

第8回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和2年3月16日（月）16:45～18:15
2. 場所：中央合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、夏野剛、御手洗瑞子、菅原晶子
 - （専門委員）宇佐川邦子
 - （政府）北村大臣、大塚副大臣
 - （事務局）林次長、彦谷次長、森山次長、大森参事官、小見山参事官、小室参事官
 - （説明者）出入国在留管理庁 丸山 在留管理支援部長
出入国在留管理庁 福原 政策課長
出入国在留管理庁 安東 在留管理支援部特定技能企画室調整官
厚生労働省 石津 職業安定局外国人雇用対策課長
厚生労働省 吉田 職業安定局外国人雇用対策課海外人材受入就労対策室長
厚生労働省 山本 人材開発統括官付キャリア形成支援室長
文部科学省 大濱 初等中等教育局児童生徒課長

4. 議題：

（開会）

1. 外国人材の受入れ推進について
2. 高校生の就職の在り方の検討と支援の強化(フォローアップ)

（閉会）

○大森参事官 それでは、時間となりましたので、第8回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

御出席の皆様方におかれましては、御多用中、本日御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、北村大臣に御出席いただいております。

また、大塚副大臣が、後ほどより御出席の御予定でございます。

さらに、御手洗委員が、ズームでの御出席、宇佐川専門委員が、同じく後ほどより御出席、さらに、中室委員、石戸専門委員、島田専門委員が御欠席でございます。

また、本ワーキング・グループの構成員に加えまして、本日は、菅原委員にも御出席いただいております。

それでは、まず、改めまして御出席いただいております、北村大臣から御挨拶をいただ

きたいと思います。

よろしく願い申し上げます。

○北村大臣 皆様、こんにちは。

規制改革を担当する内閣府特命担当大臣を仰せつかっております、北村誠吾でございます。

先生方には、大変お忙しいところ、御出席をいただきまして、心より感謝を申し上げます。

本ワーキング・グループでは、安倍内閣が特に力を入れております、雇用・人づくりの分野の規制改革につきまして、御議論をいただいているものと承知しております。

現在、少子高齢化の進展などにより、介護や建設あるいは造船の分野で深刻な人手不足が見られております。

本日御議論をいただく外国人材につきましては、そうした人手不足が見られる一部の分野を対象に受入れが進められているものと承知しておりますが、受入れ企業とのマッチング、また、受け入れた後の地域や企業の対応などで様々な課題や問題があるものと伺っております。

雇用や人づくりの分野は、厚生労働省のみならず、文部科学省あるいは経済産業省など、制度が幅広くまたがり、その分、調整の御労苦も大変だと存じますけれども、私も委員の皆様方の御協力を賜りながら、一緒になって取り組んでまいりたいと考えております。

本日の御審議も、どうぞ、よろしく願い申し上げます。

ありがとうございます。

○大森参事官 北村大臣、誠にありがとうございました。

それでは、早速、本日の議題でございますが、お手元の議事次第にありますとおり「外国人材の受入れ推進について」「高校生の就職の在り方の検討と支援の強化」の2点でございます。

それでは、以降の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。

大槻社長、よろしく申し上げます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、早速、本日の議題に移りたいと思います。

まずは議題1、外国人材の受入れ推進につきまして、今回は、前回1月20日に開催されました第4回ワーキング・グループにおきまして、事業者団体から示された要望及び委員からの質問に対する検討状況について、出入国在留管理庁、厚生労働省よりヒアリングを行います。

本日は、出入国在留管理庁在留管理支援部長、丸山秀治様。

出入国管理庁政策課長、福原申子様。

出入国在留管理庁在留管理支援部特定技能企画室調整官、安東健太郎様。

そして、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長、石津克己様。

同じく、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課海外人材受入就労対策室長、吉田暁郎様にお越しいただいております。

それでは、15分をめぐりに、出入国在留管理庁より、御説明のほうをお願いいたします。
○福原課長 出入国在留管理庁の福原でございます。

1月のワーキング・グループで、日本商工会議所さんと新経済連盟さんから行われた提案などに対する出入国在留管理庁の対応について説明をさせていただきます。

こちらの横置き資料に基づいて説明を行います。

まず、おめぐりいただきまして、1ページでございます。

日本商工会議所さんからは、まず、①の、左側でございますけれども、地方公共団体における外国人の住民を対象とした相談窓口について、運営のばらつきなどが懸念されるなどの指摘がございました。

これに対する対応は、右側でございますが、出入国在留管理庁におきましては、地方公共団体による一元的相談窓口の整備・運営につきまして、交付金による財政支援だけではなく、様々な形で相談対応の質の向上を図る、そういった取組を行っているところでございます。

まず、相談窓口の運営や体制について参考となる情報を取りまとめまして、地方公共団体に提供させていただいているところでございます。

また、窓口対応の好事例を収集して、地方公共団体に対する横展開を図っているところでございます。

また、その際には、例えば人権侵害のケースであれば、人権相談ダイヤルあるいは外国語インターネット人権相談受付窓口の情報など、役立つ情報も追加するなどの工夫も行っているところでございます。

こちらの資料の3ページを御覧いただきたいと思いますのですが、右側に『一元的相談窓口運営の参考』と言う冊子がございます。

こちらの冊子では、効果的な広報のためのSNSの利用あるいは翻訳ソフトや翻訳機器、具体的な窓口体制などを紹介しておりまして、地方公共団体の担当者の方が参考にできるようにしているところでございます。

また、左側のQ&Aでございますけれども、入管庁では、従来から相談事例の共有に努めているところでございますが、より体系的に整理したものを、現在、作成中でございます。

こちらのページの上の2番目のポツでございますけれども、入管庁の地方局には受入環境調整担当官が配置されておりまして、地方公共団体の支援の窓口となっております。

そこで好事例の横展開や、相談担当の職員に対する研修などを通じて支援を行っているところでございます。

それでは、申し訳ありません、また1ページにお戻りいただきたいと思いますのですが、左側の②でございます。

入管庁における案件処理の促進や手続負担軽減の観点から、職員の増員、それから手続

の簡素化、電子化、案内の充実などについて御要望がございました。

右側でございますけれども、まず、1点目でございますが、職員の増員につきましては、近年、主にインバウンド対応のために増員を認めていただいているところでございますけれども、令和元年度には、特定技能制度の導入を踏まえまして、地方局における申請案件の審査や在留支援を目的といたしまして、319人の増員をいただいたところでございます。

また、令和2年度につきましても、307人の増員を予算案に計上させていただいております。

入管庁におきましては、今後も円滑な業務の運営のために、必要な体制整備を行っていくこととしているところでございます。

その下の2点目でございますが、手続の簡素化につきましては、昨年の7月からオンライン申請手続を実施しているところでございます。

こちらの資料の4ページに、参考の資料を載せております。

4ページの右側の「対象の手続」というところを御覧いただきたいのですが、現在、オンライン申請の対象は、在留期間の更新、いわゆるビザの延長でございますけれども、こうした手続に限定をされているところですが、その下の赤になります。これを入国のための在留資格認定証明書の交付申請や、いわゆるビザの変更に当たりますけれども、在留資格の変更など、その他の手続にも拡大をする予定でございます。

さらに、その下に記載がございますが、現在、特定技能はオンライン申請の対象になっていないところでございますけれども、3月中に対象に追加をする予定でございます。

恐縮ですが、また、1ページに戻っていただきまして、先ほどの資料の3番目のポツでございます。

手続案内の充実でございますけれども、これにつきましては、法務省のホームページに具体的な申請書の記載例を掲示しておりまして、その内容の改善・充実を図ってきているところでございます。

その下のポツでございますが、特定技能に関する手続の簡素化につきましては、これまでも、例えば、元技能実習生が同じ受入機関で就労する場合には、技能の評価に関する書類を省略するなどの取組を行っているところでございます。今後も可能などころから、手続負担の軽減に取り組んでいくこととしております。

続きまして、左側の③でございます。

留学生の就職促進に関連いたしまして、いわゆる秋卒業生の就職に関する要望がございました。

対応は右側でございますけれども、これにつきましては、企業の内定を受けている留学生については、卒業後から就職までの間、特定活動の在留資格で在留を継続できるということを公表しているところでございます。

本日、関係資料として参考資料の1-3を配付させていただいております。

また、こうした取組につきましては、関係省庁にも依頼をさせていただきまして、大学

や企業への周知を図ってきているところでございます。

また、入管庁では、現在、全国の地方局、支局で、留学生の就職支援に関する専用の相談窓口を設けて相談に対応しているところでございますが、そうした相談窓口やセミナーなどでの説明を通じまして、周知を図っていくこととしているところでございます。

