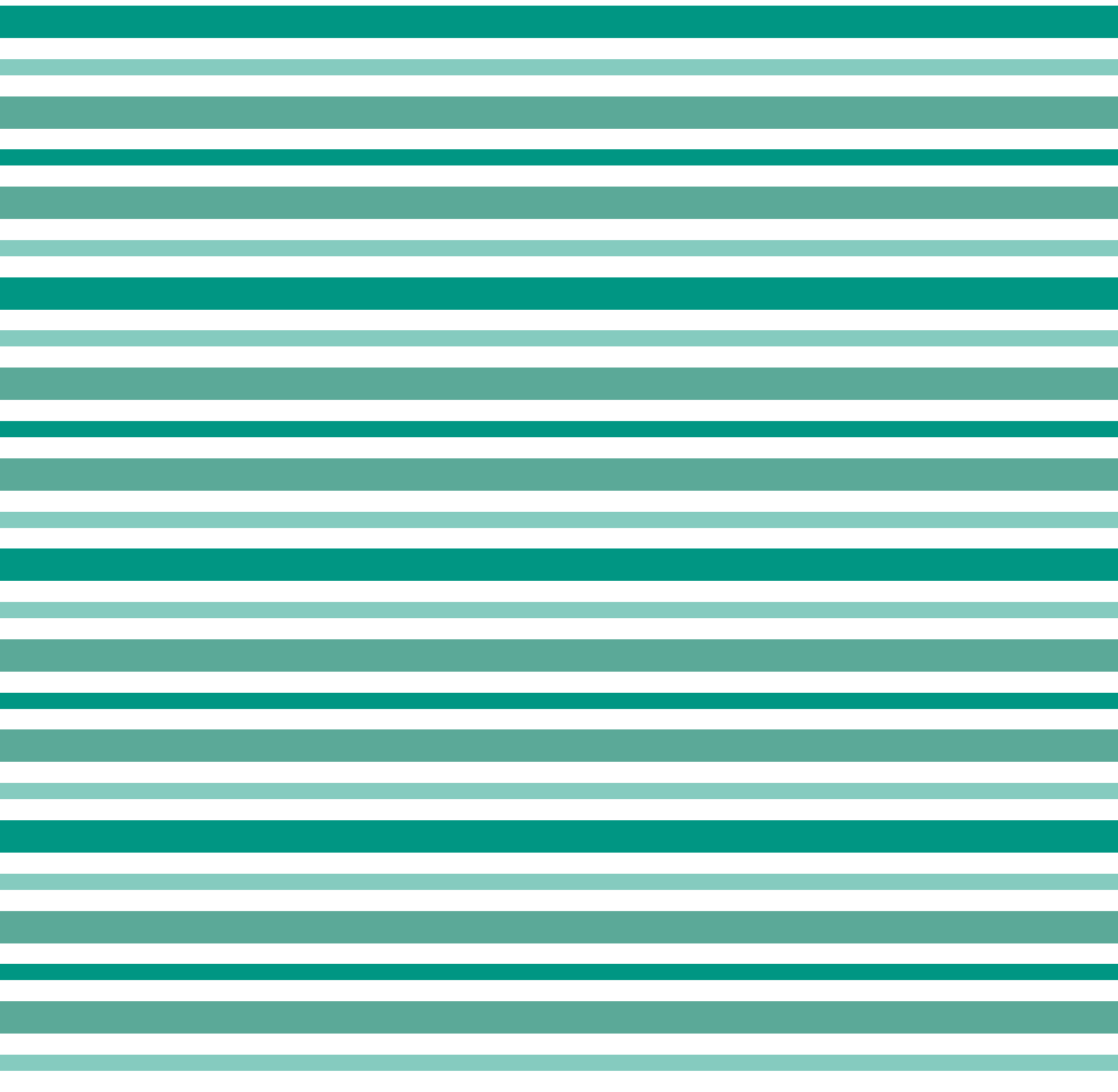


Works University

労働政策講義 2023

07 再就職支援



07 再就職支援

イントロダクション	1
1. 公的機関の再就職支援	3
(1) 公共職業安定所による再就職支援	3
(2) 助成金制度	4
2. アウトプレースメント(再就職支援事業)	6
(1) アウトプレースメントの仕組み	6
(2) アウトプレースメントのメリットと活用方法	7
3. 米国におけるアウトプレースメント	8
(1) アウトプレースメントの歴史と役割	8
(2) 公的機関のアウトプレースメント	9
4. 今後の課題	10
参考資料の URL 一覧	12

