

第2回神奈川県在籍型出向等支援協議会 議事次第

日時：令和3年11月11日（木）
14：00～15：30

場所：神奈川労働局分庁舎 4F 会議室

議 題

- (1) 在籍型出向にかかる取組の実績について
- (2) 在籍型出向に関するアンケート結果について
- (3) 在籍型出向に関するヒアリング結果について
- (4) 意見交換

【配付資料】

- 資料1-1：在籍型出向等支援協議会関係
- 資料1-2：現下の雇用情勢について
- 資料1-3：産業雇用安定助成金関係
- 資料1-4：産業雇用安定センターにおける在籍型出向成立状況について
- 資料1-5：経済産業省 関東経済局の取組について
- 資料2：在籍型出向に関するアンケート結果について
- 資料3：在籍型出向に関するヒアリング結果について

神奈川県在籍型出向等支援協議会開催要綱

1 趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、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、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、地域において関係機関が連携して、出向の情報やノウハウの共有、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、神奈川県在籍型出向等支援協議会（以下「協議会」という。）を設置・開催する。

2 構成員等

協議会は、以下に掲げる者を参集者として構成する。（別紙参照）

（1）経済団体

一般社団法人神奈川県経営者協会
神奈川県中小企業団体中央会
一般社団法人神奈川県商工会議所連合会
神奈川県商工会連合会
一般社団法人神奈川県経済同友会

（2）労働者団体

日本労働組合総連合会神奈川県連合会

（3）金融機関

株式会社横浜銀行
株式会社神奈川銀行
神奈川県信用金庫協会

（4）支援機関

公益財団法人産業雇用安定センター神奈川事務所
神奈川県社会保険労務士会

（5）関係行政機関

神奈川県産業労働局
横浜市経済局
川崎市経済労働局
相模原市環境経済局

関東経済産業局地域経済部社会・人材政策課

関東運輸局交通政策部交通企画課
関東運輸局観光部観光企画課
関東地方整備局建政部建設産業第一課
関東農政局神奈川県拠点
神奈川労働局

協議会は必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 協議事項

協議会は次に掲げる事項について協議する。

- (1) 地域における雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。
- (2) 地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事。
- (3) 地域における関係機関間の連携に関する事。
- (4) 地域における出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事。
- (5) 各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施の推進に関する事。
- (6) その他必要な事項に関する事。

4 事務局

協議会の事務局は、神奈川労働局職業安定部に置く。

5 その他

- (1) 協議会の議事については、別に協議会で申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。
- (2) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和3年5月25日から施行する。

在籍型出向等支援協議会関係

〔 第2回全国在籍型出向等支援協議会
厚生労働省説明資料 〕

神奈川県労働局
令和3年11月11日

全国及び地域における在籍型出向等支援協議会の開催について

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（第二回～）
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、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こと。
- 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こと。
- 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こと。

(3) 開催実績（予定）

- 第一回 令和3年2月17日 ※オンライン開催
- 第二回 令和3年10月1日 ※オンライン開催

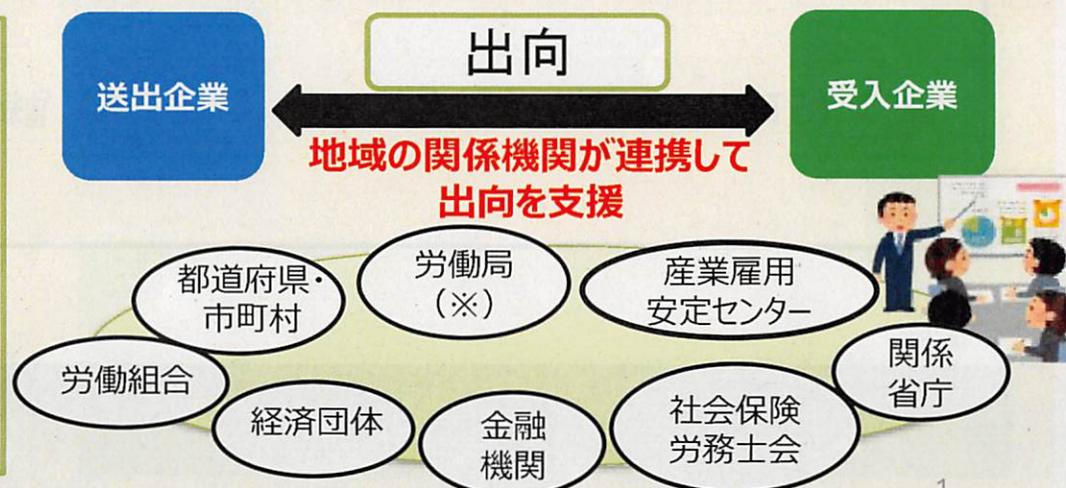
3. 地域在籍型出向等支援協議会

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



(※) 労働局に事業主支援アドバイザー47人、求人者支援員47人、就職支援コーディネーター47人を配置。

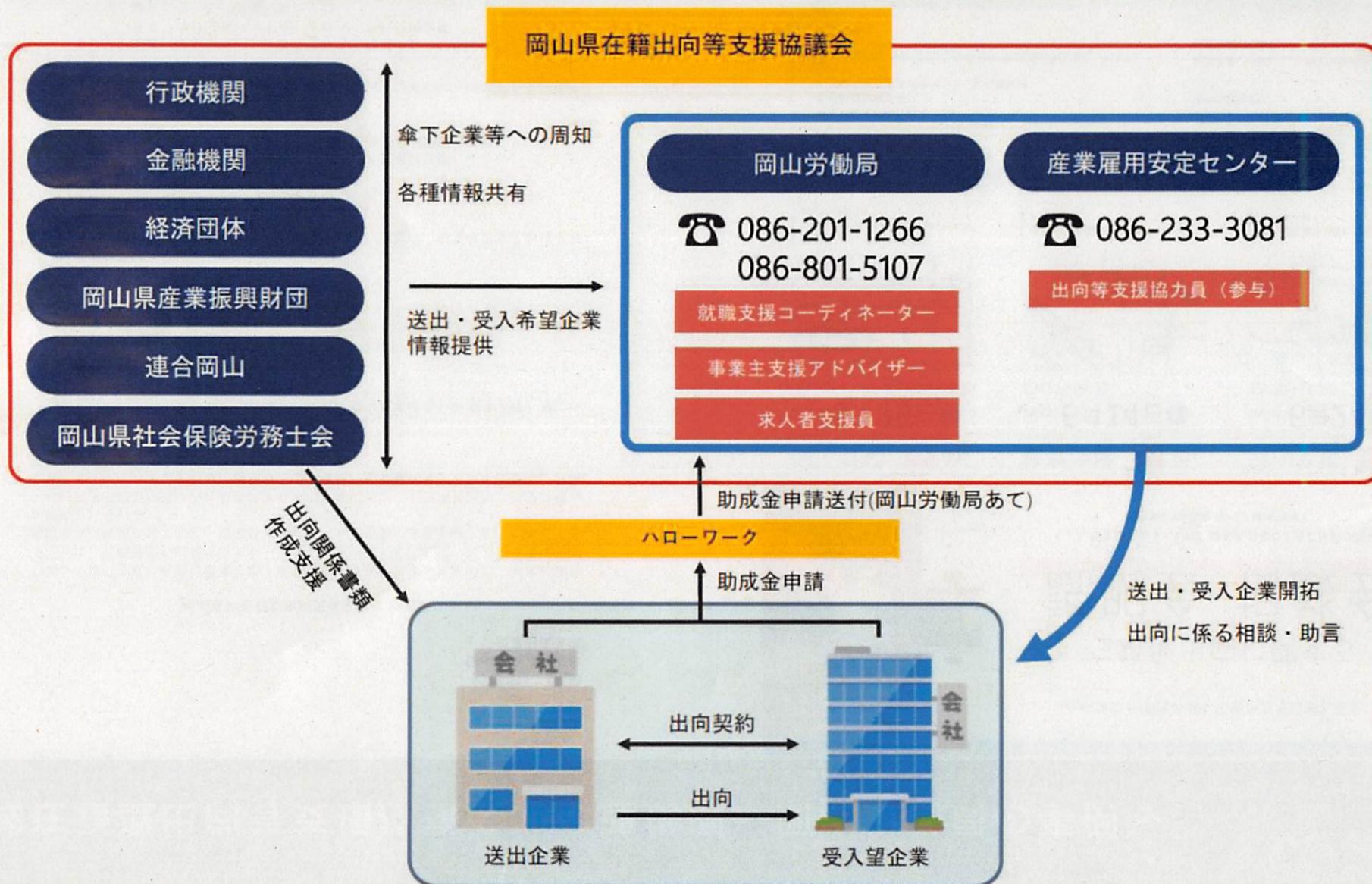
地域在籍型出向等支援協議会の開催状況

局名・開催日

- ・大阪・香川 (3/10)、山梨・兵庫 (3/11)、沖縄 (3/12)、徳島 (3/18)、愛知 (3/19)、鳥取 (3/22)、福岡・熊本 (3/26)、埼玉 (3/29)
- ・福島 (4/13)、三重・岡山 (4/20)、山口 (4/23)、北海道・石川 (4/26)、新潟・京都 (4/27)
- ・岐阜 (5/13)、宮城 (5/14)、島根 (5/19)、東京・神奈川(5/25)、大分 (5/26)、茨城 (5/27)、長野・高知 (5/28)、富山 (5/31)
- ・静岡 (6/2)、山形・福井・佐賀 (6/3)、長崎 (6/4)、千葉 (6/7)、宮崎(6/10)、岩手・栃木(6/14)、鹿児島(6/15)、滋賀(6/17)、和歌山(6/18)、群馬(6/22)、青森・奈良 (6/23)、広島 (6/24)、秋田・愛媛 (6/28)

地域在籍型出向等支援協議会での連携例～岡山労働局の事例～

在籍型出向等支援事業



地域在籍型出向等支援協議会での連携例～岡山労働局の事例～

R3(2021). 4. 20
岡山県産業労働部
労働雇用政策課

岡山県の在籍型出向支援事業について

コロナ禍により一時的に事業の縮小を余儀なくされた企業がある中で、雇用の維持とともに、労働移動の必要性がクローズアップされている。既に一部の企業では、在籍型出向が活用されており、従業員のスキルアップや働く意欲の向上につながることも期待されている。

人材の送り出しや受け入れを希望する県内企業においても在籍型出向が円滑に導入できるよう、マッチングの専門機関である（公財）産業雇用安定センターや岡山労働局等関係機関と連携し、支援事業を実施する。

1 相談窓口の設置

就業規則の整備や国の新たな助成金（産業雇用安定助成金）の申請手続き等について、無料で相談できる窓口を設置する。

設置日：令和3年4月12日（月）

設置場所：岡山県社会保険労務士会（岡山市北区野田福町）

申込方法：申込書に記入のうえFAX（086-226-0180）または、申込専用フォーム（<https://form.os7.biz/f/0045bd03/>）から、事前に申し込む。

2 説明会の開催

在籍型出向の活用事例やメリット、実施する際の留意点、産業雇用安定助成金等を周知する説明会を開催する。

令和3年5月25日（火）① 9:30～ 岡山コンベンションセンター
② 13:30～
6月14日（月） 13:30～ 倉敷市民会館
6月24日（木） 13:30～ 津山圏域雇用労働センター

3 マッチング会の開催

在籍型出向での送り出し、受け入れを検討している企業のマッチング会を開催する。

令和3年7月 8日（木） 13:30～ 岡山コンベンションセンター
8月 3日（火） 13:30～ 倉敷市民会館
※状況が踏まえながら、追加開催を検討

4 支援サイトの構築

制度概要や送り出し、受け入れ情報等を掲載する専用の支援サイトを開設する。

現在、県ホームページ内に暫定版を公開中

岡山県在籍型出向支援

5月17日に正式版を公開予定

参加
無料

withコロナ時代の新しい働き方を応援します!

在籍型出向に関する 説明会・相談会

人材を送り出す・人材を迎え入れることをご検討中の
企業ご担当者様へご案内です!

岡山会場 40名

2021年 5月25日 火
①9:30～12:30 ②13:30～16:30



岡山コンベンションセンター
レセプションホール(リットレティビル2F)
岡山県北区野田14-1

倉敷会場 30名

2021年 6月14日 月
13:30～16:30



倉敷市民会館(2F大会議室兼集客室)
倉敷市本町13-1

津山会場 30名

2021年 6月24日 木
13:30～16:30



津山圏域雇用労働センター(2F大ホール)
津山市山下92-1

13:30～14:30 プログラム

1 在籍型出向とは

- 在籍型出向の仕組みについて
- 具体的事例の紹介
(公財)産業雇用安定センター岡山事務所

2 在籍型出向を活用する場合の助成金の活用について

岡山労働局

3 在籍型出向に必要な労務管理等について

岡山県社会保険労務士会

4 今後の事業スケジュールについて

運営事務局よりお知らせ

*お申し込みより一週間前以内のご変更もしくはお申し込みがキャンセルの場合はご容赦ください。

14:30～16:30

社会保障労務士・中小企業診断士・ 労働局・産業雇用安定センターによる 個別相談会

個別相談ブースにて、在籍型出向や助成金等の
相談に対応します。

さまざまな疑問にお答えします!

- 出向期間は?
 - 出向する社員の給与は?
 - 社員への給与はどちらが支払うの? など
- *個別相談についてはこちらをご覧ください。

詳しいお申し込み方法は裏面をご覧ください。

岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

お問い合わせ os7@skmitg.jp TEL.086-224-2245 FAX.086-232-4145

お問い合わせ先 os7@skmitg.jp

岡山県在籍型出向マッチング支援サイト
<https://www.okayama-skmitg.jp/>



地域在籍型出向等支援協議会での連携例～岡山労働局の事例～



新型コロナウイルス感染症防止対策について

当日は新型コロナウイルス感染症感染防止対策を実施して行います。ご来場の際はご理解とご協力をお願いいたします。

検温 マスクの着用 手指消毒 パネル消毒 室内換気

お申し込み

登録フォームまたはFAXより各開催日の2日前までにお申し込みください。但し、定員になり次第締め切らせていただきます。

URLまたはお記二次元コードより登録フォームへアクセスしお申し込みください。
 ※登録フォームからの申し込みは8月31日17時以降からご利用できません。
<https://www.okayama-skmtg.jp/moushikomi/>

以下の申込書にご記入いただきFAXをお送りください。
FAX.086-232-4145

在籍型出向に関する説明会・相談会参加申込書

申込年月日	令和 年 月 日	ご所属 貴社名	業 種
所在地			
ご担当者	部 署	役職・氏名	
	TEL	FAX	
	E-mail	@	
参加会場	岡山会場 <input type="checkbox"/> 9:30~12:30 <input type="checkbox"/> 13:30~16:30	倉敷会場 <input type="checkbox"/> 津山会場 <input type="checkbox"/>	個別相談会参加を希望しますか? <input type="checkbox"/> する <input type="checkbox"/> しない
ご出席人数	人(参加予定)	届きご検討中の項目に記してください	<input type="checkbox"/> 人材送り出し <input type="checkbox"/> 人材受け入れ <input type="checkbox"/> その他

ご検討中の具体的な内容及びご質問

withコロナ時代の新しい働き方を応援します!

在籍型出向マッチング会

参加無料

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、「従業員を一時的に休業させるなど、雇用の維持に不安を抱える企業」と「人手不足で一時的に人材を受け入れたい企業」の在籍型出向を支援するマッチング会を開催します。労務管理で必要となるポイントについて、社会保険労務士の相談会も開催いたしますので、在籍型出向の活用を考慮されている企業のご担当者様はぜひご参加ください!

13:30~16:30 **マッチング会**

企業担当者同士との顔合わせや条件等を話し合う場となるほか、必要に応じて各専門員によるサポートも行います。

13:30~14:30 **ミニセミナー**

- 1 在籍型出向とは
- 2 在籍型出向を活用する場合の助成金の活用について
- 3 在籍型出向に必要な労務管理等について

※詳細はチラシ裏面またはお申し込みの用紙をご覧ください。

14:30~16:30

社会保険労務士・中小企業診断士・労働局・産業雇用安定センターによる個別相談会

個別相談ブースにて、人材管理や助成金等の相談に対応します。

※会場では以下のようなお質問等についてお答えいたします!

- 出向制度に必要な制度整備について
- 助成金について
- 就業規則の見直し・変更について など

※個別相談会については予約を優先いたします。

岡山会場 2021年 **7月8日** 13:30~16:30

定員 40名

岡山コンベンションセンター(3Fコンベンションホール)
岡山県北区新元町14-1

倉敷会場 2021年 **8月3日** 13:30~16:30

定員 30名

倉敷市公会館(2F大会議室兼展示室)
倉敷市本町17-1

お申し込み 登録フォームよりお申し込みいただけます。

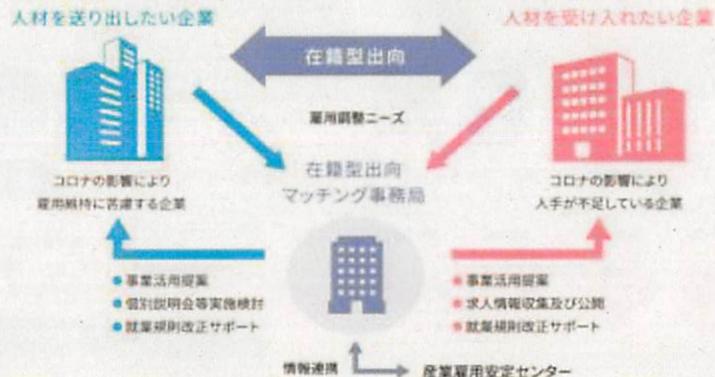
- STEP 1 各開催日の2日前までに登録フォームよりお申し込みください。
- STEP 2 こちらより連絡をさせていただきます。
- STEP 3 当日は会場のお受け付けをお願いします。

URLまたはお記二次元コードより登録フォームへアクセスしお申し込みください。
 ※登録フォームからの申し込みは8月31日17時以降からご利用できません。
<https://www.okayama-skmtg.jp/moushikomi/>

地域在籍型出向等支援協議会での連携例～岡山労働局の事例～

在籍型出向支援について

岡山県は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で「従業員を一時的に休業させるなど、雇用の維持に不安を抱える企業」と「人手不足で一時的に人材を受け入れたい企業」の在籍型出向を支援する事業を実施しています。雇用の維持だけでなく、従業員のスキルアップや働く意欲の向上も期待できる取組ですので、企業のご担当者様はぜひご検討・ご相談ください。



在籍型出向を活用した事例

送り出し企業の業種	送り出しの理由	マッチング	受け入れ企業の業種	受け入れの理由
一般製造業 自動車部品 （観光バス）	外出人数の減少により観光バスの運転手の雇用維持に苦慮。	マッチング	一般製造業 建設業 （トラック運送）	営業からの人手不足に加えて、コロナによる金品品や衛生用品の需給不足が顕著。トラック運転手や倉庫作業の人員確保が急務。
旅館・ホテル	観光客の減少により、接客・調理担当の従業員の雇用維持に苦慮。	マッチング	自動車部品（内装）	病院内の感染防止のため、乗降車室内のほか防護服やフェイスシールドの制作等で人手が必要。また、調理師資格がある方は即戦力として大いに期待。
レストラン	営業自粛により休業しているが、自粛解除後も戻って来ない顧客の雇用維持を望む。	マッチング	食品小売業 （スーパーマーケット）	バックヤードでの食材の調理が業種を問わずあり、即戦力の人材確保が急務。

新型コロナウイルス感染症拡大防止対策について

当社は新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を実施してまいります。ご来場の際はご理解とご協力をお願いいたします。



岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

お問い合わせ

岡山県中小企業団体中央会 岡山県庁5階502号室
TEL.086-224-2245 FAX.086-232-4145

岡山県在籍型出向マッチング支援サイト

https://www.okayama-skmtg.jp/



コロナ禍で頑張る企業ご担当者様へご案内です

2021.5.17
OPEN!!

人材を送り出したい企業と受け入れたい企業をつなぐ

岡山県在籍型出向 マッチング支援サイト



新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一時的に休業や事業の縮小を余儀なくされた。または人手不足に悩むの事業企業同士をつなぐ人材マッチングを行うポータルサイトです。

雇用維持にお困りの企業ご担当者様は、ぜひご活用ください。

スマートフォンから
このQRコードを
読み取って
アクセスしてください。

今すぐアクセス! <https://www.okayama-skmtg.jp/>
岡山県在籍型出向支援



このサイトでできること

簡単登録!

一時的に人材を送り出したい企業も受け入れたい企業も、WEBサイトから簡単に登録できます。

最新情報を探しやすい!

送り出し・受け入れ企業情報は随時更新! 最新の情報がすぐに把握できます。

各種情報へのリンクも充実!

様々な働き方について社労士や労働使等のアドバイスが受けられる説明会・相談会、マッチング会の情報も充実しています。

岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

お問い合わせ 岡山県中小企業団体中央会 岡山県庁5階502号室
TEL.086-224-2245 FAX.086-232-4145

主催 岡山県 観光庁 岡山県中小企業団体中央会
共催 岡山県庁 岡山県労働局
協賛 岡山県労働局 岡山県労働局労働センター 岡山県労働局労働センター

地域在籍型出向等支援協議会でのニーズ調査報告事例～岡山労働局の事例～

雇用調整助成金利用事業主向け (送り出しが想定される事業主)

令和3年3月
岡山労働局

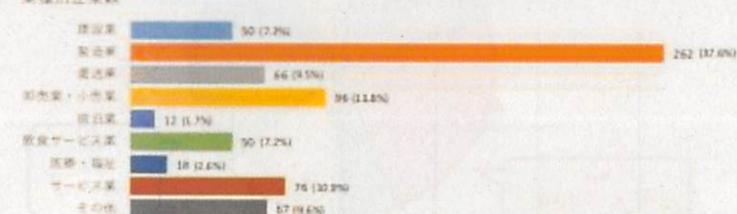
在籍出向に関する企業アンケート 集計結果

■ 発送期間 令和3年1月5日～令和3年1月22日
■ 発送数 2,198 ■ 有効回答数 697 ■ 回収率 31.7 %

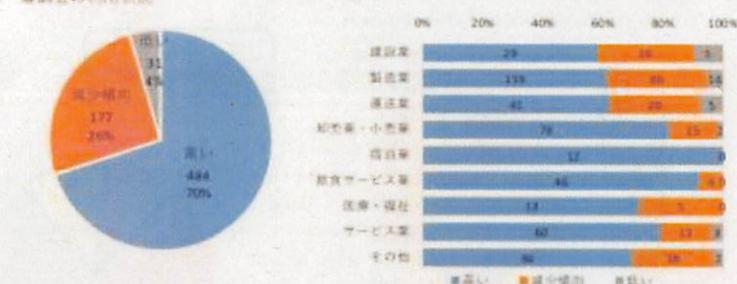
1 規模別企業数



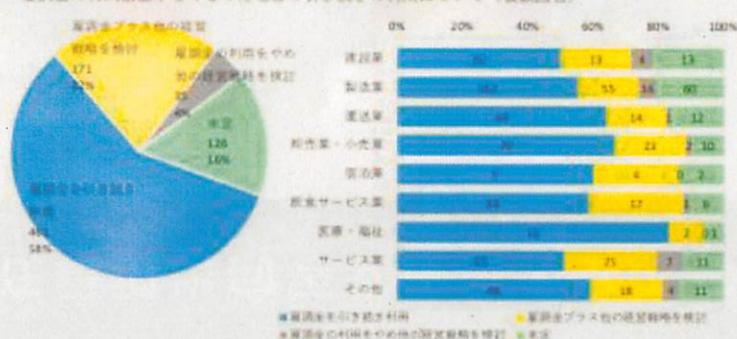
2 業種別企業数



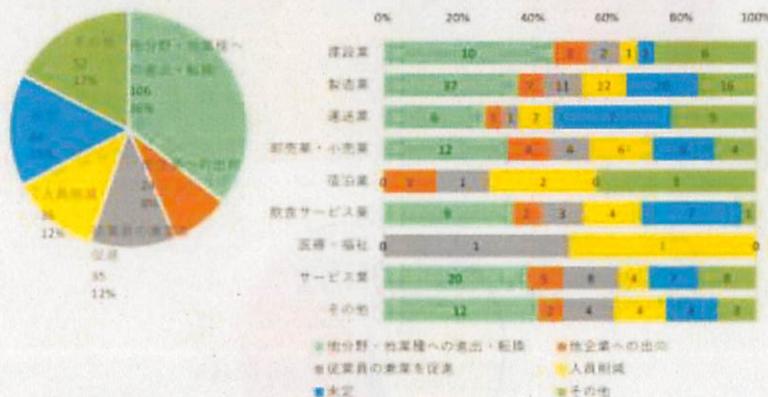
3 雇調金の利用状況



4 雇調金の特別措置がなくなった場合の引き続きの利用について (複数回答)



5 経営戦略の内容 (4で経営戦略を検討と答えた企業) (複数回答)



【人員削減の内容】

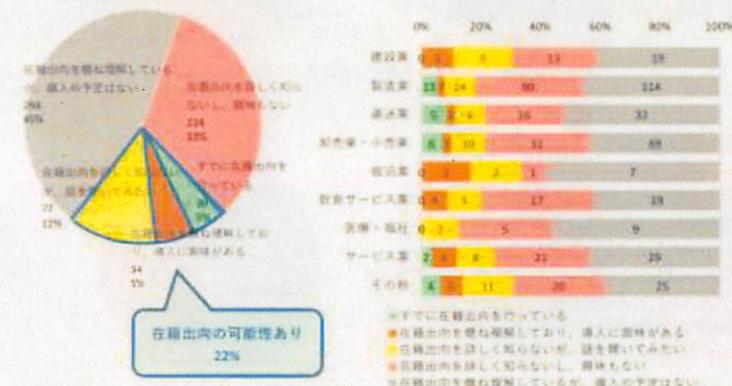
2020年12月末で一人転職
営業活動の強化、売上げUP
今期決算(7月)迄は有給休暇を活用し、有給消化率を高める。人員削減はしない
営業努力により仕事量の確保
今迄に実施していなかった商品の販売で売上を促み出す
売上前年対比、マイナス70～80%。移籍出向のぞましい。無理なら退職していただく
この状況が続けば2021年7月頃からパート人員(65才以上)の人員削減を行わなければならないと考えている
資金が無くなる時に対応予定
契約期限到来のパート従業員について契約延長しない
ベトナムの実習生を入れているが、生産量の確保が出来なければ、帰国させざるを得ない
雇調金の引き下げの時期に従業員と相談する
雇調金が廃止になれば一人やめてもらう
新規採用募集の見送り、65歳以上の再雇用見送り
定年退職者等退職者の補充なし
ギリギリまで考えていない
再雇用中止、パート期間短縮
非正規社員1名について4月以降の雇用を行わない
2月いっぱいまで助成金を申請して経費維持し、改善がみられない場合は削減も考える

【その他の内容】

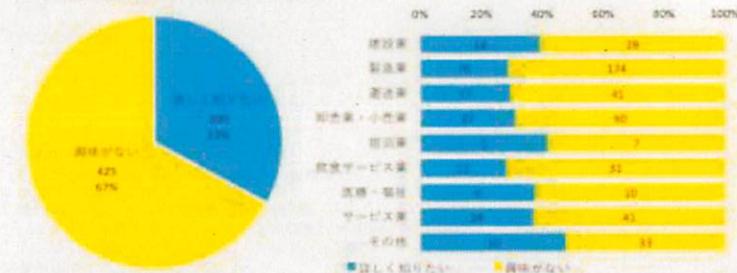
退職
営業活動を強化し(テレワーク等)受注確保する
経費削減
販売のアコ入れを回り販売量を拡大していく
設備投資により、期間短縮を計り、着先へ価格低減の権力が出来、新規案件も受注したい
既存店舗間の人員補充、新規店舗の要員として活用
業種変更を検討している
新サービスの立案、PR活動による集客
のびやかなっていた店舗を解約し、集約した店舗の運営をしていく
工場内の設備で他の商品を作る事を検討している
料理(おみやげ寿司等)の委託販売を検討中
当社は外国人専門の人材紹介業のため、コロナによる出入国規制に左右されない事業スキームを設立中
受注が戻って来ているのでコロナ前まではもう少し時間が必要と思う
事業計画を作成して資金に相談中
出向(グループ企業内)
新規事業獲得による雇用創出
同業種での新しい業務の受注
新規客先の確保、並びに得意先へのアプローチ等積極的な営業活動を展開したい
生産向上や働き方改革に力を入れ会社の体力UPにつとめる

地域在籍型出向等支援協議会でのニーズ調査報告事例～岡山労働局の事例～

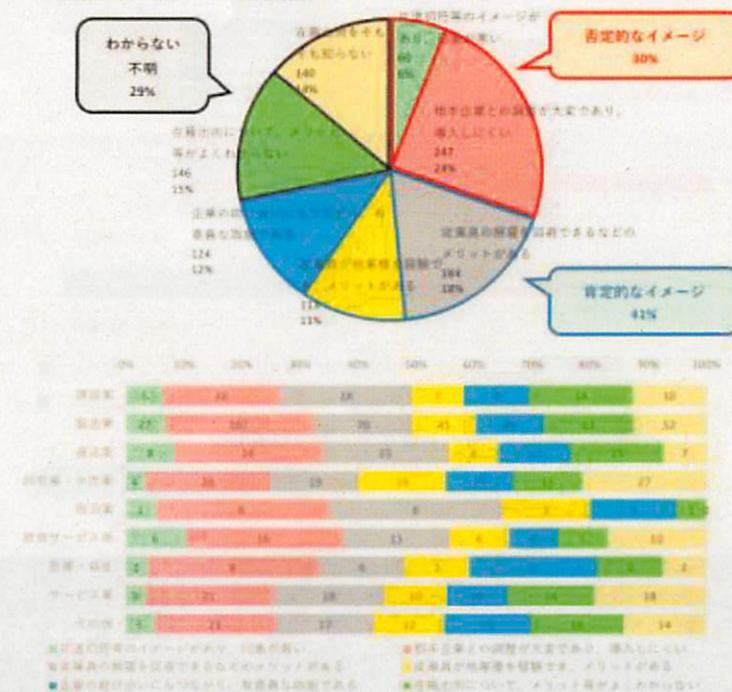
6. 在籍出向に対する認知度や取組状況



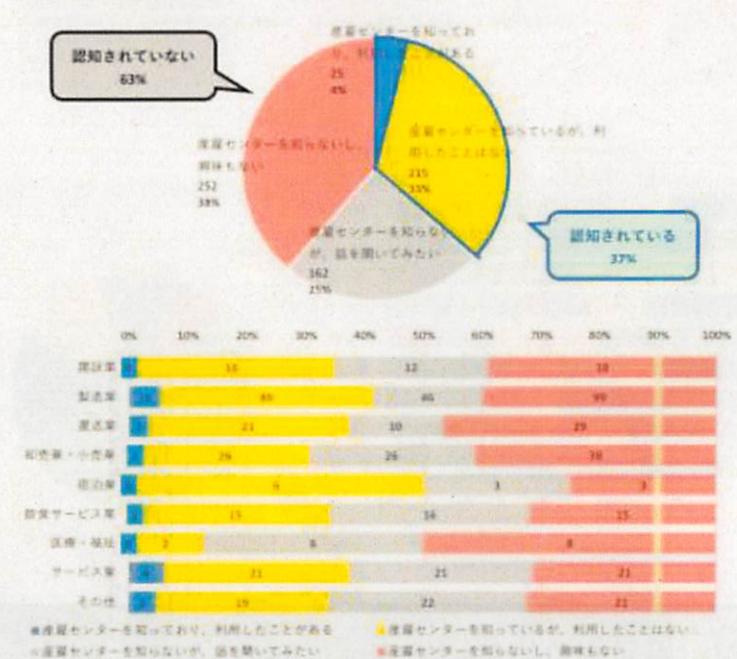
8. 在籍出向支援のための助成金の創設について



7. 在籍出向に対するイメージ (複数回答)



9. 公社) 産業雇用安定センターに対する認知度や活用状況



地域在籍型出向等支援協議会でのニーズ調査報告事例～岡山労働局の事例～

求人事業主向け

(求人者が指定される事業主)

令和3年3月
岡山労働局

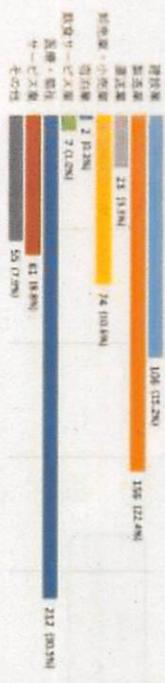
在籍出向に関する企業アンケート 集計結果

■ 発送日 令和3年3月15日 ■ 有効回答数 696 ■ 回収率 35.7 %

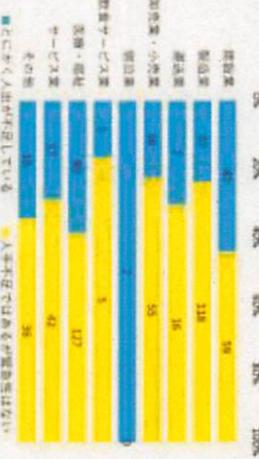
1 規模別企業数



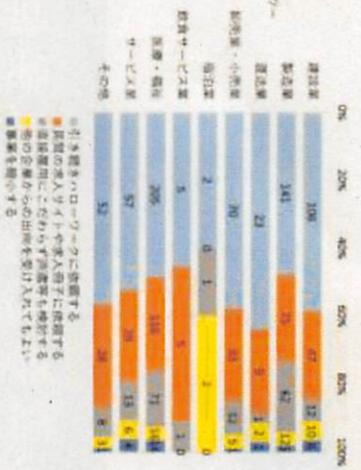
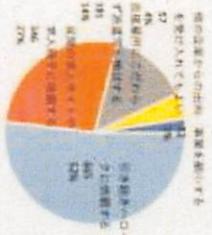
2 業種別企業数



3 人手不足の状況

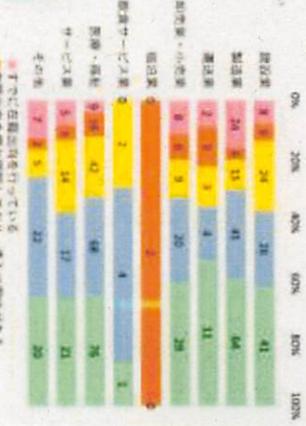
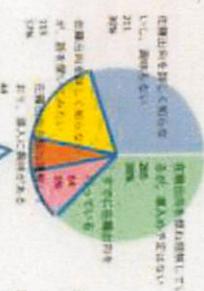


4 今出している求人が充足しなかった場合には、どのような対応を行う予定ですか (複数回答)



引当額をローワークに依頼する
求人票の掲載料を減額する
求人票の掲載方法を工夫する
求人票の掲載期間を延長する
求人票の掲載料を減額する
求人票の掲載方法を工夫する
求人票の掲載期間を延長する

5 在籍出向に対する認知度や取組状況



すでに在籍出向を行っている
在籍出向を検討している
在籍出向を検討していない
在籍出向を検討していない
在籍出向を検討していない
在籍出向を検討していない

6 在籍出向に対するイメージ (複数回答)

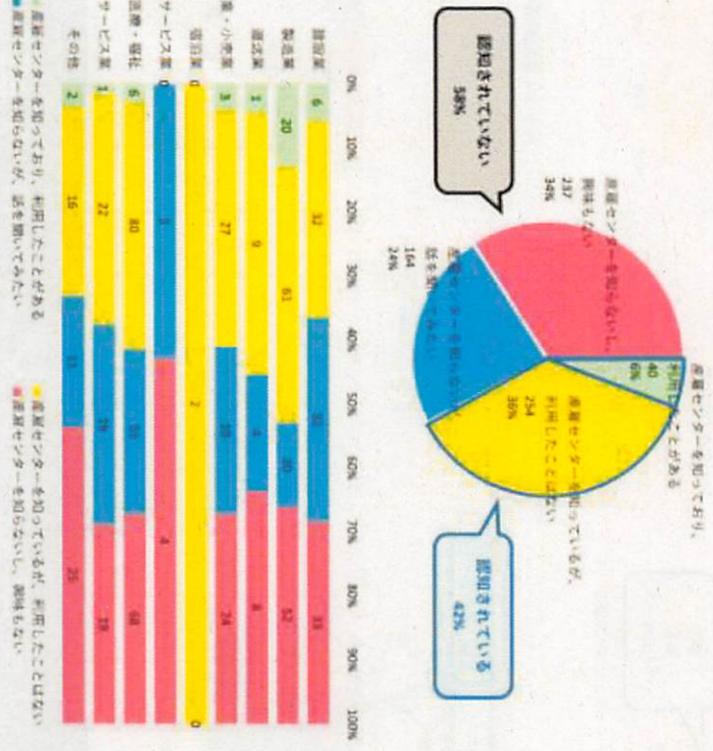


在籍出向のイメージがよい
在籍出向のイメージが悪い
よくわからない
在籍出向のイメージがよい
在籍出向のイメージが悪い
よくわからない
在籍出向のイメージがよい
在籍出向のイメージが悪い
よくわからない

