

規制改革会議「公開ディスカッション」 議事録

1．日時：平成28年2月22日（月）14:00～17:04

2．場所：中央合同庁舎第8号館1階講堂

3．出席者：

（委員）岡素之（議長）、大田弘子（議長代理）、安念潤司、大崎貞和、翁百合、
佐久間総一郎、佐々木かをり、鶴光太郎、長谷川幸洋、林いづみ、
松村敏弘、森下竜一【御欠席：浦野光人、金丸恭文、滝久雄】

（専門委員）島田陽一、水町勇一郎

（政府）河野内閣府特命担当大臣（規制改革）、松本内閣府副大臣、西川内閣府審議官
（事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、小野規制改革推進室次長、
平野参事官

（説明者）厚生労働省職業安定局 坂口派遣・有期労働対策部長
厚生労働省 吉本大臣官房審議官（雇用均等・児童家庭、少子化対策担当）
厚生労働省労働基準局労働条件政策課 六本調査官
日本労働組合総連合会
寺澤 康介 ProFuture株式会社代表取締役社長
橋 フクシマ 咲江 G&S Global Advisors Inc.代表取締役社長
松本 晃 カルビー株式会社代表取締役会長兼CEO
日本商工会議所
一般社団法人日本経済団体連合会

4．議題：

（開会）

多様な働き方を実現する規制改革

就職、転職前の情報は十分か ～良い職場選びのために～

（閉会）

5．議事概要：

岡議長 定刻になりましたので、これより規制改革会議「公開ディスカッション」を開会いたします。

皆様、御多忙の中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

まず、公開ディスカッションの趣旨について申し上げますと、国民にとって関心が高いと思われる分野における規制改革の検討課題につきまして、一定の結論づけを目的とはせず、論点整理を主眼としております。

本日お集まりの皆様には幅広い観点から忌憚のない闊達な議論を行っていただきたく、

お願いいたします。

なお、河野大臣、松本副大臣には、公務の関係で会議途中からの御出席いただく予定になっております。

御案内の本日の議題は「多様な働き方を実現する規制改革」でございます。これは今期、私ども規制改革会議の大変重要な検討項目の一つでございますが、本日は「就職・転職前の情報は十分か～良い職場選びのために～」をテーマに議論を行いたいと思います。

最初に、事務局から、「本日の議題の趣旨及び法人における情報開示の取組」につきまして、説明をお願いいたします。

平野参事官 では、御紹介いただきました規制改革推進室の雇用担当の参事官を務めております平野と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

まずは本日の議題の趣旨について御説明いたします。

規制改革会議では、これまで多様な働き方を実現する規制改革について議論を行ってまいりました。働き手のライフスタイルや価値観の変化、急速な少子高齢化に伴う労働人口の減少など、社会の変化に伴いまして、働き方に様々な選択肢を増やすことは、これからの日本の社会において重要なことであるというように考えられます。また、全ての人が活躍できる社会になるためには、就職・転職を行う際に、自分の働く場所はどういう場所なのかということについて事前にしっかりと情報を得ていることも必要であるというように考えられます。

そして、働き手にとってどのような情報が必要であるか、また働く上でどのようなことを重視しているかを明らかにし、企業はこれら働き手の情報開示のニーズに応えることができているかということを引きちと検証することによって、納得のいく就職・転職ができる社会を目指すことができるのではないかと考えております。

また、働き手一人一人が十分に力を発揮して働けるようになることは企業にとっても大切なことであり、情報開示の推進につながる規制改革の提言だけでなく、企業の自主的な取組へもつながる議論をしたいというように考えております。

以上が本日の議題の趣旨でございます。

それでは、資料の説明に入りたいと思います。

1 ページ目、まず、こちらの事務局提出資料ですが、法人における情報開示の取組につきまして、一定数の法人をサンプルとして抽出し、実際にどのような項目をどの程度開示しているのかという傾向をまとめたものでございます。

なお、この注意書きでございますけれども、こちらは今回の調査は一定数の法人についてサンプル的に調査を行ったもので、統計的に有効な企業数を調査したものではありません。また、事務局において選定した開示項目の多寡を把握したものでございますので、必ずしも開示項目数が多いことを評価するものではないといった点、こういったことを注意書きしてございます。

次に、2 ページ目に入りますけれども、こちらは調査概要でございます。

まず目的は、雇用に関する各種情報につきまして、法人がどのような項目をどの程度開示しているのかを把握することです。

次に、調査対象でございますが、こちらは合計50の法人につきまして調査しており、これらの法人を5つの区分に分けております。

区分 として、情報開示について近年、政府から表彰を受けた法人。

区分 として大規模な法人。

区分 として民間で実施されております「ブラック企業大賞」にノミネートされている法人。

区分 として中小規模の法人。

区分 が外資系の法人。

こういった5つを選定しております。

次に調査方法ですが、こちらは企業のホームページから採用のホームページというものの、いわゆるCSR報告書のような情報が掲載されていますけれども、そのような一般的な法人情報。さらに3つ目として、内閣府の女性活躍見える化サイトの3つを確認しております。

次のページをめくっていただきまして、これが4つ目の項目になりますけれども、調査項目でございます。この項目は30個並んでおりますけれども、こちらは女性活躍推進法、また若者雇用促進法、次世代法で法律上規定されている情報開示項目や、また国家公務員については公務員白書等で公表されている項目から選んでおります。

4ページ目でございますが、こちらが今回の調査結果につきましての区分。今、御提示した5つの区分ごとの情報開示の全般的な傾向でございます。

まず区分、こちらは近年政府から表彰を受けた法人のうち、特に大規模な法人につきましては、どのような傾向があったかと申しますと、開示項目が非常に多い傾向にございました。また、同じような表彰をされた法人であっても中小規模の法人については必ずしも開示項目数が多いということではございませんでした。

続いて区分の大規模な法人につきまして、こちらも開示項目自体は非常に多い傾向にございます。ただし、人事処遇制度等に関する項目につきましては、採用期間以外の期間には開示されていないようなことがあるために、調査を行った期間によっては若干開示項目数が少なくなるような傾向が見られました。

次に、区分につきましてですが、こちらは開示項目が少ない傾向にございました。特に新入社員定着状況であるとか、月平均の残業時間、また有給取得率について、こういった項目について、ほぼ全ての法人で開示されていないという傾向が見られました。

最後のページになりますが、区分、中小規模の法人につきましてですが、こちらはそもそも採用を行っていないケースやCSR報告書などを公表していないケースがあり、開示項目数自体は少ないという傾向にございました。

また区分の外資系法人につきまして、こちらは開示項目数が多い法人と少ない法人に

ばらつきがあるものの、総じて日本で上場していない法人は開示項目数が少ないことが多いという傾向にございました。この点につきましては、やはり欧米では雇用契約の締結に際して、個々人の職務内容を明確化するような傾向、このようなものがあるということが背景になっている可能性もあろうかと考えられます。

以上が事務局からの御説明でございます。

岡議長 ありがとうございます。

それでは、ここからは、ご出席の方々から、あらかじめお願いしております持ち時間の範囲内でプレゼンテーションをお願いしたいと思います。残り1分のところで事務局がブザーを鳴らしますので、よろしく御協力をお願いいたします。

それでは、初めに、厚生労働省から、「企業の情報開示を推進する施策の取組状況」につきまして、5分程度で御説明をお願いいたします。

厚生労働省（坂口部長） 厚生労働省の職業安定局の派遣・有期労働対策部長の坂口と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、昨年成立いたしましたして、今年の3月1日に施行予定でございます若者雇用促進法に基づきます職場情報の提供などについて、御説明をさせていただきます。資料ナンバーが2 - 1というものでございます。

2 ページ、「若者雇用促進法における適職選択のための取組」ということで、職場の就労実態などにかかります職場情報の積極的な提供を進めていくこととしております。

中ほどでございますけれども、具体的には新卒者の方の募集、求人を行う企業に対しまして、左側でございますが、職場情報の幅広い提供を努力義務とするとともに、右側の でございますが、学生さんなどから求めがあった場合には、職場情報の3つの類型ごとに、それぞれ一つ以上の項目について職場提供を義務づけるということといたしたところでございます。

また、下の 印のところでございますけれども、事業主の方には全ての項目を情報提供していただくことが望ましいということなどにつきまして、法律に基づく指針に定めて積極的な情報提供をお願いしているということでございます。

3 ページ、今、申し上げました具体的な情報提供の項目でございます。3 類型の12項目からなりまして、当該募集、求人の雇用形態ごとに企業全体の状況を情報提供していただくということとしております。

また、下に書かせていただいておりますけれども、昨年11月から、後ほど御説明いたしますユースエール認定企業などにかかりますポータルサイトを設けて職場情報を掲載するということとしております。来年度、28年度からは、新卒者向けの求人募集を行う全ての企業が自由に職場情報を掲載できるように機能を拡充することを予定しております。

4 ページ、先ほど申し上げました情報提供の事項でございますけれども、その背景として、学生さんが就職活動の際に企業に公開してほしいと望むデータということでこういったデータがあるということでございます。「離職率」が最も多く、次いで「平均勤続年数」

ということとなっております。先ほどの12項目の情報提供項目につきましては、こういったニーズに沿うものとなるように労働政策審議会において公労使の方々に御議論いただいて定めたというものでございます。

最後、5ページ、ユースエール認定企業について先ほど申し上げましたが、こちらは職場情報を公表して新卒者の離職率等が一定の基準を満たす企業を厚生労働大臣が認定いたしまして、その情報発信の後押しをしようという制度でございます。若者雇用促進法によって新たに設けられた制度で、昨年10月1日から施行しているということでございます。

下に例を挙げさせていただいております。認定企業第1号ということで、株式会社エステモータースクールさんでございますけれども、認定を取得することなどによりまして就業実態が優良であるということを積極的にPRし、自社や業界のイメージ向上を図るということで、優秀な若手の円滑な採用を目指されているということでございます。

私どもとしましては、こうした若者雇用促進法に基づく取組によって、若者の適職選択を支援して、働きがいを持って仕事に取り組める環境整備に努めてまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

厚生労働省（吉本審議官） 続きまして、次世代法、女性活躍促進法に基づきます情報開示について御説明申し上げます。厚生労働省の雇用均等・児童家庭局担当の審議官、吉本でございます。

まず、次世代法でございますけれども、我が国の急速な少子化に対する対応ということで、平成17年度から10年間の時限立法で施行してまいりましたけれども、平成16年に有効期限が10年延長されて、現在も続けて施行しているものでございます。

次世代法は現在101人以上の企業に計画を策定していただく、そして届け出て公表、周知の義務というものがございますけれども、行動計画を策定し、目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業につきましては、申請によりまして子育てサポート企業として認定を与える、いわゆるくるみん認定を行っております。

さらに、前回の改正時により高い水準の取組を行った企業に対する子育てサポート企業としての認定、プラチナくるみんの認定の制度を設けまして運用しているところでございます。今、申しました、より高い水準のプラチナくるみん認定の企業につきましては、毎年少なくとも1回、その対策の実施状況につきまして公表を義務づけているところでございます。

ここに掲げさせていただきましたような公表事項についての公表をお願いしているところであります。これは特例認定という、いわゆる行政からのお墨つきを差し上げた企業については、その取組状況をきちんと把握していきたいということとともに、消費者や求職者、国民の方々からその取組状況がきちんと評価できるような仕組みにしたいといった趣旨でございます。

公表事項としましては、そこにありますように男女労働者の育児休業に関する状況であ

りますとか、あるいは一定の年齢までの子を育てている労働者のための短時間勤務制度の状況等について公表をお願いしております。

続きまして、女性活躍推進法でございます。

これにつきましては、昨年8月に成立いたしましたして、この4月から全面施行されるものでございます。

中身といたしましては、301人以上の労働者を雇用される事業主に対しまして、そこにございますような女性の活躍に関する状況把握・課題分析、また、それを踏まえた行動計画の策定・届け出。さらに女性の活躍に関する情報の公表というものをお願いしているところでございます。

その情報の公表の項目でございますが、すみません、14ページまで飛んでいただきますと、そこにリストで掲げさせていただいております14の項目がございますが、この中から事業主が選択した項目を一つ以上公表するというようお願いしております。

ここでの情報公表の意義でございますけれども、就職活動中の学生、求職者の方々の企業選択を容易にするということとともに、女性が活躍しやすい企業ほど優秀な人材が集まって競争力も高めていける、そういう社会環境を整備することによりまして、社会全体としての女性の活躍の推進を図ることでございます。

時間が押してしましましてすみません。お手元に資料2 - 2といたしまして『『女性の活躍推進企業データベース』とは?』という資料があるかと思えます。ただ今申し上げました情報公表につきましては、こうしたデータベースを厚生労働省のほうで設けまして、これを御活用いただきまして、2枚目をお開きいただきますと細かいのですけれども、項目ごとにその内容が一覧できるようなものを御用意したいと思っています。

さらに企業名をクリックしていただくと、下にありますような詳細な情報、自由記載もございましてPRしたいと思うことはそこに書いていただきまして、これについてはキーワードとかフリーワード検索もできるといったような仕組みを考えているところでございます。よろしく願いいたします。

岡議長 ありがとうございます。

続きまして、当規制改革会議の佐々木委員から、イー・ウーマン「働く人の円卓会議」に寄せられた「入社前に知っておればよかったと思う情報がありますか」ということについてのご意見に関するご説明を、10分程度でお願いいたします。

佐々木委員 御紹介ありがとうございます。規制改革の委員、そしてイー・ウーマンの代表をしております佐々木でございます。お手元の資料3 - 1、3 - 2を御用意ください。

3 - 1を追っていきますけれども、私どものサイトで公開のディスカッションを行った結果をお話ししますが、そもそもの背景は、入社前の情報が十分なのか。転職あるいは就職をするときの情報は十分かということです。

今、厚生労働省からも御紹介がありましたが、女性活躍推進法ができて、いろいろと企業は今まで以上に女性の活躍についての情報を公開するというようになってきました。

今日会場にカルビーの松本会長がいらっしゃっていますけれども、カルビーさんなども女性のデータをいろいろと公開した、女性が活躍しているということが知られるようになって大変女子大生の応募も多くなったと聞いておりますが、そのような企業が情報を公開することで働き手が選びやすいということが背景にあります。

では、もっとどんな情報を出していったらばミスマッチが少なくなるのか、あるいはそれはどういうことかということ、働き手が自分の成果をたくさん出し、企業はチーム力を高めて成長できるということになるのかということです。

そこで、イー・ウーマンはオンラインで、働く人の円卓会議という名前で公開ディスカッションを過去15年間3,300テーマ以上行ってきております。4日間、4日間というのは1日おきなので1週間で一つのテーマを公開で議論するという手法をとっております。これを2月5日から1週間、入社前に知っておきたかった情報はありますかという質問を投げかけて、イー・ウーマンに登録しているピアと私たちが呼んでいます、住所、氏名、年齢、職業、家族構成など詳細に登録している方々の投票、投稿を集めながら議論してきました。

今日御紹介としますものは、全ては資料3-2がホームページのコピーでございますので読んでいただけたらと思いますけれども、抜粋をしてポイントをお伝えします。ただし、このポイントはイー・ウーマンという会社がこれを願っている、あるいは推薦しているとか、私個人がこれを願っているということではなく、飽くまで集まった意見を御紹介するという形でございます。

例えば6ページ目に、離職率、給与、有給、育休取得率などが知りたいというシンゴパパ・静岡県・48とありますが、このシンゴパパというのがニックネーム、サイトの名前で、書いている方の住所と年齢が出ています。例えばこの方は離職率、平均給与、有給、育児休業などは男女別あるいは入社年度別に表示してほしいというものがありません。

そのほか次のページでも離職者の理由であったり、人材研修の内容、実態あるいは給与の待遇についても条件明示というものをもっときちっとしてほしいという方もいらっしゃいました。

