

第1回京都府在籍型出向支援協議会（議事概要）

日時：令和3年4月27日(火)

14時～15時30分

Zoomによるオンライン形式での開催

1 開会

2 挨拶：京都労働局職業安定部長

第1回目の「令和3年度京都府在籍型出向等支援協議会」の開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

令和3年2月の雇用失業情勢を紹介させていただくと、有効求人倍率は0.98倍と、1月と比較して0.01ポイント上昇しているが、求人は、特に宿泊業、飲食サービス業、運輸業の減少幅が大きくなっている。また、4月12日から京都市に「まん延防止措置」が適用され、更には4月25日から京都府を含む4都府県に緊急事態宣言が発令されるなど、今後の雇用に与える影響についても、注意深く見ていく必要があると考えている。

このような状況下において、雇用が過剰となっている企業の多くは、コロナ禍に伴う厳しい雇用情勢からの回復に備えて、雇用調整助成金（休業）の活用等により雇用維持を図っているが、感染症の影響が長引く中では、単に休業ではなく、一時的な在籍型出向により、労働者のモチベーションを維持しつつ雇用を維持する視点も重要であるとともに、人手不足企業が積極的に出向者を受け入れる動きもみられる。

このように、在籍型出向という手段によって労働者の雇用を維持する取組を政府としても支援するため、令和2年度第3次補正で、「産業雇用安定助成金」を創設した。在籍型出向に要する経費について、出向元・出向先双方に助成する本制度は、在籍型出向を活用して雇用維持を図るための支援策として期待されている。

また、在籍型出向の基本や支援策などをまとめた専用のページを厚生労働省のホームページに開設しており、「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」なども掲載している。

一方、在籍型出向を支援するためには、助成金やハンドブックといったツールだけではなく、全国レベルまたは地域レベルで関係機関が連携して情報を共有し支援を行うネットワークを構築していくことが必要とされており、今年2月に、厚生労働本省において、全国在籍型出向等支援協議会を開催されたところであり、その全国協議会の中で、（後ほど京都府様からご説明があると思うが、）京都の取組である「【短期】雇用シェアリング事業」がオール京都で取り組まれている事業として紹介された。

これらを踏まえ、本日、京都において第1回目の「令和3年度京都府在籍型出向等支援協議会」をここに開催することとした。労使団体、金融機関、出向支援の専門家であ

る産業雇用安定センター、関係省庁が一堂に会し、出向支援施策や好事例などの情報を共有し、今後の出向支援をより効果的に行うための協議を行うことは大変有意義であり、本協議会構成員各位のネットワークや既に設置されている「短期助け合いマッチング協議会」と情報の共有等図りつつ、今後の出向支援に取り組んでいきたいと考えている。

本日は、限られた時間ではあるが、活発な意見交換ができればと考えているのでよろしくお願ひしたい。

3 京都府在籍型出向等支援協議会開催要項（案）について 【資料1】の説明

説明者： 京都労働局職業安定部職業安定課長

協議会設置の趣旨については、新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用が過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、在籍型出向という形態等により労働者の雇用を維持するために、関係機関が連携して、出向等の情報やノウハウの共有、送出企業や出向の受入企業の開拓などを推進することを目的として、「京都府在籍型出向等支援協議会」を設置するものであり、本協議会を通じて出向などの支援機関のネットワークづくりをしていくことになる。

構成員は16機関だが、本協議会は必要に応じて関係者の出席を求めることができるものとし、協議会の開催については年度1回の開催を目安としつつ、必要に応じて開催できるものとする。

協議事項については以下6点を挙げている。

- 1) 雇用過剰や人材不足等に係る現下の雇用情勢に関すること
- 2) 在籍型出向等を支援する関係機関の連携に関すること
- 3) 出向に係る送出企業や受入企業の情報の共有やそのような企業の開拓に関すること
- 4) 在籍出向などの支援に係るノウハウや好事例の共有
- 5) 各支援機関が持つ支援策等の情報の共有や周知
- 6) その他必要な事項に関すること。

事務局については、京都労働局の職業安定課に設置し専門の職員が担当することとする。その他、本協議会の議事については、原則として公開とさせていただくこととする。

4 現下の雇用失業情勢について 【資料2】の説明

説明者： 京都労働局職業安定部職業安定課課長

資料2の「現下の雇用失業情勢について」説明させていただく。

まずは1の「有効求人倍率（京都府）と完全失業率(全国)の推移」をご覧くださいと、

京都府における今年2月の有効求人倍率は0.98倍と、昨年11月から1倍を下回る状況となっており、雇用情勢の判断としては「求職者数が求人数を上回っており、コロナが雇用に与える影響について、より一層注意を要する状態にある」としている。

