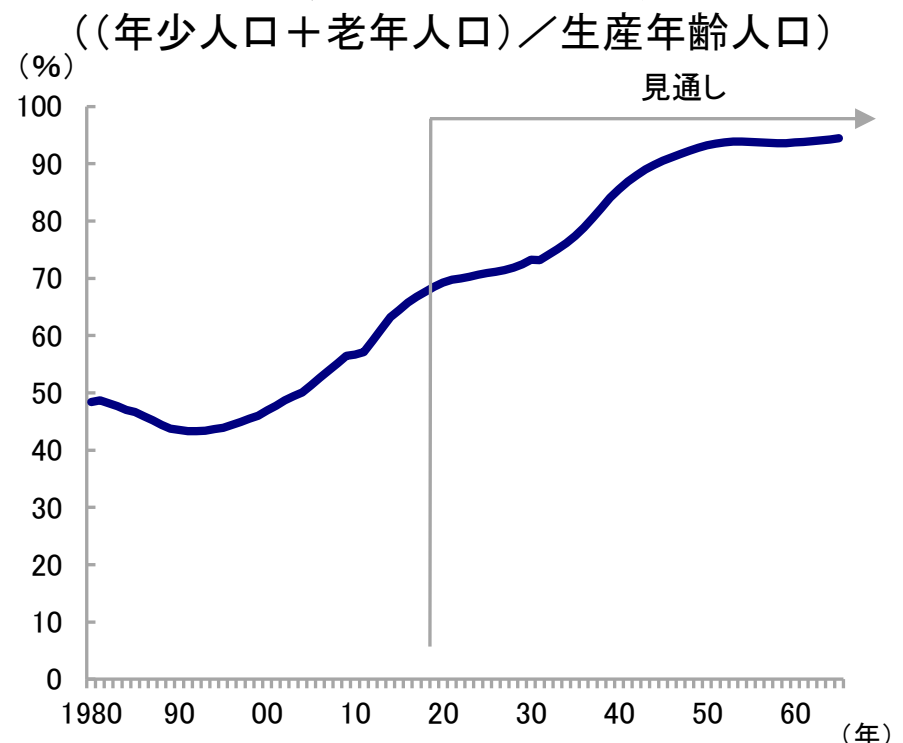
- ✓ 正規雇用では退職金が徐々に減っているほか、厚生年金も上の世代と比べて減額。
- ✓ 非正規雇用は、退職金がそもそもない人が多く、年金も短時間労働などで支給自体がない恐れも。
- ✓ こうした懸念のもと、就職氷河期世代が高齢化する一方、同世代を支える現役・将来世代は細っていくことに。

(図表22) 退職給付の支給



(資料) 厚生労働省「就労条件総合調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」
 (注1) 退職給付制度は、一時金、年金制度のいずれか、または両方。
 (注2) 退職給付額は、大学・大学院卒の管理・事務・技術職、45歳以上の定年退職者。
 (注) 常用労働者が30人以上の民間企業が対象。旧基準は本社の常用労働者が30人以上の民間企業。

