

第2回 今後の若年者雇用に関する研究会

日時 令和元年11月8日(金)

14:00～

場所 専用第13会議室(21F)

○玄田座長 それでは、ほぼ定刻になりましたので、第2回今後の若年者雇用に関する研究会を開催いたします。委員の皆様におかれましては、お集りいただきまして誠にありがとうございます。カメラなどの頭撮りはここまでとなっております。本日の議題は「関係者からのヒアリング」ですが、議事に入る前に、前は予定が合わず欠席されました三川委員と坂爪委員から、専攻分野などを含め、簡単な自己紹介をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

○坂爪委員 キャリア形成に関しての研究をしております。どうぞよろしくお願いたします。

○三川委員 大阪、追手門学院大学からまいりました三川と申します。大学生の就職支援、それから、初等・中等教育のキャリア教育等に関わってまいりました。どうぞよろしくお願いたします。

○玄田座長 どうぞよろしくお願申し上げます。ありがとうございました。それでは早速、議事に入りたいと思います。本日は「関係者からのヒアリング」の第1回目です。まずは、ヒアリングの流れにつきまして事務局から説明をお願いいたします。

○寺岡補佐 事務局です。本日は前回の御議論も踏まえて、三者をお呼びしております。ヒアリング順に使用者代表として、一般社団法人日本経済団体連合会の正木労働政策本部長、厚生労働省の若年者支援の現場関係者として、東京新卒応援ハローワークの星野室長、最後に個別企業として、株式会社マイナビ専務取締役の浜田憲尚様です。ヒアリングは入替え制により実施させていただきます。はじめに、各ヒアリング対象の方から10分程度、現在の取組等を資料に沿って御説明いただいた後、委員からの質疑を20分程度、合計で各ヒアリング30分程度を予定しております。

なお、30分超過してしまう場合には、タイミングのよいところで事務局から声を掛けさせていただこうと思っております。また、質疑が終わりましたら、次のヒアリング対象の方と交替していただき、同様に10分程度の説明と、20分程度の質疑とさせていただきます。ただし、株式会社マイナビのヒアリングにつきましては、座長とも事前に御相談させていただきましたが、前回の申し合わせに基づき、審議会等会合の公開に関する考え方の「④公開することにより、特定のものに不当な利益を与え、又は不利益を及ぼすおそれがある場合」に該当するものとして非公開とさせていただきます。

なお、今回の議事につきましては、公開部分は前回と同様に後日、議事録をホームページに掲載しますが、非公開部分の議事は後日、議事概要としてホームページに掲載する予定ですので、新卒応援ハローワークのヒアリングが終わりましたら傍聴者の皆様には御退席いただくこととなりますので、御了承をお願いいたします。本日はこのような流れで進めさせていただければと思っております。

○玄田座長 ありがとうございます。今の流れのとおりですが、何か御質問などはよろしいでしょうか。それでは、早速、最初のヒアリングに入りたいと思います。まずは、日本経済団体連合会の正木様から御説明を、どうぞよろしくお願いたします。

○正木本部長 よろしく申し上げます。経団連の正木です。今日は貴重な機会を頂きましてありがとうございます。使用者側ヒアリングということですが、本来であれば経団連で何か意見集約をして、それを開陳するというのが私の役割だと思いますが、事務局に事前にお伺いしたところ、今回の研究会で特段見直し等の方向感のある議論があるわけではないということです。そうしますと、会員企業の方に意見の聞きようもないというのが正直なところでしたので、本日については御下問いただいたヒアリング項目について、日頃、経団連の事務局として雇用労働政策に携わってきている立場から、私の私見になりますが開陳させていただいて御批判を仰ぎたいと思います。

資料をお配りしております。最初のページにあるように、御下問いただいたヒアリング項目は大きく3点です。この項目に沿って申し上げます。

2 ページ、最初に新卒就職慣行及び若者雇用促進法の施行状況についてということで、特に最初は若者への雇用情報の提供等の在り方についてです。阿部先生が座長をされている求人情報適正化推進協議会がありまして、「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言」を行った募集情報等提供事業者は着実に増加しているということで、つい先日で63社141メディアになったということです。

そのガイドラインの改訂審議の際にも私は申し上げているのですが、近年の求人の際に提供すべき情報が非常に増加しております。働き方が多様になりまして、単純に勤務時間として9時から5時までと書けばいい世界ではなくなってまいりました。ガイドラインの改訂の中でもやったのですが、高度プロフェッショナル制度が入ったとか、フレックスタイム制、勤務間インターバル制度といろいろあるのですが、そうしますと募集時に知らせるべき情報はたくさんあります。有期雇用や派遣社員であれば同一労働同一賃金に関して処偶面の説明なども必要です。

加えて、最近健康増進法で、例えば受動喫煙対策も法定されたわけですが。労政審の需給制度部会でも、委員から「なぜ受動喫煙対策だけが記載事項となってアスベストの情報は違うのでしょうか」とか、「基準が今一步、明確でない」という指摘がありました。

今、求職者の求める情報も様々です。経団連の事務局で採用した若手に「就活中にどんな情報が欲しかったですか」と聞いてみますと、転勤の有無だけではなくて、転勤先に限定があるのかとか、その期間はどうかとか、福利厚生でも社宅の有無だけではなく、通勤にどれぐらいの場所で入居できて、家賃補助が幾らぐらいあるのかとか。ワークライフバランスを意識した情報の充実を非常に求めておられます。

ハローワークも求人情報を電子化する際に、今回は自由記述欄を設けるなど、記載事項を充実する方向であることは大変喜ばしいことだと思っております。

一方で、情報の中でも最も重要なものと、関心のある人にとって重要なものを整理する必要があるのではないかと考えております。現在、若い求職者であれば、大体スマートフォンの画面に収まる、この画面で求職情報を見るわけですから、最初の画面に何が出るとか、開示を義務付けるものは最も重要なものに絞って、例えば勤務時間とか就業場所とか賃

金とか、それは最初の基本情報の画面で現れるようにすると。

一方で、関連情報についてはリンク先で読めるようにするといったように、階層付けをしなければ、かえって求職情報に接する者にとって分かりにくいことになるのではないかと考えております。改正健康増進法の例で言えば、関東エリアの限定社員求人といった場合、その方の勤務先は例えば関東エリアの 10 店舗ということになります。そうしますと、受動喫煙対策で 10 店舗がそれぞれ喫煙室があるかないかなどを書いていくわけですが、それが先頭の画面にもってきてしまったらどうなのだという事です。そういう受動喫煙措置の内容というボタンを押すと、そのページに飛んで初めてそれが見られればいいと思いますので、詳しいページに飛ばせばいいですし、福利厚生ボタンをクリックしますとアピールしたい会社は幾らでも創意工夫で素晴らしい社宅を写真付きで示すなどすればいいと思うわけです。求人情報が紙ベースでなくなってきたわけですから、スマホ画面ベースでの情報の整理・階層化が必要になってくるのではないかと考えております。

次に、求人不受理のあり方ということで、3 ページを御覧ください。これに関連して法の実効性の担保方法という御下問についてです。求人情報ですが、なぜ職業安定法がわざわざ求人情報の申込みについて「全件受理の原則」を定めているのか。憲法上に、国民に「勤労の義務」を課すとの要請、あるいは「職業選択の自由」を保障するとの要請が強く働いていて、戦前の国家総動員法の下での労務統制とか、労務動員を排除して、国家が求人を選別することについて慎重な姿勢を取ったのだと理解しております。にもかかわらず、求人の不受理という仕組みが許される理由は、鎌田先生の御著書の表現を使えば、ブラック企業を労働市場から一時的に排除することによって、労働市場法の法目的を実現する一手段だからということになります。労政審の需給制度部会で、若者雇用促進法の規定を職業安定法の規定に取り込む際に、委員のほうからも、それではなぜ入管法違反の会社の求人は受理していいのですか、外国人のことはいいのですか、障害者の法定雇用率を満たしていない会社はどうなのですか、有期パート法、高齢法の違反を公表された会社はどうなのですか、といった疑問も出されました。横並びで考えれば、もっともな御意見だと思います。

