

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアの実像
著者 / 所属	柿沼 重志 / 内閣委員会調査室
雑誌名 / ISSN	経済のプリズム / 1882-062X
編集・発行	参議院事務局 企画調整室（調査情報担当室）
通号	222号
刊行日	2023-3-7
頁	1-14
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/r05pdf/202322201.pdf

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75044） / 03-5521-7683（直通））。

団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアの実像

内閣委員会調査室 柿沼 重志

《要旨》

本稿では、団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアについて、まずは人口ピラミッドでこれらの世代がどのような位置にあるのかを確認する。次に、厳しい雇用環境や所得環境、進まない資産形成、国際的に見て低水準である人的投資及び待ち受ける「2040年問題」に関するデータを順次見ていく。これらの世代が置かれた状況をデータで客観的に見ることで、その実像を捉えることが本稿の目的である。

1. はじめに¹

団塊ジュニアとは、昭和46(1971)年から昭和49(1974)年の第2次ベビーブームに生まれた世代のことを指し、それに続く昭和50(1975)年から昭和59(1984)年に生まれた世代は、ポスト団塊ジュニアと呼ばれる²。

バブル崩壊後の長引く景気低迷、特に、平成9(1997)年秋の北海道拓殖銀行や山一証券の経営破綻に端を発する金融危機の深刻化等は、団塊ジュニアやポスト団塊ジュニアが参入する就職市場にも多大なる影響を及ぼした。こうした点も踏まえ、内閣府は、就職氷河期世代を昭和49(1974)年から昭和58(1983)年生まれと定義付けている(「日本経済2019-2020」)。

岸田内閣総理大臣は、これらの世代が直面している課題について、「団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアが社会に出た1990年代以降は、高齢化や核家族化の進行、それから就業環境や働き方の変化などにより社会や暮らしが大きく変容してきたと認識している。その中で、特にいわゆる就職氷河期世代と重なる方々は、希望する就職ができず、現在も不本意ながら非正規で働いている方々や引きこもり状態にある方もいると認識している」旨、答弁している³。