(図表23) 従属人口指数

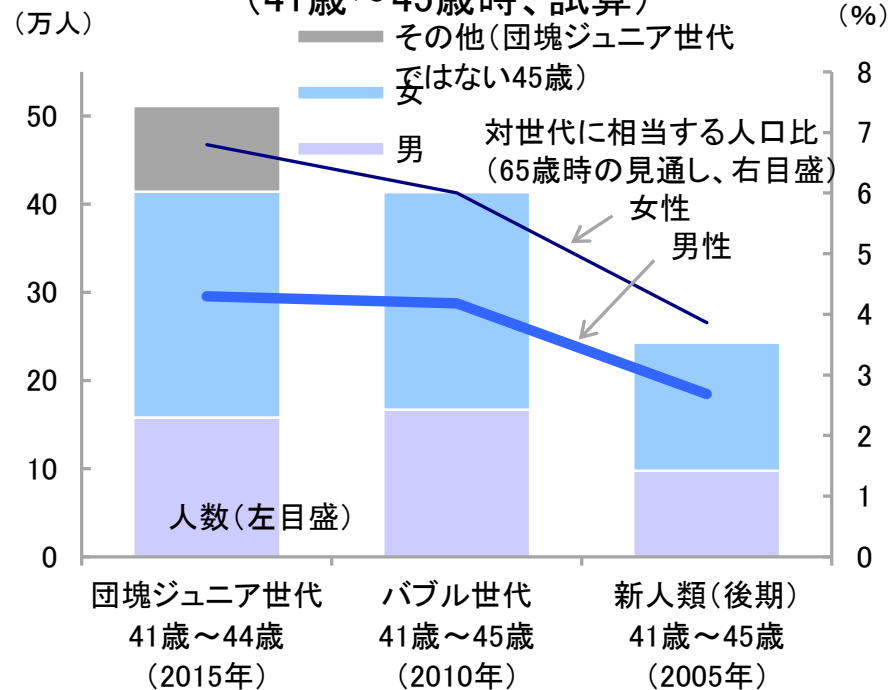


(資料) 総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」
 (注) 将来の人口推計は出生中位・死亡中位。

【課題】20年後以降の問題(2)ー約41万人が高齢貧困の危機に

- ✓ 団塊ジュニア世代のうち、自身が高齢化し「将来高齢貧困に陥りかねない人」は、41.4万人にのぼると試算。
- ✓ これは、高齢単身者の被保護世帯数(2017年度、1ヵ月平均:78.6万世帯)の半数以上に相当。
- ✓ 団塊ジュニア世代は年齢階級数が1歳分少ないにもかかわらず、バブル世代に匹敵する人数で比率は高い。

(図表24) 将来高齢貧困に陥りかねない人
(41歳～45歳時、試算)



(資料)総務省「国勢調査」、「労働力調査」、厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」、「簡易生命表」などを基に日本総研作成

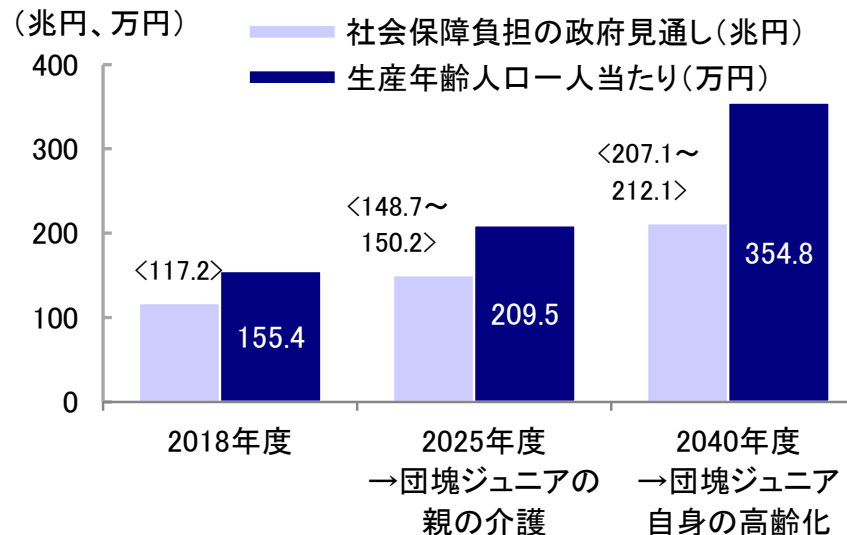
【試算の方法】

- 世代に相当する年齢層における未婚の就業者と非就業者をそれぞれ抽出。
- 就業者に対して、非正規雇用比率(対就業者数)をかけて、未婚の非正規雇用者を求める。
- 国民年金の納付状況から、年金が満額支給される完納者の割合を減じたうえ、「簡易生命表」から65歳まで生存する人を「将来高齢貧困に陥りかねない人」とした。

