

50歳代を迎える就職氷河期世代の “いま”と“これから”

— 親の老後、自身の老後への備えが今後重要に —

調査部 主任研究員
下田裕介

2025年9月17日
No.2025-037

- バブル経済崩壊後に新卒採用に臨んだ就職氷河期世代にまつわる問題が顕在化して30年近くが経過。足元では、構造的な人手不足のもと、**長年課題であった雇用環境が改善**する一方、**所得改善は道半ば**。
- こうしたなか、**就職氷河期世代は資産形成が不十分で、持家比率も低水準**。また、**経済的理由から親の収入・資産を頼って同居するケースが多くあるほか、女性がより厳しい状況にある**などの課題が存在。
- **就職氷河期世代が50歳代を迎えるなか、**今後は、①**親の介護に伴う負担**（70万人が経済的困窮のおそれ）、②**低年金や金融資産の少なさを背景とする老後資金の不足**、③**老後の住まいの不安**（189万世帯が住宅取得の意向なし）、といった**新たな問題に直面するおそれ**。
- 就職氷河期世代への支援として、従来の雇用・所得面への対応に加え、今後深刻化が懸念される新たな課題に対して、求められる対応の方向性は以下の通り。

① 親の介護による負担増

雇用形態にかかわらず仕事と介護を両立しやすくするための支援が必要。相対的に介護負担が重いとみられる単身女性に対するサポートも重要。

② 老後資金の不足

希望する人が働き続け、安定的な収入が得られる環境や、厚生年金の適用拡大、年金の遡及納付など年金の加入・増加を促す仕組みづくりが必要。見送りとなった基礎年金底上げについては、年金積立金の活用の是非や財源など議論を深めていく必要。一方、資産形成の面では、**金融教育を通じて、資産形成を促す**だけでなく、転職・副業によって**収入を増加させ、資産形成の元手となる資金を増やしていくことが肝要**。

③ 老後の住まいへの不安

賃貸時の保証人引き受け、支援法人による借り上げ促進など、**居住支援法人のサポートを厚くする**ほか、今後増加が見込まれる**空き家や中古住宅、公営住宅などを活用した低負担の住宅供給**も一案。

はじめに	就職氷河期世代とは	P.3
1. なぜ就職氷河期世代が生まれたのか	● バブル崩壊後の景気低迷下、企業は既存の雇用よりも賃金にメス ● 企業は新卒採用を大幅抑制、大卒生急増も氷河期問題の一因に	P.4-5
2. 就職氷河期世代の現状	(1) 雇用環境は総じて改善 (2) 所得環境は改善進まず、資産形成も不十分 (3) 単身世帯を中心に住宅を持たず (4) 結婚をあきらめたり社会とのつながりを絶つケースも (5) 同世代のなかで厳しい状況に身を置く女性	P.6-10
3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性	(1) 現在の雇用・所得問題に加え、高齢期を見据えた対応が課題 (参考) 国の支援で新たに打ち出された「高齢期に備えた対策」 - 課題と対応策 (2) 親の老化・死亡への対応 ～ 介護 → 仕事と介護の両立が可能な環境の整備 (3) 老後資金の不足懸念への対応 ～ 年金・資産運用 → 安定的な収入や年金の加入・増加を促す仕組みづくり → 給付と負担の両面で国民が納得できる年金改革 → 金融教育などを通じた資産形成、収入増の後押し (4) 持家がない人への対応 ～ 住まい → 賃貸時の保証充実や既存住宅ストックの活用	P.11-21
おわりに	● 就職氷河期世代が抱える課題には高齢期を見据えた対応を ● 就職氷河期世代のみならず他の世代への支援も同様に必要 ● “次なる不遇の世代”を生み出さないための取り組みも	P.22

はじめに ～ 就職氷河期世代とは

- 就職氷河期世代とは、1990年代のバブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代。政府は1974年～83年生まれを就職氷河期世代の中心層と位置付けており※、同世代は全体で1,688万人存在。 ※本稿では、1974年～78年生まれを「就職氷河期世代（前期）」、1979年～83年生まれを「同（後期）」と分類。
- 本稿では、就職氷河期世代の現状と抱える課題を整理したうえで、求められる対応の方向性を考察。

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なか、一部は就職氷河期に直面
ポスト団塊ジュニア世代 1975年～1984年生まれ	多くが就職氷河期に身を置き、とりわけ1977年度生まれの大卒求人倍率は0.99倍に
氷河期後入社世代 1985年～1989年生まれ	リーマンショックによる景気下振れを受けて雇用環境が再び悪化
アベノミクス入社世代 1991年～1995年生まれ	アベノミクスによる景気回復と構造的な人手不足により雇用環境は改善

就職氷河期世代（前期）
1974年～1978年生まれ
就職氷河期世代（後期）
1979年～1983年生まれ
あわせて1,688万人
**= 政府が位置付ける
就職氷河期世代の中心層**

（資料）各種報道、資料などを基に日本総研作成

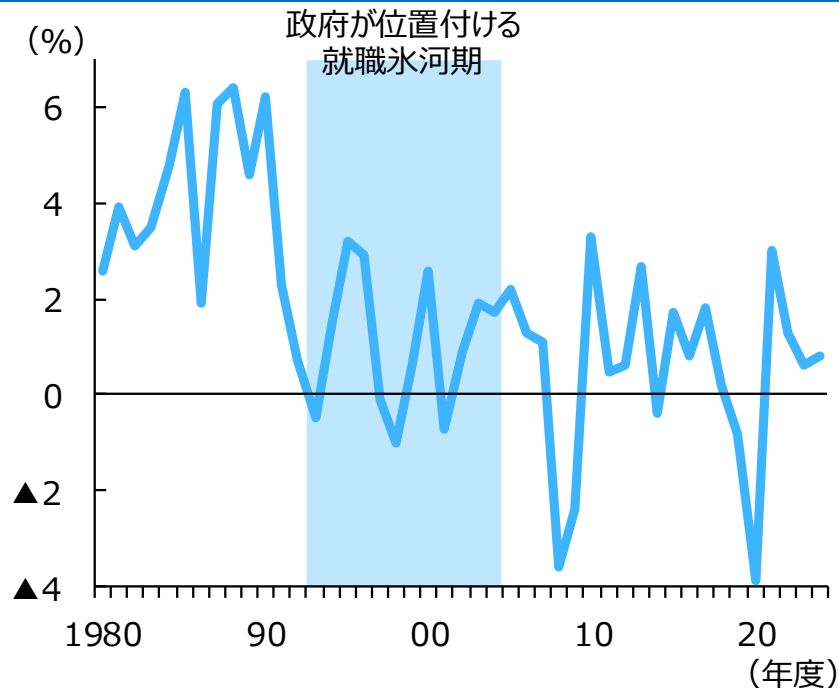
（注）赤枠は本稿で取り上げる世代。世代の分類は定義として定められているものではなく、様々な見方・考え方がある点には留意が必要。

1. なぜ就職氷河期世代が生まれたのか

バブル崩壊後の景気低迷下、企業は既存の雇用よりも賃金にメス

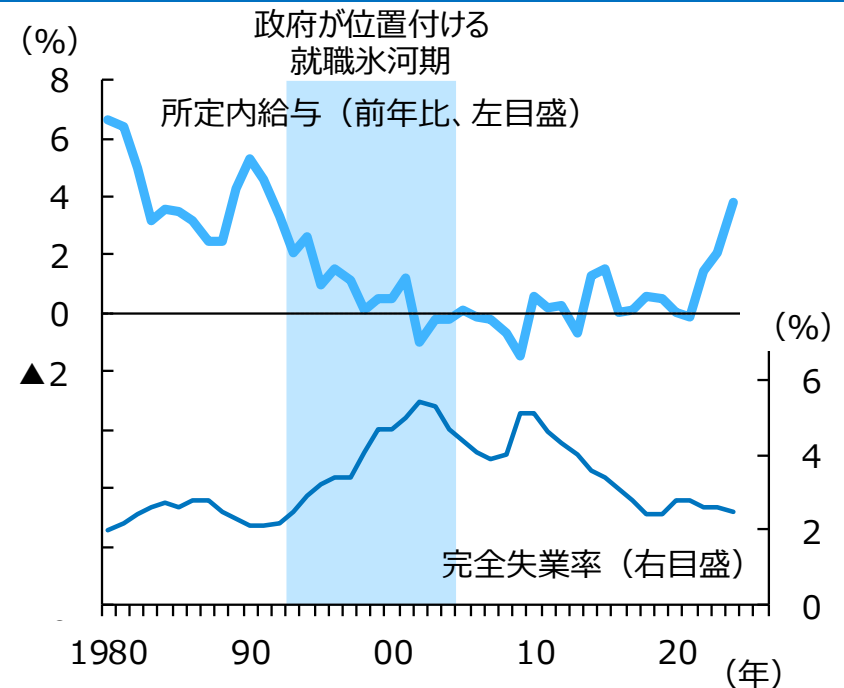
- 1990年代はじめにバブル経済が崩壊。成長鈍化、収益低迷を背景に企業はリストラに着手。
- 企業の人件費に係るリストラは賃上げ抑制、賞与削減が中心。一方、終身雇用的な雇用慣行を受けて、既存従業員の雇用維持が図られ、欧米主要国ほどの失業率の上昇はみられず。

