

＜労働政策フォーラム＞ 「就職氷河期世代」の現在・過去・未来



日本の若者の学校から労働市場への移行は、90年代初めまで円滑に進んできた。だが、長期にわたる不況のため、「就職氷河期」と呼ばれる概ね1993～2004年に学校を卒業した若者たちは、目の前でドアが閉ざされ、社会に入る際に多くの苦難にぶつかることになった。それから20年余りが経過して、「就職氷河期世代」は中年期を迎えている。当機構が2019年7月25日に開いた労働政策フォーラムでは、研究と現場の経験を擦り合わせ、「就職氷河期世代」をめぐる課題と将来に向けた希望について議論した。

(※講師の肩書は開催当時のもの)

問題提起

「就職氷河期世代」の全体像を把握する ——平成29年版「就業構造基本調査」の二次 分析から——

JILPT主任研究員 堀 有喜衣



就職氷河期世代は政策的に、1993年から2004年に卒業を迎えた世代とされていることが多いのですが、今回紹介する2017年10月に行われた「就業構造基本調査」においては、大卒者では調査実施時に概ね35歳から46歳、高卒者では31歳から42歳くらいに当たります。調査から2年ほど経っているので、現在の年齢と照らし合わせるには、プラス2歳してもらえればと思います。

まず、主な知見を4点整理します。1点目に、「就職氷河期世代」は労働市場に入るときに非常に厳しい状況にあったわけですが、40代になった今日においても職業キャリアは明らかに不安定です。これは、上の世代、下の世代と比べても、非常に特徴的です。また、後から正社員になった人たちの収入も低いという特徴があります。

2点目は、年齢を重ねるにしたがって、フリーターから正社員への移行は進んだものの、世代のサイズが大きく、いまだフリーターである人たちも一定数残っており、かつ転職希望が低いという特徴があります。

3点目は、フリーターは景気が良くなると減少するという現状がある一方、非求職無業者、いわゆるニートは、景気がよくなっても特に減るというものではありません。また、現在、「就職氷河期世代」のニートの人たちが求職活動しないのは、「病気、けが」が主な理由となっています。

4点目は、ニートの年齢が上昇すると、ニートを養っている世帯主である親の年齢も上昇します。主たる収入が給与から年金となることで収入額も減少するという、世帯の変化も伴っているということがわかりました。

労働市場参入時の雇用形態がキャリアにも影響

まず、男性の年代別職業キャリアの割合について見てみます（シート1）。最も安定しているのは、「正社員定着」型ですが、これを見ると、高卒の場合は30代、大卒の場合は30代後半から40代前半において、「正社員定着」型の割合が明らかに低いことがわかります。

そのかわり、「就職氷河期世代」に多いのが「他形態から正社員」型というもので、労働市場に参入するときは無業や非正社員でしたが、その後、年齢を重ねにしたがって正社員になったというタイプです。正社員になったのだから特に問題はないと思われがちですが、実際には、キャリア別にかなり現状に違いがあります。

35歳から44歳の男性における「正社員のキャリア別労働時間・収入」を見ると、週の労働時間は「正社員定着」型と「他形態から正社員」型であり差はありませんが、年収は「正社員定着」型で平均が530.7万円、「他形態から正社員」型は平均400.7万円で、実に130万円の違いがあります。労働市場に入ったときの状況が今日の収入にもかなり影響を及ぼしているということがわかります。

40-44歳でも残る「就職氷河期世代」のフリーター

続いて、一時期200万人を超えていた「就職氷河期フリーター」について、その推移を追ってみたいと思います。ここでの世代の捉え方ですが、「就業構造基

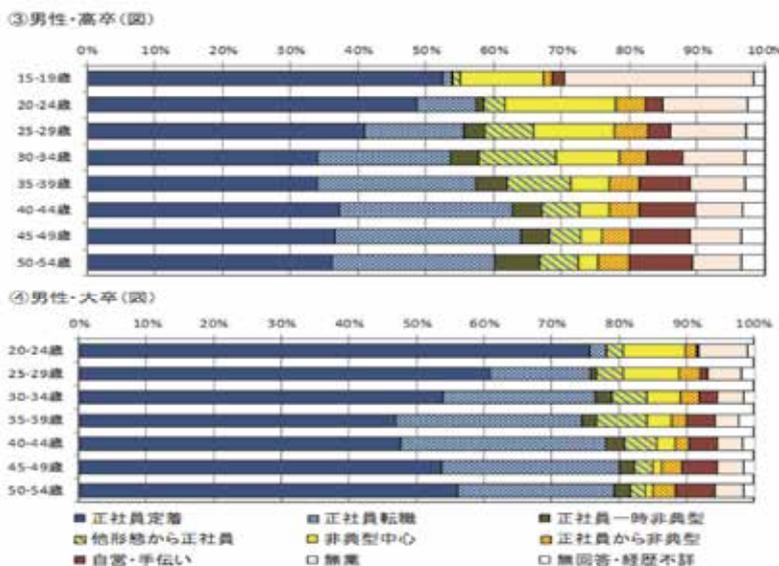
本調査」は5年ごとに実施されていますので世代を5歳刻みに設定し（シート2）、例えば1997年の調査実施時に20代前半であった世代に97世代という名称をつけています。昔のフリーターは20代前半で最も多くなり、その後順調に減っていきましたが、97世代や02世代に主に当たる「就職氷河期世代」の場合は、20代後半になっても減少しませんでした。かつて若い時期の働き方だったフリーターの働き方が変わったのもこの世代であり、非常に特徴的だと思います。

とはいえ景気が良くなったタイミングでフリーター数は減少します。景気が良ければ減少し、景気が悪いと滞留するというメカニズムが働いています。また、40歳から44歳のフリーターというのは、ピークに比べるともちろんかなり減ってはいますが、依然として一定数残っているのも特徴だと思います。

正社員化は進むもフリーターの継続希望割合は高め

では、このフリーターの人たちの現状を見るために、非正社員から正社員への移行を見てみます（シート3）。まず、一つ言えるのは、2007年調査、2012年調査、2017年調査のなかで、正社員移行率はどの世代をとっても2017年調査が一番良く、「就職氷河期世代」にあたる30代後半、40代前半の人たちの正社員移行率も高くなっています。今の状況は「就職氷河期世代」にとっても非常に追い風になっていることは間違いあり

シート1 職業キャリア（男性）：「高卒30-34歳」「高卒35-39歳」「大卒35-39歳」「大卒40-44歳」において「正社員定着」割合低く、「他形態から正社員」多い

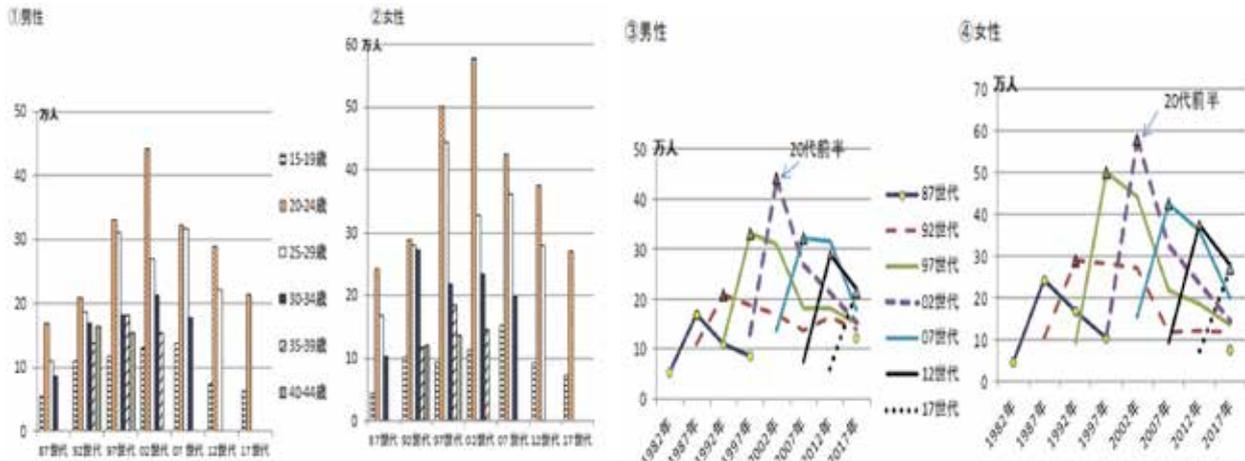


正社員のキャリア別労働時間・収入
(在学中を除く、実測値) 35-44歳

就業形態		男性		
		週労働時間 (時間)	年収 (万円)	時間当たり収入 (円)
正社員定着	平均値	47.4	530.7	2,575
	N(人)	25,258	25,581	25,129
正社員転職	平均値	47.8	453.6	2,180
	N(人)	16,709	16,910	16,654
正社員一時非典型	平均値	47.7	380.5	1,817
	N(人)	2,266	2,306	2,257
他形態から正社員	平均値	47.9	400.7	1,904
	N(人)	4,012	4,083	3,997
合計	平均値	47.6	484.5	2,338
	N(人)	49,284	49,906	48,959

注：ウエイトバック前の実測値による。
週労働時間は、「だいたい規則的に」または「年間200日以上」働いている場合のみ。
時間当たり収入は年収÷(週労働時間×5週)で求めた。

