

第3回今後の若年者雇用に関する研究会

日時 令和元年12月9日(月)

10:00～

場所 共用第6会議室(3F)

○玄田座長 おはようございます。定刻よりも少し早いのですが、常見さんが、交通事情で少し遅れると伺っておりますので、大変恐縮ですけれども、ただいまから第3回今後の若年者雇用に関する研究会を開催させていただきます。委員の皆様におかれましては、お集まりいただき誠にありがとうございます。本日は、堀委員が欠席となります。カメラ撮りはここまでとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

本日の議題は、前回に引き続いて関係者からヒアリングをさせて頂くことになっております。前回と同様、本日のヒアリングの流れについて、事務局から御説明をお願いいたします。

○寺岡補佐 事務局です。本日は、5名の方をお呼びしております。ヒアリング順に申し上げますと、中小企業の代表として、日本商工会議所産業政策第二部副部長の杉崎友則様、労働者側の代表として、日本労働組合総連合会総合政策推進局長の仁平章様、学校関係者として、立教大学キャリアセンター事務部長の神山正之様、東京都市大学学生支援部部長の住田暁弘様の2名の方、最後に、個別企業として第1回の議論で常見委員から御紹介のあった就活サイト OfferBox を運営しております株式会社 i-plug 代表取締役 CEO の中野智哉様、以上5名です。

ヒアリングは前回と同様に、入替制により実施させていただきます。資料は、各委員に事前に送付しておりますので、ヒアリング対象の方からは、資料のポイントをお一人3分程度で簡単に御説明いただいた後、委員からの質疑とさせていただきたいと思っております。なお、時間が大幅に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きます。質疑が終わりましたら、次のヒアリング対象の方に替わっていただきます。

ただし、株式会社 i-plug のヒアリングについては、座長とも事前に御相談させていただいておりますが、前回の株式会社マイナビと同様に、第1回の申合せに基づき、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、特定の者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、今回の議事について、公開部分は前回と同様、後日議事録をホームページに掲載いたしますが、非公開部分の議事は議事概要としてホームページに掲載する予定です。そのため、学校関係者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、御了承願います。本日は、このような流れで進めさせていただければと思います。

○玄田座長 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ます。まず最初は、日本商工会議所の杉崎様からお願いいたします。

○杉崎副部長 ただいま御紹介いただきました日本商工会議所で労働政策を担当しております杉崎と申します。よろしくお願いいたします。タブレットに入っている資料について、事細かな御説明はいたしません、2～4 ページは、日商が全国の中小企業を対象に実施

した人手不足に関するアンケート調査の結果になっております。年々、非常に人手不足が深刻化しているという状況がお分かりいただけるかと思えます。

5 ページは、中小企業と大企業に関する入職者数や、転職、人の移動の状況をまとめた図になっています。大企業、中小企業というカテゴリで見ても、中小企業の人手不足は構造的な問題であるということがお分かりいただけるかと思えます。

6 ページは、アンケート結果をもとにした、中小企業が求める人員と、充足できない理由でございます。中小企業が求める人材は、左側の赤囲みの所にあるとおり、若手人材に対するニーズが非常に高いということです。また、右側の人員が充足できない理由、人手不足の理由ですが、立地地域に求める人材がいないということが非常に大きくなっています。また、39.4%が、ミスマッチを感じて退職してしまう、なかなか若手人材が定着しないといったようなこともあります。私も月に1、2回と地方に出向いて、いろいろな企業経営者の現場の声を拾うようにしているのですが、そもそも地方は地域に人がいない、若者が残っていないという声が非常に多く聞かれるところです。

7 ページは、東京商工会議所が実施している新入社員講座に参加した方々を対象にしたアンケート調査結果です。入社した会社を選んだ理由としては、「仕事の内容がおもしろそう」、「職場の雰囲気良かった」、「自分の能力・個性を活かせる」といったところが上位に来ています。8、9 ページについては御参考の資料です。

資料に記載はしていませんが、ユースエール認定について認識を申し上げたいと思います。今回、テーマになっておりますユースエール認定ですが、中小企業における若年者雇用に資する施策であると認識しています。一方で、認定企業数が564社にとどまっているということから、より多くの企業が認定を受けるようにすることが大事だと思っています。そのためには、認定基準を更に厳格化するというようなことは思考せずに、まずはこの認定制度自体を幅広く周知していくこと、認知度を上げていくこと、また、ユースエール認定企業を対象とした合同会社説明会のようなものを強化・拡充していくといったメリット、インセンティブを強化していくという方策が有効だと考えています。

先ほど御紹介した東京商工会議所のアンケート結果にもありましたとおり、新入社員の皆さんが会社を選んだ理由は、「仕事の内容がおもしろそう」とか、「職場の雰囲気が良かった」、「自分の能力・個性を活かせる」といったようなことが上位に来ておりますので、中小企業への就職を促進するには、例えばインターンシップの更なる活性化や、地元の高校、大学と地元の中小企業との連携の強化、学校と企業との就職情報交換会や職場見学会などを実施することで、中小企業の良さを知ってもらうことが大事だと思います。

なお、商工会議所は全国に515あるのですが、このうち321の商工会議所がインターンシップを含むキャリア教育に取り組んでいます。こういった状況については、ホームページ等でも公開しておりますので、是非御参考にしていただければと思います。

あと、ユースエール認定についてはマークも付与されるわけですが、えるぼし、くるみんとの相乗効果を出していくことが必要だと考えています。例えば、この3つの認定マー

クなどを一体に運用するなど、縦割りではなくて、相乗効果を発揮していくことも大事だと思います。

それから、青少年雇用情報の提供義務の在り方についてですが、改正女活法による情報公表の強化や、現在検討されております中途採用の促進等、企業に対する情報公表の義務が強化されつつあります。そもそもこうした義務は最小限に抑えて、企業の裁量に委ねるべきですし、いろいろな法律で縦割りに情報公表を義務化しますと、かえって情報を取りたい人にとっては分かりづらくなるかと思しますので、こういった情報公表の義務化や強化は、思考しないほうが有効なのではないかと考えています。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、各委員の皆様から、御質問、御意見等がございましたらよろしくお願ひいたします。いかがでしょうか。三川さん、いかがですか。

○三川委員 今、御説明いただいた中で、中小企業が若手人材を求めていると御紹介いただきました。高卒の採用と大卒の採用とで何か違い、工夫等がありますか。少しお聞かせいただけたらと思います。

○杉崎副部長 6 ページのアンケートの結果にもありますとおり、高卒、大卒の新卒社員ともに、人材としてニーズが高いことは間違いありません。採用に当たっては、高卒ですと、いわゆる一人一社制が定着しています。大卒になりますと、資料の8 ページに載せさせていただいたいわゆる就活日程のルールに基づいて行われているわけです。中小企業の大卒新卒社員の採用の実態は、大企業の採用が終わった後に、中小企業の採用活動が本格化しているというところが1つポイントとして挙げられるのではないかと思います。

○三川委員 もう1つよろしいでしょうか。今おっしゃった一人一社制についても、もう少し弾力的に柔軟に見直してはどうかという、そのような議論が行われている所もあると聞いておりますが、御承知でしょうか。