本稿では、各種データを整理し、団塊ジュニア及びポスト団塊ジュニアの実像を明らかにするとともに、支援の在り方について若干の考察を加えたい。

¹ 本稿は、令和5(2023)年2月13日の脱稿時点までの情報に基づき執筆している。

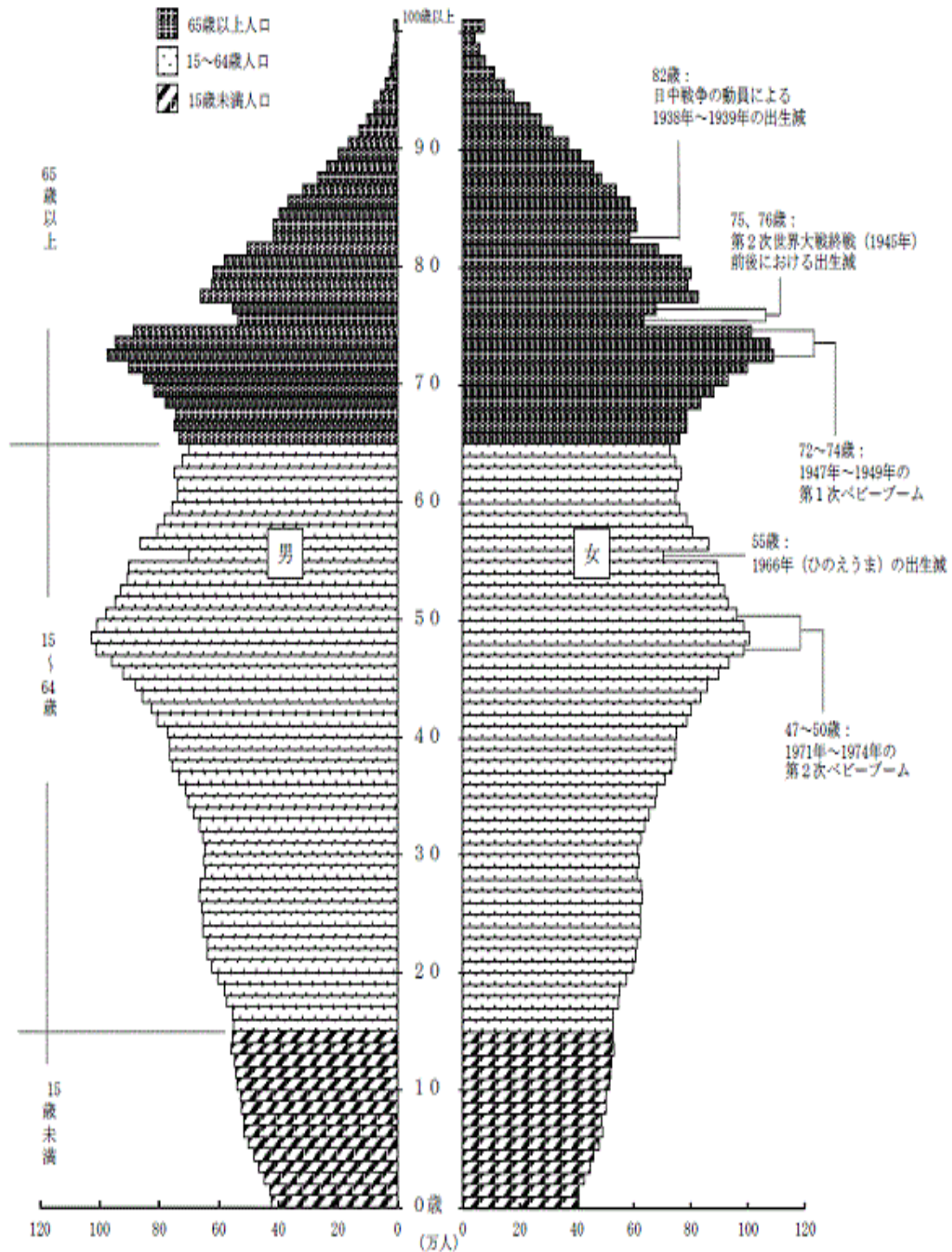
² 世代の定義は一樣ではなく、分析者により多少の幅がある点に留意が必要である。

³ 第210回国会参議院予算委員会会議録第6号27頁(令4.12.1)

2. 人口ピラミッドから見た団塊ジュニアとポスト団塊ジュニア

我が国の人口ピラミッドは下記のとおりである（図表1）。

図表1 我が国の人口ピラミッド（令和3（2021）年10月1日現在）



（出所）総務省「人口推計」

団塊の世代（図表 1 では第 1 次ベビーブームと表記）に相当する 70 歳代前半及び団塊ジュニア（図表 1 では第 2 次ベビーブームと表記）に相当する 40 歳代後半から 50 歳辺りのところに 2 つの大きな山があることが分かる。

また、団塊ジュニアの世代の直下の年齢階層であるポスト団塊ジュニアの人口も比較的多いと言えるが、徐々に少子化の影響が出始め、年齢別の人口が縮小傾向を続けていることが読み取れる。

3. 厳しい雇用環境

金融危機が深刻化した平成 9（1997）年以降の完全失業率と 15-24 歳の完全失業率の推移は下記のとおりである（図表 2）。

特に、平成 11（1999）年から平成 16（2004）年までの 15-24 歳の完全失業率は 9%を超える水準であり、若年層の雇用環境が厳しかったことが分かる（平成 15 年の 10.1%年がピーク）。その後、平成 21（2009）年から平成 24（2012）年までも、リーマンショックによる不況や東日本大震災による事業活動への影響等もあり、15-24 歳の完全失業率は 8%台、9%台と高水準であった。

図表 2 完全失業率の推移（平成 9（1997）年～令和 4（2022）年）

（単位：％）

（暦年）	平 9	平 10	平 11	平 12	平 13	平 14	平 15
完全失業率	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3
15-24 歳の完全失業率	6.7	7.7	9.1	9.1	9.6	9.9	10.1
（暦年）	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	平 22
完全失業率	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1
15-24 歳の完全失業率	9.5	8.7	8.0	7.7	7.2	9.1	9.4
（暦年）	平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29
完全失業率	4.6	4.3	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8
15-24 歳の完全失業率	8.2	8.1	6.9	6.3	5.5	5.1	4.6
（暦年）	平 30	令元	令 2	令 3	令 4		
完全失業率	2.4	2.4	2.8	2.8	2.6		
15-24 歳の完全失業率	3.6	3.8	4.6	4.6	4.4		

（注）平成 23（2011）年の完全失業率は、同年 3 月 11 日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。そのため、平成 23（2011）年の数値は補完的に推計した値である。

（出所）総務省「労働力調査」

次に、有効求人倍率及び正社員有効求人倍率（暦年データは平成 17（2005）年から存在する）の推移を見てみる（図表 3、図表 4）。

図表 3 有効求人倍率の推移（平成 9（1997）年～令和 4（2022）年）

（単位：倍）

（暦年）	平 9	平 10	平 11	平 12	平 13	平 14	平 15
有効求人倍率	0.72	0.53	0.48	0.59	0.59	0.54	0.64
（暦年）	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	平 22
有効求人倍率	0.83	0.95	1.06	1.04	0.88	0.47	0.52
（暦年）	平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29
有効求人倍率	0.65	0.80	0.93	1.09	1.20	1.36	1.50
（暦年）	平 30	令元	令 2	令 3	令 4		
有効求人倍率	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28		

【参考】有効求人倍率の推移（平成 3（1991）年～平成 8（1996）年）

（単位：倍）

（暦年）	平 3	平 4	平 5	平 6	平 7	平 8
有効求人倍率	1.40	1.08	0.76	0.64	0.63	0.70

（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表 4 正社員有効求人倍率の推移（平成 17（2005）年～令和 4（2022）年）

（単位：倍）

（暦年）	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	平 22	平 23
正社員有効求人倍率	0.58	0.63	0.61	0.54	0.28	0.30	0.39
（暦年）	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29	平 30
正社員有効求人倍率	0.48	0.55	0.66	0.75	0.86	0.99	1.11
（暦年）	令元	令 2	令 3	令 4			
正社員有効求人倍率	1.14	0.88	0.88	0.99			

