

第1回全国在籍型出向等支援協議会

日時 令和3年2月17日(水)
11:00～12:00

場所 オンラインによる開催
厚生労働省職業安定局第1会議室
(12階)

○事務局(松村) それでは、定刻となりましたので、ただいまから、「第1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、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。本日は、事務局で司会を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。本日の協議会ですが、Zoomによるオンラインでの開催となります。発言方法等については、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」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。

それでは、協議会の開催に当たり、田中職業安定局長より挨拶を申し上げます。

○田中職業安定局長 おはようございます。職業安定局長の田中です。本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。第1回全国在籍型出向等支援協議会の開催に当たり、一言御挨拶を申し上げます。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、雇用についても大きな変動が生じております。足下の雇用情勢については、令和2年12月の有効求人倍率が1.06倍、完全失業率が2.9%となっております。求人、求職の状況を見ますと、求人は底堅く推移する中、求職者は引き続き増加傾向が見られ、全体として雇用情勢は厳しさが見られると判断しております。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。

こうした中で、雇用が過剰となっている企業の多くは、コロナ禍に伴う厳しい雇用情勢からの回復に備えて、雇用調整助成金の活用等によって雇用維持を図っていただいておりますが、感染症の影響が長引く中で、単に休業ではなく一時的な在籍型出向により、労働者のモチベーションを維持しながら雇用を維持するという視点も重要となってきております。人手不足企業が、積極的に出向者を受け入れていただく、こうした動きも見られているところです。このように、在籍型出向という手段によって労働者の雇用を維持する取組を政府としても支援するため、今般の第三次補正で産業雇用安定助成金を創設いたしました。在籍型出向に要する経費について、出向元、出向先双方に助成する本制度は、在籍型出向を活用して雇用維持を図るための支援策として期待されているところです。

また、在籍型出向の基本や支援策等をまとめた専用のページを厚生労働省のホームページに開設し、「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」等も掲載させていただいております。しかしながら、こうした在籍出向を支援していくためには、助成金やハンドブックといったツールだけではなくて、全国レベルあるいは地域レベルで関係機関が連携する支援のネットワークをしっかりと構築していくことが必要であると考えております。

本日、第1回目の全国在籍型出向等支援協議会をここに開催し、労使団体、金融関係の皆様方、出向支援の専門家である産業雇用安定センター、関係省庁が一同に参集して、出向支援施策や好事例を共有し、出向支援を効果的に行うための協議を行うことは、大変有意義であると考えております。

また、今後、各都道府県でも労働局が事務局となり、労使団体、都道府県、市町村、金

融機関、関係省庁の地方組織が参画して、各都道府県在籍型出向等支援協議会を開催し、地方レベルでも出向の送り出し企業や受入企業の情報、好事例等を共有して、ネットワークを活用した出向支援を行っていきたいと考えております。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よろしくお願いいたします。

○事務局(松村) それでは、カメラ撮影のみの報道関係者の方におかれましては、ここで御退出いただきますようお願いいたします。

本日は第1回目ですので、構成員の皆様と事務局のメンバーを紹介いたします。資料1の別紙を御覧ください。構成員の名簿です。名簿の順に沿って、私から御紹介させていただきます。まず、一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長の池田三知子様、全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長の佐久間一浩様、日本商工会議所産業政策第二部担当部長の杉崎友則様、日本労働組合総連合会総合政策推進局長の仁平章様、一般社団法人第二地方銀行協会調査部長の上田真吾様、一般社団法人全国地方銀行協会業務部長の海老塚崇様、本日は代理で、副部長の平原様に御出席いただいております。一般社団法人全国信用組合中央協会調査企画部長の中村克也様、一般社団法人全国信用金庫協会人事教育部長の西川輝明様、一般社団法人全国銀行協会事務局長兼企画部長の松本康幸様、公益財団法人産業雇用安定センター事務局長の富士亘様。

続いて、中小企業庁経営支援部経営支援課長の今里和之様、本日は代理で加藤様に御出席いただいております。金融庁監督局総務課長の尾崎有様、本日は代理で高橋様の御出席です。厚生労働省職業安定局雇用開発企画課労働移動支援室長の小林学、国土交通省総合政策局政策課長の佐々木正士郎様、本日は代理で阿部様に御出席いただいております。内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官の澤飯敦様、経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長の能村幸輝様、本日は代理で寺川様に御出席いただいております。最後になりますが、農林水産省経営局就農・女性課長の横田美香様です。

それから、事務局です。先ほど御挨拶申し上げました職業安定局長の田中です。審議官の達谷窟です。審議官の志村です。続いて、労働移動支援室大臣官房付の竹内です。そして私が労働移動支援室長補佐の松村と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。まずは議題1、「協議会の開催について」です。本協議会の開催要綱について、事務局の竹内から御説明いたしますので、資料1を御覧ください。

○事務局(竹内) 労働移動支援室の竹内です。よろしくお願いいたします。お手元にあります議題1の開催要綱を御覧ください。まず趣旨から簡単に御説明させていただきます。新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用が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、在籍型出向という形態により労働者の雇用を維持するために、関係機関が連携して、出向の情報やノウハウの共有、送出企業や出向の受入企業の開拓などを推進することを目的として、「全国在籍型出向等支援協議会」を設置・開催するとさせていただ

