

令和3年度第1回

愛媛県在籍型出向等支援協議会 議事録

日時：令和3年6月28日（月）13：30～

場所：松山若草合同庁舎7階共用大会議室

1 開 会

司会：事務局 愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官

構成員の紹介

資料1（裏面）別紙の名簿順に紹介

四国運輸局・大阪航空局・愛媛県は代理出席

2 職業安定部長あいさつ

愛媛労働局職業安定部長を拝命しております三原と申します。

本日は、大変お忙しい中、本協議会にご出席いただき、誠に有り難うございます。また、日頃より、労働行政の推進につきまして格別のご理解とご協力を賜り、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

「第1回 愛媛県在籍型出向等支援協議会」の開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会経済に甚大な影響を与えており、雇用情勢においても大変大きな変動が生じております。昨年度の雇用失業情勢を振り返りますと、感染症拡大の影響を受け続けた1年だったと言えます。令和2年の年明けから春先にかけて、求人数が急激に落ち込み、有効求人倍率は、令和元年度1.60倍から令和2年度1.26倍まで急激に悪化いたしました。今年度に入ってから、今のところ雇用情勢の大幅な改善は見られないところです。

こうした中で、雇用が過剰となっている企業の多くでは、コロナ禍における厳しい雇用情勢からの回復に備え、雇用調整助成金の活用等によって雇用維持の努力が続いているところです。

感染症の影響が長引くのと連動して、一部では、休業状態が長期化し、労働者の職業能力やモチベーションの維持が難しい状況となっていると推察されます。

一方で、コロナ前から引き続く人手不足基調が今もなお根強く残っており、業種によっては、事業の遂行に支障を来すほど人材確保が難しい状況が浮き彫

りとなっています。

日本商工会議所・東京商工会議所が本年4月にまとめた「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」によりますと、四国エリアの回答企業のうち、実に50.4%の企業が「人手が不足している」と回答した、との結果もございます。

こうした状況を踏まえ、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、在籍型出向により雇用を維持しつつ、事業を継続する取組が、現在、全国的に注目を集めているところです。

この、いわゆる「失業なき労働移動」の取組に、国も、全面的な支援を開始したところであり、マッチングの支援のほか、昨年度の第3次補正予算により、「産業雇用安定助成金」が創設されたところです。出向元、出向先の双方を支給対象とする本助成金は、在籍型出向による雇用維持を後方からバックアップするものです。

しかしながら、こうした支援を実際に進めていくためには、地域レベルで関係機関が連携し、支援のネットワークをしっかりと構築していくことが大変重要であると考えております。

地域においては、「在籍型出向」という言葉自体が、まだまだ浸透していない状況もございます。

まずは、こうした取組が、地域において、各機関の連携の下で行われていることを地元企業の皆様やそこで働く皆様方に広く知っていただくことが必要となってまいります。

「愛媛県在籍型出向等支援協議会」は、地域において関係機関が連携し、出向の情報やノウハウの共有、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。

当初、本協議会の第1回目の会合は本年5月に開催する予定でありましたが、感染症拡大を防止する観点から、やむを得ず延期とさせていただいたところです。

その際、リモート会議や書面による開催という方策も検討したところですが、在籍型出向による雇用支援の取組について、広く周知・広報を行うとともに、県下の関係者の皆様の連携をより強固にしていくためには、対面での開催が望ましいとの結論に至り、本日、こうしてお集まりいただいた形での開催となりました。

労使団体、金融機関の皆様方、出向支援の専門家である産業雇用安定センター様、関係省庁が一堂に会し、出向支援策や好事例を共有し、効果的に支援を

行うために議論を行うことは、大変意義深いことであると考えております。

現在、全国各地で在籍型出向による支援が進められているところであり、当県におきましても、本日の協議会の開催を待つことなく、関係機関において各種取組を実施して参りました。

県内では、既に出向が活用された複数の先行事例が進行しているところですので、本日は、こうした実際の事例を踏まえながら、より具体的で実践的な議論ができるのではないかと考えているところです。

