

# 就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査 について

2026年10月  
内閣府

# 就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

## 調査の概要

1993年～2004年に就職活動を行った者で、5年以内にハローワーク・地域若者サポートステーションへの通所経験がない人50名に対して、男性・女性、年代、雇用形態、年収、配偶者有無等の属性別に、オンラインインタビューを実施した。

## 主な調査結果

（就職氷河期世代がこれまで直面した困難）

- ・男女共に、初職の就活や就職先など、キャリア形成の初期段階から「躓いた」認識を持つ人が多い。
- ・女性の方が、初職の就職活動・求職活動において、苦労や不満を感じている割合が高い傾向にある。

（就職氷河期世代の現職への思いと今後）

- ・男女共に、現職に対する不満で最も多いものは、給与となっている。
- ・女性の方が、働くうえでの重視事項に「ワーク・ライフ・バランス」を挙げる人が多い傾向にある。

（就職氷河期世代が求める支援・制度）

- ・認知度が高い施策は、①ハローワーク、②リスキリング（資格取得等の費用の一部を国が負担）、③リスキリング（求職者支援制度等）、④氷河期世代の専門採用枠となっている。
- ・今後求める支援として、高齢期を見据えた支援の必要度が高くなっている。

（含意）

- ・就職氷河期世代の属性別に、直面した課題や今後求める支援・制度は異なる。
- ・それぞれの支援ニーズに沿って、各種施策を分かりやすく紹介・実施するとともに、支援・制度の利用促進につなげるため、戦略的・効果的な広報に更に取り組んでいく必要がある。

