

在籍型出向モデル集

厚生労働省 埼玉労働局
職業安定部 職業安定課

- 本モデル集は令和3年8月から9月にかけて厚生労働省において実施した在籍型出向等実施事業所に対するアンケート、ヒアリング調査の回答をもとに、事業所名等が特定されないよう埼玉労働局により内容を一部改編したものです。また、関係機関からの情報により埼玉労働局が作成した事例を含みます。

目次

	ケース	事例のポイント	都道府県	出向元の 仕事内容	出向先の 仕事内容	ページ
モデル 1	製造業→製造業	出向者のスキル・ モチベーションアップ	埼玉県	外視検査など	精密組立	1
モデル 2	運輸業→福祉	慢性的な人手不足の 解消	埼玉県	バス運転業務	・利用者の送迎 ・支援員の補助	4
モデル 3	宿泊業→ サービス業	産業雇用安定センター によるマッチング	埼玉県	事務職	データ入力業務	6
モデル 4	旅行業→公務	出向者のスキルの活用 を出向先で調整	埼玉県	旅行商品の 企画・販売	新型コロナウイルス感 染症対策に関する事務	8
モデル 5	運輸業→ サービス業	出向者に対する精神的 ケアの充実	石川県	電車乗務員・ 駅員など	・ホテルフロント ・新型コロナワクチン事務	10
モデル 6	宿泊業・飲食サービス業 →サービス業	出向者のキャリアアッ プ・スキルアップ	大阪府	ホテル内での調 理・料理提供など	調理・料理提供 など	12
モデル 7	製造業→ 宿泊業・飲食サービス業	同業種の出向で即戦力 としての活躍を期待	兵庫県	販売 (店頭商品売り)	・販売(精肉販売) ・レストラン	14

	ケース	事例のポイント	都道府県	出向元の 仕事内容	出向先の 仕事内容	ページ
モデル 8	卸売業・小売業→ 運輸業	異業種でもほぼ同職種、 資格取得も	秋田県	・倉庫内作業員 ・配達ドライバー	・倉庫内作業員	16
モデル 9	卸売業・小売業→ 卸売業・小売業	友好関係にある2社間の出 向、両社の発展に寄与	石川県	・お土産の販売 ・飲食	・フルーツ販売 ・飲食・洋菓子の製造	18
モデル 10	宿泊・飲食サービ ス業→運輸業	出向先の繁忙期に合わ せた出向の活用	愛媛県	飲食店における 調理、接客	物流センターの 構内作業	21
モデル 11	旅行業→情報通信業	小規模事業所同士でも両社のビ ジネス発展につながる可能性	北海道	旅行代理店業務	インターネット の通信販売	23
モデル 12	卸売業・小売業→宿泊 業・飲食サービス業	出向により人材不足解消、 そして新たな採用へ	滋賀県	食品加工	調理・接客	25
モデル 13	旅行業→情報通信業	出向者のスキルアップ で出向後も効果を期待	大阪府	旅行代理店で 事務全般	事務補助・ HP作成など	27
モデル 14	運輸業→医療・福祉業	適材適所で産休の 代替人員を確保	岡山県	バスガイド	給食調理補助 (こども園内)	29
モデル 15	旅行業→不動産業	出向先にあった出向者の選定、 出向後の業務展開もにらんで	北海道	旅行代理店業務	不動産営業事務	31

モデル1 「製造業」から「製造業」へ

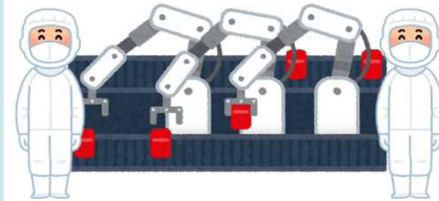
埼玉県

～出向者のスキル・モチベーションアップ～

【出向元】 製造業 光学及び電子部品の製造

- 所在地：埼玉県
- 勤務時間：8時間
- 休日：土・日・祝
- 仕事：外視検査、製造機械オペレーション等
- 従業員数：150人
- 出向した人数：17人
- 雇用調整助成金の活用状況：無

