

## 第3回 北海道在籍型出向等支援協議会

日 時：令和4年12月19日（月）10：00～11：30  
場 所：札幌第1合同庁舎 7階会議室 オンライン開催

## 1 開会

### ○事務局（飛田）

定刻となりましたので、ただいまから第3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事務局の飛田と申します。よろしく願いいたします。

それでは、まず、当局、職業安定部長の鷹合からご挨拶を申しあげます。

## 2 主催者挨拶

### ○鷹合職業安定部長

北海道労働局職業安定部長の鷹合です。

本日はお忙しい中ご参加いただき、ありがとうございます。

また、皆様におかれましては日頃から職業安定行政の推進に当たりご理解とご協力をいただき、感謝申し上げます。

私から、第3回北海道在籍型出向等支援協議会の開催に当たり一言ご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、それまでの雇用調整助成金の特例措置に加え、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す。

これまで産業雇用安定助成金は、関係者の皆様の協力をいただきながら、全国では約1.6万人、北海道では689人の労働者の雇用を在籍型出向により保ってきました。在籍型出向については、労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するもので、経済活動の再開により多くの産業で人手不足が見られる中であって、北海道、特に地方ではいまだコロナの影響が続き、さらには物価高騰で資材等が調達できない状況や、ウクライナ情勢で水産物等のロシアからの輸入品が途絶える等、業況が厳しく、従業員を休業させざるを得ない企業の声も依然としてあります。そのような企業へは、人材の有効活用の観点から、引き続き在籍型出向の活用促進の周知を図ってまいりたいと考えております。

在籍型出向は、単なる雇用維持の手段としてのみならず、スキルアップにも効果があることから、人への投資を推進する中で、その政策的な重要性は極めて高いものと考えており、先般閣議決定された総合経済対策においても産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の創設が盛り込まれたところです。今後は、このスキルアップ支援コースを活用し、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

進していくこととしております。

本協議会については、昨年4月と12月の2回にわたり開催し、関係機関の連携強化、好事例や取組事項の横展開がなされてきました。

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ご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、活発な議論ができますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○事務局（飛田）

ありがとうございました。

それでは、議事に入る前に、事務局から何点かご説明させていただきます。

まず、本日の協議会はZ o o mによるオンライン開催となっております。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、左下のミュートを解除してご発言等お願い申し上げます。ご発言が終わりましたら、またミュートに戻していただきますようお願い申し上げます。

次に、本協議会の議事についてでございますが、第1回、第2回と同様、別に申し合わせをした場合を除きまして公開することとして、当局のホームページに資料とともに議事概要を公開させていただきますので、あらかじめご了承くださいようお願い申し上げます。

次に、資料でございますが、事前に郵送及びメールで送付しております。お手元にご用意をお願いします。

資料につきましては、上から順に、議事次第、裏は構成員名簿となっております。出席者名簿、資料1～8、参考資料1～3となっております。不足しているものはございませんでしょうか。

次に、この場で構成員の皆様全員に一言ずつご挨拶をいただきたいところなのですが、協議会の開催時間等の関係から、恐れ入りますが、今回は挨拶を省略させていただきますたく存じます。お手持ちの議事次第の裏面に載っています構成員名簿及び出席者名簿にてご確認いただきますようお願いいたします。

### 3 議 題

#### （1）現下の雇用情勢と人手不足感について（道内）

#### ○事務局（飛田）

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、議題1、現下の雇用情勢と人手不足感についてです。

事務局の北海道労働局職業安定部職業対策課、坂本課長より説明させていただきます

す。説明資料は、資料1となります。

それでは、坂本課長、お願いします。

#### ○事務局（坂本）

皆様、おはようございます。職業対策課長の坂本と申します。

私ども職業対策課の所掌業務としましては、高齢者の職業紹介、障害者の職業紹介、季節労働者対策あるいは雇用助成金等々を所掌しております。それで、細かな話ですが、昨年までは職業安定部の職業安定課でこの協議会を所掌しておりましたが、産業雇用安定助成金と在籍型出向は切り離せない密接な関係もございますので、今年度より職業対策課のほうに所掌が替わって、私どもの仕切りでは最初の協議会という形になりますので、よろしくお願ひいたします。

私のほうから、資料1に基づいて簡単にご説明をさせていただきます。①から⑥まで資料を用意させていただきました。

①は、完全失業率と有効求人倍率の推移ということで、リーマンブラザーズ破綻、それからコロナを経て、現在までの状況が分かる資料になっております。有効求人倍率、オレンジの線ですが、リーマンブラザーズ破綻時0.41倍という状況にございました。その後、2009年5月には0.31倍、この資料の中の期間で最低の数値まで下がっております。ちなみに、当時は有効求人倍率1倍を大幅に下回っておりまして、求人数が非常に少ない状況にございました。この0.31倍を底に、その後は右肩上がり続けまして、2010年から、最初にコロナウイルス感染者が確認された2020年1月の直前、2019年12月までの有効求人倍率は1.28倍、最高値となっていますが、ほぼ10年間、対前年同月の数値を上回る上昇傾向が続いておりました。その後、コロナの影響で有効求人倍率は急激に下降しまして、2020年4月の緊急事態宣言発令時は0.97倍まで低下しました。その後、2021年4月には0.91倍と底を打ちまして、以後は徐々に上昇を続けて、直近の2022年10月時点では1.16倍と、コロナ禍前の状況に近づきつつあります。特にこの4月から急激に上昇し、ここに来て、また人手不足感が顕著な状況になっております。

