

令和3年4月1日
事務連絡

各 都道府県 福祉人材センター主管部（局） 御中
都道府県
各 介護保険担当主管部（局）御中
市区町村

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室
厚生労働省老健局高齢者支援課
厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課
厚生労働省老健局老人保健課

介護事業所等における在籍型出向の活用及び改正高年齢者雇用
安定法の周知について

厚生労働行政の推進につきましては、日頃より格段の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用状況が悪化し、全職種の求人数が減少している一方、介護関係職種の有効求人倍率は3.74倍（令和3年2月現在）と依然として高い水準となっています。

一方で、新型コロナウイルス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が、在籍型出向の活用により、労働者の雇用を維持する場合があります。

令和2年度第3次補正予算では、出向元企業及び出向先企業が負担する出向者の賃金等の一部を助成する産業雇用安定助成金が創設される等、雇用維持のために行う在籍型出向の支援制度が充実し、今年度も、当該助成金等が活用されていくことが想定され、介護事業所等においては、特に出向先企業として在籍型出向の活用が考えられます。

また、令和2年3月に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）が改正され、65歳までの雇用確保措置の導入に係る義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保する

ための措置として、70歳までの定年の引き上げや継続雇用制度の導入等を行うことが事業主の努力義務となり、本日から施行されます。

については、介護分野における人材確保の観点からも、下記につき御了知の上、関係団体、関係機関等にその周知を図っていただきますようお願い申し上げます。

記

1. 在籍型出向についての周知について

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することを言います。

支援制度の1つである産業雇用安定助成金では、出向元企業及び出向先企業が負担する賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成しており、中小企業の場合（出向元が労働者の解雇等を行っていない場合）の助成率は、9/10となります（上限額は、12,000円/日（出向元と出向先の合計額））（詳細は別添リーフレット参照）。

その他の在籍型出向の基本的情報（具体的な事例、在籍型出向の働き方、必要な準備、税務・社会保険上の留意点、支援制度、相談場所等）については、当省のハンドブックに詳細が記載されていますので、御参照ください。

在籍型出向の期間は、企業間で締結する出向契約によりますが、出向元企業における雇用調整の一環として行われる目的に照らすと、概ね半年から2年程度の期間が想定されます。そのため、介護事業所等において、当該期間に見合う業務の需要があり、人材を募集する意向がある場合は、ハローワーク等の職業紹介機関に加えて、出向元企業と出向先企業のマッチングをしている産業雇用安定センター（連絡先は、ハンドブック P26 参照）も御利用ください。

（参考）厚生労働省 在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf>

2. 既存の推進体制との連携について

自治体の中には、行政機関に加え、経済団体、労働団体、産業雇用安定センター等により、在籍型出向のマッチングサイトを立ち上げるなど、在籍型出向等の推進体制を構築しているところがあります（ハンドブック P21 参照）。都道府県

の福祉人材センター主管部（局）におかれましては、自治体の労働担当部局に照会の上、既にこうした推進体制が構築されているかどうかを確認し、構築されている場合は、当該取組と連携し、介護分野において、人材確保等の観点から在籍型出向等の活用について御検討いただきますようお願い申し上げます。

3. 介護事業所等における社会保険労務士等を活用した場合の補助について

在籍型出向をするに当たり、出向先企業においては、出向元との出向契約の締結や、労働者との出向期間中の労働条件等の明確化等の整理が必要であり、社会保険労務士等へ相談することも想定されます。そのため、出向先企業としての介護事業所等が社会保険労務士等へ支払う相談料等については、「管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業」（地域医療介護総合確保基金の事業メニュー）において、補助対象として認めることが可能（当該相談料等について、産業雇用安定助成金の助成対象となっている場合は不可）ですので、活用を御検討ください。

4. 改正高年齢者雇用安定法の周知について

高年齢者雇用安定法において、65歳未満の定年を定めている事業主は、65歳までの雇用確保措置を講じなければならないこととされていますが、本日から、当該雇用確保措置に係る義務に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として次の①から⑤までのいずれかの措置を講ずることが努力義務になります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ③ 定年制の廃止
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

このうち、②の継続雇用制度については、当該従業員を雇用している事業主以外の事業主（他の事業主）での雇用も含まれる（65歳までの雇用確保措置においては、自社又は特殊関係事業主のみ）ことから、今後、他分野の事業主から、介護事業を行う事業主（以下「介護事業主」という。）に対し、当該他分野の事業主で雇用している高年齢者を当該介護事業主において継続雇用することにつ

いて相談が寄せられる可能性があります（この場合、高年齢者を雇用している事業主と介護事業主との間で、当該高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。）。

人生 100 年時代を迎える中、働く意欲のある高年齢者の方々に介護現場でも活躍いただくことは重要であることから、自社において高年齢者の就業機会を確保するほか、上記の相談があった場合は、介護事業主が積極的に相談に応じられるよう環境を整備することについて御検討いただきますようお願い申し上げます。

なお、高年齢者雇用安定法の改正内容等については、下記の厚生労働省ホームページに掲載していますが、詳細については、最寄りの労働局又はハローワークに御問い合わせください。

また、自社において高年齢者の就業確保措置を導入する場合の就業規則の改正や他の事業主で雇用している高年齢者を継続雇用する場合における当該他の事業主との契約の締結などのため社会保険労務士等へ支払う相談料、在職中からの介護事業所へのインターンシップや介護未経験者への研修支援等についても、地域医療介護総合確保基金の事業メニューにおいて、補助対象として認めることが可能ですので、活用を御検討ください。

(参考) 厚生労働省 高年齢者雇用安定法の改正～70 歳までの就業機会確保～
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

(参考) 産業雇用安定センターでは、働く意欲があり能力・経験が豊富な 60 歳以上の高年齢者の方と、その能力・経験を必要とする企業との間をコンサルタントが丁寧にマッチングいたします。

<http://www.sangyokoyo.or.jp/elder/index.html>

以上

照会先

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

原田・福田・水島 03-5253-1111 (内線 3146)

厚生労働省老健局高齢者支援課

和田・小林 03-5253-1111 (内線 3971)

厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課

上島・花房・加藤 03-5253-1111 (内線 3979)

厚生労働省老健局老人保健課

池田・山根・押野 03-5253-1111 (内線 3989)