

就職氷河期世代のキャリアと支援の課題 —量的分析とインタビュー調査から—



独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員 堀 有喜衣

～要旨～

本稿は、就職氷河期世代のキャリア形成の現状と支援の必要性を、量的データとインタビュー調査により明らかにした。氷河期世代は若い時期に学校から職業への移行が難しく、不安定なキャリアを歩んできたが、現在では正社員比率は他世代と大きく変わらなくなっている。ただし、正社員と非正規・無業を行きつ戻りつする「ヨーヨー型キャリア」の割合が高く、特に正社員を継続している者に比べて正社員転換者には低収入の傾向が見られる。氷河期女性においては、既婚・未婚問わず正社員を志向する傾向が強まった。

インタビューからは、中年期からの正社員転換のために、「小さな労働市場」でのマッチングや、仕事に必要なキャリアから逆算して応募先を選ぶような思考が有効であることが浮かび上がった。また、老後の低年金が懸念されていることから年金拠出期間の45年化や高齢者雇用の充実に加え、就労支援のみならず包括的な政策が求められる。

1 はじめに

本稿は、就職氷河期世代のキャリアに関する量的分析とインタビュー調査を通じて、就職氷河期世代（以下、氷河期世代）のキャリアの現状と求められる支援について論じる。

氷河期世代は卒業以来ずっと非正社員で悲惨な生活を送っているというようなイメージを持たれることが多い。しかし卒業以来正社員を継続している者や、卒業時はフリーターでも現在は正社員に転換したという者もあり、現在では正社員率も他の世代と遜色なくなっている。若い時期に就職が難しかったことは明確に確認で

きるが、正社員率という観点から見る限り、若い時期ほど困難が端的に現れているわけではない。

ではなぜ氷河期世代への支援が必要なのだろうか。その理由としては第一に、氷河期世代に日本社会の不安定化の広がり最も早く現れ、かつボリュームが大きいことによる。筆者は氷河期世代のキャリアの不安定化の特徴を「ヨーヨー型キャリア」（後述）と呼んでいる。氷河期世代以前も不安定な人々はいたが部分的にとどまっており、かつ人数も氷河期世代ほどではないか、団塊世代のように人数は多くても日本社

会が右肩上がりの時に現役時代を生きてきた。氷河期世代は社会に出てから右肩下がりの時期を生き、人手不足で雇用が回復した時には中年期にさしかかっていたため、やり直す時間は限られている。第二に、氷河期世代は男女の性別役割分業が変化し始めた時期に当たるからである。氷河期世代女性の就業率は近年急激に上昇したが、若い世代のように正社員として出産後も継続できるような環境が整っていたわけではない。氷河期女性は、新卒就職に恵まれたバブル女性、出産継続が普通になった若年女性とは異なる質の困難を抱えていると考えられる。

以下では量的・質的アプローチを組み合わせながら、氷河期世代の現状と支援について論じる。2節では量的観点から整理し、3節では事例からヨーヨー型キャリアについてみる。4節では氷河期女性の正社員への移行について、5節では老後の生活と年金について記述する。6節では知見をまとめ、今後の支援策について提言する。

2 量的アプローチからみる氷河期世代

氷河期世代の定義は諸説あるが、政策的には「1993年から2004年卒業者」という定義が用いられている。以下でも同様の定義を用い、労働政策研究・研修機構（2025）が実施した「就業構造基本調査」の二次分析結果を活用する。

図表1は、新卒で正社員になった者の割合の変化を示した。

新卒初職正社員（卒業後3ヶ月以内に正社員として就職）割合は、バブル後期から氷河期にかけて落ち込み、その後やや上昇したあと、アベノミクス期以降は高い水準にある。特に改善が著しいのは女性であり、近年は男性を上回る水準となっている。バブル後期からコロナショック期まで、日本の若者の学校から職業への移行

は不安定化したのちに、バブル期ほどではないが、再び安定する方向にあることがわかる。

氷河期世代前期で悪化しはじめ、後期でさらに悪化した学校から職業への移行であるが、その後の景気回復のタイミングで、細々ながらフリーター等の非正規雇用や失業・無業から正社員への移行が進んできた。現在はどうになっているのだろうか。

図1は、学歴・性別ごとに、キャリア類型を整理したものである。それぞれ世代ごとに見ているが、当然のことながら若い世代はまだ入社して間もないため新卒定着が多くなり、年齢が上がれば転職者も多くなることから新卒定着の割合は低くなる。そこでここでは新卒時には非正社員・失業・無業など正社員ではなかったが、その後に正社員に移行した「他形態から正社員」の割合を確認する。

