

就職氷河期世代の実像と 求められる対策

東京大学社会科学研究所

近藤 絢子

RIETI公開BBLウェビナー
2026/1/7

今日お話しする内容

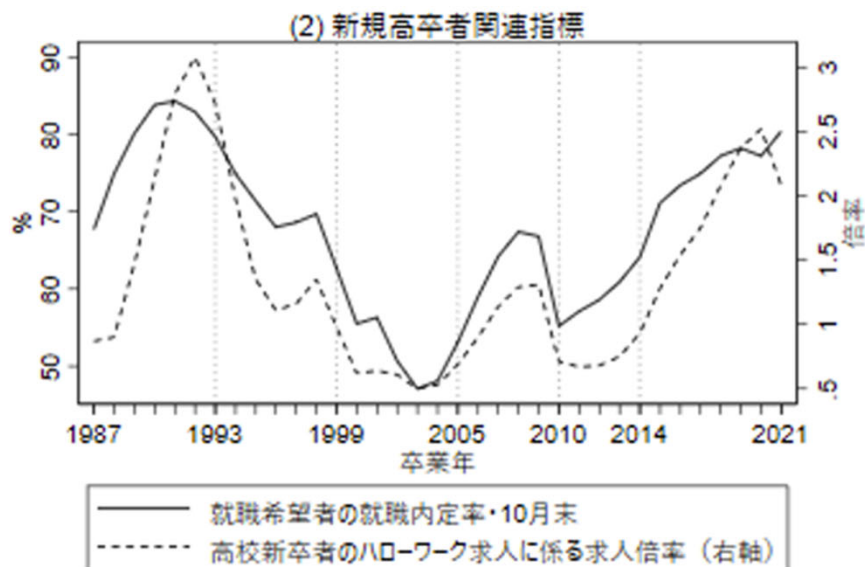
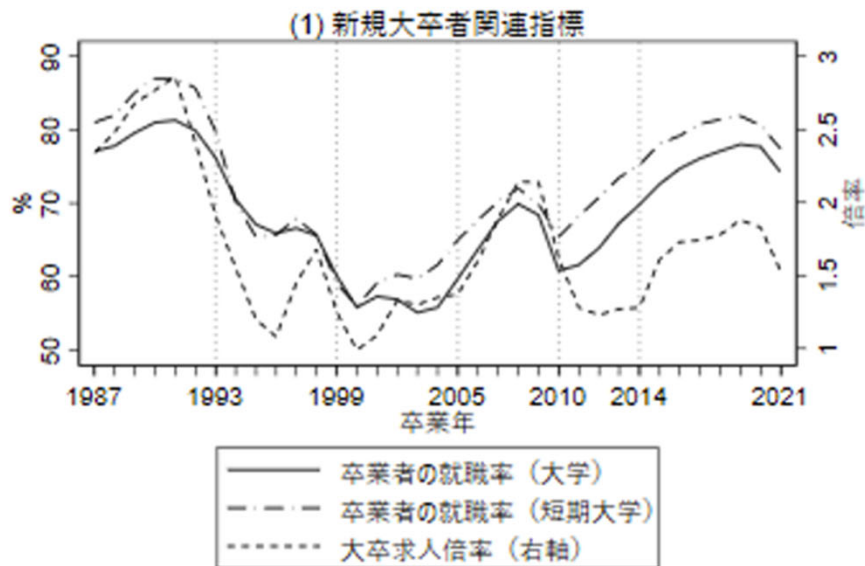
近藤絢子「就職氷河期世代-データで読み解く所得・家族形成・格差」中公新書より

- 序章 就職氷河期世代とは
 - 第1章 労働市場における立ち位置
 - 第2章 氷河期世代の家族形成
 - 第3章 女性の働き方はどう変わったか
 - 第4章 世代内格差や無業者は増加したのか
- の内容の一部抜粋
+ 政策インプリケーション



「就職氷河期世代」の定義

- 本書では「1993-2004年に学校（高校、短大・高専、大学）を卒業して労働市場に参入した世代」と定義
 - 2019年の「就職氷河期世代支援プログラム」での定義に倣った
 - 一般的には論者によって幅がある：1993年卒から、という始まりは比較的共通しているが、終わりがどこまでかは不明確
 - いわゆる「ロスジェネ」とほぼ同義
 - 生年で定義すると1970-1986年生まれに相当
- 前半と後半では学卒時の雇用状況はかなり異なる
- 2005年卒以降の世代についても扱う

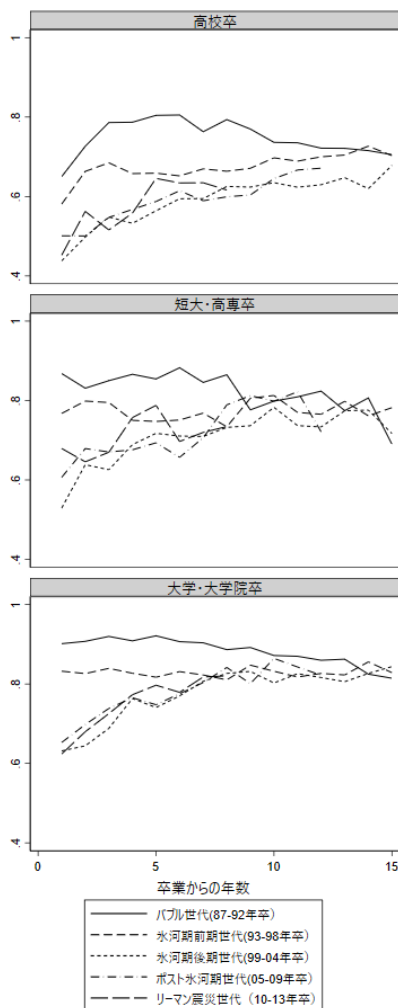


- バブル世代(87-92年卒)
バブル景気の売り手市場で就職した世代。
- 氷河期前期世代(93-98年卒)
山一証券などの破綻による金融危機よりは前に就職活動をしていた世代。大卒は団塊ジュニア世代と被る。
- 氷河期後期世代(99-04年卒)
金融危機後の、1950年代以降で最も景気が悪かった時期に就職活動をしていた世代。
- ポスト氷河期世代(05-09年卒)
2000年代半ばの「回復期」に就職活動をしていた世代。実は氷河期前期と就職率・求人倍率・失業率などはかわらない。
- リーマン震災世代 (10-13年卒)
リーマンショックや東日本大震災の影響を受け、氷河期後期と同じくらい雇用情勢が厳しい中で就職活動をした世代。

