

秋田県在籍型出向等支援協議会 設置要綱

1 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、地域において関係機関が連携して、出向の情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、秋田県在籍型出向等支援協議会（以下「地域協議会」という。）を設置・開催する。

2 構成員等

(1) 地域協議会は、以下に掲げる者を参集者として構成する。

①経済団体

秋田県商工会議所連合会（秋田商工会議所）
秋田県商工会連合会
秋田県中小企業団体中央会
一般社団法人 秋田県経営者協会

②労働者団体

日本労働組合総連合会秋田県連合会

③金融機関

株式会社 秋田銀行
株式会社 北都銀行
秋田信用金庫
秋田県信用組合

④都道府県社会保険労務士会

秋田県社会保険労務士会

⑤公益団体

公益財産法人 産業雇用安定センター秋田事務所

⑥行政機関

秋田県
経済産業省東北経済産業局
国土交通省東北地方整備局
国土交通省東北運輸局
国土交通省東京航空局仙台空港事務所
厚生労働省秋田労働局

(2) 地域協議会は必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 地域協議会の開催

地域協議会は、原則として年1回以上開催する。

4 協議事項

地域協議会は次に掲げる事項について協議する。

- (1) 地域における雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。
- (2) 地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事。
- (3) 地域における関係機関間の連携に関する事。
- (4) 地域における出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事。
- (5) 各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施の推進に関する事。
- (6) その他必要な事項に関する事。

5 事務局

地域協議会事務局は、厚生労働省秋田労働局職業安定部に置く。

6 その他

- (1) 地域協議会の議事については、別に地域協議会で申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。
- (2) 地域協議会は、必要に応じ、ワーキングチームを開催することができる。
- (3) この要綱に定めるもののほか、地域協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和3年6月28日から施行する。

令和3年度 秋田県在籍型出向等支援協議会構成機関等名簿

	所 属
経済団体	秋田県商工会議所連合会
	秋田県商工会連合会
	秋田県中小企業団体中央会
	一般社団法人 秋田県経営者協会
労働者団体	日本労働組合総連合会秋田県連合会
金融機関	株式会社 秋田銀行
	株式会社 北都銀行
	秋田信用金庫
	秋田県信用組合
社会保険労務士会	秋田県社会保険労務士会
公益団体	公益財団法人 産業雇用安定センター秋田事務所
行政機関	秋田県産業労働部雇用労働政策課
	経済産業省東北経済産業局地域経済部
	国土交通省東北地方整備局建政部
	国土交通省東北運輸局交通政策部
	国土交通省東京航空局仙台空港事務所
	秋田労働局

令和3年度 第2回
秋田県在籍型出向等支援協議会議並びに経済団体等情報交換会議

日時：令和3年12月16日（木）13:30～14:30
場所：秋田合同庁舎 5階大会議室

～ 次 第 ～

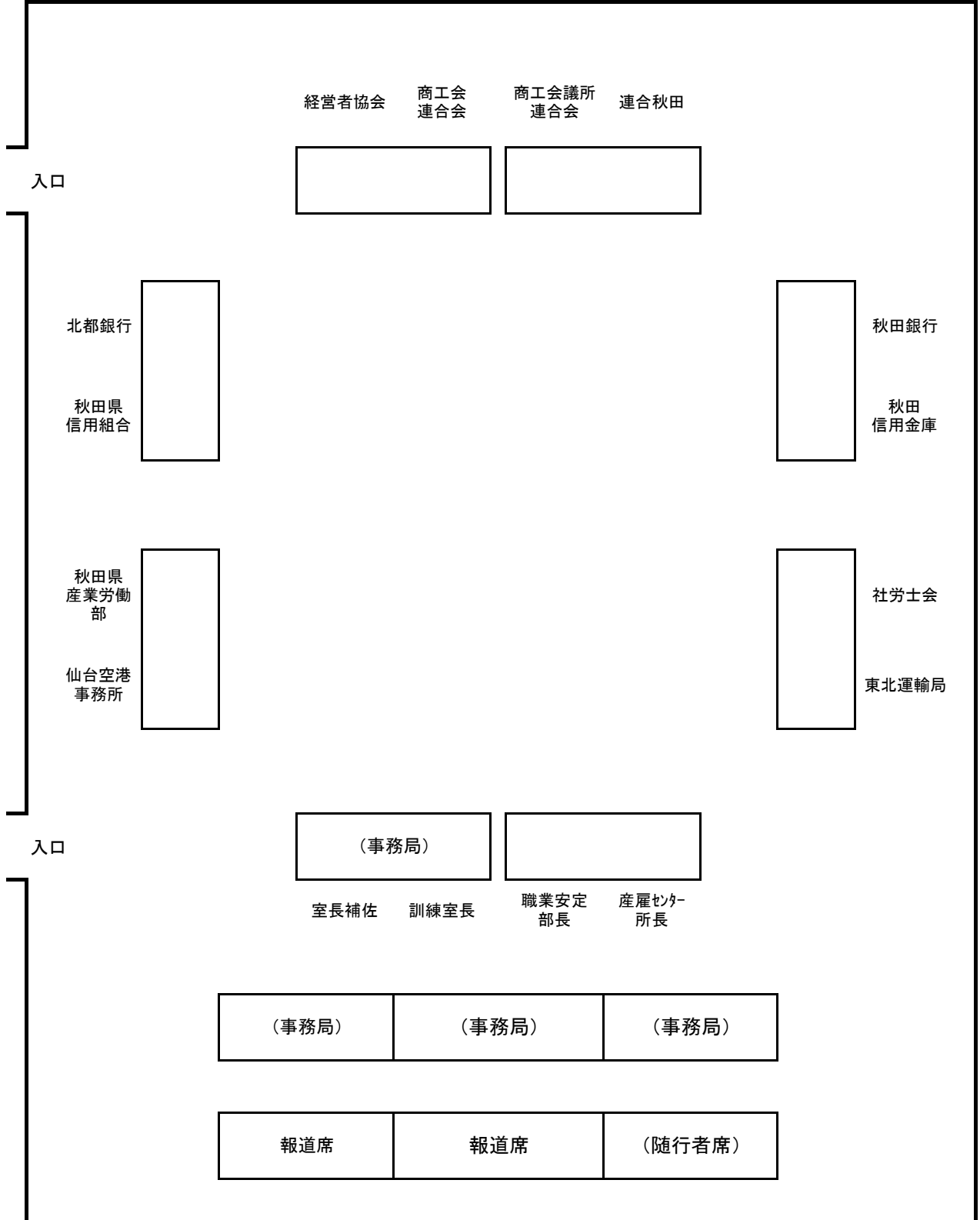
- 1 開 会
- 2 あいさつ
（秋田労働職業安定部長）
- 3 出席者紹介
- 4 議 題
 - （1）在籍型出向にかかる取組の実績について
（秋田労働局）
 - （2）在籍型出向に関するアンケート結果について
（秋田労働局）
 - （3）出向・移籍支援業務の取扱い状況について
（産業雇用安定センター秋田事務所）
- 5 意見交換
- 6 閉会

令和3年度 第2回
秋田県在籍型出向等支援協議会並びに
経済団体等情報交換会議出席者名簿

	所 属	職 名	氏 名
経済団体	秋田県商工会議所連合会	事務局長	浅野 雅彦
	秋田県商工会連合会	地域戦略課長	伊藤 健一
	秋田県中小企業団体中央会		(欠 席)
	一般社団法人 秋田県経営者協会	専務理事	脇 正雄
労働者団体	日本労働組合総連合会秋田県連合会	組織部長	佐藤 伸幸
金融機関	株式会社 秋田銀行	地域価値共創部部長代理	相原 伊根子
	株式会社 北都銀行	シニアマネージャー	高橋 史彦
	秋田信用金庫	業務部副部長	伊藤 政人
	秋田県信用組合	経営支援部統括	高橋 範彦
社会保険 労務士会	秋田県社会保険労務士会	事務局長	高橋 由博
公益団体	公益財団法人 産業雇用安定センター秋田事務所	所長	篠木 哲也
行政機関	秋田県産業労働部雇用労働政策課	主事	加賀 遼
	経済産業省東北経済産業局地域経済部		(欠 席)
	国土交通省東北地方整備局建政部		(欠 席)
	国土交通省東北運輸局交通政策部	交通企画課長	小林 拓也
	国土交通省東京航空局仙台空港事務所	総務課長	高橋 健一
	秋田労働局	職業安定部長	橋 康恵

(事務局)	公益財団法人 産業雇用安定センター秋田事務所	参与	舟木 公夫
	秋田労働局職業安定部訓練室	室長	佐藤 宇右工門
		室長補佐	佐藤 昌人
		地方人材育成対策担当官	保坂 一寿

令和3年度第2回
秋田県在籍型出向等支援協議会
並びに経済団体等情報交換会議席図



令和3年度 第2回
秋田県在籍出向等支援協議会

～説明資料～

令和3年12月16日（木）



秋田労働局職業安定部

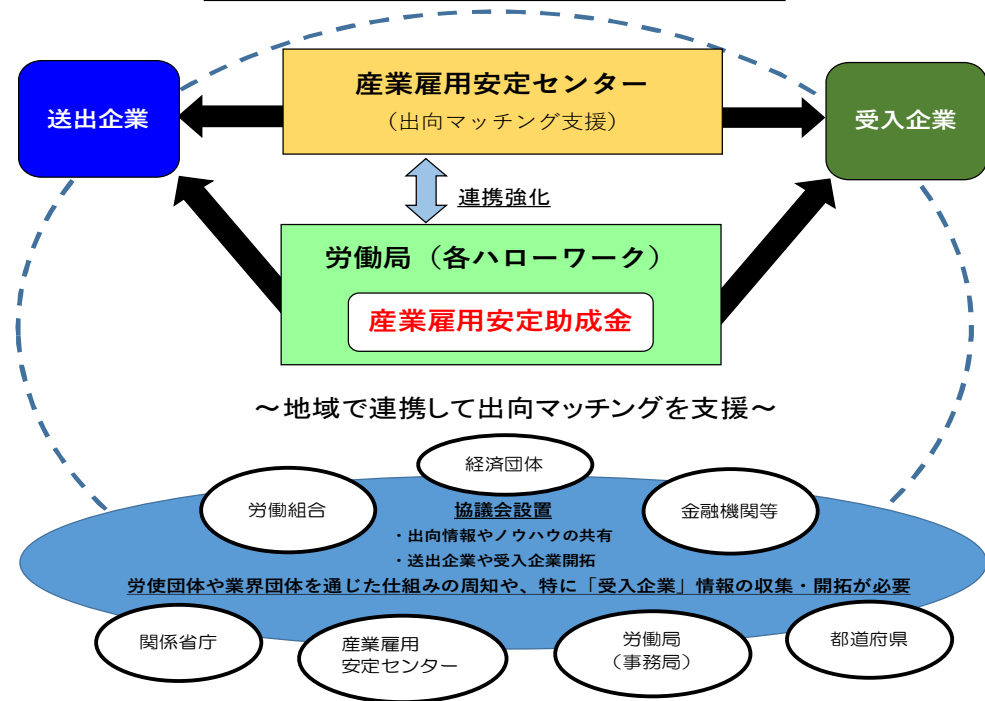
1 在籍型出向の活用による雇用維持への支援

在籍型出向を対象とする新たな助成制度(産業雇用安定助成金)を創設するとともに、産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化するなど、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足が生じている企業との間で在籍型出向により雇用を維持する取組みを支援する。

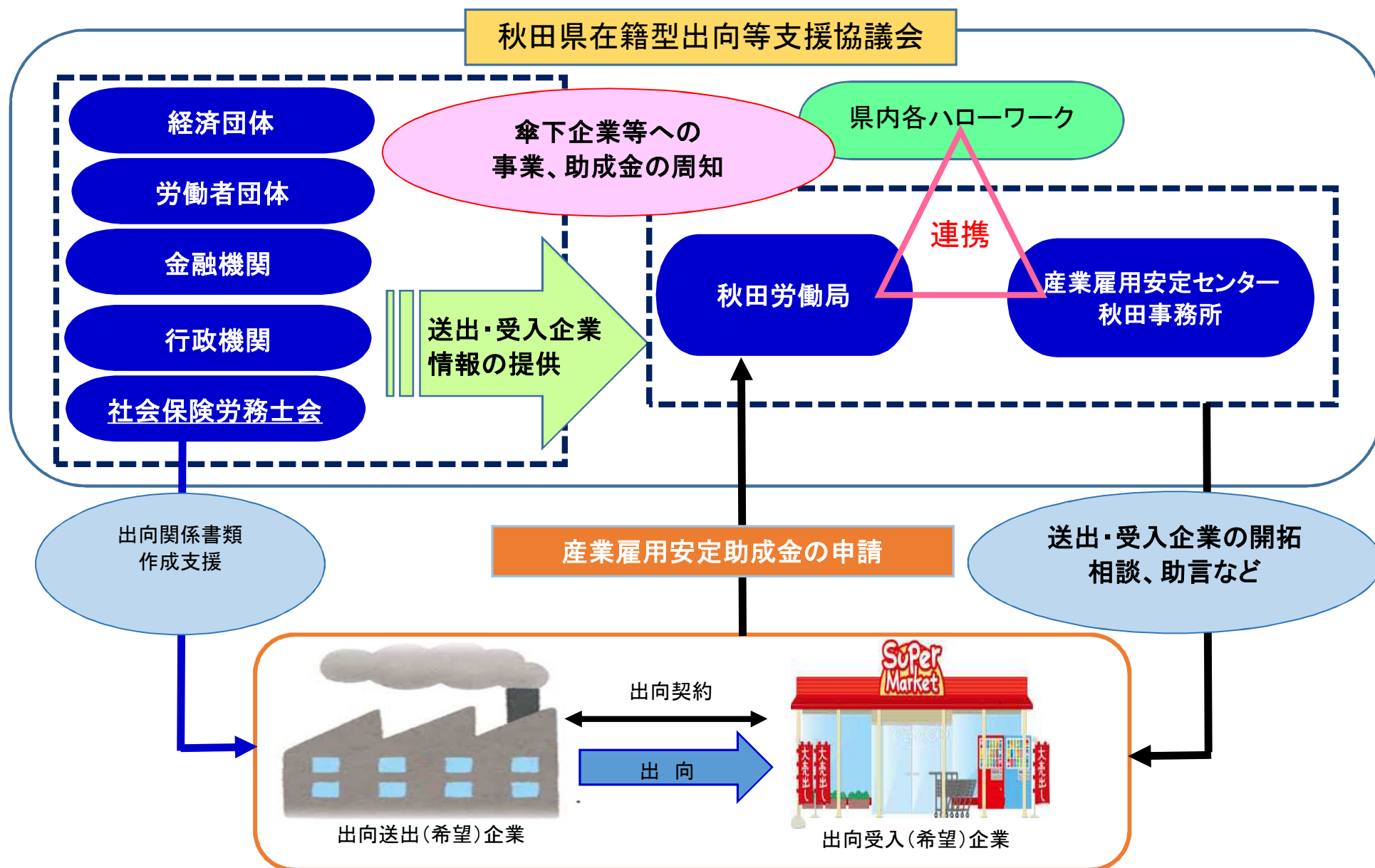
<対策のポイント>

1. 全国及び都道府県協議会の設置・運営等による在籍型出向の情報連携や理解促進
2. 自治体等が運営するマッチングサイトや労使団体・業界団体等が保有する出向に関する情報と産業雇用安定センターが連携したマッチング支援体制の強化
3. 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双方に対する助成金の創設による企業へのインセンティブの付与

在籍型出向等支援事業



2 秋田県における在籍型出向等支援事業基本スキーム図



3 秋田労働局における具体的な取組み

①事業の周知

- 秋田県在籍型出向等支援協議会のスキームを活用した周知
- ハローワーク事業所担当部門を中心とした窓口での周知
- ハローワーク、労働局等が主催する事業主等を参集する会議、セミナー等での周知
- 産業雇用安定センター、ハローワーク、労働局が行う事業所訪問での周知
- 秋田労働局ホームページでの周知(好事例の紹介なども収集し随時掲載)

②出向送出企業の開拓

- 秋田県在籍型出向等支援協議会のスキームを活用した情報把握
- 産業雇用安定センター秋田事務所と合同による企業訪問
- 雇用調整助成金利用企業に対する在籍型出向(送出)に関する意向調査及び個別訪問相談

③出向受入企業の開拓

- 秋田県在籍型出向等支援協議会のスキームを活用した情報把握
- ハローワークへの求人提出企業に対する在籍型出向(受入)に関する意向調査及び個別訪問相談
- ハローワークの求人受理時における在籍出向受入可否の確認(受入可→労働局へ連絡)

④産業雇用安定助成金の申請手続きの支援等

- 県内の社会保険労務士に対し、産業雇用安定助成金等の申請手続きの支援者として委嘱を行い、本助成金の周知及び申請手続き等の支援を実施

4 産業雇用安定助成金計画届受理状況（業種別）

令和3年11月末現在

出向元事業所			出向先事業所		
業種	件数	人数	業種	件数	人数
F 製造業	2	3	F 製造業	2	2
31 輸送用機械器具製造業	2	3	31 輸送用機械器具製造業	2	2
I 卸売業、小売業	1	1	H 運輸業、郵便業	1	1
52 飲食料品卸売業	1	1	44 道路貨物運送業	1	1
M 宿泊業、飲食サービス業	3	11	I 卸売業、小売業	2	7
75 宿泊業	1	8	56 各種商品小売業	1	6
76 飲食業	2	3	60 その他の小売業	1	1
			M 宿泊業、飲食サービス業	1	3
			76 飲食業	1	3
			P 医療、福祉	1	2
			85 介護事業	1	2
合 計	6	15	合 計	7	15

産業雇用安定助成金 出向計画受理状況

(令和3年2月5日(制度創設日)～令和3年11月19日実績)

※速報値

- 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで9,006人。
- 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の3,488人(38.7%)、以下、大⇒大2,191人(24.3%)、中小⇒大1,853人(20.6%)、大⇒中小1,360人(15.1%)
- 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(3,639人)、出向先の最多は製造業(1,850人)、出向成立の最多は製造業⇒製造業(1,127人)、異業種への出向割合は64.5%

受理状況

()内は独立性が認められない事業主間で行う出向

計画届受理

出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
9,006人(543人)	889所(144所)	1,496所(141所)

業種別

企業規模別

()内は独立性が認められない事業主間で行う出向

出向先	大企業	中小企業
大企業	2,191 (17)	1,853 (28)
中小企業	1,360 (116)	3,488 (382)
官公庁	63	51

出向先 \ 出向元		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	(人)
		農業林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	分類不能の産業	合計
A	農業 林業	1	0	0	0	1	0	0	63	1	0	0	2	6	1	0	0	0	0	0	0	75
B	漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
D	建設業	0	0	0	19	6	0	0	33	2	0	0	0	31	64	0	0	0	2	0	0	157
E	製造業	0	0	1	5	1127	0	2	403	81	4	0	10	135	21	2	3	0	56	0	0	1850
F	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	14
G	情報通信業	0	0	0	1	8	0	51	84	9	0	0	7	10	47	0	0	0	18	0	0	235
H	運輸業・郵便業	0	0	0	0	99	0	4	1063	2	0	2	15	71	24	16	0	0	9	0	0	1305
I	卸売業、小売業	1	0	0	13	57	0	11	292	149	0	3	7	153	388	4	1	0	99	0	0	1178
J	金融業、保険業	0	0	0	0	1	0	0	88	1	0	0	23	2	4	0	0	0	1	0	0	120
K	不動産業、物品賃貸業	0	0	0	4	0	0	5	16	9	0	25	2	183	5	11	0	4	13	0	0	277
L	学術研究、専門・技術サービス業	1	0	0	0	8	0	21	136	8	0	5	18	39	127	4	2	0	28	0	0	397
M	宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	21	0	8	127	23	0	0	2	378	44	0	0	0	7	0	0	610
N	生活関連サービス、娯楽業	1	0	0	0	3	0	1	198	6	0	12	7	20	53	0	5	0	14	0	0	320
O	教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	0	82	8	0	3	12	3	5	11	1	0	2	0	0	127
P	医療、福祉	0	0	0	0	2	0	4	182	21	0	4	42	38	33	2	25	1	14	0	0	368
Q	複合サービス事業	0	0	0	0	5	0	0	122	1	0	0	0	2	0	0	0	3	13	0	0	146
R	サービス業(他に分類されないもの)	0	0	0	0	25	0	8	666	223	2	12	83	152	248	5	0	1	274	0	0	1699
S	公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	0	72	0	0	0	0	7	32	0	0	0	3	0	0	114
T	分類不能の産業	0	0	0	0	4	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	9
合計		4	0	1	44	1367	0	115	3639	547	6	67	231	1230	1100	55	37	9	554	0	0	9006

在籍型出向に関する企業アンケート結果

令和3年12月



秋田労働局職業安定部訓練室

【アンケートの概要】

○調査の目的

新型コロナウイルス感染症の影響により、企業活動の縮小や休業などが長引く中、労働者のモチベーション維持が一つの課題となっています。

また一方では、コロナ禍においても人手不足に悩む企業が少なからず存在しています。

この状況を踏まえて、秋田労働局では、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業と、人手が不足している企業との間で在籍型出向(雇用シェア)を効果的かつ円滑に行えるよう支援するため、雇用調整助成金を活用し、休業などにより雇用維持に取り組まれている企業に対し、在籍型出向に関する意識アンケートを実施しました。