しかし、最初の原則から考えて、どの法律に違反する企業がブラックだとすべきかを国が恣意的に定めていいのか、個別法での制裁を受けた企業について重ねて職業安定法や若者雇用促進法で不受理という金銭的不利益処分を課すということでもよいのかと、よくよく検討する必要があるのではないかと考えております。この規定については、ハローワークは「受理しないことができる」という法の構成ですが、受理する、しないをハローワークが決めていいという書き方と、行政処分ではなくて、サービスの不提供ですという整理と伺っております。したがって不服申立てができないということですが、憲法上の要請に基づく原則の例外措置としての不受理であるのに救済の手段が随分狭いのではないかと考えております。民間事業者にもハローワークに準じて不受理にしてほしいという意味で要請がされているわけです。民間の職業紹介事業者、求人企業が不受理に該当するかどうか

の判断は自己申告してもらいしかなく、ハローワークのデータベースみたいなものを参照できるわけではないのです。ですから、会社の不受理情報を調べるという手段がないということです。こういう憲法上の要請に対して、法的性格の整理についてふわふわした形で例外を場当たりの拡大するということについては、私は兼ねてより疑問に感じております。

4 ページ、ユースエール制度は認定制度ですが、引用してあるように、経団連の大ベストセラーである「経労委報告」で、特に採用難が続く中小企業にとって有効な制度である旨の記述をしております。昨年版の経労委報告の手引では、活躍している企業を好事例として紹介して、活用を勧めております。

御下問の2点目の「新規学卒慣行の今後のあり方について」です。先ほど坂爪先生から「Society 5.0を勉強したよ」とおっしゃっていただきました。世界の変化のスピードは非常に早いものがあります。会社が生き残るために、今は経営者はどんどん業態を変化させていかなければいけないという状態です。電気メーカーの場合、電車の車両とか家電とか、ものを作って売ることでは儲からないと。人々が快適に移動したいとか、都市を発展させたいとか、そういったニーズに合わせて、どういう鉄道網を作ればいいのかとか、そういったことを提案して、建設して、運営保守をしてその代金を頂くと。あるいは今夜のおかずのレシピに合わせて、冷蔵庫と相談して買物したいというニーズに合わせてIoT冷蔵庫からスマホまで情報を送れるようにすると。そういうソリューションビジネスに業態を変化しながら成長を続けてきました。自動車会社がモビリティカンパニーになる、印刷会社が情報をデザインする会社になる、鉄道会社はモビリティ・アズ・ア・サービスの”Maas”の会社になるということで、各社が生き残りをかけて自らの仕事を再定義しておられます。

一方、20年後にどういう仕事なら儲かるのかということについては、マイナーな経営者でも見通すことは不可能ということになっております。むしろ、決め付けずに変化に機動的に対応していくことが求められます。このことを職場に当てはめてみますと、時代の変化の早さを考えれば、ある社員が入社したときに覚えた同じ仕事はずっとあり続けるわけではないということです。人生100年時代で、70歳までの雇用について議論がされていますが、大卒で22歳で入社した社員が45年間、新人のときに覚えたのと同じ仕事をし続けることは不可能です。かつて企業の寿命は30年と言われたことがあるわけですが、今は20年とか、もっと短命化するとも言われております。もう新卒の社員の職業人生の長さが、会社の寿命を追い越しているということです。そういう意味で終身雇用はもう限界という発言が経済界の方からも出てくるというわけです。

働き手の側に立ってみても、高度成長期のように豊かな老後を目指して現役時代に滅私奉公という働き方ではないということです。仕事を通じて自己実現を行う、働きがい、やりがいを実感できる働き方をしたいと願っております。そうした目的意識を持った働き方をしていく中で、自分の強みを見つけて磨いて、それを伸ばしながら強みをいかして働く

と。自らの強みを会社に売り込むぐらいの employability を持つのが理想ですし、採用の局面で言えば「就社」するのではなく、自分の強みをいかせる職業に「就職」して、リカレント教育で能力の拡大・向上に努めて、「キャリア自律」によって職業人生を豊かにしていくことが求められるということです。長い職業人生の中で育児や介護、自らの病気の治療など様々な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考えております。

6～9 ページまでのスライドは何かと言いますと、昨年、中西会長の発言で「経団連が新卒一括採用の見直しをします」と言ったときに、学生と議論して話し合ってみようということで、学生向けに作った議論用ペーパーです。採用の場面においても、企業は終身雇用を前提としたコミュニケーション力やチーム力の高そうな、いわばポテンシャルが高そうな新卒の学生を一括採用して、集合研修をして、ジョブローテーションで幾つかの部署を回しながら、先輩から後輩への OJT で育成をして、その企業にとってのあるべき姿をたたき込んで、何年後かには立派な〇〇銀行マンとか〇〇レディとかに育てて、定年までその人材を活用し続けることができるのか。業態が変化していく中で、会社も 20 年後に社員がどのような能力を身に付けていれば活躍できると示すことはできないということだと思っております。学生のほうでも、就社という意識で、潰れそうにない安定した大企業に入れば、後は会社が与えてくれるプログラムに乗ってれば、ジェネラリストという名前のその会社のスペシャリストになって、定年まで安泰ということでもいいのかと。むしろ、自分の強みをいかした職を見つけて、本当の意味で就職したほうが、仮に自分の職場の業態が変わっても、自らの強みをいかして別の場所でキャリア形成を図れる。そういう強さを持ったほうがいいのではないかと。そういう問題意識を持って若い方とお話してみますと、就社でなくて就職とか、キャリア自律が大切という考え方は相当に浸透しているという印象があります。経団連はいま産学協議会で大学との対話をしてしておりますが、大学の先生方にも相当御理解いただけるようになってきたと思っております。

御下問の 3 点目、若年者に対する支援策のあり方ということで、10 ページです。最近、テーマとして考えているのが就職氷河期対策です。特効薬があるわけではないと承知しております。本来は働き盛りであるはずなのに、何らかの事情で不本意な状況にある方々に対して経済界として何を御提案できるのか。ここに載せてあるのは経団連の 9 月の「雇用保険の見直しに関する提言」の内容です。「雇用保険を使う際には」という文脈ですが、分かりやすく、使いやすいメニューにしてほしいという要望をしております。今後、好事例があれば業界横断とか、地域横断の横展開などの役割を果たしていきたいと考えております。分かりやすく、使いやすいという意味で言いますと、11 ページを御覧いただいて検討したほうがいいのか、悩んでいるところをむしろ聞いていただきたいと思っているのは、就職氷河期世代限定、あるいは就職氷河期世代歓迎という求人についてです。労働施策総合推進法の年齢に関わりなく均等な機会の確保という年齢差別の禁止ですが、この例外として、ハローワークに求人申込みをすることが前提とされております。今回、で

