

第6回 今後の若年者雇用に関する研究会

日時 令和2年6月19日(金)

10:00～

場所 Web会議開催

○玄田座長 それでは定刻となりましたので、ただいまから第6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、前回と同様に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。前回と同様、各委員におかれましては、御発言を希望する際には、まずお名前、そして発言を希望するといった趣旨をおっしゃっていただくと大変有り難いです。終了した後は、「以上」と申し添えていただくと大変有り難く思います。

それでは、早速本題に入りたいと思います。今日の議題は、「取りまとめに向けた方向性」について議論をお願いしたいと思います。それでは、最初に事務局から説明をお願いしますでしょうか。

○平山室長補佐 事務局でございます。説明させていただきます。まず、昨年9月から各委員の皆様にご議論いただき、前回まで各論について議論いただいたところです。今回は総論ということで、これまでの議論の内容を踏まえ、資料1の構成案の柱立てをベースとして、資料2の概要版の資料、資料3の詳細版の資料、補足として資料4の定着等に関する参考資料について、事務局で準備しております。時間も限られておりますので、資料3の詳細版の中で、特に本日御議論いただきたいポイントを資料2の概要版として整理しておりますので、こちらの資料を使って説明させていただきます。併せて、資料3も御覧いただきながら御議論いただけたらと思っております。

それではまず、資料2の1ページ目を御覧ください。1つ目の箱です。「若年者雇用の現状と課題」ということで、これまでの研究会で御説明した資料の数値を直近のデータに更新して記載しております。若年労働力人口が減少する一方で、大卒、高卒の内定率、完全失業率については、大幅な改善が見られるところです。一方で、フリーターについては、若年層人口に占める割合は大きな減少が見られないことであったり、25～34歳の不本意非正規労働者の割合が他の年齢層よりも突出して高いことや、中退した場合には、離職直後に非正規雇用であったり無業の割合が卒業者と比べて突出して高い状況が見られるところです。以上から、改善している指標もありますが、まだ十分な改善は認められない指標もあるところです。

2つ目の箱です。「若者雇用促進法の施行状況の評価について」ということで、まず1点目、青少年の雇用情報の提供についてです。新規学卒求人の情報開示の割合などの施行状況であったり関係者の意見を踏まえますと、現時点においては、法的義務の強化や施行規則に基づく提供項目を追加する必要性は低いと考えられるところです。一方で、運用面では情報提供のメリット等について周知が十分でないということも課題として挙げられております。次に、学校卒業見込者等求人の不受理についてです。関係者の意見や令和2年3月30日より職業安定法の改正により、学校卒業見込者等求人を含む全ての求人について、ハローワークのみならず、職業紹介事業者等においても一定の労働関係法令違反の求人を受理しないことが可能とされていること等も踏まえ、新たな措置を講じる必要はないと考えているところです。次に、ユースエール認定制度についてです。法の施行状況や関

係者の意見を踏まえますと、企業規模要件は維持したまま、認定基準については運用上での工夫の余地があると考えているところです。

3 つ目の箱です。「若者の就職慣行についての評価について」です。まず、新卒一括採用慣行ですが、前回の第 5 回研究会でお示ししておりますが、概念の整理として、1 つ目に採用・選考時期、2 つ目に選考基準、3 つ目として職務範囲の 3 軸をもとに整理して、典型的な新卒一括採用と典型的な欧米型採用を対立概念として整理しております。また、新卒一括採用により、若年層の失業率が諸外国と比較して日本が低いことやスキル・経験がなくても失業することなく入職できる仕組みであるというメリットがある一方で、新卒一括採用で失敗するとセカンドチャンスがないというデメリットもあるところです。次に、既卒 3 年以内の取扱いと通年採用についてです。この点については、更に御議論いただきたいと考えており、赤字の部分ですが、新卒一括採用のデメリット。先ほどセカンドチャンスがないと説明しましたが、そのような点を緩和する効果もある既卒 3 年以内を新卒者として取り扱うことについての評価をどのように考えるか。制度としての広がりや量的実績が広がることとの関係についてどのように考えるか、という観点で御意見等を頂けたらと思います。

次に、2 ページ目です。「若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価について」です。まず 1 点目は、若者の就職支援策についてです。新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク等における若者の就職支援が、若者の労働市場の改善に一定の寄与をしているところですが、就職後 3 年以内の離職率は大きな変化が見られないことから、早期に離職し、短期的な就業を繰り返すことにより、正社員転換が難しくなるという課題もあるところです。この点については前回の研究会においても、離職にもいろいろなケースがある中で、防がなくてもよい離職があってもよいのではないかという御意見等もありました。このようなことも踏まえ、赤字の部分ですが、新規学卒者の早期離職や定着についてどのように考えるかという観点で御意見等を頂けたらと思います。この点については、資料 4 として定着等に関する参考資料を付けておりますので、後ほど補足説明いたします。

次に、若者のキャリア形成支援策についてです。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ついては、これまでも各種の見直しを行ってきたところであり、職場定着につながる一環の取組として評価する。一方で、前回の研究会において、会社を辞めた段階では就職活動の一環としてハローワークと接点を持つことができるが、辞める前の段階なので、どのようにキャリアコンを活用させていくのか、その際にキャリアコンサルタントの地域偏在が課題との御意見も頂いております。そのようなことも踏まえ、地域で活動するキャリアコンサルタントの養成やオンラインを活用したキャリアコンサルティングの推進が課題としてあります。

次に、「若年者雇用施策のあり方について」です。1 つ目の■ですが、ユースエール認定制度の認定基準につきましては、離職率の基準は引き続き必要である一方で、基準となる割合については企業規模等を踏まえた再検討の可能性や、基準適合確認書類を毎事業年

度提出するのは厳しい等の意見も踏まえて検討が必要。2 つ目の■ですが、3 年以内離職率につきましては、情勢の変化に関わらず大きな変化が見られないことを踏まえ、学卒者への定着支援を行うことが必要である。一方で、早期離職でも転職により満足度が上がるという調査結果もあることから、新卒学卒者の早期離職は、それ自体が必ずしも望ましくないものであるというべきではない。この点につきましては、赤字の部分ですが、早期離職や定着支援について、どのような考えでどのような施策を講じていくべきかという観点で改めて御意見等を頂けたらと思います。こちらについても、後ほど資料 4 で補足説明をいたします。

3 つ目の■です。若年者雇用対策におけるキャリア形成支援の視点ですが、新卒応援ハローワーク等における学校卒業時の初職選択から、キャリアコンサルティング等を通じ、若者が「キャリア自律」によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援することを目的にしていくべきであるとしております。前回の研究会でもこの点につきましては、長期的・安定的、そして公平性という視点が重要との御意見も頂いたところです。このようなことも踏まえ、赤字の部分ですが、これからの若者のキャリアを考えたときに、どのようなキャリア形成支援を行っていくべきか、という観点で御意見等を頂けたらと思います。

最後の■です。新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、学生の就職活動が後ろ倒しになるなど影響は出ているものの、Web 中心の対応にも学生は一定程度順応している。一方で、これまでの働き方改革関連法の施行等により、企業の働き方が変化していることに加え、新型コロナウイルス感染症の影響が、今後の若者の定着にどのような影響を与えるか引き続き注視する必要がある。この点につきましては、前回の研究会で、Web での対応は地域間の格差等を解消するメリットもあるのではないかと。例えば SNS を使った面談、カウンセリング等も、例えば新卒応援ハローワーク等でも組み込んでどうか等の御意見を頂いております。このようなことも踏まえて、赤字の部分ですが、新型コロナウイルス感染症を踏まえた社会構造や働き方の変化についてどのように考えるか。現時点で考えられることはないかという観点で御意見を頂けたらと思います。

次に、資料 4 を御覧ください。定着等の参考資料です。1 ページ目が、青少年の雇用機会確保や職場定着に関して事業主等が適切に対処するための指針です。この指針の中では、青少年の定着促進のために講ずべき措置として、雇用管理の改善、職業能力の開発及び向上に係る措置が規定されているところです。

次のページです。議論の補足として、職場定着等に係る幾つかの調査結果につきまして事務局でまとめさせていただいております。1 つ目の調査は、JILPT の調査です。1 つ目の○です。職場でのコミュニケーションは、会社から若者への働きかけは、新卒者の勤続を促す傾向にあるが、既卒者に対しては離職傾向と関連する場合もある。一方で、若者から会社へ働きかけるコミュニケーションは、新卒者は離職傾向、既卒者は勤続傾向に関連する場合がある。入職して数年度までは業務が変化するほど勤続するが、ある時期を過ぎ

ると業務が変化するほど離職傾向に転じる。

2 つ目の調査は、全国求人協会の調査です。1 つ目の○です。入社時点で 4 人に 1 人が「転職意向」を持っており、その意向は入社後もあまり変わらない。2 つ目の○です。入社時入社後も「就業意向」を持ち続けている人は、指導担当の職員に対して、担当する仕事以外のことも含めて相談できている。

3 つ目の調査は、これも JILPT の調査です。1 つ目の○で、仕事に関する満足度のうち「賃金、収入」は正規・非正規ともに DI マイナスということで、不満のほうを上回っている。2 つ目の○は「労働時間、休日・休暇」「雇用・就業の安定性」「能力や知識を身につける機会」に関する満足度は調査ごとに高まっている。特に雇用形態別に見ると、非正規従業員の「雇用・就業の安定性」であったり、「能力や知識を身につける機会」の DI が高まっているところ。事務局からの説明は以上です。

○玄田座長 一応確認ですが、資料 3 については、後で議論の中で御説明や補足をされるということによろしいですか。

○平山室長補佐 そうですね。資料 3 は特に補足はございません。

○玄田座長 では、後で議論などで、場合によっては言及される可能性もあるということでしょうか。

○篠崎参事官 事務局です。一言補足してもよろしいでしょうか。

○玄田座長 はい、どうぞ。お願いします。

○篠崎参事官 説明は全体像が見えるように資料は概要でさせていただきましたが、今、玄田座長からお話があったように、資料 3 の詳細版のほうが、一つ一つ議論するときには背景などを詳しく書いておきますので、もしこういう修正をしたほうがいい、こういう視点が足りないのではないかというときは、恐縮ですけれども詳細版で言っていたほうが。これは既にあったではないかということがありますので、具体的に各論を議論するときには、詳細版でやっていただいたほうが今後の議論はしやすいかと思っております。以上です。