○調査対象

令和3年6月中に雇用調整助成金(休業)の支給申請があった企業 670社

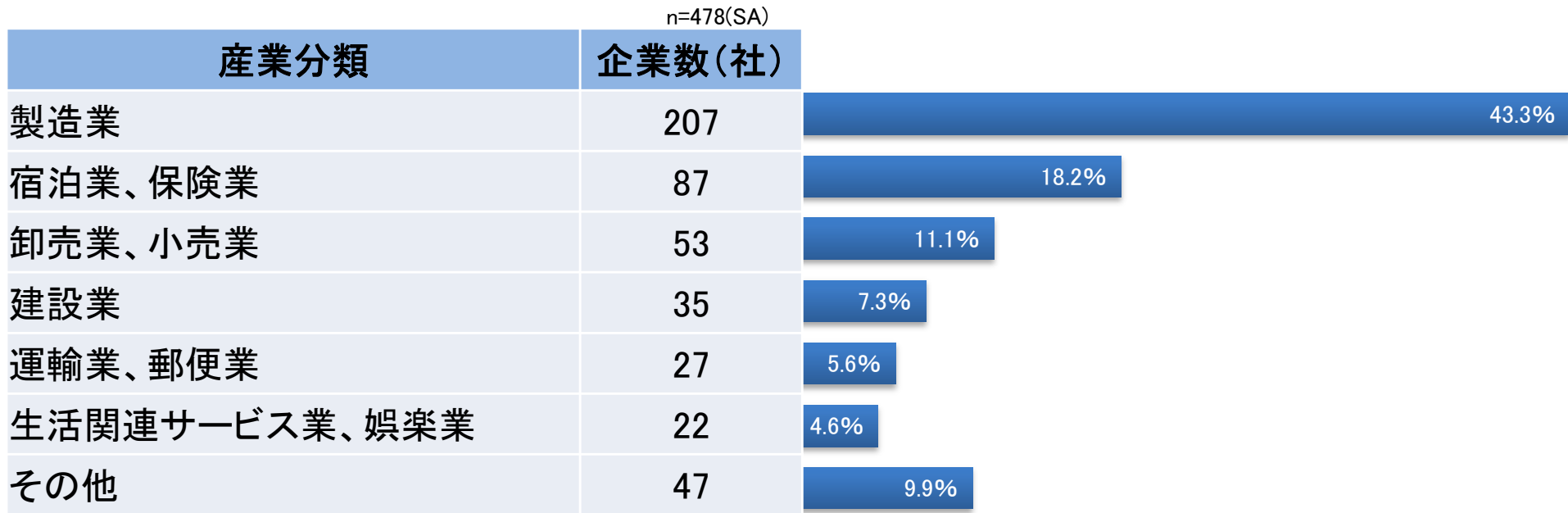
○調査期間及び調査方法

令和3年8月1日～31日(郵送調査)

○回答状況

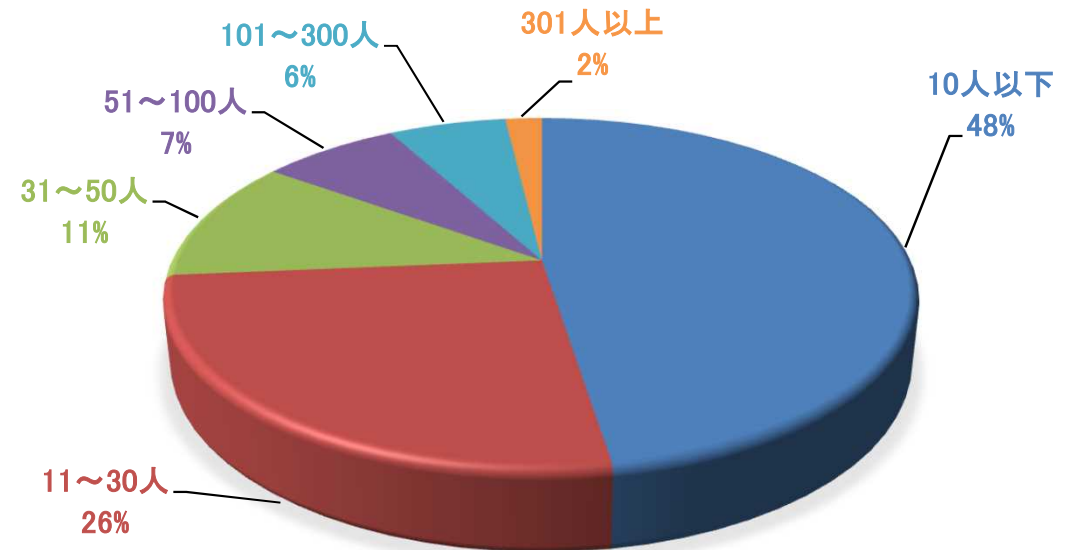
回答企業数 478社(回答率71.3%)

1 回答企業の産業分類、全体の従業員数



n=478(SA)

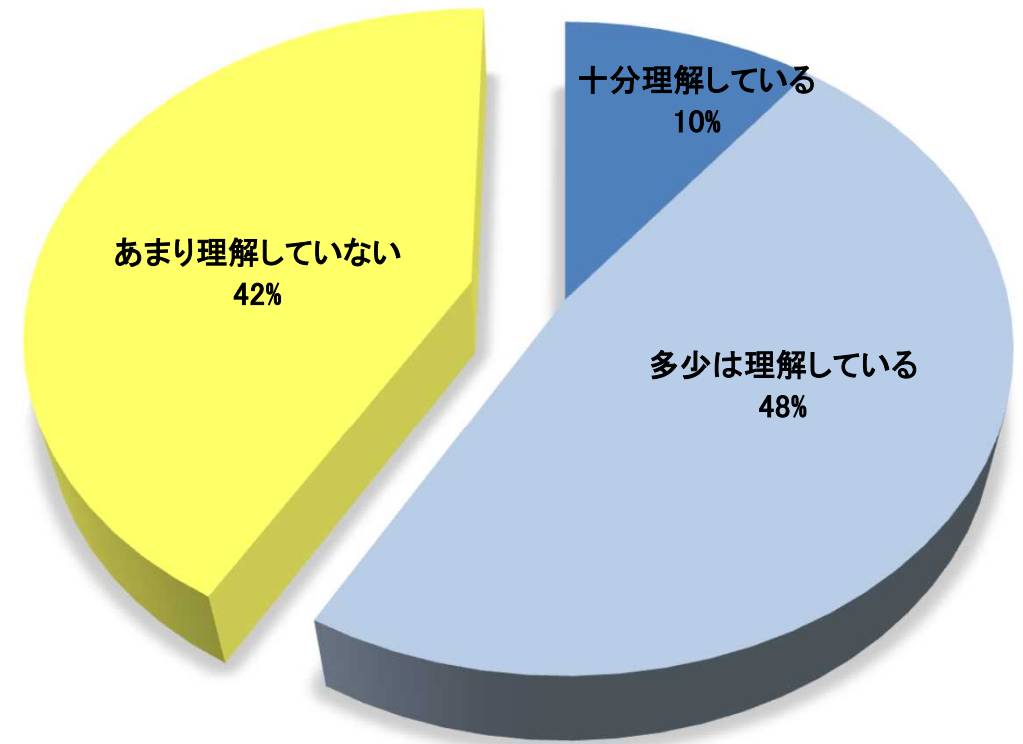
従業員数	企業数(社)
10人以下	227
11~30人	125
31~50人	54
51~100人	34
101~300人	29
301人以上	9



2 在籍型出向という雇用形態の理解度

n=478(SA)

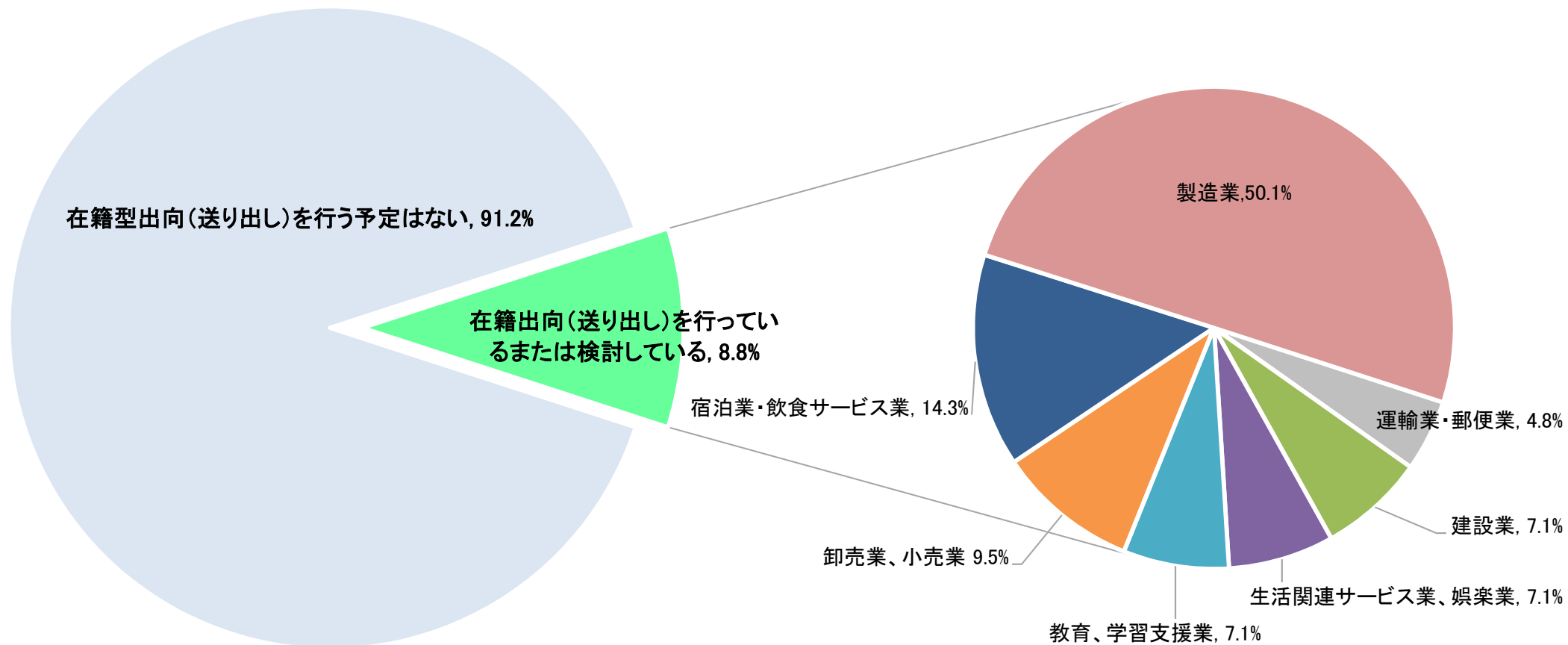
回答	企業数(社)
十分理解している	50
多少は理解している	228
あまり理解していない	200



3 在籍型出向の活用状況

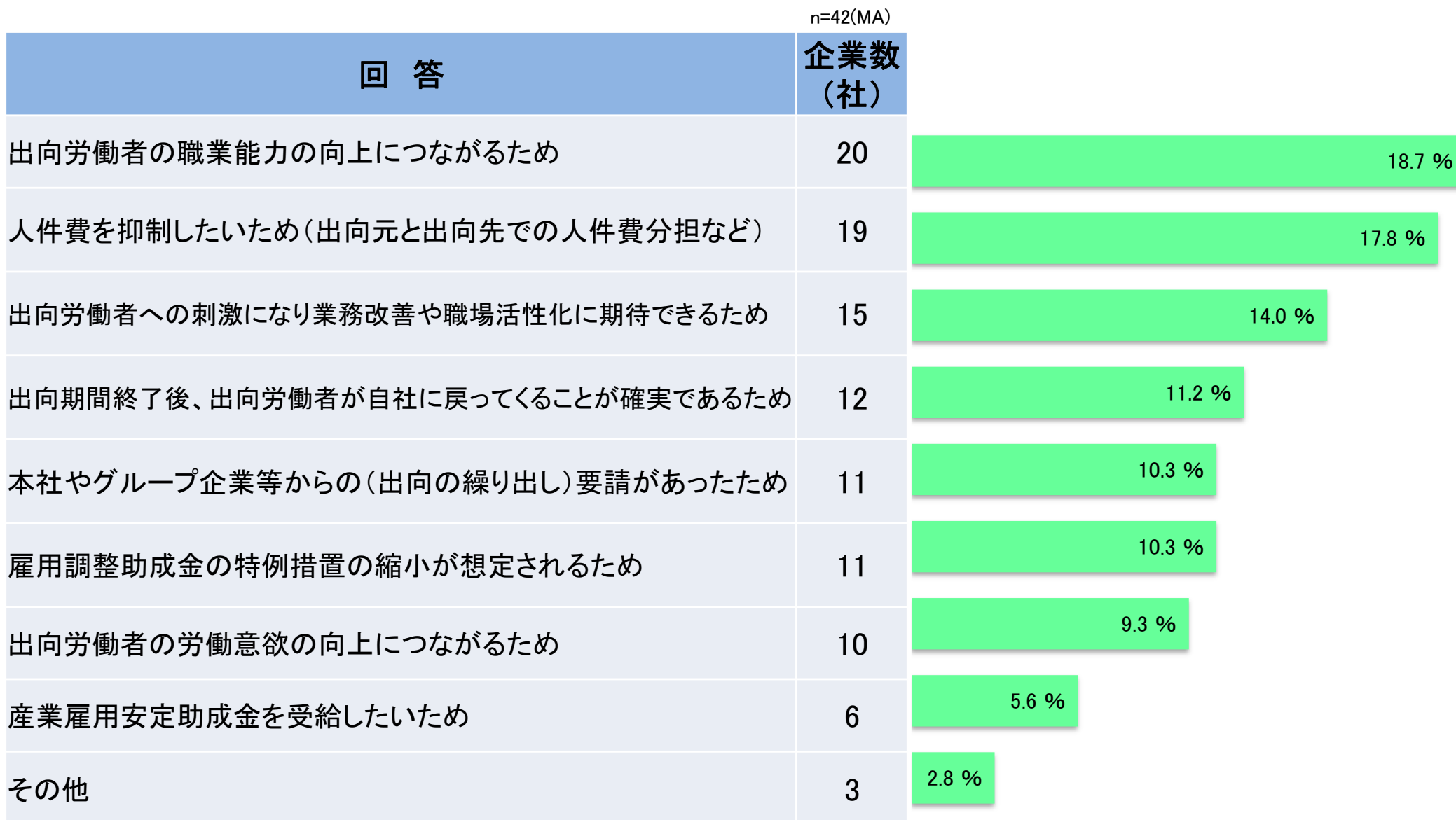
n=476(SA)

回答	企業数(社)
既に、在籍型出向(送り出し)を行っている	14
現在、在籍型出向(送り出し)を検討している又は近い内に検討したい	28
在籍型出向(送り出し)を行う予定はない	434



4 在籍型出向を活用した(したい)背景・理由

(「3在籍型出向の活用状況」で在籍型出向(送り出し)を行っている又は近いうちに検討したいと回答した企業42社からの回答)

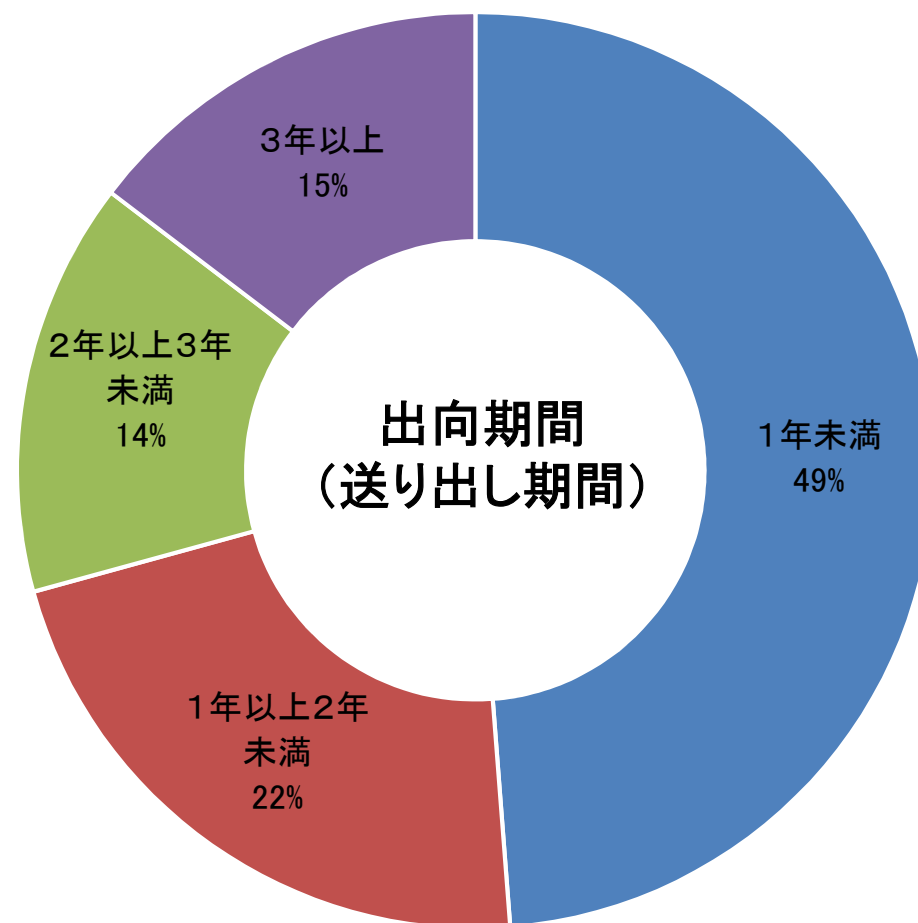


5 実際の出向期間又は妥当だと思う出向期間

(「3在籍型出向の活用状況」で在籍型出向(送り出し)を行っている又は近いうちに検討したいと回答した企業42社からの回答)

n=42(SA)

回答	企業数(社)
1年未満	21
1年以上2年未満	9
2年以上3年未満	6
3年以上	6

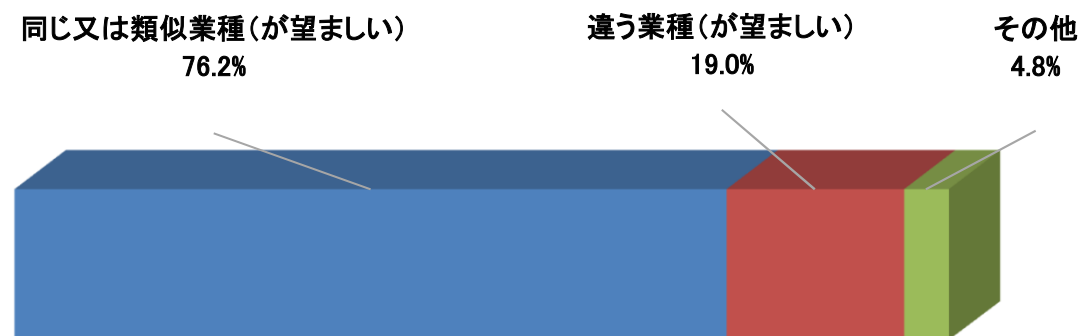


6 出向先事業所の業種・職種

(「3在籍型出向の活用状況」で在籍型出向(送り出し)を行っている又は近いうちに検討したいと回答した企業42社からの回答)

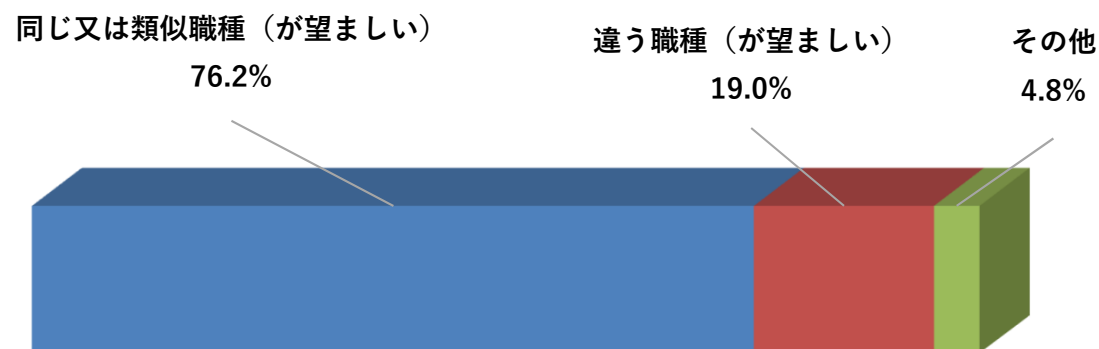
n=42(SA)

