

2 0 2 2 年 度

事 業 計 画 書

自 2 0 2 2 年 4 月 1 日

至 2 0 2 3 年 3 月 3 1 日

公益財団法人 産業雇用安定センター

2022年度事業計画書

2022年度における公益財団法人産業雇用安定センターの事業計画は次のとおりとする。

事 項	事 業 内 容
はじめに	<p>産業雇用安定センター（以下「センター」という。）は、「失業なき労働移動」の実現を図ることを目的として、1987年3月に設立されて以来、雇用のセーフティネットの一翼を担う専門機関として、業種・地域・企業系列を超えた企業間の出向・移籍支援事業を推進し、これまで約22万人の支援実績を有している。</p> <p>政府の「働き方改革実行計画」（2017年3月決定）においては、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながるため、官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組む必要があり、当センターについては中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化することとされている。</p> <p>これらを踏まえ、センターは今後の経済・雇用情勢の変化に的確に対応し、労働力の産業間、企業間、地域間における移動の円滑化を支援して失業なき労働移動をより一層推進するため、2019年度を初年度とする3カ年の中期計画に取り組んできた。</p> <p>特に中期計画3年度目となる2021年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大する中で、雇用維持を図る事業主を支援するため、新たに在籍型出向制度を活用する「雇用を守る出向支援プログラム2020」に取り組んだ。この取り組みをはじめとしたセンターの支援活動については、過去最高の成立実績を記録するなど各方面から注目され、高く評価されている。</p> <p>2022年度においては、同プログラムの成果も踏まえ、2022年度を初年度とする3カ年の新たな中期計画に基づく業務の更なる推進を図るため、次のとおり事業計画を定め、着実な取り組みを行うこととする。</p>
I 出向・移籍等支援事業 (公益目的事業会計)	<p>2022年2月発表の月例経済報告によると「景気は、持ち直しの動きが続いているものの、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が残る中で、一部に弱さがみられる。先行きについては、感染対策に万全を期し、経済社会活動を継続していく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、感染拡大による影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」としている。</p> <p>このため、当センターにおいては、新型コロナウイルス感染症の影響及び景気動向に留意しつつ、産業構造の変化や雇用調整等の動向を的確に把握し、出向・移籍等による労働力移動に関する情報の収集、提供及び相談並びに斡旋</p>

事 項	事 業 内 容
1 相談・斡旋事業	<p>等を行う。</p> <p>特に、出向支援にあたっては、2020年6月より開始した「雇用を守る出向支援プログラム2020」の取り組みを引き続き推進することとする。</p> <p>また、キャリア人材バンク事業についても、少子高齢化が進展する中、生涯現役社会の実現に向けて、働き手としての高齢者の活用のニーズがさらに高まっていることに加え、高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保のために講ずるべき措置が事業主の努力義務となったことを受け、高齢者の雇用確保を促進するため、更なる機能強化を図る。</p> <p>さらに、人材育成型出向等（キャリア・ステップアップ型出向、人材育成・交流型出向）の支援業務についても、昨年度に引き続き、更なる推進を図る。</p> <p>（1）出向・移籍等対象労働者に対する支援</p> <p>出向・移籍等対象労働者が早期に出向・移籍できるよう、出向等支援協力員による相談の充実を図ることにより、出向・移籍等支援業務の質的向上に努める。</p> <p>特に支援が必要な出向・移籍等対象労働者に対しては、出向・移籍支援コーディネーターによるキャリアコンサルティング、委託訓練・講習等を実施し、より円滑かつ効果的な相談・斡旋に努める。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で出向を活用しようとする場合に、「雇用を守る出向支援プログラム2020」によりマッチング等の支援を行う。</p> <p>一方、キャリア人材バンク事業においては、高齢者の登録促進に努めるとともに、大都市圏での支援体制の充実強化を図る。</p> <p>さらに、企業間の人材移動を円滑に推進するため、出向等説明会、人材移動推進情報交換会議、人材受入面接会などを開催する。</p> <p>これらにより、受入企業の要望を踏まえつつ、出向・移籍等対象労働者に対して的確な情報提供を行う中で、送出（求職）側、受入（求人）側双方に条件緩和等の要請を行いつつ、成立（就職）に向けてきめ細やかな支援に努め、マッチングの向上を図る。</p> <p>なお、出向・移籍等対象労働者との相談にあたっては、Webを活用して面談するなど、新型コロナウイルス感染症対策に留意しながら取り組むこととする。</p> <p>そのほか、業務推進の効率化を図るため、業務の実施方法の改善、工夫に努める。</p> <p>（2）担当職員への業務研修の実施</p> <p>① 新任出向等支援協力員には、カウンセリングの基本的な技法を取り入れ職務遂行に必要な事項に重点を置いた業務研修を実施する。また、個々のスキルアップ及び出向・移籍等支援業務の全体的なレベルアップを図るため、フォローアップ研修を実施する。研修は、事前に収録した動画による学習や、オンライン研修を取り入れ、より効果的な</p>

