

令和3年度 第2回 北海道在籍型出向等支援協議会 議事録

日時:令和3年12月15日(水) 14:00~15:45

場所:札幌第1合同庁舎 3階会議室 オンライン開催

1 開 会

【事務局（大津）】

ただいまから第2回北海道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、大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日進行を務めさせていただきます大津と申します。よろしくお願いいたします。

2 主催者挨拶

【事務局（大津）】

はじめに、当局職業安定部長の乃村からご挨拶を申し上げます。

【乃村職業安定部長】

北海道労働局職業安定部長の乃村です。本日は、皆様お忙しい中ご参加いただきまして、ありがとうございます。また、日頃より職業安定行政の推進に当たりましてご理解、ご協力をいただき、感謝申し上げます。協議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

昨年以來続いております新型コロナウイルス感染症の状況により社会、経済が大きな影響を受け、その影響が長期化する中で、雇用についても大きな影響が見られるところでございます。

このような中で、在籍型出向という手段によって労働者の雇用維持に取り組む企業への支援を充実させるため、厚生労働省において本年2月から産業雇用安定助成金という新たな助成金を創設し、また関係機関による情報共有やネットワーク構築を図るため、本年4月26日に北海道地域における第1回の在籍型出向等支援協議会を開催いたしました。本日は、オンラインという形ではありますが、その第2回の開催となります。

足元の雇用情勢についてですけれども、令和3年10月の道内の有効求人倍率は1.00倍となっており、前年同月を0.03ポイント上回っております。有効求人数は7か月連続で前年同月を上回っておりますが、一方で有効求職者数も16か月連続で前年同月を上回っており、求職者数が依然として高水準にあり、引き続きその動向に注意する必要があると判断しております。

これまでの間、雇用調整助成金等の活用の効果もあり、離職者の急激な増加は避けられていると思いますが、度重なる緊急事態宣言等により経済活動や人流の抑制が繰り返される中で、一部の人手不足の産業や業種を除き雇用の流動性が鈍化しておりまして、失業期間の長期化や業種・職種でのミスマッチも顕在化しているなど、失業者の増加も危惧され

る状況です。引き続き雇用動向を注視して、雇用維持や離職者の再就職支援を重要課題として取り組むこととしておりますが、特にアフターコロナ・ウィズコロナを見据えた動きの中で、企業の雇用維持の取組については産業雇用安定助成金をはじめ、在籍型出向で従業員の方が働くことにより雇用を維持する取組を促しているところでございまして、本協議会での協議も踏まえながらしっかりと支援を継続していきたいと考えております。

本年4月の第1回の協議会以降、周知活動やマッチング支援に取り組んでまいりまして、在籍型出向の事例も着実に増えてきております。今後の更なる事業展開を図ることを目的として、本日、第2回の協議会を開催いたしました。

限られた時間ではありますけれども、活発な意見交換ができればと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（大津）】

議事に入る前に事務局から何点か説明いたします。まず、本日の協議会はZoomによるオンライン開催となっております。後ほど意見交換の際にもご発言をいただくこととなりますが、ご発言等につきましては、事務局から指名をさせていただきますので、左下のミュートボタンを解除してご発言いただき、発言が終わりましたらミュートに戻していただくよう、よろしくお願いいたします。

次に、本協議会の議事についてですが、第1回同様に、別に申し合わせた場合を除き公開することとし、当局のホームページに資料とともに議事概要を公開いたしますので、あらかじめご了承くださいませよう願いたします。

資料は事前に郵送しておりますが、お手元におそろいでしょうか。議事次第、裏に構成員名簿をつけております。それから、出席者名簿、資料1から8、参考資料1から4となっております。

