

ダイナム様事例紹介

1 在籍型出向を活用した背景

①産業雇用安定助成金の創設

- ・雇用調整助成金を活用して、まずは休業を選択し、次の手として出向を検討していたが、R3. 2に産業雇用安定助成金が創設
- ・出向先も助成対象となり、出向先への相談、開拓がしやすくなった

②コロナ禍を乗り越えるメイン人事施策として選択

- ・従業員の生活を守るため、リストラの方向には進まず、社外出向をメイン施策とした
 - 店舗をより少人数で運営できるよう社内ルール等の見直し →本業をより筋肉質に
 - 社外出向する従業員は、他業種サービス業から学んでくる
 - 社外出向を契機として企業間の関係構築に繋げる
 - 出向先で技術を習得、復帰後は内製化や新規事業に繋げる
- ・従業員には、インターンシップとして、社外で学んで復帰、出向先でも貢献との説明
- ・出向先とWIN-WINの関係となることが必要 →出向先の基準を聞いて出向人材を人選

2 在籍型出向の状況

①コンビニエンスストアへの出向

- ・ 出向先は、直営店舗の立て直し要員として店長を担う人材を希望
- ・ 自社から出向者として副店長クラスを送り出し
- ・ 出向者が出向先の店長試験に短期間で合格 → 出向先からは人材に関して高い評価
- ・ 出向する中で、業種によって接客スタンスが違うことを実感

②住宅販売業への出向

- ・ 住宅展示場の人員としての出向だったが、販売だけでなく管理部門等にも出向先が拡大
- ・ 自社のルールが出向先で取り入れられたものや、自社に取り入れたい出向先のルールがあるなど、お互いに出向のメリットが大きいという認識

③リゾートホテルへの出向

- ・ 出向先は3か月の短期での受入希望だったが、出向者と出向先がWIN-WINとなるよう出向先と話し合う中で、2年間の出向となった

3 出向者へのサポート体制

- ①常設のサポートデスクでバックアップ
- ②全国に配置しているゾーン人事労務担当者が定期訪問
- ③労働組合の出向者支部を設置

4 出向者のモチベーション

- ・出向者へのアンケートでは、7割の従業員が出向前の状態以上であると回答

5 まとめ

- ・社外出向はネガティブなものではなく、ポジティブなものと考えている。出向者や出向先の上司の声では、出向していない従業員よりも出向者本人のほうがポジティブなコメントをしている。
- ・社外出向は、通常期ではできなかったことがコロナ禍だからこそ実行できた。経営と従業員の双方に貴重な機会を提供できたことに加え、異業種分野に触れることで化学変化が起こり、出向者、自社、出向先の三者にとってWINとなっている。