

第3回全国在籍型出向等支援協議会

日時 令和4年11月15日(火)

10:00～

場所 厚生労働省職業安定局第1会議室(12階)

開催形式 オンラインによる開催

○松村労働移動支援室長補佐 それでは定刻となりましたので、ただいまから「第3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松村と申します。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ります。発言方法等につきましては、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」の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、資料は資料1～7ですが、このうち資料4については4-1と4-2に分かれております。このほか、開催要綱、構成員名簿、出席者名簿、厚生労働省内の座席表があります。昨日、これらをメールで送付しておりますが、届いていない場合には、至急送付し直しますので、資料がない方はお知らせください。

それでは、開催に先立ちまして、新たに構成員に就任された方がおりますので、構成員名簿を更新いたしました。お名前のみ御紹介させていただきます。日本商工会議所産業政策第二部長の大下様、全国中小企業団体中央会労働政策部長の大谷様、日本労働組合総連合会総合政策推進局長の富高様、第二地方銀行協会調査部長の浦野様、全国銀行協会企画部長の小川様、全国信用組合中央協会調査企画部長の根本様、全国信用金庫協会人事管理部長の三井様、金融庁監督局総務課長の池田様、農林水産省経営局就農・女性課長の尾室様、内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局参事官の塩手様、国土交通省総合政策局政策課長の堤様、中小企業庁経営支援部経営支援課長の松井様です。

また、事務局である厚生労働省職業安定局の幹部にも異動がありましたので、御紹介させていただきます。職業安定担当審議官の松本でございます。続きまして、雇用政策課労働移動支援室長の柴田でございます。なお、本日の協議会の出席状況については、出席者名簿をお送りしておりますが、業務の御都合などにより5名の方が御欠席となっております、代理の方に御出席いただいております。

それでは、協議会の開催に当たりまして、田中職業安定局長より御挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

○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、お忙しい中、御参加いただきましてありがとうございます。第3回に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、一言、御挨拶を申し上げます。

コロナ禍で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の雇用維持の取組を強力に支援するため、これまで、雇用調整助成金の特例措置に加えまして、令和3年2月に産業雇用安定助成金を創設し、在籍型出向を活用した雇用維持を支援してきたところでございます。これまで、多くの関係者の皆様に御協力いただきながら、産業雇用安定助成金を活用して、約1.6万人の労働者の方の雇用維持を在籍型出向という形で行ってまいりました。

在籍型出向は、労働者の雇用を支えながら、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上を図っていくという取組です。コロナ禍からの経済活動の再開により、現在では多く

の産業で人手不足感が再び高まっている状況が見られますが、未だ、業況が厳しい企業もあります。人材有効活用の観点から、引き続き、こうした企業の需給の間を、在籍型出向の活用促進で対応していくことは、引き続き、有効であると考えております。

また、これまで在籍型出向を実際に活用いただいた企業や労働者の皆様方からは、「自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することができた」などの声を多く頂いております。在籍型出向が単なる雇用維持の手段のみとしてのみならず、人材育成、すなわちスキルアップ、あるいはキャリアアップの面からも効果を挙げているということではないかと思っております。今後、政府の重要な施策として「人への投資」という課題があります。こうした「人への投資」を推進する中で、その手段として在籍型出向を活用していくことも有効と考えております。

先般、閣議決定されました総合経済対策においても、産業雇用安定助成金に「スキルアップ支援コース」という新たなコースの創設が盛り込まれたところです。これまではコロナ禍での在籍型出向の活用ということでしたが、コロナ禍での経験を踏まえて、スキルアップという平時の政策目的の中に、こうした在籍型出向という手段を取り入れていこうという趣旨です。今後は、このスキルアップコースを活用して、在籍型出向による新たな経験を通じた人材の育成・活性化を推進してまいりたいと考えております。

これまで、この会議は昨年2月と10月の2回にわたり開催してまいりました。47都道府県においても、それぞれ協議会が開催されまして、関係機関の連携強化、あるいは好事例や取組事項の横展開がなされてまいりました。本日の協議会においては、これまでの取組を振り返りつつ、今後の取組の方向性についても御紹介させていただく予定です。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、皆様には御協力をお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。

○松村労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。先ほど御案内のとおり、本日は新たに御就任いただいた方が多くいらっしゃいますので、議事に入る前に、まずは本協議会の概要について、当省の柴田から資料1をもとに御説明いたします。よろしくお願いいたします。

○柴田労働移動支援室長 資料1を御覧ください。「在籍型出向等支援協議会について」です。1の目的ですが、協議会は、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設置・開催するものです。

2の(1)構成員ですが、御覧のとおりの方々で構成されています。また、全国協議会での議論を受け、各都道府県においても地域協議会を開催し、好事例の横展開を図るなど、在籍型出向を支援しております。(2)協議事項としては、現下の雇用情勢に関すること、また、出向の送出企業や受入企業の関係機関間の連携に関すること、及び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こと等があります。

現下の雇用情勢に関することについては、議題1の「現下の雇用情勢と人手不足感等に

ついて」で、出向の送出企業や受入企業の関係機関間の連携に関すること及び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ことについては、議題 2 の(2)の「地域在籍型出向等支援協議会における取組実績」で御説明させていただければと考えております。

○松村労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。それでは、議事に入りたいと思います。まずは議題 1「現下の雇用情勢と人手不足感等について」、当省の柴田より、引き続き、資料 2 をもとに説明いたします。よろしく願いいたします。