また、8ページ目では、たまたま転職活動中という方が投稿をくださいましたが、この方は面接などに行くときにトイレなどを借りて、そこで社員の会話を聞いてから帰ってくるのだけれども、もう少し会社の様子が分かるといい。

また、広島県からも社風が分かるといい。会社の体験とか見学ができるシステムがあったらいいということで、ヒアリングとか会社見学あるいは大人のインターンなどと私は名づけましたが、そのようなものを希望する方もいらっしゃいます。

次のページでも少し事例がありますが、男女で人数が出ていても実態がよく分からない。自分の会社では例えばバイヤーは男性で女性がアシスタントをしているとか、取締役の人がみんな女性だとかそんな企業もあるので内訳が知りたい。

あるいはプロパーから出世している人がどのくらいいるのかという割合を出してもら

と、転職者に出世の道があるのかということが分かるという意見を出している方もいらっしゃいました。

また、それらを第三者機関で比較公表してくれるといいという人や、厚生労働省のホームページに出してくれたらいいのではないかと発言している人もいます。

この10ページ目の上の方などは、ヒアリングもしたい。できれば応募者がヒアリングする人を選べれば、会社側が言ってくる人の声でないものも聞けるのではないかと発言していました。

また、次のページに出しているものも職務の内容、どんな仕事が具体的には求められているのかという、スキルを求められているものが知りたい。あるいは評価基準が知りたいというような方もいらっしゃいました。

この次のページの方も評価基準ということが書いてありましたが、12ページからは私どものサイトに寄せられている、例えばこの上の方はスイスから投稿をくださいましたけれども、転職する際には自分自身のレファレンスも求められたり、自分の前の職の人事部及び直属の上司にでも直接電話が入った。つまり、企業に公表していただきたいという情報ばかりではなくて、働き手も公表していくという必要性があるのではないかと。

そのページの下の方にある栃木県の方は「いい環境」。これは私が議論の中でオンラインで「いい環境」は何なのでしょうねと投げかけたことに対応しているのですけれども、あなたにとって何が良い環境だと思いますかということを経営者に聞いてもらって、そんなアンケートが公表されていたら良いのではないかと意見もありました。

また13ページには、幾ら情報開示をしても実態は上司と部下の関係だったり、そのときの会社の関係があるのだから、自分自身の働く力というのを高めていくことも重要だという前向きな意見もございました。

まとめということでもないのですが、最後、14ページに書きましたように、いい労働環境を作りたい。上手に転職するあるいは就職する仕組みを作りたいというように思っているわけですが、今までの労働条件明示に加えて、労働環境が分かるような情報をどれだけ出すのかということが必要だということは多くの投稿から読み取れたことです。そして、そこにはストーリー性があるものだったり、動画だったりあるいはアンケートのような生コメと言われるようなコメントを出すなども必要なだろうと思います。

2つ目が自己スキル。実際には働き手の側の情報も以外とクローズなので、これは履歴書だけではなくてリファレンスを取るなどのような仕組みも必要ではないかと。

3つ目に、インターンとか職場体験あるいは有期雇用、試用期間のもう少し実体的なものということでしょうか、そんなところにも踏み込んでいけたら、働き手も会社の様子が分かるし、雇う側もその人の力量をはかれるということになっていくのかなと思います。

詳しくは資料3 - 2 に全て当該1週間のディスカッションが印刷されておりますので、御参照ください。

どうもありがとうございました。

岡議長 ありがとうございます。

続きまして、日本労働組合総連合会の村上総合労働局長から、「企業の就職情報開示、労働条件明示に関する連合の考え方」について、10分程度で御説明をお願いいたします。

連合 御紹介いただきました連合で労働政策を担当しております村上でございます。よろしくをお願いいたします。

本日のメインテーマは企業の就職情報開示でございますけれども、私どもとしては、情報開示を進めるだけでは若い人たちの就職の就活の問題、労働の問題、解決しないのではないかと考えており、もう一点大きく関連する問題として、労働条件明示に関しても考え方を述べたいと思っております。

資料の2枚目は私どもの紹介でございますが、連合は労働組合のナショナルセンターでございます。現在51の構成組織、全国に47地方連合会がございます。組合員は今682万人でございます。そのうち80～90万人程度はパート労働者などの非正規で働いている皆さんで、既に10%以上は非正規の皆さんということでございます。

3ページ、まず情報開示の問題でございます。

若い人たちの就活の問題というと、まず早期離職の問題が挙げられますが、七五三現象など早期離職というときに大体多くの大人の方々は、若い人たちにこらえ性がないというような若者のほうに問題があるというよう指摘をされることが多いかと思えます。しかし、実際にデータなどを見てみますと、例えば厚生労働省の直近の調査ですけれども、若い人が初めて勤務した会社をやめる主な理由としては、労働時間や休日・休暇の条件がよくなかったであるとか、賃金の条件がよくなかったであるなど、職場のほうに問題があるケースが多いということでございます。また、JILPTの調査によれば、就職する際に会社の情報を入手できない場合ほど転職希望が高まるという調査結果もありまして、いかに若者が就職に至るまでに適切な情報が得られていないか、適切な情報をまず与えることが必要であるということが分かるかと思えます。

私どもも全国の47の地方連合会で労働相談を受けております。例えば、就活に絡んだ労働相談を行った際、430件の労働相談を2日間で受けたのですが、その中では求人票に示された労働条件と実際の労働条件が異なっているというトラブルの相談も受けているところ です。

先ほど厚生労働省からも御紹介がりましたが、昨年、若者雇用促進法が成立しました。私どもとしては、提供すべき職場情報について企業に選択余地が残されていることなどの課題はあるものの、若者雇用対策を進める観点から一歩前進だと考えております。企業の皆さんが広く情報開示をしていただくことで、若い人たちの就活の問題は改善していくのではないかと考えております。

職場情報の開示は3月1日からスタートいたしますけれども、今後は施行状況を見ながら、若い人だけではなくて、転職の際にも情報開示がなされるようにしていくべきではないかと考えております。また、資料には記載しておりませんが、労働組合としてどう取り

組んでいくのかということ言えば2点ございます。1点目は若者雇用促進法で開示項目とされた項目だけではなくて、例えば労働組合の有無や、労働組合の上部団体はどういうところに所属しているのかとか、そういった項目についても積極的に開示をするよう会社に求めてほしいという呼びかけをしております。また、2点目としては、情報開示がされていくということを踏まえて、開示されても恥ずかしくないような職場環境、働きやすい職場作りを進めるということです。長時間労働の職場でなくて働きやすい職場にしていくことが、情報開示との関係でも必要となってくるという呼びかけをしているところです。

次に、労働条件明示についてです。私どもが日常的に受けている労働相談の中で求人票に書かれた労働条件と実際の労働条件が違ったというトラブルの実例でございます。最近では求人詐欺などという言葉も出ておりますけれども、このような相談は大変多く、例えば、正社員募集となっていたけれども入社してみると非常勤であったというもの、求人票では一時金、ボーナスが支給されるとされていたけれども働き始めたら賞与はないと言われたというもの、更には労働時間については、求人票では残業なしと記載されていたけれども実際働いてみると深夜まで残業があったというような相談であります。

こうした労働条件明示に関する課題としては、大きく分けて制度上3つほど課題があるのではないかと考えております。一つは、募集時における問題ということでありまして、職業安定法で求人、職業紹介を行う者に対しては虚偽の条件を提示して、職業紹介などを行ってはならないとされておりますが、「虚偽」と判断されるハードルは大変高いという課題がございます。また、労働契約を締結する際の問題として、労働基準法において労働条件明示が義務づけられておりますが、法律上義務づけられているのは飽くまで「明示」でありまして、事前に明示された労働条件と実際の労働条件が違ったといった場合には、労働者は労働契約を即時に解約できるということだけで、前に聞いていた労働条件はどうなったのかと、自分の労働契約はどうなるのかという問題もございます。また、情報提供事業者に関する問題もございます。例えば、就活サイトですとか ナビというような業者さんという情報提供事業者がありますけれども、そこについては特段の規制が課されていないという課題もございます。

これらの課題を踏まえまして、どのようにしていくのかということで私どもとして考えているのは、例えば労働基準法や職業安定法の労働条件明示に関する規定の見直しなどが必要ではないかと考えております。

例えば、労働基準法15条の労働条件の明示につきまして、明示された労働条件と実際の労働条件は相違があってはならないということをきちんと法律に規定するべきではないかということや、情報提供事業者などに対する適切な法規制が必要ではないかと考えているところです。

以上のようなことを進めていくことで、若い人たちの就活についての問題が改善されていくのではないかと考えておりますので、是非意見交換をさせていただければと思っております。

ありがとうございました。

岡議長 ありがとうございました。

続きまして、プロ・フューチャー株式会社の寺澤代表から、「就職・転職希望者が求める情報開示」について、10分程度で御説明をお願いいたします。

寺澤代表取締役社長 今、御紹介いただきましたプロフューチャー代表の寺澤と申します。

私どもの会社は就職採用に関する調査を幅広く行っておりまして、私自身『みんなで変える日本の新卒採用・就職』という本も書いております。また、中央大学の大学院のほうで人的資源管理に関する講座を持っております。

早速ですが、4ページを御覧ください。本日お話ししたいことで、特に就職というシーンにおいて学生が非常に不利をこうむっているということがある。氾濫する情報の中でどうしても翻弄されがちで、ここには企業側の情報開示のルールというものが当然必要で重要だと思っております。

若者雇用対策法で定められた開示情報、これも大事なのですが、実はこれ以外に非常に重要な情報で開示されていないものがある。これがゆえに学生の就職活動が大変困難なものになっている、ミスマッチの大きな原因になっている。このことについて御説明したいと思います。

就職関連の話が今日は中心なのですが、中途採用も含めて、企業側と働き手の両側の立場に立って、情報開示の課題や今後あるべき方向についても考えを述べたいと思います。

5ページを御覧ください。学生が就職希望先を決めるに当たってなにを重視するかですが、まずは仕事の魅力から。この中では「仕事がおもしろそう」というのが文系、理系ともに高い。仕事の内容自体の情報開示というのが最も重要になる。これは虚偽があってはいけないということです。

次のページ、社会的責任の魅力ですが、これは「事業自体が社会貢献している」が1番で、事業の内容も情報開示が大事です。また文系では「女性活用の姿勢が強い」。理系では「法令遵守の姿勢が強い」、こういったものが重視することとして挙げられております。

次のページ、雇用の魅力です。これに関しましては、「福利厚生がしっかりしている」というのが文系、理系とも最も高く、その次に高いものが「社風・居心地が良い」です。教育制度や年収へのこだわりはそれらに比べると高くはありません。働く場としての安心感が持てるという情報が欲せられているということです。

その次のページですが、実は学生にフリーコメントで企業の採用活動に望む改善点ということを知りましたところ膨大な回答がありまして、うそをつかないでほしいというのが非常に多い意見です。これは学歴フィルターなどと言われている問題もありまして、実際にそういったものがある。企業がどういう採用ターゲットを定めているかというのを分からないまま学生が就職活動をして、どんどん訳も分からず落とされる。エントリーシートで何十連敗もするような学生が出てくる。同じようなエントリーシートなのにそういう差

が学校によって出てくる。また、採用日程が全然分からない。今年3月1日から情報開示、就職情報が出されてスタートとありますが、選考で一番ピークなのは3月です。すなわち6月ではなくて3月。情報開示がなされてすぐに選考が始まるということで、こういったところが学生に混乱を生むということがあります。3月から選考のピークというのは私どもの調査の結果です。

こういったことで、また「サイレントお祈り」などということがあります。これも非常に学生の不評を買っているのですが、何かというと選考結果を知らせないということです。連絡がなかったら落ちたと思ってくれ。何でそういうことになるのか学生は分からないまま、落ちたか通ったか分からない状態でずっと過ごすということです。企業は学生に社会マナーを守れというのだけれども、企業側が守っていないではないかという批判が非常に多いことがあります。

9ページ、実際、採用ターゲットというのを企業はどれくらい定めているかというものをとりますと、1,000名以上、300名以上の従業員規模の企業で大体5割くらいが採用ターゲット大学を定めて活動している。恐らく超大手と言われるような人気企業はほとんどが採用ターゲット大学を定めているということだと思います。

その次のページが、では、どれくらいのターゲット大学というのを設定しているかといいますと、全体で言うと20校以下というのが8割です。大学は800校あるわけですが、その中で20校以下のターゲットだとしているところが企業の8割だということです。もちろん中堅企業などの場合には中堅大学をターゲットにしていますが、それでも800大学の中でターゲットとされていない企業というのが相当数あるということは間違いありません。

11ページは現在の採用・就職活動の構図です。見かけの学歴差別なし、見かけの平等主義が、就職ナビに依存している学生が多いから、問題を引き起こします。かつては指定校制のようなものがあったり、就職情報誌がターゲット大学別に送られたりとかということがあったわけで、実態的には上位の人気のある大企業というものは、上位の学生をターゲットにしてそこばかりに活動するわけですが、就職ナビ上は全部受け付ける。そうすると、私が知っている某大手製造業などでは、かつては20人の採用で800人くらいの応募者だったのが10万人を超えるというようなプレエントリーの数になる。そうすると、エントリーシートを使って学校名で切って落とすというようなことが大量に行われる。そうすると、中堅・中小企業には目が向かずに多数の大手企業に落ちて心が折れる学生が生まれてくる。そういうことが今の就職活動を大変困難にしております。

そうしますと、正しい情報開示ということ言えば、採用実績大学であるとか採用プロセスというものを開示する。いつ、何をやるのかということを開示することが重要でして、そうすると、全て同じく扱う就職ナビの役割は縮小して、もっと大学がそういう情報をしっかり持って学生に伝えて、ここをつないでいくということがより重要になってくる。要は学生は入れる企業中心の就職活動をする。自分のことを本当に求めている企業が分かる

という情報開示が非常に重要ではないかと思っております。

新卒採用において企業が開示すべき情報としましては、最初見たように、学生は仕事内容や事業の社会貢献、安心して働ける環境、女性の働きやすさ、法令遵守などといったものというのは、今回の若者雇用対策法で定める開示情報にかなり符合するものがあると思っております。教育などに関しては多少ずれがありますが。

一方、就職活動において学生が企業に対して情報開示が最も不十分だと感じているのは、選考フロー、先ほど言ったような採用ターゲット大学といった問題です。こういったものを明確にしないと、せっかく社会に出ていく学生がそのスタート時から企業に対して不信感を持ってしまう、心が折れてしまう、引きこもってしまうということが起こってしまいます。

今までは新卒のことでしたが、中途に関しては少し触れますと、御承知のとおり、求人倍率は非常に上がっているというのが14ページの図です。新卒採用に関しても求人倍率が非常に上がってきております。

15ページです。企業の求人意欲が高まれば高まるほど、当然採用難で、特に中小企業の採用が非常に今、困難になっている。採用側のほうは当然自社に有用な人材をとりたいたいというときにはいい情報を出して悪い情報は出したくないというのは自然の考え方です。民間の求人支援会社、転職ナビなどは、企業からお金をもらって情報を出すので不利な情報をあえて出すということはなかなかしないということがあります。そういう意味では、今回の情報開示義務というのは、良い職場選びだけではなくて、良い職場づくりをすることに企業を促す効果が期待できると思います。

ただし、業界などによって事情は違います。女性の数を単純に比べるとということは非常に危険なこともありまして、こういったものは業界の特性などとあわせて情報開示がされるといったことが必要で、こういったことがうわさになることで事業運営が困難になるということがあります。

また、中小企業は大抵大手企業よりも数字がこういうところでは劣っているのです、どうしてもさらに困難になるということが予想されます。中小企業ならではの働きやすさを示すような情報開示項目。同じ項目で比べないということも必要なのではないかと思います。

