

第2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4年2月16日（水）午後3時45分から午後5時15分まで

2 場所

TKPガーデンシティPREMIUM

名古屋ルーセントタワー 16階 J・K会議室

3 出席者

19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、愛知県社会保険労務士会、中部経済産業局、中部地方整備局、中部運輸局、中部運輸局愛知運輸支局、大阪航空局、東海財務局、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) 出向支援の取組等について
- (2) 出向事例について
- (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2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。

本日はご出席いただきましてありがとうございます。私は進行を務めます、愛知県労働局長の橋本です。

会議の冒頭ではありますが、本日のプラットフォームの参加形式についてご説明させていただきます。今回は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、構成員の皆様には対面参加に加えて、オンラインでも参加いただいております。オンラインで参加されている方で、何か不具合等が発生した場合は、事前に案内しております連絡先へ御連絡をお願いいたします。また、ご発言される時以外はマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

なお、議事録作成のため、対面参加の方でご発言いただく際はマイクをお持ちしますのでマイクの使用をお願いいたします。それでは、開会にあたりまして、愛知

労働局の伊藤局長からご挨拶申し上げます。

(愛知労働局 (局長))

労働局を代表として申しますと紛らわしいものですから、国側を代表して会議の開催にあたりまして一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

本日の「失業なき労働移動」推進プラットフォーム会議、昨年3月に大村知事、木原総理補佐官などご出席のもとで立ち上げを行い、少し間隔が空いての本日の開催となっております。会議のテーマであります「失業なき労働移動」に関しましては、皆様既に趣旨を十分ご理解いただいておりますように、コロナ禍などの影響により、また産業構造の中で変化が生じております産業間、企業間の労働力需給のミスマッチ、アンバランスに着目をいたしまして、スキルや労働条件などのきめ細かい調整を行いつつ、この後も説明がございましたように出向元先、それぞれに対する助成金、経済支援の下で在籍型出向を実現することにより、この厳しい雇用環境下にあつて雇用の確保を図り、また人材を求める企業の人材確保にも資する、事業展開にも資する、そのような狙いを持ち、その推進のための基盤として開催されております会議であります。

先般の第1回会議におきましても、只今申し上げましたような在籍型出向推進のその意味をご確認いただきますとともに、当地におけるその基盤整備、あるいは運用の留意点などについて、既に幅広い重要な問題提起をいただいているところでございます。

また、前回の会議の議論を通じまして、私の方からもまずはこの支援の仕組みの浸透を図る必要があるということで、各構成機関の皆様方に、できる限り構成員、関係機関をお集め頂いて説明会の場のセッティングをお願いできないだろうかという趣旨のお話を申し上げましたところ、ここにいらっしゃる多くの機関に趣旨ご賛同いただきまして、早速お声がけ、説明会あるいは、説明会の前提となりますニーズ把握等に大変お骨折りをいただきましたことを厚く御礼申し上げたいと思います。

そうした皆様方の取組もあり、本日、各機関からも報告ございますけれども、当地におきますこの在籍型出向、失業なき労働移動の取組、全国的な視点で見ても大変実績が上がっている地域ではないかと自負を持っているところでございます。ただ個人的には、この失業なき労働移動支援の潜在需要との関わりでは、まだまだ実績が開発しきれていない部分があるかなと、ただ裏返しますと、先程も申し上げました在籍型出向実現にあつての労働条件、スキルなど調整を要する部分の難しさの表れ、こういった面もあるのかなとも思っております。

本日は各機関から今年度の関連する取組実績、今後の課題などをご報告いただきながら、今後の事業推進に向けたご議論いただければと、そのような場でございます。国の立場でもコロナ禍の経済・雇用に関することが少しずつ変わってきている、そういった中で当初の雇用対策、雇用調整助成金特例措置等を活用した企業内の雇用確保対策に特化した方向性から、本日ご議論いただく失業なき労働移動、あるいは

は公的職業訓練などを通じたリスキリング、様々な政策をパッケージによって展開していこうといった考え方に少しずつ切り替わっていているところではございますけれども、その大きな柱の一つということで、現在国会で審議されております予算案の中でも関連予算がしっかりと盛り込まれている状況であります。

只今申し上げました趣旨を踏まえまして、活発なご議論をお願いできればということをお願いしまして、冒頭ご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

(愛知県(労働局長))

それでは、出席者の紹介と配付資料の確認をさせていただきます。

本日の出席者は、事務局を含め19団体からご出席いただいております。出席者の紹介につきましては出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきますので、よろしく願いいたします。また、本日配付しております資料を会議次第にしたがって、ご確認のほうよろしく願いいたします。不足等ございましたら、お知らせいただくようお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、配付資料1「愛知県『失業なき労働移動』推進プラットフォーム開催要綱」の改正について御報告させていただきます。

本日付で施行をさせていただきます開催要綱の裏面を御覧ください。今回の第2回プラットフォームより愛知県社会保険労務士会様に構成員に加わっていただきました。社会保険労務士会様におかれましては、各種助成金の申請書等の作成において、事業主の皆様のご支援を携わっていただくことになるということで、今回のプラットフォームから構成員に加わっていただくことといたしました。

それでは、社会保険労務士会様から一言ご挨拶を頂きたいと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

(愛知県社会保険労務士会(専務理事))

本日、「失業なき労働移動」推進プラットフォームということで参加をさせていただきます。誠にありがとうございます。

社会保険労務士会として、あるいは労務士会の会員個人として皆様方には日ごろからお世話になっているところでもあります。この場をお借りして御礼を申し上げたいと思っております。ありがとうございます。

また、本日、本来ならばオンラインで参加しないといけないのかと思っていたところですが、第2回からの参加ということで、できればリアルで参加させていただきたいなと思っております。この場で参加させていただきますのでよろしくお願い申し上げます。前回出席していないということで、分からないことが多々あると思っておりますけれども、本日は皆様方の貴重なお話を会のほうに持ち帰って今後の活動に活かしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(愛知県 (労働局長))

それでは、これより議事に入りたいと存じます。まず、議事(1)「出向支援の取組等について」でございます。

最初に、事務局であります愛知労働局と愛知県からご説明させていただき、その後、行政機関、支援機関の順でご説明をお願いしたいと考えております。なお、ご質問やご意見等につきましては、議事(2)「出向事例について」の後にまとめてお受けしたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、まず愛知県の雇用情勢も含めまして、愛知労働局からのご説明をお願いいたします

(愛知労働局 (職業安定部長))