下段のグラフを見ていただくと、赤色の折れ線グラフが京都府における有効求人倍率の推移となる。平成20年のリーマンショックから令和元年（令和元年6、7月は過去最高の1.66倍を記録）までは、右肩上がりに上昇していた有効求人倍率は、令和2年からは新型コロナウイルス感染症の影響を強く受け、急激に下がり令和2年12月には0.95倍まで下がったものの、その12月を底に少し持ち直している状況と考えている。

このように有効求人倍率が1倍を大きく下回らない状況となっているのは、雇用調整助成金などの政府の雇用維持施策で、何とか事業所様も持ちこたえてきていることがうかがえるが、4月に発令された「まん延防止措置」や、先日発令された第3回目の「緊急事態宣言」が今後の雇用情勢にどのような影響を与えるかを慎重に判断する必要がある。

続いて、2の「産業別の新規求人数の動向について」の中段にある「主要産業の新規求人数の対前年同月比」を見ていただくと、令和2年2月からの状況を載せているが、コロナの影響を受けて経済活動が大きく制限される状況となり、ほぼ全ての産業でマイナス（▲）となっている状況。

特に京都の主要な産業である「観光関連」の産業については、国内外の移動自粛や外出の自粛など、人の移動が長期に渡り制限されていることから、今年2月の状況では「宿泊・飲食サービス業」で▲54.3%のマイナス、「運輸業・郵便業」が▲40.6%のマイナス、中でもタクシー及び観光バスなどの「道路旅客運送業」で▲58.0%のマイナスとなっている。また、「卸売・小売業」で▲19.8%のマイナスと、他の観光関連の産業よりはマイナスが少なく感じられるが、1月まではマイナス▲30%を超える状況で推移しているなど、観光関連産業はコロナの影響を大きく受けていることが窺える。

一方、「建設業」や「医療・福祉」（特に福祉関係）、「製造業」のうち「電子部品、電気機械等製造業」など、比較的コロナの影響を受けにくい分野では、求人が増加傾向であったり、減少率が低いなど、依然として「人手不足」感が強い産業もあるところ。

今後は、このコロナの影響が少ない分野、いわゆるコロナ禍で一時的に雇用が過剰となっている産業から、コロナ禍においても「人手不足」が継続している産業への、一時的に労働者を移動させる取組（仕組み）が、在職中の労働者の雇用の維持を図るためにも重要となってくると思われる。

5 出向支援の取組および関係機関の連携について

① 京都労働局の在籍型出向支援について 【資料3-1、3-2】の説明

説明者： 京都労働局職業安定部職業安定課長

資料3-1を元に、「在籍型出向の活用による雇用維持への支援」について説明させて

いただく。

本事業は、コロナ禍によって一時的に雇用過剰の企業と人手不足の企業が生じる中で、企業間での「在籍型出向」などの仕組みを活用して、雇用の維持を図っていくことを目的とした事業となっている。この事業は、1月28日に成立した令和2年度第3次補正予算をベースとしており、この事業のポイントは、感染拡大防止と経済活動の両立を目指して出向等の仕組みを活用した雇用維持を支援するため、以下3点がポイントとなる。

- 1) 協議会を設置して、情報の収集と活用（連携）を図ることと、この事業を広く知ってもらうこと（理解促進）、
- 2) 事業を円滑に推進するため「産業雇用安定センター」のマッチング体制の強化を図ること、
- 3) 在籍型出向を支援するため、出向元、出向先双方を支援する助成金「産業雇用安定助成金」を創設したこと

この事業の対象となる雇用関係の形が「在籍型出向」で、在籍型出向は出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元と出向先の企業の双方からの雇用関係が成立しており、一定期間継続して出向先企業で勤務する形が基本的な形となる。

この在籍型出向の詳細については、資料3-2「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」を付けているので、後ほどご確認いただきたい。

