

第4回今後の若年者雇用に関する研究会

日時 令和2年2月3日(月)

10:00～

場所 専用第20会議室(17F)

○玄田座長 定刻になりましたので、ただいまから第4回今後の若年者雇用に関する研究会を開催いたします。原委員と常見委員が交通事情の関係で少し遅れるということですので、始めさせていただきますと思います。委員の皆様におかれましては、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。本日、三川委員は、御欠席と伺っております。カメラ等の頭撮りはよろしゅうございますでしょうか。それでは、よろしくお願いいたします。

今回はこれまでの御議論を踏まえて、個別の議論をお願いしたいと思っております。まず本日は、若者雇用促進法について御議論いただきたいと思っております。では、事務局から御説明をよろしくお願いいたします。

○寺岡補佐 事務局です。事務局からは、資料1と参考資料として資料2を説明いたします。ペーパーレス開催のため、タブレットを見ることができますが、やや煩雑になりますので、皆様は、資料1をタブレットで御覧いただきながら、参考資料を説明させていただく際には、こちらのディスプレイに表示させていただく形にさせていただきたいと思いません。

資料1の1枚目ですが、若者法の柱の1つであります青少年雇用情報についてです。本研究会で行っていただきましたヒアリングで出された意見を、こちらでまとめております。順番に申し上げます。1つ目、使用者の御意見でしたが、近年、求人の際に企業が提供すべき情報が増加していること。求職者の求める雇用情報も様々であることから、提供義務は最小限とすべきと。現在の仕組みで、企業からの不満はほとんど出ていないといった御意見。また同じく使用者側ですが、改正女活法による情報公表の強化や、現在検討されている中途採用促進など、企業に対する情報公表の義務が強化されつつあると。義務は最小限に抑えて、企業の裁量に委ねるべきと。いろいろありますと、かえって情報を取りたい人にとって分かりづらくなるといった御意見がありました。

まず、こちらにつきまして参考資料の9ページ目、10ページ目を御覧ください。使用者側がおっしゃっていたことを、簡単にこちらにまとめさせていただきました。9ページ目が、女性活躍推進法の改正です。従前、労働者が301人以上の事業主に関して、自社の女性活躍に関する情報公表の義務があり、これが今般301人以上から101人以上に拡大されるということ。中段ですが、301人以上の事業主に関しては、①職業生活に関する機会の提供に関する実績、それと②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績のそれぞれの各項目の下に青い表があります。その各項目から1項目以上公表するというのが、新たに義務付けられるという状況です。10ページ目は、健康増進法の改正に伴う安定法規則の改正です。赤囲みをしております。従業員を募集を行う者に対しては、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務を課すということが、今年4月1日から施行という状況になっております。

資料1にお戻りください。真ん中の所です。次は、募集情報等提供事業者のヒアリングの御意見です。募集情報等提供事業者としても、システム的に青少年雇用情報の開示は制御していると。また、ユーザー目線では、全情報開示が比較できていいと思うが、全情報

開示はなかなか難しいのではないかとといった御意見がありました。一方で労働者側の御意見でしたが、労使関係に関する事項を追加するなど、提供項目を増やす見直しをしたほうがよいのではないかと。また、ブラック企業かどうか判断できるような情報ということで組合情報や、その後のスキルアップにつながるような情報があるとよいといった御意見。また現在の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が、より広く比較できるような形で公開されるということも1つの考え方ではないかとといった御意見が、ヒアリングで頂いたところです。

次のページです。こちらはヒアリングとは別ですが、我々事務局で、現場、ハローワークの職員から、この青少年雇用情報を用いた新卒者に対する職業相談等を行っている中で、具体的な運用上の問題点等をヒアリングしてみた結果をまとめたものです。ポジティブな面、ネガティブな面、両面ありました。まず、ポジティブな面としては、学生にとってこれまで知り得なかった情報を知ることができるため、マッチングがしやすくなった。研修内容が詳しく記載されているほど応募者が増える傾向が見られる。また、様々な情報を知ることによって視野を広げると。具体的には、例えば介護であればハードというイメージを持っていた学生が、青少年雇用情報の残業時間などを見ると意外といいということで、応募を検討してもらえようになったといった御意見もありました。一方でネガティブな意見としては、離職者数や時間外労働時間など、そういった数字だけで企業そのものを判断してしまう。また、情報を一面的に捉えてしまって、企業に対して片寄ったイメージを持ってしまう場合がある。また、離職者数も開示されておりますが、離職理由が分からないため、離職者数が多いとブラック企業ではないかと、そういうイメージを持ってしまう学生もいると。また、直近3事業年度の学卒採用が結果的になくても募集している場合もありますので、学卒採用がないということだけをもって魅力のない企業に見えてしまったり、単に残業時間だけを見て仕事内容を理解しないまま応募しようとする学生がいるということで、確かに情報の一面だけを捉えてしまいがちというネガティブな側面も認められるという意見があったところです。

次のページです。以上を踏まえ、青少年雇用情報の提供に係る論点として、2点ほど書き出しました。まず1つ目が、青少年雇用情報の提供義務を強化すべきかどうか、2つ目が青少年雇用情報の提供項目に新たに追加すべき項目はないかという点です。

4ページ目は、柱の2つ目、学卒求人不受理についてです。こちらにも、まずは関係者からのヒアリングで出た意見をまとめております。1つ目、使用者側から頂いた御意見ですが、不受理の対象となる法違反の基準が必ずしも明確でないこと、民間の職業紹介事業者は、法違反企業かどうかを把握するためのデータベースがないために、企業の申告に頼っているということで、制度として中途半端ではないかとといった御意見がありました。また募集情報等提供事業者からは、募集情報等提供事業者として、専門の部署で独自のチェックをして独自の厳しい基準を設けて掲載可否を判断しているから、必ずしも法規制強化の必要性を感じないといった御意見でした。また大学の御意見でしたが、労働問題の起こっ

た問題のある企業の求人であっても、そこを目指す学生が必ずしも少なくなるわけではない。完全なブラックであれば受け付けないということもあるが、基本的には応募するかどうかは学生の自主性に任せているという御意見が出たところです。

参考資料 19 ページを御覧ください。こちらの求人不受理ですが、現在は若者雇用促進法により、新卒求人に関してはハローワークで求人を不受理とすることができるという規定となっておりますが、これが今年 3 月 30 日から安定法の改正により、学卒求人を含む全ての求人について、ハローワーク等は求人を受理しないことが可能となるという仕組みに変更されるということです。このため、3 月 30 日以降は、この学卒求人の不受理についても同じく若者法ではなく、職業安定法の規定に基づきなされるという形となります。改正趣旨の所で※で書いておりますが、そもそも若者法の附帯決議の際に、法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討するという事柄も入っております。

まとめますと、下の表であります。現行はハローワークと職業紹介事業者等で分けた上で、原則全ての求人を受理しなければならないところ、例外としてハローワークのほうは一定の労働関係法令違反の求人者による新卒者向け求人を受理しないことができる。職業紹介事業者等は、左記に準じた取組を進めるよう勧奨という仕組みでした。それが 3 月 30 日から、ハローワーク、職業紹介事業者等ともに全ての求人について受理しないことができるということで、一定の労働関係法令違反の求人者による求人というものが入るといいう仕組みに変更されるということです。ですので、求人不受理の法定根拠が変わることが、これからの状況です。

資料 1 にお戻りください。5 ページのユースエール認定制度についてです。こちら、本研究会において頂いた御意見、ヒアリングで頂いた御意見をまとめております。まず使用者側からは、採用難が続く中小企業にとって有効な制度、早期離職の防止や、ミスマッチを防ぐ観点からも評価できる仕組みであるといった御意見がありました。また、同じく使用者側ですが、より多くの企業が認定を受けるようにすることが大事で、認定基準の厳格化はせず、認定制度自体を幅広く周知して認知度を上げていくこと。それにメリット・インセンティブを強化していくことは有効ではないかといった御意見でした。

次のページですが、こちらヒアリング外ではありますが、事務局で昨年度は重点的に、また今年度も機会を捉えてということで、具体的に認定を取られている認定企業や、認定業務を行っているハローワーク、労働局等々の御意見を聞いたものをこちらにまとめさせていただいたものです。まず認定基準につきましては、具体的な認定企業からですが、どこの企業でも取れるものであれば確かに認知度は上がるかもしれないが、それだと本末転倒であるから、基準については厳しい面もあるが下げないでほしいといった御意見。また翌年度以降、この運用上、一旦認定を取った企業でも事業年度ごとに判定していますので、認定落ちする企業というものが出てきます。認定落ちするとかえって印象が悪くなるから、取得に二の足を踏む企業も実際にあるといったハローワークの意見もありました。

