

## 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。
- 働くために必要な知識と力をつける労働教育を各学校段階で確実に学べるようカリキュラム化を進めて欲しい。
- 働くことに関する知識・基本的ルールの付与は、社会に出たばかりの若者を対象とすることも必要。教育や研修を自社で実施できない企業を対象に、地域の労使団体と行政が連携し、新入社員に対する研修等の機会を設けることも必要。
- 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。
- ミスマッチの原因は、年齢やスキルのミスマッチ以上に、希望する仕事が見つからないということ。明確な希望を持っているが希望する仕事が見つからないという場合もあるが、多くは、自分が何を本当に希望しているかが明確でないといったケース。情報の洪水の中でやりたいことが見えにくい状況がある。
- 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。
- 企業側が自分たちの魅力を最大限アピールできるような環境作りをしていくことが必要。
- 業種、業界、企業規模によって提供できる情報に違いがある。企業に対して一律に義務づけられるような対応、法律とならないようにして欲しい。また、情報の提供にあたっては、企業側で選択できるような仕組みが必要。
- 個別の労働条件と職場情報を提供していくという2つの取組があつてミスマッチが抑制され、働きがいと生産性の向上につながるということを明確に打ち出すべき。
- 募集、採用に関わる状況や、雇用管理の状況、職業能力開発の状況など、個別の労働条件だけでなく、職場情報の提供を義務もしくは努力義務として企業に出していただくことが重要。
- 情報提供について、女性活躍推進法案に同趣旨の条文があり、いくつもある選択肢から企業が選択するというスキームになっていたのでは、この枠組みを踏まえた形にすべき。
- 「重大な労働関係法令違反を繰り返している求人者に対する対応」について、具体的なイメージがわからないが、「重大」で「繰り返す」ということまで必要なのか。
- 「重大な労働関係法令違反を繰り返している求人者に対する対応」については、どういう法令違反を問題視するのかと言うことと、その場合の対処方法のバランスの中で考えていくことが重要。
- 不受理は職安法の特則を定めることになるので、どういった場合に受理しないのか、あるいは不受理を解除するのはどういう場合なのかは、行政の透明性の観点からある程度明確にしておく必要があるのではないか。
- 不受理とする求人案件の範囲について、求人申込み全体とするのか、新卒求人のみとするのか。新卒求人のみは整理が難しいのではないかと。
- 新卒一括採用の中でトラブルをできるだけ少なくしていくために、もし求人不受理をやるのであれば、新規学卒者に限定して始めるのがよい。
- ハローワークが求人を受付としても、企業が直接 WEB や求人誌で募集できるということだと、本当に若者のためになっているのか。

- 虚偽の求人や誤解を招く求人を繰り返し出してくるといったような場合、不受理の対応も必要ではないか。
- 固定残業代のように、会社説明会や求人票で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。
- 固定残業代への対応として、求人票に欄を設け、しっかりと記載できるようにすべきではないか。試用期間についても、きちんと記載できるような欄を設けるべきではないか。
- 特記事項に書かなければならないことが一目で分かるよう、また求職者にとっても確認しなければならない箇所が分かるよう、求人票を見直すべき。
- 労働条件を確認しないまま雇用契約を締結することが多々ある。どんな労働条件を確認しなければいけないかを求職者にも指導すべきではないか。
- 労働条件通知書のモデル様式を紹介状に添えて、事業主に対して書面での交付を促すべきではないか。
- 求人票にも労働条件は労働条件通知書で確認することを明記すべきではないか。
- 職業安定法の指針 141 号の中に、労働条件の明示や募集内容の的確な表示の規定があるので、指針を省令に格上げをするなど、求人段階で求人情報をチェックすることを検討して欲しい。
- 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。
- 若者がトラブルを抱えた場合にハローワークが苦情として受け付け、相手方との関係で的確に改善を図っていくことが大切。
- 労働局のあっせん、調整、助言など、紛争処理の仕組みとして、トラブルに遭った際の相談ルートを知周すべきではないか。
- トラブルになる典型的な例を示し、このようなケースでは納得しなくていいということを、問題の無い範囲で示すことはできるのではないか。
- 働くうえで様々なトラブルや紛争に巻き込まれるのではないかという若者の不安を解消することが大事。何か不安を感じたときに相談先が分かるような体制を整えることが重要。
- 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。