また、真のマッチングのキーというのは働きがいと。これは個々人によって非常に差があります。こういったものは文字に書いた情報では伝わらないので、就職でもあれ、転職でもあれ、実際に接する場を長く取るということが必要。特に今の新卒採用の場合には大量の学生を一括して相手にする採用になっていますので、接する時間が極めて短い。ターゲットをしっかりと絞ってやると、マッチする確率が高くなるのではないかなと思います。

また、グローバルな採用のシーンでは、選考理由をしっかりと明示する必要がありまして、日本の今の選考判定理由を曖昧にしているということは非常にまずいということになりますので、こういったものもグローバル化の中では変わっていくべきでしょう。また、昨今のSNSやダイレクトリクルーティングというような関係の中で、間にそういったものが介在

しない中でダイレクトに双方向で情報が確認されて職場選びの参考になるといった情報活用がどんどん広がってきておりまして、これは今後参考にすべきことではないかと思えます。

御清聴いただきまして、どうもありがとうございます。

岡議長 ありがとうございます。

続きまして、経済同友会において、雇用労働分野についての発信を精力的にされております、G & S Global Advisorsのフクシマ社長から、「新しい働き方と情報開示」について、10分ほどで御説明をお願いいたします。

フクシマ代表取締役社長 どうもありがとうございます。今、御紹介いただきましたG & Sのフクシマです。

初めに、弊社の規則でスライドの配付ができませんので、大変貧弱な資料しかお出しできないことをおわび申し上げます。

まず、私がどういう立場から発言をさせていただいているかということをお理解いただくために御説明をしたいと思います。

私は1990年代の初めから、米国に本社を置くエグゼクティブ・サーチの会社の日本支社で20年間、ヘッドハンティングの仕事に従事しました。また、同時に2001年から今まで日本企業9社の社外役員を務めてきました。

ヘッドハンティングは5年前にリタイアをし、現在は社外役員が主な仕事ですが、人材のグローバル化、ダイバーシティ、そしてコーポレートガバナンスの促進が活動の中心となっています。

なお、2011年から2015年までは、経済同友会の副代表幹事として、人材のダイバーシティ及び新しい働き方の委員会の委員長を務め、現在は雇用・労働市場委員会の委員長を務めていますが、本日の発言は私個人の考えであることを最初にお断りしております。

こうした経験から、良い転職のためには、企業と個人の期待値を一致させることが一番重要だと痛感しており、そのためには適正な情報開示が大変重要だと考えています。したがって、開示促進を規制改革会議で検討されていると伺い、大変うれしく思っています。

今日は4点申し上げたいと思います。

まず1点目は、転職の市場もトップ、ミドル、第二新卒と経験のレベルによって必要な情報が異なることです。例えばポジションが上になるにしたがって、転職の判断のベースとなる情報が機密性の高いものとなり、候補者の方とクライアント企業とで秘密保持契約を結んで面談するケースもありました。本日の議論は主に若手を対象とした情報開示との理解ですので、期待値を一致させるためには情報量が多いことが重要だと思います。

2点目は、規制や法令の策定は、通常、現在の問題を改善することが目的ですが、私は5年後、10年後の将来でも通用するような成長を促す法令も必要だと考えています。今回はブラック企業に情報開示を促すなどにより、女性、若者が良い就職・転職ができるようにすることが目的になっていますので、成長を促す規制や制度とすることができると思

いますが、現在検討している情報開示の項目が5年後にも適切かという点も考慮する必要がありますのではと考えています。

例えば「高度プロフェッショナル制度」ですが、同友会では制度適用の対象職種を明示するかわりに、制度を適用してはいけない職種を明記するネガティブリストの作成を提案しました。というのは、日本企業の経営環境がグローバル化とIoT等の技術革新によって激変しているからです。

例えばこれは経済同友会の報告書の中の図ですが、企業のグローバル展開による組織の変化を示しています。左側の日本中心の組織体制から、グローバル化が進展すると右端の「バリュー共有型グローバル・ネットワークモデル」、つまり企業理念等のバリュー、Vは共有しながら、バリューチェーンの各機能を最適の国に置く展開となり、必ずしも日本企業の本社が日本になくなる可能性があるという図です。

既にアメリカ発のコンサルティング企業で、社長のいるフランスに本社を置いている企業も出てきています。もちろん業界やその企業の発展段階によって最適なモデルは異なりますので、どれがすぐれているかという優劣はありませんが、こうした組織の変化に伴って、仕事の内容、働き方も多様になることが予測されます。

さらに、オックスフォード大学のディープ・ラーニングの研究者、オズボーン教授の2013年の調査は皆様よく御存じかと思いますが、2020年には米国の労働者の職種の47%はロボット、AIで代替される可能性があるとの結果が出ています。

このように仕事や働き方自体が多様化する中で、先ほどの高度プロフェッショナルの適用対象職種を新しい職種ができるたびにリストに追加するより、対象から外すべき職種を明確に規定しておくほうが将来の必要性に備えることができると思い、同友会ではネガティブリストを提案しました。

そうした経営環境の変化に連れて、今後、必要とされる新しい働き方をまとめた表が次のスライドになります。時間の関係で詳細な御説明は省きますが、情報開示という点では、例えば「経営者のリーダーシップ」という項目で「方向性やビジョンを指し示す」という記述があります。これは開示項目として加えても良いかと思っています。例えば企業の方向性として、「うちの会社は長期雇用ではなくハイリスクだが、高給でハイリターンです。うちが終身雇用で長期に働いてもらえるローリスクだが、給料はローリターンです」といったような企業の経営方針を開示し、個人がそれを理解した上で自分に合った選択をすることができるようにするという事です。

後ほど松本会長がお話になられる「この指とまれ！」という考え方です。それによって、ハイリスクでも早く稼ぎたいという人は自分で選択し、その責任を取ることになり、ミスマッチを防ぐことができます。

つまり、個人と企業は対等の契約関係であり、したがって、双方に情報開示の義務とそれを果たす姿勢としての責任が求められます。例えば経済同友会の採用に関する調査では、エントリーシートによる選考段階で「経験的要素」で重視する項目として、全体では海外

経験が3位に上がり、1位に上げている企業も20%近くいます。こうした情報も企業側が出すことで「海外赴任は避けたい」という個人は応募するかどうかの判断がしやすくなります。つまり、良い転職にはお互いの情報提供によって期待値を一致させることが成功の第一歩になります。

3点目は、その場合、課題になるのは開示される情報の量と質です。転職の決定としては、企業が可能な限り情報を個人に提供し、個人が自分でその情報を基に判断することが基本ですので、判断材料としての企業からの情報の量は多いに越したことはありません。しかし、その情報の質も重要です。

今は転職の際にネット情報を集め、それを基に検討される方も多いかと思いますが、匿名性の高いネット情報は、その質を見極める目を個人が持つ必要があります。また、企業から提供された情報をどう解釈するかは個人の判断となります。例えば一般的に離職率の高い企業は安定性を求める個人にとっては赤信号です。先ほどの寺澤さんのお話の中にも離職率、それから佐々木さんのお話の中にも離職率を一番皆さん気にされているというデータがあったのを見ても赤信号と考えられていると思います。しかし、ある米国の企業では優秀な人財を新卒で採用し、早期に集中的に育成していますので、ミドル以上の人財での市場価値が高く、途中で引き抜かれて転職をする社員が多く、離職率が高くなるというケースもあります。また、市場によっては社員の上層部の定着率が高いのは、組織の新陳代謝がないと判断され、若手が昇進が遅いのではないかと危惧し、入社をためらうケースもあります。したがって、情報を自分のキャリア志向に合わせて見極める個人の判断力も重要になります。

4点目は、企業も個人も良い判断をするには、企業は採用目的、「入社したら何をしてほしい」のかを明示し、個人は自分の能力を客観的に判断し、「入社したら何を提供できるか」を提示することです。転職のヘッドハンティングで心がけたのは、クライアント企業の長所、短所、両方を候補者の方に提供し、候補者の方の長所、短所をクライアントに伝えるということでした。つまり、候補者には「この会社はこういう問題を抱えています、だからこそ、それを解決することを期待されています」というような否定的な情報も伝え、クライアントには、「AさんはAはできるがBは無理ですとのお話です」という直接聞きにくい情報を間に立って交換するということでした。それによって、双方の期待値が一致することで、入社後のサプライズを最小限にすることがコンサルタントの重要な役割でした。

先ほどダイレクト・リクルーティングのお話がありましたが、これからは個人もそうした情報を自己責任で集めて判断するという「2つのジリツ(自律・自立)」が必要になります。その点で企業の責任としては、不祥事も含めた十分な情報開示をすることと、個人としては正直な経歴と過去の業績の提出が不可欠です。また、転職の成功には入社後に企業が、転職者が成功できる環境を提供しているのか。個人は自分が企業の期待に沿った活躍ができていくのかという期待値の確認を定期的に行うことが重要なのは言うまでもありません。

グローバル化する経営環境の中で日本では、企業が社会的責任としての雇用維持が期待されています。また、若い層では変化しつつあるものの、個人の組織に人生を預けるといふ考え方もまだ根強く残っています。それが一概に悪いわけではありませんし、それを日本企業のよさとして競争力の源泉にできる企業もあります。今後、企業も個人もお互いにウイン・ウインの関係を構築できるような雇用関係と、それを可能にする情報開示が進むことへの期待を申し上げて私のプレゼンといたします。御清聴、ありがとうございました。

岡議長 ありがとうございました。

続きまして、カルビーの松本会長から、「カルビーの働き方改革と情報開示」について、10分程度で御説明をお願いいたします。

松本代表取締役会長兼CEO 松本晃と申します。

カルビーには特に何の秘密もないです。インサイダーの情報というのは秘密なのですが、そんな情報はめったにないわけで、したがって、何の秘密もない会社です。

カルビーはこんな会社ですということに関しては、全ての情報は開示します。カルビーはこんな会社なのです。この会社を本当に好きな人だけ集まってきてください。一緒に働いて、もっといい会社にしませんか、「この指とまれ！」という方針で会社を運営しています。

ともかく世の中が全く変わりました。意識していない人がいました。71年前に戦争が終わりまして、60年ぐらいまでに日本は政治と安全保障の体制が固まりました。この後は規格大量生産でとにかく高度成長ただ一辺倒。世界にまれに見る成功をしたわけですが、こんなものはうまくいくはずがない。案の定、冷戦を境にして全くだめになりました。上がったたり下がったりしているのは、日経平均株価です。

この90年を境に、その前は正に時間で働く。要するに時間に対してリニア、すなわち正比例でどんどん成長していった。しかし、90年を境にしてこれが全く変わってしまったわけです。当然のことながら、この後は優秀な、なおかつ勤勉な、なおかつ安価な日本の労働ではなくて、ほかから同じように勤勉で同じように有能ではるかな安価な労働力が提供されたわけですから、したがって、日本がだめになったのは当たり前だと思うわけです。

しかし、全く変わらなかったのが悪しき労働慣行。この悪しきというのは、もう使い物にならなくなったという意味です。

日本には悪しき雇用の岩盤規制があります。いまだに存在します。

一つは、一旦採用したら雇用契約が解除できない。

もう一つは、労働時間に応じて賃金を払わなければいけない。これが相変わらず日本ではびこっているわけです。

カルビーの「この指とまれ！」はこれです。私たちはこのビジョンの下に働きます。ビジョンの好きな人だけ集まってきたらいい。お客さん、つまり顧客・取引先が一番です。私たちはその人たちに対して最初に責任をとります。責任を果たします。

2番目が従業員と従業員の家族です。

3番目がコミュニティーです。地域社会、国、世界、地球資源、環境です。

その次が株主です。株主は4等です。株主を1等にしたい人はほかの会社に行き、株主を2等にしたい人もほかの会社に行ってください。カルビーはこういう考え方でやっていますから、この指が好きな人だけ集まってきてやったらいい。

これをステークホルダーズから尊敬されて、賞賛されて、愛される、そんな会社にしたいたいと思ってやっています。

結果的には私は今年で7年ですが、過去6年間連続して最高の売り上げ、最高の利益、ROEも今13.7%と大分まともな会社になってまいりました。

基本的にはこの考え方です。長きをもって貴しとなすという時代は終わりました。したがって、もう長きをもって貴しとなさないのだと、成果を求めざるを得ない。そうしないと世界で勝てない。日本人だけで闘っていた時代は勝てました。しかし、今やそんなことでは勝てない。中国にも韓国にも台湾にもあらゆる国に負けてしまいます。

会社は何を求めていますか。

成果を求めます。この成果を求めない限りは従業員にもいい待遇はできません。

オフィスもいろいろ改革をしました。オフィスには個室などは一つもありません。会長室、そんなものはあるわけがないです。社長室もありません。個人の机もありません。みんな自由です。

最近では、オフィスなんて来なくてもいいですよ、自宅でやりたい人はどうぞ自宅でと。会社は成果を求めていますから、皆さんがどこで働くというのは私には何の関心もない。

「No Meeting, No Memo」です。会議などはやめてしまえ、資料は作るな。もっとお客さんのところへ行って仕事をしないとうまくいかない。

とにかく終わったら帰ってください。一粒で二度おいしい一日を送ってください。一日を公も私もエンジョイしてください。終わったら、場合によっては学校へ行って学べば、教養文化をもっとエンジョイすれば、健康、スポーツ、こんなことを楽しめば、もっと家族と一緒に生活すれば、こういうことをできる人が初めて魅力的な人になって会社に貢献できて、公私ともいい生活が送れるのだと信じます。

後半はダイバーシティですが、ダイバーシティは私のライフワークですので、一生懸命やっています。取締役は7人、社内が2人で社外が5人です。社外の5人のうちの2人は女性です。1人は外国人です。

執行役員は15人いますが、4人が女性です。

ダイバーシティというのは「Growth Engine」です。会社のエンジンですから、このエンジンを使わない限り会社は成長しない。

4月に23%まで来ると思います。昨年度で約20%です。遅い遅いと毎日文句を言っていますが、とにかく202030一番乗りだと、とにかく早く女性を増やさないと。女性が増えれば、外国人も身体の一部に障がいがある人ももっともっと増やしていかないと、会社というの

は成長しない。多様化なのです。

福山知子と申しまして、年齢は不詳ですが、小学校3年と6年の子供が2人います。3年前に東は静岡県、西は兵庫県までの全体のトップになりました。いわばディビジョンのプレジデントです。従業員が約900人います。売り上げは400億です。工場が3つあります。支店営業所があって、2府11県を彼女が1人でカバーしています。しかし、子供が2人いて、ライフとワークのバランスを取るためにはこれしかない。したがって、私はめったに命令はしませんが、これは命令だと、この命令を実行できないのだったらあなたは外しますとこのように申しました。その命令はこの一つだけです。

4時になったら帰れと。何の妥協もしない。とりあえず4時になったら帰れと、終わりだと。

カルビーはワーク・ライフ・バランスと呼んでいません。ライフ・ワーク・バランスです。私たちはライフを楽しむためにワークをしているわけですから、ライフ・ワーク・バランスなのです。とにかく4時になったら帰れと。

今はもう2時になったら帰れと言っているのですが、とにかく終わったら帰ったらいいのだ。長きをもって貴しとなさない。

とにかくダイバーシティは「Just Do It!」だと、もうやるっきゃないと思ってやっております。

最後のスライドですが、とにかく日本には古き労働慣行、昔は役に立ちました。1945年から1990年まで役に立ちましたこの労働慣行は今、役に立たない。この悪しき労働慣行が結局人をだめにしてきました。人がだめになるから会社もだめになりました。結果的に国がだめになったわけです。

終わりです。ありがとうございました。

岡議長 ありがとうございました。

それでは、最後になりますが、日本商工会議所、若者・女性活躍推進専門委員会委員を務めておられます、株式会社小松ばね工業の小松社長から、「情報開示に関する中小企業の視点と取組」について、10分程度で御説明をお願いいたします。

