

# 令和3年度 第1回 北海道在籍型出向等支援協議会 議事録

日時:令和3年4月26日(月)14:00~15:30

場所:札幌第一合同庁舎 2F講堂

## ●開催に当たって

### 【乃村職業安定部長】

本日まで出席の関係機関の皆様には、日ごろから職業安定行政の推進にあたり、ご理解とご協力をいただき、この場をお借りして感謝申し上げます。

また、本日はお忙しい中、かつコロナの感染拡大が心配される中お集まりいただき、感謝申し上げます。協議会の開催に先立ち、一言ご挨拶申し上げます。

皆様ご案内のとおり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大から1年以上が経過したが、変異株の急拡大もあり、首都圏や関西圏では3度目の緊急事態宣言が発令される事態となっている。道内においても感染者数が再度増加傾向にあり、なかなか収束の見通しは立っておらず、地域経済や雇用に与える影響が長期化している。

現下の雇用情勢については、令和3年2月の道内の有効求人倍率は0.94倍となっており、令和2年1月から14か月連続で対前年比マイナスとなっている。求職者が増加する一方で、宿泊業、飲食サービス業などを中心に求人が減少しているなど、特に観光関連産業等で厳しい状況が続いている。

そのような中、医療、介護、建設、警備、運輸等の分野では、人手不足の状況が続くなど、今回のコロナ禍においては、業種や企業によってその影響の出方が異なるというのが特徴的だと受け止めている。

こうした状況において、雇用が過剰となっている企業の多くは、コロナ禍における厳しい経済情勢からの回復に備え、雇用調整助成金の活用等により、雇用の維持を図っていただいているところである。労働者の休業期間が長引く中で、働くモチベーションの低下等が懸念される所であり、単に休業だけではなく、一時的な在籍出向の形により労働者の雇用を維持する視点も重要となってきている。

こうしたことから、厚生労働省においては、新たに産業雇用安定助成金を創設し、在籍型出向という手段をとって労働者の雇用の維持に取り組む企業を支援することとしている。

当局においても、本日まで出席いただいている産業雇用安定センター様と連携を図りながら、出向のマッチング支援を推進しているところである。

本日の在籍型出向等支援の協議会は、関係機関による情報共有及びネットワークの構築を目的に開催するものであるが、全国レベルでは本年2月16日に第1回の協議会が開催されている所であり、北海道の地域協議会として、本日、第1回の協議会を開催させていただき運びとなった。

本日は、労使団体、金融機関の皆様、マッチング支援の中心となる産業雇用安定センター様、関係省庁、自治体の皆様に協議会の構成員となってお集まりいただき、当局のほか、

各機関で実施されている出向支援施策や好事例を共有し、出向支援のメリット等の理解を深めつつ、出向の送り出し企業や受け入れ企業の情報ネットワークづくりを通して周知を広げる等、出向支援を効果的に行うための協議の場としたいと考えている。