上下の世代との雇用や年収の比較

- 男性に関しては、バブル世代と氷河期世代の差は歴然
 - 年収については卒業後15年目でも差は縮まっていかない
- **氷河期前期世代と氷河期後期世代の間の差も大きい**
- **ポスト氷河期世代以降と氷河期世代の差はあまりない**
 - 2010年代前半までに卒業した世代は氷河期世代なみに正規雇用が少なく、平均年収も上がっていない
 - 今の20代は若年人口の減少による人手不足によって平均賃金は上がっていると思うが、本プレゼンの対象には含まない
- 女性^①は労働市場全体の男女間格差の縮小が世代間格差を打ち消した
 - 学卒時点での就職難は男性よりさらにひどかった
 - しかし卒業後年数がたつと若い世代ほど正規雇用比率も年収も高くなる

男性の世代別の雇用・年収の状況

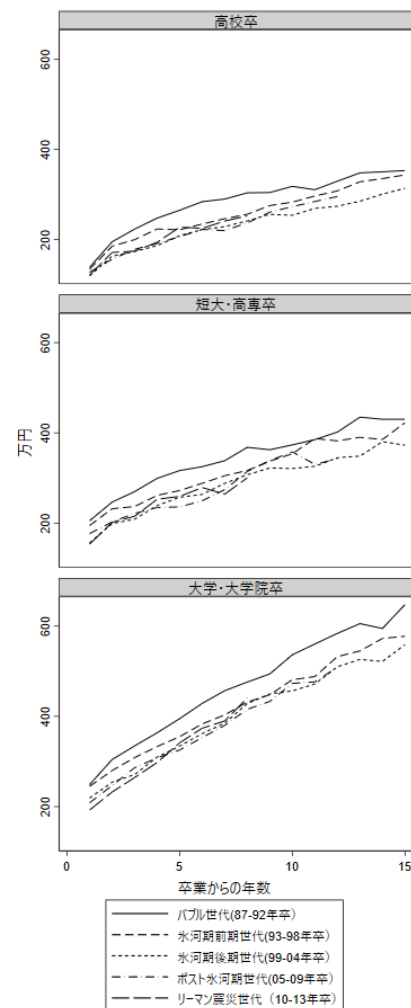


人口に占める正規雇用比率 (p36図1-2)

卒業直後の正規雇用比率は氷河期前期とそれ以降の世代でも相当違う

高校卒は氷河期後期世代以降の世代は卒業後10年たっても氷河期前期世代に追いつかない

大卒は卒業後10年程度で追いつく



平均年収 (p38図1-3)

バブル世代と氷河期以降の世代の差ははっきりある

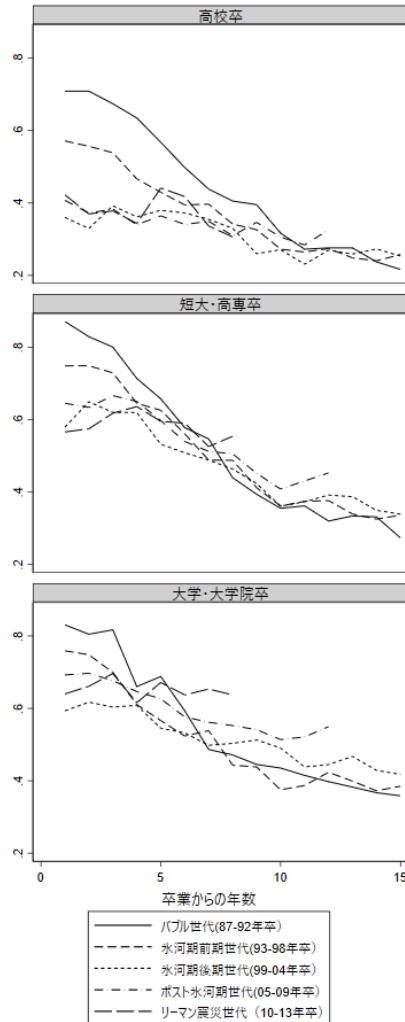
前期世代と後期世代の差もある

氷河期後期世代ともっと下の世代の差は小さい

年齢を重ねても差はあまり縮まらない

この図は労働力調査を用いており年収ゼロを含むが、賃金センサスで一般労働者のみにしても同じ傾向

女性の世代別の雇用・年収の状況



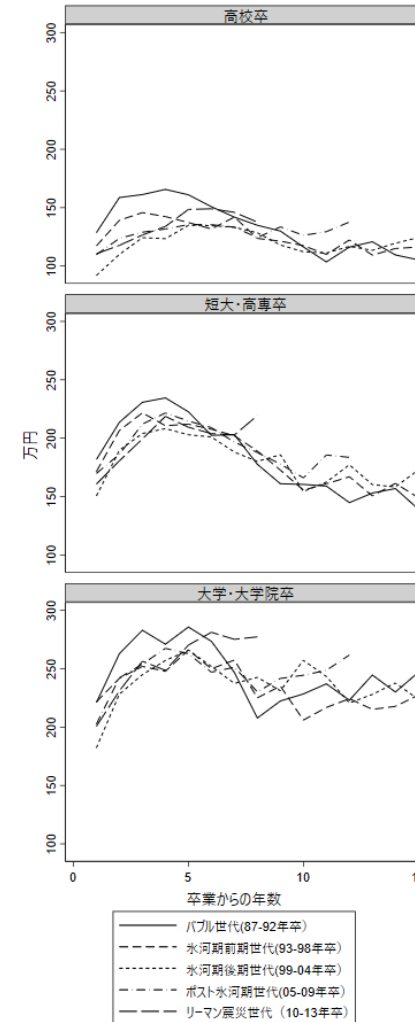
人口に占める正規雇用比率 (p88図3-3)