日本商工会議所 日本商工会議所、若者・女性活躍推進専門委員会委員を務めております、小松ばね工業代表取締役の小松でございます。

私からは、若年者雇用対策の側面から見た採用時の情報提供について、申し上げます。

スライド1、図1、2を御覧ください。

高齢化、少子化により、労働力人口はここ数年微増ながらも減少傾向が続いております。相まって企業の人手不足感も、企業規模、業種問わず不足感が強まっており、対策を講じることが急務となっております。

図3、4、5を御覧ください。

日商が行った調査でも、回答企業の半数以上で人手が不足していると回答しており、不足している企業の割合を見ると「介護・看護」「運輸業」「建設業」と続いております。加

えて、同調査において若年者を採用するための取組についても聞いており、「高卒、専門職の新規学卒者の求人を経験的に進めた」が最も多かった項目となりました。

このように人口減少による労働力人口の減少は企業にとって非常に大きな影響を及ぼすものですが、商工会議所会員企業のような中小企業では、若者の採用にも力を入れ、対策を講じております。

ここで、当社の事例を紹介させていただきます。

大企業は毎年ある程度の人員を採用事が決まっており、中小企業としては、まず人員確保が重要となっており、そして、大企業ではある程度募集にも力を入れられますが、中小企業では1人を採用する場合においても、労力や入社後の影響力が大きく、それだけに、焦らず真摯に決めていくことが大事と思っております。

当社は東京都大田区、地方に宮城県と秋田県に拠点があり、全ての拠点で営業機能と製造機能を持ち、各工場で製品を製造しております。都心での採用は難しいと言われておりますが、大田区ではヤングジョブクリエーションという採用イベントを毎年1回行っており、当社も積極的に参加しております。

当日は就職活動中の現役高校生、大学生、さらに2～3年で離職をしてしまった就職活動中の若年者と面談を行うことができます。高校の1～2年生も企業見学を兼ねて参加でき、将来の活動の参考となる場にもなっています。参加する企業も大量採用せず、一人一人と向き合って面談し本採用している様子で、その後の離職率も低いと聞いています。

一方、当社、地方工場では、主に製造要員を地元の高校から採用しております。募集期間中には工場見学をする機会を設け、なるべく実際の仕事場や先輩たちの様子を見ていただくようにしています。そして、採用時の面接で当社の希望理由を行うと、多くの学生が地元で働きたいから地元企業への就職を希望すると答えます。それは同時に転職したくない、又はできないという要望を持っているとも言えます。

若者採用は一人一人の業務に対する役割も離職した場合のダメージも大きいので、離職後の教育面については特に重要視し、目をかけながら定着につなげております。

今般、政府では若年者の雇用促進に向け昨年9月、若者雇用促進法を制定し、各種項目を定めたところであります。法律では企業と求職者のミスマッチ防止に向けて、新卒者からの求めに応じ、ア)募集・採用に関する状況、イ)職業能力の開発・向上に関する状況、ウ)企業における雇用管理に関する状況の3類型について、企業から情報提供をすることが企業規模を問わず義務規定とされることとなりました。

続いて図7、8を御覧ください。

新卒者の3年以内の離職率を見ると、高校卒で4割、大学卒で3割が離職している状況であり、また厚生労働省調査において、初めて勤務した会社をやめた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」といった項目が上位に上がりました。確かにこのような観点において、ミスマッチ防止に向けた採用時の企業情報の提供には一定の効果があると存じます。しかしながら、先ほどプロ・フューチャーの寺澤社長様からもありましたように、採

用時の情報は企業規模によって一概にくることが難しい側面もございます。例えば新卒採用を毎年実施していない企業に離職率を問う場合や、もともと女性の応募が少ない職種に女性の割合を聞いた場合、その際の数字のみを判断されてしまう懸念がございます。ミスマッチ防止に向け、企業情報を提供することは重要かと存じますが、数値化された情報のみが評価されないように、法の周知に当たっては工夫されたく存じます。

最後に、商工会議所の取組について御紹介いたします。

全国には514カ所の商工会議所がございます。各地商工会議所では、地域の特性に応じ、企業と求職者とのマッチング支援を実施しております。例えば東京商工会議所では、就職活動が始まる大学3年生からではなく、早い段階で学生の職業観の醸成や企業についての理解を深め、入社後のミスマッチなどを防ぐことを狙いに「東商リレーションプログラム」を平成27年度から実施しております。

また、支部の取組として、地域の大学、企業と連携し、従来のインターンシップとは異なり、会社の業務を体験するのではなく、社長と学生が数日行動をともし、本人の人間性や生きざまを理解することを目的とする新しい形のインターンシップ事業を展開しております。

加えて、地方では、三重県商工会議所連合会において、桑名商工会議所が取組を始めた地元工業高校の生徒が地域企業に出向き、高い技術力を持つ社員の指導を仰ぎ、実際に現場実習を通じて地域企業の重要性を知ることによって、職業観・勤労観を醸成する取組「桑名方式インターンシップ(デュアルシステム)」を推進しております。

このように、企業単独では難しい求職者とのマッチングを各地商工会議所が仲介し、橋渡しを行っておりますが、特に地方ではそもそも求職者が少なく、採用に至らないといったケースが散見されます。

また、東京商工会議所が最近行った23支部との懇談会においても、出席者から募集をかけても採用ができない。新卒者の内定辞退が増えている、高卒社員の半分は早期退職してしまうといった声がありました。

企業情報の提供も重要ではありますが、このようなマッチングの推進を行うことで企業情報も深く理解できることから、まずはマッチングの場を設けることが優先であると考えます。また、このような取組に政府の支援もあわせていただければありがたく存じます。

最後になりますが、法の施行により、企業の情報の提供が義務づけられ、一定の効果が見込めるところでございますが、その前段であるマッチングへの段階の支援も強化し、両輪で進めることが企業の本質の状況の提供につながるかと存じます。

ありがとうございました。

岡議長 ありがとうございました。

以上をもちまして、御出席の方々からのプレゼンテーションが終わりました。これより10分間の休憩に入りますが、最後の小松社長は、所用によりこのあと御退席されることになっております。せっかくの機会でございますので、小松社長のプレゼンテーションに対

して何か御質問があれば、休憩の前に質疑応答を行いたいと思います。いかがでしょうか。
鶴さん、お願いします。

鶴委員 どうもありがとうございます。

規制改革会議委員、また雇用ワーキングの座長を務めさせていただいております鶴でございます。

最初の発言なので、今、小松社長へのお話についてのコメント、また御質問したいと思うのですが、その前に規制改革会議で何かにつけて規制緩和という議論がされることが多いとお感じになっている、今日の傍聴されている方々も多いと思うのですが、今回、情報開示の問題を取り扱っていると、どうも緩和ではなくて、それでは規制強化なのかというようにお感じになっている方も多いと思うのですが、緩和とか強化ということではなくて、我々、規制を改革するという立場で今日も議論をしていきたいというように思っています。

情報開示を求めるということになると、今、一番最後、中小企業ということになると、さらに非常に御負担をかけるというようなお話なのかなということで、これもお聞きになっている方、そう思われている方もいらっしゃるかもしれないのですが、今日、特に中小企業、小松様にお話を我々お伺いする機会をいただくことにしたのは、このミスマッチの問題、先ほどお話の中でも非常に大きな問題になっていて、3年以内の離職者が先ほど御説明が厚労省もありました。大卒で3割、高卒で4割、非常に大きな数なのです。でも、この問題、実は情報の問題というのは中小企業のほうが非常に大きくて、情報開示をよりうまくやればメリットは多分中小企業のほうが大きいのではないかと。そのためにどういう方策をみんなで考えていったらいいのかという非常にポジティブな視点から議論をさせていただきたいということです。

前置きが長くなって恐縮なのですが、今、小松社長のほうから非常に興味深いお話を聞いて、私、2つ視点があったと思うのです。一つは、中小企業でなかなかこれは先ほど採用についてもいろいろそこに人的資源を割くというのは大変だという中で、今日のお話の中、単にそれぞれの中小企業がばらばらにやるのではなくて、例えば地域、中小企業がまとまる。その中心に商工会議所がいらっしゃる。そうやっているいろいろなイベントをやったり、学生に集まっただいて、いろいろな企業と面談をしていただく、そういう機会を設ける。そういう地域的な連携が1点。

2番目として、いろいろな情報を開示するというよりも、中小企業の場合、もう実際にそこで働いている姿を見ていただいたほうがいいのではないかと。そこで社長ともお話しただくとか、それで実際にその企業はどうなのかという、正に現場というのを非常に重視した取組、この2点が非常に印象に残りました。

私がお伺いしたい点は、先ほど寺澤様からお話があって、中小企業のほうでは正に同じレベルで情報開示項目を求めるとなかなかしんどいかもしれない。そうすると、ほかのものも働きやすさを示す項目をセットで考えたらどうかとか働きがいがあるので、正にそ

こを着目するということを考えて、中小企業はそういうところをアピールするべきではないのかというお話があったと思うのです。

それで情報開示項目、例えば3年以内に離職とか、残業時間ということで、これはもちろん働く側にとっては非常に興味を持っている部分なのですが、そういうところの開示、また今、寺澤様のほうから御提案があったようなやりがいというのを積極的に開示するにはどうしたらいいか。その辺につきまして、もし何かお考えがありましたら御教示をお願いできればと思います。

岡議長 小松社長、お願いいたします。

日本商工会議所 やはり中小企業というのはそれぞれ規模によって違うと思うのですが、毎年必ず定期的に何人採用しようかと決まっていなくて、必要最低限で採用していくことが多いので、情報開示という面からいくと、毎年情報開示して、それがばらばらだとだめなのか。その後、離職率的にもし1人しか採っていない場合に1人やめてしまえば100%の離職率になってしまうわけで、その辺が部分的に情報を見られた場合に情報を開示しても、その学生さんの目から見て差が出てしまう可能性はあるかと思えます。

なので、そこに実際企業と学生さんのその後働くときの愛称になってくると思うので、そこをじっくり実際、この会社と自分が合うのかということを見極められるようなお互い活動をしていければそれが一番いいと思っております。

岡議長 ありがとうございます。

もうお一方、佐久間さん、お願いします。

佐久間委員 ありがとうございます。

規制改革会議委員と雇用ワーキング・グループのメンバーになっております佐久間と申します。

今のお話でも、あと最初の厚労省からのお話でも、離職率というのは非常に開示の情報として重要だなということがよく分かりました。

一つ、気になるのは、離職率というものが今の小松さん、あと厚労省の資料でも24年の数字が出ているのですが、これはある期間をとって離職率が上がってきた傾向にあるのか、どういうところなのかというのが一つよく分からないので、これは厚労省の方にその傾向についてお伺いしたいと思います。

離職というのは確かに去られてしまう企業側にとっては非常に手痛い。特にこういう入社3年、非常に教育をして、訓練をして、ある意味、いろいろな投下をしながら去ってしまうということは企業にとっては非常に痛手なのですが、本人にとっては、それは正に選択。次に新たなチャンスがあれば、それは非常にハッピーなことでもあるので、別にこれが高い低いがいいか悪いかというのは別の問題があると思うのですが、いずれにしてもその傾向を教えていただければと思います。

岡議長 ただ今のことについて、厚労省さん、お伺いします。

厚生労働省（坂口部長） 厚生労働省でございます。

卒業後3年以内の離職率でございますけれども、全体の傾向としましては、昔はここで私どもの2ページの上段で載せさせていただいているのが24年3月卒で新卒の方の卒業後3年以内の離職率、大卒約3割、高卒約4割ということで設けさせていただいております。これに実は中学卒の方も、この頃中学卒で就職される方は少なくなっておりますけれども、中学卒の方の3年目が65.3%、約6割強ということになっております。実は従前、平成の1桁台のころの状況は、昔よく離職率は「七五三」という形で言っていて、中卒の方は7割、高校の方が5割で大卒が3割というような形で言っておったのですが、その傾向から行くと、中卒の方、高校の方が若干離職率は低くなってきているということが中期的な傾向としては言えると思います。

あとは、景気雇用の動向全般との関係で若干上昇、下降ということはありませんので、平成20年、21年頃のリーマンショックの後の非常に雇用情勢が厳しい状況であれば、例えば21年で見ますと高校の方が35.7%で大卒が28.8%ということであります。雇用情勢が厳しいと辛抱するということも学生さんたち、就職した後もあるというような状況がうかがわれるということかと思えます。

岡議長 ありがとうございます。

それでは、これから10分間休憩をはさんで、3時35分再開いたします。

（休 憩）

岡議長 お待たせいたしました。再開いたします。

これから意見交換を行いたいと思っておりますが、意見交換に先立ちまして、河野大臣からお話を伺いたいと思っております。

大臣、よろしく願いいたします。

河野大臣 お疲れさまでございます。今日は御参加をいただきまして、ありがとうございます。予算委員会で答弁をしなければいけないものですから、出たり入ったりでお許しをいただきたいと思います。

私も学校を出て勤め始めましたときに、就業時間は何時から何時と入れたのですが、しかも、全くそんなのに関係なく、毎日残業があって、夜9時、10時は当たり前、そこから電車に乗って1時間半かけて平塚の家まで帰るとというのがしばらく続きまして、定時というのは何なのだろうと悩んだりしたものでございます。昼間はずっと待っていて5時頃から仕事が始まって、では、何も朝来なくてもいいではないか。残業が多くてぶーぶー言っているとそういう月は給料袋を見ると手取りが多くて、仕事が遅いと給料が増えるみたいな、それで本当にいいのかなと思っておりました。

突然家で仕事をさせると言っていて、1か月在宅勤務と称して家で仕事をしていたこともございましたし、日本で最初のサテライトオフィスの実験というのが埼玉県志木市で行わ

れたときの現場責任者で、志木まで片道2時間かけて、歩いて5分で通勤できると言って喜んでおられる人たちのお手伝いをしていたり、何だかよく分からないというサラリーマン時代でございました。

その後、地元の自動車部品ของบริษัทに入りまして、先ほどお話がありましたように、ふだんはなかなか人を採らないのですけれども、人を採ったが最後、定年まで面倒を見なければいけないという、本当に今、人を採るかどうかが随分悩んだりということもございました。規制緩和なのか、規制強化なのか、規制改革なのかという議論はありますけれども、とにかく働き方を変えなければどうにもならないなというのは、恐らく相当多くの方が同じ思いをされているのではないかと考えております。

特にこれだけ人口が急速に減り、労働市場はさらに輪をかけて小さくなっている中で、いれば時間で給料がもらえるという今のやり方で本当にいいのだろうかと思っておりますし、国家公務員制度担当大臣といたしましては、国家公務員がなかなか正直採用ができなくなっているという現実もございます。国家公務員になると全国どこにでも転勤をしなければいけないけれども、県庁なら県内で済む。市役所なら市内でいいから、横浜市役所と競合すると大抵負けるという話を聞きまして、本当に国家公務員の先ほどライフ・ワーク・バランスという言葉がありましたけれども、確かにワークよりライフを先にすべきだなと。国家公務員にライフ・ワーク・バランスというのをどうやってもたらしたらいいのかというのも私の担当でございますので、そこは真剣に考えていかなければいけないなと思っております。

この規制改革会議の大きな目玉の一つが働き方改革であるというのは疑いのないところでございまして、今日はその中のまず入り口として、どういう情報を企業側から出しているのか。あるいは就職・転職するときどういう情報を皆さん欲しがっているのか。それがあって初めて対等な契約関係というのできるのだろうと思っておりますので、是非今日しっかり御議論をいただきたいと思っております。また、今日はいろいろなメディアにも御参加、入っていただいておりますし、ニコ生で生中継をしております。先ほど数字を見ましたら1万2,000人を超える方が見てくださっておりまして、非常に興味のあるところだと思っておりますので、どうぞ最後まで忌憚のない御議論をお願いできたらと思っております。よろしく願いいたします。