続いて、この事業の重要な支援策の一つが「産業雇用安定助成金」となる。

この助成金の特徴を簡単に2つ紹介すると、

- 1) 在籍型出向により労働者の雇用を維持したい場合、出向先企業の理解・協力を得ることが課題となるが、出向元と出向先が共同で一人の労働者の雇用を守っていただくという考えのもと、助成金のスキームに共同事業主という考え方を取り入れていること、
- 2) 助成経費は、出向に要する賃金等の費用（ランニングコスト）に加え、出向の成立までに要する費用（イニシャルコスト）も対象としており、出向に係る一連の費用を助成の対象としていることになる。

この助成金の詳細については、後ほど京都労働局助成金センターの担当から説明させていただきます。

この「在籍型出向の活用による雇用維持の取組」を推進するに当たって、全国及び地域に協議会を設置し、連携方法等を協議することとなっており、全国の会議は2月17日に厚生労働省本省で開催され、それを受けて各都道府県において順次協議会を開催しているところであり、京都においては本日「キックオフ・ミーティング」として第1回「京都在籍型出向等支援協議会」を開催するに至った。

京都の協議会の開催目的や協議事項については、先ほど「京都在籍型出向等支援協議会開催要項」の中で説明したとおりだが、特に出向の情報やノウハウ・好事例の共有を図

るためのネットワークを構築し、この取組を利用する企業の開拓等を推進して、コロナ禍の雇用の維持を図っていきたいと考えている。

② 産業雇用安定助成金 【資料3-3、3-4、3-5】の説明

説明者： 京都労働局職業安定部職業対策課員

資料3-3、3-4、3-5が関連資料となるが、本日は資料3-3「産業雇用安定助成金」を中心にご説明させていただく。この助成金は、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、雇用の維持を図ることを目的として出向を実施した場合に対象となる助成金で、本助成金の前提となる出向については、いわゆる在籍型出向で、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となる出向であり、対象の出向期間は1ヶ月から2年間としている。

続いて対象となる事業主だが、特に重要なポイントを二つ上げさせていただくと、

- 1) 出向元事業主が新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされていることが必要になる。
- 2) 出向元事業主が、出向の実施について労使間で事前に協定を結んでいることが必要で、労働組合のない会社でも事業所の過半数を代表する従業員との書面による労使協定を結んでいることが必要になる。また出向する従業員についても、出向することへの同意が当然必要になる。

続いて本助成金の内容だが、本助成金には2種類の内訳があり、1つ目は出向期間中に発生した賃金・労務管理費などを対象とした「出向運営経費」、2つ目は出向前日までに
出向に対して発生した機器や備品の受入に係る諸費用などを対象とした「出向初期経費」の2種類からなる。「出向初期経費」は、出向に際して出向前日までに経費などが発生した場合に一人につき1回限り定額10万円の支給となるが、出向元事業主、出向先事業主の状況においてはさらにそれぞれ5万円の加算要件もある。

実際の申請手続きの流れだが、申請に必要な書類は、会社の住所の管轄区域にある京都労働局助成金センターもしくはハローワーク(資料3-5参照)に提出していただく。本助成金の申請者は出向元事業主になっているので、例えば出向元事業主が京都府、出向先事業主が東京都というケースであれば、京都でまとめて申請することになる。実際の申請手続きは、出向までに提出していただく「計画届」、出向後に一定期間、具体的には1ヶ月から6ヶ月毎にご提出いただく「支給申請」という2段階の流れで進む。

最後に、出向した後つまり出向期間中の賃金・労務管理費などを対象とした「出向運営経費」について説明させていただくと、本助成金の1日の上限額は12,000円となっており、同一の労働者に係る支給は12ヶ月が限度となる。現状特例の元で運用されている雇用調整助成金の上限額15,000円に比べ低い金額にはなっているが、雇用調整助成金との最大の違いは雇用調整助成金が従業員の「休業状態」、つまり休ませていることが前提となるが、本助成金「産業雇用安定助成金」は従業員が働いている「就業状

態」を前提とした助成金になる。

少し話を戻すと、こちらの助成金は出向期間中と出向前の期間の日額、いわゆる1日に換算した給与額を比較し、いずれか低い日額を元に算出する。具体的には算出元になる賃金と経費などを合わせた金額に対して、中小企業であれば5分の4、解雇などがなければ10分の9、大企業であれば3分の2、解雇などを行っていないならば4分の3という助成率を掛けた金額になる。リーフレットの裏面の中段あたりに具体的な金額を示している部分があるが、こちらの例としては出向元が賃金を3,600円、出向先が賃金と教育訓練などでかかった経費を8,400円負担したケースになるが、こちらのケースでは両者が中小企業、出向前から申請期間の末日まで解雇等を行っていないということから、助成率10分の9が適用されている。よって出向運営経費として助成されるのは実際に発生した賃金と経費の合計額である12,000円に対して助成率10分の9を掛けた金額10,800円が助成されることになり、内訳としては出向元が3,240円、出向先が7,560円を最終的に助成されることになる。「産業雇用安定助成金」の概要と具体的な金額の試算の説明は以上。

