

第3回愛媛県在籍型出向等支援協議会 議事録

日時：令和5年2月15日（水）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

構成員交代の紹介

日本労働組合総連合会愛媛県連合会

株式会社愛媛銀行

四国経済産業局

四国運輸局

出席状況について

大阪航空局、愛媛県は代理出席

愛媛県商工会議所連合会、四国経済産業局、四国運輸局は欠席

2 職業安定部長あいさつ

委員の皆様方におかれましては、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。

また、本日は大変お忙しい中、本協議会にご出席いただき重ねて感謝申し上げます。

「第3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影響はいよいよ長期化し、感染拡大の波は第8波を数えるまでになりましたが、一方で、感染症法上の5類への移行や、屋内でのマスク着用の緩和等、アフターコロナに向けた議論が非常に活発化してきています。

県内の経済情勢に目を向けますと、感染症の影響は時間の経過とともに薄れつつある一方で、この1年は、原材料や燃料、電気料金等の高騰や資材不足、円相場の急激な変化等が大きく影響するようになっていきます。

とりわけ、雇用情勢においては人材不足が深刻化しており、求人数は高い水準で推移しています。事業所の皆様からは「仕事はたくさんあるが、担い手が不足しており受注できない」「受注しても納期が遅れるため、発注者に迷惑をかけてしまう」といった声も多くお聞きするなど、人手不足が経済活動の足を引っ張る状況が目に見える形で表れ始めています。

一方で、求職者の動きは全体的に鈍く、日に日に雇用のミスマッチが深刻化し

ています。経済活動の活発化に向けては、円滑な労働移動が非常に大きな課題となっています。

これまで、コロナ禍における雇用維持を目的として推進して参りました在籍型出向支援につきましては、協議会メンバーの皆様のご協力により、産業雇用安定助成金の計画受理状況は、昨年末の段階で出向元 15 社、出向先 15 社、出向労働者は 90 人を数え、近隣県と比較しても高い実績となっています。

皆様方のご尽力の賜であり、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

ただ、深刻な人手不足を背景に、人材の送り出しを希望する企業が減少しており、今年度に入ってから、実績の伸びが鈍化しています。

こうした中、産業雇用安定助成金については、昨年 of 第二次補正予算により、労働者のスキルアップを目的とした「スキルアップ支援コース」が新たに設けられたほか、令和 5 年度当初予算案には、コア人材の円滑な労働移動を支援する「事業再構築支援コース」が盛り込まれているところです。

現在、賃上げの議論が高まりを見せる中で、人材育成の重要性が大きくクローズアップされており、政府も「人への投資」を最優先課題の一つとして挙げています。在籍型出向の活用を考えるに当たっても、スキルアップやコア人材の確保という新たな観点での活用促進が考えられるところです。

地域において幅広い領域で在籍型出向の活用を進めていくためにこういった取組が考えられるか、委員の皆様方におかれましては、限られた時間ではありますが、忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

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) 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 による説明

進行を交代させていただきました。愛媛労働局職業安定部長の三原です。

それでは、現下の雇用情勢につきましてご説明申し上げます。

資料 2 をご覧ください。

愛媛労働局が毎月公表している雇用情勢に関する資料の先月末公表分です。

タイトルのとおり、令和 4 年 12 月、直近の数字で、有効求人倍率が 1.47 倍となっております。左下と右下の折れ線・棒グラフは、棒グラフが求人と求職の数を、折れ線グラフが有効求人倍率の推移を表しております。まず、左側のグラフ

ですが、令和2年の所、ここはちょうどコロナの影響を大きく受けた年の数字を反映したものです。求人数（緑色の棒グラフ）は、令和元年度から令和2年度にかけて大幅に求人が減った状況が見て取れます。一方で求職者数（黄色の棒グラフ）は若干上がっているというところで、求人倍率については大きく下がる形になっております。赤い方の折れ線グラフは愛媛の有効求人倍率ですが、コロナ前は1.6倍台で推移していたところ、感染症の急拡大により、令和2年度は1.26倍まで大幅に下降しました。令和3年度に入ってから求人数が伸びており、それに伴い倍率は年平均で1.31倍にまで回復しました。

右側のグラフに移りまして、こちらは月単位で表しております。求人数は令和4年の春先にかけて大幅に伸び、その後は高い水準で横ばいになっております。

求職者数は横ばいで推移した後、この数ヶ月若干下がっているという状況です。

労働局が雇用情勢を説明する際、令和4年の途中までは「持ち直し」や「回復」といった言葉を使っていたのですが、その後も求人数が増え続け、コロナ直前の状況にほぼ匹敵するほどの水準となっています。コロナ前は人材確保が課題な時期でございましたので、単にコロナ前の状態に近づけばよいということではなく、人手不足により雇用のミスマッチが深刻になっている状況を踏まえ、どのように対応していくのかが重要だと考えています。