ており、本協議会を通じて出向支援の関係機関ネットワークづくりをしていければと考えております。

2の構成員については、先ほど御紹介させていただいたとおりですが、本協議会は、必要に応じて、関係者の出席を求めることができることとしております。

3の協議会の開催については、年度1回の開催を目安としつつ、必要に応じて開催できることとしております。

4の協議事項については4点挙げておりますが、1点目として雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事、2点目としては、出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関する事、3点目としては、出向の好事例の共有や出向支援策など効果的な実施の推進に関する事、最後に、その他必要な事項に関する事としております。

事務局については、先ほど御紹介させていただいたとおり、厚生労働省職業安定局雇用開発企画課労働移動支援室に置くこととしております。

その他として、本協議会の議事については、原則として公開とさせていただいております。開催要綱の説明については以上です。

○事務局(松村) それでは、今、御説明させていただいた開催要綱について、御質問や御意見等がございましたら、お手元の「手を挙げる」ボタンをクリックいただき、事務局の指名を受けてからマイクのミュートを解除して、お名前を名のっていただいて御発言いただければと考えていますが、御質問、御意見等はございますか。

それでは、ないようですので、議題2です。「現下の雇用情勢について」を厚生労働省の小林より説明いたします。

○小林労働移動支援室長 労働移動支援室長の小林と申します。よろしくお願ひいたします。資料2を御覧ください。「現下の雇用情勢について」ということで、簡単にポイントをかいつまんで、駆け足になるかと思いますが御説明させていただきます。まずスライド2の「足下の雇用情勢について」を御覧ください。局長からもありましたが、完全失業率は2.9%、有効求人倍率が1.06倍と、前月と同水準となっております。評価としても、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加傾向にあるということで、厳しさが見られるとしております。

スライド3を御覧ください。「有効求人数や有効求職者数の動向について」ですが、有効求人数は、前月比0.1%減少となっており、有効求職者数は、前月比0.7%減少ということで、8か月ぶりの減少となりましたけれども、基調としては増加傾向にあるということで、求人が少し減ってきて、求職者が増加傾向にあるということです。

スライド4を御覧ください。「新規求人数や新規求職者数の動向について」ですが、求人数は前月比0.5%の減少です。雇用形態別に見てみると、パートの新規求人数が前月比で3.9%減少となっており、パートを多く雇用する業態(飲食サービス業、小売業等)において、新型コロナウイルスの感染拡大等による影響が生じたものと考えられるとしております。

スライド 5 を御覧ください。「産業別の新規求人数の動向について」です。新規求人数の前年同月比で業種別に見てみると、細かくて恐縮ですが、4 段ある表の一番上に青い枠で囲ってある所があります。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」が囲ってありますが、ここの減少幅が 3 割を超えている水準となっております。

2 段目の枠の左側の赤で囲ってある所、「食料品製造業」を囲ってあります。そこは、巣ごもり需要による内食向けのニーズがあります。それから、「自動車・同付属品製造業」も囲ってありますが、これは中国向けを中心として生産が少し持ち直していることにより、減少幅の縮小が続いているという傾向です。

その右側の下から 2 番目の青枠の所ですが、「宿泊業」「飲食店」に青枠が掛かっております。あと、左側の一番下の「小売業」の所に青枠が掛かっておりますが、ここは Go-To トラベルの関係とか、飲食店の営業時間短縮要請の関係から、事業活動の不透明感が高まったことによって、労働需要の減退が見られると評価分析しております。

スライド 6～9 については、説明を省略させていただきたいと思います。後ほど御覧ください。

スライド 10 を御覧ください。「産業別及び雇用形態別にみた雇用者数の動向」です。12 月の雇用者数を産業別・雇用形態別に比較すると、正規雇用労働者については赤枠の所ですが、「建設業」「情報通信業」「医療、福祉」等において、前年と比較して増加となっております。一方、非正規雇用労働者については青枠の所ですが、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」が前年と比較すると相対的に大きく減少しているということとなっております。

スライド 11 を御覧ください。「雇用形態別・性別にみた雇用者の動向について」の表ですが、非正規雇用労働者数の前年同月差では、中央の赤枠の女性の「パート・アルバイト」が 52 万人減となっております。正規雇用労働者数は、左の赤枠の所ですけれども、女性がプラス 30 万人と増加幅がやや拡大していますが、男性がマイナス 15 万人と減少幅が大きくなっており、注視が必要だということです。

スライド 12 を御覧ください。「足下の休業者の動向について」です。これは労働力調査からの引用ですが、グラフのエリアの右上の字で書いてある所を御覧ください。「休業者の動向」となっておりますが、12 月の休業者数は 202 万人となっており、前年同月差で 16 万人増加、その右側「うち雇用者数」とありますが、161 万人で 13 万人の増加となっております。これは直近の 12 月の数字ですが、下に「参考」という所を御覧いただきますと、4 月の休業者数を掲示しております。4 月は緊急事態宣言下でしたが、休業者数は 597 万人と、その前年に比べ 420 万人増ということなので、非常に増えていることがわかるわけですが、ここと直近の 12 月を比べると、評価としてはコロナ拡大前の通常に近い状態まで戻っているとも言えますけれども、御承知のとおり、今現在はまた緊急事態宣言下となっておりますので、今後の動向について注視が必要であると考えています。

ちなみに、この休業者数ですが、雇用者 161 万人の方が休業しているということです。このうち、一定数の方が休業手当を受けながら雇用の維持を図っているのだとすれば、この中から更に一定数の方が今回、本協議会の目的とも繋がりますが、在籍型出向を活用して働きながら雇いを維持する側に回っていく方の母数になるのかなと思っております。スライド 13、14 は説明を省略させていただきます。雇用情勢の説明は以上です。

