

第1回今後の若年者雇用に関する研究会

日時 令和元年9月20日(金)

10:00～

場所 専用第13階会議室(21F)

○寺岡補佐 定刻になりましたので、ただ今から第1回今後の若年者雇用に関する研究会を開催致します。委員の皆様におかれましては大変お忙しいところを御参集いただきまして誠にありがとうございます。

座長が選出されるまで事務局で司会を務めさせていただきます。私は厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室室長補佐の寺岡と申します。よろしくお願い致します。

まず、本研究会の開催に当たり、本研究会の主催者であります厚生労働省人材開発統括官の定塚より御挨拶を申し上げます。

○定塚人材開発統括官 おはようございます。本日は今後の若年者雇用に関する研究会ということで、先生方、お忙しいところをお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

若年者雇用ですけれども、少子化で数が減っていくという中で、次代を担うべき若者が安定した雇用の中で、御自身が経験を積みながら職業能力を培い、かつ働き甲斐を持って仕事に取り組んでいく。こうした環境、社会を作るということが何よりも重要だと考えている次第でございます。こうした観点も踏まえまして、平成27年には当時の勤労青少年福祉法を、青少年の雇用の促進等に関する法律に改正をしまして、若者の職業選択、適切な職業が選べるということを目指してきたわけでございます。

そうした効果もあるかと思えますし、また経済事情の好転ということで、最近は一時期、非常に厳しかったという時代に比べれば若者の雇用は良くなってきたと言われております。ただ、そうした中でもなかなかまだまだ厳しい、未就職の卒業者、あるいは就職しても離職するといったような若者の方々がまだ大勢いらっしゃるという状況でございます。

今年の3月に卒業した学生の就職率は高校・大学共に調査開始以降、過去2番目に高い水準となっているところですが、こうした課題を踏まえ、若年者雇用を更に充実させていきたいと考えているところでございます。

委員の皆様方におかれましては、先生の立場・御見識から是非若年者雇用の今後の在り方について、今回自由に御討議いただこうという研究会でございますので、どうぞいろいろ御議論いただきまして、私どもの向かうべき方向への御示唆をいただければと考えているところです。どうぞよろしくお願い致します。

○寺岡補佐 マスメディアの方々の頭撮りはここまでとさせていただきます。御協力をよろしくお願い致します。

本日は初回の研究会ですので、各参集者の皆様方と事務局のメンバーを御紹介させていただきます。まず、参集者の方を名簿に沿って御紹介させていただきます。慶應義塾大学商学部准教授の風神佐知子先生です。東京大学社会科学研究所教授の玄田有史先生。本日は欠席となっておりますが法政大学キャリアデザイン学部教授の坂爪陽美先生。千葉商科大学専任講師の常見陽平先生。成蹊大学法学部教授の原昌登先生。独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員の堀有喜衣先生。本日は予定が合わず欠席となっておりますが追

手門学院大学心理学部教授の三川俊樹先生です。

次に事務局側のメンバーを紹介させていただきます。先ほど御挨拶をさせていただきました厚生労働省人材開発統括官の定塚由美子です。厚生労働省人材開発、都道府県労働局担当審議官の井内雅明です。厚生労働省若年者・キャリア形成支援担当参事官の篠崎拓也です。最後に私は寺岡です。よろしくお願い致します。

早速ですが研究会の運営に入らせていただこうと思います。まずは資料 1、開催要綱について簡単に御説明させていただきます。趣旨のところですが、先ほど統括官の御挨拶もありましたが、少子化に伴い若年労働力人口が減少する中におきまして、若者の適切なマッチングの下での雇用を促進していくことが大変重要である。平成 27 年、俗に「若者法」と呼びますけれども、青少年の雇用の促進等に関する法律が施行され環境を整備してきたところですが、未だに未就職卒業者ですとか最初の職場を早期離職するなど、若者特有の課題が残っているという状況でございます。

さらに、大学生の新卒採用につきましては、従来のメンバーシップ型雇用に加えて、ジョブ型雇用への移行の可能性が示されるなど、慣行が大きな節目を迎えつつあります。このような状況の中におきまして、適職の選択の促進、職業能力開発・向上の促進等を通じて、より適切な環境整備を強化していくことが重要であるという認識があります。また、若者雇用促進法の附則におきましても、施行後 5 年を目途に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要な措置を講じることとされております。今後、労働政策審議会において同附則に基づく検討の予定ですが、それに先立ちまして今後の若者雇用対策の在り方について幅広く検討をいただくために、今回の研究会を開催させていただきました。

続きまして、本要綱の 5(2)に従いまして、早速、座長の選任に入らせていただきます。座長の選任についてどなたか御推薦がありましたらお願いを致します。堀委員、どうぞ。

○堀委員 これまで若者に関する研究に熱心に取り組んでこられた玄田委員を推薦したいと思います。

○寺岡補佐 ただ今、堀委員より玄田委員を座長にという御推薦がございました。皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○寺岡補佐 ありがとうございます。皆様、御賛成いただいたということですので、本研究会の座長を玄田委員にお願いしたいと思います。玄田委員、これからの議事進行をよろしくお願い致します。

○玄田座長 御推薦いただきましたので、今回、座長を努めさせていただきます。改めましてよろしくお願い致します。東京大学社会科学研究所の玄田と申します。

冒頭で統括官からお話があったように自由に御議論いただきたいということでしたので、どうぞ御自由に御議論いただければと思っております。どうぞ、御協力のほどよろしくお願い致します。

それでは、最初にまず本研究会の議事の公開につきまして申合せをしておきたいと思い

ます。こちらにつきまして事務局から御説明をお願い致します。

○寺岡補佐 資料の最後に、参考資料として議事の公開についてという資料を付けております。ディスプレイにも表示させていただいておりますが、本研究会の議事は原則として公開とするとしております。例外事例として、①から④までございますように個人情報保護する必要等々の場合は非公開とすることもありますが、原則として公開という取扱いをさせていただきます。また、この取扱いは厚生労働省の定める審議会に関する指針の公開に関する考え方に準拠したものです。参考資料については以上です。

○玄田座長 この公開方法に関しまして何か御意見はございますか、よろしいですか。特に御異議がなければお認めいただいたとして早速議題に入りたいと思います。議題 2. 今後の研究会の進め方につきまして事務局から御説明をお願い致します。

○寺岡補佐 資料 2、今後のスケジュールです。まず今回、9月が第1回ということで、10月以降2回目と3回目、2回程度想定しておりますが、まず関係者の方からヒアリングを行ってはどうかと考えています。

ヒアリングの中身につきましては資料3です。(案)として示しております。ヒアリング先としてはやはり労使の代表ということ、あと新卒も含めた若者の雇用対策に関する研究会の場ですので、高校ですとか大学側の学校関係者の方々、それからいわゆるリクナビやマイナビのような募集情報等提供事業の関係者、全国団体などが、ヒアリングとしてふさわしいのではないかと考えております。

また、3.ですが、主なヒアリング項目と致しましてこちらに列記しているもの、例えば法律の施行状況ですとか、就職慣行の今後の在り方、広く若者に対する支援策の在り方についてというように書いておりますけれども、基本的には2.で書いていますように、幅広く委員の皆様の御見識・御関心に沿ってヒアリングをしていただければと考えております。

資料2に戻っていただきまして、ヒアリングを踏まえたあと、恐らく年明け以降になるかと思いますが、ヒアリングで出された論点について意見交換をしていただきまして、最終的には年度をまたぎ5月頃を目途に取りまとめというスケジュール感で動こうかと考えております。資料の説明は以上です。

○玄田座長 このスケジュール(案)について御意見・御質問などいかがでしょうか。今あったヒアリング対象、ヒアリングをやるといいと思うのですが、どこがいいか、今この段階でお話いただいたほうがいいですか、あとでまた議論する機会がありますか。先ほどリクナビ、マイナビのような具体的な話がありましたけれども、今ここでいただきますか。

○寺岡補佐 議論をこのタイミングでしていただいたほうが。

○玄田座長 だそうです。常見さん、どうですか。

○常見委員 リクナビ、マイナビはマストで聞くべきだと思いますが、付け加えるべきところがあるかと思います。新興のマッチング手段を提供している業者、具体的に言うとオフertype採用ですね、例えばこれ、OfferBox というサイトを提供している企業、そうい

った新興人材ビジネス企業を1社、2社でも入れたらいいなと考えます。今、まさにリクナビ問題が全国紙5紙の社説に載るなど話題になっておりますけれども、HRテックのような領域の業者を1社でも入れるといいのではないかと。こちらが私の意見でございます。

○玄田座長 貴重な意見をありがとうございます。常見さん、折角の機会なので、みんなで共有したいので、今あったリファラル型採用やオファー型採用を、ごく簡単に、どういう意味合いが少し説明いただいてもいいですか。

○常見委員 はい、簡単に説明します。特に、大学生と企業とのマッチング手段は、様々な手段があります。未だに大学に行けば求人票等がございますけれども、いわゆる就職ナビといったものがあります。90年代半ばに登場して広がったものです。リクナビやマイナビです。

ただし、最近になると、新しい手段として出て来た一つがオファー型採用、オファー型採用というのは何かというと、学生が企業に応募するのではなく企業が学生に応募する、オファーを出すという形式でございます。学生が簡単なレジュメなど公開していてそれにオファーする。

リファラル採用というのは、これはまだまだ少ないのですが、いわゆる人と人とのつながりで連れてくるというようなことです。これはどちらかというと中途採用です。最近、マッチングのために技術を使っていますし、例えばAIが面接を代行するですとか、AIがエントリーシートを読むなどの動きがありますので、このようなHRテックはフォローしておくべきかなと思います。

○玄田座長 ありがとうございます。大変重要な御提案で、私自身も是非関係者の方々からこの研究会で聞ければいいなと思っております。

皆様、いかがですか。皆様も御同意いただけるようなので、あとで場合によっては、常見さんにまた情報をいただきながらヒアリング、件数は限られるかもしれませんが調整しながら、今お話があったような新しいタイプの採用の在り方についても学べるように、ヒアリングをと思っております。皆様、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか、ヒアリングや質問内容についても出ておりますが。堀さん、どうですか。

○堀委員 今、常見委員がおっしゃったヒアリング、大変楽しみにしているのですが、学校関係者については、高卒の議論は別に進んでいますので、大卒中心で、かつ大学ランクをバランスのよい形であればというように考えます。

○玄田座長 堀さんのイメージは大学直接の関係者、いろいろなアイデアとか団体とかあると思いますが、特に大学関係者としてはどういう方にヒアリングするのがこれからの雇用を考える上ではいいと思いますか。

○堀委員 現場で実務を担当している方がよろしいのではないかと思います。

○玄田座長 例えばどういう、役職とか。

○堀委員 キャリアセンター。

○玄田座長 大学のキャリアセンター。

○堀委員 はい。キャリアセンターの方たちは、勉強会のようなものを持っておられますので、そうしたところをお願いするということもあるかもしれません。

○玄田座長 ありがとうございます。風神さん、どうぞ。

○風神委員 今の話に関連して質問なのですが、今ランクを分けた方がいいのではないかというお話だったのですが、都市部と地方で結構状況が変わると思います。そういった地理的な問題はどうかかなと思って。

学校関係者であっても、場合によっては大学生とキャリアセンターで乖離があったりする時もあるのですが、大学生は今回は含まれないという形ですか。学生さん、当事者そのものもヒアリングに含まれないということなののでしょうか。