きるようにしたのですが、ハローワークに申込みの前提。それでは民間職業紹介事業者はどうかと。ハローワークのほうでも、受理しても年齢だけを見ているわけではなくて、35歳以上55歳未満で正社員雇用の機会に恵まれなかった方に限定した求人、又は年齢不問求人でありながら同様の求人の応募を歓迎する求人申込みに限るとしてあります。はっきり言って、分かりやすいとは言えないという状態です。ハローワークが、この条件に当たる求人を、地域の新聞の折り込み広告やWebサイトでの求人集める覚悟があるということであれば、それはそれで可としたい。一生懸命求人の開拓確保とか、面接会の開催とかやられるということですので。ただ、そこまでできないという場合はどうするのか。私自身は前半でお話したように、むやみに法の原則を曲げるべきではないという考え方を持っているわけで、曲げるべきだという考えを持っているわけではないのですが、民間の職業紹介事業者が、就職氷河期世代を歓迎という広告を出すというのが、法の原則上は不可能ということは分からないでもない。年齢差別禁止だからと。ただ、これまでの枠組みで救うことができなかつた氷河期世代について、例えば集中取組み期間の3年間だけは一種のaffirmative actionとして原則を緩めるとか、何か思い切った工夫をしないと成果を上げることは難しいのではないかと気もしております。この辺は氷河期対策の官庁の方々と散々議論して、なかなか結論が出ていないところです。ここは第一人者の玄田先生に御指導を仰ぐべく問題提起をしようというのが今の状態です。以上、雑ぱくでしたが、御下問への見解を述べさせていただきました。御質問等、よろしくお願ひします。

○玄田座長 正木様、大変貴重な御意見をありがとうございました。それでは早速ですが、各委員からの御質問や御意見などを頂きたいと思ひます。どなたからでも結構です。よろしくお願ひします。法律の観点の御質問や御意見を頂きましたが、原さん、もしよければ、いかがですか。

○原委員 2~4 ページの所ですが、若者雇用促進法について、プラスに評価されているのか、マイナスに評価されているのか、どういうふうな捉え方をされていると思えばよろしいですか。この法律、どうですか。

○正木本部長 若者雇用を応援しようということで、例えばユースエール認定制度で言えば早期離職を防止していくために、いろいろな情報を丁寧に提供していこうと。そういったところについては非常に評価できると思ひます。ミスマッチを防ぐというのは、使用者側団体としても、経団連としても是非そうしたいと思ひているところですので、そういう取組については評価していると思ひております。

○原委員 なるほど。3 ページの求人不受理の在り方については、要はハローワークだけでやってくれというイメージですか。求人不受理の在り方の仕組みについてはどういうふうなイメージをお持ちでしょうか。

○正木本部長 まず、不受理にするものの基準をきちんと決めたほうがいいと思ひます。それは情報を追加するほうもそうだと思いますが、どういうものを本当に求人情報にするべきか。階層も含めて基準を作ったほうがいいと。その上で、不受理にすると決めたもの

については、堂々と不受理にすべきとした上で、民間の職業紹介事業者は、何らかのデータベースで参照できるという形にすることが重要ではないかと思います。

○原委員 仕組みとして曖昧なところがあるわけですね。

○正木本部長 そうですね。誰に責任があるか分からない。不満を持った人が、行政不服申立てもできないというのでは、これは少し中途半端ではないかと思います。

○原委員 そういったものはきちんとしてもらわないと、民間事業者として受理、不受理を考えることは難しいということになるわけですね。

○正木本部長 そうですね。こういう違反がありましたかということについては、一応、自己申告を受ける仕組みになっております。求人票を持って来られる担当の人がうっかりして、自分の会社の何とか法に違反だったというのを知らなくて申告しなかったら、今だと広告にそのまま載ってしまうわけです。そうしますと、その後、結局その会社に申し込んだ後で、あれ、こういう法律があって、ブラック企業を排除されていたから大丈夫だと思っていたのに、私はこんな所に入ってしまったと言っても、誰にも責任がない。

○原委員 なるほど。ありがとうございます。

○玄田座長 ほかにいかがですか。

○常見委員 手短かに3点あります。まず言葉の定義を教えてくださいたいのですが、通年採用とは何か、ジョブ型雇用とは何か御意見をお聞かせいただければと思います。

○正木本部長 通年採用というのは、実は経済界の中ではいろいろな話があるのですが、基本的には一括採用の対概念で使われていると考えております。そうしますと、一括採用は何かということになります。3月に卒業した新卒の人を原則として4月に入れるということです。通年採用というのは、いつ採用してもいいと、いつでも採用するという状態です。

○常見委員 なるほど。まず、通年採用についてですが、いつも全国紙の報道を含めて見られるのが、通年採用という概念がとても雑に使われているという解釈です。

○正木本部長 はい、おっしゃるとおりだと思います。

○常見委員 今おっしゃったことというのは、通年選考であって通年入社ではないですね。

○正木本部長 通年入社です。

○常見委員 今、一番大事なことをおっしゃいましたよ。通年入社という定義でよろしいのですね。

○正木本部長 本来、私が申し上げたいのは通年入社です。

○常見委員 本来は。

○正木本部長 今のマスメディアが雑に使っているとおっしゃいましたが、通年選考の話について、3月、6月、10月ではない選考のことを通年採用と使っていることについて、私も常日頃からおかしいと思っております。

○常見委員 そうということですね。経団連が本来理想とするのは、通年入社であると、本

来の通年採用とは通年入社の中で使っている。

○正木本部長 それはつまり、先生の最初の質問にあったジョブ型雇用、これは、あるポストがなくなったら、そのポストを補充するために人を募集すると。そうしますと、通年採用になるのです。欠員が生じたときに募集を掛けるから、欠員が生じるのは3月、4月とは限らないので。ジョブ型雇用は通年採用になります。それが私としての理解です。

○常見委員 経団連の定義としては分かりました。今、現に「うちの会社は通年採用だから」と、もう内定を出している会社があるのです。しかし、本来、経団連としては通年入社のことであると。これが濫用されているという認識でよろしいですね。

○正木本部長 はい。去年、新聞の1面に産学協議会の結論として、新卒一括採用をやめて通年採用になるというのが1面の大見出しになったときに、私も、「これはどう見てもこの見出しはおかしいですよ」ということを新聞社のご担当に電話をして訴えました。それぐらい、3月、6月、10月のスケジュールではない採用選考という意味で「通年採用」が使われているのには、私は非常に違和感を持っております。

○常見委員 なるほど。あとジョブ型雇用に関しては、逆に言いますと、スポット、ポストが空かないと就職できないとおっしゃいましたね。それは正しいのですか。

○正木本部長 ポストが空かないと募集をしないというのが、通常状態ですが、例えば、フィンテックのように新しい事業を新たに始めようと言ったら、フィンテックのできる人材を集めるということですから、新しい事業を始めるときにそれができる人材を集めてきますというの、ジョブ型採用になるわけです。

○常見委員 そのジョブ型雇用でいった場合、人事権はどちらが持ちますか。企業ですか、労働者ですか。

○正木本部長 人事権を。

○常見委員 要するに、本人がそのポストにポストするということですね、と言っていますよね。

○正木本部長 はい、そうです。

○常見委員 その後、その人は異動させられますか、させられませんか。

○正木本部長 そのジョブの中で生きていくということです。つまり、ホワイトハッカーとして雇われたらホワイトハッカーです。もちろん、本人がホワイトハッカー以外のシステムエンジニアとしての能力を身に付けましたと、要するに横に職域が広がってきたという場合は、その横の職域に広がった中で異動はできるかもしれませんが、基本はホワイトハッカーを募集してホワイトハッカーに応募したと。

○常見委員 そのホワイトハッカーのポストがなくなったら、その人の仕事はなくなるという認識でよろしいですか。

○正木本部長 そういうことです。

○常見委員 なるほど。はい、分かりました。次に、Ⅱのほうですが、これまでも「倫理憲章」、その後の「指針」というものがありまして、罰則規定はありませんでしたと。経

団連企業の中で明らかに論争を呼びそうな採用、例えば具体的に行われたもので言いますと、経団連企業ではないかもしれませんが、ダウンゴの受験するときに料金が発生する採用ですとか、岩波書店の必ず推薦状を書いていただく採用だとか、明らかに論争を呼びそうなものとか、学生に不利益になる可能性がある採用について、経団連は会員企業に何か言うという機能を果たしていますか。