次に、青い線、完全失業率ですが、ピークは2011年6月5.9%となっていますけれども、これは、その年の3.11東日本大震災の影響も受けて最高値という形になっています。それで、コロナ直前の2019年10月に一番低い2.1%という状況になって、その後、コロナの影響も受けて3.7%まで上がりましたが、現在改善傾向にあるところです。

コロナ禍の完全失業率がリーマンショック後の状況と比べて悪くなっていないというのは、私どもが所掌する雇用調整助成金の支給が大きく影響していると判断されているところで、リーマンショック後の雇用調整助成金は金額の上乗せなどはなく、100%支給という形もございましたが、今回のコロナ特例に関しましては上限

額を月額1万5,000円まで引き上げまして、雇用保険の被保険者以外にも幅広く適用するという新制度、緊急雇用安定助成金も創設して対応してきているところです。こちらの制度の利用については、最近では減少傾向にありますが、累計では23万件を超えまして、支給金額は1,700億円に近づいているという状況で、失業率が大きく悪くならないような形で貢献できていると判断しております。

飛びまして、3ページ、新規求人、新規求職の状況についてでございます。かなりジグザグしていますけれども、青い線、新規求人数については、北海道では特に冬場、12月～2月頃にかけて減少する傾向が例年でございます。新規求職者については、これは全国的な動きですが、3月～6月に増加する傾向にございます。我が国では、3月末離職、4月就職という動きが圧倒的に大きく、次の仕事を探す関係と、離職後に雇用保険の受給手続をするためにぐっと求職者が増える傾向にございます。

新規求人数については、リーマンショックの頃からコロナで落ち込むまでずっと右肩上がりの傾向が続いていましたが、コロナの影響も徐々に改善されて、コロナ禍前に近い状況まで改善を見ている状況にございます。

一方、新規求職者については、リーマンショックの頃は仕事探しに苦勞する状況にありましたが、どんどんどんどん求職者も減って、求人増と相まって人手不足の状況に変わったところでございます。

②の、有効求人数、有効求職者数の動向に戻ります。厳密に言いますと「月間」というのが頭につきますけれども、こちらは前月から繰り越された求人あるいは求職に当月の新規の求人あるいは求職をプラスしたものを、それぞれ月間有効求人、月間有効求職という言い方をします。こちらも、先ほどの新規求人、新規求職と連動するような形の動きになっております。

次に④、所別に見た有効求人倍率の状況です。北海道内には22の職業安定所がございまして、①がコロナの影響を受ける前の令和元年10月、②が令和2年10月、③が令和3年10月、そして④が直近の令和4年10月、それぞれの全道分、それから各ハローワークの管轄での数字を載せています。

①番と④番の数値を対比して、どういう状況かというのを載せております。函館管内は、従来から雇用開発促進地域に指定されていて、有効求人倍率が低い地域となっております。札幌東管内については、従来から管轄内の江別市、北広島市、新篠津村が雇用開発促進地域に指定されており、有効求人倍率も低い傾向にございます。千歳管内は、②③とコロナ禍で航空関連産業への影響が大きいと判断されますが、現在は改善が見られている状況にございます。

続きまして⑤、産業別の新規求人数の状況です。黄色の欄は新規求人が増加している業種ということで、コロナ禍の影響を大きく受けた業種に改善が見られている。去年10月と今年10月の対比ですが、宿泊業、飲食サービス業、サービス業、卸・小売業、製造業で大幅な改善傾向にあります。

一方、水色の欄は新規求人数が減少した業種ということで、減少数は黄色の欄の業種に比べると小幅な動きということです。農・林・漁業ですが、漁業については今後ウクライナ紛争で主にロシア産水産物の輸入減少なども考えられるということで、注視していきたいところです。

参考までに、資料はつけていないのですが、人手不足、求人倍率の高い仕事として、建設関連については技術者、作業者ともに求人倍率が非常に高い状況で推移しております。次いで警備の仕事、介護関係職種も高くなっております。

最後に⑥、求職理由別に見た新規求職者の動向です。黄色の欄は事業主都合による離職、解雇等ですけれども、その状況を強調しています。先ほども説明しましたとおり、雇用調整助成金等の活用によって事業主都合による離職を一定程度抑えている状況でございます。

私どもの雇用関係の数値につきましては、統計資料として労働局ホームページに毎月レイバーレターという形で掲載しています。皆さんご確認いただいているかと思いますが、引き続き確認のほどよろしく願いいたします。

簡単ですが、私からの説明はこれで終了させていただきます。ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○事務局（飛田）

