

3 若年者雇用 新型コロナウイルスの感染拡大の影響を検討——厚労省研究会

46

厚生労働省は10月23日、「今後の若年者雇用に関する研究会報告書～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について～」をとりまとめ公表した。

「今後の若年者雇用に関する研究会」（座長：玄田有史東京大学社会科学研究所教授）において、昨年9月から7回にわたり、今後の若年者雇用施策の基本的な方向性について、議論を重ねた内容をとりまとめたもの。

報告書は、コロナ禍で社会・産業構造等の変化のさらなる加速が予想されることなど、今後、中長期的に新型コロナウイルス感染症が若年者雇用にどのような影響をおよぼすかについて、現時点で考えられる課題や留意点を盛り込んでいる。また、新規学卒者の定着支援、キャリア自律支援、若年者雇用の安定化に向けた支援策を提言するとともに、新卒一括採用の概念の整理・類型化を試みた。

厚労省は、本報告書の内容を踏まえ、労働政策審議会人材開発分科会において、向こう5年間の「青少年雇用対策基本方針」の策定に向けた議論を行う予定だ。

来春以降の新規学卒採用に影響も

報告書では、新型コロナウイルスの感染拡大が、若者の働き方、キャリア形成、雇用機会に与える影響について、現状分析している。

それによると、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年3月の新規学卒者に対する内定取り消しが同年9月末時点で201人発生している。雇用への影響は景気の動向に遅れて現

れてくることから、新規学卒者についても来春以降大きく影響が出る可能性もあるとして、「今後の若者を取り巻く雇用情勢の変化には注視が必要」と指摘している。

また、正社員などの求人は感染拡大前に比べて大きく落ち込む状況が続いており、2020年度以降の新規学卒者および中途退学者などについても、「就職環境や経済事情の悪化により、一定期間にわたり未就職・未進学の状態に置かれる者の増加のほか、求人の急激かつ大幅な削減による若年失業者やフリーター、ニートの増加が再び懸念される」としている。

新入社員に対するOJTが課題

報告書は、新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、社会・産業構造の変化が大きく進むなか、今後、中長期的に新型コロナウイルス感染症が若年者雇用にどのような影響をおよぼすかについては、「現時点において具体的に見通すことが困難」としつつ、以下の点を課題として挙げている。

具体的には、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、2021年3月卒業予定の学生・生徒の就職活動が繰り下げられるなど、既に一定の影響が出始めている。また、Web中心の対応にも学生・生徒は概ね順応しているものの、一部には不安感を抱えている学生・生徒も存在していると思われる。また、これまでの働き方改革関連法の施行により、企業の働き方が変化していることに加え、新型コロナウイルス感染症の影響が、今後の若者の働き方やキャリア形成にどのような影響

を与えるか引き続き注視する必要がある」としている。

また、「新規学卒者の人材育成については、新型コロナウイルスの感染拡大により、入社早々に自宅でのオンライン研修となり、同期とも会話できないなど厳しい環境に置かれている、テレワークなどのオンライン化が進展することにより、これまで同じ職場にいれば会話で感じ取れていたことが難しくなる、オンライン環境の下では、新入社員へのOJTが難しいといった様々な課題が浮き彫りになっている」と指摘している。

感染防止と両立した人材育成を模索

こうした状況下、企業では、新規学卒者の人材育成に当たり、感染防止との両立を図りながら、工夫を凝らした取り組みが行われている。

報告書では、「知識伝達型研修は動画で対応して、グループワークやディスカッション等の対話型研修はリモートで対応している。実技面などの実習型研修は少人数に分けて対面で実施」する企業や、「新たな人間関係の構築に当たっては、対面でない難しい面もあるため、新規採用者に限り、在宅勤務の規制を緩めて柔軟な出社対応に移行して、新規採用者と職場リーダーとのミーティングや新規採用者と若手とのランチミーティングを実施」する企業がある。さらに、「チャットツールを活用し、新入社員がアップロードした実演動画を先輩職員が視聴し、遠隔でアドバイスを行うことにより、技術研鑽を促進」する取り組みを挙げて

