議事概要: 沖縄労働局

協議会名称	第3回沖縄県在籍型出向等支援協議会
開催日時	令和4年12月22日(木)14:00~15:50
会 議 形 式	対面
会議開催場所	那覇第2地方合同庁舎1号館 2階大会議室
会議出席者	出席者名簿のとおり(6名欠席うち5名は代理出席)

議題	1	現下の雇用情勢と人で不足感等について
発 言 者 🕯	等	議題1にかかる発言概要・決定事項等
沖縄労働局		【資料1により説明】
 職業安定課長		○沖縄県の人口の推移について
		・本県でも生産年齢人口の減少や高齢化により人手不足が深刻になるため、①
		65 歳以上の高齢者や女性、障害者が安心安全に働ける環境整備と雇用促進。
		②若年者が減少していくため、若年者の採用後の人材育成と定着促進の取組が
		必要。
		○最近の雇用情勢について
		・本県の完全失業率は、平成 11 年頃は 8.3%と全国平均(4.7%)との差もか
		なり開きがあったが、観光業がインバウンド等により好景気になり、コロナ禍
		前の令和元年には 2.7%となり全国(2.4%)との差もかなり縮まった。
		コロナ禍により若干上がったが、今年 10 月には 2.5%と改善してきた。
		・有効求人倍率については平成 21 年~23 年にかけて、0.30 倍~0.32 倍と厳
		しい状況。平成 28 年から沖縄県でも 1.0 倍を超える状況が続いていた。
		新型コロナ感染症の影響で令和2年、3年は1倍を下回ったが、今年10月時
		点で 1.09 倍と 4 ヶ月連続で 1 倍を超過しており、人手不足状態が懸念される。
		○若年者の雇用・失業情勢について
		・年齢階級別の完全失業率は、特に 15 歳~29 歳までが 6.8%と全国と比べて
		2.4P の差がある。
		・新規学卒者の3年以内の離職率は高卒・大卒ともに全国平均より高く、高卒
		者は 50.6%と半数以上の者が 3 年以内に離職している。
		・新学卒者の就職内定状況は、高卒、大卒ともに全国平均を下回っており、高
		卒者は、全国との差が3月末時点で 1.4P であるが、今年の 9 月末現在では、
		全国は 48.0%で沖縄は 19.8%とかなり開きがある。沖縄の就職内定時期の遅
		さも早期離職に繋がっていると思われる。
		○直近、令和4年 10 月の労働市場の動きについて(記者発表資料)
		・10 月の有効求人倍率は 1.09 倍と今年 7 月から 4 か月連続で 1 倍を超えてい

る。

- ・主要産業別の新規求人数は、医療・福祉の求人が3,271人で最多、続いて宿泊・飲食サービス業が1,518人、ほとんどの産業で前年同月より増加している。
- ・職業別の有効求人倍率は、保安の職業が 2.36 倍と最も高く、ほとんどの職業が 1 倍を超えており人手不足状態と言える。

【質疑·応答】 国土交通省 大阪航空局

那覇空港事務所 《長堀代理》

・先ほどの雇用情勢の説明の中で、就職後3年以内の離職率が非常に高いという数字が出ているが、この数字の分析というか、どういった理由によって、先ほど労働条件の整理が必要というお話があったと思うけれども、どういった理由で離職が多くて、また、こういった若い世代というのは何を見ているのか、どういうところに興味を持っているのか。結局、人を募集しても集まってこないという状況で、どういうところを見て、どういうところに働きに行こうかとか、そういったニーズがあるのか、分析が行われているのかどうかを参考に教えていただけるとありがたい。

職業安定課長

- ・就職後3年以内の離職が沖縄の場合、高卒者が半分以上、50%を超えている 状況だが、その原因として沖縄労働局で分析しているのが、やはり、就職先を 決定するのが遅く、9月末現在で、全国48%の内定率、沖縄の場合19.8%、 一番高い福井県では80%を超す状況となっており、企業研究等を行わず、卒 業間際になって就職先を決めるということで、本来自分がやりたかった職業で はないところに就職しているので、3年以内に離職しているという状況が生ま れるのかなと思っている。
- ・どういう職業を希望しているのかというご質問だが、今、コロナ禍で、観光 関係の離職者が多く、そういった方々は、ハローワークの窓口でも、肌感覚で はあるが、元の観光関連産業には戻りたくないという意見が多く、(観光業は) 不安定で、またこういったコロナウイルス感染の状況になった場合、また解雇 されたり辞めざるを得ないということになるので、こういった職業には就きた くないということのようだ。なかなか、再就職に向けても、はかどらない状況 であるが、やはり、コロナで退職したので、今後は自分ができる仕事をじっく り探したいという方が多いというふうに聞いている。

那覇空港事務所 《長堀代理》

・不安感みたいなものがあって、そこが、元の業種に戻るということに関して は、戻りづらいというような感じと理解した。

日本労働組合総連合 会沖縄県連合会 《棚原委員》

・今、観光関連産業の職に戻りにくいというお話もあったが、比較的人気のある職種というのはどのようなものかお伺いしたい。

職業安定課長

・これについては、資料1の最後のページになるが、コロナ関係なく以前から、 求人倍率が低いのが事務的職業。小さいお子さんがいる方とか、土日が休みで はないと就職が厳しいということで、事務的職業の倍率が低いという状況になっている。あと、求人倍率の低い農林漁業や運輸製造の職業について、求人数がもともと少ないことから、倍率が低く出てきているが、やはり土日が休みとか、最近では、賃金の高いところに応募するという傾向があって、アフターコロナになって来て、賃金もだいぶ上昇してきているようで、先週、出張で宮古へ行った際、宮古島の飲食店の時給が1,500円を超えていると、それでもなかなか人が集まらない状況で、宮古島は以前はクルーズ船が入ってきていたため観光が好調であったので、今後、クルーズ船の入港も検討したいという話を観光協会の方から聞いた。

日本労働組合総連合 会沖縄県連合会 《棚原委員》

・そこからするともしかして、いわゆる、マッチングの部分でも賃金を少し上 げていくようなところがあるともう少しスムーズに受け入れ先に関しては行 きやすくなるのではないかとイメージとして感じる。

職業安定課長

・賃金だけではなく、先ほど新垣委員からもお話がありましたように、労働環境の整備というのも離職する大きな原因になっていると思う。

の業務を無料で実施している。厚生労働省と経済産業団体が協力し、雇用のセ

議	題	2	在籍型出向活用促進に係る取組の実績等について						
発	言 者	等	議題2にかかる発言概要・決定事項等						
職業対策課長			① 産業雇用安定助成金の活用状況及び制度改正について						
			【資料2-1~7により説明】						
			○雇用調整助成金の支給決定状況について						
			・産業別支給決定件数の上位 5 業種は、『飲食店』、「宿泊業」、「娯楽業」、「洗						
			濯・理容・美容・浴場業」、「その他の小売業」となっている。						
			・飲食店は新規感染者の増減が大きく影響する。						
	・令和4年1月からは新規感染者数が増加しても支給決定件数には								
		響はない。							
			○産業雇用安定助成金の支給申請状況について						
			・出向元の業種は①宿泊業、飲食サービス業からの申請が多い(192件)、宿泊						
			業、飲食サービス業からの出向先は同業種含め9業種と多岐にわたる。						
			○産業雇用安定助成金の制度改正について						
			・令和4年 10 月1日から①出向労働者一人あたりの支給期間が延長、②支給						
			対象労働者数上限の一部撤廃、③出向復帰後の訓練(off-JT)に対する助成が						
			新設された。						
産業	雇用安定		② 産業雇用安定センターにおける取組状況等について						
セン	ター沖縄事	務所	【資料3により説明】						
《又	吉委員》		○当センターは、人材を送り出す企業と受け入れる企業との間に立って、情報						
			提供・相談等の支援を行い、出向・移籍の成立に結び付ける「人材の橋渡し」						

ーフティーネットとして設立した公的機関である。

○出向・移籍の実績の推移

- ・全国の出向・移籍の実績のうち出向の占める割合は、コロナ禍前の令和元年度は13%、令和2年度は27%、令和3年度は40%かなり増えたが、令和4年度は9月末までの実績ではあるが、コロナの終息、企業の営業活動の再開に伴い33%と減少している。沖縄事務所の状況も同様な推移となっている。
- ○出向が成立した送出企業の業種別構成は、運輸・郵便業が 36.2%と最も高く、運輸・郵便業の内訳としては、航空運輸業が約 64.9%を占めている。
- ○人材育成型出向等の支援について

当センターでも以前から雇用調整型の出向のほかに、①人材育成・交流型出向 と②「キャリア・ステップアップ型出向」に係る支援を行っており、今後更に 人材を育てる職員の成長のための出向支援を進めていく。

○出向成立数の推移について

全国では、2019 年度 1,240 人、2020 年度 3,061 人、2021 年度 5,611 人、2022 年度は $4\sim11$ 月までであるが 2,081 人と昨年の半分以下の成立となっている。

- ・沖縄事務所の出向成立数の推移は 2019 年度 0 人、コロナ感染が拡大してきた 2020 年度は 38 人、2021 年度 116 人と増加してきたが、今年度は 11 月までであるが 54 人と減少している。 9 月、10 月は 0 人と国際線の復活とともにハンドリング業からの出向が減ってきた。
- ○沖縄県の昨年度の出向の具体例としては、
- ・空港グランドハンドリング業からの出向先は、保険会社・機器販売会社の事務員、病院受付、縫製業、コールセンターのオペレータと多岐にわたっている。 コールセンターのオペレータは語学堪能な方をとの要望に応えて成立した事例になっている。
- ・病院への出向については、求める人材は接客業に長けた方との要望により、 空港ハンドリング業と旅行業からの出向を斡旋し好評だった。

出向元としては、雇用を維持できたとの評価をいただいた。

・観光業 (バス会社) からの出向は成立寸前まで調整していたが、最終的に職員の同意が得られず成立しなかった。

(質疑・応答) 沖縄銀行 《宮里委員》

・送出企業数や受入企業数など在籍型出向の活用ニーズ感、マッチングがうま くいかない本質的な課題はどこにあるのか、などご教示いただきたい。

産業雇用安定センタ 一沖縄事務所 《又吉委員》

・出向成立に当たっては、これまでの事例では送り出したい企業があって、受 入れ企業を探すという形で進めてきた。

コロナは収束してきて、経済活動が戻りつつある中で、今現在は当センター には送り出したい企業からの相談はない。

議	題	3	地域における取組事項について					
発	言	者	議題3にかかる発言概要・決定事項等					
訓練室	≧長補佐		【資料4により説明】					
			○これまでの取組について					
			・令和3年度から在籍型出向に係る制度周知をメインとして行っており、構成					
			員である社会保険労務士会や各経済団体等のご協力をいただき制度の周知等					
			の依頼					
			・HW 求人部門窓口でのリーフ配付					
			・沖縄労働局と産業雇用安定センターとの共催によるオンラインセミナーを					
			令和3年7月、今年の6月、11月に開催し、制度活用を呼び掛けた。					
)在籍型出向の更なる活用促進に向けた今後の取組としては、					
			・雇用調整助成金については、今月から特例措置が段階的に縮小されることに					
			よったことから、雇用調整助成金の活用事業所に対し、リーフレットを送付し					
			「個別の周知と送出しのニーズの把握を更に行っていく予定となっている。					
			引続き出向セミナー等を開催し、制度の活用を促進させることと同時に産業					
			用安定助成金に新設された「スキルアップ支援コース」に係る制度の周知を					
			構成員の皆様との連携により進めて行き、必要とするところに情報が行き届く					
			ように取り組んでいく予定。					
			今後ともご協力をお願いする。					
			・制度の活用促進を図るため、各機関(構成員)から傘下企業等への制度周知					
決定事	耳		及び産業雇用安定センターへの誘導・案内、把握した情報は、事業所の了解を					
			得て事務局(訓練室)へ提供していただくこと。また、必要なところに情報が					
			届くよう連携して取り組んでいく。					

