

在籍型出向等支援について

(広島労働局職業安定部職業安定課)

在籍型出向等支援協議会について

1. 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、一時的に雇用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出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、全国及び各都道府県で「**在籍型出向等支援協議会**」を設置・開催する。

2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

(1) 構成員

- 日本経済団体連合会
- 日本商工会議所
- 全国中小企業団体中央会
- 日本労働組合総連合会
- 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- 公益財団法人産業雇用安定センター
- 全国社会保険労務士会連合会
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局、金融庁

(2) 協議事項

- 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。
- 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関する事。
- 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関する事。

(3) 開催実績

- 第1回 令和3年2月17日 ※オンライン開催
- 第2回 令和3年10月1日 ※オンライン開催
- 第3回 令和4年11月15日 ※オンライン開催

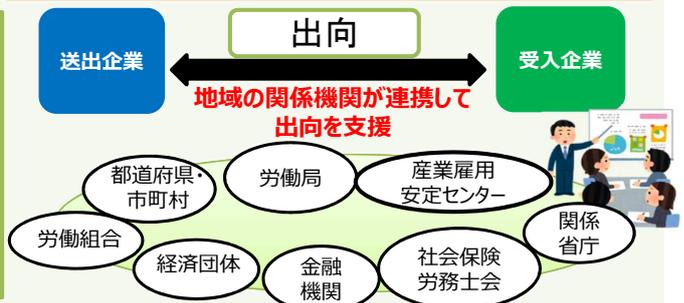
3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- 各地域の雇用情勢に関する事
- 出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事
- 各地域における関係機関の連携に関する事
- 出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事
- 各種出向支援策に関する事



「広島県在籍型出向等支援協議会」について

- ・第1回 令和3年6月24日（木） ※オンライン開催
協議会設置要綱承認、出向型支援の取組、産業雇用安定助成金、制度周知など
- ・第2回 令和4年1月17日（月） ※オンライン開催
在籍型出向に関するアンケート結果、産業雇用安定助成金、「経営者、人事・労務担当者向け在籍型出向セミナー」開催など

○ 在籍型出向に関する意向調査（労働局）

- ・R3.8月～R4.3月（計5回実施）
送付：のべ6,961社 回答：同 2,615社（回答率：37.6%）、出向（送出・受入）意向（検討）：同 364社

○ 在籍型出向に関する企業アンケート・ヒアリング（各労働局）

- ・R3.8月～R3.9月 出向先：12社（ヒアリング4社）、出向元：14社（ヒアリング5社）
- ・R4.6月 出向先：12社、出向元：3社（全国調査のうち当局実施分）

○ 在籍型出向に関するセミナー等（連携）

- ・「経営者、人事・労務担当者向け在籍出向セミナー」R4.2.14（オンライン） 定員100名
（主催等：国家戦略特区広島県・今治市雇用労働相談センター（以下「HIELCC」）、労働局、広島県、産業雇用安定センター広島事務所）
- ・「中小企業向け支援制度合同説明会」（オンライン）
＜広島会場＞R4.3.14、＜福山会場＞R4.3.18 定員：各会場200名
（主催等：労働局、広島県、中国経済産業局、広島市、福山市産業振興課、中小企業基盤整備機構中国本部、ひろしま産業振興機構、広島市産業振興センター）
- ・「HIELCCセミナー」＜ご案内（在籍型出向のマッチング、産業雇用安定助成金）＞
R4.7.27、11.22、12.14（対面＋オンライン）（各定員：対面20名、オンライン100名）
（主催等：HIELCC、広島県、広島労働局、産業雇用安定センター広島事務所）