本日は限られた時間の中ではございますが、委員の皆様には忌憚のないご意見をいただきますとともに、在籍型出向の取組を地域に広げていくためには具体的にどういった取組が必要か、お知恵をお貸しいただけますと幸いに存じます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3 議 題

座長：構成員 愛媛労働局職業安定部 三原部長

(1) 協議会の設置について

【事務局 愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官】

(資料1「愛媛県在籍型出向等支援協議会設置要綱(案)」をもとに説明)

《質疑応答》

【大阪航空局高松空港事務所 厚地広域空港管理官】

「設置要綱 5 その他(1) 地域協議会の議事については、別に地域協議会で申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。」とありますが、公開の方法について教えてください。

【事務局 愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官】

愛媛労働局のホームページにて本協議会の資料・議事録を公開します。

その他、質問・意見等なく承認された。

(2) 現下の雇用情勢について

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

(資料2-1をもとに説明)

愛媛労働局が毎月公表している雇用失業情勢に関する資料をお付けしております。

まず、ページ左下の折れ線・棒グラフをご覧ください。

過去の有効求人倍率、求人数、求職者数を年単位で表したグラフとなっており、赤色の折れ線が愛媛県の有効求人倍率、青色の折れ線が全国の有効求人倍率を表しています。

コロナ以前は、愛媛県下の有効求人倍率は歴史的にも非常に高い水準で推移しておりましたが、令和2年度の年間の倍率は1.26倍まで落ち込み、令和元年の1.60倍と比較して0.34ポイントという大変大きな落ち幅を記録しました。

右側の折れ線棒グラフは、直近1年間の状況を月単位でグラフにまとめたものですが、ご覧いただくとお分かりのとおり、長い棒グラフ：求人数はおおむね横ばいとなっている一方で、短い方の棒：求職者数は昨年11月をピークに、半年間かけて上昇した後、減少に転じています。有効求人倍率は、求人数が分子、求職者数が分母となりますが、分子がおおむね一定ですので、分母の求職者数の上がり下がりによって倍率が上下した、というのがこれまでの大まかな傾向です。

(資料2—2をもとに説明)

同様の資料が付いていますが、これは昨年5月末に公表した1年前の発表資料です。

右下のグラフをご覧くださいとお分かりのとおり、求人数が大幅に減少している様子が見て取れます。これは、明らかに感染症拡大による影響と見られます。

資料を1枚おめくりいただき、裏面の下半分「2 求人」に、業種別の求人数の数値が掲載されています。これは1年前の4月の数値ですが、「前年同月比」欄をご覧くださいと、令和元年の数値と比較して、軒並み大幅な減となっています。

今回、特に大きな打撃を受けているのは、宿泊業・飲食サービス業—申し上げるまでもなく、今回、宿泊も飲食も大変大きな影響を受けています—、卸売業・小売業—例えば、服飾関連等は大変な打撃を受けています—、運輸業・郵便業—バスやタクシー、航空業界、一部の一般貨物で厳しい状況です—、製造業—地場産業である造船、タオルが非常に大きな打撃を受けているほか、一部の紙パルプ・製紙業で厳しい状況となっています—などとなっています。

また、全国的な傾向としては、対人サービスを伴う職種で大きな影響を受けており、結果として、シフト制で働く方々をはじめとする非正規雇用の方々、そして、非正規雇用で多くの割合を占める女性がひととき大きな影響を受けていると言われており、愛媛県下においても同様の傾向が見られます。

一方で、コロナ禍にあっても求人が比較的堅調に推移している部分もございます。一部の製造業—家庭向けの食品、衛生関連用品や一部の家庭紙—、一部の運輸業—一部の一般貨物—、一部の小売業—スーパー等—といった、いわゆる巣ごもり需要に対応した分野や、医療・福祉、建設業といった慢性的な人手不足分野などが挙げられ、在籍型出向による支援においては、受入先として期待される部分かと思えます。

次のページの「3 求職」の上から2つ目の囲み「態様別」には、求職登録に至った状況別に数値が記載されていますが、「事業主都合離職者」が令和元年度と比べて2割程度増加する傾向が続きました。一方で、自己都合離職者や在職中の求職者の数は一定程度抑制されたため、求職者数を合計で見ると、極端な増加傾向は見られなかったところです。