最後に、本日新たにご出席いただいた方をご紹介します。恐れ入りますが、一言お願いできればと思います。

まず、北海道商工会連合会の中畑総務部長です。

【北海道商工会連合会 中畑総務部長】

初めまして。中畑でございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（大津）】

続きまして、北海道社会保険労務士の西端専務理事です。

【北海道社会保険労務士会 西端専務理事】

西端でございます。しっかり勉強させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【事務局（大津）】

最後に、北海道農政事務所の増田担い手育成課長補佐でございます。

【北海道農政事務所 増田担い手育成課長補佐】

北海道農政事務所の増田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

【事務局（大津）】

よろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

3 議 事

(1) 在籍型出向にかかる取組の実績について

【事務局（大津）】

議事に入りたいと思います。

議題（１）、在籍型出向にかかる取組の実績についてです。

説明については、事務局、産業雇用安定センター、札幌商工会議所、経済産業局、運輸局、北海道の順でお願ひいたします。

それでは、まず事務局から説明申し上げます。

【事務局（高橋）】

皆様、大変いつもお世話になっております。北海道労働局職業安定課の高橋と申します。私から、労働局の取組について資料１から３に基づいて説明いたします。

まず、資料１、「現下の雇用情勢について」の①、完全失業率と有効求人倍率の推移ですが、グラフのとおり、直近で有効求人倍率が１．００倍、完全失業率が３．３％。失業率については、コロナ前より若干増加しているものの、失業率が６％近かったリーマンショック後に比べると比較的抑えられていると思います。また、有効求人倍率は令和２年３月以来の１倍台ということで、コロナの影響で大きく下がっていましたが、回復傾向にあります。

次に、②、有効求人数や有効求職者数の動向ですが、令和３年１０月の月間有効求人数は８万４、５３５人、前年比４．９％増と、７か月連続で前年同月を上回っております。業種によって求人にはばらつきがあり、建設業や医療・福祉などは前々年の水準まで回復している一方、宿泊・飲食サービス業や小売業などは、前年より増加しているものの、前々年の水準よりはかなり低く推移しております。また、有効求職者は８万４、８７５人、前年比１．８％増と、大きく増加した昨年に引き続き増加傾向が続いております。

③、新規求人数や新規求職者数の動向ですが、新規求人については有効求人と同じように増加傾向ではあるものの、業種によってばらつきがあります。

新規求職者については、昨年は事業主都合による離職者が増加している一方、自己都合離職者の減少、また求職活動を控えるなど減少傾向が続いていましたが、本年に入っても減少傾向が続いており、有効求職者が増加傾向にあることと考え合わせますと、離職し求職状態にあるものの、なかなか職種転換等が進まず、失業状態のまま滞留している求職者が多いと考えられます。

④、所別に見た有効求人倍率については、一昨年１０月、昨年１０月、そして本年１０月の有効求人倍率を地域別にまとめております。

どの地域も一昨年と比べると求人倍率は大きく低下しており、北海道全体では1倍となったものの、札幌東、札幌北、函館、旭川、千歳といった観光関連産業、食品製造、小売、宿泊、飲食サービス等のプレゼンスが大きい地域においては引き続き低く推移しております。

続きまして、⑤、産業別の新規求人数の状況です。

令和3年10月の状況ですが、製造業が前年より大分回復している一方、宿泊業、飲食サービス業は減少が続いております。累計で見ても同じような傾向が続いており、先ほど来言っているように業種によって求人の回復傾向が分かれています。

⑥に産業別の新規求人数の動向を示しておりますので、ご覧いただければと思います。

続いて、⑦、求職理由別に見た新規求職者の動向についてです。

黄色で塗られているのが事業主都合で退職となった方の状況です。右側の前年比を見ると、昨年3月から事業主都合が増加しており、昨年の6月は54%増と非常に増えました。一方、今年度に入ってから、昨年の反動減もあるかと思うのですが、事業主都合による離職者は減り、逆に在職者や自己都合による離職者が増えております。

続いて、資料2の在籍型出向等支援事業の取組について説明いたします。

まず、①、北海道在籍型出向等支援協議会の開催についてですが、皆様方のご協力により本年4月に第1回の協議会を行いました。

構成団体の皆様と連携させていただき、②、「在籍型出向等支援の取組状況について」にあるような取組をしております。

業界団体等への周知、訪問要請ということで、全道各地の経済・商工団体や事業者団体などを訪問して事業について説明をするとともに、会員への周知などをお願いしました。本年4月以降、138か所訪問しております。

雇用調整助成金利用企業へ在籍型出向支援の周知や産業雇用安定助成金のリーフレットの配付。雇用調整助成金の支給決定後、支給決定通知をこちらから送るのですが、その通知の中にこの取組を知らせるものを同封し、周知を行いました。

セミナーなどの開催。これは1回目の協議会でも説明しましたが、当局主催の助成制度の説明会や、業種団体の会合等の機会に在籍型出向等支援の取組や助成金について説明を行いました。また、ホームページやツイッターなどのSNSを活用して周知に努めました。

本年3月から10月までの間、ハローワークに掲示されている求人や関係団体の皆様からの情報を基に訪問や電話で174件の出向受入希望調査を行いました。そのうち受け入れ希望があったのは59件、送り出し希望があったのは6件でした。

続いて、③、在籍型出向にかかる企業の反応、その1です。私どもも春以降、積極的に事業の周知に取り組んでまいりましたが、なかなかマッチングが進まないところがありまして、登録が低調な理由、企業の反応を取りまとめております。

