

**地域や業種を超えた雇用のマッチング  
実現に向けた取組について  
(令和2年7月現在)**

# 政府として、地域や業種を超えたマッチングの実現に向けた取組を推進するとともに、各業界の優良事例の横展開を図っていきます。

## 主な取組・事例

### ハローワークを通じたマッチング支援

URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000592853.pdf>

#### 全国ネットワークでの求人者・求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談・支援

- ハローワーク（全国544所）では、全国ネットワークによる支援（UIターン希望者への職業紹介等）や地方公共団体との連携等による地域密着型の就職支援のほか、職業訓練やトライアル雇用助成金等の活用など様々な支援メニューを総動員しつつ、求職・求人双方への支援に取り組むことで、業種間・地域間の就職が実現しています。
- 人材確保ニーズが高い地域では、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置し、福祉（介護、医療、保育）、建設、警備、運輸等の雇用吸収力が高い分野において、求職・求人双方へのマッチング支援に取り組むとともに、関係団体等と連携したセミナーの開催等の人材確保支援を実施しています。

#### <参考：ハローワークを通じた再就職の状況（令和2年4～5月）>

新型コロナウイルス感染症拡大が深刻な状況であった令和2年4月～5月のハローワークでの紹介による就職者は全国で187,291人（4月：106,480人、5月：80,811人）。就職件数のうち、医療・福祉分野、建設業、運輸業、サービス業が全体の約半数（92,382人）。

再就職時の職業

再就職時の職業	管理職	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	輸送・機械・運輸の職業	建設・採掘の職業	建設・採掘・保安の職業	建設・採掘・保安の職業	計	同業種への再就職率
管理職	61	198	257	103	143	60	25	56	74	38	123	1,138	-	
専門的・技術的職業	51	13,673	2,370	465	1,925	161	284	1,066	377	319	915	21,606	63.3%	
事務的職業	103	2,092	19,461	908	2,209	199	247	1,112	333	95	1,555	28,314	68.7%	
販売の職業	34	773	2,565	2,498	1,673	171	245	1,120	409	221	1,486	11,199	22.3%	
サービスの職業	46	2,214	3,143	1,360	12,789	303	513	1,766	458	255	2,577	25,424	50.3%	
保安の職業	4	73	122	74	174	808	64	116	149	59	272	1,915	42.2%	
農林漁業の職業	2	84	122	73	144	47	772	224	118	132	324	2,042	37.8%	
生産工程の職業	12	590	1,023	636	1,310	271	461	5,900	872	584	2,629	14,288	41.3%	
輸送・機械・運輸の職業	2	116	167	120	292	198	153	381	3,651	304	988	6,372	57.3%	
建設・採掘の職業	6	213	69	132	149	140	177	479	430	1,304	505	3,604	36.2%	
建設・採掘・保安の職業	8	436	1,047	597	1,536	367	481	1,655	1,045	345	6,239	13,756	45.4%	
計	329	20,462	30,350	6,966	22,344	2,725	3,422	13,875	7,916	3,656	17,613	129,658	46.5%	

#### 【特徴】

・同職業種への再就職率の平均は約5割（半分よりは職業分野を越えた移動）。

・「介護サービス」、「飲食物調理」は、同職業種への再就職が多く、一定数は前職種と近接職種（「介護サービス」、「保健医療サービス」、「飲食物調理」、「接客・給仕」等）への移動が見られ、これまでの経験や能力を活かした形での再就職に結びついていると考えられる。

・一方で、特に「飲食物調理」、「接客・給仕」は、同一職種や近接職種以外では、「介護サービス」への移動が多く見られ、職種間移動のパターンとなっている。

・なお、「サービスの職業以外の職業種」の移動先は、「介護サービス」が最も多い。

離職時の職業

令和2年4、5月における、ハローワークによる紹介就職（速報値187,095件）のうち、離職時点及び再就職時点の職業種が把握可能なもの（速報値129,658件）について集計したものを。

