

第45回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年2月9日（火）12:59～15:02
2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第3特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、岡素之（議長）、
浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎、
 - （政府）西川内閣府審議官、松永内閣審議官
 - （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）一般社団法人人材サービス産業協議会 中村理事長
リクルートワークス研究所 豊田主幹研究員

4. 議題：

（開会）

1. 雇用の入口について

（閉会）

5. 議事概要：

平野参事官 それでは「規制改革会議雇用ワーキング・グループ」を開催いたします。
皆様方には御多用中、御出席をいただき、誠にありがとうございます。

本日は、島田専門委員と水町専門委員が御欠席でございます。

また、本日は、岡議長に御出席をいただいております。ありがとうございます。

本日の議題は「雇用の入口について」でございます。

以降の進行については鶴座長からお願いいたします。

鶴座長 それでは、資料1につきまして、一般社団法人人材サービス産業協会の中村理事
長から御説明をよろしくお願ひいたします。

中村様、よろしくお願ひします。

中村理事長 では、よろしくお願ひします。

お手元、A4横で、資料がございます。

右下にページ数、ノンブルがございますので、そのページを申し上げますので、適宜ご
らんいただければと思います。

まず、ノンブル1ページでございます。人材サービス産業協議会でございますが、民間
の人材サービス業界の5団体で構成されている一般社団法人で、設立趣旨は、ビジョンの
ところに多少書かせていただいております。民間の人材サービス産業は、求人企業、人材
活用の企業様のパートナー的な色合いが強いですが、それに加えて、働く人側に立って、

キャリア形成のサポーター、この機能を強化することが肝要だろうということで設立された団体でございます。右下に主なプロジェクトを書いておりますが、1つは、キャリア形成支援プロジェクト、こちらは外部労働市場の中で働いていらっしゃる方の業種、職種を問わない評価ツールです。まずは、派遣で働いている方々の評価ツールとして、今、活用を促進しております。

2番目のキャリアチェンジプロジェクト、これは若年というよりもミドル層の、例えば、製造業からサービス業への転職といった異なる業種、職種へのキャリアチェンジを支援するメソッドの開発をしております。キャリアカウンセラー、人材紹介会社のカウンセラーの方々などに研修を通じて、手法を学んでいただくことを進めております。

さて、本題2ページに入らせていただきます。お題は、労働条件の明示、情報開示のあり方がどうあれば良いのかということでした。

2ページ、求人広告でございますが、古くは左側の新聞の求人案内が主流でした。

その後、1980年前後から、求人専門の情報誌が生まれました。そして、2000年ぐらいからは、一番右のインターネットによる求人サイト、ウェブサイトが出現、今はこれが主流です。

情報開示の情報の中身は、大きく6つに分かれます。それが、左側に書いてございます。1つが会社概要、どんな会社なのか。2番目が募集要項、どんな職種で、応募資格は何で、お給料はどのなの、休日はどのなのかといった話です。

あと、詳しくは真ん中に書いてありますが勤務状況。4つ目が仕事の内容。5つ目が職場の雰囲気、その会社の組織風土文化の様な話。6つ目が採用状況、何名くらい採用するのか、過去実績はといった話です。

古く新聞の場合は、スペースの制限があることがボトルネックになって、いわゆる委細面談が主流でした。多くのことは語らず、社名と連絡先と募集する職種程度で、来たら教えてあげるよと。

求人企業と職を求める人の間の情報の不均衡、これが甚だしい時代でございました。

そうすると、働いていらっしゃる方が積極的に転職活動をしたいとはなかなかならないわけです。

その後、1980年前後から求人情報誌、真ん中の図版です。左側に募集要項や勤務状況を中心に項目を統一したり、フォーマット化、カセット化をし、右側のフリー欄には、その会社のアピールポイントや、こんな仕事ですよ、こんな風土の会社ですということをアピールするスペースをつくっています。

そんな中、全国求人情報協会、求人情報提供事業者の協会、公益社団法人ですが、こちらでは、自主的な取組、自主規制を30年続けており、今、申し上げた情報開示の真ん中に書いてあるところを必須項目あるいは明示促進項目と決め、いかなるメディアでも、最低限、この項目に関してはちゃんと記載しようとして進めてまいりました。

今は、求人サイト、インターネットが主流ですが、紙に比べ、スペース制限が少ないた

め、より情報が増え、コンテンツリッチになり、動画のようにバーチャル体験できるようなコンテンツも充実してきております。

もちろん、求人サイトにおいても明示項目、必須項目は、先ほど御説明いたしました求人情報誌と同じでございます。

この様な自主的な取組を進めることによる成果として、求職者からみた時、安心して活動ができるというのが一番のメリットだと思います。

2番目は、転職者が増えていく。我々のサービスとハローワークとの違いは、失業者が少ないことです。在職中の方で、仕事や会社に対して、不満、不安がある方、気持的に顕在化している方もいらっしゃいますが、潜在的に転職を考えておられる方も含めて、もっと自分に合う会社、もっと自分に合う仕事を見つけていただくための情報発信でございます。

もう一つが、色々な項目を統一し、必須化したと先ほど申し上げましたが、これにより、競争原理が働き、労働市場で、より良い人を必要数確保するためには、条件を改善する競争が働いてきました。それにより初任給、時給が上がったり、休日が増えたりといったことも成果ではないかと。

以上が、簡単ですが、我々の取組の実態、現状でございます。

3ページ、情報を開示するに当たっては、どんな情報を欲しているのか、求職者目線に立って、彼らが欲する情報は何か、困っていることは何かというところを押さえることが肝要かと思えます。

求職時に重視する情報は何か。1番は勤務日数です。裏を返せば、年間休日がどれくらいあるか。2番目がもちろん給与。3番目が勤務地。これがベスト3です。勤務地というのは、引っ越しを伴う転勤はしたくない、そういう会社に行きたくないという人が非常に多い、ということです。

4番目は、残業時間とっていらっしゃる方が多いかもしれませんが、具体的な仕事の中身、5番目が職場の雰囲気、そして、6番目に勤務時間となっています。

4ページ、実際に求職活動をした方、御本人が認識された情報の齟齬の実態をあらわしたものです。

先ほどは関心事項、今度は齟齬があった、ギャップがあった項目です。1番は仕事の内容、これが一番齟齬があったという結果が出ております。

もう一つ意外なのは、青い線からピンクの線まで、4つの求職活動のプロセスを情報収集、応募、面接、選考、内定とわけてアンケートを取っているのですが、普通は、プロセスを経るにしたがい、齟齬は少なくなっていくべきであるのに、賃金、残業、勤務時間・日数、休日・休暇の項目は下がらないのです。後半のプロセスの中で、ちゃんと相互に情報提供する中で解消されていくべきではないかと思っております。

5ページ、最後は離職理由です。辞めた理由は何ですかと。

これも労働条件や勤務地への不満、賃金への不満が1番、2番ですが、それに加えて多

いのが、仕事内容への不満あるいは人間関係への不満。続いて会社の将来性や安定性への不満、これらがベスト5です。

以上、実際に求職活動されている方、あるいは辞められた方がどうなのかを簡単に見てまいりましたが、まとめが6ページです。

転職活動は、情報収集から応募、面接、内定、そして、入社というプロセスです、平均的に一人当たり応募は、現状、5.7社、面接選考を受ける社数が2.9社。内定は、80%の方々は1社からもらう。残りの方は複数から内定をもらう。入社は、もちろん1社でございます。

そんな中、先ほど申し上げた会社概要から採用状況までの6カテゴリの中で、このプロセスに応じた適切な情報開示が大切だと思っております。

例えば、会社概要では、初期は、規模や業種、知っている会社かどうか、という程度で良いのですが、応募する段になると、どんな商品サービスを提供しているのか、事業戦略がどうなのか、競争優位がどうなのか、ミッション、ビジョンみたいところが気になります。最後、入社する会社を決めるときには、やはり、会社の将来性、雇用の安定性を確認してといった話になると思います。

募集要項では、募集要項はたくさんございますので、例えば、お給料ということで申し上げますと、最初は、今の年収よりももう少し欲しい、今ぐらいが良い、もう少し休日がほしいので、給料は下がっても良いとか、本人の相場観の中で、対象求人を選び出していく。ただ、応募の段階になると、およそ、そこに入ったら幾らぐらいもらえるのかというざっくりした年収、これぐらいは知りたい情報となります。面接選考から内定、入社に進むにしたい、実際の金額と手当がどうなのか、基本給は、残業代は付くのか等々、制度全般に関して、年収で幾らというよりも、月々で幾ら、これぐらい残業したら幾ら、手当はどの様に付くのかなど、詳細が求められます。

その他、勤務状況、仕事内容。仕事内容が一番というか、かなり重要視されていると申し上げましたが、例えば、営業職希望の方の場合、情報収集では、どんな商品サービスを扱っていて、お客さんは、法人なのか、個人なのか、これぐらいの基準で収集。応募、面接になると、その商品サービスは、プレミアム型なのか、コモディティーなのか、お客様は、ルート営業なのか、新規営業なのかとか。最後、内定や入社では、目標はあるのか、ないのか、インセンティブはもらえるのかなど、具体的なことが情報として必要になってきます。

残りを詳しくは、ここでは御説明申し上げませんが、一番申し上げたいことは、求職者の活動プロセスに応じた最適な情報開示を行うことが、一番大切だということです。

昨今の若年雇用促進法等々で、例えば、固定残業制の制度の中身と、計算方法を書きなさいといった話がございます。もちろん、求職者を保護する目的で、そういうことが定められた趣旨は理解しております。失業者、あるいは新規学卒者のように求職活動をすることが必然とされている人に関しては、必要かもしれません。ただし、多くの転職者は、必

然的に転職活動をしているわけではない。この点が一番申し上げたいところです。

ただし、これは、飽くまでも一般的なプロセスを御説明したままで、人それぞれ、色々な方がいらっしゃいますので、求人企業側で、もう一つ大事なものは、求職者の求めに応じ、特に、待遇と勤務に関する情報は、きっちり紙面におとし、求められれば、開示するといった対応ができる準備をしておくことが、非常に大事です。

また、後半のプロセスになっても齟齬が解消されない内容、やめた理由は、入社前に企業が説明しておくべき内容でございますので、入社前には、きちんと書面で明示し、双方で確認するプロセスが大切。これが、意外となされていない。古くから人事は語らずみたいなところがあり、例えば、みなし制度を入れても、これは、何時間のみなしで計算されているのかを、意外と従業員は知らない。今後はきちんと伝えていくことが大事だと思っております。