送り出しについては、もともと出向が行われていた大手企業は認知が比較的早かったのですが、中小企業においては出向がふだん行われていなかったことから制度の認知が進んでおらず、横のつながりで、助成金を活用していた企業から教えられて認知するようなこともあったようです。雇用調整助成金の支給決定通知に取組を知らせるものを同封するだけでは認知が進まないと考えております。

中小企業では雇用調整助成金を活用しているところも多く、特例制度も期限が延長され

ている中で、様子見が続いており、在籍型出向の検討が進まない場合も多く見られたところ。また、企業の人事によると、出向先に行かせるよりも休業させているほうが従業員の精神的な負担が少なく、モチベーションも下がっていないと。

一方、受入れについては、慢性的な人手不足の企業は当初期待が高く、受入れの要請をしていましたが、送り出し企業が少ない中で人材確保ができないため減少傾向となっております。

受入れ不調の原因として、仕事を覚えた頃に出向元に戻ってしまう、出向制度の就業規則の整備が負担というようなことで、助成金活用のメリットや従業員へのプラスの効果が期待できるか検討を要するということ。

次に、④、在籍型出向にかかる企業の反応、その2です。マッチングが不調となった事例として、出向期間の折り合いがつかないということ。出向先は、仕事を覚え、戦力になってほしいということで長期を希望し、出向元は、感染状況が落ち着いたら本業に取り組んでもらいたいということで短中期を希望する。

職種、労働条件、働く環境に違いがあった。また、労働者の希望に沿うというのが原則なので、出向労働者の面談結果でマッチングできないケースがあった。

労働局ホームページ情報についてもご意見をいただきました。

送り出し企業にとって、労働局ホームページの受入れ企業情報は送り出すタイミングや出向を決断する指標となり得るので、安定した企業の働きやすい職場の出向職種案件の情報があれば検討もしやすい。

出向元は特定業界に集中している。一方、出向先は同業界・職種に集中することなく、別な業界や職種、多岐にわたっている。

このような意見がありました。改善できる部分については、私どもも引き続き取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、資料3、在籍型出向支援マッチング状況についてです。

①、産業雇用安定助成金の出向計画受理・支給決定状況ですが、産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は労働者ベースで472人分となっております。

企業規模別に見ると、中小企業から中小企業への出向が一番多く、以下、中小企業から大企業、大企業から中小企業、そして大企業から大企業となっております。

業種別に見ると、出向元で最も多かったのが運輸業・郵便業、次に宿泊業、飲食サービス業となっております。出向先で一番多いのも運輸業・郵便業ですが、次に多いのが複合サービス事業やサービス業など、ばらけていることが表からも分かると思います。出向成立が最も多かったのが運輸業・郵便業から運輸業・郵便業で、同業種への出向割合が多くなっております。

②、在籍型出向制度マッチング実績ですが、これは産業雇用安定センターにおけるマッチングの状況ということで、後ほど産業雇用安定センターから説明があると思いますので、私からは特に説明はいたしません。以上、本年の在籍型出向にかかる労働局の取組となります。

【事務局（大津）】

続きまして、産業雇用安定センター北海道事務所の玉置所長、ご説明をお願いいたします

す。

【産業雇用安定センター北海道事務所 玉置所長】

産業雇用安定センターの玉置です。お世話になっております。

労働局からご提出いただいた資料3の②に私どものマッチングに関わる部分を載せさせていただきます。この取組を始める前は、なかなか道内で出向というのがなじみがなく、中小企業・小規模事業者の皆さんにどのぐらいご理解、ご活用いただけるのか心配な部分もありましたが、実際に動いてみますと、受入れ側は産業雇用安定助成金を活用でき、加えて人手を確保できるというメリットがあるものですから、従業員規模が10名、20名という企業に受入れをしていただいて、非常にありがたいというお声もいただいておりますので、先ほど労働局からの説明にもありましたが、さらにこういった取組支援について周知を図っていかなければならないと感じているところです。

社会保険労務士事務所にも事務職として受け入れていただいているのですが、ありがたいことに、個別の社労士さんから顧客企業にこういった助成金制度とマッチングの機能が用意されていることを伝えていただいて、それを機に受入れ登録をしていただいたところも中にはありますので、私ども労働局と一緒に周知活動はするのですが、そういった企業、経営者の皆様と触れ合う機会が多い団体や法人に周知活動にご協力いただければ大変ありがたいと思っております。