○事務局(松村) 時間も限られていますので、御質問等については、議題 3 の終了後にまとめてお伺いしたいと考えています。

それでは、続いて議題 3 です。「出向支援の取組及び関係機関の連携について」関係省庁及び産業雇用安定センターから各々 5 分程度で説明をお願いしたいと思います。はじめに厚生労働省の小林から続いて御説明いたします。

○小林労働移動支援室長 引き続き失礼いたします。資料 3-1 の厚生労働省説明資料に基づき、厚生労働省の取組を簡単に御紹介したいと思います。まず 2 ページを御覧ください。コロナ禍によって一時的に雇用過剰と人手不足の産業が生じる中で、企業間で在籍型出向を活用して雇いの維持を図っていくことを目的とした取組です。ここでは、在籍型出向の形を図で示しておりますが、出向元企業と出向先と労働者との三者の関係で、労働者は出向元、出向先それぞれと雇用関係を持ちながら、一定期間継続して勤務するという形態を在籍型出向としております。

3 ページを御覧ください。本事業の全体像を示しております。昨年 12 月 8 日に閣議決定した総合経済対策において、感染拡大の防止と経済活動の両立を目指して、出向による円滑な労働移動を支援することへの助成制度の創設と、産業雇用安定センターによるマッチング体制の強化という内容が盛り込まれました。厚生労働省としてはそれを実現させるため、第三次補正予算に所要額を計上して、先日、1 月 28 日に予算が成立したところです。助成金の名称は、「産業雇用安定助成金」と言います。

また、その助成金を活用して在籍型出向による雇用維持を推進させていくために、左下のボックスに対策のポイントとして、3 点挙げております。1 点目は、ネットワークづくりが重要ということでして、全国協議会と都道府県単位の協議会を設置・運営して、在籍型出向に関する情報の連携と理解促進を図っていきたいと考えています。本日の協議会を皮切りに、地域においても順次、協議会を設置していくこととしております。

2 点目は、出向支援に関して、官民で既に取組が始まっている事例がありますので、そういった取組とマッチング支援機関である産業雇用安定センターの連携を更に推進していった、支援体制を強化していくことです。3 点目が助成金を創設して、在籍型出向の実施に要する企業の負担に対して財政的な支援を行っていくこと。こういった 3 点を大きなポイントとして取り組んでいきたいと考えております。

4 ページを御覧ください。産業雇用安定助成金の内容です。詳細な説明は省かせていただきますが、ポイントとして 2 点説明させていただきます。在籍型出向により雇いを維持したい場合、受入先企業の協力が不可欠ということになってきますが、今回、産業雇用安

定助成金では、出向元と出向先とが共同で1人の労働者の雇用を守っていただくという考え方の下で、助成金のスキームに共同事業主という考え方を取り入れています。

2点目は、助成経費の内容についても、出向期間中に要する賃金の費用、出向期間中に掛かる経費を相当高率助成にしており、加えて、出向成立前に要する経費、契約書の作成とか就業規則など諸規定の整備の費用、いわゆるイニシャルコストも助成の対象としており、出向が始まる前から最後までの一連のコストを助成対象としているということです。

5ページを御覧ください。全国及び地域の協議会の体系を図に示しています。出向に関するネットワークを構築した上で、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の情報等を交換する基盤にしていきたいと考えております。

6ページを御覧ください。在籍型出向になじみのない企業においては、まずは在籍型出向とは何かを知ってもらうことが大事ではないかということで「在籍型出向“基本が分かる”ハンドブック」を作成いたしました。これを今、ホームページ上に公開しております。目次を御紹介させていただくと、在籍型出向を活用して維持している事例の紹介、それから、在籍型出向での働き方。冒頭に申し上げたとおり、雇用関係が2つ生じますので、労働者供給との関係の簡単な解説や在籍型出向の実施に当たってどういった準備が必要か、出向元・出向先で出向契約を結ばなければいけないことやその進め方をステップごとに留意事項とともに解説、さらには契約書等の雛形も載せました。

また、出向期間中の給与に関する税務上の留意点や、社会保険、労働保険の取扱いの基本的な知識等も掲載しました。今後、様々な場面で広く活用していきたいと思っております。

7ページを御覧ください。こちらも紹介です。さきほどのハンドブックもこちらに掲載しておりますが、厚生労働省のホームページ内に在籍型出向支援専用ページをアップさせていただいております。各種支援制度はもちろんのこと、各地で独自に実施している様々な先行事例も御紹介しています。随時更新していきたいと考えておりますので、リンク集としても活用できますし、出向に関する基礎的な知識の集約のページとしていき、周知の一環としていきたいと思っております。

8ページを御覧ください。最後ですが、各地域の先進的な事例ということで、3件ほど掲載しております。ごく簡単ではございますが御紹介させていただきたいと思えます。1つ目は千葉県の取組です。昨年7月に「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」が組織されて、労働者の雇用を守るための雇用シェア等を含んだ「公労使共同宣言」を採択しました。下の構成員の記載を御覧いただきますと、就職支援に関係する様々な機関が参画していることがわかります。

9ページです。2点目は京都府の取組です。短期の「雇用シェアリングモデル事業」ということで、経済団体と労働者団体、京都府はじめ行政に加えて産業雇用安定センター京都事務所も参画して、オール京都で取り組んでいくとしております。送出企業と受入企業を登録するマッチングサイトが立ち上がっており、労務管理の相談をできる体制を協議会

