

# 在籍型出向に関する ヒアリング結果について

沖縄労働局職業安定部訓練室

### 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に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、都道府県労働局におい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

### 調査結果

- ・ 在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）、労働者と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。

## ご意見・ご要望

### 出向元

- ・ 産業雇用安定助成金の支援により、話がまとまりやすい。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っても良い制度だと思う。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思います。
- ・ 手続きをもう少し簡単にしてほしい。

### 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。今後ご支援いただきたい。
- ・ コロナ禍に関係なく、様々な業界、会社の業務に携われることは経験値が上がり、素晴らしい事と考えます。助成金により促進して頂けている事に、この制度が長く続くと良いと考えています。

### 出向労働者

- ・ 出向で仕事を続けられてよかったです。元の事務所の状態が良くなれば、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。
- ・ 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。
- ・ 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身がつくので、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付く。）

## 事例報告 1

## 【基本情報】

(送り出し企業)

A社 (旅客運送業、  
従業員67人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 名護市
  - ・勤務時間 8:30~17:30
  - ・休み (変形休日制度)
  - ・職種、勤務内容: 貸切バスの運転手
- ・出向人数 10人
- ・賃金負担割合 0%  
出向元で支払い
- ・雇用調整助成金の活用: 有

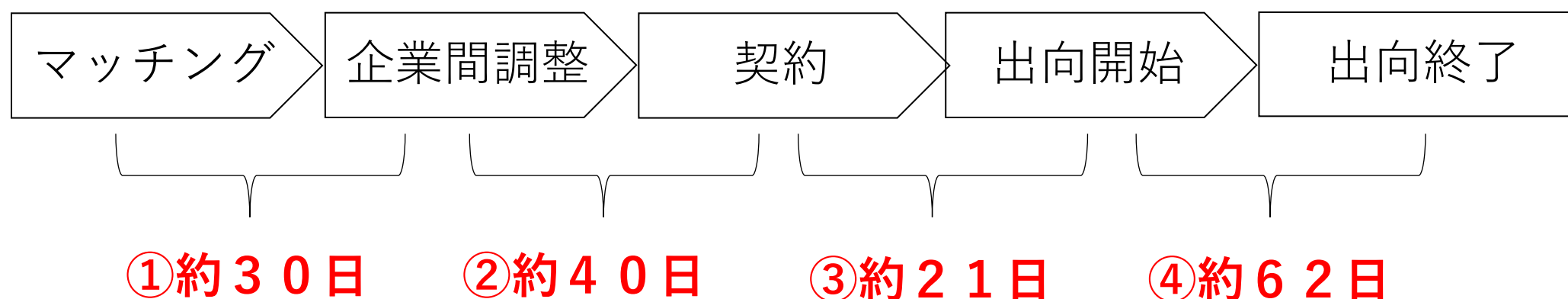
(受け入れ企業)

B社 (旅客運送業、  
従業員18人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 東京都
  - ・勤務時間 8:30~17:30
  - ・休み (シフト制)
  - ・職種、勤務内容: 貸切バスの運転手
- ・出向人数 10人
- ・賃金負担割合 100%  
出向元で支払い
- ・雇用調整助成金の活用: 無

# 事例報告 1

## 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



## 【各期間で行ったこと】

<p>①マッチング～調整</p> <p>出向者の希望する 出向期間に送出可 能か 人数確認等</p>	<p>②調整～契約</p> <p>従業員に出向者募 集の告知及び条件 整備・契約内容確 認</p>	<p>③契約～出向開始</p> <p>従業員への労働条 件、賃金説明会等 詳細の最終確認</p>	<p>④出向開始～ 出向終了</p> <p>バス運転業務・勤 務表の確認・運行 確認</p>
--	---	--	--

