

就職氷河期世代の不遇から派生する問題の解決に向けて



(株)日本総合研究所 調査部 主任研究員 下田 裕介

～要旨～

就職氷河期世代¹⁾の不遇から、今後は同世代の親の介護による生活不安定化、自身の高齢化による貧困が懸念され、わが国の経済・社会にも大きな影響を及ぼす恐れがある。2020年4月から就職氷河期世代の本格支援がスタートしたが、同世代の就業サポートなどが進む一方、支援として効果的に機能していないとみられるメニューも多い。現在の状況を踏まえると、①公的機関採用の積極化、②事例の横展開とさまざまな取り組みを行う民間企業へのサポート、③支援を必要とする当事者の負担軽減、④当事者の実情に即した支援の修正、などが求められる。また、就職氷河期世代が身を置かざるを得なかった不遇を踏まえ、今後、新たな経済ショックが生じた際でも、「新たな不遇の世代」を生み出さないための取り組みも必要である。

1 はじめに

2019年に当時の安倍政権が政策対応を打ち出した就職氷河期世代の本格支援は、間もなくスタートから2年を迎えようとしている。就職氷河期世代の年長者はすでに50歳を超えており、問題が放置されればわが国の経済・社会に甚大な影響が生じるおそれがあることから、迅速で効果的なサポートが求められる。その一方で、支援開始の時期と同じくして拡大している新型コロナウイルス感染症が、支援を進めるうえでの障害となっている面もある。

本稿ではまず、なぜ就職氷河期世代の支援が必要なのかを、わが国の経済や社会に与える影響を分析しつつ指摘する。そのうえで、現在進められている同世代の支援の進捗状況について整理するとともに、それを踏まえて求められる

対応の方向性を考察する。

2 就職氷河期世代への支援が求められる理由

就職氷河期世代の問題は、その不遇な環境に身を置かざるを得なかった当事者たちの個人の問題にとどまらない。わが国の経済や社会全体への影響が、すでに一部が顕在化し、そして、今後も長きにわたって続く恐れがある。ここでは、就職氷河期がわが国にもたらす問題について、今後10年間程度のうちに直面する問題と、より長期的な視野での問題の2つに分けてそれぞれ指摘していく。

(1) 2020年代は親の介護で生活が不安定に

まずは、今後10年間程度のうちに直面する問題についてである。それは、就職氷河期世代の

親の介護負担の増大だ。本節では、同世代のなかで早いタイミングでその問題が顕在化すると考えられる年長者の団塊ジュニア世代²⁾のケースを中心に考えてみる。

厚生労働省「人口動態統計」などから、親の結婚や出産の年齢を基にすると、団塊ジュニア世代（ここでは第1子を想定）の親の多くは、現在70代前半～70代半ばであると推察される。一方で、同じく厚生労働省の調査によると、健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間と定義される健康寿命は、2016年時点で女性が74.79歳、男性は72.14歳とされる。つまり、団塊ジュニア世代の親の平均像として、健康寿命を、父親はすでに超え、母親もまもなく迎えるケースが多いことになる。また、厚生労働省「第22回生命表（完全生命表）」などを基に、親の将来の生存状況を試算すると、最年長で第1子の団塊ジュニアのうち約半数が、2027年までに少なくともどちらかの親を失うことになる。以上を踏まえると、就職氷河期世代の多くは、2020年代前半から親の介護問題に直面する可能性が高い。

就職氷河期世代は、バブル崩壊後の所得雇用環境の悪化などを受けて、長期にわたり非正規雇用、または無職を続けざるを得ない人が上の世代よりも多く、経済的な理由から未婚の人も少なくない。また、かつてと比べて、きょうだいの数が少ないなど、親を支える家族が限られていることもあり、親の介護に直面する人は多くなると考えられる。同世代特有の雇用所得環境の厳しさと、親の介護が結びついたときに、親子ともども生活が困窮するという大きな困難に陥りかねないのである。

