第５回今後の若年者雇用に関する研究会

日時　令和２年５月２９日（金）
　　　１０：００～１２：００
場所　Ｗｅｂ会議開催

○玄田座長　定刻より若干早いですが、ただいまから第５回今後の若年者雇用に関する研究会を開催いたします。本日は、新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、オンラインでの開催となります。そのため、傍聴者の募集は行っておりません。

本日のオンライン開催につきまして１つ注意事項を申し上げます。各委員の方々におかれましては、御発言を希望される際には、お名前をまずおっしゃっていただけますでしょうか。例えば、「玄田です。発言を希望します」のようにおっしゃっていただきますと大変有り難いです。また、発言が終了した場合には、「以上です」などというように、終わりの文言を加えていただけると大変有り難いと思います。よろしいでしょうか。厚労省さん、冒頭何か一言、篠崎さん、いかがですか。

○篠崎参事官　篠崎です。玄田座長からありましたように、Web 会議なのでタイムラグがあって、発言がちょっとうまくいかないことがあります。時間が延びる可能性もありますが、御協力よろしくお願いいたします。

○玄田座長　分かりました。改めまして、今日はオンライン開催という新しい形式になります。御準備、テストも含めて、御協力誠にありがとうございました。今、篠崎さんからもお話がありましたとおり、タイムラグとか途中で接続がうまくいかないなど、いろいろな事態が容易に考えられますので、適宜御対応をお願いいたします。また、オンライン接続が難しい場合には、お電話等を事務局にしていただきますと御相談に乗っていただけると思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、早速議題に入ります。今日の議題は 3 点あります。若者の労働市場慣行が 1 つ目、2 つ目は今後の若年者雇用対策の在り方、3 つ目が新型コロナウイルス感染症による就職等への影響についてです。では、まず最初の議題、若者の労働市場慣行について、事務局から資料の御説明をお願いできますでしょうか。

○平山室長補佐　寺岡の後任でまいりました平山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、2 ページをお開きください。若者の労働市場慣行ということで、いわゆる新卒一括採用については、日本独特の企業の募集の採用慣行であり、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になっており、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メリットがある一方で、学校卒業時に希望に即した就職ができなかった者などにとって就職機会が制約されがちであるというデメリットもあるところです。

次に、3 ページをお開きください。3 ページから 4 ページにかけては、これまで研究会で頂いております関係者の方々からの主な意見をまとめさせていただきました。まず、使用者側の意見ですが、「通年採用」は 4 月に限らず通年で入社する仕組みであって、「通年選考」とはイコールではない。ジョブ型雇用は欠員が生じたときなどに募集することになるため、ジョブ型雇用は通年採用になるという意見です。次に、募集情報提供等事業者の意見ですが、ルールがなくなれば採用が複線的になり、転職と一体化した若者仕事サイ

トのようなものになってしまうのではないかという意見です。大学側の意見としては、内定が得られない学生は就活が長期化するのではないかという意見、労働者側からは、インターンシップとアルバイトの定義が曖昧なため、トラブル防止のためにもガイドラインを策定し、区分けすべきではないかという意見が出たところです。

5 ページは、大学生の就職慣行の資料です。昨年 10 月の関係省庁連絡会議において、2022 年 3 月卒についてもこれまでと同様のスケジュールで運用することが決まっているところです。

6 ページから 7 ページにかけては、事務局から全国のキャリアセンターや学生さんに対してヒアリングをした状況をまとめた資料です。まず、6 ページがキャリアセンターへのヒアリングの状況です。利用状況については、就活に前向きな学生と困難な学生が主に利用しているという声、インターンシップについては、1day の参加が多いものの企業の情報収集や業界研究に有効であるという声、就活サイトについては、登録会を実施するとともに、その際には情報の絞り込みを行うことであったり、情報収集の範囲が狭くならないようにアドバイスを行っているということです。学生が注目している点については、給与、休日、福利厚生の情報であったという声が出ております。

7 ページは、学生へのヒアリングの状況です。まず、就職活動に関する情報源としては、就活サイトのほかに、先輩の体験談や口コミサイト、企業説明会やインターンでの情報を活用しているという声がありました。最終的な就職先の決め手としては、インターンや説明会等で接した職員の印象という声が多くありました。内定後の不安、企業から受けたいフォローについては、内定者の SNS コミュニティなど同期と話す機会のほか、若手との懇親会であったり、資格取得の勉強会の開催や配属先の早期周知等の声がありました。

9 ページから 10 ページにかけては、通年採用・秋季採用に関する学生・企業の意向です。9 ページは学生側の意向です。学生の 6 割が通年募集・秋季募集を行う企業が多ければ良いと考えており、その理由としては、就職活動に時間を掛けて自分に合った企業を見極めたいからというのが 6 割を占めているところです。

10 ページは企業側の意向です。企業規模が大きくなるほど、勤務開始時期が 4 月又は 3 月の定められた日のみとする割合が高まっております。また、複数回の採用や通年採用を実施しない主な理由としては、事業規模が大きくなるほど、春季採用のみで必要な人材をおおむね確保できるため必要がないからという声や、秋季採用や通年採用では中途採用のみを対象としているからという理由の割合が高くなっているところです。

12 ページは、インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方ですが、平成 9 年に 3 省で取りまとめを行っており、それ以降随時改正しているところです。インターンシップの望ましい在り方として、教育の一環として大学などの積極的な関与であったり、企業は将来を支える人材の観点から、インターンシップを推進することが必要とされているところです。

13 ページを御覧ください。インターンシップの参加時期の調査の資料です。大学 3 年、

大学院1年の7月から9月と1月から3月の参加割合が高い傾向になっております。
14ページは、インターンシップの参加日数の調査になっております。5日から10日が減少する一方で、1日が約3割となっており、短期間の回答割合が増加しているのが分かるかと思います。
15ページは、インターンシップでの実質的な選考実施の有無の資料です。約3割が「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」と回答しているところです。
16ページから17ページにかけては、採用と大学教育の未来に関する産学協議会の報告書のインターンシップの関係の部分です。報告書の中では、大学低学年向けのインターンシップは企業で働くことや、業界、職種理解、学習の動機付けとなるキャリア教育の位置付け、高学年向けインターンシップと区別して実施することとあります。インターンシップについては、原則として「ワンデーインターンシップ」の名称は使用しないことの周知、17ページについては、大学院で専門性を身に付けた人材はジョブ型雇用にも親和性が高く、このような者に対する長期インターンシップの実施について産学が推進すべき事項として報告されているところです。
18ページ、日本型の新卒一括採用について見直しを図るべきとの御意見があるところですが、その意味するところや対立概念、若者にとってのキャリア形成上の位置付けについて整理することが、今後の若年対策を議論する上で重要と考えており、事務局において概念の整理をさせていただきました。概念整理の前提ですが、1つ目として採用・選考時期を在学中、卒業後に分けております。2つ目に選考基準としてポテンシャル型と明確なスキル・知識型に分け、3つ目に職務範囲として、職務無限定と職務限定（いわゆるジョブ型）の3つの軸に分けて整理をして、各々典型例を示しております。
典型的な新卒一括採用についてはタイプAの部分ですが、学生を在学中に企業における将来の活躍可能性について総合的に評価し、卒業後の入社を予定して採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務が特定のものに永続的に限定されることがないものとして定義しています。
一方で、典型的な欧米型の採用システムについてはタイプdですが、学生を卒業後に企業における将来の活躍可能性について、職務に要する明確なスキルや知識の有無に基づいて評価し、採用内定後、即時の入社を予定して採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務は特定のものにほぼ永続的に限定されるものと定義しております。この2つの類型を対立概念と整理させていただいております。
19、20ページについては、初職入職に関する諸外国の比較の資料です。19ページの上のグラフについては、卒業後の進路を決めた時期について、日本は大学生の後期が約7割を占めており、一方でアメリカやドイツについては、高校や大学生の前期が約5割を占めているところです。下のグラフについては、在学中に卒業後の最初の仕事は決まっていたかという設問についてですが、日本は約8割が決まっている状況にある一方で、アメリカは約半数が在学中には決まっていないという状況です。

20 ページを御覧ください。卒業後、初めの就職先の入職経路に関しての諸外国の比較の資料です。日本は民間の就職サイトや就職情報誌を通じての入職が 33.5%と突出しております。アメリカやドイツよりも高くなっております。韓国も日本と同様に、民間の就職情報誌の割合が高く、加えて家族や知人の紹介だったり先生の紹介も高くなっております。アメリカについては、日本のように突出した入職経路はないものの、大学、民間、公的経路等、様々な経路からの入職が見られております。ドイツについては、在学中のインターンシップやアルバイトや会社に直接問合せの割合が高くなっているところです。

21 ページをお開きください。以上を踏まえ、いわゆる新卒一括採用に係る論点としては、新規学卒者の就職慣行について 1 つ目のポツですが、若者にとってのキャリア形成上の位置付け、2 つ目のポツとしてメリット、デメリットについてどのように考えるかという点です。

22 ページは、高等学校卒業者の採用選考についてです。現行の仕組みについては、高等学校卒業者に対する統一的な採用選考開始日であったり、いわゆる一人一社制のような就職あっせんの仕組みについては、法令等ではなく教育との調和の観点から、都道府県労働局等の関係者で構成する「都道府県高等学校就職問題検討会議」において地域の実情を踏まえた申し合わせを行い、その申し合わせを関係者で遵守するという慣行で実施しているところです。この慣行については骨太方針等において、一人一社制の在り方の検討などが示されたことを受けて、検討会議の下にワーキングチームを設置し議論を行い、本年 2 月に報告書において対応の方向性を示したところです。

対応の方向性については 23 ページを御覧ください。高校、ハローワークの就職支援の在り方については、早期離職への対応として、学校とハローワークの連携を強化した就職支援の取組を進めることであったり、ミスマッチの解消に向けた取組の強化としてキャリア教育の充実等の方向性を示しているところです。

24 ページを御覧ください。一人一社制の在り方については、(1)のとおり、都道府県高等学校就職問題検討会議において教育行政と労働行政が連携し、地域の実情に応じて運用することであったり、(2)のとおり高等学校卒業予定者に係る職業紹介は職業安定法上、民間の職業紹介事業者が取り扱うことができることを明確化する等の対応の方向性を示したところです。説明は以上です。