私からは資料2-1 愛知の雇用情勢及び在籍型出向支援についての資料にもとづいて説明を申し上げます。

まず1ページをご覧ください。

有効求人倍率、完全失業率の動向についてグラフが示されております。グラフの赤の実線につきましては有効求人倍率になります。そして紫の実線につきましては愛知の完全失業率になります。グラフの一番右のほうになりますけれども、愛知における令和3年12月の有効求人倍率は1.21倍で5カ月ぶりに上昇しております。ご承知の通り、当地の基幹産業である自動車製造業や幅広い産業における経済活動の回復に伴って有効求人数の増加幅が大きく、一方で有効求職者数の増加幅を上回った結果として1.21倍となっております。なお、12月の雇用情勢の基調判断としては、一部に持ち直しの動きがみられるが、引続き注意する必要があるとしております。

一方、完全失業率、紫の実線でございますが、令和3年7月から9月の段階では2.5パーセントとなっております。こちらにつきましては、リーマンショック時には5.1パーセントにまで失業率があがっていた訳ですが、ご承知のとおり雇用調整助成金あるいは本日の産業雇用安定助成金の活用によって雇用維持が図られた成果であると考えております。

続きまして2ページをご覧ください。

こちらは有効求人数、有効求職者数の動向でございます。有効求人倍率の分母分子である有効求人数、有効求職者数の動きを表しているものでございますが、有効求人数はコロナの影響を受けた令和2年12月を底に徐々に回復をしております、令和3年12月には12万5,993人となっております。

また、有効求職者数につきましては、令和2年4月に緊急事態宣言が発令されて以降、事業主都合離職者が急増しましたけれども、令和2年12月をピークに10万人前後で推移しており、事業主都合離職者が減少しておりますけれども、一方では無業者であった高年齢者層の方が、世帯収入全体の確保のために初めて求職申し込みを行うといった事例も散見されているところでございます。

続きまして3ページをご覧ください。

こちらは新規求人数、新規求職者数の動向でございますが、有効求人、有効求職

の先行指標とも言えるその月々の新規求人数や新規求職者数の動きを表しております。新規求人数につきましては、令和3年1月に徐々に上昇し、12カ月連続で4万人台を推移する一方、新規求職者数につきましては、令和3年4月の2万372人をピークに、こここのところ1万8千人前後で横ばい状態となっております。

4 ページをご覧ください。

新規求人の産業別の動向を表しているものとなりますが、令和3年12月、表の一番上の主要産業別の新規求人数のピンクの部分になりますが、前年度同月比14.4パーセントの増加で、コロナ前の水準には至っていませんけれども、プラスの傾向が続いております。製造業では、前年同月比27.5パーセント増、当地の基幹産業である自動車製造業における部品の供給制約あるいは半導体不足、原材料の高騰などの影響を受けているものの、持ち直しの状況が続いております。一方、運輸、宿泊飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業などにつきましては、依然として厳しい状況が続いております。

5 ページをご覧ください。

愛知労働局における在籍型出向支援についてであります。主にこちらの資料左側の愛知労働局と産業雇用安定センターとの連携実績をご覧くださいとお分かりになると思いますが、主に出向受入企業の情報を産業雇用安定センターに提供することをしております。ハローワークにおいて出向対象労働者のニーズに応じた求人、あるいは産業雇用安定センターが望む職種の求人、こういったものが提出された際には、窓口や電話で在籍型出向による受入が可能か確認した後、産業雇用安定センターに情報を提供しております。昨年5月から取組を実施させていただき、12月末現在において、企業数については125社、求人数で564人分の情報を提供しております。

6 ページをご覧ください。

在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に助成する産業雇用安定助成金でございますが、令和3年2月5日に施行されております。今現在の出向計画状況でございますが、真ん中から下の左の受理状況に記載がございます。令和3年12月末現在で出向元事業所数91事業所、出向労働者700名となっております。その下の企業別、規模別では、全国的には大企業から大企業への出向が多いのですが、愛知県の特徴として中小企業から大企業への出向が最も多くなっております。また、右の欄の業種別をご覧くださいと、赤字で記載のある219という所の上の製造業から製造業への出向が197と多く、その中でも特に航空機関連の製造から自動車関連の製造への出向が多くなっている状況でございます。

最後に7 ページをご覧ください。

先程、伊藤労働局長からお話がありましたが、この愛知労働局において出向先の開拓や産業雇用安定助成金を活用した雇用維持について、今年度については主に周知不足ということが最も懸念されましたので、様々な周知・広報を実施してまいりました。自治体や経済団体を通じた広報、関係機関と連携したセミナーや説明会における講師の派遣、産業雇用安定助成金に関するYouTubeアップ、愛知労働局のホー

ムページに特設サイトを設けるなど、機会のあるごとに周知を図ってまいりました。今後につきましても、引続き周知・広報に努めてまいりたいと考えております。労働局からは以上でございます。

(愛知県 (局長))

次に愛知県からご説明申し上げます。

(愛知県 (就業促進課長))

私からは愛知県の取組について、資料3により説明させていただきます。

表紙をおめくりいただき、はじめに、出向等の受け入れ調査によるマッチング支援についてです。

県では2021年2月に県内企業2万社に対して、公益財団法人産業雇用安定センターの案内を送付し、失業なき労働移動に関する取組を周知すると同時に、一時的な在籍出向の受け入れを検討している場合は、その情報を同センターへ提供して良いかを伺うためのアンケートを実施しました。

このアンケートの結果、183社から情報提供を行うことの同意を得て、その情報をもとにセンターが訪問等によるヒアリングを実施した結果、2021年12月末現在で受入希望企業68社804人の人材ニーズを把握することができました。

これらのニーズをもとに、同センターにおいて送り出し希望企業との人材マッチングを実施したところ6人の移籍が成立しており、今後も引続きマッチングを進めてまいります。

次のページです。

中部国際空港 (株) に対する雇用支援です。

こちらは県の空港に関する業務を所管している建設局の取組で、コロナ禍の影響により空港利用客が大幅に減少したことに伴い、事業縮小を余儀なくされた中部国際空港 (株) の子会社である中部国際空港旅客サービス (株) の従業員15名を2021年2月から今年の3月まで本県において受け入れております。

受け入れをした従業員の方には、県内の建設事務所等において、窓口や電話対応等、事務の補助を行っていただいております。

次のページです。

庁内連絡会議の開催についてです。

これは様々な業を所管している県庁内の関係課に対して、この「失業なき労働移動」推進プラットフォームで提供された情報、あるいは各課における取組など、在籍型出向に係る必要な情報を提供するための庁内連絡会議を開催し、「失業なき労働移動」の推進を図っています。