（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」

平成 9（1997）年以降の有効求人倍率は平成 17（2005）年まで 1 を切る状態が続いている。その後、平成 18（2006）年と平成 19（2007）年は 1 を超えたものの、平成 20（2008）年以降は 1 を切る状態が平成 25（2013）年まで続いた。

有効求人倍率が特に低いのは、リーマンショック直後の平成 21(2009)年の 0.47、平成 22(2010)年の 0.52 である。このほか、多くの企業が過剰設備、過剰雇用、過剰債務の「三つの過剰」を抱えるなどの問題が指摘されていた平成 11(1999)年の 0.48 や金融危機の負の影響が強く残っている平成 10(1998)年の 0.53 も同様にかんがりの低水準である。

また、正社員有効求人倍率を見ると、リーマンショック後の平成 21(2009)年から平成 24(2012)年までは 0.5 を切る水準が続いており、特に厳しい雇用環境にあったことが分かる。なお、正社員有効求人倍率はその後回復を続け、平成 30(2018)年及び令和元(2019)年には 1 を超える水準となったが、コロナ禍による事業活動の停止や縮小等の影響もあり、令和 2(2020)年以降は再び 1 を切っている。

団塊ジュニアが最初に就職した、あるいは就職しようと考えたのは、大学院卒業者か、大学(学部)卒業者か、専門学校卒業者か、高等学校卒業者か等の学歴や大学等に入学あるいは就職するために浪人したか否か等にも左右されるため、生まれた年で決まるものではなく、多様である。

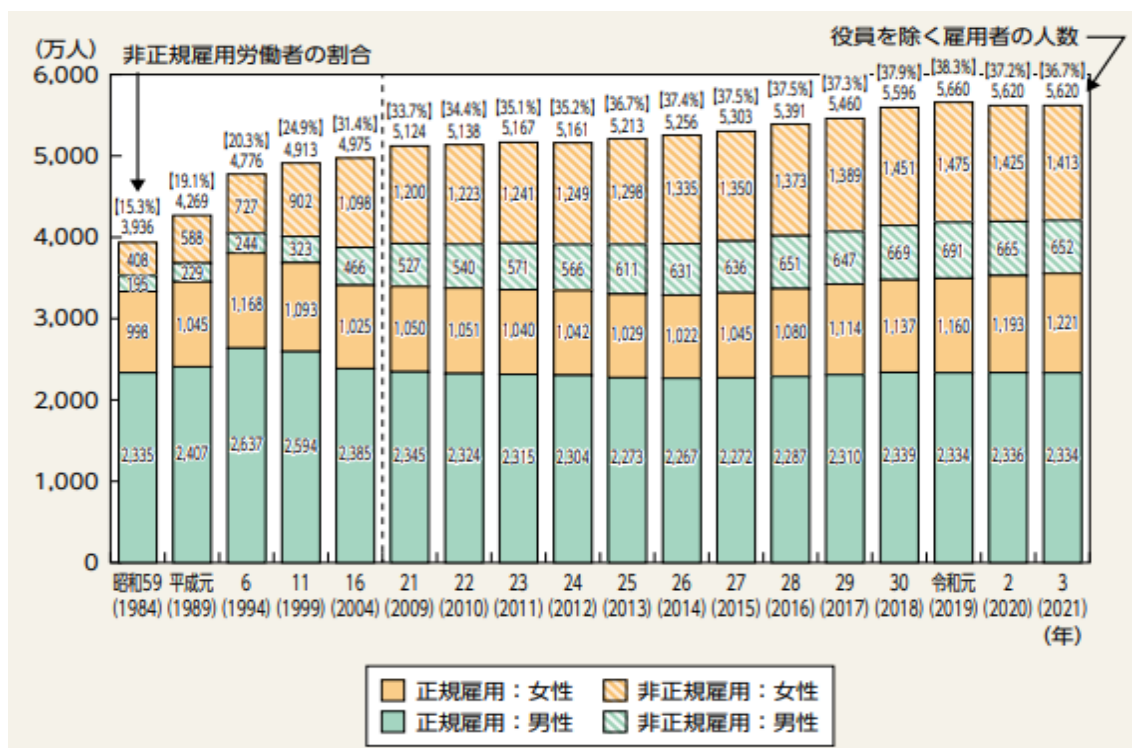
平成 9(1997)年時点では、団塊ジュニアは 23 歳~26 歳であり、そのうちの多くが最初の就職活動を終えていると思われる。よって、最も厳しい雇用環境の中での就職活動を強いられたのは、いわゆるポスト団塊ジュニア及びそれに続く世代といえるのかもしれない。ただし、有効求人倍率で見ると、平成 3(1991)年で 1.40 あったのが、平成 4(1992)年は 1.08 まで急落、平成 5(1993)年には 0.76 と 1 を大きく割り込み、平成 6(1994)年は 0.64、平成 7(1995)年は 0.63、平成 8(1996)年は 0.70 と平成 9(1997)年以前についても、バブル崩壊以後の長引く景気低迷を受け、団塊ジュニアが大学(学部)卒業者や大学院卒業者で就職する時期については、既に厳しい雇用環境であったことが読み取れる。

