

令和3年度第2回東京都在籍型出向等支援協議会議事録

日 時 令和3年12月17日(金)  
10:00～11:30

場 所 九段第3合同庁舎11階  
共用2-1会議室

## 東京労働局職業安定部 田中課長補佐

それでは定刻前ですが、出席者の方々全員揃っているようですので、ただいまから第2回東京都  
在籍型出向等支援協議会を開催させていただきます。私は本日進行を務めさせていただきます  
東京労働局雇用安定部職業安定課長補佐の田中と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず始めに協議会の開催にあたりまして東京労働局職業安定部長の永野からご挨拶  
を申し上げます。

## 東京労働局職業安定部 永野部長

皆さまおはようございます。東京労働局職業安定部の永野です。本日は、年末の大変お忙しい  
中、また足下の悪い中、多くの関係者の皆さま方にご支持、ご参集いただきまして、誠にありが  
とうございます。令和3年度の第2回の協議会ということでご挨拶申し上げたいと思います。

既にご承知のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響が非常に長期化しているということで、東  
京都内の有効求人倍率をみましても10月時点で1.21倍ということで、9月よりは0.01ポイント上  
昇ということになっており、求人も多少良くなってきてはおりますが、求職者の数も引き続き高い水  
準ということで、厳しい状況です。コロナの前はずっと有効求人倍率が2倍台の水準できておりました  
ので、この1.21は中々厳しい情勢と受け止めております。

足下では緊急事態宣言の解除等を受けまして、ようやく飲食サービスとか宿泊の関係、こうい  
ったところからの求人というのが徐々に回復基調ではありますが、それでもコロナ前の水準に比べます  
と、まだまだ遠く及ばない状況です。

また、いよいよ通常の生活圏内でオミクロン株の感染者が確認されているということで、感染拡大  
の第6波の懸念もまだあるということで、引き続き注意が必要という認識をしているところです。こうし  
た中で、やむを得ず休業された企業の皆さまには、雇用調整助成金等の活用により、雇用維持を  
図っていただいておりますが、一方で人手不足に悩む企業というのもあります。必要に応じて企業  
間での人材移動を支援いたしまして、雇用を維持する取組の促進というのが求められているところ  
です。

先月19日に閣議決定されております、コロナ克服新時代改革のための経済対策、こちらの中  
でも成長分野等へ労働者が円滑に移動できる環境整備等を図るということで、需要減少のため人  
手が過剰な企業から人手不足の企業へ在籍型出向助成金でしっかり支援する、ということが書き  
込まれているところです。産業雇用安定助成金等による在籍型出向の活用促進ということが盛り  
込まれているところをごさいます、この助成金をはじめとする在籍型出向の支援というものが、引き  
続き重要になっているところだと思います。

前回5月25日に第1回目の協議会を開催させていただいたところですが、それ以降、関係機関  
の皆さま方の様々な取組によりまして在籍型出向支援に関する事例も増えてきているところです。  
本日は、そういった事例等の共有をさせていただきながら、さらなる取組の促進を図るということで、  
第2回の開催させていただいたところですが、短い時間ですが、是非よろしくお願いいたします。

## 東京労働局職業安定部 田中課長補佐

本日出席されているの方々につきましては、お手元に出席者名簿と座席表を配布させていただ  
いておりますので、恐縮ですがこれらをもって皆さまのご紹介に替えさせていただきたいと思  
います。

それでは、議事を進めて参りたいと思います。本日の座長は、東京労働局職業安定課長の山

口が務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

### 東京労働局職業安定課 山口課長

おはようございます。本日座長を務めさせていただきます、東京労働局職業安定課長山口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。円滑な進行に努めて参りたいと思いますので、皆さまどうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。それでは、着座にて進めさせていただきます。

お手元の次第にありますとおり、本日の議題は5つです。間に休憩を挟みながら進めたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

まず始めに産業雇用安定助成金の取扱状況について、当局の助成金事務センターから説明いたします。

### 東京労働局職業対策課助成金事務センター 高橋室長補佐

東京労働局職業対策課助成金事務センターの高橋と申します。私からは、当局における産業雇用安定助成金取扱状況につきましてご説明いたします。着座で説明させていただきます。

お手元に助成金センターの取扱状況の説明資料という形で配布させていただいております。まず表紙をめくっていただきまして、全国の状況です。日には11月19日現在までの実績となっております。出向計画実件数は労働者ベースで9,006人となっております。企業規模別では、中小から中小が最多で38.7%と、約4割を占めている状況、業種別では、出向元の最多は運輸・郵便業、出向先の最多は製造業、出向比率の最多は製造業から製造業となっており、異業種への出向割合は64.5%となっております。

次のページは、東京の状況となります。出向計画実件数は、労働者ベースで3,240名、これは全国の36%を占めております。企業規模別でも、大企業から大企業が最多で全国の半数を超える55.3%を占めています。これは、東京局管内に大企業が集中していることが原因と考えられます。反対に、全国で最多となっている中小から中小は、官公庁への出向を除くと最も低い割合となっております。業種別では出向元の最多が全国と同じく運輸・郵便業であり、当局においては、航空関連の企業が多く見受けられます。出向先の最多はサービス業となっております。主だったところでは、コールセンター業、労働者派遣業、警備業となっており、1件あたり数十名単位で計画が提出されるなど常に人材が不足している業種で、多くの労働者の受入れが計画されているようです。全国で最多の製造業への出向は、当局では140人とどまり、さほど大きくなっておりません。異業種への出向という面で見ますと全国の64.5%に対し、当局では83.6%と、20ポイント近く高くなっており、積極的に異業種への出向が計画されているということがわかります。