一方で、求職者につきましては、コロナ直前の令和元年度から比べますと、1割程度増えたまま下がらず（今は若干下がっていますが）、1割増のまま横ばいの状況が続いております。数字上は増えてはいるものの、求職者の動き自体は鈍く、労働移動が進まない状況となっています。

手厚い雇用維持策や企業への大規模融資により、倒産件数も過去最低水準となっているほか、完全失業率は、直近で2.5%とコロナ直前の状況とほぼ同水準となるなど、当初予想されたほど雇用不安が高まっている状況ではありません。

こうした中、求職者の方に、求人条件を見極めるような様子見感が広がっており、余程求人条件が良くないと面接を受けるに至らないという方が多い印象があります。企業側はなかなか条件緩和をするということも限界があることもあって、労働移動が進まない状況になっております。

一枚捲っていただいて裏面でございます。

人手不足の状況を反映して、正社員有効求人倍率は令和4年12月で1.28倍と高い水準となっています。これは統計を取り始めた平成6年度以降で過去2番目の高さで、過去最高の1.31倍に迫る勢いとなっています。地域別の有効求人倍

率を見ますと、南予が 1.85 倍となっており、令和元年以降で過去最高値となっております。

人手不足が深刻化していることが、ここからも見て取れます。

次に求人の動向ですが、産業別に見ますと、前年同月比で運輸・郵便業以外はプラスとなっており、求人の増加傾向が続いています。

続いて求職者の動向です。

まず、求職者の数字の取り方ですが、「新規求職」は、毎月新たにハローワークに求職登録される方の数を、「有効求職」は、登録が有効となっている求職者の数を表しています。コロナ後の状況で特徴的なのが、新規求職者数が減っている（コロナ直後には大量離職もありましたので一時増えたのですが）にもかかわらず、有効求職者数は 1 割増えた状態で高止まりしていることです。これは、再就職の動きがどこかで鈍っていることが考えられます。

次に、新規求職者の態様別の状況ですが、特に目立つのは事業主都合離職者が、大量離職が収まって以降は低い水準で推移している点です。また、自己都合離職者や在職者も減少傾向となっています。

続いて就職の状況ですが、就職件数、就職率ともにマイナスとなっており、マッチングの数値としては芳しくない状況です。

雇用失業情勢判断については、「求人が求職を大幅に上回って推移している」とした上で、雇用のミスマッチ解消に向けて取り組んでいく必要がある旨を記載しています。

以上が管内の雇用情勢でございます。

続きまして、雇調金や休業支援金といった雇用維持政策の状況についてご説明します。

厚労省では、令和 2 年春から、雇調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。

県内では、本年 1 月中旬現在、雇調金は申請件数 6 万 6 千件余り、支給決定額は約 356 億円、休業支援金については、申請件数は約 2 万 8 千件、支給決定額は 15 億円余りと、多くの事業主、労働者の皆様にご活用いただきました。

しかし、昨年 12 月、雇調金の特例措置終了がアナウンスされ、現在は経過措置も終了しております。

これまでの雇調金の申請件数の推移をご説明します。

グラフをご覧ください。

令和 2 年 4 月以降の雇調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、緑色の点は週単位で 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いただくとお分かりのとおり、申請件数については、令和3年度まではコンスタントに伸びておりましたが、令和4年に入ってから、申請件数が徐々に減少し始め、傾きはなだらかになっています。

また、緑色の点、週単位の申請件数の推移をご覧いただくと、小さな増減を繰り返しながら、徐々に減少している様子が見て取れます。ピーク時は1日当たり150件近い時期もありましたが、現在は50件を下回るようになってきています。

これまで、「雇調金のお陰でなんとか事業を継続してきた」との声を多くいただいていたので、この度の特例措置の終了による影響が懸念されるところです。

そこで、特例措置終了の事業所の受け止めや申請の状況について、先週の段階で各ハローワークから聞き取ったところですが、今のところ窓口では大きな混乱はなく、申請については、一定程度残るものの、件数はさらに減っていくのではないかと、といった話が聞かれました。引き続き、雇調金特例措置終了後の動向を注視してまいりたいと思います。

以上のように、雇用情勢は、全般的に人手不足により、求人が高い水準で推移している一方で、求職者の動きは鈍く、労働移動が進まず、雇用のミスマッチが深刻な状況となっています。