議 題 4			4	その他・意見交換
発	言	者	等	議題1にかかる発言概要・決定事項等
沖縄	県経営	含者協	会	経営者協会の玉那覇です。
《玉	那覇委	(員		あるホテルの総支配人と話す機会があったので情報提供したい。
				・『だんだん観光客も戻ってきて、忙しくなっている。実際、人手不足になって
				いるが、今後の見立てとして考えているのは、先ほどお話が合ったように、今
				まで働いていた人が戻ってくるかっていうところはなかなか難しいものがあ
				る。また、外国人労働者も、今後来るかというと、日本に来るよりも海外で働
				いた方が賃金がいいということもあって、外国人を雇うのも難しくなってくる
			のではないか、できるだけ省人化の方向っていうのは検討していきたい。』と	
			いう話があったが、そのホテルはちょうどフルサービスだったので、『そうは	
				言っても完全に省人化できるわけではなくて、バックヤードやスパの受付と
				か、そういうところで減らしていくという形でサービスの向上を落とさないで
				やっていきたい、ただ、今お客さんは入っているという中では、従業員に対し

て報いるチャンスではあるのかなということで、ピンチなんだがチャンスでもある。従業員の賃金は上げていくような形で取り組んでいる。』というお話があったので共有させていただきたい。 以上。

沖縄県

商工会議所連合会 《福地委員》

商工会議所連合会の福地です。

- ・雇用調整助成金に関しては、基本的には私ども(の会員は)小規模零細企業が多いということで、2年ほど前から社労士の先生に来ていただいて、定期的に相談会をしていたが、今はこの定期的な相談会はやめており、(コロナ渦が)だいぶ落ち着いてきたのではないかと思っている。
- ・企業出向については、先ほどお話があったように、(出向元は)比較的事業規模が大きいということなので、直接会員の方から(在籍型出向についての話を) お聞きする機会は少なかったと思う。
- ・ただ、人材不足が顕在化しているというか、私どものほうでアンケートを取りましても、人手不足が顕著にあり、その部分をどう解決していくかっていうのが今後の課題かなというように考えている。観光客も急激に11、12月から戻ってきており、対応ができないという声も聞いているし、できたらこれがずっとなだらかに安定した形で観光入客数も増えていったらいいかなと思っているが、なかなか、今までは外国人観光客が3割ぐらい占めていたので、その方々を対応する人材がだいぶいなくなっているとホテル関係からは聞いているし、今後、緩やかにしっかり観光入客数が増えていけば、また戻ってくるのではないかとも思っている。

感触としては以上。

沖縄県商工会連合会 《平良委員》

沖縄県商工会連合会の平良です。

商工会のほうでは、四半期に一回、景気動向調査を各会員でやっており、その 状況が出ておりますのでご報告したい。

- ・どうしても経営の課題のほうで、先ほど高崎部長からもあったように、原油・原材料の高騰の問題というものが各業界、全業界で一番大きな問題として挙がっている。
- ・人材については、建設業は人手の確保難、熟練技術者の確保が厳しいというのが上位を占めている。製造業もやはり従業員の確保が厳しいということがアンケートの結果に出ており、製造量を増やしたいが人手がないから稼働が少し落ちているという意見もある。先ほどから話があった観光業については、サービス業からの従業員の確保や人件費が増えてきていることが経営の課題として挙がっている。
- ・先ほど宮古のお話でもあったように、飲食店では時給を上げないと人が来ない、上げても来ないという厳しい状況が今来ているのかなと思っている。人件費を上げると、また、コストも上がるので、経営としては本当に厳しくなってくる。原油・原材料や電気代も上がっている中で、通常のコストも上がっている。人件費も上げていかないといけない。また、飲食店では今なかなか大きな

宴会というのはコロナ禍の中で取りきれない、売り上げはまだ回復していない という状況が続いているので、人の確保も厳しいが、人件費の増加っていうの が経営面での課題・大きな問題として挙がっていると思う。

- ・観光業については、旅行支援のおかげで、沖縄は好調になっており、観光業は、今、改善傾向、プラスに転じている。アンケートからも、プラスに転じてはいるが、特に宿泊については人手の問題とか、どうしても人の確保ができないために夜の宴会ができないとか、売り上げの機会ロスに結びついているという意見もある。
- ・人の確保というのが、経営の重要な課題となっており、先ほどから話のある 労働環境も含めて、若手の離職、就職しても辞めていく方が多いというのも建 設業でも聞いている。特に人を育てるための時間と教育する人がいないという 状況も悪循環となっており、経営としての環境を、人の確保を取りながらどう 回していくかというのが大きな課題として挙がっているのが現状である。 以上。

沖縄県

中小企業団体中央会《小谷代理》

沖縄県中小企業団体中央会の小谷です。

私たちのほうでは、毎月、情報連絡員という形で収集しているし、また、各組合を訪問しながらいろいろなお話を聞く機会がある。

- ・その中で、他の皆様方と同じく、やはり、ホテル業に関しては、これまで、コロナで状況が厳しい中で、受付の人を休業させたり、飲食業・営業部門を休業させたりという形をとっていたが、コロナがなくなって観光が復活してきたが、先ほどお話があったように、人出が戻ってこないという話が多く聞こえる。その中、在籍出向でいくつかホテル業では、他のとこへ行っている方もいるがやはり戻ってこない。という話をよく聞く。その方たちの話としてやはり、(元の職種に)戻っても不安定だということが一つ大きいのかなと思っている。
- ・また、ビル管理の業界とか、建設業、また、宮古の方の話で、外資系のホテルが建っているが、その中で、リネン関係とか、人の配置ができないということがあって、外国人、技能実習とか、外国人を含めた派遣を考えているというお話もある。建設業関係におきましても、外国人とか必要であるが、やっぱりある程度の技術がないと仕事に入ることができないということもあって、できるだけ県内、日本人の人材を活かして、その方に技術を教えて学ばせたいというようなお話を聞いている。
- ・先ほど、社労士会の新垣会長のお話にもあったように、人件費の問題もある。 今までは最低賃金等のお話があったが、今は賃金を上げても(人が)来ないとい うのがあって、労務管理の整備、労働条件の見直しが必要なのかなと思ってい るが、中小企業・零細の事業者に関しては、労務管理を整える余力がないとい うのも一つあるのかなと思っている。それに関してはぜひ皆様にも何かご協力 いただけるよう、中小零細企業に関しての支援等行っていただいて、労働条件 を整えるような助成、支援ができたらいいなと思っている。

以上。

日本労働組合総連合 会沖縄県連合会 《棚原委員》

連合沖縄の棚原です。

- ・最近の労働相談というところから、私たちのところに寄せられる相談の中では、最近ちょっと気になるのが労働時間のこと。三六協定の労働時間の上限を上げてくれという要求が職場からあるとか、人手不足の関係から、今いる従業員に働いてもらうというような環境があるらしいが、その中で問題なのが、過重労働になってしまって、やはり、メンタル面で休職される方が職場の中で多数出てきていると、(休業者が)出てきた中で、さらにその補充もままならないのでまた更に(職場に)残っている方たちに対する負担がすごくかかってきている。また、休日も週に1回取れるか、週に1回は最低でも法的に決まっているこの範囲ぐらいでしか休日も取りにくい環境になっているというような相談とか、あとは、『残業代を払ってもらえない、規定通りに払ってもらえなくて、一日の就業の中のみなし時間みたいなものが、職場の中で当たり前のようにあって、(実際は)朝8時、7時半ごろから出勤して、夜は7時、8時まで(職場に)いるのだが、規定の朝9時から6時まで勤務していることにされている・・・』というような相談などが最近ちょっと多いなというような印象を受けている。
- ・コロナが活発になるちょっと前までは、ハラスメントの相談みたいなものが 多かったが、最近は、賃金の未払い関係、休日が取れないという相談が増えて いるというような印象がある。
- ・これとはまた別の話になるが、最近、飲食店を利用するときに、お店での注 文をスマホで決済といか、スマホで注文したものをロボットが持ってくるとい うような飲食店があるが、これから、人手不足に対応するにはそういうような、 IT 化,ロボットみたいなところで(人手不足を)賄っていくようになっていくの かなと思いながら、人手不足の解消につながるのであれば、それも有効なのか なと、ホテルのフロント等でも、そういう機能が利用できるのであれば、いい 事例などを集めて紹介していくという方法もあるのかなと感じた。 以上。

沖縄県

社会保険労務士会 《新垣委員》

沖縄県社会労務士会 会長の新垣です。

- ・本日協議会に参加させていただいて、大変実のある内容だなと思っている。 我々労務士会でも、この協議会、そして、産業雇用安定センターさんと協力し て、いろいろと周知活動を図っているところである。
- ・日頃、私が仕事としての労務管理の中で感じていることであるが、コロナ渦において企業は雇用の維持を図るために一生懸命、生死をかけたと言うか、生き延びないといけないという必死な状況で来たわけであるが、ここにきて、逆に人の不足というか、人手不足の感が高まってきている。その中で企業も人がいないと言ってはいるが、大事なのは労務管理を徹底していかないと、人は来ないだろうという認識を持っている。県内企業は小規模零細企業が多いので、なかなかそこまで(労務管理の徹底まで)手が回っていない事業所が見受けられるので、ハローワークに求人を出そうにも、労務管理がまだ整っていないとい

うことで(求人申請を)戻されたりすることがある。これと、労働条件の見直し・ 向上を図っていかないところには、働く人が、今からは選ぶ時代ということに なるでしょうから、その辺が経営者にとっては一つの試練でもあるし、課題で もあるかなと思っている。このことから、我々としてはこの助成金を活用しな がら、経営者、経営陣の向上にも協力していきたいとは思っているが、利益を 出すだけではなく、一方では人を大事にする経営、先ほど仰っていました「人 的資本」、特に人的資本経営というのがこれからますます重要になってくるだ ろうという感想を持っている。今日の協議会の目的からは外れるかもしれない が、状況を見て感じたところである。

・また、労務管理の点からもたくさん話をしないといけないと思っているが、 今、生産性向上と働き方改革というようなのが出てきており、やはり、生産性 を上げないことにはみんなの給料は上がらないはずなので、それに向けてどう するのかというのが、経営者側が一番考えなくてはいけないところだと思う、 ・あとは、一人ひとり職員が成長していかないと、企業は成長しないだろうか ら、人的資本経営というのはそこに結びついてくるかと思っている。

政府が言っているのは、"デジタル化社会"、ともうひとつは"リスキリング" という言葉が今出てきているので、新年度からは頭に置きながら我々も事業活動を進めていきたいなと思っている。

以上。

株式会社琉球銀行 《多嘉良委員》

琉球銀行人事部の多嘉良です。

- ・弊行の方にもお客様から物価の上昇、通常コストと光熱費の高騰という環境変化に対応できないというのと、今までこの2~3年間続いてたコロナの影響に追い打ちをかけるという二重苦な状況で、実際の資金繰り的には資金を銀行で貸し出しとかでやっているが、その支払いに関して、今後どんなふうにしていくかというところをいかに銀行がしっかりサポートしていくかというお話をよく聞く。
- ・弊行としても、人手不足という先ほど離職率の話があったが、内容の方も、ミスマッチであったり、本人の思っていた理想と現実のギャップで早めに離職されるとか、また、若手のメンタルの面で、コミュニケーションというのがコロナ禍でここ2~3年取れていない、悩みを聞いてもらえる環境が無かったということが離職率につながっているのかなと感じている。今後、どんどんコロナが落ち着いていって、コミュニケーションができるようになった時にもまたその声が、若手の方から出てくるのかなという懸念、コロナが落ち着いても人の影響とか、心の悩みとかコミュニケーション不足っていうのが今後も出てこないかなというのを危惧している。先ほど社労士会の新垣様からお話があった人的資本経営のところで、生産性向上の数値を見える化するということで、いろんなことをどういうふうに身につけるのか、意識ができるようにもっていって改善につなげていけるようにしたいなと今、思っている。

以上。

株式会社沖縄銀行《宮里委員》

宮里です。

- ・人員の不足感については、顧客の企業さんからも一般的に言われてるように、やはり厳しい、なかなか集められないというところは皆さんと一致していると思うが、我々の人事のところに入ってくる情報としては、頭数ではなく、"こういったことができる人が欲しい"というようなニーズが非常に高まってきている。たとえば、ちょっと専門性とか技術を持っているとか、なにがしか腕に覚えがあるというようなニーズが高いのかなと思っていたので、先ほど産業雇用安定センターさんの資料の中にも人材育成型の出向とかキャリア・ステップアップというのは非常に有効なんだろうなと感じている。
- ・それから、県内の企業さんの経営環境というところだと、これからゼロゼロ融資の返済が始まるので、一つの局面だろうということと、自社の経営環境を整えて、人にどれだけ分配できるかっていう観点、そういう認識を持たないと経営者もいけないんだろうなと思っている。
- ・社員をどう捉えるかというと、やはり、財産と捉えてしっかり育んでいくという、それが所得・働き甲斐であり、働きやすさにも通じるのではないかと思っている。