○杉崎副部長 一人一社制について、厚労省、文科省を交えた会議体で議論がなされているということも認識していますし、私もその一員として関わっています。

○三川委員 そうですか。

○杉崎副部長 この件については、学校側、企業側、生徒さんのいずれも現状のスキーム、方法を維持してもらいたいという声が多くなっていると認識していますし、そのような方向で議論が進んでいるものと認識しています。

○三川委員 もう一点よろしいでしょうか。先ほども触れられたキャリア教育が、それこそ初等中等教育では随分浸透してきました。様々な能力やスキルを持った生徒たちが、例えば一人一社制という従来の形式の採用ということと、ひょっとするとせっかく付けた力とか、能力やスキルですが、これに合わない形でかなり絞り込んだ選考になるのではないかと、そういう危惧があるようにも感じたことがあるのですけれども、この点について何か御意見等がありますか。

○杉崎副部長 そういった御指摘や御意見があるというのは、私個人としても認識してい

るところです。高校生の新卒人材が定着し、その職場で自分の能力を発揮していただくというのは非常に重要なことですし、そのために、就職する会社のことをよく分かっていただいた上で就職するのが非常に大事だと思います。一方で、今の一人一社制については、高校卒業の生徒さんですと18歳という年齢ですから、どれぐらい就業観が醸成されているかというところもありますし、一方で進路指導の先生が生徒さんの適性とか、会社のことにもよく御存じだと思いますので、現状は、ルールとして有効に機能していると思います。いろいろな意見があるのは承知していますが、現在のルールに基づいて実施していくのが妥当なのではないかと思っております。

○三川委員 ありがとうございます。結構です。

○風神委員 2点お伺いしたいのですが、1つは資料の6ページ、9ページ辺りで、地域にふさわしい人材がいなくて、いたとしても自社の魅力が伝わらないので、人がなかなか充足できない、あるいは入ってもミスマッチで辞めてしまうということが資料に載っていました。一方で、9ページで人材へのインターンシップの話とか出ていますが、会員企業の中で募集を掛ける際に、どの程度欲しい人材にPRできているとか、インターンシップがどのぐらい会員企業の中でなされているとか、欲しい人材が集まってインターンシップを実施できているかなど、御存じの範囲で教えていただきたいです。

もう一点は、先ほど青少年雇用情報の提供について、義務化や強化というものは反対だということをおっしゃっていたのですが、例えば既存の提供アイテムが増えるということは、会員企業にとってどの程度負担になっているのかということです。1つは提供できても2つ、3つになると厳しいのかどうかという辺りのことを教えていただければと思います。

○杉崎副部長 インターンシップについては資料の6ページに記載がございます。インターンシップに限った話ではありませんが、よく地方を回っておりますと、地元の高校を出た生徒さんが大学進学で大都市に行ってしまうし、就職でも大都市に行つて、そもそもこの地域に人が残らないというのは、どこの地域に行つても聞かれます。こうしたことを背景に、人手不足に拍車が掛かっているのが、各地の商工会議所も、いわゆるUIJターン促進のような取組に力を入れているという現状があります。

ミスマッチを感じて辞めてしまうということも、人手不足の課題として挙げられているのですが、そのためにインターンシップは1つの有効な方策なのではないかと考えています。なるべく、一定期間インターンシップに来てもらつて、職場の実態、良さを認識してもらつて、それを就職の際の参考にしてもらつてというのは、非常に重要なことだと思うのですが、一方でインターンシップ、特に中小企業についてはノウハウがなく、受入れに当たつてのマンパワーが不足しているということもありますので、そこは行政として支援策を出していただくことが、中小企業の若年者雇用に資する施策になるのではないかと考えております。

求める人材像に関する情報を有効に発信できているのかという点についても、中小企業

ですと専任の人事労務担当者がいないというのは珍しくないことですので、例えば人を採用するときに、どのような形で人材像を明確化するか、こういった形で情報を届ければ有効なのかといったことを、コンサルティング等を通じて支援する、公的な支援策を講じてあげるといことは、非常に有効なのではないかと思えます。

2点目の御質問について、いわゆる情報の義務化、1つ、2つ追加することを負担に思うかどうかという点についてですが、例えば、先般の女活法の改正でも中小企業に対して計画の策定、情報公表というものも義務付けられるということで、情報公表を負担に感じる企業ももちろん多いとは思いますが、今、中小企業の現場は、深刻な人手不足の中で時間外労働の上限規制や、年休取得義務化、同一労働同一賃金、最賃の大幅引上げと、非常に現場負担が高まっているのは事実です。施策を新規で講じていくに当たっては、義務の強化や負担の強化ということは考えていただかないで、なるべく企業の裁量に委ねるということを考えていただいたほうが、実態に沿ったものになるかと思っております。

○原委員 私から1点です。先ほどお話の中で、くるみやえるぼしとの連携とか、情報提供は慎重に、というお話がありましたが、そのほかに、法制度や法律に何か望まれることがもしあれば、是非教えていただきたいなと思うのですけれども、いかがですか。

○杉崎副部長 ユースエール認定の制度自体は、趣旨自体は非常に有効なものであるかと思えます。一方で、どれだけ中小企業の皆さんに知られているのかというところについては、十分には認知されていないという実態があるかと思えます。商工会議所自身ももっとPRしなければいけないことだと思うのですが、認知度を高めていくために、先ほども申し上げましたが、えるぼし、くるみん、ユースエールについては厚生労働省のホームページ等を見ましても、今はそれぞれがばらばらに周知されておりますので、3つの制度を連携しながら一体で周知していくといった施策間の連携ということを、考えていただいたほうがよろしいのではないかと思えます。

○坂爪委員 2点教えてください。1点目ですが、資料の6ページでミスマッチの退職がカテゴリー3で一番多かったと思えます。中小企業特有固有のミスマッチというものが何かあれば知りたいというのが1点目です。なぜかというところ、そこは情報提供によって回避できるものなのか、そうではないのかというところが一番知りたいので、それについて教えてくださいというのが1点目です。

2点目ですが、同じ6ページ、どういう人材が欲しいかという所で、新卒以上に一定の経験を有した若手というほうの比率が高くなっていますよね。ということは、逆に言うと新卒よりも経験があるほうが欲しいということだと思いますが、ここで言う経験というのは、いわゆる社会人としてのマナーというところなのか、特定のスキルというところなのか、何をより重視されているかというところを、もし御存じの範囲であれば教えていただけますか。

○杉崎副部長 1点目のミスマッチについて、大企業、中小企業で何か差異があるかというところなのですが、特段差異はないのかと考えております。繰り返しになりますが、こ

ういったミスマッチを回避するために、中小企業におけるインターンシップの促進や、先ほどの求人情報を中小企業が明確化して発信していくという取組をすることによって、ミスマッチを回避できると思っています。特段、大企業、中小企業で差異はないのではないかと認識しております。

2点目の一定の経験を有した若手人材のほうがパーセンテージが高いという点についてなのですが、この点については社会人としてのマナーや、素養といった部分もそうですし、仕事の面でのスキル、これは両方指してのことだと思っています。

○坂爪委員 そうすると、情報提供に関しては、より充実させることは必要だけれども、義務化すべきではないと。情報提供のやり方については、企業に任せることが望ましいということでしょうか。