新型コロナウイルス感染症の影響で受注が急減。このままでは社員を休業させなければと考えていた時に同じエリアの大手企業から「一緒に在籍型出向の制度を活用しませんか」と問い合わせが来た。



同業種・同エリアの出向
中小→大

【出向先】 製造業 精密・電子・光学等の機械機器製造

- 所在地：埼玉県
- 勤務時間：8時間
- 休日：土・日・祝
- 仕事：精密組立
- 従業員数：2,000人

人手不足の解消方法として「在籍型出向」を活用したいと考え、同じエリアにある同業種の企業に問い合わせをした。

マッチングから出向開始まで約60日

① マッチング～調整

- 出向先から出向元へ直接オファー

② 調整～契約

- 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提示
- 費用負担等契約条件の協議
- 労働組合と協議 など

③ 契約～出向開始

- 候補者に対する説明会開催
- 候補者同意書取得
- 出向先現地見学説明会実施
- 産業雇用安定助成金計画届作成・申請

④ 出向開始～

- 出向元で勤怠・給与管理
- 産業雇用安定助成金支給申請
- 出向者からの不安や質問に対応。必要に応じて両社にて協議、改善。

出向による メリット

出向元は当初、受注の急減の対策として在籍型出向の活用を始めたが、実際始めて見ると出向労働者のスキルアップや人として成長するメリットが大きかったと感じている。

また出向先も人手不足が解消され自社の従業員の業務負担が軽減された。また同業種からの出向のため基礎スキルや職務に必要な職業能力を持っている人材なのですぐに即戦力となり、人材育成のコストを抑えることもできた。

出向を成功させるために取り組んだこと ～出向労働者への精神的ケア～

- 出向元責任者と出向先責任者（本社人事部長、工場業務責任者、ライン課長）との間で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を構築した。
- 出向元で若手の出向者でも手軽で馴染みやすい「LINE」を活用したコミュニケーション環境の整備。出向者が全員が参加するグループを作り、その結果、個人からの相談も個別に迅速に対応することができた。また、出向元の現在の状況なども適宜発信し、出向先へ「預けっぱなし」という雰囲気をはたすことができた。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。



出向者のスキルアップ

- 出向者の多くは出向元で外観検査を担当している検査員であり、精密な組立業務は未経験だった。しかしタクトに縛られるライン作業で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。
- 大企業の厳しい規律の中でも1人も脱落することなく出向先のメインラインで活躍できるほどの精神力がついた。

「在籍型出向」を活用した感想

出向者 Aさん

出向元の業務…外視検査、製造機械オペレーションなど
出向先の業務…精密組立



地元で知らない人はいないほどの大手の企業へ出向ということで最初は慣れない環境にとまどってしまいました。

しかし出向元・出向先で連携した体調及びメンタル面の細かいケアのおかげで今は安心して働いています。

出向元とは違う業務を経験することによって視野が広がり、自信ができました。出向を終え自社へ戻っても積極的に新しいことへチャレンジしたいと考えています。

また在籍型出向を活用することによって、これまでどおりの収入を得ることができて、生活面でも安定が図られとても助かりました。

出向元 在籍型出向責任者 Bさん



出向先はこの地域でも一流企業で規律の厳しい環境だと有名な企業ですが、現在のところ大きな問題もなく出向を継続できていることは、出向者本人も出向元責任者の私自身も大きな自信になると思います。また出向者たちは現在出向先のメインのラインで立派に活躍しており、私たち残留組も誇らしく思っております。

現在の私の最大の仕事は、出向復帰する2022年1月1日までに物心両面でスキルを磨いた出向者に報いる新しい仕事を用意することです。これがなかなか難しく容易に創出できないのですが、頑張っている出向者に負けないように、なんとか作り出したいと自らを奮い立たせています。

