

就職氷河期世代政策に関する提言

2024年3月28日、令和6年度予算三案に対する討論に立った伊藤孝恵参議院議員が自身の就職活動で100社もの会社に落ちたことを述べた際、議場に笑いが起こったことに端を発し、国会議員の就職氷河期世代に対する認識不足を問う声がSNSにあふれました。

国民民主党では、当該世代の実態把握のため4月15日～28日までオンラインアンケートを実施し、8日間で933人の当事者等から回答を得ました。その中で、最も多く寄せられたのは、就職氷河期により安定的な職に就くことが出来なかったことによる現在の生活および将来への不安であり、政府実施の「就職氷河期世代支援プログラム」については87.8%が利用していない、又は聞いたことがないとの声でした。

しかし政府は、6月11日発表の骨太の方針において「就職氷河期世代の就労支援は、5年間の集中的取組により、一定の成果を挙げている（27頁）」とし、来年度以降は、他世代を含めた支援に収れんしていく旨を表明しました。

これまでの政府施策は雇用保険による事業であるために「無業者又は非正規雇用労働者を正社員にすることで被保険者を増やす」ことを目標とし、対象を男性と想定するものが殆どでした。しかし、それらは必ずしも当事者のニーズを捉えたものではなく、実際の支援現場からは、正社員以外の働き方に伴走する必要性や、就職氷河期世代の女性が抱える深刻な課題が報告されています。

国民民主党は、行政や社会、当事者の中にもある就職氷河期世代に対するバイアス（無意識の思い込み）の調査と、就職氷河期世代を中心とする我が国の中高年層が直面する課題を自己責任に帰結せず、地域社会の維持や経済、社会保障、労働現場への影響という問題性で捉え、その解決に資すると思われる政策を、以下提言いたします。

記

就職氷河期世代の固定イメージ（男性×非正規）の払拭

① 就職氷河期世代の実態調査と政府施策の検証

政府の施策が届いていない理由に（※1）ペルソナ分析がない等、ターゲットの解像度が低いことによる政策とのアンマッチが挙げられます。

本来の就労支援とは、医療や福祉への接続を含む多様な課題のアセスメントから、スモールビジネス（※2）等の起業を含めた就労定着に伴走することです。

就職氷河期世代が置かれている状況はさまざまで、雇用形態に対するニーズは正社員に限りません。よって同居家族の構成や、育児・介護の有無、自身が「ひきこもり」「長期にわたる非正規雇用」「無業」「結婚・出産を機に退職」「在職中」等の現況を勘案し（※3）選択肢を増やすための政策が求められています。

（※1）政府実施の「氷河期世代支援プログラム」について（国民民主党アンケートより）

利用していない・聞いたことがない 87.8%（利用していない理由の 47.7%がニーズにあっていない）

（※2）従来の就職支援にはない、オンラインプラットフォームを通じた作品販売や業務受注等

（※3）ハローワークや地域若者サポートステーションは原則失業者、無業者をターゲットとしており、在職中の者は支援対象となりにくい

就職氷河期世代を中心とする中高年層の年金不安への対応

② 厚生年金の「遡及納付」と「最低補償年金制度」の構築

正規雇用への拘りは、将来不安、老後の年金額への心配に拠るところが大きく、社会参画の形態に柔軟性を備えるには、年金制度の議論は不可分です。

所得が低い不安定就労や無業者の状態を余儀なくされた者は、老後に向けた貯蓄が出来ないばかりか、現役時代の所得格差が貰える年金の多寡に直結します。非正規雇用の場合は厚生年金に加入できないことも多く、2016年以前は一部を除きパートタイム労働者は社会保険の加入対象ですらありませんでした。その場合、自身で国民年金に加入する必要がありますが、保険料は所得に関係なく定額であり、将来貰える年金は老齢基礎年金のみになります。勿論、未納の期間があれば基礎年金すら減額されます。現在、パートタイム労働者への社会保険適用が段階的に拡大されており、今後は他に主たる生計者の居ない非正規雇用労働者の大半は厚生年金に入ることになりますが、既に中年期を迎え、老後の不安に苛まれる就職氷河期世代が（※1）過去に遡って保険料を納付することで年金額を増やせる「遡及納付」や「最低補償年金制度」など、新たなセーフティーネットを再考する時期に来ています。

（※1）「現在の課題・不安について（国民民主党アンケートより）」

第一位 老後の備えが不十分、第二位 生活が苦しい、第三位 いざという時に頼れる人が少ない（またはいない）

就職氷河期世代に“履歴書と面接を入口としない”採用を

③ 国主導によるソーシャルファームの全国展開 <民間企業採用促進>

東京都による「東京ソーシャルファーム」は、就労に困難を抱える方を採用している企業を補助金等で支援する制度です。就労継続による正社員登用等が実現した場合、企業に更なるインセンティブがあることで、就労後のトラッキングも出来る仕組みになっています。

履歴書や面接を入口とせず、まずは共に働き、互いに持続可能か否かを判断していく採用形態は、自身の資格の有無や、履歴書の職歴の多さを気にしたり、採用面接に苦手意識を抱

