

岐阜労働局管内の雇用情勢及び 在籍型出向に関するアンケート 結果・ヒアリング結果について

岐阜労働局

最近の雇用失業情勢(令和3年10月:ポイント版)

岐阜労働局 職業安定部

- ① 完全失業率(岐阜県:2021年7~9月モデル推計値)は、1.7%(前期は1.9%、前年同期は1.8%)
 全国の10月の完全失業率(季節調整値)は、2.7%(前月は2.8%、前年同月は3.1%)
* 過去最高は5.5%【平成21年7月】
【資料出所:総務省統計局】
- ② 10月の岐阜局の有効求人倍率(季節調整値)は、前月より0.04ポイント上昇の1.54倍となった。
* 過去最低は0.45倍【平成21年6月~8月】、過去最高は5.66倍【昭和48年11月】
【全国第3位(前月4位)】
- ③ 新規求人数(原数値)は16,564人(前年同月比14.1%増)で、前年同月比は8か月連続の増加。
 産業別では、製造業(前年同月差+775人)、卸売業、小売業(前年同月差+669人)、医療、福祉(前年同月差+312人)などで増加。
 情報通信業(前年同月差▲57人)、公務・その他(前年同月差▲43人)、複合サービス事業(前年同月差▲38人)などで減少。
* 新規求人に占める正社員求人の割合は約48.8%
- ④ 新規求職者数(原数値)は6,019人(前年同月比6.9%減)となり、前年同月比は6か月連続の減少。
 常用求職者(パートを含む)のうち事業主都合による離職者数は770人(前年同月比33.3%減)で、前年同月比は6か月連続の減少。
* 新規求職に占める正社員希望の割合は58.6%
- ⑤ 東海3県の企業短期経済観測調査結果(9月調査)の雇用人員判断(「過剰」-「不足」)は、製造業では前期より不足が増加(-4→-8)、
 非製造業では前期より不足が増加(-13→-15)、全産業では前期より不足が増加(-8→-12)。
【資料出所:日本銀行名古屋支店】
- ⑥ 10月の倒産件数は3件(前年同月比66.7%減)で、前月の11件より8件下回り、前年同月の9件より3件下回った。
 負債総額は1億3300万円(前年同月比88.8%減)。
 業種別では、「製造業」が2件、「小売業」が1件となった。
 主因別では、「販売不振」が2件、経営者の病気・死亡が契機となった「その他」が1件で、引き続き不況型倒産が主因である傾向に変わりはなかった。
【資料出所:帝国データバンク岐阜支店】
- ⑦ 10月の雇用保険の受給資格決定件数(一般求職者給付)は1,584件(前年同月比17.8%減)で、前月より136件減少。(※2.4月分~3.10月分は速報値のため、修正となる場合があります。)
 受給者実人員(基本手当基本分)は6,339人(前年同月比27.6%減)であった。
* 受給者実人員の過去最高は17,503人【平成21年5月】



有効求人倍率の推移 (全国・岐阜県)

岐阜	1.54 (3位)
愛知	1.22 (28位)
三重	1.28 (23位)
静岡	1.16 (32位)
福井	1.80 (1位)
沖縄	0.74 (47位)

(注意)
 年度別の有効求人倍率は月平均(原数値)、
 月別の有効求人倍率は季節調整値。
 令和2年12月以前の季節調整値は、令和
 3年1月分公表時に新季節指数により改訂
 されています。

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せずオンライン上で求職登録した求職者数が含まれている。

産業別新規求人のポイント

○ 産業別新規求人の状況(対「前年同月」増減の上位3産業)

【前年同月(R2.10)より増加した産業】

製造業(775人増)、卸売業, 小売業(669人増)、医療, 福祉(312人増)

【前年同月(R2.10)より減少した産業】

情報通信業(57人減)、公務・その他(43人減)、複合サービス事業(38人減)

主要産業別一般新規求人状況(学卒を除きパートを含む)

第6表

令和3年10月 岐阜労働局職業安定部

項目	年月		令和3年10月		
	令和3年 10月	令和3年 9月	令和2年 10月	対前年同月 増減率	対前年同月 増減差
	人	人	人	%	人
建設業(06~08)	1,475	1,585	1,436	2.7	39
製造業(09~32)	3,105	2,941	2,330	33.3	775
09 食料品製造	657	565	696	▲ 5.6	▲ 39
11 繊維工業	102	109	77	32.5	25
13 家具・装備品	82	52	80	2.5	2
16 化学工業	82	107	46	78.3	36
18 プラスチック製品	227	197	117	94.0	110
21 窯業・土石製品	205	315	146	40.4	59
24 金属製品	291	328	216	34.7	75
25 はん用機械	198	281	167	18.6	31
26 生産用機械	203	153	162	25.3	41
27 業務用機械	39	31	5	680.0	34
28 電子部品・デバイス・電子回路	76	46	26	192.3	50
29 電気機械	197	110	122	61.5	75
30 情報通信機械	9	3	6	50.0	3
31 輸送用機械	357	236	148	141.2	209
情報通信業(37~41)	34	46	91	▲ 62.6	▲ 57
運輸業, 郵便業(42~49)	914	749	796	14.8	118
卸売業, 小売業(50~61)	2,890	2,478	2,221	30.1	669
50~55 卸売業	429	561	456	▲ 5.9	▲ 27
56~61 小売業	2,461	1,917	1,765	39.4	696
金融業, 保険業(62~67)	194	73	149	30.2	45
宿泊業, 飲食サービス業(75~77)	663	372	677	▲ 2.1	▲ 14
生活関連サービス業, 娯楽業(78~80)	569	696	445	27.9	124
教育, 学習支援業(81,82)	247	250	242	2.1	5
医療, 福祉(83~85)	3,962	4,111	3,650	8.5	312
複合サービス事業(86,87)	79	60	117	▲ 32.5	▲ 38
サービス業(88~96)	1,607	1,527	1,573	2.2	34
912 労働者派遣業	368	257	241	52.7	127
公務・その他(97,98,99)	205	171	248	▲ 17.3	▲ 43
総計	16,564	15,606	14,520	14.1	2,044

(原数値)

第7表

新規求職者の求職時の状況(常用)

令和3年10月

岐阜労働局職業安定部

区分	新規求職者数(人)	在職者(人)	離職者(人)	雇用者(人)				自営・その他(人)	無業者(人)		
				定年(人)	事業主都合(人)	自己都合(人)	家事・育児等従事者(人)		その他(人)		
平成28年度	81,129	25,722	46,261	45,346	1,933	9,894	33,456	915	9,146	4,152	4,994
構成比(%)	(100.0)	(31.7)	(57.0)	(55.9)	(2.4)	(12.2)	(41.2)	(1.1)	(11.3)	(5.1)	(6.2)
平成29年度	76,807	24,895	43,144	42,295	1,921	9,108	31,204	849	8,768	3,985	4,783
構成比(%)	(100.0)	(32.4)	(56.2)	(55.1)	(2.5)	(11.9)	(40.6)	(1.1)	(11.4)	(5.2)	(6.2)
平成30年度	72,072	22,781	41,363	40,574	2,016	8,666	29,836	789	7,928	3,550	4,378
構成比(%)	(100.0)	(31.6)	(57.4)	(56.3)	(2.8)	(12.0)	(41.4)	(1.1)	(11.0)	(4.9)	(6.1)
令和元年度	72,378	22,303	42,756	41,916	2,139	9,031	30,680	840	7,319	3,376	3,943
構成比(%)	(100.0)	(30.8)	(59.1)	(57.9)	(3.0)	(12.5)	(42.4)	(1.2)	(10.1)	(4.7)	(5.4)
令和2年度	72,881	20,495	46,338	45,537	2,029	13,822	29,586	801	6,048	3,122	2,926
構成比(%)	(100.0)	(28.1)	(63.6)	(62.5)	(2.8)	(19.0)	(40.6)	(1.1)	(8.3)	(4.3)	(4.0)
令和2年10月	6,442	1,728	4,094	4,033	177	1,155	2,693	61	620	359	261
構成比(%)	(100.0)	(26.8)	(63.6)	(62.6)	(2.7)	(17.9)	(41.8)	(0.9)	(9.6)	(5.6)	(4.1)
令和3年10月	5,997	1,770	3,561	3,488	158	770	2,550	73	666	355	311
構成比(%)	(100.0)	(29.5)	(59.4)	(58.2)	(2.6)	(12.8)	(42.5)	(1.2)	(11.1)	(5.9)	(5.2)
前年同月比(%)	▲ 6.9	2.4	▲ 13.0	▲ 13.5	▲ 10.7	▲ 33.3	▲ 5.3	19.7	7.4	▲ 1.1	19.2

(注1) 学卒を除きパートを含む。

(原数値)

(注2) 常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの。(季節労働を除く。)

(注3) 雇用者の内訳には、「理由不明」の表示をしていないため項目の合計と一致しない。

(注4) 無業者の「その他」は離職後1年を超えるもの。

第8表

年齢別 新規求職者数(常用)