具体的には、関係課に対して昨年3月に開催した「第1回愛知県『失業なき労働移動』推進プラットフォーム」の議事概要、産業雇用安定センターの取組に関する案内、在籍型出向により労働者の雇用を維持した場合に事業者に助成される「産業雇用安定助成金」に係る情報の周知を行い、業界等からの相談に対して関係課が必

要な情報を提供できるようにしております。

最後に同じページ下に記載のある、メールマガジンを活用した周知についてです。

愛知県では労働局や経済産業局等において、企業向けのメールマガジンを複数配信しております。これらのメールマガジンを活用し、産業雇用安定センターの取組に関する案内や産業雇用安定助成金に係る情報を定期的に県内企業へ送信し、情報の周知を図っております。

以上が愛知県における取組となりますが、引続きこれら取組を通じて、「失業なき労働移動」の推進を図ってまいります。

(愛知県 (局長))

続きまして中部産業経済局様から御説明をお願いいたします。

(中部経済産業局 (地域人材政策室長))

日頃、経済産業行政、とりわけ人材関連施策の推進にご理解ご協力いただきまして、誠にありがとうございます。

私からの説明につきましては、配布しております資料4により説明させていただきます。それでは、中部経済産業局の取組及び経済産業省の支援策と題しておりますけれども、内容については皆様に非常にご協力いただいております在籍型出向制度を利用した雇用マッチング、その事業につきまして説明させていただき、その後に来年度の税制改正で予定しております雇用関係の税制についてご案内したいと思います。

それでは、まず資料をめくっていただきますと、東海地域における人材マッチング事業ということで、これは一昨年の7月にマッチングの枠組みを整理しスタートしております。会議の冒頭で伊藤局長もおっしゃられましたとおり、コロナ禍で非常に状況が悪化している企業に対する雇用維持・確保に関する支援を実施するとともに、やはり昨今の産業構造変換に対応した人材の需要供給のバランスを鑑み、このマッチングの枠組みを整理いたしました。

東海地域ということで、愛知、岐阜、三重の三県下で実施しておりますけれども、ここ愛知について見ますと、国としては愛知労働局様、県としては愛知県庁様、産業雇用安定センター愛知事務所様、そして経営者協会様等の経済団体様との連携によりまして進めております。特に公益財団法人産業雇用安定センター愛知事務所様には多大なご協力と協働をさせていただき、このマッチングを取り進めているという状況でございます。

一昨年の7月からこの仕組みがスタートした訳ですが、一昨年の11月にマッチングの成果が出てまいりました。それ以降、毎月毎月、相応の実績が出てきておりまして、それを中部経済産業局においてプレスリリースさせていただいております。

直近の令和3年12月までのトータルで431人の出向が成立し、移籍につきましては136人の移籍が成立しております。この431人の出向の内訳になりますが、先程、愛知労働局の豊嶋部長からもご案内がありましたとおり、製造業から製造業、特に

航空機関連の事業者からの出向、送り出しが、自動車関連の生産用機械、製造業への受入れにつながるといった流れでこのマッチングが成立している状況でございます。

資料の右下の方にポンチ絵がございますけれども、このスキームの流れといたしましては、下のブルーのところ在籍型出向を利用希望される企業様に意向確認調査をお願いしております。右のQRコードを読み込んでいただきますと中部経済産業局のホームページにアクセスができます。そこで調査シートに必要な事項を記載いただいてご提出いただき、その内容を確認いたしまして、産業雇用安定センター愛知事務所様へ送付し、そこで専門のアドバイザーの方が企業へアプローチをし、ヒアリングしてニーズを具体化し、マッチングを進めていくといった流れで実施しております。

次になりますが、先程申しました毎月の月半ば頃にプレスリリースをしております。これが1月19日の発表内容になりますが、先程実績を申し上げましたけれども、昨年12月の実績となります。

続いて、税制改正に関してのご案内となります。

来年度の税制改正において、賃上げ促進税制の創設を予定しております。新政権において成長と分配の好循環の実現に向けた税制措置ということで、一人ひとりの賃上げ促進に寄与する税制へと抜本的に強化をすることで、こういった仕組みでの改正が予定されております。大企業と中小企業でそれぞれ適用がございまして、資本金で1億円というところで区別しておりますけれども、大企業は最大30パーセントの税額控除となります。従来は最大で20パーセントでした。必須要件ですけれども、継続雇用者の給与等の支給額が前年度比で4パーセント以上増加した場合には、給与増加額の25パーセントが税額控除され、3パーセント以上の場合には15パーセントが控除される仕組みとなっております。これの上乗せ措置といたしまして、人的投資として教育訓練費を前年度比で20パーセント以上増加した場合、プラスで5パーセントの税額控除が受けられるということで、左側の必須要件の25パーセントと合わせまして最大で30パーセントの税額控除が受けられます。中小企業向けの税額控除につきましては、現在の所得拡大促進税制を衣替えして実施していく形となりまして、資料のと通りの控除額となっております。以上が私からの説明となります。ありがとうございました。

(愛知県 (局長))

続きまして産業雇用安定センター愛知事務所から御説明をお願いします。

(産業雇用安定センター (所長))

私からは資料5に沿って説明をさせていただきます。まず1ページをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症の影響下における出向支援等の取組ということで、愛知事務所、全国の事務所を含めまして、3点の取組みを実施してきております。

1つ目に雇用を守る出向支援プログラム2020の実施ということで、2020年5月に私どもの本部において策定されまして、同年6月1日から全国の47事務所で実施しているものであります。概要で申し上げますと、業界団体さん、経済団体さん、行政機関等と連携しながら、提供のありました受入先情報によりまして出向先と人材マッチングをしていこうという事業でございます。

次に2つ目に私ども愛知事務所の独自の取組みということで、ちょうど2020年4月の新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた頃に、いろいろと出向に係るご相談が増えてきました。こうした状況に対応するために出向の受入求人の開拓に取り組んできたということでございます。

そして3点目に関係機関との連携ということで、先程の雇用を守る出向支援プログラムの事業周知や本日ご出席されております、中部経済産業局様、愛知県様、中部運輸局様、愛知労働局様との連携による人材マッチングを実施してまいりました。

それでは、雇用を守る出向支援プログラム2020について、資料の2ページを見ていただきますと事業の概要、スキームが記載してございます。こちらのほうは2020年6月から現在も継続して実施しているプログラムということで、全国の各事務所においてこのスキームによって取組みを実施させていただいているというものです。そして、こうしたところから提供いただきました出向の受入れ、あるいは送り出し等の情報をもとに、マッチングをとということになります。そちらについて3ページをご覧くださいいただければと思います。

