

第2回 石川県在籍型出向等支援協議会 次第

日時：令和3年12月3日（金） 14:00～
場所：金沢駅西合同庁舎 共用第1会議室

1 開会

2 主催者挨拶

3 議題

- (1) 石川県在籍型出向等支援協議会設置要綱改正案について
- (2) 最近の雇用失業情勢について
- (3) 在籍型出向に係る取組の実績等について
 - ① 在籍型出向等支援について
 - ② 石川労働局での取組状況
 - ③ 在籍型出向に関するアンケート・ヒアリング結果等について
 - ④ 産業雇用安定センターでの取組実績等
- (4) 意見交換

4 閉会

【配付資料】

- 資料1：石川県在籍型出向等支援協議会設置要綱改正案
- 資料2：石川労働局資料
- 資料3：第2回全国在籍型出向等支援協議会資料（抜粋）
- 資料4：産業雇用安定センター資料

石川県在籍型出向等支援協議会 設置要綱（改正案）

1 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、県内地域において関係機関が連携して、出向の情報やノウハウの共有、送出企業と受入企業開拓等を推進することを目的として、石川県在籍型出向等支援協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

2 構成員等

- (1) 協議会の構成員は、別紙「石川県在籍型出向等支援協議会構成員」のとおりとする。
- (2) その他、協議会は必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 協議事項

協議会は次に掲げる事項について協議する。

- (1) 地域における雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- (2) 地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること。
- (3) 地域における関係機関間の連携に関すること。
- (4) 地域における出向支援のノウハウ・好事例の共有に関すること。
- (5) 各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施の推進に関すること。
- (6) その他必要な事項に関すること。

4 事務局

協議会の事務局は、石川労働局職業安定部に置く。

5 その他

- (1) 協議会の議事については、別に協議会で申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。
- (2) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和3年4月26日から施行する。

令和3年12月〇日 別紙改正

石川県在籍型出向等支援協議会構成員

区 分	構成員 (機関・団体名)
経済団体	一般社団法人石川県経営者協会
	石川県商工会議所連合会
	石川県商工会連合会
	石川県中小企業団体中央会
労働団体	日本労働組合総連合会石川県連合会
金融機関等	株式会社北國銀行
	石川県信用金庫協会
	石川県社会保険労務士会
出向支援組織	公益財団法人産業雇用安定センター 石川事務所
地方公共団体	石川県
関係省庁	中部経済産業局
	石川県よろず支援拠点
	北陸地方整備局
	北陸信越運輸局
	大阪航空局
	北陸農政局
	石川労働局
事務局	石川労働局職業安定部

第 2 回 石川県在籍型出向等支援協議会資料

令和 3 年 12 月 3 日（金）

石川労働局

目 次

1 「最近の雇用失業情勢」ダイジェスト版	1
2 産業別新規求人数の推移	5
3 石川県における在籍型出向等支援について	6
4 石川労働局の取組状況	7
5 【参考】雇用調整助成金等の状況	8
6 「産業雇用安定助成金」及び「出向マッチング支援」のご案内 リーフレット（石川労働局作成）	9
7 産業雇用安定助成金制度改正のお知らせ	10
8 令和3年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等について	11
9 石川県における在籍型出向の活用好事例	13

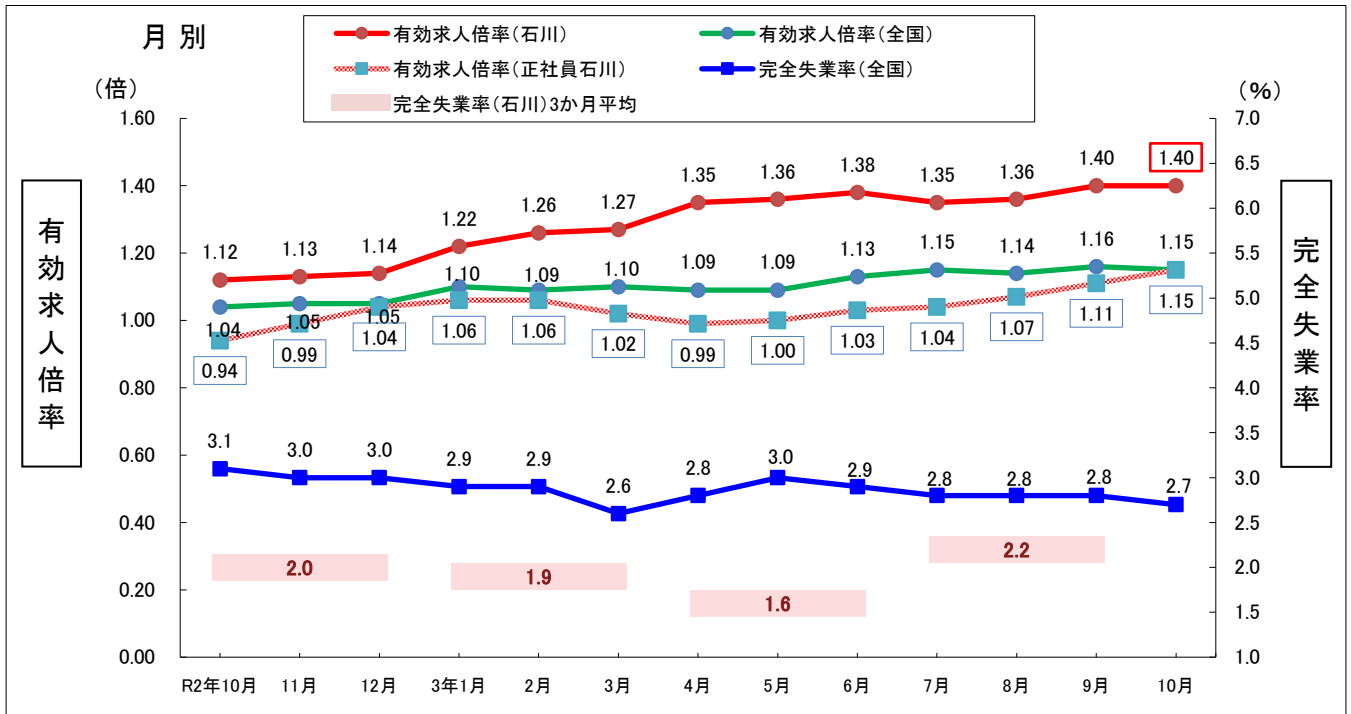
最近の雇用失業情勢 ダイジェスト版

～県内の雇用情勢は、注意を要する状態にあるものの、持ち直しの動きが広がっている。～

令和 3年10月

全国：完全失業者数(原数値)	183万人 (前年同月比▲14.9%)
完全失業率(季節調整値)	2.7% (前月差 ▲0.1P)
石川県：完全失業率(7～9月平均、原数値)	2.2% (前年同期差 ▲0.5P)

有効求人倍率・失業率の推移

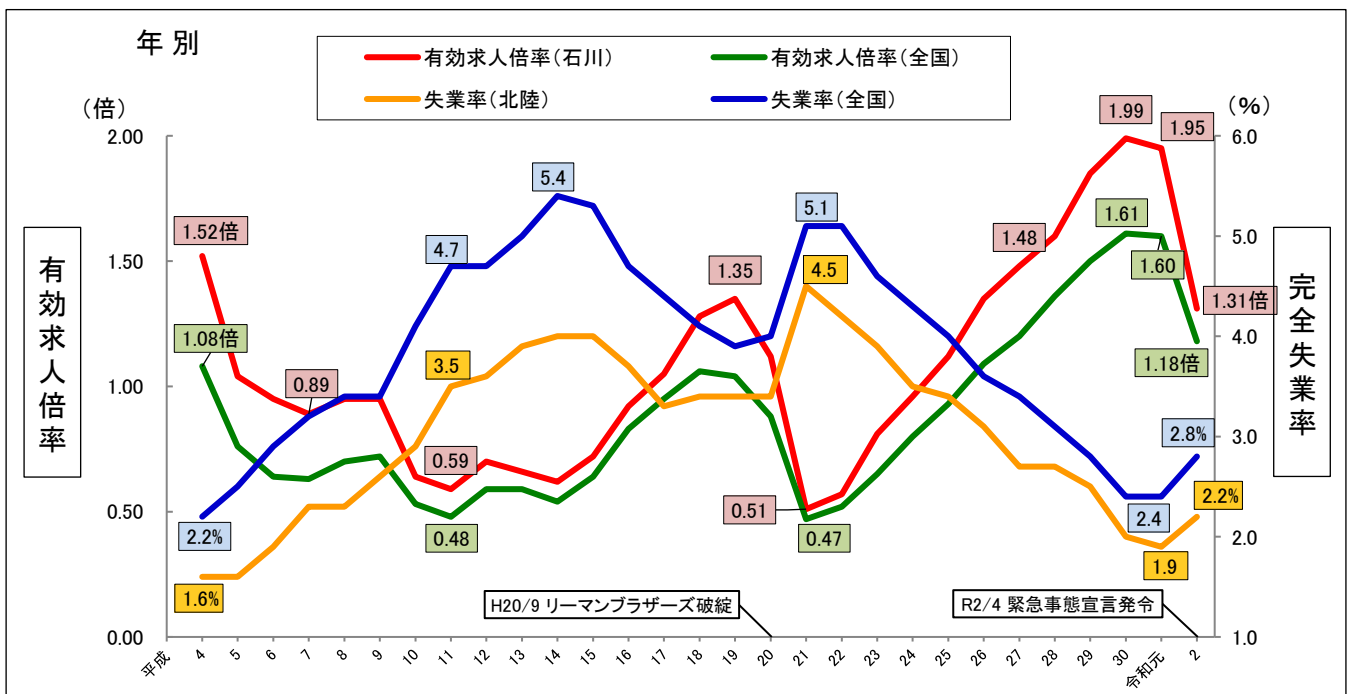


(注1) 有効求人倍率は(全国、石川)季節調整値。いずれも令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

(注2) 正社員有効求人倍率は原数値。

(注3) 完全失業率の全国値は総務省統計局「労働力調査」、石川(四半期)は石川県「石川県労働力調査」の結果による。

(注4) 全国の完全失業率は季節調整値。令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。石川の完全失業率は原数値。



(注1) 有効求人倍率及び完全失業率は年平均(1月～12月)。

(注2) 完全失業率(全国、北陸4県)は総務省統計局「労働力調査」結果による。

1. 有効求人倍率の動向

(人、%、倍、ポイント)

区分		R2年度	前年度比	R3年9月	前年同月比	10月	前年同月比
季調値	有効求人			24,324	(2.4)	24,025	(▲ 1.2)
	有効求職			17,413	(▲ 0.3)	17,222	(▲ 1.1)
	有効求人倍率			1.40	(0.04)	1.40	(0.00)
原数値	有効求人	258,201	▲ 28.1	23,709	18.0	24,345	15.6
	有効求職	210,970	10.0	17,173	▲ 5.1	17,177	▲ 7.1
	有効求人倍率	1.22	▲ 0.65	1.38	0.27	1.42	0.28

(注)パートタイムを含む。

()内は前月比(差)

2. 新規求人の動向



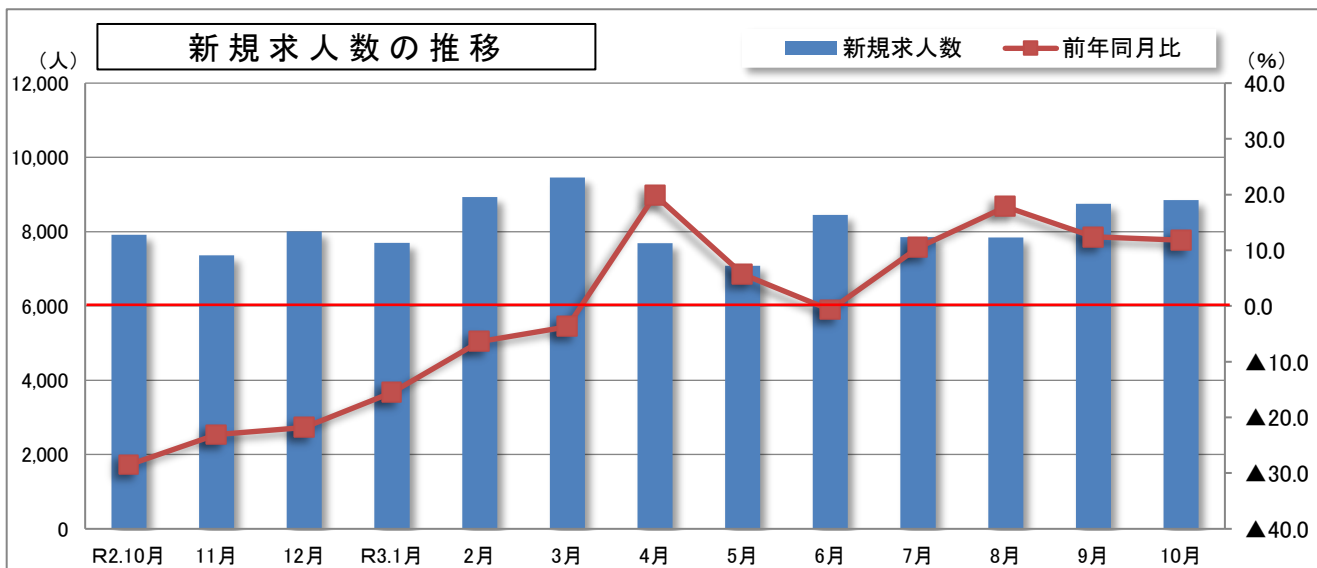
新規求人数は対前年同月比で増加しました(4か月連続)。
産業別では、「製造業」が9か月連続して対前年同月比で増加しました。

(人、%)

区分	R2年度	前年度比	R3年8月	9月	10月	前年同月比
合計	92,541	▲ 25.5	7,841	8,749	8,855	11.8
建設業	8,876	▲ 17.4	660	862	742	▲ 9.1
製造業	8,330	▲ 34.7	951	1,160	1,175	62.1
食料品・飲料等	2,010	▲ 41.8	223	228	275	45.5
繊維工業	1,129	▲ 40.4	92	166	148	18.4
金属製品	650	▲ 28.5	93	97	119	91.9
はん用機械器具	697	▲ 36.9	107	87	116	146.8
生産用機械器具	768	▲ 40.4	139	182	146	73.8
電子部品・デバイス	289	▲ 29.7	23	37	20	233.3
電気機械	573	▲ 16.7	52	52	69	1.5
情報通信業	1,497	▲ 18.1	106	145	194	31.1
運輸業, 郵便業	5,301	▲ 35.2	488	453	551	30.6
卸売業, 小売業	20,902	▲ 22.7	1,440	1,503	1,514	▲ 4.4
宿泊業, 飲食サービス業	7,782	▲ 51.1	721	970	799	5.0
教育, 学習支援業	1,525	1.3	106	105	120	▲ 16.1
医療, 福祉	17,785	▲ 12.9	1,612	1,811	1,805	21.2
複合サービス事業	510	▲ 26.7	85	34	28	▲ 26.3
サービス業	9,538	▲ 22.1	936	939	1,078	10.7
その他の	10,495	▲ 18.1	736	767	849	3.3
常用	51,344	▲ 23.8	4,535	5,029	4,949	12.1
臨時・季節	2,589	▲ 3.4	211	303	307	▲ 4.7
パートタイム	38,608	▲ 28.6	3,095	3,417	3,599	13.1
うち正社員求人	43,966	▲ 22.2	3,849	4,334	4,265	14.0

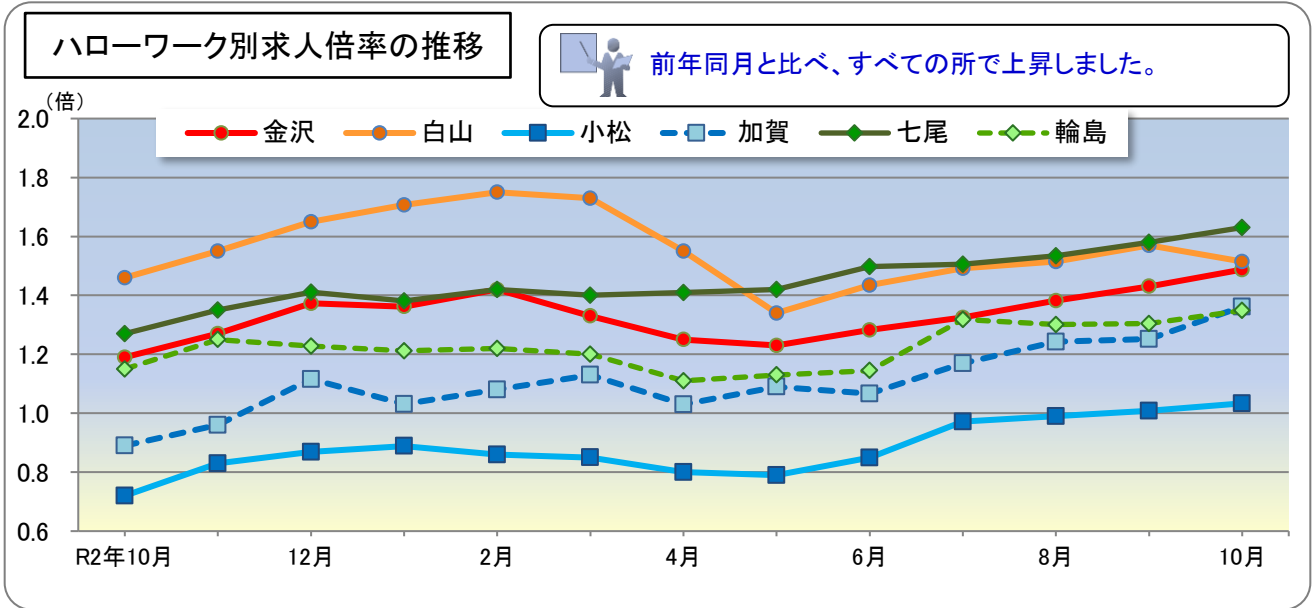
(注1) パートタイムを含む。

(注2) 平成25年10月改訂の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章。



3. 地域別有効求人倍率の状況

地域	石川中央地域		南加賀地域		中能登地域		奥能登地域	
所	金沢所	1.49倍	小松所	1.03倍	七尾所	1.63倍	輪島所	1.35倍
	白山所	1.51倍	加賀所	1.36倍				



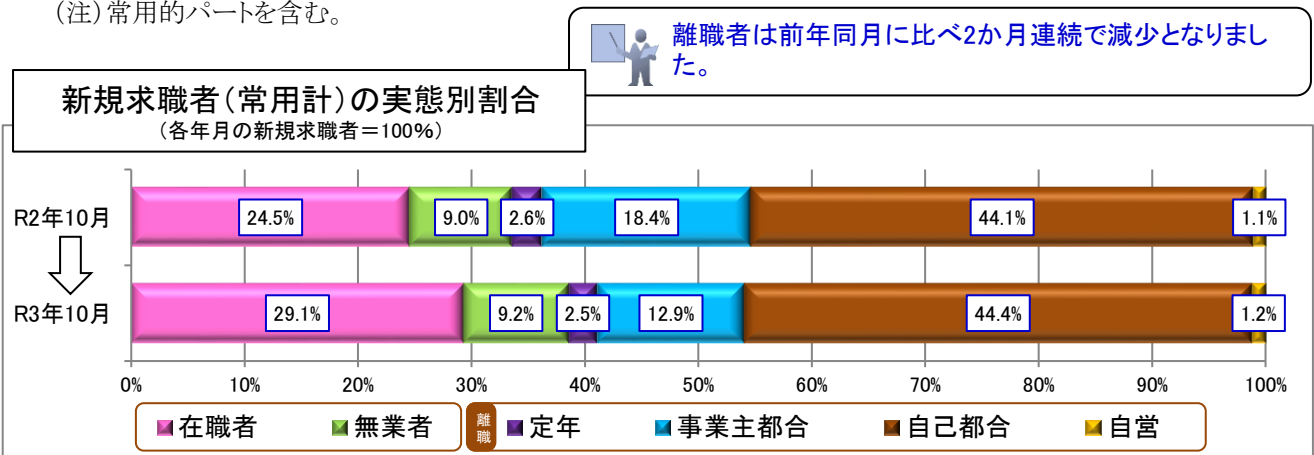
4. 新規求職の動向

区分	R2年度	前年度比	R3年9月	前年同月比	10月	前年同月比
新規求職	45,843	0.1	3,589	▲ 5.8	3,592	▲ 8.4
常用	28,177	▲ 2.2	2,255	▲ 1.3	2,263	▲ 3.9
臨時・季節	808	▲ 25.7	38	▲ 11.6	7	▲ 41.7
パートタイム	16,858	6.0	1,296	▲ 12.5	1,322	▲ 14.8

新規求職者の実態(常用計)

区分	R2年度	前年度比	R3年9月	前年同月比	10月	前年同月比
新規求職者計	44,797	0.4	3,522	▲ 5.9	3,575	▲ 8.1
在職者	12,036	▲ 10.7	1,069	7.9	1,039	8.9
離職者	29,368	8.4	2,140	▲ 12.3	2,206	▲ 14.7
定年到達	1,201	▲ 4.3	81	5.2	90	▲ 11.8
事業主都合	8,345	37.4	406	▲ 40.9	462	▲ 35.4
自己都合	19,079	0.4	1,588	▲ 1.2	1,589	▲ 7.4
自営	656	▲ 3.8	53	▲ 15.9	44	7.3
無業者	3,393	▲ 16.0	313	0.6	330	▲ 5.2
うち家事・育児	1,324	▲ 9.2	109	▲ 21.6	135	▲ 11.8
うちその他	2,069	▲ 19.8	204	18.6	195	0.0

(注) 常用的パートを含む。



5. 就職の状況

(件、人、%)

区分	R2年度	前年度比	R3年9月	前年同月比	10月	前年同月比
全数	14,476	▲ 12.6	1,258	3.1	1,282	▲ 7.3
うち 常用	7,303	▲ 21.3	668	10.6	640	▲ 6.8
うち パートタイム	6,902	▲ 0.1	526	▲ 7.1	624	▲ 6.7
うち 中高年齢者	7,714	5.5	705	6.7	693	▲ 3.1

6. 企業整備(人員整理)の状況

※同一月中に2人以上の人員整理が行われたものを計上。(件、人、%)

区分	R2年度	前年度比	R3年9月	前年同月比	10月	前年同月比
件数	480	58.4	21	▲ 27.6	25	▲ 19.4
人員	2,585	71.1	93	▲ 61.3	92	▲ 46.8

全国の状況

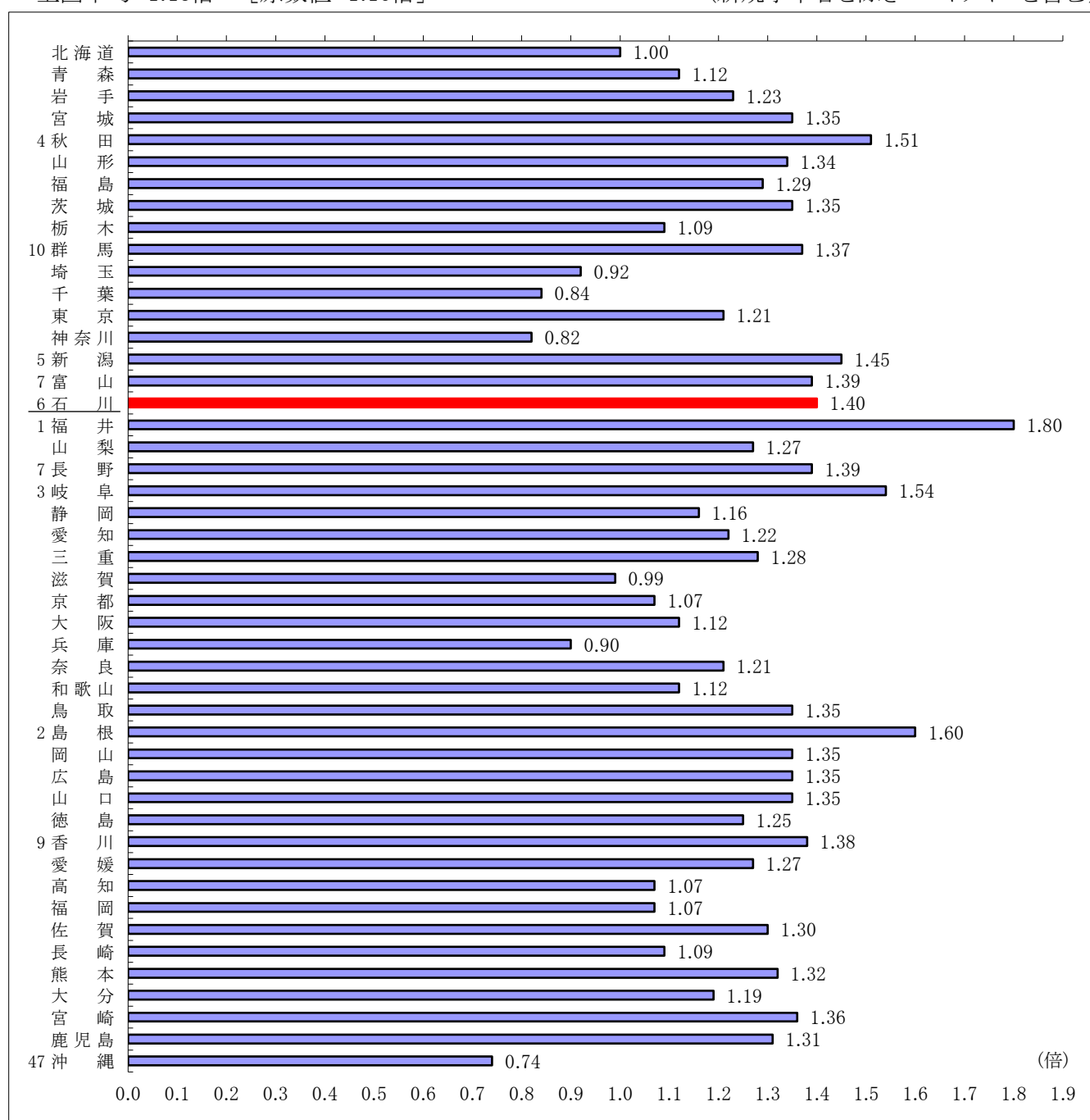
令和3年10月・都道府県別有効求人倍率(季節調整値)



以下のグラフは、全国の都道府県の有効求人倍率(季節調整値)を棒グラフで比較した表です。都道府県の左に示した数字は順位を表しています。

全国平均 1.15倍 [原数値 1.16倍]

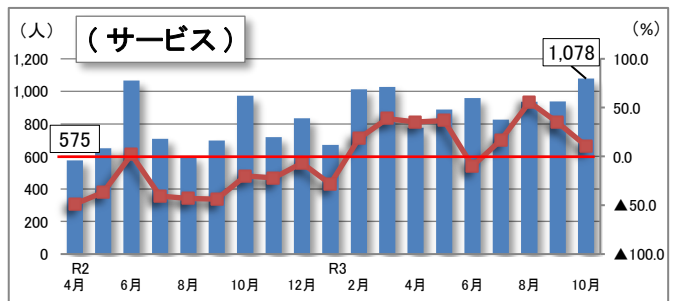
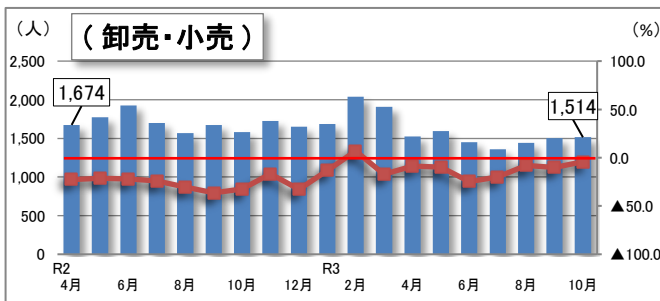
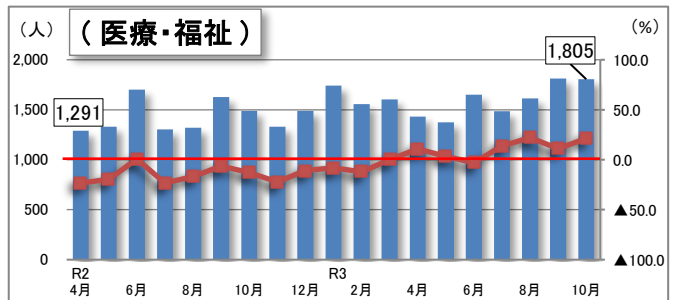
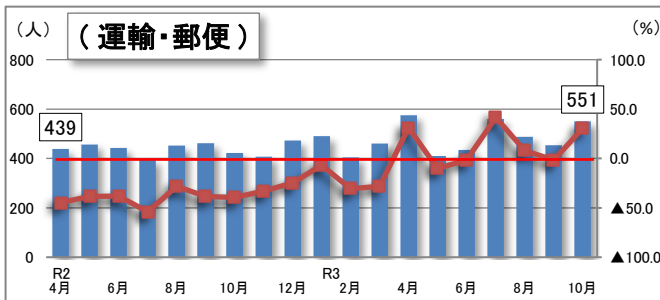
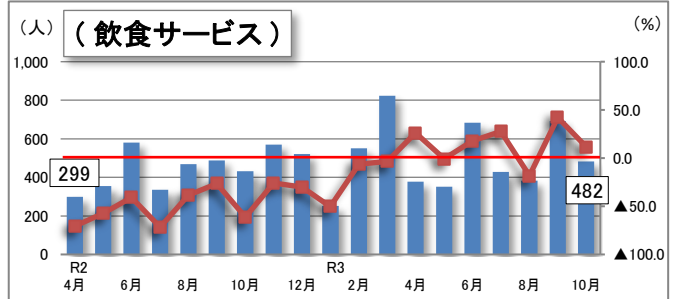
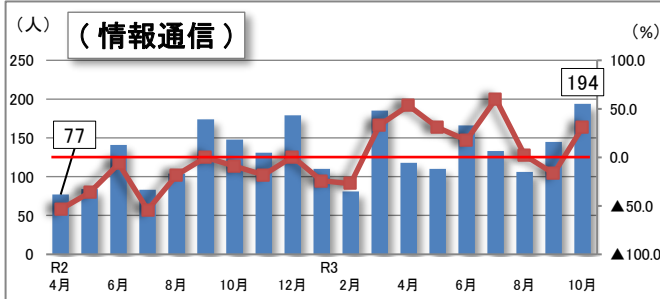
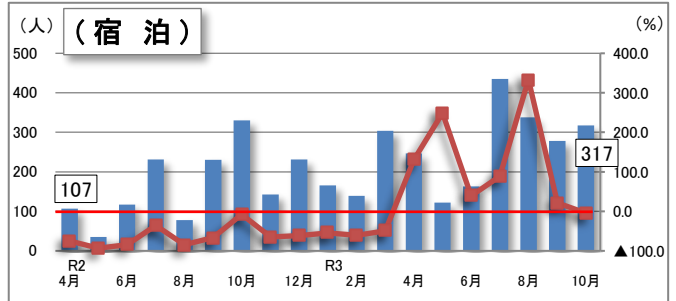
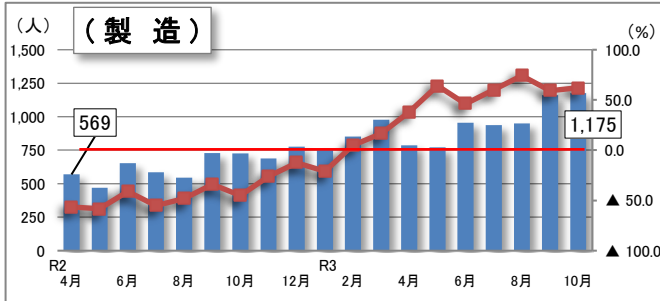
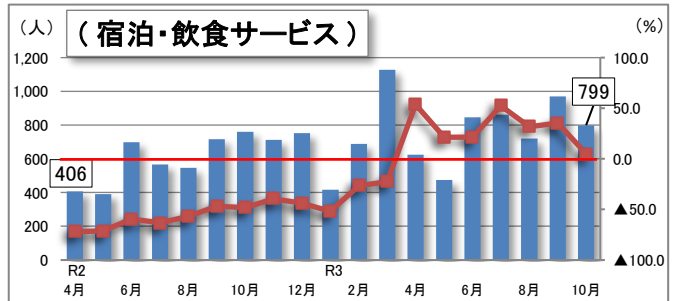
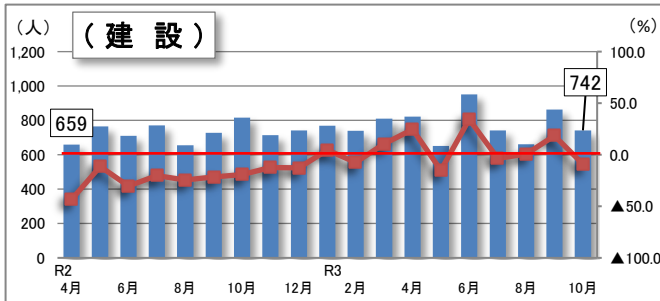
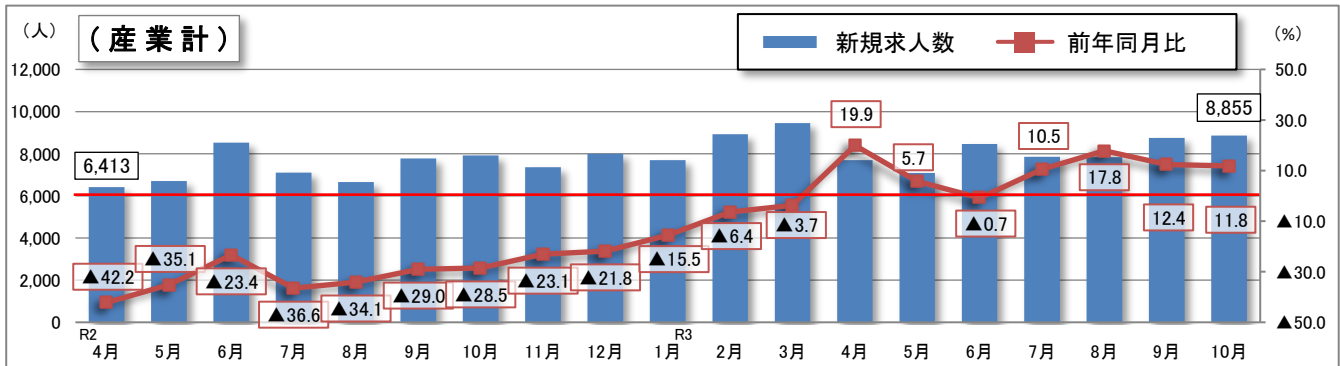
(新規学卒者を除きパートタイムを含む)



産業別新規求人数の推移（原数値）



以下のグラフは、全産業と産業別（主要10産業）の新規求人数の状況を表しています。青い棒グラフ（左メモリ）が新規求人数、赤い折れ線グラフ（右メモリ）が対前年同月比を表しています。



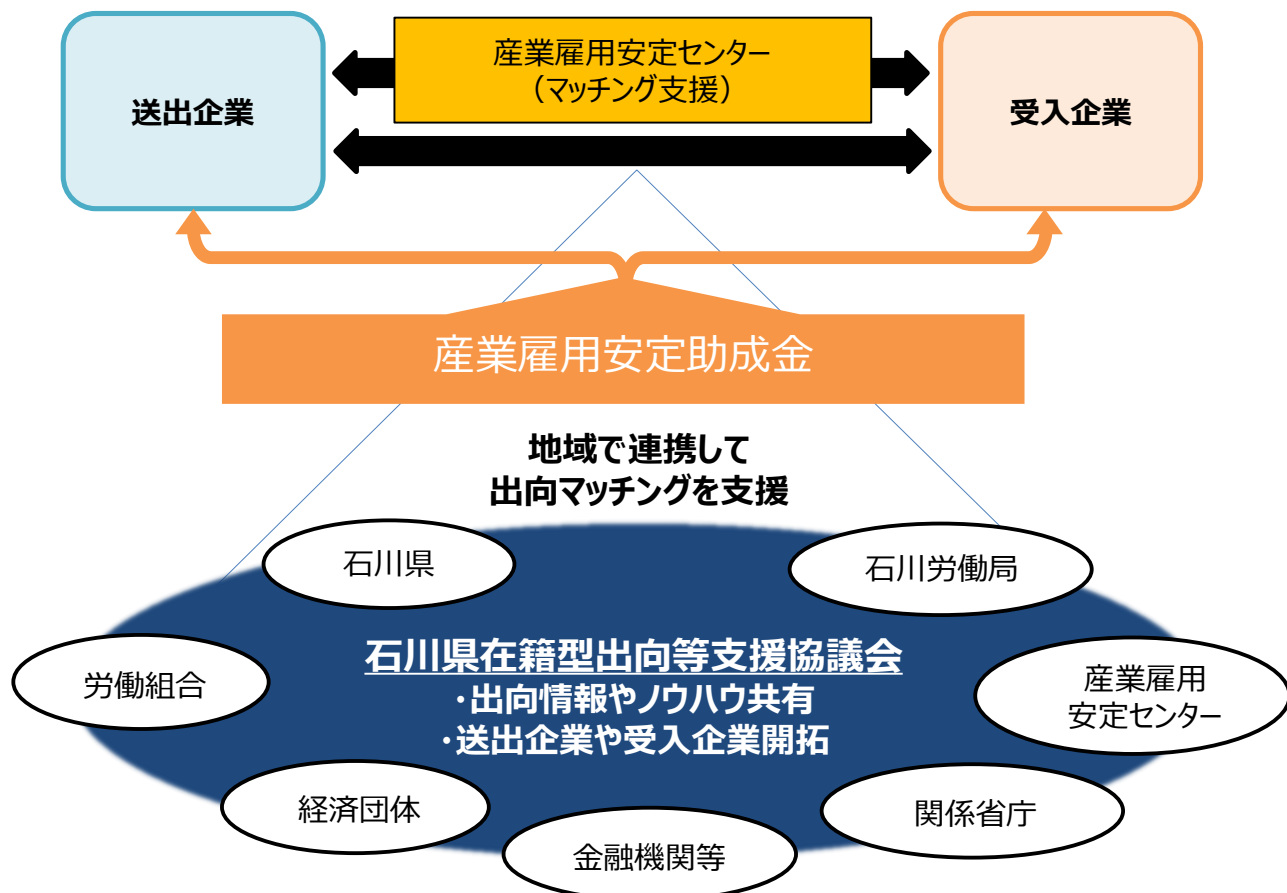
石川県における在籍型出向等支援について

協議会構成員の役割

- 1 各傘下企業等への周知広報
 - ・ 在籍型出向による雇用維持の方法
 - ・ 産業雇用安定助成金の案内
 - ・ 出向マッチング支援機関「産業雇用安定センター」への誘導案内
- 2 協議会等を通じた情報共有や連携強化
 - ・ 定期的な協議会開催
 - ・ メルマガなどによる情報共有
 - ・ 随時マッチング支援機関「産業雇用安定センター」との連携
- 3 送出企業や受入企業情報等の収集・開拓等の推進