男性について正社員移行をした「他形態から正社員」割合は、「就職氷河期後期」でもっとも高くなっている。高卒者で顕著であり、大卒者では高卒者ほどは高くはないものの世代間では最も高い。

女性については出産離職が多いことから、男性ほど明確な傾向が把握できないものの、一般的には年齢が上がると「新卒定着」している割合は減少する。高卒者では「就職氷河期前期」の方が「就職氷河期後期」の新卒定着割合を上回り、前期では後期よりも定着できるよい就職であったことがうかがえる。大卒者は「バブル後期」が「就職氷河期前期」「就職氷河期後期」の新卒定着割合を上回っており、バブル後期により職場に移行できたことが示唆される。また「他形態から正社員」については、「就職氷河期後期」で高く、男性と共通している。

堀（2024）のインタビュー調査においては、就職氷河期世代のキャリアの課題は非正規の連

表1 性・卒業コーホート*1別初職の状況

		卒業コーホート*1						
		※バブル後 期	就職氷河 期前期	就職氷河 期後期	回復期	リーマン ショック期	アベノミクス 期	コロナショッ ク期
	計 N(千人)	30,531	7,199.4	7,505.4	6,087.3	2,278.5	10,839.9	2,259.2
	(%)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男女 計	新卒初職正社員	51.3	49.0	40.3	45.5	44.4	54.1	63.1
	既卒初職正社員		27.7	29.3	27.5	27.2	22.7	11.1
	パート・アルバイト		11.6	15.9	13.4	14.6	10.4	9.2
	その他非正規		5.3	8.0	7.2	7.5	6.7	5.8
	自営・自営手伝いなど		2.7	2.6	2.1	1.8	1.5	1.0
	未就業・不明		3.7	3.9	4.3	4.5	4.7	9.8
	計 N(千人)	15,727	3,725.4	3,832.8	3,107.0	1,164.9	5,557.2	1,132.2
	(%)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男 性	新卒初職正社員	52.6	51.9	43.2	48.9	46.7	54.8	61.4
	既卒初職正社員		31.1	34.2	30.7	31.0	24.5	11.8
	パート・アルバイト		6.4	9.5	8.0	10.0	8.0	8.2
	その他非正規		3.4	6.2	5.7	6.0	6.0	5.9
	自営・自営手伝いなど		3.6	3.4	2.7	2.3	1.7	1.3
	未就業・不明		3.5	3.5	4.0	4.1	5.0	11.4
	計 N(千人)	14,804	3,474.1	3,672.6	2,980.3	1,113.5	5,282.7	1,127.0
	(%)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女 性	新卒初職正社員	50.0	45.8	37.2	42.0	41.9	53.4	64.8
	既卒初職正社員		24.2	24.2	24.1	23.3	20.7	10.5
	パート・アルバイト		17.2	22.7	19.1	19.4	13.0	10.2
	その他非正規		7.2	9.9	8.8	9.2	7.3	5.6
	自営・自営手伝いなど		1.7	1.8	1.4	1.2	1.1	0.6
	未就業・不明		3.9	4.2	4.6	5.0	4.4	8.2

注：*1「卒業コーホート」は卒業年の景気状況を基に作成したコーホート。序章〈2頁〉を参照されたい。

*2「新卒就職」は卒業年の6月までに正社員として就職した者。

※本調査は「バブル後期」については初職移行時期を正確に把握できないため、過去の二次分析を使用している。

資料出所：労働政策研究・研修機構（2025）

続ではなく、一度正社員になっても非正社員・無業・失業を行きつ戻りつする「ヨーヨー型キャリア」にあることを指摘した。

量的分析においては詳細なキャリアはわからないものの、ヨーヨー型キャリアの一類型にあたる「他形態から正社員」の割合が、男女とも就職氷河期世代（特に後期）において他の世代より高いことが見いだされる。