出向先 在籍型出向担当者 Cさん

「在籍型出向」の制度を利用し弊社の人手不足を解消できないものかと考え、同じエリアにある同業種の出向元へ問い合わせをしたところご快諾いただきました。出向を開始するまでに両社で綿密な打ち合わせを行い、出向者に対する説明会・現地見学会などを実施し、出向者の不安を取り除くようにしました。出向開始後は弊社の講師による研修教育訓練を実施、また出向元責任者と連携を図り、出向者の悩みや不安に迅速に対応できる環境を整備しました。

同業種から能力が高い方の出向ですので人材育成コストも抑えられ、人手不足も解消されています。現在の出向者の出向期間が終わっても引き続きお願いしたいと考えているのが本音です。



～慢性的な人出不足の解消～

【出向元】運輸業 貨物輸送・観光バスなど

- 所在地：埼玉県
- 勤務時間：8時間
- 仕事：バス運転業務
- 従業員数：40人
- 出向した人数：4人
- 雇用調整助成金の活用状況：有

新型コロナウイルス感染症の影響で観光需要が激減。観光バス事業が長く低迷した。感染症収束後は需要回復が見込まれるため従業員の雇用を守りつつ現状を乗り切りたい。



需要の一時的な減少→
慢性的な人手不足

【出向先】福祉 障害者支援施設

- 所在地：埼玉県
- 勤務時間：8時間
- 仕事：利用者の送迎、支援員の補助
- 従業員数：89人

慢性的に人手不足感があるので在籍型出向を活用したいと思った。そこで利用者の送迎業務を委託していた出向元に話をもちかけた。

マッチングから出向開始まで約210日

① マッチング～調整

- 出向元の人材や状況の確認

② 調整～契約

- 出向先での業務の選定
- 出向元・出向先の連絡、相談窓口の選定
- 書類の作成

③ 契約～出向開始

- 出向者の勤務調整
- 出向者に必要な物品の準備

④ 出向開始～

- 現在出向中

出向による メリット

出向者（運転手）は出向先で作業所に通う障害者の朝夕の送迎に加え、日中は作業の見守りなどを行うことになった。それによって出向先は慢性的な人出不足が解消され従業員の業務が軽減された。

出向先企業へのインタビュー

出向を受け入れてよかったこと

- 人出不足の解消により、自社の従業員の業務負担が軽減された
→送迎業務の職員と、障害者支援員の補助業務のパート職員を出向によって充足することができた。
- 採用活動に余裕が持てるようになった
→今まではとにかく人材の確保と焦ってしまっていたが、出向による充足は期間が定められているため、その間新たに採用が行えるという余裕につながった。
- 低コストで人材育成ができた
→コロナ期前から外部委託先として送迎を行っていただいております、利用者様と顔見知りの方が出向で来ているので短期間で独り立ちできた。
- 職場の活性化
→他業種の方が入ることによって自社の従業員の刺激になり、いろいろな考え方を学ぶことができた。

出向先の作業所の施設長は「大企業だけではなく中小の事業所同士でも助け合うことが地域の産業を守ることに繋がる」と話している。

モデル3 「宿泊業」から「サービス業」へ

埼玉県

～産業雇用安定センターによるマッチング～

【出向元】 宿泊業 ホテル運営会社

- 所在地：埼玉県
- 仕事：事務職
- 従業員数：320人
- 出向した人数：2人
- 雇用調整助成金の活用状況：有

地域を代表するホテル。新型コロナウイルス感染症の影響で稼働率が大幅に落ち込んでいる。
感染症収束後は国内外からの需要回復を見込んでいるため従業員の雇用は維持したい。