私どもで人材マッチングをするにあたっては、こちらに書かせていただいております在籍型出向支援のプロセスの概要に沿ってということで、こうしたステップを踏みながらマッチングを実施しているところでもあります。こちらのステップ1の情報収集をさせていただいたところから、最後の出向の成立というところまでは、平均的に3カ月程度のお時間が必要となっております。その中には、半年必要だった事例もございますし、逆に1カ月程度でお話がまとまったという事例もあり、そういったところを含めて平均的に3カ月程度、出向成立までに時間がかかるという風にご認識いただければと思います。

続いて4ページでございますけれども、愛知事務所独自の取組ということで、当初2020年4月、5月のゴールデンウィーク前後に航空機関連、特に製造関連の業種の事業所様から、在籍型出向に関する出張相談の送出相談がしばしば寄せられることになりました。当時、私どもの事務所においては出向の受入求人というのが非常に乏しい状況でありましたので、この出向受入求人の確保を最優先課題として現在まで取組を実施しているところでございます。取組の内容といたしましては、登録をされている事業者のうち、従業員規模300人以上の製造関連事業所519社に対し、訪問や電話、ダイレクトメール等による求人開拓を実施しているところでございます。昨年12月末までに、519社のうち58社より求人を受理させていただきました。資料の右のほうに求人の内訳を書かせていただいておりますけれども、トータル2,237人のうち1,699人分の出向の受入が確保できたという状況になっております。

次の関係機関との連携ということで5ページをご覧くださいと思います。こ

ちらには中部経済産業局様との連携についてまとめさせていただいております。先程ご紹介いただきましたとおりに、2020年7月から中部経済産業局様とは連携を進めさせていただいております。先程の数字は中部ということで、愛知、岐阜、三重、三県の合算数字でございます。こちらの資料に書かせていただいておりますのは、愛知事務所、愛知県の数字ということで認識いただければということで、情報提供、先程は204社とありましたが、愛知県内では134社の情報提供がございました。受入希望が115社、送出希望が19社あり、こうした事業所様とヒアリングを重ねさせていただいた結果、求人を受理させていただいたのが68社、送出しの登録をされた事業所様が12社となっております。そして右側の欄が求人を受理させていただいた状況となっております。中部経済産業局様とは当時から役割分担やフローチャート等を決めまして、綿密な打ち合わせをもとに実施をさせていただいたというところでございます。

続いて、この他の関係機関との連携ということで6ページをご覧ください。愛知県様と2021年2月から現在まで継続的に連携させていただいております。アンケートによる情報提供を183社いただきまして、うち新規の登録が113社ありました。この中から求人受理をさせていただいたのが68社ということで、資料の右に求人受理の内訳を掲載させていただいております。また、中部運輸局様とも連携をさせていただいております。2021年5月から継続をしております。こちらのほうは情報提供22社ございまして、うち新規の登録が11社ということで、求人受理は15社から右のほうに記載している求人をいただいております。また、愛知労働局様との連携も2021年5月から実施させていただいております。こちらのほうは情報提供が125社ということで、うち新規登録が52社、求人受理の状況は右側に書かせていただいている状況となっております。

こうした取組をさせていただきました結果は、7ページになりますが、2020年度と2021年度に分けて記載させていただいております。2020年度の受入情報、これは愛知事務所の実績数字でございますが、全部で受理をさせていただいた求人は6,444人、送出しの登録が1,268人ということになっております。こうした情報の中から、成立をした結果ということで受入のほうで674人、送出のほうで720人の成立ができたところであります。こうしたところで全国のカウントということになりますと、受入と送出、それぞれだぶっているところもございまして、カウント数としてはこの半分の697件が愛知事務所の実績ということになります。全国的に申しあげますと、全国の6.2パーセントを占めているという状況でございます。2021年度につきましても、同様の事業を実施させていただいておりますけれども、やはり受入情報は前年同期比の73.4パーセント増、一方、送出のほうは減ってきておりまして前年同期比で7.5パーセントの減となっております。そうした中、受入成立、送出成立とも前年同期比で2割以上上回ってきている状況でございます。こうした結果で愛知事務所としては成立件数が665件ということで、やはり全国の6パーセント程度を占めているというところでございます。また、出向成立に限りますと、全国の8パーセント程度となっております。

その次のページからは参考資料ということで、全国版の出向・移籍の実績推移をそれぞれ載せております。8ページは出向・移籍の実績推移でございますが、昨年に比べましても出向の方は12月末時点で4,548人ということで、昨年の3,061人を上回ってきている状況になっておりますし、全体としても11,090人ということで昨年を上回ることが確実な状況となっております。

次の9ページが、在籍型出向の月別成立数の推移になります。見ていただきますと、昨年度、2020年度は3月が一番多く成立しましたけれども、今年度は6月が682人ということで昨年度を上回る成立実績がございました。

そして次に参考資料3ということで、在籍型出向の業種間成立の状況、これも全国の状況でございますけれども、先程からお話がありますとおり、製造業から製造業への割合が一番大きくなっております。一方、送出業種は運輸・郵便業が非常に大きな数字になってきていますのは、航空会社関係がこちらのカテゴリーに分類されますので、航空会社及び航空関連の会社からの出向の送出しが大きくなってきているというところでございます。

最後に、参考資料4ということで、それぞれの企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例ということで載せてありますので、後程ご覧いただければと思います。愛知事務所からは以上の説明とさせていただきます。

(愛知県 (局長))

国、県及び産業雇用安定センターの取組についてご報告いただきました。

続きまして、議事の「2 出向事例について」でございます。

今回、出向事例ということで産業雇用安定センター様からご紹介いただきました、医療法人山陽会 ひだまりこころクリニック様の岩貝様に来ていただきまして、受入側として在籍型出向を活用した経験につきまして、現場目線の率直なご感想・ご苦労されたこと等のご示唆を賜ればと思います。

それでは、岩貝様よろしくお願いたします。

(医療法人山陽会 (事務長))

まず始めに当院の紹介について、菱山事務局長より説明させていただきます。

(医療法人山陽会 (事務局長))

当院は、あま市に本院のひだまりこころクリニックがあり、現在は金山院、サンシャインサカエ院、名駅エスカ院の計4院で診療をさせていただいております。診療科目として精神科と心療内科とありますが、昔は精神科といいますと少し重症の患者様をイメージされると思いますが、現在はうつ病の方やパニック障害の方が多く来られて、1日あたり4院を合わせると約1,000人から1,500人程度の患者様が来院されており、約300名のスタッフで対応をしております。

次のページめくっていただきまして、新型コロナウイルスの感染が拡大して、ワ

クチンの接種が始まった際に、ワクチン接種の予約が困難な状況になっていた時期がありました。そういった状況下で我々ができることはないかと考えたときに、おかげさまでスタッフも結構いますので、ワクチンの接種を通じて、感染予防の役に立てるのではないかと考えたことがきっかけで、ワクチン職域接種を始めさせていただきました。

