

新たな就職氷河期世代等支援プログラム ～今とこれからの不安を希望に変える～

2026年4月10日
就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定

1. 基本認識

就職氷河期世代は、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代¹である。新卒時に希望する就職ができず、その後も不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方が含まれる。これは、個々人やその家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべき、我が国の将来に係る重要な課題である。

こうした認識の下、様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことで、当該世代が抱えている現在と将来の暮らしへの不安を軽減するための取組の基本的な方向性を示す新たな「就職氷河期世代等支援プログラム」を定める。

(これまでの取組と経緯)

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」²に基づき、「就職氷河期世代支援プログラム」を取りまとめた上で、同世代の中心層³の正規雇用者を 30 万人増やすことを目指し⁴、集中的な支援を進めてきた。2020 年に入り、新型コロナウイルス感染症の影響により社会全体の雇用環境が悪化したこともあり、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」⁵では、2023 年度からの2年間を「第2ステージ」と位置付け、支援施策を延長した。こうした取組もあり、2019 年から 2024 年にかけて、就職氷河期世代の正規雇用者は 11 万人、役員は 20 万人増加した⁶。

この間、就職氷河期世代の不本意非正規雇用者は 2025 年時点で 13 万人減少したものの、33 万人が存在するほか、同世代の無業者は5万人増加し、46 万人となっている。本人及びその親の加齢に伴い、働きながら家族の介護を行う者も増加している。こうした実態を踏まえると、就職氷河期世代に対しては、その周辺の世代と合わせ、引き続き、雇用の正規化や継続就労、社会参加など、個々人のニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していく必要があると考えられる。

また、就職氷河期世代の賃金上昇率は他世代と比較して小さく、金融資産の保有額も低水準の世帯割合が大きくなっていることから、今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えるに当たり、将来の生活の安定への備えを支援することも重要な課題となっている。

¹ 概ね 1993～2004 年の間に就職活動を行った世代。

² 2019 年6月 21 日閣議決定。

³ 2019 年時点の 36 歳～45 歳、2024 年時点の 41 歳～50 歳の者を対象(関係統計の年齢区分上、2018 年時点で 35～44 歳の年齢区分が就職氷河期世代に概ね該当するものと整理)。

⁴ 骨太方針 2019 以前に定められた方針としては、「若者自立・挑戦プラン」(2003 年 6 月 10 日若者自立・挑戦戦略会議決定)、「再チャレンジ支援総合プラン」(2006 年 12 月 25 日「多様な機会のある社会」推進会議決定)がある。

⁵ 2022 年6月 7 日閣議決定。

⁶ 我が国においては、役員に登用される者のうち、前職が正規雇用の者が大半を占めることから、同世代の役員が 20 万人増加したことは、同時に被雇用者から移動したと考えられる。正規雇用者の増加を評価する際には、この点も加味することが適切である。

このため、政府は、2025年4月25日に、「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」を設置・開催し、関係府省庁が一体となって、従前以上に充実した支援に取り組むこととし、同年6月3日に「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」を決定した。本プログラムは、この基本的な枠組みを踏まえ、当面3年間程度(2028年度まで)の集中的な取組の基本方針を定めるものである。

2. 施策の方向性

これまで推進してきた(1)就労・処遇改善に向けた支援及び(2)社会参加に向けた段階的支援について取組を継続・拡充するとともに、新たに、(3)高齢期を見据えた支援を追加し、以下のとおり、3本柱で諸施策に取り組む。

(1) 就労・処遇改善に向けた支援

就職氷河期世代の不本意非正規雇用者は、2025年時点で33万人存在するほか、10年前の同年代と比較して、家族の介護を行う有業者が25万人増加している。引き続き、そうした者の雇用の正規化・処遇改善に向けた支援をきめ細かく実施する。

具体的には、ハローワークの専門窓口において、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援に取り組む。

リ・スキリングに取り組みやすい受講環境の整備や処遇改善につながるリ・スキリングのメニューの充実、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築支援に取り組む。

就労を受け入れる事業主の支援を拡充し、中間的就労⁷から段階的に一般就労を目指せるよう、試行雇用で雇い入れる事業主や、試行雇用を経て無期雇用へ移行する際の事業主を支援する。また、非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を引き続き支援する。

仕事と介護の両立支援制度について、令和7年4月より労働者への仕事と介護の両立支援制度等に関する個別周知や利用意向の確認等を事業主へ義務付けた改正育児・介護休業法⁸の着実な施行や、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業への助成金(両立支援等助成金)、地方公共団体が実施する地域の介護サービス提供体制の確保に向けた取組の充実及び家族介護者への相談支援体制の整備等により、家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援に取り組む。

「国家公務員中途採用者選考試験(就職氷河期世代)」及び経験者採用等により、就職氷河期世代の積極的な採用を行うなど、国家公務員・地方公務員としての採用拡大に引き続き取り組むほか、教員としての採用拡大に取り組む。

農業や建設業・物流業への就労支援・情報発信など、業種別の就労支援を実施する。

就職氷河期世代の地方への移住や地方での就労の拡大に向け、地方における就業等の支援に取り組む地方公共団体を支援する。

⁷ すぐに一般企業等で働くことが難しい者が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと。

⁸ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(令和6年法律第42号)による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成30年法律第76号)