実際にマッチングをしていく中で、課題、感想的な話になるかもしれませんが、資料2の③、④で送り出し・受入れが低調な理由、マッチングが不調となった理由がありますけれども、特に私どもが関わるのが④で、ここにありますとおり、交渉が進んでも、出向期間もあるのですが、条件面で、労働者の通勤に難があるというようなお話を聞く機会が多くありました。それと、雇用調整助成金の特例措置が切れたら産業雇用安定助成金を活用しようと考えている企業から、延長になるので、とりあえずいいですといった声も多く聞きました。

私どもが関わっていない企業ですが、実際に成立はしたけれど、コールセンターに送り出したところ、非常に多い苦情処理を出向社員がしなければならず、精神的に非常に辛い思いもしているというような話も聞いておりますので、でき得れば交渉段階で労働条件や具体的にどんな仕事をするのか、しっかり双方で確認していただく必要があると思います。

最後に1点、ちょっと残念な結果がありまして、私どもがお世話した企業間で、産業雇用安定助成金の受入れ側にも要件が課せられていますので、全部ではなく月単位で見るとはありますが、その要件をクリアできず、助成金を受けることができないという案件がありまして、そこは私どもの反省材料でもあるのですが、マッチング、あっせんをしていく中で助成金制度の要件も一方でしっかり確認していただきながら並行して話を進めなければならぬと感じております。

いずれにしても、札幌商工会議所と一体となり、そして北海道経済産業局と情報共有しながら取組を進めてきました。今、コロナも落ち着きつつあるとは言われておりますけれども、中には、今年トライアル的にホテルから果樹園へ出向した事案があるのですが、大変よいという双方の評価があり、来年度以降20人、30人というまとまった規模で出

向を継続していこうというお話も聞いております。引き続き関係機関のご協力もいただきながら取り組んでいきます。よろしく願いいたします。

【事務局（大津）】

続きまして、札幌商工会議所の樋口人材確保・開発部長からご説明をお願いいたします。

【札幌商工会議所 樋口人材確保・開発部長】

札幌商工会議所の樋口と申します。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、今年の4月以降の札幌商工会議所を窓口とした在籍型出向制度への企業の申込み状況並びに最近の動向について、あと、資料5としてお配りしていますが、新型コロナウイルス感染者減少による経済活動の正常化に向かう動きの流れとして観光業への就職支援、人材確保支援に関する取組にも着手をしております、それについて話をさせていただきたいと思います。

まず、在籍型出向制度の周知に関しましては、当所にて毎月発行しております会報誌、ホームページ、メールマガジンの配信、あと会議等の際にパンフレットを配るなどして会員企業へのPRに努めているところです。

企業からの申込みに関する状況ですが、私どもはどちらかというと制度の取り次ぎのような役割を担っておりまして、先ほどの企業へヒアリングしたような細かい部分は存じ上げないのですが、今年度については送り出しを希望している企業が23社、従業員数で230名、一方、受入れを希望する企業が83社、606名となっており、圧倒的に受入れ側のニーズが高い状況です。

受入れを希望する企業は毎月2社から3社申込みいただいております、今どの業界も慢性的な人手不足という経営課題を抱えていることから、出向という短期間であっても人を補いたいというニーズがあると感じています。

送り出し企業の直近の状況としては、9月に2社、10月に5社の申込みをいただいておりますが、11月以降はありません。

ちなみに、9月と10月については観光に関する企業が半数程度。そのほかは、多分、取引先がコロナの影響を受けて、受注減を招いて雇用過剰につながった企業ではないか。

10月は、全国における緊急事態宣言が解除され、新型コロナウイルス感染者数も減少傾向にありましたが、先のほうに明るさは感じられても、やはり経済が正常化しなければ当面の企業経営は厳しいことには変わりはないという現状だと思えます。

今後、新型コロナウイルス収束後においても人手確保のために在籍型出向の利用、受入れニーズは継続するのではないかと。先の話になるかもしれませんが、コロナの影響に関わらず、例えば季節によって繁忙期と閑散期の差が大きい業態、また繁忙期が真逆になるような業態同士の組み合わせで労働力をうまくシェアできるような活用方法。あと、本日の資料にもありますが、利用されている企業の声など制度のメリットを送り出す側の企業に気づいてもらうことが重要だと感じています。

2つ目の話として、資料5の「観光業への就職応援ページ」というサイトをホームページに立ち上げております。新型コロナウイルス変異株への不安はあるものの、感染者数が落ち着いてきたということで、国内旅行や飲食需要の高まりが期待されておりますが、宿

