

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>

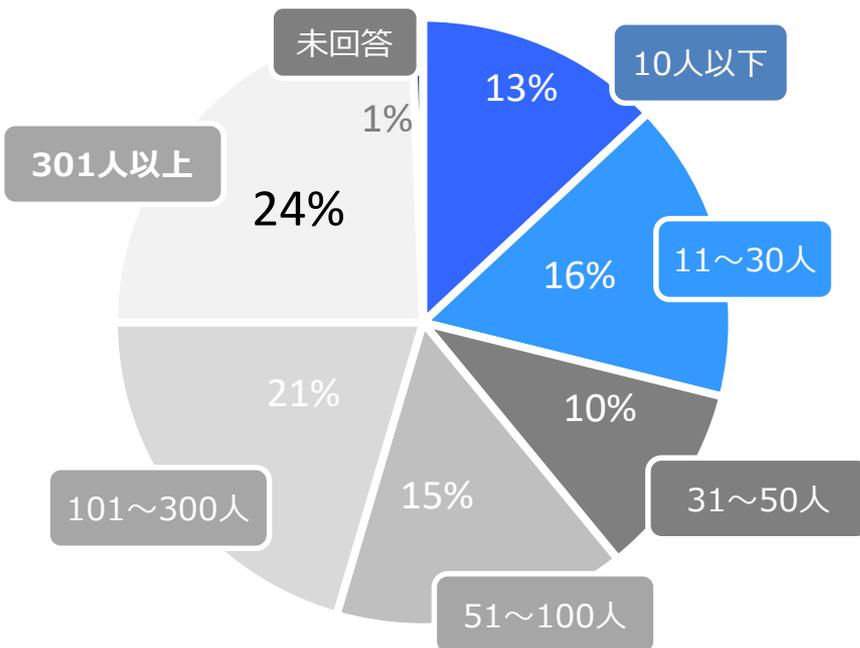
産業雇用安定助成金活用事業所の属性①

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。

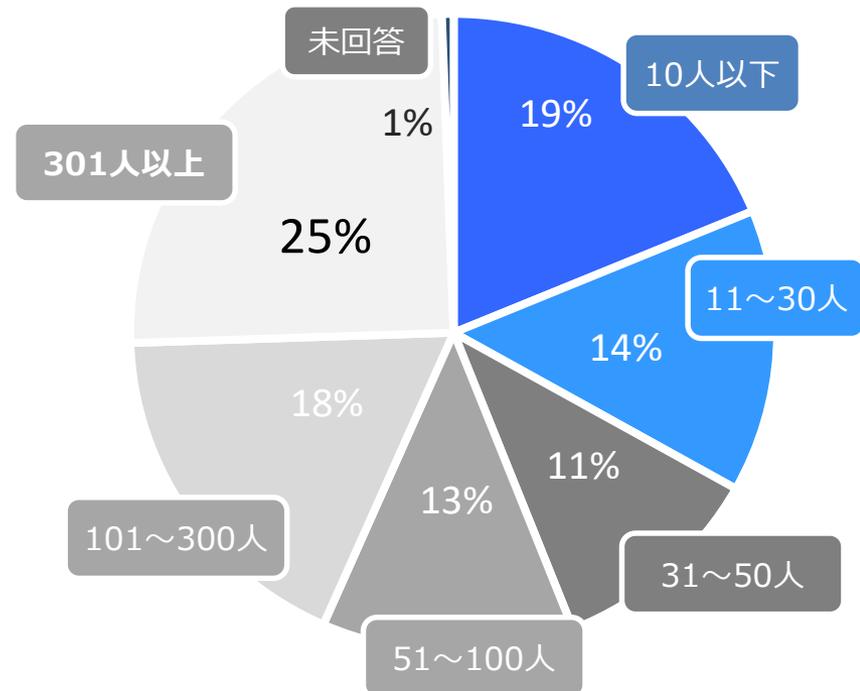
出向元

n=336



出向先

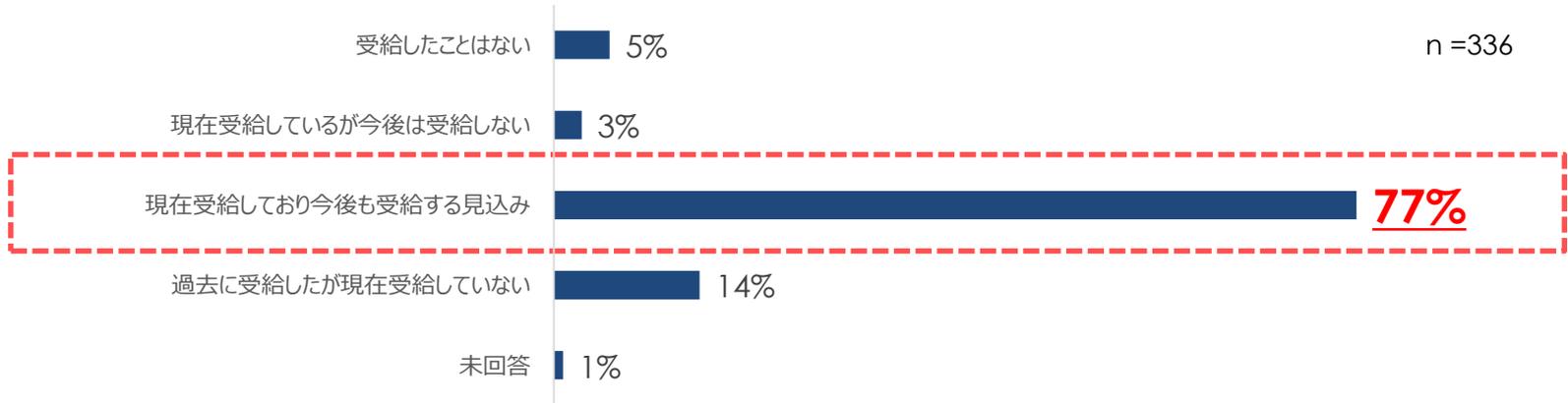
n=341



産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

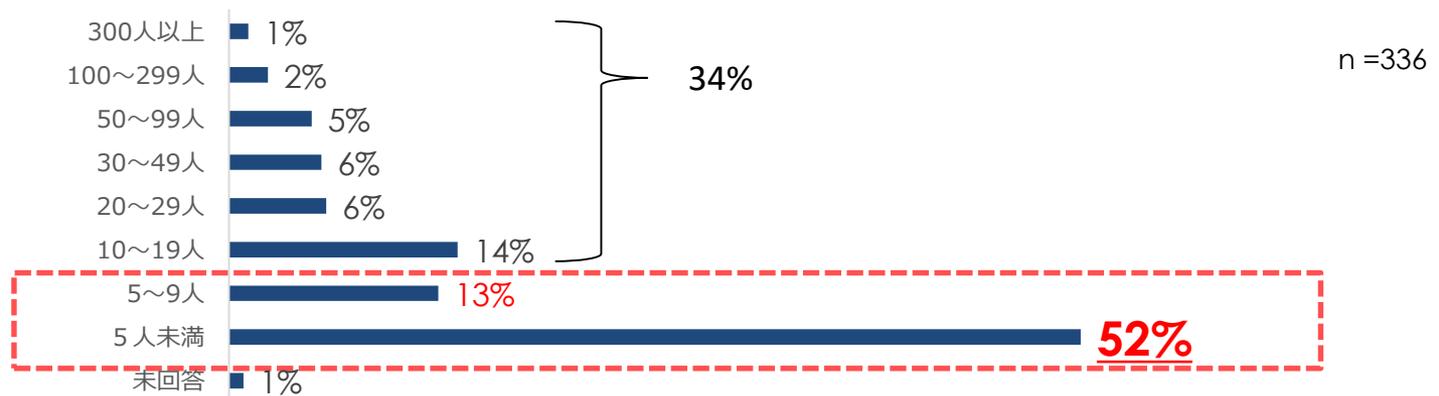
出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