「業種」に関する回答	企業数(社)
同じ又は類似業種(が望ましい)	32
違う業種(が望ましい)	8
その他	2



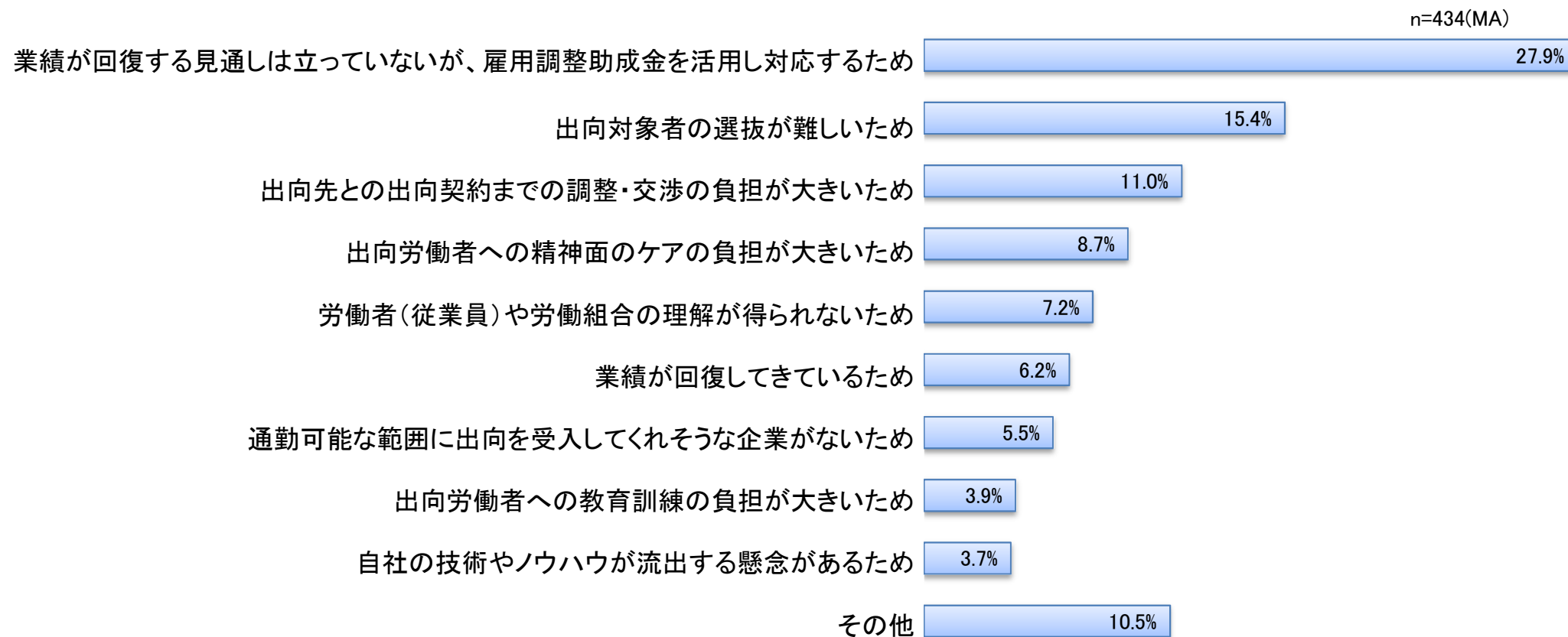
n=42(SA)

「職種」に関する回答	企業数(社)
同じ又は類似職種(が望ましい)	32
違う職種(が望ましい)	8
その他	2



7 在籍型出向を行う予定がない背景・理由

(「3在籍型出向の活用状況」で在籍型出向(送り出し)を行う予定はないと回答した企業434社からの回答)



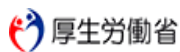
【その他の回答として多かった理由】

- ・従業員が高齢であるため、仕事内容、通勤範囲などに特に配慮が必要で、従業員の理解が得難い。
- ・在籍型出向の制度がよくわからない。
- ・業況の先行きが不透明で出向させることができない。
- ・適当な出向先を見つけることができない。

8 在籍型出向の推進にあたって希望する支援、意見等

(アンケート自由記載欄より抜粋)

- 在籍型出向(繰り出し、受け入れ)の仕組みがよくわからない。制度の周知をもっとするべき。
- 出向受入企業や送り出し企業の情報が欲しい。(インターネット等で見れるようにして欲しい)
- 自宅を離れて出向する者の住居費も助成対象に加えて欲しい。
- 助成金(産業雇用安定助成金)の支給要件を緩和して欲しい。(関連企業も対象に)
- 出向労働者の精神面のケアをしっかりとって欲しい。
- 休業より、在籍型出向を行うことは労働者のモチベーションを維持するうえでも有益と考える。



Press Release

報道関係者 各位

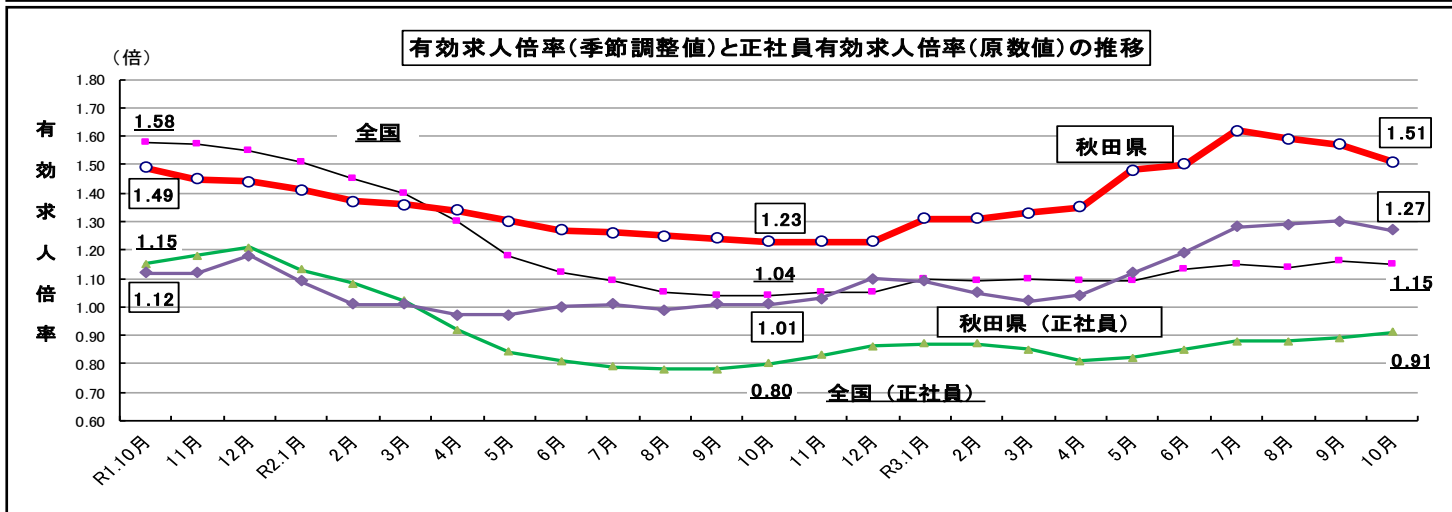
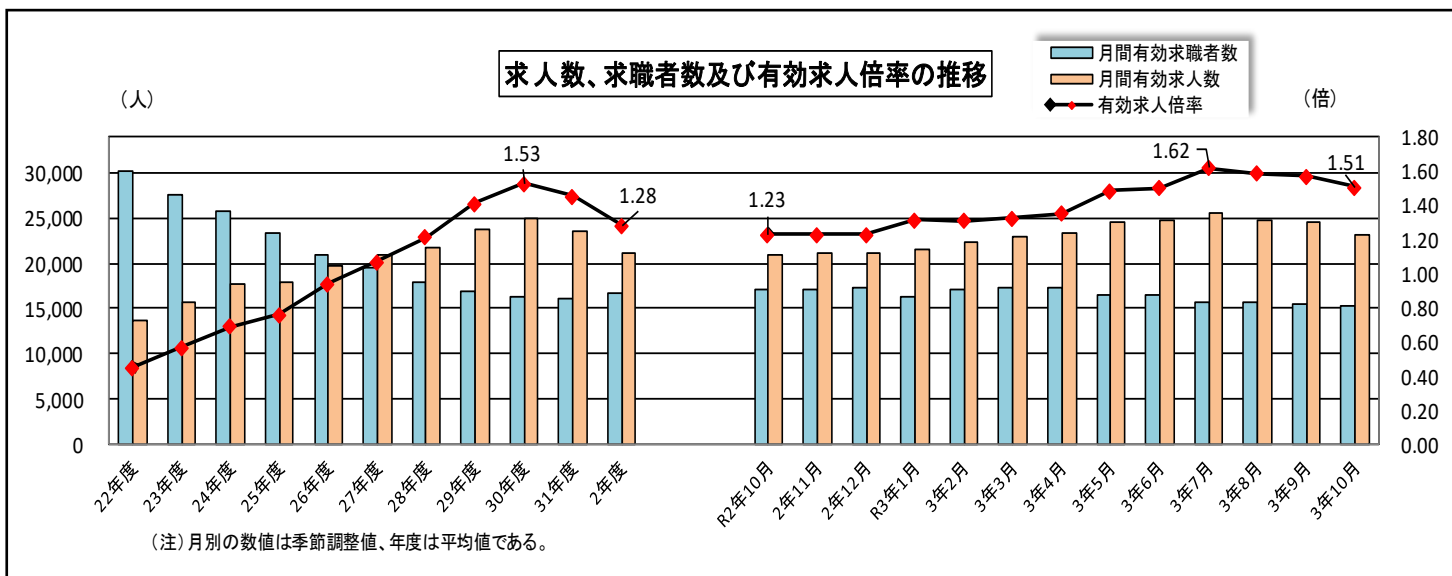
令和3年11月30日 (火)
 【照会先】 次回発表予定 12月28日 (火)
 秋田労働局職業安定部職業安定課
 課長 片岡 浩成
 地方労働市場情報官 岡本 英樹
 電話番号 018-883-0006

秋田県内の雇用情勢(令和3年10月)

～有効求人倍率(季節調整値)は1.51倍(前月比▲0.06P)～

1. 概況 (本編P1～P5、P10～P11、付属資料P1～P3、P14)

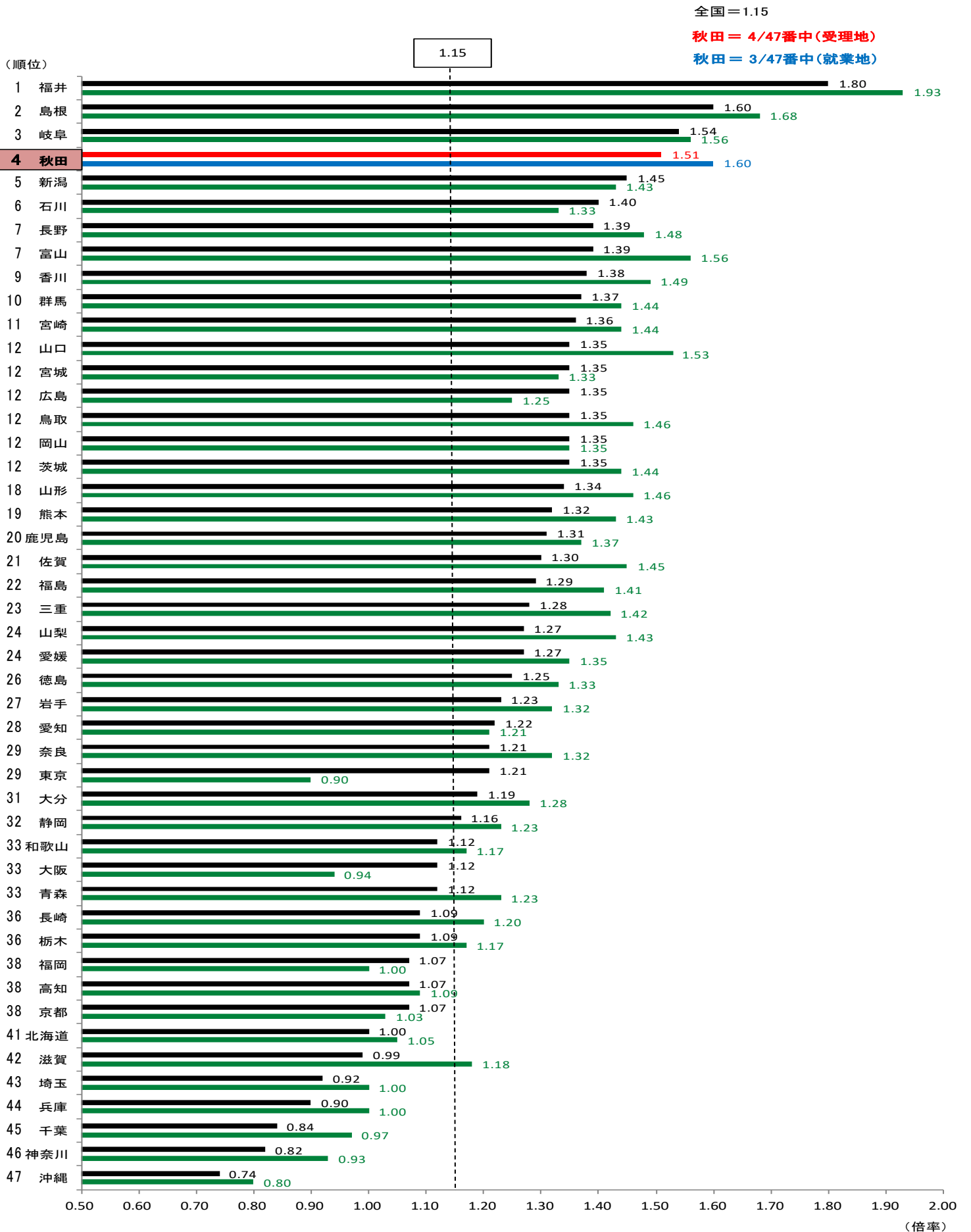
- 県内の雇用情勢は、
改善の動きに足踏み感がうかがわれる。
 - ・ 全国は1.15倍 (前月比▲0.01P) 本県は全国4位で前月より1つ順位を下げる
 - ・ 就業地別 (季調値) は1.60倍 (前月比▲0.05P) 全国3位
- 新規求人倍率 (季調値) は2.18倍、前月比0.23P低下、14か月連続で2倍を上回る
- 正社員 (原数値) は1.27倍で前年同月比0.26P上昇、14か月連続で1倍を上回る



(注) 令和2年12月以前の季節調整値は、令和3年1月公表時に改訂されている。

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

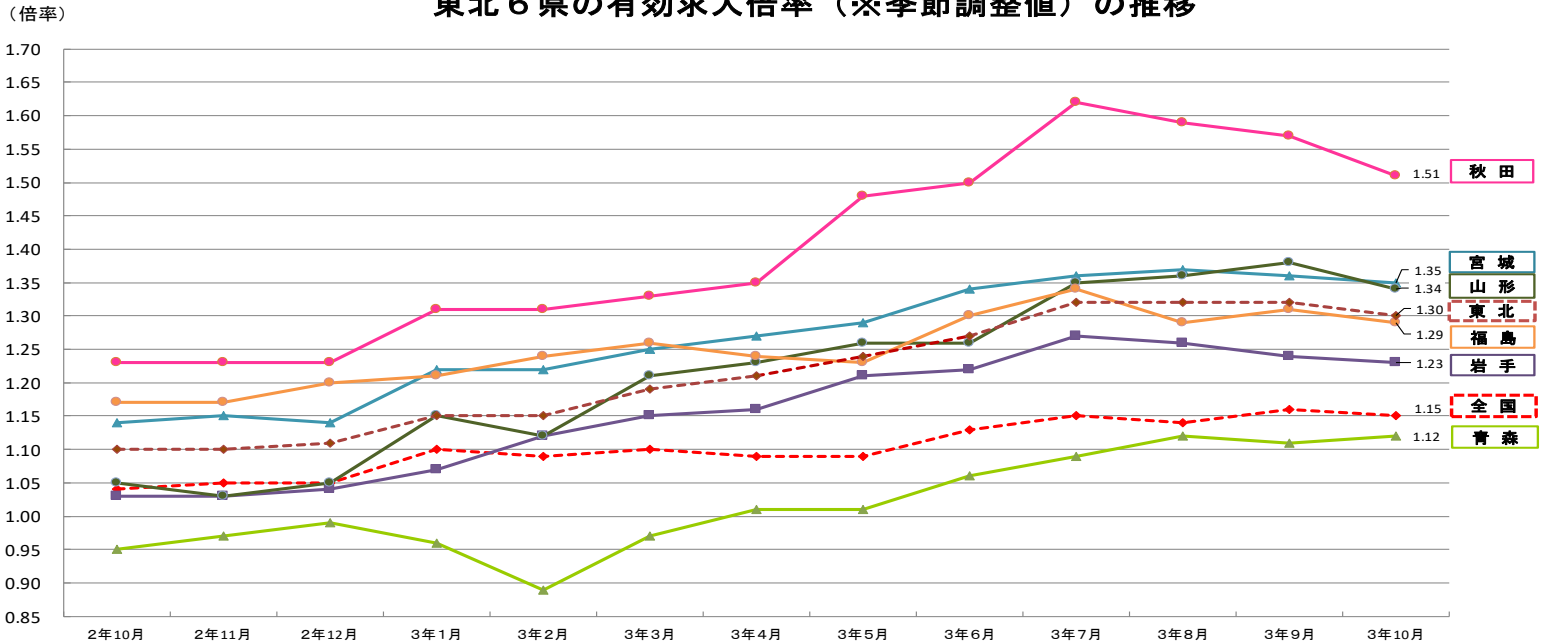
都道府県別有効求人倍率(受理地・就業地)[季調値] (令和3年10月)



【東北6県の状況】

- ・ 6県平均の有効求人倍率（季節調整値）は1.30倍（前月比0.02P低下）
- ・ 本県は1.51倍（前月比0.06P低下）19か月連続トップ

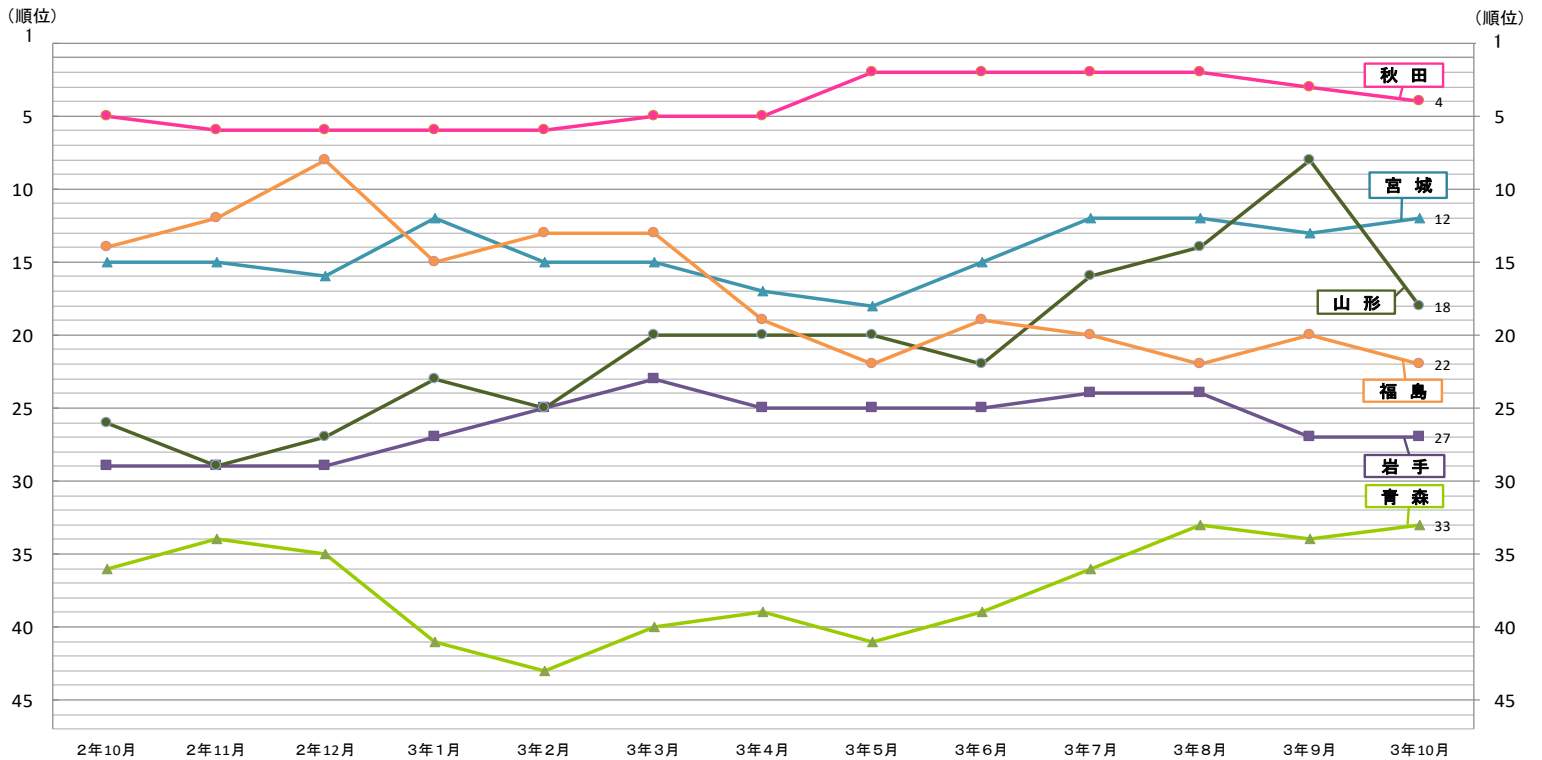
東北6県の有効求人倍率（※季節調整値）の推移



※令和3年1月季節調整値改訂済み

改定後	2年10月	2年11月	2年12月	3年1月	3年2月	3年3月	3年4月	3年5月	3年6月	3年7月	3年8月	3年9月	3年10月		9月比	8月比
全国	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14	1.16	1.15	全国	▲ 0.01	0.01
青森	0.95	0.97	0.99	0.96	0.89	0.97	1.01	1.01	1.06	1.09	1.12	1.11	1.12	青森	0.01	0.00
岩手	1.03	1.03	1.04	1.07	1.12	1.15	1.16	1.21	1.22	1.27	1.26	1.24	1.23	岩手	▲ 0.01	▲ 0.03
宮城	1.14	1.15	1.14	1.22	1.22	1.25	1.27	1.29	1.34	1.36	1.37	1.36	1.35	宮城	▲ 0.01	▲ 0.02
秋田	1.23	1.23	1.23	1.31	1.31	1.33	1.35	1.48	1.50	1.62	1.59	1.57	1.51	秋田	▲ 0.06	▲ 0.08
山形	1.05	1.03	1.05	1.15	1.12	1.21	1.23	1.26	1.26	1.35	1.36	1.38	1.34	山形	▲ 0.04	▲ 0.02
福島	1.17	1.17	1.20	1.21	1.24	1.26	1.24	1.23	1.30	1.34	1.29	1.31	1.29	福島	▲ 0.02	0.00
東北	1.10	1.10	1.11	1.15	1.15	1.19	1.21	1.24	1.27	1.32	1.32	1.32	1.30	東北	▲ 0.02	▲ 0.02

