

資料 4 事例報告（アンケート・ヒアリング結果）について

① 在籍型出向に関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」 「能力開発効果」 「自社に確実に戻る」
(2 6 . 9 %) (1 9 . 2 %) (1 9 . 2 %)

出向先企業は、「自社従業員の業務負担軽減」 「即戦力の確保」 「人材育成コストの抑制」
(3 6 . 4 %) (2 0 . 5 %) (1 8 . 2 %)

出向労働者は、「能力開発・キャリアアップ」 「雇用の維持」 を挙げている。
(4 1 . 9 %) (2 9 . 0 %)

- 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、助成金の事務負担を挙げ、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 4 0 . 0 %、出向先は 5 2 . 4 %が今後も在籍型出向を利用したいとしている。

② 在籍型出向に関するヒアリング結果（概要：出向元）

○在籍型出向を実施した企業へのインタビュー（出向についての効果、感想）

<出向元>

- ・現場の活性化につなげる観点から、出向者は原則として社内公募し、当人のやる気を重視している。
- ・出向先でこれまで経験できなかった技術を習得し、業務の幅が広がったほか、ルーティンとなっていた仕事の刺激となってモチベーションの向上が見られた。
- ・出向先での他分野の文化や業務を経験した社員へ、復帰後の現場の活性化に貢献してくれることを期待している。
- ・出向先とは事前に業務内容の調整をしているが、想定外の仕事をしている者もいるので、出向者の選定は柔軟に対応できる者の人選が必要である。
- ・出向者でも、若いスタッフは柔軟に対応しているようだが、ベテランのスタッフは、出向先の仕事のやり方でぶつかる事があり配慮が必要だった。
- ・出向先で知見が広がるなどメリットはあるが、慣れない仕事をするなら休業のままで良いとする従業員もいる。

③ 在籍型出向に関するヒアリング結果（概要：出向先）

<出向先>

- ・受け入れた部署では、出向者の働きぶり、存在感などから他の社員にとって刺激となっており、社員のモチベーションの向上につながっている。
- ・今回、出向を受け入れた業務は、コロナの影響もあるが、慢性的に人手不足だったので、採用コストをかけずに人材を確保できて良かったと考えている。
- ・出向者には、定期的に出向元とコミュニケーションを取るよう提案しており、メンタル的なケアをしている。
- ・異業種との交流により、コロナ禍で環境が激変した業界も新しいアイデアや取り組みを始めきっかけになると感じてる。
- ・出向契約の締結の際は、お互いのメリットとなる点を共有する必要があり、出向者の業務内容や処遇面だけでなく、事業者どうしの事業展開など、出向契約を契機としてその後の提携なども含めて調整している。
- ・初めての対応で、事務手続きなど先方まかせの部分が多かったが、社内としても内部調整に負担が伴った。制度的には良いが、人手確保の手段としては一時的で、恒久的な活用が期待できない。