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

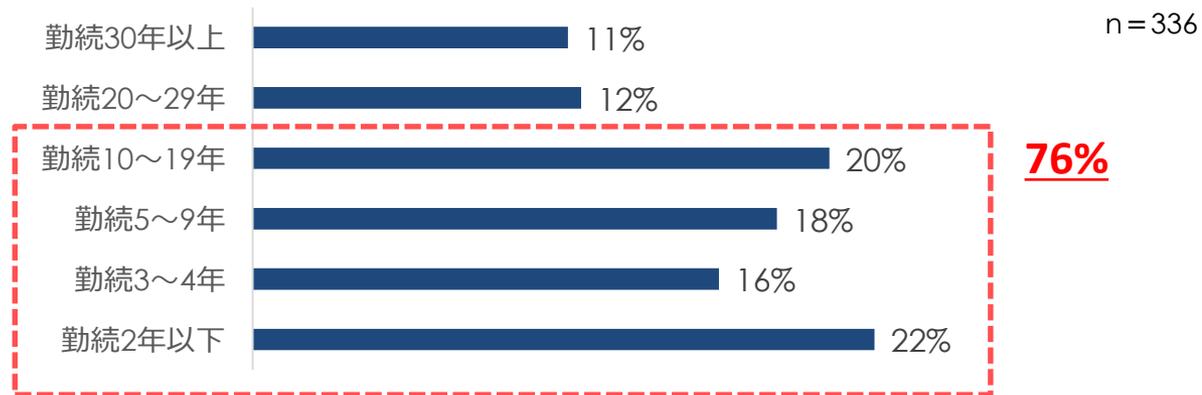
出向した労働者数は、**5人未満と回答した事業所が最も多く(52%)**、5～9人と回答した事業所が13%、10人以上と回答した事業所が34%となっている。事業所規模に偏りがみられないのに対し、**多くの企業の出向者数は少人数**となっている。