令和3年10月

岐阜労働局職業安定部

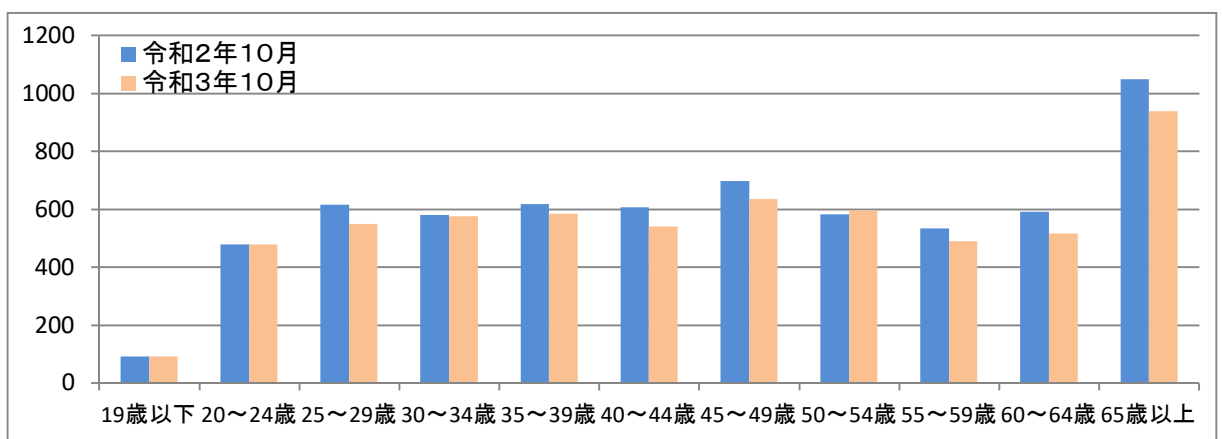
年齢区分	年齢計(人)	19歳以下(人)	20~24歳(人)	25~29歳(人)	30~34歳(人)	35~39歳(人)	40~44歳(人)	45~49歳(人)	50~54歳(人)	55~59歳(人)	60~64歳(人)	65歳以上(人)
平成28年度	81,129	1,723	7,707	9,570	8,934	9,017	9,417	8,280	6,613	5,491	6,905	7,472
構成比(%)	(100.0)	(2.1)	(9.5)	(11.8)	(11.0)	(11.1)	(11.6)	(10.2)	(8.2)	(6.8)	(8.5)	(9.2)
平成29年度	76,807	1,569	6,967	8,264	8,133	8,094	8,549	8,218	6,607	5,561	6,383	8,462
構成比(%)	(100.0)	(2.0)	(9.1)	(10.8)	(10.6)	(10.5)	(11.1)	(10.7)	(8.6)	(7.2)	(8.3)	(11.0)
平成30年度	72,072	1,458	6,295	7,328	7,192	7,105	7,664	7,572	6,260	5,385	6,242	9,571
構成比(%)	(100.0)	(2.0)	(8.7)	(10.2)	(10.0)	(9.9)	(10.6)	(10.5)	(8.7)	(7.5)	(8.7)	(13.3)
令和元年度	72,378	1,448	6,121	7,107	6,815	6,749	7,284	7,766	6,481	5,636	6,463	10,508
構成比(%)	(100.0)	(2.0)	(8.5)	(9.8)	(9.4)	(9.3)	(10.1)	(10.7)	(9.0)	(7.8)	(8.9)	(14.5)
令和2年度	72,881	1,050	5,996	6,921	6,437	6,758	7,130	7,935	6,705	5,922	6,615	11,412
構成比(%)	(100.0)	(1.4)	(8.2)	(9.5)	(8.8)	(9.3)	(9.8)	(10.9)	(9.2)	(8.1)	(9.1)	(15.7)
令和2年10月	6,442	92	479	615	579	617	606	698	583	533	592	1,048
構成比(%)	(100.0)	(1.4)	(7.4)	(9.5)	(9.0)	(9.6)	(9.4)	(10.8)	(9.0)	(8.3)	(9.2)	(16.3)
令和3年10月	5,997	92	478	550	576	585	541	636	595	489	516	939
構成比(%)	(100.0)	(1.5)	(8.0)	(9.2)	(9.6)	(9.8)	(9.0)	(10.6)	(9.9)	(8.2)	(8.6)	(15.7)
前年同月比(%)	▲ 6.9	0.0	▲ 0.2	▲ 10.6	▲ 0.5	▲ 5.2	▲ 10.7	▲ 8.9	2.1	▲ 8.3	▲ 12.8	▲ 10.4

(注1) 学卒を除きパートを含む。

(原数値)

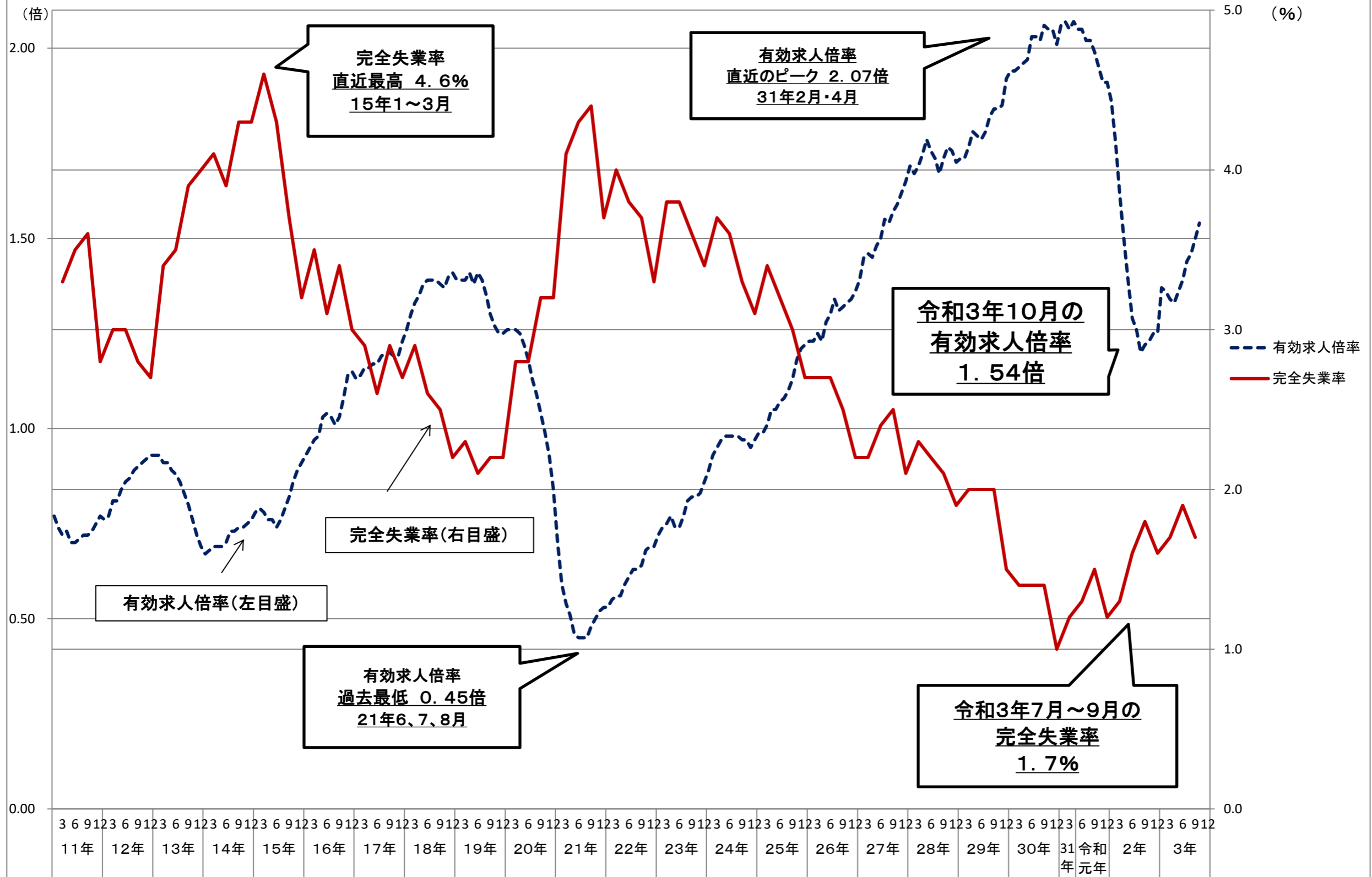
(注2) 常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの。(季節労働を除く。)

(参考: 第8表のグラフ) (単位: 人)



岐阜県における完全失業率と有効求人倍率の動向

県内の雇用情勢は、改善の動きが見られるが、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響に注意する必要がある。



(資料出所) 完全失業率: 総務省統計局 労働力調査結果(モデル推計値)

在籍型出向に関する アンケート結果について

アンケート調査の趣旨・目的、概要等

調査趣旨・目的

- コロナ禍において在籍型出向を活用した雇用維持を支援するため、令和2年度第3次補正予算において「産業雇用安定助成金」を創設、令和3年2月5日より施行。
- 本制度の普及・活用促進に向けては、全国及び地域協議会の運営、政府広報の活用、解説動画の公開など様々な取組を実施。
- 今般、制度創設から約半年が経過したことから、本制度の評価の把握を目的としてアンケート項目を作成し、助成金を活用して在籍型出向に取り組む事業主や出向を経験した労働者を対象にアンケート調査を実施。
- 調査結果は、本制度のさらなる普及・活用促進の参考とする。

調査概要

- 調査対象：令和3年6月30日現在、都道府県労働局にて産業雇用安定助成金の計画届を受理した出向元・出向先事業主及び在籍型出向を経験された労働者
- 調査対象事業所数：出向元事業所540社、出向先事業所604社、労働者は1企業1名に対して実施
- アンケート回答数：出向元事業所336社、出向先事業所341社、出向経験労働者382名
- 調査方法：調査対象事業所に都道府県労働局からアンケート調査票を郵送配布、郵送回収
- 調査時期：令和3年8月

在籍型出向に対するアンケート調査（概要）

- 在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）、労働者ともに**非常に高い評価**となっている。
- 評価する主な理由として、
出向元企業は「**労働意欲の維持・向上**」や「**能力開発効果**」、
出向先企業は「**自社従業員の業務負担軽減**」や「**即戦力の確保**」、
出向労働者は「**能力開発・キャリアアップ**」や「**雇用の維持**」を挙げている。
- 一方、評価しない理由として、企業側は**出向契約までの負担**を挙げ、労働者側は**職場環境の変化による精神的負担**を挙げている。
- 出向元は約半数、出向先は約6割が**今後も在籍型出向を利用したい**としている。

	出向元企業	出向先企業	出向労働者
在籍型出向に対する評価とその理由	<p>95%の企業が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働意欲の維持・向上（63%） ・能力開発効果（59%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向契約までの負担（12%） ・出向労働者の精神面のケアが負担（9%） 	<p>98%の企業が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社従業員の業務負担軽減（75%） ・即戦力の確保（52%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向契約までの負担（8%） ・出向労働者の教育訓練の負担（3%） 	<p>94%の出向労働者が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力開発・キャリアアップ（57%） ・雇用の維持（46%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の変化等による精神的負担（18%）
在籍型出向の今後の利用見込み	<p>引き続き利用したい 49%</p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費抑制（68%） ・助成金（57%） ・労働者の能力開発（51%） 	<p>引き続き利用したい 59%</p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金（51%） ・出向元との関係性保持（33%） ・自社従業員の意欲増進（32%） 	<p>—</p>

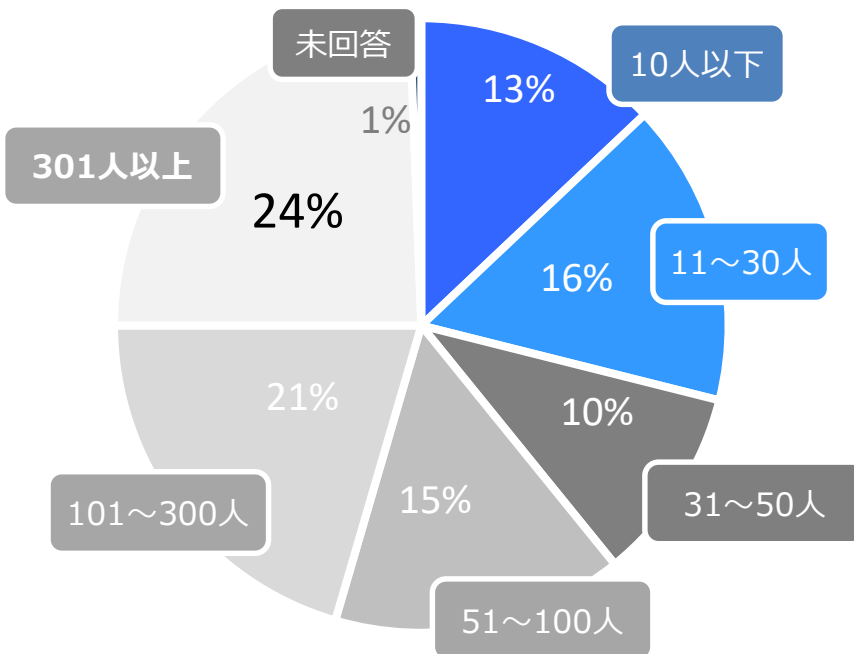
産業雇用安定助成金活用事業所の属性①

事業所規模について

事業所の規模は、出向元・出向先ともに、301人以上が最も多くなっており、101人以上が全体の4割程度、31人以上が全体の7割近くとなっている。特定の規模の偏りはみられない。

