

地域在籍型出向等支援協議会の開催状況について

地域在籍型出向等支援協議会 開催状況

概要

令和3年度下半期に、以下を主要テーマとした第2回地域在籍型出向等支援協議会を各都道府県で開催

- 各構成員の役割及び企業情報集約スキームの明確化
- 出向活用企業（出向元・出向先）、出向労働者に対するアンケート及びヒアリング結果を踏まえた事例の共有・横展開

開催月	都道府県
R3.9月～10月	栃木、佐賀、大阪、福岡
R3.11月	長崎、兵庫、神奈川、愛媛、埼玉、熊本、宮城
R3.12月	山口、高知、沖縄、石川、香川、新潟、岐阜、北海道、宮崎、秋田、東京、大分、奈良、岡山、島根、茨城
R4.1月	福島、広島、鹿児島、岩手、青森、富山、和歌山、京都、静岡、千葉
R4.2月	滋賀、山形、三重、山梨、愛知、群馬、鳥取、徳島
R4.3月	福井、長野

第2回地域在籍型出向等支援協議会における主な意見①

機関	内容
経済団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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と、一時的な雇用維持だけでなく、将来の成長に繋がるといことを関係者、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。出向元と出向先との事前準備に多くの労力を要する割に出向期間が短いことも浸透しない原因の一つではないか。また、出向労働者が出向先に転職してしまい、優秀な人材を手放すことになってしまうのではと不安を抱く事業主もいる。 ・ 在籍型出向制度は有用であるが、積極的な活用が図られているとは言い難い。その一因として、制度の周知不足と就業規則の改定や労働者の個別同意、出向契約の締結など、手続きの煩雑さ・負担感がある。助成金等の支援策や、復帰後の労働者の処遇などがイメージできる先事例の紹介など、関係機関と連携し、取組を一層強化することが重要。 ・ 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。 ・ 難しいかもしれないが、助成金手続きの簡素化を検討して欲しい。 ・ 雇用調整助成金特例の度重なる延長により、従業員を休業させる方が手続き的にも慣れており手軽なため、不慣れな在籍型出向をあえて利用する選択肢は少ないと考える。 ・ 会員企業を対象に雇用に関するアンケートを実施したところ、労働力が不足していると回答した企業が全体の72%、労働力に過不足はないと回答した企業が26%、雇用を維持することが厳しいと回答した企業が2.2%だった。 ・ 事例集があれば企業に紹介することもでき、在籍型出向が促進するのではないかと。 ・ コロナ禍における打開策にとどまらず、ポストコロナ社会に向けた何か新しい仕事の形や働き方につながれば良い。 ・ 出向者のフォローが非常に重要であり、出向前の本人への説明、出向後のフォローが大切。出向者に対する対応をしっかりとしないと、出向者が自身を余剰人員と感じてしまうことも考えられる。スキルアップに繋がること、企業に更なる貢献ができること等を説明し、本人に理解・納得させることが重要。出向者本人の気持ちになって対応していけば、良い制度であり上手く行くと思う。 ・ 在籍型出向は、企業や労働者を成長させるため、新しい産業にシフトするためということで成り立つ話だと思う。人が余っているから不足する企業に単純に人を物のごとく送り出しても、ひとつのリストラだとみなされるリスクが非常に高く、出向労働者に対する精神的なケアが非常に重要。

第2回地域在籍型出向等支援協議会における主な意見②

機関	内容
労働団体	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正により、企業グループ内出向も産業雇用安定助成金の助成対象となったことは評価。 ・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。一方で、コロナ禍では異業種への出向となるケースも多いと思われるが、当事者にとっては不安感や抵抗感があると思うので、送出企業には出向の目的や意義を明確にするなど丁寧な対応をお願いしたい。 ・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。 ・出向労働者に対するケアの事例を横展開してほしい。 ・精神的な負担を軽減させることは重要で、送出・受入企業とのマッチングの時点で一定解消できる部分もあり、送出時のヒアリング等を充実させる必要。また、人材育成を目的とする在籍型出向が果たして手段として良いのかは疑問が残る。企業の中で人を育てていくことが第一義的であり、視野を広げるといった面もあるが人材育成ありきでの在籍型出向は観点が違うと考える。
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・企業からの声としては、先行き不透明感がぬぐえずに社員を外に出すことについてなかなか決断できない、就業規則の改正手続きや労務管理に手間が掛かる、労使合意などの社内調整のハードルが高い、企業秘密の流出に対する不安等を懸念されているケースがある。
産業雇用安定センター	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチング不成立となる理由として、①賃金条件が一致しない、②出向先の勤務体制が条件と合わない、③出向労働者の合意が取れないケースが多い。 ・企業訪問等により感じた在籍型出向制度の認知度は約半々という印象。また、制度を認知している企業のうち、雇用調整助成金を利用し続けるという企業が8割という状況。 ・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。 ・送出企業について、関心はあるものの最終的な意思決定ができない企業が多い。この要因の一つは、コロナ禍において先が見通せない、人員計画が立てられないというところが大きな要因。二つ目は、事業主の出向に対するネガティブなイメージや従業員に対しての打診・同意の難しさを感じられる方が多い。