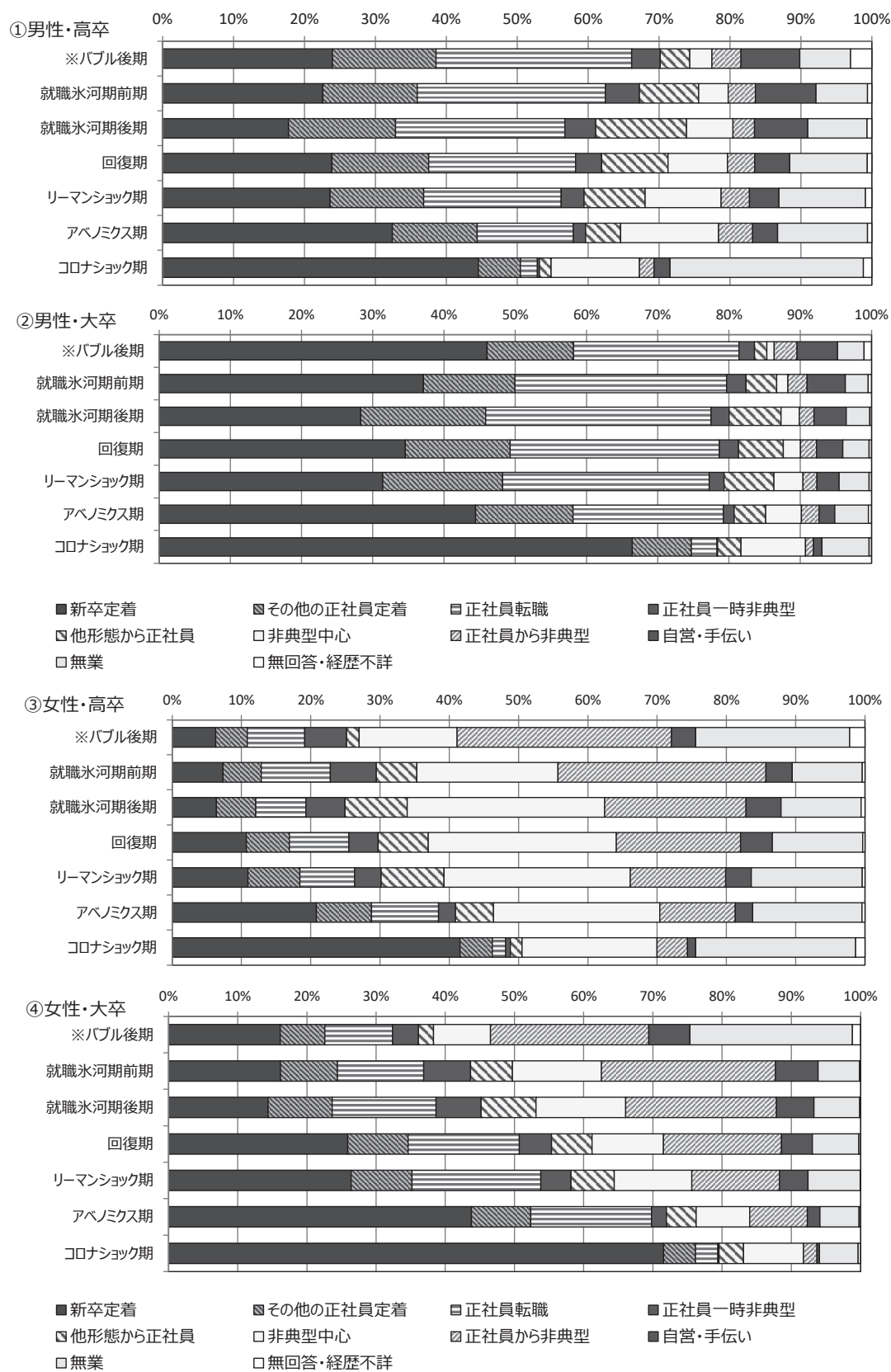
さらに氷河期世代を取り出して、5年前の状況と今回の状況を疑似コーホート（同じ個人ではなく集団の変化を把握するための分析）としてみると（図2）、男女とも「他形態から正社員」の割合が2017年調査よりも増加しており、正社

