

就職氷河期世代に関する現状認識について

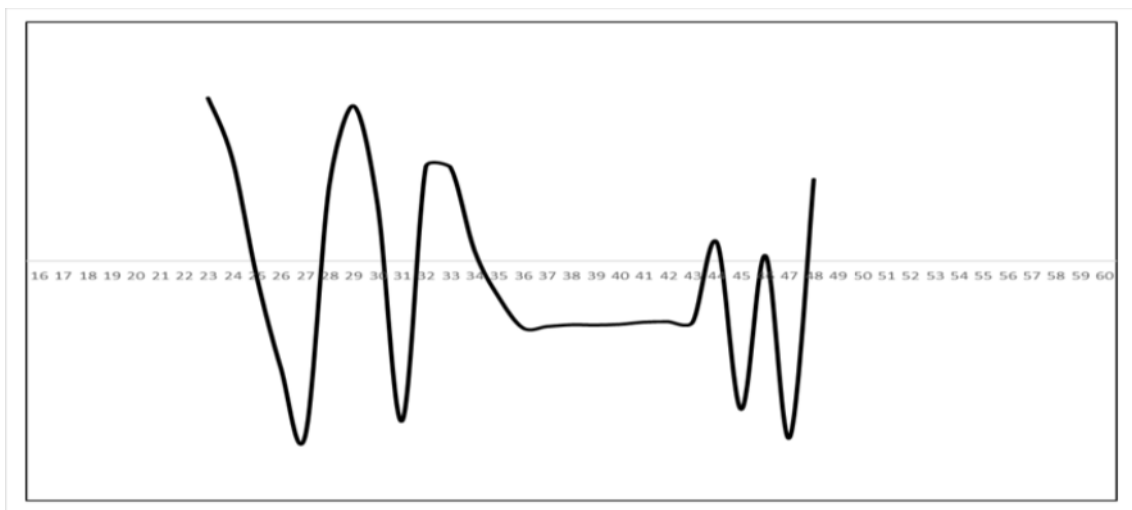
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 堀 有喜衣

本稿では、2023 年夏に労働政策研究・研修機構の筆者を中心とした研究チームが実施した 20 人のインタビュー調査に基づきながら、就職氷河期世代研究に新たな視角を提供したい。

就職氷河期世代といえば一貫して非正社員というイメージも強いが、今回の対象者の方々には複数社の正社員経験がある場合が多く、正社員・非正社員・無業や失業状態を行きつ戻りつしていた。

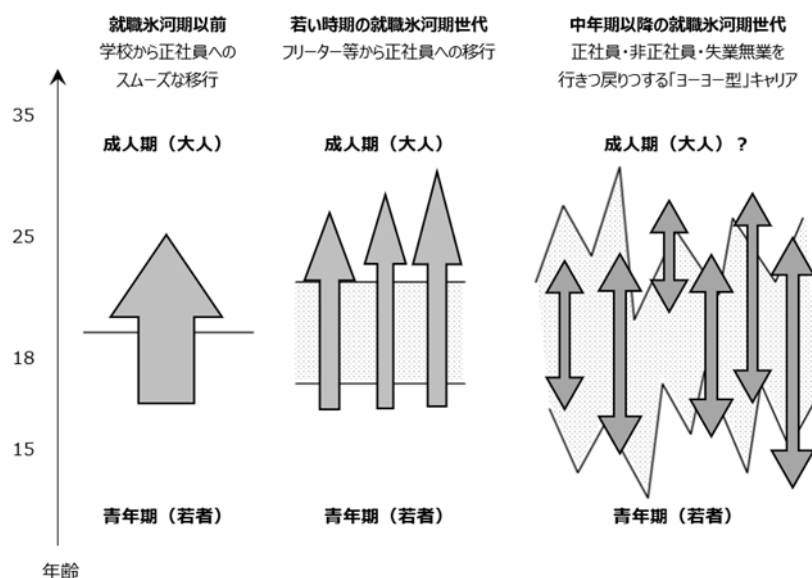
こうしたキャリアは、図表 1 のインタビューの対象者が描いたライフライン（当事者に職業生活の浮きしずみを描いてもらったグラフ）によく現れている。通常若い時期には仕事を覚えて収入も増えていくため右肩上がりになるはずのラインが、ヨーヨーの軌跡のような形状となっている。こうしたキャリアを「ヨーヨー型キャリア」と呼びたい。この「ヨーヨー型」の概念は、EU の若者に関する先行研究における「ヨーヨー型トランジション」から援用したものである。

図 1 C さん・男性・大卒・中部地方（正社員経験 3 社）のライフライン



この概念を踏まえると（図表 2）、就職氷河期世代以前に主流だった学校から正社員へのスムーズな移行モデルが、就職氷河期世代の若い時期において成立しなくなり、フリーター・失業・無業等を通じた多様な移行モデルと変化してきたが、就職氷河期世代が中年期に至って「ヨーヨー型」キャリアモデルが一定数を占めるようになったと捉えることができる。ヨーヨー型キャリアはもちろんこれまでも見られていたキャリアであるが、大卒男性にも見られる点が、就職氷河期世代の特徴とも言えるだろう。

図 2 「ヨーヨー」型キャリアへの変化



資料出所：Walther[2002:15]をもとに日本の現実を踏まえて堀改変

Walther, Andreas. and Barbara Stauber. et al. eds, 2002, Misleading Trajectories, Opladen.

集中期間に行われた氷河期世代支援は一時点の正社員化という点では一定の効果を上げたが、インタビューからは次のような論点も見えてきた。

第一に、正社員率は上昇しているが、ヨーヨー型キャリアに見られるように、いったん正社員転換してもその後に安定するとは限らない。その点では現在の正社員率の高さも割り引いて考える必要があるかも知れない。正社員化の後のフォローも含んだ定着支援や、当事者の希望によっては一般の職場とは異なるじっくり働ける場の創出も選択肢の一つである。

第二に、自尊心の回復の場の拡充である。今回の氷河期支援を担ったハローワーク・地域若者サポートステーション（サポステ）とも、社会とのつながりを当事者に感じさせる契機となっており、落ち込みがちな気持ちを支援者や当事者同士の交流によって前に向けさせる役割を果たしている。

職業訓練や職業資格は、すぐに就職につながらなくても氷河期世代の自信を回復する側面を持っていた。職業訓練による正社員化は重要なことではあるが、中年期になった氷河期世代においては正社員への就職率だけではない支援の評価も重要である。

さらに就労が不安定であるため社会とのつながりを失いやすいことから、孤独・孤立対策の観点からの支援も欠かせない。特に親を失い単身高齢者になっていった場合、世代のサイズが大きく人数が多いがゆえに、少子高齢化が進む地域での受け止めが困難になる可能性がある。

また低年金については、マクロ経済スライドの実施が行われれば、やや改善がなされる見込みではあるが、別途支援が必要になる可能性も高い。

今後は引き続き一定の支援を行うとともに、高齢期に向けてどのように備えていくかについて議論を続けることが求められる。

労働政策研究・研修機構、2023、『就職氷河期世代のキャリアと意識－20人のインタビュー調査から－』JILPT 資料シリーズ No.272。

堀有喜衣, 2024, 「誰が「氷河期世代」を救うのか 困難なキャリアの実態と支援策」『VOICE』9月号。