■：同職業種への移動のうち、2,000以上 ■：他職業種への移動のうち、2,000以上

#### サービス職業の内訳

再就職時の職業

再就職時の職業	家庭生活支援サービス	介護サービス	保健医療サービス	生活衛生サービス	飲食物調理	接客・給仕	居住施設・ビル等の管理	その他のサービス	計	同業種への再就職率
家庭生活支援サービス	9	6	1	1	9	0	0	0	26	-
介護サービス	12	5,137	294	24	190	40	21	76	5,794	88.7%
保健医療サービス	2	294	476	12	49	11	2	20	866	55.0%
生活衛生サービス	4	40	35	248	49	11	2	16	405	61.2%
飲食物調理	6	241	66	26	2,902	141	37	78	3,497	83.0%
接客・給仕	3	259	167	35	448	342	37	112	1,403	24.4%
居住施設・ビル等の管理	0	12	4	3	16	2	174	6	217	80.2%
その他のサービス	2	69	44	5	73	27	12	348	580	-
サービスの職業以外の職業種	51	2,880	1,200	296	2,384	772	724	1,249	9,556	-
計	89	8,938	2,287	650	6,120	1,346	1,009	1,905	22,344	65.4%

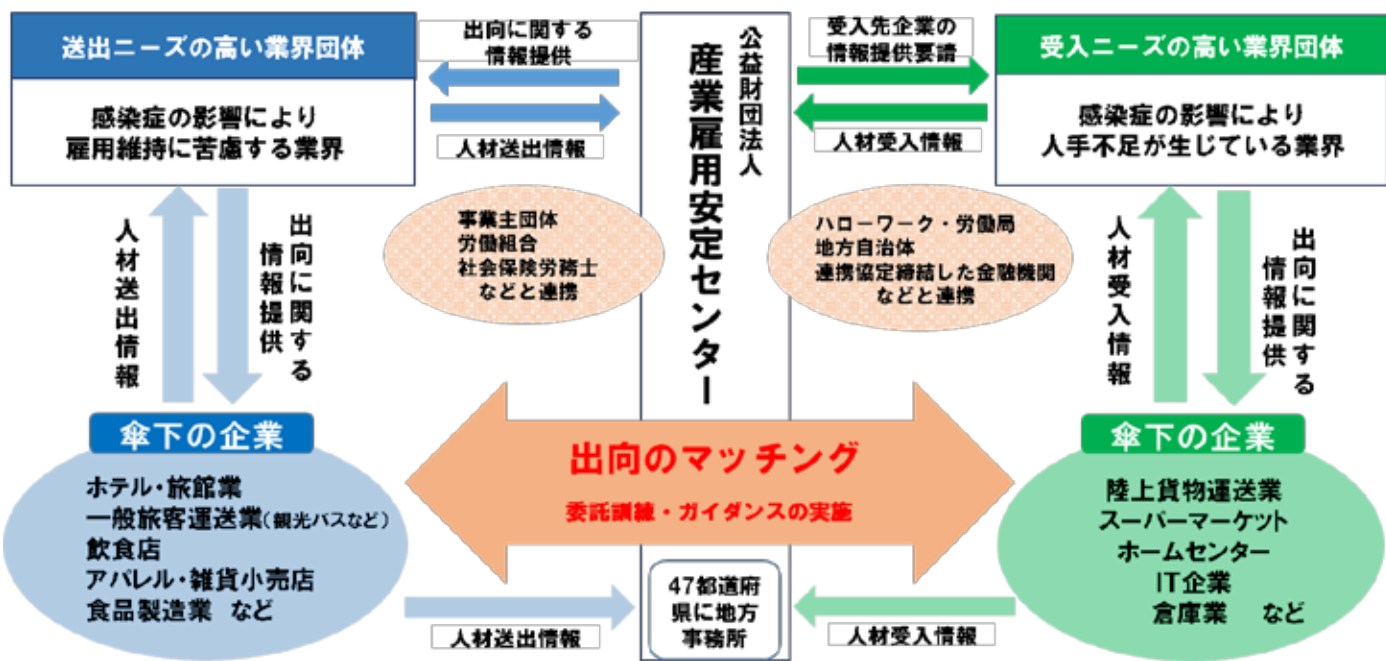
離職時の職業

# 公益財団法人産業雇用安定センターの取組

## Ⅱ 雇用を守る出向支援プログラム2020

- ・ 業界団体と情報の連携を図りながら、雇用維持に苦慮する業界の企業と、人手不足業界の企業との間で、在籍型出向制度（雇用シェア）を活用した出向のマッチングを無料で行っています。詳細は、最寄りの地方事務所まで御連絡ください。

URL: <http://sangyokoyo.or.jp/>



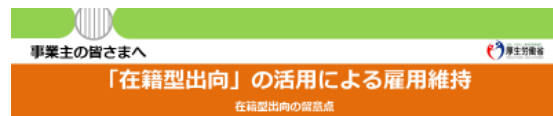
## 「在籍型出向」の活用による雇用維持

- Ⅱ 在籍型出向（ ）を実施する際のポイント（「労働者派遣との関係」や「実施する際の留意点」等）や支援について、事業主の皆様向けのリーフレットにより周知していきます。