【課題】国の財政面での問題

- ✓ 歳入面では、少子高齢化が進むなか、就職氷河期世代の雇用・所得の「質」悪化で担税力が伸び悩む懸念。
- ✓ 歳出面では、就職氷河期世代が将来貧困に陥れば、生活保護受給者増加を通じ、社会保障支出の増大に。
- ✓ 過去の財政運営に起因するコストと今後発生するであろう同世代の社会保障コストを一体誰が負担するのか。

(図表25) 社会保障負担の見通し



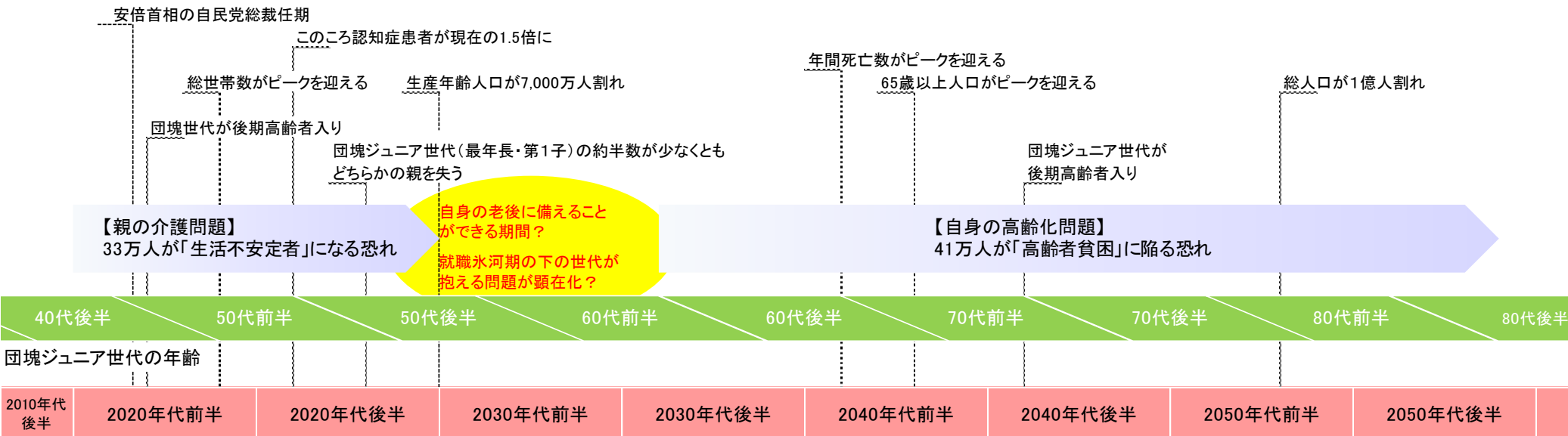
- (資料) 内閣府「2040年を見据えた社会保障の将来見通し(議論の素材)」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」を基に日本総研作成
- (注1) <>内は社会保障負担額の見通し。医療は単価の伸び率について2通りの仮定を置いているため、幅を持って示している。
- (注2) 社会保障負担の見通しは、政府が想定する「成長実現ケース」のもと、地域医療構想、および介護保険事業計画が計画通り進んだ場合。
- (注3) 社会保障負担には国民健康保険など高齢者の負担も一部含まれている。
- (注4) 将来の人口推計は出生中位・死亡中位。

【課題】小活(1)－経済・社会基盤の安定的運営を脅かしかねず

- 就職氷河期世代は、**バブル経済崩壊後の痛手**を今もなお深刻に引きずっている。
- バブル崩壊が、一国の経済・社会に対して、**長期間にわたりいかに深刻な悪影響**をもたらすかを示している。
- このままでは、「親の介護」や「自身の高齢化」で**貧困に陥る問題**が顕在化し、**人口ボリュームを抱えるがゆえに、影響は深刻となる懸念**。
- 個人や限られた世代の問題にとどまらず、彼ら世代として「**社会保障や高齢者を支えていけるのか**」、「**財政運営への貢献が果たして可能なのか**」といった、わが国の**社会基盤と経済の安定的運営を脅かす事態**にもつながりかねない。

