

## 第1回 愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォーム 議事概要

### 1 日時

令和3年3月19日（金）午後1時から午後2時30分まで

### 2 場所

愛知県本庁舎6階 正庁

### 3 出席者

17構成団体

（構成団体）

愛知県商工会議所連合会、愛知県商工会連合会、愛知県経営者協会、愛知県中小企業団体中央会、愛知中小企業家同友会、日本労働組合総連合会愛知県連合会、公益財団法人産業雇用安定センター愛知事務所、公益財団法人あいち産業振興機構、愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点、中部経済産業局、東海財務局、中部地方整備局、中部運輸局、中部運輸局愛知運輸支局、名古屋中公共職業安定所、愛知労働局、愛知県（順不同）

### 4 議事

- （1）愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームについて
- （2）出向支援の取組等について
- （3）意見交換

### 5 主な発言内容

（愛知県（労働局長））

ただいまから、第1回 愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームを開催します。

まず始めに、大村愛知県知事から御挨拶を申し上げます。

（愛知県（知事））

本日は、第1回 愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームを開催することができましたので、一言御挨拶を申し上げます。お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、本日は、木原内閣総理大臣補佐官にもオンラインで、御参加をいただいております。よろしくお願いいたします。

さて、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、社会経済活動も様々な制約を受け、低迷いたしております。愛知県内の雇用情勢も厳しい状況が続いております。

こうした中で、愛知県では資金繰り支援、雇用調整助成金等の利用促進、県内企業の事業継続と雇用維持に向けた取組を進めさせていただいておりますが、その中で航空需要の大幅減少により、特に大きな影響を受けている航空業界を支援するため、中部国際空港株式会社のグループ企業の一時的に雇用過剰となった従業員の皆様に一定期間、県において受入れさせていただいております。

こうした、働く人が失業することなく、一定期間その能力を発揮できる場を提供する取組は、本人にとって、また、雇用を守りたい企業にとっても、さらには、人材を受け入れたい企業にとっても有意義でありまして、まさに「三方よし」ということだと思っております。

この「失業なき労働移動」推進プラットフォームは、愛知県と愛知労働局さん含め共同で、本日お集まりの皆様方にご協力をいただいて、労働移動の推進を円滑に進めることを目的として、新たに設置をすることといたします。

愛知県では、このプラットフォームの設置に先立ちまして、県内企業2万社に対しまして、一時的に雇用過剰となった企業から従業員を一定期間出向として受け入れる意向があるか等のアンケートを実施いたしました。

こうした情報を本日お集まりの皆様と共有するなどして、連携を深めてまいりたいと考えております。

ぜひ、構成員の皆様には、それぞれのお立場から、積極的な情報提供や御意見をいただきますとともに、県民生活を守る雇用対策に一丸となって取り組んでいただくことをお願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。

#### (愛知県 (労働局長))

本日、オブザーバーとして、木原内閣総理大臣補佐官にもオンラインにて御参加いただいておりますので、御挨拶をお願いします。

#### (内閣総理大臣補佐官)

第1回愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームの開催に当たり御挨拶を申し上げます。

愛知県では先月末に緊急事態宣言が解除されておりますが、これは皆様方が心を一つにして懸命に取り組んでいただいた結果であると思っております。医療、介護などの関係者の皆様の御尽力、県民の皆様方の御協力に心より感謝を申し上げます。

コロナ対策として、昨年それぞれの業種において業種別ガイドラインを作成していただき、あらゆる感染防止対策を実行していただきました。その後、現場の皆様方の声や課題をお聞きするために厚生労働省に労働政策対話を設置いたしまして、全4回、厚生労働大臣と私、そして労働関係の局長を始め出席をいたしました。労働者の皆様方の目線から様々な声をお聞きすることができまして、大変貴重な対話となりました。

この1年間政府として様々な支援策を講じてきましたが、新型コロナウイルス感染症は今もなお雇用面にも大きな影響を及ぼしています。とりわけコロナ禍

特有の現象として、影響が業種によって大きく異なるという傾向がございます。こうした状況においては、厳しい業種で働く意欲ある方々が一時的に他の業種において活躍できるよう後押しをして、そして雇用を維持していくという視点が重要であります。まさにこの会議の名前にも入っています「失業なき労働移動」というテーマに取り組んでいくことがますます重要になっていくのではないのでしょうか。

政府としてもこのような観点から、一時的な在籍出向などを支援するための新たな助成金制度をすでに創設しており、来年度予算の増額が見込まれております。

こうした支援の効果を最大化するには地域レベルでの支援ネットワークの構築が必要不可欠です。本日この場にお集まりの経済団体、労働団体、各支援機関そして行政機関が互いにそれぞれの地域の好事例や支援方策を共有し大いに議論していただき、そして協力をいっそう進めていく契機としていただければと思っております。私としても地域レベルでの先進的な事例について、他の地域に横展開できるよう働きかけができればと考えているところです。

本日この場においてどうぞ忌憚のない活発な意見交換をいただくように私からのお願いを申し上げます。以上です。

#### (愛知県 (労働局長))

続きまして、伊藤愛知労働局長から御挨拶申し上げます。

#### (愛知労働局 (局長))

本日は大村知事、木原内閣総理大臣補佐官にも御出席のもと、ここにいらっしゃる関係機関の御賛同いただきまして、第1回失業なき労働移動推進プラットフォームの開催に至りましたこと、地元労働局の立場で大変心強いと思っております。