### 在籍型出向

出向のうち、出向元事業主との間に労働契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるもの。

注）出向元及び出向先双方と出向労働者との間に労働契約関係が存在。



### 1 在籍型出向とは

いわゆる出向とは、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間に新しい労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態をいいます。

そのうち、在籍型出向は以下のような形態の出向をいいます。

#### ○ 在籍型出向

在籍型出向は、出向のうち、出向元事業主との間に労働契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるもの。

※ 出向元及び出向先双方と出向労働者との間に労働契約関係が存在。

### 2 在籍型出向を行う際の留意点

・ 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」が又は「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、帰郷の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。

・ 出向の命令がその必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その権利を濫用したもの認められる場合は、その命令は無効（※）となります。出向を行うにあたっては、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使の間でよく話し合いを行うことが望まれます。

・ 出向労働者の出向先での労働条件、出向元における身分等の取扱い、出向元と出向先との間の出向契約によって定められますが、それによって定められた権限と責任に応じて、出向元、出向先それぞれの使用者が出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法や労働安全衛生法等における使用者としての責任を負うこととなる点に留意が必要です。

【※参考：労働契約法（平成19年法律第128号）（39）】

（出向）  
第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事項に照らして、その権利を濫用したもの認められる場合には、当該命令は、無効とする。

【※参考：出向命令が無効とされた裁判例】  
一貫してシステムワークの事業主としてきた労働者について、希望退職募集への応募の対象となった段階で、子会社に再出向させて業務内容に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を前とした労働者が自主退職することを知り得て行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認められることとなります。権利の濫用に当たり無効となる裁判例があります。  
このような出向命令は、働く方々が安心して働く環境を醸成するという観点からは、不適切であることから、出向を命じるに当たっては、こうした裁判例や労働契約法第14条の規定を十分に踏まえた上で対応するようにしてください。

# 農業分野の取組

## ④ 農業労働力確保緊急支援事業【農業経営体向け】

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により外国人技能実習生等が来日できず、人手不足となった農業経営体等に対し、代替人材を雇用する際の掛かり増し経費（労賃、宿泊費、交通費等）を支援しています。（R2一次補正予算）

事業申請サイトはこちら：<https://for-farmer.jp/>

## ④ 農業の求職に係る相談窓口の設置【求職者向け】

- ・令和2年6月に、都道府県段階の農業への求人・求職窓口を設置しました。観光業、外食業等の他産業にもチラシを配布して窓口を周知しています。

窓口一覧はこちら：[https://for-farmer.jp/soudan\\_list/](https://for-farmer.jp/soudan_list/)



## ④ 新規就農者向けウェブサイトのリニューアル【求職者向け】

- ・令和2年8月に、新規就農者向けウェブサイトを前面リニューアルし、就農に向けた有益な情報をワンストップで提供するプラットフォーム「農業をはじめる.JP」をリリースします。

新サイトはこちら：<https://be-farmer.jp/>（8月公開予定）

農水省管轄の施策以外に、他省庁、自治体やJA、民間企業から提供される情報も掲載。



### < 異業種マッチングの事例 >

- ・群馬県嬬恋村等のキャベツ農家で、宿泊施設・飲食店の従業員を雇用。
- ・長野県佐久市等のレタス農家で、宿泊施設等の従業員を雇用。
- ・北海道小樽市等の農家で、リゾート施設・宿泊施設等の従業員を雇用。



キャベツ農家で働く宿泊施設の従業員（毎日新聞 6月6日）

## 漁業・水産分野の取組

### 水産業労働力確保緊急支援事業

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により人手不足となった、漁業・水産加工業の経営体において、地域の作業経験者等を雇用するに当たり必要となった掛かり増し経費を支援しています。

URL: <https://www.zensui.jp/news20200629.html>

### < マッチングの事例 >



北海道庁、北海道経済産業局で、技能実習生の受入れが困難な水産加工業等に、人手に余裕がある飲食・観光業から従業員を外向させるマッチング事業を実施。

## 介護分野の取組

### 福祉人材センターの活用

- 都道府県の福祉人材センターにおいて、事業団体とも協力しながら、独自の就職面談会やハローワークでの相談会を実施しています。介護職員の実験の体験を交えるなど、効果的な参入促進を図っています。