○玄田座長　それでは、これより最初の議題について、御意見、御質問がおありの方はどなたでも結構ですので、お名前をおっしゃっていただければと思います。いかがでしょうか。最初はなかなかしゃべりづらいかもしれませんので、もしよろしければ、三川委員、いかがでしょうか。

○三川委員　たくさんの貴重な資料を出していただいて、ありがとうございました。1 つ気になっているところは、インターンシップの在り方が、先ほど御説明いただいたように 1 日インターンシップ、1day のものが随分増えているということです。その辺りの割合というか、どれぐらいの増加率でこんなに増えてきたかということを少し御紹介くださるで

しょうか。

私どもの大学でも、インターンシップが相当大きなウエイトを占めるようになっています。後に少しお話をしようと思っていたのですが、例えばキャリア教育の一環としてのインターンシップ、それから就職採用に直結する形でのインターンシップというのは少し区別しなければならないなと思っていたところで、この辺りの情報等がありましたら、既にお出しいただいているのかもしれませんが、御説明いただけたらと思います。いかがでしょうか。

○玄田座長　事務局、御質問ですが、いかがでしょうか。

○平山室長補佐　1day の増加率としては、資料の 14 ページにインターンシップの参加日数という資料を付けさせていただいております。そこの中の、例えば一番上の大学 4 年生、大学院 2 年生の所を見ていただくと、紫色のが 1day のインターンシップになっており、2015 年では 25.1％でしたが、今年度については 34％ということで増加しております。説明は以上です。

○玄田座長　三川委員、いかがですか。

○三川委員　私のほうで見落しがあったようですけれども、急激に増えているという印象があったのですが、徐々に昨今の状況を踏まえて増えているということで、一方で長期にわたるインターンシップが減っているという印象も確認できたように思います。ありがとうございました。

○常見委員　常見です。この件、少しだけコメントさせていただいてよろしいですか。この件なのですが、1day インターンシップが増える背景というのは、私の見立てでは 2 つあると思います。1 つは、市場が売手市場か否かという要因、もう 1 つは、就活の時期変更が行われた時期に起きやすいということが私の見立てです。実は、1day インターンシップが最初に流行ったのは 2000 年代半ばなのです。その頃何があったかというと、団塊世代の大量離職、景気が回復した局面だったこともあって空前の売手市場になったのです。リクルートの求人倍率で 2.14 倍までいった年度がありました。そうなると、何とか時間を奪いたいので 1day インターンシップが流行るわけです。同じく最近も、就活の時期変更が 2010 年代は何度か行われていて、その要因と売手市場ということでこのやり方が流行るのです。

付け加えますと、大学でこの 4 月から学部のキャリア委員長になったのですが、その立場として 1day インターンシップに立ち向かうジレンマということをお伝えしたいと思います。これは率直に仕事体験とは言い難いものが多々あります。セミナーそのものであるという部分があります。ただし、私が玩具メーカーで 2000 年代に人事担当者をしていたときに、1day であっても現場のおもちゃ作りのプロたちと接する機会を設けようとかいろいろ頑張っても、学生のアンケートでは会社説明が少なかったというクレームが結構あったのです。あくまで私の目の前で起こったことですが、学生も会社説明を期待しているということは当時からあったということです。

あと、いくら会社説明中心であっても、なかなか動かない学生に就職活動について目覚めてもらうとか、社会人との接点を持ってもらうということで考えると、大学の教員、キャリア指導の担当者としては、説明会っぽいものでも行ってみようよというふうに指導せざるを得ないです。あと、やはりそこに参加した人でいわゆる優秀だと目された人は、別のプログラムに囲い込まれたりとか選考で有利になったりするので、1day インターンシップにはいろいろ問題点がありつつも、結局そういった機会があるなら行けと言わざるを得ないというのが大学のキャリア指導担当者の立場です。すみません、長くなりました。
○玄田座長　貴重な御意見をありがとうございました。今、インターンシップ、特に1day インターンシップについてお二人から御意見がありましたが、この件について何か追加でコメントのある方はいらっしゃいますか。
○風神委員　インターンシップについて風神が発言したいです。1day インターンシップは、私も説明会という面では重要な役割があるのではないかなと思います。1day ではないのですが、事務局の方、17 ページを共有していただけますか。前回ほかで話されたインターンシップについてなのですが、どちらもジョブ型採用のインターンシップについて書かれているのですけれども、企業の雰囲気とか文化や理念を知るという形のインターンシップについては何か御議論されていたり、あるいは情報等はございますか。
○玄田座長　事務局、御質問ですが、いかがでしょうか。
○篠崎参事官　事務局です。今、いいものを御紹介はできないのですが、ここにあるのは確かにジョブ型の修士とか博士は違うのではないかなどということが紹介されています。また、分野として低学年についてはキャリア教育としてというのがありますので、例えば低学年についてはもちろんジョブ型は否定しておりませんが、大学後期に職業選択する前にあるべきインターンシップというのが低学年はあるのではないかというのは、言わばジョブ型ではない部分へのインターンシップが意識されて議論されているのではないかと考えております。
○風神委員　分かりました。ありがとうございます。
○玄田座長　風神委員、何か追加はありますか。よろしいですか。
○風神委員　インターンシップについては、やはり後ほどの新卒採用と通年採用のときに少し関わってくると思ったので、お伺いした次第です。ほかのコメントは、またほかのときにお伺いいたします。
○玄田座長　では、また後の順番のときにお願いいたします。インターンシップについて、ほかにいかがでしょうか。
○坂爪委員　坂爪です。頂いた資料でいくと、インターンシップが今後少数の非常にキャリアに意識の高い人に対しては適する形に移行しようとしているのかなという気がしています。日本の現状を考えると大学生のキャリア意識がそこまで育っていない中で、今ここで低学年向けのインターンシップと言われているものが、高学年にとっても一定の意味を持っていることは事実だと思います。その意味で、インターンシップというものが必要以

上に格上げされることがないといいなというのが、今回の説明を聞いた中での私の感想です。以上です。
○玄田座長　インターンシップに関して、ほかにいかがですか。
○堀委員　堀です。14 ページの調査ですが、基本的に景気の拡大期にかけての調査なので、インターンシップも 1day インターンシップも増えてきているかと思うのですけれども、今年に関しては、恐らくインターンシップはそもそも全体として縮小するでしょうし、恐らく 1day インターンシップも減っていくと懸念しており、これまでとはちょっと違う問題意識でインターンシップを見ていく必要があるのかなと感じております。以上です。
○玄田座長　原委員、何かインターンシップについて御意見はございますか。
○原委員　インターンシップについては、特に今の御議論で追加はございません。
○玄田座長　分かりました。それでは原委員、この全体の 24 ページまでで、何か御意見、御質問があればお願いできるでしょうか。
○原委員　分かりました。新規学卒者の就職慣行について、21 ページの論点に関わる問題です。現在の就職慣行のメリットとしては、比較的多くの学生が就職活動を容易に経験できるということがあると思います。そのことのメリットなのですが、資料では余りなかった視点としては、就職活動の経験が大学教育、学生生活にプラスになる、そういったところも盛り込んでいいのではないかと思っております。就職活動で培われた受け答えの力といったものは、大学の特にゼミナールや専門的な教育においても必ず活かされていると思うのです。要は、学業か就職活動かというように二分するのではなくて、そういった現在の就職慣行によって多くの学生が企業と接触する就職活動を持ちやすい環境ができているというのは、大学教育にとっても決してマイナスになるばかりではなくプラスになっている面があるというところは、日々考えているところです。以上です。
○玄田座長　ちょうど今、原委員から 21 ページの論点について御発言いただきました。21 ページの論点については、この研究会の報告の取りまとめの、ある意味では根幹に当たる部分で重要な部分かと思っております。そこで、21 ページの論点、特に若者にとってのキャリア形成上の位置付け、また、今御発言があったメリット、デメリットについて、何かこの段階で御発言いただける方はいらっしゃいますでしょうか。21 ページの論点の件ですが、いかがでしょうか。
○風神委員　この段階でなのかどうかよく分からないのですが、発言させていただきたいです。新卒一括採用のメリットが幾つかある中で、私が重要だなと考えるのは、学校卒業後から就職へスムーズに進んで、それによって若者の失業率が低いことかなと思っています。その一方で、やはり大手などが新卒一括で人を採用してしまっているので、不況のときに新卒で就職できなかった人が、景気が良くなっても結局そのときの新卒の人が採られてしまって、就職にうまくもう一度入ることができない、セカンドチャンスがないということがデメリットとして挙げられて、これは何とかする必要があるのかなと考えています。
　そこで、通年採用でそれを拾っていくのか中途採用なのかがこの後の議論でもあると思

うのですが、8 ページを共有できますか。8 ページ、右側のグラフ、75%は上限はないという所、2 年を超えるかあるいはその期間に上限がないことなのですけれども、これは比較的中高年でも実際に採用されているのかということと、左側の採用に至らなかった、あるいはそもそも許可していないという人たちというのは、なぜ採用に至らなかったのか。あるいは、セカンドチャンスを探している人が新卒採用でも受けられているということが結構周知されているのかどうかというのが気になったところです。以上です。
○玄田座長　続いて 21 ページの論点について、何か御質問、御意見のある方はいらっしゃいませんか。
○堀委員　堀です。今、風神先生に手際よく整理していただいたように、私も新卒一括採用は非常にメリットが大きいと考えており、デメリットはもちろんあるとしても日本の若者にとっては現在の新卒一括採用は、非常に良い方向に働いているのではないかと思います。ただ、ちょっと気になるのは、20 ページに典型的に表れているのですが、日本の大学生の学校から職業への移行が、民間の就職サイトや就職情報誌に非常に依存しているというような状況がありつつ、しかしながら、例えば先ほどのインターンシップについて話し合われた産学連携協議会等は大学とか企業のみで議論されているということで、就活サイトとか就活プラットフォーマーを取り込んで、そしてより良い新卒一括採用について議論するような場がないのではないかということをやや懸念しているところです。
　2000 年代に急激に拡大してきたプラットフォーマーでありますので、これまで十分に議論の場に来ていただけなかったということはあると思いますが、非常に重要な役割を果たしていらっしゃいますので、こうした方も取り込んで、より良い新卒一括採用の在り方を議論していくということが今後重要ではないかと考えております。以上です。
○玄田座長　三川委員、坂爪委員、常見委員、21 ページの論点について何か御発言はございませんか。どなたでも結構です。
○三川委員　三川です。今、原先生をはじめメリットのほうを強調してお伝えくださったかと思います。一方では、デメリットと言えるかどうかですが、9 ページの資料を参照していただければと思います。通年採用、秋季、恐らく学生側の意向として、そこで複数回答にはなっていますけれども、この回答の内容を見ますと、例えば 3 つ目に学業に支障があるということで、これは多分 3、4 年生、恐らく卒業研究等を含めて専門の学業に打ち込みたいのに支障を来していると、そういったことかなと思ったりいたします。あとは、教育実習等、これは一部の学生に限られるのかもしれません。
　このような内容と、私自身が大学で学生たちを指導している関係で、就職活動が学業に多少なりともマイナスの影響を及ぼしているのではないかと感じるところがあります。これは大学側の教育的な配慮によっていろいろカバーしなければならないところがあるのですが、9 ページに挙げられたアンケートの内容を少し気に掛けながら今日の資料を拝見しておりました。私からは以上です。
○玄田座長　坂爪委員、常見委員、いかがでしょうか。常見委員、どうぞ。