最後のページにいただきまして、これは当局の最新の数値で、令和3年12月3日時点のものになります。計画対象労働者は、先ほどご紹介した11月19日時点から若干増加して3,262人、出向元事業所は216所、出向先事業所は641所となっております。

また、助成金支給状況につきましては、制度創設からの累計で申請受理件数が1,093件、対象労働者が6,321人となっているのに対し、支給決定件数が349件、対象労働者が2,024人、金額にして約5億3,000万円となっています。少し報告いたしますと、計画対象労働者3,000人少しなのに支給申請が6,000人となっているのは、この助成金においては、最大1年の助成期間となっており、申請は1か月から6か月の単位で事業主さんが任意でやられることから、同一労働者に対して複数回の申請が行われるため、となっております。以上で取扱状況になりますが、最後に産業雇用安定等の周知等につきまして、当協議会のメンバーの皆さまには、ホームページでも周知協力をいただき、感謝を申し上げます。

また、最近では、関東経済産業局様に在籍型出向に関するオンライン説明会に参加させていただきまして事業主様へ直接周知ができたこと、加えて産業雇用安定センター東京事務所様とは、出向元事業所確保のために雇調整助成金を利用している事業主様へ支給決定通知書を発送する際、周知リーフレットを同封するなどの連携を図っているところです。メンバーの皆さまにおかれましても、引き続き、助成金等の周知、それから研修会等にお声をかけていただくなど、さらなる周知広報の協力をお願いしたいと思います。

駆け足の説明となってしまって申し訳ございません。わたくしからの説明は以上となります。ありがとうございました。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

続きまして議題の2つ目、「産業雇用安定センターにおける出向事例について」、こちらについて公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所松竹様にご説明いただきます。松竹様よろしくお願ひいたします。

## 公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所 松竹委員

おはようございます松竹と申します。今日は、産業雇用安定センターの概要的なものを含めて、今一度この現在の状況の把握と、皆さまにご協力願ひたいこと多々ありますので、その辺を盛り込んでお話しさせていただきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず右下にページ数が 01、02 と書いてありますので、このページ数に沿ってご説明いたします。ページ数を見ながらよろしくお願ひいたします。

まず2ページですが、産業雇用安定センター、ご存じのとおり、失業なき労働移動を支援する公的機関として1987年3月成立されました。30年近くとなって、周知が進んだかといわれると、私も昔この周知に関わった経験からすると30年間における周知というのは今年が一番だと思ひます。新聞方面から昨年から色々な記事等々においても、もしくはマスコミの記事においても、産業雇用安定センターの名前が出るようになりましたが、産業雇用安定センターという名前を知っている人は、なるほどと理解してくれるのですが、まだ全然ご存じではない方は世の中にたくさんいらっしゃるのでは、これから先も産業雇用安定センターの周知等については頑張っていきたいと思っております。

行っている業務の中心は、下段にもありますが「人材の橋渡し」、人材マッチングのサービスを我々の業務として、無料で行っている団体です。

次の3ページ。「一目でわかる産業雇用安定センター」ということで、安定センターの概要です。まずは、厚生労働省と経済産業団体が協力して創った公的機関であり、雇用のセーフティーネットの一環です。再就職出向の実績としては、今までで22万人、実情として23万を超える数になっております。幅広い業種の方、業種の民間からの出向者がコンサルタントとして活動していただいております。約500人となっておりますが、昨年の補正等で若干増えたので500人半ば過ぎくらいまでは人数的に揃っているというところです。対応といたしましてはマンツーマンで行うということと、求人開拓および企業保護、我々の団体では放っておいても求人や求職情報が集まる場所ではないので、必ず自ら足を運んで両方の数字を持って来る、もしくは産業雇用安定センターの利用に努めるということを行っております。地域ネットワークの多様な求人、これは地元企業と公的機関、このようなところから独自の求人というのもあります。30年近くの長い間における色々なノウハウで培ったものがこのようなところで現れてきたかと思ひます。47都道府県全体でやっているということと、エージェントに対して無料というのが3ページです。

次の4ページは出向・移籍の実績の推移です。今年の11月末の推移というところにおいては、

速報値のため少し数字が変わりますが、全体としては大体このような数字なので、傾向として見るにはこの数字を見てもらって間違いはないと思います。出向・移籍の実績の推移です。出向全体率が、2016年で211人、それが今年11月末で1,300人を超える数字になっております。11月で1,300人ということは、年間で表すと、2,000人近くが目標という形になるかと思えます。2,000人を超えるような形を今目標としてやっているところです。もう片方において移籍という項目がありますが、移籍は874人から並んでいって、今622人となっています。これは、年間でいくと900人近くまでが大体達成する数字で、年間トータルで目指すところ3,000人近くまでいければ良いかと思えます。

成立状況として見たときに、資料の上に色合いで付けていますが、ピンクが出向で、青色が移籍となり、今年は東京においては、出向が断然多いといえます。先ほど、東京労働局の助成金センターからもお話しがありましたが、出向として全国分をみると、大体3分の1くらいは東京事務所が占めています。