○玄田座長 了解いたしました。という事務局からの説明、要望でした。それでは、早速、議論に入ります。少し、段階に分けてお話を伺いたいと思っております。まず、資料 1 がお手元にあるかと思しますので御覧ください。もし共有画面も見せていただけるのならば、資料 1 を、構成案を、ありがとうございます。

先ほど、事務局から説明があったとおり、そろそろ取りまとめを考える段階に入っていると理解しております。そこで、今回、研究会の取りまとめを大きく○の 5 つの項目に分けてまとめていただきました。いずれも研究会で皆様から頂いた御意見の内容を、このような形と順番で整理したものです。まず、このような取りまとめの方向性、大項目の設置の仕方、ないしは順番について何か御異論などがございましたら、まずはそちらを頂いた上で全体の議論に入りたいと思っております。この構成案について、何か御意見をお持ちの方はいらっしゃいますか。特に御異論がなければ、まずはこの方向性を前提に御議論いただき

ますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○玄田座長 それでは、特に御異論はないと理解いたしました。まず、この取りまとめの方向性、構成案については基本的に御了解いただいたとして進めていきたいと思えます。それでは、資料3に言及いただきますが、まず、資料2を共有画面でお見せいただけますか。次のページをお願いいたします。今お認めいただいた構成案の大項目が5つありますので、まず、順番に皆さんに御議論いただきたいと思えます。

最初の構成は、若年者の雇用の現状と課題ということでもとめてあります。この大きな項目、黒い項目が5つあり、現状認識について書いてあります。特に下線部で示された所について、このような表現で良いかということをご皆さんに御確認いただきたいと思えます。まず、最初の○の若年者雇用の現状と課題について、何か御意見などはございますか。

○玄田座長 特に若年者雇用の現状と課題については、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○玄田座長 では、次の若年者雇用促進法の施行状況の評価についてです。この構成の部分について、何か御意見のある方はお願いいたします。この法の施行の5年後の見直しということで、この研究会が立ち上がったという面もあります。もしこの辺り、特に提供項目を追加する必要性は低いと考えられる、周知が十分ではないことが課題である、新たな措置を講じる必要性は低いものと考えられるということは、研究会としての認識として示すことが提案されております。この法律の施行状況の評価について御意見のある方、原委員、何かございますか。

○原委員 原です。資料3の3ページ、施行評価の②について1点あります。4つ目の○です。学卒見込者求人の不受理について新たな措置を講じる必要性は低い、これはそのとおりで私も賛成です。プラスして、研究会では、募集情報等提供事業者について、適切な情報提供がされるかどうか、引き続き見ていくという問題意識があると思えます。

確かに新たな措置を講じる必要性は低いということではいいのですが、もし可能であれば、プラスして募集情報等提供事業者について、適切な情報提供がなされているか引き続き注視していく、あるいは、場合によっては法規制の必要性も含めて引き続き検討していくべきであるとか、そういったもので、やはり若年者雇用ですと、マイナビ、リクナビなど、募集情報等提供事業者が非常に大きな役割を持っていますので、そのあり方について全く問題ないと思っているわけではなくて、研究会としても、すぐ規制はしないけれども何か問題意識を持って捉えているのだということは、是非、残していただけたらと思えます。以上です。

○玄田座長 大変適切な御意見だと思えました。是非、今の部分、特にこの書きぶりの部分だとやや物足りないかという感じがしますので、原委員から御意見を頂いた部分などを踏まえて加筆をお願いできればと思えます。ほかに何か御意見はございますか。坂爪委員から、何か御意見はございますか。

- 坂爪委員 坂爪です。この点については、特に私からはありません。
- 玄田座長 了解しました。三川委員から、何か御意見はございますか。
- 三川委員 今、御指摘いただいた内容を組み込んでいただくということで十分だと思います。付け加えることはございません。
- 玄田座長 了解しました。常見委員から、何か御意見はございますか。常見委員、聞こえますでしょうか。
- 篠崎参事官 常見委員は音声がありませんが、特にありませんというメモを頂いております。
- 玄田座長 了解しました。堀委員、法の施行の評価について何か御意見などございますか。
- 堀委員 堀です。先ほどの原委員の御意見は大変重要だと思っております、もちろん、この研究会でできることではないとは思いますが、是非、今後の課題として記述していただくと大変有り難いと思います。以上です。
- 玄田座長 それでは、皆様からの御同意も頂きましたので、原委員から頂いたご意見、募集情報等提供事業者の加筆の必要性について、是非、事務局で検討いただきたいと思います。

では、次の項目に移りたいと思います。若者の就職慣行についての評価ということで、まず、ポイントの所では大きく2つ、新卒一括採用の概念の整理と既卒3年以内の取扱いと通年採用についてという部分でまとめがあります。特に御議論いただきたいポイントが赤字で示されておりますが、新卒一括採用のデメリットを緩和する効果もある既卒3年以内は新卒者として取り扱うことについての評価、通年採用・通年入社が、留学生や既卒者に与える効果についての評価まで御意見などを頂ければと思います。風神委員、すみません。風神委員、お願いできますか。

- 風神委員 はい、先ほどのですよね。
- 玄田座長 はい、先ほどの所です。すみません。
- 風神委員 はい、大丈夫です。原委員の御意見に同意してほかの意見はありませんと言おうと構えていましたが、大丈夫です。
- 玄田座長 併せて、この3か年、就職慣行の評価についても、もしよかったら御意見、特にならなければ結構ですのでお願いできませんか。
- 風神委員 今からこちらの所に移ってしまってよろしいですか。
- 玄田座長 はい、お願いいたします。
- 風神委員 既卒3年についてということなのですが、企業側が、時代が悪かった不運だったと、学生のことを考えて、かつ景気がショックから3年以内に比較的短期に回復するならば有用かもしれないのですが、就職氷河期にも一定割合は就職できて、企業が就職できなかった人と捉えて、かつ、3年以内に景気回復しないときにはセカンドチャンスを作る効果は少ないのかと思っています。それよりは中長期には既卒3年というよりは新卒採

用枠以外がセカンドチャンスの場合になり得るのかと考えていまして、そうすると、これが後の議論に出てくる若者の早期離職防止策と実は表裏一体になっているのではないかと捉えています。通年採用と入社については、留学生については有用だと思っています。以上です。

○玄田座長 またこの件についてもお一人ずつ最終的に御意見を頂ければと思います。どなたからでも結構です。では、今度は逆に堀委員からお願いいたします。堀委員、いかがでしょうか。

○堀委員 はい、堀です。よろしく申し上げます。私は既卒3年以内というのは、制度としてあって有用なところもあると思いますが、では、それがどれだけ制度として広がっているかということについては疑問があるという感じがしています。むしろ、いつも中途採用をしているような企業においては、既卒3年関係なく、どちらにしても中途採用が行われるので、恐らく、これ自体の効果は量的には少ないのだろうと思います。ただ、既卒3年以内を制度として置いておく意義はあると思いますので、現行のような形で継続するのがよいのではないかと考えております。以上です。

○玄田座長 三川委員から、何か御意見はございますか。

○三川委員 今、御意見いただいたとおりで、私も既卒3年以内をこの新卒者として、制度として置いておくということは非常に大事なポイントだと思います。ただ、どこがどのように支援をするかということが、その次の議論として出てくるべきで、例えば、大学が卒業後3年はきちんと、例えばサテライトオフィス等でもサポートするだとか、この3年を、特にまたある機関が、特別にサポートする体制を組むとか、そういうところと併せて、この3年を制度として設定しておくことが必要ではないかと思っております。

○玄田座長 坂爪さんはいかがですか。

○坂爪委員 はい、ありがとうございます。資料のほうに書かれているとおり、企業の75%が新卒者枠で既卒者を受け入れる場合の応募可能な卒業後の経過期間が2年超又は経過期間に上限はないと回答していることを考えると、仕組みとしてという以上に、運用のところとかどううまくいっていないのではないかと考えます。例えばいろいろなサイトに登録するときに、基本的には既卒者も含めて登録できるサイト構成になっていないとか、卒業後何年間キャリアセンターを使えるかも、大学によってばらばらだと思うのです。

ですので、そういった、仕組みとしてはあるけれど、適切に稼働していない実態があるのだとするならば、要は就職・採用活動を担う所がきちんと既卒者もアクセスできるような形に整備することが必要です。例えば今だと新卒採用の募集サイトに2021年卒と書いてあるならば、やはりそこに既卒者は含まれないというメッセージになってしまうのです。新卒採用の枠で既卒の募集も行っていることが分かるような取組を企業が行う、また、大学に任せることになるかもしれませんが、既卒者も含めてキャリア支援を行っていることを明確に示すといったことが必要なのかなと考えております。

○玄田座長 いずれもすごく重要な御指摘です。坂爪さんに追加で伺っておきたいのです



が、そういう新卒だけではなくて、既卒者も受け入れる余地はあるのに、ちゃんとそのための仕組みを、仮に会社が十分に準備していないとすれば、どこに原因があるのでしょうか。本当に既卒者でも期待していて、是非いい人を探りたいと思えば、当然そのような仕組みもしっかりと準備するような気もするのですが、なかなかその思いと実際の体制を作るといのがうまくかみ合っていないのは、ただ気付いていないだけなのか、何かそういうことをするのに、何か少し制約があるのか、何かお感の部分というのはありますか。

○坂爪委員 基本的に、入社させた後、既卒者を新卒と一緒に卒で扱うのか、例えば既卒も来年の4月まで入社を待つのかということ、細かい運用のところでは違う部分があるのだと思います。

○玄田座長 完全には一緒ではないということですね。

○坂爪委員 先ほどどなたかからも御指摘があったと思いますが、採用後のプロセスは中途と扱ったほうがやりやすいこともあるような気がします。

○玄田座長 どうすればいいのでしょうか。そうすると、新卒と既卒3年と違うものだというのでしょうか。

○坂爪委員 通年採用と通年入社が違うという話が前回にあったと思うのですが、入社タイミングをどう考えるかということは、大事な点だと思います。先ほどどなたかも、通年採用で拾っているのではないかというご指摘がありましたが、結局、入社タイミングで新卒扱いの既卒なのか、中途採用としての既卒なのかが分かれるという話とつながっているような気はしているのです。

採用は一緒にして、でも入社だけは別にするという仕組みが、ある程度会社の中で見えてくれば、載せる意味というのはあるのだと思います。

○玄田座長 常見さん、何か御意見ございますか。聞こえますでしょうか。事務局に、常見さんからお電話とかメールはきていますか。常見さん、聞こえますでしょうか。

○篠崎参事官 常見先生とチャットはつながっているのですが、こちらも声は聞こえておりません。ちょっとお待ちください。皆さんの声は常見先生には聞こえているそうですが、常見先生の声は聞こえません。常見先生が発言をしたいということなので、電話を試してみようと思いますので、少しお待ちください。