卒業直後の正規雇用比率は男性同様
バブル>前期>それ以降

しかし上の世代ほど年齢とともに正規雇用が減っていくので途中で逆転

特に大卒で変化が顕著

未婚化・晩産化の影響もあるが子供のいる既婚女性の正規雇用比率も若い世代で上昇



平均年収 (p90図3-4)

卒業直後は男性同様
バブル>前期>それ以降

しかし上の世代ほど早く減少に転じるので途中で逆転

正規雇用比率同様大卒の変化が顕著

ただし賃金センサスでフルタイム雇用者のみにすると男性と同じ傾向に⇒就業率・正規雇用比率が増えたことの影響である

フルタイム雇用者の年収の動向 (男女とも)

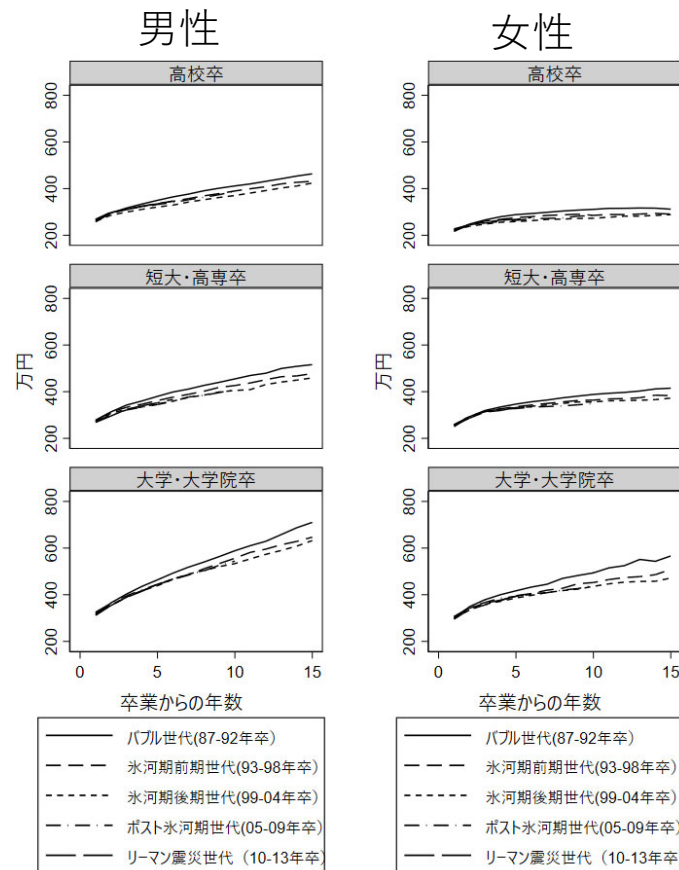


図3-5
(p92)

- ソース：賃金センサス
 - 学歴が取れるのは一般労働者（フルタイム従業員）のみ
 - 年収の金額は労働力調査よりもずっと正確
- 男女ともバブル＞前期＞後期以降の順になっており、バブル期との差が年齢とともに縮まらない点も共通

氷河期世代の家族形成

- 氷河期世代は雇用が不安定なせいで結婚できず、結婚をしなければ子供も作らないので少子化が進行した、という見方は根強い
- 世代内の個人間比較をすると確かに雇用が安定している方が有配偶率が高く子供の数が多い
- しかしそれを世代間の議論に拡張するのはミスリーディング

