

第2回
京都府在籍型出向等支援協議会
【議事概要】

日時：令和4年1月27日(木)
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 職業安定部長挨拶

第2回となる「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。

協議会については、当初は集合形式での開催の予定であったが、結果としてオンライン形式での開催とさせていただいた。急な変更にもかかわらずご対応いただき感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、昨年9月末の緊急事態宣言解除に伴い、一時的に落ち着いたかに見えたが、その後のオミクロン株による新たな感染の急拡大により、京都府においては1月27日付けでまん延防止等重点措置の適用を受けることとなった。全国では34都道府県が適用となり、現在も社会、経済に大きな影響を与え続けている。雇用についても例外ではなく、その影響は長期化している状況である。

さて、雇用失業情勢については後ほど事務局より詳しく説明があるが、足下の雇用情勢を見ると、令和3年11月の有効求人倍率は1.09倍と、10月と比較して0.02ポイント上昇している。コロナ禍の落ち着きを見込んでか、ここ最近、新規求人数は特に製造業を中心として幅広く増加し続け、堅調に推移しているが、一方でコロナ禍の影響を強く受けた宿泊業、飲食サービス業などについては、未だコロナ禍以前の状況には戻っていない状況となっている。今後オミクロン株をはじめとする新型コロナの感染拡大が雇用に与える影響についても注意深く見守っていくことが必要と考えている。

こうした中、雇用調整助成金の効果もあり、わが国ではコロナ禍においても失業率の急上昇という自体は避けられている。しかし、このような対応が長期化し、また、度重なる緊急事態宣言等による行動制約、あるいは事業の抑制といったことも相まって、労働市場の動きが鈍化しており、この間、労働力需給の潜在的なミスマッチが拡大しているおそれもある。今後、これが顕在化して、失業の増加につながる可能性もあり、危惧しているところである。

一方で、コロナ禍においても、人手不足に悩む業種が増加してきていることにも留意が必要だ。これは新規求人数の増加や、在籍型出向にかかる広報に対する、受け入れ企業の反応からも、見てとれる。

当局としても、雇用調整助成金の支給などを通じて、引き続き企業の雇用努力をしっかりと支えることを進めていくが、併せて、労働力需給の状況をしっかりと見極めながら、必要に応じて企業間での人材の移動をしっかりと支援し、貴重な人材をただ休業させるのではなく、実際にワーク（仕事）をしながら、雇用を維持する取組へと、重点のシフトを適切に促していく必要があると考えている。そのため、産業雇用安定助成金をはじめとする在籍型出向の支援が、今後非常に重要な取組となってくると考えている。

昨年4月27日に第1回の京都府在籍型出向等支援協議会を設置・開催したところであるが、その後、京都府内において在籍型出向の活用事例が大きく増加したとはいえない

い状況ではあるが、一方、全国においては在籍型出向の事例も積み上がってきている。その効果の分析や好事例等について、皆様と共有させていただくとともに、今後、更なる活用の促進、連携の強化を図っていくことを目的として、本日第2回目の協議会を開催させていただくこととした。

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をお願いしたい。

3 議事次第3、現下の雇用失業情勢について 【資料1】の説明

説明： 京都労働局 職業安定課

資料1、「京都府内の雇用失業情勢（令和3年11月分）」をご覧ください。画面の方にも共有させていただくので参照願いたい。

京都府における昨年11月の有効求人倍率は、前月から0.02ポイント上昇し1.09倍と、昨年7月以降4ヶ月ぶりに上昇したが、雇用情勢の判断としては「一部に持ち直しの動きがみられるものの、求職者が依然として高水準にあることから、コロナが雇用に与える影響について、引き続き注意を要する状態にある」として、前月からの判断を据え置いた。

判断を据え置いた理由としては、有効求職者が約4万8千人と依然として高水準で推移していること、11月はコロナの感染状況も落ち着いていたものの、海外ではオミクロン株が猛威を振るい出すなど、今後、雇用に与える影響について注視をする必要があることから、据え置いたものである。

中身の方を見ていきたい。「産業別の新規求人」の状況について説明させていただく。4頁をご覧ください。

令和3年11月の求人状況は右端のオレンジ部分となるが、全体では昨年度同月との比較で22.9%の増加となっており、産業別でもほぼすべての産業でプラスとなっているが、令和元年11月（コロナ前）との比較では、全体では▲8.0%の減少となっており、コロナ前の状況には、まだ戻っていない状況である。

しかしながら、「D 建設業」や「I 卸売業・小売業」ではコロナ前の状況を超えているものや、「E 製造業」や「P 医療・福祉」では、ほぼコロナ前の状況にまで回復してきているものもある中、「M 宿泊業・飲食サービス業」や「N 生活関連サービス業・娯楽業」など、回復にはもう少し時間の必要な産業もある状況だ。

今後は、アフターコロナを見据えて、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（在籍型出向）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。

4 議事次第4、令和3年度の取り組み状況と今後の取組について

説明： 京都労働局 職業安定課 【資料2-1、2-2、2-3】

協議会における京都労働局の取組内容等について、説明させていただきたい。

まず、在籍型出向の活用による雇用維持への支援についてご説明させていただく。資料2-1をご覧ください。

本協議会については、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、労働者をただ休業させるのではなく、仕事をしながら、雇用の維持を図っていくため情報共有と各機関へ繋げて行くことを目的として、昨年4月27日に第1回協議会を設置・開催し、取組を進めているというところである。

取組にあたり、京都府様の「【短期】雇用シェアリング事業」の枠組みを活用させていただいている。取組を進めさせていただいていることに、この場をお借りして御礼申し上げたい。