泊業においてはまだまだ平日と週末の利用者数の差が大きく、雇用調整助成金を利用しながら従業員を休ませたりしております。

一方で、シティホテルにおいては今まで宴会スタッフとして雇用していた学生アルバイトなどの確保がままならず、大きな規模ではないけれども宴会需要があってもスタッフ不足で対応できない場合もあるという声も聞いており、一旦離れた雇用を再度確保するのは非常に厳しいということで、なかなか経営の正常化に結びついていないところがあります。そういった面もありまして、観光業への支援としてこのサイトを札幌商工会議所のホームページ内に立ち上げ、微力ながら観光業への人手確保の支援の取組を始めたところです。

我々も求職者にこのサイトの情報を届けるのが難しく、現在、求人企業についてはホテル、飲食業を中心に16社登録いただいておりますが、求職者のほうは登録が4名のみと非常に苦戦をしております。ぜひ求職者の方々への周知に関して関係の皆様のご協力をいただければという思いと、それぞれのお立場で、このコロナでダメージを受けた企業の支援に引き続き取り組んでいただければと思っておりますので、お願いを含めまして私の説明といたします。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（大津）】

続きまして、北海道経済産業局の渡辺産業人材政策室長からご説明をお願いいたします。

【北海道経済産業局地域経済部地域経済課 渡辺産業人材政策室長】

北海道経済産業局産業人材政策室の渡辺でございます。私どもで実施しておりました在籍型出向のマッチング、「産業間マッチング」について説明いたします。

私ども昨年と同じく、北洋銀行、日本政策金融公庫の客先、営業先の企業から人材のニーズをいただいて、出向を受け入れる側と送り出す側のニーズを登録していただき、そのマッチングを行ってまいりました。今年度は、この在籍型出向等支援協議会の枠組みの中で、産業雇用安定センターに同じく企業の同意を得て登録するという事で、マッチングの選択肢が広がるように少し工夫をしました。

今年度の実績は資料の左下にあります。この数字は11月末現在のものですが、登録企業26社、送り出しが7社、受入れが19社となっております。マッチングの提案を14組に対して行い、成立が2組5名となっております。

その下にマッチング成立情報を書いておりますが、宿泊業から農業に対して2件成立しております。②については、産業雇用安定センターでマッチングが成立した案件となっております。玉置所長、いろいろとご協力いただきまして、ありがとうございました。引き続きよろしくお願いいたします。私からは以上でございます。

【事務局（大津）】

続きまして、北海道運輸局の渋谷交通企画課長、続けて倉信観光企画課長からご説明をお願いいたします。

【北海道運輸局交通政策部 渋谷交通企画課長】

北海道運輸局交通企画課の渋谷です。先に私から交通関係の話をさせていただきます。

資料は、資料7の最後のページになります。

コロナによる公共交通への影響ということで、各交通モードの動きが出ております。J R北海道、乗合バス、うち都市間バス、貸切バス、タクシー、フェリーの売上げと輸送人員をグラフにしております。コロナ前の令和元年を100として比べたものですが、令和3年に入りまして、青い折れ線の動きになりますが、3月は売上げ、輸送人員とも回復傾向にありました。ところが、4月に入って再び警戒ステージが上がったり、外出・往来自粛等で減少に転じています。ただ、J Rについては新年度に定期券利用の通学・通勤利用客が増えたため、3月よりは輸送人員は多少増加傾向となっております。

5月に減少の底を打って、回復傾向にあったのですが、8月に入って、まん延防止等重点措置、さらに緊急事態宣言が続いて、再び減少しております。

ただ、貸切バスについては、売上げだけのグラフになってはいますが、やはり8月はオリンピックの特需があったと聞いておまして、若干増えております。

10月は、緊急事態宣言が明けたことで再び増加傾向となっております。ただ、令和2年度はGoToトラベルというものがこの時期ありましたので、今年度10月は回復傾向にはなっていますが、昨年度と比べるとまだ回復していない状況となっております。

令和3年度と令和2年度を比較した場合、各モードとも令和3年度のほうが上回っております。令和3年度は4月、5月の数字が大きく、その貯金で若干数字がよい状況となっております。ただ、タクシーについては令和3年度のほうが売上げ、輸送人員とも令和2年度を下回っております。これは、夜間の営業売上げが回復していないのと、ドライバー不足で落ち込んでいるような状況です。私からは以上です。

