

## 第2回全国在籍型出向等支援協議会

日時 令和3年10月1日(金)  
14:00～

場所 オンラインによる開催  
厚生労働省省議室(9階)

○中野労働移動支援室長補佐 それでは定刻となりましたので、また、皆様おそろいですので、ただいまから「第2回全国在籍型出向等支援協議会」を開催いたします。皆様方におかれましては、大変お忙しい中を御出席いただきまして誠にありがとうございます。本日、司会を務めさせていただきます厚生労働省職業安定局の中野と申します。よろしくお願いいたします。

本日の協議会は、Zoomによるオンライン開催となっております。発言等につきましては、事前に事務局より送付しております「全国在籍型出向等支援協議会の開催・参加方法について」という資料に沿って操作いただきますよう、よろしくお願いいたします。また、資料につきましては、資料1-1、1-2、1-3、1-4、資料2、資料3のほか、開催要綱、構成員名簿、出席者名簿、厚生労働省内の座席表を送付しております。資料につきましては、事前に送付しておりますが、届いていない場合には、至急メールにて送付しますので、資料がない方は御発言をお願いいたします。

次に、新たに構成員に就任された方を御紹介いたします。日本経済団体連合会労働政策本部長 新田様、全国信用組合中央協会調査企画部長 屋代様、全国社会保険労務士会連合会事務局次長 福岡様、中小企業庁経営支援部経営支援課長 岡田様、国土交通省総合政策局政策課長 岡野様、経済産業省経済産業政策局産業人材課長 島津様、金融庁監督局総務課長 野崎様、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官 野村様、農林水産省経営局就農・女性課長 平山様です。なお、新たに構成員に就任された方がおりますので、送付しております構成員名簿につきましては、第1回名簿から更新しております。

事務局である厚生労働省の幹部にも異動がありましたので、今回新たに出席するメンバーを紹介いたします。職業安定担当審議官の富田です。高齢・障害雇用開発審議官の奈尾です。人材開発政策担当参事官の宇野です。なお、宇野におきましては、今回の議題に人材開発にかかるものが含まれているため、出席することとなりました。

本日の協議会の出席状況につきましては、出席者名簿をお送りしておりますが、日本経済団体連合会労働政策本部長の新田様、全国地方銀行協会業務部長の海老塚様は、業務のご都合によりご欠席となっております、日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹の阿部様、全国地方銀行協会業務部副部長の平原様に、それぞれ代理出席をいただいております。

また、関係省庁の構成員も、経済産業省、中小企業庁、金融庁、農林水産省の構成員が、業務の都合により欠席となっております、片岸様、新垣様、高橋様、若松様に、それぞれ代理出席をいただいております。

それでは、協議会の開催に当たり、田中職業安定局長より御挨拶申し上げます。

○田中職業安定局長 職業安定局長の田中でございます。本日は、皆様にはお忙しい中、御参加いただきまして誠にありがとうございます。第2回となります全国在籍型出向等支援協議会の開催に当たりまして御挨拶申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会、経済に大きな影響を与えておりました、雇用につきましても大きな影響を受けており、また、その影響は長期化している状況です。

足下の雇用情勢につきましては、令和3年8月の有効求人倍率は、本日発表しておりますけれども、1.14倍となりました。また同じく、本日発表された8月の完全失業率は2.8%となっております。雇用情勢につきましては、求人、求職の状況で見ますと、求人に底堅さが見られる中で、求人が求職を上回って推移しておりますけれども、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさが見られる。有効求人倍率が1倍を下回る地域があるなど、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意していく必要があると考えております。

こうした中、雇用調整助成金の効果もありまして、我が国では新型コロナ禍においても失業率の急上昇という自体は避けられておりますけれども、一方で、こうした対応が長期化し、また、度重なる緊急事態宣言等による行動制約、あるいは事業の抑制といったことも相まって、労働市場の動きがかなり鈍化しております。この間、労働力需給の潜在的なミスマッチが拡大しているおそれもあります。また、今後それが顕在化して、失業の増加につながるという危惧もあります。

一方で、コロナ禍の足下においても、人手不足に悩む業種が少なからずあることにも留意すべきかと思えます。私どもとしては、引き続き企業の雇用努力をしっかりと支えることを進めてまいります。そういう対応を取りつつも、労働力需給の状況をしっかりと見極めながら、必要に応じて企業間での人材の移動をしっかりと支援し、人材を実際にワークさせながら雇用を維持する取組へと、重点のシフトを適切に促していく必要があるのではないかと考えております。そのためには、産業雇用安定助成金をはじめとする在籍型出向の支援が非常に重要な取組となってくると考えているところです。

本年2月17日に第1回の全国在籍型出向支援協議会を開催して以降、既に全都道府県で在籍型出向等支援協議会をキックオフしております。在籍型出向の事例も着々と増えてきておりますけれども、その効果の分析や好事例の横展開などによりまして、今後更なる活用促進を図ることを目的として、本日第2回の協議会を開催させていただきました。

本日は、限られた時間ではありますが、活発な意見交換ができますよう、皆様にはよろしく願いいたします。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。

それでは、早速ですが議事に入りたいと思います。まずは議題1「在籍型出向に係る取組実績について」にかかり、資料1-1から資料1-3につきまして、厚生労働省の小林より説明します。

