

第3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5年2月15日（水）午後3時30分から午後5時まで

2 会議形式

オンライン

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、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【欠席】、中部運輸局愛知運輸支局【欠席】、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）産業雇用安定センターにおける取組実績について
- （2）出向支援の取組等について
- （3）産業雇用安定助成金の制度改正、スキルアップ支援コースの創設について
- （4）意見交換

5 主な発言内容

（愛知県就業促進課 舟橋課長）

それでは、定刻となりましたので、ただいまから第3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させていただきます。音声は届いていますでしょうか。

本日はお忙しい中、皆様にご出席いただきましてありがとうございます。私は本日進行を務めます、愛知県労働局就業促進課長の舟橋でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本日のプラットフォームの参加形式についてご説明します。

今回は皆様にオンラインでご参加いただいておりますので、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ご連絡をお願いします。

また、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。

それでは開会にあたりまして、日高愛知県労働局長からご挨拶を申し上げます。

(愛知県 日高労働局長)

本日はお忙しい中、愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームのオンライン会議にご参加いただきましてありがとうございます。

あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームから継続ご参加の皆様、長丁場になりますけれどもよろしく願いいたします。

構成員の皆様には、それぞれのお立場から、労働行政の推進にご理解とご協力をいただいております、改めて厚く御礼申し上げます。

第3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あたりまして、一言、御挨拶を申し上げます。

本プラットフォームは、在籍型出向を活用した労働移動の推進を円滑に進めることを目的に設置し、皆様にご協力をいただきながら、これまで、コロナ禍で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の雇用維持の取組を支援してきたところでございます。

経済活動の再開により、現在では多くの産業で人手不足感が高まっている状況が見られますが、未だ業況が厳しい企業もあります。このため、労働者の雇用を支えながら、人材を有効に活用し、生産性の維持・向上を図る在籍型出向の取組は、引き続き、有効であると考えております。

また本日の議事にもございますが、これまで雇用維持を目的に活用されてきた国の産業雇用安定助成金について、昨年12月より「スキルアップ支援コース」が創設されるなど、今後、政府が「人への投資」を推進する中で、在籍型出向を単なる雇用維持の目的ではなく、スキルアップの手段として活用しようという流れも出てきております。

本日は、これまでの取組の振り返りに加えて、こうした今後の取組の方向性についても、皆様と認識を共有させていただきたいと思っております。

構成員の皆様におかれましては、それぞれのお立場から、忌憚のない意見交換や積極的な情報提供をしていただくとともに、本日のプラットフォームの内容を今後の各構成員における取組に活かしていただくことを祈念して、私からの挨拶とさせていただきます。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

続きまして、出席者のご紹介と、配布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、17 団体からご出席をいただいております。

出席者の紹介につきましては、恐縮でございますが、お手元に配布しております出席者名簿をもって代えさせていただきます。

本日配付しております資料を、会議次第に従って、ご確認いただきたいと思います。

それではこれより議事に入りたいと存じます。本日は議事が4つございます。

議題(4)に意見交換の時間を設けておりますので、積極的なご発言をお願いします。発言方法につきましては後ほどご説明します。

ではまず、議事(1)「産業雇用安定センターにおける取組実績について」でございます。

産業雇用安定センターから説明をお願いします。

((公財) 産業雇用安定センター愛知事務所 吉田所長)

産業雇用安定センター愛知事務所長の吉田と申します。本日はよろしく願いいたします。

それでは私の方からは資料1、産業雇用安定センターの出向移籍支援について、この資料に沿ってご説明をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

1ページ目ですが、私ども産業雇用安定センターは今、こうした6つの取り組みによって「働く」と「雇用」をサポートしております。

今回は「失業なき労働移動」推進プラットフォームということですが、私どもは3番に記載のとおり、雇用を維持するための在籍型出向サポートに取り組んでまいりました。

またそれ以外にも、4番のとおり、今は人材育成やキャリアアップの出向サポートもしております。

2ページ目を見ていただきますと、新型コロナによる出向支援ということで、「雇用を守る出向支援プログラム2020」を2020年6月から開始し、全国でご支援させていただきます。

具体的にどんな出向支援をしているのかというと、3ページ目に在籍型出向支援のプロセスの概要がございます。出向の送り出しのご相談からスタートして、愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームの皆様との連携も活用しながら、送り出し企業から出向支援の要請があった場合に、受入れ企業を確保していくという仕組みです。