○常見委員　私も前提として新卒一括採用は、今の社会においてはメリットが非常に大きいのではないかと思っています。正に、学校から職業への間断なき移行を実現しておりますし、そこで今、ただでさえ今の学生においては経済的に不安定な方、最近の報道でも明らかですが、奨学金に依存する学生、生活のためのアルバイトをせざるを得ない学生が多い中、今のいわゆる雇用システムの中で卒業後に就職活動となったときに、新卒一括採用がない状態になったときに、経済的に不安定な若者が増えて、非正規雇用で固定化するというリスクがあると思います。

ただし、ここでデメリットも数々の御指摘がありましたが、新卒一括採用というシステムと学生が取り組む就職活動という行為を分けて考えるべきだと考えています。だから、システムとして未経験者でも働くことができると、自分のキャリアの可能性を広げることができるという部分はイエスなのだけれども、就職活動のプロセスは学業を阻害するとか、様々なハラスメントとか、あるいは求人詐欺など傷付く側面があるということがデメリットだと思います。やはりここは、日本の大学及び高校では、労働法、ワークルールに関する教育はまだ十分ではないと言わざるを得ません。

実際に今、後ほど話題になる新型コロナウイルスショックと就職活動というところなのですが、実は今、キャリア委員長である私に最も多い相談は、内定保留をどうするかということです。実は就活、いわゆるオワハラが横行していて、仕事がなくて困っているというのではなく、会社に囲い込まれて困っているということがあるので、しかも、そこは内定承諾書が血判状のようなものとされ、なかには「入社承諾書」を求める企業もあります。実際、それは法的拘束力はないのですけれどね。そういうようなことで傷付く側面があるから、そこに対する保護とか、いわゆる知識の提供、あるいは一部、プラットフォーマーに対する規制のようなものが議論だと思います。

そして、先ほど御指摘がありましたとおり、このレールから外れた人が苦しむという論がありますが、一方で就職率ベースといったものを見ると、多くの若者が就職してしまっているとも言えるのです。逆にそこが問題だと思っております。結局就職できてしまって、合わない会社、だましている会社に放り込まれてしまうということになります。そこで傷付いてしまうという問題があるわけです。私は、厚生労働省さんの今求めている施策に対して、ちょっと暴論かもしれませんけれども、若者の早期離職率がもっと上がった状態こそが、労働者がちゃんと会社とか職業を見極める状態になったとも言えると思います。要はちゃんと合った会社や仕事を選ぶという面、現状のデメリットもややあるかなというところです。長くなりました。失礼いたします。

○玄田座長　坂爪委員、何かこの論点についてございますか。

○坂爪委員　ほとんど重なっているので、1 点だけです。基本的には新卒一括採用というのは良い仕組みであると思います。9 ページに学生は通年採用を肯定的に受け止めていると書いてあるのですが、大学生から見た場合に、一括採用と通年採用では、就職活動の波の明確さに違いがあります。明確さが違うことで、就活の波に乗れない学生が多いか少な

いかが変わってくると思います。通年採用になったときに、やはり波が見えにくくなる。そうすると、乗れる人はうまく乗れるけれども、今この時期にやらなきゃというのがうまく見えなくなることで乗れない人がますます乗りにくくなっていくので、ですから学生が肯定的に思っているというのは非常に意味があると思いつつ、裏で起きることは、実は就職の格差のようなものが大きくなるのではないかとデータを見て思いました。以上です。
○玄田座長　ありがとうございます。論点についていろいろと御意見を頂きました。1 ページの中には、若者にとってのキャリア形成上の位置付けという点も言及されています。恐らく、新卒一括採用というのは、その学校を卒業した次の就業機会という意味だけではなく、長期にわたる生涯のキャリア形成にとっても、この新卒一括採用は重要な役割ないしは、大きな課題になっているという御意見をお持ちの方が多いのではないかと思うのですが、このキャリア形成上の位置付けということに関して、何か補足や御意見のある方はいらっしゃいますか。キャリア形成上の位置付けとして、この新卒一括採用をどう見ていくのか、どう評価するのかという点で、何か御意見はありますか。
○風神委員　風神です。今、通年採用についてのコメントがありましたが、この通年採用をいろいろと考えたときに、常見委員のプロセスの話もありましたが、4 年生に対して、ある一定の時期だけに就職活動するのか、それよりも秋や冬にかけてやるのかという議論と、そうではなく、景気が悪いときに入れなかった学生などが、3 年後、5 年後といったときに、就職できる場があるのかという意味での通年採用と、2 つあるのではないかと私は考えています。

それが厚生労働省の資料でも、採用が A タイプ、d タイプ、D タイプで分けられていたのですが、アンケートの段階になってくると、やや、その概念が少し混ざっていたのかなと思います。キャリア形成についても、新卒でうまくキャリア形成できる場所に就けなかった人のキャリア形成をどうするのか、新型コロナで再び氷河期世代を作らないために必要だと思いました。うまくまとまらずにすみません。以上です。
○玄田座長　ありがとうございます。ほかにキャリア形成上の位置付けという観点でいかがでしょうか。堀委員は何かこれについて御意見はありますか。
○堀委員　今、風神委員が御指摘されましたように、玄田座長と私もずっと申し上げてきたことですが、就職氷河期的な方々をどうするかということは課題として残るのだろうと思っております。その際に、労働市場に入るときの状況が、その後のキャリアをも大きく制約するということは就職氷河期世代の分析でも分かっていることではあるのですが、ただ、その就職氷河期世代のときに若者支援政策が、当時はほとんどなかったということもあり、かつ景気の回復が遅れたということもあって、若い時期に再びチャンスが来れば、それがセカンドチャンスになるのですが、それが難しかったというのがあるのだろうと思います。

今後、コロナウイルスの影響によって氷河期世代のように不安定な状態で労働市場に入ることになる若者が出てしまう可能性が非常に高いわけで、そうした方々に対しては、教

訓をいかしていち早く支援を行っていくことが非常に重要であろうと思います。日本社会の認識としても、かつての若者の自己責任というような形での認識ではなく、社会的に新卒一括採用という仕組みのデメリットとして生み出される構造的な問題であるという認識を共有していただきたいと感じております。以上です。

○玄田座長　ありがとうございました。

○常見委員　常見です。今の堀委員と風神委員の発言にプラスします。まず、資料の中では、正に経団連の方がおっしゃったと思うのですが、通年採用は本当に通年入社であって通年選考ではないとありました。いわゆる、それが一般的だと私も思えないのです、実態から見ると。結局、通年採用というものが、青田買いの手段になってしまっているという現状は見ておかなくてはいけないです。正に、通年採用とは何なのかということで、ポテンシャルに期待するメンバーシップ型なのかジョブ型なのか、もっと言うと、通年採用と言いつつも対象は、正に風神委員の御指摘ですが、結局そのときのいわゆる卒業前の現役生になってしまわないか、それは制度上、資料にもありましたが、7 割の企業が既卒者を受け入れるといっても、実際採るのは現役生ではないかということを見ないといけないと思います。

　その 2 です。まず、堀委員の意見に付け加えるとするならば、いわゆる景気が悪かった年にうまく入れなかったという議論があり、それはそれで正しいのですが、もう 1 つは、この就活というシステムに乗れない人がいるという問題があるのです。一斉に、この時期にみんながリクルートスーツを着て髪を黒く染めて焦るという、でも何かうまく乗れないなと、今の選考のやり方では流れに乗れない、就職ナビサイトで大量に応募して何度も落とされるというプロセスに乗れないということで、それも求人の量だけでなく、そのプロセスの問題というのも、企業と人が何をキーにマッチするのかという議論も必要かと思いました。長くなってすみません。

○玄田座長　ありがとうございました。三川委員、坂爪委員、原委員、このキャリア形成の観点で、何かコメント、御意見はありますか。

○三川委員　三川です。私は先ほど、少しデメリットのようなことを申し上げたのですが、やはり、この卒業間際の時期を含めて、数か月から 1 年以上の期間をある 1 つの目標に向かって、様々な知識、能力やスキルを高めていくというプロセスを大事にしたいと思っている者の一人ではありますので、この就職慣行に少し変化があるとしても、キャリア形成上の大事な意味、大事な期間であることは、これからも変わらないだろうと思っております。私からは以上です。

