

第7回今後の若年者雇用に関する研究会

日時 令和2年10月19日(月)

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7回今後の若年者雇用に関する研究会を開催いたします。本日も、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。

まず、冒頭に事務局から御報告がおありとのことですので、よろしくお願いいたします。

○平山室長補佐 事務局でございます。前回の研究会後に、厚生労働省の人事異動により、参加者に一部変更がありましたので、それぞれ一言御挨拶させていただきます。まず、統括官の小林です。

○小林統括官 小林です。8月の異動で人材開発人材育成を担当することになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

○平山室長補佐 審議官の富田です。

○富田審議官 審議官の富田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○平山室長補佐 参事官の河嶋です。

○河嶋参事官 8月から若年者キャリア形成支援担当参事官に着任しました河嶋です。本日はよろしくお願いいたします。

○平山室長補佐 事務局からは、以上でございます。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

では、これから会議に入ります。各委員におかれましては、前回と同様に、御発言を希望される場合には、まず冒頭でお名前と発言を希望する旨をおっしゃっていただけますと、大変有り難く思います。また、発言が終了した際には、以上といったことも申し添えていただけますと、議事進行上とても助かります。よろしくお願いいたします。

今回は、本研究会の報告書につきまして議論をお願いしたいと思います。まず、事務局から資料の御説明をお願いいたします。

○平山室長補佐 事務局の平山でございます。前回の第6回研究会におきまして、取りまとめに向けた方向性について議論いただき、御意見や御示唆等も頂いたところでございます。資料の「今後の若年者雇用に関する研究会」報告書(案)の本文について、前回の研究会でも頂いた意見を踏まえて、追記部分を中心にして御説明させていただきたいと思っております。適宜、概要紙も御覧いただき、後ほど2つの資料について御意見等を頂けたらと思っております。

それでは、1ページ目の「今後の若年者雇用に関する研究会」報告書(案)を御覧ください。まず、報告書(案)の冒頭ですが、「コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について」という副題を付けさせていただきました。コロナ禍、コロナの感染拡大による若者の働き方やキャリア形成にどのような影響を及ぼすかについては、現時点で具体的に見通すことは難しく、今後もその影響をしっかりと見極めていく必要があることから、このような記述とさせていただきました。

2ページ目を御覧ください。30行目からですが、IIの平成27年改正法施行後の現状と課題について追記しています。現状としましては、職業人生の長期化や働き方の多様な

ど、急速な社会産業構造の変化が生じていることに加えて、更にコロナを契機としてデジタルトランスフォーメーションの加速化による専門技術者の不足や、テレワークの更なる普及による子育て、介護などとの両立の進展、職務の明確化などによる人事管理の変化などが見込まれるところです。このような現状を踏まえた課題として、労働者が主体的な選択をしやすくするために、外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援、今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた個人のキャリア形成支援と、企業の新たな雇用管理の構築支援などが課題と整理をさせていただきます。

6ページ目を御覧ください。28行目から33行目の辺りです。前回研究会におきまして、募集情報等提供事業者について、適切な情報提供が行われているか、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検討していくべきという御意見を頂いておりますので、これを踏まえて追記しているところです。

11ページ目を御覧ください。15行目から23行目の辺りです。前回研究会において、3年以内の既卒者を新卒者と取扱うことについて、1つ目としては中長期的には既卒3年というよりは新卒採用枠以外がセカンドチャンス場になり得るのではないかと。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新規学卒者として取扱うことは合理的ではないかと。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ことは困る。あくまでも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既卒3年を運用すべき。3年以内の既卒者を何人採用しているか見ることも大事ではないかなどの御意見がありましたので、御意見を踏まえて、その旨追記させていただきました。

次に、12ページです。28行目から33行目にかけて、13ページの5行目から10行目にかけて、同じく13ページの15行目から18行目辺りですが、前回研究会において新規学卒者の早期離職や定着について御意見を頂いております。例えば、キャリア自律に向かっていくようなキャリアの在り方の中で、早期離職が生じることはあり得るが、一概に否定されるものではない。一方で、社会経験がないので、これから成熟していく存在として、社会が支援していくことは必要ではないか。不合理な離職を変えるためには、職場情報の提供だけでなく、会社側もメンター制度などを活用して、コミュニケーションの促進を図るべき。ハラスメントについての知識などに関する情報提供なども重要ではないか。不本意な早期離職の問題解決として、イグジットは重要な問題解決の手段であるが、ボイスを上げることによって職場全体を変えていくことや、そのような力を学生時代に蓄積することがキャリア自律にもつながることから、離職だけが問題解決の手段だと思わなくて済むような仕組み作りにもつながるのではないかなどの御意見がありました。御意見を踏まえ、その旨追記しております。

14ページ目を御覧ください。17行目から24行目の辺りです。若者のキャリア形成支援策についてですが、特に中堅・中小企業など、企業へのキャリアコンサルティングの活用促進も重要との御意見を踏まえ、追記させていただきました。

次に、14ページの26行目以降が、今後の若年者雇用施策の在り方についてです。これ

まで説明させていただいた御指摘なども盛り込んだ形でまとめさせていただいております。まず、14 ページ目の 30 行目から 34 行目の辺りです。若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供や、ユースエール認定制度などの各仕組みについて、効果的となるよう改善を図ることにより、若者の適職選択肢を進めていくべきと記載させていただいております。

16 ページを御覧ください。26 行目から 38 行目にかけてと、17 ページの 12 行目から 13 行目の下線部分については、事前に堀委員より事務局宛てに御意見を頂いております。追記している内容については、これまでの研究会においても議論されていない内容でしたので、その点については後ほど、堀委員より御説明いただくことになっております。

16 ページの 36 行目から 38 行目にかけてですが、今後の若年者雇用施策の在り方として、個々の若者の状況に応じ、「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」、後ほど堀委員から御説明する「若年者雇用の安定化に向けた支援」の 3 つの支援の柱として位置付け、施策を実施していくべきという形でまとめさせていただいております。

17 ページを御覧ください。6 行目からが後書きとなっております。新型コロナウイルス感染症による影響等につきましては、以前はⅥの「今後の若年者雇用施策の在り方について」に記載しておりましたが、現時点においては影響等がまだ見通せないこともあるため、現状で把握している点について後書きに記載する整理とさせていただいております。

