

# 在籍型出向通信

(好事例等)



静岡労働局・ハローワーク(公共職業安定所)  
静岡在籍型出向等支援協議会

# 事例 1 : 異業種への出向 (静岡)

製造業 (大企業)

→

運輸・郵便業 (中小企業)

出向元 (送出) 企業

【業務内容】 管理職 (資材の受発注業務)  
【従業員数】 約 530 名

出向期間 1 年間  
出向労働者 1 名

出向先 (受入) 企業

【業務内容】 管理職 (総務業務)  
【従業員数】 約 175 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"> <li>・ もともと、出向となる予定の対象者 (58 歳管理職) がいた。</li> <li>・ 出向先の選定に関して、産業雇用安定センターや取引先金融機関に相談した。</li> <li>・ 具体的な出向先は、複数ある中から選択できる状況であったため、あとは本人に選択をもらった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業間調整は、特段行っていない。</li> <li>・ 一番力を入れたことは、本人への説明、理解が得られるまで時間をかけたこと。</li> <li>・ 出向先企業の協力のもと、本人の希望により、職場見学や就業体験も含め、本人に納得をもらうための取り組みを行った。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出向元では、定期的な面談、電話による出向労働者へのフォロー等を行っている。</li> </ul>

## 【出向元企業の声】

- 今回の出向の背景として、もともと対象者 (58 歳、管理職) がいて、休業中のモチベーション低下をきっかけに活用することにしたが、**本人への説明、理解、意向を十分尊重して、納得が得られた上で出向の取り組みを進めた。**
- 出向によって、本人のモチベーションが上がった (当社で勤務していたときより明らかに生き生き働いている。) ことや、出向先での人的ネットワークも広がったりしたことも含めて、**3 者がウィンウィンとなっている状況であり、いい制度であると感じている。**
- 仕事の受注量が回復傾向にあるため、出向自体は縮小していく予定であるが、出向先に転籍したいとの本人の意向があれば、応じていきたいと考えている。

## 【出向先企業の声】

- **社会人としての基礎スキルや職務に必要な人材を確保できること、さらに人件費も抑制することができる制度でもあり、評価している。**
- 慢性的な人手不足感は続いており、人材を確保 (当社で雇用) したいのが本音である。

## 【出向労働者の声】

- 出向先を選択する上で、**十分な説明と時間を確保してもらったのが良かった。**
- 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。**
- 出向先での交流を通じて、**人的ネットワークが広がった。評価できる制度だと思う。**

## 事例 2：異業種への出向（静岡）

卸売業・小売業（中小企業）

→

農業（中小企業）

出向元（送出）企業

【業務内容】 接客・販売職  
【従業員数】 約 12 名

出向期間 2 年間  
出向労働者 1 名

出向先（受入）企業

【業務内容】 農園管理  
【従業員数】 約 10 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"><li>もともと取引関係があり、会社同士の信頼関係が構築されていた。</li><li>出向元から出向先への要請があり、出向元の労働者の雇用が確保されると考え、受け入れた。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>企業間では、労働者のキャリア形成に関して具体的に協議を行った。</li><li>本人への説明、理解が得られるよう最大限配慮した。</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>出向先では、特に労働者の精神的なケアに重点を置きながら取り組んでいる。</li></ul>

### 【出向元企業の声】

- 今回の背景として、出向により、自社労働者の労働意欲の維持・向上につながるために活用することにしたが、実際にやってみて、労働意欲の向上につながったことはもちろん、出向先での業務経験によりモチベーションが高まるなど、評価できる制度である。
- 出向先企業の開拓にも取り組んだが、結局、取引先へ受け入れを要請する形となった。

### 【出向先企業の声】

- 慢性的な人手不足となっており、少しでも解消につながればと思い、出向を受け入れた。
- 出向元企業から頼まれるまで制度のことを知らなかった。しかし、人手不足解消と自社の従業員の業務負担を軽減できるため、評価できる制度である。
- （取引先である）出向元の労働者の雇用が確保されることにつながるのは、良いことだと思う。
- 在籍型出向に関する就業規則等の整備や人事労務管理の相談等の支援機関があればいいと思う。