つづいて、この間の労働局としての取組内容についてご説明させていただく。

まず、在籍型出向支援にかかる大きな柱の一つとなる、産業雇用安定助成金の活用状況につきましてご説明させていただく。資料2-2をご覧ください。この資料は全国におけるこれまでの実績等をまとめた資料である。

まず、全国の産業雇用安定助成金の計画届受理件数は、昨年2月5日の創設から約11か月が経過した12月末時点で、出向労働者数が9,861人、出向元事業所数が982社、出向先事業所数が1,635社の計画書が受理されている。企業規模別に分析すると、出向元・出向先ともに中小企業の方が多くなっており、出向元の中小企業割合は約62%、出向先における中小企業割合は約56%という状況となっている。出向のマッチングを見ると、中小企業から中小企業、大企業から大企業への出向が多くなっているという状況である。

次に、業種別のデータを見てみる。下段の表をご覧ください。出向元の最多は「運輸業・郵便業」の3,900人である。出向先の最多は「製造業」の1,995人となっている。また、出向元では上位4業種で1,000人を超えており、全体の約80%を占めているというところである。出向先でも同じく上位4業種で1,000人を超えており全体の約66%を占めている状態となっており、雇用過剰となっている業種と人手不足となっている業種の特徴を示しているのではないかとみている。ちなみに、現在、京都局内における12月末現在の産業雇用安定助成金の出向元企業としての計画届受理件数は21件で61人分をいただいている。出向先企業としての受理件数は29件で55人となっている。産業別については、母数が少ないため、単純比較はできないものの、概ね全国と似たような傾向となっている。

つづいて在籍型出向の周知・広報と産業雇用安定センター様との関係について説明させていただく。資料2-3をご覧ください。

昨年6月に「在籍型出向を支援します！」というリーフレットを作成し、産業雇用安定

助成金リーフレットと併せ、京都労働局ホームページへの掲載や関連団体様を通じた周知広報に活用している。

また、昨年6月から7月にかけて、雇用調整助成金の申請をされている事業所、約1万社に対しリーフレットを送付して周知を実施するとともに、様々な機会を捉えて周知広報を実施してきたところである。

併せて、短期雇用シェアリング事務局主催のセミナーに助成金センター職員も同席させていただき、産業雇用安定助成金にかかる説明をさせていただいたり、雇用調整助成金の広報をする際には、併せて在籍型出向や産業雇用安定助成金についても周知を行ってきた。

結果として、数は少ないものの、在籍型出向の送り出し希望事業所から3件、受入希望事業所から5件、計8件の問い合わせをいただき、事業所の希望を確認の上、産業雇用安定センター及び助成金センターへの取り次ぎを行った次第である。内、2件については産業雇用安定助成金の支給申請にもつながっている。

また、産業雇用安定センター様に取り次ぎさせていただいた件数は在籍型出向の受入希望事業所5件のみとなったが、これら事業所については、その後産業雇用安定センター様でフォローを実施していただいている。

この他、広報の際には産業雇用安定センター様も問い合わせ先として周知していることから、直接産業雇用安定センター様への相談につながっているケースもあると思われる。

なお、この他、在籍型出向等にかかる支援件数に関しては、京都府様の「【短期】雇用シェアリング事業」や、京都市様の「地域企業担い手チャレンジプログラム」、また産業雇用安定センター様の取組など様々な支援が存在している。この後、京都府様、京都市様、及びマッチング支援の中心となる産業雇用安定センター様からも取組状況の報告をいただくこととしているところである。

在籍型出向については、産業雇用安定センター様から、送り出し企業が圧倒的に少ない現状があり、マッチングが困難な状況となっていると伺っている。

在籍型出向等の活用促進に向けては、今後、送り出し企業をいかに多く確保していくかが、重要な課題となっていく。

そのためには、「在籍型出向等にかかる支援」及び「産業雇用安定助成金」制度について、より幅広い企業様に理解を深めていただくことが必要になることから、まずは協議会構成員の皆さまに産業雇用安定助成金の全体像や実際の活用にあたってのイメージを持っていただけるよう、協議会の後半に少しお時間を頂戴し、具体的な説明をさせていただきたいと考えている。

本協議会の場において、構成員の皆さまと現状の課題について認識を共有させていただき、今後の在籍型出向等の活用促進に向けて、どのように取組を進めていくべきか、より効果的な連携や周知・広報に向けて、ご意見をいただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたい。

5 議事次第4、令和3年度の取り組み状況と今後の取組について

説明： 京都府 商工労働観光部 【資料3-1、3-2】

京都府で事務局を構えている短期シェアリング事業についてご説明させていただきたい。資料の3-1をご覧ください。

この資料の上の囲みにもあるように、この事業は新型コロナウイルスの感染拡大により、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一昨年7月から開始したもので、本日の協議会の趣旨にも合致する事業と考えている。

事業概要を説明させていただく前に、4月の第1回会議でも申し上げたが事業実施に至る経過を簡単にご説明させていただきたい。資料左下のトピックス欄をご覧ください。事業を組み立てるに当たってのきっかけは、一昨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様にも参画いただきオール京都の体制で一昨年6月25日に、「短期助け合いマッチング協議会」を設立した。これまでに8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について協議しているが、昨年の4月からは、近畿経済産業局様にも参画いただいているところである。