○柴田労働移動支援室長 現下の雇用情勢についてですが、1 ページの有効求人倍率と完全失業率についての推移を御覧ください。赤い線の有効求人倍率は、直近の 9 月は 1.34 倍で、コロナ前の水準の 1.39 倍までには至っておりませんが、御覧のように回復しているところです。完全失業率については、コロナ前が 2.5%だったところ、9 月は 2.6%で、ほぼ同水準になっています。

続いて、2 ページを御覧ください。有効求人数と有効求職者数の動向です。赤い線の有効求人数は、コロナ前の水準の約 239 万人を上回って、約 256 万人と回復しています。また、3 ページは、新規求人数や新規求職者数の動向です。赤い線の新規求人数は持ち直しの動きがあります。また、紫色の新規求職者数は、コロナ前から余り変化がない状況です。

続いて、4 ページ以降は、日銀短観による業況の動向です。業種別、企業規模別ともに、2020 年の辺りまでぐっと下がって悪いと判断されていますが、直近においてはかなり改善しております。5 ページは業種別で、動きとしては同様となっています。特に悪かった業種である製造業においては輸送用機械、非製造業では宿泊・飲食サービス、運輸・郵便や卸・小売についても業況が改善しております。

また、6 ページは、同じく日銀短観の雇用人員判断の動向です。これは業況判断とはグラフの動きが相対的に 2020 年の辺りでかなり過剰となっていますが、現在においては不足のほうがかなり強くなっている状況です。7 ページは業種別ですが、大きく過剰であった宿泊・飲食サービスについても、同様に不足が、より強くなっている状況です。

8 ページは、雇用調整助成金の助成内容です。このように雇用情勢が回復する中で、雇用を維持支援策から労働移動の円滑化を実現するため、雇用情勢助成金の特例措置については段階的に縮減を図ることとしており、12 月から雇用調整助成金の原則的な措置については、現在、中小企業の助成率が 4/5、解雇がない場合では 9/10 ですが、それを 2/3 に、大企業は 2/3、解雇等がない場合は 3/4 ですが、それを 1/2 にして、地域特例形や業況特例の助成率 4/5 を廃止して、12 月から 1 月までは経過措置として、特に業況が厳しい事業主に対しては解雇等を行わない場合には、中小企業が 9/10 で、大企業は 2/3 としております。

○松村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、御意見や御質問などにつきましては議題 4 の意見交換のところでもまとめてお願いしたいと思っております。

続きまして、議題 2「在籍型出向活用促進にかかる取組の実績について」に移ります。まずは、(1)産業雇用安定助成金の実績、それから(2)地域在籍型出向等支援協議会における取組実績について、引き続き当省の柴田より、資料 3、資料 4-1、資料 4-2 を基に説明いたします。よろしくお願いいたします。

○柴田労働移動支援室長 資料 3「産業雇用安定助成金の活用状況等について」の 1 ページを御覧ください。協議会の構成員の方には毎月、情報提供をさせていただいているところですが、産業雇用安定助成金の出向実施計画届の受理件数です。出向実施計画届受理件数は、令和 4 年 9 月末までで、出向労働者数は 1 万 6,219 人、出向元事業所数は 1,515 事業所、出向先事業所数は 2,439 事業所となっております。出向労働者数を月別に見ますと、制度創設の令和 3 年 2 月以降の令和 3 年 3 月～令和 3 年 7 月までは 1,000 人単位で推移し、その後 500 人前後で推移している状況です。令和 4 年度に入り 300 人前後で推移しており、減少している状況にあります。

2 ページを御覧ください。企業規模別に見ますと、出向元企業、出向先企業ともに中小企業の利用が多くなっており、出向元の中小企業割合は 63.9%、出向先における中小企業割合は 59.1%と、双方ともおおむね 6 割となっております。また、マッチングの状況については、中小企業から中小企業への出向が最多の 7,423 人で約 46%、大企業から大企業が 3,625 人で約 22%、中小企業から大企業が 2,876 人で約 18%、大企業から中小企業が 2,162 人で約 13%となっております、中小企業からの出向が 3 分の 2 を占めている状況です。

次の 3 ページは産業別ですが、出向元の最多は、運輸業、郵便業が約 7,000 人で、全体の 43%です。次いで、製造業が 2,000 人で全体の 12%となっております、下の円グラフですが、運輸業、郵便業と製造業の 2 業種で全体の半数以上を占めており、出向元は上位 6 業種が全体の 9 割を占めております。出向先の最多は、サービス業が 4,000 人で全体の約 25%、次いで製造業が 2,600 人で約 16%、卸売、小売業が 2,400 人で約 15%です。下の円グラフですが、3 業種で全体の半数を占めており、出向先は上位 5 業種が全体の約 7 割を占めております。前回の第 2 回全国在籍型出向支援協議会では、令和 3 年 9 月時点の出向実施計画届受理状況を御紹介させていただきましたが、その時点から産業別の上位の順序は、出向元は変化しておりませんが、出向先は製造業とサービス業等が入れ替わっております。これはコロナ禍において PCR 検査やワクチン接種等の需要の増加によりサービス業が伸びたものと考えております。

また、中ほどの棒グラフですが、1 つの産業分類の中で、出向元が出向先を上回っているものは、運輸・、便業と宿泊業、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。この傾向は前協議会開催時の令和 3 年 9 月 10 日時点のデータから同様の傾向です。

4 ページは月別の出向者数です。先ほどの 1 ページの内容と比較し、出向計画を受け付けた人数になっています。4 ページはその月の出向している方の人数を示しており、令和 4 年 9 月は 6,078 人が出向中ということになります。ただし、この人数は出向実施計画か