東北6県の有効求人倍率の全国順位の推移



	2年10月	2年11月	2年12月	3年1月	3年2月	3年3月	3年4月	3年5月	3年6月	3年7月	3年8月	3年9月	3年10月		9月比	8月比
青森	36	34	35	41	43	40	39	41	39	36	33	34	33	青森	1	0
岩手	29	29	29	27	25	23	25	25	25	24	24	27	27	岩手	0	▲ 3
宮城	15	15	16	12	15	15	17	18	15	12	12	13	12	宮城	1	0
秋田	5	6	6	6	6	5	5	2	2	2	2	3	4	秋田	▲ 1	▲ 2
山形	26	29	27	23	25	20	20	20	22	16	14	8	18	山形	▲ 10	▲ 4
福島	14	12	8	15	13	13	19	22	19	20	22	20	22	福島	▲ 2	0

【県内の状況】

- ・有効求人倍率（常用）トップは能代所の2.01倍
- ・地域別（常用）では県北1.67倍（前年同月比0.24P上昇）、中央1.39倍（同比0.19P上昇）、県南1.45倍（同比0.40P上昇）

ハローワーク別求人・求職状況（令和3年10月）

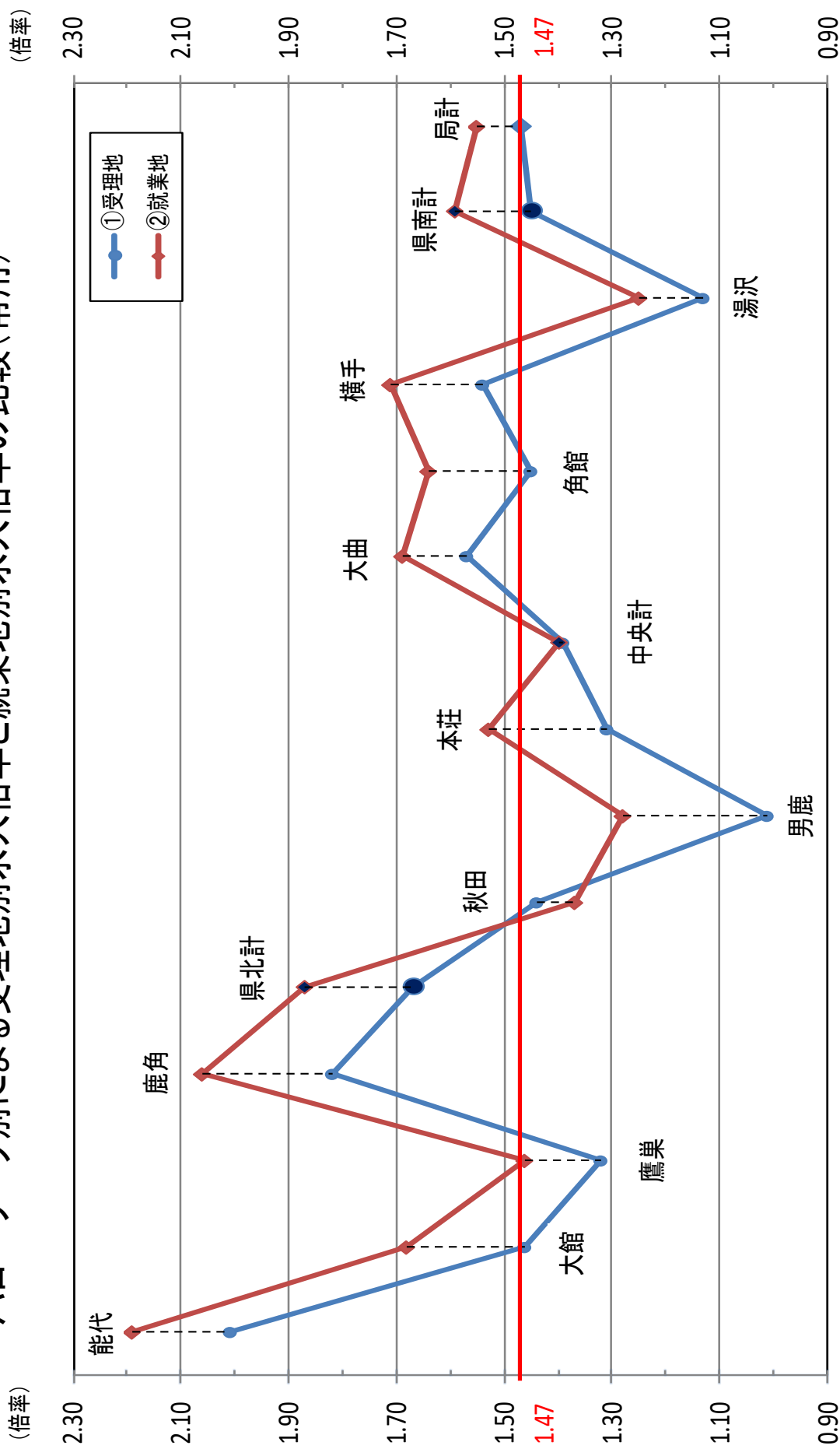
ハローワーク別 項目	能代	大館	鷹巣	鹿角	県北計	秋田	男鹿	本荘	中央計	大曲	角館	横手	湯沢	県南計	局計
新規求職者数	294	245	108	105	752	1,339	104	311	1,754	318	81	307	214	920	3,426
常用	271	240	106	101	718	1,323	97	300	1,720	314	80	299	207	900	3,338
有効求職者数	1,031	1,196	462	455	3,144	5,985	435	1,460	7,880	1,357	375	1,288	875	3,895	14,919
常用	1,008	1,181	454	450	3,093	5,940	421	1,441	7,802	1,344	369	1,268	862	3,843	14,738
新規求人数	795	773	231	356	2,155	2,481	202	711	3,394	1,117	199	836	374	2,526	8,075
常用	741	665	191	321	1,918	2,179	147	599	2,925	916	184	757	335	2,192	7,035
有効求人数	2,159	1,929	663	881	5,632	9,328	547	2,113	11,988	2,452	580	2,137	1,098	6,267	23,887
常用	2,028	1,722	598	819	5,167	8,545	425	1,885	10,855	2,116	535	1,955	975	5,581	21,603
新規求人倍率	2.70	3.16	2.14	3.39	2.87	1.85	1.94	2.29	1.94	3.51	2.46	2.72	1.75	2.75	2.36
常用	2.73	2.77	1.80	3.18	2.67	1.65	1.52	2.00	1.70	2.92	2.30	2.53	1.62	2.44	2.11
有効求人倍率	2.09	1.61	1.44	1.94	1.79	1.56	1.26	1.45	1.52	1.81	1.55	1.66	1.25	1.61	1.60
常用	2.01	1.46	1.32	1.82	1.67	1.44	1.01	1.31	1.39	1.57	1.45	1.54	1.13	1.45	1.47

ハローワーク別求人・求職状況（前年同月比）

ハローワーク別 項目	能代	大館	鷹巣	鹿角	県北計	秋田	男鹿	本荘	中央計	大曲	角館	横手	湯沢	県南計	局計
新規求職者数	0.3	▲ 0.8	8.0	6.1	1.8	▲ 12.8	14.3	▲ 8.8	▲ 10.9	▲ 16.5	▲ 12.9	▲ 22.9	0.9	▲ 15.1	▲ 9.6
常用	▲ 2.2	▲ 2.0	7.1	3.1	▲ 0.1	▲ 11.9	18.3	▲ 8.5	▲ 10.0	▲ 16.7	▲ 12.1	▲ 22.7	2.5	▲ 14.9	▲ 9.5
有効求職者数	▲ 7.5	5.2	▲ 9.8	▲ 9.7	▲ 3.8	▲ 9.8	▲ 2.5	▲ 13.5	▲ 10.1	▲ 14.7	▲ 12.2	▲ 17.2	▲ 9.8	▲ 14.3	▲ 10.0
常用	▲ 8.0	4.8	▲ 10.5	▲ 10.2	▲ 4.3	▲ 9.7	▲ 2.5	▲ 13.0	▲ 10.0	▲ 14.5	▲ 12.4	▲ 17.3	▲ 9.8	▲ 14.3	▲ 10.0
新規求人数	17.4	18.7	6.0	36.4	19.3	▲ 24.1	6.9	13.8	▲ 16.8	20.4	▲ 8.7	8.4	30.8	14.7	▲ 0.2
常用	20.9	9.0	▲ 7.3	34.9	15.1	▲ 25.6	▲ 4.5	6.6	▲ 19.7	19.1	▲ 6.6	18.3	25.5	17.0	▲ 2.1
有効求人数	20.7	13.6	▲ 8.3	21.7	14.1	3.4	12.8	21.2	6.6	21.5	4.3	15.5	27.1	18.5	11.3
常用	20.1	10.5	▲ 11.9	19.9	12.1	1.1	12.7	18.0	4.1	20.2	5.5	19.8	22.2	18.8	9.5
新規求人倍率	0.39	0.52	▲ 0.04	0.75	0.42	▲ 0.28	▲ 0.14	0.46	▲ 0.13	1.07	0.12	0.78	0.40	0.72	0.23
常用	0.52	0.28	▲ 0.28	0.75	0.35	▲ 0.30	▲ 0.36	0.29	▲ 0.21	0.88	0.14	0.88	0.30	0.67	0.16
有効求人倍率	0.48	0.12	0.03	0.50	0.28	0.20	0.17	0.42	0.24	0.54	0.25	0.47	0.36	0.45	0.30
常用	0.47	0.08	▲ 0.02	0.46	0.24	0.16	0.14	0.35	0.19	0.45	0.25	0.48	0.30	0.40	0.27

（※）各項目の上段の数値は全数、下段は常用（数値は全て原数値）。

ハローワーク別による受理地別求人倍率と就業地別求人倍率の比較(常用)

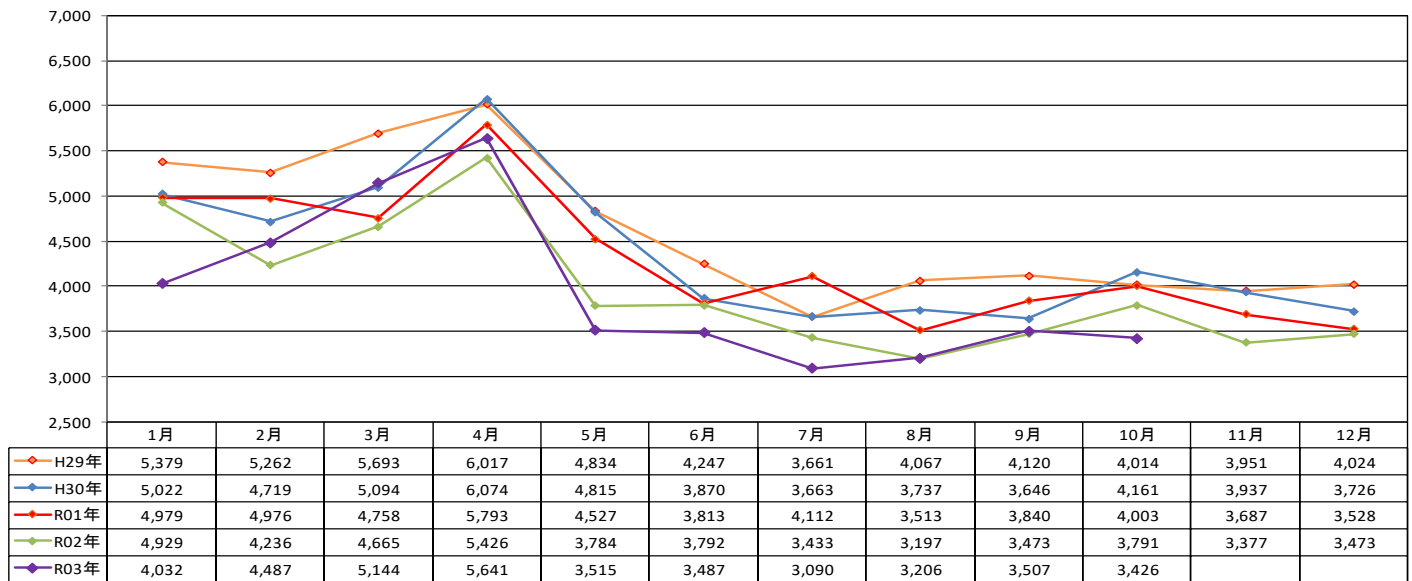


ハローワーク別	能代	鹿角	大館	鷹巣	秋田	本荘	中央計	大曲	角館	横手	湯沢	県南計	局計
①受理地	2.01	1.82	1.46	1.32	1.44	1.31	1.39	1.57	1.45	1.54	1.13	1.45	1.47
②就業地	2.19	2.06	1.68	1.46	1.37	1.53	1.40	1.69	1.64	1.71	1.25	1.59	1.55
③差(②-①)	0.18	0.24	0.22	0.14	▲0.07	0.22	0.01	0.12	0.19	0.17	0.12	0.14	0.08

2. 求職者の動向（本編P6～P7、付属資料P4～P8、P11）

- 新規求職者数（全数）3,426人（前年同月比▲9.6%、365人減） 同比3か月ぶりの減少
 - ・ 65歳以上（常用）は同比▲7.0%（35人）の減少（3か月ぶりの減少）
- 有効求職者数（全数）14,919人（同比▲10.0%、1,659人減） 同比4か月連続の減少
- 新規求職者数（常用）3,338人の内訳
 - ・ 在職者 1,117人（同比▲2.5%、29人減） 同比9か月ぶりの減少
 - ・ 離職者 1,843人（同比▲15.7%、343人減） 同比2か月ぶりの減少
 - ・ 無業者 378人（同比6.2%、22人増） 同比3か月ぶりの増加
- 離職者 1,843人の主な内訳
 - ・ 事業主都合 484人（同比▲28.7%、195人減） 同比7か月連続の減少
 - ・ 自己都合 1,215人（同比▲9.3%、124人減） 同比3か月ぶりの減少

（人） 秋田県の新規求職者数（全数）の推移

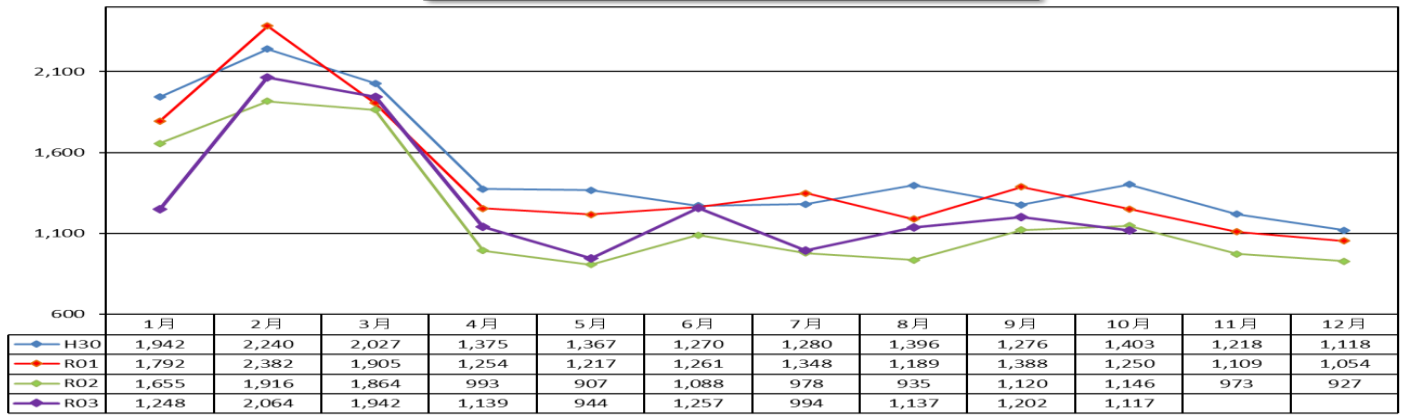


新規常用求職者の年齢層の態様別内訳

県 計		24歳以下	25歳～34歳	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳以上	合 計
新規求職申込件数	3年10月	290	651	646	641	647	463	3,338
	2年10月	353	688	676	727	746	498	3,688
	前年同月比	▲ 17.8	▲ 5.4	▲ 4.4	▲ 11.8	▲ 13.3	▲ 7.0	▲ 9.5
在職者	3年10月	112	295	280	220	159	51	1,117
	2年10月	129	283	259	258	163	54	1,146
	前年同月比	▲ 13.2	4.2	8.1	▲ 14.7	▲ 2.5	▲ 5.6	▲ 2.5
離職者	3年10月	118	291	291	349	425	369	1,843
	2年10月	174	348	350	414	504	396	2,186
	前年同月比	▲ 32.2	▲ 16.4	▲ 16.9	▲ 15.7	▲ 15.7	▲ 6.8	▲ 15.7
事業主都合	3年10月	13	46	58	103	121	143	484
	2年10月	15	88	108	151	171	146	679
	前年同月比	▲ 13.3	▲ 47.7	▲ 46.3	▲ 31.8	▲ 29.2	▲ 2.1	▲ 28.7
自己都合	3年10月	103	237	219	226	258	172	1,215
	2年10月	156	255	226	247	268	187	1,339
	前年同月比	▲ 34.0	▲ 7.1	▲ 3.1	▲ 8.5	▲ 3.7	▲ 8.0	▲ 9.3
無業者	3年10月	60	65	75	72	63	43	378
	2年10月	50	57	67	55	79	48	356
	前年同月比	20.0	14.0	11.9	30.9	▲ 20.3	▲ 10.4	6.2

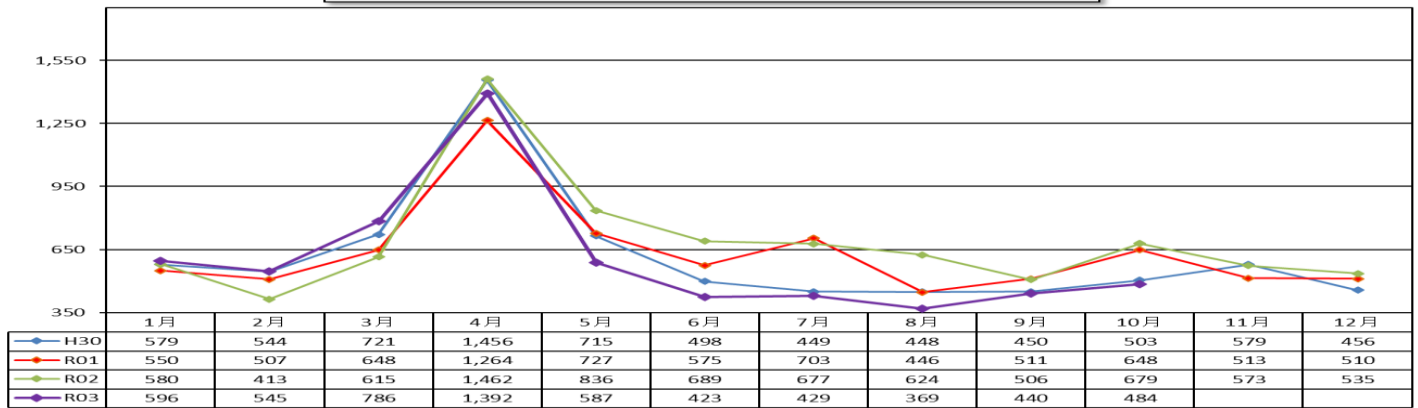
(人)