く就職氷河期世代には有用です。

「特定求職者雇用開発助成金」の拡充と実施期間延長により、今後就労拡大が必要な、観光・介護・農林水産・運輸・建設・教育等での採用企業には特に社会保険料の免除や税制優遇等の支援を強化し、スカウト機能も備えたマッチングの仕組みを整備すると共に（※1）、オンラインによる全国共通窓口での就労トレーニングや動画コンテンツによる情報提供、エリアごとのハローワークやサポステの機能を強化することで支援の多様性を担保します。

（※1）国民民主党アンケートより

「スキルがない事を前提に引きこもり→正社員みたいな募集ばかりですが、実際には非正規でありつつ努力をして資格も持っているけど、生かす場面に辿り着けなかったということが理解されていない」

「就職氷河期で一番苦労していたのは、地方の中流以下大学の女子学生。就職氷河期問題はジェンダー問題でもあることを見過ごされている。70代以降に顕著に増える高齢単身女性の貧困問題は氷河期女性の高齢化により更に大きな問題になる」

就職氷河期採用凍結による人材の世代不均衡是正

④ 公務員採用を拡大 <公企業採用促進>

国家公務員のなり手不足と若手の離職増加を鑑み、内閣人事局による定員管理の在り方の再考を求めます。同時に合併特例法の改正に伴い 1999 年 4 月～11 年間にわたって続いた市町村合併や、経済低迷に伴う各自治体の義務的経費削減を目的とする行財政改革によって減らし続けた自治体職員定数も見直しを求めます。

複雑化・深刻化する住民の課題に対し、アウトリーチ型の行政サービスの必要性は日ごと高まっており、会計年度任用職員や非正規雇用、派遣社員による充足では成り立ちません。

ニーズの高い（※1）国家公務員および自治体職員（教職員やスクールサポートスタッフ、保育士、福祉職等を含む）の採用を拡大すると共に、採用を強化する自治体への交付金増額等を実施します。

（※1）最近の公務員採用における採用倍率

就職氷河期世代を対象にした各省庁共通国家公務員中途採用試験：採用予定人数 157 人に対して申込者数 1 万 943 人（採用倍率 60.7 倍）、東京都における特別区職員採用試験：事務職募集枠 37 名に対して申込者数 2,479 名/受験者 1,514 名（採用倍率 40.9 倍）、兵庫県・宝塚市における就職氷河期限定の市職員募集：採用予定人数 3 人に対して申込者数約 2,000 人（採用倍率 600 倍）

就職氷河期世代のリカレント・リスキリングに生活支援で伴走

⑤ 求職者ベーシックインカム導入

正社員の雇用保険、健康保険、厚生年金の加入率はほぼ 100%ですが、非正規ではいずれも 50~60%超であり、失業期間中の生活保障がありません。雇用されている間も、雇用を

打ち切られた後も、常に“不安定”がつきまとう現実があります。現在の求職者支援制度を拡充し、年齢制限のない職業訓練と生活支援給付等の支援を備えます。

切実な就職氷河期世代の親介護問題

⑥ ビジネスケアラー支援策の充実

非正規雇用では介護休暇がとりにくい職場が多く、時間給であれば介護のために労働時間を減らした分だけ収入も減るため、親の介護と本人の生活の両立が困難となります。

団塊ジュニア世代でもある就職氷河期世代の多くが今、後期高齢者となった団塊世代の親の介護に直面していますが、その数は今後 10 年で倍増するとされており（※1）不安定就業者が親の介護と自身の生活を両立できる仕組みの整備は喫緊の課題です。

「8050」「9060」問題を含む、団塊世代（親）と団塊ジュニア（子）世代の介護に係る実態調査及び、介護サービスの拡充や低所得世帯に対する介護保険給付の充実等、国および地方自治体による支援の強化は時代の要請です。

（※1）就職氷河期世代で介護をする者は 2023 年で 75 万人、2033 年には 200 万人になると試算されている

◆就職氷河期世代とは

1993 年から 2004 年にかけて大学（学部）卒業者の就職率は平均 69.7%と、当該期間を除く 1985 年から 2019 年の全体平均 80.1%を大きく下回っており、特に 2003 年の就職率は 55%になるなど、景気後退の局面で旧態依然とした日本型雇用システムを維持する為の弊害として就職氷河期は生まれました。これは人為的な『災禍』といえます。

また団塊ジュニア世代の就労期に重なったことで、当該世代が安心して生み育てる環境を創れなかったことで「第 3 次ベビーブーム」は起きず、少子化を一層深刻化させました。

政府は 1993 年から 2004 年の期間を「就職氷河期」と位置付け、2018 年時点で 35 歳から 44 歳であった 1,689 万人を中心層として、正規雇用を希望しながら非正規雇用で働く人が少なくとも 50 万人、仕事も通学もしていない無業者が 40 万人いると試算しました。

2020 年度からは 3 か年で「就職氷河期世代支援プログラム」を実施し、現在は第二ステージとして 2023 年度から 2 年間、対策期間を延長して取り組んでいますが、効果をまみえているとは言い難い現状です。

以上