会場設営を進め、大規模で接種を進めていこうと考える中で、我々のスタッフだけでは限られてしまいますので、派遣スタッフを募集して職域接種を進めていこうと決めていたのですが、派遣スタッフ様ですと一人ひとり面接等を行う必要があり時間も手間もかかるという状況の中で、産業雇用安定センター様から在籍型出向のお話を頂きまして、各企業の人事担当者の方とお話をして、ある程度まとまった人数で、数十名単位で出向いただけるということでしたので、今回在籍型出向を利用しております。

現在も、現場に出向いただいている方は数多くおまして、現場の声については、職域接種会場の責任者の岩貝からお伝えできればと思います。

(医療法人山陽会（事務長）)

資料の3ページをご覧ください。

今、話があったとおり、大規模な職域接種の会場を運営していくにあたって、会場の設営から準備等を進めていた中で、スタッフも必要ということで、実際に産業雇用安定センター様を通じて、およそ運輸系やサービス業の3社、合計53名の方の出向を受入れ、2021年7月から職域接種を開始することとなりました。場所としては、サンシャイン栄の3階で1日あたり約3,000名から4,000名のワクチン接種を行う大規模な接種会場となりました。

次のページをご覧ください。

実際に出向いただいた職員様に、どのような業務をしていただいたかと言いますと、皆様ワクチン接種を受けられている方はおおまかな流れがイメージできると思いますけれども、まず予診票の確認、受付業務ですとか、当院の場合は事前にLINEで予約いただく形としておりましたので、本人確認も含めて予約の照会をしていただきました。その後は、医師の問診となりますので、その問診の補助として会場のスタンプを押したりですとか、予診票の名前を確認したりですとかの補助をしていただきました。

次に、接種補助ということで、看護師の接種の補助として洋服の肩の部分まくったり、ワクチンシールを貼ったり、接種後の会場案内を行う業務をしていただきました。その後は、医療機関内で15分間待機となりますが、副反応が出る方がみえますので、その方の観察や必要に応じて救急搬送までの業務を補助するという業務に従事いただきました。

また、その後は回収した接種券や予診票を国保や各自治体の方に送るための仕分け業務を行っていただきましたが、全部で23万回の接種を行いましたので、当然紙

の接種券や予診票も23万枚になりますので、そちら全ての仕分けを行っていただきました。その後は、3回目も含め職域接種をされた企業様や団体様に対してのご案内や、接種券未提出の方への提出のご案内を行うという業務にも従事をしていただきました。

次のページをご覧ください。

合計で3社53名の方に出向いただいたところですが、資料にも学びと書かせていただいておりますが、良かった点やうまくいったことであつたり、逆に問題点であつたり、うまくいかなかった点についてご紹介させていただきます。

私たち医療従事者としても、質の良いマナーや接遇というところは心掛けてはいるのですが、サービス業の方に出向いただいたことで、多くの患者様、お客様から「良い接遇だった」「いい受付対応だった」などのお褒めの言葉をいただきました。ワクチン接種自体、感謝されますが、一人ひとりの接客が良いとお褒め頂いたことはとても有難いことでした。

また、おおよそ8割くらいは入社2年目、3年目の方がご出向いただき、社会人経験のある方が来ていただいたことによって、このワクチン接種という業務一つひとつに、それぞれ厚生労働省から示されているルールがあるんですが、それに応じた現場でのオペレーション業務のルール、マニュアルが必要となりました。それを出向前の経験を活かしてマニュアルを作成いただいて現場で落とし込むということを実施していただきました。この辺りは非常に分かりやすく、誰がオペレーションに入っても分かるマニュアルを作成いただけたのは、すごく良かったと思っております。

また、基礎教育が備わっているということについては、先程の接客についてもそうですが、基本的なルールを守ることはもちろんのこと、マニュアルの作成やそれをどう応用していくかというところまで、基礎が備わっていましたので現場での業務が円滑に進められたと思います。

逆に、問題点、うまくいかなかった点についても共有できればと思いますが、現在3社から出向いただいておりますが、やはり企業様によって、文化やルールが違ふということがありまして、具体的には、労務のルールの違いがあり、ある企業様の場合はワクチン接種をした場合は特別休暇が与えられますが、与えられない企業様もありまして、そうなった場合に、隣の出向されている方は休暇、自分は休暇にならないという企業ごとのルールの違いや、残業や長期休暇に関してもルールが違つたりということがありました。先輩後輩社員によってもルール解釈が違つたり、また、出向いただいている方自身があまり会社のルールを知らないというケースもあり、各出向いただいている企業様の人事の方としっかりと連携をとって、詳細まで確認をしたうえで、当院のルールと調整して落とし込むところが苦勞した点としてありました。

また、先程、2年目、3年目の社員の方が多かったというお話をさせていただきましたが、人間関係の部分について、業務についても予診票を何万枚も数えていたらやはり気が滅入ることもあります。適正配置ですとか、面談のフォローだったり、

その辺りを出向いただいてから1カ月くらい経過してから必要だと感じまして、ジョブローテーションを行ったり、先輩社員と後輩社員を適正に配置する配慮が必要であったのだと気づかされました。

次のページをご覧ください。

目標達成ということで、結果として23万回の接種が完了できて、接種業務等を無事終えることができ、現在は、3回目に向けての準備を進めております。

次のページをご覧ください。

この在籍型出向を利用して、業種が異なることによる企業間の違いを埋めることが必要であること、共通のルールであったり、各企業と連携をとって落とし込みをする必要があること。また、2点目ですが企業理念であったり、勤怠ルールを各企業様との調整のうえ当院のルールに落とし込んでいくということ、また、若い方が多かったということもありまして、チームの中でリーダーを設けることで、後輩の面談や問題解決を図ることで、先程のミスマッチ解消や適正配置ができるようになったというところで解決ができたと感じております。

少し走りでお話をしましたけれど、概要の説明となります。細かい点につきましては、この後の質疑応答等でお答えさせていただければと思います。

現在、2022年2月22日から、またサンシャイン栄の方で大規模な職域接種を開始する予定でございます。また同様に3社からの出向職員様も準備をしていただいておりますので、今後も皆様のワクチン接種に貢献できるように引き続き取り組んでまいります。

(愛知県 (局長))

それではこれまでの説明に関しまして、ご質問がございましたらお受けしようと思っております。

まずは、会場でご出席の方でこれはもう少し聞きたい等ございましたら、挙手をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、オンラインで参加の方でご質問がある方がお見えになりましたら、カメラに向けて挙手をしていただければと思います。

