

宮崎労働局の取組について

資料4 - 1

宮崎労働局

各労働局における在籍型出向等支援協議会での意見（抜粋）

経済団体

- ・ **在籍型出向は企業の新たな成長の糸口になるのではない**か。一時的な雇用維持だけではなく、将来の成長に繋がるということに関係者、出向元、出向先が意識して、従業員のモチベーションを上げていくことが重要。
- ・ **在籍型出向を理解している企業が極めて少なく、制度を知らない**、利用する気がない企業が大多数である。
- ・ 在籍型出向は、休業による雇用維持よりも人材の有効活用・能力活用をして経済活動を活性化させるという観点から、大変有意義な仕組み。コロナ禍での雇用維持以上に有意義な効果も見られるため、産業雇用安定助成金の要件を大幅に緩和したり、雇用維持とは別の目的でも活用できるような仕組みが出来れば更なる活用に繋がると思う。

労働団体

- ・ 雇用調整助成金の特例措置の方が利用しやすいため、**休業による雇用維持を図る企業が多く、送出を希望する企業が少ない**。
- ・ 働く者が安心して就労できる雇用維持のスキームとして、在籍型出向の更なる活用に期待。
出向先で働くことが労働者の労働意欲の維持向上やスキルの向上にもつながっており、出向元に戻った時に出向先での経験を活かせる可能性もあることから、企業側、働く側双方にメリットのある制度である。

都道府県

- ・ 在籍型出向があまり進まない理由としては、**雇用調整助成金のコロナ特例等で休業させている事業者が多いこと**や、コロナ禍の先行きが見通せないことから柔軟に復帰させることが難しくなる出向を躊躇するケースもあるということも聞いている。

産業雇用安定センター

- ・ **在籍型出向に関する企業認知度が低く、ネガティブなイメージを持っている**。雇用調整助成金があるのになぜわざわざ社員を出向させる必要があるのかという意見もある。在籍型出向の意義を、単に雇用維持目的と捉えるのではなく、将来を見据えた、労働者にも企業にも働き方やキャリアを形成するためのチャンスと捉えて欲しいのだがなかなか浸透しない。

社会保険労務士会

- ・ **雇用調整助成金の活用で耐えている企業が多い**と分析している。
- ・ **コロナ禍の雇用維持に限らず在籍型出向は活用できるのではない**か。メンバーシップ型からジョブ型雇用に移行するにあたり、一足飛びにジョブ型へ移行するのは難しい。能力開発についても、技術進歩が早く、OJTにより自社で人材を育てていくことが難しい状況。関連先の先進企業に若い人材、意欲のある人材を送り出し、そこでノウハウを付けてもらって、会社に持ち帰ってもらう。不況業種から成長産業への人材移動ではないが、目的を広げることによって活用が進むのではないか。