ただし、求職者の動向は、今後の社会情勢や、雇用調整助成金の特例措置の内容により左右されると考えられ、今後しばらくは予断を許さない状況が続くと考えております。

なお、よく引き合いに出されるリーマンショック時の様子を見てみたいと思います。資料は1枚戻っていただき、資料2-2の左下の折れ線棒グラフをご覧ください。

リーマンショックの影響を最も大きく受けたのが平成21年頃ですが、左のグラフの平成21年度をご覧くださいと、求人数と求職者数が現在と逆転している様子が分かります。一番厳しい時で0.52倍、2人に1つの求人しかないという状況でした。

時代背景が大きく異なりますので、現在と単純比較することは難しいのですが、過去の厳しい状況と比べると、今回これ程の経済的ダメージを受けたにもかかわらず、今はかろうじて1倍台はキープできている、という見方もできるかもしれません。こうしたところにも、コロナ前の人手不足基調の根強さを垣間見ることができます。

また、事業主の皆様が、様々な施策、例えば、持続化給付金や雇用調整助成金等の支援策を活用しながら、労働者の雇用維持を図っていただいているという状況でございます。

総務省公表の完全失業率の数値を見ますと、本年4月現在で2.8%と3%を切っています。もちろん、事業主都合離職者は増加傾向にあり、大変厳しい状況であることに変わりはありませんが、リーマンショック時には完全失業率は5.5%を記録していたことを考え合わせますと、今回は一定程度雇用維持が図られている面もあると言えます。

厚労省では、昨年春から、雇用調整助成金の特例措置を実施するとともに、休業支援金制度を創設し、事業主及び労働者の双方への支援を実施してまいりました。

(資料2-3をもとに説明)

愛媛県下の直近の雇用調整助成金及び休業支援金の利用状況を記載しております。

雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金を合計しますと、申請件数3万2千件超、支給決定額は209億円を超えています。

また、休業支援金については、申請件数は約1万件、支給決定額は5億円を超えています。

特に、雇用調整助成金については、管内でも大変多くの事業主の皆様にご活用いただいております。現在でも申請件数は高止まりの状況が続いております。

(資料2-4をもとに説明)

昨年4月以降の雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の県内の申請件数をグラフで表しています。青色の棒グラフは日々の申請件数を、オレンジ色の点は週単位で1日当たりの申請件数を平均化したもの、右肩上がりの山は累積件数を示したものです。

累積の山の傾きをご覧くださいとお分かりのとおり、申請件数はコンスタントに伸びており、今のところ減る気配は全くありません。

また、オレンジの点をご覧くださいと、昨年秋以降、徐々に増加していることが見て取れます。

この点、休業支援金についても同様で、申請件数は増加傾向にあります。

雇用調整助成金の特例措置や休業支援金による支援が開始されてから、既に1年以上経過しておりますが、このように、大変多くの事業所において雇用調整助成金等が活用されている状況が見られます。

事業所によっては、昨年来、従業員が全休状態にあつたり、勤務日数が大幅に減少する等、極めて深刻な状況も見られます。

こうした休業状態は、雇用が維持されている以上、失業には当たらないため、失業率や離職者数として表れてくることはありませんが、中には、いわば「隠れた失業状態」と言うべきケースも含まれているのではないかと危惧しております。

この点、本協議会の目的ともつながる部分でもありますが、こうした深刻なケースほど、在籍型出向を活用して働きながら雇用を維持する、という支援策の対象となり得るのではないかと考えております。

在籍型出向による具体的な取組の状況や支援の内容につきましては、後ほど事務局から説明がございしますが、背景には、こうした実態があることをご認識いただければと存じます。以上でございます。

(3) 出向支援の取組及び関係機関の連携について

【愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官】

(資料3-1をもとに説明)