以上。

株式会社沖縄海 邦銀行

|沖縄海邦銀行の儀間です。

《儀間委員》

- ・人員不足については、皆さんがおっしゃっているような形であるかと思う。 私どもも現場の営業店から、取引先企業の状況を確認すると、ワーカー不足という声が多い。ただ、コロナ禍のワーカー不足というのは、どの企業でも同じで4はないか、中でも、現場のマネージャークラスの人員が不足している、教育指導者・有資格者の不足がまだまだあるという状況を聞いている。
- ・こういった状況の中、どうやってそれを打破していくかということになると、問題がかなりあると思うが、副業・兼業の支援、もしくは各企業の業務効率化の促進が必要になってくる。いろんな課題が出てくると思うが、どの企業も人員不足、我々銀行も人員不足感は出てくる。そういった中でどう対処していくかというのは、今後の課題になってくるかなと思っている。

以上。

沖縄県銀行協会 《國吉委員》

沖縄県銀行協会の國吉です。

金融機関としては、出向先、お客様の方から金融機関にこういった人材が欲しいというような声をかけていただくことは非常にありがたく思っている。しかし、金融機関としてはまず産業雇用安定、60以上の方の再就職先とかについては人事部が足を運んで依頼するなど、比較的地道な苦労をしている。

- ・社員の雇用を守ったり、異業種間の交流を促したりとか、能力向上を図るということから、在籍型出向というのも非常に大切だと思っているが、出向先での労働者のモチベーションというか、雇用環境とか、気持ちとかを大事にしていかないといけないのかなと、思っている。
- ・銀行協会はお客様の銀行取引相談とか、苦情とかも受けたりするが、出向の

声というのは無いので、そういった情報が入ってこないか気を付けている。それと、銀行協会への加盟金融機関、県内の金融機関、○○信用金庫さん、そのほか大勢あるので、会議資料を、後日データ等でいただければ、配信、情報提供をしたいなと思っていので、ひとつよろしくお願いしたい。

沖縄県商工労働部《山下代理》

沖縄県雇用政策課の山下と申します。

- ・人手不足に対する業界団体からの声ということで、直近の話をすると、11月に県内の観光業による、「沖縄ツーリズム産業団体協議会」から知事あてに要請があって、その中で、人材不足による雇用対策ということについてもいくつかご要望を受けた。具体的な例として、外国人労働者の就労に必要な在留資格認定証明書の交付までに時間がかかるので、処理期間の短縮を国に求めていただきたいという声があり、観光業としても、今すぐ人が欲しいところに処理期間が一か月~何か月とかかるのはかなり痛いという切実な声があると認識している。
- ・人手不足について、もう一つ伝ておきたいのが、コロナ前(令和元年前)と比 べると、9月あたりには就業者数自体は(コロナ前と)同じくらいまで戻ってき ており、休業者数についてもコロナ前とほぼ変わらない状況まで来ていると労 働力調査の方では出ているが、その中で、新規求人が多かったり、人手不足と いう声が聞こえてきているというのは、やはり、労働の需要がかなり高まって きているのかなと考えている。もう一点は、求人と求職のミスマッチが起きて いるのではというのがあって、企業側としては、なかなか人材育成に時間と手 間がかけられない、できるだけ即戦力・経験者が欲しいということがあると思 うのだが、そうすると求職者としては新しい分野にチャレンジすることができ ないのかなという点もあるので、求職者側のスキルアップというところも県と しては取り組んでいるので、今後も引き続きやっていきたいなと考えている。 ・せっかくの在籍型出向協議会ということなので、沖縄県でも在籍型出向のマ ッチング事業を一年何か月か実施した中で、32人マッチング成立したが、そ の中で課題として挙げられた点が、送り出す側の企業としては、いつコロナが 回復して、仕事が(また)できるかもしれないのであまり長い期間出したくな いという希望があったのに対して、受け入れる側としては、人材育成も含めて、 短期間では困るというようなお話があったりとか、そういったところでミスマ ッチが起きてしまったということ、もう一つは、出向制度に対してなじみがな い、ネガティブなイメージというのが、企業者側も労働者側も少しあったのか なというのが課題としてあがっていたので、共有させていただきたいと思う。 以上。

沖縄総合事務局 経済産業部 《棚原代理》

沖縄総合事務局経済産業部でも、定期的にコロナ感染拡大による企業への影響 というところを調査している。

・その中で聞こえてくる声としては、各機関の皆様からも報告があったように、観光需要の回復に伴って宿泊・旅行業ではかなり人手・人員不足ということで従業員の残業時間も増えてきている。全国の旅行支援の手続きなどで、現

地での対応に追われているという声が聞こえてきた。

- ・価格転嫁などについても、円安だとか燃料の高騰などが今後さらに続いていけば、現在価格転嫁できていたとしてもさらに改定を検討していかなければいけないという声もあって、賃上げや価格転嫁、光熱費の問題などかなり事業者の中でも厳しいという声は総じて聞こえてきている。
- ・当課の方では、中小・小規模事業者に対しての人材確保の支援事業を実施しているので、その取り組みの中で有効な支援ができるようにしていきたいと思っている。

以上。

沖縄総合事務局 運輸部 《當眞代理》

運輸部では、運輸業・観光業を主に所管している。

- ・運輸業界はコロナ以前から慢性的な人材不足と言われており、今回コロナ渦で、バス・タクシー等と輸送人員も大幅に減少した。観光は、アフターコロナということで観光客が戻ってきて輸送人員も回復の兆しは見えてきているが、まだ本格的な回復には至っておらず、一方で今後、観光客が(さらに)戻ってきた時に、クルーズ船が入ってきたりということで輸送ニーズが高まってくる半面で運転手の確保という根本的な課題を改善させないといけないという状況である。今後の受け入れ態勢ということで交通の整備態勢について非常に憂慮しているという状況が続いている。
- ・コロナ以前から運輸部でも交通業界に対しては、学校に行き、バス・タクシーの運転手等について働きかけをさせてもらったり、県外からの移住者の方で、沖縄の地元でバスの運転手として働いてみないかとアピールする取り組みをしたりして頂いているところではあるが、やはり、バスの運転手・タクシーの乗務員等の職業としての魅力が高まっていかない中で人材を確保していくのが非常に難しい状況である。また、燃料価格なども上がっており、バス・タクシー業界、トラックも含めて運賃への転嫁というものが通常のサービスと異なりなかなか転嫁しづらい状況もあり、バス会社としても非常に苦労している現状がある。

我々も頭を悩ませながら課題に直面しているが、引き続き対応を考えていきた いと思っている。

以上。

国土交通省 大阪航空局空港部 (那覇空港事務所) 《長堀代理》

- ・那覇空港ということでお話をさてていたくと、先ほど出向の例でグランドハンドリングの在籍型出向の例を紹介していただいたが、やはり、グランドハンドリングの中にも色々な職種があって、直接カウンターを通して旅客と接する職業、旅客の方とは直接接しないが空港の中で手荷物の搭載を行ったり、ランプと呼ばれるところで地上の支援、整備のための車両の運行であったり、あるいはスポットと言ってボーディングブリッジが直接つかないところで降りる場合にはそこでバスでの輸送の運転手であったり、タラップ車の運転等すごくいろんな職業がある。
- ・特に、沖縄に限らず、やはり航空業界でグランドハンドリングの人材不足が

深刻になっており、さらにコロナによって便数が減ったと、国内線においても便数が減っているし、国際線においては運休という状況になっており、特にランプサイドと言われる旅客と直接接しない空港の制限エリア内で働く方々については、いろんなセーフティーだとか、セキュリティというような特殊な要件もあるし、車両を動かしたりする資格的な話もあるので、それを一からまた作り上げるというよりもこういう在籍型出向を活用して一旦外に行っていただいて戻ってきたときにすぐ働いていただけるというような環境が非常に重要なので、この制度自体は有効だと思っているが、その中で、国内線の便も戻ってくる、国際線も復活してくるとなるとやっぱり人が少ないと、やはり沖縄自体、エアラインは全国なので、沖縄で(人材が)見つからなければ内地で人を採用して沖縄へ赴任してもらうというような状況が出てきている。その中で、今後引き続き人材を確保していくというのは継続的な課題として空港全体として考えていかなければいけない問題だという状況である。

以上。

決定事項等

訓練室長 宮里委員

- ・今回出席の皆様には、在籍型出向を希望する企業・労働者の方々にマッチング支援に関する情報が届くよう積極的に展開を図っていただきたい。
- ・今後、在籍型出向に関する新たな情報等があればメール等で随時共有を図っていく。
- ・また、共有を図る必要がある情報があればお手数ですが、事務局の訓練室まで連絡いただきたい。

第3回 沖縄県在籍型出向等支援協議会 議事次第

日時: 令和4年 12 月 22 日(木)14:00~15:30 場所: 那覇第2地方合同庁舎1号館2階 大会議室

- 1 開 会
- 2 主催者代表あいさつ(沖縄労働局職業安定部長)
- 3 議 題
 - (1) 現下の雇用情勢と人手不足感等について
 - (2) 在籍型出向活用促進に係る取組の実績等について
 - ① 産業雇用安定助成金の活用状況及び制度改正について
 - ② 産業雇用安定センターにおける取組状況等について
 - (3) 地域における取組事項について
 - (4) その他・意見交換

【配付資料】

資料1 : 沖縄県の雇用状況

資料2-1~7: 産業雇用安定助成金の活用状況等について

資料3 : 産業雇用安定センターについて 資料4 : 地域における取組事項について

◎第3回沖縄県在籍型出向等支援協議会 出席者名簿

令和4年12月22(木)

種別	団 体 名	構成員役	職・氏名	出欠	代理出席者
	一般社団法人 沖縄県経営者協会	総務部長 兼 企画調査部長	玉那覇 紀宏	0	
経済団体	沖縄県商工会議所連合会	事務局長	福地 敦士	0	
団体	沖縄県商工会連合会	企業支援課長	平良 雄史	0	
	沖縄県中小企業団体中央会	総務部長	佐久本 和代	欠席	組織課長 小谷 卓也
労 働 団 体	日本労働組合総連合会沖縄県連合会	副事務局長	棚原 初美	0	
	沖縄県社会保険労務士会	会長	新垣 明	0	
	一般社団法人 沖縄県銀行協会	事務局長	國吉誠	0	
金 融 機 関	株式会社琉球銀行	人事部長	多嘉良 尚子	0	
機関	株式会社沖縄銀行	人事部長	宮里尚	0	
	株式会社沖縄海邦銀行	人事部長	儀間 隆	0	
	沖縄県 商工労働部	雇用政策課長	金城 睦也	欠席	雇用企画班長 山下ひかり
	内閣府沖縄総合事務局 経済産業部	地域経済課長	大城 弘文	欠席	課長補佐 棚原 桂子
行 政機 関	内閣府沖縄総合事務局 開発建設部	建設産業・ 地方整備課長	大城 護	欠席	
	内閣府沖縄総合事務局 運輸部	企画室長	村上集	欠席	室長補佐 當眞 嗣章
	国土交通省大阪航空局 空港部	管理課長	武田 裕治	欠席	那覇空港事務所 広域空港管理官 長堀 武直
	公益財団法人産業雇用安定センター沖縄事務所	所長	又吉 全秀	0	
事務局	沖縄労働局 職業安定部	職業安定課長 職業対策課長 訓練室長	渡真利 直人 嶺井 律雄 宮里 憲市	000	