次の5ページですが、在籍型出向に係る受入情報・送出情報・成立数の月別推移となります。情報の項目を見ていただきますと、受入情報と送出情報、特に受入情報は、先に良かったことのあるのですが、どちらも落ち着いてきたかなという感じがあります。私のところにおいては、中小零細の事業所からの相談が非常に少なく、比較的大事業所からの相談が多いのが特徴かと思えますが、その中においても最近までは送出をしていた企業が、ついこの間相談にお見えになって、実は今後受入の方をお願いしたい、というご意見をいただいたところもあります。また、今まで雇調金という形で、雇用維持を図ってきた宿泊業の事業所からも、今後は出向を考えたい、というようなお話しを伺っているところもあります。

このように、色々な情報を受け取りながら、それを相手の意向もしくは法律的なものも含めてですが、どのように反映させていくか、それから正確な情報を掴んでおかないと、どうしても一方だけで動く失敗を招くというのが、私の経験として思うところがあります。

次の6ページは、全国の在籍型出向に係る業種間の成立状況となります。少し被りますが、全国では送出業種としましては、1番はH欄の運輸・郵便業、運輸・郵便業の中でも、多くは先ほど言われていた航空関係です。間違いなく航空関係が今回については第1位です。それと送出としましては、E欄の製造業が第2位、3位がN欄の生活関連サービス業、娯楽業。これの受入といたしましては、全国では製造業が1位になっています。製造業をよく見ると中身としては自動車関連が多いです。2位がサービス業で、3位がI欄の卸売業・小売業です。

東京事務所だけになると次の7ページになります。出向で1348.5、全国の32.7%程度になります。送出業種として多いのが、H運輸・郵便業で、生活関連が2位、3位が宿泊業、飲食サービス業。受入業種としましては、サービス業がトップ、2位が学術研究、専門・技術サービス、次いで卸売業・小売業。異なる業種間で成立しているのは、私どもの方では92.5%と、ほとんど他業種が中心になっております。送出をされる事業所が、必ずしも送り先の事業所を同業種と拘っておられないところが、非常に良いことと思えます。ただし、一部の話ですが、一部の事業所からお話しを聞いた際に、出向はあまりさせたくない、というお話しが聞こえてくる場合があります。送出をしたくないという理由は何か、ということを見ると「業績悪化のために出向を出していると思われたくない」というご意見をお伺いするのですが、出向イコール業績悪化という風に思われる事業所、もしくはそのような空気が若干残っているというのが事実かもしれません。その他の理由につきましては、「就業規則等の問題がある」、「労働組合を通すのは中々難しい」ということを言われておりました。

8ページ以降については、出向の成功例を簡単にお話し申しあげます。事例その1ですが、航空運送業からホテル業へ、これは最近の例となります。出向先のホテル業は、どちらかといえば元々全体的に売上がマイナスであったのですが、全国展開を継続されており、元々ビジネス系の客の方が

多かったこともあり、外国人があまり求人として動いていなかったことです。今回 40 人まとめて受け入れていただいたのですが、出向元の労働者が航空業界の方で接客レベルも高く、非常に評価が良かったため、今後も受け入れていきたいというお話しをいただいております。

その2、9ページですが、これはグランドハンドリング事業から自動車製造業への出向となります。こちらは、1回行って2回目というのもあったのですが、3回目、4回目にはならなかったです。送出から受入の事業所というのが、地域が泉佐野市と品川区で離れているということもあり、実際働くところが藤沢や栃木の工場でありました。出向元の方たちは宿舎に入って働くという形だったのですが宿舎が不評だということもあり、2回目以降については出すのを控えたという話を認識しております。企業としては初回の出向でしたので、特に自動車産業へ出向した時は、取り敢えずどこでも良いというのと、慣れている業種の方が良い、というのが最初はあったと言っていました。2回目以降になると出向元も色々とノウハウを覚えてくるので、今後についてはまた考えていくというお話しを聞いております。

10ページ、これはホテルからホテルです。東京のホテルから、兵庫県のホテルへの出向ですが、これは兵庫のホテルの事業所からまずお話しがありました。関西の方で手堅く運営している事業所と、それに対し東京の方は銀座のクラブの減灯による低迷したため出向することになりました。ホテル業界からホテル業界なので、当然違和感はありませんが、色々なホテルがありますので、非常に参考になったとご意見を伺うことができました。

次11ページですが、遊技の会社です。全国で 4,400 人規模と全国に展開している大きな会社でありました。ここからコンビニエンスストアの方におきましても、店長候補の職として在籍型出向を受け入れたいというお話しでありました。結果、両方とも全国展開をしているところもあり、また店舗経営のスキルも十分持っており、人当たりも柔らかく、今後の店長就任のお願いがしたいというような話で、これも今後も進んでいく形になると思います。

次に 12 ページですが、最近よくある旅行業です。旅行業も最初出向のスタートの時は大体、航空関係が多かったのですが、それからホテルになり、それから旅行業と最近旅行業が出てきました。旅行業というのは一般的に企業規模が若干小さくなることもあって1回出すと少なくなります。今度は受入の方ですが、介護、工務店ほかとなっていますが、ホールディングス化されたところで実質上の中身について何を行うかとなると、コロナのワクチン接種会場の設定及び設営、そのようなお手伝いを行うところで、3か月から6か月程度の出向をたくさんいただいております。今月も同じようにワクチン関係ということで、たくさんのお出向の依頼を受けたところであります。

次に 13 ページです。13 ページは、酒場・ビアホールの事例です。コロナの関係で、飲食店は大きな打撃を受けました。こちら全国に展開している事業所ですが、パン製造の会社に出向に行かれました。パン製造の会社は、これからクリスマスや正月、バレンタインデーを控えており、その次にホワイトデーがあつて4月の入学までと段階を踏むと、繁忙期というところから、通常外国人のアルバイトや日本の学生のアルバイトを多く採用しているようでしたが、それが今回ストップになったことから出向の受入のご相談を受けたところですが、実際このようなマッチングを行ったところですが、マッチングをした後に受入企業からも出向者の方の責任感やモチベーション等に全く問題はなかったということで、今後もお願いしたいという話をいただいております。