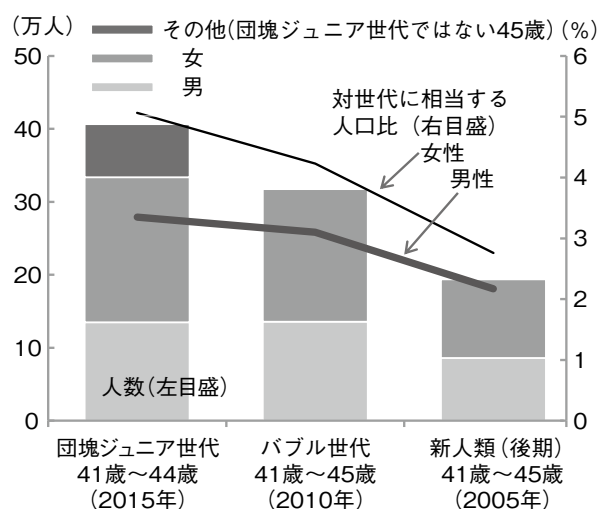
そこで筆者は、就職氷河期世代の雇用形態、婚姻や親との同居の状況などを踏まえて、将来親の介護が必要となった場合に生活が困窮する

リスクが高い人（生活不安定者）を試算してみた。それによると、就職氷河期世代の年長者である団塊ジュニア世代（2015年時点、41～44歳時）における生活不安定者は、男性が13.5万人、女性が19.9万人、男女合わせて33.4万人にのぼるとの結果を得た（図1）。これは、同世代よりも上のバブル世代³⁾や新人類⁴⁾の同じ年齢時と比べてその割合が高い。また、就職氷河期世代全体でみると、生活不安定者はおよそ97万人にのぼる。

(2) 2030年代後半以降は自身の高齢化で貧困危機に

次に、より長期的な視野で考えると、問題は親の高齢から自身の高齢へとシフトしていく。ところが、就職氷河期世代をはじめとする下の世代の老後への備えは、上の世代と比べて脆弱であり、現時点の老後に備えての貯蓄も十分ではないとみられる。退職給付金がかつてと比べて減少傾向にあることや、厚生年金も上の世代と比べて減額が見込まれることを踏まえれば、

図1 生活不安定者（41歳～45歳、試算）



(出所) 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

今後も状況の好転は見込みにくい。

一方で、高齢となる就職氷河期世代を支えることに関して、マクロの視点からみてみると、同世代を支える足元の現役世代の人口は少なく、将来世代も人口ボリュームがますます細っていく。こうした状況を踏まえると、長らく厳しい雇用所得環境に身を置いてきた就職氷河期世代が、老後を迎えた際には、いよいよ経済的に立ち行かなくなり、高齢貧困に陥る恐れがある。それ以前に先述した親の介護による負担増が加われば、その可能性はさらに高まることになる。

筆者は、就職氷河期世代自身が将来高齢となった際に、貧困に陥りかねない人のインパクトについても試算した。同世代の雇用形態や、婚姻、国民年金の納付状況などを加味して試算したところ、将来、高齢貧困に陥りかねない人は、団塊ジュニア世代では(2015年時点、41～44歳時)で、男性が15.8万人、女性が25.6万人、男女合わせて41.4万人にのぼるとの結果となった(図2)。これは、先の生活不安定者の試算同様、同世代よりも上のバブル世代や新人類の同じ年齢