女性の生年別 35・40歳時点の平均出生児数

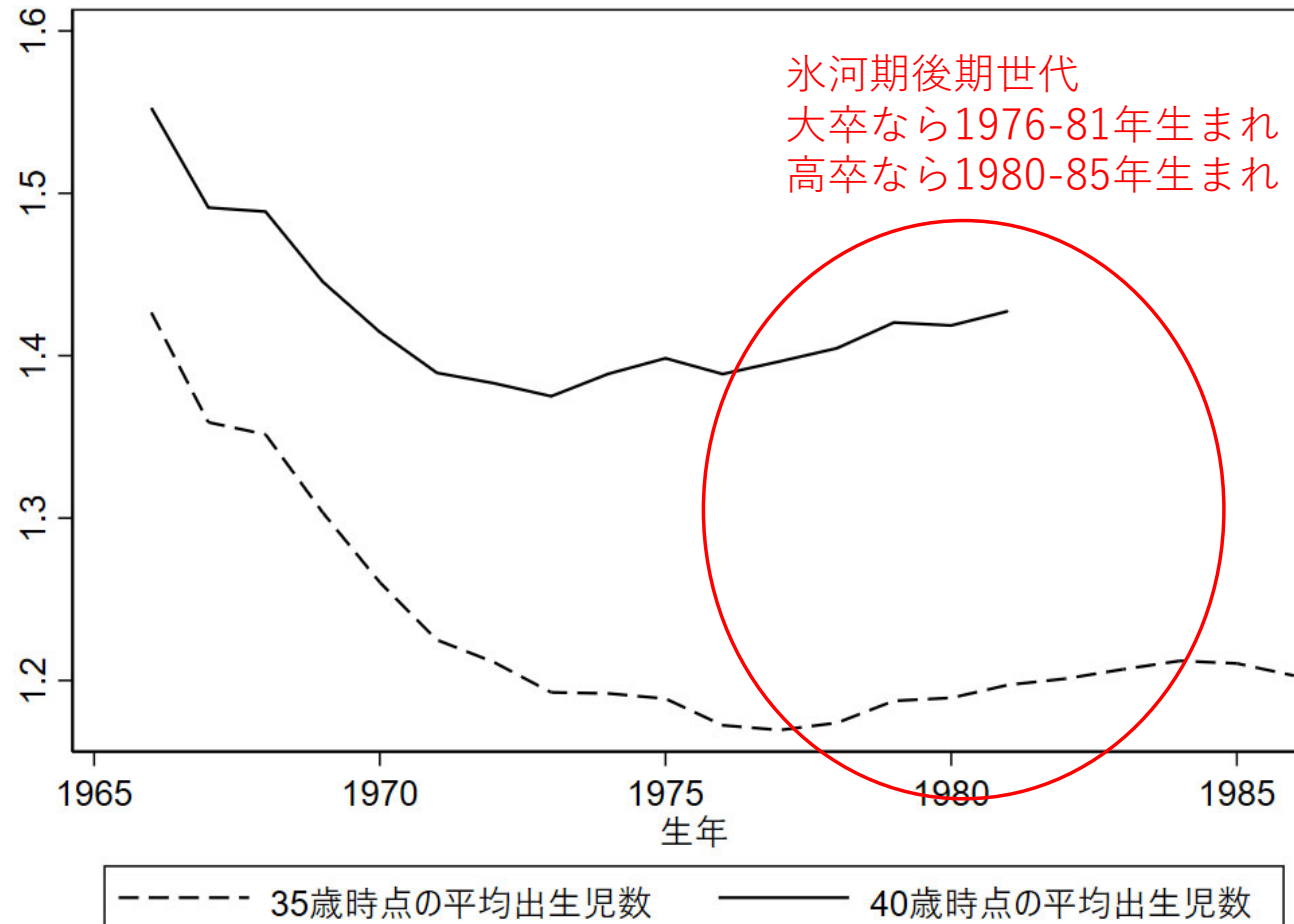


図2-1(p55)

出所：1980-2019年の人口動態統計年報の母親の年齢（各歳）別出生数と国勢調査の各歳別人口より作成。生年＝調査年－年齢で定義し、生年ごとに当該年齢までの出生数を足し合わせたものを、国勢調査の人口で割ったもの。1966年～79年生（40歳）・84年生（35歳）を集計。

コホート出生率からわかること

- 一人の女性が産む子供の数は1970年代前半生まれを底に下げ止まっている
 - 一組の夫婦が持つ子供の数も同じ傾向
 - ただし30代後半の出産が増え、晩産化は進んでいる
- むしろ氷河期世代よりも上の世代で出生率の低下が著しい
 - 学卒時の景気ではなく別の要因の存在を示唆
- ではなぜ就職氷河期世代と少子化が紐づけて語られがちなのか？
 - 個人レベルでみると雇用が安定している方が家族形成しやすいのは事実（⇒次ページ）