○玄田座長　ありがとうございます。坂爪委員、原委員、何か御意見はありますか。

○坂爪委員　私は、ここでは特にないです。

○玄田座長　分かりました。原委員はいかがですか。

○原委員　原です。私も、現在の就職慣行がキャリア形成上の重要な位置付けを持っているということと、それから、学生には積極的にこの波に乗って就職慣行をむしろ活用する

ことを促していく、こういったことが重要かなと思っているぐらいです。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。それでは、21 ページにこだわらず、24 ページまでで御意見がありましたらよろしくお願いします。いかがでしょうか。
○原委員　原です。1 点、少し細かいところですが、資料の 3 ページです。ヒアリングの意見なので訂正うんぬんということではないのですが、1 点気になったのが、3 ページの一番最後の黒ポツで、採用スケジュールの早期化への対応ということで、学生側が内定を辞退することの話です。キャリアセンターのヒアリングの結果として、10 月 1 日まではいくらでも辞めて構わないという記述があります。先ほど常見委員から労働法の話がありましたが、法的には入社の 2 週間前までに辞めると言えばそれでいいということになるので、大学側で 10 月 1 日までは辞めて構わない、逆に言えば、大学側で 10 月 1 日までには決めなさいよというスタンスであると、これは法的な状況よりも学生に不利になっているわけです。これはもちろんヒアリングの意見ですから、この記述自体をどうこうということはないのですが、そういった法的なところで、学生側にも広く選ぶ自由があり、内定を辞退するということは、学生側にとっても入社の 2 週間前までは保障されているのだという、こういった知識を周知していくことも必要なのかなと感じた次第です。以上です。
○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。
○坂爪委員　坂爪です。すみません。データの確認をしてもよろしいですか。10 ページに、秋季や通年採用に関する企業側の意向をまとめたデータを載せていただいているかと思います。これは実態なので意向とはずれているかとは思いますが、これを読むと、日本の企業というのは、いわゆる通年採用や秋季採用について余り積極的ではないと理解していいのかということです。ほとんど今、4 月入社が多いではないですか。これは意向の調書ではないので分からないのですが、もし企業側の意向が分かれば教えていただきたいというのが質問になります。
○玄田座長　御質問ですが、事務局で何か御回答はありますか。企業側の意向に関する何か情報などお持ちでしょうか。
○篠崎参事官　事務局です。このデータの読み方は推測も入ってしまいますが、意向があるかといえば、経団連をはじめ、方向性としては多用な選考や多用な入社、秋季入社にも対応するということで、前向きにやるというのが傾向としては増えているのではないかと考えております。
　一方で、実際に卒業する大学生が 3 月にしか卒業しなければ、4 月入社しかできませんので、秋入学というのは、留学などの一部の人に限られていますので、そうなると結果としては決まった日になってしまうというような現実面が出てくると考えております。
○坂爪委員　分かりました。ありがとうございます。
○常見委員　一言だけ事務局の方に追加で質問です。私は意向か実態かということが、坂爪委員のおっしゃるとおり、とても気になっていて、どれだけ通年採用、つまり時期を限定しないで採っている、あるいは既卒者を採っている、具体的に何人採ったという調査は

余り見たことがないのですが、そういった把握はされていませんよねということです。というのも、この議論はとても大事で、正に新卒一括採用の枠に捉われずに、うちは通年採用をやっていると言いつつも、結局ほとんど、新卒一括採用の普通のスケジュールで採っているだろうと、むしろ青田買いをやっているという例は枚挙にいとまがないと思います。この懸念も含めて、その件を把握されているかどうかを教えていただけますでしょうか。
○篠崎参事官　今、手元にはありませんので、そういうものがあるか調べてみたいと思います。確かに、会社としてやっているかやっていないか、1 か 0、やっている場合に、何人か、どのような割合かは、なかなか把握が難しいのかなと思っておりますが、もしそのようなデータがあれば、また追って御紹介したいと思います。
○玄田座長　今の点について、確かに若年雇用については、意向の部分と実態の部分が必ずしも合致しないという面は、ほかの課題に比べても比較的頻繁に見え得る部分かもしれないですよね。常にどうあるべきかという議論が先行して、実態がどうなっているのかということと必ずしも合致しないというわけです。ですので、論点を進めていくためには、意向の部分と実態の部分をきちんと峻別して議論していくべきだというのが、大事な今回の研究会のメッセージにもなり得る部分ではないかと思いました。ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。
○風神委員　風神です。今の意向と現実の乖離の話ですが、新卒採用で大企業などは埋まってしまうというアンケートの回答が多かったと思うのですが、そうすると、その意向として、もしジョブ型でスキルがある人ならば中途採用します、実態として秋採用します、通年採用します、中途採用しますだと、やはりこの新卒の波にうまく乗れなかった、不況がきてうまくいかなかった学生が、余りキャリア形成がその後も積み重ねられない状況だと、一体どこでセカンドチャンスが生まれるのだろうか。実態として、繰り返しになりますが、スキルがある人しか中途採用であったり、秋学期も門戸が開かれないのであれば、新卒で埋まってしまうと、どこにセカンドチャンスの市場があるのかというのが気になりました。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。時間の関係もありますので、もしよろしければ、18 ページの共有をお願いできますでしょうか。これまでの研究会でたくさん貴重な御意見を頂く中で、多くの委員の方から、この問題については概念の整理が必要なのではないかということで、例えば新卒一括採用や中途採用、通年採用を 1 つ取ってみても、使っている意味が違うのではないか、そうなると、余り建設的な議論につながらないのではないかという御意見なども多々頂いたと理解しております。
　それを踏まえて、事務局として、特に新卒一括採用に関する概念の整理の検討をお願いいたしました。この 18 ページの下の※も含めて、この整理の仕方について何か御意見やコメントなどありましたら、是非お願いしたいと思うのですが、この 18 ページの概念整理について何か御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。既に幾つか頂いてはおりますが、改めてお願いいたします。いかがでしょうか。常見委員はいかがですか。この概

念整理について気になる点などありますか。
○常見委員　非常に、いわゆる新卒一括採用か否かという議論に一石を投じる現状をうまく捉えた整理の１つだと思います。各論でいうと、やはり意向と実績という部分の違いを非常に捉えなくてはいけないということが気になった点の１つです。
　あとは、幾つか概念を分解していく必要があると思っており、例えば、在学中とありますが、実際には、在学中のどの時期なのかという問題があります。外資系企業、ベンチャー企業は、もう３年生の夏や秋に内定を出すわけです。それが本当にポテンシャルに期待したものなのかジョブを特定したものなのか、そのようなことの検討です。
　もう１つ気になったのは、この「明確なスキル・知識型」といったときに、その明確なスキル・知識型とは何ぞやということなのです。先日、経団連会長のこの 10 年分の発言を追った論文を書いたのですが、その中でも、スキルといったときに、今の中西会長の発言からは、明確に IT 時代を意識したものと捉えられるのです。
　一方で、そのスキルの中には、例えば女子大の管理栄養士を養成する学部などは就職率100％なのです。これもまた、実務で役立つ、企業が採用したくなるスキルなのです。そこで想定されるスキル・知識とは何なのかを少し整理すると、より理解が深まるかなと思います。これで産業界は大学への社会的な要請という名の下に、このような人材を育ててほしいとオーダーしてくるわけですが、その中身なども検討するべきですし、大学がそれを受けるべきか否かという議論も深まると思います。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。ほかに、この概念の整理について御意見をお持ちの方はいらっしゃいますか。堀委員、どうぞ。
○堀委員　この表で一番誤解が多いのは、この研究会でもずっと言ってきました通年採用のところでして、それをきちんと整理していただいたのが良い点かと思います。もう少し目立つような感じで書いていただいてもいいかなと思いました。それから、この類型ですが、これはあくまで理念型といいますか、議論を明確化するためのものなので、当然連続性があるものだと思いますが、これだけを見ると誤解される方がいらっしゃるかもしれないので、プッツリ切れているわけではなく連続的な存在であるというような注的なものを付けていただいてもいいのではないかと思いました。以上です。
○玄田座長　ありがとうございます。ここでも確かに意向と実態といいますか、理念と実践の乖離があることに注意が必要だというのは大事な御指摘だと私も思いました。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。時間の関係もありますので、先ほどの 21 ページの論点もそうですし、この概念整理について気になる点やこうすべきではないかというような御意見などありましたら、別途事務局にメール等で御意見など頂いてもよろしいかと思います。篠崎参事官、そのような整理でもよろしいですか。
○篠崎参事官　それで結構です。
○三川委員　三川です。この 21 ページ以降の御説明がありましたね。高等学校卒業者の採用選考についてですが、これもこの論点にしてよろしいのでしょうか。

○玄田座長　はい、お願いします。
○三川委員　高等学校卒業者の採用選考について、私はとても一人一社制が気になってきたところです。今回、提示していただいた資料では、令和２年２月に取りまとめられた報告書、22 ページの一番最後のところで、これを新たに今回追加してくださったのだろうと理解いたしました。それで、資料の 24 ページですが、対応の方向性について２つの方向性がこの資料では具体的に定義されていると思いました。

24 ページを御覧ください。例えば、一人一社制について、具体的に提案するパターンの①と②が、既にここで明記されているのでしょうか。それから、(3)にも具体的に提案するパターンとして①と②があって、これまでの一人一社制と違った新たな形を提案されているように思うのですが、これが、どのように今、高等学校等には周知されて、このような取組を推進するように推奨されているのでしょうか。少しお聞かせいただければと思い、質問いたしました。お願いいたします。
○玄田座長　ありがとうございます。事務局、何か御意見はありますか。場合によっては堀委員、もし御意見があれば、事務局、若しくは堀委員にお願いできますでしょうか。
○篠崎参事官　先に事務局より説明いたします。パターンについては、実は全く新しいものではなく、今でも地域単位でこのような話合いをしているところがあります。ただ、その中で複数応募を当初から可能としている都道府県は秋田と沖縄の２地域だけですので、ほかでも話合いに応じてということですが、当初からの複数応募など、もう少し柔軟な対応ができないかを話し合ってはどうかという投げ掛けをしているものです。

高校の場合は、選択肢が多いほうがいいという一般論はそうですが、学事日程がかなり厳しいですし、キャリア教育も進めていますが、キャリアについて就職を考える期間が極めて短い中で、これが一番生徒にとってもいいだろうということで、一定のスケジュールを慣行としてしているものがあります。ただ、我々が提示したのは、時代がたって、もう一度見直すことはないかということでして、また民間の職業紹介も実態としては余り存在しておりませんが、人手不足の中でそのような動きもあるということで、もし民間が入ったときのルールは事前に決めておいたほうがいいのではないかという投げ掛けをしたところです。

どのように都道府県にということは、この報告書についても周知をした上で議論をしていただきたいということで、都道府県労働局や教育委員会に申し上げておりますが、正直申し上げて、今年度は２月の時点で既にコロナの状況もありましたし、また通知をしてから期間が短く、なかなか各地域で十分な話合いはできていなかったと考えております。
○玄田座長　ありがとうございます。堀委員、何か追加のコメントなどはありますか。
○堀委員　私はワーキングチームに参加していたのですが、今から申し上げるのは、私個人の意見です。まず、高卒就職の仕組みとして、法令等に根拠のあるものではないと 22 ページに書いてありますが、国が何かを一方的に決めて、例えば一人一社でやりましょうと言っているものでは全くありません。2002 年に初めて高卒就職については整理された