また、30 行目以降については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の人材育成の課題として、網羅的ではないのですが、事務局において情報収集した内容について追記させていただきました。事務局からの説明は以上でございます。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、先ほど事務局からも御説明がありましたとおり、これまで必ずしも十分に議論していない箇所について報告書に盛り込むという御提案をさせていただきたいと思っておりますので、堀さん、御説明をお願いしてもよろしいでしょうか。

○堀委員 堀です。よろしくお願いたします。

○玄田座長 お願いします。

○堀委員 今回、事務局から、「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」と 2 本柱の御提案があったわけですが、私からは「若年者雇用の安定化に向けた支援」を追加していただき、3 つの柱を立てていただけないかと思い、御提案をさせていただきます。

この研究会では議論しておりませんが、コロナ禍による雇用不安というのは、日に日に広がっているように皆様も感じておられるのではないかと思います。これは、若年者雇用も例外ではなく、例えば先日事務局からは、新規高卒者への求人というのが 7 月時点で 24 %減少していることや、また今朝の日経の一面は、主要企業の大卒採用の内定者数が、今年の春と比べて 11.4%減少の見込みという記事が掲載されておりました。もちろん、現時点で議論できる材料にはかなり乏しいものの、若者の雇用が悪化していくという懸念が、日本社会で高まっていることは間違いないところではないかと思われま。

今回の報告書が、この先およそ5年の若年者雇用施策の方向性を規定する位置付けを考えますと、現時点で材料は不十分なのですが、若年者雇用の安定化に向けた支援を盛り込むことで、政府の役割を明確化できるのではないかと思います、御提案させていただきたいと思います。是非、先生方の御意見をお伺いできればと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。以上です。

○玄田座長 堀さん、御説明ありがとうございました。御提案の趣旨は、大変丁寧に御説明いただいたので、皆さんに御了解いただけたのではないかと思います。

まず、この点について皆様から御意見を頂きたいと思います。具体的には、資料の16ページを御覧いただけますでしょうか。16ページの26行目から37行目が、御提案を踏まえた追記の部分です。よろしゅうございますでしょうか。

せっかくですので、少し読み上げますかね。「なお、新型コロナウイルス感染症の影響による新規学卒者の内定取消し等が一部で発生しているところであるが、特に雇用への影響は景気の動向に遅れて現れてくる傾向があることに留意する必要がある」。ここから下線部です。「正社員などの求人は感染拡大前に加えて大きく落ち込む状況が続いており、令和2度以降の新規学卒者及び中途退学者などについても、就職環境の悪化による未就職卒業者の増加のほか、求人の急速かつ大幅な削減による若年失業者やフリーター、ニート等の増加が再び懸念される場所である。若年者の安定的な雇用機会の確保は、経済の持続的な成長のみならず、人口減少に歯止めをかけ、社会経済活動に好循環を生み出すための、引き続き重要な社会的取組課題である。このため、若年失業者やフリーター、ニート等の推移について、今後も予断なくその状況を注視していきつつ、新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化に向け、新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーション等のあらゆる方策を通じ、必要な支援体制の整備を図るべきである。以上を踏まえ、個々の若者の状況に応じた「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱として位置付け、各般の施策を講じていくべきである」ということです。

併せて、17ページの13行目に、今のことに言及して、「先に述べた若年雇用者の雇用不安定化に対する支援に加え、」という文言が加わっていることになります。御理解いただけましたでしょうか。

では、この辺りにつきまして御意見をお願いしたいと思います。どなたでも結構ですが、いかがでしょうか。では、順番でいきますか。原さん、いかがでしょうか。

○原委員 原です。

○玄田座長 どうぞ。

○原委員 今の追加部分を改めて拝見しており、正に具体的な記述でこういった文言が報告書に盛り込まれることは大賛成です。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。坂爪さん、いかがでしょうか。

○坂爪委員 坂爪です。非常に大事なことを的確に述べてくださっていて、3つ目の柱が

加わってよかったと思っております。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。では、三川さん、お願いいたします。

○三川委員 ありがとうございます。貴重な御提案を頂いております。1 つ下線部を引いた 2 行目で、「令和 2 年度以降の新規学卒者及び中途退学者」と記載されておりますが、ここには何か大きな意味を持ってお書きいただいたのか、少しお聞かせいただけたらと思います。

○玄田座長 分かりました。御質問ですが、堀さん、何か御意見ございますか。

○堀委員 ありがとうございます。三川先生の御懸念というのは、新卒者と中退者が並んでいるということですか。

○三川委員 そうなのです。

○堀委員 どうしても、中退者は見逃されがちということと、現時点では何とも言えないのですが、例えばコロナによって中退者が増えるのではないかという懸念も一般に持たれているようなことから、一応ここで記しました。もし、違和感があるようであれば、新卒者だけに絞りたいと思いますので、御検討をお願いいたします。

○三川委員 分かりました。ありがとうございます。

○玄田座長 三川さん、特に修正という御要望ではないですか。

○三川委員 ではなくて、やはり中途退学者も様々な理由により増えていくという見通しの中で、このように並んでお書きいただけたということだと理解できましたので、御説明ありがとうございます。

○玄田座長 私からも若干コメントさせていただくと、やはり 97、8 年以降の長期不況に突入した際には、中途退学という問題がかなり深刻になり、途中で文言で出てくる若年無業者いわゆるニートについても、中途退学者が社会的なネットワークやいろいろな制約があって、非常に就業に困難を抱えるということから、卒業者は無論なこと中途退学者にも十分な目配りをしていくのは、これまでの歴史的な経緯からも必要なところだと思いますので、私も中途退学者については、具体的に明記していくほうが個々の施策にとっても望ましいのではないかと考えております。ありがとうございます。風神さん、いかがでしょうか。

○風神委員 風神です。私も賛成です。この研究会でも、これまでも就職氷河期を再度作らないようにということは議論されてきましたので、それがより明確に入った形ではないかと思えます。また、諸外国ですと、職業訓練所がロックダウンされたり、退学者が増えて、若者が特に職業訓練や学びが継続できないことが問題視されていて、日本の社会が変わってきたとはいえ、OJT による若者のときの技能訓練機会は非常に重要度が高いと思いますので、やはり就職できないということは、そういう意味では、日本社会では大きなインパクトがあると思うので、支援が必要だと思います。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。では、常見さん、いかがでしょうか。