員への移行が進んでいた。特に近年、すなわち中高年になってからではあるが、人手不足を背景とした氷河期世代支援により、正社員への移行が円滑に進んだ。

次に、現在の労働時間や年収、およびそこから算出した「時間当たり収入」について、就業形態および職業キャリア類型による違いを見た。

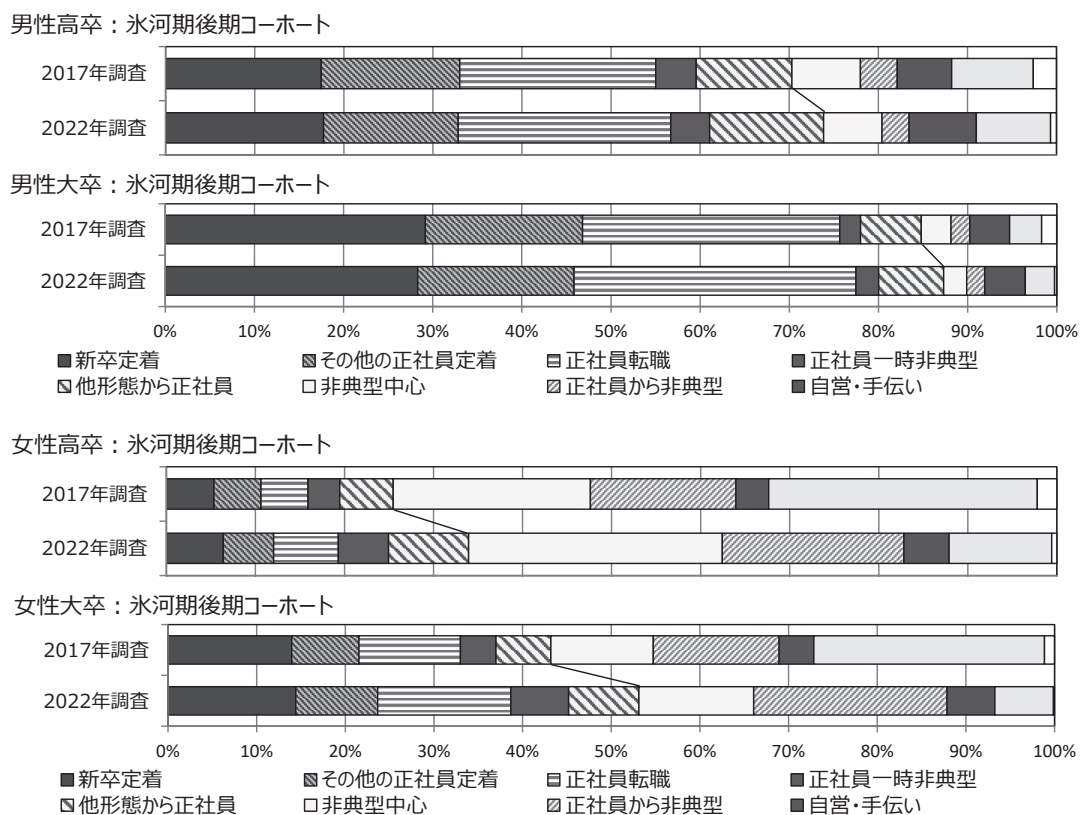
氷河期世代にあたる40～44歳の収入については（表2）、同じ年齢層で同じような労働時間でも、キャリア類型によって年収にかなりの差が存在する。「正社員一時非典型」や「他形態から正社員」は男女ともに低い。この傾向は氷河期世代以外でも同じだが、先にみたように、「正

図1 高卒・大卒の性・卒業コーホート別キャリア類型
(在学中、および専業主婦・夫を除く)



資料出所：労働政策研究・研修機構（2025）

図2 「就職氷河期後期」の高卒・大卒の男女のキャリアの変化
(在学中、および専業主婦・夫除く)



資料出所：労働政策研究・研修機構（2025）

社員一時非典型」や「他形態から正社員」のような非典型雇用経験者の割合が氷河期世代では多いため、相対的に不安定なキャリアかつ収入が低い層が氷河期世代で多く見られることになる。

3 ヨーヨー型キャリアの実例

以上の量的分析をふまえ、筆者を中心とした労働政策研究・研修機構の研究チームは、2023年と2025年に合計50人の困難を抱える（困難を経験した）就職氷河期世代（ハローワーク・サポステ利用経験者）に対するインタビュー調査を実施した。上述したように一貫した知見として、就職氷河期世代のキャリアの課題は非正規の連続ではなく、一度正社員になっても非正社員・無業・失業を行きつ戻りつする「ヨーヨー型キャリア」にあることが見いだされた。本章

ではインタビュー調査のケース記録から、40代後半・未婚女性（ここではAさんと呼ぶ）についてご紹介したい（労働政策研究・研修機構2025）。

(1) 卒業時の職業への移行

1995年に高校を卒業したが、当時の厳しい就職環境の中、同校附属の服飾系専門課程（和裁・3年制）へ進学した。

「（自身が就職氷河期世代だという認識は？）高校生の時点から、そう思っています。（高校に）いろんな企業さんからの求職情報みたいのを掲示しているお部屋があったんですよ。で、1年生とか2年生でも見られるようになっていたんですね。1年生の時はその部屋の壁と、真ん中に衝立てがあったんですけど、そこに一杯あっ