最後になりますが、求人広告で、どんな苦情が多いのか、一部、御披露させていただきます。

ノンブル7ページは、苦情内容の分類です。広告表示関連では、給与が一番多いですね。

8ページをご覧ください。苦情のみならず、相談、問い合わせの全部を記載していますが、そのうち苦情は8%ぐらい。これは、全国求人情報協会の会員10社の1年間の実績で、およそ10万件の問い合わせがあり、そのうち8,000件が苦情です。

その苦情の原因はというと、80%は企業責任、企業の説明が不足している、あるいは企業責任による相違。全国求人情報協会では、この企業責任に関して悪質なものは、その後の掲載をお断りするということも、自主規制の一環でやっております。

ちなみに、ハローワークの求人票も、こういうクレームがあります。参考までに調べましたが、ハローワークの求人票も企業責任が81%ということで、これは、余り変わらないのだなというところです。

以上、20分、お時間を頂戴しておりましたが、私の説明を終わらせていただきます。

御清聴ありがとうございました。

鶴座長 どうも、大変ありがとうございました。

ただ今の御説明に関連いたしまして、御意見、御質問等ございましたら、よろしく願います。

では、佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 どうもありがとうございました。

ちょっと細かい点なのですが、2点ほど、この6ページの図でいうと、このプロセスで、就業規則そのものを開示するとか、逆に、その開示を求めるとかということというのが、実際あるのでしょうかということと、この中で、退職金について、余り直接触れていないのですが、これは、給与なり、そこに入っていると、こういう理解なのでしょうか。

中村理事長 まず、1点目は、入社前に就業規則は開示されて、サインを求められるというのが常でございます。

あと、退職金の制度に関しては、積極的に広報されている企業もありますけれども、開示は少ないですね。関心も意外と少ないです。余り先のこと、確かに雇用の安定性というのは関心事でありますけれども、まずは、目の前のみたいな、ですから、少なくとも、我々の情報誌の中では、退職金制度に関して、事細かに開示をするという企業は、もう皆無と
思っただいて結構かと思ひます。

鶴座長 どうぞ。

佐久間委員 ありがとうございます。就業規則を最初から開示、入社するときの契約の前に、入社前、それも募集しているようなときに開示しているような例はあるのでしょうか。

中村理事長 いや、積極的に開示されているところはないと思ひます。ただ、求めに応じて、開示はされるという話だったと思ひます。

その辺の情報に関しては、今、主流の情報源はSNSです。実際に、その企業に勤めていらっしやる方に、たくさんの情報が、これは、ネガティブな情報も含めてになりますけれども、あと、Q&Aサイトというのがございますので、そういう意味では、インターネットのSNS系の中で、その辺の情報は、必要だと思ひ人、なかなか求人企業に、そういった質問をすると、余りお金のことばかり聞くと、嫌なやつだと思われたくないなとか、そういうメンタリティーが、やはり強いかと思ひます。

鶴座長 どうぞ。

浦野委員 1つ質問ですが、求職される方が重視される中身で、職場の雰囲気というのがあって、採用プロセスの中でも、かなり重視される部分があるのですが、これは、今、おっしゃったような、SNS系での収集なのですかね。現場に行くということも、なかなか難しい中で、どういう形でこのことを求職者の方々は腹に落としているのかということなんです。

鶴座長 お願いします。

中村理事長 おっしゃるとおり、SNS系で実際に働いていらっしやる方から聞くという割合が一番多いかと思ひます。

ただ、最近、やはり企業側もミスマッチは未然に防止したいという企業の気持ちは非常に強うございます。そんな中で、待遇と勤務情報のみならず、仕事の内容とか、組織風土文化、これは、合う、合わないの話でございます。

求人企業にとってもミスマッチを防止するという観点で積極的に開示する企業が多くて、特にホームページとかウェブサイトを、求人サイトの中で動画で、そのようなものを伝えていたりとか、そういうケースが多いです。

鶴座長 大崎委員、どうぞ。

大崎委員 ありがとうございます。

私、就職前にいろんな情報を得るといふことは、非常に重要だと思ひ一方で、法令の制度ということにしてしまうことが、果たして、本当に求職者が求めている情報の開示にうまくつながるのかということに若干懐疑的な気持ちがありまして、上場企業の情報開示

と、IRの関係みたいなのところがあるのかなという気もしているのですが、こういう業界でいろいろやっておられる中で、情報を出してもらう内容をできるだけ統一しようとか、ちょっと悪い言い方をすると、画一的にしようとかいう方向性なのか、あるいは、各企業が自分が出したい情報を出しやすくするというのを、むしろ目指しておられるのか、その辺のお考えを教えてくださいませんか。

鶴座長 お願いします。

中村理事長 基本的には、企業さんの出したい情報を出していただくというのが原則、広告でございますので、ただ、ノンプル2ページの真ん中のところに項目がずらっと書いてございますけれども、こちらは、明示項目なのです。そういう意味では、こういった項目に関しては、どのメディアも統一して、必ず書くことを自主的な取組として進めております。

ただし、ここの仕事内容とか、職場の雰囲気とか、この辺のところは、必須化、統一化しようがないので、それで、先ほど言いましたけれども、フリースペースに企業が言いたいように書いていただくと。

それで、全求協の中では、適正率という、その必須項目、明示項目が必ず載っているのかというのを会員のメディアを全部目検でチェックしております。

あと、公益社団法人でございますので、非会員の求人メディアに関してもチェックをしておりますので、それで、自主規制の項目に対して適正であるかどうか、そういう意味では、不適正率というのを、常に毎年チェックして、これをどう上げていくのか。

これは、企業によってばらつきがありますので、そういう意味では、全求協に入っただけのことによって、適正率の悪いメディアをよくするサポートをするというのが、全求協の一番の役割とさせていただければと思います。

鶴座長 ありがとうございます。

他にございますか。

佐々木委員、どうぞ。

佐々木座長代理 ありがとうございます。

私も職場の雰囲気というのをどう伝えるかというのが、これからの新しい意味での課題かなと思っていたのですが、このケースは、御団体のところでの、求人広告でどういう情報を出すかということの情報ですね。

中村理事長 これは、広告です。

佐々木座長代理 そうすると、今まで求人広告の中で、とても良い事例というか、こういう情報を出したら、とても人が集まったとか、あるいはすごく他と違って、広告スペースの使い方だと思うのですが、こういうことをしたら、思った人がちゃんと来たというような事例があれば、お伝えいただきたいというのが1点。

もう1点は、広告以外に、企業が直接みずからのホームページ等で求人のためのいろんな情報を出すということも、私たちは想定しているわけですがけれども、そこで何かアドバ

イスというか、こんなニーズがあるのではないかと、中村さんがお考えのところがあれば教えてください。

中村理事長 事例でございますが、総論で申し上げますと、先ほど申し上げた明示項目を載せてくださいというのは、営業マンが求人企業に対して大変努力する、苦勞することです。原則、企業は余り出したがらないのです。

明示項目を出していただくことは、本当に大変な作業が要るのですが、企業も出した方が広告効果が上がることを経験します。そういう意味では、委細面談で応募する人はいるのかみたいな話になるかと思えます。総論的には、そういう話です。

どの様な情報を出したら良いかというのは、職種によって違います。例えば、エンジニアの場合は、一番気にするのは、途中で入社されている方のレベルです。本当に知りたいのは、その会社に転職された方が、前の会社はどこで何をしていたか、そういう情報が一番、本人にとって刺さるといいでしょうか、ハイエンドの人ほど、気にされる方は多いようです。

2点目は、企業の採用ホームページについて、入職経路をみると、実際に転職した人のうち、企業の採用ホームページを見て調べてという方は数パーセント、意外と少ないのです。本当はもっと見ている方は多いとは思いますが、ただ、参考にならないというのが求職者の本音だと思います。そういう意味では、知りたい情報が入っていない。知りたい情報とは何かとなると、先ほどごらんいただいた話です。確かに、組織風土とか仕事の内容は、採用ホームページが充実していますので、補完的に採用ホームページを活用される方は多いと思いますが、少なくとも、待遇と勤務に関しては、余りホームページの中で詳細に語ることはございません。

その意味では、我々が自主規制として取り組んでおります、主に待遇と勤務に関する項目に関して、統一して必ず出すことを世の中全体で進めていけば、もっともっと採用ホームページの価値が上がって、我々の商売は、どんどんシュリンクしていくというふうになるかと思えます。

浦野委員 もう一つ、参考までに教えていただければと思うのですが、例えば、新卒などの場合も含めてインターンシップみたいなものがありますね。こういう転職市場においても、お試し期間みたいなもの、試用期間とはちょっと意味が違うのですけれども、お互いにそういう雰囲気で見えていただければみたいな、そんな広告を出すような会社はありますか。

中村理事長 ほぼないです。そういうことをしたいところは、派遣で、テンプ・トゥ・ハイヤーという手法をとられるケースが多いかと思えます。

そういう意味では、インターンシップ的な活動は、この後、豊田から説明がありますけれども、やはり、新卒ならではの制度かと思えます。やはり、職務経歴がありますので、中途採用の場合は、余り必要はないと思えます。

鶴座長 どうぞ。

佐久間委員 先ほど、この2ページで書かれているような、自主的に、こういう情報開示の項目を作っておられると。もし、ある法令なり、制度的に、こういう情報は、必ず求人広告のときに開示しなければいけないとか、採用のときにしなければいけないと、こういう項目が設定できるとして、今、開示されている以外に、そういうことであれば、こういうのを開示した方がいいというものがありますでしょうか。ちょっと抽象的で申し訳ないのですけれども。

中村理事長 開示項目に関しましては、定期的に求職者アンケートを実施しており、彼らが知りたい情報は何なのか、知りたいのだが載っていないという項目を定期的に更新していく作業をしております。

ちょっと御質問の趣旨とずれるかもしれませんが、なぜこの様な自主規制をしているかといいますと、以前、国会で求人メディアも規制対象にすべきという意見が出て、厚労省の審議会で検討テーマになったという背景がございます。その審議会の結論は、言論の自由等々ある中で、やはり、求人広告、求人情報提供事業に関して規制するのはふさわしくないだろうと。ただし、求人メディア、求人広告を行っている事業は、自主的に取り組むことが必要だという指針が出て、平成7年8月の局長通達で残っております。そういうこともあり、各社が集まって、申し上げた項目の統一と、必須に載せていく活動をスタートしたというのが経緯です。御質問の答えになっているかどうか分かりませんが。