URL: <https://www.fukushi-work.jp/>

(参考) 埼玉県の取組例：現役の介護職員が知事の任命を受け、求職者向けのPR活動を実施。

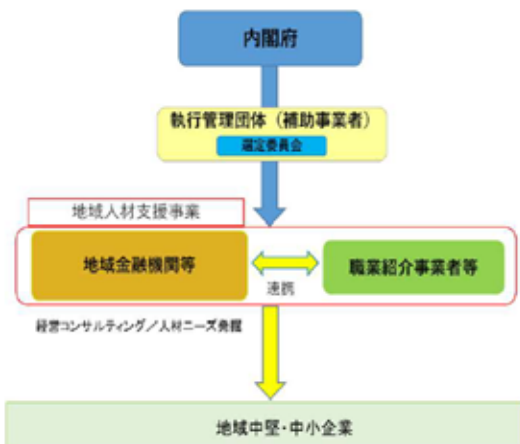


## 地域金融機関等の取組

### 地域金融機関等による人材マッチング支援の取組（先導的人材マッチング事業）

- 地域金融機関等が、地域企業の経営課題やニーズを調査・分析し、職業紹介事業者等と連携して行う人材マッチング事業（地域人材支援事業）を支援しています。

URL: [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/jinzai\\_matching/index.html](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/jinzai_matching/index.html)



○予算規模は10億円。(令和元年度補正予算)

○マッチングの成約時に、成果に連動してインセンティブ(補助金)を与える。

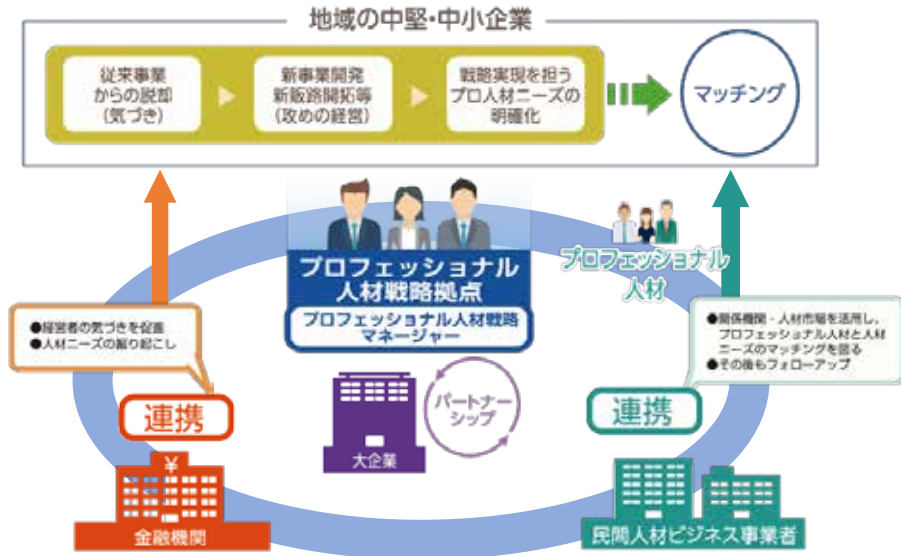
○日常的に地域企業と関わり、その経営課題を明らかにする主体として、地域金融機関など(注)を想定。

(注)令和2年6月30日現在、60先を採択済。

# プロフェッショナル人材戦略拠点の取組

## プロフェッショナル人材事業

- ・ 45道府県（東京都と沖縄県を除く）が「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、潜在成長力ある地域企業に対し、経営戦略の策定支援とプロフェッショナル人材の採用支援を行っています。URL: <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/projinzai/index.html>



