

# 産業雇用安定助成金を活用した 在籍型出向の事例

# 事例紹介

## 事例 1 - ①

### 【基本情報】

#### 宿泊業 (A社)

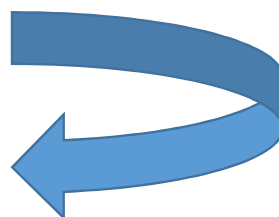
(出向元企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 大分市
  - ・勤務時間 1日7.5H シフト制
  - ・休み 年間100日  
(月8日、季節休年間4日)
  - ・サービス職種、勤務内容は宿泊部での接客、電話対応、シフト管理等
- ・従業員数：113人
- ・賃金負担割合 11.5%
- ・雇用調整助成金の活用状況 有

#### 専門サービス業 (B社)

(出向先企業)

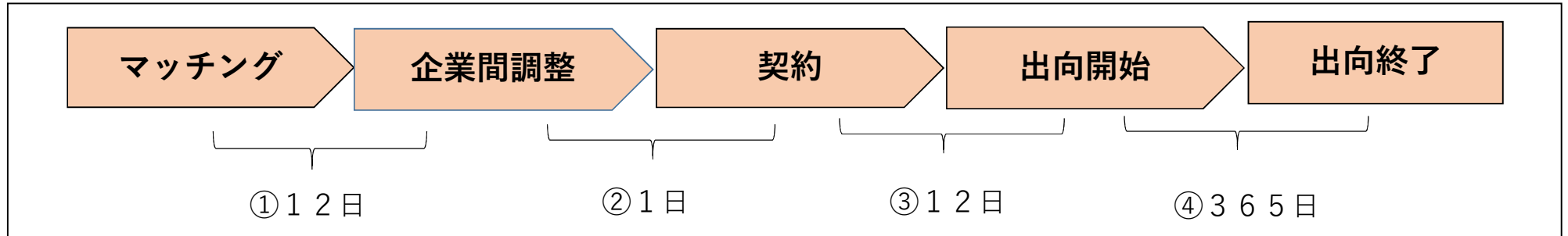
- ・勤務状況
  - ・勤務地 大分市
  - ・勤務時間 9:00~18:00  
(休憩1時間)
  - ・休み：土・日・祝日等  
(年間110日)
  - ・事務職種、勤務内容は社保・労保に関する事務全般
- ・従業員数：5人
- ・賃金負担割合 88.5%
- ・雇用調整助成金の活用状況 無



出向期間：1年  
出向人数：2人

## 事例 1 -②

### 【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

- ・ 顧問社労士からの提案がきっかけ。（他の顧問先が人手不足）
- ・ 流れは「打合せ→マッチング→契約」の順で行った。
- ・ 業務について：必要なスキル（専門知識、パソコンの操作等）
- ・ 人選について：どのような人が求められるか

#### ② 調整～契約

- ・ 勤務時間、休日数の確認
- ・ 賃金（出向先で負担していただける額等）

#### ③ 契約～出向開始

#### ④ 出向開始～出向終了

## 事例 1 - ③

### 出向元企業へのアンケート

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A. ・出向を行うことの原因（自社に必要な人材ではないこと、出向しても活躍できるスキルがあると思っただの人選であること）、期間や業務内容をしっかり伝える、不安に思っていることを出向前に解決すること、出向後も社内での情報を連絡し、出向先での状況を定期的に確認すること。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A. ・活用したい。新型コロナウイルス感染症の影響が今後も続くようであれば、コロナ前のような営業は難しくなる為、従業員のモチベーション維持と違う業種を経験することでの成長を期待し、制度終了まで利用したい。

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A. ・出向労働者は出向元では経験できない知識を身に付ける事ができ、日々成長を感じることができている。また、コミュニケーション能力や電話対応等の出向元での経験を活かすこともでき、これまでの振り返りの場にもなっている。出向元にとっても出向者の成長につながり、出向期間終了後の活躍を期待することができる。

- ・出向元と出向先では業務内容が異なるため、出向元とは違う専門知識を学ぶことができている。出向元に戻った際の社内での業務の選択肢が広がると思う。また、違う業種で働いている方と接することで、考え方や仕事の進め方など新たな発見があり、出向期間終了後の業務に役立ててもらえばと思っている。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響で業務を縮小せざるを得ない状況の為、期間限定で人件費を抑制でき、出向期間終了後には戻ってくることが確実な為、優秀な人材の雇用を維持することができる。
- ・出向元では休業が続いていたため、モチベーションを保つことが難しい状況であったが、出向先で新しい環境で業務に就くことで刺激になると思う。また、出向先が同じ建物内にある為、自社の従業員が出向者から話を聞く機会も多く、出向に対しての印象が良い方向に変わったのではないかと思う。

Q. 出向を行っての感想は？

A. ・出向先から出向者に対しての状況を聞くことができ、日々成長し、任せられる業務が増えていると感じ、活用前に想定した以上の効果を得ている。出向元で休業しながらの業務に就くより達成感や出向先の方たちとの交流もでき、充実した1年を過ごせていると思う。