初職の雇用形態別の既婚率と子供の数の推移

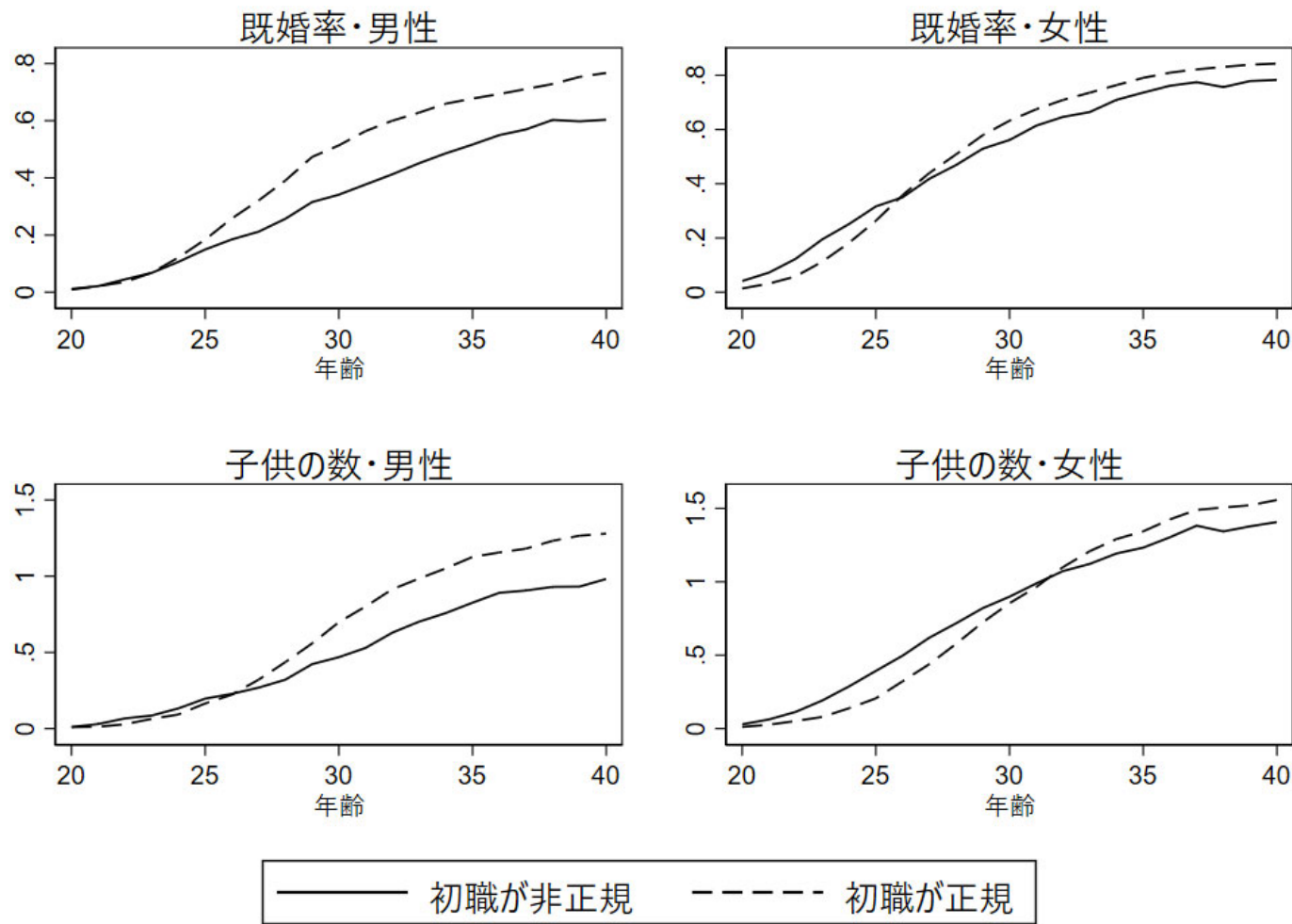
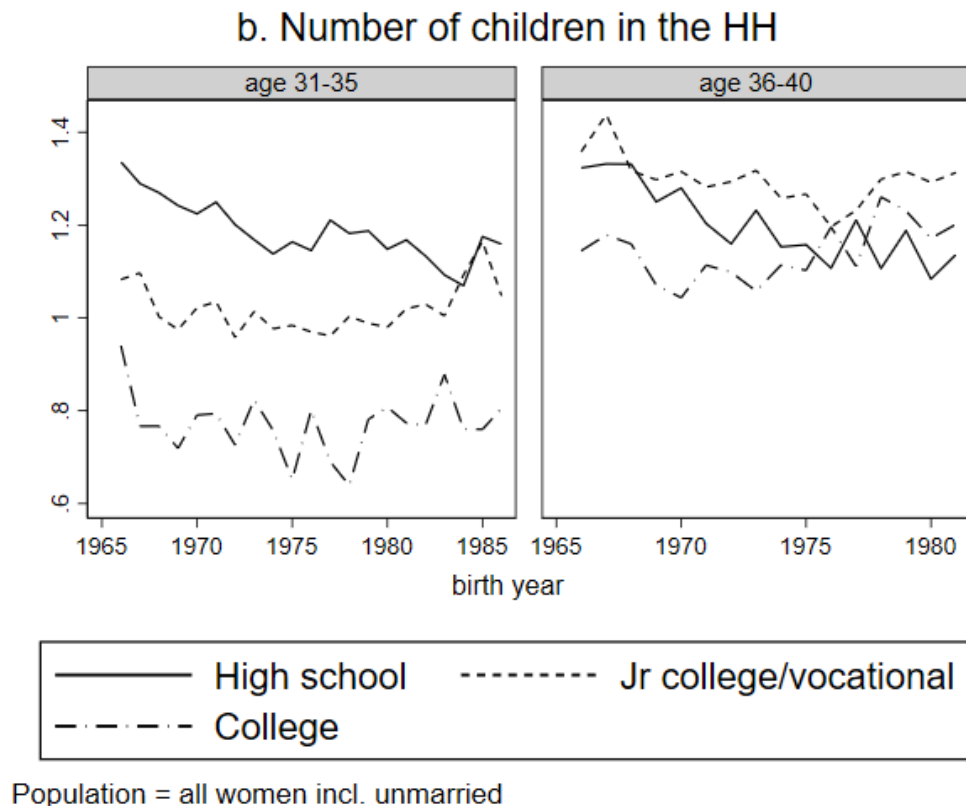


図2-3(p64)

個人レベルの雇用形態と家族形成の関係

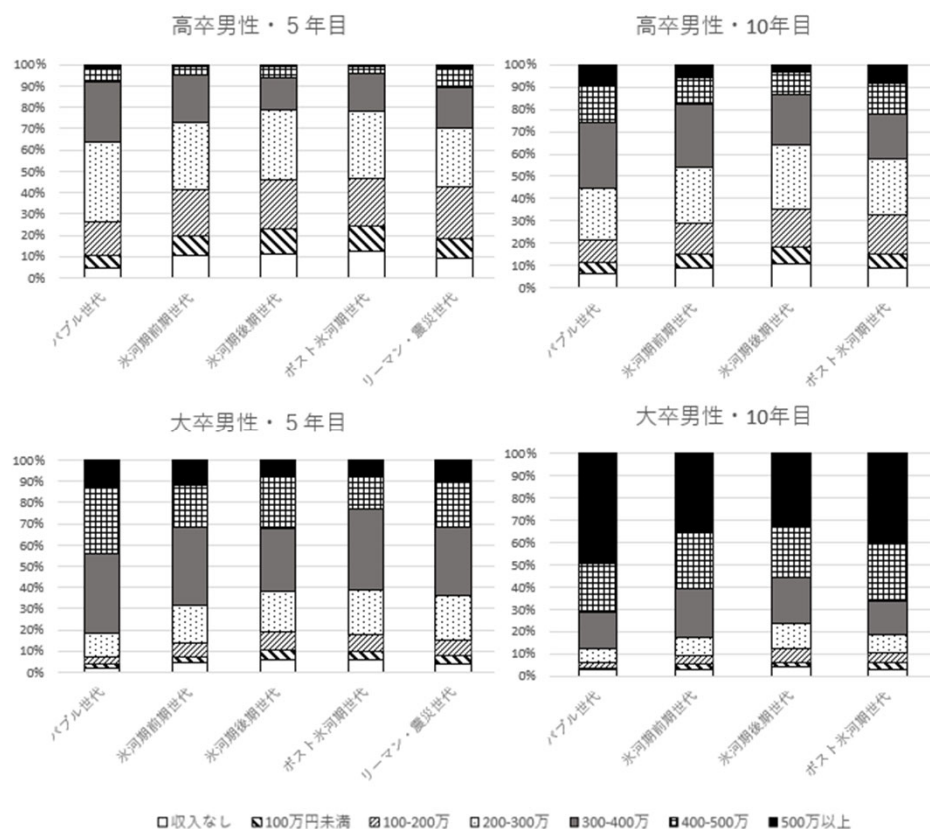
- 男性は初職が正規雇用だった人のほうが結婚も早く子供も多い
 - 男性の場合は出産や育児の機会費用による代替効果はほとんどなく、世帯所得が高いほうが子供を持ちやすいという所得効果のみが問題となるため
- 女性は20代のうちは初職が非正規のほうが子供の数が多く既婚率も高い
 - 若年妊娠の結果正規の職に就けなかったという逆の因果関係を反映している可能性もあるし、若いうちは出産・育児の機会費用が下がる代替効果が勝るということかもしれない
- 女性も30代以降は初職が正規雇用だった人のほうが既婚率が高く子供も多い
 - 世帯所得が高いほうが子供を持ちやすい所得効果
 - 正規雇用のほうが出産後も仕事を継続できる可能性が高く、むしろ機会費用が低い可能性も？
 - 正規雇用のほうが正規雇用についている配偶者を見つけやすい可能性も？