のですが、もともと地域それぞれの労働市場によって、それぞれの高卒の就職慣行があり、それを整理したものであると私は理解しております。

つまり、もともとある就職慣行ですので、これに国が一方的に何か指示ができるといったタイプの慣行ではないという上で、各都道府県でそれぞれの実態に応じて議論していただく形が、改めて整理されているのであろうということなのですが、それは一般的になかなか分かっていただけないことが多く、そうした地域の状況を反映した仕組みとして御理解いただけると、大変有り難いと思っております。

なお、この後議論になっていくと思いますが、今年以降の就職がどうなるかということについて、大卒は来年3月の卒業生は、もう既に就職内定が出ている方も一定数いらっしゃるようですが、高卒就職は何しろこれからで、しかもほとんどこの4月から就職指導ができていない状況の中で、直近の課題は今年の高卒就職はどうなるのだということを大変心配しており、労働行政としても充実した支援が求められるだろうと推測しております。以上です。

○玄田座長　三川委員は何かありますか。

○三川委員　とても分かりやすい御説明を頂いて安心いたしました。ありがとうございました。

○玄田座長　それでは、まだ御意見などあるかと思いますが、時間の関係もありますので、議題1はこの辺りにしたいと思います。先ほども申し上げましたとおり、御意見などありましたら後日でも結構ですので、できれば来週前半ぐらいまでに、事務局にメール等で御相談、御意見など頂ければと思います。

それでは、議題2の今後の若年者雇用対策の在り方について、事務局より御説明をお願いいたします。

○平山室長補佐　事務局から説明します。26ページ目をお開きください。今後の若者の雇用対策の在り方について、当研究会でのヒアリングで出た意見をまとめている資料になります。

まず、使用者側の意見ですが、育児、介護等のライフイベントに応じて働き方も変化させながらキャリアをつないでいくことが必要という意見や、ワークエンゲージメントは一人一人の自己実現や自分自身の強みを磨くなど、それを応援しなければ生まれないという意見、今の職務とは関係のないものを勉強してもらうことで本人の仕事へのモチベーションが上がるとともに会社としても定着率が上がることから企業としても取り組んでいるという意見がありました。

次に労働者側からは、KPIや目標をこなせないと叱咤されるだけでやりがいにつながらないのではないかという意見がありました。大学側からはチャレンジする企業、チャレンジしたときに評価してくれる企業、その企業でキャリアが伸ばせるかどうかという点が学生の志向のキーポイントではないかという意見がありました。

27ページから28ページにかけましては、若年者施策についての拠点として、大学等の

新卒者や未就職卒業者への就職支援ということで、「新卒応援ハローワーク」であったり、おおむね 35 歳未満の正社員就職を希望する求職者などへの就職支援を行うという「わかものハローワーク」を設置して、相談支援を展開しているところです。

29 ページを御覧ください。昨年開催されました秋のレビューにおきまして、新卒、若者向けの就業支援が対象事業となりました。検証の結果としては、コロナ以前の状況ですが雇用情勢が良いということもあり、若者向けの支援は全体的に見直すべき時期にあるということ。対象者、支援内容等について整理すべき点がないか検討し必要に応じた見直しを実施の上、効果的な事業とするべきということ。「新卒応援ハローワーク」、「わかものハローワーク」などについて、各施設の設置効果を分析し、必要に応じて設置数の縮小や統合、ハローワーク本体への吸収等により合理化を検討し実行すべきとの御指摘を頂いているところで、今後所用の見直しを行っていくことを予定しているところです。

次に 30 ページ目を御覧ください。都道府県とも連携し、地域の強みや特色をいかした若年者施策を実施する若年者地域連携事業や、31 ページですが、若年無業者の職業的自立に向けた専門相談等を実施する地域若者サポートステーション事業を実施しているところです。

32 ページ目を御覧ください。若年層の不本意非正規労働者の割合の推移になっています。全年齢ともに低下傾向にありますが、特に 25 歳から 34 歳の割合が全年齢平均よりも大きく上回っている状況になっています。

33 ページから 34 ページにかけましては、新規学卒者の離職の状況になっています。卒業後 3 年以内の離職率についてですが、中卒、高卒、大卒で 6 割、4 割、3 割となっています。特に、1 年以内の離職率が高くなっています。また、企業規模別に見てみますと、規模が大きくなればなるほど離職率は低下する傾向になっています。

35 ページから 36 ページについては、正社員から正社員への転職したときに、初めての勤務先と現在の勤務先を比較した資料になっています。男女ともに、現在の勤務先のほうが満足度が高くなっています。

37 ページから 39 ページにかけましては、若者の正社員転職前後の状況を、企業規模別、週平均労働時間別、世帯年収別に比較した資料になっています。転職前後で、規模の大きい企業から小さい企業へ、労働時間が長い企業から短い企業へ、世帯収入は減少の方向へそれぞれ移動しているところです。

40 ページから 43 ページにかけましては、キャリア形成支援関係の資料になっています。まず、40 ページ目を御覧ください。職業生活の長期化や産業構造、労働市場の変化の下、全ての労働者が適職選択をし、仕事を通じてキャリアアップを図り、職業の安定、生産性の向上への寄与を図ることが重要であり、キャリア形成の専門家であるキャリアコンサルタントによる支援を通じて、各種支援施策について展開しているところです。

41 ページ目はキャリアコンサルティングの資料になっています。職業能力開発法におきまして、労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に

応じ、助言及び指導を行うと規定されており、これがキャリアコンサルティングの定義となっています。キャリアコンサルティングを行うキャリアコンサルタントについては、制度が法定化され、平成 28 年 4 月より名称独占の国家資格に位置付けられたところです。大臣が認定する養成講習を修了した者が、試験に合格した場合に取得可能となっています。また、5 年ごとの更新制により、質の担保も行っているところです。社会環境の変化、労働政策上の要請等への対応として知識、技能を能力要件にも反映させるため科目・時間数の見直しについての改正も行っているところです。

42 ページ目を御覧ください。セルフ・キャリアドックについての資料になります。従業員の主体的なキャリア形成の促進を目的として、社内、社外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修やキャリアコンサルティングを受けるということで、実施形態の例にありますように、キャリアの一定の段階ごとの定期的な実施や特定の条件にある従業員を対象に実施するなど、職業生活の節目においてキャリアコンサルティングを受けるといった企業内の仕組みになっています。こうした取組によりまして、従業員のキャリア目標が明確化され、組織としても人材の定着や組織の活性化につながる効果があると考えているところです。

43 ページ目を御覧ください。ジョブ・カード制度についてです。ジョブ・カードについては、個人が生涯活用するキャリアプランニング及び職業能力証明のツールとして、普及促進をしています。求職者、在職者、学生などに広く普及の促進に取り組んでいるところです。生涯を通じたキャリアプランニングのツールですので、個人が職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成するといった活用方法になっています。活用の場面についても、学校卒業時だけではなく、求職活動時、在職中など様々な場面で活用が考えられるところです。また、職業能力証明のツールということで、免許、資格、学習、訓練歴など、訓練の評価、職務経歴、仕事ぶりの評価の情報を蓄積して、応募書類などに活用していくということになります。

44 ページから 45 ページにかけまして、高等学校及び大学の中途退学者及び中途退学率の推移の資料を付けています。44 ページについては、高等学校の中途退学者数でして、これは減少傾向にあります。中途退学率についても、1%から 2%の間で推移しているところです。

45 ページを御覧ください。大学については推計ではありますが、中途退学者数はおおむね横ばいで、中途退学率は 7%から 10%の間で推移しているところです。

46 ページ目を御覧ください。学校中退後の就業状況を示した資料になります。高校中退及び高等教育中退後の就業状況で、アルバイト、パート、無職で何もしていないはそれぞれの卒業者と比較しても高い傾向にあります。

47 ページ目を御覧ください。学校中退後一定期間経過後の就業状況を示した資料になります。高校中退及び高等教育中退後については、46 ページの中退直後と比べても特に高等教育中退者において正社員の比率が高まっているところです。

48 ページを御覧ください。学校中退者の職業キャリアの構成を示したものになります。高校中退及び高等教育中退いずれもアルバイト、契約、派遣など非典型一貫の割合が高いですが、一方で非典型に自営や失業状態も含めた他形態からの正社員へ転換する比率も高くなっているところです。

49 ページを御覧ください。以上を踏まえまして、今後の若者雇用対策の在り方に係る論点としては、1 点目は若者雇用対策の対象年齢について、2 点目は若者の安易な早期離職の防止、定着支援の方策等について、3 点目は若者が理想の初期キャリアを形成するための方策等についてという点になります。説明は以上です。

○玄田座長　御説明ありがとうございました。それでは、この 2 番目の議題、今後の若者雇用対策の在り方について、御意見などを頂きたいと思いますが、その前に、まず 49 ページの対象年齢については、何か今事務局としてお考えがあるのでしょうか。例えば、少しこの対象年齢の幅を見直したい、拡大したいなど、この論点として取り上げた意図をもうちょっと補足していただけますか。対象年齢についての部分です。

○篠崎参事官　事務局です。この対象年齢について補足します。若者施策については順次年齢層が拡大してきたような経緯もあります。今、原則として 35 歳ですが、施策によってはおおむね 45 歳ということもあります。一方で今回、氷河期支援対策があり、35 歳から 55 歳などの層については氷河期支援策としてやり始めている部分もあります。ただ一方で、先ほど御説明したわかものハローワークはおおむね 35 歳を対象としたものの、ほかのジョブカフェなどいろいろな施策では引き続き 35 歳に限ることなく支援をしているという状況があります。ですので、法令で絶対ここというように新しい線を引きたいというよりも、どちらかというと主として政策ターゲットをどういうことをやっていけばいいかという意見を念頭に置いてはいます。主としてどの辺を狙っていくかというようなイメージではあります。以上です。

○玄田座長　ありがとうございました。それでは、この議題について御意見をお願いいたします。

○風神委員　年齢のことなのですが、引き上げていたのはやはり氷河期世代が念頭にあったのかと感じまして、ショックがあった世代を対象としたいのか、何らかの若者特有の困難に対して政策をしたいのかということが対象年齢を決定する際にポイントになるのかなと感じました。年齢については以上です。