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

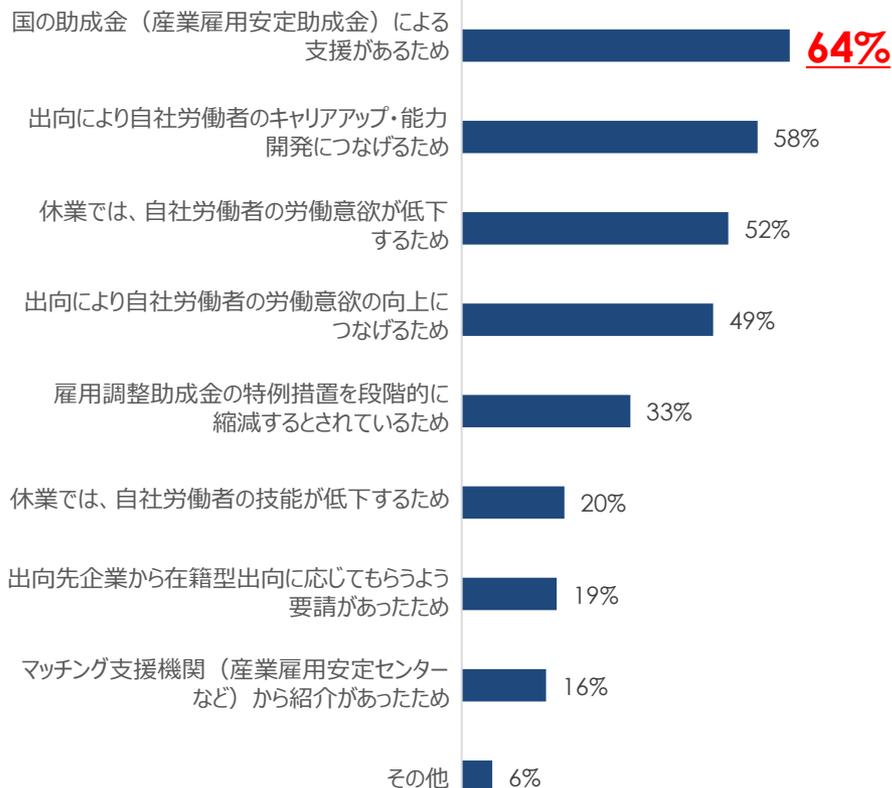
在籍型出向を利用する理由

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。

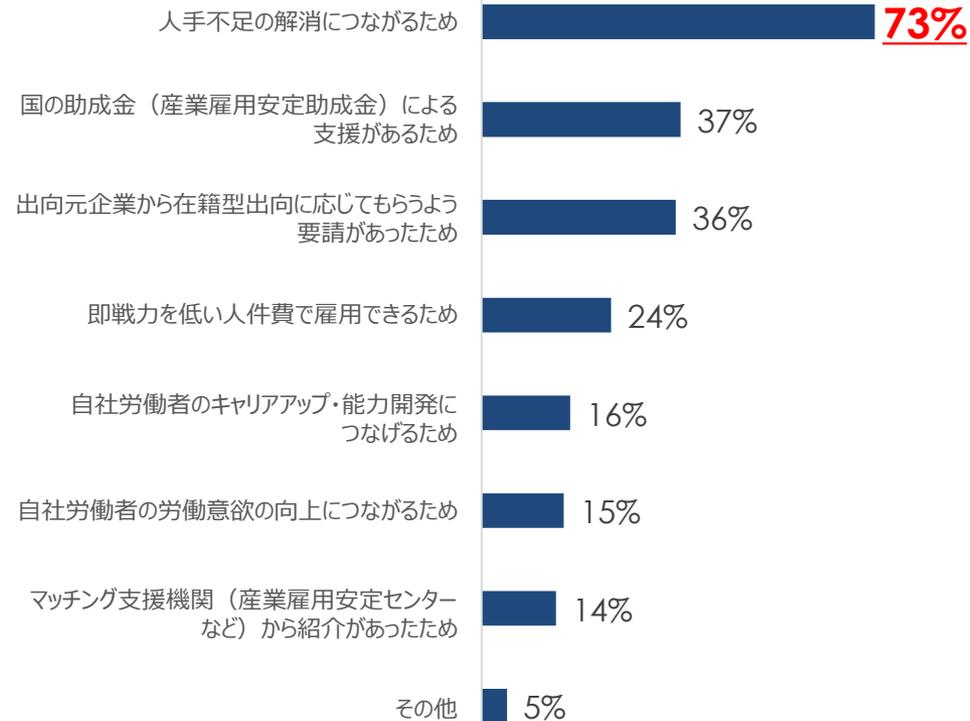
出向元

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】

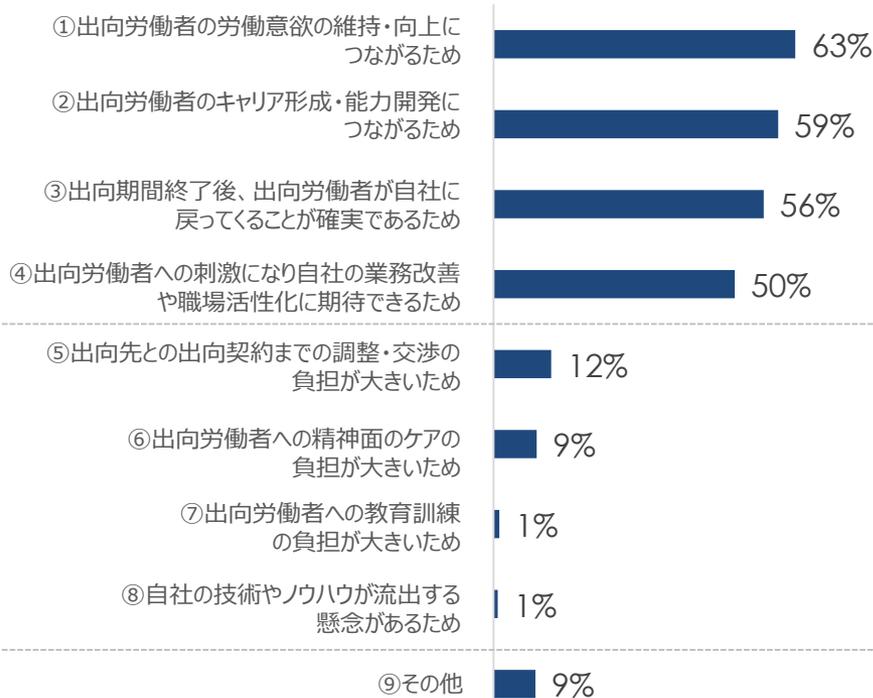
出向元は、**出向労働者の労働意欲の維持・向上**、**能力開発効果**及び**雇用維持効果**を評価。出向先は、**人手不足の解消・従業員の負担軽減**が最も多い。

【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。

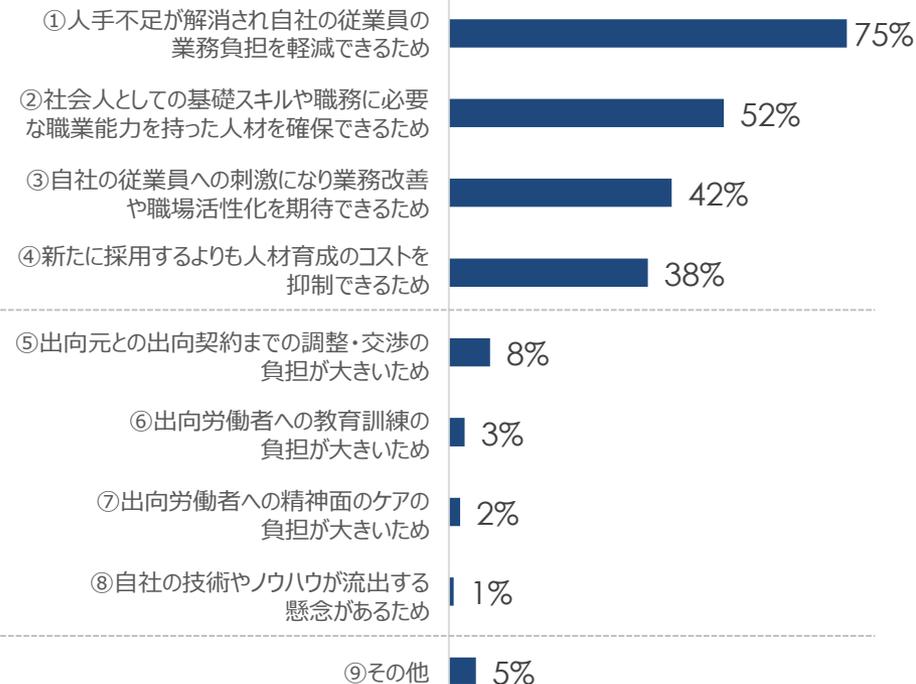
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)