つづいて事業概要については、上の囲みをご覧ください。4つ並べているが、1つ目は企業の人材過不足情報の収集、これは京都ジョブパークのシステムに登録されている企業様を中心に、電話・メールを使い企業様の雇用を把握しながら、送り出し、受け入れ情報を収集している。2つ目に兼業・副業などの多様な働き方を実現するための専門的アドバイス。これは先ほどの企業ニーズを探る中で、兼業・副業の説明や就業規則の改正等を社会保険労務士の方をお願いして、専門的なアドバイスをしている。3つ目、兼業・副業等で働きたい人と受入企業とのマッチング。これは希望者の方に雇用シェアリング事業のサイトをご紹介し、求人票を見てご応募いただいているところである。4つ目、在籍型出向を希望される場合は、産業雇用安定センター京都事務所様への案内を行っている。

なお、これらの事業を実施する体制として左のトピックスの一番下の通り、京都府では令和3年度の4月補正予算で緊急事態措置による外出自粛の実施等で影響を受ける観光関連産業の従事者を中心に、短期的な雇用シェアリングを特に支援することで、失業の防止、雇用の維持を図るために社会保険労務士と企業開拓員を増員しているところである。これまでの実績は一昨年7月以降だが、兼業・副業で8件21名、出向で12件55名と、少ない状態ではあるが実際の企業開拓の場面では雇用調整助成金の特例措置延長終了後に状況に応じて対応を考えてみたいとか、雇用調整助成金の動向を考慮して

雇用シェアリングを検討したいというような声も多く聞いている。

現時点での具体のマッチングの成立例としては、例えば兼業・副業では宿泊業から病院の事務に兼業・副業していただくようなケースや、或いは観光業から市町村のワクチン接種会場の対応などといった事例がある。それから在籍型出向では産業雇用安定センター様とも共同しながら、例えば運輸業から庭園業や車の製造業への出向支援等が実績としてある。ただ、それぞれのケースですんなりマッチングできたわけではなくて、例えば昨年夏の新型コロナウイルスのワクチン接種会場業務では送り出し企業として主に宿泊業や観光関連業に、受入企業として府内市町村の会場運営事業者に雇用シェアリング事業を紹介して活用を呼びかけた。しかしながら、ワクチンの供給量が安定せず、開催日が直前まで安定しないことから送り出し企業の勤務シフトの調整がなかなかできないなど、マッチングには苦慮した次第である。

そうした課題に加えて、右上の枠にあるように、企業様から聞かれる声としては、先行きの不透明感がぬぐえずに、社員を外に出すことについてなかなか決断できないといった送り出し側のニーズがなかなか捕捉できない、これは言い換えると、これまで何も関係のない企業様に出向させる不安もあれば、知らない人を受け入れる不安などもあるということが言えると思われる。

それから、就業規則の改正手続きや労務管理が煩雑になってしまうのではないかと、それから労使合意などの社内調整のハードルが高いこと、これは会社全体で休業される時には全体でということになるのだが、そうではなくて1部門のみの休業の場合には、社員間の不公平が生じてしまわないか、或いは企業秘密の流出など守秘義務の問題などを懸念されているケースなどもある。事務局としては、先ほどの説明にもあったように、雇用調整助成金の特例措置を活用することで何とか雇用維持ができてる企業様が多いということから、雇用維持企業の確保つまり送り出し企業の確保に苦慮しているところである。このため、今年度は資料の右下にあるように国の助成金の活用もお勧めしながら企業様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を開催してこれからの新たな雇用維持施策としての雇用シェアリングの効果を丁寧に説明することで、社内での雇用シェアリングの可能性をご検討いただいた。

また、ジョブパークに登録いただいている企業だけではなく、例えば工業団地にアプローチを拡充したり経済団体様と連携したアンケート調査を実施することで、より多く雇用維持企業や人手不足企業の確保に努めているところである。

最後に資料3-2にこの事業のチラシを付けている。今申したことをまとめているが、先ほど京都労働局からもあったように、この事業でも当面の大きな課題としては、特に送り出し企業様の情報の確保である。チラシの一番下には事務局の連絡先を書いているので、本日お集まりの皆様には是非企業情報のご提供をお願いしたいと考えている。どうかよろしくお願ひしたい。

6 議事次第4、令和3年度の取り組み状況と今後の取組について

説明： 京都市 産業観光局産業企画室【資料4-1、4-2、4-3】

先ほど京都労働局から紹介のあった、地域企業「担い手交流」チャレンジプログラムについてご紹介をさせていただきたい。資料は4-1、4-2、4-3。

資料4-2の裏面をご覧ください。この事業は大企業から中小企業などへの在籍出向という新たな人材確保だとか人材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同時に人材の交流を促進し、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を実施し、企業開拓に着手するなど試行的に事業を実施したところである。

昨年度、令和2年度には「わかもの就職支援センター」に専用窓口を開設した上で、企業開拓を行うとともに、プログラムの概要や受入企業の紹介動画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ところである。こうした取組の結果、今年度令和4年1月末現在であるが、受入企業については中小企業を中心に37社（前年対比プラス10社の増加）、送出企業については8社（前年対比プラス2社増加）で、15件のマッチング（前年対比9件増加）が実現したところである。このように、コロナ禍により厳しい経済状況の中にあっても一部の市内の中小企業の中においては、技術者をはじめとする中核人材に対する求人ニーズが高いものがあり、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しながらこれまでに15件の在籍出向が実現するなど、このプログラムは地域企業の持続的な成長に必要な中核人材の確保に寄与しているものと考えている。

こうした状況を踏まえて、今後も引き続き本市の企業開拓力と産業雇用安定センターの送出人材確保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を生かしながら「担い手交流」を一層推進していきたいと考えている。