佐久間委員 そうすると、実態としては、かなり必要だと思われるものが、もうここに入っていると、ですから、再度制度的に、何か加える必要は余りない、少なくとも求職者の声からすると、そういうふうと考えられると、こういうことでしょうか。

中村理事長 中途採用、転職に関しては、もうこれで十分で、プロセスに応じて、必要に応じて、後は求人企業が、フェイス・トゥー・フェイスの面談とか、社内見学をしたりとか、いろいろするわけですから、そのときに、ちゃんと開示すれば十分かなと思います。

ただ、先ほども申し上げましたが、例えば、ハローワークで失業者の方とか、あるいは新規学卒者の方は、もう必然的に転職活動をする立場になっていきますので、そういう意味では、細かな情報を提供しても、それなりの必要性はあります。

ですから、その辺のところは、多少転職者とは色合いが違うのかなと思っております。

鶴座長 よろしいですか。

ちょっと、私の方から3点ばかりあるのですけれども、1つは、最後の8ページで、企業の責任による相違ということで、悪質な場合には、そのアクションをとられるというお話をずっとされていたのですが、この中で、どれぐらい検討というか、大ざっぱで構わないのですけれども、どれぐらいが意図的な悪質なものというふうにお考えになっているのか、それとも、企業側のちょっとしたミスとか、そういう意図せずに、こういう結果になってしまった場合が多いのか、その辺、何となく割合が分かればということが1点です。

もう1点は、6ページを御説明いただいたのですけれども、特に、やはり、給与と、どれぐらい残業があるのかということについては、非常に関心事項だと思うのです。

それで、残業については、各段階において、やはり、だんだんもう少し詳しく知りたいということが、非常によく分かるような資料なのでけれども、転職を希望している方は、このような形で進んでいくのだろうなど。

一方、企業側もある段階まで進んでいるのだったら、その前の段階では出せない情報も、ある程度出せるのではないかということもあるのだと思うのです。

そうすると、例えば、この残業のような情報について、どの段階では、例えば、求めに応じて、これぐらいは出した方がいい、出すべきだというような何かしらのガイドラインとか、そういうものを設定するという考え方があり得るのかどうなのか、そこまで考えると、少し規制をやり過ぎか、身動きがとれなくなるのか、その辺のお考えをお伺いしたいということ。

3点目は、先ほど、SNSとか、Q&Aとか、いろいろ直接企業に聞けなくても、今、インターネットでいろいろ情報があるし、それをいろいろ得る手段があると、ただ、このたぐいのものというのは、必ず問題になるのは、なりすましというのがあって、その企業の人間とか、なりすまして、こんなひどいのだとか、ああだという、そういうのもあって、当然、それは匿名の世界なので、見分けがなかなかつかないなど。

逆に特定ができるような人が言うと、これは、なかなか企業としても、非常にインフォーマルな形で、どこまでそういう正確な情報を流せるのか、その情報を得る側も、信頼度というのは、どのぐらい評価するのか、非常に難しい問題があると思います。

その中で、実態としては、結構機能しているというような状況なのか、やはり、私が申し上げた、そういうなりすましの問題もあって、結構、きちんとした情報が得られない、やはり、いろいろ仕組みを考えなければいけないと、どういうふうに考えた方がいいのかと、全部大ざっぱなお話で恐縮なのですが、ちょっと感触だけ教えていただければと思います。

中村理事長 1番目の8割が企業責任で、その中には、悪質なものと、そうではないものがある。この悪質性を、どうやって立証するのが非常に難しゅうございます。

実際に転職活動をされた、あるいはその企業に入られた方で、先ほどのようなクレームを頂戴すると、そこから企業へのヒアリングを始めます。ただ、悪質かを正直にお答えいただくことは、まず、なくて、実際は、イエローカード、レッドカード的な運用をしているというのが実態です。初回でも、悪質性や、被害の大きさを鑑み一発で掲載不可にする場合はありますが、2回目、3回目で、やはり、度重なるのは、いかがなものかという運用しかできないケースもございます。

2番目がガイドラインの設定。先ほどの明示項目、必須項目というお話を申し上げましたが、各項目に関しては、どのように記述するのかというガイドラインを、協会で運用しております。そういう意味では、ガイドラインの設定は必要かと思えます。

この項目を書きなさいだけではだめで、書き方とか、中身に関しても規制していくということが大事かと思えます。

その中で、やはり、一番難しいのは給与で、これは、まだ配属が決まっていない人に、幾ら出せるのかというのは、企業側もなかなか言いづらい、あるいは残業は個人差がありますので、残業代とか手当、もろもろも分からないということもある。そこで、例えば、給与に関して、最低これは書きましょうというガイドラインを決めていて、少なくとも採用者全員がもらえる金額、これを明示しなさい。それに加えて、こんな手当がありますよとか、あるいは、30歳だと幾らぐらい、40歳だと幾らぐらいというのを書きましょうとか、その辺のところは、各メディアの工夫の余地を残し、協会では、最低限のガイドラインを出しているというところでもあります。

あと、なりすましの問題は、おっしゃるとおりでございます、1つは、そういうものがあるという前提で見えらっしゃるということかと思えます。それが1点。

2点目にあるのは、サイト運営会社で、なりすましを削除したり、コントロールしているサイトもある。どうやって見つけるのかなど難易度がありますが、そういうところを熱心に見えらっしゃるサイトに人気が集まっているということもございます。

鶴座長 ありがとうございます。

どうぞ。

佐々木座長代理 追加で、本題と少しそれるのですが、求職者側の情報公開というのも、意外と実はされていないなと思っていることがあって、このミスマッチ、必ずしも会社側が悪いばかりではなくて、やはり、求めたスキルを持っていない求職者が出てくるということもあって、判断がしにくいということではないかなと思うのですが、少し違う視点なのかもしれませんが、今までの御経験の中から、特に中途採用の求職者のスキルレベルであったりとか、あるいは前職の退職理由だったりとかというのは、今は御本人のお話以外にほとんどないような気がするのですが、この辺りに関しては、何かルールというのでしょうか、基準があったらミスマッチが少ないのではないかというふうにお考えのところはありますか。

中村理事長 2ページのところで、先ほど、御説明申し上げなかったのですが、求人サイトになって、新しい価値が付加されたということがあります。

それまでの紙の世界では、探す機能しかなかったのですが、ウェブサイト、求人サイトの到来によって、探される機能というのが付加されました。

これは、何かと申し上げますと、御本人のレジュメ、履歴書ですね。これは、各サイトの運営会社によってフォーマットはさまざまではありますが、それを登録すると、求人企業が、そのデータベース、レジュメを見て、自分の企業が求める採用要件、これは、主にスペックとタイプです。

スペックは、中途採用の場合、御承知のとおり、必要とされる知識と経験とスキルです。これは、必ずレジュメに書けとなっています。

もう1つは、タイプです。これは、先ほども申し上げました、組織風土文化に対する適合性、親和性、意外とこれがやめる理由、ミスマッチの理由にもなりますし、これがなか

なかデジタル化しにくいという問題があります。

ただし、その求められるスペックでございますが、どうやら、日本の企業の場合は、内部労働市場が非常に強いので、職務といいましょうか、その仕事のディスクリプションが企業によって多少違ってくる、したがって、そこを一番苦労されている。

その様な中、我々は共通言語化みたいなものを進めています。例えば、SEならSEの求められる要件というのを言語化し、その言語を使って、企業に書いていただく、あるいは個人にレジュメを書いていただくみたいなことを進めています。例えば、同じ仕事をやっても、A社ではSEと呼んで、B社ではプログラマーと呼んでいるようなケースが多々ございます。そのまま掲載してしまうと、ミスマッチの原因になるためです。

それに比べ、欧米では、職務がはっきりしておりますので、企業の採用活動の主流は、ポスティングされたレジュメをソーサーという方が対応しています。まず、大体レジュメというのは夜中にポスティングされますので、ソーサーの方は、早いもの勝ちで、夜中の12時から3時ぐらいに活動する。もちろん、会社になど行く必要はなくて、家でできるわけなので、新たにポスティングされたところに対して、どこのライバル企業よりも、早くスカウトメールを打つかが大事になってきます。ただ、やみくもにスカウトメールを打ちますと、ミスマッチが発生しますので、まず、ソーサーが求めるスペックと要件を満たしているかをスクリーニングします。それで、スクリーニングされたレジュメに関して、リクルーターという人たちがスカウトメールを打つ、あと、欧米の場合多いのは、リクルーターは従業員が多いです。人事というよりも、従業員がリフェラルという手法で行います。アメリカは特に多く、入職経路の大半はリフェラルです。

したがって、フェイスブックとか、リンクトインとかが転職の入職経路の大きなソースになっているのは、そのせいでございます。職務主義のため、誤解が生じづらい、どの企業でもこのジョブに関しては共通しているということ。また、そのレジュメが、本当に正しいことが書かれているのかをチェックするサードパーティーがあったり、その人の人柄というのは、レジュメでは、なかなかあわせないためスカイプを使うとか、動画を使ってとか、そういうことを専門に行うサードパーティーもあります。そういう意味では、日本は、そこまでなかなかいけていない実態がありますが、これは、時間軸でそうなるっていくのではないかと思います。

鶴座長 他にございますか。よろしいでしょうか。

では、資料1につきましては、ここまでとさせていただきます。

中村様、非常に貴重な御説明をありがとうございました。

中村理事長 1点よろしゅうございますか。

鶴座長 どうぞ。

中村理事長 実は、このワーキング・グループで、先般、紹介業と、今、御説明いたしました情報提供事業、これが、情報誌とか、紙の時代はずばっと分かれていたのですけれども、ネットになり、先ほど申し上げたレジュメを登録すると、レジュメに対して、企業

がオファーマールを出したり、リコメンドをすることがネットで行われているわけであり
ます。

それに加えて、皆さん、通販サイトで御経験されているかと思いますが、その方の購買
履歴を基に、こういう人は、次にこういう商品を買うのではないかということで、よく広
告が貼り付けつけられる御経験があるかと思うのですが、ITの進化の中で、そのアルゴ
リズム、AI、あるいはビッグデータみたいなものをベースとしたアルゴリズムが非常に進
んでまいりまして、仲介業者の恣意性が全く入らないところで、いろんなリコメンドがで
けるといのが、ITの特色でございます。

この会議では、ITに関しては、余り規制をかけない方がいいのではないかとお話をされ
ていると聞いております。

インターネットにおける職業紹介に関する指針というものが厚労省から2000年に出され
ておりまして、先ほど申し上げたネットによるもろもろのオファーマール、リコメンド等
に関しては、職業紹介に該当するという解釈になっております。