実質GDP成長率



(資料) 内閣府総務省「国民経済計算（GDP統計）」を基に
日本総研作成

所定内給与と完全失業率



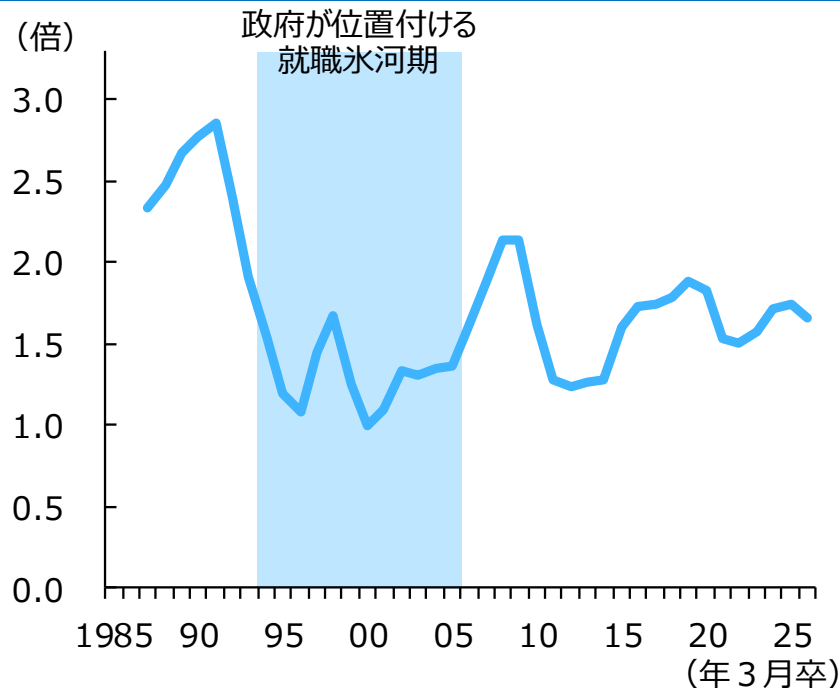
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」
(注) 所定内給与は10人以上の常用労働者を雇用する企業。

1. なぜ就職氷河期世代が生まれたのか

企業は新卒採用を大幅抑制、大卒生急増も氷河期問題の一因に

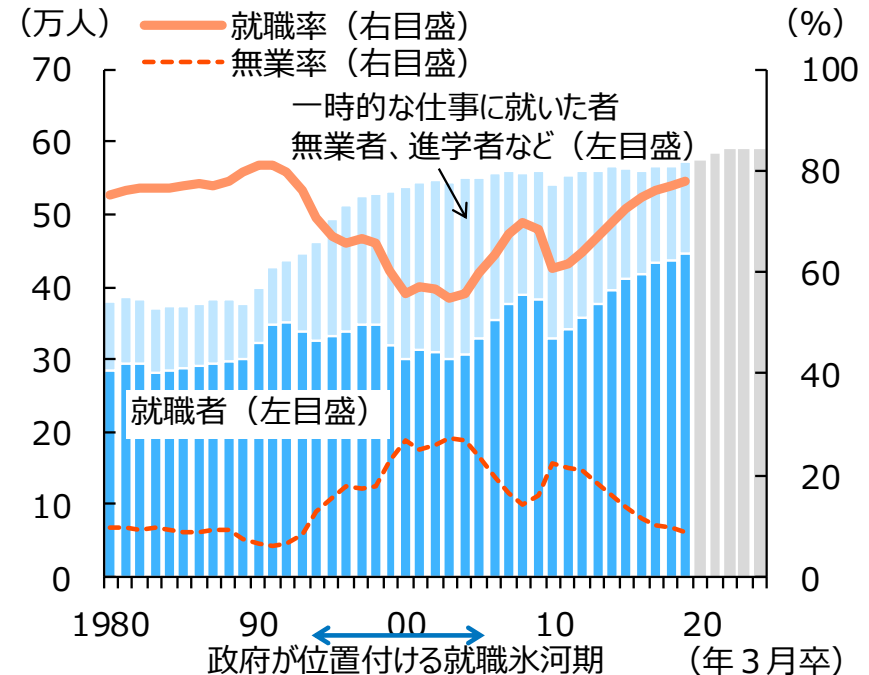
- こうした状況下、雇用調整は新卒採用の抑制がメインに。政府が就職氷河期の中心と位置付ける1990年代半ば～2000年代前半にかけて、大卒求人倍率は1倍台前半にとどまるなど、厳しい就職環境に。
- 1990年代入り後、定員の緩和を受けて、大学進学率が急上昇。大卒者が1980年代から10万人以上増加するなかで企業の新卒採用意欲が低下したことが、就職難につながった可能性も。

大卒求人倍率



(資料) リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」を基に日本総研作成

大学卒業者数と就職率、無業率



(資料) 小熊英二『日本社会のしくみ』講談社 (p50)、文部科学省「学校基本調査」を基に日本総研作成

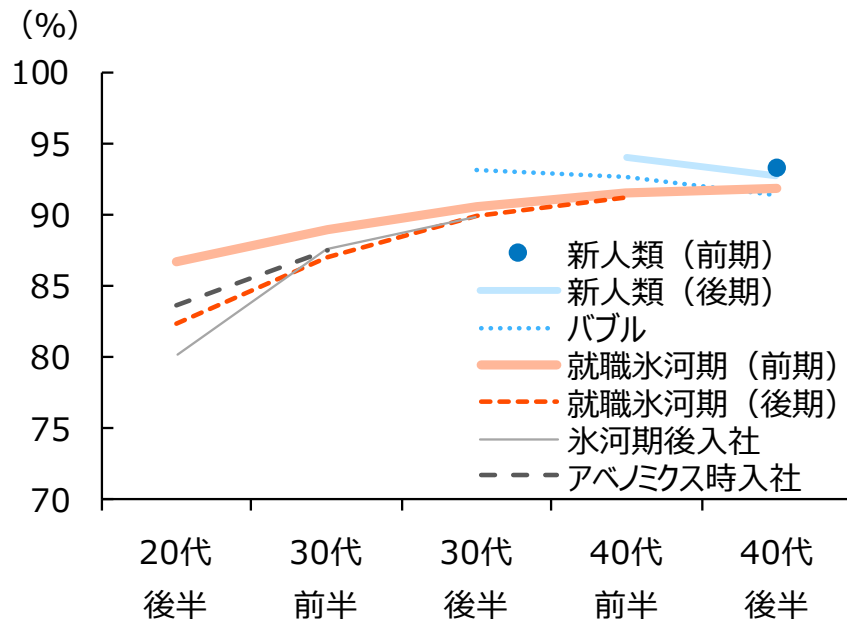
(注) 2020年3月卒分より、就職者などの分類が変わったため、大学卒業業者数全体のみを表示。無業率には、一時的な仕事に就いた者、専修学校・外国の学校入学者なども含む。

2. 就職氷河期世代の現状

(1) 雇用環境は総じて改善

- 就職氷河期世代の正規雇用比率（男性）をみると、就職活動後の20歳代後半には80%台となっていたものの、足元では90%程度と改善傾向。
- 同世代が40歳代における非正規雇用に就く理由（男性）をみても、「都合のよい時間に働きたいから」のように自ら進んで選択する割合が、5年前と比べて5～10%ポイント程上昇する一方、「正規雇用がないため」のように不本意ながら選択する割合は、5～10%ポイント程低下。政府の支援策による効果のほか、構造的な人手不足を背景に、同世代の雇用環境は量・質の両面で一定程度改善。

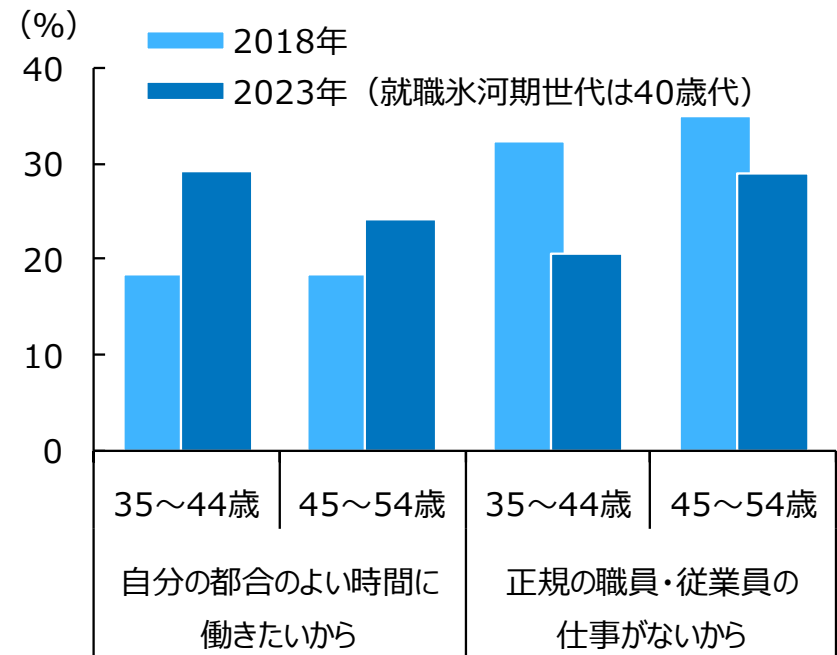
正規雇用比率（男性）



（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

（注）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。3年分のデータがない場合は該当年のみを用いて算出（以下同様のグラフでは同じ方法で算出）。