の中に設けており、法的なサポートをしながら、産業雇用安定センターでのマッチングにトスアップしていくという取組です。ホームページを見ると、これまでに 7 件、41 名の出向の実績が出ています。

3 つ目は、福井県の取組です。「ジョブシェアリング促進事業」ということですが、昨年 10 月から「ジョブシェアリング促進事業」を立ち上げており、協議会を運営母体としてマッチング事業を展開しております。こちらも福井県と産業雇用安定センター福井事務所との間で連携協定を締結し、企業情報の相互のやり取りを行いながらマッチングを実施している事例です。こちらもホームページを参照すると、2 月 11 日までに成立が 4 件で 20 人となっていました。私からは以上です。

○事務局(松村) 続きまして、産業雇用安定センターの福士委員から説明をお願いいたします。なお、資料については事務局で画面に映しますので、御説明されるページを適宜教えていただければと考えております。それでは、よろしくをお願いいたします。

○産業雇用安定センター福士委員 資料 3-2 を御覧ください。スライド 2 をお願いいたします。設立経緯は、プラザ合意に伴う円高不況の進行によって、大量の余剰人員が生まれ、雇用不安が高まっていた時代の 1987 年、当時の労働省、日経連、産業団体などが協力して、失業なき労働移動を支援する公的機関として設立されました。

スライド 3 をお願いします。一目で分かる産業雇用安定センターということで、厚生労働省と経済産業団体が協力して、雇用のセーフティネットとして設立した公的機関です。それから、再就職・出向の今までの実績ですが、約 21 万人です。右にいきまして、幅広い業種の企業の出身者が担当しておりまして、約 270 企業、約 500 人ということで、これは企業から出向していただいて、コンサルをしていただいているという形です。それから、マンツーマン対応で、しっかり寄り添ってサポートをしています。一番下ですが、費用は無料ということで実施しております。

4 ページを御覧ください。ここからは、ざっとこういうような出向がこういう形で行われているというイメージを持っていただければと思います。出向・移籍の実績の推移です。最近ですが、年間大体約 9,000 件前後で推移している状況にあります。5 ページ目をお願いします。その中で、成立実績の 9,417 件のうち、同一業種が約 4 割、同一職種が 6 割弱ということで、同一業種、同一職種という成立が非常に多くなっております。6 ページを御覧ください。企業別で見ますと、矢印で書いておりまして、総じて大企業から中小企業への労働移動という形になっております。7 ページです。その比率はどうなっているかですが、2012 年度は出向が約 36%、2019 年度になると出向が 13% ちょっとということで、この間は雇用情勢が非常によかったということもあり、そういう状況になっておりますが、直近の 12 月、1 月の状況を見ると、出向が 35% 強という状況になっております。出向が非常に増えております。それから年齢別で見ると 50 歳以上の割合が非常に高いということです。

8 ページは、出向の月別成立で見えておりますが、緑色が今年度で、8 月を見ていただく

と、ここを境に出向が大幅に増加している状況にあります。

9 ページですが、昨年 6 月から実施しておりますが、「雇用を守る出向支援プログラム 2020」ということで、今回のコロナ感染症の影響によって一時的に雇用、これが過剰になった企業の雇用を守るために、人手不足企業との間で雇用シェアを活用した出向支援を無料で行っております。今の時期、非常にこの数が出ている状況です。

10 ページにいくと具体例です。事例 1 で申しますと、空港関連サービス業（グランドハンドリング関連）ですが、インバウンドを含む旅客取扱いが大幅に減少したということで、雇用過剰になっております。そこから輸送用機械器具製造業ということで、ここにおいては人員をなかなか確保できないという部分がありましたので、ここで受け入れているという状況がございます。

それから事例 3 ですが、航空運送業ということで、国際旅客運輸が減少しているという状況の中で、卸・小売業が新規採用で人が採れなくて、社会貢献の意味も含めて、ここで受け入れたという状況です。事例 5 は旅館・ホテル業です。4 月入社の新人社員を自宅待機させていたわけですが、社員教育の一貫として、食品スーパーへの出向を行って雇用を維持したということで、百貨店・総合スーパーが受け入れたということです。事例 8 の観光バスの運転手が一般貨物自動車運送業ということでトラックの運送事業者に出向したという事例です。

11 ページにいきます。各都道府県、それぞれに協力体制を結んでいるわけですが、経営者協会、商工会議所、本部としては UA ゼンセンと協定を結んでおります。それから、金融機関で言うと M 銀行であり、双方とも、出向・移籍に関する情報共有を行いながら、円滑なマッチングを実施しています。連携協定の締結状況ですが、2 月 1 日現在で記しております。さらに 2 月 16 日に社労士連合会との連携協力ということで、共同宣言を行いました。以上です。

○事務局(松村) ありがとうございます。続きまして、経済産業省の寺川委員代理から御説明をお願いいたします。

○経済産業省寺川委員代理 ページをめくっていただきまして、経産省の取組としては 2 つ柱がございまして、1 つは、いわゆる地方の経済産業局におけるマッチング支援です。もう一つは、税制による支援をやらせていただいています。