○玄田座長 事務局、何かお考えはありますか。

○篠崎参事官 当事者と言うと、どのようにその人を選ぶかというのがありますし、まさに学生自身も千差万別ですので、代表的でなくてもいいのかもしれませんが、なかなかやり方として難しい点もあるかも分かりませんので、まずはキャリアセンターからやった上で、間接的かもしれませんが、その上でまたそういうことを模索するというのがあるのかなと今の時点では思っております。

○堀委員 ありがとうございます。

○玄田座長 冒頭で御説明があったように、一応この取りまとめは来年の5月、それから労働政策審議会にということなので、スケジュールの関係からすると、ちょっとやや取捨選択を事務局と相談してやらなければいけないと思います。もし、皆さんの御希望があればヒアリングのあと、事務局がしていただいて、その結果をこちらで共有していただくということも有り得ると思います。今の段階では学生自身とかランク、地域という話もありましたけれども、いろいろ御意見があれば研究会若しくは研究会後でも事務局ともに、いろいろ御意見いただくと大変有り難いかと思います。

ほかに何か、追加でありますか、いいですか。原さん、何か一言どうですか。

○原委員 学生の就職に、リクナビ、マイナビは must になると思うので、そこはしっかり、場合によっては複数回、話を聞けたらいいなと思います。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。質問内容についてもヒアリングの主な項目について幾つか挙がっていますが何かありますか、特に今の段階ではよろしいですか。それでは、もしありましたらまた適宜、議論の中で御意見などいただければというように思います。ありがとうございました。

続きまして次の議題、若年者雇用の現状等についてに移りたいと思います。事務局から資料の御説明をお願い致します。初めに資料4に基づき若年者雇用の現状を御説明いただき、続けて資料5の論点についても、併せて御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひ致します。

○寺岡補佐 まず資料4から説明をさせていただきます。資料4は、若年者雇用対策の現状等についてということでもまとめております。まず、冒頭も申し上げました通り、若者の

人口というのはこれまでも減ってきておりますし、また今後につきましても減る推計であるということを図にしたものが2ページです。

3ページ学歴別就職者数の推移を見たものですが、直近で言いますと大卒が44万人弱、高卒が19万人弱、中学は3,000人弱というような学卒就職者数の推移となっております。

また、4ページが複数のデータを組み合わせて、新卒者の労働市場の動きの大まかなものをイメージして作成したものです。高校から大学への卒業者、進学者の数、それと就職に当たって高校の場合は主にハローワーク又は学校という経路がほぼ大勢を占めております。一方、大学生の場合、調査では「自由応募」という言葉ですが、いわゆる求人サイト、リクナビ、マイナビ等を活用した者が大勢を占めているというような結果となっております。また、後に出てきますが、就職後3年以内に離職する割合は高校の場合約4割、大学約3割ですが、こちらを経た後はいずれにせよ、高校でも大学でもハローワークや求人サイトの割合が高くなるということで、一旦離職後は余り変わらなくなるという状況が大まかに見えているところです。

5ページ、一番最近の状況とかつて最もボトムだったころとして、リーマンショックのころと比較した資料です。簡単に申し上げますと、新規就職内定率や失業率、失業者数につきましても直近ではかなり改善が見られる一方、いわゆる3年離職率もほぼ変わっていない。またフリーター、ニートに関しましては34歳以下のフリーターは大分減っている一方で、35歳以上の同属性の者で見ますとむしろ増えている。ニートにつきましても34歳以下であっても減ってはいるものの、いわゆる高止まりの傾向が見られ、またこちらも35歳以上を見ますとほぼ横ばい、微増というような状況になるということで明確に違いが出ているということです。

就職内定率、大卒と高卒を資料として並べてございます。現状、いずれも過去2番目の高水準の結果です。

次が8ページ、3年離職率と言われるもの、従前はいわゆる七・五・三と呼ばれていたデータです。中卒、高卒、大卒の3年以内離職率が7割・5割・3割、いわゆる七・五・三と呼ばれていたのですが、ここ20年程度のデータを見ますと中学と高校は比較的減少が見られる、大卒は大体3割で高止まりといたしますか、変わらないという状況です。

9ページ、この3年離職率をもう少し細かく見たものです。例えば、直近でも大学と高卒でいうと3割と4割、ほぼ10%の差が見られるところですが、こちらのグラフを見ていただきますと事業所規模が大きくなればなるほど大卒と高卒との差はなくなるということで、ほぼ、こちらは事業所規模の要因によって説明できるのではないかと考えているところです。次のページが、先ほどの3年離職率とはデータの出典が異なるのですが、初職を3年以内に辞めた方の理由について調べたデータです。赤丸を付けておりますが労働時間・休日・休暇の条件、人間関係、肉体的・精神的に健康損ねた、この辺りのものが理由として高くなっているところです。

続きまして11ページ、失業率・失業者数です。こちらのグラフにありますようにかな

り改善が見られるところですが、ただ線グラフの黒い四角、全年齢平均ですが、これに比べると未だに 15 歳から 24 歳、25 歳から 34 歳、若年層がなお高い水準になるということもまた見えてくるところです。

一方で若者の失業率を諸外国と比較したものがこちらの表です。日本は全年齢計で見た場合の失業率は相当程度低いのですが、これが若い層で見ますとよりその差が顕著で、より諸外国より低いという事実があります。また、これは直近の結果だけではなく、どの国がどの線かなかなか見づらくて恐縮ですが、概ね日本はここ 40 年ぐらい取って見ても、ほぼ最下位に近い水準であることも分かります。

14 ページはフリーター・ニートの推移です。先ほど申し上げましたが、34 歳以下で見ますとフリーターはピーク 217 万人に対して 43 万人まで減少、ニートにつきましては、ピーク 64 万人から 53 万人ということで、それほど減っていないということです。

15 ページはちょっと毛色の違うデータですが、高等学校を中途退学した方の数及び率の推移です。徐々に減ってきてはいるのですが、一定程度は毎年おられるということと、若者という観点で見た場合、学校を中退した場合、卒業者に比べてフリーターやニート、いわゆる非正規雇用になる方が割合的に相当程度高いというのがデータとしてあります。

Ⅱは青少年雇用促進法関係から始まりますが、若者雇用対策の現状についてお話をさせていただきます。俗に「若者雇用促進法」という法律ですが、こちらの法律の柱は 3 本、①②③となっています。①が職場情報の積極的な提供、②としてハローワークにおける求人不受理、③としてユースエール認定制度となっています。

順に御説明致します。まず職場情報の積極的な提供ですが、新卒段階でのミスマッチの解消を目的として盛り込まれた規定です。新卒者であれば、そうでない方々に比べて就労経験が少なく、情報収集が適切にできないということで、ミスマッチを防ぐためになるべく適切な職業情報を得られるようにしようという趣旨のものです。下側の点線囲みですが、(ア)から(ウ)の 3 類型、そこからそれぞれまた細かくありますが、これらの情報について、新卒者の募集を行う企業にまず幅広く情報提供をするように努めるという努力義務が置かれています。

一方、仕事を探している方、本人ですとかハローワークなどの仲介機関が情報提供を求めた場合には、求めた情報について提供の義務がかかります。ただ、これもそのものでは必ずしもなく、(ア)(イ)(ウ)のいずれか、例えば(ア)の過去 3 年間の新卒者採用者数・離職者数の情報を求めた場合、同じ(ア)のほかの情報の開示でも法律上は義務を果たしたことになる。そのような規定になっています。一方、この法律に基づく事業主指針におきまして、全ての項目に情報提供が望ましいという形で、指針では示させていただいているところです。

次に、2 番目の柱がハローワークにおける求人不受理です。こちらは当時、いわゆる若者の「使い捨て」という言葉がありました。こういった企業に対する対策として盛り込まれたものです。一定の労働関係法令違反を繰り返すという基準に該当する企業につきま



しては、従前、ハローワークなどの職業紹介機関にハローワーク求人受理の原則がありますが、これの例外規定として、一定の要件を満たす企業の求人は受理しないことができるとしている規定がこちらです。

3 本目の柱はユースエール認定制度です。これはいわゆる雇用管理が適切な企業であり、かつ中小企業につきまして、大変優良な企業であっても中小企業であると知名度等の面から若者の採用がなかなかできない、難しいということがあります。こういった優良な中小企業の情報発信を後押しする目的で設立されたものです。認定基準は多々ありますが、代表的には下の表の3の部分、例えば離職率ですとか所定外労働時間、有給休暇付与日数などにつきまして条件を課しております。これも要件を満たす企業に対して、ユースエール企業として大臣が認定するというような制度であります。

施行状況につきまして簡単にまとめた資料です。職場情報の提供につきまして、ハローワークに出される学卒求人に関しましてはほぼ100%、まず何らかの情報はちゃんと掲載されており、努力義務ではありますが全項目の開示を行っている求人も9割近くになっているという状況です。一方、その下を見ていただきますと、民間の場合につきましてはやはりそこまでには届いていないのが現状であります。また、ハローワークにおける求人不受理、ユースエール認定制度は資料にある通りです。

若者雇用促進法の柱は先ほど申し上げた3つ、そちらは第3章に規定されておりますが、ほかにも簡単に申し上げます。例えば、第4章で職業能力の開発及び向上に関する措置の規定、第6章ですが労働に関する法令の知識の付与などの規定、また、右側の第5章ですが、職業生活における自立促進のための措置として、少し細かいですが「国は、無業青少年に対し、職業生活における自立を支援するための施設の整備その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない」というような努力義務が国に対して置かれております。

24 ページ、これに基づき予算事業、いわゆるサポステと呼ばれる地域若者サポートステーション事業を展開しております。こちらはいわゆるニートと言われる、俗に言う無業者の方々に対する職業的な自立の準備をするための支援を行っているものです。進路決定などとして直近では1万人程度の進路決定で、そのうちの9割ぐらいが就職というような結果を出しているところです。

また、やや細かいですが、左を見ていただきますと先ほど申し上げました高校中退者に対する支援として、このサポステ事業の一環として学校等と連携して、中退者へアウトリーチしてサポステにつなげるというような事業展開もしているところです。

25 ページが冒頭申し上げましたこの法律の附則です。施行後5年を目途として、施行の状況等を勘案し検討を加え、必要があると認める時はその結果に基づいて必要な措置を講ずるものとするという規定が置かれているところです。

次の資料、2枚ほどございますけれども法案成立時の参議院の附帯決議です。こちらはその後、指針等で措置しているものですが、時間の関係で割愛させていただきます。後ほど御覧いただければと思います。

本日、細部の説明までは致しませんが、法律に基づく指針もございます。この指針の中でも、例えば先ほど申し上げました事業主指針において、努力義務ですがなるべく全ての情報を開示するように等々がこちらの指針で定められているところです。

法律に対する現状に引き続きまして今度は主に予算面での支援策として、何種類かございますけれども本日は代表的なもの2つを御紹介させていただければと思います。1つ目は新卒応援ハローワーク、全国に56か所設置されております。大学・短大・専修学校等の新卒者及び概ね3年以内の既卒者の方を支援対象とし、利用される方は概ね、なかなか就職活動がうまく行かない方、又はコミュニケーション等に困難を抱える方などが主な対象者となっております。専門の相談員を置きましてエントリーシートや履歴書の作成相談ですとか、応募したい企業の属性に応じたカスタマイズされた個別面接ですとか、大学に定期的に出張しての相談ですとか、そういった個別支援を実施しています。