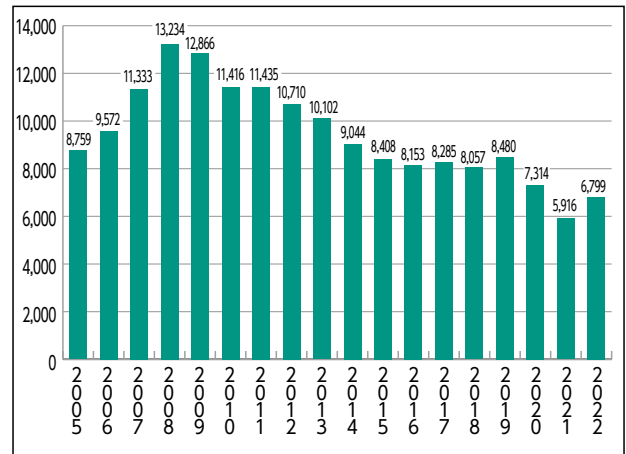
07 再就職支援

イントロダクション

日本経済は、2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災による打撃を乗り越え、2012年11月を底に緩やかな回復期に入ったが、2020年、新型コロナウイルス感染症の流行により、一時的に景気が落ち込んだ。完全失業率を見ると、2009年、2010年の5.1%という高失業率から徐々に回復し、2018年には2.4%という20数年ぶりの低水準を記録した（図表1、総務省「労働力調査」）。その後、2020年後期に一時的に3%台まで悪化したものの、2021年以降は月次2.4～2.9%の間で安定的に推移している。また、企業の倒産件数は、ピークだった2008年度の1万3,234件から減少が続いたが、2019年度に若干増加した。2022年度の倒産件数は、6,799件（前年度5,916件、前年度比14.9%増）で、2019年度以来3年ぶりに増加している（図表2、帝国データバンク「全国企業倒産集計」）。

図表2 年度別倒産件数

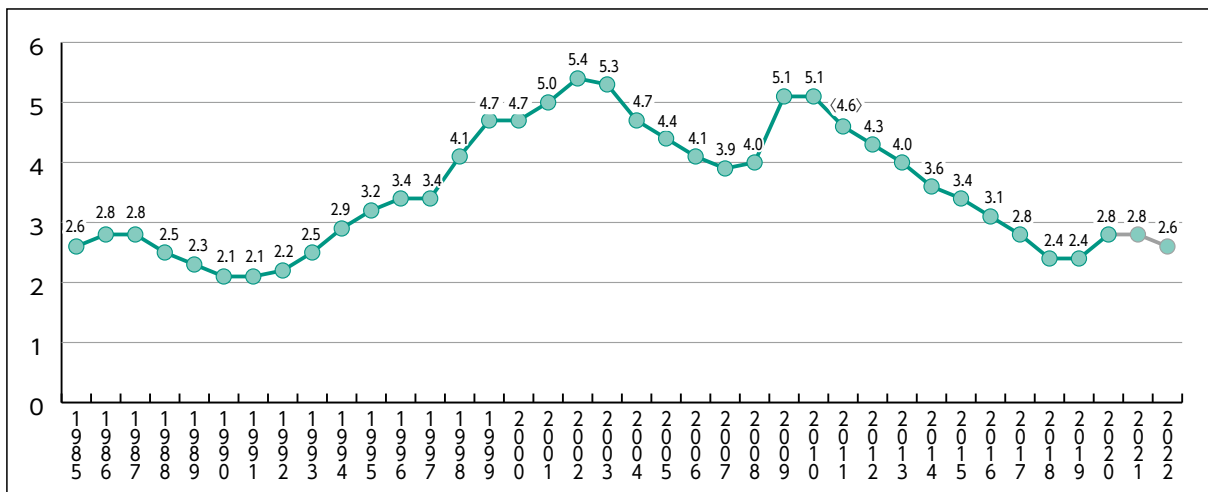
(単位：件)



出所：帝国データバンク「全国企業倒産集計」

図表1 完全失業率の推移

(単位：%)



注：労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県および福島県において調査実施が一時困難となった。ここに掲載した、2011年の〈〉内の数値は補完的に推計した値（実数は2015年国勢調査基準、比率は2005年国勢調査基準）である。

出所：総務省「労働力調査」各年平均

企業の倒産により、長年その企業で働いてきた労働者は職を失い、労働者本人やその家族は金銭的にも精神的にも大きなダメージを受ける。また、会社が倒産しなくともリストラクチャリングを余儀なくされることもある。

企業が経営上の理由により人員を削減する場合、退職金の割増等により対処することが多い。しかし、労働者にとっては、次の仕事をどうするかということが最大の懸念となる。特に、企業に在籍中に再就職のための活動をどこまでできるかが、失業期間の長短を左右するといえる。このように倒産やリストラクチャリングの対象となった従業員に対して、企業が専門の会社に委託して提供する再就職支援サービスのことをアウトプレースメントという。