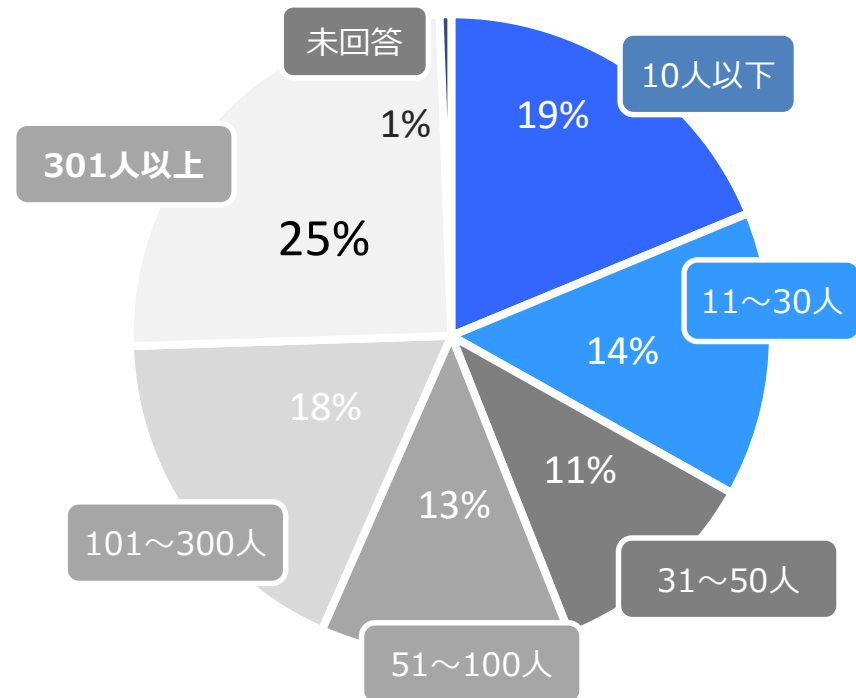
出向元

n=336



出向先

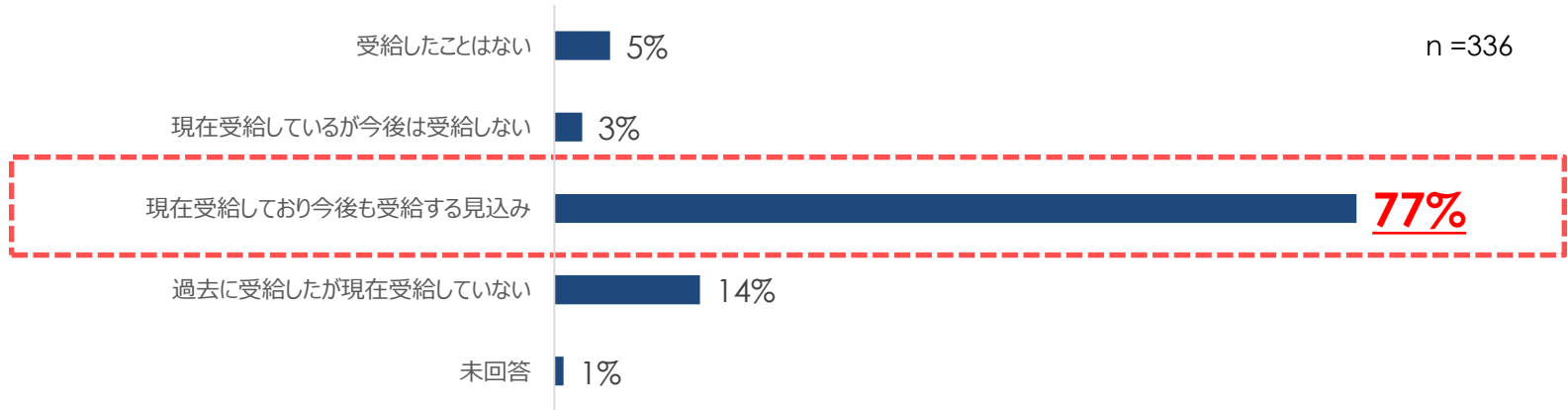
n=341



産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

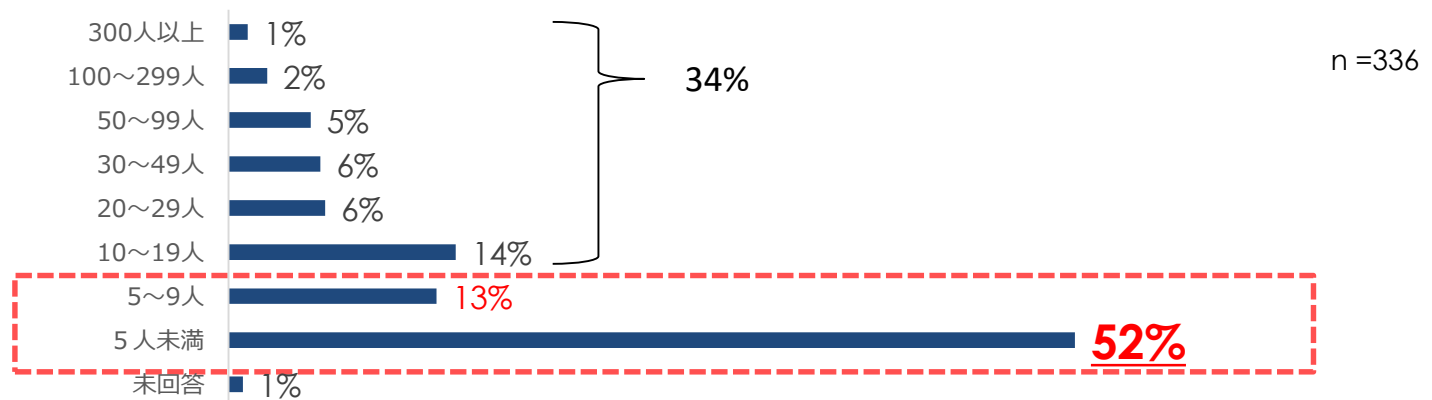
出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

出向元事業所の約8割は、雇用調整助成金を現在受給しており、今後も受給する見込みとなっている。休業と在籍型出向を併用し、雇用維持を図っている状態であり、**雇用維持の選択肢の一つとして、在籍型出向に取り組む事業主の広がりがみられる。**



出向労働者数

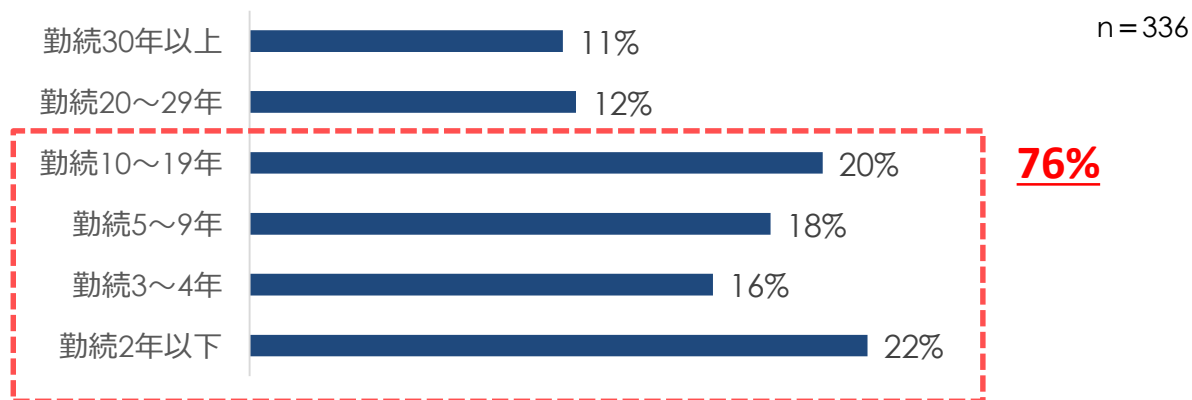
出向した労働者数は、**5人未満と回答した事業所が最も多く(52%)**、5～9人と回答した事業所が13%、10人以上と回答した事業所が34%となっている。事業所規模に偏りがみられないのに対し、**多くの企業の出向者数は少人数**となっている。