# 事例報告 1

## (出向元ヒアリング)

### 【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の影響により運転業務が少なく休みが多い中、本来の運転技術を活かせる業務に喜びとやる気を感じている。

他社の仕事内容を経験することで自社の仕事への取組が変わる。また、出向者同士の仲間意識の向上に繋がる。

従業員自身の生活地域に戻り、今後の仕事の心配がないため、県外への出向でも安心感がある。

# 事例報告 1

## (出向元ヒアリング)

### 【Q 出向を行っての効果、感想】

A 出向職員から感謝の言葉をもらい効果があったと思う。  
出向する職員は日頃から積極的な職員です。

会社にとって支出の軽減、職員にとっても収入の確保を考えると活用してよかったと思う。申請書類の準備や今後の報告書類申請が慣れない為、難しそうなので不安な部分がある。観光業種は繁忙期と閑散期の波が大きい為、閑散期対策の一環として活用していきたい。

### 【Q 今後も在籍型出向を活用する(しない)理由・背景】

A 今回は新型コロナウイルスの影響を受けて在籍型出向を実施した。通常時でも閑散期対策における収入安定として、従業員のストレス等を考えると3か月程度が妥当と考える。

# 事例報告 1

## (出向元ヒアリング)

【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 従業員のキャリアを活かせる出向先が理想。出向を決める前に、在籍にて職業訓練ができれば様々な業態へのチャレンジになる。国家資格が取れば尚いいと思う。ただし、訓練機関の賃金負担が課題。



# 事例報告 1

## (出向労働者へのヒアリング)

### 【出向労働者の基本情報】

- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での職種：観光バス運転手
- ・ 出向先企業での職種：観光バス運転手
- ・ 出向元、出向先で研修を受講

### 【Q 企業や公的機関からの支援】

A 出向先での教育体制がよかった。

### 【Q 出向を通じて得られた職業能力等】

A 同業種でもいろいろな方法、やり方があることを学んだ。

# 事例報告 1

## (出向労働者へのヒアリング)

【Q 出向前の不安とその後の変化について】

A 出向前は出向先の社風や雰囲気合うかどうか不安があった。実際に出向してみると、出向先の手厚いサポート、出向元と出向先との調整、コミュニケーションがうまく取れていたと思うので、特に不安は感じなかった。

【Q 出向を経験しての感想】

A とてもいい経験になった。勉強になった。

# 事例報告 1

## (出向労働者へのヒアリング)

### 【Q 教育訓練に関すること】

A もう少し教育期間が長ければ尚よかった。

出向先でのマンツーマンでの業務内容の詳しい説明を受ける時間を増やせればよかった。

## 事例報告 2

## 【基本情報】

(送り出し企業)  
A社 (宿泊業、従業員26人)

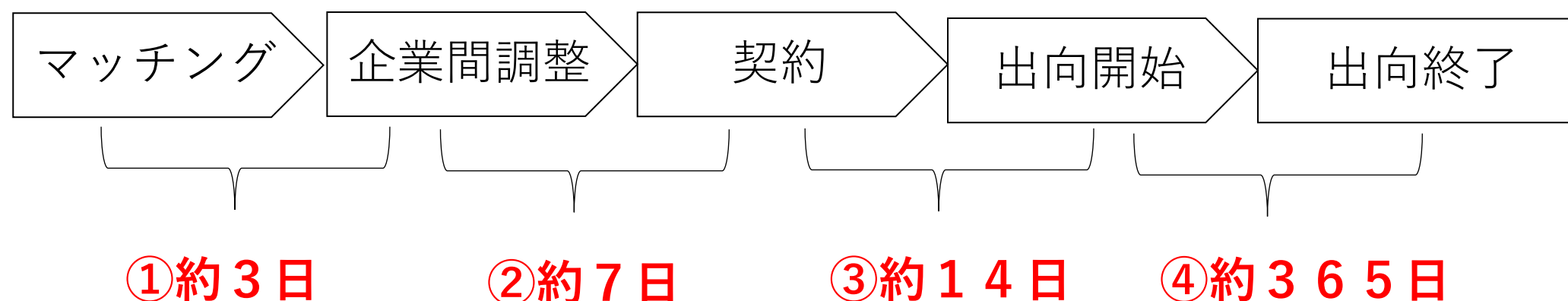
- ・勤務状況
  - ・勤務地 那覇市
  - ・勤務時間 11:00～16:00
  - ・休み 土・日・祝日  
(月10～13日勤務)
  - ・勤務内容：経理事務補助
- ・出向人数 1人
- ・賃金負担割合 10%  
(賃金支払いは出向元)
- ・雇用調整助成金の活用：有

