

# 在籍型出向に関する アンケート結果について

神奈川県労働局  
令和3年11月11日



## <在籍型出向に関するアンケート結果について>

### 1. アンケート調査の趣旨・目的、概要等

#### (1) 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。

#### (2) 調査概要 ※( )は全国計

- ・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**7社**(540社)、出向先事業所**5社**(604社)、労働者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**6社**(336社)、出向先事業所**5社**(341社)、出向経験労働者**4名**(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

### 2. 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

出向元企業⇒「**労働意欲の維持・向上**」、「**能力開発効果**」

出向先企業⇒「**自社従業員への刺激等**」、「**人手不足の解消**」

出向労働者⇒「**雇用の維持**」、「**能力開発・キャリアアップ**」

○ 評価しない理由

出向元・先企業⇒「**出向契約までの負担**」

出向労働者⇒「**職場環境の変化による精神的負担**」

○ 出向元は**33%**、出向先は**60%**が今後も在籍型出向を利用したいとしている。

| ( )は全国集計 | 在籍型出向に対する評価とその理由                                                                                                                                                             | 在籍型出向の今後の利用見込み                                                                                                              |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 出向元企業    | <b>83%</b> (95%)の企業が評価<br>【評価する理由】<br>・労働意欲の維持・向上 <b>50%</b> (63%)<br>・能力開発効果 <b>67%</b> (59%)<br>【評価しない理由】<br>・出向契約までの負担 <b>17%</b> (12%)                                   | 引き続き利用したい <b>33%</b> (49%)<br>【利用したい理由】<br>・人件費抑制 <b>100%</b> (68%)<br>・助成金 <b>50%</b> (57%)<br>・労働者の能力開発 <b>100%</b> (51%) |
| 出向先企業    | <b>60%</b> (98%)の企業が評価<br>【評価する理由】<br>・自社従業員への刺激等 <b>80%</b> (42%)<br>・人手不足の解消 <b>60%</b> (75%)<br>【評価しない理由】<br>・出向契約までの負担 <b>20%</b> (8%)<br>・出向労働者の教育訓練の負担 <b>20%</b> (3%) | 引き続き利用したい <b>60%</b> (59%)<br>【利用したい理由】<br>・助成金 <b>33%</b> (51%)<br>・能力開発・キャリアアップ <b>33%</b> (25%)                          |
| 出向労働者    | <b>100%</b> (94%)の出向労働者が評価<br>【評価する理由】<br>・雇用の維持 <b>60%</b> (46%)<br>・能力開発・キャリアアップ <b>40%</b> (57%)<br>【評価しない理由】<br>・職場環境の変化等による精神的負担 <b>20%</b> (18%)                       |                                                                                                                             |

### 3. 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

○出向元も出向先も**60%以上が301人以上**。

|     |     | 10人以下 | 11～30人 | 31～50人 | 51～100人 | 101～300人 | 301人以上 |
|-----|-----|-------|--------|--------|---------|----------|--------|
| 神奈川 | 出向元 | 17%   | 17%    | —      | —       | —        | 66%    |
|     | 出向先 | —     | —      | —      | 40%     | —        | 60%    |
| 全国計 | 出向元 | 13%   | 16%    | 10%    | 15%     | 21%      | 24%    |
|     | 出向先 | 19%   | 14%    | 11%    | 13%     | 18%      | 25%    |

#### (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**66%**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。

|     | 過去に受給し、現在受給無し | 現在も受給し、今後も受給予定 | 受給したことがない | 現在は受給し、今後は受給無し |
|-----|---------------|----------------|-----------|----------------|
| 神奈川 | 17%           | 66%            | 17%       | —              |
| 全国計 | 14%           | 77%            | 5%        | 5%             |

#### (3) 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**66%**と最も多く、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**。

|     | 1～4人以下 | 5～9人 | 10～19人 | 20～29人 |
|-----|--------|------|--------|--------|
| 神奈川 | 66%    | —    | 17%    | 17%    |
| 全国計 | 52%    | 13%  | 14%    | 6%     |

|     | 30～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300人以上 |
|-----|--------|--------|----------|--------|
| 神奈川 | —      | —      | —        | —      |
| 全国計 | 6%     | 5%     | 2%       | 1%     |

#### (4) 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53%**、勤続20年以上が**47%**となっている。

|     | 2年以下 | 3～4年 | 5～9年 | 10～19年 | 20～29年 | 30年以上 |
|-----|------|------|------|--------|--------|-------|
| 神奈川 | 15%  | 8%   | 17%  | 13%    | 28%    | 19%   |
| 全国計 | 22%  | 16%  | 18%  | 20%    | 12%    | 11%   |

#### (5) 出向労働者の管理職割合

○出向労働者の**100%**が管理職以外の正社員である。

|     | 管理職 | 管理職以外 |
|-----|-----|-------|
| 神奈川 | 0%  | 100%  |
| 全国計 | 8%  | 92%   |



#### 4. 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⇒「**自社労働者のキャリアアップ・能力開発・労働意欲の向上**」

※全国⇒「**助成金による支援**」

○出向先⇒「**人手不足の解消**」

| 出向元 | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                         |
|-----|-----------|---------------------------------|
| 83% | 58%       | 出向により <b>自社労働者のキャリアアップ・能力開発</b> |
| 83% | 49%       | 出向により <b>自社労働者の労働意欲の向上</b>      |
| 33% | 64%       | 国の助成金(産業雇用安定助成金)による支援           |
| 33% | 33%       | 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の特例措置の段階的縮減    |
| 33% | 20%       | 休業では、 <b>自社労働者の技能等が低下</b>       |
| 17% | 52%       | 休業では、 <b>自社労働者の労働意欲が低下</b>      |
| -   | 19%       | 出向先企業から在籍型出向に応じてもらうよう要請         |
| -   | 16%       | マッチング支援機関(産業雇用安定センターなど)から紹介     |
| -   | 6%        | その他の理由( )                       |

| 出向先 | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                     |
|-----|-----------|-----------------------------|
| 60% | 73%       | <b>人手不足の解消</b>              |
| 40% | 37%       | 国の助成金(産業雇用安定助成金)による支援       |
| 40% | 16%       | <b>自社労働者のキャリアアップ・能力開発</b>   |
| 20% | 36%       | 出向元企業から在籍型出向に応じてもらうよう要請     |
| 20% | 15%       | <b>自社労働者の労働意欲の向上</b>        |
| 20% | 14%       | マッチング支援機関(産業雇用安定センターなど)から紹介 |
| 20% | 5%        | その他の理由(社会貢献に繋がる)            |
| -   | 24%       | 即戦力を低い人件費で雇用できる             |

##### (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⇒「**評価できる**」が60%以上

| 出向元 | ※(黒字%)全国計 | 出向先 | ※(黒字%)全国計 |
|-----|-----------|-----|-----------|
| 83% | 72%       | 60% | 76%       |
| 17% | 23%       | 20% | 22%       |
| -   | 3%        | 20% | 2%        |
| -   | 1%        | -   | -         |
|     |           |     |           |

##### (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⇒「**出向労働者のキャリア形成・能力開発**」※全国⇒**労働意欲維持**

出向先⇒「**自社従業員への刺激となり職場活性化を期待**」※全国⇒**人手不足解消**

○【評価しない理由】

出向元・先⇒「**出向契約までの調整・交渉の負担が大きい**」

| 出向元 | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                                        |
|-----|-----------|------------------------------------------------|
| 67% | 59%       | <b>出向労働者のキャリア形成・能力開発</b>                       |
| 50% | 63%       | <b>出向労働者の労働意欲の維持・向上</b>                        |
| 50% | 56%       | 出向期間終了後、出向労働者が <b>自社に戻ってくる</b> ことが確実           |
| 33% | 50%       | 出向労働者への <b>刺激</b> になり <b>自社の業務改善や職場活性化</b> に期待 |
| 17% | 12%       | 出向先との <b>出向契約までの調整・交渉の負担が大きい</b>               |
| 17% | 9%        | その他の理由(時間外手当が支給対象外の為)                          |
| -   | 9%        | 出向労働者への <b>精神面のケアの負担が大きい</b>                   |
| -   | 1%        | 出向労働者への <b>教育訓練の負担が大きい</b>                     |
| -   | 1%        | 自社の <b>技術やノウハウが流出する懸念</b>                      |

| 出向先 | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                                    |
|-----|-----------|--------------------------------------------|
| 80% | 42%       | <b>自社の従業員への刺激</b> になり <b>業務改善や職場活性化を期待</b> |
| 60% | 75%       | <b>人手不足が解消</b> され <b>自社の従業員の業務負担を軽減</b>    |
| 40% | 52%       | <b>社会人の基礎スキル、職務に必要な職業能力</b> 保有人材の確保        |
| 20% | 8%        | 出向元との <b>出向契約までの調整・交渉の負担が大きい</b>           |
| 20% | 5%        | その他の理由(社会貢献に繋がる)                           |
| 20% | 3%        | 出向労働者への <b>教育訓練の負担が大きい</b>                 |
| -   | 38%       | <b>新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制</b> できる           |
| -   | 2%        | 出向労働者への <b>精神面のケアの負担が大きい</b>               |
| -   | 1%        | 自社の <b>技術やノウハウが流出する懸念</b>                  |