ありがとうございました。

## （２）在籍型出向活用促進にかかる取組の実績について

○事務局（飛田）

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、資料２～資料８に沿って、事務局、産業雇用安定センター、運輸局、北海道庁から説明をお願いします。

それでは、最初に事務局の北海道労働局職業安定部職業対策課・中嶋課長補佐、お願いします。

○事務局（中嶋）

皆様、大変お世話になっております。北海道労働局職業対策課の中嶋と申します。本日は、よろしく願いいたします。

私からは、資料２と資料３に基づいてご説明いたします。

まず、資料２を御覧ください。「在籍型出向等支援事業の取組について」の①、北海道在籍型出向等支援協議会の開催についてです。

１．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。

皆様のご協力により、昨年4月に第1回の協議会を行いまして、続いて12月に第2回の協議会を行いました。

構成団体の皆様と連携し、「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・商工団体や業界・事業者団体などを訪問し、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。昨年4月以降、260か所訪問しております。訪問先につきましては参考資料1に掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

また、雇用調整助成金利用企業への周知ですが、在籍型出向等支援の周知や、産業雇用安定助成金のリーフレットを配布しております。雇用調整助成金の支給決定後、支給決定通知書をこちらから送付しておりますが、その通知書の中にこの取組のお知らせを同封して周知を行いました。

セミナー等の開催ですが、事業協同組合の例会や企業団体の研修会の機会に在籍型出向支援の取組や助成金についての説明を行いました。また、北海道労働局のホームページに専用のページを開設して周知に努めております。

昨年3月～今年10月までの間、ハローワークに掲示されている求人、また関係団体の皆様からの情報を基に訪問や電話で322件の出向受入希望調査を行いました。そのうち、出向受入希望のあったのは100件、うち送出希望のあったのが8件でした。

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 出向計画受理・支給決定状況についてですが、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689人分となっております。企業規模別に見ますと、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。業種別に見ますと、出向元で最も多かったのが宿泊業・飲食サービス業、次に運輸業・郵便業となっております。出向先で一番多いのは運輸業・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、次に宿泊業・飲食サービス業から宿泊業・飲食サービス業で、同業種への出向割合が高くなっております。

次に、②の産業雇用安定助成金 出向実施計画届受理状況ですが、一番下にあります表を御覧ください。令和3年度、令和4年度における産業雇用安定助成金の計画届における労働者数が月別に載っております。当初計画届を出してはりましたが、取下げとなったものは黒三角となっております。令和3年の8月に50人以下となりました。

て、月によって増減はありますが、全体的に見ますと減少傾向となっております。令和3年8月にグループ会社間での出向も助成対象となりまして、制度が拡充されたということもあって令和3年12月と令和4年2月は少し増加しておりますが、令和3年度の計は632人となっております。

一方、令和4年度ですが、4月～10月までの7か月ではありますが、計が57と、かなり減少しております。令和3年5月～令和4年10月までの合計は689人という状況になっております。

以上で私からの説明を終わります。

○事務局（飛田）

ありがとうございました。

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、ご説明お願いいたします。

○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と申します。よろしくお願ひいたします。

事務局のほうから事前に提出されております資料3の③、「在籍型出向制度マッチング実績」という資料を掲載させていただきました。コロナ禍で、雇用維持を図るための在籍型出向制度の活用ということで、当初から札幌商工会議所、それから北海道労働局と一つになってこの支援の取組を進めてきました。

このコロナ禍の雇用維持型なのですが、先ほど協議会事務局のほうからお話があったように、今年度に入ってからほぼ動きがないということで、私どもの扱っている実績も、③の24番以降ですが、10名程度にとどまっております。中小企業でも規模の大きいところもありますが、小規模事業所を中心にできるだけ出向成立を図るよう取組を進めておりますが、経済活動、社会活動が一般化してきた流れの中で、こういった実績にとどまっているものと承知しております。

私どもは、あくまでも出向の扱い機関ということになりますので、雇用維持型の出向支援に加えまして、現在は主に人材育成といいますか、職業能力開発を出向を通じて図ろうという企業からの相談ですとか具体的な支援、こういったほうに出向支援も少し立ち位置を変えて今取組を進めているところでございます。ただ、引き続き厳しい企業については、雇用維持型の出向支援の取組を札幌商工会議所、北海道労働局と一つになりながら進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○事務局（飛田）

ありがとうございました。



続きまして、事務局の労働局職業安定部職業対策課・福迫からご説明いたします。

#### ○事務局（福迫）

事務局の福迫でございます。日頃お世話になりまして、ありがとうございます。

では、資料4を御覧ください。今年度の労働局の取組の一環として、在籍型出向に対する関心の向上、またニーズの開拓に資することを目的にアンケート調査を2回実施しております。その結果についてご報告を申し上げます。