それでは、次に移りますが、その下の新経済連盟さんからの提案でございます。

こちらは、外国人が企業に就職する場合の現場業務の取扱いに関する御要望でございます。

留学生などが、企業に就職する場合には、一般的に「技術・人文知識・国際業務」という在留資格が付与されることとなりますが、この在留資格は、学術的な技術や、知識を生かすことができるホワイトカラー的な業務を対象とするものでございます。

他方で、日本の企業では、新卒者を総合職として採用いたしまして、入社当初は研修の一環として、必ずしも専門性が認められていないような業務に従事させる慣行がございます。その場合に、在留資格に該当するか否かが問題になるということでございます。

右でございますけれども、入管庁では、この留学生の在留資格変更に関するガイドラインを公表して、関係法令の解説だけではなく、具体的な許可事例、不許可事例を紹介しております。

本日配付されております、参考資料の1-1、それから1-2を御覧いただきたいと思っております。

その中で、入社当初の研修に関する考え方といたしますが、2ページ目の「また」以下のところに、記載をしているところでございます。

また、具体的に、こうした総合職の方が、現場業務に従事するケースについて許可になったものとしましては、こちらの別紙1のほうでございますけれども、3ページ目を開いていただきまして、12番というところでございますが、こちらに掲載をさせていただいているところでございます。

こうした考え方の紹介、それから事例の紹介を通じまして、入管庁としての考え方を分かりやすく公表しているところでございますが、こうしたガイドラインの周知にも、今後、努めていきたいと考えているところでございます。

前回のワーキング・グループでは、特定技能制度の運用について多くの御意見をいただきました。

特定技能の制度の運用につきましては、こちらの資料の6ページ以下に運用状況に関する資料を掲載しておりますが、本日は時間もございませんので、説明は省略させていただきます。

前回のワーキング・グループで問題になりましたのは、特定技能の試験についてでございます。

この特定技能の試験については、日本語能力につきましては、日本語試験のほうで確認されるので、技能試験は現地語で行うべきという御意見をいただいたところでございます。

特定技能の試験につきましては、法務省が基本的な方針を定めているわけですが、技能試験の使用言語につきましては、分野を所管する行政機関が決定することとなっております。技能レベルをどの言語で確認するのが適切かということにつきましては、関係省庁のほうで判断をされているわけですが。

また、日本語能力に関してでございますけれども、生活に必要な日本語能力、それから業務上必要な日本語能力の両方について、試験などで確認するというところになっては、生活に必要な日本語につきましては、全分野で国際交流基金の日本語基礎テストか、あるいは日本語能力試験で確認をするという方法が採られているところでございます。

他方、業務上の日本語能力につきましては、例えば介護のように、特別な日本語試験が設けられているケースもございますが、その他の分野にはそういう試験がないわけでございます。

そうした場合に、技能試験の中で業務上の日本語能力を確認しようとするケースもあると考えられるところでございます。

この各分野に関する試験の状況などにつきましては、こちらの資料の9ページ以下に参考資料を載せておりますので、また御覧いただければと考えます。こちらのほうの「人材基準」という欄を御確認いただければと思います。

現時点で、一律に現地語で試験を実施することは困難だと考えているところでございますけれども、制度利用者を拡大するという観点から、試験を受けやすくするための取組につきましては、今後も検討していきたいと考えております。

最後になりますけれども、前回のワーキング・グループでは特定技能制度の分野の決定に関しまして、有効求人倍率などの定量的根拠に基づくべきであるとの御指摘、また、労働市場テストなど、人手不足状況を確認する仕組みを導入すべきとの御指摘がございました。

特定技能の制度につきましては、この分野の追加に当たりましては、その業種を所管する省庁から、有効求人倍率、雇用動向調査、その他の公的な統計でありますとか、業界団体を通じた所属企業への調査など、客観的な指標などを示していただきまして、それに基づいて法務省が、厚生労働省などの関係機関と協議して追加の適否を判断することとなります。

受入れ対象分野につきましては、分野別に運用方針が作成されるわけですが、その中に受入れの必要性という項目がございます。

そこで、人手不足の状況を判断するための客観的な指標についても明らかにされているところでございまして、例えば、介護分野については、有効求人倍率や介護保険事業計画に基づく必要数の推計に言及がされておりますし、建設分野につきましては、有効求人倍率や、建設労働需給調査などに言及がされているところでございます。

このように分野の追加に当たりましては、業界の要望だけでなく、客観的な指標に基づ

いて、外国人を受け入れる必要性を検討することとしております。

なお、労働市場テストでございますが、これにつきましては、韓国など、諸外国で導入されておまして、雇用主が一定期間、国内人材の募集をした後でなければ、外国人の雇用を認めないという制度と承知しております。

労働市場テストにつきましては、外国人雇用の補完性を担保するための仕組みとして参考にはなりますが、これを現時点で導入するということは、予定していないところでございます。

具体的な分野の選定に当たりましては、できる限り客観的な指標を用いて、人手不足の状況などを適切に判断するよう、努めていくこととしておるところでございます。

出入国在留管理庁からの説明は、以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省より、10分ぐらいをめどに御説明のほうをお願いいたします。

○石津課長 厚生労働省でございます。

日本商工会議所からいただいた御要望でございますが、大きく3点いただいたものと認識しております。

資料の1ページ目、目次の部分を御覧ください。

大きく3点と申しますのは、まず、第1の御要望は、受入れ企業と外国人材とのマッチング機会の提供。

第2の御要望は、留学生の我が国における就職の促進、なかんずく、地方の中小企業におけるインターンシップの促進。

第3の御要望は、留学生の我が国における就職の促進、特に私ども厚生労働省で実施しております、外国人就労・定着支援研修事業の対象拡大という形で、御要望をいただいたものでございます。

これにつきまして、1つずつ厚生労働省としての回答を説明させていただきます。

まず、第1の御要望、受入れ企業と外国人とのマッチング機会の提供につきましては、資料の2ページと3ページで説明をさせていただきます。

資料の2ページでございますが、まずもって私ども厚生労働省直轄の出先機関として、ハローワークを持ってございます。資料を一つ一つ読み上げることはいたしません、外国人に特化した就職支援サービスの拠点として、まず1つ目の囲み、外国人雇用サービスセンターというものを4か所に設けてございます。

東京、愛知、大阪、そして昨年の8月には、福岡に4番目の外国人雇用サービスセンターを設けたものでございます。

また、2番目、留学生コーナーでございますが、これは全国に21ございまして、新卒応援ハローワーク、これは日本人の新卒の学生の就職を支援するためのハローワークがございまして、その中に、外国人留学生向けのコーナーを設けるといった形で、留学生の就職支援をしているところでございます。

3 番目としましては、これは留学生をあまり念頭に置いたものではないと思いますが、日系人等、身分に基づく在留資格の方に対しては、129のハローワークに通訳員を配置いたしまして、就職の支援をしているものでございます。

まずもって、これが私どもの外国人の方々に対する就職支援のベースの取組でございます。

その上で、3 ページ目を御覧ください。

1 月20日に、日本商工会議所からいただいた御要望では、外国人材の受入れ・定着に積極的に取り組む地方公共団体とハローワークが連携して、特定技能での就労を希望する外国人の方が、外国人雇用の経験に乏しい、特に地方の中小企業に円滑・適正に就職定着できる取組を早期に具現化すると、こういう御要望をいただいております。

私ども厚生労働省におきましても、全く同じ問題意識を持ちまして、来年度の予算に、この3 ページ目の事業、地域外国人材受入れ・定着モデル事業というものの予算を確保してございます。

今、まさに申し上げた日本商工会議所と同じ問題意識に基づいているというのが、囲みの中の1 つ目の○の説明でございます。

具体的にどのような取組をするかでございますが、外国人材の受入れ・定着に積極的な都道府県、これはモデル地域と称しますが、5 つの都道府県を選定させていただきまして、そのカウンターパートになる都道府県労働局、「都道府県」と名前についてございますが、これは厚労省の直轄の機関でございまして、各県1 つずつある出先でございます。都道府県と私どもの出先の労働局が連携をいたしまして、地域の特性を生かしながら、外国人材が円滑に職場、地域に定着できるような取組を進めたいと思っております。

下に図を描いてございます。左側が、私どもの出先労働局が取り組むこと、右側が都道府県、自治体において取り組んでいただくことでございます。

ちょっと時間の都合もございまして、一個一個読み上げませんが、粗く申し上げますと、私どもの出先労働局あるいはハローワークを通じまして、「働きやすい職場」を作るための取組をさせていただきたいと思っております。