特に情報収集ということで、今回のプラットフォームの参加団体の皆様方には、いろいろな場面で連携協力をお願いをいたしまして、受入れ情報の収集に努

めて参りました。

こうして得られた受入れ情報について、出向の送り出しをお考えの企業の皆様に情報提供した上で、企業間面談ということでマッチングに入っております。

最終的には出向元企業が行う出向先企業への職場見学に同行し、出向契約の締結まで私どもの方でご支援をしているというところでございます。

4ページ目に、中部経済産業局様との連携の実績がございます。

こちらには愛知事務所での取扱いの数字のみ記載しております、後ほど中部経済産業局様の方からは、東海地域全体の取組実績のご報告があらうかと思っておりますが、愛知事務所の中では、受入れ企業の情報を130社提供いただきまして、うち80社の求人受理に繋がりました。

現在までの求人受理の件数が621件、求人数は2,363件となっており、成立件数は、出向が280人、移籍が26人という結果となっております。

また送り出し企業の情報も22社ご提供いただきまして、送出情報の受理をさせていただいたのが15社、送出登録数は合計で202件となっております。

成立件数は、出向123件、移籍が53件ということで、トータル176人の方の出向・再就職をご支援させていただきました。

5ページ目は、愛知県様との連携の状況でございます。

愛知県様とは2021年の2月から現在まで継続的に連携し、ご支援をしております、受入れ企業情報の提供をいただいたのは183社、うち76社の求人受理に繋がりました。

求人受理件数につきましては691件、求人数は1,412人となっており、29人の方の出向・移籍が成立しました。

また愛知労働局様とハローワーク様との連携も2021年5月から現在まで継続しております、受入れ企業の情報を提供いただいたのは218社、うち90社の求人受理に繋がりました。

こちらでは、求人受理件数が749件、求人数は1,577人となっており、成立件数は36件となりました。

最近の現状については6ページにお示ししております。21年度、22年度の各月ベースの送出情報の登録件数と、成立件数の推移を棒グラフでお示しております。

やはりピークは、2022年の2月から2022年の5月、この時期が出向の登録や成立の数字が大きく出ておりますけれども、最近は少し減少傾向で、だんだんご相談の方も減ってきておりますし、それに伴って成立の方も少なくなってきました。

特にこちらの出向送出の登録件数で申し上げますと、従来、航空機の製造分野や中部国際空港の関係分野の方から出向の送出のご相談を多くいただいております。

ましたが、最近は中部国際空港の方からは、出向の送り出し相談ではなく、今度は逆に人手不足ということで、出向者の受け入れをしたいというご相談を受けるようになったところでございます。

航空機製造については、まだまだ需要が本格回復には至っていないということで、規模はだいぶ縮小していますが、引き続き出向送出の相談をいただいております。全体的には雇用調整型の出向の送出は減少しております。

そうした中で、次のページには、私どもがこれから新たに取組をしていこうという人材育成型出向等の支援の概要を記載しています。今までの雇用調整型の出向支援も引き続き実施していきますが、今後はそれ以外にも、こうした人材育成とかキャリアのステップアップを目的とした出向について、支援の柱として実施していきたいと考えております。

以降のページには参考資料として全国の状況を2021年度の状況も含めて記載しておりますので、参考にしてください。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございました。

それでは、議事(2)「出向支援の取組等について」に移ります。

中部経済産業局、愛知県、愛知労働局の順に、それぞれの取組についてご説明します。まずは中部経済産業局からご説明をお願いします。

(中部経済産業局地域人材政策室 品田室長)

中部経済産業局地域人材政策室の品田でございます。日頃は経済産業行政、とりわけ人材関連施策の推進にご理解・ご協力をいただきましてありがとうございます。この場をお借りして御礼申し上げます。

お手元には資料2をお配りしていますが、冒頭、愛知県の日高局長からもご案内のありました「人への投資」関連資料について、追加して用意させていただいております。事務局におかれまして、資料の投影をお願いいたします。

本日は東海地域の雇用維持のための人材マッチング事業の説明に加え、経産省での「人への投資」関連の施策として、リスクリング、副業・兼業支援について少しご紹介をさせていただければと思います。

まず、東海地域における雇用維持のための人材マッチング事業でございますが、先ほど産業雇用安定センター愛知事務所の吉田所長様からご案内がありましたとおり、中部経済産業局では令和2年7月に、愛知・岐阜・三重3県の自治体、労働局、産業雇用安定センターや経済団体の皆様方のご協力を得て、人材マッチングの枠組みを整備いたしました。左下のポンチ絵がその枠組みの絵になりますが、公益財団法人産業雇用安定センター、特に愛知事務所様に窓口をお願いして、雇用調整型のマッチング事業を進めて参りました。これは当地域が全国に先駆けて取組をスタートしたというものになります。

令和2年7月に枠組みを整備してから、実際に実績が上がってきたのが令和2年11月でございます。以降、令和2年、3年は毎月、それなりの件数が上がっておりますけれども、先ほど吉田所長からも説明がありましたとおり、今年度後半に入って件数は随分と落ち着いてきました。