7 在籍出向支援のための助成金の削減について



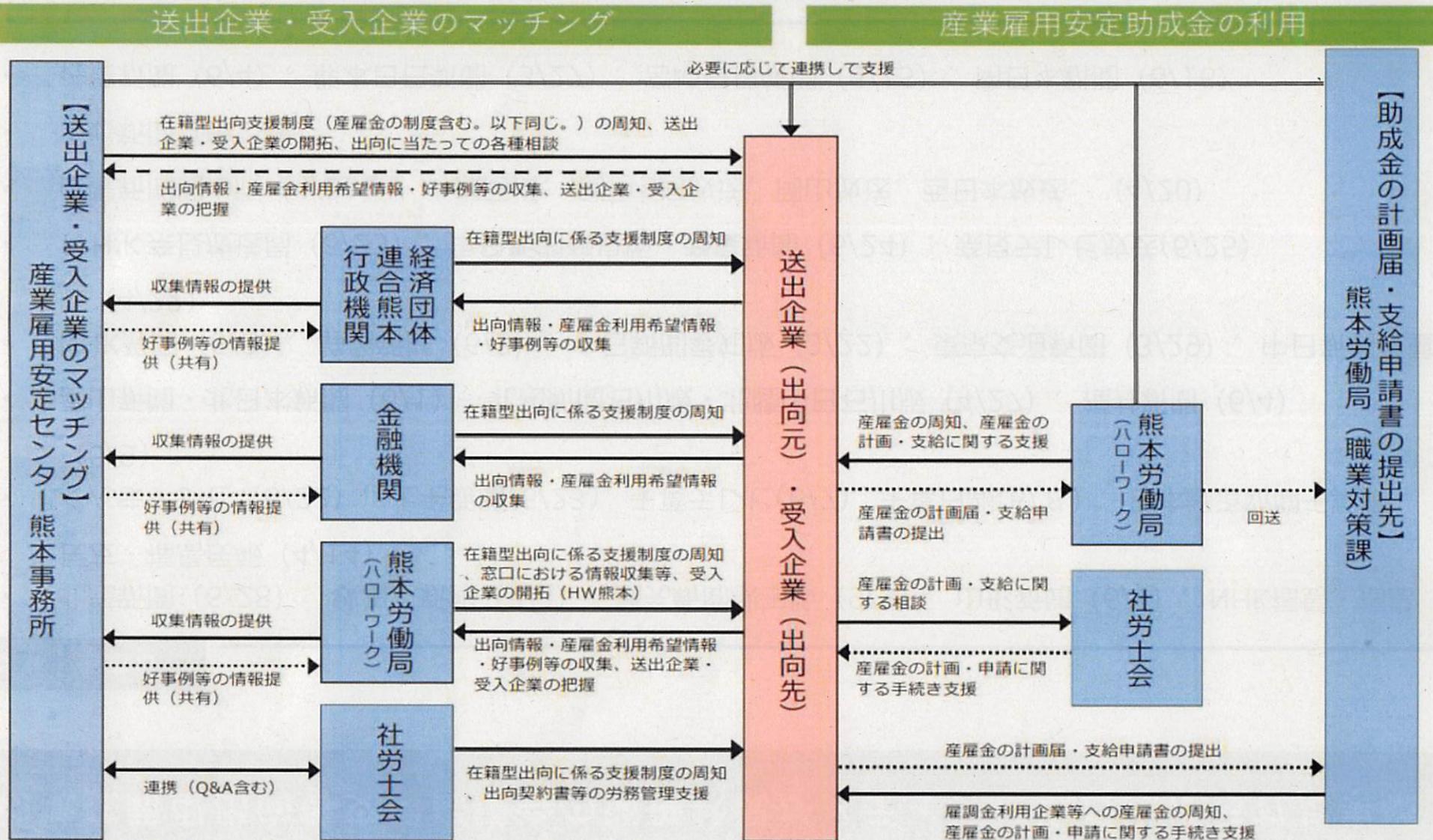
8 公社)産業雇用安定センターに対する認知度や活用状況



地域在籍型出向等支援協議会の連携例～熊本労働局の事例～

在籍型出向支援推進スキーム（案）

策1 熊本県在籍型出向等支援協議会 熊本県労務局



注意：各機関・団体による産雇センターへの収集情報の提供に当たっては、企業の実情を把握することが前提

※：統一的な周知用資料は事務局にて作成予定

地域在籍型出向等支援協議会の開催状況がメディアに取り上げられた実績

媒体・報道日

- 北鹿新聞（6/28）、秋田魁新報（7/3）、読売新聞秋田版（9/3）、山形新聞（6/6）、NHK福島・福島民友・福島民報（4/14）
- ぐんまテレビ（6/22）、上毛新聞(6/23)、千葉テレビ(6/7)、千葉日報(6/8)、日本経済新聞千葉版（6/9）
- 富山新聞・北日本新聞（6/1）、北國新聞石川版・北陸中日石川版（4/27）、福井新聞（6/4）
- NHK静岡（6/2）、静岡新聞（6/3）、中日新聞愛知版（3/22）、東京交通新聞（3/29）、中日新聞三重版（4/22）
- NHK奈良放送局（6/23）、毎日新聞奈良版・奈良新聞（6/24）、奈良テレビ放送(6/25)
- 山陽新聞岡山版（4/21）、NHK岡山、瀬戸内海放送、岡山放送、西日本放送、（4/20）
- 愛媛新聞（6/29）
- 佐賀新聞（6/4）、熊本日日新聞（3/27）、宮崎日日新聞（6/15）、南日本新聞（6/16）

※把握できた分のみ。

機関	内容
経済団体	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用維持に苦勞する業界と人手不足に悩む業界がマッチングしていくということは、企業経営にとっても働く方にとっても良いこと。周知活動に協力していきたい。 • 産業間、企業間の移動のハードルを低くして、在籍型出向の活性化に協力していきたい。 • コロナ禍限りの支援ではなく、長期的にもこの仕組みが機能していくことを希望。 • 出向には本人の納得が不可欠だが、他社体験が人材育成にも有意義であることを共有すべき。 • 地域間の出向成立が少ないのは、使用者側に技術流出の懸念があるからではないか。 • 今は雇調金があれば、とりあえず休業でしのげるという声も大きく、雇用シェアが進まない要因。 • 雇用維持の手段としての出向は、従業員の気持ちを考えるとやや抵抗感がある。現状はまだ雇調金と社内努力で凌げている状況もある。さらに、受入側の人手不足企業は出向より転籍での人材確保を望んでいるのではないか。
労働団体	<ul style="list-style-type: none"> • 別のところで働くことは、労働者のスキルアップにつながる。出向元に戻ったとき、会社にも良い影響があるのではないか。企業側、働く側双方にメリットのある制度。周知に協力していきたい。 • 「労働移動」は積極的には賛成ではないが、在籍型出向のような雇用を守るための人の移動への支援は意義があると思っている。出向者の心情に配慮した丁寧な対応をお願いしたい。 • 産雇センターと「連携協定」を締結している。出向・再就職に関する情報発信を行い、産雇センターへの登録を促していきたい。 • 出向前だけでなく、出向期間中でも相談ができるような環境づくりをお願いしたい。 • 労働組合としては、この制度は緊急事態の制度と理解している。 • 送出し側企業は出向にネガティブなイメージがある。出向を支援することが追い出しのメッセージとならないようお願いしたい。 • 在籍型出向の支援と謳いながら、その後の転籍支援とならないようをお願いしたい。 • 書類手続き等に関して、社労士の協力を得られるよう連携を図ってほしい。 • 手続きを簡素化することで活用しやすくなるのではないか。
金融機関	<ul style="list-style-type: none"> • 経営者の理解を得ることが重要であるとともに、違う職場に行く本人の気持ちのハードルも高いことが、出向が活用されない要因の一つではないか。
産業雇用安定センター	<ul style="list-style-type: none"> • 本人の意に沿わない出向にならないよう配慮したい。三者それぞれにメリットになる出向をアレンジしていきたい。
社会保険労務士会	<ul style="list-style-type: none"> • 出向という形がわかりにくいので、さらにわかりやすいパンフなどを作成してほしい。

現下の雇用情勢について

神奈川県労働局

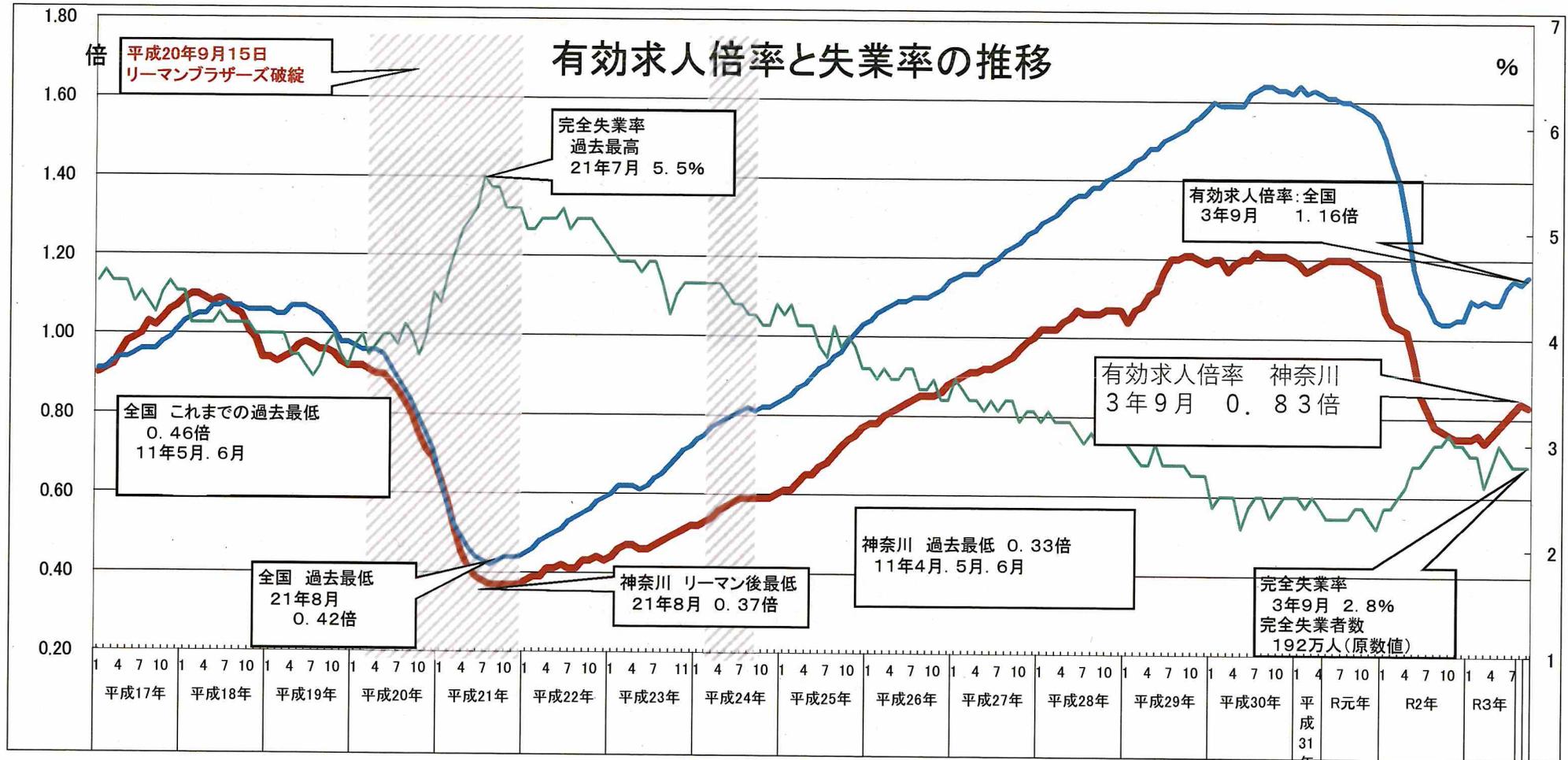
令和3年11月11日

1 有効求人倍率（神奈川県）と完全失業率（全国）の推移

神奈川県の有効求人倍率（受理地別）は、

○ 新型コロナウイルス感染症の影響等により、令和2年1月以降、大きく低下し、令和2年5月に4年6か月ぶりに1倍を下回り（0.95倍）、その後も1倍を下回って推移。（2021年9月 0.83倍）

（参考）リーマンショック後の有効求人倍率の最低値は 0.37倍



(注) 有効求人倍率・失業率の令和2年12月以前の数値は新季節指数により改定している。完全失業率・完全失業者数は平成23年3～8月は東日本大震災の影響で、岩手・宮城・福島県の3県は除いている。
 * 景気基準日付と拡大期・後退期：S61年11月～H3年2月=第一次平成不況～H5年10月=バブル景気～H9年5月=カンフル景気～H11年1月=第二次平成不況～H12年11月=IT景気～H14年1月=第三次平成不況～H19年10月=いざなぎ景気

2 産業別の新規求人数の動向について

神奈川県の新規求人数（受理地別）の対前年同月比（令和3年9月）は、

- 「宿泊・飲食サービス業」 ▲9.2% マイナス幅が縮小
- 「建設業」 +12.6% 令和2年12月より10か月連続の前年比プラス
- 「製造業」 +33.4% 令和3年4月より6か月連続の前年比プラス
- ・特に、電気機械器具製造業（+101.7%）、輸送用機械器具製造業（+25.1%）、金属製品製造業（+53.7%）で改善

新規求人の主要産業別状況（パートタイムを含む）

（単位：人、％）

神奈川県労働局

項目 年月	産業計		第2次産業				第3次産業													
	産業計		D 建設業		E 製造業		G 情報通信業		H 運輸業、郵便業		I 卸売業、小売業		L 学術研究、専門・技術サービス業		M 宿泊業、飲食サービス業		P 医療、福祉		R サービス業	
	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	
30年度月平均	38,162	▲3.1	3,367	2.8	3,010	▲3.7	1,720	▲2.3	2,597	3.5	3,696	0.4	1,087	3.2	1,874	▲44.8	10,944	2.9	6,085	▲0.7
元年度月平均	35,903	▲5.9	3,217	▲4.5	2,536	▲15.7	1,633	▲5.1	2,280	▲12.2	3,545	▲4.1	937	▲13.9	1,469	▲21.6	10,948	0.0	5,650	▲7.2
令和2年4月	23,327	▲36.2	2,949	▲21.2	1,249	▲53.6	912	▲46.6	1,741	▲37.4	2,159	▲32.8	443	▲50.6	379	▲75.7	8,049	▲24.8	3,135	▲46.7
5月	24,935	▲31.8	2,413	▲20.0	1,346	▲47.4	1,155	▲25.1	1,649	▲26.0	1,966	▲50.5	640	▲34.3	873	▲46.5	8,449	▲24.2	4,048	▲31.8
6月	29,240	▲17.8	3,448	2.3	1,636	▲38.8	1,119	▲26.3	1,579	▲37.5	2,825	▲21.5	693	▲31.5	867	▲46.4	9,415	▲9.9	4,755	▲11.0
7月	27,097	▲29.6	3,312	▲9.5	1,448	▲50.7	1,165	▲33.8	1,807	▲25.9	2,258	▲34.4	670	▲30.1	1,240	▲24.2	8,635	▲28.2	3,734	▲38.0
8月	26,138	▲28.4	2,524	▲18.1	1,421	▲44.2	1,292	▲32.4	1,440	▲31.0	2,296	▲36.9	764	▲28.0	628	▲64.5	9,385	▲13.5	3,954	▲35.4
9月	29,853	▲12.8	3,250	3.5	1,846	▲34.1	1,173	▲22.5	1,955	▲15.6	2,888	▲16.0	679	▲27.1	823	▲44.5	9,861	▲7.0	4,823	▲7.5
10月	31,495	▲23.1	3,532	▲9.7	1,845	▲33.9	1,402	▲22.2	2,179	▲20.2	2,552	▲44.4	596	▲36.9	1,294	0.9	9,802	▲18.8	4,762	▲20.8
11月	29,185	▲21.1	2,894	▲7.9	1,609	▲31.0	1,419	▲22.7	1,968	▲3.1	2,927	▲8.0	884	▲16.6	849	▲43.4	9,593	▲14.9	4,606	▲25.5
12月	29,113	▲9.3	3,062	10.1	1,785	▲27.0	1,354	▲9.2	1,568	▲22.7	2,607	▲22.2	710	▲22.0	691	▲45.7	9,745	▲0.5	4,842	▲10.3
令和3年1月	30,002	▲10.7	3,596	17.1	1,827	▲28.5	1,321	▲2.7	2,148	0.2	2,596	▲22.8	634	▲15.4	478	▲49.0	9,927	▲5.9	4,069	▲11.7
2月	30,943	▲16.1	3,119	16.7	1,980	▲1.6	1,481	▲17.4	1,915	▲9.2	2,770	▲20.7	905	▲2.4	676	▲58.7	9,532	▲18.2	4,045	▲33.2
3月	31,633	▲2.3	3,571	18.4	2,034	▲2.7	1,379	1.2	1,595	▲17.7	2,530	▲22.5	713	▲12.5	902	▲30.8	9,912	▲3.6	5,179	3.3
2年度合計	342,961	▲20.4	37,670	▲2.4	20,026	▲34.2	15,172	▲22.6	21,544	▲21.3	30,374	▲28.6	8,331	▲25.9	9,700	▲45.0	112,305	▲14.5	51,952	▲23.4
2年度月平均	28,580	-	3,139	-	1,669	-	1,264	-	1,795	-	2,531	-	694	-	808	-	9,359	-	4,329	-
令和3年4月	27,558	18.1	3,651	23.8	2,067	65.5	1,159	27.1	2,073	19.1	2,348	8.8	510	15.1	632	66.8	8,646	7.4	3,807	21.4
5月	26,754	7.3	2,820	16.9	1,837	36.5	1,275	10.4	1,756	6.5	2,488	26.6	814	27.2	579	▲33.7	8,378	▲0.8	3,956	▲2.3
6月	30,994	6.0	3,524	2.2	2,235	36.6	1,304	16.5	1,929	22.2	2,680	▲5.1	814	17.5	702	▲19.0	10,027	6.5	5,282	11.1
7月	28,748	6.1	3,326	0.4	2,041	41.0	1,153	▲1.0	2,204	22.0	2,474	9.6	584	▲12.8	679	▲45.2	9,163	6.1	4,198	12.4
8月	29,934	14.5	2,852	13.0	2,254	58.6	1,561	20.8	1,934	34.3	2,919	27.1	890	16.5	761	21.2	9,344	▲0.4	4,182	5.8
9月	31,315	4.9	3,660	12.6	2,463	33.4	1,324	12.9	2,142	9.6	2,824	▲2.2	770	13.4	747	▲9.2	10,192	3.4	4,917	1.9
3年度合計	175,303	-	19,833	-	12,897	-	7,776	-	12,038	-	15,733	-	4,382	-	4,100	-	55,750	-	26,342	-
3年度月平均	29,217	-	3,306	-	2,150	-	1,296	-	2,006	-	2,622	-	730	-	683	-	9,292	-	4,390	-
前年同期比(%)	9.2	-	10.8	-	44.2	-	14.1	-	18.4	-	9.3	-	12.7	-	▲14.8	-	3.6	-	7.7	-

(注) 1. 産業分類は、平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく。

2. ▲は減少

新規求人製造業中分類別の推移【全数】

	令和2年9月	10月	11月	12月	令和3年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
製造業 全数	▲ 34.1	▲ 33.9	▲ 31.0	▲ 27.0	▲ 28.5	▲ 1.6	▲ 2.7	65.5	36.5	36.6	41.0	58.6	33.4
09食料品	▲ 10.7	▲ 58.5	▲ 61.5	▲ 12.4	▲ 61.6	▲ 19.8	1.7	33.9	0.4	6.2	9.3	▲ 8.1	▲ 9.6
16化学	▲ 78.8	▲ 77.5	▲ 45.1	▲ 75.8	▲ 76.3	▲ 54.7	▲ 19.2	▲ 3.6	8.5	69.6	86.5	168.0	208.8
18プラスチック	▲ 44.2	73.3	▲ 6.1	▲ 31.1	20.0	11.3	▲ 28.4	122.6	11.1	63.3	▲ 17.5	8.3	81.1
24金属製品	▲ 50.2	▲ 23.9	▲ 30.7	▲ 20.1	▲ 17.4	8.9	▲ 20.9	95.7	9.5	91.4	41.9	23.5	53.7
25はん用機械	▲ 35.4	▲ 12.7	▲ 4.7	▲ 36.4	▲ 11.9	50.2	▲ 13.0	28.4	71.9	51.9	34.0	125.3	13.3
28電子部品	▲ 48.4	36.4	▲ 56.9	▲ 33.3	1.5	▲ 14.1	10.9	10.7	316.7	66.0	▲ 12.9	127.3	97.9
29電気機械器具	▲ 48.0	▲ 41.9	▲ 36.5	▲ 32.7	▲ 10.7	▲ 19.5	1.1	166.7	14.0	43.0	65.5	71.1	101.7
30情報通信機械	10.8	▲ 35.0	▲ 62.5	▲ 43.6	▲ 26.3	▲ 59.3	▲ 34.2	116.7	▲ 67.6	▲ 16.3	72.7	61.5	6.1
31輸送用機械器具	▲ 34.2	▲ 15.6	11.0	▲ 25.8	0.3	8.4	1.4	118.5	129.2	40.3	77.0	68.9	25.1

※前年同月比

産業雇用安定助成金関係資料

神奈川労働局

神奈川県在籍型出向等支援協議会

令和3年11月11日（木）

産業雇用安定助成金 出向計画受理状況

(令和3年2月5日(制度創設日)～令和3年10月15日実績)

※速報値

- 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで8,373人。
- 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の3,177人(37.9%)、以下、大⇒大2,115人(25.3%)、中小⇒大1,808人(21.6%)、大⇒中小1,159人(13.8%)
- 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(3,435人)、出向先の最多は製造業(1,720人)、出向成立の最多は製造業⇒製造業(1,050人)、異業種への出向割合は65.0%

受理状況

()内は独立性が認められない事業主間で行う出向

計画届受理		
出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
8,373人(333人)	812所(88所)	1,331所(87所)

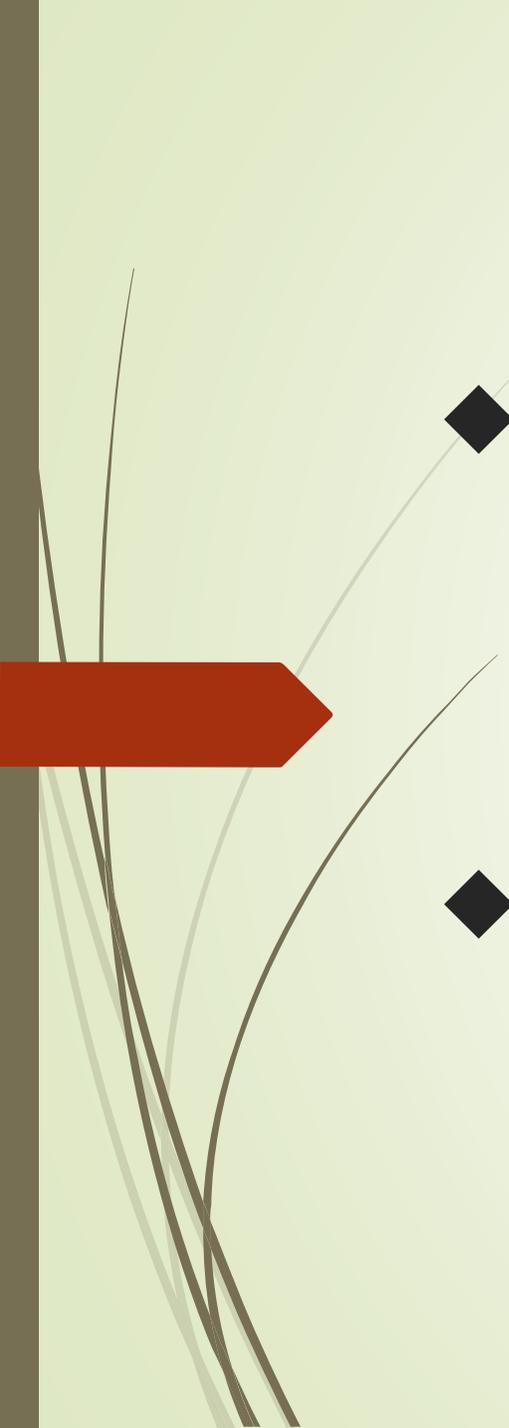
業種別

企業規模別

()内は独立性が認められない事業主間で行う出向

出向先	出向元	
	大企業	中小企業
大企業	2,115 (16)	1,808 (23)
中小企業	1,159 (49)	3,177 (245)
官公庁	63	51

出向先	出向元																				(人) 合計
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
	農業・林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	分類不能の産業	
A 農業・林業	1	0	0	0	1	0	0	89	1	0	0	2	6	1	0	0	0	0	0	0	101
B 漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	10
D 建設業	0	0	0	12	8	0	0	32	2	0	0	0	37	64	0	0	0	3	0	0	158
E 製造業	0	0	1	2	1050	0	2	384	80	0	0	10	115	23	2	0	0	51	0	0	1720
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	14
G 情報通信業	0	0	0	2	8	0	53	98	7	0	0	6	11	43	0	0	0	15	0	0	243
H 運輸業・郵便業	0	0	0	0	97	0	4	1012	2	0	1	9	54	19	16	0	0	9	0	0	1223
I 卸売業、小売業	0	0	0	13	53	0	2	275	139	0	3	7	140	375	1	1	0	100	0	0	1109
J 金融業、保険業	0	0	0	0	1	0	0	73	1	0	0	23	2	3	0	0	0	1	0	0	104
K 不動産業、物品賃貸業	0	0	0	3	0	0	5	14	9	0	25	2	123	5	11	0	4	11	0	0	212
L 学術研究、専門・技術サービス業	1	0	0	0	8	0	13	72	7	0	0	19	35	89	4	2	0	79	0	0	329
M 宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	18	0	10	125	18	0	0	2	338	67	0	0	0	7	0	0	585
N 生活関連サービス、娯楽業	0	0	0	0	3	0	1	200	6	0	13	7	19	49	0	5	0	14	0	0	317
O 教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	0	79	8	0	3	12	3	5	6	1	0	2	0	0	119
P 医療、福祉	0	0	0	0	2	0	4	156	15	0	4	39	37	31	2	19	1	15	0	0	325
Q 複合サービス事業	0	0	0	0	5	0	0	83	1	0	0	0	2	0	0	0	3	10	0	0	104
R サービス業(他に分類されないもの)	0	0	0	0	20	0	16	659	219	2	15	63	174	189	5	0	0	207	0	0	1569
S 公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	0	72	0	0	0	0	7	32	0	0	0	3	0	0	114
T 分類不能の産業	0	0	0	0	3	0	0	2	2	0	2	4	0	1	0	0	1	2	0	0	17
合計	2	0	1	34	1277	0	110	3435	519	2	67	205	1108	999	47	28	9	530	0	0	8373



◆ 産業雇用安定助成金 出向計画届受理状況 ①

出向計画届の概要と企業規模別受理状況

◆ 産業雇用安定助成金 出向計画届受理状況 ②

出向計画届の産業別受理状況

産業雇用安定助成金 出向計画届受理状況 ①

概要

- 産業雇用安定助成金の出向計画届受理件数は、制度創設の令和3年2月5日から9ヶ月が経過した11月5日時点
- ◆ 出向労働者数 113人 ◆ 出向元事業所数 16件 ◆ 出向先事業所数 27件

企業規模別

- 企業規模別では、出向元、出向先ともに大企業が多くなっている。出向元における大企業の割合は51%、出向先における大企業の割合は74%となっている。
- 大企業から大企業へ出向が最多の58人（51%）、中小企業から大企業、中小企業から中小企業へ出向はほぼ同数の26人（23%）、29人（26%）となっている。

出向先	出向元	大企業	中小企業	計
	大企業	58人	26人	84人
中小企業	0人	29人	29人	
官公庁	0人	0人	0人	
計	58人	55人	113人	

産業雇用安定助成金 出向計画届受理状況 ②

産業別

- 産業別では、出向元の最多は製造業の76人（67%）、出向先の最多も製造業の60人（53%）
- 次いで、出向元はサービス業の12人（11%）、出向先は卸売・小売業の18人（16%）となっている。

出向先 \ 出向元	製造業	情報処理業	卸売・小売業	宿泊・飲食業	生活関連サービス・娯楽業	サービス業	計
製造業	59人	0人	0人	0人	0人	1人	60人
情報処理業	2人	7人	0人	0人	0人	0人	9人
運輸・郵便業	0人	0人	1人	0人	0人	0人	1人
卸売・小売業	10人	0人	0人	0人	0人	8人	18人
学術研究・専門・技術サービス業	0人	0人	2人	0人	0人	0人	2人
宿泊・飲食業	4人	0人	0人	7人	0人	0人	11人
医療・福祉	0人	0人	0人	2人	0人	3人	5人
サービス業	1人	0人	0人	0人	6人	0人	7人
計	76人	7人	3人	9人	6人	12人	113人

雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金を含む。）の月別申請件数と支給決定件数

	申請件数	支給決定件数
～4月30日	199件	6件
令和2年5月計	4,100件	1,962件
6月計	13,944件	8,757件
7月計	18,630件	21,228件
8月計	19,715件	17,372件
9月計	19,963件	17,480件
10月計	16,893件	22,172件
11月計	9,762件	11,340件
12月計	10,163件	11,353件
令和3年1月計	12,157件	11,146件
2月計	12,023件	11,064件
3月計	16,935件	16,559件
4月計	14,442件	14,034件
5月計	14,530件	12,681件
6月計	13,904件	14,278件
7月計	11,803件	11,505件
8月計	13,451件	13,005件
9月計	13,222件	15,136件
10月計	13,891件	16,876件
累 計	249,727件	247,954件

※平成2年9月の申請件数は、今回過去最高の申請件数となっている。

産業雇用安定センターにおける 在籍型出向成立状況について

神奈川県労働局

令和3年11月11日

産業雇用安定センターにおける在籍型出向成立状況

(令和3年4月1日～令和3年9月30日実績) ※速報値

- 在籍型出向の令和3年度9月末現在の成立件数は3,297人。前年同期と比較し、5.3倍に増加
- 企業規模別に見ると、大⇒大が最多の1,907人(57.8%)、以下、大⇒中小522人(15.8%)、中小⇒大464人(14.1%)、中小⇒中小404人(12.3%)
- 業種別に見ると、出向元の最多は製造業(1,092人)、出向先の最多は製造業(1,358人)、出向成立の最多は製造業⇒製造業(935人)、異業種への出向割合は68.8%

H28'	H29'	H30'	R1'	R2'	R3' (9月まで)
2,024	2,073	1,678	1,240	3,061	3,297

出向先 \ 出向元	大企業	中小企業
大企業	1,907	464
中小企業	522	404

月別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R2'	79	90	107	67	114	171	126	283	498	344	503	679	3,061
R3'	475	618	682	611	390	521	-	-	-	-	-	-	3,297

出向先 \ 出向元	業種別																				(人)
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
A 農業・林業	0	0	0	0	3	0	0	26	2	0	0	0	3	0	0	0	17	2	0	0	53
B 漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C 鉱業・採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D 建設業	0	0	0	0	12	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
E 製造業	0	1	0	9	935	0	2	272	13	0	0	25	35	33	0	0	15	18	0	0	1358
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
G 情報通信業	0	0	0	0	7	0	2	57	0	0	1	5	4	98	0	0	0	34	0	0	208
H 運輸業・郵便業	0	0	0	0	39	0	0	21	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	62
I 卸売業、小売業	0	0	0	0	41	0	0	184	11	0	0	0	33	128	0	0	0	3	0	0	400
J 金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	5	14	0	0	1	0	7	0	0	0	1	0	0	28
K 不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	8
L 学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	7	0	0	59	10	0	5	0	10	108	0	0	0	20	0	0	219
M 宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	0	0	0	27	3	0	0	0	46	2	0	0	0	0	0	0	78
N 生活関連サービス、娯楽業	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	9	1	0	0	5	7	0	0	25
O 教育、学習支援業	0	0	0	0	2	0	0	22	2	0	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	33
P 医療、福祉	0	0	0	0	1	0	0	96	2	0	0	0	3	10	0	0	0	4	0	0	116
Q 複合サービス事業	6	0	0	0	1	0	0	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
R サービス業(他に分類されないもの)	1	0	0	1	42	0	0	260	9	0	2	160	131	0	0	0	0	13	0	0	619
S 公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	0	0	37
T 分類不能の産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	8	1	0	10	1092	0	4	1070	68	0	6	34	305	558	0	0	37	104	0	0	3297

在籍型出向等支援の取組等について

令和 3 年 1 1 月

経済産業省 関東経済産業局

1. 人材シェアマッチング事業（広域関東de人材シェア！）について

- 関東経済産業局は、各都県、労働局、公益財団法人産業雇用安定センター等と連携し、「広域関東de人材シェア！」ポータルサイトにおいて、在籍型出向の周知等を実施。
- これまでに、本ポータルサイトから合計 26 件（326 名）のマッチングが成立。（令和3年10月29日時点）
- 送出企業は、宿泊業、飲食店、旅行業を中心としたサービス業が半数以上を占めている一方、受入れ業種は、製造業、サービス業を中心に多岐にわたっている。

「広域関東de人材シェア！」の支援スキーム



※広域関東圏(1都10県):茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県
 ※本支援の対象は、産業雇用安定センターが支援可能な案件に限ります。

「広域関東de人材シェア！」URL
<https://kanto-share.meti.go.jp/>

【参考】マッチング成立実績 ①

合計 26件 326名 (令和3年10月29日時点)

	人数	送出	都県名	受入	都県名
1	5名	製造業	栃木県	製造業	東京都
2	1名	製造業	—	製造業	静岡県
3	3名	サービス業 (旅行業)	東京都	自治体 (川崎市)	神奈川県
4	2名	サービス業 (旅行業)	大阪府	自治体 (川崎市)	神奈川県
5	10名	サービス業 (旅行業)	大阪府	自治体 (川崎市)	神奈川県
6	32名	サービス業	大阪府	小売業	神奈川県
7	10名	サービス業 (旅行業)	大阪府	自治体 (埼玉県)	埼玉県
8	10名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
9	8名	サービス業	大阪府	製造業	東京都
10	24名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
11	11名	サービス業	東京都	サービス業	東京都
12	2名	サービス業	東京都	運輸業	東京都
13	2名	サービス業	東京都	情報通信業	東京都

2

【参考】マッチング成立実績 ②

	人数	送出	都県名	受入	都県名
13	2名	サービス業	東京都	情報通信業	東京都
14	1名	サービス業	東京都	製造業	福岡県
15	2名	宿泊業・飲食サービス業	埼玉県	学術研究、専門・技術サービス業	埼玉県
16	1名	サービス業	東京都	サービス業	東京都
17	20名	製造業	東京都	小売業	神奈川県
18	20名	サービス業	大阪府	小売業	神奈川県
19	30名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
20	6名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
21	8名	サービス業	大阪府	小売業	神奈川県
22	1名	宿泊業・飲食サービス業	東京都	製造業	東京都
23	1名	製造業	栃木県	製造業	東京都
24	114名	宿泊業・飲食サービス業	東京都	サービス業	東京都
25	1名	物品賃貸業	神奈川県	サービス業	東京都
26	1名	物品賃貸業	神奈川県	物品賃貸業	神奈川県

3

【参考】マッチング企業からのコメント

■ 送出企業側のコメント

① 宿泊業 → サービス業

- ・従業員の出向にあたり、産業雇用安定助成金を活用できたのは良かった。
- ・特に、就業地がほぼ変わらない近隣の企業へ出向できたので、従業員の負担が少なかった。

② 旅行業 → サービス業

- ・小規模の旅行会社であるが、産業雇用安定センターの仲介で出向先が決まり感謝。
- ・産業雇用安定センターには継続して支援いただけるので有難い。

■ 受入企業側のコメント

① サービス業 ← 宿泊業

- ・出向者全員が業務に慣れ、大変活躍されており助かっている。
- ・仕事が忙しい時期に在籍型出向を活用して人員が確保できたことに感謝。

② 製造業 ← 宿泊業

- ・初めての外部からの出向受入で不安もあったが、それを払拭するような良質な人材であった。
- ・追加での出向受入も検討中。

③ サービス業 ← サービス業

- ・産業雇用安定センターの紹介で、多くの人材を出向で初めて受入れたが、出向者の質が良いことに驚いている。出向元企業が出向についての説明会を開催するなど丁寧な意識付けを行っていること、両社の人事部門同士のコミュニケーションが良く取れていることが理由かと思われる。送出元企業は社員を大事にしていると感じる。
- ・受入側としては、人材不足をカバーでき感謝。既存の社員にも良い刺激になっている。