○常見委員 常見です。総論は、御提案内容に賛成です。ただ、幾つか気になった点があ

ります。「雇用不安とは何か」という点です。今はどちらかというところ、求人数という意味で話されていると思うのです。実は、コロナによって変わったことで、情報が求職者に行き届くかどうかという問題があります。なぜならキャンパスへの往来が一部遮断され続けているということがありますので、情報提供を推進するというような対策、関連した記述は入れたほうがいいかなというように思います。

あと、ここでどこまで踏み込むかということなのですが、前も議論になりましたが、既卒者に対して柔軟に対応するということは、決して有効な策にはなりません。今朝の日本経済新聞でも、萩生田文部科学大臣が、新卒にこだわらずに採用するようだという要請をする方向だという報道がありましたけども、これ自体はお気持ちはよく分かるのですが、やり方を気を付けないと何の対策にもならないということは確認しておきたいと思います。

それから、細かい点ではありますが、2つありまして、1つは「後ろ倒し」という表現があったと思いますけれども。

○玄田座長 どこですか。

○常見委員 大分前なのですが、16ページの30行目です。「後ろ倒し」という言葉は、日本語の使い方として極めて不適切で、「繰り下げ」のほうが正しいと思います。

○玄田座長 私の見ている資料で16ページの30行目に「後ろ倒し」という言葉はないのですが、事務局、分かりますか。

○常見委員 委員修正反映版という、先日メールで届いたファイルのことを指しています。

○玄田座長 事務局、今の常見さんの御指摘の部分が、今の事務局説明資料では何行目に当たるか、すぐに分かりますでしょうか。

○平山室長補佐 事務局です。17ページの18行目ではないでしょうか。

○玄田座長 18行目ですね。

○平山室長補佐 はい。

○玄田座長 分かりました。ありがとうございます。常見さん、もう1回御指摘の点をおっしゃっていただけますか。

○常見委員 「就職活動の後ろ倒し」という表現があるのですが、「繰り下げ」が正しい表現だと思うので、ここは直したほうがいいかなという点と、もう1つ、先ほど玄田先生などが言及されました中退者という問題がありまして、そもそも中退者の前に、今の局面でいうと、若年層というのはもちろん高卒者も含むので、いわゆる大学に進学しない人が経済環境の影響で増えるのではないかと。しかも、その高卒者の就職が圧迫されているので、高卒無業者に関する言及も入れたほうが、非常に配慮に富んだレポートになるかなと思った次第です。私からは以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。幾つか重要な御指摘があったかと思います。まず「後ろ倒し」の点については、先ほど御指摘があったとおり、表現を修正するという方向でよろしいのではないかと思います。

あと、16ページの27行目、「新規学卒者及び中途退学者」という表現だけではなくて、

要するにいろいろな事情、経済的な事情もあって進学すらもできなかったという人たち、浪人とかではなく、そういう何て呼んだらいいのでしょうかね。進学断念者。常見さん、何かいい表現はありますか。

○常見委員 進学困難者という切り口もありますし、別の切り口でいうと高卒の無業者ですよね。

○玄田座長 高卒無業者ね。何が言いたいかという、この報告は若年雇用対策に関する提案なので、雇用対策のカバレッジの中で何ができるかというのは一義的に考えなければいけないと思うのですよね。だから、進学困難者だと、どちらかという教育施策の気もするし、高卒無業者はいけるような気がしますね。

事務局、どうですか。高卒無業者。もちろん高卒に限らず、数は少ないけど、中卒無業者もいるし、専門学校とか出た後の無業者もあるのですが。学卒無業者という表現についてはどう思いますか。

○河嶋参事官 事務局の河嶋です。無業者という表現であれば、確かに進学困難者ではなくて、働きたいけれども働けないという色はあるかなと思うのですが、ちょっと検討させていただければと思います。意図を正確に捉えて書きたいと思うので、一応今のところは高卒無業者でいいかなとは思っています。以上です。

○玄田座長 1つの案としては、ここではニートと書いてあるのですが、資料ではニートと出ているけれども、基本的には「若年無業者(ニート)」と書いてあることが多いから、この表現で、「ニート(若年無業者、高卒無業者を含む)」とか、もともとニートというのは、いろいろな失業者やフリーターに組み込まれない様々な困難な状況における若者、中でも就職を断念している人を含む言葉ですよね。常見さんの御指摘は、ある意味では若年失業者、フリーターやニートになる可能性の強い高卒無業者も含まれているので、全くこの今の文章には言及されていないということではないとは思いますが、高卒無業者のような存在を、あえて特記するかどうかというのは、1つ考えかな。堀さん、何かありますか。今の御指摘の点について。

○堀委員 はい、堀です。高卒無業者は、もともと学校基本調査の統計の中にあつた言葉で、現在は「左記のもの以外」という表現になっているところ、教育社会学者の間では高卒無業者というように呼んできました。ただ、ちょっと労働の言葉と若干違うところがあるので、事務局が最終的に判断したほうが良いと思うのですが、結局のところ、この人たちが労働側から見ると学卒未就職者なのですが、先ほど常見さんがおっしゃったように、進学を断念した子も混ざっているということで、ちょっと労働の言葉で表現するのは難しいので、どのように表現したらいいかというのは、事務局にお任せするのがよろしいかなという感覚でおります。以上です。

○玄田座長 分かりました。ありがとうございます。ほかの委員の方々、今の高卒無業者等々で、何か御意見ございますか。

○風神委員 玄田先生、風神です。

○玄田座長 どうぞ。

○風神委員 今の件、もちろん皆さん問題意識は分かるのですが、そうすると、新型コロナでなかったら進学する予定であったのだけれども、断念して就職問題が発生したという人と、高卒無業者という人と、普通にもともと就職する気持ちがあつて、コロナで状況が悪化して就職できない人と、何か混同するような感じもいたします。その辺、玄田先生もおっしゃったように、ニートのことも、もう既に文言としてあるので、読んでいてこちら側の意図がすっきりする形になるといいなと思いました。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。ほかにいかがですか。三川さん、いかがですか。

