

就職氷河期世代研究における現状と課題の考察

川原健太郎
(人間文化学部)

はじめに

(1) 本論文の目的

本論文の目的は、就職氷河期研究をレビューし、就職氷河期世代の定義や研究の現状を整理しつつ、課題を考察することである。就職状況が厳しい 2000 年前後 10 年ほどの間に大学を卒業した、いわゆる就職氷河期世代が社会に出てから 2025 年現在、四半世紀の年数が経過した状況にある。この世代を取り巻く問題は幅広く、当人たちの支援をめぐる問題に限定しても就職支援、社会保障、介護等多岐にわたる。それらの問題にはリカレント教育、職業訓練など教育に関わる問題も含まれている。また、年数の経過に伴い、この世代が直面してきた学校教育の歩みの総括も必要になると推察される。

こうした状況を鑑み、就職氷河期世代を解き明かす意義は決して小さくないと思われ、本論文の目的設定に至った。

(2) 本論文のテーマ

本論文のテーマは就職氷河期世代の実像に迫ることである。しかしながら、この世代を取り巻く問題は幅広く、その実像の把握は容易ではない。そこで、本論文においては就職氷河期世代の先行研究を対象に絞り現状を整理し、課題を詳らかにしたい。

(3) 研究方法

本論文の研究方法は文献研究により行う。詳細は次章以降にて詳述するが、就職氷河期を対象にした文献には、大きく分けて二つの方法による研究を数えられる。第一に、量的調査・各種の統計調査を紐解きながら、全体像に迫った量的研究を中心にした文献、第二に、ドキュメンタリーやインタビュー調査、回顧録等の叙述による、就職氷河期世代が直面してきた質的につづった文献である。本論文ではそれらを研究対象とする。

(4) 本論文の意義

本論文には、就職氷河期世代の基礎研究の意義がある。この課題に関わる問題は広範にわたっており、多角的かつ複合的な視点からとらえる必要がある。そのため、就職氷河期世代対象の研究が積み重ねられている現状にあり、なおかつ社会的支援の必要性がより重要になっている今、これらを整理し現状と課題を解き明かす意義は小さくないと思われる。

また、近年就職氷河期世代に対する社会的な支援の取り組みの検討や実行が進められて

おり、それらに寄与する意義もあろう。

(5) 構成

本論文は、以下の構成により論じる。はじめに、1. 就職氷河期世代の定義、2. 量的研究における就職氷河期世代研究の現状と課題、3. 質的研究における就職氷河期世代研究の現状と課題、4. まとめ—就職氷河期世代研究における一質的研究の可能性の検討—、

1. 就職氷河期世代の定義

(1) 用語の整理

本節では、就職氷河期世代に関する先行研究から用語や該当する年代を整理し、どのように定義づけられているかをまとめる。一般的に就職氷河期世代とは2000年代前後の就職難の時期に大学を卒業した世代を示すが、2025年現在数多くの辞書にこの用語は記述されていない。このことから、就職氷河期世代は比較的新しい用語であるにとらえることができる。

なお、厚生労働省は就職氷河期世代の支援に関するポータルサイトにおいて、就職氷河期世代を以下のように定義している。

「バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期、平成5年(1993年)～平成16年(2004年)頃に就職活動を行っていた方々を就職氷河期世代と言います¹⁾」。

この時期の新卒就業率の推移は内閣府の「日本経済2019-2020」により示されており、大学(学部)卒業者の新卒就職率はもとより、高等学校就職率も前後の世代より落ち込んでいることがわかる。