非正規雇用に就く理由（男性）



（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

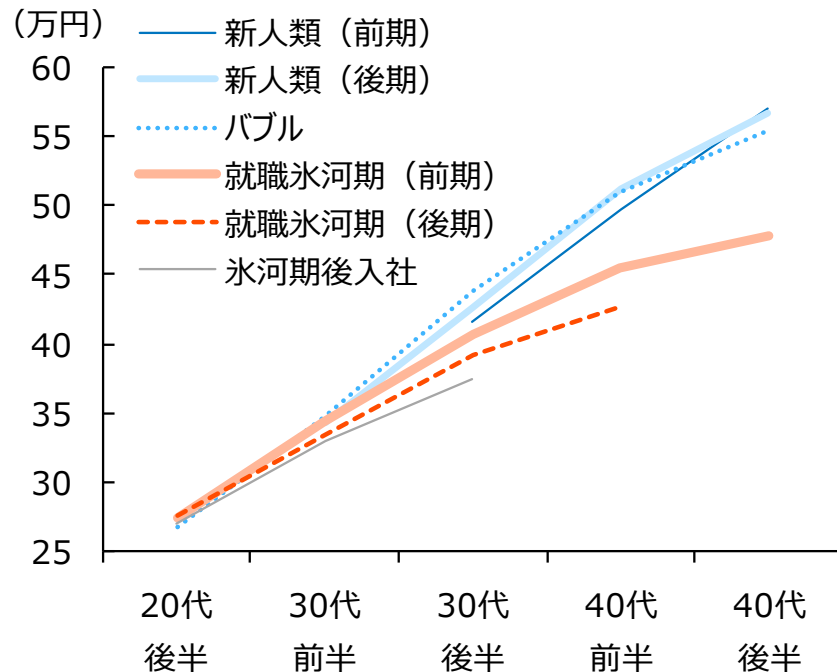
（注）非正規雇用者のうち、該当理由を挙げた人の割合。

2. 就職氷河期世代の現状

(2) 所得環境は改善進まず、資産形成も不十分

- 所得環境をみると、就職氷河期世代の賃金カーブ（男性）は、とりわけ40歳代において、上の世代と比べて実質ベースで月8万円前後低いなど、下方シフトが鮮明に。
- これまでの厳しい雇用環境と所得低迷を背景に、40歳代でも貯蓄が100万円未満の世帯の割合が上の世代と比較して多くなるなど、就職氷河期世代の資産形成は不十分。

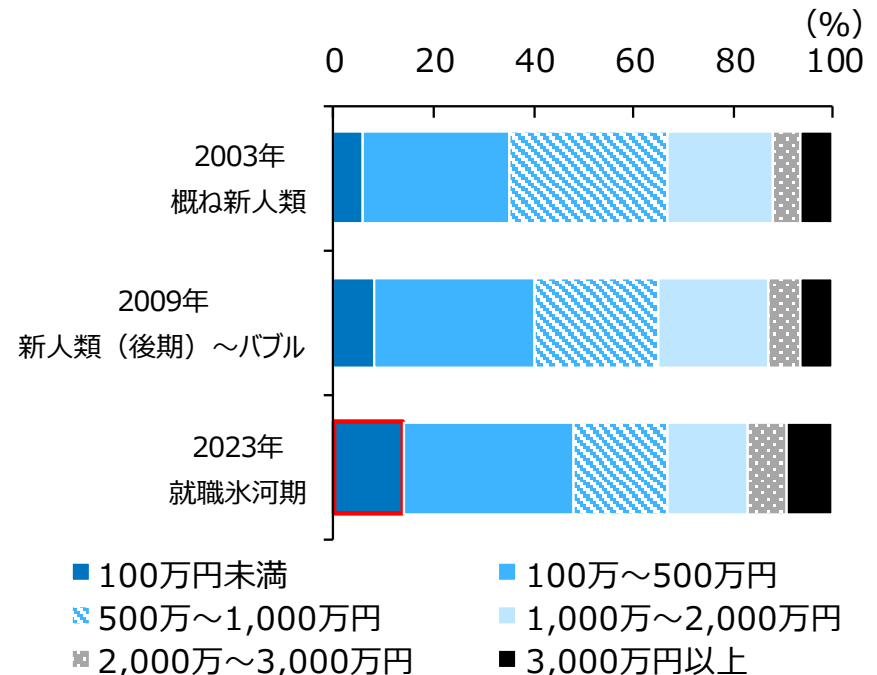
賃金カーブ（月平均、実質、男性）



（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）標準労働者が対象。2020年を基準とする帰属家賃を除くCPIで実質化。

金融資産保有額（40歳代）



（資料）金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」を基に日本総研作成

（注）金融資産を保有する二人以上の世帯。無回答を除くベースで割合を算出。

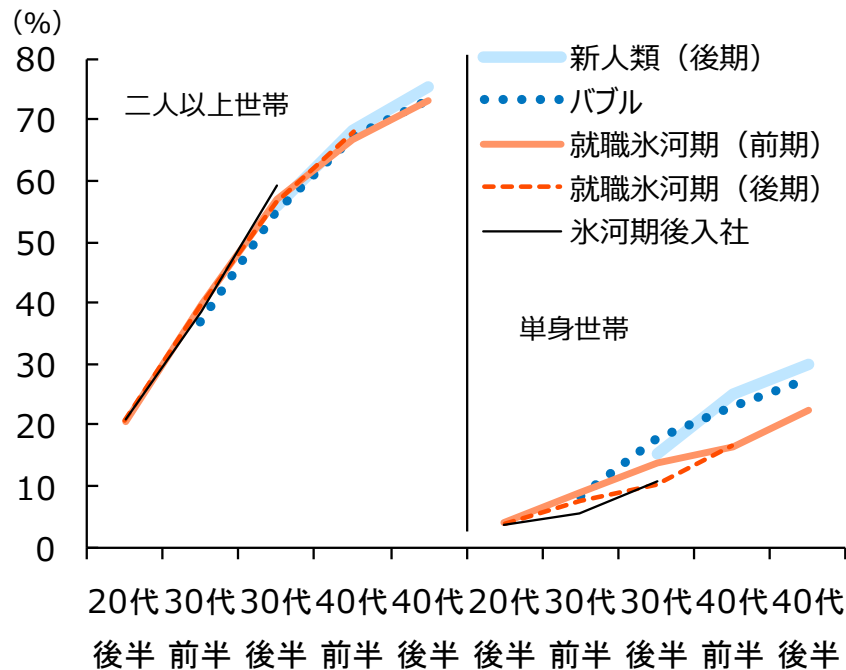
2. 就職氷河期世代の現状

(3) 単身世帯を中心に住宅を持たず

- 就職氷河期世代の持家世帯比率は、二人以上世帯では他の世代と同等の一方、単身世帯では、住宅の取得が進む30歳代から40歳代にかけて、上の世代より5%ポイント強低い傾向。
- 住宅価格の上昇、所得の伸び悩みを背景に、マンション年収倍率が7倍前後から10倍近くに上昇するなか、二人以上の世帯では共働きによる世帯収入増が購入を下支えした一方、単身世帯では住宅取得に手が届きにくい状況※。

※住宅を持つことの社会的価値観の変化も影響している可能性には留意が必要。

持家世帯比率



(資料) 国土交通省「住宅土地統計調査」を基に日本総研作成
(注) 各世代が中心層となる調査年を表示。

マンション年収倍率（首都圏）と夫婦のうち「ともに正社員」の割合

	マンション年収倍率 (首都圏)			夫婦のうち 「ともに正社員」の割合	
	30代前半	30代後半	40代前半	25～34歳	35～44歳
新人類（後期）	—	6.2	5.3	—	—
バブル	7.7	6.2	6.3	—	19.9
就職氷河期（前期）	9.3	8.4	8.6	18.9	21.8
就職氷河期（後期）	10.2	9.9	11.1	19.6	24.2
氷河期後入社	11.9	13.1	—	22.7	27.0
アベノミクス時入社	14.9	—	—	28.0	—

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、不動産経済研究所「全国マンション市場50年史」、総務省「労働力調査」などを基に日本総研作成