(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」**50%**(58%)、「やや評価できる」が**50%**(36%)づつで、ほぼすべての出向労働者が本取組を評価している。

(5) (出向労働者) 在籍型出向を評価する・評価しない理由

○【評価する理由】

出向元労働者⇒「**雇用維持の為に安心して働くことができた**」

※全国⇒「**新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発に繋がった**」

| 出向元 ※(黒字%)全国計 |     | (複数回答可)                         |
|---------------|-----|---------------------------------|
| <b>60%</b>    | 46% | 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る   |
| <b>40%</b>    | 57% | 出向先で新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる  |
| <b>20%</b>    | 38% | これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる   |
| <b>20%</b>    | 18% | 職場環境の違いなどから精神的負担が大きい            |
| —             | 1%  | 自身にとってキャリアアップ・能力開発につながる仕事内容ではない |
| —             | 5%  | その他の理由( )                       |

(6) 今後の在籍型出向の利用見込み

○神奈川では意見は分かれているが、全国では出向元・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」が「利用しない」を上回る。

| 出向元 ※(黒字%)全国計 |     |                               |
|---------------|-----|-------------------------------|
| <b>17%</b>    | 43% | 雇用過剰感は継続、出向者の出向期間終了後も引続き利用見込み |
| <b>17%</b>    | 31% | 分からない                         |
| <b>17%</b>    | 9%  | 雇用過剰感が継続、出向者の出向期間終了後は利用しない    |
| <b>17%</b>    | 6%  | 雇用過剰感は解消、出向者の出向期間終了後も引続き利用見込み |
| <b>17%</b>    | 6%  | 雇用過剰感は解消、出向者の出向期間終了後は利用しない    |
| <b>17%</b>    | 5%  | その他(この先の状況による )               |

| 出向先 ※(黒字%)全国計 |     |                               |
|---------------|-----|-------------------------------|
| <b>60%</b>    | 49% | 人手不足感が継続、出向者の出向期間終了後も引続き利用見込み |
| <b>40%</b>    | 23% | 分からない                         |
| —             | 10% | 人手不足感は解消、出向者の出向期間終了後も引続き利用見込み |
| —             | 9%  | 人手不足感が継続、出向者の出向期間終了後は利用しない    |
| —             | 5%  | 人手不足感は解消、出向者の出向期間終了後は利用しない    |
| —             | 4%  | その他( )                        |

(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⇒「**人件費等の抑制**」、「**出向労働者のキャリアアップ・能力開発**」

○出向先⇒「**人手不足の対応**」※全国⇒「**国の助成金による支援**」

| 出向元 ※(黒字%)全国計 |     | (複数回答可)                  |
|---------------|-----|--------------------------|
| <b>100%</b>   | 68% | 人件費等を抑制できる               |
| <b>100%</b>   | 51% | 出向労働者のキャリアアップ・能力開発が見込める  |
| <b>50%</b>    | 57% | 国の助成金(産業雇用安定助成金)による支援がある |
| —             | 27% | 出向先企業との関係性の保持            |
| —             | 5%  | その他( )                   |

| 出向先 ※(黒字%)全国計 |     | (複数回答可)                  |
|---------------|-----|--------------------------|
| <b>67%</b>    | 14% | その他( <b>人手不足</b> )       |
| <b>33%</b>    | 51% | 国の助成金(産業雇用安定助成金)による支援がある |
| <b>33%</b>    | 25% | 自社の従業員のキャリアアップ・能力開発につながる |
| —             | 33% | 出向元企業との関係性の保持            |
| —             | 32% | 自社の従業員の労働意欲の増進の効果がある     |
| —             | 29% | 人件費等を抑制できる               |



## 5. 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労働者の回答)

○ 出向元⇒「**人的ネットワークの広がり**」、「**キャリアの選択肢の広がり**」

○ 出向労働者⇒「**人的ネットワークの広がり**」

※全国(出向元・出向労働者)⇒「**知識・スキルが高まった**」

| 出向元        | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                        |
|------------|-----------|--------------------------------|
| <b>33%</b> | 38%       | 出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がった       |
| <b>33%</b> | 26%       | 出向先での業務経験によりキャリアの選択肢が広がった      |
| <b>17%</b> | 51%       | 出向先での業務経験により知識・スキルが高まった        |
| <b>17%</b> | 25%       | 出向先での業務経験により出向元業務におけるモチベーション向上 |
| <b>17%</b> | 7%        | 出向者のキャリア形成・能力開発に特に効果はなかった      |
| —          | 4%        | 出向前・出向後の研修・教育訓練により 知識・スキル向上    |

| 出向労働者      | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                        |
|------------|-----------|--------------------------------|
| <b>60%</b> | 41%       | 出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がった       |
| <b>40%</b> | 51%       | 出向先での業務経験により知識・スキル向上           |
| <b>40%</b> | 21%       | 出向先での業務経験によりキャリアの選択肢が広がった      |
| <b>20%</b> | 13%       | 出向前・出向後の研修・教育訓練により 知識・スキル向上    |
| —          | 26%       | 出向先での業務経験により出向元業務におけるモチベーション向上 |
| —          | 2%        | 出向者のキャリア形成・能力開発に特に効果はなかった      |

### (2) キャリア形成・能力開発への取組(出向先企業及び出向労働者の回答)

○ 出向先⇒「**出向元企業の開拓**」(同業者、取引先等) ※全国⇒「**出向者の教育訓練**」

○ 一方で、在籍型出向を行う際に、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**20%**にとどまる。

| 出向先が実際に取り組んだこと | ※(黒字%)全国計 | (複数回答可)                        |
|----------------|-----------|--------------------------------|
| <b>40%</b>     | 18%       | 出向元企業の開拓(公的機関の活用を含む)           |
| <b>20%</b>     | 40%       | 出向労働者への教育訓練(出向元により実施される場合を含む)  |
| <b>20%</b>     | 29%       | 出向労働者への精神的ケアの取組                |
| <b>20%</b>     | 16%       | 出向元企業との出向労働者のキャリア形成に係る協議       |
| —              | 17%       | 就業規則等の整備(出向労働者の賃金体系や福利厚生制度の整備) |
| —              | 4%        | 人材や技術・ノウハウの流出防止に向けた取組          |
| —              | 2%        | 出向労働者へのキャリアコンサルティング            |

| 出向中の労働者のキャリア選択の広がり                         | (複数回答可) |
|--------------------------------------------|---------|
| 出向先で得た知識や情報を基に、即戦力として幅広い範囲の部門に所属することが可能となる |         |
|                                            |         |
|                                            |         |



## 6. 在籍型出向にかかるマッチング

### (1) 出向元が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

○出向元(知ったきっかけ)⇒「**労働局やハローワークからのリーフレットや紹介等**」

※他企業や従業員からの**口コミも2割相当程度**

○出向元(経緯)⇒「**もともと取引関係のある企業であった**」

※公的機関による紹介は**約2割弱程度**

| 出向元(知ったきっかけ) ※(黒字%)全国計 |     |                               |
|------------------------|-----|-------------------------------|
| <b>40%</b>             | 27% | 労働局やHWからのリーフレットや紹介等           |
| <b>20%</b>             | 18% | 他の企業や従業員からの口コミ等               |
| <b>20%</b>             | 7%  | TVやラジオの広報番組、新聞や広報誌の記事等        |
| <b>20%</b>             | 7%  | インターネットの広告や記事等                |
| —                      | 16% | 産業雇用安定センターからのリーフレットや紹介等       |
| —                      | 5%  | 所属している業界団体からのリーフレットや紹介等       |
| —                      | 3%  | 地方自治体や地方自治体の関連団体からのリーフレットや紹介等 |
| —                      | 18% | その他( )                        |

| 出向元(経緯) ※(黒字%)全国計 |     |                             |
|-------------------|-----|-----------------------------|
| <b>50%</b>        | 46% | もともと取引関係のある企業であった           |
| <b>17%</b>        | 20% | 産業雇用安定センターの紹介               |
| <b>17%</b>        | 24% | その他(具体的に; 取引業社からの紹介 )       |
| <b>17%</b>        | 3%  | 都道府県や関係行政機関による紹介            |
| —                 | 3%  | 取引のある金融機関による紹介              |
| —                 | 1%  | 在籍型出向に関するセミナーやマッチングイベントでの紹介 |

### (2) 在籍型出向のために取り組んだこと

○出向元・先⇒「**企業開拓**」 ※全国⇒「**労働者への精神的ケアの取組**」

○出向元では、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 ※(黒字%)全国計 (複数回答可) |     |                          |
|-----------------------|-----|--------------------------|
| <b>67%</b>            | 53% | 出向先企業の開拓(公的機関の活用を含む)     |
| <b>50%</b>            | 61% | 労働者への精神的ケアの取組            |
| <b>50%</b>            | 32% | 就業規則等の整備(出向規定の制定など)      |
| <b>17%</b>            | 20% | 出向労働者への教育訓練(出向先により実施も含む) |
| —                     | 13% | 出向先企業との出向労働者のキャリア形成に係る協議 |
| —                     | 5%  | 人材や技術・ノウハウの流出防止に向けた取組    |
| —                     | 6%  | 出向労働者へのキャリアコンサルティング      |
| —                     | 2%  | その他( )                   |

| 出向先 ※(黒字%)全国計 (複数回答可) |     |                                |
|-----------------------|-----|--------------------------------|
| <b>40%</b>            | 18% | 出向元企業の開拓(公的機関の活用を含む)           |
| <b>20%</b>            | 40% | 出向労働者への教育訓練(出向元により実施される場合を含む)  |
| <b>20%</b>            | 29% | 出向労働者への精神的ケアの取組                |
| <b>20%</b>            | 16% | 出向元企業との出向労働者のキャリア形成に係る協議       |
| —                     | 17% | 就業規則等の整備(出向労働者の賃金体系や福利厚生制度の整備) |
| —                     | 4%  | 人材や技術・ノウハウの流出防止に向けた取組          |
| —                     | 2%  | 出向労働者へのキャリアコンサルティング            |
| —                     | 7%  | その他( )                         |

