

2019年5月29日  
No.2019-014

# 就職氷河期世代への支援の在り方を考える

調査部 副主任研究員 下田 裕介

## 《要 点》

- ◆ 政府は、4月10日の経済財政諮問会議で、「就職氷河期世代」の就労支援を本格化させる方針を示した。今夏に取りまとめるいわゆる骨太の方針に、それに関する集中プログラムが盛り込まれる模様である。そこで本稿では、就職氷河期世代向けの支援について、これまでの政策とその効果を踏まえたうえで、同会議の検討内容を評価するとともに、真に求められる対応とはどのようなものかを考える。
- ◆ 就職氷河期世代の失業などの問題は、かつては、「本人の甘え」、「自己責任」とする認識が少なくなかった。初めて省庁横断的な支援策が打ち出されたのは、バブル経済崩壊から10年以上経過した2003年の「若者自立・挑戦プラン」であった。その後も様々な支援が講じられてはきたが、目立った成果はみられなかった。
- ◆ 第2次安倍政権以降も就職氷河期世代への支援策が採られているが、例えば、①「トライアル雇用助成金」では、別の目的での利用が多く、同世代の支援としてマッチしていない可能性が大、②「特定求職者雇用開発助成金」では、対象となるための要件があまりにも限定的で執行率が極めて低調、といった問題点があり、いずれも就職氷河期世代が抱える問題を解決する支援にはなっていない。
- ◆ 今回、経済財政諮問会議で示された就職氷河期世代への支援策の資料をみると、同世代が置かれた厳しい現実を踏まえたものとは到底いい難い。むしろ、近年深刻化している人手不足に対処するために、同世代を人材・労働供給源として活用しようとする意図が透けてみえるものであり、政策対応も従来のチャンネル・手法とほとんど変わっていない。これではなによりも就職氷河期世代のためにはならない。
- ◆ 就職氷河期世代の置かれた状況と従前の政策対応の問題点を踏まえれば、以下に示すように、今までとは異なる発想の政策運営が求められる。
  - ①個々の実情に沿ったきめ細やかな支援策の道筋をケース別に明示し、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く、同世代が比較的得手とするデジタルスキルなども活用した在宅での自立も選択肢とする。
  - ③支援の手段はSNSやAIを活用したものに、また、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行い、現在・将来の不安を和らげる。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。

本件に関するご照会は、調査部・下田 裕介 宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0914    Mail: [shimoda.yusuke@jri.co.jp](mailto:shimoda.yusuke@jri.co.jp)

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ので、ご了承ください。



## 1. 就職氷河期世代の支援強化を打ち出した安倍政権

政府は、本年4月10日の経済財政諮問会議で、「就職氷河期世代」の就労支援を本格化させる方針を示した。今夏に取りまとめる、いわゆる“骨太の方針”（経済財政運営と改革の基本指針）に、それに関する集中プログラムが盛り込まれる模様である。

今回、政府が支援する就職氷河期世代とは、1990年代初めのバブル経済崩壊後に新卒採用に臨まざるを得なかった人たちを指す（筆者も同世代である）。大卒生でいえば1970年～1982年生まれが同世代であり、現在30代後半～40代後半と本来であれば働き盛りの中心的年代にあたる。もっとも、就職氷河期世代は、バブル崩壊後の厳しい採用環境を背景に思うような就職が叶わず、不本意ながら非正規雇用で就く、または職に就けなかった人が多い。その後は、長引く景気低迷の影響から、新規採用になかなか至らないのみならず、非正規から正規への雇用転換を果たすのも困難な状況が続いた。また、アベノミクス始動後においても、就職氷河期世代より若い年齢層では転職市場の拡大や初任給の引き上げなどの恩恵を受け、雇用・所得環境で明るい動きがみられる一方、同世代は若年層ほどの恩恵は得られず、相対的に取り残されている状況となっている<sup>1</sup>。このような実情にある就職氷河期世代に対して、安倍首相は「国の将来に関わる重要な課題」<sup>2</sup>として、本腰を入れてサポートする姿勢を示した。