【課題】小活(2)ーシナリオマップでみるわが国の今後の課題

(図表26) 団塊ジュニア世代におけるシナリオマップ



(資料)各種報道などを基に日本総研作成

4. 就職氷河期世代に対するこれまでの政策と評価

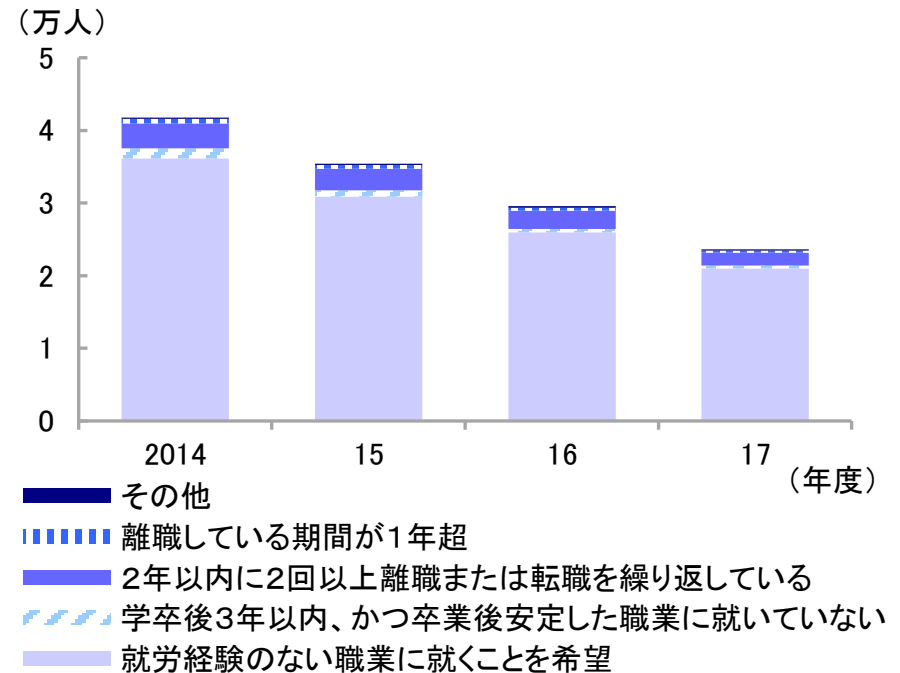
【従前政策の評価】就職困難者支援の「トライアル雇用助成金」

- ✓ 国が就職氷河期世代対策を本格的に打ち出したのは2003年。しかし、実効性に乏しく、状況は改善せず。
- ✓ 本事業は現行制度として2013年度に開始するも、予算に対する利用状況は低調。
- ✓ 就職氷河期世代の就業困難者として想定されるケースの利用は全体の1割にも満たず。
- ✓ そもそも就職困難者を対象としながら、就職氷河期世代の支援として本当にマッチングしているのか疑問。

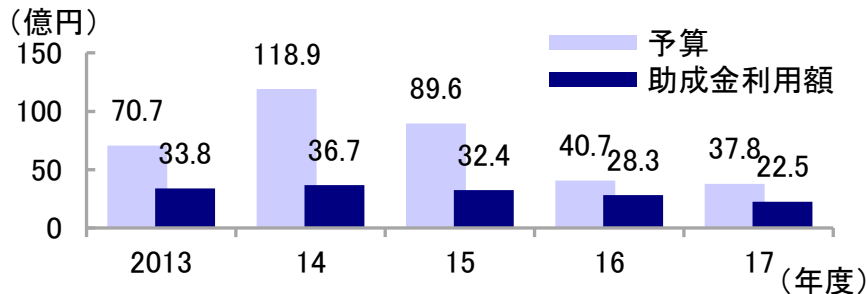
(図表27)トライアル雇用助成金制度の概要

- キャリアブランクのある人など**安定した職業に就くことが困難である求職者**を、ハローワークや職業紹介事業者などの紹介により、一定期間試行的に雇用する事業主に対して助成金を支給。
- 対象者は、**就職氷河期世代を想定したニートやフリーターのほか、母子家庭の母、学卒未就職者**など。
- 現行の制度としては2013年度から始まっている。