資料4-1は、本年度9月1日から初めて実現した「次世代リーダーのレンタル移籍」の出陣式の広報資料を参考につけていただいているのでご覧ください。

先ほど申した15件の内、若手の方を「次世代リーダーのレンタル移籍」と言っているが、若手の出向はこのワコールさんから淡交社さんへの1件が9月から。もう1件は来年度の実施になるのでまだ公表できないが、これも確定している。残る13件については「ミドル層のインターンシップ」として、50代の方の在籍出向となっている。

なお、課題としては、本年度は送出企業として2社増加はしているが、大企業で在籍出向という新たな制度を導入していくのは時間がかかるということがある。今後はワコールさんの実績を広く周知することで、マッチング実績の拡大に努めてまいりたいと考えている。

7 議事次第4、令和3年度の取り組み状況と今後の取組について

説明： 公益財団法人産業雇用安定センター 【資料5】

資料5をご覧ください。1 ページ目の表紙をめくっていただき次のページ2と3ですが、これは産業雇用安定センターとはこういう団体だということが書かれており、すでに皆さんはご承知なので説明は割愛させていただく。

次に4 ページ目だが、これが2012年度から2021年12月末までの全国の出向・移籍の実績の推移のグラフになる。どちらかという右肩上がりのグラフになっているが、特筆すべきはコロナの影響で2020年度、2021年度のグラフの出向人数を表しているピンク色の部分が大きく伸びているという状況だ。ここでこのグラフでいう出向について説明しなければならないが、このグラフの出向にはコロナ関係のもの他、先ほど京都市さんからお話のあった若者の人材育成の担い手交流の出向や、50歳以降のキャリアステップアップの出向など、いろんな出向のタイプがあり、このグラフはそういった全ての出向を合計した数字でありコロナ関連だけの数字ではないということをご了解いただきたい。

次のページだが、これは出向プロセスの概要になる。先ほど京都市さん、京都府さん、労働局さんからもお話があったが、出向情報についてご連絡をいただくと、その全ての企業さんに私どもでコンタクトを取りご意向をお伺いし、出向の受入や送り出しについての希望を確認しマッチングを掛けているという状況だ。

また、みなさん課題として挙げていらっしゃったが、この図のステップ4の「出向契約の締結」、この辺でハードルが少し高いと感じられる企業さんがあり、問い合わせはあまるものの契約締結までいかない事例が多々あるというのが現状だ。

次の6 ページのグラフをご覧ください。これが在籍型出向の月別成立数の推移になる。これも全国レベルだが、やはりコロナの影響で2020年度途中から極端に取り扱い案件が増え、成立数が伸びてきている状況だ。2020年度中頃から増え2021年度も、月別に多少の波はあるものの高水準で出向が決まっているという状況だ。

次のページ。これも全国レベルの数字だが、在籍型出向に係る受入情報数・送出情報数及び成立数の月別推移だ。これもグラフにジグザグがあるものの、2020年度途中から右肩上がりで伸びてきて、現在はやや落ち着いているという状況だ。

次の8 ページだが、これは先ほど労働局さんからの発表の資料に同様のものがあつたが、送出業種別、受入業種別の出向成立の数字になる。業種としては送出、受入ともに製造業が多くなっている。

9 ページは具体例になる。これは後ほどご覧いただければと思う。

次の10 ページ。これは先ほど紹介したように、出向の案件の内、コロナ関係ではなく、産業雇用安定センターが以前から常に行っている出向支援で①が人材育成・交流型出向だ。これは若者が中心の出向で、ある一定期間出向し出向期間経過後に元の企業に復帰するという形体、②がキャリア・ステップアップ型出向で、これはある程度年齢のいった方の出向で、出向期間経過後には元の企業へ復帰するか或いは出向先にその

まま転籍する形で、この2つの出向とも産業雇用安定センターでは昔から継続的に取りかかってきている出向の形式である。

次のページだが、「マンガでわかる！在籍型出向。」これはコロナ専用にしたもので、在籍型出向にあまり馴染みのない企業さんに簡単に分かるようにマンガ形式で書かれた小冊子で、企業さんに配布している。これは産業雇用安定センターのホームページにも掲載させていただいている。

14 ページまでは後ほどご覧いただければと思う。15 ページ目をご覧いただきたい。ここまでは全国の数字を説明させていただいたのだが、ここからは京都事務所のここ3年の出向の成立の割合になる。2020年からは京都事務所でのマッチングで、コロナ関連の送出者が極端に増えてきているような形だ。そして出向成立件数もほぼ毎月出てきている。②は京都の企業の受入成立件数ですが、送出に比べて少なく、2020年度秋頃から送出数が拡大しているにも関わらず、受入企業数は増えていない。つまり京都の送出企業と他府県の受入先企業との間でマッチングが多く成立している、というのがここまでの現状の実績である。

次のページに移っていただきたい。これも出向受入の情報である。京都の事業所さんで、出向を受け入れていいですよという形で、出向、出向後移籍或いは出向でも移籍でもどちらでもいいという事業所さんの求人全て載せている。それら全て合算したものが棒グラフの濃いオレンジ色の部分になる。多少波があるものの、最初は2019年4月に京都市さんとの連携協定を開始した際に6件の求人をいただき増えているのと、コロナの第一波、第二波、第三波、第四波、第五波と感染の波が来るたびに出向受入件数も増えている。出向の受入件数的には少し増えてきているというのが現状だ。またこのグラフの数字は、京都市さんとの連携によりコロナ関係だけではなく、全ての出向の形を表した数字なので、ご了解いただきたい。

最終ページ。在籍出向の実績になる。2019年から2021年12月までの実績を載せている。情報提供の月、コロナ関係かどうか、出向人数、業種、受入事業所、送出企業所在地を左側に載せ、右側には受入業種と受入先事業所の所在地を載せてある。