ら得た数値ですので必ずしも実績とは一致しておりません。赤い線の運輸業、郵便業は令和4年4月以降大きく減少しています。在籍型出向は出向先との契約があるため、すぐに元の職場に復帰というわけにはいかないために早めの対応が必要です。4月以降、経済活動の再開によって企業活動が活発になる中において、水際対策等の緩和への期待などからコロナ禍における影響の大きかった運輸業、郵便業については、業務再開への準備が始まったことによるものと考えております。

5 ページです。出向元企業及び出向先企業について、のべ出向日数の上位5社について記載しております。A社、D社、E社が運輸業、郵便業となっています。3社ともに中分類では運輸に附帯するサービス業に分類されております。またB社は娯楽業、C社はサービス業となっています。出向先企業の産業分類別では、G、H、Iがサービス業となっています。F社は道路貨物の運送業で、Jは各種商品小売業となっています。

6 ページを御覧ください。在籍型出向企業へのアンケートを令和4年6月に実施いたしました。このアンケートの趣旨・目的は、在籍型出向の活動状況等の把握を目的としたものです。令和4年4月1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、出向先事業主を対象に、出向元事業所916社、出向先事業所194社に対して実施いたしました。回答数は、出向元が573社、出向先が110社と、おおむね6割程度の回答率となっています。在籍型出向元企業へのアンケートでは、95.3%の企業から在籍型出向が「評価できる」若しくは「やや評価できる」という回答を頂いているところです。評価できる理由としては、②の「出向労働者のキャリア形成・能力開発につながるため」が一番多くて54.9%で、次いで、①の「出向労働者の労働意欲の維持・向上につながるため」が54.8%でした。また前回のアンケートにおいては、②の労働者のキャリア形成・能力開発は59%、①の労働者の労働意欲の維持・向上は63%でしたので、少し低下しましたが半数以上は在籍型出向が労働者のキャリア形成・能力開発に対して評価があることがうかがえます。出向先企業へのアンケートでは、98.2%の企業から、在籍型出向が「評価できる」若しくは「やや評価できる」との回答を頂いている状況です。評価できる理由としましては、①「人手不足が解消され自社の従業員の業務負担を軽減できるため」が一番多く75%で、次いで、②「社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できるため」が50.9%でした。

次に、議題2の(2)地域在籍型出向等支援協議会における取組実績についてです。資料4-1の「地域在籍型出向等支援協議会の開催状況について」の1ページを御覧ください。地域在籍型出向等支援協議会の開催状況です。令和3年9月～令和4年3月まで、全ての労働局において協議会を開催しております。2ページは、第2回地域在籍型出向等支援協議会における主な意見ですが、経済団体からの意見ですが、1ポツ目の「在籍型出向は、企業の新たな成長の糸口になるのではないか。一時的な雇用維持だけでなく将来の成長に繋がるということに関係者、出向元、出向先が意識して従業員のモチベーションを上げていくことが重要」であるという御意見や、4ポツ目の「在籍型出向は、休業による雇用

維持よりも人材の有効活用・能力活用をして経済活動を活性化させるという観点から、大変有意義な仕組み。コロナ禍での雇用維持以上に有意義な効果も見られるため、産業雇用安定助成金の要件を大幅に緩和したり、雇用維持とは別の目的でも活用できるような仕組みが出来れば更なる活用に繋がると思う」という御意見を頂いております。

また、3 ページは、労働団体からのご意見ですが、2 つ目のポツに「働く者が安心して就労できる雇用維持のスキームとして在籍型出向の更なる活用に期待。出向先で働くことが労働者の労働意欲の維持向上やスキルの向上にもつながっており、出向元に戻ったときに出向先での経験を活かせる可能性もあることから、企業側、働く側双方にメリットのある制度である」という御意見をいただいております。ただいま御紹介させていただいた意見のほかに、「周知不足」との御意見も多く頂いたところです。今後も当協議会等を通じて周知に努めてまいります。周知に関しましては議題 3(2)でまた御説明させていただきます。

5 ページを御覧ください。各地域における在籍型出向活用促進に向けた取組です。周知・広報の取組として、1 の出向セミナー・相談会の開催が 40 都道府県で実施し、2 の雇用調整助成金活用企業への周が 37 都道府県で実施されており、より多くの都道府県で取り組まれている状況が見られます。また、赤字の記載は、地域における第 2 回の地域在籍型出向等支援協議会開催後に、各地域の取組事例を情報共有したこと等により実施されたもので、多くの地域で積極的に周知・広報に取り組んでいただき、周知・広報が促進されている状況がうかがえます。

6 ページを御覧ください。マッチング支援についてです。10 番の雇用調整助成金活用企業等への在籍型出向活用希望ニーズ調査の実施が 35 都道府県で実施され、11 番のマッチングサイトの開設・運営が 20 の都道府県で実施され、より多くの都道府県で取り組んでいる状況です。また、その他の県独自の取組としまして、16 番の補助金の上乗せの創設や、18 番の産業雇用安定センター・都道府県・労働局による連携協定の締結、情報交換会議の定期開催等の実施などによりまして、積極的に在籍型出向の活用を促進する取組をしていただいている県もあるところです。