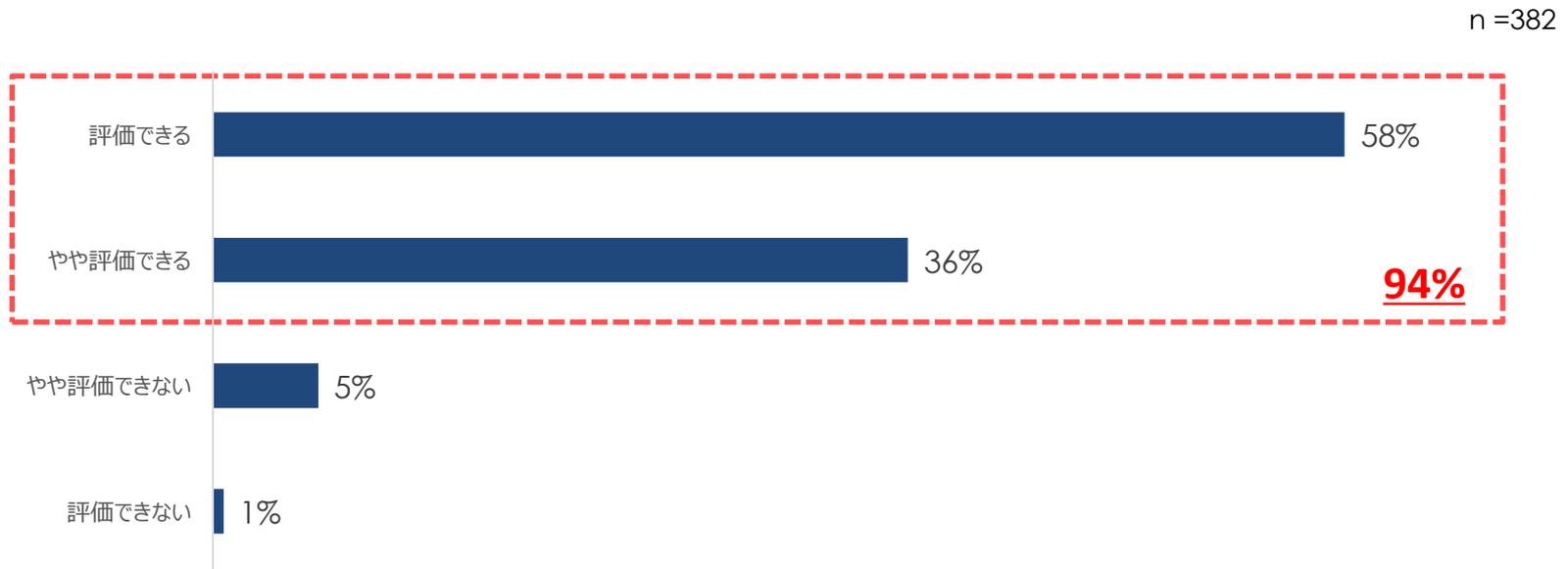


※①～④評価する理由、⑤～⑧評価しない理由

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

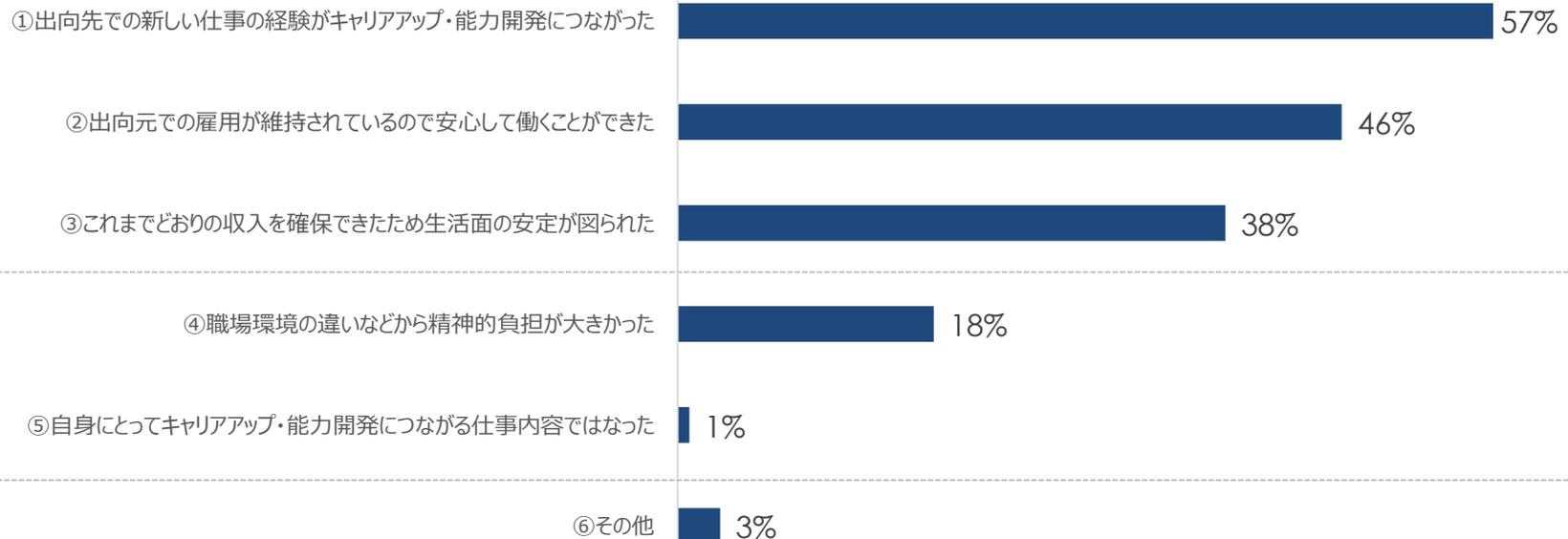
【評価理由】

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

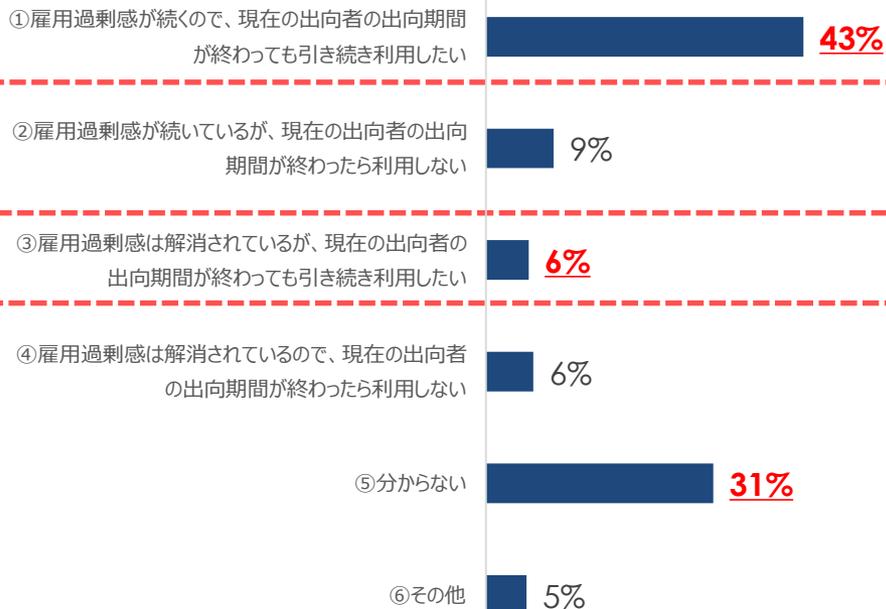
今後の在籍型出向の利用見込み

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。

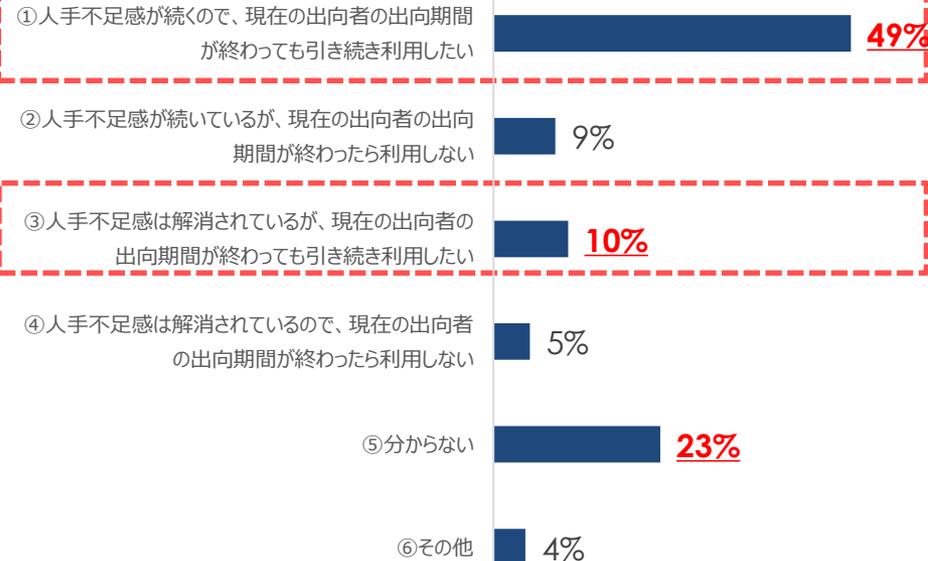
出向元

n = 336



出向先

n = 341