○三川委員 今おっしゃったとおりで、進学を希望していた、それこそ、その直前で断念せざるを得なかったという、その若者たちのことを私は強く意識しましたので、表現をどのように工夫していただけるかお願いしたいと思います。

○玄田座長 原さん、坂爪さん、どうでしょう。

○原委員 原です。確かに、進学を断念した方へのフォローは重要なことかと思うのですが、今年度の入学生については、コロナで進学を直接的に断念するというケースは、まだ時期的に関わりが余り濃くないようにも思われます。むしろ、次年度以降はあり得ると思うのですが、コロナの問題ということと進学を断念するということは分けて、広く様々な理由で進学を断念した場合についてフォローするという考え方がいいのかなと感じました。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。坂爪さん、どうですか。

○坂爪委員 もう既に出ているかと思うのですが、基本的には既に書かれていることの中にも含まれているような気がするのですが、全体の趣旨として、なぜそこだけということがないように書かれるといいのかなというのが感想です。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。問題意識は、皆さん共有されているというように理解いたしました。あとは、問題はどうか表現するかというところで、例えば本当に進学を断念せざるを得なかったということで、高卒無業者になる方については、あるべき方策として、奨学金制度とか別の施策も当然考える必要があつて、冒頭で申し上げたような、今ここは、若年雇用対策を中心とした今後の在り方なので、どういう書きぶりができるかどうかについては、もしよろしければ、事務局と座長のほうで検討して、そちらを加えるというようにさせていただきたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。御異議がある方は、一言言っていただければと思います。よろしいですかね。ありがとうございます。

では、もう1つ、常見さんの御指摘があつた極めて重要な点で、16ページの34行目とか、ポンチ絵にも出てきますが、若年雇用の雇用安定化とは何か、雇用の安定とは何か、言い替えれば不安定であるというのはどういうことなのかという、極めて哲学的だけど、とても大事な問題です。つまり、安定って狭い意味でいくと、新規学卒で速やかに就職が決まって、その後も着実に定着をしていて、キャリア形成も健全に行われているというの

が、一番狭い意味での雇用安定化だと思うのですが、これまでの議論からすると、もちろん雇用の安定化も基軸としながらも、多様な安定化の在り方も考えていくべきではないかということだと思うのです。多様な安定化なんていうと、語彙矛盾なような気がしなくもないですが、でもあり得ないわけではないと。

少し議論しませんか。若年者雇用の安定化というのは、どういうことを意味しているのだらうと。もし、この報告書を読んで疑問に思われた方がいらっしゃった場合に、この報告書として、また個人として、若年者雇用の安定化というのをどう考えるか。どなたからでも結構ですが、御意見あれば、いかがでしょうか。堀さん、どうですか。若年者雇用の安定とは何か。

○堀委員 大変難しいお題なのですが、当初御提案したときには、今、玄田先生のおっしゃった狭い意味での御提案をしたのですが、確かに多様な安定の形というのが今後あり得るのだとすれば、若者が日本社会において、言い古されているのかもしれませんが、社会的に自立できるような支援をしていくのが、労働政策としては重要ななというような感じがあります。ちょっと今、思い付かないので、すみません、以上です。

○玄田座長 多分、広い意味でいくと、この報告書の趣旨からすると、置かれた社会状況の中でも、景気動向にかかわらず、あらゆる若者が自ら望む職業選択をし続けることができることという、社会環境、経済状況の動向にかかわらず、あらゆる若者が自ら望む職業選択をし続けることができるというのが、多分広い意味での安定化ではないかと思うのですが、難しいですね。坂爪さん、どうですか。若年者雇用の安定化とは何か。

○坂爪委員 訳の分からないことを言ったらごめんなさい。パッとと言われて思い付いたのは、個人がコントロール不可能な要因で、学校から職場への移行の不利益とか、職業選択で不利益を被ることがないことという、すみません、全然文言を使えないような感じですけども、このようなことかなと思っております。

○玄田座長 いろいろ提案していただけると大変有り難いです。ありがとうございます。原さん、どうですか。若年者雇用の安定化とは。法学的な立場でも、個人的な見解でも結構ですが、どうでしょう。

○原委員 原です。法学的というより、個人的な感覚なのですが、学校卒業後に就職したいと思う若者が、もちろん希望の企業に必ず行けるわけではないとしても、就職したいと思った場合に確実に就職できるということが安定、これに尽きるのではないかという気がします。どこの企業に行けるかは別として、就職して働き始めることができる、社会人になることができるということ、これがやはり優先すべき雇用の安定化だと思います。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。風神さん、いかがでしょうか。

○風神委員 一番初めにこの話が出てきたときに、以前もこの会議で議論になった早期離職、何の離職をもってその離職は悪いというのかみたいな議論が、この研究会でもあったと思うのですが、報告書のほうでは不本意な早期離職という言葉になっていると思います

が、それが頭に浮かんで、玄田先生がおっしゃったように、選択肢がきちんとあるのかどうか、あるいは情報を知らなかったために選択できなかったとか、そういうことがないようなことが安定化なのかなと。すみません。余り良いコメントがないのですけれども、そういうことを感じました。

○玄田座長 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 これは、なかなか安定化という言葉では括れないのだなというのがよく分かりました。今それぞれの委員の方がおっしゃったような内容を、注のような形で付記するぐらいが、多分誤解を生まないのだろうなと思いつつながらですが、一言では、今それぞれの先生が言われたことをまとめるのは大変難しいなと思います。座長にお任せいたします。

○玄田座長 ありがとうございます。いろいろ御意見いただきましたが、改めて、常見さん、どうですか。

○常見委員 難しい哲学的な問いだと思いましたが、狭義では確かに失業者が少ないことや、今回の研究会で目指したところでいうと、不本意なこと、例えば過酷な労働条件によって、あるいは求人情報が当初知らせていた内容と違ったがゆえに早期離職するみたいなことを避けることがあったのですが、つきつめると、職業選択の自由が適切に確保されていることだと思うのです。安心安全に職業を選ぶことができるということなので、そこには情報が開示されていること、そこを安心して選ぶことができること、それが徹底されていることが、非常に大事かと思えます。