2020年度で見ると、出向人数64名の内、コロナ以外が10名で、残りは全てコロナ関係になる。また2021年を見ると、9名はコロナ以外の出向、30名はコロナ関連の出向という状況である。これを見ると先ほど来ご説明させていただいていることがよく分かるかと思うが、コロナ以外の場合は京都の受入先に出向となるケースが多いが、コロナ関係の在籍出向だと、京都以外の府県への出向が多くなっている。

先ほどよりお話が出ているが、受入先企業の情報はたくさんあるのだが送出先の情報が圧倒的に少ない状況であり、マッチングに苦慮しているのが実情だ。

8 議事次第5「在籍型出向に関するアンケート、ヒアリング結果について」

【資料6-1、6-2】

説明： 京都労働局 職業安定課

事務局より在籍型出向に関するアンケート結果についてご説明させていただきたい。このアンケートについては、昨年8月から9月にかけて全国の労働局で在籍型出向に関するアンケートを実施した。その結果についての説明である。資料6-1「在籍型出向に関するアンケート結果について」という資料をご覧ください。今回の調査については、在籍型出向の普及及び活用促進を目的として厚労省が実施した。調査は、昨年6月30日現在、各労働局で産業雇用安定助成金の計画届けを提出された出向元、出向先、及び在籍型出向を経験された労働者を対象にアンケート形式で実施した。

2ページをご覧ください。在籍型出向については、アンケートにご回答いただいた出向元・出向先企業、及び労働者から高い評価をいただいたという形になっている。

評価する主な理由として、出向元企業は1番目に「出向労働者の労働意欲の維持・向上につながる」、2番目として「出向労働者のキャリア形成・能力開発につながった」ということで高い評価をいただいた。また出向先企業からは「人手不足が解消され自社従業員の業務負担が軽減した」とか、「ある程度のスキルを持った方が出向で来てくれたことで即戦力になった」という意見が半数以上占めている状況である。また、出向に行かれた労働者からは、「出向先での新しい仕事の経験が今後の能力開発・キャリアアップにつながる」というご意見であるとか、「出向元での雇用が維持されているので安心して働くことができた」ということで高い評価になっているという状況だ。また、ここの中には掲載されていないが、京都の事業所様からは、「休業では自社労働者の技能が低下してしまうことから、実際に働く機会を得られることがありがたい」というご意見もいただいているところである。

一方、評価しない理由としては、出向元・出向先とも先ほど各機関からも報告にあったように、「相手先との出向契約までの調整・交渉の負担が非常に大きい、出向労働者への精神面のケアの負担や教育訓練の負担が大きい」という意見が多く、出向労働者も「職場環境の違いなどから精神的な負担が大きかった」という点を挙げている。

在籍型出向を今後も利用したいという意見は出向元が49%、出向先が59%であり、分からないという回答がそれぞれ31%と23%あった。今後のコロナの影響次第で、継続的に実施するかどうかは不明とお考えの事業主様も多いと思われる。

具体的に中を見ていきたいと思うが、4ページをご覧ください。これは出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況になる。アンケート実施時点で約8割の出向元事業所が雇用調整助成金を受給しており、その後も受給する見込みとの回答状況から、産業雇用安定助成金を利用している企業の多くは、休業と在籍型出向を併用して雇用調整を行っている状態にあることがわかる。「出向労働者数」は、5人未満が52%と最も多く、10人以上との回答が34%ということで、多くの企業様の出向者数は比較的少人数となっている。

続いて、かなりページが飛ぶが、15ページをご覧ください。在籍型出向にかかる

マッチング①ということで、在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯ということで取りまとめられている部分だが、後半部分の実際に在籍型出向に至るまでの経緯というところで一番多かったのが、「もともと取引関係にある企業であった」が約半数、他に「産業雇用安定センター様の紹介」と「都道府県や関係行政機関による紹介」といった、いわゆる公的機関による紹介も23%あった。

続いて次の16ページをご覧ください。「在籍型出向のために取り組んだこと」だが、出向元では「労働者への精神的ケアの取組」が61%と最も多く、出向先でも29%と2番目に多くなっていることから、出向労働者への精神的ケアを非常に重要な取組として意識していることになる。

また、在籍型出向を実施するにあたり、「就業規則等の整備」を行う企業も多く見受けられた。

17ページをご覧ください。マッチング機関にどのような支援を希望するかという質問だが、出向元・出向先ともに、「マッチング相手の情報提供」を最も期待しており、その他には「出向元・出向先企業との在籍型出向に関する話し合いへの仲介や立会い」及び「出向契約書や出向協定書等の作成支援」などのいわゆる在籍型出向の事務手続きや、マッチング相手との費用負担など契約条件を含めた協議をする際の仲介や支援を希望するご意見が多いことが分かった。

18、19ページは、アンケートの自由記載欄から主なご意見やご要望を紹介しているので、後ほどご覧ください。と思ふ。

次にヒアリングの結果について事例をまとめたものとして、資料6-2でたくさんの資料を付けさせていただいている。具体的な事例の説明はここではしないが、これはアンケートにご回答いただいた事業所様の中からご承諾をいただいた事業所様に対し、アンケートでの回答をさらに深掘りする形でインタビューにお答えいただいたものだ。31の事例を掲載しているので、これについても後ほどご覧ください。と思ふ。