時と比べてその割合が高い。また、就職氷河期世代全体でみると、およそ120万人にのぼる。

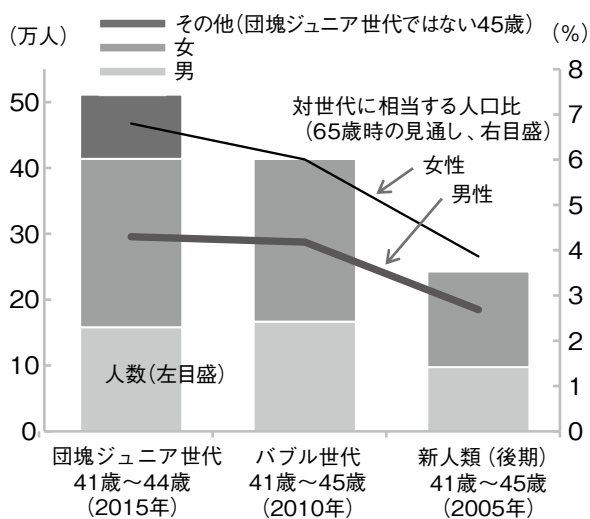
就職氷河期世代の貧困問題は、生活保護の増加などを通じて、わが国の財政面にも大きな影響を与えかねない。大まかなイメージとして、例えば、先に試算した団塊ジュニア世代の将来的に高齢貧困に陥りかねない人が、65歳から生活保護を受給した場合(受給額の最も高い都市部などを想定し、月額75,000円と仮定)、国全体としての年間の所要額は約3,700億円にのぼる。また、団塊ジュニア世代が、現在の65歳の平均余命と同等まで存命し、生活保護を受給し続けたとすると、トータルの所要額は8.4兆円に達すると推計される。これを就職氷河期世代全体に広げて考えると、生活保護における所要額は、年間1.1兆円、トータルでは24.4兆円になる。

3 就職氷河期世代の本格支援の進捗

このように、就職氷河期世代が抱える問題は、当事者の問題だけにとどまらず、わが国の経済・社会に対しても大きな影響を与えることから、同世代への本格支援は重要な意味を持つ。では、2020年度からスタートした就職氷河期世代の支援は、どの程度進んでいるのだろうか。

まずは今回の本格支援で注目された、就職氷河期世代を対象にした公務員の採用についてみてみる。人事院が2021年12月に公表した資料によれば、2021年度の家計公務員中途採用者選考試験の合格者は203人となった。採用規模は決して大きいものではないが、当初の採用予定者数を上回るのは本格支援後2年連続となる。また、地方の自治体での就職氷河期世代を対象にした公務員採用も着実に広がりを見せており、2020年度の同世代の採用者数は3,694名となっ

図2 将来高齢貧困に陥りかねない人 (41～45歳、試算)



(出所) 総務省「国勢調査」、「労働力調査」、厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」、「簡易生命表」などを基に日本総研作成

た。

一方、民間企業での採用を後押しする支援の進捗については、厚生労働省のホームページで、同省が行う事業について足元の実績を確認することができる（図3）。例えば就職氷河期世代の専門窓口は、同世代支援に関する行動計画2019公表時の全国69カ所から、足元では92カ所へと拡大している。そのうえで、就労・生活支援アドバイザーや就職支援コーディネーターの人員も増やして同世代の就職支援体制の強化につなげている。また、実際の採用状況についてみると、ハローワークの職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数は、157,232人にのぼる。「3年間の集中期間において30万人の正規雇用を目指す」とした目標に対して、一定程度の進捗がみられる。

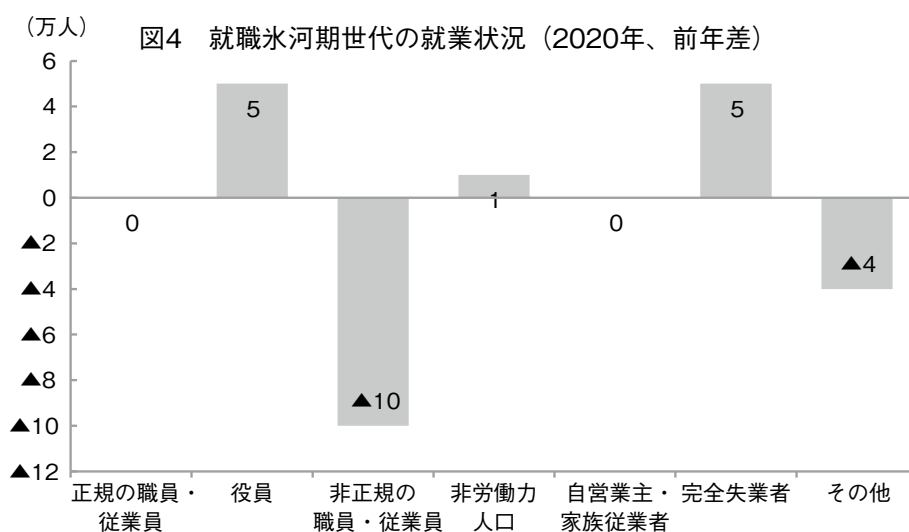
もっとも、別の資料をみると就職氷河期世代のなお厳しい就業環境がみえてくる。関連会議のひとつである、就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームの第3回会議の資料では、同世代の就業状況についてまとめられている。2020年時点ということやや古いデータとなるが、これによると、就職氷河期世代の正規の職員・従業員は916万人と、1年前からの増減はゼロとなっている（図4）。つまり、前述したハローワークを通じての就職氷河期世代の正規雇用が進む一方で、失業も増えており、同世代全体では就業状況の改善が進んでいないとみることができる。これは、就職氷河期世代の本格支援とほぼ同時に発生した新型コロナ禍による雇用環境の悪化が影響した面が大きいといえよう。