### 【出向労働者の声】

- 出向先で新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながった。
- これまで通りの収入を確保できたため、生活面の安定が図られた。
- 出向先での、スキル向上、キャリアの選択肢が増え、人的ネットワークが広がった。評価できる制度だと思う。

## 事例3：出向先の職場活性化（山口）

卸売業・小売業（中小企業）

→

卸売業・小売業（中小企業）

### 出向元（送出）企業

【業務内容】 医療機器営業 S E  
医療コンサル  
【従業員数】 約 12名

出向期間 1年間  
出向労働者 1名

### 出向先（受入）企業

【業務内容】 医療機器 S E  
医療コンサル  
【従業員数】 約 18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"> <li>後半3か月は出向労働者を交えての面談及び調整。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約後は、順調に仕事ができていることを確認。</li> </ul>

### 【出向元企業の声】

- 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。
- 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。
- 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WinWinの関係を構築していると思う。

### 【出向先企業の声】

- 出向を受け入れることにより、自社の若手社員のスキルアップとなる（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、同じSEの先輩としての専門知識の吸収）など、人材への投資ができている点が一番の価値を感じる。
- 出向労働者との営業同行を申し出る社員も多く、その効果は大きいと感じている。
- 得意先からも、今までにない要望や相談をされるようになってきている。

### 【出向労働者の声】

- 出向元での事前打合せ（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き、非常に大切と感じた。
- 出向中も、出向元・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。
- 専門職のSEとして、出向先の若手社員への指導育成のOJTとして役立てて、とてもうれしく思う。
- 出向先において、出向元での経験が大変役に立っている点、出向元への感謝にも結びついている。

## 事例4：即戦力（栃木）

### 製造業（大企業）

→

### 製造業（中小企業）

#### 出向元（送出）企業

【業務内容】バスのボディ溶接  
【従業員数】約629名

出向期間6か月  
出向労働者3名

#### 出向先（受入）企業

【業務内容】ダンプ、クレーン車のフレーム溶接  
【従業員数】約218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"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>賃金、出向期間、住居関係、その他出向条件等を協議。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向元のリードで、助成金関係の書類を作成</li> </ul> <p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

#### 【出向元企業の声】

- 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。信頼感を維持できなければ、出向も長続きせず成功できないと考え、出向労働者とコミュニケーションを多くとり、絆を深めた。
- 出向労働者にとって、出向先での仕事は当社と類似する内容ではあったが、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。
- 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。他の従業員の刺激となっている。

#### 【出向先企業の声】

- 人手不足解消のために、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。
- 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。
- 出向労働者を受け入れたことにより、客観的にみて、他の従業員に対し良い刺激を与えることができた。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。

#### 【出向労働者の声】

- 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。
- 仕事でわからないことは気軽に相談でき、親切に指導してくれた（安全対策の教育訓練を出向初日にしっかり受けた。）
- 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勞をかけたが、この制度に助けられたと思っている。

## 事例5：即戦力（石川）

### 卸売業・小売業（中小企業）

→

### 卸売業・小売業（中小企業）

#### 出向元（送出）企業

【業務内容】お土産の販売、飲食  
【従業員数】約14名

出向中  
出向労働者3名

#### 出向先（受入）企業

【業務内容】フルーツ販売、飲食、  
洋菓子の製造  
【従業員数】約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"> <li>・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、即戦力になるから、始めればうまくいくのではないかと考え、スタート。</li> <li>・出向を受け入れるにあたり、企業文化の違い等話を合った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約内容の調整、契約書の作成など（双方の社長、顧問社労士と3人で作成した。）</li> <li>・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。</li> <li>・社長自ら出向先の現場に従業員を連れていき、出向先の社長から現場を説明してもらった。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、出向中。</li> <li>・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。</li> </ul>