シート2 「就職氷河期フリーター」数の推移（疑似コーホート）



フリーターの定義：15～34歳、非在学、女性は未婚者、有業者については呼称がパートかアルバイト、無業者は家事も通学もしておらずパート・アルバイトの仕事希望する者。ただしここでは調査時35～44歳で同定義にあてはまるものを「就職氷河期フリーター」と呼んでいる。

シート3 過去1年間に非典型雇用から離職した者の性・年齢段階別正社員移行率（15～44歳、在学中を除く、実測値）

	2017年調査		2012年調査		2007年調査
	非正規職 離職者計 (人)	構成比	正社員移 行率	正社員移 行率	正社員移 行率
非典型雇用離職者計(男女計)	15,705	100.0	20.9	14.9	16.1
15-19歳	348	2.2	29.9	16.4	12.0
20-24歳	2,364	15.1	32.7	21.9	22.2
25-29歳	3,081	19.6	25.5	18.3	19.7
30-34歳	3,198	20.4	18.1	13.0	13.4
35-39歳	3,197	20.4	15.5	10.9	11.7
40-44歳	3,517	22.4	15.6	10.2	11.5
男性 計	4,035	100.0	35.0	25.7	27.7
15-19歳	161	4.0	37.3	15.7	16.1
20-24歳	913	22.6	38.4	28.3	28.4
25-29歳	987	24.5	40.1	29.3	30.7
30-34歳	782	19.4	34.3	26.3	27.7
35-39歳	608	15.1	29.8	21.3	25.6
40-44歳	584	14.5	27.1	20.6	25.7
女性 計	11,670	100.0	16.0	10.7	11.9
15-19歳	187	1.6	23.5	17.1	9.0
20-24歳	1,451	12.4	29.1	18.1	18.3
25-29歳	2,094	17.9	18.6	12.3	14.4
30-34歳	2,416	20.7	12.9	8.4	9.5
35-39歳	2,589	22.2	12.2	8.2	8.9
40-44歳	2,933	25.1	13.3	7.8	9.2

年齢段階別フリーターの就業継続・転職希望（有業者のみ）

	合計(N)		この仕事を 続けた い	この仕事 のほか に別の 仕事も したい	他の仕 事に 変 わり たい	仕事を す っ か り や め て し ま い たい	不詳
	(千人)	(%)					
男性 15-19歳	43.2	100.0	55.0	18.5	18.5	4.0	3.9
20-24歳	201.9	100.0	43.8	18.3	33.1	2.5	2.3
25-29歳	210.5	100.0	43.9	17.8	33.4	3.8	1.1
30-34歳	162.9	100.0	46.9	13.3	35.1	3.7	1.0
(35-39歳)	139.2	100.0	54.7	16.9	24.3	2.4	1.6
(40-44歳)	134.2	100.0	54.2	14.5	25.3	3.6	2.4
(45-49歳)	115.1	100.0	56.0	14.5	24.8	2.8	2.0
女性 15-19歳	42.2	100.0	55.7	18.8	22.7	2.2	0.6
20-24歳	255.1	100.0	51.4	17.5	26.0	3.7	1.4
25-29歳	260.5	100.0	53.1	14.2	27.0	4.7	1.0
30-34歳	182.7	100.0	57.2	14.9	24.3	2.5	1.2
(35-39歳)	131.4	100.0	63.4	12.6	21.2	2.1	0.7
(40-44歳)	124.4	100.0	64.5	12.7	17.2	3.6	1.9
(45-49歳)	109.4	100.0	63.4	12.1	20.2	2.9	1.4

注：背景がグレーの数値は、2012年調査に比べて5%ポイント以上の減少、太字下線は5%ポイント以上の増加を示す。45～49歳は、2012年調査については集計していないため、比較はできない。

ません。

次に、年齢段階別に、今の仕事を継続したいかについて見ると、30代後半、40代前半の層は、「この仕事を続けたい」という人たちが男女とも半数を超えている状況です。「他の仕事に変わりたい」という人はやはり20代が多く、30代後半、40代前半になると、この仕事をこのまま続けていきたい、フリーターのまま働いていきたいという割合が高くなっている。

また、二つの表を合わせて考えると、この景気が良い状況で正社員になりたいという人は、かなりの割合で正社員に移行しており、今フリーターである人は、

何らかの理由があってフリーターを続けている可能性があります。

病気やけがで働けないニートが多数

続いて、ニートについて整理します。1992年から5年ごとのニートの推移を見ると（シート4）、若い世代は順調に減っていますが、他方で中高年のニートが増えており、広がりを持った問題になってきているということを感じさせます。

また、先ほどのフリーターは景気が良いと減少していましたが、ニートは景気が良いからといって減ると

ような関係性にはない。フリーターのように景気が回復すれば問題が解消するという形ではないということが窺えます。

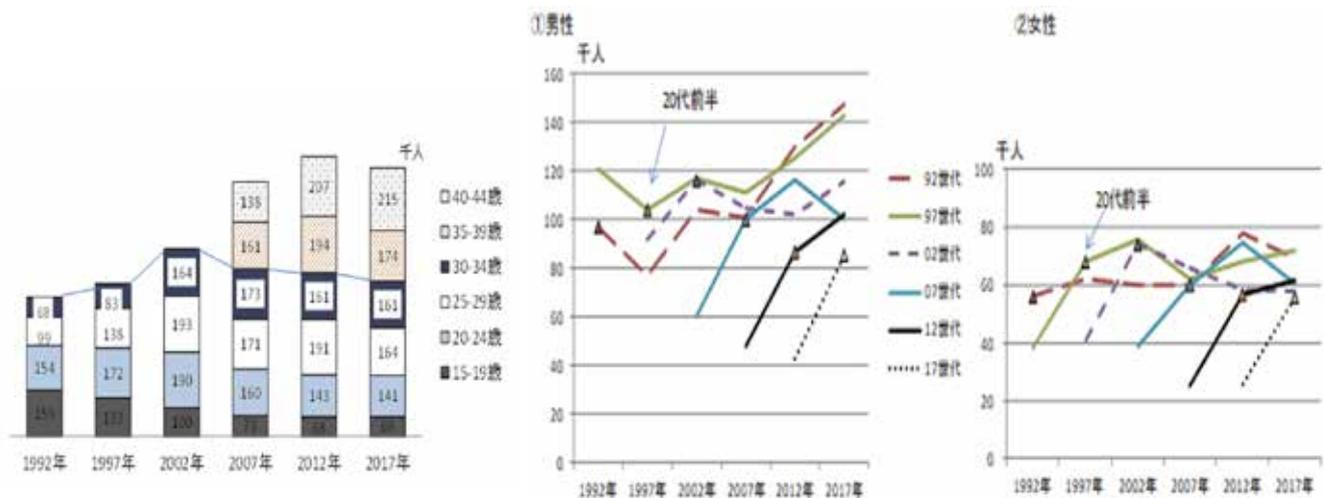
では、「就職氷河期世代」のニートはどういう状況を見ると（シート5）、今35歳から44歳のニートというのは、38.9万人います。このうち、就業希望がある人たちが16.4万人、就業希望がない人たちが22.1万人で、残りは不詳になっています。就業希望がありながら求職活動をしない理由も見ると、例えば「探したが見つからなかった」、「希望する仕事がない」、「学校以外で進学や資格取得

などの勉強をしている」。この人たちに対しては、一定の支援が働くと思います。他方で、就業希望がない人たちの求職活動をしない理由として、「病気・けがのため」というのが非常に多く、この人たちについては、すぐに仕事に就くことは難しく、まずは社会参加が重要であると推測します。

ニートの高齢化は世帯収入にも影響

さらにニートの年齢が上がっていったときにどういう問題が起こってくるか。まず、ニートの若者がどうやって生活しているのかということ、

シート4 非求職無業者（ニート）数の推移（疑似コーホート）



注：「非求職無業者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学しておらず、配偶者なしで家事をおこなっていない者。

シート5 35歳－44歳非求職無業者 38.9万人

就業希望あり
(16.4万人)

就業希望なし
(22.1万人)

	合計		求職活動をしない理由									
	(%)	実数(千人)	探したが見つからなかった	希望する仕事がない	知識・能力に自信がない	出産・育児のため	介護・看護のため	病気・けがのため	通学のため	学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	急いで仕事につく必要がない	その他
35-44歳計	100.0	116.7	8.9	3.4	9.0	0.0	1.2	43.8	0.1	3.1	5.7	23.6
男 (35-39歳)	100.0	56.6	10.1	2.6	13.2	0.0	0.3	38.5	0.2	3.5	6.5	24.8
性 (40-44歳)	100.0	60.1	7.8	4.2	5.1	0.0	2.0	48.8	0.0	2.7	4.9	22.6
(45-49歳)	100.0	62.1	7.0	5.4	5.6	0.0	2.9	54.1	0.0	1.8	3.6	18.3
35-44歳計	100.0	47.3	5.0	2.4	4.4	2.1	1.8	61.8	0.0	1.8	2.6	17.5
女 (35-39歳)	100.0	24.0	3.4	2.6	3.6	4.1	0.7	64.6	0.0	2.6	1.0	17.1
性 (40-44歳)	100.0	23.3	6.5	2.1	5.2	0.1	3.0	58.9	0.0	1.0	4.2	17.8
(45-49歳)	100.0	22.0	2.6	3.0	3.9	0.8	3.7	55.2	0.0	3.4	2.0	22.5