金融機関

- ・ **雇用調整助成金を利用している間は、在籍型出向を案内しても反応が鈍い**。
- ・ 在籍型出向のニーズは確実にあると感じている。

その他機関

- ・ 最終判断を行う**各企業の経営者にこの制度が刷り込まれていることが重要**だと思う。

局長による訪問

県内6企業に局長より
在籍型出向制度の活用を要請

電気・ガス・熱供給・水道業（宮崎市）

宿泊業（宮崎市）

卸売業・小売業（宮崎市）

情報通信業（宮崎市）

建設業（都城市）

建設業（都城市）

事業所訪問

雇用調整助成金を利用している
企業を中心に事業所訪問

同業者組合 6件

自治体 1件

事業所 23件

セミナー開催

同業者組合委員向けに
産業雇用安定助成金セミナー実施

2022.3.29 経済団体

2022.8.24 商店街関係

2022.9.27 飲食業関係

2022.12.1 運輸業関係

2022.12.9 社労士会

宮崎労働局の取り組み 在籍型出向支援制度の広報

チラシによる広報

令和4年度版のチラシ作成
助成金センターに設置
雇調金 決定通知書に同封（約2,000枚）
同業者組合から組合員への配布
企業説明会参加企業へ配布（約340枚）

好事例集の作成

在籍型出向に関するヒアリング結果をもとに作成
事業所訪問、セミナー開催時に配布

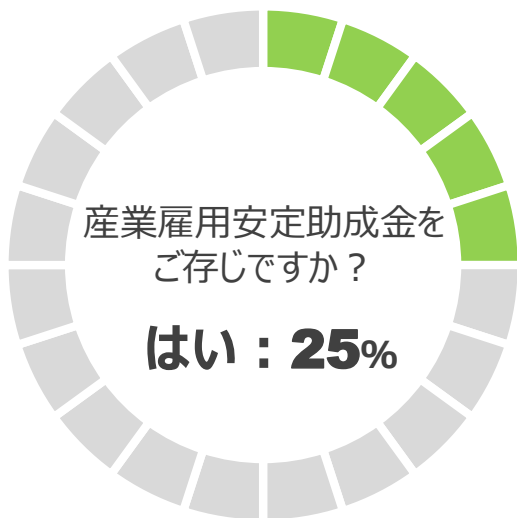
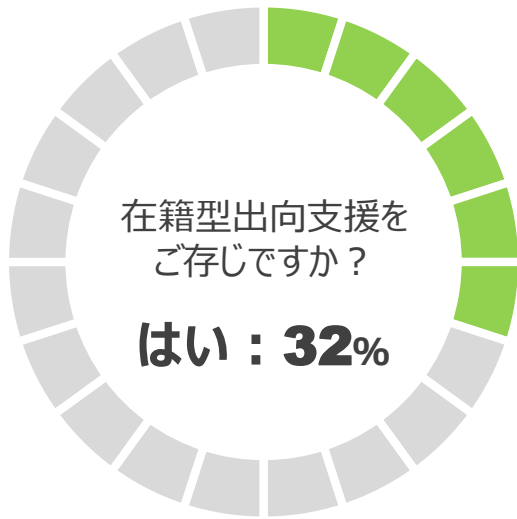
SNS活用