③ 京都府の取組 【資料4-1、4-2】の説明

説明者： 京都府商工労働観光部雇用推進室長

京都府で事務局を構えている「短期雇用シェアリング事業」について説明させていただく。資料4-1上段の囲みにあるように、この事業は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、「従業員を休業させるなど、雇用の維持に不安を抱える企業様」と「人手不足で一時的にでも人材を受け入れたい企業様」の短期的な雇用のシェアを支援する目的で、昨年7月から開始した。先ほど説明のあった支援協議会の趣旨に合致する事業であると考え。事業概要の説明の前に、事業実施に至る経過についてご説明致したく、資料左下のトピック欄をご覧いただきたい。

事業を組み立てるに当たってのきっかけになったのが、今年の緊急事態措置期間中の5月14日に開催された「京都労働経済活力会議」、この会議は京都経営者協会・連合京都・京都労働局・京都府・京都市のトップ会談だが、その会議において、京都経営者協会小畑会長様から行政が中心となって短期的な雇用シェアを支援できないかをご提案いただいたことであった。このため京都労働経済活力会議の構成団体に、出向支援のエキスパートである産業雇用安定センター京都事務所にも参画いただきオール京都の体制で昨年6月25日に、先ほどご紹介のあった「短期助け合いマッチング協議会」を設立した。これまでに7回の事務局会議を開催してマッチング事業の進捗管理や事業の普及促進策など具体策について協議しているが、今年の4月からは、近畿経済産業局にも参画いただいている。

事業概要だが、中身的には目新しいものではないかもしれないが、特徴として在籍型出向のみならず、兼業・副業等も対象にしていること。それから多様な働き方を実現す

る環境整備のため社会保険労務士の専門アドバイスを基本機能としていること。そしてホームページ上のオンラインでの自由恋愛的なマッチングだけではなく実際の出会いの場の設定。専門スタッフによる個別の伴走支援、アフターフォローがあること。そして先ほどご紹介したとおり行政だけではなくオール京都体制での運営による安心感があることなどが特徴と考えている。

昨年7月に京都府のホームページ内に短期雇用シェアリング事業のサイトを開設し、事業を開始した。マッチングまでに要した時間としては2ヶ月から6ヶ月というのが現状だ。

課題としては、一つ目には先行きの不透明感が拭えない中、社員を外に出すことについて中々決断ができず、送り出し側のニーズが中々事務局の方に寄せられないということ、これは何も関連のない企業へ行かせることへの不安ということもあるし、知らない人を受け入れる不安、こうしたものも含んでいるということである。そして二つ目には就業規則の改正手続きや労務管理が煩雑である、これは安全配慮の観点から就業規則で兼業・副業を禁止されているケースは多いがこの事業を進めるに当たっては社内環境を整備していただくことが必要になってくる。そして3つ目には労使の合意など社内調整のハードルが高い、これは例えば送り出しの会社全体が休業する場合ではなくて、例えば一部門のみの休業の場合だと、社員間の不公平感が生まれてしまうのではないかと、その他企業機密の流出といった守秘義務の問題など、そうしたものを含んでいる。こうしたことが具体的な相談の中でこれまで聞かれているところだ。このため、今年度は先ほどご紹介があったが、国の新たな助成金の活用を勧めながら、企業側の不安を解消できるように社会保険労務士によるサポートや各種セミナーの開催、そして実際の職場での説明会、オンライン相談の実施、そうしたものを進めていきたいと考えている。

最後に資料の4-2だが、こちらは事業のチラシとして今説明させていただいたことをまとめたものである。我々が事業を進めるに当たっての大きな課題は、なんと申しても送り出し企業、そして受入企業の情報の確保だ。チラシの一番下に事務局の連絡先を記載したが、本日お集まりの皆様には企業のお困りの情報を是非ご提供いただきたいと考えており、ご協力のほどよろしくお願ひしたい。