(図表29)トライアル雇用助成金の開始者数



(図表28)トライアル雇用助成金制度の活用状況



(資料)厚生労働省 行政事業レビュー(平成30年度)公開プロセス資料「トライアル雇用助成金事業」(2018年6月7日、p7)

(注)「その他」は、生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父など。

(資料)厚生労働省 行政事業レビュー(平成30年度)公開プロセス資料「トライアル雇用助成金事業」(2018年6月7日、p7)

(注)「その他」は、生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父など。

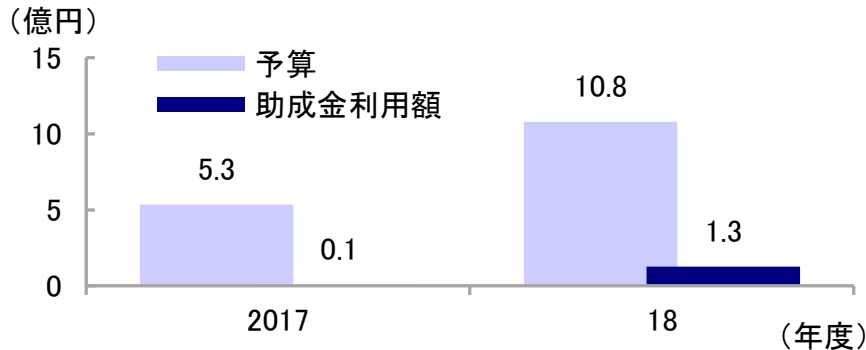
【従前政策の評価】氷河期世代支援明記の「雇用開発助成金」

- ✓ 2017年度からの事業だが、利用状況は極めて低調で、これまでの全体利用額は予算の1割未満。
- ✓ 対象労働者の要件として、「過去10年間に5回以上離職または転職を繰り返している」と明記されているが、真に必要とする就職氷河期世代の人のなかでも対象外となってしまうケースが多い可能性。

(図表30) 特定求職者雇用開発助成金制度の概要

- いわゆる**就職氷河期に就職の機会を逃した**ことなどにより十分なキャリア形成がなされず、**正規雇用労働者としての就業が困難な人**を支援し、その就職を促進するため、対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成金を支給。
- 2017年度から始まった比較的新しい支援策。

(図表31) 特定求職者雇用開発助成金制度の活用状況



(資料)東京新聞「(2019年3月19日朝刊1面「政府の助成金利用1割未満」)、厚生労働省などを基に日本総研作成

(注1)2018年度は2018年12月末まで。

(図表32) 特定求職者雇用開発助成金の支給要件 (すべてに該当、2018年度まで)

【支給要件 (対象労働者の要件)】

(1) 雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の方

(2) 雇入れ日の前日から起算して過去10年間に5回以上離職または転職を繰り返している方

▶ 「離職または転職」については、雇用保険の一般被保険者として雇用されていた場合とします。ただし、在学中のパート、アルバイト等は除きます。

(3) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にある方

▶ 1週間の所定労働時間が20時間以上またはそれと同等の業務に従事する自営業者等については失業の状態にあるとは認められません。

(4) 正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

(資料)厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)」のご案内

5. 就職氷河期世代への本来望まれる支援

【諮問会議案の評価】打ち出された支援の内容

(図表33)就職氷河期世代の人生設計に向けて(経済財政諮問会議、有識者議員提出資料)