まず、「コロナ禍の現状について」になります。

三原職業安定部長の説明にあったように、コロナの影響により、企業活動が停滞、雇用調整助成金を活用し、従業員を休業させながら、雇用維持を図ってきました。

しかしながら、休業の長期化により、労働者のモチベーションの低下が課題となっております。

課題解決のために、出向元・出向先・労働者それぞれにメリットのある在籍型出向による雇用維持を図っていきたいということでございます。

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業、出向先企業の双方から雇用され、出向元への復帰を前提に、一定期間継続して勤務することをいいます。

1枚めくっていただき、「3 在籍型出向の活用による雇用維持への支援」をご覧ください。

こちらは、本事業の全体像になっております。

対策のポイント①協議会設置によるネットワークの構築、②産業雇用安定センターによるマッチング支援、そして③新たな助成制度である「産業雇用安定助成金」による出向元・出向先双方の企業のコスト負担の軽減、この3本柱で在籍型出向を活用して雇用を守る事業主を支援いたします。

次に、本協議会による連携体制のイメージ図になります。

まず、構成団体各機関の皆様が積極的に在籍型出向について会員企業や業界団体、融資企業などへ周知・広報を行っていただき、出向企業情報を把握していただきます。その出向企業情報を事務局である労働局において

とりまとめ、産業雇用安定センターへ情報提供します。

産業雇用安定センターにおいて、企業にアプローチし、マッチング支援を行います。その際、必要に応じて、労働局助成金担当者も企業に同行訪問いたします。そして、出向の成立、労働局への助成金の申請という流れになります。申請に当たっては、愛媛県社会保険労務士会さんにも支援をお願いできたらと思います。

そういった事例を蓄積し、好事例を横展開しながら好循環を形成する。というイメージです。

「産業雇用安定助成金」は在職型出向を活用して労働者の雇用を守る場合に、出向元と出向先双方の事業主に対して、その要した経費の一部を助成するものであります。今年2月に創設されておりますが、これについては、後ほど、担当課長の方から説明させていただきます。

助成金の申請には、出向開始前に出向計画書の提出が必要となりますが、この表は全国の出向計画の受理状況をまとめたものとなります。

業種別に見ると、出向元はブルーで色付けされた業種を上から下に見ていただきますと、運輸（1806人）、製造（909人）、宿泊・飲食（397人）の順に、出向先はオレンジで色付けされた業種を左から右に見ていただきますと、製造（1082人）、サービス（806人）、運輸（676人）の順に多くなっています。

出向成立の組み合わせの最多は製造→製造、次いで運輸→運輸、運輸→サービスとなっています。

異業種への出向割合は6割強となっております。

ここで、県内での活用事例を紹介させていただきます。

一つ目は宿泊・飲食業から少し規模の小さな宿泊・飲食業への同業種間の出向事例です。

出向労働者は40～60歳代の男性3名で、出向期間は4ヶ月間、職種は、出向元では完全分業化された調理に従事しておりましたが、出向先では、調理のみならず接客対応など幅広くこなし、中には臨時店長として勤務する方もいます。

きっかけは、出向元事業主さんが、経営コンサルタントから産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向制度の情報提供を受け、その後、地域の経営者の会合において、出向先企業に話をもちかけたところ、両者間の目的が一致したことから出向制度の活用に至ったということです。

このケースは、出向先も同業種であり、当然コロナの影響を大きく受けた店舗もあったわけですが、宿泊業における形態が異なることに加え、食

料品の小売店舗など影響の少ない分野にも事業展開しておりました。

ちょうど、新規店舗の開業による配置転換により、管理的な社員が欠員していたこともあり、「サービス低下」を懸念するなど、事業所全体での人材活用に苦慮していたところ、経験・人物的にも優秀な人材を受入れることができたという事例です。

二つ目のケースは、運輸業から金融・保険業及びサービス業への出向事例2つです。

出向先①のケースは、出向労働者は、30代、40代女性2名で、出向期間は1年間、出向先では接遇指導業務に従事しています。

きっかけは、出向先から出向元の本部へ協力の申し出があり、出向元としては雇用維持、出向先としては接遇部門の強化という目的がかない、出向に至ったものです。出向成立の要因の一つとして、出向者が出向元での経験も豊富で、指導する立場であったことから、出向前後の業務内容に大きな変化がないことで、出向者の精神的な負担が少なかった。という点が挙げられます。