○玄田座長 分かりました。

○玄田座長 常見さんには聞こえているということなので、後でつながった段階で、まとめて御意見いただきたいと思います。先に、原さんから御意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

○原委員 ありがとうございます。原です。雇用情勢が悪化しているということで、要は、今後も既卒というだけで門前払いせずに、本人（求職者）の側が前向きに取り組むのであれば、門前払いせずに受け入れてほしいということで、その具体的な仕組み作り、例えばWebでエントリーできなくなったとか、そういったことがないように、より細かいところについても企業に協力を要請するということがあるかなと思います。

通年採用・通年入社で、ここにはない論点なのですが、通年採用をあまり強調されると、今の、特に文系の大学生の就職活動のスケジュールを考えてみますと、例えば夏くらいまでに1つの区切りがあって、その後、学業ですとか、そのほかの学生としての活動の時間がかなり取れるわけです。通年採用・通年入社、特に通年採用の部分で、こういった採用活動の期間が変わるということは、大学生、専門学校生等の学業との両立に課題を投げ掛ける部分もあるのかなと思っております。

もちろん、スケジュールが大きく変わるというわけではないと思うのですが、現在のスケジュールは、それなりに就職活動と学業の両立に資する部分があるように思うのです。もちろん引き続きチャンスを狙って、通年で就職活動をする学生もいますが、どちらにウエイトを置くかということになると、通年採用のほうがいいのだということではないのかなと。そういった印象があります。

○玄田座長 事務局に伺いますが、今、常見さんを除いて、皆様から、こちらの既卒3年以内の取扱いと通年採用についての御意見を頂きましたが、改めて確認したいこと、御議論いただきたいことは、事務局として何かございますか。

○篠崎参事官 事務局です。今、皆さんから御意見を頂いて、評価を頂きましたので、これを素材に、もう少し書くことはできるかなと思っております。特に事務局から、これを聞きたいという追加はございません。

今、常見委員と電話をしているところですので、もうすぐつながると思います。今から電話をマイクの所に置きます。常見先生の発言になります。常見先生、御発言をお願いいたします。

○篠崎参事官 電話ではなくて Skype がつながったようなので、常見先生、お願いいたします。

○常見委員 常見です。大変失礼しました。再起動したらつながりました。ちょっと議論を活性化させるために、あえてこういうことを言おうと思っておりますが、既卒3年以内を対象とすることに賛成か反対かと言うと、皆さんがおっしゃるとおり機会の提供という意味では賛成ですけれども、この機会の提供のために賛成ということ自体が実は、やはり国として、あるいは各企業というのがちゃんと門戸を開いているかということ、ポーズづくり、アライヴづくりにはしかなっていないのではないかと、私を激しく問題提起したいと思っております。経団連企業も既卒を採っているかということ、先ほどのデータで、大体7割が既卒に対して門戸を開いているということになってはいますが、実態については、明確な答えが返ってきていません。

ここで、あえてですが、名指しで批判を申し上げたいのですが、6月16日付の朝日新聞に経団連会長の中西氏と早稲田大学の田中総長の対談が、掲載されていましたが、やはり通年採用なら既卒でも、自由な時期に就職できるということをおっしゃっているのですね。ただし、このことの畏についてみんなもっと気付くべきだなと思っていて、結局、少なくともその3年間、エンドレスになってしまう可能性があるわけです。エンドレスで、

だから、ずっと就活をやっていくかもしれない。だから約 10 年前、私がジョブカフェの仕事をお手伝いしていたときも、24 歳の未経験の方が、どこに行きたいかと言ったら、ソニーに行きたいとおっしゃるわけです。ソニーに行けるかどうかという可能性は否定しない。ただ、結局、就職活動が終わらない状態になってしまうこともあり得るということなのです。

ですので、もちろん多様な人材を採るという名分はあるのですが、この雇用は、ちゃんとそこで企業が採るのかどうなのかということと、皆さんがおっしゃるとおり、バックアップ体制ということが必要だと思います。私はだから、今だから中途採用の人数を開示しろみたいな政策も提言されていますが、中途採用よりも新卒というか、あるいは既卒 3 年くらいだったら開示しやすいので、既卒 3 年以内の採用実績の開示を大手企業に最初に義務付け、その後、段階的に中堅、中小も含めて開示を義務付けるということまで踏み込まないと、これは促されないのではないかと思います。あとは、やはり、そこで既卒、むしろ、既卒をオープンにすることが人々を救っているのかということは、踏み込まないといけなくて、結局、それによってチャンスがあるからというので、でも、その間、非正規雇用で固定化するのでしょうか、そういうことがあってはならないので、この枠というのを、今、いいアイデアが出たと思いますが、新卒でも既卒でもないマージナルな存在として、独特のバックアップ策、採用強化策をやっていかないといけないなと思います。特に企業、中西会長の出身企業である日立さんをはじめですね、3 年以内の既卒者を何人採ったかというのを日本企業は開示しようということを、是非踏み込んでいただきたいと思います。以上でございます。

○玄田座長 ありがとうございます。何かどんどん楽しくなってきた、うれしいですね。大変刺激的な御意見もありました。門戸が広がることになれば、選択の拡大という意味では当然望ましいし、氷河期の問題も考えていくと、本当に卒業という 1 年だけに集中しない、それが、風神さんが言われるように長期の場合に、不況の場合にはまた別の対策が必要になりますが、仮に一時的な不況の影響を緩和するとすれば、3 年ぐらいの枠を取ってやるというのは合理的な選択肢だとは思うのですよね。

ただ一方で、企業は、既卒採用とかをする、3 年採用をすると言っておきながら、常見さんの言い方をすると、実際にはそれはリップサービスに近いものであって、実際に採っていないとするならば、どこに理由があるかということを考えてときに、もし私が企業の人事担当者であれば、本当に既卒 3 年以内と新卒は同じ扱いにするのであれば、若者への投資、投資というのは、3 年目からスタートということになりますけれどもいいですよということになると思うのですよね。あとの離職とかのシステムにかかってきますけれども、3 年後も、まだ人が出そろわない。本格的な社内教育による人的投資の開始は、卒業した 4 月ではなくて、卒業して 3 年間ぐらいのところ、やっと初めてパーッとこう、GI の枠が開くみたいになってくると、では、3 年間は自分でいろいろ考えてねという、企業は投資しないから、新卒採用も 3 年採用も、とにかくその 3 年間でどういかにするかは自

分の考え次第だよねということに、既卒3年採用と新卒採用を同一化すると、なっていく可能性もあって、それが悪いことかどうかよく分かりません。ただ、考えるべきことは、新卒後の3年間というのはどういう時期であるものなのか、どういう時期であるべきなのかという、この新卒の3年間というのは社会としてどう考えるのかというようなことの整理がないとなかなかその先の議論や政策に進めない。チャンスが広がればいいということになっても、実際には多くの混乱や時間や資源の浪費が生まれるだけかもしれない。今、常見さんと私から、ちょっと、やや、あえて挑発的な、挑発的と言ってはいけないかもしれませんが、やや問題提起のようなことをしてみましたけれども、ほかの委員の方々は、いかがでしょうか。原さん、何かありますか。

○原委員 今、座長がおっしゃった、新卒の3年間でどう考えるかという非常に大事な論点で、ハッと今しているところですけども、言わば社会人の基礎を作る部分というのでしょうか、そういった時間をしっかり過ごしてほしいということであるならば、逆に既卒3年以内もOKにするということはちょっとイージーな結論であって、機会が広がるからいいということかもしれないですが、新卒後3年間で本当に一生懸命仕事に取り組んでほしいということであるならば、かえって既卒3年以内も入れてほしいということはマイナスに働くのかな、ということも今感じています。もう少し考えさせてください。ありがとうございます。

○玄田座長 ありがとうございます。難しいですよ。

○風神委員 玄田先生、発言したいです。

○玄田座長 どうぞ風神さん、発言してください。

○風神委員 皆さんが運用の、玄田先生がおっしゃるように既卒3年間でどういうように人材投資をしていくのかということのも、もちろん大切な議論だと思いますけれども、一方で、前回の会議のときに出ていた、大企業がどうして既卒を採らないのかというアンケート調査があったと思いますが、新卒採用で埋まってしまうからと答えていて、中小企業のほうも新卒採用をできれば採りたい、みんな早く囲って、自分たちで育てたいみたいな青田買いの動きということもあると、先ほどのほかの多くの委員が、運用として既卒卒の門戸は開いていても運用されていないのではないのかという御指摘がありましたけれども、正にそれで、実際には使われていない。既卒を採りますと言っておきながら、採らない実態というのがあって、それを解決しない限りは数字の開示とか、大学が援助、キャリア形成の援助をするというようなことをしても、やはり広がっていかないのかなと少し感じております。

○玄田座長 そうすると、風神さん、やはりあくまで新卒で、その足りない部分を既卒で補充するという状況ではなくて、先ほど私が言ったような、競馬で、一斉にバタンとなるようにするためには、それが良い、望ましいとするならば、何が必要なのでしょうか。あくまで既卒3年採用が新卒の補充部分というか、補うことというような二次的な役割でなくするためには何が必要なのですか。新卒を上回る何か、新卒を上回る同等なメリットが必要ですよ。

○風神委員 新卒で一括で採る人たちというのと、企業の中でそれ以外の十分にスキルを持っている中途であったり、これまで様々な経験をしてきて、新卒のときには一括で、例えば、入れなかったという人たちがいますよね、あえて入らないという選択ではなくて。そういうような人たちを一定以上、ある程度の量を同時に人材管理する気が企業にあるのかどうか。やはりその2つの管理の仕方というのは企業にとってもコストがかかると思うので、それが企業側にメリットがあるならば2種類を運用していくのかなと思います。

○玄田座長 どうでしょうか、皆さん。既卒3年以内と通年採用の関係について、もう少し御発言とかありますでしょうか。新卒採用の部分でうまく決まらなかった人が、既卒3年に広がることによってチャンスをリカバーするということが実際どれくらいあるかですね。かつてであれば、やはり新卒採用慣行から、こぼれ落ちるといような評価で、なかなか新卒時で採用が決まらなかった人たち、ないしは決めなかった人を積極的に評価するという風な状況にはなっていなかった。一方で、すぐに就職せずにNPOで働いたりとか、世界的ないろいろな体験をしたり見聞を広めて、企業の採用ではない経験や知識を3年以内に得た人には、積極的な採用の機会も出始めているのかもしれない。