(注1) マンション年収倍率 = 首都圏マンション価格 / (所定内給与 × 12 + 年間賞与)。

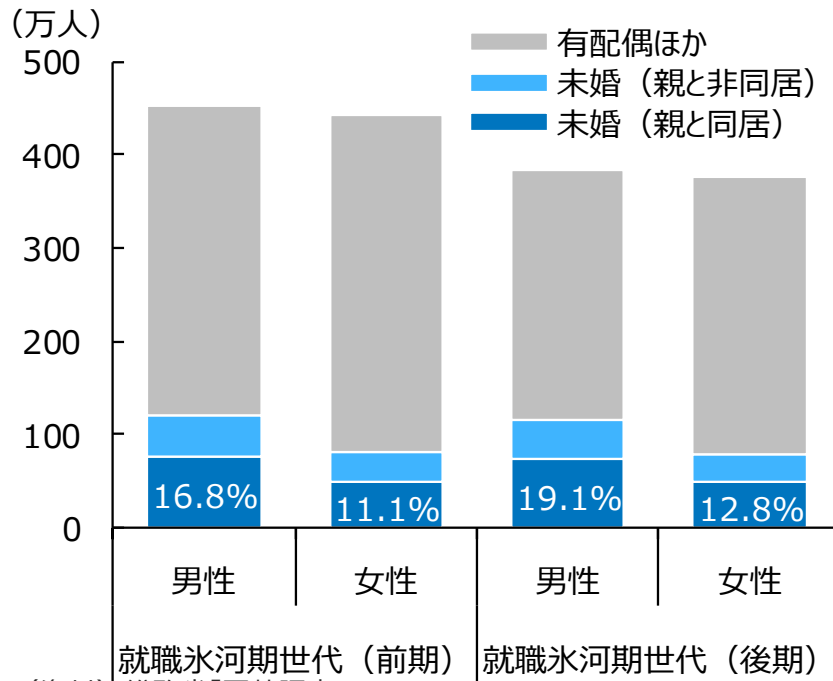
(注2) 就業時間が「週35時間以上」を正社員とした。

2. 就職氷河期世代の現状

（４）結婚をあきらめたり社会とのつながりを絶つケースも

- 就職氷河期世代のうち、親と同居する人は、全体の1～2割（未婚者のなかでは約6割）の250万人弱。経済的理由から、親の収入・資産に頼る形で生活を維持してきたケースも。
- また、若年期の厳しい雇用環境から就業をあきらめ、労働市場から退出する（非労働力化する）ケースも。仕事をするうえでのスキルの蓄積が不十分で、社会とのつながりを絶つ中年期のひきこもりなどが問題に。

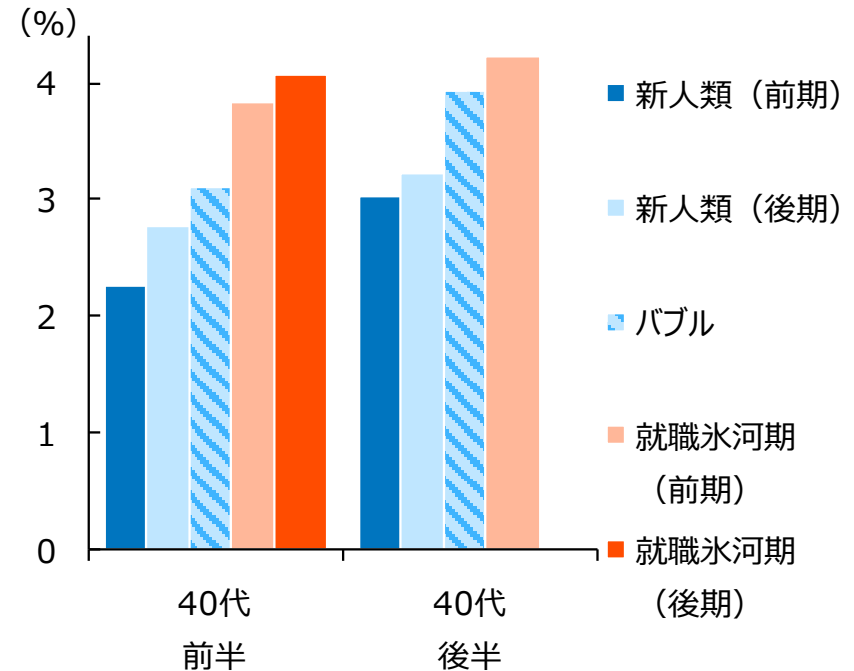
配偶関係と親との同居（2020年）



（資料）総務省「国勢調査」

（注）グラフの数字は、未婚（親と同居）が人口に占める割合。

40歳代における非労働力人口比率



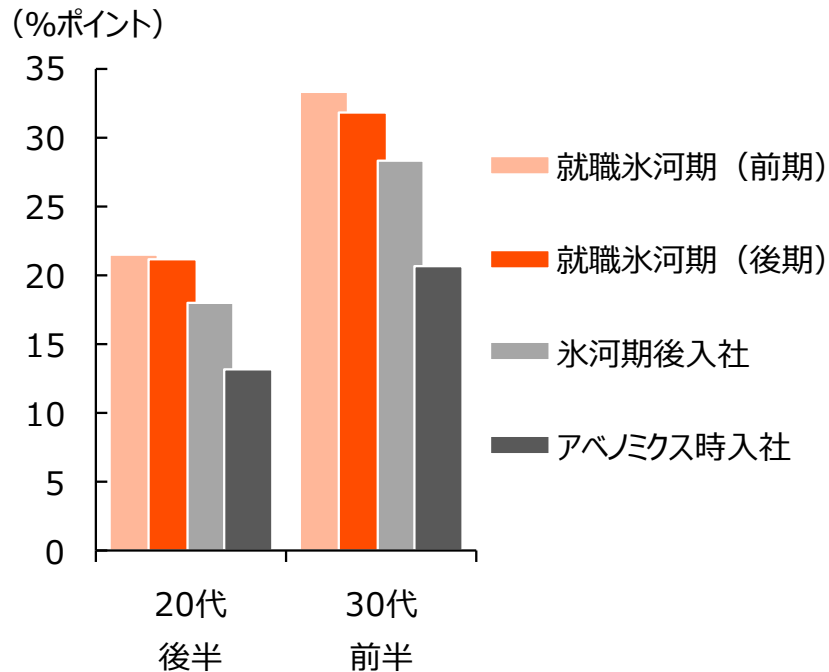
（資料）総務省「労働力調査」

2. 就職氷河期世代の現状

(5) 同世代のなかで厳しい状況に身を置く女性

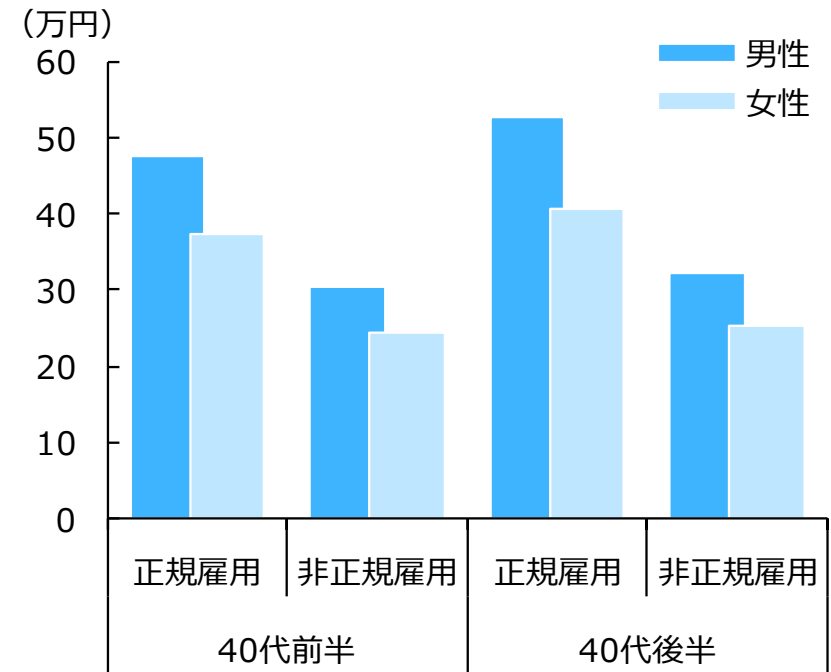
- 就職氷河期世代の女性について、結婚や出産後も働きやすい環境の整備が進んだことで、正規雇用比率は上の世代と比べて改善が進んだものの、男性とのかい離は30歳代前半で3割以上（女性が低い）と、下の世代ほど縮小せず。
- また、賃金水準をみても、現金給与額は、非正規雇用が正規雇用と比べて低いだけでなく、同じ雇用形態においても男性と比べて5～10万円強低い状況。

正規雇用比率の男女差（男性－女性）



（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

雇用形態別、性別でみた所得環境
（きまって支給する現金給与、2024年）



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(1) 現在の雇用・所得問題に加え、高齢期を見据えた対応が課題

- 就職氷河期世代の現状をみると、雇用環境に改善がみられる一方、賃金の改善は道半ば。こうしたなか、資産形成の不足、単身世帯を中心とした低い持家率、経済面での親へ依存、といった課題が存在。
- 就職氷河期世代が順次50歳代を迎えるなか、親の介護、自身の老後資金や住まいの確保といった新たな課題に直面することが想定される状況。
- こうした課題を踏まえれば、今後、①仕事と介護の両立ができる環境づくり、②年金支給の底上げ、③資産形成のサポート、④賃貸住宅の保証や中古住宅の活用、など、高齢期を見据えた新たな対応が急務。