それでは、ご質問がないようですが、後程、意見交換の際にご質問ありましたらお聞きいただければと思いますが、私から一点だけご質問させていただきたいと思っております。クリニック様の方で配置をするときのご苦勞で、チームリーダーを設けたとお話がありましたが、受入した53名の編成というのは、当初と後半とで変更したということでしょうか、その辺りのご苦勞を語っていただければと思います。

(医療法人山陽会 (事務長))

当初は受付に入られる方はずっと受付、接種に入られる方はずっと接種という形でやっていたのですが、やはり人によってその業務の合う、合わないがありました。接客をやっていない方が接客に入らなければいけない状況が出たり、同じ作業をずっと繰り返すことが苦手な方もいる、また、先程申しましたとおり、人とのミスマ

ッチも中には存在しますので、そこでローテーションを始めました。ローテーションをしていく中で、やはりルールがあった方がいい、マニュアルがあった方がいい、それを取りまとめる人が要る、適正配置をする人が要る、そこを判断する人が要る、となりますと、各部門、受付部門ですとか接種部門においてリーダーが必要となりましたので、リーダーの方を複数名付けて、まずリーダーの中でミーティングを行ってルールを落とし込む、そのリーダーの方が部門のスタッフの方々と面談をする、当院の職員としては、例えば、私がリーダーの方と面談をする、組織をその中で作り上げるようなやり方で業務が円滑に進んだり、人間関係が円滑に進められる環境がうまく整えられたという経緯があります。

それまでリーダーを決めていなかったときは、いわゆるリーダー気質の2年目3年目の方が頑張っていたのですが、やはり辛くなって泣き出してしまったり、うまく周りを統率できなかつたりすることによって負担をかけてしまった部分に、私も気づくのが遅れてしまったこともあって、1カ月過ぎた頃にリーダーを付けるような形とさせていただきました。

(愛知県 (局長))

ありがとうございました。

それでは、議題の(3)意見交換ということでございますが、特に何かテーマを用意しているわけではありませんので、これまでを通しまして、何か自由にご意見等の交換をさせていただきたいと思っております。何かご意見等、この場でこういう取組みがあるということがあればそれもご発言いただきたいと思いますがいかがでしょうか。

では、誠に恐縮ですがこちらから名簿の順で指名させていただきます。

愛知県商工会議所連合会様からご発言賜ればと思いますので、オンラインのミュートを解除していただき、ご発言をお願い致します。

(愛知県商工会議所連合会 (事務局長))

本日は大変参考となるお話を聞かせていただき、非常に難しい問題で、そう簡単に解決できるものではないと思うのですが、私どもの関係企業様の中にも苦勞しているところもあると思います。もしできましたら、うまくいっているような情報が皆さんで共有されることによって、少しでも多くの効果が出ればと思っております。どうぞよろしくお願ひします。

(愛知県 (局長))

ありがとうございます。また、良い事例がありましたら、構成員の皆様に情報発信していきたいと思っておりますのでよろしくお願ひします。

それでは会場から、愛知県商工会連合会様、ご発言をお願い致します。

(愛知県商工会連合会 (専務理事))

在籍型出向について、今はどちらかというとコロナで外国人研修生や実習生が全然入ってこなくて、人手不足という事業所が多いと聞いている。そうすると先程のコロナの集団接種みたいなところは出向の受入できると思いますが、ちょっとした現場になってくるとなかなか在籍型出向というのは難しいのではないかと思いますし、出向にも色々な条件もあってなかなか難しいと思っています。

また、もう一つセントラルキッチンという飲食関係において人手不足になっていて、そういったところに人が欲しいといったところの話も聞いている。色々な条件でこれからやっていこうとする中で、中小、小規模で事例があって実際に在籍出向ができるかどうかとか、先程、商工会議所連合会の田中事務局長も言われましたが、実際の事例が分からないので、どうやったらいいのかなという皆さん半信半疑の中で、うまく利用できれば利用したいという方もみえると思いますので、事例集であったり、こういったところから受入れができますなど、情報提供していただくと、受入れのイメージがわいてくると思います。

そして、航空産業というのは元々製造業、技術屋さんだから自動車産業へと横展開がしやすいと思いますが、それ以外のところはどうかということ具体的事例として紹介することによって色々な企業さんに紹介もできて、そうすることでこの在籍型出向支援の取組が促進するのではないかと思います。

(愛知県 (局長))

ありがとうございました。では事例につきましては、いずれ展開させていただこうと思います。

続きまして、オンラインで参加されています愛知県経営者協会様、ご発言をお願い致します。

(愛知県経営者協会 (専務理事))

まず、こういった緊急事態で我々の会員企業においても各種助成金制度を活用させていただいており、行政の方には改めて感謝を申し上げます。ありがとうございます。

私からは、1点質問と2点お願いをさせていただきたいのですが、まず質問として本当に基本的なことなんですが、愛知労働局から説明いただいた資料2-4在籍型出向のハンドブックの32ページのQ&Aでよく分からないことがありまして、出向期間の延長・更新に関する記述がございます。今後、出向期間の延長や変更という事例が出てくると思うんですが、何か期間の延長に関する取り決め、例えば1年はオッケー、半年はオッケーというルールというのがあるのかなのか教えていただきたいと思っています。

次に、冒頭に伊藤局長がおっしゃられた施策のパッケージ化というお言葉なんですけれど、制度として助成制度や補助金に加えて、教育としてリスキリングといった、様々な制度をパッケージ化してやっていくことが重要だと思っていますので、

行政が行っている施策をパッケージ化して企業の方へ伝えていくことが非常に重要だと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

最後に、私ども経営者協会で研究活動を行っており、日本型雇用システムはどうあったら良いのかということをして昨年の夏ごろからやっています。こういった雇用の流動性ということは、かなり長い時間をかけて日本の企業がやってきましたことで、なかなか色々な課題があるなと思ひています。一般的にはメンバーシップとジョブ型というように表現されていますけれど、日本の企業はこれまでメンバーシップでやってきましたので、なかなか雇用の流動化は壁が厚いなという風に思ひておられますので、企業の努力に加えて、雇用に関する入口である教育の問題でもあると思ひておられます。それから社会保障の問題でもあります。そういったところと併せて取り組んでいくことが、少し中長期的には非常に重要であると思ひますので、そういった面を少し先を見据えて様々なご支援をご検討お願ひしたいと思ひています。

以上、最初の質問と2点目、3点目については少し先を見据えた形になるかもしれませんけれども、よろしくお願ひいたします。

(愛知県 (局長))