また、人材の送り出し企業がなかなか見つからない状況となっている中で、出向については、一時に比べると、雇用維持へのニーズが弱まってきています。

一方で、人材育成やコア人材の確保といった新たな課題が出てきており、在籍型出向のスキームを活用した新たな展開が期待されるところです。

私からの説明は以上です。

(2) 在籍型出向にかかる取組の実績について

【愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官】

資料3による説明

取組実績の説明の前に、新たに構成員に就任された方もいらっしゃいますので、本協議会について少し触れておきます。

2 ページ目をご覧いただきますと、本協議会における連携体制のイメージ図になっております。

・まず、構成団体各機関の皆様に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さんへ情報提供します。
- ・ 産業雇用安定センターさんにおいて、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。

そういったマッチング事例を蓄積し、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。

次のページは、昨年、全国各地域で開催された協議会での主な意見になります。時間の都合で、一部紹介をさせていただきます。

経済団体からの意見ですが、4つ目のポツの「在籍型出向は、休業による雇用維持だけでなく、人材の有効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である。また、コロナ禍での雇用維持以上に効果も見られるため、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、4ページには、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。

一方で、3ページの3つ目のポツに積極的な活用が図られていない要因として、「就業規則の改定、労働者の個別同意、出向契約の締結など手続きの煩雑さ・負担感がある」といった御意見や「制度の周知不足」との御意見、また6つ目のポツ、「雇用調整助成金の特例措置の度重なる延長により、従業員を休業させる方が手続き的にも慣れており手軽なため、不慣れな在籍型出向をあえて選択しない」といった御意見も頂いております。

それでは、6ページからの取組実績について説明いたします。

まず、今年度、労働局において、産業雇用安定センターさんと共催により、事業主を対象とするセミナーを2回開催しております。

開催に当たりまして、本協議会の構成員の皆様方におかれましては、リーフレットを活用した周知・広報等でご協力をいただきましたこと、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

1回目は6月に対面にて開催いたしました。24社の企業から申込があり、出向制度、マッチング支援等について説明を行い、質疑応答では、主に助成金の申請手続きについての質問をいただきました。

7 ページには参加企業に対して実施したアンケート調査結果をまとめております。

【セミナーに参加された目的】について、「産業雇用安定助成金について聞きたい」が4割超で最も多くなっております。【在籍型出向の利用見込み】については、「具体的な話があれば」を含め検討したいが約6割となっており、【出向の活用】については、出向先として人材を受け入れたい企業が5割近く、また、先行きの見通しが不透明なことから、出向元・先いずれも可能性ありという回答も多い結果となっております。

セミナー終了後、参加企業からの個別の相談・問い合わせは4件あり、そのうち1件はマッチングに繋がっております。

2回目は11月に、東予、南予の企業にも参加が容易となるようオンラインにて開催しました。また、今回は、よりマッチングに向けたものとして、セミナーに加え、2部として従業員の受入を希望する企業4社による企業説明会を実施し、当日は東予地区8社、中予地区19社、南予地区6社の計33社に参加いただきました。

【セミナーに参加された目的】は、前回と比べ、助成金についてというよりも、出向制度そのものについて、今後の参考のために聞きたいという理由が多数を占めています。また、【出向の活用】については、前回同様、出向先として人材を受け入れたい企業が多い結果となっております。

参加企業の感想として、「同業種・異業種など様々な出向が行われていることがわかった。」、「雇用のために、いろいろな可能性を検討したい」という御意見があった反面、「就業規則の整備など、ハードルが高い部分がある」といった御意見もありました。

セミナー終了後、参加企業からの個別の相談・問い合わせは5件ありましたが、残念ながらマッチングには至りませんでした。

次に、周知・広報の取組になります。

9 ページの一番下の事業所訪問につきましては、出向制度について問い合わせのあった事業所など、産業雇用安定センターさんとの同行訪問を含めまして4年度中は21事業所の訪問を実施しております。次のページは、各構成機関主催の会議の場を活用して、制度説明等の周知を行った状況となります。今後も、セミナー・研修会・社内勉強会等開催の際は、ぜひ参加させていただき、在籍出向に関する各種制度等の説明をさせていただきたいと考えておりますので、積極的な情報提供をお願いいたします。11 ページは、各関係機関の機関誌・HPにおける周知用リーフレット等記事掲載の状況となります。こちらにつきましても、構成員の皆様方にはご協力いただいております。引き続きよろしくお願ひいたします。

次に、産業雇用安定助成金の活用状況です。

まずは、全国の産業雇用安定助成金の出向計画受理状況となりますが、1月20日実績で、出向労働者数17,483人、()内の数はグループ内出向(いわゆる親会社から子会社や子会社間の出向)となります。出向元事業所数1,725、出向先事業所数は2,690人となっております。企業規模別では、中小企業から中小企業が最多となっており、業種別に見ますと、出向元の最多は運輸業、出向先の最多はサービス業となっております。