連携体制・情報集約

在籍型出向等支援事業連携体制・情報集約スキームチャート



石川労働局の取組状況

取組状況

- 1 石川県在籍型出向等支援協議会開催による情報共有、連携強化
 - ・令和3年4月26日に協議会を設立し、①情報やノウハウの共有、②送出企業・受入企業の開拓推進とそのマッチング支援、③関係機関の連携等の確認
- 2 構成員向けメールマガジンによる情報共有
 - ・Vol. 1：令和3年5月発行、Vol. 2：令和3年9月発行（年3回程度予定）
- 3 産業雇用安定センターが提供する送出・受入企業情報の活用
 - ・希望する構成員への情報共有（月1回程度）
 - ・産業雇用安定センターとハローワークが連携した受入企業の開拓
- 4 独自の周知広報用リーフレットの作成、配布
 - ・「産業雇用安定助成金」及び「出向マッチング支援」のご案内（資料9ページ）
- 5 各種広報誌への掲載による広報
- 6 在籍型出向企業の好事例等の収集・報告・広報
 - ・本省への報告と好事例等の広報
- 7 産業雇用安定助成金の迅速かつ適正な支給

産業雇用安定助成金の状況（令和3年10月末現在）

計画届受理状況【令和3年2月からの累計】

出向労働者数	出向元事業所数〔うち中小企業〕	出向先事業所数〔うち中小企業〕
234	21〔18〕	31〔23〕

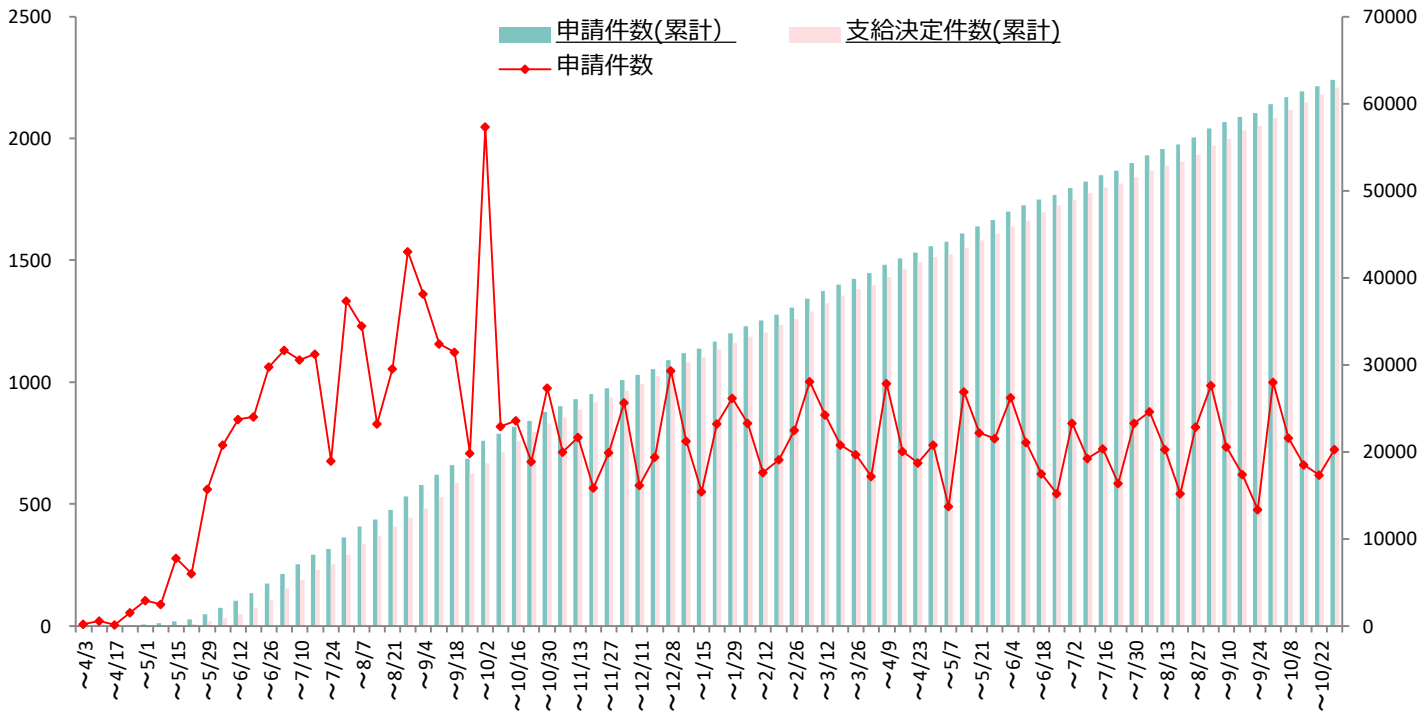
業種別（人）	出向元	出向先
E 製造業	152	197
H 運輸業,郵便業	37	0
I 卸売業,小売業	12	21
M 宿泊業,飲食サービス業	26	9
P 医療,福祉	0	5
上記以外の業種	7	2

企業規模別（人）

出向元 \ 出向先	大企業	中小企業
大企業	127	25
中小企業	21	61
官公庁	0	0

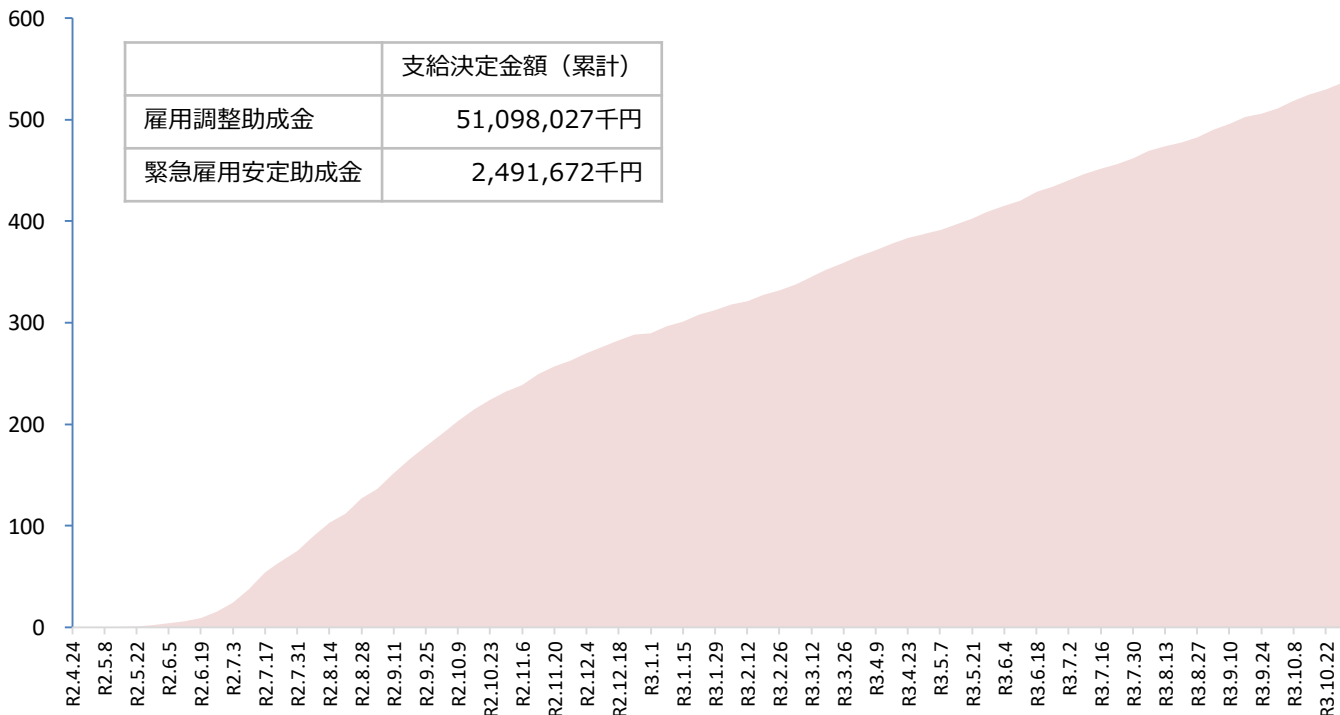
参考：雇用調整助成金等の状況（令和3年10月末現在）

1 申請受付・支給決定状況（雇用調整助成金 + 緊急雇用安定助成金）



2 支給決定金額（累計：雇用調整助成金 + 緊急雇用安定助成金）

(億円)



「産業雇用安定助成金」及び「出向マッチング支援」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成します。**

助成金の対象となる「出向」

- **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

※ [令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例]

独立性が認められない事業主間の出向（※1）も、一定の要件（※2）を満たせば助成対象となります。

（※1）例えば、子会社間（両者の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や代表取締役が同一人物である企業間の出向など
（※2）新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）



助成率・助成額

- **出向運営経費**（上記※印の特例の場合の助成率は、中小企業2/3、中小企業以外1/2）
出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部**を助成します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

- **出向初期経費**（1人当たり10万円、ただし上記※印の特例の場合は対象外）
就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の設備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。

詳細・その他

助成金の詳細につきましては、「**産業雇用安定助成金ガイドブック**」をご覧ください。厚生労働省ホームページの在籍型出向支援に関する専用ページから確認やダウンロードが可能です。その他専用ページには「**在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック**」や説明動画等の最新情報が掲載されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html

産業雇用安定助成金
ガイドブック



出向マッチング支援 — 出向先や出向元企業をどう探す？ —

（公財）産業雇用安定センターでは、出向先と出向元の**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**

出向契約の準備等の相談も可能です。是非ご相談ください。

公益財団法人 産業雇用安定センター 石川事務所 電話:076-261-6047
〒920-0869 石川県金沢市上堤町1番12号 金沢南町ビル4階 <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

産業雇用安定センター



お問い合わせ

出向マッチング支援について **076-261-6047** 公益財団法人産業雇用安定センター
産業雇用安定助成金について **0120-60-3999** コールセンター(受付時間 9:00-21:00 土日祝日含む)
又は、 石川労働局 職業対策課・ハローワークまで

独立性が認められない子会社間などの「在籍型出向」も 産業雇用安定助成金の助成対象になります

助成金の概要

「産業雇用安定助成金」は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成を行う**ものです。

※助成金の詳細については、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



ガイドブックはこちら

新たに助成金の対象となる「出向」

NEW

以下の項目全てを満たした出向が対象となります。

- 資本的・経済的・組織的関連性などからみて**独立性が認められない**事業主間で実施される出向
(例)・子会社間の出向(両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合に限り)
 - ・代表取締役が同一人物である企業間の出向
 - ・親会社と子会社の間の出向
 - ・「人事、経理、労務管理、労働条件等の決定への関与」や「常時の取引状況」などを総合的に判断し、独立性が認められないと判断される企業間の出向※独立性が認められる事業主間で実施される出向の場合は、通常の助成率・助成額が適用されます。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、**通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる**出向
- **令和3年8月1日以降に新たに開始**される出向
※助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。詳細は下記の「申請・お問い合わせ先」をご確認ください。

助成率

NEW

出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練、労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額(出向元・先の計)	12,000円/日	

※出向の成立に要する措置を行った場合に助成される「出向初期経費助成」は支給されません。

申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、下記のコールセンターもしくは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。

[雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター]

電話番号 0120(60)3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

※助成金の相談・申請先は(公財)産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。



お問い合わせ先はこちら

令和3年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、**令和3年11月30日**までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、

この特例措置を12月31日(*)まで延長いたします。

※令和4年1月以降は施行にあたって厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での**予定**です。

特例措置の内容

判定基礎期間の初日		令和3年	令和4年 予定	
		5月～12月	1月・2月	3月
中小企業	原則的な措置	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円
	業況特例・地域特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	
大企業	原則的な措置	2/3 (3/4) 13,500円	2/3 (3/4) 11,000円	2/3 (3/4) 9,000円
	業況特例・地域特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	

(注) 金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は**解雇等を行わない場合**

【令和3年12月まで】

原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無及び「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」
地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無

【令和4年1月から】

原則的な措置では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無及び「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」
地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無

○令和4年1月以降は施行にあたって厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での**予定**です。

○雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当については、「緊急雇用安定助成金」として支給しています。



制度の見直し等によりその都度**支給申請様式の改定**を行っております。そのため、支給申請を行う場合は、**その都度**、厚生労働省HPから**最新様式のダウンロード**をお願いします。

お問合せ先

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

厚生労働省HP



業況特例（特に業況が厳しい全国の事業主）

【対象となる事業主】

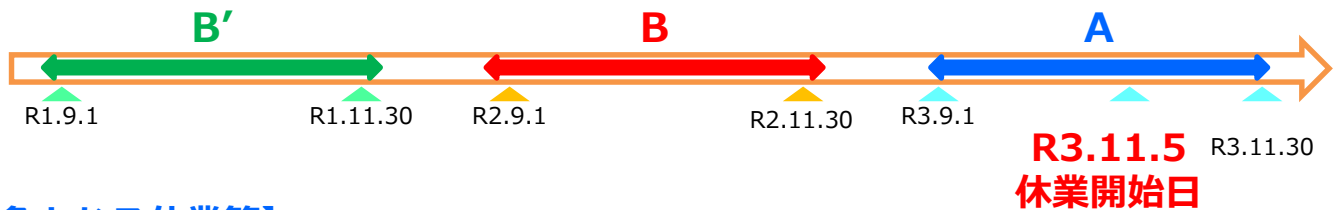
AとBそれぞれの月平均値の生産指標（売上げ高等）を比較し、Aが30%以上減少している事業主

A：判定基礎期間の初日が属する月から遡って3か月間の生産指標

B：Aの3ヶ月間の生産指標に対して、前年同期または前々年同期の生産指標

（①雇用保険適用事業所設置後であって、②労働者を雇用している場合（緊急雇用安定助成金は②のみ）に限る。）

例：令和3年11月5日から休業を実施した場合（賃金締切日が月末の場合）



【対象となる休業等】

判定基礎期間の初日が令和3年12月31日以前の休業等（短時間休業を含む）

お知らせ

- 令和3年12月までに既に業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況の再確認を行います。
- 判定基礎期間の初日が令和4年1月1日以降の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主を業況特例の対象とする予定です。（施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点の予定です。）

地域特例（営業時間の短縮等に協力する事業主）

【対象となる事業主】

以下を満たす飲食店や催物（イベント等）を開催する事業主等

- (1)緊急事態措置の対象区域またはまん延防止等重点措置の対象区域（職業安定局長が定める区域）の都道府県知事による要請等を受けて、
- (2)緊急事態措置を実施すべき期間またはまん延防止等重点措置を実施すべき期間を通じ、
- (3)要請等の対象となる施設（要請等対象施設）の全てにおいて、
- (4)休業、営業時間の変更、収容率・人数上限の制限、入場者の整理等、飲食物提供（利用者による酒類の店内持ち込みを含む）又はカラオケ設備利用の自粛に協力する

【対象となる休業等】

要請等対象施設における以下の期間を含む判定基礎期間の休業等（短期間休業を含む）



厚生労働省ホームページに掲載する区域及び期間

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/cochomoney_00002.html

石川県における好事例

卸売業、小売業（出向元送出企業）

【業務内容】 兼六園での土産物販売、
飲食
【従業員数】 14名

出向期間12か月
出向労働者3名

卸売業、小売業（出向先受入企業）

【業務内容】 フルーツ販売、飲食、
洋菓子製造
【従業員数】 70名

【取組内容】

① マッチング～企業間調整	② 企業間調整～契約	③ 契約～出向開始	④ 出向開始～
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社長同士が知人であることがきっかけ。共通の知人である社会保険労務士を含めた3人で話し合った結果、即戦力になる【飲食＝飲食】からはじめればうまくいくのではないかと考え、スタート。 ・ 在籍型出向にあたり、企業文化の違い等を話し合った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約内容の調整、契約書の作成等 双方の社長、社会保険労務士と3人で作成した。 ・ 在籍型出向の説明と出向希望者の公募 <u>出向元の社長が実際に出向先のパフェを買ってきて、従業員と食べながら話をした。「仕事を休んで働かずにお金をもらっている状態が果たして本当に良いのか、モチベーションを保てるのか、出向先ではこれ（パフェ）を作っ</u> <u>てほしい、スキルを身につけて帰ってきてほしい」と伝え</u> <u>たところ、対象となる従業員全員が出向を希望。</u> ・ 出向元の社長自ら出向先の現場に従業員を連れて行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向元は、週1回程度、出向元から電話による出向労働者へのフォローを行っている。

【出向元企業の声】

- 社長自ら、従業員へ向けて出向する目的を丁寧に説明した。なぜ出向するのか、単なる労働力として行くのではなく、スキルを身につけて帰ってきてほしいと伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。
- 出向労働者へのフォローも週に1回程度、専務(人事担当)から従業員へ直接電話にて行っている。また、社長宅に寄ってもらったり、アットホームな社風は保ったままであり、良好である。
- 他社を知ることによって、自社の良さを知る良い機会にもなっている。
- 従業員に多様なスキルが身につく。出向元・先ともに飲食で似ているところもあるが、出向先はフルーツを専門的に扱う会社であり、パフェ等スイーツ商品を学ぶ良い機会となっている。
- 既にいくつかのフィードバックがあった。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。

【出向先企業の声】

- 正社員の人手不足が解消され、自社従業員の業務負担を軽減できた。
- 他社の労働者を受け入れることで、よりビジネスライクな職場に変化した。
- 製造責任者による教育を延べ3日間行った。
- あくまで、出向元・出向先、異なる会社の労働者であることを忘れないようにした。



【出向労働者の声】

- 出向元の会社に在籍しているという安心感がある中で、新しい仕事を体験できることは、今後の自身のキャリアにおいて役に立つと思う。
- 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。
- 出向元の上司から励ましの言葉をもらったことが自身に対する支援となった。
- 経験した事のない仕事内容に従事することや、新しい人間関係に馴染めるかどうかという点で出向前に不安や悩みはあったが、実際に出向してみて不安や悩みは減少した。数週間から1ヶ月程度の間、仕事に慣れる努力をすれば、ある程度の不安や悩みは減少すると思う。

在籍型出向に関する
アンケート結果について

アンケート調査の趣旨・目的、概要等

調査趣旨・目的

- コロナ禍において在籍型出向を活用した雇用維持を支援するため、令和2年度第3次補正予算において「産業雇用安定助成金」を創設、令和3年2月5日より施行。
- 本制度の普及・活用促進に向けては、全国及び地域協議会の運営、政府広報の活用、解説動画の公開など様々な取組を実施。
- 今般、制度創設から約半年が経過したことから、本制度の評価の把握を目的としてアンケート項目を作成し、助成金を活用して在籍型出向に取り組む事業主や出向を経験した労働者を対象にアンケート調査を実施。
- 調査結果は、本制度のさらなる普及・活用促進の参考とする。

調査概要

- 調査対象：令和3年6月30日現在、都道府県労働局にて産業雇用安定助成金の計画届を受理した出向元・出向先事業主及び在籍型出向を経験された労働者
- 調査対象事業所数：出向元事業所540社、出向先事業所604社、労働者は1企業1名に対して実施
- アンケート回答数：出向元事業所336社、出向先事業所341社、出向経験労働者382名
- 調査方法：調査対象事業所に都道府県労働局からアンケート調査票を郵送配布、郵送回収
- 調査時期：令和3年8月

在籍型出向に対するアンケート調査（概要）

- 在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）、労働者ともに**非常に高い評価**となっている。
- 評価する主な理由として、
出向元企業は「**労働意欲の維持・向上**」や「**能力開発効果**」、
出向先企業は「**自社従業員の業務負担軽減**」や「**即戦力の確保**」、
出向労働者は「**能力開発・キャリアアップ**」や「**雇用の維持**」を挙げている。
- 一方、評価しない理由として、企業側は**出向契約までの負担**を挙げ、労働者側は**職場環境の変化による精神的負担**を挙げている。
- 出向元は約半数、出向先は約6割が**今後も在籍型出向を利用したい**としている。

	出向元企業	出向先企業	出向労働者
在籍型出向に対する評価とその理由	<p>95%の企業が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働意欲の維持・向上（63%） ・能力開発効果（59%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向契約までの負担（12%） ・出向労働者の精神面のケアが負担（9%） 	<p>98%の企業が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社従業員の業務負担軽減（75%） ・即戦力の確保（52%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向契約までの負担（8%） ・出向労働者の教育訓練の負担（3%） 	<p>94%の出向労働者が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力開発・キャリアアップ（57%） ・雇用の維持（46%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の変化等による精神的負担（18%）
在籍型出向の今後の利用見込み	<p>引き続き利用したい 49%</p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費抑制（68%） ・助成金（57%） ・労働者の能力開発（51%） 	<p>引き続き利用したい 59%</p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金（51%） ・出向元との関係性保持（33%） ・自社従業員の意欲増進（32%） 	—

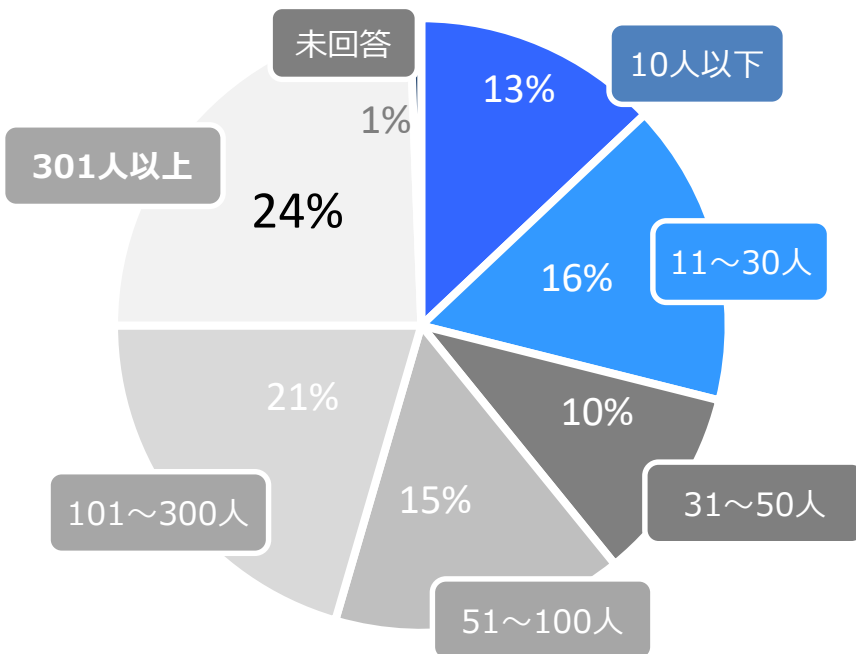
産業雇用安定助成金活用事業所の属性①

事業所規模について

事業所の規模は、出向元・出向先ともに、301人以上が最も多くなっており、101人以上が全体の4割程度、31人以上が全体の7割近くとなっている。特定の規模の偏りはみられない。

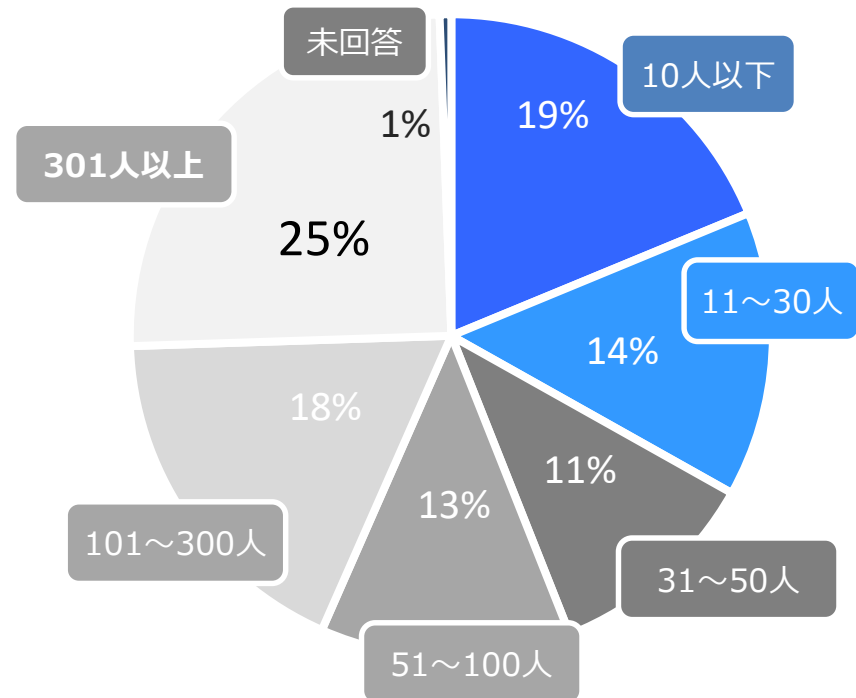
出向元

n=336



出向先

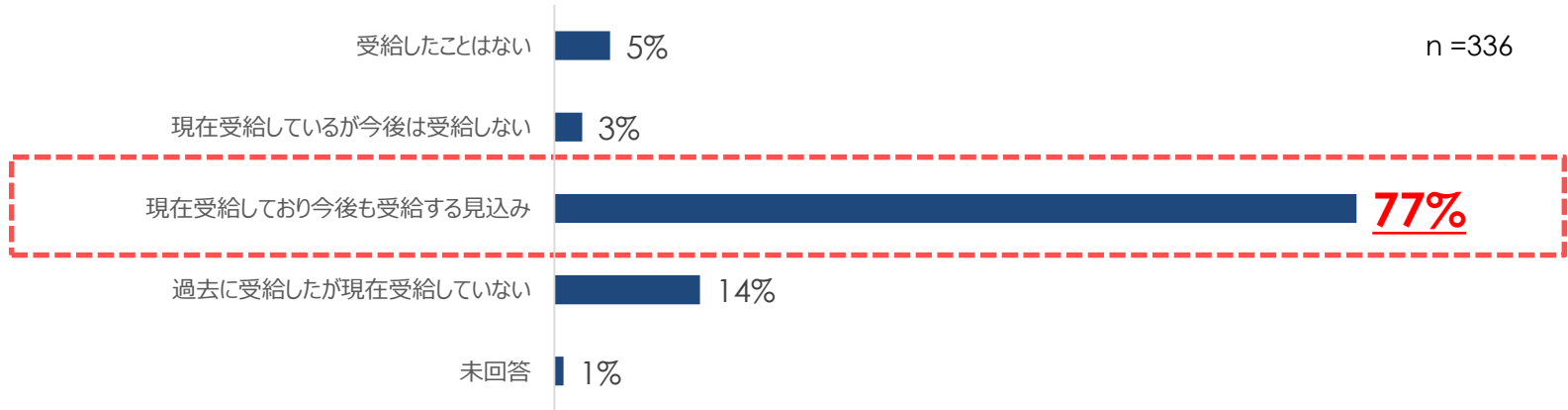
n=341



産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

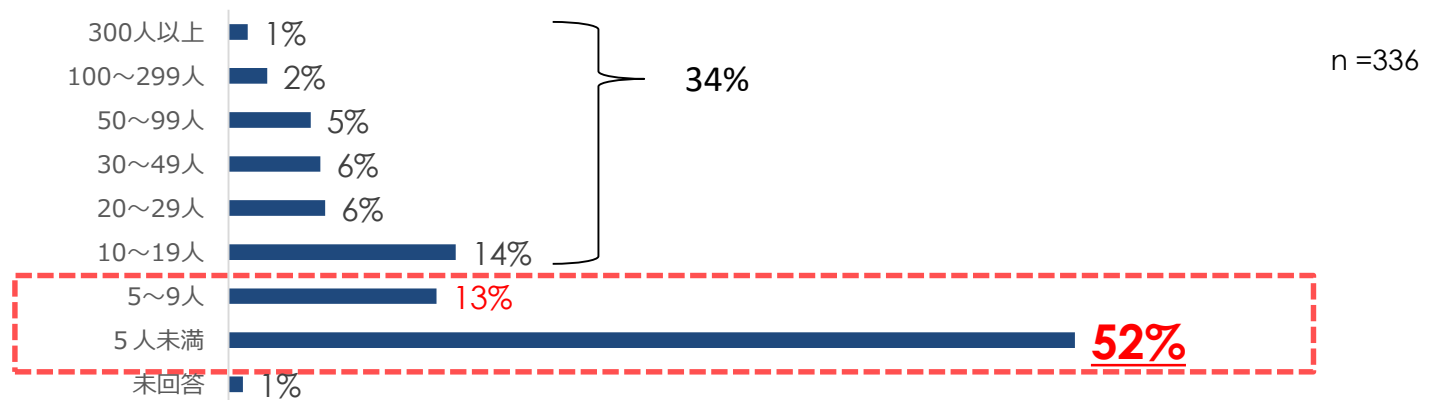
出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

出向元事業所の約8割は、雇用調整助成金を現在受給しており、今後も受給する見込みとなっている。休業と在籍型出向を併用し、雇用維持を図っている状態であり、**雇用維持の選択肢の一つとして、在籍型出向に取り組む事業主の広がりがみられる。**



出向労働者数

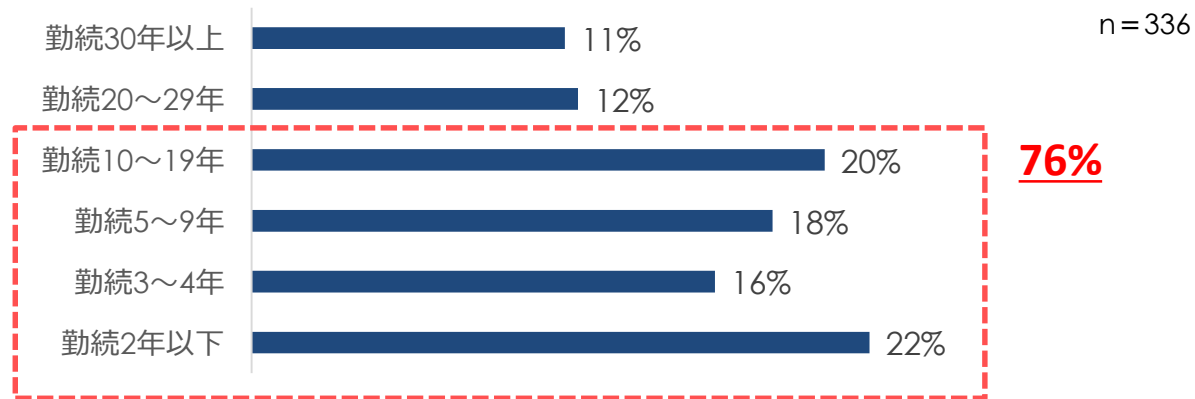
出向した労働者数は、**5人未満と回答した事業所が最も多く(52%)**、5～9人と回答した事業所が13%、10人以上と回答した事業所が34%となっている。事業所規模に偏りがみられないのに対し、**多くの企業の出向者数は少人数**となっている。



産業雇用安定助成金活用事業所（出向労働者）の属性

出向労働者の勤続年数

出向労働者の勤続年数は、**勤続20年未満が約8割**、勤続20年以上が約2割となっている。



出向労働者の管理職割合

出向労働者の**9割以上が管理職以外の正社員**である。



在籍型出向に対する評価や効果①

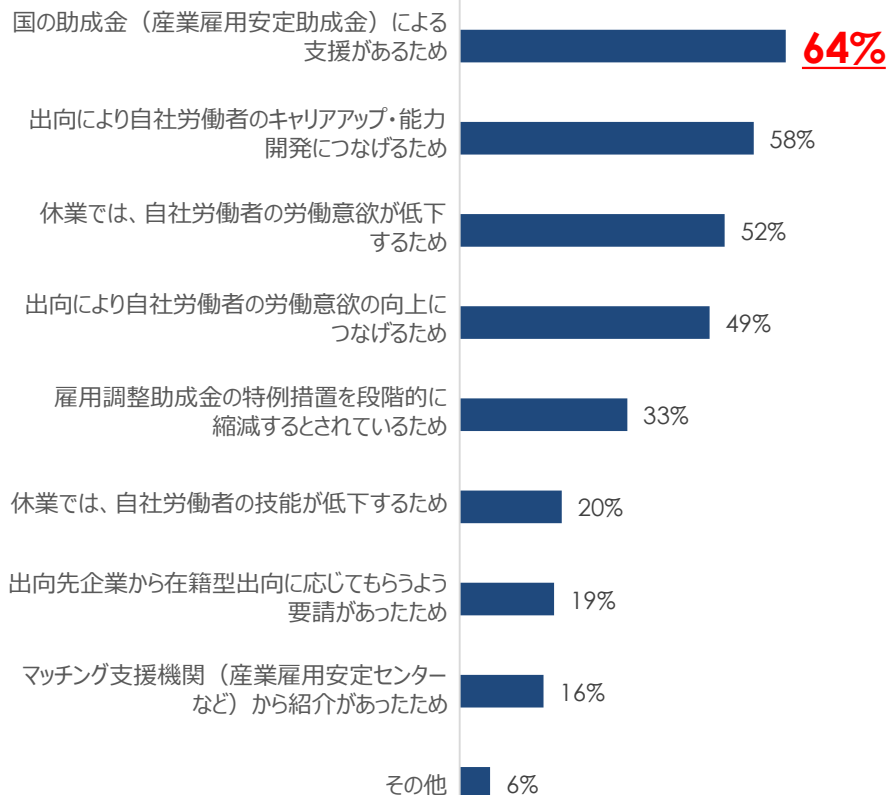
在籍型出向を利用する理由

出向元事業所では、**国の助成金による支援**が最も多く、続いて、**自社労働者のキャリアアップ・能力開発**、**労働意欲の低下防止**の順となっている。

出向先事業所では、**人手不足の解消**が最も多く、続いて、**国の助成金による支援**、**出向元企業からの要請**の順となっている。

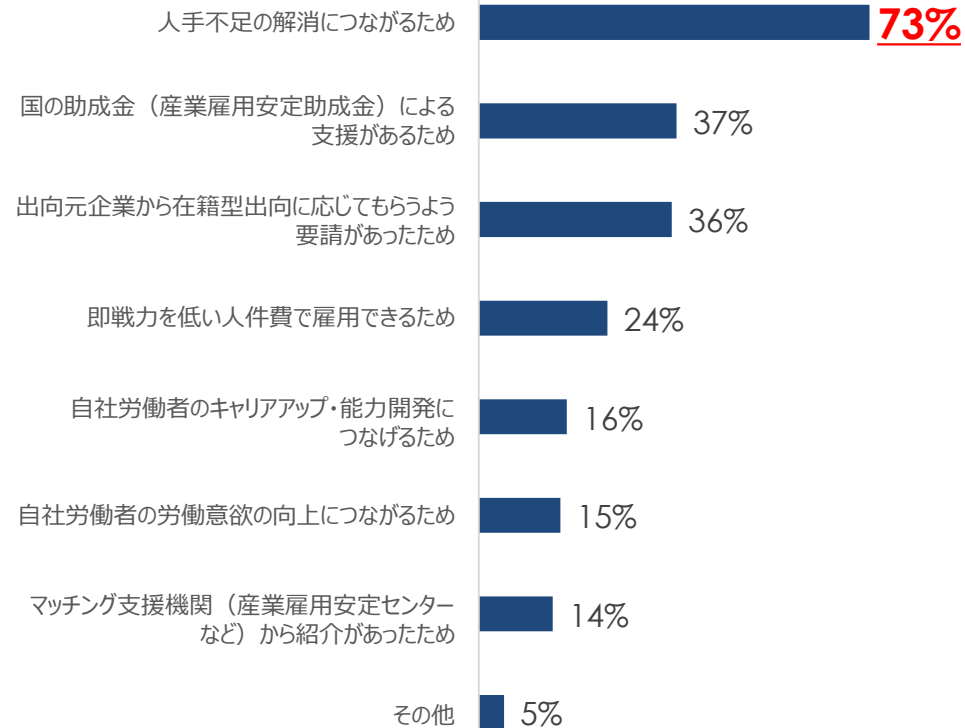
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



在籍型出向に対する評価や効果②

在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

出向元・先とも「評価できる」が7割以上と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての事業主が本取組を評価**している。