そこで本稿では、就職氷河期世代向けの支援について、まず、これまでに採られてきた政策とその効果を踏まえたうえで、今回の経済財政諮問会議の検討内容を評価する。そして、真に求められる就職氷河期世代への対応とはどのようなものかを考える。

## 2. これまで採られてきた就職氷河期世代への政策とその効果

政府が就職氷河期世代をはじめとする若年層の就労に関して、初めて省庁横断的な支援策を講じたのは、2003年6月に打ち出された「若者自立・挑戦プラン」である。これは、バブル経済崩壊による就職氷河期に突入して実に10年も経過してからのタイミングであり、当時の就職氷河期世代は年長者がすでに30代前半にさしかかっていた。不良債権問題が深刻化するなど国全体として困難に直面した時期だったとはいえ、同世代は10年間も“放置”されていたのである。

そもそも、それまで就職氷河期世代の失業などの問題は、「本人が甘えているから」、「本人の努力が足りないから」、「自己責任」のように、彼ら自身に原因があるかのような認識が少なくなかった。政府の見方も、例えば『平成12（2000）年版労働経済の分析』のなかでは、「親などの経済的支えが若年者の失業を可能にしている側面もある」、「若年者を取り巻く環境が豊かになり、必ずしも正社員の形態をとらなくても生活できるという状況」といった指摘がみられた<sup>3</sup>。

これに対して、2003年の「若者自立・挑戦プラン」においては、「若年者問題の原因を、若年者自身のみならず、教育、人材育成、雇用などの社会システムの不適合の問題として捉えて対応する必要がある」との認識が明記されている。とはいえ事態を打開できるほどの成果は得ら

<sup>1</sup> 詳細は、JRI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）を参照。

<sup>2</sup> 経済財政諮問会議議事要旨（2019年4月10日）より。

<sup>3</sup> 労働省（現厚生労働省）『平成12年版 労働白書』第Ⅱ部、第2章、第1節および第2節より。

れず、それ以降も就職氷河期世代向けの様々な支援策が繰り返されてきた。

2012 年末に発足した第 2 次安倍政権以降では、職業相談、能力開発などの支援、就職・職場定着支援をパッケージ化して集中的に支援する形が採られている。そこで、以下では支援プランのゴールとして掲げられている就職・職場定着支援策の具体的な中身とその効果を試みる。

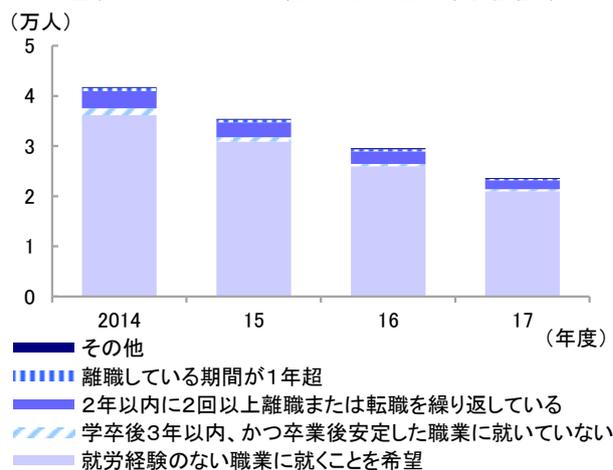
### (1) トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

本事業は、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 (原則 3 ヶ月の有期雇用契約) に雇用する事業主に対して助成金を支給するもので、現行の制度としては 2013 年度から始まっている。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、学卒未就職者などとしている。トライアル雇用の開始者数は、アベノミクス始動直後の 4 万人超から足許が約 2.4 万人と減少傾向をたどっており (図表 1)、それに応じて、実際にどれだけの助成金が支給されたのかを示す執行額も減少し、執行率 (執行額 / 予算額) は 30% 台 ~ 70% 弱と 100% を大きく割り込む水準となっている。もっとも、この点について、本制度を所管する厚生労働省は「正社員求人数も増加し、トライアル雇用を経なくても就職できる機会が増えている」ためと説明している<sup>4</sup>。