1. 新規求職者(常用)のうち在職者数の推移



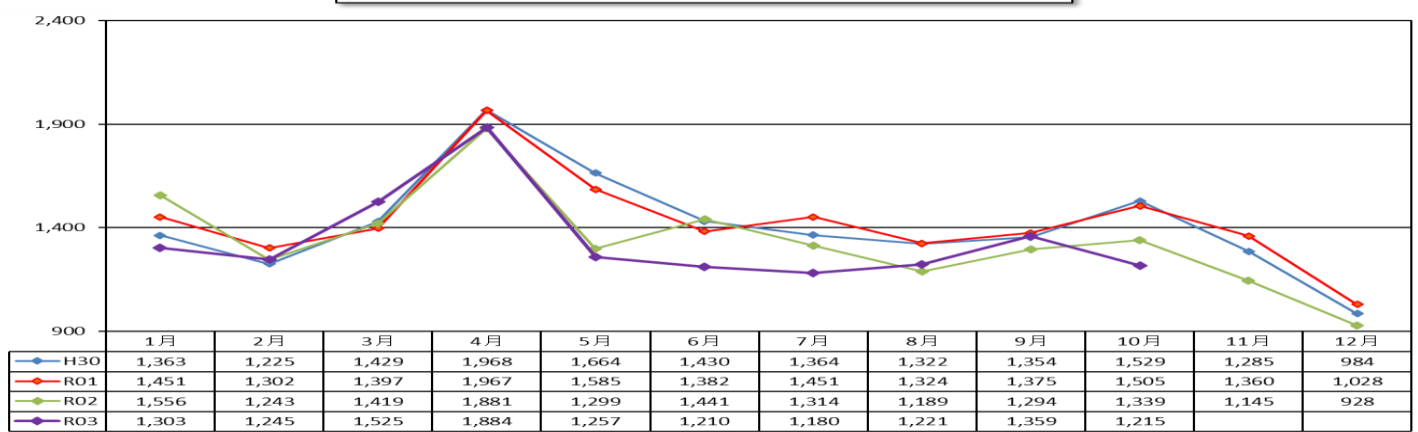
(人)

2. 新規求職者(常用)のうち事業主都合離職者数の推移



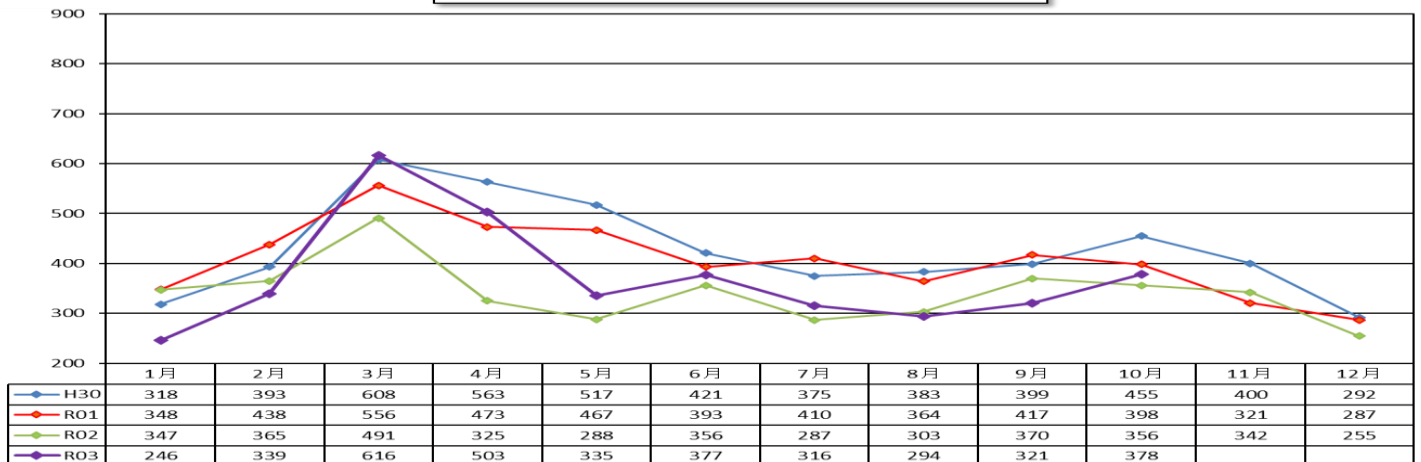
(人)

3. 新規求職者(常用)のうち自己都合離職者数の推移



(人)

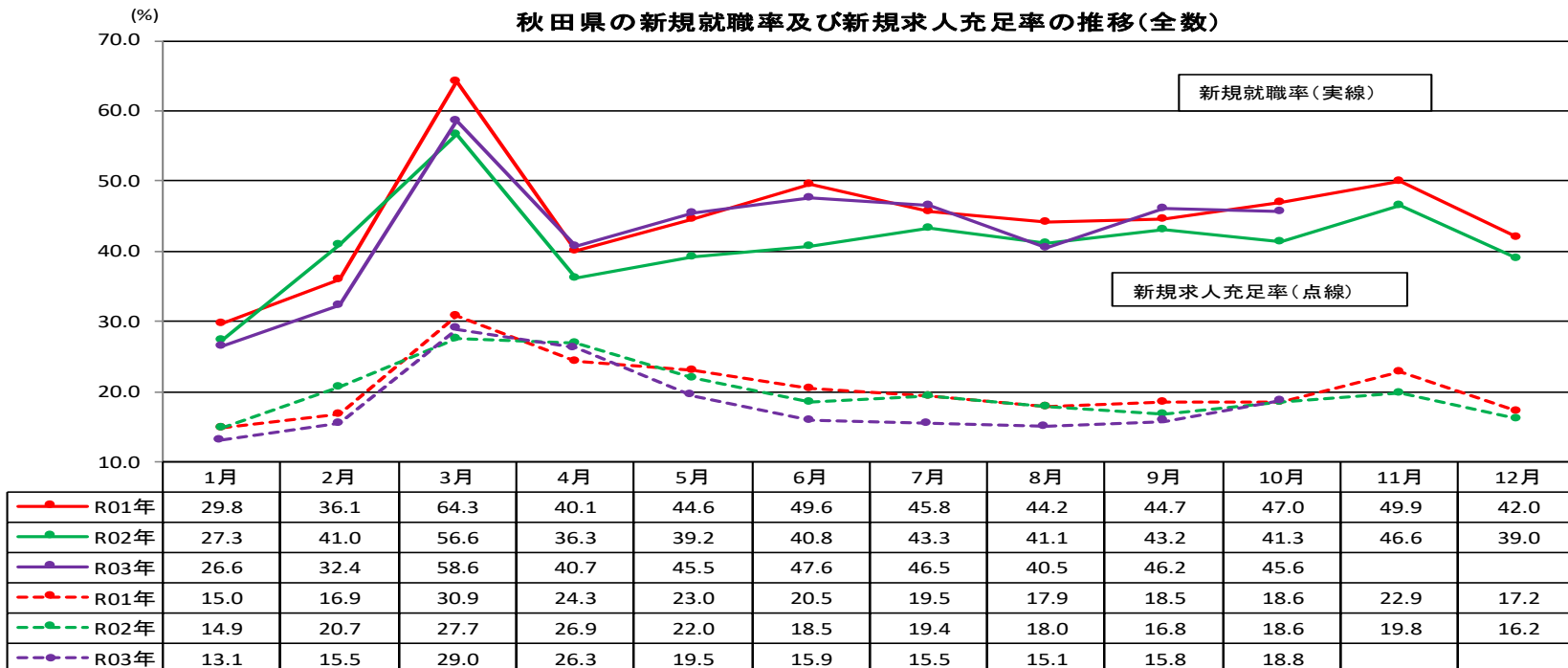
4. 新規求職者(常用)のうち無業者数の推移



3. 就職及び求人充足の動向（全数）（付属資料P4～P5、P12～P13）

- 就職件数1,562人（前年同月比▲0.3%、4人減） 同比2か月ぶりの減少
 - ・ 65歳以上は26.5%（26人）の増加、3か月連続の増加
 - ・ 雇用保険受給者457人（同比▲5.2%、25人減）、同比5か月連続の減少
 - ・ 45歳以上の中高年齢者784人（同比3.2%、24人増）、同比2か月連続の増加
- 新規求人充足率は18.8%（同比0.2P上昇）

秋田県の新規就職率及び新規求人充足率の推移(全数)



4. 求人の動向（全数）（本編P9、付属資料P15）

- 有効求人数 23,887人（前年同月比11.3%、2,417人増） 同比9か月連続の増加
- 新規求人数 8,075人（同比▲0.2%、16人減） 同比9か月ぶりの減少

【増加した主な産業】（求人数300人以上、※「公務」除く）

- ・ 製造業 887人（同比22.0%、160人増）、10か月連続の増加
- ・ 運輸業、郵便業 454人（同比8.1%、34人増）、9か月連続の増加
- ・ サービス業（他に分類されないもの）1,139人（同比22.1%、206人増）、12か月連続の増加
- ※ 労働者派遣業は42.2%（119人）の増加、12か月連続の増加

【減少した主な産業】

- ・ 建設業 1,073人（同比▲5.8%、66人減）、15か月ぶりの減少
- ・ 卸売業、小売業 1,291人（同比▲1.9%、25人減）、6か月ぶりの減少
- ・ 宿泊業、飲食サービス業 493人（同比▲30.1%、212人減）、2か月連続の減少
- ・ 医療、福祉 1,714人（同比▲4.8%、86人減）、8か月ぶりの減少

□事業主の声

- ・ 「ウッドショック」による外材不足から国産木材が需要増となり価格が上昇。（木材・木製品製造業）
- ・ 都会で酒類提供が可能となったがすぐに増産体制に移行はできない。（飲料・たばこ・飼料製造業）
- ・ 大人数での会食自粛の風潮もあり昨年度よりも更に売上げが落ち込んでいる。（宿泊業）
- ・ 週末は少し客足が戻りつつあるが団体の利用は無くコロナ禍前の売上げには遠く及ばない。（飲食店）
- ・ 原油価格の高騰で必要経費が急上昇し休業を再開しなければならなくなっている。（洗濯業）
- ・ 部品調達が停滞し減産となり売上げの減少から休業を余儀なくされている。（電子回路製造業）
- ・ 売上げが減少しており夜中の時間は機械を止めている。（プラスチック製品製造業）
- ・ 首都圏との高速バスはお盆過ぎから運休中で再開時期は未定となっている。（道路旅客運送業）
- ・ 工場に半導体が入らないため受注が減少している。（道路貨物運送業）
- ・ ガソリン価格の高騰により満タンに給油する客が減り売上げが減少している。（小売業）

産業別、規模別一般新規求人状況(新規学卒者を除く)

令和3年10月

	新規求人人数(人)			対前年同月比(%)		
	全数	パート除く	パートタイム	全数	パート除く	パートタイム
A. B 農,林,漁業(01~04)	138	95	43	9.5	6.7	16.2
C 鉱業,採石業,砂利採取業(05)	16	16	0	128.6	128.6	-
D 建設業(06~08)	1,073	1,027	46	▲ 5.8	▲ 8.1	109.1
(06 総合工事業)	692	654	38	▲ 5.5	▲ 8.7	137.5
E 製造業(09~32)	887	707	180	22.0	34.9	▲ 11.3
09 食料品製造業	170	97	73	▲ 15.0	27.6	▲ 41.1
10 飲料・たばこ・飼料製造業	22	5	17	120.0	150.0	112.5
11 繊維工業	141	123	18	35.6	33.7	50.0
12 木材・木製品製造業(家具を除く)	49	40	9	53.1	60.0	28.6
13 家具・装備品製造業	11	10	1	▲ 8.3	▲ 16.7	-
14 パルプ・紙・紙加工品製造業	0	0	0	▲ 100.0	▲ 100.0	-
15 印刷・同関連業	18	12	6	125.0	140.0	100.0
16 化学工業	4	3	1	▲ 75.0	▲ 80.0	0.0
17 石油製品・石炭製品製造業	1	1	0	-	-	-
18 プラスチック製品製造業(別掲を除く)	31	29	2	121.4	222.2	▲ 60.0
19 ゴム製品製造業	2	2	0	▲ 75.0	▲ 71.4	▲ 100.0
21 窯業・土石製品製造業	22	19	3	▲ 8.3	▲ 17.4	200.0
22 鉄鋼業	4	4	0	▲ 75.0	▲ 75.0	-
23 非鉄金属製造業	4	2	2	▲ 20.0	▲ 60.0	-
24 金属製品製造業	69	66	3	9.5	13.8	▲ 40.0
25 はん用機械器具製造業	11	9	2	57.1	50.0	100.0
26 生産用機械器具製造業	50	47	3	▲ 9.1	▲ 13.0	200.0
27 業務用機械器具製造業	24	20	4	9.1	5.3	33.3
28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	130	117	13	106.3	125.0	18.2
29 電気機械器具製造業	33	30	3	3.1	0.0	50.0
30 情報通信機械器具製造業	23	13	10	43.8	116.7	0.0
31 輸送用機械器具製造業	60	51	9	275.0	410.0	50.0
20,32その他の製造業	8	7	1	300.0	-	▲ 50.0
F 電気・ガス・熱供給・水道業(33~36)	8	1	7	▲ 20.0	▲ 83.3	75.0
G 情報通信業(37~41)	59	53	6	11.3	3.9	200.0
(39 情報サービス業)	42	39	3	▲ 2.3	▲ 4.9	50.0
H 運輸業,郵便業(42~49)	454	376	78	8.1	27.9	▲ 38.1
I 卸売業,小売業(50~61)	1,291	427	864	▲ 1.9	▲ 20.3	10.8
50~55 卸売業	183	98	85	▲ 10.7	▲ 28.5	25.0
56~61 小売業	1,108	329	779	▲ 0.3	▲ 17.5	9.4
(56 各種商品小売業)	374	57	317	2.5	26.7	▲ 0.9
J 金融業,保険業(62~67)	49	36	13	▲ 23.4	▲ 14.3	▲ 40.9
K 不動産業,物品賃貸業(68~70)	90	75	15	26.8	38.9	▲ 11.8
L 学術研究,専門・技術サービス業(71~74)	108	83	25	16.1	13.7	25.0
M 宿泊業,飲食サービス業(75~77)	493	143	350	▲ 30.1	▲ 30.6	▲ 29.9
(76 飲食店)	309	71	238	▲ 35.4	▲ 43.2	▲ 32.6
N 生活関連サービス業,娯楽業(78~80)	224	93	131	▲ 4.7	▲ 6.1	▲ 3.7
O 教育,学習支援業(81,82)	114	61	53	15.2	32.6	0.0
P 医療,福祉(83~85)	1,714	1,103	611	▲ 4.8	▲ 5.9	▲ 2.7
(83 医療業)	560	361	199	2.8	4.0	0.5
(85 社会保険・社会福祉・介護事業)	1,145	734	411	▲ 8.7	▲ 10.9	▲ 4.4
Q 複合サービス事業(86,87)	73	42	31	▲ 6.4	▲ 27.6	55.0
R サービス業(他に分類されないもの)(88~96)	1,139	745	394	22.1	11.7	48.1
(91 職業紹介・労働者派遣業)	401	291	110	42.2	13.2	340.0
(92 その他の事業サービス業)	553	301	252	100.4	18.0	1100.0
S,T 公務(他に分類されるものを除く)・その他(97,98,99)	145	42	103	▲ 32.6	133.3	▲ 47.7
合計	8,075	5,125	2,950	▲ 0.2	1.3	▲ 2.7
規模別						
29人以下	5,061	3,129	1,932	▲ 4.0	▲ 6.9	1.0
30~99人	2,046	1,366	680	4.5	12.2	▲ 8.1
100~299人	662	399	263	4.4	20.5	▲ 13.2
300~499人	196	160	36	206.3	226.5	140.0
500~999人	50	27	23	▲ 60.3	▲ 62.5	▲ 57.4
1,000人以上	60	44	16	66.7	51.7	128.6

(注) 平成25年10月改訂の「日本標準産業分類」に基づく表章

主要産業における対前年同月比の推移(全数) (新規学卒者を除きパートタイムを含む)

(%)

	3年5月	3年6月	3年7月	3年8月	3年9月	3年10月
産 業 別						
D 建設業(06~08)	7.0	29.4	18.4	18.8	20.4	▲ 5.8
E 製造業(09~32)	43.6	75.9	43.4	58.7	73.0	22.0
H 運輸業,郵便業(42~49)	25.6	55.3	13.9	21.8	14.6	8.1
I 卸売業,小売業(50~61)	15.5	24.6	21.5	16.0	19.2	▲ 1.9
P 医療,福祉(83~85)	11.5	7.4	7.5	6.4	4.1	▲ 4.8

令和3年10月の職業別求人・求職バランスシート

秋田労働局

項目	常用			常用一般			常用パート			
	有効 求人数	有効 求職者数	有効 求人倍率	有効 求人数	有効 求職者数	有効 求人倍率	有効 求人数	有効 求職者数	有効 求人倍率	
1. 管理	83	34	2.44	83	32	2.59	0	2	—	
専門	2. 建築関係技術者	840	96	8.75	832	88	9.45	8	8	1.00
	3. 看護師・保健師等	989	369	2.68	704	212	3.32	285	157	1.82
	4. 社会福祉専門職	647	317	2.04	473	211	2.24	174	106	1.64
	5. その他の専門職	1,229	746	1.65	894	586	1.53	335	160	2.09
	小計	3,705	1,528	2.42	2,903	1,097	2.65	802	431	1.86
6. 事務	1,587	3,119	0.51	1,089	2,124	0.51	498	995	0.50	
7. 販売・営業	2,388	996	2.40	1,186	615	1.93	1,202	381	3.15	
サービス	8. 調理	1,027	479	2.14	437	252	1.73	590	227	2.60
	9. 接客・給仕	1,283	282	4.55	381	166	2.30	902	116	7.78
	10. その他のサービス	2,731	948	2.88	1,768	632	2.80	963	316	3.05
	小計	5,041	1,709	2.95	2,586	1,050	2.46	2,455	659	3.73
11. 保安・警備	628	83	7.57	482	58	8.31	146	25	5.84	
12. 農林漁業	292	173	1.69	216	110	1.96	76	63	1.21	
生産工程	13. 設備制御・監視	64	81	0.79	62	63	0.98	2	18	0.11
	14. 製造・加工	1,740	632	2.75	1,350	431	3.13	390	201	1.94
	15. 機械組立	281	455	0.62	215	365	0.59	66	90	0.73
	16. 製品検査	122	40	3.05	110	26	4.23	12	14	0.86
	17. その他の生産工程	667	237	2.81	626	193	3.24	41	44	0.93
小計	2,874	1,445	1.99	2,363	1,078	2.19	511	367	1.39	
運転	18. 建設機械運転	398	140	2.84	391	119	3.29	7	21	0.33
	19. その他運転	921	466	1.98	775	377	2.06	146	89	1.64
	小計	1,319	606	2.18	1,166	496	2.35	153	110	1.39
20. 電気工事者	237	75	3.16	236	67	3.52	1	8	0.13	
21. 建設・土木	1,671	251	6.66	1,652	227	7.28	19	24	0.79	
22. 運搬・清掃・労務	1,770	2,389	0.74	581	1,020	0.57	1,189	1,369	0.87	
23. その他	8	2,330	0.00	8	1,389	0.01	0	941	—	
合計(1～23)	21,603	14,738	1.47	14,551	9,363	1.55	7,052	5,375	1.31	
うちIT関連職業	563	434	1.30	493	352	1.40	70	82	0.85	
うち福祉関連職業	3,532	1,215	2.91	2,490	812	3.07	1,042	403	2.59	
介護関係	2,428	794	3.06	1,689	559	3.02	739	235	3.14	