もちろん、個人情報をきっちりと保護すること、あるいは、ネットのそういうスカウト
メールや、リコメンドに関しても、先ほどございました業界団体が自主規制をし、こうい
うことをやめましょうといった自主規制をすれば良いと思っております。実際、リコメ
ンドやオファーマールで被害が出た、悪質な事例があったということは特にエビデンスが示
されていない。確かに、職業紹介で個室、面談でという話になりますと、なかなか断りに
くいというのはありますが、ネットの場合、嫌なら消せばいい、オファーマールが迷惑だ
ったら、送らないでくれという操作をすれば、送られなくなりますので、そういう意味で
は、今、申し上げましたネットに関する規制に関しては、我々も撤廃すべきだと思ってお
ります。多少緩和しようという話になっている感もあるようですが、届出制の話もなくは
ないようです。届出制だから、規制緩和だからいいではないかという話もなくはないので
すが、一方で、届出ないと事業ができないというのは、ネットの世界ではなかなか厳しい、
日々新しいことを日々単位でどんどん、こんなサービスを提供してだめだったら変えてと
いうのを繰り返す、そうしてどんどんいいサービスに磨き上げていくというのがネットの
商品開発の常でございますので、届出というのも、余りふさわしくはないと思ってお
ります。この会議体では、そういうITに関しては、規制はなくすべきだというお話を
していただいておりますので、皆さん、よく御承知されているかと思いますが、改めて、私ども
のお願いとして、御案内させていただきました。

鶴座長 我々も雇用仲介事業の再構築という中で、インターネットとの関連のものにつ
いては、この件についても議論して、IT活用の利点を促す方向で規制すべきあつせんや職
業紹介の内容を再定義し、規制範囲を明確にすべきという考え方をまとめて、今、厚労省
の方の検討会で議論していただいていることなので、問題意識は共有しているというこ
とでございますので、それを最後につけ加えたいと思います。

それでは、どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、資料2及び3につきまして、リクルートワークス研究所の豊田主幹研究員から御説明をお願いします。

豊田様、よろしく申し上げます。

豊田主幹研究員 よろしくお願いいたします。リクルートワークス研究所の豊田でございます。

資料のページ数、ちょっと多くなってございますので、少し駆け足で、まず、一とおり御説明して、後ほど、いろいろ御質問していただければと思います。

中村同様に、ノンプルの指示をしながら御説明をしてみたいと思います。自己紹介は、省かせていただきます。

本日、お話ししたい内容は、大きく2点でございます。新卒一括採用について、我々ワークス研究所あるいは私自身が、どのような方向性を考えるのか、どこを課題として捉えているか。私なりに、こういうところが中核的な課題ではないかというところについて、幾つかのデータ等を踏まえて御説明申し上げたいと思います。

どのように課題を解決していけばいいのかというときに、今、産業あるいは大学を中心とした学、あるいは官は何をすべきなのか、こうした部分についても、私の思う範囲で、論点について提示ができればと思います。

資料の中に幾つか、私ないしは研究所から発信しているものを記載していますが、ここに触れている内容の一部をかいつまんで御説明させていただくという次第でございます。

3ページ、ここに書いてあることを、縷々御説明いたしません。新卒一括採用に関しての是非論は、ここ4、5年ほど、いろいろなところで議論がなされてきました。

公知になっている茂木健一郎氏のツイートの概略をまとめると、以下の5点ほどに集約されます。

ほぼ同じような時期に、東京大学の本田由紀さんが、論文の中で、この5点を挙げています。また、海老原嗣生氏が、茂木健一郎氏、本田由紀氏らのものも含めて、世の中にこのような議論が出てきているということをもとめているものも、そこに記述いたしました。

こうしたさまざまな言説がございましたけれども、これらを私なりに整理しましたところ、新卒一括採用に関する課題ではなかろうかと社会的に提示されている論点は、4ページにある4つのことに集約されます。実は、ほとんどの論点は「日本は」ということがついていて、世界全体の常識とずれているぞというような論点がございましたので、他国に比べてということを含弧につけさせていただきました。

1点目は、日本の大学生の就職活動期間は長く、学生は、その活動に非常に腐心する、こういう論点です。

右側に と書きましたが、これは、確かにそのとおりだと私も思っておりますし、そのような見立てが現実にあるかと思えます。後ほど御説明申し上げます。

2点目には、日本の学生の大半は、他国に比べて在学中に就職先を決めていると、ほとんどは大学卒業後に決めているではないかという極端な意見もいろいろありました。右側に×と書いてございます。この×の部分についても、後ほど御説明しますが、これは、私は極論だと思っております。多くの国において在学中に就職先を決めているという学生が少なからずいるというのが実態です。

3点目でございます。日本の大学生は他国に比べて、在学中に就職先が決まらなると、正社員になるのが難しい。学卒未就職者問題と言えいいのでしょうか、そういうところで言われた論点でございます。

これについても、実態としては、ミスリードし過ぎていると思っております。この3点目については、今日は、詳細なデータを持ち合わせてございませんが、在学中に就職先を決めた人と、そうではなく、大学卒業後に決めた人の収入の差あるいは勤続期間の差ですとか、そうしたものをアジア諸国あるいは欧米の主要国と比べても、日本が顕著にその部分が乖離しているという実態はありません。

4点目、日本の大学生は他国に比べて不明確な選考基準で採用されている。右側に と書いていますけれども、これは、世の中に指摘されている部分としては、確かにあろうかと思えます。

先ほど、中村が、ジョブ・ディスクリプションの話を持ち出して、中途採用の市場の中でのお話をしましたが、さらに、特に日本においては、皆さん、御承知置きのとおり、ほとんど、いわゆる総合職という名の下の大括りな採用基準であると。職種を明示することが、ごく一部を除いてございません。

そうしたことにともなって、やはり、選考基準そのものは不明解であるということは、実態としてあると思っております。

5ページ、先ほど、1点目で、やはり、就職期間が非常に長い、この長いということは何とかなければいけないのではないかという論点があろうかと思えます。

こうした論点から、ここの1、2年、就職活動開始時期、選考開始時期を8月にしよう、あるいは今年に関しては6月にしよう、いろんな議論が起こっていました。

では、この開始時期を何らかの形でコントロールすれば、就職活動期間は短くなるのかと、結論としては、それは、ならないと考えております。

日本の新卒採用・就職の、本質的な課題を解決せずに時期等のコントロールをしても、本質的な解決には至らないと考えております。

では、真の課題とは何なのか。諸説あろうかと思えますが、私は、2点に絞られると思っております。それを6ページの部分で述べさせていただいております。

1点目は、皆さん、御存じかと思えますが、日本における学びと職業が接続をしていないということが、課題の中核にあろうかと思えます。

幾つかの論点があるかと思うのですけれども、ひとつには、学生が、例えば、中高等教育、中学生、高校あるいは大学、専門学校等を経て、将来の職業進路を決めるということ

がなかなか育まれないということ。

もう一步踏み込んで言うてしまうと、高校とか大学で、一生懸命あることを学ぶということが、職業に就く、社会に出るときのインセンティブにならない。一生懸命勉強するということに拍車をかける効果になっていないということです。

2点目は、日本における新規学卒の市場が、2つの機能をあわせ持っているということだと思っております。

ひとつは競争的なタレント獲得機能です。優秀な人材がいると、その人たちを他社より先んじて確保したいと。

後ほど申し上げますが、この市場機能は、どこの国にもあるわけです。どこの国においても、しかるべき企業が、しかるべき学生をいち早く見つけて自社に引き込むというような競争的な採用活動をしているわけです。

日本においても、もちろん、そうした機能はあります。

一方で、各国においては、卒業後に関しても、自由に就職ができるというエントリー採用市場があるわけですが、残念ながら日本に関しては、このエントリー採用市場が余り発達していません。

その代替機能として、大卒者を正規雇用できちんと就職させようではないかというようなセーフティーネット機能が、日本の新卒一括採用システムあるいは就職市場の中には、組み込まれていると思っています。

この対照的な2つの機能がありながら、同じような形式で運用されているということが、いろんな齟齬につながっているのではないかと考えています。

2点ほどデータを使って、お話ししたいと思います。

7ページをご覧ください。学びと職業が結びついていないという点の傍証となるデータです。

今、働いている20代から30代前半ぐらいの方、大卒の方が、どの時期に、自分自身の将来の職業進路を決めたのかということについて、各国の大卒者に問うたものの結論がこちらになります。

国によって、幾つかの傾向がございます。例えば、ベトナムあるいはアメリカのように、大学の前期までの間に5割以上の人たちが進路を決めて、かなり早い時期から進路を決める。大学に進む段階で、あるいは高校時代に、自分自身は、こういうような職業の進路に就こうではないかと考える。そして、半分ぐらいの人たちが、そのときに決めたことが、そのまま進路になっている。

一方で、一番右側のブルーの部分、大学卒業後、インドあるいはタイ、マレーシア、インドネシア、このASEAN諸国を見ると、卒業後に進路を決めている人というのが非常に多いという国もある。

ただし今、申し上げた卒業後に3割、4割ぐらいの人たちが、進路を決める国においても、3割ぐらいの人たちは、一方で、大学の前期ぐらいまでにも進路を決めている。言っ

てみれば、早く決める人もいるし、遅く決めてもという形で、比較的労働市場の柔軟性があると理解できるかと思います。

翻って、日本のデータは、一番下です。

紫のゾーン、大学生の後期、この時期に決めている人が、全体の3分の2を占めている。

これは、皆さん、御承知置きのとおり、言ってみれば、就職活動時期に、進路を決めるという人たちが、日本の場合は、3分の2も占めるということです。

同様の傾向が、中国、韓国に見られます。皆さん、御存じのとおり、実は中韓も同じように、比較的似通った就職シーズンというようなものがあり、そういう部分で促進される部分がありますが、そうはいても、我が国のこの数字は、かなり極端である。

さらに、大学前期までに決めるという人たちが、合わせても15%程度しかいない。ほとんどの人たちが、進路については、思いを馳せず、学びを続け、就職活動という発射ボタンとともに進路を決める。

