

在籍型出向の活用事例 ～県外の事例を集めてみました～

本事例は、厚生労働省の在籍型出向支援HPに掲載されている「在籍型出向「基本が分かる」ハンドブック（第2版）」に掲載されております。

在籍型出向の活用方法について、基本から詳しく解説されています。詳しくは以下のURLをご参照ください。

【在籍型出向支援】

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

コロナ禍で在籍型出向している企業の具体的な事例が知りたい

ポイント

- 新型コロナウイルスが同業種の企業の景況に影響を与えていることから、**異業種の企業へ出向**している事例が見られます。
- 異業種であっても、**仕事の内容に親和性がある**ことが多くなっています。
- 大企業だけでなく、**規模の小さな企業でも出向に取り組んでいる**事例が少なくありません。

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

【事例1】飲食サービス業 ▶ 警備業

飲食店

居酒屋をチェーン展開しているが、営業自粛や時短営業により売上が大幅に減少している。企業全体の雇用を守るため、店長クラスの従業員を中心に、出向してもらうことになった。

<企業規模：300～499人>

出向期間2か月
出向労働者15名

警備業

コロナワクチン接種会場の警備を自治体から受託した。警備スタッフを確保するため、在籍型出向を受け入れたい。実際に警備業務に就く前に、新任警備員教育研修を実施する。

<企業規模：300～499人>

【事例2】宿泊業 ▶ 飲食料品小売業

シティーホテル

コロナの影響により宿泊者が大幅に減少しているので、在籍型出向を活用して従業員の雇用を維持したい。

<企業規模：500人～999人>

出向期間24か月
出向労働者6名

コンビニエンスストア

直轄のコンビニエンスストアの店長となる人材を確保したい。勤務地は出向労働者の居住地を踏まえて弾力的に対応できる。ホテル勤務の方であれば、シフト勤務や夜勤にも抵抗感が少ないのでは。

<企業規模：1万人以上>

【事例3】旅行業 ▶ 児童福祉事業

旅行代理店

インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼働していないため、雇用過剰となっている。旅行需要が回復するまで従業員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：30～49人>

出向期間12か月
出向労働者1名

保育所

保育所での給食の調理補助者が育児休業を取得することになったので、1年間限定で勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>

【事例4】鉄道業 ▶ 老人福祉・介護事業

鉄道業

コロナの影響で車両運行本数を減らしているため、運転士や車掌などの乗務員が雇用過剰となっている。出向労働者の選定にあたり、従業員から「手上げ方式」で希望者を募った。

<企業規模：1万人以上>

出向期間12か月
出向労働者6名

老人福祉・介護事業

出向期間は1年以上を希望。受入に先立ち、自治体とも連携して介護職員初任者研修を1か月間実施し、必要なスキルを身に付けてもらった。

<企業規模：100～299人>

【事例5】輸送用機械器具製造業 ▶ 電気機械器具製造業

航空機付属品製造業

旅客機の機内設備の製造を行っているが、受注が大きく減少。従業員は特殊技能を有する熟練労働者であるため、何とか雇用維持を図りたい。

<企業規模：300～499人>

出向期間24か月
出向労働者54名

産業用電気機械器具製造業

自動車などに搭載するコンデンサの増産に対応するため、新工場を増設したが、生産要員の確保が追いついていないので、早急に在籍型出向で受け入れたい。

<企業規模：1,000～4,999人>

【事例6】製鋼・製鋼圧延業 ▶ 有機化学工業製品製造業

製鋼・製鋼圧延業

コロナの影響により事業再編を余儀なくされており、生産技術要員の配置転換が必要となった。グループ企業外への出向を活用して雇用を維持したい。

<企業規模：5,000～9,999人>

出向期間12か月
出向労働者1名

有機化学工業製品製造業

スタートアップ企業であるが、来春稼働予定の新素材のパイロットプラント建設に当たり、機械設計者を確保する必要がある。

<企業規模：29人以下>

【事例7】道路旅客運送業 ▶ 道路旅客運送業（企業グループ内（子会社間）出向）

観光バス業

コロナの影響により、観光バス受注・売上が大幅に減少し、観光バス運転士の業務が激減した。旅行需要が回復するまで運転士の雇用維持を図りたい。

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者1名

路線バス業

出向労働者が観光バス運転士であるため、路線バス運転業務に従事しやすいと考え、在籍型出向を受け入れ、グループ企業内での雇用維持を図ることとした。

<企業規模：100人～299人>



実際に在籍型出向を経験された方々に詳しく聞いてみました！

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

同業種への出向事例 【事例8】卸売業、小売業 ▶ 卸売業、小売業

卸売業、小売業

【業務内容】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

【業務内容】フルーツ販売、飲食、
洋菓子製造
【従業員数】70名

取り組み内容

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 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、対象となる従業員全員が出向を希望。 ・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ことなどを伝えた。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学ぶことができ、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しての支援となった。
- 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。

飲食店

【業務内容】飲食店での調理・接客
【従業員数】31名

出向期間3か月
出向労働者29名

倉庫業

【業務内容】物流センターの構内作業
【従業員数】360名

取り組み内容

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～
<p>出向元</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向先を探して、産業雇用安定センターへ相談 受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問 <p>出向先</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向元を探して、産業雇用安定センターへ相談 送出を希望する企業の情報提供を受ける 社内にて出向労働者受入について協議、承諾 出向元企業との打合せ実施 産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件などの協議のため、両社の協議を実施 出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の同意を得る 出向契約書の作成、産業雇用安定助成金受給のための出向実施計画届の提出に関する書類の準備 両社間において出向契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> 出向元の社長自ら出向先の職場を見学 産業雇用安定助成金受給のため、出向実施計画届を出向元から労働局に提出 	<ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る 出向元に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供を行う

出向元企業の声

- 新型コロナウイルス感染症の影響で、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金を活用して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で、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。**
- 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。

出向先企業の声

- 繁忙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、在籍型出向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。**
- 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り**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。
- 異業種からの受入れであったため主に体力面で心配だったが、業務内容への理解も早く、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。

出向労働者の声

- 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。改めて**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。
- **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。**会社から在籍型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、実際に働いてみると、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。
- **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。
- **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。**