今回の位置付けや失業なき労働移動推進の意義については、ただいま知事、総理大臣補佐官から述べられたとおりでございます。

当地の雇用情勢でございますけれども、有効求人倍率季節調整値が新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、本年1月現在で1.03倍、この1年間で0.63ポイントの低下ということになります。ただ、求人、求職ともおかげさまでこのところようやく徐々にではありますが改善の兆しもみられております。

これまでのリーマンショック後などの状況との比較で見ますと、一つには内閣総理大臣補佐官も述べられましたが業種ごとの影響のばらつきが大きい、これが雇用支援において徐々に表れているということ、また、雇用調整助成金による下支え効果もあつての今の雇用状態といったところでございます。

もちろん今後とも、雇用調整助成金を活用した雇用維持対策という意味で重要でございます。ただ、休業が増加した場合の働く方々からなる生産性などに与える影響なども考慮いたしまして、これまでの取組に加え、この在籍型出向の推進を通じた失業なき労働移動支援を雇用対策の大きな柱に位置付けていくために、今回のプラットフォームを立上げたものと認識しております。

産業間、企業間の橋渡し型アプローチ、このことによるWinWinの関係構築、愛知の産業構造、労働支援構造などに鑑み極めて有効なものであり、また、後ほど各機関から御説明いただく既存のスキームの基でも既に在籍出向支援について一定の実績が上がりつつあることが当地の大きなアドバンテージではないかと考えております。

これを基盤とした上で新たな支援メニューの浸透、出向元先各々のニーズ把握や的確なマッチング推進にあたり本日参加いただいた各機関の御尽力と連携ネットワークが不可欠であると考えております。

また、労働行政の立場では当然のことながら、出向の対象になります労働者の方々の労働条件の明確化などについても重要なポイントとして押さえていくべきと考えており、本日を皮切りといたしまして、在籍型出向を通じた失業なき労働移動実現に向けまして、愛知ならではの前進、実績がみられることを労働行政の責任者として強く明言しまして冒頭の挨拶とさせていただきます。

#### (愛知県 (労働局長))

それでは次第に従いまして、議事(1)愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームの概要について、事務局から御説明をお願いいたします。

#### (愛知県 (就業促進課長))

資料の1-1、愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォーム概略図をご覧ください。新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業間の人材マッチングを行い、在籍出向などにより労働者の雇用を維持する取組が行われています。

国におかれましては、この取組を支援するため全国在籍型出向等支援協議会を設置し、2月17日に第一回協議会がオンラインで開催され、愛知県におきましても県内の経済団体、労働団体、支援機関、行政機関を構成とするプラットフォームを設置し、それぞれが連携して本県における雇用過剰、人材不足等の雇用情勢、送出し企業や受入れ企業の情報、開拓、出向支援の好事例、出向支援等の施策の情報をそれぞれが共有して人材マッチングを支援してまいります。なお、プラットフォームの事務局は愛知県と愛知労働局が共同で務めさせていただきます。

次に、資料1-2においてプラットフォームの開催要綱を掲載しております。詳細な説明は省略させていただきますが、本日施行をしております。構成員につきましては裏面のとおりでございます。

#### (愛知県 (局長))

次に議事(2)出向支援の取組等について、まず事務局であります愛知労働局と愛知県から説明をさせていただきます、その後、支援機関等から御説明をいただきたいと思っております。

御質問や御意見は後ほどまとめてということにさせていただきます。

それでは、まず愛知県の雇用情勢も含めて、愛知労働局から御説明をお願いいたします。

#### (愛知労働局（職業安定部長）)

資料2-1の1ページをお開きください。こちらは雇用失業情勢を示します有効求人倍率と完全失業率の推移でございます。

有効求人倍率がこの12月から0.04ポイントアップし1.03倍となっています。前月からのアップは21か月ぶりです。ずっと下がっていましたがやっとプラスに転じました。実線が愛知県、点線が全国値でありまして全国は1月1.10倍となっています。昨年9月、この統計を取り始めましたのが昭和38年1963年以降で初めて愛知県が全国の水準を下回りました。それ以降1月まで5ヶ月その状態が続いているといった状況です。

折れ線グラフの左の方を見ますと、リーマンショック時の頃の推移が見られますが、当時の失業率は半年間で2.9パーセントから5.1パーセントまで跳ね上がり、有効求人倍率も2倍前後から0.47倍まで急降下をしています。今年1月の数字を見ますと少しプラスに転じていますので、下げ止まりの心配もうかがえるということで、リーマンショック時と比較すると悪化の程度は抑えられるとみています。

続いて、2ページ、有効求人倍率を計算する上で分母、分子となる有効求人数と有効求職者数の動きです。

求人につきましては、令和元年の秋頃から米中貿易摩擦などの影響もあり少し陰りが見え始め、これが令和2年に入ってコロナが追い打ちをかけたといった状態で一気に減少しました。ただ、こちら今年1月には前月比で約2.7パーセント増ということで、19か月ぶりに増加に転じています。

また、求職者の動きにつきましても増加を続けていましたが、1月に入りまして前月比1.9パーセント減ということで、9か月ぶりに好転をしたといった状況です。ただ求職者につきましては依然高水準であり、希望条件にあった求人が少なく、就職活動の期間が長期化する状況が続いています。

続いて、3ページ、有効求人有効求職と比較して参考資料にもありますその月々の新規求人、新規求職者の動向です。新規求人数については、こここのところ3か月連続で前月を上回っています。また、有効求職者についても3か月連続で減少を示しているといった状況です。この動きが先ほど説明した今年1月に入っての有効求人倍率の好転につながっていると思います。ただ、新規求職者の減少についても、緊急事態宣言の発令等もあり、ハローワークでの就職活動を控えたといった側面も推測されますので引き続き注視が必要であると判断しています。