○篠崎参事官 事務局です。玄田先生の声が、今、聞こえておりません。

○玄田座長 試行錯誤という面もあったと思いますけれども、なかなかそれが広がらない。

○篠崎参事官 事務局です。玄田先生の声がちょっと。

○玄田座長 では、事務局に司会してもらっていいですか。

○篠崎参事官 玄田先生の声が、今、割れて30秒ぐらい聞き取れない状況がありました。どうでしょうか、回復しましたでしょうか。玄田先生、発言してみてください。

○玄田座長 こちらは聞こえているのですけれども。玄田です。この若者就労について、評価のところはまだ御議論いただいておりますが、追加で御意見のある方は御発言いただけますでしょうか。

○常見委員 常見です。発言してもよろしいですか。

○玄田座長 常見さん、どうぞ。

○常見委員 この件については、より丁寧なファクトファインディングが必要だと思います。もちろん、こういった、いわゆる若年層の採用に関して様々な研究者が研究を積み重ねてきたのですけれども、現状はどうなのか。特に、私は例えば、今回、中西会長が朝日新聞であのようなことをおっしゃったということであれば、経団連企業1社1社の現実ということを経団連に調査してほしいとお願いするのが手だと思います。既卒3年の方を、門戸としては開いているけれども、何人採ったかということです。既卒3年以内の人を採っている企業について、ヒアリングをするということも1つの手だと思います。

具体的には、例えば私の古巣リクルートは、今、エンジニアに関しては、新卒と中途の壁を取っ払っているのですね。ただし、これはお気付きのとおり、エンジニアだから成立するという部分があるのです。もちろんエンジニアの既卒を採るよと一応は言っていますが、それはあくまで、かなりレアケースではないかという見立てだと思うのですと

ということです。それで、やはりここを突き詰めると、ここは新卒一括採用の定義、概念の整理、これ、極めて有効な整理だと思います。結局、新卒なのか、既卒なのか。その中間と言ったらいけないのだけれども、既卒3年以内の人は、企業は何を評価して採用しているのか。どこにメリットを感じているのかということを考えないといけないと思います。ましてや、その知見、この手の話をすると、では、その3年間は能力開発なのだという議論が必ず出てくるのですが、結局それも企業が採用する能力なのかという議論はどうかなと思います。長くなりました。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。坂爪さん、どうですか。

○坂爪委員 ちょっと私、議論についていっていない部分があるかと思うのですが、やはり既卒を新卒に含めるということは、既卒でも応募できるようにするというところを超えないような気がするのです。だから新卒後3年待って就職するという卒業後を有効活用しようという話ではなくて、就職浪人して大学5年目いるというような、要らない学費を払っている状況をなくすことが効用だと思います。だから積極的に3年未満の人を新卒で採ろうというよりは、既卒3年目も採用することを、より促すというぐらいの意味なのかなと理解していました。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。三川さんはいかがでしょう。いろいろ皆さんの御意見も頂いておりますが。

○三川委員 随分議論が位置的に難しいところかと。1つは、やはりこれが若年者の支援をどうしていくかということと恐らくつながっているだろうと思います。新卒・既卒は関係なく、やはりしっかりと人材育成をするという視点を、どれだけしっかりと企業なら企業が持っているかということが大きいということがあるだろう。これも後に議論になるところだと思います。

もう1つは、資料を拝見すると、例えば内定率などが過去最高になっていたりします。大学等はこういう就職内定率を誇っていますけれども、実は、この内定率の背景には未就職卒業者がまた一方ではいるわけですね。そうすると、その未就職卒業生、つまり既卒者をどこまでサポートしながら最終的には就職までこぎ着けたかと。そういったことにも各大学等はきちんと力を入れて、ひよっとすると常見先生がおっしゃったように、その何人サポートしたかということ、これ、ちょっと過激だったかもしれませんが、公表するぐらいの、そのような力の入れ方があっていいように私は思っていたところがあるので、御参考になるか分かりませんが、そのようなことがあります。

○玄田座長 ありがとうございます。堀さん、いかがでしょうか。

○堀委員 堀です。議論は大変面白く拝聴したのですが、新卒一括採用のメリットを壊すような方向で運用されるということもちよっと困るということも考えておりました、先ほど坂爪先生もおっしゃっていたように、あくまで新卒一括採用は新卒一括採用で、それを補完するものとしての既卒3年なのかなというのは私の認識です。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。事務局は何かありますか。今、御意見を頂きました。

○篠崎参事官 事務局です。少し補足をいたしますと、経団連も弾力的な採用ということのメッセージを出しておりますし、報道等にも出ておりますが、秋にも面接会をするということです。そういう意味では、企業がどう行動するかですが、就職できなかった人を採用するメリットがあるかという点、御議論がありましたように、春で埋まったらそれ以上採用しないという部分がどうしてもあると思います。ですので、秋採用とかに企業側にもどのようなメリットがあるかという中で、秋採用市場というのができるのではないかと。ただ、日本がそこが不足していたのは多分事実だということで、そういう議論があるので、正にこの例示にありますように、事務局が出したような、留学した方とか、あるいは留学でなくても違う活動をしていた方、それは勉強も含めて、そういう方のタイミングが1つに絞られてしまうと、正に採用側にとっても、企業側にとってもよくないのではないかと。多様性とか言っていますけれども、そういうところが過去できなかったのではないかと。この中で、企業のほうとしても取り組もうということであろうかと思っております。

最後、御議論いただいたように、自由になって新卒一括採用のメリットが崩れてしまうと、資料でもお示しした卒業後すぐ就職するという世界が変わってしまうということは、結構大きなデメリットだと考えておりますので、そこが崩れるような形というのは、メリットのある一方でデメリットがありますので、そういったところをバランスを見ながら御議論いただければ有り難いと思っております。以上です。

○玄田座長 大変丁寧にまとめていただきましたけれども、今、このポイントの赤字の部分を改めて見ていますが、既卒3年以内を新卒者として取り扱うことについての評価をどのように考えるかを書いてあって、既卒3年者を新卒者として取り扱うということが望ましいか、できるかという問題はある気がしますね。今回の研究会の中で、若者雇用に関する問題というのはこうであるべきだということと、こうであるという実態がかなり乖離している部分があるのではないかと、大変重要な御意見を頂いたと理解しています。事務局、聞こえていますか。

○篠崎参事官 はい、聞こえております。

○玄田座長 会社によっては、やはり既卒3年以内を新卒とは取り扱えないということがあるのだと思います。一応、建前上は既卒者も採りますと言っているのだけれども、でも実際には新卒者と同等には取り扱えないという会社は多分少なからずある。特に職種などによっては、取り扱えないと本心では思っている会社がある。しかし、社会の要求とかがあって、どうもはっきりは言えない。そこに何か、もしかしたら不幸があるのかもしれない。

つまり、もっと踏み込んで言えば、では、一般的には取り扱えないのだけれども、どのような条件がそろっていれば新卒者と同等に取り扱われるか。先ほどの常見さんの話であれば、やはりエンジニアリングとして将来キャリア形成していく、そのための最低限の基礎とか経験の訓練を積んでいけば、既卒者と既卒3年は全く同じだと言っているような、技能に関する条件付けと、逆に、やはり取り扱えないとすれば、なぜ取り扱えないのか。

既に新卒者には新卒者として、かなり集中的なトレーニングプログラムを4月1日の段階からやっているの、それを既卒3年と同じようにやるというのは現実的に難しい。やはりこれまでの企業のトレーニングのシステムとかあったりするならば、うちはそうは言ってもやはり無理なんだ。だから辞めてもらっても困るし、途中から既卒3年以内に入って同じプログラムでやってもらうということは現実的には難しいということ、もっとしつかりと示せるような状況を作るほうが、みんなにとってハッピーになるのではないかという気も、皆さんの話を聞いていたのですけれども。何かこの点について御意見のある方はいらっしゃるでしょうか。

○常見委員 常見です。何度も発言してすみません。玄田先生の今の御指摘は大変大切だと思いました。何かというと、結局これは、若者も望まない未就業者というか、仕事に就けなく不安定な若者を減らすということが1つのゴールであり、あるいは労働力の安定した供給という議論があって、既卒3年以内を新卒者として扱うのかというのが、そもそも論点なのかという気がしてきたということです。

要するに、新卒一括採用の定義で新卒者に種類があるように、既卒者も何種類かいて、既卒で何か職業に就いたことのある人、つまり新卒で経験をしている人というのは、いわゆる今までの既卒の概念だけれども、既卒で全く、いわゆる職業の経験を積んでいない人、あるいはそのために学んだ人、働きたいと思う意欲だとかということ、グラデーションがあるのではないかなという気がしていて、実はこの既卒3年以内を新卒者と扱う、これは、もともと素質というかね、案として出たので、10年前の日本学術会議の提言だと記憶しているのですけれども、これが必ずしも若者にとっても、企業にとってもメリットのない提案かもしれないということをちゃんと、今、今回ある意味踏み込んで提言するべきだと思いました。以上でございます。

○玄田座長 ありがとうございます。ほかに御意見はどうでしょうか。では、場合によってはまた戻ることも想定しながら、残された論点に移ってよろしいでしょうか。

次に、本日、特に御議論いただきたいポイントの2ページ目、資料2でいきますと、2ページ目の若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価についての所に移ります。その中で赤で、新規学卒者の早期離職や定着についてどのように考えるかというのが、また論点が出されていて、実はこの論点というのは、先ほどの既卒3年以内をどう考えるかと表裏一体のような気が大変強くしてまいりました。つまり、先ほどの新卒から3年をどう考えるかという問題を考えたときに、3年以内に新たに入ってくる人、また入ってくるという前提として、実はどこかを辞めてきて、それから入ってくる人、そういう人たちのことをどう考えるのか。個人の選択の問題であると同時に、社会全体として早期離職者、特に3年以内の早期離職者をどう考えるか。前回の議論でいくと、早期離職が全て悪いわけではなくて、その中ではキャリア形成上決して問題があるとは言えない、むしろ望ましい早期離職などもあり得ると。それを踏まえて定着の問題も考えなければいけないという御議論が出たと思いますけれども、先ほどの3年以内採用とか通年採用と関わっていても結構で