④ 本協議会と短期助け合いマッチング協議会のイメージ図（案） 【資料5】の説明

説明者： 京都労働局職業安定部職業安定課長

「【短期】雇用シェアリング事業」と本協議会の関係（連携）について、資料5を元に事務局より補足の説明をさせていただく。

京都府様から説明のあった「【短期】雇用シェアリング事業」は、在籍型出向のほか、兼業・副業も支援の対象としているところだが、この【短期】雇用シェアリング事業の協議会である「短期助け合いマッチング協議会」の構成員の皆様は、本京都府在籍型出向等支援協議会の構成員様でもあり、事業の目的もコロナ禍において短期的な雇用のシ

ェアを図り、在職者の雇用維持を図ることなど一致していることも多いことから、双方の事務局間の連携を強力に図り、お互いに協力して事業目的を達成することとしているところ。

そのため、それぞれの事務局において、皆様からいただいた出向や兼業・副業等の様々な企業の情報を共有するとともに、その中の在籍型出向の情報は産業雇用安定センター京都事務所とも共有を図っていく。

また、各機関様においては、顧客の企業情報（いわゆる信用情報となるような情報）の提供は困難であると思われるが、その場合は、顧客の企業様に対して、各機関が行っている様々な雇用維持やマッチングの支援策について、ご教示いただくとともに、それぞれの支援機関に誘導等をしていただければと考えている。

なお、事務局間の企業情報の共有については、当然に当該企業様の同意が無ければできないことは言うまでもないものである。

⑤ 京都市の取組 【資料6-1, 6-2】の説明

説明者： 京都市産業観光局産業企画室 ひと・しごと環境整備課長

資料6-1から説明させていただきたい。青い方の資料だが、この事業は「地域企業担い手交流チャレンジプログラム」という名称であり、大企業から中小企業などへの在籍型出向という新たな担い手確保や育成の方法を地域企業に提案することで、地域企業における人的課題をはじめ経営課題の解決を支援するとともに人材交流を促進し、企業間連携の強化を図るものである。令和元年度は産業雇用安定センターと京都市との間で連携協定を締結し共同記者会見を行うとともに、アンケート調査やヒアリング調査等により事業開拓に着手するなど試行的事業を実施した。令和2年度は専用窓口を「わかもの就職支援センター」内に開設した上で、企業開拓を行うとともにプログラムの概要や受入企業を紹介する動画などを掲載した専用ホームページを開設するなど、本格的に事業を実施してきた。こうした取組の結果、令和3年3月31日現在受入企業は27社、送出企業は6社で、6件のマッチングが実現した。

このように、コロナ禍での厳しい経済情勢の中にあっても一部の市内中小企業の中には技術者をはじめとする中核人材に対する根強い求人ニーズがあり、産業雇用安定センターの強みであるミドル層の送出人材情報とマッチング機能を生かすことで6件のマッチングを実現するなど、このチャレンジプログラムは地域企業の持続的な成長にとって必要不可欠な人材の確保に寄与しているものと考えている。さらに今年度には次世代リーダーのレンタル移籍を開始する予定の送出企業もあり、こうした状況を踏まえて今後も引き続き当市の企業開拓力と産業雇用安定センターの送出人材情報やマッチング機能を発揮すると共にこれまで培ってきた取組ノウハウも生かしながら地域企業における人材交流を一層促進していきたいと考えている。本日ご参集の皆様におかれましては、送

出企業、受入企業、中核人材が欲しい、或いは人材を修行させたい等々の企業がございましたらお声掛けいただき、この事業の発展にご協力いただければと考えている。6-1の資料は送出企業のチラシであり、6-2については受入企業のチラシである。具体的な参加企業等も紹介しているので、是非お時間のある時にご覧いただきご理解いただければと思う。