限られた時間ではあるが、活発な意見交換ができればと思っているので、よろしく願います。

【事務局（大津）】

- ・各構成員の紹介
- ・進行、議事公開、資料等について確認

~~~~~

●議題1 北海道在籍型出向等支援協議会の設置について

●議題2 北海道内の雇用情勢について

【事務局（高橋）】

事務局より、議題1「北海道在籍型出向等支援協議会の設置」、議題2「北海道内の雇用情勢」について説明をさせていただきます。

まず、お手元にある資料No.1「北海道在籍型出向等支援協議会 開催要領」をご覧ください。

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、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、在籍出向の情報やノウハウの共有、送り出し企業や出向の受け入れ企業の開拓等を推進することを目的として、北海道在籍型出向等支援協議会を設置、開催することとさせていただいており、本協議会を通じて出向支援の関係機関のネットワークづくりをしていければと考えている。

構成員については、先ほどご紹介させていただいたとおりだが、本協議会は必要に応じて関係者の出席を求められることができるとしている。

協議会の開催については、年に1回を目安としているが、今年度は、初年度ということで、様々な情報の収集や共有の必要性に応じて、2回程度の開催を検討することとしている。

協議事項については、1点目として、北海道における雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。2点目として、北海道における出向の送出企業と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、北海道における各種支援策やノウハウ・好事例の共有など出向の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いる。

なお、事務局については、北海道労働局職業安定部に置くこととしている。

先ほども事務局の大津から申し上げたが、本会の議事については原則公開となっている。

議事としては、この後、在籍型出向支援（資料No.2「在籍型出向支援について」）につい

て説明するところだが、まず、現下の雇用情勢に関して、資料No.3「北海道内の雇用情勢について」により説明させていただく。

有効求人倍率は、令和3年2月現在0.94倍で、前年同月を0.22ポイント下回っており、14か月連続で前年同月を下回って推移している。

続いて2ページ目だが、有効求人倍率と完全失業率の推移である。昨年の2月以降、有効求人倍率が大きく低下している。失業率については、前年よりも上がっている傾向はあるが、有効求人倍率の低下に比べると上昇幅は小さいと考えている。要因としては、もともと有効求人倍率が1倍を超えていた等、ベースとなる雇用失業情勢がリーマンショックのころと比べるとよかったこと、雇用調整助成金による雇用維持の取り組みが影響していたのではないかというようなことが考えられる。

新規求人数や新規求職者数の動向についてだが、新規求人数はここ数年来増加してきた。この表を見ると、基調としてはここ数年前年を上回って推移してきたが、昨年来減少傾向となっている。

一方、新規求職者は減少傾向で、昨年の当初はコロナによる求職活動を控える動きがみられたのか減少傾向が続いていたが、今年の2月から、前年よりも増加となっている。

産業別の新規求人数の動向だが、新規求人数が減少傾向にある。この表でいうと、「宿泊業・飲食サービス業」が大きく減少している。また、運輸、旅客運送業等も減少の方向にある。

職種別の求人・求職の状況だが、これも有効求人倍率が前年よりも落ちているということで、例えば、サービスの職業の中の「給仕・接客サービス」という、いわゆるレストランや飲食店のホールのような仕事、「調理人」や「調理見習」といったものでは求人が減少する一方で、求職者が増加している。

これまで人手不足ということで1倍を大きく超えた求人倍率であったのが、大きく減少しているということで、今回のコロナの影響が大きくみられるのではないかと思われる。

次に、求職理由別に見た新規求職者の状況についてである。昨年2月、3月以降、減少傾向が続いていた中で、離職者のうち事業主都合離職、いわゆる解雇や雇止めというようなことになった方については、前年を大きく上回って推移している。

次の安定所別の有効求人倍率については、有効求人倍率が大きく低下しているところとして、岩内がある。岩内はニセコ地区を管轄しており、インバウンドの喪失や観光の低迷が大きく影響している。

また、千歳、小樽、札幌も大きく減少しており、観光産業の割合が多いような地域が非常に大きな影響を受けているのではないかと、資料から読み取れると考えている。

続いて、資料No.2「在籍型出向支援について」説明をさせていただく。

コロナ禍で一時的に雇用過剰が生じるなかで、在籍型出向を活用して雇用維持を図っていくことを目的とした取り組みとなっている。ここでは、在籍型出向の形を図で示しているが、出向元企業、出向先企業、労働者の3者の関係で、労働者は出向元、出向先それぞれと雇用契約を持ちながら、一定期間継続して勤務する形態を「在籍型出向」としている。

3ページ目の産業雇用安定助成金の創設だが、本年2月5日に設置されたものとなって

いる。詳細な説明は省略させていただくが、ポイントの1点目としては、在籍型出向により雇用を維持したい場合、受け入れ先の協力は不可欠であり、今回の産業雇用安定助成金では、出向元と出向先とが共同で一人の労働者の雇用を守っていくという考えのもとで、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る。

2点目は、助成金の内容についてだが、賃金等の助成のほか、出向に関する初期経費である契約書の作成や就業規則の改定等に対して、いわゆる「イニシャル・コスト」も助成の対象としている。出向が始まる前から最後まで、一連のコストを助成の対象としている。

次に4ページ目について、「在籍型出向等支援事業」を図で示している。本協議会を出向に関するネットワークの構築、出向の情報やノウハウ、好事例の共有をはじめとした連携等を包括する基盤としていきたいと考えている。

なお、労働局ホームページ内に本事業の支援策を取りまとめたページを開設し、出向受け入れの企業情報について、産業雇用安定センター様、札幌商工会議所様と連携して、こちらに掲載している。そのほかには、「在籍型出向基本がわかるハンドブック」という本省のハンドブックや、産業雇用安定助成金のリーフレット等を掲載しているところである。

また、4月15日には、在籍型出向に係る新たな助成制度の説明会をオンラインで開催した。「在籍型出向」というワードを聞き慣れない企業様も多いと思うので、どのようなメリットがあるのかを産業雇用安定センター様にご説明いただき、産業雇用安定助成金について当局から説明する内容としたところである。本日お集まりいただいた皆様にも周知にご協力いただいた結果、97社の参加があった。このときの模様については、北海道労働局のYouTubeチャンネルにて公開されている。先ほどご説明した当局のホームページにリンクを張っているのでぜひご覧いただき、周知いただければと考えている。

