

就職氷河期世代の人生再設計に向けて

平成 31 年 4 月 10 日

竹森 俊平

中西 宏明

新浪 剛史

柳川 範之

新卒時にバブル崩壊や不良債権問題が生じていた、いわゆる就職氷河期世代は、学卒未就職が多く出現した世代(人口規模で約 1700 万人)である。本来であれば、この世代も、景気回復後には、適切な就職機会が得られてしかるべきである。しかし、当時の労働市場環境の下ではそれは難しく、その後も、無業状況や短時間労働など不安定就労状態を続けている人々が多く存在し、現在、30 代半ばから 40 代半ばに至っている。

こうした世代の人々が必要なスキルを得てキャリアアップし、より安定的に就労でき、正規化する仕組みを構築することは、いくつになっても充実した働き方ができる社会をつくる上で重要な第一歩となる。人生 100 年時代においては、このように、いつでも、いくつになっても人生を再設計できる仕組みが欠かせない。それは、結果として、人材不足に直面する企業にとってもプラスとなる。

そこで、そのような仕組みづくりの具体的なアクションとして、同世代を「人生再設計第一世代」と位置付け、今後3年程度で集中的に再チャレンジを支援する仕組みをつくる。その実行プログラムを今夏には打ち出すべきである。そして、他の年齢層、未来世代も含めた他の世代にも役立つ仕組みとなるよう、取組を展開していくべきである。

具体的には、対象者の個別の事情を踏まえつつ、就職氷河期世代の特性や採用側のニーズに即した就職支援や能力開発、採用企業への情報提供などを推進するため、これまで実施してきた施策の効果を検証しつつ、以下の対応をプログラムに盛り込むべきである。

- ハローワーク、大学・職業訓練機関、経済団体等が連携するプラットフォームを形成・活用し、対象者の状況把握を進め、地域ごとの事業実施計画、KPIを掲げて不安定就業者を着実に減少させていくべき(全国レベルでは、3年で対象者半数以上の就業を安定化)。
- 人生再設計に向けた専門ハローワーク部署・専門家を置き、人生再設計、就職等へのアドバイス(リカレント教育の情報提供を含む)等の伴走支援を行うとともに、人手不足産業への就職促進や ICT 等の能力開発等、出口一体型のリカレント教育を強化すべき。
- 民間事業者の協力を得て、成果報酬型の業務委託等により、取組の加速化を図ると同時に、官民一体、地域横断でノウハウの共有や新規能力開発プログラムの充実を進める。

- 積極的な取組を行う企業を支援するため、インターンシップを推進するとともに、特定求職者雇用開発助成金や中途採用等支援助成金等の要件緩和（例えば、前者は支援期間の延長、後者は 45 歳未満も対象化、支援金額の拡充等）やその周知徹底など、インセンティブ措置を拡充すべき。
- 地方への人材移動の促進策との連携を図ることにより、就業安定化の選択肢を拡げるべき。その際、地方においては様々な産業分野でミドルマネジメントクラスの人材が不足しており、地方での人材ニーズ、求められる職業能力に沿った能力開発を合わせて講じることが重要である。