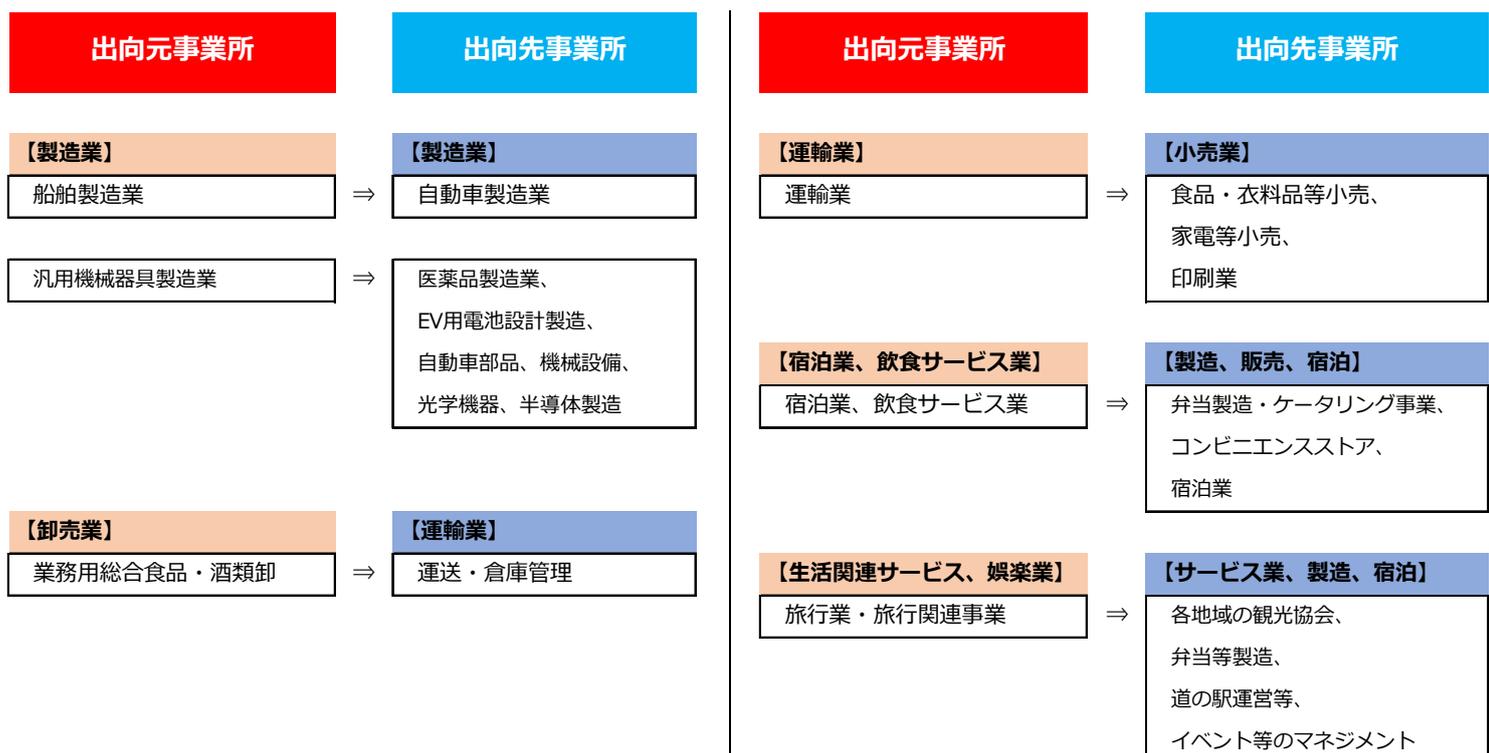
○ 「広島県内の金融機関と広島労働局及び広島県との働き方改革に係る連携に関する協定に基づく連絡会議」（連携）

- （労働局（雇用環境・均等室）主催 R4.6.9（対面開催））
- ※「広島県在籍型出向等支援協議会」、「産業雇用安定助成金」、「在籍型出向のマッチング」を紹介
（出席：広島銀行、もみじ銀行、YMFG-ZONEプランニング、広島県（労働政策課、働き方改革推進・働く女性応援課、広島働き方改革推進支援センターなど）

2

「在籍型出向」の活用事例（広島労働局関係分）

業種別にみる「在籍型出向」の主な実施事例



3

在籍型出向活用企業へのアンケート結果について(全国集計)

在籍型出向の評価について出向元企業、出向先企業それぞれへアンケートを行った結果(令和4年6月実施)

○ 出向元企業 回答率62.6%(573社/916社)

	①評価できる	②やや評価できる	③やや評価できない	④評価できない
回答率	77.7%	17.6%	4.0%	0.7%
計	95.3%			

上記で①または②と回答した方からの評価できる理由(複数選択)

	①出向労働者の労働意欲の維持・向上につながるため	②出向労働者のキャリア形成・能力開発につながるため	③出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくるのが確実であるため	④出向労働者への刺激になり自社の業務改善や職場活性化に期待できるため
回答率	54.8%	54.9%	52.0%	51.5%

○ 出向先企業 回答率56.7%(110社/194社)

	① 評価できる	② やや評価できる	③ やや評価できない	④ 評価できない
回答率	62.7%	35.5%	1.8%	0%
計	98.2%			

上記で①または②と回答した方からの評価できる理由(複数選択)

	①人手不足が解消され自社の従業員の業務負担を軽減できるため	②社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できるため	③自社の従業員への刺激になり業務改善や職場活性化を期待できるため	④新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できるため
回答率	75.0%	50.9%	38.9%	31.5%

4

在籍型出向の評価についてのアンケート結果等(広島労働局対応分)

全国集計分のうち、広島労働局管内の対象企業分の結果(令和4年6月実施)

☆ 出向元企業 回答 12社

	①評価できる	②やや評価できる	③やや評価できない	④評価できない
回答数	10	2	0	0

上記で①または②と回答した方からの評価できる理由(複数回答)

	①出向労働者の労働意欲の維持・向上につながるため	②出向労働者のキャリア形成・能力開発につながるため	③出向終了後、出向労働者が自社に戻ってくるのが確実であるため	④出向労働者への刺激になり自社の業務改善や職場活性化に期待できるため
回答数	10	8	9	8

☆ 出向先企業 回答 3社

	①評価できる	②やや評価できる	③やや評価できない	④評価できない
回答数	2	1	0	0

上記で①または②と回答した方からの評価できる理由(複数回答)