⑥ 近畿経済産業局の取組 【資料7】の説明

説明者： 経済産業省近畿経済産業局

地域経済部地域経済課 イノベーション推進室長

資料7について説明させていただきたい。雇用安定のための連携スキームということで昨年9月より労働局ハローワーク及び産業雇用安定センターと連携させていただき、こういったスキームを動かさせていただいている。近畿経済産業局が雇用を安定させるためにできることは、企業の声を皆様にお繋ぎするということであり、そこが一番の強みと考えている。資料の一番左に「地域未来牽引企業」といった地域を引っ張っていただく企業や、採用に意欲的な企業。またこのような状況においても設備投資等に積極的な企業等にヒアリングする中で、労働局ハローワークへの求人申し込み状況を、産業雇用安定センターに出向に係る事業についての内容をお聴きしながら、企業から聞き取りできたものについて労働局及び産業雇用安定センターに提供していくというスキームを動かさせていただいている。こういった情報に加えて、安定して企業に就職していただけるようなイベントというものは、私共もやっており労働局もやっているもので、そういったイベントについては両者でお互いに周知協力するといったようなことや、産業雇用安定センターの活動について企業があまりよく知らないと言う方もかなりの割合でおられるので、事業の内容をご説明することで今まで眠っていた出向のニーズを掘り出すといったことをしている。昨年9月から本年4月12日までの間で、労働局には1件のご紹介、産業雇用安定センターには10件の情報をお流しできた。これは京都だけに限った話ではなく、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、福井といった近畿経済産業局が管轄している2府5県のエリアで活動しているスキームになる。京都府の「短期助け合いマッチング協議会」にこの4月から私共近畿経済産業局が参画させていただくことになっている。今まで以上に皆様に貢献できるよういろいろ情報を集め、皆様にお流しできればと考えている。

⑦ 産業雇用安定センターの取組 【資料8-1、8-2、8-3】の説明

説明者： 産業雇用安定センター京都事務所長

先ほど近畿経済産業局様からもお話があったが、産業雇用安定センターと言っても名前があまり知られていないということなので、簡単に産業雇用安定センターについて説

明させていただきたい。

産業雇用安定センターは、今から30数年前の1987年に当時の労働省と日経連と産業団体が協力して、「失業なき労働移動」ということを支援するために設立された公的機関になる。設立以来、各種経済団体や労働組合、連合さんなどとの連携のもと全国47都道府県の地方事務所全てにおいてネットワークを構築し、出向・移籍の支援業務に取り組んでいる。主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って情報提供や相談などの支援を行い、出向・移籍の成立に結びつけるという人材の橋渡しを無料でやっている。資料の8-1は新型コロナウイルス感染症に対する雇用対策としての在籍型出向制度の取組についての説明だが、概要として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雇用シェア（在籍型出向）を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っている。以上が産業雇用安定センターの概要になる。

資料8-1だが、産業雇用安定センターというのが真ん中に書かれてあるが、左側に送出ニーズの高い業界団体さん、右側に受入ニーズの高い業界団体さん、その下にそれぞれ傘下の企業さんがあり、その傘下の企業さんで人が足りないとか人が余っているといた情報をいただいたら私たち産業雇用安定センターが実際にその企業さんを訪問し、受入企業であればどんな人を、何名、どんな職業、どんな仕事かということをお聞きし、送出側の企業であればどんなスキルの人を何人くらいどのくらいの期間出向に出したいとか細かいお話を伺って、その情報を元に出向のマッチングをかけていく。

裏のページを見ていただくと、先程来出向とはということではいろんなお話があったが、右上の図に出向元と出向先と労働者とあるが、この3者がウインウインの関係になるようなマッチングを図りたいということで活動している。その下に出向元・出向先それぞれのメリット・デメリットを書いてあるが、出向にはどうしてもメリット・デメリットがある。私共は出向元、出向先どちらの企業にもまずは直接訪問し、出向とはこういうもので、こんなハードルがあり、こういうことをしないといけないとか、流れはこういうものだという話は必ずするので、出向についてよくご存じない企業さんに対して一から説明をするように心がけて動いている。

次の資料8-2の「在籍型出向2020年度報告」。裏面にあるのが実際に昨年度コロナ関係でどうしても出向に出さないといけとないということで決まった近畿での出向事例になる。いろんな業種があるが、京都では航空機部品製造業さんで大量に出向を希望されていたが、農機具関連、自動車関連、警備関係等の企業への出向が決まっている。この表には書かれてないが、昨年京都で64件出向が決まっており、その中で新型コロナウイルス関連が54件決まり、その受入企業が11社あったというのが京都での実績になる。今の資料の下の方を見ていただくと、在籍型出向におけるメリット及び課題と書かれている。皆さんにお願いしたいのがこの課題の部分になるが、これまで出向というものを経験されたことのない企業さんが殆どのため、最初どうしても壁がある。そ