異業種だが、
近いエリアでの出向

【出向先】 専門サービス業 事務代行会社

- 所在地：埼玉県
- 勤務時間：8時間
- 休日：土・日・祝
- 仕事：データ入力業務
- 従業員数：35人

司法書士・行政書士などの事業所向け事務代行サービスを提供している事業所。
データ入力の業務など人員を補充したいと考えている。

マッチングから出向開始まで約30日

① マッチング～調整

- 出向元、出向先ともに産業雇用安定センターへ相談
- 産業雇用安定センターの仲介で両社が面談（出向先で）
- 出向検討の経緯、期間、候補者イメージ、人数等の情報交換

② 調整～契約

- 出向先業務内容、期間、費用負担、産業雇用安定助成金の適用確認等の協議
- 出向契約書作成

③ 契約～出向開始

- 候補者人選、勤務条件調整
- 産業雇用安定助成金計画届作成・申請

④ 出向開始～

- 出向人事発令日から出向先でのOJTによる受入開始

出向元は需要が回復するまでの間、在籍型出向の活用を検討し、産業雇用安定センターへマッチングを依頼。産業雇用安定センターは、「広域関東de人材シェア」を通して出向先として支援依頼のあった事務代行会社が出向元と近隣であることからマッチングを提案。数回の協議を経て出向契約が締結に至った。

マッチング
成功！

出向元企業へのインタビュー

- 従業員2名の出向を産業雇用安定助成金を使って実施できたのは、費用面で大変助かった。
- 出向者からも就業地がほぼ変わらない内容で出向できたので良かったという感想があった。



出向先企業へのインタビュー

- 出向者2名とも、早期に業務に慣れて仕事をしていただき、貴重な戦力として大変助かっている。
- 仕事が忙しい時期に出向で人員が確保できたのはメリットがあった。

モデル4 「旅行業」から「公務」へ

埼玉県

～出向者のスキルの活用を出向先で調整～

【出向元】旅行業 旅行会社

- 所在地：大阪府
- 勤務時間：7時間40分
- 仕事：旅行商品の企画・販売
- 従業員数：2,681人
- 出向した人数：10人
- 雇用調整助成金の活用状況：有

新型コロナウイルス感染症の影響で旅行客が激減。感染症収束後は需要回復が見込まれるため雇用を維持をしたい。旅行業での経験を活用できるところに出向することが希望。



出向先でスキル
を活かす

【出向先】埼玉県

- 所在地：埼玉県
- 勤務時間：7時間45分
- 仕事：新型コロナウイルス感染症対策に関する事務
- 従業員数：6,961人

新型コロナウイルス感染症の影響で関連の業務が激増。収束するまでの間、臨時的な人員の確保が必要である。また、出向受け入れによって経営が悪化している事業所を支援したい。

【出向元のスケジュール】 マッチングから出向開始まで約72日

① マッチング～調整

- 産業雇用安定センターから出向先候補の紹介を受ける。
- 出向元における具体的な業務内容の調整。

② 調整～契約

- 出向に係る書類の作成
- 協定の締結

③ 契約～出向開始

- 出向候補者の調整と事前書類の提出
- 出向候補者本人との面談・業務内容の説明

④ 出向開始～

- (R3.11.19現在) 出向中
- 一定期間経過後に出向者と出向先人事担当者との面談を実施

出向元企業へのインタビュー

マッチング
成功！

出向を成功させるために取り組んだこと、出向を行った感想

- 事前に人事課長より会社の現状と、異業種出向の目的、出向先業務に関する説明会を開催した。出向者の業務状況の確認と、メンタル面のフォローを目的に定期的に訪問し、ヒアリングを行った。
- 本業の旅行需要が壊滅する中、日ごろの業務で培った接客のノウハウや、基本的な端末操作を利用しながら、感染症に関する公務に協力することで社会貢献が可能となった。また、このことは出向者自身のモチベーションにもつながっている。