具体的な認定基準としてよく上がっておりましたが、男性育休についてです。こちらも参考資料で、26 ページを御覧ください。細かい表で恐縮ですが、3 の一番下の所、直近 3 事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が 1 人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が 75%以上という要件があります。こちらの要件について、たまたまその会社で女性の育休の対象者がおらず、男性で妻が出産している人がいて、その人が育休を取らないために申請落ちする事業所が出てきてしまう。それはなぜかといいますと、妻が親と同居又は近居で手厚い支援を受けられるので、必ずしも夫が育休を取得する必要性が余りない。男性が余り育休に手を挙げない。なぜかといいますと、それは育児休業ですので、給料がフルで出るわけではありませんので、育休のような育児に参加するような短い休暇を取る男性社員はいるのですが、それであれば給料が減らない、有休がよいという御意見があるということで、この辺りがなかなか要件が厳しいという御意見を頂いているところです。

その下の離職率ですが、参考資料の 26 ページを見ていただきますと、3 の 2 つ目のポツですが、直近 3 事業年度の新卒者などの正社員として離職した人の離職率が 20%以下という要件があります。こちらでも会社都合でない離職があるから、ちょっと離職率の基準がなかなか厳しいということなので、離職率から除外できる条件をもっと考慮してほしい。これは例えば、個別に判断しておりますが、他律的な要因により要件を満たさなくなった場合は、1 事業年度に関しては保留するというふうな運用をしております。そうだととしても厳しいという認定企業さんから御意見を頂いているところです。

資料 1 で周知・広報につきましても、一般の方にもよく知られる身近な制度になってほしい。制度が知られることで、よりイメージがよくなって好循環が期待できるといった御意見や、民間サイトなど、ハローワーク以外の場所でもユースエール企業が PR されるような仕組みがあればいいという御意見を頂いたところです。

以上を踏まえて、ユースエール認定制度に係る論点としてまとめさせていただいているのが 3 点あります。まず、認定を受けられる企業は法令上、現在は中小企業 300 人以下の企業になっておりますが、これは現行の中小企業のみでよいか、2 つ目が認定基準が厳しいとの指摘もありますが、見直すべき認定基準はあるか、3 つ目、周知・広報のために効果的な手法はあるかということで、論点をまとめさせていただいたところです。

もう 1 つ、参考資料 33 ページを御覧ください。本研究会で委員の皆様から、度々御議論いただいております募集情報等提供事業についても、現行の制度について簡単に御紹介させていただきたいと思っております。参考資料 34 ページの募集情報等提供事業とはということで、具体的には求人サイトや求人情報誌などが該当します。定義としては募集主から依頼を受け、募集に関する情報を求職者に提供すること又は求職者から依頼を受け、求職者に関する情報を募集主に提供すること、このように定義付けされております。

35 ページの求められることとして、職業安定法に基づく指針により、以下①②のような措置が求められることで、緑囲みになっておりますが、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集、内容が法令に違反する募集、実際の労働条件等と異なる内容

を含む募集、このようなものにつきましては変更依頼、また依頼に応じない場合は、掲載を控えるなど、適切な対応をすることが必要であるということと、②として募集主から承諾を得ることなく、個人情報を変更して提供してはならないということが指針に定められております。

さらに 36 ページの業務運営に関する事項として、同じく指針に基づきまして、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備や、求職者の個人情報を適切に管理する、募集に応じた労働者からいかなる名義でも報酬を受けてはならない、労働争議、つまりストライキやロックアウトに対して中立の立場を維持するようなことを指針上求めるという仕組みとなっていることを御紹介させていただきます。

資料に関しては以上ですが、本日御欠席の三川委員より、あらかじめ資料を御覧いただき、御意見を頂いておりますので、先に事務局から御紹介させていただきます。まず、青少年雇用情報の提供についてですが、メンター制度やキャリアコンサルティングの有無につきましては、人材育成と個別支援の観点から適切に情報提供されることは望ましい。こうおっしゃられているのは、参考資料に項目ごとの開示率があり、メンター制度の有無が 40.3%、キャリアコンサルティング制度の有無及び内容が 30.4%ということで、他の項目と比較して相対的に低くなっておりますので、ここは改善の余地があるのではないかと

○玄田座長 何ページですか。

○寺岡補佐 資料 2 の 4 ページ、5 ページ辺りです。

○玄田座長 すみません。

○寺岡補佐 相対的に低くなっているのですが、ここはもっと改善の余地があるのではないかとといった御意見でした。2 つ目、学卒求人不受理についてですが、ヒアリングで大学からの御意見がありました。基本的には応募するかどうかは学生の自主性に任せているという大学の支援担当者の意見には、やや疑問を感じるという御意見でした。就職支援担当のプロとして、正確な情報を提供するとともに、各大学が卒業生の動向、離職や在職数を独自に把握して、就職指導の際の個別面談等に活用することが期待されるのではないかとといった御意見でした。3 つ目、ユースエール認定ですが、こちらも認定企業数が 684 社と 12 月現在で少なく、産業別では製造業と医療、福祉の 2 業界に片寄っていることも大きな問題だと。ただ、直ちに基準を緩和するのではなく、認定企業数を増やしていくことを優先することが大切ではないか。そのため民間サイトによる PR も 1 つの方法として検討されてはよいのではないかとという御意見。大学等での就職支援におきましても、そういった認定企業のイメージを伝えるなど認定された企業の広報が大学でもできるとよいのではないかとといった御意見を頂いたところですので、併せて紹介させていただきました。事務局からは以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。詳細な御説明、大変感謝申し上げます。冒頭で申し上げましたように、本日の研究会は若者雇用促進法に関する議論をお願いしたいと思っております。頂いた資料に基づいて御議論いただきたいと思っております。具体的には、

資料1の3ページ目と7ページ目に、論点ということでお示しいただいておりますので、こちらは御意見を頂きたいと思っておりますが、まずは論点に限らず、今、頂いた御説明、参考資料も含めて御質問・御意見などございましたら頂きたいと思っております。どのような観点からでも結構ですのでよろしくお願い致します。

○風神委員 確認だけなのですが、最後に示していただいた情報提供の割合のグラフというのは、企業調査のほうは。

○玄田座長 ちょっとページを見て言いましょうか、何ページですか。

○風神委員 これです。ハローワークの方はほぼ99%、ハローワークの求人に対してどれだけ提供されているかで、その次のページに出ている企業調査は、あらゆる求人が入っているからこれだけ割合が下がっていると理解してよろしいのか。1個前のスライドは、こちらが99%ですよ。

○寺岡補佐 企業調査は日本のあらゆる求人というわけではなく、右下にございますけれども、全国求人情報協会が毎年独自に調べてその結果をまとめたものでございます。

○風神委員 ハローワークに出ていないものもあるので、かなり割合が低いということですか。

○寺岡補佐 さようでございます。

○玄田座長 ほかにいかがでしょうか。

○坂爪委員 関連したところで、今と同じこちらなのですが、例えばメンターなどというところは、有無について回答をした会社が例えば平成31年だと40.6%で、60%は無回答だったというように読めばいいということですか。

○寺岡補佐 そのような解釈で結構かと思えます。

○玄田座長 ほかにいかがでしょうか。私からもちょっと確認ですけれども、資料1の4ページ目、学卒求人不受理の項目、最初のポツで不受理の対象の法違反の基準が必ずしも明確でないというように書かれています。これは認識として正しいですか。

○寺岡補佐 一応、政令上でどの条文が該当するかということは明示してございますし、また基準、何年で何回といったものも定めておりますので、事務局としてはある程度は明確な基準を定めているという認識でございます。ただ、実際に経営者側の御意見であったので、そういった御意見だったのかなというように思います。

○玄田座長 うまく伝わっていないというか、基準が変わるということがありますか。

○寺岡補佐 例えば、いろいろな労働関係の法改正を踏まえて追加されたりということはございます。

○玄田座長 分かりました。では、そこは明確ではないというよりも、明確であることがうまく伝わっていない可能性があるということですね。

もう1つ同じところで、民間の職業紹介事業者は法違反企業かどうか把握するためのデータベースがないためと書かれています。要するに不受理である企業というのがハローワークで決まったとき、その情報を速やかに民間事業者に伝達するというような流れとか

仕組みというものはあるものなのでしょうか。

○寺岡補佐 現行といたしましては、労働基準行政などの指導情報というものはなかなか開示が難しいということがありますので、実際には民間事業者が求人者に対しては、ハローワークで求人不受理となっていないという疎明を取る形で運用するという仕組みになってございます。