~~~~~

### ●議題3 出向支援の取組及び関係機関の連携について

【札幌商工会議所 樋口人材確保・開発部長】

昨年の秋ぐらいのことになるが、在籍型出向制度に関する取り組みについて必要性を感じて、産業雇用安定センター様と連携に至った経緯について、簡単に説明をさせていただきたいと思う。

私が所属する人材確保・開発部は、昨年4月に新しくできた部署で、そもそも地元の中小企業の経営課題として、人手不足がテーマとなっていることから、解消のために労働力確保に特化した部門としてスタートするはずだったが、今回のコロナウイルスの影響で、労働市場が急速に悪化しつつあったことから、昨年の4月から「新型コロナ雇用対策掲示板（ジョブボード北海道）」というホームページを札幌商工会議所のホームページ内に設置し、「正規雇用」、「臨時雇用」、「コロナ終息までの雇用」というカテゴリで求人を希望する企業の情報を掲載した。現在も続いているが、現在道内270社の求人情報を掲載し、その雇用のマッチングを支援しているところである。

この段階で在籍型出向制度についての認識はあったが、昨年の4月当時は、雇用調整助成

金の申請手続きの方に関心が高まっていた。緊急事態宣言が全国に拡大している中で、不要不急の外出自粛が求められていたことから、このタイミングでは、「相手先を見つけて従業員を出向させることを希望する中小企業は少ないだろう」と判断し、コロナ収束までの雇用を副業支援というようなニュアンスで一時的な受け入れをしてくれる企業を募集していたところである。

一方で、先行きの見えない状況の中で、多くの企業はコロナ収束後の回復期に人手不足になることを恐れているので、雇調金の特例措置などもあり、雇用をつなぎとめる動きもあった。

しかしながら状況が改善されないまま秋を迎え、さらに冬期間は気温も湿度も低下して感染が拡大することが見えていた。雇調金の特例措置は、確か年末か1月までだったと思うが、さらに企業の業態転換を支援するような補助金事業も発表されて、政府の支援メニューも変化してきたかなと感じた。商工会議所としては、しっかりと在籍型出向制度について取り組んで、会員企業の皆様方には企業存続のためにも在籍型出向を選択肢の一つとして視野に入れて、早めに対策をとってほしいと思った。

そこで、産業雇用安定センターの玉置所長を訪問し、連携に関するご相談をさせていただいた次第である。商工会議所では、出向に関する各種手続きやノウハウを職員レベルでは持ち合わせていないので、その部分については、産業雇用安定センター様をお願いをし、我々商工会議所は各種広報媒体等で会員企業への啓発を進めているところである。

企業の方々から聞く話としては、「送り出し側の企業が困っている事情が見えてしまうので、自社がそのような検討をしているのは、取引先にも社内的にも知られたくない」ということがある。今のところ、それについては想定していたほどの反応はない状況である。

雇調金の特例措置が延長していることもあるが、先行きが見えないことから、我々としては引き続き情報提供を積極的に行いたいと考えている。

本日は、お手元にカラーのチラシ（資料No.4「雇用を守る出向支援プログラム」）をお配りしているが、産業雇用安定助成金が創設されたので、先週新たに作り直した。来月半ばに、会員企業さん（2万社程度の会員企業）に届く広報誌に同封する。今後開催する会議やセミナーでも、このようなものをお配りしてPRに努めたいと思っている。