○杉崎副部長 一律の義務化はしないほうがいいと思っています。

○坂爪委員 分かりました。

○常見委員 2点あります。1点目は、正に今、坂爪委員も指摘されていましたが、求める人材というページがあるのですが、これはほとんど最終学歴とか経験等についての言及で、能力、資質に関する調査結果ではないなと思うのですが、例えば大手企業と中堅・中小企業では、求める人物像が違うのかというのが質問その1です。

その2は、9ページに様々な支援施策というのがあるのですが、会社説明会での話し方・伝え方講座というのが存在しますが、採る側の企業に関するノウハウ提供といった施策が少ないというのが率直な印象です。実際に、例えばこれは大手企業の事例ですが、応募数が少ないグループ企業の採用を支援するために、グループ全体での説明会や人材の紹介をするというような取組とか、幾つかのベンチャー企業で組んで合同選考をするとか、合同入社式をして仲間意識を作るといった事例が出ています。そのほかにも事例はたくさんあるのですが、企業へのノウハウ教育をどうされているのかという点についてお伺いしたいです。

○杉崎副部長 1点目の中小企業が求める人材像ですが、やはり中小企業ですと人的にも少ない中で仕事を回していることもありますので、ここのアンケートに出ていますけれども、即戦力人材に対するニーズが高いということは、一貫して言えることです。

採用する側の企業に対するノウハウの供与なのですが、商工会議所では、企業の経営者とか人事労務担当者向けのセミナーや講座を実施していますので、それらを通じた支援をしております。

○常見委員 最初の御回答について質問したいのですが、求めているのは「即戦力」だとおっしゃったのですが、相当難しいことを言っているような気がするのです。もともと人が集まらないというようなことが指摘されている中、求めるのは即戦力、しかも枠がとて少なくて、マッチするかどうか分からないということで、かなり無理な競争をやっているような気がするのです。それでも、やはり即戦力なのですかね。例えば、即戦力でなくてもいいから育てられる会社が勝つとか、そういった考えもあろうかと思うのです。

が。

○杉崎副部長 これはアンケート結果ですので、中小企業は即戦力の人材に対するニーズが高いということは間違いなく言えることだと思います。あとは各社各様で、例えば新卒の社員の方を採用して育成に注力しているという企業や、女性活躍を志向して人手不足を克服している会社、高齢者が活躍している企業など、さまざまございます。、そこは中小企業の強みを生かした人材の活躍に関する特徴があるということで、総じて言えるのは、即戦力人材に対するニーズが高いということだと思います。

○常見委員 ありがとうございます。

○玄田座長 今の御質問と御意見に関連して、20年前ぐらいの大変厳しい景気状況の中で中小企業も大変御苦労をされたときに、どういう所が頑張っていて残っていくのかと。いろいろお話を伺って、うちは大変厳しい会社だけれども、うちで頑張れば必ず一人前にするからといったような、それで一人前になったらむしろ出ていくことは、後輩にも目標になるからいいのだというような、昭和といえば昭和のような。だけれども、恐らくこういう会社が残るのだろうか、残ってほしいなと思った時代が、常見さんの発言を聞いていて思ったのですが、もう古いですか、どうですか。

○杉崎副部長 私も都内、地方の中小企業の現場を回っていますが、今、先生が御発言されたような中小企業や企業経営者の方もたくさんいらっしゃいます。そういった、社長のために一生懸命頑張りたい、仕事をしたいと、若手人材が集まる魅力的な中小企業により活躍してもらえるような施策が必要なのではないかと思います。魅力的、特徴ある中小企業、また経営者の方は、まだまだ日本にはたくさんいると思っております。

○玄田座長 安心いたしました。本日は大変貴重なお話を伺いまして、杉崎様、ありがとうございました。

○杉崎副部長 どうもありがとうございました。

○玄田座長 それでは、次のヒアリングに移らせていただきたいと思います。ありがとうございました。

続いて、日本労働組合総連合会の仁平様、よろしくお願ひいたします。

○仁平局長 連合の総合政策推進局で労働法制を担当しております仁平と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

冒頭にもございましたが、限られた時間ですので、ポイントを絞って発表させていただきます。3 ページです。若者雇用促進法に関する連合の政策提言ということで5点ほど書いております。1点目が、若者雇用促進法の青少年雇用情報について労使関係に関わる事項を追加するなど、提供項目を増やす見直しをしたらいいのではないかとということです。実は、連合もいろいろな所で寄付講座などやっておりますが、学生の皆さん方からブラック企業をどうやって見分けたらいいのでしょうかという質問がよくございます。やはり若者に限らず、働く者にとって、人を大事にし風通しの良い職場であるということが大事でありまして、そのために労働組合があるかどうかという情報も大事なのではないかと

のが1点目です。

2点目、インターンシップについて、トラブルの未然防止に向けたガイドラインを整備すべきではないかということです。これもいろいろな報道がございましたが、インターンシップの中でOBからのセクハラにつながるような事件なども報道されているところでございます。やはり学生の側からしますと、このようなことをしたら断られるのではないかとかいう不安はどうしてもあるのではないかと考えております。そういう意味では、行政としてしっかりとしたガイドラインを作っていくということは大事ではないかということです。

3点目です。インターネット上の就活サイトなどの実態の把握とその適正化です。インターネットがこれだけ発達してきますと、私どもがやったときの就職活動とは全く状況が違っておまして、もうほとんどの人が就活サイトを利用しているのではないかと考えております。そうした中で、やはりプライバシーが本人の同意なしに売買されたり、ITの予測をもとにそういった情報が企業に売られるといったことについては、課題があるのではないかと考えております。

最後ですが、インターンシップや内定先が行う研修やアルバイトについてその実態をよく把握をして、労働法規が遵守されるように行政指導をお願いしたいということでございます。少し前になるのですが、連合の調査では、内定を取られた半数ぐらいの人が、割と強い要望の下に研修・アルバイトというものを内定後強要されていることもあり、そういった学業への不安や問題点も含めて、そういったところの指導が必要かと考えております。

4ページ、連合が主体的にどのようなことに取り組むのかについてです。行政に求めると同時に、職場情報の提供ということで、会社側には組合の名称、組合もいろいろな名前があったりしますので、上部団体などの情報開示を求めています。また、会社が示す求人情報、固定残業代の話など、これもトラブルになっていたりするものですから、初任給をはじめ、募集する際の賃金・労働条件については、適切なものになっているのかどうか、組合としてチェックしていきましょうという方針を立てております。

もう一点だけ紹介させていただきたいと思います。8ページ目、労働相談からみえる若者が直面する労働問題です。連合は、全国の地方連合会を窓口にも労働相談をやらせていただいております。年間に約1万5,000件程度を相談させていただいて、その分析などを円グラフにさせていただきました。これは20代の主な相談の中身でございます。ほかの年齢と比べて、どういった特徴があるのかということをお願いいたします。まず、差別等とあるのですが、パワハラやセクハラなども含めて差別と呼んでおまして、そういった相談が他の年齢に比べて多いという実態がございます。

次に退職関係と書いているのですが、正に昨今の人手不足なども背景にあって、実は辞めたくても辞めさせてもらえないという相談も、割と深刻に相談されるケースが多くなっております。やはり、若者にとって悩みの原因はいろいろあるとは思いますが、人間関係ということが、特にウエイトが大きいのかなというように感じております。その意味で

同僚や上司とうまくコミュニケーションが取れているのか、問題を感じたときにもものが言えるのか、相談する相手がいるのかといったようなことは、若者の問題を考える上で非常に大事なのではないかと考えております。