7 ページを御覧ください。在籍型出向を活用した方の声です。まず、出向元企業の声ですが、土産物販売店、飲食からフルーツ販売、飲食、洋菓子製造への出向では、「出向労働者の提案を受け、来年春に自社にて出向先監修の新メニューを開発・販売することが決定した。出向から戻ってきた際には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。」といったお話や、教育や学習支援業の施設・設備の管理会社から施設の警備や設備のメンテナンスへの出向では、「出向期間終了後に復帰した際には、出向先で得た知識やノウハウを活かして、施設警備や設備メンテナンスの職務分野でリーダー的な役割を果たしてもらいたいと思っている。」といった声があり、また、製造業の外視検査、製造機械オペレーション等から製造業の精密組立への出向においては、「精密な組立業務は未経験であったが、新たに微細組立の事業に進出できる可能性も出てきた。未経験の業務を経験できる

というメリットのほうが大きかった。出向者も、出向をサポートする出向元企業の責任者クラスも開眼する機会を得たと思う。」といったお話がありました。

また、出向先の企業からのお話としては、旅行代理店での事務全般から情報通信業への出向において、「HP 作成に関するデザインソフトの習得を OJT として行っていて、HP 作成のスキルは出向元に戻ってから役立つという点で出向元企業と一致した。」という声がありました。出向労働者からの声としては、「HP 作成のスキルは、出向元でも役立つと考えている。」といった声や、「休業が続く中、働きたい、仕事がしたいという気持ちが強かった。出向に不安はあったが、休業の状態よりも仕事をしているほうが充実しており、チャレンジして良かったと思う。」という声がありました。また、土産物販売、飲食からフルーツ販売、飲食、洋菓子製造への出向においては、「同じ組織の中にいるだけでは、固定観念に縛られることが多くなってしまうが、一歩外に出ることで、新たな技術や考え方を知ることができ、刺激を得られた。」といった声や、教育、学習支援業の施設・設備の管理全般から施設の警備や設備メンテナンスへの出向では、「警備の規則や手順、機器システムの操作、設備メンテナンスの技術などは必ず役に立つと思っている。」といった声もありました。活用下方の声の一部ですけれども、在籍型出向を通じて出向労働者のスキルアップを行い、それによって出向元企業が新たな事業展開等を行うような好事例を御紹介させていただきました。

次の、資料 4-2 地域における取組事項一覧ですけれども、各都道府県労働局から報告のあった取組内容です。こちらにつきましては、説明は省略させていただきます。

○松村労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。続いて(3)産業雇用安定センターにおける取組実績について、産業雇用安定センターの福土事務局長の代理で、本日御出席いただいております金田業務部長より、資料 5 を基に御説明をお願いいたします。

○福土構成員代理金田業務部長 産業雇用安定センターの金田です。本日御出席の団体機関の方々には、これまで当センターの事業に対して御理解と御支援を賜り、この場をお借りして感謝申し上げます。それでは、お手元の資料 5 に基づき、センターの出向支援を中心に御説明申し上げます。

2 ページです。まず、センターの業務でどういうことをやっているかを簡単に説明いたします。全部で 6 つあります。1 つ目は、離職する従業員の方の再就職サポートです。これは在職中からサポートしてまいります。そこがハローワークと異なる部分です。2 つ目は、人材を確保したい企業に対するサポートです。いわゆる求人企業で、こういった離職される方と求人企業のマッチングを行うのが、1 番と 2 番です。私どもは、こういう形態を「移籍」と呼んでおります。移籍にも「送出」と「受入」があり、送出が企業を離職される方の支援です。3 つ目に、本日のテーマである雇用を維持するための在籍型出向をサポートするという点で、経済環境の変化や感染症の影響などによって雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るために一時的な在籍型出向を活用することをサポートいたします。

4 つ目は、これも在籍型出向の 1 つの類型なのですが、人材育成やキャリアアップを目的とした出向をサポートしております。これは後ほど資料がありますので簡単に説明いたします。5 つ目は、高齢者の方の「キャリア人材バンク」です。60 歳以上の定年退職される方や雇用確保措置の期間が終了される方に対する再就職の支援を専門的に行っております。この 1 番～5 番までの事業については、厚生労働省から補助金を頂いて実施しているものであり、全て相談は無料で行っております。6 つ目は、有料とはなりますが、各種のセミナーを、質が高くリーズナブルな価格で提供しております。

3 ページには、近年の産雇センターの実績を掲げております。令和 3 年度(2021 年度)は、1 万 3,960 件でした。内訳としては、ピンクの部分が出向で 5,611 件、ブルーの部分が移籍(再就職支援)で 8,349 件、合計 1 万 3,960 件と過去最高の数字となりました。これは、出向の成立実績が伸びてきたことによるものです。一番左の 2013 年度では 3,315 件の出向の実績であったのが、2019 年度は 1,240 件と出向の減少がありました。これは政府による経済効果などで、経済活動が活発になって人手不足により人材確保の必要が生じ、出向に出す余裕がないというようなことと、少子化・高齢化が進んで人材確保がなかなか難しいという背景があるものと思います。ところが 2020 年度に入り、出向が 3,061 件に増え、2021 年度は 5,611 件となっております。これは申し上げるまでもなく、コロナによる雇用維持を目的とする出向が増えてきたことによるものです。2022 年度は 9 月末までの累計の実績です。1,762 件が出向で、3,565 件が移籍の実績です。合計すると 5,327 件なので、下期を残しているものの、昨年と同程度の実績は難しいのかなと思っております。

次のページは、2021 年度の業種間の出向の成立状況です。上の送出業種は出向で送り出す業種で、左の部分は受入業種です。これまでにない形態となったのが、送出業種の H の運輸・郵便業が、E の製造業を上回る状況となり、今まで私どものセンターの歴史の中でこういうことはなかったものです。さらに N の生活関連サービス業・娯楽業が 773 件という送出で、これもセンターの出向の実績として、この業種からこんなに成立が上がったことはなかったというような状況です。