まず、調査の対象ですが、在籍型出向の利用可能性がある事業者ということで、第1回は、①雇用調整助成金の特例措置の受給額が多い事業所、②ハローワークへの求人申込みが多い事業所、合わせて318件。第2回は、先々の特例措置の縮減あるいは終了を見据えまして、雇用調整助成金の地域特例の対象期間終了後におきましても業況特例の適用を受けながら休業を実施している中小の事業所279件を対象といたしました。

調査の時期ですが、第1回が本年の6月、第2回が9月でございます。いずれも郵送法により行いました。

回答状況ですが、第1回が回答数170、回答率は53.5%。第2回が、回答数119、回答率42.7%でございました。

2ページからが回答の内容になります。

問1では、企業規模について聞きました。その帯グラフ、白抜きの数字がございまして、読み取りにくいかと思しますので申し上げますと、第1回が、10人以下が1.8%、11～30人が8.2%、31～50人が15.9%、51～100人が18.2%、101～300人が32.9%、301人以上が22.9%。第2回は、10人以下が35.9%、11～30人が45.3%、31～50人が11.1%、51～100人が6.0%、101～300人が1.7%でございます。第1回は、助成金受給額あるいは求人数が多い事業所を対象といたしましたので、規模が大きいところが中心となっております、100人を超える事業所が半数以上を占めております。一方、第2回につきましては中小企業を対象といたしましたので、30人以下の事業所が8割以上という結果になっております。

問2では、主な業種を聞きました。第1回、第2回とも最も多いのは宿泊業・飲食サービス業でした。第1回で医療・福祉が10.6%とございますけれども、これは大半が求人事業所でございました。

3ページに移ります。問3からは、在籍型出向とその支援制度に対する認知度を把握する設問でございます。

まず、問3で、在籍型出向について知っているかどうかを聞きました。「知っている」と「知っており、利用したことがある」を合わせますと、第1回が51%、第2回が41%でございました。

問4では、産業雇用安定助成金について知っているかどうかを聞いております。「知っている」という回答は「知っており、利用したことがある」を合わせて第1回が32%、第2回が22%でございました。

4ページに移りまして、問5では、マッチングの支援を行う産業雇用安定センターについて知っているかどうかを聞いております。「知っている」と「知っており、利用したことがある」を合わせて、第1回が15%、第2回が11%でした。認知度に関しましては、第2回の調査対象の中小企業において低い状況が見られました。

問6以降は、在籍型出向とその支援制度に対する関心度を把握する設問でございます。

問6の関心の有無につきましては、利用する利用しないにかかわらず「関心がある」という回答が、第1回が51%、第2回が63%でございました。

最後、5ページになりますけれども、問7では、在籍型出向とその支援制度の内容を詳しく知りたいかどうかを聞いております。「知りたい」という回答は、第1回が17.9%、第2回が27.7%でございました。このことから、特に中小企業につきましては業況の回復が遅れて、引き続き休業を実施しているという状況にありながらも在籍型出向や産業雇用安定助成金の情報に疎いという状況がございましたけれども、その一方で、支援制度については関心を示すところが少なくないということが分かりました。

そして、このアンケート結果への対応でございますが、問7で在籍型出向とその支援制度の内容を詳しく知りたいと回答いただいた事業所が2回合わせまして57事業所ございましたけれども、そちらに対しまして個別に連絡をした上で、25の事業所を訪問し、実情をお聞きした上で支援制度の内容について説明をしております。また、27の事業所には詳しい資料をお送りしております。

ちなみに、訪問した事業所のうち1事業所から助成金の出向実施計画書の届出を受けております。そして、4事業所からはマッチングの申込みがございました。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○事務局（飛田）

ありがとうございました。

続きまして、北海道運輸局の平澤交通企画課長、渡延観光企画課長からご説明お願いいたします。

○北海道運輸局 渡延観光企画課長

私、北海道運輸局観光企画課の渡延と申します。観光分野について、まずご説明いたします。資料5を御覧いただければと思います。

資料を1枚おめくりいただきますと、棒グラフが載っております。こちらは、延べ

宿泊者数の比較とCOVID-19影響以前の2019年との比較です。色が濃いほうが北海道、薄いほうが全国となっております。最新のもの、令和4年は緑になっておりまして、これを見ていただくと、9月までの数字しかないのですけれども、2019年度比98.2%ということで、全国を上回って、ほぼ2019年の水準になっております。

次のページをめくっていただきますと、これは日本旅館協会北海道支部が作成しているもので、10月まで数字が出ております。先ほどのは観光庁の統計のものなので、若干こちらのほうが対象者が限られているのですが、2020年、令和2年より若干少なくなっているように見えるものの、2020年がGo Toトラベルなどの関係で秋口戻ってきていた影響がございますのでこういうふうに見えておりますけれども、実際数字としては今かなり元に戻ってきている状態で、逆に人手不足で、ホテルを開けていても例えば全部屋営業できないとか、そういった声も聞かれるところです。

観光分野については以上でございます。

#### ○北海道運輸局 平澤交通企画課長

引き続き、交通企画課の平澤から交通の各モードについて説明をさせていただきます。

このグラフは、JR北海道からフェリーまで各交通モード別の売上げと輸送人員を表したものです。コロナ禍前の2019年の実績を100とした場合、2020年以降コロナになってからどうかというものを表しています。