出向労働者数を月別に見ますと、R3.3月から7月までは1,000人単位で推移し、その後500人前後、R4年度に入り300人前後となり減少している状況にあります。

次のページは愛媛版となっております。出向計画受理件数は2月3日時点の労働者ベースで93人、この内訳は、男性79、女性14人となっております。事業所数で見ますと、出向元、出向先ともに16事業所となっております。

企業規模別に見ますと、全国同様、中小企業から中小企業が一番多く、業種別に見ますと、表のブルーで色を付けている箇所を上から下に見ていただきますと、出向元で一番多いのは、M 宿泊・飲食サービス業で45人となっております。その次に(航空関連、バス、タクシー)のH 運輸業14人、E 製造業12人と続いております。一方、出向先で一番多いのは、表の赤で色を付けている箇所を左から右に見ていただきますと、H 運輸業の33人が最多(ちなみに、この運輸業は主に物流センターを指しております。)、次いで、E 製造業24人、R サービス業18人と続いております。

出向成立の最多は、宿泊・飲食サービスから運輸業に29人出向されており、異業種への出向は75.3%となっております。

次のページは、出向成立別に出向期間も入った表となっております。出向期間は最短で2ヶ月、最長で2年となっております。

最後に、前回の協議会以降に成立したマッチング事例を紹介いたします。

一つ目の事例は、家電・自動車・コネクタ等プラスチックの金型設計の企業からソフトウェア・ハードウェアの開発設計企業へのマッチング事例となります。出向労働者は1名で出向期間は7ヶ月半、昨年8月から現在も出向中(3月末まで)です。

賃金負担割合は出向先100%で、195万円の賃金負担のうち127.5万円の助成金を受給予定です。

(経緯)としましては、先程説明させていただきました、セミナーへ参加いただき、休業中の本人のスキル・経験を活かせる企業があればということで、産業雇用安定センターさんのご紹介によりマッチングに至りました。

(取り組んだこと)として、使い慣れた機材で働けるよう出向先に設計用シス

テムを持ち込んだこと、月に1回は直接労働者から出向先での様子を聞き、状況を共有しているということでした。出向先においては、労働者の不安軽減のため出向開始前に2回ほど職場見学を行っており、出向後は代表自ら声をかけるなどコミュニケーションを図っているということです。

(出向の感想)として、出向元は、分野の異なる設計を経験することで、刺激を受け、スキルアップし、戻ってくることを期待しており、出向先においては、自社従業員の負担が軽減され、助成金により賃金負担も軽減されたということでした。

二つ目の事例は、アウトドアツアーやイベント企画会社から果樹園へのマッチング事例で、出向労働者は1名となっておりますが、代表と従業員1名の計2名で出向しており、助成金に該当する出向労働者は従業員の1名ということであり、出向期間は3ヶ月半(昨年1月から4月)でした。

賃金負担割合はこちらも出向先100%で、87万円の賃金負担のうち66万円の助成金を受給しております。

(経緯)は、受注、客数が減少し休業状態となっていたところ、ハローワークのアドバイスもあり、出向による雇用維持を図るため、産業雇用安定センターさんに相談、通勤可能な地域で探していたところ、みかんの出荷時期は人手不足となる果樹園と、条件面等も折り合いが付き、マッチングに至りました。

(取り組んだこと)として、休日の取り方や勤務時間も大きく異なるため、話し合いを重ね、出向労働者にも事前に十分説明を行ったということ。出向先においては、スムーズに仕事を開始できるよう事前に見学、体験を行ったということ。

(出向の感想)として、出向元は、片道1時間半の通勤距離もあり早寝早起きのリズムをつかむまでは辛かった。2名で出向し、お互い心強かった、出向先での仕事を経験し、自社の仕事の楽しさを再確認し、意欲向上につながった。一方、出向先は外国人も含むアルバイトの方が多く働いている環境の中、代表という立場の方も受け入れたということで、戸惑いはあったが、責任ある立場の方が共に働いてくれることによりミスも少なく助けていただいたということでした。

私からの説明は以上となります。

【産業雇用安定センター 堀内所長】

資料4による説明

産業雇用安定センター愛媛事務所の堀内です。

本日ご出席の関係機関の皆様には、平素より当センターの事業に対しましてご理解とご支援を賜り、この場をお借りして御礼申し上げます。

それでは、お手元の資料4に基づき、当センターの出向支援の内容を中心に説

明させていただきます。

2 ページをご覧ください。まず、センターがどんな事業を行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、会社都合で離職する従業員の方の再就職をサポートする事業です。これは在職中からマンツーマンでサポートしてまいりますので、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、ハローワークと同じように人手不足の企業から求人情報を頂いています。1 で離職される方と 2 の求人企業のマッチングを行うのが、センターのメインの事業で、私どもは、こういう形態を「移籍」と呼んでおります。