その上で、右側、都道府県、自治体側におきましては、私ども、国、労働局だけではできないこと、つまり、「住みやすい地域」というものを作っていくという取組をしていただきたいと思います。私ども国の取組と、都道府県の取組が相まって働きやすい職場、そして住みやすい地域というものが、外国人材にとって魅力的なものとなるように、そういう取組をしてみたいと思っております。

その上で、どういった実績か、あるいは、何が効果的であったかというものを、2 年かけてこの事業を行いまして、その成果を報告書にまとめて、全国の自治体に周知展開していきたいと思っております。

第2 の御要望でございますが、インターンシップの促進ということでございます。

1 月20日の日本商工会議所の資料ですと、我が国の外国人留学生について、地方の中小

企業へのインターシップを促進させる取組を積極的に実施していくべきという御要望をいただいております。

これに対してでございますが、厚労省の取組として、4ページ目の資料で説明させていただきたいと思っております。

まず、インターンシップでございますが、インターンシップは、決して国の独占事業というわけではございませんで、個々の企業が、まず、実施していらっしゃいます。

それから、自治体が地域の大学などと一緒にコンソーシアムを作って取り組んでいらっしゃる場合もございます。

その上で、私ども厚労省も出先の外国人雇用サービスセンターを中心にして、インターンシップの取組をしてございます。実績は、そこに書いてあるとおりでございます。

ただ、私ども、まさにハローワーク、外国人雇用サービスセンターでおつき合いのある中小企業の事業主の方からのお話を伺うにつけ、そのメリットが、まず、あまり理解されていないかもしれない。そして、他社の事例などを見てメリットは理解しているけれども、どうやったら自分の企業に外国人の留学生が来てくれるのか、その工夫、コツみたいなものが分からないというお話をよく聞きます。

そして、真ん中の囲みでございますが、受入れに当たっての好事例というものを、私どもも把握してございます。

これは、厚労省だけではなくても、文科省、経産省とも合同で調査したものでございますが、囲みでございますように、インターンシップ生を呼び込むための工夫をいろいろして、それを、採用につなげているという好事例を私どもは把握してございます。

今後の取組でございますが、日商の御要望も踏まえて、地方を含めた多くの中小企業にインターンシップのメリットですとか、あるいはどうやったら呼び込めるか、こういったコツなどを理解していただけるように、日商からいただいた御要望で、おかしいのですが、事業主団体の周知の御協力などもいただいて、その上で大学とも連携して、留学生に対して早期にPRを行うなど、留学生向けのインターンシップについて、さらに積極的に実施していきたいと思っております。

最後でございますが、第3の御要望は、留学生の我が国における就職の促進でございます。

日商の資料でございますと、日本の職場のコミュニケーションへの不安を抱えている就活中の外国人留学生も支援をしてほしいという御要望でございますが、これにつきましては、一番下の囲みのところで申し上げますが、就職活動中の外国人留学生の研修の実施について検討をしてみたいと思っております。

日商の御要望の資料には、日本の職場でのコミュニケーション、会話、読み書きへの不安とございました。

ちょっとここについては、少し私ども認識が違うところがございまして、日本の大学に留学する時点で、かなり日本語能力が高い学生が多い。日本語検定2級相当を持っている

という方がほとんどだろうと思います。その上で、卒業時点では日本語検定1級に合格している方も、例えば、漢字圏の学生などでは、珍しくないとも認識しております。

ですので、会話、読み書きの支援ではないと思うのですが、ただ、日本の職場でのコミュニケーションへの不安というのを抱えている学生の方は、恐らくいるであろうと思います。恐らく、これは文化的なギャップの問題であろうと思います。

私ども今、このコンテンツがどういうものであるべきかということについて、確たるビジョンを持っていないのですが、しかし、今回の日商の御要望を踏まえた上で、外国人就労・定着支援研修事業、今、私どもがやっております事業の実施状況ですとか、今、私が申し上げたことに関して、ノウハウを持っている民間事業者の方のお話なども伺って参考にしながら、留学生向けの就職支援の一環として、就職活動早期の留学生に対するコミュニケーション能力向上のための研修について、実施することを検討させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆さんも、御質問、御指摘等がある場合は、また、ネームプレートを立ててお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

では、1点だけ、厚労省さんのモデル事業について、ちょっと教えていただきたいのですけれども、これは、これから始めるということで、2年後に、結果について報告書にまとめるということですが、それだと時間的には遅いかなという感じがします。何かもうちょっと中間報告なり、まずは、どういったことを実現していきたいか、そして、どういったところを中心的に見ていくのかといったようなKPI的なものを設定し、中間報告など、少しきめ細やかなフォローを考えられないのでしょうか。以上、1点教えていただければと思います。

○石津課長 これにつきましては、5地域を選定して行いますが、2年後に報告するといっても、2年間、活動状況について対外的に何も公表しないということではなくて、おおむね半年に1回ぐらいは、この5地域の実施状況を持ち寄って、まず、その中で、何がうまくいっている、うまくいっていないといった情報共有もいたしたいと思っておりますし、その中で、この取組は現時点でも公表して、ほかの地域でも参考にさせていただけるというものがあれば、それは発信をしていきたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、夏野委員、お願いします。

○夏野委員 法務省さんに、例の試験の問題なのですけれども、つまり、特定技能試験の問題で、もちろん各省庁さんが、それなりの責任を持っていることは理解した上で、やはり、出入国在留管理庁さんの8ページ、9ページ、10ページを見ていくと、例えば、介護6万人と書いてあって、何人入っているのとか、少なくとも、ビルクリーニング3万7000人と書いてあって、ビルクリーニングの試験問題が、業界の特殊用語を使っているとは、

とても思えないのですけれども、ビルクリーニングの場合は、厚労省さんなのですか、試験問題を見てください、ウェブに公開されているので。

それで、少なくとも法務省さんは、司令塔として、各省庁さんからの目標数と、その達成度のKPI管理を内閣に報告していただいて、担当大臣が怒られるという仕組みを、ぜひ検討していただきたい。

多分、受入れ見込数と書いてあるのを達成するためには、例えば、試験の頻度も年に1回しかやっていない試験もあるし、それから、前にも御指摘させていただいたのですけれども、試験場所も日本だけとか、そういうのもありますし、やはり見える化しないと、せっかく目標が書かれて、見込み数というのが出ているということは、それに向かって必要な施策をするということは、みんなの合意だと思えるのですけれども、それが実際になかなか達成できないと、これを可視化するような仕組みを、ぜひ、出入国在留管理庁さんなり、法務省さんなりが、司令塔として内閣に報告するようなことを、ぜひ検討していただけないかというお願いです。

○大槻座長 では、御回答のほうをお願いします。

○福原課長 出入国在留管理庁でございます。

この受入れ見込数につきましては、前回も説明をさせていただきましたとおり、達成のための目標値ということではなくて、5年間の受入れ見込数の上限ということで書かせていただいているものでございます。ただ、先生の御指摘のとおり、さらに受入れを拡大するための取組をしていかなければならないと考えているところでございまして、今回8ページに、現在の試験の実施状況を書かせていただいているところでございますが、こちらの試験についても、関係省庁さんの協力をいただきまして、分野もそうでございますし、また、試験を実施する国についても、今後拡大をしていく予定でございます。

特に力を入れておりますのは、現地で試験を行っていただくということで、関係省庁さんのほうにも強くお願いをしているところでございますので、こうした取組を出入国在留管理庁として推進していきたいと思っております。

また、前回も説明させていただいたかもしれませんが、国内の試験につきましても、短期滞在、いわゆる観光目的などで日本に来ていただいているような方も受けやすくするための見直しも行ったところでございます。まずは、こうした試験を、よりたくさんの方に受けていただくということについて、しっかり取り組んでいきたいと考えております。

○大槻座長 では、続きまして、菅原委員、そして、宇佐川委員の順でお願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

まず、今、夏野委員からもありました達成目標、KPIをきちんと作り、それに向けて施策を打っていくかが管理する上で必要ではないかと思っております。

皆さんも見ているらっしゃると思うのですが、先日某テレビ番組、高橋議長代理も出ていた番組ですが、ネット会議で現場の声が多数出ていました。厚労省を中心にモデル事業をやられるということですが、生活支援など地域での取組、具体的な外国人労働者の方やそ