【北海道運輸局観光部 倉信観光企画課長】

続きまして、北海道運輸局観光企画課長の倉信より資料に沿って説明いたします。

最初の資料が、折れ線グラフと棒グラフをミックスしたものです。こちらは観光庁の宿泊統計調査によるもので、北海道と全国の延べの宿泊者数を2019年と比較したものととなっております。青と紺の折れ線グラフが令和2年のデータ、赤とオレンジの折れ線グラフが令和3年のデータです。

令和2年は、緊急事態宣言が4月、5月に発出され、5月が一番苦しい時期となっております。2019年比、コロナ前に比べて約15%の宿泊人員となっております。その後、緊急事態宣言が解除され、かつ7月22日からはGoToトラベルキャンペーンが開始されたため、7月、そしてGoToトラベルキャンペーンがあった8月、9月、10月と右肩上がり回復しております。ただ、昨年11月末に札幌市を目的地とする旅行のGo To トラベルの適用を一時停止され、また、1月にGoToトラベルキャンペーンの全国一斉停止となったこともあり、年末にかけてかなり数字が落ちました。

令和3年に入っても緊急事態宣言、あるいはまん延防止等重点措置が続き、2019年と比べてなかなか回復が望めず、コロナ前の60%を上回ることもなく、厳しい数字が続いております。

2枚目のグラフは、日本旅館協会北海道支部からいただいた「北海道内のホテル・旅館における宿泊人員」です。こちらは北海道だけのデータなので9月、10月の数字も入っていますが、令和2年については、先ほど説明したとおり、5月に底を打った後にGoToト

ラベルキャンペーンで回復し、年末年始にかけて人数がぐんと落ちました。令和3年も厳しい状況が続いていたのですが、9月に緊急事態宣言が明けて、9月、10月に若干回復傾向が見られます。とはいえ、最新の10月のデータ、赤の折れ線グラフを見ても2019年比で58.7%の宿泊人員となっているので、まだまだ宿泊業界は厳しい状況が続いております。以上、簡単ですが私どもの説明を終わらせていただきます。

【事務局（大津）】

続きまして、北海道の西岡雇用労政課長からご説明をお願いいたします。

【北海道経済部労働政策局 西岡雇用労政課長】

道庁雇用労政課の西岡でございます。日頃より労働政策の推進にご協力いただきまして、ありがとうございます。この場をお借りしてお礼申し上げます。

私からは、「北海道の雇用関連施策」と題したA4の4枚ものの資料を使って説明いたしますので、よろしくお願いいたします。

まず、1ページ目です。

私どもは、1つ目が「離職者支援などの足下対策」、2つ目が「多様な人材の活躍促進」、3つ目が、職場環境の改善ということで「働き方改革の推進」、この3つの柱の下に今、取組を進めております。

1つ目の「離職者支援などの足下対策」ですが、ご承知のとおり、感染症の長期化により厳しい雇用情勢が続いている中で、離職を余儀なくされた方々などへの早期再就職に向けた細やかな支援や、雇用維持に向けた取組、急激な雇用環境の変動に対し各機関と連携して迅速に対応しているところです。

1点目は、北海道就業支援センター、私どもはジョブカフェ北海道と言っておりますが、ここにおけるカウンセリング体制の充実やWebによる企業説明会の開催などに取り組んでおります。

2点目は、離職者等それぞれの課題に応じた座学と職場の一体的な研修事業で再就職へうまくつなげていく支援をしております。

3点目は、「北海道短期おしごとサイト」によるマッチング機会の提供。こちらは、休業されている方々に短期の仕事を紹介しながらマッチングをしてつなげていく取組です。

次に、「多様な人材の活躍促進」ですが、厳しい雇用情勢の一方で、人手不足の地域、業種があるという問題意識もあり、女性や中高年齢者の方々の労働参加に向けたキャリアカウンセリング、あるいはマッチング機会の提供などに取り組んでいるところです。

そのほか、UIターンの促進、あるいは外国人材の受入れなど人材の誘致にも取り組んでいるところです。

再掲になりますけれども、ジョブカフェではそういったカウンセリング、具体的には職業理解の促進を通じた取組で、女性あるいは高齢者の方にも広く働き口を見つけていただけるように取り組んでおります。

それから、これも後で紹介いたしますが、「ジョブチャレ北海道」という異業種に就職される方への支援、あるいは受け入れる企業への支援の取組もしております。

UIターン促進に向けた道外大学での説明会、あるいは外国人材、具体的には外国人技

能実習生に対する受入れに向けた支援もしております。

3つ目の「働き方改革の推進」ですが、まずは働き方改革の総合相談窓口を今年の4月から各振興局などに開設して、相談対応あるいは専門家派遣によるアドバイス支援に北海道労働局とも連携しながら取り組んでいるところです。