こうしたことから、いかに学びと、進路が、なかなか結びついていないかということが、1つ透けて見えるかと思います。

もう1点、データを御紹介しようと思います。8ページのグラフをごらんいただけますでしょうか。

これは、先ほど御説明をした進路に関しては、例えば、卒業前に進路を決めている比率はどれくらいあるのか、それを卒前決定率といたしました。

例えば、日本で言うと、卒前決定率、82.2%の人が卒業までに進路を決めている層、インドに関しては46.6%、実は進路を決めている人は決して多くはない。

内定率というのは、大学にいる間に、就職先を決めたと、日本のとおりの言葉です。これも国によって差があります。

日本の場合は、言ってみれば、進路を決めるイコール就職先を決めるという形で、ほとんど数字が同じです。そこにもありますが、その数字が違う国もございます。

即就職率。これは、大学を卒業後、3か月以内に働き始めたという方の数字です。

日本の場合は、3月に卒業して、4月にするという形で、ほぼ同じ形で80%程度の数字になる。この数字についても、国ごとにいろいろ違いがございます。

これを見ると、国ごとにいわゆる大卒者の労働市場のあり方が、一様ではないなということが分かるわけですが、ただ、どの数字を見ても、4割から5割ぐらい、国によっては、もう少し高い数字もありますけれども、その人たちが、日本における大学生と同じような形で大学卒業までに進路を決め、就職活動し、内定先を決め、大学を出てすぐに働き始めている。そういう人たちが、各国においてもかなりの比率でいるわけです。

他国にもこのような実態があるわけですから、日本の市場が余りに特殊であるというのは、私は、やや乱暴だと思います。日本のあり方そのものは、確かに、先ほど言ったセーフティーネットの機能を加えていますので、この8割というかなり高い数字になっています。また、これが若年失業を押しとどめている1つの要因になっているという部分もある。

一方で、各国においても大学生のうちの5割とか、それぐらいは、やはり、優秀と目されて早くから企業がアプローチをし、早い時期に就職活動をし、決めている人たちがいるんな国においてもいるということをお分かりいただきたいという意味で、この8ページのグラフを御紹介いたしました。

それを踏まえて、後半の話題に移ろうと思います。

9ページ、学びと職業が接続していない、かつ2の機能をあわせ持っている、それが、先ほどの2つのデータにあらわれていたり、あるいは、先ほど御説明をしたように、日本の場合、就職活動、そのものの時期が非常に長くなってしまふ、長期化してしまふ。あるいは、不明確な選考基準という形になってしまふという要因。

こうした部分を持っている、逆に学びと職業は接続していない、あるいは、いわゆるエリート的な優秀な人材だけではなくて、残念ながらそうではない、まだ、社会に出るのに決して成熟していない人たちに関しても、何らかの形で在学中に就職させてあげようではないかというようなセーフティー機能があるがゆえに、必然的に就職活動は長くならざるを得ないというのが、この国の実態だと思います。

逆に、この長い就職活動期間を活用して多くの学生が、自分自身の将来にわたってのキャリア・アイデンティティーあるいはキャリア・アイデンティティーの入口を形成し、進路を固めている。

ですので、長いことは、今後を考えると、改善すべき点だとは思いますが、現状は、逆に長いことによって、いろんなことが機能しているということも言えようかと思います。

さらに、こうした部分、10ページに、こうした側面があるにもかかわらず、
、
と3点ほど論点を挙げさせていただきました。

学びと職業が接続していない、あるいは新卒市場は、2つの機能をあわせ持っている。もし、これを前提とするならば、もっと市場の設計の仕方があるわけですが、今の学卒市場のあり方は、選考開始時期が一律に設定されていたり、あるいは採用活動に関しても多くの企業は意外と一律的なことをしている。

それで、時期も同じ、入口に関しても、先ほど総合職の例を挙げましたが、そうしたコースに関しても、一律的であり、一括的に採用している。こうしたことも、また、齟齬を来している要因だと捉えております。

次に、現代史というものを細かく書きましたけれども、時間の関係で省かせていただきます。これは、ここ20年ほどの中で、活動時期、採用方法、求める人物像が、気がつくところ、かなり画一的に変わってきているということを経験した変遷を基にあらわしたのですが、詳細は省かせていただきます。

後半の、では、どんなことをしていけばいいのかという部分について、御説明したいと思います。

まず、採用活動の主体者は企業になります。やはり、産業セクターが、何らかの形で、この現状を打破する方向に大きく何かを起こすことが大切だと考えています。

抜本的に以下の3点を大きく改革していくことが必要なのではないか。

1点目は、先ほど言った総合職というカテゴリーに限らずに、もっと多様な新たなキャリア・コースを設計していくということ。

2点目は、学生と企業の柔軟な出会い。前半の不でもインターンシップのお話でしたが、インターンシップに限らず、もっと広くいろんな出会いの機会を創出していくということが必要ではないかと思います。

さらに3点目、これも採用のあり方です。先ほども、非常に不明確な選考基準という点を論点として挙げました。にもかかわらず、面接とか、エントリーシートといった画一的なスタイルでの選考がなされている。もっと多様な在り方を模索していくことが必要かと思えます。

それぞれ少し丁寧に御説明いたします。ちょっとノンブルが飛んでいるページがあって恐縮ですが、13ページの次の14ページです。

グローバル・キャリア・コースとか、ナショナル・キャリア・コース、この言葉が出ているページをごらんください。

先ほど申し上げたように、総合職という名の下に、総合職という言葉は、皆さん御存じのとおり、雇均法改正のときに、一般職と総合職という名前をつけて、言ってみれば、ちょっと弥縫策と言えはいいのでしょうか、そういう形でつけたものが、あつという間に一般化してしまったというのですが、平たく言えば、大卒者の幹部候補のようなことをあらかず言葉と御理解いただいてよろしいかと思えます。

ですが、今、5割が大卒者、各企業の中でいえば、6割とか7割が大卒者で占めているというのが実態です。全員が幹部候補であるわけではないのです。

そうしたときに、どのようなキャリア・コースを歩むのか、あるいは歩んで欲しいのか、歩みたいと思うのかというコースを明示するということは、企業のみならず、マーケットに出ていく学生にとって、新規学卒者にとっても有効なことかと思えます。

ここに挙げたのは一例です。グローバル企業であれば、グローバルに活躍する、タフなマネジメントをすることを想定する幹部候補のようなキャリアコースがあつていい。

一方で、エリア・キャリア、特定の職域あるいは場所において、あるスペシャリティーを磨いていくという領域もあつていい。昨今、限定正社員に関する議論が進んでいますが、それに近いものです。このように、ひとつではなく複数のキャリアコースを明示していくということが、打開策になるのではないか。もちろん、こうなれば、初任給もキャリアのあり方も変わるという形になろうかと思えます。

エリア・キャリアで言うと、そのジョブ型のようなものが当然思考されるかと思えます。各企業の中で、メンバーシップ型と、ジョブ型のハイブリットのような形があつてもいいのではないか。

実際、欧米企業もハイブリットになっていると思っています。全部がジョブ型などではないです。いわゆる幹部候補は、明らかにメンバーシップで育っているわけです。

その次の論点は、学生と企業の柔軟な出会いです。

先ほど申し上げたように、インターンシップに限らず、例えば、高校の中で、いろんなキャリア教育の授業がある中で、企業が門戸を開いて学生に仕事の実態を経験させるというようなことは、インターンシップ以外にも、いろんな手法があるかと思います。一部の企業は、CSRの施策の中で、事業の実態を開示しています。

そうしたことを含めて、どんどん産業側が実態を開示していくことが必要ではないかと考えていますが、ここでは、インターンシップの部分を駆け足で御説明します。

欧米のインターンシップの中身は、大きく3種類に大別されます。社員同等型、社員補佐型、プロジェクト型。

社員とほとんど同じ仕事をする。あるいは、ある社員にサポートする形で、その社員のお手伝いをする。あるいは、実際のプロジェクトに一員として入る。2、3か月から、長いものでは6か月というようなものまで、こういうような実際の現場の仕事をやっているというのがインターンシップです。インターンシップという言葉の意味そのものが、形になっているわけです。試用就業、見習いです。

その次のページでは、海外のインターンシップの特徴という形で6点ほど挙げています。現場の実務そのものの就業内容になっているということです。

正にエントリーレベルで、どういう仕事をするのか、を経験している。入社後すぐに立ち上がることができるかどうかということ、正に試しているということでもあろうと思います。

長く実施しているということは、もちろん、会社側にとっての、ある意味での見きわめの効果はありますが、それ以上に学生個人が意味ある経験学習をして、それが、自分自身の進路としてふさわしいのかということを見きわめるということとしても、やはり成立しているわけです。

選考との接続があるということは、多くのインターンシップであろうかと思います。アカウンティングを学んだ学生が、アカウンティングファームで実習をするとか、やはり、そういうつながりがあるということがインターンシップを、企業側も長くする意味にもつながりますし、学んだことが生かせるというようなことにもつながっている。

やはり、必然的に働いてもらう形ですから、報酬があるという部分もありますし、ある種の評価がある。

評価ということは、その学生が優秀であれば、彼、彼女にあなたが望むのであれば、就職活動時期に、うちに来てくれれば、うちでも喜んで採用したいと思うよというオファーをかけることが当然あるということです。

ただ、その段階で、よく言われるように、内々定を出すだとかということでは、実際はないですね。よければ、うちにおいでよと呼びかけるまでです。拘束するわけでも何でもありません。選考活動ではないわけです。採用選考との接続はありますが、採用に直結しているわけではないと、採用活動と同じ活動では、決してないわけです。ですが、両者がいい意

味で出会う機会になりという形で成立しているということだと思います。

さらに言えば、いわゆる日本における、正に新人研修のようなものの前倒し機能にも明らかになっているなど。

残念ながら、以前の日本企業のように、会社に入って2、3年すれば、全ての人間が一人前としてタフに育つという環境は、多くの企業の中で脆弱になっている。OJT機能はかなり弱っていると、私は捉えています。

そうであれば、入学前に、いい機会を作りながら、相互に高めていくようなことが必要ではないか。

学歴不問、何を学んだかを問わずに、一括で採り、内定者研修あるいは新人研修を経て、あるいは現場でのOJTを経て一人前にしていくという「個社完結型『採用・育成』システム」が、日本企業の得意技だったわけですが、残念ながら、この得意技は随分鈍ってきていると思います。

かわって、社会全体で若手を育てて、一人前にしていく「社会協働型『育成・活用』システム」が必要になってきている。その中核にあるのが、インターンシップだと思います。

翻って、日本のインターンシップの実態はどうか。御説明する必要もないでしょう。日本のインターンシップは期間も短いですし、難易度も低い、こうした実情があるわけですが、もっと長期、高難易度のものをもっともっと作っていきたい。

欧米型の1、2、3のタイプは、日本では極小で、後ろについて仕事の実態を見て回るジョブシャドウ型、仕事を疑似体験する研修型、あるいは会社見学型が、日本のインターンシップの大半であると。もっともこの部分を、この1、2、3のような実態の方に切りかえていくようなことができないものかなと思います。