(注)・IT関連職業の数値は、専門的職業、事務的職業、生産工程・労務の職業中の同関連職業の合計

・福祉関連職業、介護関係の数値は、専門的職業、サービスの職業中の同関連職業の合計

・「2建築関係技術者」は、建築、土木及び測量技術者、「21建設・土木」は技術者を除く一般作業員に分類する

各年10月の職業別有効求人倍率の推移（求人・求職バランスシート）

秋田労働局

項目	常用（一般＋パート）										
	H24.10月	H25.10月	H26.10月	H27.10月	H28.10月	H29.10月	H30.10月	R1.10月	R2.10月	R3.10月	
1. 管理	0.38	0.57	0.53	0.93	0.70	1.54	1.57	1.78	<u>2.48</u>	<u>2.44</u>	
専門	2. 建築関係技術者	<u>3.15</u>	<u>4.20</u>	<u>4.69</u>	<u>4.41</u>	<u>6.00</u>	<u>6.57</u>	<u>7.49</u>	<u>7.62</u>	<u>7.94</u>	<u>8.75</u>
	3. 看護師・保健師等	<u>2.51</u>	<u>2.12</u>	<u>2.34</u>	<u>2.24</u>	<u>2.32</u>	<u>2.26</u>	<u>2.65</u>	<u>2.62</u>	<u>2.31</u>	<u>2.68</u>
	4. 社会福祉専門職	0.77	0.81	1.03	1.46	1.57	1.80	1.97	<u>2.29</u>	<u>2.37</u>	<u>2.04</u>
	5. その他の専門職	1.02	0.86	0.97	1.18	1.34	1.35	1.40	1.50	1.40	1.65
	専門小計	1.40	1.36	1.56	1.75	1.91	<u>2.06</u>	<u>2.24</u>	<u>2.35</u>	<u>2.22</u>	<u>2.42</u>
6. 事務	0.24	0.21	0.22	0.26	0.32	0.39	0.45	0.48	0.38	0.51	
7. 販売・営業	0.93	0.97	1.28	1.52	1.85	<u>2.15</u>	<u>2.32</u>	<u>2.08</u>	<u>2.19</u>	<u>2.40</u>	
サービス	8. 調理	0.99	0.93	1.36	1.46	1.91	<u>2.22</u>	<u>2.28</u>	<u>2.08</u>	1.62	<u>2.14</u>
	9. 接客・給仕	<u>2.40</u>	<u>2.20</u>	<u>4.37</u>	<u>3.96</u>	<u>3.16</u>	<u>5.68</u>	<u>6.40</u>	<u>5.59</u>	<u>4.28</u>	<u>4.55</u>
	10. その他のサービス	0.96	1.02	1.38	1.72	1.90	<u>2.66</u>	<u>2.52</u>	<u>2.65</u>	<u>2.68</u>	<u>2.88</u>
	サービス小計	1.28	1.24	1.95	<u>2.07</u>	<u>2.13</u>	<u>3.10</u>	<u>3.15</u>	<u>3.02</u>	<u>2.64</u>	<u>2.95</u>
11. 保安・警備	<u>3.46</u>	<u>3.89</u>	<u>3.61</u>	<u>5.15</u>	<u>5.27</u>	<u>6.39</u>	<u>6.22</u>	<u>7.14</u>	<u>8.48</u>	<u>7.57</u>	
12. 農林漁業	0.86	1.19	1.22	0.81	1.05	1.64	1.82	1.60	1.52	1.69	
生産工程	13. 設備制御・監視	0.05	0.07	0.15	0.75	1.07	1.18	0.72	0.49	0.30	0.79
	14. 製造・加工	0.82	0.89	1.12	1.44	1.93	<u>2.19</u>	<u>2.41</u>	<u>2.12</u>	1.93	<u>2.75</u>
	15. 機械組立	0.10	0.18	0.24	0.23	0.28	0.41	0.46	0.46	0.31	0.62
	16. 製品検査	0.38	0.77	1.93	1.71	1.26	1.84	<u>3.00</u>	<u>3.24</u>	1.51	<u>3.05</u>
	17. その他の生産工程	0.74	0.63	1.02	0.93	1.13	1.37	1.71	<u>2.00</u>	1.66	<u>2.81</u>
	生産工程小計	0.44	0.56	0.80	0.92	1.19	1.43	1.59	1.52	1.26	1.99
運転	18. 建設機械運転	0.83	1.45	1.16	1.24	1.21	1.43	<u>2.24</u>	<u>3.02</u>	<u>2.49</u>	<u>2.84</u>
	19. その他運転	0.86	0.86	1.04	1.45	1.57	1.51	<u>2.11</u>	1.88	1.63	1.98
	運転小計	0.86	0.97	1.07	1.39	1.47	1.49	<u>2.14</u>	<u>2.11</u>	1.86	<u>2.18</u>
20. 電気工事者	0.71	0.91	0.82	1.26	1.80	1.46	<u>2.31</u>	<u>2.50</u>	<u>3.49</u>	<u>3.16</u>	
21. 建設・土木	1.23	1.75	2.05	<u>2.13</u>	<u>2.83</u>	<u>2.99</u>	<u>3.75</u>	<u>4.81</u>	<u>4.63</u>	<u>6.66</u>	
22. 運搬・清掃・労務	0.48	0.43	0.47	0.51	0.56	0.62	0.59	0.58	0.55	0.74	
合計	0.70	0.73	0.93	1.03	1.13	1.34	1.47	1.43	1.20	1.47	
うちIT関連職業	0.18	0.27	0.32	0.39	0.57	0.92	1.02	1.16	0.90	1.30	
うち福祉関連職業	1.26	1.26	1.60	1.75	1.93	<u>2.39</u>	<u>2.70</u>	<u>2.83</u>	<u>2.88</u>	<u>2.91</u>	
介護関係	0.91	1.00	1.35	1.58	1.80	<u>2.48</u>	<u>2.78</u>	<u>2.95</u>	<u>3.25</u>	<u>3.06</u>	

(注)平成23年の職業分類改訂により、平成23年以前と平成24年以降の職業区分は完全には一致しないため、平成23年以前の数値は参考値である。(表記の職業区分は職業分類改訂後の区分である。)

・IT関連職業の数値は、専門的職業、事務的職業、生産工程・労務の職業中の同関連職業の合計

・福祉関連職業、介護関係の数値は、専門的職業、サービスの職業中の同関連職業の合計

・「2建築関係技術者」は、建築、土木及び測量技術者、「21建設・土木」は技術者を除く一般作業員に分類する

令和3年度 第2回 秋田県在籍型出向等支援協議会

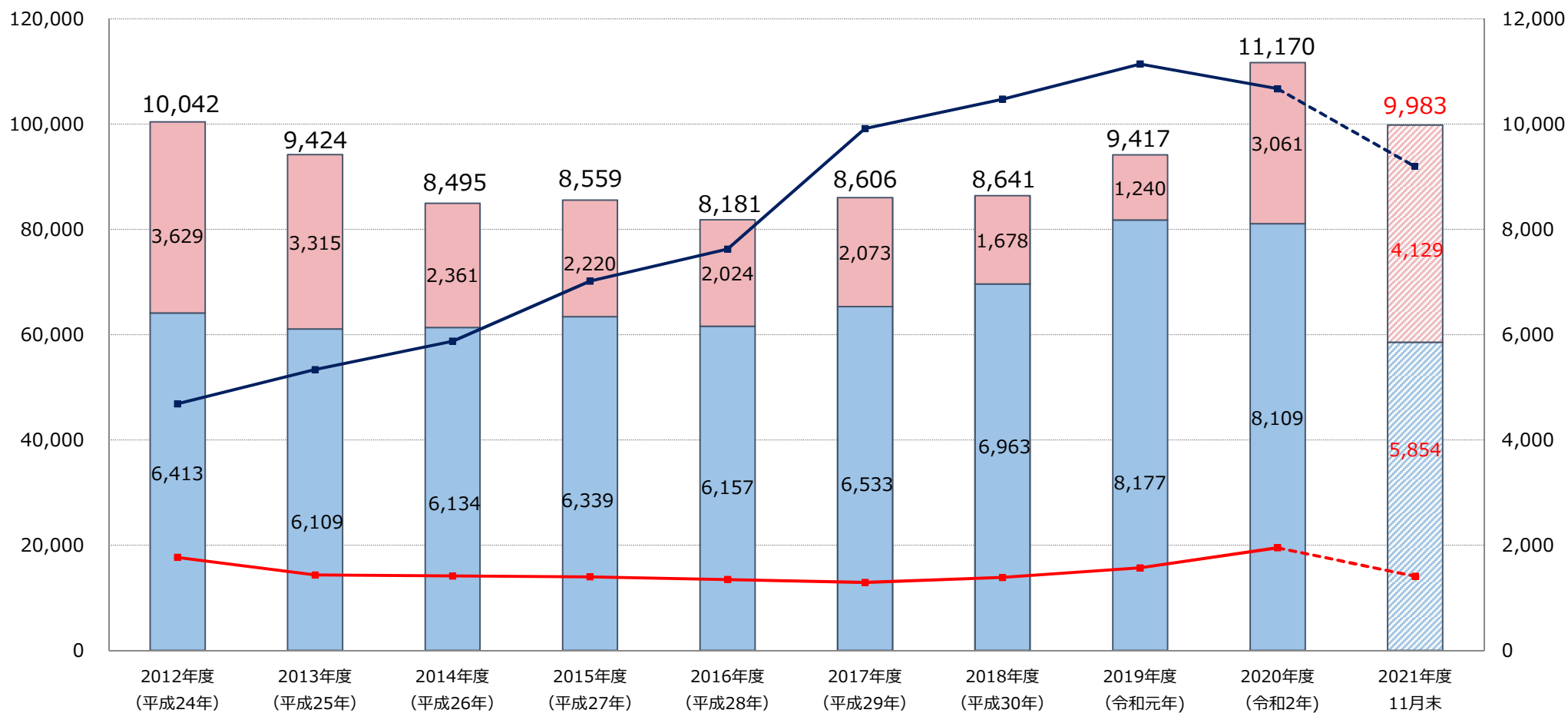
出向・移籍支援業務の取扱い状況について

2021年12月16日（木）

出向・移籍の実績の推移

受入・送付情報 (人)

成立数 (人)



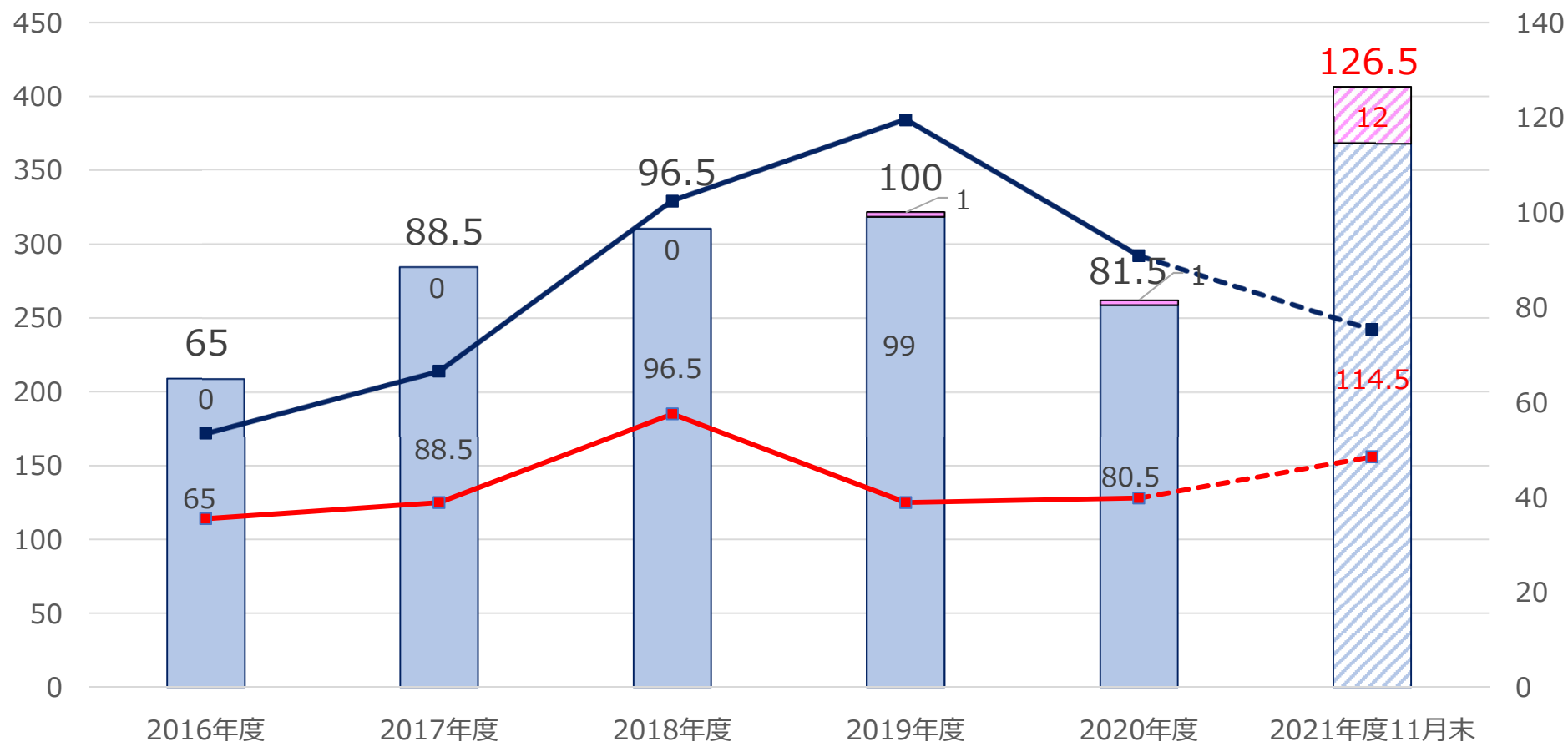
■ 出向成立	3,629	3,315	2,361	2,220	2,024	2,073	1,678	1,240	3,061	4,129
■ 移籍成立	6,413	6,109	6,134	6,339	6,157	6,533	6,963	8,177	8,109	5,854
■ 成立合計	10,042	9,424	8,495	8,559	8,181	8,606	8,641	9,417	11,170	9,983
■ 受入情報	46,858	53,360	58,753	70,167	76,253	99,165	104,732	111,421	106,727	91,919
■ 送付情報	17,664	14,326	14,137	13,963	13,453	12,906	13,853	15,675	19,489	14,076

※2021年度の数値は速報値であり、今後、修正する場合があります。

秋田事務所の出向・移籍実績推移

受入・送出情報 (人)

成立数 (人)



出向成立	0	0	0	1	1	12
移籍成立	65	88.5	96.5	99	80.5	114.5
成立合計	65	88.5	96.5	100	81.5	126.5
受入情報	172	214	329	384	292	242
送出情報	114	125	185	125	128	156

秋田事務所の活動状況

- ・ 週 2 回労働局の就職支援CDとセンター職員との同行訪問
- ・ 毎月、月初に前月の活動状況について情報交換、情報共有
- ・ 5月～11月までの企業訪問件数（5月第4週から）

5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	累計
8	36	32	29	32	26	29	192

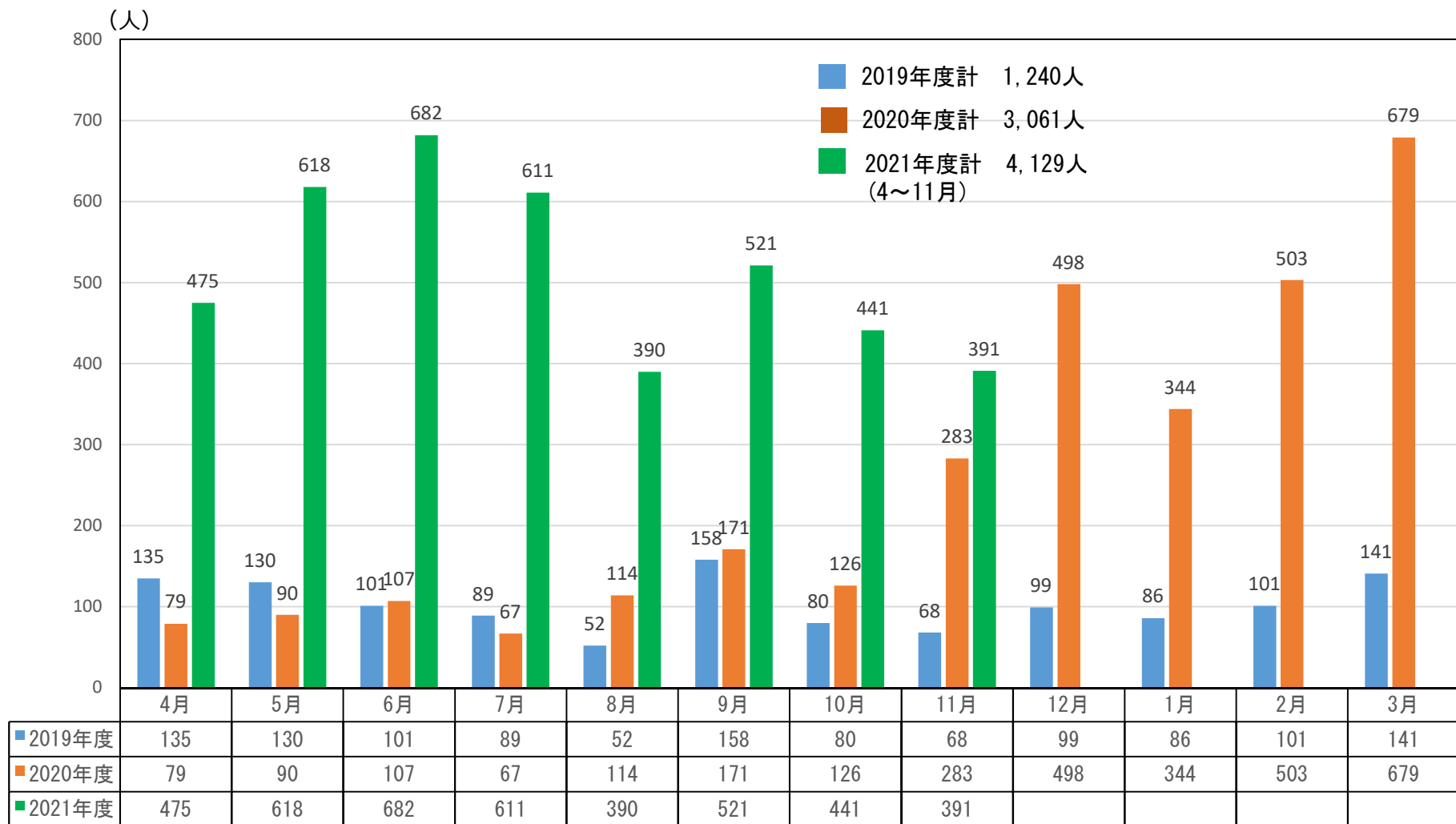
- ・ 「協議会」立上げ後「在籍型出向」成立実績

5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	累計
0	0	0	3	6	1	0	10

- ・ ※うち8名が「産業雇用安定助成金」該当先
- ・ 業態内訳

送り出し企業の業態	受入企業の業態	出向者数
自動車部品製造業	工作機械製造業	4
ホテル業	スーパーマーケット	6

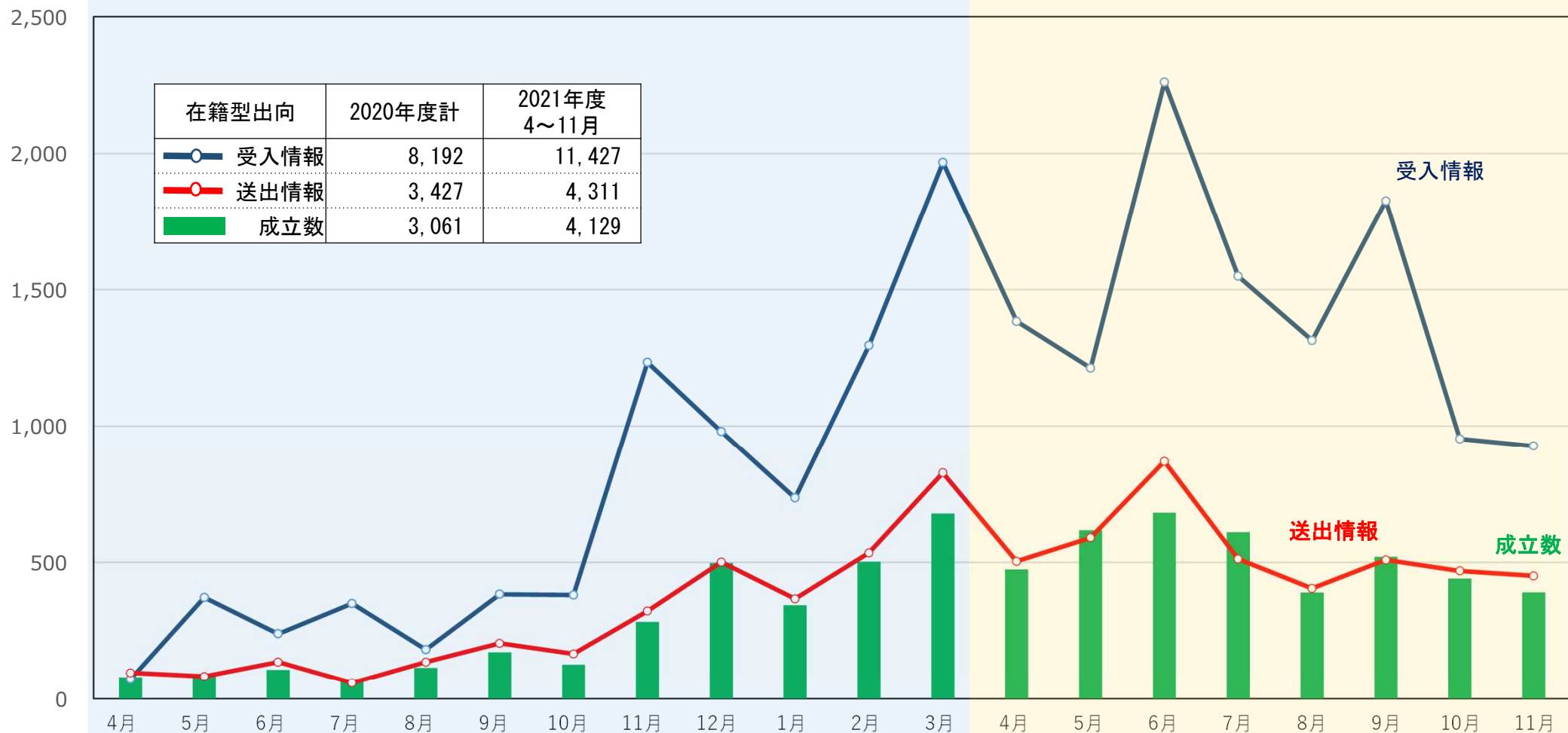
出向の月別成立数の推移（2019年度～2021年度）



注) 2021年度の各月の数字は速報値であり、今後修正する可能性がある。

在籍型出向に係る受入情報・送出情報・成立数の月別推移

(人)