○小林労働移動支援室長 労働移動支援室の小林と申します。よろしく願いいたします。まず資料1-1を御覧ください。これまでの地域在籍型出向等支援協議会の開催についてです。1ページの「目的」のところですが、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、この協議会を設置・開催するものとしております。

2の(1)「構成員」ですが、2回目の今回から全国社会保険労務士会連合会様に御参画いただいております。連合会様には、これまで在籍型出向に関する解説動画の作成や地域レベルでは産業雇用安定助成金の申請手続の支援に関して各労働局と連携していただくなど、これまでも御協力いただいております。

(2)「協議事項」の3つ目のポツに「好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関する事」とあります。2回目となる本協議会におきましては、この点を主要なテーマとして、これまでの事業の実績や事例の紹介を中心とした資料を用意させていただきました。

2ページです。冒頭、局長からもありましたが、2月17日の全国協議会に続き、各都道府県労働局が主体となって、地域在籍型出向等支援協議会を開催していただきました。6月28日までに全47都道府県で設置・開催されていることを御紹介させていただきます。

3ページを御覧ください。地域協議会を基盤として、関係機関と連携しながら取組を進める中で、具体的な事例を御紹介させていただきます。岡山労働局の事例になりますが、まず3ページにあるような図を協議会の中で示し、役割分担や連携のスキームを共有した上で、4ページ以降にあるような取組を実施しています。もともと岡山県を主体とした在籍型出向支援事業が実施されていましたが、これとタイアップしながら取り組んでいる事例です。

岡山県の事業の具体的な内容についてですが、就業規則や助成金の手続などの事業主向け相談窓口の設置・運営を県の社労士会に委託して実施し、さらには、在籍型出向に関する説明会や相談会、マッチング会の開催やマッチング支援サイトの構築といった内容を岡山県中小企業団体中央会に委託して実施しているという一連の取組があり、これに岡山労働局、産業雇用安定センター岡山事務所が連携した事例になっております。報告によりまずと、現在までに説明会・相談会とマッチング会が合計5回開催され、111社の参加企業があったと聞いております。6ページまでがこの関連の資料になります。

7ページも、岡山労働局の事例になりますが、労働局で在籍型出向と助成金の普及促進を図ることを目的として、企業に対してニーズ調査を行った事例です。調査の内容の説明は、ここでは割愛させていただきます。

12ページを御覧ください。地域協議会の開催状況がメディアに取り上げられた実績のご紹介です。

13ページは、これまでの地域協議会における主な意見をまとめた資料です。経済団体、労働団体、金融機関、産雇センター及び社会保険労務士会といった機関ごとに区分しております。経済団体からは、企業経営にとっても働く方にとっても良いことである。また、出向には本人の納得が不可欠だが、本人にとって他社体験が人材育成にも有意義であることを共有していくべきである。企業にとっては使用者側に技術流出の懸念があるというように、マッチングが成立しづらい要因も挙げられております。また、受入側の人手不足企業は、出向よりも転籍での人材確保を望んでいるのではないかとといった御意見がありまし

た。労働団体からは、労働者のスキルアップにつながるので、出向元に帰ってきたときに会社にも良い影響がある。また、出向前だけではなくて、出向期間中でも相談ができるような環境づくりをお願いしたい。送出し企業には「出向」という言葉にネガティブなイメージがあって、出向を支援することが追い出しのメッセージにならないように注意してほしい。在籍型出向の支援と謳いながらも、その後の転籍支援とらないようにお願いしたいといったことや、書類の手続き等に関して、社労士会の協力を得られるように連携を望まれた意見もありました。資料 1-1 については以上です。

次に、資料 1-2「現下の雇用情勢について」ですが、局長からあったとおり、8 月分のデータが本日公表になりましたところ、本資料の内容の更新が間に合わず、7 月分のデータを付けております。大変申し訳ございません。個々のページの説明については、時間の関係でこの場では割愛させていただきますが、最後 13 ページだけ御説明させていただきます。産業別の休職者の動向について労働力調査からデータを載せております。詳細は省略いたしますけれども、コロナ前の前々年の同月と比べて、休業者の増加が緩やかになってきている業種も多くなっていますが、「運輸業・郵便業」などを初めとして、一定規模の休業の状態が続いている業種もあることをデータが示しています。そういったことから、雇調金による休業の支援ニーズも当然まだ高いですし、在籍型出向による雇用調整の必要性も相当程度あることがデータからも見られますので、国による支援も引き続き重要であるとともに、今後ともコロナの影響に注意していく必要があると思っております。

資料 1-3 を御覧ください。これまでの産業雇用安定助成金の実績等を分析した資料になります。1 ページは、協議会の構成員の方には毎月情報提供させていただいておりますが、産業雇用安定助成金の計画届受理件数であります。2 月 5 日の創設から約 7 か月が経過した 9 月 10 日時点で、出向労働者数が 7,382 人、出向元事業所数が 689 所、出向先事業所数が 1,156 所の計画書が受理されています。企業規模別に分析しますと、出向元・出向先ともに中小企業の方が多くなっており、出向元の中小企業割合は約 60%、出向先における中小企業割合は約 51%となっております。マッチングを見ますと、中小企業から中小企業への出向が最多の 2,632 人(36%)、大企業から大企業が 1,781 人(24%)、中小企業から大企業が 1,714 人(23%)、大企業から中小企業が 1,148 人(15%)となっております。

