

規制改革会議 公開ディスカッション終了後記者会見録

- 1．日時：平成28年2月22日（月）17:10～17:33
- 2．場所：中央合同庁舎第8号館1階S101・103記者会見室

司会 それでは、会見を始めます。よろしくお願いします。

岡議長 皆さん、お待たせしました。

本日「公開ディスカッション」を行いましたので、記者会見をさせていただきます。

御案内のとおり、「多様な働き方を実現する規制改革」という大きな命題の下、「就職、転職前の情報は十分か～良い職場選びのために～」というテーマでディスカッションを行いました。

本日は多くの方々に参加していただきました。プレゼンテーションをしていただいた方を発表順に申し上げますと、厚労省、規制改革会議を代表して、今、私の隣に座っていただいています佐々木委員、連合、プロフューチャーの寺澤代表、G&S Global Advisorsのフクシマ社長、カルビーの松本会長、日本商工会議所の代表として小松ばね工業の小松社長、それから、プレゼンテーションはされませんでした経団連の方がお一人、それと規制改革会議の委員の皆さんで質疑応答、意見交換を行ったわけであります。

政務からは、国会の関係で途中参加、途中退席という形でありましたが、河野大臣と松本副大臣にも御参加いただきました。

プレゼンテーション資料は、既に皆さんにも開示されていると思いますので、ゆっくり御覧いただければと思います。意見交換のパートは、長谷川委員に司会進行していただきましたので、まず長谷川委員から、意見交換で極めて印象深かった部分がございましたら、口火を切っていただければと思います。

長谷川委員 私が最も印象に残ったのは、寺澤さんが御発言された20人の募集で、かつては800人の応募だった。でも、今やエントリーシートが普及したおかげで10万人も来る。ところが、10万人が全部採用されるわけではありませんから、ほとんどは何も見ずに、いわば捨てられてしまっているのかもしれないし、そのことが本人にも分からない。自分が何で落ちたのかもよく分からない。こういう話を聞いて、私は、一言で言うと、学生の側に壮大なエネルギーの無駄を強いているシステムだなと思いました。

それはどうしてかという、寺澤さん御自身がおっしゃっていましたが、マス対マスの仕組みから入っているところに問題があって、そのエネルギーのロスを防ぐにはどうしたらいいのかというのが一番の課題ですけれども、そうすると、それは結局、個人対個人、いわばマクロの就職活動からミクロの就職活動にどうやったら変えていけるのかというところが問題なのかなと。

その鍵の一つがインターンシップをどう活用するのかという議論もそうだったと思いますし、一番最後の方に出てきた大学の就職部、キャリアセンターをどう活用するのかというものもそのヒントだったし、あるいは学生がホームページを立ち上げるというものももしかしたらヒントかもしれない。

いずれにせよ、マクロアプローチというのはどんどんエネルギーが無駄になるばかりで、どうミクロアプローチで効率的にしていくのかが一番の課題なのではないかというようなことを思いました。そこに規制改革という立場でどう関われる鍵があるのかなのか。それはこれから我々が考えていかなければいけないところかなという印象でございます。

岡議長 ありがとうございます。

それでは、佐々木委員からも、同じように意見交換を通じて強く感じられたところがあればお願いいたします。

佐々木委員 ありがとうございます。

今、インターンという名前が長谷川さんからお話がありましたけれども、今日は大学の新卒の人の話が随分多くなったのですが、テーマは新卒に限らず、中途採用の転職の人のことも当然含まれております。ですから、今のインターンという言葉では適切ではないのかもしれませんが、私は途中で有期雇用という言い方をしましたが、有給休暇の最中でアルバイトあるいは何か職場体験をするのか、あるいは直接企業に応募した人がいきなり正社員に採用されるのでもなく、今の法律上の試用期間というものとももっと違う、実際に有期で短期間働いてみるということが導入されるというのも一つの検討課題なのかなと感じた次第です。

また、情報公開に関しては、企業が自分たちの企業をどうアピールしたいのかということなので、これをもっともって各企業が積極的ストーリー性を持って職場の雰囲気なり、ビジョンなりも含めて伝えることが重要だということを改めて認識しました。同時に、インターネットで何万社もの中小企業を含めての企業が独自のホームページで出したとしても、これを大学生又は中途採用の転職希望者が見つけ出すことは大変難しいと思って、このマッチングをどうするのか。検索できるようにする方法というのは、答えはないかもしれませんが、みんなで工夫していく必要があるだろうと思うことが二つ目。