○玄田座長　ほかにも何かこの議題について、風神委員はありますか。雇用対策の在り方についてというところですが、よろしいですか。

○風神委員　キャリア形成に対しては、公的なハローワークの話やキャリアコンサルタントについて御説明がありましたのでそれに追加するならば、やはり若者に仕事が何があって、自分がなりたい仕事に就くために必要なことは何かを知ることは、周りの大人からの影響というものが大きく、身近にない仕事や企業というのはなかなか将来の候補としないので、それらの機会を増やすことが必要かなと考える次第です。それを念頭に、先ほど職

場体験的なインターンなどで質問しました。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。原委員は何かこちらについて御意見はありませんか。
○原委員　大きく2点あります。まず対象年齢についてですが、これは先ほど風神委員がおっしゃったように切り分けが必要かと思います。今まで氷河期の問題、例えばリーマンショックや震災などいろいろなことがあって膨らんでいるような印象がありますので、若者は若者、それ以外の様々な理由で就職困難となった方にはそれについての対策ということにして、若者雇用対策ということで改めて見直しをして、対象年齢を比較的絞る形で、若者のためのサポートということを強調して前面に出していくということがよいと感じます。

もう1点、これは以前も研究会で申し上げましたが、国が実施している事業と各自治体が実施している事業でかなり重複感もあるかと思います。もちろんこれは地域性もありますので一概になかなか解決はできないと思うのですが、国の事業として整理するというときに各都道府県で行われている事業との関係を整理する、連携を考えるといった、地域との役割分担、どちらがどういうふうにやるのかといったことを考えることも、国の事業だけを整理するのではやはり十分ではない気がします。都道府県や市町村レベルとの連携に積極的に取り組んでいくべきではないかと感じています。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。
○坂爪委員　キャリア形成ということで、キャリコンに関連して2点発言します。離職はどうするかという問題があって、資料を読むと賃金が下がっても満足しているという回答があるということをどう解釈するかということがあるのですが、それを置いておくと、恐らく離職を抑制するということであれば、入社して年度が浅い人たちのキャリコンがもうちょっと浸透するということがあってもいいのかと思います。JIL の調査だったと思いますが、キャリコンの利用経験があると回答する割合が最も高いのは正社員のホワイトカラーの中高年だと言われています。会社を辞めれば多分、辞めた段階で就職活動の一環としてハロワなどで接点を持つことができるのだけれども、その辞めるところ以前でどのようにキャリコンを活用させていくのかというのは、1 つ方向としてあってもいいのかなと思います。その際に論点になってくるのは、キャリコンの地域格差、東京では利用しやすいが地方に行くと難しいということがあるので、そこをどう埋めていくかということがもう1つの課題になってくるのではないかと思います。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。
○三川委員　今、坂爪委員にも御指摘いただいた離職を防ぐための取組をどう進めるかということは、私自身も問題意識として持っていました。1 つはわかものハローワークや新卒応援ハローワーク等でも就職ということをかなり重点的に取組として進めておられますが、就職というのは正にこれからのキャリア形成のスタートであってゴールではないと私は思っています。つまり、就職してから 3 年とか、もっと言えば就職してから 10 年ぐら

い後のキャリア人生の継続的な発展のために、いかに若者たちをサポートしていくか、つまり若者支援をこの継続的に行っていただくことの意味があるだろうと思います。そういう意味では新卒応援ハローワークでも、例えば就職後の職場定着のための支援というものが盛り込まれていますし、わかものハローワークでも恐らく就職後の定着支援があって、ここをこれからどのように重点的に施策として行っていくかが大事だと思います。御紹介いただいた例えばセルフ・キャリアドック、若手にも行われているようですが、その入社直後ではなくて、もう少し継続的に行っていただくこと、それからキャリアコンサルタントが５万人を超えていらっしゃいますので、この方たちの活用をもっと図っていくことが重要かと思っています。私からは以上です。

○玄田座長　ありがとうございました。

○常見委員　常見です。2 点発言します。1 点はこの対象年齢のことなのですが、対象年齢が高い低いだけで議論するのは私はおかしいと思っています。いわゆる年齢、更には置かれている時代、世代と、コホート分析そのものですが、そういったものを意識すること、それから課題を意識すること、それをマッピングした施策にすることが大事だなと思った次第です。

もう１点は、正にキャリアコンサルティングについての議論が続いていますが、キャリアコンサルティングはステージによって意味が違うと思うのです。若者が適職を探すためのキャリアコンサルティングや、そもそもの動機付けをするものや、いわゆる会社やジョブを移ろうとするときのものとは違うということで、そこを意識したいというところと、私の最近の問題意識なのですが、早期離職することは悪いことなのかという視点は持っておきたいのです。早期離職することによってチューニングすることは、むしろこれは良いことだと捉えないといけないので、やはり離職率は大事な指標だし何も決めないと全く分からないし、質や理由は追い切れないとは思いますが、若者が職場で傷付かないということを避けるためにも、その視点をどこかに盛り込んでおいたほうがいいと思います。以上です。

○玄田座長　ありがとうございました。この点は私も同じような意識を持っています。49 ページの２つ目のマルで「若者の安易な早期離職の防止」という表現があります。「安易」というとやや価値判断が入っている印象もあって、今の常見委員の言い方からすると早期離職そのものが望ましくないという、若者が本当は望ましくないものを適切な根拠もなく早期離職ということを、若干決め付けのようなニュアンスも含んでいるような印象も改めて御発言を伺っていて思いました。「安易な」という表現がいいのか、先ほどあった話で行くとやはり不本意な早期離職、つまり情報が十分でなく就職をしたために、本当ならば続けたかったのだけれども不本意に早期離職をするなど、何かそちらのほうが言い方が適切かなという印象もあります。定着支援の方策についても、何が何でも定着をさせなくてはいけないということでは多分ないはずです。人生のキャリア形成の大事なステップの中で一定期間定着をした後、次にステップアップしていくということを考えると、やはりこ

れも適切な定着支援の方策についてなど、少し定着支援についても形容の在り方などを考えないといけないかなという印象を受けましたが、常見委員いかがですか。
○常見委員　玄田座長に全く同意です。大変失礼なのですが、誰かを責めるつもりはないのですが、この委員会の資料として「安易な早期離職の防止」という文言自体が極めて不適切だという問題提起はさせていただきたいと思います。そもそも安易な早期離職というのは何割かというところで、恐らく少ないわけです。多分、いわゆるメディアで言われるようなちょっと人間関係が悪化したから、突然新人が来なくなりすぐやめたというような1つの事例を大きく伝えているようなものそのものだと思います。こういうことを書くとそういったものを批判する研究者やメディアの方もたくさんいらっしゃると思いますので、今後はお気を付けたほうがいいかなと思った次第です。
○玄田座長　ありがとうございます。この点について、ほかの方から御意見はありますか。政策の在り方についての表現なども含めて。
○堀委員　堀です。私も常見委員や玄田座長に賛成です。この早期離職をどう扱うかというのはいつも難しいなと思いますが、私も早期離職が即悪いことだとは全く思っていなくて、ほかの国の若者はトライアンドエラーしながら自分に合った仕事を見つけて行くわけです。日本の若者も、仕事の選び直しとしての早期離職というのは一定は許容していったほうがいいのではないかと考えています。

ただ、先ほど玄田座長が不本意な早期離職とおっしゃいましたが、要するに前向きではない早期離職というものは、防止という言い方もなかなか難しいのですが、抑制するぐらいでしょうか。個人の選択なので、押しとどめるというのもちょっとどうなのかなという感じもしています。この早期離職が本人のキャリアにとって明らかなマイナスになるのであれば、早期離職というものを若い人たちに思いとどまってもらうという意義は非常に重要だと思いますが、とは言えいろいろな早期離職があるので、恐らく今後景気が悪くなっていくと安易な早期離職はすごく少なくなっていって、言わば追い出されるような形の早期離職というのも増えてくるだろうと思いますので、きちんとその早期離職の要因に対応したような形の提言であってほしいなと感じた次第です。

それから対象年齢ですが、私は年齢は引き上げることはなく現状でよいのではないかと思っています。氷河期対策は世代の対策として行っていくという形で、その年齢が上がっていくに従って政策が拡散していってしまう部分がどうしてもあるので、改めて先生方からも御指摘がありましたが、若者特有の要因に絞って若者施策を行っていただきたいと思っています。

3番目の「理想の初期キャリア」というものも、そもそもこれは何だろうということをすごく考えてしまうのですが、若者の満足度が高いという意味でお使いなのか、ちょっと事務局としての意図がありましたら教えていただければと思います。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。まず、御質問があったので「理想の初期キャリア形成」という表現に込めた意図がもしありましたら、事務局から御説明いただけますか。

○篠崎参事官　事務局です。「理想の」と言うのは何かということですが、キャリアというのは本来、若者の視点だけではなく事業主なり社会としてという部分もあり、自分の思い込みだけでキャリアというのがあるのではなく、そこは社会との関係で修正していくところもあるので、事務局としては「理想の」というものはあるべきというニュアンスを持っています。本人が希望するとおりというのは、またちょっと違うのかなとは思ってはいます。以上です。
○玄田座長　ありがとうございました。2 番目もそうですし、3 番目もそうでして、表現が難しいのですが、長期的、安定的な職業人生を送っていく上で望ましいといった観点ですかね。つまり、個人の理想だけではなくて社会的に見てもそちらが望ましいということを踏まえた早期キャリア形成であったり、若者にとって長期的、安定的な職業人生を送る上で最も適切な早期離職を回避する方策という感じでしょうか。ちょっと表現は難しいですが、何かこの辺りの表現ぶりや御提案や御意見などをお持ちの方はいらっしゃいますか。いろいろな論点が多分あって、個人としての望ましさということと、やはり社会的な望ましさということもあると思うのです。あとは効率性と同時に、ある種の公平性と言いますか、先ほど来、氷河期世代の問題も出てきましたが、若者雇用対策の問題を考えるときに特定の世代や特定の層に不利を及ぼすことがないような仕組み、それを考えないと長期的にマイナスの影響が残るということが大事なので、誰にとってとかどういうふうな時間軸で考えるかというのは、在り方を考えるときの表現ぶりとして大事かもしれないですね。何か御意見はありますか。
○堀委員　堀です。今の玄田座長の表現がとてもよかったと思います。個人としての満足だけではなく社会的に見ても望ましいということ、だけれどもそれだけではなくて、非常に公平性も重要であるという辺りは、今回どうしてもこの辺の価値判断が入りやすいので、できるだけ研究会側の価値判断というものもある程度抑制しつつ表現していただけると有難いのかなと思いました。
○玄田座長　貴重なヒントをありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。
○風神委員　風神です。私も今の玄田座長の特定の世代や特定の家庭環境などの情報がなくて初期キャリア形成ができないということがないようにというような、そういう辺りがもう少し言葉として出てきてもいいのかなと思いました。以上です。
○玄田座長　ありがとうございます。もともと若者雇用促進法もなぜあるかというと、やはり若者固有の情報の不足や若者であるがゆえに適切な情報が経験上入手できないということが大きな建前になっているので、今の風神委員の御発言などを法律のもともとの主旨に戻るという意味でも重要かと思います。ほかにいかがでしょうか。よろしいですか、ではいろいろたくさんヒントも頂きましたので、若者雇用対策の在り方に関しては表現ぶりも含めて少しまた事務局で御検討いただければと思います。ありがとうございました。
3 番目の議題に移りたいと思います。新型コロナウイルス感染症による就職などへの影響について、御説明よろしくお願いいたします。