まず、マッチング支援の話をさせていただきますと、例えば中部の経済産業局の取組ですが、こちらは自動車産業とか、航空機製造の日本の中でのハブという所で、非常に重要な地域です。この中で、例えば航空機製造のような、昨今のコロナ禍で人の移動ができないことに伴って、生産レートが落ちてしまっているところで余剰人員が発生している。他方、自動車であるとか、幾つかの業界では、深刻な人手不足等もありますので、そのマッチングをやっております。こちらについては、経産局と、先ほど御説明されていた産雇センターとか、あるいは中部産業連盟のような、いわゆる経済産業団体と連携しながら、そういったマッチングを進めております。

次のページをお願いいたします。若干触れましたが、在籍型出向というのが、単に雇用維持という観点ではなくて、送出企業のほうからしても、例えばこちらは航空機製造業の事例がありますが、例えば出向された方が単に休業するというのではなく、出向することによってその方のスキルが上がったり、あるいは自動車産業の中での生産方式の知識とかノウハウも取得できるということで、自社に戻ったときに、現場に還元できるような力が身に付くという、すごくいい側面があると思っています。

受入企業としても、もともと人手が不足しているということもありますし、短期離職というのも多い中で、出向という形できっちりとした方が定着することで、非常に生産ラインが安定化する。今回の航空機製造のように、メカニカルエンジニアとして一流の方々が入ることによって、その方からのいろいろな教えも受けることができるという価値があると思っています。

次のページをお願いいたします。もう一つが税制による支援です。こちらは、もともと今年度まで、いわゆる賃上げ税制と言われておりましたが、継続雇用者の賃金が3%以上上がっていること、国内の設備投資が減価償却の95%以上に対して、雇用者の方の給与等支給額の増加額の15%を税額控除するというスキームがございましたが、こちらは、いわゆる成長と分配の好循環を実現するための制度として、アベノミクスの下で設けられた制度ですが、昨今のコロナ禍の情勢を踏まえて、右側の赤背景のほうにございますが、人材確保等促進税制というものを新たに設けさせていただいております。

こちらは在籍出向に限った制度ではないのですが、在籍出向を含めて新しく雇用した方の給与の支給額が前年度より2%以上増えている場合に関しては、その方々の給与等支給額の15%を税額控除するという制度になっています。例で言いますと、500万円の給与の方を20人雇っていた企業が、全体は1億円ほどあるとすると、その2%なので、1億500万円、500万円増加させることによって、ざっくり1,600万円ほどの減税措置を受けるという制度になっています。こちらは出向が含まれておりますので、こういったものを含めて、受入企業側のインセンティブを上げることで、在籍出向を受け入れていただく企業を増やすように努めていきたいと思っています。

最後のページですが、先ほど産雇センターの事例と関わりますが、具体的な取組事例としては、AとBは違う話なので、Cの家電量販店を御覧いただくと、例えばコロナで一時的に人がきついということで、航空産業などから人を受け入れて、業績改善までの一時的な従業員の就労環境を提供している。例えば200名以上を受け入れている企業もいらっしゃいますので、そういった企業の受入れインセンティブを、この税制を通じてやっていきたいと考えております。経産省からは以上です。

○事務局(松村) ありがとうございます。続きまして、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局の澤飯委員から御説明をお願いいたします。

○内閣官房まち・ひと・しごと創生本部澤飯委員 私たちが運営しているプロフェッショナル人材事業について、御説明をいたします。プロフェッショナル人材事業というのは、

道府県が地域企業に対して外部人材を活用することを支援するという事業で、私たち地方創生部局は、魅力ある地域、人々が集ったり、あるいは人々が住み続けるような地域を作っていくためには、稼ぐ地域を構築していかなければいけない。そのためには地域企業に元気になってもらわなければいけないということで、その1つの方途として、地域企業に外部人材を活用してもらおうというような事業を運営しております。

具体的には、1つ目の■にあるように、45道府県、東京と沖縄を除く道府県において、「プロフェッショナル人材拠点」というものを設置して、ここが「地域の中堅・中小企業」と枠で囲ってある所ですが、地域企業と対話をしながら攻めの経営、あるいは地域企業が抱えるいろいろな経営課題、あるいは今後に向けた経営戦略といったものを、地域企業の経営者と対話をしながら整理をし、その中で外部人材ニーズがあるということが把握されたら、それに基づいてマッチングをするというような役割を、「プロフェッショナル人材戦略拠点」が担っているというものです。

プロフェッショナル人材戦略拠点は地域企業と実際に対話しながら、地域企業の側のいろいろなニーズを掘り起こすということを主な役割としているわけですが、そういった形で把握された人材ニーズについては、この絵の右下にある民間人材ビジネス事業者にトスアップをすると言うか、ニーズをぶつけて、人材を実際にあてがっていき、というのがこの事業の全体像と捉えていただければと思います。

そして、この道府県が行っている事業を、国として様々な形で支援をする形で運営しております。後ほど、最後のページで財政的な具体的なサポートについて御説明したいと思います。

次のページを御覧ください。こちらの事業は平成28年以降に本格稼働しているのですが、これは平成28年以降の月別のもので、折れ線が相談件数で、棒グラフが実際に成約した件数の推移です。平成28年の事業開始以降、一貫して増えていることが見て取れると思います。特に、右側が相談件数の直近の数字になるわけですが、コロナ以降、また相談件数の角度がグッと上がっていることが見て取れると思います。恐らく、地域企業において、ウィズコロナ・アフターコロナを踏まえ、事業モデルの変革といった経営課題に直面している実態が、こういった数字に反映されているのではないかと私たちは見ております。