図3 就職氷河期世代の本格支援の進捗状況（2021年12月公表、厚生労働省の事業）

| ハローワークの就職氷河期世代限定・歓迎求人や専門窓口などによるマッチング支援 | | |
|--|-----------|-------------------------------|
| 限定求人 | ～2021年10月 | 新規求人数：17,359人、採用数：496人 |
| 歓迎求人 | ～2021年10月 | 新規求人数：125,917人、採用数：15,109人 |
| 就職氷河期世代専門窓口の数 | 2021年10月 | 全国92カ所 |
| 窓口利用者の正社員就職件数 | ～2021年10月 | 16,474人（速報値） |
| ハローワーク（全体）の職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数 | ～2021年10月 | 157,232人（速報値） |
| 就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」 | | |
| 訓練開始者数 | ～2021年10月 | 2,277人 |
| 「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習の職業訓練受講給付金の給付対象化 | | |
| 職業訓練受講給付金の初回受給者数 | ～2021年10月 | 268人 |
| 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース） | | |
| 雇入登録者数 | ～2021年10月 | 8,120人（速報値） |
| トライアル雇用助成金（一般トライアルコース） | | |
| 就職氷河期世代の試用雇用終了者数 | ～2021年10月 | 1,830人、うち常用雇用移行者数：1,285人（速報値） |
| キャリアアップ助成金（正社員化コース） | | |
| 就職氷河期世代の支給決定人数 | ～2021年10月 | 55,860人（速報値） |

（注）集計期間における「～2021年10月」は、本格支援が開始された2020年4月から2021年10月まで。

（出所）厚生労働省「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020の別表における各種事業のうち、現時点で把握している足元の実績について」



(注) 2019年の36～45歳、2020年の37～46歳の雇用形態別の人数の前年差。

(出所) 内閣官房「就職氷河期世代支援施策の実施状況と今後の取組について」

一方で、新型コロナ禍の影響とは関係ない形で、支援が道半ばの状況にあるものも少なくない。例えば、目玉支援策の一つである就職氷河期世代向けの「短期資格等習得コース」については、訓練開始者数が2,277人となっている。就職氷河期世代支援に関する行動計画において、支援対象者数の目標を2020年度は2,000人、2021年度は4,000人としていることから、現在のペースでは目標未達で終わる可能性がある。新型コロナ禍によって支援業務が滞ってしまったなどの可能性も考えられるが、本支援で取得できる資格と、支援を必要とする当事者の希望する職業や資格との間でミスマッチが生じていることが大きく影響しているのではないかと推察される。

また、職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間試用雇用する事業主に対して助成を行うとした「トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）」は、就職氷河期世代の試用雇用終了者数が1,830人で、うち常用雇用移行者数が1,285人となっている。試用雇用から常用雇用への移行率は70.2%と、目標

とする74.7%（2020年度）を下回っているだけでなく、本格支援といいながら、そもそもの試用雇用の件数自体が少ないと言わざるを得ない。

4 求められる就職氷河期世代の支援の方向性

就職氷河期世代の不遇から派生するさまざまな問題が懸念されるなか、同世代への支援がさほど進んでいない状況に対して、今後はどのような対応が求められるだろうか。ここでは、支援の方向性を指摘する。