の家族の方のサポートのあり方を、かなり強化しないと、この仕組みの定着は難しいと感じます。

そうした中で、1つは、来日してからの日本語の教育の強化という点と同じく社会統合政策としての社会保障。年金等を含め課題がまだ残っていると思われます。特に加入期間通算などの二国間協定など、今後、どのように対応していくのか。

また、子女教育の充実をもう少し加速化させていくべきだと思うので、その辺りの具体的な計画や、今回の定着モデル事業と関連して考えていらっしゃるのであれば、そのスケジュールや具体的内容を教えてください。

最後に、先ほど御説明のあった、受入環境調整担当官は今後、重要な役割を担うと思いますが、人員的に、どのぐらい配置していく予定なのか教えてください。

○福原課長 ありがとうございます。

まず、1点目の御質問で、外国人の社会への定着を図っていくための、例えば、お子さんの教育であるとか、そういったところのサポートについての御質問がございました。

これにつきましては、まさに先生の御指摘のとおり、そういった受入れの環境が整わなければ、恐らく日本に魅力を感じて来ていただくということが、もう既に難しい状況になっていると考えております。

そこで、前回も説明をさせていただきましたが、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策というものを策定しております。これは、昨年12月に改訂をしたところでございますが、中でもお子さんの就学の問題でありますとか、あと、外国人の方全体に対する日本語教育の支援は、非常に重要なポイントでございます。

特定技能制度については、受入機関に、そういった日本語教育の支援も含めて、生活支援の義務が課されているわけですが、それ以外の外国人の方もいらっしゃいますので、全般的に、日本語教育は力を入れていかなければならないということでございます。総合的対応策の中にも、特に日本語教育については、たくさんの施策を盛り込んでいるところでございます。

これは、文部科学省さんの施策になりますけれども、やはり生活者としての外国人に対する日本語教育の充実ということで、日本語教育環境を強化するための総合的な体制整備あるいはICT教材の対応言語の拡大や、夜間中学の設置促進、そういったことにも取り組んでいただいているところでございます。

また、外国人のお子さんに対する対策としましては、外国人児童生徒の就学機会の確保がでございます。

これは、就学状況等調査の結果が、昨年9月に発表されたわけですが、この結果を踏まえて、例えば、就学状況の把握あるいは就学促進の好事例の普及といったところにも、今後取り組んでいくとされているところでございます。

法務省としましても、こういった取組について支援をしていきたいと考えているところでございます。

それから、2点目でございますけれども、受入環境調整担当官でございますが、今年度につきましては、全国で13名ということになってございます。令和2年度の予算において、全国で50名に拡大すべく関係予算を計上させていただいているところでございます。やはり各都道府県に1名は担当官をきちんと配置できるように、今後、体制の整備を図っていきたいと考えております。

社会保険における二国間協定につきましては、所管省庁ではございませんのでお答えできません。申し訳ございません。

○大槻座長 では、宇佐川委員、お願いします。

あと、御手洗さん、今、手を挙げましたか、では、その後に、御手洗さんでお願いします。

○宇佐川専門委員 説明ありがとうございました。

3点ほど、1点は、今のモデル事業のところでは気づきが2点と、1点は質問なのですが、モデル事業として、日本語教育の件を強調されましたが、外国人材マッチングを、職業紹介等でやった後、日本語の問題以外にも、その地域に溶け込めるか、お休みの日に楽しめるかどうかといった点が定着に影響しています。定着している企業は、休みの日、特に長期休暇のときに、社長が自宅に呼んだり、地域の祭りがあれば、一緒に連れて行ったりといったこともされています。厚労省さんのモデル事業でも、いかに地域と一緒に混じれるかも含めて、意識的に検証していただけるといいと思っています。

2つ目です。在留資格の手続の簡素化と円滑化のところですが、特定技能以外、一部の高度人材の該当になっているもの以外も拡大させる予定がありますか。

あわせて、オンライン申請は、大企業中心になっていますが、今回の要望は中小企業からが多いので、中小企業に何をクリアすればオンラインがオーケーになるのかといった基準の見直し等が検討されているのであれば教えていただきたい。

3つ目は、留学生の就職活動の前もしくは就職活動中でも日本語支援をしたほうがいいのではないかという話ですが、就職活動するかを把握するのは難しい、どのように認定されるのでしょうか。我々は、就職活動支援の場合は、各大学の留学生センター等に訪問し、支援者の方とやりとりしていますが、彼らが情報把握をされていると思います。どちらかという、意見です。

○福原課長 ありがとうございます。

○大森参事官 両省に御質問があったと思うので、両省より順にご回答頂ければ宜しいかと思えます。

○石津課長 御指摘ありがとうございます。

まず、モデル事業については、私どもとパートナーになっていただく5つの県については、選定作業中でございますが、委員御指摘のとおりでございます。地域に溶け込めるという点、とても大事だと思っております。

それは、個々の企業における取組がとても大事だと思うのですが、それを自治体として

応援するという姿勢を、そこを大事だと認識した上で、それを応援するという姿勢を持っていただいている自治体というのと、パートナーを組みたいと思ってございます。その点は、よく見ております。

様々、手を挙げてくださっている自治体はあるのですが、地域において、東南アジアから来てくださっている労働者の方と、地元の方の交流のイベントを開くとか、それから、地域交流に熱心な企業の方に対して御支援をするということ、私どもの県はやっていますとアピールをしてくださる方もいて、御指摘のとおりですということに尽きるのですが、まさに、人でございますので、その地域の文化、人の温かさというものに触れていただいて、この地域は住みやすい、いい人がいると思えるような取組をしている企業があるところを、それを支援している自治体と一緒に仕事をしていきたいと思ってございます。

○丸山部長 入管庁に対して、御質問は2つあったかと思えます。在留資格の拡大につきまして、現時点で具体化しているものがあるわけではないのですけれども、特定技能制度が始まったことによって、外国人材の受入れという点でカバーしている範囲が広がっていると思えますが、まだ、特区の関係等でも御要望をいただいておりますので、引き続き真摯に検討してまいりたいと思えます。

また、オンラインの関係でございます。現時点では、そもそも書類の提出が少なく済むような大企業さんが中心になっておりますが、今回、今月中に対象となる手続の種類を拡大します。その運用状況を見て落ちつけば、例えばですけれども、規模は小さいけれども、今まで問題なく受け入れていた企業さんについて、対象を広げられないかということ、今後検討したいと思っております。

○大槻座長 法務省さん、何か補足はありますか。

○福原課長 特にありません。

○大槻座長 では、御手洗さん、お願いします。音声はつながりますか。

○御手洗委員 はい、つながっています。よろしくお願いします。

主に文科省さんとの連携、特に留学生の方の就職促進に関しての文科省さんとの連携についてお伺いしたいと思えます。

法務省さんのほうでは、資料の1ページの日本商工会議所さんからの要望③に「留学生のわが国における就職の促進」というところがございまして、それに対するところで、法務省ホームページなどでの広報ということを挙げられていたかと思えます。

厚労省さんからの御説明の中でも、厚労省さんの資料の2ページ、留学生コーナーの設置というのが、主にハローワークに設置されているということがあったかと思えます。

ただ、通常、先ほどの宇佐川専門委員からの御指摘にもあったかと思えますけれども、大学生の留学生が、卒業後、すぐに就職する場合というのは、一番アクセスするポイントは、例えば、ハローワークとか、法務省さんのウェブページ以上に、まず、ほかの新卒の大学生と同じように、大学のアドミニストレーションとか、そういうところに情報を取りに行くのかなと思えます。

ですので、各省庁さんの管轄内の拠点もしくは媒体だけではなく、彼らが日常的に目に触れる、通うところで周知徹底をしていくことが大事なかなと思います、その点、どのようにお考えでしょうか。

○大槻座長 では、厚生労働省、お願いします。

○石津課長 この資料の中には書いてございませんけれども、この場合、外国人雇用サービスセンターが中心になっておりますけれども、大学のキャリアセンターから御連絡をいただいて、まずもって、日本で就職することに関心を持っている、就職したいという強いところまでいってなくても、関心を持っている方という留学生はかなりいらっしゃいます。

そういう方に対して、私ども、大学のキャリアセンターから打診をいただいて、私どもの職員が出張しまして、日本の就職活動のトラックというのは、こういうものですか、就職活動に当たって、こういう準備をしていただくとか、企業研究というのは大事ですか、そういったことを、まず、お話をさせていただくというのがございます。