次に 14 ページです。これは最近多く見られるケースではありますが、結婚式の運営を行っており、東京品川に本社を置き、従業員も 530 人程度という全国的にも大きい事業所です。そちらからコールセンター、要はワクチンの関係など、一般的なコールセンター業務においても、こういった業界の方をいただきたい、というお話しとしてやってきております。

次に 15 ページです。在籍型出向支援のプロセスの概要とあります。プロセスの概要は、決して間

違いというわけではありませんが、我々としては、もう少し前倒しをした方が良いと思っております。今回、左のオレンジ枠で「在籍型出向支援等協議会」がありますが、そこは少し置いておいて、ステップ2で企業間面談とありますが、実は送出事業所にしてみれば、厚労省のホームページには相談と出ておりますが、仮に送出をしようとする社内手続きとして、出向期間、出向期間中の賃金、労働時間と労働条件の明示、これを明示する前にどれくらいで行うかといったことをまず会社として決める、出向対象者をどうやって募集するかと決める、対象者の合意をどうするか、組合との合意についてどうするのか、就業規則上は問題ないのか、このような取り決めはマッチングしてからでは遅いので、マッチング前にやっていただければありがたいと思います。企業間の面談では基本的にセンターの職員が同席し、その上で企業間の調整をさせていただきます。

ステップ3に移ると、大体話はまとまったので出向しても良いとなり、出向先の見学という形で、職場見学会等を開くこともあります。これは一度出向先の事業所を見ること、もしくは職場を見ることによってその空気を味わっていただき、結果的にその後の就業に良い影響を与えるということになっております。

最後に出向契約の締結を行います。出向の締結の際もセンターの職員が入りつつ、期間と職務内容に応じて賃金間の取り決め等を決定していくこととなります。最近、出向元の事業所が比較的慣れてきたこともあって、出向させた社員に対し、その後のフォローアップを大体の事業所で行っております。フォローアップの時期としては、1か月後に行うことその他、面談の際に聞くときもあれば、電話等で聞く場合、報告書を提出する場合など、色々な例を聞いております。フォローアップについては、出向企業を中心にやっておられるようです。

次の16ページですが、お手元にはお配りしておりませんが、前回お話しさせていただきました「マンガでわかる！在籍型出向」という本が、冊子として出来上がりました。今日ご出席のところ参考として使いたいと言う話を前回いただいて、打ち合わせの際は持って行き、その上で今後在籍型出向についてのご理解を広めた例もあります。在籍型出向を簡単にまとめたマンガの本ですので、是非、今後においても利用していただければと思います。必要であれば連絡いただければ、必要な部数をお送りいたしますので、どうぞご協力よろしく願いいたします。

次の17ページです。キャリア人材バンクのご案内となります。我々のところでは、60歳以上の方で働く意欲、能力、経験がある方をこのまま社会として放っておくのはあまりに人材としてもったいないということもあり、高齢者雇用が全体的に伸びているということもあり、キャリア人材バンクにて高齢者の雇用を行っております。平成29年からの話ですのでまだまだであり、順調に伸びておりますが、力の入れ具合からするともっと入れても良いと感じているところです。

18ページですが、センターに関する経済団体の提言・要望を、2021年5月25日、2019年9月17日にそれぞれいただいて、産雇センターもこのような指摘や要請に向けてまだまだ努力をしているところです。以上となります。ありがとうございました。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

ありがとうございました。続きまして関東経済産業局の支援策について、関東経済産業局の工藤様にご説明いただきます。工藤様よろしく願いいたします。

## 関東経済産業局 工藤委員

関東経済産業局の工藤です。それでは、資料4に基づきまして、私どもの取組を説明させていただきます。

1ページ目、ご覧いただけますでしょうか。東京都、東京労働局、産雇センターの東京事務所な

どの皆様と連携させていただき、広域関東で人材シェアというポータルサイトを運営しています。在籍型出向の周知等を目的に去年の10月から開始させていただいたところです。ほかの関係者の方、例えば関東運輸局様やきらぼし銀行様にも周知にあたり多くのご協力いただき、心より感謝申し上げます。1年少し経った成果が2つ目の黒丸に書いてありまして、件数でいうと26件、人の数でいうと362名のマッチングが成立しているところです。送出企業と受入企業の業種の属性が3つ目の黒丸です。送出企業は皆さま方ご想定のとおり、コロナで大きい影響を受けております宿泊業や飲食、旅行業を中心としたサービス業が半数以上を占めている状況です。一方、受入れの方、人材不足の状況は、多岐にわたっております。製造業、サービス業を中心として幅広い業種の方々に受入れを行っていただいているところです。

2ページ目と3ページ目が成果を表にまとめたものです。ご覧いただきますとほとんど東京都に集中しており、本当に本協議会の関係者の皆さまには大変お世話になっているところです。