ありがとうございます。1点目の質問の出向期間の取り決めについて事務局から説明お願ひできますでしょうか。

(愛知労働局 (職業対策課長))

産業雇用安定助成金等の措置に関しまして、出向期間が原則1カ月以上2年以内であつてという形の中で、出向元に復帰するということが原則となっております。したがって、1カ月だけの出向期間であつた場合につきましては、こちらのハンドブックにも少し記載がありますが、労働者と出向契約を締結している場合で、同意を得て出向期間を2年以内の範囲で延ばすということであれば可能となっております。そこは、1カ月という期間を計画書の変更届を提出いただくという形になりますので、よろしくお願ひいたします。

(愛知労働局 (局長))

2点目、3点目、特に2点目についてせつかく問題提起いただいたので、私からも簡単にコメントさせていただきたいと思ひます。

施策のパッケージ化と申し上げましたが、より正確に申し上げますと、コロナ禍等の影響の推移に合わせ、かつ、人手不足、人材確保を求める産業・企業への支援、逆に非常に厳しい状況にあつて労働力の余剰が発生している業種・企業それぞれに対して必要な施策のパッケージを時々に応じて重点の見直しを行いながら提供していくことが大切であるというのが我々の考え方でございます。

状況が厳しい業種・企業につきましては、冒頭で申し上げましたとおり、当初は雇用調整助成金の特例措置を集中的に投じ、そこに今、この産業間・企業間の失業なき労働移動支援というものを更にバランスよく投入しているという状況でござ

います。

逆に人材確保を求める企業に対しましては、別の場面でも様々な意見をいただいておりますけれど、広い意味での労働力供給対策も大変重要であると、先程、商工会連合会様からも外国人労働者の問題についてお話が出てまいりましたが、一旦はコロナ感染が落ち着いた段階では入国規制が緩和されておりましたが、このオミクロン禍でそこがまた厳格化され、さらにまたそこを再緩和という動きもございますので、そういった部分は労働力供給対策といった意味では一つ段階的ではありますけれども効いてくる部分もあるのだろうと思います。

それから、人材確保という観点から言いますと、当然のことながら採用拡大という動きもありまして、それぞれの社内における必要な人材育成ということも大変大きな課題となっていると考えております。そういった関連では、今年度の補正、来年度の予算案の中にも、私どもが所管している人材開発支援助成金に関し、IT分野などについて一定の要件の下で更に高率助成を設けるといった仕組みを設けながら、それぞれの企業内での職種転換、あるいはスキルアップが図りやすいような支援制度を広い意味での人材確保対策として更に注力してまいりたいと考えておりますし、より具体的なメニューに関しましては、こうした会議体を通じまして、関係する構成員の皆様方に、それぞれ適時にお示ししていきたいと思っております。是非よろしくお願ひいたします。

雇用の流動化は大変大きな課題であります。冒頭で申し上げましたように、この会議、当面はコロナ禍対策という観点での位置付けでありますけれども、こういった産業間の労働移動の構造対策として中長期的に必要な課題であると思っておりますので、その観点からもご理解、ご支援をよろしくお願ひいたします。

(愛知県(局長))

大きい問題提起でありますので、県の雇用対策としても検討させていただきたいと思ひます。

それでは続きまして、愛知県中小企業団体中央会様、ご発言をお願ひ致します。

(愛知県中小企業団体中央会(事務局長))

構成員各位におかれましても話にあったとおり、マッチングの事例をこういった会議体の場で結構ですので、それぞれの業種・業態におけるマッチングの事例等を教えていただくと、私ども中央会の会員傘下の業界団体、各種組合にも展開できるのかなと考えております。

また、1点質問がございまして、事例発表いただいた医療法人山陽会様に少しお伺ひしたいのですが、出向元の企業様や出向者ご本人様の今回の出向に対する感想等、良かったことや実際に出向元に戻って仕事のプラスになったことなどのご意見がありましたら、教えていただきたいと思います。

(医療法人山陽会 (事務長))

一つ、良いお話を紹介させていただこうと思います。今回3回目の接種に関して、また新たに出向元の企業様から3月から出向いただく予定の方がみえまして、その方は1回目、2回目の出向で戻ってきた職員の方が2年目、3年目だけど非常に成長して帰ってきたので、出向先で自分も違う体験をして成長していきたいので今回の3回目の出向に応募したという事例がございます。

先程の説明で、接客をしたことがない方が接客業務した事例を紹介しましたが、その方が今では接客のリーダーになっているので、業種が異なるからというのは関係ないと思いますし、出向元企業の人事担当者の方も、出向した職員がすごく成長したし、そういう新たな可能性のようなものを見いだせたので、出向させて良かったと思うというお言葉を頂戴しており、大変有難く思っております。もちろん、こちらとしても新たな発見や勉強になることばかりですので、どちらにとっても非常に良い取組であると思っております。

(愛知県中小企業団体中央会 (事務局長))

ありがとうございました。今お話しいただいたように双方というか、出向者を含め三方良しではないですけど、出向元企業さんも受入先企業さんも出向の方も、それぞれ学びがあるというか、本当に良い制度であると思えます。

(愛知県 (局長))

それでは、愛知中小企業家同友会様、ご発言をお願い致します。

(愛知中小企業家同友会 (理事))

愛知同友会で理事(共育委員長)を務めていますトヨコンの明石と申します。現在、豊川市で物流サービス業の会社を営んでいます。この緊急事態の中で本当に皆様ご苦勞されて、このような制度が愛知県で運用されているのは、本当に素晴らしいと思います。

昨日、航空業界の方とお話をする機会がありました。航空業界には総合職と専門職の区分けがあり、出向後に戻ってきた専門職だった方が、積極的にいろんなことに挑戦したいということで総合職に変わられたという話をお聞きしました。「そんな方が結構いて、出向と言う形態ではあっても、広く社会を知り、広い知見を持つということが大事」だとその方はおっしゃってました。そのような事例からも、良い取組だと思います。

先程、少し話が出ていましたが、現在は緊急事態、コロナ禍ということで今回のような取組があるということでしたけれども、私の会社でこの制度とは関係なく3年ほど前に顧客から2名の出向者を受け入れています。2人は50代で高い役職までやられた方でしたが、斜陽産業ということもあり出向元が給与の半分を負担することを条件に、当社に来ていただくことになりました。

来てもらうと、すごく優秀な方で、もったいなかったのですが、現場に入って

もらいました。60歳のゴールが見えた中で、中小企業に出向されるということで、本人はなかなかモチベーションがあがらなかったかもしれませんが、受入れた当社としてはもっと仕事ができるんだろうなと思いながらも、それ以上のことは頼みにくいなという状況になってしまいました。もう少し事前に、ご本人との仕事に擦り合わせなどが出来ていたら、もっと充実したものになっていたと思います。