	合計		就業を希望しない理由									
	(%)	実数(千人)	出産・育児のため	介護・看護のため	家事(出産・育児・介護・看護以外)のため	通学のため	病気・けがのため	学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	ボランティア活動にしている	仕事を自給がない	その他	特に理由はない
35-44歳計	100.0	139.5	0.0	0.9	0.1	0.0	48.0	0.5	0.3	7.6	23.5	18.3
男 (35-39歳)	100.0	58.6	0.0	0.2	0.0	0.0	46.6	1.0	0.5	8.6	24.5	17.7
性 (40-44歳)	100.0	81.0	0.0	1.5	0.2	0.0	49.0	0.1	0.1	6.9	22.8	18.7
(45-49歳)	100.0	83.8	0.0	0.9	0.0	0.0	59.6	0.0	0.0	6.0	21.1	11.0
35-44歳計	100.0	81.5	0.0	1.3	0.1	0.0	58.4	1.4	0.4	4.0	21.2	11.1
女 (35-39歳)	100.0	33.2	0.0	1.5	0.0	0.0	55.1	2.7	0.0	2.7	19.9	12.9
性 (40-44歳)	100.0	48.3	0.0	1.1	0.2	0.0	60.7	0.4	0.6	4.9	22.1	9.9
(45-49歳)	100.0	46.5	0.0	1.7	1.1	0.2	63.9	0.1	0.0	4.2	17.5	9.8

者の主な収入の種類」で見ると（シート6）、ニート本人が世帯主か子かで分けた場合、本人が世帯主の場合は社会保障の枠組みのなかで暮らしている人が多いのではないかと思います。例えば、年給や恩給、あるいはその他の給付で6割ぐらいに達しているという状況です。他方で、子の場合は収入がない割合が高く、恐らく、ほとんどの場合が親だと思いますが、世帯主が養っているのだろうと推測します。

ニートの子がいる世帯主の状況を棒グラフで見ると、まず子が15歳から34歳ですと、親の平均年齢も58歳でまだまだ現役ですので、賃金、給料が主な収入となります。ところが、子が35歳から44歳のときは、親の平均年齢は70歳になり、年金、恩給の割合が非常に高くなる。そして、子が45歳から54歳のときの親の平均年齢は78歳で、約8割が年金収入で暮らしているという形になるわけです。

収入の種類が変わったことで、収入全体がどう変わったのか。折れ線グラフを見ると、子の年齢が上がっていくと収入の種類が変わるので、より低いほうに折れ線が移動していきます。一番のピークになっているのが、200万円から299万円。少ない年金収入で、親と「就職氷河期世代」のニートの子たちが暮らしているという現状がわかります。

低収入でも働いて生活できるための支援が重要に

最後に「就職氷河期世代」独自の特徴と、他の世代

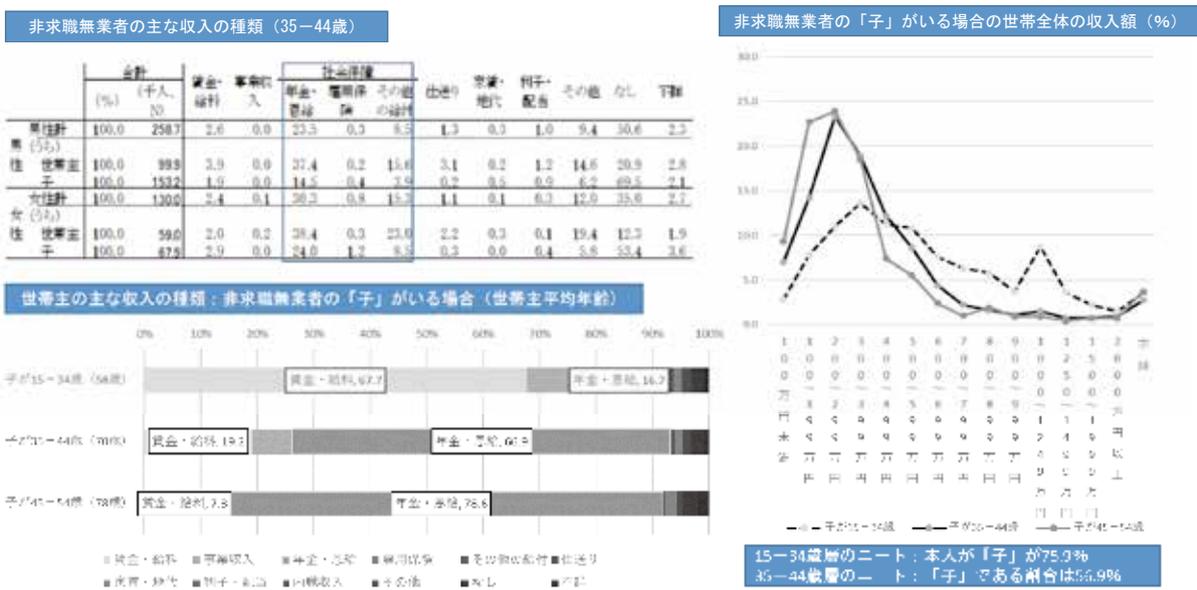
との共通点を考えたいと思います。

まず1点目に、後から正社員になる割合が、「就職氷河期世代」では非常に高くなっています。ほかのキャリアの人々に比べると明らかに収入が低いので、現在正社員であっても、例えば子の高等教育の進学費用や老後の問題など、これまでの正社員とは違う働き方により、今後、困難が起こってくるのが推測できます。

2点目として、「就職氷河期フリーター」について、これは間違いなく、正社員への移行は進んだと思います。ただし、現状でフリーターの人に対しては、正社員化もちろん重要ですが、非正社員でも何とか働き続けられること、それなりに質の伴った仕事をしていくことに対する支援も重要になると思います。現在進められている無期雇用化や社会保険の適用拡大などは、間違いなくこちらに寄与していく。同時に、雇用以外の働き方でも働いていけるような支援も重要になると思います。

3点目にニートについて、世帯自体が大きな困難を抱えていると推測できます。労働政策は、これまで当事者に対する支援というものを重要視してきたかと思いますが、今後は世帯を意識した支援が重要性を帯びてきます。これは上の世代でも、下の世代でも、「就職氷河期世代」以外でも見出される問題ですので、恐らく今後の日本社会において継続的な課題として浮上するものと推測します。

シート6 非求職無業者の年齢が上がると世帯主の年齢も上がり、世帯の収入が減少



基調講演

「就職氷河期世代」の現在・過去・未来

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史



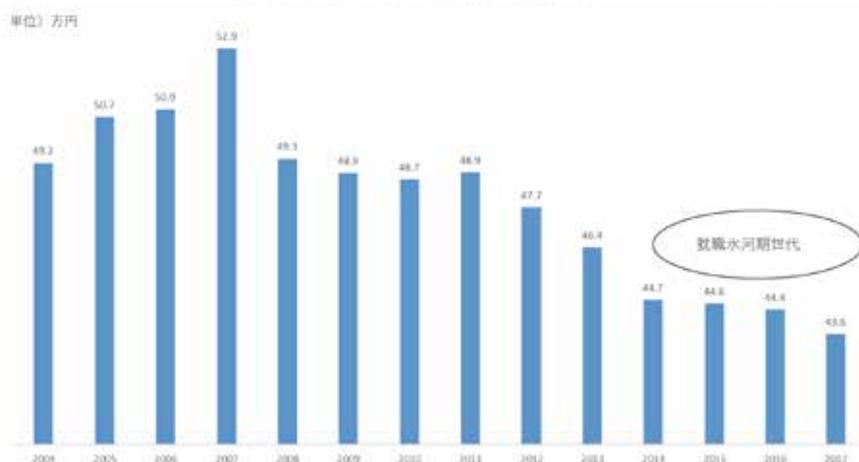
就職氷河期世代について、最初に驚いたのは、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)における実質賃金の推移を見たときでした(シート1)。

40代前半の大卒、大学院卒の平均給与を見ると、私たちバブル世代は2007年ごろがその年代だったのですが、平均で53万円程度もらっていました。実感はないのですが、昔は随分もらっていたんだな、と。それがだんだん減ってきて、氷河期世代になると、平均で40万円台前半ぐらいになります。随分な違いで、びっくりしました。

また、これを見たときに、私は複雑な気持ちになりました。私たち研究者は、十数年前から、いわゆる氷河期世代を含む若者の雇用問題をずっと考えてきました。ご存知のとおり、日本では学校を卒業したときに、正社員として就職するチャンスが集中します。ですから、不況でチャンスがないと、その後なかなか立ち直るのが難しくなる。そこで、何とか若いうちにチャンスが訪れるようにということで、いろいろな政策ができないかということ、JILPTの研究者の皆さんも含めて考えてきたわけです。

その後、様々な若者の雇用対策ができてくるのですが、私が2001年に『仕事のなかの曖昧な不安』という本を書いた当時は、若者の雇用対策はほとんどありませんでした。「職業意識を啓発しよう」くらいしかなかったのが、「意識の問題だけで片づけるのではなく、社会のいろいろなシステムに問題があることに目を向けよう」ということになり、「若者自立挑戦プラン」が2003年に始まり、ついには2015年から「若者雇用促進法」という法律が施行され、随分若者の雇用対策は変わりました。ただ、変わったとはいえ、氷河期世代がいろいろな困難を経験した結果として、いろいろな対策や法律が考えられたわけですから、その意味で