2 ページは産業別のデータです。出向元の最多は「運輸業・郵便業」の 3,153 人です。これは後ほど詳しくご説明しますが、主に運輸業の中から航空関連や鉄道業が出向元の代表的な企業です。出向先の最多は「製造業」となっており、主に電子部品と精密機械製造業や自動車部品製造業が出向先となっております。また、出向元は上位 6 業種で全体の約 95%、出向先は上位 6 業種で全体の約 80%を占めており、雇用過剰となっている業種と人手不足となっている業種の特徴を示しているのではないかとみています。さらに、下のグラフですが、1 つの産業分類の中で出向元が出向先を上回っているのは「運輸業・郵便業」、「宿泊業・飲食サービス業」及び「生活関連サービス・娯楽業」の 3 つです。

3 ページを御覧ください。2 ページの産業別のグラフを大企業と中小企業に分解してみ

ました。傾向はだいたい同じですが、大企業では、出向元の最多が「運輸業・郵便業」の 986 人、出向先の最多が「製造業」の 855 人となっております。中小企業の方も出向元の最多は「運輸業・郵便業」ですが、出向先の最多が「サービス業」となっております。下のグラフの R のところに 871 人となっております。ここにはコールセンターのオペレータへの受入れという出向の事例が入ってきております。

4 ページを御覧ください。出向元の産業別をもう少し細かく見ていくため、産業分類の中分類を送り出し人数の多い方から 5 社紹介しています。出向元で一番多い「運輸業・郵便業」ですが、A 社から E 社までの中分類は、運輸に付帯するサービス業か航空運輸業となっております。具体的には、飛行機の輸送の支援業務、いわゆる「グランドハンドリング」と呼ばれる業務を担う企業をはじめ、空港を就業場所とする企業が 5 位までに入ってきております。

「製造業」については、5 社とも輸送用機械器具製造業となっておりますが、この 5 社を見ますと、航空機部品の製造を主力としている企業が上位になっております。また、造船関係の企業が一部入っております。「宿泊業・飲食サービス業」については、ホテルチェーンや飲食チェーン店が上位にきております。「生活関連サービス・娯楽業」については、1 位はパチンコチェーン店、2 位が大手の旅行代理店です。「サービス業」では、その他の事業・サービス業となっておりますが、ここにも主に空港を就業場所とする会社が上位にきております。「卸売業・小売業」は 1 位は居酒屋チェーンですが、こちらも空港の免税店関連の会社が 2 位以下に入ってきています。

5 ページは、出向先の上位 5 社です。すなわち出向労働者を受け入れている人数の多い業種です。「製造業」ですが、1 位は電子部品・デバイス・電子回路製造業で 105 人となっており、精密機械の製造はテレワークの普及や巣ごもり需要に伴うパソコンやスマホ、ゲーム機部品の製造が活況である状況を反映してのことと思います。「サービス業」は、先ほど申したコールセンター業務の会社が 1 位となっており、「運輸業・郵便業」は、出向元では航空や鉄道が上位を占めましたが、運輸業に分類されている中の物流を担う荷物の配送業務や倉庫業などの道路貨物運送業では、逆に多くの出向労働者を受入れる側に回っています。「卸売業・小売業」で受入れを担っている各種商品卸売業というのは、スーパーの全国チェーンの企業です。

6 ページを御覧ください。産業雇用安定助成金の計画届の受理実績です。3～7 月まで申請が急増、8 月に少し落ち着いてきたかと思っております。また、「出向の成立」で県外出向と県内出向をそれぞれ集計したところ、県をまたぐ県外出向が 4 割となっております。通勤圏外と思われる出向も一定程度存在しているということで、産業雇用安定助成金の対象経費で、賃金だけではなく住居関係の費用も対象経費としていることの効果かと思っております。

7 ページを御覧ください。在籍型出向と助成金について周知・広報に取り組んでまいりました。周知については、冒頭申し上げたように、社労士会連合会様にも御協力いただき、

解説動画を2編公開しております。また、各関係機関様の主催する会議では、取組の説明をさせていただく機会を大変多く与えていただき感謝申し上げます。広報の方は、政府広報を利用して助成金の周知をしたり、各関係機関の機関誌にも記事を掲載させていただいたりしてきました。

8 ページを御覧ください。産業雇用安定助成金について制度拡充や運用改善に取り組んでまいりました。制度拡充は、独立性が認められない事業主間、いわゆる企業グループ間の在籍型出向を助成の対象化としました。また、申請手続の改善についても、先ほどご説明したように手続がいろいろと煩雑だという御意見・御要望をお伺いしながら、できる限りの簡素化に努めてまいりました。引き続き御意見や御要望の収集に努めていく所存です。ここまでは以上です。