# 就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

## 主な調査結果

## （就職氷河期世代がこれまで直面した困難）

※ヒアリング内容を基に作成

・性別「その他」の回答は  
n=1のため、集計上秘匿  
することとする

※介護を行う有業者は、雇  
用形態によって割り振り

・全体結果に対して、  
+10%以上高いものを薄  
黄色、-10%以上低いも  
のを灰色

|                                | 初職の就職活動～初職の就職先への評価  |                         |                      |                     |                                         | 初職の後の求職・勤め先への評価 |                            |                                            | 傾向                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | 就活の<br>苦労度<br>(苦労計) | 希望通り<br>だったか<br>(希望通り計) | 初職の雇<br>用形態<br>(正規率) | 初職<br>満足度<br>(平均点数) | 不満・退職理由                                 | 求職評価<br>(不満計)   | 就業先<br>の数<br>(6社以上<br>の割合) | 困難だったこと                                    |                                                                                                                                                                                                                                 |
| 全体(50人)                        | 37/50               | 14/50                   | 34/50                | 5.2点                | 仕事内容、<br>労働時間、<br>人間関係・パワハラ             | 41/50           | 25/50                      | 賃金、仕事内容、<br>職場環境                           | ・初職の就活で苦労×就職先も希望通りでなかった人が6割と過半数。一方、初職は正規率7割。<br>・初職～その後の職についても、「仕事内容」の不満が強い。また初職時は労働時間やパワハラなど、いわゆる「ブラック企業だった」とする声も大きく、その後の職では、「賃金(低い・上がらない)」が強い困りごと。                                                                            |
| 男性(29人)                        | 20/29               | 6/29                    | 20/29                | 4.9点                | 労働時間、<br>仕事内容、賃金                        | 22/29           | 14/29                      | 賃金、仕事内容、<br>人間関係・パワハラ、病気・体調不<br>良、正社員になれない | ・初職への不満では、女性に比べて「労働時間」「賃金」が高い傾向。<br>・初職の後の職に対して、最も強い困りごとは「賃金」。特に既婚/子どもと同居の男性で挙げる人が多い。                                                                                                                                           |
| 女性(20人)                        | 16/20               | 7/20                    | 13/20                | 5.4点                | 人間関係・パワハラ、<br>仕事内容、<br>ジェンダー差別          | 18/20           | 11/20                      | 仕事内容、賃金、<br>職場環境                           | ・初職の就活の苦労度は男性より高い。初職への不満では、男性に比べて「ジェンダー差別」が高い傾向。<br>・初職の後の求職活動でも、男性より不満足度は高い。最も強い困りごとは、女性全体では「仕事内容」。また既婚/子どもと同居の女性では、「家事・育児・介護との両立」を挙げる人が多い。                                                                                    |
| 長期無業者<br>(10人)                 | 8/10                | 4/10                    | 7/10                 | 3.5点                | 職場環境、<br>人間関係・パワハラ、<br>病気・体調不良          | 9/10            | 4/10                       | 病気・体調不良、<br>仕事内容、<br>職場環境、年齢               | ・初職の満足度点数は3.5点と最も低く、不満として、「職場環境」「人間関係・パワハラ」が高い。結果、「病<br>気・体調不良」を理由として退職する人が多い⇒初職から躰きを経験する人が多い傾向。<br>・その後の求職についても、「病気・体調不良」が影響し、結果スムーズな転職活動ができず、就労が困難に。                                                                          |
| 不本意非正規<br>雇用労働者<br>(10人)       | 7/10                | 3/10                    | 7/10                 | 4.5点                | 仕事内容、<br>人間関係・パワハラ、<br>労働時間、<br>病気・体調不良 | 10/10           | 8/10                       | 賃金、仕事内容、<br>正社員になれない                       | ・初職満足度は5点を下回る。初職の後の求職評価への不満は強く、転職回数も多い傾向。<br>・初職以降の求職活動で困難だったことは、全員が「賃金」を挙げる。また仕事内容のミスマッチや、資格・ス<br>キル形成に取り組んだ経験のある人も多いが、正社員になりたいくてもなれないこと、転職回数の多さ・経験<br>期間の短さの影響を挙げる人が多い傾向。<br>・初職以降に正規雇用の経験がある非正規年数が比較的短い人と非正規年数が20年以上の人に分かれる。 |
| 長期非正規<br>雇用労働者<br>(13人)        | 7/13                | 4/13                    | 7/13                 | 6.4点                | 人間関係・パワハラ、<br>賃金、労働時間                   | 12/13           | 9/13                       | 賃金、仕事内容、<br>職場環境                           | ・初職の就活の苦労度は他と比べて高くはない反面、初職の雇用形態の正規率は最も低く、初職の満足度<br>は比較的高い⇒自身で納得したうえで、初職で非正規を選んでいる人も多い。<br>・一方、その後の求職活動に対する不満は強く、「賃金」への不満を挙げる人が多い傾向。<br>・初職以降に正規の経験がある人は少なく、「正社員になれない」ことへの不満はそこまで強くない。                                           |
| 年収400万円<br>未満の正規雇用<br>労働者(10人) | 10/10               | 2/10                    | 7/10                 | 5.4点                | 仕事内容、労働時間、<br>職場環境、<br>ジェンダー差別          | 10/10           | 4/10                       | 賃金、仕事内容、<br>職場環境、<br>人間関係・パワハラ             | ・初職の就活、その後の求職活動ともに、全員が「苦労した」⇒求職における苦労の自認が強い傾向。<br>・初職以降の求職活動において困難だったことは、「職場環境」「人間関係・パワハラ」を挙げる人が多い。<br>・初職以降、「教育訓練」「氷河期専門採用枠受験」「資格取得(自費)」など、キャリア形成に向けて何かしら動<br>いている人が多いが、それが結果に結びついている自認は弱い。                                    |
| 年収800万円<br>以上の正規雇用<br>労働者(7人)  | 5/7                 | 3/7                     | 6/7                  | 6.0点                | 賃金、<br>希望職業への転職、<br>仕事内容                | 0/7             | 0/7                        | 賃金、仕事内容、<br>人間関係・パワハラ                      | ・初職の就活では苦労しているものの、初職の正規率は最も高い。初職後の転職回数は他と比べて少ない。<br>・初職～その後の求職活動において、「賃金(の向上を目指す)」が最も強い転職の理由。<br>・初職以降、「資格・スキル形成」のために積極的に動いたうえで、それが結果に結びついている人が多い。                                                                              |