### (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⇒「**マッチング先の情報提供**」、※全国⇒「**出向契約書等の作成支援**」

| 出向元 ※(黒字%)全国 (複数回答可) |     |                               |
|----------------------|-----|-------------------------------|
| <b>33%</b>           | 50% | 出向先企業の情報提供                    |
| <b>33%</b>           | 19% | 在籍型出向に関する就業規則等の整備や人事労務管理の相談支援 |
| <b>33%</b>           | 17% | 出向マッチングサイトの設置・運用              |
| —                    | 39% | 出向先企業との在籍型出向に関する相談の仲介や立会い     |
| —                    | 29% | 出向契約書や出向協定書等の作成支援             |
| —                    | 4%  | その他( )                        |

| 出向先 ※(黒字%)全国 (複数回答可) |     |                              |
|----------------------|-----|------------------------------|
| <b>80%</b>           | 52% | 出向元企業や出向労働者の情報提供             |
| <b>60%</b>           | 33% | 出向契約書や出向協定書等の作成支援            |
| <b>40%</b>           | 28% | 出向元企業と在籍型出向に関する相談の仲介や立会い     |
| <b>20%</b>           | 26% | 出向マッチングサイトの設置・運用             |
| <b>20%</b>           | 21% | 在籍型出向に関する就業規則等整備や人事労務管理の相談支援 |
| —                    | 4%  | その他( )                       |



在籍型出向に関する企業アンケート  
(出向元企業の皆様へ)

日頃より、神奈川県労働局の業務運営につきまして、種々ご協力をいただき感謝申し上げます。  
厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足企業との間で「在籍型出向」を活用して雇用維持する取組を支援するため産業雇用安定助成金の新設をはじめとする取組を進めています。

このたび、在籍型出向に対する支援制度の今後の運営の参考とさせていただきますため、産業雇用安定助成金の計画届をご提出された企業の皆様のご意見をお伺いしたく、アンケート調査を実施することといたしました。ご多用中誠に恐縮に存じますが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

アンケートへのご回答につきましては、ご回答いただいた範囲で結構でございますので、ご回答が一部であってもご返送を下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、同封の封筒により令和3年8月17日までにご返送いただきますようあわせてお願い申し上げます。

なお、本アンケートにご回答いただいた内容は、厚生労働省と神奈川県労働局で共有しますが、第三者へ提供することや目的外への使用はいたしません。

また、神奈川県労働局では、本アンケートのご回答をもとにして、別途、個別にヒアリングのお願いを差し上げる場合がございます。その際には、何卒ご協力をお願いいたします。

本アンケートに関するお問い合わせは、神奈川県労働局職業安定部アンケート担当 井関 (TEL 045-650-2812) までお願いいたします。

【貴社（事業所）についてお聞かせください】

差し支えなければ、企業（事業所）名、連絡先、ご担当者様のお名前、雇用保険適用事業所番号をご記載ください。

企業（事業所）名：

連絡先：

ご担当者様お名前：

雇用保険適用事業所番号：

A1 企業（事業所）規模をお聞かせください（当てはまる番号1つに☑）

☐ ①10人以下☐ ③31～50人☐ ⑤101～300人

☐ ②11～30人☐ ④51～100人☐ ⑥301人以上

A2 主な業種をお聞かせください（当てはまる番号1つに☑）

☐ ①農業・林業・漁業☐ ⑨学術研究、専門・技術サービス業

☐ ②建設業☐ ⑩宿泊業・飲食サービス業

☐ ③製造業☐ ⑪生活関連サービス業・娯楽業

☐ ④情報通信業☐ ⑫教育、学習支援業

☐ ⑤運輸・郵便業☐ ⑬医療・福祉

☐ ⑥卸売業・小売業☐ ⑭複合サービス事業

☐ ⑦金融・保険業・不動産・物品賃貸業☐ ⑮サービス業（他に分類されないもの）

☐ ⑧不動産業・物品賃貸業☐ ⑯その他（  
※理美容業、旅行業、冠婚葬祭業は、⑨生活関連サービス業に含まれます。）

A3 雇用調整助成金または緊急雇用安定助成金の利用状況をお聞かせください（当てはまる番号1つに☑）

☐ ①過去に受給したが現在は受給していない☐ ③現在受給しているが今後は受給しない

☐ ②現在受給しており今後も受給する見込み☐ ④受給したことはない

A4 現在契約中の出向先企業に出向する全ての労働者は何人でしょうか（当てはまる番号1つに☑）

☐ ①1～4人☐ ③10～19人☐ ⑤30人～49人☐ ⑦100人～299人

☐ ②5～9人☐ ④20～29人☐ ⑥50人～99人☐ ⑧300人～

A5 出向労働者の性別・年齢について教えてください（当てはまるすべての番号に☑及び記入）

☐ ①男 人うち、20代 人、30代 人、40代 人 50代 人、60代以上 人

☐ ②女 人うち、20代 人、30代 人、40代 人 50代 人、60代以上 人

A6 出向労働者の勤続年数について教えてください（当てはまるすべての番号に☑及び記入）

☐ ①勤続0～2年 人☐ ③勤続5～9年 人☐ ⑤勤続20～29年 人

☐ ②勤続3～4年 人☐ ④勤続10～19年 人☐ ⑥勤続30～ 人

A7 出向労働者の身分等について教えてください（当てはまるすべての番号に☑及び記入）

☐ ①正社員 人 うち、管理職 人、管理職以外 人

☐ ②非正規 人 うち、管理職 人、管理職以外 人

☐ ③限定正社員 人 うち、管理職 人、管理職以外 人

【在籍型出向に対する評価及び効果】

B1 在籍型出向を利用する背景・理由について教えてください（当てはまる番号すべてに☑）

☐ ①休業では、自社労働者の労働意欲が低下するため

☐ ②休業では、自社労働者の技能等が低下するため

☐ ③出向により自社労働者の労働意欲の向上につなげるため

☐ ④出向により自社労働者のキャリアアップ・能力開発につなげるため

☐ ⑤雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の特例措置を段階的に縮減するとされているため

☐ ⑥国の助成金（産業雇用安定助成金）による支援があるため

☐ ⑦出向先企業から在籍型出向に応じてもらうよう要請があったため

☐ ⑧マッチング支援機関（産業雇用安定センターなど）から紹介があったため

☐ ⑨その他の理由（  
）

B2 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を教えてください（当てはまる番号1つに☑）

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | ①評価できる    |
| <input type="checkbox"/> | ②やや評価できる  |
| <input type="checkbox"/> | ③やや評価できない |
| <input type="checkbox"/> | ④評価できない   |

B3 B2で回答した理由を教えてください（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                                    |
|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向労働者の労働意欲の維持・向上につながるため           |
| <input type="checkbox"/> | ②出向労働者のキャリア形成・能力開発につながるため          |
| <input type="checkbox"/> | ③出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくることが確実であるため  |
| <input type="checkbox"/> | 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 |
| <input type="checkbox"/> | ⑤出向先との出向契約までの調整・交渉の負担が大きいため        |
| <input type="checkbox"/> | ⑥出向労働者への教育訓練の負担が大きいため              |
| <input type="checkbox"/> | ⑦出向労働者への精神面のケアの負担が大きいため            |
| <input type="checkbox"/> | ⑧自社の技術やノウハウが流出する懸念があるため            |
| <input type="checkbox"/> | ⑨その他の理由（ ）                         |

B4 在籍型出向について、貴社の労働者のキャリア形成・能力開発にどのような効果がありましたか。（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                                                 |
|--------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向先での業務経験により知識・スキルが高まった                        |
| <input type="checkbox"/> | ②出向先での業務経験によりキャリアの選択肢が広がった                      |
| <input type="checkbox"/> | ③出向先での業務経験により出向元の業務におけるモチベーションが高まった             |
| <input type="checkbox"/> | ④出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がった                       |
| <input type="checkbox"/> | ⑤出向者の帰任後、出向元の人材の多様性が高まり、組織の活性化につながった            |
| <input type="checkbox"/> | ⑥出向者の帰任後、出向先で得た知識・スキルが活用・共有されることにより出向元の生産性が高まった |
| <input type="checkbox"/> | ⑦出向前・出向後の研修・教育訓練により知識・スキルが高まった                  |
| <input type="checkbox"/> | ⑧出向者のキャリア形成・能力開発に特に効果はなかった                      |
| <input type="checkbox"/> | ⑨その他（ ）                                         |