20ページ、先ほどの3点目でございます。多様な選考方法に関してもっともっと検討すべきだということです。

1枚繰っていただいて、これもツー・バイ・ツーのモデルがございます。主観、客観あるいは非日常、日常という軸で構成されています。

面接、エントリーシートは。いわゆる非日常、彼、彼女がふだん暮らしている実態ではないところで、彼、彼女らが、私はこうですというような主観的に述べる情報を基に選考をするということです。

もちろん、そうした思いを受け止めることは大切なわけですが、他にもいろんな形で人物をアセスメントしていくことは可能です。彼、彼女の許日常を把握するという形で言えば、もちろん、インターンシップでより日常を見る、あるいは例えば、大学での学びの実態を一番見ている大学の教員が彼、彼女のいいところをいろいろ分かっている。あるいは学びに限らず、周囲にいる知人等が、いい意味での縁故を紹介していくという「主観×日常」という領域で、もっともっと人を見つけていく。

左下の層は、一部適性検査等がなされている部分もありますが、ここに関しても、もっ

ともっと客観的なテストの開発をする余地があるかと思います。

さらに、右下のゾーン、例えば、大学の成績ですとか、大学の履修内容のような客観的でもあり、日常の彼、彼女らの姿が見えるもの。残念ながら、多くの企業の中では、この部分に関して、やはり、余り有意なものとして見ていないという部分があるかと思いますが、逆に見ていないことが、日本の大学生が学ばないということを誘発しているということも間違いなくあるわけで、企業がこうしたものにどんどん目配せをしていくということだけでも、学びと職業との接続ということは高まるということもあると思います。

こうした観点により力点を置いた形での企業の採用に限らず、かなり大きな変革がなされると、いろんな形で変革が進んでいくのではないかと思います。

最後に、いわゆる産だけではなく、やはり学あるいは官のセクターがさらにどんなことをする必要はあるか。

一言でいうと、先ほど言った進路をいつ、どういうふうに決めていくのかという部分に関して、早目に考えて、いろんなことを試行錯誤する、あるいは仮決定をするという機会をもっともっと増やしていくということが、必然的に就活の負荷を軽くすることにもなりますし、学びに対する意味を誘発することにもなります。

であれば、そういうことを、いわゆる就職活動前の時期にどういうふうに埋め込んでいくかということにもっと施策が及ぶといいなと思います。

例えば、大学入試制度改革が正に議論されています。この中で、いわゆるセンター試験に代わるものの中のあり方も問われますけれども、逆にこうなってくると、二次試験的なものがどういうものになってくるかということがより問われる。

本当の意味でのAO入試みたいなものが、これを機会に出て、社会にどういう形で、あなたは貢献したいのか、だから、ここで何を学びたいということを、高等教育機関に入るときに、もっと問うようなことが出てくるようにできないか。あるいは、大学や、それに準ずる新しい教育機関に、特定の専門領域を習得できるところを増やしていく。エリア・キャリアなどのジョブ型領域領域の職業教育がもっと整備される、そうした高等教育機関あるいはカリキュラムの創造も期待されます。

また、それ以前の高校とか中学の段階において、職業として何を選ぶ以前に、どんな人のためにどういうことをしたいのかという、社会に生産者としてどういうふうに向き合うのかという思いを若いうち、早いうちから気づかせる機会は、残念ながら日本の中では少ないなと思います。

キャリア教育なるものが、少しずつ浸透してきていますが、なかなか魂がまだまだ入っていない部分があるかと思います。こうした機会が早い時期から育まれること。違う角度からいいますと、残念ながら日本の場合は、規範意識が強かったり、同調圧力というようなものがあって、多くの若者がみんなと同じような形で歩むことを、よしとしてしまう部分があるかと思います。もっと自分自身がどうあると思ったことに忠実に生きていい、人と違うということが、逆に、ある種大切にされたり、尊重されるだとか、そういう部分をも

っともっと育むことも個人の進路を早くにイメージするということと明らかにつながることをだと思えます。ちょっと青臭い話ではありますが、こうした部分を含めて、基本的には教育におけるさまざまな打ち手を講じるべきだと考えています。

すみません、ちょっと説明が長くなってしまいましたが、私の説明は以上でございます。御清聴ありがとうございました。

鶴座長 豊田様、大変ありがとうございました。

それでは、ただ今の御説明に関しまして、御意見、御質問がございましたら、どうぞ。大崎委員、どうぞ。

大崎委員 ありがとうございました。

いろんな御指摘、非常に興味深く拝聴したのですが、その中で、1つ大学の、いわゆる終わりのところの就活の段階でやっと、職業について考え、決定する傾向が日本の場合非常に強いという御指摘があって、確かにそうだなと思う一方で、例えば、教員養成系とか、医学部とか、あるいは看護学部とか、あと、一番極端なのは防衛大学校だと思うのですが、そういう職業と入学試験が直結しているとほぼ言える、もちろん、その後の変更は不可能ではないわけですが、というような学校もございますね。

そうすると、何が悪いのかなと思ったときに、大学入試というお話があったのですが、私は、むしろ大学の学部や専攻が社会のニーズにマッチしない偏りというのがあるのではなからうかなという気がちょっとしてきたのですが、具体的に何が多過ぎて、何が少な過ぎるといのは非常に言いにくいのですが、その辺は、海外、諸外国と比べて何か顕著な点があるのか、ないのか、どんなものでしょうか、何か御所見があれば、お伺いしたいのですが。

豊田主幹研究員 はい、ありがとうございます。

私も諸外国の大学、学部、学科がどういう比率でできているのかについて精緻には存じ上げませんので、一般論の域を出ませんが、よく言われているように、アメリカ等に比べて日本の場合は、正に昨今議論になったように、いわゆる文系の人文学部の領域が少し多いという部分は言われますね。ただ、ヨーロッパを見ると、ヨーロッパと余り変わらないという話もありますので、極端なわけではないかと思えます。

恐らく、今のどこの学部、学科がという部分に関しては、その程度しか申し上げられないのですが、一方で、社会の実態を見越した上で教育とかの編成をどこまでできているのかという部分に関して、ある意味でタイムラグと言えはいいのでしょうか、そういうものが出ているということは間違いのないのだろうなと思えます。

今世紀に入ったところで言うと、ポストク問題のようなものが起きたのは、典型的に、そうした産業界の実態と学の部分の思惑が、残念ながら大きくずれてしまいましたがゆえに、ああした問題を生んだという部分だと思いますので、産業界の実態をしっかりと把握した上でデザインをするということが必要なのだろうなということはおっしゃるとおりかと思えます。

一方で、こういうことも言えようかと思えます。例えば、人文的な領域に関して、もちろん、いわゆる産業社会での学びをつなげる領域が、決して多いわけではないなと確かに思うのですが、では、その領域を学ぶことが意味のないことなのかというと、恐らくそんなことは全くない。研究者として生きるということはあるでしょうけれども、それ以外の部分についても。

先ほど、例えば、メンバーシップ型のような話は、日本に限らず他国でもあるという話をいたしました。要するに、正に専攻と職業を全て結びつけるような社会にすればいいということでは、私はないと思うのです。いわゆる一般教養であっても、それを多面的に深く学んで、総合的な知見を携えた人材は社会から待望されていますし、学校では何を学んだとしても、タフでリーダーシップを執る人間というのはできるのだと思うのです。

大学院等に行けば、より専門的な領域の中で、それ以降の進路を見つけるということにはなるとは思いますけれども、日本に限らず、上を見ても、そういうような別に職業と1対1で結びつけるような形で教育のデザインを再編成するということまで視野に入れなくてもいいのかなとも思います。

すみません、ちょっと変な返し方になってしまいました。

大崎委員 ありがとうございます。

ちょっと今のお話に感想的なことなのですが、そのお話を伺っていて、そういえばと、もう1つ思ったのは、日本以外の国では、ビジネススクールというのが割に、特に経営幹部候補生を育成する学校として結構機能していて、確かに、学部段階では、いわゆる人文的なことや、いろんなことをやった人がビジネススクールで、ビジネススキルに近いものを身につけるといふところがあるなというのを、ふと思ひまして、私、実は日本のビジネススクールの客員教員をやっているものですから、日本は、恐らく企業側からも余りそういう期待がないのかなと、大変残念なことでビジネススクールで職業教育的な気持ちで、こちらが何か教えた人たちが、そんなに就職市場で高く評価されないという厳しい現実があるなと、これは全くの感想で、だからどうしろということではないのですが、というようなことにも思いをいたしました。

豊田主幹研究員 おっしゃるとおりだと思います。

では、いわゆる日本のビジネススクールが意味がないのかということ、私はそんなことはないと思っていて、そこで学んだ個人に、やはりかなり変化が起きている、彼、彼女がすぐにどこかの企業なりにオファーがかけられなかったり、あるいは企業の中でジョブの機会に恵まれなかったとしても、彼、彼女の中に割とキャリア自律の意識が強くなってきて、以降のキャリアを自律的に歩むというような人たちを多く輩出しているという機能はあるのではないかと思います。

鶴座長 ありがとうございます。

他に、佐々木さん、どうぞ。

佐々木座長代理 ありがとうございます。

インターンシップのあり方に質問なのですけれども、やはり、ここを何らかの改革をしていくのが、学生にとっても中途採用にとってもミスマッチも少なくするし、いいのではないかと思うのですけれども、例えば、どんな改革があり得るのだろうかと思っていました。今、私、娘が大学3年生なので、ちょうど就職活動をし始めるような感じで話を聞いていたり、学校からの説明が何かあったりすると、インターンと称しても、一日とか、二日とかいうインターンと呼ばれるものがあるって、それはインターンではないでしょうと思うのですけれども、そんな仕組みが、日本の慣行の中で、そういう名前をつけることによってやっているけれども、やはり、結論からすると、そこにすごい人が殺到して、うちの娘なども、インターンで落ちたから、もうこの会社には就職できないというふうに思っているわけで、ちょっと何か違う方向に行っているのではないかと思うのです。

それで、中途採用は、今、インターンがなかなかないわけですが、そして、先ほどの中村さんの御説明でも、今、紹介派遣という形がインターンに近いような格好になっているということでもあります。しかしながら、一方で、紹介派遣だと、それはそれで何か月間のコミットメントが必要で、そんなに早い時期に判断をお互いにしないと思うのです。