(受け入れ企業)  
B社 (宿泊業団体、従業員2人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 那覇市
  - ・勤務時間 11:00～16:00
  - ・休み 土・日・祝日  
(月11～13日勤務)
  - ・勤務内容：経理事務全般
- ・出向人数 1人
- ・賃金負担割合 90%  
(賃金支払いは出向元)
- ・雇用調整助成金の活用：無

## 事例報告 2

### 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



### 【各期間で行ったこと】

<p>①マッチング～調整</p> <p>出向者の選出、出向開始日の調整等</p>	<p>②調整～契約</p> <p>出向契約内容の確認、勤務規定・賃金規定等の確認</p>	<p>③契約～出向開始</p> <p>出向者受け入れについての確認等</p>	<p>④出向開始～出向終了</p> <p>適宜、出向者への作業内容の説明等</p>
--	--	--	---

## 事例報告 2

### (出向先ヒアリング)

【Q 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景】

A もともと職員の少ない事業所のため、常に情報交換を行い、子育て環境や働き方の希望を打ち明けやすいような話題作りを心掛けている。

【Q 在籍型出向を活用して良かったこと】

A 出向元代表より、出向者はパートタイム勤務の継続を希望されており、仕事処理能力に長けているとの評価だったため、当方で出産を控えている正社員の代替要員として迎え入れた。

正社員が行っていた業務をすべて引き継ぐには負担が大きいと考え、極力、経理処理に特化した業務に専念してもらうことで、本人が希望しているパートタイム勤務を継続できるようにした。

- ・ 求人充足による採用計画の変更はない。
- ・ 出向元より本人に係る情報が入手しやすい。

## 事例報告 2

### (出向先ヒアリング)

#### 【Q 出向を行っての効果、感想】

A 出向元より自信をもって送り出していただいております、大変満足している。

コロナ禍により当方も売り上げが減少しており厳しい状況の中、人件費が予算に占める割合が多きく、本制度により賃金補助があることは大変ありがたい。

#### 【Q 今後でも在籍型出向を活用する（しない）理由・背景】

A 現在の産業雇用安定助成金では対象者1名につき最長1年間と聞いているが、当方としてはそれ以上の期間の雇用を希望している。出向元は現在休業中のため、了解が得られれば、事業再開まで最大限出向者の受入れを継続したい。

## 事例報告 2

### (出向労働者へのヒアリング)

#### 【出向労働者の基本情報】

- ・ 令和3年8月現在、出向中
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での職種：事務職
- ・ 出向先企業での職種：経理事務
- ・ 教育訓練は無し

#### 【Q 企業や公的機関からの支援】

A 出向元からはメールや電話で近況確認が定期的に行われている。出向先では密にコミュニケーションを図ることで不安は解消されている。

#### 【Q 出向を通じて得られた職業能力等】

A 出向先で得た経験や経理の知識は帰任した際、迅速かつ正確な業務が行えることにつながるため役立つと考える。



## 事例報告 2

### (出向労働者へのヒアリング)

【Q 出向前の不安と出向後の変化について】

A 実際の業務がどのようなものか。慣れない環境の中で与えられた業務が遂行できるか不安があった。

出向先では丁寧に指導していただき、働きやすい環境に配慮していただいているので、出向前の不安は解消されている。

【Q 出向を経験しての感想】

A 出向前は職場の環境や業務が遂行できるか不安があったが、新たな経験を積めるチャンスだと前向きに捉えている。帰任後は出向期間中に得た経験やスキルを活かして行きたい。