岡議長 大臣、ありがとうございます。

ここからの意見交換には、日本経済団体連合会労働政策本部の遠藤統括主幹にも加わっていただいておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、これ以降の進行は長谷川委員をお願いいたします。

長谷川委員 長谷川でございます。

今、大臣からお話がありましたとおり、ニコ生でも、ニコニコ動画によるインターネットでも中継されておりますので、そちらからの意見、今日御来場の一般傍聴の方もたくさんいらっしゃいますから、皆さんのほうからも後ほど御意見をお伺いしたいと思いま

す。

前半では、女性活躍推進法とか若者雇用促進法とかといった法律が情報開示を示す取組で今あるということで御紹介いただきましたけれども、一方で、働き手が望む情報はまだそのほかにも様々あるという御指摘もいただきました。いただいたプレゼンテーションについて、まず出席者の皆さんから御意見なり御質問なりがあればお受けしたいと思います。

と言っておきながら、司会の私が特権を生かして、まず最初に確認をさせていただきたい点。それは実は連合さんのプレゼンテーションの中にあつた資料の6ページでございます。6ページの一番上のほう、労働者の募集を行う際に、労働条件の明示が義務づけられていて、虚偽の広告あるいは虚偽の条件を提示した場合は罰則があるのだと言っているけれども、この資料によると、虚偽と判断されるにはハードルが高い。なぜならば、労働条件の内容に関する規制はないからだという資料なのですが、はっきり言って、ボーナスを払うと言っているのに払わなければそれは虚偽なのではないかと私は単純に思ったりするわけですが、この点はどういうことなのか、もう少し言葉を御説明いただければありがたいと思います。よろしくお願いします。

連合 ありがとうございます。

御指摘の部分なのですが、職業安定法で規制しているのは、職業紹介事業者、また労働者の募集を行う者、募集受託者ということで、職業紹介事業者に対して求人票を出しているような企業、求人者は職業安定法の罰則の対象ではない、規制の対象ではないということがございます。ですから、職業紹介事業者に対してボーナスを払うという条件で紹介を依頼した求人者があつたとしても、この条文でひっかけられるわけではないということです。

また、罰則対象となる直接募集の求人者であつたとしても、「虚偽」と判断するハードルが高く、求人の情報が間違えていましたと言ってしまうと終わってしまう。故意や重過失がないと虚偽と判断されづらいということがあり、この条文での罰則というのはこれまで使われたことはないと聞いております。

長谷川委員 単純に聞いてひどい話ですね。つまり、払うと言って約束して就職させておきながら、実際に働き始めたら払わないで何にも罰則がない。そんなことなのですか。

厚生労働省、そこら辺、御説明いただけますか。

厚生労働省（坂口部長） まず罰則がないという点について、また後で求人者の関係は申し上げますけれども、連合の村上総合局長のプレゼンの資料にも募集時における問題と労働契約締結時における問題と2つの時点の問題が提起されております。

今、話題に出ていたように、職業安定法というのは、労働者の募集を行ったり、あるいは求人を出したりというような時点での規定を押さえているということです。あと労働基準法、労働契約締結時点ということでありますけれども、こちらのほうは労働基準法という労使関係を規制する法律ですが、これは正に雇用契約を締結する段階での規定を置いています。

職業安定法は先ほど申し上げましたように第5条の3や第65条のところで募集であったり求人を行う段階の規定であるため、例えば1人だけ雇うというケースでの求人や募集もあれば、5人、10人というようなことでの募集をされたり求人を出されているようなケースもあって、實際上、そういう求人や募集の内容を見て労働者の方が手を挙げられ、紹介事業者であったり、あるいはハローワークが介在して面接を受けたりされるのですけれども、場合によれば就職の、先ほどの労働契約が締結するまでのプロセスの段階では、本人の能力等に合わせて、募集の条件はこうだけれども、少し変えましょうねというようなことで、契約の締結に至るまででお互い納得のうえで、例えば募集や求人の際の労働条件と変えるということは多々あるわけで、そういった点も考慮すると、職業安定法上の労働条件の明示という規定だけで、募集や求人の際の労働条件と少し違う、あるいは違ったからといって、すぐさまアウトというわけにはいかないケースも出てくるので、なかなかそこは判定をするのが難しいというのが一つあります。

ただ、もう一つの部分で申し上げた労働条件明示という労働基準法ということになりますと、正にここの企業に雇われる、あるいはここの企業が人を雇うということがはっきりした段階での労働契約の締結に当たって労働条件を示して、それではっきりさせるので、その時点で示したものと入ってからそういう条件でなかったということになると、これは労働基準法上も問題であるということが大きな論点として出てくるということです。

もう一点、先ほど連合のほうからおっしゃった職業安定法の第65条での虚偽広告等という問題のところについては、確かに一義的には今の職業安定法上はこういった虚偽の広告をしたりした場合についてはいけませんよということで、これは6か月以下の懲役であったり、30万円以下の罰金ということを設けているのですけれども、ここの規定の対象者は直接募集をされる方とか、あるいは間に介在する職業紹介の事業者が罰則の対象者ということになるのですが、職業紹介事業者に求人を出された場合について、その求人者の方に罰則がかかっていないということがあるのではないかというのを先ほど連合の村上総合局長はおっしゃったのだと思うのです。

そこは確かにそうはなっているのですが、今の建て付けからいくと、間に介在する職業紹介事業者が罰則の対象ということにはなっているのですけれども、今、村上総合局長から御指摘があった点については、実は「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」を学識経験者等の方々にも集まって議論していただいている中で、そういった点については、そういった取扱いについてどうなのだろうということについては、そういったことも含めて御議論いただいております。そこはまた我々としてもしっかり検討したいと考えております。

長谷川委員 その議論の中では、仲介者ではなくて求人する人にも罰則をかけるという方向の議論なのですか。

厚生労働省（坂口部長） 罰則をかけるという具体的話ではないですけれども、その求人者の方について、こういった点についての規制がかかっていないということについて、

さらに検討を深めなければいけないということを今、御議論をいただいているということ
はございます。

長谷川委員 連合さん、今のお話で御納得いただけましたか。

連合 職業安定法上どうするかという点と、先ほど部長がおっしゃったように労働基準
法上どうするかという点、更には労働契約としてどうなっていくのかという点の3つの点
から考えなければならぬと考えております。職業安定法の罰則対象などについて一定程
度何かするという必要かと思っておりますが、それで十分かというところについて
はもう少し検討が必要ではないかと考えております。

長谷川委員 分かりました。ありがとうございます。

それでは、どうぞ。

厚生労働省（六本調査官） 厚生労働省の労働基準局でございます。

労働基準法15条について補足させていただきます。村上総合局長からもお話があったと
ころに関してですが、これについては昨年2月に労働政策審議会から厚労大臣に宛てて出
していただいた建議の中に言及がございます。建議の中では、労働条件明示が事実と異な
るものであってはならない旨を省令に規定する方向で検討を継続することが適当であると
書かれております。その検討の時期につきましては、現在、国会に提出中の労基法改正案
の成立後、改めて審議会で検討の上で、省令改正を行うことが適当であるとされていると
ころでございます。

長谷川委員 いずれにせよ、では何らかの改善の方向で、連合さんから御指摘のあった
点は検討がされているという理解でいいわけですね。

厚生労働省（六本調査官） はい。

長谷川委員 分かりました。ありがとうございます。

どうぞ。

大田議長代理 ありがとうございます。

今、労基法のところなのですけれども、労働条件が働いてみると違ったという場合に働
いている人が労働基準局何なりに駆け込める状態であればいいと思うのですが、この連合
さんの資料にあるように、書面の交付が法律上では明文化されていない。厚生労働省の定
める方法としては書面の交付とされているが、法律上は書面の交付と明文化されておらず、
書面の交付による明示がなされていないケースが多いと書かれています。書面で交付され
ていないと、言った言わないという話になりますので、書面の交付を明文化するとい
うことが必要だと思っておりますが、その点、いかがでしょうか。

厚生労働省の方、お願いします。

厚生労働省（六本調査官） 厚生労働省でございます。

法律で労働条件を明示しなさいと書かれておりまして、施行規則のレベルで賃金や労働
時間等については書面の交付により明示してくださいと書かれてあります。したがいまし
て、施行規則に違反すれば法律違反ということにはなってまいります。ですので、こうい

った義務の内容について周知していくことが大事だと考えておりまして、私ども今、ウェブサイトで「確かめよう労働条件」といったような総合サイトもございます。こういったところで事業主に対しましても周知を図っておりますので、今後とも周知を図ってまいりたいと思っております。

長谷川委員 では、大崎委員、お願いします。

大崎委員 ありがとうございます。規制改革会議の委員をやっております大崎でございます。私も雇用ワーキングのメンバーでもあります。

今、労働条件明示についての虚偽とかというような話も出てきまして、それはそれで非常に大事なことであると思うのですけれども、私、先ほどの一連のプレゼンテーションの中で寺澤さんがおっしゃった、そもそもうそをつかないでほしいというのが学生から強い要望で出ているというのが非常に印象的でございます。私自身、いわゆる就職活動をして会社に入って、でも、私がやっておった30年前も、うそが全く公然とまかり通っておったわけです。当時は10月1日から就職選考開始、解禁ということになっておったのですが、10月1日は内定式をやるというのがもう公然の秘密であって、10月1日に本当に初めて会社訪問した人などは決して採用されなかったわけです。

そういう最初に学生にうそをつくことを教えることから始まるという新卒採用のあり方を抜本的に変えるというのはものすごく重要で、それこそ先ほどお話にあった労働条件明示なども問題ではあると思うのですけれども、そもそもそういううそを言っている会社が全く制裁を受けないということは一体どういうことなのだろうということをもっと疑問に思ったというのが一つ感想でございます。

それを取り締まれとかというのでは余り生産的な議論にならないと思うのですけれども、私、思っていますのは、この労働条件について本当のことをある程度実感する一つのいい方法は何かといったら、体験することではないかと思ひまして、先ほど佐々木委員のお話の中にも、大人のインターンみたいな話がありましたけれども、そのインターンというもの。これは私どもなどが学生のころ、30年前は余りやられていなかったようだけれども、最近私の勤務先などでも結構積極的にやっているようなのです。このインターンというのを就職の採用活動に直結させるほうがもしかすると建設的な話になるのではないかと思います。直接これを採用活動としてはいけないとかいいとかという議論があるというように聞いておりまして、この辺、厚労省とか経団連の方から何かコメントをいただければというのが一つでございます。

もう一つは、インターンを転職、今の新卒一括採用の場合はインターンということで学生さんがアルバイトをするということで、そんなに難しい問題はないように思うのですが、転職活動のときにインターンを例えばするということになると、インターンに対して報酬を支払うということになると、もしかして現在、雇用している先での副業禁止などに触れて、転職しようと思ってインターンをしたために懲戒解雇されとかというようなことがもしかしたらあり得るのかな。私はそういうことが許されるようだと、全然本当のいい意

味の雇用の流動化につながっていかないなと感じるのですが、この辺について御出席の方々、どのような意見をお持ちか。この2点についてお伺いしたいと思います。

長谷川委員 いかがでしょうか。大人のインターン。

では、坂口さん、どうぞ。

厚生労働省（坂口部長）では、1点目を私からまず説明させていただいて、足りなければまた経団連のほうからお願いしたいと思います。

今、御質問がありましたインターンシップというのは、いろいろ企業あるいは大学等で協力、申し合わせをしながら取り組んでおります。どちらかということその内容のインターンシップという趣旨からいくと、当該会社への採用のプロセスの過程でというよりは、社会人として働く、あるいは企業でそうやって就職して働くということの意義あるいはそういった体験をしてもらうということをまず3年生等の段階も含めて行っているということが趣旨であります。

インターンシップ、就職の過程のプロセスでということになりますと、これは経団連のほうから後で御説明があるかもしれませんが、いろいろ経団連の傘下の会員企業の方を含めて、全体の就職に当たってのルールということも定めながら日程を組まれている中で、どういった時期に個別の企業とそういった接触、関係を持つかということとの関係が出てくるということが1点あります。

あともう一つは、インターンシップをそういう形で個別の企業との関わりでということになりますと、だんだん企業のほうからも実際インターンシップで来られる学生さんたちに、こうしてほしい、これをやってくださいというようなことが具体的な形で出てくる。そうすると、實際上、指揮命令と申しますか、労働者と同じような位置づけにそのインターンシップの学生さんもなってしまうというようなことで、そういったことになると、企業の方からしてみると、そういうつもりはなくても、場合によったら学生さんに危険な仕事をさせてしまうとかというようなことも含めている問題も起こり得るということもあるので、そこは一つの線引きをしましょうということで今はやっていただいているということが今のインターンシップの現状ということでございます。

経団連のほうからもし補足があれば。

長谷川委員 お願いします。

経団連 経団連の遠藤と申します。

採用直結についての議論ということで申し上げますと、私ども今、指針というものを公表いたしておりますが、その前段階の倫理憲章の時代にさかのぼることができるかと思えます。具体的には2011年3月に公表したものでございますが、その当時、どういう状況にあったかと申し上げますと、3年生は学内のオリエンテーションを終えるとキャンパスからいなくなる。学内からいなくなって何をするかというと、インターンシップのまず説明会場に行く。説明会場に行って、会場にも入れないのに遠くからその様子を見ているというのが正直実態でした。さらには、ワンデーインターンシップという形で、インターンシ

ップの名の下に企業説明会と同趣旨のことが行われているといった状況がございました。

そういった中で、ではインターンシップそもそも論としてどう捉えるのかという議論があり、私どもとしては大きく2つのポイントで考えました。インターンシップの時期をいつにするのかということで、広報活動開始日より前に行う活動としてインターンシップを位置づけました。目的は何かというのは、就業体験の機会提供ということ。したがって、そこで囲い込みが行われてしまうということになってしまいますと、それは広報活動の開始日を決めた意味合いがなくなってしまうということなので採用選考活動と切り離して考えるべきであります。そのときの議論で言われたのが、では、採用選考に直結しなかったら企業は参加しないのではないか。そこは社会貢献で何とか頑張ってくださいということで整理しました。

したがって、広報活動開始から選考活動が開始するまでの間にインターンシップを行うのであれば、インターンシップという名の下に広報活動の中身を入れてきてもいいです。さらには選考活動が始まってからのインターンシップであれば採用直結型であったとしても結構ですという整理をしたということです。

長谷川委員 寺澤さん、お願いします。

寺澤代表取締役社長 インターンシップを採用に直結させてはどうかというお話で言いますと、経団連は恐らく早期化、青田買いというのをある種防ぐためにそういうことをせざるを得ないところがあると思うのですが、例えば中堅・中小企業などであれば、早期から、早くから就業体験をして、ここはいいなと思ったところに入るというルートがあってもいいと思うのです。ところが、同じようなルールで大企業から中小企業まで全部同じルールで縛ってしまってやってはいけないということになると、これは余りよろしくないのではないかなと思います。

インターンシップに関しては、実は2016卒の採用から激増しています。これは一つには、12月から3月に広報日が遅れた。インターンシップの期間が夏から冬というように広がって、実は今、冬から春にかけてのインターンシップが増えているわけです。しかもワンデーが圧倒的に増えています。これは採用に直結させるためにやって、3月からいきなり選考に入る。先ほど3月から企業の募集、就職ナビとかで開始がされるという3月から選考するところが私たちの調査では一番多いのです。すなわち、それまでに準備をしているという企業が非常に多いということが起こって、インターンシップがある意味採用に実態的には直結させられるような形、しかもワンデーのようなものが非常に増えている。本来的にあるものは、もっとちゃんと職場体験をさせてやるようなものであれば、そういったものは特に中小などで実は職場を1週間や2週間体験させて、この学生はいいなと思ったら選考していいですよ。中小は体力がないのでボランティアで社会貢献のためにインターンシップをやれと言ってもなかなか難しいので、そういった採用の機会を増やしていくということは非常にいいのではないかなと思います。転職に関しても同じで、そういったことをやっている会社も既にありますので、職場体験というのを実際することによって