その一方で、人間関係の構築に多少の時間を要した点もあり、やはり、出向開始後の両社における情報共有、出向者へのフォローの体制が重要であると思われれます。

出向先②のケースの出向労働者は、20代、40代の男性2名、出向期間は2年間、出向先では1名は品質管理業務、1名は手荷物仕分け作業に従事しています。出向先は出向元の特定業務の委託先であったこともあり、手荷物の仕分け等の作業における、業務改善や体制の見直し等について、目的が一致し活用に至りました。

このケースも出向者2名にとっては、これまでに携わった業務も含まれていたことから、事前の教育訓練等の実施なく業務に従事できていること、また、就業場所に大きな変化がないことから精神的な負担は少なかった。と言えます。

復帰後は出向元において、現場目線を大切にされた業務改善が期待できるものと思われれます。

最後に、「在籍型出向支援専用ページの開設」をご覧ください。

在籍型出向支援策をとりまとめた専用ページが厚生労働省ホームページに開設しております。在籍型出向の基本から、産業雇用安定助成金、産業雇用安定センターのマッチング支援など、在籍型出向の支援制度、全国社会保険労務士連合会の協力を得て作成した、在籍型出向や助成金に関するYouTube動画、各地域で独自に実施している出向の送り出し希望企業や受

け入れ希望企業の募集に関するサイト案内などを掲載しております。

(資料3-3をもとに説明)

「在籍型出向 “基本がわかる”ハンドブック」をご紹介します。

在籍型出向になじみのない企業さんに対しましては、まずは在籍型出向とは何かというところから知ってもらい、労働者の雇用を守る選択肢の一つとして認識していただくことを目的として、「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」を活用していただきたいと考えているところでございます。このハンドブックは、先ほど説明いたしました、在籍型出向支援策をとりまとめた専用ページからダウンロードできるようになっております。ぜひ御覧になっていただき、今後の在籍型出向の支援に御活用していただければ幸いです。

以上で私からの説明を終わりにさせていただきます。

【愛媛労働局職業安定部職業対策課 西口課長】

(資料3-2をもとに「産業雇用安定助成金」の説明)

【産業雇用安定センター 堀内所長】

(資料4をもとに産業雇用安定センターの事業内容の説明、および在籍出向を活用して雇用維持を図った全国大ならびに愛媛県内の事例を紹介)

【愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課 岸本主幹】

(資料5をもとに説明)

本県の産業人材の確保育成また雇用対策に関します各種施策の推進につきまして日頃からご理解ご協力いただき誠にありがとうございます。

愛媛県における在籍型出向支援の取組みについて御説明します。

県では、新型コロナの影響で労働需要の不均衡が生じている県内企業の解雇を伴わない労働力の移動を促進するため、令和2年度補正予算において、県内企業間の在籍型出向のマッチングを支援する「愛媛県内企業短期人材マッチング支援事業」を新たに立ち上げ、今年度も継続して事業に取り組んでいます。

メインとなる事業は、職業紹介事業者（伊予鉄総合企画株式会社様）への委託により実施しており、具体的には、昨年8月にマッチング支援サイトを開設し、労働者を送り出す企業と受け入れる企業双方の募集を行い、支援サイトに登録するとともに、在籍型出向の代表的な事例やメリット、出向に係る手続き等を紹介するWEBセミナーを収録し、支援サイト上で配信しています。

また、支援サイトに登録のあった企業に対し、必要に応じて社会保険労務士さんを派遣して、出向に必要な契約手続や就業規則の改定に関するアドバイスを行っているほか、チラシ制作や松山市駅、松山空港でのビジョン広告等により、本事業の広報プロモーションも展開しています。

なお、登録企業の情報については、出向支援などの人材マッチングを専門に行っている（公財）産業雇用安定センター愛媛事務所様と共有して、相互に連携を図りながら、マッチングの支援に取り組んでいます。