宮崎労働局ホームページをスマホ対応に変更
よくある質問FAQを掲載
Twitter活用

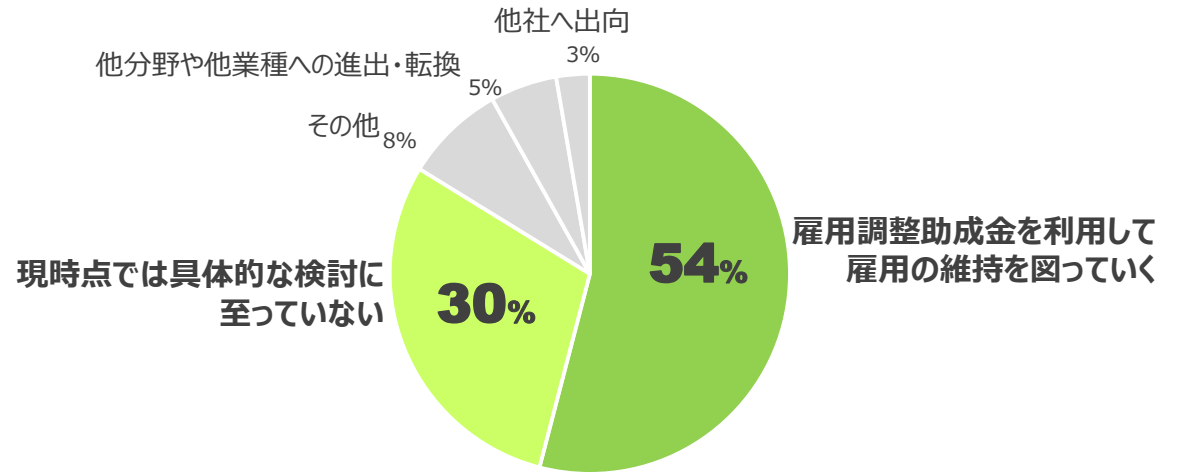
宮崎労働局 広報誌に掲載

在籍型出向支援の取組について
『GOGO! 宮崎労働局』に掲載
（5月・8月・9月）

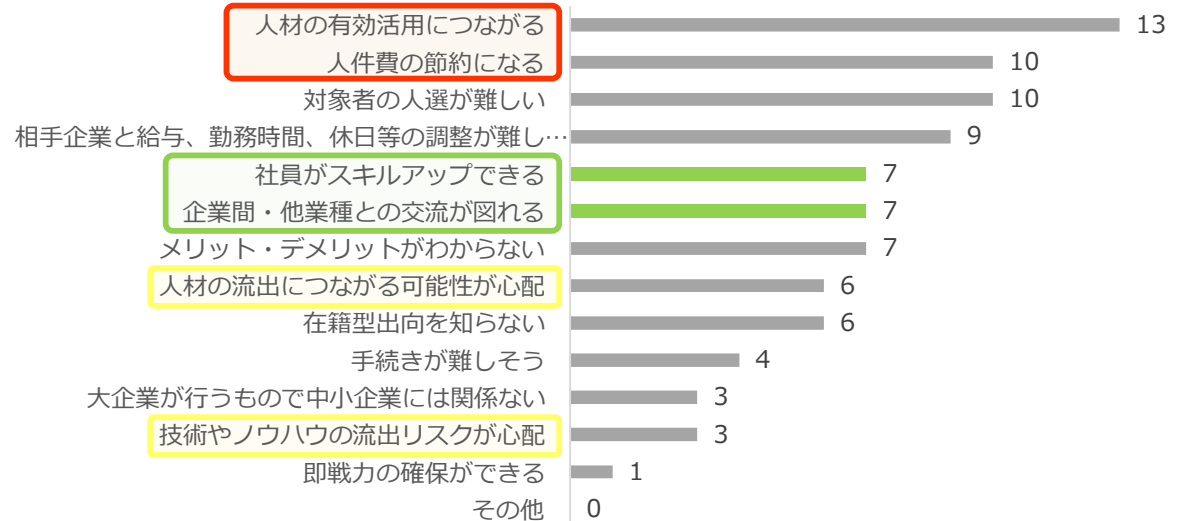
雇用調整助成金 受給企業へのアンケート結果



今後の雇用維持の対策として休業以外に検討されているご予定はありますか？



在籍型出向に対するイメージをお聞かせください



宮崎県内 在籍型出向支援活用企業へのインタビュー① グループ企業間出向

運輸業

勤務地： 宮崎県内
仕事： 施設運営管理
従業員： 301人以上

出向期間：24ヶ月
出向労働者：2人

宿泊業

勤務地： 宮崎県内
仕事： 設備管理
従業員： 101～300人

マッチングから出向開始まで 約30日

マッチング

調整

契約

出向開始

「産業雇用安定センター」より「在籍型出向」の紹介があった。グループ企業間での出向を検討したところ、出向先より要望あり。

出向先の業務選定▶なるべく出向者の職務に準じ、本人の適性も考慮。
勤務内容・労働条件などの確認▶所定労働時間の違いは出向手当でカバー。

業務内容の確認
出向契約書の作成
出向者への説明
出向者による出向先職場への訪問

出向先▶出向者との面談を年2回行い、上司と話せる場を設定した。
出向元▶自己申告調査を、職場環境の状況等を伝える意思表示のツールとして活用。

出向元企業へのインタビュー

- 出向によって別のグループ企業で働くことで、グループ企業の一員であるという意識づけや連帯感が生まれた。
- マッチング機関には、出向マッチングサイトの設置・運営等といった形の支援を希望したい。
- 出向はマイナス的なイメージが強いので、「求められて選ばれて出向先で活躍してもらうための出向」というイメージを喚起するような実績づくりが必要と思う。

出向先企業へのインタビュー

- グループ全体の従業員数が多く出向依頼に対して適任者が確保できたので、引き続き在籍型出向による出向を進めていきたい。また、条件が整えばグループ企業外とも出向を進めていきたい。
- 特に社歴の浅い従業員にとっては、出向により様々な職種を経験することは本人の財産になると考える。
- 設備管理においては施設情報を熟知しなければ安全運営ができないため、担当部署にて訓練を行った。

出向労働者へのインタビュー

- 職場環境の変化に多少の戸惑いはあったが、今まで行ってきた業務では体験できない業務など様々なことが経験でき、スキルの向上にもつながり良かった。
- 出向元での業務は施設運営（接客等）の割合が高く、設備等については浅い部分での知識であったが出向先での業務経験により設備管理等への知識も深まり、施設運営管理についてより深い所でのキャリアを積むことができた。
- 全く違う業種への出向は多少なりの不安があったが、様々な経験をさせていただいたことでスキルが向上、ひいては自分の自信にもつながった。

宮崎県内 在籍型出向支援活用企業へのインタビュー②

製造業

勤務地： 宮崎県内
仕事： 検査員
 資材業務課長
従業員： 101～300人

出向期間： 14ヶ月

出向労働者： 28人

製造業

勤務地： 宮崎県内
仕事： 製造ライン担当
 一般社員
従業員： 301人以上

マッチングから出向開始まで 約60日

マッチング

「産業雇用安定センター」より出向元企業に出向先数社の情報提供あり。出向人数等のマッチングについて調整。出向先企業へ受入の打診。

調整

出向先▶相互間で距離があるため、通えない出向者がどれだけいるかを、出向元へ確認した。通えない方には、当社の社員寮を提供するよう調整し寮から出勤してもらった。

契約

出向契約書の作成。「産業雇用安定センター」より雛形の提供及び作成のアドバイスを受けた。なお、協議にも立ち会ってもらった。

出向開始

出向元▶社長や人事担当者が定期的に出向先への訪問を行い、一人一人と面談を行っている。

出向元企業へのインタビュー

- 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。
- 現在仕事量・受注量が増えてきていること、年度末まで人員調整のために退職勧奨を行ってきたことで退職する者が少しずつ出てきているため、出向は継続は考えていない。

出向先企業へのインタビュー

- 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た時期に当座をしのぐ人材を確保できた。
- 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「在籍型出向」による「産業雇用安定助成金」を活用したい。
- 出向者の方への賃金は、当社雇用の従業員より高い設定を行っているため、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」で助成してもらったので助かった。

出向労働者へのインタビュー

- 出向先企業では、業務を習得出来るよう、教育訓練を丁寧にいただけた。
- 出向先での交流は、なかなか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。
- 製造業務の経験が少なく夜勤の経験もなかったため出向先の業務が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。
- 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。