B5 B4で①と回答した方へ 具体的に出向経験者についてどのような知識・スキルの向上があったと考えますか。（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                                            |
|--------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向先の企業に関する知識や情報                           |
| <input type="checkbox"/> | ②出向先の企業の業界に関する知識や情報                        |
| <input type="checkbox"/> | ③自社では得がたい専門知識や専門スキル                        |
| <input type="checkbox"/> | ④自社においても得られる専門知識や専門スキル                     |
| <input type="checkbox"/> | ⑤一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） |
| <input type="checkbox"/> | ⑥その他（ ）                                    |

B6 B4で②と回答した方へ キャリアの選択肢の広がりについて、具体的な例がありましたら教えてください。（自由記載）

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | （ ） |
|--------------------------|-----|

B7 今後の在籍型出向の利用見込みを教えてください（当てはまる番号1つに☑）

|                          |                                            |
|--------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①雇用過剰感が続くので、現在の出向者の出向期間が終わっても引き続き継続したい     |
| <input type="checkbox"/> | ②雇用過剰感が続いているが、現在の出向者の出向期間終わったら利用しない        |
| <input type="checkbox"/> | ③雇用過剰感は解消されているが、現在の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい |
| <input type="checkbox"/> | ④雇用過剰感は解消されているので、現在の出向者の出向期間が終わったら利用しない    |
| <input type="checkbox"/> | ⑤分からない                                     |
| <input type="checkbox"/> | ⑥その他（ ）                                    |

B8 B7で①か③と回答した方へ 利用したい理由を教えてください（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向労働者のキャリアアップ・能力開発が見込めるため  |
| <input type="checkbox"/> | ②出向先企業との関係性の保持のため           |
| <input type="checkbox"/> | ③国の助成金（産業雇用安定助成金）による支援があるため |
| <input type="checkbox"/> | ④人件費等を抑制できるため               |
| <input type="checkbox"/> | ⑤その他（ ）                     |

B9 自社労働者を出向させるにあたり実際に取り組んだことがあれば教えてください（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向先企業の開拓（公的機関の活用を含む）           |
| <input type="checkbox"/> | ②就業規則等の整備（出向規定の制定など）            |
| <input type="checkbox"/> | ③人材や技術・ノウハウの流出防止に向けた取組          |
| <input type="checkbox"/> | ④労働者への精神的ケアの取組                  |
| <input type="checkbox"/> | ⑤出向労働者への教育訓練（出向先により実施される場合を含む。） |
| <input type="checkbox"/> | ⑥出向労働者へのキャリアコンサルティング            |
| <input type="checkbox"/> | ⑦出向先企業との出向労働者のキャリア形成に係る協議       |
| <input type="checkbox"/> | ⑧その他（ ）                         |

B10 B9で⑤と回答した方へ、実施した教育訓練について教えてください。（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①自社の講師による研修・教育訓練を実施  |
| <input type="checkbox"/> | ②外部研修機関による研修・教育訓練を実施 |
| <input type="checkbox"/> | ③国・都道府県による職業訓練を実施    |
| <input type="checkbox"/> | ④出向先による研修・教育訓練を実施    |
| <input type="checkbox"/> | ⑤その他（ ）              |

【マッチングについて】

C1 在籍型出向を知ったきっかけはどのようなものでしたか（当てはまる番号1つに☑）

|                          |                                     |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①労働局やハローワークからのリーフレットや紹介により知った       |
| <input type="checkbox"/> | ②産業雇用安定センターからのリーフレットや紹介により知った       |
| <input type="checkbox"/> | ③所属している業界団体からのリーフレットや紹介により知った       |
| <input type="checkbox"/> | ④地方自治体や地方自治体の関連団体からのリーフレットや紹介により知った |
| <input type="checkbox"/> | ⑤TVやラジオの広報番組、新聞や広報誌の記事などにより知った      |
| <input type="checkbox"/> | ⑥インターネットの広告や記事などにより知った              |
| <input type="checkbox"/> | ⑦他の企業や従業員からの口コミにより知った               |
| <input type="checkbox"/> | ⑧その他（具体的に： ）                        |









在籍型出向に関する企業アンケート  
(出向先企業の皆様へ)

日頃より、神奈川労働局の業務運営につきまして、種々ご協力をいただき感謝申し上げます。  
厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇  
用を守るため、人手不足企業との間で「在籍型出向」を活用して雇用維持する取組を支援する産業雇用安定  
助成金の新設をはじめとする取組を進めています。

このたび、在籍型出向に対する支援制度の今後の運営の参考とさせていただくため、産業雇用安定助成金  
の計画画をご提出された企業の皆様のご意見をお伺いしたく、アンケート調査を実施することといたしまし  
た。ご多用中誠に恐縮に存じますが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

アンケートへのご回答につきましては、ご回答いただきますようお願い申し上げますので、ご回答が一部で  
あってもご返送は下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、同封の封筒により令和3年8月17日までにご返送いただきますようあわせてお願い申し上げます。  
なお、本アンケートにご回答いただいた内容は、厚生労働省と神奈川労働局で共有しますが、第三者へ提  
供することや目的外への使用はいたしません。

また、神奈川労働局では、本アンケートのご回答をもとにして、別途、個別にヒアリングのお願いを差し  
上げる場合がございます。その際には、何卒ご協力をお願いいたします。

本アンケートに関するお問い合わせは、神奈川労働局職業安定部アンケート担当 井関(TEL 045-650-2812)  
までお願いいたします。

【貴社（事業所）についてお聞かせください】

差し支えなければ、企業（事業所）名、連絡先、ご担当者様のお名前、雇用保険適用事業所番号を記載くだ  
さい。

企業（事業所）名：

連絡先：

ご担当者様お名前：

雇用保険適用事業所番号：

A1 企業（事業所）規模をお聞かせください（当てはまる番号1つに☑）

- ☐ ①10人以下      ☐ ③31～50人      ☐ ⑤101～300人  
☐ ②11～30人      ☐ ④51～100人      ☐ ⑥301人以上

A2 主な業種をお聞かせください（当てはまる番号1つに☑）

- ☐ ①農業・林業・漁業      ☐ ⑨学術研究、専門・技術サービス業  
☐ ②建設業      ☐ ⑩宿泊業・飲食サービス業  
☐ ③製造業      ☐ ⑪生活関連サービス業・娯楽業  
☐ ④情報通信業      ☐ ⑫教育、学習支援業  
☐ ⑤運輸・郵便業      ☐ ⑬医療・福祉  
☐ ⑥卸売業・小売業      ☐ ⑭複合サービス事業  
☐ ⑦金融・保険業、不動産・物品賃貸業      ☐ ⑮サービス業（他に分類されないもの）  
☐ ⑧不動産業・物品賃貸業      ☐ ⑯その他（      ）  
※理美容業、旅行業、冠婚葬祭業は、⑨生活関連サービス業に含まれます。

【在籍型出向に対する評価】

B1 在籍型出向を利用する背景・理由について教えてください（当てはまる番号すべてに☑）

- ☐ ①人手不足の解消につながるため  
☐ ②即戦力を低い人件費で雇用できるため  
☐ ③自社労働者の労働意欲の向上につながるため  
☐ ④自社労働者のキャリアアップ・能力開発につなげるため  
☐ ⑤国の助成金（産業雇用安定助成金）による支援があるため  
☐ ⑥出向元企業から在籍型出向に応じてもらうよう要請があったため  
☐ ⑦マッチング支援機関（産業雇用安定センターなど）から紹介があったため  
☐ ⑧その他の理由（      ）

B2 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を教えてください（当てはまる番号1つに☑）

- ☐ 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

B3 B2で回答した理由を教えてください（当てはまる番号すべてに☑）

- ☐ 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  
☐ ④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  
☐ ⑤出向元との出向契約までの調整・交渉の負担が大きいため  
☐ ⑥出向労働者への教育訓練の負担が大きいため  
☐ ⑦出向労働者への精神面のケアの負担が大きいため  
☐ ⑧自社の技術やノウハウが流出する懸念があるため  
☐ ⑨その他の理由（      ）

**B4 今後の在籍型出向の利用見込みを教えてください（当てはまる番号1つに☑）**

|                          |                                            |
|--------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①人手不足感が続くので、現在の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい     |
| <input type="checkbox"/> | ②人手不足感が続いているが、現在の出向者の出向期間が終わったら利用しない       |
| <input type="checkbox"/> | ③人手不足感は解消されているが、現在の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい |
| <input type="checkbox"/> | ④人手不足感は解消されているので、現在の出向者の出向期間が終わったら利用しない    |
| <input type="checkbox"/> | ⑤分からない                                     |
| <input type="checkbox"/> | ⑥その他（                      ）               |

**B5 B4で①か③と回答した方へ 利用したい理由を教えてください（当てはまる番号すべてに☑）**

|                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①自社の従業員の労働意欲の増進の効果があるため      |
| <input type="checkbox"/> | ②自社の従業員のキャリアアップ・能力開発につながるため  |
| <input type="checkbox"/> | ③出向元企業との関係性の保持のため            |
| <input type="checkbox"/> | ④国の助成金（産業雇用安定助成金）による支援があるため  |
| <input type="checkbox"/> | ⑤人件費等を抑制できるため                |
| <input type="checkbox"/> | ⑥その他（                      ） |

