

# 議事概要： 鹿児島 労働局

協議会名称	第3回 鹿児島県在籍型出向等支援協議会
開催日時	令和4年11月11日(金) 15時00分～16時30分
会議形式	対面
会議開催場所	鹿児島局 職業安定部会議室
会議出席者	28名(構成員17名・随行2名・事務局9名(職業安定部長、職業対策課長、職業対策課長補佐、事業主支援アドバイザー等6名)) ※欠席3名

—	開会あいさつ
発言者等	発言概要・決定事項等
鹿児島労働局 局長	<p>ご承知のように新型コロナウイルス感染症による経済的な影響は令和2年以来長期にわたり、一部の業種にとどまらず、多方面に及んでおり、現在も多くの企業が雇用維持のために大変な努力をされていることと思う。</p> <p>厚生労働省としては、雇用調整助成金の特例措置など、前例のない措置を展開し、雇用維持に取り組む企業の支援に努めてきたところ。</p> <p>この雇用調整助成金については、1日当たりの助成上限額の引き上げ、支給申請手続きや添付書類の簡素化を図るなどの特例措置を設けて対応してきたが、最近の新型コロナウイルス感染者数の減少に伴い、感染防止対策と社会経済活動との両立実施が浸透し始め、事業所間の差はあるものの、多くの企業が事業活動の回復基調にあるものと考えている。</p> <p>今後も必要な休業支援対策を進めつつ、人材に余剰が生じている企業と、人手不足が続いている企業とのマッチングによる在籍型出向を支援することで、企業の雇用維持、労働者の労働意欲の維持や能力開発等の取り組みを支援していきたいと考えている。</p> <p>在籍型出向等支援協議会を構成する関係機関のお力をお借りし、より多くの企業間のマッチングを円滑に進めるとともに、在籍型出向を通じた労働者の雇用維持に寄与することが期待されている。</p> <p>過去2回の協議会は、新型コロナウイルス感染症流行の影響で、いずれもオンラインでの開催となり、今回が初めての集合開催となる。</p> <p>本日の会議が実りある会議となるよう、活発な意見交換、情報交換をお願い申し上げ、開催に当たっての挨拶とさせていただきます。</p>

議 題 1	現下の雇用失業情勢について
発 言 者 等	議題1にかかる発言概要・決定事項等
鹿児島労働局 職業安定部長	<p>「資料1」により説明</p> <p>令和4年9月の鹿児島県内の有効求人倍率は1.36倍で、26か月連続で全国を上回り、77か月連続で1倍台を維持。全国では27番目の高さで、九州では、宮崎県、熊本県、大分県に次ぎ、4番目の高さ。有効求人数は、前月より1.0%増加し、2か月ぶりの増加、有効求職者数は、前月より0.8%減少し、2か月連続の減少となっている。</p> <p>9月の雇用失業情勢は、「求人は高水準が続いているものの、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、引き続き注視が必要である」と考えている。</p> <p>令和4年9月の受理地別有効求人倍率は1.36倍。令和4年7月には過去最高水準の1.38倍を記録。コロナ前と比較すると回復基調にあると考えている。</p> <p>新規求人数の産業別動向は「建設業」で2か月ぶり、「製造業」で2か月連続の減少となったが、それ以外の主要産業では前年同月に比べ増加した。</p> <p>全体の新規求職申込件数は、9月は6,615人となり、前年同月に比べ、3.7%減と2か月ぶりの減少となっている。</p> <p>減少した要因として、「新型コロナの感染者数の増加や台風などの天候不良、その後、停電が長引いた影響を受け、夏休み明けに増加するとみられていた子育て世代や高齢者に、求職活動の出足が鈍る動きがみられる」といった情報があった。</p> <p>全体の就職件数は、前年同月比4.3%減の2,468件となり、45歳以上の就職件数は、前年同月比3.0%減の1,213件と、4か月ぶりに前年同月を下回った。</p> <p>「正社員の求人・求職状況」は、9月の正社員有効求人倍率が1.13倍となり、前年同月に比べ0.05ポイント増と19か月連続で前年同月を上回った。</p> <p>本県の年度毎の有効求人倍率は、令和2年度はコロナの影響もあり落ち込んだが、令和3年度はコロナ以前に近い数値に回復してきている。</p> <p>令和元年度から3年度の「求人・求職の動き」の数値は、回復が遅れている「運輸業・郵便業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」といった一部の業種でもコロナ前の8割～9割の水準まで回復。全体的には「新規求人数」「有効求人数」ともに、令和元年度を上回っている。</p> <p>雇用調整助成金は、令和2年4月以降を緊急対応期間と位置づけ、助成率の引き上げや、雇用保険被保険者でない労働者も対象とする</p>