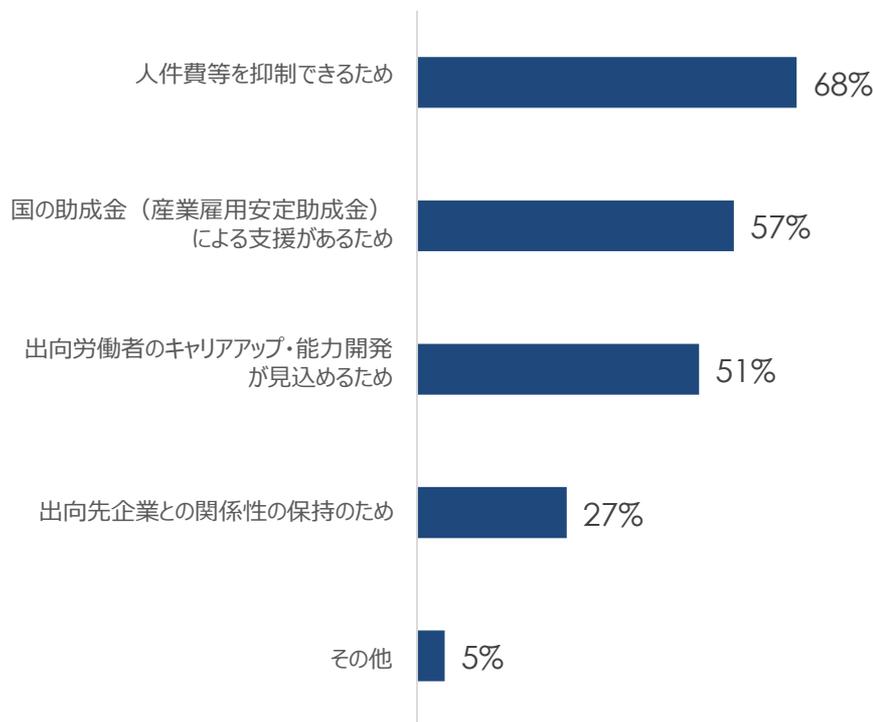
在籍型出向に対する評価や効果⑦

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。

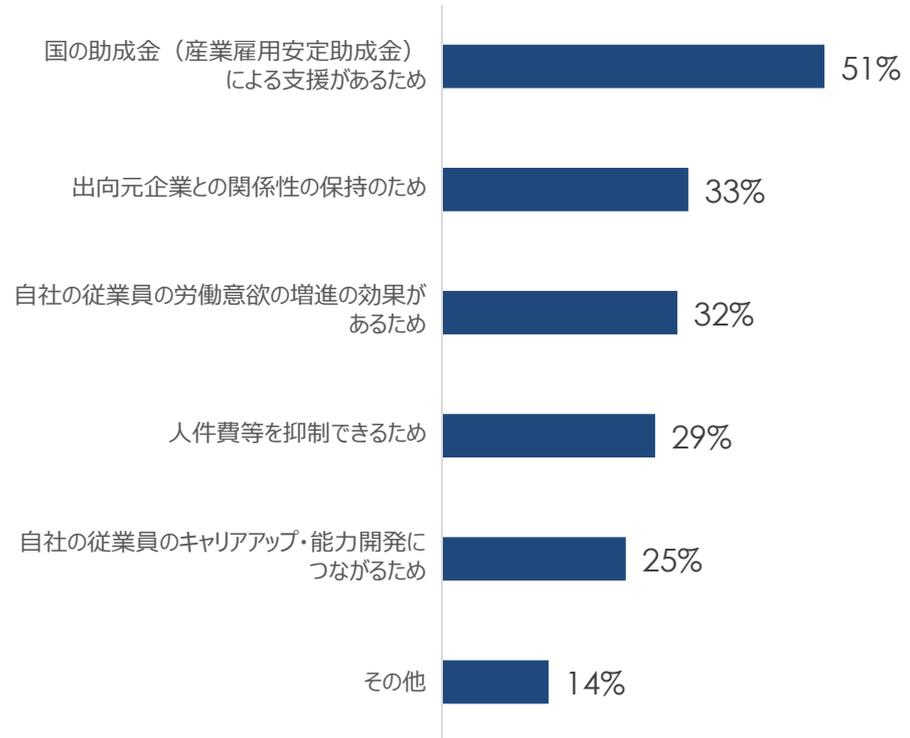
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

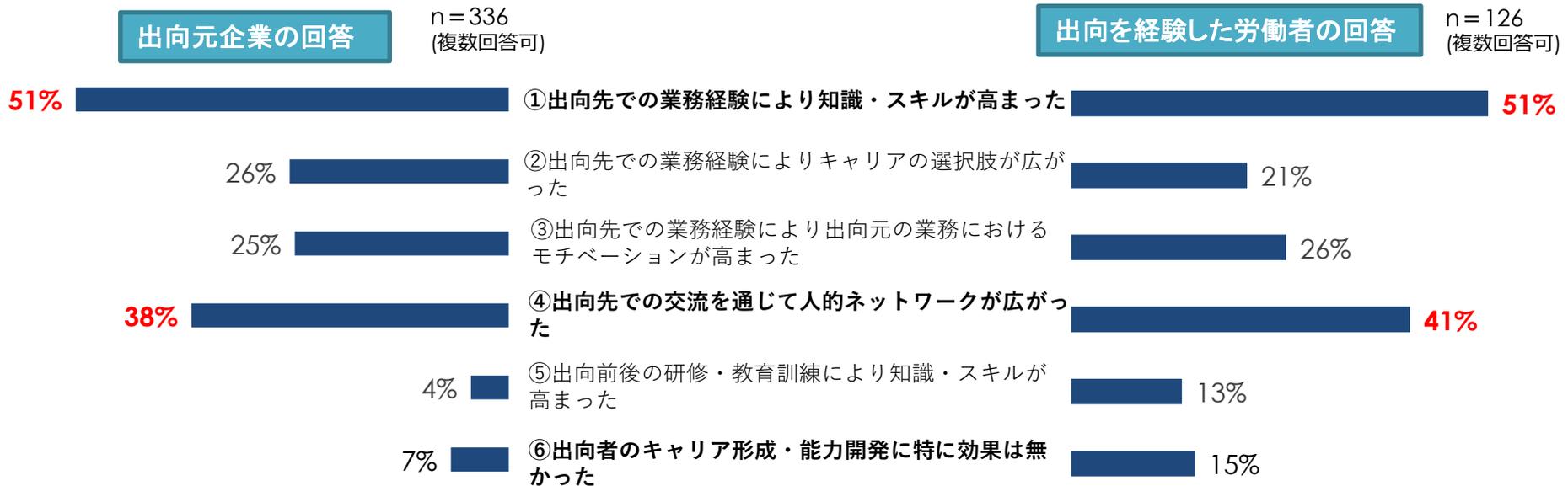
n = 341
(複数回答可)



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％）

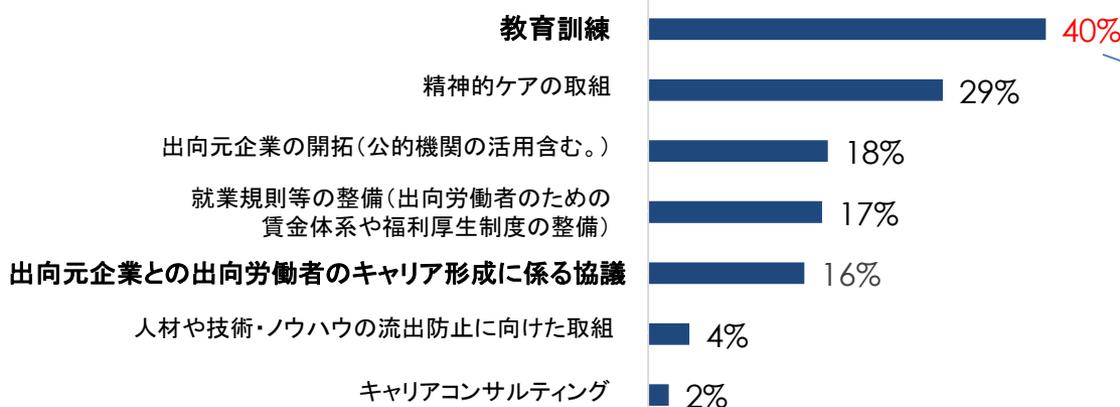
在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果②