#### 【出向元企業の声】

- 社長自ら、自社の現状や従業員の置かれている状況を説明。説明する際は、実際に販売され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、出向理由やスキル習得等の目的を理解してもらおうように努めた。**目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だ**と思う。
- 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、自社を知る機会にもなっており、現時点で効果はプラスだけである。**
- 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もらうよう伝達し、自社のスイーツ部門立ち上げに大きく貢献してもらう予定。
- 労働者へのフォローは、週に1回程度、専務・人事担当から、直接電話にて行っている。

#### 【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するなど、当初想定していた効果を得られている。素晴らしい制度であると思う。**

#### 【出向労働者の声】

- 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、固定観念に縛られることが多くなってしまいが、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。
- 出向元の上司から励ましの言葉をもらったことが自身の支援となった。
- 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ふ。

## 事例6：異業種への出向（徳島）

生活関連サービス業、娯楽業（中小企業） →

サービス業（中小企業）

### 出向元（送出）企業

【業務内容】 旅行業のカウンター  
接客（部門責任者）  
【従業員数】 約95名

出向期間1年間  
出向労働者1名

### 出向先（受入）企業

【業務内容】 調査事務、プレゼン等  
【従業員数】 約2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"><li>出向先の同意取付</li><li>受入可能人数の確認</li><li>出向先での業務内容の確認</li><li>賃金負担割合の確認</li><li>出向者の選定着手</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>出向者の同意取付 → 決定</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>出向者への事前研修</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>現在、出向中</li><li>出向者の状況や意見を随時確認</li></ul>

### 【出向元企業の声】

- 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、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。
- 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。

### 【出向先企業の声】

- 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出向労働者と様々な手段（対面、電話、メール）でコミュニケーションをとり、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、本人の不安解消に努めた。
- 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。今回は、人件費負担がなかったことも魅力的だった。
- 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・業務引継で業務を行ってくれる人材を確保できた。

### 【出向労働者の声】

- 出向前から、出向元・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。
- 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。
- 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・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。

# 事例7：異業種への出向・繁忙期の人手不足解消（愛媛）

宿泊業・飲食サービス業（中小企業） →

運輸業・郵便業（大企業）

## 出向元（送出）企業

【業務内容】 飲食店における調理・接客  
【従業員数】 約31名

出向期間3か月  
出向労働者29名

## 出向先（受入）企業

【業務内容】 物流センターの構内作業（食品・日用品の仕分け等）  
【従業員数】 約360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～
<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談。</li> <li>受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問</li> </ul> <p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>社内にて出向労働者受入について協議、承諾後、出向元企業との打合せを実施。</li> <li>出向元からの回答を待つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件など協議のため、面談を実施。</li> <li>出向規定の制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の許可を得る。</li> <li>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。</li> <li>両社間において出向契約の締結。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向元の社長自ら出向先の職場を見学。</li> <li>出向契約書等を出向元から労働局助成金センターへ提出。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

### 【出向元企業の声】

- 就業規則の出向規定について、社労士の助言を受けながら新たに作成した。
- 両社間での契約締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、労働者の不安解消に努めた。
- 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。
- 産雇助成金は、雇調金と計算方法が異なるため、実際には出向させずに雇調金を受給した方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。

### 【出向先企業の声】

- 繁忙期は残業も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、以前と比べて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。
- 異業種からの受入で心配はあったが、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでもらえた。

### 【出向労働者の声】

- 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。
- 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。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かけていただき安心して働くことができた。
- 会社に戻る保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。
- 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。

# 事例8：人手不足解消・労働者の能力開発（愛媛）

## 製造業（大企業）



## 製造業（大企業）

### 出向元（送出）企業

【業務内容】 艦装全般（組立、塗装、溶接等）  
【従業員数】 約880名

出向期間6か月  
出向労働者12名

### 出向先（受入）企業

【業務内容】 トラクタ製造全般（組立、検査、その他付随作業）  
【従業員数】 約671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～
<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談。</li> <li>出向先候補企業の情報取得、社内協議。</li> </ul> <p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>社内にて出向労働者の受け入れについて協議。</li> <li>出向元・先の面談。（双方の希望条件等確認）</li> </ul>	<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合との出向協定締結。</li> <li>対象労働者への出向に関する説明及び同意確認。</li> </ul> <p>【出向先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>社内にて出向受入の承諾を得るための準備。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向労働者の職場見学を実施。</li> <li>出向計画書の提出。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