次の3ページを御覧ください。最初のページでプロフェッショナル人材事業の基本形の御説明をしました。今日のテーマである在籍型出向に直接的にかかわるのは、このページからです。先ほど申しあげましたように、プロフェッショナル人材戦略拠点は地域企業と対話しながら経営課題を把握して、人材ニーズを発掘するということが役割だと申しあげましたが、その後、その人材ニーズについて、民間職業紹介事業者ではなくて、大企業の人事部に発掘された人材ニーズをぶつけ、大企業からその人材ニーズに合った人材を出向あるいは研修という形で、地域企業に還流するという仕組みも用意しております。

この仕組みは、絵にある青と緑の部分を御覧いただきたいのですが、全国に45道府県

にプロフェッショナル人材戦略拠点があるのですが、この全国拠点が切り出した人材ニーズ情報を都市部の大企業の人事部に提供するためには、包括的パートナーシップ（青部分）というものを結びます。あるいは地域企業の中には、その地域の中で中心的な役割を担っている大企業もあるかと思いますが、そういった所は、例えば個別の道府県の戦略拠点と個別のパートナーシップ（緑部分）、協定を結びまして、結んだ所は地域企業から把握された人材ニーズ情報の提供を受けるということになります。

そういった経過で、結果として一番下の矢印ですが、人材ニーズに合うような人材がいるような場合には、研修・出向、副業・兼業といった形で、地域企業で実際に働いてもらう、関与してもらいます。もちろん、オンラインの場合等もあると思いますが、いずれにせよ、こういった仕組みを御用意してございます。

4 ページを御覧ください。こちらは 3 ページで御説明したもののうち、包括的パートナーシップを締結している大企業の一覧です。全部で 39 社ございます。ここで 1 点訂正ですが、一番上の口に、「連携先は 37 社」とありますが、これは「39」の誤りでございます。申し訳ございません。このような形で、提携を結んでいる会社がございまして、今後更に拡大を予定しております。在籍型出向を希望されるような企業には、是非この制度を御利用いただければと思っております。また、これ以外にも、名前は公表されていないのですが、先ほど申し上げましたように、個別の道府県と個別のパートナーシップ協定を結んでいる会社も多数ございます。

最後に、5 ページを御覧ください。こちらがプロフェッショナル人材事業の概略図になります。この概略図のうち、青い所が国として財政面でサポートさせていただいている部分です。国から地方創生推進交付金を活用して、道府県がプロフェッショナル人材戦略拠点を運営する際に、必要な財政支援を行わせていただいております。また、縦に向かって短い矢印がございまして、「補助 2 分の 1」と書いております。こちらは何かと申しますと、プロフェッショナル人材戦略拠点を通じてマッチングされた人材が、兼業・副業である場合、その移動費等、交通費あるいは宿泊費を公費で 2 分の 1 の支援をするという制度も御用意してございます。

具体的には、右下の「移動費等補助の概要」という所で、少し制度について説明させていただいております。原則として補助率は 2 分の 1、国が 4 分の 1、道府県が 4 分の 1 といった形で、必要な移動費等を補助させていただいております。補助の年間の上限額は 50 万円です。という形で、昨今は兼業・副業形態が浸透しておりますが、そうしたことを踏まえ、私たちとしてはこういったサポート策も用意しております。

○事務局(松村) 続きまして、国土交通省の阿部委員代理から御説明をお願いいたします。

○国土交通省阿部委員代理 まず、今回協議会の場を作っていただきました厚生労働省の皆様には御礼を申し上げたいと思います。後ほど説明しますが、国土交通省の所管業界は大変厳しい状況が、交通、観光業界を含めてなっております。これまで雇用調整助成金を活用させていただきまして、何とか経営を維持させてもらっているという状況でござい

す。その点を含めまして、在籍出向の話につきましても、各業界で大変注目をしておりますので、この協議会を活用させていただきまして、関係業界にもしっかりと周知をさせていただきたいと思っております。

資料 3-5 の 1 枚目をめくっていただきますと、影響について、国土交通省の所管業界、国交省で独自に継続的に調査をしているものです。詳細の数字については割愛させていただきますが、全体の概略を申し上げますと、特に旅客系交通、観光系を含めて、去年の緊急事態宣言が出てから大変厳しい状況があって、その後若干持ち直してきた部分はあるのですが、年明けからの Go To の一時停止、緊急事態宣言の再発令に伴いまして、再び大変厳しい状況に陥っているという状況です。短期的にはそういう状況ですが、今後についても、中期的な観点ではなかなか以前の需要というのは戻ってこないのではないかと考えておりますので、こういう在籍出向の仕組みもちゃんと活用させていただきたいと思っております。

あと、資料にはありませんが、国交省は造船業も所管しております。造船業に関しても、直ちにとということではないのですが、いわゆる手持工事量ということで彼らは評価をしておりますが、それが、大分契約ができないという状況で減ってきておりますので、同じく厳しい状況になってきていると認識しております。一方で、トラックの関係の業界も所管しておりますが、トラックの業界に関しては業界のほうで調査を行っているようですが、業界の調査では人材不足の状況が若干強まってきているという部分があります。トラックですので、大型免許を持っているというような、一定の条件は必要なのですが、一定の需要というのは見込めるのではないかと考えております。