- 就活情報サイトについては、不要なメールが大量に届くといったデメリットも指摘されているが、フィルターを使えば対応できる状況。就活サイトが本来機能している部分を見ずに、デメリットだけを指摘して対応が必要ということには懐疑的。
- 「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と。
- 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と。

## 2. 中退者、未就職卒業生への対応について

- 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・未就職卒業生への支援は、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と。
- 中途退学者への支援として、就職支援だけでなく、職業能力開発もある等、個人の意思を尊重した多様な選択肢があることを示す必要もある。

## 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。

- 非正規の雇用問題については、非正規かどうかということ以上に、雇用契約期間・雇用継続期間の問題がある。臨時日雇いの非正規雇用の若者が能力開発の面も含めて大変苦しい状況にある。
- 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

- 「若者の活躍促進」の共通認識が必要。一部の若者が活躍することではなく、若者が安定した雇用の中で、経験を積み、能力を磨き、働きがいを持っていくという状態ではないか。
- 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。
- 認定制度の事業内容を策定するに当たっては、仕組みの創設から慎重に議論を行う必要がある。
- 認定の仕組みを作る場合、中小企業の魅力をどう伝えていくのかという位置づけで議論を深めていくべき。
- 中小企業の情報発信力のサポートも必要だが、BtoBの企業など世間に認知がされにくい企業の情報発信も必要ではないか。企業のレベルで括るのではなく、全ての企業を対象とするべきではないか。
- 認定制度の対象に大企業を加えると、くるみんのように企業規模による別基準を設ける事となり、運用も煩雑になるしグレーゾーンが広がって制度の趣旨を損

ねる懸念もある。

- 新たな認定制度を作るのであれば、一本化して、若者応援企業を新たな認定制度に統合したほうがよいのではないか。
- 応援宣言した企業から一定の水準を満たした場合に限って認定していく整理が必要ではないか。
- 認定の基準について、従業員の構成によっては目標水準が達成できないものもあると思うが、労働時間の状況などについては一定の水準を満たした企業を認定すべきではないか。
- 認定制度は大事だが、認定したら終わりではなく絶えず更新することが大事。ある程度客観的な基準を決める必要があるが、企業の魅力を伝えるための自由裁量の余地も認め、活用されるものになれば魅力的な認定制度になる。
- 「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。
- 個別の中小企業を支援するだけでなく、1つの企業だけではできない取組を進める業界・地域といったグループ単位で支援することも重要。

- 関係者の範囲について、事業主や職業紹介事業者、派遣事業者、求人情報提供者、就労支援団体、また地方公共団体や地域関係者など幅広く明記すべき。

## 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。
- 非正規の働き方をすべて否定するものではないが、非正規から正規への転換は進んでいない。そうした認識を「若者を取り巻く現状」で書くべきではないか。
- 非正規の働き方については、どう次のステップにつなげていくのか、キャリアアップをどうしていくのかと言う議論をしていくことが必要。
- 若者とは何かと考えると、社会的には、就業に関する経験及び実績を反映した情報が乏しい存在といえる。そのため若者に対する重点的な施策では情報面でのサポートが必要。
- 雇用対策は不況期にやるというのが当然の前提だが、若年雇用対策は、好況期にやる方が効果的。若者雇用対策は恒常的に実施することが有効。
- 若者の保護者は若者問題を解決していく重要な関係者であるということを検討の中に入れて欲しい。
- 若年期において、一定期間はメリハリのある働き方を通じて多様な経験を積み、職業能力を伸ばしていくという視点も大切。

※下線部は第 58 回雇用対策基本問題部会での主なご意見

(以上)