表2 正社員のキャリア・性別労働時間、収入（在学中を除く、実測値）（40～44歳）

就業形態		男女計			男性			女性		
		週労働時間 (時間)	年収 (万円)	時間当たり収入 (円)	週労働時間 (時間)	年収 (万円)	時間当たり収入 (円)	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	43.4	526.8	2,729	44.5	580.9	2,976	41.1	412.5	2,203
	N(人)	14,741	15,111	14,654	10,021	10,255	9,968	4,720	4,856	4,686
正社員転職	平均値	43.7	464.2	2,497	44.9	504.6	2,678	40.2	353.6	1,993
	N(人)	9,934	10,157	9,869	7,297	7,437	7,257	2,637	2,720	2,612
正社員一時非典型	平均値	42.2	357.8	1,904	45.4	434.4	2,165	39.9	303.5	1,719
	N(人)	2,542	2,596	2,526	1,057	1,077	1,049	1,485	1,519	1,477
他形態から正社員	平均値	42.8	391.9	2,027	44.6	446.5	2,259	40.5	318.1	1,710
	N(人)	4,367	4,496	4,330	2,521	2,587	2,498	1,846	1,909	1,832
合計	平均値	43.3	474.7	2,492	44.7	530.3	2,744	40.6	366.5	1,998
	N(人)	31,709	32,461	31,453	20,989	21,433	20,829	10,720	11,028	10,624

注：ウエイトバック前の実測値による。

・年収はカテゴリ変数であるが、各カテゴリの中央値（ただし「50万円未満」については50万円、「1500万円以上」については1500万円）をそれぞれその値として平均値を求めた。

・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。また、前回まではカテゴリ変数であったが、2022年調査からは実数を記入する様式に改変された。ここでは前回までの調査で選択肢の最大値が「75時間以上」であったことから、週75時間以上の場合は75時間として平均を算出した。

・時間当たり収入は年収／（週労働時間×50週）で、年収、週労働時間のいずれにも有効な回答があったケースのみを対象にしている。

資料出所：労働政策研究・研修機構（2025）

たんですよ。2年生の時は壁半分と衝立てだけになり、3年生の時は衝立てしかなかった。なので、ちょっとこのまま就職という選択肢には、やはりこの時点ではならなかった。」

（2）卒業後の進路と初職への就業

和裁を学び、「和裁技能士3級」を取得。卒業後、地元の呉服店などに縫い物の仕事を依頼して回るも生活が成り立たず、半年で見切りをつける。

その後、ハローワークで仕事探しをしていたが、母方祖父の会社関係者から「雑用してくれる人が辞めてしまって困っている」と相談があり、面接を経て就職。税理士・社会保険労務士事務所の正社員として勤務を開始した。

（3）税理士事務所での勤務

少人数の事務所で、給与は決して高くなかったが、社会保険完備・賞与あり・残業代支給など、安定した雇用条件が整っていた。本人曰く、「3年間ぐらいうっくり教えていただく時間があった」という。しかしその後、経営者が変わると資金繰りが悪化し、基本給1割カット、残業増

加などの労働環境悪化を経験。「基本給が上がることはなかった」と振り返る。

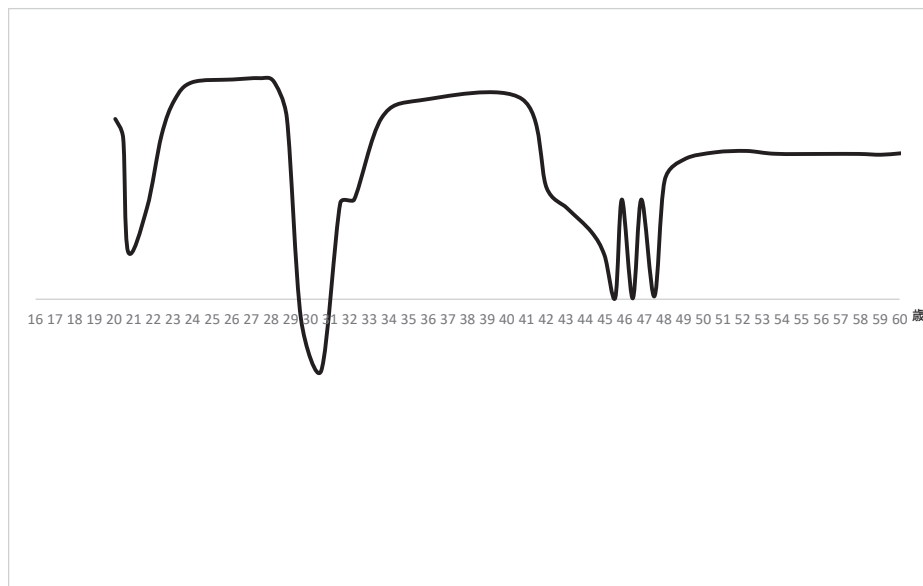
職場内の対立（顧客対応を巡る上司同士の衝突）を契機に、自身も退職勧奨を受ける。「私自身が上司とあまり相性が良い訳ではなかった部分もあって」「1年ぐらい我慢していたけど、自分の身体がやっぱりストレスで悲鳴を上げて、で、辞めるという形」。結果、勤続10年で自主退職した（2008年）。