しかしながら、やはり当地域の航空機部品製造事業者の出向ニーズはまだ続いており、引き続き進めているところでございます。

昨年12月末現在の累計は出向件数トータルで591件、移籍が156件でございます。

右下のQRコードで当局ホームページにアクセスできますが、ここに、送り出しや受入れを希望する企業への意向確認調査アンケートがあり、これに答えていただいた内容を産業雇用安定センター愛知事務所に取り次いでマッチングへと進めていただいています。

次に「人への投資」関連の説明をさせていただきたいと思っておりますので、その次のページの資料をお願いいたします。

これは昨年10月28日に閣議決定された「新たな総合経済対策」の中での「人への投資」関係部分でございます。

下線のところと赤字のところをご覧くださいますと、デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への円滑な労働移動を進める観点から、「人への投資」施策パッケージ全体を5年間で一兆円に拡充するとございます。

具体的には、企業間・産業間の労働移動の円滑化に重点を置いて、在職者のキャリアアップのための転職支援として、民間専門家に相談して、リスクリング、転職まで一気通貫で支援する制度を新設するとございます。また、その下に、副業を受け入れる企業への支援を新設するとございます。

そして次のページでは、経産省の役割として労働者に転職の機会を与える企業間・産業間の労働移動の円滑化に取り組むとしております。

こうしたことから、経産省といたしまして、第二次補正予算で753億円の予算を計上して、「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」を鋭意進めていくところでございます。

キャリア相談からリスクリング・転職支援まで一気通貫で支援する仕組みを構築、整備してまいります。転職を希望する在職者が、転職するまでの間に、学び直しやリスクリングを経て、スキルアップをして新たな職に就いていただくというものでございます。

次のページには、今申し上げたところの事業概要として、事業の目的や事業内容を掲載させていただいております。

続いて、副業・兼業支援補助金です。これも新規の補助金になりますが、企業の副業の解禁を促すとともに副業・兼業人材を受け入れる流れを作っていくと

いうものです。

これは送り出し企業と受入れ企業双方に補助するもので、これから詳細を詰めていくところですが、送り出し企業については、例えば就業規則整備に向けた専門家への相談費用や社内システムの整備費用等を補助対象経費として想定しています。また、受け入れ企業においては、例えば求人掲載料や紹介手数料等を経費として使えるよう考えております。

現在、公募の準備を進めておりますが、これら情報は公募要領にてご確認願います。公募の準備が整いましたら、ご活用いただける企業にご案内してまいりたいと考えています。

次ページ以降は参考ですが、賃上げ促進税制を、令和4年度の当初から令和4年度5年度を適用期間として設けております。大企業、中小企業それぞれに要件がありますが、税額控除を受けることができます。

また、次のページは令和5年度の税制改正で要望しているものですが、赤字企業を含めた中小企業の前向きな投資や賃上げを後押しするもので、設備投資に伴う負担を軽減する固定資産税の特例措置を新設していくというものでございます。

以上、簡単ではございますけれども中部経産局からの説明を終了させていただきます。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございました。次に愛知県からご説明いたします。

(愛知県就業促進課 丹羽担当課長)

愛知県の就業促進課の丹羽でございます。愛知県の取組につきまして、資料3によりご説明をいたします。

初めに、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月に行いました、県内企業2万社に対する雇用維持の要請活動に合わせて、在籍型出向の受け入れに関する検討状況についてアンケートを実施し、その情報を産業雇用安定センター様へご提供いたしました。

これを受けてセンター様の方で進めていただいております人材マッチングの状況を画面の下の方に記載をしております。

実績については、先ほどセンターの吉田所長様からもご説明がございましたが、2022年12月末現在で、受け入れ希望企業からの求人票の受理件数が76社、1,412人。マッチングの成立件数は29件でございます。その内訳は、出向が16件、移籍が13件でございます。

昨年同時期の成立件数が6件ございましたので、この1年間で23件が新規に成立したということになります。

引き続き、産業雇用安定センター様にご協力をいただき、マッチングを進めて

いきたいと思っております。

次のページに移りまして、中部国際空港株式会社に対する雇用支援でございます。

こちらにも2021年の2月からの取組でございますが、コロナ禍の影響により空港利用客が大幅に減少し、事業縮小を余儀なくされた中部国際空港旅客サービス株式会社の従業員15名を研修生として、本県に受け入れております。

この15名のうち2名は、本来業務へ復帰をされたいというご意向で、昨年9月30日をもって帰任をされております。残る13名の方は、本年3月まで受け入れる予定となっております。

受け入れをしております従業員の方には、県の建設事務所等において、事務の補助を行っていただいております。

次のページに移りまして、庁内連絡会議の開催でございます。

建設、介護、観光など、様々な業界を所管している県庁内の各関係課で構成しております庁内連絡会議を設置し、それぞれの所属において、業界に対する支援につなげられるように、本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提供を行っております。