○玄田座長 それは法律的に難しいわけですね、提供すること自体。

○寺岡補佐 なかなか、ちょっと情報の開示というのは難しい側面もある。施行の段階でそのようなことをかなり念入りに議論していたということがございますけれども、そのような整理になっております。

○玄田座長 分かりました、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。特にございませんでしたら、改めまして論点の3ページ目を御覧いただきたいと思います。青少年雇用情報の提供に係る主な論点ということで2つのポツがなされています。提供義務を強化すべきかどうかということと、提供項目に新たに追加すべき項目はないかという2つです。もしかしたら、まだその他もあるかもしれませんが、まず青少年雇用情報の提供に関する論点について御意見がございましたらお願いします。いかがでしょうか。原さん、いかがでしょうか。

○原委員 私は、提供義務の強化は、現時点では必要ないと感じております。と言いますのは、情報が多過ぎてもいけない部分もあると思うのです。また労使様々意見がありましたけれども、現時点では提供義務の強化ですとか提供項目の追加ということではなくて、要はこういった情報を通してより良いマッチングができるということが一番重要ですので、こういった情報をどう加工して求職者に見せていくか、といった運用上の工夫ですとか、そういったことを大きく前面に出していくほうが今は優先されるべきで、そういった状況も見ながら次の機会に提供義務の話をもた議論するのがいいのかなと感じています。

○玄田座長 御意見ありがとうございます。一応、皆様からお一人ずつこの点について御意見を頂きたいと思います。堀さん、3ページのポツについていかがでしょうか。

○堀委員 私も原先生の意見に賛成で、基本的には現在の方向でよろしいのではないかと思います。普及率など見ますと若干、一定の工夫の余地はあるのかなということは思っています。それについての議論というのは今後必要かなというように思っております。

○玄田座長 何か工夫ということで気になる点とか、具体的にございますか。

○堀委員 この後のユースエール事業もかなり頑張ってきているのですが、今1つ、起爆剤にはなっていないというところがあるので、どうしたらいいのかがなかなか分からないのですが、もう少し何らかの周知の方法として強化していく必要があるのかなと感じております。

○玄田座長 ありがとうございます、風神さんはいかがでしょう。

○風神委員 もし項目を増やすのであるならば、使用者が採用増になるような、コストにならないような情報提供が必要かと思えます。そうであるならば、義務にしなくても企業

側が自ら情報提供するのかなと思います。

また、やはり内容についても例えば研修の有無など、ただあればいいというものでもなく、その内容自体も必要になってくるので、メンター制度もあるかないかだけ開示してもかえって、ヒアリングの中にもありましたが、学生が、あるなら応募、ないなら応募しないとなってしまっただけではいけないかと思います。

ただ、ブラック企業かどうかはかなり学生は気にしているというのはヒアリングの項目の中にもありましたし、私もそうですけれども、それに関連するような離職率や平均年齢、残業、有休のところでは若干報告の割合が低いのかなと感じました。それがまず、把握にそんなに手間が掛かるものでないようには私は受け止めてしまうのです。そうすると、手間が掛かるからであるならばまた違いますけれども、手間が掛からないのに報告していないなら、伏せたいから報告しないのかなと思ってしまったり、だからといってそれを義務化すべきとまでは思っていないのですが、感じたりしました。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。一通り御意見を頂いて、坂爪さん、いかがでしょうか。

○坂爪委員 私も現時点では義務化の強化という段階にはないかと思っています。先ほど御指摘があった勤続年数、平均年齢という辺りの低さというものが何によってもたらされるのかが若干気になっていて、それが義務化によって解決する問題なのかそうではないのか、ちょっと判断つきかねているので、現時点では義務化の強化ということはないかと思っています。

○玄田座長 勤続年数、平均年齢を計算するのはなかなか難しいというのは、やはりどこを対象まで含めるかとか、実際には人の出入もあったりとか、何かその辺りですか。何か間接的な情報とか、事務局でありますか。

○篠崎参事官 今のところ、他より低い理由を分析したことはないのですが、推測で言うと企業によって人事のシステムみたいなもの、恐らくそれこそ年齢とかを統一的に把握しているかとか、ハローワークの求人ですので中小企業も含めますので、そういった事情もあるのかなとは推測はされております。また、そこは課題だと思っております。

○玄田座長 今、年齢不問の所というのはあるのですか。今、自分の研究所の平均年齢を計算しろと言われたら多分すぐには出せないですよ、研究歴とかは調べたりするのですが。

○風神委員 一方でこれだけ年功賃金について議論があるということは、人事部は勤続年数とか知らなかったら給料を出せないですよ。

○玄田座長 年齢給を導入していない会社が出てきているから。

○風神委員 はい、そうですけれども。

○玄田座長 まさかと思ったのですが、年齢や勤続年数という情報が今、企業の人事管理の中でどのような位置付けになっているかとか、今後の見通しというのは。

○常見委員 企業で情報管理にどこまで力を入れているかというところによりますね。や

はり中堅・中小企業では、本来はあるべき人事制度というものが不明確で、突然昇進・昇格したり、給料が上がったり。上がったのはいいのだけれどもそれが適切かどうか分からないみたいなことというのは現実に起こっているわけです。

あと、確かに新卒と中途をどうカウントするのか、雇用形態を途中で転換した人をどうカウントするかという各論の問題はあると思います。折衷案としては新卒で入社した人の勤続年数であれば人数規模が多くなければ把握できると思いますし、何年度からこういったものを問いますよと準備期間を設けると移行できるかと思います。

○玄田座長 ありがとうございます。事務局、何かありますか。

○篠崎参事官 今のちょっと感想的なものですが、今おっしゃった例えば新卒に限ればということ、既卒あるいは中途採用を促進する中で、ではそこだけどう取り出すかという定義の問題と。

○玄田座長 はい、そうですね。

○篠崎参事官 あと、全体で見ると、中途転職者も含めてどれぐらい定着しているかというのもまた1つの要素かと。今はごっちゃというか、統一的に見っていますが、そこも何を求めるかによるのかなという、そこもなかなか課題だなと感じております。

○玄田座長 ありがとうございます。常見さん、論点全般について何かございますか。

○常見委員 皆さん、提供義務の強化に対して、強化しなくてもいいのではないかという御意見が多くを占めていたのですけれども、「募ってはいるが募集はしていない」と言った首相がいましたけれども、「強化はしないのだけれども推進はする」というのが正しいのではないかと思っています。

その心は、要するに企業の側で情報開示するという気運が生まれるということで、義務ではないのだけれども努力義務だとか任意項目というものを増やせばいいかなと思っています。例えば、大学で就職活動の支援をする際によく使われている資料の1つ、学生も活用する資料の1つが東洋経済新報社の『就職四季報』です。こちらは東洋経済の約100名の記者が個別に取材をしてデータを調べて、正に3年以内離職率、平均年収、勤続年数、女性比率、そういったものを開示しています。開示していない会社はNAと出ます。しかも、就職ナビと違って企業がお金を払って載せた情報ではないということで信頼を勝ち得ているのです。その上に、客観的に把握できる情報を出したほうが得だと。結局、そこで情報開示をしていたほうが企業が選びやすいぞということで推進されていけばいいのではないかと思ったのが1つです。

もう1つ、いわゆるデータの独り歩きが怖いですよという御意見が以前、参考人の方からもありました。それはその通りだと思います。数値だけで判断してしまうのは確かに危険で、業界だとか企業の特徴というものもあったりするということなのです。例えば、3年で3割辞めるという話がありますけれども、私が新卒で入ったリクルートという会社では同期入社の仲間は当時3年で6割辞めました。ただ、多くの人が起業するとか、そういった形で辞めていったわけです。

何を言いたいかという、何らかの形でデータの読み方を求職者に教える機能を強化すべきだなどと思いました。具体例をちょっとお伝えしますと、日本大学文理学部の取り組みが参考になります。日大というのはキャンパスが完全に分かれています。日本大学文理学部の就職支援の様子を以前ずっと取材していました。この学部の就職指導は『四季報』の読み方から始まるのです。その読み方から見ると、いわゆる人気企業が財務の側面だとか、様々な側面からすると決して優良企業とは限らないということがわかります。その上でみんなが就職活動に取り組みます。データの見方を学生たちに教えてあげることが大事だなどと思いました、学生ではないですね、求職者ですね。以上です。

○玄田座長 いろいろ貴重な御意見ありがとうございました。後半の部分は重要ですよ。文科省とか、文科省ではないですね、厚労省ですか、企業の情報を読み取る力を社会的にどう促進していくかというのは今の政策の中でもありますか。