	①人手不足が解消され自社の従業員の業務負担を軽減できるため	②社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できるため	③自社の従業員への刺激になり業務改善や職場活性化を期待できるため	④新たに採用するよりも人材育成コストを抑制できるため
回答数	3	2	1	2

5

在籍型出向を活用した方の声 (「第3回全国協議会」より)

出向元企業の声

【出向を行った感想・良かったこと】

《卸売業、小売業(土産物販売、飲食)⇒ 卸売業、小売業(フルーツ販売、飲食、洋菓子製造)》

- 出向労働者の提案を受け、来年春に自社にて出向先監修の新メニュー(パフェ)を開発・販売することが決定した。元スイーツ部門を立ち上げたいと思っていたので、とてもいいきっかけとなった。
- 出向から戻ってきた際には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。

《教育、学習支援業(施設・設備の管理全般)⇒ サービス業(他に分類されないもの)(施設の警備、設備メンテナンス)》

- 新しい知識や技術、ノウハウの修得という点での効果を期待している。出向期間終了後に復帰した際には、出向先で得た知識やノウハウを活かして、施設警備や設備メンテナンスの職務分野でリーダー的な役割を果たしてもらいたいと思っている。また、年代の異なる人々との交流から学んだことを大切に、人間としての自分自身の成長につなげてもらいたいと願っている。

《製造業(外視検査、製造機械オペレーション等)⇒ 製造業(精密組立)》

- 精密な組立業務は未経験であったが、新たに微細組立の事業に進出できる可能性が出てきた。一流企業の文化、未経験の業務を経験できるというメリットの方が大きかった。これによって出向者も、出向をサポートする出向元企業の責任者クラスも開眼する機会を得たと思う。

出向先企業の声

【出向を成功させるために取り組んだこと】

《生活関連サービス業、娯楽業(旅行代理店での事務全般)⇒ 情報通信業(事務補助、HP作成等)》

- 出向者への教育訓練としては、新卒と同様のカリキュラムで、HP作成に関連するデザインソフトの習得をOJT(1~3ヶ月)として行っている。契約前の調整時点で出向元と今後のキャリア形成を踏まえ業務内容と合わせて協議を行った。HP作成のスキルは、出向元に戻ってから役にも立つという点で(出向元企業と)一致した。

出向労働者の声

【出向を通じて得られた職業能力等】

《生活関連サービス業、娯楽業(旅行代理店での事務全般)⇒ 情報通信業(事務補助、HP作成等)》

- デザイン制作用ソフトの使用にも慣れてきたし、HP作成のスキルは、出向元でも役に立つと考えている。従来、出向元では、HP作成は外部委託していたが、内作で可能となる。

【出向を経験した感想】

《生活関連サービス業、娯楽業(旅行代理店での事務全般)⇒ 情報通信業(事務補助、HP作成等)》

- 休業が続く中、働きたい、仕事がしたいという気持ちが強かった。出向に不安はあったが、休業の状態よりも仕事をしている方が充実しており、チャレンジして良かったと思う。他の方にも薦められる。

《卸売業、小売業(土産物販売、飲食)⇒ 卸売業、小売業(フルーツ販売、飲食、洋菓子製造)》

- 同じ組織の中にいるだけでは、固定観念に縛られることが多くなってしまいが、一歩外に出ることで、新たな技術や考え方を知ることができ、刺激を得られた。

《教育、学習支援業(施設・設備の管理全般)⇒ サービス業(他に分類されないもの)(施設の警備、設備メンテナンス)》

- 警備の規則や手順、機器システムの操作、設備メンテナンスの技術などは必ず役立つと思っている。

6

各地域における今後の取組事項について (「第3回全国協議会」より)

1 在籍型出向の更なる活用促進に向けた取組事項

- 雇用調整助成金については、令和4年12月以降特例措置の段階的な縮減を図るとされており、人材を有効に活用するためにも、休業から就業(出向)への在籍型出向を活用した移行を効果的に支援することにより、円滑な労働移動を一層促進していく必要がある。

→ 特に雇用調整助成金活用企業にターゲットを絞った個別の周知(支給決定通知書にリーフレットを同封する等)、送出ニーズの把握を再徹底する

→ 出向セミナー・相談会等の開催や横展開を行った事項について、地域の実情に合った取組を引き続き促進する

- 在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できることから、労働者のスキルアップの手段としての在籍型出向の活用促進を図る必要がある。

→ 新設のスキルアップ支援コースについて、周知広報の取組を促進することとし、地域協議会により構築した連携体制も最大限活用しつつ、制度周知、事例の横展開、企業情報の収集などを行う

→ 特に産業雇用安定センターとの更なる連携により活用促進を図る

2 地域協議会の開催

- 全国協議会において共有した事項の横展開や、在籍型出向活用促進に向けた更なる連携強化を図るため、各地域において、令和4年度末までに第3回地域在籍型出向等支援協議会を開催するよう指示を行う

7