

# 経済産業省による雇用対策の取組

令和2年7月2日

経済産業副大臣

牧原 秀樹

# 各地域の雇用の動向

1 各地域の雇用の動向につき、経産局がヒアリングを行ったところ、ポイントは下記のとおり。

## 1 . 正社員を中心に雇用維持を図る企業も多いが、派遣社員の状況は地域によって異なる

A業界では、徐々に通常生産に戻していくことに対応するため、期間工の新規採用を再開する企業もあらわれ始めている。(関東、中部、九州)

○B業界では、通常生産に戻すため、一時帰休させていた派遣社員を呼び戻す動きが出ている。(関東)

C業界では、派遣社員の契約更新をしない企業もあるが、生産回復時の人手確保を懸念する声あり。(中部)

D業界では、派遣スタイルで開発を行う事業者が多いが、派遣業法の登録基準(例:純資産が負債の1/7以上)との関係で、借入を躊躇しているとの声あり。(近畿)

E業界では、8割の企業が年内の雇用維持・増加を予定。他方、2割の企業では、派遣社員を中心に雇用を減少予定。(九州)

## 2 . 新規採用を停止する企業がある一方、人材確保のチャンスと考える企業も

半数の企業が新卒採用の計画を維持しているが、4割弱の企業が「検討中」。(東北)

新卒採用の増加意欲のある企業の大半は中小企業。中小企業は人材獲得に動き出している。(四国)

F業界では、3割が正社員の新規採用を停止。他方、G業界では、大手企業の新規採用の減少は、チャンスと考えている中小企業も存在。(九州)

## 3 . 人材マッチングの課題

送出企業は「在籍出向」を、受入企業は「転籍」を希望するため、ミスマッチが発生。(関東)

H業界の派遣社員の賃金は比較的高いため、他業界での受入れはハードルが高い。(中国)

# 人材マッチング事業の展開（前回会合からの進捗）

Ⅰ 各経済産業局において、人材マッチング事業を実施・検討中。

## < 関東経済産業局 >

埼玉県、埼玉労働局、関東経済産業局の連携により、人材マッチング事業を準備中。県内企業に調査票を送付したところ、157社（製造業、建設業等）から「人材不足」、48社（製造業、卸・小売業等）から「人材余剰」の回答あり。7月1日にポータルサイトを公開。

こうした取組を横展開すべく、他県への働きかけを実施。

## < 中部経済産業局 >

愛知、岐阜、三重県において、国・県・関係機関が連携した人材マッチングの枠組みを整備。7月前半から、求人・求職情報等の調査を開始し、データベースを構築した上で、登録企業間での個別マッチングを開始予定。

## < 近畿経済産業局 >

感染症により、採用活動ができなくなった企業と就職活動ができなくなった求職者の出会いの場として、府と連携し、「OSAKA ジョブセレクション」（7/30）、「バーチャル京都ジョブ博 WEB合同企業説明会」（9/5）を開催。

## < 中国経済産業局 >

岡山県で、採用意欲の高い製造業15社と感染症の影響を受けている求職者とのマッチング実施に向けて調整中。

## < 九州経済産業局 >

北九州市において、福岡労働局・福岡県と連携し、短期雇用も含めた人材マッチング会（WEB面談会）を開催（7/17）。また、福岡県主催WEB合同会社説明会(6/29～7/1)にも協力。

# (参考) 埼玉県で進めている人材マッチング

埼玉県の雇用に悩む中小企業等の皆様へ

## 一時的な人材余剰と 人材不足を解消します。

人材シェアマッチングとは「人材余剰の企業」から「人材不足の企業」へ一時的に雇用を移動させる考えです。新型コロナウイルス感染症の影響により雇用状況が大きく変わる中、企業間で人材の送り出しと受け入れを行う事で、雇用の維持や人材のスキルアップ、経営改善が期待できます。

が連携して  
人材シェアマッチングで貴社の経営をサポートします!