この新卒と中途採用のインターンシップのあり方で、本来は、こんな規制がなくなって、あるいはあって、もう少し短くても1週間、2週間なのか、長いと1か月から数か月なのか分かりませんが、1、2か月なのではないでしょうか。実際の内定を出すということよりも以前のときに、職場の雰囲気を見ることができると、雇う側もその人の力量や性格を見ることができるという意味で、一番いいように思うのですが、この辺りは、どんな変革がなされると良いと思われませんか。

豊田主幹研究員 ありがとうございます。

佐々木さんがおっしゃったことは、すごく同感でして、先ほど、ちょうど情報開示のとかの話もありましたけれども、私が、大卒者に限った話ではありますが、やはり、会社にいい意味で適応して活躍をしていくときに、肝心なのは会社の実態とか雰囲気みたいなことがわかって、自分と合っているなということが、ちゃんと分かっていた上で入ったという人は、やはり、辞めずに、それなりに頑張っているという傾向が顕著にあるなと思いますので、そういう意味でも、このインターンのようなものが機能するということがよりあるといいなと、おっしゃるとお思います。

一方で、1日2日のものもそうですし、1週間程度のものに関しても会社の実態というよりは、ある会社の一室で研修的なことをしているという形ですから、会社と触れているようで、実は実際にほとんど触れていないということが大変多いと思いますね。

元インターンシップ、90年代にちょうど協定廃止ですが、その辺のころからインターンシップに関する議論が立ち上がったときに、初期に、そうは言いながら、早期化を助長するものにあってはいけないという形で、ある種の規制のようなものがかけて、今も続いているわけですが、採用活動の直結はあってはならないと。

先ほど、言ったように、欧米も完全な直結はしていないわけですが、日本の場合は、そこで何か釘をさしたことが、非常に効いてしまって、企業も腰が引けているといえいいのでしょうか、詳細は、正直に言ってやぶの中なのですが、もう10年以上前になると思うのですけれども、そうした割と規制めいたものがある中でも、ある電機メーカーが、インターンから直結して採用に結びつけることをやろうと宣言をされた。実は、1年トライされたのですけれども、なくなってしまったのです。やぶの中なので分かりませんが、いろんな圧力があつたというふうに聞いています。

そういうふうになったら、企業側も長期でやる気にならないでしょうし、では、1か月、2か月長期でやった上で、そこで優秀な人間であれば、そうは言いながら、彼、彼女に、うちで働いて欲しいと思うことは必然だと思います。

ただ、繰り返しになりますが、非常にその部分に、経済団体や大学団体からのある種の圧力もある中で、企業側は、その部分については、大きく二の足を踏んでいる部分が正直あると思っています。特に、いわゆる経団連参画企業のようなところがそうでしょうか。

一方で、例えば、小ぶりのベンチャー企業のようなところが、普通に学生を、言ってみればアルバイト的な形で、仕事をして、私はここがいいから入っていくというような、実態的にインターンといってもいいような形で、意外と優秀な学生が、そうしたところに入っていくという実態も既に生まれていますね。

ですので、実態的には、日本の中でも、そういうことが、少しずつ生まれてきている。大学時代に実習ないしはインターンシップ的なことをした人たちの中で、そこに就職したという人はどれくらいいるのだという調査をしたときには、実は2割くらいの人たちが、日本でも既にそういうところに就職しているというデータはあるのです。いわゆる採用直結型ということがなかったとしても、やはり、ここで実習とかをしたら、この会社はいいなと、ここに入ろうと。

私事になりますがけれども、私も実は就職留年をしていたときに、ある会社に半年アルバイトして、実は、そのまま入って今いるという人間でして、言ってみれば、自分で勝手にインターンシップしたと思っているのですが、企業が普通に学生にアルバイトの門戸を開くということでさえ、実は私は有効だと思います。

ですので、インターンシップとか、いろんなことに凝り固まって考えるということというよりは、本当にそういう形で普通に働かせる、多分、インターンシップと言っても、日本の場合は、佐々木さんが言ったみたいに、働かせるという意味になっていないですね。企業とのファーストコンタクトみたいな形ですけれども、実際に働かせてみるのだというようなことを、きちんと前提に置いて、何かそういう場を実施できればと思います。

先ほどのベンチャー企業以外の例でいうと、例えば、いわゆる地域協働のような動きの中で、地元の自治体あるいは地元の産業と、授業の中でコラボレーションしながらという取組が、地方大学を中心に随分広がっているという部分もありますが、あれもある意味で

インターンシップに近いような機能を有しているものが出てきているなとも思います。

学びの中に、正に企業とか、いわゆる地域社会とのリアルな接点があるというのも、また、恐らくここで私が申し上げてインターンシップのようなものの機能をうまく内包しながら学びと産業、あるいは社会が連携しているみたいなものが、そうした形で、実は生まれてきているなとも思います。そうしたものが、もっといいケースになって広がっていいと思いますし、文科省や経産省の事業が、これらの動きを促進していることも事実です。そうした事業の委員を、私も幾つかお受けしていますけれども、中には非常にいい取組も生まれています。そうしたものをもっと地道に広げていくということだけでも、少しずつ風穴はあくのではないかと。

ですので、現状はややくエスチョンマークですけども、いろんな意味で可能性は少しずつ広がっているのではないかと、私は捉えています。

以上でございます。

鶴座長 ありがとうございます。

佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 ありがとうございます。

大変興味深いお話で、私も会社で人事も見ていますので、いろいろ考えさせていただきました。

ただ、ちょっと今日は、趣旨が雇用の入口ということなので、ちょっとそういう個人的な興味は置いて、新卒採用市場ということなので、その新卒の方が、本来、知っておくべき情報、入社後のミスマッチとか、そういうことかなるべく起きないということを考えて、知っておくべき情報というものは、どういうものなのかと。

それで、意外と、私などもかつて面接などをしたときに、会社のことは、何でも答えるから聞きなさいと言っても、意外と給料は幾らですとか、そういうことを聞く学生というのは、私の経験で一回もなかったわけですが、逆に、こういうものが学生に限らないかもしれないませんが、新卒の求職者には開示すべきだと、こういう項目で、特に先ほどの中途の市場との比較で、何か御示唆があれば、教えていただければと思います。

豊田主幹研究員 ありがとうございます。

先ほどもちょっと触りをお話いたしましたけれども、多くの学生が企業を見る視点と云えばいいのでしょうか、当然、どんな会社なのだと、先ほどの企業概要に正に匹敵するような組織視点、どんな会社なのか、何をやっているのか、あるいは企業の成長度はどうなのか、規模はどうなのだと、そういう視点のお話。この視点は、どの学生も何らかの形で気にしますね。それ以外に、どんな仕事をするのだ、多分、入ってすぐの話を気にするのでしょう。

それで、さらに会社に入って、5年とか10年で、自分はどういうふうになるのだと、そのキャリア展望に関する視点と云えばいいのでしょうか。

それと、先ほど来の職場の雰囲気という、風土文化的な部分、こうした視点、それ以外

にさらに条件のようなものがある。多分、その5つぐらいの観点に、私は分けられるのではないかなと思っているのですが、結果的に、彼、彼女が続くというのは、先ほど言ったように、かなり会社の、いわゆる実態の雰囲気ですとか、どんな職場なのだということについて、就職活動時に思いを馳せて自分なりに情報収集をしたという人が、総じて会社に入って迷走せずに、割と適応できているという部分が、やはり大きいなと感じています。

ただ、これは、先ほどの議論の中でもあったかと思いますが、その情報は、どうやって提供すればいいのか、どういうふうに学生側は得ればいいのか。

1つの解決として、正にインターンシップというものがあるわけですが、当然、インターンシップを全ての学生に経験させるということが出来るわけもなく、非常に難しい部分がある。

一部の企業が、選考プロセスの中で、お試し仕事と言えはいいのですが、半日職場にいて、そこで少し職場の雰囲気を感じながら、疑似的に何か仕事をしてみるということを中心に、企業側もアセスメントするし、個人もアセスメントする。あるいは従業員何人かとちょっとした共同ワークのようなことをした上でするというようなことを取り組む。そうした中で、学生側もいろんな形で、その会社の実態を少し垣間見ることが出来るだとか、そういう部分があるという部分につながるということはあると聞いています。

ただ、それとて、即効性のある正解にはなかなか至らないですけれども、この実態みたいな部分は、一方で、先ほどの中村の話と少し引きつけて言うと、昨今、ウェブの世界では、動画のようなものを載せるという形が可能になっていて、アルバイトだとか、そういう部分のサイトの中でも、そうしたものを導入している部分があります。

より文言等で飾らずに、割と実態を比較的に分かる形で出すというようなことで、学生が、こういうような雰囲気の会社だったらという形で足を運ぶという話は、昔から今に至るまでであると思っています。

例えば、求人広告にどのような工夫をすれば、多くの反響があるか。

私は、以前、この仕事をする前は、求人広告を作る仕事を長くしていたものですから、そういう中では、意外と本当に素朴な会社の中の、普通の若手の人たちが、こんな雰囲気でやっていますみたいな写真があるということが、敷居をぐっと下げて、こういうところだったら、自分は働いてもいいかもしれないという形になってみたり、より実態がのぞける、分かるということが、基本的にお互いの敷居を下げるという効果は、以前から今に至るまでであるだろうなと。

そういうようなことは、求人広告のみならず、個々の企業の努力の中でも、いろんな形ができるのではないかと考えております。

もう1点別の観点で言うと、そうは言いながら、本当は仕事内容だとかという部分をちゃんとディスクローズして、職種別最初なり何なりでなっていれば、その部分ももっと有効なのだと思うのですが、日本の場合は、先ほど、私がそういうふうに申し上げた形に再編できればいいですけれども、実際は、多分、どの仕事と約束できるわけではな

いだろうなど。だからこそ、逆に職場の雰囲気とか、いい意味での就社的な部分と申しますか、この会社だったら、自分は合っているから、多分頑張れると思うというようなことを共有できることの方により価値があるのではないかと思います。

鶴座長 ありがとうございます。

浦野委員、どうぞ。

浦野委員 2つありまして、1つは、先ほどのインターンシップの問題ですけれども、現状は、文科省は就職と結びつけることを明らかに禁止しているというか、そういう指導をしていますね。

豊田主幹研究員 でも、決してそうではないというふうに、私はおっしゃっていると聞いたことはありますが。

浦野委員 いやいや、でも、文科省としては、今、そこは変わっていないと思うので、その辺をどういうふうにアプローチしてはっきりさせておくかということについての見解をお持ちかということをして1つ。