最後に制度・支援策の周知でございます。

県では、労働局や経済産業局など、複数の県庁の局におきまして、メールマガジンにより企業向けに有効な情報を発信しております。

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支援内容や産業雇用安定助成金に関する情報を定期的に県内企業の皆様へ提供しております。

また、県主催の就職説明会や各種セミナーに参加される企業にセンターのパンフレットを配布するほか、県内54市町村の担当課に対して、本プラットフォームの趣旨及び在籍型出向の取組につきまして、情報提供を行い、関係企業への周知を促すなど、機会をとらえて制度・支援策の周知を図っているところでございます。

以上が愛知県における取組でございます。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

次に愛知労働局からご説明をお願いいたします。

(愛知労働局職業安定部 出口部長)

愛知労働局の出口でございます。私からはまず、愛知の雇用情勢について概況をご説明した後、在籍型出向支援への取組についてご説明をさせていただきます。

まず、資料4の1ページ目をご覧ください。

愛知県の有効求人倍率と完全失業率の動向から説明をさせていただきます。

こちらのグラフは平成17年以降からの有効求人倍率と完全失業率の動向を示

しているものでございまして、赤の実線が愛知県の有効求人倍率、紫の実線が愛知県の完全失業率を表しております。

まず赤の実線をご覧ください。有効求人倍率は、リーマンショック前には2倍の数字を超えていた時期もございました。しかしリーマンショック後、平成21年から22年にかけて下落しまして、平成21年8月には0.47倍と、0.5倍をも下回っている時期がございました。

その後順調に回復傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響も受けて、令和2年9月には1.02倍にまでまた落ち込んだところでございます。

その後、令和3年1月以降は、皆様ご存知のとおり、コロナの影響があったものの、愛知県の基幹産業である自動車関連の製造業を中心に幅広い産業において回復の動きが見られ、令和4年10月には1.44倍にまで持ち直しているところでございます。

しかしながら物価高、原材料高などがございしますので、今後の経済や雇用にどのような影響を及ぼすか、引き続き注視していく必要がございまして。

続いて紫の実線をご覧ください。完全失業率について、過去には5.1%という非常に高い数値もございましたが、直近ではコロナの影響を受けて、令和2年7月から9月にかけて、3.0%とピークを迎えたのち、令和4年11月には概ね2%程度まで改善している状況でございまして。

いずれの数値におきましても、平成20年のいわゆるリーマンショック時の数値と比べると悪化の程度は随分抑えられておりまして、これはやはり雇用調整助成金の弾力的な運用と迅速支給、また、本日ご参加の皆様と連携して取り組んで参りました雇用調整型の在籍型出向の活用の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。こちらのグラフは有効求人数と有効求職者の動向を表しております。青の実線は愛知県における有効求人数、赤の点線は、愛知県の有効求職者数を示しています。

青の実線有効求人数は、令和2年9月に10万9,562人まで急降下しておりますが、そのあと令和4年11月には、コロナの前の数値と同水準とまではいきませんが、13万5,346人まで回復してきているところです。

この求人数の持ち直しの動きというのは、業種間でばらつきが大きく、例えば自動車関連製造業などは順調に回復していますが、コロナ禍の影響を受けやすかった卸売・小売、宿泊、飲食サービス業の業種等は、コロナによる様々な環境の変化もあり、一概には言えませんが、コロナ前と比べてまだまだ順調な回復といえるような状態ではないと考えております。

赤の点線、有効求職者については、コロナ前と比較して有効求人数の減少も少しあったということもあり、就職したい職種や労働条件と合う求人を見つけに

くい状況にありまして、求人、求職のいわゆるミスマッチが起きていることから、求職活動期間が長期化する傾向が見受けられます。

ただこのミスマッチについても、一般的には、求人数がこれから増加していけば解消されていくもので、今後の有効求人数の増加に伴い、有効求職者は減少していくだろうと考えているところです。

続きまして次のページ3ページをご覧ください。こちらのグラフは新規求人数と新規求職者の動向でございます。この数値は、今ご説明しました有効求人、有効求職の先行指標となるものでございます。

青の実線、新規求人数は、令和3年2月以降22ヶ月連続で4万人台を維持しておりまして、もう一方赤の実線の新規求職者数は多少の増減はありますけれども概ね横ばいといった推移になっております。

次の4ページをご覧ください。このページでは愛知県の産業別の新規求人数の動向を説明させていただきます。まず愛知県全体としての新規求人数の動きですけれども、11月時点で前年同月比6.0%増加となっております、総じて持ち直しの動きが広がりつつあるという局面を継続しているとの判断でございます。

産業別で細かなところを見てまいりますと、卸売・小売、宿泊サービス等が前年同月比で2桁以上の大幅な回復、ついで、製造、運輸・郵便、生活関連サービス業等が前年同月を上回る新規求人数となっております。