いる。

報告書は、現時点では、どの企業においても、新規学卒者の人材育成は試行錯誤の状況にあり、ウイズコロナ・ポストコロナ時代を見据え、「新たな日常」の下で、今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するか、中長期的な影響を十分に見極めたうえで、さらなる検討を深めていくことが必要としている。

若者のキャリア自律に向けた社会インフラの整備を

報告書では、今後の若年者雇用施策のあり方について、①新規学卒者の定着支援②キャリア自律に向けた支援③若年者雇用の安定化に向けた支援——を柱に掲げている。

①の新規学卒者の定着支援では、若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供の一層の推進、特に、職業能力の開発・向上に関する情報開示の促進を提言している。また、若者の採用・育成に積極的な中小企業を厚労省が認定するユースエール認定制度については、認定企業が「製造業」「医療・福祉」に偏っていることから、幅広い業種への周知を行うとともに、学校関係者や保護者・家族等に対する制度周知も提言している。

②のキャリア自律に向けた支援では、特に、入職後の早期を念頭に、キャリアコンサルティングを通じて、若者がキャリア自律により、長期的に安定した職業人生を送り、持てる能力を社会で有効に発揮できるよう、キャリアコンサルティングを身近に受けることができる社会インフラの整備を提言する。

具体的には、労働者のニーズに応じて、企業、ハローワーク、民間人材サービス事業者、さらに、ジョブカードを活用したキャリア支援を行うキャリア

形成サポートセンターで、キャリアコンサルティングを受けることができる体制の整備を提言している。

③の若年者雇用の安定化に向けた支援では、若年者の安定的な雇用機会の確保は、経済の持続的な成長のみならず、人口減少に歯止めをかけ、社会経済活動の好循環を生み出すための、重要な社会的取り組み課題であることから、新たな就職氷河期世代を生み出さないためにも、若年者雇用の安定化に向けて、新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーション等のあらゆる方策を通じ、必要な支援体制の整備を図るとともに、職業選択に資する適切な情報提供を行うことを提言する。

新規学卒者の採用・選考を類型化

また、研究会では、新卒一括採用の概念を整理するとともに、メリット・デメリットについても言及している。

具体的には、新規学卒者に対する採用・選考活動を、①採用・選考時期（在学中／卒業後）②選考基準（ポテンシャル型／明確なスキル・知識型）③職務範囲（職務無限定／職務限定（いわゆる「ジョブ型」））に分けて整理。そのうえで、典型的な新卒一括採用（タイプA）は、「学生を、在学中に、企業における将来の活躍可能性について総合的に評価し、卒業後の入社を予定し

て、採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務が特定のものに永続的に限定されることがないもの」と定義した。

その対立概念となるのが、「学生を、卒業後に、

企業における将来の活躍可能性について職務に要する明確なスキルや知識の有無に基づいて評価し、採用内定後即時の入社を予定して、採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務は特定のものにほぼ永続的に限定されるもの」と定義。これを「典型的欧米型採用システム」（タイプd）と整理している（表）。

また、メリットについては、日本の典型的な新卒一括採用の場合、15～24歳の失業率が諸外国と比較して、明確に低くなっていること。さらに、企業が求める職務遂行能力や職業上の経験を有していなくても卒業後に間断なく入職できる仕組みをメリットとして挙げる。

一方、デメリットとして、深刻な不況時の新規学卒者に不安定雇用が集中すること。新卒一括採用で失敗するとセカンドチャンスがないことを挙げる。

報告書は、「新卒一括採用慣行は法制度ではなく、企業や学生に定着してきた慣行であり、見直しの議論に当たっては、その意味するところや対立概念等についての整理、メリット・デメリット等を踏まえた上で、当事者の主体性を尊重した議論とそれに基づく環境の整備が図られることが望ましい」としている。

（調査部）

表 新規学卒者の採用・選考の類型

		選考基準		
		ポテンシャル型	明確なスキル・知識型	
採用・選考時期	在学中	タイプA (典型的な新卒一括採用)	タイプB (一部理系の新卒一括採用)	職務無限定
	卒業後	タイプC (既卒3年採用)	タイプD (新規学卒者・既卒者も含めた通年採用)	
	在学中	タイプa (-)	タイプb (資格職の採用選考)	職務限定 (いわゆる「ジョブ型」)
	卒業後	タイプc (-)	タイプd (典型的な欧米型採用システム)	