	<p>などの特例措置を実施してきた。令和3年5月以降、特例措置は幾度か助成率や上限額の見直しが行われており、現在は、業況特例や地域特例に該当せず、通常の場合だと、中小企業が10分の9、大企業が4分の3、上限額は日額8,355円の助成となっている。この特例措置について、先日、令和4年12月以降の取扱いが示された。12月以降は省令の改正を経たうえで、通常の制度とするとともに、特に業況が厳しい事業主へは、一定の経過措置を設けることとなっている。なお、令和5年4月以降の取扱いは、コロナの感染状況や雇用情勢を踏まえて判断するという事になっている。</p> <p>令和4年10月20日までの県内の雇用調整助成金の申請の累計は、全体で53,512件。このうち、53,076件、99.2%が既に支給済である。申請件数を業種別でみると、「その他」を除くと「飲食業」が27.2%と最も多く、次いで「製造業」「小売業」という順になっている。コロナの感染状況等で増減はあるが、ピーク時からすると、徐々に申請が減ってきている。</p> <p>以上、雇用失業情勢や雇用調整助成金の現状を踏まえ、在籍型出向の支援に関するご意見などいただければ幸いである。</p>
決定事項等	

議題 2	関係機関における在籍型出向等の取組等について
発言者等	議題2にかかる発言概要・決定事項等
鹿兒島労働局 職業対策課長	<p>「資料2」により説明</p> <p>会次第の(3)の「鹿兒島労働局における在籍型出向等支援の取組について」説明する。</p> <p>「鹿兒島労働局・ハローワークにおける在籍型出向等支援策」について、柱として4点ある。</p> <p>1点目は、本日の「鹿兒島県在籍型出向等支援協議会の開催」。2点目は「産業雇用安定助成金による支援」。3点目は「在籍型出向制度と産業雇用安定助成金の利用勧奨」。4点目は「在籍型出向受入企業の情報の提供」である。</p> <p>次に「在籍型出向支援推進のスキーム」。本日の協議会の構成団体の連携した推進が必要であり、今後ともご協力をお願いする。</p> <p>次に、労働局における「これまでの取り組み」についての詳細を説明する。</p> <p>最初に、本日開催している「鹿兒島県在籍型出向等支援協議会の開催」。関係機関と連携した在籍型出向等を支援するため、令和3年6月、令和4年1月、そして本日、第3回の協議会を開催。コロナの影響もあり、今回が初めての対面での開催となった。</p>

次に「労働局ホームページによる周知・広報」。労働局ホームページに「在籍型出向支援コーナー」を設置し、産業雇用安定センター、九州運輸局のバナーも掲載している。

次に「就職支援コーディネーター・事業主支援アドバイザーの配置」。労働局職業対策課内に「就職支援コーディネーター」「事業主支援アドバイザー」を各1名ずつ配置し、在籍型出向や助成金制度の周知・相談を実施している。