ですので、拠点というのがあるので、私どものハローワークがあって、職員がそこにでんと座って、お客さんが来るのを待っているのではなくて、大学のキャリアセンターからの御要望に応じて、私どもが出前で大学に出向いて留学生の方に対して、情報提供したりするというのもございますし、私どもも、外国人雇用サービスセンターで、大ざっぱに言いまして、夏の7、8月頃、それから秋の11月ごろ、それから年明けて2月ごろと、3回ぐらい大規模な合同の就職説明会、面接会というのをしております。そういったものを開催していることについても、大学のキャリアセンターを通じて情報提供させていただいておりますので、実は、ついこの間も、私のところに大学のある先生から電話がかかってきて、こういったふうに出前の講義をしてもらえるものだろうかという電話をいただきまして、すぐに出先の外国人雇用サービスセンターの職員に行ってもらいました。

ですので、プッシュ型と言うと言い過ぎなのですが、御要望があれば、こちらのほうから足を運んで、大学生の方のいらっしゃるところに行くという姿勢で、現に仕事をしているつもりでございます。

○大槻座長 宇佐川専門委員、どうぞ。

○宇佐川専門委員 おっしゃるとおりで、大学の先生からやってくれないかと年間で3、4本入ってきます。

ニーズはあるが、御存知ないのだと思いますので、文科省さんから出前授業をやるので使ってという営業をかけていただいたほうが良いと思います。

依頼のある先生からはゼミ生で対象者がいるが、どこに相談していいかわからないということも聞きます。活用されないのは、非常にもったいないと思っています。

また、実施するなら留学生の数はランキングできるので、まずは多い順に時間を取ってもらうお願いをしていただくのがいいのではないかと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○石津課長 御指摘ありがとうございました。

文科省とも当然でございますが、連携を取りながらしっかりやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 最後にいただいたコミュニケーションの能力の向上に対しての研修、これも文科省さんと連携してやっていただいたほうが、多分、その後の定着という意味では、より向上するのではないかと思いますので、ぜひお願いできればと思います。

時間が参りましたので、1個目の議題については、ここまでとさせていただきたいと思っております。

本日の議論を踏まえまして、出入国管理庁さんには、在留手続の簡素化、迅速化、それから厚労省さんには、企業と外国人材とのマッチングの機会など、そして幾つかのポイントが出ましたけれども、特定技能の試験の制度の見直しといったことにも取り組んでいただいているということなので、そういったことも御検討、御推進をいただければと思います。

それでは、御説明の皆様、どうもありがとうございました。

次の議論に移りたいと思っておりますので、ここで御退室をお願いいたします。

(説明者交代)

○大槻座長 それでは、前期のフォローアップ案件ということで「高校生の就職の在り方の検討と支援の強化」につきまして、厚生労働省、文部科学省よりヒアリングをさせていただきたいと思っております。

お手元の参考資料2を御覧ください。

昨年6月に閣議決定された実施計画の対応状況について、御説明をいただきたいと思っております。

本日は、厚生労働省人材開発統括官付キャリア形成支援室長の山本浩司様。

そして、文部科学省より、初等中等教育局児童生徒課長の大濱健志様にお越しいただいております。

それでは、15分をめどに御説明のほうをよろしくお願いいたします。

○山本室長 厚生労働省の山本でございます。冒頭15分、資料に基づきましてお話を申し上げます。

資料の本体に入る前に、導入として若干振り返ってみますと、これまでいただいております骨太方針2018や、あるいは規制改革推進会議などにおける幾つかの御指摘を踏まえまして、いわゆる一人一社制をはじめといたします、高校卒業者の就職慣行の在り方について、現状把握を行ってまいりました。

高卒の採用選考につきましては、御案内のとおり、法令等に根拠があるものではございません。

全国統一的に採用選考期日等の申し合わせを行った上で、都道府県ごとに、状況に応じて運用がされているというところでございます。

申し合わせを関係者が遵守する慣行として実施されておりました、学校教育現場、生徒、求人企業のそれぞれにメリットがあり、定着した経緯がございます。

一方で、広く普及しております一人一社制の仕組みにつきましては、高校生の就職機会を保障しようとするあまり、かえって当事者の主体性を過度に制限しているといった御意見等々ございます。

また、就職後3年以内の離職率が4割に上るということで、特に就職1年以内の離職率が大卒に比べて高いという結果から、就職後の支援の充実に加えて、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないかという御指摘もいただいております。

そういったことも踏まえまして、高卒就職慣行の在り方につきまして、文部科学省、厚生労働省によります、高等学校就職問題検討会議のもとに、ワーキングチームを設置いたしまして、アンケート、有識者ヒアリングなどを経まして、先般、報告書を取りまとめたところでございます。内容としては、それに沿っての御説明となります。

それで、お手元の資料でございます。

就職慣行等全般に関する現状把握が1つ、それから2つ目に対応の方向性としての就職支援の在り方、そして、3点目として同じく方向性として一人一社制の在り方について、お話を申し上げます。

資料2を御覧ください。

「就職慣行等全般に関する現状把握」ということでございます。

まず、3年以内の離職率の分析。

高卒就職者の3年以内の離職率、これが39.2%ということで、大卒の32.0%と比較して高いです。

高卒者を経年的に見ますと、平成17年の3月卒までのおおむね5割前後から約4割まで低下してきているということで、これは、ちなみに自由な就職活動が認められている短大卒の42%と大体同水準まで低下をしてきているといったところです。

3年以内の離職率は、高卒、大卒を問わず、事業所規模が大きいほど低く、規模が小さいほど高い傾向にございます。

具体的には、事業所規模5人未満の場合、高卒就職者の64.3%、大卒者の57.0%が3年以内に離職をしています。

一方、規模1000人以上と大きい場合、それぞれ25.3%、24.2%と大差はございません。

これは事業所規模による人事管理や処遇面の差の影響が考えられるところでございますが、高卒者は大卒者よりも規模が小さい企業に入社する割合が高いことも、高卒者の離職率が高く数字に表れる理由と考えられると思います。

2つ目の○ですが、早期離職者の離職理由、再就職状況の分析でございます。

早期離職者の離職理由です。

3年以内離職の高卒者、大卒者の離職理由の上位は、高卒、大卒及び男女別を問わず、労働時間、休暇の条件がよくなかったためというのが上位に挙げられております。そのほ

か人間関係がよくなかった。肉体的、精神的に健康を損ねたが上位にございます。

他方で、ミスマッチに起因されると思われる、自分がやりたい仕事とは異なる内容だったというのが、高卒男性では上位、これは27.0%挙げられております。ただ、大卒女性でも上位、これは28.2%挙げられております。また、大卒の男性も、23.2%ということで割合に大差はないのかなといったところです。

これらを踏まえますと、高卒の早期離職の高さの理由が、ひとえに高卒就職慣行により、当事者の高校卒業者の意向を十分尊重しないマッチングに起因するとまでは断じることができないと考えているという分析になっております。

それから「②離職後、再就職した者の評価」ということで、これはJILPTの調査なのですが、再就職した現在の勤務先のほうが、満足度が高いということが示唆される一方で、あまりに短期間での離職の場合は、すぐに正社員として採用される可能性が低くなると。

これは、高卒1年以内で離職した場合、十分な経験を蓄積したとは見なされないまま、労働市場において、いろいろと競争にさらされる不利が生じるという可能性が考えられるという分析でございます。

それを受けまして、そもそもミスマッチが生じないような取組の強化、それから離職防止のための取組、これはフォローアップなど、定着支援の強化、それから、離職してしまった場合の迅速かつ的確な再就職支援の強化が求められるというところになっております。

資料の3です。

対応の方向性として就職支援の在り方ということで、高校における就職支援の在り方というところに触れたいと思います。

就職支援の経験が必ずしも多くない、特に普通科等の進路指導担当教員が、必要なスキルを習得するための研修の機会が不十分との指摘がございます。

例えば、県教委による進路指導担当対象の研修において、ハローワーク職員を講師派遣するなどの支援、それから、進路指導場面で活用できる職業、企業情報の提供の充実など、学校とハローワークの連携強化を推進していくべきであるという指摘になっております。

学校は、卒業生に対し十分な就職支援をすることは難しいというのが実際のところあるかと思いますが、就職後1年以内の離職者は、特に不安定就労につながりやすいということで、学校としては、既卒者からの求めに応じ、可能な範囲で就職相談等に応じるとともに、近くのハローワークへつなぐなどの連携が重要ということとしております。

例えば、就職支援を行うサポートスタッフなどを活用して、就職相談や求人開拓、職場見学の情報などの収集、提供などを進路指導主事やハローワークと連携して行うことが効果的としております。