○篠崎参事官 労働法教育とかで、分かりやすい労働法の漫画を作ったりとかはしていますが、今おっしゃったような、現場レベルでいろいろな求人票の見方の工夫とかをしたり、こういうところに着目しているよみたいな、ポップを入れたりみたいなことはしておりますが、統一的に企業全体ということで見方というのは今はちょっと承知しておりません。たまたまやったケースがあるかもしれませんが、新卒とか若者応援という観点では、今の時点ではやっていないという状況です。

○玄田座長 職場情報の提供、厚労省の範囲内のことは今、いろいろな努力をされているというのは分かるのですが、財務データだよね、多分一番大きいのは。

○常見委員 はい。

○玄田座長 そういうことを読み取るというのは個人の努力なのかね、どうなのだろう。原さん、何かありますか。

○原委員 何か教えてほしいですよ、やはり教えてもらわないと分からないですよ。大学によっては、そういったことも就職講座の中で教えている所はあると思うのですが、幾ら情報提供させても、受け取る側の理解が低いと宝の持ち腐れですものね。それは法律によってやっていくことなのか、まずは多分取組をやらせてもらって、それを少し走らせていって様子を見るというところがあるのかなと思います。

○玄田座長 同じ財務データでも、それを見て優良と判断するかしないかは多分、同じ専門家でも違うだろうしね。

○常見委員 そこで問われるのはやはり良い会社とは何かという議論で、よく就職支援の現場でその話をするのですが、その際に財務だけでは判断できないのもまた事実なのです。やはりステークホルダー、一般的には株主、顧客・取引先、社会など、様々なステークホルダーがあるのですが、従業員にとって良いかどうかということがやはり問われるわけで、そこをどう可視化するか。数字だけでは見えない働き心地みたいなものを求人票に落とし込むのは、求人票に落とし込むのはなかなか困難だなどと思っています。求人広告ではできなないかもしれませんが。

○玄田座長 今、常見さんが言われた前半の部分に関してもとても共感するところが多くて、強化するのであれば、推進するのであれば、効果があるということが目に見える形で見えないと、何のために強化するのかとか推進するのかというような問いに答えなくてはならない。2 ページにハローワークのポジティブな意見がありますが、マッチングしやすくなったとか、詳しく記載されている所は応募が増える傾向にあるとか。多分というか、事実だと思うのですが、それを今明確な形で示していますかね。つまり、職場情報を提供するということがちゃんと効果があるということ、特に企業側、場合によっては学生側にも目に見える形で。何か見える形になっていますかね、どうですかね。

○寺岡補佐 現状では、統一的にそのようにしろというようには指示はしてございません。各現場の工夫でやっている可能性はありますけれども、そのようなスキームとしてはやっております。

○玄田座長 ある意味では、これはこちらにいらっしゃる研究者の方のお仕事のような気もするのです。情報提供することによって本当にマッチングが改善するかとか、そういうものは JIL の中で研究はありますか。どうですか。

○堀委員 そういう研究はないのですが、インタビュー調査の中ではよく語られるということは間違いないですね。それこそ、離職率が書いていなければここは避けるかとかということもそうですし、例えば高校だと普通科の先生は必ず見ています。特に情報を自分のところで十分に持っていない大学であるとか高校に対してすごく効果があるなという感じがしています。

○玄田座長 提供義務化を強化する以前に、今、提供することによって効果があるということの検証が必要なのでしょうね。特にハローワークにこれだけのデータや情報があるわけで、その効果というものをもう少しちゃんと示すということは見直しとしてはあり得る気がしませんか。多分、みんなも効果があるのだろうなと思っているのだけれども、証拠はということがまだちょっと弱いかもしれないですね。常見さん、その辺どうですか。

○常見委員 正に、この件に関しては私が1年間企業の人事部の採用会議、つまり誰を通して誰を通さないかという会議に1年間出席させていただいて、ログを全部頂いて、参与観察したという研究をしたことがあります。そこで起こったことで言うと、リアリスティック・ジョブ・プレビューの弊害というか、失敗というものがございます。

○玄田座長 リアリスティック。

○常見委員 リアリスティック・ジョブ・プレビュー。

○玄田座長 何ですか。

○常見委員 何かと言うと、要するに企業の厳しい面も含めた現実を伝えることによってマッチング精度を上げる。例えば、ここは休日出勤あるよとか、残業が月 40 時間あるよということを伝えることによって、マイナスの情報も伝えて mismatch を解消する。そこはある意味成果とも言えるのですが、辞退者が増えてしまったみたいなことが起こるということで、これはいいことか悪いことかという判断ポイントは難しいのですが、そこで企

業が採用できる確率が逆に減る可能性もあるということなのです。

付け加えて、開示する意味とは何かを聞きたい。今、どちらかという、いわゆる求職者の側面からこの場においては話していると思います。逆にいわゆる雇用する側、使用者の側に関する影響もあると思っていて、こういった項目を書かないといけませんよ、あるいは書いたほうがいいですよということで、職場がより働きやすいものになっていくことが期待されるということなのです。

今、変な話、一部単なるネット上の噂ということもありますけれども、あそこはブラック企業だぞということが行政に指摘されるよりも、そういったことが圧力となって、企業はイメージを変えないといけないとか働く環境を良くしないといけないみたいになっているので、情報を開示しないと人が採れないぞということが日本の職場を浄化していくという効果もあるかと思っています。

○玄田座長 ありがとうございます。ほかにこの論点でいかがですか。

○坂爪委員 多分採用できるということと定着できるというところまでを視野に入れた、先ほどの求人情報のこれで行くと、おっしゃったように企業からするとここは書いておいたほうがいいというところが、人が採れるために必要だというところが書かれている。一方、能力向上の所が書かれていないのは、そこを書いても採用にビビッドに反映されないよねという判断があるのだと思います。だけど、最後の雇用管理の所は書いておかないと人が来ないよねと。だから労働時間の所が一番多いというのがあるので。やはり、これを書くということが定着にまできちんと響くのだということを提示していくようにしていかないと、特にこの緑の所の項目の記載というのは増えていかないのかなという気はします。

○玄田座長 貴重な御意見をありがとうございます。ほかにいかがですか。繰り返し、いつも言っているのもう言いませんが、平均年齢は余り情報として意味がないような気がいつもしていて、年齢分布なのですよね。年齢分布とか、年齢構成が分からないと、平均年齢が高いからおじいさんばかりかと言ったら、そんなことは全然なく、平均年齢が低いからすごくバランスがよいかと言ったら、そんなことはないでしょう。やはり、年齢構成は無理ですかね。

○常見委員 いや、それは正に開示すべきだと思います。平均〇〇ということについては調べるべきで、平均年齢が開示されると、よくあるのが定着に関わる話ですが、これが良いのか悪いのかという話ですが、やはりなかなか人が採れていない会社は近い年の先輩がいないので定着しないのです。あと、若者の扱い方が分からないのです。あと、やはり平均年収マジックということで、中高年の社員が多くて若者が少ないので、高く見えてしまうということは是正していかないといけないので、〇〇歳のモデル賃金だとか、そういったもので開示しないとダメですねということなのです。

○玄田座長 ありがとうございます。ではこの青少年雇用情報の提供に関する論点として、義務強化や項目を新たに追加という点では、具体的に何か御提案があったということでは必ずしもない。ただ、これをいかにして義務だけではなく、推進していくかとか、そ

のために効果なども検証していくべきではないかとか、その辺りも含めて少し事務局でまとめて整理していただければと思います。

もう一個の論点の7ページに移ります。ユースエール認定制度に関する主な論点です。認定を受けた企業、現行、中小企業のみでいいのかということ。認定基準が厳しいとの指摘があるが、見直すべき基準はあるのかどうか。先ほど堀さんの御意見がありました。周知・広報のための効果的な手法はあるのかということ。その他の論点でも結構ですので、こちらのユースエール認定制度に関わる論点について御意見を賜りたいと思います。原さん、どうですか。

○原委員 3つ論点があります。1点目の、対象が中小企業のみという点は、このまま維持すべきだと思います。

2点目の認定基準については、先ほど御説明があったように、例えば、男性育休との絡みで、必要でないから育休を取らなかったということで、申請落ちになるとか、要は認められなくなる、これは見直すべきであって、これは恐らく法律改正ではなくて、規則の改正で何とか対応できるのだと思いますので、こういったところは是非対応していただいて。育児休業が全てではないと思うのです。育児休業は大事ですが、育児休業を取らずに両立できることもあり得ますので、そういったところも含んでいけるような、これはこれまでの運用を踏まえて、施行規則を見直していただくほうが良いと思います。