### 【出向元企業の声】

- 労働者の精神的な負担軽減のため、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。出向開始後も、出向先との定期的な情報共有、対象者へのヒアリングを実施している。
- 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。
- 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いる。
- 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、より利便性の高いものになると感じる。

### 【出向先企業の声】

- 人手不足であったため、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軽減が図られた。
- 同じ製造業からの受け入れであったため、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から、教育ロスの抑制にもつながった。

### 【出向労働者の声】

- 出向元はいつでも連絡を取れるようにしてくれている。出向先では、上司の方が度々声をかけてくれ、相談にもものってくれる。
- 40年近く造船しか知らなかったのですごく不安だったが、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ない。周囲のサポートにより、頑張れている。
- 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。

## 事例9：人手不足解消（宮崎）

### 製造業（中小企業）

→

### 製造業（大企業）

#### 出向元（送出）企業

【業務内容】 航空機部品の生産ライン業務  
【従業員数】 約140名

出向期間1年間  
出向労働者28名

#### 出向先（受入）企業

【業務内容】 半導体生産ライン業務  
【従業員数】 約664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"><li>産業雇用安定センターより情報提供を受ける。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>出向期間や人数などについて、産業雇用安定センターが間に入りながら調整を行う。</li><li>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。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>助成金の申請を行う。</li><li>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。）</li></ul>

#### 【出向元企業の声】

- 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。
- 出向労働者に会社の相談窓口を明確に示すことで、困ったことがあればすぐに相談をすることができる体制作りを行った。
- 受注が増えてきており、人員調整のために退職勧奨を行ったこともあり、出向は今回で終了する。

#### 【出向先企業の声】

- 4つの工場に分散して受け入れる予定だったため、通勤可能な範囲で配置を調整した。通勤ができない方に対しては、社員寮を提供できるよう調整を行った。
- ベトナムの技能実習生の入れ替えが予定より進んでおらず、コロナ収束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。
- 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が離職してしまっており、急激に人手が足りなくなっていた時期に当座をしのぐ人材を確保できた。
- 出向労働者の賃金は、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った助け合いの気持ちから始めたが、産雇助成金があつて助かった。

#### 【出向労働者の声】

- 業務を習得できるよう、教育訓練を丁寧に指導していただき、不安も解消された。
- 出向先での経験は、人的なネットワークが広がったり、業務への取組や作業量に応じての人員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。
- 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ことができた。

# 事例 10：短期間の人材ニーズの充足（山口）

宿泊業・飲食サービス業（中小企業）→

建設業（中小企業）

## 出向元（送出）企業

【業務内容】 宿泊業のフロント・受付事務・接客  
【従業員数】 約 180 名

出向期間 25 日  
出向労働者 10 名

## 出向先（受入）企業

【業務内容】 庭園管理（草刈り、庭木の手入れ）  
【従業員数】 約 8 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"><li>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。（ちょうど、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。）</li></ul>	<p>【出向元】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>人選のため手上げで候補者を募り面談を実施。</li><li>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。）</li><li>社会保険労務士への相談</li><li>就業規則等の整備</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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。）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>庭園の維持管理のための除草業務等。</li><li>体調管理に伴う見回り、作業の進捗状況の確認。</li><li>作業場所に併走する道路の安全確認。</li></ul>

## 【出向元企業の声】

- 人選の際、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、事前に十分な説明をして、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った。
- 金銭面での出向手当（500円/日）の配慮をした。
- 従業員の雇用維持、従業員相互のモラル高揚のためにも、必要な制度だと感じている。
- 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、がんばっ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できそうと期待している。

## 【出向先企業の声】

- 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した。
- 今までとは違った仕事をしていただくことへの不安（体力面、熱中症等）があったため、詳しい作業説明をし、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た。
- 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できた。**