最後になるが、私自身が今の部署ができる前までは、国際・観光部という部署の部長を3年半ほど務めていた。その時はインバウンド、国内外の観光客の集客、観光資源開発、食品の輸出、労働関係では外国人材の雇用に関する情報提供等、コロナ禍の中で大変な状況に置かれている業界の方々に大変お世話になった。このような制度を上手に活用して、この苦難を乗り越えていただきたい気持ちで取り組んでいるところである。

#### 【産業雇用安定センター北海道事務所 玉置所長】

私からは資料No.5「コロナ禍における在籍型出向制度の活用」というA4の横版の資料を用意したので、これを使いながら少しのお時間、お話しをさせていただきたい。

私ども産業雇用安定センターは2ページ目に紹介があるとおり、企業からの要請を受けて、企業が雇用調整を行う場合、やむなく離職せざるを得ない場合には従業員の「再就職支援」、出向という形で雇用調整を行う場合には受け入れ先の開拓を含めて「出向支援」、この

二つを大きな仕事として担当している。

今話題の在籍型出向については、先ほど労働局からも少しだけお話を頂いたが、4ページ目をご覧いただきたい。商工会議所の樋口部長から、連携協力の取り組みのお話をいただいた。

私どもは、昨年の6月から全国47都道府県の事務所で「在籍型出向支援、雇用を守る2020」といったような取り組みを始めたが、当時はまだ雇用調整助成金の特例措置が継続している中で、ほとんど動きはなかった。樋口部長がおっしゃったように、年明けから「そろそろ雇調金の特例措置が…」というお話が出てきてから、少しずつ相談が寄せられるようになった。その中で、商工会議所様から「一緒に取り組みませんか」とお話があり、私どもが単独で動くだけでは限界や難しさがあった中で、大変心強くありがたく、一緒に取り組んできたところである。

4ページ目にマッチングの流れが記載されている。まずは周知活動をしっかり進めていく中で、送出企業（いわゆる出向元）、受け入れを行っていただく出向先、こうした企業が制度活用する場合、札幌商工会議所のホームページからお申し込みをいただく流れにしている。商工会議所様のご協力・ご理解により、企業の所在地や会議所の会員の有無は問わないので、まずはそこを入り口にしていただいて結構ですと言っていた。非常に企業に近い立場の団体なので、本当にありがたいと思っている。

申し込みをいただくと、送り出しの希望条件、受け入れ側の条件のヒアリングを行うようにして、詳細な条件をお聞きいただき、送出情報・受入情報を登録いただく。双方の情報を双方に提供しながらマッチングをすることとなる。

マッチングの場には、いわゆる失業者と企業という形で、私どもが職業紹介事業者として中に入って、細かなところまで条件を提示しながらあっせんするというよりも、企業同士双方である程度細かなところまで含めて調整していただくこととなる。まずは、入り口として、面談日程の調整から始まることとしている。

この3月からは、北海道労働局で在籍型出向制度の活用をさらに進めるということで、専門の職員の方も配置していただいた。受け入れの条件のヒアリングにあたっては、私どものスタッフと労働局の専門職員が同行して企業を訪問し、実際にヒアリングをさせていただくこととしている。

受け入れ情報として登録した場合には、先ほど労働局から説明があったが、専用のホームページに受け入れの企業リストを掲載させていただき、広く送り出しを検討する企業があればどのようなところがあるのか、参考にしていただけるようにもしている。

このように札幌商工会議所と北海道労働局の力を貸していただきながら、私どもセンターは活動しているところである。雇調金の特例措置が、今のままで行くと5月、6月に少し助成率の上限額が下がり、7月には雇用情勢が大幅に悪化しない限り、段階的に縮減というようなお話も聞いている。そのなかで、企業の皆様からの相談や問い合わせがここに来て増えている。

これまでの成立実績はまだそんなに多くはないが、そこにあるとおり4組26名、現在の登録状況は送り出し企業が8社、80~100名ぐらい、受け入れで24~25社、昨日から増えてきているが200名ぐらいというような状況となっている。