**B6 出向労働者を受け入れるにあたり実際に取り組んだことがあれば教えてください**

（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                                    |
|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向元企業の開拓（公的機関の活用を含む）              |
| <input type="checkbox"/> | ②就業規則等の整備（出向労働者のための賃金体系や福利厚生制度の整備） |
| <input type="checkbox"/> | ③人材や技術・ノウハウの流出防止に向けた取組             |
| <input type="checkbox"/> | ④出向労働者への精神的ケアの取組                   |
| <input type="checkbox"/> | ⑤出向労働者への教育訓練（出向元により実施される場合を含む）     |
| <input type="checkbox"/> | ⑥出向労働者へのキャリアコンサルティング               |
| <input type="checkbox"/> | ⑦出向元企業との出向労働者のキャリア形成に係る協議          |
| <input type="checkbox"/> | ⑧その他（                      ）       |

**B7 B6で⑤と回答した方へ、実施した教育訓練について教えてください。（当てはまる番号すべてに☑）**

|                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①自社の講師による研修・教育訓練を実施          |
| <input type="checkbox"/> | ②外部研修機関による研修・教育訓練を実施         |
| <input type="checkbox"/> | ③国・都道府県による職業訓練を実施            |
| <input type="checkbox"/> | ④出向元による研修・教育訓練を実施            |
| <input type="checkbox"/> | ⑤その他（                      ） |

**【マッチングについて】**

**C1 在籍型出向を知ったきっかけはどのようなものでしたか（当てはまる番号1つに☑）**

|                          |                                     |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①労働局やハローワークからのリーフレットや紹介により知った       |
| <input type="checkbox"/> | ②産業雇用安定センターからのリーフレットや紹介により知った       |
| <input type="checkbox"/> | ③所属している業界団体からのリーフレットや紹介により知った       |
| <input type="checkbox"/> | ④地方自治体や地方自治体の関連団体からのリーフレットや紹介により知った |
| <input type="checkbox"/> | ⑤TVやラジオの広報番組、新聞や広報紙の記事などにより知った      |
| <input type="checkbox"/> | ⑥インターネットの広告や記事などにより知った              |
| <input type="checkbox"/> | ⑦他の企業や従業員からの口コミにより知った               |
| <input type="checkbox"/> | ⑧その他（具体的に：                      ）   |

**C2 出向元企業との間で在籍型出向に至った経緯を教えてください（当てはまる番号1つに☑）**

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①もともと取引関係のある企業であった                |
| <input type="checkbox"/> | ②産業雇用安定センターの紹介                    |
| <input type="checkbox"/> | ③都道府県や関係行政機関による紹介                 |
| <input type="checkbox"/> | ④取引のある金融機関による紹介                   |
| <input type="checkbox"/> | ⑤在籍型出向に関するセミナーやマッチングイベントでの紹介      |
| <input type="checkbox"/> | ⑥その他（具体的に：                      ） |

**C3 在籍型出向のマッチング機関へどのような支援を希望するか教えてください**  
（当てはまる番号すべてに☑）

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ①出向元企業や出向労働者の情報提供                 |
| <input type="checkbox"/> | ②出向元企業との在籍型出向に関する相談の仲介や立会い        |
| <input type="checkbox"/> | ③出向マッチングサイトの設置・運用                 |
| <input type="checkbox"/> | ④出向契約書や出向協定書等の作成支援                |
| <input type="checkbox"/> | ⑤在籍型出向に関する就業規則等の整備や人事労務管理の相談支援    |
| <input type="checkbox"/> | ⑥その他（具体的に：                      ） |

**【ヒアリングについて】**

**D1 国をはじめ公的機関による在籍型出向に対する支援制度についてご意見を記載ください。また、どのような支援を希望するかを教えてください。**

（自由記載）

|             |
|-------------|
| <div></div> |
|-------------|

**D2 アンケートに答えてくださった企業の内、一部の企業と出向労働者に対してより詳細なヒアリングを実施したいと考えておりますが、ご協力いただけますか。**

|                          |      |
|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | ①はい  |
| <input type="checkbox"/> | ②いいえ |

以降の質問については、産業雇用安定助成金を活用して、在籍型出向により受け入れられている出向労働者の方からご回答をお願いします。出向労働者が2名以上いらっしゃる場合には、任意の1名の方にご回答いただけます。

E1 性別・年齢について教えてください (当ではまる番号1つに☑)。

☐ ①男性 20代   ☐ ②男性 30代   ☐ ③男性 40代   ☐ ④男性 50代   ☐ ⑤男性 60代以上  
☐ ⑥女性 20代   ☐ ⑦女性 30代   ☐ ⑧女性 40代   ☐ ⑨女性 50代   ☐ ⑩女性 60代以上

☐①勤続 1～2 年      ☐③勤続 6～9 年      ☐⑤勤続 20～29 年  
☐②勤続 3～5 年      ☐④勤続 10～19 年      ☐⑥勤続 30～

☐①正社員・管理職      ☐②正社員・非管理職      ☐③非正規社員・管理職  
☐④非正規社員・非管理職      ☐⑤限定正社員・管理職      ☐⑥限定正社員・非管理職

☐ 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。

☐ ① 出向先で新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる

☐ ② 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る

☐ ③ これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる

☐ ④ 自身によってキャリアアップ・能力開発につながる仕事内容ではない

☐ ⑤ 職場環境の違いなどから精神的負担が大き

☐ ⑥ その他の理由（ ）

☐ ① 出向先での業務経験により知識・スキルが高まる。

☐ ② 出向先での業務経験により今後のキャリアの選択肢が広がる。

☐ ③ 出向先での業務経験により出向元の業務におけるモチベーションが高まる。

☐ ④ 出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がる。

☐ ⑤ 出向前・出向後の研修・教育訓練により知識・スキルが高まる。

☐ ⑥ 自身のキャリア形成・能力開発に特に効果はない

☐ ⑦ その他 ( )





(参考資料)

**全国在籍型出向等支援協議会厚生労働省説明資料**  
**在籍型出向に関するアンケート結果について**





# 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

1

## 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。

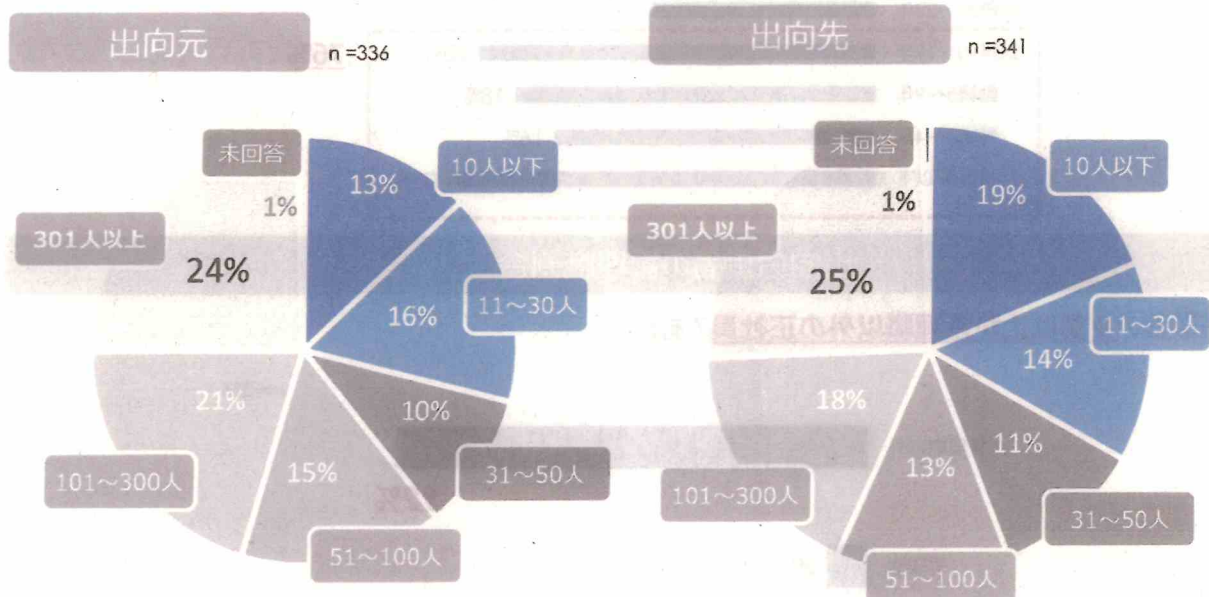
|                  | 出向元企業                                                                                                                    | 出向先企業                                                                                                                   | 出向労働者                                                                                                       |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 在籍型出向に対する評価とその理由 | <b>95%の企業が評価</b><br>【評価する理由】<br>・労働意欲の維持・向上（63%）<br>・能力開発効果（59%）<br>【評価しない理由】<br>・出向契約までの負担（12%）<br>・出向労働者の精神面のケアが負担（9%） | <b>98%の企業が評価</b><br>【評価する理由】<br>・自社従業員の業務負担軽減（75%）<br>・即戦力の確保（52%）<br>【評価しない理由】<br>・出向契約までの負担（8%）<br>・出向労働者の教育訓練の負担（3%） | <b>94%の出向労働者が評価</b><br>【評価する理由】<br>・能力開発・キャリアアップ（57%）<br>・雇用の維持（46%）<br>【評価しない理由】<br>・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   | <b>引き続き利用したい 49%</b><br>【利用したい理由】<br>・人件費抑制（68%）<br>・助成金（57%）<br>・労働者の能力開発（51%）                                          | <b>引き続き利用したい 59%</b><br>【利用したい理由】<br>・助成金（51%）<br>・出向元との関係性保持（33%）<br>・自社従業員の意欲増進（32%）                                  | -                                                                                                           |