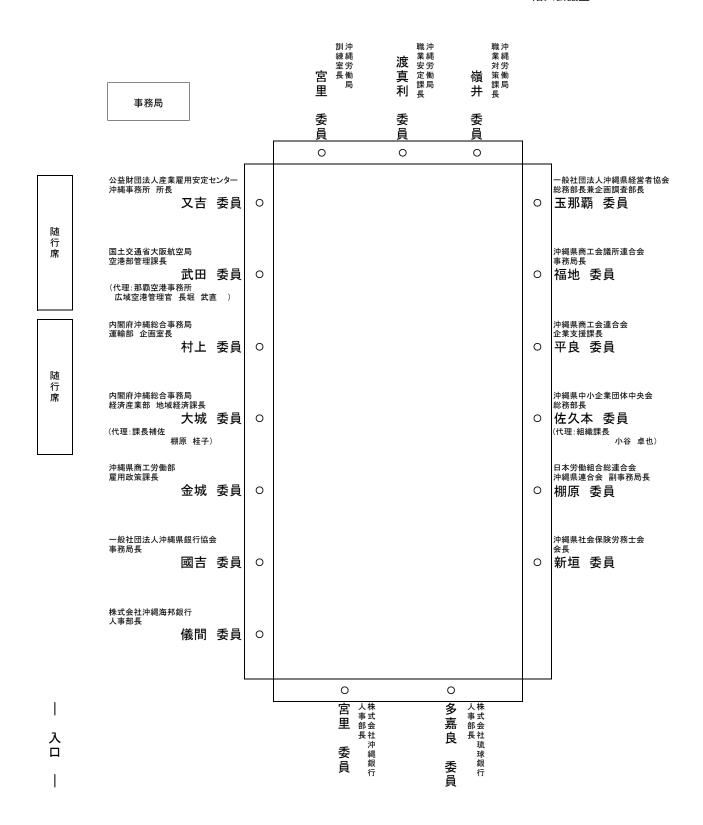
第3回 沖縄県在籍型出向等支援協議会 座席表

日時: 令和4年12月22日(木)

14時00分~15時30分

場所: 那覇第2地方合同庁舎1号館

2階大会議室



沖縄県在籍型出向等支援協議会 設置要綱

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、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、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、地域において関係機関が連携して、出向の情報やノウハウの共有、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、沖縄県在籍型出向等支援協議会(以下「地域協議会」という。)を設置・開催する。

2 構成員等

地域協議会は、別紙「構成員名簿」に掲げる者を参集者として構成する。 また、地域協議会は必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 協議事項

地域協議会は次に掲げる事項について協議する。

- (1) 地域における雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- (2) 地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること。
- (3) 地域における関係機関間の連携に関すること。
- (4) 地域における出向支援のノウハウ・好事例の共有に関すること。
- (5) 各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施の推進に関すること。
- (6) その他必要な事項に関すること。

4 事務局

地域協議会の事務局は、沖縄労働局職業安定部に置く。

5 その他

- (1) 地域協議会の議事については、別に地域協議会で申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。
- (2) この要綱に定めるもののほか、地域協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和3年3月12日から施行する。

沖縄県の雇用状況

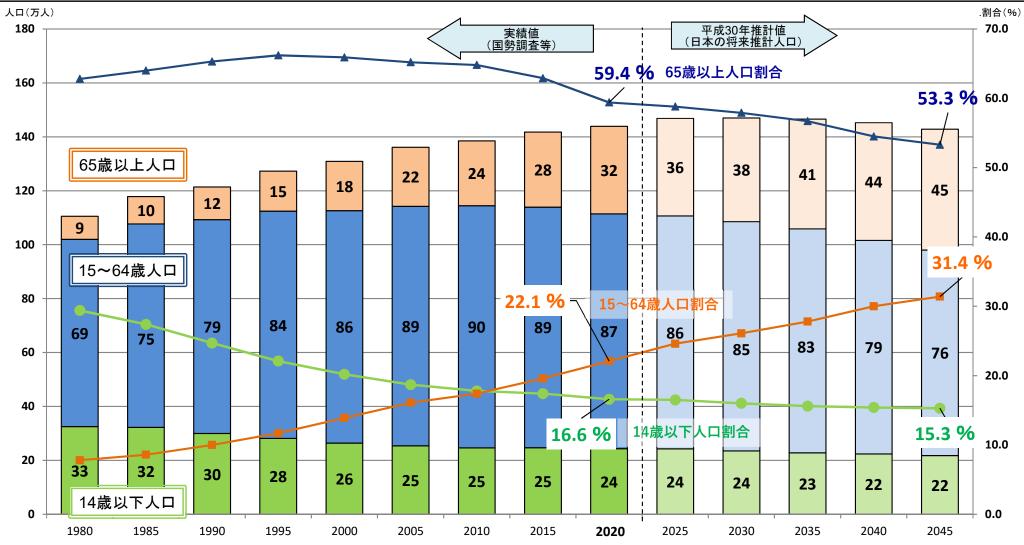


沖縄労働局

沖縄県の労働行政を取り巻く情勢

人口の推移(沖縄県)

- ●県内人口の推計値では、県内人口の22.6%が65歳以上の高齢者となっており、生産年齢人口は60.3%である。 生産年齢人口の減少と高齢化により、企業の人手不足は深刻になるため、雇用面では以下の取組が必要。
 - ▶65歳以上の高齢者や女性、障害者が安心・安全に働ける環境整備と雇用促進
 - ▶若年者が減少していくため、若年者の採用後の人材育成と定着促進

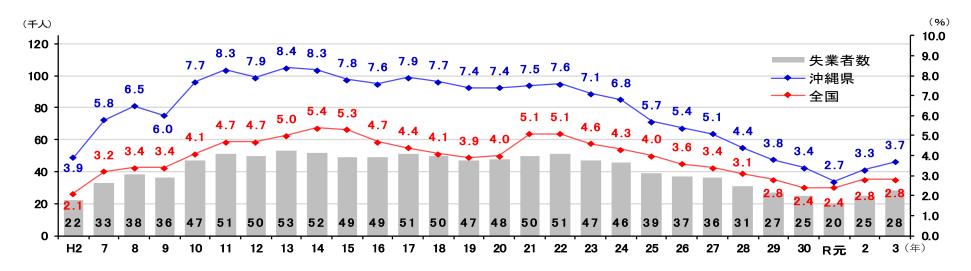


(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計、平成30年推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

1. 最近の雇用情勢全般

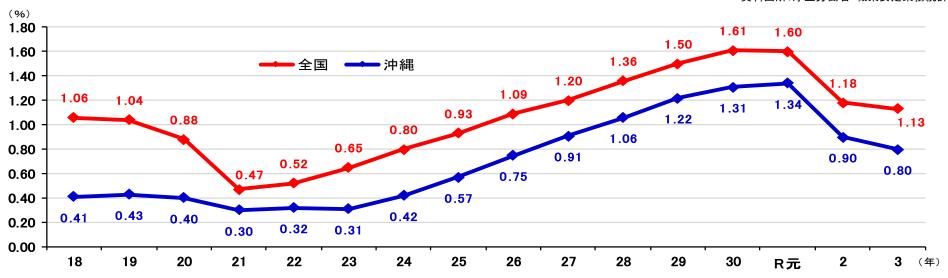
▼ 完全失業率の推移

資料出所:総務省・沖縄県「労働力調査」



▼ 有効求人倍率の推移(就業地別)

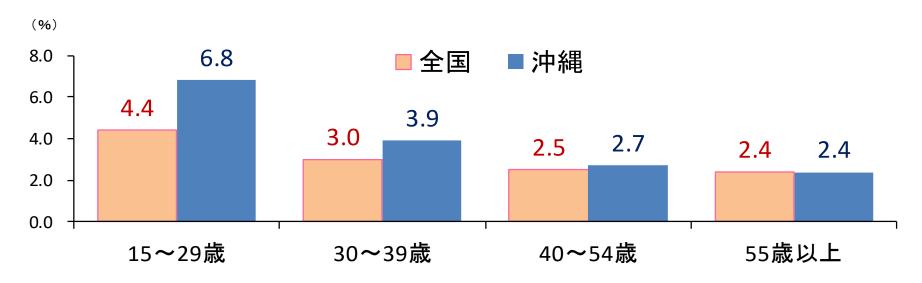
資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」



2. 若年者の雇用・失業情勢

▼ 年齢階級別完全失業率の比較(全国・沖縄)

資料出所:総務省・沖縄県「令和3年労働力調査」



▼ 就職後3年以内の離職率(平成30年3月卒)

		高校卒			大学卒	
全国		36.9%		31.2%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	16.9%	11.9%	8.1%	11.6%	11.3%	8.3%
		50.6%			39.9%	
沖縄	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	23.2%	16.3%	10.1%	14.9%	15.2%	9.4%

資料出所:厚生労働省「新規学卒者の都道府県別離職状況」

▼令和4年3月卒新規学卒者就職内定状況(令和4年3月末現在)

	高校卒	大学卒
全国	99. 2%	95. 8%
沖縄	97. 8%	85. 7%

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

3. 非正規雇用労働者の雇用情勢

▼ 雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合(全国・沖縄)

	非正規割合			
	9F112/0[[1] [1]	うち男性	うち女性	うち若年者
全国	31.3%	15.6%	49.7%	31.0%
沖縄	35.2%	19.1%	50.4%	37.6%

^{※15}歳以上64歳以下の労働力人口を基に算定

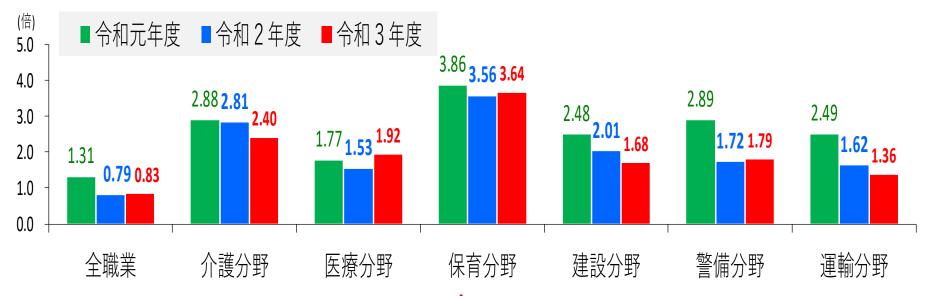
※表中の若年者とは、15歳以上35歳未満の者を示す。

資料出所:総務省「令和3年(年次)労働力調査」

4. 人材不足分野対策の推進

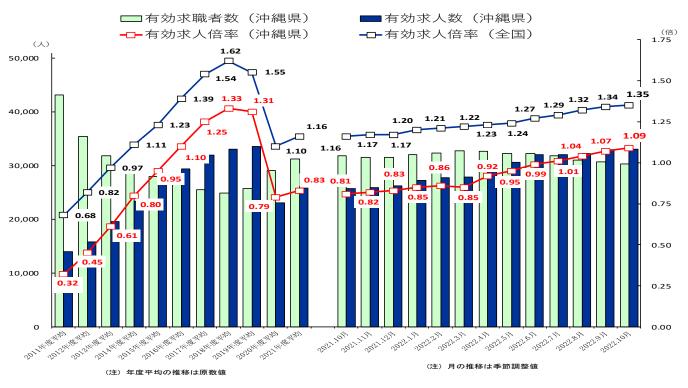
資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

▼ 人材不足分野の有効求人倍率の推移(就業地別・原数値)

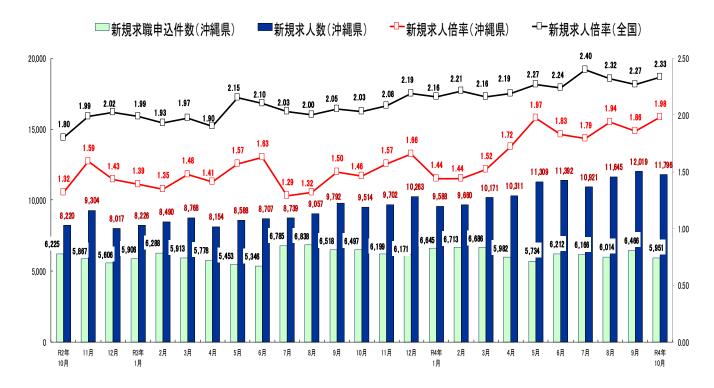


「労働市場の動き」令和4(2022)年10月

【第1表】 求人、求職及び有効求人倍率の推移



【第2表】新規求人倍率の推移 (季節調整値)



2. 求人の動き【就業地別】

(1)月間有効求人数について

月間有効求人数(原数値)は32,016人で、前年同月比28.2%増(7,033人増)と18か月連続の増となった。うち常用求人(雇用期間が4か月以上の求人)は27,952人で、前年同月比24.8%増(5,547人増)となった。

(2)新規求人数について

新規求人数(原数値)は11,782人で、前年同月比22.2%増(2,139人増)と19か月連続の増加となった。 うち常用求人は10,442人で23.1%増(1,958人増)となった。