次に、出向の取組の御紹介です。先ほど産業雇用安定センターさんからも御紹介がありましたが、特に航空会社であったり、空港グランドハンドリング会社に関しましては、グループ外の企業であったり、センターを活用させていただきまして、積極的に出向の取組をさせていただいているところです。ページをめくっていただきまして、1 つ具体的な事例です。成田空港ですが、成田空港は空港の関係の業種がありまして、関係業界の御協力を受けまして、空港の中に職員とか、中の企業であったり、従業員向けの窓口を設置させていただきまして、出向を含めて相談をできる体制にさせていただいております。

それから、御参考ですが、今回のできました産業雇用安定助成金に関しまして、業界からちょっとだけ御要望がありますので、参考までに御紹介させていただきます。いろいろと詳細を見ている中で、例えばグループ企業の中の出向というのは対象になっていないというのがあるのですが、その辺りも何とか柔軟に対応してもらえないかという声があります。

それから、宿泊業界に関してですが、彼らは週の中でも需要の変動がございまして、例えば週末はホテルなどは稼働しているのですが、平日は出向を活用させてもらうことはできないかということで、従前から御相談させていただいていたところ、今回の制度の中で部分出向を認めていただけるというお話を伺っております。そういう中でもあるのですが、

運用の中で、宿泊業の中でもいろいろな勤務体系がありますので、そこは柔軟にまた運用を見ていただけたらなという声がありましたので、御参考までに御紹介させていただきます。

○事務局(松村) 御説明いただいた皆様方、ありがとうございました。

時間が押してしまって恐縮ではございますが、次の議題の意見交換に移らせていただきたいと思います。これまでの説明などに対する御質問も含めまして、御意見、御要望等がございましたら、手を挙げるボタンをクリックいただきまして、私の指名を受けてからマイクのミュートを解除していただいて、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。御意見等がございましたでしょうか。それでは、連合の仁平委員、お願いいたします。

○仁平委員 お話にもありましたが、2度目の緊急事態宣言の下で雇用は厳しさを増していると思っております。

こうした中で、新たな在籍型出向の仕組みが作られることの意義は極めて大きいと思っておりますし、こうした仕組みの実現を昨年から求めてきた立場からも、歓迎したいと思っております。連合としても、全国で協議会に集う皆様と連携して、共にこの取組を推進していきたいと思っております。その上で、要望が2点ほどございます。

1つ目は、本協議会と地域協議会との連携についてです。在籍型出向を活用し、雇用を維持するためには、地域における出向先の確保とマッチングの体制の強化が、何よりも重要だと思っております。今後開催される地域の協議会では、各地域が抱える課題や現時点での取組の事例についても、情報共有と議論がなされるものだと承知していますが、多くの地域での課題解決や事例展開につながるような情報については、全国協議会で共有し、必要な対応を図るべきではないかと考えております。

2点目ですが、制度と仕組みをパッケージで運用すべきではないかという点です。マッチングをより多く成立させるためには、労働者本人の特性などに合致した業務内容や労働条件の出向先があるということが必要だと思っております。特定の分野に限らず、広く出向先を用意する取組や工夫が必要だと思っております。労働条件については、地域によっては自治体とも連携しつつ、労働条件の改善を図ることも必要だと思います。例えば、転居を伴わずに地元の出向先で働いて生活できるということは、地域社会や自治体にとっても重要なことだと考えております。また、特定の資格を有していることを前提とする業務もあります。職場に戻ることが前提になりますが、出向先の職業訓練もうまく組み合わせたパッケージとして運用していく必要があると考えております。連合としては、全国の組織に制度と仕組みを周知し、浸透させていきたいと思っておりますので、是非よろしくようお願いいたします。

○小林労働移動支援室長 御要望として承りました。今日の全国協議会を皮切りに地域協議会を順次開催させていただきますけれども、委員ご指摘のような各地域の特色を生かした事例などを労働局で吸い上げて、ほかの地域でも参考になるように共有することとし、

取組が喚起されるようなネットワークとしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○事務局(松村) 続きまして経団連の池田委員、よろしくお願いいたします。

○池田委員 コロナ禍の影響が長期化しており、また業種・企業によって影響度合いが異なっている中で、在籍型出向をマルチステークホルダーで推進しようとする今回の取組は、出向元企業はもちろん、出向先企業、そして我が国の経済社会全体にとっても、大変意義のあることだと考えております。在籍型出向という形で、雇用をうまくマッチングできれば、失業者の増加を抑止し、社会の安定に寄与しますし、更にはポストコロナ時代に向けて、新たな成長の糸口が見付かる可能性もあると理解しています。

しかしながら、マッチングにあたっては受入先企業の開拓が大きな課題であると伺っております。地域ごとにマルチステークホルダーが一堂に会して、地域社会全体で情報の連携と理解の促進を図り、地域の課題を解決していけば、適切なマッチングが促進されるのではないかと考えております。

今回の取組の実績を上げていくためには、各地域の協議会のリーダーの役割が非常に重要だと思います。まずは、各都道府県の労働局の強力なリーダーシップによって関係者を束ね、情報の共有やマッチング機能を向上させていくことを強く期待いたします。

その上で全国レベルにおいて、地域それぞれの成功事例を迅速に収集し、各地域に好事例として展開し、地域を支援していく必要があるのではないかと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○小林労働移動支援室長 御意見として承りました。ご指摘の点に留意しつつ運営してまいります。