今、正に話題になった日経の一面トップ記事、大卒者の求人が約 11 ポイント減ったということも、冷静に読み解かないといけなくて、そもそも 2021 年は減ることが予想されていたのです。ということで、今の学生たちと接しても、コロナだからということで萎縮している人たちが動けなくなっていて、いや実際、仕事がこれだけあることをちゃんと伝えることが大事だと思った次第です。

今、うちの学生は、就職希望者の 9 割が内定をもっているのですが、これは適切に情報を届けた成果という形ですので、不安をあおるようなことがないように、これはそこまで規制は掛けられないと思うのだけれども、適切に選べるかどうかまで視野に入れた議論になるといいと思います。

○玄田座長 ありがとうございます。常見さんが繰り返し強調されたように、安定にとっては、情報が適切に流通していることと同時に、どれほど情報があっても、雇用そのものがなければ安定化しないわけですから、ちゃんと受け皿があるのだということと、あと、受け皿と情報があっても、いろいろなことがあって働けるような状況にないことだと安定化にならないから、情報があって、雇用の受け皿があるという働ける体制が全ての人に整備されているみたいなことが全部あって初めて、安定と言えるのだろうからね。あと、経験の乏しさからくる若年特有の難しさもあるでしょうし。

どういう書き方になるか分かりませんが、大事な論点なので、よろしければ、事務局とこちらで検討して、できる限りの形で報告書に加えさせていただきたいと思いますが、よ

ろしいですか。特に御異論がなければ、そのようにさせていただきます。

今、委員の皆様から御意見を頂きましたが、今の時点で事務局のほうで確認しておきたいこととかはありますか。いかがでしょう。

○河嶋参事官 事務局の河嶋です。常見先生がおっしゃった既卒者のやり方を気を付けないと、決して有効ではないという、既卒者の扱いについてですが、その辺は常見先生のほうで、何か表現とかで、こうしたほうがいいのかありますか。

○常見委員 私の意見を言わせていただくと、会議の中でも触れてきましたが、既卒者の採用を促すということ、例えば今回、文部科学大臣が提言するという報道がありました。あるいは経団連企業でもこの約 10 年ぐらいと記憶しているのですが、新卒採用の調査においては、7 割の企業が既卒者に門を広げているという記述があります。ただ、うまく機能させるためには、既卒者の採用がどれぐらい行われたかどうかを、経団連企業は開示をしろということなのです。これは経団連企業にとっては、痛くもかゆくもないはずですし、やるべきことだと思いますということが 1 つです。

そういう意味では、既卒の未経験者という、実は最も就職しにくいとみられる層が、今、機会を与えたぞというだけの状態になっているので、例えば経産省のジョブカフェやハローワークの仕組み等々もありますが、この層への支援策を検討するぐらいの文言は入れるべきだと思います。あくまで私の意見です。

○玄田座長 事務局、いかがですか。

○河嶋参事官 事務局の河嶋です。皆さん、今の常見先生の御意見について、何かあれば言ってもらって、もしなければ、表現ぶりは検討したいと思いますが、いかがですか。

○玄田座長 皆さん、御意見いかがですか。特にないようでしたら、そちらの表現については、またこちらで検討させていただき、場合によっては個別に御相談するということで対応させていただきたいと思います。事務局、それでよろしいですか。

○河嶋参事官 はい。事務局の河嶋ですが、1 点、今の記述に関連してですが、11 ページの 19 行目から、「なお、3 年以内既卒者を新規学卒者として取り扱うことについては」とあるのですが、この辺の記述に必要であれば加えるということで、常見先生、よろしいですか。

○常見委員 はい、そのとおりです。それか、より具体的に施策を求めないと、既卒 3 年以上を採用しましょうという掛け声だけで終わります。しかも、実際の就職活動がもし過酷だとしたら、それがスルーされる状態になってしまっているの、入れるべきだと思います。ありがとうございます。

○河嶋参事官 河嶋です。表現ぶりについては、座長と相談させていただけばと思います。よろしく申し上げます。

○玄田座長 それでは、若干長くなりましたが、堀さんから御提案いただいた内容を追記することについては、御了解いただいたと思いますし、細かい表現ぶりについては、事務局と座長にお任せいただくということで、報告書をまとめたいと思います。ありがとうござ

ございました。

それでは今、御提案のあった箇所にかかわらず、報告書全体について、既に一度ならず場合によっては複数回、皆様に御覧いただいているかと思いますが、全体を通じて、今の常見さんから御指摘のあった箇所のように、ほかに何か気になる表現とか御提案などがあれば、どの箇所でも結構ですので、御意見を頂ければと思いますが、いかがですか。どなたからでも結構です。

○坂爪委員 そうしましたら、坂爪ですが、よろしいですか。

○玄田座長 どうぞ。

○坂爪委員 いずれも表現に関わることでの確認と提正案の話をさせてください。最初は13ページの12行目で「1オン1ミーティングを実施する動きも見られるが」とありますが、ここで言いたいことは、上司や部下と業務管理ではなくて、キャリア形成に関してはコミュニケーションも必要だよということが言いたいところだと思うのです。ですので、その次の「その際には」を取ってはどうですかというのが1つです。要は、1オン1に業務管理以外のキャリア形成とか全部乗せると読めたので、それを取ったほうがいいのではないかということです。

2点目です。今度は質問ですが、同じページの15から16行目に掛けて、「近年の新規学卒者は」、少し飛ばして、「他の年代と比べても社会経験が不足しており」ということのニュアンスが、要は働いたばかりだから経験が不足しているのか、この年代がほかの年代と比べて不足しているのか、両方読めるので、ここの部分はどのようなニュアンスかを質問させてください。

最後です。17ページの36行目ですが、「人との関係はリアルでないと難しい」とあります。これは今、いろいろな会社がオンラインを対面に戻しているときに、ここが出てくるのですが、私はここが若干書き過ぎのような気がしているのです。

○玄田座長 もう1回、ここは何行目ですか。

○坂爪委員 36行目です。「人との関係はリアルでないと難しい」とまで言い切ると、少し拡大解釈な感じもあるので、例えば「新たな人間関係の構築は」ぐらいにしておかないと、オンラインが駄目ですよと言ってしまうような感じがするので、少し限定を付けたほうがいいのではないかという話です。