シート1 実質賃金の推移(40～44歳 大学・大学院卒)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 実質賃金は、きまって支給する給与(月給)について、消費者物価指数(総合・2015年基準)を用いて実質化した。

も本当に辛い世代だなと思います。

2002年の男性非正社員の3人に1人は正社員になれず

氷河期世代には第2次ベビーブーマーの多くが含まれるのですが、内実は多様で、堀(有喜衣)さんの報告にあったように正社員になった人もいれば、フリーターを経験した人もいます。また、ずっとニートの人もいれば、ひきこもりになっている人もいます。若者雇用問題やニート問題などに携わって学んだことの一つは、簡単に世代などで一括りにしてはいけないということです。

これは「21世紀成年者縦断調査」(厚生労働省)から作成したグラフです(シート2)。同じ人を毎年追跡していく調査なのですが、氷河期世代の男性のうち、2002年時点で無業だった人のうち、2015年でも無業という人が4割ぐらいいて、多くで仕事がない状態が続いています。

先ほど、堀さんが「意外とフリーターから正社員になっている人もいる」と言われました。この統計でも、2002年に非正社員だった氷河期世代男性の3人に2

人ぐらいいは正社員になっています。ただ、3人に1人はやはり正社員ではないわけですので、「3人に1人」が多いか少ないかという、私は多いように思います。

孤立無業 (Solitary Non-Employed Persons: SNEP) (シート3) について、2012～13年頃から研究しています。SNEPとは、「働いていない」「結婚していない」だけでなく、ふだんずっと1人か、交流があるのもせいぜい家族だけの人のことです。和製英語ですが、覚えてもらうには名前が大事ですので、どうしようかなと考えて、私が付けました。SNEPは今(2016年時点)でも156万人ぐらいいいます。

政府目標は3年間で氷河期世代の正社員30万人増

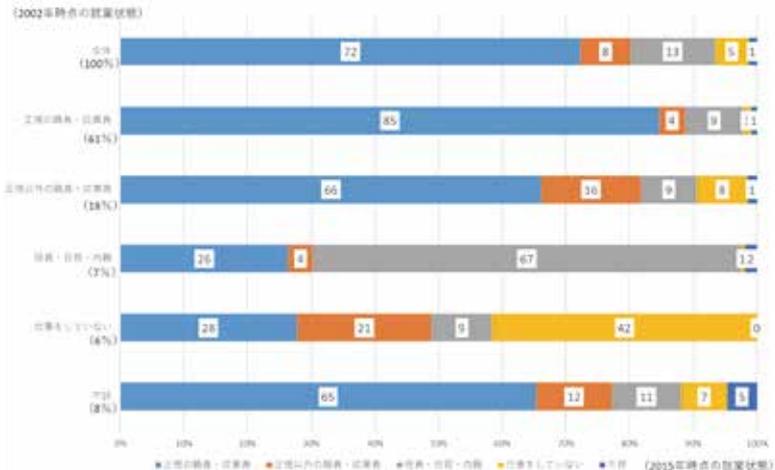
今年の経済財政諮問会議では、この氷河期世代が取り上げられ、いわゆる「骨太の方針」でも、氷河期世代への対策を実行することが決まりました。厚生労働省も様々な対策をすでに打ち出しており、来年度からは就職氷河期世代支援プログラムを実施します。目標も定められており、3年間で氷河期世代の正社員を30万人増やす、としています。「本当に実現できるの？」などと言われたりもするようですが、私は不可能ではないと思っています。

なぜかという、先ほど言ったとおり、氷河期世代にはいろいろな人がいるからです。ニート、フリーターのほか、今は正社員ではない既婚女性もいます。そのなかには、パートやアルバイトで働いている人や、子育てなどいろいろな事情があって働いていない人もおり、こうした人たちが正社員になるという流れは、ぜひ強まって欲しいし、実際にかなり実現するのではないかと予想しています。

これまで男女間の家庭内役割分業意識が問題になってきましたが、私はそういう意味では、氷河期世代をもって、男女間の役割分業意識が一つの終えんを迎えればいいなと思っていますし、その可能性は大いにあります。

一方、未婚者については、なかなか現実難しいと

シート2 就職氷河期世代の就業状態の推移



注) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査 (平成14年成年者)」から筆者が独自に集計。パーセントは四捨五入のため、総和が100にならない場合もある。

シート3 孤立無業 (Solitary Non-Employed Persons: SNEP) 等に関する定義

孤立無業	20歳以上59歳以下の在学中を除く未婚無業者のうち、ふだんずっと一人か一緒にいる人が家族以外いない人々を「孤立無業」と定義する(「ふだん」の状況としてランダムに指定された連続2日間に着目する)。
家族型孤立無業	孤立無業のうち、 <u>家族といっしょにいた時間を有する人々</u> を「家族型孤立無業」と定義する。
一人型孤立無業	孤立無業のうち、 <u>ずっと一人でいた人々</u> を「一人型孤立無業」と定義する。
非孤立無業	20歳以上59歳以下の在学中を除く未婚無業者で、孤立無業以外の人々を「非孤立無業」と定義する。

注: 総務省「社会生活基本調査」のうち、生活時間編が未記入であった人々は除く。無業は、生活行動編における、ふだん仕事をしていない人のうち「家事」もしくは「その他」を選択した人々(したがって予備校、専修学校、各種学校に通っている場合も含まない)。ふだんが無業の目安は、一年間に30日未満程度しか働いていない状態。「いっしょにいる」とは、普通に会話ができる程度の距離にいる場合を指す。年齢は、10月20日時点の満年齢(ただし10月生まれはすべて誕生日を迎えたものとして集計上取り扱っている)。調査は10月中の9日間のうち、連続する2日間が選定されている。

いうことも同時に考えられます。若年雇用対策は2000年代から本格的にスタートしたのですが、残念ながら今の中高年の氷河期世代には、それらの若年雇用対策が功を奏さなかった人たちも多くいるでしょうし、だからこそ今、非正規や無業の状態になっているという現実があるからです。

若いときにジョブカフェやサポステに行って、「ここで何とか変われる」と思ったのだけれど、縁がなく変われなかった人たちも少なからずいます。ですから今、政府が何かを「やるぞ」と言っても、「信頼できない」と思っている人もいるでしょう。この点は意識して、慎重に対策を講じていく必要があります。

では、既存のプログラムや綿密なカウンセリングなどが意味ないかという、そういうわけでもない。むしろ、氷河期世代に限らず、人の自立や就職を支援するというのは、人手がかかる。時間と手間暇をかけてやっ

ていくという覚悟をしないといけないでしょう。

30万人を正社員にするとして、1人当たりいくらぐらいかかるかというと、3万円、10万円で済む感じはしません。少なくとも100万円くらいはかかるでしょう。そう考えると、単純計算でも3,000億円はかかる。対策もそのぐらいの覚悟を持ってやっていかなければなりません。

基金や税制優遇なども一案

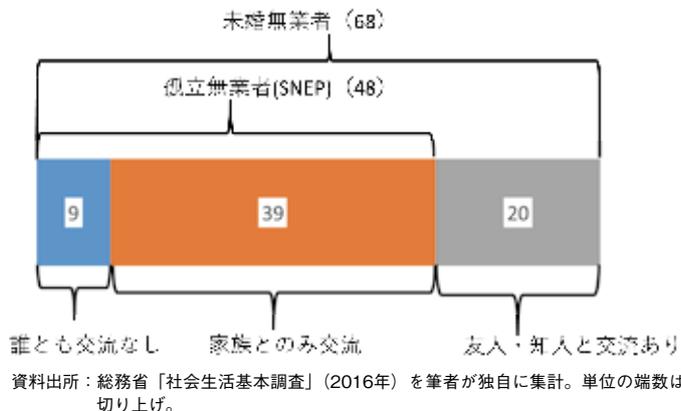
では、氷河期世代の無業者に対して、具体的にどうすることが大事なのか。正直、いいアイデアはないのですが、雇用創出基金事業という手もあります。これが最も功を奏したのは、多くの非正規の人が仕事を失い、大きな問題になったリーマン・ショックのときです。2009年春に緊急的に基金を4,000億円ぐらい積み、各都道府県に配分し、臨時でもいいので働く機会をたくさん創りました。失業率の悪化が5%程度で済んだのも、基金事業という思い切った対策があったからだ、私は思っています。助成金を使って氷河期世代を支援しようという考えもありますが、助成金は、それほど大きな効果は期待できません。一事業主が助成金を受けて人を雇うということになっても、いきなり100人、200人規模を雇うことにはならないからです。

それに対し、過去には「雇用促進税制」という施策があって、人を雇う場合に税制上の優遇をしたことがあります。リーマン・ショック後の緊急政策だったのですが、40~50万人という大規模の雇用機会を創ることができました。雇用促進税制は、今は終了していますが、これと同じように氷河期世代を雇った場合に税制上の優遇をするという方法もあるでしょう。

思い切ったものでは、親子ペア就業支援というのができないかとも考えています。「親70歳・子40歳」や「親80歳・子50歳」といった世帯では、親子共倒れになる危険がある。氷河期世代の子だけではなく、親も含めて、親子で一緒に働けるような世帯単位の支援を考えてもいいのではないかと思います。