4ページ目をご覧いただいでよろしいでしょうか。実際に活用いただいております企業の方のコメントを比較したものです。大体の傾向としては、先ほど産業雇用安定センター様からご紹介いただいた傾向と同様です。まず、送出企業のコメントでは、制度に対する感謝がいくつか寄せられておりました。例えば①最初のポツのところに書いてあるとおり、産業雇用安定助成金を活用できて良かったという声や、②最初のポツに書いてあるとおり、産業雇用安定センターさんの仲介で無事出向先が決まって良かったという制度に対する感謝の声がありました。一方、受入企業のコメントですが、人の量的なところに対する感謝がありまして、それが①2つ目のポツに書いてあるとおり、仕事が忙しい時期に人員確保できたことが良かったとの感謝がありました。一方で質に対する感謝もありまして、②と③に書いてありますが、良質な人材で助かった、出向者の質が良いことに驚いている、という質に対する感謝もありました。また、③最後の行に書いてありますとおり、こうした良質な人材を受け入れることによって、既存の社員にも良い刺激になっているという声もいただいております。

次の5ページ目は、私ども関東経産局の中で人材を担当している部署があり、在籍型出向支援の取組以外の兼業、副業の推進やインターンシップの事業など幅広く人材関係事業をやっております。その事業に参加いただいている中小企業・小規模事業者などに対して広くアンケートを取った結果になっております。アンケートの中で、在籍型出向に関する質問を設け、その回答結果を参考までにご紹介させていただければと思います。

結果概要が下の半分を書いており、在籍型出向に関しては上から3つ目と4つ目の黒丸になります。まず、在籍型出向の仕組みを知っているか聞いたところ、知らないという方が44%いました。4つ目の黒丸に書いてありますように、知っている在籍型出向の支援制度につきましては、雇用調整助成金が一番多く、その一方で支援制度をご存知ない企業様も57%いました。私どもとしては引き続きしっかり在籍型出向及びその支援策について周知をしていく必要があると考えているところです。6ページ目から、それを業種ごとに落とし込んだ資料がありますので是非ご覧いただければと思います。

11 ページ目は先ほど労働局からお話しがありましてとおり、東京労働局さんと産雇センターさんにご協力をいただき、10月にオンラインで在籍型出向の説明会を開催させていただきました。100名ほど参加いただきました。業種としては製造業とサービス業が多く割合を占めているような感じがありました。この11 ページ目の中央くらいから下のところに参加者アンケートの結果が書いてありますが、元々関心がある方に参加いただいたということもありますが、参加した過半数の企業様の方から在籍型出向による受入れまたは送出を検討したいというご回答があり、実際説明会終了後、参加企業様から何らかの支援申し込みをいただいております。その日のうちに申し込みいただいた方もいらっしゃいました。今後も、こういうご関心がある方を、掘り起こしていければと思います。また、

それに関する連携も是非、深めていきたいと思っております。私の説明は以上となります。

### 東京労働局職業安定課 山口課長

ありがとうございました。ここで一旦休憩を挟ませていただければと思います。予定よりスムーズに進んでおりますので、10時50分から再開させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

～ 休 憩 ～

### 東京労働局職業安定課 山口課長

再開させていただきたいと思っております。続きまして議題の4つ目、本日までご参加の皆さまの中で、業界の動向や在籍型出向の情報提供、また出向支援の取組状況などについて、ご説明いただけるということでご了解をいただいております。短い時間で恐縮ですが、順にご説明をお願いしたいと思います。それでは東京都商工会連合会村野様、よろしくお願いいたします。

### 東京都商工会連合会 村野委員

東京都商工会連合会の村野です。皆さま方には大変お世話になります。それでは着座でご説明をいたします。

私どもの資料は資料の5-1と2になります。東京都商工会連合会の在籍出向の取組についてということで、まず在籍型出向についての東京多摩地域の中小製造工場の認知状況ということですが、私ども東京都商工会連合会では、多摩地域の中小製造業が240社ほど会員となります。多摩地域ものづくり人材確保支援協議会、こちらを組織しております。人材の確保とか育成に関する事業を現在実施しております。その会員に対して今年6月に調査をした中に在籍出向についての調査をしております。やや古いですが、その調査の中で在籍出向について現在は考えていないが64%、内容がわからないが20%、検討したいが12%で、受入れをしているがわずか2%と非常に少ない状況です。また、考えていないとの回答の中には、内容を理解せずに回答した企業も相当数あると想定されており、東京多摩地域の中小製造業におきます在籍出向についての認知度はまだ高くないというような状況が言えるかと思っております。

また、アンケートで在籍型出向を実施していると回答をしたある企業に対する聞き取り調査の結果について、事例としてお話しさせていただきます。業種の方は、電気機械機器製造業で従業員数が32名、在籍型出向の開始時期は2018年、3年契約ということです。出向先は取引先企業で、経緯は先代の社長が取引先社長と懇意であり出向を打診して了解されたというもので、出向の目的は取引先が新しい技術を学ぶためということでした。結果としては3年契約でしたが、現在もまだ戻ってこないで出向継続中ということです。取引先からは新製品開発チームに所属して戦力になっており、抜けられては困る。ご本人も仕事が面白いので当面継続して仕事を続けたい。出向元では人手不足で、常時採用活動をしており、戻ってきてほしいが本音ですが、現状は個人の意思を尊重しているというところ。小規模企業にとっては在籍型出向が、かえって厳しい状況になるということもありました。

次に当会でのセミナー実施ということですが、お手元の資料にありますとおり11月30日に「在籍型出向とは」ということで、在籍型出向がどういうものか、その取組を学ぶというセミナーをオンラインで実施をしています。講師には、アデコ株式会社の三池さんになっていただき、参加者は23名、内訳は企業が48人、商工会議所さんや商工会の職員が15名ということでありました。セミナー終了後の参加企業に対するヒアリングですが、「求人が難しい状況なので在籍型出向の活用に向けて