○中野労働移動支援室長補佐 続いて、産業雇用安定センターの取組について、産業雇用安定センターの福士委員より説明をお願いいたします。

○福士構成員 資料 1-4、在籍型出向支援の状況について説明いたします。3 ページは出向・移籍の実績の推移です。ピンク色の棒グラフが出向成立の人数です。2012 年度は、出向が全体の 36%です。それ以降は出向が徐々に減少していき、2019 年度においては 1,240 人ということで、全体の 13%になっております。2020 年度には 1 万 1,170 人と過去最高ですが、出向の率は 27%です。今年度 8 月末までの数字ですが、6,445 人、そのうち出向が 2,776 人(43%)と、出向が大幅に増加傾向にあるということです。

4 ページは月別の推移ですが、見ていただくと、大体昨年 11 月を潮目に増加してきています。受入情報、送出情報、成立数がともに増加しています。受入情報(青色)については、現在も一定の高さというか、情報を持っていると。逆に、送出情報(赤色)ですが、増加したり減少したりということで、数字的には、受け入れに比べて大幅には伸びておりません。状況としては、大都市圏を除いて送出情報が不足傾向にあるという状況です。ですから、人手不足感という傾向がみられております。

5 ページは、業種間の成立状況です。4~8 月の出向成立数の状況は 2,776 人です。先ほど厚生労働省からも説明がありましたが、大体傾向が似ています。送出業種で最も多いのが「運輸業・郵便業」、次に「製造業」「生活関連サービス業」です。受入業種で最も多いのは「製造業」、次に「サービス業」「卸売業・小売業」と続いております。異なる業種間で成立した割合は 71.7%ですので、ほぼ異業種で成立しております。

送出業種を見ていきますと、「運輸業・郵便業」の受け入れをどこでしているかということ、「製造業」で 260 人、「卸売業・小売業」で 137 人、「サービス業」で 235 人ということです。先ほども話がありましたが、航空関係を製造業、商品卸売業や食料品製造業などで受け入れている状況です。「生活関連サービス・娯楽業」は観光業とパチンコ業が主ですが、受け入れ先は、主に「卸売業・小売業」ということです。それから 105 人の所(受入業種「学術研究、専門・技術サービス業」)ですが、ここは旅行業から営業コンサルをやっているような会社や、社労士法人にも出向を行っております。下の 104 人(受入

業種「サービス業（他に分類されないもの）」は、交通社やビジネストラベルの会社から派遣会社やコロナの検査センターに出向を行っております。以上が成立状況です。

次のページは具体例です。事例2の飲食業ですが、国内での居酒屋チェーンです。その中の店長クラスの従業員を中心に出向ということで、受入企業は警備業です。コロナワクチンの接種会場の警備を自治体から受託したということです。8月から2か月程度の出向受け入れをしたいということで、実際に業務に就く前に「新人警備員教育研修」を実施して受け入れたという事例です。

事例3は旅行業です。観光客の減少によって観光バスの運転手だけでなく、一般の事務の従業員の雇用も過剰となっているということで、先ほどの助成金を活用して、一時的に出向してもらうということで受け入れたのが、自動車教習所です。送迎バスの運転手、それから受付・案内事務の職種でも人材が不足しているということで、地元企業に貢献することができるなら6か月間の出向として受け入れたいということで出向が成立しております。

事例6は鉄道業です。車掌などの乗務員が過剰雇用となっており、産雇センターからの介護福祉施設への出向提案があり、社員からの「手上げ方式」によって希望者を募ったという非常に珍しい事例です。受け入れが老人福祉・介護事業ということで、老人・介護事業の方は、出向で受け入れる場合でも最低は1年来ていただきたい、短いと困るということで、自治体と連携して「介護職員初任者研修」を1か月間みっちり実施して、7月から1年間受け入れたという事例です。他にも事例がありますので、見ていただければと思います。

7ページは、在籍型出向支援のプロセスの概要です。このプロセスにのっとり、STEP1～STEP6で実施しております。その中でSTEP1ですが、在籍型出向支援等協議会と地域において連携し、送出情報及び受入情報の収集をしています。かなり効果が大きいのが、STEP3の職場見学です。出向元企業の人事労務担当者、出向対象労働者や労働組合に受入企業の職場や職務内容、勤務時間の実態などの職場見学の場を設定する。一番大事なのがSTEP6です。出向させて、行きっぱなしにならないように、出向元企業、産雇センターによる継続的なフォローアップをしていくと、ここが非常に大事です。出向先に行っている人は結構不安を抱えているということで、しっかり出向元企業、ないしは当センターでフォローしていかなければいけないと、ここが非常に肝な部分だと思います。

最後に8ページは、在籍型出向の枠組みの概要と実際の事例を理解していただくために、冊子「マンガでわかる！在籍型出向」を配付し、説明しております。当センター、それから厚生労働省のホームページでも提供しておりますので、是非、皆様にも一読していただければと思います。こういう冊子ですので、何冊か欲しいという場合については、当センターに連絡していただければ、まだ十分に取り置いてありますので、御要望がありましたらお知らせください。以上です。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。時間も限られておりますので、



御質問等については議題 4 の意見交換にてまとめてお願いいたします。それでは議題 2 「在籍型出向のアンケート結果について」、厚生労働省の小林と宇野より御説明いたします。議題 2 の説明後、引き続き議題 3 について、厚生労働省の小林より説明いたします。お願いいたします。