別のSNEPに関するシートを見てください（シート4）。氷河期世代のうち、SNEPを含む未婚無業者が68万人ぐらいいて、そのうちSNEPが48万人。つまり残りの20万人は、友人や友達との交流がある無業者で、SNEPの大部分は「家族とのみ交流がある」と

シート4 就職氷河期世代無業者の交流状況（万人）



いう人です。ひきこもりというと、ずっと1人で家にいるというイメージがありますが、実際には自分をひきこもりだと認識していないケースもありますし、家族とだけは交流があるケースもたくさんあります。こうしたケースでは、親子で一緒に働ける機会があると、子は安心感を持つことができる。

「親子で」と言うと、甘やかしていると言われるかもしれませんが。ただ、考えてみると、もともと日本は自営業も多く、家族で働くことが当たり前だった時代もあります。「ひきこもり」「ニート」という言葉がまだない時代でも、他人とかかわるのが苦手な人はいたはずで、親や兄弟に守られながら働けたので、そういう意味では昔の方が生きていくことが容易だったかもしれません。

未来の働き方の指針に

無論、親子ペアの就業でも難しいという人もいるかもしれませんが。そうなった場合は、やはり「働く」ということ自体の考え方を、これをきっかけにしてわれわれ自身が見直していく必要があるのではないのでしょうか。

雇われて働くだけではなく、地域の担い手になってほしい。地域では人口減少など様々な問題があります。地域のなかの困っている人同士、例えば、高齢者、障害を持っている人、家庭に困難を抱えている人、氷河期世代の人も含めて、皆が互いのことを認め合い、支え合いながら、地域のなかに様々な循環をつくっていく。氷河期世代は、これからの働き方を見直すための大事なきっかけになってきた世代ですが、同時に、未来の働き方についての一つの大きな指針を示す世代にもなっていて欲しいと考えています。

かけがえのない私という実存の獲得と地域に根ざした中間的就労で生きる場づくり

一般社団法人 釧路社会的企業創造協議会 副代表 櫛部 武俊

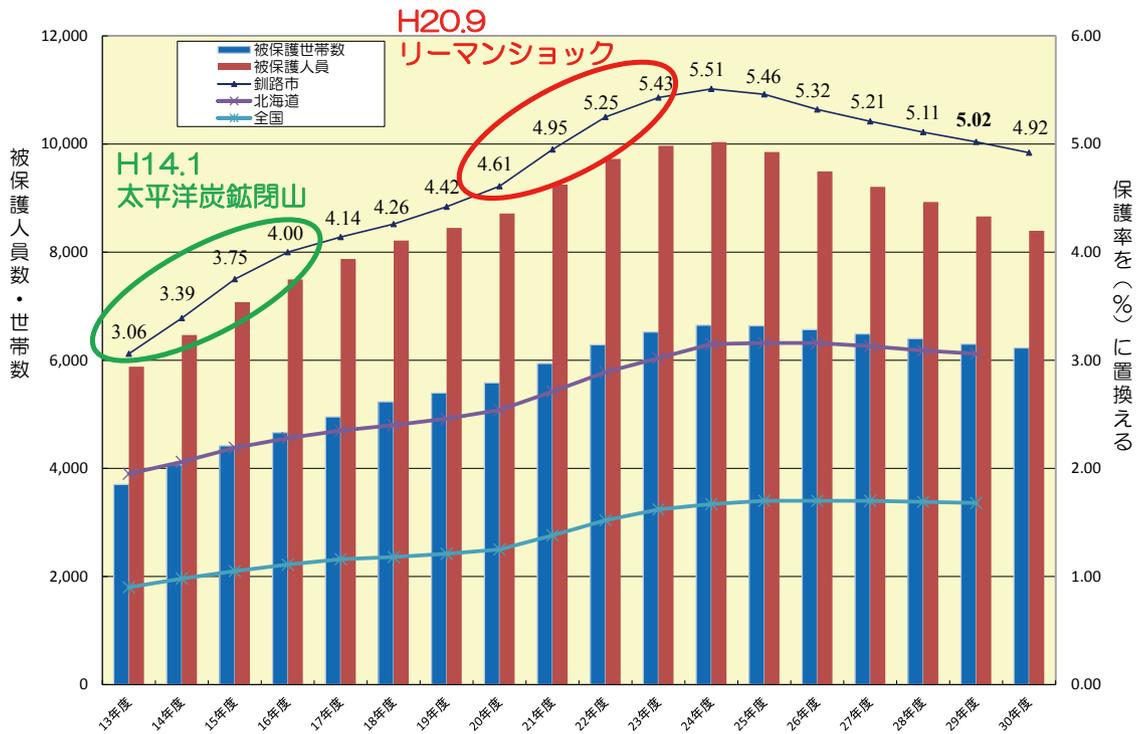


釧路市は、北海道東部、太平洋に面した位置にあり、平成17（2005）年には阿寒町、音別町と合併したところです。水産と石炭と紙パルプという産業で成り立っていた街でしたが衰退し、今の就職氷河期よりも少し前から不況のなかに置かれました。

生活保護の受給率のグラフを見ると（シート1）、平成9（1997）年ぐらいから右肩上がりに伸びて、リーマン・ショックなどで平成19（2007）年以降、非常に厳しい状況となり、平成24（2012）年にピークとなりました。ピーク時は、ほぼ市民の18人に1人、現在も20人に1人が生活保護を受けるに至っています。

こういったなか、2003年に厚生労働省が生活保護受給者の自立支援に関する新しい方針を展開するようになり、それを受けて、自立支援モデル事業を始めました（シート2）。従来はケースワーカーが生活保護世帯を引っ張り上げ、ハローワークで仕事につなげるというのが基本で、なるべく生活保護から離脱しなさいという支援を行ってきました。自立支援プログラムでは、公園の整備などボランティアのような活動を行って成果として、「収益は出ないが褒められてうれ

シート1 保護率（生活保護人員数・世帯数及び保護率）



市民約20人に1人が被保護者である。被保護者の自尊感情が回復し、地域社会の一員として活躍してもらう課題がある街

しかった」、「60歳を過ぎても自分を変えられると思えた」など、たくさんの人たちの喜ぶ姿を見ることができました。市民も入った検討会では、こうした取り組みを「中間的就労」と呼ぶことにしました。

活動を通して、国が言うステップアップだけではなく、意欲の向上やコミュニケーションを通じた社会参加に自立を促す可能性があるのではないかと思います。これが、「釧路モデル」と言われるもので、様々なプログラムを用意しています。自立の形は人によって異なりますが、結局、「かけがえのない私という実存を獲得する」という実感を持つことに尽きるのではないかと考えており、そのための居場所をつくることを考えて活動してきました。

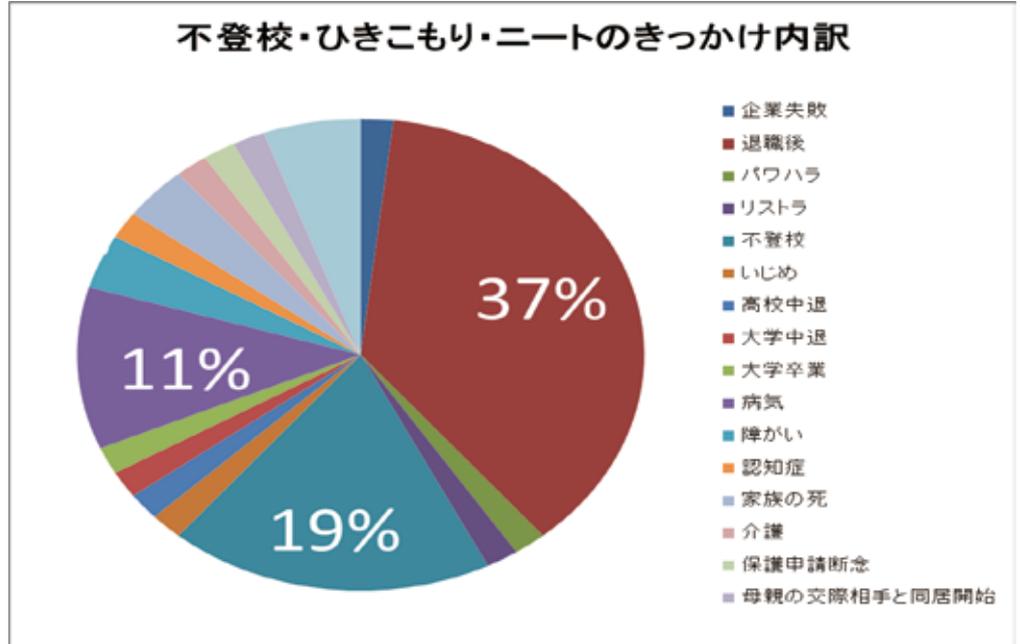
と「しごと」の困りごとをサポートする生活相談支援センター、『くらしごと』を開設しました。それから5年、試行錯誤してきましたが周知ポスターなどは中間的就労自立支援のなかで感じた生活保護受給者とのつながりや、申請主義の限界等を踏まえ、作成したりしています。