続いて、4ページ、新規求人の産業別の動向です。

上の表の上段の部分右上の方に今年1月の数字がありますが、前年同期比で比ばまして15.6パーセント減となっています。昨年ですと、3割近い減少が続いていたのですが、4月に入って15.6パーセントということで減少幅が縮小してきています。さらに細かく産業別で見ますと1月の製造業の求人数は16.7パーセント減という

ことで昨年5月から7月あたりは50パーセントを超える減少幅でしたが、こちらもかなり縮小化をしています。

いずれの産業も最近は減少幅が縮小してきていますが、一方で宿泊・飲食サービスや生活関連サービスといったあたりは未だに4割減という厳しい水準となっており、第3波も未永く長期化していますコロナの影響で大きく受けた業種として比較していただいてもおわかりいただけるかと思えます。

続いて、5ページですが、こちらの表はハローワークに職探しで登録する際にどのような状況でお仕事を探しに来所されたかを区分した一覧です。

在職者は会社に在籍しながら転職をお考えになっている方、離職者は一般的な離職求職者、無業者は自営の方や家庭に入っておられた方が就職活動を始めたといった数字です。

右側の黄色く網がけしたところですが、うち事業主都合で離職をされて仕事を探しに来られた方の数字が並んでおり、こちらも昨年の5月あたりをピークに減少はしてきています。これもリーマンショック時の頃を見ますと、多いときは前年比で500パーセント以上の増加という非常に離職者が増えたときがありましたが、それと比べますと増加幅はかなり抑えられており、厳しい環境の中、企業におかれまして雇用維持に取り組んでいただいたおかげだと思っています。

続いて、次の表が全国と東海地域の求人倍率の表です。

こちらの倍率は、先ほどの求人倍率はハローワークで受理した求人とハローワークで登録された求職者の数で計算したのですが、ハローワークでは本社一括で他県で働く方の求人を一緒に受けるケースもあり、こちらは実際に働く場所で計算した就業地別の有効求人倍率です。

本社が多く存在する地域はどうしても低くなってしまっていますが、愛知県は1.04倍ということで先程の受理地別の1.03倍と大きく変わりませんが、岐阜県は1.4倍台、三重県は1.2倍台とかなり高くなってしまっていて、東海地域全体での有効求人倍率1.11倍ということで全国の1.10倍にもわずかに高くなっています。なおこちらの集計は平成17年2月から行っていますが、東海地方の倍率が全国の数字を下回ったことはありません。

続いて、雇用調整助成金の申請の状況です。

このコロナ禍におきまして、雇用の維持を最優先にこの雇用調整助成金の迅速支給に取り組んできたところですが、今年2月末の時点で本県での支給申請は20万件を超えています。雇用調整助成金の支給申請状況は昨年11月以降は月に1万7千件台と横ばいの状態が続いています。グラフにはありませんが、リーマンショック時で一番多かった支給申請件数は平成21年度の年間10万4千件程度ということで、今年度はすでに20万件を超えており、当時の倍以上の申請件数となっています。1ヶ月の最高の申請件数も平成21年10月に1万2千件弱でしたが、当時と比べると既に先月先々月1万7千件台ですので、非常に多くの業種に影響を与えているということ、また、制度の内容の様々な拡充や、申請手続きの簡略化が図られたことで申請件数も格段に伸びているのではないかとみています。

また、支給決定件数を産業別で見ますと、右の表で製造業が全体の3分の1を占めています。この他、建設業が9.8パーセント、卸売小売業が14.1パーセント、宿泊飲食業が9.0パーセント、全体で約15万件の数字を計算していますが、1社あたり平均5回程度この雇用調整助成金の申請があり、15万件を5で割りますと約3万社の事業所が雇用調整助成金を利用しています。愛知県下の雇用保険の適用事業所が約12万社ありますので4社に1社が雇調金を利用されているという計算になっております。

続いて、在籍型出向に関する議題ですが、8ページ9ページは先ほどの事務局の方から話しましたので、スキーム等の説明は省略します。

10ページをご覧ください。今回、在籍型出向を後押しする取組として、産業雇用安定助成金が新たに創設されました。コロナの影響で事業活動を一時的に縮小された事業主が在籍型出向を利用されれば、出向元だけではなくて出向先にも助成する制度です。

1人1日あたり1万2千円を上限に、出向元で解雇がない場合、中小企業は人件費の10分の9を支給します。また、教育訓練や備品の整備など出向の初期経費として1人あたり10万円、さらに、異業種からの受入れであれば5万円を加算するといった制度です。

グループ企業同士、独立性が認められない企業からの出向の場合は対象外となります。また、出向先に解雇がない、あるいは雇用量が減っていないなど、玉突きのようにして出向先人数を減らしておいて助成金を受けるといったことができないような仕組みになっています。さらに、出向前の賃金と同額の賃金の支払が前提となっております。だいたいプラスマイナス15パーセントの範囲での支払が条件となっております。なお、詳しいことについては、労働局の雇用助成室までご確認ください。

続いて、愛知労働局におけます在籍型出向支援への取組について少し説明をします。私ども、県下のハローワークでは日頃から雇用調整助成金の申請や活用方法など従業員の雇用維持支援に向けた相談を行っています。一方で、このコロナ禍におきましても労働力を必要としている企業から求人の持込など人材確保の相談もあり、こういった需要を事業所の方の同意を得た上で産業雇用安定センターと協力しながら互いのニーズをマッチングさせていく取組みを予定しています。