すし、関わっていなくても結構ですが、次の論点、若者の就職支援とキャリア形成支援策の評価について、特に新規学卒者の早期離職や定着はどのように考えるかということについて、これまでに既に御議論いただいておりますが、改めて取りまとめということで御意見を伺えればと思います。またお一人ずつお願いできますでしょうか。それでは、三川さん、いかがでしょうか。

○三川委員 私も前回の議論の中で、安易な離職という言葉は適切ではなくて、例えば不本意な離職というように変えたほうが良いという御提案があって、非常に感銘を受けておりました。つまり安易な離職というよりは不本意な離職というほうが、実態を適切に表しているだろうと思います。一方では、安易な離職というのがあったり、あるいは不本意な就職というのが、お示しいただいた資料4でも、例えば資料4の2ページの真ん中の資料ですが、入社時点では4人に1人が「転職意向」を持っているということ。ひょっとすると不本意な就職がそこには影響しているかもしれないと思ったりもします。

一方では、不本意な離職のほうですが、これは納得できる就職をした、あるいは、期待が大きかったにもかかわらず、実際仕事を始めると失望があったり、幻滅があったり、不満があったり、期待や希望の裏返しが次々に出てきたと。こういう若者たちが恐らく実態としてはいるだろうと思います。期待が大きかった割には、例えば仕事がうまくできずに自信を失ったとか、人間関係で悩んだとか、本当に心身の健康を損ねてメンタル不調に陥って、それでやりたい仕事ができないというギャップの中で、不平不満があるにもかかわらず、誰にも相談できずに、結果的に辞めざるを得ない。こういう離職をやはりどこかで防ぐ必要があるだろうと思っています。後にまたこういう若者をどう支援するかということについてはメンタルとか、キャリア・コンサルタントの活用といったことを考えたいと思いますが、まずはこの点を指摘させていただこうと思っています。

○玄田座長 ありがとうございます。三川先生、続けて伺いたいのですが、先ほど不本意な早期離職という文言のほうが適切ではないかという御説明を、幾つか事例のようなことを、つまり、入ってみたら、実際違ったとか、そのために心身に大変支障をきたすとかおっしゃいまして、やはり不本意な早期離職が起こる具体的な例としては、こういうのが不本意な早期離職なのだということを、改めて整理すると、どういうものが不本意な早期離職だと一般には言ってもいいでしょうか。

○三川委員 当初持っていた期待とか希望、恐らく不本意な離職に伴っては、新卒時には多分納得できているとか、自分の希望がかなった、そういったことが前提になっている。けれど実際は、仕事はそうではないとか、人間関係がうまくいかないとか、それによって失望や不満が生じている。そこがなかなか誰にも相談できずに、解消できないままくすぶっている。それが結局心身の不調等につながって離職していった。そのように私は考えています。

○玄田座長 なるほど。

○三川委員 幾つかの資料が、多分そのようなことを物語っていたように記憶しているの

ですけれども。

○玄田座長 先ほど、前に議論した若年雇用法の評価のところ、今、法律上で示している職場情報の提供というのは追記する必要性はないだろうと研究会の報告のまとめを考えています。逆に言えば職場情報の提供が、いまだに不十分であるとするならば、職場情報の提供の不十分さが原因となって不本意な早期離職というのが起こっているとすれば、それはそれで1つ流れなんですけど、今の現状でもそこそこできているのではないかと。ただ、それにもかかわらず不本意な早期の離職があるとするならば、今の話でいくと、やはりそれは情報提供するだけではなくて、それを何ていうか、ちゃんと自分のものにするようなコンサルティングがまだまだ足りないのではないかと。

○三川委員 おっしゃるとおりです。

○玄田座長 何か、どの辺の状況ですかね。情報提供にあたって。

○三川委員 若者たちの声をどこまで聞くかということなのだろうと思います。入社した1年。そうですね、本当に短い間で、信頼できる人との関係を結んで、その人に実際の現実とのギャップを伝えたり、それを理解してもらったり、必要な情報を聞き出すということは、なかなかできないのではないかと思いますので、信頼できる人の関わりを、この初期キャリアの、特に一番最初の段階でどこまで作ることができるかということが大きいのではないかとあって、この提案をした次第です。

○玄田座長 それは、やはりキャリアコンサルティングですか。それともほかにも見られますか。信頼できる人としては。

○三川委員 1つはメンター制度というのがもう少し盛り込まれれば、つまり、企業等の中で先輩、少しキャリアを積んでいる、3年とかのほうがいいのだろうと思いますが、その先輩が、定期的に、継続的に何か面談ができるような制度です。その面談がすぐに早期離職の防止につながっていくとは思わないです。この新しいこと、若者たちがどんなことで苦戦をしているのかということを中心に聴く。情報提供だけでは多分十分ではないだろうというふうに思います。

○玄田座長 なるほど。先ほど事務局から冒頭で説明があった資料4の所に研究の紹介がありました。その2ページ目の最初にJILPTの調査が書かれていて、職場でのコミュニケーションは、会社から若者への働きかけ(歓迎会等)は新卒者の勤続を促す傾向にある。つまり、早期離職を回避しているのであって、そういう意味で会社から若者に働きかけるとするのはやはり大事なのです。歓迎会さえすればうまくいくかという問題ではないから、今の三川さんの言葉でいくと、ちゃんとメンタルのようなものがしっかり機能することが大事なのではないかと。今、どちらかというと、すぐハラスメントみたいなことが脳裏に浮かぶものですから、メンターとか働きかけということに対して、やや空足、及び腰になっている面もあるように。本当に現実あるとすれば、やはり不合理な離職を変えるためには情報提供をするだけではなくて、会社側もちゃんと話を聞く、メンタリングをする、そういう仕組みを今後もしっかり整理しておく必要があるのではないかと。どうでしょう。

○三川委員 おっしゃったとおりです。そのように私も思っております。

○玄田座長 ありがとうございます。大変よく分かりました。原さん、どうでしょうか。

○原委員 ありがとうございます。結論から言うと、早期離職とは何か悪いことという捉え方があると思うのですが、これをなくしていくことが重要かなと感じました。早期離職というのはハラスメント、あるいは過重労働、働かせ過ぎに対する労働者側の重要な武器でもあるわけです。ですから、まず、早期離職が悪いというイメージをなくす。先ほどの言葉の通りで、「不本意な」に置き換えることには大賛成です。

資料3の7ページを見ているのですが、正社員への転換が難しくなっているという課題がある、といったことがあります。この部分にちょっと引っ掛かるところがあります。確かに正社員として定着してもらうことは重要だということは承知しています。他方で、正社員であるからこそ、正社員にこそ、働き過ぎ、働かせ過ぎが起きているという部分もあるわけです。また、「働き方改革」が進んでいくと正社員と非正社員で説明がつかない差は解消されていくということも合わせて考えると、正社員への転換が難しくなるから早期離職が問題というロジックの立て方は、少し見直していくほうがいいように思います。

それから、先ほど三川先生がおっしゃった、コミュニケーションをもっと促進するということについて、また改めて言いますが、ハラスメントについての知識、そういったものは周知・啓発することによって、ハラスメントにならないコミュニケーション、指導をもっと促していく。今、企業側が萎縮しているような部分があります。丁度この6月の改正法施行もいいタイミングだと思っていますので、ハラスメントに関するそういった情報提供、周知なども、この若者雇用の場面では非常に重要度高いと感じました。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。本当におっしゃるとおり、仮にこの取りまとめを「安易な離職」という表現から「不本意な早期離職を防止」と変えるとするならば、不本意な早期離職の最たる原因の可能性の1つは、やはりハラスメントにまつわる離職でしょう。2年前のときには、それほどハラスメントの問題と早期離職の問題を、全く意識していなかったことはないですが、ここまで密接な問題、身近な問題としてはやはり取り上げてはいなかったように思います。特に新規学卒後、働く会社で本人がハラスメントを受けた、ないしは受けたと感ずることによって、大変大きなダメージを感じて働けなくなる、早期離職をするというのは、正に不本意な早期離職の最たるものだから、結論的にはそういうハラスメントをなくしていくことが、不本意な早期離職を回避していくという意味で、取りまとめの中でも議論していかななくてはけませんよね。今、おっしゃった法改正の動きもあるので、この問題というのは不本意な早期離職とも密接に関わっているということは、しっかりと記述していく。このような感じでしょうか。

○原委員 はい、是非、そのように検討していただけたらと思います。

○玄田座長 ありがとうございます。堀先生、どうでしょうか。早期離職、定着に関することについては、取りまとめのほうは。

○堀委員 どうもありがとうございます。堀です。早期離職や定着についての評価は、大

変難しい部分があると思います。若者は未熟な存在で保護しなくてはならないということでこれまで政策は続いてきたわけですが、今回の下の若年者雇用施策の在り方についての上から3番目で「キャリア自律」という言葉の提案がありました。若者をもう少し自律的な存在として、改めて位置付けることで、今回、研究会として考えていいのかということについて、改めて議論が必要だと思っています。もし、このキャリア自律を持った存在として認識していくとするならば、このキャリア自律の程度というものをどう考えるかということが、多分すごく重要だろうと思っています。つまり完全に若者に初期キャリアを任せてしまうような形にするのか、あるいはどの程度なら今の日本社会にフィットしているのか、これは私がいつも悩んでいる点でもあるのですが、この辺りの議論が必要ではないかと思っています。

高学歴化していて、労働市場に出る時期がどんどん遅くなっている中で、どう考えるのか。特に高校、大学のキャリア形成支援というのは、この間、非常に充実してきているので、その関係も踏まえながらどの程度若者の自律性を保障するような形の政策があり得るのかということと、早期離職の評価は非常に関係しているのだろうと推測します。

少し長くなっていますが、これまでの先生方の議論だと、早期離職がただちに悪いわけではないという点では、恐らくキャリア自律の程度を上げていくという方向でいらっしゃるのかとは認識しているのですが、かといって完全に手を離してしまうということも、不十分であろうということはこれまでの経験で分かっているわけです。次の議論になると思うのですが、例えば経験が豊富な労働者であればもちろんキャリア自律の状態にあると思いますが、若者はまだ経験がないわけで、そうした若者に対して、どの程度行政として支援していくのかということについて考えなくてはいけないのではないかと、やや抽象的になってしまいましたが、考えています。