○平山室長補佐　50 ページからの資料は、新型コロナウイルス感染症による就職等への影響について、足下の状況を整理した資料になっています。まず 51 ページ目を御覧ください。民間の調査ですが、令和 2 年 3 月大学卒の就職内定率と就職活動実施率の資料になっております。3 月卒業時点の就職内定率は昨年度から若干低下したものの、引き続き高水準でありますが、内定率が 12 月 1 日時点から 3 月卒業時にかけて変わらなかったことなどもありますので、就職活動がうまく実施できていない可能性があると考えられるところです。

52ページ目を御覧ください。令和2年3月の新規学卒者に対する採用内定取消し及び入職時期の繰下げの状況になっております。注1にも記載しておりますが、新規学卒者の採用内定取消しや入職時期の繰下げを行う事業所については、職業安定法の施行規則第 35 条第2項に基づき、ハローワークに通知する仕組みになっております。これに加えまして、今回のコロナ対応については、速報性を重視する観点から、事業所から相談を受けた際には速やかに本省に報告する形で運用しているところです。

5 月 22 日時点の状況は資料のとおりになっています。口頭で恐縮ですすが、5 月 28 日時点、昨日の時点では採用内定取消しが 37 事業所で 99 名、入職時期繰下げについては 85 事業所で 879 名となっているところです。

53 ページ目を御覧ください。今般の新型コロナウイルス感染症を踏まえた新卒者への対応について整理した資料になっています。1 点目は、雇用調整助成金についてです。通常は被保険者の期間が 6 か月未満の場合には支給対象労働者とはなっていないところですが、特例措置としまして、新規学卒者等の雇用保険被保険者として、継続して雇用された期間が 6 か月未満についても助成対象としているところです。併せて、学生アルバイトなどの非正規雇用についても対象としております。

2 点目は、2019 年新卒者の雇用維持であったり、2020 年卒業・修了予定者の就職活動に対する配慮の要請を数次にわたり経済団体へ行っているところです。

3 点目は、令和 2 年度の第 1 次補正において、新卒応援ハローワークに新卒者内定取消等特別相談窓口を 4 月 13 日に設置したところでして、就職支援ナビゲーターの増員であったり、内定取消しを受けた方の心のケアのための臨床心理士による支援の強化を行ったところです。

54 ページから 55 ページにかけては、令和 3 年 3 月の新卒予定者の就職活動の状況になっております。こちらも民間の調査ですが、54ページですが、令和3年3月の大卒予定者の 5 月 1 日時点での就職内定率が昨年より 5.7 ポイント低下しております。企業の採用動向を見ますと、約 8 割の企業が「採用予定数は当初の予定どおり」と回答しているところですが、一部の企業では新卒者の採用を取りやめるなどの動きも見られますので、注視が必要と考えているところです。

次に 55 ページを御覧ください。令和 3 年 3 月大卒の今年 4 月の 1 か月に実施した就職活動についての資料です。昨年度と比較しまして、Web を活用した面接であったり、個別

企業の説明会、セミナーへの参加が大幅に増加しているところです。

56 ページ目を御覧ください。以上を踏まえまして、新型コロナウイルス感染症による就職等への影響に係る論点として、1 点目は「当面の影響や対策について」、2 点目は「中長期的な影響や対策について」になります。説明は以上です。

○玄田座長　御説明ありがとうございました。こちらについては、既に幾つかの御意見も出ていますし、皆さん大変心配のところだと思います。いろいろと御意見、御質問などがおありかと思います。いかがでしょうか。

○坂爪委員　当面の影響と中長期的な影響の両方に関わってくるかと思うのですが、そもそも今、4 年生の就職活動が進んでいるのですが、企業の情報を十分に得ることができないまま、何となく面接、選考になだれ込んでいるという印象があるのです。それというのは、先ほどの話にありましたが、不本意な就職、不本意な退職というところにつながっていくものと思いますので、恐らく今の 3 年生も含めて Web での情報のやり取りというものが中心になってきたときに、Web 等での情報収集の、そもそも機会をどう確保するのかだと思うのです。ネットにアクセスできる、できないということで、取れる情報が変わってくるとか、そういうところが結構大事になってくると思いますので、企業側の情報提供が学生にとって不公平を生むことがないような形をどのように担保するかということが、1 つ大事なところかなと考えています。以上です。

○玄田座長　三川委員、いかがでしょうか。

○三川委員　私も、この学生を取り巻く状況が大変気になっているところでありました。たまたま私どもの大学で先週に会議があったときに、学生たちがキャリアセンターのほうに寄せている声というものを少し聞かせてもらいました。テキストマイニングで少し分析されていましたが、やはり「選考」「コロナ」「不安」という 3 つが至るところに出ているということがあって、学生たちの実態がどうなっているのか、もう少し詳しく知る必要があると思ったところが 1 つです。

もう 1 つは、先ほど提示していただいた資料に戻ることになるのですが、29 ページで、秋のレビューにおける指摘を受けて、新卒応援ハローワークとかわかものハローワーク等の設置効果などの分析とか、規模の縮小等を指摘されていたかと思うのです。雇用環境が大幅に改善していることを踏まえて、このような提案があったのでしょうけれども、改めて、今こういう状況の中で、これから例えば新卒応援ハローワークが果たす役割というのは更に大きくなるだろうと思って、先ほど指摘すればよかったのですが、少し新たな取組、既に窓口等は設置していただいていると伺いましたが、ここに例えば SNS を使った面談とかカウンセリング等、こういったことの普及というのを組み込んでいただければと思って提案させていただきます。以上です。

○玄田座長　風神委員はいかがでしょうか。

○風神委員　気になる点としては、Web 型になったということで、今年や来年などは、学生から積極的にアプローチしないと情報にアクセスできない形なのかなと思います。それ

は学生側、企業側の両方で、もともと常の新卒就職活動でも波に乗れないような学生がいるという中で、自らインターネットで動かない限り、誰かがいつものように情報を与えるということやアプローチするということができにくい状況なのかなと思います。

企業のほうも、大企業などでしたらWebなどにはかなり簡単に移行したのかと思いますが、合同説明会などがなかったりして、中小企業であったり、なかなかうまく情報発信できない、学生にアプローチできないところをどう拾っていくのかというのも、1つ短期ではあり得るのかなと思います。

中長期的な対策としては、ILOで出されている今回の新型コロナウイルスの影響を大きく受けた職業と第4次産業革命で機械化する仕事というのが、全部ではありませんが、一部重なっている部分があるのかなと感じています。それは、機械化できるがしていなかった仕事をリモートさせていないという部分もあるのかなと思うと、長期で見たときには感染症の問題というのは若者のスキル形成と併せて考える必要というものがあるのかなと思います。以上です。

○玄田座長　原委員はいかがですか。

○原委員　資料の55ページですが、Webで面接などの採用活動がかなり行われているということで、これは非常に望ましいことかと思います。学生たちは、恐らく我々の想像以上にWebでの対応ができると思うのです。このWebでの対応は、例えば地域差などを解消するメリットもあろうかと思いますので、是非、企業には積極的にWebの活用、オンラインでの面接、採用活動を行っていただきたいところであります。

55ページで気になるのは、選考とか説明会は割と対面の開催が多いと思うのです。企業が面接、採用をする場合には学生は必ず来ますので、ある意味では強制的な部分があります。会社が入口に消毒薬を置いて、面接をする部屋を換気しても意味はないのです。学生は会社の隣に住んでいませんので、社会的に大きな移動が発生します。そういったところも含めて、企業は自覚を持って、うちの会社の中でしっかりと対策しているから（対面で）やってもいいのだということはないように、引き続き周知を続けていただきたいということがあります。

もう1つは、53ページに関係します。今回のコロナ対策は当面、それから中長期的なことも含めてなのですが、結局は雇用調整助成金を通した休業手当ありきの部分があろうかと思います。休業手当については厚労省も示していますように、厳密に労働基準法の支払義務があるかどうかにかかわりなく、休業手当が支払われた場合については当然雇用調整助成金の対象になるわけで、そういった基本的なことを、これも引き続き周知をしていただいて、早く休業手当の仕組みをうまく最大限に活用して、内定の取消しといったことを防いでいく、今ある制度をフルに活用するという視点を強調すべきなのかなと考えております。以上です。

○玄田座長　常見委員はいかがでしょうか。

○常見委員　短期と中期の両方の視点でお伝えします。まず、いろいろなデータが出てい

ますが、本学独自で約700社に対して調査を行ったところ、4月半ばの調査なのですが、採用・求人数は予定どおりという企業が89.6%ということで、実は減らすという企業はとても少ないということなのです。それと、スケジュールを遅らせた企業が68.8%、Web説明会などを実施している企業が50.7%ということです。

よくメディアでは、就職氷河期再来と煽られていますが、少し冷静に考えたくて、昨年の秋から2021年卒は若干鈍化が見られていたということと、何だかんだと言って、今のところは昨年と同じぐらい採るという企業が多いということなのです。

現場レベルで懸念していることを短期に関して言うと、1つは、明確にこれで採用数がダウンする業界があることは確かなのです。例えば、エアラインが採用凍結に近い状態になっていまして、どうしてもエアラインで働きたかった、総合職あるいはグランドスタッフやCAをやりたかった人、特にGS、CS、CAは憧れの職業ですので、高校球児にとって甲子園が中止になった状態に近いぐらいの状態のショックがあるということです。