産業雇用安定助成金活用事業所（出向労働者）の属性

出向労働者の勤続年数

出向労働者の勤続年数は、**勤続20年未満が約8割**、勤続20年以上が約2割となっている。



出向労働者の管理職割合

出向労働者の**9割以上が管理職以外の正社員**である。



在籍型出向に対する評価や効果①

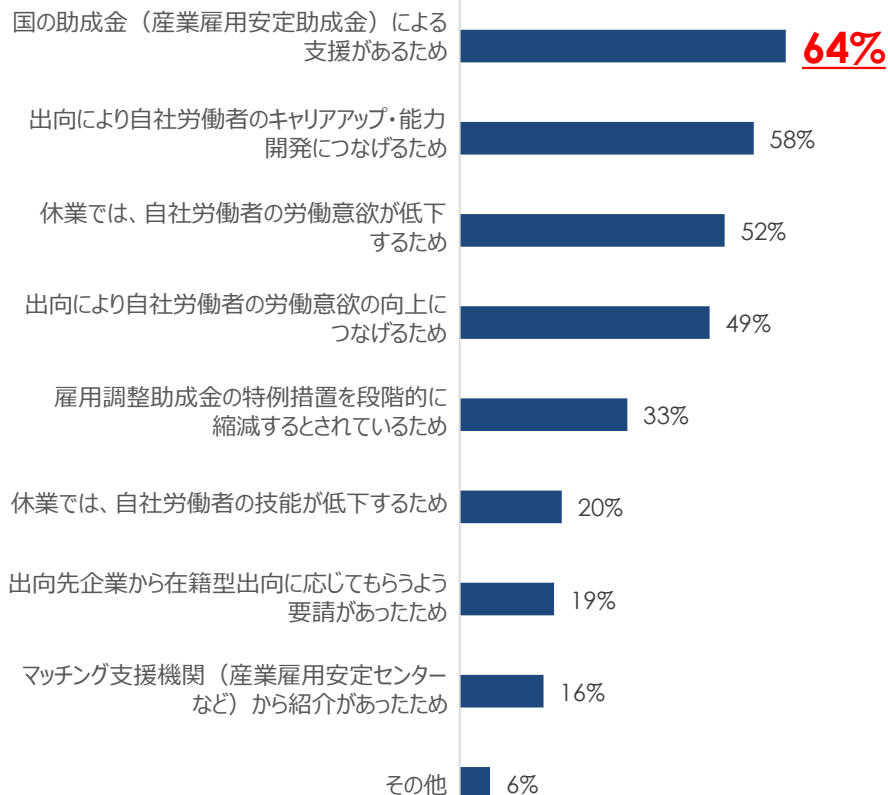
在籍型出向を利用する理由

出向元事業所では、**国の助成金による支援**が最も多く、続いて、**自社労働者のキャリアアップ・能力開発**、**労働意欲の低下防止**の順となっている。

出向先事業所では、**人手不足の解消**が最も多く、続いて、**国の助成金による支援**、**出向元企業からの要請**の順となっている。

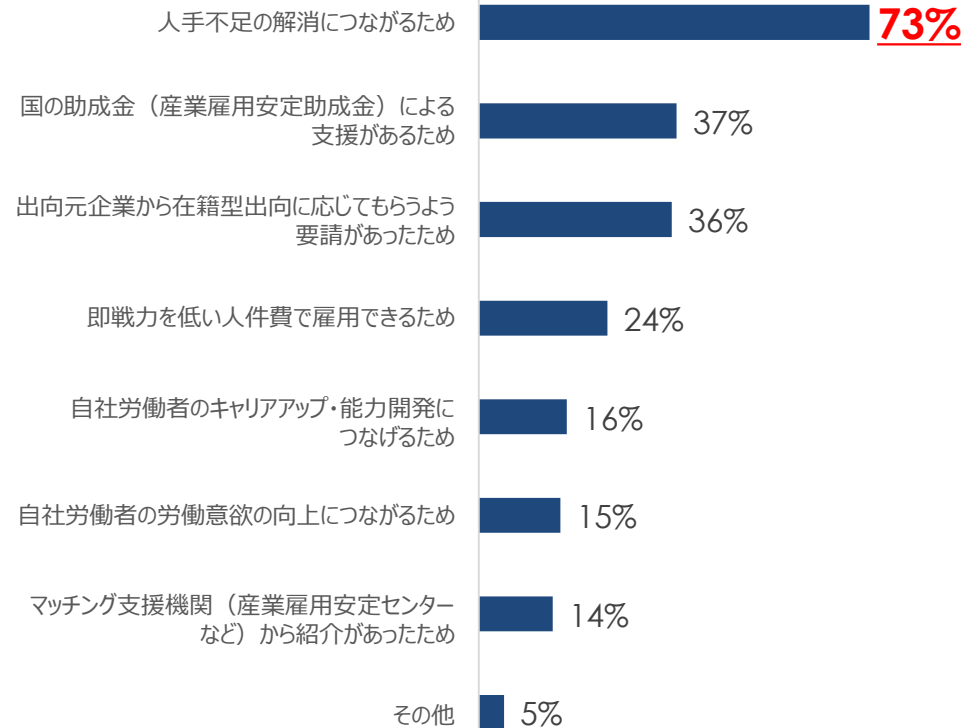
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



在籍型出向に対する評価や効果②

在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

出向元・先とも「評価できる」が7割以上と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての事業主が本取組を評価**している。

出向元

n=336

評価できる 72%

やや評価できる 23%

95%

やや評価できない 3%

評価できない 1%

出向先

n=341

評価できる 76%

やや評価できる 22%

98%

やや評価できない 2%

評価できない 0%

在籍型出向に対する評価や効果③

在籍型出向を評価する・評価しない理由

【評価する理由】

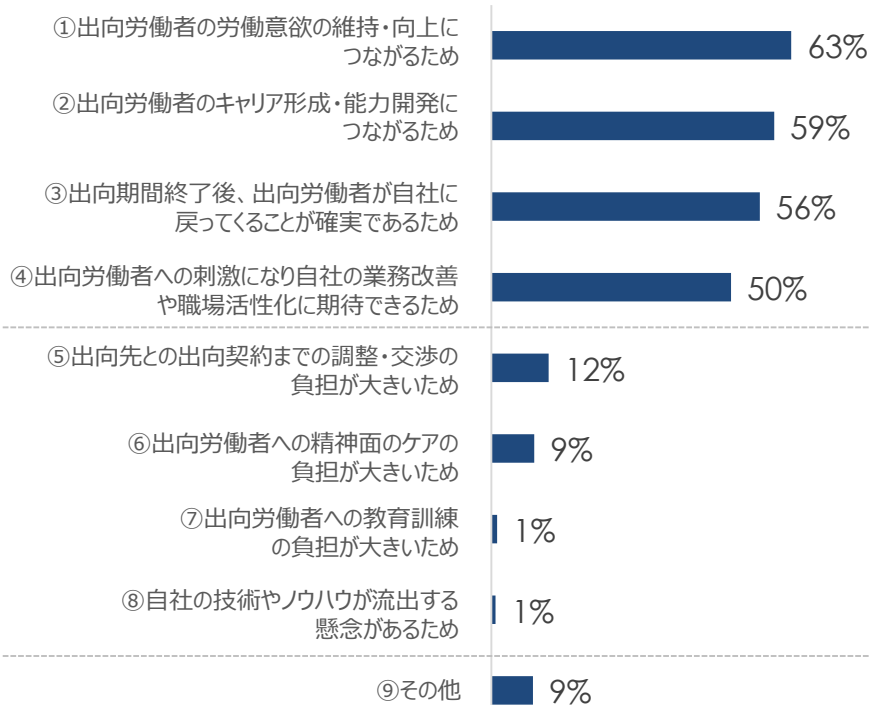
出向元は、**出向労働者の労働意欲の維持・向上**、**能力開発効果**及び**雇用維持効果**を評価。出向先は、**人手不足の解消・従業員の負担軽減**が最も多い。

【評価しない理由】

出向元・先とも**出向契約までの負担が大きい**との声が最も多い。出向元では、**出向労働者への精神面のケアが負担**とする声もやや多い。

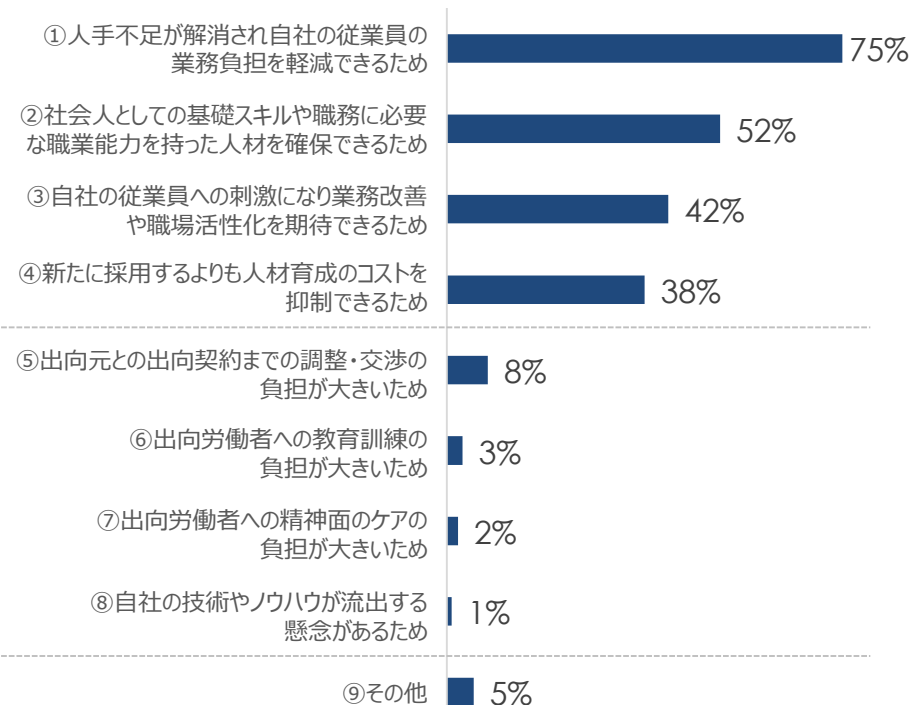
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)

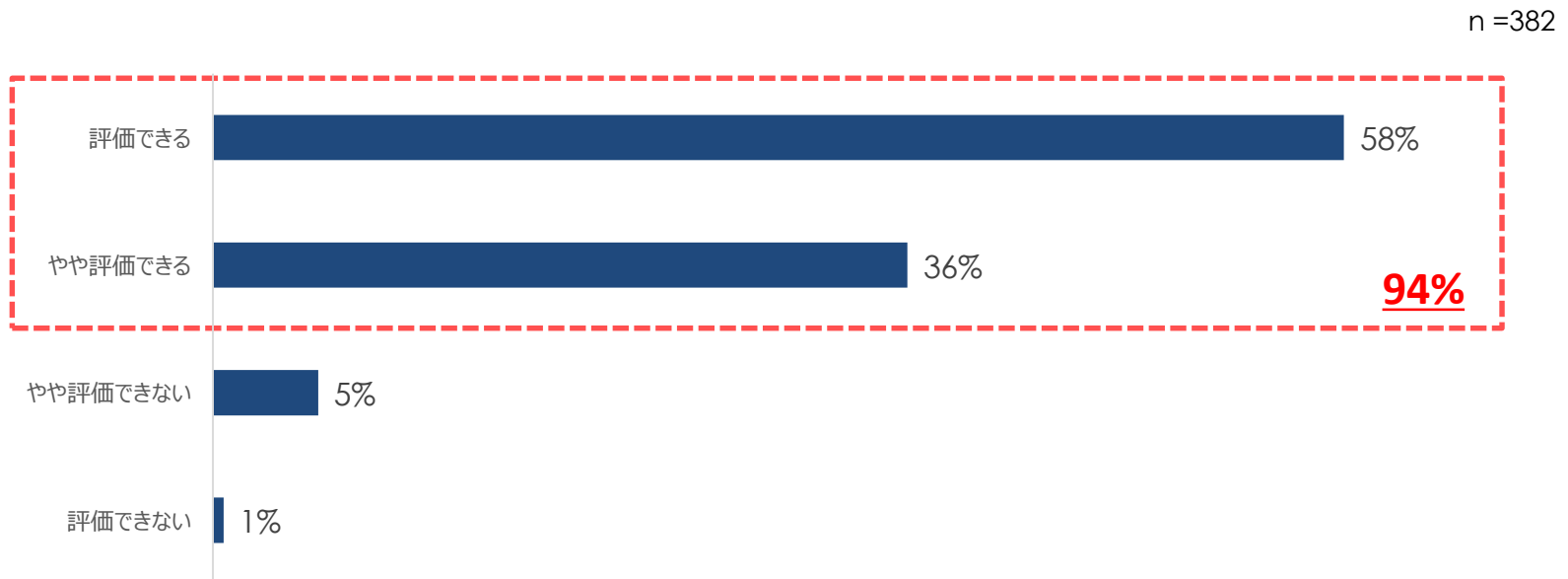


※①～④評価する理由、⑤～⑧評価しない理由

在籍型出向に対する評価や効果④ (出向労働者)