5 ページは、出向が成立した送出企業の業種別構成です。左側の図 1 で、先ほど申し上げた 2,032 人というのが運輸・郵便業です。製造業は 1,778 人、生活関連サービス業・娯楽業が 773 人ということで、この内訳を右側の図 2 と図 3 に示しています。運輸・郵便業のうち航空運輸業が 1,319 人(64.9%)となっております。鉄道業が 13.7%、運輸に附帯するサービス業が 11.6%という状況です。この航空運輸業の内訳としては、飛行機会社のみならず、空港でのグランドハンドリングと呼ばれる業種の方々や、空港内で売店を営業する企業の方々も含まれております。この航空運輸業の出向成立が、運輸業の中で 65%を占める状況です。鉄道業もやはり人の動きが止まった関係で雇用過剰となって、279 人の出向が成立しました。一方で、図 3 の生活関連サービス業・娯楽業ですが、国内外のヒトのうごきが止まったために旅行業から 611 人(79%)の出向が成立いたしました。また、

娯楽業は、やはり感染を危惧することによる利用者の減少ということで、133 人の出向が成立いたしました。旅行業・娯楽業からのまとまった出向送出も、私どもが初めて経験するようなことでした。

先ほど、出向は減少しているという状況を示したところですが、やはり航空運輸業、旅行業の出向送出の需要というものが、今年度に入り月を追うごとに縮小してきております。これは、コロナによる移動抑制が緩和されてきたこと、また国外からの受入れも始まったことにより、航空運輸業、鉄道業からの出向送出は減少してきております。また、さらに旅行業についても、今まで人を出す方であったのが、忙しくなったので人が足りないというような声も最近よく聞きます。ですので、この部分が抜けてくると、出向送出が随分減少してくるといような流れになっています。私どもとしても雇用維持のための出向については、今後とも産業雇用安定助成金を PR しながら活用促進していきたいと思っております。

6 ページは、人材育成型出向等支援です。先ほどまでは、雇用調整型の出向支援のほかに、私どもは人材育成型出向等支援に取り組んでおります。①人材育成や企業間交流を目的とした出向を「人材育成・交流型出向」、②労働者の自発的なキャリアのステップアップを目的とする出向を「キャリア・ステップアップ型出向」と私どもは呼んでいます。人材育成交流型は、従業員的能力開発や人材育成、特に高度人材の育成により企業力の強化を図るという目的で、人材交流を目的とした取組によって、企業間の連携強化や新分野への展開のための基盤整備、組織の活性化を図るというものです。このため出向に出した従業員は、出向期間終了後は元の企業に復帰して更に技術をブラッシュアップしていただくということです。一方、右のキャリア・ステップアップ型出向とは、従業員自らのキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を企業として後押しする。通常の出向というのは人事制度の一環として出向を命ずるといような形になりますが、これは従業員自らがキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を申し出て、それを企業として後押しするというものです。さらに、従業員自身のキャリアパスやライフプランに合わせた職域拡大、UIJ ターン等を支援する。例えば、年老いた両親の介護をするために地元に戻りたいという申し出があった場合、その地元と呼ばれる所には企業のブランチがないし、ポストもないというようなことがよくあります。そういうときに、その UIJ ターンを支援するということが最近よく出てきております。ただ、①②の形の出向が企業や対象労働者のニーズを聴き取るのが非常に難しいものですから、数はそれほど出ておりません。例えば、①の人材育成交流型の出向は、この4月～9月までで54人、右側のキャリア・ステップアップ型が4月～9月まで26人ということで、まとまった数の出向とはならず、1つ1つの事例に即してマッチングをしていかなければならないということで、非常に手間がかかって数が出るものではありません。国の産業雇用安定助成金に新たにスキルアップ支援コースがビルトインされたことから、センターとしても、その助成金の PR に努めながら、この形式の出向支援に取り組んでまいりたいと考えております。

7 ページに具体的な事例を掲げております。例えば、事例 1 の「化学製品製造業」は、定年の近い管理職の A さんがグループ企業内で出向先を探したが、賃金水準がもともと高い方で、グループ企業ではそれを維持できないということがありました。一方で、本人は税理士資格を有しており、英語能力も高く、その能力を生かしたいという強い意向があり、産雇センターに企業から出向先を探してほしいという依頼がありました。それに対して、会計事務所に出向が成立したわけですが、会計事務所はこれまで産雇センターに経理や財務、税務のプレーイングマネージャーの移籍による求人を出していたのだけれども、数人の紹介を受けたが、期待するレベルではなかったということで、出向でもよいので高度な専門性を有する方をお願いしたいということでした。出向期間は 12 か月です。この事例 1 のパターンは、6 ページでいう「キャリア・ステップアップ型出向」と私どもは整理しております。

それから、事例 5 は、「日本酒醸造業」ですが、海外に日本酒を輸出していたけれども、コロナ禍で輸出が減少したことにより、将来的に酒米の栽培も視野に入れて米作りを行っている法人があれば若手従業員を出向させて技術習得をさせたいというものです。取引先金融機関と一緒に産雇センターが訪問し、出向と助成金についても説明をしたところ、助成金の受給にも繋がったというものです。出向受入れ先は農業法人で、これは水稲、大豆などの生産・出荷を行っていて、大型農業機械を導入してスマート農業により生産性向上を図っている農業法人です。従業員には週休二日制を導入し、大型特殊車両の資格取得を支援するなどの労務管理を行っています。これは労働局と産雇センターが同行訪問して、助成金の活用と、出向についての説明を行ったというものです。これは「人材育成型の出向」として私どもは整理しております。