事 項	事 業 内 容
<p>2 情報収集事業</p>	<p>学習ができるよう推進する。さらに、カウンセリング技術の向上のため、より専門的な講習としてキャリアコンサルティング技能向上研修を実施する。</p> <p>② 新任の出向・移籍支援コーディネーターに対し、委託訓練並びに講習等及び出向・移籍等支援ガイダンス講師養成研修の業務研修を実施する。</p> <p>③ 成立実績等の優れた出向等支援協力員として認めた出向等支援協力員を活用しつつ、出向・移籍が成立するまでの課題、創意工夫、改善等を議論し、ノウハウを蓄積、継承するための情報交換会議を開催するなどして、担当職員の能力向上と成立実績の向上を図る。</p> <p>④ 役職・役割に応じて必要となる能力や意識の向上のため、階層別研修を実施し、担当職員のスキルの習得及び組織の活性化を図る。</p> <p>⑤ 在籍型出向の取り扱いを含む労働関係法令に係る研修カリキュラムの充実を図る。</p> <p>(1) 人材情報の収集、確保</p> <p>受入・送出情報の新規開拓、収集、確保に努めるとともに、対象労働者登録の促進を図る。</p> <p>また、企業の構造改革による雇用調整や、生産調整による出向等の労働移動のニーズに対して迅速かつ的確に対応するため、最新の企業情報データ等に基づき、新型コロナウイルス感染症の感染防止に留意しつつ事業所訪問を実施するが、その際、Webによる面談や電話・メール等を積極的に活用することとする。</p> <p>特に、経営環境が悪化している企業や雇用調整が見込まれる企業情報の把握、さらに、高度人材に係る企業のニーズ、事業承継にあたっての人材に関する機微な情報等の収集に努める。</p> <p>(2) 関係団体等との連携</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響により、職業安定行政において従業員の雇用を維持するために出向を活用する事業所を支援する取り組みの強化が図られたことを受け、センターにおいても職業安定行政との連携を一層強化するとともに、厚生労働省本省及び各労働局が主催する「在籍型出向等支援協議会」へ参画することにより、関係機関と連携して出向の情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓等を推進する。また、雇用調整実施予定事業所情報の迅速な把握、地域の産業、経済、雇用情勢等に関する情報交換等を図るため、職業安定機関等情報交換会議等を開催する。</p> <p>経済団体、業界団体、労働団体に対しては、定期的・継続的な訪問を通じて連携を強め、センターの事業に対する一層の理解と協力を求めるとともに、関係団体等との更なる連携の拡充・強化を図るため、経済団体との情報交換会</p>

事 項	事 業 内 容
	<p>議等を開催し、積極的な情報交換に努める。特に、「雇用を守る出向支援プログラム2020」の推進にあたっては、送出情報や受入企業の情報収集を図ることが必要であり、労使関係団体や業界団体との密接な連携・情報交換を図ることとする。</p> <p>また、金融機関との連携を一層強化することにより、企業の人材送・受入情報の把握に努めることにより、円滑なマッチングを図る。さらに、地方自治体が行う雇用関係の施策に対して積極的に協力するとともに、地方自治体を通じてセンター事業の周知・広報の協力を依頼するなどして、地方自治体との連携強化にも努める。</p> <p>(3) 雇用情報の収集等 出向・移籍問題懇談会を開催し、企業間での意見交換等を通して、出向・移籍支援業務等に関するニーズの把握に努める。</p> <p>また、事業所訪問や関係団体、金融機関等との連携を通じて企業が抱える雇用に関する課題や労働力の需給に関するニーズの把握を行うほか、職業安定機関等との連携を通じて地域の経済・雇用情勢に関する状況把握をするなどして、労働市場情報の収集・分析を積極的に実施する。</p> <p>(4) 情報ネットワークの運用管理 2021年度に実施した業務用PC・事務用PCの2in1化のPOCの結果を踏まえ、職員向け事務用PCの適切な更新を実施するとともに、同様に更新時期を迎える暗号化システム、グループウェアについても、最近の技術動向を踏まえて更新する。また凶悪・巧妙になってきているサイバー攻撃にも対応すべく、セキュリティシステムについても継続した見直し・強化を図る。</p> <p>① 次期出向・移籍総合支援システムの円滑な運用管理 出向・移籍等支援業務の効果的運用を図るとともに、センターを利用する企業・支援対象者への支援機能の充実強化、利便性の向上を図るため、2022年4月から次期出向・移籍総合支援システムの運用を開始する。</p> <p>マイページ機能やAI機能、ハローワークの求人票の自動取り込みなどの新たな機能の安定的、効果的な運用に努めるとともに、モバイル端末の導入による大規模かつ広範な雇用調整事案への地方事務所間の機動的な支援体制を構築する。</p> <p>② インターネット、イントラネット環境の充実 近年の働き方の変化に伴い、リモート環境での業務実施、WEB会議、ビデオ教育等のニーズの高まりに応じて、セキュリティの保証された高速・広帯域の通信によ</p>