2

## 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。

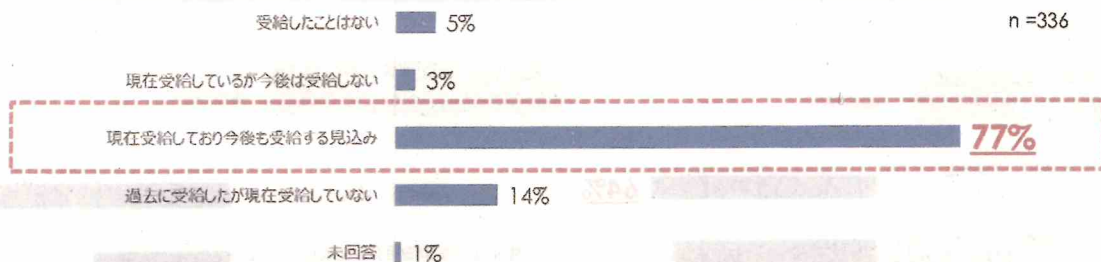


3

## 産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

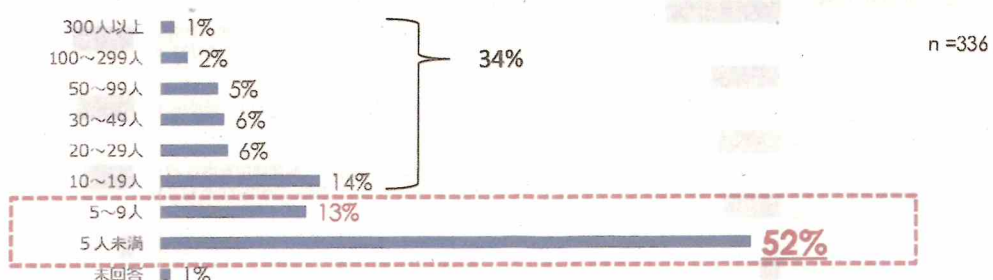
### 出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

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。



4



## 産業雇用安定助成金活用事業所（出向労働者）の属性

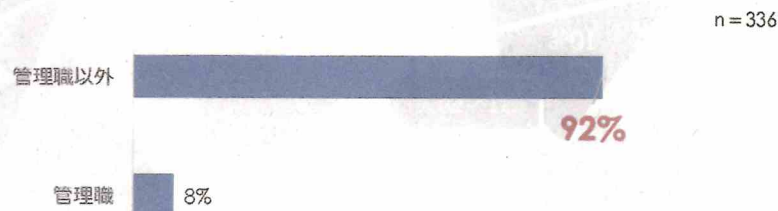
### 出向労働者の勤続年数

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。



5

## 在籍型出向に対する評価や効果①

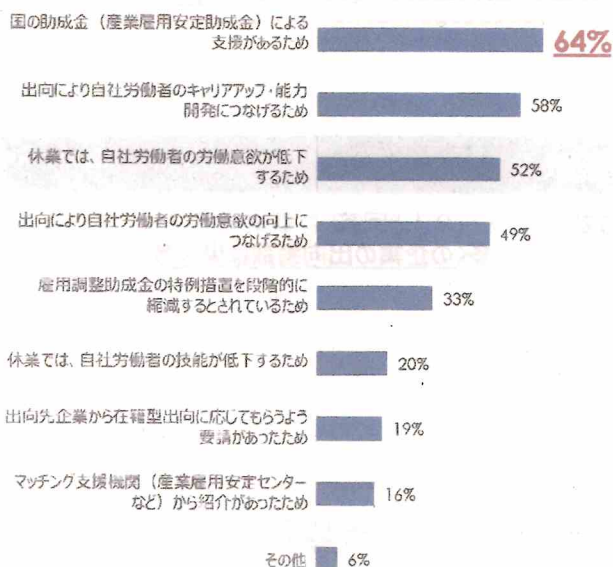
### 在籍型出向を利用する理由

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。

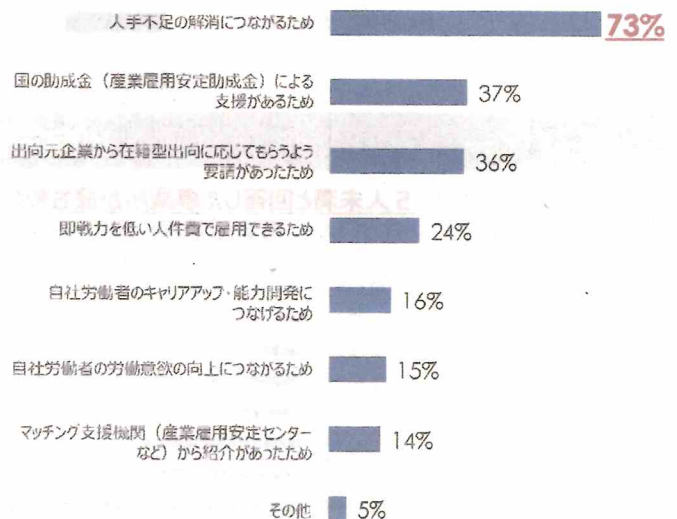
#### 出向元

n = 336  
(複数回答可)



#### 出向先

n = 341  
(複数回答可)