中小企業にとっては人手不足という状況は今後も続きますし、昨年、サントリーの社長が45歳定年ということで少し物議をかもした話もあるのですが、大企業の中で「潜在的な失業者」がいる中、大企業の優秀な方が中小企業のマネジメント支援にこういったような仕組みを使って出向し、「中小企業にはこのような仕事もあるんだ」「世の中には私たちが必要とされるような仕事がいっぱいあるんだな」ということが分かるような仕組みができれば、とても素晴らしいことだと思います。

この制度が今後、利用した方々（出向元、出向先）からの意見・要望を頂き、いろんな形で、緊急事態が終わった時にも、もっと拡大できるような制度になっていたら良いなと思います。

(愛知県 (局長))

なるべく良い事例を発表して、出向される方の気持ちの持ちようについて、「大丈夫だよ」と言ってあげられるような制度になればよいなと私なりの感想ではありますが、どうもありがとうございました。

(愛知中小企業家同友会 (理事))

あともう一点、愛知県は中小企業から大企業への移動が他県に比べて多いということでしたが、大企業というのは自動車産業の人手不足だと思いますが、例えば飲食業から自動車産業へという事例があるのかどうかわかればお聞きしたいと思います。

(愛知労働局 (職業安定部長))

先程の中小企業から大企業への移動が全国に比べて多いということでしたけれども、産業的には製造業がやはり多いのですけれども、それに限ったことではないんですけれども、全体的に中小企業から大企業へ出向する事例がやはり多いということになります。特に愛知の場合は、製造業が多いんですけれども、先程ご説明させていただかなかったんですけれども、製造業に次いで多いのは運輸業から製造業に出向されている方もみえます。運輸自体が中小企業あるいは航空機関連の運輸関係の方ということになって、こういったところが大企業のほうへ出向しているという事例もございます。

(愛知県 (局長))

それでは最後に日本労働組合総連合会愛知県連合会様からご発言をお願い致します。

(日本労働組合総連合会愛知県連合会 (事務局長))

本日は様々な報告ありがとうございました。出向の受入れ求人の確保とマッチングに総力を挙げて取り組んでいただいていることを伺いまして大変感謝を申し上げますと思います。まだまだ在籍型出向を使いたいという業界があると聞いておりますので、引き続き受入れ求人の確保というのは重点的に取り組んでいただければと思っております。

1点、要望になるのですが、やはりコロナ禍が長引いていまして、出向が長期間になっている方がたくさんおられます。先程、皆様から出向して良かったということは私どもも聞いておりますが、一方で出向したけれども仕事が思ったよりできなかった方や、モチベーションがなくなった方や、結局出向になるなら会社を辞めてしまったという声もいくつか聞いているところであります。ですので、先程の山陽会様の事例紹介の中でもありましたとおり、やはり働く人のケアであったり、リーダーさんをつくって面倒を見るということは重要なんだなということがあると思いますので、是非とも出向する労働者の方へのケアの事例や職場の運営やノウハウに関する事例を展開していただけると有難いと思っておりますので、是非とも検討をお願いいたします。

(愛知県 (局長))

ありがとうございました。それにつきましても私どもにおいて検討させていただきたいと思っております。

本来は構成員の皆様からご発言いただきたいところでしたが、時間となりましたので、最後に伊藤愛知労働局長より一言まとめという形をお願いしたいと思っております。

(愛知労働局 (局長))

皆様、本日は限られた時間の中で大変充実した発表、ご発言をいただきましてありがとうございました。冒頭に申し上げましたように、この在籍型出向の実現、大変きめ細かい多段階の調整・プロセスによって実現するものであります。

本日の各機関のご報告の中にもそれぞれの立場での大変な注力、こういったことの積み上げによりまして当地において他地域にも増して多くの実績があがっているということを私自身再確認できたところであります。

第1回の会議はどちらかといいますと、まずはこの仕組み、あるいは在籍型出向の元先双方にとっての意義を浸透するということが目的でしたが、ある程度皆様のご尽力によりそこが浸透されている、そういった中、本日多くの方からご指摘いただきましたように、具体的な事例、出向契約、その他さまざまな条件、環境整備のもとで双方にとって意義があった、あるいはいくつかヒントをいただきましたけれども、具体的な留意点、こういったものを整えるということが次の一手として大変重要であるということが本日の皆様の意見で一致した点でございます。

それから、一番事例情報をお持ちなのは産業雇用安定センターだと思っておりますが、

そこに私ども、愛知県、経産局様なども関わって、どのような形で取りまとめることが重要なのか、そこは知恵を絞っていきたいなと思っております。

また、本日の実績の報告でありましたとおり、当地では産業構造などを反映いたしまして、これまで航空機製造、あるいは運輸等の分野から、自動車産業を始めとする製造業関係という大きなベクトルがある、それから本日のお話しの中であったワクチン接種といった非常にスポット的な大きな受入需要があるということで、今後のコロナ禍の影響、推移の中で大きな塊ごとの元先、それぞれの需要を見極めたうえで、橋渡しをすることができないかともあわせて思っているところでございます。

状況変化の中で、こうしたニーズが生まれたということを経済体にかかわらずに随時このメンバーの中で情報共有しながら、この在籍型出向も一つの選択肢として、雇用確保しながら、それぞれの企業の人材ニーズに応じていく取組を更に進めていければと改めて思った次第でございます。

本日のお話しの中でありました、人材の成長の好機となるといった、こういった意義を活かせるような愛知ならではの在籍型出向、失業なき労働移動推進の実を上げられればと思っております。

冒頭申し上げましたとおり、新年度予算案の中にも必要なメニューは盛り込んでいるところでございます。様々な施策の展開の中で、急な執行見直しといったことがあるかもしれません。そういった際につきましては、皆様にしっかり情報発信を差し上げながら、次年度においても一層の実績があがってきますよう力添えをお願い致しまして、会議の終了にあたってのご挨拶とさせていただきます。

(愛知県 (局長))

それでは、これを持ちまして会議の方は終了とさせていただきます。本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

会議の中で話のありました事例でありますとか、その他新たな施策が出た場合の情報共有につきましては、こういった会議体を開催することもあるかもしれませんし、ない場合につきましては速やかに情報提供をさせていただきますので、それぞれの団体等におきまして情報発信をしていただければと存じます。

また、本日の会議の議事概要につきましては、後日ホームページにおいて公表させていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは、これを持ちまして本日の会議を終了とさせていただきます。誠にありがとうございました。