働き方改革に積極的に取り組んでいる企業への企業認定制度、あるいは知事表彰。あとは、コロナで有効な手段としてテレワークがクローズアップされておりますが、柔軟な働き方が進むように環境整備に向けた支援、あるいは機運の醸成に取り組んでいるところです。

資料の中で黄色い線を引いている3点について、労働移動という観点で詳しく紹介いたします。

まず、「ジョブカフェ北海道等」によるカウンセリングやWeb企業説明会の開催についてです。

ジョブカフェ北海道は私ども道の雇用施策の中心的なベースとなる拠点で、ここでカウンセリングあるいはWeb企業説明会などを実施しており、毎年多くの方にご利用いただいております。

令和2年度の実績ですが、ジョブカフェ北海道の利用者数2万2,489人、カウンセリング数8,201人、セミナー参加は8,273人となっております。

ジョブサロン北海道は中高年の方々への支援の取組ですが、ご覧のような利用実績となっております。

Web企業説明会も道内6圏域で開催しており、様々な企業にご参加いただいております。次に、「短期おしごとサイト」によるマッチング機会の提供についてです。

先ほど申し上げたように、コロナで非常に求職者が増えている中で、私どもサイトを立ち上げて、ご覧のようなスキームの中で短期の求人を中心にマッチングの取組をしております。このサイトは令和2年5月から開設しており、令和3年12月1日現在277名のマッチングをしております。

最後のページ、ジョブチャレ北海道（北海道異業種チャレンジ事業）による転職支援ですが、この事業は特に介護、建設、自動車運転など人手不足分野の企業ニーズに応えるべく行っております。

事業のスキームとしては、求職者に30万円、転居が生じる場合は転居費用として最高20万円、受入れ企業にも雇用1名につき30万円の奨励金が支給されるということで、大変好評をいただいております。今回の定例会でも補正予算で増額提案をしております。

事業実績ですが、男性が70.4%、女性が29.6%、20代、30代、40代、50代ともおおむね同じぐらいの割合で、広い世代にご利用いただいております。先ほど申し上げたように、異業種、人手不足のところを中心に労働移動が進むよう支援しており、介護・福祉・医療関係が31.4%、建設関係が22.6%、自動車運転が14.6%となっております。北海道からは以上でございます。

【事務局（大津）】

以上で議題（1）を終わらせていただきます。ご説明いただきまして、ありがとうございます。

(2) 事例報告(アンケート・ヒアリング結果)について

【事務局（大津）】

続きまして、議題（２）、事例報告（アンケート・ヒアリング結果）について私から説明いたします。資料は、資料４になります。

まず、アンケート調査について説明いたします。

当局において令和３年６月３０日までに産業雇用安定助成金の計画届を受理した企業、出向元・出向先のうち６３社を対象としてアンケート調査を実施し、回答いただいた４１社分を取りまとめました。

調査結果を集計したものを参考資料１として提供させていただいておりますので、ご参照いただければと思います。

それでは、資料４をご覧ください。

アンケート結果ですが、在籍型出向を実施した企業、出向労働者ともに非常に高い評価となっております。

評価する理由として、出向元企業では、「労働者の労働意欲の維持・向上」が２６．９％、「能力開発効果」が１９．２％、出向期間終了後、出向労働者が「自社に確実に戻る」が１９．２％となっております。

出向先企業では、人材不足が解消されて「自社従業員の業務負担軽減」ができるためが３６．４％、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ということで「即戦力の確保」が２０．５％、新たに採用するよりも「人材育成コストの抑制」ができるが１８．２％となっております。

出向労働者については、出向先での新しい仕事の経験が「能力開発・キャリアアップ」につながるが４１．９％、出向先から戻っても出向元での「雇用の維持」が２９．０％となっております。

一方、評価しない理由として、企業側は「出向契約までの負担、助成金の事務負担」、労働者側は「職場環境の変化による精神的負担」を挙げております。

いずれにしても高い評価ということですので、出向元は４０．０％、出向先は５２．４％が今後も在籍型出向を利用したいとご回答いただいております。

参考資料１により、補足説明をいたします。

出向元、出向労働者に対するアンケート結果では、出向労働者の約９５％が正社員で、約９６％が非管理職となっております。出向者の年齢は半数以上が３０歳未満、勤続年数は５年以下の方が約３分の２を占めております。

「在籍型出向を知ったきっかけは」という質問については、６５％が労働局やハローワークからのリーフレットや紹介により知ったという回答でした。

「出向先企業との間で在籍型出向に至った経緯」という質問については、「もともと取引関係のある企業であった」が４５％、「産業雇用安定センターの紹介」が１５％となっております。