次に「リーフレットによる周知」。前回協議会以降では、今年の5月から6月にかけて、雇用調整助成金を受給した事業所、約1,800社へリーフレットを送付した。

次に、県内の主たるハローワークを訪問するなどし、所長等幹部職員に直接、在籍型出向の周知の強化を指示した。

次に、県下経済4団体へ、各種会議等での説明機会の提供をお願いした。残念ながら、現時点で依頼はないが、もし、説明の機会があれば、情報提供いただければ有り難いと考えている。

次に、在籍型出向への興味度や利用希望の有無を把握するため、雇用調整助成金を受給している事業所へアンケート調査を実施し、128社から回答を得た。結果は後ほど説明する。

次に、今回初めての試みになったが、産業雇用安定センターと共催でセミナーを開催した。これまでの協議会においても、在籍型出向や助成金、産業雇用安定センターの認知度が低いのではないかという意見があり、更なる周知の推進、アンケート調査や事業所への聴き取りでも、セミナー開催の希望があったことなどから、9月16日に開催し、28社・29名の参加があった。

次に、先ほど説明した「在籍型出向に関するアンケート調査結果」。

【Q1】の「在籍型出向を知っているか」という設問では、「聞いたことがある程度」が47.7%、「まったく知らない」が21.1%と認知度が低い。【Q2】では、産業雇用安定助成金を知っているか尋ねたところ、78%の事業所から「知らない」と回答があった。労働局としても、これまで周知・広報に努めてきたが、引き続き、様々な機会を捉えた周知・広報が必要であると認識したところである。【Q3】では、産業雇用安定センターを知っているか尋ねたところ、77%の事業所から「知らない」と回答があった。【Q4】の「在籍型出向の活用に興味があるか」という設問では、「興味がある」という事業所が19.5%。一方で「興味がない」という事業所も31.3%あり、理由としては【Q5】にあるとおり、「人を送り出す余裕がない」「雇用調整助成金の活用で十分である」と理由が多いという結果となった。

このアンケート結果では、「雇用調整助成金の手厚い助成で十分である」という理由から、在籍型出向に取り組む必要性が低いとの意見

もあったが、雇用調整助成金の特例措置の見直しが予定されていることや、事業活動の回復程度が事業所間で異なることから、回復が遅れている事業所の場合、休業以外の雇用維持の方法として在籍型出向を利用していただきたいと考えている。

次に、セミナー参加者へのアンケート結果である。【Q2】のセミナー参加の目的としては、「助成金」もそうだが、「在籍型出向制度の詳細を知りたい」という理由が多数を占めた。【Q3】の設問では、すべての事業所から「参考になった」あるいは「ある程度参考になった」という回答をいただいた。【Q4】の設問では、在籍型出向を活用したいと回答した事業所が7社あった。この7社のうち、2社から個別相談の希望があり、労働局と産業雇用安定センターで訪問し、うちA社については、来月から数名の出向を予定するなど、在籍型出向及び産業雇用安定助成金の周知、関係機関との連携が実を結んだ。引き続き、周産業雇用安定センターと連携し、周知に努める。

次に、「産業雇用安定助成金の活用状況」。県内では「出向計画」を労働者ベースで37人分受理している。企業規模別では「中小企業から中小企業」が67.6%、「大企業から中小企業」が32.4%。業種別では、出向元の最多は「宿泊業、飲食サービス業」で、出向先の最多は「卸売業、小売業」。全国では、労働者ベースで16,219人分の出向計画の受理で、鹿児島県の37人分は、まだまだ利用が少ないという現状がある。全国を業種別で見ると、出向元の最多が「運輸業・郵便業」で、出向先の最多は「サービス業」。

事例のように、ひとつの企業から、様々な業種の企業に送り出しているという例もある。助成金支給額は、制度創設以降、出向元・出向先合わせて、約3,000万円となっている。