消費者、企業ともつながりをつくる

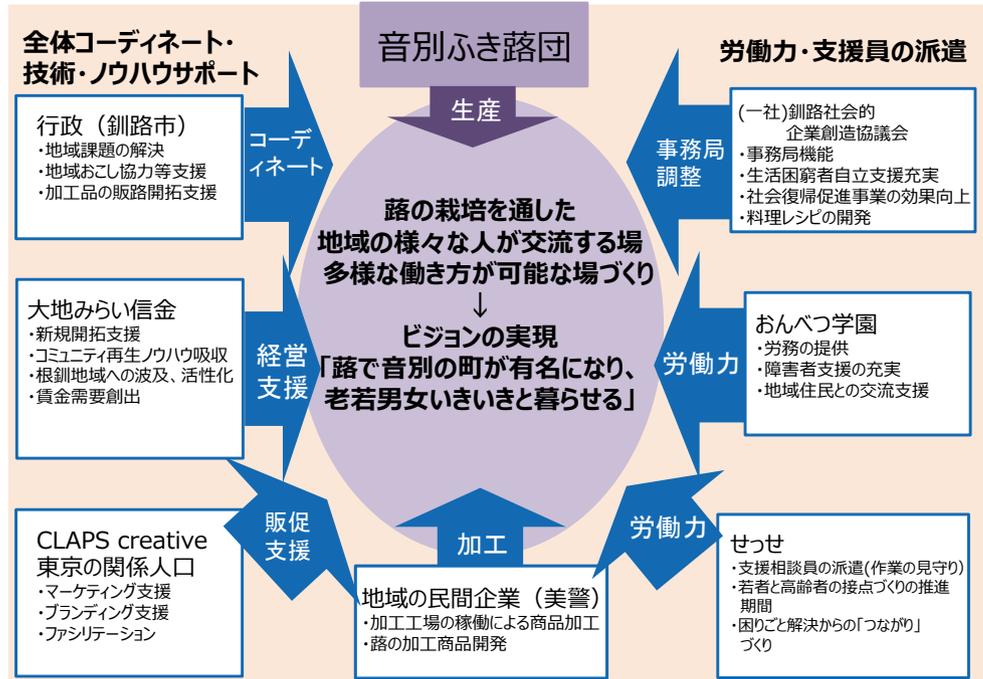
支援を行ったなかで、この5年間にわゆる「ひきこもり」と言われる方約70人の人たちに、どのようなきっかけでひきこもりなどになったのかを聞いたところ（シート4）、退職した後、不登校、病気といった理由が主でした。最初のころは本人に会うことができず、当時は仕方ないと思っていましたが、今では何とか訪問し会えるようになってきています。

つながった方が通える場を作りました。例えば、ガンブラ作成やパソコン制作など個々人が好きなことができる「何でもやってみるラボ」というプロジェクトや、釧路市音別町特産の落を離農農家やひきこもりの支援団体、行政が協力して生産する取り組み（シート5）などを展開しています。補助金をもらって支援を終えるのではなく、地域で生産し、そこにひきこもりの人や知的障害者などが参加し、消費者の皆さんと関係をつくっていく。また、民間企業とつながるなど様々な枠組みをつくって、みんなで生き生きと暮らしていくことを目標にしています。

シート4 労働・教育（学校）・疾病と孤立



シート5 音別ふき落団と地域のつながり 音別部会



中間的就労自立の取り組みについては、2019年7月9日発表の厚生労働白書に取り上げてもらいました。

就職氷河期とひきこもりの関係



NPO法人 青少年自立援助センター 常務理事 河野 久忠

当法人は1977年から東京都の福生市で活動しており、現在はひきこもりの支援が中心です（シート1）。もともとは、あらゆる困難を抱える若者たちの支援を軸に活動してきました。川崎市の殺傷事件もありましたので、今日は就職氷河期世代がテーマですが、ひきこもりの支援に絞って話したいと思います。

ひきこもりについて、厚生労働省はシート2のとおり定義しています。内閣府の調査によると、準ひきこもり、あるいは狭義のひきこもりは54.1万人います。最近話題になった高齢のひきこもりに関する調査によると、40歳から64歳までのひきこもりは61.3万人おり、その半数は7年以上ひきこもっているそうです。両調査の数字を足すと115万人ぐらいになり、結構な人数だと言えます。

と、ニートという状態があって、そのなかで、無業状態でひきこもり状態になっている。あるいは、もともと発達障害などの何らかの精神の問題があって、それがもとで就労しづらくなってひきこもっていく。また、ひきこもりの長期化によって、精神疾患等の問題が出ている人もいます。

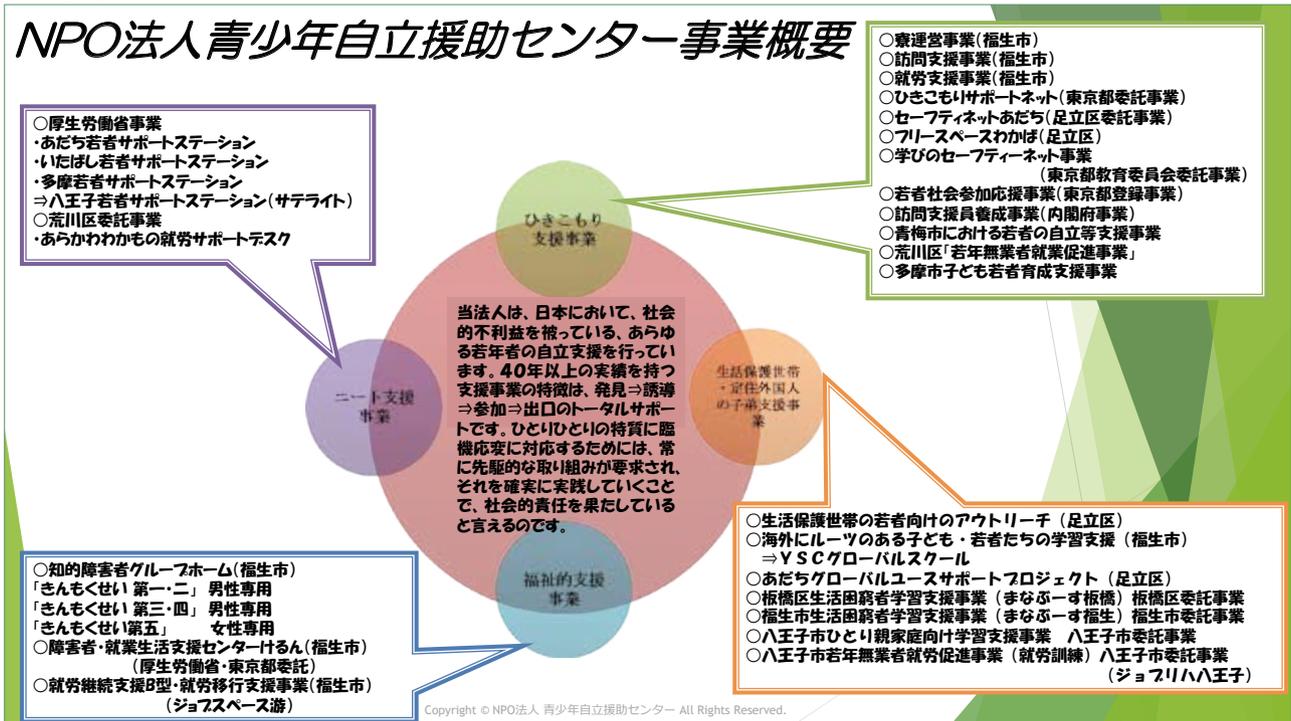
いろいろな状態の人がいるので、対応方法も様々です。「就職氷河期世代」では、就労のタイミングをつかめなかった人、早期に離職してしまった人、大学を中退してしまった人や、就職活動がうまくいかないから大学院にとりあえず入って先延ばしにして、そのまま未就労になった人などがいます。

こうした人たちと現場で付き合うことではっきりしてきたのは、やはり、対人面で不器用な人が多いです。サービス業よりは製造業のほうが合っているようなタイプが多いというのが実感です。リーマン・ショック後、製造分野を離れた若者たちが、サービス業などの

対人面で不器用な人が多い

そもそも、ひきこもりとはどんな状況なのかという

シート1



方向になかなか転換できず、地域若者サポートステーションなどの支援の場に多く流入してきたのは、こうした背景があると思います。

皆がひきこもっていくわけではないのですが、ひきこもりになる条件として、家族に支えてもらえる環境があるということが挙げられます。はたから見ると、親

が飯を食わせている状況なので、「親は何で追い出さないのだ」「とっとと追い出してしまえば、働けるようになるのではないかと見る人もいるのですが、親御さんと話すと、それができれば苦労しないよと言います。

例えば、就活していたけれどもやめてしまったり、働いていたけれども、どこかで途切れて家にいるようになった人がいます。親御さんからすれば、尻をたたいて、早く仕事を見つけてきなさいなどと問い詰める。でも、本人たちからすると、社会参加するのに不安材料があったり、社会的な経験も不足しているので、そう簡単には動けない。沈黙するのも抵抗ですし、「うるさい、ばかやろう」と言ったり、暴力的なことも初期的には多くあります。

本人中心の支援が長期化に

今までの日本の不登校やひきこもりの支援では、そういう状態になったら、「本人が精神的に疲れてしまっているから、受け入れて、受容して待ってあげよう」とか「待つことによってエネルギーが溜まって、そのうち動き出しますよ」という本人中心の支援が広く浸透してしまって、相談機関、カウンセラー、保健所なども含めてそういうアドバイスが蔓延していました。

それを聞いて保護者が尻をたたくの次の日からびたっとやめてしまえば、押されないから押し返さなくてよくなる。落ち着いてきたように見えます。そうすると、そのうちエネルギーが溜まって動き出すのでは

シート2 ひきこもり状況の推計値

【ひきこもりの定義】

様々な要因の結果として、社会的参加（義務教育を含む就学、非常勤職員を含む就労、家庭外での交遊など）を回避し、原則的には6か月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態（他者と交わらない形での外出をしてもよい）を指す現象概念。 {厚生労働省 「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」より}

☆内閣府

○準ひきこもり **36.5万人**

（ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事のみときだけ外出する）

○狭義のひきこもり状態にある者 **17.6万人**

（ふだんは家にいるが近所のコンビニなどには出かける、自室からは出るが、家からは出ない又は 自室からほとんど出ない） {内閣府 平成28年9月「若者の生活に関する調査報告書」より}

⇒計 **54.1万人**

○高齢ひきこもりの調査結果（2019年）

40～64歳 **61.3万人** ひきこもり期間 7年以上が半数

Copyright © NPO法人 青少年自立援助センター All Rights Reserved.