いずれにしても北海道においては、大手の企業グループの中での出向を除くと中小企業、小規模事業者には、なかなか馴染みのなかった制度で、何とか失業者を発生させず雇用を守るために、一時的にこのような制度を活用する周知活動が大変大切だと思っている。

最後のページにもあるように、道内の商工会議所、事業協同組合、団体等からご案内、お声がけを頂ければ、私どもは労働局と一緒にこの制度の活用について周知をしようと思っている。

最後に、北海道経済産業局が進めるマッチング事業とも連携しながら、地域全体で関係する機関や団体がネットワークを組んで、情報のアンテナをたくさん立てていただいて、マッチングに取り組んでいければと思っている。

#### 【北海道経済産業局 渡辺産業人材政策室長】

私どもは、コロナの感染が拡大する以前、慢性的な人手不足があり、大企業と比べて人材の採用力が弱い中小企業の人材確保を支援する目的で行っていた事業があった。それが、昨年1月、2月あたりから、企業の雇用情勢が大きく変わってきたということで、北洋銀行様、日本政策金融公庫様と協力し、コロナ禍で仕事が減少した業種、逆に人手不足が継続している業種との間で、まさに今回議論されている在籍出向を支援するマッチングをやってみようということで、昨年5月から当局と委託事業者キャリアバンク、北洋銀行様、日本政策金融公庫様でマッチング事業を行ってきた。

その結果、マッチングが成立した企業で在籍出向に至ったモデル的な事例をホームページにも掲載させていただいている。

本日の資料では資料No.6「令和2年度 産業間マッチングの概要」をご覧ください。

4ページ目あたりからが、モデルケースの2つ目の事例となっている。具体的には、仕事が減少していたブライダルサービスから、キュウリやトマトを施設栽培する農業の間での在籍出向でのマッチングが成立した。これは、シフトを組んで、常時3名から4名程度、農業の現場で働いていただく。全体で16名のブライダル業の社員の方が働く。大きく仕事の内容が変わるので、勝手も違うので負担が少ない形で、シフトを組んでやっていただくなど条件の調整をして、マッチングに至った。

5ページ目をご確認いただきたい。実際に出向した職員の方の声や、企業がメリットに感じたこと等を資料に掲載している。

昨年度は試行的に産業間マッチングを行ったが、今後は今日のような大きな枠組みで取り組んでいくということで、我々としても産業雇用安定センター様とも情報を共有しながら、重層的に取り組んでいきたいと思っている。

#### 【北海道運輸局 倉信観光企画課長】

資料No.7「観光・交通における新型コロナウイルスの影響について」は全部で3ページあるが、2ページ目までが観光のデータで、3ページ目が運輸全般に関するデータとなっている。

1ページ目、北海道と全国の延べ宿泊者数（2020年）ということで、観光庁が行っている宿泊統計調査をこのようなグラフにした。昨年の4月と5月が一番苦しい時期で底を

打っており、昨年の7月以降、「GOTO トラベルキャンペーン」が始まり、上向いてきたのが7月から10月の状況となっている。この時期は、北海道、全国において、宿泊者数が昨年比6割、7割となっている。特に北海道においては、11月ごろから独自の集中対策期間、「GOTO トラベル」の対象から外れることとなり、他の都府県に比べて2か月早く落ち込みが始まった。最近のデータも厳しい状況が続いているが、先んじて北海道が苦しんでいることをご理解いただければと思う。

2ページ目だが、2020年1月以降、2019年と比べてホテルに泊まっている人員と売り上げの比較をしている。水色の棒グラフが宿泊人員のグラフだが、先ほどと同じように4月、5月が一番苦しい時期、そして7月以降は「GOTO キャンペーン」で上向いている。今年に入って1月、2月もあまり数字はよくないが、3月に入って集中対策期間が終わった、あるいは自治体独自の宿泊助成割引が行われて、少し上向いている状況だ。ただし、地元の方がそれぞれの地域内であくまでも宿泊しているだけなので、これをもって本格的な復活だとは思っていない。かなり厳しい状況が観光業界は続いていることをご理解いただければと思う。