（4）離職後と再就職の試み

退職後、社会保険労務士資格を目指して通信教育を受講。これまで経験した業務を整理するよいきっかけにはなったが、難関試験がゆえに合格には至らなかった。

その後、父親の知人を通じて、地元のガソリンスタンド兼整備工場にアルバイトとして就職した（2010年）。当初は軽作業だったが、セルフスタンドへの転換に伴い業務は急増した。「人が減ってやることが増えた」という言葉どおり、車検対応・レンタカー管理・書類提出業務などを幅広く担当するようになった。2011年の東日

図3 Aさんのライフライン



本大震災時には、震災への対応に追われた。

その後、(フルタイム)パートとして社会保険にも加入。だが「正社員になると、夜中の22時、24時になっちゃう」「私の身体の状態からすると無理」として正社員化は拒否した。前職の経験から、不適切な労働管理(残業代未払・休憩時間未確保)を指摘し、一定の改善をみたこともあった。

しかし2023年、「腰すべり症」の診断により退職。「中腰から急に走っていくような動作」や「タンクローリー内部の作業」が身体に大きな負担となっていたという。

(5) 現在に至るまで

その後も複数の短期就業を経験した。父の関係者の紹介で正社員として就職するも、金属アレルギーが判明し、4ヶ月で退職した。また経理事務所にも入職したが、業務量・勤務時間の多さ、人間関係の希薄さから「ちょっと無理」と感じ、試用期間中に退職した。

現在も求職中である。家族の状況からフルタ

イム勤務を希望するが、両親は70代後半、妹2人はいずれも心療内科通院中で、家事の大半を担っている。「仕事だけじゃなくうちのことも両立できるところを、今、探しているという形」と語る。Aさんも婦人科疾患と腰痛の治療中で、「作業系は無理かな」「経理事務所みたいな事務仕事を」と考えているが、公共職業訓練への参加は経済的理由で断念してきた。

(6) 将来への不安と希望

家計は親の年金と自身の収入でやりくり。「貯金を少しずつ出して」補填している。妹が2人いるがいずれも氷河期世代でキャリアが安定せず、1人は現在もひきこもり状態にある。

「私自身は厚生年金とかですけど、うちの妹たちは国民年金とかだけになっちゃうんで、そうすると将来的に私のお金でどうにかしなきゃいけないかな、もし妹たちの年金プラス私の年金としても、3人やっていくのに果たしてという…。もしくはおうち、持家ですけど、そういう税金とかの関係も出てくるだろうなと

か。]

現在の支えはハローワークの担当者で、「ちょっとずつ確認してもらっているだけでもちょっと安心する」という。支援のあり方として、「雑談の中から見えてくること」「ちょっと話してみませんか会」のような気軽な場の必要性も挙げている。

もし現在のような人手不足の状況にあったなら、Aさんのような努力家は高卒でよい条件の企業に正社員として入社し、定着することもできたかもしれない。しかしキャリアは仕事の連鎖であるため、初職への移行が円滑に進まず、かつ雇用情勢が悪い時期が長く続いた状況下で、キャリアを挽回することは困難であった。

さらにAさんの場合には、困っているのはAさんだけでなく、家族まるごと支援が必要な状況にあるにもかかわらず、Aさんの就労支援だけで社会につながっている状態となっている。

今回のインタビューにおいては、不安定な状態にある本人も兄弟姉妹も同居し、親は年金世代という組み合わせが複数みられ、このままでは8050問題に至ることが推測される。完全に経済的に依存しているとは言えないまでも親元で生活する者が50名中28名、確認できただけで7名は兄弟姉妹とも同居しており、先ほどのAさんのように経済的に自立できていない兄弟姉妹の存在も語られた。親の年金がなくなれば、生活が立ちゆかなくなることは明らかである。氷河期世代への就労支援だけでなく、包括的な支援が求められる。