本事業では、これまでに8社52名の受入企業様がマッチング支援サイトに登録され、うち2社31名のマッチングが成立しており、このほかにも、産業雇用安定センター様独自の取組みなどにより、複数のマッチングが成立していると伺っております。

現時点では、県内企業の在籍型出向はあまり進んでいない状況にありますが、雇用調整助成金の縮小の動きや「産業雇用安定助成金」の創設に伴い、今後、県内においても出向を検討する企業様が増えていくことが見込まれることから、愛媛労働局様、産業雇用安定センター様による支援と連携しつつ、県内企業に向け本事業の更なる周知を図り、送出企業及び受入企業の開拓に努めながら、在籍型出向を促進してまいりたいと考えています。

【四国経済産業局地域経済部地域経済課 保積課長】

（資料3-3P.19をもとに「人材確保等促進税制」の説明）

中小企業向け「所得拡大促進税制」の紹介（経済産業省ホームページ参照）

【愛媛県経営者協会 八塚専務理事】

当協会では、本年、会員企業向けのセミナーを6回開催する予定ですが、そのうちの1回は産業雇用安定センター・堀内所長様を講師に迎え、出向についてご説明いただく予定としています。

このセミナーは、新型コロナウイルスの収束後のニューノーマルとして、雇用維持のための新たな手法である在籍型出向について、会員企業の皆様に知識として知っていただきたいという趣旨で開催するものです。

【日本労働組合総連合会愛媛県連合会 菊川事務局長】

事業主（企業）と意見交換をしながら経済・雇用の安定を図りたいと考えております。

産業雇用安定センターさんには、県内で決められない、本社で決まってしまう業務の統合・閉鎖などの際の支援を過去にお願いしたこともおりますし、これからも定期的な情報交換を行っていきたいと思います。

ただ心配なのは、国の様々な助成金（雇用調整助成金等）がいつまで続くのか、止まった時に本当に雇用を守れるのかが課題だと思っておりますので、ぜひとも知恵を出しながら、難局を乗り越えたいと思っております。

【株式会社伊予銀行コンサルティング営業部 鈴木課長】

昨年4月から有料職業紹介の許可をいただき、人材紹介業務を行っておりますと、日頃から人材が不足しているという声を多くいただくわけですが、一時的な雇用より常勤での雇用を求める声が増山ありまして、出向制度とマッチするかどうかというところはあると思いますが、助成金も含めて在籍型出向を知らないお客様が多いと思われまますので、周知に努めたいと思います。

受け入れたい企業はある一方、送り出したいと金融機関に率直に話していただける企業は、中々少ないとは思いますが、そういう情報があれば共有したいと思えます。

(3) 意見交換

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

労働局からは、在籍型出向による支援の枠組みや、今回新設された産業雇用安定助成金の概要、それから、県内における在籍型出向の具体的な活用事例をご説明いたしました。

また、産業雇用安定センター様からは、マッチング支援の取組や実績、実例等をご紹介いただきました。

さらに、各機関からそれぞれの取組をご紹介いただきました。

ただいまご説明いただいた内容を踏まえ、今後、我が県において在籍型出向による支援を進めていくには、どうしたらよいか、ご議論いただきたいと思います。事業主の皆様には在籍型出向についてご説明すると、「総論賛成、各論反対」という趣旨のご意見を頂戴することがあります。理念としては素晴らしいが、我々の業界では難しい、といった話を伺うこともあります。何らかのネックや課題、ハードルがあるということだと思えます。

一方で、当県には、在籍型出向の枠組みにメリットを感じていただき、そうしたハードルを乗り越えた企業の例が複数ございます。こうした成功例を生み出していくに当たり、具体的にどのような方策が考えられるのか、といった観点から、ご意見等がありましたらご発言いただければと思えます。

もしくは、これまでのご説明等に対するご意見、ご質問、ご要望でも構いません、何かございましたら、挙手の上、ご発言いただければと存じます。

【株式会社愛媛銀行ソリューション営業部 月岡室長】

在籍型出向の普及には、まずは周知活動が大事であると考えます。コロナの収束に向け、アフターコロナを見据え、事業者も事業の再構築に必死で取り組んでいるところだと思います。