今度は『わかものハローワーク』でございます。こちら、わかものハローワークとしては全国に28か所、一般のハローワークの1コーナーとしてということでは全国195か所設置されております。概ね45歳未満、いわゆるフリーターの方々が正社員になるのを支援するための施設として、担当者制のマンツーマンにより、かなりきめ細かな個別支援を実施しているところでございます。

続きまして若年者雇用慣行についてということで、こちらにも一定の現状の整理を御紹介させていただきます。いわゆる新卒一括採用、これは日本特有というようによく言われますけれども、まず真ん中の○のところ、日本独特の企業の募集の採用慣行である。ただ、この慣行により一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立しているというように見えております。そのため、実務に直結したスキルのない新卒者であっても、失業を経ることなく就職することが可能な仕組みでもあり、また、企業にとっても、募集選考や教育訓練等を計画的・効率的に行うことが可能だというようなメリットもあるというところです。先ほど申し上げました諸外国に比べて、日本の若者の失業率が低く押さえられているというところにこれがつながっているというように考えております。

一方でその下の○、学校卒業時に希望に即した就職ができなかった者、典型的には就職氷河期世代の卒業時期が非常に厳しい就職環境の時期に当たった方、一旦就職したあと様々な事情により転職する方にとって就職機会が制約されがちである。また、企業の立場でも新卒一括採用に偏り過ぎると、結果として能力を備えた転職者等の採用機会を逃す等の不利益もあるというような形で、一旦資料としてまとめさせていただきました。

24ページは国のデータではありませんが、大学生等の就職・採用選考活動の現状としてデータをまとめたものですので、後ほど御覧いただければと思います。大学生の場合、いわゆる就職慣行、ルールというものがあり、今年度の卒業生まではこの図の上の半分の部分、経団連と就労懇、大学側の代表の申合せで3月1日から広報活動開始、6月1日から採用・選考活動開始、10月1日から採用内定開始というようなスケジュールが定められております。

昨年度、経団連がこのルールからの徹退を表明したことを受けまして、来年度の卒業生からにつきましては政府主導でルールを運用するという形になりました。それが下の分けて書いてあるところです。ただ、運用上はこのルールを踏襲し、同じく3月、6月、10月というスケジュールで来年度の卒業生については同じ運用をすることとなっております。

政府が定めたこのような考え方ですが、学生が抱える不安を解消し、学修時間を確保した上で、安心して就職活動に取り組むことができるようにすることがまず重要であるということで、経団連に代わって政府が現状と同じ日程で遵守を業界に要請するという形を取りました。再来年度以降につきましては、またその年ごとに改めて検討するというスケジュールが示されています。やはり、学生が在学中にしっかりと学業に専念し、成果が企業の採用活動において十分に活用されるべく環境を整えるため、今後大学側と企業側、双方の取組が重要である。そのような認識も併せて共有されたところです。

一方、既卒者につきましても新卒者と同じように、できるだけ採用枠を設けてくださいというような促しをしております。直近のデータを見ましても、2018年調査で既卒者を募集した事業所は7割近くになっているという状況がございます。

38ページは高校側です。下の資料にもありますが、国、厚生労働省と文部科学省、そして高校側の代表者、主要経済団体の申合せによりスケジュールが定められております。具体的には6月1日からハローワークで求人内容確認開始、7月から求人票提出、9月から選考開始というスケジュール、一方で1人1社制というような独特の慣行も敷かれているというところです。

最後、種々様々な政府方針があります。若者雇用対策関係は様々なものに盛り込まれております。全部挙げたら切りがないので、直近の2018年、2019年だけ今回御紹介させていただきます。40ページが「まち・ひと・しごと創生総合戦略」です。「まち・ひと・しごと」という関係もありますが、赤字のところ、若者の地元への就職を促進するためには、地元の企業をちゃんと知ってもらう機会を提供するべき、ユースエール制度を有効に活用するべき等々のことが盛り込まれてございます。

また、「未来投資戦略2018」におきましては通年採用や秋季採用の導入ですとか、地域を限定して働ける勤務制度の導入の促進、「経済財政運営と改革の基本方針2018」では高校の1人1社制の在り方の検討、また2019年版では大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図る。通年採用、中途採用・経験者採用を図る必要があることが政府方針として盛り込まれているところでもあります。資料4の説明としては以上です。

続きまして資料5、事務局として現時点で想定しております本研究会の全体的な論点です。先ほどのヒアリングの項目としてお出ししたものとほぼ同じですが、若者等をめぐる課題や既存施策に対する評価として、法律事項もありますが青少年雇用情報の提供、現状の評価、ユースエール認定企業の普及状況の評価、その他、既存の施策に関する評価。

2つ目として、若者雇用対策の在り方として労働市場慣行についてどう考えるか、フリ

ーター、無業者への支援の在り方について、どう考えるか等が論点になり得るものと考えてございます。資料4と5の説明は以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。大変幅広く重要な論点を改めてまとめていただいたと思います。議事録は公開するし、この資料も一般に公開するということですが、委員の先生方がすぐに見たい場合は、事務局に連絡すれば何か紙媒体とPDFとか等で。

○寺岡補佐 はい、できます。

○玄田座長 はい、ありがとうございます。今、御説明を受けまして、皆様からいろいろ御意見を頂きたいと思っております。最初に、全体を踏まえ、御質問とか確認しておきたい点があれば、まず頂きましょうか。特に今ここにありますように、今回の研究会として資料5の論点が、具体的に事務局から提案されております。

より具体的に言うと、冒頭で統括官から御説明があったように、若者雇用促進法の5年目の見直し検討規定がありますから、その5年間で特に最初の○の所で、もし見直すべき点があれば、どういうことかということの具体的な提案とか、論点を頂ければ大変有難いということですが、それに限らず若者雇用に関する現状とか政策全般についても、いろいろと御意見を頂きたいと思っております。ではどうでしょうか。何か御質問、御意見とか。原さん何か、どうですか最初に。

○原委員 質問でなく意見なのですがけれども。若者雇用促進法の3本柱は、情報提供、ハローワークの求人不受理、認定制度だと思っておりますが、求人不受理のところですね、先ほども出ましたけれども、例えば大学生の就職であれば、これはもうハローワーク経由はほとんどないわけです。つまりリクナビ、マイナビが圧倒的に多いわけで、こういった企業は民間企業ではありますが、大学生の就職という観点では、公的な、と言いますか、社会的な役割が非常に大きいと思っております。例えば労働法令違反があったとき、ハローワークで求人が不受理だったとしても、大卒を採用するときには痛くもかゆくもないわけですね。そうすると、こういった求人サイトとの関わりも考え始める必要があるだろうと思っております。

民間企業ですから、例えばいきなり労働法令違反の企業を掲載するなという規制は無理だと思っておりますけれども、一定の労働関係法令に違反した企業は、そういった大手の求人サイトに掲載しないように努力を求めるとか、そういったことです。いきなり規制をすることはもちろん妥当ではないと思っておりますが、そういったことにも踏み込んでいくことにより、いわゆるブラック企業をどんどん労働市場から外していくことができる。

もちろん求人サイトに出てこなくなれば、短期的には学生は困りますけれども、長期的に見て、法令違反をなくしていこう、長時間労働をなくしていこうということにつなげていくためには、求人サイトとの関わりも、ちょっと論点には入っていないのですが、そこは考えざるを得ないと思っております。

○玄田座長 何か関連してありますか。

○常見委員 原委員の御意見に大変に共感する部分があり、私自身は正に渦中のリクルート出身ですがけれども、なぜいわゆる人材派遣会社及びいわゆる人材紹介会社が許認可制な

のにも関わらず、就職情報会社、特に文書による募集を行う会社は自由に開業できてしまえるのだということについて、強い問題意識を持っています。リクナビ、マイナビも今努力義務として頑張っている部分はあるのです。例えば、どの大学から採ったか、開示しようだとか、様々なデータ開示をしているのですけれども、一方で先ほど御紹介いただいたように、必要な項目が載っているのが 50%ぐらいだという現状もあります。また、今回正に問題となりました個人情報の取扱いはどうなっているかとか、そもそも掲載基準がどうなっているのかということもあって、業界内団体があるのですけれども、私は正に就職情報会社の許認可制への移行は、この周辺のことではありますけれども、議論すべき時期ではないかと思っています。それが 1 点です。

ちょっと質問と言うか別の話というか、一応関連はあるのですけれども、資料 4 の中の 4 ページのデータについて確認したいのです。何かというと就職先への就職経路、シングルアンサーということで、内閣府の調べによると、自由応募求人サイト経由が 84.1%、大学などの推薦指定校 2.7%、ハローワーク、ジョブカフェ 1.7%、大学のキャリアセンター 1.5%、縁故 0.4%とあるのですけれども、この数字の調べ方というのを是非ちょっと確認しておいていただきたいのです。これは非常に大きく実感とずれているというのが率直なところでして、大学のキャリアセンター経由は結構あるのではないかと。1.5%ということはないでしょうというのが率直なところです。東京大学出版会から出ている大島真夫先生という方の、『大学就職部にできること』という先行研究があるのですが、大学のキャリアセンターは時期によって顔付きが変わります。前半はガイダンス期間なのです。就活頑張らしましょうね、リクナビ、マイナビ登録しましょうね、こんな求人きています。後半はある意味、あっせん機関と化していくわけですね。決まらない人を決めていくということなのです。

大卒者の未内定数とその時期どうなのかということで、いわゆる厚労省の調査は若干多めに出る傾向があるけれども、確か秋の段階で 2 割は決まっていなくて。毎年のデータで言うと、10 月 1 日段階の内定率 8 割ぐらいなので、残りの 2 割が就職ナビで決められているイメージがないのです。そういうことなどを含めて、結構そこはキャリアセンターが頑張っているところなので、キャリアセンターの役割はもっとあるのではないかと。ということで、このデータが一人歩きすると怖いと思ったので、確認するべきだと思いました。すみません、後半は意見でした。

○玄田座長 いろいろな御意見がありました。何か今の段階で事務局からありますか。

○寺岡補佐 先ほど常見先生から御指摘いただいた件を、内閣府に詳細は確認しますが、ただシングルアンサーで答える形式になっていますので、ひょっとしたら最終的に就職先を選んだもの、あっせんしたものという選び方をしていれば、多分大学のキャリアセンターが大学として職業紹介をしていないと、そこを選ばない等があるのかもしれませんが。いずれにしろそこは詳細を確認します。

○常見委員 このデータから見ると、変な話、大学のキャリアセンターは無駄ではないか

という話も出てきますので。

○寺岡補佐 どういう調査かそのものを調べてみないと。

○堀委員 調査に私は参加してはいますが、この調査は早いのです。このデータを取るのが。

○玄田座長 時期が。

○堀委員 時期が早いのです。

○常見委員 そういうことですね。

○堀委員 はい。ですので常見先生がおっしゃった人たちというのは入っていない。要するに、就職していない人たちの中に入っているということです。

○常見委員 そういうことですね。だからそれに関連すると、いわゆる早期内定者というか早めに、例えば夏までに就活が終わる人たちは就職ナビを使っているけれども、その後キャリアセンターに移行してくるということですね。仮説ですけども。

○風神委員 大したことはないですけども、就職ナビを使うというのは、ある程度大きな企業に就職する人たちですよ。中小とか求人をもっと出すのにお金がかかるので、そういうところに就職するような大学生というのは含まれないのですか。