4 氷河期世代の正社員への移行—女性に着目して—

表1でみるように、就職氷河期世代が若い時期には初職正社員比率も男女で大きく異なり、氷河期世代の正社員への移行は増加してきたが、

まだ女性は男性ほど正社員への移行が進んでいない(図2)。しかし既婚女性は主な稼ぎ手ではないため、特段の問題はないという言説はよく見られる。

氷河期世代が若い時期には性別役割分業観が強く、「良妻賢母」を掲げる女子大・短大・女子高も多く存在していた時代であった。家庭科も中学や高校では将来家庭に入って家事や育児に専念することが見込まれる女子だけが学ぶものであり、学習指導要領が変わった1980年前後に生まれた者から男女共修となった。よって氷河期世代前期はほぼ女子のみが家庭科を学び、氷河期世代後期には男女共修者が混在している。

それゆえ氷河期世代の若い時期には、女性は出産時には離職するものであり、子供の手が離れるとパートをしながら家庭生活との両立をはかるという、中断再就職型のキャリアが一般的だと認識されていた。こうした観点からは、既婚女性が非正規雇用で働くというワークスタイルに課題が見いだされることはない。

しかしインタビュー調査からは、時代は大きく変化したことがうかがえた。子供の手が離れつつある中年期になると、既婚女性であっても正社員を志向するようになる。子供に手がかかる時期が過ぎ、性別によるニーズの差異は縮小するとともに、女性も正社員として働くのが普通になったという社会規範の変化が読み取れる。

また女性であっても、配偶者がいない場合には、男女間で希望する雇用形態に違いは見いだされない。いずれ結婚するのだから、非正規雇用でも構わないと語る者は全くおらず、結婚への意欲も低かった。

それゆえ当事者の語りからは、子供の手が離れ、人手不足で正社員のチャンスが広がっている現在においては、既婚女性だから(あるいは未婚でもいずれ結婚するから)非正規雇用でも

問題なしとする言説には疑問が残る。特に高齢者雇用安定法により 65 歳まで就業継続するのが通例となってきたため、中年期からであってもできるだけ安定した雇用に移行することを支援することが欠かせない。

氷河期世代女性は、自身がよりよい条件の企業で正社員になれた経験を持つバブル世代の女性や、さらに正社員であることが女性にとっては重要ではなかった母親世代にあたる団塊女性とも条件が異なっている。またより若い世代のように出産を乗り越えて就業継続できる環境にも乏しかった。よって若い時期に正社員経験が少ない氷河期世代女性は、正社員経験がない者が中年期になって正社員へ移行するための支援がより重要なものとなる。

今回のインタビューでの当事者には、中年期になってから初めて正社員転換した女性の当事者が 2 名存在した（1 名は内定）。

氷河期世代でなくても 50 代になると、書類選考から面接に進むような一般的な募集で採用されることは難しく、民間人材ビジネスでは書類選考を突破できないので、ハローワークを利用しているという語りもあった。しかし面接会で直接採用担当者と話す機会を得るなど多様な手段を用いることで正社員への道が開けていた。

50 代後半女性（正社員内定・未婚）は、長い間一つの職場でフルタイムのアルバイトとして働いてきたが、正社員の道は開けなかった。そこでパソコンセミナーと自己啓発を通じて IT 系の資格を取得し、面接会において、50 代で初めて IT 産業への内定を得たところである。

「正社員経験がなくても、それまでに積み重ねてきたスキルだけじゃなくて、社会経験ですとかヒューマンスキルのようなものもあると思うので、それが転職するときに評価されることが

あると、何社か受けてみて、そういう感触があるので。必ずしも何か専門的な技術がなくても評価されるものがあるんだなというのを転職活動して分かったので、そういうことを在職中にそれが分かっていたら、そういう情報があれば、もう少し早く転職できたと思っています。」（50 代後半・女性）

また 40 代後半女性（既婚）は若い時期に正社員の経験がなく、結婚・出産後はフルタイムパートで働いていた。正社員転換について職場に働きかけたがかなわず、正社員になるために、サービス業（パート）から、異なる企業の製造業（正社員）へ転職した。調理という点で必要な能力や仕事内容は前職とおおむね共通していたが、製造業では当事者が希望する土日休みや残業の少なさが実現した。家から近いということからたまたま応募に至ったものだが、ボーナスがつくようになり、また近々部下を持つ予定である。

初めての正社員だが、面接をしてくれた社長の奥様に見込まれた。子育て経験があり、子育てが終わっている人を求めているという。残業もなく、休日日数も多く、自分の裁量もあり、気持ちよく働けている。

「工場の中、ちょっと暑いなっていうのがあるんだけど、精神的には何かもう全然、一人で任せられているし、楽しいですね、すごく。もっと早く出会っていればよかったなって。でも、今までの経験があったからこういうところに会ったのかなというのもあるし、そうですね。本当に急な用事とかで抜けたりするときも調整してくれたりして、すごく融通が利くというか。入ったときも、あとは私がやりやすいようなのでしていいって言われたんですよ。」（40 代後半・女性）