実はこのグラフも、20代のグラフと申し上げましたが、まだ相談に来られる方はいいのかもしれないと考えております。そういう意味で、学校から職場に行くときに、やはり働く者の権利というものが十分伝わっていない部分もあって、そうすると問題自体もなかなか指摘できない、何となく問題だなというぐらいになってしまっているのが1つです。

あと、誰に相談していいかわからないということもございまして、実は前のページにちょっと書いておりますが、若者が組合に相談するというのは1つの手段だとは思いますが、非常に敷居が高い部分もあり、「LINE相談」というものを始めてみました。やはり、できるだけ相談の敷居を下げて、気楽に相談できるような機会を工夫しているところでございます。

実際に問題を解決する、辞めるというのも1つなのでしょうが、実はそういう人がいる職場というのは同じような人、隣の人も同じように問題を抱えているということが往々にしてあると考えております。そういう意味で、職場の仲間と一緒に問題を解決するお手伝いも組合としてはやっていきたいと考えております。

以上、簡単ではございますが、プレゼンテーションさせていただきました。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、御意見や御質問などいかがでしょうか。

○原委員 情報提供のところで、どのような情報を、組合の情報のほかに、こういった情報を届けることが重要だとお考えですか。

○仁平局長 それこそ、会社に入った入口のところでブラックかどうかということが判断できるような情報ができるだけ多くあった方が良いのですが、もう1つはやはりこの会社で自分がスキルアップをして働いていけるのか、要するに先ほどのヒアリングではないですが、育ててくれる会社なのかどうかということが分かるようなものが大事なのではないかということです。

相談の中身、若者の書いたものなどいろいろな声などを聞いてみますと、会社としてKPIとか、目標が単に与えられるだけで、それをこなせと、こなせないと単に叱咤されるだけだと、やはりなかなかやり甲斐などにもつながらないものですから、入口でできるだけブラックではないかどうかといった意味で、組合情報も含めて幅広く提供していただくと、その後のスキルアップにつながるような情報があるといいなと思っています。

○原委員 具体的には、会社は何を出せばいいですか。Web上ですとかに情報を出すとしたときに、何を出したらそういうことが分かると思われませんか。これは是非、参考にさせていただきたいのです。どんな情報ですか。

○仁平局長 実は、そこまで深く中で話をしていくわけではなく、私見になりますが、今でも若者雇用情報の中で研修の有無やメンター制度、キャリアコンサルティングの有無などの情報も、選択肢の1つとして出すことにはなっていますので、こういったものがより

広く比較できるような形で公開されるというのも1つの考え方なのではないかと思います。

○原委員 例えば、あるか、ないかの情報開示を義務付けるとか。

○仁平局長 例えばですね。

○原委員 なるほど、分かりました。

○玄田座長 常見委員どうぞ。

○常見委員 2点ございます。1つは求職者の人権です。正に、今回のリクナビ内定辞退率予測問題、データを購入していた企業にも指導が入りましたけれども、そういった問題や、求人詐欺のような問題や就活ハラスメントなどのような企業の問題行動があると思います。

今後、特にリクナビ内定辞退率予測問題については、連合として声明を出すべきだと私は思うのですが、まず「求職者の人権」という観点での今の連合の新しい取組をお伺いしたいというのが1つです。

2つ目は何かというと、インターンシップ学生の労働者性ということについて、連合は今どう取り組んでいるかをお聞きしたいです。インターンシップというのは、先ほどの日商の方もおっしゃっていましたが、今後あらゆる意味で就活の主戦場になっていくという流れにあると思います。そういった中で、そこでいかに学生を守るか、あるいは今、現にインターンシップという名の下でただ働きをさせられている人がたくさんいるわけで、それをどう守るかというのが論点だと思いますけれども、そこに対する連合のお考えや取組をお聞かせください。

○仁平局長 インターンシップを受ける方の人権問題については、持ち帰って考えさせていただきたいと思います。現時点で、新たにここに書いてある以上に何かをやろうということを検討していないということでございます。

労働者性の話は正にここに書いた通りで、トラブルを未然に防止するためにはガイドラインが必要です。どこまでが本当にインターンシップでどこまでが本当にアルバイトなり仕事という形で整理をするのかは、入口のところでしっかり区分けしていないと、曖昧なまま来いと言われて、半ば強要されるというか、断りにくいという状況が半数の実態としてあるわけです。そういったところについては、しっかりと入口で区分けをして、後者のアルバイトとして整理をすべきものについては労働者性をきちんと守ってやるということ、本人が受ける、受けないも含めて、そこは強要ではなくてしっかり選択できるようにさせていただくということが必要だと思っております。

○常見委員 例えば、労働者の保護という観点で言うと、インターンシップはパンドラの箱だと思っていて、その定義は何なのか、経団連だとか様々な所が決めようとしているのですが、それぞれ議論を呼んでいるわけです。それと、例えば労働者を守るという意味ではこういう切り口がありまして、インターンシップ保険というものを保険会社が出しています。インターンシップ保険というものは、残念ながら今のインターンシップで起こり得るトラブルを全て保証するわけではないというところがあります。事故が起こって、

最近の事故はやはり情報漏洩なので、学生が情報漏洩してしまったときに、学生は払い切れないだろうし、企業も請求し切れないみたいなことも起こり得るわけです。守るものが弱いと思いますので、そこも問題提起していただけたら有り難いと思います。

○仁平局長 それこそ有効な話ですので、持ち帰って研究させていただきたいと思います。

○三川委員 労働相談の内容から貴重な御提案を頂いたと思っております。8の労働相談は、その前のLINE相談の内容ということではないのですよね。もっと様々な相談の形態があるものを集約されたということですか。

○仁平局長 ありがとうございます。実は、基本的に連合発足当時から売りにしてやっていると、もう30年の蓄積があるのですが、最初は電話でやっておりました。電話も結局は事実関係がよく分からなくて、電話を入口として相対でお話をさせていただくことを基本にしていたというのが伝統的なやり方です。

その後、メール等で来たものについても、もう一回来てもらったりして、直接会ったりしてやることを中心としてやってまいりました。

このLINE相談というのは、去年から試行的にやっております。労働相談、電話やネットによる相談は年間を通じてやっているのですが、LINEはその場に待機して、すぐお答えするということが大事ですので、一年のうちの期間限定で、LINEのお友達になってももらった人に対して提供するという形にさせていただいております。30分のやり取りを上限に、それ以上複雑になってきたら、やはりちゃんと来てもらって、本当に解決したいのだったらやるということにさせていただくというような運用になっています。

○三川委員 メリットというのはどういうところにあるとお考えでしょうか。例えば、きちんと記録が残り、後で振り返ることもできますが、そのようなことも含めていかがでしょうか。

○仁平局長 7ページのほうに、LINEならではのやり取りもありましたということで、メリットを幾つか書いています。電話では伝えにくい、職場でこんな提示があって、この辺が問題なのですか、あるいは自分の給与明細の生の情報を送ってくれて、これって何か残業も含めてどうなのでしょうかとこののを、その場でやり取りができるというのは1つのメリットなのだろうと思います。