本事業における問題点は、こうした執行率の低さよりも、制度の利用状況にある。トライアル雇用開始者の内訳をみると、就職氷河期世代の就業困難者として想定される「2 年以内に 2 回以上離職または転職を繰り返している者」、「離職している期間が 1 年超の者」は、いずれも全体の 1 割にも満たない (同図表 1)。一方、「就労経験のない職業に就くことを希望する者」が全体の 9 割弱を占めているが、これには、就職氷河期に直面して不本意な職に就かざるを得ず、これを機に別の職に就くことで再スタートを切りたいというケースが考えられるが、単に今の職よりも別の職がよく見えるのでそちらに行きたいというケースも少なくないとみられる。こうした状況を踏まえると、就職が困難な者を対象とする支援というよりも、実際は“転職支援”という色彩が強くなっており、就職氷河期世代の支援として真に有効であるか疑問を抱かざるを得ない。また、トライアル雇用を経て常用雇用に移行し、助成金が終了した後も、雇用が定着しているかが重要なポイントだが、2018 年 6 月の行政事業レビューの時点で定着状況は把握されていない<sup>5</sup>。

ちなみに、同レビューにおいて、委員からの上述の制度利用に関する指摘 (就職氷河期世代について直接言及はしていない) を受け、厚生労働省は今年度より、対象者のうち「就労経験のない職業に就くことを希望する者」などを廃止し、新たに「ニートやフリーターなどで 45 歳未満の者」、「生活困窮者」を加えて、本来の

(図表 1) トライアル雇用助成金の開始者数



(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。

<sup>4</sup> 厚生労働省 行政事業レビュー (平成 30 年度) 公開プロセス 事業概要・見直し案「トライアル雇用助成金事業」(2018 年 6 月 7 日) などより。

<sup>5</sup> 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 議事録 (2018 年 6 月 7 日) より。

政策目的にかなうケースでの利用が進むように促している状況にある。

## (2) 特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース、旧長期不安定雇用者雇用開発コース)

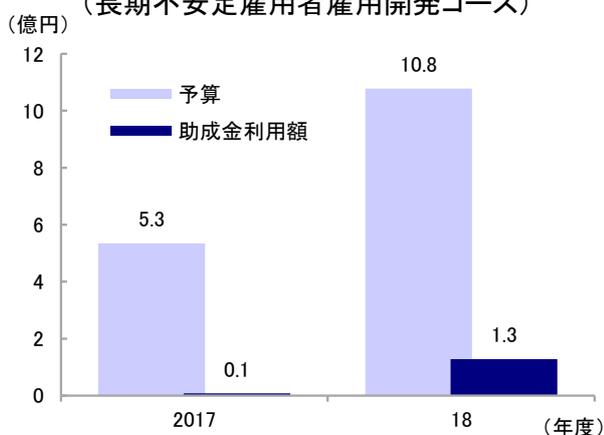
本事業は、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な人を、ハローワークなどの紹介により正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成金を支給するものである。事業の概要に就職氷河期世代が対象として明記されており、2017年度から始まった比較的新しい支援策である。

しかしながら、その執行は極めて低調にとどまっている(図表2)。制度開始の2017年度は5億3,495万円の予算額に対して実際の利用はわずか27件の765万円、翌2018年度も予算を10億7,860万円まで拡大したものの、利用は453件の1億2,800万円にとどまっており(2018年末時点)、全体の利用額は1割にも満たない状況である。

活用がここまで低調な理由としては、対象労働者の要件にあると指摘できる。具体的には図表3に示すように、4つの要件をすべて満たす必要があるが、とりわけ「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」については対象があまりにも限定的すぎる。真に支援を必要とする就職氷河期世代の人のなかでも、これでは対象外となってしまうケースは少なくないだろう。

こうした事態を受けて、厚生労働省は2019年度より、この要件を「正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない」に変更している。

(図表2) 特定求職者雇用開発助成金の活用状況  
(長期不安定雇用者雇用開発コース)



(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。  
(注2) 本事業は2019年4月から「安定雇用実現コース」に名称が変更された。

(図表3) 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)

- ① 雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満
- 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
- 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
- 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