○常見委員 すみません、そこで言うとまず就職ナビには、現在例えばリクナビ、マイナビ、大体 2 万数千社から 3 万件載っているのです。これが実は大きくこの 10 年で変わったことで、簡単に言うと就職ナビが競争が激しくなったので単価が安くなったのです。一部は政府や自治体の補助金を使って載るというプランも今は一部あるのです。実は、ということなので、今まで載っていなかった中堅中小企業がだいぶ就職ナビに載るようになってきたという現状の違いはあるかと思えます。

そして大手に関しても議論が必要で、大手はお付き合いで載せているのですけれども、例えば、インターンで最初から囲っていたりとか、あるいは自分の会社のサイトに検索して来るのです。指名買いで。ということなので、就職ナビは結局大手中心に使っているとか決まっているというのは、これはちゃんとヒアリングを掛けて、決めないといけないと思えます。

ちなみに、これはリクルートの社内報の、しかも社外に配布している社内報に載っているのですが、最近リクナビ問題についてコメントしたときも使ったのですけれども、2000 年代前半でリクナビのシェアがとて高かった時代で、その当方でリクナビの登録者は 55 万人いたのです。けれども決定者、リクナビ経由でちゃんと決まった人はリクナビが強かった時代でも、15 万人から 18 万人だったのです。つまり 3 割程度しか決まらなかったということがあって、今この値が高くなっているイメージが余り湧かないのです。ということなので、最終的に本当の就職先について、学生はどこで情報を調べて、どのように決まっているのかは、ちゃんと捉えなおす必要があると思えます。

○玄田座長 分かりました。ちょっと整理します。冒頭で原さんと常見さんがおっしゃった、リクナビ・マイナビというか、就職情報提供ビジネスと言いますか、この辺りを若年雇用の問題では不可欠な論点なのでどう考えるかということは、恐らく今後ヒアリングを

含めて考えるべきであると思います。ただ法規制の在り方まで、この研究会でできるかどうかというのは、ちょっと正直やや自信がないというか、それをする必要はあると思いますけれども、職業安定分科会か何かですかね、将来的に。ですから常に意識を持ちながらも、その問題についてどう考えるかもやっていきましょう。

2つ目にあった4ページ目がそうですけれども、就職経路問題というのは実際堀さんからも御指摘があったように、非常に調査が難しいです。今お二人がどの時期にやるかとか、選ぶほうも1つの経路でやっているわけではないですから、主な経路と言っても何をもって主というかとかいろいろな問題があるので、常見さんから御指摘のあったこういう調査はもし最終的な報告書で掲載するようになった場合には、途中とかいつの時点での調査だとか、どういう対象なのかとか誤解を生まないように引用の仕方を少し気を付けたほうが良いかもしれません。この研究会自体で独自に調査するということは余り考えてはいませんが、いろいろな大事な調査を引用することになった場合は、誤解を生まないように我々としても議論していきたいと思います。ありがとうございました。そのほかどうでしょう。論点として。風神さん何かありますか。

○風神委員 今は特にないです。

○玄田座長 堀さんどうですか。

○堀委員 もちろんこの会議で議論すべきことではないというのは、玄田先生のおっしゃるとおりなのですけれども、これはいわゆる最近の言い方で言うと、リクナビ・マイナビはいわゆるプラットフォーマーになってきているのだろうと思うのですが。一定のルール整備の必要性みたいなものはこちらで訴えることができると考えています。かつ、私もちょっと詳しくないのですけれども、技術の進歩が非常に速いので、恐らくあらかじめ何か規制を掛けることは多分難しいのだろうと推測していて、やはり業界の自主規制が重要なのではないかと思います。その自主規制の在り方は、この研究会でやることではないのですけれども、その辺りで議論していただくというのと、例えば大卒などは政府が一定の方針を示して、就職スケジュールを目安とするということになっています。例えば、こうした会議をもう少し大きくして、就活プラットフォーマーにも参加していただき、コミットしていただくような、そんな感じの仕組みというのを考えてもいいのかなと思っています。以上が就活プラットフォーマーに関する意見です。

先ほど、風神先生から御指摘があった若者と言いますか生徒・学生の意見をどう反映させるかというのは、課題として残っている部分です。ただ実際に、例えばこの場に呼んで聞くというのは余り現実的ではないと思いますし、どういうふうに吸い上げていくのかということは、この法律の評価としても大変重要な視点だと思うのですけれども、方法を考えていったほうがいいのではないかと推測します。この5年間非常に景気が良かったので、若者の法律のありがたみが、ある意味余りなかったのではないかという感じがするのですけれども、正に景気が変わるときにこそこうした法律の重みが出てくると思いますので、そうした観点からも、評価が必要だと思っています。

○玄田座長 ありがとうございます。いずれも大事な論点で、分かりやすくリクナビ・マイナビ問題と言いますけれども、リクナビ・マイナビ問題についてのルール整備もしくは自主規制も含んで規制というのは、今厚労省として何か取組みたいなことは検討されているのでしょうか。

○篠崎参事官 幅広く自由に御議論ということですので、どうしてほしいかとか、あるべきかということは御議論いただけたらと思います。仕組み的に言うと、今で言うと職業安定法の中で職業紹介が規制され、また募集提供事業者についても一定の助言指導ができるという体系になっています。またお話に出てきたように、自主規制をするというの、業界団体とかも自主規制をするというか一定のルールとしてやっているという取組もありますので、まずは法律の所管は本研究会の事務局ではありませんので、別の局になりますけれども、今の法律の仕組み、それから法律ではなくて実態、どう取り組んでいるかというのをまた整理をして、それを基に御議論していただくほうがいいと思っています。ただ、先ほど申し上げたように、業界団体もそういう意味では任されているので、ある程度自分たちでルールをこうしていこうという動きがあるとは承知しています。

○玄田座長 分かりました。ではその辺りの動きがもし分かったら、適宜御紹介いただきながら研究会を進めていきたいと思えます。2番目の風神さんの学生の声を聞くということに関してですが、私ももう記憶がだんだんなくなってきているのですが、5年前に若者雇用促進法を作るときにも、余り学生の声を踏まえて法整備をしたという記憶がなくて。難しいですね、誰に聞くかで全然違うので。

ただ法律の立て付けとして、なぜ若者雇用促進法を作ったかというときに、一般論として若者が、若者以外に比べて職業経験の乏しさから、特に職場情報等の情報が少ないので、それと最初の時の経験というのが後々大きな影響があるからというので、やはり若者に固有の法律を作っていく必要があるという、原さん、そういう立て付けですよね。ですからそういう若者は、ある意味情報面の情報弱者と言っていいかは分かりませんが、そういう問題が前提にあるからそこを何とかして、今言った三本柱で補足していこうと言う立て付けなのです。いろいろな状況にありながらも、やはりいろいろな意味で情報が足りないか、場合によってはそれに翻弄される。今も現場は情報が多すぎて困っているのかもしれないけれども。その辺りの在り方というのがもし5年前とずいぶん違うのであれば、個々の学生の違いを超えて、今の学生とか若者の置かれている立場という、特に情報とのアクセスができてないという関係から、踏まえておかなければいけないことがあれば是非御意見をいただきたいと思えます。

あとは、景気等の問題という 2015年の時にはリーマンショック、震災というのを踏まえてやって、その後は比較的景気は好況期にある中で、法律ですから景気によってなんとかというものではないですけれども、想定したものはかなりいい意味で違う動きの中で、この法律が運用されている中で評価をどう考えるかというのは確かにあると思えます。

○風神委員 懸念事項として、法律を作るにあたってキャリアセンターの方から聞くとい



うのはもっともなのですけれども、キャリアセンターというのは確かに学生のことを考えている一方で、大学によっては大学の名前を上げるために就職先を学生に勧めるというようなところも存知上げているので、学生がキャリアセンターから逃げ回っているような状況も見たりすると、今の勤務先の話ではないので、慶應の話ではないのですけれども、そういうところを見ると学生に実際に聞く聞かないは別として、やはりキャリアセンターだけから意見を聞くというのは少し心配だなと思いました。

○玄田座長 縦割りというわけではないけれども、大学のキャリアセンターとは労働行政ですか。

○篠崎参事官 学校ということ言うと、学校に対する所管は文科省ですが、それこそ新卒応援ハローワークではキャリアセンターと連携をしたりとか、若者サポートステーションもそういう学校と連携をする。厚生労働省直接ということではありませんが、いろいろ施策的には結び付いています。正に切れ目なく就職支援しようということをやっている。ただどれも間接的になるというのがありますので、キャリアセンターの人であれ、ハローワークであれ、サポステの職員であれ、生ではないのでどう取るか、何ができるかというのは少し考えてみたいと思います。

○常見委員 今の先生の御意見に重ねる形なのではございますけれども、キャリアセンターだけにヒアリングすることのリスクというのは確かにあって、というのもキャリアセンターがフォローしている学生は、よく2・6・2と言われる真ん中の学生中心なのです。あるいは決まらない学生を何とかしたいのだけれども、その学生とはそもそも逃げ回っていると言うけれども連絡がとれないのです。というようなことがあって、キャリアセンターがフォローしている範囲という問題はあるかと思えます。学生のインタビューをどこまでするかというのは、これはなかなか悩ましい問題で、先ほど出ていたような大学の選抜度というのとか地域という問題もあるのですけれども、就活にどれぐらい前のめりかという問題があるのです。東京大学や慶応大学の先生がいらっしゃいますけれども、そういった大学で外資系企業だとか総合商社を目指す学生たちは、新入生からインターンシップに参加したりだとか、3年生の夏が就活の山場ぐらいになっていたりしますので、非常にタイプも異なるので、そういう人たちは就活は前倒し、青田買いで上等と思っていらっしゃる方もいらっしゃいますし、やっぱりゆっくり始めたい方もいますし、文系理系でも違いますので、幅広く聞く必要があると思えます。ただ幅広く聞くことが可能なのかという点、優先順位付けの問題があるかと思えます。

○玄田座長 ありがとうございます。論点を少し整理いただくために、資料5をお出してください。今日事務局で、今後5月までに向けて特に主な論点として御提案いただいております、大きく○が2つとその中に具体的に全部で5つですけれども、この論点について特に何か御意見があればいただければと思います。つまりこれはちょっと足りないのではないかとか、こういう問いではないのではないかとか。何かございますか。

○風神委員 2番目のユースエール認定企業の普及状況なのではございますけれども、先ほど普及は

結構進んでいるという話なのですが、一方で学生であったり、それこそ先ほど出たキャリアセンターにどこまで認知されているのかということ懸念していて、そこを含めた論点と捉えてよろしいのですか。

○玄田座長 事務局いかがですか。

○寺岡補佐 そのような観点も含めてのことと捉えていただいて結構です。

○玄田座長 ほかにいかがですか。

○篠崎参事官 補足いたしますと、ユースエール普及というのと、制度としてはどれぐらい普及しているか認知されているかが重要ですが、また学生から見たということですが、学生がどう使っているかということもあると思うのです。学生の情報選択という意味で言うと、最近では女性活躍促進法による開示、情報公開といったものがありますので、学生がどこを見ているのか。これを見ていないから駄目ということではなくて、そういう意味では学生が何を見て適職選択をしているかという視点は意識しながら、事務局としても今後進めていきたいと思っています。