在籍型出向のマッチング機関へ希望する支援内容については、出向先企業情報の提供、出向契約書や出向協定書等の作成支援などの回答がありました。

「在籍型出向を利用する背景・理由」については、一番多かったのが、先程から何度も出ておりますが、「自社労働者の労働意欲の向上につながるため」が23.4%、次いで「国の助成金（産業雇用安定助成金）による支援があるため」が20.3%。その他、能力開発、休業では自社労働者の労働意欲が低下するので在籍型出向を利用するという回答となっております。

一方、出向先企業へのアンケート結果ですが、「在籍型出向を利用する背景・理由」として一番多かったのが「人手不足の解消につながるため」で39.5%、2番目が「国の助成金（産業雇用安定助成金）による支援があるため」で23.3%、3番目が「即戦力を低い人件費で雇用できるため」で11.6%となっております。

次に、ヒアリングについてですが、今説明しましたアンケート調査にご回答いただいた企業の中でヒアリングにご協力いただける企業を訪問してインタビューを実施しました。

結果については参考資料2として取りまとめておりますので、ご参照いただければと思います。

それでは、資料4の②と③、在籍型出向に関するヒアリング結果ですが、②は出向元、③は出向先へのインタビュー内容です。

まず、②の出向元につきましては6点ありますが、上3点はどちらかというところとポジティブな回答、下3点はどちらかというところとネガティブな回答となっております。

先ほどのアンケート結果同様、おおむね非常に高い評価ではありましたが、従業員を送り出すということで、社内の意思決定、出向先の開拓・選定、出向契約・助成金の手続、出向者の人選、出向者のメンタル面への配慮、職場復帰後の業務改善や職場活性化の見込み、その辺の段取りをして送り出すため非常に対処が大変で、負担感が非常に大きかったというお話を多数いただいております。

一方、③の出向先については、人材を確保できたということでプラスのお話が非常に多かったです。出向者を受け入れた部署等でいろいろなプラスの効果があったということで、即戦力の確保、人員を補充できて業務軽減につながった、受け入れた部署の周りの社員も含めてモチベーションが上がった、異業種交流で業務のノウハウや知識を習得できたなど、非常によかったというお話を多数いただいております。

なお、出向先の6点目の回答で、人手確保の手段としては一時的で、恒久的な活用が期待できないという、ややネガティブな意見もございました。

ヒアリング結果については、ほぼアンケート結果と同じようなお話を聞くことができましたが、いろいろご苦労されているお話も多数いただきまして、制度として事務的なことや、社内の意思決定など、いろいろご負担もあるという印象を持ちました。以上でございます。

(3) 意見交換

【事務局（大津）】

議題（3）の意見交換に入りたいと思います。

ここからは当局の乃村部長を座長とさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

【乃村職業安定部長】

これまで各機関からご説明いただきましたけれども、ご質問、ご意見等あれば伺いたいと思います。

では、連合北海道様、お願いいたします。

【日本労働組合総連合会北海道連合会 山田組織労働局長】

連合北海道の山田と申します。よろしくお願いいたします。

資料2の④、マッチング不調となった事例の中で、改善できるところは改善してまいりたいというようなお話も最後にあったかと思えますけれども、こういった不調となった事例を踏まえて具体的に改善したところ、または改善するところがあれば教えていただきたいと思えます。質問は以上です。

【乃村職業安定部長】

ありがとうございます。事務方から回答いたします。

【事務局（高橋）】

ご質問ありがとうございます。マッチング不調となった事例については、個々の企業の事情というのが大きいと思うので、私どものほうで改善というのはなかなか難しいのですが、ホームページに関しても意見をいただいているので、より分かりやすく、速やかな情報提供を心がけたいと考えております。

また、出向についての理解がなかなか進まない部分もあるかと思えますので、企業に説明するときにより丁寧な対応を取っていきたいと思っております。以上です。

【乃村職業安定部長】

連合北海道様、よろしいでしょうか。

そのほか、ご意見、ご質問等ございませんか。

特にないということですので、意見交換はこれで終了とさせていただきますけれども、何かございましたら事務局のほうに遠慮なくいつでも連絡をいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

4 閉 会

【事務局（大津）】

以上で全ての議事が終了となります。

今後とも構成員の皆様はじめ各関係機関と連携を図りながら本事業を推進していきたいと存じますので、引き続きご協力をよろしくお願い申し上げます。本日は、ありがとうございました。