また、直接ハローワークに来られない事業者に対しましても、ハローワークの職員と産業雇用安定センターの職員が一緒に企業訪問をし、一般の求人と併せて出向の求人も開拓をしていく予定としています。さらに、愛知労働局では雇用助成室におきまして産業雇用安定助成金の取扱いをしていますので、この助成金制度の周知と活用を幅広くPRしながら経済的支援に取り組んでいきます。

最後に在籍型出向支援のメインページの解説ですが、厚労省の方でも基本がわかるハンドブックということで今回の配布資料にもありますが、いろいろな支援策あるいは地域の取組など参考になります情報を発信しています。

私ども愛知労働局のホームページにもこういった情報を定期的に発信していく

予定ですので、本日御参加いただきました各機関、団体におかれましても、こういった支援をホームページ上で取り上げ、できましたら厚生労働省、愛知労働局のサイトにリンクを貼っていただきますようお願いいたします。また、会員の企業様等集めた研修会、会議等がありましたら、在籍型出向のテーマで取り上げていただきましたら、愛知労働局としては産業雇用安定センターと調整しながら支援策や助成金の説明に伺わせていただきたいと思います。

#### (愛知県 (局長))

続きまして愛知県から説明をさせていただきます。

#### (愛知県 (就業促進課長))

愛知県の取組について、資料3により説明します。

まず、出向等の受入れ調査の実施について、県では2021年2月に県内企業2万社に対して雇用維持や確保の要請を郵送しました。この2万社は大企業を含め、だいたい従業員16名以上の企業を対象としています。

この2万社へ案内を郵送する際に、産業雇用安定センターの案内を同封しまして、こういった取組もあるということの周知をすると同時に、簡単な雇用に関するアンケートを同封し、その中で一時的な在籍出向の受入れを検討しているか、また、その情報について産業雇用安定センターへ情報提供していいかというアンケートをとりました。

その結果、3月12日現在で170社について、受け入れを検討し、産業雇用安定センターへの情報提供可というアンケートが返ってきていますので、これを同センターに情報提供し、今後順次、産業雇用安定センターからアプローチをしていただく予定です。

ちなみに、回収したアンケートは現在約1300ありこのうち170社が情報提供可というところであります。受け入れを検討しているけれども情報提供は不可ということも現在約60社ありました。また、こちらには記載していませんが産業雇用安定センターの周知について、県では労働局や経済産業局に企業向けのメルマガをもっていますので、そちらの方で情報を案内しています。

次のページです。中部国際空港(株)に対する雇用支援です。これは冒頭の大村知事の挨拶の中でも触れていますが、これは県の中部空港関係を所管している建設局の取組で、コロナ禍に伴って空港利用客が大幅減少してしまったことに伴い事業縮小を余儀なくされた中部国際空港(株)の子会社の中部国際空港旅客サービス(株)の従業員15名をこの2月から2022年3月まで本県において受け入れをしています。

次に、同じ資料の下の庁内連絡会議の開催です。これは県庁の中には送り出し側、あるいは、人材不足側の様々な業界等を所管している関係部署がありますので、そういったところで県庁内の連絡会議を開催しまして本日の会議でいろいろ出てきます各種支援の情報、あるいは各部署における取組など、在籍型出向にかかる必要な情報を提供して周知を図ります。これにより、部署にいろいろな業界等から相談が



あった場合にスムーズに支援機関等につなげるような形にしたいと考えています。

**(愛知県 (局長))**

続きまして中部産業経済局から御説明をお願いします。

**(中部経済産業局 (局長))**

本日私からは2点御紹介します。資料4-1と資料4-2をご覧ください。一つ目は東海地域における人材マッチング事業、二つ目が、来年度の税制改正で新設される人材確保等促進税制を紹介します。

まずは前者の人材マッチング事業ですが、中部経済産業局では東海地域3県において、令和2年7月から労働局、県、関係機関の皆様方と連携して人材マッチングの枠組みを整理し、その上で産業雇用安定センターと協働して出向・移籍等による人材移動を支援してまいりました。人材を送り出したい企業、それから受け入れたい企業、こういった双方のニーズを具体的に確認してその情報を産業雇用安定センターに共有させていただき、それからセンターにおいてヒアリングしてより詳細の人材ニーズを具体化させた上でマッチングを進めていただいています。

本年2月末までの実績ですが、航空機関連産業から自動車関連産業や生産用機械製造業への人材移動を始めとする合計297名の出向、それから24名の移籍が成立しています。出向により人材を送り出した企業においては、他社での経験を通じたスキルアップが期待されるという声もある一方で、人材を受け入れる側の企業においても、出向による一定期間の受入れによって生産ラインが早期に安定稼働できる、職場が活性化する、即戦力人材の確保ができるといった効果が期待されるとの声を聞いています。

資料4-2に少しチラシで紹介しておりますが、こうした雇用維持を踏まえつつ、よりいっそうのこの仕組みをご活用いただく、まさに厚生労働省や労働局の方から紹介があった産業雇用安定助成金ができる時にこうした声も踏まえながら、労働局と協力してチラシを作り、改めて関係者の皆様方にお知らせをしてより周知をしていくところです。

次に資料4-1裏側の税制関連ですが、経済産業省で現行の賃上げ税制を見直して来年度人材確保等促進税制を新設する予定です。元々の制度は、成長と分配の好循環を実現するために継続雇用者の給与等支給額が3パーセント以上増加する等の要件を満たした場合に、雇用者全体の給与支給額の増加額の15パーセントを税額控除という仕組みでしたが、これを昨今のコロナ禍の雇用情勢等も踏まえて、新規雇用者の給料等支給額が2パーセント以上増加した場合に、控除対象新規雇用者給与等支給額の15パーセントの税額控除が受けられることにしています。新規雇用の中には、在籍出向を通じて他企業より従業員を受け入れるケースというのも含まれていまして、例えば左下の方、家電量販店C社といったように一時的に人材雇用、企業から期間限定の出向により人材を受け入れる事例ということも想定しています。本日のテーマである出向受入れ企業にとっての良い支援にもなると考えていま