(1) 公的機関採用の積極化

第1に、いまは新型コロナ禍の最中、すなわち危機モードであることを踏まえ、国・地方の公的部門がより積極的に関与していくことである。例えば、多くの自治体で広がりが見られる職員採用をさらに拡充していくのも一案だ。就職氷河期世代はこれまでに厳しい環境を経験したからこそ、「人の痛み」が人一倍わかる。こうした人材は住民の痛みを分かち合い、住民に寄り添う行政に取り組むことができるであろう。新型コロナ禍などで今後も多くの住民が困難を抱える恐れがあるなか、行政の場で同世代の力

を発揮できる面も大きいと思われる。

(2) 事例の横展開とさまざまな取り組みを行う民間企業へのサポート

もっとも、就職氷河期世代の実情、そして政府が掲げる「今後3年間で就職氷河期世代の正規雇用を30万人増加」という目標を踏まえれば、就業を希望する同世代を幅広く支援するには、公的部門だけでなく民間企業の取り組みが不可欠だ。そこで、第2に、政策的に民間企業の背中を粘り強く押し続けていくことが重要である。

企業の多くは「就職氷河期世代を採用しても仕事ができるのだろうか」、「社内で活躍する前に長続きせずに辞めてしまうのではないか」など、さまざまな疑問・不安を持っている。それが、前述したトライアル雇用助成金の進捗不振に影響している面があると考えられる。新型コロナ禍の収束がなかなか見通せないなか、企業側のこうした疑問や不安は依然として根強いとみられる。そうした時に必要なのが情報の共有である。国や自治体、NPOなどが連携して、具体的な支援の取り組み、企業での採用・活用事例を幅広く横展開し、判断に迷っている企業の疑問・不安を解消するなど、企業の前向きな動きへとつなげていくべきだ。政府はすでに成功事例の紹介などを行っているが、その発信力は不十分といわざるを得ない。新型コロナ禍でいまや一般的となったウェブ会議ツールを用いることで一段の情報共有や疑問解消を図るなど、より積極的な取り組みが望まれる。

例えば、従来の手法にとらわれない民間企業の取り組みもある。大阪府のNPOハローライフでは、生活するうえで支出の負担が大きい「住まい」を提供することで、経済的負担や不安を和らげ、就業・自立を支援する取り組みが行われている。

就職氷河期世代を支援対象の一部としている住宅つき就職支援「チャン巢PROJECT」では、主に三つのサポートプログラムが用意されている。一つ目は「就職サポート」である。参加企業へのエントリー準備や、就職活動全般の相談、職場見学などのコーディネート、さらには就職後に長く働き続けるためのサポートなどを受けることができる。二つ目は、このプロジェクトで最も注目すべき「住宅サポート」である。プログラムに参画している企業に就職が決まった後になるが、住まいとなる部屋が提供される。大阪府の公営住宅の空き室を一人に一室提供し、参加者自らの手で部屋を改修・リノベーションする。こうした取り組みは、参加者どうしやスタッフとの信頼関係を高めるとともに、就業・自立支援に向けたモチベーションの向上にもつながる。ちなみに住まいは、二人で同居することができる部屋も用意されており、いずれも費用は月額2万5,000円と、周辺の民間賃貸物件の相場より割安になっている。固定費である住宅費を抑えられるのは、生活に対する不安を大きく軽減することになるだろう。そして三つめは「コミュニティサポート」である。住まいとなる公営住宅にはプライベートの部屋とは別に、コミュニティルームがある。ここでは、共同で使用できる生活家電やキッチンが用意されており、入居者どうしで集まって食事をしたりイベントを催したりするなど交流を図ることができる。このように民間企業側でもさまざまな取り組みが行われており、こうした動きを加速させるためには、政府や自治体などのさらなるサポートが求められているといえる。

(3) 支援を必要とする当事者の負担軽減

第3に、前述した大阪府のNPOのケースでも触れているが、不安定な生活に直面している

当事者の負担を和らげ、職業訓練などの支援に集中できる環境を整えることである。今回の就職氷河期世代への支援のなかで、当事者に対する給付金としては「職業訓練受講給付金」がある。もっとも、就職氷河期世代を採用した企業に支給する助成金とくらべると、当事者向けの金銭的サポートは限定的である。

