

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	就職氷河期世代への支援の現状と課題
他言語論題 Title in other language	Current Situation and Issues of Support for the Lost Generation
著者 / 所属 Author(s)	小針 泰介 (Kohari, Taisuke) / 国立国会図書館調査及び立法考査局 社会労働課
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	825
刊行日 Issue Date	2019-10-20
ページ Pages	107-126
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	就職氷河期世代の就業及び賃金の現状を踏まえた上で、我が国における従来の施策とその課題を整理し、最近の就職氷河期世代の支援に関する議論を概観する。

* 掲載論文等は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

就職氷河期世代への支援の現状と課題

国立国会図書館 調査及び立法考査局
社会労働課 小針 泰介

目 次

はじめに

- I 就職氷河期世代の状況
 - 1 就職氷河期と我が国の雇用慣行
 - 2 就業の状況
 - 3 賃金の状況
- II 従来の主な施策
 - 1 就労支援及び相談機関
 - 2 企業への助成金
 - 3 セーフティーネットの整備
 - 4 その他の施策
- III 従来の支援の主な課題
 - 1 就労機会の不足とミスマッチ
 - 2 職業訓練の有効性
 - 3 就職先の労働条件
 - 4 中間的就労と所得保障、住宅保障
- IV 最近の議論の動向
 - 1 経済財政諮問会議
 - 2 厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン
 - 3 骨太の方針 2019
 - 4 地域共生社会推進検討会
 - 5 識者の見解

おわりに

キーワード：ニート、フリーター、ひきこもり、7040 問題、8050 問題、SNEP

要 旨

- ① 貧困状態に陥った就職氷河期世代が高齢化した場合、生活保護費が急増する懸念があるため、就職氷河期世代の苦境は、この世代だけの問題ではなく、広く社会保障全体に関する問題であると考えられている。平成 31（2019）年 4 月に開催された第 5 回経済財政諮問会議では就職氷河期世代の支援に関する議論が行われ、同（令和元）年 5 月には厚生労働省が「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」を発表、同年 6 月に閣議決定された「骨太の方針 2019」では、所得向上政策の一環として「就職氷河期世代支援プログラム」が掲げられた。
- ② 最近では就職氷河期世代の正規雇用化が進展しているが、非正規雇用の者も少なからずおり、正規の職員・従業員の仕事がないために非正規雇用で働いている者が存在する一方、何らかの理由によりあえて正規雇用にならず、非正規雇用を継続している者も存在することが示唆されている。また、正規雇用でも、同世代の賃金水準は他の世代と比較して低いという指摘がある。
- ③ 就職氷河期世代への支援は、これまで若年雇用政策の観点を始め、非正規雇用やひきこもり、貧困といった様々な観点から施策が講じられてきた。具体的には、新卒応援ハローワークや地域若者サポートステーション等の設置、キャリアアップ助成金やトライアル雇用助成金等の企業への助成金、求職者支援制度や生活困窮者自立支援制度といったセーフティネットの整備等の施策が行われている。
- ④ 従来の就職氷河期世代に対する支援の主な課題としては、不況による就労機会の不足や求人と求職のミスマッチ、職業訓練の有効性、就職先の労働条件が挙げられている。また、就労支援を行っても直ちに就労することができず、経済的な自立が困難な者も存在するため、中間的就労や所得保障、住宅保障の必要性が指摘されている。
- ⑤ 就職氷河期世代の支援を議論するに当たっては、従来の施策とその課題を踏まえた上で、我が国の雇用慣行や働き方改革、社会保障、福祉政策を視野に入れ、幅広い観点から議論を深めることが望まれる。

はじめに

就職氷河期世代（以下「氷河期世代」という。）とは、おおむね平成 5（1993）年から平成 16（2004）年に学校の卒業時期を迎えた世代を指す⁽¹⁾。この時期は、バブル崩壊後、特に新規学卒採用が厳しかった時期であり、氷河期世代は大卒の場合で 37～48 歳、高卒の場合で 33～44 歳になっている⁽²⁾。就職氷河期の問題については、従来、様々な対策が講じられてきたが、現在においてもその問題は完全には解決されていない。40 代を迎えている氷河期世代の中には、無職の状態でも 70 代の親と同居し、親子ともに生活に困窮しているケースも見られる。このようなケースは本人が 40 代、親が 70 代であることから「7040 問題」と呼ばれており⁽³⁾、氷河期世代が高齢者となるときには、生活保護費が急増するという懸念が示されている⁽⁴⁾。そのため、氷河期世代の問題は、この世代だけの問題にとどまらず、広く社会保障全体に関わる問題と考えられている⁽⁵⁾。本稿では、氷河期世代の現状を踏まえた上で、従来の支援策とその課題を整理し、最近の議論の動向を概観することとする。

I 就職氷河期世代の状況

1 就職氷河期と我が国の雇用慣行

氷河期世代が学校を卒業した平成 5（1993）年から平成 16（2004）年は、景気の低迷に伴い、我が国の労働市場が長期にわたって冷え込んでいた時期だった。図 1 は平成 2（1990）年から平成 30（2018）年における有効求人倍率と完全失業率の推移を示したものである。平成 2（1990）年に 1.40 倍であった有効求人倍率は、平成 11（1999）年には 0.48 倍に低下し、平成 18（2006）年に 1.06 倍となるまで 1 倍を下回った⁽⁶⁾。一方、完全失業率は平成 2（1990）年には 2.1% だったが、平成 14（2002）年には 5.4% に上昇し、以降、平成 19（2007）年に 3.9% となるまで、4% を上回る水準で推移した⁽⁷⁾。このような労働市場の冷え込みを背景に、氷河期世代の就職は厳しい状況に置かれた。図 2 は、高校及び大学卒業者の就職内定状況を示したものである。高校卒業者については平成 2（1990）年から平成 31（2019）年の 3 月末時点、大学卒業者については

* 本稿におけるインターネット情報は、令和元（2019）年 9 月 17 日現在である。

(1) 「就職氷河期支援施策の取組について」2019.8.30. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06487.html>

(2) 竹森俊平ほか「就職氷河期世代の人生再設計に向けて（参考資料）」（第 5 回経済財政諮問会議資料 2-2）2019.4.10, p.2. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019/0410/shiryo_02-2.pdf>

(3) 玄田有史「社会 就職氷河期世代を襲う「七〇四〇問題」」『文芸春秋』97 巻 1 号, 2019.1, pp.294-301.

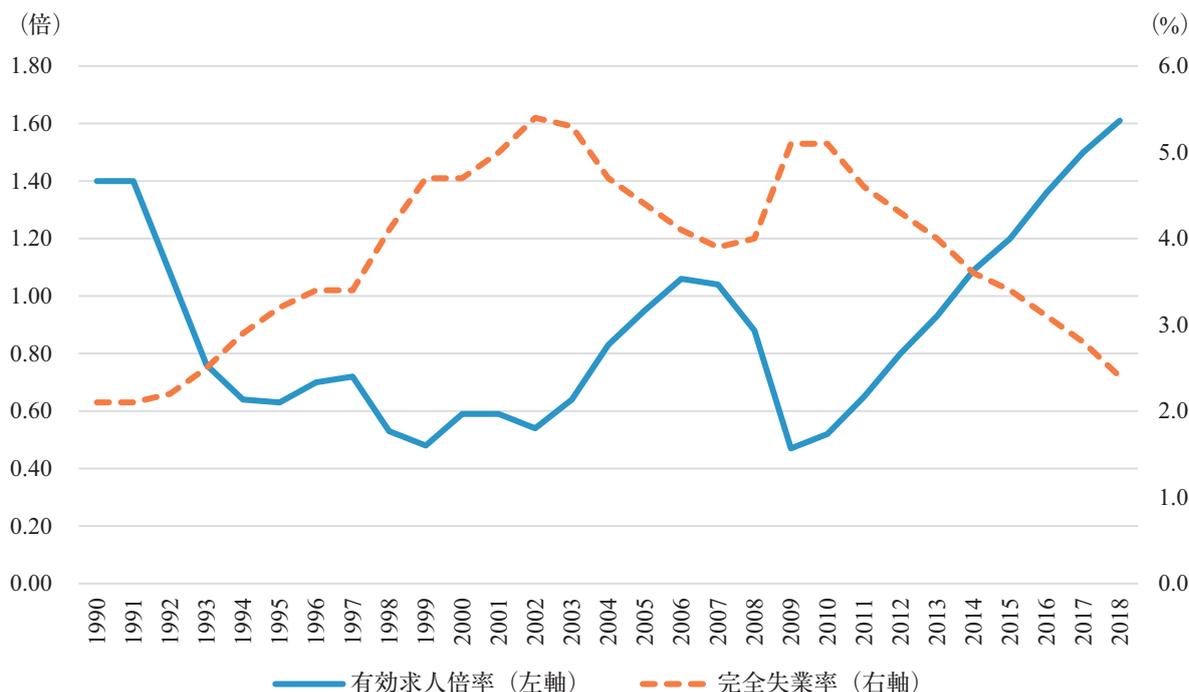
(4) 「就職氷河期世代の転落で生じる隠れ負債 30 兆円超えの衝撃」『週刊ダイヤモンド』106 巻 14 号, 2018.4.7, pp.58-59; 『就職氷河期世代のきわどさ—高まる雇用リスクにどう対応すべきか—』総合研究開発機構, 2008, pp.114-123. <<http://www.nira.or.jp/pdf/0801report.pdf>>; 辻明子「老後貧困リスクと社会的コスト—2017 年就業構造基本調査による就職氷河期世代の状況—」『年金と経済』37 巻 3 号, 2018.10, pp.29-40.