9 議事次第6、産業雇用安定助成金について 【資料7】

説明： 京都労働局 職業対策課

私からは、産業雇用安定助成金の概要・具体的な申請の流れについて、ご説明させていただきます。お手元の関連資料でいうとホッチキスで2枚止めの「産業雇用安定助成金のご案内」、冊子「産業雇用安定助成金ガイドブック」、1枚ものの「京都労働局 助成金お問い合わせ先一覧」の3点。今回は、前回の協議会でご説明させていただいた内容と重複する部分もあるが、実際の申請手続きの流れや必要となる書類のひな形など、前回の協議会でご説明させていただいた内容よりも、もう少し踏み込んだ内容について、ご説明をさせていただきます。と思ふ。それでは、表面のタイトルにオレンジ色で「産業雇用安定助成金のご案内」と書かれているリーフレットを中心にご説明させていただきます。

リーフレットの表面をご覧ください。

今から大きく4つのテーマにてご説明させていただければと思う。一つ目に「本助成金の趣旨、対象労働者、対象事業主といった全体的な概要」について、二つ目に「なにが助成されるのか」というこの助成金の助成対象となるものと、その金額の具体的なイメージ、三つ目に、何ヶ月ごとに申請をしていけばいいのか、といった「実際の手続きの流れ」、四つ目に「この助成金の利用にあたって、作成が必要になる書類のご紹介」とさせていただく。私自身、この助成金も含め「助成金を活用したいが、作成しないといけない書類が煩雑である」といったご意見も頂戴する機会がある。ついでには、この助成金の利用にあたって特に重要となる「出向協定書」、「出向契約書」については、申しあげました四つ目の項目の中で、実際に書類のひな形をご覧くださいながら、ご説明させていただきたいと思う。

では一つ目に、改めてということになるが、この助成金の概要についてご説明したい。この助成金は簡潔に申し上げると、「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た出向を実施した場合に対象となる助成金」になる。この助成金の前提となる「出向」については、あくまで「雇用維持」を目的としているため、元の事業所様へ戻って就業していただくことが必要になる。そのため、「人事交流・実習のため」といったものは対象とならない。また対象となる出向期間は、1ヶ月～2年間までとしており、出向期間内に出向元事業所と出向先事業所の両方で勤務する「部分出向」も本助成金の対象となる。「部分出向」の場合には、出向元事業所において、出向を行う前の原則1ヶ月の所定労働日数の半分以上を出向先事業所で就業していることが必要です。具体的には、週2日は出向元・週3日は出向先といった具合です。この場合には、週3日の出向先事業所にて就業した実労働数が、助成金の対象となります。また、出向の対象となる労働者の要件としては、「出向元事業所で6ヶ月以上雇用保険被保険者としての在籍期間があること」、「解雇予告をされていないこと・退職等を予定されていないこと」等がある。

続いて、対象となる事業主についてだが、特に重要な点を2点ほど挙げさせていただく。1点目は、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だ。具体的には、出向開始までに提出が必要な計画届という、出向に関する期間、人数などを記載した申請書類を提出した前月と前年、もしくは前々年、もしくは直近の1年の任意の月と比較し、5%の売り上げの減少が確認できることが必要になる。2点目は、去年の令和3年8月1日以降から開始した出向については、それまでは対象とならなかった「独立性が認められない事業主間の出向」も対象となる。具体的には、親会社から100%出資となっている完全子会社間同士の出向や、代表取締役が同一人物である企業間の出向などだ。一から出向先を見つけるのが難しい場合には、例えば「業種が異なる子会社間同士の出向」、「同一の代表取締役同士の企業間での出向」といった形で、本助成金のご活用が可能だ。また、事業主様から頂戴するご質問として「本助成金の活用には、業種が限られますか?」といったご質問がございますが、本

助成金は「全業種」を対象としておりますので、業種・地域等は対象要件にはない。

続いて、この助成金によって「なにが助成されるのか」「どの程度の金額が助成されるのか」についてご説明したい。本助成金については、2種類の内訳がある。1つ目は、「出向期間中に発生した賃金、労務管理費等を対象とした出向運営経費」と呼ばれるものと、2つ目は、「出向前日までに出向のために発生した機器や備品の受け入れにかかる諸費用などを対象とした出向初期経費」の2点となる。出向初期経費については、出向に際して出向前日まで経費等が発生した場合、一人につき一回限り、定額10万円の支給となるが、出向元と出向先事業主において、別にそれぞれ各5万円の加算要件もある。ただし、「独立性が認められない事業主間の出向」については、出向初期経費は対象とはならない。続いて、出向したあと、実際の出向期間中の賃金、労務管理費等を対象とした出向運営経費について説明したい。まずは、具体的な金額のイメージですが、この助成金の1日の上限額は12,000円で、同一の労働者にかかる支給は、12ヶ月(365日)が限度となる。この助成金の助成額は、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、いずれかの低い日額をもとに算出する。リーフレット裏面の「参考：助成額比較(イメージ)」を参照いただくと、出向中の賃金日額と出向前の賃金日額の低い方の額は「9,000円」となっている。この「9,000円」は上限額である「12,000円」以内となるので、この例によれば、「9,000円」×「実際の出向日数」×「助成率」が、事業主様への助成額として算定されることになる。ここでいう「助成率」とは、中小企業が4/5(解雇等がなければ9/10)、中小企業以外が2/3(解雇等がなければ3/4)の助成率を掛けた金額になる。また、「独立性が認められない事業主間の出向」では、中小企業が2/3、中小企業以外が1/2となる。

では、実際の申請手続きの流れについてご説明したい。申請に必要な書類は、厚生労働省の出先機関である京都労働局もしくは管轄区域に基づき、提出いただく。

この助成金の申請者は、あくまでも「出向元事業主」となっているので、たとえば、「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、京都局で申請いただく。京都局の詳細は、「京都労働局 助成金お問い合わせ先一覧」をご参照いただくようお願いしたい。よって申請いただく場合には、出向先事業主から経費にかかった領収書など必要な書類を取り寄せていただくことになるので、この助成金をご活用いただく際には、出向元と出向先の事業主様がこの助成金の制度・趣旨等を適正にご理解していただき、足並みをそろえていただくことが必要になる。