# 就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

## 主な調査結果

## 就職氷河期世代の現職への思いと今後

※ヒアリング内容を基に作成  
性別「その他」の回答は  
n=1のため、集計上秘置  
することとする

※介護を行う有業者は、雇用  
形態によって割り振り  
「働く上で重視したいこと」  
全体結果に対して、  
+10%以上高いものを薄  
黄色

|                                | 現職評価          |                           |                    | 今後の仕事の展望                          |                                           | 将来に向けての考え                    |                           | 傾向                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|---------------|---------------------------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | 現職満足度<br>(点数) | 現職に<br>就いた経緯              | 気になること・<br>不満      | 今後の就労意向・<br>方向性                   | 働くうえで<br>重視したいこと                          | 不安を<br>感じること                 | 取組んでいる・<br>取組みたいこと        |                                                                                                                                                                   |
| 全体(50人)                        | 7.1点          | 求人サイト<br>知人の声掛け           | 給与                 | -                                 | ワーク・ライフ・<br>バランス、賃金                       | 経済的不安、<br>自身の健康              | 資産形成<br>転職・就業             | ・独身や親と同居の人は、将来に向けて、「経済的不安」「自身の健康」「社会との<br>つながり・孤独」を、子どもがいる人は「子どものこと(教育資金など)」について<br>不安を感じる人がより多い傾向。                                                               |
| 男性(29人)                        | 6.9点          | 求人サイト<br>知人の声掛け           | 給与                 | -                                 | 賃金、ワーク・<br>ライフ・バランス                       | 経済的不安、<br>自身の健康              | 転職・就業<br>資産形成             | ・働くうえでの重視事項は、「賃金」「ワーク・ライフ・バランス」が同程度。<br>・将来に向けて、「転職・就業」や「資産形成」を考える人は、女性より多い傾向。                                                                                    |
| 女性(20人)                        | 7.5点          | 求人サイト<br>知人の声掛け           | 給与                 | -                                 | ワーク・ライフ・<br>バランス                          | 経済的不安、<br>自身の健康、<br>老後・年金、介護 | ※転職よりも<br>今の状態維持<br>を望む傾向 | ・働くうえでの重視事項に「ワーク・ライフ・バランス」を挙げる人が男性より多い。<br>・将来に向けての不安について、「老後・年金」や「両親の介護」を挙げる人が男性<br>より多い。不安は強いものの、何かに取り組むよりも現状維持を望む傾向。                                           |
| 長期無業者<br>(10人)                 | -             | -                         | -                  | 就労意思有                             | 自身の健康との<br>両立                             | 経済的不安、<br>自身の健康              | ※半数を超える<br>ものはない          | ・就労意思はあるが、病気の影響や無業期間の長さ、自信もなく、本当に再就労<br>できるのかという不安が強い。意欲はあるが動けない状態(健康面)の人も多い。<br>・現状～将来に強い不安はあるが、何に取り組むべきかわからない・できない。                                             |
| 不本意非正規<br>雇用労働者<br>(10人)       | 6.7点          | 求人サイト<br>知人の声掛け           | 給与<br>社内体制<br>相談体制 | 収入アップ、<br>正規希望するか迷う、<br>同じ職種～現状維持 | ワーク・ライフ・<br>バランス、賃金                       | 経済的不安、<br>老後・年金、<br>仕事、自身の健康 | 転職・就職、<br>資産形成            | ・働くうえでの重視事項は「ワーク・ライフ・バランス」と「今以上の賃金」の両立。<br>・今後は収入アップを望むが、正規雇用を希望するのか現状維持か、悩む人が多い。<br>過去の経験もあり、「ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ正規雇用で働ける<br>のか?」という迷いはあるものの、転職や収入向上・正規を目指す気持ちはある。 |
| 長期非正規<br>雇用労働者<br>(13人)        | 7.6点          | 求人サイト<br>知人の声掛け           | 給与<br>社内体制<br>相談体制 | 同じ職種～現状維持                         | ワーク・ライフ・<br>バランス、<br>人間関係、安定性・<br>長く同じ働き方 | 経済的不安                        | ※半数を超える<br>ものはない          | ・働くうえでの最重視事項は「ワーク・ライフ・バランス」。現職満足度も低くはな<br>く、現在の働き方(残業がない等無理なく働く)を維持したい気持ち強い。<br>・経済的不安はあるが、解消するために転職やスキル形成に取り組む意欲は強く<br>はない。先を見据えて動いてはいないが、「高齢になっても働く」意識はある。      |
| 年収400万円<br>未満の正規雇用<br>労働者(10人) | 6.5点          | 求人サイト<br>ハローワーク<br>知人の声掛け | 給与<br>業務内容の<br>将来性 | 収入アップ<br>同じ職種～現状維持                | 賃金                                        | 経済的不安                        | 資産形成                      | ・現在正規雇用ではあるが、給与に対する満足度は低い。<br>・今後の就労の方向性、働くうえでの重視事項ともに一貫して、「収入アップ」。<br>・一方で現状維持志向があり、「資産形成」で経済的不安を何とかしたい傾向も。                                                      |
| 年収800万円<br>以上の正規雇用<br>労働者(7人)  | 8.5点          | 求人サイト<br>知人の声掛け           | ※特に強い<br>不満はない     | キャリアアップ<br>(転職でも現職でも)             | スキル・ステップ<br>アップ                           | 自身の健康、<br>介護                 | 資産形成、<br>資格取得・勉強          | ・現職満足度は高いが、今後を見据えてキャリアアップを検討する人も多い。<br>・将来を見据えて、働くうえでの重視事項としてスキル・ステップアップが挙がる。<br>・自己研鑽や家族の将来も考え、資格取得や資産形成に既に取組んでいる。                                               |