ないかと家族は期待し始める。しかし、本人たちは、考える時間はあっても経験もない、あるいは情報が入ってこないなかで、ポジティブに物事を考えることは難しく、狭い思考のなかでぐるぐる循環してしまう。

そうすると、多くの人は、その暇な時間を何とか潰すために、パソコンやスマホに向かったり、ゲームをしたり、テレビを見たり、よく寝たりする。周りは穏やかに先のことを考えているのではないかなと思ってはいるのですが、当事者は先延ばししているだけになります。

いったん見守り始めてしまうと、親御さんは余計なことを言って、今より悪くなったら困ると思ったり、最近の事件のように他人様に迷惑をかけたら困るを考え、余計に何も言えなくなってしまう。こうしたなか、出口のないところで、家の中では奇妙な平和ができ上がってしまう。家庭では問題行動も起こさないので、第三者が介入する機会もない。ここが、ひきこもりの長期化の根っこでわかりづらい部分です。

本人たちに強い今さら感

ある市で保護者向けのセミナーを開きました。アンケートをとって驚いたのは、今まで「一度も支援を受けたことが無い」という保護者の人が60%、過去に支援を受けたけれども、今は受けていないという人が10%で、合わせて70%の人が現在はどこにもつながっていないことでした（シート3）。

一方、本人たちは、やはり今さら感がすごく強い。

就職氷河期世代の人も、年齢が高くなって、「今さら何ができるんだ」「当たり前前に大卒で働いてきた人たちと同じ水準になるのは無理」などと考えてしまう。履歴書の空白について、どう説明したらよいのかというところでひっかかっている人も多い。

ただ、その一方で、「当事者の効果的な発見・誘導に関する調査研究」によると、仕事に就きたい、あるいは家を出たいという人も少なくない(シート4)。しかし、最終的にどうしたらいいかわからない。方法に関する情報は、なかなか本人のもとに入ってきません。対人恐怖もあります。それ以上に失敗が怖いというのが数値として表れています。

社会経験のない人には段階的支援も必要

また、長期・高齢化によってどういう問題が出てくるかという、一つは犯罪の問題があります。支える親がいる間はいいのですが、親子が「80・50」(親80歳、子50歳)や「70・40」(親70歳、子40歳)の年代になると、親御さんも倒れていきます。自分で稼いでご飯が食べられなければ、盗んででも食べようという話にもなるかもしれない。

川崎の事件では外に向かって悪いことをしてしまったケースですが、自殺の問題もあります。長期に孤立していれば精神疾患といったものが2次的に出てくるということもあります。ご兄弟の経済的・精神的負担

シート3 A市の保護者セミナーでの状況

ひきこもり状況の年代

10代(15歳以上)	10%
20代	27%
30代	23%
40代以上	27%
不明	13%

支援状況

一度も支援を受けたことが無い	60%
過去に支援を受けたことがあるが今は受けていない	10%

⇒70%が見守り等の状況にある。

Copyright © NPO法人 青少年自立援助センター All Rights Reserved.

シート4 当事者の気持ち

- ☆いまさら何ができるのか？
- ☆履歴書の空白はどう説明したらいいの？
- ☆こんな状況で社会は受け入れてくれない！
- ☆自分の状況は誰にも理解されない・・・
- ☆こんな状況になったのは、親の育て方が悪かったからだ！



出典：当事者の効果的な発見・誘導に関する調査研究

Copyright © NPO法人 青少年自立援助センター All Rights Reserved.

も大きくなってきます。

長期化したひきこもりに対する支援としては、社会経験が結構ある人の場合は、地域若者サポートステーションなどのプログラムでも対応できていくと思うのですが、社会経験が少ない人の場合、基礎的な対人面のトレーニングから、社会的なルール、体力づくり、就労支援、定着支援といった段階的な支援を駆使していかないと、実際に自立、就労していくというのは難しいです。そのなかには、アウトリーチなどの訪問支援も必要になってくると思います。

就職氷河期世代への就労支援モデル事業 報告内容と今後の展望

NPO法人 HELLOlife 事務局長 古市 邦人



私たちは大阪で「HELLOlife」という就業支援拠点を運営しています。ここでは、1階にBOOK&CAFE、2階に相談窓口、3階にイベントスペース、4階は1階のカフェで販売する和菓子などをつくるトレーニングキッチンがあります。そのほかに、大阪で2拠点と奈良に1拠点、行政からの委託を受けた就業支援施設を運営しています。

今回は、行政からの委託事業の一つである大阪府地域若者サポートステーションで、昨年度、厚労省からのモデル事業として実施した就職氷河期世代支援の報告と、そこから見えてきた、今後必要だと思われる支援の展望といったところまでお話しします。

将来への危機感を持って来所

通常サポステは39歳までを対象としますが、5歳引き上げて44歳までを対象にしたときに、20代、30代の方とどう違うのかを1年かけて調べてみました。

シート1のグラフは、相談に来られた26人の40代の方が、支援に何カ月程度かかりそうか、正社員を目指すか、アルバイトからステップを踏んだ方が良いか、といった見立てをカウンセラーが行った結果をグラフにしたものです。

まず、いきなり正社員になる方よりも、一旦アルバイト等の非正規雇用の就職をファーストステップとする方が多かったです。また、金銭的な支援が近い将来絶たれる可能性のある状態の方が危機感を持って来所していた。例えば親の年金で一

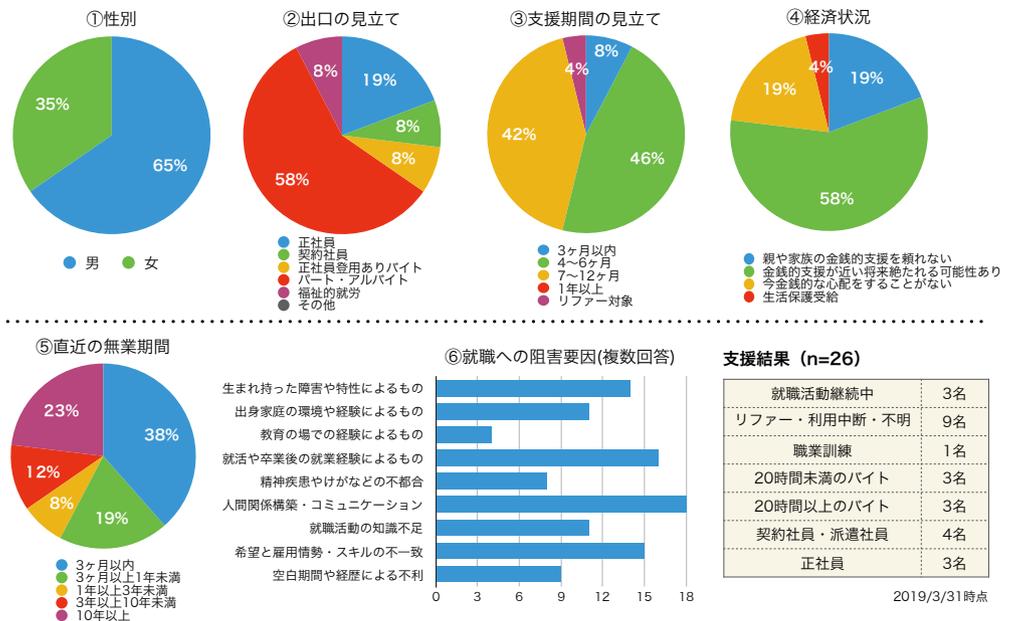
緒に暮らしているが、親の健康状態が悪化するなどで自分も何とかしなくてはと危機感を持って来所する方などです。当事業所は家庭訪問を行っておらず、自ら問い合わせに来てくれる方を支援するという形なのですが、こういう動機が多いのは来所型支援の特徴だと思います。そして、来所した方の3人に1人が直近の無業状態が3年以上あるという状態でした。

就業経験やブランクの長さで支援形態に違い

就職氷河期世代といってもいろいろな状態の方がいるので、イメージしていただくために大きくA層、B層の二つに分けて説明します。A層は就業経験がありブランクが短い層で、6割～7割ほどを占めました。就業経験はあるが不安定就労で短期間契約を繰り返したり、正社員ではないため教育やトレーニングを受けて技術を磨く機会を得られなかった方が多くいます。一方、B層は就業経験が少なくブランクが長い層。就

シート1 氷河期世代支援モデル事業の結果 (2018/4/1 ~ 2019/3/31)