あと、もう 1 つ、事例 6 は「有機化学製品製造業」なのですが、塗料会社です。専門的な塗料の製造や高度な塗装の研究・研修を行っています。今回、業況が好調なので従業員を出向させる余裕はないのだけれども、産雇センターから当社の取引先企業への出向送出を提案されたので、短期間で良いのであれば同社に協力するという趣旨で、ハイレベルな熟練塗装技術者を出向させることとしたというものです。これは民間の自動車製造業で、カーボンニュートラルの方向性を見据えて EV 車の生産ラインを増設したけれども、高度な技術を有する熟練塗装工が不足しているので、若手従業員の教育指導も含めて、取引先企業を幾つか紹介するので誰か熟練労働者を出向で来てもらえないかという依頼でした。この 7 ページの事例は、いずれも成立しています。こういったことが、具体的な事例になります。

ただ、雇用調整型の出向にしても、人材育成型の出向にしても、人手不足の企業が出向を受け入れているわけなのですが、今まで出向を予定していた人たちが、業況が回復したために出向元に帰ってしまうということになると、やはり出向先の企業の人手不足はこれまで以上に大きな課題となってきます。そういう中で、なかなか若い人を採用できないというような状況が最近は続いております。

このため、私どもとしては、高齢者の再就職を支援する「キャリア人材バンク」を全国の地方事務所で展開しております。経験豊富な60歳以上の方が、年齢にかかわらず生涯現役として働くことができるよう、再就職をサポートいたします。対象となる方は、企業を定年退職される方で、この企業ではもう再雇用は望まずリタイアしようというような方や、65歳までの継続雇用期間が終了される方について、企業からの支援依頼を受けて私どもも再就職の支援を実施いたします。また、60歳以上で離職後1年以内の方で、限りなく在職者に近い形の方については、これはセンターの在職者支援の例外となりますが、再就職支援にも取り組んでいます。

その結果ですが、グラフを御覧ください。これは2016年からスタートした事業ですが、2016年度は周知効果が足らず、ほとんど実績が上がっておりません。2017年度は393人ということですが、現在2021年度は2,384人の60歳以上の方の成立が上がってきております。そのうち65歳以上の方の再就職は855人と、これも前年に比べて大きく伸びているところです。どういう所に再就職したかは、右のグラフですが、これは参考として御覧になっていただきたいと思えます。

高齢者で能力や経験のある方で働く意欲もある方がたくさんおられますので、人手不足で困っている企業の方には、一般の求人を出しているのだけれども、高齢者を活用してみませんかという働きかけを、私ども産雇センターは全国的に実施しております。そのためのツールの1つとして、9ページに「マンガでわかる！キャリア人材バンク」、このツールを使って「キャリア人材バンク」を企業の方々に、まず理解してもらおうという取組をやっております。総じて、企業の方々からは高評価を頂いております。このマンガツールによって高齢者の再就職支援依頼が何件も出てきております。高齢者の活用は我が国の経済活力の維持・向上のためには、今後一層、不可欠な状況になると思えますので、本日御参加の方々におかれましても出向だけではなく、高齢者の活用という観点からも産雇センターに、より一層の御理解を頂き、活用していただければと考えております。長くなりましたが、私の説明は以上です。ありがとうございました。

○松村労働移動支援室長補佐 金田業務部長、どうもありがとうございました。

続きまして、議題3「今後の取組事項について」に移ります。(1)産業雇用安定助成金の制度改正について、(2)地域における取組事項について、当省の柴田より、資料6と資料7を基に説明いたします。

○柴田労働移動支援室長 資料6の1ページを御覧ください。10月1日に改正を行った産業雇用安定助成金の制度拡充の内容です。3点の制度拡充を行いました。1点目は、支給対象期間の延長です。在籍型出向の出向期間は2年までとしておりますが、そのうち1年を助成金の支給対象期間としていたものを2年まで延長いたしました。2点目は、支給対象労働者数の上限の撤廃です。出向元企業、出向先企業ともに、支給対象労働者数の上限を500人までとしていたところですが、出向元について上限を撤廃いたしました。3点目は、出向復帰後の訓練に対する助成制度の創設です。出向復帰後に出向先で得たスキル・

経験をブラッシュアップさせる訓練を行った場合への助成となっております。これらの制度拡充の対応により、在籍型出向を活用した休業から出向への移行を効果的に支援し、円滑な労働移動を一層推進してまいります。

次ページを御覧ください。スキルアップ支援コースの新設についてです。今般の第2次補正予算案として、産業雇用安定助成金に新たなスキルアップ支援コースを新設いたします。このコースは、在籍型出向が自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、在籍型出向によりスキルアップを行うとともに、出向から復帰した際の賃金を5%以上上昇された事業主に対して、賃金の一部について助成するものです。また、このコースは従来のコースと比較して、従来のコースは生産量要件が対前年比で5%以上減少していることという要件がありますが、スキルアップ支援コースについては、その要件が掛かっておりません。スキルアップ支援コースは、コロナ禍におけるコースではなく、平時におけるコースとなっており、その分、助成率や上限額を低く設定しております。想定される活用事例としては、DXを目指す企業がIT企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得するといったことが考えられるかと思えます。