ピンク色の線が令和2年、ブルーの線が令和3年、グリーンの線が令和4年となります。横軸を見ると、2月から始まっております。日本でコロナの感染が広がっていたのが令和2年2月ということで2月始まりのグラフにしておりますので、ご留意いただきたいと思います。本日は、上の段の売上げのほうで説明をさせていただきます。

まず、令和2年ですけれども、3月から5月にかけて各モードとも急激に落ち込んでおります。ここは、日本でコロナの感染が確認されて以降5月にかけて緊急事態宣言が発出された時期ですので、当然ながら各モードで落ち込みが激しくなっております。特に、貸切バスと都市間バスがかなり下のほうまで落ち込んでいる。貸切バスは、いわゆる旅行需要が減ったことにより5月に9%まで落ち込んでいます。その後、9月～10月にかけて各モード急激に回復しておりますが、ここはGo Toトラベルという施策が打たれましたので、その事業効果で持ち直しているということです。

ただ、その後また11月から感染が拡大し、また各モードとも落ち込み、令和3年のブルーの線を見ると、2月～6月にかけては、まん延防止であるとか緊急事態宣言、その後またまん延防止というような形で、感染拡大により行動制限もあったということで前半は落ち込んでおります。

令和3年10月以降は、宣言関係が解除されたということで、おおむね全てのモードで回復、右肩上がりというふうに見て取れるかと思うのですが、12月以降また感染が拡大して、令和4年1月には再びまん延防止期間となり、また下降傾向になりました。

そして、グリーンの線になりますが、令和4年2月以降、JR北海道は36%、貸切バスも39%ということで、今年の初めはコロナ前の半分という厳しい状況になっています。

その後は、ご案内のとおり行動制限がなく今日まで来ておりますので、グリーンの線も一番上の階層で推移しているというところで回復が見て取れるかと思えます。おおむねコロナ前の7割〜8割ぐらい各モードで運送収入は回復しております。

そうはいつでも、都市間バスはなかなか半分より上に上がってこないというのが目立つところですが。この理由については分析ができていないのですが、コロナになって、リモート会議など仕事のやり方が変わり、行動変容の影響を受けているのではないかと考えております。

あと、ちょっとご注意いただきたいのが、JR北海道が令和4年10月100%、都市間バスも10月69%と前月に比べて跳ね上がっていますが、ここはある意味異常値でして、JR北海道の100%というのは2019年との比較ですが、実は2019年10月にJR北海道は札幌圏で運賃値上げを実施しています。その前月、2019年9月には、いわゆる定期券の駆け込み購入というのがありまして、9月にどかっと運送収入が伸びています。その反動で2019年10月は売上げが落ちておりまして、そこ今回比べたものですから100%という形になっています。

都市間バスの10月69%も、運送収入の中には実は道庁さんに支援いただいている「ぐるっと北海道」という需要喚起策があって、バス事業者には正規運賃が払われるのですが、その割引相当分が2か月遅れでバス事業者のほうの受取りに計上され、まとまって収入があった関係で跳ね上がっているのも、ここもある意味異常値ということで、下の段の輸送人員のグラフと相関しない動きとなっております。

以上が概況になります。

そして、若干資料にないところのご説明になりますが、先ほど労働局様から資料3で出向のマッチングのご説明をいただきましたけれども、運輸業につきましては送出しとしては全業種の中で2番目に多くて、受入れ側としては一番多い業種ということで示されておりました。そのマッチングの中身については、運輸業から運輸業が最多の99ということで、同じ運輸業の中で受入れ、送出しが回っているということが理解できたところですが。

現在あらゆる業種で人手不足の問題が叫ばれておりますけれども、運輸業はコロナの前から人手不足が顕在化していたのですが、貸切バスを筆頭にコロナで急激に需要が減ったモードから、相対的にコロナで余り影響を受けていないトラック事業、こう

いったところに結構誘導があったのではないかと推測しているところです。

あと、行動制限がない今年の夏以降、運送事業、旅客も含めて需要が徐々に回復基調にあるものの、コロナで貸切バスの廃業とか、先日新聞にも載っていましたがけれども、タクシー業界では高齢のドライバーを中心に感染リスクを懸念して離職している。ですから、今後ますます人手不足の問題が生じてきます。

運輸局のほうでは事業者団体様と連携して、従来の人材確保の取組に加えて、先日成立した補正予算で、初めてなのですけれども、第二種運転免許の取得経費について直接事業者を支援するという補助制度が設けられましたので、引き続き労働局様の在籍型出向という方策について運送事業者に情報提供することも継続しつつ、この新しい補助制度を使った人材確保の取組についても進めてまいりたいと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