出向元

n=336

評価できる 72%

やや評価できる 23%

95%

やや評価できない 3%

評価できない 1%

出向先

n=341

評価できる 76%

やや評価できる 22%

98%

やや評価できない 2%

評価できない 0%

在籍型出向に対する評価や効果③

在籍型出向を評価する・評価しない理由

【評価する理由】

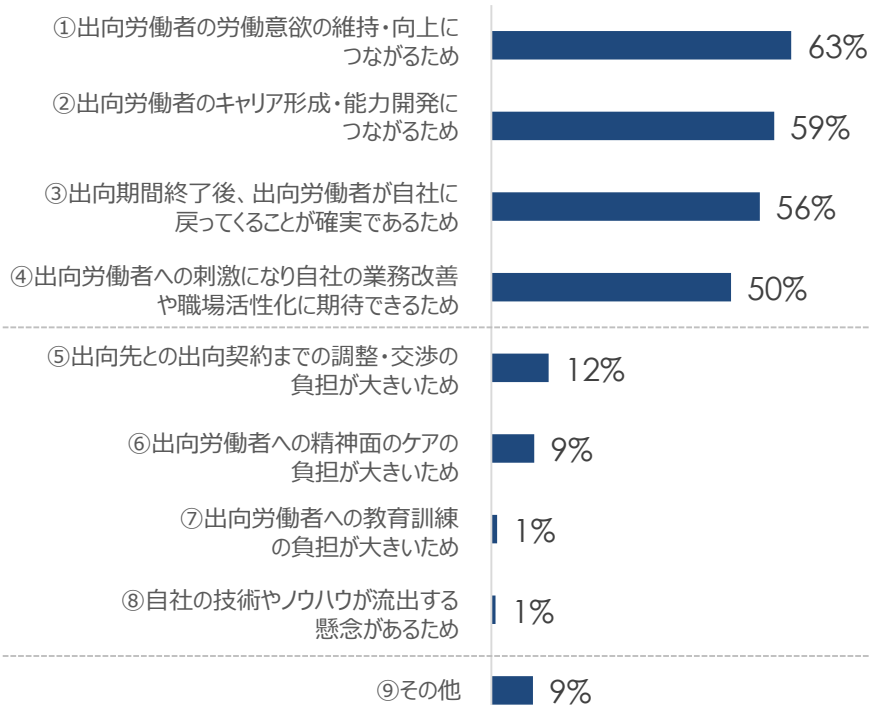
出向元は、**出向労働者の労働意欲の維持・向上**、**能力開発効果**及び**雇用維持効果**を評価。出向先は、**人手不足の解消・従業員の負担軽減**が最も多い。

【評価しない理由】

出向元・先とも**出向契約までの負担が大きい**との声が最も多い。出向元では、**出向労働者への精神面のケアが負担**とする声もやや多い。

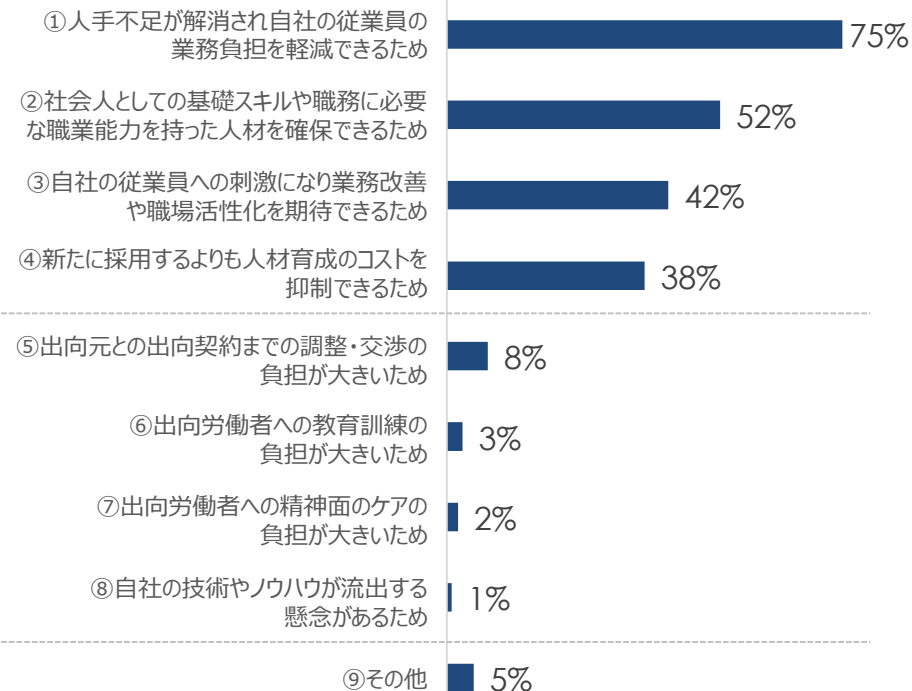
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)

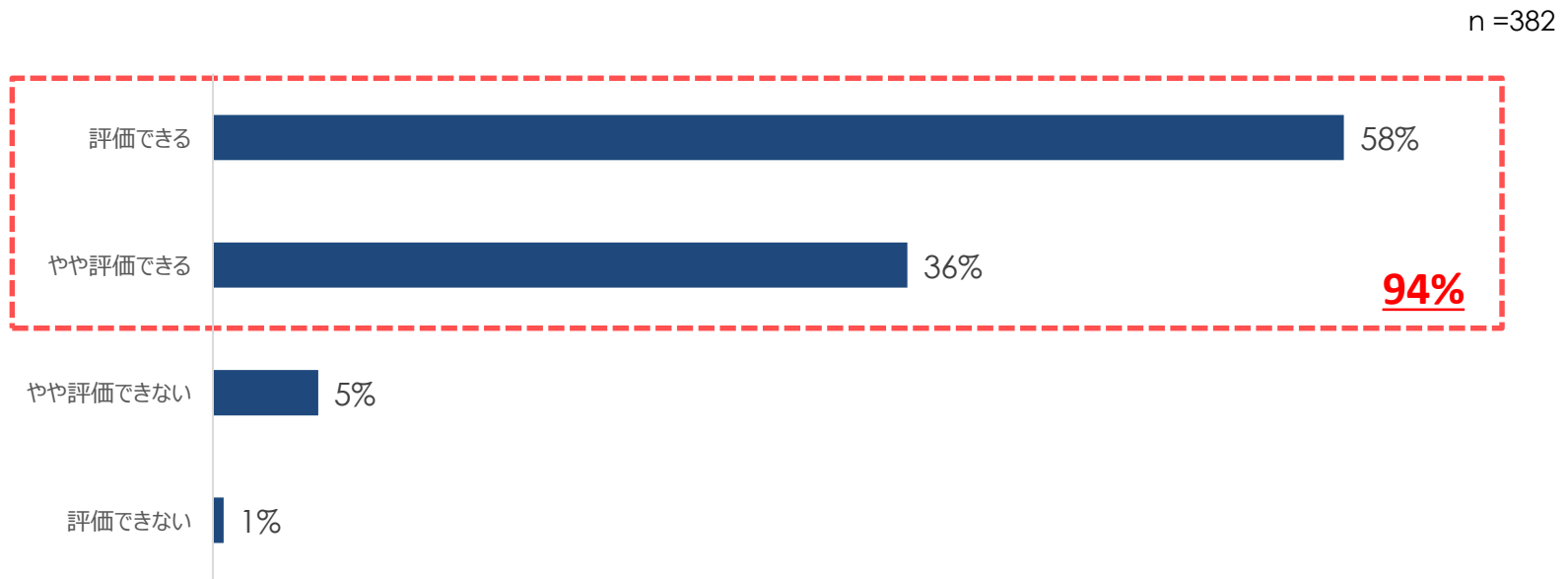


※①～④評価する理由、⑤～⑧評価しない理由

在籍型出向に対する評価や効果④ (出向労働者)

在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

「評価できる」が約 6 割と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての出向労働者が本取組を評価**している。



在籍型出向に対する評価や効果⑤ (出向労働者)

在籍型出向を評価する・評価しない理由

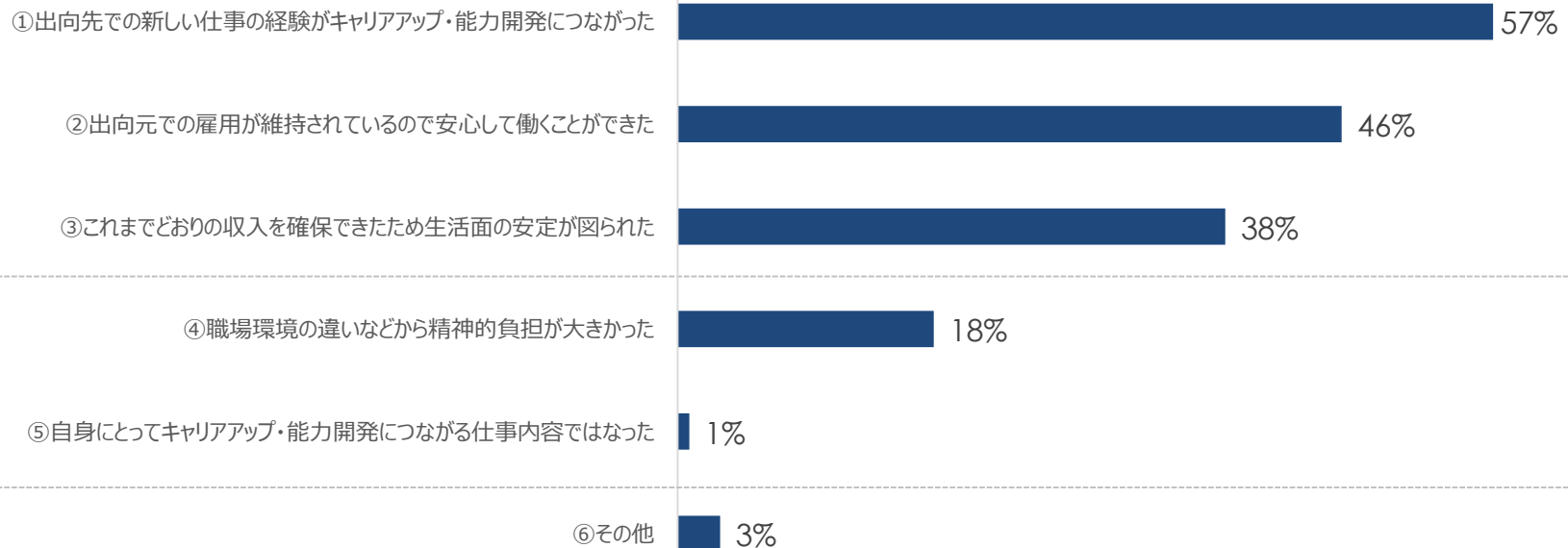
【評価理由】

出向先での経験がキャリアアップ・能力開発に繋がった、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た、収入確保による生活面の安定が図られた効果を評価。

【評価しない理由】

職場環境の違いなどから精神的負担が大きいとの声が多かった。

n=382
(複数回答可)



※①～③評価する理由、④～⑤評価しない理由

在籍型出向に対する評価や効果⑥

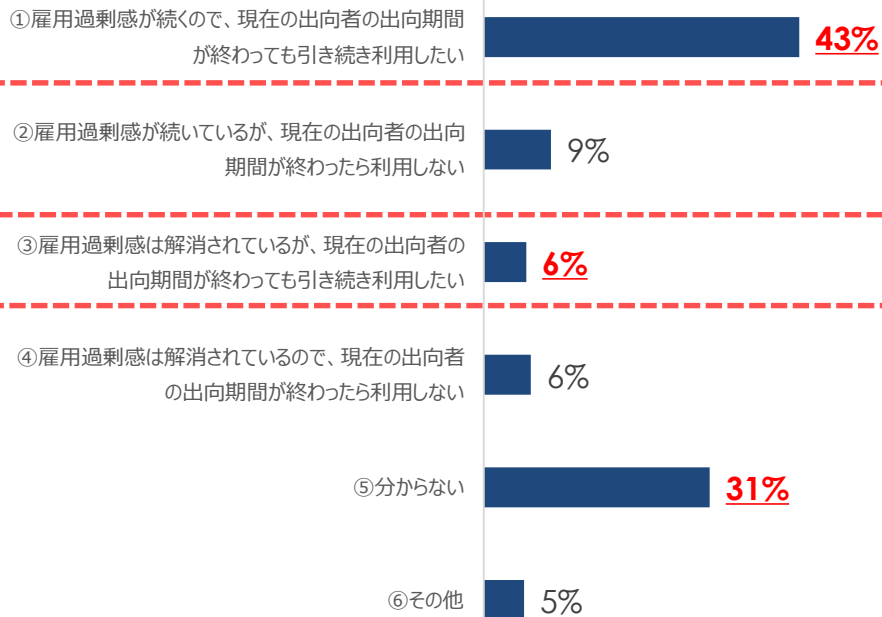
今後の在籍型出向の利用見込み

出向元・先とも「**現行の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい**」(①・③)が「**利用しない**」(②・④)を大きく上回る。

また、雇用過剰感、人手不足感は、当面続くと考える企業が多い。

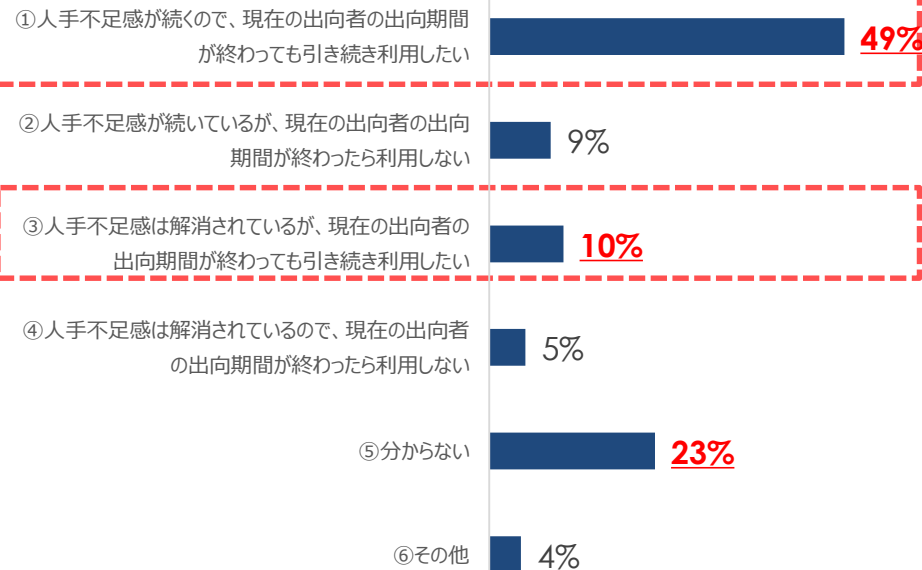
出向元

n=336



出向先

n=341



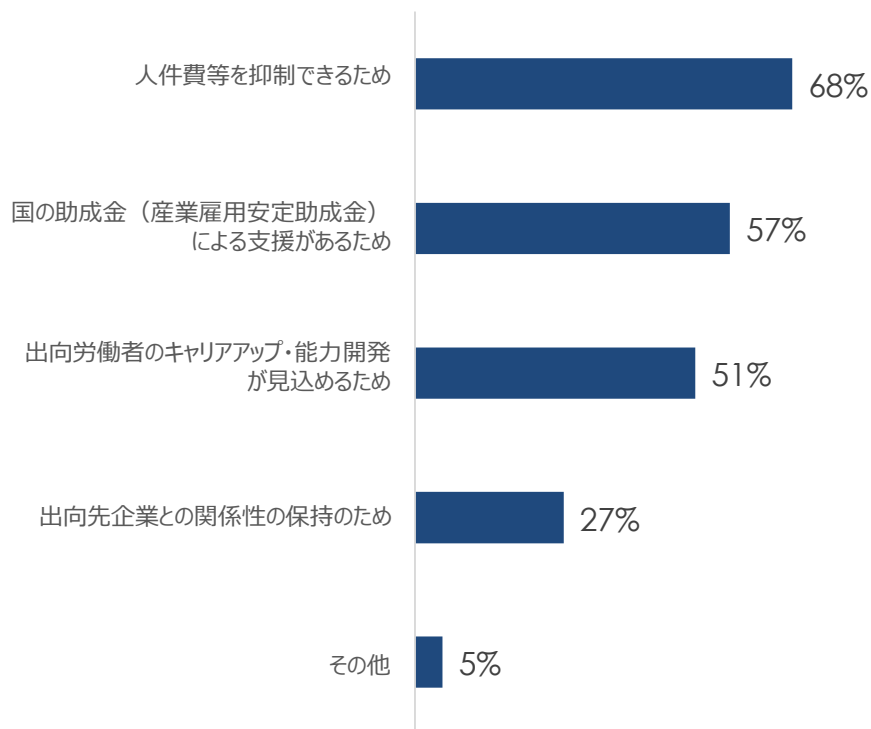
在籍型出向に対する評価や効果⑦

今後の在籍型出向の利用見込み・在籍型出向を引き続き利用したい理由

出向元・先とも、**産業雇用安定助成金による支援**と**人件費等の抑制**というコスト面の理由が多くなっており、そのほか、**出向労働者のキャリアアップ・能力開発**、**企業間の関係性の保持**と続く。

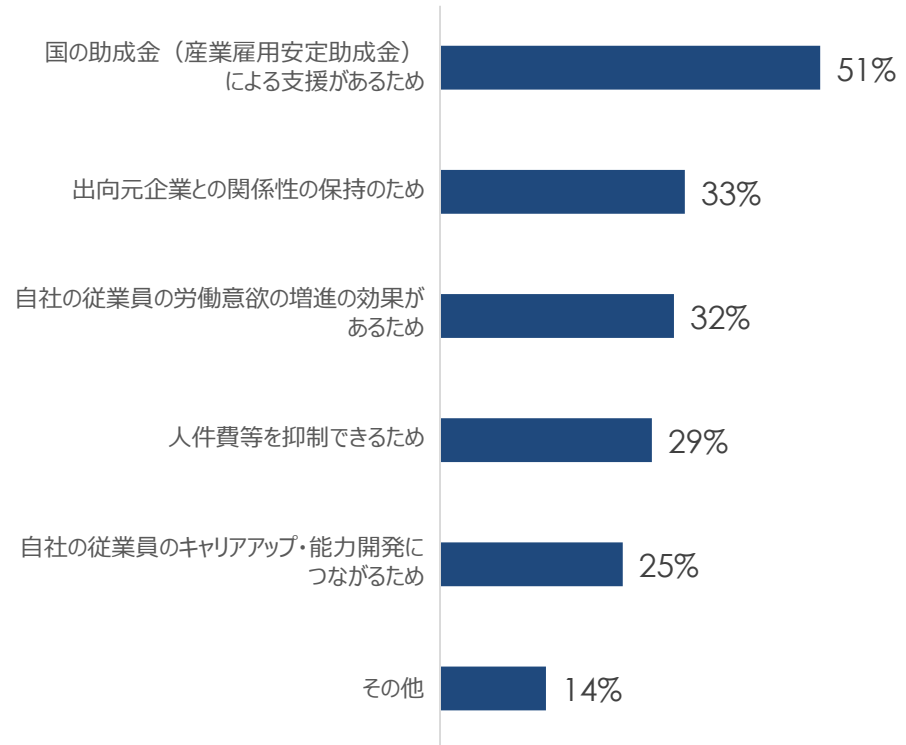
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

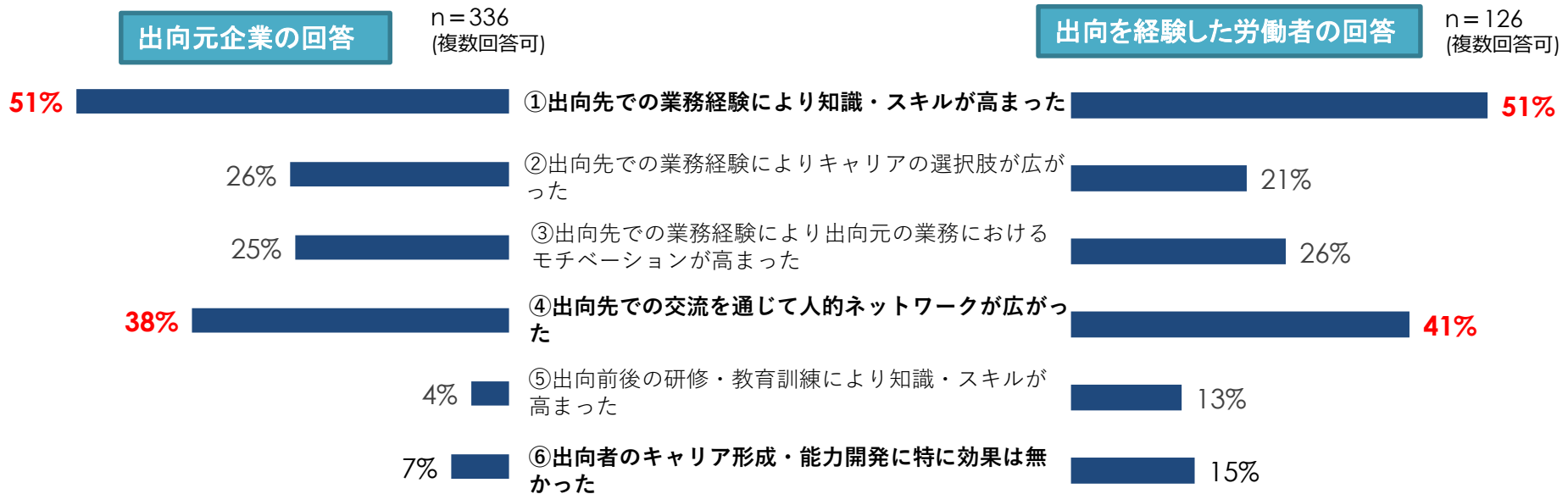
n = 341
(複数回答可)



在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果①

キャリア形成・能力開発への効果（出向元企業及び出向経験労働者の回答）

- 出向元企業及び出向経験労働者の多くが在籍型出向はキャリア形成・能力開発に何らか効果があったと考えており、在籍型出向がキャリア形成・能力開発に特に効果がないとした企業・労働者の割合は低い。
- とりわけ、効果の内容として、出向先での業務経験により知識・スキルが高まったと回答した企業・労働者は半数以上であるほか、出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がったと回答した企業・労働者は約4割である。
- 業務経験により向上した知識・スキルの具体的内容としては、「自社では得がたい専門知識や専門スキル」、「業界に関する知識や情報」等が主である。



※ 出向元企業の割合の分母には、現在労働者が出向中につき効果分析が未了・現時点で効果不明と回答した企業も含む。

①と回答した企業／労働者が考える具体的な知識・スキルの内容（括弧内の％は出向元企業／出向経験労働者の回答割合）

- ・ 自社では得がたい専門知識や専門スキル（56％／55％）
- ・ 出向先の企業の業界に関する知識や情報（55％／50％）
- ・ 出向先の企業に関する知識や情報（45％／53％）
- ・ 一般的に労働者が持つべき汎用的なスキル（コミュニケーション能力、リーダーシップ等）（13％／23％）
- ・ 自社においても得られる専門知識や専門スキル（7％／14％）

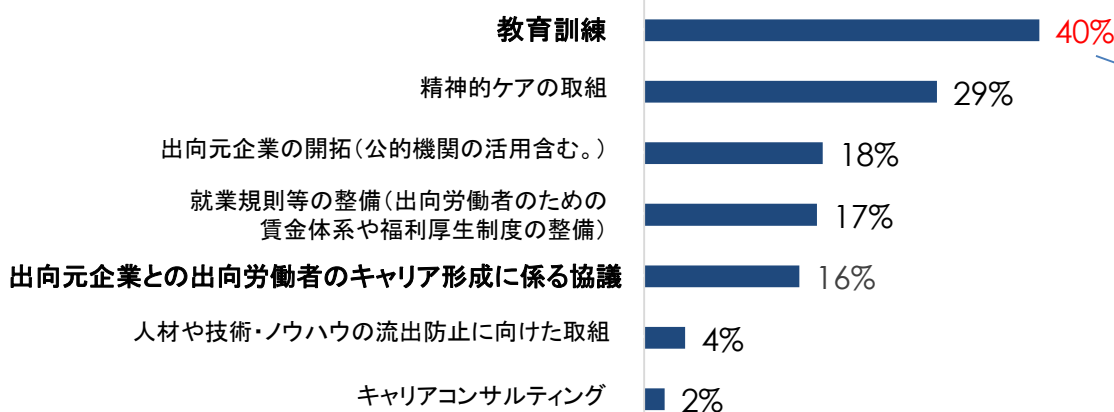
在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果②

キャリア形成・能力開発への取組（出向先企業及び出向中の労働者の回答）

- 在籍型出向にあたって、4割の企業が出向元又は出向先企業において出向労働者への教育訓練を実施したとし、その大半の教育訓練が自社の講師による研修・教育訓練である。
- 一方で、在籍型出向を行うに当たり、出向元企業の出向労働者のキャリア形成に関する協議を行った企業は2割弱にとどまる。

出向労働者を受け入れるにあたり出向先企業が実際に取り組んだこと

n = 341
(複数回答可)



教育訓練を実施した企業の具体的な訓練内容（複数回答可）

自社の講師による研修・教育訓練	87%
外部研修機関による研修・教育訓練	12%
国・都道府県による職業訓練	0.7%
出向元による研修・教育訓練	2%

出向中の労働者が考える在籍型出向によるキャリア選択の広がり具体例（自由記載の主な回答を要約）

異業種経験による新たな活躍の場・視野の広がり

- 異業種を経験することにより、新たな分野での活躍が期待できる。
- 出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり、自信がつく。等

専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献

- 基礎的な資格を取得し、今後の更なる資格取得や、その資格を活かした職業へと視野を広げることができる。
- 出向先の業務を持ち帰って、新規事業部門として立ち上げにかかわるため、今後の選択肢が広がる。
- 同業種での出向だが、業務遂行のマネジメント等が会社ごとに特色があり、勉強になった。等

同業種の異なる業務への興味拡大

- 現場業務のみならず、事務等の後方支援にも興味を持った。
- 出向先で営業、会社の数字に対する考え方を学び、総務や経営に関する興味ができた。等

自らの適正・適職の確認

- 異なる業務を行うことで、自分の適性など、やりたいことが見つけやすくなった。
- 医療・介護に関連する仕事には多くの分野があることを知り、その中から自分にあった仕事を選択することができると思った。等

在籍型出向にかかるマッチング①

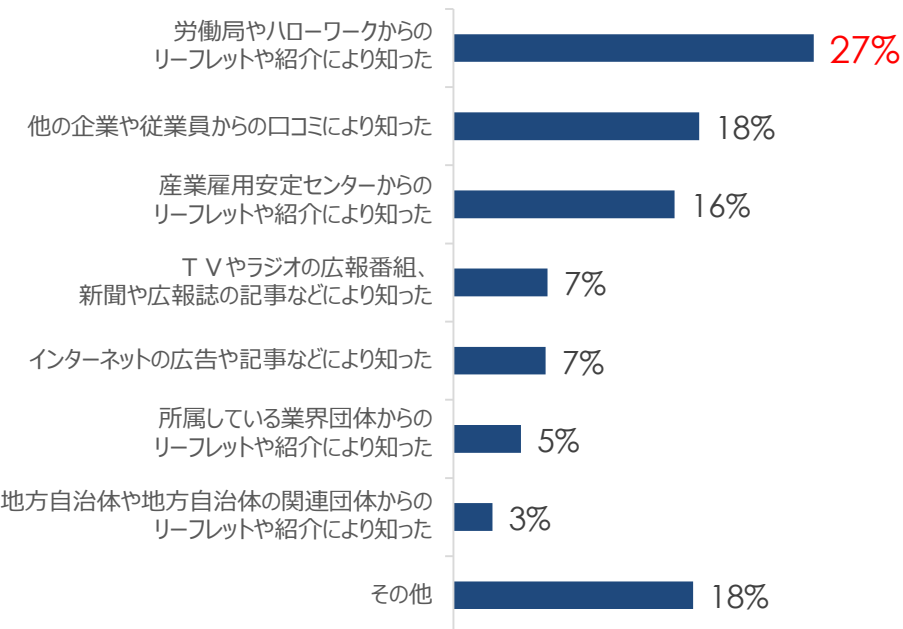
在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

在籍型出向を知ったきっかけは、**労働局やハローワークからのリーフレットや紹介**などの働きかけが最も多く、**他企業や従業員からの口コミ**も相当程度あった。

在籍型出向に至るまでの経緯は、**もともと取引関係のある企業であったこと**が約半数を占めており、**公的機関による紹介**は約2割程度となっている。

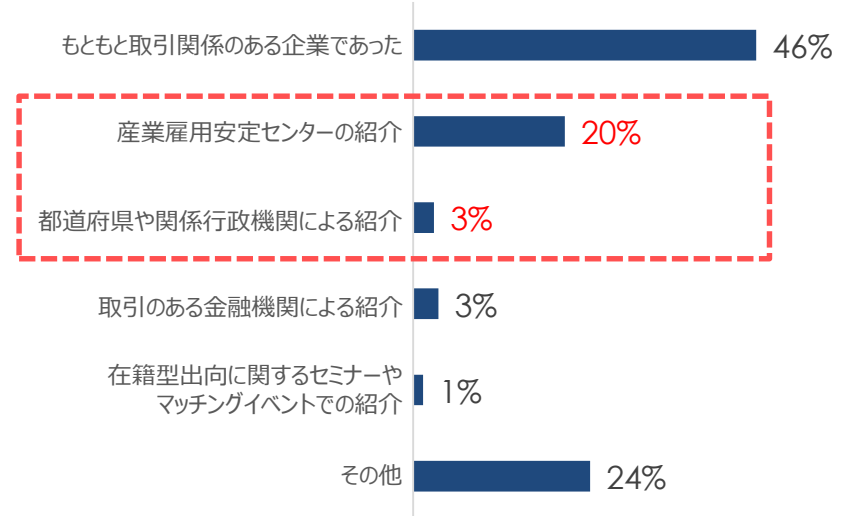
在籍型出向を知ったきっかけ

n = 677



在籍型出向に至るまでの経緯

n = 677



在籍型出向にかかるマッチング②

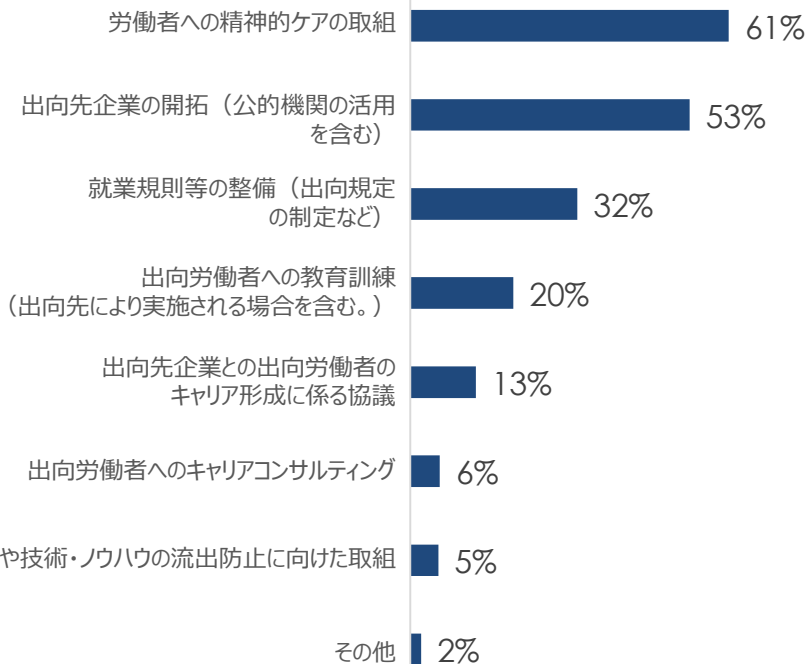
在籍型出向のために取り組んだこと

出向元では、**労働者への精神的ケアの取組**が最も多く、出向先でも2番目に多い。出向先では、**出向労働者への教育訓練**が最も多い。

出向元・先とも、**企業開拓**の取り組みや**出向のために就業規則等の整備**を要する企業が一定数存在。

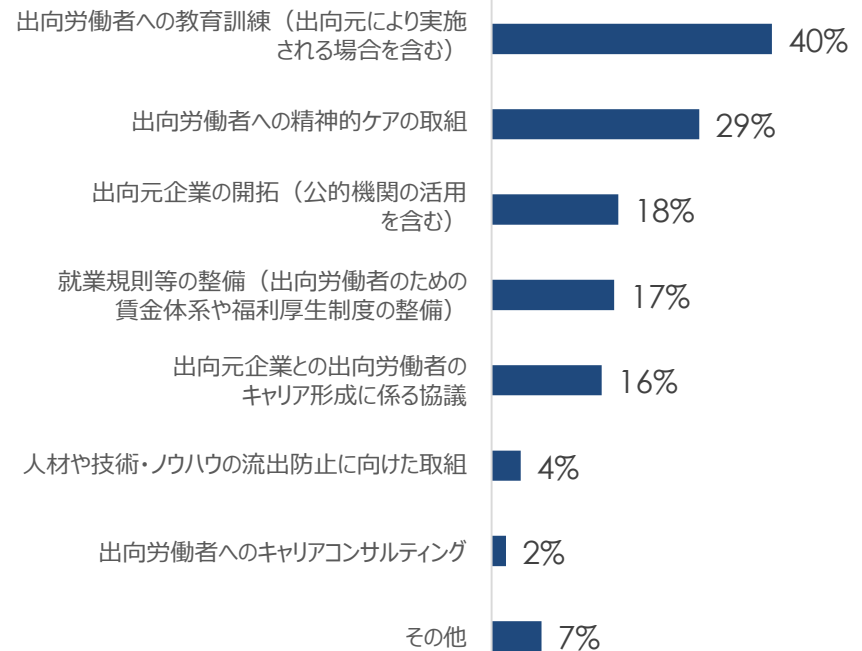
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



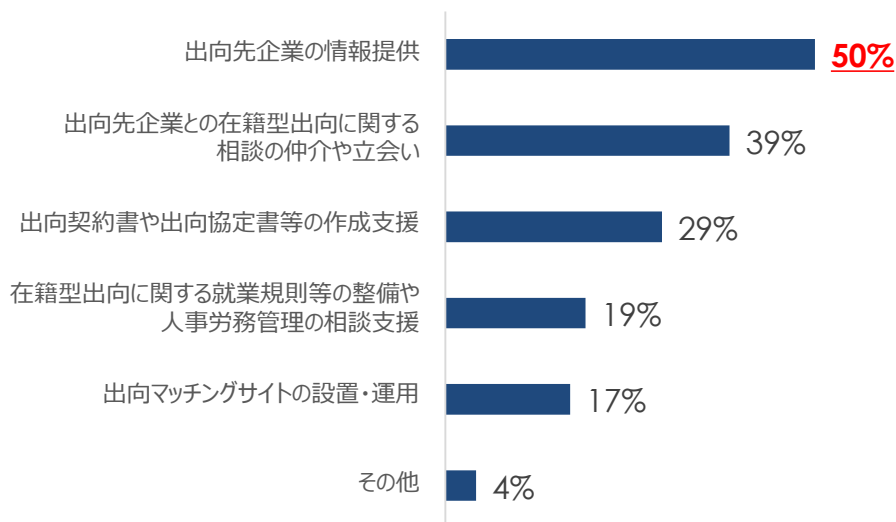
在籍型出向にかかるマッチング③

マッチング機関にどのような支援を希望するか

出向元・先とも**マッチング相手の情報提供**が最も期待されている。さらに**出向契約書等の作成支援、出向開始前の企業間の相談の仲介や立会い支援**が期待されている。

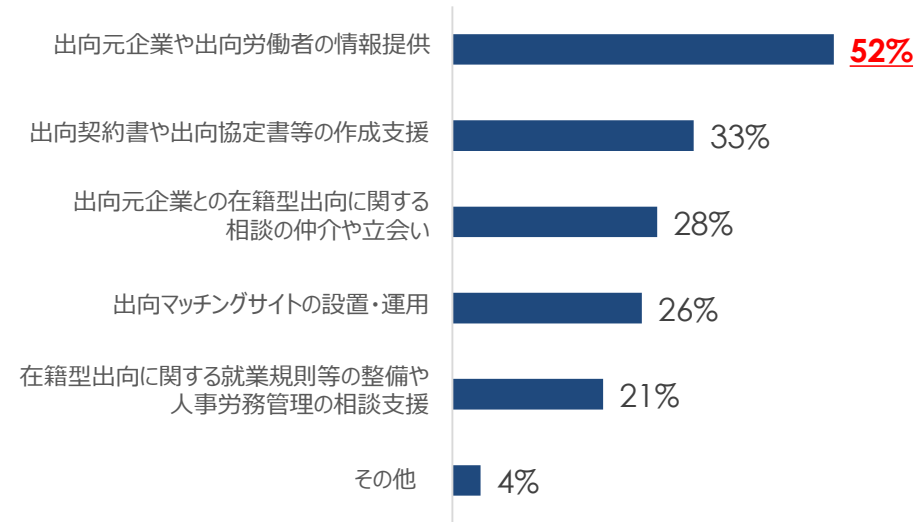
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向元企業・出向先企業)