次に、県内の助成金の活用事例を2つ紹介する。【事例1】は、「宿泊業」から「物品賃貸業」に出向させた事例。婚礼部門の担当者を、人手が不足していたブライダル関連の企業へ送り出し、出向先では「即戦力の人材確保につながった」という事例である。【事例2】は、「卸小売業」から「同じく卸小売業」に出向させた事例である。コロナの影響で注文が激減した酒類の卸小売業で、休業を行ったが、従業員のモチベーションの低下を感じ、人手不足だったガソリンスタンドに出向させたというもので、従業員のモチベーションが維持でき、出向先では職場が活気づいたという事例である。就業規則の整備などの初期費用の助成も受けられるなど、他の助成金と比べても助成が手厚いものとなっている。

以上が、鹿児島労働局における取り組みである。

その他、資料として、4点配付してある。

1点目は「在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック」。今年の9月30日に改訂された最新版である。在籍型出向の事例や助成金、関

	<p>係書類の記載例などが網羅されているので参考にしてほしい。2点目は「産業雇用安定助成金」のリーフレット。今年10月1日で制度改正があった。3点目の資料は、その改正点のリーフレット。改正概要は、①支給期間が最長1年から2年に延長、②支給対象労働者数の上限人数の撤廃、③出向元事業主が、復帰労働者に、出向で得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練に対する助成の創設である。4点目の資料は、令和5年度の概算要求案の資料。産業雇用安定助成金にスキルアップを目的とした在籍型出向を実施する出向元事業主に対して、賃金の一部を助成する「スキルアップ支援コース」の創設が予定されている。5点目の資料は、令和3年度10月に開催されました「第2回全国在籍型出向等支援協議会」の資料で、全国の在籍型出向に関するアンケート結果をまとめたものである。</p> <p>最後になるが、構成員の皆様には、引き続きご理解とご協力をお願いして、鹿児島労働局からの説明を終わる。</p>
<p>産業雇用安定センター 鹿児島事務所長</p>	<p>「資料3」により説明</p> <p>【概要】</p> <p>当センターは、昭和62年プラザ合意時に設立された公的機関である。主に6つの取り組みがあり、その1つに「在籍型出向支援」がある。現在は、「雇用を守る出向支援プログラム2020」において業務を執行中であり、送出ニーズの高い企業と受入ニーズの高い企業との間のマッチングがメインである。</p> <p>センター全体の出向・移籍の実績は、コロナの影響もあり低調である。業種間の状況をみると、送出・受入ともに製造業がトップである。</p> <p>当事務所においても、送出情報が少ないこともあり、成立数も比例して低いまま推移している。移籍がメインで在籍型は低調なままだが、12月と1月から計9名の在籍型出向の計画がある。皆様には更なる送出情報の提供をお願いしたい。</p> <p>センターが作成した「マンガでわかる在籍型出向」を紹介する。読み易い資料なので活用願いたい。</p> <p>出向は単なる雇用調整でなく双方に様々なメリットがある。</p> <p>当センターの業務の1つに「キャリア人材バンク」がある。個人登録も行っているのので、ぜひ知っておいていただきたい。</p> <p>在籍型出向等について、連絡をいただければ速やかに事業所訪問ができる体制を整えているので、今後とも当センターの活用をお願いしたい。</p>
<p>九州経済産業局 地域経済部 産業人材政策室 長</p>	<p>「資料4」により説明</p> <p>【概要】</p> <p>新しい資本主義において、人への投資は、まさに一丁目一番地であり、労働移動の円滑化など具体的な取組を着実に進めていくことが重要である。</p>