非正規雇用や長期無業など課題を抱える就職氷河期世代のなかには、正規雇用へ転換したり新たに職に就いたりすることで、不安を取り除きたい人が多いだろう。しかし、その目標を果たすまでの間に、ただでさえ収入が少ないのに職業訓練などで働く時間を削られると生活が厳しくなる、職業訓練に通うことで収入が減れば家賃を払えずに住む場所を失ってしまう、訓練を受けようにも往復の交通費を払い続けることすら苦しいなど、まさに「いまの不安」に直面している人が少なくない。そうしたなかで、支出面のサポートを通じて当事者の負担を和らげる前述の制度は、職業訓練など支援に集中して参加ができる取り組みの一つといえる。当事者の実情に即した形での職業訓練受講給付金制度の修正のほか、より幅広い形での負担軽減策の提供を検討していくべきである。

(4) 当事者の実情に即した支援の修正

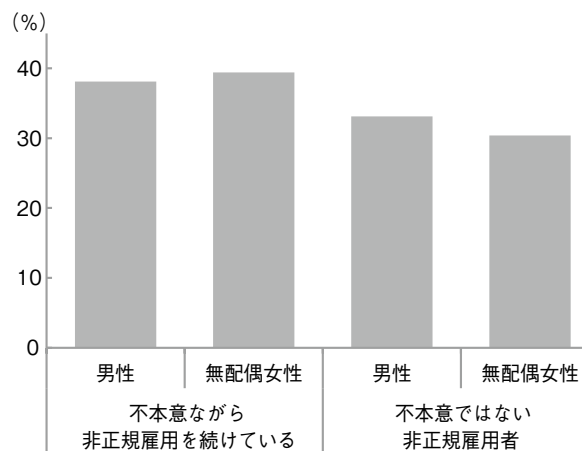
そして第4に、支援の中身を就職氷河期世代の実情に即して、当事者が求める形に合わせていくことである。2020年からの本格支援では、過去の取り組みと同様に職業訓練をベースとしたメニューが用意されているが、訓練の中身を問題視する指摘が多い。実際に訓練に参加した人からは、より高度な技能の習得を期待したのに、訓練内容がビジネスマナーやメールの書き方だったとの声も聞く。

非正規雇用者は、上の世代と比べて就職氷河

期世代に多く、また職業訓練に参加するケースが多いと考えられるが、非正規雇用の人たちは「経験がない」、「知識がない」、「スキルがない」などと、固定的なイメージのもと支援のメニューを用意すれば、当事者が求める支援との間でミスマッチが生じ、結果として、支援のための予算を計上してもほとんど活用されないまま終わってしまう恐れもある。

労働政策研究・研修機構のアンケート調査によれば、就職氷河期世代の非正規雇用者のうち、ライフステージの変化を受けにくいとされる男性や無配偶女性の3割から4割が、自身の能力やスキルを高めるための取り組みをしている(図5)。そのため、就職氷河期世代には、就職氷河期から長い年月を経て、同世代の就労経験や熟練度などは幅があるといえる。支援を必要とする就職氷河期世代の実情、そして、同世代がどのような支援を必要としているのか(資格、スキルなど)をしっかりと踏まえたうえで、支援の中身を適宜修正したり、場合によっては取りやめて別の支援に予算を振り向けるといった対

図5 能力・スキルを高めるための取り組みをしている人の割合



(注) 2016年公表のアンケートで、30～44歳が対象。
(出所) 労働政策研究・研修機構「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より

応が必要である。

5 次なる不遇の世代を生み出さないために

就職氷河期といわれ始めた時期から30年が経とうとしているが、依然として同世代が抱える問題は解決していない。そして、就職氷河期世代に対する支援の遅れは、当事者の人生に加えて、わが国の経済・社会にも大きな影響をもたらす。本稿の最後は、就職氷河期世代の不遇を踏まえ、今後、新たな経済ショックが生じた際でも、「新たな不遇の世代」を生み出さないために必要な政策の方向性について考察する。