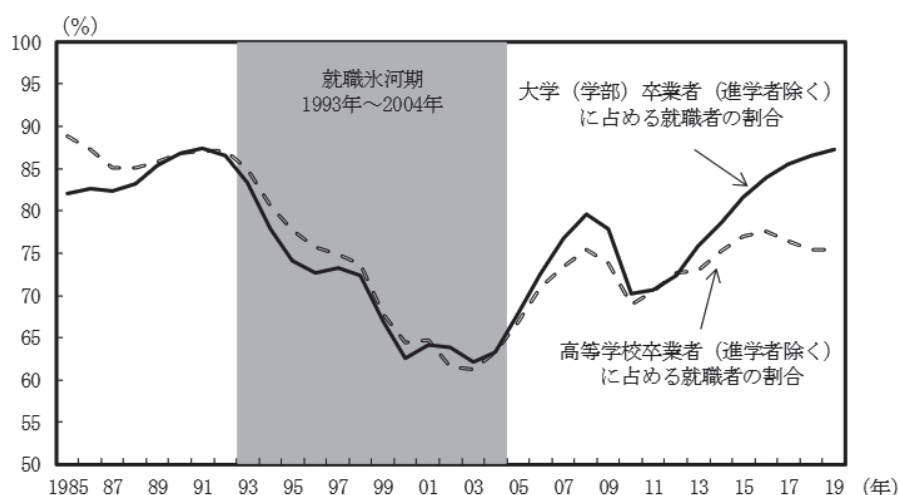


図1 新卒就職率の推移(内閣府作成)²⁾

1993年から2003年の就職関連の報道もそれを裏付けるものとなっている³⁾。以下、各年一つずつトピックを列記する。大型不況深刻化、企業はリストラに拍車(1993年)、価格破壊、リストラで企業業績に明暗・就職難深刻(1994年)、不良債権で住専やコスモ、木津、

兵銀など金融機関の破綻相次ぐ(1995 年)、住専処理に財政資金投入、債権管理機構発足(1996 年)、山一、拓銀など破たん相次ぎ、金融システム不安頂点に(1997 年)、完全失業率過去最悪など、戦後最悪の不況続く(1998 年)、6 月の完全失業率、過去最悪の 4.9%を記録(1999 年)、そごう、千代田生命などが破たん(2000 年)、デフレ進行、失業率 5%台。大型倒産相次ぐ(2001 年)、デフレ不況、東京株式がバブル後最安値(2002 年)、景気「底離れ」、株価は 4 月にバブル後最安値(2003 年)。

1990 年代後半に金融機関等の破たんに関する報道が見られ、その後の 2000 年代に入ると就職率に影響が出ている状況が見て取れる。この世代の人々の生年からとらえると、およそ 1970 年から 1980 年前半頃までの時期に生まれた人々が該当する。

就職氷河期世代に関連する世代を示す用語も少なくない。例えば X 世代(Generation X、ジェネレーション X)は 1960 年代半ばから 1970 年代半ばに生まれた世代である。主にアメリカ合衆国などで言われた。国内では、団塊ジュニア世代(1971 年-1974 年生まれ)⁴、ポスト団塊ジュニア世代(1970 年代後半生まれ)⁵、などが就職氷河期に該当する。他にも就職氷河期世代をロストジェネレーション(失われた世代)とも表現されることがある。

就職氷河期世代は生まれで細かく分けた場合、複数の世代が含まれるが、こうした複数の年代の中でも特に就職難に直面した人々が就職氷河期世代ととらえられている。

(2) 先行研究における就職氷河期世代の定義

続いて、先行研究で取り上げられている就職氷河期世代に関する記述を整理し、一覧表にまとめた(表 1)。なお、就職氷河期世代に関する書籍は近年増加を見せており、本論文ではその一部に留まっていることを言及しておきたい。

表 1 就職氷河期世代の年代の定義 一覧

始	終	名称	関連した記述	出典
1970 生	1982 生	就職氷河期世代	団塊ジュニア世代(1971-1974)、ポスト団塊ジュニア世代(前期)(1975-1979)、ポスト団塊ジュニア世代(後期)(1980-1984)の一部	下田(2020) pp.7-8
1973 生	1986 生	氷河期世代	就職氷河期世代の定義は、必ずしも一定ではない。研究者の間で、またマスコミの報道などでもさまざまな定義がなされているし、氷河期世代を雇用政策の対象とし始めた行政の間でも一定していない。	橋本(2020) p.58 p.64