もう1つ、今の若者ということでは、「もしもし、連合です」という所に電話を掛けるよりも敷居が低く、御相談がしやすいという、この2つがあるのかなと思います。

○三川委員 非常に期待をしております。

○風神委員 2点お伺いしたいのですが、先ほどインターンシップについてお話がありました。内定後の研修だったりアルバイトだったり、インターンシップの実態把握ということが資料にあるのですけれども、それは具体的にどのようなことまで想定されていますか。抜き打ち検査みたいなことなのか、あるいは訴えがあったところなのか、あるいはこういったアンケート調査なのかということをお伺いしたいのが1点です。

もう一点、9ページに広報や周知の話が出ていますが、例えばこういうものを学校

に置いているのか、あるいは若者が行きそうな所に置いているのか、どういったように若者に接しているのか、広報しているのか、あるいは SNS 系はあるのかをお伺いしたいと思います。

○仁平局長 ありがとうございます。1 点目、実際に指導をどうするのかという話なのですが、抜き打ちなどはなかなか厳しいのではないかと考えています。そういう意味では、まずルールをちゃんとして、そういうルールがあるということ、学生の側にも知ってもらうことが大事なのではないかと思っています。そういう意味で、実は広報とも関わってくるのですが、連合が大学の学生部などに置いてもらえそうなものをここに何点か、現物をお持ちしているので、後ほど配らせていただこうかと思っております。大学と連携をしながら、学生課に置いてもらったり、高校生については組合から出前講座をやらせていただいて、労働者の基本的な権利みたいなものも含めて説明をさせていただく機会などを多く作っております。大学生向けには先ほどのような学生課等も含めてやっている、あるいは 28 カ所ほど連合で寄付講座を持たせていただいているのですが、その中でこういったルールなどについて御紹介をしているということです。

やはり、どのように知ってもらうのかということについては、相談の窓口を知っていただくということで、広報には力を今後も入れていきたいと思っています。

○玄田座長 そこにワーキングピュア白書は。

○仁平局長 はい、後ほどお持ち帰りいただければと思って御用意しております。ありがとうございます。

○坂爪委員 1 点だけ、労働相談のところを挙げていただいたのですが、経年での変化と云うのでしょうか、最近増えた相談内容というものがあれば教えていただければと思います。もしなければ構いませんが、若年層の労働相談の内容の変化があれば、その内容について教えていただけますでしょうか。

○仁平局長 すみません。時系列については、必要であれば事務局を通じて提供させていただきたいと思っております。

1 点、そういう意味では多分パワハラ・セクハラというのは、実はこの年代に限らず、最近増えてきている事例であります。以前は雇用関係や労働時間、賃金などが多かったのですが、最近パワハラ・セクハラ系が多いのと、退職の中身、クビを切られたというよりは人がいないから辞めさせてもらえないという傾向がすごく強まっているということかと思っています。

○玄田座長 仁平様、貴重な御意見をありがとうございました。

それでは、次のヒアリングに移らせていただきたいと思います。続きまして、立教大学の神山様、東京都市大学の住田様、よろしくお願いたします。

○神山部長 よろしくお願いたします。立教大学キャリアセンターの神山と申します。本日は、多くの方が大学関係者ということですので、要点を絞って御案内させていただきます。お手元の資料のパワーポイントのページ番号 4 ページ目になります。4 年間を通じ

たキャリア支援という所です。立教大学は、2016年度から RIKKYO Learning Style という新しい学士課程になっています。これまでの学年という考え方から、大学4年間を導入期、形成期、完成期の3つに分けて、それぞれの期に応じたキャリアの支援をしていくという考え方になっています。

下の図ですが、グリーンの薄い所が、比較的低学年次から参加してもいろいろな気付きがあるだろうというプログラムで、右側の上の白い所が、どちらかというとなら就活の実践に関する講座等々が行われています。ブルーの中の「社会を知る講座」については、後で御案内いたしますので、覚えておいていただければと思います。

キャリアの考え方で立教大学のもう1つの特色は、今、10の学部があるのですが、全ての学部キャリアサポーターという者が付いています。これはキャリアの支援をする教員が、いろいろなプログラムを行うに際し、そのサポートをする事務職員と考えていただければと思います。今、立教大学では年間に約400のプログラムを行っています。大体、70種類ぐらいあるのですが、そのうちの約100近くが実は学部のほうで行われているのも、こういうキャリアサポーターという制度が有効に動いているからではないかと思えます。学部ごとに行われているキャリア支援のことを、次の6ページで御案内しています。

9ページ目です。社会は変化しているということで、昨今言われていますように、終身雇用がこのまま継続するのか。特に、学生たちにとってはAIによってSociety5.0とされている中で、自分たちの仕事がどう変わっていくのか。多くの仕事がなくなると言われる中で、大変に不安を感じながら動いているというのが私たちの知るところとなりました。

10ページ目、社会を知る講座の春学期のプログラムを少し載せています。これは10年近く前からやっているのですが、これまでに法人化する農業ビジネスとか、ドローンがこの先の世の中をどう変えていくかというようなものやっています、大体1つの講座に150名から、少ないときですと50名ぐらいの参加でした。今年の春は、若手の職員が中心にデータドリブン社会の到来であるとか、デジタル化する広告業界、またはAIによるモビリティ革命と、比較的このところ言われているSociety 5.0関連のものを行いました。一番多い回ですと、データドリブン社会が約500名を超えて、私どもが想定していた教室を変えないと収容できないぐらいでした。そういう意味では、私たちが思っている以上に、学生一人一人がこれからの社会がどう変わっていくのかというところにアンテナを張っているなと感じたところです。

11ページ目です。今年3月の卒業生の就職で業界別順位の2位に情報が挙がっています。これまで、情報は4位ということで、比較的IT業界は多くの人材を採用していただきますのですが、学生の志望というとなら6月の大手でちょっとうまくいかなかった学生が、改めて業界に対する視野を広げたときにITが掛かってきて、そこも就職先として考えることが多かったのですが、ここ1、2年、当初からIT業界ということで、大手が多いことは確かですけども、AIに振り回されるよりは、それを使う側に回りたいのではないかとこのところが見て取れるのかなと思います。

12 ページ、2 つ目のポツですが、今の 20 歳ぐらいの学生はどうしても経済成長を実感できませんし、年金問題や介護問題、消滅可能性都市、先ほど申し上げた Society 5.0 によって、この先、世の中が変わっていくという中で、少し意識が変わってきているのではないかということです。

13 ページ目の最後の所に載せていますように、「安定志向が強い」と言われていますが、もう一方では、安定志向とともに逆の意味でチャレンジする企業、またはチャレンジしたときに自分をきちっと評価してくれる企業、その会社に入ってキャリアを伸ばせるかどうかというところが、学生たちの思考のキーポイントになっているのではないかと思います。簡単ですが、以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、住田様。

○住田部長 よろしくお願いたします。資料は 4 ページを御覧いただければと思います。就職力を高めるためということで、このような式を用いて学内で共有しております。

よく低学年からキャリア支援という話をしますと、一番右側の就職活動力を高める支援から入る大学も多いと伺いますが、本学ではそれより基礎的な能力の開発や職業的態度を、いかにして低学年から身に付けるように努めていくのかを進めるようにしています。本学を卒業し 5 年後、15 年後経った方々全員にアンケートを送り、今はどんな力が求められてきているのかを毎年調査しています。その結果として、きちっと基礎的な能力を高めたきたかどうかの差が、社会に出てから活躍できているかのポイントとして出てきました。あとは、リーダーシップを発揮する機会も以前に比べて求められてきていると出てきました。次の 6 ページをご覧ください。この度、本学が文部科学省の補助事業である AP 事業に採択されました。教育改革と学生の就職や進路は大きく関連することもあり、学生たちが低学年のうちから、しっかりと学ぶことができるような、またそれを可視化していくことができる仕組みを取り入れていくことを進めています。