実際の申請手続きには、出向までに提出いただく「計画届」と、出向後に一定期間、1~6ヶ月ごとに提出いただく「支給申請」という2段階の流れで進んでいく。支給申請については、1~6ヶ月ごとの支給単位を選択することができるので、雇用調整助成金とは異なり、「1ヶ月ごと」「2ヶ月ごと」「6ヶ月ごと」といったように、事業主様が支給単位を選択の上、申請が可能だ。なお支給申請の期限は、1から6か月毎の支給単位終了後の2か月以内とさせていただいている。また支給申請の際には、賃金簿・出勤簿等をご確認させていただくことになる。

では、最後に四つ目の項目として、「実際にどのような書類を作成いただき、ご提出いただくのか」、ガイドブックにひな形が掲載されているものを例に、2点ほどご紹介させていただく。まず、41ページをご覧ください。1点目は「出向協定書」になる。今回の助成金は、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ぶことが必要となる。労働組合がない場合においても、事業所の過半数を占める従業員と書面によって労使協定を結んでいただくこと、が必要だ。また、出向する従業員の方についても、出向することについて「同意」していただくことが当然に必要な。また、出向の対象労働者が複数おり、出向の時期や期間のパターンが複数ある場合にはある程度「予定」という形で定めていただくことも可能だ。

続いて、ガイドブックの次ページP.42をご覧ください。2点目は出向元事業主様と出向先事業主様が取り交わしていただく「出向契約書」になる。出向対象労働者ごとの出向実施時期・期間、出向中の処遇、出向元事業主及び出向先事業主の間の賃金の負担・補助状況等といった具体的な出向の内容について、取り交わしていただく。「出向協定書」及び「出向契約書」に共通して、出向対象者が「出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定である旨」は明記いただくことが必要となる。例えば、この2点「出向協定書」、「出向契約書」については、出向開始前の計画届にご添付いただく書類として、内容の変更等がなければ、1度だけご提出が必要なものとなる。また、実際のひな形をご覧ください、中には「難しそうだ」というご印象をもたれる方もいらっしゃるかもしれないが、「出向協定書」、「出向契約書」に記載していただく事柄については、ご覧いただいているとおり、ガイドブックに記載されているひな形をご参考いただくこともできるし、またインターネットにも掲載されているガイドブックの内容をもう少し掘り下げた内容を記載している「支給要領」というものにも明記されている。実際、京都労働局にて受理している産業雇用安定助成金は、社会保険労務士の方が事務代理されている申請はなく、すべて事業所の事務担当者様が作成の上、申請されている。いままで「在籍出向」という形で労働者を出向させたことがない事業主様におかれては、「出向協定書」、「出向契約書」については、初めて作成いただくことになるので、助成金センターの事業主支援アドバイザーとご相談させていただきながら、作成を進めさせていただくケースもあった。また、実際の申請に際しては、今ご説明させていただいた「出向協定書」、「出向契約書」以外にも、就業規則、出向中の出勤簿や賃金台帳などをご提出いただき、申請が進んでいく形になる。最後にご申請の流れを大まかにまとめさせていただくと、出向開始までに「出向協定書」「出向契約書」「出向元事業主様の売上低下が確認できる書類」などを計画届に添付の上、「このように出向計画を立てていますよ」というような事前のご申請をいただく。実際に出向が開始された以降は、事業主様が選択された1～6ヶ月ごとの区切りごとに、「実際の出向状況はこうでした」といったように出向期間中の賃金台帳・出勤簿などをご提出いただき、申請が進んでいく格好となる。

以上、産業雇用安定助成金の概要と実際の手続きの流れを説明させていただいた。

10 議事次第7 意見交換

• 京都府商工会連合会：

商工会区域の事業者の8割9割が小規模事業者だが、この在籍型出向についてはまだまだ浸透してない。また中小企業も同様であろうが、多くが雇用調整助成金を利用して雇用の維持に努めていらっしゃる状況だ。この雇用調整助成金の特例が終了になると、その対策として、もしかしたらこの在籍型出向も選択肢として出てくるのかなと個人的には考えている。

この事業を推進していくには送出企業数を上げることが必須事項と考えている。従ってチラシ等に関しては送出側に的を絞って対策を考えるのもおもしろいのかなと思う。伸びてこない理由が感情面なのか、契約や条件面でのハードルが高いのかよく分からないが、そういったところも見据えながら広報戦略に繋げていけたらいいのかなと感じた次第である。

• 京都府中小企業団体中央会

送り出し企業が少ないのは制度が知られてないのか、或いは知った上で利用がないのか理由は様々あるかと思う。我々は業界組合等を通じて制度の内容の周知、利用の促進を図っていきたいと思っており、産業雇用安定センターさんからもお話が出ていたが、マンガの冊子やホームページでも掲載されているとのことなので、そういった物も活用していきたいと思っている。もし可能であれば、業界組合単位での制度周知の説明会などご相談にのっていただけるとよいのであればお願いしたいと思っている。

• 一般社団法人京都経営者協会

先ほど4つの組織から在籍型出向に対するそれぞれの取組内容についてご説明をいただいたが、それぞれの違いが全く分からないし何をどこへ相談に行ったらいいのかなということが一番感じた。