就職氷河期世代の現状と今後の課題

現状の課題

雇用環境に改善がみられる一方、所得・資産の不足が鮮明

40歳代での所得伸び悩み

資産形成が不十分

単身世帯での低い持家比率

経済・住居面での親への依存

働くことへのあきらめ（ひきこもり）

経済的に困窮する女性

今後の課題

親の老化、自身の老化への対応が課題に

親の老化 → **介護に伴う負担**

自身の老化 → **老後資金の不足、老後の住まいへの不安**

求められる対応

仕事と介護を両立できる環境づくり
孤独・孤立など精神的不安の軽減

安定的収入が得られる労働環境
年金の適用拡大や遡及納付
年金底上げに向けた議論の推進
金融教育による資産形成後押し

賃貸時の保証サポート
既存住宅ストックの活用

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性 (参考) 国の支援で新たに打ち出された「高齢期に備えた対策」

- 政府および主要政党において、就職氷河期世代に対する支援策が打ち出されるなか、2020年度から始まった政策支援は今後も継続される見通し。
- 就職氷河期世代向け支援策について、従来のメイン施策であった就業支援など（「いま」必要とされる支援）に加え、福祉・社会保障面でのサポート（「これから」必要となる支援）が打ち出されている状況。

政府、主な政党の就職氷河期世代向け支援の概要

政府・与党	① 社会とのつながり確保や就労に向けた当事者・企業への支援 ② 将来不安を和らげるための学び直しや高齢就業、資産形成などの支援 ③ 親の介護と仕事の両立や高齢期に安心して住むことができる住宅の確保に向けた支援
立憲民主党	① 年金底上げや正規雇用転換支援など「Money/お金」 ② 新たな家賃補助制度の創設や空き家借り上げ（みなし公営住宅）の整備など「Home/家」 ③ ワークライフバランスの支援や介護離職ゼロへの取り組みなど「Time/時間」の3つの観点からサポート
国民民主党	① 国民年金の追納要件緩和など年金底上げ ② 東京都実施のソーシャルファーム（就労困難支援）の全国展開など民間企業採用の促進 ③ 就労定着支援 ④ 賃上げ実施企業への優遇措置 ⑤ 海外の職業能力開発プログラムを参考にしたリカレント・リスキリング支援 ⑥ 親などの介護支援 ⑦ 公営住宅などの活用や税制面からの住宅支援

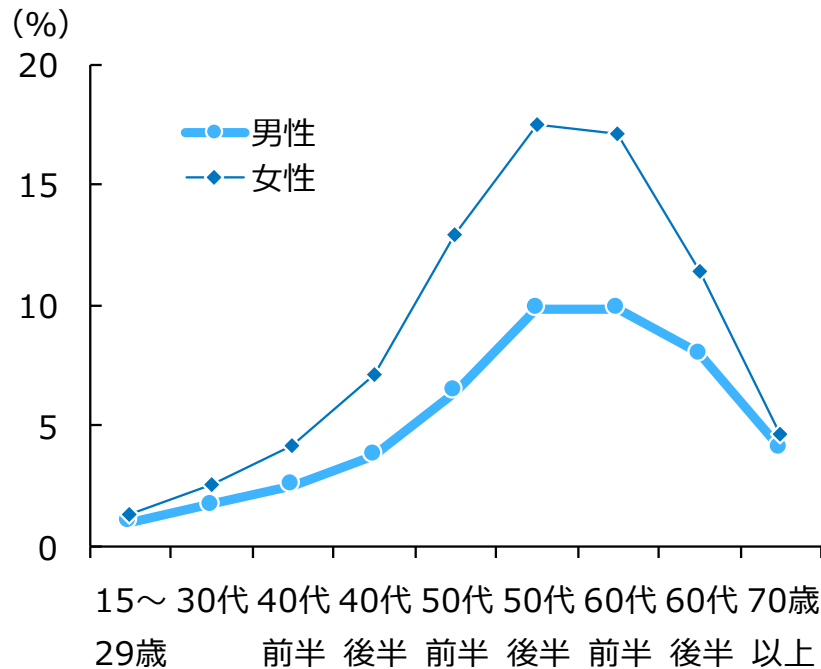
（資料）政府・各党の資料、各種報道などを基に日本総研作成

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(2) 課題①：親の老化・死亡への対応 ～ 介護

- 就職氷河期世代が50歳代を迎えるなか、今後、親の介護に直面する人が急増する可能性。
- 将来の人口推計を踏まえて試算したところ、同世代で介護に直面する人は、2023年（40歳代）の約75万人から、2033年（50歳代）には約200万人（人口比で4.4%→11.8%）に拡大。

介護をしている人の割合（2022年）



（資料）総務省「就業構造基本調査」

就職氷河期世代のうち
介護をする人（シミュレーション）

	就職氷河期世代の年齢層	介護をする人	人口一人あたり 介護費 (40歳以上人口)
2023年	40～49歳	75.4万人	13.4万円 (2019年)
2028年	45～54歳	129.6万人	18.0万円 (2030年)
2033年	50～59歳	196.6万人	21.9万円 (2040年)

（資料）総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」、内閣府経済財政諮問会議（2023年11月6日）「中長期の重点課題の論点整理 参考資料」などを基に日本総研作成

（注）社人研の人口推計を基に、就業率や介護をする人の割合が一定など前提を置いたうえで介護をする人を算出。

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(2) 課題①：親の老化・死亡への対応～介護

- 親と同居する就職氷河期世代においては、親の介護によって、これまでの「親に頼る」立場から「親に頼られる」立場となり、経済的に困窮する層が増加するおそれ。
- 親と同居する非正規雇用者や無業者を、親の介護や死亡によって、将来、経済的に困窮するおそれがある層と想定。該当する人数を試算したところ、2020年時点で就職氷河期世代全体で約70万人が該当する結果。上の世代よりも多く、女性に多い傾向あり。

各年齢区分時における未婚で親と同居する人のうち
介護などで経済的に困窮するおそれのある人（試算）

（上段：人数/万人、下段：該当代代における人口比/%）

	就職氷河期世代 （前期）		就職氷河期世代 （後期）		＜参考＞ バブル世代～ 新人類（後期）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
40歳前後	18.1 (4.0)	26.9 (6.0)	14.3 (3.7)	20.5 (5.5)	13.1 (3.1)	19.4 (4.6)
45歳前後	14.5 (3.2)	22.2 (5.0)			13.0 (3.1)	17.5 (4.2)

【試算の概要】

- 各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。
- 就業者に対しては、非正規雇用比率をかけて、未婚で親と同居する非正規雇用者とする。
- 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、「介護などで経済的に困窮するおそれのある人」とした。

（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

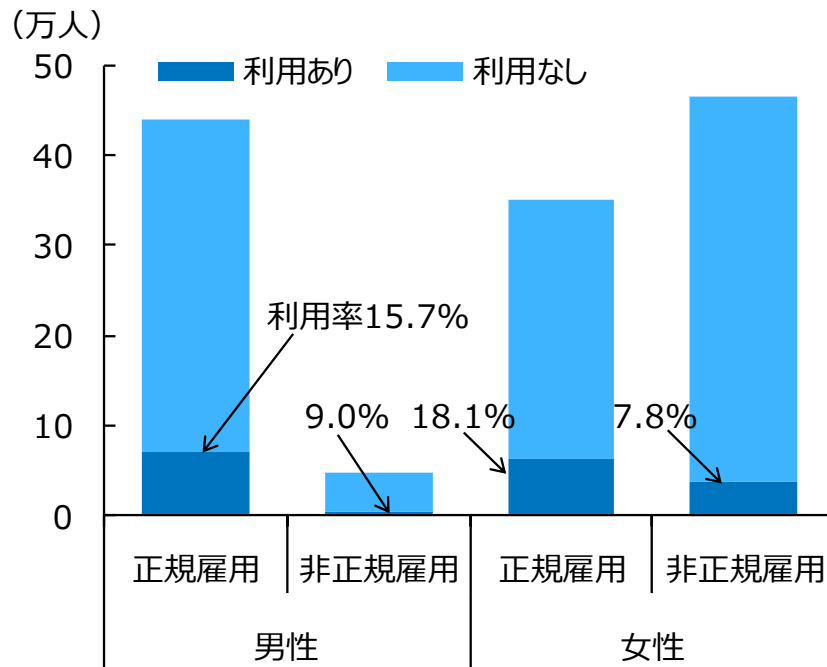
（注）赤枠が直近の2020年国勢調査を基にした試算値。5年ごとの調査時点での就職氷河期世代の該当年齢をベースに試算したため、「40歳前後」は37～41歳、「45歳前後」は42～46歳となる。

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(2) 対応策：仕事と介護の両立が可能な環境の整備

- 介護をきっかけに経済的に困窮する就職氷河期世代が増加するとみられるなか、現状、介護制度の利用率は正規雇用で2割弱、非正規雇用では1割以下と限定的。雇用形態にかかわらず仕事と介護を両立しやすくするための支援が重要に。
- とりわけ相対的に介護負担が重いとみられる単身女性に対しては、一部の自治体での取り組みを参考に、就業支援に加えて、孤独や孤立による精神的な不安を軽減する福祉面からの支援が必要。