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事で、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そちらで説明いたします。

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再雇用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 から 5 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、直近 10 年間の産雇センターの実績を挙げております。

2021 年度の実績は、1 万 3,960 件で、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が、これは、出向の成立実績が大幅に伸びたことによるものです。出向実績は 10 年前の 2013 年度から年々減少傾向にありましたが、2020 年度は 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。

しかしながら、2022 年度は 12 月末までの累計実績で、出向が 2,307 件、移籍が 5,186 件、合計で 7,493 件となっており、昨年の実績は大幅に下回りそうな状況です。

4 ページは、2019 年度から 2022 年度までの月別の出向成立数を棒グラフで表しています。2022 年度は月によってのバラつきはありますが、前年度の半分くらいのペースで推移しています。

5 ページは、2022 年度の業種間の出向の成立状況です。先ほど、今年度の出向は減少しているという状況を示したところですが、中でも航空運輸業、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が減少してきております。さらに旅行業についても、今まで人を出す側であったのが、忙しくなって人が足りないという声も最近よく聞きます。総じて、出向送出が随分減少してくるというような流れになってはいますが、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まいりたいと思っております。

6 ページに愛媛事務所においての在籍型出向を活用した具体的な事例を挙げております。事例 1～3 が 2021 年度、事例 4～8 が 2022 年度に成立した事例です。また、事例 1～3、6、8 がコロナの影響による雇用維持のための出向事例で、それ以外は送出し企業の事情で出向先を探してほしいと話を頂いた事例です。いずれの事例も、送出し企業からお話を頂いて受入れ企業を探していったという次第です。事例 8 は正に今月成立したグループ内出向の事例です。

7 ページは、人材育成型出向等の支援です。先程の雇用維持を目的とした出向支援の他に、私どもは人材育成型出向等支援に取り組んでおります。

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」、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、従業員の能力開発や人材育成を図るという目的ですので、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、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挑戦を企業として後押しするものです。

ただし、いずれの形の出向も、送り出し企業や受入企業のニーズ、対象労働者の希望などを丁寧にヒアリングしていく必要があります、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ため、まとまった数の出向とはならず非常に手間がかかります。

雇用維持型の出向にしても、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訳ですので、今まで出向していた人たちが、業況が回復して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することもできないという状況が続いておりますので、私どもとしては、8 ページに記載のとおり、高齢者の再就職を支援する「キャリア人材バンク」を全国大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、再就職のサポートをしております。

対象となる方は、企業を定年退職される方で、再雇用は望まないという方や、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で再就職の支援を実施いたします。

また、60歳以上70歳以下で在職中か、離職後1年以内の方については、個人登録も可能としております。愛媛事務所にきまして、松山、新居浜、宇和島の各ハローワーク様にご協力いただき、毎月登録相談会を開催するなど、高齢者の再就職支援に取り組んでおります。右のグラフは「キャリア人材バンク」による再就職数の推移で、2016年からスタートした事業ですが、年々成立数は伸びてきております。

高齢者でも、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、一般求人に対して、高齢者を活用してみませんかという働きかけを行っております。その啓発ツールの1つとして、9ページの「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しております。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いますので、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、PRしていただければと考えております。

最後、10ページですが、センターの事業の柱である、事業主都合で離職を余儀なくされる従業員の再就職サポートにつきましても、同じように「マンガでわかる！産業雇用安定センターの再就職支援」のツールを今回新たに作成いたしましたので、そのツールを活用しながら、企業の方々に利用を呼びかけていきたいと考えております。特に、コロナ禍対策のゼロゼロ融資の終了などで中小企業への影響が懸念されますので、皆さまからも、セーフティネットとしての私どもの役割を各企業にPRしていただければ幸いです。

長くなりましたが、私からの説明は以上です。有難うございました。

【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による説明

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8月から、県内企業間の在籍型出向のマッチングを支援する「県内短期人材マッチング支援事業」に取り組んでいます。

具体的には、職業紹介事業者への委託により、マッチング支援サイトの運用や、

送出企業及び受入企業の開拓、在籍型出向の手続き等を紹介する WEB セミナーの配信、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う社会保険労務士の無料派遣やオンライン無料相談を実施しています。

また、チラシの制作・配布やビジョン広告、新聞広告等により、本事業の広報や産業雇用安定助成金の周知を行っており、（公財）産業雇用安定センター愛媛事務所様とともに連携を図りながら、在籍型出向のマッチング支援に取り組んでまいりました。