○玄田座長 よく分かります。ありがとうございます。先ほど来、三川先生と原先生から、仮に不本意な早期離職というものを避けるとするならば具体的にどういうことか聞きました。今、堀先生のお話を伺っていて、逆に不本意ではない、本意ではある早期離職、これについては否定すべきではないというこれまでの議論がありました。では、不本意ではない早期離職の1つのイメージとしては、今の堀先生のお話を伺うと、やはりキャリア自律につながるような早期離職。つまり早期離職をすることが、定着よりも本人自身にとってのキャリア自律につながるような離職であれば、それ自体は否定すべきではない。そういう流れですか。つまり、3年以内に仮に辞めることによって、結果的にそれがその人の長期的なキャリア形成にとってはマイナスではない、むしろ、場合によってはプラスに働くようなこともあり得ると思うのです。そういうイメージでしょうか。

○三川委員 堀先生が御指摘になったことで、私は安易な就職や不本意な就職と申し上げたのです。とにかくもう内定が取れたから、ここでいいなど。余りよく分からないけれども、もうここでいいかという、最初からやはり転職意向を持った人が4人に1人いるというのが資料にありました。そういう人たちは恐らく早目に、つまり早期離職をして自律し

たキャリアを歩めるようにサポートできることが大事なポイントではないかと思って、先ほどの発言をしました。もう一つは、やはり、若者の自律的なキャリアをサポートする。自立のためのサポートというのが、ここが難しいところです。大学でキャリア支援をしたときにも、そのように手厚い対応をすればするほど自立が遅れると、随分お叱りを受けたことをふと思い出しました。実質的にキャリアを歩めるようになるためのサポートとは一体どうあるべきかということ、考えないとならないと思います。

もう1つは、定着支援という言葉も議論し直さなければならぬかもしれません。定着もそれこそ本人が満足できる定着なのか、不本意なまま定着というか、満足できないまま、もう転職できない、あるいはこのままいるしかないという不本意な定着というものを支援するわけにはいかないということがあるので、ちょっとこの辺りを先ほど堀先生のお話を聞きながら、心に浮かんだので先にお伝えします。

○玄田座長 ありがとうございます。堀さん、改めてどうでしょうか。今の三川先生の発言も含めて。

○堀委員 三川先生の、学生に支援をすれば支援をするほどなかなか自立できないという問題は、多分、大学生だけではなくて高校生なども同じだと思います。先ほど、玄田先生がまとめてくださったように、キャリア自律に向かっていくようなキャリアのあり方の中で、例えば早期離職が生じるということはあると。これに関しては一概に否定されるものではないと考えている一方で、ただ、社会経験がない人たちなので、いきなりキャリア自律しろということを求めるのは、非常に難しいということがあります。やはり、あくまで漸進的にやっていくべきだと思います。同時にこれから成熟していく存在として、社会が支援していくということは間違いなく重要だと思います。先生方に伺いたいのは、どの程度であればいいのかということが私は分からなくて、もし御意見を伺えれば大変有り難いです。

○玄田座長 堀さんから皆さんに問いかけがありましたが、どの程度のキャリア自律に踏まれば、それを早期離職につながることに制度化できるとか、キャリア自律の程度はどういうものを考えればいいのか、皆さんの中で御意見はいかがでしょう。私の感覚でいくと、例えば早期離職、入社してきた若者が2年で辞めると言います、そういうときに辞めてもいいけれども、辞めるのだったら、あなたはこの2年間にお世話になった職場の同僚や上司の人たちが、それならしょうがない、それはあなたが決めた人生にとってはそっちのほうがいいよと、僕らとしては大変残念だけれども、君の辞めるということも納得できるから応援するよという早期離職ですよね、キャリア自律というのは。それをお前なんか辞めてくれて清々するというのは、多分キャリア自律の程度としてはかなり弱い。例えば、今言ったように、去るときに職場の仲間の人たちにちゃんと応援してもらえるなど、周囲の人が納得できるというのがキャリア自律の程度としては重要な気がするのですが。ほかの皆さんはどうでしょうか。坂爪さん、どう。キャリア自律と離職。

○坂爪委員 ありがとうございます。今、玄田先生がおっしゃってくださった例も、ある

1つの軸としてはあると思います。私はもうちょっとドライで、基本的には次の雇用につながり、不本意に給与が下がることがないように能力なりが高まっていくことがキャリア自律っていうことだと思っているというのが1つです。

○玄田座長 自分を安売りするような離職ではないということですね。

○坂爪委員 そうです。辞めた後、なんとなく職を転々としていくといったことはやはり避けることなのかなという気がしています。キャリア自律と考えたときには、昔、エンプロイアビリティという言葉がありました。その部分をコアに置いたほうがいいのかと、考えています。

○玄田座長 分かりました。安売りしない離職はまさにその通りなのだけれども、なかなか取りまとめに書けないので、エンプロイアビリティを高めるようなとか、エンプロイアビリティは駄目ですか。古い。

○坂爪委員 分かりません。最近聞かないですね。

○玄田座長 何でしょうね。

○坂爪委員 今の流行りが分からないので。ただ、自分で自分の作りたいキャリアをつくるって、すごくきれいに聞こえてしまうので、そうではない表現のほうが良いと思っています。

○玄田座長 ではこういうのは常見さんが得意だから聞いてみましょう。

○常見委員 そもそも、私は議論がこじれているような気がしているのです。非常にみんな感情論に走っている気がしています。どういうことかと言うと、申し訳ない、気分を害するかもしれませんが、私は安易な就職、安易な離職の何が悪いのかと。安易って誰が決めるのだらうと思うのです。別に安易に決めたところで結局、そこでマッチ、フィットして偶発的に人生が広がっていけばそれでいいのではという考え方もあるので、それは言いっこなしだと思います。実際、学生を見ていて分かるのが、真面目な学生は一生懸命に企業研究するのだけれども、そもそも企業が提供できる情報が限られていたなど、会社自体はすばらしいのだが上司とミスマッチで辞めてしまうということもあるわけです。身も蓋もない話をすると。やはり客観的な事実の積み重ねで、安易か否かや、安売りか否かというのは、私は逆にちょっと論点でないような気がします。

更に言うと、私は、上へ上へという発想が非常にあるような気がしていて、就転職でも大事なものは、降りていく自由というものもあるのです。より自由を手に入れる、お金ではないということや企業の規模もあえて下げてもみることの自由度もあるのかなと思っています。特に自律・自立型であるとか、あるいは合理的に考えるなどということも、過度に期待しないほうが良いと思っています。若年層が何でもかんでも決められるわけではないと思います。彼ら彼女たちに自律を期待するのではなく、そこをサポートする。そこでひどい体験があっても、意味付けできるということが大事だと思います。さらには、お前、辞めやがって、お前が辞めて清々したというのは感情的にはどうかと思いますが、そんな辞め方も含めてちゃんと許容するべきではないでしょうか。やはり客観的に離職のドライバ

一となった因子は何なのかということを見ていくと、若者をサポートをする期待度という話になりますが、サポートしないといけないのは企業そのもので、特に中堅、中小企業の経営者及びマネージャーに対する何かサポートを提供する仕組みや判断する仕組みだと思いました。すみません、今日はとても乱暴な意見ばかり言っていますが。

○玄田座長 とても楽しくていいのだけど、常見流にいくと避けたほうがいいと思う早期離職というのは、どういうものですか。

○常見委員 避けたほうがいい早期離職は、最悪のケースで、だまされて企業に入ってしまった早期離職する。しかも。

○玄田座長 それは私よりも感情的ではないですか。

○常見委員 そうかもしれませんが、要するに提供した情報が嘘で、入ってしまったということだと、就転職する際に心身の健康が阻害された状況になる、心身が追い詰められての早期離職の場合です。これは労働者としての尊厳が傷付けられた場合です。

○玄田座長 それはさっきも言ったように、今回は促進法で職場情報の提供のあり方自体は、今それほど大きな見直しは必要ないのではないかという流れできているので、職場情報は流れてきたとしても、その後に負荷が大きいなど、提供された情報以外に非常に負荷が大きいようなケースが、先ほどのハラスメントなどは典型的なものかもしれませんが、それがドライビングフォースになったような早期離職という感じですか。

○常見委員 そうなのですが、そこでハラスメントか否かというのは、それも大事な論点だということは認識しているのですが、ハラスメントではないけれども仕事がきつい、明らかに労働時間が長い、労働時間が長くなくても明らかに自分に合わないなどで、精神的にも肉体的にも追い詰められる。最終的には体と心を壊してしまうということがやっぱり。

○玄田座長 それがシンプルですね。

○常見委員 それはよくない、ハラスメントか否かの問題ではないと思います。

○玄田座長 それは、原さんも含めて、どういう表現がいいですか。ハラスメントとまでは言えないが、人権侵害でもない。人権侵害はもちろん駄目ですが、人権侵害とまでは言えない、ハラスメントとまでは言えないけれども、今、常見さんが言ったような職場情報のレベルとは違う非常に強いプレッシャーの下に引き起こされるリスク。かつてはそれも必要だと言われてました。それで一皮むけるみたいなことを言われていたから。そんなにきれいにも言えないわけです。そういう適切な業務の負荷を超えた負担による離職は、何て表現すればいいのでしょうか。アイデアを募集します。

○原委員 はい、難しいと思いますが、心身の健康は私もキーワードだと思いますが、キーワードとして使えそうなものとして、法的には「人格」です。人格を尊重されない職場、人格を否定されるような環境だとすると、それはハラスメントの温床となる。そこにいなさいということはないと思います。人格を尊重されないことによって、それに NO と言って離職することは問題ない。むしろ辞めてもらうほうがいいぐらいかもしれないので、

キーワードとして使えるかなど。裁判でも人格とかそういった言葉が出てくるので、使えるかもしれないです。

○玄田座長 それは大事です。かつてだったら言われなかったものが、今は人格を否定、特に受け手の若者にとって人格否定と思われるというケースも多くなっているでしょう。

○原委員 実際にそういった SOS を発する若者も含めて、いろいろな人が声を上げるようになってきているので、問題として広がりはやはり出てきていると思います。

○玄田座長 今、そういう行政的な事例の通達などはありますか。こういうのはハラスメントではないけれども、若者にとっては人格否定になるので、こういう言動は慎みましようなど、何か出ているのですか。

○原委員 例えば、パワハラ関係では、要はパワハラの要素を 3 つ決めて、その 3 つを全て満たせばパワハラという考え方を取っているのですが、その 3 つは満たさなくても 1 つ 2 つ当てはまっていれば、職場のトラブルであって、やはり人格の危機なわけです。そういったハラスメントかどうかの線引きは、もちろん難しいのですが、ハラスメントと言えなくても、ハラスメントになるような幾つかの要素のうちの 2 個でも満たせば、それは問題であって、企業が調整すべきであって、対応すべきであるという議論はずっとパワハラ関係では行っていると思います。