第2回地域在籍型出向等支援協議会における主な意見③

機関	内容
社会保険労務士会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用調整助成金の助成水準が縮減されれば、活用が増えるのではないか。 ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在籍型出向のニーズは確実にあると感じている。 ・ 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。 ・ 地域金融機関は多くの取引先を有しており、取引先からいろいろな悩み事や相談を受ける立場にある。周知面では、地域金融機関を活用することが有益ではないか。また、ゼロゼロ融資と言われる国内融資を利用している企業に案内することも有益ではないか。 ・ 在籍型出向があまり進まないのは、金融支援が非常に多いからではないか。運転資金、無利子の融資等のほか、諸々支援金がある中で倒産企業は減っているのに、在籍型出向までは必要とされていない。顧客の話聞いても支援慣れしているところが見え隠れする。
その他機関	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業庁で進めている事業再構築補助金の活用による取組は、中堅を目指す前向きな企業に対して自社になかった今までと違うノウハウ・人材が必要になってくるので、在籍型出向を活用できるチャンスではないか。 ・ 現状、雇用調整助成金が活用されているため在籍型出向が進まないのでは。しかしながら、アンケート結果を見ると、在籍型出向のメリットも出向元・出向先・出向労働者共に三方良しとなっている。必ず本制度の方が使い勝手が良いと思う企業があるはずなので、そういった企業に当たれるかどうか。また、元々取引関係のある企業同士の出向が46%と約半数を占めていることから、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。

各地域における在籍型出向活用促進に向けた取組①

区分	取組事項	実施地域
周知・広報	1 出向セミナー・相談会等の開催	北海道、岩手、宮城、山形、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、 富山 、 石川 、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、 京都 、大阪、 奈良 、 和歌山 、鳥取、島根、岡山、広島、 山口 、 徳島 、 香川 、 愛媛 、高知、福岡、佐賀、 長崎 、熊本、大分、鹿児島、 沖縄
	2 雇用調整助成金活用企業への周知 (支給決定通知書にリーフレット同封など)	北海道、 青森 、 秋田 、福島、 栃木 、 群馬 、 埼玉 、 千葉 、 東京 、新潟、 石川 、福井、山梨、長野、静岡、 三重 、 京都 、 大阪 、 兵庫 、 奈良 、和歌山、鳥取、島根、 岡山 、 広島 、 山口 、 徳島 、 愛媛 、高知、福岡、 佐賀 、 長崎 、熊本、 大分 、宮崎、鹿児島、 沖縄
	3 在籍型出向の活用が見込まれる業界団体等への訪問	北海道、 岩手 、山形、福島、 栃木 、 群馬 、 千葉 、 神奈川 、新潟、 富山 、長野、静岡、 京都 、 兵庫 、 奈良 、鳥取、 山口 、 徳島 、 香川 、 愛媛 、高知、福岡、佐賀、 長崎 、熊本、大分、宮崎、鹿児島、 沖縄
	4 地域協議会構成機関が主催する会議等における制度周知	北海道、 青森 、山形、茨城、群馬、 栃木 、 千葉 、 東京 、 神奈川 、新潟、長野、滋賀、 大阪 、 兵庫 、 奈良 、和歌山、鳥取、 愛媛 、高知、福岡、佐賀、 長崎 、熊本、大分、宮崎、鹿児島
	5 マスコミ・SNS・メルマガ・広報誌を活用した情報発信	北海道、山形、 福島 、 栃木 、 東京 、石川、 山梨 、静岡、愛知、滋賀、鳥取、 愛媛 、福岡、佐賀、 長崎 、熊本、大分、宮崎、鹿児島
	6 ハローワーク事業所担当窓口での周知	青森 、岩手、 栃木 、 埼玉 、 東京 、 石川 、 福井 、山梨、静岡、 大阪 、 奈良 、 和歌山 、 愛媛 、 福岡 、 佐賀 、 長崎 、 沖縄
	7 労働局が主催する会議等における制度周知	岩手、 宮城 、 栃木 、 群馬 、 埼玉 、新潟、長野、 島根 、 広島
	8 都道府県庁内業所管部局への情報提供	群馬 、 愛知
	9 在籍型出向活用促進動画の作成	香川