1970 生	1980 生	就職氷河期世代	大学進学した氷河期世代は 93 年度から社会に出始めた。大卒就職率は 93 年度 76.2%から加速度的に落ち込む。2000 年度 55.8%から 5 年間は「超」がつくほどの就職氷河期となった。	小林(2008) p.v
1990 中頃 卒	2000 年代 前半 卒	就職氷河期世代 ロストジェネレーション	1979 年生まれの「働く若者」八人を取材したノンフィクション。 1990 年中頃から 2000 年代前半にかけて「就職氷河期」に企業社会への第一歩を踏み出し、「ロストジェネレーション」とも呼ばれるようになった	稲泉(2010) p.6
1975 生		就職氷河期 ロスジェネ世代	筆者は 1975 年生まれ。就職氷河期世代の精神科医の「自分史」。 今日では、「就職氷河期」「ロスジェネ世代」といった言葉がよく知られている。けれどもこれらが言われるようになったのも 2000 年代以降のこと	熊代 p.4、
1993 卒	1998 卒	氷河期前期世代	1990 年代半ばから 2000 年代前半の、バブル景気崩壊後の経済低迷期に就職した「就職氷河期世代」	近藤(2024) p.i
1999 卒	2004 年卒	氷河期後期世代	「就職氷河期世代」とひとくくりに言っても、バブル景気崩壊直後の 1990 年代半ばに卒業した世代と、失業率が戦後最悪の水準だった 2000 年代初頭に卒業した世代では、新卒市場の状況には大きな差がある。 本書では、「就職氷河期世代支援プログラム」関連の公文書の定義に倣い、1993～2004 年間に学校を卒業した世代を就職氷河期世代として扱うが、一般的には定義の若干の幅がある	近藤(2024) p.ii p.iii

本表は以下の資料により作成した。

下田裕介『就職氷河期世代の行く先』日経 BP 日本経済新聞出版本部、2020 年。

橋本健二『アンダークラス 2030 置き去りにされる「氷河期世代」』毎日新聞出版、2020 年。

小林美希『ルポ“正社員”の若者たち：就職氷河期世代を追う』岩波書店、2008 年。

稲泉連『仕事漂流 ― 就職氷河期世代の「働き方」』プレジデント社、2010 年。

熊代亨『ないものとされた世代のわたしたち』イースト・プレス、2024 年。

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, 2825)』、中央公論新社、2024 年。

表 1 から、1990 年代半ばごろから 2000 年前半にかけて新卒の就職活動をしていた人々が就職氷河期世代に数えられていることがわかる。年は若干前後するが、バブル経済後の景気低迷、大卒就職率の落ち込み、高い失業率などに直面した世代であるとされている。

およそ 10 年の間でも若干の景気の変動はあり、小林(2008)や近藤(2024)などでは、2000 年卒以降の後半の世代が特に厳しい就職難にあった点を指摘している。就職氷河期世代は、生年によってもある程度に限定されているが、それ以上に就職活動の時期の厳しさへの直面により区分されている点に特徴を見出すことができる。

就職氷河期世代は、期間の限定に定義することが難しい。表 1 に示した橋本(2020)の言説でも指摘されているように、就職氷河期世代の区分は一定していないためである。これは就職難の時期に該当するかどうか基準となっていることに起因すると推察される。そのため、就職氷河期世代の現状や課題を明らかにするためには、量的研究による大要把握はもとより、当事者の語りなどの質的研究による実態の把握なども必要となる。