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

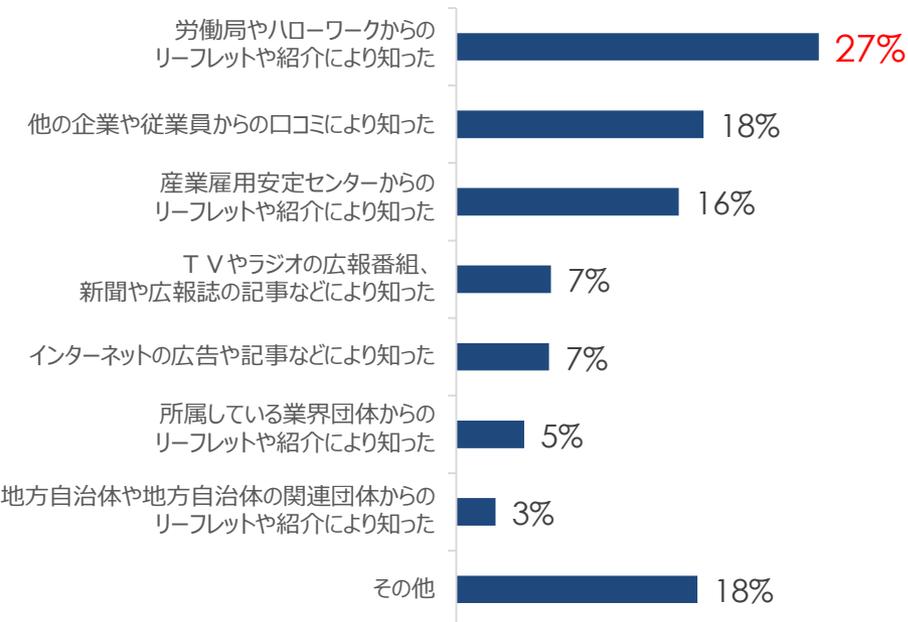
在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

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。

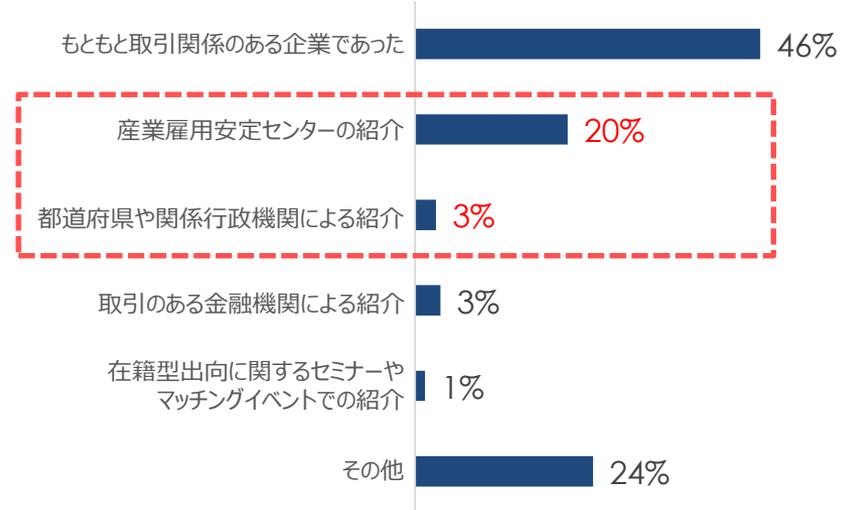
在籍型出向を知ったきっかけ

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

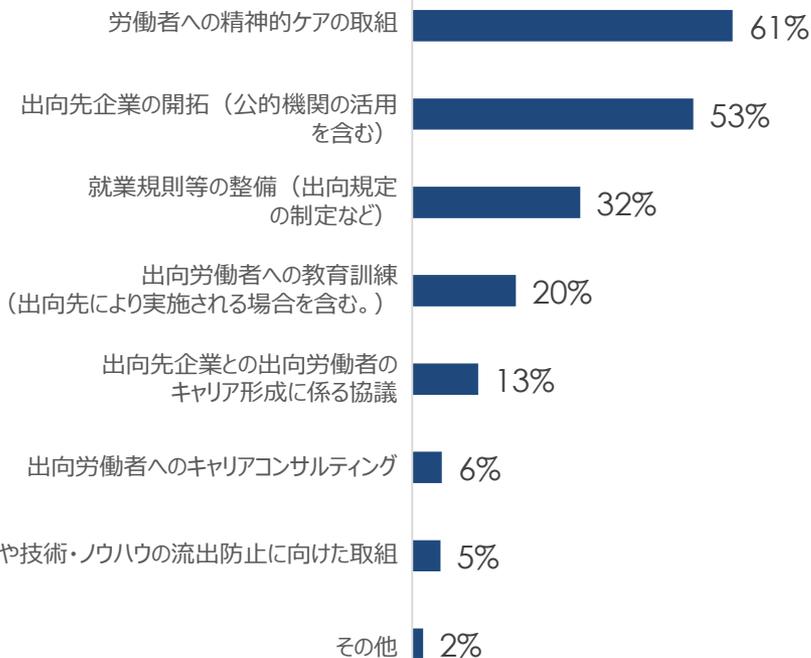
在籍型出向のために取り組んだこと

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。

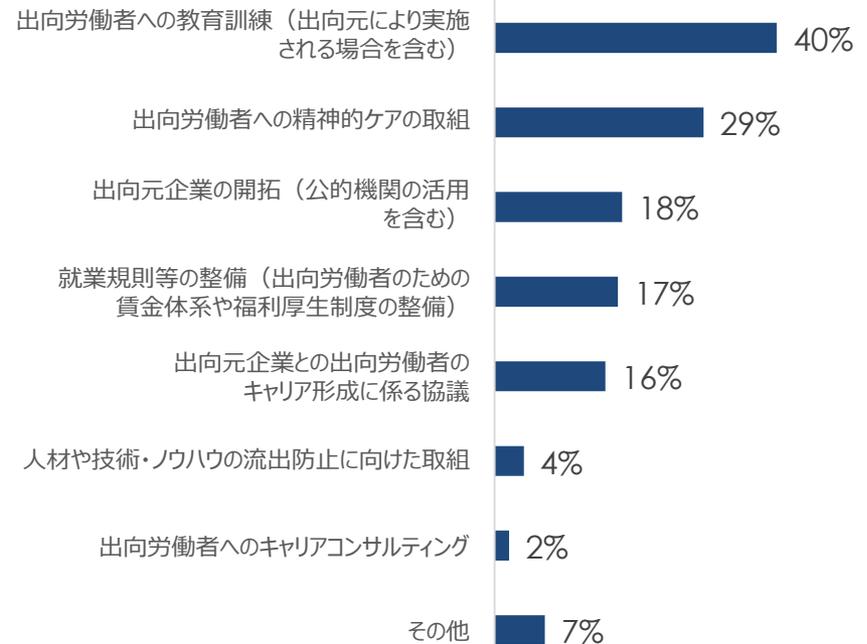
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