3 ページを御覧ください。産業雇用安定助成金の全体像です。従来からの産業雇用安定助成金を「雇用維持支援コース」として記載しております。「スキルアップ支援コース」は御説明いたしました。2点目の事業再構築支援コースも、新たに創設する予定としております。このコースは、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が行うウィズコロナ・ポストコロナ時代の経済社会の変化に対応するための事業再構築を人材の育成・確保の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを支援するために、当該事業再構築に必要な労働者を雇い入れることを要件として助成するものです。事業再構築支援コースは、中小企業庁が実施している事業再構築補助金との連携です。例えば、事業を再構築しようと考えているが、新たに事業を再構築するための人材を雇い入れる人件費を拠出することができないといったような事業主に対して、当コースを活用していただき、事業の再構築を行っていただければと考えています。

次に、議題3の(2)地域における取組事項についてです。資料7「各地域における今後の取組事項について」を御覧ください。在籍型出向の更なる活用促進に向けた取組事項についてですが、雇用調整助成金が今後段階的に縮減していく中で、人材を有効に活用するためにも、在籍型出向を活用した円滑な労働移動を一層促進していくために、労働局に対しては周知・広報をしっかりと取り組んでいただくようお願いすることとしております。具体的には、特に雇用調整助成金を活用している企業に対する個別の周知、ニーズの把握や、出向セミナー・相談会等の開催、また、好事例等の横展開についての地域の実情に合った取組の促進を実施していただきますとともに、スキルアップ支援コースについても、地域協議会等の場における周知・広報の実施や、同コースの好事例となる企業情報の収集や産

雇センターとの更なる連携を図っていただくことについて、地域協議会の場において共有していただくことをお願いすることとしております。地域協議会の開催については、令和4年度中の実施を予定しております。以上です。

○松村労働移動支援室長補佐 議題4の意見交換に移ります。これまでの説明に対する御質問を含めて御意見、御要望、また助成金の手続簡素化などに関する具体的要望などがございましたら、「手を挙げるボタン」をクリックいただき、事務局の指名を受けてから、マイクのミュートを解除し、お名前を名乗っていただき、御発言をお願いいたします。では、連合の富高様、お願いいたします。

○富高構成員 各地域における支援協議会の運営をはじめ、この間の関係各位の御尽力に、改めて敬意を申し上げます。その上で、私から3点申し上げます。

1点目は、議題2の在籍型出向活用促進に係る取組の実績についてです。資料4-1の3ページに、様々な意見が記載されています。第2回地域協議会における産業雇用安定センターの意見も記載されていますが、マッチングが不成立になる理由として、労働条件が一致しないことや出向先の勤務体系が条件と合わないことなどが挙げられています。

在籍型出向を活用した雇用維持の仕組みを、今後、更に普及させていくためには、各地域において出向元の労働者が、多様な労働条件の出向先から選択できることが重要であり、出向先をいかに確保していくかが鍵になると考えています。

産業雇用安定センターがこの間も企業訪問を通じた出向先の開拓に御尽力いただいていることは承知しているところです。多様な出向先の開拓が今後一層進むように、連合も含め、この全国支援協議会の構成員である団体組織からも、引き続き企業への働き掛けや労働者側への働き掛けが重要だと考えており、是非、協力しながらやっていきたいと考えています。

2点目は、議題3の今後の取組事項についてです。資料6で、産業雇用安定助成金の制度改正について、ご説明いただきました。この間、産業雇用安定助成金は、在籍型出向によって雇用を守る仕組みを提供していくという期初の役割は一定程度果たしてきていると認識しています。また、コロナ禍の影響を受ける事業主への支援策として、当面は、この産業雇用安定助成金を活用していく必要があると考えています。

今回の資料では、「事業再構築支援コース」と「スキルアップ支援コース」を新設するという方向性が示され、これは職業安定分科会で今後審議されると思うが、いずれのコースにおいても助成金の名称のとおり、「雇用の安定」が目的なので、一定の期間の後に元の企業に復職する、そして、そこで雇用が維持され、引き続き活躍していく仕組みとして、雇用政策の1つの柱として位置付けていくことが重要と考えます。

3点目は、資料7の地域における取組事項についてです。各地域における今後の取組として、「特に雇用調整助成金の活用企業にターゲットを絞った個別の周知」が挙げられています。今後、雇調金から産雇金への橋渡しという機会も増えていくだろうと考え、適正な運用という観点からも、個別の周知が非常に重要だと考えています。周知に当たっ

ては、雇調金との比較も含めて、産雇金のメリットを訴求するようなツールを作っていた
だくことも重要ではないかと思っています。また、そういったツールを用いて、例えば企
業がハローワークへ来所するシーンなど、郵送に加え様々な機会を捉えて産雇金の有効、
かつ、適切な活用への転換を促すことも重要であり、工夫していただくことを要望いたし
ます。

○松村労働移動支援室長補佐 続きますして、経団連の新田様、お願いいたします。

○新田構成員 新田です。御説明ありがとうございました。私からは全体的な感想を1点
と、確認させていただきたい点が1点ございますので、よろしく申し上げます。

まず全体的な感想です。コロナ禍における雇調金の特例措置と併せて、在籍型出向が雇
用情勢の悪化に対する一定程度の歯止めとして有効に機能したことを、本日の御説明を聞
いて改めて認識したところです。御関係の皆様御尽力に改めて敬意を表したいと思いま
す。

一方で、やや気になることは、実績の御説明をいただく場合、通常は、「こういう理由
でこういう評価に結び付いている」あるいは、「こういった点が課題として浮かび上がっ
ている」といったお話があるのですが、今回はそれがほとんどなかったことです。