4

2. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

調査概要

- 調査目的：
関東経済産業局管内における中小企業・小規模事業者の新型コロナウイルス感染症の影響下における人材の採用状況と人材ニーズ等を把握する。
※関東経済産業局管内：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県の1都10県
- 調査対象企業：関東経済産業局管内の中小企業・小規模事業者
- 調査期間：令和3年6月21日～令和3年7月14日
- 有効回答数：4,398件

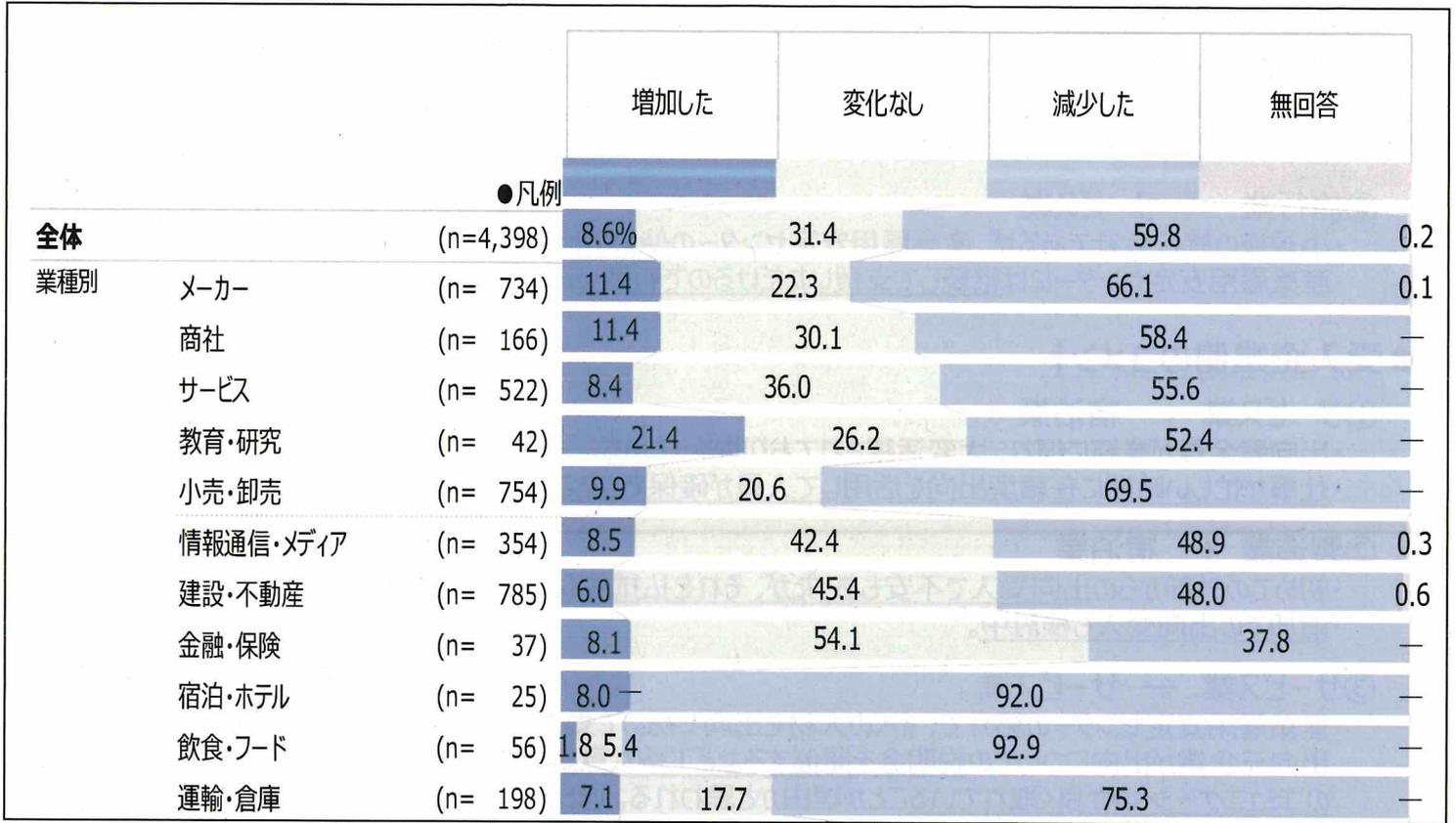
結果概要

- 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上は、「増加した」が9%、「変化なし」が31%、「減少した」が60%。
- 現在の人材の充足状況は、人材が不足（「かなり不足・やや不足」）と回答した企業が60%。「過不足はない」が33%、過剰（「やや過剰・かなり過剰」）が6%。
- 在籍型出向の仕組みを「知っている」企業は23%。「聞いたことはあるが内容を知らない」が32%、「知らない」が44%。
- 認知している在籍型出向の支援制度は「雇用調整助成金」(30%)が最も高い。「支援制度を知らない」企業は57%に及ぶ。
- 人材シェアマッチング事業への参加意向は、「在籍型出向による人材の送出しに関心がある」が2%、「在籍型出向による人材の受入れに関心がある」が6%。「興味はあるがまず説明を受けたい」が16.8%、「興味はない」が73%。

5

3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

① 事業の売上への影響

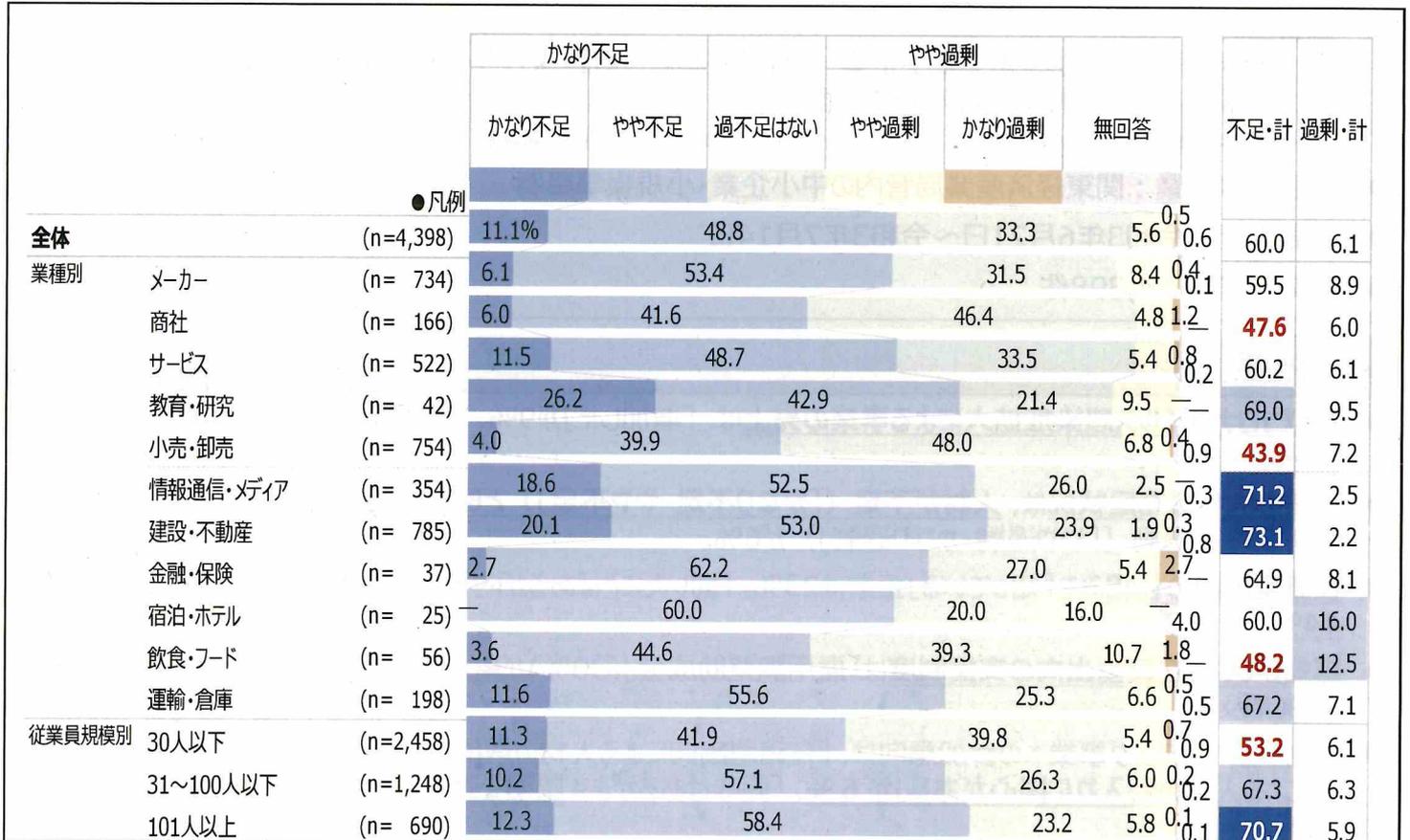


出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査

6

3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

② 現在の人材の充足状況



出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査

7

3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

③在籍型出向制度に関する認知度

		知っている	聞いたことはあるが内容を知らない	知らない	無回答
●凡例					
全体	(n=4,398)	23.2%	31.9	43.8	1.2
業種別					
メーカー	(n= 734)	24.5	35.0	39.9	0.5
商社	(n= 166)	25.3	35.5	38.6	0.6
サービス	(n= 522)	23.9	31.6	44.1	0.4
教育・研究	(n= 42)	23.8	35.7	38.1	2.4
小売・卸売	(n= 754)	19.5	30.1	48.9	1.5
情報通信・メディア	(n= 354)	36.2	31.6	31.6	0.6
建設・不動産	(n= 785)	18.1	31.1	49.6	1.3
金融・保険	(n= 37)	27.0	32.4	40.5	—
宿泊・ホテル	(n= 25)	32.0	28.0	40.0	—
飲食・フード	(n= 56)	25.0	33.9	37.5	3.6
運輸・倉庫	(n= 198)	28.8	28.8	40.9	1.5

出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査

8

3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

④認知している在籍型出向の支援制度

		雇用調整助成金	産業雇用安定助成金	人材確保等促進税制	プロフェッショナル人材事業	支援制度を知らない	無回答
全体	4,398	30.2	14.9	7.2	6.9	57.3	4.8
業種別							
メーカー	734	33.5	17.8	7.9	11.6	54.6	3.3
商社	166	28.3	14.5	6.6	3.0	61.4	3.0
サービス	522	31.6	16.5	7.7	6.3	56.7	3.8
教育・研究	42	33.3	11.9	9.5	4.8	57.1	2.4
小売・卸売	754	27.5	11.8	5.3	5.7	57.2	7.8
情報通信・メディア	354	33.3	17.5	10.2	7.9	56.5	2.3
建設・不動産	785	25.9	11.6	6.9	6.5	62.2	4.7
金融・保険	37	24.3	10.8	2.7	5.4	70.3	2.7
宿泊・ホテル	25	48.0	20.0	—	4.0	44.0	—
飲食・フード	56	33.9	19.6	1.8	5.4	46.4	7.1
運輸・倉庫	198	40.4	20.2	10.1	4.0	47.0	4.5

出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査

9

3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

⑤人材シェアマッチングの参加意向

		関心がある・計			興味はあるがまず説明を受けたい	興味はない	無回答	関心がある・計
		在籍型出向による人材の送出しに 心がある	在籍型出向による人材の受入れに 関心がある	関心がある・計				
●凡例								
全体	(n=4,398)	1.5%	6.0	16.8	73.3		2.4	7.5
業種別								
メーカー	(n= 734)	1.2	6.8	18.7	71.4		1.9	8.0
商社	(n= 166)	1.2	4.8	13.9	77.7		2.4	6.0
サービス	(n= 522)	2.1	7.5	14.4	74.3		1.7	9.6
教育・研究	(n= 42)	4.8	7.1	23.8	59.5		4.8	11.9
小売・卸売	(n= 754)	0.4	4.0	10.6	81.7		3.3	4.4
情報通信・メディア	(n= 354)	2.5	5.4	18.6	71.5		2.0	7.9
建設・不動産	(n= 785)	0.9	7.3	20.6	68.5		2.7	8.2
金融・保険	(n= 37)	—	—	16.2	83.8		—	—
宿泊・ホテル	(n= 25)	8.0	12.0	20.0	60.0		—	20.0
飲食・フード	(n= 56)	3.6	1.8	17.9	75.0		1.8	5.4
運輸・倉庫	(n= 198)	3.5	3.5	13.6	77.3		2.0	7.1

出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査 10

4. 在籍型出向に関するオンライン説明会の開催について

- 在籍型出向活用に向けた企業への一層の周知を図るため、東京労働局及び公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所と連携し、管内企業向け「在籍型出向オンライン説明会」を10月13日に開催。

<開催結果概要>

- 日 時：令和3年10月13日（木）14:00～15:30（オンライン）
- 対象者：在籍出向に関心のある企業・団体・支援機関等
- 参加者数：102名（企業は、製造業、サービス業等の参加者が多数。）
- 参加者アンケートの結果：
 - ・参加者の約8割が「満足」または「やや満足」と回答。
 - ・過半数の企業が「在籍型出向による受入もしくは送出を検討したい」と回答。
 - ・説明会終了後、参加企業より7件の支援申し込みあり。
 - ・説明会当日の録音データをYouTube（METIチャンネル）にて配信予定。
- 参加者からの主な御意見：
 - ・在籍型出向や助成金についての理解が深まった。
 - ・助成金については、手続き等をもう少し分かりやすく簡単なものにしていただきたい。
 - ・オンライン開催は非常に効率的であり、今後の説明会でも継続していただきたい。

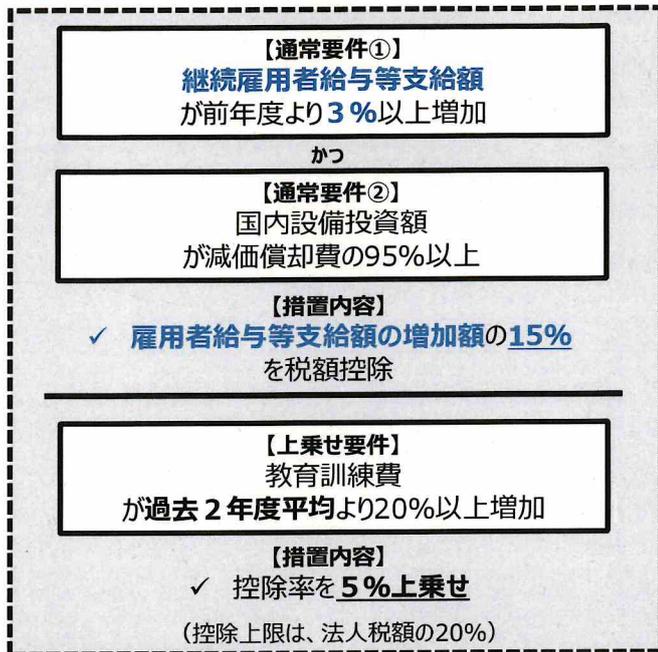
【参考】人材確保等への投資促進を図る税制措置

- ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため、**新卒・中途採用による外部人材の獲得**や**人材育成への投資**を促進する制度とした上で、延長する。

<赤字が主な改正箇所>

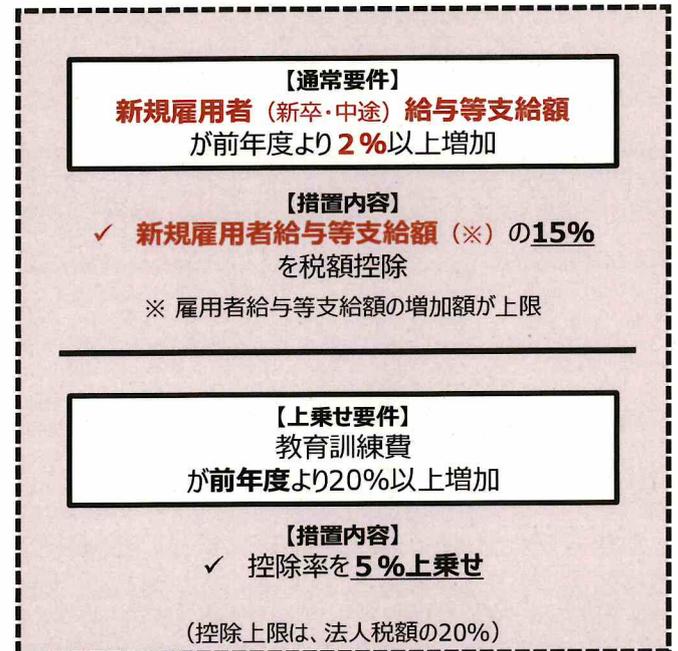
改正概要

旧制度 (中堅・大企業向け賃上げ税制)



※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

現行制度 (令和3年4月1日～令和5年3月31日) (人材確保等促進税制)



※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

12

【各種お問い合わせ先】

●「広域関東de人材シェア！」ポータルサイトについて

【人材シェアマッチング事業運営事務局】

株式会社学情

電話番号：03-3593-1512

E-mail：kanto-jinzai@gakujo.ne.jp

●本事業全般について

関東経済産業局 地域経済部 社会・人材政策課

担当：窪木、中村、奥野

電話番号：048-600-0274

E-mail：kanto-syajin@meti.go.jp

●人材確保等促進税制について

【税制サポートセンター】

電話番号：03-6206-6588

受付時間：平日（祝日除く）9:00～12:00、13:00～17:30

13

**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	83% (95%)の企業が評価 【評価する理由】 ・労働意欲の維持・向上 50% (63%) ・能力開発効果 67% (59%) 【評価しない理由】 ・出向契約までの負担 17% (12%)	引き続き利用したい 33% (49%) 【利用したい理由】 ・人件費抑制 100% (68%) ・助成金 50% (57%) ・労働者の能力開発 100% (51%)
出向先企業	60% (98%)の企業が評価 【評価する理由】 ・自社従業員への刺激等 80% (42%) ・人手不足の解消 60% (75%) 【評価しない理由】 ・出向契約までの負担 20% (8%) ・出向労働者の教育訓練の負担 20% (3%)	引き続き利用したい 60% (59%) 【利用したい理由】 ・助成金 33% (51%) ・能力開発・キャリアアップ 33% (25%)
出向労働者	100% (94%)の出向労働者が評価 【評価する理由】 ・雇用の維持 60% (46%) ・能力開発・キャリアアップ 40% (57%) 【評価しない理由】 ・職場環境の変化等による精神的負担 20% (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 自社労働者のキャリアアップ・能力開発
83%	49%	出向により 自社労働者の労働意欲の向上
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、 自社労働者の技能等が低下
17%	52%	休業では、 自社労働者の労働意欲が低下
-	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%	人手不足の解消
40%	37%	国の助成金(産業雇用安定助成金)による支援
40%	16%	自社労働者の キャリアアップ・能力開発
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%	自社労働者の 労働意欲の向上
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%	出向労働者のキャリア形成・能力開発
50%	63%	出向労働者の 労働意欲の維持・向上
50%	56%	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
33%	50%	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
17%	12%	出向先との 出向契約までの調整・交渉の負担が大きい
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 精神面のケアの負担が大きい
-	1%	出向労働者への 教育訓練の負担が大きい
-	1%	自社の 技術やノウハウが流出する懸念

出向先 ※(黒字%)全国計		(複数回答可)
80%	42%	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
60%	75%	人手不足が解消され自社の従業員の業務負担を軽減
40%	52%	社会人の基礎スキル、職務に必要な職業能力保有人材の確保
20%	8%	出向元との 出向契約までの調整・交渉の負担が大きい
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 教育訓練の負担が大きい
-	38%	新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できる
-	2%	出向労働者への 精神面のケアの負担が大きい
-	1%	自社の 技術やノウハウが流出する懸念

(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)
60%	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
40%	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
20%	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
20%	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		
17%	43%	雇用過剰感は継続、出向者の出向期間終了後も引き続き利用見込み
17%	31%	分からない
17%	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
17%	6%	雇用過剰感は解消、出向者の出向期間終了後も引き続き利用見込み
17%	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
17%	5%	その他(この先の状況による)

出向先 ※(黒字%)全国計		
60%	49%	人手不足感が継続、出向者の出向期間終了後も引き続き利用見込み
40%	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き続き利用見込み
-	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)
100%	68%	人件費等を抑制できる
100%	51%	出向労働者のキャリアアップ・能力開発が見込める
50%	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)
67%	14%	その他(人手不足)
33%	51%	国の助成金(産業雇用安定助成金)による支援がある
33%	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)		
33%	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
33%	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
17%	51%	出向先での業務経験により知識・スキルが高まった
17%	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
17%	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)		
60%	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
40%	51%	出向先での業務経験により知識・スキル向上
40%	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
20%	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)		
40%	18%	出向元企業の開拓(公的機関の活用を含む)
20%	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)
20%	29%	出向労働者への精神的ケアの取組
20%	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		
40%	27%	労働局やHWからのリーフレットや紹介等
20%	18%	他の企業や従業員からの口コミ等
20%	7%	TVやラジオの広報番組、新聞や広報誌の記事等
20%	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		
50%	46%	もともと取引関係のある企業であった
17%	20%	産業雇用安定センターの紹介
17%	24%	その他(具体的に;取引業社からの紹介)
17%	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)		
67%	53%	出向先企業の開拓(公的機関の活用を含む)
50%	61%	労働者への精神的ケアの取組
50%	32%	就業規則等の整備(出向規定の制定など)
17%	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)		
40%	18%	出向元企業の開拓(公的機関の活用を含む)
20%	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)
20%	29%	出向労働者への精神的ケアの取組
20%	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)		
33%	50%	出向先企業の情報提供
33%	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
33%	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)		
80%	52%	出向元企業や出向労働者の情報提供
60%	33%	出向契約書や出向協定書等の作成支援
40%	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
20%	26%	出向マッチングサイトの設置・運用
20%	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画をご提出された企業の皆様のご意見をお伺いし、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、ご回答いただきました範囲で結構でございますので、ご回答が一部あってもご返送を下さいますよう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~

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がるため
- ④出向により自社労働者のキャリアアップ・能力開発につながるため
- 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で確実であるため
<input type="checkbox"/>	④出向労働者への刺激によ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"/>	(自由記載)
--------------------------	--------

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引き続き利用したい
<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が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)

C2 出向先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☑）

①もともと取引関係のある企業であった
 ②産業雇用安定センターの紹介
 ③都道府県や関係行政機関による紹介
 ④取引のある金融機関による紹介
 ⑤在籍型出向に関するセミナーやマatchingイベントでの紹介
 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☑）

①出向先企業の情報提供
 ②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
 ③出向マッチングサイトの設置・運用
 ④出向契約書や出向協定書等の作成支援
 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
 ⑥その他（具体的に： ）

【その他】

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）

D2 アンケートに答えてくださった企業の内、一部の企業と出向経験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。

①はい
 ②いいえ

【在籍型出向を経験された労働者への質問】

以降の質問については、産業雇用安定助成金を利用して、在籍型出向をご経験された労働者の方からご回答をお願いします。経験労働者が2名以上いる場合には、任意の1名の方にご回答いただければ結構です。

また、これから在籍型出向を開始する、あるいは出向中などで、現在、自社に在籍型出向を経験された労働者がいない場合には、回答不要です。

E1 性別・年齢について教えてください（当てはまる番号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

E2 勤続年数について教えてください（当てはまる番号1つに☑）。

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～

E3 雇用形態等について教えてください（当てはまる番号1つに☑）

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

E4 在籍型出向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

E5 在籍型出向に対する評価の理由についてお考えを教えてください（当てはまる番号すべてに☑）。

①出向先で新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながった
 ②出向先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
 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た
 ④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かった
 ⑤職場環境の違いなどから精神的負担が大きかった
 ⑥その他の理由（ ）

E6 在籍型出向について、ご自身のキャリア形成・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☑）

①出向先での業務経験により知識・スキルが高まった
 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
 ③出向先での業務経験により出向先の業務におけるモチベーションが高まった。
 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。
 ⑤出向前・出向後の研修・教育訓練により知識・スキルが高まった
 ⑥自身のキャリア形成・能力開発に特に効果はなかった
 ⑦その他（ ）

E7 E6で①と回答した方へ 具体的にどのような知識・スキルの向上がみられましたか。(当てはまる番号すべてに☑)

<input type="checkbox"/> ① 出先の企業に関する知識や情報
<input type="checkbox"/> ② 出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 ()

E8 E6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)

E9 在籍型出向について、どのような支援を希望するか教えてください。

(自由記載)

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
の計画画をご提出された企業の皆様のご意見をお伺いし、アンケート調査を実施することといたしました。
た。ご多用中誠に恐縮に存じますが、ご協力いただけ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、よろしくご返信いたしますので、ご回答が一部で
あってもご返信は下さいますよう、よろしくご返信申し上げます。

また、同封の封筒により令和3年8月17日までにご返信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・能力開発につながるため
 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）

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。

<p>(自由記載)</p>

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

【在籍型出向中の労働者への質問】

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されれば結構です。

また、これから在籍型出向を受け入れる、あるいは出向期間が終了している場合などで、現在、受け入れられている在籍型出向労働者がいない場合は、回答不要です。

E1 性別・年齢について教えてください（当てはまる番号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

E2 勤続年数について教えてください（当てはまる番号1つに☑）。

- 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～

E3 雇用形態等について教えてください（当てはまる番号1つに☑）

- 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

E4 在籍型出向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

E5 在籍型出向に対する評価の理由についてお考えを教えてください（当てはまる番号すべてに☑）。

- 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とため生活面の安定が図られる
- ④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職場環境の違いなどから精神的負担が大きい
- ⑥その他の理由（ ）

E6 在籍型出向について、現在又は今後のご自身のキャリア形成・能力開発にどのような効果があり、又はあると考えますか。（当てはまる番号すべてに☑）

- 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（ ）

E7 E6で①と回答した方へ 具体的にどのような知識・スキルの向上がみられますか。（当てはまる番号すべてに☑）

- ①出向先の企業に関する知識や情報
- ②出向先の企業の業界に関する知識や情報
- ③自社では得がたい専門知識や専門スキル
- ④自社においても得られる専門知識や専門スキル
- ⑤一般的に労働者が持つべきスキル（コミュニケーション能力、指導力等）
- ⑥その他（ ）

E8 E6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）

(自由記載)

E9 在籍型出向について、どのような支援を希望するか教えてください（自由記載）

(自由記載)

(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	95%の企業が評価 【評価する理由】 ・労働意欲の維持・向上 (63%) ・能力開発効果 (59%) 【評価しない理由】 ・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%)	98%の企業が評価 【評価する理由】 ・自社従業員の業務負担軽減 (75%) ・即戦力の確保 (52%) 【評価しない理由】 ・出向契約までの負担 (8%) ・出向労働者の教育訓練の負担 (3%)	94%の出向労働者が評価 【評価する理由】 ・能力開発・キャリアアップ (57%) ・雇用の維持 (46%) 【評価しない理由】 ・職場環境の変化等による精神的負担 (18%)

引き続き利用したい 49%

引き続き利用したい 59%

在籍型出向の今後の利用見込み

- 【利用したい理由】
- ・人件費抑制 (68%)
 - ・助成金 (57%)
 - ・労働者の能力開発 (51%)

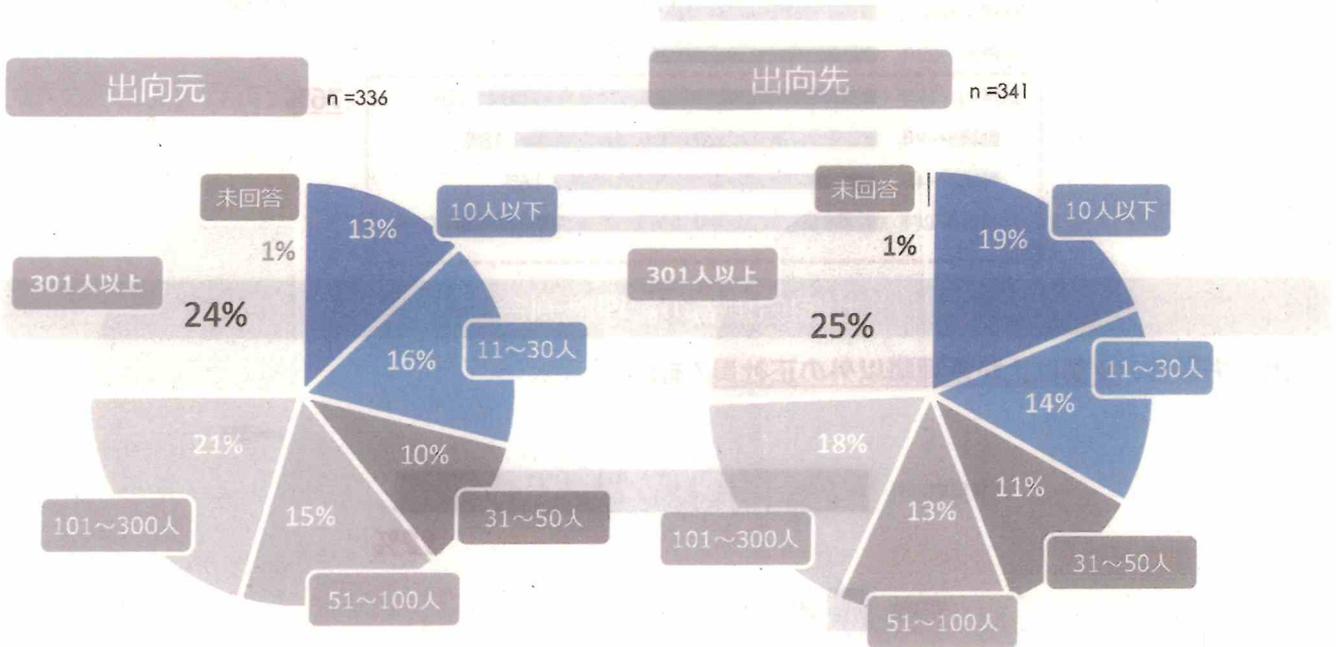
- 【利用したい理由】
- ・助成金 (51%)
 - ・出向元との関係性保持 (33%)
 - ・自社従業員の意欲増進 (32%)

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。

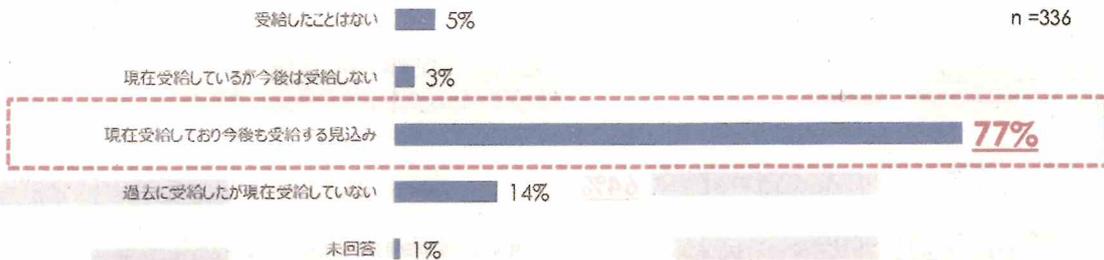


3

産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

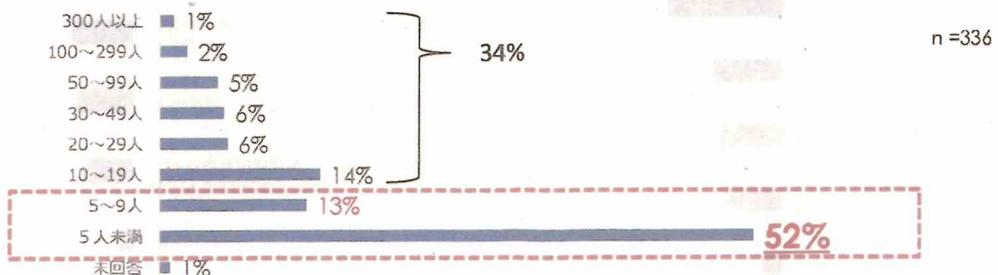
出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

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。



4

産業雇用安定助成金活用事業所（出向労働者）の属性

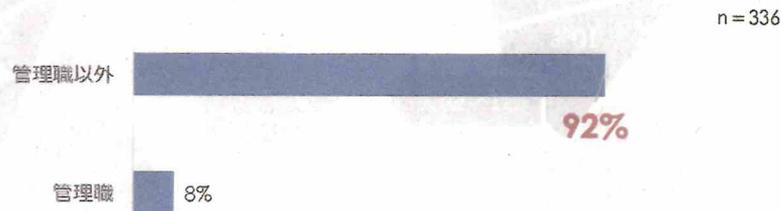
出向労働者の勤続年数

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

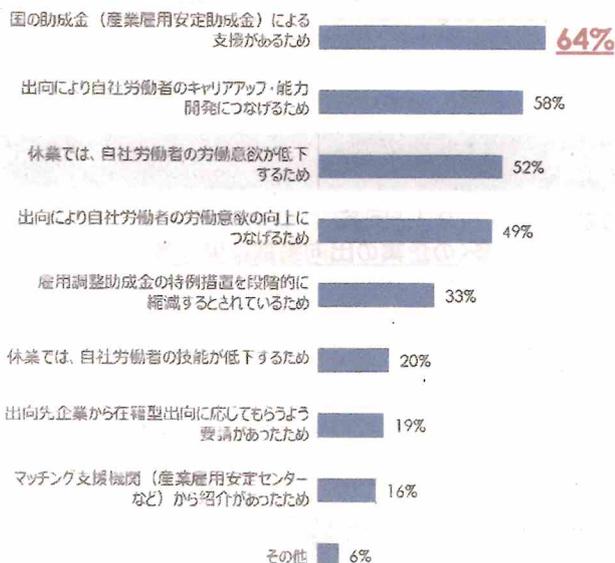
在籍型出向に対する評価や効果①

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。

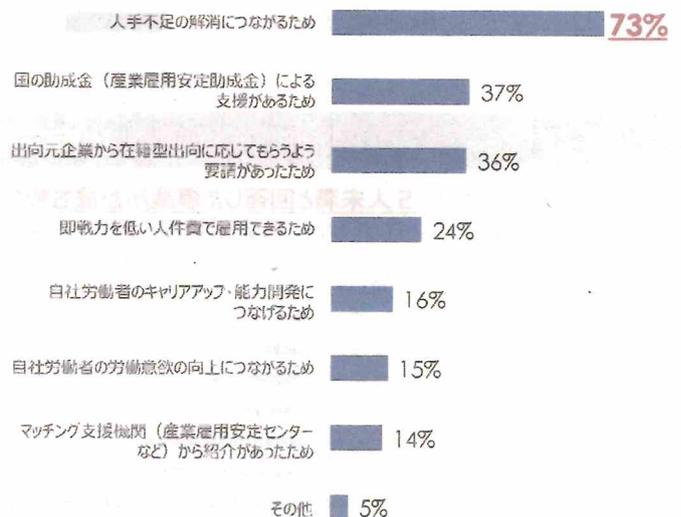
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)