(5) 「団塊ジュニア、2040 年の憂鬱」『日本経済新聞』2019.7.29.

(6) 「3 有効求人倍率（実数及び季節調整値）」『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』2019.8.30. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450222&tstat=000001020327&cycle=1&tclass1=000001032430>>

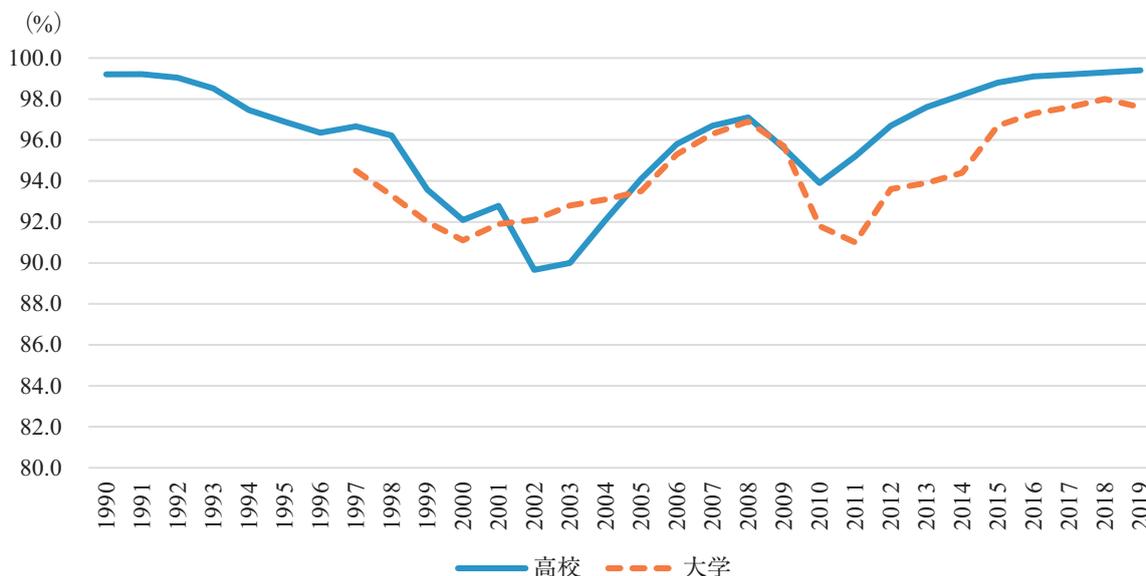
(7) 「表 2 就業状態別 15 歳以上人口【年平均結果—全国】」『労働力調査 長期時系列データ』総務省統計局ウェブサイト <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>>

図1 有効求人倍率と完全失業率の推移



(出典) 「3 有効求人倍率 (実数及び季節調整値)」『一般職業紹介状況 (職業安定業務統計)』2019.8.30. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450222&tstat=000001020327&cycle=1&tclass1=000001032430>>; 「表2 就業状態別 15歳以上人口【年平均結果—全国】」『労働力調査 長期時系列データ』総務省統計局ウェブサイト <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>> を基に筆者作成。

図2 高校及び大学卒業者の就職内定状況



(出典) 「3 月末現在 高校・中学新卒者の求人・求職・就職内定状況」『平成30年度 高校・中学新卒者の就職内定状況』2019.5.13. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450232&tstat=000001118695&cycle=0&result_page=1&tclass1val=0>; 「大学・短期大学及び高等専門学校卒業者の4月1日現在の就職内定状況調査の推移」『大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査 平成30年度 (平成31年4月1日現在)』2019.5.17. 同 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400402&kikan=00400&tstat=000001016935&cycle=0&tclass1=000001121695&tclass2=000001129695&result_page=1> を基に筆者作成。

平成9(1997)年から平成31(2019)年の4月時点のデータである。高校の就職内定率は、平成2(1990)年には99.2%だったが、平成14(2002)年には89.7%に低下し、平成16(2004)年には92.1%だった⁽⁸⁾。他方、大学の就職内定率は、平成9(1997)年には94.5%であり、平成12(2000)年に91.1%に低下、平成16(2004)年には93.1%であった⁽⁹⁾。

我が国では、新規学卒者が就職する際、実務経験のない学生を企業が毎年まとめて採用する新卒一括採用が行われている。これに対して欧米諸国では、ある職務で欠員が出たときにその職務を遂行するのに必要な能力を持つ人材を随時採用する欠員補充方式の採用が行われている。欠員補充方式の下では実務経験を持つ既卒者が実務経験のない新卒者よりも就職の際に有利であるため、新卒一括採用を行う我が国は、欧米諸国と比べると新卒者が就職しやすいとされる⁽¹⁰⁾。しかし、新卒時に正規雇用として就職できずに学校を卒業し、非正規雇用として働き続けて年齢を重ねた場合、その後、正規雇用として就職することが難しくなる傾向があることが指摘されている⁽¹¹⁾。氷河期世代で最初に就職した雇用形態が正規雇用ではなかった場合には、現在の雇用形態が正規雇用ではない割合が高くなっており、氷河期世代については就職時の状況が中年期まで影響を及ぼしていることが示唆されている⁽¹²⁾。

2 就業の状況

氷河期世代の現在の就業の状況について総務省の労働力調査で見ると、平成30(2018)年時点でおおむね氷河期世代に該当する35~44歳の労働力人口は1469万人、就業者数は1436万人であり、このうち自営業等を除く雇用者数は1333万人、役員を除く雇用者数は1287万人、正規雇用は916万人、非正規雇用は371万人である⁽¹³⁾。非正規雇用を男女別に見ると、男性が65万人、女性が307万人である⁽¹⁴⁾。非正規雇用のうち、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由により非正規雇用で働いている者(不本意ながら非正規雇用で働いている者)は約50万人であり、その内訳は男性21万人、女性28万人である⁽¹⁵⁾。氷河期世代は子育て世代と重

(8) 「3月末現在 高校・中学新卒者の求人・求職・就職内定状況」『平成30年度 高校・中学新卒者の就職内定状況』2019.5.13. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450232&tstat=000001118695&cycle=0&result_page=1&tclass1val=0>; 「大学、短期大学及び高等専門学校卒業者の4月1日現在の就職内定状況調査の推移」『大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査平成30年度(平成31年4月1日現在)』2019.5.17. 同 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400402&kikan=00400&tstat=000001016935&cycle=0&tclass1=000001121695&tclass2=000001129695&result_page=1>

(9) 「表2 就業状態別15歳以上人口【年平均結果—全国】」前掲注(7)

(10) 濱口桂一郎『若者と労働』中央公論新社, 2013, pp.23, 25-48; 海老原嗣生「欧州との比較で、日本型の“学ぶ”と“働く”の接続を考える G型でもL型でもない、本当に日本に必要な大学」『リクルートカレッジマネジメント』34巻1号, 2016.1・2, pp.28-32.

(11) 濱口 同上, p.164.

(12) 堀有喜衣「「就職氷河期世代」の現在—移行研究からの検討—」『日本労働研究雑誌』61巻5号, 2019.5, pp.17-27.