それから、ハローワークの就職支援の在り方について触れます。

早期離職者等への対応力の強化ということで、厚労省として、定着支援担当の職員の拡充とともに、高校との連携体制の強化に努める。

それから、ハローワークにおける求人情報、職場情報の充実ということで、厚労省とし

て企業イメージを持ちやすいよう、高卒就職時、情報ウェブ提供のサービスへの職場画像情報の導入などについて検討をしていくべきという指摘になっております。

それから、ミスマッチ解消に向けた、その他の取組の強化ということで、より早い段階から発達段階に応じた体系的なキャリア教育の推進が重要ということ。

そして、令和2年度から順次実施されます、小中高等学校の新学習指導要領は、キャリア教育の充実が明示され、小中高を通じてキャリア教育が体系的に推進されるよう、規定されたところです。

文部科学省は、進路や職業を主体的に選択する能力などを身につけられるよう、児童生徒が自らの学習活動等の学びのプロセスを記述し、振り返ることができるポートフォリオ的な教材、キャリアパスポートの活用、普及を図ることが重要というところがございます。

また、キャリア教育の中核的な取組として、学校現場でのインターンシップの実施を促していくべきという報告内容にもなっております。

厚労省は、高校生の立場での求人情報の見方、応募先企業を選択する際のポイントを取りまとめたリーフを作成し、学校現場での活用を促していくべきとしております。

4 ページです。

対応の方向性としての一人一社制の在り方でございます。

「(1) 一人一社制の在り方について」ということで、この一人一社制など、学校における就職あっせんの仕組みは、都道府県ごとの状況に応じて運用されております。

都道府県ごとの高等学校就職問題検討会議では、教育行政、労働行政が連携をし、地域の実情に応じて、いずれかを選択することが妥当としております。

具体的に提案するパターンとして、そちらにございますように、①として、一次応募の時点から複数応募・推薦を可能とする。この際、応募企業数を限定することもあり得ると、例えば、2社、3社までとするなど。

②として、一次応募までは、1社のみのお応募・推薦とし、それ以降、例えば10月1日以降は複数応募・推薦を可能とする。

また、就職面接会で応募する場合は、期間にとらわれず、2社以上の応募を可能とするという内容になっております。

これらの場合、当初から複数応募を可能とする場合においても、必ず複数応募しなければならないというものではなく、また、地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能といった提案のパターンでございまして、この辺りは資料の8ページのところに図示しておりますので、また、そこと併せて御覧いただければと思っております。

資料の4のほうに戻りますけれども(2)の箱のところ。民間の事業者が行う職業紹介についてのところです。

高校卒業予定者に係る職業紹介は、職業安定法上、民間の紹介事業者が取り扱うことができますが、一般的には知られていないことが多いようでございます。その利用できることの明確化、民間紹介事業者であっても、採用選考期日などに関する問い合わせの遵守な

どが求められることの明確化をすべきというところを報告内容としております。

それから（３）学校の就職あっせんと民間事業者のあっせんの在り方についてです。

学校のあっせんと民間事業者によるあっせんのそれぞれの特徴について、生徒に丁寧に説明した上で「生徒が主体性にに基づき」というところで、学校による就職あっせんを受けるか、民間事業者のあっせんを受けるか選択することが適当であるという基本的な考え方でございます。

新規高卒者に対するあっせんにつきまして、民間事業者の本格参入は、まだの状況にありますけれども、学校によるあっせんと、民間によるあっせんのどちらかを選択する場合には加えまして、これらを併用する場合の在り方についても整理しておくことが妥当ということ。

そして、地域の実情に応じて、以下のいずれかの選択をすることが妥当ということで、具体的に提案するパターンとして、①学校の就職あっせんと民間のあっせんについて、一次応募の時点から、同時に生徒が利用することを可能とする。

②として、学校のあっせん、それから民間のあっせんについて一次応募の時点から一定期間は同時に行わず、一定の時期以降は同時に生徒が利用するというのも可能とするということで、こちらにつきましては、必ず同時利用することや、同時に応募しなければならないというものではないと。また、地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能ということをも併せて報告させていただいております。

以下は、参考資料として、現在の就職活動の状況でありますとか、エビデンスといえますか、アンケートの結果でありますとか、その辺りの資料になりますので、併せて御覧いただければと思います。

冒頭、お時間いただきました。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、委員の皆さん、御質問、御指摘等ある方は、ネームプレートのほうを立てていただければと思います。

では、宇佐川専門委員からお願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

都道府県単位でどのように取り組むのか決断してもらいたいと思いますが、どのパターンが、自分たちの地域に適切なかの選択は、なかなか難しいのではないかと思います。厚労省さんは、どのように都道府県と会話をし具体化するのか、スケジュール、やり方等、イメージがあれば教えていただけないでしょうか。

質問背景は、６ページに記載されている調査結果、高校の進路指導担当者が、現行のままがいいと回答しています。都道府県が決めるだけではなく、高校にも意識してもらうことが必要ではないか、企業にもいいと思ってもらうには、まだ難易度が高い状態だと思っていますので、この辺り、きちんと計画を立てておくことが重要なのではないかと思います。

もう一つ、民間部分、大学新卒の職業紹介は、ここ数年で大幅に進んではいますが、高校生は難しそうで、そこまで積極的でないというか、事業者の大半が意識していないのが事実だと思います。

民間事業者に参入をさせたいと思われているのでしょうか、思われているのであれば、どのような後押しをしていただけるのか、教えていただければと思います。

○大槻座長 お願いします。

○山本室長 御意見と併せまして御質問いただきまして、ありがとうございます。

まず、1点目でございますが、今回、ワーキングチームの報告ということで、かなり踏み込んだといえますか、こちらの感覚ですけれども、少し新しい提案ができたのかなと自負といえますか、感じているところがございます。

まさに、それを今、オープンにしておりますので、これをまず投げかけてみて、そして、各都道府県、実情というものがありますので、どういう受けとめをされるかというところ、こちらは、まさにキックオフがされたところだと思っております。

私も労働局の幹部として、労働局で幾つか地方での会議を動かす立場でした。やはり、県庁でありますとか、県教委でありますとか、場合によっては校長会の先生方であるとか、スクール系の方とかいろいろいらっしやいまして、それこそ県ごとに労働市場は違いますし、雇用慣行も違いますので、そういうところを一概に丸めてというのは言えないわけですが、まさに各地域での地域性、それから個々の学校の声を聞きながら、どれを選択するかというところが、これから始まるのだと思っております。

それから、2点目の民間の事業者の参入の点でございますけれども、こちらは、職業安定法上は、現在でもできるわけですが、知られていないというところでは、こちら、なかなか一口にくくって答えるのは難しいわけですが、こちらは、より、学校あるいは企業、それから生徒さん本人が、そういう仕組みになっているよということを知る。そして選択ができる。そして主体的に選択ができるというような選択肢の1つとして、まずは、いろいろな、こちらのできる媒体でもってお知らせするところから、これも同じような説明になってしまうのですが、こちらキックオフがされたところですので、今、民間紹介の、あるいは民間の求人情報の提供の事業者とか、いろいろ関与可能な方がいらっしやいますので、そういうところへの投げかけをしていきたいと思っております。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

求人メディアの話も出ましたが、求人メディアで掲載するときは、ハローワークさんに登録されているものしか掲載できないルールがあることが若干ハードルになっています。その辺りも一緒に御報告をいただければいいかと思いました。

もう一点だけ、先ほど1年以内に離職された高校生の再就職が最も問題だというのは、おっしゃるとおりで、ハローワークにスムーズにつなげることは大事ですが、学校でそのままマッチングできないものなのではないでしょうか、卒業された方へも。

○大濱課長 実情としては、当然、卒業して身分がなくなっていますけれども、もう4月

1日以降、一切相談に乗らないということはある得ないわけでございまして、当然、連絡を取ったり、あるいは離職したということで学校に来たときに、もうあなたは卒業したのだから、勝手にやりなさいということはある得ません。これはしっかり面倒を見ています。もっと言うと、3年後、5年後でも、例えば転職したいのだけれども、学校推薦で入った以上、例えば5年後に違う就職をして、後輩に迷惑がかかってしまうのではないかというような、真面目なそういう相談もあつたりしますので、学校として、身分が切れたからもう終わりということは全く思っておりませんし、今後も、手厚くやるということは続いていくのだらうと思います。