す。

今後とも労働局を始め、県、それから関係機関の皆様、本日御出席の皆様としっかり連携し、できるだけ多くの企業の皆様により様々なバリエーションのマッチングが成立するよう取り組んでまいりたいと思いますので、引き続きよろしくお願ひします。

#### (愛知県 (局長))

続きまして産業雇用安定センターから御説明をお願いします。

#### (産業雇用安定センター (所長))

まず産業雇用安定センターの業務につきまして簡単に御案内します。資料5-1 産業雇用安定センターの御案内をご覧ください。当センターは1ページ目に記載がありますとおり、送出しをお考えの企業様と受入れを希望されている企業様の間で情報提供、相談等により人材マッチングを行っております公益財団法人です。失業なき労働移動をキャッチフレーズに、設立以来30年以上に渡り出向・移籍等の支援を行ってまいりました。

次のページですが、現在全国で約500名のコンサルタントがマンツーマンで出向・移籍に係るご相談にのっています。また、全国ネットワークを組んでいますので、県をまたいだ支援も行っています。

次に愛知事務所の今年度の取組につきまして説明をします。

新型コロナの影響により、5月から6月にかけて航空機の関連製造業様から多くの御相談が寄せられることになりました。また、7月に入りまして中部国際空港の関連する企業様からも多くの相談がありました。ほとんどが在籍型出向の送出しに関する御相談でした。

こうした状況下におきまして、センターの方も「雇用を守る出向支援プログラム2020」を立ち上げ、全国展開しているところです。当初は愛知事務所におきましても、出向受け入れの求人がほんのわずかでしたので、愛知事務所の独自取組ということでセンターにご登録いただいている製造業の企業の皆様のところへお邪魔し、出向受け入れ求人の確保に努めていたところです。

6月下旬には中部経済産業局より連携の申し入れがございまして、送出し・受入れの情報提供をしていただくこととなりました。結果につきましては先ほど畠山中部経済産業局長よりお話があったとおりです。

その他にも、愛知県の次世代産業室や愛知県経営者協会より逐次情報提供をいただきまして、2月末には出向の受入れに係る新規求人が1000人を超える状況になっています。こうした多くの求人の確保ができたということは皆様方の御協力のおかげと感謝しているところです。

また、先ほど愛知県から話がありましたが、直近では愛知県が行ったアンケートから情報提供をいただきまして、現在求人開拓に努めているというところです。

さらに、来年度からはハローワークとの連携についても取り組むこととしていま

す。4月に入りましたら愛知労働局様と打合せをしながら在籍型出向の求人確保に関する取組について打合せを行ってまいりたいと考えています。

そうした求人情報をベースにしまして、弊センターで人材マッチングに取り組みました結果、2月末の段階で中部経済産業局との連携分も含めて愛知事務所単体では350名を超える出向の成立がありました。送出し関連は航空機関連製造業、そして中部国際空港関連企業が9割以上を占めています。また、受入れにおきましては自動車関連を含めました製造業が同様に9割を占めています。

こうした中で最近の相談状況について話をさせていただきますと、従来の御相談があった業種以外の幅広い業種から出向相談が増えてきています。このような相談にお応えするためには、何より出向求人の受入れ確保というのが重要になってまいります。本日御出席の皆様方に御協力を得まして、求人確保を図ってまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いをいたします。なお、具体的な話となりましたら個別に御相談をさせていただきますので、こちらの方に御連絡いただきますようお願い申し上げます。

#### (愛知県 (局長))

続きまして、プロフェッショナル人材戦略拠点から御説明をお願いします。

#### (愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点 (サブマネージャー))

資料6について説明させていただきます。

まずは、プロフェッショナル人材事業について、こちらは内閣府の地方創生総合戦略の中で東京一極集中を是正し地方に新たな雇用を生み人の流れをつくるという目的で始まった事業です。5年前に事業がスタートし現在では東京沖縄以外の全国45道府県に拠点が設置されており、愛知県はあいち産業振興機構が執り行っています。

パンフレット見開き左側の上にあります事業の全体像という図に基づいて説明します。一番上の列の中小企業、その中小企業に対して一番下の列に多様なプロ人材が控えておりまして、その間を橋渡しするのが私たちのプロフェッショナル人材戦略拠点です。

まずは、地域金融機関、それから産業雇用安定センター様等と連携しながら中小企業の方を私どもマネージャー・サブマネージャーが訪問し、経営課題をヒアリングする中で、攻めの経営をしていくために真の経営課題を発見し、その課題解決に人材が必要であれば人材像を具体化して紹介しています。

図は右側の方に移りまして、紹介の際には3つの方式でプロ人材を紹介します。

一つ目が左側の人材紹介(転職)で、人材ビジネス事業者による紹介でございます。現在30社の登録があり、大手のみならず、得意業種をもった人材会社、地元の特化した人材会社が幅広く登録いただいています。

二つ目が、大企業連携でシニア人材を紹介するものになっており、在籍型出向者が転籍者といったような人材を大企業の人事部と連携しながら御紹介するもので

す。定年後役職定年後といったセカンドキャリアや、期限付きUターン、異業種の体験を目的とした能力開発キャリア開発といった人材の仲介です。全国ベースの包括パートナーシップを結んでいる企業が現在39社、愛知県のトヨタ系を中心とした個別のパートナーシップ企業は15社、合計54社と連携して行っています。