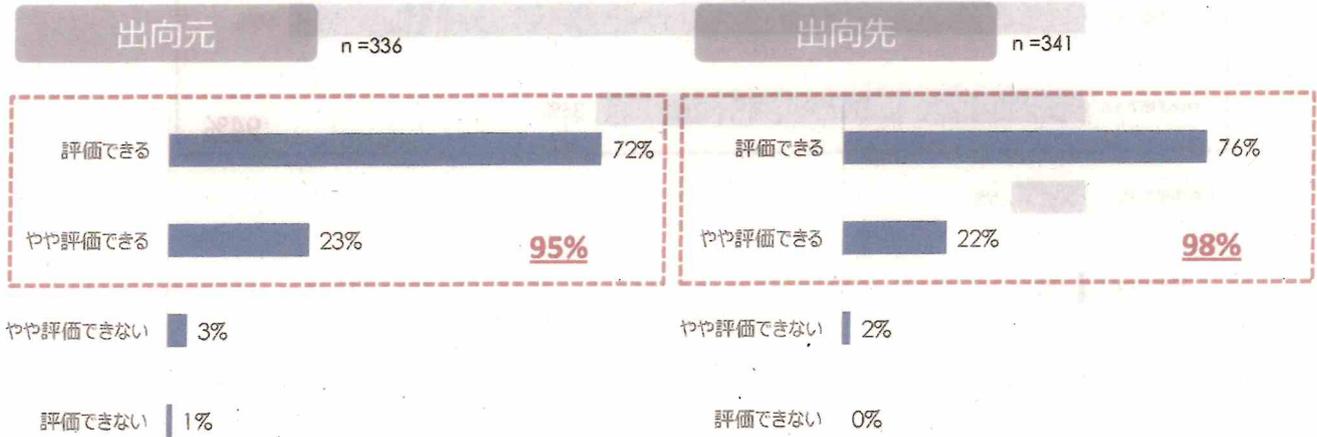


6

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

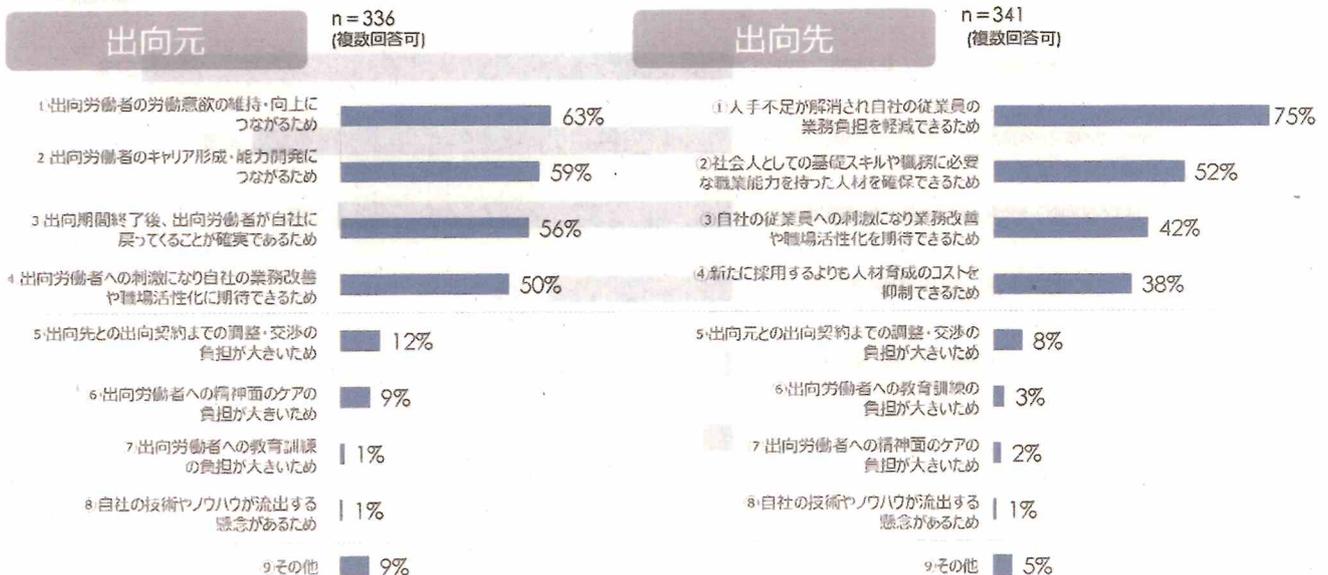
在籍型出向を評価する・評価しない理由

【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。



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

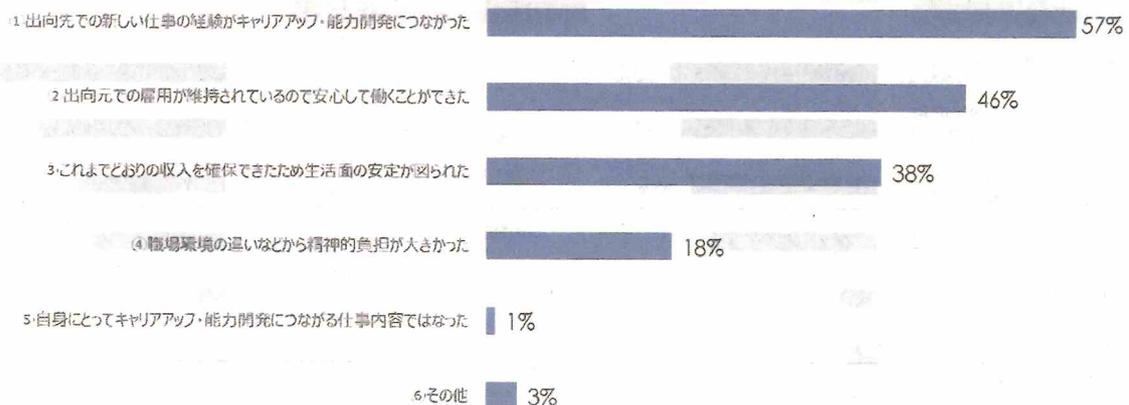
【評価理由】

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

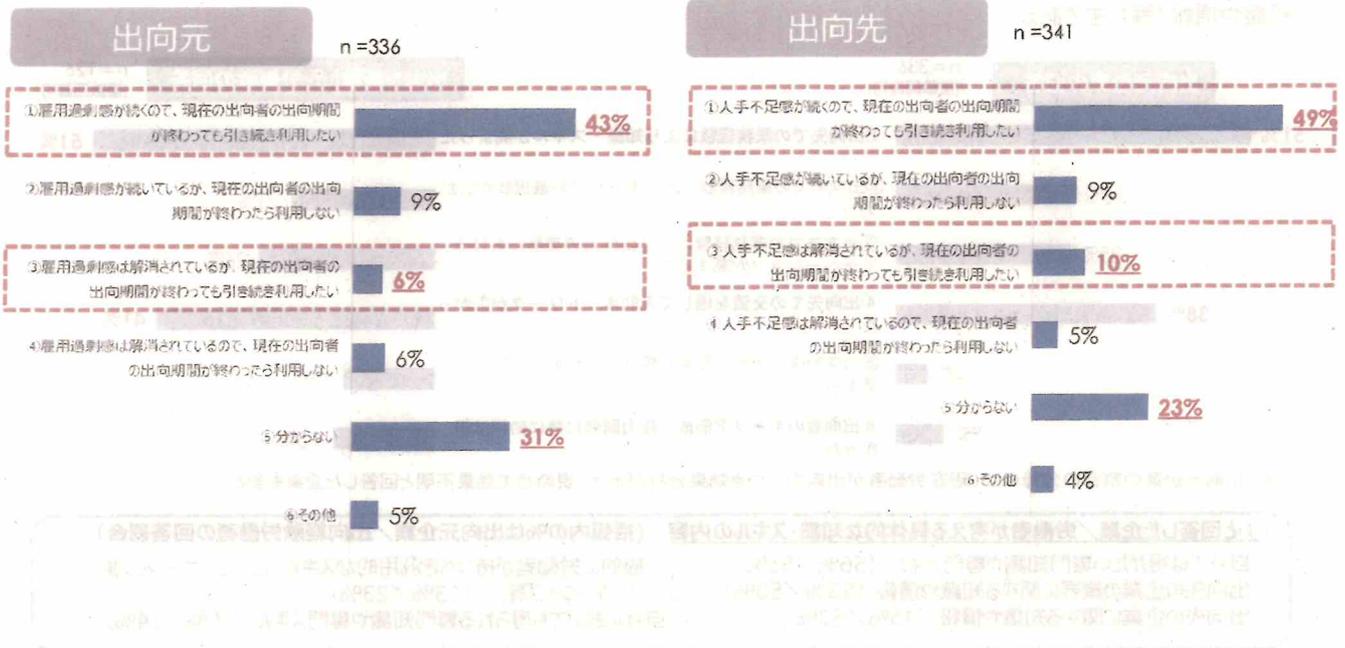
10

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。

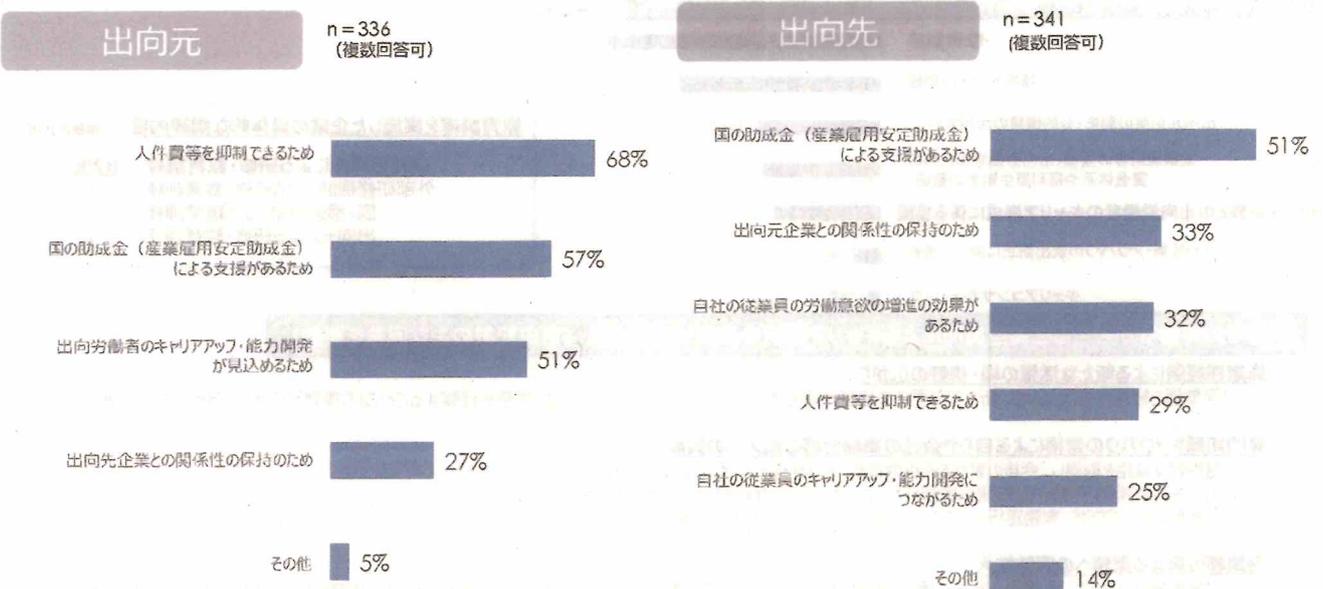


11

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。

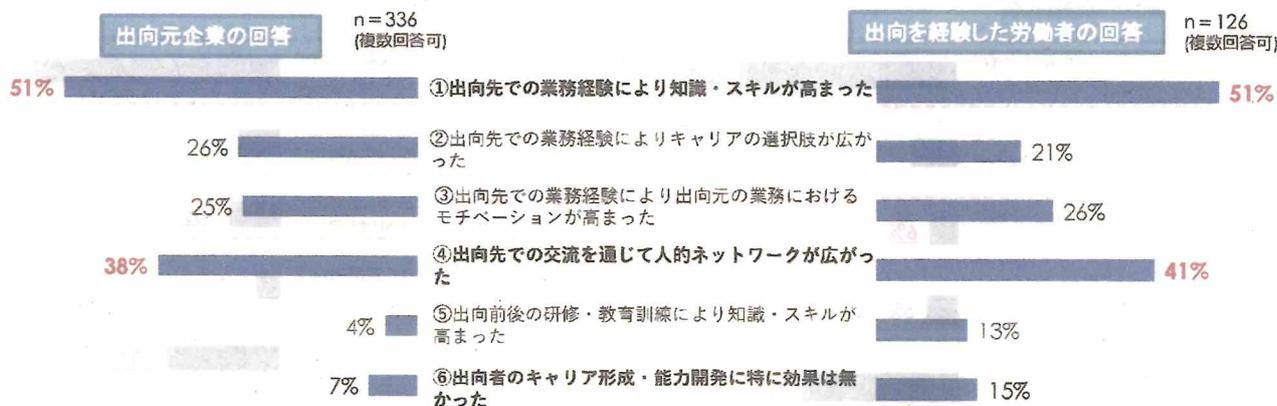


12

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%)
- ・ 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%)

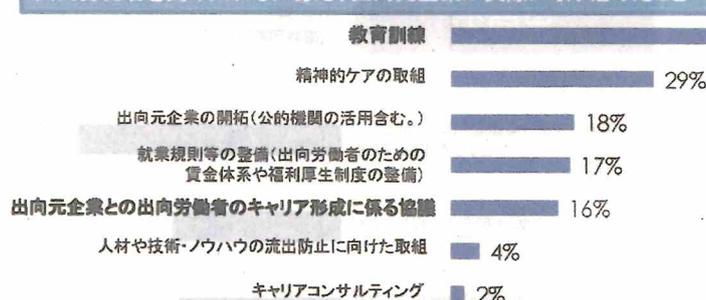
13

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。

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について（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出てきた。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

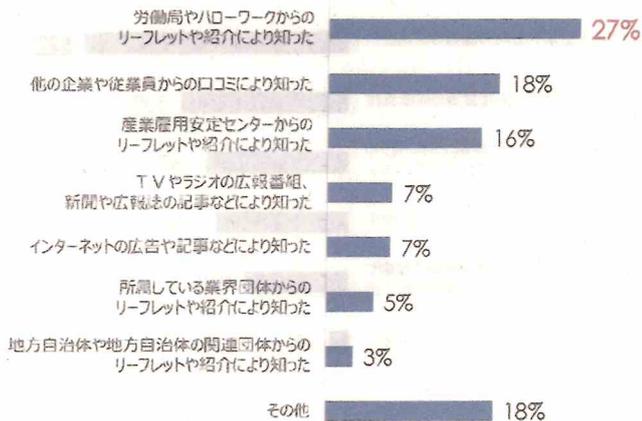
在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

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。

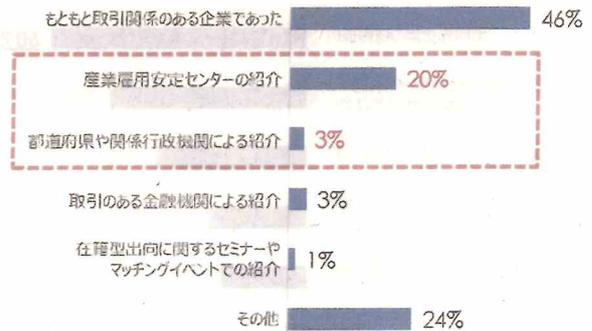
在籍型出向を知ったきっかけ

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

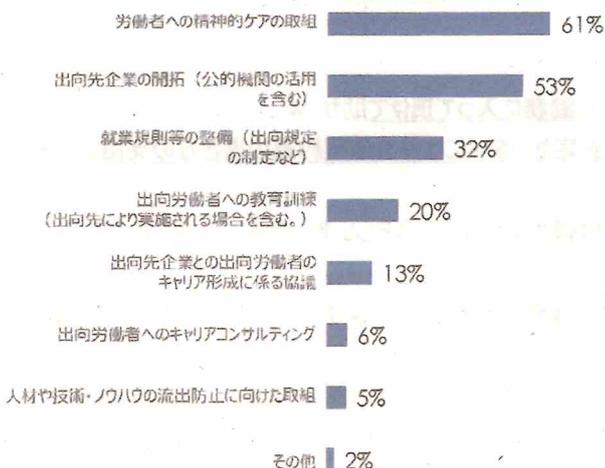
在籍型出向のために取り組んだこと

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。

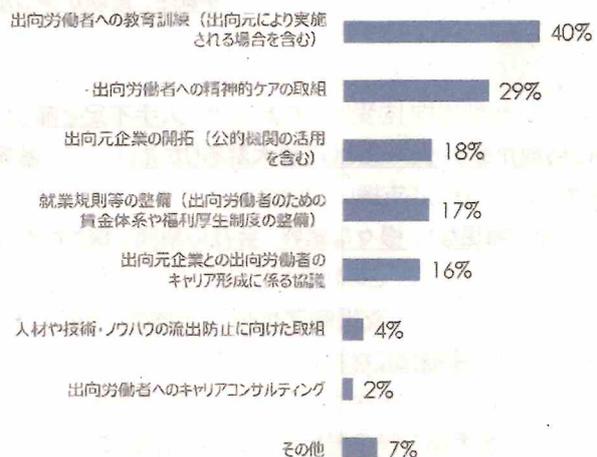
出向元

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えます。**
- **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**と思えます。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思えます。
- 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あり、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**と思えます。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**といいたかったです。
- 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

神奈川県労働局
令和3年11月11日

出向元ヒアリング<神奈川県労働局No.1 (A社-飲食・宿泊)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名(産業別)	A社/(飲食・宿泊)	B社/(医療・福祉)
従業員数	約650人	約13,200人
勤務時間	7.5時間+休憩1時間	8時間+休憩1時間
年間休日	年間休日104日	年間休日104日
職種	接客	介助等
出向人数	2名	2名
賃金負担	30%(出向元給与支給)	70%(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①～②で約90日間	①～②
②企業調整～契約		経費負担率、勤務時間調整
③契約～出向開始	③ほぼ期間無し	年間休日調整、就業規則整備
④出向開始～出向終了	④2021/6/16～2022/6/15	

2. 活用好事例

(1) 出向を受け入れて良かったこと(アンケートB2・B3関連)

- 出向者とのヒアリングで、今後業務の幅を広げる可能性あり、プラス効果の期待有り。
- 出向先での介助等の接客業務が、復帰した際に、新たな接客業務につながる。
- 復帰前提なので、期限が明確でもあり「安心感」がある。

(2) 今後も在籍型出向を活用する(しない)理由・背景

- アンケートで、今後状況で検討と回答、8月時点では、業績低迷中で継続する可能性が高い

(3) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景(アンケートB9関連)

- 同業者を最大限に活用、ビジネスホテル、リゾートホテル、野球球団宿所等も対象に検証。「NPO法人日本ホテルレストラン経営研究所」を活用し、マッチング支援を依頼。
- 人事担当者、社会保険労務士と連携し、出向規定・各種手当(労働時間差異等)を整備。

(4) 出向についての効果、感想

- 出向が継続中なので、未検証だが、異業種(ホテル業と医療福祉業)での接客経験が今後復帰した際に、新たなホテルマンとしての接客につながり、新たな能力開発につながることを期待。

(5) 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

- 未実施

(6) 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

- 事前の研修・教育訓練は未実施だが、事前の各種オリエンテーションで出向先の状況共有や出向対象者への事前ヒアリング等を実施することで、不安感等を排除するように努めた。

3. 各種課題等

(1) 出向についての効果、感想(課題等)

- 契約に至る迄が、先方と処遇を含めて勤務時間、休日、勤務制度、経費負担率、福利厚生等各種条件の差異を調整することに、非常に時間がかかった。
- 産業雇用安定助成金の申請に関しても、非常に提出書類が多くハードルが高く感じた。他企業と在籍出向が成立していたが、提出期限が間に合わず申請できなかった事例もある。
- コロナ渦の非常に厳しい業績低迷中で、助成金は非常にありがたく感じる。ただし手続きが大変なので簡素化になれば、より一層活用することが可能になると感じる。

4. 出向労働者へのヒアリング

- 現在出向中

出向元ヒアリング<神奈川県労働局No.2 (C社-製造業)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名/(産業別)	C社/(製造業)	D社/(卸売小売業)
従業員数	約600名	約300名
勤務時間	8時間+休憩1時間	7.5時間+休憩1時間
年間休日	年間休日113日	年間休日110日
職種	食品製造	接客、レジ、食品製造
出向人数	10名	10名
賃金負担	定額金設定(出向元給与支給)	定額金設定(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①～②で約30日間	①～②
②企業調整～契約		経費負担率、勤務時間調整
③契約～出向開始	③契約締結後に直ぐ出向開始	年間休日調整、就業規則整備
④出向開始～出向終了	④2021/7/1～9/30予定	

2. 活用好事例

(1) 出向を受け入れて良かったこと(アンケートB2・B3関連)

○現在出向中で効果測定不能だが、異業種での就労経験が新たな付加価値を生む期待感がある。

○出向終了後は復帰前提なので、「安心感」がある。

(2) 今後も在籍型出向を活用する(しない)理由・背景

○雇用状況が厳しく、コロナ渦の状況が継続する場合は、人件費等を補うの助成金の活用は継続する予定。

(3) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景(アンケートB9関連)

○厚生労働省のリーフレットや新聞等で在籍型出向を把握して、産業雇用安定センターを活用。

○人事担当者が事前ヒアリングを実施、精神的ケア含み出向先情報を共有できるように対応。

○自社では未実施だが、出向先で小売業の商品整理・商品出し等のOJT等実施。

(4) 出向についての効果、感想

○現在出向継続中なので、効果測定は不可能だが、異業種での就労経験が本人や企業にとって新たな付加価値を生みだし、出向解除後に自社に貢献してくれることを期待。

(5) 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

○未実施

(6) 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

○出向先が、卸小売業で職種が多く、出向先のニーズに合う対象者を選定した。自社では、事前の研修・教育訓練は未実施だが、事前の人事担当者からのヒアリングで、出向先のマッチング検証・OJT等の確認して、出向者へ安心して業務ができるように心がけた。

3. 各種課題等

(1) 出向についての効果、感想(課題等)

○当社から異業種の複数企業に、在籍型出向を対応したが、各社の勤務制度等の各種条件等も企業単位で異なる為に、調整等に非常に手間がかかった。

○産業雇用安定助成金の申請に関しては、簡素化を懇願する。

○当社事業所が複数(東京、川崎、成田)あり、出向先も複数企業が対象で、複数の労働局と対応したが対応内容が異なる事があるので混乱した。

4. 出向労働者へのヒアリング

○現在出向中

出向元ヒアリング<神奈川労働局No.3 (E社-卸売業)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

	出向元	出向先
企業名 (産業別)	E社/(卸売業)	F社/(サービス業)
従業員数	約1,250人	約200人
勤務時間	8時間+休憩1時間	7.5時間+休憩1時間
年間休日	年間休日122日	
職種	原価計算	生産管理
出向人数	1名	1名
賃金負担	定額金設定(出向元給与支給)	定額金設定(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①②で約90日間	①～②
②企業調整～契約		経費負担率、勤務時間調整
③契約～出向開始	③ほぼ同じタイミングで進捗	就業規則整備、出向覚書の制定
④出向開始～出向終了	④2021/4/16～2022/4/15予定	候補者選定、職種確認、ヒアリング

2. 各種課題等

(1) 出向に関して取り組んだものについての具体的な内容(アンケートB9関連)

○当社の事業内容は自動車内装・外装部品の製造・販売。当社グループ会社内の出向運用は実施していたが、今回は初めて異業種への在籍型出向の取組。主に国内自動車メーカーを含め取引先企業等を中心に複数社をリストアップして、当社の従業員がうまくマッチングして、働ける環境であることをポイントとして、検証を進め出向先の選定を実施した。

(2) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景

○出向先の選定後に、出向先と締結する「覚書」は、時間をかけて作成した。顧問弁護士及び法務担当者と各種対応を検証して職種、勤務時間、年間休日等、出向者が出向先で働く上での環境整備が重要と考え、事前に出向者及び出向先企業とのヒアリング等にて、できるだけ多く課題を抽出して対応した。

(3) 出向についての効果、感想

○現在出向中なので、効果等について検証は未確定だが、出向労働者が、異業種での新たな職種を経験することによりキャリアアップを期待する。

○在籍型出向だが、出向者は当社従業員には変わらないので、各種社内情報等を出向者に共有できる体制を整備する必要性を感じる。今までは、部署別、役職別等に情報配信し対応できているが、出向先従業員への情報を共有できる体制の環境整備に細心の注意を払い、個別メール等を活用し情報配信が漏れなく対応するようにしている。

3. 出向労働者へのヒアリング

○現在出向中

出向元ヒアリング<神奈川県労働局No.4 (G社一卸売業)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名 (産業別)	G社/(卸売業)	H社/(学術研究業)
従業員数	22人	1人
勤務時間	8時間+休憩1時間	不明
年間休日	年間休日115日	
職種	配送等	配送業
出向人数	2名	2名
賃金負担	0%(社会保険料有・出向元給与支給)	100%(社会保険料無・出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①②で約60日間	①～②
②企業調整～契約		経費負担率、出向期間
③契約～出向開始	③ほぼ期間無し	出向者選定
④出向開始～出向終了	④2021/6/1～2022/5/31予定	人事制度・就業規則整備

2. 各種課題等

(1) 出向に関して取り組んだものについての具体的な内容(アンケートB9関連)

- 顧問の社会保険労務士に依頼し、就業規則、人事制度を整備した。
期間は1ヶ月程度で、働き方改革を含め勤務時間や休日の考え方等を検証した。
- 社長自ら、対象者へ面談・ヒアリングを実施し、①現状の会社状況説明
②出向対象者選考の経緯、③出向先企業の説明等、現況を理解してもらうように努めた。

(2) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景

- 上記に記載の通り、社長自ら各種対応し、在籍型出向導入の趣旨を全従業員へ丁寧に説明し理解を深めるように努めた。

(3) 出向についての効果、感想

- コロナ渦の厳しい状況で、業績悪化に対応するための在籍型出向で、今回の助成金は非常に有り難く感じる。但し計画届が非常に複雑で、手間暇がかかるので、是非簡素化をお願いしたい。当社のような酒類卸販売は非常に厳しい状況の矢面に立たされています。商売することすら許されない状況が続くので、従業員の雇用を維持するためにも行政からの更なる手厚い支援を懇願する。

3. 出向労働者へのヒアリング

- 現在出向中

出向先ヒアリング<神奈川県労働局No.1-1 (I社-製造業)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名 (産業別)	I社/(製造業)	J社/(製造業)
従業員数/勤務地	約600人	約800人
勤務時間	7時間45分+休憩1時間	7時間40分+休憩1時間
年間休日	年間休日121日	年間休日121日
職種	生産管理等	技術職種
出向人数	27名	27名
賃金負担	30%(出向元給与支給)	70%(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①約30日間	①産雇センターと出向元選定
②企業調整～契約	②約30日間	賃金負担率、職種及び担当職場
③契約～出向開始	③ほぼ期間無し	②出向元従業員の企業見学
④出向開始～出向終了	④2021/1/1～12/31予定	ガイダンスの実施

2. 活用好事例

(1) 出向を受け入れて良かったこと(アンケートB2・B3関連)

○慢性的な人手不足(特に技術職)が継続、産業雇用安定センターに依頼。製造業経験者で受入易い。中途採用は、書類選考・面接・意思確認等手間もかかり採用業務省力化で効率は向上。

○製造業経験者なので、経歴も明確な人材確保が可能となった。

(2) 今後も在籍型出向を活用する(しない)理由・背景(アンケートB4・B5関連)

○産業雇用安定助成金支援もあり、人材採用時対応等の省力化も視野に産業雇用安定センターに依頼。

(3) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景(アンケートB6関連)

○産業雇用安定センターに希望職種共有し対応依頼。独自で企業開拓等対応無し。

(4) 出向についての効果、感想

○中途採用では、定着率に課題を抱える。在籍型出向は契約成立までに2ヶ月間かかる。受入後は経験豊富な対象者で対応も早い。先方都合の出向解除時にすぐに、他の人材を手配等もあり安心感がある。

(5) 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

○未実施

(6) 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

○工場特有安全ルール等の研修・教育訓練、実務担当者からOJT等を実施。エンジン部門は効率向上し出向期間は当初2021/1/1～8/31だが、現状の業務状況・効率を踏まえ2022/2/28まで延長。習得スキルを出向元でも活かして欲しい。出向者選定は、企業的にも経歴的にも信頼性有り出向元に一任。

3. 各種課題等

(1) 出向についての効果、感想(課題等)

○産業雇用安定助成金は、固定費削減に繋がる。助成金申請は、原則出向元の対応だが当社にも各種資料の提出があり非常に手間がかかるので、簡素化を是非お願いしたい。大きな課題でないが、異業種からの受入となり、若干の「お客様扱い」部分が部門によりある。

出向労働者ヒアリング<神奈川労働局No.1-2 (I社-製造業⇒J社-製造業)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名 (産業別)	I社/(製造業)	J社/(製造業)
従業員数/勤務地	約600人	約800人
勤務時間	7時間45分+休憩1時間	7時間40分+休憩1時間
年間休日	年間休日121日	年間休日121日
職種	生産管理等	技術職種
出向人数	27名	27名
賃金負担	30%(出向元給与支給)	70%(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①約30日間	①産雇センターと出向元選定
②企業調整～契約	②約30日間	賃金負担率、職種及び担当職場
③契約～出向開始	③ほぼ期間無し	②出向元従業員の企業見学
④出向開始～出向終了	④2021/1/1～12/31予定	ガイダンスの実施

2. 出向労働者へのヒアリング

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
ヒアリング時の就業先・年齢		○(40歳代)
業種・職種	製造現場作業 部品の手加工	製造現場作業 エンジン組立

(2) 出向を通じて得られた職業能力等

○ラインに滞りなくスピードと正確性の追求。体調管理し、自分を鼓舞して仕事を完遂する意識を習得。

(3) 出向前の不安とその後

○出向元の社員寮から、通勤に片道1時間30分、通い続けれるか心配だったが、慣れた。

(4) 企業や公的機関からの支援

○上記に関連するが、職場・住居には配慮が欲しい。但し、社員寮は治安・設備も充分で不満は無し。

(5) 追加を希望する支援内容

○特に無し。

(6) 出向を経験しての感想

○エンジンの組立ラインに興味があり、直接確認することが出来たので、願いが叶った状況となった。具体的にはピストンリング、ハーネス等を自分自身で確認することができたので、良い経験になった。

(7) 教育訓練に関すること

○現状、十分対応している。

出向先ヒアリング<神奈川労働局No.2 (D社一卸売小売業)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名 (産業別)	C社/(製造業)	D社/(卸売小売業)
従業員数/勤務地	約600人	約300名
勤務時間	8時間+休憩1時間	7.5時間+休憩1時間
年間休日	年間休日113日	年間休日110日
職種	食品製造職	接客、レジ、食品製造
出向人数	10名	10名
賃金負担	定額金設定(出向元給与支給)	定額金設定(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①②で約30日間	①～② 経費負担率、就業規則整備
②企業調整～契約		
③契約～出向開始	③契約締結後に直ぐ出向開始	勤務時間調整、年間休日調整
④出向開始～出向終了	④2021/7/1～9/30予定	

2. 活用好事例

(1) 出向を受け入れて良かったこと(アンケートB2・B3関連)

○当社は未経験者でも対応可能で、社会貢献も含め当社の認識を深めていただく。

○当社従業員が異業種から出向し、真摯に業務に取り組む姿を見て、自分自身を鑑みる良い機会になった。

○コロナ渦で困っている企業に、一過性だが「働く場所」を提供し、社会貢献の実現を実感。

(2) 今後も在籍型出向を活用する(しない)理由・背景(アンケートB4・B5関連)

○人手不足解消、社会貢献の実現等を含めて、今後も活用したい。

(3) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景(アンケートB6関連)

○出向元から、年間考課(昇級等に関わる)の実施時期なので、出向先での対応も含めて評価等を検証することになりヒアリング内容等、今後の評価対応方法を協議している。

(4) 出向についての効果、感想

○今回、在籍型出向導入する際に、重視した事は、社会貢献の実現。コロナ渦で、困っている企業に一過性だが「働く場所」の提供は、社会貢献の実現で、当社の企業理念にも通じる事でもある。

(5) 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

○実施無し

(6) 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

○今回、在籍型出向導入の一番の趣旨は、「人手不足の解消」及び「社会貢献の実現」。出向先出向者の選定には幅広く対応。研修等も、担当業務は、OJT研修等にて新たなスキルや知識が高まるように対応。出向期間は社会貢献の観点から、常態化を避け、1年未満が適切と考える。

3. 各種課題等

(1) 出向についての効果、感想(課題等)

○初めての試みのため、手探状態で開始した。出向契約書等に未記載の細かな点が、実際に出向開始されてから露呈したこともあり(例※健康診断の対応は等)様々な注意点や実際の現場での気づき等の過去事例が、入手できれば効果的と感じる。

4. 出向労働者へのヒアリング

○ヒアリング協力不可

出向先ヒアリング<神奈川県労働局No.3 (B社-医療・福祉)>

1. 基本情報・スケジュール

(1) 基本情報

項目	出向元	出向先
企業名 (産業別)	A社/(飲食・宿泊)	B社/(医療・福祉)
従業員数/勤務地	約650人	約13200人
勤務時間	7.5時間+休憩1時間	8時間+休憩1時間
年間休日	年間休日104日	年間休日104日
職種	接客	介助等
出向人数	2名	2名
賃金負担	30%(出向元給与支給)	70%(出向元給与支給)
雇用調整助成金利用	有	無

(2) マッチングから出向終了までのスケジュール

項目	期間	対応内容
①マッチング～企業調整	①②で約90日間	①～②
②企業調整～契約		経費負担率、就業規則整備
③契約～出向開始	③ほぼ期間無し	勤務時間調整、年間休日調整
④出向開始～出向終了	④2021/6/16～2022/6/15予定	

2. 各種課題等

(1) 出向に関して取り組んだものについての具体的な内容(アンケートB6関連)

○実務担当者から介助等のOJTを実施、採用担当者からは中途入社時と同様の会社概要、就業規則、人事制度、福利厚生等の教育研修を実施した。

(2) 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景

○過去にホテル業界2社から出向受入を対応。「NPO法人日本ホテルレストラン経営研究所」に登録して活用した。委託料の経費負担は発生する。マッチング支援、対象者ヒアリング等の仲介支援を受けたが今回の各種助成金申請等への対応支援業務は特になし。

(3) 出向についての効果、感想

○今までホテル業界2社から、出向受入しているが、全員が非常に意欲的で、前向きに業務に取り組んでくれていて、非常にありがたい。当社の介護・介助等のサービスに、高級ホテルの接客対応を取り入れることで、より満足していただけるサービスの提供が可能となる。出向元のホテル業界でも、高齢化社会に対応できるサービスを習得して頂き、お互いにWin・Winの関係が構築できればと思う。

3. 出向労働者へのヒアリング

○ヒアリング協力不可

マッチング支援団体ヒアリング<神奈川労働局No.1 (産業雇用安定センター)>

1. 団体情報

(1) 基本情報

項目	
団体名	公益財団法人 産業雇用安定センター神奈川事務所
業務	各種再就職支援事業(出向、転籍、移籍、在籍型出向等)
団体規模	23名
相談員人数	19名
支援実績	送出6社、受入16社

(2) マッチング支援を実施する背景・理由

産業雇用安定センターは昭和62年に設立の団体で、当時もプラザ同意に伴う円高不況の影響により、造船、鉄鋼等の雇用の問題が取り出された時代です。当時の労働省、日経連、産業団体等が協力して、労働者の雇用のセーフティネットとして立ち上げた公的団体で、約33年間が経過し、今までに22万人の再就職支援等に対応し、人材の橋渡しを無料で提供

(3) マッチング支援の内容

① マッチング支援内容について

豊富な登録情報を活用し、地元企業、公的機関等からの多数の求人を、送出企業、受入企業のそれぞれの企業特性に合わせて業種・職種等にてマッチングを進める。マッチング成立するまでの期間は、企業間のばらつきはあるが、出向開始前の1~2ヶ月はマッチング支援に要する。

② 企業開拓について

幅広い業種・職種の企業出身者が担当し、出身企業情報や連携する得意先情報等を有効活用できる体制をとる。会員企業への相談窓口の設置、各種説明会等も対応している。専任コンサルタントがマンツーマンで対応し、企業訪問による求人開拓、金融関係や経済団体等の地域ネットワークから独自の求人情報を入手する。

③ マッチング以外の取組事例

企業の需要と供給に合わせて、人員の最適配置の一環として対応している。特に在籍型出向に取り組むという考え方でなく、従来の再就職支援業務のプラスαとして、在籍型出向の企業マッチングを進めており、結果的に出向、移籍、転籍等に区分されることになる。その他助成金等の対応については労働局やハローワークに繋げる様に対応している。

(4) 支援エリア

① 支援エリア

神奈川県を「担当エリア」と「担当企業」の各担当者制にて、全エリアを網羅し、様々な業種に対応できる様にしている。

② 支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

全国の各都道府県に産業雇用安定センター事務所が設置されているので常に連携し、情報共有及び県外支援運営の対応を実施している。

(5) 他公的機関との連携について

神奈川労働局とは企業訪問同行等、助成金については労働局やハローワークとも連携し、支援できるようにしている。各地方自治体と連携して、在籍出向に関する、出向契約書等の作成のサポート等も支援している。

(6) 在籍型出向のメリット

企業の需要と供給に合わせて、人員の最適配置の一環として対応している。特に在籍型出向に取り組むという考え方でなく、従来の再就職支援業務のプラスαとして、在籍型出向の企業マッチングを進めており、結果的に出向、移籍、転籍等に区分されることになる。それぞれの形態にメリット、デメリットはあるが、「出向元と出向先の、一時的な固定費(人件費)の負担減」につながる事が、在籍型出向の特徴と認識している。