※企業向けアンケートの自由記載欄より抜粋

出向元

- コロナ禍の時にすばらしい制度だと思います。
- 産業雇用安定助成金の支援により、話しがまとまりやすい。出向先様へ提案したら非常に好意的に受け入れられた。
- 出向元、出向先双方にメリットがあり、非常によい制度だと思う。さらに助成金があるのは二の足を踏まず良いと思う。
- 人材のキャリアアップのためにとっても良い制度だと思います。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思います。
- 出向中の者は、他社での業務経験により知識やスキルの向上、また自社に残っている者は、各セクションにおいて、人数の少ない中で、いかに効率よく業務を行うのか、といったことを今一度考えさせられており、組織の活性化につながっています。
- 手続きをもう少し簡単にしてほしい。
- 雇用維持のためにはとても有効ですが、手続き、書類が少し煩雑かと思うので、その辺りの支援があると助かります。

出向先

- 初めて「在籍型出向」を受け入れましたが、人手不足を補うかのように勤務に入って頂けて助かりました。
- 国の助成があり、受入先としては大変ありがたい。また、産業雇用安定センターには仲介や契約書の書き方の支援など大変助かった。今後ご支援いただきたい。
- コロナ禍に関係なく、様々な業界、会社の業務に携われることは経験値があがり、素晴らしい事と考えます。助成金により促進して頂けていることに、この制度が長く続くと良いと考えています。
- 在籍型出向に対して、支援制度があり、出向をしやすい、受入やすい等利点があると思います。一点希望するなら、支援の期間をもう少し長期間になれば、さらに広がりを見せるのではないかと考えます。
- 弊社にて在籍型出向を受け入れた際、産業雇用安定センター事務所の皆様には、手厚いサポートを頂き、大変お世話になりました。助成金申請の際の提出資料が多いと感じたので、少しでも手続き関係が楽に早く済ませられるよう、ご配慮頂けますと幸いです。

「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向労働者)

※出向労働者向けアンケートの自由記載欄より抜粋

公的機関に対して

- 雇用が守られているという点において非常にありがたい支援だと思っています。コロナ禍は1～2年でおさまるものでないと思いますので、**もう少し長い期間（1年以上）支援が受けられることを望みます。**
- **もっと多くの企業がこの制度を知ってもらう**といいかなと思いました。
- 職業的にもコロナ禍が落ち着くまでは不安があるので、**助成金制度をコロナ禍が落ち着くまで継続してほしい。**受け入れてくれる出向先があれば、個人も家族も最低限の生活は確保でき、安心できる。
- 出向で仕事を続けられてよかったです。**元の事業所の状態がよくなれば、また頑張りたい**と思いますので、今のような働き方が続けられるような支援があればいいと思います。

企業に対して

- **出向先・出向元の休日の統一**ができると精神的負担もなくなると思いました。
- **教育制度の充実**があると、より力をつけられますし、出向先の会社でも働きやすくなると思います。
- 職場環境の違いによる**精神的負担のケア**をしてほしい。定期的に出向元からの連絡がもらえると、出向中の自身の存在が忘れられていないと認識できるので、そうしてほしい。
- **出向が満了したら必ず元の会社・職場に帰れるようにしてほしい。**本人、家族の精神的負担は大きいと思うので、出向している本人と2～3か月に一度、面談をし、サポートしてほしい。

在籍型出向のメリット

- **出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり自信がつく**ので、自社に戻った時の配属先の変更や担当業務の変更等にも対応できる。（積極的に新しいことにチャレンジする精神が身につく。）
- 今まで航空業界しか知らずに過ごしてきたが、保険業界に足を踏み入れてみて生活により密着した部分を知ることができている。基礎的な資格は取得してきたが、**より実践的な知識を深めることができている。**

在籍型出向に関する ヒアリング結果について

目次（1）

事例 NO	事例のポイント	ヒアリング 先	出向元企業の業種／仕事の内 容	出向先企業の業種／仕事の内 容	ページ
1	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	運輸業、郵便業／航空機に対するハンドリング業務	公務／公務事務補助等	1
2	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	製造業／製造機械オペレーション	製造業／精密組立	3
3	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	運輸業、郵便業／乗務員、駅員等	娯楽、宿泊、公務／フロント等	5
4	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	宿泊業、飲食サービス業／調理等	サービス業／調理等	7
5	出向労働者への精神的ケア	出向先企業労働者	製造業／店頭販売	宿泊業・飲食サービス業／精肉販売、レストラン	9
6	出向労働者への精神的ケア	出向元企業労働者	教育、学習支援業／施設・設備の管理	サービス業／施設警備、設備メンテナンス	12
7	出向労働者への精神的ケア 出向先の職場活性化	出向元企業 出向先企業労働者	卸売業、小売業／医療機器営業SE、医療コンサル	卸売業、小売業／販売アドバイザー、医療コンサル	15
8	仕事内容の親和性・即戦力	出向先企業	卸売業、小売業／倉庫内作業、配達	運輸業、郵便業／倉庫内作業	18
9	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	製造業／基盤組立・検査	製造業／検品・梱包	20
10	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	製造業／バスのボディ溶接	製造業／ダンプ等のフレーム溶接	22
11	遠隔地の出向 仕事内容の親和性	出向元企業	製造業／航空機関連の部品製造	製造業／自動車関連の部品製造	26
12	仕事内容の親和性・即戦力	出向先企業労働者	製造業／部品加工	製造業／エンジン組立	28
13	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	卸売業、小売業／お土産の販売、飲食	卸売業、小売業／フルーツ販売、洋菓子製造	30
14	異なる分野への出向	出向先企業労働者	学術研究、専門・技術サービス業／営業補助	農業、林業／農場管理	34
15	異なる分野への出向	出向先企業	運輸業、郵便業／バス運転	医療、福祉／送迎、支援員の補助	36
16	異なる分野への出向	出向先企業労働者	運輸業、郵便業／バス事業者の人事（採用担当）	サービス業／国際会議等の招致活動	38
17	異なる分野への出向	出向元企業労働者	生活関連サービス・娯楽業／旅行業務	教育・学習支援業／PCR検査受付等	41

目次（2）

事例NO	事例のポイント	ヒアリング先	出向元企業の業種／仕事の内容	出向先企業の業種／仕事の内容	ページ
18	異なる分野への出向	出向元企業 出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 旅行業のカウンター接客	サービス業／調査事務	44
19	異なる分野への出向 繁忙期の人手不足の 解消	出向元企業 出向先企業 労働者	宿泊業、飲食サービス業／飲 食店での調理、接客	運輸業、郵便業／物流セン ターの構内作業	47
20	出向労働者の経験向 上、能力開発 出向先の職場活性化	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 旅行代理店事務	情報通信業／ECビジネスの企 画・オペレーター	50
21	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向元企業 労働者	運輸業、郵便業／空港内接客 販売、案内業務	サービス業／事務職	53
22	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向元企業 出向先企業	卸売業、小売業／食品加工	宿泊業、飲食サービス業／調 理・接客	56
23	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向先企業 労働者	学術研究、専門・技術サービ ス業／広告代理店のアシスタ ントディレクター	学術研究、専門・技術サービ ス業／広告制作会社のディレ クター	59
24	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 事務全般	情報通信業／事務補助、HP 作成等	62
25	人手不足の解消 出向労働者の経験向 上、能力開発	出向元企業 出向先企業 労働者	製造業／機装全般	製造業／トラクタ製造全般	65
26	出向労働者への精神 的ケア 人手不足の解消	出向元企業 出向先企業 労働者	製造業／航空機部品の生産ラ イン業務	製造業／半導体生産ライン業 務	68
27	短期間の人材ニーズ の充足	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ バスガイド	医療・福祉業／調理補助	71
28	短期間の人材ニーズ の充足	出向元企業 出向先企業 労働者	宿泊業、飲食サービス業／フ ロント・受付業務等	建設業／草刈り、庭木手入れ	74
29	事業拡充による人材 ニーズの充足	出向先企業 労働者	教育、学習支援業／美術館関 連商品販売	不動産・物品賃貸業／土産販 売	77
30	慢性的な人材不足の 解消	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 旅行代理店事務	不動産業、物品賃貸業／不動 産営業事務	80
31	行政（自治体）との 連携	出向元企業 労働者	製造業／部品組立、バス改装 等	製造業／業務用注文家具製造	83

<マッチング支援事例>

マッチング支援団体	ページ
民間企業	86
行政関係団体	88
行政（地方自治体）	90

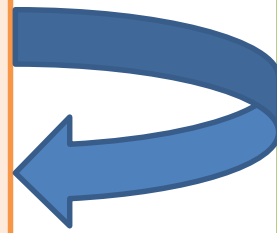
【基本情報】

運輸業、郵便業
(出向元企業)

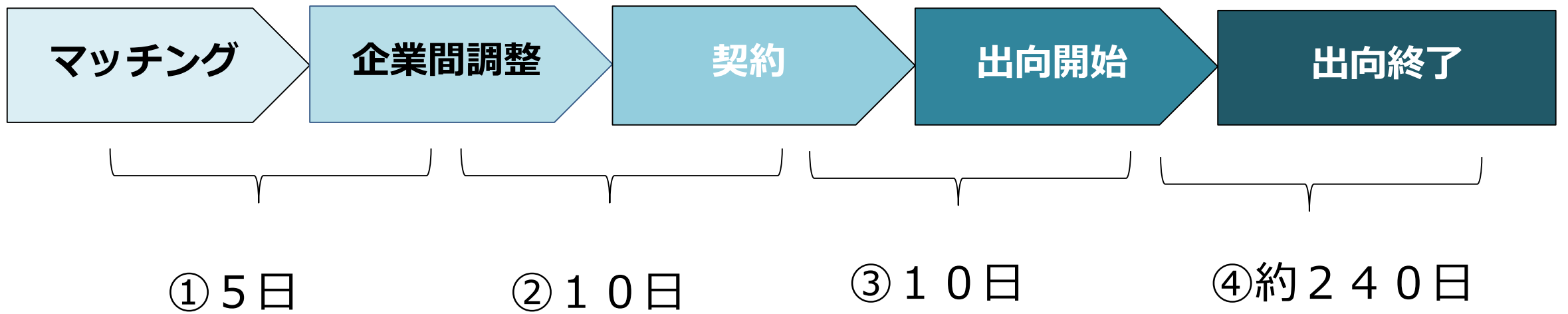
- ・勤務状況
 - ・勤務地：名取市
 - ・勤務時間：7時間30分
 - ・休み：月間9日
 - ・仕事：空港内における航空機に対するハンドリング業務
- ・従業員数：54人
- ・出向人数：15人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

公務（他に分類されるものを除く）
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：仙台市、石巻市、岩沼市、富谷市
 - ・勤務時間：8時30分～17時15分
 - ・休み：月間9～10日
 - ・仕事：公務事務補助、入力業務、コロナワクチンコールセンター業務
- ・従業員数：約11,000人
- ・出向人数：15人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先で行う業務内容のすりあわせを行った。 ・ 出向人数の調整を行った。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ ZOOMを使い、出向先の担当者から担当する業務の内容、職場環境等について説明を行った。 ・ 就業場所、通勤時間・方法、休日の調整、制服等の確認を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 突発休や次月の休日の調整を行った。 ・ 勤務実績を相互に確認した。

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.

- ・ 出入りの業者からの提案であり、特に苦勞せずマッチングとなり、幸運だった。
- ・ 就業規則等の整備は、親会社の担当部署に確認したほか、社会保険労務士から送られた情報誌を参考にした。
- ・ 労働者への精神的ケアとして、総務担当者から出向者への連絡を密に取り、2ヶ月に一度は会社に出社してもらい、面談を実施している。併せて、社内メールの確認など種々の社内システム等の確認日としている。
- ・ 昨年、新型コロナウイルス感染症の始まりの時点では、できるだけ助成金を申請せず、自助努力で凌ぐという会社方針だった。先行き不透明が続いたことから、在籍型出向を検討し始めたが、世の中の流れから遅れたという感じだった。そのタイミングで出入りの業者から在籍型出向の話聞き、令和3年4月から加速度的に、契約から出向開始へとスピードアップしていった状況。
- ・ 人材派遣会社数社に話を聞いて、検討した。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 社員が出向するにあたり、自社に戻ることを前提とすることで、安心して出向することができる環境となっている。企業業績がコロナ前に戻るまでは、条件が合えば続ける見込み。

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A.

- ・ 公的証明書等の発行に関する知識や、自治体の仕事や考え方を知ることができた。
- ・ コールセンターでは、説明等の接客スキルが向上した。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 当初は手探りの状態で、出向する社員本人も含め、事務手続きや社員へのケアなど、不安を抱えていたが、出向先の皆さんや労働局の皆さんのサポートを受けながら（今も続いています）、徐々にではあるが、落ち着いてきている。
- ・ 面談時や出向から戻ってから、出向労働者が今までに経験しなかった仕事や現場の話を他の社員に話すことにより、刺激となっている。また、自身のモチベーション向上にもつながっている。
- ・ 今までに経験の無い業務のため、やりがいを感じる人、自分に合わないと感じる人など、人それぞれ出向先によって様々だった。
- ・ 社外出向が初めてのため、また、出向先が自治体のため、非常に効果があったと感じている。
- ・ 現段階では、社員の社会学習と業務改善が概ね両立できていると考えている。

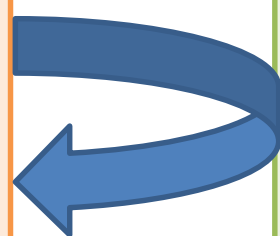
【基本情報】

製造業
(出向元企業)

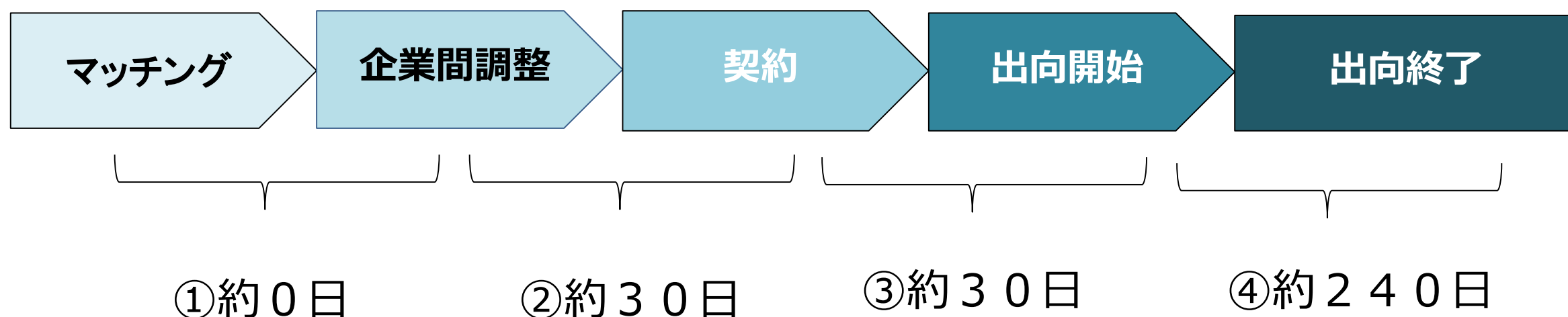
- ・勤務状況
 - ・勤務地：秩父郡小鹿野町
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：外視検査、製造機械オペレーション等
- ・従業員数：150人
- ・出向人数：17人
- ・雇用調整助成金の活用状況：無

製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：秩父市
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：精密組立
- ・従業員数：500人
- ・出向人数：17人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
—	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容のヒアリング ・出向候補者選定 ・出向候補者の社員情報の提示 ・費用負担等契約条件の協議 ・当社社員代表（組合相当）と協議 など	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者に対する在籍型出向説明会開催 ・本人同意書取得 ・出向先現地見学説明実施 ・産業雇用安定助成金計画申請書作成に関する労働局助成金センターへの問い合わせと条件整備 ・出向元、出向先双方による産業雇用安定助成金計画申請書作成及び内容確認、計画申請 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向先における勤怠情報の取得と出向元勤怠への変換 ・給与明細の作成 ・給与支払い ・出向先に対する出向費用の請求 ・産業雇用安定助成金支給申請 ・出向者からの課題提起対応 ・不安や質問対応、必要に応じて出向先と協議し改善要請

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.

- ・LINEを活用した出向者が馴染みやすいコミュニケーション環境の構築。具体的には、出向リーダー2名とのLINEグループと、出向者全員が入るグループLINEを設置した。その結果、個人のLINEともやりとりもできるようになり、出向者個人からの相談の対応も迅速にできた。出向元の現在の状況に関する情報も適宜発信し、出向先へ預けっぱなし感の出ない雰囲気づくりができた。グループが和むようなLINEスタンプの使用も効果的だと思う。
- ・出向先責任者（本社人事部長、工場業務責任者、ライン課長）とのコミュニケーションパスの確立と、何でも相談できる人的ネットワークの構築。今回は、出向先責任者に恵まれ、理想的な連携ができていると思う。
- ・精神的ケアは常に実施（実施者は出向リーダー、出向サブリーダー、出向元責任者）。
- ・気持ちだけではなく、評価（お金）でも示した。

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A.

- ・当社は7月から部分的な休業をしていて通常の労働ができていない。このような不安定な中で働くよりは、毎日仕事があり、厳しく高い目標の職場の中で、自らのスキルを高められる環境にいる方が労働意欲の維持・向上につながると解釈している。出向者が働く出向先は、この地域でも一流企業で、厳しい環境であることが知れ渡っている。そのような中で、脱落者も出ずに出向を続けられていること自体、当社の残留組にはよい効果をもたらしていると思う。また、出向者は出向先におけるメインラインで立派に活躍しており、私たちが誇らしく思う。
- ・当社は、ガラスや脆性材料の切断加工と蒸着加工を主業務としているが、出向者の多くは外観検査を担当している検査員であり、良品、不良品の規格に合わせた判断力と微細な対象物のハンドリング技術には自信があったが、精密な組立業務は未経験であった。タウトに縛られるライン作業も十二分に対応できることが証明でき、新たに微細組立の事業に進出できる可能性が出てきた。この点で大いに貢献してくれていると思う。
- ・前述の通り新しいスキルを身につけて戻ってくるため、そのスキルを活かした新しい事業展開の可能性が広がる。その意味でもその道の一流企業に在籍型出向する意義は極めて大きいと思う。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・当初は、当社の受注の急減で労働力が大幅に余剰になる対策を主たる目的として交渉を始めたが、実際に進めてみると、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。もちろん出向であるので派遣や業務委託のようにビジネスにはならないが、一流企業のマネジメントに100%浸かる中で新しく得られたものは大きい、と感じる。
- ・まだ開始して3ヶ月しか経っておらず、これからどうなるかは不安もあるが、5月1日からの第一陣、7月1日からの第二陣も含めて、現在のところ、大きな問題なしに出向継続できていることは、出向者本人も出向元責任者である私自身も大きな自信になると思う。
- ・なかなか難しく容易に創出できないが、物心両面でスキルを磨いた出向者に報いるためにも、新しい仕事を用意したい。

【基本情報】

運輸業・郵便業
(出向元企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：石川県金沢市、福井県福井市
 - ・勤務形態：変形労働制（シフト制、泊まり勤務あり）
 - ・仕事：電車乗務員、駅員等
- ・従業員数：3,226人
- ・出向人数：約40人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

生活関連サービス、娯楽業
(出向先企業1)

- ・勤務状況
 - ・福井県坂井市
 - ・職務内容：フロント等
 - ・勤務形態：シフト制（8h、早番・遅番あり）
- ・従業員数：70人
- ・出向人数：1人

宿泊業、飲食サービス業
(出向先企業2)

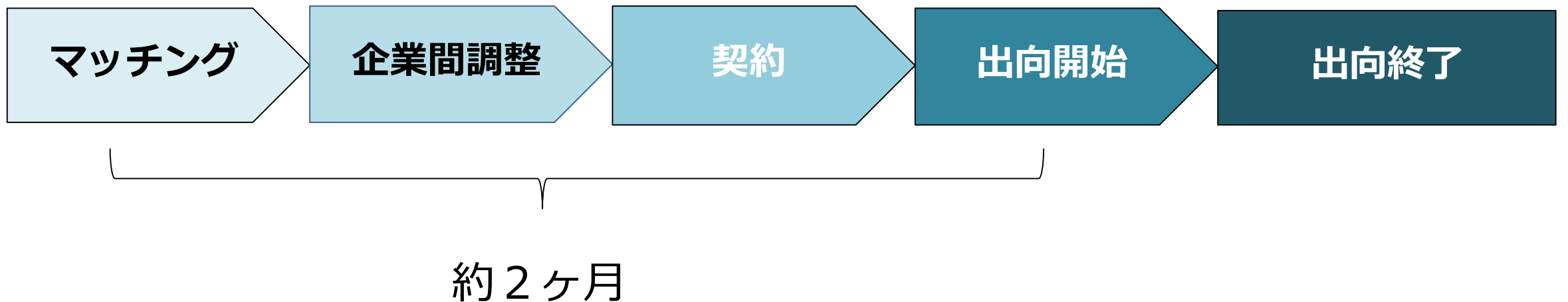
- ・勤務状況
 - ・福井県あわら市
 - ・勤務形態：シフト制（8h、早番遅番あり）
 - ・仕事：ホテルフロント等
- ・従業員数：50人
- ・出向人数：2人

公務（他に分類されるものを除く）
(出向先企業3)

- ・勤務状況
 - ・富山県富山市
 - ・勤務形態：8：30-17：15、土日祝休
 - ・仕事：新型コロナワクチン事務従事者
- ・従業員数：15,384人
- ・出向人数：6人

※産雇金未活用

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・自社より直接電話にて受け入れ事業所に新規開拓（知名度を含め、社員がやりたい、行きたいと思うようなところを開拓した）。 ・産業雇用安定センターからの紹介（3社すべて）。 ・社内公募（出向先の情報を求人票のような形式で社内に公開し、出向希望者を募る）を実施。定員を超える場合は調整をし、定員を下回る場合は、人事当局が調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約内容の調整、契約書の作成等（自社が元々グループ間での出向ノウハウがあったため、主導して進めている）。 ※社内の労働組合にも事前に調整をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向開始2週間前までに、正式な内示を出向者本人に出す。 ・マッチングから出向開始までの間、担当者間で会うのは（コロナ禍ということもあり）2回程度。メールや電話でほぼ毎日やりとりをするかたちとした。 	<p>※現在、出向中。</p>

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.

- ・出向によるストレス（これまでに無い勤務形態（夜勤）や、異業種への出向で新たに覚えることが多い等）に対するメンタル面のフォローをするために、2ヶ月に1回人事課による面談を行うことにした。
- ・必要に応じて自社の健康増進センターの産業医による面談も行うことにした。

※これらは現時点で制度化したものではなく、出向を進めていく中で、労働者からあがってきた意見を聞いて必要と感じたため取り組み始めているものである。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ある程度の出向希望人数は充足しているが、コロナ禍が終わるまでは活用したい。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

A.

- ・出向開始の5日～10日前に、以下の研修（半日程度）を行っている。
 - ①自社の人事課長から、出向目的（雇用維持と人材育成・自身の成長）や心得等の説明
 - ②在籍型出向にあたっての基本的な事項に関する研修教材動画の視聴（外部委託）

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

- ・出向先について、当初は接客スキルなど、今後のキャリア形成・能力開発につながる仕事（観光サービスなど）で探していたが、コロナ禍でなかなか受け入れ先が見つからなかったため、業種の幅を広げて探した結果、幅広い異業種への出向となった。
（製造業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、公務部門）

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・本年（令和3年）6月1日から在籍型出向を始めており、現状、自社に戻ってきていないため、具体的な効果はまだ図れていないが、自社の人材育成として出向によりプラスのものを持って帰ってきてもらいたいと考えている。
- ・なお、出向先からは、自社の社員は、「ルールを守る意識、安全意識が高い」と評価頂いたことがある。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・助成金制度も含め、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた自社にとっては助かっている。

※ただし、助成金の書類作成が複雑難解と感じている。

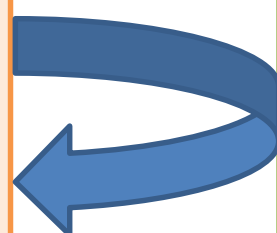
【基本情報】

宿泊業, 飲食サービス業
(出向元企業)

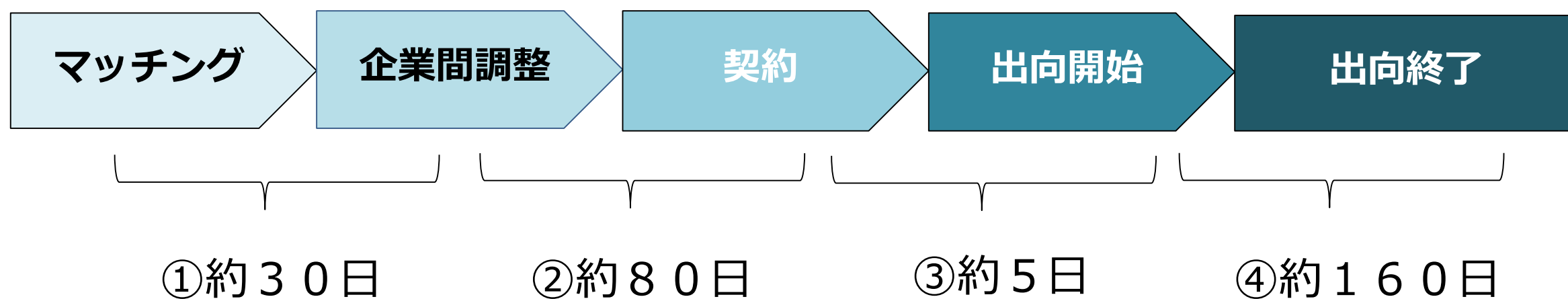
- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市中央区
 - ・勤務時間：7.5時間/日
 - ・仕事：ホテル内での調理・料理提供等
- ・従業員数：250人
- ・出向人数：10人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：A県、B県
 - ・勤務時間：変形8時間/日
 - ・仕事：調理・料理提供等
- ・出向人数：10名



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・従来から利用していた産業雇用安定センターから、出向先候補の紹介を受ける。 ・出向元従業員の出身専門学校からの情報で出向先が決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向先との具体的調整（勤務地、出向条件の調整等）。 ・出向者の候補選定(約20名)、個別面談、調整実施、出向者の決定等。 ・助成金制度の詳細の確認、助成金センターへの問合せ。 ・従業員代表との調整、出向協定の締結 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約の締結。 ・助成金の申請手続き（計画書の提出）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者への精神的ケアの取り組み（ヒヤリング、出向先との調整等）。 ・出向先との期間延長の可否調整。

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.

- ・経営トップからの指示もあり、出向者への精神的ケアにはかなり配慮している。不定期ではあるが、人事担当者が訪問（場合により出向者が来た際）、電話、メール等でヒヤリングを行ない、相談も受けた。状況によっては、出向先にも相談・調整を行った。また、出向者同士でもメール等での情報交換など行っており、ストレス解消となっているようである。
- ・10名まとまったの出向でもあり、リーダー役を1名入れた。また、従業員間での公平感も保つため、全員まとめた出向終了とする。
- ・出向に行って頂いたことは、今後の人事評価の上で配慮する予定である。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・コロナの収束が見えない状況で雇用過剰感は続いており、本件が終了しても、在籍型出向は検討したい。グループ内での出向も予定している。
- ・本出向の契約期間は、先方から延長の意向もあったが、出向者の負担や出向していない従業員との不公平感(*)にも配慮し、当初の9月末終了とする。出向延長でも可と言う出向者もいるが、まとめて全員戻すこととする。
*：出向していない従業員（一時帰休を実施）との給与は変わらないため。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

- ・キャリア形成のため、出向者には若手を選定した。先方も若年層が多く、社員との交流面ではメリットになった。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・出向の経験はキャリア形成にも有効なので、出向者には若手を選んだ。出向先は会員制であり、サービス内容も異なることで経験の幅を広げられたと考えている。
- ・定期的に勉強会（アルコールの知識など）も実施していて、スキルアップにもつながったと考えている。
- ・出向による人件費の戻し入れは、雇用維持のためにもメリットが大きい。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・出向の経験はキャリア形成に有益であると認識している。
- ・経営トップの「雇用は守る」方針のため、（雇用調整助成金含め）人件費が補填されること、また戻ってくるのが保証されていることは、極めて大きなメリットである。
- ・就業規則は出向元に合わせるとの認識であったが、細部のところで出向先の就業規則に当てはめられたりしたことが発生した。事前の取り決めが曖昧なところがあったと認識している。

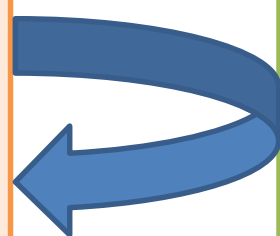
【基本情報】

製造業
(出向元企業)

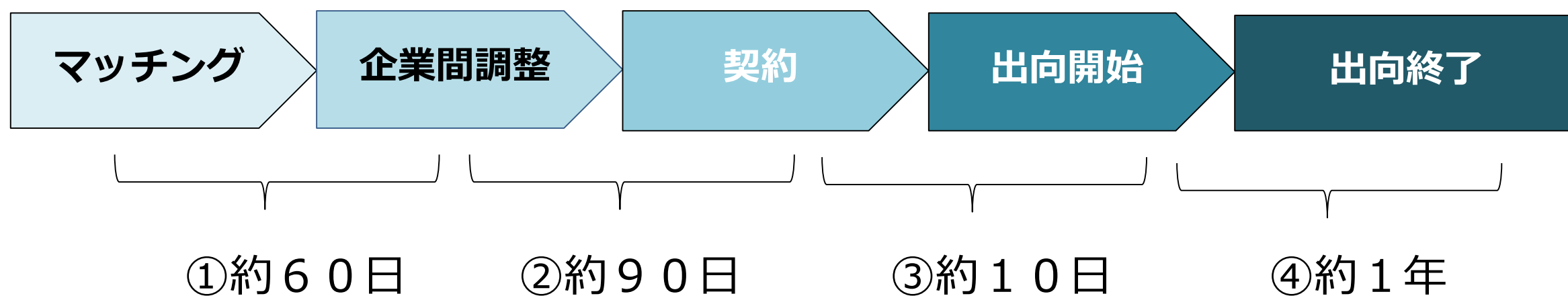
- ・勤務状況
 - ・勤務地：神戸市
 - ・勤務時間：8:00-20:00（仕事により差）
 - ・休み：土・日・祝日調整
 - ・仕事：販売（店頭商品売り）
- ・従業員数：301人以上
- ・出向人数：5人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

宿泊業・飲食サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：芦屋市
 - ・勤務時間：精肉 9:45-18:45
レストラン 8:45-18:45
 - ・休み：土・日・祝日調整
 - ・仕事：販売（精肉販売）4名、レストラン1名
- ・従業員数：101～300人
- ・出向人数：5人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容の話し合いを中心に実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容の調整 ・契約の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・書類の準備と確認 	※現在出向中

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.

- ・ 出向者に仕事の不安や心配をさせないために以下を実施した。
 - ・ 出向者5名の内1名が30歳代であり（あとの4名は入社2年目）、その者にリーダーとしてまとめ役の対応をしてもらっている。
 - ・ 非定期的ではあるが、出向者と面談をして配慮している。また出向元とも懇談をしている。問題があれば即対応したいと思っている。今のところは問題なし。
 - ・ 精肉担当は商品を知ってもらうためにOJTだけではなく試食してもらって感想を聞く等の研修を実施。レストランも同様な研修を実施。製品を知ってもらうよう研修に工夫している。
 - ・ 出向先の社員と同等の扱い（忌引き等）をしている。
 - ・ 出向者へ感謝の気持ちを言葉に出している。出向者5名は明るい人材だったので大変助かった面もある。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 即戦力になっている。全く違和感もなく仕事をしてもらっているし、出向元から感謝されている。本当に助かっており、来年の3月には移籍してほしいぐらいなので引き続き活用したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 精肉部門は人員が不足していたため、製品販売の中核的人材（即戦力）を希望していた。出向元の販売店の経験者に来てもらったので、当方の要望と合致した人材であり、即戦力で助かっている。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 期待以上のものが出ている。当初の目的の人材不足解消にプラスして、出向者のレベルの高い販売対応は出向先の従業員の勉強になる。
- ・ 出向元の選定や出向者の選定について、同業者で同様な業務内容の出向者だと戦力になると思った（今回は出向者の接客能力や販売能力が高かったので当方の要望にぴったりと当てはまった）。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：デパート店頭販売
- ・ 出向先企業での仕事：精肉店店頭販売

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 同じ店頭販売であっても「忙しさに対する仕事のやり方」は違うため実地で経験できるのは今後のキャリアに役立つと感じている。

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ 店頭販売は出向先でOJTにより実施。
 - ・ 肉製品の特徴を知るために、それぞれの味見をして製品説明のやり方について研修した。この研修はお客様への説明に役立った。

Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向先の方と面談をしてくれているので支援は必要なかった。私以外の4名についても同様である。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 雇用を維持できているので大変感謝している。
 - ・ 休業するよりも雇用の維持が大切だと思った。休んでいるより働いている方が良い。

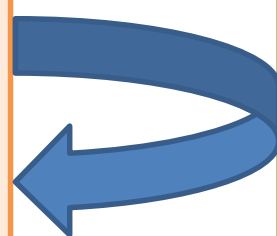
【基本情報】

教育、学習支援業
(出向元企業)

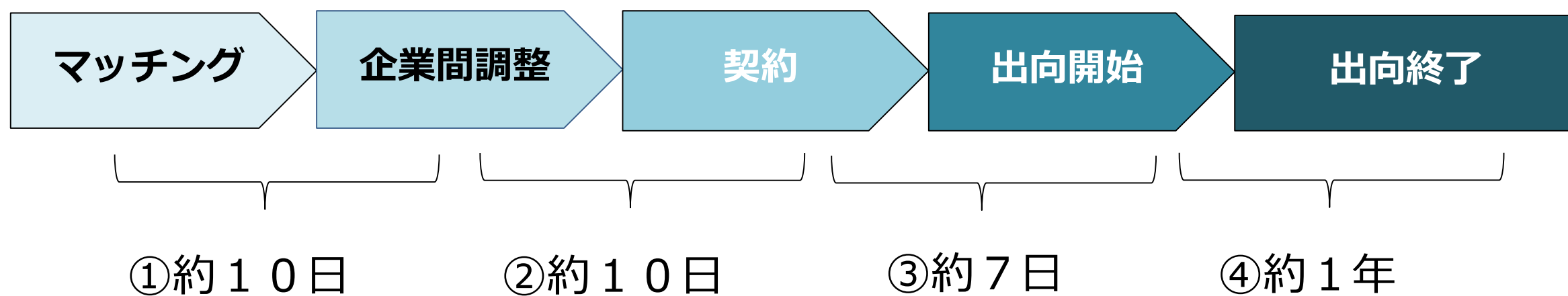
- ・勤務状況
 - ・勤務地：倉敷市
 - ・勤務時間：8：00～17：15
 - ・休み：不定休（月8日）
 - ・仕事：施設・設備の管理全般
- ・従業員数：80人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

サービス業（他に分類されないもの）
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：倉敷市
 - ・勤務時間：6日シフトでの2交代制
(朝・夜)
 - ・休み：不定休（年137日）
 - ・勤務内容：施設の警備、設備メンテナンス
- ・従業員数：245人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・出向先企業とは従来より様々な面で交流があったため、業務内容や社風等に関しては十分に認知していた。出向先が求めている人物像、仕事等が合致したことで、マッチングから調整開始に至るまで支障なくスムーズに進めることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・在籍型出向の実施に向けて細かい条件等を互いに提示し、両社および出向対象者にとって最良の妥協点を模索した。 ・出向対象者の意見や希望を十分に聴取し、不安や心配の解消に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約内容を精査し、出向者、出向元、出向先の三者にとって不備、不利な点がないよう社労士を含めてチェック。スムーズに出向を開始することができた。 	<p>※出向期間は令和4年3月末まで。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向者に対しては、勤務状況等の聞き取りを含めて、個別面談を月1回程度行っている。出向者もはつらつとした様子で、現在まで問題等は何ら生じていない。

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.