三つ目は、私のプレゼンテーションでも申しましたけれども、今度は働き手、求職をしている人がもう少し自分の情報を出すことももっとも必要になってくるだろうと思っております。それは隠さないで話すという個人側の問題もあると思いますし、スキルをもう少し一般化する。それが指標なのかは分かりませんが、自分が何ができるかを語れるような物差しというのでしょうか、そのようなものをもう少しみんなでこれも工夫して行く必要がある。働き手も自分の情報を公開できるようになってくるといいのかなと思った次第です。

岡議長 ありがとうございます。

私自身もいろいろあるのですけれども、一つだけ申し上げますと、先ほど御紹介しまし

た小松社長のお話の中で、中堅・中小企業は人手不足で大変困っている。募集してもなかなか人が来てくれないという現実の中、何とか人材を確保するために努力されている具体例として、一社単独ではなかなか難しいので、商工会議所は東京23区にそれぞれ支部を持っていますけれども、支部単位で企業が一緒になって、学生に対するいろいろな形の情報発信をしている。たとえば、社長自ら学生さんに自分の会社の魅力を訴えているという具体例の御披露がありました。本日、我々は、どちらかという、働き手側がいい就職先を見つけるための情報開示という形でテーマを掲げたのですけれども、中堅・中小企業側が「人材に来てもらわなければいけない」という視点で御苦労されているという話を伺ったことが私にとっては大変印象的でした。

それでは、皆さんからの御質問にお答えしたいと思いますので、よろしくお願いします。

記者 今、お三方に説明していただいた内容とかぶるところも出てくると思うのですが、議長の最後のお言葉の中で、今回の議論を受け止めて、会議としてしっかり検討していきたいと話されていましたが、具体的にどういう内容についてどういう方向で議論を進めていきたいと考えているのでしょうか。今日の議論を見て、結構、中小企業からインターンから、多岐に議論がわたっていましたが、改革という形で国はどう関わるのかということを変更して教えてください。

岡議長 今日のところは、何の結論も出たわけではありませんけれども、最後に私の感想として申し上げたのは、やはり情報開示は必要であり、情報開示を促進するような改革があるのかなのか。これが一つあると思います。

もう一つは、情報開示だけでは事は進まないわけありますので、職を求める働き手と人材を求める企業側をどうやってマッチングさせていくのかということについても、何かいい方法があれば、それを実現するような形での改革ができないだろうか。一例として、まだ答えがあるわけではありませんが、広い意味で言うところのインターンシップをどのような形にすることによってマッチングの成果を高めることができるのかということも検討してみたいとは思っています。

もう一つ、連合さんからお話がありましたけれども、大学の就職センターとか、このテーマにおける大学の立ち位置や役割を考えてもらうことによって、マッチングがより良い形でできるようにならないだろうかということでございます。

今、佐々木さんがおっしゃいましたように、インターンシップでも、新卒だけではなく、いわゆるキャリア採用、ある会社からほかの会社に転職していく方々にとって、正式に移る前に試用期間を設けることができる仕組みが考えられないかとか、そのようなことも、広い意味のインターンシップの一部に入れて検討してもよろしいのかなという気もいたしました。

また、改革そのものにはならないのかもしれませんが、フクシマさんが企業と職を求めている学生・働き手の関係について、いくつか重要なことをおっしゃっていましたね。あのような考え方をどのような形で反映することによって、よりマッチングの成果を高める

ことができるのかというようなことも考えたらどうかと思いました。

カルビーの松本さんが「この指とまれ！」とやっていたけれども、その情報発信の中身として、労働条件ばかりでいいのかという視点もありましたね。その辺のことも考えたらおもしろいのかなとも思っております。

いずれにせよ、まだ今日の会議を終えた段階での印象論であります。これから私どもの会議の中で、どういうテーマをどういう形で改革につなげていくのかについての検討を進めていきたいと考えております。

記者 情報提供をすることが大事だということですがけれども、連合さんは求人企業が情報を出すのだけれども、間違っただとか、虚偽の情報を出すこともそれは一方で問題であるという御指摘で、規制なり、見直しが必要だと訴えていらっしゃいましたが、議長はお話を聞かれてどのようにすべきだと。