介護をしている人の
介護制度の利用状況（50歳代、2022年）

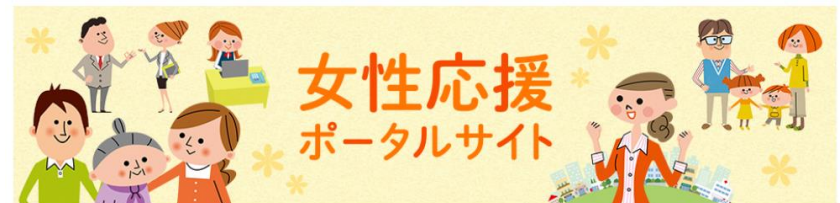


（資料）総務省「就業構造基本調査」

（注）グラフ上の数字は、介護制度を利用している人の割合。

女性の就職氷河期世代向け支援の
具体的な取り組み

- ✓ 横浜市では、正規雇用を目指す就職氷河期世代のシングル女性を対象に、就活支援プログラムを実施（2024年）
→各自治体の取り組みを後押しするための政府の交付金活用を
- ✓ 内閣官房HP「就職氷河期世代等支援」として、女性応援ポータルサイトを創設、都道府県の就業援助施設を紹介
→就業支援のみならず、介護に関するサポートや仕事との両立支援などへの展開が必要

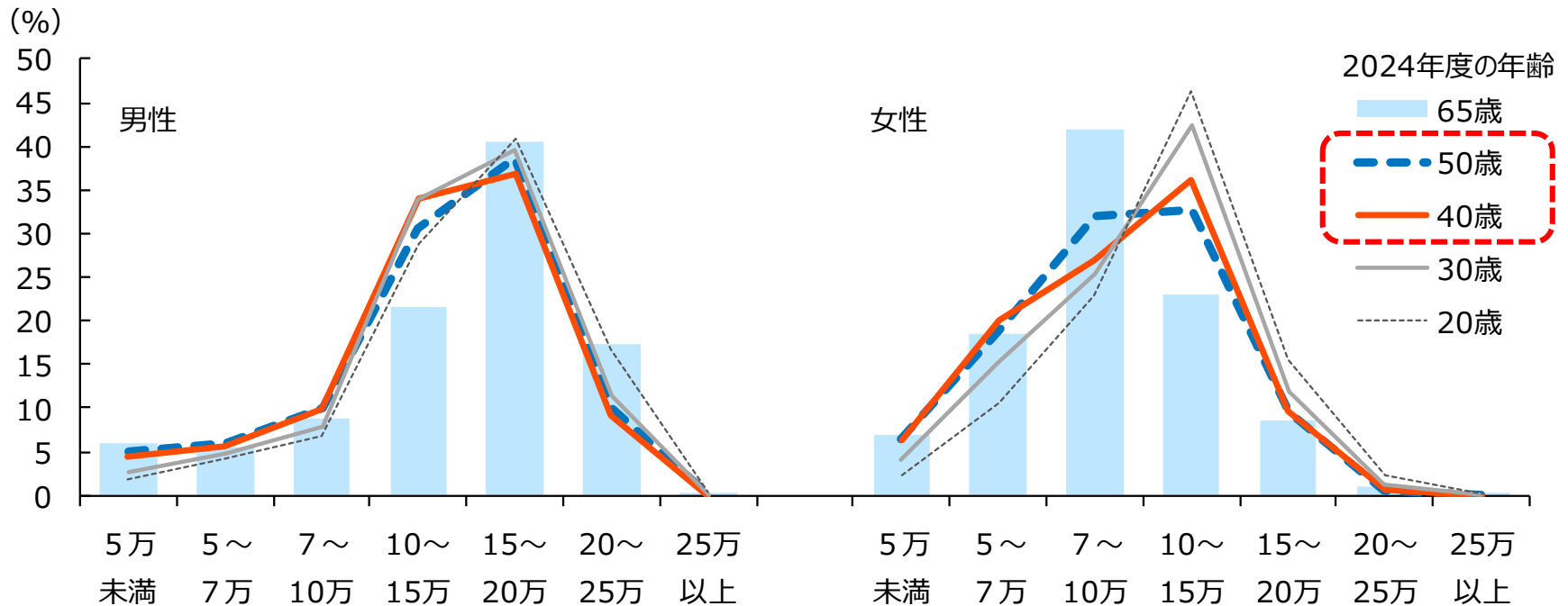


3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(3) 課題②：老後資金の不足懸念への対応 ～ 年金・資産運用

- 就職氷河期世代は、老後の年金受給額が十分でない人が多くなる可能性。厚生労働省の財政検証によると、同世代の中心層である40～50歳代では、男性において65歳時の年金受給額の分布が低年金側にシフト。
- 女性は、上の世代と比べて年金増加が期待されるものの、下の世代ほどの改善は見込まれず。

65歳時の年金受給額分布



(資料) 厚生労働省「令和6（2024）年財政検証関連資料②」

(注) 成長率がほぼ横ばいのケース。

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(3) 対応策：安定的な収入や年金の加入・増加を促す仕組みづくり

- 就職氷河期世代の低年金問題は、これまでの不安定な雇用環境や所得の低迷によって、厚生年金への加入者や保険料納付が少なく、支給される厚生年金が少ない（場合によっては支給がない）ことが背景。給付額が少ない国民年金だけでは老後の生活が極めて困難。
- 老後資金への不安を和らげる方策の一つとして、希望する人が長く働き続けられたり、正規雇用への転換を促したりすることで、安定的な労働収入を得られるようにするほか、短時間労働者などに対する厚生年金の適用拡大、過去の年金保険料の遡及納付など、受給できる年金が増えるような仕組みづくりが必要。

就職氷河期世代の低年金問題の背景と求められる対応の方向性

非正規雇用や無業、所得低迷の期間が長いと...

→ **将来もらえる厚生年金が少なくなる**

雇用延長など希望する人が働き続けることができる労働環境、正規雇用への転換支援

➡ **安定的な収入、厚生年金への加入**

パートタイム労働者だと...（一部除く、2016年まで）

→ **社会保険の加入対象外となる**

国民年金に加入しても...

→ **保険料は定額（低所得者ほど高負担）**

→ **国民年金だけでの老後の生活は極めて困難**

短時間労働者などの厚生年金の適用拡大

➡ **厚生年金への加入**

過去に遡って年金保険料を納付できる制度

➡ **年金の増加**

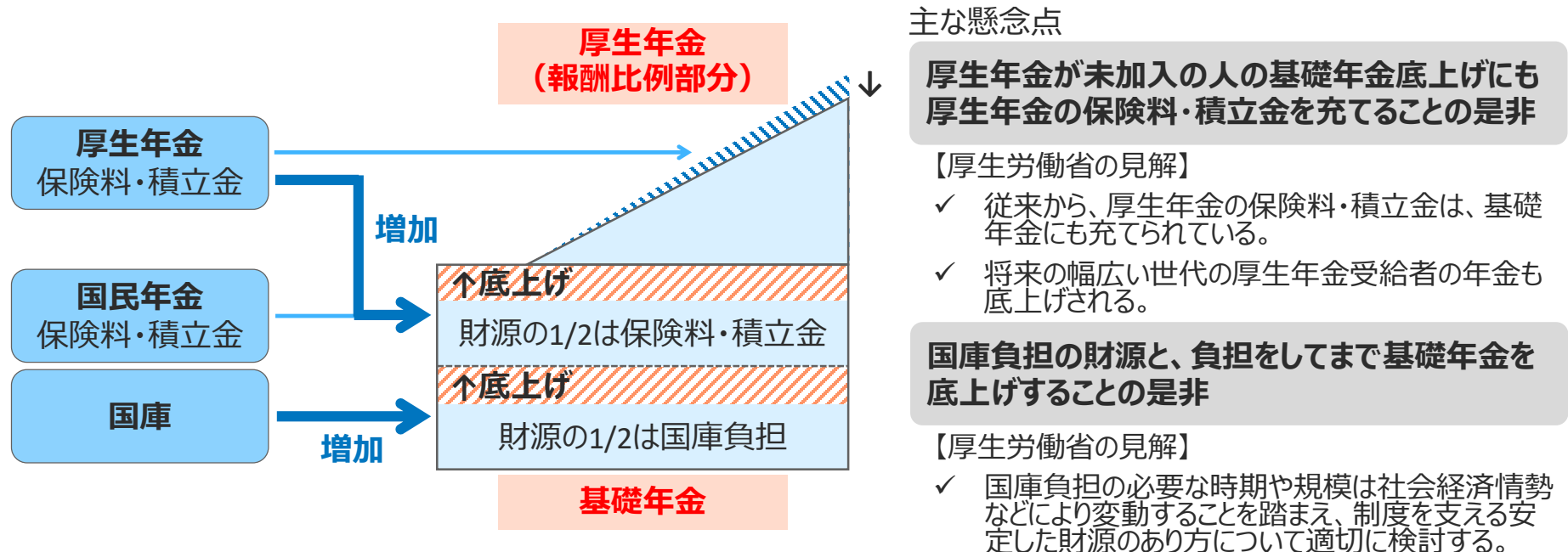
（資料）各種報道などを基に日本総研作成

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(3) 対応策：給付と負担の両面で国民が納得できる年金改革