最後三つ目が副業・兼業です。コンセプトとして、日々の業務に追われて後回しになっている未来のために大事な業務をスポットで専門家に任せて問題解決をするものです。昨今の副業解禁の流れ、それからテレワークの普及によるIT化・ウェブの運用等需要も急速に増えているところです。人材会社を介して紹介を中心にしていますが、大企業と連携しながらの副業も期待できる場所であり、案件・ニーズに応じて紹介をしています。

#### (愛知県 (局長))

これまで資料を補填していただきました行政機関、あるいは支援機関のそれぞれの事業の取り組みの概要につきまして御説明をいただきました。

これまでの質問につきまして、何か御質問等ございましたら、お受けいたします。

#### (愛知中小企業家同友会 (会長))

失業なき労働移動がこの会議のテーマですが、中小企業個々から見ると、このコロナ禍が落ち着いたとしても人手不足は続くことは間違いありません。つまり中小企業にとって、人手不足という現実是不変であるということです。

私ども中小企業家同友会では、人手不足下で中小企業が雇用を確保し続けるためには、個々の企業が魅力ある企業となっていかなければならないと考えています。しかしながら、多くの中小企業の実情は、目先の問題解決に奔走しているに留まり、真の経営課題は意外につかめていません。そのため、たとえ社外から人を送り込んだとしても、現実には何も変わらないというケースが多々あります。

そうした観点から見ると、今回の「失業なき労働移動」というテーマ自体は、大企業間の労働移動で、かつ一定の期間が経過した後には出向元に戻す前提なので良いのかもしれませんが。しかし産業雇用安定センターのデータからは、大企業から中小企業の移動が特に多いということも見受けられますし、同時に大企業からの出向や転籍は今後も継続的にあり得ることから、単に労働力が過剰な産業から不足している産業に労働移動を進めるという短期的かつ机上の論理で進めるのではなく、移動した労働者の定着までの長期的な視点を持たなければ、このプラットフォームはうまく機能しないのではないかと思います。

中小企業側は、経営者自身が真の経営課題をしっかりと見つけることが決定的に重要です。そうすることで、自社が求める人物像を明確に描くことが可能となります。先ほどご意見を述べられたプロフェッショナル人材戦略拠点などとも連携して、取り組みが進められることを期待します。

最後にあえて申し上げますが、こうした取り組みの大前提として重要なことは、「労働移動」という言葉は簡単ですが、その対象はすべて人格を持った人間である

ということです。出向する人も人生がかかっています企業からすれば経費的に浮くのかもしれませんが、人は物ではありません。一人ひとりがかげがえのない人生を送っている人間です。一人ひとりを大事にしながら、出向させる側も受け入れる側も、一人の人間を尊重し、しっかりと面倒を見るという原点を堅持する覚悟を持って取り組むことをお願いしたいと思います。

#### (愛知県 (局長))

緊急的な対策ではなく、また人の流れを労働者の納得の高い労働移動であり、それが中小企業にとっての人材確保ということであるという、具体的な遠くを見た御指摘であると理解させていただきます。ありがとうございました。

そのほか何か御質問、御意見等、また、全体のことにつきまして何か今日ご発言がありましたらお願いします。

#### (日本労働組合総連合会愛知県連合会 (事務局長))

連合にはこの1年で多くの労働相談が寄せられており、とりわけ雇用関係が多い状況にあります。その内容は雇止めであったり、解雇であったりというところで、これらが最上位にあるなかで、今回こうして在籍型出向という仕組みが強化されたということについては大きな意義があると連合としては捉えております。

それは出す側と受ける側のマッチングが図られれば失業や失職がないということで雇用が守られるという点です。連合としては、労働移動というものに対して諸手を挙げて賛成ということではなく、こういった形でも雇用を守るという点では賛成ということをお願いしたいと思います。

この制度は企業間によってはギブアンドテイク、出す側と受ける側がそれぞれ補うことになり、それは良いと考えますが、対象が「人」なので出向される人は「なぜ自分なんだ」というところを察すると、いろいろと想うところもあります。ぜひ、本施策を利用する企業には、丁寧な人への対応に留意頂くべきと考えております。

そこで要望ですが、本制度を今後進めるにあたって、行政機関にはきめ細やかな対応をお願いします。とりわけ説明会や労働条件を含めた様々な情報提供、好事例の紹介などです。連合にも本会からの要請あれば協力させて頂きたいと思っております。

そうした要望を申し上げながら、「産業雇用安定センターの概略図、(資料1-1)の人材マッチングの枠の中に産業雇用安定センターが入る」という風に見ればいいのか、確認させて頂きたくお願いします。また、このプラットフォームは、三重や岐阜にも設置されると思うのですが、隣接県との連携はどうやって行っていくのか、産業雇用安定センターを含め、こういった形で連携するのか、県またぎの移動について確認しておきたいです。

質問として2点、要望としては1点です。よろしくお願いたします。

#### (愛知県 (局長))

はい。では資料1-1ですが、産業雇用安定センターやプロ人はこの支援機関と

いうところに入っているという絵（資料）です。特に、産業雇用安定センターはマッチングをやる仕組みになっていまして、求人と受入れている企業様の情報を直接お見合いさせていただけるような仕組みをとっていただいております、そこはまだ行政では直接できないのでそこをやっていただくというような絵（資料）となっています。2点目につきましては、労働局からお願いします。