(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)パンフレット

## 3. 今回の諮問会議の支援策は的を射ているのか?

4月の経済財政諮問会議で示された、民間議員による就職氷河期世代への支援策の資料には、同世代の現状と提言、そして具体的な政策対応が示されている(図表4)。もっとも、これに対する反応の多くは冷ややかであり、SNS上では怒りともとれる声相次いだ。新聞メディアでもこうした反応が取り上げられており、様々なコメントが紹介されている(図表5)。

この民間議員ペーパーの具体的な問題点を挙げると、第1に、就職氷河期世代の実情をきちんと踏まえたものとは到底いい難く、近年深刻化している人手不足に対処するために、同世代の人材を供給源として安易に充当しようという意図が透けてみえるメニューが並んでいる。バブル経済崩壊後の就職氷河期から25年以上も経ってしまった状況下、同世代においては、非正規雇用、転職を繰

(図表4) 就職氷河期世代の人生再設計に向けて(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、支援金額の拡充等)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拡げるべき。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。

(図表5) 経済財政諮問会議で打ち出された就職氷河期世代への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)

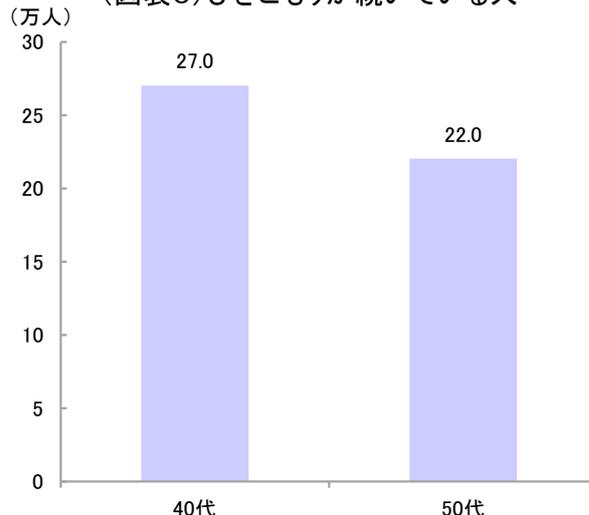
- 上から目線スゴいよね。「(中略)人生再設計してやるよ(中略)」って目線が透けて見える
- 「何処でもいいから就職する」選択肢しか与えられなかった世代。未設計なのにどうやって再設計すんのよ

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・朱野明子氏

(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」)

(図表6) ひきこもりが続いている人



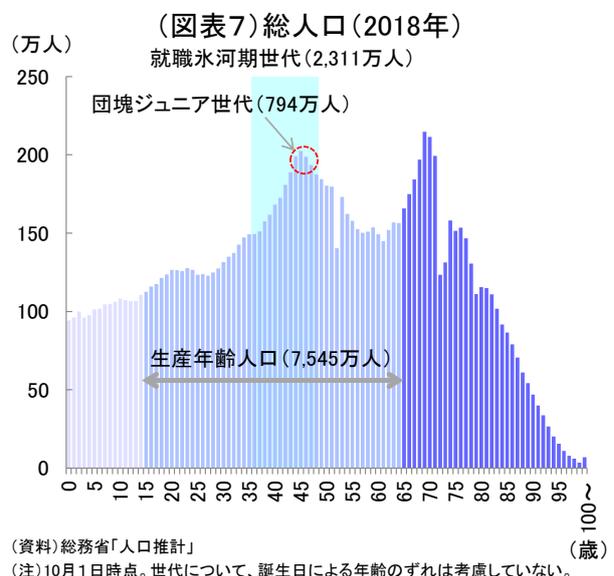
(資料)内閣府「生活状況に関する調査」(2019年3月)を基に日本総研作成

り返してきた人、長期の無業者など就労経験や熟練度にかかなりの幅がある。さらには、内閣府が3月に公表したように、いわゆる中高年のひきこもりが就職氷河期世代のなかで存在するケースも少なくない。ちなみに、その調査（「生活状況に関する調査」）を基にすると、就職氷河期世代でも上の年齢層に該当する40代のひきこもりは、約27万人と推計されるが（図表6）、実態はそれ以上だと指摘する声もある<sup>6</sup>。こうした実情を踏まえれば、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、提言者の認識と実態のずれを典型的に表しているといわざるを得ない。