○玄田座長 分かりました。

○坂爪委員 原先生にちょっと聞いてもいいですか。現在の企業におけるハラスメントの話は、基本的に入社した後の話ですね。就職活動を見ていると内定を獲得してから、それを受諾するまでのところはものすごく短期間になっているように思います。法的には、受諾後も辞退できるけれども、実際には非常に難しく、学生が企業からの圧力に負けて、最後の最後にきちんとこの会社でいいのかという部分を決めないまま、入社を決めてしまっているケースが少なからずあるように思います。私は実はそのことが早期離職につながっているのではないかと考えています。オワハラというように、ハラスメントではありませんが、従業員を対象とするハラスメントの議論に、内定者に対するハラスメントを組み込むことには、無理がありますか。

○原委員 就活生に対するハラスメントについては、今のところ法律の直接の規制対象ではなくて、指針の中で「対応することが望ましい」ということで周知が図られつつあります。ですから、就活生へのオワハラもその関係ですが、就活生へのハラスメントは法律的に直接どうこうというレベルにはまだいっていませんが、広く行政も、企業として気を付けるように推進するというレベルで周知していると理解しています。オワハラに関しては、やはり法的には答えは明らかで、入社 2 週間前に行くのをやめまうと言え、それでいいはずなのに、何月までにと迫るとするのは個人の精神的なところに介入していくわけです。自由を侵害するという部分がありますので、直接それが何か賠償責任に結び付くということはなかなかないのかもしれませんが、早期に決めろという意味でのオワハラというのは、やはり企業としては厳に慎むべきなのだろうと法的には言えるかと思います。



○坂爪委員 ありがとうございます。そうすると、玄田先生、多分ハラスメントという形でまとまっていくのだとするならば、入社後に限定することなく入社前から早期離職の原因が生まれてくる可能性もあるので、そういった文言でまとまっていくのなら、そこについても触れていただけるといいかなと思います。

○玄田座長 そうですね。多分、ハラスメントだけに限定するのではなく、ハラスメントは最たる例として、それにつながるような人格否定や就職前の圧迫など、嫌みみたいなことですか。

○坂爪委員 不本意とは言えないのですが、よく考えなくて、もう怒られるのが怖いから、ここでいいやというような形の選択が、やはり違った、ここではなかったというような意思決定につながりうるのだとするならば、就職活動から入社までの間で行われる圧力などといった形でしょうか。

○玄田座長 威圧的言動とかですね。よく分かりました。不本意な早期離職を防止するということが、具体的にどういうことか、やはりある程度研究会としても示さないと。単に「安易」という言葉をやるだけでは、ちょっと安易なので、いろいろ具体的に挙げてもらいたいと思っていて、今とてもよく分かりました。

坂爪さん、ほかにも何かこのコーナーでありますか。

○坂爪委員 避けるべき早期離職は何かというときに、個人の立場から考えていくと問題解決の最善の方法が転職ではない時に、転職という方法を選択してしまうことかと思いません。転職すれば問題が解決するわけではないのだけれども、転職しか知らない、手段として転職しか分からないということが恐らくあるのだらうという気がします。例えば、企業の研修は特定のスキルを付ける研修が結構あると思うのですが、働きだしたのちにキャリアに迷った時にどうするかといった、キャリアに関する意思決定の仕方とか、働きだすとこんな時に迷うよといったキャリア形成プロセスに関する部分に関する研修が抜けているように思います。多分、それは学校でも同じで、おそらく今の大学までのキャリア教育でも落ちているのではないかと考えています。その辺りをどうカバーするのかというのは、課題としてあるかなと。次のキャリア形成支援のところで話そうかと思ったのですが、ちょっと思っているところです。

○玄田座長 すばらしい大事な問題提起で、やはり「イグジット（脱出）」アンド「ボイス（発言）」と書きますか、ここに。問題解決は、イグジットは1つの重要な問題解決の手段ですが、それだけではなく、ボイスを上げるということによって職場全体を変えていくということもとても大切なことで、それは多分あくまでもキャリア形成のときも大事です。イグジットも重要な問題解決、キャリア形成の手段であるけれども、ボイスを上げられるということを学校時代も含めて、そういう力を蓄積していくことが、先ほど堀さんも言ったキャリア自律につながるから、離職だけが問題解決の手段だと思わなくてすむような仕組み作りということですね。

○坂爪委員 はい、そうだと思います。

○玄田座長 大事ですね。それは是非書きたいですね。ありがとうございます。

風神さんは、いかがでしょうか。

○風神委員 はい、風神です。今日の中で、いろいろ悪い離職と良い離職の2種類で、それがどういうものなのかと話しているのかと思って拝聴していました。ハラスメントなどはもちろんだと思いますが、もう少し幅広く捉えるなら、無駄にミスマッチで発生するような、やらなくてもいいようなものと、やってみないと分からない部分があって、このやってみないと分からない部分というのは、やはり実際に期待して入って離職するという部分もある。一方で、本当は就職したくないと思っても、もう3月になってしまうし、就職して、入ってみたら意外にやっていけて、それが若年者の失業率の低下になっているという部分と両方あると思うので、その2つで分かれるのかなと思っています。無駄にやってみて、ミスマッチが発生するのは、玄田先生が、情報提供というものはある程度解消されて、三川先生などがコンサルタントやメンターの話をされているのであるならば、1つ気になるのが短期インターンの年数を結構皆さん、いろいろな企業が行っていたと思いますが、それがどの程度そういう実際のミスマッチを防いでいるのかなというのを少し感じたところです。

もう1つ気になったのが、ハラスメントであったり、声を上げなくてはいけないという問題は、今回の若年者の離職もそうですが、企業としてブラック企業であったり、そういうものを存在させてはいけない、そちらの政策とも1つ関わってくるのかなと思いました。

長くなったので、早く終わりにしますが、やってみないと分からないとして入って、その後起こる離職というのは、むしろこれが先ほどの既卒3年の話のセカンドチャンスとしての提供という部分もあるので、ある程度の流動性というのは、むしろセカンドチャンスを作るのではないかと思います。ただ、それをそうであると見せかけて、望ましくない委員会を考えている離職と混同されたり、その隠れみのになったら、それはそれでよくないと思いました。以上です。

○玄田座長 これは、また大変大切な論点です。職場情報の提供というのは法律によって出て、しかもそれは、ベストではないけれども及第点だろうという中でできていて、ただ職場情報の提供というのは常に完全ではないのだと。数値化できる情報が全て入ったからといって、職場のことが全部分かって自分にマッチした職場かどうか分かるというわけではない。風神さんの言葉で言うと、やってみないと分からないということはある。それが働くことの醍醐味になって、思いがけない出会いや気付きなどもあるから、それをやってみないと分からないということの時点で言っているのは、きちんと守らなくてはいけないと、やってみた結果、ちょっと違うなと思って、それが離職につながるということは当然、キャリア形成上否定できない選択であるということですね。それはよく分かりました。そのときに今回の取りまとめの、インターンシップの話はどう入れ込むかということは、また事務局と相談しなくてはいけないのですが、そういった、やってみないと分からないということをやってみるなど、分かるという部分に対して、もしかしたらインターンシップ

の経験が重要な役割を果たすかもしれないが、そういう意味では離職と定着の問題についても、やはりインターンシップの問題とか、さっき出てきたハラスメントと同様、いわゆるブラック企業のようなことができないような環境作りというのは重要だと思います。

ありがとうございました。いずれも大変貴重な論点を御指摘いただいて、事務局も取りまとめがいがあると思いますが、今まで伺っていて、事務局、こちらのキャリア形成についてはいかがですか。もう1つの地域的偏在をなくす、オンラインを活用したキャリアコンサルティングの課題、これはどなたも否定されることはないと思うので、このままお書きいただければいいと思いますが、何か全体でこちらのキャリア形成支援策の評価について、皆さんの御意見から改めて確認しておきたいことはありますか。

○篠崎参事官 事務局です。まずインターンシップで少し補足をしたいと思います。短期のインターンシップという投げかけもありましたが、ワンデーはインターンシップと言わないようにしようなど、経済界も今言っていますが、例えば職場見学であっても定着に資するということに効果があるという意見はあります。高校生の就職でも、職場体験、職場見学をしたほうが定着に資するということがありますので、これは大学生でも共通で、何も知らないよりは短くても、インターンとは言わないかもしれませんが、見るということの効果はあるのだらうと思っています。

今のキャリア形成のところですが、オンラインを活用したキャリアコンや地域偏在が課題というのは総論ですが、今日の御議論を聞いていますと、どういう層にやっていけばいいのかというヒントは頂いたのかなと。具体的には学生期に自己分析などができずに就職してしまった若手など、どういうターゲットにキャリアコンをしていけばいいのか。全員は無理ですので、そういうような御示唆も頂いたかなと思っていますので、このキャリアコンの必要性、総論ではありますが、若者の中でもどういう層に重点的にやっていけばいいかという御示唆も更に頂ければ有り難いかなと感じました。以上です。

○玄田座長 今、御意見がありました、キャリアコンサルティングをどういう人に、より重点的に投げかければいいのかについて、御意見のある方、お願いします。

○三川委員 少しお願いしたいのですが、やはり若者の支援に当たるキャリアコンサルタントの方たちに、これからもっと活躍していただきたいと。若者たちはオンラインやSNSは非常に得意ですので、こういった遠隔からでもコンタクトができるような制度や仕組みを作っていただけたらと思います。ただ、今のキャリアコンサルタントの方たちが、オンラインでの支援や、あるいはSNSによるキャリアコンサルティングに余りなじんでいらっしゃると思うので、養成などのところにも少し提言をしていただく必要があるかもしれません。私からは以上です。

○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。キャリアコンサルティングの対象、ターゲットなどの問題について、御意見がある方いらっしゃいませんか。

○坂爪委員 1点だけよろしいでしょうか。今回の趣旨とはちょっとずれるかもしれませんが、若者がキャリアコンを使うということもそうですが、特に中堅、中小を中心に企

業が育成の一環としてキャリアコンを入れるというようなことが根付くといいのかなと思っています。企業への利用を促すような関わりをしていくということも課題かと感じています。