○玄田座長 ありがとうございます。今の箇所、事務局、どうですか。

○河嶋参事官 「新たな人間関係の構築に当たっては」とか、そのような感じにすればよろしいですかね。

○坂爪委員 そのぐらいの限定を付けてほしいというのが、私の希望です。

○河嶋参事官 事務局、河嶋です。分かりました。それで修文したいと思います。

○玄田座長 この前の箇所はどうですか。

○河嶋参事官 「その際には」は取ってしまっても大丈夫です。その次の15行目から。

○玄田座長 「他の年代と比べても社会経験が不足しており」と、確かに言われてみれば、

少し唐突ですね。社会経験が不足しているのは、若者全体の問題だということで、法律が建前になっているから、余り他の年代と比べる必要はないと思います。

○河嶋参事官 そうですね、他の年代と比べても仕方ないかもしれないです。

○玄田座長 「社会経験が不足しているという若者固有の問題は引き続き内包しているので」とか、社会経験の不足は若者の固有の問題で、キャリア教育を受けてきても、当然そこは。

○河嶋参事官 事務局ですが、「他の年代と比べても」という部分は落として、幾らキャリア教育を受けてきても、若者固有の問題として社会経験が不足しているみたいなものを、表現を工夫したいと思います。

○玄田座長 そうですね。この「他の年代」という意味は、昔の世代というよりも、中高年に比べてというぐらいのニュアンスだと思います。だから今、河嶋さんが言われたように、「若年固有の社会経験不足という問題は引き続き内包していることから」とか、少し表現を考えたいと思います。ありがとうございました。

ほかにいかがですか。すみませんが、うちは工事中なので、もしうるさかったら、悪いけれども事務局で司会もしてください。ずっとミュートになったら、河嶋さんのほうで引き継いでやっていただけますか。

○河嶋参事官 はい。

○玄田座長 よろしいですか。

○河嶋参事官 はい。では、ほかの先生方、御意見があればおっしゃってください。

○原委員 原です。よろしいでしょうか。

○河嶋参事官 どうぞ。

○原委員 12 ページの 22 行目を御覧ください。インターンシップについてのところです。基本的にこの趣旨に反対ではないのですが、研究会の中では、実質的な企業説明会を「ワンデー（1day）インターン」などと呼んでいる場合があって、学生への情報提供という観点から若干問題ではないか、という議論がありました。22 行目から 25 行目まではこのまま活かしていただいて、例えばその後に「なお」などとして、実質的な企業説明会等をインターンシップと呼称することのないような、そういった留意も必要だとかいったことを、一言で構いませんので付け加えていただけたらと感じました。必ずそうしてほしいということではなくて、あくまでも御検討いただければというところです。以上です。

○玄田座長 事務局、いかがですか。

○河嶋参事官 事務局としては全然異論はないのですが、ほかの先生、いかがでしょうか。特に異論がなければ、表現は工夫しながら入れさせていただきたいと思います。

○三川委員 三川ですが、一言発言させていただいてよろしいでしょうか。

○玄田座長 どうぞ。

○三川委員 今、先生が御指摘いただいた内容、インターンシップについても、就職に結び付くインターンシップではなく、キャリア教育とかキャリア形成支援の一環としてのイ

ンターシップ、そこが多分大事だという認識だったと思いますので、そのような表現でもよろしいかとは思いました。私からは以上です。

○玄田座長 原さん、よろしいですか。ほかの委員の方も、特に御異論がなければ、今、原さんから御提案、三川さんからもサポートいただいた方向で書き加えることにしたいと思います。ありがとうございます。

○原委員 ありがとうございます。

○坂爪委員 インターシップのところで1点だけよろしいですか。就業経験を伴うものが大事だということを書いていただくことは、全くそのとおりでと思うのですが、企業に関する情報提供は、それはそれで重要なので、就業経験があるようなインターンシップではないといけないという意味にはならないようにしていただきたいというだけです。

○玄田座長 何か具体的な提案があると考えやすいのですが、どうでしょうか。

○坂爪委員 今、考えられないので、少し考えます。

○玄田座長 はい。では、坂爪さんから後で追って御提案がある可能性があるということでも承りました。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。どの箇所でもお気付きの点、どちらからでも結構です。よろしいですか。事務局から改めて何か確認しておきたい点などもあれば、そちらからでも結構ですが、特によろしいでしょうか。

○河嶋参事官 事務局、河嶋ですが、特にないので、今のところだけ、もし坂爪先生、何かお考えがまとまっていたら教えてください。

○玄田座長 では、そこは少し考えていただくとして、皆さんに冒頭のポンチ絵を再度御覧いただいて、画面共有もしていただけますかね。資料と書いてある概要です。

今回、非常に充実した内容の報告書を皆様に御意見いただいて、大変有り難く思いますが、最終的には、こういう一枚紙の資料としてポイントを示す必要があるのですが、こちらがある意味ではとても大事なエッセンスになるのですが、こういうまとめ方、特に先ほどの「3つの支援の柱」と書き加えたところとか、何か資料について表現ぶり、内容構成、改めて資料について御意見があればと思いますが、いかがですか。

書き加えたのは、「3つの支援の柱」という下の後半の4つ目のマルと、※印の「なお」の後、「今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するかを引き続き注視する」というので、働き方、キャリア形成に加えて、雇用そのものの状況にも注視が必要と書き加えているのです。ポンチ絵についてどうでしょうか。このようなまとめ方でいかがですか。堀さん、どうでしょうか。

○堀委員 堀です。異論はありません。

○玄田座長 そうですか。分かりました。ほかの方はいかがですか。では、こちらも基本的にこれを踏まえて、先ほど頂いた幾つかのコメントを考慮しても、大きくはポンチ絵、資料の変更は必要ないと、今のところ座長としては理解していますが、特に先ほど御意見いただいた方々で、この資料についても検討をとというようなことがあれば、お聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○三川委員 三川ですが、よろしいでしょうか。

○玄田座長 どうぞ。

○三川委員 これは上段と下段に分かれて書かれていて、下の段には、若年者雇用の安定化のところで「コロナ渦」というのが出ていますが、上の段にはコロナ渦のことが余り触れられていないように思ったというのが印象だったのです。ただ、サブタイトルには「コロナ渦を受けて」と入っていますし、欄外にはこの追記があるので、それで理解、了解をしたのですが、上の段の「現状と課題」にコロナについてのことを触れておく必要はなかったでしょうか。なければ、それで大丈夫なのですが、いかがでしょうか。