出向先（埼玉県）へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだこと、出向を受入れた感想

- 本業での経験が生かせるような業務を割り振ったほか、慣れない業務をお願いする場合には県職員が丁寧にレクチャーすることで、業務の習熟をサポートした。
- 本業（旅行業）で培われた民間宿泊施設（ホテル）等との交渉術や調整力というスキルを、新型コロナウイルス感染症陽性者の宿泊療養施設での確保・運営に係る交渉、調整などに活用していただけた。
- 出向された方には、即戦力として活躍していただき、県としては慣れない宿泊療養施設の管理・運営業務を進めるに当たって大きな力となった。

出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 公務の仕事、感染症に関する業務は経験がなく不安だったが、職員の方は皆さん親切で指示が明確なため、問題なく仕事を進めることができています。
- 自分から相談されやすい環境を作り職場の皆さんの輪に入ること、謙虚な姿勢で何でも取り組むことを心掛けています。出向元に戻っても今回の出向の経験は必ず役に立つと思う。
- 新型コロナウイルスが収束すれば、将来的には旅行業にもプラスになるはずなので、そのような意味でも前向きに取り組める仕事だと感じている。

～出向者に対する精神的ケアの充実～

【出向元】運輸業

- 所在地：石川県・福井県
- 仕事：電車乗務員、駅員等
- 従業員数：3,226人 ●出向した人数：約40人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



異業種でも活躍

【出向先】1 生活関連サービス、娯楽業

- 所在地：福井県
- 勤務形態：シフト制（8時間勤務、早番・遅番あり）
- 仕事：フロント等
- 従業員数：70人 ●出向人数：1人

【出向先】2 宿泊業、飲食サービス業

- 所在地：福井県
- 勤務形態：シフト制（8時間勤務、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：1人

【出向先】3 公務

- 所在地：富山県
- 勤務形態：8:30～17:15 土日祝休み
- 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

マッチングから出向開始まで約60日

① マッチング～調整

- 出向元より直接電話にて受け入れ事業所を新規開拓
- 出向者は社内公募
- 労働組合との調整

② 調整～契約

- 契約内容の調整
- 契約書作成

③ 契約～出向開始

- 出向開始2週間前までに、正式な内示を出向者本人に提出

④ 出向開始～

- 現在出向中

出向元企業へのインタビュー

出向先を決めるまでの経緯

- 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）

異業種への
出向

出向を成功させるために取り組んだこと ～出向労働者への精神的ケア～

- 出向開始の10日前から以下の研修を行った。
 - ① 自社の人事部長から、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）
- 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。
- 必要に応じ自社の健康増進センターの産業医による面談を行うことにした。



～出向者のキャリアアップ・スキルアップ～

【出向元】 宿泊業・飲食サービス業

- 勤務地：大阪府中央区
- 勤務時間：7.5時間
- 仕事：ホテル内での調理・料理提供等
- 従業員数：250人 ●出向した人数：10人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



同業種間出向
10人を同時に

【出向先】 サービス業

- 勤務地：A県、B県
- 勤務時間：変形8時間
- 仕事：調理・料理提供等

マッチングから出向開始まで約115日

① マッチング～調整

- 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。

② 調整～契約

- 出向先と具体的調整
- 出向者の候補選定、個別面談、出向者の決定
- 助成金制度の詳細の確認
- 出向協定の締結

③ 契約～出向開始

- 出向契約の締結
- 産業雇用安定助成金の計画書の提出

④ 出向開始～

- 労働者への精神的ケアの取り組み（ヒアリング、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

出向を成功させるために取り組んだこと ～出向者への精神的ケア～

- 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）、電話やメール等でヒアリングを行い、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情報交換なども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なので、リーダー役を1名入れた。また、従業員間で不公平感が生じないように全員まとめて出向終了とする。
- 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。



出向を行った感想

- 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「雇用を守る」方針のため、（産業雇用安定助成金含め）人件費が補填されること、また自社に従業員が戻ってくることが保証されていることは、極めて大きなメリットである。
- 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。