○正木本部長 経団連では会員企業に対して、これまでは採用の指針を徹底することを言ってきましたし、それは政府の要請でも連動されていたはずですが。経団連が作らなくなっても、政府の要請の中に入っていて、それについては我々は会員企業に徹底するということを約束しております。

○常見委員 手短かに3問目です。6ページ、その後の一連の流れですが、就社から就職へというわりには、実はこれは就社と余り変わらないのではないかというのが率直な印象でした。特に非常に一教員として気になるのが、学生時代に強みを探す、身につけることを求める、就職の強みに合った仕事に就くとおっしゃっていますが、一方で、人生100年時代ですよ。大学の4年間は強みを見つけるための時間だということによろしいですか。

○正木本部長 大学で、自分の強みは何だろうとよく考えてほしいということは思っています。

○常見委員 しかし、それは大学で就職と言いつつ、それは職業スキルを磨くではなく、あくまで強みを見つけようということをおっしゃっているのですね。

○正木本部長 職業スキルを身につける人もいるかもしれませんね。

○常見委員 そこで強みというのは、例えばよく言われる「曖昧な積極性」とか「主体性」という話ですか。

○正木本部長 いや、もう少し自分の好きなこういう仕事がしたいなというようなイメージを持っていただけたらいいなと思います。

○常見委員 それは今までの就職活動とどう違いますか。

○正木本部長 今までの就社の問題意識に比べて、自分はこの仕事で食べていくのだということですね。

○常見委員 分かりました。すみません、長くなりました。

○玄田座長 ほかにいかがですか。簡潔に。

○風神委員 2点ほどお伺いしたいのですが、先ほどの不受理の話ですが、お伺いしている感触としては基準が曖昧であったり、不公平感があるということの問題意識としてお持ちなのかなと思ったのですが、実際の会員企業からの声で、知っている範囲内で結構ですが、こういう点が不服であるとか、そういった声は上がっているのですか。

○正木本部長 求人をする会員企業で不受理になる所は実は余りなくて、そんなに不受理で困ったということをお聞きすることはないのです。結局、人材紹介事業者の方から意見を聞くときに、そうは言っても分からないし、怖いのだという話は聞きます。

○風神委員 具体的にはないということですね。分かりました。もう一点は、就社から就

職の話の職業訓練のところですが、これも会員企業のお話で、もし知っていれば教えていただきたいのですが。仕事に対して自己啓発などの職業訓練をした場合には、その労働者は転職してしまうかもしれない、企業にとってはコストを回収できないと考えられるのですが、それに対して企業のほうは、訓練をすることに対してどんな感触を持っているのですか。

○正木本部長 そこは正にテーマなのですが、ワークエンゲージメントというのは一人一人の自己実現や自分自身の強みを磨くとか、それを応援することでないとなかなか生まれない。我々勉強会でやっている中で「社会的交換理論」といわれる話ですが、あなたのために、あなたの力を伸ばしたいということのために、会社も e-ラーニングのメニューをかなり充実して、今の職務と関係ないものを勉強してもらおうということになるかもしれませんが、そういう勉強をしてもらうことによって仕事のモチベーションも上がって、むしろ、それは会社にとって、その仕事が職場にある限り、定着率も上がるかもしれない。こういう方向について、今、充実させていこうということで各社は取り組んでいるところです。

○風神委員 転職されるかもしれないけれども、優秀な人材を残すためとか、モチベーションを上げるためには、ある程度のコストはかけるということでしょうか。

○正木本部長 はい、やっていかなければいけないという流れになっております。

○玄田座長 それでは坂爪委員、どうぞ。

○坂爪委員 御説明いただいた新卒の就職慣行のところで、インターンシップについてお聞きします。御説明の中で、今後は長期インターンシップというものも活用できるのではないかと書いてありました。インターンシップというのは、この 1、2 年非常に急速に広がっていく中で、利点と課題が非常にあるような気がしております。1 つには、人手不足を背景としてインターンシップと言いながら実際に人材として活用しているという企業が、恐らく経団連の加盟会社にはないと思いますが、産業界全体を視野に入れた場合、実際にあるだろうということが 1 つです。

一方で、企業からすると、採用に結び付かないのに、これだけ手間暇をかけて実施するという事は、やはり企業からすると、何でやるのだらうと思う会社が出てきても仕方がない状況だと思います。そういうことを踏まえたときに、今後インターンシップをどうしていくべきかと考えていらっしゃいますか。

○正木本部長 インターンシップについては、この産学協議会が春に出した中間取りまとめの中でも、大学側からも産業界側からも、いろいろな意見が賛否両論出て、継続審議になっています。つい直近でも、やはり継続審議というか、大学側もいろいろな御意見があり、産業界からもいろいろな意見があって、正直取りまとめができていないというのが今の現状です。

アメリカのインターンシップはどうかとか、そんな話になりますと、採用直結が当たり前ではないかという話もあります。一方で、ワンデーインターンシップと称して、行って

みたら企業説明会でちっとも就業体験がないものが多いのではないかとかいう話もあります。先ほどの話ではないですが、インターンという言葉の定義問題みたいな話にもなって、議論は混乱しているとは思っております。

ただ、ジョブ型社会と私は申し上げましたが、自分の考えだけで申し上げれば、将来のことを見通して自分に何が合っているかなということ考えたときに、職業観を醸成するということに、当然こういう会社はどういう仕事をしているのか知りたいという疑問に答える場があるべきだと思っております。

○玄田座長 まだ少し時間がありますが、堀さんどうぞ。

○堀委員 御説明ありがとうございました。2点教えていただきたいです。1点目が今度新卒に関する指針がなくなるということですが、メリット、デメリットがある中で御判断に至ったのだと推測しております。今のところ、会員企業の方が懸念している何かデメリットみたいなものがあつたら教えていただけないかというのが1点目です。

2点目は11ページです。私の聞き間違いかもしれませんが、就職氷河期世代の「ハローワークに求人申込みをすることを前提に就職氷河期世代に対する募集をしてもよい」ということになっているわけですが、これはハローワークを通じなくても就職氷河期世代に限定した求人を出してもいいかどうか、ということについて議論されたということなのか。その2点について教えてください。

○正木本部長 後半のほうで言いますと、ハローワークを通じなければ募集ができないというのは仕組みとして破綻するのではないかと思ったので、そういう考え方もあるのではないかという趣旨で問題提起をいたしました。あるいはあくまでハローワークが頑張つて、多くの募集があつても民間の職業紹介事業者に頼らずにハローワークがマッチングをするという方法もある。その、どちらかかなと思つて申し上げました。ただハローワークによらないで求人できることにすると、年齢のほかに「正社員としての機会が恵まれなかった方」といった要件を付けていくのも難しく、監督するのも難しいということも分かった上で悩んでいるというところです。

前段の新卒のルールについて、経団連のルールはなくなったが、政府のルール、要請が続くということについては、当面のこととしてはこれでいいのではないかと経済界の中では受け止められていて、日程としても、取りあえず今落ち着いているものになっているということです。デメリットというのは、もともとの指針の日程でさえも、こんな日程はよくないとか、各論の議論はたくさんあつたのです。それはそのまま今新しいルールでも引き続き同じようにある状態だと思います。ですから、主体が変わつたといわれることによるデメリットはないと思います。

○堀委員 主体というのは。

○正木本部長 ルールを策定する主体が経団連から政府になつたと。実は経団連ルールるときも政府の要請はあつたのですが知られていなかった。それがどうも先ほどの雑な扱いというお話で言えば、経団連のルールがなくなって政府のルールになつたと言われている

わけですが、そのことによって内容は変わっていないので、デメリットということはないです。

○堀委員 ということは、経団連企業は政府の日程に、ある程度は乗るだろうという予測があるということですか。そういうことではなく、完全に自由にやるということですか。

○正木本部長 いえいえ、政府の要請を守ってくださいということは、それこそ経団連でも会長から会員企業に呼びかけています。ホームページでも、会議でも、いろいろな立場で呼びかけています。