【こんなお悩みはありませんか?】

- ☑ 受注量の一時的な減少等により人材に余剰感があるが、雇用は維持したい
- ☑ 需要の急増により人材が不足している

【人材シェアマッチングを利用するメリット】

- ☑ 雇用を維持しながら人件費の抑制と人材のスキルアップを図ることが可能
- ☑ 必要に応じて一時的に人材を確保できる
- ☑ 出向送出し企業は雇用調整助成金が活用可能

■ 実施期間

令和2年

7月~10月(予定)

■ 詳細・申込方法

下記事業専用ホームページ「関東de人材シェア」ページをご確認ください。

詳しくはこちら ▶▶▶ 関東de人材シェア!

関東で見つける、新しい働き方

関東で人材シェア

検索

<https://tokusen-company.com/share/>



関東経済産業局 埼玉県  
埼玉労働局 公益財団法人産業雇用安定センター

お問い合わせ

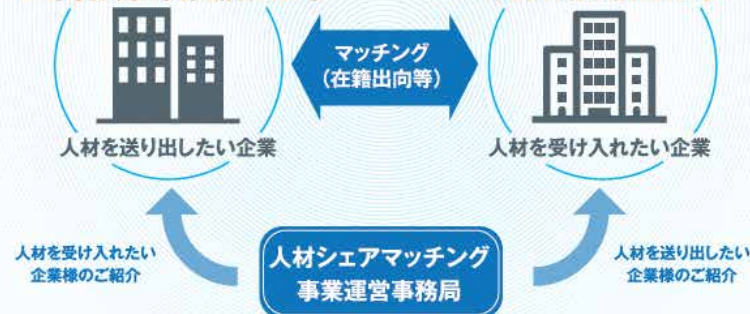
人材シェアマッチング事業運営事務局(株式会社学橋)  
〒104-0061 東京都中央区銀座6-18-2 野村不動産ビル15F  
Tel:03-3545-7330 Mail:kanto-jinzai@gakujo.ne.jp

本事業は「令和2年度関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」の委託を受けて実施しています。

## 人材シェアマッチングの流れ

「一時的な人材の余剰を解決したい」

「人材の不足を解決したい」



## ■ マッチングサポーターのご紹介

経験豊富なマッチングサポーターが企業間のマッチングから送り出し、受け入れ準備まで、人材シェアマッチング導入をフォローアップします。

原 正紀



中小企業診断士、キャリアカウンセラー、ITコーディネーター、専攻大学卒業後、成城大学非常勤講師(企業経営)、専攻後、経営学(働き方改革研究委員)、中小企業庁「人材不対称研究委員会」等、早稲田大学法学部卒業後(既リクルート)において人材サービス分野でコンサルティング業務を実施。企業・官公庁・大学などへの就業活動を行う。在籍中に兼務慶応大学ビジネススクールでHRM(人事管理)修士号を学ぶ。その後独立して採用・定着・育成・人事制度構築などに関する提案を行い、多数の企業の成長・変革をサポート。独立して教育機関に対しては幅広い人材関係の就業活動を行う。併せて多くの自治体から公共事業での人材コンサルティングを委託して、大塚市10社、島根県10社、沖縄県5社、福島県5社等のコンサルティング業務を実施。人材分野での講演は年間50回以上を継続して実施。著書多数。

宮内 史郎



1977年、早稲田大学政治経済学部卒業。卒業後、野村證券にて証券営業。その後TOK株式会社にて北信コンシューマ市場の株式会社、マーケティング部長、課長、課長後、記録メディア事業開発部の部長。経営企画、全社の人材マネジメント、人事教育に関わり、退職後は、中小企業の価値観を専門に、経営支援、ビジネスプランの作成・実行支援、人材採用・育成等、中小企業の経営課題の解決にあたり、2017年から中小企業と大企業との間のマッチングによって企業間での経営課題を解決する「生産プロフェッショナル(Figure)事業」に参画。経営戦略、人事分野でのコンサルティング活動に携わる。公共事業等でのコンサルティング業務も豊富。