～同職種の出向で即戦力として活躍を期待～

【出向元】 製造業

- 所在地：兵庫県
- 休み：土・日・祝
- 仕事：販売（店頭商品売り）
- 従業員数：301人以上
- 出向した人数：5人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



即戦力として
同職種出向

【出向先】 宿泊業・飲食サービス業

- 所在地：兵庫県
- 休み：土・日・祝
- 仕事：販売（精肉販売）・レストラン
（出向者4人は販売、1人はレストランへ配属）
- 従業員数：300人以下

マッチングから出向開始まで約160日

① マッチング～調整

- 業務内容の話し合いを中心に実施

② 調整～契約

- 業務内容の調整
- 契約の確認

③ 契約～出向開始

- 書類の準備と確認

④ 出向開始～

- 現在出向中

出向先企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだこと ～出向労働者への精神的ケア～

- 出向者5名のうち1名が30代であり（あとの4名は入社2年目）、その方にリーダーとしてまとめ役の対応をしてもらっている。
- 不定期ではあるが、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をしている。
- 出向先の社員と同等の扱い（忌引き休暇の付与等）をしている。
- 出向者への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。

出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 同じ店頭販売であっても仕事の進め方は違うため、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。
- 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。
- 雇用を維持して頂いてとても感謝している。休業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。



～異業種でもほぼ同職種、資格取得も～

【出向元】卸売業・小売業

- 所在地：秋田県
- 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 ●出向した人数：1人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



異業種だが
同職種での出向

【出向先】運輸業

- 所在地：秋田県
- 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

マッチングから出向開始まで約70日

① マッチング～調整

- 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。

② 調整～契約

- 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に関し週1回程度、電話又は出向元に出向していった。

③ 契約～出向開始

- 産業雇用安定助成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。

④ 出向開始～

- 特に面談などはしていないが、日々上司から声をかけている。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なっている。

出向先企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだこと ～資格取得～

- 出向を引き受ける際、業務上必要なため「フォークリフト運転技能資格」を取得することを条件とし、その際のコスト負担も出向元をお願いした。



出向を行った感想

- 中途採用者が未経験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1人入るだけで、休憩時間が確保できたり、物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。その人の持つ特性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。
- 今回、出向者を受け入れてデメリットは0だと感じている。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、既に社員同士顔を知っていることなど、良い環境で在籍型出向ができたのは良かったと思う。
- 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在籍型出向の延長をお願いしたいと思っている。

～友好関係にある2社間の出向、両社の発展に寄与～

【出向元】卸売業・小売業

- 所在地：石川県
- 仕事：お土産の販売、飲食
- 従業員数：14人 ●出向した人数：3人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



もともと友好関係にあった2社間の出向

【出向先】卸売業・小売業

- 所在地：石川県
- 仕事：フルーツ販売、飲食、洋菓子の製造
- 従業員数：70人

マッチングから出向開始まで約30日

① マッチング～調整

- 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て話し合った。
- 企業文化の違いを話し合った。

② 調整～契約

- 契約内容の調整、契約書の作成等双方の社長、顧問社労士の3人で作成した。
- 在籍型出向の説明と出向希望者の公募
- 出向先の社長から現場での説明会実施

③ 契約～出向開始

④ 出向開始～

- 現在出向中
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

従業員のモチベーションを上げる事前説明の実施～

- 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、全員が手を挙げた。（7名）
- 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、このまま雇用調整助成金をもらい続けて、モチベーションが保てるのか等の話をした。
- 出向先での仕事を説明する際は、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。

出向を行った感想

- 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1回程度、専務から出向者へ直接電話で行っている。
- 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

出向を受け入れた感想

- 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。
- 今後も在籍型出向の制度を活用したい。出向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。
- 正社員の人出不足が解消され、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。
- 現在、出向受け入れ継続中だが、すでに在籍型出向活用前に想定した効果が得られている。素晴らしい制度であると思う。