(13) 「I-2 就業状態・従業上の地位・雇用形態(非農林業雇用者については従業者規模)・雇用契約期間・主な活動状態・農林業・非農林業・世帯の種類・世帯の家族類型, 年齢階級別15歳以上人口」『労働力調査 基本集計 全都道府県 結果原票 全国 年次 2018年』2019.2.1. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=7&year=20180&month=0&tclass1=000001040276&tclass2=000001040283&tclass3=000001040284&result_back=1>

(14) 端数処理の関係から、男女の合計は総数と一致しない。同上

(15) 端数処理の関係から、男女の合計は総数と一致しない。「II-A-第4表 年齢階級, 現職の雇用形態についての主な理由別非正規の職員・従業員数」『平成30年 労働力調査年報』総務省統計局ウェブサイト <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2018/index.html>>

なっていることもあり、女性の非正規雇用者が多いが、単身女性で非正規雇用に従事している場合、経済的に厳しい状況に置かれていることが指摘されている⁽¹⁶⁾。一方、35～44歳の非労働力人口は219万人であり、男性が31万人、女性が188万人である⁽¹⁷⁾。このうち、家事や通学を行っていない者は40万人であり、男性が26万人、女性が14万人である⁽¹⁸⁾。この年代の非労働力人口は女性の人数が多いが、そのうちの多く（173万人）が家事を行う者が占める⁽¹⁹⁾。

なお、非正規雇用のうち、特にフリーターについては総務省の就業構造基本調査を基にした分析が行われており⁽²⁰⁾、氷河期世代のフリーターは減少し、正規雇用への移行が進展しているが、未だ一定数のフリーターが存在していることが指摘されている。氷河期世代でフリーターを継続している者のうち、転職を希望している者は少ないため、現在もフリーターを継続している者は何らかの理由があり、あえて正社員にならない可能性が高いことが示唆されている。非正規雇用には不本意ながら非正規雇用に就いている者以外に、望んで非正規雇用となっている者も存在するが、非正規雇用の待遇改善は両者に共通した課題であり、非正規雇用の労働条件の向上や雇用の安定化の重要性が指摘されている⁽²¹⁾。

3 賃金の状況

平成30（2018）年の賃金構造基本統計調査により、きまって支給する現金給与額⁽²²⁾（男女計）を見ると、35～39歳は33万8800円、40～44歳は36万1700円である⁽²³⁾。男女別では、35～39歳の男性は37万1400円、40～44歳の男性は40万1200円であり、35～39歳の女性は27万2200円、40～44歳の女性は28万1800円である。

氷河期世代の賃金の状況に関しては、2010年から2015年にかけて、きまって支給する現金給与額の変化を分析した研究がある。これによれば、2010年から2015年の間に多くの年代の賃金が上昇する中で、35～39歳及び40～44歳の大学・大学院卒、30～34歳及び35～39歳の高専・短大卒、35～39歳の高校卒の賃金だけが減少しており、特に40～44歳の大学・大学院卒の賃金が大きく減少していることが指摘されている⁽²⁴⁾。これらの年代は、いずれも正規雇用の賃金額が減少している。また、氷河期世代で最初に就職したときの雇用形態が非正規雇用だった場合、後に正規雇

(16) 宮本みち子「社会経済の変化と女性の貧困」『都市問題』109巻4号、2018.4, pp.4-10.

(17) 「I-2 就業状態・従業上の地位・雇用形態（非農林業雇用者については従業者規模）・雇用契約期間・主な活動状態・農林業・非農林業・世帯の種類・世帯の家族類型、年齢階級別15歳以上人口」前掲注(13)

(18) 同上

(19) 同上

(20) この分析では、フリーターは、15～34歳で在学しておらず、①有業者については勤め先における呼称がパート又はアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらず、パート・アルバイトの仕事我希望する者を指す。女性については未婚者に限定されている。労働政策研究・研修機構『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状3』（JILPT資料シリーズ No.217）2019.6, p.53. <<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2019/documents/217.pdf>>

(21) 同上, p.3.

(22) 労働契約等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額を指す。所得税や社会保険料等を控除する前の額であり、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、超過労働給与額が含まれる。「賃金構造基本統計調査 用語の解説」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#09>

(23) 「第1表 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」『平成30年賃金構造基本統計調査 一般労働者 産業大分類』2019.3.29. e-Statウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001113395&tclass2=000001113397&tclass3=000001113412&second2=1>>

用に転換しても、その賃金の水準は低くなるという分析もある⁽²⁵⁾。氷河期世代の賃金水準が低い要因としては、氷河期世代は他の世代と比較して大企業に就職することが困難であり、賃金水準の低い中小企業に就職したケースが多く見られたことや、正規雇用で就職できたとしても労働条件が劣悪だったときは転職せざるを得ず、転職を重ねた場合、同一企業における勤続年数が短くなり、年功賃金を採用する企業の下では賃金が上がりにくくなるのが指摘されている⁽²⁶⁾。

Ⅱ 従来の主な施策

氷河期世代への支援は、これまで若年雇用政策の観点をはじめ、非正規雇用やひきこもり、貧困といった様々な観点から施策が講じられてきた。この章では、これらの施策のうち現在も継続して実施されている主なものを整理する。

1 就労支援及び相談機関

(1) ハローワークの活用

氷河期世代に対する就労支援としては、従前から厚生労働省が所掌するハローワーク（公共職業安定所）が活用されており、平成 22（2010）年には「新卒応援ハローワーク」、平成 24（2012）年には「わかものハローワーク」が設置された⁽²⁷⁾。「新卒応援ハローワーク」は大学、専修学校等の学生や卒業後未就職の者を専門に支援するものであり⁽²⁸⁾、全ての都道府県に設置され、平成 31（2019）年 4 月現在、全国に 56 か所設置されている⁽²⁹⁾。「新卒応援ハローワーク」の利用実績（平成 29（2017）年度）は、利用者数が約 44.9 万人、就職件数が約 10.3 万件である⁽³⁰⁾。「わかものハローワーク」はおおむね 45 歳未満の正社員を目指す若者を専門的に支援するものであり⁽³¹⁾、平成 31（2019）年 4 月現在、札幌や仙台、新宿等に 28 か所設置されている⁽³²⁾。「わかものハローワーク」の利用実績（平成 29（2017）年度）は、利用者数が約 22.1 万人、就職件数が約 9.8 万件である⁽³³⁾。「新卒応援ハローワーク」や「わかものハローワーク」では、求人は中小企業や医療・福祉等の職種が多いのに対して、求職者は大企業や事務職を希望することが

24) 黒田啓太「第 4 章 今も続いている就職氷河期の影響」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会、2017、pp.53-54; 『新たな就職氷河期世代を生まないために一連合総研・就職氷河期世代研究会報告一』2016、連合総合生活開発研究所、pp.24-32。<https://www.rengo-soken.or.jp/work/201611_02.pdf>

25) 労働政策研究・研修機構 前掲注20, pp.2-3.

26) 太田聰一「就職氷河期世代「正社員」の嘆き」『週刊東洋経済』6856号、2019.5.18, p.9; 「アラフォーの賃金は上がらない—正社員になれても不遇の怪—」『週刊ダイヤモンド』106巻14号、2018.4.7, pp.51-52.

27) 『厚生労働白書 平成 23 年版』厚生労働省、2011, pp.208-209; 『厚生労働白書 平成 24 年版』厚生労働省、2012, p.329; 菅野和夫『労働法 第 11 版補正版』弘文堂、2017, pp.66, 109.

28) 『子ども・若者白書 平成 30 年版』内閣府、2018, p.77; 「新卒応援ハローワーク」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>>

29) 「新卒応援ハローワーク一覧」同上 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>>

30) 厚生労働省職業安定局「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」2019.1, p.3。<<https://www.mhlw.go.jp/content/000466373.pdf>>

31) 『子ども・若者白書 平成 30 年版』前掲注28, pp.78-79; 「わかものハローワーク」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html>>

32) このほか、「わかもの支援コーナー」が設置されている地域もある。「わかものハローワーク・わかもの支援コーナー一覧」同上 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000191617.html>>

33) 厚生労働省職業安定局 前掲注30

多く、求人と求職のミスマッチが課題とされている⁽³⁴⁾。

(2) 地域若者サポートステーション

地域若者サポートステーション（サポステ）は、国が地方公共団体と協働して⁽³⁵⁾、NPO 法人や株式会社等に事業を委託することによって運営されるものであり、15～39 歳の若者を対象として、就職相談や就労体験、就職後の定着、ステップアップ支援及び若年無業者（ニート）等への集中訓練プログラム等を行っている⁽³⁶⁾。地域若者サポートステーションは平成 18（2006）年から、地域における若者の自立支援の拠点として設置が進められ⁽³⁷⁾、平成 30（2018）年度末までに全国に 177 か所設置されている⁽³⁸⁾。地域若者サポートステーションの利用実績（平成 30 年度）は、総利用件数が 484,139 件、新規登録者数が 16,271 人である⁽³⁹⁾。地域若者サポートステーションは働けずに社会から孤立している若者に光を当てたことが評価されているが、訓練に参加するための費用や交通費等の経済的支援を行う手段を備えていないことや、認知度が低いこと等が課題として指摘されている⁽⁴⁰⁾。また、就労体験で働いても無給であることや、就職先に非正規雇用が多いことが課題とされている⁽⁴¹⁾。

(3) ジョブカフェ

ジョブカフェは都道府県が主体となって整備する「若年者のためのワンストップサービスセンター」の通称であり⁽⁴²⁾、若者に対する就職セミナーや職場体験、カウンセリングといった、一連の就職支援サービスを提供している。ジョブカフェは、平成 15（2003）年に政府の若者自立・挑戦戦略会議で策定された「若者自立・挑戦プラン」⁽⁴³⁾を受けて、平成 16（2004）年から設置が進められ⁽⁴⁴⁾、平成 31（2019）年 4 月現在、46 か所設置されている⁽⁴⁵⁾。ジョブカフェの実施主体は都道府県であるのに対して⁽⁴⁶⁾、ハローワークは国であり、両者で実施主体が異なるが、

⁽³⁴⁾ 「新卒ハローワーク快調 専門窓口「親身」徐々に実績」『朝日新聞』2011.2.24; 「全力応援ハローワーク ミスマッチを修正 個別支援で自信回復」『朝日新聞』2014.2.28; 「大学生／就活：フリーターら支援「わかものハローワーク」 個別制やセミナー、きめ細かく」『毎日新聞』（大阪版）2013.1.19.