## 事例報告 2

### (出向者労働者へのヒアリング)

【Q 教育訓練に関すること】

A 実務を行うために必要なスキルが身につけられる講習や実践的な教育訓練があればいいと思う。

# 事例報告 3

## 【基本情報】

(送り出し企業)

A社 (生活関連サービス業、  
娯楽業、従業員95人)

- ・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
  - ・勤務内容：旅行業のカウンター接客  
(部門責任者)
- ・出向人数 1人
- ・雇用調整助成金の活用：有

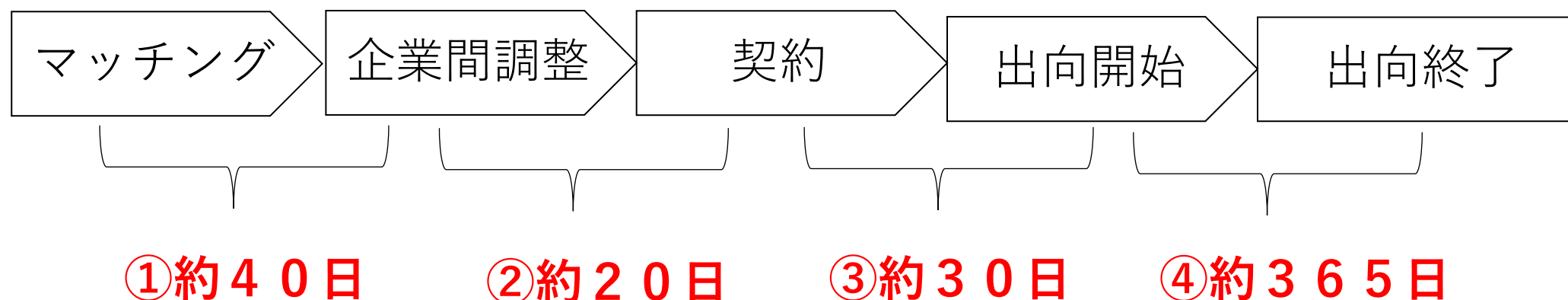
(受け入れ企業)

B社 (サービス業、従業員2人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 徳島市
  - ・勤務時間 9：00～18：00
  - ・休み 土・日・祝日
  - ・勤務内容：調査事務、プレゼン等
- ・出向人数 1人

## 事例報告 3

### 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



### 【各期間で行ったこと】

#### ① マッチング～調整

- ・ 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
- ・ 賃金負担割合の確認
- ・ 出向者の選定着手

#### ② 調整～契約

出向者の  
同意取付→決定

#### ③ 契約～出向開始

出向者への  
事前研修

#### ④ 出向開始～ 出向終了

※令和3年8月現在、  
出向中

- ・ 出向者の状況や意見を随時確認

## 事例報告 3

### (出向元へのヒアリング)

【Q 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景】

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二日間、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 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事ができ、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。

## 事例報告 3

### (出向元へのヒアリング)

【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り、従業員の満足度（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。

## アンケート調査の趣旨・目的・概要等

### (出向先へのヒアリング)

【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、出向が決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取り、職務内容を説明したり、本人の率直な気持ちを聞いたりして、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。

## 事例報告 3

### (出向先へのヒアリング)

【Q 出向を受け入れて良かったこと】

A 新たな人材を求めて求人することなく、最小限の業務研修・業務引継で十分に業務を行ってくれる人材を確保できた。

【Q 今後で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、是非今後でも活用していきたいと考える。

なお、今回は人件費負担がなかったことも魅力的だった。



## 事例報告 3

### (出向労働者へのヒアリング)

#### 【出向労働者の基本情報】

- ・ 令和3年 8 月現在、出向中
- ・ 4 0 歳代
- ・ 出向元企業での仕事：旅行業務カウンター接客（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。

## 事例報告 3

### (出向労働者へのヒアリング)

#### 【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 出向を経験しての感想】

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。