(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ヒアリング結果について**

資料3

在籍型出向に関する
ヒアリング結果について

目次 (1)

事例NO	事例のポイント	ヒアリング先	出向元企業の業種/仕事の内容	出向先企業の業種/仕事の内容	ページ
1	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	運輸業、郵便業/航空機に対するハンドリング業務	公務/公務事務補助等	1
2	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	製造業/製造機械オペレーション	製造業/精密組立	3
3	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	運輸業、郵便業/乗務員、駅員等	娯楽、宿泊、公務/フロント等	5
4	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	宿泊業、飲食サービス業/調理等	サービス業/調理等	7
5	出向労働者への精神的ケア	出向先企業労働者	製造業/店頭販売	宿泊業・飲食サービス業/精肉販売、レストラン	9
6	出向労働者への精神的ケア	出向元企業労働者	教育、学習支援業/施設・設備の管理	サービス業/施設警備、設備メンテナンス	12
7	出向労働者への精神的ケア 出向先の職場活性化	出向元企業 出向先企業労働者	卸売業、小売業/医療機器営業SE、医療コンサル	卸売業、小売業/販売アドバイザー、医療コンサル	15
8	仕事内容の親和性・即戦力	出向先企業	卸売業、小売業/倉庫内作業、配達	運輸業、郵便業/倉庫内作業	18
9	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	製造業/基盤組立・検査	製造業/検品・梱包	20
10	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	製造業/バスのボディ溶接	製造業/ダンプ等のフレーム溶接	22
11	遠隔地の出向 仕事内容の親和性	出向元企業	製造業/航空機関連の部品製造	製造業/自動車関連の部品製造	26
12	仕事内容の親和性・即戦力	出向先企業労働者	製造業/部品加工	製造業/エンジン組立	28
13	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	卸売業、小売業/お土産の販売、飲食	卸売業、小売業/フルーツ販売、洋菓子製造	30
14	異なる分野への出向	出向先企業労働者	学術研究、専門・技術サービス業/営業補助	農業、林業/農場管理	34
15	異なる分野への出向	出向先企業	運輸業、郵便業/バス運転	医療、福祉/送迎、支援員の補助	36
16	異なる分野への出向	出向先企業労働者	運輸業、郵便業/バス事業者の人事(採用担当)	サービス業/国際会議等の招致活動	38
17	異なる分野への出向	出向元企業労働者	生活関連サービス・娯楽業/旅行業務	教育・学習支援業/PCR検査受付等	41

目次 (2)

事例NO	事例のポイント	ヒアリング先	出向元企業の業種/仕事の内容	出向先企業の業種/仕事の内容	ページ
18	異なる分野への出向	出向元企業 出向先企業労働者	生活関連サービス・娯楽業/旅行業のカウンター接客	サービス業/調査事務	44
19	異なる分野への出向 繁忙期の人手不足の解消	出向元企業 出向先企業労働者	宿泊業、飲食サービス業/飲食店での調理、接客	運輸業、郵便業/物流センターの構内作業	47
20	出向労働者の経験向上、能力開発 出向先の職場活性化	出向先企業労働者	生活関連サービス・娯楽業/旅行代理店事務	情報通信業/ECビジネスの企画・オペレーター	50
21	出向労働者の経験向上、能力開発	出向元企業労働者	運輸業、郵便業/空港内接客販売、案内業務	サービス業/事務職	53
22	出向労働者の経験向上、能力開発	出向元企業 出向先企業	卸売業、小売業/食品加工	宿泊業、飲食サービス業/調理・接客	56
23	出向労働者の経験向上、能力開発	出向先企業労働者	学術研究、専門・技術サービス業/広告代理店のアシスタントディレクター	学術研究、専門・技術サービス業/広告制作会社のディレクター	59
24	出向労働者の経験向上、能力開発	出向先企業労働者	生活関連サービス・娯楽業/事務全般	情報通信業/事務補助、HP作成等	62
25	人手不足の解消 出向労働者の経験向上、能力開発	出向元企業 出向先企業労働者	製造業/醸造全般	製造業/トラクタ製造全般	65
26	出向労働者への精神的ケア 人手不足の解消	出向元企業 出向先企業労働者	製造業/航空機部品の生産ライン業務	製造業/半導体生産ライン業務	68
27	短期間の人材ニーズの充足	出向先企業労働者	生活関連サービス・娯楽業/バスガイド	医療・福祉業/調理補助	71
28	短期間の人材ニーズの充足	出向元企業 出向先企業労働者	宿泊業、飲食サービス業/フロント・受付業務等	建設業/草刈り、庭木手入れ	74
29	事業拡充による人材ニーズの充足	出向先企業労働者	教育、学習支援業/美術館関連商品販売	不動産・物品賃貸業/土産販売	77
30	慢性的な人材不足の解消	出向先企業労働者	生活関連サービス・娯楽業/旅行代理店事務	不動産業、物品賃貸業/不動産営業事務	80
31	行政(自治体)との連携	出向元企業労働者	製造業/部品組立、バス改装等	製造業/業務用注文家具製造	83

<マッチング支援事例>

マッチング支援団体	ページ
民間企業	86
行政関係団体	88
行政(地方自治体)	90

【基本情報】

運輸業、郵便業 (出向元企業)	公務（他に分類されるものを除く） (出向先企業)
<ul style="list-style-type: none"> 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> 勤務地：名取市 勤務時間：7時間30分 休み：月間9日 仕事：空港内における航空機に対するハンドリング業務 従業員数：54人 出向人数：15人 雇用調整助成金の活用状況：有 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> 勤務地：仙台市、石巻市、岩沼市、富谷市 勤務時間：8時30分～17時15分 休み：月間9～10日 仕事：公務事務補助、入力業務、コロナワクチンコールセンター業務 従業員数：約11,000人 出向人数：15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"> 出向先で行う業務内容のすりあわせを行った。 出向人数の調整を行った。 	-	<ul style="list-style-type: none"> ZOOMを使い、出向先の担当者から担当する業務の内容、職場環境等について説明を行った。 就業場所、通勤時間・方法、休日の調整、制服等の確認を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 突発休や次月の休日の調整を行った。 勤務実績を相互に確認した。

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.

- ・ 出入りの業者からの提案であり、特に苦勞せずマッチングとなり、幸運だった。
- ・ 就業規則等の整備は、親会社の担当部署に確認したほか、社会保険労務士から送られた情報誌を参考にした。
- ・ 労働者への精神的ケアとして、総務担当者から出向者への連絡を密に取り、2ヶ月に一度は会社に出社してもらい、面談を実施している。併せて、社内メールの確認など種々の社内システム等の確認日としている。
- ・ 昨年、新型コロナウイルス感染症の始まりの時点では、できるだけ助成金を申請せず、自助努力で凌ぐという会社方針だった。先行き不透明が続いたことから、在籍型出向を検討し始めたが、世の中の流れから遅れたという感じだった。そのタイミングで出入りの業者から在籍型出向の話聞き、令和3年4月から加速度的に、契約から出向開始へとスピードアップしていった状況。
- ・ 人材派遣会社数社に話を聞いて、検討した。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 社員が出向するにあたり、自社に戻ることを前提とすることで、安心して出向することができる環境となっている。企業業績がコロナ前に戻るまでは、条件が合えば続ける見込み。

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A.

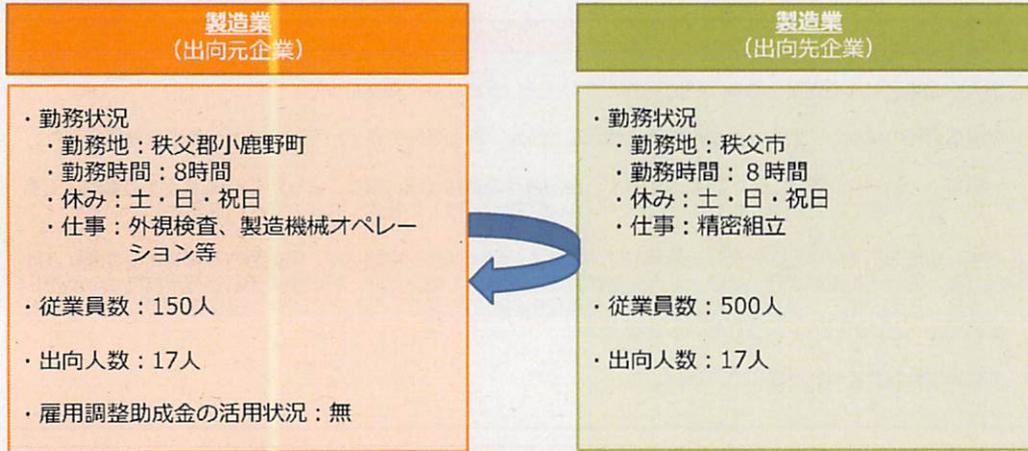
- ・ 公的証明書等の発行に関する知識や、自治体の仕事や考え方を知ることができた。
- ・ コールセンターでは、説明等の接客スキルが向上した。

Q. 出向を行っての感想は？

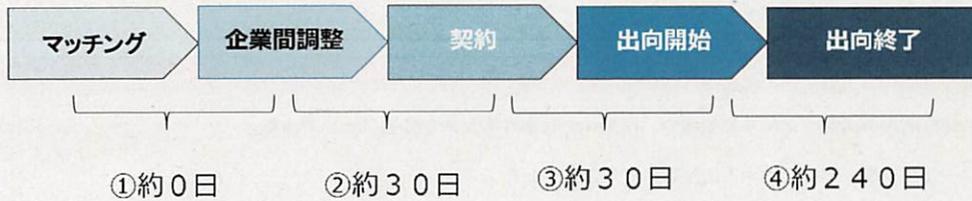
A.

- ・ 当初は手探りの状態で、出向する社員本人も含め、事務手続きや社員へのケアなど、不安を抱えていたが、出向先の皆さんや労働局の皆さんのサポートを受けながら（今も続いています）、徐々にではあるが、落ち着いてきている。
- ・ 面談時や出向から戻ってから、出向労働者が今までに経験しなかった仕事や現場の話を他の社員に話すことにより、刺激となっている。また、自身のモチベーション向上にもつながっている。
- ・ 今までに経験の無い業務のため、やりがいを感じる人、自分に合わないと感じる人など、人それぞれ出向先によって様々だった。
- ・ 社外出向が初めてのため、また、出向先が自治体のため、非常に効果があったと感じている。
- ・ 現段階では、社員の社会学習と業務改善が概ね両立できていると考えている。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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"> 業務内容のヒアリング 出向候補者選定 出向候補者の社員情報の提示 費用負担等契約条件の協議 当社社員代表（組合相当）と協議 	<ul style="list-style-type: none"> 候補者に対する在籍型出向説明会開催 本人同意書取得 出向先現地見学説明実施 産業雇用安定助成金計画申請書作成に関する労働局助成金センターへの問い合わせと条件整備 出向元、出向先双方による産業雇用安定助成金計画申請書作成及び内容確認、計画申請 	<ul style="list-style-type: none"> 出向先における勤怠情報の取得と出向元勤怠への変換 給与明細の作成 給与支払い 出向先に対する出向費用の請求 産業雇用安定助成金支給申請 出向者からの課題提起対応 不安や質問対応、必要に応じて出向先と協議し改善要請

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.
- LINEを活用した出向者が馴染みやすいコミュニケーション環境の構築。具体的には、出向リーダー2名とのLINEグループと、出向者全員が入るグループLINEを設置した。その結果、個人のLINEともやりとりできるようになり、出向者個人からの相談の対応も迅速にできた。出向元の現在の状況に関する情報も適宜発信し、出向先へ預けっぱなし感の出ない雰囲気づくりができた。グループが和むようなLINEスタンプの使用も効果的だと思う。
 - 出向先責任者（本社人事部長、工場業務責任者、ライン課長）とのコミュニケーションパスの確立と、何でも相談できる人的ネットワークの構築。今回は、出向先責任者に恵まれ、理想的な連携ができていると思う。
 - 精神的ケアは常に実施（実施者は出向リーダー、出向サブリーダー、出向元責任者）。
 - 気持ちだけではなく、評価（お金）でも示した。

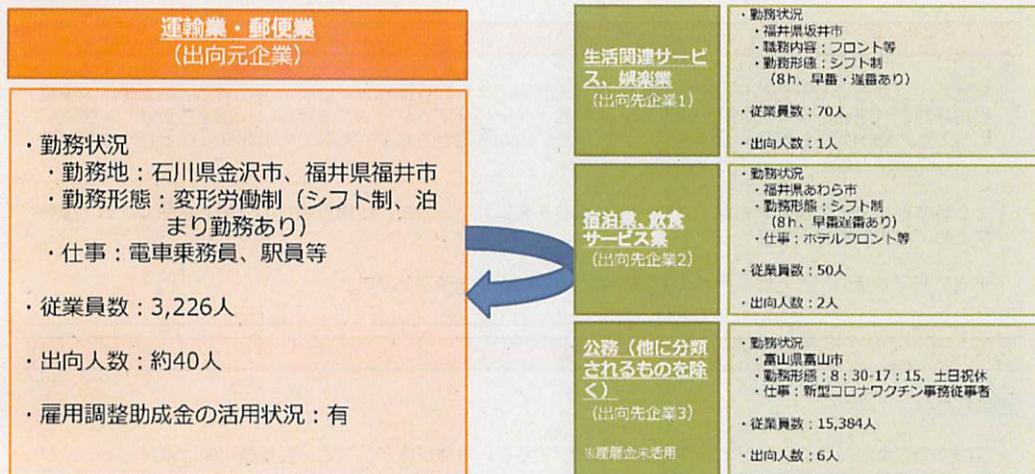
Q. 出向で送り出してよかったことについて

- A.
- 当社は7月から部分的な休業をしていて通常の労働ができていない。このような不安定な中で働くよりは、毎日仕事があり、厳しく高い目標の職場の中で、自らのスキルを高められる環境にいる方が労働意欲の維持・向上につながると解釈している。出向者が働く出向先は、この地域でも一流企業で、厳しい環境であることが知れ渡っている。そのような中で、脱落者も出ずに出向を続けられていること自体、当社の残留組にはよい効果をもたらしていると思う。また、出向者は出向先におけるメインラインで立派に活躍しており、私たちも誇らしく思う。
 - 当社は、ガラスや脆性材料の切断加工と蒸着加工を主業務としているが、出向者の多くは外観検査を担当している検査員であり、良品、不良品の規格に合わせた判断力と微細な対象物のハンドリング技術には自信があったが、精密な組立業務は未経験であった。タウトに縛られるライン作業も十二分に対応できることが証明でき、新たに微細組立の事業に進出できる可能性が出てきた。この点で大いに貢献してくれていると思う。
 - 前述の通り新しいスキルを身につけて戻ってくるため、そのスキルを活かした新しい事業展開の可能性が広がる。その意味でもその道の一流企業に在籍型出向する意義は極めて大きいと思う。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 当初は、当社の受注の急減で労働力が大幅に余剰になる対策を主たる目的として交渉を始めたが、実際に進めると、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。もちろん出向であるので派遣や業務委託のようにビジネスにはならないが、一流企業のマネジメントに100%浸かる中で新しく得られたものは大きい、と感じる。
 - まだ開始して3ヶ月しか経っておらず、これからどうなるかは不安もあるが、5月1日からの第一陣、7月1日からの第二陣も含めて、現在のところ、大きな問題なしに出向継続できていることは、出向者本人も出向元責任者である私自身も大きな自信になると思う。
 - なかなか難しく容易に創出できないが、物心両面でスキルを磨いた出向者に報いるためにも、新しい仕事を用意したい。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】

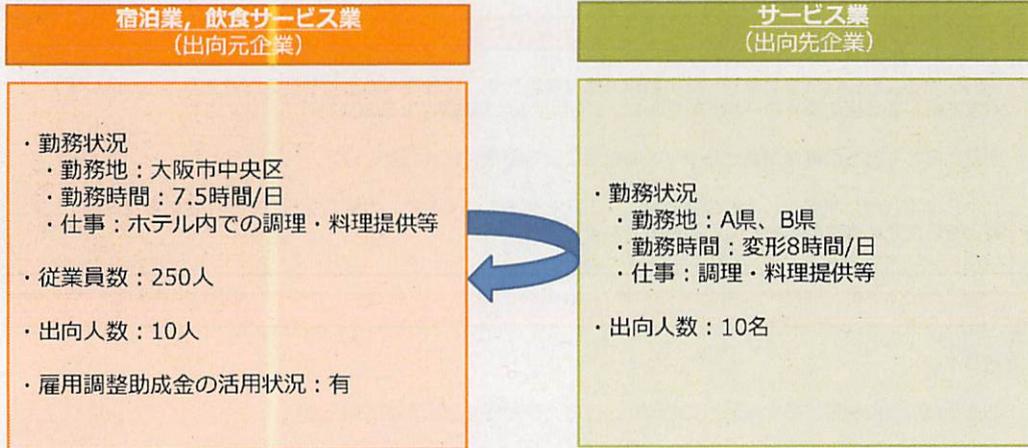


①マッチング～調整	②調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・自社より直接電話にて受け入れ事業所に新規開拓（知名度を含め、社員がやりたい、行きたいと思うようなところを開拓した）。 ・産業雇用安定センターからの紹介（3社すべて）。 ・社内公募（出向先の情報を求人票のような形式で社内に公開し、出向希望者を募る）を実施。定員を超える場合は調整をし、定員を下回る場合は、人事当局が調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約内容の調整、契約書の作成等（自社が元々グループ間での出向ノウハウがあったため、主導して進められている）。 ※社内の労働組合にも事前に調整をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向開始2週間前までに、正式な内示を出向者本人に出す。 ・マッチングから出向開始までの間、担当者間で会うのは（コロナ禍ということもあり）2回程度。メールや電話でほぼ毎日やりとりをするかたちとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ※現在、出向中。

出向元企業へのインタビュー

<p>Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて</p> <p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向によるストレス（これまでに無い勤務形態（夜勤）や、異業種への出向で新たに覚えることが多い等）に対するメンタル面のフォローをするために、2ヶ月に1回人事課による面談を行うことにした。 ・必要に応じて自社の健康増進センターの産業医による面談も行うことにした。 <p>※これらは現時点で制度化したのではなく、出向を進めていく中で、労働者からあがってきた意見を聞いて必要と感じたため取り組み始めているものである。</p>
<p>Q. 今後も在籍型出向を活用したいか</p> <p>A.</p> <p>活用したい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ある程度の出向希望人数は充足しているが、コロナ禍が終わるまでは活用したい。
<p>Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容</p> <p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向開始の5日～10日前に、以下の研修（半日程度）を行っている。 <ol style="list-style-type: none"> ①自社の人事課長から、出向目的（雇用維持と人材育成・自身の成長）や心得等の説明 ②在籍型出向にあたっての基本的な事項に関する研修教材動画の視聴（外部委託）
<p>Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善</p> <p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向先について、当初は接客スキルなど、今後のキャリア形成・能力開発につながる仕事（観光サービスなど）で探していたが、コロナ禍でなかなか受け入れ先が見つからなかったため、業種の幅を広げて探した結果、幅広い異業種への出向となった。（製造業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、公務部門）
<p>Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて</p> <p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本年（令和3年）6月1日から在籍型出向を始めており、現状、自社に戻ってきていないため、具体的な効果はまだ図れていないが、自社の人材育成として出向によりプラスのものを持って帰ってきてもらいたいと考えている。 ・なお、出向先からは、自社の社員は、「ルールを守る意識、安全意識が高い」と評価頂いたことがある。
<p>Q. 出向を経験した感想は？</p> <p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金制度も含め、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた自社にとっては助かっている。 ※ただし、助成金の書類作成が複雑難解と感じている。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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"> 従来から利用していた産業雇用安定センターから、出向先候補の紹介を受ける。 出向元従業員の出身専門学校からの情報で出向先が決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> 出向先との具体的調整（勤務地、出向条件の調整等）。 出向者の候補選定(約20名)、個別面談、調整実施、出向者の決定等。 助成金制度の詳細の確認、助成金センターへの問合せ。 従業員代表との調整、出向協定の締結 	<ul style="list-style-type: none"> 契約の締結。 助成金の申請手続き(計画書の提出)。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者への精神的ケアの取り組み(ヒヤリング、出向先との調整等)。 出向先との期間延長の可否調整。

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.
- 経営トップからの指示もあり、出向者への精神的ケアにはかなり配慮している。不定期ではあるが、人事担当者が訪問（場合により出向者が来た際）、電話、メール等でヒヤリングを行ない、相談も受けた。状況によっては、出向先にも相談・調整を行った。また、出向者同士でもメール等での情報交換など行っており、ストレス解消となっているようである。
 - 10名まとまった出向でもあり、リーダー役を1名入れた。また、従業員間での公平感も保つため、全員まとめた出向終了とする。
 - 出向に行って頂いたことは、今後の人事評価の上で配慮する予定である。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- コロナの収束が見えない状況で雇用過剰感は続いており、本件が終了しても、在籍型出向は検討したい。グループ内での出向も予定している。
 - 本出向の契約期間は、先方から延長の意向もあったが、出向者の負担や出向していない従業員との不公平感(*)にも配慮し、当初の9月末終了とする。出向延長でも可と言う出向者もいるが、まとめて全員戻すこととする。
 - *: 出向していない従業員（一時帰休を実施）との給与は変わらないため。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

- A.
- キャリア形成のため、出向者には若手を選定した。先方も若年層が多く、社員との交流面ではメリットになった。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

- A.
- 出向の経験はキャリア形成にも有効なので、出向者には若手を選んだ。出向先は会員制であり、サービス内容も異なることで経験の幅を広げられたと考えている。
 - 定期的に勉強会（アルコールの知識など）も実施していて、スキルアップにもつながったと考えている。
 - 出向による人件費の戻し入れは、雇用維持のためにもメリットが大きい。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 出向の経験はキャリア形成に有益であると認識している。
 - 経営トップの「雇用は守る」方針のため、(雇用調整助成金含め)人件費が補填されること、また戻ってくることが保証されていることは、極めて大きなメリットである。
 - 就業規則は出向元に合わせるとの認識であったが、細部のところで出向先の就業規則に当てはめられたりしたことが発生した。事前の取り決めが曖昧なところがあったと認識している。

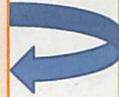
【基本情報】

製造業
(出向元企業)

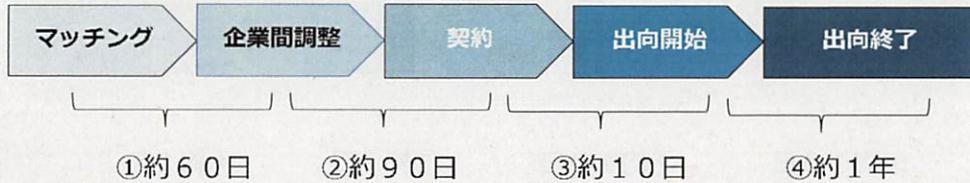
- ・勤務状況
 - ・勤務地：神戸市
 - ・勤務時間：8:00-20:00 (仕事により差)
 - ・休み：土・日・祝日調整
 - ・仕事：販売 (店頭商品売り)
- ・従業員数：301人以上
- ・出向人数：5人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

宿泊業・飲食サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：芦屋市
 - ・勤務時間：精肉 9:45-18:45
レストラン 8:45-18:45
 - ・休み：土・日・祝日調整
 - ・仕事：販売 (精肉販売) 4名、レストラン1名
- ・従業員数：101~300人
- ・出向人数：5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
・業務内容の話し合いを中心に実施	・業務内容の調整 ・契約の確認	・書類の準備と確認	※現在出向中

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.

- ・出向者に仕事の不安や心配をさせないために以下を実施した。
 - ・出向者5名の内1名が30歳代であり(あとの4名は入社2年目)、その者にリーダーとしてまとめ役の対応をしてもらっている。
 - ・非定期的ではあるが、出向者と面談をして配慮している。また出向元とも懇談をしている。問題があれば即対応したいと思っている。今のところは問題なし。
 - ・精肉担当は商品を知ってもらうためにOJTだけではなく試食してもらって感想を聞く等の研修を実施。レストランも同様な研修を実施。製品を知ってもらうよう研修に工夫している。
 - ・出向先の社員と同等の扱い(忌引き等)をしている。
 - ・出向者へ感謝の気持ちを言葉に出している。出向者5名は明るい人材だったので大変助かった面もある。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・即戦力になっている。全く違和感もなく仕事をしてもらっているし、出向元から感謝されている。本当に助かっており、来年の3月には移籍してほしいぐらいなので引き続き活用したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・精肉部門は人員が不足していたため、製品販売の中核的人材(即戦力)を希望していた。出向元の販売店の経験者に来てもらったので、当方の要望と合致した人材であり、即戦力で助かっている。

Q. 出向を行っての感想は?

A.

- ・期待以上のものが出ている。当初の目的の人材不足解消にプラスして、出向者のレベルの高い販売対応は出向先の従業員の勉強になる。
- ・出向元の選定や出向者の選定について、同業者で同様な業務内容の出向者だと戦力になったと思った(今回は出向者の接客能力や販売能力が高かったので当方の要望にぴったりと当てはまった)。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：デパート店頭販売
- ・ 出向先企業での仕事：精肉店店頭販売

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 同じ店頭販売であっても「忙しさに対する仕事のやり方」は違うため実地で経験できるのは今後のキャリアに役立つと感じている。

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ 店頭販売は出向先でOJTにより実施。
 - ・ 肉製品の特徴を知るために、それぞれの味見をして製品説明のやり方について研修した。この研修はお客様への説明に役立った。

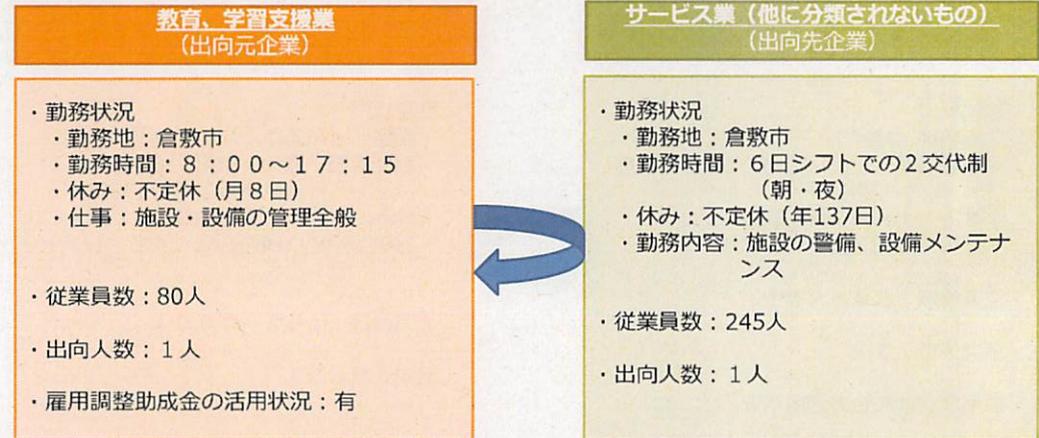
Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向先の方と面談してくれているので支援は必要なかった。私以外の4名についても同様である。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 雇用を維持できているので大変感謝している。
 - ・ 休業するよりも雇用の維持が大切だと思った。休んでいるより働いている方がいい。

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先企業とは従来より様々な面で交流があったため、業務内容や社風等に関しては十分に認知していた。出向先が求めている人物像、仕事等が合致したことで、マッチングから調整開始に至るまで支障なくスムーズに進めることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在籍型出向の実施に向けて細かい条件等を互いに提示し、両社および出向対象者にとって最良の妥協点を模索した。 ・ 出向対象者の意見や希望を十分に聴取し、不安や心配の解消に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約内容を精査し、出向者、出向元、出向先の三者にとって不備、不利な点がないよう社労士を含めてチェック。スムーズに出向を開始することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ※出向期間は令和4年3月末まで。 ・ 出向者に対しては、勤務状況等の聞き取りを含めて、個別面談を月1回程度行っている。出向者もはつらつとした様子で、現在まで問題等は何ら生じていない。

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.
- ・出向先企業の選定・決定については、従来から取引や交流のある企業に対して、どのような仕事、人物像を欲しているかの情報収集を行った。
 - ・在籍型出向を成功させる上で最も大切なことは、出向者に対する丁寧な説明と出向前・中・後におけるフォローだと考えている。そうした考えのもと、経営状況や在籍型出向の詳細を説明した上で、意見交換を通して出向対象者の疑問や不安を一つひとつ解消するよう努めた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- ・現時点では出向期間を1年間に設定しているが、コロナ禍の今後の状況によっては出向期間終了後の活用も考えなくてはならないと思っている。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

- A.
- ・出向者の現在の業務スキルが活かせるマッチング（出向先の業種）が大切であるとする。出向先の職場に経験豊富で優れたスキルを持った人材がおり、先進的な設備機器やシステムおよび規則・手順を整えて業務を遂行している環境であれば、出向者自身が学ぶものは多いと考える。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

- A.
- ・在籍型出向ということで、出向期間終了後は元の職場に復帰して働いてもらえるということが非常に大きなメリットであると感じている。出向者自身にとっての安心感にもつながり、また他社での先進的な警備システム、メンテナンス技術の修得、経験を積めるということで、本人のモチベーションも高いように思う。
 - ・出向元としてのメリットは、やはり雇用の維持という点が大きい。

Q. 出向を行ったの感想は？

- A.
- ・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。
 - ・経営を考えた場合、非常にありがたい制度であると感謝している。いつまで続くか分からないコロナ禍の中で経営状況は悪化の一途を辿り、非常に厳しいものがある。こうした中、出向元企業にとっては大切な職員の雇用維持が図れ、出向先企業にとっては人員不足の解消につながり、さらに両者に助成金が支給される制度には心底感服している。しかし、こうした状況が続くことは本意ではないので、早く元の状態に戻ってほしいと願っているのが本音である。
 - ・出向効果の一環であると思うが、職場内において（予期せぬ）連帯感が生まれたように感じる。その理由は次のようなものである。出向元においては、人材を出向させることで人手が足りなくなる業種分野が少なからず生じることは否めない。そうした中、手薄となった業務を他部署のスタッフが自ら手分けして、互いに協力してフォローする場面が多く見られるようになった。苦しい状況にありながらも、お互いの積極的な協力やコミュニケーションを通してみんなで一丸となって現況を乗り切ろうとする気運が生まれたように感じる。これも大きな効果であると思っている。

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：施設・設備の管理全般
- ・出向先企業での仕事：施設警備、設備メンテナンス

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・警備の規模や手順、統制などすべてが未経験のもので、毎日が勉強の連続である。また、警備のシステムや機器等の操作を覚えることも今後につながると思う。

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・OJTで警備の手順や規則、セキュリティ関連のシステム機器等の操作を教えてもらっている。丁寧なマニュアルが整備されており、非常に分かりやすい。

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・月1回程度の個別面談。

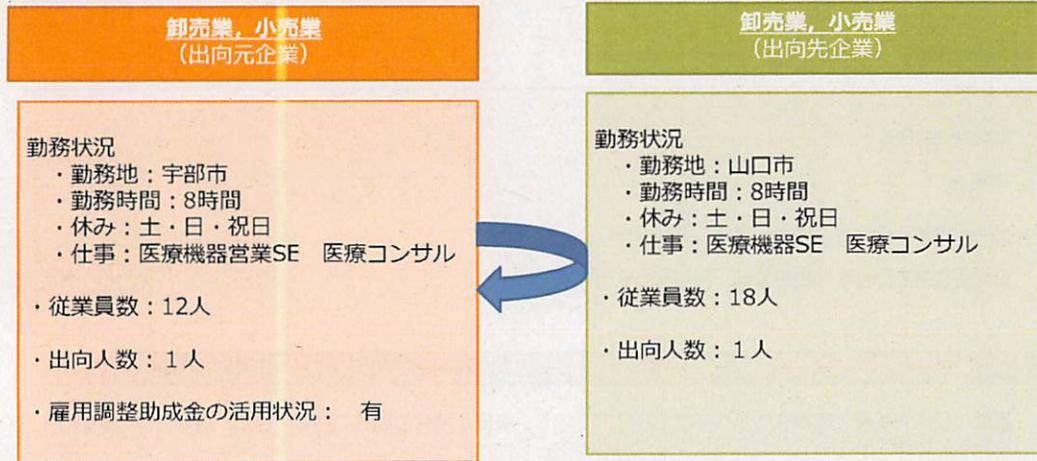
Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- ・出向前のきめ細かい説明で少しは安心していたものの、新しい職場で知らない人たちに囲まれて問題なく仕事ができるかどうかというのが一番大きな不安だった。
 - ・出向先の職場は比較的に高齢者の方が多く、とても可愛がってもらいながら仕事をしている。6日シフトでの2交代制という勤務時間にもすぐに慣れ、現在は警備システム等の操作を教えてもらっている。仕事は厳しく統制されているが、職場の雰囲気は明るく、出向前に感じていた不安も現在ではない。

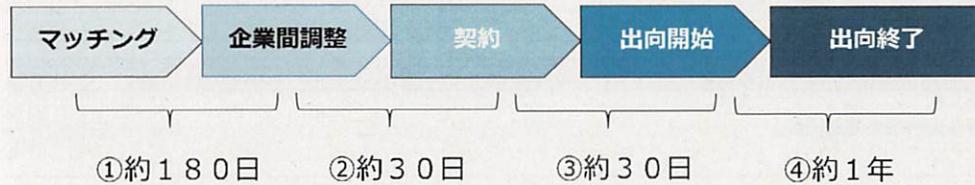
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・まだ出向期間が短いので確定的な感想は言えない。ただ、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。
 - ・運が良かったのかもしれないが、面倒見のいい人たちに囲まれて優しく教えてもらえるのは非常にありがたいと思っている。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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
・後半3ヶ月は出向労働者を交えての面談及び調整。 ・社会保険労務士の先生への相談をし、就業規則などの相談にのっていただく。	・出向労働者が理解と納得をされた後に契約締結（契約書については社労士の先生にも相談した上で作成）。	・出向元での得意先へ出向する旨を周知徹底し、引き継ぎを行う。	※契約は令和3年5月1日～令和4年4月30日まで。現在出向して約4ヶ月経過し、順調に仕事が出来ていることを確認。

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.
 ・約3か月間、出向労働者同席にて3者面談を継続させ、相互の理解を深めることに注力した。
 ・出向労働者への精神的ケアの取組、個別面談にて今回の出向への理解（在籍型であること）を求め、本人のキャリアアップ形成につながることや出向先での好影響を期待していること、収入も同様に得られることを事前にしっかり理解していただけるよう努めた。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.
 ・出向労働者の労働意欲の維持・向上につながり、キャリア形成・能力開発にもつながる。
 ・本人への刺激になり、自社の業務改善や職場の活性化に期待できる。

Q. 出向を行ったの感想は？

A.
 ・途中経過では出向前に期待していたおりの好影響が出ており、出向先からも良い評価をいただいている。収益が低迷している時期にこのような在籍型出向で雇用をシェアすることで、双方にとってWIN-WINの関係を構築していると思う。

出向先企業へのインタビュー

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.
 ・出向を受け入れることにより、自社の若手社員の営業への刺激になる。
 ・社会人としての基礎的なスキルを学ぶことが出来、ミーティング・営業同行によるコミュニケーションの取り方など、自社労働者にとってのスキルアップにつながる。
 ・また同じSEの先輩として専門知識も学ぶことが出来ている（社内教育とは傾聴の度合いが違う）。
 ・出向元で医療コンサルの営業活動における市場の間口を広げることが出来ている。

Q. 出向を行ったの感想は？

A.
 ・人材への投資が出来る点が一番の価値を感じる。既に出向して来ていただき約4ヶ月だが、その効果は現れている。常に営業同行を申し出る社員も多く、学ぶ点はまだまだあるようだ。
 ・得意先からも今までに無い要望や相談をされるようになってきている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中。
- ・ 60歳代
- ・ 出向元企業での仕事：医療機器のSE営業・医療コンサル
- ・ 出向先企業での仕事：医療機器SEとして販売アドバイザー及び医療コンサル

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向元での事前打ち合わせ（3者面談）に丁寧に時間をかけていただき、しっかりとした動機付けをいただいた。このような在籍型出向であることの打ち合わせが大切と感じた。
 - ・ 出向中も出向元・出向先の責任者が定期的な面談による情報交換で気遣ってくれることで、安心して仕事に注力できる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 取引をしているメーカー、ディーラー、ユーザー等の情報入手に関して、営業の幅を広げていくなか、提案力が更に身に付いたように考える。
 - ・ 専門職のSEとして、若手社員への指導育成を行っている。