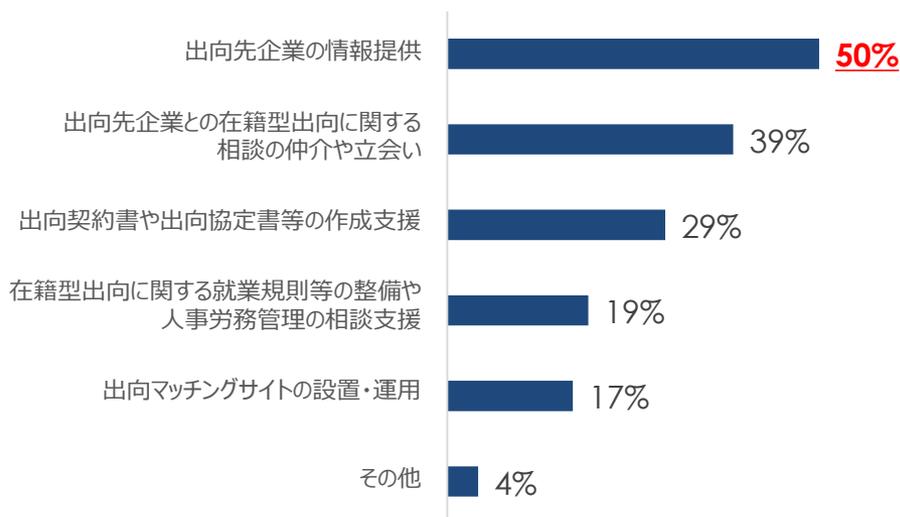
在籍型出向にかかるマッチング③

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。

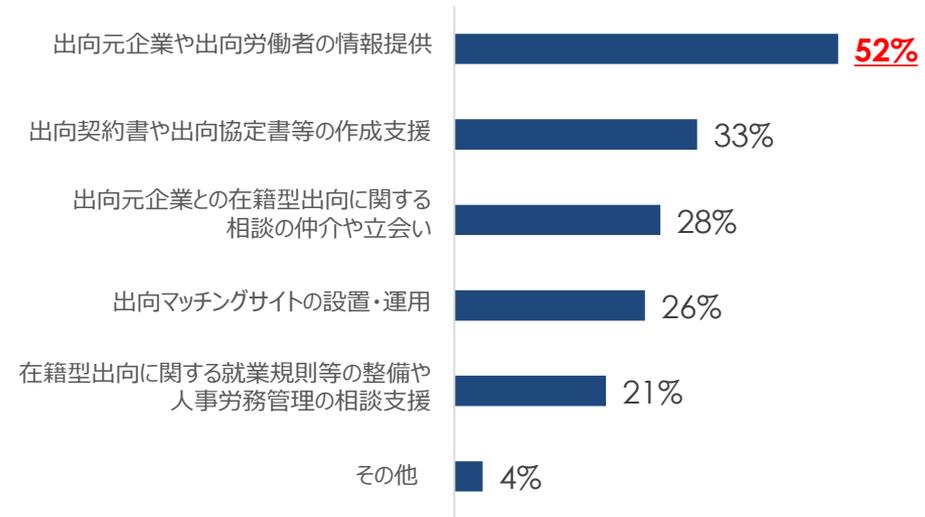
出向元

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。

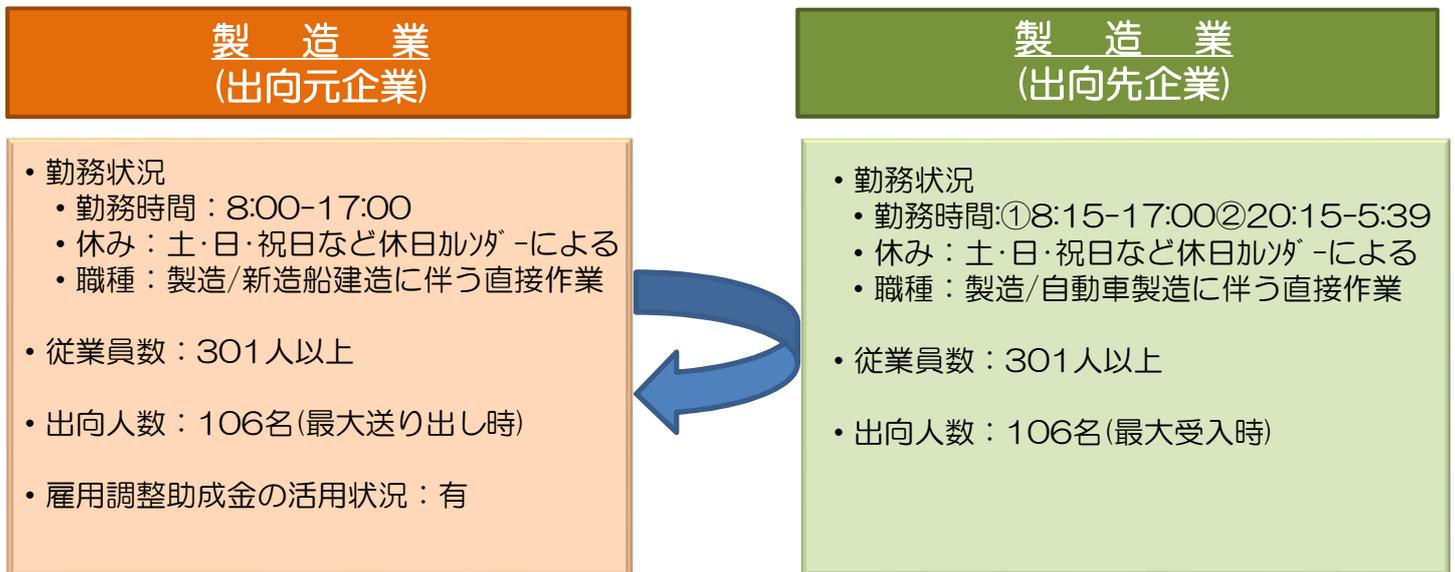
企業に対して

- **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。**

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



出向先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.

- 出向元企業の開拓については、産業雇用安定センターや地域でのつながりを通じたヒアリング活動を重点的に行った。
- 配属職場における出向者と職長との面談の実施（必要に応じて随時）。
- 出向受入直後に、一週間程度の技能訓練を実施した。その訓練では実際に工具を使った基本的な作業や構内での安全ルールの講習を重点的に行った。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A. 活用したい。

- 足元では新型コロナウイルスや半導体不足の影響によって、受入規模や時期は不明確なもの、地域経済のお役に立つという観点も踏まえ、当面の間は在籍型出向制度を活用したいと考えている。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 主に現業系の人手不足があったため、そこへの充足に大変役立った。
また、今回の出向を通じて、期間雇用社員の採用計画には良い影響があった。
- 同じ製造業からの出向ということで、現場作業での安全に関する知識や業務を遂行できる基礎的な適性が、ある程度見込めた点は大きなメリットであった。

Q. 出向を行っての感想

A.

- 助成金を活用しながら、人手不足の解消を行えるという点では、期待していた効果が得られた。
また、業界を超えた在籍型出向の活用を通じて、色々な企業とつながりを得られたことは、想定外のメリットであった。
- 在籍型出向の推進や産業雇用安定助成金の創設は新型コロナウイルス感染拡大による雇用対策の一環であると思うが、長期的には高齢化や少子化が進行する日本で、企業間の人材の流動性を高めていく取組の一つとして位置づけていく意義はあるのではないかと考える。
- キャリア形成や能力開発を出向を通じて行うのは、かなりハードルが高いと感じる。単に企業間での人材超過／不足の対策にとどまらないのであれば、双方の企業の育成方針や出向者のキャリア等に関する情報開示が必要である。更に、双方の企業にインセンティブを与えるような制度設計があれば、キャリア開発も進むと考える。

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.