○小林労働移動支援室長 引き続きよろしくをお願いいたします。資料 2 「在籍型出向に関するアンケート結果について」をご覧ください。

1 ページ、調査の趣旨・目的ですが、在籍型出向の普及促進等を目的としたアンケート調査としています。調査概要を御覧ください。6 月 30 日現在、都道府県労働局に産業雇用安定助成金の計画届を提出していただいている出向元・出向先事業主及び在籍型出向を経験された労働者を対象に、出向元事業所 540 社、出向先事業所 604 社、労働者は 1 企業 1 名に対して実施、回答数は、出向元 336 社、出向先 341 社、労働者 382 名と、おおむね 6 割以上の回答率となっております。

2 ページ、結果の概要をまとめております。在籍型出向に対する評価の点について、企業、労働者ともに、おおむね高い評価となっております。出向元企業では 95%の企業に評価していただいております。評価する理由は、労働意欲の維持・向上、能力開発効果をあげております。出向先企業では 98%の企業に評価していただいております。評価する理由は、自社従業員の業務負担軽減、即戦力の確保をあげております。これは、新しく採用するよりもある程度のスキルを持った方が出向で来てくれるということで即戦力となったという御意見が半数以上ありました。出向労働者は 94%の方から評価していただいております。理由としては、能力開発・キャリアアップや雇用の維持を挙げています。

一方、少数ではありますが、「評価しない」との回答もあり、この理由を運用課題として受け止める必要があると考えておりますが、出向元企業の方は、出向契約までの負担が大きい、出向労働者の精神面のケアが負担となるといったことがあげられています。出向先企業の方も同様に、出向契約までの負担、出向労働者への教育訓練の負担があげられています。労働者は職場環境が変わり、これは具体的には勤務時間や休日が微妙に変わるといったことかと思っておりますが、これによる精神的負担があげられています。

その上で、在籍型出向の今後の利用見込みについてお聞きしました。「引き続き利用したい」が出向元は 49%、出向先は 59%となっております。その理由について、出向元は、人件費の抑制になる、助成金があるので利用したい、労働者の能力開発といったところが大きい。出向先は、助成金がある、出向元との企業の関係性の保持が大きくなっておりますが、自社従業員の意欲増進という理由も 3 割あり、これは外部からの出向者を受け入れることによって自社の従業員の意欲の増進にもつながったという意見かと思っております。

この結果全体からみて「評価している」がほぼ 100%に近くになっているのに対して、今後も利用していきたいという回答が 5 割から 6 割と、多少の差があることにつきましては、やはり在籍型出向という取組そのものが、今はコロナ禍であるから実施しており、今後のコロナの影響次第では、継続的に実施するかどうかは不明という意見の数がそのよう

な差に表れているのではないかと考えています。

3 ページ、事業所の属性①、アンケート対象の事業所規模です。出向元・出向先ともに、301人以上が最も多く全体の4分の1程度となっていますが、全体としては特定の規模の偏りはありません。

4 ページ、事業所の属性②、出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況です。約8割が雇用調整助成金を現在も受給していて、今後も受給する見込みとなっています。すなわち産業雇用安定助成金を利用している企業の多くは、休業と在籍型出向を併用して雇用調整を行っている状態にあることがわかります。「出向労働者数」ですが、5人未満が最も多く52%となっています。さきほど事業所の規模について大きな偏りはないと申しましたが、出向の規模は小規模となっていることがわかります。

5 ページ、出向労働者の属性です。勤続年数については、勤続20年未満が約8割、勤続20年以上が2割と、若年層が多くなっています。管理職割合は、9割以上が管理職以外の正社員となっています。

6 ページから12 ページまでの内容は、2 ページ目の概要で、さきほどご説明させていただきましたので省略させていただきます。13 ページと14 ページについては、人材開発政策担当参事官から説明させていただきます。

○宇野人材開発政策担当参事官 人材開発政策担当参事官の宇野と申します。私の方から、13、14 ページの「在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果」について、アンケート結果について御説明させていただきます。

13 ページ、出向元企業及び出向経験労働者に対してお伺いしたものです。「何らかの効果があつたと考えている」という回答は、出向元企業、出向を経験した労働者においても多くなっております。棒グラフですが、⑥の特に効果がなかったというのは、出向元企業では7%、出向経験者労働者においては15%にとどまっています。

「どのような効果があつたのか」という質問に対しては、①出向先での業務経験により知識・スキルが高まった、④出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がったというような回答が多いです。特に、①の知識・スキルについて、どのようなスキルかをお伺いしたところ、下の黒枠ですが、多いものとしては、「自社では得がたい専門知識や専門スキル」とか、「出向先の企業の業界に関する知識や情報」、「出向先の企業に関する知識や情報」という回答が多くなっている結果でした。

続きまして14 ページ、キャリア形成・能力開発への取組の関係ですが、出向に当たって、どのような訓練を行ったかをお伺いしています。4割の企業が出向元または出向先企業において出向労働者への教育訓練を実施しています。特に、真ん中のグラフの「出向労働者を受け入れるに当たり出向先企業が実際に取り組んだこと」の中で一番多かったのは、「教育訓練」の40%です。これは先ほど来、資料1、資料2でも御説明がありましたとおり、即戦力であったとしても、業種を越えて業界を越えた出向が実際に起きておりますので、そういう意味では、早い時期から実際に即戦力となるために必要なものとして教育訓