【概要】

- いわゆる就職氷河期世代も、本来であれば、景気回復後には適切な就職機会が得られてしかるべきである。
- しかし、当時の労働市場環境の下ではそれは難しく、その後も、無業状況や短時間労働など不安定就労状態を続けている人々が多く存在し、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。
- いつでも、いくつになっても人生を再設計できる仕組みが欠かせず、それは、結果として、人材不足に直面する企業にとってもプラスとなる。
- 同世代を「人生再設計第一世代」と位置付け、今後3年程度で集中的に再チャレンジを支援する仕組みをつくる。

【提言された政策対応】

- ① **ハローワーク、大学・職業訓練機関、経済団体等**が連携するプラットフォームを形成・活用し、対象者の状況把握を進め、地域ごとの事業実施計画、KPIを掲げて不安定就業者を着実に減少させていくべき(全国レベルでは、**3年で対象者半数以上の就業を安定化**)。
- ② 人生再設計に向けた専門ハローワーク部署・専門家を置き、人生再設計、就職等へのアドバイス(リカレント教育の情報提供を含む)等の伴走支援を行うとともに、**人手不足産業への就職促進**やICT等の能力開発等、出口一体型のリカレント教育を強化すべき。
- ③ 民間事業者の協力を得て、成果報酬型の業務委託等により、取組の加速化を図ると同時に、官民一体、地域横断でノウハウの共有や新規能力開発プログラムの充実を進める。
- ④ 積極的な取組を行う企業を支援するため、インターンシップを推進するとともに、特定求職者雇用開発助成金や中途採用等支援助成金等の要件緩和(例えば、前者は支援期間の延長、後者は45歳未満も対象化、支援助成金の拡充等)やその周知徹底など、**インセンティブ措置を拡充**すべき。
- ⑤ **地方への人材移動の促進策との連携**を図ることにより、就業安定化の選択肢を広げるべき。その際、地方においては様々な産業分野で**ミドルマネジメントクラスの人材が不足**しており、地方での人材ニーズ、求められる職業能力に沿った能力開発を合わせて講じることが重要である。

(資料)経済財政諮問会議 資料「就職氷河期世代の人生再設計に向けて」(2019年4月10日) (注)提言された政策対応の赤字は筆者によるもの。

【諮問会議案の評価】打ち出された支援の問題点

(図表34) 諮問会議で打ち出された支援策についての反応・コメント

ツイッターの投稿(一部原文ママ)

- 上から目線スゴいよね。「(中略) 人生再設計してやるよ (中略)」って目線が透けて見える
- 「何処でもいいから就職する」選択肢しか与えられなかった世代。未設計なのにどうやって再設計すんのよ

就職氷河期世代の著名人のコメント

- 再設計というが、破壊してきたのは一体誰なんだといたい
作家・雨宮処凛氏
- 本来は職業訓練などにもっと早く取り組むべきだった。正社員になることや結婚、出産などをあきらめてきた人が多く、政治に裏切られたという感覚は強い
同上
- バブルより上の世代からは「自己責任だ」といわれてきた。その世代の雇用を守るために私たちの新卒採用が絞られたはずなのに、今になって生活保護が増えたら困るから就労支援するという発想に思える
TBSドラマ「わたし、定時で帰ります。」原作者・朱野湊子氏

(資料) 毎日新聞(2019年5月19日朝刊26面「人生再設計第一世代「氷河期」言い換えに怒り」)

● 就職氷河期世代の実情が理解されていない

就職氷河期世代においては、就労経験や熟練度には幅があるだけでなく、いわゆる中高年のひきこもりも少なくない。こうした実情に対して例えば「ミドルマネジメントクラス」を想定した就労支援は、認識のずれを典型的に表している。

● 政策対応を担わせるチャネル・手法が変わっていない

これまでの政府による就職氷河期世代への支援策は、十分な効果が得られるには至っていない。今回の政策も「ハローワーク、大学・職業訓練機関、経済団体等」が掲げられるにとどまっておき、以前と同様、効果を得ることができずに終わる可能性が高い。