○玄田座長 ユースエールが出たので一応また情報提供をいただきたい。500 何社という認定がありますけれども、当初の目標とその乖離、ないしは解離があった場合にその背景はどういうふうに事務局として認識されているか、補足の説明は可能ですか。

○寺岡補佐 厚生労働省としましては、ユースエールを来年度末までに 1,000 社という目標を掲げています。現在 500 半ばですので、ペース的には正直申し上げて十分ではないというところ。各局、普及にも努めていますけれども、なかなか企業からしても基準が厳しいという御意見もあります。ただ一方で既に認定を受けている企業からすると、この厳しい認定だからこそ、ブランド価値があるという捉え方をしているという企業もあると認識しています。

○玄田座長 500 何社のうち、頑張っって厳しい規定で取って、何か良いことがあったという声は伝わってきているのですか。

○寺岡補佐 制度的には、この認定を受けた場合のメリットがあって、例えば一部助成金の上乗せ、あるいは一部の低利融資等もありますけれども、基本的にはハローワークでまず優先的にPRするというのがある。事務局としてもユースエール企業を幾つか回っていますけれども、実際聞きますとこの人手不足の現状においては、ハローワークの就職面接会や、都道府県自治体が行う就職合同面接会でも、ユースエールであれば優先参加できる。抽選になってしまうこともあるのですが、優先参加できる。またそういった場所では、ユースエールののぼりを立てたり、動線上最も動きやすい所にユースエールをたくさん集めたコーナーにして、また冒頭に労働局幹部がユースエール企業とは何かというのを説明しておりますので、そういうのが一番有り難いという声はいただいています。

○玄田座長 堀委員、何かユースエールに関する調査とかヒアリングは、JILPT でやっていますか。聞いたことがありますか。

○堀委員 やってないですけれども、いろいろな機会に企業にお伺いして、1 つの項目と

してお伺いすると、今おっしゃられたような取りたいけれども基準が厳しいということをおっしゃる企業はあります。だからと言って、基準を引き下げろとは思わないのですが、そうした意見は私も聞くことはあります。

○玄田座長 基準の厳しさをどう考えるかで、そこで人事管理等の問題点を棚卸しして、そこで取ることによって、会社の働く環境が良くなるというのが理想ですね。つまり若者採用だけではなくて。そうするためには、例えばもうちょっと会社の人事の在り方自体を相談しやすくする体制みたいなことをやることはできないですか。つまり問題は若年雇用だけではなくて、多分取りにくい、取るのがハードルが高いというのは恐らくいろいろな問題を複合的に抱えているから取れないのではないかと思うのです。その辺りを是非議論できればいいですね。原さん何かありますか。

○原委員 論点の今後の在り方のところで、若者の慣行、高卒者の就職についてです。やはり大卒に目がいくのですけれども、高卒者の就職も引き続き重要だと思うのです。資料によるとかなり情報が限定的だと思います。以前であれば、まだ高校生だから情報が取れないから高校が行う、ということは分かるのですけれども、このご時世で、選挙年齢も下がりましたし、幅広く高校生でも情報を集めて、ということはあると思います。そういった中で、高卒で就職しようとする、応募の機会、しかも学校経由の応募の機会は数が十分でなかったりとか、かなり狭い世界で決めているような気もするのです。ですからこういった慣行の在り方、もちろん学校関係との調整も必要ですから、一概にこうとは言えないのですけれども、審議会や研究会でいろいろ論点を挙げるということであると、高卒の就職の在り方は今のままで本当にいいのですか、というのは、論点として入ってくるのではないかという気がします。

○篠崎参事官 事務局から現状を御説明しますと、高卒の就職問題についておっしゃるような面があると思います。そういった中で正に今、高等学校就職問題検討会議という、文科省、厚労省を中心に高校の関係者に入っただいて、いわゆる1人1社制と言われていたものについて議論しています。1人1社制については過去の経緯があって、ある時期からは複数応募でいいよとか、あるいは地域によっては1人1社制ではなくて、2地域だと思いますけれども、当初から複数でもいいと、地域ごとにルールを定めていただいています。ただその中で、少し議論をしたほうがいだろうということで、規制改革会議の指摘もありますので、今ワーキングチームを作って、報告をまとめるという形にしています。そういう意味で今別の場で議論をしているところですので、まずはそれを見守っていただき、必要があればというほうが、議論の重複感もないですし、取りあえずそのワーキングチームを基に各地域で決めていくという流れができますので、そこを踏まえて御議論いただくのがいいのかと。また時期がきたらその辺の議論の御紹介もしたいと思います。

○玄田座長 よろしいですか。

○原委員 もう1点教えてください。論点の2つ目ですけれども、フリーターへの支援の在り方、これもやはり難しいところだと思うのですけれども、この辺りは国レベルではな

かなか手が届かなくて、どうしても自治体がやっている部分があると思います。今回の論点の中で、各都道府県ですとか、あるいは市町村といった自治体をどういうふうにか考えるかです。これもやはり法律の立て付けは変わりませんので、なかなか難しいところはあると思いますが、例えば東京都ですとか、かなり力を入れて若年者雇用をサポートしているところは幾らでもあると思うのです。そういった自治体との連携というの、今後の長期的な論点として入れていいのではないかと感じました。

○玄田座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。皆さんに考えていただいている間に、私はその○で言うと、情報提供と既存施策に関する評価に関わるのかもしれませんが、若者雇用促進法を議論した、特に 2014 年度くらいと、今の現状の中で、違いの部分は先ほど堀さんのおっしゃった非常に人手不足になったということとあわせると、やはり就職におけるいわゆるハラスメント、職場のいじめ・いやがらせに対する若者の忌避感というか、それが圧倒的に強くなったのは、やはり 5 年前との違い。労働相談などで見ても、今は圧倒的に職場のいじめ・いやがらせで、何がうれしいかという、もちろん高い賃金や正社員雇用が望ましいと、我々はある意味ではそれを大前提に考えていたのが、もう 1 つ大事なのが、そういういやがらせとかいじめに遭わない職場というのに就きたいというのが、多分、かなり今、若者の中では、これは常見さんのほうがお詳しいかもしれないけれども、優先度が高いと思うのです。

その辺との在り方、つまりもっと具体的に言うと、今の職場情報の提供の中には、そういう職場内では何と言いますか、ハラスメントとか、いじめ・いやがらせみたいなことに関する項目は当然ないわけで、ただ一方で、非常に諸刃の刃だけど、先ほど言った労働相談の中でいくと、いじめ・いやがらせ、あっせん件数とか、相談件数も何千件ですよ。そういうのが非常に集中するような事業所みたいなものが、ある程度、もし労働局で把握している場合に、そういう問題というのはもう若者のニーズからして、どう思うかというの、1 つ論点としてはあり得なくはないかなという感じはするけれども、常見さん、原さん、その辺りはどうお感じですか。

○常見委員 はい、正に玄田先生がおっしゃったとおりで、例えばこの 5 年、10 年経つ中で、いわゆる産業構造だとか、あるいは働く上での問題というのが指摘されているのです。そんなものを入れたほうがいいと思います。例えば、ブラック企業という言葉が流行語大賞になったのが 2013 年で、その前から、2000 年代後半からその言葉は出ていたのだけれども、ただ、全国紙の方に取材を受けても、新聞には載せられませんと言われたのが 2000 年後半なのです。2011 年、12 年からは全国紙に載るようになり、今野晴貴さんの『ブラック企業』が出たのが 2012 年です。2013 年の参議院選の論点にもあるし、大学でもいかにブラックバイトに就かないか、あるいは辞められるかという指導が行われているのです。ということを見ると、働きやすさだとか、特にいわゆるブラック企業と言われるもの、その中でもやはりハラスメントを受けないかどうかみたいなことは 1 つの大きな論点で、若者が求めている働きやすさとは何かということは、ちゃんと今、捉え直す必要

があろうかなと思います。ここがもともと、今いただいた玄田先生に対するコメントです。

○玄田座長 原さんはいかがですか。

○原委員 私もその辺はすごく大事だと思うのですが、ハラスメントに関する労働相談が難しいのは、ほかの解雇などと違って、本当にハラスメントやいじめがあるかが分からないことだと思うのです。だから、何をどう情報提供するかという難しい部分はあると思うのですが、何らかの仕組み作りを考えることはできますし、考えていいのではないかと思います。ネットの書き込みなどとかではなくて、ある程度オーソライズされたところで情報が出てくるといことがあって、しかもそれが求人サイトに出てこないといったことがあれば、一番学生にとってはいいのだろうなという気がします。具体的に、何がうまくできるかということを探っていくことがいいと思います。

○玄田座長 今日事務局からいただいた台本の中には、このコーナーの中では、こういう説明に対する御質問、御意見とあわせて、各委員からの自己紹介も兼ねて、自分の専門分野での御紹介もいただきたいという案があったのですが、既にいろいろと御意見を頂いているので、もし、是非自分のしている研究とか、いろいろ調べていらっしゃる方で、今いただいた説明とは別に、何かあればいただきたいのです。

例えば今のハラスメント関係でいうと、最近ちょっとハラスメントのことを考えないといけないと思って、少し調査とかをしたことがあるのですが、配属 2、3 年目に、やはりいじめ、いやがらせを受けたみたいなケースが、どうも日本では多いという。では、外国に聞いてみると、就職直後に、あるいはトラブルに遭うみたいなことで、つまり 1 年目というのは、まあ、あまり期待しないからとか、1 年目はまだ見習い期間だからというのが、2 年目ぐらいになると急にリクワイアメントが高まったような感じがして、昔はそれを何か教育とか、能力開発みたいに言ったのが、今はそういう基準はないから、だから急に何か厳しくなったみたいな感じで、それがまず言える。

実態かどうかは分からないけれども、ハラスメントに遭ったみたいな。だから、本当は教えるほうもいや、厳しく、ちょっと言い始めただけにみたいな、何か定着の問題というのはやはり常にこの若者のところにはあるけれども、1 つには実はそういう、本当にハラスメントかどうかは分からないけれども、今は異常に衰えてきていると言われている能力開発におけるミスマッチというか、それがハラスメントだとすると、やはり何かもし仮に人事の方がこれはちょっと違うような感じで、3 年目の若者の扱い方を教えて、ちゃんとかういうふうにやらないと、トラブルになるよみたいなことというのは、それは事実なので、やっていかないといろいろな教育みたいなことの延長線上でやっていると言っても、なかなか幸せな結果にならないかなみたいなことを思っていて、その辺は採用の際の学生への職場情報と、若者への職場情報提供と違うかもしれないけれども、労働市場の慣行なのか、変わらないから悪いのか、変わっているから起こるのかよく分からないけれども、いろいろと問題はあかなと思いますね。

○風神委員 今のに関連して、ハラスメントに遭わないように口コミ情報サイトなどを見

ているみたいな話に関連してなのですが、ハラスメントに限らず、やはり学生というのは自分に合った所を探すときに、非常に皆さんのロコミみたいなのを見てどのくらいハードなのかとかいろいろな情報を集めているのですが、今回、先ほど委員からハローワークと、新しい最近のネット会社にインタビュー、ヒアリングをとという話がありましたが、そういうロコミレベルの所って、だから法でどうするということはできないような気がするのですが、実際の若者が就職するときには、現実の情報を得るためには結構使っている部分があるので、そういったことに対しては正しい情報から正しくない情報からいろいろ混ざっている中、そういう学生が使っている現状に対して、何か考えなくてもいいのかなど思ったりもしています。それと、法整備に関する委員会などで違うのかもしれませんが、ちょっとぼんやりと感じました。