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
受入情報	72	372	239	350	181	384	381	1,234	980	736	1,296	1,967	1,384	1,213	2,261	1,549	1,314	1,826	953	927
送出情報	95	82	135	58	135	204	165	322	501	367	535	828	504	590	870	513	405	509	469	451
成立数	79	90	107	67	114	171	126	283	498	344	503	679	475	618	682	611	390	521	441	391

2020年度

2021年度

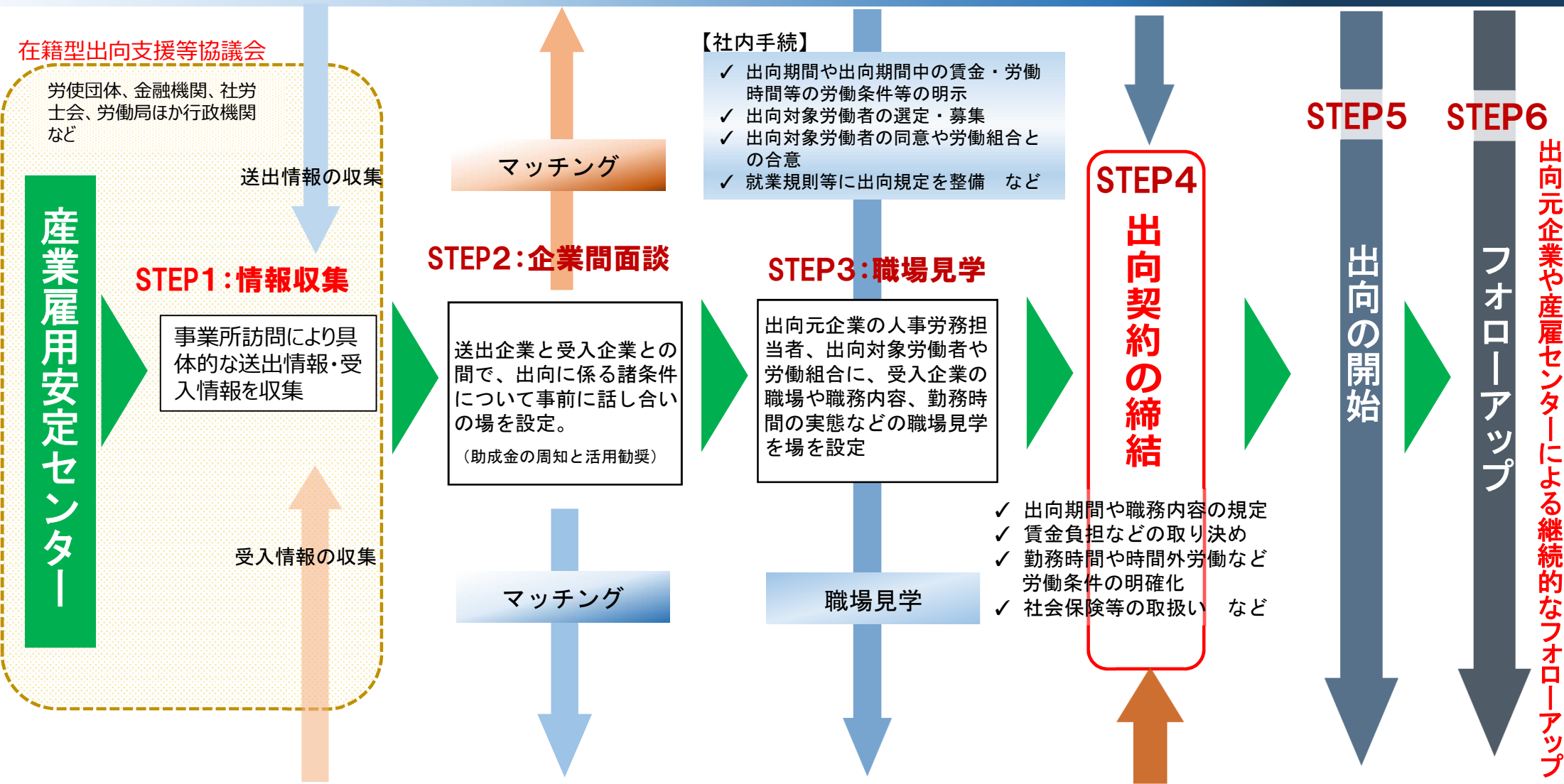
※2021年度の数値は速報値であり、今後、修正する場合があります。

感染症の影響を受けた企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例

2021.12.10

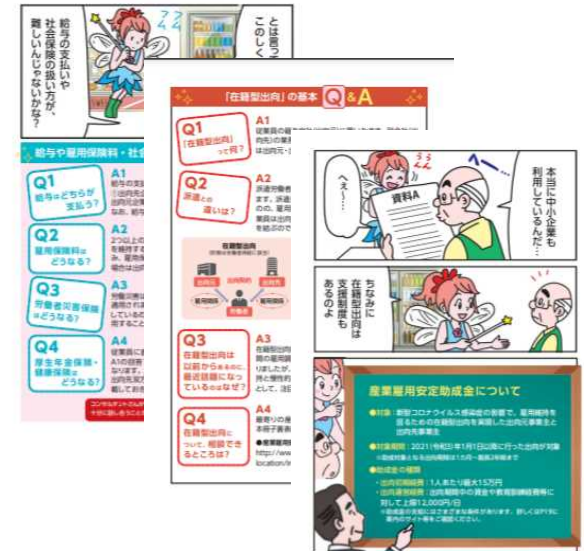
	送り出し企業の業態	送り出しの理由	受入れ企業の業態	受入れの理由	出向者数
事例1	旅行業	海外旅行需要の回復が当分見込めないが、アフターコロナを見据えて従業員の雇用は維持したいので在籍型出向を活用したい。送り出しに当たっては、業務内容に親和性があり、現在の労働時間と休日・休暇、シフト勤務なしを前提に出向先を探してもらいたい。	コールセンター	出向元企業の旅行業が希望する諸条件を十分調整し受入れることとなった。併せて、出向元企業の人事評価制度に基づき出向者に対する評価を依頼されたが、非常に優れた制度を運用しており、ぜひ自社でも同様の人事評価制度を導入したい。出向期間は12月。	13
事例2	クリーニング業	専門的なクリーニングを行っており全国からのニーズに対応しているが、コロナ禍に加え最近の原油高で経営環境は厳しい。高度な技術水準を有する従業員の雇用はぜひ維持したい。近隣地域で親和性があり新たな技術習得に役立つような企業への在籍型出向を活用できないか。	織物業	地域特産の織物製品のひとつとしてクオリティの高いカーテンなどを、デザイン、染色、縫製、検品し出荷している。出向を活用することは初めてだが、プレス機など類似の機器操作など親和性はあると思う。これを契機として出向元企業との協業による新分野展開も考えていきたい。出向期間は4か月。	1
事例3	航空業	コロナ禍により航空便の減便の影響が大きく会社全体で雇用過剰の状態ではあるが、従業員の雇用は維持したい。従業員の高い能力と豊富な経験を活かせるような出向先を確保したい。	労働者派遣業 (公的機関からの業務受託)	コロナ禍で苦境にある企業に対する公的機関の補助金の申請受付業務を受託した。事務処理体制を構築するためにレベルの高い事務職経験のある均質な労働者を即戦力として早急に確保したいので、出向として受け入れたい。出向期間は2月。	68
事例4	金属表面処理業	自動車、航空機、発電所などで使われる金属や複合材料の生産や安全性試験を主な事業として行っているが、コロナの影響で一部のセクターで雇用過剰となっている。今後の新たな事業展開も視野に入れ、異業種での経験や技術の習得のため出向を活用したい。具体的な出向の手続きや助成金の申請方法などが不明だったが、労働局と産雇センターの担当者が一緒に来訪し説明してくれた	土木建築サービス業	県内に同業種の企業がほとんどないことから、地方自治体からの測量委託が重なり人手が足りないが、求人を出しても応募者もない状況。そのため、異業種からでも良いので出向として受け入れたい。出向期間は24月。	3
事例5	娯楽業	全国でアミューズメント施設を展開しているが、これまでコロナ禍で来客数が減少している。店長クラスは優秀な者が多いので、出向として異業種での勤務を経験させることにより、復帰後に新たな視点から業務に取り組んでもらいたい。	放送業	地方テレビ局だが、新規採用しても定着が難しく求人を出してもなかなか採用できていなかった。産雇センターに娯楽業の人事部長と当社の社長との間での面談の場を設定してもらい、その後、両社の担当間でのWEB会議等で諸条件等のやり取りを経て、出向受入を行うこととなった。出向期間は24月。	3
事例6	宿泊業 (観光ホテル)	コロナの感染状況は減少しているものの、県外からの観光客がコロナ前の水準まで戻るまでには当分時間がかかりそう。特にレストラン部門の利用客が減少しているので、在籍型出向を活用して雇用を維持したい。産雇センターに相談したところ、複数の出向先候補企業を提案してもらった。	スポーツ施設提供業 (ゴルフ場)	県内の山間部でゴルフ場を経営している。コロナで県外からの利用客が大きく減少した反面、県内利用客が大きく増加しており人手が足りない。レストラン部門の責任者を採用したいが、山間部に所在しており求人を出しても採用できないので、出向受入により急場をしのぎたい。出向期間は6月。	1
事例7	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、車掌などの乗務員が過剰雇用となっている。産雇センターから介護福祉施設への出向の提案があり、社員から「手上げ方式」により希望者を募った。	老人福祉・介護事業	出向で受け入れる場合は最低でも1年を希望。鉄道業からの受け入れに先立って、急遽、自治体と連携して介護職員初任者研修を1か月間みっちり実施し、7月から1年間受け入れることとなった。	6
事例8	食肉加工・販売業	労働局・県からの情報に基づき産雇センターが訪問。昨年の水害被害により工場を高台に移築しているところだが、コロナ禍の影響もあり竣工が遅れそう。1/3の従業員は他社へ既に出向させ、1/3の従業員を雇調金を活用し休業させている。その中に女性従業員もいるので近隣で類似の業態の企業への出向を活用できないか。	自動車部品製造業	自動車部品をプレス、溶接、研磨加工等により生産しているが人手が足りない中で女性従業員も活躍している。産雇センターから全く異業種からの受入を提案されたので、企業同士の面談や職場見学を重ねた上で、対象労働者(女性)にも納得してもらい出向として受け入れることとなった。出向期間は6月。	3

送出企業： 在籍型出向を活用し、一時的に社員を出向させて雇用維持を図りたい企業



受入企業： 在籍型出向を活用して、一時的に人材を確保したい企業

初めて在籍型出向の活用を検討する事業主とその従業員の方に、まずは在籍型出向の枠組みの概要や実際の事例を理解していただくために、冊子「マンガでわかる！ 在籍型出向」を配付し説明しており、センターや厚生労働省のHPでも提供しています。



(全24ページより抜粋)

2021.9.17 秋田さきかけ

雇用維持や確保へ協定

人材支援「在籍型出向」も

秋田銀行は16日、事業者間の雇用マッチングを行う「産業雇用安定センター秋田事務所」（秋田市）と県内企業の雇用維持や確保を目的とした連携協定を締結した。

秋田銀行によると、県内では、新型コロナウイルス禍で事業の縮小を強いられ、雇用過剰に陥る企業がある一方、新たな需要増加などで人手不足となっている業種もある。そこで秋田銀行と同事務所が連携し、地元企業の雇用調整を支援することにした。

秋田銀行は今後、地元企業から雇用過剰や人手不足に関する相談を受けた際、同事務所へ支援を依頼。同事務所から企業に人材に関する情報提供を行う。人材支援に当たっては、雇用関係にある企業と雇用契約を結んだまま人手不足の企業へ一定期間勤務する「在籍型出向制度」などを活用する。

秋田銀行は「地元企業にコロナ禍を乗り越えてほしいの思いから協定を締結した。企業の持続的な成長と地域経済の発展に貢献したい」と話した。

（佐藤優将）

2021.11.3 秋田さきかけ

北都銀、再就職支援で連携

産業雇用安定センターと

北都銀行は、再就職を支援する公益財団法人・産業雇用安定センター秋田事務所（秋田）と県内企業の人材確保のサポートを目的とした連携協定を結んだ。

同センターは、会社都合の人員整理が行われる場合などに再就職の仲介、支援を無料で行っている。協定は1日に締結。北都銀行と同センターの職員が一緒に企業を訪問して雇用のニーズを聞き取り、再就職希望者のマッチングを図る。北都銀行は「取引先の人材ニーズに関して（両者で）情報共有を図り、雇用面からも県内企業を支えたい」としている。同センターと県内地銀との連携は9月の秋田銀行に続き、2例目。

（長田雅巳）

2021.12.3 日経

秋田信金、県内企業支援へ連携

秋田信用金庫（秋田市）は公益財団法人の産業雇用安定センター秋田事務所（同）と連携協定を結んだ。連携して人材不足や雇用維持など課題を抱える秋田県内の企業を支援する。

両者は新型コロナウイルス禍の影響で事業を一時的に縮小し、従業員の雇用が難しくなった企業と人手不足に悩む企業を仲介する。従業員を雇用したまま一時的に外部に出向させる「在籍型出向制度」などを活用し、雇用の維持・安定を目指す。相互に連携することで企業の成長を支え、地域経済の活性化に役立てる。

秋田労働局ホームページ 在籍型出向等支援事業関連ページのご案内

◆ URL

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00925.html

◆ 検索

秋田労働局

検索

秋田労働局ホームページ

目的や内容で探す

職業紹介、雇用保険
在籍型出向

◆ QRコード



(参考資料)

在籍型出向に関する アンケート結果について

(令和3年10月1日 全国在籍型出向等支援協議会資料)

在籍型出向に関する
アンケート結果について

アンケート調査の趣旨・目的、概要等

調査趣旨・目的

- コロナ禍において在籍型出向を活用した雇用維持を支援するため、令和2年度第3次補正予算において「産業雇用安定助成金」を創設、令和3年2月5日より施行。
- 本制度の普及・活用促進に向けては、全国及び地域協議会の運営、政府広報の活用、解説動画の公開など様々な取組を実施。
- 今般、制度創設から約半年が経過したことから、本制度の評価の把握を目的としてアンケート項目を作成し、助成金を活用して在籍型出向に取り組む事業主や出向を経験した労働者を対象にアンケート調査を実施。
- 調査結果は、本制度のさらなる普及・活用促進の参考とする。

調査概要

- 調査対象：令和3年6月30日現在、都道府県労働局にて産業雇用安定助成金の計画届を受理した出向元・出向先事業主及び在籍型出向を経験された労働者
- 調査対象事業所数：出向元事業所540社、出向先事業所604社、労働者は1企業1名に対して実施
- アンケート回答数：出向元事業所336社、出向先事業所341社、出向経験労働者382名
- 調査方法：調査対象事業所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
- 調査時期：令和3年8月

在籍型出向に対するアンケート調査（概要）

- 在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）、労働者ともに**非常に高い評価**となっている。
- 評価する主な理由として、
出向元企業は「**労働意欲の維持・向上**」や「**能力開発効果**」、
出向先企業は「**自社従業員の業務負担軽減**」や「**即戦力の確保**」、
出向労働者は「**能力開発・キャリアアップ**」や「**雇用の維持**」を挙げている。
- 一方、評価しない理由として、企業側は**出向契約までの負担**を挙げ、労働者側は**職場環境の変化による精神的負担**を挙げている。
- 出向元は約半数、出向先は約6割が**今後も在籍型出向を利用したい**としている。

	出向元企業	出向先企業	出向労働者
在籍型出向に対する評価とその理由	<p>95%の企業が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働意欲の維持・向上（63%） ・能力開発効果（59%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向契約までの負担（12%） ・出向労働者の精神面のケアが負担（9%） 	<p>98%の企業が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社従業員の業務負担軽減（75%） ・即戦力の確保（52%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向契約までの負担（8%） ・出向労働者の教育訓練の負担（3%） 	<p>94%の出向労働者が評価</p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力開発・キャリアアップ（57%） ・雇用の維持（46%） <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の変化等による精神的負担（18%）
在籍型出向の今後の利用見込み	<p>引き続き利用したい 49%</p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費抑制（68%） ・助成金（57%） ・労働者の能力開発（51%） 	<p>引き続き利用したい 59%</p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金（51%） ・出向元との関係性保持（33%） ・自社従業員の意欲増進（32%） 	<p>—</p>

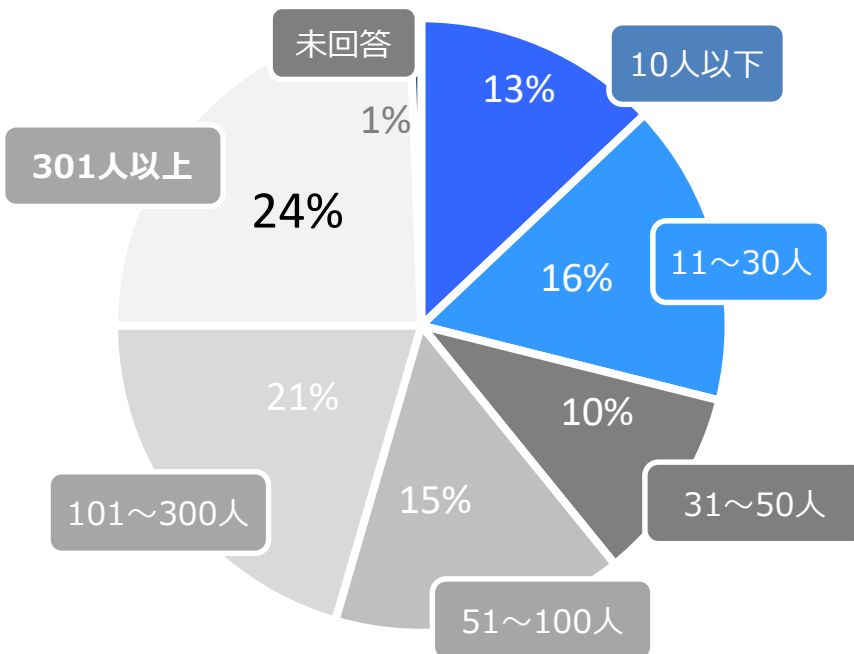
産業雇用安定助成金活用事業所の属性①

事業所規模について

事業所の規模は、出向元・出向先ともに、301人以上が最も多くなっており、101人以上が全体の4割程度、31人以上が全体の7割近くとなっている。特定の規模の偏りはみられない。

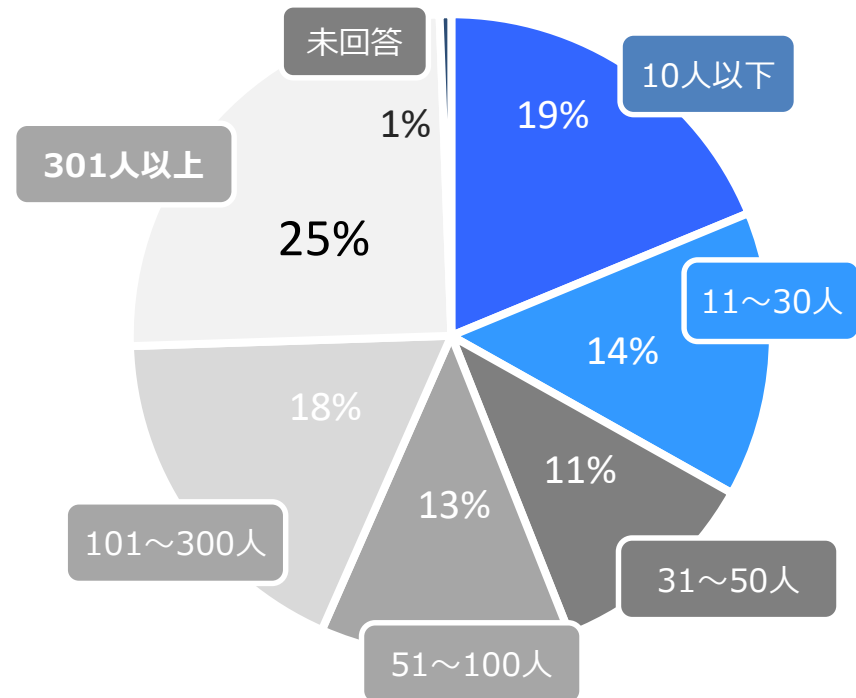
出向元

n=336



出向先

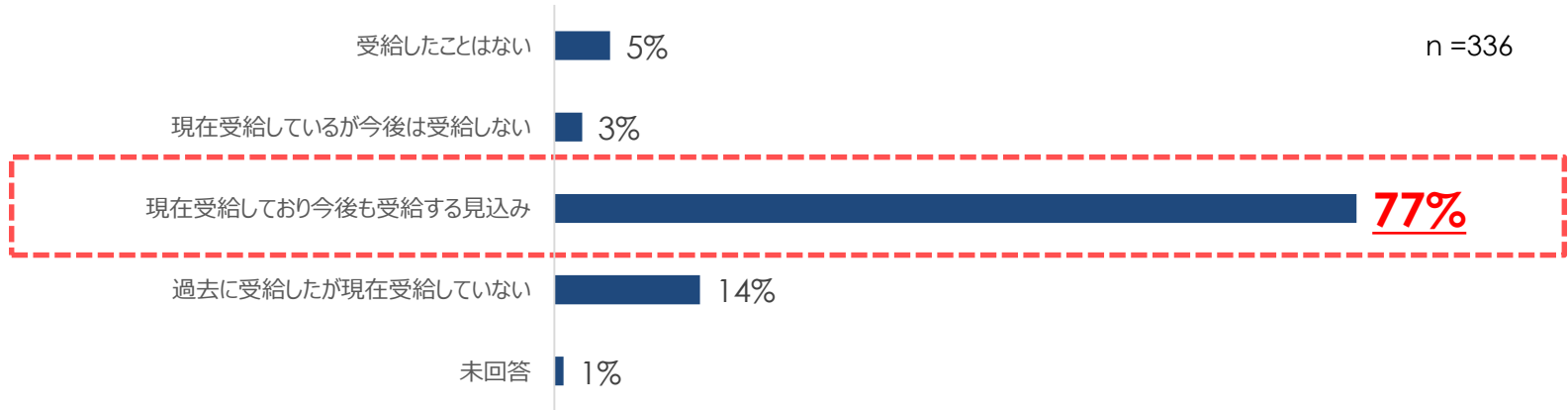
n=341



産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

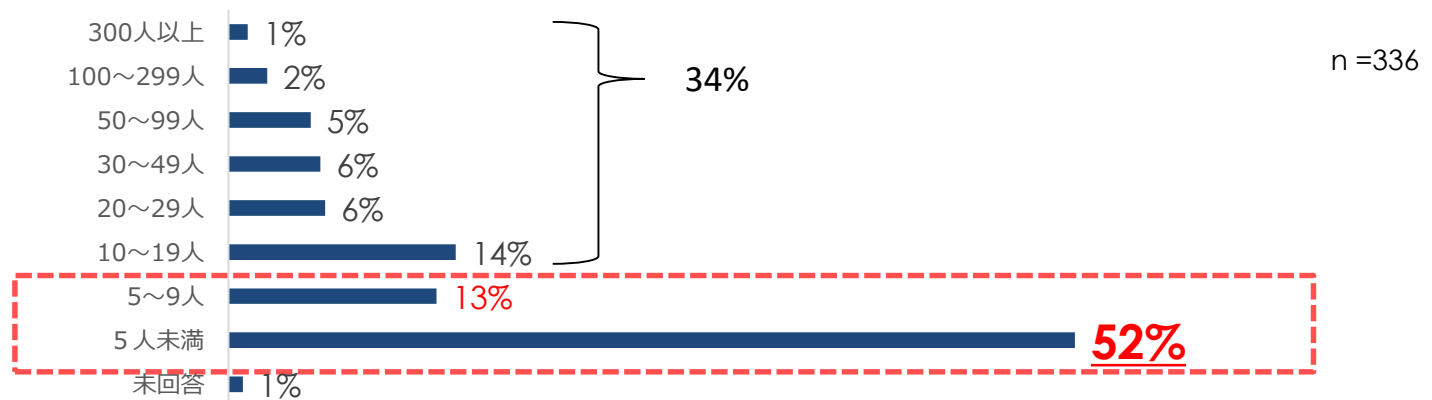
出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