これまでの実績やニーズを踏まえ、当事業は今年度をもって終了することといたしました。今後は、厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクト等を活用し、デジタル人材の育成をはじめ、若年者、女性、障がい者、高齢者、外国人などの多様な人材の活躍を支援し、愛媛労働局様や関係機関と連携の上、良質な雇用につなげてまいります。

以上でございます。

（３） 今後の取組事項について

【愛媛労働局職業対策課 堀尾課長】

資料 6 による説明

職業対策課の堀尾でございます。

私からは、産業雇用安定助成金の制度改正についてご説明させていただきます。

資料 6 の 2 ページをご覧ください。昨年 10 月 1 日に改正が行われた産業雇用安定助成金の制度拡充の内容です。

3 点の制度拡充が行われています。

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 年までとされておりますが、そのうち 1 年が助成金の支給対象期間とされていたものが 2 年まで延長されました。延長を希望する場合は事前に「延長届」の提出が必要です。また、支給期間の延長には、出向元においては引き続き売上高や生産量などの生産指標が一定以上減少しているか、出向先においては雇用量が一定以上減少していないかなどの要件が延長届の提出時とその 6 か月後に審査されます。

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が 500 人までとされていたところですが、出向元について上限が撤廃されました。ただし、資本的・経済的・組織的関連性などからみて、独立性が認められない事業主間で実施される出向はこれまでどおり最大 500 人までです。

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 off-JT 訓練を行った場合に、

訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部が助成されます。

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いくこととしております。

次ページをご覧ください。

スキルアップ支援コースの新設について示しております。

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が新設されました。在籍型出向で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期待できます。このコースでは、労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を5%以上上昇させた事業主に対して、賃金の一部について助成されるものです。

従来のコースは生産量要件が前年比で5%以上減少しているか要件がありましたが、このスキルアップ支援コースについては、その要件が掛けられておりません。このコースは、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、助成率や上限額が低く設定されております。

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、自動車関連の工場への在籍型出向を通じてモノづくりに関する品質管理と工程改善の手法や考え方を習得するといったことが考えられます。

4ページをご覧ください。

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が「雇用維持支援コース」として記載されております。

「スキルアップ支援コース」はご説明いたしましたが、2点目の「事業再構築支援コース」も新たに創設される予定とされております。

このコースは、新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な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新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編等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（コア人材）の円滑な受け入れ（労働移動）を支援するものです。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。

以上簡単ですが、私からの説明を終わらせていただきます。

【愛媛労働局職業安定部職業安定課 中村監察官】

資料7による説明

今後の取組事項についてになりますが、これまで雇用の維持を支えてきた雇用調整助成金の特例措置も終了したなかで、人材を有効に活用するためにも、休業から就業への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必要があります。

具体的には、雇用調整助成金を活用している企業に対して、これまでも、リーフレット等の送付により周知を行ってきましたが、今後は、ある程度ターゲットを絞った個別の周知を行う必要があると思っております。そして、送出ニーズの把握です。これについては、ぜひ協議会の構成員の皆様にもご協力をいただきたいと考えておりますが、送り出したい、助成金を活用したいというお声や、何となく話だけでも聞いてみようかといったぼんやりとしたお声でも構いませんので、企業からございましたら、幅広く情報を提供していただきますようお願い申し上げます。

次に、出向セミナー・企業説明会等の開催です。今年度、セミナー等の参加企業は受入側の企業中心であったこともあり、今後は、送出企業にもっと参加いただけるよう、参加勧奨の方法や内容も含め工夫をしながら継続して実施していきたいと思っております。

また、さきほど説明のありました産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コースについても、周知・広報の取組を推進し、同コースの好事例となる企業情報の収集や産業雇用安定センターさんとの更なる連携を図っていくことについて、本協議会の場において共有していくこととしております。

以上で議題の（３）の説明を終わります。

（４） 意見交換

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

ありがとうございました。

それでは、次の議題の（４）意見交換に移りたいと思っております。ただいま、議題の（１）から（３）まで、各機関からご説明を頂戴しました。各機関において様々なご協力をいただき、改めて御礼申し上げます。

議題（２）では、これまでの実績・取組状況につきまして、説明があったところです。在籍型出向制度についてアンケートを取りますと、おおむね好評をいただいていると思っておりますが、一方で、周知不足の問題が指摘されるといった問題点も指摘されているところです。

また、議題（３）では、これまでの雇用維持の目的以外で、産業雇用安定助成金が活用されるように制度改正が行われるといった状況についてご説明いたしました。

最後に、今の状況を踏まえて今後の取組の方向性について、課題等も含めて説明をさせていただいたところでございます。こういった点も念頭に置いて、各委員の皆様からご意見を頂戴できればと思います。また、質問等でも構いませんので、ご意見を聞かせていただければと存じます。