わが国では、新型コロナ禍に見舞われた際、学生の就職・採用活動において「再び就職氷河期がくるのでは」との懸念が高まった。実際は、足元で生産年齢人口全体が減少するなか、新卒大学生の数はおおむね横ばいで推移しているほか、就職氷河期の採用手控えにより企業の社員構成がいびつになったとの反省などから、採用を極端に減らす動きはみられず、かつての就職氷河期のような全体的な採用・就職環境の悪化にまで至る可能性は小さいとみられる。

もっとも、わが国では、就職後の早期離職とその後の非正規雇用に陥る学生が、景気の良し悪しに関係なくいまなお一定程度存在している。景気が悪化する局面において、就職率が低下したり、失業率が上昇したりするのはわが国に限ったことでは決してなく、広く諸外国においても共通してみられる現象である。ただし、国全体としてみたときに、わが国の就職氷河期世代のように特定の世代が、その後の人生の長期間にわたって新卒時の不遇の影響を受け続け、そして社会問題化する、というような話はあまりきこえてこない。その理由の一つとして、わが国では、新卒一括採用と終身雇用制、ないしはメンバーシップ型の雇用を中心としているゆ

え、新卒時にその「ルール」から外れてしまうと、そこからの挽回が困難である、という点が指摘できるだろう。さらに、大学まで進学しながら、学生時代に受けた教育内容が不十分で、その後の社会人人生において必要とされる能力や意識を十分に涵養できていないゆえ、年月が経過して経済が回復しても、就職先をみつけられない、また、卒業後に改めて学び直して再チャレンジする道もほとんど開かれていない、という点も大きいといえよう。実際に、わが国で非正規雇用者となれば、待遇は正規雇用者よりも悪く、賃金カーブは将来にわたって抑制される。昇給やボーナス、退職金がなく、福利厚生も正規雇用者よりも充実していないケースが多い点など、欧米主要国とわが国とでは大きく異なる。

以上を踏まえると、わが国では高等教育と就業の接続を適切に強化していくことが求められる。例えば、わが国では、円滑な就業を図る目的で用意されたツールや制度として、ジョブ・カード制度や公共職業訓練がある。もっとも、ジョブ・カード制度は、①事実上、大学に進学しない高卒層を広く対象とした現業系の業種が中心となっている、②業種のカバーが限られている、③個々の職業のジョブ・カードで示される職務や能力が、当該職業の実態を反映できていないなどの問題点を抱えている。また、公共職業訓練についても、経済・社会の構造変化に伴い、企業が新たに求めるスキルの習得に向けた内容を反映した分野やコースが少ないなど、社会の実情とは大きく異なる内容となっている。

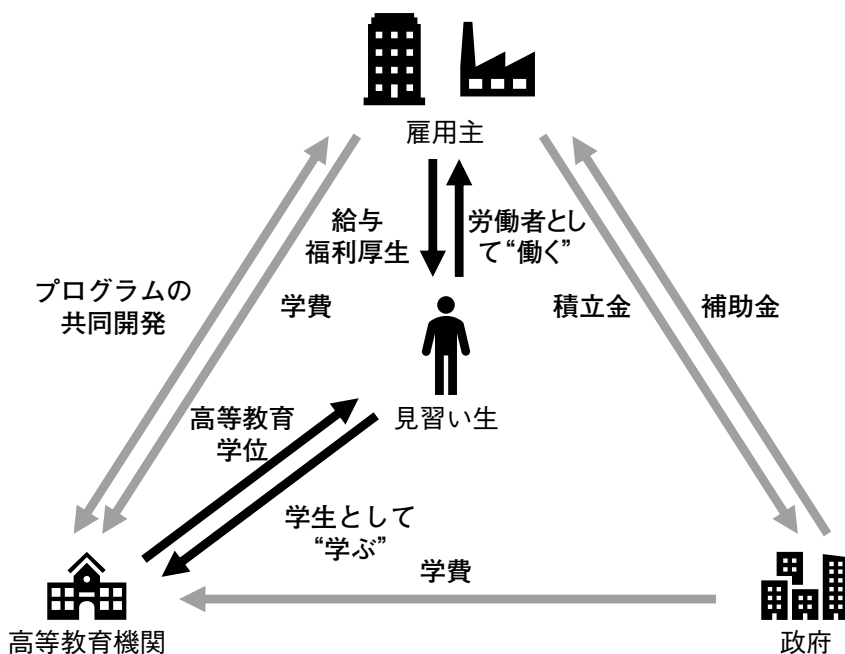
こうした課題に対して、各個人や社会の実情に即した職業教育の枠組みを新たに構築していくことが求められる。それに向けて参考の一つになるのが、英国のアプレントイスシップ(徒弟)制度である。なかでも Degree Apprenticeship (DA、在学中訓練)は、同国で高等教育の大衆