運輸局からは以上です。

#### ○事務局（飛田）

ありがとうございました。

続きまして、北海道経済部労働政策局・上野雇用労政課長からご説明お願ひいたします。

#### ○北海道経済部労働政策局 上野雇用労政課長

北海道庁の上野でございます。私ども、システムの不具合によりまして、商工会連合会様のカメラをお借りしてご説明させていただきます。どうぞよろしくお願ひします。

まず、お手元の資料6の「Ⅲ. 地域経済を支える人材の育成・確保」を御覧いただきたいと思ひます。

道では、この先1年程度を見据えまして、緊急経済対策も含めたウィズコロナ下での総合的な取組の推進を図るため、「経済対策等に関する『当面の展開方向』」を本年9月に取りまとめたところでございます。その展開方向のうち雇用関連部分が、今御覧いただいている「Ⅲ. 地域経済を支える人材の育成・確保」となっております。

取組の方向性といたしましては、人材育成やスキルアップ、キャリア形成支援、人材誘致や労働移動の促進、外国人材の受入環境づくりによる産業人材の育成・確保。それから、女性や高齢者、障がい者など多様な働き手の就業支援、多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備などによりまして地域を支える産業の活性化を図ることとしておりまして、資料の右側、「主な取組」にあるとおり取り組んでいるところがございます。このうち、離職者等への就業支援や人手不足業種への労働移動に係る主要な取組として、アンダーラインを引いておりますが、介護や建設など人手不足業種への異業種からの転職支援、ジョブカフェなどを通じたきめ細かなカウンセリングの実施

やマッチング機会の提供につきまして、資料2枚目、3枚目により概要をご説明申し上げます。

それでは、資料2枚目、「「ジョブカフェ北海道等」によるカウンセリングやハイブリッド型合同企業説明会の開催」を御覧いただきたいと思えます。

道では、北海道就業支援センターとして札幌にありますジョブカフェ、ジョブサロンなどのほか、旭川、函館など道内5か所の地域拠点を設置いたしまして、関係機関との連携により、離職者を含む求職者や人手不足等が課題となっている企業に対する支援を行っているところであります。

ジョブカフェでは、新規学卒予定者や離職者を含む若年求職者に対しまして、年齢、経験、スキルなどを踏まえたきめ細かなカウンセリングや、職業理解、キャリアプランの作成、就職活動対策といった対象者ごとに必要なセミナーなどを実施しております。令和3年度の利用実績は2万3,074人となっております。

ジョブサロンでは、離職者や就職氷河期世代を含む中高年者求職者向けに同様の支援を行っておりまして、令和3年度の利用実績は7,545人となっております。

また、道内6地域におきまして、人手不足産業等を中心とする合同企業説明会をオンライン、オフライン併用のハイブリッド形式で開催しておりまして、様々な企業にご参加いただいているところでございます。

続いて、資料3枚目、「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」を御覧ください。

コロナ禍により離職し、違う業種から介護や建設などの人手不足が深刻な対象業種に転職した方に奨励金10万円を支給する事業でありまして、求職者の方々が転居を要した場合、20万円を上限として転居費用を実費支給しております。

令和3年度の実績は、利用事業所数が835社、就職者数が1,388人となっております。就職先の職種別で見ますと、一番多いのが介護・福祉・医療関係となっております。467人と全体の3分の1を占めております。次いで多いのが建築・建設関連でありまして、289人と全体の2割を占めているところでございます。

道からの説明は以上でございます。ありがとうございます。

#### ○事務局（飛田）

ありがとうございました。

続きまして、事務局の労働局職業安定部職業対策課・荒野からご説明いたします。

#### ○事務局（荒野）

北海道労働局職業対策課で助成金を担当しています荒野といいます。よろしく願いいたします。

私からは、産業雇用安定助成金の制度概要、今年の10月1日の制度改正と、今年

の12月2日付けで新コースが創設されておりますので、それらについて資料7と参考資料2-1、2-2、2-3を基に説明させていただきます。

まず、制度概要についてですが、資料7の「1 制度概要」を御覧いただきたいと思います。制度としては、コロナウイルスの影響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対象となっております。今まで、休業という形で雇用を維持される場合については雇用調整助成金をご活用いただいておりますけれども、令和3年2月5日施行ということで、休業ではなく在籍型出向という形で雇用を維持する形へ移行しましょうということで、新たにこの助成金制度が創設されております。

要件としましては、出向を開始する前に計画を提出いただくのですが、計画を提出いただいた時点の直近の売上げが1年前、2年前、3年前の同じ月と比較して5%以上減少していることが要件になっております。

助成の内容については、出向運営経費、出向初期経費の2つに分かれておりまして、出向運営経費については出向期間中の助成、出向初期経費に関しては出向開始前の助成となっております。

出向運営経費については、出向中にかかる経費ということで賃金が主たるものとなりますが、そのほかに出向者の教育訓練等かかった経費に対して中小企業は5分の4、中小企業以外は3分の2を助成する形になります。（解雇なし9/10）（解雇なし3/4）となっておりますけれども、これは、出向元の企業のほうで労働者を解雇せずに出向前の従業員の80%を引き続きキープしている場合について、こちらの高いほうの助成率で助成をしております。