第2に、政策対応を担わせるチャンネル・手法として、例えば「ハローワーク、大学・職業訓練機関、経済団体等」が挙げられているのにとどまるなど、従来の国の政策プログラムとほとんど変わっていない。前述したように、2000年代前半以降、政府は就職氷河期世代の支援策を採ってきたわけだが、十分な効果が得られるには至っておらず、今回の政策対応もこれではまたその繰り返しとなってしまう可能性が高い。

不遇の世代ともされる就職氷河期世代に向けての支援の在り方を見直すことは、評価されるべきである。もっとも、「人手不足が強まってきたことを受けての対処」を政策の起点とするならば、それは的を射たものとはいえず、なによりも就職氷河期世代のためにはならない。

ちなみに、今回の資料では、就職氷河期世代を「30代半ば～40代半ば」としているが、40代後半の多くも就職氷河期に直面した世代である。40代後半は団塊ジュニア世代が含まれる人口のボリュームゾーンであり、就職氷河期世代が抱える問題は同世代のなかで最も早いタイミングで、そして相対的に大きいインパクトを伴って顕在化することが予想される（図表7）。就職氷河期世代向けの政策とするのであれば、対象年齢層として団塊ジュニア世代も含めたうえでの支援策とすることが望まれる。



#### 4. 就職氷河期世代への支援に求められる視点

では、就職氷河期世代への政策支援はどう在るべきか。

本来、政策を打ち出す前段階として、「就職氷河期世代が置かれた現状の正確な認識」と「これまでの検証」にしっかりと取り組むべきところ、先般の経済財政諮問会議に提出された民間議員のペーパーをみる限り、そうした形跡は乏しいように見受けられる。そこで、以下ではここまで述べてきた認識を踏まえつつ、政策対応に必要な視点をいくつか指摘したい。

##### (1) 支援策の道筋を個々の実情に沿った形で明示すべき

就職氷河期世代においては、就労経験や熟練度に幅があり、それぞれにとって可能で、かつ本人

<sup>6</sup> 齊藤環「「中高年ひきこもり」100万人の現実」『文芸春秋』2019年6月

が望んでいる目標・自立の姿も多様なはずである。一方、政府はこれまでも正規雇用化への支援だけでなく、非正規雇用自体への支援、ひきこもりの自立支援などの政策も打ち出してはいるものの、それぞれがばらばらに運営されてしまっているように見受けられる。これでは、同世代の人にとっては「自分が望むゴールをサポートしてくれる政策があることすらわからない」こともある。例えば、非正規雇用のなかでも「一定の業界・企業での経験が連続的か非連続的か」、「特定のスキルを有しているかないか」や、ひきこもりの状態が続いてしまった人など、就職氷河期世代それぞれの実情に合わせて、大まかに分けたケース別に、自立に向けたサポートがどのように用意されているかを示し、かつそれらをワンストップ方式で運営、提供する体制を整えることが望まれる。そうすれば、同世代の個々人にとってもよりイメージしやすく、自立に向けた実際の行動につながりやすくなると思われる。

## （２）企業に通い勤めることだけが社会的自立ではない

いまや働き方は多様化している。デジタルツールやサービスを個人で使いこなすことも一般的になるなか、特定の企業に属し、会社員として通い勤めること以外でも、社会とつながり、生活を送ることができる可能性は以前よりも高まっている。ひきこもりの状態が続いている人も含め、不安定な就労状態が長期化した就職氷河期世代のなかには、そのような形であれば自立できる可能性を有する人も少なくないのではないかと。こうした社会的自立を入り口として、国もそのサポートを厚くする必要があるといえる。次に述べるような新たなチャンネルでの相談窓口を設けてコンサル機能を強化したり、(基礎的なPCソフトなどではない) 専門スキルの習得・訓練メニューを拡充することも一案である。デジタルスキルであれば、在宅でのPCなどを通じた習得も可能な面が大きいだろう。