の壁をいかに取り除くかということで、私たちも訪問していろんなお話をしてその壁を少しでも下げ、出向を出しやすくとか出向が受け入れやすくなるように動いている。皆さんにおかれましても、出向に出したいとか出向を受け入れてでも人を雇いたいというような企業さんの情報がありましたら、ご一報いただければその企業さんに私たちがお伺いしてお話をさせていただき出向の話を進めていくので、是非共ご協力をお願いしたい。

6 意見交換

京都商工会議所：

本日各団体様よりご説明をいただき、改めて大変有意義な制度であると理解できた。京都府内の全8商工会議所で連携しながら具体的にお客様についての情報提供を行っていききたい。

なお商工会議所は中小企業をメインに景況調査、雇用に関するヒアリングを定期的に行っており、4月上旬に京都市内でまん延防止等重点措置の発令が決まった際に、飲食店、宿泊業などを中心に景況に関するヒアリングを行った。大手ホテルの昨年同時期比で宿泊で3割、レストランで5割落ち込んでいたが、今回の緊急事態宣言の発令に伴いさらに厳しい状況になっていると思われる。また居酒屋、ステーキハウスなどをメインとする飲食店で稼働率が昨年比4割～6割の落ち込みとなっているが、中小規模の旅館業で稼働率が昨年比1割以下に落ち込んでいる状況、また土産物品店でも昨年比で1割という厳しい状況となり資金繰りにも苦しんでいるとうかがっている。その中で、本制度をうまく活用できれば雇用維持に繋がるものと期待しており、他の会議所と連携して情報共有に努めて参りたい。

京都府中小企業団体中央会：

当会は京都府全域をエリアとして各種業界を会員として400数十団体ある。コロナの関係でこの1年間を振り返ると、昨春には観光産業や卸・小売り関係がすでに非常に厳しい状況だったが、製造業・建設業においては当時まだ受注残があり幾分売上げが低下している程度の状況であり実際には夏頃からが厳しい状況になったということで、当初は業種間で多少のばらつきがあったもののその後は全業種で影響が出ていると聞いている。中小企業小規模事業者にとっては売上げの減少により固定経費負担が重くのしかかっており、人件費を下げるために一旦雇用関係を解除した場合、後に必要になった時に人を確保することが非常に難しい。その意味で組合員の人材情報を事業協同組合と中小企業組合が収集し産業雇用安定センター等に繋げていくこともできるのではないかと考えているが、この在籍型出向制度に関しては出向者が一方通行、つまり転籍等になら

ないような仕組み作りも必要ではないかと考える。

一般社団法人京都経営者協会：

在籍型出向は人の過剰になっている企業と不足している企業とのバランスを取るとい
うことで、仕組み自体はよく理解できる制度だ。ただし、送り出す側と受け入れる側で
中々意に沿わないところがあると実感しており、思うようにはうまく進んでいないのが
実態だろう。そのような課題をいかにクリアにしていくかがこの制度をうまく広げてい
く上でのポイントだと思う。

公益社団法人京都工業会：

私共は会員企業向けにキャリアアップの研修やセミナーを開催しており、雇用に直接
関係する事業はしてない。会員企業の業績は企業によって明暗が分かれているところだ
が、中小企業の委員会や人事労務幹部の会合もあるので、そういう場を使って在籍型出
向制度をはじめとした様々な情報を会員企業に周知しながら事業展開をしていきたい。

日本労働組合総連合会 京都府連合会：

「失業なき労働移動」、さらにはコロナ禍にともなう特化した課題としてのこの在籍型
出向制度には大いに期待をしている。労働者の観点から1点だけ申し上げると、やはり
出向に出る方は、全く知らないところに行く、通勤も知らないところを通るなど非常に
大きな不安を感じている。従ってその安全面や健康面についての不安の払拭について行
政のきちんとした対応をお願いしたい。

京都銀行：

京都銀行は昨年4月に有料職業紹介事業の免許を取り、銀行本体で人材紹介業務をは
じめた。1年間で約600社から求人案件を獲得できたが、担当が一人だったことから
中々突っ込んだ話もできず、人材紹介会社に半分丸投げするようなケースの方が多かつ
た。フルタイムの正社員というのも難しい状況で、非常勤・兼業・副業と共に、この在
籍型出向制度も手法の一つとして使いながらお客様のニーズに応じていこうと考えてい
る。