今後の課題としては、大学で学んできたことを企業がどのように評価するのかということで、時に学生が大学でやってきたことは、社会では通用しない、いちから企業が教育しないとダメだと言われてきたこともありました。学生が学ぶことを習慣化し、学んできたことをいかにして社会とマッチングさせていくのか、これは社会に対する可視化という点もありますし、学生自身が自分の能力を可視化するという点も考えなければならないと思っています。学生を育てるという点で最近の企業の動きでの懸念する点があります。ワンデーインターンシップです。

今年本学では、ワンデーインターンシップはインターンシップではないと方針を明文化し出す予定です。当然ですけれども卒業年度の直前まで就職活動を目的とする企業への訪問は優先すべきものではないということを、学生、教員、関係の企業等々に対して文書で発信していくというものです。問題のひとつの例として大学 3 年生の夏休みに学生の成長が見込める数週間の期間をかけた本来の就業体験ができる内容の国内、もしくは海外でのインターンシッププログラムの案内を学生に行いますが、就職先として希望する企業のワ

ンデーインターンシップが夏休みの期間にあるからと言って、応募することを控える学生が多くいます。また授業期間では授業を欠席する学生もいます。それらは大きな問題だと思っています。あと、別問題で、今までの公募制での採用活動ではなく早期からのスカウト制や、新卒紹介と言われるものが増えていることもあります。特に、個々の学生の活動記録や特性をまとめ、それを企業に対して提示してマッチングを促すビジネスです。学生自身も初めて体験する就職活動ですから、よくわからず早く内定先を確保したいと思っアピールするのでしょうけれども、我々の見えないところで起こっているのは大きな問題だと感じているところです。また、就職活動が早期化すると、早く就職先が決まる学生への影響はまだそれほど大きくないのですが、なかなか決まらない学生は、例えば3年生の初旬から、インターンシップを通じた就職活動を始めて、4年生の終わりもしくは中頃まで、ずっと就活をし続けなければいけなくなります。そのような学生は本来の学生生活を通して自分を成長させる機会を失ったり、ずっと不合格が続き自己肯定感がどんどん下がっていく。そういうことが起こっています。各企業は自社に必要な人材を確保できればそれで良いと考えているだけだと思いますが、大学関係者としては多用な学生の全体を見たときに問題を強く感じます。

もう1つ、8ページ目の一番最後の既卒者支援という所です。表の中で一番右側下です。当然ですけれども、決まらなかった学生に対して、我々キャリア支援センターはサポートを行います。それ以外にも卒業した方、30歳過た方々で大学に相談を希望して戻って来る方がいらっしゃいます。その様な方々に今後大学がどのようなサポートをしていけるのか。また、今、校友会というOB組織の一部の方と一緒に、卒業生の方に向けたキャリアカウンセリングを進めようとしています。その中でリカレント教育につなげられるような話や就職相談なども受けますが、無料職業紹介という法律の中でいきますと、キャリア支援センターが、どこまでそこに関わられるのかも懸念するところです。簡単ですが、以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、御質問、御意見などがございましたらお願いします。風神さん、どうぞ。

○風神委員 ありがとうございます。3点あるのですが、1点目は立教大学のキャリアセンターの方にお伺いします。キャリアセンターに関わってこない学生を、どう巻き込むのかというのが1つ大切かなと思いますけれども、それは立教大学ではどうされているのか。あるいは、学部主体で結構行われていることもあるので、全員を取り込めるのかなとも思ったのですが、どうなっているのかなというのと、学生主催であったり、学生が何かやっているものとの連携はあるのか伺いたいと思いました。

2点目、3点目は東京都市大学の方に伺います。かなり学んできたことをいかした就職をされているようですが、反対に、そういった道に進まない人、東京都市大学でいろいろ学んだけど、それはそれで別の道に進みたい学生に対しては、どうなさっているのか伺いたいと思います。また、最後のほうで青田買いについて早く始まるのはという話がありま

したが、それは防止をより法律的に強化するということを望まれているのか。どんなことをイメージされているのかお伺いしたいと思います。

○神山部長 1点目のキャリアセンターに関わってこない学生については、多分、皆様方の大学と似たところだと思いますが、2-6-2とよく言われていて、上位2割はキャリアセンターを利用しなくても自力で就職活動ができる。真ん中の6割は、私どもが少しプログラムで背中を押すときちっと動いてくれる。下の2割は、呼んでも来てくれないわけで、御指摘のように全くそのとおりののですが、夏期休業期間を中心に、私どもはシステムで就職というのを動かしているのですが、進路決定届というものがそこに入力された段階で就職活動が終了しているのを見るのですが、今現在でも大体6割ぐらいなのです。1つには、大学院を受ける学生もいますから、まだまだ進路は決まっていなかった場合もあるわけです。ですから、夏を中心に進路決定届が出ていない学生たちには架電をして、今どんな状況ですかと一人一人に聞いて、決まっていたら入力してもらって、決まっていなければ、是非キャリアセンターを利用してくださいという形にします。

でも、これでもつかまらない学生がいます。そうすると親御さん向けにお手紙を出して、お子様からこういうものが出ていないのですが、もしお困りのようでしたら、是非キャリアセンターが使えるということをお伝えくださいという御案内をしています。現在、できているのはそこまでの形です。100パーセント拾えているかということ、なかなかそこまでは拾えていません。そういう架電とかお手紙を出した後、数週間はリアクションが相当来るので、多分2割のうちの1割弱がそこで何とか、大学も使えるんだなと思って来てくれるという感じになります。

2点目、学部との連携、学生との連携ですが、学部のほうとはキャリアセンターの職員が2名ずつ、各学部の担当になっていきますので、学部がいろいろキャリア支援の会合などを持つときに私たちが陪席させていただき、そこで連携を取ることにしています。もう1つは、キャリアサポーターは先ほど申し上げたのですが、これは年4回ほどキャリアセンターとの情報交換連絡会のようなものを行っています。各学部が独自にやるもの、またはキャリアセンターが、今後こういうプログラムを考えているという情報交換しながら、相互に広報などで協力し合っている現状です。

学生が主体的に動いているものとして、ちょっと主体的とは言えないかもしれませんが、内定を取った4年生を中心にこちらから声を掛けて、いろいろ現役学生のサポートをしてもらうというのが1つあります。もう1つ、立教キャリア塾のようなものが非公認の形で動いていますが、キャリアセンターは直接はそれには関わらないような形です。行き過ぎてしまったりとかがあれば、連絡をしながら相互に調整をするという感じですが、この後の方もいらっしゃるのですが、今、就職情報会社がたくさんあって、その中では学生が主体的にやるものとして、本当にこれを使っていいのか迷うものも結構ありますから、そんなものの相談を受けたり、これはちょっと考えたほうがいいのかというアドバイスをする程度になります。