事 項	事 業 内 容
3 セミナー事業	<p>る情報の取得、共有、情報交換の円滑化を継続的に進める。また、ペーパーレス化・デジタル化等の今後の技術についても調査を実施し、導入に向けた検討を行う。</p> <p>セミナー事業を通じて企業との間で密接な信頼関係を構築することは、出向・移籍等支援業務との相乗効果が期待できるものである。事業所訪問を通じ、経営上の課題や、労務管理、コンプライアンス等の課題等を把握し、その解決方法の方策の一つとしてセミナーの有効性について提案するなど、戦略的なセミナー事業の獲得を行うこととする。その際、新型コロナウイルス感染症の感染防止に十分留意しつつWEBセミナーの開催を拡大し「企業間交流セミナー」、「再就職支援セミナー」、「キャリアデザインセミナー」及び「人事労務管理セミナー」等の「S a n k oセミナー」を積極的に開催する。</p>
4 広報誌の発行事業	<p>センターの社会的役割、事業内容を広く周知し、センターに対する認識を深めてもらうとともに、センターの利用促進を図るため、広報誌の発行を中心に次のとおり積極的な広報活動を推進する。</p> <p>(1) 事業主、関係事業主団体、賛助会員等を対象に毎月発行している広報誌「かけはし」については、2021年度に実施した購読者アンケートの結果等を踏まえ、誌面の刷新を行うなど、センター事業の更なる理解と発信力を強化する。</p> <p>(2) また、センター及びセンター事業の更なる周知のためのツールとして、パンフレット・リーフレット等の刷新を行うほか、他社が運営するホームページなどの媒体を通じたインターネット広告の掲載やメディアを通じたプレスリリースも積極的に行う。その他、事業主及び事業主団体等の広報媒体の活用やイベント等への出展を通じた広報活動も引き続き推進する。</p> <p>(3) さらに、センターの発する各種情報がより広く認知され、センターが一層利用されるよう、ホームページの見直しを行うとともに、その内容を充実し、センターの社会に対する発信力を強化する。</p>
II 法人管理 (法人会計)	
1 諸会議の開催	<p>センターの事業に関する重要事項を審議、決定するため、評議員会、理事会、幹部会を開催する。</p> <p>また、センターの業務を適切、円滑に実施するため、運営方針等の徹底を図る全国所長会議をはじめ、雇用動向その他事業環境の変化に応じ、必要な会議を適宜開催する。</p>

事 項	事 業 内 容
2 賛助会員の拡大	<p>センターの組織・事業基盤の充実を図るため、会員確保に対する取組方法及び会員サポート体制の見直し等を行い、新規会員企業の開拓に努め、センターの事業目的に賛同いただける賛助会員の維持拡大を図る。</p>
3 個人情報の適正な管理体制の充実	<p>機密の保持と個人情報の適切な保護を図ることは、企業間の出向・移籍の支援事業を行うセンターにとって、事業遂行上の根幹的な責務であり、基本となるものである。</p> <p>(1) 体制の整備</p> <p>2022年4月施行の改正個人情報保護法に合わせ、規程の改正及び個人情報保護の適正な管理・監査体制を構築し、予期せぬ様々な事態にも、迅速・適切に対処できる手続き・組織体制を整備する。</p> <p>(2) 意識改革</p> <p>職員の個人情報保護への意識改革を進めるために、職員研修やビデオ教材の配信・日常業務・会議等、様々な機会を通じた職員への啓発、指導を継続的に実施する。</p>
4 働き方改革	<p>政府が推奨する働き方改革に基づき、テレワークの適切な導入を推進する。</p>