3点目の周知・広報ですが、ユースエールということで考えますと、本人もそうですが、親とか家族に何かこういうものを届けたいなという部分があります。ケースにもよりますが、親の意向とか親の意見というのは、実際問題として強く影響してくると思うのです。そういうときに、ここはユースエール認定という制度をとっている、こういう会社だったらいいかもしれないということを家族とも相談しながら、家族からの後押しもあると、より中小企業への就職に結び付きやすい気がします。本人に対する周知・広報はもちろん継続していただくとして、親にターゲットを絞った広報が何かできないのかなど、これは本当に印象程度ですが感じております。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。ちなみにユースエール認定企業を取り上げたYouTubeとかはあるのですか。

○寺岡補佐 承知はしておりません。

○玄田座長 作ってみますか。

○寺岡補佐 周知・広報で。

○玄田座長 昔、21世紀財団とかで、女性の活躍の企業とかいろいろ資料を作ったりして、やはり具体的にその企業がどんな企業かというのが見えるほうがいいのではないかと。随分やったような記憶もあるのですが。ユースエール企業はどんな企業で、誰もが無料で知れるような媒体というのは今、媒体自体はたくさんあるような気がしますが、問題はコンテンツがあるのかどうか。それを厚労省がやるのかどうかはあれですが。

○寺岡補佐 一応、周知・広報事業として毎年委託事業でやっております。昨年度も、今

年度もバージョンアップしますが、若い人向けのインタビュー記事のような、本省の担当する係長と係員が、ユースエールというのはこういう企業ですよというインタビューに答えるようなものを昨年作りました。今年度はそのインタビュアーを学生にやってもらうという企画で今、周知を組もうとしているのはあります。

○玄田座長 堀さん、どうぞ。

○堀委員 私も現行の中小企業のままで良いのではないかと思います。正に中小企業の中で良い企業をアピールするのが非常に重要だと思いますので、これはこのままでよろしいのではないかと思います。

また認定基準ですが、確かに原先生がおっしゃったように、男性育休については、対象者がいるかないかとか、いろいろな問題があるので、外してもいいのかなと思いますが、下の離職率については、やはり引き続き考慮していただければと思います。

周知・広報はすごく大きな課題で、原先生がおっしゃるのは、保護者への働き掛けと、高校・大学への周知は多分頑張っているとは思いますが、なかなか伝わってなくて、若者本人も重要ですし、その周辺からも攻めていくことが重要ではないかと推測をしております。

○玄田座長 ありがとうございます。風神さん、いかがですか。

○風神委員 1点目の中小企業のみで良いかというのは、私もやはり中小企業のマッチングを高めるという点で良いのではないかと考えています。

2点目については、ヒアリングの中で翌年度以降に基準を満たさなくなると、認定取消しとなるのでかえって二の足を踏む企業もあるということでしたので、それが育休とかの点を指しているのかと思ったのですが、資料2の29ページを見ますと、取消し理由で多いのが、離職率ですよ。離職率であるならば、そんなに猶予とか、そういう問題でもないのかなと思ったりして、ただ、一方で離職率が20%と言いますと、この緑色が31人~100人だと思いますが、3年以内離職率は高卒で30~99人規模で46%、大卒で38%が平均らしいので、もちろん飲食店とか、福祉系が高いみたいですが、それで20%というのはかなり厳しいことは厳しいのかなと。でも一方で、厳しくない認定を得られた価値がないのかなと思ったりした次第です。

男性育児の該当者がいないというのは悩ましい問題なので、そこは少し考える必要があるのかなと思います。

3点目の周知・広報ですが、やはり、大学のほうで、よくどこの企業をお勧めしますみたいな冊子を作っていますが、なかなかユースエールまで使っていなかったりするので、キャリアセンターであったり、高校であったり、御家族であったり、そういった所にも周知は必要かと思いました。

○玄田座長 ありがとうございます。辞めたいというときに辞めさせないハラスメントのことを何と言うのでしたか。あれは若者雇用促進法ができるときに話題だったかな。後のような気がするね。つまり、離職率は大事だということももちろんそうですが、今、こ

の資料では、離職率の部分が認定を取り消して、すごく心配症的にやると、辞めさせないという個人の選択の自由を企業が非常に強くストップを掛ける。ユースエール認定企業が魅力的になればなるほど、それがもし取消しになったことを懸念して、辞めるということに対して非常にある意味では人権蹂躪的な拘束になるということは、原さんは余り心配にならないと。

○原委員 自己都合退職は労働相談の2位ですよね。1位がいじめで、2位が解雇ではなくて自己都合退職になっていると思います。ルール上は明らかに辞職の自由はあるのですが、実際問題いろいろな形で引き止めがあったりということがあるのだと思います。そこで改めて表を見ますと、離職率の基準は厳しいのかなという印象もあって、ただ、離職というのはいろいろな理由がありますよね、前向きなものもあれば、後ろ向きのものであるので、一概に数字では語られない部分があると思います。ですから、今、座長がおっしゃったように、離職率という縛りがあるがゆえに辞めないでくれということがあるのだったら、それはやはり控えたほうがよくて、辞めたいときに辞められるというのは法的にも望ましい姿だと思いますので、その懸念は十分慎重に考えなければいけないところがあると思います。

○玄田座長 ほかに何かありますか。離職率はやはり大事だという御意見でもありました。

○堀委員 個人的には若い人の離職というのは、仕事の選び直しという部分があるので、トライ・アンド・エラーとしてももちろんあるべきだと思うのですが、他方で、20%が高いか低いかという議論はあると思いますが、開示情報として離職率を外してしまうということは少し問題性が大きいような感じがします。先生方から御議論がありますように、20%をどう考えるかという議論はあり得るのかなと思います。

○玄田座長 やはり皆さんおっしゃるとおり、離職というのは背景が非常に複雑ですので、単に数字だけの判断ではなくて、場合によってはその背景が合理的なものであるとか、先ほどリクルートという話が出ましたが、本人も十分納得している離職のような形であるならば、それが取消しの理由になるというのは、やや強いという感じもして、何かこの数字と合わせた付帯状況によっても取消しに当たらない工夫というのは、事務局で可能だと思いますか。

○寺岡補佐 現状も運用上は離職理由など、例えば配偶者の転勤に伴って辞めざるを得ないとか、そういった場合であればやむを得ないものとして、それで要件を満たさなくなったとしても、前年度維持できていれば、その年度はOKですと、落としはしませんという運用はさせていただきます。1年間の猶予という形の仕組みは現在も設けております。

○玄田座長 今のケースの例でいくと、翌年度は取消しになるわけですか。

○寺岡補佐 そうなります。

○玄田座長 なかなか難しいね。その辺りの判断はどこでやっているのですか。

○寺岡補佐 基本的に認定する労働局で判断しますし、大体本省のほうに照会が来ますの

で、本省で個別に判断しているところです。

○玄田座長 その辺りについて御意見はありますか。

○風神委員 その猶予が1年間でいいのか、3年とかにするかというのも1つ論点かなと思います。

○玄田座長 離職を理由とした認定取消しについて何か御意見はありますか。常見さん、どうですか。

○常見委員 離職については、離職率という指標は入れざるを得ないと思います。開示はマストにするべきだなと思いますが、やはり離職理由の吸い上げや考慮というのはポイントに入れるべきではないかと思います。正におっしゃった、配偶者の転勤や家族の介護が始まったなどというのは会社の都合だけではないですよというところです。介護については会社が制度を用意できるかどうかという議論もあるのですが。

例えば、いわゆる中堅中小企業に行けば育ててもらえるという世界観もあると思っています、単立って行く人たちをどう捉えるかということです。職業選択の自由なわけですから。そこで正におっしゃったとおり、この人に辞められたらユースエール認定を取り消されるということで、過剰なまでの退職引き止めというものがあるとよくないなと思います。

それにかぶせて発言しようと思っていたので言いますと、現行の中小企業のみでいいかどうかで言いますと、のみでいいと思うのですが、ほかの企業にもこういった輪が広がるといいねと思っています。やはり、基準の形骸化はよくないと思うのです。その点数稼ぎのため、正に育休問題について私も今発言していますが、男女関係なく育児に参加できる社会を作りたいと思っているのですが、それを数字で縛ることにより弊害が起こっていて、今、「#取るだけ育休」というムーブメントが起こっていて、取るだけの育児休暇でいいのかという、形式上マジョリティは2週間以内である。男性のほとんどが取っていないという事実もあるのですが、取ったけれども2週間以内で、半分が大体1日3時間以内しか育児に参加していなかったみたいな現実が民間企業の調査で出ていて、問題提起されていると。実際企業で人事をしていたのですが、そのときにくるみんマークを取るために、次に子供が生まれる人は誰かと、この人は2週間休めみたいなオペレーションが大手企業では行われているわけです。ということで、やはり認定の目的化になるというのはよくないなと思いますし、認定していない会社は黒だと判断するのも違うと思うのです。