在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

「評価できる」が約 6 割と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての出向労働者が本取組を評価**している。



在籍型出向に対する評価や効果⑤ (出向労働者)

在籍型出向を評価する・評価しない理由

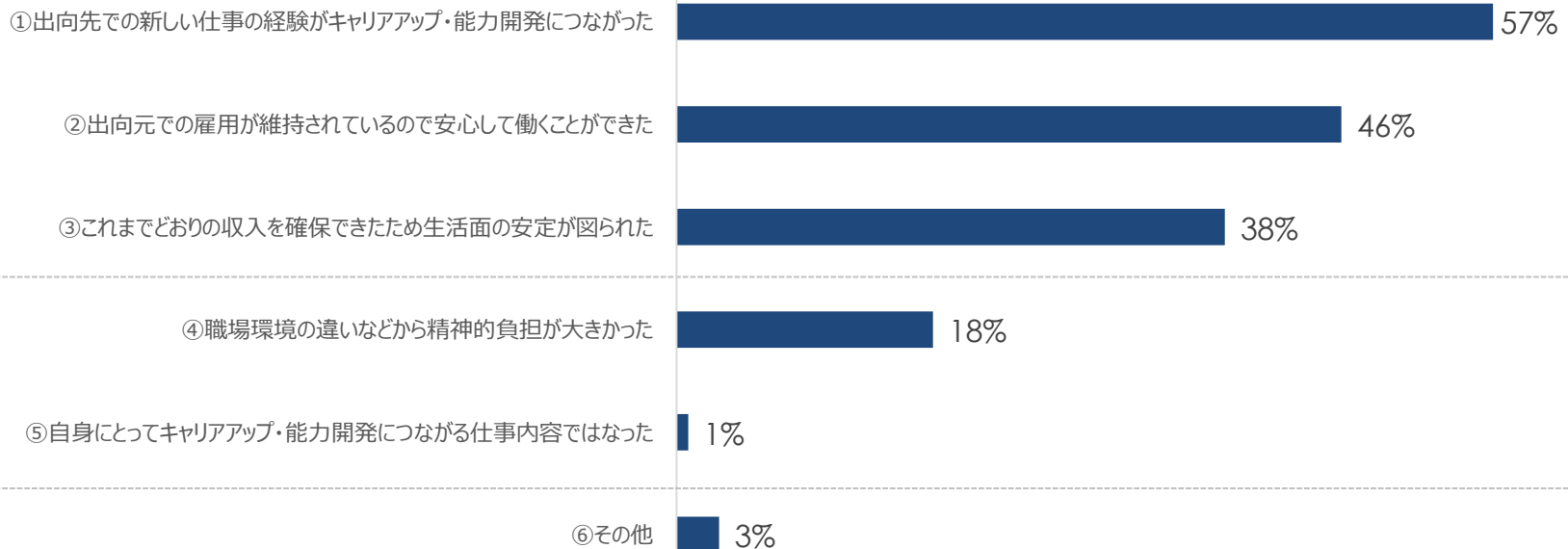
【評価理由】

出向先での経験がキャリアアップ・能力開発に繋がった、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、収入確保による生活面の安定が図られた効果を評価。

【評価しない理由】

職場環境の違いなどから精神的負担が大きいとの声が多かった。

n=382
(複数回答可)



※①～③評価する理由、④～⑤評価しない理由

在籍型出向に対する評価や効果⑥

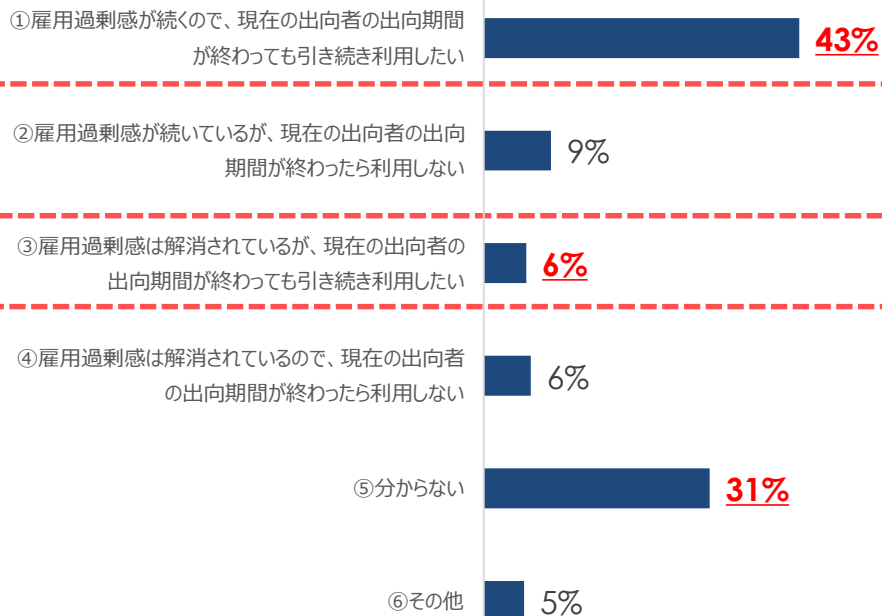
今後の在籍型出向の利用見込み

出向元・先とも「**現行の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい**」（①・③）が「**利用しない**」（②・④）を大きく上回る。

また、雇用過剰感、人手不足感は、当面続くと考える企業が多い。

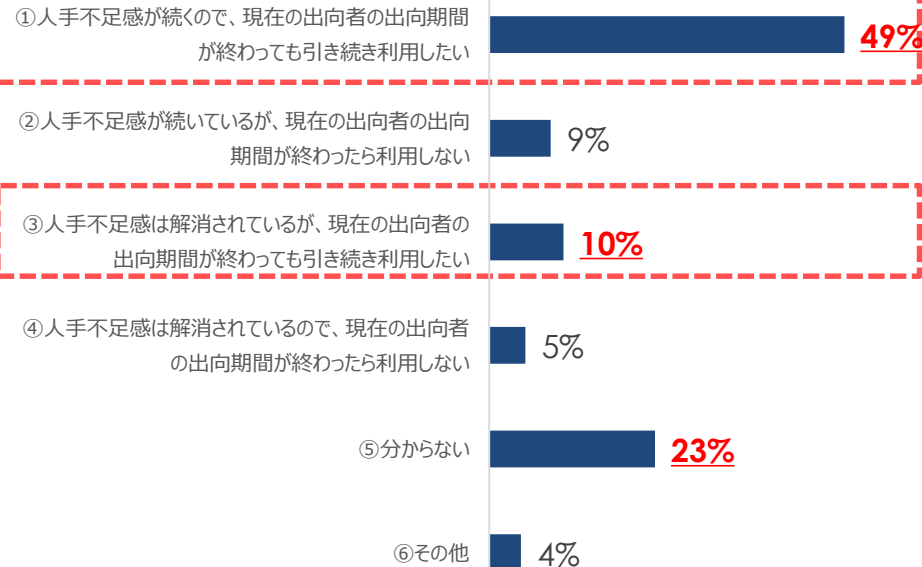
出向元

n = 336



出向先

n = 341



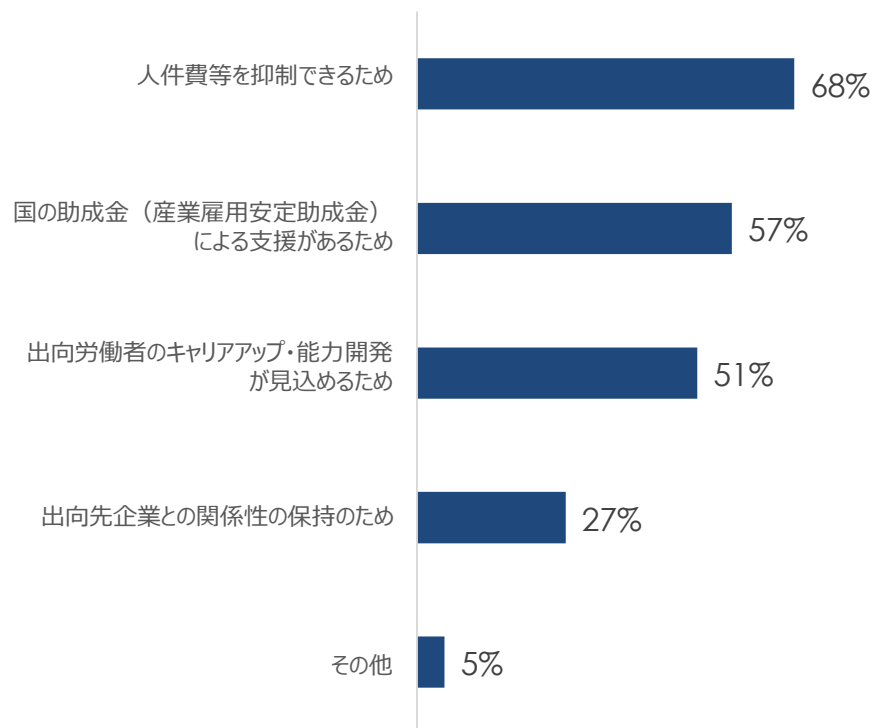
在籍型出向に対する評価や効果⑦

今後の在籍型出向の利用見込み・在籍型出向を引き続き利用したい理由

出向元・先とも、**産業雇用安定助成金による支援**と**人件費等の抑制**というコスト面の理由が多くなっており、そのほか、**出向労働者のキャリアアップ・能力開発**、**企業間の関係性の保持**と続く。