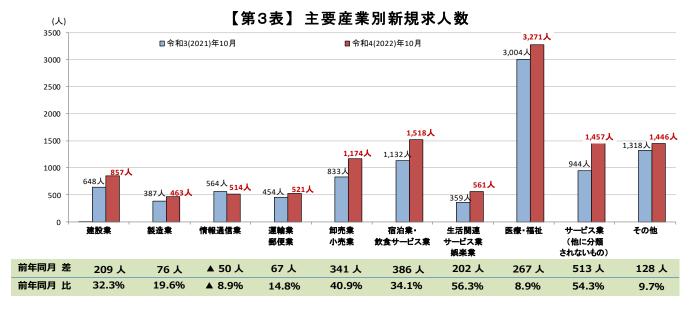
主要産業別に前年同月比でみると、増加率が大きい順に、生活関連サービス業・娯楽業の56.3%増、サービス業(他に分類されないもの)の54.3%増、卸売業・小売業の40.9%増、宿泊業・飲食サービス業の34.1%増、建設業の32.3%増となった。一方減少は、情報通信業で8.9%減となった。

(3)正社員求人数について

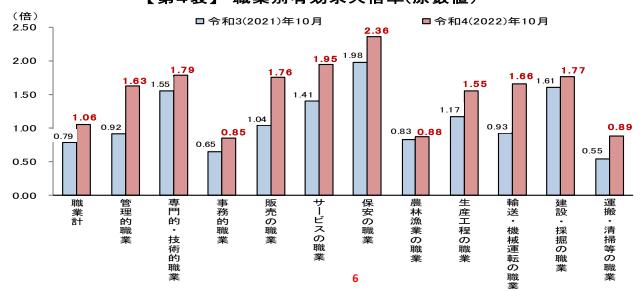
正社員新規求人数は4,377人で、前年同月比17.2%増(641人増)と19か月連続の増加となった。 新規求人数に占める正社員求人の割合は37.1%で、前年同月比で1.6ポイント下回った。正社員 有効求人数は11,984人で、前年同月比22.8%増(2,228人増)と18か月連続の増加であった。

(4)パートタイム求人について

新規求人数(原数値)は4,355人で、前年同月比29.8%増(999人増)となり、月間有効求人数は11,369人で、前年同月比39.5%増(3,222人増)となった。

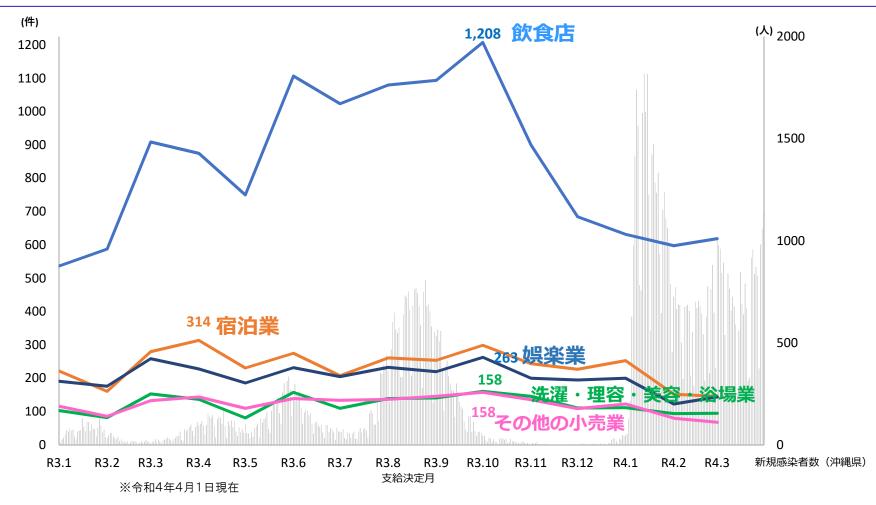






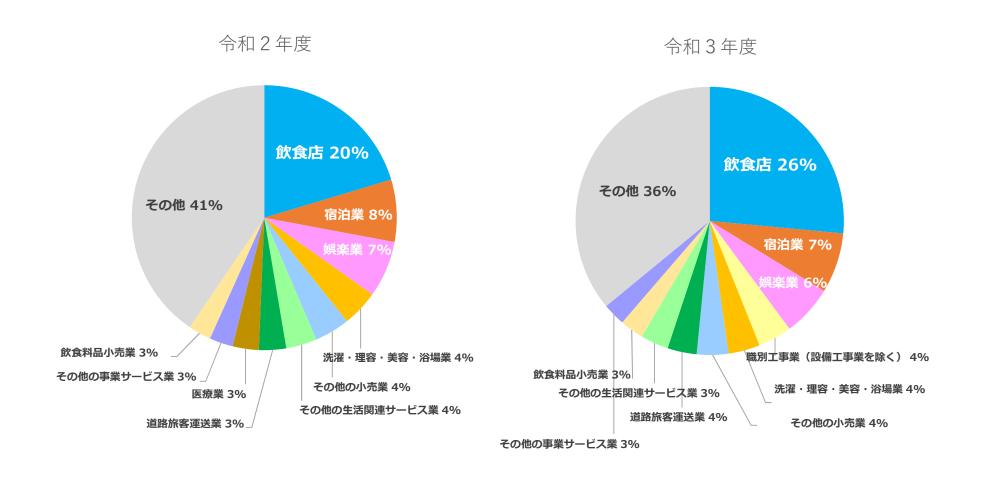
雇用調整助成金 産業別(中分類)支給決定件数上位5業種及び新型コロナ新規感染者数の推移 (沖縄県)

- ■上位5業種「飲食店」「宿泊業」「娯楽業」「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の小売業」全てが新規感染者数の増加に応じて少し遅れて増加する傾向がある。
- ■飲食店は特に新規感染者数の増減に大きく影響する。
- ■令和4年1月からは新規感染者数が増加しても支給決定件数には大きな影響はない。



雇用調整助成金 産業別(中分類))支給決定割合 (沖縄県)

■令和2年度及び令和3年度共に上位3業種は、「飲食店」「宿泊業」「娯楽業」となり、3業種で全体の35%(R2年度)、39%(R3年度)を 占める。



産業雇用安定助成金

沖縄労働局 出向計画受理・支給決定状況

令和4年11月30日現在

受理状況							
	計画届	支給決定件数					
出向労働者数	元事業所数	数(のべ数)					
410	26	48	(86)	343			

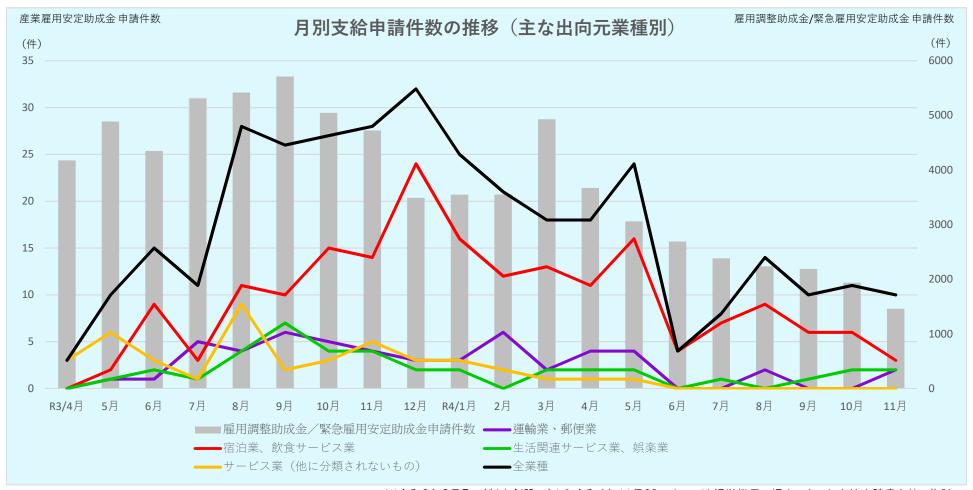
計画届受理状況(企業規模別労働者数)								
出向元 大企業 中小企業 計								
大企業	20	10	30					
中小企業	33	343	376					
官公庁	0	4	4					
計	53	357	410					

	計画届受理状況(業種別労働者数)																					
		A 農	B 漁	C 砂鉱	D 建	E 製	F 供電	G 情	H 運	I 卸	金	K 賃 不	L ス門学	M サ 宿	N ス生	O 業 教	P 医	Q 業複	R もにサ	s くさ公	T 分	\vdash
	出向元	業	業	利業	設	造	給気	報	輸	売	融	貸動	業・術	l 泊	業活	育	療	合	の分 I	∨れ務	類	
	шизо			採 、	業	業		通	業	業	業	業産	技 研	ビ業	、関			サ	〜 類 ビ	る ^	不	
		林業		取採業石			水ガ道ス	信業	郵	小	保	業、	術究サ、	ス 、 業 飲	娯 連楽 サ	学 習	福祉	l Ľ	さス れ業	も他のに	能 の	
		*		業			業・	*	便	売	険	物	一事	食	業一	支	1111	, ,	なへ	を分	産	
	出向先			`			熱		業	業	業	品	Ľ		۲	援		事	い他	除類	業	2+
Α	農業、林業																					
В	漁業																					
С	鉱業、採石業、砂利採取業																					
D	建設業			3	2	1		3		1			3									13
Ε	製造業								4					6								10
F	電気・ガス・熱供給・水道業																					
G	情報通信業													23	3				5			31
Н	運輸業、郵便業								185													185
ı	卸売業、小売業													11					1			12
J	金融業、保険業																					
	不動産業、物品賃貸業						4			1					1	3						9
	学術研究、専門・技術サービス業													9	9				44			62
	宿泊業、飲食サービス業								3					30	2				1			36
	生活関連サービス業、娯楽業								5					1	2							8
	教育、学習支援業																		3			3
-	医療、福祉								5					7	1				8			21
_	複合サービス事業																					
R	サービス業(他に分類されないもの)							2						6	3				5			16
s	公務(他に分類されるものを除く)													1					3			4
Т	分類不能の産業																					
	計			3	2	1	4	5	202	2			3	94	21	3			70			410

※令和3年2月5日(制度創設日)から令和4年11月30日までに沖縄労働局に提出のあった出向実施計画書および支給申請書を基に集計

産業<mark>雇用安定助成金</mark> 月別支給申請件数の推移(沖縄県内の出向元事業主/主な業種別)

- ■月別の支給申請状況について
 - ・総申請件数で見ると、令和3年12月が最多(32件)
 - ・出向元の業種(大分類)別に見ると、令和4年5月の最多は ①宿泊業、飲食サービス業(16件) ②運輸業、郵便業(4件) ③生活関連サービス業、娯楽業(2件) ④サービス業(他に分類されないもの)(1件)と続く。
- ■沖縄県では令和4年度に入り、雇用調整助成金/緊急雇用安定助成金の月別申請件数が減少傾向であり、産業雇用安定助成金の月別申請件数も減少傾向にある。



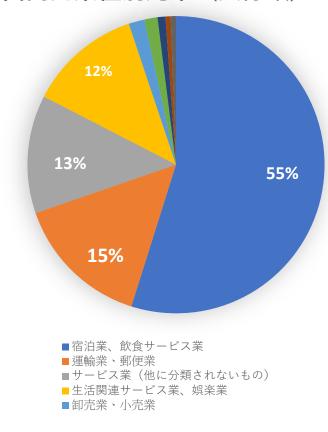
産業雇用安定助成金

業種別 支給申請状況 (沖縄県内の出向元事業主 → 全国の出向先事業主)

- ■出向元を業種(大分類)別にみると、最多は①宿泊業、飲食サービス業(192件)、以下 ②運輸業、郵便業(52件)、③サービス業(他に分類されないもの)(45件)、 ④生活関連サービス業、娯楽業(43件)と続く。
- ■出向先を業種(大分類)別にみると、最多は①宿泊業、飲食サービス業(62件)、以下 ②学術研究、専門・技術サービス業(45件)、③医療、福祉(43件)、 ④情報通信業(35件)と続く。
- ■沖縄県では、出向元として宿泊業、飲食サービス業からの支給申請が多い。宿泊業、飲食サービス業からの出向先は9業種と多岐にわたる。

順位	出向元業種(大分類)	支給申請 件数 (件)	比率	主な出向先業種(大分類)
1	宿泊業、飲食サービス 業	192	54.7%	①宿泊業、飲食サービス業(43件) ②医療、福祉(35件) ②学術研究、専門・技術サービス業(26件)
2	運輸業、郵便業	52		①運輸業、郵便業(30件) ②宿泊業、飲食サービス業(11件) ③生活関連サービス業、娯楽業(7件)
3	サービス業 (他に分類 されないもの)	45	12.8%	①学術研究、専門・技術サービス業(12件) ①卸売業、小売業(12件) ③医療、福祉(6件)
4	生活関連サービス業、 娯楽業	43	12.3%	①情報通信業(16件) ②学術研究、専門・技術サービス業(7件) ③不動産業、物品賃貸業(6件) ③宿泊業、飲食サービス業(6件)