## 事例 2 - ①

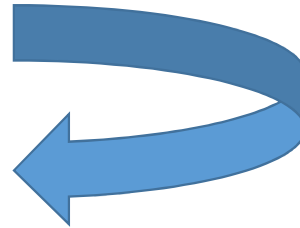
### 【基本情報】

#### 旅行業（C社） （出向元企業）

- ・勤務状況
  - ・勤務地：大分市
  - ・勤務時間：9：00～18：00  
（休憩 1 H）
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・職種：事務 勤務内容は予約・接客業務
- ・従業員数：13人
- ・賃金負担割合：15.1%
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

#### 旅行業（D社） （出向先企業）

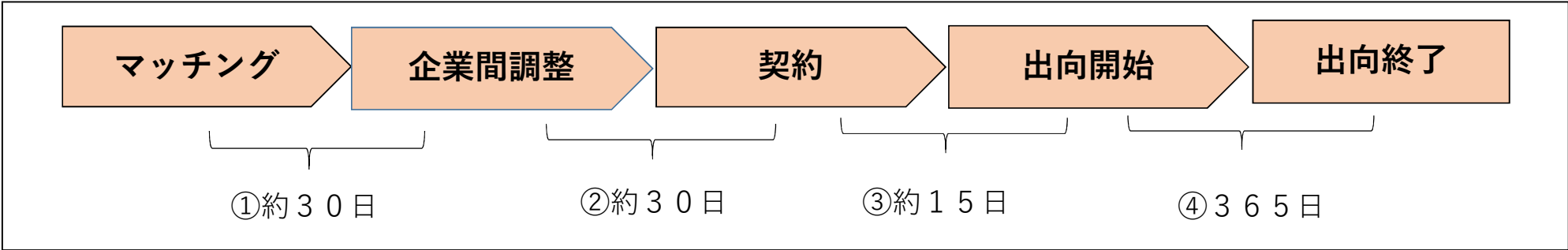
- ・勤務状況
  - ・勤務地：大分市
  - ・勤務時間：9：00～18：00  
（休憩 1 時間）
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・職種：事務 勤務内容は予約・接客業務
- ・従業員数：5人
- ・賃金負担割合 84.9%
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



出向期間：1年  
出向人数：1人

事例 2-②

【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

- ・ 社長同士が同業者で知人であることがきっかけ。
- ・ 出向元での社歴、業務スキル等の情報共有を行う。

②調整～契約

- ・ 身元保証書や秘密保持に関する誓約書の提出を行う。

③契約～出向開始

④出向開始～出向終了

## 事例 2 -③

### 出向元企業へのアンケート

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A. ・従業員に対するヒアリングを重ね、意見書（※）の提出を行う等、不安を払拭するべく取り組みました。具体的には、代表者が個人面談を複数回行いました。内容は、出向先での業務内容や労働条件等の説明・ヒアリング等を1～2か月の間で行いました。  
（※）意見書＝出向することについて感じていること、手当・収入のこと、わからないこと等を労働者に自由に書いてもらい、これに丁寧に答えるもの。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A. ・回答なし

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A. ・同業種であっても、新しい職場で業務を行うなかで、これまでと異なった対応やルール、方針や人間関係等を経験し、キャリアの新陳代謝が図られると感じています。  
・旅行需要が回復し、マンパワーが必要となった際に戦力として活躍して頂くことができるから。又、他の従業員に対しても雇用を維持することで安心感を与えることが出来ると感じています。  
・同業種であっても、他社での業務経験が出向労働者のスキルアップ、モチベーションアップにつながり、自社に還元されるものと考えています。

Q. 出向を行っての感想は？

A. ・出向元の私どもとしては、需要の低減（ビジネス旅行の極端な減少）を予想していたので、人件費の抑制に効果があったと感じています。

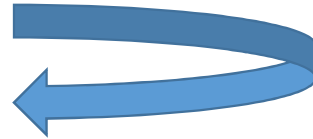
事例 3～5 (基本情報のみ)

**宿泊業 (A社)**

(出向元企業)

<従業員数：113人>

\* 顧問社労士からの提案がきっかけ  
(他の顧問先が人手不足)



出向期間：約1年  
出向人数：1人

**医療業 (E社)**

(出向先企業)

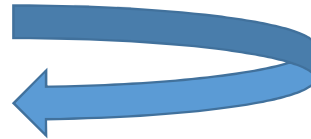
<従業員数：6人>

**飲食サービス業 (F社)**

(出向元企業)

<従業員数：3人>

\* 社長同士が同業者で知人であることが  
きっかけ



出向期間：1年  
出向人数：2人

**飲食サービス業 (G社)**

(出向先企業)

<従業員数：12人>

**運輸業 (H社)**

(出向元企業)

<従業員数：117人>

\* 子会社間の出向 (令和3年8月1日付け  
制度改正の特例を利用)



出向期間：4か月  
出向人数：2人

**運輸業 (I社)**

(出向先企業)

<従業員数：222人>