

愛媛県内における 在籍型出向について

愛媛県内における在籍型出向

令和3年2月5日（産業雇用安定助成金創設日）～令和4年5月31日

No.	出向元 産業分類（大分類）	出向先 産業分類（大分類）	企業規模	出向期間	出向労働者数
1	M 宿泊業、飲食サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	中小→中小	4ヶ月→5ヶ月	3名
2	H 運輸業、郵便業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	24ヶ月	2名
3	H 運輸業、郵便業	J 金融業、保険業	中小→大	12ヶ月	2名
4	H 運輸業、郵便業	H 運輸業、郵便業	中小→中小	2ヶ月→4ヶ月	2名
5	G 情報通信業	G 情報通信業	中小→中小	3ヶ月	2名
6	M 宿泊業、飲食サービス業	H 運輸業、郵便業	中小→中小	3ヶ月→6ヶ月半	29名
7	E 製造業	E 製造業	大→中小	6ヶ月	12名
8	M 宿泊業、飲食サービス業	E 製造業	中小→中小	3ヶ月→6ヶ月	12名
9	E 製造業	E 製造業	大→中小	約11ヶ月	1名
10	H 運輸業、郵便業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	7ヶ月	3名
11	N 生活関連サービス業、娯楽業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	約7ヶ月	4名
12	J 金融業、保険業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	約7ヶ月	2名
13	K 不動産業、物品賃貸業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	約7ヶ月	3名
14	H 運輸業、郵便業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	約4ヶ月	2名
15	K 不動産業、物品賃貸業	R サービス業（他に分類されないもの）	中小→中小	約4ヶ月	2名
16	N 生活関連サービス業、娯楽業	I 卸売業、小売業	中小→大	24ヶ月	3名
17	N 生活関連サービス業、娯楽業	J 金融業、保険業	中小→中小	24ヶ月	1名
18	M 宿泊業、飲食サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	中小→中小	12ヶ月	2名
19	N 生活関連サービス業、娯楽業	A 農業、林業	中小→中小	4ヶ月	1名
20	E 製造業	R サービス業（他に分類されないもの）	大→中小	約15ヶ月	1名
21	M 宿泊業、飲食サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	中小→中小	約3ヶ月	1名

マッチング件数：21件

出向労働者数：90名

出向元事業所数：16社

出向先事業所数：14社

➤ 企業規模別

- ・ 中小企業から中小企業への出向が最多の79%

➤ 業種別

- ・ 出向元の最多は宿泊業、飲食サービス業（47名）
- ・ 出向先の最多は運輸業、郵便業（31名）
- ・ 出向成立の最多は宿泊業、飲食サービス業⇒運輸業、郵便業（29名）
- ・ 異業種への出向割合は74%

【出向元企業】
製造業

【業務内容】組立、塗装、溶接等

【企業規模】大企業



出向労働者：12名
出向期間：6ヶ月

【出向先企業】
製造業

【業務内容】機械製造（組立、検査、
その他付随作業）

【企業規模】中小企業



～マッチングから出向開始まで～

① マッチング～調整	② 調整～契約	③ 契約～出向開始	④ 出向開始～
<p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談 出向先候補企業の情報取得、社内協議 <p>[出向先]</p> <ul style="list-style-type: none"> 在籍型出向の活用について産業雇用安定センターより案内があり、出向元企業の情報提供を受ける 社内にて出向労働者の受け入れについて協議 出向元、出向先の面談（双方の希望条件等確認） 	<p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合との出向協定締結 対象労働者への出向に関する説明及び同意確認 <p>[出向先]</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向元企業より出向労働者について情報提供を受け、業務内容や配属予定部門を決定 社内にて出向受入の承諾を得るための準備 	<ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の職場見学を実施 出向計画書の提出 	<ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る

出向元企業へのインタビュー

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

- A.
- 労働者の精神的な負担軽減のため、大きく職場環境を変えることを避けるべく、同業種で、通勤可能な出向先企業を選んだ。
 - 事前に職場見学を行うことで不安要素をできるだけ排除した。出向開始後についても出向先企業と定期的な情報共有を図ることで出向労働者の状況把握に努めている。具体的には、出向先での勤務後に立ち寄りてもらい、ヒアリングを実施している。3ヶ月経過時には対象者全員に対し、面談を実施予定。
 - 職長クラスの優秀な社員も出向対象とし、出向者内でのリーダーとして、意見や要望の集約、精神面でのケアをしてもらっている。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 出向労働者の出向先企業での新たな技能の習得や頑張りが自社で勤務する労働者にも良い刺激となっており、今後出向労働者が自社に復帰した際は、違った視点から業務に取り組んでもらいたいと期待している。
 - 今回の出向については、早期より受け入れ企業の開拓に努めていたものの思うように進まなかったこともあるため、受け入れ企業情報などを簡易に収集できる仕組みがあれば、在籍型出向がより利便性の高いものになると感じる。また、出向元と出向先がお互いのニーズ（人数や費用負担）を理解した上で、マッチングやすり合わせができれば、スムーズに出向条件の調整ができると考える。