- 一旦アルバイト等の非正規雇用への就職をファーストステップする方が多い
- 金銭的な支援が近い将来絶たれる可能性のある状態の方が、危機感を持って来所していることが多い
- 3人に1人は直近の無業期間が3年以上



活がうまくいかずひきこもり状態が長く続いてしまった方や、就職後に何らかの理由で離職し、そこから5年、10年ひきこもっている方で、3割から4割ほどいました。A層とB層、就業状態から近い方と遠い方では、支援の形が全く違います(シート2)。

例えば、A層をさらに大きく分けると、離転職を繰り返してキャリアを積むことができていないケースと、体調を崩し長く勤めた仕事を辞めざる

を得なかったケースが多かったと感じています。前者の場合は、長期的なキャリアを考えるための支援や、長い間一つの職場で関係構築を続けるのが苦手な方などもあるので、継続就業するための支援が必要になってきます。

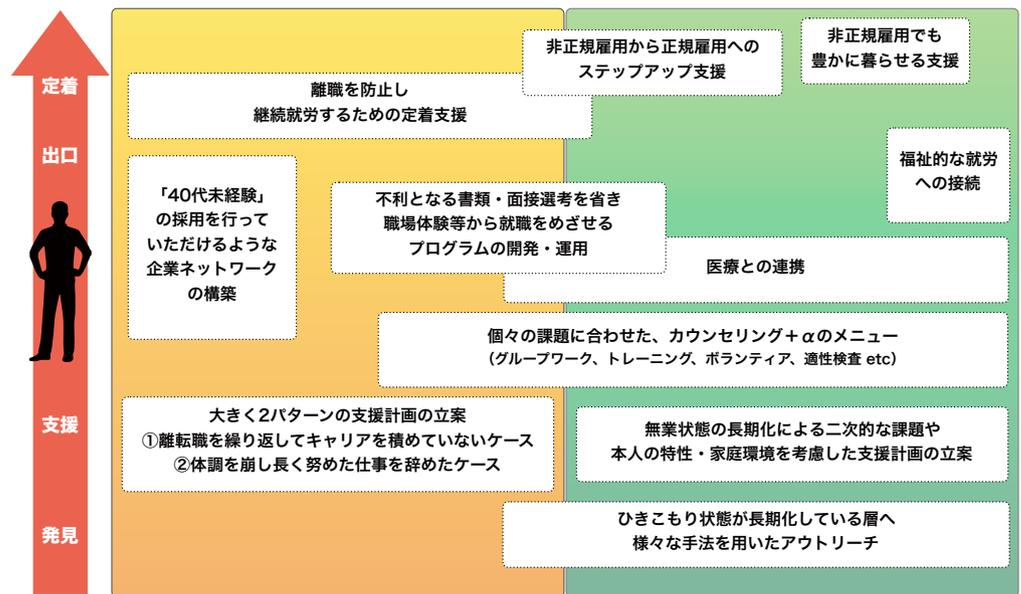
後者でいくと、メンタルや体調は回復していたとしても前の仕事を同様に行うことが難しいことも多く、「40代未経験」という厳しい条件で仕事を探さないといけません。そのようなケースでは、40代未経験でも採用してくれる企業といかにつながっていくかが重要だと感じました。

履歴書もやはりブランクの期間があると不利になるので、最初に履歴書から始まるコミュニケーションではなく、職場体験などでその方の様子を見てもらってから採否の判断をしてもらえる企業との出会いの場をつくりました。

一方でB層の場合は、まず相談に来てもらうことがすごく難しい。来てもらったとしても、長いことひきこもっていると、ただブランクがあるだけでなくメンタル面やコミュニケーション面でいろいろな課題を抱える方が多くいます。そのため、その方に合わせていろいろなメニューを用意していきますが、時に一般的な雇用では難しいという判断になったときに、障害者手帳をとって障がい者枠で就労する道を選んだりすることもあります。

シート2 層別に必要な支援パターン

A：就業経験がありブランクが短い B：就業経験が少なくブランクが長い



企業や医療福祉、地域との連携が重要に

A層の場合は一般的なキャリアコンサルタントの対応でカバーできることが多いですが、課題が多いのはB層だと思います。キャリアコンサルティングだけではなかなか就労する所までいくのは難しく、地域の関連機関や医療福祉との連携が重要だと感じています。B層のなかには正社員というハードルが高く、定年までずっと非正規雇用のまま働き続ける可能性のある方や、就労というハードル自体が高く、ずっと働けない状態が続く可能性がある方がいるので、その課題と向き合っていく必要があると感じました。

課題への主な取り組みとして、一つ目に、定年まで非正規雇用のまま働き続ける可能性のある方に対しては、安価な住宅を提供するという取り組みを実験的にを行っています。非正規雇用の場合、毎月15万円程度のお金で暮らさなければならないケースも多くありますが、それで家庭を持って子育てできるかといったらかなり厳しい。さらに正社員を目指すことも厳しくなったときに、幸せに暮らし続けるためには固定費を下げるというのが一つの方法かなと思っています。住宅費などの固定費を下げることで、非正規雇用でもゆとりが生まれ、いきいきと暮らせる支援が必要ではないかと思っています。

二つ目は、就労というハードルが高いことで働けな

いまま、いずれ生活保護等になる可能性のある方の場合、今の自分のまま、できる分だけ働ける支援を拡充したいと思っています。雇用されるには一定基準のクリアが必要です。メンタルが安定し、健康で体力があり、コミュニケーション力があり、若いもしくは経験豊富な人でないと、企業は正社員として雇ってくれない。通常の支援ではこれらの基準をクリアするためのトレーニングなどを行いますが、あまり効果が出ない方もいます。そこで、コミュニケーションに課題があるまま働く、メンタルの調子が良い日は働くといった、雇用の一般的な基準に満たない状態で働くことを支援したいと思っています。最近、coconalaやUberEatsといったいろいろなサービスが増えたので、そうしたサービス活用を後押しする支援者の学びの場をちゃんと整えれば、多様な働き方も実現できるはず。正社員で働く手前の中間的なステップとして、もしくは今の自分にできる分だけ働くための支援です。

三つ目は、ひきこもり状態で支援を届けることができない方のために、昨年、お寺とコラボして地域にサポートを届ける事業を行いました（シート3）。お寺の檀家さんというつながりを生かして、檀家回りの際にひきこもりの家族とつながった場合、適した支援機関につなげる。私たちが地域の全家庭を回ろうとするとすごい人件費になるので、檀家回りのなかでお寺が得た情報を受け取るという連携ができないかなと思っ

シート3

課題③ 「ひきこもり状態で、支援を届けることができない」

ソリューション 「地域に根付いたネットワーク、お寺とのコラボ」



行政100%資本ではなく地域資源を活用し行政コストを下げつつ結果を上げる試み。地域拠点であるお寺が持っている“人とつながる場”としての機能を模索し、アウトリーチをお寺と連携するなど、現代におけるお寺・サポートの在り方を検討。

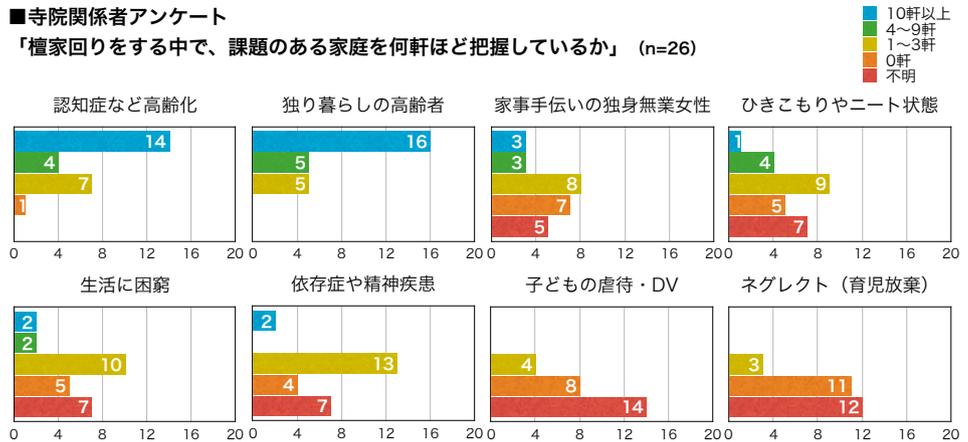
シート4 お寺とのコラボイベント結果



イベント名	「就活や仕事の悩みを晴らす7日間 お寺deハレハレ！」
内容	『お寺×就業支援』の新たな可能性を模索するために「働くこと」に悩む方に向け、「お坊さんによる人生相談」などの様々なコンテンツをお寺で実施しその効果を検証する。
運営	主催：NPO法人HELLOlife/ 協力：浄土真宗本願寺派 萬福寺 助成：公益財団法人日本財団
日程	2018年11月12日（月）～18日（日）
会場	浄土真宗本願寺派 萬福寺（大阪府大阪市西区南堀江1-14-23）

■寺院関係者アンケート

「檀家回りをする中で、課題のある家庭を何軒ほど把握しているか」（n=26）



ています。その事業の際、寺院関係者に、檀家回りで訪れた家庭のどのような課題を把握しているかを調査したところ（シート4）、子どもに関する虐待やネグレクトの問題把握は割合が低いのですが、高齢者に関する認知症などの問題把握は割合が高いことがわかったので、今後はこういった問題の支援で連携できる可能性もあるのではないかと思います。