○玄田座長 こちらは是非、委員の皆様方からも、三川さんから御提案があった上段の「現状と課題」で、確かにこの辺は議論して書き表している部分ですが、コロナ感染症後の現状と課題ということについては、報告書は最後に、事務局でヒアリングなどをしていただいた内容が追記されていますが、そちらの内容の一部でも資料にマルの4番目として加えることを考えたほうがいいのか、是非御意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。風神さん、いかがですか。

○風神委員 私も非常に悩ましいところだとは思いますが。ただ、若者の安定化というのは、コロナもそうですが、常に雇用の安定化も必要で、かつ、この研究会の最初の頃にはコロナの話はなかったので、どこまで上段の部分にコロナを明記するのかは、若干悩ましいかとは思いますが。

○玄田座長 事務局としては、上段の「現状と課題」で今春以降の動きを余り明示的に書き込むのは、まだ時期尚早だという御判断とかがあって、上段には特に感染の影響については書いてないといったような、何か御判断の元となったこととか、追加の情報があれば、お願いできますか。事務局、いかがですか。

○河嶋参事官 事務局の河嶋です。特に今後、ポストコロナという時代に向けて、どういふ影響が出てくるかは、必ずしも見通し切れないところがあり、そもそも研究会でもそこまで議論していただけていないということもあったので、上段ではあえて触れると変だと思ひ、入れていなかったところです。先ほどの「安定化」の部分では、堀委員から意見がありましたとおり、コロナとかを契機にして、今後ますます考えていかななくてはならない課題だということで、「コロナ」という言葉は使ったのですが、そういう理解でまとめています。以上です。

○玄田座長 強いて言えば、テレワークの更なる普及というところが、実質的には感染拡大後、急速に広がったテレワークの更なる普及とか、こういう時間・場所に捉われないとかですかね。3番目のマルは、感染拡大とは関係なくはないですね。だから、そこに少し「コロナ禍を受けての変容として」みたいなことを、若干加えることは可能かもしれないですね。上の2つのマル、「AI等」と「人生100年」は、感染とは無関係にずっと議論していたことなので、3番目に「コロナ」という言葉を入れるかどうかだけですかね。ほかの委員の方はいかがですか。常見さん、どうですか。現状と課題の部分。

○常見委員 悩ましいですね。1枚のシートだったら、このぐらいかなとも思いますが、コロナにおいて起きた変化と、もともとこの委員会でコロナ前から議論していたこととは、課題が同じような、違うような気もするので、現状でいいかと思えます。悩ましいところですが。

○玄田座長 坂爪さんは、ほかのことを考え中ですか。大丈夫ですか。どうですか。

○坂爪委員 すみません、ほかのことを考え中なので、私はこのままでいいと思っています。

○玄田座長 では、この辺りも御意見は頂いたということで、前半の現状と課題の部分に「コロナ」という文言を言及するかどうかも少し検討させていただきます。若干、このままでもいいかなという意見のほうが多いかなという気もしますが、三川さん、そのようなまとめ方でもよろしいですか。

○三川委員 はい、今の御説明でとてもよく分かりましたので、なくても大丈夫だと理解しています。

○玄田座長 はい、ありがとうございます。では、頂いた御意見を踏まえて、最終決定をさせていただきます。

では、このポンチ絵についてもよろしいでしょうか。坂爪さん、先ほど検討いただいた宿題は終わりましたか。もう少しですか。

○坂爪委員 そんなに大それたことではないので、こんな感じでどうですかというのを読んでもいいでしょうか。

○玄田座長 何ページのどこと言ってください。

○坂爪委員 12ページの所のインターンシップだったと記憶しています。原先生から、企業情報の提供だけではない、インターンシップの本来あるべき姿というものを果たしていくことが重要だということを加味してほしいという御意見があったと理解しております。本当にそのとおりなのですが、12ページ目の25行目の後に一文付け加えるという流れになったかと思えます。

○玄田座長 はい。

○坂爪委員 はい。「なお、学生・生徒に対する会社情報の提供の重要性を軽んじるものではないが、インターンシップとしては単なる会社情報の提供にとどまらない形態となることが重要である」というような、情報提供は重要だけれども、インターンシップはそれだけでは駄目なのだということをきちんと書いてほしいというのが、私の要望です。

○玄田座長 ありがとうございます。具体的な御提案を頂きましたが、事務局、いかがでしょうか。頂いた情報で検討いただくことは可能でしょうか。

○河嶋参事官 今、おっしゃったことで一文加えたいと思います。

○玄田座長 ポンチ絵、本文、それから参考資料も、今回大変丁寧に内容を加えていただきましたが、全体を通じてお気付きの点がありましたら、お願いします。いかがでしょうか。特になければ結構ですが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、今日が最終会となりますので、改めて研究会全体を通じてお感じになったこと、言い残したこと、今後の若年雇用施策についての御要望や御懸念など何かありましたら、最後ということで一言ずつ頂いて締めくくりにしたいと思います。いかがでしょうか。少しお時間を取ったほうがいいですか。大丈夫ですね。三川さん、研究会に御参加いただきありがとうございます。全体を通じて何かありましたら、お願いします。

○三川委員 ありがとうございます。9月にこの研究会がスタートしたときは、こんなことになるとは思ってもみなかった中でした。私は、今回の報告書の中で、早期離職のことを丁寧に取り上げてくださったことをうれしく思っております。不本意な早期離職という概念が出てまいりましたけれども、早期離職が決して望ましくないものではなくて、むしろ早期離職することによって、満足度の高い就業につながるということを積極的にサポートすることも必要なのだという、新たな若者たちの支援の1つの方向性が見えたということを楽しんでいます。

それから、そのためには例えば企業等でも、メンター制度とかキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングの活用、それをオンラインでという辺りが、新たな動きの中で見えたという、それこそ若者の自律的なキャリア支援のための方策が、随分と分かりやすく示されているなという印象を持ちました。私の主観的な思いですけれども、学ばせていただいたことを本当にうれしく思っております。ありがとうございます。