# 就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

## 主な調査結果

## 就職氷河期世代が求める支援・制度

●・・・多くの人(50%以上)が認知・使用経験・必要度が高いものとして挙げた支援・制度  
○・・・一定数の人(35%以上)が認知・使用経験・必要度が高いものとして挙げた支援・制度

|             |    | 認知                                         | 使用<br>経験 | 必要度       | 興味がある理由                                                        | 課題に感じる点                                                             |
|-------------|----|--------------------------------------------|----------|-----------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 仕事・処遇に関する支援 | 1  | ハローワークでの支援                                 | ●        | ●         | ・過去訪問時に良い対応だった、就職に役立つ情報を見た。                                    | ・足を運ぶのが面倒、WEBで済ませたい。<br>・良い求人がなさそう。<br>・過去訪問時に求めていた支援がなかった。         |
|             | 2  | リスクリングの支援<br>①資格取得等の費用の一部を国が負担             | ●        | ○         | ・取りたい資格があるので使いたい。<br>・どんな資格が取れるか調べたい。                          | ・資格取得が仕事に結びつくのか疑問。<br>・費用の問題。(負担額・初期費用等)                            |
|             | 3  | リスクリングの支援<br>②企業を通じたキャリア形成の支援              | ○        |           | ・会社が認めてくれるなら活用したい。                                             | ・実際に社でこういったことは行われていないので、結局使えないのでは。                                  |
|             | 4  | リスクリングの支援<br>③求職者支援制度等                     | ●        | ※6人       | ・これからの時代に向けた資格を取ってみたい。<br>・過去に活用して自信がついた。                      | ※過去に通ったが資格が取れなかった、就職に結びつかなかったという人も。                                 |
|             | 5  | リスクリングの支援<br>④大学や専門学校での学び直し賃金負担            | ○        | ○         | ・働きながら学べて、休暇＋賃金ももらえるのは魅力。                                      | ・非正規だと休めないのでは。<br>・大手企業しか使えないのでは。                                   |
|             | 6  | キャリアコンサルティングの支援                            |          | ※3人       | ・以前活用してとても参考になった。<br>・キャリア構築に役立ちそう。<br>・プロの目でアドバイスが欲しい。        | ・話を聞くだけで終わり役に立たなそう。<br>(過去に活用して役に立たなかった人も)<br>・自分の立場(非正規・)では相談しづらい。 |
|             | 7  | 介護と仕事の両立支援制度                               |          | ○         | ・介護対象者の状態が悪くなったら使いたい。                                          | ・他の介護施策の方が大事、充実を求める。<br>・介護休業は90日では足りない。                            |
|             | 8  | 公務員や教員の「就職氷河期世代の専門採用枠」設置など                 | ●        | ※4人<br>受験 | ・就きたい仕事があるので魅力。<br>・公務員になれるチャンスは魅力。                            | ・倍率が高い、受からない。(受験経験者含む)<br>・自分は対象でないと感じる。<br>(学歴、居住地では募集がない、資格がない…)  |
| 社会参加に向けた支援  | 9  | 社会とのつながりづくりの支援<br>(自治体で相談窓口設置など)           |          |           | ・つながりがあると心が楽になりそう。<br>・公的制度でのつながりは安心感。                         | ※自分には必要がない。<br>(長期無業者以外の人)                                          |
|             | 10 | 就労に困難を抱える人の職業的自立支援<br>(地域若者サポートステーションでの支援) |          |           | ・色んなことを学びたい。                                                   | ・若い人が優先なのは。<br>・対応年齢を上げてほしい。                                        |
|             | 11 | 柔軟な就労機会の確保の支援<br>(中間的就労など)                 |          |           | ・支援、配慮のもとで働き、どの程度仕事ができるか試したい。<br>・柔軟に働けそうな所が自分にマッチ。            | ※自分には必要がない。<br>(長期無業者以外の人)                                          |
| 高齢期を見据えた支援  | 12 | 資産形成の支援(自治体窓口での家計相談、金融セミナーなど)              |          | ●         | ・家計の収支の見直し、債務の悩みや給付制度の利用を相談したい。<br>・投資を始めたいので教えてほしい。           | ・資産がないので資産形成できない。<br>・今からでは遅い、難しい。                                  |
|             | 13 | 高齢者の雇用安定に向けた取り決め                           |          | ●         | ・高齢まで働きたい、働かないといけないので制度があると安心。                                 | ・いつまで働かないといけないのかとネガティブな気持ちになる。                                      |
|             | 14 | ハローワークでの高齢者への就労支援                          | ○        | ●         | ・高齢に合わせた働き方(短時間)が良い。                                           | ・まだ実感がわかない。                                                         |
|             | 15 | 高齢期の住宅確保の支援                                |          | ●         | ・今の住居状況に不安があるので安心。<br>・収入等今後の不安を考えると安心。<br>・高齢者の住居問題が気になるので興味。 | ※マイナス意見は出なかった。                                                      |