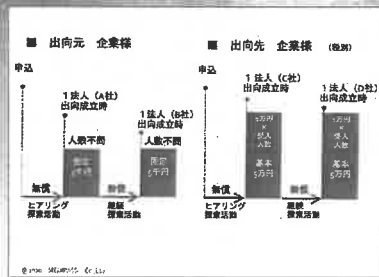


「あの業界」「この分野」における  
人材ビジネス関連の「今」を探る取材・執筆  
川上昇吾

シリーズ「コロナ禍における人材ビジネス各社の取り組みを追う」①

第63回 「業界の壁」を超えた人事連携で  
緊急時の雇用維持と従業員確保へ写真提供: IMAGE POINT FR-LPN/BSIP/  
ニュースコム / 共同通信イメージズ

- ◆ キーポイント ① M share とは何か
- ◆ キーポイント ② ホテル業のニーズが強い
- ◆ キーポイント ③ 在籍出向の課題点とは
- ◆ キーポイント ④ 了承のハードルは高い
- ◆ キーポイント ⑤ 行政がすべき取り組み
- ◆ キーポイント ⑥ 海外の先進事例を参考に

医療・介護に特化した人材紹介・派遣等を手掛けるメディバスは今年5月、新サービスの新型コロナウイルス緊急時雇用維持コンサルティング「Mshare」を開始した。同社の小田弘取取締役事業本部長に新サービスの概要や特徴、コロナ禍における人材ビジネスの市場の将来性および今後の展望を聞く。

## M share とは何か

コロナ禍の5月26日、メディバスは新サービスの新型コロナウイルス緊急時雇用維持コンサルティング「Mshare」を開始した。これは、業界の壁を超えた人事連携により緊急時の雇用維持と従業員確保を目的とするもので「在籍出向」という形をとる。

メリットは、①社員を解雇することなく一時的な経営状況の変化に柔軟に対応することが可能②休業命令を受けた社員は6割の賃金が補償されるが4割の収入減少により生活の維持が困難になるケースもあり休業という選択肢ではなく「在籍出向」により従来への賃金相当を確保する機会を探る③従業員の雇用シエアリングによりフレキシブルに人員を確保できスピーディーな体制強化が可能、という点にな

「解雇をしなくても在籍出向という形で経費、出費も抑えられ、かつ前提として会社に再び戻ってもらう形で人を出すので雇用維持できることが最大のポイントになります」(以下、小田氏)。

流れとして、サービスを申し込むと申し込んだ企業に対して同社担当者による詳細なヒアリングを実施。その中で雇用調整を希望する企業からは雇用調整が必要な従業員数、職務内容等の希望条件を聞き、人材採用を希望する企業からは事業内容や必要としている職務内容や募集人数を確認した上で、同社は申し込んだ企業に対し雇用シエアリングを提案する。在籍出向で雇用調整をする場合、出向元企業に出向先企業の情報と募集要項を提出、出向契約締結に向けて業務内容や職務内容を確認してもらい、出向対象の従業員に

も企業情報や職務内容を開示し同意を得る。また、出向先企業は出向元企業から提出された出向対象従業員のプロフィールを匿名で確認し、両社で出向契約を締結すれば予め定めた開始日から出向を開始する。

## ホテル業のニーズが強い

実際のような会社がサービスが必要としているのか。

「ホテル業のニーズが強いので、そもそも弊社はフィリピン、ベトナム、インドネシア等のアジアの大学と医療や介護分野で付き合いがあります。ICTを駆使して日本の介護スキルを学べる補助教材を弊社が開発してアジアの各大学に提供し、その教材で日本の介護を学び、日



小田弘取取締役事業本部長

本に興味を持って来日していた。そうした中、アジアの大学には観光学科が結構あり、大学側から介護だけでなく日本のホテルや旅行関係に対してはインターンシップを行えないかと相談を受けていました。観光は専門外でしたが同じホスピタリティでもあるので可能な範囲でお手伝いする形で日本のホテルに海外のインターンシップ生を送りました。そうした中、今年4月の緊急事態宣言以降、ホテルの売上が急減し、従業員を解雇するかもしれない状況に置かれました。現状を維持しながらコロナが収束して再び売上が戻ってきた時に人手をどうするか。現状ではホテル経営がひっ迫する中で一時的にホテルの人材に医療や介護業界で働いてもらい、コロナが収まった時にホテルに戻るようにするための一時的なサービスとして立ち上げました。

在籍出向をメインとする狙いとは。「サービス業、ホテル、旅行関係業界を以前のような状況に戻す方法はいくつかあると思いますが、その1つが副業を認め、人材が欲しい企業で働く。もう1つは再就職支援を行うケース。弊社は人材紹介・派遣業を行っており、その中でご提案はできます。しかし人材紹介だと以前の会社には戻れません。また副業支援の派遣も、コロナ禍では副業のためだけに雇用を作ることも難しい。そうすると人材派遣、紹介では解決ができません。サービスを模索する過程で在籍出向をうまく利用しながら雇用維持をできないかという狙いからサービスを立ち上げました。

## 在籍出向の課題点とは

ほかに在籍出向にはどのようなメリット、デメリットがあるのか。

「企業と従業員にとつてメリットはあります。しかし弊社にとつては利益事業ではありません。在籍出向は、例えば、子会社を持つ大手企業であれば会社に転職してそのままその子会社に転職する事ができます。これはグループ企業であれば一般的

に行われていると思うのですが、企業内、または関係企業間の配置転換のようなもので、人材派遣・紹介業の介入する余地はありません。人材派遣、紹介業を使わずに在籍出向のお手伝いを行うとなると、法的にはあくまでコンサルティングのような形でお手伝いする事になります。価格も事務経費のみの非常に安い設定で、成約しなければその費用も請求しません。弊社はこのビジネスで利益を出そうとは考えていませんので、どちらかと言うとメセナのボランティアアイズで、今までお取り引きを頂いた企業様に、またコロナ禍で困っている企業様にうまくサービスが活用できればいいと考えています。そうした点が踏まえて新型コロナウイルスが蔓延している時期に合わせ稼働し、コロナが収束すればこの事業を発展的に終わらせることを予め決めて開始しました。

次号では、引き続き「Mshare」の事例やコロナ禍における人材ビジネスの動向、同社の今後の展望について話を聞く。