出向元業種別比率(大分類)



「在籍型出向」を活用して労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま、人材を活用したい事業主の皆さま

2022(令和4)年10月1日 制度改正

産業雇用安定助成金の支給や助成の対象が拡大します

令和4年10月1日の改正内容

①支給期間の延長

出向労働者一人あたりの支給期間を延長します

現行

改正後

最長1年(365日)



最長2年(730日)

- 延長される期間は、令和6年3月31日までです。
- 延長希望日の3か月前から前日までの間に「延長届」の提出が必要です。 なお、令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。
- 支給期間の延長には、引き続き売上高や生産量などの生産指標が一定以上減少しているか (※) (出向元)、 雇用量が一定以上減少していないか(出向先)などの要件が延長届の提出時とその6か月後に審査されます。
- 令和4年10月1日時点で、1年を超えて引き続き出向を実施している労働者は、令和4年11月30日までに 延長届を提出すると、さかのぼって支給されます。※出向計画届提出時と生産量要件が一部異なりますのでご留意ください。

②支給対象労働者数の上限撤廃

支給対象労働者数上限を一部撤廃します

【新設】

現 行 出向元・出向先ともに

最大500人まで※

改正後 出向元事業所に限り

上限撤廃

※1年度あたり

資本的・経済的・組織的関連性など、独立性が認められない事業主間で実施される出向はこれまでどおり 最大500人までです。

③出向復帰後の訓練(off-JT)に対する助成

出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップ させる訓練(off-JT)を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成します。

経費助成:実費(1人あたり上限30万円)

賃金助成:1人1時間あたり900円(上限600時間)

- 出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります。
- 出向復帰後訓練を行う場合は、訓練開始日前日までに「復帰後訓練計画」の提出が必要です。 なお、令和4年11月30日までに訓練計画を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。

産業雇用安定助成金とは

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、 在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主に対して 助成を行うものです。助成金の支給要件や手続き方法は、ガイドブックをご覧ください。



産業雇用安定助成金 ガイドブック

申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。 ※助成金の相談・申請先は(公財)産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

電話番号 0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 (土・日・祝日も受け付けています)

お問い合わせ先



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

「在籍型出向」を活用して労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま、人材を活用したい事業主の皆さま

「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)」をご活用ください

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)ガイドブック」をご確認ください。

,v.。 ガイドブックはこちら→ **(**

助成対象となる「出向」とは?

雇用調整を目的とする出向(新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向)が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間修了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

※労働者のスキルアップを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)」を ご活用ください。

助成の内容

①出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主(企業グループ内出向の場合は**支給されません)**

【内容】出向前に、出向の成立に必要な措置※を行った場合に以下の額を助成

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、 出向者を受け入れるための機器や備品の整備(出向先のみ)など

	助 成 額	加算額
出向元・出向先	各10万円/1人あたり(定額)	各5万円/1人あたり(定額)

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主(雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し)または出向先事業主 (異業種からの受け入れ)がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

②出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】出向中に必要な経費※の一部を最長2年まで助成

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助 成 率	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行って いない 場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行って いる 場合	4/5	2/3
企業グループ内出向の場合	2/3	1/2
上 限 額 (出向元・出向先の合計)	12,000円/1	人1日あたり

[・]出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練(off-JT) *を行った際に、**訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成**

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

	経 費 助 成	賃 金 助 成
助成内容	実費(上限30万円)	1人1時間あたり900円(上限600時間)



「在籍型出向」を活用して労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま、人材を活用したい事業主の皆さま

2022(令和4)年10月1日 制度改正

産業雇用安定助成金の支給や助成の対象が拡大します

令和4年10月1日の改正内容

①支給期間の延長

出向労働者一人あたりの支給期間を延長します

現行

改正後

最長1年(365日)



最長2年(730日)

- 延長される期間は、令和6年3月31日までです。
- 延長希望日の3か月前から前日までの間に「延長届」の提出が必要です。 なお、令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。
- 支給期間の延長には、引き続き売上高や生産量などの生産指標が一定以上減少しているか (※) (出向元)、 雇用量が一定以上減少していないか(出向先)などの要件が延長届の提出時とその6か月後に審査されます。
- 令和4年10月1日時点で、1年を超えて引き続き出向を実施している労働者は、令和4年11月30日までに 延長届を提出すると、さかのぼって支給されます。※出向計画届提出時と生産量要件が一部異なりますのでご留意ください。

②支給対象労働者数の上限撤廃

支給対象労働者数上限を一部撤廃します

【新設】

現 行 出向元・出向先ともに

最大500人まで※

改正後 出向元事業所に限り

上限撤廃

※1年度あたり

資本的・経済的・組織的関連性など、独立性が認められない事業主間で実施される出向はこれまでどおり 最大500人までです。

③出向復帰後の訓練(off-JT)に対する助成

出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップ させる訓練(off-JT)を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成します。

経費助成:実費(1人あたり上限30万円)

賃金助成:1人1時間あたり900円(上限600時間)

- 出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります。
- 出向復帰後訓練を行う場合は、訓練開始日前日までに「復帰後訓練計画」の提出が必要です。 なお、令和4年11月30日までに訓練計画を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。

産業雇用安定助成金とは

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、 在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主に対して 助成を行うものです。助成金の支給要件や手続き方法は、ガイドブックをご覧ください。



産業雇用安定助成金 ガイドブック

申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。 ※助成金の相談・申請先は(公財)産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

電話番号 0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 (土・日・祝日も受け付けています)

お問い合わせ先



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

「産業雇用安定助成金」をご活用ください

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主に対して助成**します。 **・ 回覧**線

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

ガイドブックはこちら→

助成対象となる「出向」とは?

雇用調整を目的とする出向(新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向)が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間修了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向である ことなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

助成の内容

①出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主(企業グループ内出向の場合は**支給されません)**

【内容】出向前に、出向の成立に必要な措置※を行った場合に以下の額を助成

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練(出向元のみ)、 出向者を受け入れるための機器や備品の整備(出向先のみ)など

	助 成 額	加算額
出向元・出向先	各10万円/1人あたり(定額)	各5万円/1人あたり(定額)

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主(雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し)または出向先事業主 (異業種からの受け入れ)がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

②出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】出向中に必要な経費※の一部を最長2年まで助成

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助 成 率	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行って いない 場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行って いる 場合	4/5	2/3
企業グループ内出向の場合	2/3	1/2
上 限 額 (出向元・出向先の合計)	12,000円/1	人1日あたり

[・]出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練(off-JT) *を行った際に、**訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成**

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

	経 費 助 成	賃 金 助 成
助成内容	実費(上限30万円)	1人1時間あたり900円(上限600時間)



在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)」を受給しませんか?

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。 労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対し ての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは?

以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること[※]
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇 させること。
- ※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金(雇用維持支援 コース)」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

助成の内容

対象:出向元事業主(企業グループ内出向の場合は支給されません)

	中小企業	中小企業以外	
助成率	2/3	1/2	
助成額	以下の いずれか低い額に助成率 をかけた額 (最長1年まで) イ 出向労働者の出向中の賃金*1のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額		
上限額	8,355円 ^{※2} /1人1日当たり (1事業所1年度あたり1,000万円まで)		

- ※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。
- ※2 雇用保険の基本手当日額の最高額(令和4年8月1日時点)。毎年8月に改正されるためご注意ください。

助成額の算出例(イメージ)

条件例:

- 出向元は中小企業
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも9,000円
- ・ 出向元賃金負担 3,600円、出向先賃金負担 5,400円 (出向元の賃金負担が4割)
- 出向復帰後の賃金日額 9,450円



助成率: 2/3

助成額:2,400円(上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている)

イ:3,600円

口:4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2/3=**2,400円**



LL041202政01

受給までの流れ

- 出向元事業主と出向先事業主との**契約***1 **1** 労働組合などとの**協定** 出向予定者の**同意**
- 2 出向計画届(スキルアップ計画を含む) 提出・要件の確認※2
- 3 出向の実施(1か月間~2年間)
- 4 出向から復帰(賃金上昇)※3
- 5 支給申請^{※4} 助成金受給^{※5}(最長1年分)

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 出向元事業主が出向計画届を作成し、出向開始日の前日 (可能であれば2週間前)までに都道府県労働局または ハローワークへ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2 か月以内に出向元事業主が支給申請書を作成し、**都道府** 県労働局または八ローワークへ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

「在籍型出向 | の活用事例

製造業(出向元)

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア 形成をしたい。

ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、 組立技術やライン管理、安全管理技能等の習 得を目指すことにした。



産業用電気機械器具製造業(出向先)

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が 不足しており、質の高い人材を探していた。 違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲 のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業(出向元)

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの 優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



ホテル・サービス業(出向先)

老舗旅館からの出向であることから、スタッフ のスキルアップにもつながると考え、初めて出 向を受け入れた。

日本酒醸造業(出向元)

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



耕種農業(出向先)

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型 農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を 図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格 取得支援など従業員の労務管理を行っている。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。 ご不明な点は、**下記のコールセンター**または**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。 ※助成金の相談・申請先は(公財)産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 (土・日・祝日も受け付けています)

(公財)産業雇用安定センターではスキルアップ支援コー ス(在籍型出向)のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」 を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。 設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

おすすめの利用方法

受入情報の検索はこちらっ

■助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、 全国の労働者の受入れを希望している事業所(出向受入情報*) の業務の内容を見ることができます。



- ※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます
- ※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。
- ■従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます!

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として 実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

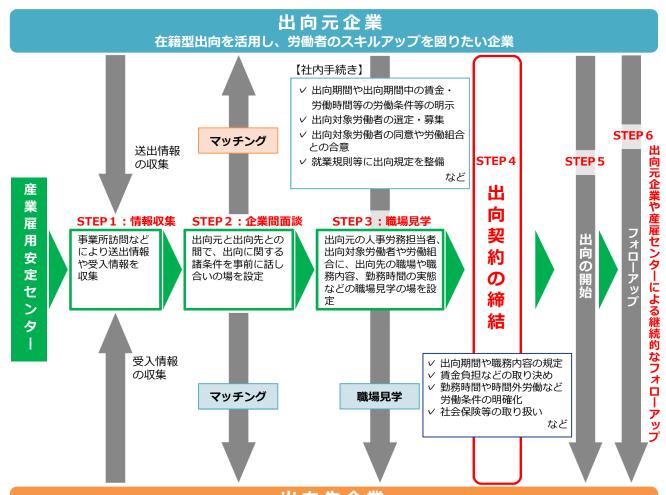
お問い合わせ先

産業雇用安定センターHPはこちら→



◇ ☆☆☆☆☆ 産業雇用安定センター

マッチング支援の流れ



出向先企業 在籍型出向を活用して、一時的に人材を確保したい企業

資料3

産業雇用安定センターについて



◇ 公益財団法人 産業雇用安定センター



検索

産業雇用安定センターについて

プラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ雇用不安が高まっていた時代、1987年(昭和62年)

3月に当時の 労働省、日経連、産業団体※などが協力して 失業なき労働移動 を支援する公的機関として設立されました。

以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合(労働組合)などとの密接な連携のもとに、本部と全国47都道府県の地方事務所の連携による全国的なネットワークにより出向・移籍の支援事業に取り組んでいます。

主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍

の成立に結び付ける 人材の橋渡し」の業務を

無料

で実施しています。



人材マッチングサービスを提供しています。

※ 基本財産出捐団体

- 一般社団法人 日本造船工業会
- 一般社団法人日本鉄鋼連盟
- 電気事業連合会
- 一般社団法人 全国銀行協会
- 一般社団法人 日本自動車工業会
- 一般社団法人 日本電機工業会
- 一般社団法人 セメント協会
- 日本化学繊維協会
- 日本製紙連合会
- 日本石炭協会
- 日本紡績協会
- 一般社団法人 日本民営鉄道協会
- 一般社団法人 日本船主協会

一目でわかる産業雇用安定センター

厚生労働省と 経済産業団体が協力

雇用の セーフティ ネット として設立した 公的機関

再就職・出向の実績

約24万人

幅広い業種の企業出身者 が担当

約500人 のコンサルタント

専任コンサルタントが 寄り添ってサポート

対応

質の高い求人情報

企業訪問 による 求人開拓 地域ネットワークによる 多様な求人

地元企業 公的機関 からの独自求人 多数あり

全国47都道府県事務所 のネットワーク

UIJターン 対応

企業様・個人の方の 再就職・出向にかかる費用



産業雇用安定センターの主要な事業

(センターの事業)