練があるのだと思います。その次は、もう 1 つの課題として挙げられている精神的ケアの取組も挙がっているのが分かると思います。そして、この教育訓練自体をどのように行ったかについては、右の囲みにあるように、「自社の講師による研修・教育訓練」が最も多くなっております。

最後に、キャリア選択の広がり具体例として、自由記載の主な回答を要約しております。要約しますと、大きく 4 つに分かれると思います。キャリア選択の広がり具体例としての 4 つの分類の 1 つは、異業種経験による新たな活躍の場・視野が広がったというもので、違う業務を経験したことが新たな分野の視野の広がりにつながるという効果です。2 つ目は、専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献です。将来、出向から戻ってきたとき、業務分野の拡大というところでの貢献も期待できるだろうということです。3 つ目は、御本人の、同業種の異なる業務への興味の拡大という面もありました。最後に、自らの適正・適職の確認ということですが、いろいろな新しい経験をするによって自らのキャリア形成の中で今回の出向が、それを位置付ける契機になったのではないかと考えております。私の説明は以上です。

○小林労働移動支援室長 続きまして、15 ページ、ここからは在籍型出向にかかるマッチングの観点に関する質問になります。在籍型出向を知ったきっかけと在籍型出向に至るまでの経緯ですが、「知ったきっかけ」については、「労働局やハローワークからのリーフレットや紹介」が 27%、「他の企業や従業員からの口コミ」が 18%でした。「至るまでの経緯」については、「もともと取引関係のある企業であった」が 46%と約半数、他方、「産業雇用安定センターの紹介」と「都道府県や関係行政機関による紹介」のいわゆる公的機関による紹介は 23%、やや低いと感じています。企業がこの制度を何らかで知って利用を考えた場合、まずは通常取引関係のある相手先に相談を持ち掛けることが、当然と言ってしまうまでもありますが、そういった実態がアンケートから分かりました。それと同時に、公的機関による紹介がやや低いということに対して、我々としても課題として受け止めつつ、引き続き地域における取組や支援窓口の周知を進めてまいりたいと考えています。

16 ページ、在籍型出向のために取り組んだことを出向元と出向先からお答えいただきました。出向元では「労働者への精神的ケアの取組」が 61%と最も多く、出向先でも 29%と二番目に多くなっている結果から、非常に重要な取組であることがわかります。出向先で最も多い「出向労働者への教育訓練」についても、新たな仕事をする上で必要な取組であることがわかりますので、産業雇用安定助成金において、出向中の賃金のみならず、これらに係るコストの支援の必要性を再認識したところです。また、出向元・出向先とも「出向のための就業規則の整備」が一定程度ありますが、コロナ前までは在籍型出向自体を考えていなかった企業も多いことが分かると思います。

17 ページ、マッチング機関にどのような支援を希望するかという質問ですが、出向元・出向先ともに、「マッチング相手の情報提供」が最も期待されており、それぞれ 50%、

52%となっております。また、「出向先（元）企業との在籍型出向に関する相談の仲介や立会い」がそれぞれ 39%、28%となっており、これは出向に至るまでの企業間の調整に関すること、さらに、「出向契約書や出向協定書等の作成支援」がそれぞれ 29%と 33%ということで、いわゆる出向の事務手続きやノウハウに関することへの支援ニーズも高いことが分かりました。

18、19 ページは、アンケートの自由記載欄から主な御意見や御要望を紹介しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

引き続き、資料 3 を御覧ください。アンケート調査票から出向の事例を何件か抽出いたしまして、その詳細を直接企業にヒアリングして、事例集としてまとめました。31 の事例を掲載しています。本日は、個別の具体的事例の説明はいたしません。目次を御覧いただきますと、「事例のポイント」欄に事例の特徴がわかるようなコメントを記載しましたので、これだけご紹介させて下さい。1 番～7 番までが出向労働者への精神的ケアの実際の実例の事例。それから 8 番から 13 番までが仕事内容の親和性によって即戦力となったといった事例。14 番～19 番が異なる分野への出向で、業種としては異なっているのですが、出向元での労働者の技術が出向先でも活かされたといった仕事内容の親和性のある分野が一定程度存在するということが分かります。

20 番から 25 番では出向労働者の経験向上、能力開発につながった事例の具体的な声なども記載しております。26 番は出向先で技能実習生の採用がコロナの影響で叶わなくなり人手不足が続いていたことが解消した事例、以下 27 番から 30 番は人材ニーズに対応する事例、31 番はマッチングを自治体が担った事例です。

また、マッチング支援の事例として、民間や行政機関が、産業雇用安定センターとも連携しながら、マッチング支援団体となっている取組を御紹介しております。

資料の説明は以上です。最後に、今後の本事業の進め方ですが、本日以降、地域での在籍型出向支援協議会の 2 回目の開催について、各都道府県労働局に対して、我々本省から指示をしてまいりたいと思っております。あわせて、本日の協議会で御説明しましたアンケート調査結果や事例集等については、各地域において更に有効に活用されるようにも図ってまいります。この取組が地域で一層の普及がなされるよう、構成員の皆様におかれましては、引き続き本事業の推進について御理解・御協力を賜ればと思っております。以上です。ありがとうございました。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございました。