米国労働統計局によると、アウトプレースメントとは一般に、事業の縮小、再編、工場閉鎖といった理由により職を失った離職者に対して、使用者、労働組合、または公共の機関が提供する支援をいい、ここにいう支援には、求職に係る支援、履歴書の準備、面接に向けた練習などが含まれる (BLS 1998)。職業紹介事業とアウトプレースメントの違いは、職業紹介事業が求職者を企業に紹介斡旋して採用した企業から報酬を得るのに対して、アウトプレースメントは雇用調整を行う企業から報酬を得て、その対象となった人材の再就職支援を行うという点である。アウトプレースメント・サービスは、カウンセラーが再就職希望者の職業経験、技能、希望をヒアリングし、必要に応じて再教育・訓練を行い、場合によっては再就職先を紹介するという流れになっている。アウトプレースメント・サービスは、1960年代に米国で始まった人材ビジネスだが、日本に入ってきたのは1982年である (業界大手のドレーク・ビーム・モリン社 [現パーソルキャリアコンサルティング] が日本法人を設立)。

日本におけるアウトプレースメントの市場規模は、1990年代後半から拡大し、2002年度には350億円を突破するまでに成長したが、2003年度の390億円

をピークに下降した。リーマンショックによる不景気に陥った2009年度に市場規模は、283億円にまで回復した後、経済活動の正常化に伴ってサービス需要が落ち着いていたが、2020年度に新型コロナウイルス感染症の大流行によって多くの企業で早期・希望退職実施による人員整理が行われたことから再就職支援サービスに対する需要が高まったため、市場は拡大し、市場規模は305億円にまで伸びた (前年度比23.0%増)。2021年度も前年度に続いて拡大し、市場規模は321億円 (同5.2%増) となっている (矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望」各年版)。

下記では、公的機関による再就職支援の現状を紹介した後で、再就職支援会社のアウトプレースメント・サービスの仕組みや利点について説明し、アウトプレースメント発祥の地である米国の事情について紹介する。

〈参考資料〉

BLS 1998 U.S. DOL BLS, "Glossary of Compensation Terms" Report 923 (1998)

1. 公的機関の再就職支援

(1) 公共職業安定所による再就職支援

① ハローワーク

公共職業安定所は、2001年の「産業構造改革・雇用対策本部」における「中間とりまとめ」に基づき、ハローワークの機能強化等を通じた再就職支援を行っている。具体的には、公共職業安定所のリストラ企業に係る情報把握機能の強化、離職予定在職者に対する相談・情報提供機能の充実（愛称：アシストハローワーク）、職業紹介と職業訓練の連携の強化、募集・採用に当たっての事業主による年齢制限緩和の取り組みの促進、である。

特に注目されるのは、リストラチャリングを行う予定の企業内にハローワークの職員および相談員が出張し、職業相談・職業紹介を行うアシストハローワークである。アシストハローワークは、企業の倒産・リストラチャリング等の理由により大量に離職の発生が予定される場合に、離職予定者が在職中から再就職活動を円滑に進められるよう支援する観点から、当該企業内に臨時のハローワークを設置して、職業相談・職業紹介を行うというものである。設置する期間や対応する職員の数は、各企業や事情によって異なる。企業の事情により、企業内での窓口設置が可能でない場合は、各企業や事業所のある県庁舎や市庁舎内に窓口を設置することもある。企業内に再就職の相談窓口が設置されれば、離職予定者は送り出し企業に在籍している期間中に、その職場で再就職活動をすることができるので、利便性は高い。

② マザーズハローワーク

厚生労働省は、2006年4月から、子育てをしながら就職を希望する人に対して就職支援を行うマザーズハローワークの設置を始めた。2023年3月現在、全

国21カ所にマザーズハローワークを設置しているほか、マザーズハローワークのない地域には、185カ所のマザーズコーナーを設置し、子ども連れで来所しやすい環境を整備している。

これらの施設における支援内容は下記のとおりである（厚生労働省2009）。

(ア) 就職を希望する人のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かなマッチング

労働市場の具体的な状況や、希望する働き方、退職前のキャリア等を踏まえたきめ細かな相談を行い、個々の希望や状況に応じた就職実現プランを策定するとともに、予約による担当者制のキャリア・コンサルティングなど一貫した支援を行う（厚生労働省2009）。

(イ) 子ども連れの人が来所・相談しやすい環境、施設

キッズコーナー、ベビーチェアの設置等子ども連れで来所しやすい施設にする。子ども連れで職業相談等が行える十分な相談スペースを確保し、利用者の立場に立ったレイアウトにすることで、気軽に来所できる環境を整備する。

(ウ) 子育て女性を応援する関係機関との連携による仕事と子育ての両立に関する情報の収集・提供

地方公共団体等の子育て女性を応援する関係機関から、保育所や子育て支援サービス等に関する情報、仕事と子育てが両立しやすい求人や事業の情報等の提供を受け、相談窓口で提供する。

(エ) 希望やニーズを踏まえた求人の確保

関係機関等から仕事と子育ての両立支援に熱心に取り組んでいる事業所等に関する情報提供を受け、求人開拓により求人を確保する。また、就職を希望する人の希望やニーズに適合する求人がない場合には、その人の希望や適性に合った個別の求人