平成 9(1997)年秋の金融危機の深刻化、その後の本格的なデフレの進行により、我が国経済は景気低迷に見舞われ、企業はその厳しい状況を乗り越えるべく、年功序列や終身雇用といった日本型雇用の見直しを迫られ、大きな転換点を迎えることとなった。具体的には、企業が採用の抑制や早期退職によって正規雇用労働者を抑える一方で、低賃金の非正規雇用労働者の活用を進めてきたのである⁴。

⁴ 下田裕介「団塊ジュニア世代の実情－「不遇の世代」を生み出したわが国経済・社会が抱える課題－」『J R I レビュー』2019 Vol15, No66、45-46 頁を参照。

そうした流れも踏まえ、正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数（男女別）、非正規雇用労働者比率の推移を見てみる（図表5）。

図表5 正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数（男女別）、非正規雇用労働者比率の推移



（出所）内閣府「男女共同参画白書（令和4年版）」

バブル崩壊後の長引く景気低迷や金融危機の影響により、非正規雇用労働者比率は、平成元（1989）年は僅か19.1%だったのに対し、平成11（1999）年は24.9%まで増加した。その後、平成16（2004）年に31.4%となり、平成23（2011）年には35%を突破、それ以後は35～38%程度で推移している（ピークは令和元（2019）年の38.3%）⁵。

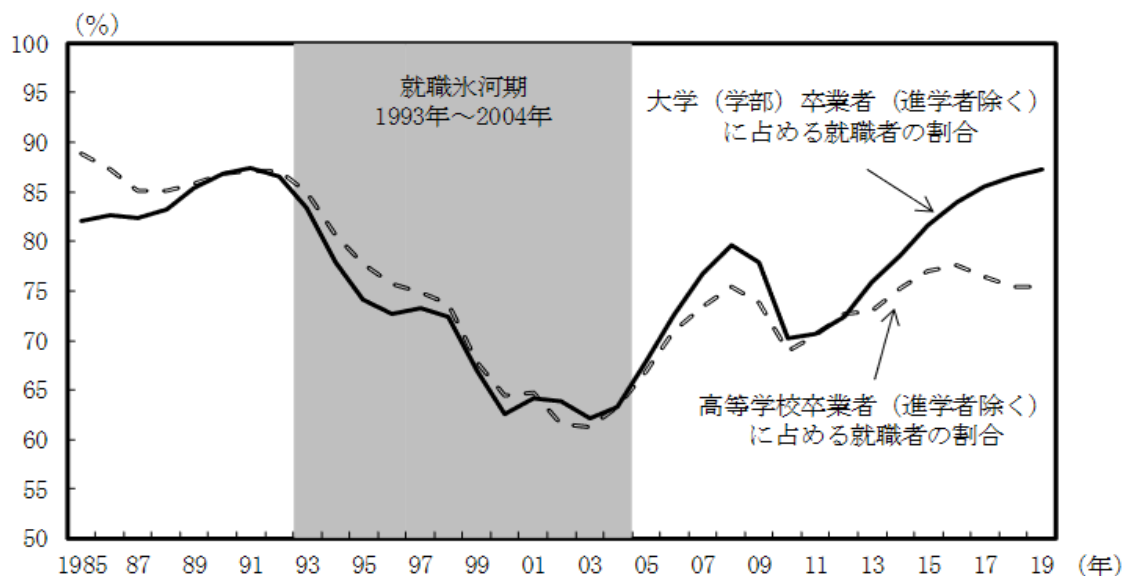
なお、労使の代表者（芳野友子連合会長及び大橋徹二（一社）日本経済団体

⁵ 令和4（2022）年の非正規雇用者比率は36.9%となった。非正規雇用労働者比率の高止まりについて、下田裕介副主任研究員（株式会社日本総合研究所）は、「新卒採用時に正規雇用者になれず、無職、または非正規雇用労働者となった者は、その後も新規の正規雇用労働者や、非正規から正規への雇用転換を果たすことが極めて困難になった」旨を指摘している（前掲脚注4の46頁）。ただし、その一方で、総務省が令和5（2023）年2月14日に発表した「労働力調査」の詳細集計によれば、非正規雇用労働者について、現職の雇用形態についての理由別に見ると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者が679万人と、前年に比べ22万人の増加となっており、柔軟な働き方を重視する人が増えていることが読み取れる。

連合会副会長) は、「この 30 年間、実質賃金が伸び悩んできたのは、非正規雇用労働者の増加が原因である」旨を共に述べ、不本意な形で非正規になっている労働者を正規に転換する取組を強化する考えを示したとされる⁶。

このほか、内閣府の分析(「日本経済 2019-2020」)では、平成 5 (1993) 年～平成 16 (2004) 年の新卒就業率(新卒者から進学者を除いたうち、その年に就業した者の割合)を確認すると、大学(学部)卒業者の場合、就職氷河期の就職率が 69.7% (その期間を除く昭和 60 (1985) 年～令和元 (2019) 年の平均は 80.1%) と平年よりも 10%ポイント以上の低下、高等学校卒業者も、平均就職率は 70.9%と平年の 78.1%よりも 7%程度の低下となっている(図表 6)。