○玄田座長 どうぞ御自由にどなたでも。

○常見委員 すみません、ちょっと資料5の論点の中で、是非深めたいのは、正に若者の労働市場慣行についてという項目なのですね。この資料の中にも幾つか定義が出ていたようで、様々な委員会というか、厚生労働省以外の委員会の意見も出ていますけど、改めて新卒一括採用とは何のことを指すのかということは議論したほうがいいと思うのです。というのも新卒一括採用とは何かということが定義されていないまま、そのメリット、デメリットが定義されていないまま、様々な委員会で、特に未来投資会議だとか、そういったところでメディアでもいわゆる新卒一括採用はもう時代遅れだとか、経団連、新卒一括採用は崩壊へみたいなことが報じられて、結構事実と異なったりするのです。ただ、新卒一括採用をもうやめれば、ダイバーシティが実現して、もっといい日本になるみたいな現実あって、本当でしょうかということがあったりするということで、かなり話が飛躍しましたが、新卒一括採用の定義を一旦しなすということとはとても大事だと思います。

○玄田座長 どの辺が大事ですか。その辺はちゃんと踏まえないと崩壊します。

○常見委員 つまり、新卒一括採用は何を指すかということで、例えばメディアが報じられるのと、やっぱり人事のプロが見るのは違うのだけれども、我々が新卒一括採用から離れた通年採用を行っているとアピールする企業があるわけですよ。それをメディアが大々的に伝えるのだけれども、よくよく見ると、要するに通年選考なのです。通年選考であって、通年入社ではないのですよ、通年採用という意味では。ということだとか、あくまでも新卒一括採用の枠組みの中で、むしろそれは青田刈りの論理で使われているみたいなことなのです。さらに既卒者の採用のデータが出たけれども、確かに経団連がここ数年ずっと調査していますが、既卒者の採用をするぞと言っている企業はずっと7割ぐらいなのです。では、実際に採用したのかどうかといったデータは開示されていないわけです。一部の委員会で、以前厚労省の委員会に出たときに、開示してくれた企業があったのですが、まだ少ないわけです。ということなので、ということやはり本丸というのは、決められたとおりにやっている人の、そこのちょうど前倒し版ぐらいじゃないのというところがあるので、時期だとか対象だとか、方法だとか、そのメリット、デメリットなどについては

再定義する必要がある。再定義というか、再確認する必要があるのではないかと思います。

○玄田座長 新卒一括採用の一番本質って何ですか。

○常見委員 世代別雇用管理です。

○玄田座長 どの辺がですか。

○常見委員 新卒一括採用というのは、そもそも日本的雇用の無期限・無限定の入口であるということ。

○玄田座長 無期限・無限定の入口の部分が新卒一括採用ということですか。

○常見委員 あと、いわゆる未経験者を採用するという。

○玄田座長 未経験者の。

○常見委員 未経験者の、いわゆる学業から職域への間断なき移動を実現するというのが、新卒一括採用ですね。既卒者も採るとか、頑張る人も採るというけれど、それは新卒一括採用の要件緩和だと思うのです。

○玄田座長 つまり、対立概念で考えると分かりやすいと思うのですが、未経験者を段階を踏んで、最初は臨時とか、有期雇用といいながら、最終的にある段階からやると、無期限・無限定になるというルートではない。そこにはジャンプ・スキップがあって、何か分からないけれど、未経験の人がいきなり無期限・無限定採用になる。こうですか、ポイントは。どうですか新卒一括採用のポイントというのは。

採用時期の問題ではないというのは、皆さん共有できると思いますが。何が一番新卒一括採用の本質だと思うのか。

○常見委員 まず、いわゆる定義が幾つかあるわけですね、新卒一括採用は。そこを考えていくべきだなと。資料 33 ページに出てくる定義は、実はこれ企業のと学校、学生側の定義が交じっていると思うんです。ということなんです。企業側の定義でいうと、これ結構正しいと思うんです。これ、多分経団連か何かの。

○寺岡補佐 事務局が作りました。

○常見委員 事務局ですか。学生側の論理としてはどちらかという、学生の捉え方という、やっぱり受験と同じようなものという、受験とは全然違うのだけれど、要するに全く失業経験のない人にとっては、いわゆる学校から職業への移行という説明。大学としては結局ここで言うと、でも大学はちょっと異なりますよね。でもおっしゃるとおり新卒一括採用の定義はあるんだけどね。

対立概念、何だっけということ、そこではメディアでは新卒一括採用に対立する概念は中途採用だとか、通年採用だとかになっているけれど、それは対立概念にはなっていないと。この機会に議論が必要じゃないかということ。じゃあここで、いわゆる「未来投資会議」だとかで議論されていることが挙げたときに、どうするんだろうということですね。

よく言われるのが、大学の先生とか大学も、この 10 年間で論調が変わったと思うんですけど、10 年前の大学の論調は「就活が早すぎる、勉強させろ」という論調だったの

です。で、本年経団連が降りると言ったときに、ルールがないと困ると言い出した。これは非常に大きな方針の変更だなと思っておりまして、ということです。

それで言いたいのは、今、貧しい学生って増えてますよね、どうやらデータによると。貧しいというか、いわゆる大学生の親だとかの所得格差があり、奨学金を受給している人だとか、アルバイトで稼がなきゃいけない人の割合、存在感が増している中で、卒業してから就活する、それは現実的じゃあないみたいなことだとか。新卒一括採用の固定化……。すみません、長くなって。

○玄田座長 堀さん何かありますか。

○堀委員 常見さんのおっしゃる通りだと思うのですが、教育社会学の私からすると、在学中に就職先を決め、簡単に移行するというのが新卒一括採用の非常に重要な面かなと思います。在学中だからこそ、ポテンシャルで採用してもらえらるだろうという感じがしております。改めてこの研究会としてこういうふうにと考えるとということも、大変重要な面かなと感じました。

○原委員 実務経験がないからこそ無限定な契約になるのかな、と、ちょっと思います。

○風神委員 やはり重なってくるのですが、経験がなくて職業訓練というのがポイントだと思います。新卒一括採用だと自分で金銭的負担をしなくても、企業がある程度、未経験の人にやってくれる。そうじゃない社会にするのであるならば、一体誰が未経験な人に対して負担をして、訓練をするのだろうか、というのが気になっています。

○常見委員 そうですね、正にその論点はとても大事だなということと、では、新卒一括採用にとらわれないと言っている会社は、誰をどのように採っているのかということの確認が必要だと思うのです。私の見解では、新卒一括採用にうちはとらわれないと言っている会社で多いのが、要するに採用が困難である会社であるということなのですね。向こうが大変だから、こっちはこれでもいいよという考え方でもある。もう1つの困難になっているのは何かというと、そのいわゆる採りたい対象が高度な能力を持っているから、要件を緩和しても採りたい。具体的には例えばエンジニアなどですね。

結局、今はエンジニア採用を中心に、極端な議論がやはりメディアでも紹介されていて、報道されているので具体名を挙げますが、NECが新卒に1,000万円出しますよとか、あとはいわゆるソニーが730万円出しているとか、でもリクルートだとか、一部のネット企業はもう5年以上前から新卒に1,000万円を提示しているのです。ということがあって、結構様々な変革をしておられるのだけれども、その対象者が少ないところで起きているということが、私の認識だなというところがございます。

○玄田座長 面白いですね。新卒一括採用だけで1時間ぐらいやりたいですね。何かいろいろな論点があるし、新卒に関し功罪みたいなことで、言い方自体がそもそもちょっと立て方も違うかなという気がしましたね、今の話を聞いていて。その中で、強いて問題化すれば、言葉はやはり「一括」かな、一括の部分かな。何かいろいろな集団的な労使関係から個別労働契約が主流になる中で、一括ということが当然残っているところが一番ちょっ



と気になるね。何か先ほどの、結局面倒くさいから一括しているだけではないのという。だから、もちろんコストも考えなければいけないわけで、だけど、今は時代としては1人1人に向かい合って、それぞれいいみたいなことがあるときに、逆に一括ということはどういうケースで認められるとかということが、何かよく分からないけどね。

○常見委員 でも企業側の論理というのはやはり考えるべきだと思うのです。ということで、何だかんだと言って、教育だとか、そういったものがやりやすいとか、採用のスケジュールとかタイミングを掴みやすいということと、あと、よく中堅中小企業は新卒一括採用では採れないという現実があるのですが、採用活動を頑張っている中堅中小企業は、新卒一括採用だからこそ、中堅中小企業も採用で勝っている。要するに同じ時期に検討の俎上に上がることができて、大手ではこんな感じだけど、中堅中小だったら、こんな活躍ができるぞみたいなアピールをしていたりだとか、大手に、変な話ですが経団連にも昔のスケジュールがあつて、みんながある時期に大手に落ちていただければということなので、その落ちた方の中に、うちにも目を向けてくれるということで、採用していただけるということです。ただし、玄田先生に重ねると、今後、間違いなくというか、今は既に人事部の負担が増えていきます。ずっと人を採り続けられないといけないので、私は人事部の営業部化と呼んでいるのですが、常に人を開拓しないとイケない時代にはなっているなとは思いますが。

○玄田座長 ありがとうございます。一括の反対語って、多様なのですよ、多分。だから、いろいろな意味で若者が取りあえず多様性のある社会を目指すというのが1つの政策の方針の1つの本丸であるときに、どういう場合にその一括ということのメリットとか、一括ということを持続していくのかということ、きちんと議論をしていいかなという感じはしましたね。一括が全部悪いとは思わないからね。そうしないと全然できないわけで、ちょうど研究者がいろいろな問題があるときに、類型化して、そういうことで問題を把握したり分析したりするのと同じように、全てが個々に違うからと言ったら何にも進まないわけで、ただ、やはり若者の置かれている状況とか産業構造を考えると、この一括という意味、新卒の採用が幸せであるということは、多分時代を超えて大事なところがあるので、1つ論点としてはこの一括の部分の意味をどうとらえるかなという感じはしました。

何か、ほかに皆さんのほうで是非共有しておきたい論点、今の件についての続きでもいいですし、ほかの点でもどうでしょうか。ちょっと自分の最近の関心も述べてほしいという事務局の熱いリクエストもあるので、堀さん、何かないですか。若者の雇用問題、氷河期でも。この若者は若者たちはどの若者ですか。私たちが関わっている最近の若者は40代が若者なので、若者にしようという話で随分やっているから、ちょっとどの若者かよく分からなくなっているのですが、どの若者が若者ですか。

○篠崎参事官 もともとは今言った若者、若年者は35ということですが、最近の政策の射程としては概ね45ということも若者の範疇でやってきたということですよ。

一方で、就職氷河期世代というのは、徐々に年齢層が上がってきていますので、いわゆ

る若者という観点ではなくて、氷河期ということになると、正に 30 代半ばから 40 代半ばということなので、これは氷河期と若者が重なる部分は現実的に今の時点ではありますが、議論としては今は氷河期世代の支援を議論ということではなくて、現行の高校生、大学生、それから 35、少し 40 代半ばぐらいまでが若者という射程でいていただければと思っています。