- ・ 出向先企業の選定・決定については、従来から取引や交流のある企業に対して、どのような仕事、人物像を欲しているかの情報収集を行った。
- ・ 在籍型出向を成功させる上で最も大切なことは、出向者に対する丁寧な説明と出向前・中・後におけるフォローだと考えている。そうした考えのもと、経営状況や在籍型出向の詳細を説明した上で、意見交換を通して出向対象者の疑問や不安を一つひとつ解消するよう努めた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・ 現時点では出向期間を1年間に設定しているが、コロナ禍の今後の状況によっては出向期間終了後の活用も考えなくてはならないと思っている。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

- ・ 出向者の現在の業務スキルが活かせるマッチング（出向先の業種）が大切であると考えている。出向先の職場に経験豊富で優れたスキルを持った人材がおり、先進的な設備機器やシステムおよび規則・手順を整えて業務を遂行している環境であれば、出向者自身が学ぶものは多いと考える。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- ・ 在籍型出向ということで、出向期間終了後は元の職場に復帰して働いてもらえるということが非常に大きなメリットであると感じている。出向者自身にとっての安心感にもつながり、また他社での先進的な警備システム、メンテナンス技術の修得、経験を積めるということで、本人のモチベーションも高いように思う。
- ・ 出向元としてのメリットは、やはり雇用の維持という点が大きい。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 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。
- ・ 経営を考えた場合、非常にありがたい制度であると感謝している。いつまで続くか分からないコロナ禍の中で経営状況は悪化の一途を辿り、非常に厳しいものがある。こうした中、出向元企業にとっては大切な職員の雇用維持が図れ、出向先企業にとっては人員不足の解消につながり、さらに両者に助成金が支給される制度には心底感服している。しかし、こうした状況が続くことは本意ではないので、早く元の状態に戻ってほしいと願っているのが本音である。
- ・ 出向効果の一環であると思うが、職場内において（予期せぬ）連帯感が生まれたように感じる。その理由は次のようなものである。出向元においては、人材を出向させることで人手が足りなくなる業種分野が少なからず生じることは否めない。そうした中、手薄となった業務を他部署のスタッフが自ら手分けして、互いに協力してフォローする場面が多く見られるようになった。苦しい状況にありながらも、お互いの積極的な協力やコミュニケーションを通してみんなで一丸となって現況を乗り切ろうとする気運が生まれたように感じる。これも大きな効果であると思っている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：施設・設備の管理全般
- ・ 出向先企業での仕事：施設警備、設備メンテナンス

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 警備の規模や手順、統制などすべてが未経験のもので、毎日が勉強の連続である。また、警備のシステムや機器等の操作を覚えることも今後につながると思う。

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ OJTで警備の手順や規則、セキュリティ関連のシステム機器等の操作を教えてもらっている。丁寧なマニュアルが整備されており、非常に分かりやすい。

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 月1回程度の個別面談。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 出向前のきめ細かい説明で少しは安心していたものの、新しい職場で知らない人たちに囲まれて問題なく仕事ができるかどうかというのが一番大きな不安だった。
- ・ 出向先の職場は比較的に高齢者の方が多く、とても可愛がってもらいながら仕事をしている。6日シフトでの2交代制という勤務時間にもすぐに慣れ、現在は警備システム等の操作を教えてもらっている。仕事は厳しく統制されているが、職場の雰囲気は明るく、出向前に感じていた不安も現在ではない。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ まだ出向期間が短いので確定的な感想は言えない。ただ、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。
- ・ 運が良かったのかもしれないが、面倒見のいい人たちに囲まれて優しく教えてもらえるのは非常にありがたいと思っている。

【基本情報】

卸売業, 小売業
(出向元企業)

卸売業, 小売業
(出向先企業)

勤務状況

- ・勤務地：宇部市
- ・勤務時間：8時間
- ・休み：土・日・祝日
- ・仕事：医療機器営業SE 医療コンサル

勤務状況

- ・勤務地：山口市
- ・勤務時間：8時間
- ・休み：土・日・祝日
- ・仕事：医療機器SE 医療コンサル

・従業員数：12人

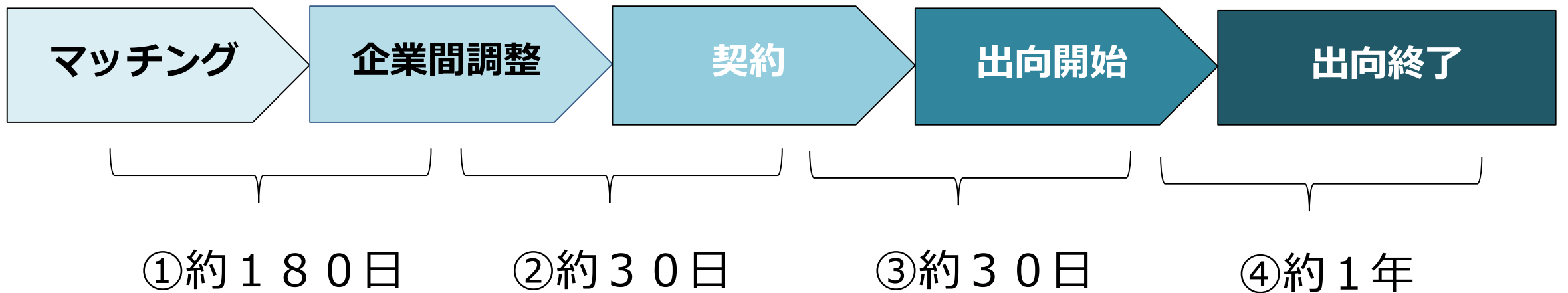
・従業員数：18人

・出向人数：1人

・出向人数：1人

・雇用調整助成金の活用状況： 有

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・後半3ヶ月は出向労働者を交えての面談及び調整。 ・社会保険労務士の先生への相談をし、就業規則などの相談にのっていただく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向労働者が理解と納得をされた後に契約締結（契約書については社労士の先生にも相談した上で作成）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向元での得意先へ出向する旨を周知徹底し、引き継ぎを行う。 	<p>※契約は令和3年5月1日～令和4年4月30日まで。現在出向して約4ヶ月経過し、順調に仕事が出来ていることを確認。</p>

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.
- ・約3か月間、出向労働者同席にて3者面談を継続させ、相互の理解を深めることに注力した。
 - ・出向労働者への精神的ケアの取組、個別面談にて今回の出向への理解（在籍型であること）を求め、本人のキャリアアップ形成につながることや出向先での好影響を期待していること、収入も同様に得られることを事前にしっかり理解していただけるよう努めた。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

- A.
- ・出向労働者の労働意欲の維持・向上につながり、キャリア形成・能力開発にもつながる。
 - ・本人への刺激になり、自社の業務改善や職場の活性化に期待できる。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・途中経過では出向前に期待していたとおりの好影響が出ており、出向先からも良い評価をいただいている。収益が低迷している時期にこのような在籍型出向で雇用をシェアすることで、双方にとってWIN-WINの関係を構築していると思う。

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.
- ・出向を受け入れることにより、自社の若手社員の営業への刺激になる。
 - ・社会人としての基礎的なスキルを学ぶことが出来、ミーティング・営業同行によるコミュニケーションの取り方など、自社労働者にとってのスキルアップにつながる。
 - ・また同じSEの先輩として専門知識も学ぶことが出来ている（社内教育とは傾聴の度合いが違う）。
 - ・出向元で医療コンサルの営業活動における市場の間口を広げることが出来ている。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・人材への投資が出来ることが一番の価値を感じる。既に出向して来ていただき約4ヶ月だが、その効果は現れている。常に営業同行を申し出る社員も多く、学ぶ点はまだまだあるようだ。
 - ・得意先からも今までに無い要望や相談をされるようになってきている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中。
- ・ 60歳代
- ・ 出向元企業での仕事：医療機器のSE営業・医療コンサル
- ・ 出向先企業での仕事：医療機器SEとして販売アドバイザー及び医療コンサル

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向元での事前打ち合わせ（3者面談）に丁寧に時間をかけていただき、しっかりとした動機付けをいただいた。このような在籍型出向であることの打ち合わせが大切と感じた。
- ・ 出向中も出向元・出向先の責任者が定期的な面談による情報交換で気遣ってくれることで、安心して仕事に注力できる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 取引をしているメーカー、ディーラー、ユーザー等の情報入手に関して、営業の幅を広げていくなか、提案力が更に身に付いたように考える。
- ・ 専門職のSEとして、若手社員への指導育成を行えている。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元では自分以外にSEがないため、SEとして若干疎外感を感じていた。出向元での医療コンサルで得意先とのコミュニケーションを円滑に行い、営業として結果に結びつく活動をしていたことが、出向先では若手社員への指導育成のOJTとして役立っており、とてもうれしく思う。営業得意先の間口が広がっていることへの感謝もされている。
- ・ 出向先において、出向元での経験が大変役立っている点が、出向元への感謝にも結びついている。
- ・ 助成金の活用により、コロナ禍においても人材育成への投資が可能となることは、有意義であると感じる。

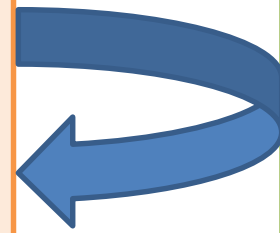
【基本情報】

卸売業、小売業
(出向元企業)

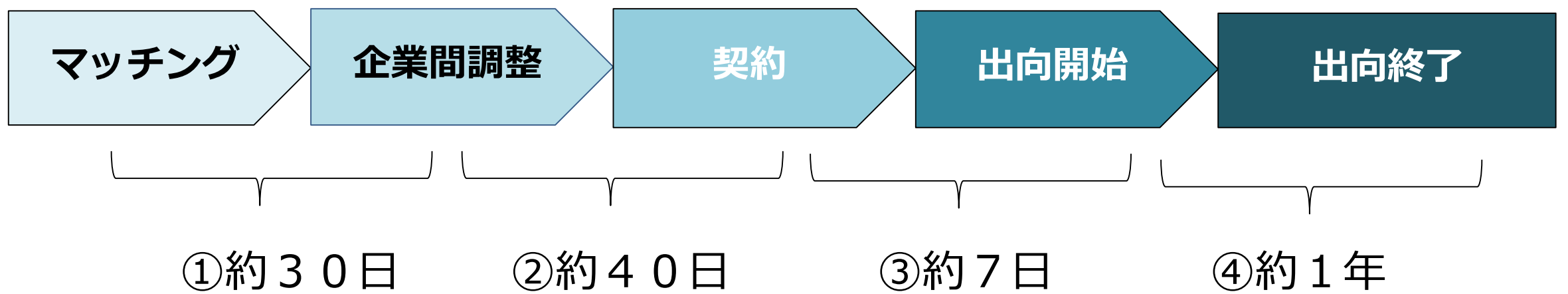
- ・勤務状況
 - ・勤務地：秋田市
 - ・勤務時間：8:30-17:30
 - ・休み：土日
 - ・仕事：倉庫内作業員、配達ドライバー
(注文商品のピッキング、積み込み、配達)
- ・従業員数：127人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

運輸業、郵便業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：秋田市
 - ・勤務時間：8:15-17:15
 - ・休み：土日
 - ・仕事：倉庫内作業員
(フォークリフト運転、ピッキング作業、積み込み)
- ・従業員数：80人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・取引先である出向元から当初3名を打診されたが、空きが1名しかなく、1名だけ受入を決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務内容、就業規則、賃金負担割合、休日等の契約内容の取り決めを週に1回程度、電話又は出向元に出向いて行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・産雇金の活用を前提にしていたので書類を整えるのに時間を要した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向が始まってからフォークリフトの資格を取得してもらった（その際の費用は出向元の負担）。 ・特に面談などはしていないが、日々上司から声を掛け、もし様子の変化などあったらすぐに報告してもらうようにしている。

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.

- ・出向を引き受ける際、業務上必要であるため、フォークリフト運転技能資格を取得条件とし、その際の費用負担も出向元をお願いした。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・出向してからの様子を見ると、こちらとしては条件が合えば出向の延長をお願いしたいと思っている。その場合は業務内容が追加（ドライバー業務）になる為、本人の気持ち次第で変更になると思う。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・中途採用者が未経験者という前提として比較した場合、今回の出向者においては、職務内容がほぼ同じという点で、即戦力になっているので非常にありがたい存在。
- ・たった一人入るだけで、休憩時間が確保出来たり、物理的にも心理的にも余裕が生まれたりして、職場の雰囲気も良くなっている。その人の持つ性格などもあると思うが、全体に及ぼす影響は大きいと感じている。

Q. 出向を行っての感想は？

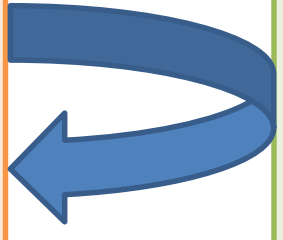
A.

- ・今回出向者を受け入れて、デメリット0であると感じている。出向元と出向先の業務内容が近いこと、就業場所が変わらないこと、既に社員同士の顔を知っていることなど、労働者にとっても良い環境で出向が出来たのは3者にとって良かったと思う。
- ・出向労働者が入ったことで、自社の社員の中にも、緊張感も加わり新鮮な雰囲気を感じる。管理職からの評判もよい。

【基本情報】

製造業
(出向元企業)

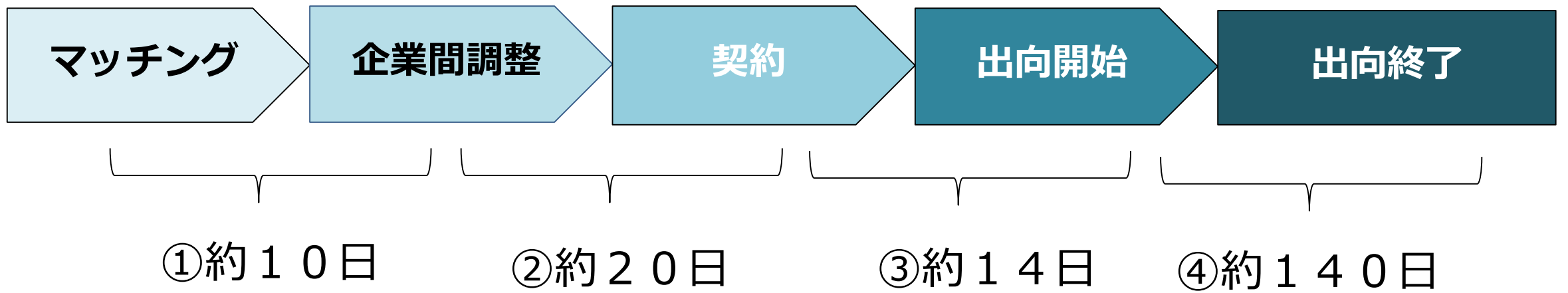
- ・勤務状況
 - ・勤務地：須賀川市
 - ・勤務時間：8:30-17:30
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：基盤組立/検査
- ・従業員数：106人
- ・出向人数：10人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：石川町
 - ・勤務時間：8:30-17:30
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：検品/梱包
- ・従業員数：38人
- ・出向人数：10人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・契約しているコンサルティング会社からの紹介により、出向元と出向先が契約する会計事務所、計4社で顔合わせを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約までの調整は出向元と直接実施。出向労働者の就業場所が確保できず、賃貸契約物件をこれから探すという状況で、出向元工場建屋内の一部を借りることで協議をすすめ、出向契約とは別に賃貸契約を締結し就業場所とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約書類作成。 	<ul style="list-style-type: none"> ・申請書類作成のうえ、助成金申請。 ・出向労働者に対して社内ルールを説明。

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.

- ・就業規則等の整備
外部に頼まず社内に対応したが、特に苦労したことはなかった。
- ・出向労働者への精神的ケアの取組（週1回程度各個人と面談を実施。）
出向労働者の中で代表者を決めて、日常的に意見・要望を取りまとめてもらい都度相談等してもらいながら対応している。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・生産見込みとして来年夏まで予定は入っている。それ以降も継続する可能性がある。
- ・引き続き産業雇用安定助成金を活用していきたいが、出向元事業所との調整が必要になる。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

A.

- ・社内ルールを説明した程度。今回の出向労働者は製造業に対するスキルを持っているので、教育訓練は必要なかった。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・中途採用と比較して、感じる違いやメリットなど
通常従業員を雇い入れる場合、基本ノウハウから教育して手作業に慣れて技術を習得するまで数ヶ月を要するが、今回の出向労働者は製造業を長く経験されていることから、即戦力として従事していただけて大変ありがたい。

Q. 出向を行っての感想は？

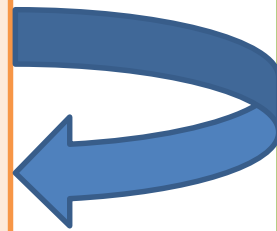
A.

- ・パート労働者を新規に採用した場合と今回の出向を比較すると、想定していた以上に生産量が上回っており、売上も上がっている。
- ・対象労働者の作業の様子を見て出向元事業所が持つノウハウや仕事に対する姿勢等を吸収（良いところを取り入れたい）し、社員のレベルアップを図りたいと考えているが、出向開始からまだ日がたっていないこともあり、これからの取り組み課題として考えていきたい。

【基本情報】

製造業
(出向元企業)

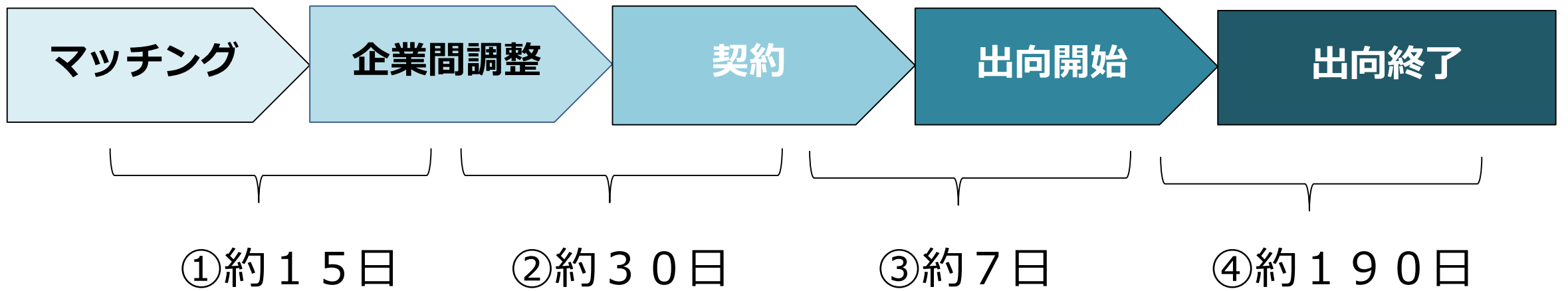
- ・勤務状況
 - ・勤務地：宇都宮市
 - ・勤務時間：8:10-17:00
 - ・休み：土・日・祝日など
 - ・仕事：バスのボディ溶接
- ・従業員数：629人
- ・出向人数：3人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：小山市
 - ・勤務時間：8:00-16:30
 - ・休み：日・祝日など
 - ・仕事：ダンプ、クレーン車のフレーム溶接
- ・従業員数：218人
- ・出向人数：3人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の中、出向元から積極的に持ちかけられたもので、先方は、出向に関する知識が高くリードしてもらい、出向元の送り出し可能人員、当社での受け入れ可能人員を十分に精査・協議して、次に進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向元の総務、労働グループ事務局が来社しカメラを撮るなど、事業実態等を視察。 ・賃金、出向期間、住居関係、その他出向条件等を協議。 ・出向元企業の事務局等が出向先を視察し、工場内等を写真に撮るなど事業実態を把握し、出向候補者の説明に活用して、安心感の確保に努めた。 	<p>[出向先]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向元のリードで、「産業雇用安定助成金実施計画書」を作成。 <p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「産業雇用安定助成金実施計画申請書」の作成の際、必須となる事項について、厚生労働省のホームページを参照。 ・出向候補者は、ほとんどが出向経験者で慣れてはいるが、不安材料があればいつでも相談できるような体制作りに配慮した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向期間中も出向元の総務及び労働グループの担当者が来社し、出向者のフォローを行っていた。

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.

- ・ 出向労働者と、強い信頼関係を維持することを重要視した。信頼感が維持できなければ、出向も長続きせず成功できないものとする。そのため、出向労働者との信頼関係を維持できるよう、コミュニケーションを多くとり、絆を深めた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用しない。

- ・ 現在は雇用の過剰感が解消されているため、出向期限終了後の活用は考えていない。
- ・ 雇用の過剰感等が出てきた場合は、活用することも考慮する。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

A.

- ・ 当社の出向労働者は、ほとんどが出向経験者で慣れているということもあるため、当社では特に教育訓練等は実施していなかったが、出向先で教育訓練を受けている。

Q. 出向してよかったことについて

A.

- ・ 新型コロナ感染の影響を受けて仕事量が減少していた中で、雇用過剰感があったため、出向労働者以外の労働者の仕事量の確保をする必要があった。産業雇用安定助成金の出向を活用し、出向者分の仕事量を、他の従業員に確保できたことは大きな利点であった。
- ・ 出向先の仕事が、ダンプ、クレーン車の溶接で、当社の行うバスのボディ溶接と仕事が類似していたので、出向者としては仕事がやり易かった。
- ・ 類似する仕事ではあったが、使用する機械、塗料など異なる点もあり、学ぶことが多かった。出向元に戻って学んだことを活用していることが、他の従業員の良い刺激となっており当社としてもプラスとなった。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向先での仕事内容が、当社のもので仕事と類似していたため、出向者にとり仕事が合っていた。
- ・ 出向先での仕事に興味を持ち、積極的に仕事に取り組み多くを学んできた。当社へ戻り、当社で活用し、他の従業員の刺激となっている。
- ・ 出向先での評価は、勤勉家で仕事を支援してもらい、感謝しているとのことだった。出向期間を延長してもらいたい位だと出向先から言われた。

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.

- ・ 出向元がリードする形で、事前に出向労働者に適した作業内容等の情報を与えてもらった。当社はそれを基に、出向者の能力等に適したところの配置等の作業計画を組んだ。出向元の配慮に感謝する。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 現在も人手不足が続いているため。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

A.

- ・ 出向労働者の受入初日に、危険を伴う溶接の安全対策等、十分教育訓練を行った（技術はすでにありと判断した）。他の作業等については、その都度相談や、実戦での訓練を行った。
- ・ 当社はダンプ等のフレームの溶接を行い、出向元はバスのボディ溶接を行っていた。同じ溶接でも仕事の内容が異なるため、お互い技術能力の開発となった。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 産業雇用安定助成金制度を利用し、助成金の援助を受けられたこと。
- ・ 人手不足が解消されたこと当社は、車両関係の溶接が可能な者を希望していたところ、出向元から話があり、希望にかなった人材の援助が得られた。
- ・ 出向労働者を受け入れたことにより、客感的に視て、他の従業員に良い刺激を与えられたこと。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向労働者を受け入れたことにより、客感的に視て明らかに、他の労働者に対し良い刺激を与えることができた。
- ・ 出向制度をあまり知らずにいたところ、出向元から直接アプローチされ、出向制度を活用し人手不足の解消となり、本当に良かったと思う。
- ・ 未だ人手不足感があり、チャンスがあれば利用したいと思っている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了（令和3年7月）
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：バスのボディ溶接
- ・ 出向先企業での仕事：ダンプフレームの溶接

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 同じ溶接でも、使用する機械、塗料が異なり、技術面で得るところが多かった。

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 仕事で分からないところは気軽に相談でき、親切に指導してくれた。
- ・ 出向初日に、溶接に関する危険性や安全対策の教育訓練をしっかり受けた。その他細部については、その都度相談や実戦で訓練を受けた。

Q. 出向前の不安とその後

A.

- ・ 仕事で分からないところは相談でき、親切に指導してくれた。
- ・ 個人的なことだが、渋滞で通勤に苦労した。

Q. 追加を希望する支援内容

A.

- ・ 出向元で、出向制度を活用してもらい、仕事が続けられたことに感謝している。
- ・ 出向元の総務、労働グループの方々には、類似する仕事を探すなど、苦労をかけたが、この制度に助けられたと思っている。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 同じ溶接でも、使用する機械、塗料が異なり、技術面で得るところが多かったなので、良い経験だったと思う。

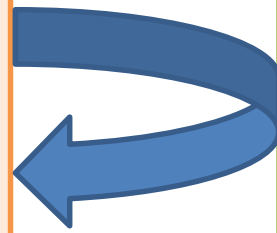
【基本情報】

製造業
(出向元企業)

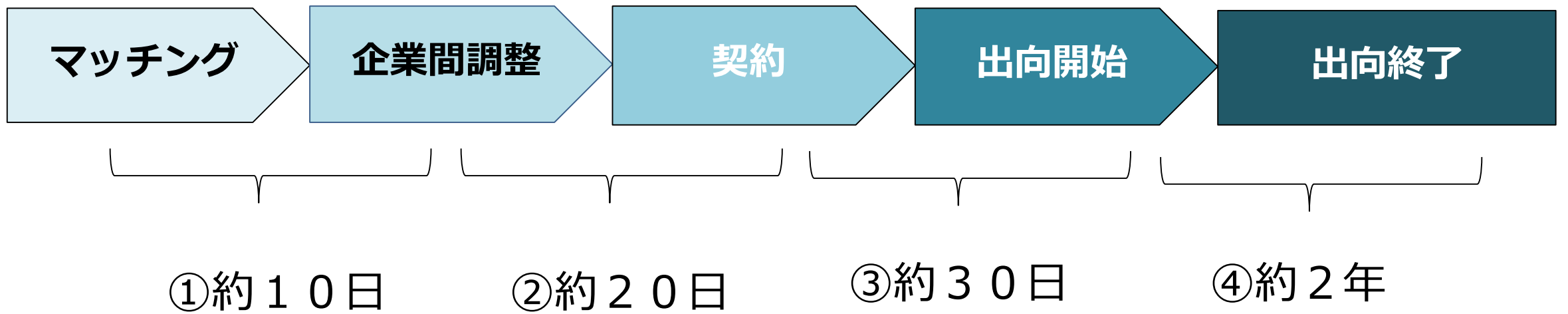
- ・勤務状況
 - ・勤務地：千葉県船橋市
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：週休2日、祝日
 - ・仕事：航空機機関連の部品製造
- ・従業員数：182人
- ・出向人数：15人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：愛知県津島市
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：週休2日、祝日
 - ・仕事：自動車関連部品の精密加工
- ・従業員数：300人
- ・出向人数：15人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・出向元企業経営者から出向先企業経営者に在籍出向を打診。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向先企業は自動車部品の精密加工を主力商品としており、外国人労働者が入国できないので、出向元企業の経営者の提案を受け入れる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向先企業で出向労働者を誰にするかについて話し合いが長引き、説明会などに時間を必要とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2年間の出向期間に出向元従業員が入れ替わりながら、契約期間、在籍出向を継続する予定。

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.

- ・出向している場所が出向労働者が従来働いている場所から遠いところ（名古屋および関西圏）にあるため、出向元企業の営業マンが出向先企業を訪問した場合、必ず出向労働者と面談し、出向元企業の現況等について話をしている。
- ・出向元企業の経営者（社長）も出向先の経営者と親しい間柄にあり、何か問題が起こればすぐに出向先に出向いて出向先企業経営者と話し合いの上問題を解決している。
- ・在籍型出向における書類作成を含めたいろいろな作業については出向元企業が行い、出向先に係わる種類等については確認をしてもらうことで、出向先企業の負担を少しでも和らげるようにしている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・新型コロナウイルスの影響がなくなっても、航空機の部品製造業界がコロナ前に戻るには半年～1年はずれ込むことが予想されているので、それまでは在籍型出向は続けることになるかと予想している。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

A.

- ・自動車部品製造等においては、特殊技術が必用なので、適宜、出向先企業が出向労働者に対する教育訓練や安全教育等を行っている。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・以前は休業手当として従来賃金の80%を支給し、従業員に副業を許可し生計維持をさせていたが、在籍型出向をすることで給料が上昇（出向先企業について残業等あり）し、従業員にとって収入増となったこと。

Q. 出向を行っての感想は？

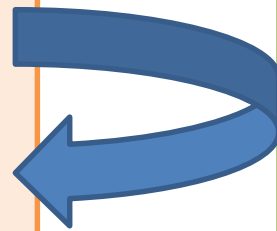
A.

- ・出向元企業としては、航空機関連の仕事が減っており、熟練社員に仕事がない状況にあったが、出向先企業の業態が自動車関連の精密加工ということで、仕事に親和性があり、熟練社員の経験が活かされているため、在籍型出向制度に満足している。

【基本情報】

製造業
(出向元企業)

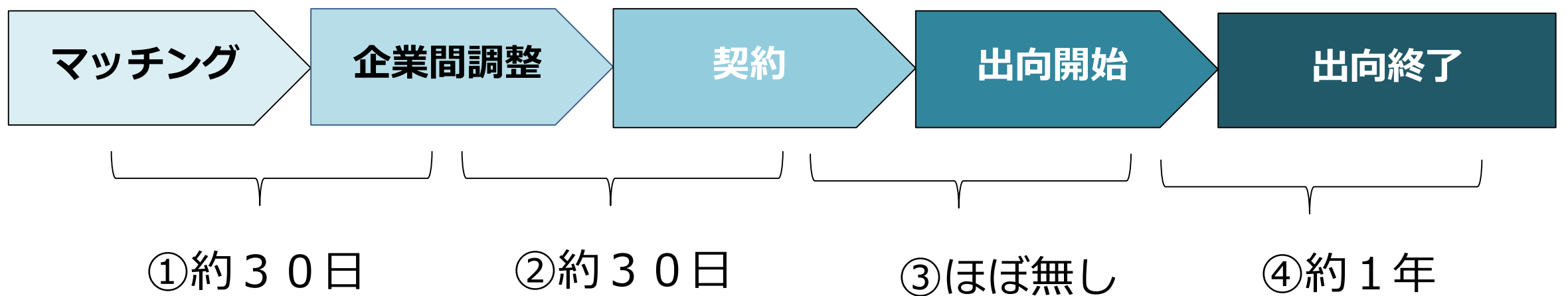
- ・勤務状況
 - ・勤務地：藤沢市
 - ・勤務時間：7時間45分+休憩1時間
 - ・休み：年間休日121日
 - ・仕事：精密部品メーカーでの生産管理等
- ・従業員数：609人
- ・出向人数：27人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：海老名市
 - ・勤務時間：実働7時間40分
 - ・休み：年間休日121日
 - ・仕事：輸送用機器製造業での技術仕事
- ・従業員数：782人
- ・出向人数：27人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
[出向先] ・産業雇用安定センターと出向元企業の選定、賃金負担率、希望仕事、担当仕事等の調整	・出向労働者の工場見学、ガイダンス等の実施		

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.
- ・ 自社工場特有の安全ルール等の研修・教育訓練、実務担当者からOJT実施している。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・ 慢性的な人手不足が継続しているなか、特に技術職を希望しており、産業雇用安定センターに問い合わせたところ、マッチングにつながった。製造業の経験者なので、対応しやすい。
 - ・ 中途採用を行おうとすると、書類選考、面接、内定、意思確認等の手間暇がかかるが、出向を活用すると、採用業務を省力化できることから、効率が上がった。
 - ・ 出向者の選定に関しては、企業的・経歴的にも信頼できるので、出向元に一任したところ、製造業経験者であり、経歴も明確な人材の確保につながった。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・ 産業雇用安定助成金については、企業にとっては、固定費削減につながり、活用しがいがある。ただ、申請に関して、出向元が対応するものの、当社にも各種資料の提出が求められ、非常に対応に時間がかかったので、簡素化を是非お願いしたい。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での業種・仕事：部品の手加工
- ・ 出向先企業での業種・仕事：エンジン組立

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ ラインに滞りなく部品を共有する作業スピードと、正確性の追求。
 - ・ 体調を整え、自分を鼓舞して仕事を完遂する意識が身についた。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ エンジンの組立ラインには興味があり、直接みてみたいと考えた事があったので、願いが叶った状況となった。具体的には、ピストンリング、ハーネス等を自分自身で直接確認することができたので、良い経験になったと思う。

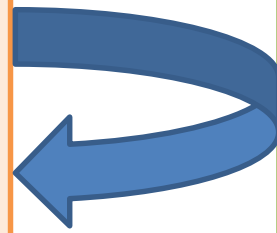
【基本情報】

卸売業、小売業
(出向元企業)

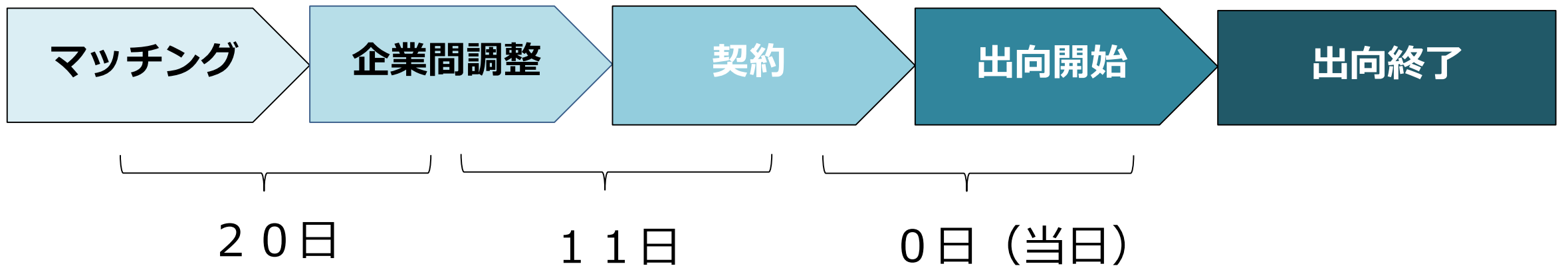
- ・勤務状況
 - ・勤務地：金沢市
 - ・勤務時間：シフト制、早番遅番あり
 - ・仕事：お土産の販売、飲食
- ・従業員数：14人
- ・出向人数：3人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

卸売業、小売業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：金沢市
 - ・勤務時間：出向元と同条件
 - ・仕事：フルーツ販売、飲食、洋菓子の製造
- ・従業員数：70人
- ・出向人数：3人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・社長同士が知人であることがきっかけ。共通の知人である顧問社労士を含めた3人で話し合った結果、即戦力になる【飲食=飲食】からはじめればうまくいくのではないかと考え、スタート。 ・出向を受け入れるにあたり、企業文化の違い等を話し合った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約内容の調整、契約書の作成等 双方の社長、顧問社労士と3人で作成した。 ・在籍型出向の説明と出向希望者の公募 実際に出向先のパフェを買ってきて、従業員と食べながら話をした。「雇用調整助成金も今後100%はもらえなくなる可能性もある、スキルも身につかない、出向先ではこれ（パフェ）を作ってほしい、スキルを身につけて帰ってきてほしい」、と伝えたところ、対象となる従業員全員が出向を希望。 ・社長自ら出向先の現場に従業員を連れて行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。 		<p>※現在、出向中。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向元は、週1回程度、電話による出向労働者へのフォローを行っている。

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.

- ・社長自ら、自社の現状、従業員の置かれている状況を説明した上、スキルを身につけて帰ってきてほしいと従業員へ話をした。立候補制で希望者を募ったところ、全員が手をあげた。（7名）
- ・働かずにお金もらっている状態が果たして本当に良いのか、このまま雇用調整助成金をもらいつづけて、モチベーションを保てるのか、等の話をした。
- ・説明する際は、実際に販売している出向先のパフェを買ってきて、従業員と一緒に食べながら「こういう美味しいものを作るのが出向先での仕事です。将来的に自社でもこういうものを作れたらいいと思っています」と、リアルに感じられる内容も加えた。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・現在の出向先でも、それ以外の企業でも希望するところがあれば活用してみたい。出向による新たなスキルの獲得を期待している。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

A.

- ・社長自ら、従業員へ向けて出向する目的を丁寧に説明した。なぜ出向するのか、労働力として行くのではなく、スキルを身につけて帰ってきてほしいと伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- ・従業員に多様なスキルが身につく。出向元・先ともに飲食で似ているところもあるが、出向先はフルーツを専門的に扱う会社であり、パフェ等スイーツ商品を学ぶ良い機会となっている。
- ・他社を知ることによって、自社の良さを知る良い機会にもなっている。
- ・現在出向中だが、すでに従業員からのフィードバックがある。労働者本人のモチベーション維持にもなっているようである。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・現在出向中ではあるが、すでにいくつかのフィードバックがあり。出向中の従業員の提案を受け、2022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従業員には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。
- ・現時点での出向についての効果はプラスだけである。
- ・従業員へのフォローも週に1回程度、専務・人事担当（社長の母親）から従業員へ直接電話にて行っている。
- ・社長宅に寄ってもらったりと、アットホームな社風は保ったままであり、良好である。

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.

- ・製造責任者による教育を延べ3日間行った。
- ・あくまで、出向元・出向先、異なる会社の社員であることを忘れないようにした。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・具体的には、来年（2022年3月）まで活用したい。労働者が出向元へ戻る際には、自社のフランチャイズ化を可能にしたい。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

- ・変化のスピードが速いので、そのような事を考えるより、まずは出向を急ぐことが大切だと思う。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・正社員の人手不足が解消され、自社従業員の業務負担を軽減できた。
- ・他社の従業員を受け入れることで、よりビジネスライクな職場に変化した。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

現在（2021年8月31日）出向中だが、すでに在籍型出向活用前に想定した効果を得られている。素晴らしい制度であると思う。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：デザート製造
- ・ 出向先企業での仕事：フルーツのカット、デザート製造

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 在籍型出向の経験は、今後の自身のキャリアにおいて役に立つと思う。
- ・ 同じ組織の中にいるだけでは、固定観念にしば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。

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 出向先にて指導してもらったため、出向先での訓練は特に必要なかった。

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向元の上司から励ましの言葉をもらったことが自身に対しての支援となった。

Q. 出向前の不安とその後

A.

- ・ 経験した事のない仕事内容に従事することや、新しい人間関係に馴染めるかどうかという点で出向前に不安や悩みはあったが、実際に出向してみて不安や悩みは減少した。
- ・ どのような場所でも同じだと思うが、始めの数週間から1ヶ月程度の間、仕事に慣れる努力をすれば、ある程度の不安や悩みは減少すると思う。

Q. 追加を希望する支援内容

A.