配付されている資料に、これまでに出向元となる比率が高い職種・業種、また、受入側となる比率が高い職種・業種が示された表がありますが、社会環境の変化・生活様式の変容の中で事業の再構築に取り組んでいく中で、今まで出向元として多かった業種が受入側に変わってくることも考えられます。

金融機関は企業の生の状況を肌で知り得るため、出向元・出向先双方のニーズの変化を的確に捉えながら、産業雇用安定センターさん等と連携し、適切なマッチングをしていく必要があると思っています。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

金融機関の皆様には周知にご協力いただき改めて感謝申し上げます。

今、お話にありましたとおり、感染症拡大、それから縮小へと社会が早いペースで変容している状況がございます。その中でニーズの変化というお話がございました。我々もそのあたりを踏まえながら事業を進めていきたいと思っております。

【愛媛信用金庫営業統括部 唐崎営業推進役】

周知を図る上で質問をさせていただきたいのですが、

- ① 労働局からの説明の中で、助成金は1年のみ、出向期間は2年との話がありました。どこかに記載しているのか。
- ② 助成金は1年を限度とする中で、出向期間を2年とする理由。
- ③ 2年の出向期間終了後、出向された方が退職される、または出向先の社員になった場合、助成金はどうなるのか。

以上、3点についてご教示いただければありがたいのですが。

【愛媛労働局職業安定部職業対策課 西口課長】

- ① 厚生労働省ホームページ内「産業雇用安定助成金ガイドブック」に記載があります。
- ② 出向期間については、元の事業所に戻ることを前提とした制度設計であり、2年程度たてば出向元の状況も落ち着くであろうということ、また、助成期間を1年としているのは、出向先にて習熟し、他の労働者と同様に、出向先に利益を発生させるまでのコストのかかる一定期間としているためです。

- ③ 出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことを前提としていることから結果は問わないため、出向後退職、または出向先の社員になった場合でも、助成金の返金は求めません。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

基本的にコロナ感染症に伴う業績の悪化等に対応した制度であることから、コロナが完全に収束すると、いまの議論は場合によっては意味をなさなくなるため、我々はそういったことを意識して、なるべく早いタイミングで取り組んでいきたいと思っております。

出向期間終了後に、退職もしくは移籍することについてですが、労働者の保護、雇用維持が大前提となっているため、あえて「在籍型」と申し上げております。出向元・出向先・労働者の方にその趣旨を分かっていたきながら、その上で契約を締結していくことを前提に考えておりますので、まずはそういった前提があることを念頭に置いていただければと思います。

【産業雇用安定センター 堀内所長】

先程、愛媛県内の在籍出向のマッチング成立事例を紹介しましたが、いずれも他企業へ従業員を出向させたいという企業さんからの相談があり、何とか成立に結びつけることができたものでございます。つまり、マッチング成立に向けてのポイントは、いかに送出企業の情報を入手するかにかかっております。現状では、受入れ希望の企業の情報が多く、送出企業の情報がほとんどないのが実態であります。

私どもセンターでは、雇用調整助成金を利用して従業員の方を休業させている企業の情報を持ち合わせてはいないため、そういった事業主さんからの相談があれば是非センターのことを紹介していただければと思います。在籍出向の仕組みをよく理解していない事業主さんも少なからずおられると思いますので、少しでも関心がある事業主さんがいれば労働局とも連携して説明にお伺いしますので、是非お知らせいただきますよう、よろしくお願いいたします。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

只今、周知という話がありました。確かにまだまだ「在籍型出向」をご存じない企業・労働者の方が大変多いと思われれます。

周知に関して労働局としても、雇用調整助成金の支給決定通知書に産業雇用安定助成金のリーフレットを同封しております。また、先程の全国の実績を見ますと、利用しやすい業種の傾向も出ており、そのあたりを踏まえなが

ら、例えば、製造業・運輸業等に個別にご紹介していくといった形の周知も考えております。周知のあり方については、各団体様ごとに良い知恵がございましたら、教えていただければと思います。