(2) 社会参加に向けた段階的支援

就職氷河期世代の無業者は、2019年から2025年にかけて5万人増加し46万人となっている。社会参加に向けた支援には息の長い取組が重要であり、引き続き、当事者一人一人の状況やニーズに応じたきめ細かい支援を行う。

具体的には、ひきこもり支援として、自治体間の広域連携等を推進し、NPO等を通じた相談支援や居場所づくりに取り組む地方公共団体への支援を実施するほか、当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押し等の地域の実情に応じた事業に取り組む地方公共団体に対する支援を行うなど、社会とのつながり確保の支援に取り組む。

就労に困難を抱える就職氷河期世代の無業者に対し、個別のニーズに応じて職業的自立に向けた支援を行うため、引き続き「地域若者サポートステーション」において、40歳代の無業者に対する相談対応に取り組む。

就労に向けた準備が必要な方には、生活困窮者自立支援法に基づく「就労準備支援事業」による支援を行う。また、フルタイムに捕らわれない柔軟な就労機会確保の支援のため、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関⁹において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を実施して、認定就労訓練事業の積極活用を促すとともに、就労を受け入れる事業主を支援する。さらに、いわゆる「中間的就労」の機会を創出する事業に取り組む地方公共団体に対する支援を行う。

(3) 高齢期を見据えた支援

就職氷河期世代の賃金上昇率は相対的に小さく、上の世代と比較した賃金カーブも、その増加は緩やかなものとなっている。金融資産の保有額をみると、10年前の40代と比較し、500万円以下の世帯割合が大きくなっている。持家率が低下する中で、高齢期の住宅確保が課題となることも想定される。このため、今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えることを踏まえ、今から、それらの者の高齢期における課題を想定した支援を行う。

具体的には、家計改善・資産形成の支援のため、就職氷河期世代を含む生活困窮者に対する当事者の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援、金融経済教育推進機構（J-FLEC）による金融リテラシーの向上に向けた講師派遣・セミナー・イベントにおける関係省庁等の連携を強化し、就職氷河期世代を含む中高年層への支援の強化に取り組む。あわせて、就職氷河期世代等の家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む地方公共団体を支援する。

高齢期にも希望に応じて働くことができるよう、就業機会を確保するため、高年齢者雇用安定法¹⁰に基づく65歳までの雇用確保措置の確実な実施を図るとともに、70歳までの就業確保措置の普及等に向けて、65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成を行う。

⁹ 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号。2015年4月1日施行）に基づき、生活保護を受けていない方で生活に困窮した方に寄り添いながら支援する窓口。

¹⁰ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

令和7年年金制度改正法¹¹に基づく短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大に取り組むとともに、任意の適用に取り組む事業所を支援することで、被用者保険の加入機会を拡げるほか、社会経済情勢を見極め、次期財政検証において基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずるなど、高齢期の所得保障に努める。

持家がなく高齢期の住まいが不安な方に向けて、安心して住むことのできる住宅を確保するため、地方公共団体に対する公営住宅の年齢要件撤廃に向けた要請、UR住宅の家賃減額等を引き続き実施するほか、「セーフティネット登録住宅¹²」・「居住サポート住宅¹³」の更なる普及等により、住宅と福祉の連携等を展開する。あわせて、一定の住宅供給者¹⁴に対する家賃低廉化支援や、自立相談支援機関等と連携して就労支援も行う居住支援法人の取組を促進することについて、検討を行う。

(4) 3本柱の取組を支える実態把握及び広報プロモーション

就職氷河期世代に関する実態について、一人一人の置かれた状況は様々であることを踏まえ、より詳細な実態調査を行い、施策の更なる充実・強化につなげていく。また、当事者、その家族、支援関係者等に対し、施策を確実に届けるよう、広報プロモーションを強化する。

具体的には、ソーシャルリスニング方式¹⁵等も導入し、就職氷河期世代の支援ニーズ等の属性を細分化した詳細な実態調査を継続して実施する。

また、就職氷河期世代等の支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトの活用や、国及び地方公共団体におけるプッシュ型広報の導入等、就職氷河期世代等に行き届く広報、就職氷河期世代等の支援の必要性について、国民の理解を深める広報に戦略的に取り組む。

3. 施策の点検・評価

本プログラムは当面 2028 年度までの3年間で集中的に取り組むこととし、本プログラムに基づく当初の具体的な取組は別紙1、KPI は別紙2のとおり、それぞれ定める。

本プログラムについては、「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」において、毎年度、個別施策の取組状況及び KPI のフォローアップを実施する。このフォローアップの結果等を踏まえ、個別施策の見直しを行い、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議幹事会において、別紙1及び別紙2の改定を行うこととする。これらを通じ、PDCAサイクルを不断に回していく。

¹¹ 社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律(令和7年6月20日法律第74号)

¹² 住宅確保要配慮者(一定の高齢者・障害者など、住宅の確保が難しい者)の入居を拒まない賃貸住宅。

¹³ 居住支援法人等が、住宅確保要配慮者のニーズに応じて、安否確認、見守り、適切な福祉サービスへのつなぎを行う住宅。

¹⁴ 公営住宅については地方公共団体、セーフティネット登録住宅については大家。

¹⁵ SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法。