○堀委員 基本は会員企業には3月、6月、10月でやっていただくということですか。

○正木本部長 はい、そうです。

○堀委員 分かりました。ありがとうございます。

○三川委員 御説明ありがとうございました。6ページにきれいなスライドを準備していただいているので、先ほども御質問があったのですが、このような内容について学生たちや大学関係者にかなりの理解が得られたとおっしゃったように私は受け止めたのですが、そこに違和感や、例えば反対意見などはなかったのですか。

例えば、強みというのは、随分使われてきた言葉ですが、好きな仕事なら一生続けられる時代ではない中で、改めてこの辺りの違和感とか反対意見等が、もしあったのであれば御紹介いただければと思いますが、いかがですか。

○正木本部長 違和感というか、学生だと不安な感じでしょうか。そういうものは率直に議論している中で、意見はありました。「あなたたちと違って自分たち若者は、すごく厳しいものを求められるのですね」という言われ方をすることもあります。

○三川委員 つまり、強みがないとか、強みが見つけられない学生たちを、どう支援するかということも私は常に問題意識として持っていたので、このような質問をさせていただきました。ありがとうございました。

○正木本部長 そういうお仕事のことを尊敬しております。

○玄田座長 よろしいですか。まだまだたくさん意見交換したいところですが、スケジュールの都合もありますので、以上とさせていただきます。正木さん、本日はどうもありがとうございました。

○正木本部長 ありがとうございました。

○玄田座長 それでは引き続き、新卒応援ハローワークの星野室長よりお話をお願いいたします。御準備のほど、よろしく願いいたします。

○星野室長 東京新卒応援ハローワークの星野と申します。私はハローワーク新宿の所属で、新宿の出先機関としてこの東京新卒応援ハローワークがあります。全国に50数か所ありますが、東京には新宿と八王子の2か所にあり、その1つと捉えていただければと思います。本日は、このような説明の機会を頂きましてありがとうございます。

資料の1枚目に基づき、説明をいたします。左上のほうに、東京新卒応援ハローワーク、右のほうに新規学卒者等に対する就職支援と書いてあります。こちらは大卒等と申し上げ

るのは、大学院、大学、短大、専修学校の2年以上の専門課程、職業能力開発法に基づく2年以上の訓練施設の生徒、学生が含まれます。このような学生たちで新規学卒者等と書いてあるのは、4年生や短大の2年生、プラスおおむね大学3年ぐらいの方や既卒者の方の就職支援をしている機関です。この青地に白抜きで字の下の方に、黄色の矢の形をしているのが一般的な就職の流れを書いているものです。ハローワークに利用者が登録してからの就職に向けての動きになっています。登録、支援の開始から、自己理解、自己分析をして、採用市場や産業、職業の理解を深めて情報収集をしながら、企業の説明会に行ったり、応募方法を確認するというような企業へのアプローチ。それから応募書類・面接準備、そして具体的な応募先が決まりましたら、面接、就職に向けてという流れになっています。もちろん、これはこのとおりの順番にやるということではありません。行きつ戻りつもありますし、就活の進み具合によって、またその方のニーズに合わせて支援を行っていくという流れ図です。

私どもの機関では、基本は個別担当制で、一貫した支援を行っています。この下にボックスが3つあります。こちらに私どもの3つの支援の柱を書いています。1つ目が、職業相談支援、その下にあるのは大学等支援、右側の下にある企業支援、この3つが主な支援の柱になっています。

まず1つ目の職業相談支援です。「ひとりにしない、あきらめさせない」というコンセプトに基づきまして、担当制で顔の見える関係で個別支援を行っています。具体的には職業興味検査、職業適性検査の実施、各種セミナーの実施をしています。例えば、セミナーについては業界研究のセミナーや面接力UPのための面接実践対策なども行っています。最初のエントリーシートから始まり、応募書類の作成指導、面接の具体的な練習、模擬面接なども行っています。

次にハローワークの求人情報の提供、ハローワーク求人に基づく職業紹介も行っています。また、こちらを利用していただきたくLINE@、Twitter、HPによって情報発信等を行っています。

今、申し上げたことはハローワークで行っていることなのですが、特徴的なこととして東京新卒応援ハローワークでは心理カウンセリングを行っています。就職活動を必死にやっているのですが、なかなか決まらない焦りや不安、親御さんとの意見の食い違いなどで、すごく悩まれている方がいらっしゃいます。その場合は、一旦、手を止めて、そういった不安をなるべく取り除きながら活動が進められるようにということで、心理カウンセリングを行っています。

この心理カウンセリングの上に専門支援とありますが、これは障害者の学生の支援です。障害者手帳、精神手帳をお持ちの方、プラス手帳をこれから取ることを考えていますということで専門支援の窓口を利用したいという希望の方を担当制で支援しています。

今、読みあげました心理カウンセリング、専門支援の右側に、昨年度の実績を記載しています。昨年度、東京新卒応援ハローワークを利用した数です。これは延べ数になっています。

ますので、1人の方が何回も来所しているものもカウントしています。1年間の合計で、30年度は2万7,057人です。内訳としては、現役学生が1万9,657人、既に卒業した方が7,400人となっています。

このうち就職(内定)件数は、ハローワークの求人を使って紹介した方と、学校支援若しくは自分で就職したり、民間の紹介所を利用したという方も含まれます。私どもで利用している方の就職(内定)件数と捉えていただければ結構だと思います。それが合計で1万3,176人という実績でした。その下のボックス、こちらは各種セミナー、専門支援、心理カウンセリングの実績状況です。

次に、大学等支援について少し説明させていただきます。こちらは東京新卒応援ハローワークに、学卒ジョブサポーターを配置して、その者たちが定期的に学校に出向いて相談やセミナー等を行っています。その中でも、週1回以上の訪問による定期支援のことを常駐型支援といっていますが、そちらが東京新卒応援ハローワーク管内、東京23区の学校で59校に常設支援をしています。キャンパスについては、同じ学校でもキャンパスが離れていたりしますので、全部で65キャンパスを担当しています。こちらでは、大学のキャリアセンターと連携しながら、いろいろな支援を行っているところです。当然、週1回以上行っている所以外、月2回など、定期的に行っている学校もあります。またオーダーがあれば、御相談に応じてセミナーをやったり、相談に伺ったりということもあります。

一番右側の下にある企業支援、3つの柱の3番目ですが、こちらは求人確保です。これにはハローワークに求人申込みをしてくださる企業も、当然対象になります。我々から出向いて求人開拓を行うこともあります。訪問による求人の確保をしています。基礎自治体との連携によって、企業情報の収集や訪問等による求人詳細情報の収集なども行っています。定期的に会社説明会、就職面接会等の実施もしています。実は企業支援は、ハローワーク全体に言えることなのですが、今、求人コンサルティングに力を入れています。大企業も利用者がありますが、主に中小企業の中には自分の会社の魅力に気づいていない、自分の会社に人が来ないと悩まれている、そういう企業の求人をお預りしながら、この部分をもうちょっと工夫すると、こういう表現にすると学生さんがよく見てくださいますよとか、企業のやってらっしゃる事業についての魅力発信をなるべく多くできるような求人情報を心掛けています。実際に東京新卒応援ハローワークでは、12名の学卒ジョブサポーターがこの企業支援担当をしています。その者が実際に会社を訪問して取材という形で、求人票には表れないいろいろな会社の情報だけではなく、3年前にハローワークから紹介されてきた人が、今、こういうことをやっていますというお話を伺ったり、会社ではこんなことはちっぽけなことだとおっしゃる内容でも、実はそれはすごく最先端の技術だったりとか、そういうこともなるべく求人票に書きましようということをお願いしたり、相談しながら作り上げていくということを行っています。