	<p>経済産業政策の新機軸でも、人材、経営、地域など項目毎に現状や目指すべき状態を整理し、持続的な経済社会を実現を図ることとしている。</p> <p>本年5月に公表した未来人材ビジョンでは、2050年に向けたスキルが大きく変化するとともに労働需要面においても、事務や販売従事者が減少する一方、IT技術者や開発技術者等の増加が見込まれる。</p> <p>目の前の人手不足への対応のみならず、こうした将来推計からもバックキャストし、必要な人材を確保することが重要である。これから向かうべき方向性として、「旧来の日本型雇用システムからの転換」と「好きなことに夢中になれる教育への転換」の2つの方向性を整理。</p> <p>主な具体策として、人的資本経営の推進、労働移動が円滑に行われる社会に向けた“ジョブ型雇用”の導入支援や地域の人事部の機能強化等が求められる。</p> <p>今年度、九州経済産業局の取り組みとして、経営者自身が経営課題を見つめ直し、意識改革や行動変容を促すための「人材戦略パッケージプログラム」を実施している。</p> <p>九州経済産業局のバーチャル広報職員である「九州あおい」が最近の人材戦略など様々な取組を分かりやすく紹介した動画を作成し、YouTube発信を行っており、是非ご覧いただきたい。</p> <p><b>動画放映</b>「社長！営業の人が足りない！って仰ってませんか？」</p>
<p>九州運輸局</p> <p>1 交通政策部 次長</p> <p>2 観光部 観光企画課長</p> <p>3 鹿児島運輸支</p>	<p><b>「資料5」により説明</b></p> <p><b>【概要】</b></p> <p>運輸業界は出向の受け入れが難しい業界である。</p> <p>コロナによる公共交通事業者への影響は、輸送人員・運送収入共に平均3割程度減少している。</p> <p>九州の宿泊状況の直近のR4. 9月の数値をみると、九州全体では59.6%と上昇し、コロナ以前と比較しても上昇している。西九州新幹線の影響もあると思われる。</p> <p>10月の速報値として九州69.4%、全国65.1%と依然上昇している。全国旅行支援事業やインバウンド客受け入れの条件緩和等が影響していると思われる。しかし、各方面にヒアリングを実施すると、一部で人手不足が生じており、客室に余裕があっても予約を受け入れられない事業所も散見された。宿泊業は、一般的に他の産業との比較で労働時間に対して賃金水準が低いとされており、人手不足感が強かった面もある。</p> <p>鹿児島県における自動車運送事業については、慢性的に運転手不足が生じている。特に路線バス運転手においては、定年退職等の自</p>

局 首席運輸企画専門官	然減及び大型二種免許保有者の減少で人手不足対策が喫緊の課題となっている。国土交通省としても、運賃改定時の改善を行い、道路交通法においても大型二種免許の受験資格の見直しが行われた。
決定事項等	

議 題 3	意見交換
発 言 者 等	議題3にかかる発言概要・決定事項等
鹿児島興業信用組合 経営企画部総務課長	<p>【意見1】</p> <p>鹿児島労働局より「産業雇用安定助成金の活用件数」の説明があったが、これは在籍型出向の活用件数と捉えていいか。なお、鹿児島県の活用状況はどうか。また、目標件数を定めているのか。</p>
鹿児島労働局 職業対策課長	<p>【回答1】</p> <p>在籍型出向を実施している事業所の多くは産業雇用安定助成金に係る出向計画を労働局へ提出していると思うが、説明したのは、あくまでも産業雇用安定助成金の出向計画の受理件数でありイコールではない。</p> <p>産業雇用安定助成金の出向計画の受理件数は、鹿児島局が37人分、全国が16,219人分であり、単純に見ても低調である。</p> <p>目標件数は定めていないが、今後とも、あらゆる機会を捉えて周知に努めていきたい。</p> <p>※上記のとおり回答し、了解を得た。</p>
日本労働組合総連合会鹿児島県連合会 副事務局長	<p>【意見2】</p> <p>産業雇用安定センターの説明の中の「キャリア人材バンク」に関連して、これからの人手不足対策として、もっと高齢者の活用が図られるべきではないか。</p>
鹿児島労働局 職業対策課長	<p>【回答2】</p> <p>労働局としては、特定求職者雇用開発助成金の支給により高齢者の雇用促進の一助となっていると考えている。</p> <p>※上記のとおり回答し、了解を得た。</p>