2. 量的研究における就職氷河期世代研究の現状と課題

本章では、就職氷河期世代に関する先行研究を概観し、研究の現状をまとめる。中でも、本項では量的研究を中心にレビューする。

エコノミストである下田(2020)の『就職氷河期世代の行く先』は、就職氷河期世代を 1970-1982 年生まれであり、団塊ジュニア世代、ポスト団塊ジュニア世代(前期)と、ポスト団塊ジュニア世代(後期)の一部が就職氷河期に相当すると定義している⁶。

就職氷河期が日本にもたらす問題、就職氷河期が生み出された背景、就職氷河期が直面する問題、今後就職氷河期が直面すると予想される問題など、就職氷河期世代をめぐる様々な問題を経済学に関連するデータなどから解き明かしている。例えば、大卒求人倍率、企業収益と大卒の求人総数、大学卒業者と就業率・無業率、非正規雇用比率、(年数経過による賃金の上昇を示す)雇用形態別賃金カーブ、世帯収入(二人以上の勤労者世帯、実質)などである。これらの状況を踏まえ、就職氷河期世代に対する日本の支援政策とその状況や、さらなる就職氷河期世代を生み出さないための海外の就労支援事例にも言及している。

下田研究(2020)の意義は、就職氷河期の置かれている現状をデータから明らかにしようとするともに、就職氷河期世代の問題は社会的な問題ととらえ取り組むべき必要があることを示している点にある。中でも、具体的な支援の在り方を成功例、失敗例の両方を示しつつ考察を深めている内容は特筆すべきである。

社会学者橋本(2020)による『アンダークラス 2030 置き去りにされる「氷河期世代」』による研究もある⁷。就職氷河期世代に焦点を当て、誕生から現在までを社会的背景を重視しながら描いている。

格差拡大によりもたらされた日本社会の構造転換の完成を 2030 年と見込んでおり、その理由を、バブル期のフリーター(学校卒業直後から非正規労働者として働く若者)、就職氷河期に社会に出た若者たちが、40 歳代後半から 50 歳代となり社会の中枢を占めるようになるとし、将来の問題と解決策を論じている。

橋本(2020)は、新しい階級社会の構造を示し、非正規労働者の問題に警鐘を鳴らしている。「現代日本の非正規労働者は、従来からある労働者階級とは異質な、ひとつの下層階級を構成し始めていると言わざるを得ない。このことを表現するために、本書ではこれらの人々、つまり非正規雇用で働くパート主婦以外の労働者を「アンダークラス」と呼ぶことにする⁸。

多様な統計データを参照しながら、就職氷河期世代の多くを占める「アンダークラス」の課題を明らかにしている。主に、高卒者・大卒者の就職率、フリーター・無業者数の推移、学校から職業への移行におけるギャップ、就業後のキャリア、子どもの数などのデータを取り上げている。ここでは就職における不利益がその後もたらされる当人たちへの影響はもとより、社会に対する影響にも言及し、なおかつ社会における対策を提言している。

さらに、経済学の視点からの研究、特に統計データを活用した就職氷河期世代の研究においては、近藤(2024)『就職氷河期世代-データで読み解く所得・家族形成・格差』に着目されたい⁹。同書では、就職氷河期世代に関して次のように指摘する。

「この世代は現在でも上の世代に比べて、不本意ながら不安定な雇用形態にある人が多く、賃金が低い。ここまでは、政府の公表している統計データを見ればすぐに確認できる事実だ。しかし、家族形成との関連性や人口動態に及ぼす影響などは、データに基づく客観的な把握がなされているとはいえない¹⁰」。

そのため、近藤(2024)は、世代全体をカバーする大規模な統計データを用いて就職氷河期世代の動向を客観的にとらえ、実像を明らかにする研究を行っている。同研究では、就職氷河期世代がすぐ上のバブル世代に比べて、卒業後長期にわたって雇用が不安定で年収が低いことはもとより、氷河期世代より下の世代も 2000 年代後半に卒業した世代も含めて、雇用が不安定で年収が低いままであることも示している¹¹。その上で「国民の間で、広くデータに基づく事実認識を共有したうえで、冷静な議論を粘り強く進めていくこと。複雑な問題を解決していくには、こうした地道なアプローチが結局はいちばん有効¹²」と結論付けている。