出向初期経費、これは出向前にかかった費用ということで、例えば出向元、出向先のほうで出向契約を結ぶ際の書類の作成を社労士さんをお願いした場合、どうしても費用がかかります。それと、出向先のほうに打合せに行かれる際の交通費ですとか、出向先のほうで受け入れる方の作業服や制服を購入した際に、かかった費用の多少に関わらず一律1人当たり10万円の助成ということになっております。

あと、加算額ということで5万円というのがあるのですが、これについては出向元に関しては、運輸・郵便、宿泊・飲食サービス、生活関連サービス、娯楽といった特定の業種の場合、もしくは売上げが20%以上下がっている事業主の場合5万円上乗せと。出向先に関しては、異業種から受入れをした場合について5万円の上乗せをすることになっております。

それと、参考資料2-1の「助成の内容」の②、出向運営経費助成の中で、企業グループ内出向の場合というのがあります。創設当初はグループ内の出向については対象になっていなかったのですが、令和3年8月以降、グループ内の出向に対しても新たに対象になっております。この場合については、御覧のとおり、ちょっと助成率が低くなります。

続きまして、資料7の下の部分です。これは、10月1日の制度改正の部分になり

ます。3点ありまして、まず1つ目として、今まで1年間の助成だったものを最大2年まで助成するという事で、支給対象期間が長くなりました。2つ目として、支給対象労働者数の上限が今まで1年度当たり500人だったのを、出向元については上限撤廃と。ただ、北海道に関しては500人を超える出向というケースがほぼないので、余り関係ないかと思えます。3つ目は、出向から復帰した後の訓練（off-JT）に対する助成が新設されております。

参考資料2-2に拡充内容を書いております。

1つ目の支給期間の延長については、1年から2年に延長されているのですが、当初、助成については通常どおり1年という事で行いまして、出向を継続される場合に延長届を出していただいて、その際に、また売上げの確認などをさせていただいた上で6か月の延長。さらに6か月後に引き続き出向される場合、またそこで延長届を出していただいて、売上げの確認をして6か月の延長という事で、1年プラス6か月プラス6か月というつくりになっております。

ただ、注意点がありまして、延長される期間は令和6年3月31日までということになっております。ですから、例えば年が明けて令和5年1月から出向を開始される場合については、当初1年間の助成という事で令和5年12月までで1年間。そこから延長となりますと、令和6年1月～3月までの3か月間の延長という事で、実質1年と3か月の期間ということになります。ですから、令和4年4月以前に出向を開始している場合については最大2年間まで延長できるというようにつくりになっております。

続きまして、参考資料2-2の③、出向復帰後の訓練（off-JT）に対する助成が新設されております。これは、出向元に復帰後に出向先で得た新たなスキルや経験をブラッシュアップするためにoff-JTを行った場合、かかった費用とその期間の賃金を一部助成するという制度です。今のところ計画は、まだ一件も出てきておりません。

資料7に戻っていただいて、2ページ。②産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）（仮称）の新設（案）となっておりますが、令和4年12月2日付けで施行されておりますので、（仮称）と（案）というのは既に取れております。このスキルアップ支援コースができたことによって、今まで説明していた部分に関しては産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）という形になります。

新設されたスキルアップ支援コースについては、雇用維持支援コースと違って、売上げが低下したとか事業活動を縮小したといった部分の要件はありません。あくまでもスキルアップを目的とした在籍型出向に対しての助成となっております。要件としましては、出向復帰後に6か月間以上継続して雇用されていること、出向前に比べて5%以上賃金をアップさせるといったことが要件になっております。

それで、雇用維持支援コースに関しては、給料の負担割合に応じて出向元、出向先、



両方に助成をしていたのですが、スキルアップ支援コースに関しては出向元事業主のみに対する助成となっております。それと、今のところグループ間での出向に関しては対象とはなっておりません。

参考資料2-3に詳しい内容が書いてあります。

助成率に関しては、雇用維持支援コースに比べて低くなっております。中小企業は3分の2、中小企業以外は2分の1ということです。

あと、その基になる金額、雇用維持支援コースであれば出向前の給料に対して10分の9、5分の4という形で助成をしているのですが、スキルアップ支援コースに関しては出向中の賃金のうち出向元が負担した金額、もしくは出向前の給料の2分の1、比較していずれか低いほうに助成率を乗じた金額ということになっておりますので、雇用維持支援コースに比べると助成額は低くなっております。

ただ、雇用調整助成金に関してもコロナの特例部分に関して徐々に縮小、廃止という形になっておりますし、産業雇用安定助成金の雇用維持支援コースに関しても計画が徐々に少なくなってきた中で、スキルアップという形で新たに人材育成に力を入れていきたいと思いますという流れになっておりますので、こちらも併せて今後とも周知をお願いしたいと思います。

以上、私からの説明を終わります。

○事務局（飛田）

ありがとうございました。

### （3）今後の取組事項について

○事務局（飛田）

次に、議題3、今後の取組事項についてです。私、飛田から説明します。

資料8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として、厚生労働省でおおよそ1か月前の11月15日に開催された全国在籍型出向等支援協議会で提示された今後の取組事項について、今後の方向性を説明いたします。