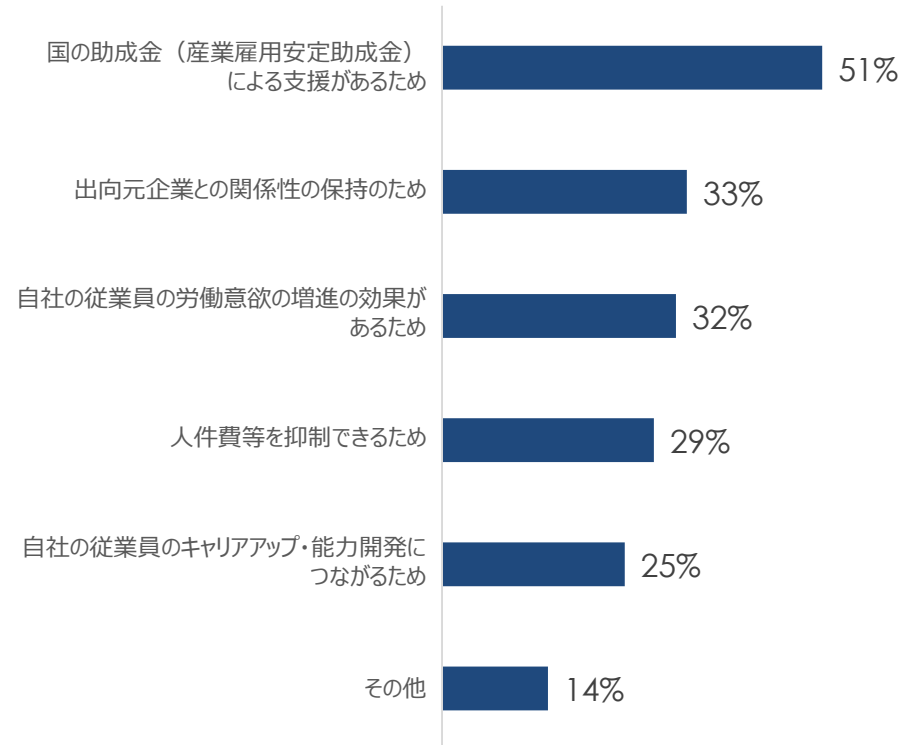
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

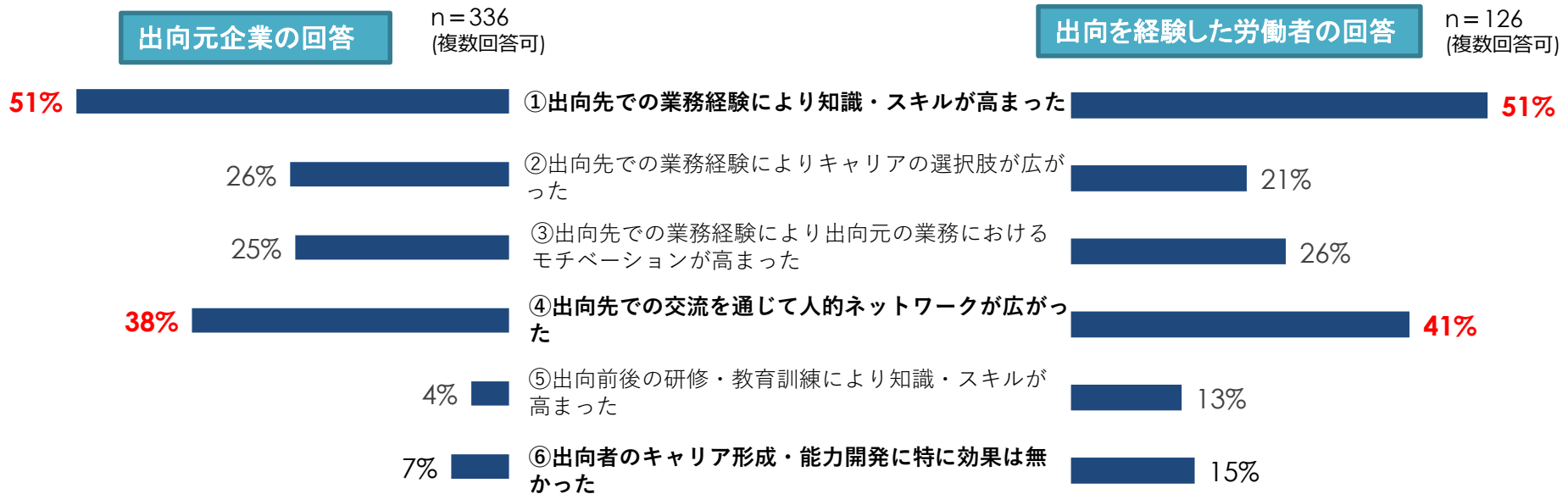
n = 341
(複数回答可)



在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果①

キャリア形成・能力開発への効果（出向元企業及び出向経験労働者の回答）

- 出向元企業及び出向経験労働者の多くが在籍型出向はキャリア形成・能力開発に何らか効果があったと考えており、在籍型出向がキャリア形成・能力開発に特に効果がないとした企業・労働者の割合は低い。
- とりわけ、効果の内容として、出向先での業務経験により知識・スキルが高まったと回答した企業・労働者は半数以上であるほか、出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がったと回答した企業・労働者は約4割である。
- 業務経験により向上した知識・スキルの具体的内容としては、「自社では得がたい専門知識や専門スキル」、「業界に関する知識や情報」等が主である。



※ 出向元企業の割合の分母には、現在労働者が出向中につき効果分析が未了・現時点で効果不明と回答した企業も含む。

①と回答した企業／労働者が考える具体的な知識・スキルの内容（括弧内の%は出向元企業／出向経験労働者の回答割合）

- ・ 自社では得がたい専門知識や専門スキル（56%／55%）
- ・ 出向先の企業の業界に関する知識や情報（55%／50%）
- ・ 出向先の企業に関する知識や情報（45%／53%）
- ・ 一般的に労働者が持つべき汎用的なスキル（コミュニケーション能力、リーダーシップ等）（13%／23%）
- ・ 自社においても得られる専門知識や専門スキル（7%／14%）

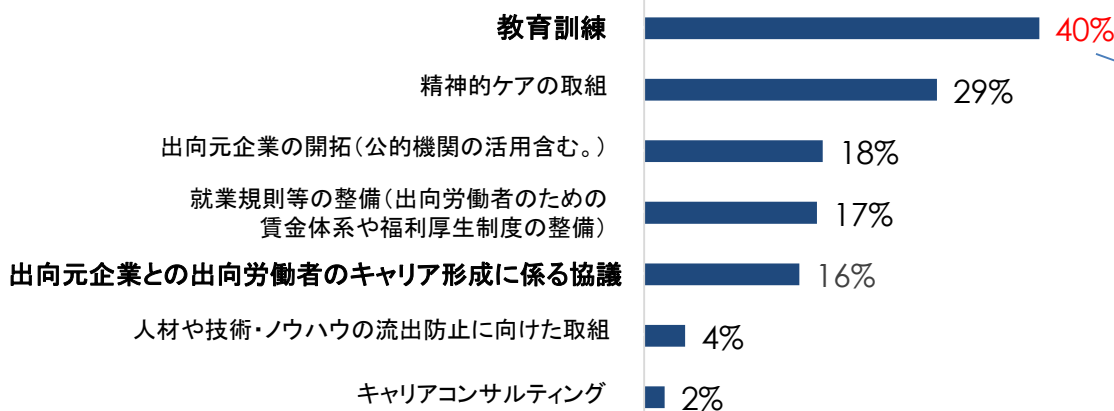
在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果②

キャリア形成・能力開発への取組（出向先企業及び出向中の労働者の回答）

- 在籍型出向にあたって、4割の企業が出向元又は出向先企業において出向労働者への教育訓練を実施したとし、その大半の教育訓練が自社の講師による研修・教育訓練である。
- 一方で、在籍型出向を行うに当たり、出向元企業の出向労働者のキャリア形成に関する協議を行った企業は2割弱にとどまる。

出向労働者を受け入れるにあたり出向先企業が実際に取り組んだこと

n = 341
(複数回答可)



教育訓練を実施した企業の具体的な訓練内容（複数回答可）

自社の講師による研修・教育訓練	87%
外部研修機関による研修・教育訓練	12%
国・都道府県による職業訓練	0.7%
出向元による研修・教育訓練	2%

出向中の労働者が考える在籍型出向によるキャリア選択の広がり具体例（自由記載の主な回答を要約）

異業種経験による新たな活躍の場・視野の広がり

- 異業種を経験することにより、新たな分野での活躍が期待できる。
- 出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり、自信がつく。等

専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献

- 基礎的な資格を取得し、今後の更なる資格取得や、その資格を活かした職業へと視野を広げることができる。
- 出向先の業務を持ち帰って、新規事業部門として立ち上げにかかわるため、今後の選択肢が広がる。
- 同業種での出向だが、業務遂行のマネジメント等が会社ごとに特色があり、勉強になった。等

同業種の異なる業務への興味拡大

- 現場業務のみならず、事務等の後方支援にも興味を持った。
- 出向先で営業、会社の数字に対する考え方を学び、総務や経営に関する興味が高まった。等

自らの適正・適職の確認

- 異なる業務を行うことで、自分の適性など、やりたいことが見つけやすくなった。
- 医療・介護に関連する仕事には多くの分野があることを知り、その中から自分にあった仕事を選択することができると思った。等

在籍型出向にかかるマッチング①

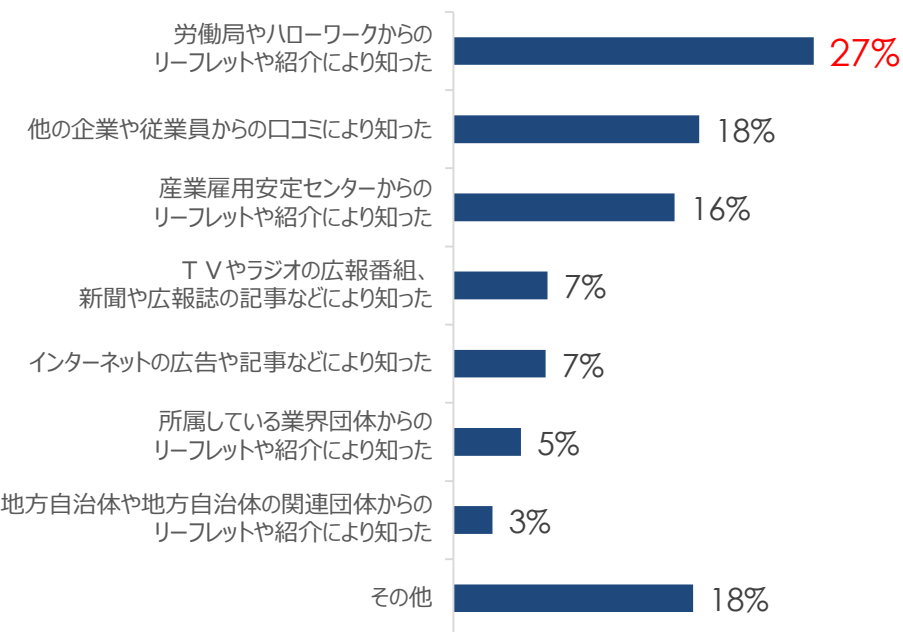
在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