それでは、議題 4「意見交換」に移らせていただきます。今までの説明等に対する御質問を含め、御意見、御要望等がありましたら「手を挙げる」ボタンをクリックし、事務局の指名を受けてから、マイクのミュートを解除し、お名前を名乗ってから御発言いただきますようお願いいたします。連合の仁平構成員、お願いいたします。

○仁平構成員 連合の仁平です。まずは、この間の事務局をはじめとする協議会の皆様の御尽力に感謝申し上げます。今年の 2 月に産雇金を創設していただき、その後も現場の労

使のニーズを踏まえて精査したうえで8月からグループ企業間の出向を全面的に助成対象としていただいたことに、感謝申し上げます。今後、この改正を受けて、より多くの企業が制度を活用できるように、さらなる周知をお願いしたいと思います。

また、協議会や、今日も報告のあったアンケートのヒアリングなどを通じて、コロナ禍における在籍型出向を活用した雇用維持を牽引していただいています。今回まとめていただいた地方の取組の状況は非常に貴重な情報です。マスコミの皆さんも御覧になっていると思いますが、より広く御活用いただけるようにお知らせいただくとともに、重要な課題である好事例の水平展開についても取組をお願いします。

その上で、2つほど意見を申し上げます。1つは、緊急で作った仕組みを、是非、恒常的な制度としてほしいということです。コロナ禍における影響を見通すことはなかなか難しく、雇用への波及を見通すことも難しいため、次年度以降も当面、この助成金を処置する必要があると思っています。また、雇用危機において、事業が再開することを見据えて雇用関係を維持したまま一時的な労働移動を行うということは、労使双方にとって有益だと思っています。在籍型出向のニーズは景気の動向などにも左右されると思いますので、様々な工夫をしながら運営していくことが必要だと思っています。いずれにしても、恒久的な制度として必要なときには、速やかに今回並みの支援ができるようにしておくことが必要なのではないかというのが意見の1点目です。

2点目が、地域連携の強化です。在籍型出向を、より幅広く活用していくには、やはり各地域レベルで出向元の労働者が多様な業務内容や労働条件を出向先から選択できるように、出向先を開拓することが重要ではないかと思っています。今後の地域協議会では、出向先の開拓において各地域が抱える課題を深掘りしていただき、是非とも、その課題解決を目的として議論していただきたいと思っています。

連合本部としても、今回の全国協議会で示された好事例などについては、全国の地方連合会と情報を共有し、産業別労働組合とも連携して、マッチングにおける課題を今後も提起していきたいと思っています。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。日商の杉崎構成員お願いいたします。

○杉崎構成員 日本商工会議所です。まずは資料1-1の地域協議会についてですが、関係団体の参加の下に、全47都道府県で開催されるとともに、非常に多くのメディアで取り上げていただいたということから、全国的な機運の醸成や情報共有が図られたのではないかと考えています。本日は、労働局と県と関係団体が連携した岡山労働局と、熊本労働局の好事例が紹介されましたが、こうした好事例をもとに全国の地方協議会が具体的な取組を実施していくということを心から期待している次第です。

次に資料1-3の在籍型出向の実績についてです。こちらは増加をしていて、とりわけ出向元・出向先における中小企業の割合が5割～6割ということで、中小企業における実績も非常に増えているかと思っています。在籍型出向は雇用の維持のみならず、労働者の方々の

労働意欲の維持・向上やキャリア形成、能力開発、また人脈形成にも有効であるということ、また雇用調整助成金の特例措置が段階的に縮減される方針であるということも踏まえ、官民が連携して在籍型出向をさらに推進していく必要があると考えています。

こうした認識の下で、資料2のアンケート結果を見ますと、在籍型出向を利用した企業、労働者ともに高い評価となっています。また出向元企業の半数及び出向先企業の6割が、今後も在籍型出向を利用したいという意向になっています。本年2月に、日商が全国の中小企業に対して実施した調査においても、他社社員の出向での受け入れを検討したいという回答企業が一定数ありました。一方で、在籍型出向の実施・検討に当たってのネックや課題としては、出向の相手先企業との経費負担、人件費等の取決めや、出向の相手先企業との出会い、マッチング、また自社の就業規則の見直しや出向契約の締結に係るノウハウなど、非常に多岐にわたっていました。商工会議所でも産業雇用安定センターさんと連携をしてマッチング支援に取り組んでいますが、在籍型出向の推進に向けて中小企業に対するマッチングやノウハウ面の支援を是非ともお願いしたいと思います。

また資料2の16ページには、マッチング機関に対する支援希望が記載されていますが、こちらも非常に多岐にわたっていますので、産業雇用安定センターさんのマッチング機能やマンパワーの強化を是非ともお願いしたいと思います。