開拓を実施する。

(オ) 就職支援セミナー等の実施

就職活動の具体的なノウハウ等に係る各種セミナー等を実施するとともに、関係機関が実施する再就職のための支援セミナー等についても情報提供を行う。

(2) 助成金制度

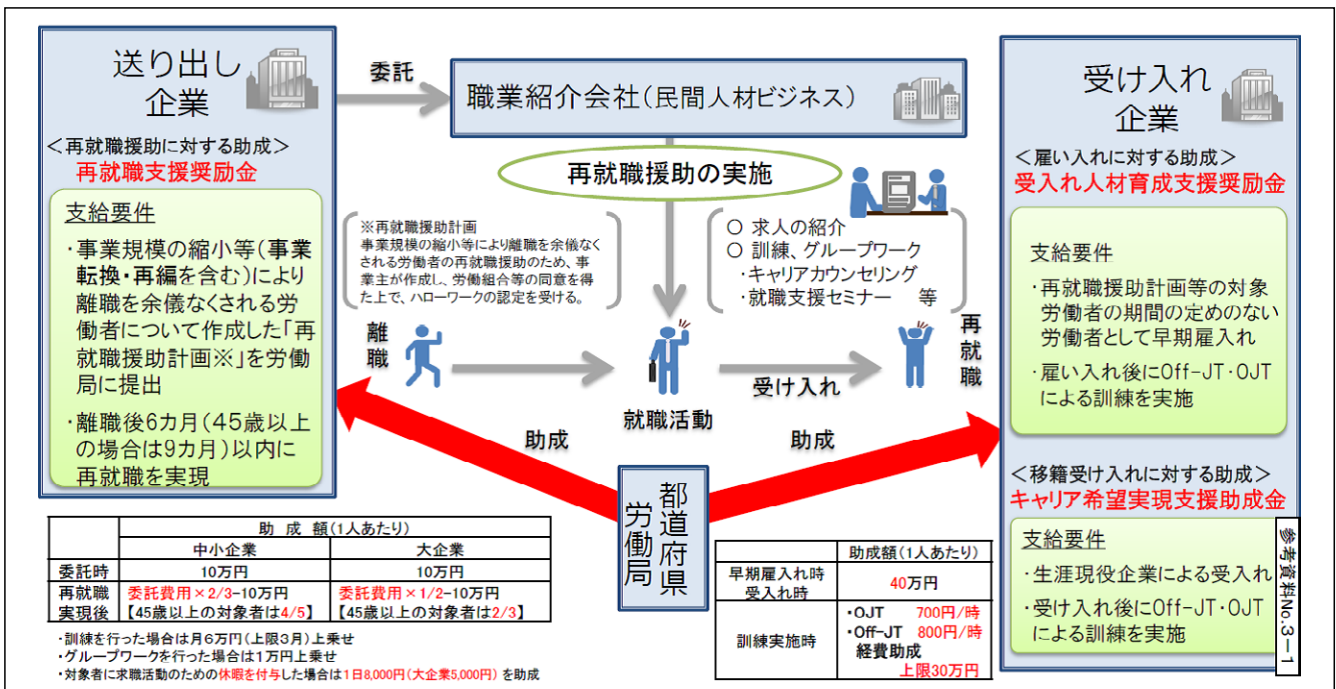
2013年の「日本再興戦略」において、政府は、「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換する」ことを打ち出した(2013年6月14日閣議決定)。これに基づき、2001年に創設されていた労働移動支援助成金が2014年3

月より拡充されたが、2016年には同助成金の支給要件が厳格化された¹。その後も、効果的な実施に向けた見直しを目的として、2017年には助成金の名称の変更、2018年には支給内容の変更、2023年には一部支給要領と一部様式の変更が行われている。

2023年8月現在、労働移動支援助成金には、再就職支援コースと早期雇入れ支援コースの2つがある。再就職支援コースは、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を職業紹介事業者等に委託したり、求職活動のための休暇の付与や再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した事業主に対して支給される助成金である。早期

1 2016年2月22日付の朝日新聞が、大手製紙会社と大手人材会社が労働移動支援助成金を利用して従業員に対して退職勧奨し、事実上の退職強要をしたと報じ、これが国会等で指摘されたため、同助成金の厳格化と見直しにつながった。

労働移動支援助成金の概要



出所：厚生労働省「労働移動支援助成金の概要」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000126649_2.pdf (last visited August 27, 2023)

雇入れ支援コースは、再就職援助計画などの対象者を離職後3カ月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ、継続して雇用することが確実である事業主に対して支給される助成金である（厚生労働省 2023）。

〈参考資料〉

厚生労働省 2009 厚生労働省「マザーズコーナーにおける支援内容」（2009年）

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/04/h0408-2.html> (last visited August 27, 2023)

厚生労働省 2023 厚生労働省「事業主の方のための雇用関係助成金 3.再就職支援関係の助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html (last visited August 27, 2023)

2. アウトプレースメント(再就職支援事業)