在籍型出向を知ったきっかけは、**労働局やハローワークからのリーフレットや紹介**などの働きかけが最も多く、**他企業や従業員からの口コミ**も相当程度あった。

在籍型出向に至るまでの経緯は、**もともと取引関係のある企業であったこと**が約半数を占めており、**公的機関による紹介**は約2割程度となっている。

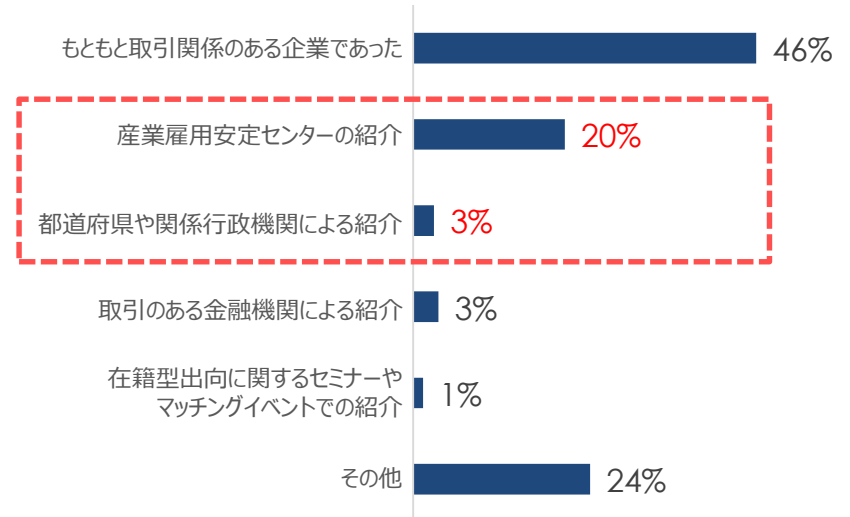
在籍型出向を知ったきっかけ

n = 677



在籍型出向に至るまでの経緯

n = 677



在籍型出向にかかるマッチング②

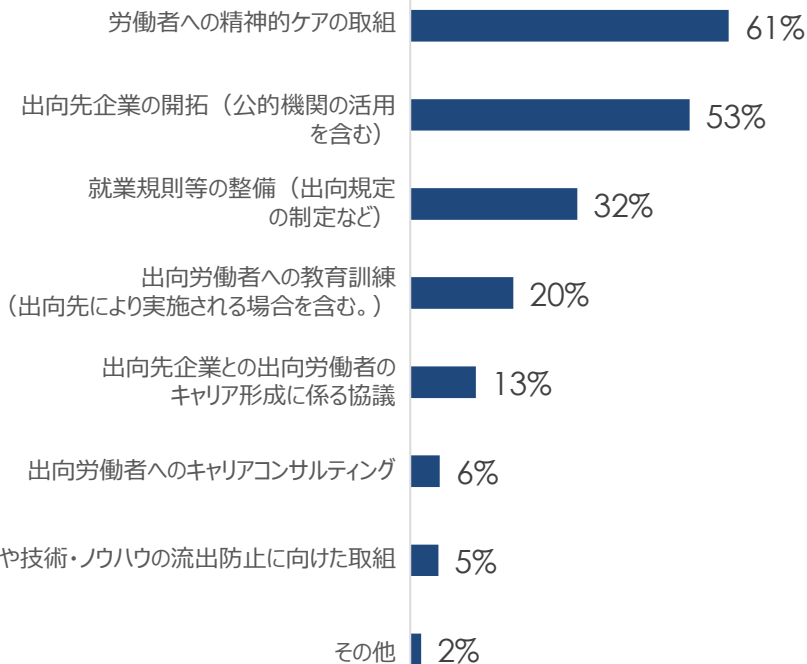
在籍型出向のために取り組んだこと

出向元では、**労働者への精神的ケアの取組**が最も多く、出向先でも2番目に多い。出向先では、**出向労働者への教育訓練**が最も多い。

出向元・先とも、**企業開拓**の取り組みや**出向のために就業規則等の整備**を要する企業が一定数存在。

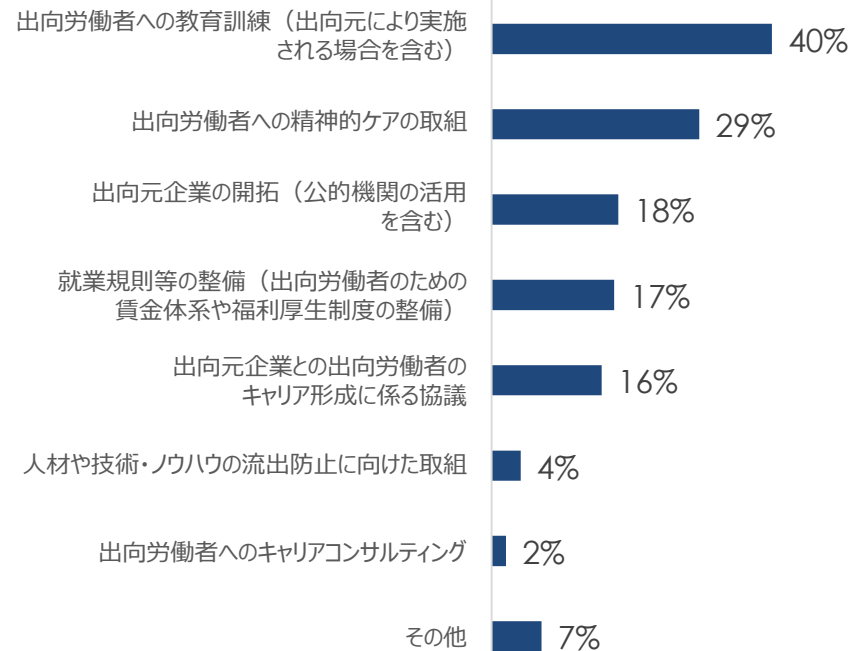
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



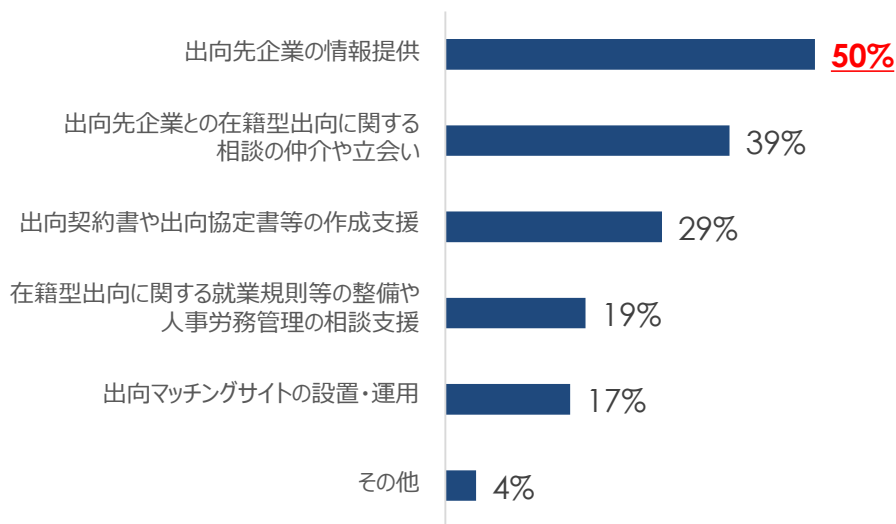
在籍型出向にかかるマッチング③

マッチング機関にどのような支援を希望するか

出向元・先とも**マッチング相手の情報提供**が最も期待されている。さらに**出向契約書等の作成支援、出向開始前の企業間の相談の仲介や立会い支援**が期待されている。

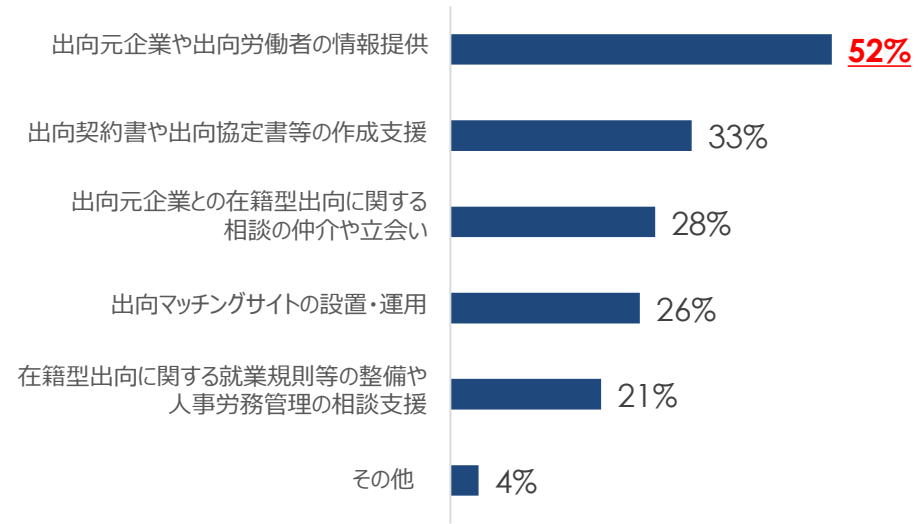
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向元企業・出向先企業)

※企業向けアンケートの自由記載欄より抜粋

出向元

- コロナ禍の時にすばらしい制度だと思います。
- 産業雇用安定助成金の支援により、話しがまとまりやすい。出向先様へ提案したら非常に好意的に受け入れられた。
- 出向元、出向先双方にメリットがあり、非常によい制度だと思う。さらに助成金があるのは二の足を踏まず良いと思う。
- 人材のキャリアアップのためにとっても良い制度だと思っています。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思います。
- 出向中の者は、他社での業務経験により知識やスキルの向上、また自社に残っている者は、各セクションにおいて、人数の少ない中で、いかに効率よく業務を行うのか、といったことを今一度考えさせられており、組織の活性化につながっています。
- 手続きをもう少し簡単にしてほしい。
- 雇用維持のためにはとても有効ですが、手続き、書類が少し煩雑かと思うので、その辺りの支援があると助かります。

出向先

- 初めて「在籍型出向」を受け入れましたが、人手不足を補うかのように勤務に入って頂けて助かりました。
- 国の助成があり、受入先としては大変ありがたい。また、産業雇用安定センターには仲介や契約書の書き方の支援など大変助かった。今後ご支援いただきたい。
- コロナ禍に関係なく、様々な業界、会社の業務に携われることは経験値があがり、素晴らしい事と考えます。助成金により促進して頂けていることに、この制度が長く続くと良いと考えています。
- 在籍型出向に対して、支援制度があり、出向をしやすい、受入やすい等利点があると思います。一点希望するなら、支援の期間をもう少し長期間になれば、さらに広がりを見せるのではないかと考えます。
- 弊社にて在籍型出向を受け入れた際、産業雇用安定センター事務所の皆様には、手厚いサポートを頂き、大変お世話になりました。助成金申請の際の提出資料が多いと感じたので、少しでも手続き関係が楽に早く済ませられるよう、ご配慮頂けますと幸いです。