- 年金を巡っては、本年6月に年金制度改革法が成立し、パートの厚生年金加入拡大や在職老齢年金の見直しなどが決定。一方、就職氷河期世代の低年金問題への対応としても注目された基礎年金の底上げは、厚生年金の積立金の一部を基礎年金にまわすことが「流用」との批判を受けたほか、必要な国庫負担（年2兆円）の財源も示されないなど、国政選挙を前に踏み込んだ議論とはならず、見送りに。
- 5年後の次回財政検証では、あらためて基礎年金底上げの実施を判断。同世代の多くが年金受給が近い50歳代となることも踏まえ、上述の懸念点について、給付と負担のそれぞれの視点から国民の納得感が得られるよう議論を深めていくことが重要。

今後経済が好調に推移しない場合の基礎年金底上げのイメージと主な懸念点



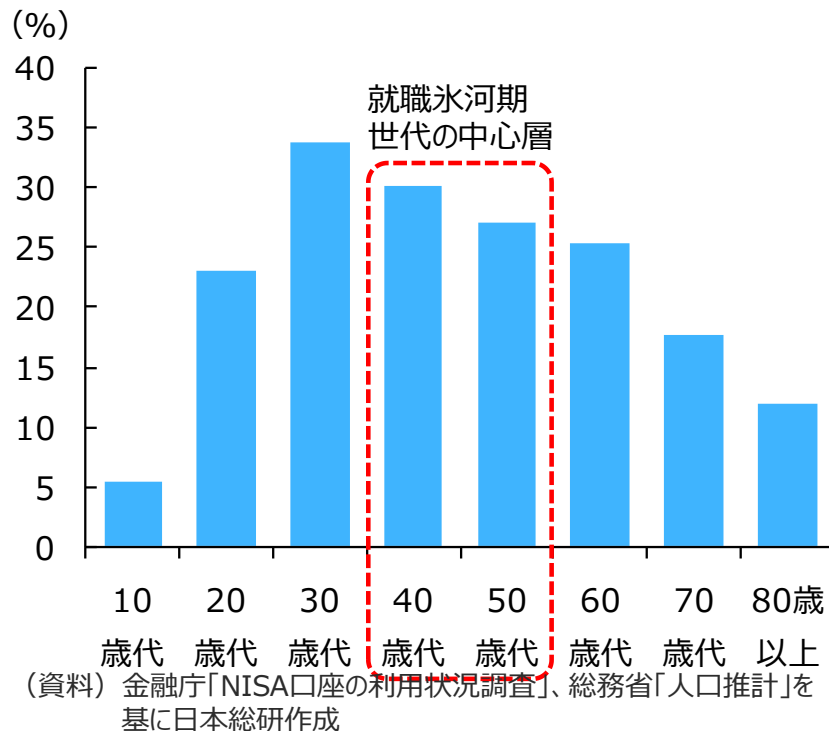
(資料) 厚生労働省「将来の基礎年金の給付水準の底上げについて」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00023.html, 2025年9月1日アクセス)

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

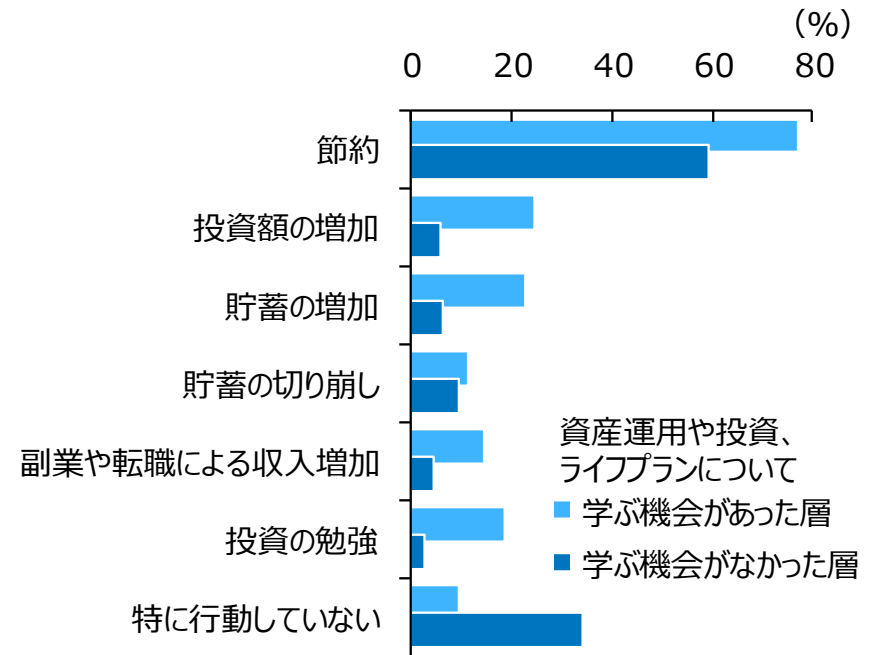
(3) 対応策：金融教育などを通じた資産形成、収入増の後押し

- 一方、資産形成の面では、就職氷河期世代のNISA利用率が3割前後と、他の世代と同様、改善の余地あり。同世代が対象の調査では、資産運用や投資などについて学ぶ機会があった層は、「投資額や貯蓄額を増やした」人の割合が多い一方、なかった層は、「特に行動していない」人の割合が多い特徴あり。
- また、学ぶ機会があった層は、副業や転職による収入増を志向する傾向。金融教育や相談の場を通じて、資産形成に対する理解を深めるほか、収入、運用資金の増加につながる行動を後押ししていくことが有効。

NISAの利用率（2024年末時点）



就職氷河期世代の現在の投資・貯金の行動



(資料) 日本FP協会「就職氷河期世代に関する意識調査」を基に日本総研作成

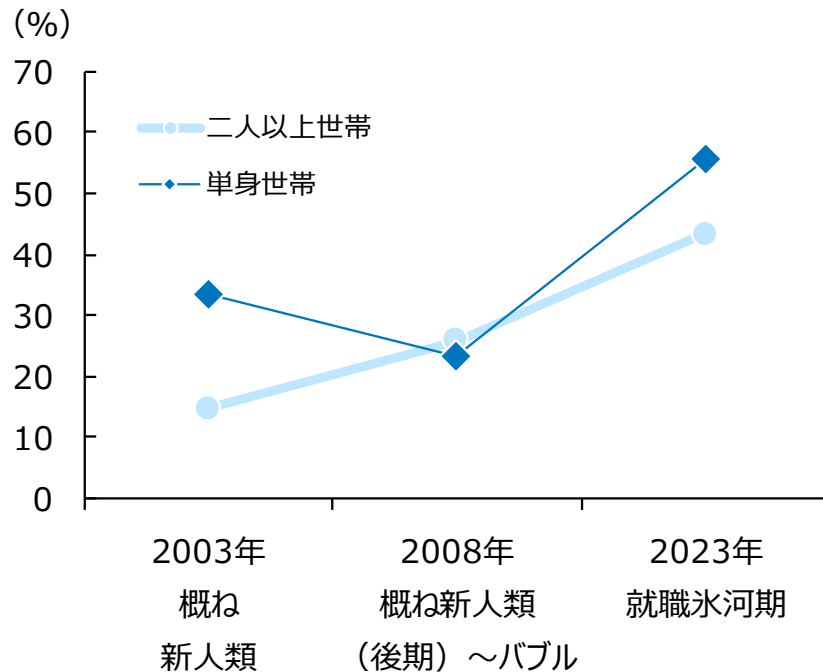
(注) 調査対象を就職氷河期世代としているが、2023年4月時点で38～46歳の有職者で個人年収が税込500万円未満と、政府が位置付ける同世代（2023年で40～49歳）と異なる点に留意。