折衷案としては、いわゆるポイント制にするというのは1つです。つまり、ユースエール認定ポイントで必須の項目がありますと。プラス任意の項目があって、それを足して20点以上がユースエール企業ですよみたいな認定の仕方。マストなポイントを全部クリアしなければいけないではなくて、点数制で緩和できないかというのが私の折衷案というか、改善案です。周知・広報のためには、若者に伝えるという意味では、若者が最も使っているプラットフォームを使うべきで、今、若者にリーチするためにはYouTubeとか、noteというのがありまして、そういったものを活用すると。なぜユースエール企業に入って成長できたとか、安心できたという物語が届いていないと思っています。ケース集な

どを届けるということも考えるべきことかなと思います。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。具体的な御提案まで感謝申し上げます。坂爪さん、いかがですか。

○坂爪委員 まず現行の中小企業のみで OK かということに関しては、それでいいかと思います。次に、今いろいろと御意見が出た育休については、基本的に私は維持したほうがいいと思います。そこは理由は2つあって、育児休業等になっているので、必ずしも育児休業でなくてもというのは含まれているのかなというのが1つです。あとは人がいないということに関しては、その後を読んでいくと、取得対象者がいない場合には、育休は定められていれば可と書いてあるので、いろいろと御批判はあるかと思いますが、現時点でこれを取り下げるとするのは、まだタイミングとして早いかないというのが個人的な意見です。

関連して、先ほどの自己啓発支援やキャリアコンの所は、そもそも企業の記載がなかったことを考えますと、企業が書きにくい項目なのかなという気もしています。ですので、キャリアコンとメンターということがまだまだ中堅中小企業に浸透していないということを考えますと、この辺りの書きやすさということはまだ改善の余地があるかと思います。

最後の広報の所は、特段こうしたらいいというアイデアはないのですが、認定企業の業界分布を見ていくと、製造や医療というのは、人が採れていない所が出している、これの認知を変えていくためには、例えば、もう少し出せそうな所がある業界、若しくは日本の中小企業の業界分布に沿って、ここの業界を増やしていくような、年度ごとのアプローチがあってもいいのかなと考えました。以上です。

○玄田座長 幾つか御質問がありました。何かありますか。

○寺岡補佐 現行制度におきましては、育児休業等ですが、これは定義としては育介法でいうところの育児休業がまずあって、ただ一方で、その他も第23条第2項、3歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業で、第24条第1項、小学校就学前の子を育てる従業員を対象とする育児休業ということで、あくまで育児休業に限定している運用となっております。

○玄田座長 今、そこに出ている業界ですが、坂爪さんが言われたように、本当に人手不足が深刻化の所が解消としてというのはとても読み取れるのですが。それでは、ほかの業界に認定にふさわしい所はないかと言うと、多分、そんなことはなくて、その掘り起こしが1つ課題だろうと思います。最初、応募していただくとして、例えばハローワークで求人開拓をされている方がいろいろ回る中で、御社は非常に取組がいいので、是非、ユースエール認定に手を挙げてみませんか、資料を作るのだけれども、場合によってはサポートするものもありますよといったような、そういうむしろ応募を促すみたいな取組は現状どのぐらいなされているのですか。

○寺岡補佐 現状、おっしゃったように、まずユースエール認定企業のアプローチ先としてはハローワークに出てくる求人がある、その求人票の要件を見ながら、ここはちょっと是正するだけでいけそうだなという所をピックアップするところから基本的にスタート

になります。ですので、製造業や医療・福祉が多いというのは、そもそもハローワークに求人が多い業種であるということもあろうかと思えます。また、恐らく交替性の勤務などにより、シフト制で残業時間をコントロールしやすいなど、その辺も製造業や医療・福祉が多いというのもあろうかと思えます。先ほど坂爪委員がおっしゃったような、業種を踏まえた分析もこれから検討していきたいと思えます。

○玄田座長 先ほどと同じで、ユースエールが認定されたことで良かったという声はどこかであったのですか。

○寺岡補佐 昨年度、いろいろヒアリングをさせていただいた際に、まずユースエール認定に当たっていろいろなメリットとしては、優先 PR や助成金の上乗せがあるのですが、実際、企業はこの御時世だと優先参加、PR、特に面接会、連携が取れていると自治体が行う企業説明会や面接会も含めて参加は抽選になりがちですが、ユースエール認定を持っていれば優先参加ですよということで、また会場フロアも、人の導線を意識して、導線上一番行きやすい所にユースエールのブロックを作って、しかも、最初に労働局の職業安定部長なりがユースエール企業というのはこういう企業で、今来ていますと説明したりするのが有り難いという御意見を頂いております。

実際に募集に役立っているかということ、定量的なデータでは取れておりませんが、いろいろお話を聞きますと、ユースエール認定を持っていない同業他社は採用が昨年マイナスだけでも、うちはキープできているという御意見なら個別の話として伺うこともあります。

○玄田座長 応募したけれども、駄目だったというのはどれぐらいあるのですか。ユースエールを応募したいと思って出したのですが、条件がかなっていないということが分かって、お宅は出せませんよみたいなケースはあるのですか。

○寺岡補佐 数としては取れていませんが、現状は労働局側から働き掛けていますので、余りないのかなという気はします。

○玄田座長 昔、大学院生だったときに、良い研究者は1回、大学院試験で落ちていることが多いと言われたことがあって、本当かどうか知りませんが。つまり、応募してもらったのですが駄目だったみたいな所は、くやしいですが実は応募してもらっただけとても可能性があって、うちはまだ足りないけど無理か、しかしここさえ解決すればいいみたいになって、先ほどの常見さんが言ったことですが、応募して会社側は良くなったという、その改善を促すきっかけになった、応募して駄目だった所は局とかハローワークとか、場合によってはキャリアコンとか、いろいろなサポートがあって、応募したことをきっかけにして若者のみならず、会社全体が良くなったみたいな流れはできませんかね。それはなっているのですかね。どうですかね。

○寺岡補佐 個別のケースで恐縮ですが、伺いますと、認定を取ったことで事業所内に各社員の残業時間を貼り出して、これを超えてしまったりまらずいから、超えないように頑張らましようとか、そういうふうな雇用管理に関する良い循環が生まれているケースは聞い

たことがあります。また、いろいろな事情で辞めてしまった後も、元にいた会社が良いことが分かって、また戻ってくるとか、そういった従業員さんもいらっしゃるという話は個別には伺っています。

○玄田座長 ユースエール認定条件を会社の目標にして取り組むという、今はうちは取れないのだけれども、取れるように頑張ろうと、会社のトップが言って、3年以内にこれを満たすように頑張ろうぜと言って、それは実際取れたから、みんなで応募したら取れた、万歳というのは、ユースエールの活用としてとても良い流れで、実際そうすることによって会社が良くなったというのが、YouTubeのページを見たら出ているとか。昔、ポジティブアクションでやっていたときの流れはそこだったですよ。トップが本気になるということと、なぜ今うちはそこまでいかないかという問題の掘り起こしをグループか何かやってやって、あと目標を3年以内に達成するといった具体的な目標を共有することなどがありました。何か取組の仕方としては厚労省の中にある雇用均等とか、その辺りでやってきた努力をもっとうまく活用できる余地が、ユースエール認定を広げるためにも、篠崎さん、あるような気がしませんか。

例えば、若年雇用の政策を見ますと、昔、障害者雇用でいろいろな経験をしてきたことが生きているという面があるように感じるのです。トライアルの活用とか。こちらの持っているいろいろなノウハウからすると、男女雇用や障害・高齢者で頑張ってきたことをもっと若年に使えるやり方はあるのではないかと気もしますが。篠崎さんどうですかね。

○篠崎参事官 周知などは、企業のきっかけにさせていただくような、今、補佐から言ったように、実際にハローワークが営業しているケースが結構多く、事例集も幾つか載せているのですが、勧められて取りましたというのが多いと思います。ただ取った後、会社としてはすごく良かったという話はできるのですが、そういう意味で周知というのは、チャレンジして駄目でも応募しようというところまで、まだ浸透していないところなので、そこは周知との裏腹の関係かと思います。今おっしゃったように、頑張っただけ社内改善のきっかけになるようにというところまで、うまくできたらいいと思います。他の事例を参考にしてきたつもりですが、確かに周知というところでは、ほかにも参考になるものはたくさんあると思うので、工夫は考えたいと思います。