出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 在籍型出向の経験は、今後の自信のキャリアにおいて役立つと思う。
- 同じ組織にいただけでは、固定概念にしばられることが多くなってしまうが、一步外に出ることで、新たな技術や考え方を知ることができ、刺激を得られた。
- どのような場所でも同じだと思うが、はじめの数週間から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。
- 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。

～出向先の繁忙期にあわせた出向の活用～

【出向元】 宿泊業・飲食サービス業

- 所在地：愛媛県
- 勤務時間：7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 ●出向した人数：29人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



出向先の繁忙期に合わせて出向

【出向先】 運輸業

- 所在地：愛媛県
- 勤務時間：8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）
- 従業員数：360人

マッチングから出向開始まで約180日

① マッチング～調整

- 出向元、出向先ともに産業雇用安定センターへ相談
- 紹介後、2社で打ち合わせ

② 調整～契約

- 労働条件等の協議のため面談を実施
- 出向規定等の制定
- 出向労働者本人の承諾を得る
- 書類の作成

③ 契約～出向開始

- 社長が出向先職場を見学
- 出向計画書等を愛媛労働局助成金センターへ提出

④ 出向開始～

- 出向延長を調整中
- 出向者のサポート体制強化
- 出向先より出向者の勤務状況等を定期的に提供してもらっている

出向元企業へのインタビュー

出向を行った感想

- 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・労働者の不安が解消された。

出向先企業へのインタビュー

出向を受け入れた感想

- 特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出不足が解消され、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。
- 弊社では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、今回のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。

出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 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。
- 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確認することができた。

～小規模事業所同士でも両社のビジネスの発展につながる可能性～

【出向元】旅行業

- 所在地：北海道
- 休み：シフト制
- 仕事：旅行代理店業務
- 従業員数：11人以上
- 出向した人数：2人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



小規模事業所同士での出向

【出向先】情報通信業

- 所在地：北海道
- 休み：土・日・祝など
- 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：10人

マッチングから出向開始まで約50日

① マッチング～調整

- 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、実際の交渉をした。

② 調整～契約

- 適材適所を考え、人選
- 顧問弁護士に就業規則や契約書作成の依頼
- 産業雇用安定助成金の申請手続き

③ 契約～出向開始

- 合意後、契約書取り交わしまでに約30日と出向開始ギリギリまでかかった。

④ 出向開始～

- 現在出向中

出向先企業へのインタビュー

出向を受け入れた感想

- 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。出向元からも業務提携の話が出ている。
- 異文化を持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。
- 出向者にはITを活用する業界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している。



出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 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。
- EC業界のノウハウは旅行業界において新商品の企画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。

～出向により人材不足解消、そして新たな採用へ～

【出向元】卸売業・小売業

- 所在地：滋賀県
- 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 ●出向した人数：2人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



異職種でも対応可能
食品取り扱いという共通点

【出向先】宿泊業・飲食サービス業

- 所在地：滋賀県
- 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

マッチングから出向開始まで約30日

① マッチング～調整

- 出向元と出向先は取引関係にはなかったが、知人を通じて事業主同士が知り合いの間柄であった。

② 調整～契約

- 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。

③ 契約～出向開始

- 出向元：出向させようと思う従業員に対して出向の打診（相談）を行った。
- 出向先：出向者を受け入れるにあたり衣服や備品の整備などをした。

④ 出向開始～

- 出向元は事業主が出向先に行って、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

出向を行った感想

- 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おいて、調理の段取りや商品提供の仕方などの訓練を複数回実施した。この訓練が出向者の不安の解消につながった。
- 出向者はこれまで食品加工ならびに取引先への納品（配送）業務に従事していたが、飲食店における調理ならびに商品提供の経験がなかった。そのため、最終消費者から出向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。飲食店に出向したことで、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、出向元に戻った際は新たな商品開発を進めたいとの意欲を示している。