○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。

○常見委員 常見です、発言します。まずオンラインのキャリアコンサルティング、これは結構いけるなど私は思っています。今回、このコロナ禍があった中、就職活動をするので、いわゆる学部の4年生全員をWeb面談をやりました。最終的には、全員まではいかなかったのですが、学生から非常に喜ばれて、普段、大学で余り発言しない人、相談してこない人も含めてすくい上げることができたということと、やはりWeb面接に学生も企業も慣れていないと思いますが、明確に慣れていないのは私は企業だと見立てています。オンラインのビデオチャットコミュニケーションは学生は相当、うなずき方なども含めて練習していると思っています。非常に親和性が高いのではないかと考えています。非常にこれは起爆剤になるのではないかと見ています。

坂爪先生がおっしゃるとおり、僕は対象は多様だと思っています。いわゆる企業に入るためのキャリアコンサルティングもあるのですが、入ってから悩みを解消していく。もっと言うと悩みがない人も含めて、それを制度として盛り込んでいって、今後のキャリア設計図を考えるということが大事かなと思います。企業で人事をしていたときによくやってきたことなのですが、早期離職防止のために大事なのとはにかく面談なのです。やはり新人や若手は面談をするとなると、職場の問題を吸い上げることができ、3か月、半年で面談をしておく、本当にまずい場合、異動で対応できるのです、少し大きな会社は。その選択肢、制度として面談というものが制度化されているかどうかという視点で企業に情報開示を求める、あるいは制度化を求める。その面談は社内なのか、こういった外部のキャリアコンサルタントの面談なのかということは、非常に考えていきたいと思っています。

もう1つだけ、非常に、インターンシップや内定者などに対する例えば内定後拘束やオワハラなどありましたが、やはりそこはどんどんメスを入れていくべきです。ミスマッチ解消と言いつつ、事業の人事の立場からすると、まずちゃんと4月1日に入社していただく。10月1日の内定式に来ていただいて、4月1日に入社していただくという、突き詰めるとつながるような施策でなっているので、ミスマッチという部分が余り意識されていないように思います。オワハラもそうですが、オワハラだけが駄目なのかというと、過度な内定者研修というものが、今、内定者をつなぎとめる意味でも即戦力化する上でも行われていて、この件に関しては宣伝会議事件という判例があるわけですが、その内定者研修なるものが果たしてミスマッチ解消どころか、結局この会社に入れないと仕向けていないかというメスの入れ方も必要かと思いました。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは時間も大分押し迫ってきましたが、最後の項目の若年者雇用施策のあり方について、御議論いただきたいとポイントを3か所、赤字で書かれています。こちらの最後のあり方についても、皆さんから一言ずつ御意見を頂

きたいと思います。今度は風神さん、いかがでしょうか。若年者雇用施策のあり方について、いかがでしょうか。

○風神委員 前2点については、これまでも議論してきたので、最後の新型コロナウイルス感染症のところで2点。非接触型で働ける場合には、若者の定着だとか会社全体のイノベーションに必要なコミュニケーションをいかに確保するのか、それは産業規模によって違うと思うのですが、それが重要だと思っています。2点目としては、つまり、必要かつ危険な仕事に、弱者、生活のために働かなきゃならない人が請け負って、かつ相応な危険手当が払われなくて、でもそういう人の声が小さくて何らかの問題を社会が見落としてしまうのではないかと、ということに非常に気にしています。

○玄田座長 はい、ありがとうございます。原さんいかがでしょうか。

○原委員 はい、ありがとうございます。1点目、2点目は、これまでも議論があったかと思っています。3点目ですが、在り方の変化でいうと、月並みですが、オンライン化だと思います。調べてみたのですが、法律が、オンラインで働く場面で縛りになることはほとんどないと思います。積極的にオンライン化を活用していくということかな、という風に思います。

○玄田座長 何か法律の観点から、オンライン化をより加速させたり、普及させるヒントは考えることありますか。

○原委員 法律でオンラインを特別に扱っている（労働時間の仕組みですとか、オンラインを特別に扱う）というものはないので、むしろオンラインで働くときに使えるような、みなし労働時間制ですとか、フレックスタイム制ですとか、色んな仕組みが既に一応はあるんですね。より企業に知っていただいて、自社のオンラインの勤務制度にあったものを活用してほしい。意外と選択肢は揃っている、ということを知ればと思います。

○玄田座長 さっきの企業へのキャリアコンもそうだけど、こうすればもっと使えるんじゃないかという、経営者側がオンライン化を相談できる体制とか、整備とかって、そういう課題はありますか。

○原委員 確かに、一般的な労働相談以上に、もちろん厚生労働省も分かりやすく情報発信しているんですけども、色々とそのために相談を受ける体制というのは、現在進行形、あるいは、これからのものかもしれませんので、法制度を、どれを使っていくかということも含めて、今後、本格的に情報提供を進めていくことが望ましいのかなという風に感じます。

○玄田座長 ありがとうございます。坂爪さんお願いします。

○坂爪委員 ありがとうございます。真ん中のキャリア形成の所で、もう1点だけ補足させていただきます。キャリア形成支援というと、基本的には個人が対象というイメージがあるのですが、やはり企業でどうしていくかということがすごく大事だと思っています。それはなぜかという、企業間での取り組みの格差が大きいからです。例えば、大企業は資源に余裕があり非常に熱心にやっているけれども、中堅、中小企業はそこに資源を割けない

ということがあると、どこに入るかによってキャリア形成のスキルみたいなものに差が付いてしまうという問題があるのではないかと考えています。例えば、今、都府県などいろいろな所で、中小企業向けの研修の講座をやっている、それを企業が活用しているかと思うのですが、そこでの研修は、例えば Office の使い方といったスキル形成の研修が非常に多いように思います。そういうところにもうちょっとキャリア形成の研修を入れて、中小企業の若手社員に受講してもらおうとか、そういう形で、自社で準備ができないのであれば、行政でカバーできるようになると、多くの企業でキャリア形成に対する意識が高まってくるかなと思いました。キャリアの話については、働く個人向けの話だけにフォーカスしないという書き方になるといいかなと考えています。以上です。

○玄田座長 どういうキャリア研修が、特に中小企業などで広がるともっといいですか。

○坂爪委員 基本の基本は労働法に関する事だと思っています。それと、いわゆるキャリアコンの要請講座で扱うような内容がいいと思います。また、日本のキャリアが今どうなっているのということを知らせるというような機会があるだけでも全然違うと思っています。

○玄田座長 分かりました。ありがとうございます。三川さん、いかがでしょうか。

○三川委員 多少繰り返してしまっても構いませんが、先ほどのエンプロイアビリティについては、多分、文部科学省の高等教育局が、持続的な就業力という言葉を使っていたと思います。エンプロイアビリティは、持続的な就業能力という言葉で表現していました。

○玄田座長 職業能力ですか。

○三川委員 その中身には、今日、例えば玄田先生がおっしゃった、声を上げて支援を求めたり、問題解決能力や意思決定能力。転職だけが選択肢ではないということきちんと自分事としてできること。私はそこにはサポートがいると思っています。先ほど申し上げた、常見先生も言われましたが、やはり面談や相談というのは大きい意味を持っているのだらうと思います。同じことになりませんが、企業の内外に相談できる場をしっかりと置けるということが、これまでの議論の中で私はすごく大事だと思ったことです。例えば内部にはメンター制度と申し上げましたが、これは人事がやらなくてもいいと思います。また、管理監督者は不向きだと思います。やはり周りのメンターがきちんと声を聞く。解決までできなくても、声を聞くということがどれだけできるかということです。置くとすれば、オンラインを活用したり、SNS によるキャリアコンサルティングを活用したり、キャリアコンサルタントの活用、こういったことが制度として置かれる。ユースエール認定企業制度というものがありますから、その中でこのようなメンター制度をどこまで組み入れているか、キャリアコンサルティングを導入しているかということも視点に置いていただいてもいいのかもしれないですね。

○玄田座長 重要な御意見ありがとうございます。常見さん、どうぞ。

○常見委員 ちょっと別の切り口で、新型コロナウイルスショックで雇用がどう変わるか

ということですが、どのぐらいのスパンで乗り越えるか、どうするかということが非常に大事です。ちなみに大学の現場では、観光関連の仕事を志望していた学生の、キャリアをどうするかということです。そこにある問題が増えています。このことですが、今ここで起こっている現象は、やはりオンライン面接だけで内定してしまうという現象が起こっています。教え子たちもお陰さまで、オンラインだけで結構、うちの大学で初めて採用をされたような大手企業の内定が出ているという現状です。そこで気になるのは、この研究会の論点でミスマッチという話になっていますが、私はこれからのミスマッチ像が変わってくると個人的には見えています。要するに企業は何だかんだいっても、その人の可能性や人柄を採用するという側面は正直否めないわけで、それはこの研究会でも議論されたことがあると思いますが、例えば本当に直接、接しないということと言うと、今までの組織風土や人間のコミュニケーションのあり方や業種のあり方が変わるので、むしろ今までよりも定着しやすい、居心地のいい働き方が可能になるのではないかということ、ちょっと視野に入れてみます。あくまで所感のようになってしまいましたが、以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは堀さん、お願いいたします。

○堀委員 堀です。1点目、2点目についてはいろいろ議論があったのですが、やはり若者はサポートがあって活躍できるという辺りは、是非どこかに入れていただくと有り難いです。

それから新型コロナウイルス感染症によって、オンライン化を進めるという話を先生方、何人かの方が御指摘されていましたが、特に新しく社会人になった方はそうだと思いますし、若手でもそうだと思うのですが、同じ職場にいれば雑談やあるいは背中を見るなど、そういう形で感じたことが、なかなかそれが難しくなっているということがあると推測しますので、オンライン化によって失われる部分という観点からも、何か言及していただくと有り難いのかなと考えています。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。では時間が来てしまいましたが、事務局から全体を受けて、何か今の段階で御発言があれば、いかがでしょうか。

○篠崎参事官 事務局です。事務局のほうで音が聞き取れなかったところがありますが、その後、皆さん議論していただきありがとうございます。できるだけ反映して、こちらをまたお見せできるような形にしたいと思っています。特に質問等は私からはありません。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。今日は大変踏み込んだすばらしい御議論を頂いて、座長として刺激的で楽しゅうございました。本当にありがとうございます。以上をもちまして、今回の議論とさせていただきます。事務局から今後の予定についてお願いいたします。

○平山室長補佐 事務局でございます。委員の方には既に御案内していますが、本研究会の報告書に関する議論をできれば8月頃をめぐりに開催させていただきたいと考えています。詳細については後日、各委員の皆様にご連絡させていただきますので、よろしくお願

たします。以上です。

○玄田座長 それでは、本日も活発な御議論を頂きましてありがとうございました。研究会は以上で終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。