岡議長 法律的なことについては、もう少し理解を深める必要があるかと思っておりますけれども、それより手前のところで、何はともあれ、うそはいけませんね。

「うそ」というのはどういうことかと言うと、私は、いわゆるミステイク、たまたま間違っただけの情報を提供してしまったというのは、うそとは思っておりませんが、企業側が意思を持った形で、間違っただけの情報を提供する、あるいは情報開示をするのはいけないですね。これは長谷川さんと厚労省の間でやりとりがありましたけれども、そのように意思を持って、間違っただけの情報を提供したところに対して、どのような形で対処すべきかということは、一応検討しなければいけないだろうなと思います。今の法律で十分なのかどうか。もし十分でなければ、間違っただけ情報は提供してはいけないということを徹底する手だてが必要だと思います。

記者 ちょっと漠然とした質問になるのですがけれども、今日の会議の皆さんの共通の目的というのは、企業の側と採用される側のマッチング、ミスマッチをいかに防ぐか。いかに長く勤めていけるような企業に就職できるようにするかということだと思っておりますが、一方で、安倍政権が掲げている労働政策の中に雇用の流動化というテーマもあると思っております。この雇用の流動化と今日のマッチングをかちとして、少しでも長く働いていけるということと、この政策の兼ね合いをどうしていけばいいとお考えでしょうか。

岡議長 今日のテーマは、1カ所ですと長く勤めるようにということだけではなくて、働き手から見て、自分が活躍できる。あるいはそこで自分の人生が充実するような働き方ができるというような環境整備をしたいということ。一方の企業側も、人材を確保して、企業の発展につなげていきたい。そういう意味では、働き手と企業側、双方にとってプラスになるような形にしていきたいと思いますというのが基本中の基本でございます。

その中で、一か所ですと長く働いて、それを実現する人がいれば、企業側も大変結構ですねという組み合わせは十分あり得ます。でも、中にはそうではなくて、5年10年ある所で頑張ったけれども、もっと自分の力を発揮できる所が見つかったら、そこに転職しやすくする、そういう環境整備もしていく必要がありますねということが安倍政権の狙いとする

ころで、全ての雇用を流動化と言っているわけでもないわけです。

大前提は、企業にとっても働き手にとっても、双方ウインウインの関係。もしも長く働く状態でハッピーだったら大いに結構だと思うのですが、そうでないときに、動きやすい環境を整備する必要があるということで、私どもとしては、今日のテーマはその両方をカバーしているつもりなのです。

要するに、新しい就職先を求めるときにも情報開示が必要でしょうねと。転職するときにも、転職先の企業の情報開示をしてもらった方がいいですねと。先ほど佐々木さんもおっしゃっただけけれども、そのときに情報だけではなくて、現場をちょっと見てみたい。その方が、より判断しやすくなるという観点から、インターンシップというやり方がありますね。これも新卒者だけではなく、転職するときにも、その情報をもらうだけではなくて、3週間とか、1か月間、そこで働いてみて、確かめてみることであればもっといいですねという意見もあると思うのです。

今の御質問に戻ると、長く働きたいということと流動性を高めるということは、私は矛盾していないと考えております。

佐々木委員 今日、離職率という議論はすごく分かりやすかったと思うのですけれども、離職率が低ければいい会社なのかというのと今の御質問ととても似ている視点だと思うのですね。フクシマさんがゆっくり長く、給料が今、少なくとも長い間ずっと一つの会社において働きたいという人なのか、あるいはハイリスク・ハイリターンで、短期間なのだけれども高収入で、そしてどんどん変わっていくような職種や働き方を好む、あるいはそういうポジションなのか、これは両方あるので、一律で離職率という数字ではなかなか企業の実態が分かりませんねとおっしゃったのは正にそのとおりだと思います。これは流動性という総理のお言葉もあるように、今までの日本は、1回入社したらずっと長くいる人がいい人だと考えてきました。最近はなくなりましたが、私が就職するような大学を出た時期は、会社をやめたというだけで何か犯罪をしたのかと周りの人が思うような時代だったわけですが、今は転職をしたという男性、女性に出会っても、まさかその人が犯罪をしたとは誰も思わないわけですね。こうやって意識は変わってきている中で、職種とか、会社の規模とかキャリアの途中で動きやすくするということが重要だと思います。そのためには長く居続けたい人、あるいはそういうポジションでない人たちも増えてくるし、国際的に市場も流動するようになってきている中で、日本の働き手が自分の技術や働くマインドを高めていくようなことを促すためには、そして、企業が競争力を高めるためには情報公開をしっかりと、マッチングが上手にいくようにということだと思っています。今日のお話は新卒だけではなくて、中途採用もと申し上げたのはそのような点です。

司会 ほかにございますか。

よろしいでしょうか。それでは、会見を終わります。

ありがとうございました。

岡議長 皆さん、どうもありがとうございました。