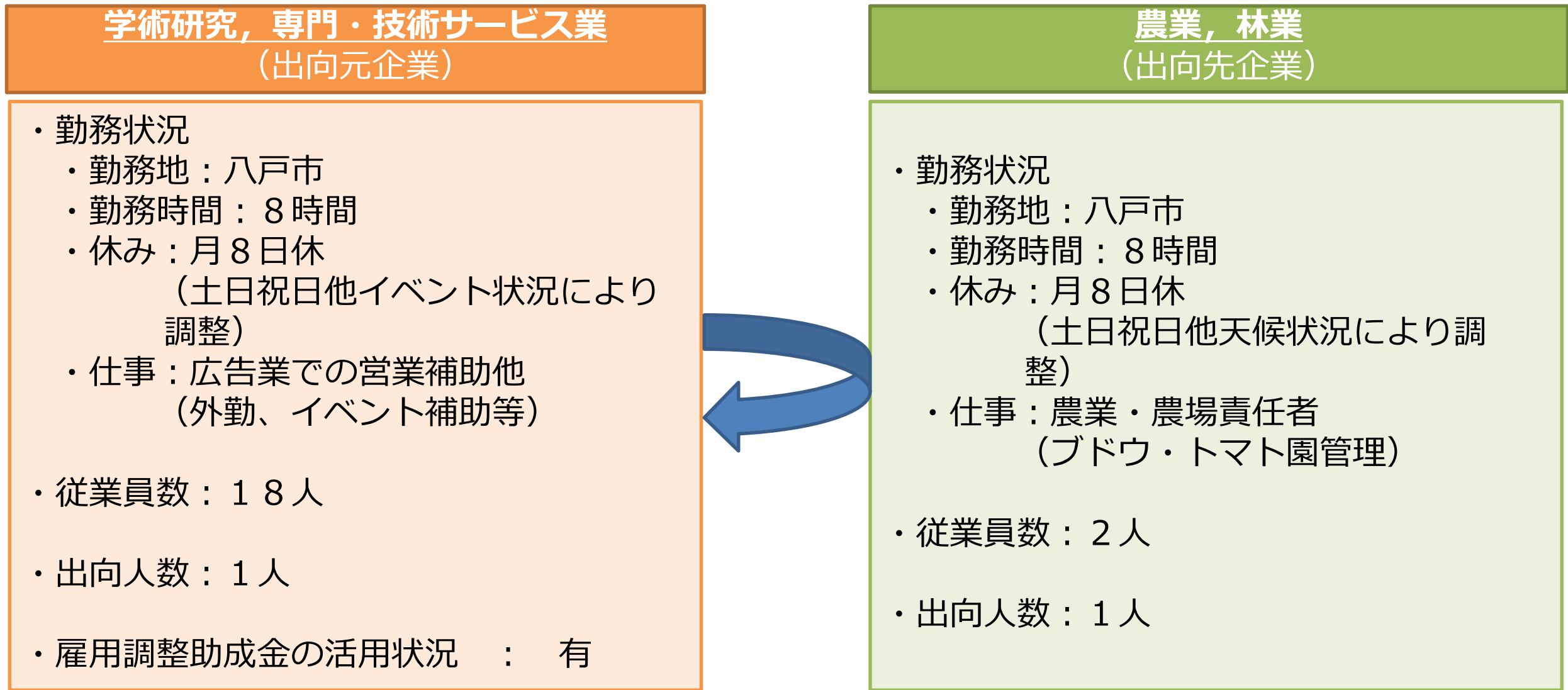
- ・ 今までどおり、出向元から応援してもらえれば特に追加を希望する内容は無い。

Q. 出向を経験した感想は？

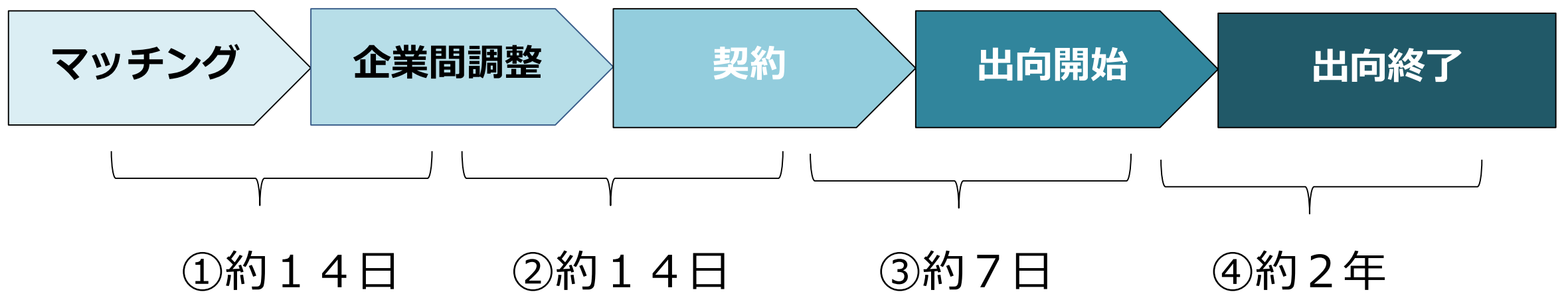
A.

- ・ 出向元の会社に在籍しているという安心感がある中で、新しい仕事を経験できることは良いことだと思う。

【基本情報】



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> もともと取引のあった出向元より出向の提案をいただき、了承。 ※ほぼほぼ、出向元で作業調整をしていただいた。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容や雇用条件を確認の上、契約。本人の雇用条件が出向元と変わらないように打ち合わせ。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人、出向元と時期をすり合わせ、出向を開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ※現在、出向中。

出向先企業へのインタビュー

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.
活用したい。

- ・具体的に公募しているわけではないが、話があれば前向きに検討したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ミニトマトは収穫に手間がかかるため、人出不足に陥っていたが、2年の期限付きではあるものの解消することができた。今後の採用計画は2年後に引き継ぐ形で人材を求めたいと思う。
- ・他社であっても社会人として一線で活躍してきた人材を確保できたため、中途採用よりも戦力として期待できる人材を確保できたと感じている。
- ・農業は異業他社との関りが薄く、社員の教養的な部分での成長がなかなか進まないと感じていた。出向を受け入れてから、前向きになり、異業種を経験してこなければ出なかったアイデアが生まれるなど、活性化を感じた。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・農業として慢性的な人材不足であるため、非常に助かっている。
- ・また、既存のスタッフへの良い影響があるように感じた。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・8月現在、出向中（8月現在）
- ・年齢：40歳代
- ・出向元企業での仕事：広告業（イベントスタッフ、営業補助）
- ・出向先企業での仕事：農業・農場責任者（ブドウ・トマト園管理）

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・出向前は雇用継続面での不安があったが、興味があった農業に関わることができ、やりがいを持って働くことができている。
- ・教育訓練を受けていないため、農業実習、実践等に関わるものの教育訓練があれば良い。

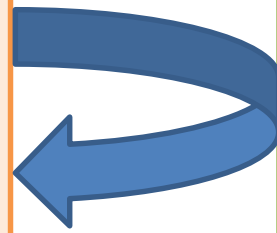
【基本情報】

運輸業, 郵便業
(出向元企業)

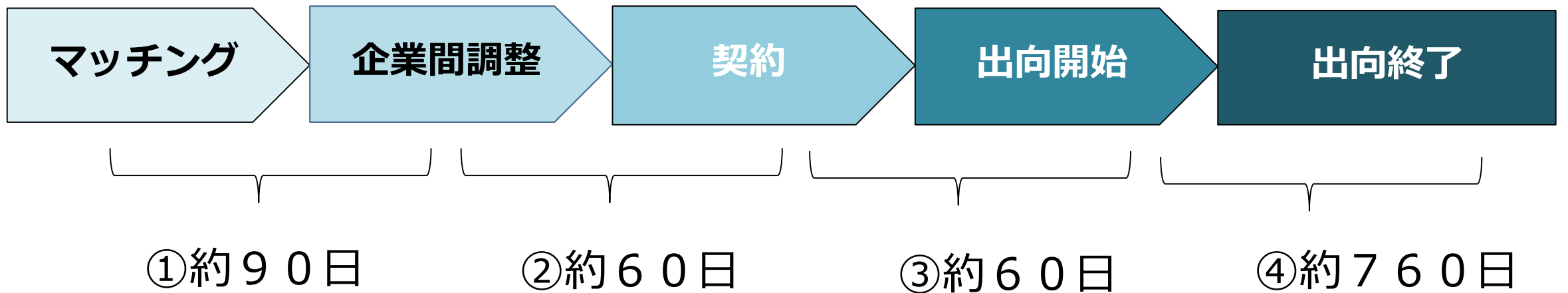
医療, 福祉
(受入企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地 埼玉県入間郡三芳町
 - ・勤務時間 9:00~18:00
 - ・仕事: バス運転業務
- ・従業員数: 40人
- ・出向人数: 4人
- ・雇用調整助成金の活用状況: 有

- ・勤務状況
 - ・勤務地 埼玉県入間郡三芳町
 - ・勤務時間 8:30~17:30
 - ・休み(土・日・12/31~1/3)
 - ・仕事: 福祉利用者の送迎、支援員の補助
- ・従業員数: 89人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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~出向終了
[出向先] ・出向元企業の職員状況がどのような状況かヒアリング ・出向元企業の今後の仕事の動向をヒアリング	・出向元、出向先の連絡、相談窓口の選定 ・必要書類の用意 ・出向職員の出向先での業務の選定	・出向職員の勤務調整 ・出向職員への必要物品の準備	

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.

- ・ 出向先の係長により、1週間、
 - ①権利擁護研修（利用者虐待防止）
 - ②送迎の仕方、送迎ルートの確認を行った。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 人手不足の解消により、自社従業員の業務負担が軽減される
→送迎業務を行える職員と、障害者支援員の補助業務を行えるパート職員を充足することができた。
また、これらの充足は出向期間が定められているので、その間に新たに採用が行えるという余裕につながっている。
- ・ 新たに採用するよりも人材育成コストを抑制できる
→コロナ前から外部委託先として送迎を行っていただいていたおり、利用者様と顔見知りの方が出向で来ているため、支援の内容などスムーズであった。
- ・ 自社の従業員への刺激になり業務改善や職場の活性化の期待ができる
→他業種の方が入ることによっていろいろな考え方を学ぶことができた。
また、他業種の方へ業務を教えることによって、職員の意識を変化させることができた。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向先としては、福祉分野での慢性的な人材不足が解消し、手が回りづらい業務ができるため、効果は得られたと考える。
- ・ 出向元、出向先、共に有益な取り組みだと感じる。出向元は雇用が守ることができる一方、出向先では採用に関して余裕が持てるという点で、出向先、出向元共にメリットが大きいと感じている。
- ・ 在籍型出向や産業雇用安定助成金の認知度が低いと思う。存在すら知らない事業所がたくさんあり、コロナ禍において苦しい思いをしている事業所はたくさんあるのではないかと思う。

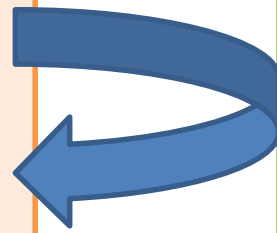
【基本情報】

運輸業, 郵便業
(出向元企業)

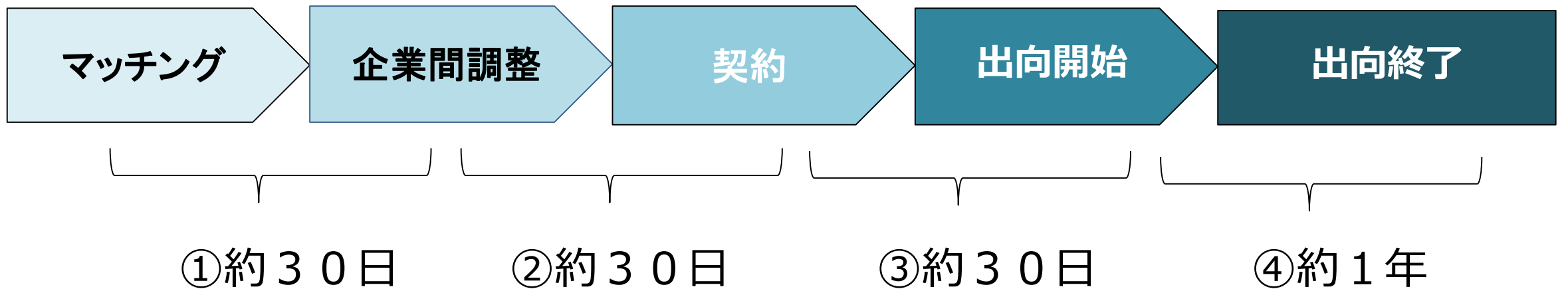
- ・勤務状況
 - ・勤務地：奈良市
 - ・勤務時間：8:50-18:00
 - ・休み：土・日・祝日など
 - ・仕事：バス事業者の人事（採用担当）
- ・従業員数：1901人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

サービス業（他に分類されないもの）
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：奈良市
 - ・勤務時間：9:00-17:45
 - ・休み：土・日・祝日など
 - ・仕事：観光振興団体での国際会議等の招致活動
- ・従業員数：20人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・団体として、出向者受入を検討した結果、助成金を利用して在籍型出向を実施することになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則、契約書の作成について、助成金センターに確認しながら完成させた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・PCのバージョンアップ、備品の購入等を行った。 ・出向2日前、挨拶を兼ねて事前訪問を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩職員によるOJTを実施している。

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.
- ・以前より出向者を受け入れているため、新たな取組はしていない。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・産業雇用安定助成金が続く限り、利用したい。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

- A.
- ・外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、奈良県に国際会議等の誘致を図るための奈良県全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

- A.
- ・外部の有識者等の講演会、会合への積極的に参加させている。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・若い事務職員が多い職場で核となる職員が育っていなかったが、奈良県の一流企業から出向者を受け入れることによって、職場の活性化が図れた。
 - ・コンベンション部門が2名から3名になり、正社員の人手不足が解消された。
 - ・中途採用と比べると、教育を受けており、経験もあるので、安心して業務に就いてもらえる。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・男性職員が少なかったので、職場の活性化、戦力アップが図れた。
 - ・快活な若者が来たことにより、職場の雰囲気が一層良くなった。
 - ・出向期間並びに助成される期間が短いので、今後、延長を検討してほしい。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：人事部採用担当
- ・ 出向先企業での仕事：国際会議等の誘致活動

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 日々のOJTを通じて、仕事を詳しく教えて頂いていることにより、業務知識の習得および良好な人間関係を図れている。

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、奈良県に国際会議等の誘致を図るための奈良県全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。
- ・ 外部の研修や講演会に積極的に参加させて頂くことより、人脈を広げることができた。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 奈良に来られる方に奈良の魅力をPRする上で必要な、奈良の知識を深く知ることができた。

Q. 追加を希望する支援内容

A.

- ・ 出向する期間が短いので、制度として長くできるように変更してもらいたい。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 人間関係や要求される期待像と現実とのギャップについて不安を抱いていたが、今は寛大に接していただいているので、不安なく安心して勤務している。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 奈良県の観光に関する有識者や関係者との人脈を広げることができる。
- ・ さらに、今後出向元に戻った後も、その人脈を仕事に活かすことができる。

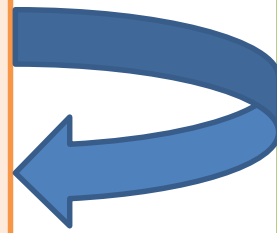
【基本情報】

生活関連サービス・娯楽業
(出向元企業)

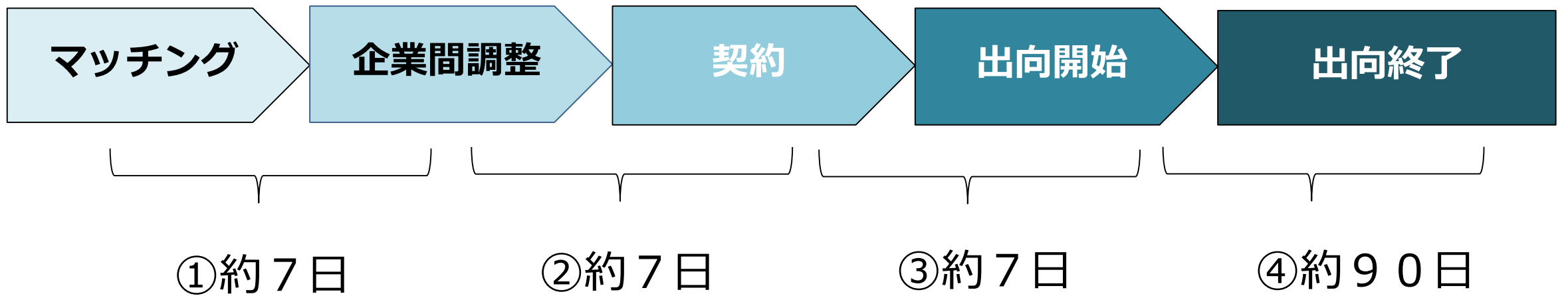
- ・勤務状況
 - ・勤務地：岡山市
 - ・勤務時間：9：30～18：15
 - ・休み：指定休（月8～9日）
 - ・仕事：営業、勤務内容は旅行業務全般
- ・従業員数：9人
- ・出向人数：2人
- ・雇用調整助成金の活用状況：無

教育、学習支援業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：岡山市
 - ・勤務時間：9：00～18：00
 - ・休み：指定休（月8～9日）
 - ・仕事：受付、勤務内容はPCR検査受付等
- ・従業員数：89人
- ・出向人数：2人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・労働局や厚労省HPにおいて産業雇用安定助成金に関する詳細内容の確認、把握。 ・出向先に雇用状況を確認するとともに、マッチングに向けて出向対象者の選定と従事する業務内容について協議。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の擦り合わせ。 ・出向社員の同意書や提出書類の作成、取りまとめ。 ・在籍型出向実施後の業務リカバリーについての社内調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向開始に向けての出向先事業所訪問（職場見学）。 ・出向先での具体的な業務項目および内容の詳細確認。 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回の個別面談。

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.

- ・PCR検査関係の業務であることから、出向対象者には多かれ少なかれ不安があったと思うので、対応業務を明確にすることが第一歩であると考えた。従事する業務内容を細かく規定し、グレーゾーンを排除したことで、出向対象者に向けての適切な説明が可能となった。
- ・事前に現場を訪問し、受付業務の段取りや進行、方法等を見学してもらった。不安や疑問に思ったことは何でも質問してもらい、懸念材料の払拭に努めた。こうした一連の取り組みが出向者の安心感を生み出し、在籍型出向の実施、成功へ向けての大きな道筋になったと考えている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・コロナ禍が収束した後の活用は考えにくい。やはり、出向者には本来の職域で能力を発揮してもらい、企業の発展に寄与してもらいたいと考えている。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

- ・出向者は2人とも50歳代のベテラン社員であり、旅行関連業務全般に関して十分な知識と豊富な経験を有している。このため、今回の出向を通じてキャリア形成や能力開発を意図していない。受付やその効率的な進行等マネジメントについては、出向者たる本人たちがリーダーシップを発揮してくれると考えている。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・本来の事業領域での収益が上がらない中で、出向者となることによって賃金や経費の一部分を自身でカバーできることは、管理職としての本人の気概の高揚やプライド維持につながっていると感じる。
- ・事業所にとっても雇用維持、経費低減が図れることは非常にありがたい。
- ・出向先との関係は長年にわたるものがあるが、在籍型出向を実施することで以前にも増して関係性がより深まった感があり、これは予想外の利点であると考えている。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・本来の事業領域での業績が大きく落ち込んでいる中で雇用を維持でき、経費低減にもつながる当制度は非常にありがたいと思っている。
- ・コロナ禍の先行きが全く見えない現状では、企業存亡の危機と同時に従業員の失職、生活不安も直面する課題である。在籍型出向を実施することで、出向元にとっては従業員の雇用を維持でき、出向先においては人手不足を補え、さらに出向先・元ともに助成金の支給対象になるという当制度は、コロナ禍で大きな打撃を受けた企業には非常にありがたいものであると感じている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：旅行業務全般
- ・ 出向先企業での仕事：PCR検査の受付

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 教育訓練は受けていないし、受付業務ではその必要もない。ただ、PCR検査の現場を事前に見学できたことは不安解消に役立ったと思う。どのような業務であっても、実際に目で見て、いろいろと聞き、現場を肌で感じるということが重要であると思う。

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

月1回程度の個別面談。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 出向先での業務がPCR検査関連ということで不安はあった。
- ・ しかし、検体検査などではなく、純粹に受付業務であるということで安心した。出向前に丁寧かつ詳細に説明してもらい、見学もできたので、出向後も何ら不安を感じていない。安全かつスムーズに業務を遂行している。
- ・ 出向先とは以前より取引があったことから、事業所そのものに対する不安はまったくなかった。

Q. 出向を経験した感想は？

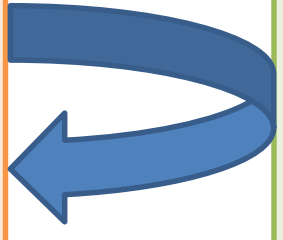
A.

- ・ 現在出向中である。業務を丁寧かつ効率よく処理しており、受付での混乱はない。旅行業務で培った経験やスキルが、PCR検査の受付業務に役立つとは想像もしていなかった。
- ・ まったく異なる仕事で目先が変わったことは、ある意味ではいい経験と刺激になっていると思う。
- ・ ただし、早く旅行業務に復帰して力いっぱい働きたいのが本音である。

【基本情報】

生活関連サービス業、娯楽業
(出向元企業)

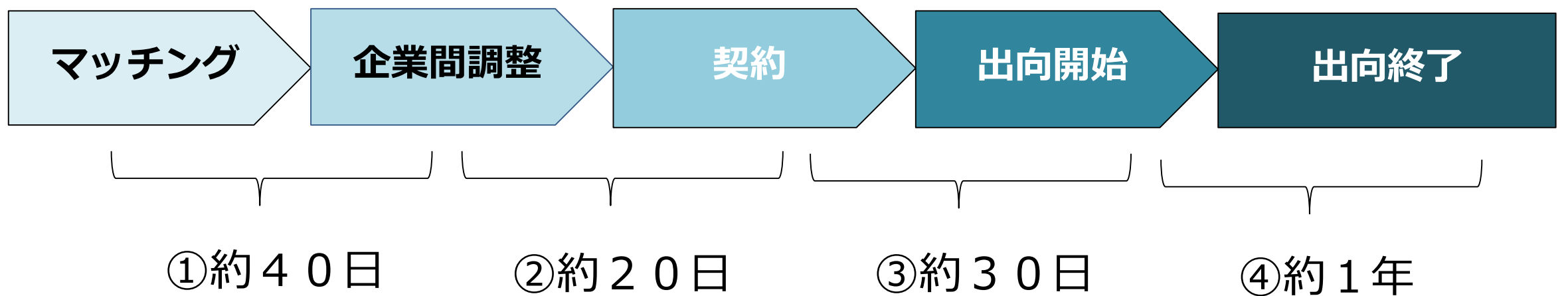
- ・勤務状況
 - ・勤務地：徳島市
 - ・勤務時間：2交代シフト制、1日8時間
 - ・休み：シフト制、4週8休
 - ・仕事：旅行業のカウンター接客（部門責任者）
- ・従業員数： 95人
- ・出向人数： 1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：徳島市
 - ・勤務時間：9時～18時
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：調査事務、プレゼン等
- ・従業員数： 2人
- ・出向人数： 1人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先の同意取付 ・ 受入可能人数の確認 ・ 出向先での業務内容の確認 ・ 賃金負担割合の確認 ・ 出向者の選定着手 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向者の同意取付 → 決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向者への事前研修 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 8月現在、出向中 ・ 出向者の状況や意見を随時確認

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.

- ・出向先との調整において、業務内容にプレゼン業務があったことから、最低限のスキル付与のため、出向者には赴任前に2日間、パワーポイントに絞ったパソコン講習を受けてもらった。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・現時点で出向者に好影響がみられることから、機会があれば今後も利用を続けたい。
- ・ただし、今回の出向先は受け入れるキャパが大きくなり、従業員が同程度の満足度（労働条件だけでなく、主として「仕事のやりがい」という意味で）を得られる出向先が、ほかに見つかるか不明。

Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- 出向者が異業種、異なる職務内容を経験することができ、これまでの業務について、今までと異なる視点を持つことができるようになった。
- ・出向者が今までとジャンルの異なる人脈、新たな人間関係を構築することができたことで、出向終了の際は、当社での活動にも寄与するところが大きい、と期待している。

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.

- ・とにかく安心してもらうことが大切と考え、出向が始まる前から当該出向者と様々な手段（対面、電話、メール）でコミュニケーションを取り、職務内容を説明したり、本人の率直な気持ちをきいたりして、不安解消に努めた。
- ・出向中でも常に当該出向者と意見交換を欠かさないように努めている。また、業務で出向元と連絡し合っているが、連絡係を当該出向者にお願いして、出向元にも本人の状況がわかるようにしている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・今回の出向者ほどの職務遂行能力・コミュニケーション能力を有する者がいれば、ぜひ今後も活用していきたいとは考える。なお、今回は人件費負担が必要なかったことも魅力的だった。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 新たな人材を求めて求人をすることなく、最小限の業務研修・業務引継で十全に業務を行ってくれる人材を確保できた。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中。
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：カウンター接客（部門責任者）
- ・ 出向先企業での仕事：調査事務、プレゼン等

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向前から、出向元、出向先ともに業務内容や出向先の様子等、情報をこまめに伝えてくれた。
- ・ 出向開始後も同様であり、また出向元とも定期的に連絡を取り合えるため、不安はない。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 一番大きなものは人間関係というか、新しい人脈であると思っている。出向元での勤務だけでは得られなかった、様々な業界の幅広い人脈が作れたことは、出向終了後も必ず役に立つと思う。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元での勤務だけでは体験できなかった、非常に貴重な経験をさせてもらっていると思っている。
- ・ 出向元、出向先がともに不安解消に努めてくれたため、非常に楽しく勤務できている。
- ・ 出向終了後もこの出向で得たものを大切にしたい。

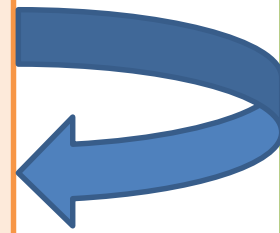
【基本情報】

宿泊業, 飲食サービス業
(出向元企業)

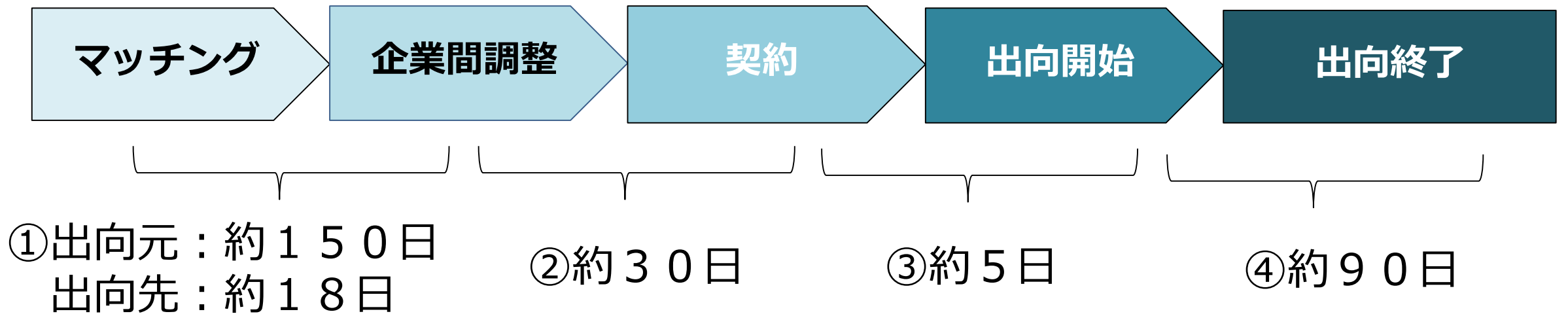
- ・勤務状況
 - ・勤務地：松山市
 - ・勤務時間：8時間（うち休憩1時間）
 - ・休み：シフト制（6日/月）
 - ・仕事：飲食店における調理、接客
- ・従業員数：31人
- ・出向人数：29人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

運輸業, 郵便業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：東温市
 - ・勤務時間：9時間（うち休憩1時間）
 - ・休み：シフト制（6日/月）
 - ・仕事：物流センターの構内作業（食品・日用品の仕分け等）
- ・従業員数：360人
- ・出向人数：29人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
[出向元] ・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 [出向先] ・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	・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	・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	※8月31日出向終了予定（延長について調整中） ・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. 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。

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。

出向労働者へのインタビュー①

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：飲食店での接客業務
- ・ 出向先企業での仕事：物流センターでの仕分け作業

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によって健康的になった。
 - ・ 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れ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

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：飲食店での接客業務
- ・ 出向先企業での仕事：物流センターでの仕分け作業

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。

【基本情報】

生活関連サービス・娯楽業
(出向元企業)

情報通信業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：札幌市
 - ・勤務時間：9:20-18:20
 - ・休み：シフト制
 - ・仕事：旅行代理店業務

- ・勤務状況
 - ・勤務地：札幌市
 - ・勤務時間：9:00-18:00
 - ・休み：土・日・祝日など
 - ・仕事：インターネットの通信販売
(ECビジネスの企画・オペレーター)

・従業員数：11人

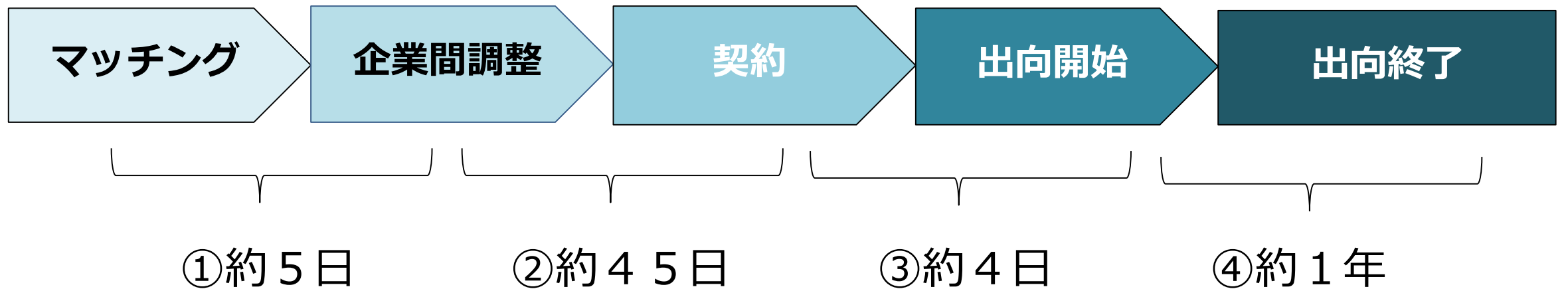
・従業員数：10人

・出向人数：2人

・出向人数：2人

・雇用調整助成金の活用状況：有

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・5月に産業雇用安定センターから連絡の後、出向元責任者より連絡があり、すぐに業務内容の確認等実際の交渉に入る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・適材適所を考え（特にITスキルのある人）、履歴書・職務経歴を見ながら面談を行い人選。 ・顧問社労士に就業規則の整備と出向契約書の作成等を依頼。 ※労働局への助成金の申請手続きの問い合わせや必要書類整備に時間を要した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本合意後、契約書取り交わしまでに約30日（助成金申請のための書類整備等に時間を要した）と出向開始ギリギリまでかかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ※現在、出向中。

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.

- ・基本合意後、契約書の取り交わしまで、将来的な事業連携の提案等も含め、人材交流を戦略的に考え、出向元と人選や任せる業務などについて時間をかけて調整を行った。
- ・出向元には、定期的に出向者とコミュニケーションを取るよう提案しており、メンタル的なケアにも配慮している。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・業界の相性が良いことから、新商品・新ビジネス開発（双方のサービス分野を統合させたパッケージ商品など）のパートナーになり得る機会が生まれ、会社間の連携や提携に発展させられる可能性がある。相手側（親会社）からも将来の業務提携の話が出ている。
- ・相手側は社員に戻ってもらうことが前提なので、引き抜きの心配をするかもしれないが、出向終了後も新商品や新サービスの開発・販売まで人材交流のかたちで続けていくことが考えられる。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

A.

- ・インターネットでの通信販売やホームページの企画・制作の仕事の経験がないため、配置部署のまわりのスタッフから必要なサポートを行うようにしている。2～3週間後には、本人から自発的に意見が出るようになっていく。
- ・コミュニケーションをしっかりとって、まわりとの垣根をつくらせないように配慮している。
- ・ITを活用する業界での仕事で得た知識や経験をもとに、旅行業（リアル、アナログの業界）の仕事に復帰したときに、新商品の企画や新たなビジネスモデルの創出に寄与できる人材として活躍してくれることを期待。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・社員に対して、他社の人目（出向者）から見た改良・改善や異文化の取り入れの余地を気づかせるため、ミーティングの場などでスタッフ間で感想や意見を聞き合うように仕向け、自社になかった発想やアイデア、意見が出るようになってきた。
- ・まだ十分なコミュニケーションとは言えないものの、互いを認め合い、触発されるかたちで、今までになかった気づきを感じ始めており、変化が出てきているので良かったと考えている。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 求人を継続していたところ、今回、商品企画やプロモーション（年中行事や季節に合わせた通販商材の企画など）で1名、商品の受発注業務に1名と合わせて2名の中核的人材を確保することができた。
- ・ 出向者は、出向を受け入れてくれたという感謝的な気持ちもあるのかチャレンジ精神があり、中途採用者よりも努力をしていると感じている。
- ・ 異文化をもった人材に触発されるかたちで、自社になかった発想やアイデアが出るようになり、今までよりも自社社員から業務改善等の意見を聞くことが多くなったと感じており、職場が活性化している。
- ・ 出向元の旅行業とオンラインを結びつけた事業の展開など出向制度の活用が事業展開に役立つものと考えており、事業者としてマーケット環境やニーズの変化に対応していくために活用できる有効な制度だと感じている。
- ・ 行政、出向元、出向先と労働者自身にもメリットが大きいことを理解してもらうよう努めながら出向制度を継続実施して欲しい。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 年齢：40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：旅行代理店業務
- ・ 出向先企業での仕事：情報通信業（EC事業の商品企画やプロモーション）

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ EC業界のノウハウは旅行業界において新商品の企画開発やツアー満足度を高める上で役に立つと感じている。今まで携わったことのない仕事で、見ることも聞くことが新鮮であり、貴重な経験をしていると考えている。
- ・ 最初は出向に対して後ろ向きだったが、出向先の仕事内容をじっくり聞きチャレンジしようと思うようになった。
- ・ はじめの2～3週間は出向先社員との温度差を感じたが、いろいろ教えてもらいながら自分の意見が言えるようになった。ミーティングの際にプレゼンの機会があり、賛同されたことが自信となっている。
- ・ やりたいと思ったことがやれない場合や、当初に思っていた仕事や環境と違う場合があると思うので、出向先でのお試し勤務的な仕組みや出向先チェンジ等もできればなお良い。

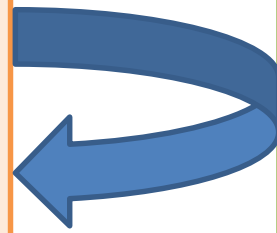
【基本情報】

運輸業、郵便業
(出向元企業)

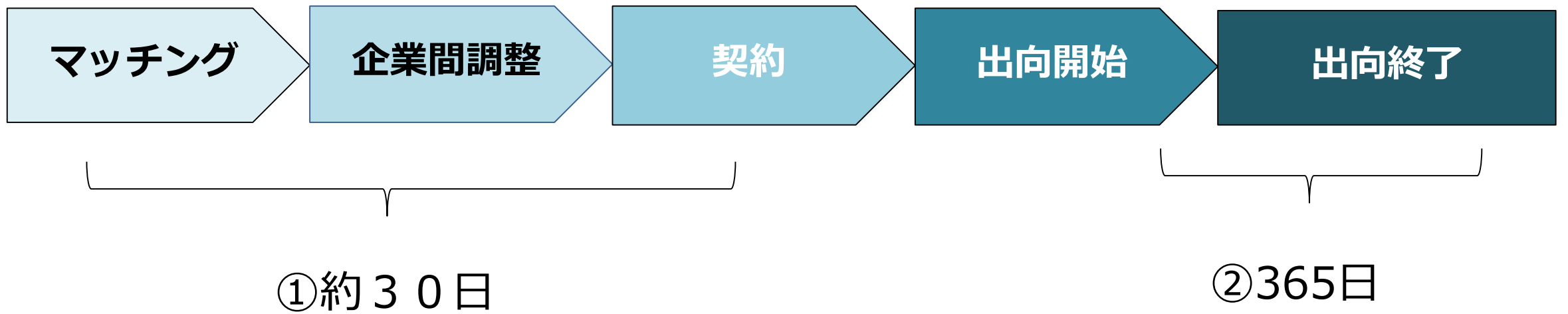
- ・勤務状況
 - ・勤務地：常滑市
 - ・勤務時間：シフト制（1か月平均週38H45M）
 - ・休み：シフト制
 - ・仕事：空港内接客販売、案内業務
- ・従業員数： 601人
- ・出向人数： 4人
- ・雇用調整助成金の活用状況： 有

サービス業（他に分類されないもの）
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：名古屋市中区
 - ・勤務時間：9:00~17:00
 - ・休み：土日祝
 - ・仕事：事務職
- ・従業員： 148人
- ・出向人数： 4人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・助成金制度も後押しとなり、たまたまあいたポストに出向者を受け入れることを検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ・元先間で条件面の打合わせ。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・開始後1ヶ月経過時 オンラインによる出向者と出向元との面談。 ・開始後6ヶ月経過時 健康診断のタイミングでヒアリング実施。 ・随時 出向元先間は、助成金の手続き関係等のためのやりとりをきっかけに、頻りに情報交換等をとる関係性を構築。

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.