大卒女性の出生率が上がり高卒女性の出生率は下がっている



- 雇用の不安定化の影響を最も受けたのは高卒
 - 2000年代半ば以降の育休や保育所の拡充の恩恵は正社員に偏る
= 大卒に影響大
- ⇒ おそらく80年前後生まれで出生率が下げ止まっていたのは出産後も正社員就業を続けられるようになった影響が大きいのではないかと推察される
- 世代内格差が家族形成にも及んでいるともいえる
 - 出所：Kondo (2024) RIETI DP 24-E-063 労働力調査より作成

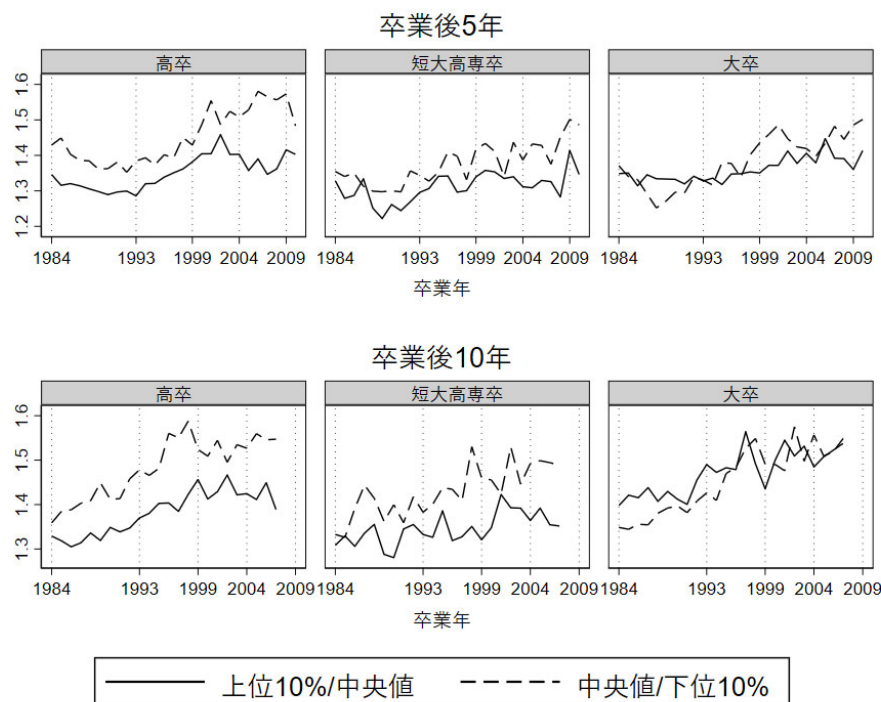
世代内の年収格差の推移



- バブル＞前期＞後期 と所得分布の上の階層が減って下の階層がふえた
- その後、ポスト氷河期以降の世代で上の階層が少し増えたが下の階層が減っていない
- 下側に広がる形で格差が拡大したことを示唆