○住田部長 学科の専門ではない方向を考えていく学生たちは、悩むところでもあります。本学の中にも 12 名ほど国家資格のキャリアコンサルタント、若しくはキャリアコンサルティング技能士の資格を持っているキャリアカウンセラーがフルタイムで勤務しており、そのキャリアカウンセラーと担当教員、キャリア支援センターの職員とが良い連携を取りながら、学生本人の持っている能力と、何をどういうふうにやっていったらいいのかの志向を丁寧に整理します。その中で社会の動きも示しながら、かならずしも学生の専門でない分野でもマッチングを進めている実績が多いです。

もう 1 つの早期化のところのご質問ですが、ひとつの手段として法制化というものもあると思います。ただ法制化となりますとなかなか社会的にどのように皆さんが捉えるかというのがありますので、現時点では法制化してくださいと言うほどではないと考えています。企業が早く採用活動することの問題点を社会が改めて認識し、よくないことであると共有できるようにできればと考えます。あと、内々定を得た学生が自由に辞退して良いということを確認に示す方法はありだと思えます。例えばよくオワハラとかありますが、学生が企業に対して誓約書を書いている、正式な内定の日 10 月 1 日までは辞退するのは構わないというのを、当たり前の権利のように我々が伝えていくことができれば、企業も早く活動することによる効率の悪さを感じるのではないかと考えています。また大半の学生は大手の企業から活動を始める傾向があります。必ずしも全員がそこへ行くわけではないのですが、学生に対しては意識を変えることも含めて、何とか調整していければと思います。あと、先ほど述べたインターンシップのこともあります。一旦そのようなところでよろしいでしょうか。

○坂爪委員 インターンシップに関して、お二方に教えていただければと思います。現在非常に急激にインターンシップが拡大していく中で、キャリアセンターの方から見て、学生にとってのインターンシップに参加するメリットとデメリットがあれば教えてくださいというのが 1 つ目です。関連してですが、インターンシップに参加したことで、大学のいわゆる教育というところに対する利点を、もし学内で押さえられている情報があればそれを教えていただきたいです。お二方共通でお願いいたします。

○玄田座長 住田様からお願いします。

○住田部長 メリット、デメリットで言いますと、まずメリットは、自分が今まで身に付けてきたことが就業体験を通して、実際の職場でできた、もしくはこれが自分の課題であるということが明確に見えるものになる可能性が高いことだと思います。これにはある程度の期間や負荷のある就業体験が必要で、これがあれば学生の成長にとって非常に役に立つと思っています。先週も本学の学内で報告会を行ったのですが、海外インターンシップに力を入れていて、大学が費用の半分を支援して 70 名ほどを 4 週間、海外の企業などにインターンシップ生として送っています。一番多い国はフィリピン、次はタイとなっています。その中で学生達はいろいろな体験をしてきて、これができた、これができなかったと、報告プレゼンテーションを行います。その内容を聞くと、普段大学でやってき

たことの、ここが実際の海外の職場で使えると分かった、とか、これが足りないからこれからもっと学ぼうと思うといった、学びのモチベーションをアップすることにつながっていくのが分かります。我々が伝え、言うだけではなく、彼らが体験から感じて帰って来ることができることにメリットが非常にあると思っています。ただ、先ほどのような形で例えば海外に行くと、日本で就活的なワンデーインターンシップに行かなければいけないから、長期のインターンシップに行けなくなるといった問題が起こってきているというのは残念です。デメリットは、先ほどのアルバイト的に使われてしまう派遣先の業務内容の精査ができていないとか、本当にこれがインターンシップなのか、そうでないのか、学生自身も分かっていないので、就業体験をやったかのように感じて、仕事とはこんなものかと思ってしまう問題はあるかと思います。

○神山部長 ほぼ同じようなことですが、ちょっと違った観点から申し上げますと、学生にとってのデメリットというところで、長期で選考が厳しい、就職活動とほとんど同じような選考をインターンシップで受ける学生が、インターンシップに申し込んで落ちてしまうと、本選考でも駄目ではないかと思って受けられないようなところが見受けられますから、そこがデメリットになっているかなというのが正直なところでは。

メリットは大学の教育に関する点と同じだと思いますが、昨今アクティブラーニングでプロジェクトベースラーニングとかサービ斯拉ーニングなど、教室だけの座学ではなく、社会に出て行って様々なことを経験し、それを改めて自分の今の学問に落とし込んでいくところでは、大きなメリットがあるのではないかと思います。

何年か前に調査したのですが、立教の学生でも 2、3 年前で約 9 割近くの学生が何らかの形でインターンシップに参加しています。結構、よく個人相談で言われるのが、10 月、11 月に夏のインターンシップを受けた企業から選考の案内が届いたということです。自分は全然そんなつもりではなかったという、本当の意味でのインターンシップに参加したのに、早期選考に乗っかるような誘いを受けて戸惑っているという、そういう意味ではインターンシップが選考に密接に結び付いているので、それを利用したいという学生と、そうでなく本来の意味でインターンシップに行ったのに「あれっ」という学生がいて、ここ数年そういうのが出始めているというのが正直なところでは。

○玄田座長 手短に、重要なポイントを中心をお願いします。

○常見委員 2 点質問させていただきます。1 点が何かというと、問題のある会社の求人情報及び問題のある就職情報会社と、どう接するかということについて、要するにレベル感はあると思いますが、今回報道されている限りでは、立教大学さんはリクナビさんお断りということが何紙でも報道されていますし、三菱電機さんも連続でこういう労働問題が起こったということが報じられていたり、よくあるブラック企業問題、OB、OG の離職率の高い会社などがあります。例えば、リクナビを一部の大学で、立教さんを含めて排除するのだったら、リクナビから情報を買った 37 社も会社説明会や求人票は紹介するべきでないという論理も成り立つと思います。そういう問題がある会社の排除というか、どの会

社を呼ぶかというスタンスについてお伺いしたいというのが1点です。

もう1つ、Society 5.0とか世の中の変化と言われてはいますが、それに対する大学の変化のスピード感です。申し訳ないけれども全ての学生や教職員がそれに付いて行けるとは率直なところ思えないのです。それから、立教さんの資料にあったように、求人の変化といったものが学生の就職にも影響を与えるという、金融とかITなどはその象徴だと思いますが、社会の変化に対して指導を行っていることや、その限界についてお伺いしたいと思います。

○神山部長 問題のある求人であるというところは大変難しい問題がありまして、この間から御紹介されている三菱電機さん、それから電通さんも改めてそういう指摘を受けました。かといって、そこを目指す学生が少なくなるかということ、現状を見ているとそうではないのです。今の学生たちは、その会社を受けようと思ったときに、今日の会社とは違いますが、口込みサイトとかいろいろなものを見るのです。そういう意味では、以前よりはいろいろな情報を取りやすくなっているというのも、もう一方であると思います。ですから、完全なブラック企業であれば、前提として求人を受け付けないみたいなのところもありますが、基本的なところは学生の自主性に任せているというのが正直なところだと思います。

もう一方、問題のある就職情報関連会社についてですが、私どももリクナビさんの問題もすぐに日経さんから取材があったりして、伝えていることの一部しか取り上げられていないのです。正直なところ、今、本学はリクナビさんを排除しようという考えは実は持っていません。10月にガイダンスを行ったときに、このときは任意の一括登録というのがあるのですが、そこからリクナビさんを外したことは確かです。ただし、リクナビさんのチラシも入れまして、今回こういう個人情報の扱いで問題が起こったので、もし登録をするのであれば、各人が個人の判断でしてくださいということをしています。