例えば、資料3の6ページにアンケート結果があつて、出向元と出向先の企業の評価が
記されています。回答が少ないからかもしれませんが、「やや評価できない」あるいは
「評価できない」理由が、ここには書かれていません。課題認識についての御説明があつ
ても良いのではないかと感じました。今すぐにとということではないのですが、次回以降、
評価の理由をもう少し書いていただくとか、課題や問題点として関係者が御認識されてい
る部分についても御説明いただくと有り難いと思いました。

もう1つは確認です。先ほど産雇センターの事業内容のお話を伺い、改めて人材育成型
の出向が非常に重要になってくるのではないかと認識しました。先週行われた新しい資本
主義実現会議においても、円滑な労働移動あるいは労働移動の円滑化という言い方をし
ていましたが、今後、非常に重要な論点になってくると思っております。

先ほど資料6で、スキルアップ支援コースを新設するというお話がありました。こうい
った新たな助成金を活用しながら、今後この人材育成型の出向を、どのように活用を進め
ていこうと思っていらっしゃるのか、計画なり、お考えがあれば、お伺いできればと思
います。私からは以上です。

○柴田労働移動支援室長 スキルアップ支援コースの活用ですが、先ほど御説明させてい
ただいた「地域における今後の取組」の中にもありますが、地域協議会での周知・広報は
もちろんのこと、特に産雇センターからのお話にもありましたが、人材育成・交流型は非
常に親和性が高いということで、スキルアップ支援コースの活用とともに、産雇セン
ターと協力して、これから更に人材育成・交流型の活用を進めていければと考えている
ところです。

○松村労働移動支援室長補佐 続いて、日本商工会議所の大下様、お願いいたします。

○大下構成員 日本商工会議所の大下です。御説明ありがとうございました。質問したかったことは新田構成員がおっしゃった点と全く同じです。今回新設されるスキルアップ支援コースですが、産雇センターの人材育成型出向支援では異なる業種で出向の受け入れと送り出しがあって、そこで新たなスキルあるいは経験を積んで元の職場に戻ってくるという事例がありました。

ここしばらくは、コロナで中小企業も雇用を維持するのに必死だったところですが、現在は状況が変わってきていて、賃上げ圧力が非常に強まっています。賃金を上げていくために、生産性の向上と取引の適正化を進めることが重要だということで、国にもいろいろと御尽力いただいて取組を進めているところですが、加えて、より付加価値の高いビジネスに中小企業もチャレンジしていくことが、今後求められるのではないかと考えています。

その中で、自社では得られない知識やスキル、特に企業が新たに展開したいビジネスに関連する企業での知識や技術の習得ということが、非常に有用かなと思うのですが、先ほどお話があったとおり、なかなか件数が増えていないということは、このマッチングをするのが簡単ではないのかなと思います。

加えて申し上げますと、取り分けこのコロナ禍の中で、雇用の安定に向けた出向として産雇金なり産雇センターが相当役目を果たされたことと、今回のスキルアップ支援コースというのは、全く話が違うのだと思うのです。そうすると、スキルアップ支援コースだとか人材育成型出向等支援を利用したいと思う企業は、そうした事業が産雇センターにあるというように思われたいという部分もあるのではないかと考えています。

我々経済団体としてもしっかりと周知に協力してまいりたいと思いますが、スキルアップ支援コースというのは全く新たな取組だと思いますので、かなり力を入れて、先ほどの人材育成型出向等であったような事例なども踏まえながら、幅広く新しいビジネスにチャレンジしたいと思っている中小企業に伝わって利用が進むように、周知の取組をしっかりと進めていただければと思っています。重ねて申し上げますが、我々としてもしっかりと協力してまいりたいと思います。ありがとうございます。

○柴田労働移動支援室長 先ほども申し上げましたとおり、しっかりと周知はしてまいりますが、好事例の横展開といったものも含めて、更に周知を図って利用が進むようにしてまいりたいと思います。また、初めての取組なので、制度等も見直しが必要な部分もあるかと思っていますので、見直しも含めて進めてまいりたいと考えております。

○松村労働移動支援室長補佐 産業雇用安定センターの金田業務部長、何かコメントはございますか。

○福士構成員代理金田業務部長 これまで、コロナ禍での在籍型出向が広く活用してきたことによって、在籍型出向の枠組みが大企業だけでなく中小企業の雇用の面での1つのツールというような認識が広がってきたところだと感じております。更に、先ほども申し上げましたように、人材育成型出向支援というのは、なかなか御理解いただくのが難しく、私どもの職員が企業の中に入り込んでいってニーズを確認するというのが段取りなのです。

なので、難しい面はありますけれども、コロナ禍の中で、中小企業にも在籍型出向というツールが広がってきたことによって新たな助成金の内容も併せて周知しながら、在籍型出向や人材育成型出向等の活用促進に努めてまいりたいと思っています。

○松村労働移動支援室長補佐 ありがとうございます。ほかにございますか。

特にないようですので、ただいま頂戴した御意見なども踏まえまして、引き続き在籍型出向の活用促進を図ってまいりたいと考えおりますので、引き続き皆様方におかれましても、御協力のほど、よろしく願いいたします。それでは、本議題は以上とさせていただきます。

最後に、皆様方から何かございますか。特にないようですので、予定時刻前ではございますが、議題は以上で全て終了いたしましたので、本日の協議会は終了とさせていただきます。本日はお忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。引き続き、よろしく願いいたします。