さらに研究したい」とか、「今まで求人については、ハローワークや取引先の退職者を対象としてきましたが、在籍型出向も従業員確保の選択肢に入れたい」というような意見と、一方で「当社では導入が難しい」というような意見もありました。今後当会におきましても在籍型出向は、人材確保や雇用維持の有効な方法と考えております。職員を含め当該制度の理解を深め、必要な企業には情報提供を積極的に行っていきたいと考えております。また、必要に応じて在籍型出向に関する企業の理解を深めるセミナーの開催も今後また考えていきたいと考えております。

以上でご報告を終わります。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

ありがとうございました。続きまして一般社団法人東京都信用金庫協会永田様、よろしくお願いいたします。

## 東京都信用金庫協会 永田委員

東京都信用金庫協会業務部の永田です。日頃より皆さま方には大変お世話になっております。今般、私どもからは信用金庫の取引先の中小企業の雇用環境についてという資料をご呈示させていただきました。これについて若干ご説明をさせていただきたいと思っております。着座にて失礼いたします。

おめくりいただきまして、まずはグラフがあります。私どもでは都内の中小企業、主に小規模事業者が対象となりますが、約 8,000 社に対して四半期ごとに景況調査をしています。この直近の7-9月期の結果でようやく都内でも業況改善の動きになったということです。中小企業は大企業に比べてやはりコロナの影響が大きく、回復基調が遅れておりましたが、ようやく持ち直してきています。業況判断DIがマイナス 29.5 となり、前期に比べて 3.2 ポイント改善し、2期連続で回復の動きとなりました。今、10-12 月期の調査を実施していますが、やはり原材料価格の高騰、原油高の動きがあり、仕入価格等への影響が懸念されているところです。

3ページですが、この景況調査に付帯する形でいつもテーマを変えて特別調査を実施しております。今回たまたま「中小企業の雇用環境について」という題材で調査をしていました。①人手の状況、②最低賃金引き上げが雇用に与える影響、③人材確保のための職場環境改善へ向けて実施していること、④生産性向上に向けた取組、そして最後に⑤人材育成や確保のために地域金融機関に対して求めること、という内容です。

4ページにまず人手不足感の推移を載せております。小規模事業者は慢性的に常に人手不足を感じている状況です。数値ではそれほどではないように感じられるかもしれませんが、ずっと低いままです。全体が黄色線の動きで不足感が△8.4という常態です。一番下青い線が建設業で直近が△21.0です。やはり外国人労働者の不在、こちらの影響が出ているようでした。

5ページですが、最近の人手について「不足」との回答が全体で 25%。慢性的な不足状況の中でさらにコロナショックを受けて、不足感が増しているという感じですが。現場作業関係で 16.1%、営業・販売関係 6.3%と、建設・サービス業の現場作業関係で不足感が多くみられるという状況です。

6ページですが、先の⑥人材育成や確保のために地域金融機関に対して求めることにつきましては、「補助金や助成金の紹介」43%を占めました。その他では、「人材の紹介や派遣」が 9.5%、「人材マッチングサービスの活用」が 6.4%となっていました。したがって、ある一定数は今日の会議のテーマの出向制度などについても興味・関心はあることが窺えます。

そうしたことを受けまして、日々、信用金庫の職員が事業者の方々と向き合って課題解決をしていく中で、人材不足、人手不足に関するご相談も多々あります。ただ、自分たち信用金庫の内部

だけで、事業者の課題解決を進めようとしてもなかなか策が見出せず、具体的な改善策を提示できない。そうしたジレンマも実際あります。そのため、どこに相談して、どこと一緒に伴走型支援改善していこうかと、それを考え推し進めていくために、先だって信用金庫本部の中小企業支援担当役職員を対象に研究会を開催いたしました。その折に東京都の産業労働局雇用就業部の方々と東京しごと財団の方々にご協力をいただきまして、産業雇用安定助成金のご案内や専門スキルや中核人材確保のための支援メニューのご紹介などをお話いただきました。そうした制度や支援策がこういうところにある、そこに相談に行けば自分たちも一緒になって考えていける、そうしたところをまず信用金庫の職員に対して知らしめることを改めてしました。その中で、今般の在籍型出向制度についても東京労働局さんから触れていただきました。

また、1月の発行日予定になりますが、事業者向けの会員情報誌に東京しごと財団さんの取組を掲載し、雇用支援、人材確保支援ご紹介するということをやっております。

それから私ども金融機関の所管庁である金融庁の方では、どちらかというと中小企業に対して大企業等の経営人材などを派遣して企業とのマッチングをやっていきましようということを勧められています。現場の人手不足感を改善しようというよりも、将来に向かって中小企業の事業が継続・存続できるように、経営ノウハウを伝授できるような幹部人材を派遣・出向させるということを一生涯やりましようと言ってきます。監督官庁の示唆する取組ですから、どうしても目がそっちに向きがちになっている部分があります。

そうした中で、経営人材マッチングもやっちはいるものの、やはり大企業と小規模事業者のヒトのマッチングは非常に難しい、というのが実感です。大企業から、派遣された方々が中小企業の実態や、事業の難しさを肌ではわかっていないこともありますし、色々プライドの高さが邪魔をすることもあり、受入れ先の小規模事業者にとって期待していた成果が得られない、そんなことも実際現場の声ではあがってきていることを聞いております。

