

サドヤ様事例紹介

1 さまざまな垣根と既成概念を取り払い、知恵を出す時代

- ・ 企業は人で成り立っており、人の成長に伴って事業も拡大する。在籍型出向を成長のきっかけとして活用している。
- ・ 小規模な事業者は定期採用したくとも体力的に難しいこともある。人材活用策の一つとして在籍型出向の意義は大きいと考える。業務で必要な要員枠を在籍型出向で広げ、出向を助成金等でカバーすることで、全体の要員を確保し、人材を強化することも可能となる。柔軟な考え方が必要。
- ・ 送出側と受入側の共感力と双方を繋ぐコーディネーターが重要であるとともに、出向対象者が出向に興味、関心、理解、納得をもつことも重要。

2 企業や組織の将来を見据えた「策」としての在籍型出向の活用

- ・ 送出側と受入側の発送の転換が必要。送出側は、雇用維持が難しい期間に人材流出を防げるとともに、出向者が出向先で新たな業務経験を積むことができる。受入側は、人材受入方法の選択肢が広がり、既存の仕組みを見直す機会として活用できる。
- ・ 出向者本人の意思を大事にしたいと、契約を明確化するとともに、出向元・出向先・出向者の三者での契約とした。税や保険など出向者本人が安心するような説明と併せて、出向者本人の納得をじっくりと得ることが重要。
- ・ 何のために在籍型出向を利用するのか、組織の目標を明確化し、自社課題の解決と人材育成をマッチングさせ、その時に最適な人材を選択できるのかが重要。そのためには、日頃から人材育成の育成基準、人材の見極めを組織として身につけておくことが大事。組織の次世代リーダーの育成や実務者の底上げ、体系的な人材育成の必要性を感じている。在籍型出向を人材育成の一つの選択肢に加えながら、戦略的な人選力につなげていかなければと考えている。

3 事業承継を円滑に進めるための支援策としての公的機関の活用

- ・ 仕事をしていく上で、ヒト、モノ、カネと情報が重要。情報収集力としては、情報を正しく、広く、早く集められることが必要となる。
- ・ 雇用維持に関しては、雇用維持関係の各種助成金の理解が大事となる。休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持する雇用調整助成金と、在籍型出向を通じて雇用維持する産業雇用安定助成金があるが、それぞれの助成金が今後もあるという保障はない。助成金、補助金、給付金を含め、情報収集、分析する力を組織として持つことが重要になってくる。
- ・ 出向を支援する産業雇用安定センターは公益財団法人であり、公益財団法人は法律に基づいて設立された法人。センターは当時の労働省や経済団体が雇用を守るために設立し、公益性が高く信頼できる。出向支援が無料で、企業側としては非常に有用な存在であり、雇用に係るセーフティネットとして関係を大事にしていければと考えている。
- ・ 在籍型出向が自社にどのように活かせるのか、組織の再点検をしながら活用策を探ることが必要。