○玄田座長 もうちょっと真面目な言い方をすると、若者雇用促進法の対象というのは、見直しの中で変えるという議論はする必要があるのかというところですね。普通のところで議論をいただいたほうがいいですかね。若者雇用促進法の主旨としては、氷河期世代、40 代は入っていないと思うのですよ。ただ、論点としてはそこも含めての若者というのだったら、若者にすべきではないかと。若者は職場情報がないのは、意外と引きこもりの方か氷河期の方なのではないかみたいな論点ではないわけではない。だけど、その中でこの若者雇用促進法の見直しを考えると、どの若者かを議論すると思う、それも含めての議論ですかね、どうでしょう。

○篠崎参事官 そうするのは世代、年齢にかかわらずということの御議論があると思いますが、そうすると、正に人事も若者だけではありませんので、退職から高齢期までということで、考えて射程に入れる必要があるかもしれませんが、その中でも、特に若い人特有の入社 3 年目で問題があるのではないかと、そこへの支援をどうするか、ということを中心に、その延長として、世代にかかわらずこういうのが必要ではないかという御提言があればそれはそれでやっていただければいいと思いますが、事務局としてはあくまでも若者特有の部分をやっていただければとは思っております。

○玄田座長 どちらかといったら、学校卒業、若しくは中退か、そう長い年月がたっていない人にとってという意味では、若者雇用促進法が前提だということですね、例えばですけど。

○堀委員 確認なのですが、この評価について、しばしば経済学的なアプローチを伴っていたりですとか、あるいは量的なアプローチでないといけないというような、そういう政策評価の現状があるように思うのですが、こちらの研究会ではもう少し多様に考えてもよろしいのでしょうか。

○玄田座長 大体 EBPM 的な評価に限らない評価という研究会でいいのかという。

○篠崎参事官 もちろん就職率とか、離職率とか、うちで取れるものもありますが、おっしゃるとおり、本当に多様すぎて、評価という意味でやはり定性的にせざるを得ない部分はあると思いますので、それは正に研究会ですので、課題として挙げるときに定性的な評価なりが、数字にできないものの評価というのはあり得るとは思います。

○玄田座長 そうですね。今、正に大事な所で、特に若者の雇用問題の中には、先ほどは多様性と言いましたが、特に困難を抱えている若者という、非常に量的には決して多くはないけれども、今後の社会構造を考えると決して無視できない層という問題はやはりあるわけで、そういう非常に少数だけれども深刻な問題に直面していたり、その一歩手前にあ

る人の問題は、やはり量的評価に合わないのです、それは。十分なサンプルが確保できるような、ある正規分布の中心にあるような人たちの話ではないので、では、そういう人たちは量的評価ができないから評価を除くとなると、それは政策としては、よくないことだから、そういう意味では、掘さんの研究は、決してそういう平均的な若者のところだけではなくて、むしろかなり困難を抱えている若者のことが多い。もうたくさんやっぺらるので、そういうことの御経験も踏まえて是非、御意見を頂ければいいのではないかと思います。原さん、何かされているのですか。

○原委員 研究はパワハラに力を入れてやっているのですが、パワハラとの関係で言うと、今回の若年者雇用というのが、就職させて、つまり契約を結んで終わりではなくて、その後の定着ということが関わると、先生も先ほどおっしゃったように、ハラスメントの予防、防止ということも関わってくると思うのです。今、法律が変わって、いろいろな企業がパワハラかどうかの線引きに躍起になっているのですが、あれはあまり意味がなくて、というのは、パワハラ定義に当てはまらない職場のトラブルは幾らでもあるのです。そう考えていくと、結局、大事なものは線引きではなく指導方法、これに尽きるのです。若年者雇用の分野で、若年者であるがゆえに怒られたことがないから耐性がないということになると、若年者雇用において、企業側の若年者に対する指導の在り方が実は結構大事です。

ただそれが、今回の法律の立て付けでどう生きてくるか、離職率の低下と関係はあると思うのですが、パワハラかどうかの線引きの議論ではなくて、指導をちゃんとやりましょ、ということを論点として挙げて、ではどうするか、というのはちょっと考えます。

○玄田座長 指導というのはどのレベルですか、行政通達とかではなくて、もっと日常的な情報提供ですね。

○原委員 企業に、上司が部下に教えるときのやり方、つまり指導方法を指導していくということですかね。

○玄田座長 なるほど。

○原委員 それを考えると、離職率の低下にいいのではないかという気がします。

○玄田座長 これは何年か前に、掘さんとか小杉さんたちとかがやった研究で、正社員の早期で辞める人の理由調査の何番目かに、辞める人の多くはちゃんと歓迎会をされていなかった人が多いという研究は大好きです、私は、あれ。条件が違ふとかいろいろある中で、ちゃんと歓迎会をされていなかった人はちゃんと引き止めもされないから辞めると、何か、4番目か3番目に理由がありましたよね。私はああいうのはちゃんと伝えたほうがいいと思うのです。私は4月の講演で必ず言います、こんな講演会に出てる暇があったらちゃんと新人歓迎会をやったほうがいいのではないのみたいなことを言って、「やっぺらる？」とかと言うと、「いや、最近、若者は嫌がるので」みたいなことを言うではないですか。常見先生、どういう歓迎会がいいですか、やるなら。

○常見委員 ただ、これは難しいです。そこだけ言うと、会社の組織風土と合致していて、一方で、今の若者が嫌がることをしないということが大変な事なのです。

- 玄田座長 やはり、歓迎されるのは嫌ですか。
- 常見委員 いや、嫌ではないのだけれども、いきなり新人に宴会芸をさせるとか。
- 玄田座長 そうですね。
- 常見委員 宴会芸ハラスメントみたいなものが駄目だということと。
- 玄田座長 あと、ありますね、歓迎会は、乾杯だけ歓迎会で、あとは、「最近どう、あれは」みたいな話で、3分歓迎会というのがありますね。
- 常見委員 ああ。
- 玄田座長 残る1時間57分は全然歓迎していないというのがありますね。
- 常見委員 ただ、まじな話で。例で言うと、正に実は、早期離職は今、正社員前提の話をしていたのですが、アルバイトの現場でも、今、アルバイトを辞められたら困るのですよ。
- 玄田座長 そうね。
- 常見委員 都内のアルバイトの採用、本採用をする会社を、役員の方に聞いて面白かったのが、面接15分の法則というのがあるのだそうです。
- 玄田座長 何ですか。
- 常見委員 何かと言うと、面接に15分以上かけている人と未満の人というので離職率が違うのだそうです。
- 玄田座長 かけたほうがいいのですか。
- 常見委員 かけたほうがいい。
- 玄田座長 うーん。
- 常見委員 なぜかと言うと、15分ぐらいだと、いわゆる、ちゃんとコミュニケーションができるかとか、仕事にどれぐらい入れるかとか、いろいろ、人前に出せそうかとか、みんながケアをすれば大丈夫だとか、そういうのも含めて見るぐらいなのですが、15分以上かけると、ああそうか、玄田さんてこのような部活動をやっているのとか、あるいは、このような勉強をしているのとか、うちの会社はこのようなことを目指しているのだみたいなことを吹き込めて、そこで正にやる気が高まることと、もう1つは、初日完璧の法則というのがある。
- 玄田座長 初日完璧の法則。
- 常見委員 そうです。それは正に歓迎会とも匹敵するのだけれども、初日に行ったとき、新人の玄田君だけバッチがないとか、ユニフォームがないとテンションが下がるのです。ということで、初日に完璧に準備をして、かつ全員に紹介をする。さらに、初日フォローの法則、初日は必ず、「困ったことはないの」と店長がフォローしないと辞めるということと、さらにタメ口禁止の法則というのが面白くて、今の若者は、何か「〇〇ちゃん」みたいに言われたりとかするのが嫌なのです。ちゃんと大人扱いする。こうすると離職率が下がることが、民間の、いわゆるアルバイトコンサルティング会社で研究されていまして。
- 玄田座長 いいですね。

○常見委員 非常にベタなのだけれども、これはとても大事だと思います。

○玄田座長 いや、本当ですね。

○常見委員 はい。

○玄田座長 皆さんの会社に新人が来るとき、是非、初日頑張ってください、本当に。そういう情報提供は厚労省はしますか。厚労省はしていますか。

○篠崎参事官 事務局として申し上げますと、確かに、入る所だけではなくて定着というところが重要です。今回、御出席いただけていないキャリア形成の専門家の方にも研究会に入らせていただけていますが、キャリアを棚卸しするとか真面目な部分もありますし、ただ今、聞いていますと、それ以外の人事管理の中で、特に若者にどういう配慮をしたらいいか、したほうがいいのか、これは法規制かどうかは別として、そういうことも少し視野に入れたほうが、何と云うか、現実定着率が上がる効果があるかもしれないということがありましたので、ちょっとどこまで何が出来るかはありますが、規制とかそういうことではなくて、そういう面で効果があるのだという議論もしていただけるといい御示唆が頂けるのかと感じました。

○玄田座長 20年ぐらい前に、そうそう、均等局でポジティブアクションとかに関わったときには、一応、やはり事例がありましたね。いい事例を集めて、それをいろいろ細かくやっていくほうが、結果的にはやはり一番、それならできるとか。若者雇用のいい事例とかはどこかでまとめて紹介しているのですか、ユースエールとかがいいとか何かあるのですか。

○寺岡補佐 労働局レベルですが、ユースエールが非常に多い、頑張っている労働局などは、ユースエールの企業の冊子を毎年作って配布したり等されております。

○玄田座長 労働局で。

○寺岡補佐 はい。あるいは、地域限定正社員制度というのを、昨年度4月の指針改正で加えましたが、それも、こういった企業ではこういう検討過程を経たですとか、制度導入までのステップを、分かるような形で見せられるような事例集等を作ったりもしているところでは。

○玄田座長 例えば、先ほど常見さんが言ったような、初日が完璧なとかみたいなレベルの、ちょっと面白が入っているような、取組みを増やすほうをみんな作るのですね。

○常見委員 でも、玄田先生がおっしゃったとおりに、実はそういう、こういう必要な規制を掛けたとか、こういった制度を用意するのも大事なのですが、最終的な落とし所はベタな事例共有だと思うのです。変な話、企業に対して、こうすると人が採れる、こうすると人が定着する、これは今、ハラスメントと呼ばれますよということなどとかを伝えてきていると思います。玄田さんが冒頭でおっしゃったことはとても大事で、1つは企業の管理職問題なのです。管理職の方が、いわゆるちょうど正に就職氷河期世代が管理職になり始めたり、もうなっているわけです。

○玄田座長 そうですね。

○常見委員 その人たちは、やはりマネジメント経験が乏しいのです。部下が入ってこなかったりとか、あるいは、いわゆる組織のフラット化という名の下、上司になる機会だとか、中間の係長だとかになる機会がなかったとか、そして今、企業の経営環境が変化している。しかも働き方改革だ、しかも若者がどうやら変容しているというところで接し方に困る。人事自体が、やはり働き方改革だとか、採用が困難だとかハラスメント問題だとかがあるから、入社1年までは手厚く扱うのだけれども、2年目に……になってきたりとか、本格的に目標をやってきたときに、そうしたら上司の扱い方が慣れていない、この人が怒る、みたいな話になると思います。

○玄田座長 そうですね。昨日もラジオを聞いていたら、まだ言いますね、女性ならではの視点とか、まだ言うなと思って。結局、前と、それを言っただけでは全てお終いよというのは今でも言うのでしょうか、若者らしい、何て言うのですか、若者らしさとか。ですから先ほど言った、一括の問題点はそこだと思うのですが、何か、どうすればいいですか、風神さん。それはやはり今、常見さんが言ったように、管理者が変わらないと駄目だと思うのですが、大分変わったのですか、平成30年間の中で少しずつは。厚労省の努力とかもあって、そういう、男らしさとか女らしさとか言っている時代ではないのだみたいなこととかは、大分浸透はしつつはあると思うけれど完全ではまだないですよ、定塚さん、きつとね。