ミスマッチを防げるのではないかとはい思います。

経団連 規模の小さいところにルールを分けてという議論は、実は2011年3月の見直し議論でもございまして、そのときに申し上げたことが大きく2つあります。

一つは、そういうことをもし許容してしまうということになりますと、大手企業だって黙って見ているわけではないので、グループ企業を使っていくという形になり、学生の情報を先に取るということになります。決してそれは目的がかなうという帰結にはならないでしょうということが一つ。

もう一つ、先に中小がという話になりますけれども、昨年の状況を見ていただくとお分かりになると思うのですが、最大の昨年の混乱の実態は何かと言えば、それは就職採用活動の長期化であったわけです。そうなりますと、中小企業が先にお声をかけていくというようなことが仮にあったとしても、それは大手志向が現状ある中にあることは、採用選考活動の長期化の是正には役立たないといったことがあろうかと思っております。そういう意味でも、今回、若干ではございますけれども、時期が変わることによりまして、従来型の大手から中堅・中小に移っていくような採用の手順がまた戻ってくることによって、一定程度の秩序がもたらされるのではないかと考えておるところでございます。

長谷川委員 松本さん、手を挙げておられた。どうぞ。

松本代表取締役会長兼CEO インターンシップそのものは大変いい制度です。私は外資系の社長をやっていましたけれども、インターンシップは相当やりました。ただし、どうしても必要なのは期間です。3日、4日、1週間では、そんなものは何のことだかよく分かりません。したがって、インターンシップというのは少なくとも1か月、できたらそれを延長して3か月ぐらいが適切だと思いますが、しかし、しょせんはインターンシップというのはお見合いですから、お見合いしたから結婚しないといけないという理由はどこにもできなくて、だめな人は採用しないという自由度が会社にはない限りは、この制度はそもそもワークしないと思います。

長谷川委員 フクシマさん、どうぞ。

フクシマ代表取締役社長 インターンシップに関してなのですが、コンサルティングの企業では採用の一連のプロセスのなかにインターンシップを入れているところもありました。例えば採用するプロセスで何千人という人から絞って10名ぐらいの人たちの中から3名採る予定があれば、その10名の人に1週間から10日、コンサルタントがリーダーとなって、報酬を払ってプロジェクトをやってもらうのです。それによって企業は個人の能力やリーダーシップが分かり、インターンの方もコンサルタントの仕事がどういうものか、一緒に働いている人たちの性格はどうかということもよく分かります。そういう意味では、その中から採用する場合には、ミスマッチが少ないし、期待値の一致ができるという意味で一つ有効な手段かと思えます。

御存じかとは思いますが、アメリカのビジネススクールの一年目には、学卒でもアメリカではよくありますが、夏の間のサマーインターンシップによって、少なくとも1か月は企

業で仕事をします。これは企業にとっても学生にとっても重要な採用のプロセスの一環で、最終的に採用に至る場合も至らない場合もあります。本人も実際オファーが出て受けないケースもたくさんあるので必ずしも採用にはつながりませんが、一応そこで仕事をするお見合い期間です。こうしたお給料が出る正式な採用プロセスとしてのインターンシップ、長期のインターンシップもあり得ると思います。

長谷川委員 もう一遍、大崎さん、どうぞ。

大崎委員 すみません。皆さんのお話を伺っての感想なのですが、私もインターンシップというのは本来ある程度、1か月間ぐらいは最低限でもやってきちっと仕事をして、かつ対価もちゃんと支払われるというものが真のインターンであって、ワンデーインターンとかは、名前はインターンでも会社見学にすぎないと思うのです。ですから、そこらがある程度余りインターンもどきみたいなことをやらせないような仕組みというのをうまく作っていくことで、よりインターンを通じてミスマッチが防げるようになるのではないかという気がいたしました。

そのときに私は改めて非常に大事だなと思ったのは、やはり本当のことを明らかにするというので、インターンにはちゃんと給料を払って、かつ、終了後にインターンにおける成果をもって採用を検討させていただくことがありますというようなことがあるのであれば、そういうことをあらかじめ開示しておく。全くないのであればインターンを経験していない人もたくさん採用するという事実としてやらないと、今みたいにそもそも言われていることを信用できないという状態ですと、求職者側も疑心暗鬼になって、会社の側も本当は言いたいことが言えないというおかしなことになるのかなという気がいたしました。これは感想です。

長谷川委員 では、翁さん、どうぞ。

翁委員 違う観点から御質問させていただきたいのですが、規制改革会議の委員の翁と申します。

若者雇用促進法で今回、新卒者の募集を行う企業が情報提供の努力義務ということで、3類型ごとに一つ以上の情報提供を義務化されたということで、これは情報開示の非常に大きな一歩だと思うのですが、今、これは3類型ごとに一つ以上ということになっていますが、今後の広がりとして、こういった義務的な情報開示を広げていくということもあると思いますが、そういった方向についてどういうようにお考えなのかというのが一つ。

あともう一つは、先ほどフクシマさんからもお話がありましたが、例えば離職率そのものであっても意味合いが全然違うということなので、そういうことはより企業がインセンティブを引き出すというか、より自主的な情報開示を工夫を凝らして開示していくということをもっと奨励していく。そういうようなやり方のアプローチもあり得ると思うのです。ですから、義務的なものの幅を広げていくということ同時に、自主的な取組をもっと奨励していくというような2つのアプローチがあり得ると思うのですが、今後の展開として、厚労省はどのように考えてなのか、また、そのほかの今日御参加の方について

も、こういったことについての御意見をお伺いしてみたい。

寺澤さんは、その辺についても懸念とかも考えておられたので、どういったことを考えればそういった懸念を払拭できるのかということも含めて御意見をお伺いしてみたいと思います。

長谷川委員 今のは厚生労働省ですね。

翁委員 厚生労働省とほかの委員の方。

長谷川委員 御質問の趣旨は皆さん御理解いただいたと思うので、その前にインターンについて小まとめしておきたいのです。

インターンシップ、聞いている学生さんもとても関心が強いと思うのですが、遠藤さん、ずばりこれはこれから広がっているのですか。先ほど大崎先生からワンデーなどは意味がない、あんなものは実質的な面接だ、会社見学だというお話でしたけれども、例えば1か月とか3か月とか、そういう長期のものをイメージして、それをインターンとして定義して、そういうものは広がっていくのですか。

経団連 私どもはインターンシップという名をつけて行うものにつきましては、最低5日以上という期間の縛りをかけました。背景というのは少なくとも5日間の場合には授業でいう2単位に相当するというようなところからまず最低限5日以上としました。文系、理系で分けてまいりますと、理系の方は長目のインターンシップを受けておりますので、対象学生がどうなるかによってもまたいろいろなバリエーションが今後出てくると思っております。

あと実際に3年生のいつ行うのかというのは、夏場というのがこれまでは最も盛んな時期だったのですが、これからは広報活動よりも少し前にいわゆる母集団づくりにも活用できるような形でのインターンシップの開催時期が見込まれているようなことがございますので、もろもろ考えていきますと、インターンシップの機会そのものは増えてくると思われますし、受講する学生さんの数も増えてくると思っております。

ただ、それを採用直結にするということになりますと、繰り返しですが、早い段階での企業側による囲い込みという問題が出てまいりますので、学事日程を尊重していくという本来のありようからして、どのような状況に陥るのかということを見ると一定の危惧を覚えるところでございます。

長谷川委員 そこは確かに悩ましい問題だと思うのですが、寺澤さんなどはどういようにお考えですか。つまり、インターンに採用されたことで6割方実は採用が決まったと学生は思うかもしれませんね。そういうように進んでいくことについて、どういようにお考えになりますか。

寺澤代表取締役社長 インターンを採用に直結させてはいけないというのは、世界でも日本は非常に珍しい例でして、これは青田買いというか、囲い込みを防止するというためにしている。ただ、ユニクロさんとか関係ない。大学1年生からやって採用に直結させていますし、外資系などは全く問題ないということで、それは無視してやっている。そうい

ったものは混在してしまっているというのが一つ問題としてあります。

あともう一つは、実際、インターンシップの募集はこれだけの企業がやると大手ばかりみんな行って、学生が中小に全然集まらないという時期の縛りの中でやると、私は大学1年生のときから、もっと大学の授業みたいなものに取り込んで、正に1か月とか、本当に職業体験するということをやって、ある意味大学と企業が握って、よければ最終的にその時期が来たら採用対象にして良いというようなインターンシップのあり方が日本はもっともっと広がっていくべきではないか。実際にやっている会社もあります。別に経団連傘下の企業ばかりではないので、そこは基本的には関係ないのでやっているのですけれども、どうしても今の流れで言うと、さも3月、6月というのが全ての企業が守るべきルールようになって、その中でインターンシップも特に経団連さんが2016年卒から指針ということになって弱まったこともあって、大手の就職情報会社がワンデーインターンシップなどもどんどん受け付けることをやったのでさらに混乱を生んだということがあると思います。本来的には、インターンシップをある程度採用に活用していいよということ早くからしっかりと大学などが間に入って仕組みを作るということが大事ではないかなと思います。

長谷川委員 分かりました。ありがとうございます。これについて、またほかにも御意見があれば受けたいと思います。

翁さんの御指摘に戻って、3類型のところから。

厚生労働省（坂口部長） それでは、厚生労働省のほうからございますけれども、翁さんからありました若者雇用促進法の職場提供の義務の関係ですが、冒頭のプレゼンでも申し上げましたが、今回、こういった仕組みを設けることとしたということは、やはり若者の適職の選択、自分に合った仕事をより見つけやすくしていただくということ、特に学生さんについては職業経験とか社会経験も乏しいので、どちらかという企業との知名度であったり、あるいは規模といったものに左右されて職業選択をされてしまうということも多かろうということで、審議会の中でもこれは労使揃って、そういった点について職場情報の提供という取組をしていこうということで、今回、若者雇用促進法というのは若者の雇用対策としては初めて新しい法律として国会でも成立させていただいたわけですが、そういう1本の法律の中の大きな柱として今回設けたということでございます。

ただ、一方で、今日プレゼンターの方からもあったように、いろいろ情報発信をするに当たっては受け止め方によってはいろいろ誤解を招くということもある。例えばよく審議会の中で御議論に出たのは、中小企業で1人だけ採用された。先ほども出ていたように、中小企業は毎年採用もしないかもしれないけれども、1人だけ採用された。その方が例えばほかに自分がやりたいこともあるのでというような理由で自主的にやめられたというようなケースであっても、離職率で見ると実は100%になってしまうということで、そういった数字だけがひとり歩きしてしまうということもなかなか難しいというのは今日も御議論であったようなところです。

ただ、一方で、では、中小の企業には義務づけられないけれども、大企業だけかということ

になると、先ほど申し上げたような、どちらかという大企業のほうだけの情報が見えるというような状況にもなってしまうので、そこは労使もいろいろ御議論いただく中で、やはり一定のレベルの部分について大企業、中小企業に限らずしっかりこういった仕組みを作ることが必要だろうということで、今回先ほど申し上げましたように、3類型の中の一つの項目以上の提供を義務化するということになったわけでありまして。今後の展望ということになりますと、そういった議論を踏まえて国会でも御議論があり、それで今回、来月の1日からの施行ということでありまして、私どもとすると、今はそういった部分の周知ということをしかりしながら、その状況を見極めてそういった義務づけの項目をさらに広げることがいいのかどうかということも含めて見極めたいと思います。

その過程では、我々も大学の就職センター、あるいは新卒の方を支援するハローワークなどでも、今度は学生さんのそういった数字とかデータを見る目とか、そういったところにも我々もサポートするというような取組もしっかりやらなければいけないと思いますので、その両面で我々は取り組んでいかなければいけないかなというのが1点です。

もう一点あったように、義務化の部分はともかくですけれども、やはり企業でいろいろ自主的に発信していただくということは大事かと思うので、その部分については印でもお示したように、できるだけ自主的な発信として全ての項目を発信していただくことは望ましいので、それは企業によっていろいろな形はあろうかと思いますが、オープンにするという流れを、機運としてはしっかり作っていきたいと思っております。またその過程では、先ほど御紹介したユースエールという一定の基準を満たして認定したような中小企業の例えばポータルサイトでそういったものを示すときには、その企業の自己PRの部分みたいなものが見られるような取扱いというのもし組んだりして、数字だけではないような形での発信も我々行政としてもサポートできるような形はしっかり取り組んでいきたいと思っております。

長谷川委員 ほかにはいかがですか。

佐久間さん、どうぞ。

佐久間委員 ありがとうございます。

これは論点としては別に新たな論点でもよろしいですか。

長谷川委員 お願いします。

佐久間委員 もう今まで議論してきた情報開示、これは極めて重要だと思います。ただ、多分開示された情報については、ランキング的なものができて、その場合に特に新卒の就職活動をされている人はどうしても経験がないというところからすると、そのランキングなり数字の影響を受けやすいというのが懸念されることです。

先ほどいろいろな方が言われていたように、数字だけ言えば大企業というのはそれなりの数字が出る。中小企業はなかなか出ない。ただ、数字に出ない、正に中小企業のよさというのは当然あるわけで、そういうところが捉えられないとか、あと大企業でも例えば業種によって全く実態が違います。例えば製造業。製造業で言っても工学系のエンジニアを

大量に採用しているところ、こういうところは女性を頑張って採っても採れない。なぜならば、それはそもそも大学の工学系に女性がいないからです。これは大体10%いくところはないですから、そういう意味では女性の比率が2割あれば世の中の工学系の倍以上採っているというのは大変な女性採用を促進している企業になるわけですが、多分そういうものはそういうランキングには出てこないで、事務職というか、余りそういう工学系の専門的な知識の余り必要のない業種であればそういう縛りがないわけですから、女性はどの学部からも採れるということで、当然高くなる。こういうところは、なかなか理解されないのだと思うのです。

それと、単純に言えば足元は非常に女性を採用していても全体の累積から言うと非常に少ない。そうすると、当然そういうところは上級管理職なり役員に女性が少ない。そうすると、そういうところは女性に余り寛大ではない。こういうようにも多分学生の方などは思うのではないかとということが非常に懸念されるところで、ランキングをやめろと言うわけには多分いかないで、その辺について今日の識者の方から、どうすれば正しく学生の方、特に新卒の方ですけれども、そういう数字なり開示された情報の理解が進むのか。こういうことについて何かお考えがあれば教えていただければと思います。

長谷川委員 いかがでしょうか。

確かに企業の側から見たら、数字に出ない我が社の魅力のアピールの仕方という問題だろうし、学生の側から見たら、数字に出ない企業の魅力の読み解き方という問題だろうと思うのですけれども、そこら辺で寺澤さん、いかがですか。

寺澤代表取締役社長 おっしゃるとおり、多分こういう情報開示をしていくと、学生はどう見ても大手企業がいいなと思います。私たちがとっているデータでは学生の安定志向というのはまたここに来て強まってきておりますので、少しでも安心して働ける会社、イコール大手だというようになりがちでして、今の数字の出し方だと、そこを中堅・中小企業がいい見え方がするというのは難しいだろうと思います。

一方で、私、先ほども言ったのですけれども、中堅・中小ならではの強みというものを出せるデータというものを考えていくべきではないか。これは私ごとで恐縮ですけれども、私は自分の子供たちが2人就職したのですけれども、中小のほうがいいともものすごく言って、私自身も中小企業の出身ですし、いいよと。何かというと、大手の企業、たくさんの企業の採用のコンサルティングとかやって見てきたのですけれども、大手企業だから幸せということは全然ない。どちらかというと中小企業のほうがいいと私が言うのは、仕事を任せられるし、手を挙げればかなりの確率で何でもやらせてくれる。しかも昇進も早い。社内の競争もそれほど激しくない。