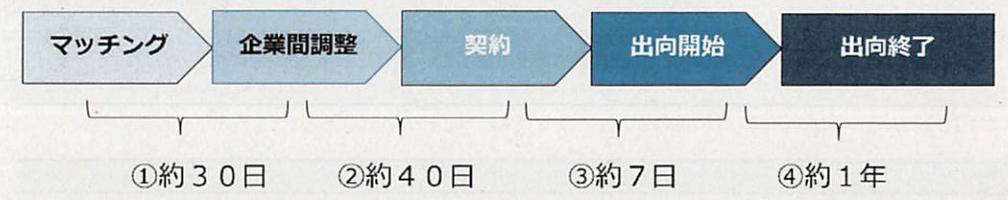
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 出向元では自分以外にSEがないため、SEとして若干疎外感を感じていた。出向元での医療コンサルで得意先とのコミュニケーションを円滑に行い、営業として結果に結びつく活動をしていたことが、出向先では若手社員への指導育成のOJTとして役立っており、とてもうれしく思う。営業得意先の間口が広がっていることへの感謝もされている。
 - ・ 出向先において、出向元での経験が大変役立っている点が、出向元への感謝にも結びついている。
 - ・ 助成金の活用により、コロナ禍においても人材育成への投資が可能となることは、有意義であると感じる。

【基本情報】

卸売業, 小売業 (出向元企業)	運輸業, 郵便業 (出向先企業)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地：秋田市 ・ 勤務時間：8:30-17:30 ・ 休み：土日 ・ 仕事：倉庫内作業員、配達ドライバー（注文商品のピッキング、積み込み、配達） ・ 従業員数：127人 ・ 出向人数：1人 ・ 雇用調整助成金の活用状況：有 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地：秋田市 ・ 勤務時間：8:15-17:15 ・ 休み：土日 ・ 仕事：倉庫内作業員（フォークリフト運転、ピッキング作業、積み込み） ・ 従業員数：80人 ・ 出向人数：1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"> ・ 取引先である出向元から当初3名を打診されたが、空きが1名しかなく、1名だけ受け入を決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務内容、就業規則、賃金負担割合、休日等の契約内容の取り決めを週に1回程度、電話又は出向元に出向して行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産雇金の活用を前提にしていたので書類を整えるのに時間を要した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向が始まってからフォークリフトの資格を取得してもらった（その際の費用は出向元の負担）。 ・ 特に面談などはしていないが、日々上司から声を掛け、もし様子の変化などあったらすぐに報告してもらおうようにしている。

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.
 ・出向を引き受ける際、業務上必要であるため、フォークリフト運転技能資格を取得条件とし、その際の費用負担も出向元へお願いした。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.
 活用したい。
 ・出向してからの様子を見ると、こちらとしては条件が合えば出向の延長をお願いしたいと思っている。その場合は業務内容が追加（ドライバー業務）になる為、本人の気持ち次第で変更になると思う。

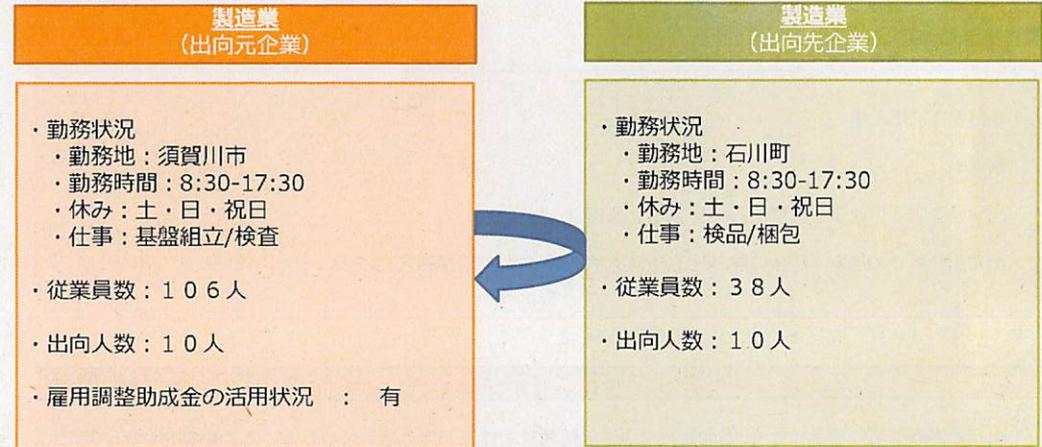
Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.
 ・中途採用者が未経験者という前提として比較した場合、今回の出向者においては、職務内容がほぼ同じという点で、即戦力になっているので非常にありがたい存在。
 ・たった一人入るだけで、休憩時間が確保出来たり、物理的にも心理的にも余裕が生まれたりして、職場の雰囲気も良くなっている。その人の持つ性格などもあると思うが、全体に及ぼす影響は大きいと感じている。

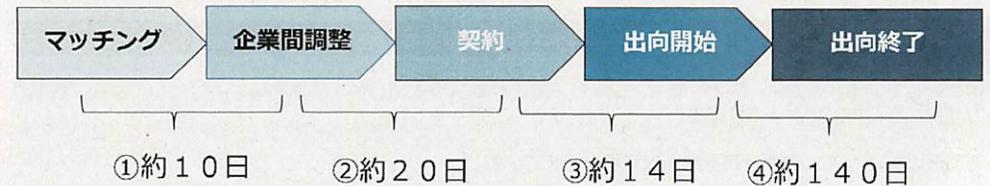
Q. 出向を行っての感想は？

A.
 ・今回出向者を受け入れて、デメリット0であると感じている。出向元と出向先の業務内容が近いこと、就業場所が変わらないこと、既に社員同士の顔を知っていることなど、労働者にとっても良い環境で出向が出来たのは3者にとって良かったと思う。
 ・出向労働者が入ったことで、自社の社員の中にも、緊張感も加わり新鮮な雰囲気を感じる。管理職からの評判もよい。

【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
・契約しているコンサルティング会社からの紹介により、出向元と出向元が契約する会計事務所、計4社で顔合わせを実施。	・契約までの調整は出向元と直接実施。出向労働者の就業場所が確保できず、賃貸契約物件をこれから探すという状況で、出向元工場建屋内の一部を借りることで協議をすすめ、出向契約とは別に賃貸契約を締結し就業場所とした。	・契約書類作成。	・申請書類作成のうえ、助成金申請。 ・出向労働者に対して社内ルールを説明。

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.
- ・就業規則等の整備
外部に頼まず社内に対応したが、特に苦労したことはなかった。
 - ・出向労働者への精神的ケアの取組（週1回程度各個人と面談を実施。）
出向労働者の中で代表者を決めて、日常的に意見・要望を取りまとめてもらい都度相談等してもらいながら対応している。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・生産見込みとして来年夏まで予定は入っている。それ以降も継続する可能性がある。
 - ・引き続き産業雇用安定助成金を活用していきたいが、出向元事業所との調整が必要になる。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

- A.
- ・社内ルールを説明した程度。今回の出向労働者は製造業に対するスキルを持っているので、教育訓練は必要なかった。

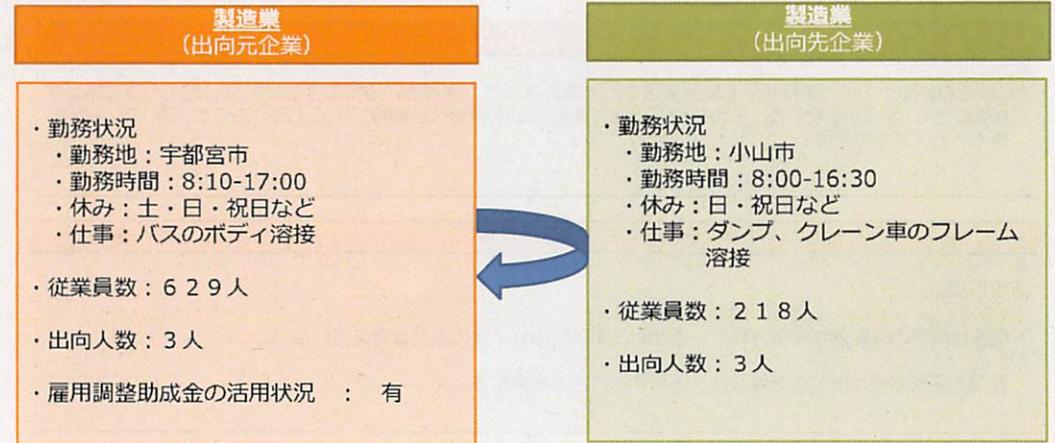
Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・中途採用と比較して、感じる違いやメリットなど
通常従業員を雇い入れる場合、基本ノウハウから教育して手作業に慣れて技術を習得するまで数ヶ月を要するが、今回の出向労働者は製造業を長く経験されていることから、即戦力として従事していただけて大変ありがたい。

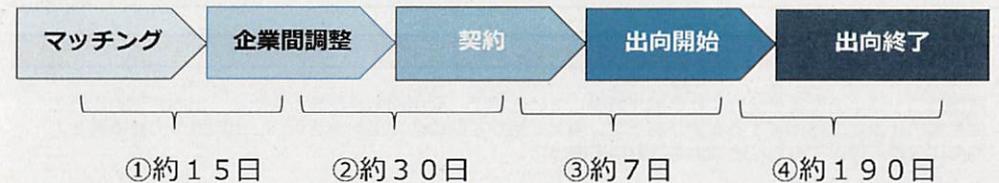
Q. 出向を行ったの感想は？

- A.
- ・パート労働者を新規に採用した場合と今回の出向を比較すると、想定していた以上に生産量が上回っており、売上も上がっている。
 - ・対象労働者の作業の様子を見て出向元事業所が持つノウハウや仕事に対する姿勢等を吸収（良いところを取り入れたい）し、社員のレベルアップを図りたいと考えているが、出向開始からまだ日がたっていないこともあり、これからの取り組み課題として考えていきたい。

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の中、出向元から積極的に持ちかけられたもので、先方は、出向に関する知識が高くリードしてもらい、出向元の送り出し可能人員、当社での受け入れ可能人員を十分に精査・協議して、次に進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向元の総務、労働グループ事務局が来社しカメラを撮るなど、事業実態等を視察。 ・賃金、出向期間、住居関係、その他出向条件等を協議。 ・出向元企業の事務局等が出向先を視察し、工場内等を写真に撮るなど事業実態を把握し、出向候補者の説明に活用して、安心感の確保に努めた。 	<p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向元のリードで、「産業雇用安定助成金実施計画書」を作成。 <p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「産業雇用安定助成金実施計画申請書」の作成の際、必須となる事項について、厚生労働省のホームページを参照。 ・出向候補者は、ほとんどが出向経験者で慣れているが、不安材料があればいつでも相談できるような体制作りに配慮した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向期間中も出向元の総務及び労働グループの担当者が来社し、出向者のフォローを行っていた。

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.
- ・出向労働者と、強い信頼関係を維持することを重要視した。信頼感が維持できなければ、出向も長続きせず成功できないものとする。そのため、出向労働者との信頼関係を維持できるよう、コミュニケーションを多くとり、絆を深めた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用しない。
- ・現在は雇用の過剰感が解消されているため、出向期限終了後の活用は考えていない。
 - ・雇用の過剰感等が出てきた場合は、活用することも考慮する。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

- A.
- ・当社の出向労働者は、ほとんどが出向経験者で慣れているということもあるため、当社では特に教育訓練等は実施していなかったが、出向先で教育訓練を受けている。

Q. 出向してよかったことについて

- A.
- ・新型コロナウイルスの影響を受けて仕事量が減少していた中で、雇用過剰感があったため、出向労働者以外の労働者の仕事量の確保をする必要があった。産業雇用安定助成金の出向を活用し、出向者分の仕事量を、他の従業員に確保できたことは大きな利点であった。
 - ・出向先の仕事が、ダンプ、クレーン車の溶接で、当社の行うバスのボディ溶接と仕事が類似していたので、出向者としては仕事がやり易かった。
 - ・類似する仕事ではあったが、使用する機械、塗料など異なる点もあり、学ぶことが多かった。出向元に戻って学んだことを活用していることが、他の従業員の良い刺激となっており当社としてもプラスとなった。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・出向先での仕事内容が、当社のもので仕事が類似していたため、出向者にとり仕事が合っていた。
 - ・出向先での仕事に興味を持ち、積極的に仕事に取り組み多くを学んできた。当社へ戻り、当社で活用し、他の従業員の刺激となっている。
 - ・出向先での評価は、勤勉家で仕事を支援してもらい、感謝しているとのことだった。出向期間を延長してもらいたい位だと出向先から言われた。

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.
- ・出向元がリードする形で、事前に出向労働者に適した作業内容等の情報を与えてもらった。当社はそれを基に、出向者の能力等に適したところの配置等の作業計画を組んだ。出向元の配慮に感謝する。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・現在も人手不足が続いているため。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

- A.
- ・出向労働者の受入初日に、危険を伴う溶接の安全対策等、十分教育訓練を行った（技術はすでにありと判断した）。他の作業等については、その都度相談や、実戦での訓練を行った。
 - ・当社はダンプ等のフレームの溶接を行い、出向元はバスのボディ溶接を行っていた。同じ溶接でも仕事の内容が異なるため、お互い技術能力の開発となった。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・産業雇用安定助成金制度を利用し、助成金の援助を受けられたこと。
 - ・人手不足が解消されたこと当社は、車両関係の溶接が可能な者を希望していたところ、出向元から話が有り、希望にかなった人材の援助が得られた。
 - ・出向労働者を受け入れたことにより、客感的に視て、他の従業員に良い刺激を与えられたこと。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・出向労働者を受け入れたことにより、客感的に視て明らかに、他の労働者に対し良い刺激を与えることができた。
 - ・出向制度をあまり知らずにいたところ、出向元から直接アプローチされ、出向制度を活用し人手不足の解消となり、本当に良かったと思う。
 - ・未だ人手不足感があり、チャンスがあれば利用したいと思っている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了（令和3年7月）
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：バスのボディ溶接
- ・ 出向先企業での仕事：ダンプフレームの溶接

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 同じ溶接でも、使用する機械、塗料が異なり、技術面で得るところが多かった。

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ 仕事で分からないところは気軽に相談でき、親切に指導してくれた。
 - ・ 出向初日に、溶接に関する危険性や安全対策の教育訓練をしっかり受けた。その他細部については、その都度相談や実戦で訓練を受けた。

Q. 出向前の不安とその後

- A.
- ・ 仕事で分からないところは相談でき、親切に指導してくれた。
 - ・ 個人的なことだが、渋滞で通勤に苦労した。

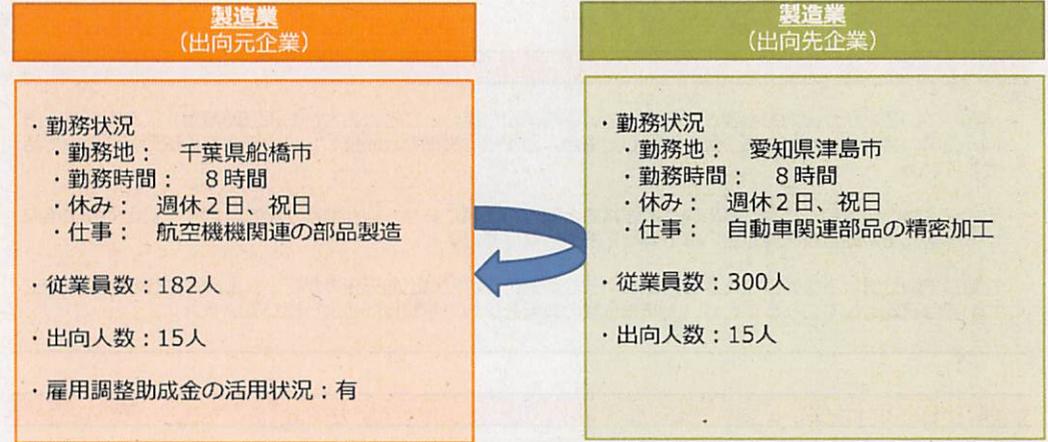
Q. 追加を希望する支援内容

- A.
- ・ 出向元で、出向制度を活用してもらい、仕事が続けられたことに感謝している。
 - ・ 出向元の総務、労働グループの方々には、類似する仕事を探すなど、苦労を掛けしたが、この制度に助けられたと思っている。

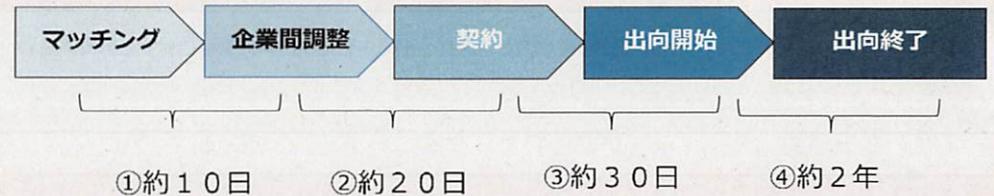
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 同じ溶接でも、使用する機械、塗料が異なり、技術面で得るところが多かったので、良い経験だったと思う。

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向元企業経営者から出向先企業経営者に在籍出向を打診。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先企業は自動車部品の精密加工を主力商品としており、外国人労働者が入国できないので、出向元企業の経営者の提案を受け入れる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先企業で出向労働者を誰にするかについて話し合いが長引き、説明会などに時間を必要とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2年間の出向期間に出向元従業員が入れ替わりながら、契約期間、在籍出向を継続する予定。

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.
- ・ 出向している場所が出向労働者が従来働いている場所から遠いところ（名古屋および関西圏）にあるため、出向元企業の営業マンが出向先企業を訪問した場合、必ず出向労働者と面談し、出向元企業の現況等について話をしている。
 - ・ 出向元企業の経営者（社長）も出向先の経営者と親しい間柄にあり、何か問題が起こればすぐに出向先に出向して出向先企業経営者と話し合いの上問題を解決している。
 - ・ 在籍型出向における書類作成を含めたいろいろな作業については出向元企業が行い、出向先に係わる種類等については確認をしてもらうことで、出向先企業の負担を少しでも和らげようとしている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- ・ 新型コロナウイルスの影響がなくなっても、航空機の部品製造業界がコロナ前に戻るには半年～1年はずれ込むことが予想されているので、それまでは在籍型出向は続けることになる予想している。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

- A.
- ・ 自動車部品製造等においては、特殊技術が必用なので、適宜、出向先企業が出向労働者に対する教育訓練や安全教育等を行っている。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

- A.
- ・ 以前は休業手当として従来賃金の80%を支給し、従業員に副業を許可し生計維持をさせていたが、在籍型出向をすることで給料が上昇（出向先企業について残業等あり）し、従業員にとって収入増となったこと。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・ 出向元企業としては、航空機関連の仕事が減っており、熟練社員に仕事がない状況にあったが、出向先企業の業態が自動車関連の精密加工ということで、仕事に親和性があり、熟練社員の経験が活かされているため、在籍型出向制度に満足している。

【基本情報】

製造業 (出向元企業)	製造業 (出向先企業)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地：藤沢市 ・ 勤務時間：7時間45分+休憩1時間 ・ 休み：年間休日121日 ・ 仕事：精密部品メーカーでの生産管理等 ・ 従業員数：609人 ・ 出向人数：27人 ・ 雇用調整助成金の活用状況：有 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地：海老名市 ・ 勤務時間：実働7時間40分 ・ 休み：年間休日121日 ・ 仕事：輸送用機器製造業での技術仕事 ・ 従業員数：782人 ・ 出向人数：27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
[出向先] ・ 産業雇用安定センターと出向元企業の選定、費金負担率、希望仕事、担当仕事等の調整	・ 出向労働者の工場見学、ガイダンス等の実施		

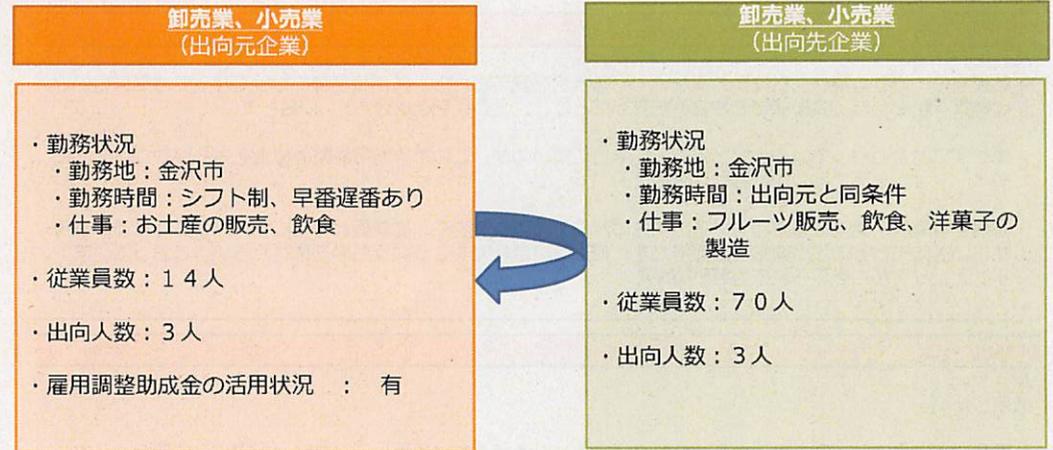
出向先企業へのインタビュー

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて
A. ・自社工場特有の安全ルール等の研修・教育訓練、実務担当者からOJT実施している。
Q. 出向を受け入れてよかったことについて
A. ・慢性的な人手不足が継続しているなか、特に技術職を希望しており、産業雇用安定センターに問い合わせしたところ、マッチングにつながった。製造業の経験者なので、対応しやすい。 ・中途採用を行おうとすると、書類選考、面接、内定、意思確認等の手間暇がかかるが、出向を活用すると、採用業務を省力化できることから、効率が上がった。 ・出向者の選定に関しては、企業的・経歴的にも信頼できるので、出向元に一任したところ、製造業経験者であり、経歴も明確な人材の確保につながった。
Q. 出向を行っての感想は？
A. ・産業雇用安定助成金については、企業にとっては、固定費削減につながり、活用しがいがある。ただ、申請に関して、出向元が対応するものの、当社にも各種資料の提出が求められ、非常に対応に時間がかかったので、簡素化を是非お願いしたい。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】
・8月現在、出向中 ・40歳代 ・出向元企業での業種・仕事：部品の手加工 ・出向先企業での業種・仕事：エンジン組立
Q. 出向を通じて得られた職業能力等
A. ・ラインに滞りなく部品を共有する作業スピードと、正確性の追求。 ・体調を整え、自分を鼓舞して仕事を完遂する意識が身についた。
Q. 出向を経験した感想は？
A. ・エンジンの組立ラインには興味があり、直接みてみたいと考えた事があったので、願いが叶った状況となった。具体的には、ピストンリング、ハーネス等を自分自身で直接確認することができたので、良い経験になったと思う。

【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
<ul style="list-style-type: none"> 社長同士が知人であることがきっかけ。共通の知人である顧問社労士を含めた3人で話し合った結果、即戦力になる【飲食＝飲食】からはじめればうまくいくのではないかと考え、スタート。 出向を受け入れるにあたり、企業文化の違い等話し合った。 	<ul style="list-style-type: none"> 契約内容の調整、契約書の作成等 双方の社長、顧問社労士と3人で作成した。 在籍型出向の説明と出向希望者の公募 実際に出向先のパフェを買ってきて、従業員と食べながら話をした。「雇用調整助成金も今後100%はもらえなくなる可能性もある、スキルも身につかない、出向先ではこれ（パフェ）を作ってほしい、スキルを身につけて帰ってきてほしい」、と伝えたところ、対象となる従業員全員が出向を希望。 社長自ら出向先の現場に従業員を連れて行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。 	<ul style="list-style-type: none"> ※現在、出向中。 ・出向元は、週1回程度、電話による出向労働者へのフォローを行っている。 	30

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.
- ・社長自ら、自社の現状、従業員の置かれている状況を説明した上、スキルを身につけて帰ってきてほしいと従業員へ話をした。立候補制で希望者を募ったところ、全員が手をあげた。(7名)
 - ・働かずにお金もらっている状態が果たして本当に良いのか、このまま雇用調整助成金をもらいつづけて、モチベーションを保てるのか、等の話をした。
 - ・説明する際は、実際に販売している出向先のパフェを買ってきて、従業員と一緒に食べながら「こういう美味しいものを作るのが出向先での仕事です。将来的に自社でもこういうものを作れたらいいと思っています」と、リアルに感じられる内容も加えた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・現在の出向先でも、それ以外の企業でも希望するところがあれば活用してみたい。出向による新たなスキルの獲得を期待している。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

- A.
- ・社長自ら、従業員へ向けて出向する目的を丁寧に説明した。なぜ出向するのか、労働力として行くのではなく、スキルを身につけて帰ってきてほしいと伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

- A.
- ・従業員に多様なスキルが身につく。出向元・先ともに飲食で似ているところもあるが、出向先はフルーツを専門的に扱う会社であり、パフェ等スイーツ商品を学ぶ良い機会となっている。
 - ・他社を知ることによって、自社の良さを知る良い機会にもなっている。
 - ・現在出向中だが、すでに従業員からのフィードバックがある。労働者本人のモチベーション維持にもなっているようである。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・現在出向中ではあるが、すでにいくつかのフィードバックがあり。出向中の従業員の提案を受け、2022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。元々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従業員には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。
 - ・現時点での出向についての効果はプラスだけである。
 - ・従業員へのフォローも週に1回程度、専務・人事担当（社長の母親）から従業員へ直接電話にて行っている。
 - ・社長宅に寄ってもらったりと、アットホームな社風は保ったままであり、良好である。

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.
- ・製造責任者による教育を延べ3日間行った。
 - ・あくまで、出向元・出向先、異なる会社の社員であることを忘れないようにした。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・具体的には、来年（2022年3月）まで活用したい。労働者が出向元へ戻る際には、自社のフランチャイズ化を可能にしたい。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

- A.
- ・変化のスピードが速いので、そのような事を考えるより、まずは出向を急ぐことが大切だと思う。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・正社員の人手不足が解消され、自社従業員の業務負担を軽減できた。
 - ・他社の従業員を受け入れることで、よりビジネスライクな職場に変化した。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 現在（2021年8月31日）出向中だが、すでに在籍型出向活用前に想定した効果を得られている。素晴らしい制度であると思う。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：デザート製造
- ・ 出向先企業での仕事：フルーツのカット、デザート製造

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 在籍型出向の経験は、今後の自身のキャリアにおいて役に立つと思う。
 - ・ 同じ組織の中にいるだけでは、固定観念にしば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。

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ 出向先にて指導してもらったため、出向先での訓練は特に必要なかった。

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向元の上司から励ましの言葉をもらったことが自身に対しての支援となった。

Q. 出向前の不安とその後

- A.
- ・ 経験した事のない仕事内容に従事することや、新しい人間関係に馴染めるかどうかという点で出向前に不安や悩みはあったが、実際に出向してみて不安や悩みは減少した。
 - ・ どのような場所でも同じだと思うが、始めの数週間から1ヶ月程度の間、仕事に慣れる努力をすれば、ある程度の不安や悩みは減少すると思う。

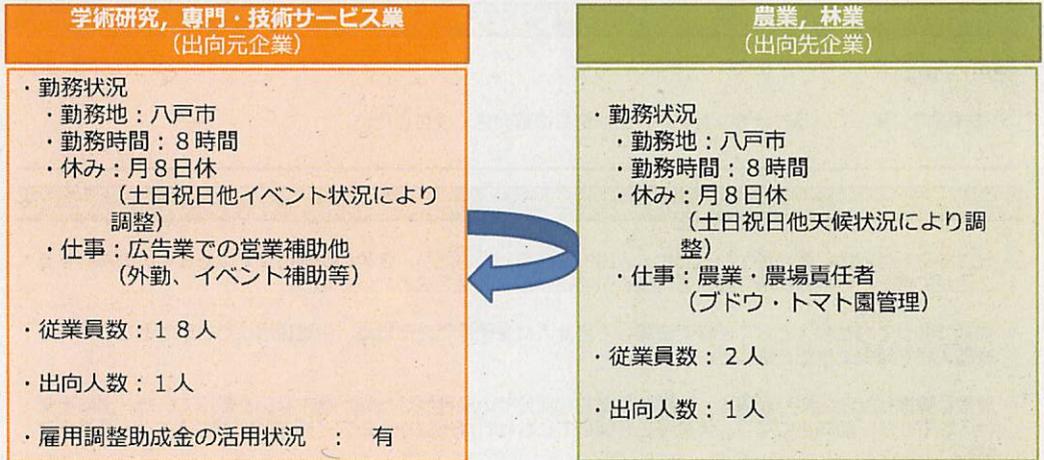
Q. 追加を希望する支援内容

- A.
- ・ 今までどおり、出向元から応援してもらえれば特に追加を希望する内容は無い。

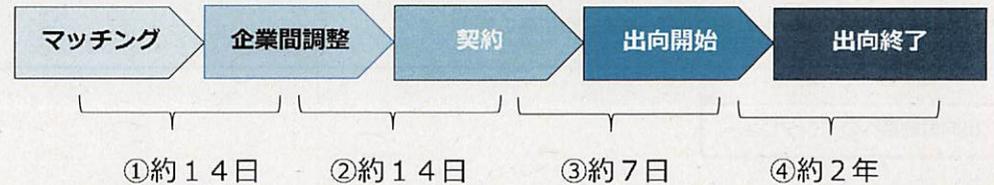
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 出向元の会社に在籍しているという安心感がある中で、新しい仕事を体験できることは良いことだと思う。

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・ もともと取引のあった出向元より出向の提案をいただき、了承。 ※ほぼほぼ、出向元で作業調整をしていただいた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務内容や雇用条件を確認の上、契約。本人の雇用条件が出向元と変わらないように打ち合わせ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人、出向元と時期をすり合わせ、出向を開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ※現在、出向中。

出向先企業へのインタビュー

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.
活用したい。
・具体的に公募しているわけではないが、話ができれば前向きに検討したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.
・ミニトマトは収穫に手間がかかるため、人出不足に陥っていたが、2年の期限付きではあるものの解消することができた。今後の採用計画は2年後に引き継ぐ形で人材を求めたいと思う。
・他社であっても社会人として一線で活躍してきた人材を確保できたため、中途採用よりも戦力として期待できる人材を確保できたと感じている。
・農業は異業他社との関りが薄く、社員の教養的な部分での成長がなかなか進まないと感じていた。出向を受け入れてから、前向きになり、異業種を経験してこなければ出なかったアイデアが生まれるなど、活性化を感じた。

Q. 出向を行っての感想は？

A.
・農業として慢性的な人材不足であるため、非常に助かっている。
・また、既存のスタッフへの良い影響があるように感じた。

出向労働者へのインタビュー

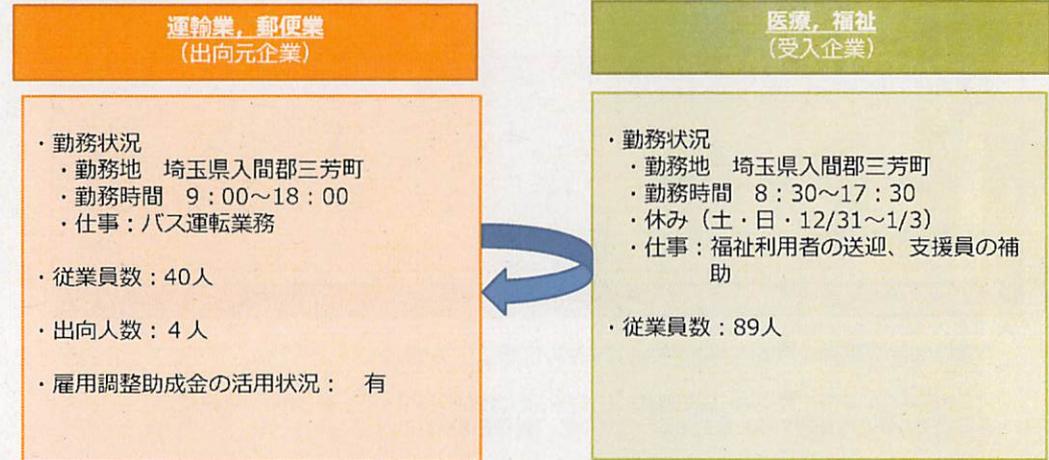
【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中（8月現在）
- ・ 年齢：40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：広告業（イベントスタッフ、営業補助）
- ・ 出向先企業での仕事：農業・農場責任者（ブドウ・トマト園管理）

Q. 出向を経験した感想は？

A.
・ 出向前は雇用継続面での不安があったが、興味のある農業に関わることができ、やりがいを持って働くことができています。
・ 教育訓練を受けていないため、農業実習、実践等に関わるものの教育訓練があれば良い。

【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
[出向先] ・ 出向元企業の職員状況がどのような状況かヒアリング ・ 出向元企業の今後の仕事の動向をヒアリング	・ 出向元、出向先の連絡、相談窓口の選定 ・ 必要書類の用意 ・ 出向職員の出向先での業務の選定	・ 出向職員の勤務調整 ・ 出向職員への必要物品の準備	

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.
 ・出向先の係長により、1週間、
 ①権利擁護研修（利用者虐待防止）
 ②送迎の仕方、送迎ルートを確認
 を行った。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.
 ・人手不足の解消により、自社従業員の業務負担が軽減される
 →送迎業務を行える職員と、障害者支援員の補助業務を行えるパート職員を充足することができた。
 また、これらの充足は出向期間が定められているので、その間に新たに採用が行えるという余裕につながっている。
 ・新たに採用するよりも人材育成コストを抑制できる
 →コロナ前から外部委託先として送迎を行っていただいていたため、利用者様と顔見知りの方が出向で来ているため、支援の内容などスムーズであった。
 ・自社の従業員への刺激になり業務改善や職場の活性化の期待ができる
 →他業種の方が入ることによっていろいろな考え方を学ぶことができた。
 また、他業種の方へ業務を教えることによって、職員の意識を変化させることができた。

Q. 出向を行った感想は？

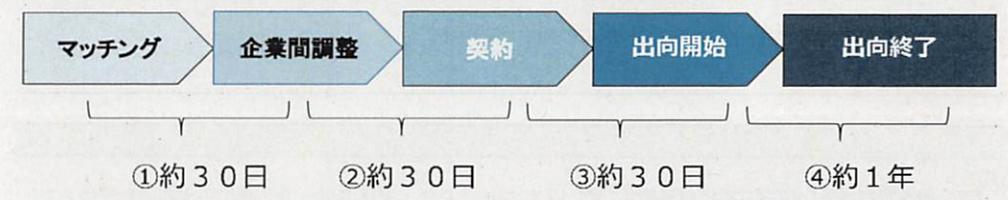
A.
 ・出向先としては、福祉分野での慢性的な人材不足が解消し、手が回りづらい業務ができるため、効果は得られたと考える。
 ・出向元、出向先、共に有益な取り組みだと感じる。出向元は雇用が守ることができる一方、出向先では採用に関して余裕が持てるという点で、出向先、出向元共にメリットが大きいと感じている。
 ・在籍型出向や産業雇用安定助成金の認知度が低いと思う。存在すら知らない事業所がたくさんあり、コロナ禍において苦しい思いをしている事業所はたくさんあるのではないかと思います。

【基本情報】

運輸業、郵便業 (出向元企業)	サービス業 (他に分類されないもの) (出向先企業)
・勤務状況 ・勤務地：奈良市 ・勤務時間：8:50-18:00 ・休み：土・日・祝日など ・仕事：バス事業者の人事（採用担当） ・従業員数：1901人 ・出向人数：1人 ・雇用調整助成金の活用状況：有	・勤務状況 ・勤務地：奈良市 ・勤務時間：9:00-17:45 ・休み：土・日・祝日など ・仕事：観光振興団体での国際会議等の招致活動 ・従業員数：20人 ・出向人数：1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
・団体として、出向者受入を検討した結果、助成金を利用して在籍型出向を実施することになった。	・就業規則、契約書の作成について、助成金センターに確認しながら完成させた。	・PCのバージョンアップ、備品の購入等を行った。 ・出向2日前、挨拶を兼ねて事前訪問を行った。	・先輩職員によるOJTを実施している。

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.
- ・以前より出向者を受け入れているため、新たな取組はしていない。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・産業雇用安定助成金が続く限り、利用したい。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

- A.
- ・外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、奈良県に国際会議等の誘致を図るための奈良県全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

- A.
- ・外部の有識者等の講演会、会合への積極的に参加させている。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・若い事務職員が多い職場で核となる職員が育っていなかったが、奈良県の一流企業から出向者を受け入れることによって、職場の活性化が図れた。
 - ・コンベンション部門が2名から3名になり、正社員の人手不足が解消された。
 - ・中途採用と比べると、教育を受けており、経験もあるので、安心して業務に就いてもらえる。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・男性職員が少なかったので、職場の活性化、戦力アップが図れた。
 - ・快活な若者が来たことにより、職場の雰囲気が一層良くなった。
 - ・出向期間並びに助成される期間が短いので、今後、延長を検討してほしい。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・8月現在、出向中
- ・30歳代
- ・出向元企業での仕事：人事部採用担当
- ・出向先企業での仕事：国際会議等の誘致活動

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・日々のOJTを通じて、仕事を詳しく教えて頂いていることにより、業務知識の習得および良好な人間関係を図れている。

Q. 教育訓練に関する事

- A.
- ・外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、奈良県に国際会議等の誘致を図るための奈良県全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。
 - ・外部の研修や講演会に積極的に参加させて頂くことより、人脈を広げることができた。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・奈良に来られる方に奈良の魅力をPRする上で必要な、奈良の知識を深く知ることができた。

Q. 追加を希望する支援内容

- A.
- ・出向する期間が短いので、制度として長くできるように変更してもらいたい。

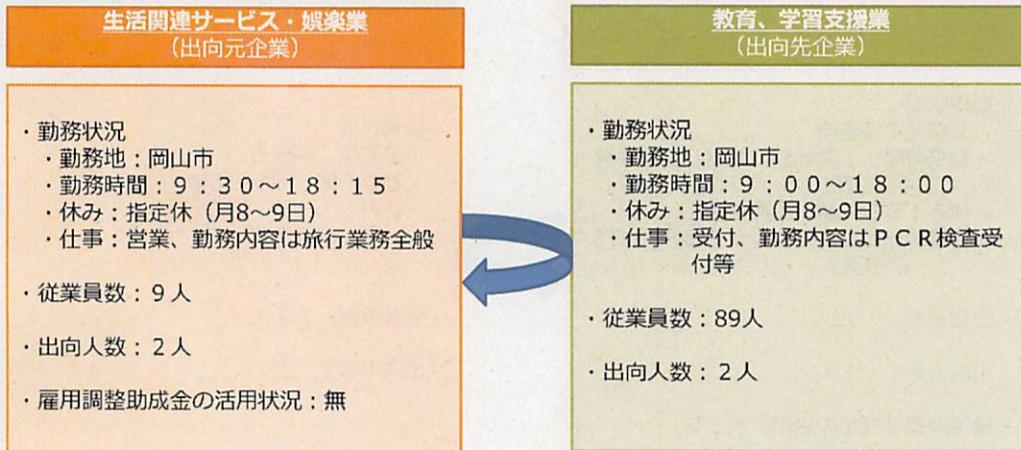
Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- ・人間関係や要求される期待像と現実とのギャップについて不安を抱いていたが、今は寛大に接していただいているので、不安なく安心して勤務している。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・奈良県の観光に関する有識者や関係者との人脈を広げることができる。
 - ・さらに、今後出向元に戻った後も、その人脈を仕事に活かすことができる。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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"> 労働局や厚労省HPにおいて産業雇用安定助成金に関する詳細内容の確認、把握。 出向先に雇用状況を確認するとともに、マッチングに向けて出向対象者の選定と従事する業務内容について協議。 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則の振り合わせ。 出向社員の同意書や提出書類の作成、取りまとめ。 在籍型出向実施後の業務リカバリーについての社内調整。 	<ul style="list-style-type: none"> 出向開始に向けての出向先事業所訪問（職場見学）。 出向先での具体的な業務項目および内容の詳細確認。 	<ul style="list-style-type: none"> 月1回の個別面談。

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.