○玄田座長 若者雇用対策の予算の中で、ユースエール認定に関心のある企業に対して、いろいろな人事管理などをサポートするようなキャリアコンとか、そういう予算立てみたいなものは難しいのですかね。

○篠崎参事官 今は周知と作成支援ということで、作成しやすくなるようなもの、ホームページ上で簡単に取れますよというところをやっています。今言った作成支援というのは、実際にハローワークのほうがお勧めした場合は、正に作成支援を説明して、こういうことを書けばいいですよということはやれているのです。費用対効果で一斉に周知をして、作成支援しますよという事業がなじむのかというのは、中小企業向けなので考えながら、ここをどう到達させるかというのを課題にしたいと考えております。

○玄田座長 ユースエール認定制度についても、一通り御意見を頂きましたけれども。

○風神委員 今のところで、育休について1点お伺いしたいのです。制度があればいいかどうかというのは、「取得対象者がいない場合」と書かれているのですが、一方でヒアリングの中では、男性で子供が生まれると、御家族が見られるのに取らなければいけないというような声があったということは、子供が生まれたらすぐに取得対象者になるのか、そうでないとこちらの認定のほうでは考えているけれども、それが伝わっていないかのどちらかだと思ふのです。どうなのでしょう。

○寺岡補佐 取得対象者がいる場合は、取得実績が求められます。

○風神委員 その対象者というのが、子供が生まれたイコール対象者にすぐになってしまうのですか。

○寺岡補佐 そういうことです。

○風神委員 そうすると、必要がなくても対象者になってしまうということですね。

○篠崎参事官 今の件で補足ですが、そもそも申請主義なので、必要性があるかないかという、男性の場合は申請しないのです。申請しない理由としては雰囲気がないというか、必要性がないということを含めて、その上で男性の育休を取得しているのです。くるみん等でも、男性の育休を1つの要件にしてきたと思います。ただ、一方でほぼ育休と同じような支援というか、違う形というのは、なくすということはないと思うのですが、例えば、有休で育児参加をするというような形です。しかし、それが1人いればいいというと、育休と同じ価値なのかということがありますので、もうちょっと違う形で加重していくとか、育休と同じと見なすのであれば、また少し人数を増やすとか、違う要件の掛け方があるかと思ふます。くるみん等も、歴史的に言うと強化したり、あるいは育休だけでないところも見るような形にもしています。若年法は単純にスタートしているところですが、その先行事例なども見ながら、育休自体は推進していますので、ただ単に外すというわけにはいきませんが、そこはもう少し検討したいと思っています。

○玄田座長 ほかにいかがでしょうか。

○常見委員 先ほど坂爪先生が触れていた、27 ページのデータについてです。「若年者雇用促進法に基づく産業分類別ユースエール認定/取消企業数」というのは、大変面白いデータだと思ふました。ただ、これはあくまでも認定された事業の取消前、取消し、最新値です。この申請数というのは、多分押さえていらっしゃるのですよね。申請数のデータはあるのですか。ないのですか。

○玄田座長 申請数について今、何か情報はありますか。例えば今、全体で幾らぐらいというのはありますか。

○寺岡補佐 最新の数字で申し上げますと、申請件数は930件です。現在の認定件数は818件です。これに取消しが134件です。

○常見委員 思うのが、確かに認定を受けられなかった企業もあるのですけれども、そもそも申請数の問題があるというところで、申請数を増やすための取組が必要だと思ふた次

第です。

あと、坂爪先生の御指摘が非常に面白いと思ったのです。業種によっては、そもそも中小企業が少ない業種もあるのではないかと感じる次第です。ただ、面白いのが医療・福祉がこれだけ申請していて、何だかんだ言って164件あると。先ほどの御説明で、採用や定着が困難だからというのは分かるのですが、一方で採用や定着が困難なものの筆頭であるような、宿泊業・飲食・サービス業がとても少ない。明らかにないに等しいぐらいです。「ない」と言ったら失礼ですが、数件というレベルです。この辺りは何なのでしょう。やはり周知徹底されていないとか、これが有効だと思われていないとか。

○玄田座長 やはり離職が多いとか。

○常見委員 離職が多いというのは、現実にあるのでしょうか。

○玄田座長 実際に合わないのでしょうか。

○常見委員 離職が多い中で医療・福祉みたいな所では、ちゃんと取れている会社があるということですね。そして、この人数の分布も大変面白いと思っています。普通に考えれば、働き方改革もそうですけれども、あくまでも仮定として、企業規模が大きいほど労働環境が良くなるということが考えられるわけです。あと、人数が少ない所も、もっと頑張れということという、ボリュームゾーンが31~100人というのが、なかなか味わい深いかと思ったのです。ここがボリュームゾーンというこの理由は何ですかね。

○玄田座長 31~100人の所がなぜ多いのか、どなたかありますか。

○寺岡補佐 御指摘の点はまだ分析できておりませんので、今後の課題とさせていただきます。

○玄田座長 面白いね。どなたか仮説を。31~100人というのは規模間格差として、賃金は伸びているのですか。最近よく見てないんだよな。30人ぐらいだと、それなりに人事、あるよね。意外と全体に目配りができるぐらいの規模ですね。

○常見委員 企業の創業時期にもよりますけれども、正に成長局面なので、そこで人をいっぱい採ったり、そのために人事制度を良くするというような局面もあり得ますね。

○玄田座長 今は全体で800件ぐらいですか。

○寺岡補佐 トータルで認定を取得したことがある企業が818件で、その後に取消しもありますので、現在のアクティブな件数は684件です。

○玄田座長 取消しが再取得になったケースがどのくらいあるか分かりますか。

○寺岡補佐 把握はちょっと。

○玄田座長 再チャレンジ指標も取りますか。

○寺岡補佐 工夫はしてみたいと思います。

○風神委員 31人以下についてです。例えば3年以内の離職率が、5人未満だと64.9%とかなり高く、5~29人で55.4%になっているのです。やはり20だから、相当きついのかなという気はします。100人以上だと、ここでは100~499人で出てしまっています。そ

こが 30~99 人と同じより少し少ないぐらいで 37.6%です。減ってしまう理由は分からないのですけれども、30 人より下というのは、離職率でかなり弾かれるのかなと思います。

あと、全然違う話です。浅い考えで質問をして、また皆さんから反対されるのですが、先ほどから申請と認定の話が出ていました。結構この基準がしっかりしていたら、通りそうな所しか申請しないのではないかという気もするのです。そんなことはないですか。

○寺岡補佐 まず労働局として声を掛ける所は、比較的そのような所からアプローチしていくという手法を取っております。まずは数を増やすということで、ものすごく変えなければいけない企業よりは、ちょっと残業を減らすだけでいけそうな企業などに声を掛けるという手法を取っています。

○玄田座長 大企業と中小企業というのは、法律で分けられますけれども、中小企業内を少し区分するというのは可能だと思いますか。今、世の中に零細企業という定義はあったのでしたっけ。ないよね。つまり風神さんが言ったように、一口に中小企業と言っても大分状況が違って、常見さんも言ったように、人事という組織をちゃんと持ち得るケースと、そうでないケースとか。それを 1つの論点として、一律に同じ離職率の指標を用いることが妥当かどうか、現実性があるかというのが、1つの論点かもしれないですよ。その前に線引きをして、ここからどこまでと。多分、これでいくと 30 人というのが、1つのメルクマールではないかという気もするのですけれども、そこで分けることに法的根拠があるかですね。軽く言うと、30 人以上はこの基準に対して非常にバインドファイトできているのかもしれないけれども、11 人でも頑張っていると言えれば頑張っていますよね。しかし 10 人以下になると、やはり非常に厳しい。中小企業全体ではなく、中小企業の中を少し区分して適用基準を変えるということは、ほかの法律でありますか。

○篠崎参事官 正確なことは不明確ですけれども、中小企業のほかに中小零細企業と言う場合に、一定の政策対象を特化するためにあるかもしれません。あと、労働関係で言うと、300 人というのが 1つの基準ですが、いろいろな義務付けなどをしているときに、300 人から拡大するときに 100 人超という形で、人数でやることがあります。

一方で、今回のように若者の採用や育成を応援していくということだと、企業自体の評価ということではなく、採用が発生するような企業ということ。ですから、10 人以下でも採用し続けていく、これから拡大するというのは十分あり得るところですが、そこだけに特化して分ける必要があるのか。ただ、おっしゃるとおり 300 人というのは、中はかなりいろいろですので、認定基準だけではなくてアプローチの仕方も含めて分析をして、アプローチしていくというのが課題ではないかと思います。