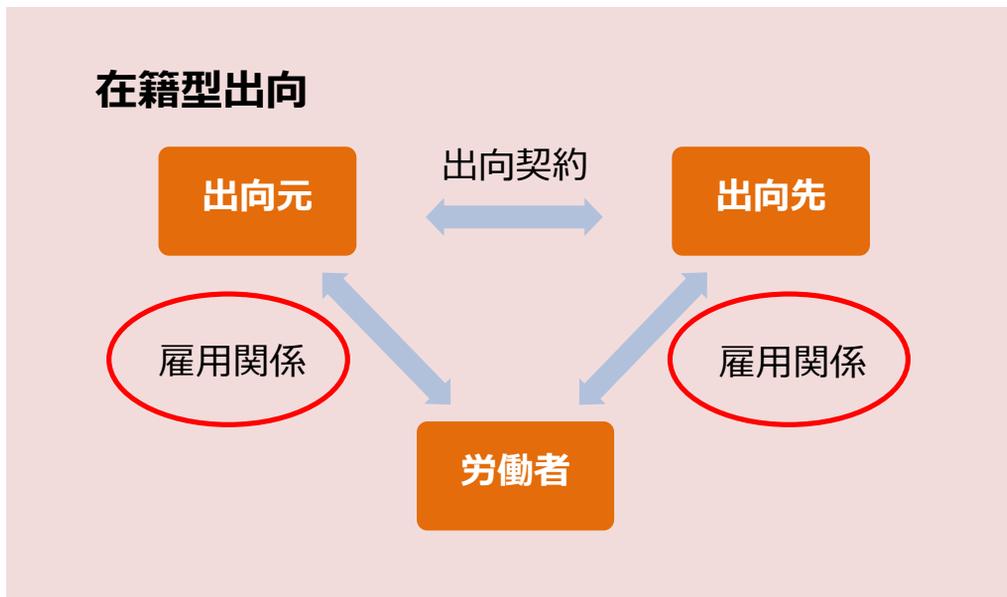
## 【出向労働者の声】

- 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。
- 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。良い経験をさせていただいたと考えている。
- 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一つの光景にも感謝の気持ちを抱くようになった。

## 在籍型出向って、どういう働き方？

### ■ 在籍型出向とは？

- **在籍型出向**とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び**、一定期間継続して勤務することをいいます。



出向元・出向先の  
両方と雇用関係があるのね。

だから労務管理の責任が曖昧に  
ならないように、契約でしっかり決めておこう。

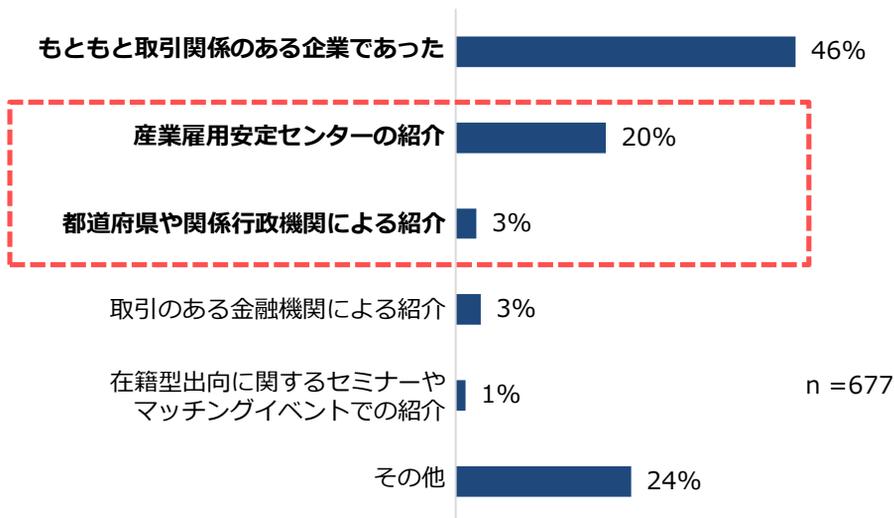


## 在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？

### ポイント

- 在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）によると、在籍型出向の相手先は、**もともと取引関係のある企業であった**場合が**約半数**、**公的機関からの紹介**による場合が**約2割**程度となっています。