以上の2つの事例からは、氷河期世代への支援として、「小さな労働市場」でのマッチングと、業種や職種にとらわれずに仕事内容そのものに着目し、仕事に必要なスキルから逆算する選び方を当事者に促す方法が有効であることが浮かび上がる。この支援は女性のみならず、不安定なキャリアを経験してきた男性にも有効であることが推測される。

5 老後の生活と年金

次に老後の生活を支える年金について、インタビューの知見を確認する。

パート・アルバイトであっても、年齢を重ねるとともに社会保険適用拡大が進んだため、その恩恵を受けられるようになった者が増加した。厚生年金受給資格は50名中21名について確認でき、年金加入期間が10年以上ある者が多数であった。

しかし先述したように、これまで不安定な状態をたびたび経験したり長かった者が多いことから、失業中は免除を申請し、あるいは未納した経験や、国民年金のみの期間が長く、中年になってから厚生年金の受給資格を得ても、低年金を懸念していた。そのためできるだけ長く働きたいと思っており、就業意欲は高かった。改めて長く働くための高齢者雇用政策、および年金においては拠出期間45年化を目指すなどのマクロ的な政策もあわせて重要である。

6 氷河期世代支援を活かすために

最後に知見をまとめる。

量的分析からは、人手不足を背景とした氷河期支援もあり、氷河期世代の正社員への移行は進んできた。しかし若い時期は無業・失業・フリーターで、その後正社員に転換した者や、キャリアの中で非正社員を経験した者の割合が氷河期

世代では多くなっていた。こうしたキャリアは、インタビュー調査から見いだされた、キャリアが不安定で様々な雇用形態を経験するヨーヨー型キャリアの特徴と重なっており、量的にもヨーヨー型キャリアは他の世代より多くなっていることが把握された。

困難な状況にある（困難を経験した）氷河期世代50人に対するインタビュー調査によれば、正社員への移行においては「小さな労働市場」でのマッチングと、仕事に必要なスキルから逆算した仕事選びが有効であった。さらに未婚女性はもちろん、従来はパートでよいとされてきた既婚女性の正社員志向が高いことが確認され、いっそう支援の充実が求められる。また就労はもちろん年齢を重ねる中で家族の問題も大きくなっており、包括的な支援も必要となっている。

年金については、現在は厚生年金であっても若い時期には免除や未納、または自営業ではないのに国民年金期間が長かったため、低年金が予想されている。高齢者雇用の支援と共に、年金の拠出期間の45年化を早く進めるべきである。

氷河期世代は、高度成長期以降に一番初めに若い時期から困難にぶつかった世代であり、試行錯誤しながら人生を切り開いてきた。この試行錯誤は安定していた上の世代とは異なる。また若い世代は、道なき道を歩んでいかななくてはいけないという点では氷河期世代と地続きである。困難を乗り越えようとしてきた氷河期世代の経験は、氷河期世代自身だけでなくより若い世代の人生をよりよくすることにつながる。今後はこれまでの蓄積を活かした支援を期待したい。

本稿は、労働政策研究・研修機構（2025）の筆者担当部分を大幅に加筆修正したものである。

【参考文献】

堀有喜衣, 2024, 「就職氷河期世代の困難を振り返る」
『社会政策』16 (3).

労働政策研究・研修機構, 2025, 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状④—令和4年版「就業構造基本調査」より—』JILPT 資料シリーズ No.296.

ほり ゆきえ

【最終学歴】

お茶の水女子大学大学院単位取得退学、博士（社会科学）

【職歴】

2002 年より、現在の独立行政法人 労働政策研究・研修機構に入所。2023 年より現職。

【主な著作】

『高校就職指導の社会学—「日本型」移行を再考する—』
(勁草書房、2016 年)

【学会活動歴】

『日本労働研究雑誌』編集委員、『教育社会学研究』編集委員、日本学術会議 特任連携会員、日本教育社会学会 学会賞選考委員、『高等教育研究』編集委員

【主な公職歴】

就職氷河期世代支援に向けたプラットフォーム会議 構成員、雇用政策研究会 委員、労働政策審議会職業安定部会 委員、社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会 委員、社会保障審議会年金部会 委員、中央教育審議会大学分科会高等教育の在り方に関する特別部会 委員、こども家庭庁基本問題部会 委員

【受賞】

労働関係論文奨励賞、社会調査協会 優秀研究活動賞