○定塚人材開発統括官 そうですね。

○玄田座長 それは同じような理屈がやはり若者にもあって、ちゃんと若者を見ようとしていないとか、自分の過去のパターンの中に当てはめて見ようとしているからいろいろな不都合が生じるというのは、今でもきっとあるのでしょうか。何かありますか。

○風神委員 少しは関係して、ちょっと違うことになってしまうのですが、多様性を認めたり、若者というレッテルではなくて個人を見ろというのは大切な一方で、先ほど一括という話がずっと企業の点から皆さん話されていて、職業訓練の管理とかの話だったのですが、一方で学生を見ていると、学生のほうも自分を認めてもらいたい一方で、周りから取り残されるのが嫌だとか、一括でみんな決まるときに自分も決まっていきたいというのも何となくあるのかという気はしますが。

○玄田座長 それはどこから来るとおっしゃいますか。全然そのようなことは思っていない、取り残されるとか。やはり世の中の人、何だかんだみんなと一緒にいたい、若者もいいのですかね。

○風神委員 もちろん、若者といってもいろいろいるので、人によりだとはもちろん思うのですが、そういう学生もいるのかと。

○常見委員 今の先生がおっしゃったことは、新卒一括採用の負の側面と、いわゆるプラスの部分の両方をおっしゃっているように思うのです。つまり、やはり若者が傷ついてはいけない、若者というか学生が傷ついてはいけないとか、嫌なこととしてはいけないとか、あと、そこで、でも同調圧力は嫌だとかそういったところもあると思うのですが、みんな

が一緒に走っているから、ある程度の時期までに、いわゆる最初の一社が決まるという仕組みでもあるのです。

実は私は今、この先の私学で学部就職委員をしているのです。就職キャリア委員というか、いわゆる就職率を上げるとかそういうことをやっています。今、新設学部なので第一期が出たのですが、一期生が、就職率 100%、1,000 人以上の大手企業に行った割合が 75%、東証一部上場企業に内定している人が 25%、マイナビの人気ランキングのベスト 100 の会社に内定した人は 16.67%なのです。結構高い数字を挙げたのですが、逆に、みんなで就職しようよと、言ってみれば悪しき側面の実績を作ろうという側をやっているわけです。でなったときに、みんなで頑張ろうよといったときに非常に大事で、中途入社の人に一緒に転職活動をする人は余りいないと思うのです。

○玄田座長 いらないですね。

○常見委員 一緒にいるから、このエントリーシートだったらどうするとか、この面接の傾向だったら通るぞということ、ナレッジが強く共有されるのです。もちろん、同調圧力だとか、批判の部分もあるのだけれど、そういった、実はプラスに変えると、立場を変えると、それは功の部分でもあるのではないのという見方もできます。

○玄田座長 なるほど。それはあれですね、同期という概念はどのぐらい外国ではあるのですか。日本で同期と、お宅の会社でしたらすごい同期はあるでしょう。典型的にあるではないですか、この辺の境界の人たちは。ですから、余り何か同期という感じもしないというか、多分同期なのだけれども。今、年齢とか、大体学歴が似たようなのを同期という文化ではないですか。新卒一括採用。今のはプラスの面ですよ、同期は。何とかがしやすいのですかね、これからも、そういう意味では同期というのがあったほうがピア効果があるのですかね。

○堀委員 そのとおりだと。若者は、昔から周りに合わせて決めていく人たちなので、それは我々が若いときにも全く同じだったと思うのですが、中退の研究をしたときにそう思いました。中退者の中、何が困るといって、いつ何をしたらいいのか分からないのが困るという者が出てきたのです。一括でしたら、いつ何をやればいいのかというので、みんな周りを見ていけば分かるのですが、それが全く中退とかだと分からないので、一括の、もちろん負の側面というのもあると思うのですが、今のところはプラスに働いているような気が。

○玄田座長 そう思えるのですね。

○堀委員 はい。ただ同期の研究というのは、他の国には余りない感じかと思います。

○常見委員 よろしいですか。同期においてこのような取組があって、あくまで本当にサンプル数の少ない企業の取組なのですが、例えば楽天という会社は、中途も新卒も含めて、何年何月入社同期という。

○玄田座長 と言うのですか。

○常見委員 言い方をしているのです。

○玄田座長 そうなのですか。

○常見委員 ということで、年次も年代も関係なく、あの人は同期だからということにつながりを作ることやってきているので、同期というのは、ほぼ同じ年齢だから同期ではないということで、そこで助け合う。しかもあの会社は、これは公になっていることだから言いますが、必ず入社したら、同期同士で楽天カード入会キャンペーンというのをやるのです。

○玄田座長 えっ。

○常見委員 いやそうなのです。玄田先生とか堀さんが、いわゆる同期で楽天に入社したら、楽天カードをどれだけ新規で契約を取ってこれたかを競い合うのです。

○玄田座長 私と堀さんが。

○常見委員 そうそう、楽天同期生で。

○玄田座長 そうですか、負けないぞとかとやるわけですね。

○常見委員 はい。それで、何か同期同士のつながりとか競争意識が生まれるというのがあって、同期というと、よく気持ちが悪いとメディアでは書かれたりとか、一方では、同期の桜みたいな言い方もあるのだけれども、同期が生むメリットとデメリットはちゃんと見たほうが良いと思います。

○玄田座長 日本固有ですか、そういうのは。

○風神委員 でもネットワークという点だと、AER（論文雑誌）とかでも同じスクールを出たという繋がりが取り上げられていると思います。

○玄田座長 インビジブルカレッジとかいう。

○風神委員 ボーイズクラブになっていて、マイノリティにネットワーク効果がないなどと。

○玄田座長 そうですか、若者には無下には否定できないわけですね。やはりそういうピアとか準拠集団の中にいるということで。

○常見委員 企業で離職率が高そうなのは、先ほどデータも出ていた、例えば飲食だとか流通は離職率が高いわけです。そういった会社で離職率を低めるために、低くするために使っている手段は正に同期という資質なのです。

○玄田座長 そうですか。

○常見委員 やはり、例えば入社半年にして、何かいろいろ不満がたまっているときに、同期に、ある流通の事例なのですが、みんなでアウトドアでキャンプをさせるのです。広島支店の人も稚内支店の人もみんなでチームを組んでアウトドアでキャンプをして、そこで何か一緒にバーベキューだとかやりたいのでテントを作りながら、そこでいろいろな愚痴だとか思いだとかを言って、全国に仲間がいる、俺も頑張ろうということで、少なくとも多少のケアにはなっているし、同期意識を芽生えさせているということで、実は離職率低下みたいなこともあるということです。

○玄田座長 なるほど。さて、大分いろいろ本当に多角的に非常に面白い御議論を頂いて、



座長としては感謝を申し上げます。あと、大分時間も迫ってきましたので、どうでしょう、事務局から今の段階で、これだけは聞いておきたい、確認しておきたいこととかもしあれば、少し事務局から御発言いただければと思いますが、何かございますか。

○篠崎参事官 大変、いろいろな御指摘を頂きましたので、どちらかと言うと、我々が少し整理をして、また、事務的にも投げ掛けて、その整理でいいかというのを確認させていただきたいと思っていますところですよ。

○玄田座長 そうすると、次回については、今日、今、スケジュールを決めて、まだ、ヒアリングをどうするかというのはまたこれから考えるという理解でよろしいですか。

○篠崎参事官 ヒアリングのこういう所という提案を頂きましたので、あとは相手先もありますので、そういうことも含めて、どういう順番でやるかとか、それも含めて考えて、また、いろいろ個別に御相談させていただきながら進めたいと思います。ただ、次回はできれば、ヒアリングを呼べる所は呼ぶという形で進めたいという、そういう意味で、大きな方針はこれでいいかと思います。

○玄田座長 今日の議論をまとめるのは私にはとても不可能ですが、先ほどの同期のことも含めると、やはり1つのキーワードは情報ですか。若者がどう情報を入手し、それをどう活用し、それがどういうことをもたらしているのか、いい面、悪い面というのは、やはり若者雇用促進法の職場情報という新しい概念を使って法律を作ったポイントなので、若年者雇用情報とか、今日、冒頭であった新しい採用の仕方を含めて、若者が今、どういう情報環境の中にあるのかとか、その辺りを中心に整理することで、法律の在り方の再検討という感じですか、まずは。その中で具体的に仲間からの情報をどう受けているとか、外部からしているとか、大学のキャリアセンターとの、場合によっては家族の影響とかいろいろな環境がある中で、全く情報から遮断されている人たちというのがどういう状況にあるのかとか、その辺りですか。何かほかにキーワード案みたいなのはありませんか。そのぐらいですか。あと、もう一個ぐらい言ってください。大体、全体がそのような感じですか。

あとやはり、若者固有の問題は何かというところもありますか。先ほどの若者をどう取るかという問題、35歳なのか、40代なのか、昔のように20代までかというのがありますが、その数字における年齢区分だけではなく、やはり社会における若者が持っている問題があるわけで、その固有の問題が今、どういう在り方、全く変わらないまま残っているのかどうかとか、そういうことですか。若者固有の問題との関係、それがあからこの法律ができるわけで。何かありますか。どうぞ。

○篠崎参事官 今、御指摘がありましたように、若者の視点から見て、別にユースエールとかだけではなくて、若者の視点から見てどういう情報を生かしているのか。

○玄田座長 そうですね。

○篠崎参事官 どういうことができるか考えてみたいと思いますし、今言った、若者固有の問題というのも正に。

○玄田座長 そうですね。

○篠崎参事官 労働の世界だけではなくて、どういう考えを持っているかみたいなことだと思いますので、ちょっとどこまでできるかですが、少し全体像をイメージできるようなことをやりながら、我々がどこを議論しているのかが分かるような工夫を考えてみたいと思います。

○玄田座長 そうですね。あと、今日の議論の中で出てきたのは、やはり1つの問題を評価するときに、どの立場から見るかによって全然違うだろうという。新卒一括採用の議論が一番典型的でしたが、当事者である学生なり若者から見てどうかとか、企業から見ると同じ新卒一括採用でも意味合いが違うとか、あと、国が考える評価とか、やはりそこは常に目配りしながら、一面的ではない評価をしていくことが、この法律に限りませんが、多分、改めてこの問題を考えるときには大事だということぐらいですか。そのようなものですか。まずはよろしいですか。ありがとうございました。それでは、若干時間も早いですけど、12時になるとエレベーターが多分、混むので、それより前に終わることが座長のミッションであるということで、午前中の座長のミッションだと勝手に思っておりますので、本日はこの辺りで終了したいと思っております。次回は、今日いただいた御意見なども踏まえながら、関係者からのヒアリングを御予定いただいていると聞いておりますので、是非、御参加のほどよろしくお願ひします。それでは、次回の日程について、事務局から説明をお願いします。

○寺岡補佐 次回開催は10月下旬で調整させていただきたいと思っておりますが、できるだけ速やかに御連絡をさせていただきますので、よろしくお願ひします。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、これを持ちまして、本日の研究会は終了したいと思います。活発な御議論を頂きましてありがとうございます。今後ともよろしくお願ひします。