出向先企業へのインタビュー

出向を受け入れた感想

- 人出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かを、出向者の働きから具体的にイメージできた。
- 該当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。



～出向者のスキルアップで出向後も効果を期待～

【出向元】旅行業

- 所在地：大阪府
- 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 ●出向した人数：1人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



出向後をにらんだ
スキルアップ

【出向先】情報通信業

- 所在地：大阪府
- 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

マッチングから出向開始まで約60日

① マッチング～調整

- 社労士より在籍型出向、および産業雇用安定センターの紹介があった。
- 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、選択した。

② 調整～契約

- 面接実施
- 業務内容や能力開発のことなどを出向元と調整した。

③ 契約～出向開始

- 契約の締結

④ 出向開始～

- 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

出向を受け入れた感想

- 契約前の調整時点で出向元と出向者の今後のキャリア形成を踏まえ業務内容と合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も役に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）
- 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、人材確保の必要性を感じていた。在籍型出向で受け入れることで、人出不足の解消に有効であった。
- 産業雇用安定助成金による支援は受け入れ側にも支給されるため大変有益である。



出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 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きたが内作で可能となる。
- 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。出向には不安が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。他の方にもお薦めしたい。

～適材適所で産休の代替人員を確保～

【出向元】 運輸業

- 所在地：岡山県
- 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 ●出向した人数：1人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



全く異なる職種でも
活用可能な場合も

【出向先】 医療・福祉業

- 所在地：岡山県
- 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（こども園内）
- 従業員数：27人

マッチングから出向開始まで約10日

① マッチング～調整

- 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
 - ・勤務に関する諸条件

② 調整～契約

- 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整えて契約締結

③ 契約～出向開始

- 出向開始に向けての職場見学および注意事項のレクチャー

④ 出向開始～

- 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

出向を受け入れた感想

- 出向者に従事してもらう仕事（調理補助）は特別な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）に提示した。
- コロナ禍の影響もあって人材確保は容易だと考えていたが、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かげであるが、想定していた以上に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などの好影響である。
- 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。



出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 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が具体的にイメージできなく不安もあったが、事前の見学で安心感に変わった。
- 出向先では厨房の掃除や食器の洗浄、野菜等のカット、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嬉しい。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。
- 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、とても楽しく働いている。子どもたちと直接的な接触はないが、こども園ならではの活気と騒がしさが心地よいBGMになっている。

～出向先にあった出向者の選定、出向後の業務展開もにらんで～

【出向元】旅行業

- 所在地：北海道
- 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 ●出向した人数：1人
- 雇用調整助成金の活用状況：有



出向先での業務が
円滑になるよう配慮

【出向先】不動産業

- 所在地：北海道
- 勤務時間：9:00～18:00
- 休み：土・日・祝など
- 仕事：不動産営業事務
- 従業員数：17人

マッチングから出向開始まで約70日

① マッチング～調整

- 産業雇用安定センターから出向元を紹介され、担当者との面談、仕事内容の説明、条件面等の確認を行った。
- 人選を行った後は、事前の面接を依頼した。

② 調整～契約

- 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解を得た。
- 産業雇用安定助成金申請の書類の作成に時間を要した。

③ 契約～出向開始

- 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った。

④ 出向開始～

- 現在出向中

出向先企業へのインタビュー

出向を受け入れた感想

- 周りの社員にも出向者が1年間でどのような経験をしたか等を事前に説明しているため、ノウハウ取得が円滑に進むように配慮している。
- 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つたので、人材を確保することができて良かった。
- 中途採用の場合は、仕事を教えるまでの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。

出向者へのインタビュー

出向を行った感想

- 旅行業界とは全く異なる不動産関係の仕事でもあり、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、出向後は周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立ちたいと思う。
- 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、周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。