(送り出し側の企業のニーズ)

(受入側の企業のニーズ)

1. 構造変化に対応した企業間の 人材の移籍

事業縮小 • 事業所閉鎖、構造改革等 のため早期退職・リストラを実施す る企業



人手不足や事業拡大に伴い 人材確保が必要な企業

2. 一時的な環境変化に対応した 在籍型出向

経済環境の変化、感染症の影響など により、一時的に雇用が過剰となっ た企業



人手不足のため一時的にで も人材を確保したい企業

3. 社員の人材育成やキャリア アップのための在籍型出向

新たな事業を展開するなどにより社 員の人材育成やキャリアアップを図 りたい企業



他社からの出向受入や交流 によって、ノウハウを取得 したい企業

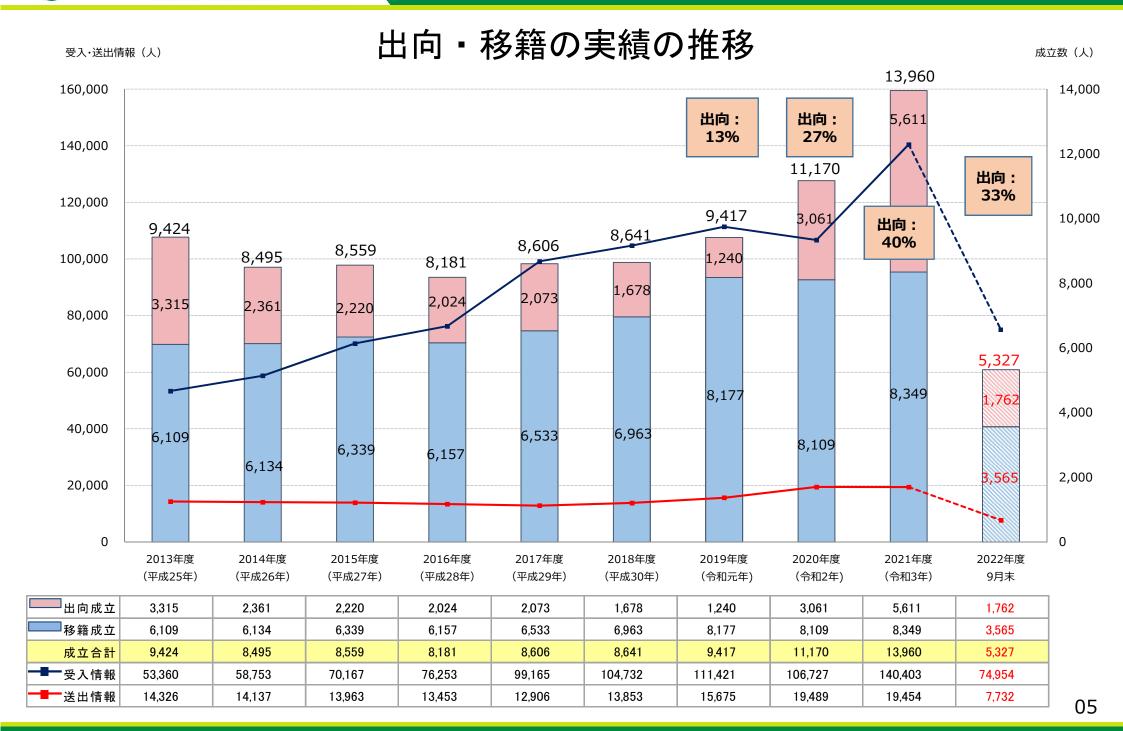
4. 高齢者のための 「キャリア人材バンク」

(定年退職予定者等のセカンドキャリア)

- 在職している定年退職予定者や継続雇 用が終了する高齢者の再就職を支援 (事業主を経由して登録)
- ・60歳以上で離職後1年未満の高齢者 の再就職を支援(個人での登録)



- ・高齢者の豊富な経験と高い スキルを活かしたい企業
- ・高齢者の体力や希望に即し た仕事がある企業





コロナ禍での在籍型出向に係る業種間の成立状況

(2021年度)

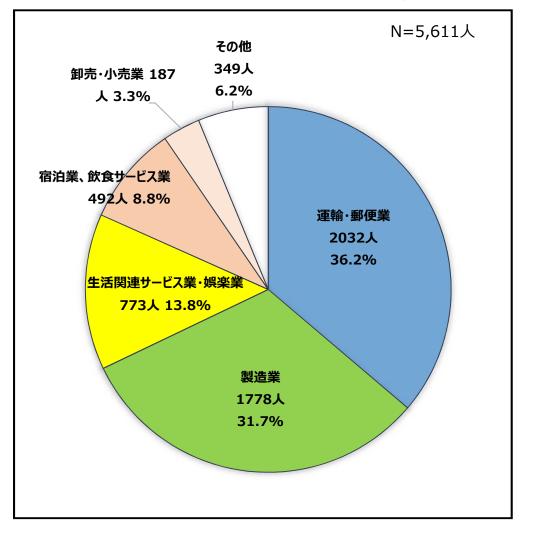
- 2021年度の出向成立数は5,611人(前年度は3,061人)
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で2,032人、E製造業で1,778人、次いで、N生活関連サービス業で773人
- 受入業種で最も多いのは、E 製造業で 2,265人、次いで Rサービス業 (他に分類されないもの) で1,135人、I 卸売・小売業610人
- 異なる業種間で成立した割合は、69.9% (前年度は49.5%)

送出業種	ABC 農業・ 林業、 漁業、 鉱業等	D 建設業	B 製造業	F電気・ ガス・ 熱・水 給・業	G 情報通 信業	H 運輸・ 郵便業	I 卸売・ 小売業	J 金融 業,保 険業	K 不動産業,物品賃貸業		M 宿泊 業,飲 食サー ビス業	N 生活サービス 業、業	O 教育, 学習支 援業	P 医療, 福祉	Q 複合 サービ ス事業	R サービ ス業(他 に分類 されな いもの)	ST 公務、 その他	総計 (人)
ABC 農業・林業、漁業、鉱業等			5			37	6	4			3	3			17	2		77
D 建設業		8	13	4		14	8					8				7		62
E製造業	1	32	1,513		2	441	48			59	81	49			15	24		2,265
F 電気・ガス・熱供給・水道業			3			2												5
G 情報通信業			14		2	105	5		1	5	14	115				35		296
H 運輸・郵便業			58			35	1				1	5				1		101
I 卸売・小売業			69			287	18			10	77	142				7		610
J 金融業, 保険業						5	25			1		12				1		44
K 不動産業, 物品賃貸業	1		7			2	3		1		1	4				1		20
L 学術研究,専門・技術サービス業			13		1	106	27		5		20	137	1			30		340
M 宿泊業, 飲食サービス業						50	8				87	22				1		168
N 生活関連サービス業, 娯楽業	1		1			10				1	10	5			5	7		40
0 教育, 学習支援業			6			38	2				1	13	2					62
P 医療,福祉			7			210	5				5	20	2			5		254
Q 複合サービス事業	8		11			51					11							81
R サービス業(他に分類されないもの)	1	3	58		1	630	31	4		10	181	196				20		1,135
ST 公務、その他						9						42						51
総 計 (人)	12	43	1,778	4	6	2,032	187	8	7	86	492	773	5	0	37	141	0	5,611

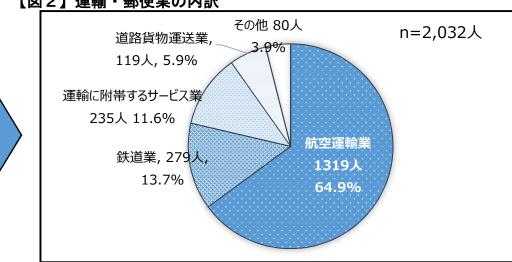
出向が成立した送出企業の業種別構成(2021年度)

- ▶ これまでセンターが取り扱う出向は、製造業の企業間での出向成立が大半を占めていたが、2021年度においては、「運輸・郵便業」からの出向成立が36.2%と業種の中で最も多くなった。【図1】
- ▶ さらに、「運輸・郵便業」のうち、「航空運輸業」が64.9%、「鉄道業」が13.7%となっている。【図2】
- ⇒また、「生活関連サービス業・娯楽業」については、コロナ禍以前はセンターの出向の取扱いはほとんどなかったが、2021年度においては全体の13.8%【図1】、そのうち旅行業が79.0%となっている。【図3】

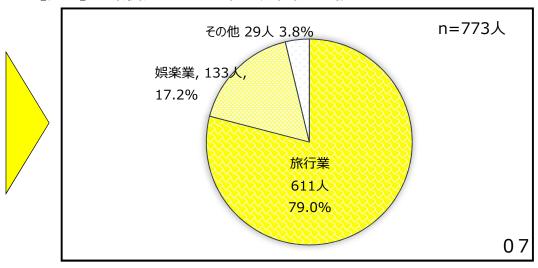
【図1】出向が成立した送出企業の業種別構成



【図2】運輸・郵便業の内訳



【図3】生活関連サービス業・娯楽業の内訳



【沖縄県の具体例】

送り出し企業の業態

	Control of the Contro	_	The course of th				
1	空港内販売業		パン製造・販売業				
	(お土産品店)		(店舗スタッフ)				
2	航空運送業(A社)		病院受付 (D,E,F病院)				
•	(空港グランドハンドリング)		(検温・手指消毒・聞取り)				
3	航空運送業 (B社)		卸売業				
	(空港グランドハンドリング)		(事務職員)				
4	航空運送業 (C社)		縫製業				
4	(空港グランドハンドリング)		(商品管理・配送)				
(5)	航空運送業 (C社)		コールセンター				
•	(空港グランドハンドリング)		(オペレーター)				
6	旅行業		病院受付 (D病院)				
0	/水1√未		(検温・手指消毒・聞取り)				
		-					

受入企業の業態

人材育成型出向等支援の概要

産業雇用安定センターでは、雇用調整型の出向支援のほか、

- ① 人材育成や企業間交流を目的とした出向(人材育成・交流型出向)
- ② 労働者の自発的なキャリアのステップアップを目的とする出向(キャリア・ステップアップ型出向) に係る支援を行っています。

人材育成型出向等支援

① 人材育成·交流型

- ① 従業員の能力開発や人材育成、特に高度人材の育成により企業力の強化を図る。
- ② 人材交流を目的とした取組みにより、企業間の 連携強化、新分野への展開のための基盤整備、組 織の活性化等を図る。

② キャリア・ステップアップ型

- ① 従業員自らのキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を企業として後押しする。
- ② 従業員自身のキャリアパスやライフプランに合わせた職域拡大、UIJターン等を支援する。

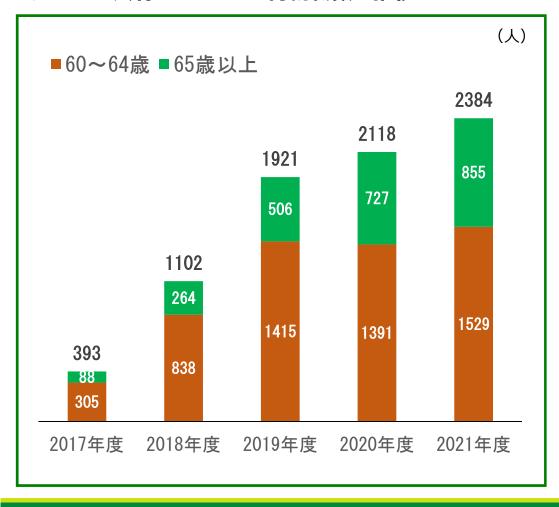
出向期間終了後は、元の企業に復帰

出向期間終了後は、元の企業に復帰 または出向先企業へ移籍

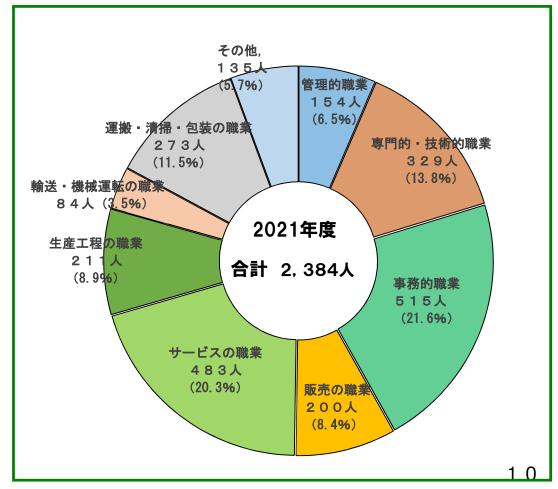
キャリア人材バンクの実績

- 産業雇用安定センターは、全国の地方事務所で「キャリア人材バンク」を展開しています。
- ■「キャリア人材バンク」は、働く意欲と能力があり、経験が豊富な60歳以上の方が、年齢にかかわりなく 生涯現役として働くことができるよう、再就職をサポートします。
- 企業を定年退職される方や、継続雇用期間(雇用確保措置)が終了する方、60歳以上で離職後1年以内の方などの再就職を支援します。