そういう中で、早く自分で頑張って力をつけていこうとすれば、そういう仕事の身につけ方というのはすごくできるよというようなことで言うと、社員の任せてもらえる度合いというもの、若しくはアンケートで取るのか分かりませんが、昇進のスピードとか、あとこれはあやふやな覚えなのですが、中小企業のほうが女性の働きがい、満足度

というのは意外と高いというような話もありますので、そういった中小企業ならではの情報開示データを出して、そういったものを志向していく人たちがいいよと感じてくれればいいと思います。大手企業よりもこちらのほうがいいではないかというように見られるようなデータをいかに出していけるかというのが大事ではないかなと思います。

長谷川委員 今回の論点、とてもおもしろいところに来たと思いますが、河野大臣が公務の都合で退席されるようなので、ここまでのところで一旦、河野大臣からお話しいただきます。

河野大臣 ありがとうございます。予算委員会の答弁にまた行かなければいけないものですから、申し訳ありません。ここで失礼をさせていただきます。

最近、いろいろな学生さんあるいはその学生さんのお父さん、お母さんと話をしていると、就職のときに学生が何を気にするかというと、親の意見というのはものすごく強く出て、今のお話のように中小企業のいいところでよかったねと言っても、親が知らないからやはりやめましたみたいな話があって、そこは学生さんにももう少し仕事をする、あるいは人生は自分の人生なのだから自分でもう少し決めろよと発破をかけてみたりもするのですが、やはりお父さん、お母さんが自分の価値観というか、自分の就職のときのランキングみたいなものがある、それに入っていないともう少し考え直すみたいなことになってしまったりということが結構あるのかな。

そうではなくて、今の時代、本当は学生さんにとってみれば、今のランキングよりも20年後のランキングみたいなものが分かっていたら、そのいいところに行きたいところ。それはなかなか無理だから今のランキングをいろいろ考えるのかもしれないけれども、多分20年後の社会は今とは大分違っているはずで、今いい企業が20年後に本当にいいかという必ずしもそんなことはないだろうと思うので、いろいろな価値観の中で、では自分はどういう選択をするのか。あるいは転職をするときに、やはり自分の価値観でどう転職ができるか。その転職のための情報がきちんと出されていて、そこで仕事がきちんと変われるという、一度正社員をやめると非正規になってそのままというのではない、うまい世の中、就職・転職をするときにきちんとそれをサポートしてあげられるシステムというものを作らなければいけないと痛切に感じておりますし、そのためにはその企業がどういう企業なのかということがきちんと伝わる情報の出し方というのにも必要になってくるのだろうと思います。

先ほどのランキングの話もありましたけれども、もちろん誰かはランキングを作るわけで、それをやめさせることはできないと思いますが、そんなものにとらわれない、うちはこのいいところがあるよという中小企業の情報発信も大事だし、それをまた救うランキングという変なものかもしれないけれども、それを救うまとめサイトみたいなものだってきっと有用なのだろうと思います。いろいろなやり方があると思いますので、それをどのように発展させていくかというのがこれから非常に大事だと思います。

今日は非常に大事な議論でございますので、しっかりとした議論をお願いしたいという

のと、今、この中継を見てらっしゃる方、事務局がコメントも拾ってくれていますので、遠慮なくコメントを入れていただきたいと思います。

今日は本当にありがとうございます。

(河野大臣退室)

長谷川委員 それでは、今の続きをやろうかなと思うのですが、今のテーマで佐々木さん。松村さん、今のテーマですか。別なテーマですか。

松村委員 私、途中で出なければいけないので。

長谷川委員 では、松村さん、どうぞ。

松村委員 混乱させて申し訳ないです。途中で出なければいけないものですから、先に言わせてください。

まず、インターンシップについて。先ほどから出ていた問題です。これは恐らく情報という点でも重要ですが、それ以外にもはるかに重要な問題が多くある。ルールを何らかの形できちんと整備しなければいけない。その際には、学業に関する懸念の問題を経団連からも指摘していただいた。その点、確かにとても重要で、どういうやり方をしたら大学での人的資本の形成を妨げることなく、しかし、学生が十分情報を知り、企業のほうも情報が得られるようにするかということは、情報開示の問題と独立してきちんと議論し、ルールを整備しなければいけない。そのときに私が一番気にしているのは、学生の選択の機会を狭めないでほしいという点。囲い込みという観点から一番まずいのは、最初にインターンに行ったとしたら、もうその後ずっと囲い込まれてしまって、そこしかインターンが経験できないなどということに、決してならないようにしていただきたい。1年の夏、2年の夏、3年の春、3年の夏、それぞれ別のところを見てベストなところを自分で選べるような機会が確保できるようなルールづくり、ガイドラインづくりをどこかで検討してほしい。

次に、情報のリテラシーという点が複数の方から指摘された。とても重要な点だと思います。女性の比率が20%だと言われても、この職種で見ればそれはとてつもなく高いものなのだということがちゃんと分かるようにならなければ、むしろ積極的な情報開示が悪影響になりかねないという懸念に同意します。そのリテラシーを高めるために個々の企業が頑張るという側面ももちろんあると思います。これは20%でもすごく高いのだということを個々の企業が頑張ってアピールすることも重要だと思いますが、これこそ政府が大きな役割を果たせるところ。離職率が高いというのも、単に高いというのだけがだめでないということもあり得ますよだとか、そういうようなことも含めて政府の役割は相当あるのではないかと思います。この点は厚労省でもサポートすれば、自主的な開示のインセンティブを高めることになると思いますから、この点、是非検討していただきたい。

情報開示の問題がここで出てきているわけですが、もちろんほかの問題ともリンクしているということは、私たちは認識しなければいけない。例えば残業時間をみなが出すことになり、そこで残業時間が異常に多いところは敬遠されることになると、カルビーさんの

ようなところに人気が集まるということになり、各企業がそういう姿を目指すというようになるのが望ましいパス。ひどいパスは、残業時間が公表されて、ひどい残業時間だと選んでもらえなくなるから、サービス残業にするというもので、持ち帰って仕事してくださいみたいなことになると、今まで残業手当を払っていたものも払わなくなって、労働時間も長いまま、前よりもひどくなる、などということだって絶対あり得ないとは言えない。もちろんそれにちゃんと対応するやり方はあると思うのですが、そちらの対応をきちんとやらないで情報開示のほうだけ強化すると、むしろ悪いほうに行きかねないということは常に念頭に置いて、情報の問題ではあるけれども、労働制度全般の問題とリンクしているのだということは常に考える必要はあると思います。

自主的な開示を促すためには、それは虚偽の情報であるということは認められないということがないと開示する意味はほとんどないし、自主的に出された情報を見る意味もなくなるので、虚偽の情報をできるだけ減らしていくことはとても重要なこと。その点で、厚労省から、実際に書面で契約が出されて、それと違っているということであれば対応はできるかもしれないけれども、採用のプロセスというかサーチの段階では難しいという理由も御説明いただき、一応納得はした。しかし、今回の議論では、内定が出て労働条件が出されたという後でのミスマッチの問題も、もちろんありますが、職を探している、就職活動しているという段階で情報がもっと欲しいという問題に関して言うと、まだその段階に至っていないものの虚偽情報に対して対応が難しいというのはとてもよく分かりましたが、この段階でも虚偽情報を放置すれば、自主的な情報開示の信憑性を低めると思いますので、是非この点も、改善のための検討をお願いします。

最後にしようもないことを言うようで申し訳ないのですが、役所はこの手の情報は全部開示されているのでしたか。例えば残業時間が何時間でというような類いのもの。これはまず隗より始めよではないのですが、採用が難しくなっているというのにさらに難しくするようなことを政府の委員会のメンバーが言うのかというお叱りを受けるかもしれませんが、やはりみずから模範を示すという意味からも残業時間を減らすという観点からも、情報の開示を政府のほうも充実させる、各省ごとに必要な情報を開示することを、是非検討してください。

以上です。

長谷川委員 松村さん、どなたかに回答を求めますか。

松村委員 結構です。

長谷川委員 今、松村さんが最後に御指摘になった役所の情報開示はどうなっているのだという話ですけれども、たまたまニコニコ生放送の視聴者からいただいたコメントの中で、公務員が率先して働き方改革を進めてほしいというコメントがございました。なので、公務員の実情について、どなたかお答えになれるかしら。厚生労働省あるいは事務局。

大崎さん、どうぞ。

大崎委員 私が答えるのではないですが、そのときに公務員の採用のあり方についても

是非コメントをいただきたい。つまり、公務員試験も合格者が発表されてから応募したのでは採用されないという実態が本当はあるわけですね。でも、本来はおかしな話ですね。

長谷川委員 どなたなのだろう。公務員はたくさんいらっしゃると思うのだけれどもね。厚生労働省、そこに座ってらっしゃるから坂口さん、お願いします。

厚生労働省（坂口部長） 座っている関係でということで申し上げますと、全般の公務員の採用についてということについては私もなかなかコメントしがたいのですけれども、全体、隗より始めよというお話もありましたが、公務員、我々も今、内閣人事局、政府を挙げて働き方改革はやっておりますので、私どもも厚生労働省の中でもいろいろ無駄な残業を減らすとかというようなこと等々を含めて、そういった取組というのは我々としても率先して今も取り組んでおりますし、よりしっかり取り組んでまいりたいと思います。

公務員の採用試験と採用の関係については申し訳ございませんけれども、私からコメントはできないのでお願いします。

長谷川委員 ありがとうございます。

事務局が作っていただいた法人における情報開示取組状況の資料の3ページで、調査項目が合計30項目、たしかプレゼンされましたけれども、この30項目は国家公務員について公務員白書及び国家公務員給与等実態調査で公表されている項目のうち、民間における実施例を確認できないものとありますから、これは実は事務局にお伺いしたいのですけれども、この30項目は国家公務員については全て公表されているものなののでしょうか。

平野参事官 お答えいたします。一応30項目については全て公務員、こちらに載っている項目について公表されている項目になっております。そういう意味では、率先して開示という部分でいくと、この項目についてはですね。

長谷川委員 そうすると、この中で例えば大企業だって十数項目とかというお話でしたから、政府から表彰を受けた法人が23項目ですから、いわば公務員のほうが公表されているということになるのでしょうか。

佐久間さん、どうぞ。

佐久間委員 それは国家公務員なり一本なのか、その省でなおかつ職種別にされているのかというのがポイントになるかと思うのですが、その辺、いかがなものでしょうか。

長谷川委員 なるほど。省によって違うということがあるのか。

刀禰次長 お答えいたしますと、調査項目として今回、長谷川委員からお話ございましたように、白書等の中で公務員については30項目全て公表がされていることは確認しております。ただ、こういったデータを見るときに、先ほども会社によっても例えばどういうタイプの方を雇用されているかということで違いがあるという話がありましたが、公務員も一般職だけで30万人近くいるということの中で、いろいろな職種であったり、本省であったり、現場だったり、いろいろな働き方もあるものですから、そういう意味では、一定のルールの下でとったデータをどのように読み解くかということについて、例えば残業時間等によっても、今回の調査の対象としては別の形でいろいろな各省の状況が出ている

というものもございますし、そういったものもどのように見ていくかという点はあるかと思えます。ただ、少なくとも一定の開示はされておるといことがホームページに載っているという点では確認をされているということでございます。

長谷川委員 分かりました。

先ほどの本題に戻りますが、先ほどは要するに離職率あるいは男女比率などについて中小企業などは大企業に比べてアピールしにくい。けれども、むしろ中小のほうが仕事を任せられるとか、昇進も早いとか、そういうメリットもあるという論点になりかかっていたわけですが、確かに例えば非常に単純に考えて、女性がたくさんいたら女性同士の競争は激しくなるのだろう。でも、女性が少ない会社だったら、むしろ大切にしてもらえということだってもしかしたらあるかもしれないということで、その辺り。つまり、数字の問題と実態の問題ですけれども、佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員 ありがとうございます。

その問題に行く前に、先ほど松村さんがインターンの話をしたので、そこに関してもコメントをしたいのですが、例えばアメリカですと、大学を卒業すると50%ほどの人がすぐには就職しないというようなデータをこの前学習したばかりだったのですが、そういう背景の中で、アメリカの大学だと1年生から4年生の間に必ず1学期間はインターンをしなくてはならず、それが単位で戻ってくる。私も1年間の留学でしたけれども、しなくてよかったのですがすると、それが単位で、その私の働きぶりを先方が学校に報告して、単位でA、B、Cでちゃんと来ました。そんなやり方というのも日本で今後可能かもしれないなと思ったのです。

一方で、中途採用のところではインターンという名前ではないと思うのですが、働いてみるという期間があるといいのだろうとずっと思っております。なので、副業禁止、これは社則なのだろうと思えますので、法律ではないと思えますけれども、そういったものが少し見直すことによって、有給を例えばとっている間にアルバイトなのか、職場体験なのができるとか、あるいは今だと紹介派遣という方法がありますから、基本的には職場の体験をお互いにして採用側も見極めるという時間がありますけれども、直接に応募をした人にはなかなかそれができないものですから、直接応募した人には1か月間から3か月なのか、4か月の有期雇用を最初にしてから採用するということがもう少し普通になってくるといいなと思っているというのが私の感想でございます。

先ほどの情報になるのですが、私、ユニカルインターナショナルとイー・ウーマンという2つの小さな会社の社長をしておりまして、何年間も私自身もずっと採用をしたくして募集をしているわけですが、大変いい会社だと自分では思っているのですが、全然応募もないですし、なかなか情報発信しても届かない。

一方で、先ほど資料5で寺澤さんが書いてくださったところには、氾濫する情報に翻弄する学生たちがいる。今、企業が情報開示をどうするかということで私のスライドが今、出ていますが、労働条件だけではなくて労働環境というようなことが今のテーマになって

いる一方で、実は情報があふれていて、そして、ハブになっているサイトのようなものが出てくると、そこに載っている企業しか検索されなくなっていくたり、小さいところが一生懸命全国のいろいろな発信をしても、学生たちはそれを見つけられなかったり、そもそも募集をしていることも知らなかったりなどということもミスマッチだと思うのです。そういった情報量、何を開示するかからステップ、視点を変えますが、どうやって情報に行き着くことを促してあげるのか。そうすると、絶対にポータルサイトが出てきて、またそこに入る入らないということになってしまっているのですが、何かその辺をお考えがあれば教えていただきたいと思います。

長谷川委員 寺澤さん、お願いします。

寺澤代表取締役社長 ありがとうございます。

データで就職活動している人たちというのが卒業生で言うと56万人ほど平成26年でいまして、そのうち就職をして正規雇用でやる人たちが37万人ぐらいで、それ以外の人たちで安定的な雇用についていない人たちが10万人ぐらいいる。ところが、一方で、中小企業で正規雇用だよと言って声をかけても全然集まらないという大なるミスマッチがあって、これは開示情報というよりもおっしゃるように氾濫する情報のなかから見つけられないということが起こってしまっている。

しかも、学生でどちらかというとなら偏差値がそれほど高くないような学生たちを正直言いますと大手の著名な企業はほとんど採らないわけです。ところが、そこに応募をしてエントリーシートをたくさん書いて落ちまくってやる気がなくなって、もう自分は社会に必要とされていないのだというような感覚の中で就職活動をしなくなってしまふ。もうそのまま卒業を迎えてしまふと、必要を迫られてどうしようもないからアルバイトをするなどという子もいるわけです。これを最初から出会わせてあげる。