図表 6 新卒就業率の推移



(出所)「日本経済 2019-2020」86 頁

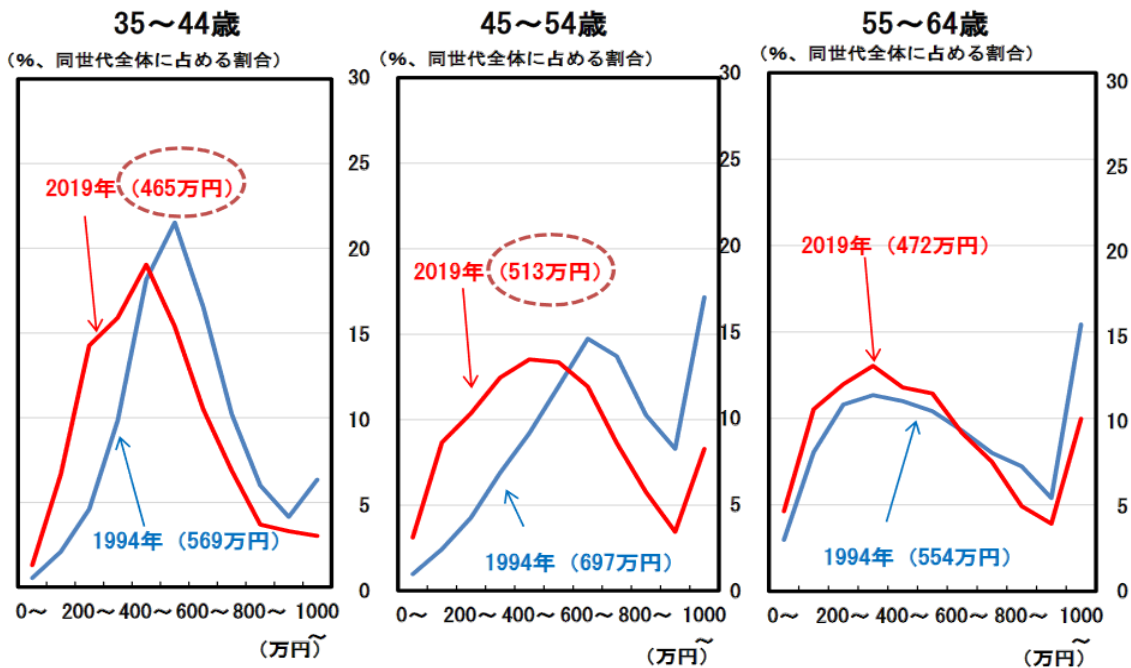
4. 厳しい所得環境

(1) 経済財政諮問会議の分析

令和 4 (2022) 年 3 月 3 日の経済財政諮問会議で公表された資料の一部を抜粋したのが下記の図表であり、赤線が令和元 (2019) 年、青線が平成 6 (1994) 年、図中の金額(所得)は中央値を示す(図表 7)。

⁶ 『東京新聞』(令 5.2.9)

図表7 年代別の世帯・所得分布（再分配後）



（注）中央値とは、データを順に並べたときに順位が中央である値のこと。

（出所）経済財政諮問会議（令和4年第2回）資料（令和4年3月3日）

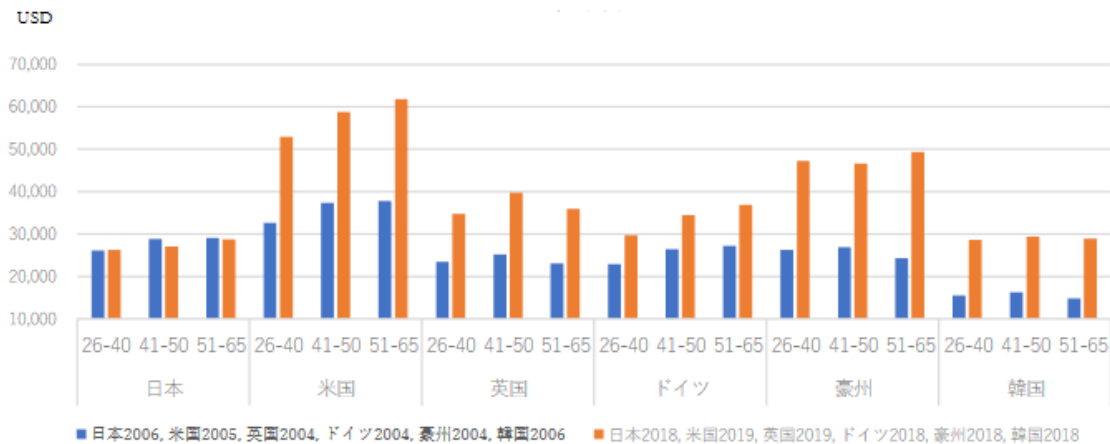
いずれの年代でも、この25年間で青線から赤線へと、低い所得の割合が増え、所得の中央値が低下していることが分かる。所得の中央値は、団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアの一部が含まれる「45～54歳」とポスト団塊世代の一部が含まれる「35～44歳」の世帯で低下が顕著となっている。具体的には、「45～54歳」の令和元（2019）年の中央値は、平成6（1994）年から約26.4%減となっており⁷、「35～44歳」の令和元（2019）年の中央値は、平成6（1994）年から約22.4%減となっている。