⁽³⁵⁾ 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和 45 年法律第 98 号）第 23 条及び第 24 条で職業生活における自立の促進が規定されている。厚生労働省ほか「若者雇用促進法のあらまし」p.12. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498450.pdf>>

⁽³⁶⁾ 「地域若者サポートステーション」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/saposute.html>; 『子ども・若者白書 平成 30 年版』前掲注⁽²⁸⁾, pp.95-96.

⁽³⁷⁾ 菅野 前掲注⁽²⁷⁾, pp.108-109.

⁽³⁸⁾ 「数字でわかる サポステの実績！」サポステネットウェブサイト <<http://saposute-net.mhlw.go.jp/results.html>>

⁽³⁹⁾ 同上

⁽⁴⁰⁾ 宮本みち子「労働政策の展望—労働政策や労働研究の中長期的な展望等について考察し提言する 若年無業者政策と課題—」『日本労働研究雑誌』59 巻 1 号, 2017.1, pp.73-74.

⁽⁴¹⁾ 「ブラックなサポステ」『AERA』1466 号, 2014.8.25, pp.62-63.

⁽⁴²⁾ 「ジョブカフェにおける支援」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html>; 『子ども・若者白書 平成 30 年版』前掲注⁽²⁸⁾, p.79.

⁽⁴³⁾ 「若者自立・挑戦プラン」2003.6.10. 内閣府ウェブサイト <<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2003/0612/item3-2.pdf>>

⁽⁴⁴⁾ 菅野 前掲注⁽²⁷⁾, pp.107-108.

⁽⁴⁵⁾ 「ジョブカフェにおける支援」前掲注⁽⁴²⁾

⁽⁴⁶⁾ 例えば青森県では、次のような企画提案がなされた。「平成 31 年度ジョブカフェあおもり運営・推進事業業務企画提案仕様書」青森県ウェブサイト <https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/shoko/roseinoryoku/files/31jobcafe_shiyosho.pdf>

職業紹介を行うことができるハローワークと連携すればより効果的な就労支援が可能となることから、ジョブカフェがハローワークに隣接して設置され、連携が図られている事例もあり、両者の連携の強化が求められている⁽⁴⁷⁾。

2 企業への助成金

(1) 正規雇用化とキャリアアップ助成金

氷河期世代への支援としては、非正規雇用労働者の正規雇用化が行われており⁽⁴⁸⁾、平成 24 (2012) 年には「労働契約法」(平成 19 年法律第 128 号)の改正⁽⁴⁹⁾により、有期雇用労働者が同一の使用者に 5 年を超えて雇用される場合、有期雇用労働者が、労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなすことが定められた(労働契約法第 18 条)⁽⁵⁰⁾。この規定により、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新される場合には、有期労働契約を無期労働契約に転換することが可能となり⁽⁵¹⁾、有期雇用の無期雇用化が促進された。ただし、この規定については、5 年を超える前に有期労働者が雇い止めされるケースがあることが問題とされている⁽⁵²⁾。また、この規定は有期雇用を無期雇用に転換するだけであり、無期雇用に転換する際に賃金水準等の待遇を正規雇用と同等にすることまでは求めていないため、「待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」という意見もある⁽⁵³⁾。

非正規雇用労働者の正規雇用化は、厚生労働省のキャリアアップ助成金(正社員化コース)による事業主の支援を通じて促進されている⁽⁵⁴⁾。キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、正規雇用化を行った事業主に対して国から助成金が支給されるものである⁽⁵⁵⁾。

(2) トライアル雇用助成金

トライアル雇用とは、ハローワーク等の紹介により、正規雇用を前提とした原則 3 か月のお試し雇用を実施するものであり、求職者がこの期間に就職に必要な技能や知識を身につけるとともに、職場や職種への理解を深めることができる制度である⁽⁵⁶⁾。ハローワーク等により紹介された者に対して原則 3 か月のトライアル雇用を行う場合、事業主にトライアル雇用助成金が

(47) 大嶋寧子「若者就労支援の「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—」『みずほ総研論集』2014 年 3 号, 2014.12, p.54.

(48) 菅野 前掲注(27), pp.108-109.

(49) 「労働契約法の一部を改正する法律」(平成 24 年法律第 56 号)

(50) 菅野 前掲注(27), pp.311-326; 厚生労働省ほか「労働契約法改正のあらまし」2012, p.4. <https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf>

(51) 菅野 前掲注(27), pp.111-126.

(52) 嶋崎量「労働契約法 18 条—「2018 年問題」の相談と対応—」『季刊労働者の権利』325 号, 2018.Spr, pp.2-15. 「雇止め」とは、有期雇用労働者を、契約期間満了を理由に契約を終了し、契約更新しないこと。

(53) 日本労働組合総連合会「有期契約労働者に関する調査 2018」2018.6.28, p.7. <<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20180628.pdf>>

(54) キャリアアップ助成金には複数のコースがあり、その中の一つとして正社員化コースがある。厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内」2019.4.1. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000527143.pdf>>

(55) 同上

(56) 「就職活動が続ける若者のみなさま、事業主の皆様へ」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/index.html>; 労働政策研究・研修機構『中小企業における既卒者採用の実態』(JILPT 調査シリーズ No.91) 2012, pp.19-20. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2012/documents/091.pdf>>

支給される⁽⁵⁷⁾。トライアル雇用は正規雇用への移行率は76.9%と高いが、企業における認知度は60.6%にとどまっている⁽⁵⁸⁾。

(3) 雇用型訓練と人材開発支援助成金

雇用型訓練とは、「雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と、教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的訓練」である⁽⁵⁹⁾。雇用型訓練を行い、一定の要件を満たした企業には人材開発支援助成金が支給される⁽⁶⁰⁾。雇用型訓練は、中小企業が求職者を採用する際に職業訓練を提供する仕組みとして機能しており⁽⁶¹⁾、求職者を雇用に結び付ける効果があるが、企業にとっては訓練の実施に伴う事務作業やスケジュール管理等の負担感が大きいことや、認知度が18.6%と低いことが指摘されている⁽⁶²⁾。

(4) 特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金には、高齢者を対象とした「生涯現役コース」や東日本大震災の被災者を対象とした「被災者雇用開発コース」など多様なコースが設けられており、その中の一つに、就職氷河期に就職機会を得られなかった等の理由で正規雇用が困難な者(満35~60歳)を対象とした「安定雇用実現コース」がある⁽⁶³⁾。特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)は、その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支給される。しかし、この助成金は、平成29(2017)年度及び平成30(2018)年度には、あまり利用されていなかったことが指摘されている⁽⁶⁴⁾。その理由としては、特に利用要件が「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」と厳しかったことが指摘されており、平成31(2019)年4月から「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

57) 濱口桂一郎, 労働政策研究・研修機構編集『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構, 2018, pp.405-406; 「トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html>

58) 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査—ハローワーク求人企業アンケート調査—』(JILPT調査シリーズ No.117) 労働政策研究・研修機構, 2014, pp.39, 89. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0117.pdf>>; 大嶋 前掲注(47), p.55.

59) 「雇用型訓練とは」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122460.html>>

60) 同上; 「人材開発支援助成金(特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース)」同上 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html>

61) 平成29(2017)年度の雇用型訓練の就職率は95.0%である。「第7回ジョブ・カード制度推進会議資料」2018.11.20, p.22. 同上 <<https://www.mhlw.go.jp/content/000405286.pdf>>

62) 『ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—』(労働政策研究報告書 No.153) 労働政策研究・研修機構, 2013, pp.6-7. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0153.pdf>>; 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査—ハローワーク求人企業アンケート調査—』前掲注(58), pp.39, 92-94, 100. なお、雇用型訓練によるジョブ・カード(後述)の取得者数は平成25(2013)年度をピークに大きく減少している。この背景には、雇用型訓練の一種である若者チャレンジ訓練の新規訓練開始の終了等がある(厚生労働省「ジョブ・カード制度の推進状況(実績)」(第6回ジョブ・カード制度推進会議参考資料1)2017.12.7. <<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000187350.pdf>>; 「2015年度 職業能力開発分科会における目標と実績評価について(案)」(第98回労働政策審議会職業能力開発分科会資料2-1)2016.6.30, p.1. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000129118.pdf>).