最後に助成金について一言申し上げます。雇用保険二事業会計の枯渇化が必至な状況で、二事業会計を財源とする助成金は今まで以上に費用対効果が厳しく問われるかと思いますが、産業雇用安定助成金のもとより、労働移動支援助成金やトライアル雇用助成金など、いわゆる失業なき労働移動に資する助成金、これらについては相応の予算を確保していただくなど、助成金に係る次年度予算については、是非メリハリをつけていただきたいと思います。以上です。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。中央会の佐久間構成員、よろしくお願いたします。

○佐久間構成員 佐久間です。本日はどうもありがとうございます。この制度については昨年末ぐらいから在籍型出向のお話が出てきて、それから今年の1月、2月、ちょうどこの頃に再びコロナの緊急事態宣言等が発せられ、どちらかというとも雇用調整助成金の特例措置の延長がとられた時期で、在籍型出向に係る産業雇用安定助成金や産業雇用安定センターの活用については、制度をせっかく設けたにもかかわらず、利用が少ないのではないかと、という懸念をもっていたのですが、厚生労働省 事務局の皆様方の御努力下、短期間における各地域の協議会の設立・運営、そしてこの8月には、グループでの在籍型出向に係る産業雇用安定助成金の拡大ということも推進されました。今回の資料を拝見させていただくと、グループでの在籍型出向が対象となる前の段階でも7,382名ということ。数字の規模を目標にするわけではありませんが、短期間で推進していただいたことに対して非常に感謝申し上げたいと思います。

また、資料1-1の「地域在籍型出向等支援協議会での連携例～岡山労働局の事例～」

では、岡山県中央会が、県の予算により、労働局、県、そして中央会等々で、相談センターなどの運営を実施させていただいております。非常に忙しい中でも対象数が増加し、推進役の一事例として紹介をいただきました。今回、掲載された熊本の事例も含めて、各地域、労働局でも、一つのモデルの案件になると思いますので、これが全国的に広く普及していくように力を入れていただきたいと思います。お金の出し方、県の予算など、そういうものも含めて、このような事例が出た際には、私ども構成員にも情報提供を賜れば幸いです。

なお、資料1-3の1頁には、中小企業対中小企業が最も多いという数値も、これからグループでの在席型出向が助成金の対象となると、もっと多くなると思います。中小企業については、統計上、資本金と従業員数で見ていきますので、この中には大企業の子会社や孫会社で、資本が入っていたり、役員が入っているというような、「みなし大企業」的なものも、もしかしたら入っているかもしれません。将来、この「みなし大企業」の数値も掴めたら、内訳を教えていただければと思います。

もう1点ですが、資料3に記載いただいたヒアリング結果の事例の案件ですが、私も全案件を拝見させていただきましたが、非常にコンパクトにとりまとめられ、また一番の関心事である出会いの場というか、どのように出向元、出向先から持ちかけたかなど、そういうノウハウ的なものが詰まっていると思います。取組の方法は、各社各様で、やはり中小企業の実態が違うように、それぞれの事例が異なっているということも特徴なのではないかと思います。本日の会議終了後、資料が公開されれば、都道府県の中央会にも事例の存在なども情報提供していきたいと思いますので、今後とも是非、本制度の推進をお願い申し上げます。以上です。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。ほかに御質問、御意見等はありませんか。社会保険労務士会福岡構成員、お願いいたします。

○福岡構成員 お世話になります。社会保険労務士会連合会の福岡です。すみません、第1回のときはこの会議に入っていなかったのですが、今回から入れていただきました。ありがとうございます。

地域の協議会に社会保険労務士会も入って、特に中小企業を日頃から労務管理の相談指導等で接しているところで、こういう在籍型出向のようなお話が出れば、どんどん産雇センターの方に情報をつないでほしいというようなお話を頂いていて、相談会をはじめ、そういった情報が出てきたときにつないでいくというような活動を、社労士の方でさせていただいているかと思いますが、現実的に連合会の方では、個別の社労士が産雇センターに情報提供するという実態をつかみきれないところがあるものですから、そういった情報でもし確認できるようなことがあれば、教えていただいて、その例を参考にしながら、また連合会から各社労士会に、更にこういう形で活動している社労士もいるという情報を下ろしながら活性化をしていけたらなと思っています。もし、そんな情報があれば、お知らせいただければと思っています。

それにしましても、直感的に申し上げると、産雇助成金の件の手続きなどで社労士がもっと活躍しなくてはいけないということも含めて、すみません、社労士会連合会、あるいは都道府県の社労士会がもう少し頑張っていかなければいけないなと思っていますので、引き続き御指導いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○中野労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。ほかに御質問、御意見等はありませんか。

○小林労働移動支援室長 貴重な御意見ありがとうございます。本日の御意見を踏まえて、引き続き在籍型出向支援の取組を進めてまいります。また、今後は、地域で在籍型出向等支援協議会を開催していくことにしておりますが、事例もさらに増えていきますし、各地域で新たな連携の取り組みも出てくるのではないかと考えておりますので、構成員の皆様方を含めて情報共有、横展開を図っていきたいと思います。また、周知・広報もマスコミ等にも御協力いただきますが、引き続き展開していきたいと考えておりますので、今後とも御理解、御協力よろしくお願いいたします。今日はありがとうございました。

○中野労働移動支援室長補佐 予定されている議題は以上で終了いたしましたので、本日の協議会はこれで終了します。本日は御多忙の中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。