これを担当者だけの情報には、当然しません。東京新卒応援ハローワークのスタッフ全員で共有します。この三角形の中に、それぞれの機能を連動させた支援と書かせていた

だいていますが、例えば企業支援担当のジョブサポーターが取材をしてきましたら、それを全員に発表をします。その発表を聞いた職業相談支援をするジョブサポーターが、その魅力を確認しながら自分の抱えている学生に、個別に、こういう企業に目を向けてみませんかというような案内をしてつなげていく。そういうことで連動してやっています。それから企業支援の担当は、ただ企業支援をしているわけではなく、職業相談ブースにも入りますし、学校に行って「求人紹介会」もやらせていただいています。ここでハローワークには、こういう求人がありますよ、自分で取材してきた企業のよい所を御紹介する、そういう取組もやっています。簡単ですが、こちらのペーパーの説明は以上で終わらせていただきます。

次に付けているものは、リーフレットで A3 を見開きにして折り畳んだ A4 型になっているのが完成形なのですが、これを利用者の方に渡して、まず開いていただくとコマが 12 個並んでいます。あなたを全力で応援しますよということで、こういうメニューでサポートしますからというところを、一番最初に来た学生たちに御案内をしているという資料です。簡単ですが、説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○玄田座長 それでは、各委員の皆様から御質問、御意見などお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○堀委員 2 点教えていただきたいのですが、1 点目が、この 5 年間は非常に景気が良いということで、新卒でハローワークに来る方のタイプとか特徴とか、何か変化がありましたら教えていただけないかというのが 1 点目です。2 点目なのですが、大学等支援の所で常駐支援校などが書いてあるのですけれども、こうした大学に入って、例えば在学中にはうまくいなくて、その後、本体のほうにいらっしゃる学生さんというのは、それなりにいらっしゃるのかどうかについて教えていただけますでしょうか。

○星野室長 すみません、2 番目の質問の確認なのですが、常駐支援で学生さんが手前どもに来ます。

○堀委員 ごめんなさい、常駐型支援というのは学校に行くのですよね。

○星野室長 学校に行きます。

○堀委員 学校で利用した学生さんが、そこでたまたまうまく決まらなくて、けれども、その後もう一回、新卒応援ハローワークを利用したいということで、卒業後に新卒応援ハローワークに来るというケースというのはあるのでしょうか。

○星野室長 まず、常駐支援で言っているのは、新宿の方に来てくださいということが 1 つの目的です。その場でずっと相談を続けるパターンもありますが、願わくば、こちらに来ていただきたいということで個別担当制にしてやります。担当制にして在学中に内定を目指すのですが残念ながらという場合、卒業してもその担当の者が引き続きやるというケースはあります。

○玄田座長 1 点目はいかがですか。

○星野室長 1 点目は変化ですよね。

○玄田座長 変化です。

○星野室長 これはちょっと難しいというか、どこを切り口にして。

○玄田座長 あくまで星野様の印象でも結構ですから。

○星野室長 今、心理相談などをやっていて、そこにつなげる学生の中で特徴的なのは、答えを求めている方、就職したいのだけれども、どうしたらいいのかと。その過程がなかったり、お話がされていないのかもしれませんが、どうしたら就職できるかという極端な答えを求めたがるのです。もう1つ、親子の関係が絡まってきてしまって、女子学生に多いのですが、事務に行ったらという親御さんの意見を尊重しつつも、自分は今 IT に興味を持っているのでそちらに行ってみたいと思っているのだけれども、もう親と話したくないと。それで、不安になったり悩んでしまったり、ちょっと精神的にお疲れになってしまったりという方が近年多いように思います。潜在的にはいたのかもしれませんが。

○堀委員 参考になりました。ありがとうございます。

○風神委員 今、東京新卒応援ハローワークに来る話がありましたが、経路について大学から紹介されて来るのか、あるいは自ら、こういう存在を知って学生が来るのかということをお伺いしたいなと思います。それに関連して、もし自分で来る場合には、やっている内容としては大学のキャリアセンターと似通っている部分もあると思うのですが、大学のキャリアセンターでは決まらなくてハローワークに来ると決まる理由、その差のようなところを教えていただければと思います。

もう一点は、以前、学生から聞かれてすごく気になっていることなのですが、常駐支援校がある学校と、ない学校の差はどこにあるのですか。

○星野室長 2番目の質問なのですが、これはハローワークで長年、学校からの要請もありますし、我々も大学に行き、御要望をお聞きしつつ、そのときに自分の所のキャリアセンターや就職課でやりますので大丈夫と言われるケースもあります。あとは、セミナーは学校でやるけれども、個別の相談は人数がたくさんそろったほうがいいので、キャリア支援センターの方もやるし、ハローワークからも来てほしいということで要請があります。それは様々なのですが、その要請の時間の掛かり具合で週1回行くのか、セミナーだったら月に1回でいいとか、そういう形になっています。

○風神委員 例えば、要請がなくて、行政側からこの大学に常駐しろというようなことはあり得るのですか。

○星野室長 何年も前からいろいろな経緯があってやっていますので、割と今は落ち着きつつあります。ただ、サポーターの人数もありますので、毎年見直しはしていくのですが、例えば、ハローワークから行っていないのに学生さんがたくさん来るような学校があれば、それは検討するという形にはしています。

○玄田座長 何か、センターがある学校とない学校の特徴のようなものを感じるかと聞きたかったわけですね。

○星野室長 最初の質問ですか。

○風神委員 最初の質問、いいですか。

○星野室長 もちろん、大学の紹介や常駐支援等で学校に行って、次回いらしてくださいという御案内から来るケースと、あとは自分から門をたたくケースということで、利用の経路として見ていると、ホームページから来ているという方も結構多いです。実は一番利用が多いのは、友達と家族というのはワンセットで計上しているのですが、友達、家族が1番で、2番がホームページという形になっています。その他では「口コミで、例えば先輩が使っていた」とか、CAに合格している方もいらっしゃるのですが、そういう方はどうして来たかという、先輩もここに来て、エントリーシートとビデオの撮り方を聞いたという形で来られる学生さんもいると聞いております。

○風神委員 大学のキャリアセンターとの差というのは、どこにあるのですか。

○星野室長 大学のキャリアセンターも様々だと思うのです。全部自分の所でやる所もあれば、民間の紹介所を入れてやっている所もあったりしますので、ハローワークの場合、最初から最後まで基本は同じ者が担当しますよと。それで就職まで継続支援していくので、多分キャリアセンターだと、最初から最後まで全員が全員というのは、ちょっと分かりませんが、あるのかな？という気がいたします。

○篠崎参事官 事務局より補足です。いろいろですが、例えば特定の学科が得意だということ、その学校のキャリアセンターの人たちは、例えばIT系に強い場合そういうところは得意なので、そういうのを希望しない学生だと、キャリアセンターよりハローワークのほうがいいのか、そういう話も聞いたことはあります。

○玄田座長 よろしいですか。それでは常見委員、三川委員、どうぞ。

○常見委員 質問は大きく2点なのですが、1つは、気になるのはハローワークの提供価値とは何だろうかということが気になっているのです。

○星野室長 提供価値ですか。

○常見委員 つまり新卒応援ハローワークのということで、どういうことかということ先ほどの御質問ともつながるのですが、学生にとって、この「ひとりにしない、あきらめさせない」という言葉と重なるのですけれども、率直に申し上げると、やはり決まらない人が行くものなのかということがとても気になっています。学生たちと接していると、こういうニーズがあって、どうしても地元で働きたいと。その地元も千葉県で働きたいではなくて実家の近くの柏市で働きたいと、その求人は、むしろハローワークのほうがあるのではないかというような、そういう使い方をしている人はどれぐらいいるのかなということと、とても気になるのが今まで出ていなかった論点で、なぜ企業はハローワークを使うのかということです。