2つ目は、大学で学んだことを尊重するという採用活動をということがあるわけですが、現実には、企業側が、今の大学でどういう評価がされているかということをつまづか知らない部分もあると思うのです。その辺の感触を教えて欲しいのですが、例えば、我々がやってきたような本当に優良可だけの成績表しかない時代と違って、かなりの大学では、例えば、学習のポートフォリオを作らせたりとか、あるいはそれをルーブリック評価でやってみたりとか、さまざまなことをやっていて、私は、企業は本当に大学で学んだことを尊重しようと思えば、それなりの成績表を出させることができると思うのです。それが優良可だけではどうしようもないわけですが、そういったところを企業側でどんなふうに考えているか、何か情報があれば、教えていただければと思います。

豊田主幹研究員 ありがとうございます。

1つ目のインターンの部分は、確かに条項的な文言で言うと、直結してはなりません。当然、インターン時点で得た個人情報も一切活用してはいけませんというようなことが、正に明示されていますので、おっしゃるとおり、現実的には禁止しているということになっております。多くの企業もそうやって受け止めますから、当然拍車がかからない。おっしゃるとおりだと思います。

一方で、これは、どういうふうにアプローチすればいいかというのは、非常に私自身もそんなに解を持っていないのですけれども、先ほどの、例えば、大学における地域協働あるいは産学協働のような動きの中で、必然的に企業と学生が会って、いろんな形での接点ができているという動きであったり、これは、また、レベルが少し変わってしまいますけれども、例えば、先ほど、ポスドク問題のようなお話をしましたけれども、大学院生の就職先、ドクタープロセスを促進するために、インターンを正に国を挙げて促進させるような事業をしていて、最終的にそこに就職するということが、正に成果であるということが、これは文科省の事業の中でも言われているわけですね。既にある意味で矛盾が起こっ

ているということとも言えると思うのです。

ですので、改めて、これは最終的に文部科学省が何らかの形で答申を出すべきということなのかもしれませんが、当然、ここはこの時代に即した形の中で、新たなガイドラインを策定すべきということだと思います。

私たち自身も、やはりもっともっとその部分をオープンにすべきだという形で取組をする中で、例えば、地方の商工会議所が主導して、その部分をもっともっとならなげていこうではないかということ、いろんなところで推進しようという動きが、実はかなり起こっていて、かなりベースの部分、実態的にそっちの方向に行くべきなのではないかという議論はかなり起きています。

ですので、手法はちょっと分かりませんが、今一度、この時代に即したガイドラインの策定、それが、特に大手企業を中心とする部分に関する歯止め、明らかになっていることは間違いないと思いますので、そこについての新たな策定は、やはり、おっしゃるとおり非常に重要だと思います。

大学の成績に関しましては、例えば、欧米などの中のスタンダードでは、よくGPAのような議論がございますね。GPA3.1以上がインターンシップのエントリーに受けられるとか、日本の中でも、一橋のように本格的にやっているところを初めとして、少しずつGPA的な部分が出てきて、恐らくそういう形でのスタンダードが1つできて、そこでのスコアそのものが少し標準化してくるという形が、ちょっといくと、今までの優良可とは違う意味で、そうは言っても、しよせん点数ではありますけれども、意味が出てくる部分が1つあるのではないかと感じます。

でも、一方で、今、御指摘のあったように、実際にどういふことを学んできたのかということに関するお話は、ポートフォリオ的な部分、大学の中ではポートフォリオ的なものを持っている部分があります。スタンダードを作れるかどうかは分かりませんが、企業が、そういうことをもっともっとならなっていくということが、やはりあっていいのではないかと。私も学生の、いわゆる成績証明書を出せばいいのかということ、そうではなくて、学習履歴と言えいいのですか、何をどういふ気持ちで、どういふふうに学んできたのかということ自体をきちんと企業が問うて、それによって本人の学ぶ姿勢であったりを問う。逆にそれがあることによって、学生がより学ぶ形になるという循環ができるといいなとは感じます。

すみません、ちょっと漠然とした答えになってしましまして恐縮です。

鶴座長 ありがとうございます。

では、岡議長。

岡議長 ありがとうございます。

企業側から見て、学生さんがどうだというのは、いろいろな意見があると思うのだけれども、弁護士とか医者など、専門的なことを勉強して行き先が大体決まっているような方々がいる一方で、一般職とか総合職というようなあまり専門性のない方々の方が数的に多い

わけですね。

豊田主幹研究員 はい、おっしゃるとおりです。

岡議長 今までは、こういう方々を企業が一定の基準で採用して、入社してから教育しているのですね。企業の方はそこその人が来てくれれば、あとは我々自身で磨き上げて、立派な人材にしていこうというのが多かったのではないかと思うのです。これから少子化がさらに進んで、企業の採用する人数が変わらなければ、とにかく来てもらってから育てていこうという傾向が今まで以上に強まるのではないかという気がいたします。

そうなりますと、今度は学生の方から見て、この会社は本当に自分が入っていい会社なのかと、今日のテーマでもあるのですけれども、企業側の情報開示の問題、これも企業の大きさとか、分野とかによってかなり差があるかと思うのですけれども、企業がどれだけ情報開示をして、学生が自分に合ったと思うところを選べるのかと、そちらのニーズがこれから高まっていくのかなと。

そのときに、先ほどのやりとりの中にもあったと思いますが、より現実に近い情報を得る方法というのは何なのだろうか、人事課長の話よりも、3年、5年前にその会社に入った先輩との会話がいろんな意味で一番生に近い話を聞けるのかと私は思っているのです。うちの会社などでも就職活動の初期にOB訪問とかいうものがあるのだけれども、そういう形で学生が先輩を訪問するような形で情報開示をしている企業は今、日本にはどれくらいあるのか、もし、豊田さんが情報を持っていたら教えていただきたいのですけれども。

鶴座長 お願いします。

豊田主幹研究員 ありがとうございます。

今の議長のお言葉どおりの答えになるか分かりませんが、多くの大企業で、いわゆるリクレーター制度のようなものを、言ってみれば、自分の大学の先輩が、後輩たちにアプローチをして、自社のいろんなレクチャリングをするとか、そういう形の中で、OBと出会う、いろんな形で企業の実態を知らせると、そういうアプローチを採っている企業は少なくないと思います。何パーセントというデータは、ちょっと今すぐには申し上げられませんが、調べれば、多分、どれぐらいの企業がリクレーター制を採っているか。私たちが、取っている割と主要企業の中でも、2割、3割ぐらいがそういうような制度を採っているという企業があったような記憶がございます。

これは、多分、いい側面、でも、一方で、それだけでは不十分になるかもしれないという側面を持っていると思っております。リクレーターと言われている人たちは、必然的に、当然その会社の実態をよく知っていて、その実態を問われれば、つまびらかに説明をするという役割でもあると思うのですけれども、一方で、企業側からいい人間をいたらつかまえてこいというようなミッションを帯びているという形になると、では、本当にいいと思う学生に関して全て情報開示をしているかということ、意外とコントロールをしてしまっているという、いわゆるいいところは当然出すけれども、少しネガティブなところは隠すみたいなことがあるという話は少なからずあるようです。

あるいは、今のOBたちが会社の実態の話をするというよりは、言ってみれば、就職相談を受けるようなことが多いわけですね。あなたの会社に私が入りたいと思っているのだけれども、どういうふうにすれば入れるかといったときに、面接ではこういうことを言った方がいいとか、ある種の就職指導をしてしまうみたいな、実は、そういうOBたちも最近は少なくないのです。そうではなくて、正に会社の実態を包み隠さずしゃべることが、お互いにとって本当にいいことなのだというようなことを、きちんとメッセージングをした上で、リクルーターを機能させれば、御指摘のとおり、いい情報の仲介役になると思うのですけれども、必ずしも、今の実態がうまく企業の実態を伝えるというところに機能しているかは、ちょっとだけ疑問がつく部分がございます。

それと、先ほどの、1つ前の、多分御感想をおっしゃった部分だと思うのです。企業が育てていくことが重要になる。当然、企業が、大学等ででき上がった人材をそのまま採って活用するという時代がすぐに来るとは全く思わないです。必然的に、やはり企業が10年、15年と育てるという領域が、間違いなく今後も多分必要だと思います。

ただ、現状のように、総合職という名の下に百人あるいは何百人を採った上で、それを昔と同じような形でみんな育てあげられる環境があるのかというと、多分そういう環境にはなくなっている。一部の少数精鋭を採用して育てていくという、企業の中には、もちろん、そういう体力をまだまだ持っている企業が一部に残っていると思うのですが、残念ながら、そういう企業ばかりではなくなっているという実態があると思っています。

そうしたときに、先ほど言った、ある種、例えば、グローバル・キャリアのような形で、少数だけれども、この人間は、きちんと手厚くいろんな経験機会を作っていくぞというようなコースを作るですとか、そうではなくて、職業領域ごとに再編した上で、ここではこういう職業知識を学ぶということ、もう少し外部の労働市場と接続しながらやっていこうとか、今までとちょっと違う形をしないと、人がなかなか育たない形になっているのではないかなとは感じております。

鶴座長 どうもありがとうございました。

他にございますか、よろしいですか。

最後に、私の方から感想を1つ、7ページの各国比較というのは、非常に分かりやすい、明確な資料をお出しいただいて、ここで、例えば、アメリカ、他の国もそうなのですが、特にアメリカの場合、大学生の前期で決めているという割合が高い。日本はほとんどないと。

私の理解だと、かなりインターン、それも休みの時期に相当長くなり、ある程度お金ももらいながらやっているという理解ですけれども、日本の場合、就活は非常に長いと言われるのですけれども、むしろやっている期間は非常に集中している期間、その期間は他の国に比べれば、私は短いと、他は、密度がある意味では非常に散らばっているようなイメージですね。

そうになると、日本の場合も、むしろ大学の前期にもう少し違った形のインターンという

のもっとやって、その企業に触れる機会というのを、今は非常にプレ就活みたいな形で、就職活動が始まる用意ドンの前に、先ほど、佐々木委員がおっしゃった、一日とか二日とか、ある意味で就職活動、そういうものの一環なのですけれども、まだちょっと正式には始められないかなと、そういう意味合いが強いのですけれども、もう少し本来の形というのを、もう少し大学の前期からやるというのも、1つの国際比較から得られるインプリケーションなのかなとも思いました。

大変貴重なお話、ありがとうございました。時間もまいりましたので、本日の議論は、ここまでにいたしたいと思います。

雇用の入口、本件につきましては、引き続き検討を進めていきたいと思います。

今日は、豊田様、大変貴重なお話をどうもありがとうございました。

これにて会議を終了します。