○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 風神です。やはり、この研究会で一番議論して気持ちとして残っているのは、最近コロナになって、以前からもジョブ型採用への移行ですとか、新卒一括採用の見直しや通年採用などが議論されていますし、またコロナでそのことについても、世の中では議論されていますが、この研究会で、改めて通年採用というのはどういう定義なのかとか、この資料の中にも整理があったと思いますが、新規学卒者の採用と選考の類型などの形を、きちんと皆さんでまとめて議論できたことが、私としては大きかったと思います。

また、私自身としては、特定の年齢層に対する政策というのは、他の年齢層に対しては時としてマイナスになることもあり得るのかもしれないのですけれども、この研究会で玄田先生が度々おっしゃっていた若年固有の経験不足ということにどう対応していくのかが、やはり要になっているのだなというのを個人としては感じた次第です。いろいろと皆さん、ありがとうございます。以上です。

○玄田座長 ありがとうございます。原さん、お願いします。

○原委員 原です。今回、直接的に法律で何かを規制するという場面は余り出てきませんでしたので、私自身の知識が役立ったということは余りなかったと思います。そういう意味では、研究会に貢献できなかったのではないかという思いもあります。ただ、法的な視点も含めて、広い視点から議論を深めることを通して、普段大学で接している学生たち、あるいはこれから大人になっていく子供たちのために、どういう雇用、どういう社会を作っていくかといったところについて議論できたことは、非常にうれしく思っております。

具体的には、報告書の6ページの募集情報等提供事業者について、もちろん法律で直接的に規制をするというわけではないのですが、あくまでもそれは現時点の話であって、今後の状況の変化や、あるいは今後何か問題が生じてくるということがあれば、法規制も含めて検討すべきだということを視野に入れていく、こういう記述が報告書に載ったということは、これから法的に考えていく上で重要になるのかなと感じます。どうもありがとうございました。以上です。

○玄田座長 こちらこそ、ありがとうございました。常見さん、お願いします。

○常見委員 非常に充実した研究会であり、風神さんも触れていらっしゃると思いますが、正に今、議論を呼んでいる件、新卒一括採用の見直し、ジョブ型雇用などに対する本質的な議論ができたと感じます。

今回、新型コロナウイルスショックの中、大学においては今の4年生の就職のサポートをするということをやりましたが、改めて新卒一括採用を否定してはいけないなということに再認識した次第です。一斉に同じ時期に、それこそ黒いスーツを着て、髪を黒く染めてということが、毎回メディアで叩かれますけれども、これはこれで未経験者に可能性を与える、そして一緒に働く仲間がいる、就職活動をする仲間がいるという意味で、有意義な部分があると感じました。これに対して、今後それぞれこれに関わっている企業、就職情報会社、経済団体、労働組合、各官庁などに関して、ますます本質的な議論ということと、これまでしていたことの見直しを是非行っていくべきかなと思った次第です。ありがとうございました。

○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 最後に報告書が出てきて読ませていただいたときに、やはりキャリア支援というのは個別化、つまりキャリアコンという言葉がすごくたくさん出ていて、キャリアの支援をしていく中で、採用の在り方をどうするかということと同じぐらいと言い過ぎなのではけれども、個に対するサポートをどう充実していくかというのが今後の課題なのだとすることを、改めて実感しました。

個に対して個がサポートするということになるのと、どうしてもクオリティの差が非常に出てくるので、どこにいても、どんな人でも、ある一定水準のサポートが受けられるような会社をどう構築していくかということが、今後の課題なのだと改めて認識いたしました。先生方、大変勉強になりました。ありがとうございました。

○玄田座長 ありがとうございます。それでは、堀さん、お願いします。

○堀委員 今回は参加させていただき、どうもありがとうございました。玄田座長の見事なリードの下、様々な分野の先生方のお話を聞かせていただき、大変勉強になりました。私自身としては、今回の報告書で1つ大きくインパクトがあるのだろうなと思っているのは、他の先生方も言っておられましたけれども、新規学卒一括採用の概念の整理に挑戦したことは、1つ大きなことだろうと思っております。恐らく、今後様々な研究において、新規学卒者の採用選考の種類の図は、もちろん批判的に取り扱われることもあると思うの

ですけれども、一旦は参照されるものになるだろうと推測をしております。

私自身の今後の課題として、この5年間は非常に景気が良かったので、あたかも好景気が永遠に続き、新卒もすごく良い状況にある、若者全体も良い状況にあるという認識から大きく切り替えて考えていかなければいけない、そして調査研究も行っていかなければいけないということについて、今後努力をしていきたいと思っております。事務局も、大変お疲れさまでした。どうもありがとうございます。

○玄田座長 ありがとうございます。改めまして、貴重な御意見と活発に御議論に心より感謝申し上げます。

事務局においては、委員の皆様から頂いた御意見を踏まえて、必要な修正をしていただきたいと思えます。最終的な報告書の確認については、座長に一任いただきたいと思えますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○玄田座長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

では、本研究会は本日が最終会となりますので、閉会の前に小林統括官から一言お願いいたします。

○小林統括官 小林です。ありがとうございます。昨年の9月以来、1年強にわたり精力的な御議論を頂いてまいりました。若者雇用促進法の評価の話、あるいは今後の雇用対策の在り方について、立派な報告書という形でまとめていただけますことを、心より感謝申し上げます。本日も貴重な御指摘を多数頂きました。座長と御相談をさせていただきながら、一定の手直しをさせていただいた上で、最終的には厚労省のホームページ、あるいは労働政策審議会の人材開発分科会などに報告をさせていただきたいと考えております。

研究会としては、本日が最終会になるわけですがすけれども、若者雇用の重要性はますます高まっていくわけであります。また、コロナ禍の影響がどうなるかということも、しっかり見極めていく必要があると考えております。これまで頂きました御議論を踏まえて、今後の施策展開に生かしていく。そして、コロナ禍の状況を見据え、更なる検討につなげていくことにしてまいりたいと思っております。引き続き、御指導、御鞭撻をお願い申し上げます。本当にありがとうございます。

○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、昨年9月から開催をしておりました今後の若年者雇用に関する研究会は閉会といたします。委員の皆様におかれましては、約1年にわたり活発な御議論を頂き、ありがとうございます。事務局も大変お疲れさまでした。では、以上とさせていただきます。ありがとうございます。