

全国及び地域における在籍型出向等 支援協議会の開催状況について

全国及び地域における在籍型出向等支援協議会の開催について

1. 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、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、全国及び各都道府県で「**在籍型出向等支援協議会**」を設置・開催する。

2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

(1) 構成員

- 日本経済団体連合会
- 日本商工会議所
- 全国中小企業団体中央会
- 日本労働組合総連合会
- 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- 公益財団法人産業雇用安定センター
- 全国社会保険労務士会連合会（第二回～）
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、金融庁

(2) 協議事項

- 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関すること。
- 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関すること。

(3) 開催実績（予定）

- 第一回 令和3年2月17日 ※オンライン開催
- 第二回 令和3年10月1日 ※オンライン開催

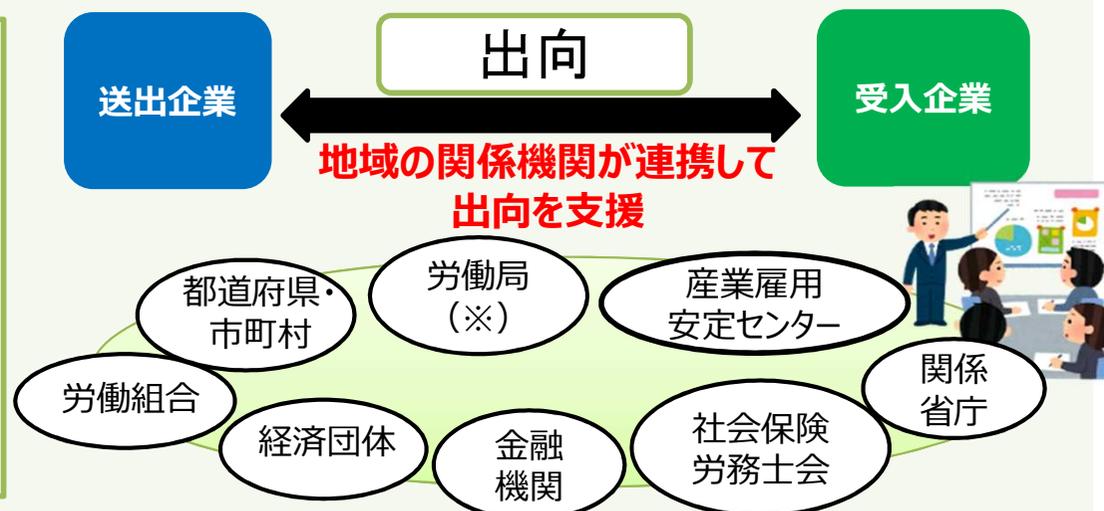
3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- 各地域の雇用情勢に関すること
- 出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること
- 各地域における関係機関の連携に関すること
- 出向支援のノウハウ・好事例の共有に関すること
- 各種出向支援策に関すること



(※) 労働局に事業主支援アドバイザー47人、求人者支援員47人、就職支援コーディネーター47人を配置。

地域在籍型出向等支援協議会の開催状況

局名・開催日

- ・大阪・香川（3/10）、山梨・兵庫（3/11）、沖縄（3/12）、徳島（3/18）、愛知（3/19）、鳥取（3/22）、福岡・熊本（3/26）、埼玉（3/29）
- ・福島（4/13）、三重・岡山（4/20）、山口（4/23）、北海道・石川（4/26）、新潟・京都（4/27）
- ・岐阜（5/13）、宮城（5/14）、島根（5/19）、東京・神奈川（5/25）、大分（5/26）、茨城（5/27）、長野・高知（5/28）、富山（5/31）
- ・静岡（6/2）、山形・福井・佐賀（6/3）、長崎（6/4）、千葉（6/7）、**宮崎（6/10）**、岩手・栃木（6/14）、鹿児島（6/15）、滋賀（6/17）、和歌山（6/18）、群馬（6/22）、青森・奈良（6/23）、広島（6/24）、秋田・愛媛（6/28）