まず1点目としまして、雇用調整助成金については、皆様ご存じかと思いますが、令和4年12月以降、特例措置の段階的な縮減が図られております。縮減内容の説明は省略しますが、後でお手元の参考資料3を確認願います。

経済の回復基調に伴い、雇用調整助成金特例措置の段階的な縮減も図られ、休業件数も急激に減少しています。先ほど資料3の②、「産業雇用安定助成金 出向実施計画届受理状況」で説明したとおり、令和4年度は産業雇用安定助成金を活用した出向労働者数が減少している状況にあります。しかし、一方で、このような状況でも、最

初の鷹合部長の挨拶にもありましたように、まだまだコロナの影響が長引き、さらに輪をかけてウクライナ情勢の影響、物価高の影響等で引き続き休業を余儀なくされている中小企業は存在します。今後ともこのような企業には、的を絞って、引き続き在籍型出向を活用して、休業から就業、出向による移行を効果的に支援することで円滑な労働移動を一層促進していく必要があります。そのためには、雇用調整助成金を活用している事業所へ引き続き産業雇用安定助成金の個別周知を再徹底していく必要があります。また、先ほど資料4で説明したアンケート結果の事例報告のように、アンケート実施後の個別訪問などターゲットを絞った個別の周知なども一層必要となってきます。また、資料1で道内の雇用情勢と人手不足感について説明したとおり、現在人手不足感が高まっていることもあり、出向労働者を受け入れたいという企業のニーズは多いものの、労働者を出向で送り出したいというニーズのある企業は非常に少なく、把握するのも大変困難な状況となっております。構成員の皆様のところにも新型コロナウイルスの影響で依然として休業が続いているといった企業からの相談等がありましたら、在籍型出向の制度を周知していただき、我々事務局にも情報提供を今後とも引き続きよろしくお願いします。

2点目としましては、今後、新型コロナウイルスの影響とは関係なく、労働者を出向させることで自社にはない実践の場における就労経験から新たなスキルの習得を図る能力開発、つまりスキルアップの手段としての在籍型出向を有効活用し促進を図る。人への投資を推進する中で、その政策的重要性は極めて高いものとなります。

この能力開発型の在籍型出向を広く普及させるため、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が新設されました。新設された助成金の周知・広報、取組を促進し、制度周知、事例の横展開、企業情報の収集などを図り、特に産業雇用安定センターとのさらなる連携により活動促進を図る必要があります。構成員の皆様につきましても、労働者のスキルアップを図りたいといった相談等がありましたら、能力開発の一環として活用できる在籍型出向の制度を周知していただき、我々事務局にも引き続き情報提供をお願いいたします。

この能力開発型の在籍型出向の今後の具体的な取組事項につきましては、厚生労働省から別途指示がある予定ですので、その際は必要に応じて構成員の方々にもお知らせしていきたいと思っております。

以上2点について、今後の取組事項を説明しました。

在籍型出向等支援協議会は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、在籍型出向を活用することで、従業員を離職させることなく関連会社等で雇用機会を確保する雇用維持を図ることを目的として設置されました。現在、雇用調整助成金、産業雇用安定助成金の申請件数減少とともに在籍型出向も減少し、在籍型出向等支援協議会の活動役割も縮小されていくものと思われましたが、今後は、産業雇用安定助成金のスキルアップコースが新設されたとおり、従業員のスキルアップの一環として在籍型出向を一

層有効に活用するよう周知・啓発することを本協議会の事業目的とする方向性が厚生労働省の全国在籍型出向等支援協議会で示されましたので、引き続き構成員の皆様におかれましては在籍型出向の普及活動に努めていただくようよろしくお願いいたします。

議題3、今後の取組事項の説明は以上となります。

#### (4) 意見交換

##### ○事務局（飛田）

続きまして、議題4の意見交換に入りたいと思います。

座長は、当局の鷹合部長とさせていただきます。

よろしくお願いいたします。

##### ○鷹合職業安定部長

ただいま各機関からご説明をいただきましたが、ご質問等を伺いたいと思っております。ご質問、意見、ご要望、感想、何でも構いませんので、マイクをオンにして話していただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。

本協議会の目的としては、在籍型出向についていろいろ協議するとありますけれども、我々としては、なかなか周知ができていないという現状もありますので、これを機会にいろいろご説明させていただきました。

もしよろしければ、皆さんお戻りいただいてからこの助成金の内容を各団体の会員の方にメールマガジン等で周知していただくとか、そういった形で会員に周知いただければ本当に助かりますし、金融機関におかれましては、企業から経営の相談などありましたら、そういう機会に助成金について周知いただければ労働局としては非常に助かりますので、お願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

では、ご質問などなさそうなので、ほかにご意見がなければ、以上で終了とさせていただきます。

これで全ての議事が終了いたしました。今後とも各構成員の皆様を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、引き続きご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、以上で終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。