（2）一般社団法人投資信託協会の分析

一般社団法人投資信託協会が令和4（2022）年1月24日に公表したレポート（「日本の家計資産における世代間格差の逆転－親世代より子世代が貧しくなる日本、現在の40代の資産形成の遅れと是正策－」）では、主要国（日本、米国、英国、ドイツ、豪州、韓国）の年代別可処分所得の変化についての分析が行われている（図表8）。

⁷ なお、厳しい雇用環境や所得環境が未婚率の増加、引いては少子化の進行にも影響を与えたと推察され、50歳時の未婚率（令和2（2020）年）は、男性は28.25%、女性は17.81%となっている（データ出所は、国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集』）。

図表 8 主要国の年代別可処分所得の変化



(注) 所得額は各現地通貨建てから 2021 年末 USD に換算。OECD データより作成。
 (出所) 一般社団法人投資信託協会「日本の家計資産における世代間格差の逆転—親世代より子世代が貧しくなる日本、現在の 40 代の資産形成の遅れとは是正策—」(令和 4 (2022) 年 1 月 24 日) 5 頁

データの時点は国により異なるが、2004-2006 年と 2018-2019 年のそれぞれの年代別の可処分所得の動向を比較すると、日本の 40 代の減少が特に目立つとされている。他国はいずれの年代も 2018-2019 年の方が可処分所得が増えており、2004-2006 年には日本よりも低水準であった英国、ドイツ、韓国でも、2018-2019 年には、日本を上回っている。こうしたデータからも、我が国の 40 代の可処分所得の伸び悩みが顕著に表れている。

5. 進まない資産形成

金融広報中央委員会による「家計の金融行動に関する世論調査〔二人以上世帯調査〕」によれば、世帯主が 40 代の世帯で、金融資産を保有していない世帯の割合は、令和 2 (2020) 年調査の 13.5% から令和 3 (2021) 年調査は 24.8% まで一気に跳ね上がり、令和 4 年調査では 26.1% となっている。また、世帯主が 40 代の世帯で、金融資産保有世帯の金融資産保有額(中央値)は、令和 2 (2020) 年調査の 686 万円から令和 3 (2021) 年調査は 531 万円と大幅に減少し、令和 4 (2022) 年調査は 500 万円となっている。

さらに、「家計の金融行動に関する世論調査〔単身世帯調査〕」によれば、世帯主が 40 代の世帯で、金融資産を保有していない世帯の割合は、令和 2 (2020) 年調査から令和 4 (2022) 年調査まで 35% 台後半で高止まっているほか、金融資産保有世帯の金融資産保有額(中央値)は、令和 4 (2022) 年調査で 374 万円となっており、二人以上世帯よりも更に厳しい状況にある(図表 9)。

図表9 世帯主が40代の世帯の金融資産の保有状況

	金融資産を保有していない世帯の割合		金融資産保有世帯の金融資産保有額の中央値	
	二人以上世帯調査	単身世帯調査	二人以上世帯調査	単身世帯調査
令和2年調査	13.5%	35.5%	686万円	400万円
令和3年調査	24.8%	35.7%	531万円	440万円
令和4年調査	26.1%	35.8%	500万円	374万円

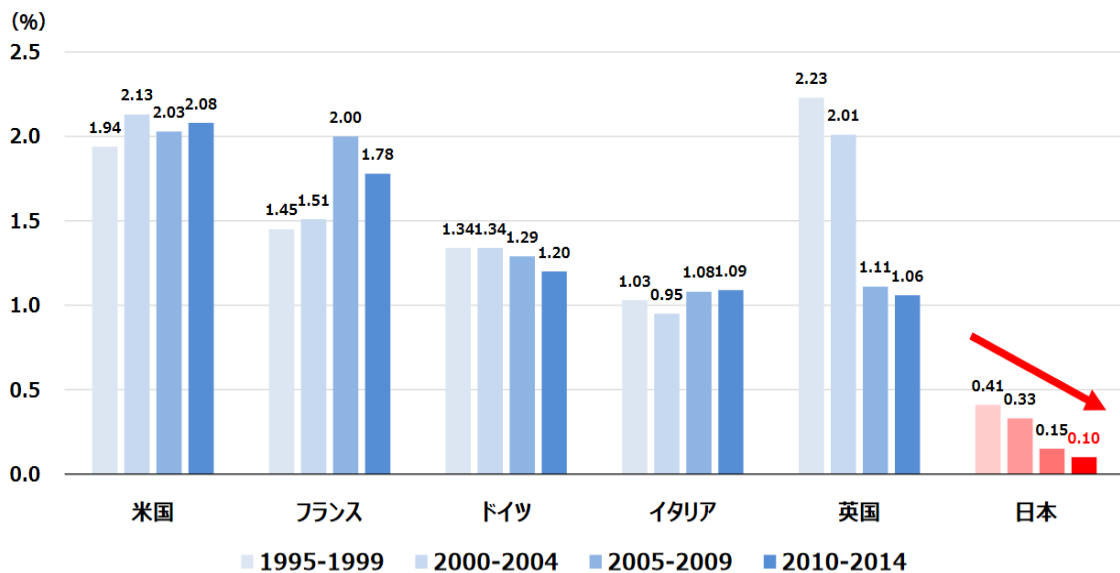
(出所) 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」