【産業雇用安定センター 堀内所長】

労働局に質問をさせていただきたいのですが、産業雇用安定助成金の新たなコースの説明をいただいたところですが、（仮称）事業再構築支援コースについて、こちらは出向ではなく、移籍ということでしょうか。もう一点、スキルアップ支援コースについて、出向から戻ってきた時に５％以上の賃金アップが前提となっているようですが、出向する時点で賃金を上げることを確約するのはなかなか難しいと思われませんが、出向させる時点で計画届等を提出しないと対象とならないのか、その２点を教えていただきたい。

【愛媛労働局職業対策課 堀尾課長】

（仮称）事業再構築支援コースについては移籍とかではなく、再構築に必要なコア人材をその事業所が雇入れるということになります。新たな展開をしようと考えている事業所が直接雇入れをするため、移籍とか出向ではなく、その事業所が、新たに雇入れた人材に係る雇用費用の一部助成をすることになります。その回答でよろしいでしょうか。

【産業雇用安定センター 堀内所長】

新たに雇入れをするということですね。出向ではなく雇用するということですか。

【愛媛労働局職業対策課 堀尾課長】

雇用をするということですが、なおかつ、雇用を確保した上ということなので、誰かを解雇して新たに雇入れることは対象外となります。純粹に新たに雇入れた場合です。

スキルアップ支援コースについてですが、時間の関係で割愛したのですが、５％の上昇を見るときは、まず、出向させる前の賃金がベースになります。例えばそれが賃金締切日の関係で出向元・出向先が含まれている場合には純粹に出向元だけの賃金これがベースになります。出向して帰った後、最初の賃金支払い日、

出向が終わって純粋に出向元での賃金が始まったところから6カ月間、1ヶ月ずつをみて5%以上上昇していれば、この助成金の対象となります。

【産業雇用安定センター 堀内所長】

それは、事前に計画届を出す段階で予定しておかないと出向が終わる時には、要件に該当しないということでしょうか。

【愛媛労働局職業対策課 堀尾課長】

計画届を出す段階で5%以上アップさせることが前提となります。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

その他、ご質問ご意見などありますでしょうか。

【愛媛県経営者協会 八塚専務理事】

去年の11月18日に開催されたセミナーの関係なのですが、資料3の8ページになります。その「セミナーの周知をしてください」との連絡が（労働局より）あったので、会員に周知したところ、会員から「受入企業として手を挙げたい」との話があったのですが、その時に労働局さんにお伺いしたら、「説明企業4社が説明するようになっていきます」との段階でありました。会員企業には「受入企業として説明する会社は決まっているみたいですよ」と説明した記憶があるのですが、受入企業として手を挙げるタイミングというか案内とかあったのでしょうか。

【愛媛労働局職業安定課 中村監察官】

今のご質問ですが、受入企業4社に説明いただいたのですが、当初、オープンな形で説明企業さんを募ろうかとも考えたのですが、時間の都合等もありまして、ある程度出向（先）企業として具体的に話を進められる企業さんということで、こちらの方で厳選をしましたので、公募という形は取りませんでした。そのやり方、仕方もどうなのかなというところもあるのですが、今後、その辺りも検討したいなと思います。

【愛媛県経営者協会 八塚専務理事】

うちの会員の中でも1社のみ相談があっただけなので、大々的に手を挙げさせてほしいといったことでは無いのですが、いま、人材不足・人手不足のために、「うちの会社に来てください」と言いたい企業もあると思うので、またカバーできることがあればいいと思います。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

ありがとうございます。

その他、ご質問ご意見などありますでしょうか。

金融機関の皆様からご意見等ありますでしょうか。

【伊予銀行 鈴木担当課長】

2020年の4月から有料職業紹介の許可をいただきまして、人材紹介業務も行ってありますが、日々人が足りないという声は業種問わず企業の規模を問わずいただきます。そのなかで、営業店を通じて人が足りないといった話は聞くのですが、送り出したいといったニーズはお客様の方が金融機関に対して、「業績不振で」ともなかなか言いづらく、我々の方から「人が余っていませんか」とお客様にお聞きするのは難しいため、受入の情報は多方面にお話を聞くので、送り出しの話をいただければ（マッチングに）繋がりやすいと思います。

最近、（松山）市駅の前を通ると在籍型出向のCMが流れていますが、まだまだ、制度を知らない企業さんも多いのではないかと思います。我々もセミナーのご案内や制度を各営業店に周知させてもらっていますが、「本当に困っています」といった経営者さんからのお声がないと、「この制度があります」というだけでは浸透していかないので、時間がかかってでも引き続き営業店に周知していきたいと思います。今日もご紹介がりましたが、事例とかあれば営業店の担当者も解りやすいと思うため、引き続き情報を営業店に提供していきたいと思います。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