出向先企業へのインタビュー

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・ 自社の新規採用者が受講する教育訓練とは別に、組立工具の取り扱いに関する説明や職場内における安全教育等についての教育訓練を会社のトレーニングセンターで実施した。
- ・ 出向労働者の状況把握のため、出向開始から1ヶ月程経過時に出向労働者全員に集まってもらい、仕事や人間関係に関してのヒアリングを実施。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 人手不足であった為に在籍型出向の活用により人材の確保ができた。まとまった人数を受け入れることができたため、自社の従業員の負担は軽減された。
- ・ 同じ製造業からの受け入れであったために、出向労働者は業務内容についての理解が早く、社会人としてのコミュニケーション能力も持っていることなどから、教育ロスの抑制にもつながった。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 弊社では昨年末から求人を出しているが、思うように人材が集まらないため。

出向労働者へのインタビュー

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向元はいつでも連絡をとれるようになっていて、実際数回連絡をとった。
- ・ 出向先の会社では、上司の方が度々声を掛けてくれ、相談にもものってくれる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 出向元においては特定のお客様が相手となる一方、出向先では多数の一般のお客様が相手となるので、品質管理の面での取り組みでかなりの違いがあり、見習うべき点が多くあると思う。出来ることから取り組んでいきたい。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

[出向前]

- ・ 40年近く同じ仕事しか知らなかったのですごく不安だった。

[その後]

- ・ 出向先の方々がよくしてくれるので、仕事についての不安は現在ではない。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元での製造量が減っていた中で出向の話が出たときは、ある程度納得出来たが、自分は他の仕事を経験したことがなかったので、しっかり勤まるのか、かなり不安があった。
- ・ 仕事内容を思っていたように覚えたり、ついていったりするのが大変だったが、周りの人がとてもサポートしてくれるので、頑張っている。

【出向元企業】 宿泊業、飲食サービス業

【業務内容】 飲食店における調理、接客
【企業規模】 中小企業



出向労働者：29名
出向期間：6ヶ月半

【出向先企業】 運輸業、郵便業

【業務内容】 物流センターの構内作業（食品・日用品の仕分け等）
【企業規模】 中小企業



～マッチングから出向開始まで～

① マッチング～調整	② 調整～契約	③ 契約～出向開始	④ 出向開始～
<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談 受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問 <p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業雇用安定センターに相談 出向元企業の情報提供を受ける 社内にて出向労働者受け入れについて協議、承諾後、出向元企業との打合せを実施 産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件など協議のため、面談を実施 出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の許可を得る 出向契約書の作成、出向計画届の提出に関する書類の準備 両社間において出向契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> 出向元の社長自ら出向先の職場を見学 出向契約書等を出向元から愛媛労働局助成金センターに提出 	<ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る 出向元企業に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供

出向元企業へのインタビュー

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

- A.
- 労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。
 - 両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

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感染症の影響により、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金の活用により一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により労働者のモチベーションの低下が心配であった。在籍型出向では労働者が他社で勤務することにより、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減された。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- 雇用調整助成金からの移行になる場合が多いと思うが、助成金の計算方法が全く違うため、実際には出向させずに雇調金を受給したほうが経済的メリットが高く、出向のインセンティブが出向元には働きにくい場合が多いと思われる。
 - 助成金について、要領等を読み込まないと分からないことが多く、理解するのに時間がかかる。メリットの多い内容にわかりやすく改善しないと、本制度は普及しないと思われる。

出向先企業へのインタビュー

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。一時的に人材を確保できることによって自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、自社従業員の職場定着にも繋がると思われる。
- ・異業種からの受け入れであったため主に体力面で心配であったものの、業務内容についての理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・弊社では繁忙時期に毎年求人を出しているが、思うように人材が集まらないことから、今回のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。

出向労働者へのインタビュー①

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・今の仕事と全く違う、経験したことのない仕事をするにより視野が広がった。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。会社から出向の話聞いた時は体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働きに出ると、夜型の生活が朝型に変わることで健康的になった。
- ・毎日、出向先の担当の方から声を掛けていただき安心して働くことができた。
- ・出向が終わっても会社に戻る保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。

出向労働者へのインタビュー②

Q. 出向を通じて得られたと思うことについて

A.

- ・出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させていることで、仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識することができた。