#### 【北海道運輸局 渋谷交通企画課長】

3ページ目について、公共交通への影響ということで、上のほうが運送収入（売上）、下が輸送人員となっている。JR、乗り合いバス、乗り合いの中でも都市間バス、貸し切りバス、タクシー、フェリーとなっている。先ほどお話があった宿泊統計と同じような動きをしており、5月に底を打って回復していたのが、10月、11月から落ち込んでいる。

青色は、令和3年2月からのデータだが、令和元年と比べたものだ。2月はやはり低くて、3月に入ると昨年よりは多少数字は高くなった。JRについては、通勤は戻っているが、都市間と新幹線が戻ってなくて苦勞している。都市間バスも同じで、貸し切りバスが一番低い。

先日、業界向けに労働局様が主催で4月15日に説明会をしていただいた中で、貸し切りバスの事業者が興味を持って参加していたという話も聞いている。現在は、雇用調整助成金を活用して耐えているが、在籍出向型の支援にも興味を持っている状況となっている。

~~~~~

### ●議題4 意見交換

#### 【乃村職業安定部長】

質問、意見、要望等があれば挙手いただきたい。

#### ・PCR検査について

#### 【日本労働組合総連合会北海道連合会 山田組織労働局長】

産業雇用安定センターと北海道経済産業局の2か所にかかわってくると思うが、送り出し、受け入れのどちらでも良いが、行かれる方にPCR検査を義務付けているとか、そのよ



うなことが行われているかを確認したい。問題なければ、受け入れ機関としても安心できるだろうし、一緒に働く労働者にとっても安心感を得られるのではないか。

【産業雇用安定センター玉置所長】

感染防止対策はそれぞれの企業で留意しているというお話は聞くが、PCR 検査まではお聞きしていない。そこまで取り組みをしていただいているのではないかと考えている。

【北海道経済産業局 渡辺産業人材政策室長】

私どもで在籍出向が成立した事例は去年の夏前だが、その時点では PCR 検査を条件とはしていない。今後は企業同士の間でそのような条件があればやっていくことになると思う。

【乃村職業安定部長】

今の時点では、そのような決まった動きはないと思うが、PCR 検査自体もかなりハードルが低くなってはいると思う。今後、積極的に送り出し側に働きかけていくということもありかなとは思っている。

【産業雇用安定センター玉置所長】

今の件に関連して、助成金の助成対象になるかどうかということで、産業雇用安定助成金の中に受け入れに際して受け入れ企業が PCR 検査を義務付けることとなった場合には、その費用は助成金の対象になる可能性はあるか？

【乃村職業安定部長】

助成金の中で活用できる可能性があると思うが、この場で回答しかねるので、本省へ確認して、活用できるということであればご案内したい。

#### ・協議会等を活用した成功事例の横展開について

【北海道経済連合会 桑原労働政策局長】

冒頭で乃村部長からお話があったが、コロナ禍の影響が長期化し、状況が悪化している。企業によって受ける影響の度合いが異なっている面もあるかと思う。このような状況において、雇用維持の取り組みとともに、雇用吸収力のある産業、成長力のある分野へと失業なき労働移動を明確に進めていくことは、北海道全体の雇用を守るうえで、非常に重要なことと考えている。

道経連では、国への要望において、雇用調整助成金の特例措置の延長に加えて、出向させた場合の助成率の引き上げをお願いした。出向の助成率を休業と同じ率まで拡大することで、競争力が不足している産業や企業とのマッチングが促進され、地域全体での雇用維持と労働力不足双方の課題解決に寄与すると考え、要望させていただいた。

今般、従業員を出向させる企業と受け入れる企業の双方を対象とする産業雇用安定助成金を創設していただいた。在籍型出向を促進する支援制度ができたので、今後は出向させる企業と受け入れる企業の開拓やマッチング機能を向上させていくことがカギになるかと思う。

送り出す企業と受け入れる企業では業種や職種、企業規模、賃金水準等が異なるので、そのマッチングが簡単なことだとは思っていない。本協議会が立ち上がり、先ほどいろいろご説明いただいたように、労働局様、産業雇用安定センター様、札幌商工会議所様を中心とす