○事務局(松村) 続きまして、中小企業団体中央会の佐久間委員、よろしくお願いいたします。

○佐久間委員 私からも、産業雇用の安定の関係で、在籍型出向に対する支援、雇用調整助成金の特例措置のさらなる延長が見えてきているわけですが、失業なき労働移動を図るという観点は重要だと思いますので、是非推進していただきたいと思っております。

このような状況下において、この事業は各省庁からも労働移動に対する支援や、マッチングの実施などの御説明を賜りました。各省庁におかれましては、厚生労働省と異なり、一般財源で施策や事業を実施されるわけですが、こちら(厚生労働省)は、産業雇用安定の関係は二事業、つまり、雇用保険財源から実施すると伺っています。すでに二事業財源は、枯渇をしていますので、国全体で捉えていかなければいけないということになれば、現在、政府が補正予算で用意していただいた予備費とか、一般財源から充当していただきたいということも検討していただければと考えています。

あと、先ほどからお話を伺っていると、在籍型出向で、労働移動に強いのは大企業の労働者の方になるのではないかと思います。中小企業ですと、今回の助成金などはグループ企業とか、資本傘下とか、そういうことではなかなか対象にはなりません、中小企業

は子会社とかグループ企業というのはほとんど持っていない所が多いと思います。そこで他社への異動ということになると、見付からないとか、あるいは地域の中核的な企業に行きたい、行ってみたいという想いが生じると思いますので、その辺の労働移動の循環性と言うか、適切な移動先を探し当てる工夫というのを産業雇用安定センターに十分にやっていただきたいと考えます。

逆に、大企業の労働者の方々は非常に優秀な方も多い中で、中小企業へ出向するケースが少なくないと思います。そのような状況下では、そこでの人材面の「しわ寄せ」と言うか、そういうことも懸念されることです。また、中小企業も大企業も、出向された方は元に確実に戻ることができるという工夫が必要だと思っておりますので、転籍とか、そういうことにならないように十分に留意しなければいけないと思っております。

最後ですが、これから地方にも協議会を設けて展開をしていくわけですが、働き方改革の関係で地方（都道府県ごと）もかなり地方協議会が設置され、例えば職業訓練の関係とか、外国人労働者との共生の関係とか、いろいろな問題を話し合う地方協議会ができています。テーマ別に見れば、必要であり、数が多くなるのはやむを得ない存じますが、構成メンバーというのがあまり変わらなくなったりしますので、より効率的に実施できるよう配慮いただければと思います。

私どもは事業協同組合等の中小企業組合を通じて、中小企業の支援に当たっている機関です。各地域の事業協同組合は、同業種の中小企業により組織された団体が多いわけですので、事業協同組合を活用した同業種の事業者からの労働移動というのをも、推進していただければと思っております。よろしくお願い申し上げます。

○小林労働移動支援室長 御意見ということで受け止めさせていただきたいと思っております。

1点だけ、産業雇用安定助成金の要件としまして、出向労働者本人の同意と、労働者過半数代表の同意を確認することとしておりまして、これは一方的な業務命令による不本意な出向成立を抑制するというので入れております。また、本人の同意自体が強制されたものではないかというの、労働局が事後的にチェックするスキームも入れておりますが、ご指摘のとおりいわゆる出向の背景にあるような、そういった事案等があるのも事実かと思っておりますので、そのようなことも含めて労働局とも共有しつつ適切な運用を図っていきたいと思っております。

それから、協議会の開催については、なるべく会議体としての機能的な部分は落とさないようにネットワーク作りは確実にやっていただくのですが、開催については、効率的な工夫をしていただくように指示していきたいと思っております。

○事務局(松村) 続きまして、日本商工会議所の杉崎委員、よろしくお願ひいたします。

○杉崎委員 コロナ禍において雇用維持の取組とともに、雇用吸収力のある産業や成長分野への失業なき労働異動を円滑に進めていくこと、また、雇用シェアを強力に推進していくことは、非常に重要だと思っております。日商ではかねてから要望しておりましたし、先般、全国515の商工会議所、また会員企業に対しまして、産業雇用安定助成金をはじめ

とした厚生労働省の取組ですとか、産業雇用安定センターの事業内容を動画で撮影し、広く周知、紹介をしたところです。

商工会議所ではそういった活動もしているのですが、在籍型出向、雇用シェアの取組状況や、取り組むに当たってどのような課題があるのかということについて、現在、全国的な調査を実施しているところです。今月いっぱい掛けて調査しているのですが、その結果は後日公表する予定にしておりますが、結果の公表のみならず、例えば雇用シェアのニーズがある個別企業に対して産業雇用安定センターの事業内容を周知するなど、マッチングに向けた具体的な取組も今後進めていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○小林労働移動支援室長 貴重な御意見をありがとうございました。それでは、私から協議会の当面の進め方につきまして、一言御案内とお願いをさせていただきます。

本日、この全国協議会の資料について、議事も含めて、当室から各都道府県労働局へ情報提供いたします。その上で、地域在籍型出向等支援協議会の設置運営について労働局が中心となって行うように指示を致します。

今後、各地域において、労働局から協議会の設置ないしは開催に向けた調整が始まることとなります。本日御参集の委員の皆様方の傘下の団体へ労働局から協力要請がなされると思いますので、もし地域から相談等があった場合については、本事業の推進に当たって、御協力方、何卒よろしくお願い申し上げます。

○事務局(松村) ほかに意見、要望等はございませんでしょうか。それでは時間は過ぎてしまいましたが、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させていただきます。本日はどうもありがとうございました。