他方で、それは権限として、あるいは、やるべき仕事なのかと言われてしまいますと、そこも非常に難しい問題がございますけれども、実態としては、しっかり面倒を見ていますし、相談に来れば、つなぐということは当然できますけれども、ただ、学校の中で、この紹介があるということは、なかなかできないのかなと思っています。こういう空きがあるようだから、これをちょっと紹介しましょうということにはならないと思います。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○山本室長 あと、補足ですけれども、今、文科省さんのほうからもありましたが、実際、学校のほうから、既卒者で就職できなかった元生徒さんから、ハローワークへつないでいただいている、現場感覚としては、そういうのは、たくさんございますし、あと、その後、バトンタッチを受けたハローワークといたしましても、担当者制ということで、個別に、本当に困っている、社会の第一歩でつまずいているわけですから、そういう生徒さんに寄り添う形で、担当者制とかで手厚めにやっているというのが実態でございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

要は、来てくれる人、相談してくれる人はよいが、来ない人が多いと、そこが問題だということですね。 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、夏野委員と御手洗さんが手を挙げていますので、続きまして、まず、夏野さんからお願いします。

○夏野委員 2つ質問があるのですけれども、1つは、実務を知らないなので、教えていただきたいのですが、学校推薦で一人一社ということは、何らかの、こういう会社から求人があるということを学校が知っていなければいけなくて、当然、そうですね。

それは、歴史的に、歴史の長い学校だったりすると、それが引き継がれたりすることはあるのでしょうかけれども、この世の中なので、当然、域外でも、あるいは県内だったら、どこかでも、あるいは県外も含めて高卒の募集をしている企業というのが、何かデータベース化されていて、それを都道府県単位でシェアしていて、高校の先生が、それを当てはめていくということになっているのか、あるいは単に、高校単位で、適当に企業リストを持っているのかというのが、実務を知らないなので、これは質問です。これが1点。

それから、最近では、高校生であっても、企業側からすると、私も会社経営をしているの

ですけれども、高校生のインターンというのをやっけていて、それもいわゆる日本企業のインターンではなくて、世界標準のインターンで、3か月ぐらい働いてもらっていたりしているケースがあるのですけれども、それが、この期間の前に、それをやっけていて、入っけていいかどうかというのが、何か月か働いていて、まだ決めていない状態で、9月5日に入っけていくと、多分、学校の先生から、ここはどうなのとか言われて、悩んで、結果的に学校のほうは辞めて、自分で選んだインターンのほうに行くなどということが可能なのか、それとも、実際は、先生のを断ってしまったら、学校推薦の枠は今後なくなってしまうから、もう強制的に学校のほうに行かなければいけないのか、2点目は、実際の運用として、自分で選ぶということと、学校推薦というものを並列して、高校生は選べているのかというのが質問です。

○大濱課長 まず、1点目の御質問ですけれども。

○夏野委員 1点目は、データベースか何かあるのか。

○大濱課長 そういう学校もあるかと思いますが、それは、持っていると思います。

基本的には、指定校推薦というような形でございますが、これは大学の推薦入試と似たようなものです。ですから、要は、企業から何々高校の生徒さんを探りたいというようなアプローチがあっけて、それについて、何人探りたいということを知いて、それで、一番適材適所といいますか、合っけている人を紹介するというような形になりますので。

○夏野委員 つまり、学校単位ということですね。

○大濱課長 学校単位です。

2点目の話は、これは、学校推薦は、大学の推薦入試と同じでございますが、基本的に、専願といいますか、要は、ここの会社に決まれば入りたいというようなことを要件として、募集をかけたて、手を挙げさせていますので、当然、どっちにしようと思っけている人については、これは、違っけてほう、推薦ではないほうに行く可能性があるのであれば、こちらのほうは応募をしないというか、応募ができないですよというような学校側の説明になります。学校推薦で決まっけて以上は、そっちに行く前提で話を進めてくださいと。

ですから、どちらか悩んでいてるのであれば、こっけてのほうは、違っけて人に行きますよというような形になります。

○夏野委員 ということは、やはり、若干前時代的な感じがしていて、学校が関係あるところ、昭和の集団就職に近いようなイメージを。

○大濱課長 これは、大学入試でも同じことですので。

○夏野委員 学校指定推薦がある学校は、そうですけれども、人数は少ないのですけれども、これは、デフォルトが、そうなっけていてということですね。大学入試の場合は、学校指定推薦の枠は物すごく小さいので、それは例外的だと思っけていますけれども、これはデフォルトが、そのようになっけていてというのは、今の就職の状況、それで人手不足ということを知えると、若干、そちら側に振るのは、ちよっけて自由度がないなという感じもするので、やはり、こっけて書いていただいているように、どんどん選択肢を増やしていく方向が。

○大濱課長 その方向性での報告書になっています。

○夏野委員 ありがとうございます。

○山本室長 今、御指摘のとおりだと思うのですけれども、学校と企業という現場の様子を申し上げますと、信頼感といいますか、顔の見える関係というのも、これは文字化できない、あるいは、定量化できないものではあるのですけれども、やはり学校の関係、例えば工業系であれば、あそこの生徒がいいから、うちは、いつもあそこから採っているのだという信頼感と、顔の見える関係というのは、これは、実はとても今回いろいろアンケート結果をする中でも、メリットとしてございます。それは、確かに古き香りはややするところなのかもしれませんが、そこは、逆にそういう下でやっているメリットもあるというところですよ。

加えて、今回、例えば、新たに参入というか、高校生を採りたいという企業さんが、新たな会社さんが、そこに入り込もうとする企業さんもおありだと思うのですけれども、そういうところも、今回の提案では、入りやすいようにする提案の内容にもなっているのではないかなと思っておりますので、その辺りの投げかけでもあるかなというつもりでございます。

○大槻座長 やはり、6ページ目の先ほどおっしゃっていただいた意識調査の中でも、高校の進路担当、指導担当の方は、2社以上希望されている方が1桁台の2%程度というのに対して、生徒たちは、3割程度は2社以上ということなので、おっしゃっていただいたように、門戸を広げたほうが生徒の側としてはいいということなのでしょうね。

続きまして御手洗委員、そして、続きまして菅原委員でお願いします。

○御手洗委員 よろしく申し上げます。

うちは高校生の新卒の人は採用していないのですけれども、私がいる地域でも、一人一社制というのが、よく見受けられるなと思っており、その課題も感じているところです。

例えば、ある水産加工会社さんなどですけれども、毎年数名ほど高校から採用するというのを決めていて、高校の先生から、おたくの会社さんでよさそうなのは、この子とこの子ですよと推薦があって、ほかの人は、誰も会わずに決めると。

また、その生徒さんも、ほかの会社を見ずに決めると、そうすると、自分で考えて決断したという実感がお互いがないので、やはり、ミスマッチが起こりやすいですし、高校生の生徒さんの側といいますか、働くことになった若者のほうでも、何かイメージと違うみたいなことになったり、採用した企業の側でも、本当は工場で人を探していたはずなのに、接客のほうが合いそうな子が来てしまったとか、そういうミスマッチが起こりがちなので、結構数字では見えてこない面でも、課題が大きいかと思えます。

今のはオブザベーションの部分なのですけれども、お伺いしたかったのは、そういう経緯で決まった子がミスマッチのために、仕事を1年とか3年以内に辞めてしまったときに、再就職をすることになったときに、より処遇が悪いほうに落ちていくということが、割とあるのではないかと思えます。

高卒の新卒採用の場合、例えば、その後、仕事を辞めてしまって、ハローワークさんに行った場合でも、単に仕事の案内をするというだけではなくて、もう一回学び直しの機会を案内するということも必要なのではないかと。

社会に出て、初めて、自分はこういう仕事をしたいと思った、そうすると、専門学校に行ったほうがいいのか、大学に行ったほうがいいのか、高卒で社会に出てから気づくこともあると思うので、そのように教育機関に接続するプロセスというのもあるといいかなと思ったのですが、その辺というのは、どのように考えられていますでしょうか。

○大槻座長 では、厚労省さんと文科省さん、それぞれコメントをいただければと思います。

○山本室長 御指摘ありがとうございます。

高校を出て、例えば1年以内、比較的早くに離職をしてしまったという生徒さんの再就職、条件が下がっていくという御指摘だったかと思いますが、併せて学び直しというところ、まさに同感でございまして、この先、特に安定的な就労を目指すような訓練のメニューも、いろいろと公共の訓練でありますとか、そういうところも実施しておりますので、ハローワークの相談の中で、現在、積んできた職業の経験、短かったかもしれませんが、そういう経験でありますとか、あるいはどういうところに興味があるのかと、半ばキャリアコンサルティング的なアプローチもしながら、場合によって、そういう安定就労を目指す訓練を御案内するとか、そういうところに1人にさせないといいますか、諦めさせないというようなアプローチをハローワークのほうでは心がけているところです。