【在るべき支援】求められる視点

①支援策の道筋を個々の実情に沿った形で明示すべき

個々のケース別に示し、これまでばらばらに運営されている政策をワンストップで扱う窓口を設ける。

②企業に通い勤めることだけが社会的自立ではない

社会とつながり生活を送る方法は多様化。比較的得手とするデジタルスキルを活用した在宅での自立も選択肢では。（30代～40代のPC・スマホ利用率はいずれも70%以上）

③支援の手段や担い手を変える

支援の手段は、時代の潮流に合致したSNSやAIを活用して。担い手は、当事者に寄り添える同世代や地域の人材によるNPOなどに重点を置く。

④非正規雇用の処遇改善も並行して

無期転換前の雇い止め問題の解消や、有給休暇、育児・介護休暇の取得などの環境整備といった「現在の不安」と、被用者保険の適用拡大など「将来の不安」を和らげる。

【在るべき支援】より広い視点から

① 就職氷河期世代自身に対して

② 持続可能な経済・財政運営に向けて

社会保障と財政全般の観点からみれば、すべての世代に目配りしたバランスの取れた社会保障制度の構築が不可欠。

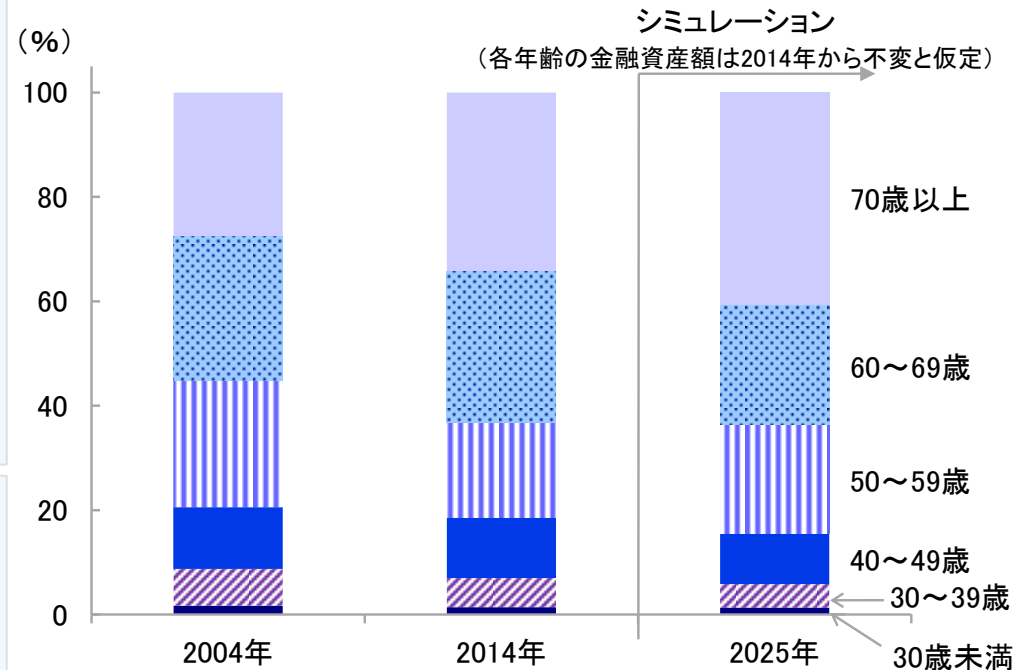
→ 高齢者に偏在する金融資産を広く社会全体で受け継ぐ仕組み

③ “次なる不遇の世代”を生み出さないために

就職氷河期世代のような不遇の世代を新たに生み出さないような、強靱な経済・社会の構築に取り組むことが重要。

→ 雇用制度や高等教育の見直し

(図表35) 世帯金融資産のシェア(シミュレーション)



(資料) 総務省「国勢調査」、「全国消費実態調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)を基に日本総研作成

(注1) 2004年および2014年の世帯数は、2005年および2015年の国勢調査の実績。

(注2) 2025年には、70歳以上の金融資産の割合が全体の40%程度となるものの、世帯数割合でみれば、その4割超は、世帯主が80歳以上となる可能性がある点に留意が必要。