今後、皆さま方の色々な取組の事例を見ながら、良いものは信用金庫職員の方に伝えていき、それを事業者の課題解決にあてはめていきたいと考えております。

私の方から以上です。ありがとうございました。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

ありがとうございました。続きまして、東京都産業労働局萩原様よろしく願いいたします。

## 東京都産業労働局 萩原委員

ご紹介にあずかりました、東京産業労働局で企業の人材確保支援担当係の萩原と申します。よろしく願いいたします。

資料7-1 ご覧いただければと思うのですが、前回5月の会議の際に、東京都の取組として在籍型出向関係については国の補助のご案内やPRさせていいただいて、都では様々な人材を人材確保窓口でご案内していますということで、前回の資料で昨年度のチラシ等用いてご紹介しました。今年度のチラシが新しくできましたので今回ご紹介させていただきます。ご覧になりますと、今年度新たに開設させていただきました、今の信用金庫様からご案内いただきましたが専門・中核人材、副業・兼業人材等、専門窓口を新たに開設させていただきましたので、そういったところも新たにこちらのチラシに記載させていただきます。

次に資料7-2ですが、この専門人材、専門・中核人材の副業・兼業人材の中に相談窓口

特化したチラシを新たに作成させていただいております。この資料7-2の裏面をご覧くださいになりますと支援メニューということで各種コンサルティングやセミナー、セミナーとコンサルティングをパッケージングした集中講座を設けさせていただきながら、専門・中核人材など様々な人材の活用についても取組をしておりますので、是非ご活用していただければと思います。

現在の状況ですが、この人材確保窓口は平成 28 年度からできていますが、昨年度はコロナの影響を受けて利用企業数が低下しました。今年度は若干持ち直しつつあり、回復しつつある状況です。今後、コロナが落ち着いてくれば、人材確保に向けた取組が活発化してくるのかなと思いますので、是非、東京都の取組をご活用いただきながら、人材確保が進んでいけばと思いますのでよろしくお願いたします。私からは以上です。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

皆さま、ありがとうございました。先般、10月1日に厚生労働省で開催された第2回全国在籍型出向等支援協議会に在籍型出向に関するアンケート結果及びヒアリング結果が配布されております。

厚生労働省説明概要議事録の抜粋ですが、資料8-1から8-3としてお配りさせていただいております。説明概要にもありますが、出向に至るまでの経緯については、元々取引関係がある企業が約半数になっており、公的機関等による紹介が約2割となっております。また、在籍型出向のために取り組んだことについては、出向元では労働者への精神的ケアが最も多く、出向先では出向労働者への教育訓練、次いで労働者への精神的ケアという順となっております。このほか、希望する支援については、出向元、出向先ともにマッチング相手の情報提供、これが最も期待されており、また出向に至るまでの企業間の調整や実施手続きへの支援、そういったところにニーズがあるということで、出向支援にあたってはこのようところがポイントとなってきます。後ほどご確認いただければと思います。ここまでのところで何かご質問等がありましたら、お願いたします。

それでは、残りの時間で意見交換などお願したいと思いますが、これまでの経緯を説明いたしますと、出向支援を効果的に行っていくには、何より必要なところに必要な情報が届くこと、送り出しの企業、受入の企業、またこれらのニーズがある企業に対して、助成金制度や産業雇用安定センターの情報が届くことが何より大事だろうということを考えております。そして産業雇用安定センターに送り出し、受入れそれぞれ企業の情報が集まってくるということが重要になってくるということで、産業雇用安定センターや産業雇用安定助成金、そういった在籍型出向に関する周知、そして関東経済産業局のポータルサイトを活用しながら産業雇用安定センターへの情報収集、このようなところを中心に情報の共有と好事例の収集など、皆さま取り組んでいきたいと思います。第1回の協議会で方向性を共有させていただきました。

このあたりを整理したものを今回資料の No9としてスキーム図をご用意いたしました。何か新しいものを付け足したわけではありませんが、今一度こちらでご確認いただければと思います。

また第1回の協議会あと数か月あり、皆さまで取り組んでいただいた内容については中間報告として取りまとめさせていただき、先般、情報共有させていただきました。そして、今回第2回協議会として個別具体的な取組事例などを中心に議題とさせていただいたところです。

先ほど冒頭のあいさつにもありましたように、先般、令和3年11月19日「コロナ克服新時代開拓のための経済対策」これが閣議決定され、この中に産業雇用安定助成金などによる在籍型出向の活躍促進が盛り込まれております。その経済対策の内容を資料の10、ポンチ絵でお配りしております。このポンチ絵の中には在籍型出向や助成金という文言は出てきませんが、1「新型コロナウイルス感染症拡大防止」内の2「感染症の影響により厳しい状況にある方々の事業や生活・暮らしの

支援」の2つ目「生活・暮らしへの支援」の中にメニューとして含まれております。またもう一つ、3「未来を切り拓く『新しい資本主義』の起動」の中で「労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進」そういった中でメニューとして盛り込まれております。

これまでの経緯や今後についても結構ですので、何かご意見等ありましたら忌たんのないところでいただければと思いますがいかがでしょうか。

先ほど産業雇用安定センター様から出向の成立事例をご紹介いただきましたが、逆に在籍出向に至らなかった事例をご紹介いただければ、どういったところがポイントになるのか、大変参考になるのではないかと思います。産業雇用安定センター様いかがでしょうか。

## 公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所 松竹委員

全てを承知してはおりませんが、よく聞くお話がありますので、代表例をいくつかご紹介させていただきます。

途中まで話がうまくいき、最後になって残念な結果になるということが時々ありますが、一つは賃金です。先ほどお話があった大企業と中小企業というお話の中にあつた例でいいますと、大企業の賃金と中小企業の賃金では、一般的に大企業の方が多い。この中で大企業から中小企業に行つたときに支払われる、本人が受け取る賃金といつたときにこれでは、というよくある例です。