63) 「特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169.html>>

64) 「政府の助成金利用 1割未満 氷河期世代 進まぬ支援」『東京新聞』2019.3.19.

雇用労働者として雇用されたことがない」に変更されている⁽⁶⁵⁾。

3 セーフティーネットの整備

学校卒業時の就職が困難であったため、氷河期世代の中には派遣社員等の非正規雇用として働く者も少なからず存在した。しかし、平成 20 (2008) 年のリーマン・ブラザーズの破たんを契機とする不況時には、派遣社員の雇用が打ち切られるといった事態（いわゆる「派遣切り」）が発生して⁽⁶⁶⁾、非正規雇用労働者の失業が問題となり、セーフティーネットの整備が課題とされた。そのため、雇用保険の適用対象が拡大されたほか、雇用保険と生活保護の中間に位置するセーフティーネット（求職者支援制度及び生活困窮者自立支援制度）の構築が進められた⁽⁶⁷⁾。

(1) 雇用保険の適用拡大

雇用保険は、労働者が失業した場合に給付等を行う保険制度である。「雇用保険法」(昭和 49 年法律第 116 号) 第 5 条は、「この法律においては、労働者が雇用される事業を適用事業とする」と記しており、その適用除外について定めた同法第 6 条では、① 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者、② 同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者、③ 季節的に雇用される者であって、第 38 条第 1 項各号のいずれか⁽⁶⁸⁾に該当するものについては適用しないとしている。このうち、②について、リーマン・ショック以前は、雇用保険の適用要件となる継続雇用期間は 1 年以上であったが、その後、6 か月以上に運用上緩和され、平成 22 (2010) 年に 31 日以上とする法改正が行われた⁽⁶⁹⁾。

(2) 求職者支援制度

求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者を対象として、一定の要件を満たす場合に、給付金を支給する制度である⁽⁷⁰⁾。この給付金は「職業訓練受講給付金」という名称であり、受給するにはハローワークに求職の申込みを行い、職業訓練を受講することが必要となる⁽⁷¹⁾。同制度は、リーマン・ショック時に雇用保険の受給資格を満たさない非正規労働者等に対する支援が行われたことに端を発し、平成 23 (2011) 年の「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」(平成 23 年法律第 47 号) により法制化された。同制度の課題としては、就職につながるように職業訓練の内容や訓練方法を改善すること⁽⁷²⁾や、ハローワークとの連携

(65) 下田裕介「就職氷河期世代への支援の在り方を考える」『日本総研 Viewpoint』No.2019-014, 2019.5.29. <<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/11135.pdf>>; 同上

(66) 「苦境ロスジェネ、給付金より仕事を 20 社不採用、寮追い出され生活保護申請」『朝日新聞』(大阪版) 2009.1.30, 夕刊。

(67) 菅野 前掲注(27), pp.91-95; 厚生労働省社会・援護局「生活困窮者自立支援法の円滑な施行に向けて」2014.6. <<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/saishin24-file01.pdf>>

(68) 4 か月以内の期間を定めて雇用される者及び 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であって厚生労働大臣の定める時間数未満である者を指す(雇用保険法第 38 条)。

(69) 菅野 前掲注(27), pp.51, 83.

(70) 「就職活動を続ける若者のみなさま、事業主の皆様へ」前掲注(56); 同上, pp.91-95.

(71) 厚生労働省ほか「求職者支援制度があります!」<<https://www.mhlw.go.jp/content/000497827.pdf>>

(72) 職業訓練を受けた受講生の就職状況を左右する重要な要因として地域の労働市場の状況が指摘されており、この状況に即した訓練の必要性が示唆されている。『求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—』(労働政策研究報告書 No.163) 労働政策研究・研修機構, 2014, pp.7-8, 130. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/documents/0163.pdf>>

強化（求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど）が挙げられている⁽⁷³⁾。

(3) 生活困窮者自立支援制度

生活困窮者自立支援制度は、「生活困窮者自立支援法」（平成 25 年法律第 105 号）に基づき、生活保護に至る前の段階で生活困窮者を支援する制度である⁽⁷⁴⁾。同制度では、自立相談支援や住居確保給付金の支給が必須事業とされるほか、住居を持たない者等への一時的な宿泊場所や衣食の提供、就労準備支援等が任意事業⁽⁷⁵⁾とされ、福祉事務所を設置する自治体により実施されている⁽⁷⁶⁾。同制度に関しては任意事業を全て必須事業にすること等が提言されている⁽⁷⁷⁾。

4 その他の施策

(1) 日本版デュアルシステム

デュアルシステムとは、企業での職業訓練と、学校での職業教育を統合した教育訓練制度であり⁽⁷⁸⁾、ドイツ等で導入され、有効な若年雇用政策として高く評価されている⁽⁷⁹⁾。我が国では、厚生労働省により平成 16（2004）年に導入されたものと、文部科学省により平成 17（2005）～平成 18（2006）年度に試験的に導入されたものの 2 種類がある⁽⁸⁰⁾。厚生労働省のものは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通して実施されており、職業訓練を行う職業能力開発大学校や職業能力開発短期大学校と、実習を行う企業との間で連携が図られている⁽⁸¹⁾。

文部科学省のものは、当初は職業大学の導入まで視野に入れた大規模な構想がなされていたが、結果的には専修学校の中に新たなコースを設置するにとどまり⁽⁸²⁾、その後、予算が打ち切られ、その運用は試験的に導入した各校に委ねられることとなった⁽⁸³⁾。試験的に導入した学校では、同システムの課題として、企業での職業訓練を行うときの受入企業が少なくことや、受入企業の職種と生徒の希望のミスマッチが指摘されている⁽⁸⁴⁾。

(2) ジョブ・カード

ジョブ・カード制度は、個々の労働者のキャリアプランや職務履歴、免許・資格、学習訓練歴等が記載されるジョブ・カード（職務経歴等記録書）を作成することにより、生涯を通じたキャ

(73) 同上, pp.7-8.

(74) 「生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）について」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/000362589.pdf>>

(75) 地域の実情に応じて任意に実施する事業であり、必ず実施しなければならないものではない（「制度の概要について」同上 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059382.html>>）。

(76) 同上; 厚生労働省「制度の紹介」<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000073432.html>>

(77) 日本弁護士連合会「生活困窮者自立支援法の見直しに向けた意見書」2018.1.18. <https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2018/opinion_180118_04.pdf>

(78) 金森久雄ほか編『有斐閣経済辞典 第 5 版』有斐閣, 2013, p.900.

(79) 濱口 前掲注(10), pp.174-176.

(80) 濱口, 労働政策研究・研修機構編集 前掲注(57), p.406.

(81) 「就職への近道! 日本版デュアルシステムのご案内」高齢・障害・求職者雇用支援機構ウェブサイト <<http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/s-4.html>>

(82) これに対しては当初の構想が矮小化されたという批判がある（濱口 前掲注(10), pp.267-268.）。

(83) 木場裕紀「文部科学省「日本版デュアルシステム」の定着に関する研究—商業高校を事例に—」『大同大学紀要』53 巻, 2017, pp.11-17.

(84) 同上, p.15.

リア・プランニングと職業能力の証明を図るものである⁽⁸⁵⁾。ジョブ・カードはハローワークやジョブカフェで就職相談を行うときや、雇用型訓練等を利用するときに活用される。同制度は平成 20 (2008) 年から実施されたものの⁽⁸⁶⁾、その雇用促進効果に疑問が呈されていたほか、関連書類の作成が煩雑であることが批判され⁽⁸⁷⁾、平成 22 (2010) 年の事業仕分けの際に廃止が検討された。しかし、制度を見直した上で存続することとなり、その後、平成 27 (2015) 年の「職業能力開発促進法」(昭和 44 年法律第 64 号)の一部改正⁽⁸⁸⁾により法制化され、一層の普及、促進(同法第 15 条の 4)が定められた⁽⁸⁹⁾。ジョブ・カードは、平成 32 (2020) 年までに作成支援件数を 300 万人とすることを目標としているが、平成 30 (2018) 年 8 月末時点で、作成支援件数は 203 万 4091 人とどまる⁽⁹⁰⁾。

(3) ひきこもり地域支援センター

ひきこもりは氷河期世代に限定されるものではないが、就職活動がうまくいかなかったことを契機にひきこもりになる者も存在する⁽⁹¹⁾。ひきこもりの人数については、趣味の用事の時だけ外出する広義のひきこもりは 15~39 歳で 54.1 万人、40~64 歳で 61.3 万人とされ、近所のコンビニ等には出かけるものの、それ以外の場合は自宅又は自室から出ない狭義のひきこもりは 15~39 歳で 17.6 万人、40~64 歳で 36.5 万人とされている⁽⁹²⁾。ひきこもりに対する支援機関としてはひきこもり地域支援センターがあり、同センターは、厚生労働省の「ひきこもり対策推進事業」に基づき、都道府県や指定都市を実施主体として設置されるひきこもりに特化した相談窓口である⁽⁹³⁾。同事業は平成 21 (2009) 年度から開始され、平成 31 (2019) 年 4 月現在、全国 75 か所に設置されている⁽⁹⁴⁾。同センターは第一次相談窓口としての役割は果たしているが、ひきこもりの社会参加を促進するためには同センターの支援以外にも居場所作りの支援や就労支援との連携が必要との指摘があり、これらの支援を行う地域資源の不足が課題とされる⁽⁹⁵⁾。

(85) 「ジョブ・カードとは」ジョブ・カード制度総合サイト <https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html>

(86) 菅野 前掲注(27), pp.77-79, 109.