山田 徹



慶応大学経済学部卒業後、リクルートに入社。当初は中途採用を企業に提案する事業で企業採用支援を担当。その後はマネージャーとして、中途採用、新卒採用、人材育成支援などを担当。さらに総合企画部長や大手企業採用担当パートナーとして業務に専念し企業に独立して、フィージビリティとして企業の人材マネジメントに関するコンサルティングなどを行う。専門分野としては、個人や企業の人材課題への課題解決策、仕組み作り、人材採用環境に関するコンサルティング等、特に採用に関しては長年の経験からの知見ノウハウを保有している。セミナー講師は年間10回以上行っている。新卒から非正規社員、シニアまでの人材に関する豊富なコンサルティング実績がある。

三輪 洋介



慶応大学法学部卒業後、アメリカを経てアメリカンファミリー生命保険で人事部長・人事部長・人事担当執行役員、人事担当専任執行役員を歴任した経験。その後、人事制度改善を旨に行い、労働者人事制度(e×e)を創出し、転職などによる異業種、専門職からの導入、アルバイト社員の正社員への登用等、人事評価制度の策定・施行評価と福利厚生の機会付与導入を実現した。採用から研修まで人材採用を重点的に扱い、女性社員の役員への登用、部長への昇格等女性の活躍の促進に貢献した。経営経験豊富。研修講師は10年以上にわたる。新入社員から管理職研修、新任役員研修まで幅広く実施。企業コンサルティングも豊富。

茂木 理恵



早稲田大学社会学部卒業後、株式会社リクルートで11年間、経歴情報誌の編集、海外、事業企画に従事後、人材・組織活性化のコンサルティング企業に再就職。組織の360度評価、85%リソーススコア導入支援プロジェクトを4年間で実施。社内コンパニオン活動会社の経営に参画。その後(株)アソシエーションを創業し、組織と業務プロセス、人材にまつる問題の洗い出しと改善策を提案。現在に至る。人材・組織活性化コンサルティング、人材と内外ネットワークをもとに組織および業務プロセスの再構築と課題を抽出し、対応策の提案と実施を行っている。一般社団法人交渉手帳協会認定アドバイザー