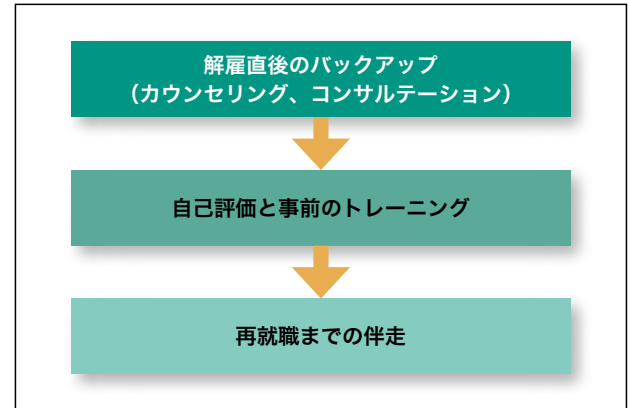
(1) アウトプレースメントの仕組み

一般登録型やサーチ型の職業紹介会社が求人企業の要請を受け、その企業のニーズにマッチした人材を探すことをビジネスとするのに対して、アウトプレースメント会社は何らかの事情で雇用調整を必要とする企業と契約し、雇用調整の対象となった人が新しい職に就くのを支援することをビジネスとする。職業紹介会社の顧客は求人企業だが、アウトプレースメント会社の顧客は人材を送り出す企業と送り出された人の両方である。

アウトプレースメント会社は、対象になった人に対し、できるだけ早く、精神的に安定した状態で仕事を得られるよう、それぞれの立場に立ち、専門的なカウンセリングをしながら就職活動開始から就職先の決定までを支援する。また、経営者に対しては人員削減実施に際しての法的な問題（労働組合対策や個人的な事情への対応など）の解決策をアドバイスする。経営者は外部専門家を活用することにより、わずらわしく手間のかかる仕事から解放され、前向きな事業再構築に専念できるようになる。

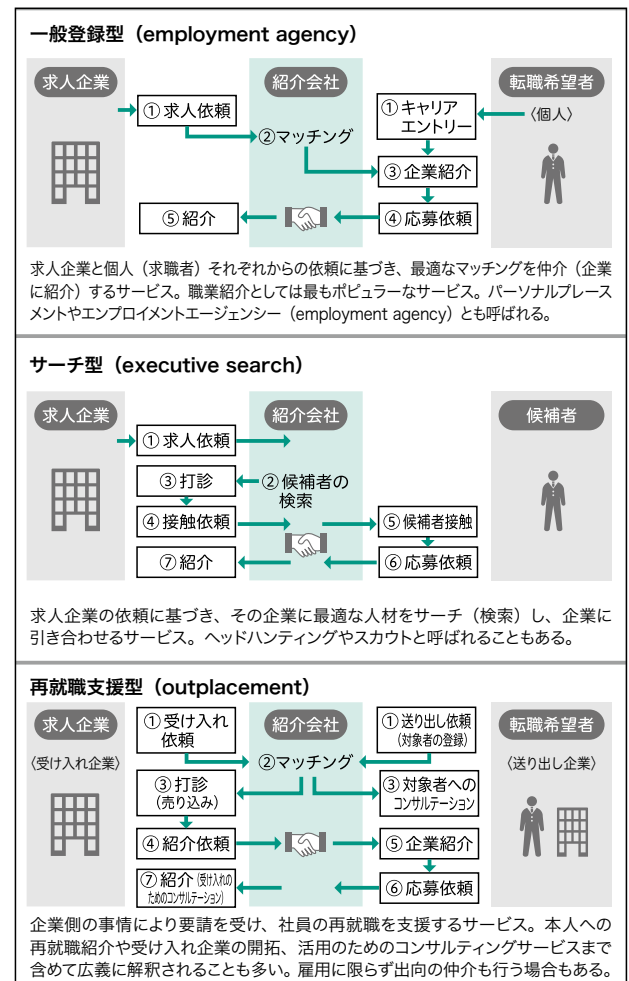
アウトプレースメントの料金は、送り出し企業の負担となる。料金設定は、送り出される労働者の年収ベースによる定率制（年収×10～15%）の場合と、一律料金制（1人につき約70万～150万円）の場合がある。アウトプレースメントを受けてから再就職が決定するまでに要する期間は、個々のケースにより異なるが、3～4カ月程度が一般的である。

アウトプレースメントのポイント



出所：ジェームス・チャレンジャー『ビジネスマンと企業のためのアウトプレースメント「再就職支援」』（1999年、TBSブリタニカ）

人材紹介会社の3つの形態



出所：日本人材紹介事業協会「紹介会社について サービスの形態」
<https://www.jesra.or.jp/content/1000010/> (last visited August 27, 2023)

(2)アウトプレースメントのメリットと活用方法

アウトプレースメントは、送り出し企業、雇用調整の対象となった人、受け入れ企業にとって、次のようなメリットがある。

① 送り出し企業のメリット

- (ア) 雇用調整の対象者は労働市場に詳しいコンサルタントからアドバイスを受けられるため、送り出した企業に対する信頼感を損なうことが少ない。
- (イ) 関連企業以外への転職も可能となる。
- (ウ) 人事部の負担が軽減される。