1つだけ、これは個人的になることですが、御存じのようにリクナビさんとマイナビさんが大手の2社であって、私は今、2社がお互いに牽制しながらやっていることも1つメリットではないかと思っています。これが1社が寡占になると突っ走ってしまうという怖さもあって、正直なところ、来年のプログラムで親御さん向けの説明会みたいなもので、今まで使っていたリクナビさんは今回は引いていただくことは考えていますが、学生の利用とか情報を得ると言う権利と言うのでしょうか、それから考えると、今のところ多分、来年度以降もリクナビさんに関しては紹介をしていくのだろうなと個人的には考えています。

それから、大学の変化ですが、すぐにAIだとかリカレント教育というものを大学が取り入れながら動かしていけるかということ、先生がおっしゃるように必ずしもそんなことはなく、本学ですとセカンドステージ大学という50歳を過ぎた方の大学、そういう意味では第2の人生というものが十数年前からできています。もう一方、来年の4月から人工知能科学研究科という大学院を立ち上げますので、一部で動きはあります。ただ、今、社会で求められているところは、そこで対応できる人材を大学がどう生み出していくかという

ことをちゃんとしていかないと、GAF A とかに国際競争力でどんどん劣ってしまうと言われていきますから、今後そのことは大学がしっかり取り組んでいかなければならないことかなと思っています。まだ、一部でしかないのが本学の実情です。

○玄田座長 住田様、何かございますか。

○住田部長 現状でも問題のある就職情報関連企業や採用活動を行う個別の企業もあります。我々大学の就職担当者がそのような問題企業について情報交換をする場があり、問題のあった事案は他の大学とも共有しています。その中で問題事案で必要によっては学生にも伝えるように進めています。今回問題のあった就職情報関連企業に関して言うと、正直申し上げますと、本学では後期での登録の積極的な機会提供やスタッフの方による講座は中止しました。その企業の担当の方とはコミュニケーションを取りながら、現状としては問題が全て出ているわけではなく、途中段階でもありますから、状況をきちっと見極めた上で、来年度以降、どうしていくのかは冷静に考えていきたいと思っていますところです。

○常見委員 1点、神山さんのお答えの中で、本物のブラック企業というお言葉があったのですが、本物のブラック企業とは何かということ、従業員が自死するとか連続で問題が起こる企業は本物のブラック企業なのではないですか。

○神山部長 どこで線引きするかということであると、厚労省さんとか経産省さんがお出しになっているもの、そこでの線引きしかできていないというのが実情です。今、おっしゃったような形で、例えば電通さんとか三菱電機さんはそれに当たると思いますが、まだまだ目指しているとか、そこで働きたいと思っている学生がいるのも事実なので、その線引きは私どもではできていないというのが実情です。

○玄田座長 ありがとうございます。難しい問題です。本物のブラック企業というのは、多分そういう認識すらもされていない会社だと私は思いますけれども、大分お時間が来ているので、原さん、三川さん、どうしてもということであれば手短にお願いします。

○三川委員 東京都市大学様にお伺いします。先ほど既卒者支援ということをおっしゃいましたが、ここは未就職卒業ないしは早期離職の卒業生だけでしょうか。それとも職場定着につながるような相談も受け付けておられるでしょうか。

○住田部長 現状で参りますと、まだ未内定、未決定者が中心ですが、卒業時に就職を希望する学生で未決定の方は、今この売り手市場の環境ですのでわずかしおきません。あと、先ほどチラッと私が申し上げたのは、卒業時に未内定である層だけではなくもっと年をとった方々、30歳を過ぎた方々が、今、社会の変化に対応できなくなってきた、どうしたらいいんだろうかということで、キャリア支援センターに相談にいらっしやっています。我々は求人紹介はできませんので、現状ではキャリア相談のみということですが、キャリア相談の中に求人情報提供も含めたニーズが始まっていると感じているところです。

○原委員 お二人に、簡単に、こういう法律の規制があれば助かるというのがもしあれば、教えていただきたいと思いますが、いかがでしょう。こういうのがあったらいいなという。もしあればです。

○神山部長 今、関係省庁連絡会議でお作りになっているようなルール、スケジュール等々が守られるような法律があれば、本当は一番いいのかなと個人的には思っています。

○住田部長 そうですね。私も就職のスケジュールがある程度守られるようになると良いとは思いますが。今の時点ではどういう法律の規制かは具体的に申し上げられませんが。あと、先ほどあった既卒者に対して我々が求人情報を案内できるようになると卒業生へのサービスが広がるかなと思いました。

○玄田座長 それでは、本日は大変貴重なお話を伺いました。どうもありがとうございました。本日の公開の議事はここまでとさせていただきます。傍聴の方は、大変恐縮ですが、御退席のほどお願い申し上げます。

(傍聴者退席)

[非公開部分の議事概要]

(1) 中野代表取締役 CEO より株式会社 i-plug の取組について説明があった。

- ・ 逆求人型の就活サイト「OfferBox」を運営しており、企業のオファー送信数、学生のオファー承認数をあえて制限することで、高い反応率を実現している。
- ・ 企業にとっては興味ある人材だが、学生はその企業に興味を持っていないという状況において、企業からそうした学生にアプローチできるのがオファー型の特徴である。
- ・ HR Tech による可視化・効率化、未来予測により、ローコストかつ最適なマッチングを目指している。

(2) 委員からの質問に対し以下のような回答があった。

○不適切な企業の求人にはどのように対処しているのか。

- ・ 不適切な企業の求人にはどのように対処しているのか。・ 反社会的勢力のチェックなど、企業を対象に利用開始時のみならず年に1度の精査を実施している。また、学生のサポート体制としては問い合わせ窓口を設置し問い合わせがあった際には適宜対応している。

○オファーを全く受けられない学生も出てくるのではないか。

- ・ しっかりプロフィールを入力すれば 94%の学生が1社以上のオファーを得ている。残り 6%についてはサービスの規模の問題で、そのためには企業数を増やすことが必要である。地方の企業も含め、特に求人開拓には力を入れている。

○元々興味のなかった企業からのオファーを、学生は受けるのか。

- ・ OfferBox 利用者で登録した第1志望の業界に入社する確率は高くなく、変わる。最終的に意思決定する中では「誰と働くか」が大きなウェイトを占めるので、当初は興味がない企業でもコミュニケーションをとるうちに興味関心が変わり、マッチングが成立することも多い。

○主にどんな学生が利用するのか。

・初期は高学歴の学生が中心だったが、学生の登録が増え、偏りはなくなりつつある。企業側としても、学歴以外の様々な軸で学生を検索することができる。

○離職の背景にあるのは、仕事とのミスマッチか、職場とのミスマッチか。

・職場とのミスマッチと考える。人の行動は環境とパーソナリティのかけ算で決まるので、職場にパーソナリティが合わなければ、活躍は難しく、結果的に早期離職につながりうる。

○学生時代に何をしておくべきというアドバイスはあるか。

・正解のマニュアルはない。ないということを知ってほしい。自由に学べばいいし、働くのが人生の全てではないので幅広く考えた方がいい。

(ヒアリング終了)

○玄田座長 ありがとうございます。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。本日はどうもありがとうございました。