これまで取り上げた量的研究を概観すると、就職氷河期世代研究に関する現状が浮かび上がる。それは、①就労問題への着目、②就労問題以外のデータへの着目、③支援方策の検討の三点である。就職氷河期世代が厳しい状況に置かれている直接的な原因は、(特に新卒時の)就労の問題に端を発していることから、①の就労に関わるデータの研究が中心となっ

ている。一方で、②の就労以外の幅広いデータもあわせて分析されている点は、就職氷河期世代の問題が、就労の問題にとどまらず様々に波及していることを示している。そのため、今後はより様々な視角から実態把握が必要であることが推察される。先行研究では、③それぞれ支援方策の提言が行われているが、その実行のためにもさまざまな観点からの実態把握が求められている状況にあることがうかがえよう。

3. 質的研究における就職氷河期世代研究の現状と課題

次に、質的研究に関連した文献をレビューする。就職氷河期世代を論じたものには、インタビュー調査を用いた質的研究にとどまらず、ルポルタージュやドキュメンタリーなど、さまざまなものがある。当人たちの語りからこの世代の人々を描こうとする試みは注目される。

堀有他(2024)による「就職氷河期世代のキャリアと意識:困難を抱える20人のインタビュー調査から」は、インタビュー調査の手法により困難の中にいる就職氷河期世代のキャリアと意識を明らかにした研究である¹³。ハローワークと地域若者サポートステーションの協力を得たサンプリングによって行ったこの研究では、インタビュー調査をもとに定量的分析からまとめており、以下の知見を示している¹⁴。

1. インタビュー対象者は、これまでの職業人生を「徐々に沈下する」ものとして主観的に評価している。
2. ただし、将来の職業人生の見通しは決して悪いわけではない。
3. 世代別に分析すると、「氷河期」経験が長い前期で特に落ち込みが大きく、将来の見通しも相対的に悪い。

世代比較から、就職氷河期世代の厳しさを浮き彫りにしているが、同時にこの人々は将来の職業人生の見通しを資格取得なども含め決して悪くはとらえていないことを示している点に注目される。

小林(2008)『ルポ“正社員”の若者たち:就職氷河期世代を追う』は、就職氷河期世代の1975年に生まれの労働経済ジャーナリストによるルポルタージュである¹⁵。

就職氷河期世代の労働問題にクローズアップしており、就職活動や就業後の働き方の歩みを述べながら、就職氷河期世代の若者たちの実像を解き明かしている。本書では、就職状況が特に厳しい時期だった状況に直面した若者が、現代の文脈でいうところのいわゆるブラック勤務に従事しながら苦しむ実像が多く収められている。

非正規雇用問題を語られることが少なくないこの世代であるが、本書ではいわゆる“正社員”として勤められていた若者たちであったとしても、過酷な状況に置かれている若者たちが多く存在していることを示し、伸びない賃金の問題、上記した結婚・出産・子育ての問題など未来への展望を描けない若者たちの現実の姿が描かれている。

稲泉(2010)『仕事漂流 — 就職氷河期世代の「働き方」』は、1979年生まれの筆者によっ

て描かれた「転職」という一つの切り口から、八人の「働く若者」取材したノンフィクションである¹⁶。就職難に直面していた就職氷河期世代のうち、1990年代中頃から2000年代前半にかけて「就職氷河期」に企業社会への第一歩を踏み出し、就職に成功した「勝ち組」とされる人たちに焦点を当てている点が特徴である。同書では、そうした若者たちが働きだした職場をやめ、転職する姿を描いている。