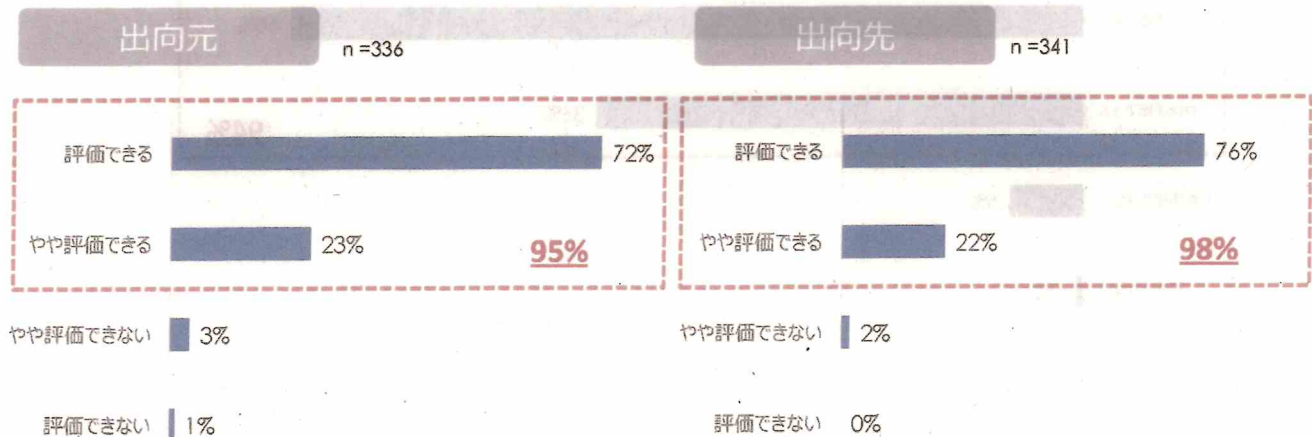
6



## 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。



7

## 在籍型出向に対する評価や効果③

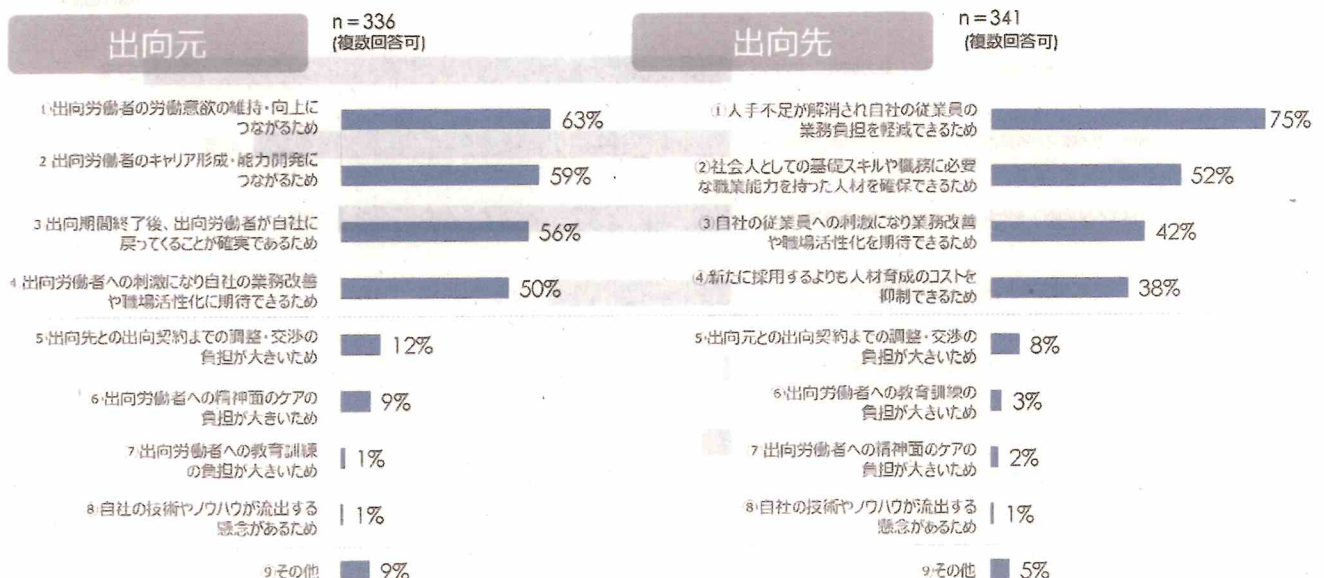
### 在籍型出向を評価する・評価しない理由

#### 【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。



※①～④評価する理由、⑤～⑧評価しない理由

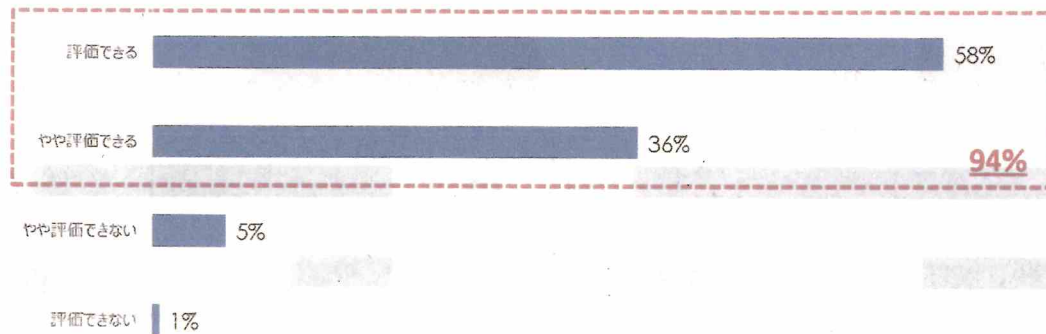
8

## 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。

n=382



9

## 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

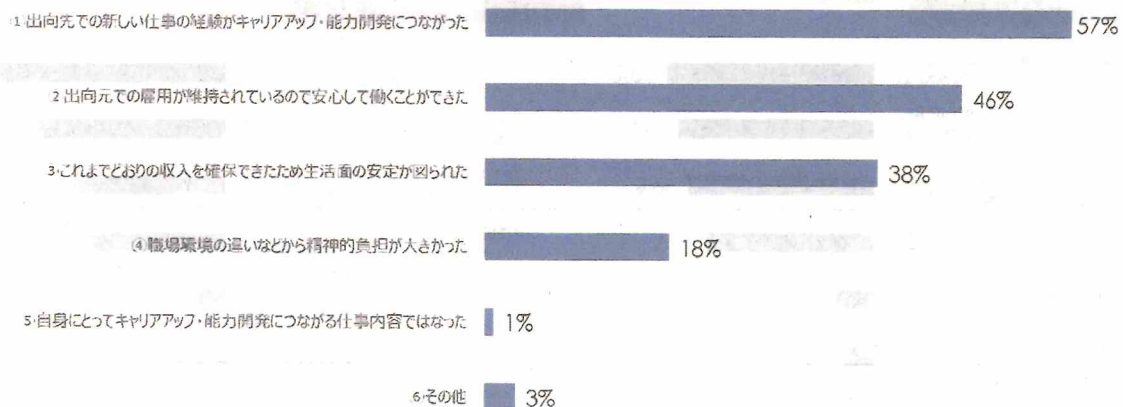
#### 【評価理由】

**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かった**との声が最も多かった。

n=382  
(複数回答可)



※①～③評価する理由、④～⑤評価しない理由

10

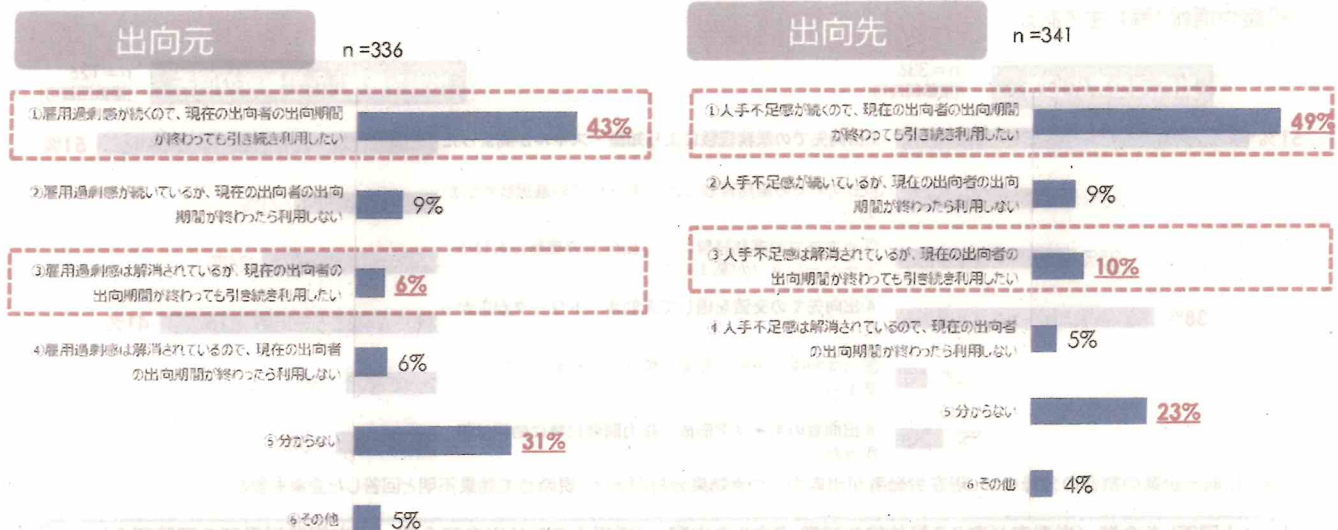


## 在籍型出向に対する評価や効果⑥

### 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。

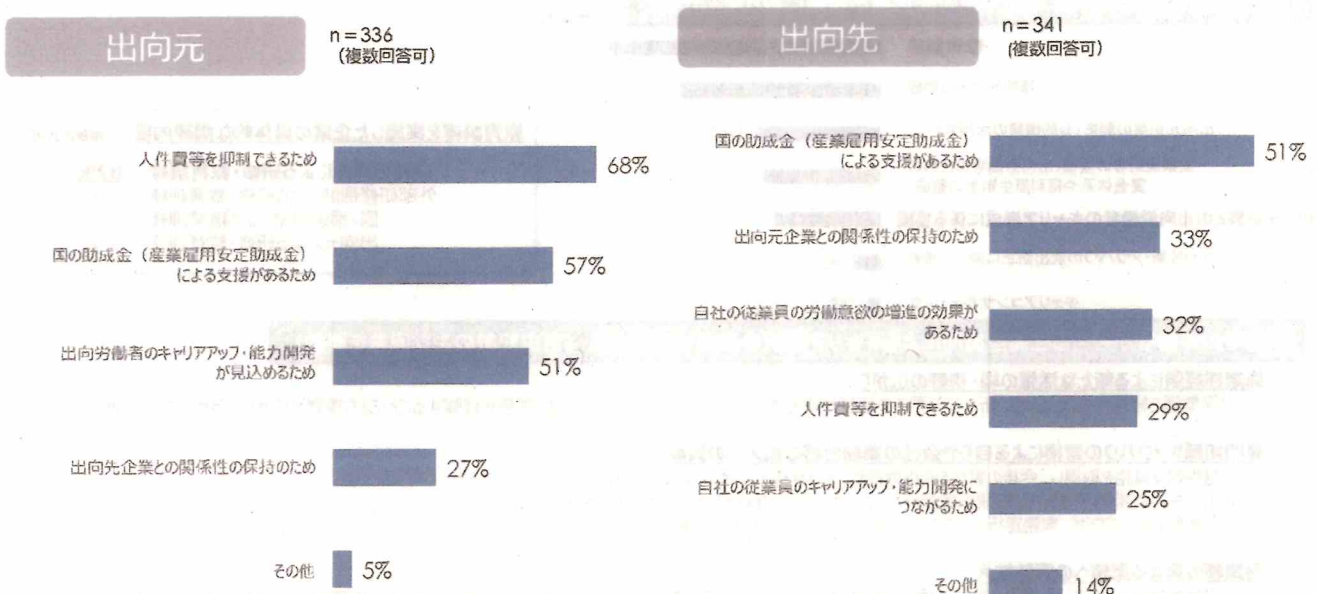


11

## 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。



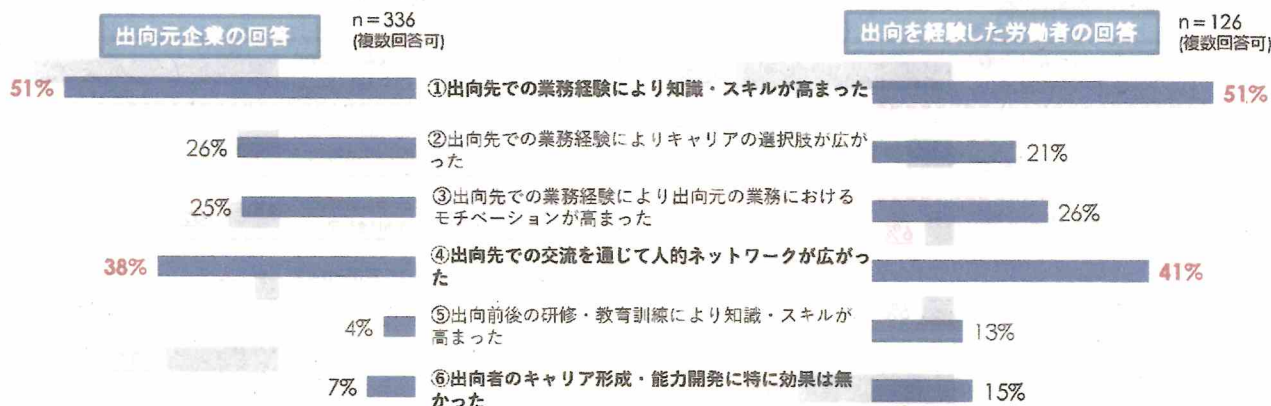
12



## 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・能力開発に何らかの効果があつたと考えており、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）