(87) 筒井美紀「ジョブ・カード制度の「通説」再考」『現代の理論』28 巻, 2011.夏, pp.201-207.

(88) 「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」(平成 27 年法律第 72 号)

(89) 菅野 前掲注(27), pp.77, 109; 厚生労働省「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(「青少年の雇用の促進等に関する法律」)」<<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000134612.pdf>>

(90) 「第 7 回ジョブ・カード制度推進会議資料」前掲注(61)

(91) ひきこもりに関する調査は 2 種類あり、満 15 歳から満 39 歳の者については平成 28 (2016) 年の「若者の生活に関する調査報告書」、満 40 歳から満 64 歳の者については平成 31 (2019) 年の「生活状況に関する調査」で調査されている。内閣府政策統括官(共生社会政策担当)「若者の生活に関する調査報告書 Ⅲ調査の結果」2016.9. <<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/hikikomori/h27/pdf/kekka.pdf>>; 同「生活状況に関する調査報告書 Ⅲ調査の結果」2019, pp.71-72. <<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/life/h30/pdf/s3.pdf>>

(92) 厚生労働省「社会的孤立に対する施策について—ひきこもり施策を中心に—」p.2. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000515497.pdf>>

(93) 同上, p.6.

(94) 「「ひきこもり地域支援センター」の設置状況リスト」2019.4.1. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000515493.pdf>>

(95) 地域資源とは、具体的には居場所作りの支援や就労支援を行う NPO や地域若者サポートステーション等を指す。地域資源は、特に都市部よりも地方において不足していることが指摘されている(草野智洋「ひきこもり地域支援センターにおけるひきこもり支援の現状と課題」『静岡福祉大学紀要』10 号, 2014.1, pp.28-29.)。

Ⅲ 従来の支援の主な課題

Ⅱ章において、従来からとられている様々な施策を概観してきたが、氷河期世代の支援は未だ十分とはいえず、支援の課題も指摘されてきた。この章では、今後の氷河期世代の支援策の検討に資するように、氷河期世代に対する従来の支援の主な課題を整理する。

1 就労機会の不足とミスマッチ

バブル崩壊後に就職活動を行った氷河期世代が直面した経済情勢は厳しく、金融機関の破たんやアジア通貨危機のあった1990年代後半には不況が深刻化したほか、2000年代後半にはリーマン・ショックに見舞われた。氷河期世代に対しては、「本人の努力が足りない」という批判がなされていたが、氷河期世代の問題は、本質的には不況による就労機会の不足に起因することが指摘されている⁽⁹⁶⁾。また、先述のとおり、就労機会があったとしても、求人は中小企業や医療・福祉等の職種が多いのに対して、求職者は大企業や事務職を希望することが多いため、求人と求職の間のミスマッチが課題とされている⁽⁹⁷⁾。

2 職業訓練の有効性

職業訓練に関しては、建設業や製造業、医療事務、介護といった分野で成果を上げている⁽⁹⁸⁾。一方、職業訓練が有効に機能して就職に直結する分野が限られているのではないかという指摘がなされている⁽⁹⁹⁾。氷河期世代では、就職難を背景に資格の取得が流行したが、資格を取得しても就職に結び付かなかったケースも少なくなかった⁽¹⁰⁰⁾。

この点について、職業訓練の有効性の問題は企業の採用方法とも関係することから、企業に対して具体的な職務内容や人材要件を明示した採用を行うように要請、誘導することが提言されている⁽¹⁰¹⁾。また、政府では、職業訓練を民間委託し、求職者が就職後に正規雇用として半年間定着した場合に、職業訓練の実施業者に成功報酬型の助成金を支給することを検討していることが報じられている⁽¹⁰²⁾。

3 就職先の労働条件

就労支援を受けて就職できたとしても、就職先の労働条件が劣悪な場合は働き続けることが困難である。氷河期世代は就職そのものが困難であったことから、劣悪な雇用条件で就職し、

⁽⁹⁶⁾ 本田由紀ほか『「ニート」って言うな！』光文社、2006、pp.51-54;「就職氷河期、正社員にも傷痕「スキルや幸福度低く」』『朝日新聞デジタル』2019.5.16.

⁽⁹⁷⁾ 「新卒ハローワーク快調 専門窓口「親身」徐々に実績」前掲注34;「全力応援ハローワーク ミスマッチを修正 個別支援で自信回復」前掲注34; 溝上憲文「News & Report 2012 本格的な取組みが始まった若年者雇用対策—政府は「若者雇用戦略」を決定、雇用のミスマッチ解消も大きな課題に—」『賃金事情』2634号、2012.7.20、p.7.

⁽⁹⁸⁾ 厚生労働省「公共職業訓練受講者の再就職の状況について」(労働市場分析レポート 第84号)2018.1.30、p.1. <<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000192482.pdf>>

⁽⁹⁹⁾ 本田由紀『もじれる社会—戦後日本型循環モデルを超えて—』筑摩書房、2014、p.135.

⁽¹⁰⁰⁾ 「アラフォーの賃金は上がらない—正社員になれても不遇の怪—」前掲注26、p.52.

⁽¹⁰¹⁾ 本田 前掲注99、pp.141-147.

⁽¹⁰²⁾ 「「氷河期」100万人 就職支援 政府 研修業者に成功報酬 経済の支え手に」『日本経済新聞』2019.8.15.

その結果、離職したり、過労死や過労自殺に至ったりする事例も見られた⁽¹⁰³⁾。平成 24 (2012) 年の「若者雇用戦略」⁽¹⁰⁴⁾では、「若者が働き続けられる職場環境の実現」が掲げられ、過重労働による健康障害の防止のための総合対策の推進が記された⁽¹⁰⁵⁾。過重労働に関しては、働き方改革で罰則付き時間外労働の上限規制（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 36 条第 6 項）が導入されるとともに、勤務間インターバル制度の努力義務（同法第 41 条の 2 第 5 号）が設けられ、長時間労働の是正が図られている⁽¹⁰⁶⁾。他方、働く者の側にも労働法の知識を十分に持ち得ていなかったという問題があり、労働法を教えるワークルール教育の推進が提言されている⁽¹⁰⁷⁾。

また、新卒応援ハローワーク等では若者と中小企業とのマッチングが図られているものの、中小企業の賃金水準の低さが離職率の高さの要因となっていることが指摘されており、企業規模による労働条件の格差が課題とされている⁽¹⁰⁸⁾。中小企業に対しては、積極的な賃上げに取り組む企業に対して法人税の控除を行う所得拡大促進税制⁽¹⁰⁹⁾や、事業場内の最低賃金を引き上げた場合に支給される業務改善助成金⁽¹¹⁰⁾、「下請代金支払遅延等防止法」（昭和 31 年法律第 120 号）等を通じた支援が行われている。

このほか、就職先の雇用形態が非正規雇用であった場合、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が課題となる。この賃金格差に関しては、働き方改革で同一労働同一賃金が掲げられ、非正規雇用の待遇改善が打ち出されている⁽¹¹¹⁾。

4 中間的就労と所得保障、住宅保障

地域サポートステーション等を利用している者の中には心身の疾患など様々な困難を抱えており、直ちに就職することが困難である者が存在する⁽¹¹²⁾。このような困難を抱えている者には、簡易な就労を行うことにより本格的な就労への橋渡しをする中間的就労の場を提供することが重要とされており⁽¹¹³⁾、地域レベルでは、水産業が盛んな地域における漁網の製網や介護施設での作業など、中間的就労を通じた自立支援の取組が行われている⁽¹¹⁴⁾。しかし、中間的就労では自立するのに十分な賃金を得ることが難しいため、所得保障や住宅保障を組み合わせた支援を行う必要があるとされている⁽¹¹⁵⁾。所得保障に関しては、労働保険及び被用者保険の保障

⁽¹⁰³⁾ 「アラフォーの賃金は上がらない 正社員になれても不遇の怪」前掲注⁽⁹⁶⁾；今野晴貴『ブラック企業』文芸春秋、2012、pp.65-77.