※ 産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）



もともと**取引関係のある企業同士**だったり、**社長同士**が**知り合い**だったりするケースが多いようですね。でも、コロナの影響で一時的に仕事がなくなっているということを他社に知られたくないという声も聞いたことがあるのですが…

なるほど。でもあきらめないでほしい。在籍型出向のマッチング支援を無料で行っている、**産業雇用安定センター**という公益財団法人があるんだ。コンサルタントと一緒に相手先を見つけたり、出向契約締結のサポートをしてくれるよ。全国47都道府県に事務所があるから、相談してみたいね。



## 在籍型出向って、どんなメリットがあるの??



○在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者によると、在籍型出向のメリットは主に以下が挙げられます（※）。

【出向元企業】**労働意欲の維持・向上**（63%）、**能力開発効果**（59%）

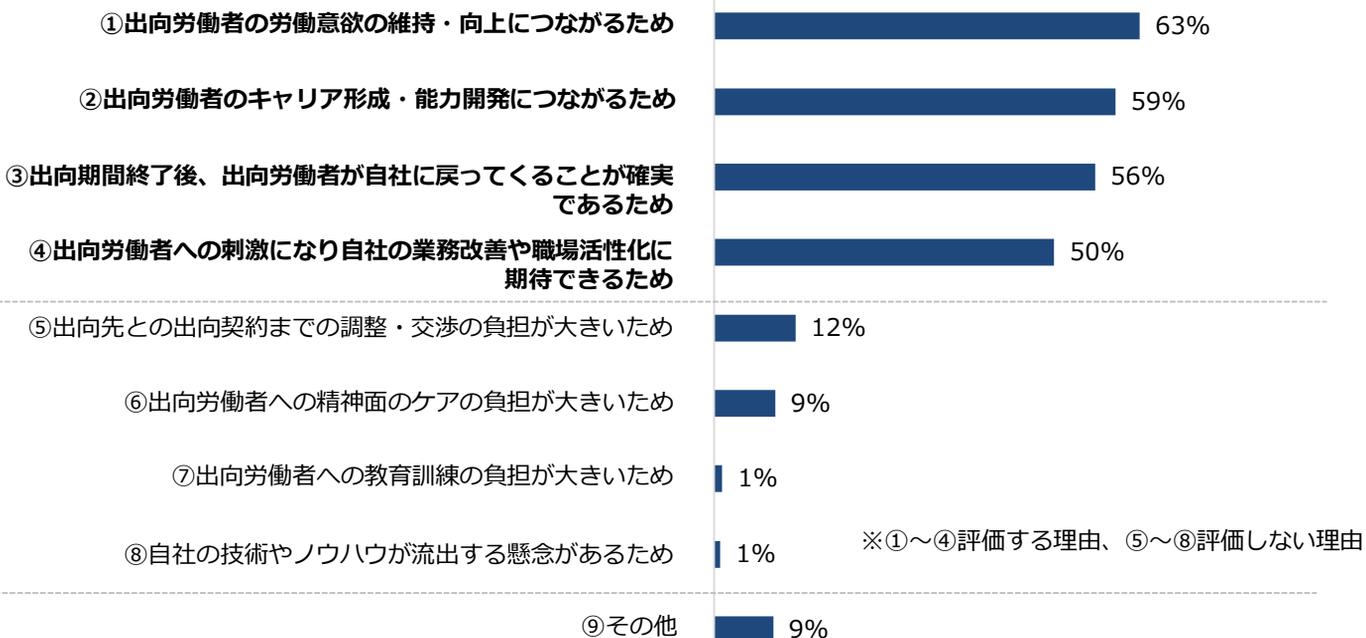
【出向先企業】**自社従業員の業務負担軽減**（75%）、**即戦力の確保**（52%）