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(4) 課題③：持家がない人への対応 ～ 住まい

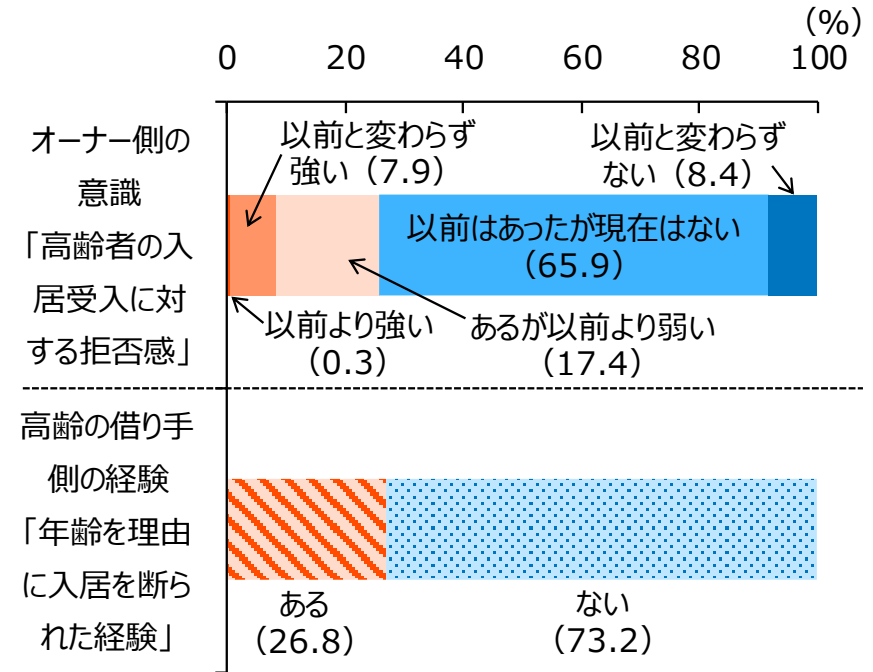
- 試算によれば、就職氷河期世代のうち、40歳代で持家を持たず、今後も取得意向のない世帯割合は、上の世代と比べて20～30%ポイント程度高く、世帯数ベースでみると189万世帯が該当。
- こうした層では、賃貸住宅への入居が必要ながら、高齢者の賃貸住宅への入居について、貸し手の約3割に拒否感あり。実際、年齢を理由に賃貸住宅への入居を断られた高齢者も一定程度存在。

将来にわたりマイホームを取得する
考えがない40歳代の世帯数割合（試算）



(資料) 国土交通省「住宅土地統計調査」、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）」、金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」を基に日本総研作成

高齢者の賃貸住宅入居の拒否に関する
オーナー側意識と借り手の経験（2023年）



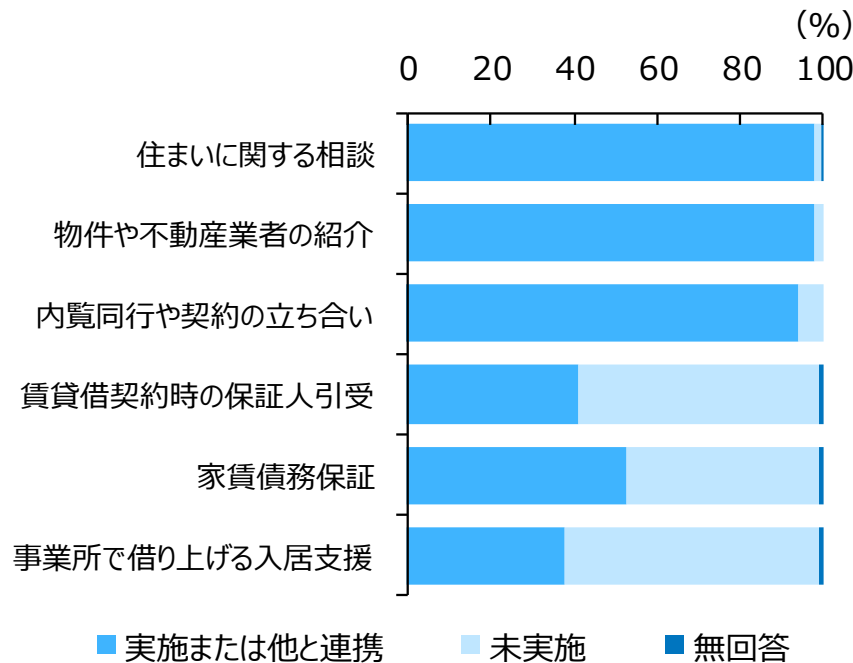
(資料) 日本賃貸住宅管理協会「第27回賃貸住宅市場景況感調査『日管協短観』」、R65「高齢者の住宅難民問題に関する実態調査（2023年）」

3. 就職氷河期世代が今後直面する課題と対応の方向性

(4) 対応策：賃貸時の保証充実や既存住宅ストックの活用

- 就職氷河期世代にとって高齢期の住まい確保が懸念されるなか、賃貸住宅への入居においては、居住支援法人のサポートがあるものの、一部の支援では実施率が4～5割程度にとどまるなど不十分。賃貸時の保証人引き受け、家賃債務保証の支援拡充、支援法人による借り上げ促進などが必要。
- また、今後5年で500万戸近くまで増加が見込まれる空き家や、中古住宅、公営住宅などを活用した、低負担で住宅を買う・借りることができる環境の整備も一案。

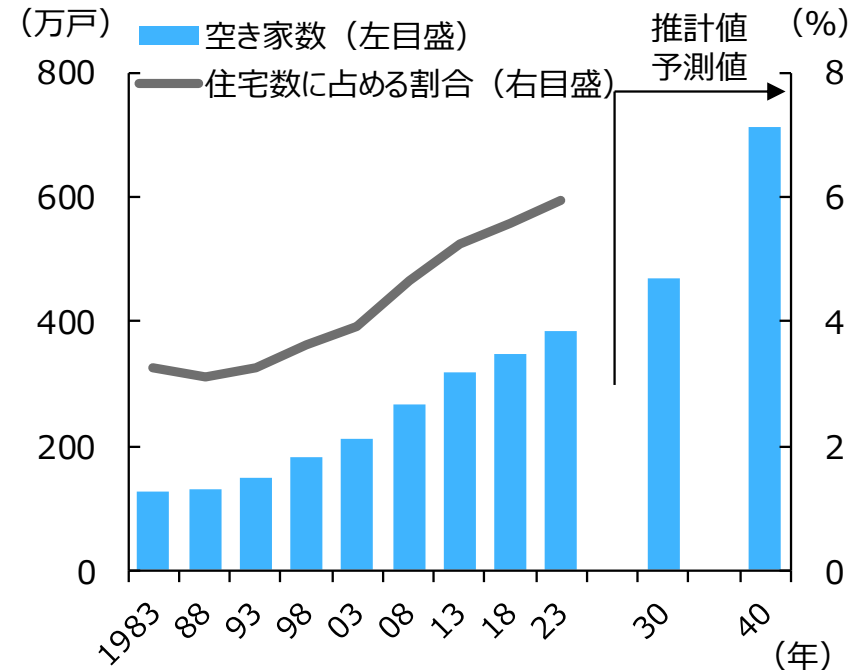
居住支援法人のサポート内容（2024年）



(資料) 国土交通省「住宅確保要配慮者に対する居住支援機能等のあり方に関する中間とりまとめ（案）」

(注) 居住支援法人とは、高齢者や障害者など賃貸住宅の契約が難航しがちな「住宅確保要配慮者」を対象に、住宅情報の提供や、入居後の見守りなどを行う法人。

空き家の数と割合



(資料) 総務省「住宅・土地統計調査」、国土交通省「空き家政策の現状と課題及び検討の方向性」、NHK「あなたの町は大丈夫!? 2040年空き家数全国予測マップ (<https://www.nhk.or.jp/minplus/0145/topic001.html>, 2025年7月15日アクセス)

(注) 賃貸・売却や二次的住宅（別荘）を除く。2030年は国土交通省による推計値、2040年は上記NHK資料における予測値。

就職氷河期世代が抱える課題には高齢期を見据えた対応を

就職氷河期世代は50歳代を迎え、抱える課題は、これまでの雇用・所得環境の低迷に加え、**親の介護**や**自身の高齢貧困**といった問題に広がることが想定される。**同世代は、団塊ジュニア世代の一部を含む人口ボリュームゾーン**であり、こうした課題は、個人や限られた世代内の問題にとどまらず、社会保障や財政など、わが国の社会・経済基盤の安定性を脅かす事態につながりかねない。今後は、就職氷河期世代の実情を踏まえたうえで、**従来の雇用・所得面の対応に加え、親の介護や、自身の老後の資金、住まいの不安など、高齢期を見据えた福祉面の対応にも目を向けていく必要があるとともに、単発的な政策対応ではなく、パッケージとして体系的に対応策を講じることが重要である。**

就職氷河期世代のみならず他の世代への支援も同様に必要

就職氷河期世代に焦点をあてて支援を強化する政策自体は、**方向性として正しい**。もっとも、親の介護、年金、住まいの問題は、規模は違えど、既に浮き彫りとなっている課題であるほか、下の世代においても、不本意な非正規雇用や低所得に直面する人は存在する。それらの課題に対して、**特定の世代向けと強調せず適切な政策を検討・実施することで、結果として就職氷河期世代の課題解決につながるほか、他の世代にも支援が行き渡ることが期待される。**

“次なる不遇の世代”を生み出さないための取り組みも

将来、わが国が何らかの大きな経済ショックに再び見舞われることがあったとしても、かつて長期にわたり厳しい状況に身を置かざるを得なくなった**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ための取り組みも重要である**。新卒採用、賃金、将来（高齢期）の生活不安に課題を抱えることがないよう、**雇用に関する制度・慣行（新卒一括採用や定年制度など）の見直し、学業から就業への接続を考慮した高等教育の見直し、持続可能な社会保障制度の構築に向けた高齢者と現役層におけるバランス格差の是正なども求められる。**

【ご照会先】

調査部 金融リサーチセンター 主任研究員 下田 裕介 （shimoda.yusuke@jri.co.jp , 080-3454-9204）

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

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、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思わ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。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。