就職氷河期世代は、非正規雇用の人々が取り上げられることが少なくないが、いわゆる「勝ち組」とされる人々を対象としている点に本書の特徴がある。正規雇用で就職できた人々も仕事に関わる多くの葛藤を抱えており、転職の切り口からそれを明らかにしている点に、特に意義を見出すことができる。

熊代(2024)は1975年生まれ、地方在住の精神科医である。熊代『ないものとされた世代のわたしたち』は就職氷河期世代の自分自身が経験をしてきた、高度経済成長期の雰囲気が残る時代と、その後の社会的な変化を回顧した「自分史」である¹⁷。

「途上国から先進国へ」、「バブル崩壊の前後」、「オタクカルチャー」、「精神医療」、「インターネット」の各テーマに沿って、筆者の生まれた1975年から2020年代までの体験を綴っている。就職氷河期の状況は、「バブル崩壊の前後」を記した章で述べているが、6年制である医学部を卒業した本人は自分事として考えきれていなかった点が指摘されている。

ここで取り上げた就職氷河期世代のルポルタージュ、インタビュー、ドキュメンタリー、「自分史」等を見ると、就職氷河期世代のおかれた環境の厳しさは必ずしも非正規雇用の問題にとどまっていないことがうかがえる。

熊代(2024)の「自分史」では、就職氷河期の状況が自分事のように考えられなかったとする記述も見られた。以上を鑑みると、就職氷河期世代を解き明かすにあたり、就職活動以外の視角からもとらえることが肝要と思われる。

また、質的研究に関わる文献では、就職氷河期世代のネガティブな側面だけが強調されていない点も特徴に見出せた。これを踏まえると、就職氷河期世代の質的研究による叙述は、量的研究だけでは見えきれない実像を解き明かしうる可能性があると推察される。

4. まとめ—就職氷河期世代研究における質的研究の可能性の検討—

本論文の目的は、就職氷河期研究をレビューし、就職氷河期世代の定義や研究の現状を整理しつつ、課題を考察することであった。最後にまとめとして、得られた知見と課題の考察を示したい。

1. では、就職氷河期世代の定義を論じた。就職氷河期世代はおおよそ、平成5年(1993年)～平成16年(2004年)頃に就職活動を行っていた人々とされるが、就職活動が厳しい時代を区分の軸にしているため、区分は難しいことを見出した。これは、生まれ年によって分かれる他の世代区分とは異なる就職氷河期世代こその特徴であろう。

2. では主に量的研究の手法により、就職氷河期世代研究の現状と課題を論じた。経済学、

社会学などの分野で研究が見られた。就労に関連するデータを中心に多くのデータが参照されていると同時に、就労以外のデータも見ながら氷河期の全体像に迫られている現状にある。就職活動時期の厳しい状況が就職氷河期の抱える問題の出発点になっているものの、それが及ぼすその後への影響も手広く検討されつつある。このうち、就職氷河期世代のその後のキャリアに着目する研究がおこなわれている点は重要であろう。

3. では質的研究を中心に取り上げた。インタビュー、ドキュメンタリー、ルポルタージュ、「自分史」など多様な形で就職氷河期世代が語られている現状がうかがえた。これらでは、就職氷河期世代における就職活動の問題に留まらず、多様な内容が綴られている。就職氷河期世代の実像を描き出そうとする試みは、広がりつつある現状にあるといえよう。

以上を踏まえつつ、今後の就職氷河期世代研究の展望を考察すると三点の課題が浮かび上がる。第一により多様な視角からとらえる必要性、第二に就職氷河期世代の成長と発達の視点、第三に「自分史」の語りへの着目である。

第一は、より多様な視角からとらえる必要性である。本論文において、就職氷河期世代研究では就労問題に留まらない、さまざまなデータが参照されていることがうかがえた。10年前後以上にまたがる世代をとらえるには、より多様な視角からとらえる必要があると思われる。

