

これまでの主なご意見

1. 新卒者等の就職活動からマッチング・定着までの適切かつ効果的な就職支援の在り方について

- キャリアチェンジの離転職は積極的に評価すべきであり、離転職者への支援を含めて丁寧に議論を進めたい。
- 働くことに関する知識・基本的ルールを知らない若者が多い。中学・高校と早い段階で、労働に関する知識を与えてあげて欲しい。
- 働くときのワークルールや意義をキャリア教育に入れていくべき。
- インターンシップ自体は良い取組であるが、その中にはアルバイト的に働かせる等、労働者性が認められるものもある。大学を経由しないで問題が生じた場合にもフォローしたり、相談窓口を案内したりすべき。
- インターンシップの活用を促進するため、インターンシップの単位認定が進むように取り組んで欲しい。
- インターンシップの活用促進には、大学と企業における事務処理量の軽減も考えるべき。
- インターンシップのガイドラインの周知徹底や相談窓口が必要。ガイドラインが分かりにくいなら改定も考えて欲しい。
- 景気回復や就職活動の後ろ倒しの影響を受けて、広報活動と変わらないワンデーインターンシップが増えてきている。就職活動の後ろ倒しの実効性を担保するため、政府が中心となって取り組んで欲しい。
- ミスマッチは、この部会で議論すべきテーマの1つ。
- 若者が自分に合った企業を選べるような情報の出し方を考えるべきで、極力リアルでわかりやすく、企業をイメージしやすい情報の出し方を進めるべき。
- 「3年以内離職率」「平均勤続年数」「男女比率」「育休取得率」「産後復帰率」などのデータを出して欲しい。
- 働き続けられる職場を見つけるために役立つ情報は、求職者の学生に開示する方向で検討していきたい。
- 「3年以内の離職率」「平均勤続年数」「男女比率」等のデータ開示の話が出たが、一概に比較できる数値ではないことに留意が必要。
- 求職者からすれば多くの企業情報を得られることは望ましいものと思うが、情報の取り扱いによっては、当該企業の実際のありようが誤った形で伝えられるおそれがある。
- 固定残業代のように、会社説明会や求人票に記載されている労働条件と実際

の労働条件が異なるものが多く、検討課題に入れて欲しい。

- 明示された労働条件と事実が相違する場合、労働基準法第15条により労働契約を解除することができるかとされているが、これとは異なる求職者の救済措置を設ける必要がある。
- 公正な採用選考については、職業安定法の指針で定めているが、面接において就職差別につながるような質問がされる実態があるため、リーフレットでの周知のみでなく、格上げされた対応が必要。
- 就職情報サイトで行っていることは、職業紹介に大変近いことではないか。実態を把握するとともに情報提供の在り方や業界ルールだけではない、法令に基づくルールが必要ではないか。
- 「中途採用」という視点も入れて欲しい。また、「定着」は大切。定着がなされて初めて「人材育成」「スキルアップ」ができるようになる。
- 定着支援については、新卒応援ハローワーク、わかものハローワークでは、担当者制によって求職者との間によい人間関係が築けているので、こういったものを発展させていく形で就職後のフォローアップを検討していくと良いのではないか。
- 定着支援については企業でもいろいろなことをやっていると思うので、定着支援に向けたサポートの事例を集めて提供するのも大事ではないか。

2. 中退者、未就職卒業者への対応について

- 学校を中退した後に、どこにも所属しなくなってしまうことが一番の問題。学校から学籍が無くなった時点で、他のどこかに繋げる体制が必要。文部科学省・厚生労働省で連携するべき。
- 中退者だけでなく学校を不安定な状態で卒業した者をどのように補足するかが大きな課題。この課題は各国共通なので、各国がどのような取組をしているか情報を集めて欲しい。
- 中退者支援は、中退者がブランクを作らないよう、何をすれば彼らが支援機関に来るのか、できるだけ早く誘導できるかを考えることが仕組み作りの上で重要。
- 中退時に就労支援の必要があると判断されるような学生に対してはハローワーク・わかものハローワーク・サポステに関する情報を提供することについて、今後この場で議論を深めたい。
- 中途退学したときに、その理由をよくヒアリングした上で、ハローワークやその他の支援機関を紹介していくことが大事。
- 中退者・未就職卒業者への支援は、当部会でどこまで議論をするのか示して欲しい。
- 第三者支援がついたようなトライアル雇用も検討していいのではないか。