② 雇用調整の対象となった人のメリット

- (ア) 精神的に不安定な状態になりやすい失業時期に専門家のカウンセリングを受けられるため、求職活動に励める。
- (イ) アウトプレースメント会社のサポートにより、比較的短い失業期間で次の仕事に就くことが可能。
- (ウ) アウトプレースメント会社の施設を利用することができる。

③ 受け入れ企業のメリット

- (ア) 知識、経験、能力を兼ね備えた即戦力の人材が確保できる。
- (イ) 雇用形態、待遇などの決定は、受け入れ企業がイニシアティブを取れる。
- (ウ) 対象者はアドバイスやカウンセリングを受けているので、受け入れ企業にとけ込みやすい。

また、カウンセリングや研修を通して、人材の意識改革を行い、自信を持たせるという方法論は、リストラクチャリングを行う企業以外にも活用できる。たとえば、人材ごとのナレッジ・ベース作成や、社内

の意識改革ツールとしての活用などが可能性として考えられる（多勢 2002）。

他方、こうしたサービスの普及により、企業側が安易に雇用削減に走りやすくなるか、離職予定者の自主性や希望を尊重することが難しくならないか、また、市場の拡大や業者間の競争激化により、サービスの質が低下するのではないか、といった点が懸念されている。

しかし、アウトプレースメントの歴史が古い米国で、アウトプレースメント会社の存在が企業の雇用削減に拍車をかけたという事実は認められず、むしろ、リストラクチャリングに慣れていない企業が不条理な雇用削減を行うことのないよう、アウトプレースメント会社がサポートするという形が多い。

また、アウトプレースメント会社が、リストラクチャリングする側の企業と、リストラクチャリングされる側の労働者の間に入ることで、両者の摩擦も小さくなる。業者間の競争激化については、市場が大きくなれば、市場の自浄作用が逆に高まると期待してよいだろう。

〈参考資料〉

多勢 2002 多勢 哲「アウトプレースメントを活用した組織活性化」『NRI News』2002年3月号（2002年）
http://www.dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8198928_po_cs20020309.pdf?contentNo=1&alternativeNo=
 (last visited August 27, 2023)

3. 米国におけるアウトプレースメント

(1) アウトプレースメントの歴史と役割

米国でアウトプレースメント・サービスが始まったのは1962年。ジェームス・チャレンジャー氏が、弁護士としての仕事を通し、貢献度の高かった役員や上級管理職が解雇された後に再就職に苦勞する姿を見て、解雇した企業の経営者にその再就職に必要な援助をする責任があると訴え、アウトプレースメント会社、チャレンジャー・グレイ&クリスマス社(Challenger, Gray & Christmas, Inc.)を設立したのが始まりである(チャレンジャー1999)。また1967年には、著名な心理学者であったドレーク氏とビーム氏が、キャリア・アセスメント、教育訓練、組織開発、職業設計を専門とする人事コンサルティング会社、ドレーク・ビーム&アソシエイツ社(Drake, Beam & Associates、その後 Drake Beam Morin Inc.)を設立している²。

米国には随意雇用原則“employment at will”のもと、使用者は自由に解雇を行い、労働者は頻繁に転職を繰り返す、というイメージがある。しかし、実際には、解雇については、雇用差別禁止法、判例法、労働協約、就業規則などにより、ある程度のルール化ができており、経営者が恣意的に労働者を辞めさせることはできない。また、労働者も年齢が高くなるにしたがって安定志向が高まり、長期雇用を希望するようになる。米国では、企業がリストラクチャリングを行う場合、在職期間の短い者からその対象となるのが一般的であるため、年齢にかかわらず、在職期間が長い労働者の方が有利となる。企業としても、優秀な従業員には長く勤めてほしいと思うが、経営上の理由により、企業が

労働者をレイオフしなければならないときがある。そのようなとき、企業がアウトプレースメント会社と契約するケースが多い。

アウトプレースメント会社は、離職を余儀なくされた労働者に再就職支援のためのコンサルティングを行う一方で、経営者にレイオフに伴う雇用労働法上のアドバイスや精神面でのケアを提供する。アウトプレースメント会社が、レイオフという厳しい状況に置かれた経営者と労働者をさまざまな点で支援する。また、レイオフを行う前段階で、会社がアウトプレースメント会社と契約し、レイオフを回避するための手段を相談することもある。アウトプレースメント事業が始まった当時、企業は、解雇する人たちに援助を差し出すことに消極的だったが、アウトプレースメント・サービスを受けた人たちから、日々の生活や人生にプラスの影響を得られ、失業期間を短縮でき、適職を得ることができるサービスであるとの報告があり、次第にそのサービスの良さが知られるようになった。企業にとって最大ともいえるメリットは、解雇訴訟リスクを最小限にとどめられることであり、実際に元従業員からの解雇訴訟はほとんど起こっていない(チャレンジャー1999)。