第二は、就職氷河期世代の成長と発達の視点からの研究である。新卒求人倍率が落ち込んだ就職氷河期から四半世紀が経過したのち、就職氷河期世代がどのようなキャリアを歩み、成長と発達をしたのかを見ることは重要であろうと思われる。そのため、教育学的な観点からの分析も必要であろう。

第三は、「自分史」の語りへの着目である。就職氷河期世代一人ひとりの成長と発達に着目し、長いスパンで人々を追うためには、当事者自らの語りの分析が重要になると推察される。そのためには「自分史」を用いた研究が、就職氷河期世代に関する今後の研究方法の一つとして数えられうる。なぜなら「自分史」では、執筆者自身の人生の歩みはもとより、家族や社会的背景、筆者が生きてきた時代時代のエッセイなど、執筆者自身を取り巻くさまざまな事象が綴られているためである。このような当事者の語りをより多く集積することが、就職氷河期世代の実像を解き明かすために求められよう。

本論文では、先行研究から就職氷河期世代研究の現状と課題を示した。しかしながら、至福の関係もあり、実証的研究には至っていない。就職氷河期世代の「自分史」の集積、教育学的観点からの分析等課題は少なくない。今後の研究課題である。

注

¹ 厚生労働省ホームページ「就職氷河期世代の方々への支援のご案内」、2025年2月26日閲覧。https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

- 2 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「日本経済 2019-2020 ー人口減少時代の持続的な成長に向けてー」内閣府、2020 年 2 月、p.86。（備考）1. 文部科学省「学校基本調査」により作成。2. 進学者について、大学は大学院研究科、大学の学部・短期大学の本科、大学・短期大学の専攻科及び別科に進学した者。高等学校は大学（学部）、短期大学（本科）、大学・短期大学の通信教育部、大学・短期大学（別科）、高等学校（専門科）、特別支援学校高等部（専攻科）、専修学校（専門課程）、専修学校（一般家庭）等、公共職業能力開発施設等に進学・入学した者。3. 高等学校卒業者は、中等教育学校後期課程卒業者を含む。
- 3 「【図解・社会】平成を振り返る、1993 年 10 大ニュース」時事通信ホームページ、2025 年 2 月 26 日閲覧。同ニュースの 1993 年から 2003 年までを参照した。
https://www.jiji.com/jc/graphics?p=ve_soc_general-10bignews1993
- 4 『令和 5 年版 厚生労働白書』厚生労働省、p.3。
- 5 『平成 23 年版 労働経済の分析』厚生労働省、p.11。
- 6 下田裕介『就職氷河期世代の行く先』日経 BP 日本経済新聞出版本部、2020 年。
- 7 橋本健二『アンダークラス 2030 置き去りにされる「氷河期世代」』毎日新聞出版、2020 年。
- 8 橋本健二『アンダークラス 2030 置き去りにされる「氷河期世代」』前掲、p.34。
- 9 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』中央公論新社、2024 年。
- 10 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』前掲、p.i。
- 11 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』前掲、p.154。
- 12 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』前掲、p.167。
- 13 堀有喜衣、田上皓大、小杉礼子(執筆担当者)、金崎幸子、渡邊木綿子、荻野登、松上隆明(ケース記録作成者)「就職氷河期世代のキャリアと意識:困難を抱える 20 人のインタビュー調査から」、＜JILPT 資料シリーズ＞No.272 PDF 版、労働政策研究・研修機構、2024 年 1 月。
- 14 堀有他「就職氷河期世代のキャリアと意識:困難を抱える 20 人のインタビュー調査から」前掲、p.31。
- 15 小林美希『ルポ“正社員”の若者たち:就職氷河期世代を追う』岩波書店、2008 年。
- 16 稲泉連『仕事漂流 ー 就職氷河期世代の「働き方」』プレジデント社、2010 年。
- 17 熊代亨『ないものとされた世代のわたしたち』イースト・プレス、2024 年。