## 人材確保等に向けた中長期的取組

### 自動車運送分野における取組

- ・ 働き方改革に取り組む優良事業者を認証する「働きやすい職場認証制度」の創設等の取組を進めています。

### 廃棄物処理分野における取組

- ・ 産業廃棄物処理業における担い手の確保のため、技術労働者の育成支援等に取り組んでいます。業界団体においては、労働安全の向上等に取り組んでいます。

## テレワークの推進

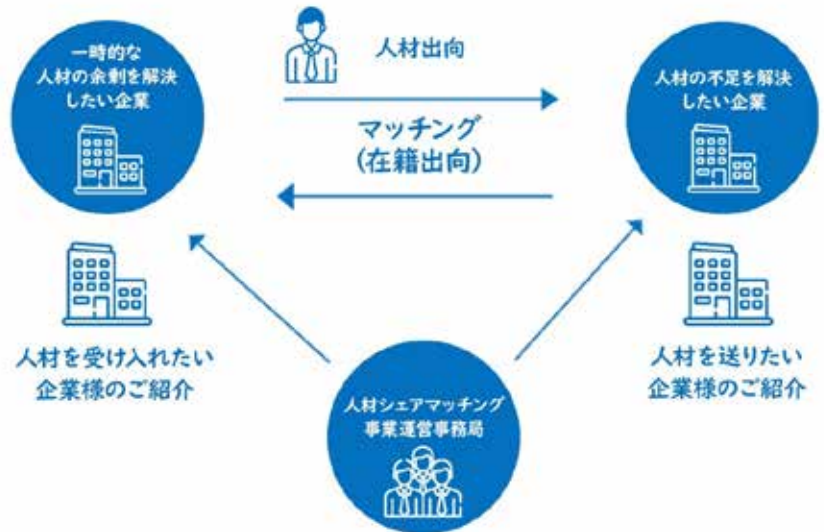
### 柔軟な働き方を実現するテレワークの全国的な普及拡大

- ・ 「テレワークマネージャー相談事業」や「テレワーク・サポートネットワーク」等の実施を通じ、地域の中堅・中小企業等のテレワーク導入を支援し、時間や場所を有効に活用できるテレワークの浸透を図ります。

URL: [https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/)

## 経済産業局における人材マッチング事業

- 埼玉県、埼玉労働局、関東経済産業局の連携により、県内に事業所を持つ中小企業等を対象に、人材シェアマッチング（「人材余剰の企業」から「人材不足の企業」へ一時的な雇用移動）支援を実施します（令和2年7月10月予定）。

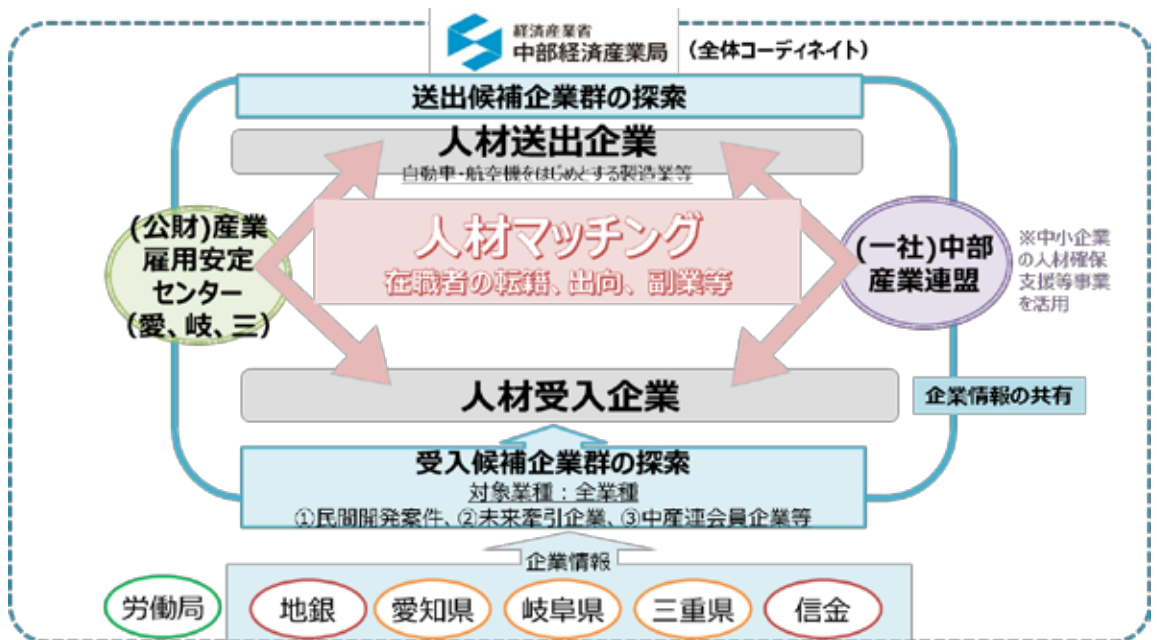


また、取組の横展開に向け、他県への働きかけを行います。

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

- 東海地域（愛知県、岐阜県、三重県）における雇用維持に向けて、国（労働局、経済産業局）・県・関係機関の連携による人材マッチングの枠組みを整備し、地域企業の求人・求職情報等の調査をもとに、企業間でのマッチングを実施します。

URL: <https://www.chubu.meti.go.jp/b32jinzai/press/020714/020714.html>



以下のHPにも、各種取組・事例を掲載しておりますのでご覧ください。

雇用対策に係る副大臣会合【内閣府】

<https://www5.cao.go.jp/keizai1/koyoukaigou/index.html>