



事業主のみなさま

# 「在籍型出向」をご検討してみませんか？

(新型コロナウイルス感染症の影響で)

「休業や売上減少で雇用が過剰となっている」  
「従業員の方を休業させている・させたい」

- ・長期間の休業による従業員の方のモチベーションの低下を防ぎたい。
- ・新型コロナ禍を契機に、従業員の方に他業種等での経験を積ませて会社全体のレベルアップを図りたい。

社員の雇用を維持したい

人手がほしい

「人手不足」「人材を募集しても応募がない」

- ・人材を募集しても応募がないために働き手を確保したい。
- ・人手不足による従業員の方の負担を軽減したい。
- ・自社や業界で働くことで仕事内容をもっと理解してほしい。



新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？

「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

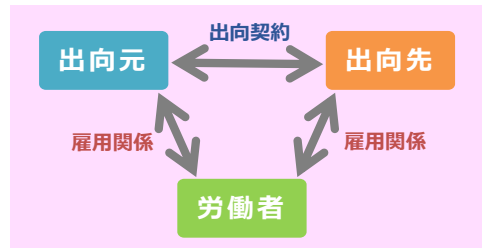


出向ハンドブック



厚労省HP

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び**、一定期間継続して勤務することをいいます。



「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

## 出向元企業

- ・出向労働者の**労働意欲の維持・向上**につながる (63%)
- ・出向労働者の**キャリア形成・能力開発**につながる (59%)
- ・出向期間終了後、出向労働者が**自社に戻ってくる**ことが**確実**である (56%)
- ・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**に期待ができる (50%)

## 出向先企業

- ・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 (75%)
- ・**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 (52%)
- ・自社の従業員への刺激になり、**業務改善や職場活性化**が期待できる (42%)
- ・新たに採用するよりも**人材育成のコストを抑制**できる (38%)

## 出向労働者

- ・出向先での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 (57%)
- ・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 (46%)
- ・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 (38%)