例えば、ハローワークを使う企業は、やはりお金がないから出しているのか、その点のattitudeの違いのようなものがあるのではないかとこのところとか、求人広告とどう使い分けているのか。求人広告を出している企業は併用率はどうなのかとか、それこそ経団連企業はハローワークを積極的に使っているのか。その辺りをお聞かせください。

○星野室長 ちょっと一言では。

○玄田座長 星野さんが答えるべきことか、事務局が答えるべきか悩ましいところですが、答えられる範囲でお願いいたします。

○星野室長 中小企業法でいうところの大企業も利用していらっしゃると思います。ただ、少ないと思います。ハローワークを利用してくださっている企業は、大きな合同面接会から2、3個のミニ面接会を用意していますが、それを1回利用していただくと、またやってくれという要望があります。それは、求人をブラッシュアップして面接会に1回臨みます。1人採れた、よかった、でも、もう一人いるので、もう一回お願いしますというパターンもありますし、決まらなくてもハローワークのほうでそういう準備をしてくれたということと、あとはそのフォローもするのです。なぜ就職できなかったのか、ゼロだったというときも、これは求人をもう一度見直す必要があるのではないかとか、ほかの企業の求人を見たりとか、そういうこともしますので、頼ってくださるといふ企業は多いように感じます。

○常見委員 学生のニーズはどうですか。例えば、ハローワークのほうで安心して就職できるとか、地元の求人に強いとか、そういう攻めの使い方をしてる学生はどれぐらいいるものでしょうかね。

○星野室長 東京の場合は大学が東京にあるので、東京新卒を利用されていると。私たちはUIJターンの就職支援も行うのですが、そこへの希望者は少ないです。

○常見委員 なるほど。

○玄田座長 ほとんどが23区ですか。

○星野室長 都内ですね。求人自体も東京都内でやっていますので、私たちのアピールも東京都内になるので、必然的にそちらに向かってくるということもあると思うのですが。

○玄田座長 先ほどのように、柏がというのは余りないわけですね。

○星野室長 東京新卒応援ハローワークでは余りないですね。多分ほかの一般のハローワークではあると思うのですが。

○常見委員 もう1つだけ、何かというと、いわゆる求人不受理だとかそういったものがあるのですが、求人詐偽とか求人トラブルの多い業界のノウハウは蓄積されているかということ。例えば今、教え子がある会社のインターンに行ったら店舗見学に行けと言われて、そこで高額の契約を結ばされてしまったということについて大学として対応しているところなのですが、そういった業界はあくまで法律の範囲内で対応するのか、より気を付けて対応するのかというようなことはどうですか。

○玄田座長 なかなかお答えしづらいところだと思いますが。不受理の潜在的可能性があるようなところに、どのように気を付けて仕事をされているかということ。です。

○星野室長 私たちは、求人に書いてあることと違うということに関しては、相談を頂いたり苦情を頂いて、そのハローワークのほうに連絡をして確認してもらうことは必ずやっています。インターンシップとなると、私たちがどこまで入っていけるのかというのが

ありますので。

○常見委員 分かりました。

○玄田座長 インターンシップをこの流れの中に組み込むということでは、やっていないわけですね。

○星野室長 こちらでは、やっていません。

○玄田座長 分かりました。では三川委員、どうぞ。

○三川委員 御発表ありがとうございました。今回、御発表いただいた中で、心理カウンセリングというのを大事にされているというところに大変共感いたしました。一方で、件数が昨年度でしょうか、104件と余りにも少ないのではないかという印象を持ったのです。恐らく延べ件数でしょうから、実数としてはもっと少ないのではないかと思います。先ほど触れられたように、多分、若者の自立の在り方というのが随分変わってきている、保護者の関わりというの、相当学生たちには影響を与えているような気がいたします。ここには挙げられていませんが、自立をめぐる相談の内容までは触れていただかなくても結構ですけれども、以前とは変わってきているということと、保護者に対する支援とか、あるいは連携というものを何かお考えでしょうか。少しお答えいただけたらと思います。

○星野室長 今、先生がおっしゃられたとおり、平成30年度の実績は104件ということですが、今年はこの事業を5月から始めており、5か月で61件ということで、今年のほうが利用者が多い状況です。去年は、実は産業カウンセラーをお願いしておりました。今年には公認心理師、そういう方をお願いしています。かなり深掘りしていただいていますので、やはり刺さる人には刺さるのです。そこからまた頑張るきっかけにしてもらえるということでは、今の先生方のほうが、より深くというか、前向きになるようにやってくださっているように感じます。

あとは、最初の保護者の方。

○三川委員 保護者と学生たちとの関係について、保護者に対するサポート等はされているでしょうか。

○星野室長 今時点では、保護者の方に対して何かセミナーをすとか、そういうことはしていません。過去にやったことはあるようです。あとは、東京新卒応援ハローワークでは専門支援をしていますので、そこには親御さんと一緒に見える学生さんもいらっしゃることはあります。

○三川委員 保護者の方が一緒に相談に来られるのですね。

○星野室長 そうですね。障害でも精神のほうの方は、口をつぐんでしまっておられて、本人は就職したいと来られるのですが、親御さんが一緒に付いてこられて、どうしたらいいかという相談を親御さんからスタッフにするという機会は見掛けます。

○坂爪委員 2点教えてください。1点目は、大学等支援の所の59校ということなのですが、導入の率というか、どのぐらいの割合の大学が使っているのかという数字を教えてくださいたいと思います。これが1点目です。

2 点目です。私、前任校のときに八王子から来ていただいていたことがあるのですが、2 年間その責任者だったので見ていると、個人差がすごく激しいなというところがあったのです。

○玄田座長 誰の個人差ですか。

○坂爪委員 来ていただく方の個人差です。学生ははっきりしていて、1 年目は予約が取れない程だったのが、2 年目は、夏を超えたらがらだだったということがありました。もちろん学生側にも原因があるのですが、やはり導入する大学からすると、すごく差があるなということが実感でした。この点をふまえると、職業相談支援の所の担当制というものをどう考えるかという点が気になります。つまり、良い人に当たればすごく良い、でも、相性が良くないということもあるので、担当制というものが必ずしもベストとは限らないということがありうる時に、それでもなお担当制というものが大事だと考えるかということが 1 つです。

延べ人数を見ると、実は 1、2 回で終わっているのかなという気もするので、そんなに担当制のデメリットはないということかもしれないのですが、その辺り、担当制というもののメリット、デメリットについて教えていただければと思います。

○星野室長 まず担当制の仕組みなのですが、一番最初に初回面談を行った時点でメニューを御案内して、「私、何々と申します」と名前を名乗って、引き続き次回以降も予約を取ることができますよと御案内をして、次回も予約をお願いしますと初対面から個別担当制が成立する場合がありますし、今日私を選ばなくてもいいのですよとはっきり言います。何回かフリーの相談をしていただいても構いませんという形で選ぶということもあります。なので、あくまでも学生さんから選んでもらうという立場にあります。最初の流れで、焦っているので来週というふうに予約をしてやってしまうのですが、実は少しやっけていくと、違う人がいいという御相談もあり、それは変える場合もあります。

確かに先生がおっしゃられたようにスタッフの違いというのは、オブラートに包めば、あると思います。いろいろな背景のスタッフがおりますので、IT 系に強い、人事に強い、カウンセリングがすごく上手とか、それはそれぞれの個性なので、私たちはチームで、やはり相性が悪ければ人を変えていくということで進めております。

