

第 54 回雇用対策基本問題部会における主なご意見

1. 新卒者等の就職活動からマッチング・定着までの適切かつ効果的な就職支援の在り方について

- キャリアチェンジの離転職は積極的に評価すべきであり、離転職者への支援を含めて丁寧に議論を進めたい。
- 働くことに関する知識・基本的ルールを知らない若者が多い。中学・高校と早い段階で、労働に関する知識を与えてあげて欲しい。
- インターンシップ自体は良い取組であるが、その中にはアルバイト的に働かせる等、労働者性が認められるものもある。大学を経由しないで問題が生じた場合にもフォローしたり、相談窓口を案内したりすべき。
- インターンシップの活用を促進するため、インターンシップの単位認定が進むように取り組んで欲しい。
- インターンシップの活用促進には、大学と企業における事務処理量の軽減も考えるべき。
- 「中途採用」という視点も入れて欲しい。また、「定着」は大切。定着がなされて初めて「人材育成」「スキルアップ」ができるようになる。
- ミスマッチは、この部会で議論すべきテーマの 1 つ。
- 若者が自分に合った企業を選べるような情報の出し方を考えるべきで、極力リアルでわかりやすく、企業をイメージしやすい情報の出し方を進めるべき。
- 「3年以内離職率」「平均勤続年数」「男女比率」「育休取得率」「産後復帰率」などのデータを出して欲しい。
- 固定残業代のように、会社説明会や求人票に記載されている労働条件と実際の労働条件が異なるものが多く、検討課題に入れて欲しい。

2. 中退者、未就職卒業者への対応について

- 学校を中退した後に、どこにも所属しなくなってしまうことが一番の問題。学校から学籍が無くなった時点で、他のどこかに繋げる体制が必要。文部科学省・厚生労働省で連携するべき。

3. フリーター等に対する支援について

- 非正規雇用の問題は社会的な問題。若者は OJT で職務能力を形成していくものであるが、その前提となる安定的な雇用が無いと、職務能力を形成できないだけでなく、家庭も築けず少子化にも歯止めがかからない。正規雇用化を進めて

いって欲しい。

- 非正規雇用の労働問題を見る時に、男女別で見ると男性の増加率よりも女性の増加率が圧倒的に高い。雇用は男性問題という意識があり、安定した職に就けない男性は性役割としても困るため、支援機関に来る流れがあるが、女性は性役割としても男性ほど困るという認識がないため、支援機関に来ることが少ない。
そのような社会的背景もあるため、男女それぞれに分けて、特有の非正規問題について議論する必要がある。
- 中退理由の大半は「経済的理由」と聞く。中退後のパート・アルバイトに流れるのは合理性があり、非正規の働き方も否定されるものではない。多様な働き方をどう実現していくかという問題ではないか。

4. 企業における若者の活躍促進に向けての取組について

- 若者応援企業宣言事業は大切な取組。ただ、「国の認定」となると、若者は信じる傾向にあるため、認定にふさわしくない実態があれば取り消すなどすべき。
- 「若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組」については、相談を受けて、それに対応するだけでは足りない。労使がともに協力し合い、若者が働き続けられる環境を作る必要があるが、組合がない企業も多い。組合がない企業に対する支援もお願いしたい。

5. 施策推進に関する関係者の役割、連携について

- 労使が協力して、若者にとって魅力ある職場に変えていかなければいけない。
- 人材育成は費用がかかり、中小企業は単独で対応することが困難。業界全体で取り組むことが大切であり、後押しするための行政支援がほしい。

6. その他

- 論点の切り口をもっと明確にして議論を進めていく必要がある。例えば、現在は「就活生」「未就職者」「フリーター」と個人にスポットライトを当てて切り出しているが、教育から雇用、雇用から雇用などの移行時期といった、時期ごとの切り口もあり得る。

(以上)