訴訟が起きない大きな理由の1つとして、米国におけるアウトプレースメント・サービスが、コンサルティングとカウンセリングを中心に行っていることが挙げられる。解雇された労働者は、自分を解雇した企業を恨むよりも、自分自身の将来について考える方が大切であることを知らされ、経験豊かなカウンセラーとともにライフプランを練るというプロセスを通して、次に進もうという前向きな姿勢に変わる(チャレンジャー1999)。米国のアウトプレースメント・サービスは、職業紹介よりも、こうしたコンサルティングやカウンセリングに重点を置いている。

サービスの対象者となるのは、役員クラスから中間管理職クラスの者が多い。コンサルティング料は対象者の年収に応じて決められる場合もあれば(通常10~20%)、1人当たり数千ドルというように定額の場合

2 ドレーク・ビーム・モリン社は、2011年にアデコグループの一角で業界大手のリー・ヘクト・ハリソン社に吸収合併された。これにより、リー・ヘクト・ハリソン社が米国のアウトプレースメント最大手となった。

合もある。大規模なレイオフが行われたときには、社内や会社の近くにアウトプレースメントセンターを設置し、再就職支援にあたる。

(2) 公的機関のアウトプレースメント

米国には 1988 年制定の労働者調整・再訓練予告法 (Worker Adjustment and Retraining Notification Act、以下 WARN 法) があり、同法が事業所の閉鎖や大量解雇の際の予告等について定めを置く。

WARN 法は、100 人以上のフルタイム労働者 (勤続期間 6 カ月未満の労働者、週当たりの労働時間が 20 時間未満のパートタイム労働者は対象外) を雇用する企業が 1 つの事業所で 50 人以上の余剰解雇をする必要があるときなどに、同法に基づき、60 日以上を予告を書面により行うことを義務付けている³。WARN 法は大規模な余剰解雇や事業所の閉鎖の際に、影響を受ける労働者やその家族に支援を提供し、コミュニティへの混乱を最小限に抑えるために、米国全州およびコロンビア特別区にラピッド・レスポンス (Rapid Response) プログラムを設置することを求めている。各州のラピッド・レスポンス・チームは、WARN 法に基づく予告を受けると同時に、使用者と協力して、失業給付、求職活動、再訓練といった情報を対象となる労働者に提供するとともに、必要に応じて、事業所内にそのためのセンターを設置する。

ラピッド・レスポンスは、履歴書の書き方の指導や面接のためのワークショップの開催から、キャリア・カウンセリング、教育訓練、実際の職探しに至るまでの包括的なサービスを提供する。

3 60 日以上を予告は以下の場合に例外となる。①事業所の閉鎖に先立ち、会社が積極的に資本調達や事業の再建を図っており、予告を行うことで資本調達や事業再建が危うくなるおそれがあると思われる場合などは、合理的な期間、予告を回避・延期することができる。②予期していなかった大量注文の取消しなど、予告不能な事業状況があった場合。③自然災害で直接被害を受けた場合。

また、WARN 法の対象外となるケースについてもラピッド・レスポンスのサービスを行っている州もある (マサチューセッツ州⁴ など)。

そのほか、州や市郡独自でアウトプレースメントを実施しているところもある。たとえば、メリーランド州では専門・技術職、管理職、役員などを対象に「プロフェッショナル・アウトプレースメント支援センター」 (Professional Outplacement Assistance Center、POAC) を設置している。ここでは、専門・技術職や管理職の求職活動を熟知している職員が個別にキャリア・ガイダンスを行うなど、民間のアウトプレースメント会社レベルの質の高いサービスを提供している⁵。また、ワシントン州でも独自のアウトプレースメント支援を行っている⁶。市郡レベルでは、アリゾナ州のピマ郡が独自のアウトプレースメント・サービスを提供している。同郡では、大規模な人員整理や事業閉鎖が判明してから 48 時間以内に、事業サービスチームのスペシャリストが使用者と連携を取り、影響を受けた従業員がアリゾナ州のプログラムやサービスにアクセスできるよう手配をする。同時に就業場に専用窓口を設置して、失業給付の申請方法や再雇用のためのオリエンテーションなど、カスタマイズしたサービスを提供する⁷。

〈参考資料〉

チャレンジャー 1999 ジェームス・チャレンジャー『ビジネスマンと企業のためのアウトプレースメント「再就職支援」』(1999 年、TBS プリタニカ)

4 MassHire Rapid Response layoff management and outplacement services, <https://www.mass.gov/info-details/masshire-rapid-response-layoff-management-and-outplacement-services> (last visited August 29, 2023)

5 Maryland Department of Labor Professional Outplacement Assistance Center, <https://www.dllr.state.md.us/poac/> (last visited August 29, 2023)

6 Office of Financial Management, Outplacement Assistance, <https://ofm.wa.gov/state-human-resources/workforce-data-and-planning/workforce-planning/outplacement-assistance> (last visited August 29, 2023)