ありがとうございます。まさにどこに行っても人手不足が深刻といったお話と、送り出したいという声が上げづらいような状況をお伺いしました。金融機関であれば尚更ということもあるかと思います。

今のお話を踏まえてですが、事業主団体の方でも送り出しに関するニーズの把握は難しいものなのではないでしょうか。

【愛媛県中小企業団体中央会 稲垣事務局長】

人手不足、特にパートさんが不足しているということで、コロナでどうしても正社員を守ってパートさんを切ってしまう状況でしたが、そのあと大分（景気が）戻ってきたのでパートさんと呼び戻そうとしているのですが、もう集まらないといった話はよく聞きます。我々も情報は集めるのですが、送り出しの情報は薄いかなと感じておりまして、どのように情報収集をすればよいかと悩んでいるところです。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

ありがとうございます。

送り出し企業をいかに把握するかというところは従来からの課題でした。伊予銀行さんからもお話がありましたように周知不足という面もあるかと思いますので、我々も引き続き周知をする、周知の仕方にも工夫をする、好事例をいかに知っていただくか、我々も地道に出向いて行って知っていただくといったことを引き続き行っていきたいと思えます。

他に何かご意見ご質問等ありますでしょうか。

【日本労働組合総連合会愛媛県連合会 白石事務局長】

私達は働く者の立場ということなので、こういった制度を利用することで、コロナの時には自分の職場がすごく不安定になって、職を失う、収入を失うということからこういった制度を求めた人もいて、制度の充実を求めていたということにおいては、今日説明していただいたことや今後の取組に対してはすごくいいことだと思います。利用するかどうかは別にして、そういった受け皿があるということは重要なのですが、コロナ禍において、このようにしてきたことは、いつまでもコロナでこういったことが続くことを望んでいる訳ではなくて、皆様も一緒だと思うのですが、いつかは平時に戻って今日の資料1にある「コロナウイルス感染症に伴う云々」といった役割は終えた中で、この在籍型出向支援というものが違う意味で、人材の育成であったり、人手不足の解消であったり、スキルアップといった点で、継続していくのであればそれはそれでいいことだと思うのですが、我々働く者として、こういった制度に意見を出してもらう時に、あくまでもコロナのなかの一過性のことである問題点としてとらえるか、違う意味で、これが継続していく中で、いざ出向する立場としての自分としての意見というのは、全然視点が変わってくるので、どこかで整理してもらって、このいい制度であろうというものを継続していくのであれば、早く平時に戻った中で、整理をした協議会になったらいいのかという感想です。

【愛媛労働局職業安定部 三原部長】

ありがとうございます。いま白石委員からご指摘の点ですが、今は過渡期ということもあり、在籍型出向については制度が併存しているような状態になっています。今も雇調金を申請されている企業があるなど、コロナ禍における雇用維持へのニーズが全くなくなっているわけではありません。それと同時に、今は人材育成がかなりクローズアップされているという状況もあります。人口減少という問題を見据え生産性を上げていく必要があるということで、制度的にはキャリア

アップを目指すという話も新たに追加されています。ご指摘のとおり観点が全然違うものを一つの資料で説明しているのが正直なところです。

そうした中で、これまでの取組において、在籍型出向の制度は非常に良かったという声や、コロナ収束後も似たような形で制度が続かないのかという声も耳にしているところです。そういったいい面を今後も続けていこうという、ひとつの表れとして新制度ができていると捉えれば、コロナの一過性では無いものができたのは、意義が大きいのではないかと考えているところです。まだ実績はこれからだとは思いますが、コロナ禍だけではないものができたということで、今後も出向のメリットを、協議会を通じて社会に示していきたいと考えているところです。

そのためには、皆様のご協力が不可欠ですので、引き続きご協力を賜りたいと思っております。

他に何かご意見ご質問等ありますでしょうか。

では、お時間もございますので、一旦まとめさせていただければと思います。

様々のご意見ご質問等いただきましてありがとうございます。

雇用維持から人材育成、人材の確保、なによりも人手が足りないという雇用危機、片や雇用維持で不安を抱えている企業さんもいらっしゃるというところを、いかに発掘して結び付けていくかがこれからの課題であると思います。コロナの一過性ということではなくて今後の労働移動をいかにによりよく円滑に進めていくのか一つの重要なツールとして在籍型出向をうまく生かしていきたいと思っています。

そのためには皆様のご協力が必要となってまいりますので、ご多忙のなか大変恐縮ですが、引き続きご協力いただけるとありがたいと思います。

本日は長時間にわたり活発な議論、ありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。

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