京都府さんの短期雇用シェアリングのところは、我々の会長も自ら率先して積極的に取り組んでいるということで、我々も認識はしているのだが。4組織のそれぞれの違いが何なのか、違いがないのであれば何でわざわざ分けてやるのか、窓口が多いのはいいのだが、企業さんには何か戸惑いが生じるのではという心配をしている。

コロナ対策ということで、余剰の人員を抱えているところと人員が不足しているところを短期でうまく組み合わせるといった仕組みはいいのだが、その場しのぎの人のやりくりのことばかりではなく、人的交流を通じてのキャリアアップや人間的成長という面を表に出していくなど、幅広い視点での啓発も必要ではないかと思う。

条件が合うとか合わないはこの先の話で、まずは広めるということが大事だと思うので、そのあたりの方法をこれから先どうしていくのが課題と感じた次第である。

• 一般社団法人京都経済同友会

コロナ禍での解雇や雇い止めの回避策としての支援、with コロナでは有効な対策であると当初考えており、非常に期待していた。今日いろいろなご説明、数のご報告、実績、またアンケートの調査結果等々お聞かせいただき、まだまだ課題があるなど感じた次第である。抽象的な意見で申し訳ないのだが、こうした取組がコロナ禍における打開策だけにとどまらず、ポストコロナ社会に向けた何か新しい仕事の形とか働き方につながる施策になったらいいなと、個人的に感じた次第である。

• 公益社団法人京都工業会

私どもはキャリアアップの方々を対象にした物作り人材のさまざまな事業を行っているが、中小企業の方々の会合もあるので、いろんな会合の場に出た際に今日ご教授いただいたことを生かして情報をご提供したり、また事務局からいただいた資料を中小企業委員会でお出しして、先ほど皆様からのご発言でも出ていたようにこの事業の普及、啓蒙の部分でお話ししていくことでお役にたっていけるかなと思っている。

• 日本労働組合総連合会 京都府連合会

私たちがローカルセンターということで、如何に構成組織に情報共有を図っていくかという取組に重点を置いてやらせていただいている。

その中で、構成組織であるUA ゼンセンさんが産業雇用安定センターさんと情報の共有、情報強化の締結をしていただいで進んでいらっしゃる事が、まさしく連合の取組であろうと思っている。

今現在コロナ禍がどういう状況になっていくか分からない中で、在籍型出向は最長2年間だが、これを今後どうしていくのか、在籍出向のままでもいいのか、転籍にせざるを得ないのか、はたまたこれらと全く違う形を取らなくてはいけないのか。今後のコロナの状況を見守り、時間軸を意識した中で作りあげていかなければならないと思っており、その中で連合としてもいろいろな意見提供をしていきたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。

• 京都銀行

京都銀行の中でも、私の部署において人材紹介業務を行っている。取引先企業様の人手不足だとか、課題を見つけて、それを解決できる人を探し出してきてご紹介するという業務を行っている。中々正社員では難しいという所では、兼業・副業の紹介というのを取り入れてやっている。今まで正社員、兼業・副業という形でやっているのだが、こういった出向ということもその内のひとつに考えてもいいのかなと感じた。それから個人的な質問だが、ちょっと分からない中での疑問なのだが、京都府の中で地域間、例えば京都市と、宮津・舞鶴等北部の方とで違いがあるのかなと思ったので今後教えていただきたいと思うのでよろしくお願ひしたい。

(京都銀行様からのご質問に対しての事務局からのコメント)

事務局：この協議会においては、北部南部で特に違いがあるというものはないので、その部分だけお答えさせていただく。

• 京都府社会保険労務士会

労務管理の専門家である社会保険労務士として、先ほどの事業の説明の中でも名前を挙げていただいていた。我々の立場として、こういった事業の中でのアドバイザーであったり、事業においてハードルとなっている就業規則等の整備とか出向後の労務管理の問題とか、また助成金の方も大変複雑な構造となっているので、専門家として今後も協力させていただきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

11 挨拶 労働局宮田職業安定部長

第2回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、構成メンバーの皆様からの貴重なご意見、感謝申し上げます。

ご発言をいただいた中で、特に、現段階では雇用調整助成金の利用を選択させる企業が多い状況にあること、在籍型出向の活用促進に向けては、送り出し企業確保が必要であること（その他発言内容を補足）など、様々な課題について、共有させていただくことができた。

雇用調整助成金については、今後、アフターコロナに向けて、特例措置を縮小していく方向となってくると聞いている。そのような中であって、在籍型出向の役割は、一時的に大きくなっていくものと考えている。

この場でいただいた情報やご意見は、今後の在籍型出向等の取組に活かし、より良い取組としていきたいと考えている。

新型コロナの感染拡大については、引き続き予断を許さない状況となっており、未だコロナ禍の収束にはほど遠い状況ではあるが、今後、ワクチン接種の更なる進展、社会経済活動の再開によって労働需要が持ち直していくことが予想されている。その中であって、人手不足となる企業と雇用過剰となる企業が一時的な在籍型出向という形で手をつなぎ、社会全体としてこの困難を乗り越えていけるよう、取組をすすめてまいりたいと考えている。

そのため、本協議会の取組は大変有効なもの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まいりたいと考えている。その際には企業様へのご案内等についてご協力のほどよろしくお願いしたい。

また、最後に、この支援協議会と直接の関係はないが、1枚チラシを配布させていただいた、「事業者のための労働トピックセミナー」の開催についてお知らせをしたい。

2月17日に和歌山市において、厚労省の審議官による、コロナ禍における支援策や、雇用保険制度の改正による検討状況等について解説するセミナーが開催される。オンラインでの参加が可能となっているので、傘下の企業への周知及び参加について、御協力を賜るよう、よろしくお願いしたい。

12 閉会