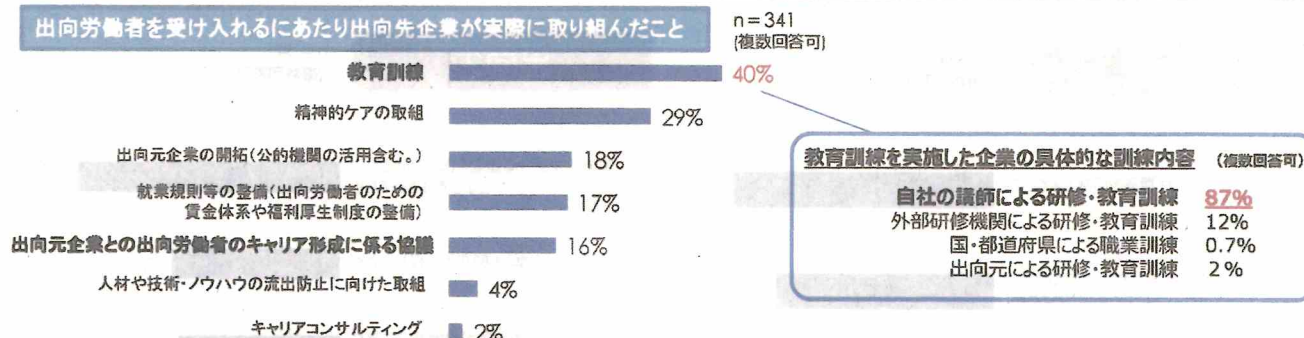
- ・ 自社では得がたい専門知識や専門スキル（56%／55%）
- ・ 一般的に労働者が持つべき汎用的なスキル（コミュニケーション能力、リーダーシップ等）（13%／23%）
- ・ 出向先の企業の業界に関する知識や情報（55%／50%）
- ・ 自社においても得られる専門知識や専門スキル（7%／14%）
- ・ 出向先の企業に関する知識や情報（45%／53%）

13

## 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。



#### 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（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できた。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いった。等

14



## 在籍型出向にかかるマッチング①

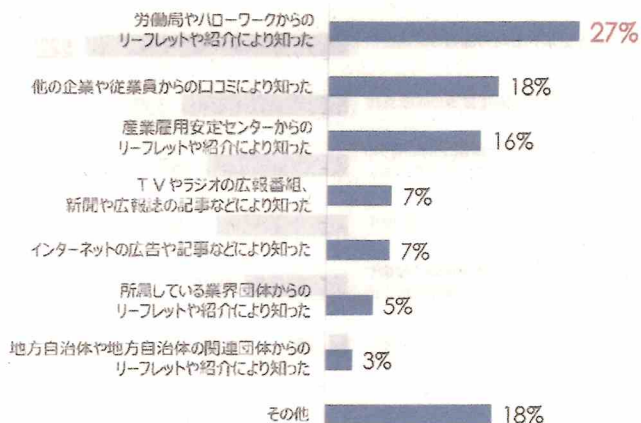
### 在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

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。

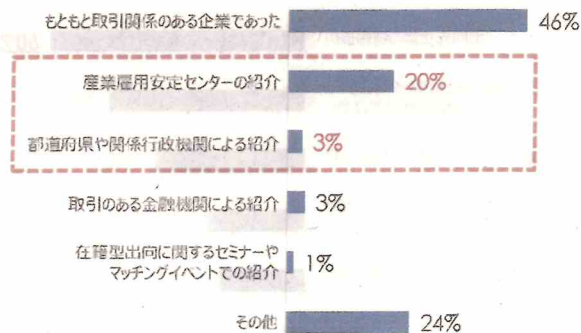
#### 在籍型出向を知ったきっかけ

n=677



#### 在籍型出向に至るまでの経緯

n=677



15

## 在籍型出向にかかるマッチング②

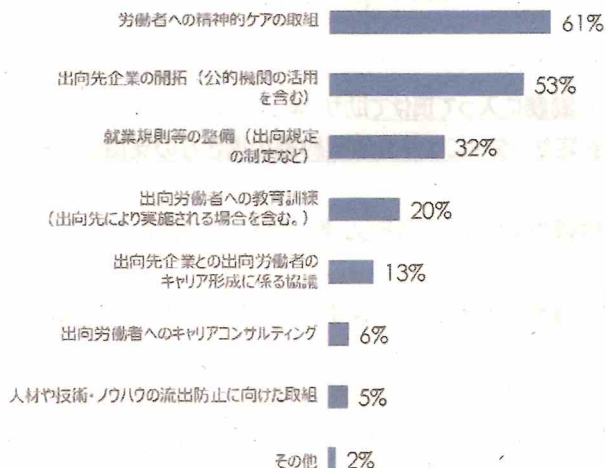
### 在籍型出向のために取り組んだこと

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。

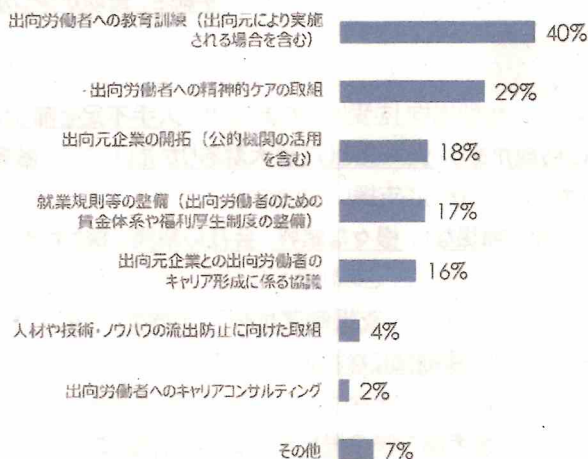
#### 出向元

n=336  
(複数回答可)



#### 出向先

n=341  
(複数回答可)

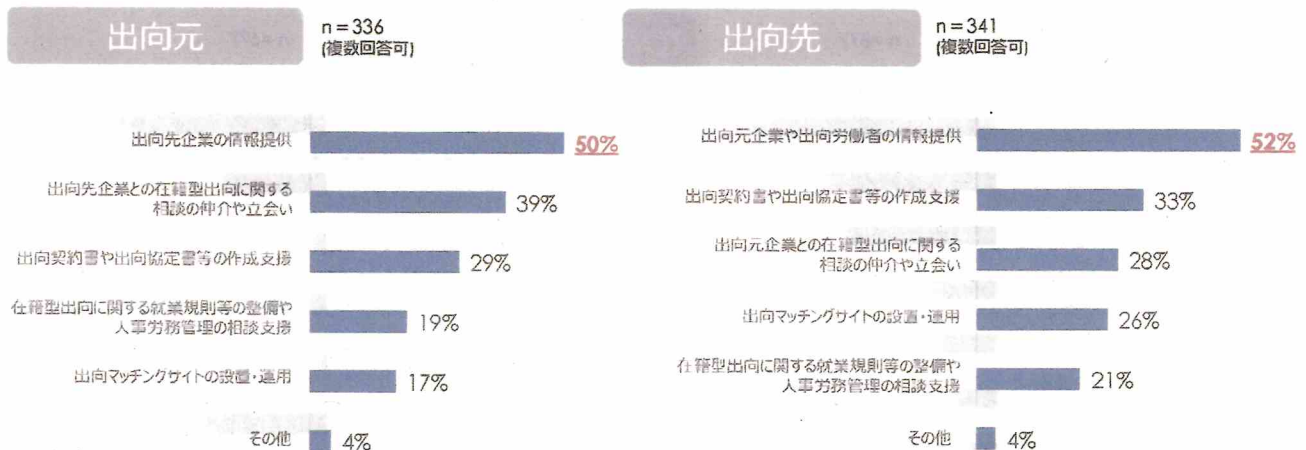


16

## 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。



17

## 「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ても良い制度**だと思います。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**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。**今後も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上がり、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。

18

## 「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。**