※赤字は各地域において、R3年度下半期に開催した第2回地域在籍型出向等支援協議会後に実施した取組

各地域における在籍型出向活用促進に向けた取組②

区分	取組事項	実施地域
マッチング支援	10 雇用調整助成金活用企業等への在籍型出向活用希望ニーズ調査の実施	北海道、岩手、秋田、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、 京都 、 大阪 、 奈良 、鳥取、 島根 、岡山、広島、山口、 徳島 、香川、愛媛、高知、 福岡 、佐賀、 大分 、宮崎
	11 マッチングサイトの開設・運営	北海道、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、富山、山梨、長野、岐阜、静岡、 京都 、兵庫、岡山、 愛媛 、長崎、沖縄
	12 専門家（社会保険労務士等）による相談支援	宮城、秋田、山形、富山、三重、滋賀、 京都 、兵庫、鳥取、岡山、山口、香川、福岡、佐賀、長崎、 熊本
	13 在籍型出向専用相談窓口・電話の設置	千葉、東京、 京都 、鳥取、 山口 、佐賀、熊本
	14 送出企業と受入企業によるマッチング会	香川 、 佐賀 、 長崎
その他	15 在籍型出向モデルケースへの重点支援	宮城
	16 補助金（産業雇用安定助成金上乗せ）の創設	富山、 石川 、岐阜、長崎
	17 労働局内に「出向プロジェクトチーム」を設置	鳥取、 佐賀
	18 産業雇用安定センター・都道府県・労働局による連携協定の締結、情報交換会議の定期開催等	山形、 栃木 、佐賀、 宮崎
	19 産業雇用安定センターによるハローワーク職員向け研修の実施	福岡 、長崎

※赤字は各地域において、R3年度下半期に開催した第2回地域在籍型出向等支援協議会後に実施した取組

在籍型出向を活用した方の声

【出向を行った感想・良かったこと】

《卸売業、小売業(土産物販売、飲食)⇒ 卸売業、小売業(フルーツ販売、飲食、洋菓子製造)》

- 出向労働者の提案を受け、来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際には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。
《教育、学習支援業(施設・設備の管理全般)⇒ サービス業(他に分類されないもの)(施設の警備、設備メンテナンス)》
- 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。
《製造業(外視検査、製造機械オペレーション等)⇒ 製造業(精密組立)》
- 精密な組立業務は未経験であったが、新たに微細組立の事業に進出できる可能性が出てきた。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。

出向元企業の声

【出向を成功させるために取り組んだこと】

《生活関連サービス業、娯楽業(旅行代理店での事務全般)⇒ 情報通信業(事務補助、HP作成等)》

- 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。契約前の調整時点で出向元と今後のキャリア形成を踏まえ業務内容と合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役にも立つという点で（出向元企業と）一致した。

出向先企業の声

【出向を通じて得られた職業能力等】

《生活関連サービス業、娯楽業(旅行代理店での事務全般)⇒ 情報通信業(事務補助、HP作成等)》

- 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、出向元では、HP作成は外部委託していたが、内作で可能となる。

【出向を経験した感想】

《生活関連サービス業、娯楽業(旅行代理店での事務全般)⇒ 情報通信業(事務補助、HP作成等)》

- 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。
《卸売業、小売業(土産物販売、飲食)⇒ 卸売業、小売業(フルーツ販売、飲食、洋菓子製造)》
- 同じ組織の中にいるだけでは、固定観念に縛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。
《教育、学習支援業(施設・設備の管理全般)⇒ サービス業(他に分類されないもの)(施設の警備、設備メンテナンス)》
- 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。

出向労働者の声