もう1つ、現場レベルで、キャリア支援担当として懸念しているのは、先ほど言ったオワハラです。一方で企業視点で言うと、内定辞退が相当増えるだろうということが言えるということと、もう1つはミスマッチなのです。会社の雰囲気が分からない、企業もまだ面接に慣れていないというところがあるということなのです。

そして、この局面だと、いわゆるブラック企業が跋扈するということは気を付けないといけないところで、いわゆるうちは採用をやっているぞとか、夢を見ようよみたいなメッセージとか、これはリーマン直後にもとても流行ったことなので、気を付けたいところです。

ちなみに、現場レベルでは、どうしても対面で会いたいということで、採用活動をコロナ明けまで延ばした会社とか、あるいはとにかく呼び出した会社がある一方で、面白かったのが、これは新潟県の事例なのですが、新潟というのは、そもそも県内に大学が少なくて、UIターン就職をいかに促すかということが肝なのですが、学生が動いていないがゆえに採用をとりやめた企業があるとのことで、経営状況ではなく、学生の動きが理由でやめたということがあります。

中長期の変化で言うと、やはり産業構造とか就業構造が変わっていくという大きな見立てというのが非常にあろうかと思います。働き方も変わっていくのではないか。コロナの収束具合によるということです。

おっしゃるとおり、Web中心にやるのだったら、周りに流されるタイプの人が困るなということなのです。現に、就職ナビの登録数が昨年に比べて明らかに減っているという情報が入ってきています。そして、インターンシップにしても、インターンシップという表記をどうするかという論争が起こっていて、1dayの排除、でも1dayのようなことは説明会と表記するべきではないかというものもあるのですが、そもそもそこの混乱もあるし、人々が動いていないということがあります。

さらに、良くも悪くもWeb経由ですと、人柄重視よりもスペック重視というものが促さ

れる可能性があるということが1つ論点かなと思います。以上です。
○玄田座長　人柄重視よりもスペック重視になるという背景は何ですか。
○常見委員　言ってみれば、今のところの 4G 回線ですとか、今の Wi-Fi 環境前提の面接では、人柄だとか企業の雰囲気などが互いに伝わらない中で、どちらかと言うと、事務的に、あなたは何をやったのか、できるのかとかを重視していくということです。そして、この環境下でも論理的に話せるかどうかというようなことを重視するというようなことが、今日の産経新聞の報道にも出ておりまして、そのようなことになっていくのかなと思います。
○玄田座長　では、研究会もオンラインでやる限りは、人柄よりもスペックでいきたいと思います。
○風神委員　1点だけよろしいでしょうか。
○玄田座長　どうぞ。
○風神委員　今の常見先生の情報と、資料にもあったのですが、今年は採用は予定どおりだという所が多いのですが、私が気にしているのは、2021 年ではなくて、2022 年 3 月卒のほうが大きなダメージを受けるのではないかと考えています。
○玄田座長　その心は何でしょうか。
○風神委員　そういう人たちに対して、政策が必要なのかなと考えています。
○玄田座長　なぜ、2022 年 3 月が深刻だと考えているのですか。
○風神委員　もし経済状況が悪くなったときには。
○玄田座長　分かりました。堀委員はいかがでしょうか。
○堀委員　私も風神先生がおっしゃっていることというのは、そうなのではないかと思っていまして、新卒の採用というのは前年度にある程度決めていると思うので、今年に関しては従来どおり行うような気もするのですが、その次の 2021 年度の卒業生に関しては悪化の影響が出てくるのではないかと大卒者に関しては懸念をしています。
　それとともに、先ほど申し上げたのですが、高卒者については恐らく今年からもう影響が出てくるのではないかと懸念しておりまして、特に大卒とは違って、それほど地域移動をする人たちではないので、地域の求人がなくなってしまうと自動的に失業者になってしまいます。学校基本調査上は学卒無業者ということになりますが、そういう人たちが、今年一定数出るのではないかということを懸念しております。まず、高卒者から割いていくということも重要かと思います。
　また、どこかの調査で見たもので曖昧な情報で恐縮なのですが、今年は男女差が出ているというものも見まして、男性のほうは決まっているけれども、女性のほうが決まっていないというようなものを見たのですが、これまでの不況の影響は、まず高卒と大卒女性から現れ、最後に大卒男性に現れてきたと思うのですが、今回もその可能性があるのではないかと思っております。性別についての配慮というものも、一定は必要なのではないかと考えております。

この研究会自体は、ここ5年ぐらいのことを考えるのかなと推測するのですが、これまでの5年とは違って、それほど景気が良いわけではなく、かつ新卒者の就職が良いとは言い切れない5年になるのではないかというように思っておりますので、今回の若者支援政策を考えていただく際には、是非景気の悪いときにどのような支援が必要かということについて、より拡充していただくということをお願いしたいと思います。以上です。

○玄田座長　分かりました。ありがとうございます。

いろいろと御意見をありがとうございました。皆様から補足などはございますか。比較的、採用に関するいろいろな懸念、対策についての重要性の御指摘もあったかと思いますけれども、それ以外についてはどうでしょうか。例えば、在宅勤務とかテレワークが比較的普及していく中で、能力開発の問題というのはどういう影響を与えるかとか、今は雇用維持ということを最大限やっていますが、それが現実的にはなかなか難しい分野の中では、どうやってミスマッチを防いで、特に人手不足であったり、本人が望ましいと思う分野へ移動を促進していくのかというテーマは、正に中長期的な課題だと思うのですが、採用以外の部分について、何か気になる部分や御意見などはございますでしょうか。どうでしょうか。改めて堀委員からいかがですか。

○堀委員　玄田先生が御指摘された論点というのはすごく重要だと思っていて、現状でも、例えば実習ができないということというのはよく起こっていることだと思うのです。今後、日本に限りませんが、何かスキルを身に付けるような職業訓練を行うに当たって、実習をどうするかという問題は恐らく残ってくるのだろうなと推測します。

正直なところ、どうするのかという案がないのですが、しかし若年者の施策の中で職業訓練は極めて重要なボリュームを占めていますので、現場の方々のお知恵をお借りして、政策として何か作っていけるといいなというように考えます。以上です。

○玄田座長　ほかの皆さんから、何か御意見などはございますか。

○三川委員　今、御指摘になった内容とも関係するのですが、この4月に入社した新人たちがとにかく自宅待機で、入社式はあったのかなかったのか、オンラインであったのか、なかなか帰属意識も持てないし、仕事を覚えるということもうまくいかないし、相当ストレスを感じているような、そのような声をちらほら聞いたので、各企業等、企業には限りませんが、どのような初期キャリアの対応を図っているかということも、少し情報としてまたお知らせいただけたらと思っています。

○玄田座長　ほかにいかがでしょうか。あと、気になる点としては、在学中の学生、生徒への影響が、今回はリーマンショックのときと比べものにならないぐらい大きくて、当時は在学中のアルバイトは100万人ぐらいだったのですが、今はもう200万人を超えていましたので、非常にショックが大きいです。データを見ていると、学卒のフリータよりも在学中のアルバイトのほうが就業が不安定のように見て取れるところもあって、正に今緊急の対策になっている、いろいろな学業の補助とか喫緊のテーマだと思うのですが、何となく雇用対策とか労働対策の中で、在学中の学生というのがターゲットになかったですよね。

雇用保険法も含めてです。JIL の濱口さんが書かれているとおり、何となく文部行政と労働行政の狭間のところに、在学中の学生、生徒の労働問題というのがあって、それが浮き彫りにされている感じもします。

あとは、フリーランスというのが今回で大きくつまずいて、先ほどの新卒一割採用とは違う、別のキャリア形成の在り方というものが、議論をこれから積み重ねるというときに、これが起きてつまずいてしまったので、そういう代替的なキャリア形成ということについて、今後若年はどのように考えていくとか、いろいろとテーマは新しく浮き彫りになったような感じもします。

何かございますか。よろしいでしょうか。議題 1、議題 2、議題 3 を含めて言い残したことなどございましたら、是非この際に御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○定塚人材開発統括官　よろしいでしょうか。

○玄田座長　お願いします。

○定塚人材開発統括官　本日は事務局も不慣れな中、先生方に充実した議論を頂きましてありがとうございました。今の厚労省の状況だけ、少し御紹介させていただければと思います。

厚労省では感染症対策をずっと進めてきておりましたが、特に宣言が解除されたという状況の下で、生活と雇用をどう支えるかということも、かなり同時にしっかりとやっていかなくてはいけないというところで、取組を進めているところです。

まず、現在必要な対策ということで、雇調金とか、若者関係であれば内定取消し対応ということを進めていますが、やはり雇用の部分では、先ほど先生方の御議論にもありましたが、新しい生活様式の下で、またアフターコロナと言われている中で、社会経済は根本的に変わっていくだろうと、産業構造も変わっていく、労働力の移動も進んでいくだろうと、働き方はテレワークも進んでいくだろうという中で、働き方と労働市場はどう変わっていくのかという予測をしっかりと立てて、それに対応した労働施策を立てていかなくてはならないだろうというように言われており、省内でも検討を始めているところです。

先生方から今日頂いた議論もいろいろと参考にしていきたいと思っていますが、訓練ということで、一部オンラインということも取り入れてスタートするということで、ちょうど今日省令改正もして、オンライン訓練というものも一部でできるようにということもスタートし、また今回の 2 次補正でも、公的職業訓練のオンラインの機器整備等についても取り入れているという状況です。

あと、先ほど玄田先生から言われた在学中の学生への影響が大きいということで、なかなか厚労省でできていることがなくて申し訳ないのですが、文科省のほうで給付金を考えているということと、あと厚労省としても僅かながらですが、アルバイトを失った学生については労働局等で雇用していこうといったことを考えているところです。

○玄田座長　それでは、予定の時間を過ぎましたので、今回の議論はここまでとさせてい

ただきます。活発な御議論をありがとうございました。では、事務局より次回以降の日程についてお願いいたします。
○平山室長補佐　委員には既に御連絡を差し上げておりますが、次回の開催は 6 月 19 日(金)の 10 時から 12 時を予定しております。オンライン開催の可否も含めまして、詳細に関しては後日、各委員の皆様に御連絡いたします。以上です。
○玄田座長　それでは、以上をもちまして、本日の研究会は終了とさせていただきます。最後のところで大変申し訳ございませんでしたが、皆様の御協力で非常に円滑に議論ができたのではないかと思います。事務局も含めて、委員の皆様、大変ありがとうございました。それでは以上とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。