## （３）支援の手段や担い手を変える

多様な支援メニューが用意されたとしても、それを必要としている人が情報や実際の窓口にアクセスできなければ意味がない。実際に、これまで国が政策プログラムを通じて提供してきた支援について、当事者が認知していない問題などもすでに指摘されている。現行の政策対応が「申請主義」の性格が強い点を見直し、まず初めの接点の手段として、時代の潮流に合致したSNSの活用など能動的なアクションを広げていく必要もあろう。また、就職氷河期世代のなかには、親の介護をしていて窓口足を運べない人や、ひきこもりを続けているために、家に訪問してきた相談員との接触自体に心理的負担を感じる人もいるのではないかと。そうした状態から一歩踏み出すための壁をできる限り取り払えるようなサポートが求められ、例えば、AIによるチャットボットの活用などが考えられないだろうか。

さらに考えるべきは、こうした新たなチャンネルを誰なら担えるかということだろう。ハローワークや職業訓練機関といった従来型の支援機関や、会社組織の中で社会人人生を全うしてきた世代にはおそらく難しいだろう。就職氷河期世代の実情を踏まえれば、担い手についても変えていく必要がある。例えば、不遇の世代として共に厳しい時代を経験し、その痛みがわかる同じ世代の中で、伴走支援の役割を担える者によるNPOであれば、当事者にも心を開いてもらうことができ、寄り添える面が多いのではないだろうか。一方、ベテラン世代の中でも、地域や家庭の実情に通じた人であれば、困難な事情を抱える就職氷河期世代の一人ひとりに丁寧に向き合い伴走していくことが

できるかもしれない。

#### (4) 非正規雇用の処遇改善も並行して

同時に、非正規雇用における処遇を改善することも必要である。国立社会保障・人口問題研究所「就職氷河期世代の支援ニーズに関するグループ・インタビュー調査報告書」では、実際の同世代における非正規雇用者から「非正規雇用の待遇改善」に関する声が比較的多く、そのプライオリティの高さが指摘されている。これは、正規雇用への就労支援と並行して非正規雇用の待遇改善を進めることが重要である点を示している。無期転換前の雇い止め問題の解消や賃金改善、有給休暇や育児・介護休暇の取得などの環境整備といった「現在の不安」に対する解消とともに、被用者保険の適用拡大などによって定年後に受給できる年金を充実させるなどして「将来の不安」を和らげることも取り組んでいくべきと考える。

就職氷河期世代が抱える課題に対処しなければ、今後は「貧困」の問題が無視できない規模で生じる恐れがある。それは、例えば、親との同居で生活を成り立たせている就職氷河期世代が、親の高齢や介護によって、これまでの「支えられる」立場から「支える」立場となり生活が困窮（ひきこもりの子を抱える親が高齢となり、問題が表面化するケースがいわゆる「8050問題」と呼ばれる）、また、就職氷河期世代自身が高齢となり生活が困窮、といった形で起こり得る。そして、その結果、わが国の今後の社会基盤と経済・社会保障の安定的運営を脅かしかねない。

「70歳まで現役」の社会が視野に入りつつあることに鑑みれば、就労や社会的自立など様々な形で活躍できる期間は20年以上あるといえ、今からでも同世代の就労や自立を、国をあげて社会全体で支援していくことは重要である。そして、その実効性を高めるには、何よりも政府や企業（年齢や転職の回数など採用におけるこだわり）、社会の意識改革が不可欠である。

以上

#### 主要参考文献

- ・下田裕介 [2019] . 「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—」日本総合研究所『JRI ビュー』2019 Vol. 5、No. 66、2019年5月
- ・西野史子 [2003] . 「若年失業・若年非正規雇用の増大と政策」日本評論社『一橋論叢』130巻4号、2003年10月
- ・大島寧子 [2014] . 「若年層就労支援の「これから」を考える ～既存政策の支援領域は十分広い。しかし、個別施策には改善余地が存在～」みずほ総合研究所『みずほ総研論集』2014年Ⅲ号、2014年12月
- ・国立社会保障・人口問題研究所 [2019] . 「「一億総活躍社会」実現に向けた総合的研究 就職氷河期世代の支援ニーズに関するグループ・インタビュー調査 報告書」、2019年3月