○出向先企業の開拓（公的機関の活用を含む）

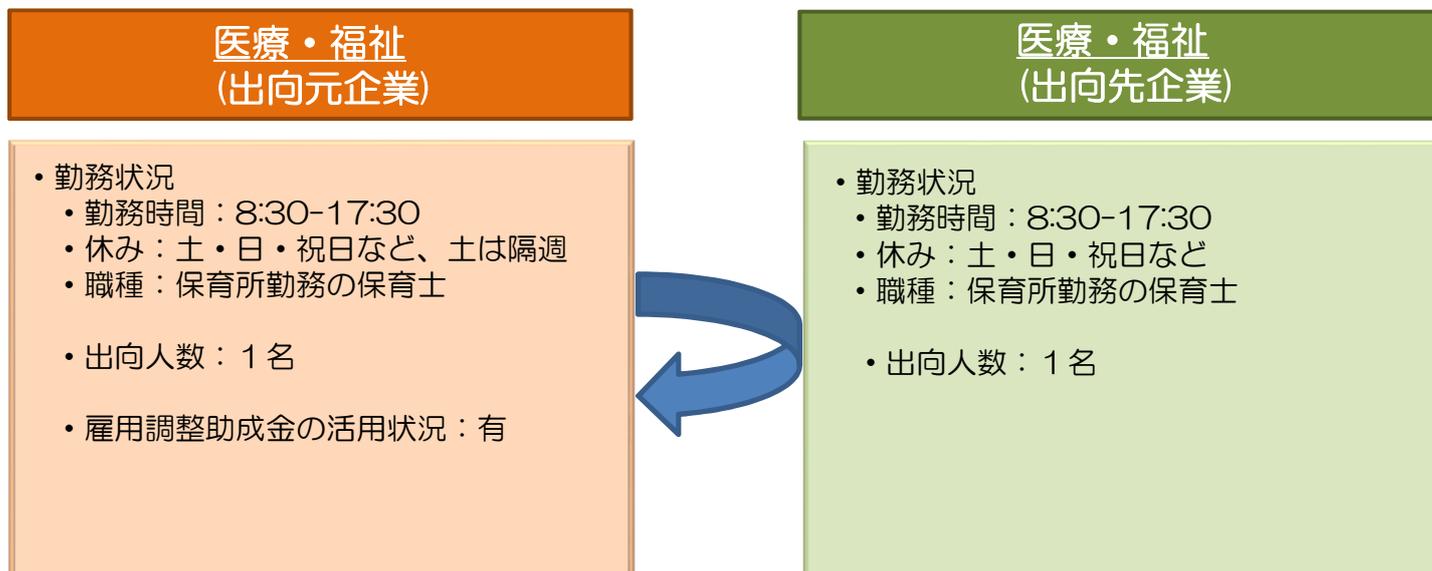
- ・ハローワークへの操業調整に関する総合的な相談の実施。
- ・(公財)産業雇用安定センターへの操業調整(要出向)期間や人員を提示しての出向先開拓の依頼。
- ・出向開始日の約1ヵ月前に説明会を開催し、その場で出向期間中の相談窓口となる人事担当者とその連絡先を周知した。
- ・上記説明会後に労働組合も出向者に対する意見聴取を行い、労働組合も独自で相談や要望を受け付ける旨を伝達した。

Q. 出向を行っての感想

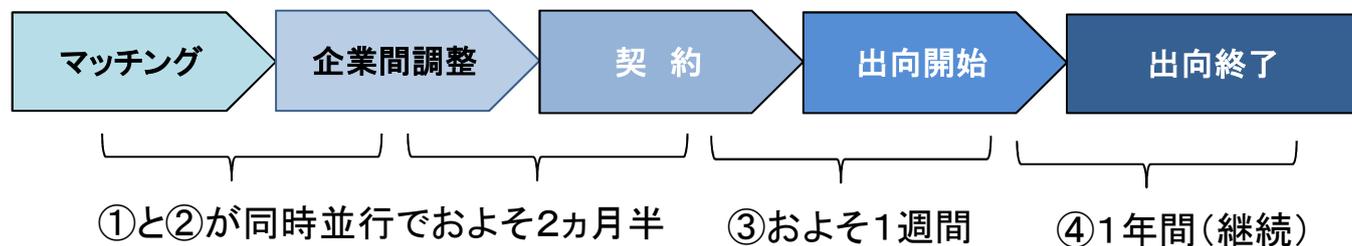
A.

- ・現時点でも100名に及ぶ従業員が出向中であり、半年の出向期間を終えて一部出向者が戻ってきた時点で「在籍型出向」を活用して得られた効果、今後活かすべき反省点や問題点を具体的に社内で評価していく。（アンケート回答時点）

【基本情報】



【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
<p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○出向先については、保育協会の会合で出会い、出向について協議を開始した ○出向期間を1年間としたが、出向者が円滑に業務でき、出向者が希望すれば、いつでも出向元に復帰できるよう出向先と何度も話し合いを行い、実現した。 		<p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○およそ1週間、出向予定者が出向先を訪問し、職場環境や雰囲気把握、スタッフとの顔合わせ等、出向がスムーズに開始できるよう配慮した。 	<p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○出向者が出向先で業務を円滑に行うことが出来るよう、出向先を訪問し、業務指導や電話でのフォローアップを何度も行っており、今後も継続して行う予定である。

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.

- 出向先については、保育協会の会合で知合いとなり、出向者の受け入れについて協議を進め、出向開始後は出向先を訪問する都度、様々な話合いを持つことで信頼関係を築くよう努めた。
- 「在籍型出向制度」の理解や出向者への配慮等を経営者・従業員で共通認識とするため、出向者選考の前に全体会議を開催し、出向規定の周知徹底を図り、皆で納得した段階で、経営側から指名するのではなく、希望者を募る形で出向者の選定を行った。
- 皆で気持ちよく送り出し、また迎える環境づくりに留意した。出向者にとって様々の不安があることを前提に、事前研修ではおよそ1週間かけて出向先の職場に慣れてもらうことから始めた。さらに、出向後は出向先を訪問し、業務指導や面談を複数回行うとともに、電話でも不安除去に努めた。
- 出向期間は1年間としているが、出向者の不安軽減のため、希望があれば期間の途中でも出向元に復帰できるように出向先と協議し、合意を得ることができた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A. 活用したい

- 毎年の新規入園者数の増減に伴い、人員の補充・削減を考える必要があり、来年度の新規入園者数の見込みがはっきりした時点で、在籍型出向の活用を具体的に進めていくことになる。

Q. 出向で送り出して良かったことについて

A.

- 出向元では、保育士の中で男性は出向者一人だったため、周りとのコミュニケーションを取りづらかったようだが、出向先には男性保育士がおり、いろいろな事で会話ができたり、楽器を使った子供とのやりとり等を学ぶことができ、本人の自信やモチベーション向上につながった。
- 男性保育士は女性に比べて、こどもの父母からは不安視されがちだが、こどもへの接し方に向上が見られたことにより、父母からの信頼も増してくると考えている
- 同業他社の業務の進め方について、教わることが沢山あった。