京都府社会保険労務士会：

出向という規則の定義や契約の問題等が出てくるので、労務管理の専門家として
我々もお役に立てるかと思う。新型コロナウイルスの影響もまだまだ予断を許さない状
況であり、この制度をできるだけ活用し、また活用しやすい制度として皆様のご努力に
よって発展的に進めていただければと考える。

京都府商工労働観光部：

昨年6月に短期助け合いマッチング協議会を立ち上げた。当時京都より前に全国では

国や、また埼玉県などで在籍型出向の取組が途についたばかりで、それを京都は必死で追いかけて現在に至っている。課題はたくさんあり、そう簡単にいくとは思ってない。しかしこうして関係団体が集まり、情報の共有やその後のフォローアップに力を合わせてやっていくということが、この取組を一つ一つ進めていく原動力になる、そういう意味では今回労働局が協議会を発足されたことに感謝申し上げたい。これはある意味非常に大きなチャレンジと考える。これまでコロナやリーマンショックのような大きな不況に見舞われると、解雇、雇い止め、離職といったことを経ないと次の労働市場への復帰がままならなかった。それが今回この産業雇用安定助成金の創設もそうだが、失業することなく次の新たな労働市場へ移動していく、安定的な雇用が継続していくという意味では本当に素晴らしい制度だと考えており、これをオール京都で引き続き取り組んでいきたい、そのために皆様方の引き続きのご協力ご支援、そしてこの支援協議会のさらなる取組の充実、拡大というものをお願いしたい。

京都市産業観光局産業企画室：

本日は関係団体の皆様からの切実かつ厳しい課題をお聞きし、ニーズはしっかりあるのでしっかり取り組んでいかないといけないと改めて実感した。京都の事業主もコロナ禍で厳しい状況が続いており、しっかりとした寄り添い型の支援ということで、このマッチングの取組も続けており、引き続き皆様方の声もしっかりと共有しながら取り組んでいきたい。

また本日の話の中でこの出向に行かれる労働者に不安の気持ちがあるというご指摘があったが、労働者の不安の払拭のために相談窓口を紹介したり、マッチングにあたっては意見を聞きながらしっかりと取り組んでいきたい。

国土交通省近畿地方整備局建政部：

当建政部は、建設業や不動産業の許認可、登録や免許等の業務を所掌している部署になる。特に建設業は担い手不足と言われており、担い手確保の色々な取組を行っている。所管する団体とは意見交換等の場もあるので、このような制度の情報提供や紹介を行っていききたい。

国土交通省近畿運輸局交通政策部交通企画課：

国土交通省の中で運輸産業や観光産業を所管している部局になり、コロナの影響を非常に大きく受けている産業だ。特に運輸業だと、対前年度比で8割程度乗客数が戻ってきた状況だったが、改めて緊急事態宣言が出たことでまた減少していくのではと懸念している。こうした状況で、在籍型出向に関する各種支援をいただいているところ、当局も近畿管内のトラックやタクシー、バス、観光関係の業界団体に対して事務連絡を通じて当該制度を周知させていただいている。今後もこのような場で情報提供いただければ、事務連絡等を通じて周知させていただきたいと思う。

国土交通省近畿運輸局観光部観光企画課：

我々は旅行業を扱っている部署だが旅行者もこのコロナ禍で旅行商品が売れないため、従業員の雇用について非常に悩んでいる事業者が多い。また宿泊事業者とも連携させていただいているが、従業員をどう確保していくか、今は雇用調整助成金があるが、これが切れた後はどのようにしていったらいいかという悩みはよく聞く。本日の在籍型出向制度を旅行者や宿泊業者がうまく使っていければ、従業員確保の為にもより良いものになっていくと思うので、またよく情報共有させていただきたい。

7 閉会

挨拶：京都労働局職業安定部長

令和3年度京都府在籍型出向等支援協議会の閉会に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、関係機関からの支援施策のご説明、構成メンバー各位からの貴重なご意見をいただき、感謝申し上げます。いただいた情報やご意見は、メンバー各位と情報を共有させていただくとともに、今後の在籍型出向等の取組に取り入れ、より良い取組としていきたいと考えているので、ご協力の程、よろしくお願いしたい。

なお、京都においては先日25日に3回目となる緊急事態宣言が発令され、未だコロナの収束が見通せない状況において、今回の在籍型出向等の取組は大変有効な取組であると考えている。この取組について、広く企業の皆様への周知を図っていきたいと考えているので、ご案内等についてご協力をいただくようお願いしたい。