【愛媛県社会保険労務士会 中井会長】

社会保険労務士は雇用調整助成金の申請に係る支援を行っておりますが、出向の契約においては、出向元・出向先ともに中小企業といいながらも、ある程度の規模の企業でないと出向契約書を交わす、労使協定を結ぶ等は難しいのではないかと感じております。

雇用調整助成金を受給している企業の中には、有期雇用労働者をそろそろ雇い止めをしないと経営が難しいとの相談がある中で、そういった方を在籍型出向が出来ないかといったアドバイスができればと思います。雇用調整助成金の特例措置が8月まで9/10（中小企業）と延期になっておりますが、産業雇用安定助成金も同じ割合の9/10（中小企業）であるため、雇用調整助成金の特例措置が終わっても産業雇用安定助成金の助成率9/10（中小企業）が継続するなら、産業雇用安定助成金にシフトして雇用を守れるよう事業主さんに提案していきたいと考えております。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

雇用調整助成金の話が出ましたが、国の内情を申し上げますと、雇用勘定（労働保険特別会計）の財源が逼迫しているという現実がありますので、雇用調整助成金の特例措置がいつまで続くかは労働局としても分かりませんが、地域でニーズが高いことは承知しております。

財源がどこまで許すのかという現状がありますので、雇用調整助成金だけに頼るのではなく、ある程度選択肢がある中で使いやすい制度を使っていくことも必要なのかなと感じております。

【愛媛県商工会議所連合会 柴田課長】

県下商工会議所は9会議所あり、様々な会合の中で地域の課題として必ず人材の話が出てきます。

傾向として、東予は製造業が強い。地域のニーズとして、まずは地域内の若い方、次に外国人労働者、その次に在籍型出向となるのではないかと思います。外国人に関してはコロナの影響で厳しい状況が高まっています。製造業（技術者）に関しては、場合によってはこの制度が使えるのではないかと思いますので、周知を図っていきたいと考えております。

南予は、そもそも若い人がいない。後継者も含めて人がいない。その中で外国人労働者も受入ができていない。在籍型出向のデータの中に農業のマッチング実績がありますが、受け入れ先が個人・高齢者となるため契約までもっていけないのではないかと思います。どこかの組織のバックアップがあれば制度を活用できるかもしれませんので、情報があれば教えていただき、周知を図りたいと思っております。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

地域ごとの課題として、人材確保という話がございました。本当に人手不足の影響は根深いと改めて感じております。その中で一つ使える選択肢になり得るといった話をいただきました。南予の農業・漁業については、現状として事例が少ないですが、状況を把握しましたら展開していきたいと思っております。

【産業雇用安定センター 堀内所長】

農業分野に関して、他県のJAさんの事例ですが、農産物の収穫時期の違いにより業務の繁閑が異なる事業者間で、県をまたいで、あるいは同一県内で出向により人材の有効活用を図った事例があると聞いています。

また、昨年度、JA全農えひめさんや愛媛県から、コロナ禍で県外からのみかん収穫の人材確保が難しいため、当センターに在籍出向による人材確保ができないかとの相談を頂きましたが、副業やボランティアが中心であり、正式な支援は出来ませんでした。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

愛媛県は、地域ごとに特色・産業構造がはっきりしておりますので、いろいろな事例を収集しながら、産業構造に合った形で情報として展開できればと考えております。

今まで、議論・様々な御意見等頂きましたが、まずは周知の問題、まだまだ知られていないといった状況があります。特に送り出し側の企業の母数を増やすことが必要だと考えております。また、アフターコロナを見据えたニューノーマルといった話もありました。ひとつの新たな取り組みとして展開していきたいということなのですが、ただ、その前に、目の前の雇用を守れるのかといった切実な話もありました。

雇用調整助成金の影響力が大きいのですが、それだけに頼らないような形で我々も進めていきたいと思っております。

大変貴重な御意見を多々頂きありがとうございました。引き続きよろしく
お願いします。

4 閉 会

司会：事務局 愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官

以上