賃金体系は色々違つている例もあります。これは、働いているラインとして貰つている給与が、出向後の給与と比べると出向として受入れた事業所が、受入れた人に対してこの賃金は、少し多すぎるのではないかなど、そのような賃金の例はよくあります。

続いては、出向という形になりますので、助成金もですが、出向としての賃金分担というのが出てきます。全額全てを出向元でみる、若しくは半々でみる、7:3 でみる、など色々ありますが、最終的に折り合いがうまくつかなかつたという例もあります。

あとは、産業雇用安定助成金を申請するかしないかという問題もあります。片方は助成金の申請をするつもりでしたが、相手方が助成金を申請するつもりがないという例もあります。

2つ目は勤務体制です。同じ製造業であっても、全てではありませんが、シフト制の有無、土日勤務、祝日勤務、こういう調整で最終的に駄目になるという例もありました。

先ほどの説明の中で言つたものが次の3つ目、個人の合意が取れないというのがあります。個人の合意というのは、最終的にどこで働いてください、このシフトでお願いします、といつたときに、前に働いていた人からも更新できた場合、先ほども少しお話しした宿舎の問題などがあつて最終的に個人としての合意が取れない、これが3つ目です。

最後は出向期間の問題です。内容その他については合意でしたが、とある事業所の例でいくと、2年くらい出したいと思つたところ、受入れについては3か月くらいにしてほしいという例もありました。これは出向が始めの方ほど、この期間について出すところは長く出したい、受入れるところは様子見もあつて短く受入れる。これはまた最近様子が変わつてきており、色々な形が出てきているということです。

全般的に出向が世の中でよく名前が出てくるようになり、イメージ全体は昔より悪くないと思います。ただ、先ほどご説明した出向すると業績が落ちていふと思われるというふうなお考えの事業所がまだ存在しているというのも事実であり、出向期間等々も含めて今後については出向をしたいとなつたときには、まずご相談いただくのが一番早いかと思います。我々の方は自分たちの足で稼ぐということもありますけど、来られた分につきましては誠心誠意対応させていただきますので、是非、産業雇用安定センターのご利用のほどお願いしたいと思います。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

ご紹介ありがとうございました。その他、皆さまの参加企業、職安業界、そこでの事例、取組状況、ご意見等ありましたらお願いいたします。

## 東京労働局職業安定部 永野部長

信用金庫協会さんにお伺いしたいのですが、先ほど資料の中で中小事業所の人手過不足感以外のグラフで人手不足状態が続いているというご紹介をいただきましたが、そういった事業所で人手不足を解消するために、出向でもいいから人を受入れたいとの声は聞かれるのか、あるいは出向という手法があるということあまり知られていないのか、そのあたりの感触というのは何かわかりますでしょうか。

## 東京都信用金庫協会 永田委員

両方あてはまるという感じを受けております。まず、中小企業といっても従業員規模でいうと、私どもの信用金庫取引先では10人未満の事業所さんが7割以上と圧倒的に多いです。中小企業でも従業員規模20人以上あるいは50人、100人などそうしたところの人手不足感と10人未満の家族経営的な事業者さんの人手不足の感覚が全然違います。家族経営的なところは常に足りない、少し規模が大きな中小事業所では、季節的な要因による影響に対する一時的な解消ノウハウがあったり、あるいはこうした様々な制度があるということを知っていて自分たちで一生懸命探しながら解決しようと動く、そういったところがあると思います。ある程度従業員規模や売上げ・資本金が大きいところに関しては、様々な人材支援策などをご呈示して解決できるかなと思います。

しかし、やはり10人未満の家族経営的なところに関しては、不確定的なこともあるのでそんなことやるよりも人づてで誰か親しい人を紹介してもらい、というような人材確保が圧倒的だと思います。制度を知らないというのは、10人未満規模で小さいところは制度自体をあまりご存じないということもありますし、私ども信用金庫職員もノウハウが不足しているというのもあり、「こういう制度があるので使ってみないか」とご提案できていない、ともいえます。その辺りの制度周知、そして受入れというところの感覚が少ないと感じがしています。

## 東京労働局職業安定課 山口課長

ほかにご意見ご質問等はございませんでしょうか。それでは少々早いですですが、ここまでとさせていただきます。引き続き皆さま、それぞれの立場、役割を踏まえて在籍型出向に関する周知・共有、情報集約にかかる協力を連携して行っていくということで取り組んで参りたいと思います。

全国協議会では在籍型出向に関するアンケート結果およびヒアリング結果、また今回の好事例含む配付資料について東京労働局ホームページに設けました支援協議会の特設ページに掲載することとしております。また、本日お配りしております資料11-1と11-2のハンドブックとリーフレットも特設ページに掲載いたしますので、活用いただき、企業や職安業界の周知広報についてよろしくお願いいたします。

円滑な進行にご協力いただき、ありがとうございました。それでは事務局の方にお返しします。

## 東京労働局職業安定部 田中課長補佐

それでは皆さま、本日は長時間にわたり大変お疲れ様でした。また、貴重なご意見等もいただき、ありがとうございました。次回以降の開催につきましては、現時点では未定ですので改めて皆さまに

ご案内をさせていただきたいと思います。それでは以上をもちまして、本日の協議会を閉会させていただきます。本日は誠にありがとうございました。