浅葉 名津美

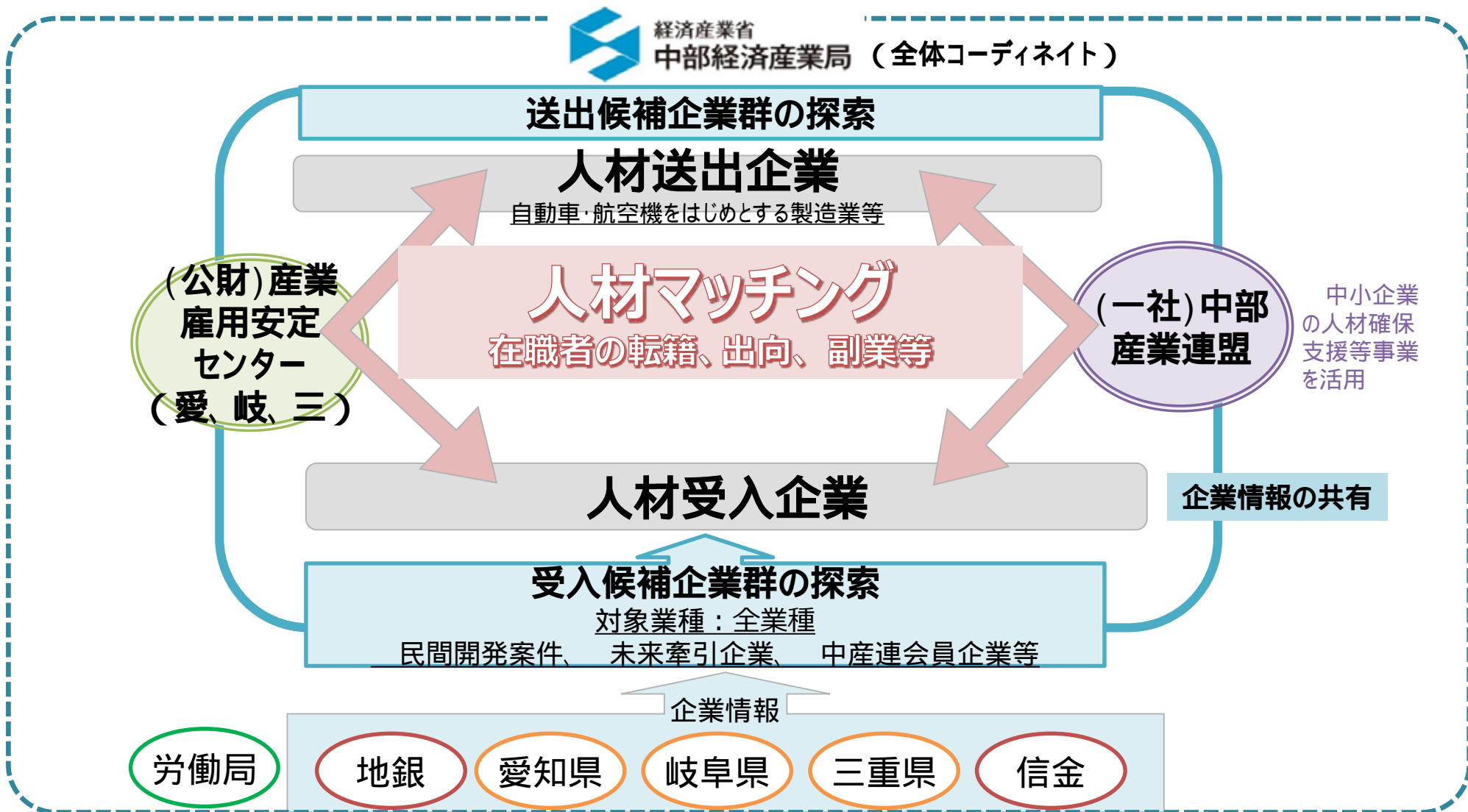


中小企業診断士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、大学卒業後、経営企業での人材育成・採用・労働関係のキャリアおよび採用支援業務、教育機関でのキャリアコンサルタントなどを経て独立。コンサルティング企業の採用担当者としてはダイレクトリクルーティングシステムを活用し、独自のノウハウの構築や入社後の定着支援等のため、就業規則の改善や従業員からの多様な労働相談にも対応。採用支援を中心とする人事労務管理専門の法人、人材不足をカバーするための研修も豊富とし、コンサルティング報酬は豊富。平成30年度女性活躍推進アドバイザーとしても活動中。講師実績は東京ことセンターでの採用研修十三回以上など多数。



# (参考) 東海三県における人材マッチングの進め方

東海三県における雇用維持を図るため、県・金融機関・国等の関係機関の連携による、在職者（非正規を含む）を対象とした人材マッチングの枠組みを整備。



# 人材ビジネス事業者との意見交換

- 1 6月24日に、宮下副大臣、稲津副大臣と共に、人材ビジネス事業者と意見交換を実施。事業者からの主な意見は、以下のとおり。

## 1 . 人材マッチングに当たっての課題

送出企業は、「在籍出向」など一時的な送り出しを希望しているが、受入企業は、「転籍」など恒久的な受入れを希望。この希望のズレを埋めるために、丁寧なコンサルティングが必要。

送出・受入は経営判断に関わるため、ニーズを発掘するためには、地域の経済団体のみならず、経営者と直接コミュニケーションのとれる金融機関との連携が不可欠。

## 2 . 兼業・副業・一時的な雇用シェアの促進

送出企業、受入企業、そして働く個人に対して、兼業・副業の仕組み・ルール(労務管理等)を分かりやすく周知する必要がある。

日本企業は、職を転々としている人の採用を忌避する傾向にあるが、一時的な雇用シェアで、短期間転職した場合など、職務経歴書にどこまで職歴を記載するか明確になっていない。

30日以内の労働者派遣が原則禁止されているため、業務に繁閑のある農業分野で対応することは困難。

## 3 . 地方での就業促進

都道府県・業界単位で、個別に求人・求職サイトを作成するだけでなく、民間求人サイトと連携した情報の集約が重要。例えば、都市部の人材に訴求力のある人材ビジネス事業者の求人サイトに情報を掲載してはどうか。その際、事業者に支払う手数料を補助する仕組みを検討できないか。

都市部の企業に所属しつつ、地方に居住して働けるようにするため、リモートワークのモデル就業規則など環境整備を進めるとよいのではないか。