○坂爪委員 率のほうは、もし分かれば教えてください。分からなければ。

○星野室長 今、ここに書いてあるのは大学と短大なのですが。

○玄田座長 何か事務局で、どうぞ。

○寺岡補佐 補足いたしますと、学校基本調査の平成 30 年度を見ると、東京都の大学ですが、学校数は計 138 となっております。ただ、これは専門学校等も入りますか。

○星野室長 ここの常駐は入っていないです。

○寺岡補佐 入っていないですか。

○星野室長 大学と短大だけです。

○寺岡補佐 では 138、ただ、これは短大は入っていないので、4 年制大学で言えば東京

で 138 です。

○玄田座長 高専、専修学校も入れるということにすると。

○星野室長 大分ありますよね。

○玄田座長 ありがとうございます。では原委員、どうぞ。

○原委員 2点お聞かせください。1点目は、今出ていた大学等支援なのですが、これは職業相談支援と企業支援と明らかに違う所が1点あって、というのは、就職サービスというのは、大学が大学間競争の中で評価されるべきポイントとして、正に死活問題なわけですよ。そうすると、そのサポートに無料で入るということは、本来、大学が担って競争しているサービスを一部無料で肩代わりしているという見方もできると思うのです。そういった点は、皆さんどういった問題意識をお持ちなのか、あるいはお持ちでないのか、そういったところをお聞かせいただければと思います。

○星野室長 当然、学校の就職課、キャリア支援センターでやっておられる所に、我々は連携という名の下に補完し合う形でやるというふうに入っています。もしも、人手不足なので、その肩代わりをしてくれとはっきり言われたら、それは違いますと。違いますとはっきりは言えませんが、私たちはこういうメニューで展開していますと。こちらのほうでハローワークの紹介をするので、求人紹介をするので、東京新卒なり、八王子新卒に行ってくださいと、そういう説明を学校にはしているつもりです。

○原委員 あくまでハローワークへのつなぎというか、きっかけを増やすというところですかね。

○星野室長 その通りです。

○原委員 2点目です。ほぼ同じようなサービスを、例えば東京都も独自に展開していると思うのですが、そういった自治体との連携や情報共有、そういったところについてはどのようなシステムになっているのでしょうか。このパンフレットに書いてあることは、ほとんど東京都も独自にやっているのです。そういったことについて情報をお持ちなのかとか、情報の共有や連携はどうお考えになっているのかということをお聞かせください。

○星野室長 東京労働局と東京都との雇用対策協定、こういうものの中で一緒に面接会をやったりしています。私は出先の職員なのですが、東京労働局と東京都のほうでは情報共有しながらやっていると言えるかと思います。

○原委員 そうすると、大きなところでは情報共有しつつも、こういった面接会などもそれぞれが、国と東京都が別々にやっているというところですかね。

○星野室長 都のほうでは新卒に特化したりとかではなく、若年や中高年層を東京しごとセンターのほうで就職支援しているかと思うのですが、ハローワークの新卒求人を使って支援することはハローワークしかできませんので、そこは東京都とは異なります。

○原委員 すみ分けをしているわけですね。

○星野室長 はい。

○原委員 ありがとうございます。

○玄田座長 事務局、どうぞ。

○寺岡補佐 今の点を事務局として補足させていただくと、厚生労働省の労働政策としては、基本的には自治体と連携して様々なものやっいていこうという全体的な方針がある中で、各自治体とはハローワークレベル、労働局レベルでいろいろな連携をしております。先生がおっしゃったように、自治体レベルの施策でこういう雇用対策をやっているというのは多々あるのですが、多くの場合は自治体としても民間委託していたりとか、明確な違いは自治体も今、通知によって無料職業紹介ができるのですけれども、民間等と比べたら自治体が主体的に直営でやっている職業紹介はかなり少ないという状況があります。少なくとも職業紹介機関のハローワークとしての独自性は、かなり大きな所があると理解しています。

○玄田座長 御説明ありがとうございました。それでは、ヒアリングについては以上とさせていただきます。星野室長、どうもありがとうございました。

○星野室長 ありがとうございました。

○玄田座長 それでは、次のヒアリングに入る前に、事務局から資料3について御説明いただきます。少しお時間を頂きますが、御準備をお願いいたします。

○寺岡補佐 事務局です。資料3ですが、趣旨としては、前回の研究会のときのヒアリング候補先として、募集情報等提供事業者の全国団体である団体もヒアリング対象としたいとお諮りして御了承いただいたところです。ただ、今日のヒアリングにおいては、その団体が来ることができない状況になりましたので、この後、募集情報等提供事業者の個別事業であるマイナビにお願いするのですが、その前段階として、全国団体としてはこういうようなことをしているということを最小限のお話をさせていただいたほうがスムーズかと思ひ、間に挟ませていただいたものです。

という意味で、資料3をお開きいただくと、全国団体である「公益社団法人全国求人情報協会」というのが昭和60年からあり、会員数としては正会員、賛助会員も含めると89社ほどという状況になっています。目的としては、定款から抜粋しておりますが、端的に申し上げますと、求人情報の掲載基準の設定等による求人情報の適正化を図っていくということを目的に設置されている協会です。

1枚めくっていただいて、事業活動としてもいろいろあり、教育とか広報とかありますが、ここは割愛いたします。1つ目の正に求人情報の適正化事業ということで、適正化水準の向上を図るために、各求人メディアに掲載されている求人情報のチェックとか苦情相談とか、そういったものに応じながら適正化に努めるということをしていただいている団体があることを、まず最初に情報として入れさせていただきます。ありがとうございました。

冒頭に申し上げたとおり、ここからは非公開とさせていただきますので、傍聴者の方については御退室いただきますようお願いいたします。

(傍聴者退席)

[非公開部分の議事概要]

(1) 浜田専務取締役より株式会社マイナビの取組について説明があった。

- ・ 青少年雇用情報は、システムの的に制御して開示を促進している。企業からも不満はほとんど出ていない。ユーザー目線では、全ての情報が開示されていた方が比較できて良いのだろうが、全情報開示を条件にするのは難しい。学生の画面で見やすくなるよう、レイアウトなど細かな工夫もしている。
- ・ ハローワークの不受理案件への対応としては、1年以内に労働関連法で行政処分された企業についてチェックしており、求人掲載をさせないという形をとっている。そのほか、独自の基準で掲載可否を判断している。
- ・ 大学生活段階では、「MY FUTURE CAMPUS」というキャリア形成のプロジェクトや、インターンシップの質を上げるために「学生が選ぶインターンシップアワード」といった取組もしている。
- ・ 入社後の配属・定着段階では、教育研修事業を行っている。

(2) 委員からの質問に対し以下のような回答があった。

○どのようにして求人掲載の可否を判断しているのか。法規制強化の必要はあるか。

- ・ 営業部門とは切り離れた専門の部署があり、そこでチェックしている。企業規模に関わらず、社長が逮捕されるなど社会通念的に問題の大きいものは独自基準で落としている。転職サイトと比べて、特に新卒は厳しい基準を設けている。自社で既に取り組んでいるので、法規制強化の必要は感じない。

○新卒採用事業はよりテクノロジー重視の方向に向かっていくのか。

- ・ 重視はしている。よりマッチング精度が高くなったり効率的になったりするるのであればいいが、システムそのものが目的ではないので、使い分けが大事。

○経団連の指針とりやめの影響はあるのか。

- ・ 政府に引き取っていただくまでは、業界としても様々な議論があった。3月に卒業して4月に就職するという終わりがはっきりしている以上、はじまりのルールは必要と思っている。もしルールがなくなるとすれば、採用自体が複線的な流れになり、新卒サイトではなく転職と一体化したような若者仕事サイトのようになる可能性も含めて見ている。

(ヒアリング終了)

○玄田座長 それでは、時間が延びて大変恐縮ですが、以上をもちまして本日の研究会を終了とさせていただきます。お忙しい中、御参集いただき、ありがとうございました。