反対に、減少している産業は建設で、6.7%の減少が見受けられるところでございます。

その他はほぼ例年並みでしたが、このような産業別の増減を見るときに1年前と比較するわけですが、1年前に特殊な要因があるかもしれません。そういったところも指標に影響が出てくるので、一概に2桁増加しているから現在好調であると判断するのも非常に難しく、慎重に分析をしていく必要があると考えているところです。ここまでは愛知県における雇用情勢の概況です。

続きまして5ページでございます。このページでは愛知労働局の在籍型出向支援の取組状況についてご報告させていただきます。

これまで主に雇用維持の一つの手段として在籍型出向という形式を活用してきたところですが、これからは「人への投資」で従業員のスキルアップ、それに引き続く賃金アップ、こうしたものに在籍出向というスキームを積極的に活用していこうというのが今後の大きな方向性になると思っております。

具体的に愛知労働局の取組ですが、まず、これまで力を注いで参りました、雇用維持の取組についてお話をさせていただきます。

雇用維持の在籍型出向の支援においては、主に、従業員の募集をされるためにハローワークに来られた事業主様に意向の確認をして、ご希望があれば産業雇

用安定センターに情報提供させていただく、ということ大きな柱の1つ目としてやってまいりました。

情報提供の件数については資料左側の囲いの中に「これまでの取組」として表示をさせていただいております。中身は令和4年12月末現在の数字になっております。

それからもう一つの取組の柱は、産業雇用安定助成金の支給による出向の後押しでございます。この助成金は、出向対象となる要件の緩和や期間の延長など、何度か制度の改正を経て、使い勝手が随分良くなったこともありまして、この在籍型出向による雇用の維持に一定の存在感を示したものと考えております。

活用実績も同じ括りの中に入っております。件数的には、出向元105事業所、出向先218の事業所から、この助成金の支給を受けるための計画書を受け取っております。

事業所の規模別の活用状況については、中小企業から中小企業への出向が最も多くなっております。昨年度は中小企業から大企業への出向が一番多かったところですが、構成員の皆様のご尽力もございまして、制度の周知が進み、受け入れ先の裾野広がってきたという側面が多いと考えております。

続きまして、今後の展望として、先ほども少しお話しました「人への投資」型の在籍出向の活用促進の取組を記載してございます。

大きな取組としては、令和4年の12月に、産業雇用安定助成金にスキルアップ型という新たなコースが設けられました。

詳しい中身については、この後、私ども労働局の職業対策課の鈴木からご説明を差し上げることとしておりますけれども、この助成金は出向先で新たな知識や経験スキルを身につけた上で、出向元に戻り、そのスキル等を出向元で十分活用していただくところが狙いでございます。出向から戻った労働者の賃金をアップさせるというところがポイントです。

今後引き続き、構成員の皆様のお力をお借りしながら、従来型の在籍型出向の活用に加え、「人への投資」型出向も積極的に周知し、活用して参りたいと考えております。

愛知労働局からの説明は以上でございます。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございました。

それでは議事の(3)「産業雇用安定助成金の制度改正、スキルアップ支援コースの創設について」に移ります。

引き続き、愛知労働局からご説明をお願いいたします。

(愛知労働局職業対策課 鈴木課長)

愛知労働局職業対策課の鈴木と申します。よろしくをお願いいたします。

リーフレットのナンバー5「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」を使って説明をさせていただきます。

ただいま出口部長からも説明がありましたが、この助成金について、どういった制度、助成金なのかということをご理解いただけるように、多少細かくなりますが、わかりやすいように説明していきますので、よろしく願いいたします。

まず、制度の趣旨等についてです。もともとは、令和3年2月5日に、新型コロナウイルスの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た事業主の方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、出向先双方の事業主に対して助成する産業雇用安定助成金が作られました。

現在は経済活動の再開に向けた動きの中で、人手不足が見られる一方、コロナの影響の長期化により、一部の産業では、企業活動の回復に遅れも見られているところです。

そこで、在籍型出向で自社に無い実践の場を経験することにより新たなスキルの習得が期待できることから、円滑な労働移動を一層促進するため、産業雇用安定助成金の拡充を行い、昨年12月2日に産業雇用安定助成金に新たなコース「スキルアップ支援コース」ができ、従来までの制度を、「雇用維持支援コース」として、名称を変更して運用しているところです。

今回のスキルアップコースの助成対象となる出向については、このチラシの真ん中辺にございます。

一つ目は、労働者のスキルアップにより企業活動を促進し、雇用機会などの増大を目的として出向を実施すること。

二つ目は出向者労働者が出向期間終了後、元の事業所に戻って働くこと。

三つ目としては、労働者の出向復帰後6ヶ月間の各月の賃金を出向前の賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