地域在籍型出向等支援協議会の開催状況がメディアに取り上げられた実績

媒体・報道日

- 北鹿新聞（6/28）、秋田魁新報（7/3）、読売新聞秋田版（9/3）、山形新聞（6/6）、NHK福島・福島民友・福島民報（4/14）
- ぐんまテレビ（6/22）、上毛新聞(6/23)、千葉テレビ(6/7)、千葉日報(6/8)、日本経済新聞千葉版（6/9）
- 富山新聞・北日本新聞（6/1）、北國新聞石川版・北陸中日石川版（4/27）、福井新聞（6/4）
- NHK静岡（6/2）、静岡新聞（6/3）、中日新聞愛知版（3/22）、東京交通新聞（3/29）、中日新聞三重版（4/22）
- N H K 奈良放送局（6/23）、毎日新聞奈良版・奈良新聞（6/24）、奈良テレビ放送(6/25)
- 山陽新聞岡山版（4/21）、NHK岡山、瀬戸内海放送、岡山放送、西日本放送、（4/20）
- 愛媛新聞（6/29）
- 佐賀新聞（6/4）、熊本日日新聞（3/27）、**宮崎日日新聞（6/15）**、南日本新聞（6/16）

※把握できた分のみ。

| 機関 | 内容 |
|------------|---|
| 経済団体 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用維持に苦勞する業界と人手不足に悩む業界がマッチングしていくということは、企業経営にとっても働く方にとっても良いこと。周知活動に協力していきたい。 ・ 産業間、企業間の移動のハードルを低くして、在籍型出向の活性化に協力していきたい。 ・ コロナ禍限りの支援ではなく、長期的にもこの仕組みが機能していくことを希望。 ・ 出向には本人の納得が不可欠だが、他社体験が人材育成にも有意義であることを共有すべき。 ・ 地域間の出向成立が少ないのは、使用者側に技術流出の懸念があるからではないか。 ・ 今は雇調金があれば、とりあえず休業でしのげるといふ声も大きく、雇用シェアが進まない要因。 ・ 雇用維持の手段としての出向は、従業員の気持ちを考えるとやや抵抗感がある。現状はまだ雇調金と社内努力で凌いでいる状況もある。さらに、受入側の人手不足企業は出向より転籍での人材確保を望んでいるのではないかと。 |
| 労働団体 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 別のところで働くことは、労働者のスキルアップにつながる。出向元に戻ったとき、会社にも良い影響があるのではないかと。企業側、働く側双方にメリットのある制度。周知に協力していきたい。 ・ 「労働移動」は積極的には賛成ではないが、在籍型出向のような雇用を守るための人の移動への支援は意義があると思っている。出向者の心情に配慮した丁寧な対応をお願いしたい。 ・ 産雇センターと「連携協定」を締結している。出向・再就職に関する情報発信を行い、産雇センターへの登録を促していきたい。 ・ 出向前だけでなく、出向期間中でも相談ができるような環境づくりをお願いしたい。 ・ 労働組合としては、この制度は緊急事態の制度と理解している。 ・ 送出し側企業は出向にネガティブなイメージがある。出向を支援することが追い出しのメッセージとならないようお願いしたい。 ・ 在籍型出向の支援と謳いながら、その後の転籍支援とならないようをお願いしたい。 ・ 書類手続き等に関して、社労士会の協力を得られるよう連携を図ってほしい。 ・ 手続きを簡素化することで活用しやすくなるのではないかと。 |
| 金融機関 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者の理解を得ることが重要であるとともに、違う職場に行く本人の気持ちのハードルも高いことが、出向が活用されない要因の一つではないかと。 |
| 産業雇用安定センター | <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の意に沿わない出向にならないよう配慮したい。三者それぞれにメリットになる出向をアレンジしていきたい。 |
| 社会保険労務士会 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 出向という形がわかりにくいので、さらにわかりやすいパンフなどを作成してほしい。 |