- PCR検査関係の業務であることから、出向対象者には多かれ少なかれ不安があったと思うので、対応業務を明確にすることが第一歩であると考えた。従事する業務内容を細かく規定し、グレーゾーンを排除したことで、出向対象者に向けての適切な説明が可能となった。
- 事前に現場を訪問し、受付業務の段取りや進行、方法等を見学してもらった。不安や疑問に思ったことは何でも質問してもらい、懸念材料の払拭に努めた。こうした一連の取り組みが出向者の安心感を生み出し、在籍型出向の実施、成功へ向けての大きな道筋になったと考えている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- コロナ禍が収束した後の活用は考えにくい。やはり、出向者には本来の職域で能力を発揮してもらい、企業の発展に寄与してもらいたいと考えている。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

- 出向者は2人とも50歳代のベテラン社員であり、旅行関連業務全般に関して十分な知識と豊富な経験を有している。このため、今回の出向を通じてキャリア形成や能力開発を意図していない。受付やその効率的な進行等マネジメントについては、出向者たる本人たちがリーダーシップを発揮してくれると考えている。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- 本来の事業領域での収益が上がらない中で、出向者となることによって賃金や経費の一部分を自身でカバーできることは、管理職としての本人の気概の高揚やプライド維持につながっていると感じる。
- 事業所にとっても雇用維持、経費低減が図れることは非常にありがたい。
- 出向先との関係は長年にわたるものがあるが、在籍型出向を実施することで以前にも増して関係性がより深まった感があり、これは予想外の利点であると考えている。

Q. 出向を行った感想は？

A.

- 本来の事業領域での業績が大きく落ち込んでいる中で雇用を維持でき、経費低減にもつながる当制度は非常にありがたいと思っている。
- コロナ禍の先行きが全く見えない現状では、企業存亡の危機と同時に従業員の失職、生活不安も直面する課題である。在籍型出向を実施することで、出向元にとっては従業員の雇用を維持でき、出向先においては人手不足を補え、さらに出向先・元ともに助成金の支給対象になるという当制度は、コロナ禍で大きな打撃を受けた企業には非常にありがたいものであると感じている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：旅行業務全般
- ・ 出向先企業での仕事：PCR検査の受付

Q. 教育訓練に関すること

A. 教育訓練は受けていないし、受付業務ではその必要もない。ただ、PCR検査の現場を事前に見学できたことは不安解消に役立ったと思う。どのような業務であっても、実際に目で見て、いろいろと聞き、現場を肌で感じる事が重要であると思う。

Q. 企業や公的機関からの支援

A. 月1回程度の個別面談。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A. 出向先での業務がPCR検査関連ということで不安はあった。
 ・しかし、検体検査などではなく、純粋に受付業務であるということで安心した。出向前に丁寧かつ詳細に説明してもらい、見学もできたので、出向後も何ら不安を感じていない。安全かつスムーズに業務を遂行している。
 ・出向先とは以前より取引があったことから、事業所そのものに対する不安はまったくなかった。

Q. 出向を経験した感想は？

A. 現在出向中である。業務を丁寧かつ効率よく処理しており、受付での混乱はない。旅行業務で培った経験やスキルが、PCR検査の受付業務に役立つとは想像もしていなかった。
 ・まったく異なる仕事で目先が変わったことは、ある意味ではいい経験と刺激になっていると思う。
 ・ただし、早く旅行業務に復帰してかいっぱい働きたいのが本音である。

【基本情報】

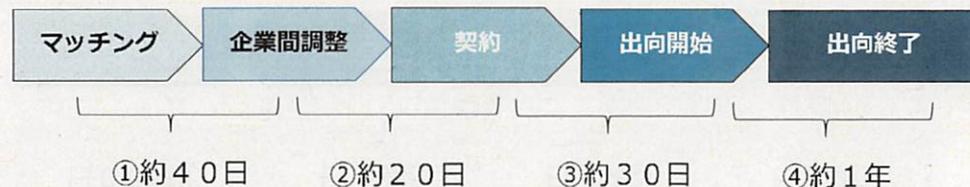
生活関連サービス業、娯楽業
(出向元企業)

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：徳島市
 - ・ 勤務時間：2交代シフト制、1日8時間
 - ・ 休み：シフト制、4週8休
 - ・ 仕事：旅行業のカウンター接客（部門責任者）
- ・ 従業員数：95人
- ・ 出向人数：1人
- ・ 雇用調整助成金の活用状況：有

サービス業
(出向先企業)

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：徳島市
 - ・ 勤務時間：9時～18時
 - ・ 休み：土・日・祝日
 - ・ 仕事：調査事務、プレゼン等
- ・ 従業員数：2人
- ・ 出向人数：1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"> ・ 出向先の同意取付 ・ 受入可能人数の確認 ・ 出向先での業務内容の確認 ・ 資金負担割合の確認 ・ 出向者の選定着手 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向者の同意取付 → 決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向者への事前研修 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 8月現在、出向中 ・ 出向者の状況や意見を随時確認

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.
・出向先との調整において、業務内容にプレゼン業務があったことから、最低限のスキル付与のため、出向者には赴任前に2日間、パワーポイントに絞ったパソコン講習を受けてもらった。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.
活用したい。

・現時点で出向者に好影響がみられることから、機会があれば今後も利用を続けたい。

・ただし、今回の出向先は受け入れるキャパが大きくなく、従業員が同程度の満足度（労働条件だけでなく、主として「仕事のやりがい」という意味で）を得られる出向先が、ほかに見つかるか不明。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.
・出向者が異業種、異なる職務内容を経験することができ、これまでの業務について、今までと異なる視点を持つことができるようになった。

・出向者が今までとジャンルの異なる人脈、新たな人間関係を構築することができたことで、出向終了の際は、当社での活動にも寄与するところが大きい、と期待している。

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.
・とにかく安心してもらうことが大切と考え、出向が始まる前から当該出向者と様々な手段（対面、電話、メール）でコミュニケーションをとり、職務内容を説明したり、本人の率直な気持ちをきいたりして、不安解消に努めた。

・出向中でも常に当該出向者と意見交換を欠かさないように努めている。また、業務で出向元と連絡し合っているが、連絡係を当該出向者をお願いして、出向元にも本人の状況がわかるようにしている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.
活用したい。

・今回の出向者ほどの職務遂行能力・コミュニケーション能力を有する者がいれば、ぜひ今後も活用していきたいとは考える。なお、今回は人件費負担が必要なかったことも魅力的だった。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.
・新たな人材を求めて求人をすることなく、最低限の業務研修・業務引継で十全に業務を行ってくれる人材を確保できた。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・8月現在、出向中。
- ・40歳代
- ・出向元企業での仕事：カウンター接客（部門責任者）
- ・出向先企業での仕事：調査事務、プレゼン等

Q. 企業や公的機関からの支援

A.
・出向前から、出向元、出向先ともに業務内容や出向先の様子等、情報をこまめに伝えてくれた。

・出向開始後も同様であり、また出向元とも定期的に連絡を取り合えるため、不安はない。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.
・一番大きなものは人間関係というか、新しい人脈であると思っている。出向元での勤務だけでは得られなかった、様々な業界の幅広い人脈が作れたことは、出向終了後も必ず役に立つと思う。

Q. 出向を経験した感想は？

A.
・出向元での勤務だけでは体験できなかった、非常に貴重な経験をさせてもらっていると思っている。

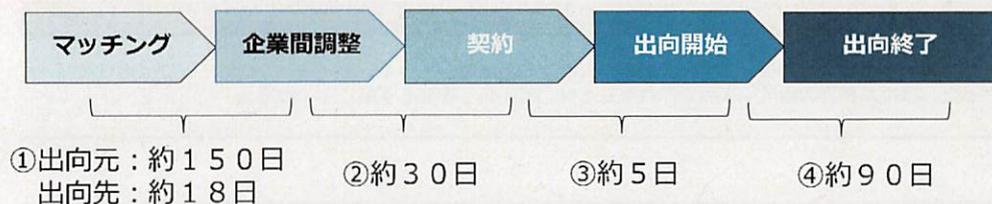
・出向元、出向先がともに不安解消に努めてくれたため、非常に楽しく勤務できている。

・出向終了後もこの出向で得たものを大切にしたい。

【基本情報】

<p>宿泊業，飲食サービス業 (出向元企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> 勤務地：松山市 勤務時間：8時間（うち休憩1時間） 休み：シフト制（6日/月） 仕事：飲食店における調理、接客 従業員数：31人 出向人数：29人 雇用調整助成金の活用状況：有 	<p>運輸業，郵便業 (出向先企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> 勤務地：東温市 勤務時間：9時間（うち休憩1時間） 休み：シフト制（6日/月） 仕事：物流センターの構内作業（食品・日用品の仕分け等） 従業員数：360人 出向人数：29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
<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談 受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問 <p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業雇用安定センターに相談。 出向元企業の情報提供を受ける。 社内にて出向労働者受け入れについて協議、承諾後、出向元企業との打合せを実施 産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件など協議のため、面談を実施 出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の許可を得る 出向契約書の作成、出向計画届の提出に関する書類の準備 両社間において出向契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> 出向元の社長自ら出向先の職場を見学 出向契約書等を出向元から愛媛労働局助成金センターに提出 	<p>※8月31日出向終了予定（延長について調整中）</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る 出向元企業に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供

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.
- 労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。
 - 両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

- A.
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金の活用により一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により労働者のモチベーションの低下が心配であった。在籍型出向では労働者が他社で勤務することにより、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減された。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 雇用調整助成金からの移行になる場合が多いと思うが、助成金の計算方法が全く違うため、実際には出向せず雇調金を受給したほうが経済的メリットが高く、出向のインセンティブが出向元には働きにくい場合が多いと思われる。
 - 助成金について、要領等を読み込まないと分からないことが多く、理解するのに時間がかかる。メリットの多い内容にわかりやすく改善しないと、本制度は普及しないと思われる。

出向先企業へのインタビュー

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- 弊社では繁忙時期に毎年求人を出しているが、思うように人材が集まらないことから、今回のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。一時的に人材を確保できることによって自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、自社従業員の職場定着にも繋がると思われる。
 - 異業種からの受け入れであったため主に体力面で心配であったものの、業務内容についての理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

出向労働者へのインタビュー①

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：飲食店での接客業務
- ・ 出向先企業での仕事：物流センターでの仕分け作業

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.
・ 今の仕事と全く違う、経験したことのない仕事をするにより視野が広がった。

Q. 出向を経験した感想は？

A.
・ コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。会社から出向の話聞いた時は体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働きに出ると、夜型の生活が朝型に変わることによって健康的になった。
・ 毎日、出向先の担当の方から声を掛けていただき安心して働くことができた。
・ 出向が終わっても会社に戻れる保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。

出向労働者へのインタビュー②

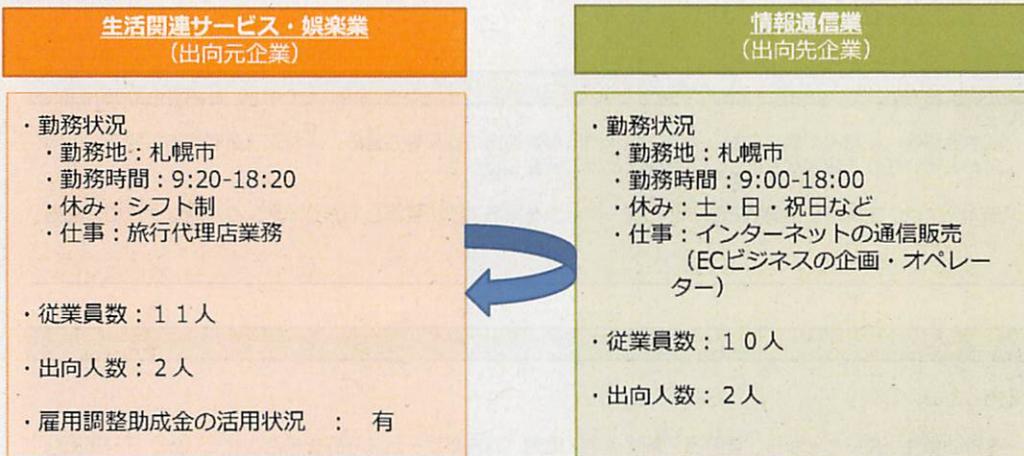
【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：飲食店での接客業務
- ・ 出向先企業での仕事：物流センターでの仕分け作業

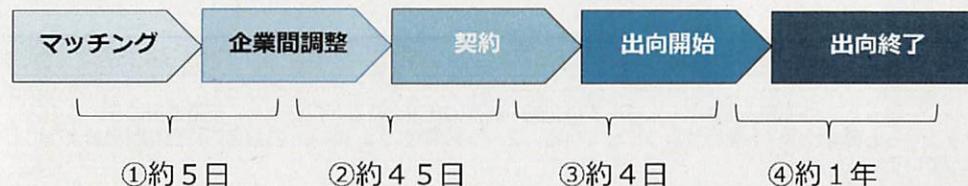
Q. 出向を通じて得られたと思うことについて

A.
・ 出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させていることで、仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識することができた。

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月に産業雇用安定センターから連絡の後、出向元責任者より連絡があり、すぐに業務内容の確認等実際の交渉に入る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適材適所を考え（特にITスキルのある人）、履歴書・職務経歴を見ながら面談を行い人選。 ・ 顧問社労士に就業規則の整備と出向契約書の作成等を依頼。 ※労働局への助成金の申請手続きの問い合わせや必要書類整備に時間を要した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本合意後、契約書取り交わしまでに約30日（助成金申請のための書類整備等に時間を要した）と出向開始ギリギリまでかかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ※現在、出向中。

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.
- 基本合意後、契約書の取り交わしまで、将来的な事業連携の提案等も含め、人材交流を戦略的に考え、出向元と人選や任せの業務などについて時間をかけて調整を行った。
 - 出向元には、定期的に出向者とコミュニケーションを取るよう提案しており、メンタル的なケアにも配慮している。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- 業界の相性が良いことから、新商品・新ビジネス開発（双方のサービス分野を統合させたパッケージ商品など）のパートナーになり得る機会が生まれ、会社間の連携や提携に発展させられる可能性がある。相手側（親会社）からも将来の業務提携の話が出ている。
 - 相手側は社員に戻ってもらうことが前提なので、引き抜きの心配をすることもかもしれないが、出向終了後も新商品や新サービスの開発・販売まで人材交流のかたちで続けていくことが考えられる。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

- A.
- インターネットでの通信販売やホームページの企画・制作の経験がないため、配置部署のまわりのスタッフから必要なサポートを行うようにしている。2～3週間後には、本人から自発的に意見が出るようになっていく。
 - コミュニケーションをしっかりとって、まわりとの垣根をつくらせないように配慮している。
 - ITを活用する業界での仕事で得た知識や経験をもとに、旅行業（リアル、アナログの業界）の仕事に復帰したときに、新商品の企画や新たなビジネスモデルの創出に寄与できる人材として活躍してくれることを期待。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- 社員に対して、他社の人の目（出向者）から見た改良・改善や異文化の取り入れの余地を気づかせるため、ミーティングの場などでスタッフ間で感想や意見を聞き合うように仕向け、自社になかった発想やアイデア、意見が出るようになってきた。
 - まだ十分なコミュニケーションとは言えないものの、互いを認め合い、触発されるかたちで、今までになかった気づきを感じ始めており、変化が出てきているので良かったと考えている。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 求人を継続していたところ、今回、商品企画やプロモーション（年中行事や季節に合わせた通販商材の企画など）で1名、商品の受発注業務に1名と合わせて2名の中核的人材を確保することができた。
 - 出向者は、出向を受け入れてくれたという感謝的な気持ちもあるのかチャレンジ精神があり、中途採用者よりも努力をしていると感じている。
 - 異文化をもった人材に触発されるかたちで、自社になかった発想やアイデアが出るようになり、今までよりも自社社員から業務改善等の意見を聞くことが多くなったと感じており、職場が活性化している。
 - 出向元の旅行業とオンラインを結びつけた事業の展開など出向制度の活用が事業展開に役立つものと考えており、事業者としてマーケット環境やニーズの変化に対応していくために活用できる有効な制度だと感じている。
 - 行政、出向元、出向先と労働者自身にもメリットが大きいことを理解してもらおうよう努めながら出向制度を継続実施して欲しい。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- 8月現在、出向中
- 年齢：40歳代
- 出向元企業での仕事：旅行代理店業務
- 出向先企業での仕事：情報通信業（EC事業の商品企画やプロモーション）

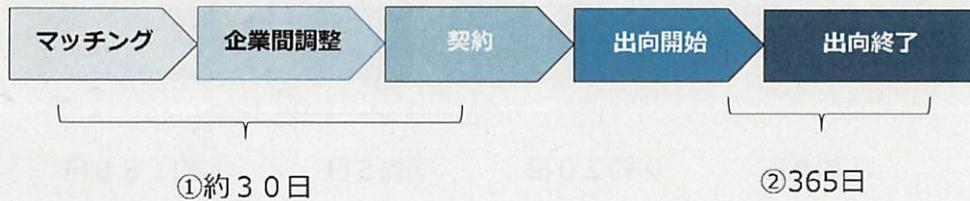
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- EC業界のノウハウは旅行業界において新商品の企画開発やツアー満足度を高める上で役に立つと感じている。今まで携わったことのない仕事で、見ることも聞くことが新鮮であり、貴重な経験をしていると考えている。
 - 最初は出向に対して後ろ向きだったが、出向先の仕事内容をじっくり聞きチャレンジしようと思うようになった。
 - はじめの2～3週間は出向先社員との温度差を感じたが、いろいろ教えてもらいながら自分の意見が言えるようになった。ミーティングの際にプレゼンの機会があり、賛同されたことが自信となっている。
 - やりたいと思ったことがやれない場合や、当初に思っていた仕事や環境と違う場合があると思うので、出向先でのお試し勤務的な仕組みや出向先チェンジ等もできればなお良い。

【基本情報】

<p>運輸業、郵便業 (出向元企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> 勤務地：常滑市 勤務時間：シフト制（1か月平均週38H45M） 休み：シフト制 仕事：空港内接客販売、案内業務 従業員数：601人 出向人数：4人 雇用調整助成金の活用状況：有 	<p>サービス業（他に分類されないもの） (出向先企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> 勤務地：名古屋市中区 勤務時間：9:00~17:00 休み：土日祝 仕事：事務職 従業員：148人 出向人数：4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"> 助成金制度も後押しとなり、たまたまあいたポストに出向者を受け入れることを検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 元先間で条件面の打合わせ。 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> 開始後1ヶ月経過時 オンラインによる出向者と出向元との面談。 開始後6ヶ月経過時 健康診断のタイミングでヒアリング実施。 随時 出向元先間は、助成金の手続き関係等のためのやりとりをきっかけに、頻繁に情報交換等をとる関係性を構築。 <p style="text-align: right;">53</p>

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.

- 当団体は何をやるどころか一般的にわかりづらいところもあるため、丁寧かつ詳細に説明を実施した。
- OJT等により、不安を払拭させるよう努めた。
- 出向元との情報交換を密にし、求める人材の条件等を出向元に伝えた上で、出向元に対象労働者を選定してもらった。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- 具体的にはなんともいえないが、助成金制度が継続し、他企業からの要望があれば検討の余地はある。
- 通関の仕事など専門性が高い仕事もあるが、その点含め仕事がうまくマッチングすれば、更なる受け入れも考えられる。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 今回出向受入をした事務職は、ここ10年ほど派遣労働者をあてがってきたが、出向者は周りの職員ともうまくコミュニケーションをとりながら、想定以上の働きぶりを見せてくれている。
- 様々なコンタクトをとる中で、出向元企業との良好な関係性を築くことができた。
- 地域経済に多少なりと貢献できたのではないかとの思いもある。
- 助成金の活用もできたことはありがたい。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- 想定以上に、出向者にはよくやってもらっている。
- 出向期間終了後も、出向元との良好な関係性が残るのがメリットと感じている。

労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 9月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：グランドスタッフ（案内）
- ・ 出向先企業での仕事：事務職

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 接客（案内）ではない、違う仕事を経験できた。もともと、別の仕事を経験してみたかったタイミングでもあったので、ちょうどよい機会であった。

Q. 出向前の不安とその後

- A.
- ・ 出向先での人間関係。うまくなじめるか。
 - ・ 勤務時間や休日、仕事など、全く異なる環境のため、自分にできるのか不安はあった。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 非常に働きやすい環境でありがたい。
 - ・ 出向先では、早朝勤務や深夜勤務があったり、様々なお客様に対するスピーディな対応が求められたりするので、出向元に戻ってすぐに感覚やリズムが戻るのか、逆に不安。

【基本情報】

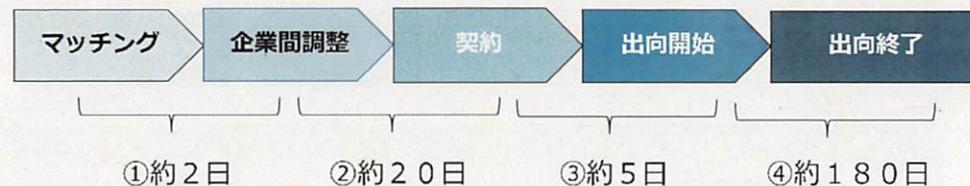
卸売業、小売業
（出向元企業）

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：大津市
 - ・ 勤務時間：8時間
 - ・ 休み：日曜、祝日、その他会社が定める日
 - ・ 仕事：各種商品卸売業、勤務内容は食品加工
- ・ 従業員数：12人
- ・ 出向人数：2人
- ・ 雇用調整助成金の活用状況：有

宿泊業、飲食サービス業
（出向先企業）

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：蒲生郡
 - ・ 勤務時間：8時間
 - ・ 休み：週休2日（シフト制により会社が指定した日）
 - ・ 仕事：飲食店、勤務内容は調理・接客
- ・ 従業員数：7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
※検討開始：5月末 ・ 出向元とは取引関係には無かったが、知人を通じて事業主同士が知り合いの間柄であった。	※調整開始：5月末 契約：6/15 ・ 顧問委託している社労士を介して複数回の協議を行った。	※出向開始：6/21 [出向元] ・ 在籍型出向させることを検討開始した直後（5月末）から出向させようと思う労働者に対して出向の打診（相談）をしていた。 [出向先] ・ 出向者を受入るにあたり衣服や備品の整備などをした。	※出向終了予定：12/20 （出向期間：6か月） ・ 出向元は、出向後、事業主が出向就労場所に行って出向者と直接会いケアをしている（定期的に電話もしている）。

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.
- ・出向に関する規定を設けていなかった頃から、就業規則の整備など。
 - ・出向対象者が飲食店での勤務経験がなかったことから、実際に出向させる就労場所に行かせて、調理の段取りや商品提供の仕方等の訓練を複数回実施した。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用しない。
- ・取引先は飲食を伴う業態の事業者がほとんどであり、自社の業績は以前として厳しいところであるが、自社ビジネスモデルの転換を含めた新たな取組を進めており、出向者を含め自社労働者個々の能力が必要と考えている。そのため、雇用過剰感は続いているものの、現在の出向期間が終わった後の利用は考えていない。
 - ・ただ、今回出向させた労働者を見ると、能力開発ならびに労働意欲向上の成果を得たと実感することから、能力開発（スキルアップ）や見識を広げることが目的に、他の労働者においても在籍型出向を検討することは今後もあると思う。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

- A.
- ・出向開始前から実際に就労する場所に出向いて調理の段取りや商品提供の仕方等の教育訓練を複数回受けさせた。
 - ・事業主も現地でその様子を確認するなどして出向者が抱く不安等への解消に努めた他、備品等の準備では出向者にどのようなものが必要かを確認しながら進め、必要に応じて調達・購入した。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

- A.
- ・出向労働者はこれまで食品加工ならびに取引先への納品（配送）業務に従事してきたが、飲食店における調理ならびに商品提供の経験がなかった。そのため、最終消費者から労働者自身が加工した食品（商品）に対する感想を直接聞く機会は皆無であった。飲食店に出向させたことで、最終消費者との会話を通して新たな発見（気づき）が多くあり、出向元に戻った際には新たな商品開発を進めたいとの意欲を示している。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・これまで在籍型出向に取り組んだことがなかったことから、出向者だけでなく事業所としても不安があったが、実際に出向が始まると、出向者本人による努力もあり、上手く取り組めていると思う。
 - ・出向者から意欲的な発言や行動がみられており、出向による成果を実感している。

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.
- ・就業規則の整備、衣服や備品の整備など。
 - ・出向対象者が飲食店での勤務経験がなかったことから、出向前に実際に就労する場所に来てもらい、調理の段取りや商品提供の仕方等の訓練を複数回実施した。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用しない。
- ・出向受入期間内に新規雇用する予定のため。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・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た。
 - ・新規採用するよりも人材育成のコストを抑制することができた。
 - ・新たに求人募集するにあたって、自社ではどういった人材を必要としているのかを、出向者の働きから具体的にイメージ出来た。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・今回、出向を受入れたことによって繁忙期に対応することが出来、とても喜んでいるし、当初思っていた以上に当社に貢献する働きをしてもらえた。
 - ・出向者の働きから新たに必要とする人材を具体的にイメージ出来たことで、必要とする人材を要するであろう関係機関へ求人打診することが出来た。
 - ・該当者する求職者の紹介を受けることができたことで、人材不足の解消に目処がついた。

【基本情報】

学術研究、専門・技術サービス業
(出向元企業)

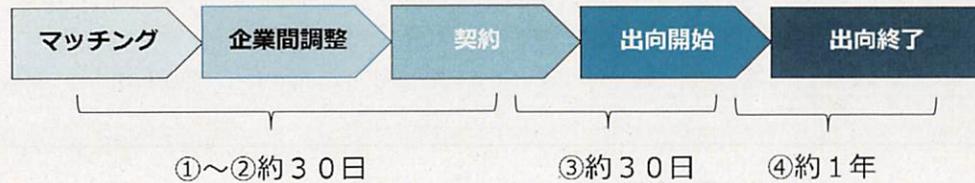
- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市
 - ・勤務時間：9:30-18:00
 - ・休み：土・日・祝日。120日/年
 - ・仕事：広告代理店でのアシスタントディレクター
- ・従業員数：297人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



学術研究、専門・技術サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市
 - ・勤務時間：10:00-19:00
 - ・休み：土・日・祝日・盆休。123日/年
 - ・仕事：広告制作会社でのディレクター
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：1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"> ・出向元から1名出向者を受け入れてほしいと打診があった。 ・出向元は従来からの取引先であり、労働者とも面識があるため短期間で受入が決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向元が契約書案を作成し、相違する点のみ言えばよかったので、出向先として苦労はなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向者の出向元での所属部署であるソリューション本部の直属の上司とその上の方と準備を進めたが、出向者の育成方針は出向先に任せると信頼いただいた。 ・出向労働者には3～4回出向先に足を運んでいただき納得して働いてもらうよう心がけた。 	<p>今後、1ヶ月に一度出向元からフォローの訪問がある予定だが、すでに仕事上で出向元に足を運ぶ機会もあり、コミュニケーションをとっていただいている。</p>

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.
- ・出向者の受入にあたってどういった業務を任せばよいのか社内で検討を重ねた。
 - ・アットホームな職場なので代表者やチーフなどが頻繁に声をかけており、できるだけ壁をなくすような雰囲気作りを心がけている。
 - ・本人の経験や志向を踏まえて、担当する業務を決定した。
 - ・ディレクターとしての仕事の進め方などチーフがOJTで指導。
 - ・出向元企業からは、「とにかく使ってみて、本人を見てから出向先の考えで育成してほしい」と言っていたのが大きく、自社の責任を感じる。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・今回、初めて出向者を受け入れたが、期待以上の働きをしてもらっており、職場の活性化メリットや出向元とWin-Winの関係ができる制度であることがわかった。なお、現時点では更なる利用の予定はない。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・当社では出向者が一番若く、人物的にも明るく、打たれ強く、当社にない柔軟な発想力の持ち主なので、出向してあまり時間が経っていないが、職場が刺激を受け、活性化している。
 - ・新規学卒者を受け入れるより、3～4年社会人経験のあるの方が、社会人としての素養が身につけており、最初の導入教育が楽である。
 - ・将来的に出向元との関係性強化にもつながると期待される。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・取引先からの出向者受入なので、「出向させてみたが何の成果もなかった。」と言われたら困る、という責任から気を遣いながら育成しているが、初めて出向者を受け入れてみて、出向元・出向先・本人がWin-Winになる制度であることがわかった。
 - ・前述したが、職場が出向者から刺激を受けて活性化している。
 - ・本人も出向先で習得した能力（ディレクターとしての仕事の進め方やWEB広告に関する知識等）は出向先に戻っても生かせると思う。
 - ・「在籍型出向」はよい制度と感じている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：アシスタントディレクター
- ・ 出向先企業での仕事：ディレクター

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 1ヶ月に1回、出向元からフォロー面談があると聞いているが、取引先でもあるので、業務で顔を合わす機会もあり、その際にもコミュニケーションを取っていただいている。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ Webデザインの考え方、最初の入り方、コンセプトの立て方を勉強している。今後ますます重要になる分野なので、ディレクターとして全体像をわかるようになりたい。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 出向元企業は、代表者の考えもあり、以前から若手社員の教育のため他社との交流を積極的に進めていた経緯もあり、自分自身もスキルアップのよい機会と考えていた。普段からやりとりしていた企業なので、出向にあたって、特に不安や悩みはなく、期待感が大きかった。
 - ・ 出向前企業ではプロジェクトの一部分を担当することが多かったが、こちらでは一つの案件を任せられるやりがいがある。
 - ・ 今後の自分のキャリアにプラスになる、良い経験だと思う。

【基本情報】

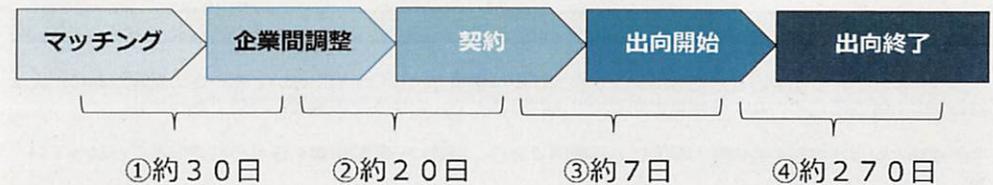
生活関連サービス業、娯楽業
(出向元企業)

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：大阪市
 - ・ 勤務時間：9:30-18:00
 - ・ 休み：土・日・祝日
 - ・ 仕事：旅行代理店での事務全般
- ・ 従業員数：6人
- ・ 出向人数：1人
- ・ 雇用調整助成金の活用状況：有

情報通信業
(出向先企業)

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：大阪市
 - ・ 勤務時間：9:00-17:30
 - ・ 休み：土・日・祝日
 - ・ 仕事：情報通信業での事務補助、HP作成等
- ・ 従業員数：7人
- ・ 出向人数：1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"> ・ 社労士より在籍型出向、及び産業雇用安定センターの紹介あり。 ・ 同センターに求人を登録し、出向元企業の紹介を複数受け受け、選択した。 ・ 今後の受入ニーズはあり、同センターに登録中。またグループ企業間でも出向の検討中。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接実施 ・ 出向元との調整（業務内容、能力開発等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育訓練をOJTとして実施中 ・ 出向元による出向者へのフォロー

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.
- ・社労士に相談し、産業雇用安定センターと産業雇用安定助成金を案内してもらい同センターに登録を行った。(何社か紹介してもらった中でこの方というのを決めることができた。)
 - ・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。
 - ・上記教育内容については、契約前の調整時点で出向元企業と今後のキャリア形成を踏まえ業務内容とあ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も役に立つという点で一致した(従来HP作成は外部委託していたが、内作が可能となる見込み)。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。**
- ・出向を受け入れている現在でも人手不足感があるため、産業雇用安定センターへ引き続き依頼を行っている。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・デジタルサイネージを中心としたコンテンツ作成が主な事業で、コロナ禍においても一定の受注があり、人材確保の必要性を感じていた。在籍型出向で受け入れることで、人手不足の解消に有効であった。
 - ・今回成約となった方も自身の能力開発にも積極的であり、当社から新規事業を任せられるほどにとなっている。
 - ・受入が9ヶ月間の限定であっても、有効であると認識している。

Q. 出向を行った感想は？

- A.
- ・出向という制度は、一般の中途採用と異なり、会社からの紹介であり、その会社での仕事ぶりや評価も踏まえ判断できる点で、安心感がある。
 - ・一方、受入にあたっては「預かり物」という感覚で気を遣うこともある。
 - ・なお、産業雇用安定助成金による支援は、受入側にも支給されるため、大変有益。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・8月現在、出向中
- ・20歳代
- ・出向元企業での仕事：事務職
- ・出向先企業での仕事：事務職

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・出向中も、交通費は出向元の社長から手渡していただいております。その際や昼食時に色々話ができおり、こういった支援は安心感につながりありがたいと感じる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・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、出向元企業では、HP作成は外部委託していたが、内作で可能となる。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・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。
 - ・出向先において、新規事業の立ち上げに関わらせていただいております。自分も興味を持てるし、今後の役に立つと思う。

【基本情報】

製造業 (出向元企業)	製造業 (出向先企業)
<ul style="list-style-type: none"> ・勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・勤務地：今治市 ・勤務時間：① 日勤 8～17時、 ② 2交替 6～15時、15～24時 ③ 3交替 8～16時、16～24時 24～8時 ※①②③ともに休憩60分 ・休み：日・祝日、企業カレンダーあり ・仕事：艦装全般（組立、塗装、溶接等） ・従業員数： 880人 ・出向人数： 12名 ・雇用調整助成金の活用状況： 無 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・勤務地：松山市 ・勤務時間：8：00～16：50（休憩60分） ・休み：日・祝日、企業カレンダーあり ・仕事：トラクタ製造全般（組立、検査、その他付随作業） ・従業員数： 671人 ・出向人数： 12名

【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
[出向元] ・出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談。 ・出向先候補企業の情報取得、社内協議。 [出向先] ・在籍型出向の活用について産業雇用安定センターより案内があり、出向元企業の情報提供を受ける。 ・社内にて出向労働者の受け入れについて協議。 ・出向元、出向先の面談（双方の希望条件等確認）。	[出向元] ・労働組合との出向協定締結。 ・対象労働者への出向に関する説明及び同意確認。 [出向先] ・出向元企業より出向労働者について情報提供を受け、業務内容や配属予定部門を決定。 ・社内にて出向受入の承諾を得るための準備。	・出向労働者の職場見学を実施。 ・出向計画書の提出。	・出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る。

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.