図4-1 (p111) 世代別・男性の所得分布（労働力調査の階級値）

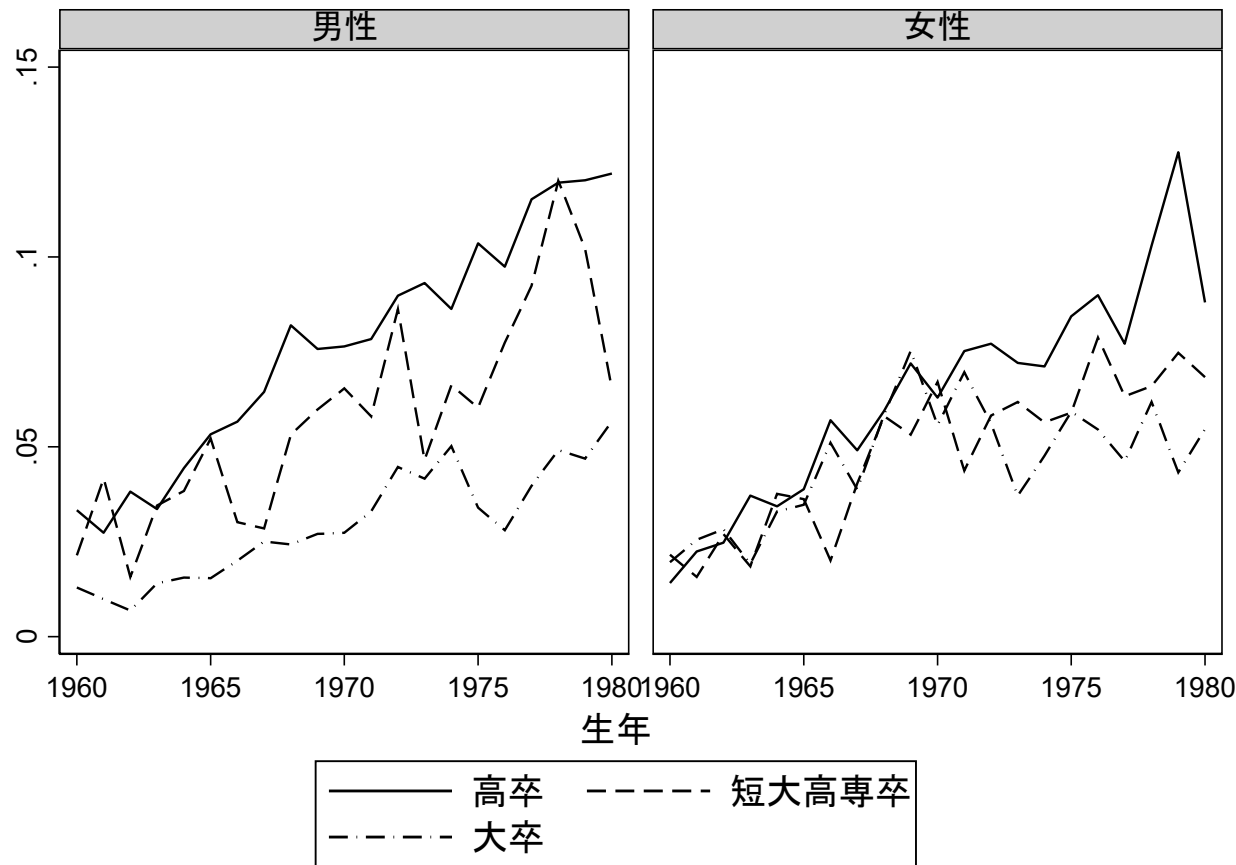
世代内の年収格差の推移



- バブルから氷河期前期にかけてはどの学歴でも格差が拡大
 - 中央値/下位10%のほうがより拡大している
- 氷河期後期以降は格差の拡大は鈍化
 - 特に上位10%/中央値は横ばいといってよい
- 次の図4-3で年収額自体を見ると、下位層がより下がることで格差が拡大したことが分かる

図4-2 (p113) 男性フルタイム雇用者の所得格差の推移（賃金センサス）

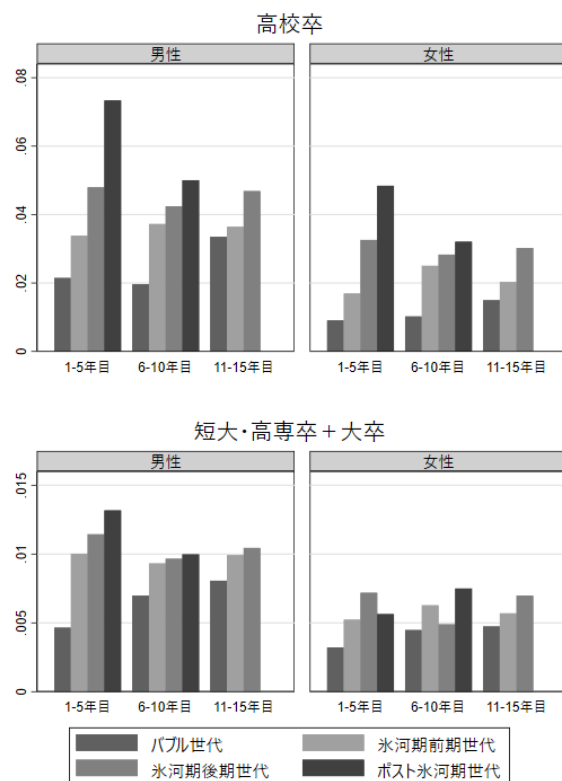
親と同居する未婚の不安定雇用・無業者の世代人口に占める割合



35-39歳時点で未婚で親と同居する
非就業者・非正規雇用者の割合を労
働力調査を用いて計算したもの

(図4-5, p124)

人口に占めるNEETやSNEPの割合

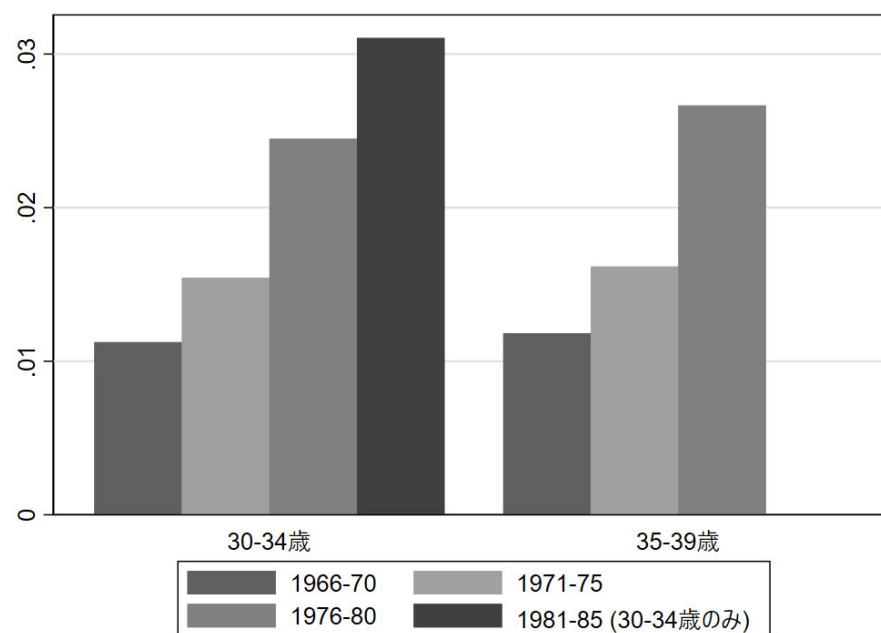


NEET

求職活動をしていない未婚の無業者で、主な活動に学校や家事を挙げている人

(図4-4, p120)

SNEP 孤立無業者：無業者のうち、普段家族以外と会わない人



(図4-6, p128)