コロナ禍による収入減等の影響もあると思われるが、上記のデータは団塊ジュニアやポスト団塊ジュニアの世代で資産形成が順調に進んでいないということを表していると考えられる。

6. 国際的に見ても低水準な人的投資

日本企業の人的投資(OJT⁸以外)(対GDP比)は、1995-1999年は0.41%、2000-2004年は0.33%、2005-2009年は0.15%、そして、2010-2014年は0.10%となっており、欧米諸国と比してかなりの低水準となっている(図表10)。

図表10 企業の人的投資(OJT以外)の国際比較(対GDP比)



(出所) 新しい資本主義実現会議(第9回)資料(令和4年6月7日)

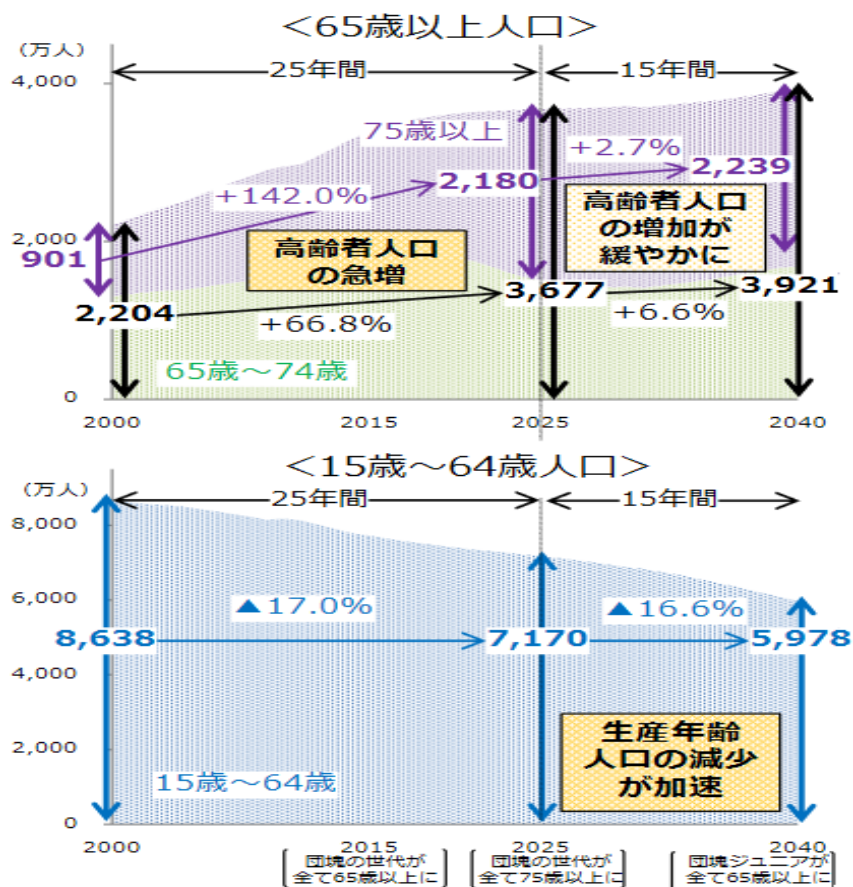
⁸ On the Job Training の略で、職場内における職業訓練のこと。

上記のデータからは、バブル経済崩壊後の長引く不況により、我が国の企業が人的投資を行う余裕を失い、人的投資を削減してきた姿が読み取れる。つまり、この時期に就職し、スキルアップを図るはずであった団塊ジュニアやポスト団塊ジュニアは、企業の人的投資による恩恵をあまり受けられなかった世代であるとも言える。

7. 待ち受ける「2040年問題」

次に、時間軸を未来に移した場合、特に団塊ジュニア世代を待ち受ける問題として「2040年問題」という問題が指摘されている。同問題は、まず、人口構造の変化として、①団塊ジュニアが全て65歳以上になる2040年以降、高齢者人口がピークとなる一方で、②生産年齢人口の減少が加速することが見込まれており（図表11）、現役世代の人口が急減する中でいかに社会の活力を維持していくのかという政策課題への対応が急務とされていることを指す。

図表 11 2040年までの人口構造の変化



(出所) 経済財政諮問会議 (平成 30 年第 4 回) 資料 (平成 30 年 4 月 12 日)

これに加え、年金や医療等の社会保障給付費は、将来的に増大することが見込まれており、その結果として、年金の支給開始年齢の更なる引上げや年金支給額の削減等の影響を団塊ジュニアが受ける可能性があるかもしれないといった社会保障の問題も含む。