⁽¹⁰⁴⁾ 「若者雇用戦略」2012.6.12. 内閣府ウェブサイト <<https://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/senryaku.html>>

⁽¹⁰⁵⁾ 「若者雇用戦略の概要」2012.6.12. 同上 <<https://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/sennryakugaiyou.pdf>>

⁽¹⁰⁶⁾ 「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>>

⁽¹⁰⁷⁾ 本田由紀「ワークルール教育をいかに進めるか」『季刊労働者の権利』318 号、2017.Win、pp.49-52.

⁽¹⁰⁸⁾ 本田 前掲注⁽⁹⁹⁾、pp.134-136.

⁽¹⁰⁹⁾ 「積極的な賃上げに取り組む企業を応援します（中小企業向け所得拡大促進税制）」中小企業庁ウェブサイト <<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html>>

⁽¹¹⁰⁾ 支給の際には賃金引上計画を策定することや引上げ後の賃金額を支払うこと等、一定の要件を満たす必要がある。「業務改善助成金」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03.html>

⁽¹¹¹⁾ 「働き方改革実行計画」前掲注⁽¹⁰⁶⁾

⁽¹¹²⁾ 宮本 前掲注⁽⁴⁰⁾、pp.72-75.

⁽¹¹³⁾ 同上

⁽¹¹⁴⁾ 『厚生労働白書 平成 30 年版』厚生労働省、2019、pp.194-195.

⁽¹¹⁵⁾ 同上

の強化、求職者支援制度における職業訓練受講給付金の拡充、給付付き税額控除⁽¹¹⁶⁾等の導入が提言されており⁽¹¹⁷⁾、被用者保険については、短時間労働に従事する氷河期世代が老後を迎えた場合の備えとして、特に厚生年金の適用拡大の必要性が唱えられている⁽¹¹⁸⁾。住宅保障に関しては、住宅手当の導入や低家賃の公的住宅の拡充、公的保証人制度等の普及等が提言されている⁽¹¹⁹⁾。また、平成 29 (2017) 年には「住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律」(平成 19 年法律第 112 号。いわゆる「住宅セーフティネット法」)が改正され⁽¹²⁰⁾、空き家の活用が図られている⁽¹²¹⁾。このほか、住宅付き就職支援プロジェクトのような試行的な取組が、就労支援を行う NPO 法人と地方自治体の連携により行われている⁽¹²²⁾。

IV 最近の議論の動向

1 経済財政諮問会議

平成 31 年第 5 回経済財政諮問会議(平成 31 (2019) 年 4 月 10 日開催)では、氷河期世代の支援に関する議論が行われた⁽¹²³⁾。同会議は、氷河期世代を「人生再設計第一世代」と位置付け⁽¹²⁴⁾、氷河期世代の特性や採用側のニーズに即した就職支援や能力開発の観点から支援を検討した。具体的には、地域ごとに氷河期世代の状況把握を進め、KPI⁽¹²⁵⁾を設定して不安定就業者を減少させること、民間事業者の協力を得て取組の加速化を図ること、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を充実させること等を内容とする支援策を打ち出すべきという意見が示された⁽¹²⁶⁾。

(116) 諸外国における給付付き税額控除の導入事例は、次の資料に詳述されている。鎌倉治子「諸外国の就労促進・子育て支援等のための税制上の措置—所得課税に関連して—」『レファレンス』795 号, 2017.4, pp.103-119. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10337842_po_079505.pdf?contentNo=1>

(117) 衣笠葉子「貧困・低所得の若年層世帯に対する所得保障の限界と課題」『論究ジュリスト』27 号, 2018.秋, p.82; 田中聡一郎「就職氷河期世代と社会保障」『週刊社会保障』73 巻 3006 号, 2019.1.21, pp.48-49.

(118) 藤森克彦「就職氷河期世代と厚生年金の適用拡大」『週刊東洋経済』6855 号, 2019.5.11, p.9.

(119) 田中 前掲注(117); 稲葉剛「2040 年の社会保障を考える 増加する「住まいが無い」若者」『エコノミスト』97 巻 17 号, 2019.4.23, pp.38-39; 常森裕介「低所得若年層の住宅保障」『論究ジュリスト』27 号, 2018.秋, pp.86-88; 住宅政策提案・検討委員会, ビッグイシュー基金編『大転換!! 住宅問題「市民が考える! 若者の住宅問題&空き家活用」シンポジウム報告書』2015, pp.6, 8, 11-16. <<https://bigissue.or.jp/wp-content/uploads/2018/09/daitenkan.pdf>>

(120) 「住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律の一部を改正する法律」(平成 29 年法律第 24 号)

(121) 稲葉剛「若年層にも広がる「住まいの貧困」」『月刊保団連』1270 号, 2018.5, pp.20-21; 小玉徹「台頭する「賃貸世代」の反貧困運動—欧米からみた日本—」『世界』904 号, 2018.2, p.108; 塚田洋「住宅セーフティネット政策の課題」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1060 号, 2019.6.25. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11298237_po_1060.pdf?contentNo=1>

(122) 住宅つき就職支援プロジェクト MODEL HOUSE ウェブサイト <<https://jyutaku-model.com/>>

(123) 「第 5 回記者会見要旨:平成 31 年 会議結果」(第 5 回経済財政諮問会議)2019.4.10. 内閣府ウェブサイト <<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019/0410/interview.html>> このほか、平成 30 (2018) 年 10 月 22 日に開催された第 20 回未来投資会議では、中途採用の拡大等が議論された。「未来投資会議(第 20 回)後の茂木経済再生担当大臣記者会見要旨」2018.10.22. 首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai20/interview.pdf>>

(124) 竹森ほか 前掲注(2)

(125) Key Performance Indicator (重要業績評価指標)の略語であり、目標を達成するための取組の進捗状況を定量的に測定するための指標を指す。内閣府地方創生推進事務局「地方創生事業実施のためのガイドライン」2018.4, p.12. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/h300427suisin_guideline.pdf>

(126) 「第 5 回記者会見要旨:平成 31 年 会議結果」前掲注(123)

2 厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン

この議論を受けて、厚生労働省の「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」の第2回会議（令和元（2019）年5月29日開催）において、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」が発表された⁽¹²⁷⁾。同プランでは、氷河期世代の活躍促進に向けた取組として、地域ごとのプラットフォームの形成・活用⁽¹²⁸⁾や取組の積極的な広報、対象者の個別の状況に応じた各種事業の展開等を掲げている。対象者の個別の状況に応じた各種事業は、具体的には不安定な就労状態にある者、長期にわたり無業の状態にある者、社会参加に向けた支援を必要とする者（ひきこもり等）を対象としており⁽¹²⁹⁾、それぞれの支援策の内容は表のとおりである。

表 厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プランの主な内容

安定就労に向けた支援プログラム（不安定な就労状態にある者等の活用を想定）	
1	民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者の就職支援
2	ハローワークに専門の窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施
3	業界団体と連携し、短時間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得を支援
4	働きながらでも無料で受講可能な訓練の提供
5	就職氷河期世代に特化した求人の開拓、マッチング、助成金の活用促進
6	職場での実務を通じて適性や能力を折り合わせる機会、産学と実務による訓練機会の提供
就職実現に向けた基盤整備に資するプログラム（長期にわたり無業の状態にある者等の活用を想定）	
7	地域若者サポートステーションの取組強化
社会参加実現に向けたプログラム	
8	支援が必要な全ての者に支援を届ける体制の強化
9	地域共生社会の実現 ^(注)
関連施策	
10	短時間労働者等への社会保険の適用拡大

（注）市町村の包括的な支援体制づくりを支援するモデル事業の推進や「断らない」相談支援体制の整備等を指す。（出典）「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」（第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部資料3）2019.5.29, pp.2-5. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513529.pdf>> を基に筆者作成。

3 骨太の方針 2019

令和元（2019）年6月21日、「経済財政運営と改革の基本方針 2019—「令和」新時代：「Society 5.0」への挑戦—」（骨太方針 2019）⁽¹³⁰⁾が閣議決定された。同方針では、所得向上政策の一環として「就職氷河期世代支援プログラム」が掲げられた。基本認識としては、不本意に非正規雇用で働く者や、就業を希望しながら求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など約100万人を支援対象として、地域ごと

⁽¹²⁷⁾ 「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」（第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部資料3）2019.5.29. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513529.pdf>>

⁽¹²⁸⁾ 都道府県労働局や都道府県、経済団体等から構成されるプラットフォームを構築し、事業実施計画やKPIを設定して進捗管理等を行うほか、地域若者サポートステーションやハローワーク、ひきこもり地域支援センター等から構成される市町村レベルのプラットフォームを整備することにより、福祉と就労をつなぎ、支援対象者の就職と社会参加を実現することを目指す。同上, pp.1-2.