3. フリーター等に対する支援について

- 非正規雇用の問題は社会的な問題。若者は OJT で職務能力を形成していくものであるが、その前提となる安定的な雇用が無いと、職務能力を形成できないだけでなく、家庭も築けず少子化にも歯止めがかからない。正規雇用化を進めていって欲しい。
- 非正規雇用の労働問題を見る時に、男女別で見ると男性の増加率よりも女性の増加率が圧倒的に高い。雇用は男性問題という意識があり、安定した職に就けない男性は性役割としても困るため、支援機関に来る流れがあるが、女性は性役割としても男性ほど困るという認識がないため、支援機関に来ることが少ない。

そのような社会的背景もあるため、男女それぞれに分けて、特有の非正規問題について議論する必要がある。

- 中退理由の大半は「経済的理由」と聞く。中退後のパート・アルバイトに流れるのは合理性があり、非正規の働き方も否定されるものではない。多様な働き方をどう実現していくかという問題ではないか。
- 地域若者サポートステーションでは、本人等の同意がないと資料送付はできないようだが、それでは対応できない人が出てくるので、対応を進めるための施策があるとよい。ただし、こうした議論を当部会で行うか否かを示して欲しい。

4. 企業における若者の活躍促進に向けての取組について

- 若者応援企業宣言事業は大切な取組。ただ、行政が支援するような仕組みの中で、実態はそうではなかったというような訴えも寄せられている。若い人たちは、こういったものを信じて就職するので、ふさわしくない実態があれば取り消すなどすべき。
- 若者応援企業宣言事業等の公的な支援制度を実施するにあたっては制度の信頼性を無くさないように御留意願いたい。
- 「若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組」については、相談を受けて、それに対応するだけでは足りない。労使がともに協力し合い、若者が働き続けられる環境を作る必要があるが、組合がない企業も多い。組合がない企業に対する支援もお願いしたい。

5. 施策推進に関する関係者の役割、連携について

- 労使が協力して、若者にとって魅力ある職場に変えていかなければいけない。
- 人材育成は費用がかかり、中小企業は単独で対応することが困難。業界全体で取り組むことが大切であり、後押しするための行政支援がほしい。
- UIJ ターン支援について、この部会で議論していきたい。ハローワークは、若者に

対する広域的な就職活動支援という観点を大事にすべき。他の年代と比べて若者に対する地域間移動を促進する支援策を手厚くできるなら、そのような支援策も考えていくべき。

- 国と地方自治体が連携し、産業支援環境の整備や、コミュニティビジネスを促進し、地域に安定した雇用を生み出すことが重要。また、同時にJターン・Uターン支援も行うべき。
- 大学生の意識で、地元就職を希望する率は66.3%と高い。ただ、現実にはこんなに高い数値でUターンしているとは思えない。このギャップが何により生じているのかがわかると問題が明確になる。
- 「地域の企業の魅力発信」について省庁横断的に実効ある政策を展開してほしい。魅力ある地方企業の情報が学生に伝わるスキーム作りに関して、今後議論をしていきたい。
- 中小企業の情報発信を促進するため、行政による何らかの支援が必要。

6. その他

- 論点の切り口をもっと明確にして議論を進めていく必要がある。例えば、現在は「就活生」「未就職者」「フリーター」と個人にスポットライトを当てて切り出しているが、教育から雇用、雇用から雇用などの移行時期といった、時期ごとの切り口もあり得る。
- 今後の議論に基づき報告書がなされ、法案ができていくと思うが、その際は企業への一律の義務づけにならないようお願いしたい。業種・業態・規模により、対応できるかどうかが大分異なるため、その点配慮願いたい。

※下線部は第56回雇用対策基本問題部会での主なご意見

(以上)