- ・労働者の精神的な負担軽減のため、大きく職場環境を変えることを避けるべく、同業種で、通勤可能な出向先企業を選んだ。
- ・事前に職場見学を行うことで不安要素をできるだけ排除した。出向開始後についても出向先企業と定期的な情報共有を図ることで出向労働者の状況把握に努めている。具体的には、出向先での勤務後に立ち寄りもらい、ヒアリングを実施している。3ヶ月経過時には対象者全員に対し、面談を実施予定。
- ・職長クラスの優秀な社員も出向対象とし、出向者内でのリーダーとして、意見や要望の集約、精神面でのケアをしてもらっている。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・出向労働者の出向先企業での新たな技能の習得や頑張りが自社で勤務する労働者にも良い刺激となっており、今後出向労働者が自社に復帰した際は、違った視点から業務に取り組んでもらいたいと期待している。
- ・今回の出向については、早期より受け入れ企業の開拓に努めていたものの思うように進まなかったこともあるため、受け入れ企業情報などを簡易に収集できる仕組みがあれば、在籍型出向がより利便性の高いものになると感じる。また、出向元と出向先が互いのニーズ（人数や費用負担）を理解した上で、マッチングやすり合わせができれば、スムーズに出向条件の調整ができると考える。

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.

- ・自社の新規採用者が受講する教育訓練とは別に、組立工具の取り扱いに関する説明や職場内における安全教育等についての教育訓練を会社のトレーニングセンターで実施した。
- ・出向労働者の状況把握のため、出向開始から1ヶ月経過時に出向労働者全員に集まってもらい、仕事や人間関係についてのヒアリングを実施。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・弊社では昨年末から求人を出しているが、思うように人材が集まらないため。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・人手不足であった為、在籍型出向の活用により人材の確保ができた。まとまった人数を受け入れることができたため、自社の従業員の負担は軽減された。
- ・同じ製造業からの受け入れであったために、出向労働者は業務内容についての理解が早く、社会人としてのコミュニケーション能力も持っていることなどから、教育口スの抑制にもつなげた。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：船の機関室内機器据え付け
- ・ 出向先企業での仕事：農機具外装組み立て

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向元はいつでも連絡をとれるようになっていて、実際数回連絡をとった。
 - ・ 出向先の会社では、上司の方が度々声を掛けてくれ、相談にもものってくれる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 造船においては船主様がお客様となる一方、農機具類は多数の一般のお客様が相手となるので、品質管理の面での取り組みでかなりの違いがあり、見習うべき点が多くあると思う。出来ることから取り組んでいきたい。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- [出向前]
- ・ 40年近く造船しか知らなかったのですごく不安だった。
- [その後]
- ・ 出向先の方々がよくしてくれるので、仕事についての不安は現在ではない。

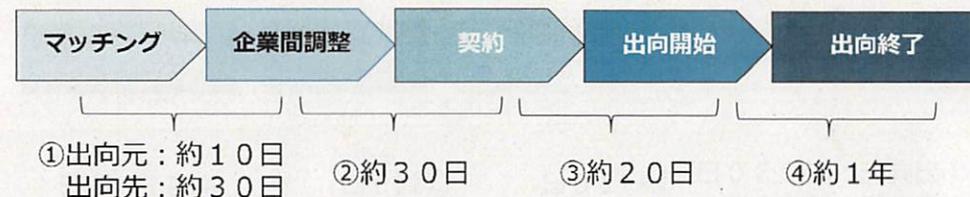
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 出向元での製造量が減っていた中で出向の話が出たときは、ある程度納得出来たが、自分は造船以外経験したことがなかったので、しっかり動まるのか、かなり不安があった。
 - ・ 仕事内容を思っていたように覚えたり、ついていったりするのが大変だったが、周りの人がとてもサポートしてくれるので、頑張っている。

【基本情報】

製造業 (出向元)	製造業 (出向先)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地：宮崎市 ・ 勤務時間：8：30～17：30 ・ 休み：土日祝日・夏季休暇・年末年始 ・ 仕事：航空機部品の生産ライン業務 ・ 従業員数： 140人 ・ 出向人数： 28人 ・ 雇用調整助成金の活用状況： 有 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地：都城市、えびの市、鹿児島県 ・ 勤務時間：12時間のシフト勤務 ・ 休み：日祝日、夏季休暇、年末年始 ・ 勤務内容：半導体生産ライン業務 ・ 従業員数： 664人 ・ 出向人数： 28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"> ・ 産雇センターより情報提供を受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向期間や人数などについて、産雇センターが問に入りながら調整を行う。 ・ 出向先において、出向者の職場配置や寮の調整などを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向契約書の作成。(契約には産雇センターに立ち会ってもらい、契約書や協定書などについてアドバイスもらった) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向開始後に産雇センターより安定助成金が成立したため、助成金の申請を行う。 ・ 定期的に出向元企業との情報交換を行う。(出向者の面談を実施してもらう)

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.
- ・社長や人事担当者が定期的な出向先への訪問を行い、一人一人と面談を行っている。
 - ・出向者の方に会社の相談窓口を明確に示す事で、困ったことがあればすぐに相談をすることが出来る体制づくりを行った。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用しない。
- ・背景としては、現在仕事量・受注量が増えてきているというのが一点。もう一点としては、3月頃まで人員調整のために退職勧奨を行ってきたこともあり、退職する者が少しずつ出てきているため。

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.
- ・出向元と場所が離れていたため、通える範囲の出向者がどれだけいるのかということ、出向元へ確認した。4つの工場に分散して受け入れる予定だったため、4工場のうち通える範囲に工場がある方に関しては通える工場への配置で調整を行った。通える工場がない方々に関しては、元々持っている社員寮を提供出来るよう調整を行い、寮で生活してもらいながら勤務してもらおうようにした。このように、すぐに住まいを準備出来たことによって、スピーディーに出向を開始する事が出来たと考えている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- ・ベトナムの技能実習生の入れ換えが予定より進んでおらず、コロナが終息した後もしばらく人手不足が続くことが見込まれるため、今後も活用したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・自動車産業自体が急回復した一方、これまでの不況で一定数の人が職を離れてしまっており、急激に人手が足りなくなっていた時期に当座をしのぐ人材を確保できたこと。

Q. 出向を行ったの感想は？

- A.
- ・出向者の方への賃金は、直接雇用の方より高い設定を行っているため、もともと赤字覚悟で地元の雇用を守るという助け合いの気持ちから始めたが、産業雇用安定助成金で助成していただいたので助かった。

出向労働者へのインタビュー①

【基本情報】

- ・出向期間終了
- ・40歳代
- ・出向元企業での仕事：検査員
- ・出向先企業での仕事：インクジェット担当

Q. 出向に関する企業からの支援について

- A.
- ・出向先企業では、業務を習得出来るよう、教育訓練を丁寧にしていただけた。

Q. 出向を通じて得られたと思うことについて

- A.
- ・出向先での交流は、中々経験する機会もなく貴重だと感じた。人的ネットワークが広がり、よかったと思う。

出向労働者へのインタビュー②

【基本情報】

- ・8月現在、出向中
- ・50歳代
- ・出向元企業での仕事：資材業務課長
- ・出向先企業での仕事：一般社員

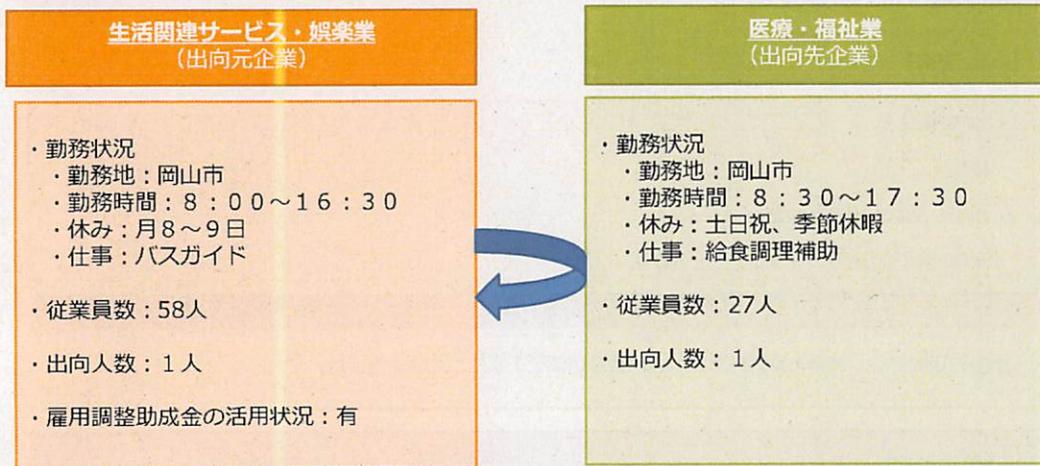
Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- ・製造業務の経験が少ない為出来るか不安があったが、丁寧に指導していただき、不安は解消された。
 - ・夜勤の経験もなかったため不安だったが、健康の状態を把握しながら取り組む事が出来たので、不安は解消された。

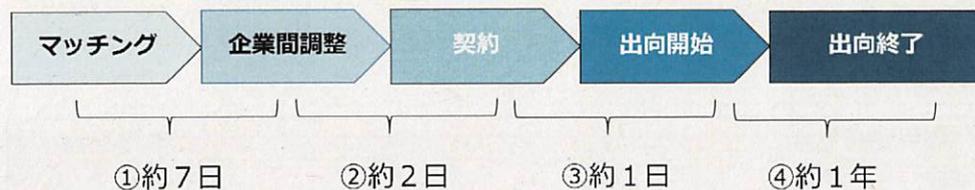
Q. 在籍型出向を経験した感想は？

- A.
- ・業務への取組や作業量に応じての作業人員の管理など大変参考になった。出向終了後は、自分の業務で活かしていきたいと考えている。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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
【出向先】 ・産業雇用安定センターにマッチング紹介を依頼し、下記事項を提示 ・求めるスキルや特性および人物像 ・職場環境および業務内容 ・勤務に関する諸条件	・出向元、出向先事業所間で出向条件、就業規則、出向期間等を協議 ・支障となる問題もなく順調に調整を終えて契約締結	・出向開始に向けての職場見学および注意事項等のレクチャー	・園長による個別面談（不定期）

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. [出向前]

- ・出向労働者に従事してもらう仕事（調理補助）は特別の経験や技術を要するものではないため、人柄を最重要視し、マッチングに際して求める人物像を具体的（性別、年齢、性格等）に提示。
- ・出向労働者の不安解消のため、事前に職場見学を実施し、仕事の進め具合と一緒に働くこととなるスタッフの人柄などを多少なりとも見てもらった。

[出向後]

- ・スタッフ全員が出向労働者にフレンドリーに接し、厳しくも親切丁寧に仕事内容を教え、サポート。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・産休による人員不足を解消できた。
- ・産業雇用安定センターから具体的な出向元事業所の紹介を受け、順調に協議・調整が進み、短期間で出向実施にこぎつけることができた。
- ・求めていた人物像に合致した人材を迅速に確保できた。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・人材不足と人材余剰をマッチングで解消して雇用を安定させられるうえ、助成金も受給できる良い制度だと思う。産休という一時的な人員不足に対して、期間限定での在籍型出向は有用であると感じている。
- ・コロナ禍の影響もあって人材確保は容易であると考えていたが、実際には短期間で確保するのは難しい。産業雇用安定センターにサポートしていただいたお陰であるが、想定していた以上の効果があったと思う。効果とは、短期間での適材確保、業務効率の維持、出向者の素直で陽気な人柄がもたらす給食スタッフへの刺激、好影響である。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：バスガイド
- ・ 出向先企業での仕事：給食調理補助

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.
 ・給食スタッフの方々に教えてもらった調理技術などは私生活でも役立てたいと思っている。また、調理関連の資格取得にも興味が出てきたので、機会をつくってチャレンジしてみたいと思っている。

Q. 出向前の不安と出向後の変化について

A.
 【出向前】
 ・こども園という職場の環境や雰囲気、調理補助の仕事内容等が具体的にイメージできなかったため、多少の不安はあった。

【その後】
 ・事前の見学で安心感に変わった。
 ・実際に出向してみて、和気あいあいとした職場の雰囲気とスタッフのみんなの優しさに触れ、今ではとても楽しく働いている。子どもたちとの直接的な接触はないが、こども園ならではの活気と騒々しさが心地よいBGMになっている。

Q. 出向を経験した感想は？

A.
 ・在籍型出向ということで、出向期間終了後は元の会社に復職できることが約束されているので安心して働いている。
 ・出向先では調理補助担当ということで、厨房の掃除や食器の洗浄、野菜等の食材のカット、配膳などの仕事をしている。今までとは全く違う仕事なので最初は戸惑ったが、周囲の人たちはとても優しく、親切に教えてくれている。いい職場で働けて本当にうれしい。出向はもちろん初めてだが、良い経験になっていると思う。
 ・仕事内容は日常生活の延長程度と考えていたが、給食準備では厳しい衛生管理、手際の良さ、チームワークが求められるので、そうした部分を学びたいと思っている。

【基本情報】

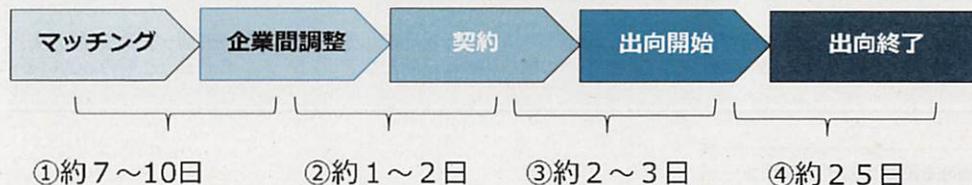
宿泊業、飲食サービス業
(出向元企業)

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：岩国市
 - ・ 勤務時間：8時間
 - ・ 休み：スケジュール表に基づく
 - ・ 仕事：宿泊業のフロント・受付事務・接客
- ・ 従業員数：180人
- ・ 出向人数：10人
- ・ 雇用調整助成金の活用状況：有

建設業
(出向先企業)

- ・ 勤務状況
 - ・ 勤務地：岩国市
 - ・ 勤務時間：8時間
 - ・ 休み：スケジュール表に基づく
 - ・ 仕事：庭園管理（草刈り、庭木の手入れ）
- ・ 従業員数：8人
- ・ 受入人数：10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"> ・ 出向元企業から在籍型出向の件を出向先企業へ相談・打診する。 ※丁度、出向先企業の公園芝生広場等で除草業務等の仕事が入り、人手が欲しいタイミングであった。 	<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人選のため手上げで候補者を募り面談を実施。 ・ 当面16名の出向者を計画し、その人数で出向契約を結ぶ。 ※仕事の内容により双方の調整で実際は10名に。 ・ 社会保険労務士への相談 ・ 就業規則等の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ スケジュール調整と計画表の確認。 ※出向契約と同時に出向開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庭園の維持管理のための除草業務等 ・ 体調管理に伴う見回り、作業の進捗状況の確認 ・ 作業場所に併走する道路の安全確認

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.
- ・出向させるに当たっての人選で、精神的な負荷（自分は企業にとって必要な人材なのだろうか？）にならないように事前に在籍型出向であることを説明し、同意の上で個々人の都合も配慮しつつ出向者メンバーを募る。
 - ・金銭面での出向手当の配慮をする（出向先での勤務をする中で、環境条件を加味して日額500円プラス加算をする）。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・今後新型コロナウイルス感染拡大の影響を営業面において強く受ける場合は引き続き利用したい。その間は収入がないものの維持する固定費の支払いの発生は期日通りなので、企業存続の観点から必要性を感じる。
 - ・従業員の雇用維持、従業員相互のモラルの高揚のためにも必要と感じる。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・山口県の新型コロナウイルス感染者数は他県に比べて少なく感じるかもしれないが、人口比から見れば大変な状況になってきている。その影響がさらに深刻さを増している現状では、こうした在籍しながらの出向により、出向先/出向元/労働者の三者にメリットがある制度はありがたい。
 - ・出向元の仕事ではあまり目立たず、厳しい環境下で大丈夫かと心配していた労働者が頑張っており姿を見て、見直した。出向元へ戻っての仕事への取り組みに、新たなアプローチが出来そうと期待している。

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.
- ・社労士の先生に今回の在籍型出向の受入企業として受諾するための就業規則等の相談や出向に関する事項、出向労働者のための賃金体系及び福利厚生面の整備の確認をしっかりとる。
 - ・初めて出向労働者を受け入れることになり、今までとは違った仕事をしていただくことへの不安（体力的に大丈夫か、炎天下の元熱中症にならないか、契約満了日まで続くかなど）があったため、作業説明をするに当たって詳しく説明をし、体力的に無理をしないよう、体調不良の際は早めの申し出をお願いする。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・草刈り、草取り、樹木剪定のような、専門性を問わないが短時間に人手が必要な作業のために必要な人員を確保できたこと。臨時採用をしなくても乗り切ることが出来た。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・出向期間終了
- ・20～60歳代
- ・出向元企業での仕事：フロント受付、事務、予約管理、調理場、接客応対など
- ・出向先企業での仕事：庭園の維持管理

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・働く職場環境に合わせた勤務時間や休憩の配慮があった。
 - ・作業開始前に道具を持ち込んでもらえたり、差入れをもらえたりした。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・団結力、一体感が生まれた。日頃、会話をしていなかった人と会話することで職場でも挨拶をするようになった。
 - ・街路樹剪定補助で草刈り機の飛散防止にも努めたことから、日頃車で通り過ぎるひとつの光景にも感謝の気持ちを抱くようになった。

Q. 追加を希望する支援内容

- A.
- ・出向先での作業中も出向元の仕事の段取りが気になり、午前か午後に出向元へ戻って仕事をしたいと思うこともあった。そのため、時間単位での調整が助けになる。

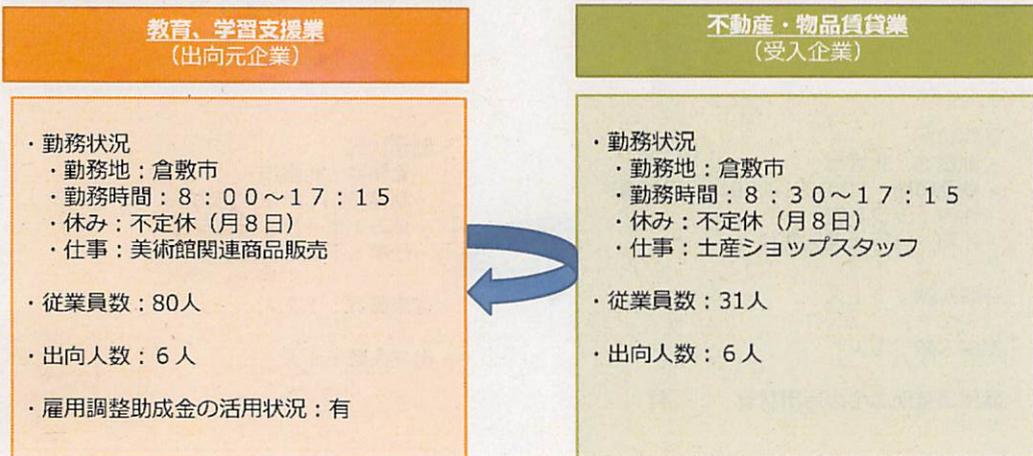
Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- ・出向について、職場を離れる感じがあり、果たして戻れるか心配であった。
 - ・しかし、事前の説明や戸外でたくさんの職場仲間と作業することで安心感が出来た。
 - ・賃金も維持させていただき、ありがたい。

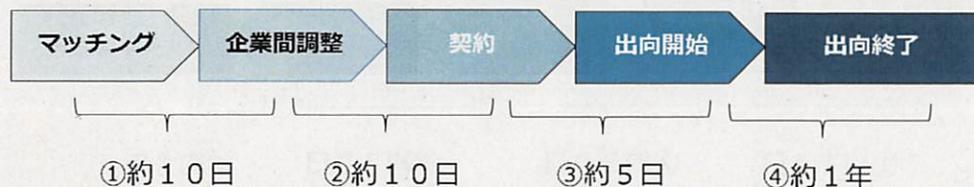
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・良い経験をさせていただいたと考えている。
 - ・日頃あまり会話をしない部署の方々とコミュニケーションを取ったり、相互に体調を気遣ったりしたことは出向元へ戻っても継続しそう。

【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
<ul style="list-style-type: none"> 出向元企業より在籍型出向の打診。 出向先において、土産ショップの拡充を図る上での人員不足が生じていたため、マッチングから調整までスムーズに進展。 <p>※出向元と出向先は従来より交流があったため、業務内容や社風等について十分に認知していた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 互いに希望条件等を提出し、出向者および出向元、出向先の三者にとって最善となる内容での契約締結をめざす。 社会保険労務士の力添えも得て契約完了。 	<ul style="list-style-type: none"> 出向前に出向労働者が出向先を訪れ、店内の雰囲気や販売商品の構成等を事前に確認。 	<p>※出向期間：令和4年3月未まで（1年間）。</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向開始から現在までの間、出向先において月1回程度の個別面談を実施し、出向労働者のさまざまな状況把握に努めている。

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.
- 販売に関する経験とスキルを最大限に発揮してもらうため、売上数字を明確に設定し、エリアNo.1という目標を示すことで、出向者のやる気を喚起。
 - 事業所として明るく親しみやすい職場環境（オフィス、店舗）の醸成をさらに推進し、出向者が自らの能力を十分に発揮できる場の提供を心掛ける。
 - 個別面談を月1回程度の割合で実施。不満や希望などそれぞれの意見を丁寧に聴取し、自由闊達な意見交換を通して問題解決を図るようにする。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- コロナ禍の今後が不明でもあり、状況次第での判断になるため、現時点では何とも言えない。
 - ただ、出向労働者は中途採用した者と比べると雇用責任の比重差が大きいため、活用するメリットはあると思う。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- 出向元から在籍型出向の話があった際、当社としてはちょうど土産ショップの拡充を計画しており、人員不足が生じることが明白であった。このため、とんとん拍子で話が進んだ。在籍型出向を活用することで、販売の経験・スキルを有する人材を確保できたことが最もありがたいと思っている。出向期間終了後は元の事業所に戻る必要があるが、それまでの間に商品構成や配置に関するセンス、販売企画の立案力、接客スキルなどを吸収したいと考えている。
 - 当然、制度活用により助成金が支給されることも大きなメリットである。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 在籍型出向であり、出向期間終了後には元の事業所に戻るようになるが、販売業務の即戦力となる人材を確保できたことは大きな成果であると感じている。コロナ禍で観光客が激減し、業績が好転する状況にないが、来たるべき未来への飛躍に向けての準備期間であるのとらえ、出向者が有するノウハウとスキルの吸収に努めたい考えである。
 - 出向元、出向先の両方に助成金が支給されるということで、非常にありがたい制度であると思う。
 - 出向の効果は、出向先が求める能力を有している人材であるかどうかによると思う。ただし、出向実施後の期間がまだ浅いため、実際の効果が表れるのは先のことであると考えている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：販売
- ・ 出向先企業での仕事：販売

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向元、出向先それぞれの担当者とは月1回程度の個別面談で、現状報告を含めての意見交換をしている。

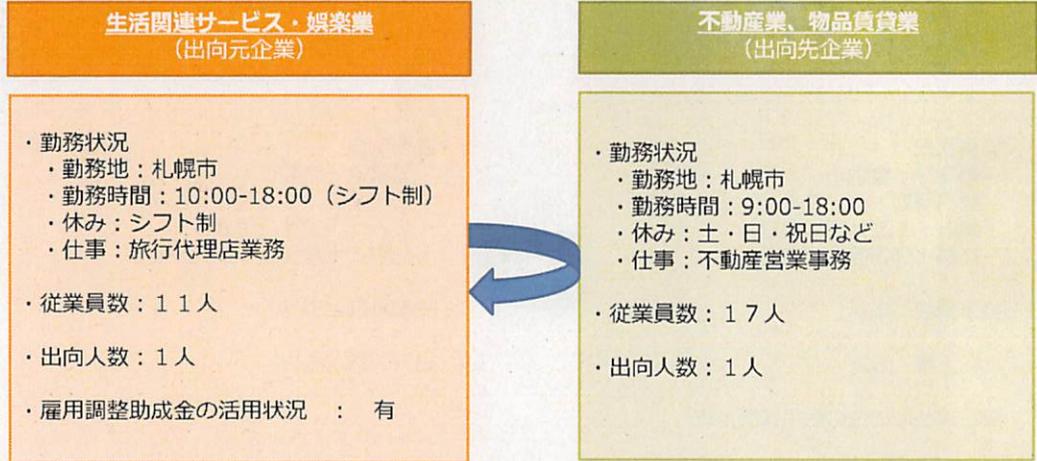
Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 出向後の期間がまだ浅いので断定的なことは言えない。
 - ・ 販売という仕事と同じであるにも関わらず、販売管理システムや商品構成の企画、売上目標の設定などについては非常に学ぶべきものが多いと感じている。

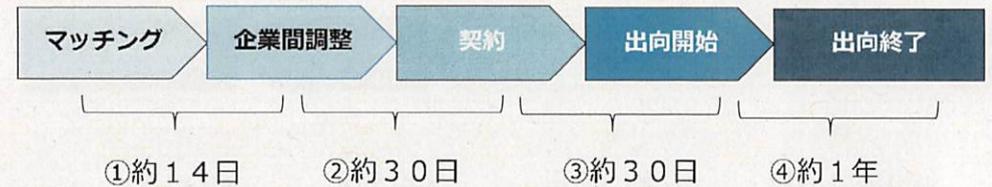
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 出向元事業所の経営状況や出向先での業務内容をしっかりと説明してもらっていたこと、商品構成等は異なるものの出向前と同じ仕事であることから、出向前から現在にいたるまで不安や不満なく、快適に働くことができています。
 - ・ 出向後、まだ短い期間であるが、周辺の他店舗に対する競争心が以前よりも強くなり、売上目標の達成をめざして充実した日々を送っている。また、仕入れや在庫管理に対する意識も高まったように思う。
 - ・ 雰囲気が変わったことが刺激になり、新鮮な気持ちで仕事に取り組んでいる。
 - ・ 観光客などお客様が激減している状況で売上が上がらず、力を十分に発揮できないのが悔しい。

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業雇用安定センターから出向元を紹介され、担当者と面談、仕事内容の説明、条件面等の確認を行った。 ・ 人選等を行った後は、事前面接を依頼した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向予定者本人の面談を行い、業務内容や目的を説明し、了承を得る。 ・ 助成金申請の書類関係の作業に時間を要する。 	<ul style="list-style-type: none"> 出向のための就業規則の整備や出向契約等の締結、社員への説明、受け入れ準備等を行う。 	<p>現在、出向中。</p>

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.
- ・出向契約の締結に当たっては、顧問社労士に依頼して、就業規則に出向規定を追加するほか、経費負担について助言をいただいた。
 - ・出向者に対しては、出向元責任者の定期的な面談を了承しており、受け入れている部署においても過度な業務負担とならないように注意している（有休をとることにより気分転換を図るようなどしている）。
 - ・元の職場より勤務時間が長くなったり、休日出勤も想定されることは、事前に本人に説明し了承を得ている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・人手不足を補える良い制度だと考えている。また、助成金があるので、経費負担が少なく、受け入れのメリットは大きいと思うので、引き続き、出向者の受け入れを希望する。
 - ・特に、就業規則の整備や出向契約書の作成費用、その他イニシャルコストを出向初期経費として助成金の支給対象となるところは良いと思う。
 - ・今回の出向のきっかけは産業雇用安定センターの支援や情報提供であったが、送り出し企業の開拓については、引き続き産雇センターから情報を得ながら検討を進めたいと考えている。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

- A.
- ・出向者の受け入れにあたり、事前に出向予定者の職歴やスキル等を聞いて、受け入れ部署でどのような業務を担うか十分に検討した上で受け入れている。
 - ・まわりの社員にも、出向者が1年間でどのような経験をしたか等を事前に説明しているため、ノウハウ取得が円滑に進むように配慮している。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・ハローワークにも営業事務の求人をしばらく出しているが、応募者が少なく、なかなか補充することができなかったため、人材を確保することができて良かった。
 - ・営業事務の中核社員が慢性的に不足していたので、即戦力となっている。
 - ・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。

Q. 出向を行ったの感想は？

- A.
- ・出向元の社員教育がしっかりしており、営業事務の体制強化につながった。
 - ・出向元との出向契約の取り決めにあたっては、事務手続きも含め時間を要したが、契約書にひな形があったり、顧問社労士に依頼したので割合スムーズに進めることができたと思う。
 - ・中途採用の場合は、仕事を教えるまで時間や労力を要していたが、今回の出向者は即戦力で、その点での負担が少なく、職場の活性化にもつながったことは良かった。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・8月現在、出向中
- ・性別：女性
- ・出向元企業での仕事：旅行代理店業務
- ・出向先企業での仕事：不動産の営業事務

Q. 企業や公的機関からの支援について

- A.
- ・出向先の開拓にあたっては、産業雇用安定センターの支援を受けた。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・不動産管理の営業ノウハウ（マンションの管理組合や物件のオーナーを主な顧客として、営業等を行っている。）

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・OFF-JTなどの機会はいまのところないが、実地で教育を受けている。

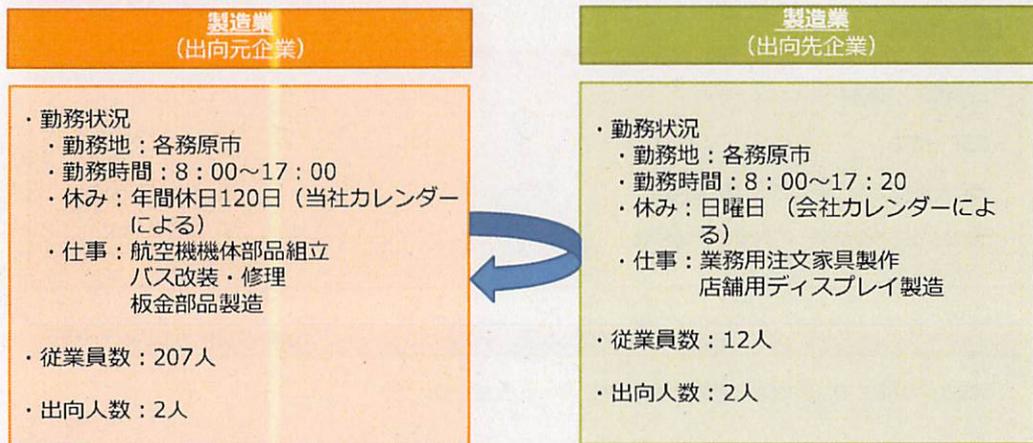
Q. 出向前の不安とその後

- A.
- ・旅行業界とはまったく異なる不動産関係の仕事であり、不動産の管理営業も初めてだったので、出向前は不安だったが、出向後は、まわりのサポートもあり、ノウハウをしっかりと習得して早く独り立ちしたいと思う。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・出向先から事前に業務内容の説明を受けて出向したが、実際に勤務してみると初めての営業で戸惑うこともあったが、まわりの方がサポートしてくれるのでトラブルなく勤務している。
 - ・1年後に戻ったら不動産オーナーへの旅行特典などの新たな事業展開も検討されるとのことで、そのためのノウハウをしっかりと身につけたい。

【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
<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。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やすい環境だった。
 - ・ 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：民間企業
- ・ 団体の主な業務：企業コンサルティング
- ・ 団体規模：40人
- ・ マッチング支援の対応相談員等人数：1人
- ・ マッチング支援実績：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.
- ・ 付き合いのある会計事務所から、出向先を探している事業所があるとの相談があり、その時タイミング良く人手不足の事業所から相談を受けていたため、案内した。

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
 - ・ 産業雇用安定助成金が創設されてからマッチングできる事業所を探しているが、実績は1件。
 - ② 企業開拓の方法やその際の工夫
 - ・ 普段から営業担当が企業訪問をするなかで、提案材料のひとつとして産業雇用安定助成金について説明している。
 - 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
 - ・ 特になし。

Q. 支援エリアについて

- A.
- ① 支援エリア
 - ・ 福島市、郡山市、白河市などの福島県中通り地方
 - ② 支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応
 - ・ 企業からの相談があつて、マッチング出来そうであれば対応する。

Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センターは所長交代の挨拶で4月にお会いした。在籍型出向の情報がほしいので、今後は産業雇用安定センターとの連携を希望したい。当該センターからどのような情報が得られるか確認したい。

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.

- ・長く休業するより出向で働く機会を得るほうが労働者のモチベーション維持につながることから、制度に対する有効性があると考えます。

Q. マッチング支援を通じての感想は？

A.

- ・出向先事業所は労働者を確保して増産することで売上が上がるが、出向元事業所、出向労働者にはメリットが薄いと感じる。そこにスキルアップや技術習得等のプラスアルファがあればなお良いのだが、条件の合うマッチングとなると難しい。
- ・産業雇用安定助成金を説明した事業所からは「雇用調整助成金の特例措置が延長されたのでそちらを継続利用する」との意見が多数見受けられた。「雇用調整助成金の特例期間が終了したら検討する」という事業所はいくつかあるので、マッチング成立に向け秋以降少しずつ制度を勧奨する準備をしていきたい。

【基本情報】

- ・団体名：富山県人材活躍推進センター
- ・団体の主な業務：人材確保のワンストップサポート
- ・団体規模：45人
- ・マッチング支援の対応相談員等人数：2人
- ・マッチング支援実績：成立 昨年度含め10件（R3年4～6月4件）
相談 R3年4～6月で10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.

- ・本団体は県の外部組織である。富山県が昨年6月に出向奨励金を制定したため、当該奨励金を円滑に執行するためにも、本団体が出向支援業務を実施することになった。

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
 - ・送出しや受入れを希望する企業を訪問し、各企業の情報を県HPで公開している。（R3年8月末現在で受入れ希望7社、送出し希望6社登録）
 - ・社労士に委託して、出向契約書の相談や在籍型出向に伴う法的なアドバイスを実施し、出向をサポートしている。
- ②企業開拓の方法やその際の工夫
 - ・県内の各経済団体や商工会等へリーフレットを持参して、制度を周知。
 - ・県に登録している企業1万4千社へ制度案内の一斉メールを実施。
- 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
 - ・今年9月から、県独自の助成金として、産業雇用安定助成金の上乗せ支給を開始予定。

Q. 支援エリアについて

A.

- ①支援エリア
 - ・県内全域（就業場所が県内の企業が対象）
- ②支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応
 - ・県の事業として実施のため、県外の企業からの相談があった場合はお断りしている。

Q. 公的機関との連携について

- A.
- ・産業雇用安定センターとは、昨年10月から送出し、受け入れを希望する企業の情報を共有している。
 - ・昨年6月と全国でも早い時期に支援を開始した為、他県公的機関からの問い合わせがあった。

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.
- ・出向元は、雇用維持、人件費抑制、出向者が他社の技術を取得できるといったメリットがあり、出向先は、派遣社員と比較して受け入れ者の技術を学ぶことのほかに、産業雇用安定助成金の創設以降は人件費抑制もメリットとなっている。

Q. マッチング支援を通じての感想は？

- A.
- ・産業雇用安定助成金の創設前は、負担金が折り合わず、出向に至らないことがあった。マッチングの過程で出向者本人が辞退したり、出向先が面接で出向を断ったりしたケースもあったが、もしその時点でこの助成金があれば、出向が成立した可能性が高かったと思われる。
 - ・直近1～2ヶ月は、マッチングの相談そのものも少なくなってきた状況である。原因は送り出し企業が少ないことによるものと考えられる。

【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、送出し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、送出手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ての感想は？

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。