- ・当団体は何をすることで一般的にわかりづらいところもあるため、丁寧かつ詳細に説明を実施した。
- ・OJT等により、不安を払拭させるよう努めた。
- ・出向元との情報交換を密にし、求める人材の条件等を出向元に伝えた上で、出向元に対象労働者を選定してもらった。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・具体的にはなんともいえないが、助成金制度が継続し、他企業からの要望があれば検討の余地はある。
- ・通関の仕事など専門性が高い仕事もあるが、その点含め仕事がうまくマッチングすれば、更なる受け入れも考えられる。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・今回出向受入をした事務職は、ここ10年ほど派遣労働者をあてがってきたが、出向者は周りの職員ともうまくコミュニケーションをとりながら、想定以上の働きぶりを見せてくれている。
- ・様々なコンタクトをとる中で、出向元企業との良好な関係性を築くことができた。
- ・地域経済に多少なりと貢献できたのではないかとの思いもある。
- ・助成金の活用もできたことはありがたい。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・想定以上に、出向者にはよくやってもらっている。
- ・出向期間終了後も、出向元との良好な関係性が残るのがメリットと感じている。

労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 9月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：グランドスタッフ（案内）
- ・ 出向先企業での仕事：事務職

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 接客（案内）ではない、違う仕事が経験できた。もともと、別の仕事を経験してみたかったタイミングでもあったので、ちょうどよい機会であった。

Q. 出向前の不安とその後

A.

- ・ 出向先での人間関係。うまくなじめるか。
- ・ 勤務時間や休日、仕事など、全く異なる環境のため、自分にできるのか不安はあった。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 非常に働きやすい環境でありがたい。
- ・ 出向先では、早朝勤務や深夜勤務があったり、様々なお客様に対するスピーディな対応が求められたりするので、出向元に戻ってすぐに感覚やリズムが戻るのか、逆に不安。

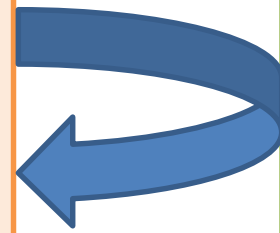
【基本情報】

卸売業、小売業
(出向元企業)

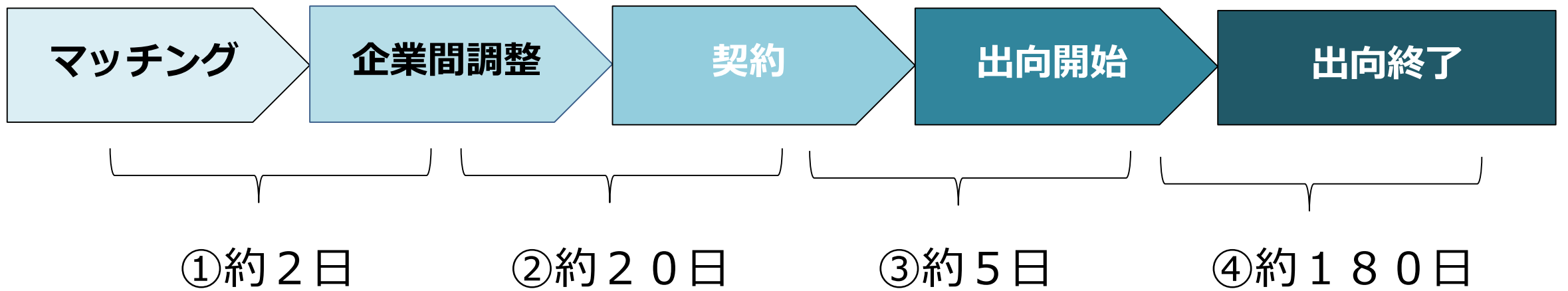
- ・勤務状況
 - ・勤務地：大津市
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：日曜、祝日、その他会社が定める日
 - ・仕事：各種商品卸売業、勤務内容は食品加工
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：2人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

宿泊業、飲食サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：蒲生郡
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：週休2日（シフト制により会社が指定した日）
 - ・仕事：飲食店、勤務内容は調理・接客
- ・従業員数：7人
- ・出向人数：2人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
※検討開始：5月末 ・出向元とは取引関係には無かったが、知人を通じて事業主同士が知り合いの間柄であった。	※調整開始：5月末 契約：6/15 ・顧問委託している社労士を介して複数回の協議を行った。	※出向開始：6/21 [出向元] ・在籍型出向させることを検討開始した直後（5月末）から出向させようと思う労働者に対して出向の打診（相談）をしていた。 [出向先] ・出向者を受入るにあたり衣服や備品の整備などをした。	※出向終了予定：12/20 （出向期間：6か月） ・出向元は、出向後、事業主が出向就労場所に行って出向者と直接会いケアをしている（定期的に電話もしている）。

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.

- ・出向に関する規定を設けていなかった頃から、就業規則の整備など。
- ・出向対象者が飲食店での勤務経験がなかったことから、実際に出向させる就労場所に行かせて、調理の段取りや商品提供の仕方等の訓練を複数回実施した。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用しない。

- ・取引先は飲食を伴う業態の事業者がほとんどであり、自社の業績は以前として厳しいところであるが、自社ビジネスモデルの転換を含めた新たな取組を進めており、出向者を含め自社労働者個々の能力が必要と考えている。そのため、雇用過剰感は続いているものの、現在の出向期間が終わった後の利用は考えていない。
- ・ただ、今回出向させた労働者をみると、能力開発ならびに労働意欲向上の成果を得たと実感することから、能力開発（スキルアップ）や見識を広げることを目的に、他の労働者においても在籍型出向を検討することは今後もあると思う。

Q. 自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

A.

- ・出向開始前から実際に就労する場所に出向いて調理の段取りや商品提供の仕方等の教育訓練を複数回受けさせた。
- ・事業主も現地でその様子を確認するなどして出向者が抱く不安等への解消に努めた他、備品等の準備では出向者にどのようなものが必要かを確認しながら進め、必要に応じて調達・購入した。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・出向労働者はこれまで食品加工ならびに取引先への納品（配送）業務に従事してきたが、飲食店における調理ならびに商品提供の経験が無かった。そのため、最終消費者から労働者自身が加工した食品（商品）に対する感想を直接聞く機会は皆無であった。飲食店に出向させたことで、最終消費者との会話を通じて新たな発見（気付き）が多くあり、出向元に戻った際には新たな商品開発を進めたいとの意欲を示している。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・これまで在籍型出向に取り組んだことが無かったことから、出向者だけでなく事業所としても不安があったが、実際に出向が始まると、出向者本人による努力もあり、上手く取り組めていると思う。
- ・出向者から意欲的な発言や行動がみられており、出向による成果を実感している。

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.
- ・就業規則の整備、衣服や備品の整備など。
 - ・出向対象者が飲食店での勤務経験がなかったことから、出向前に実際に就労する場所に来てもらい、調理の段取りや商品提供の仕方等の訓練を複数回実施した。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用しない。**
- ・出向受入期間内に新規雇用する予定のため。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・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た。
 - ・新規採用するよりも人材育成のコストを抑制することができた。
 - ・新たに求人募集するにあたって、自社ではどういった人材を必要としているのかを、出向者の働きから具体的にイメージ出来た。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・今回、出向を受入れたことによって繁忙期に対応することが出来、とても喜んでいるし、当初思っていた以上に当社に貢献する働きをしてもらえた。
 - ・出向者の働きから新たに必要とする人材を具体的にイメージ出来たことで、必要とする人材を要するであろう関係機関へ求人を打診することが出来た。
 - ・該当者する求職者の紹介を受けることができたことで、人材不足の解消に目処がついた。

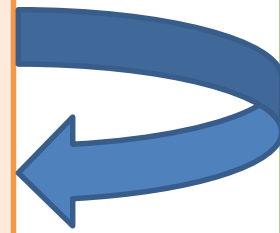
【基本情報】

学術研究、専門・技術サービス業
(出向元企業)

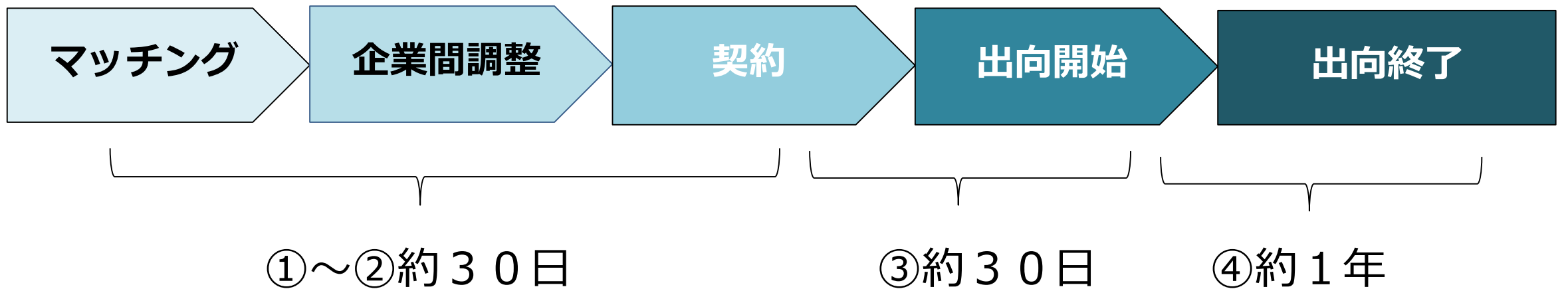
- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市
 - ・勤務時間：9:30-18:00
 - ・休み：土・日・祝日。120日/年
 - ・仕事：広告代理店でのアシスタントディレクター
- ・従業員数：297人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

学術研究、専門・技術サービス業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市
 - ・勤務時間：10:00-19:00
 - ・休み：土・日・祝日・盆休。123日/年
 - ・仕事：広告制作会社でのディレクター
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・出向元から1名出向者を受け入れてほしいと打診があった。 ・出向元は従来からの取引先であり、労働者とも面識があるため短期間で受入が決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向元が契約書案を作成し、相違する点のみ言えばよかったため、出向先として苦労はなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向者の出向元での所属部署であるソリューション本部の直属の上司とその上の方と準備を進めたが、出向者の育成方針は出向先に任せると信頼いただいた。 ・出向労働者には3～4回出向先に足を運んでいただき納得して働いてもらうよう心がけた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、1ヶ月に一度出向元からフォローの訪問がある予定だが、すでに仕事上で出向元に足を運ぶ機会もあり、コミュニケーションをとっていただいている。

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.
- ・ 出向者の受入にあたってどういった業務を任せばよいのか社内で検討を重ねた。
 - ・ アットホームな職場なので代表者やチーフなどが頻繁に声かけをしており、できるだけ壁をなくすような雰囲気作りを心がけている。
 - ・ 本人の経験や志向を踏まえて、担当する業務を決定した。
 - ・ ディレクターとしての仕事の進め方などチーフがOJTで指導。
 - ・ 出向元企業からは、「とにかく使ってみて、本人を見てから出向先の考えで育成してほしい」と言っていたのが大きく、自社の責任を感じる。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・ 今回、初めて出向者を受け入れたが、期待以上の働きをしてもらっており、職場の活性化メリットや出向元とWin-Winの関係ができる制度であることがわかった。なお、現時点では更なる利用の予定はない。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・ 当社では出向者が一番若く、人物的にも明るく、打たれ強く、当社にない柔軟な発想力の持ち主なので、出向してあまり時間が経っていないが、職場が刺激を受け、活性化している。
 - ・ 新規卒者を受け入れるより、3～4年社会人経験のある方の方が、社会人としての素養が身につけており、最初の導入教育が楽である。
 - ・ 将来的に出向元との関係性強化にもつながると期待される。

Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・ 取引先からの出向者受入なので、「出向させてみたが何の成果もなかった。」と言われたら困る、という責任から気を遣いながら育成しているが、初めて出向者を受け入れてみて、出向元・出向先・本人がWin-Winになる制度であることがわかった。
 - ・ 前述したが、職場が出向者から刺激を受けて活性化している。
 - ・ 本人も出向先で習得した能力（ディレクターとしての仕事の進め方やWEB広告に関する知識等）は出向先に戻っても生かせると思う。
 - ・ 「在籍型出向」はよい制度と感じている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：アシスタントディレクター
- ・ 出向先企業での仕事：ディレクター

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 1ヶ月に1回、出向元からフォロー面談があると聞いているが、取引先でもあるので、業務で顔を合わす機会もあり、その際にもコミュニケーションを取っていただいている。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ Webデザインの考え方、最初の入り方、コンセプトの立て方を勉強している。今後ますます重要になる分野なので、ディレクターとして全体像をわかるようになりたい。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元企業は、代表者の考えもあり、以前から若手社員の教育のため他社との交流を積極的に進めていた経緯もあり、自分自身もスキルアップのよい機会と考えていた。普段からやりとりしていた企業なので、出向にあたって、特に不安や悩みはなく、期待感が大きかった。
- ・ 出向前企業ではプロジェクトの一部分を担当することが多かったが、こちらでは一つの案件を任せてもらいやりがいがある。
- ・ 今後の自分のキャリアにプラスになる、良い経験だと思う。

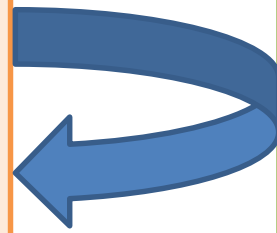
【基本情報】

生活関連サービス業、娯楽業
(出向元企業)

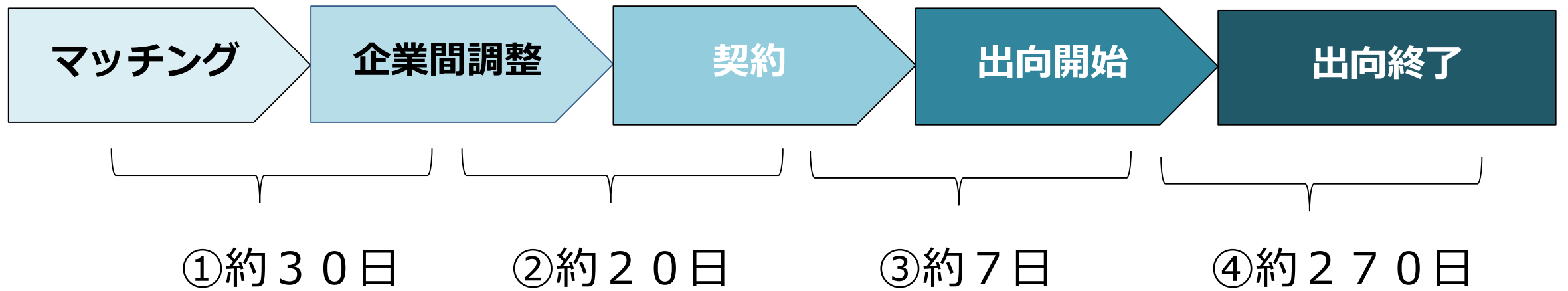
- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市
 - ・勤務時間：9:30-18:00
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：旅行代理店での事務全般
- ・従業員数：6人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

情報通信業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：大阪市
 - ・勤務時間：9:00-17:30
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・仕事：情報通信業での事務補助、HP作成等
- ・従業員数：7人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・社労士より在籍型出向、及び産業雇用安定センターの紹介あり。 ・同センターに求人を登録し、出向元企業の紹介を複数受け受け、選択した。 ・今後の受入ニーズはあり、同センターに登録中。またグループ企業間でも出向の検討中。 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接実施 ・出向元との調整（業務内容、能力開発等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練をOJTとして実施中 ・出向元による出向者へのフォロー

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.

- ・社労士に相談し、産業雇用安定センターと産業雇用安定助成金を案内してもらい同センターに登録を行った。(何社か紹介してもらった中でこの方というのを決めることができた。)
- ・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。
- ・上記教育内容については、契約前の調整時点で出向元企業と今後のキャリア形成を踏まえ業務内容とあ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一致した(従来HP作成は外部委託していたが、内作が可能となる見込み)。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・出向を受け入れている現在でも人手不足感があるため、産業雇用安定センターへ引き続き依頼を行っている。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・デジタルサイネージを中心としたコンテンツ作成が主な事業で、コロナ禍においても一定の受注があり、人材確保の必要性感じていた。在籍型出向で受け入れることで、人手不足の解消に有効であった。
- ・今回成約となった方も自身の能力開発にも積極的であり、当社から新規事業を任せられるほどになっている。
- ・受入が9ヶ月間の限定であっても、有効であると認識している。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・出向という制度は、一般の中途採用と異なり、会社からの紹介であり、その会社での仕事ぶりや評価も踏まえ判断できる点で、安心感がある。
- ・一方、受入にあたっては「預かり物」という感覚で気を遣うこともある。
- ・なお、産業雇用安定助成金による支援は、受入側にも支給されるため、大変有益。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：事務職
- ・ 出向先企業での仕事：事務職

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向中も、交通費は出向元の社長から手渡しでいただいております。その際や昼食時に色々話ができおり、こういった支援は安心感につながりありがたいと感じる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ デザイン制作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、出向元企業では、HP作成は外部委託していたが、内作で可能となる。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 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。
- ・ 出向先において、新規事業の立ち上げに関わらせていただいております。自分も興味を持てるし、今後の役に立つと思う。

【基本情報】

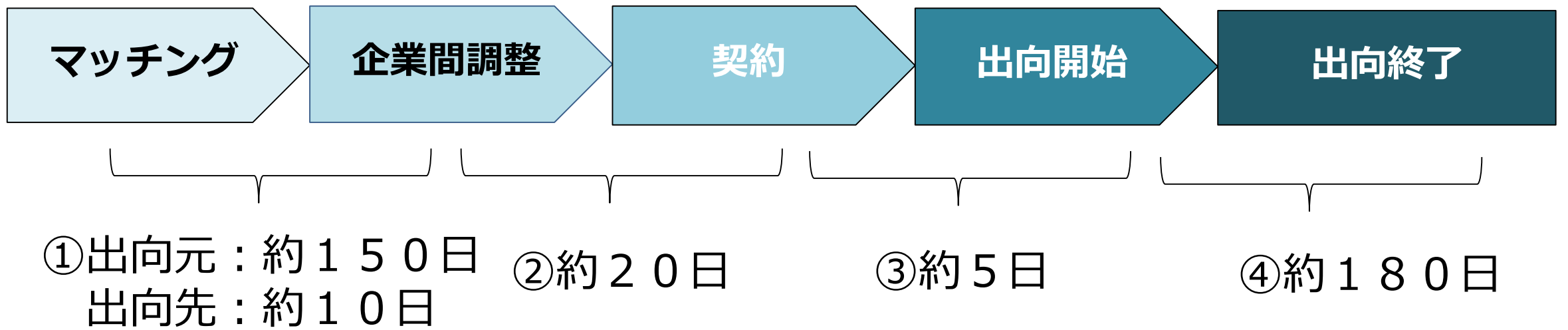
製造業
(出向元企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：今治市
 - ・勤務時間：① 日勤 8～17時、
② 2交替 6～15時、15～24時
③ 3交替 8～16時、16～24時
24～8時
※①②③ともに休憩60分
 - ・休み：日・祝日、企業カレンダーあり
 - ・仕事：艦装全般（組立、塗装、溶接等）
- ・従業員数： 880人
- ・出向人数： 12名
- ・雇用調整助成金の活用状況： 無

製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：松山市
 - ・勤務時間：8：00～16：50（休憩60分）
 - ・休み：日・祝日、企業カレンダーあり
 - ・仕事：トラクタ製造全般（組立、検査、その他付随作業）
- ・従業員数： 671人
- ・出向人数： 12名

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
[出向元] ・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。 [出向先] ・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）。	[出向元] ・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。 [出向先] ・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。	・出向労働者の職場見学を実施。 ・出向計画書の提出。	・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ってもらい、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. 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。

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。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：船の機関室内機器据え付け
- ・ 出向先企業での仕事：農機具外装組み立て

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してくれていて、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.

- ・ 造船においては船主様がお客様となる一方、農機具類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年近く造船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、自分は造船以外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。

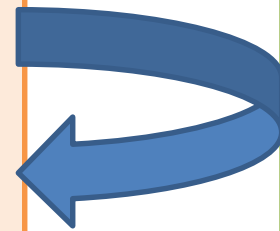
【基本情報】

製造業
(出向元)

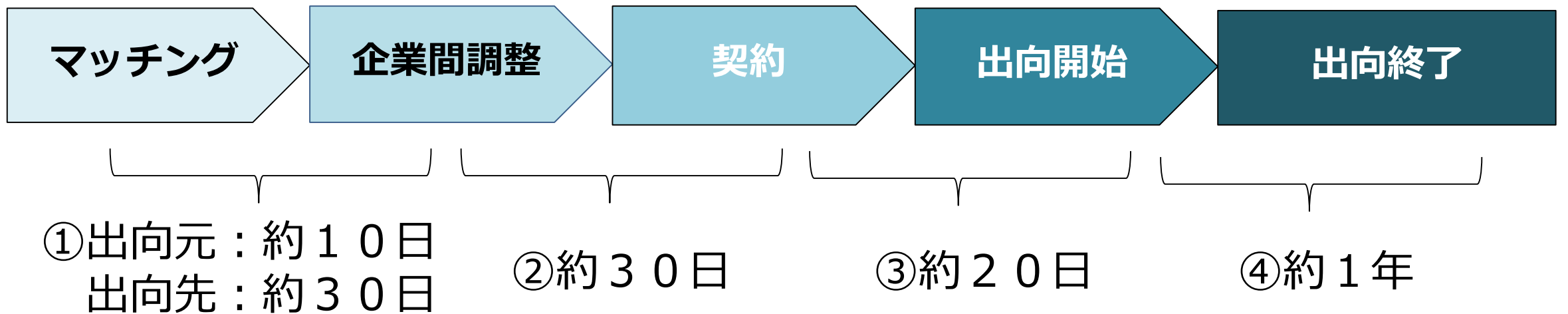
- ・勤務状況
 - ・勤務地：宮崎市
 - ・勤務時間：8：30～17：30
 - ・休み：土日祝日・夏季休暇・年末年始
 - ・仕事：航空機部品の生産ライン業務
- ・従業員数： 140人
- ・出向人数： 28人
- ・雇用調整助成金の活用状況： 有

製造業
(出向先)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：都城市、えびの市、鹿児島県
 - ・勤務時間：12時間のシフト勤務
 - ・休み：日祝日、夏季休暇、年末年始
 - ・勤務内容：半導体生産ライン業務
- ・従業員数： 664人
- ・出向人数： 28人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・産雇センターより情報提供を受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向期間や人数などについて、産業雇用センターが間に入りながら調整を行う。 ・出向先において、出向者の職場配置や寮の調整などを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向契約書の作成。(契約には産業雇用安定センターに立ち会ってもらい、契約書や協定書などについてアドバイスをもらった) 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向開始後に産業雇用安定助成金が成立したため、助成金の申請を行う。 ・定期的に出向元企業との情報交換を行う。(出向者の面談を実施してもらう)

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.

- ・社長や人事担当者が定期的な出向先への訪問を行い、一人一人と面談を行っている。
- ・出向者の方に会社の相談窓口を明確に示す事で、困ったことがあればすぐに相談をすることが出来る体制づくりを行った。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用しない。

- ・背景としては、現在仕事量・受注量が増えているというのが一点。もう一点としては、3月頃まで人員調整のために退職勧奨を行ってきたこともあり、退職する者が少しずつ出てきているため。

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.

- ・出向元と場所が離れていたため、通える範囲の出向者がどれだけいるのかということを確認した。4つの工場に分散して受け入れる予定だったため、4工場のうち通える範囲に工場がある方に関しては通える工場への配置で調整を行った。通える工場がない方々に関しては、元々持っている社員寮を提供出来るよう調整を行い、寮で生活をしてもらいながら勤務をしてもらうようにした。このように、すぐに住まいを準備出来たことによって、スピーディーに出向を開始する事が出来たと考えている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・ベトナムの技能実習生の入れ換えが予定より進んでおらず、コロナが終息した後もしばらく人手不足が続くことが見込まれるため、今後も活用したい。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・自動車産業自体が急回復した一方、これまでの不況で一定数の人が職を離れてしまっており、急激に人手が足りなくなっていた時期に当座をしのご人材を確保できたこと。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・出向者の方への賃金は、直接雇用の方々より高い設定を行っているため、もともと赤字覚悟で地元の雇用を守るという助け合いの気持ちから始めたが、産業雇用安定助成金で助成していただいたので助かった。

出向労働者へのインタビュー①

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：検査員
- ・ 出向先企業での仕事：インクジェット担当

Q. 出向に関する企業からの支援について

- A.
- ・ 出向先企業では、業務を習得出来るよう、教育訓練を丁寧にしていただいた。

Q. 出向を通じて得られたと思うことについて

- A.
- ・ 出向先での交流は、中々経験する機会もなく貴重だと感じた。人的ネットワークが広がり、よかったと思う。

出向労働者へのインタビュー②

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：資材業務課長
- ・ 出向先企業での仕事：一般社員

Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- ・ 製造業務の経験が少ない為出来るか不安があったが、丁寧に指導していただき、不安は解消された。
 - ・ 夜勤の経験もなかったため不安だったが、健康の状態を把握しながら取り組む事が出来たので、不安は解消された。

Q. 在籍型出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 業務への取組や作業量に応じた作業人員の管理など大変参考になった。出向終了後は、自分の業務で活かしていきたいと考えている。

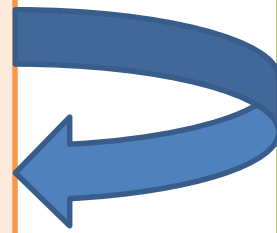
【基本情報】

生活関連サービス・娯楽業
(出向元企業)

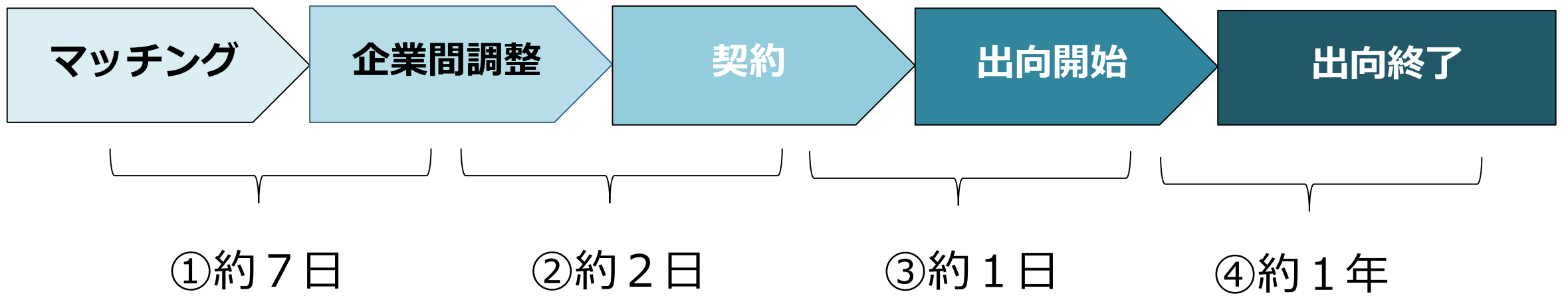
- ・勤務状況
 - ・勤務地：岡山市
 - ・勤務時間：8：00～16：30
 - ・休み：月8～9日
 - ・仕事：バスガイド
- ・従業員数：58人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

医療・福祉業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：岡山市
 - ・勤務時間：8：30～17：30
 - ・休み：土日祝、季節休暇
 - ・仕事：給食調理補助
- ・従業員数：27人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
[出向先] ・産業雇用安定センターにマッチング紹介を依頼し、下記事項を提示 ・求めるスキルや特性および人物像 ・職場環境および業務内容 ・勤務に関する諸条件	・出向元、出向先事業所間で出向条件、就業規則、出向期間等を協議 ・支障となる問題もなく順調に調整を終えて契約締結	・出向開始に向けての職場見学および注意事項等のレクチャー	・園長による個別面談（不定期）

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.
[出向前]

- ・ 出向労働者に従事してもらう仕事（調理補助）は特別の経験や技術を要するものではないため、人柄を最重要視し、マッチングに際して求める人物像を具体的（性別、年齢、性格等）に提示。
- ・ 出向労働者の不安解消のため、事前に職場見学を実施し、仕事の進め具合や一緒に働くこととなるスタッフの人柄などを多少なりとも見てもらった。

[出向後]

- ・ スタッフ全員が出向労働者にフレンドリーに接し、厳しくも親切丁寧に仕事内容を教え、サポート。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 産休による人員不足を解消できた。
- ・ 産業雇用安定センターから具体的な出向元事業所の紹介を受け、順調に協議・調整が進み、短期間で出向実施にこぎつけることができた。
- ・ 求めていた人物像に合致した人材を迅速に確保できた。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 人材不足と人材余剰をマッチングで解消して雇用を安定させられるうえ、助成金も受給できる良い制度だと思う。産休という一時的な人員不足に対して、期間限定での在籍型出向は有用であると感じている。
- ・ コロナ禍の影響もあって人材確保は容易であると考えていたが、実際には短期間で確保するのは難しい。産業雇用安定センターにサポートしていただいたお陰であるが、想定していた以上の効果があったと思う。効果とは、短期間での適材確保、業務効率の維持、出向者の素直で陽気な人柄がもたらす給食スタッフへの刺激、好影響である。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：バスガイド
- ・ 出向先企業での仕事：給食調理補助

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 給食スタッフの方々に教えてもらった調理技術などは私生活でも役立てたいと思っている。また、調理関連の資格取得にも興味湧いてきたので、機会をつくってチャレンジしてみたいと思っている。

Q. 出向前の不安と出向後の変化について

A.

[出向前]

- ・ こども園という職場の環境や雰囲気、調理補助の仕事内容等が具体的にイメージできなかったため、多少の不安はあった。

[その後]

- ・ 事前の見学で安心感に変わった。
- ・ 実際に出向してみて、和気あいあいとした職場の雰囲気とスタッフのみんなの優しさに触れ、今ではとても楽しく働いている。子どもたちとの直接的な接触はないが、こども園ならではの活気と騒々しさが心地よいBGMになっている。

Q. 出向を経験した感想は？

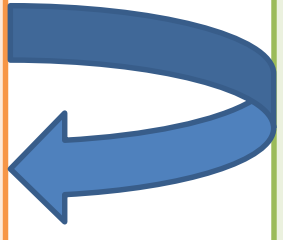
A.

- ・ 在籍型出向ということで、出向期間終了後は元の会社に復職できることが約束されているので安心して働いている。
- ・ 出向先では調理補助担当ということで、厨房の掃除や食器の洗浄、野菜等の食材のカット、配膳などの仕事をしている。今までとは全く違う仕事なので最初は戸惑ったが、周囲の人たちはとても優しく、親切に教えてくれている。いい職場で働けて本当にうれしい。出向はもちろん初めてだが、良い経験になっていると思う。
- ・ 仕事内容は日常生活の延長程度と考えていたが、給食準備では厳しい衛生管理、手際の良さ、チームワークが求められるので、そうした部分を学びたいと思っている。

【基本情報】

宿泊業、飲食サービス業
(出向元企業)

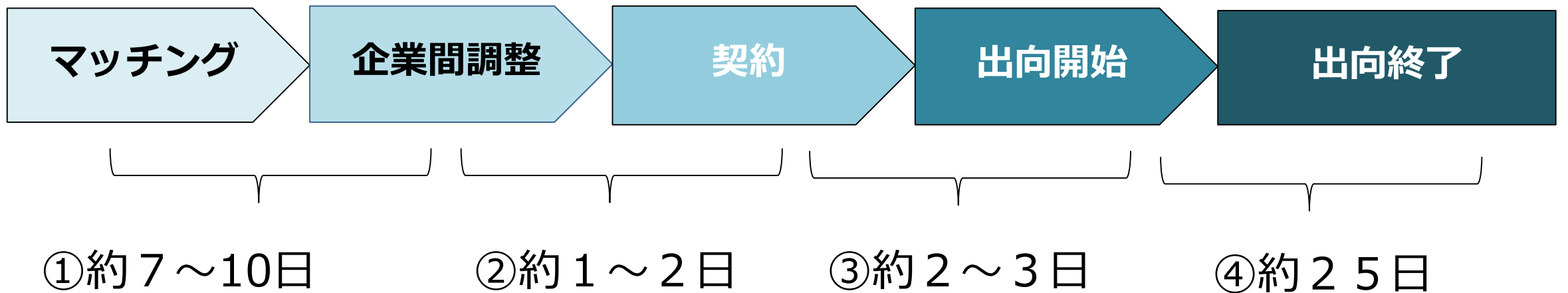
- ・勤務状況
 - ・勤務地：岩国市
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：スケジュール表に基づく
 - ・仕事：宿泊業のフロント・受付事務・接客
- ・従業員数：180人
- ・出向人数：10人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



建設業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：岩国市
 - ・勤務時間：8時間
 - ・休み：スケジュール表に基づく
 - ・仕事：庭園管理（草刈り、庭木の手入れ）
- ・従業員数：8人
- ・受入人数：10人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
・出向元企業から在籍型出向の件を出向先企業へ相談・打診する。 ※丁度、出向先企業の公園芝生広場等で除草業務等の仕事が入り、人手が欲しいタイミングであった。	[出向元] ・人選のため手上げで候補者を募り面談を実施。 ・当面16名の出向者を計画し、その人数で出向契約を結ぶ。 ※仕事の内容により双方の調整で実際は10名に。 ・社会保険労務士への相談 ・就業規則等の整備	・スケジュール調整と計画表の確認。 ※出向契約と同時に出向開始。	・庭園の維持管理のための除草業務 等 ・体調管理に伴う見回り、作業の進捗状況の確認 ・作業場所に併走する道路の安全確認

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.

- ・ 出向させるに当たっての人選で、精神的な負荷（自分は企業にとって必要な人材なのだろうか？）にならないように事前に在籍型出向であることを説明し、同意の上で個々人の都合も配慮しつつ出向者メンバーを募る。
- ・ 金銭面での出向手当の配慮をする（出向先での勤務をする中で、環境条件を加味して日額500円プラス加算をする）。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 今後新型コロナウイルス感染拡大の影響を営業面において強く受ける場合は引き続き利用したい。その間は収入がないものの維持する固定費の支払いの発生は期日通りなので、企業存続の観点から必要性を感じる。
- ・ 従業員の雇用維持、従業員相互のモラルの高揚のためにも必要と感じる。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

・ 山口県の新型コロナウイルス感染者数は他県に比べて少なく感じるかもしれないが、人口比から見れば大変な状況になってきている。その影響がさらに深刻さを増している現状では、こうした在籍しながらの出向により、出向先/出向元/労働者の三者にメリットがある制度はありがたい。

・ 出向元の仕事ではあまり目立たず、厳しい環境下で大丈夫かと心配していた労働者が頑張っていて取り組んでいる姿を見て、見直した。出向元へ戻っての仕事への取り組みに、新たなアプローチが出来そうと期待している。

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.

- ・ 社労士の先生に今回の在籍型出向の受入企業として受諾するための就業規則等の相談や出向に関する事項、出向労働者のための賃金体系及び福利厚生面の整備の確認をしっかりとる。
- ・ 初めて出向労働者を受け入れることになり、今までとは違った仕事をしていただくことへの不安（体力的に大丈夫か、炎天下の元熱中症にならないか、契約満了日まで続くかなど）があったため、作業説明をするに当たって詳しく説明をし、体力的に無理をしないよう、体調不良の際は早めの申し出をお願いします。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 草刈り、草取り、樹木剪定のような、専門性を問わないが短時間に人手が必要な作業のために必要な人員を確保できたこと。臨時採用をしなくても乗り切ることが出来た。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 20～60歳代
- ・ 出向元企業での仕事：フロント受付、事務、予約管理、調理場、接客応対など
- ・ 出向先企業での仕事：庭園の維持管理

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 働く職場環境に合わせた勤務時間や休憩の配慮があった。
- ・ 作業開始前に道具を持ち込んでもらえたり、差入れをもらえたりした。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 団結力、一体感が生まれた。日頃、会話をしていなかった人と会話をすることで職場でも挨拶をするようになった。
- ・ 街路樹剪定補助で草刈り機の飛散防止にも努めたことから、日頃車で通り過ぎるひとつの光景にも感謝の気持ちを抱くようになった。

Q. 追加を希望する支援内容

A.