7 Pima County Outplacement Services

4. 今後の課題

米国の雇用労働法の領域は、日本と比較すると、広範で複雑である。事業の倒産や縮小に伴って必要とされる法的な手続きなどには煩雑な仕事が多い。このような仕事を一手に引き受けるアウトプレースメント会社は、レイオフを余儀なくされた企業にとって、貴重な存在である。また、レイオフにより職を失った者も、アウトプレースメント会社のサポートを受けることで、精神的なストレスや不安が軽減される。企業も労働者も将来に不安を覚える経済不況という時代において、経営や雇用調整に関するコンサルティングから、リストラクチャリングの犠牲となった労働者のケアまでを、専門的に引き受けてくれるアウトプレースメント会社の需要は安定しているといえる。これは、米国だけでなく、日本においても同様であろう。

公共職業安定所や各地方公共団体が、すべての非自発的離職者に個々の希望や特性を考慮して再就職支援サービスを提供することは現実的ではない。再就職支援のための財源を大規模に拡充するのは現時点では困難であり、公的機関と民間事業者が協力して、再就職支援活動を強化していく以外に方策はないだろう。米国のような年齢差別禁止法や明確な先任権制度（勤続年数の短い者からレイオフの対象とする雇用慣行のこと）を持たない日本では、リストラクチャリングに際して、まず中高年齢労働者がその対象となることが多い。長年、企業のために働いてきたにもかかわらず、その企業に解雇された労働者は、経済的に打撃を受けるだけでなく、精神的にも大きな傷を負う。そのような状況で、次の仕事を探すのは決して容易ではない。しかも、日本の労働市場は、中高年齢労働者にとって不利な市場であり、独力で仕事を見つけるのは至難の業である。単なる職業紹介だけでなく、行き場を失った求職者にカウンセリングや施設を提供するアウトプレースメント会社への期待は大きい。また、失業期間を最小限にとどめるためには、企業に在籍している間

に、可能な限りの求職活動をしておく必要があるが、それには送り出し企業、公的機関（ハローワークや各地方公共団体）、民間職業紹介所やアウトプレースメント会社の協力が前提となる。

他方、アウトプレースメント会社への課題もある。たとえば、アウトプレースメント・サービスは、主として企業から料金を徴収する形で、企業向けに行われているが、個人向けにサービスを展開できるようになれば、市場はさらに拡大するだろう。現行の職業安定法は、職業紹介における求職者からの手数料徴収を原則として認めていないが、職業紹介とは明確に区分して実施される求職者サービス（すなわち、職業紹介を前提や条件としない求職者サービスであって、求職者がそのサービスを受けることを自ら希望しているもの）については、所要の料金を徴収することは可能である。一部の派遣会社でもそのようなサービスを提供しているところがあるが、カウンセリングやキャリア開発に強いアウトプレースメント会社であれば、若年者や長期失業者のアップスキリングやリススキリングに一役買うことができると期待される。

また、現行の労働移動支援制度にも課題は多い。厚生労働省は再就職支援を行う事業主に対して労働移動支援助成金を支給しているが、離職を余儀なくされた労働者の多くは実際には再就職支援を受けられていないという実態がある。さらには、再就職支援業とハローワークの連携がほとんどないという指摘もあり、送り出し企業に対する助成だけでなく、離職を余儀なくされた労働者に対するより直接的な支援が不可欠と思われる⁸。

8 ドイツで行われている労働者が民間の事業主の職業紹介サービスを受けることのできるアクティベーション・職業紹介クーポン制度が効果的ではないかという見解もある（橋本 2014、阿部 2016）。

〈参考資料〉

橋本 2014 橋本陽子「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』No.647（2014年）

阿部 2016 阿部正浩「一事例から見た再就職支援と労働移動支援助成金の課題」『日本労働研究雑誌』No.671（2016年）

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出所
1	完全失業率の推移	総務省統計局「労働力調査（基本集計）2022年（令和4年）平均結果の概要」（2023年） https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf
2	倒産件数	帝国データバンク「全国企業倒産集計2022年度報」（2023年） https://www.tdb.co.jp/tosan/syukei/22nendo.html
3	マザーズハローワーク事業	厚生労働省「マザーズハローワーク事業」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21046.html
4	労働移動支援助成金 （再就職支援コース）	厚生労働省「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」（2023年） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21924.html
5	労働移動支援助成金 （早期雇入れ支援コース）	厚生労働省「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」（2023年） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805.html
6	労働移動支援助成金の概要	厚生労働省「労働移動支援助成金の概要」 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantaou/0000126649_2.pdf
7	人材紹介会社の3つの形態	日本人材紹介事業協会「紹介会社について サービスの形態」 https://www.jesra.or.jp/content/1000010/
8	米国 WARN 法	U.S. DOL, Employment and Training Administration, Fact Sheet, "The Worker Adjustment and Retraining Notification Act" (2019) https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/warn

労働政策講義 2023

07 再就職支援

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年12月20日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認：2023年11月)

Works University

労働政策講義 2023

07 再就職支援

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>