1. キャリア人材バンクによる再就職数の推移



2. キャリア人材バンクによる再就職者の受入職種(2021年度)



#アリア人材バンコ 登録のおすすめ

する方を応援 製





(能力・経験)を活かし働くことを 希望する高年齢の方

(能力・経験)の活用を

希望する事業主

キャリア人材バンクに個人 登録するには

河門 事務所までお電話へ

で相談にしいては、 登録された方とスケジュ ール調整を行います

60歳から70歳までの方で下記のいずれかに該当する方が登録できます

- 在職者で再就職を希望する
- 離職者(※)で再就職を希望する

※本事業の離職者とは 離職後1年以内の方をいいます



担当者が登録に必要な書類の作成や再就職のお手伝いをいたします

- ・キャリアシート作成の支援(履歴書・職務経歴書・職務能力記述書)
- ・キャリアカウンセリング・面接対策(面接の受け方・模擬面接等)等の講習の実施

公益財団法人産業雇用安定センターとは、

昭和62年に国(当時の労働省)と経済・産業界の協力により設立された出向・移籍の専門機関です。

全国 47 都道府県に拠点(事務所等)を持ち、 全国ネットワークで無料職業紹介事業を行って おります。現在は生涯現役社会

の実現に向けて<mark>高年齢者の就職の お手伝い</mark>に取り組んでいます。



(は利用のメリット

- ・独自の求人情報があります。
- ・職員がマンツーマンできめ細やかな支援を行います。
- ・他の職業紹介機関(ハローワーク等)と<mark>併用利用</mark>が 可能です。
- ・当センターの職業相談・職業紹介等は、ハローワーク の雇用保険の求職活動実績になります。
- ・ご支援、ご相談に関する費用は一切かかりません
- ・登録は簡単にできます。また、取り消しはいつでも可能です。

[問合せ先]



| 公益財団法人産業雇用安定センター

第3回沖縄県在籍型出向支援協議会(追加資料)



応援します、頑張るあなたの新職場!!

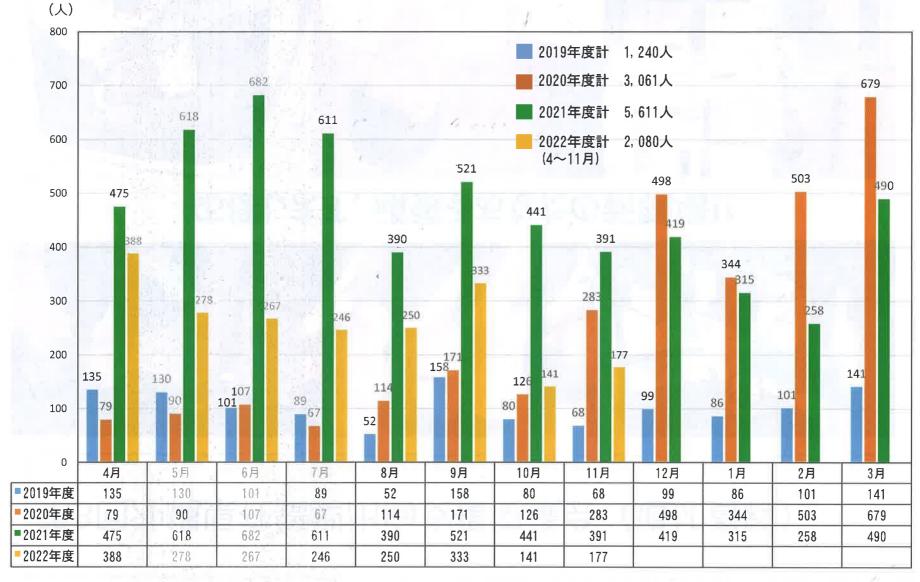




公益財団法人産業雇用安定センター

全国

在籍型出向の月別成立数の推移(2019年度~2022年度)



沖縄事務所 出向の月別成立の推移(2019年度~2022年度)



(人)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
2019年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020年	2	0	0	0	1	0	0	3	11	7	7	7	38
2021年	5	5	24	3	20	14	7	0	19	5	12	2	116
2022年	17	6	12	4	13	0	0	2					54

沖縄事務所

新型コロナ感染症の影響を受けた企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例

送り出し企業の 業態	送り出しの理由
空港グランドハンドリング業	コロナ禍により業務量激減、在籍型出 向で社員の雇用を維持したい。また、 他社(業種)への出向により社員の スキルアップを図りたい。
お土産品販売業	コロナ感染症の影響で観光客数及び 一人当たりお土産購入量(額)減。 コロナ後を見据えて雇用を維持したい、 また、社員の経験を他社で発揮しても らいたいと在籍型出向を希望。
旅行業	コロナ感染症で個人旅行客・グループ 旅行客が大幅に減少、また、ツアー旅 行企画も組めない状況で、社員の雇 用維持のため在籍型出向を希望。
観光業	沖縄本島内の観光バス会社、コロナ 感染症の影響で観光客が減り業務量 激減、従業員の雇用維持のため在籍 型出向を希望。

	受け入れ企業の業態	受け入れの理由					
	保険会社 機器販売会社	事務職員不足を補うため出向社員を 受け入れたい。					
	パン製造・ 店舗販売会社	若い社員の模範となり、指導ができる 人材を出向で受け入れたい。					
	病院	病院入口で来院者の検温・手指消 毒・県外(海外)渡航歴確認業務 を担う職員を出向受入したい。求める 人材は接客業務に長けた方。					
	衣類製造·販売 会社	2月~5月の繁忙期をこれまで派遣会 社から受け入れていたが、当センター担 当者の紹介で在籍型出向で受入。					
	コールセンター	慢性的に社員不足の状況、短期間の コール業務を期間限定で出向で受け 入れたい。					

6つの取り組みできり働くと雇用をサポート

1 離職する従業員の方の 再就職をサポート

事業縮小や事業所閉鎖、構造改革のための早期退職募集に応じて離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中からの再就職活動をサポートします。



2 人材を確保したい 企業に対するサポート

人手不足や事業拡大に伴い人 材確保が必要な企業様から、 期待する能力や経験などのご 要望を十分おうかがいした上 で人材をマッチングします。



3 雇用を維持するための 在籍型出向をサポート

経済環境の変化や感染症の影響などにより雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るための一時的な在籍型出向(雇用シェア)を活用することをサポートします。



4 社員の人材育成やキャリア アップの出向をサポート

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員が自発的なキャリアアップを希望する際の出向をサポートします。



5 「キャリア人材バンク」で 高齢者の再就職をサポート

能力があり経験が豊富な60 歳以上の高齢者の再就職をサポートします。在職高齢者だけでなく、離職後1年以内の高齢者の方も登録することができます。



6 社員のスキルアップや 研修を目的とするセミナー

管理者や新入社員への研修、コミュニケーション、リーダーシップ、ハラスメント、コンプライアンスなどのセミナーを企業様のご要望を踏まえオーダーメイドにより承ります。



※上記の1~5は無料でご利用いただけます。6は有料となりますが、質が高くリーズナブルな価格でのセミナーをご提案いたします。



雇用の問題お悩み解決のためのサポートをします!

早期退職を募らなくてはいけなくなりました。 従業員の次の就職先を見つけたい。

一時的に社員の仕事が なくなってしまう。 そんな時どうすればいいの?

ハラスメント防止など社員教育に課題が あり、セミナーの必要性は感じているが、 なかなか手が回らない。

採用って難しい。 一回二回の面接では判断できない。 当社に合う方を紹介してくれたら助かるのに。

他社ではどのように 取り組んでいるのか? 他社に出向してもらって、 広い視野を持ってもらい、 当社の業務改善につなげたい。



定年を迎える社員。 能力も高く経験も豊富なのに、 引退してしまうのはもったいない。 まだまだ社会に貢献できるのに。

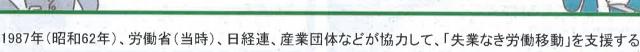
安心のサポート



下記の都道府県事務所にお問い合わせ下さい

産業雇用安定センターとは?

公的機関として設立。以来30余年にわたり、再就職・出向などによる企業間の労働移動をサポートします。



全国の労働局・ ハローワークと連携

全国47都道府県に 事務所を設置

相談・紹介・仲介・ 斡旋の費用は無料

設立以来. 24万人の再就職・ 出向の支援実績

1人の求職者に一人の コンサルタントが マンツーマンでサポート

産業雇用安定セン ターが、詳しくわ かる動画は、こち らをご覧ください。





公益財団法人

産業雇用安定センター 沖縄事務所

〒900-0014 那覇市松尾1-19-1 合人社沖縄県庁前アネクス9階 TEL 098-860-0750 FAX 098-860-0760【ご利用時間】9:00~17:00(土・日・祝日を除く)

www.sangyokoyo.or.jp





沖縄地域における取組について

【令和3年度】

〈マッチング事業〉

○コロナ対応休業者等マッチング事業(沖縄県庁)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 送出情報:12社95人、受入情報:71社288人、出向成立:11件33人

〈周知〉

〇主要経済団体等傘下企業への「在籍型出向」活用の推奨に係る周知依頼文送付・・・・・令和3年12月23日 沖縄県社会保険労務士会他13団体 令和4年3月25日 沖縄県社会保険労務士会他13団体

〈セミナー〉

〇在籍型出向を活用して雇用を守る企業応援セミナー(オンライン)の開催・・・・・・開催日:令和3年7月28日 参加企業数:18社 (労働局、産業雇用安定センター沖縄事務所、沖縄県共催)

【令和4年度】

〈周知〉

- ○雇用調整助成金支給決定通知書にリーフレットを同封・・・・・・・・・・・・・・・・・実施時期: 令和4年5月~6月 送付数:3,913社
- ○協議会構成員の沖縄県社会保険労務士会会長との情報交換及び会員への制度周知依頼(産雇センター)
- ○ハローワーク求人窓口等でのリーフレット配付
- ○業界団体等への訪問(産雇センター同行含む)・・・・・会員企業への周知(リーフレット配布)依頼、経営指導員等への制度説明経済団体:3団体、商工会議所・商工会:9団体、その他の団体:3団体
- 那覇商工会議所会報誌(7月号)へ産雇金活用リーフレット掲載
- ○企業訪問 9社 制度説明・意向確認
- ○関係機関が主催する会議等での周知・・・・・・・・・ 助成金活用セミナー」にて産業雇用安定助成金の説明 令和4年8月17日開催 参加企業数 8社 (北谷町商工会・沖縄県グッジョブ相談ステーション共催)

〈セミナー〉

- ○在籍型出向支援に関するオンラインセミナーの開催(労働局、産業雇用安定センター沖縄事務所共催)

沖縄地域における今後の取組事項について

在籍型出向の更なる活用促進に向けた取組事項

- 雇用調整助成金については、令和4年12月以降特例措置の段階的な縮減を図ることとされたことから、人材を有効に活用するためにも、休業から就業(出向)への在籍型出向を活用した移行を効果的に支援することにより、円滑な労働移動を一層促進していく必要がある。
 - → 特に雇用調整助成金活用企業にターゲットを絞った個別の周知(支給決定通知書にリーフレットを同封する等)、送出ニーズの把握を再徹底する
 - → 出向セミナー等の開催や横展開を行った事項の取組を引き続き促進する
- 在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できることから、労働 者のスキルアップの手段としての在籍型出向の活用促進を図る必要がある。
 - → 新設の「スキルアップ支援コース」について、周知広報の取組を促進することとし、地域協議会により構築した連携体制も最大限活用しつつ、制度周知、事例の横展開、企業情報の収集などを 図る
 - → 特に産業雇用安定センターとの更なる連携により活用促進を図る