- ・ 出向先での作業中も出向元の仕事の段取りが気になり、午前か午後に出向元へ戻って仕事をしたいと思うこともあった。そのため、時間単位での調整が効けば助かる。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 出向について、職場を離れる感じがあり、果たして戻れるか心配であった。
- ・ しかし、事前の説明や戸外でたくさんの職場仲間と作業することで安心感が出来た。
- ・ 賃金も維持させていただき、ありがたい。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 良い経験をさせていただいたと考えている。
- ・ 日頃あまり会話をしない部署の方々とコミュニケーションを取ったり、相互に体調を気遣ったりしたことは出向元へ戻っても継続しそう。

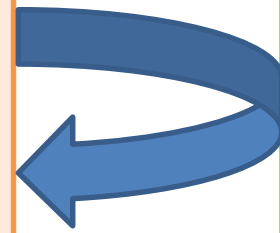
【基本情報】

教育、学習支援業
(出向元企業)

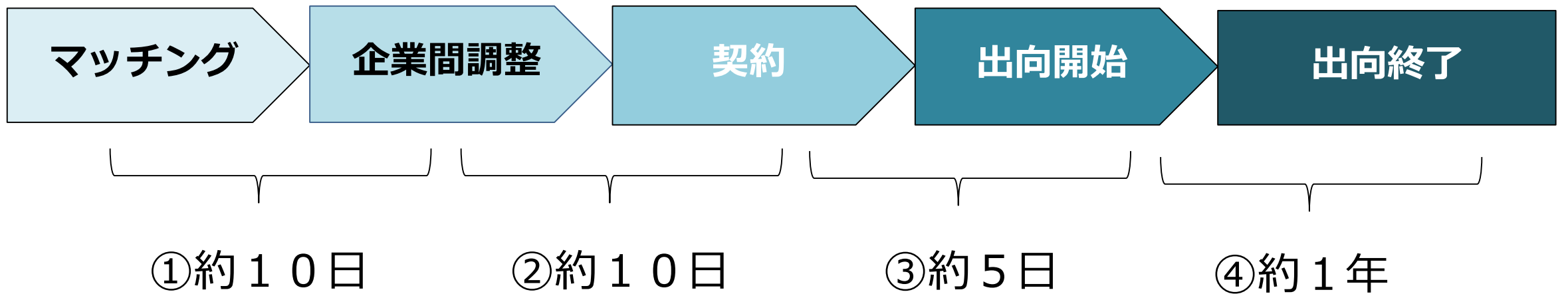
- ・勤務状況
 - ・勤務地：倉敷市
 - ・勤務時間：8：00～17：15
 - ・休み：不定休（月8日）
 - ・仕事：美術館関連商品販売
- ・従業員数：80人
- ・出向人数：6人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

不動産・物品賃貸業
(受入企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：倉敷市
 - ・勤務時間：8：30～17：15
 - ・休み：不定休（月8日）
 - ・仕事：土産ショップスタッフ
- ・従業員数：31人
- ・出向人数：6人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・出向元企業より在籍型出向の打診。 ・出向先において、土産ショップの拡充を図る上で的人员不足が生じていたため、マッチングから調整までスムーズに進展。 <p>※出向元と出向先は従来より交流があったため、業務内容や社風等について十分に認知していた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・互いに希望条件等を提出し、出向者および出向元、出向先の三者にとって最善となる内容での契約締結をめざす。 ・社会保険労務士の力添えも得て契約完了。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向前に出向労働者が出向先を訪れ、店内の雰囲気や販売商品の構成等を事前に確認。 	<p>※出向期間：令和4年3月末まで（1年間）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向開始から現在までの間、出向先において月1回程度の個別面談を実施し、出向労働者のさまざまな状況把握に努めている。

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.

- ・販売に関する経験とスキルを最大限に発揮してもらうため、売上数字を明確に設定し、エリアNo.1という目標を示すことで、出向者のやる気を喚起。
- ・事業所として明るく親しみやすい職場環境（オフィス、店舗）の醸成をさらに推進し、出向者が自らの能力を十分に発揮できる場の提供を心掛ける。
- ・個別面談を月1回程度の割合で実施。不満や希望などそれぞれの意見を丁寧に聴取し、自由闊達な意見交換を通して問題解決を図るようにする。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・コロナ禍の今後が不明でもあり、状況次第での判断になるため、現時点では何とも言えない。
- ・ただ、出向労働者は中途採用した者と比べると雇用責任の比重差が大きいいため、活用するメリットはあると思う。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・出向元から在籍型出向の話があった際、当社としてはちょうど土産ショップの拡充を計画しており、人員不足が生じることが明白であった。このため、とんとん拍子で話が進んだ。在籍型出向を活用することで、販売の経験・スキルを有する人材を確保できたことが最もありがたいと思っている。出向期間終了後は元の事業所に戻る必要があるが、それまでの間に商品構成や配置に関するセンス、販売企画の立案力、接客スキルなどを吸収したいと考えている。
- ・当然、制度活用により助成金が支給されることも大きなメリットである。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・在籍型出向であり、出向期間終了後には元の事業所に戻るようになるが、販売業務の即戦力となる人材を確保できたことは大きな成果であると感じている。コロナ禍で観光客が激減し、業績が好転する状況にないが、来たるべき未来への飛躍に向けての準備期間であるにとらえ、出向者が有するノウハウとスキルの吸収に努めたい考えである。
- ・出向元、出向先の両方に助成金が支給されるということで、非常にありがたい制度であると思う。
- ・出向の効果は、出向先が求める能力を有している人材であるかどうかによると思う。ただし、出向実施後の期間がまだ浅いため、実際の効果が表れるのは先のことであると考えている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：販売
- ・ 出向先企業での仕事：販売

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向元、出向先それぞれの担当者と月1回程度の個別面談で、現状報告を含めての意見交換をしている。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 出向後の期間がまだ浅いので断定的なことは言えない。
- ・ 販売という仕事と同じであるにも関わらず、販売管理システムや商品構成の企画、売上目標の設定などについては非常に学ぶべきものが多いとは感じている。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元事業所の経営状況や出向先での業務内容をしっかりと説明してもらっていたこと、商品構成等は異なるものの出向前と同じ仕事であることから、出向前から現在にいたるまで不安や不満なく、快適に働くことができている。
- ・ 出向後、まだ短い期間であるが、周辺の他店舗に対する競争心が以前よりも強くなり、売上目標の達成をめざして充実した日々を送っている。また、仕入れや在庫管理に対する意識も高まったように思う。
- ・ 雰囲気が変わったことが刺激になり、新鮮な気持ちで仕事に取り組んでいる。
- ・ 観光客などお客様が激減している状況で売上が上がらず、力を十分に発揮できないのが悔しい。

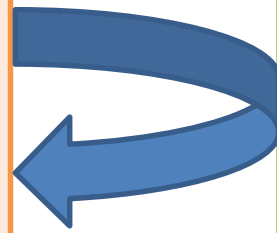
【基本情報】

生活関連サービス・娯楽業
(出向元企業)

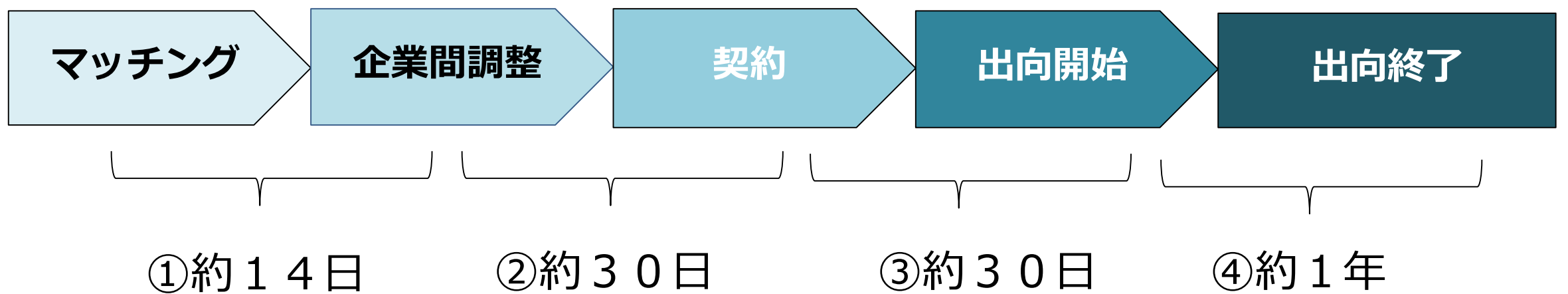
不動産業、物品賃貸業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：札幌市
 - ・勤務時間：10:00-18:00 (シフト制)
 - ・休み：シフト制
 - ・仕事：旅行代理店業務
- ・従業員数：11人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

- ・勤務状況
 - ・勤務地：札幌市
 - ・勤務時間：9:00-18:00
 - ・休み：土・日・祝日など
 - ・仕事：不動産営業事務
- ・従業員数：17人
- ・出向人数：1人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・産業雇用安定センターから出向元を紹介され、担当者と面談、仕事内容の説明、条件面等の確認を行った。 ・人選等を行った後は、事前面接を依頼した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向予定者本人の面談を行い、業務内容や目的を説明し、了承を得る。 ・助成金申請の書類関係の作業に時間を要する。 	出向のための就業規則の整備や出向契約等の締結、社員への説明、受け入れ準備等を行う。	現在、出向中。

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.

- ・ 出向契約の締結に当たっては、顧問社労士に依頼して、就業規則に出向規定を追加するほか、経費負担について助言をいただいた。
- ・ 出向者に対しては、出向元責任者の定期的な面談を了承しており、受け入れている部署においても過度な業務負担とならないように注意している（有休をとることにより気分転換を図るようなどしている）。
- ・ 元の職場より勤務時間が長くなったり、休日出勤も想定されることは、事前に本人に説明し了承を得ている。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 人手不足を補える良い制度だと考えている。
また、助成金があるので、経費負担が少なく、受け入れのメリットは大きいと思うので、引き続き、出向者の受け入れを希望する。
- ・ 特に、就業規則の整備や出向契約書の作成費用、その他イニシャルコストを出向初期経費として助成金の支給対象となるところは良いと思う。
- ・ 今回の出向のきっかけは産業雇用安定センターの支援や情報提供であったが、送り出し企業の開拓については、引き続き産雇センターから情報を得ながら検討を進めたいと考えている。

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善？

A.

- ・ 出向者の受け入れにあたり、事前に出向予定者の職歴やスキル等を聞いて、受け入れ部署でどのような業務を担うか十分に検討した上で受け入れている。
- ・ まわりの社員にも、出向者が1年間でどのような経験をしたいか等を事前に説明しているので、ノウハウ取得が円滑に進むように配慮している。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ ハローワークにも営業事務の求人をしばらく出しているが、応募者が少なく、なかなか補充することができなかったので、人材を確保することができて良かった。
- ・ 営業事務の中核社員が慢性的に不足していたので、即戦力となっている。
- ・ 受け入れた部署では、出向者の働きぶり、存在感などから他の社員にとって刺激となっており、社員のモチベーションの向上につながっている。

Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向元の社員教育がしっかりしており、営業事務の体制強化につながった。
- ・ 出向元との出向契約の取り決めにあたっては、事務手続きも含め時間を要したが、契約書にひな形があったり、顧問社労士に依頼したので割合スムーズに進めることができたと思う。
- ・ 中途採用の場合は、仕事を教えるまで時間や労力を要していたが、今回の出向者は即戦力で、その点での負担が少なく、職場の活性化にもつながったことは良かった。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 性別：女性
- ・ 出向元企業での仕事：旅行代理店業務
- ・ 出向先企業での仕事：不動産の営業事務

Q. 企業や公的機関からの支援について

- A.
- ・ 出向先の開拓に当たっては、産業雇用安定センターの支援を受けた。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 不動産管理の営業ノウハウ
(マンションの管理組合や物件のオーナーを主な顧客として、営業等を行っている。)

Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ OFF-JTなどの機会はいまのところないが、実地で教育を受けている。

Q. 出向前の不安とその後

- A.
- ・ 旅行業界とはまったく異なる不動産関係の仕事であり、不動産の管理営業も初めてだったので、出向前は不安だったが、出向後は、まわりのサポートもあり、ノウハウをしっかりと習得して早く独り立ちしたいと思う。

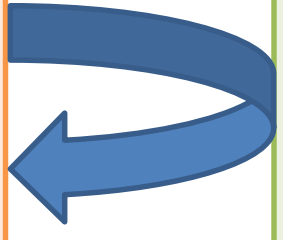
Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 出向先から事前に業務内容の説明を受けて出向したが、実際に勤務してみると初めての営業で戸惑うこともあったが、まわりの方がサポートしてくれるのでトラブルなく勤務している。
 - ・ 1年後に戻ったら不動産オーナーへの旅行特典などの新たな事業展開も検討されるとのことで、そのためのノウハウをしっかりと身につけたい。

【基本情報】

製造業
(出向元企業)

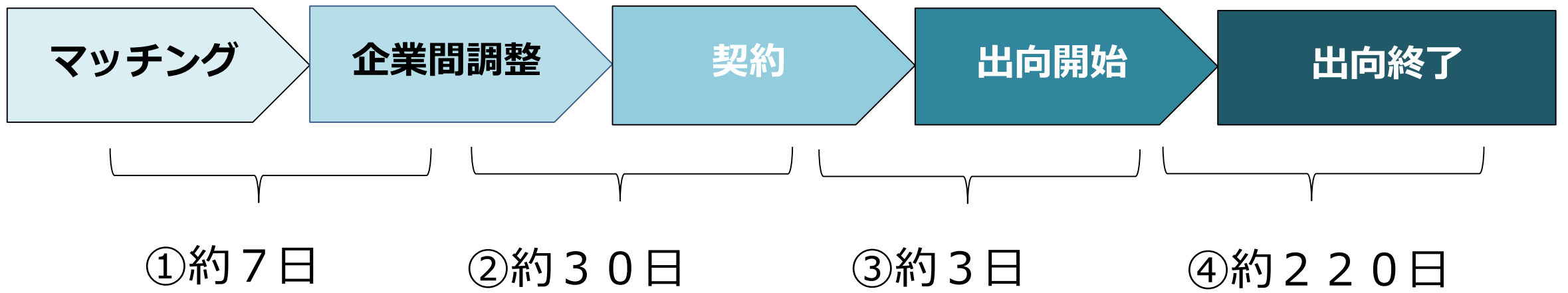
- ・勤務状況
 - ・勤務地：各務原市
 - ・勤務時間：8：00～17：00
 - ・休み：年間休日120日（当社カレンダーによる）
 - ・仕事：航空機機体部品組立
バス改装・修理
板金部品製造
- ・従業員数：207人
- ・出向人数：2人



製造業
(出向先企業)

- ・勤務状況
 - ・勤務地：各務原市
 - ・勤務時間：8：00～17：20
 - ・休み：日曜日（会社カレンダーによる）
 - ・仕事：業務用注文家具製作
店舗用ディスプレイ製造
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：2人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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～出向終了
<ul style="list-style-type: none"> ・各務原市よりご紹介を頂き、受入企業先へ訪問日の調整。 ・ご挨拶及び仕事の内容について教えて頂く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内で出向社員の人選を行い、出向社員と受入企業へ事前の工場見学。 ・企業間で、出向に係る契約書（出向協定書、出向契約書、出向通知書、出向者の個別取扱について等）の調整と作成。 ・作業服、昼食、駐車場等の詳細について調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向時の諸注意事項について、出向社員へ説明など。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出向開始後に、出向受入企業へあいさつ及び、出向社員の状況確認。 ・毎月1回、出向社員との意見交換（給与明細をお渡しする時）。 <p>※契約期間満了で帰任。</p>

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.
- ・行政（各務原市）との連携
 - ・取引金融機関との連携、情報交換。
 - ・出向規定の制定・・・労働コンサルタントへ相談。
 - ・出向社員に対して、定期的に会社に来て頂き、情報交換を行う。また、当社、社長の出向先訪問。
 - ・メール等を活用し、出向社員とのコミュニケーションを図る。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・工場の操業度合が向上するまでは利用したい。

Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

- A.
- ・雇用調整助成金を利用していた。社員に対して一時帰休（休業）をさせ、それにより、働きたくても働けない状況にあったが、在籍型出向により、働くことへのモチベーションが向上した。
 - ・在籍型出向の受入企業は同じ製造業だったが、仕事の内容は全く違った為、異なる仕事への対応力や、受入企業でのコミュニケーション能力向上といった効果があった。

Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・複数の受入企業へ、在籍型出向としてお世話になっている状況が続いている。想定していた効果については、直ぐに出るとは限らない為、今後、スキルアップ、視野の広がり等の好影響を期待してる。
 - ・当社では人が携わる仕事が比較的多く、生産量が回復した際には、人材確保が課題となる為、在籍型出向は有効な制度と考える。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：航空機機体部品組立
- ・ 出向先企業での仕事：業務用注文家具製作、 店舗用ディスプレイ製造

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 同じ製造業ではあるものの、業務内容が違う為、直接的なスキルアップには繋がらないが、他社での仕事のやり方や経験は、今後の社会人として役に立つと考えている。

Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 仕事で使用する設備機械の操作方法、注意点などの指導が、随時、あった。
- ・ 保護具の着用が必須の作業時には、使用する保護メガネの種類や、保護具の必要性について指導があった。

Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 会社から在籍型出向の話があったときも、特に動揺はしなかった。出向先の情報を聞いた時に、なんとなく仕事の内容が想像できたので、出向が楽しみだった。
- ・ 出向開始前に、工場見学へ伺い、どんな人が働いているのかが分かった。同年代の社員も多かったため、出向に不安はなかった。

Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向期間を終えて帰任したが、あっという間と言う印象。出向先では同年代の社員も多く、会社全体的に話がし易い環境だった。
- ・ 勤務時間も1h/日ぐらいの時間外労働の為、自身にとって丁度良い労働時間だった。
- ・ 仕事は比較的やさしい工程を行っていた。仕事のやり方や注意点など、丁寧に教えて頂き、助かった。

【基本情報】

- ・団体名：民間企業
- ・団体の主な業務：企業コンサルティング
- ・団体規模：40人
- ・マッチング支援の対応相談員等人数：1人
- ・マッチング支援実績：1件

マッチング支援団体へのインタビュー

Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・付き合いのある会計事務所から、出向先を探している事業所があるとの相談があり、その時タイミング良く人手不足の事業所から相談を受けていたため、案内した。

Q. マッチング支援の内容について

A.

① マッチングの方法や支援開始時期

- ・産業雇用安定助成金が創設されてからマッチングできる事業所を探しているが、実績は1件。

② 企業開拓の方法やその際の工夫

- ・普段から営業担当が企業訪問をするなかで、提案材料のひとつとして産業雇用安定助成金について説明している。

③ マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・特になし。

Q. 支援エリアについて

A.

① 支援エリア

- ・福島市、郡山市、白河市などの福島県中通り地方

② 支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・企業からの相談があって、マッチング出来そうであれば対応する。

Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センターは所長交代の挨拶で4月にお会いした。在籍型出向の情報がほしいので、今後は産業雇用安定センターとの連携を希望したい。当該センターからどのような情報が得られるか確認したい。

Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・長く休業するより出向で働く機会を得るほうが労働者のモチベーション維持につながることから、制度に対する有効性があると考えます。

Q. マッチング支援を通じた感想は？

A.

- ・出向先事業所は労働者を確保して増産することで売上が上がるが、出向元事業所、出向労働者にはメリットが薄いと感じる。そこにスキルアップや技術習得等のプラスアルファがあればなお良いのだが、条件の合うマッチングとなると難しい。
- ・産業雇用安定助成金を説明した事業所からは「雇用調整助成金の特例措置が延長されたのでそちらを継続利用する」との意見が多数見受けられた。「雇用調整助成金の特例期間が終了したら検討する」という事業所はいくつかあるので、マッチング成立に向け秋以降少しずつ制度を勧奨する準備をしていきたい。

【基本情報】

- ・団体名：富山県人材活躍推進センター
- ・団体の主な業務：人材確保のワンストップサポート
- ・団体規模：45人
- ・マッチング支援の対応相談員等人数： 2人
- ・マッチング支援実績：成立 昨年度含め10件（R3年4～6月4件）
相談 R3年4～6月で10件

マッチング支援団体へのインタビュー

Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・本団体は県の外部組織である。富山県が昨年6月に出向奨励金を制定したため、当該奨励金を円滑に執行するためにも、本団体が出向支援業務を実施することになった。

Q. マッチング支援の内容について

A.

①マッチングの方法や支援開始時期

- ・送出しや受入れを希望する企業を訪問し、各企業の情報を県HPで公開している。
（R3年8月末現在で受入れ希望72社、送出し希望6社登録）
- ・社労士に委託して、出向契約書の相談や在籍型出向に伴う法的なアドバイスを実施し、出向をサポートしている。

②企業開拓の方法やその際の工夫

- ・県内の各経済団体や商工会等へリーフレットを持参して、制度を周知。
- ・県に登録している企業1万4千社へ制度案内の一斉メールを実施。

③マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・今年9月から、県独自の助成金として、産業雇用安定助成金の上乗せ支給を開始予定。

Q. 支援エリアについて

A.

①支援エリア

- ・県内全域（就業場所が県内の企業が対象）

②支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・県の事業として実施のため、県外の企業からの相談があった場合はお断りしている。

Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センターとは、昨年10月から送出し、受け入れを希望する企業の情報を共有している。
- ・昨年6月と全国でも早い時期に支援を開始した為、他県公的機関からの問い合わせがあった。

Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・出向元は、雇用維持、人件費抑制、出向者が他社の技術を取得できるといったメリットがあり、出向先は、派遣社員と比較して受け入れ者の技術を学べることのほかに、産業雇用安定助成金の創設以降は人件費抑制もメリットとなっている。

Q. マッチング支援を通じての感想は？

A.

- ・産業雇用安定助成金の創設前は、負担金が折り合わず、出向に至らないことがあった。マッチングの過程で出向者本人が辞退したり、出向先が面接で出向を断ったりしたケースもあったが、もしその時点でこの助成金があれば、出向が成立した可能性が高かったと思われる。
- ・直近1～2ヶ月は、マッチングの相談そのものも少なくなっている状況である。原因は送り出し企業が少ないことによるものと考えられる。

【基本情報】

- ・団体名：各務原市産業活力部商工振興課
- ・団体の主な業務：企業の雇用対策、人材育成
- ・団体規模：900人（令和2年度時点）
- ・マッチング支援の対応相談員等人数：4人
- ・マッチング支援実績：相談3件、マッチング1件

マッチング支援団体へのインタビュー

Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・県内の航空宇宙産業は、世界的な旅客需要の激減によって多大な影響を受けており、令和元年の水準までの回復には、令和6年までかかると言われている。一方、自動車産業や工作機械産業は、令和2年の秋以降、中国や米国への輸出額が増加するなど、もち直しの動きが見られたことから、両者をつなぐ在籍型出向のニーズが県内にあるとわかった。

Q. マッチング支援の内容について

A.

①マッチングの方法や支援開始時期

- ・令和2年1～2月から、中国に工場を持つ企業や、航空機関連企業を中心に、売上減少などの新型コロナウイルス感染症による影響が表れ始め、4月以降には一部の従業員を休業させる企業も顕在化してきた。このため、コロナの影響が少なかった企業や、業績が回復した自動車関連企業の求人情報を「在籍型出向の受入可能な企業リスト」としてまとめ、送出を希望する企業に送付し、他の公的機関と連携しながら両者のマッチングを支援した。

②企業開拓の方法やその際の工夫

- ・これまで継続的に市内企業を訪問し、採用や経営状況をヒアリングするとともに、企業が抱える課題を解決するための提案を行っている。
- ・在籍型出向以外にも、産業雇用安定助成金のほか、市内企業を対象とした各種セミナーや、経済産業省・岐阜県のコロナ対策メニューなど、企業のニーズにマッチした情報を提供できるよう努めている。

③マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・各務原商工会議所、産業雇用安定センター、ハローワーク、岐阜県、川崎岐阜協同組合などの関係機関と在籍型出向に関する情報交換を行った。

Q. 支援エリアについて

A.

①支援エリア

- ・各務原市

②支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・相談があれば市外企業も支援。市内企業と同様に求人情報をリストに追加し、市内企業へ情報提供。90

Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センター岐阜事務所、岐阜県、ハローワーク岐阜などの公的機関と情報交換をし、受入可能な企業情報を収集するものの、このような企業が県内に少ないため、一部の市内企業で出向先が決まらない状況が続いていた。
- ・このため、同センター岐阜事務所から隣県の愛知事務所を紹介いただいて、愛知県内の企業概要や求人情報を収集し、送出を希望する市内企業に提供するようになった。

Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・送出企業は、人件費の負担が軽くなる。
- ・受入企業は、航空機産業など高度な技術を持った人材を確保できる。
- ・出向する従業員は、新しい知識や経験を習得することができる。

Q. マッチング支援を通じた感想は？

A.

- ・現状、自動車産業、産業機械などの業績が回復した業種から受入を希望する声はあるものの、送出を希望する企業の声は減少傾向にあり、両者のミスマッチが続いている。原因として、雇用調整助成金の特例措置が令和3年11月末まで継続されることや、出向契約に係る事務の煩雑さがあげられる。
- ・また、送出を検討する企業からは、「数人程度では休業させておいた方が楽」、「いつ仕事量が戻るかわからないため、出向させてしまうとその時に対応できなくなってしまう」という声も聞いていることから、産業雇用安定センターと連携しつつ、同制度のメリットを丁寧に説明していきたい。

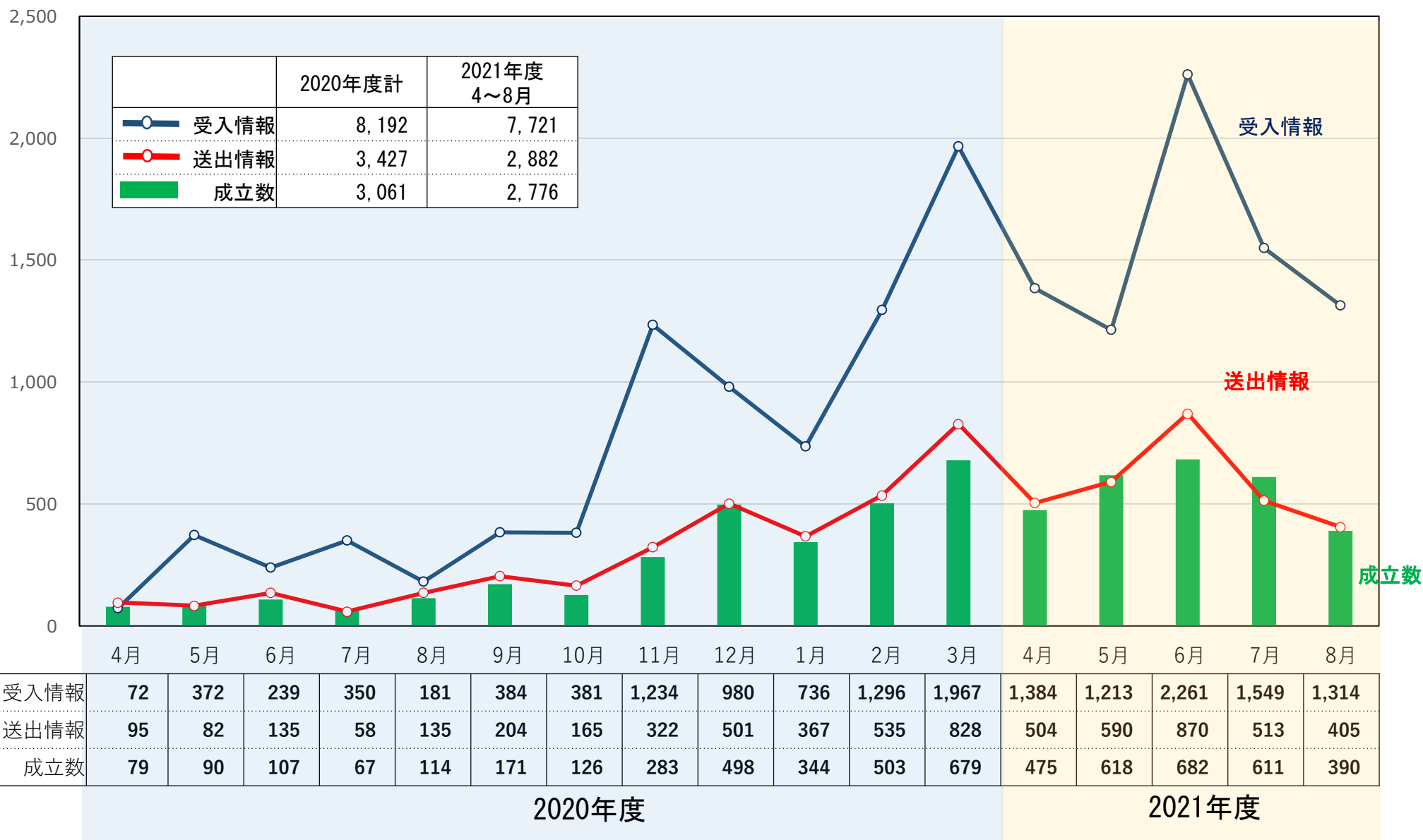
第2回在籍型出向等支援協議会

在籍型出向支援の状況について



在籍型出向に係る受入情報・送出情報・成立数の月別推移(全国)

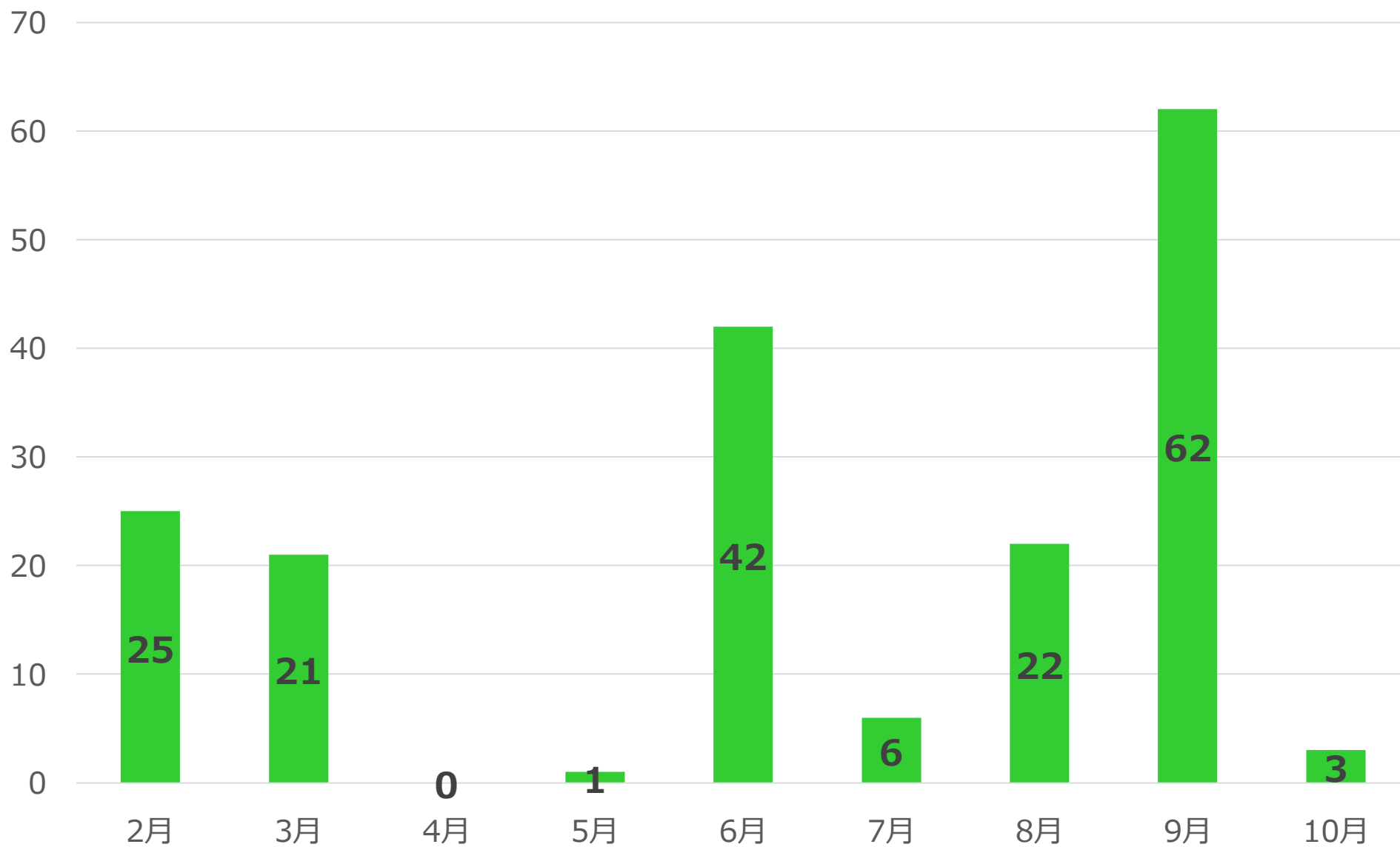
(人)



※2021年度の数値は速報値であり、今後、修正する場合があります。

- 2021年4月～8月の出向成立数は2,776人（前年度同期は3,061人）
- 送出業種で最も多いのは、H運輸・郵便業で952人、次いでE製造業で845人、N生活関連サービス業で501人
- 受入業種で最も多いのは、E製造業で1,073人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で546人、I卸売・小売業338人
- 異なる業種間で成立した割合は、71.7%（前年度同期は49.5%）

送出業種 \ 受入業種	ABC 農業・ 林業、 漁業、 鉱業等	D 建設業	E 製造業	F 電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	G 情報通 信業	H 運輸・ 郵便業	I 卸売・ 小売業	J 金融 業、保 険業	K 不動産 業、物 品賃貸 業	L 学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	M 宿泊 業、飲 食サー ビス業	N 生活関 連サー ビス業、 娯楽業	O 教育、 学習支 援業	P 医療、 福祉	Q 複合 サービ ス事業	R サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	ST 公務、 その他	総計 (人)
ABC 農業・林業、漁業、鉱業等			3			13	2								17	1		36
D 建設業			9			6												15
E 製造業	1	8	699		2	260	9			18	27	31			7	11		1,073
F 電気・ガス・熱供給・水道業						2												2
G 情報通信業			5		2	52				4	4	84				26		177
H 運輸・郵便業			35			20						1						56
I 卸売・小売業			40			137	11				22	126				2		338
J 金融業、保険業						5	3			1		7				1		17
K 不動産業、物品賃貸業			2				2				1	2				1		8
L 学術研究、専門・技術サービス業			7			56	10		5		10	105				20		213
M 宿泊業、飲食サービス業						25	3				45	1						74
N 生活関連サービス業、娯楽業	1					1					8				5	7		22
O 教育、学習支援業			2			22	2				1	2						29
P 医療、福祉			1			94	2				1	9				4		111
Q 複合サービス事業	6					18												24
R サービス業(他に分類されないもの)	1	1	42			235	6			2	146	104				9		546
ST 公務、その他						6						29						35
総計 (人)	9	9	845	0	4	952	50	0	5	25	265	501	0	0	29	82	0	2,776



在籍型出向を活用した雇用維持の具体例 (異業種)

	送出企業業態	送出企業理由	受入企業業態	受入企業理由	人数
事例1	娯楽業 (旅行代理店)	コロナの影響をまろに被り、従業員の雇用維持・モチベーション維持のため、接客スキル向上に繋がる企業への出向希望。	医療業 (病院)	常時、人手不足である。 コンシェルジュとして出向受入。 接客スキルを備えており、他職員へも好影響が期待できる。	4
事例2	建設業	コロナの影響を受け出向を希望。 経験・年齢等より受入可能企業の依頼を受ける。	製造業	納期が切迫した例外業務を受注。 作業は単純であるが、とにかく人手が必要。 60歳代後半の3名を出向受入。	3
事例3	宿泊業 (旅館)	コロナの影響を受け出向を希望。 女性でも可能且つ勤務エリアも限定されての出向希望。	製造業 (食品関連)	巣ごもり需要で人手不足である。 作業は単純であり、地域への影響も考慮した社会的貢献の意味合いもあり出向受入。	14

【受入企業の声】

- ・出向元企業を背負っているので、責任感が強い
- ・自社員のスキルアップに繋がる

【出向者の声】

- ・異業種で不安があったが、やってみると楽しい
- ・企業風土の良い意味で違いを感じる

【問題点】

- ・雇用調整助成金を活用できるので、必要がない(送出企業が少ない)

送出企業： 在籍型出向を活用し、一時的に社員を出向させて雇用維持を図りたい企業

在籍型出向支援等協議会

労使団体、金融機関、社労士会、労働局ほか行政機関など

送出情報の収集

産業雇用安定センター

STEP1: 情報収集

事業所訪問により具体的な送出情報・受入情報を収集

受入情報の収集

マッチング

STEP2: 企業間面談

送出企業と受入企業との間で、出向に係る諸条件について事前に話し合いの場を設定。
(助成金の周知と活用勧奨)

マッチング

【社内手続】

- ✓ 出向期間や出向期間中の賃金・労働時間等の労働条件等の明示
- ✓ 出向対象労働者の選定・募集
- ✓ 出向対象労働者の同意や労働組合との合意
- ✓ 就業規則等にアウト規定を整備 など

STEP3: 職場見学

出向元企業の人事労務担当者、出向対象労働者や労働組合に、受入企業の職場や職務内容、勤務時間の実態などの職場見学の場を設定

職場見学

STEP4

出向契約の締結

- ✓ 出向期間や職務内容の規定
- ✓ 賃金負担などの取り決め
- ✓ 勤務時間や時間外労働など労働条件の明確化
- ✓ 社会保険等の取扱い など

STEP5

出向の開始

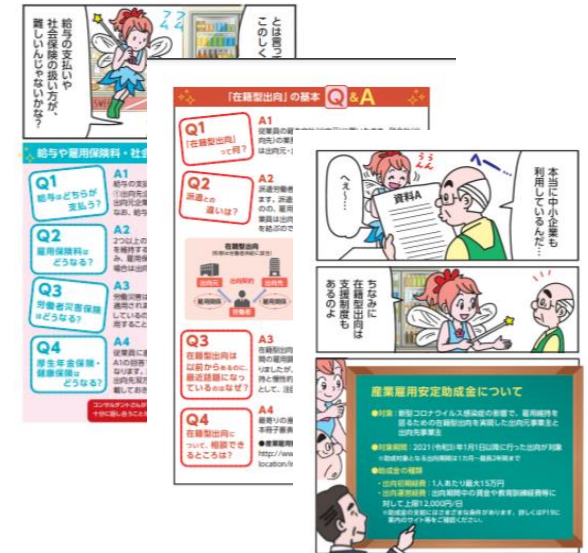
STEP6

フォローアップ

出向元企業や産業雇用安定センターによる継続的なフォローアップ

受入企業： 在籍型出向を活用して、一時的に人材を確保したい企業

初めて在籍型出向の活用を検討する事業主とその従業員の方に、まずは在籍型出向の枠組みの概要や実際の事例を理解していただくために、冊子「マンガでわかる！ 在籍型出向」を配付し説明しており、センターや厚生労働省のHPでも提供しています。



(全24ページより抜粋)