#### （愛知労働局（局長））

1点目について私の方でも補足しますと、県の資料と非常によく似た労働局からの資料ですね、先ほど安定部長から説明しました資料2—1の11ページ、私ども労働局に寄せてのスキームですけれども、こちらの方には送り出し・受け入れ企業のマッチングについての産業雇用安定センターの役割のポイントについては先ほどから説明のあったとおりで、ハローワークなどからも求人従業員について把握をした情報などを産業雇用安定センターと共有しながら、直接的には産業雇用安定センターにおいてマッチングをしていくという考え方をしています。

2点目の御質問ですが、このプラットフォーム協議会は、全体の構造としては、冒頭で話のありました全国在籍型出向等支援協議会という中央の取組が先の2月17日に発足、構成員としては本日御参加いただいている機関に対応する主要機関が概ねなっています。協議会そのものとしましては、この中央の協議会があり、47都道府県ごとに開催される協議会が、名称はそれぞれですが、各地域の考え方により発足するということです。

その上で、特に東海ブロックに関しましては、企業立地、労働条件あるいは産業構造としても県境をまたぐ要素が多々あるということがこの会の各機関からの説明でも既に現れているところです。この連絡調整ですが、現状を申しますと私ども労働局の立場でも本日の会議の開催に先立ちまして6名の各労働局長とは情報共有をしながら、一般的な連携だけでなく個別の送出に係る情報共有といったことも出てくると思っています。

そのような取組は既に着手しておりますし、中部経済産業局は元々の管轄が県境型ということ、産業雇用安定センターも組織としては都道府県単位ですが、先ほどの吉田所長の説明にも既にありましたが、実際のマッチングについては県を超えたマッチングがあるということで、連携が必要となってきます。

現状で申しますと、それぞれの構成機関がそれぞれの立場で各県の対応している状況からまずはスタートしていくというところです。ただ、今後このプラットフォームを通じての事業運営にあたって、より掘り下げた広域的な連携が必要になった場合にどのような枠組みを整理していく必要があるのかという点については構成員の皆様方の御意見も伺いながらまた広域連携、相手方の意向ということもありますので、グループ内では当地愛知県の開催が先行しているようですから、私の方から関係県労働局それぞれの地域のこの会議の事務局に対し、情報発信をしながら各地域の動きも私なりに把握していき、必要に応じ皆様方にもご提供差し上げていくつもりです。

**(愛知県 (局長))**

議題(3)の意見交換に既に入っているようなところですが、これまでの御説明も含め、あるいはその他で何かお気づきの点等ございましたらご発言をまだされていない機関、あるいは、補足がある機関からお話をいただければと思いますがいかがでしょうか。

**(愛知県経営者協会 (専務理事))**

在籍型出向ということですので、昨今感じておりますことを一言申し上げます。

企業間を結びつける人材マッチングは経営者協会でも長年産業雇用安定センターさんと連携をとって取り組ませていただいております。特にこの1・2年はいろいろな労働移動に関して必要だということで密に情報交換もさせていただいております。

昨今増加しております在籍型出向に関しましては、経済界全般をとおして産業間それから企業間の人材移動の活性化をさせて、また労働移動に関する知見を増やしまして、様々なハードルを低くしていくという期待をしております。

経営者協会としましても、今後多方面から協力をいたしまして企業と働き手が共に幸せになれる、そんな活動を支援してまいりたいと思います。

**(愛知県 (局長))**

どうもありがとうございます。

そのほか何かご発言ありますでしょうか。

**(愛知中小企業家同友会 (会長))**

昨年まで愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点(以下、プロ人)のマネージャーを務めていましたので、その視点からも一言ご意見を申し上げます。プロ人で現在具体的な策として取り組んでいるのが副業です。プロ人では対象となる中小企業を直接訪問することを大切にしていますが、そのなかで感じるのは、多くの中小企業にとって一人の人を正規雇用することの難しさです。人を一人雇用した場合、やはり年収400万、500万、600万円は必要です。その点からすると、副業は正規雇用するよりも垣根が低く、中小企業のニーズとも合致する部分が多くあります。プロ人でも、この半年間でかなりの実績を積んできています。

そういう意味では、良い意味で完全な出向ではなくても、たとえば週に1回の副業でその人の能力を活用し、地域の中小企業に還元するという仕組みを労働移動の一つとして検討してみてもよいのではないかと思います。

ただし、これは連合愛知の方も述べておられましたが、やはり気を付けなければならないのは、労働者との合意形成と、それを担保できる制度です。先ほども言いましたように、それぞれの人生と働く中で生活があります。経営が行き詰ったから余剰分を移動させるというのではなく、地域の中小企業の置かれている実情を踏ま

えて雇用を維持する方法として、副業というのもの一つ手ではないかと思えます。検討課題として取り入れていただけると有難く思えます。

#### (愛知県 (局長))

愛知県としては、基本は雇用を維持するための制度ですのでそういったことを念頭に置きながら、皆様のお力も含めて事業継続と雇用の維持という、これがあいまって、いろいろなものがうまくまわっていくようコロナ禍において、あるいは、コロナ禍が終了した後にも同じような考え方でやっていければと思います。そのほかご発言何かありますでしょうか。

ではご発言もないようですので、まとめに入らせていただきます。最後になりますけれども愛知労働局の伊藤局長、会議にご参加いただいております木原補佐官から一言ずつ頂戴できたらと思います。まずは労働局長からお願いいたします。

#### (愛知労働局 (局長))

第一回会議でございましたけれども、早速各機関から現状既存スキームの基での取組やその実績、今後のこの協議会の目的に即した取組の留意点や構成について大変充実した御提案、御報告いただいたものと思っております。