「2040年問題」について、清家篤日本私立学校振興・共済事業団理事長、慶應義塾学事顧問は、「団塊ジュニアは、団塊の世代と違い、相対的に恵まれていない時代を過ごした世代である。生涯賃金も低く貧しい高齢者となって、65歳、70歳代を迎えかねない層である」旨を述べた上で、「団塊ジュニアが65歳を超える2040年代に、少なからぬ人が国民年金にしか頼れない事態である。人によっては年金そのものに入っていないかもしれない。厚生年金に入っていたとしても、現役時代の平均給与は高くはなく、貧しい高齢者となる可能性も高い。労働力人口が減ると、生産力の低下、消費の落ち込み及び社会保障制度の持続可能性の低下という三重苦が想定される」と同問題の深刻さを指摘している⁹。

8. おわりに

本稿では、団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアに関するデータを整理し、厳しい雇用環境や所得環境等の実像を明らかにしてきた。

これらの世代と重なる部分の多い就職氷河期世代の支援について、政府は令和元（2019）年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、「就職氷河期世代に相当する世代で、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者等を支援対象とし、同世代の正規雇用者について、3年間で30万人増やすことを目指す」とし、同日には「就職氷河期世代支援プログラム」が策定され、多様な政策を講じてきている。

令和4（2022）年5月12日に開催された「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」で山際全世代型社会保障改革担当大臣（当時）が、「令和2年に入ってから新型コロナウイルス感染症が拡大し、雇用情勢が厳しくなる中、正規雇用者を30万人増やす目標の進捗については、令和元（2019）年から令和3（2021）年にかけて3万人の増加にとどまった」と進捗状況を明らかにした。その上で、同大臣は、「政府としてまずは3年間の集中取組期間の3年目である今年度の施策の実施に全力を挙げるとともに、3年間の集中取組期間を第1ス

⁹ 清家篤「2040年問題に備える」『アカデミア』vol.128、16-17頁

テージと捉えた上で、令和5（2023）年度からの2年間はこれまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる第2ステージと位置付け、就職氷河期世代支援に取り組む。第2ステージを含めた取組により、正規の雇用者を30万人増やすことを目指す」旨を述べている¹⁰。

このように、3年で30万人増やすとの当初の目標にはまったく届かず（目標の10分の1程度¹¹）、達成期限が2年先延ばしされたように、就職氷河期世代の支援は非常に根が深く困難な課題である。

このように全体的な成果は芳しいとは言いがたいが、例えば、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）については、令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までの3年間で450人以上という目標¹²を上回る562人の合格者が出ており、目標を達成している。なお、令和4（2022）年度試験の対象は、昭和41（1966）年4月2日～昭和61（1986）年4月1日に生まれた者を対象としており、いわゆる就職氷河期世代よりも対象の幅を広げて実施されている。本稿で見てきたとおり、団塊ジュニアやポスト団塊ジュニアは雇用や所得等の面で「不遇の世代」であり、就職氷河期世代を支援する施策を行うに当たっては、これらの世代を包含するほか、バブル崩壊以後に就職活動を始めたような世代も含める等、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）のように対象年齢の幅を少し広げて支援を行うという考え方も必要であろう。また、同試験は、令和5（2023）年度及び令和6（2024）年度についても継続して、実施する予定とされているが、更なる延長の必要性も含め、検討する価値がある。

ただし、公的部門（国家公務員に加え、地方公務員、独立行政法人の職員等）だけで、就職氷河期世代の雇用の受け皿となることは限界があり、政府は、経済界に対し、就職氷河期世代を雇用する意義を一層発信し、民間部門でも雇用の受け皿を用意するよう強く要請するべきではないか。

このほか、引きこもり状態にあるような者に対しては、個々人の状況に合わせた丁寧な寄り添う形での支援が必要であり、アウトリーチ型¹³の支援を更に

¹⁰ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai4/20220512gijiroku.pdf

¹¹ なお、後藤全世代型社会保障改革担当大臣は、「令和4（2022）年の実績については、令和5（2023）年5月をめどに公表したい」旨、答弁している（第211回国会衆議院予算委員会議録第9号（令5.2.9））。

¹² 令和元（2019）年6月21日に策定された「就職氷河期世代支援プログラム」の中で同目標が掲げられている。

¹³ 行政や支援機関が積極的に対象者のところに向かい働きかけるような支援のこと。

強化・充実させることが求められるほか、リスキリング¹⁴やリカレント教育¹⁵についても、現在の若年層だけではなく、団塊ジュニアやポスト団塊ジュニアに対しても一層実施されるように、企業や個人の取組を政府が効果的に支援できるよう配慮すべきではないか。

第2ステージのスタートを令和5（2023）年4月に控える中で、政府は、第1ステージでうまくいった施策はどういうもので、逆にうまくいっていない施策はどういうところに原因があるのか、これまでの施策がどれだけ支援を必要とする当事者に届いているのか等について、精緻な検証を行うべきである。

（内線 75103）

¹⁴ リスキリングはその職業の業務に必要な知識やスキルを持たない従業員に対して企業等が戦略的に行うもので、職員は企業で働きながら新しいスキル等を学ぶというもの。

¹⁵ リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すこと。日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。