⁽¹²⁹⁾ 「2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現に向けて（根本臨時議員提出資料）」（令和元年第2回経済財政諮問会議資料2）2019.5.31. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/0531/shiryo_02.pdf>

⁽¹³⁰⁾ 「経済財政運営と改革の基本方針 2019—「令和」新時代：「Society 5.0」への挑戦—」（令和元年6月21日閣議決定）同上 <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019_basicpolicies_ja.pdf>

に支援対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的な取組を行うことが記された。同方針では、氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指すとされている。また、施策の方向性については、「相談、教育訓練から就職まで切れ目ない支援」としてきめ細やかな伴走支援型の就職相談体制の確立や、受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立、採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備、民間ノウハウの活用が掲げられたほか、「個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援」として、アウトリーチ⁽¹³¹⁾の展開や支援の輪の拡大が記された。さらに、地方への人の流れを作り、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用や、官民協働スキームとしてプラットフォームの形成・活用、戦略的な広報の展開、被用者保険（年金・医療）の適用拡大が盛り込まれた。

4 地域共生社会推進検討会

政府による氷河期世代の支援について、ひきこもりの支援団体である特定非営利活動法人「KHJ全国ひきこもり家族会連合会」は、令和元（2019）年6月26日、ひきこもりの中には就労経験があるが、就労で傷ついてひきこもりになった者も存在することを指摘し、単に就労を促進するのではなく、心の傷に寄り添うような支援を行うことを要望している⁽¹³²⁾。これに対して、根本匠厚生労働大臣（当時）は、ひきこもりへの支援としてより相談しやすい体制を整備すること等を表明しており⁽¹³³⁾、同年7月に発表された「地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会（地域共生社会推進検討会）」の中間とりまとめでは、「断らない相談支援」を推進することが盛り込まれた⁽¹³⁴⁾。

5 識者の見解

氷河期世代の正規雇用者を30万人増加させることについて、企業は教育訓練の投資をした分の回収期間を考えれば氷河期世代よりも若い世代の教育訓練に力を入れるのが自然であり、氷河期世代30万人分の正規雇用を確保するのは難しく、むしろ累進課税の強化や社会保険料の減免を通じて所得再分配を強化し、低所得者層への現金や現物の給付を拡充することを選択肢として考えるべきとの見解がある⁽¹³⁵⁾。また、氷河期世代といってもその境遇や職業能力は様々であり、一律の再教育プログラムを適用することは難しいと考えられることから、個々の実情に沿った支援の重要性や、多様な働き方と公的支援の組み合わせが提言されている⁽¹³⁶⁾。

(131) 自分からは相談機関等に相談しない個人や家族に対して、支援者が積極的に外向いて働きかけることを意味する。自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編集『自立相談支援事業従事者養成研修テキスト—生活困窮者自立支援法—』中央法規出版、2014、p.106。

(132) 「就労ありきの支援やめて 引きこもり家族、厚労省に」『共同通信』2019.6.26; 「「就労ありき」は改めて ひきこもり家族会が厚労省へ申し入れ」『福祉新聞』2019.7.11. <<https://www.fukushishimbun.co.jp/topics/22503>>

(133) 「厚労省 ひきこもり対策推進事業【厚労大臣メッセージ】 ひきこもりの状態にある方やそのご家族への支援に向けて（令和元年6月）」2019.6.26. KHJ全国ひきこもり家族会連合会ウェブサイト <<https://www.khj-h.com/information/3193/>>

(134) 地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会（地域共生社会推進検討会）「地域共生社会推進検討会中間とりまとめ」2019.7.19, pp.8-9. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000529726.pdf>>

(135) 「月収2万円低い氷河期世代 政府の就職支援策は有効か」2019.6.18. NIKKEI STYLE ウェブサイト <<https://style.nikkei.com/article/DGXMZO45995580S9A610C1EAC000/>>

(136) 「ロスジェネは「人手不足の穴埋め」 救済策に透ける打算」『朝日新聞デジタル』2019.6.17.

一方で、現在、非正規雇用として働いている既婚女性の正規雇用化を推進すれば、正規雇用者を30万人増加させることは十分に達成可能であるとする見解もある⁽¹³⁷⁾。ただし、無業者等への支援に関しては、従来の支援策ではあまり効果が見られなかったことから、従来の支援策を拡充するだけでは不十分であり、十分な予算と支援人員を確保するとともに、雇用創出基金事業⁽¹³⁸⁾の活用による新たな支援方法の開発や、氷河期世代に対象を限定した上での雇用促進税制⁽¹³⁹⁾の時限復活、高齢の親と氷河期世代の子が同じ職場で働く「親子ペア就業」支援など、思い切った支援策を実験的に展開していくことが提言されている⁽¹⁴⁰⁾。

特にひきこもりに関しては、住宅手当や安価な公営住宅の提供といった住宅保障や、居場所作りの支援の必要性が唱えられているほか、どこに相談してよいか分からないという事例も見られることから、ひきこもり地域支援センターの周知・広報の強化が提言されている⁽¹⁴¹⁾。また、テレワーク等の柔軟な働き方の推進も、就労の選択肢を広げるものとして注目されている⁽¹⁴²⁾。

「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に関しては、プラットフォームの情報をクラウド上で一元化することや、被支援者に就職活動や職業訓練等に要する交通費等の実費を支給すること、十分な経験を持った支援人材を確保するため、支援を行う人材に多様な働き方を認めることが提案されている⁽¹⁴³⁾。

このほか、氷河期世代の当事者の意見の一つとしては、企業への助成金や職業訓練といった従来の支援策ではあまり効果が上がらなかったことから、企業への助成金や職業訓練を拡充するのではなく、氷河期世代に対して直接資金を分配することを求める意見もある⁽¹⁴⁴⁾。

おわりに

氷河期世代に関しては、これまで、地域若者サポートステーション等の相談機関の設置やキャリアアップ助成金を通じた正規雇用化、求職者支援制度や生活困窮者自立支援制度等のセーフティネットの整備など、様々な施策が実施されており、就労支援や職業訓練の有効性、就職先の労働条件、中間的就労や所得保障、住宅保障の必要性といった課題が指摘されてきた。就労支援や職業訓練の有効性は我が国の雇用慣行と密接に関係するほか、就職先の労働条件は長

(137) 玄田有史「8050問題解決のためにできること―“親子ペア就業”でSNEPと社会をつなぐ―」『中央公論』133巻8号, 2019.8, pp.130-137. SNEP (solitary non-employed persons) とは孤立無業者を指す。

(138) 失業者等の雇用機会を創出するために雇用の受皿を創出する事業であり、各都道府県に基金を造成し、都道府県や市区町村が地域の実情に応じて実施するものである。「雇用創出の基金による事業」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/chiiki-koyou/chiiki-koyou3/index.html>

(139) 事業主が雇用者を増加させた場合、事業主に対する税額控除を行う制度を指す。「雇用促進税制」同上 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudouseisaku/koyousokushinzei.html>

(140) 玄田 前掲注⁽¹³⁷⁾

(141) 関水徹平「「半人前は黙っている」の発想に終止符を―「ひきこもり大国」日本に必要な脱「家族主義」―」『中央公論』133巻8号, 2019.8, pp.138-145.

(142) 「「中高年引きこもり、復帰しやすい環境を」筑波大学斎藤環教授」2019.5.17. Japan In-depth ウェブサイト <<https://japan-indepth.jp/?p=45772>>; 「「孤立無業者」どう救う? 人間関係も職もない中年増加」『朝日新聞デジタル』2019.5.19.

(143) 工藤啓「厚生労働省の就職氷河期世代活躍支援プランを少しでも意味のあるものにするために」2019.6.7. YAHOO!JAPAN ニュースウェブサイト <<https://news.yahoo.co.jp/byline/kudokei/20190607-00129139/>>

(144) 「「ロスジェネにつながりはらない」赤木智弘さんが語る唯一の救済策」2019.8.6. withnews ウェブサイト <<https://withnews.jp/article/f0190806000qq0000000000000000W0cv10301qq000019568A>>

時間労働の是正や非正規雇用の処遇改善を推進する働き方改革、中間的就労と所得保障、住宅保障は社会保障や福祉政策の在り方と深く関わっている。今後、就職氷河期世代の支援策を議論する際には、従来の施策とその課題を踏まえた上で、我が国の雇用慣行や働き方改革、社会保障、福祉政策を視野に入れ、幅広い観点から議論を深めることが望まれる。

(こはり たいすけ)