各機関から現行の枠組みのもとで在籍出向支援、取組実績を御報告いただき私の方から申し上げた産業雇用の労働実態も踏まえ、既に一定の実績が上がっているということが確認されたと思っております。

現在のマッチングの事例で申し上げますと、それぞれ説明がございましたように送出し元としては例えば、航空機製造、空港関連、受入れとしては当地の事例でございますが自動車製造あるいは工作機械などが中心と認識しております。

ただ、産業雇用安定センターの直近の相談では、より幅広い業種があがっているという話も頂いているところでございます。私共職業安定部から報告申し上げましたように、先の求人の動きも見ましても引続きコロナ禍の元で大変厳しい宿泊業、生活関連業、そのほかにも旅客運送、イベント業等、こういったところが潜在的には出向元の候補になり得る、受入れ先としても求人の動向をみていますと、業種が少しずつ定着してきているのではないかと、そうしたより具体的な企業単位のニーズを踏まえ、スキル、条件、あるいは期間等の個別具体的な擦合せを通じて出向先とマッチングすること今後の課題ということを私自身も再認識したところでございます。

本日各機関から支援メニューについても御説明御紹介いただきました。産業雇用安定センターのマッチング機能、私どもの所管しております産業雇用安定助成金に加え、これと併用可能な中部経済産業局からご説明のあった税制、こういった経済的な支援策をいわばパッケージでどのように候補となり得るような業界・企業に伝えていくのかということが当面のこの協議会の最大のミッションではないかということと考えております。

各機関の報告、まずは今日各機関から提供があった支援メニューの情報について



それぞれの機関のお立場で反映、あるいは所管企業等に対して広報いただくということ、それから私たち労働局の方では特徴的なケースの広域的な説明を予定しているところがございます。

相互リンクという形での情報共有、あるいは効果的な発信、それから一定ニーズが顕在化した段階では私ども労働局、産業雇用安定センター、中部経済産業局とタイアップしての説明会で支援策の全体像をお示しするということが大変有効なのではないかということ、各機関からの御説明から私ども感じたところがございます。

この会議の開催に至るプロセスの中でもそうしたニーズを各機関からもご提供いただいているところがございます。是非そのような各機関の立場でご検討をいただき、私どもに御相談していただけると幸いですし、できる限りパッケージ型で相談等対応させていただきたいと思っております。

また、事前に産業雇用安定センターから聞く中では情報には旬があるということもよく聞いているところがございます。そうした説明会等あるいは安定雇用情勢などに基づく情報提供の際に事前に少し予備的に情報をいただきますと旬を逃さない情報提供が可能になるのではないかとということも日頃から感じている次第でございますので是非ともよろしく願いいたします。

各機関にとって大変重要な課題ということでおそらく様々な動きがこれからありますが、会議自体はすごく頻繁に開催ということは難しいかと思っておりますので、関係機関窓口相互に必要な重要な情報を相互共有しながら進めていくということ、大変重要ではないかと考えておりますので、主催の立場でこの点についても重ねてお願いをさせていただきたいと思っております。

また、中長期的な労働移動、あるいは副業の活用、中小企業の人材確保支援といった問題意識、あるいは出向の対象となる労働者の方々に対する丁寧な対応といった大変重要なポイントについてもお話いただいたところがございます。

丁寧な対応という点については、多分ここにいらっしゃる皆様方全員問題意識として共通する部分ではないかと思っておりますし、中小企業の人材確保等の視点についても先ほど橋本局長からご整理いただきましたように、このプラットフォームにおける企業の先の課題として見据えながら議論をしていくべきではないかと、これは個人的に感じた次第でございます。

このような方向性で引き続きこのプラットフォームの目的に即した形でのご尽力をお願い申し上げます。

#### (愛知県 (局長))

それでは木原内補佐官より一言いただけますでしょうか。

#### (内閣官房 (内閣総理大臣補佐官))

本日は短い時間でしたが活発な議論が交わされ、非常な有意義な時間になったと思います。

特に、愛知県というのは航空機産業やあるいは自動車始め生産産業が集積してい

るところでありまして、我が国にとっては大変重要な地域であるという認識を私はもっております。このコロナ禍においてですね、私安全部署の担当でもあるのですが、有能な技術者の流出というのを防止して、そして雇用を維持するということが重要ございまして、その点からもやはり在籍型出向支援の取組みはやはり重要であると改めて認識をしたところでありまして。

今日様々な御意見の中で、企業あるいは経営側の目線だと短期ではなく長期での支援を要望されているということがわかりました。また、例えば大企業から中小企業へ人材を受入れる場合は受入れる側もしっかりとケアをしていくことが大切というお考えも披露されました。労働側の目線で言うとやはり丁寧な人への対応、出向する人はものではないと、そういった方の想いをしっかりと配慮するという御意見もいただきましたし、人間そのものの原点を忘れないように心がけることが大事だなということを思いました。

引続き私はいろいろな地域での協議会に参加をいたします。今日お伺いした内容、特に既に愛知県がセントレアの旅客サービスから15名を受入れているといった事例などを紹介しながら全国の協議会へ参加をしていきたいと思っております。本日はありがとうございました。

#### (愛知県 (局長))

それでは本日の会議はこれを持ちまして終了とさせていただきます。

次回の開催につきましてはまた雇用情勢等、情勢を踏まえてご案内させていただければと思いますが、先ほど伊藤局長からお話がありましたとおり、個々の施策には旬があるということです。これを機にお互いの顔が見える関係になったと思っておりますので、何か活動されるとき、問題が発生したというときには情報共有をさせていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。