就職氷河期世代がこれから直面する問題

- 親世代の加齢による生活困窮者増加の懸念
 - 親と同居する未婚の不安定雇用・無業者が上の世代より多い
 - NEET、SNEPなど社会的に孤立しやすい無業者も上の世代より多い
 - 介護と仕事の両立問題：独身・非正規雇用の場合、特に深刻
- 氷河期世代自身の老後の貧困
 - 若いころに十分な年金保険料を払ってこなかった場合の低年金
- いずれも氷河期世代だけでなくポスト氷河期世代やリーマン震災世代にも共通する問題
 - ⇒世代で区切らずに必要な人に必要な支援を届ける体制が必要
- 逆に氷河期世代もマジョリティはむしろ支える側となる

親世代の加齢による生活困窮者増加の懸念

- 住居や食事などを親に頼っている低所得の独身者が親に頼れなくなることによって困窮する恐れ
 - 8050問題（50代のひきこもりの子と80代の親）は極端なケース
 - マジョリティは不安定雇用ながらも就業はしている「ワーキングプア」であると推測される⇒必要な対策は異なる
- 氷河期世代の親の大半は現時点ではまだ70代以下＝これから増えていくことが懸念される
 - 氷河期世代の中で最年長の団塊ジュニア世代では顕在化しつつある
- 介護の負担が生じればさらに追い打ち
 - 介護保険で使える介護施設・サービスの拡充が必要
 - 「柔軟な働き方」による対応はエッセンシャルワーカーには届きにくい

氷河期世代自身の老後の貧困

- 上の世代に比べて所得が低く、おそらく貯蓄も少ない
- 現役時代に払い込んだ年金保険料が少ないともらえる年金も少なくなる
 - 氷河期世代の相当数が若年フリーターだった1990-2000年代は、非正規雇用者の多くは厚生年金に加入していなかった
 - 厚生年金に加入していても、標準報酬月額が低ければ、社会保険料が低い分、将来もらえる年金も少なくなる
- 現在の社会保障制度のまま氷河期世代が高齢期を迎えると、低年金のため生活が成り立たない高齢世帯が増える
 - すでに生活保護受給者の半数を占める高齢者がさらに増えてしまう

対策を考える上で

- 就労支援も大切だが、すでに中年となつてからの就労支援では若年期に失われた機会をとりもどすことはできない
 - 氷河期世代というよりリーマン・震災世代を含む後続世代向けに30～40代対象の就労支援を継続・拡充はしておくべき
 - それと同時に「就労支援だけですべては解決できない」ということを受け入れて制度設計していくべき
- 社会保障制度の变革が必要
 - 自営業世帯は国民年金、会社員世帯は厚生年金+3号という型ではカバーできない多様な働き方の増加⇒対応した制度に変更が必要
 - 氷河期世代の低年金問題はあくまできっかけと考えて、その場しのぎではなくきちんと制度の本体を直していく必要があると思う
 - 簡単ではなく時間がかかるがこれ以上先延ばしすべきではない
- 同時にもっとすぐにできる施策も進めておくべき
 - 例えば石破政権下で政府が打ち出した「公営住宅の確保」は親世代の加齢による生活困窮者対策として有効

最近の動き

就職氷河期世代等の属性別に見た支援のイメージ
～生まれた時代で不遇も不公平もない国へ！～

社会とのつながりに不安を抱える方

様々な生きづらさや孤独を感じている方へ

同じ境遇にある方との
居場所をつくります



○社会とのつながり確保の支援

- ・ひきこもり相談支援を行う自治体を拡大（拡充）
- ・氷河期等交付金におけるメニュー化により、当事者の互助会（女性のひきこもり含む）等の活動を支援（拡充）

まずは自分のペースで働いてみたい方へ

フルタイムにとらわれない働き方を支援します



○柔軟な就労機会の確保

- ・中間的就労の機会創出に取り組む自治体の支援（新規）
- ・認定就労訓練事業（中間的就労）の積極活用（拡充）

○就労を受け入れる事業者の支援

- ・トライアル雇用助成金の充実（拡充）
- ・特定求職者雇用開発助成金の充実（拡充）

収入や蓄えなど、将来に不安のある方

賃金を上げたい、キャリアアップしたい方へ

学び直しの機会や
キャリアを見直す機会を用意します



○リ・スキリングの支援

- ・働きながら学びやすいオンライン訓練の全国展開（拡充）
- ・資格等と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大（拡充）
- ・企業を通じたキャリア形成の支援（拡充）

○公務員採用・業種別の就労支援

- ・国家公務員・地方公務員・教員としての中途採用（拡充）
- ・農業・建設業・物流業における就労支援（拡充）

将来への備えが不安な方へ

家計・資産を見直す機会を用意します
希望すれば、長く働ける環境も整備します



○家計改善・資産形成等の支援

- ・家計の見える化等を支援する自治体の拡大（拡充）
- ・ライフプランニングや資産運用（NISA、iDeCoなど）に関するセミナーを充実（拡充）

○希望に応じた高齢期の就業機会の確保

- ・65歳超雇用推進助成金の充実（拡充）

※所得等の年金給付水準の充実につながるよう、年金改正法案の早期成立を図る。

介護や住まいに不安を抱える方

高齢化した親の介護が不安な方へ

介護と仕事を両立できるよう支援します



○家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援

- ・両立支援等助成金の充実（拡充）
- ・地域の介護サービス提供体制の確保（新規）

持ち家がなく高齢期の住まいが不安な方へ

安心して住むことのできる住宅の確保を進めます



○住宅確保の支援

- ・高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給（拡充）
- ・見守りや福祉サービスへのつながりが提供される居住サポート住宅の創設・普及（新規）

- ・2024年の衆議院議員選挙や2025年の参議院議員選挙で争点となり世間の関心が高まっている
- ・これまでの就労支援中心の対策から老後の不安などにも言及されるようになってはきた
 - ・介護や住居など具体的な支援も入ってきた
- ・低年金者対策など社会保障についてはこれから？

内閣官房ウェブサイト

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/index.html より引用