○玄田座長 すごくラフに言うと、そもそも新卒採用を考えていない所と、やはり新卒採用を考えている所とありますよね。どのぐらいが境界だろうか。

○常見委員 それはなかなか難しく、人数だけでは言えないのです。というのは今、新卒一括採用は批判があったり見直しがされたりしているけれども、一方で中堅中小企業の人たちに言わせると、新卒一括採用だからこそ、うちも採れると言うのです。つまり、3

月 31 日までという締切りがあって選んだ中で、大手企業はちょっと違うなと思った人たちが、風土面ややりたいことで選んでくれるというところがあるのです。そこは結構、意思の問題ですね。成長局面になったら 10 人でも 20 人でも、新卒採用を始めるのです。

今発言しようと思ったのですけれども、これを別の切り口で言うと、いわゆる申請取消率というデータをざっくり出したのです。そういうところで言うと一番高いのが 11~30 人で、大体 18%が離脱しているのです。31~100 人及び 101~200 人が 16%です。逆に両端というのは、こちらが 13.9%、こちらが 13.3%で、離脱率というところで言うと僅かな差ではありますが、11~30 人が一番高いのです。とはいえ全体で 5 ポイントぐらい、一番上と一番下とで違いますから、その見方もできるかと思えます。

○玄田座長 ほかにいかがでしょうか。言い残したことは。

○堀委員 ちょっと話が戻ってしまうのですけれども、離職率についてです。先ほど多くの先生方からも、離職理由を考慮したほうがいいのではないかという御指摘があったかと思えます。これについて私は、余り考慮しなくてもいいのではないかと思っております。というのは、景気がいい中での離職理由と景気が悪くなったときの離職理由というのは、大きく違うと思うのですけれども、実際はそれが余り数字には出てこないのです。私のこれまでの経験だと、景気の悪い局面だと本当は会社都合に近いのに、「君の将来のため」などと言われて、自己都合にさせられてしまうようなケースもよく聞いてきましたので、余り離職理由に深く立ち入らず、離職率で判断したほうがいいのではないかということを一言申し上げたくて発言いたしました。

○玄田座長 自己都合と会社都合という明確な区分けがあるかといったら、実際には難しいですね。昔あった希望退職というのは、定義上は自己都合だけれども、完全な自己都合と言えるか。よろしいでしょうか。

○坂爪委員 確認です。今、ユースエールが 684 と聞いて、数が少ないなというのが単純な感想です。大体この辺という目標数字が正しいかどうかは分からないのですけれども、何社ぐらいまでという目安というか、ラインがあれば教えてください。

○寺岡補佐 省内の目標値としては、来年度末までで 1,000 社という目標を立てております。

○玄田座長 そうすると、その達成可能性というのはどのくらい見えていますか。

○寺岡補佐 現状の推移を見ますと、なかなか厳しいと思っております。

○玄田座長 アイディア募集の。

○常見委員 その呼び掛けというのは結局、今はハローワークベースですね。ハローワークから呼び掛けて、個別に案内しているのですね。

○寺岡補佐 勸奨自体はハローワークです。

○玄田座長 くるみんはどうですか。くるみん認定を取っているのは 1,000 台とか。全然オーダーが違うのですか。

○寺岡補佐 くるみん自体は相当多いです。プラチナくるみんとか、くるみんにもいろいろ

るなランクがありますので。

○玄田座長 うちもプラチナニュースエールを作りますか。まだ少ないと言うけれども、そこまできたということになると、やはり取ることのメリットやインセンティブを考える時期でもありますよね。特にうまくいったら、次の目標をどこに持っていくかというのがありますよね。

○常見委員 もちろん人口の分布が違いますけれども、1,000 ということでも 47 都道府県で割ると、1 県当たり 20 社です。最適と言えるかということ、なかなか疑問が残るのではないかというところです。

○玄田座長 論点について、皆様から多様な御意見を頂きました。この両方の論点に限らず、今日御説明いただいた特に若者雇用促進法に関する事で、これまでも既に御議論いただいていますけれども、全般を通じて何か気になるところ、御意見があれば頂きたいと思います。

○風神委員 学校求人不受理に関する事は、最初の玄田先生の質問で「以上、終わり」という感じなのではないでしょうか。ここでは話さないことなのかどうかを確認したかったのです。

○玄田座長 いいですよ。どうぞしてください。

○風神委員 これが制度上できるかできないかはよく分からないのですが、例えば学生が不受理の所でも受けたいという意見があったことを考えると、受理した場合、指導のものは開示できないというのが先ほどありました。何の法令違反があったかを制度上、同時に知らせることはできるのですか。違反された場合、その情報は公開されるわけですよ。

○寺岡補佐 基準行政として公表に至る過程のものもあるかと思いますが、そこはそうするものもあります。やはり公表に至らないものも多々あるかと思われまので、その辺の情報の取扱いの問題というように理解しております。

○風神委員 例えば、違反した所だけを、受理はするけれども何々の法令違反がありました、と書くことは難しい状況ということですね。そうすると、違反と言えない部分の企業が載らなくて、そことの差が大きくなってしまうということですか。

○篠崎参事官 勧告、公表されたものであれば公表されていますので、その情報は企業名も含めて出ているものです。一方で、労働基準監督行政の中で公表ではないけれども、繰り返し指導をしている場合で不受理要件に当たるものがあります。これは組織としての国ということで、共有して不受理にできるということなので、それを内容も含めて外の人に対して言うというのは開示できないのです。実は、内容の項目によっても違います。もう既に基準法違反で送検されたので公表しているということであれば、公表情報として伝えることはできますけれども、多くはそこまで至らないもののほうが、数としては多いと思います。その違いが難しいというか、伝えられるものもあれば、伝えられないものもあるというのが現状です。

○原委員 多分、明らかに公表できるものだけを使っても余り意味がなくて、きっとグレ

ーゾーンだったり指導の段階だったり、あるいは労働基準法違反がなくても、安全配慮義務の観点から問題があるとか、そういういろいろなケースがある中で、これ以上、不受理という形で会社側に何かアクションをするというのは、多分難しいだろうという気がするのです。ただ、今回は職安法の大きな枠組みの中でやるということなので、恐らく現時点でルールを考えたときに、これ以上、不受理の所を何か突破口にしていくというのは、難しいのではないかと思います。やっても余り適切ではない可能性があるのではないかと思います。

○篠崎参事官 補足ですが、ハローワークの場合と民間の場合とでいろいろあって、民間の募集情報等提供事業者からも、法令上の違反があった場合だけではなくて、正に受理しないという基準があると。また、受理したけれど適格紹介などをする中で、どこを紹介していくかというのがあると思います。例えばハローワークも、応募している人が多いというのは応募上、繰り返し求人が出ているといったことも分かりますから、受理した上でどう紹介するかというところもあると思います。ただ、それを相手側に伝えるかというのは、伝えられるものと伝えられないものがある中での職業紹介です。特に民間の事業者だと普段のお付き合いの中で、こういう実績があったというのは当然フィードバックしていますし、ハローワークもそうです。何回もたくさん行っているけれど採用に至っていない、あるいは辞めている、正に離職率みたいなことは事実として押さえながら、紹介をやっていくという部分も当然あると思います。ですから、不受理だけで全てをコントロールしようということではないと思っております。

○玄田座長 寺岡さん、何か補足はありますか。

○寺岡補佐 先ほどのくるみんの数ですけれども、くるみん自体は2019年12月末時点で3,248社です。プラチナくるみんは347社という状況です。

○玄田座長 やはり大分オーダーが違うのですね。ほかに全般を通じていかがですか。今日、論点に関しては比較的異論がなかったと思います。離職をどうするかというのは、皆さんいろいろ御意見があったところですね。逆に事務局から皆さんに確認しておきたい点とか、御意見を頂きたい点とか、残された点はありますか。特によろしいですか。特になければ、今日の御議論についてはここまでとさせていただきたいと思います。今日頂いた御意見などを改めて踏まえて、事務局で整理していただければと思っております。それでは事務局から、次回以降の予定についてよろしく願いいたします。

○寺岡補佐 各委員の皆様には既に御連絡を差し上げておりますけれども、次回の開催は3月30日の月曜日、14時から16時を予定しております。議題としては個別論点の2回目ということで、今後の若年者雇用対策等を予定しております。詳細に関しては後日、各委員の皆様にご連絡いたします。

○玄田座長 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、お集まりいただきましてありがとうございました。