中小企業の人たちと学生の出会いにおいて一番大事なのは大学が介在することだと思います。よくこういう話をすると、大学は就職あっせんをしているわけではないよとか、アカデミズムだと言われるのですけれども、これだけ大学が増えてしまふと偏差値も非常にある意味広がっている中で言うと、そういうお世話をする大学がしっかり中小企業と例えばインターンシップとかで出合わせてあげて就職をさせてあげるということを時期の問題で切ったりしないで自然とやるということが非常に大事なのではないか。そうすると、大学もやっていく中で企業のことがよく分かって、ここはちゃんとした中小企業だと分かると学生をどんどん送り込んでいくということになります。

そうすれば、単純に数字には表れないような、卒業生が生き生きと働いている。この企業はいいぞというようなことを大学が分かってくる。そのためには、大学がもっともっと介在していく必要があります。一時期就職ナビが広がったときに、みんな就職部に来なくなって、就職部は直接企業を紹介して就職をお世話しなくなったからキャリアセンターと名前を変えていったというような歴史もある中で、そこはもう一度就職ナビによるマス対マスではなくて、しっかり大学が介在をしていって、そういう合わせ方をする。大学1年

生からしてあげるといいのではないかなと思います。

長谷川委員 寺澤さんにお伺いしたいのは、プレゼン資料の一番最後のほうで書いてある、欧米ではSNSとかダイレクトソーシング、これの活用が広がっているというお話ですけども、これなどは日本ではどういう実態になっているのでしょうか。

寺澤代表取締役社長 日本でもここ数年広がってきておりまして、欧米で言うダイレクトソーシング、ダイレクトリクルーティング、日本とは違うところもあるのですが、SNSやそういう専用のサービスを通じて、ある意味、ダイレクトにお互いがやり合っただけで情報を見るというのがあります。そういう中で、いろいろな周辺情報というのでしょうか。実際働いている人たちの声だとか、そういったもののデータの中から自分が合う企業を探していける。あと日本でいうダイレクトリクルーティングのある会社の取組、新卒での取組でいうと、学生が自分のページを持って自分の情報を出す。そこを企業側が見て大学名とかにとらわれずにこの学生はいいぞとなった人たちに直接オファーをしてダイレクトにつながっていくというような仕組みもありまして、どうしても就職ナビのような本当のマス対マスになってしまうと学校名や学部、学科名しか分からないのでとりあえずこの大学以上のこの層にアプローチをするなどというやり方になりますので、システムの力のある程度活用して、個人対個人、個人対個社がつながるような仕組みが発展していくと今のマス対マスというところが緩和されていくのではないかなとは思っております。

長谷川委員 ありがとうございます。

松本さん、お願いします。

松本代表取締役会長兼CEO 先ほど申しましたように、情報開示などは当たり前だと思っているわけです。別に会社などは秘密の情報などは何もありませんから、どんどん情報を開示したらいいと思うのですが、だから、情報を開示したから、では新しく入ってきた人が満足するか、離職率が減るかという、そんなことは決してなくて、やはり本当は一番大事なのは、私の会社というのはこういう理念でやっています、こういうビジョンを持っています。やはり夢を一緒にシェアして、みんなと一緒にいい会社にしていきませんかという情報のほうが、本当は大事で、会社がどこにあって、ブランドがこれだけあって、本社がどこにあって月給が幾らでというものは意外と大事ではないかもしれないとは思っているわけです。したがって、情報開示するのは当たり前だと思うのですが、やはりもっとおのこの企業が、もちろん企業に限らず組織が必要なのは、自分たちはこんな理念なのだ、こんなビジョンなのだということを示すほうがはるかに大事ではないかと思うわけです。

だから、そういう理念、ビジョンなしに人を入れてしまうからすぐやめてしまう。やめてしまったら、あいつらだらしないと。だらしがないのは会社のほうがだらしがないので、決して若い人たちがだらしがないとは私などは思いません。ちなみにカルビーなどはそういうことである程度一生懸命やってきた結果、今、エントリー数は少なくとも数年前の3倍も4倍も増えていますから、それだけ皆さんがカルビーに入って一緒に何かやってみたい

とってくれているのではないかと勝手に思っているのです。本当は分かりませんがね。

長谷川委員 ありがとうございます。

では、森下さんに行って、村上さん。

森下委員 松本会長に御質問したいのですが、今日のプレゼンを聞いていて、私もカルビーに入りたいなと思ったのですが、ただ、途中から会社に入られていますね。最初は当然そういう企業のカルチャーではないと思うので、一体何が一番今の企業カルチャーに変えるときに困難があったかというのが、社内、社外、いろいろあると思うのですが、割とスムーズに今の働き方ができたかどうかにしてお聞きしたいのです。

松本代表取締役会長兼CEO 私個人のことを申し上げましたら、これは前の会社が余りにもすぐれた会社だったから、私はジョンソン・エンド・ジョンソンでやっていたことと同じことをやっているだけです。したがって、同じことをやっていると、それだけ会社が変わっていくのではないかと思うわけです。

長谷川委員 村上さん、どうぞ。

連合 ありがとうございます。

私も寺澤さんがおっしゃったように、大学のキャリアセンターの役割はとても大きいと思っております。例えば、職場情報の数値の見方などをきちんと教え、解説できるのも大学のキャリアセンターではないかと考えます。一方で、若者雇用促進法も実は大学のキャリアセンターの皆さんに存在もまだ知られていない、中身もほとんど知られていないという状況もあると理解しています。ですから、是非周知をしていただき、大学のキャリアセンターの皆さんに若者雇用促進法を有効に活用していただきたいと考えております。私も来週、キャリアセンターの皆さんを対象に、若者雇用促進法の周知をするセミナーを開催することにしております。

また、開示される職場情報というのは多ければ多いほどいいのかという点については、私どもとしては、若者法に掲げられた項目をどんどん増やせばいいのかというところでもなく、デジタルな情報ばかりあっても仕方がないとは考えております。それよりは職場の「生」の情報を伝えることが大事なのではないか。私どもも大学などで出前で就活セミナーなどをやっているのですが、そこでは企業説明会では聞けないような生の情報、この業界で働くというのはこういう状況なのだよとか、労働時間は短くないけれども働きがいがあるといったお話をさせていただいています。そういう「生」の情報を学生が聞くことができる機会をたくさん設けていくことが必要ではないかなと思っております。

最後に、松村委員がおっしゃっていたように、冒頭にあった労働条件明示の話に戻りますが、普通の企業で求人をして労働契約を締結するという流れであればさほどトラブルは多くないと思うのですが、実際は中小零細企業もたくさんありまして、必ずしも労働契約の締結のプロセスというものが内定を出して本採用に至るというようなプロセスばかりではないという現実があります。ですから、そういう中で事前に聞いていた話と全然違う労働契約になっているという状況があり、これを何とかしてほしいというのが私どもの要

望ですので、どのような規制が一番いいのかということは是非有識者の皆様にも考えていただきたい部分であります。就職は物の売買契約とは違いまして、労働者にとっては人生を左右するできごとです。その辺りをきちんと、どうしたら求職者がだまされたりすることがないように規制のあり方ということを是非御検討いただければと思っております。

以上です。

長谷川委員 ありがとうございます。

時間がだんだん迫ってきたのですけれども、もう一つ、ニコニコ生放送の視聴者のコメントで紹介させていただきますが、ブラック企業の認定とはいかないまでも、法律で規定されている情報公開がなされていない場合、そのブラック企業の企業名を公開してはどうかというコメントをいただいております。これは鶴委員にお答えいただけますか。

鶴委員 どうもありがとうございます。

このブラック企業の問題というのは非常に私も深刻な問題だと思っております。この問題に直接企業名を公開するかどうかがいいか悪いかというところに行く前に、前提としてもう少しいろいろ考えなければいけない問題があると思うのです。今日が情報公開、情報開示をなるべく積極的にやるためにはどうしたらいいのかということです。ずっと議論がされていたと思うのですが、それもいわゆる北風アプローチと太陽アプローチというものがあるのだらうなと。

ものすごく規制を厳しくして、ここのように、要はむちということなのでしょうけれども、情報公開をやらなければ企業名を公開してしまうぞと脅しをかけて情報を公開させる。ブラック企業であればとんでもないことをやっているのひどい数字が出てくるだろう。こういうことなのですけれども、先ほど松村委員がおっしゃったように、そういう強制的にやるとみんなそれをすり抜けてやることを考えるのです。サービス残業というのはその一つのやり方だろうと思えますし、例えば離職率を少なく見せる。どこか出向させる会社を作って、企業にはいますと。ただ、これは企業が昔やっていた飛ばしと同じことなのです。

要はこういうことが頻繁に行われるということになると、では、うその情報を出したものに對しては、これが本当なのか、うそなのか、チェックする必要がありますね。そうになると、財務データと全く同じで、では、それは連合さんからもお話があった労働基準署が入って何か見るなどというのはとてもではないけれども、間に合わないの、会計士と同じような方が一つ一つの企業について、これだけの情報についてそれが正しいかというのを認定するような人まで必要になってくるという。そういうような話で大げさかもしれませぬけれども、そういうことになりかねない部分もある。そうになると、私はなるべくそれぞれ企業がインセンティブを持って正しい情報を出す。ただ、それぞれの数字については、例えばこういう背景があるのだよということを私は説明していてもいいと思うのです。正しく数字を出すことによって、それがより評価される。結局は、企業も得するというようなことなので、これまでのアプローチというのはきちっと情報開示をしているところは

政府へいろいろなサポートしましょうという要は太陽政策というかあめの部分もうまく組み合わせながらということをやっていたと思うのです。

私は今のこの直接の質問にどうやるべきかということではなくて、そこはいろいろな政策の組み合わせということで、厳しいことをやったからといって、それが必ずしも効果を上げるとは限らないということをやはり認識する必要があると思います。

一つ、実例としてテレビ番組で話題になった『下町ロケット』というのがあるのですが、でも、佃製作所というのは何か事があるとすぐみんな徹夜してしまうのです。それで事務の方々もおにぎりを作ったりとか、何回も徹夜をしているのをテレビで見ていると、こう見ていると、技術力が高いからほかの企業に引き抜きされてしまうのです。そうすると多分離職率は高くなるなということで、その数字を出すとこの企業はもしかしてブラック企業かもしれない。でも、先ほどの松本会長のお話だと、経営者の理念というのをどう伝えるか。あのドラマの中ではそれがすばらしい企業ということで語られているのですけれども、一方、あれが本当のブラックなのだというように思っている方もいらっしゃるかもしれない。ここは何がブラックなのかというのが私は非常に価値判断なので、そこまで申し上げませんが、やはり数字だけでは分からないことについても十分情報開示を考える場合は理解して進めなければいけないなということだと思います。直接の答えにはなっていないですけどもね。

長谷川委員 ありがとうございます。

フロアに1回も振っていないのですけれども、もう時間ですが、どなたかフロアから御質問なりあれば、では、手を挙げられましたのでお一方で恐縮です。よろしく願います。

一般傍聴者 ありがとうございます。

情報提供すればいいのかという話なのですけれども、大切だけれども、職に就くまでばっとならないことはあると思うのです。プロ・フューチャーさんのデータを見ると、大学生は子育てのことを全く考えられないと思うのです。これを企業がどう伝えるか。この大切さ、企業が考えるビジョン、先ほどカルビーさんがおっしゃっていらしたビジョン、理念とか、そういった社会保全に対する会社の体質づくり、これはどうしても情報が開示されたところでまだ大学生は分からないみたいなのところがあると思うのです。その辺のことを何か考えがあればお願いいたします。

長谷川委員 ありがとうございます。

どなたかありますか。なかなか難しい質問かもしれませんが、遠藤さん、いかがですか。

経団連 ありがとうございます。

経営方針というのは企業のホームページを見たときに、恐らくアクセス数がかなりの数に上るということを会社側として意識して書いておりますので、もう精いっぱいだと思います。あれ以上のものを、例えば文字を増やせばいいかという話ではないので、行間なり、

さらに詳しいものが欲しいということになれば直接お尋ねをするというようなことが次の手段だと思えます。

そういう意味で申し上げますと、大事なものとして何を出していくのかということについては審議会の議論に戻らせていただくのですが、当時、若者雇用促進法の制定に向けての議論を行っていたときに先に女性活躍推進法案が国会に出ている状況がありました。そのときに規模を分けずに若者の場合は、新卒を採りに行く企業全部に網をかぶせよう。だから、網をかぶせるに当たっては規模の小さいところも入るので、規模の小さいところも情報発信できるような環境を作ろうということで12項目の中から類型ごとに企業が選んでください。けれども、事業主が守る指針の中には、全部の項目を出すことが望ましく、努力しましょう。そういう方針を立てましょうというところはメッセージとして出しているわけです。企業としては重く受け止めております。

そういうことなので、何か規定ぶりが義務だとか努力義務だとかというところで落ちないで、今回は指針まで作っています。指針の中にも精神が流れています。そういうものをしっかり見ていただいて、この法律がどういう背景の下で今後どう運用されていくのかというのを是非私どもと一緒に見守っていただければと思っているところでございます。

一般傍聴者 ありがとうございます。

長谷川委員 ありがとうございました。

時間になってしまいました。とりあえずここで議論は終了とさせていただきます。今日御覧になっている方は、今日公開されている資料は規制改革推進室のホームページで全部公開されております。今日のディスカッションの様子は、後に議事録としてこれもホームページにアップされる予定でございますので、活字で確認できると思えます。

というわけで議論はここまでとさせていただきます。岡議長にマイクをお戻しします。

岡議長 皆さん、今日は長時間ありがとうございました。

私ども規制改革会議としては、今日の議論をしっかりと受け止めて、さらに検討を深めていきたいと思っております。

本日のお話を伺って感じたのは、まず、情報は開示すべきだろうなど。多いか少ないかいろいろありますけれども、開示された情報を受け取った本人がこれは要らないと思ったら捨てればいいのであって、情報がなければどうしようもないわけですから、基本的には情報は開示されるべきだろうと思えます。

ただ、どういう情報を開示するかというのは、企業によって多少ばらつきがあるのかもしれないという気がいたします。特に松本さんのお話にあったように、確かに、企業理念一本で行くという会社があってもいいのかなとも思いますし、また、逆にもっと詳細な条件を開示して訴えたほうがいいという企業もあるでしょうから、提供する情報は企業ごとにばらつきがあってもいいのかなと思います。

もう一つ、開示された情報をどう評価するかについては、フクシマさんから「2つのジリツ」というお話がありましたけれども、職を求める働き手が「必要な情報は全て企業側

から与えられるものだ」と考えるのではなく、自分の人生なのだから、その情報を自分自身でしっかり評価して対応するという、働き手側の姿勢も大変重要なのだろうなと思いました。

それと、マッチングというのは非常に大きいテーマだなと思いました。本日、非常に多くの時間を費やして議論されましたが、インターンシップをどのような形で組み入れていくのか、あるいは大学の就職センターをもう少し活用したらいいのではないかというお話もありましたけれども、マッチングの仕方についても、もう少し議論をしていったらいいのかなというように思っております。

本日は「多様な働き方を実現したい」という大きな命題の下、その入口論としての情報開示の議論をしていただいたわけであります。先ほど松本さんが1989年で線を引いておられましたが、それからさらに20年もたって、労働市場も大きく変わってきていると思います。今までのように、企業側が優位な立場で「採用してあげますよ」という状況から大きく変わって、企業側も、優秀な人材に来てもらわなければ、自社の成長発展が望めない時代になりつつあります。この辺のところもこのテーマを考える上で認識しておくべきなのかなと思いました。

以上が、皆さんのお話を伺った上での私としての感想でございますけれども、先ほど申し上げましたように、規制改革会議といたしましては、本日の皆様のご意見をしっかり受け止めて、検討を深めていきたいと思っております。

改めて、今日はお忙しいところをお集まりいただき、本当にありがとうございました。以上をもちまして、この会議を終了させていただきます。