るマッチング体制が強化されたと考えている。成功事例を一つ一つ積み重ねて、成功事例を横展開することが、成約件数の増加につながると思う。

**【乃村職業安定部長】**

まさにご期待いただいたように、この協議会を通じて、好事例を積み重ねて横展開していくことで、こういう活用のやり方があったのだと気づきも広がっていくと思う。同じ業種、違う業種でも、会社にとっても、労働者にとってもスキルアップや新しい経験をして、元の会社に戻った時にスキルを活かしていただけるというような、長期的なキャリアアップの視点でも、取り入れていただければと思っている。それは、労働者個人のみならず、企業にとっても良い影響をもたらすと前向きにとらえていただけるとよいと思っている。

・受け入れ企業への積極的な周知等について

**【北洋銀行 敷特任審議役】**

昨年度、経産局様の産業間マッチング事業において、マッチングする送出企業を開拓させていただいたが、送出企業と受入企業の地域バランスが良くなく、成立件数が少なかった。例えば、受け入れ企業の方に新しい助成金の情報が広く伝われば、もっとたくさん受け入れが出てくるのではないかと思う。どちらかという、送り出し側の関係者の話が多いが、このパンフレットなり情報もできるだけ農業などほかの業界にも広くお伝えしていただければと思う。受け入れ側のメリットが非常に大きいので、広く周知することで、地域バランスの問題が同じ地域で受け入れ、送り出しがあるというようにうまく解消されていくと思う。助成金の周知と在籍型の出向の両方の周知を、多くの産業に周知できるような取り組みをお願いしたい。

**【乃村職業安定部長】**

周知は重要なテーマだと思っている。協議会自体も、様々な官公庁の皆様、道庁様にも入っていただき、いろいろな場面で周知を図っていけるように、関係機関の皆様と努力したいと考えている。ぜひ、ご出席いただいている皆様にも、周知にご協力いただければと思っている。

・各振興局との連携について

**【北海道経済部 西岡雇用労政課長】**

全体としては、厳しい中でも地域によって、あるいは職種によってまだらな状況もあることが特徴的だと道としても考えている。去年の4月から取り組んでいるが、「短期情報お仕事サイト」というところで、休業している方々に人手不足の業種に出向いただくような取り組みを進めている。現状は、120名以上の方々にマッチングさせていただいている状況となっている。

先ほど周知ということがあったが、私どもも在籍型出向は今後の新しい雇用施策の方向性として期待しているところである。14の振興局があるが、その中にはいろいろな産業を巻き込んだ所管があり、それぞれの地域でのキーマンとネットワークを組んだような会議体もある。そういうところも通じて、この制度や取り組みを連携して周知させていただきたいと思っている。

・ ホテル業界の状況について

【北海道運輸局 倉信観光企画課長】

宿泊施設については、先ほどもグラフでお示した通り厳しい状況となっている。ホテルの団体の事務局の方にヒアリングをしたが、現在、情勢が厳しい中で何とか持ちこたえているが、もしこのまま夏のオンシーズンにおいても、この状況が続くのであればこのような支援制度をぜひ積極的に活用させていただきたいということだったので、その点をご報告させていただく。

・ 外国人技能実習機構と連携した周知について

【日本労働組合総連合会北海道連合会 山田組織労働局長】

周知の方法として、現在外国人技能実習生が入ってくるできない中で、外国人技能実習機構あたりと連携して、技能実習生を活用している企業に周知をお願いしたい。

【乃村職業安定部長】

技能実習生を受け入れているような企業は、まさに人手が不足しているような企業だろうと思われるので、実習機構を通じた周知にも取り組んでいきたいと思う。

・ まとめ

【乃村職業安定部長】

これまでいただいた PCR 検査の助成金活用の件、周知の方法等の課題もあると思われるので、事務局でもよいやり方を考えていきたい。協議会は、今年度中時期を見て開催させていただく場合があるが、この場だけではなく、これをきっかけとしてネットワークづくりということで、色々な情報はメール等の形で皆様と共有させていただき、情報のアップデートをしていくことを高い頻度でできればと思っている。労働局のホームページ等を通じた情報発信も積極的に行いたいと考えているので、引き続きよろしく願います。

以上