化が進んでいることを鑑み、①高等教育と実践的な職業訓練を同時に受けられる、②企業がプログラムに口を出し、働く場と機会を提供し（手を出し）、そしてカネも出す、といった特徴を持ち、政府が大学や企業と一体となって職業教育、人材教育に関与し、就業を後押しするとともに、国全体の競争力強化につなげていこうとする姿勢がみてとれる（図6）。実際には、成長著しいデジタル分野や文系のビジネス分野にもDAが広がっていることや、日系も含め幅広い企業がプログラムに参加するなど注目すべき点は多い。また、見習い生、大学、企業のそれぞれの立場において、本制度に対する総じて高い評価が確認できる。

人生を豊かにするためにも、新卒時の就職が

うまくいかずにその後も安定した就職先をみつけることができない、学びなおして再チャレンジするための機会も乏しいゆえに、不遇の世代が再生産されることのない社会づくりが必要だ。それには、これまで長年にわたってわが国で形成されてきた欧米との教育・就業の制度や慣習の違いを踏まえ、「メンバーシップ型」雇用などは残しつつも、企業が関与する形で、高等教育と連携した職業教育、すなわち「日本版DA」とも呼ぶべき新しい枠組みを構築していくことが求められる。

図6 英国のアプレンティスシップのイメージ



(出所) Office for Students 「Degree apprenticeships」 (<https://www.officeforstudents.org.uk/advice-and-guidance/skills-and-employment/degree-apprenticeships/> (2019年12月25日アクセス)、経済産業省、三菱総合研究所「人的資本に関する国内外分析調査」報告書(2018年3月)、文部科学省 中央教育審議会大学分科会 制度・教育ワーキンググループ提案資料(2018年9月18日、p5)などを基に日本総研作成

【注】

- 1) 世代の年齢層の定義づけは定説があるわけではないが、本稿では1970年～1982年生まれを就職氷河期世代としている。
- 2) 本稿では1971年～1974年生まれを団塊ジュニア世代としている。
- 3) 本稿では1965年～1969年生まれをバブル世代としている。
- 4) 本稿では1955年～1964年生まれを新人類とし、その後半に生まれた1960年～1964年生まれを新人類（後期）としている。

【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—」『JRI レビュー』 Vol.17 No.66
- 下田裕介（2020）「求められる「高等教育と就業の接続」の改革の方向性 —産官学一体で「日本版DA（在学中訓練）」の導入を—」『JRI レビュー』 JRI レビュー Vol.12, No.84
- GOV.UK（2019）*The complete guide to higher and degree apprenticeships*
- Universities UK（2017）*Degree apprenticeships: Realising opportunities*
- Universities UK（2016）*The future growth of degree apprenticeships*
- Universities UK（2019）*The future of degree apprenticeships*

しもだ ゆうすけ

株式会社日本総合研究所 調査部 主任研究員／マクロ経済研究センター 国内経済グループ長。

2005年、東京工業大学大学院修了、同年三井住友銀行入行。

2006年、日本経済研究センターへ出向後、2008年、日本総合研究所調査部マクロ経済研究センター。米国経済、国内経済を担当。

2014年～17年および2019年より国内経済グループ総括（現・国内経済グループ長）。2017年三井住友銀行経営企画部金融調査室（兼務、～18年）。

【専門】

内外マクロ経済、世代間問題。