これらすべて該当するものがこの出向ということになります。

その他、出向開始日の前日から起算して6ヶ月前から申請書提出までの間に、雇用している雇用保険の被保険者を会社都合によって解雇していないことも条件としてあります。

その他、細かいことはいろいろありますが、詳しくは、別途スキルアップ支援コースのガイドブックを作成しており、厚生労働省の産業雇用安定助成金スキルアップ支援コースのホームページに掲載されておりますので、そちらでご確認いただければと思います。

それでは助成内容について詳しく触れていきたいと思ひます。従来までの雇用維持支援コースとは異なり、出向元の事業所のみが対象となり、出向先の事業所は対象にはなりません。また、グループ内の出向も対象にはならないというこ

とになっております。

助成額については真ん中あたりに書いてございます。「イ」として出向労働者の出向中の賃金のうち、出向元が負担する額。「ロ」として出向労働者の出向前の賃金の2分の1の額。この「イ」と「ロ」のいずれか低い方の額に、中小企業では3分の2、大企業では、2分の1を掛けた額が支給額となります。1人1日当たり8,355円。1事業所1年度当たり1,000万というのが上限額です。

リーフレット下には助成額の算出例を記載しています。この例では、中小企業で労働者1人当たりの賃金日額を出向前、出向中ともに9,000円と前提しております。また、出向中の賃金について出向元が4割負担し、復帰後の賃金日額が5%上昇した9,450円という仮定です。

この例では、「イ」の出向元の負担は3,600円(9,000円の4割)、「ロ」が4,500円(9,000円の2分の1)ですから、低い方である「イ」の3,600円に、中小企業の助成率2/3を掛けて2,400円が1日当たりの助成額となります。

裏面では、受給までの流れを説明しております。まずは出向元の事業主と出向先事業主との出向契約、労働組合等との協定、出向予定者の同意となります。

出向契約では出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金、出向元・出向先の賃金負担割合等を取り決めていただくこととなります。

労働組合等との協定については、出向実施予定期間、出向期間及び出向終了者の処遇、それから出向労働者の範囲と人数などを取り決めていただくこととなります。

続いて出向計画届の提出となりますが、この際に、具体的なスキルアップ計画も同時に提出いただくこととなります。出向元事業主が出向計画届を作成の上、労働局またはハローワークへ提出していただきます。提出いただいた際に、提出時点での要件を満たしているか、労働局で確認をさせていただきます。

三つ目が、出向の実施です。出向期間は1ヶ月から2年間までが対象となりますが、支給対象となるのは労働者一人につき1年間までとなります。

続いて四つ目の「出向からの復帰」でございます。出向終了後は、6ヶ月間の各月の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させる必要があります。

最後に支給の申請になりますが、出向復帰後6ヶ月後の賃金支払い日の翌日から起算して2ヶ月以内に出向元事業主が労働局またはハローワークに書類を提出していただきます。

活用事例についていくつか書いてありますが、一番上の例をご紹介します。

製造業の出向元では、新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップ、キャリア形成をしたいので、ロボット組み立ての最先端工場で経験を積ませたい。出向先は産業用の電気機械器具製造業で、製造現場の人員不足により、質の高い人材を探しており、そこがうまくマッチした例ということとなります。この

ように、出向元、出向先でのニーズをそれぞれマッチングするような活用事例を想定してございます。

なお、マッチングの支援は、(公財)産業雇用安定センター様に担っていただきます。

この助成金について、細かい説明を何かの会合でやるとか、そういった機会がもしあれば、講師の派遣等したいと思いますので、是非とも愛知労働局のあいち雇用助成室第三係に声をかけていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

それでは、ここからは、議事(4)の意見交換の時間とさせていただきます。

全体を通して、自由に意見交換をさせていただきたいと思いますので、ご意見がある方は、画面の手を挙げるのボタンをクリックしてください。

では、産業雇用安定センターの吉田所長、お願ひします。

((公財)産業雇用安定センター愛知事務所 吉田所長)

先ほど鈴木職業対策課長の方から産業雇用安定助成金、スキルアップ支援コースのご説明をいただき、来年度、労働局の方で、この助成金の周知等が図られていかれるとお聞きをしたところですが、具体的にはどんな形でこの助成金の周知をされるか、何か計画があるようであれば教えてください。よろしくお願ひします。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

鈴木課長お願ひします

(愛知労働局職業対策課 鈴木課長)

ありがとうございます。来年度に向けて、いろいろ構想はございますけども、基本的には今年度やったものを繰り返しやるということは考えております。

例えば、ハローワークに指示をして各市町村への周知を図るとか、商工会議所等のいろいろな会合に出させていただいて説明をするとか。また、ホームページ等も利用しながら周知をしていくということは考えています。

追加でさらに周知が図れるものがあれば、積極的に考えていきたいと思っており、産業雇用安定センター様にも何か協力できることがあればさせていただきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

