

# 在籍型出向を活用してみませんか？！

●実施した企業、労働者ともに**非常に高い評価**となっています！

出向元企業	出向先企業	出向労働者
<b>95% が評価</b> 【評価する理由】 ・労働意欲の維持・向上(63%) ・能力開発効果(59%)	<b>98% が評価</b> 【評価する理由】 ・自社従業員の業務負担軽減(75%) ・即戦力の確保(52%)	<b>94% が評価</b> 【評価する理由】 ・能力開発・キャリアアップ(57%) ・雇用の維持(46%)

※都道府県労働局によるアンケート結果より

●既に活用している**事例**を参考に、活用を検討してみませんか？

<b>事例 1</b>	従業員に多様な <b>スキル</b> が身につき、 <b>モチベーション維持</b> にもなった	2 ページ
<b>事例 2</b>	出向終了後も、両会社間で <b>人材交流</b> など事業連携に発展も・・・	6 ページ
<b>事例 3</b>	社労士さんからの紹介で <b>産業雇用安定センター</b> に登録、相談からマッチングに至った	9 ページ

## ☆在籍型出向について

コロナ禍によって一時的に雇用の過剰が生じた企業が、人手不足が生じている企業との間で在籍型出向を活用して雇用を維持する取組を支援しています。

### 産業雇用安定助成金

出向に要した賃金や経費の一部を助成します。

【お問い合わせ先】

- ・和歌山労働局 職業安定部 職業対策課 TEL 073-488-1161  
〒640-8581 和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎5階
- ・コールセンター TEL 0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 (土日祝含む)

### マッチング支援

出向のご相談・マッチングを無料で行います。

【お問い合わせ先】

- ・公益財団法人 産業雇用安定センター TEL 073-432-4690  
〒640-8317 和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター3階

# 事例 1

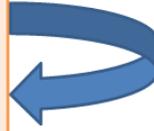
## 【基本情報】

### 卸売業、小売業 (出向元企業)

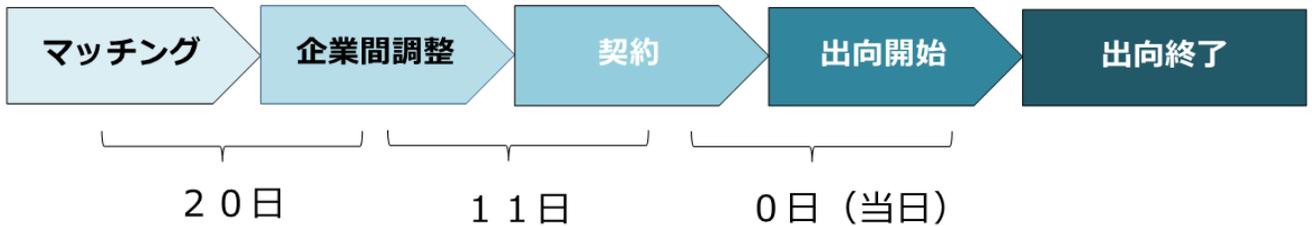
- ・勤務状況
  - ・勤務地：金沢市
  - ・勤務時間：シフト制、早番遅番あり
  - ・仕事：お土産の販売、飲食
- ・従業員数：14人
- ・出向人数：3人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

### 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atching～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"> <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【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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</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行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。</li> </ul>		<p>※現在、出向中。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>

# 事例 1

## 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。

# 事例 1

## 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。

# 事例 1

## 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、新しい仕事を体験できることは良いことだと思う。

## 事例 2

### 【基本情報】

#### 生活関連サービス・娯楽業 (出向元企業)

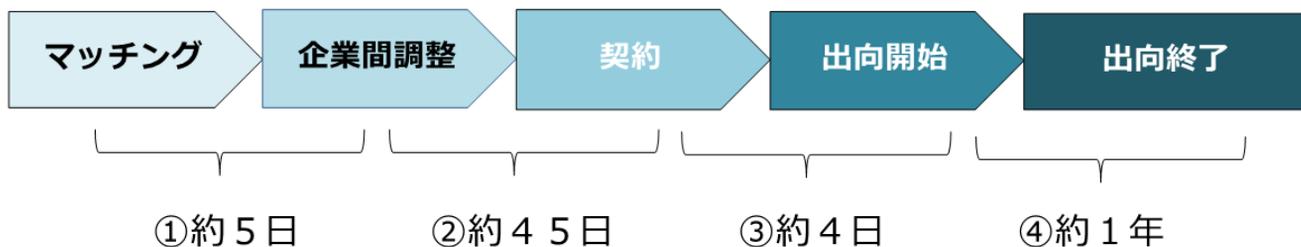
- ・勤務状況
  - ・勤務地：札幌市
  - ・勤務時間：9:20-18:20
  - ・休み：シフト制
  - ・仕事：旅行代理店業務
- ・従業員数：11人
- ・出向人数：2人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

#### 情報通信業 (出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：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：10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

- ・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。

#### ②調整～契約

- ・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。

#### ③契約～出向開始

- ・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。

#### ④出向開始～出向終了

- ※現在、出向中。

## 事例 2

### 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（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。

## 事例 2

### Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 求人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お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。

# 事例 3

## 【基本情報】

### 生活関連サービス業， 娯楽業 (出向元企業)

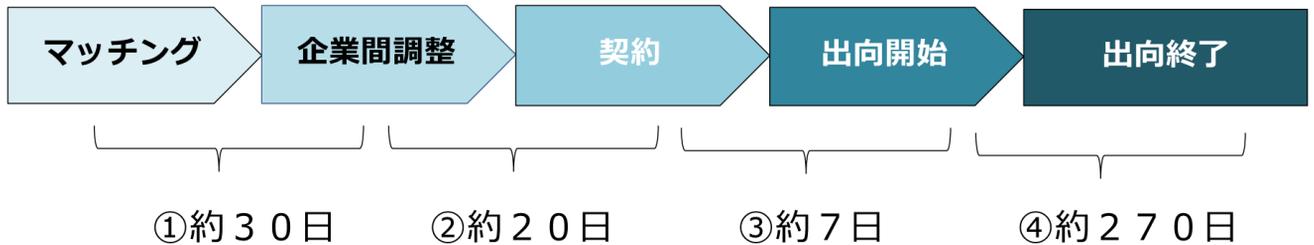
- ・勤務状況
  - ・勤務地：大阪市
  - ・勤務時間：9:30-18:00
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：旅行代理店での事務全般
- ・従業員数：6人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



### 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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接実施</li> <li>・出向元との調整（業務内容、能力開発等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約の締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育訓練をOJTとして実施中</li> <li>・出向元による出向者へのフォロー</li> </ul>

## 事例 3

### 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。

## 事例 3

### 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て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.
- ・ デザイン制作用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。