「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向労働者)

※出向労働者向けアンケートの自由記載欄より抜粋

公的機関に対して

- 雇用が守られているという点において非常にありがたい支援だと思っています。コロナ禍は1～2年でおさまるものではないと思いますので、**もう少し長い期間（1年以上）支援が受けられることを望みます。**
- **もっと多くの企業がこの制度を知ってもらう**といいかなと思いました。
- 職業的にもコロナ禍が落ち着くまでは不安があるので、**助成金制度をコロナ禍が落ち着くまで継続してほしい。**受け入れてくれる出向先があれば、個人も家族も最低限の生活は確保でき、安心できる。
- 出向で仕事を続けられてよかったです。**元の事業所の状態がよくなれば、また頑張りたい**と思いますので、今のような働き方が続けられるような支援があればいいと思います。

企業に対して

- **出向先・出向元の休日の統一**ができると精神的負担もなくなると思いました。
- **教育制度の充実**があると、より力をつけられますし、出向先の会社でも働きやすくなると思います。
- 職場環境の違いによる**精神的負担のケア**をしてほしい。定期的に出向元からの連絡がもらえると、出向中の自身の存在が忘れられていないと認識できるので、そうしてほしい。
- **出向が満了したら必ず元の会社・職場に帰れるようにしてほしい。**本人、家族の精神的負担は大きいと思うので、出向している本人と2～3か月に一度、面談をし、サポートしてほしい。

在籍型出向のメリット

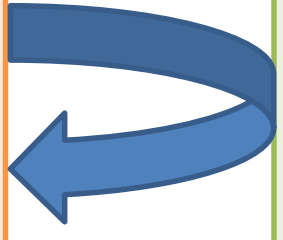
- **出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり自信がつく**ので、自社に戻った時の配属先の変更や担当業務の変更等にも対応できる。（積極的に新しいことにチャレンジする精神が身につく。）
- 今まで航空業界しか知らずに過ごしてきたが、保険業界に足を踏み入れてみて生活により密着した部分を知ることができている。基礎的な資格は取得してきたが、**より実践的な知識を深めることができている。**

在籍型出向に関する ヒアリング結果について

【基本情報】

製造業
(出向元企業)

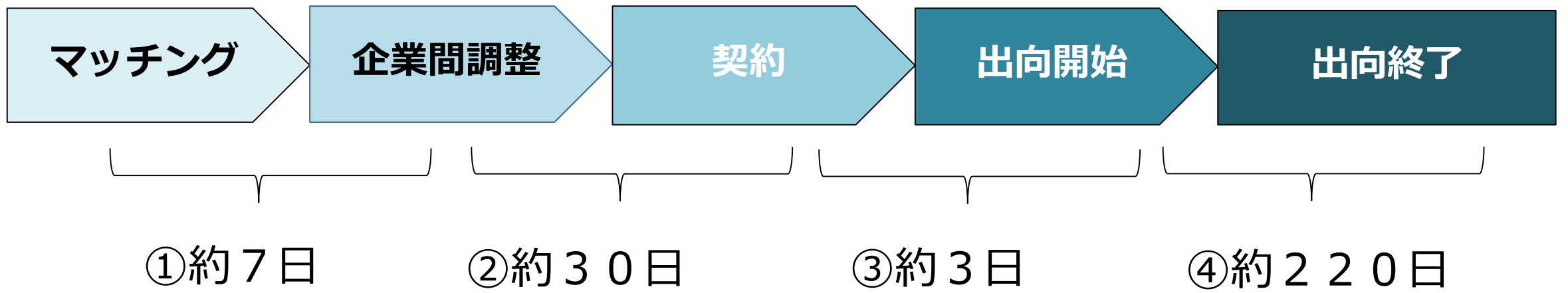
- ・勤務状況
 - ・勤務地：各務原市
 - ・勤務時間：8：00～17：00
 - ・休み：年間休日120日（当社カレンダーによる）
 - ・仕事：航空機機体部品組立
バス改装・修理
板金部品製造
- ・従業員数：207人
- ・出向人数：2人



製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：各務原市
 - ・勤務時間：8：00～17：20
 - ・休み：日曜日（会社カレンダーによる）
 - ・仕事：業務用注文家具製作
店舗用ディスプレイ製造
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：2人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



①マッチング～調整	②調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・各務原市よりご紹介を頂き、受入企業先へ訪問日の調整。 ・ご挨拶及び仕事の内容について教えて頂く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内で出向社員の人選を行い、出向社員と受入企業へ事前の工場見学。 ・企業間で、出向に係る契約書（出向協定書、出向契約書、出向通知書、出向者の個別取扱について等）の調整と作成。 ・作業服、昼食、駐車場等の詳細について調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向時の諸注意事項について、出向社員へ説明など。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向開始後に、出向受入企業へあいさつ及び、出向社員の状況確認。 ・毎月1回、出向社員との意見交換（給与明細をお渡しする時）。 <p>※契約期間満了で帰任。</p>

出向元企業へのインタビュー

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

- A.
- ・行政（各務原市）との連携
 - ・取引金融機関との連携、情報交換。
 - ・出向規定の制定・・・労働コンサルタントへ相談。
 - ・出向社員に対して、定期的に会社に来て頂き、情報交換を行う。また、当社、社長の出向先訪問。
 - ・メール等を活用し、出向社員とのコミュニケーションを図る。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・工場の操業度合が向上するまでは利用したい。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

- A.
- ・雇用調整助成金を利用していた。社員に対して一時帰休（休業）をさせ、それにより、働きたくても働けない状況にあったが、在籍型出向により、働くことへのモチベーションが向上した。
 - ・在籍型出向の受入企業は同じ製造業だったが、仕事の内容は全く違った為、異なる仕事への対応力や、受入企業でのコミュニケーション能力向上といった効果があった。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・複数の受入企業へ、在籍型出向としてお世話になっている状況が続いている。想定していた効果については、直ぐに出るとは限らない為、今後、スキルアップ、視野の広がり等の好影響を期待してる。
 - ・当社では人が携わる仕事が比較的多く、生産量が回復した際には、人材確保が課題となる為、在籍型出向は有効な制度と考える。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：航空機機体部品組立
- ・ 出向先企業での仕事：業務用注文家具製作、 店舗用ディスプレイ製造

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 同じ製造業ではあるものの、業務内容が違う為、直接的なスキルアップには繋がらないが、他社での仕事のやり方や経験は、今後の社会人として役に立つと考えている。

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 仕事で使用する設備機械の操作方法、注意点などの指導が、随時、あった。
- ・ 保護具の着用が必須の作業時には、使用する保護メガネの種類や、保護具の必要性について指導があった。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 会社から在籍型出向の話があったときも、特に動揺はしなかった。出向先の情報を聞いた時に、なんとなく仕事の内容が想像できたので、出向が楽しみだった。
- ・ 出向開始前に、工場見学へ伺い、どんな人が働いているのかが分かった。同年代の社員も多かったため、出向に不安はなかった。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向期間を終えて帰任したが、あっという間と言う印象。出向先では同年代の社員も多く、会社全体的に話がし易い環境だった。
- ・ 勤務時間も1h/日ぐらいの時間外労働の為、自身にとって丁度良い労働時間だった。
- ・ 仕事は比較的やさしい工程を行っていた。仕事のやり方や注意点など、丁寧に教えて頂き、助かった。

【基本情報】

- ・ 団体名：各務原市産業活力部商工振興課
- ・ 団体の主な業務：企業の雇用対策、人材育成
- ・ 団体規模：900人（令和2年度時点）
- ・ マッチング支援の対応相談員等人数：4人
- ・ マッチング支援実績：相談3件、マッチング1件

マッチング支援団体へのインタビュー

Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・ 県内の航空宇宙産業は、世界的な旅客需要の激減によって多大な影響を受けており、令和元年の水準までの回復には、令和6年までかかると言われている。一方、自動車産業や工作機械産業は、令和2年の秋以降、中国や米国への輸出額が増加するなど、もち直しの動きが見られたことから、両者をつなぐ在籍型出向のニーズが県内にあるとわかった。

Q. マッチング支援の内容について

A.

① マッチングの方法や支援開始時期

- ・ 令和2年1～2月から、中国に工場を持つ企業や、航空機関連企業を中心に、売上減少などの新型コロナウイルス感染症による影響が表れ始め、4月以降には一部の従業員を休業させる企業も顕在化してきた。このため、コロナの影響が少なかった企業や、業績が回復した自動車関連企業の求人情報を「在籍型出向の受入可能な企業リスト」としてまとめ、送出を希望する企業に送付し、他の公的機関と連携しながら両者のマッチングを支援した。

② 企業開拓の方法やその際の工夫

- ・ これまで継続的に市内企業を訪問し、採用や経営状況をヒアリングするとともに、企業が抱える課題を解決するための提案を行っている。
- ・ 在籍型出向以外にも、産業雇用安定助成金のほか、市内企業を対象とした各種セミナーや、経済産業省・岐阜県のコロナ対策メニューなど、企業のニーズにマッチした情報を提供できるよう努めている。

③ マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・ 各務原商工会議所、産業雇用安定センター、ハローワーク、岐阜県、川崎岐阜協同組合などの関係機関と在籍型出向に関する情報交換を行った。

Q. 支援エリアについて

A.

① 支援エリア

- ・ 各務原市

② 支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・ 相談があれば市外企業も支援。市内企業と同様に求人情報をリストに追加し、市内企業へ情報提供。90

Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センター岐阜事務所、岐阜県、ハローワーク岐阜などの公的機関と情報交換をし、受入可能な企業情報を収集するものの、このような企業が県内に少ないため、一部の市内企業で出向先が決まらない状況が続いていた。
- ・このため、同センター岐阜事務所から隣県の愛知事務所を紹介いただいて、愛知県内の企業概要や求人情報を収集し、送出を希望する市内企業に提供するようになった。

Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・送出企業は、人件費の負担が軽くなる。
- ・受入企業は、航空機産業など高度な技術を持った人材を確保できる。
- ・出向する従業員は、新しい知識や経験を習得することができる。

Q. マッチング支援を通じた感想は？

A.

- ・現状、自動車産業、産業機械などの業績が回復した業種から受入を希望する声はあるものの、送出を希望する企業の声は減少傾向にあり、両者のミスマッチが続いている。原因として、雇用調整助成金の特例措置が令和3年11月末まで継続されることや、出向契約に係る事務の煩雑さがあげられる。
- ・また、送出を検討する企業からは、「数人程度では休業させておいた方が楽」、「いつ仕事量が戻るかわからないため、出向させてしまうとその時に対応できなくなってしまう」という声も聞いていることから、産業雇用安定センターと連携しつつ、同制度のメリットを丁寧に説明していきたい。