((公財)産業雇用安定センター愛知事務所 吉田所長)

はい、ありがとうございます。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

経営者協会の岩原様、お願ひいたします

(愛知県経営者協会 岩原専務理事)

愛知県経営者協会の岩原です。今日は大変ありがとうございました。

各行政の皆様のいろんな施策が産業雇用安定センター様に送られている現状はよく理解できました。早速会員企業にも共有をしていきたいと思っております。

本当に基本的なことの確認ですが、今回の「失業なき労働移動」推進プラットフォームの、元々の狙いやミッションがどこにあるか、もう一度確認をさせていただきたいんですが、雇用維持とか雇用調整を目的としてやっていくのか、そういった守りの部分だけじゃなく、人材育成やリスクリング、あるいは成長産業への労働移動など少しいろいろな要素が入ってきてると思いますが、副業・兼業も含め幅広い労働施策まで踏み込んで議論する場なのか、その辺のところを確認させていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

今のご質問に対して、愛知労働局様、お答えいただけますでしょうか。

(愛知労働局 代田局長)

今、経営者協会岩原専務からお話ありましたが、おっしゃるように、今の状況認識として、コロナで雇用維持について取組を進めてきて一定の成果が上がっているということは、関係の方に感謝申し上げたいと思うんですが、状況が変化しつつある中で今後どうするかということなんだと思っています。

今お話いただいたように、私としても、業種あるいは各個別の会社によっては、まだまだ雇用の維持、安定に向けた取組が必要な部分もありますので、それを基本とし、必要な認識として支援をしていく一方、「人への投資」の観点から、リスクリングや、人材を育成して結果賃金も上がる、という視点の取組も非常に重要だと思っています。今、ご参加いただいている方は、そういう意味でも関係の方なのではないかと思うので、「人への投資」の取組についても同じように、方向性や状況について共有しながら進めていければいいのではないかなと思っています。皆様、そういう理解でいいでしょうか。

(愛知県経営者協会 岩原専務理事)

最近、会員企業様と意見交換をしていますと、やっぱり経済状況が刻々と変わってきますから、雇用の維持調整を基本にしながらも、もう少し人材育成や投資、あるいは能力を持った人に副業・兼業でどのように来ていただくか、という話題も結構増えてきています。

こういう場で、そうしたところを議論いただいて情報をいただけるとありがたいなと思っておりますので、よろしくお願いたします。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございました。それでは他にどなたかご発言がございましたらお

願いたします。それでは、プロフェッショナル人材戦略拠点の中川マネージャー、お願いします。

(プロフェッショナル人材戦略拠点 中川マネージャー)

プロフェッショナル人材戦略拠点の中川と申します。いつも関係の皆様には大変お世話になっておりありがとうございます。

ただいま副業という話が出て参りました。先ほども中部経済産業局の品田室長様から、副業支援についてのスキームのご説明もありましたが、これに関係して一言申し上げます。

私どもプロフェッショナル人材戦略拠点はご存知のように、中小企業の中でも「攻めの経営」を志す経営者の皆様を人材面でサポートする、人の橋渡しをするということを本分としてやっております。

その中に三つの大きな柱がございまして、一つは、主にセカンドキャリア人材を大企業から中小企業に橋渡しをする。この在籍型出向のスキームと大変親和性がある活動をやっております。

二つ目の柱としては、転職マーケットから常勤雇用の橋渡しをする。

そして三つ目の柱として、副業人材の橋渡しをするということをやっております。

実はここ数年間で大きな変化が生まれてきておりまして、ちょうどコロナを期にして、その前と後で大きく様変わりしたのが、まさに副業でございます。

コロナ前は、橋渡しをする内容はほとんど常勤雇用でありましたけれども、コロナ以降は副業のハードルが大変下がって、また活発になってきたということもあり、今、成約件数の約4割は副業人材ということになりました。

数的にも、常勤雇用の数に副業が上乘せになって、例えば60件の常勤がコンスタントにあったところへ、40件の副業が乗っかって6：4という感じであります。

在籍型出向の雇用維持との関わりでいうと、スキルアップやキャリア形成という新しい分野に流れを作っていく、この方向の一つに、副業活用も大いにあるのではないかなと、今日のお話をお聞きして、感じた次第であります。

比較的大きい企業の中で、雇用や仕事をどうやって維持していくか、そこが難しいときには、フルタイム to フルタイムで、働く場を変えて出向するのが、今までのメインウェイだったと思いますけれども、フルタイムではなくて、ある部分を切り取って、例えば中小企業に出向派遣をするような、副業派遣をするようなやり方も、一つのオプションとして、大きくなってきているのではないかと感じます。