【出向労働者】**能力開発・キャリアアップ**（57%）、**雇用の維持**（46%）

（※）産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）

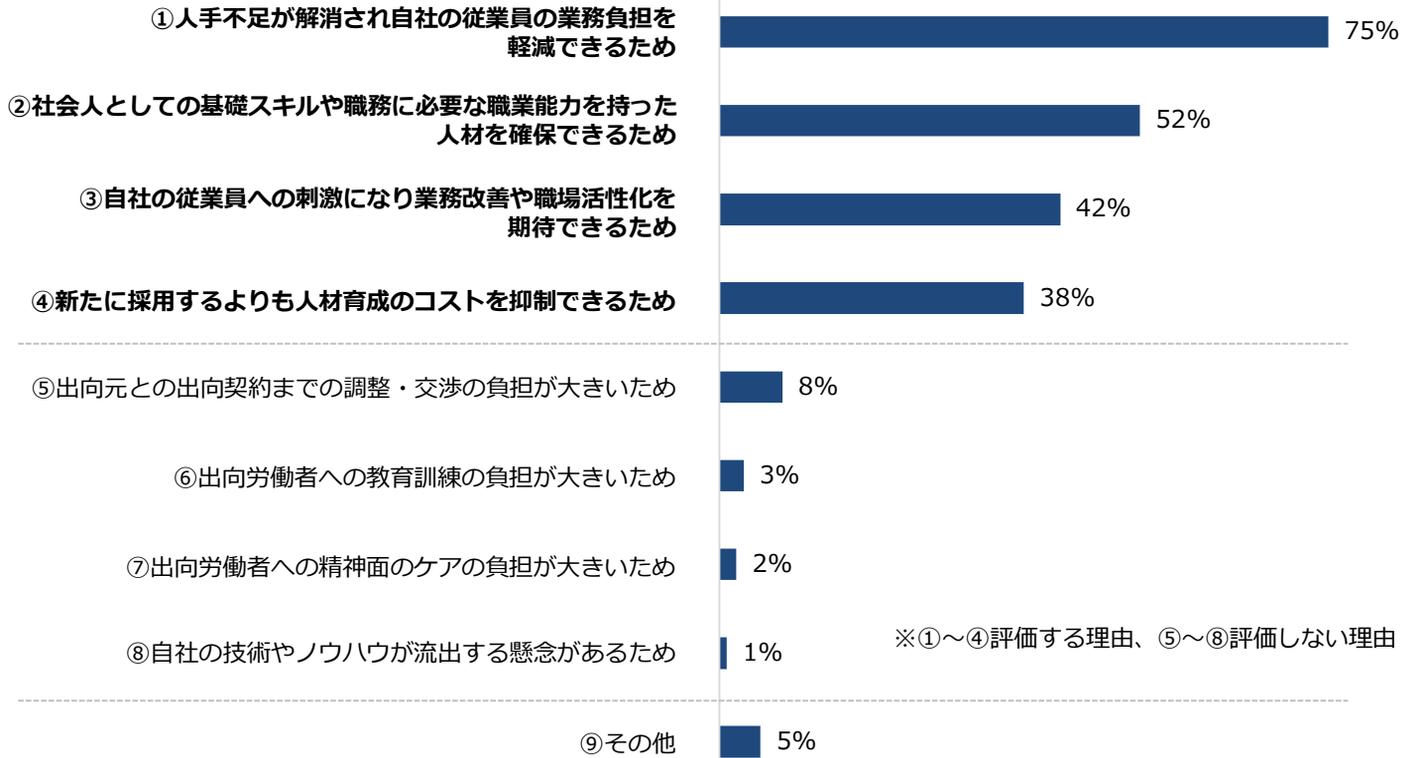
- ・調査対象：令和3年6月30日現在で産業雇用安定助成金の出向実施計画を提出した出向元・出向先企業、在籍型出向を経験された労働者
- ・調査対象事業所数：出向元企業540社、出向先企業604社、出向労働者1企業あたり1名
- ・アンケート回答数：出向元企業336社、出向先企業341社、出向労働者382名
- ・調査方法：調査対象企業に都道府県労働局からアンケート調査票を郵送配布、郵送回収

### ■ 出向元企業 n=336 (複数回答可)



## ■ 出向先企業

n=341  
(複数回答可)



## ■ 出向労働者

n=382  
(複数回答可)