○大濱課長 御指摘いただきまして、いきなり決まっているような御指摘でございましたけれども、そういう例が皆無であるということは、なかなか申し述べることはできないと思いますが、一般的には、ここ3年間の中で、しっかりと1年生から1年生の段階での指導であったり、2年生の段階でのインターンシップですとか、いろいろな先輩の話を聞くというような、ずっとカリキュラムの中で、しっかりと自分の適性と、やりたい仕事、あるいは見つからないのであれば、どうしたら見つかるのかということをやっておりますので、今、おっしゃられたような、いきなり、この人とこの人というような、そういう形での教育というのは、実際、ゼロとは言い切れませんが、そういうことではなくて、一般的には、しっかりそれぞれの生徒を見て、この子は、こういうのが合っているのではないかと、こういう職が来ているけれども、どうですかというような形で、当然、行きなさいとか、こっちにきなさいという指導はやっていないという認識ですので、ちょっと誤解があるのかもしれませんが、高校3年間の学びの集大成として、どこに入るのかということ、しっかりそれぞれの生徒に応じてやっているというような自負、ヒアリングでも、そういう説明を受けましたし、私も、いきなり就職が、ここに決まったら、ここにきなさいと言って、それで、はい、そうですかというようなことが、現実問題として起こり得るのかということも含めて、しっかり高校現場ではやられているというのが、我々の認識でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 一人一社ではなく選択の幅を広げていくことが必要だと思いますが、そのためには、親や先生方のサポートのもとで生徒個人が選択していくためにもキャリア教育や雇用契約などベーシックな働き方の教育などのサポートをもっと早い段階でするなど、選ぶ能力をどう身につけさせるかという点。

もう一つは、ハローワークだけが適当なのか分かりませんが、キャリアカウンセリングやキャリアコンサルティング等と、それを活用するための助成金等の何らかのサポートの仕組みが重要なのではないかと思います。

最後に、6ページ目のアンケートは、例えば「現行のままがよい」との回答の要因分析も細かくされているのかということ。普通高校か職業高校かなどを分けた分析もされているのでしょうか。

○大槻座長 お願いします。

○大濱課長 まず、キャリア教育を早い段階からという御指摘でございますが、これは、まさにおっしゃるとおりでございますが、児童生徒は、しっかり自分自身を見つめて、将来のどういう職業に就くかということが、高校の段階からいきなりということではなくて、当然、小学校、中学校の段階で、それぞれ発達段階に応じてしっかりやっていくべきものとして、学習指導要領にもしっかり位置づけておりますし、実際問題といたしまして、小学校のときに、小学校でできる範囲での、いろいろな先輩の話を聞いたり、あるいは体験的なものをしたり、そういうことはやっています。

先ほど少し触れましたけれども、キャリアパスポートというような、それぞれ小学校1年生から高校3年生までの間に、毎年毎年いろいろなキャリア教育をしますけれども、それをしっかり自分で書き留めて、例えば、こういう授業を受けたときに、どういう気持ちになったか、どう思ったか、自分はどうしたいと思ったかというようなことを記載していくようなものを、ずっと12年間持ち続けるようなものを、我々お示しして、それを現場でいろいろな工夫で持っていただくということで、これが、また中学校、高校のときに、振り返りとして、小学校のときに、こういう授業を受けて、こう思ったということで、また自分への振り返りになるということで、しっかりそういう形では進めていくという流れになっていますし、実際問題、現場のお話も聞いていますと、しっかりキャリア教育を早い段階からやるべきだということでの流れになっていますので、今後も、それはますます充実されていくべきものであると思いますし、実際、現場でも充実していくものというような認識でございます。

○山本室長 2点目の関連ですけれども、キャリアコンサルティングの部分でございます。

キャリアコンサルタントは、国家資格化されたところでもございますけれども、例えば、活動している、活躍している分野でいいますと、企業分野が4割、学校分野が25%とされています。

特に、学校分野、大学も含めてではございますけれども、そういうところでのキャリアコンサルタントの活躍、これは厚労省としても、施策として力を入れていくつもりで、今、やっています。

それから、ハローワーク内の専門の高校卒業生についての職業相談、支援に当たる専門相談員についても、その多くは、キャリアコンサルタントあるいは類似するような資格を持っている者も多くございますので、その辺り、丁寧な支援に心がけている、あるいは体制を整えているということが言えようかと思っております。

それから、アンケートのほうの数字だけではなくということで、どのような声が、あるいは分析をしているかということ、例えば、また、ホームページでオープンにしている資料ですので、また御覧いただければと思っておるのですが、例えば、一人一社制について、どう思うかという、それぞれの数字だけでなく、例えば、生徒へのアンケートとして、一度に1社ずつの応募がよいというのは、例えば、1社に集中して準備したいとか、あるいは2社に内定が出たら、一方を断るのが申し訳ないと、そういういろいろな声も併せて拾っています。

同時に、2社以上応募できたほうがよいという意見としては、例えば、滑りどめ、あるいは選択肢が広がる、難関の会社に挑戦ができるというような、いろいろと声があるものも拾ってまとめてございます。

○大槻座長 よろしいですか、どうぞ。

○菅原委員 できれば、そういうきめ細かい分析を踏まえ、問題毎に政策をきちんと打つほうがいいのではないかという意味で伺いました。

○大槻座長 ちなみに今の関連でもあるのですが、秋田と沖縄は、もう既に複数社ですね。やはり、定着率に違いはあるのでしょうか、それとも、そこまでのものはないのでしょうか。

○山本室長 それは、大きなものとしてはないと、最初から複数社だったから、あるいは一人一社だったからと、切り出す分析というのは、なかなか難しいのですけれども、何かそれによって定着がよいか、そういう分析までは、エビデンスはございません。

○大槻座長 ほかに何かございますか。

副大臣、何かございますか。

○大塚副大臣 先程菅原委員からもあったように、アンケートの分析は、よくやったほうがいいかなと思っていて、一番下の高卒就職者の3割程度が、同時に2社以上応募できた方がよいというわけなのですが、これは、ミスマッチが起きている結果なのか、それとも選択するプロセスで納得感が得られていないからなのかというのを、よく分かるように分析してみると、対策も変わってくるかなと思います。

また、普通科と商業高校の違いというのは非常に重要だろうと。

基本的に高卒者の離職率が高いのは、少人数の職場に行くことが多いからだということではあるのですけれども、実態がそうだとすれば、結局、離職率が高いということを前提

にしたキャリア相談をしなければいけないのかもしれないという気もしては、1社にずっと長いこといるのが、必ずしもいいのだという前提でキャリア相談をするのはいいかどうか、そこもよく考えたほうがいいのかと、しっかりスキルアップしながら、職場も変えながらやっていくということが前提のキャリア相談、コンサルというのもあるのではないかなと思いましたので、その辺も検討してもらえればと思います。

○大槻座長 何かコメントはございますか。

○山本室長 まさに、今いただいたお話、しっかり受けとめたいと思っております。

加えて申し上げれば、やはり生徒が主体的に、よく自分のことを、あるいは、自分のキャリアというものをよく認識する、場合によって、きちんと棚卸しをすることか、それに基づいて、では、自分はどうありたいのかとか、そうあるためには、逆算して何をしなくてはいけないのかというのを主体的に考えることができる、そういう教育なり、あるいはハローワークにおける支援をしていかないといけないなということを、改めて強く思いました。

○大槻座長 ありがとうございます。

最後の点なのですが、定着支援と言いながら、ハローワークに御担当の方がいるということは、ほとんど離職を決めた段階でしか就労者からはコンタクトしてこない可能性があると思います。先ほど来おっしゃっていただいたように、高等学校の先生との連携ですとか、もうちょっと早い段階でのキャリアの相談ができたほうがいいのかという感じもします。

ほかは、よろしいですか。

それでは、今日の議論は、ここまでにさせていただきたいと思えます。実施計画に基づきまして、引き続き御対応のほうをよろしくお願いいたします。当ワーキングとしても、引き続きフォローしていきたいと思えます。

ありがとうございました。

最後に、事務局のほうから連絡事項がありましたら、お願いします。

○大森参事官 次回ワーキング・グループの日程につきましては、追って事務局から御案内申し上げます。

○大槻座長 それでは、本日の会議は、ここまでとさせていただきたいと思えます。ありがとうございました。

委員、専門委員の皆様には、連絡事項がございますので、少しお残りいただければと思えます。