そういう面でお役に立てることがあれば、いろいろやらせていただきたいと思います。

もう一点、最近、中小企業の経営者様からのご相談やお問い合わせの中で増えてきているのが、「一本足打法から脱却したいんだけどいい人材はいないか」というものです。

比較的若い、意欲の高い二代目三代目の経営者の方で、コロナ禍で、一本足でやっていたことの危うさを肌身で感じて、新たな一步を踏み出したいという方との巡り会いが増えて参りました。

そういう面で、在籍型出向でも副業でも、一本足から踏み出したい経営者を支える有為な人材が、私どもの橋渡しの場面に出てきていただけると大変嬉しいと思います。出し手の方でもその辺を意識すると、大変活性化するのではないかと感じた次第であります。

「副業」と、「一本足打法からの脱却」というのがこのところのキーワードになってるということを申し上げました。以上です。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございます。今のお話も含めて、その他に何かご意見はございますでしょうか。

愛知中小企業家同友会様、お願いします。

(愛知中小企業家同友会 明石副代表理事)

愛知中小企業家同友会の明石と申します。私どもは中小企業の経営者の団体で、私自身は豊川市で、物流サービスと包装資材販売のトヨコンという会社を経営しています。

今、プロフェッショナル人材戦略拠点様のお話を大変興味深く、聞かせていただきました。我が社でも今、今回のコロナによる不況型というのではなく、構造的な不況業界の方に、お二人来ていただいています。また、最近では3カ月間、副業人材として、とても優秀な、ITの業界にいた方にお手伝いしていただいています。

さて中小企業としては、潜在的に人材不足が続いています。定年を前にした方々は、能力は高いけれども、「定年後も中小企業で働きたい」という意欲のある方は少なく、残念な思いをしています。ぜひそれらの方々を活用できるスキームがあればと思います。

一説によると、大企業の中で潜在的な失業者が社内にはまだ多いということですが、それらの人たち、特に40代、50代の方の中には、中小企業の経営にも対応できるような方々がいるようにも思います。そういう人材のご紹介をいただけるようなスキームを作っていただけると助かります。

当社では、現在、DX人材というのも募集をしております。そのような方々とのマッチングの機会を設けてもらえると、当社のみならず、中小企業にとっても、

企業の存続も含めて新しいフェーズになってくるのではないかと考えています。ご検討をお願いしたいと思います。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございました。今のお話も含めて、何かご意見はございますでしょうか。

それでは、お時間も迫ってきておりますので、ご意見がなければ、まとめに入らせていただきます。

ただいまの意見交換も踏まえ、最後に、代田愛知労働局長様から一言お願いしたいと思います。

(愛知労働局 代田局長)

今日はどうもありがとうございました。

途中でも発言をさせていただきましたけれども、雇用の状況を含め、あるいは企業経営の中でのお話があって、非常に参考になったと思っております。

先ほど申し上げましたが、在籍型出向は雇用の維持という観点で非常にこれまで成果を上げてきていただいたと思いますが、必要な雇用維持の取組も含めてさらに積極的な展開という意味で、「人への投資」といいますか、リスクリング、働く方にとってみれば自分の能力のアップですが、企業にとってみれば、人材というのは常に基本になってくるので、戦力を確保するという意味もあるんだろうと、先ほどお話を聞いていて思いました。働く方と企業の両面で、それぞれ意味のある形での取組ができれば良いなと思いながらお話を承っていました。

そういう意味で、今申し上げたような状況あるいは方向性について、お集まりの関係者で共有しながら、さらに状況の変化、その他支援策の状況等々含めて、共有しながら取組を進めていくことができればと思っております。

大きな方向性を共有しながら、それぞれの立場での状況に対して、より実効の上がる取組を、それぞれの支援機関が用意している様々なツールを組み合わせ、状況にぴたりとはめることができるようにしながら、取組を進めていきたいと思っております。私どもとしても、様々な策を用意してもそれが届かない、使われないということがあってはならないと思っておりますので、そういう意味で関係の方が意識を合わせながら進めていくことができればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

最後にあたっての挨拶にさせていただきます。どうもありがとうございました。

(愛知県就業促進課 舟橋課長)

ありがとうございました。

それでは本日の議事はすべて終了いたしましたので、第3回愛知県「失業なき労働移動」推進プラットフォームは、これをもちまして終了とさせていただきます。

す。

在籍型出向等の活用による雇用の維持に加え、新たに始まるスキルアップへの支援について、引き続き皆様と連携して進めて参りたいと存じます。

今後、新たに実施される取組などがございましたら、共有させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

今回の会議で共有された情報につきましては、県庁内でも共有させていただきまして、取組についての周知を図って参りたいと思っております。

なお本日の議事概要につきましては、後日ホームページで公開する予定でございますのでご承知ください。

次回の開催につきましては、雇用情勢等を踏まえて、改めてお声がけを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した。

以上をもちまして終了させていただきます。