出向元事業所の約8割は、雇用調整助成金を現在受給しており、今後も受給する見込みとなっている。休業と在籍型出向を併用し、雇用維持を図っている状態であり、**雇用維持の選択肢の一つとして、在籍型出向に取り組む事業主の広がりがみられる。**



出向労働者数

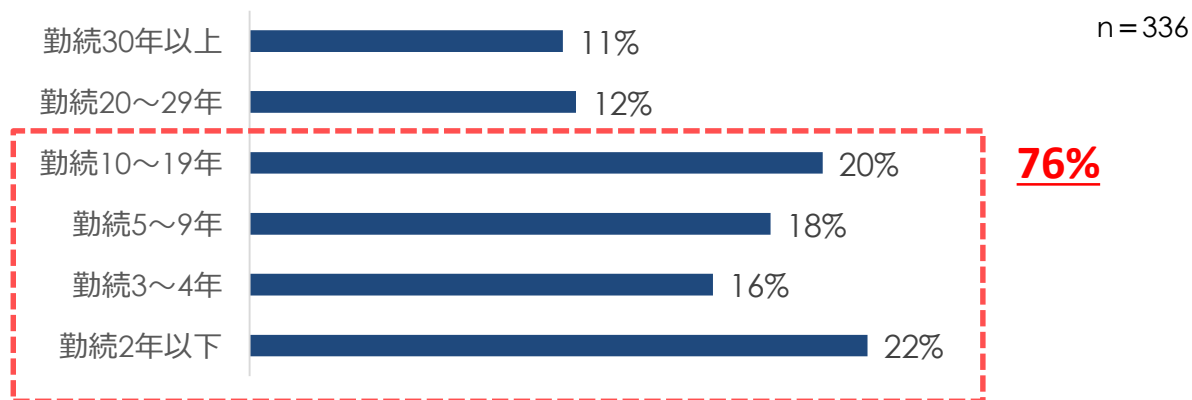
出向した労働者数は、**5人未満と回答した事業所が最も多く(52%)**、5～9人と回答した事業所が13%、10人以上と回答した事業所が34%となっている。事業所規模に偏りがみられないのに対し、**多くの企業の出向者数は少人数**となっている。



産業雇用安定助成金活用事業所（出向労働者）の属性

出向労働者の勤続年数

出向労働者の勤続年数は、**勤続20年未満が約8割**、勤続20年以上が約2割となっている。



出向労働者の管理職割合

出向労働者の**9割以上が管理職以外の正社員**である。



在籍型出向に対する評価や効果①

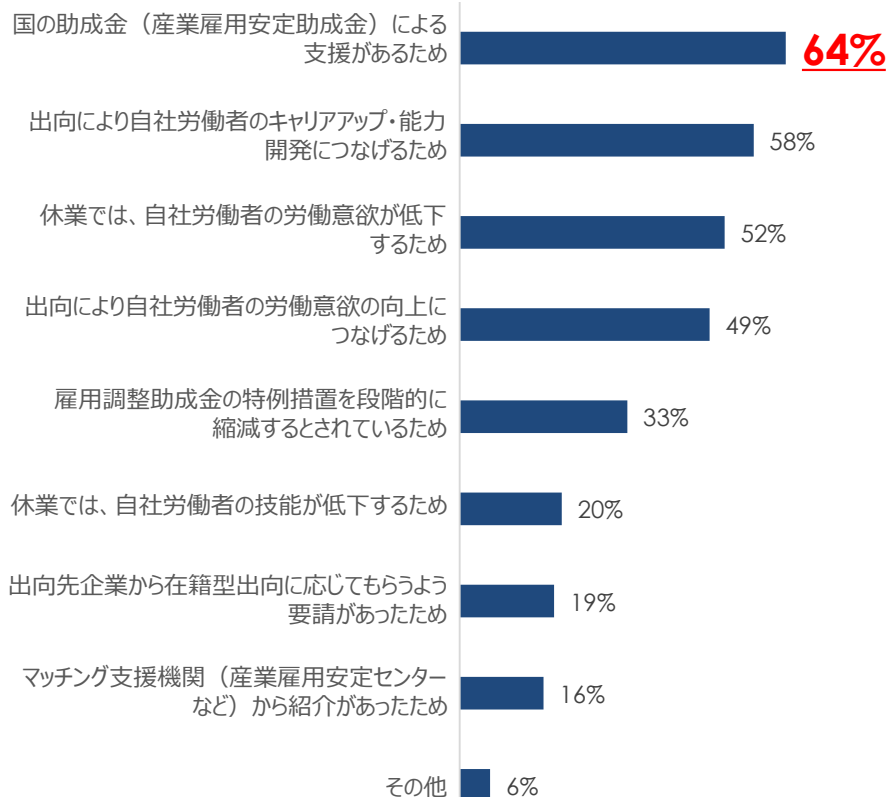
在籍型出向を利用する理由

出向元事業所では、**国の助成金による支援**が最も多く、続いて、**自社労働者のキャリアアップ・能力開発**、**労働意欲の低下防止**の順となっている。

出向先事業所では、**人手不足の解消**が最も多く、続いて、**国の助成金による支援**、**出向元企業からの要請**の順となっている。

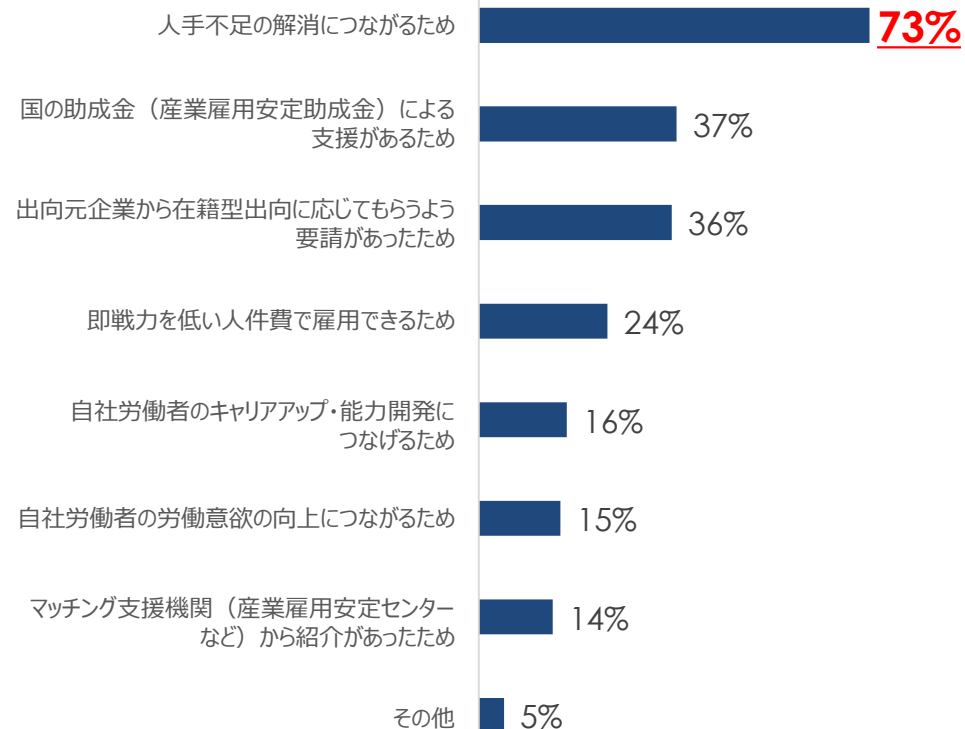
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



在籍型出向に対する評価や効果②

在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

出向元・先とも「評価できる」が7割以上と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての事業主が本取組を評価**している。

出向元

n=336

評価できる 72%

やや評価できる 23%

95%

やや評価できない 3%

評価できない 1%

出向先

n=341

評価できる 76%

やや評価できる 22%

98%

やや評価できない 2%

評価できない 0%

在籍型出向に対する評価や効果③

在籍型出向を評価する・評価しない理由

【評価する理由】

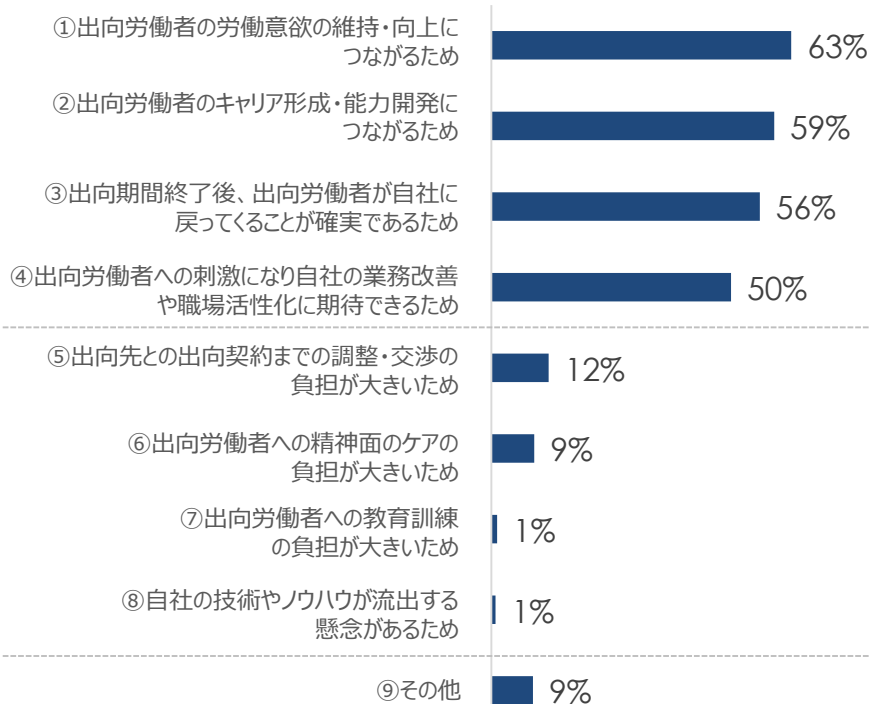
出向元は、**出向労働者の労働意欲の維持・向上**、**能力開発効果**及び**雇用維持効果**を評価。出向先は、**人手不足の解消・従業員の負担軽減**が最も多い。

【評価しない理由】

出向元・先とも**出向契約までの負担が大きい**との声が最も多い。出向元では、**出向労働者への精神面のケアが負担**とする声もやや多い。

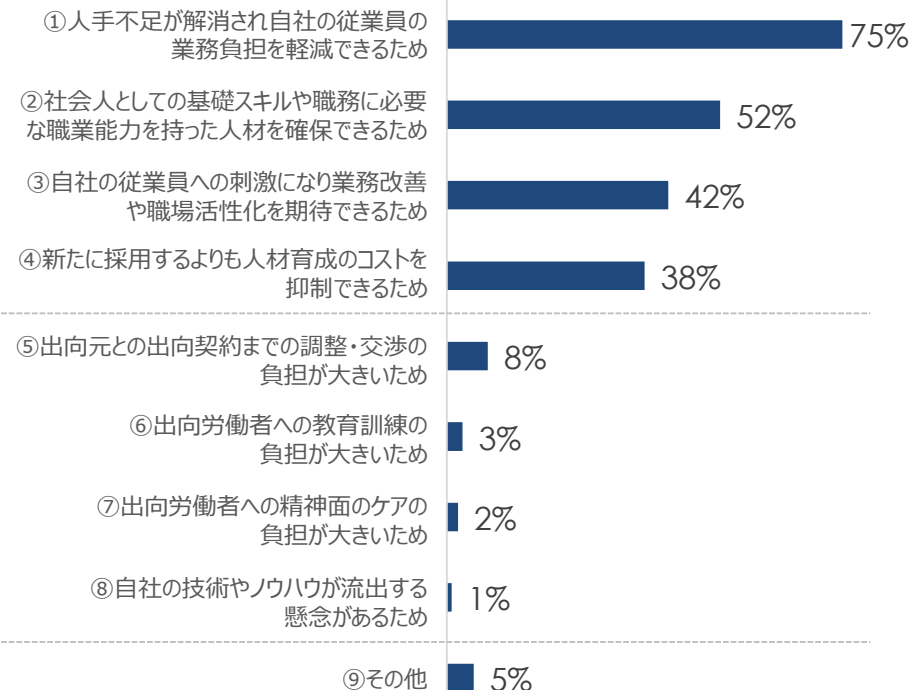
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)

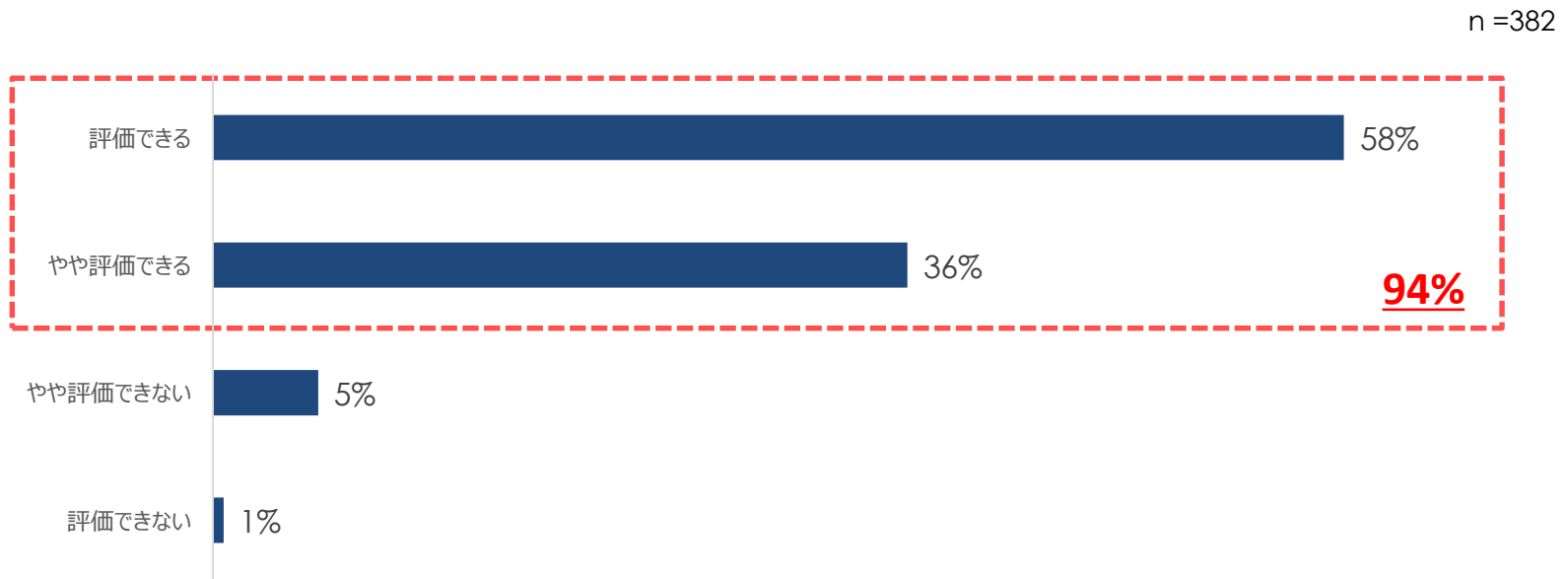


※①～④評価する理由、⑤～⑧評価しない理由

在籍型出向に対する評価や効果④ (出向労働者)

在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

「評価できる」が約 6 割と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての出向労働者が本取組を評価**している。



在籍型出向に対する評価や効果⑤ (出向労働者)

在籍型出向を評価する・評価しない理由

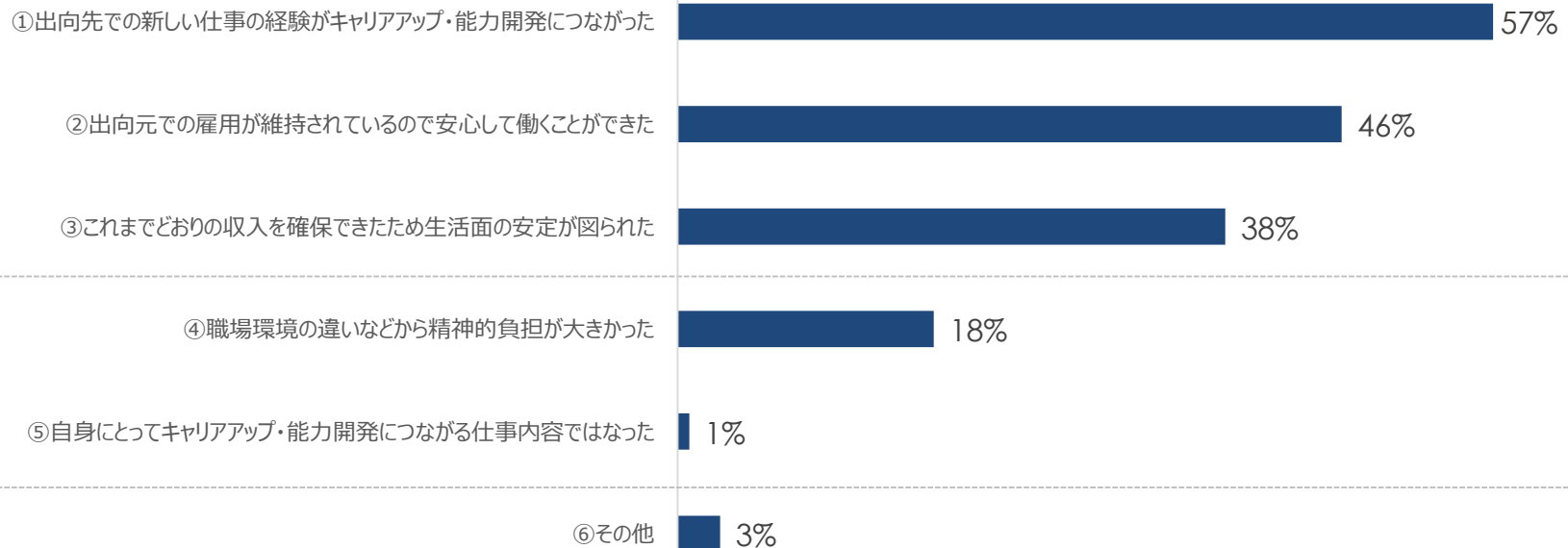
【評価理由】

出向先での経験がキャリアアップ・能力開発に繋がった、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、収入確保による生活面の安定が図られた効果を評価。

【評価しない理由】

職場環境の違いなどから精神的負担が大きいとの声が多かった。

n=382
(複数回答可)



※①～③評価する理由、④～⑤評価しない理由

在籍型出向に対する評価や効果⑥

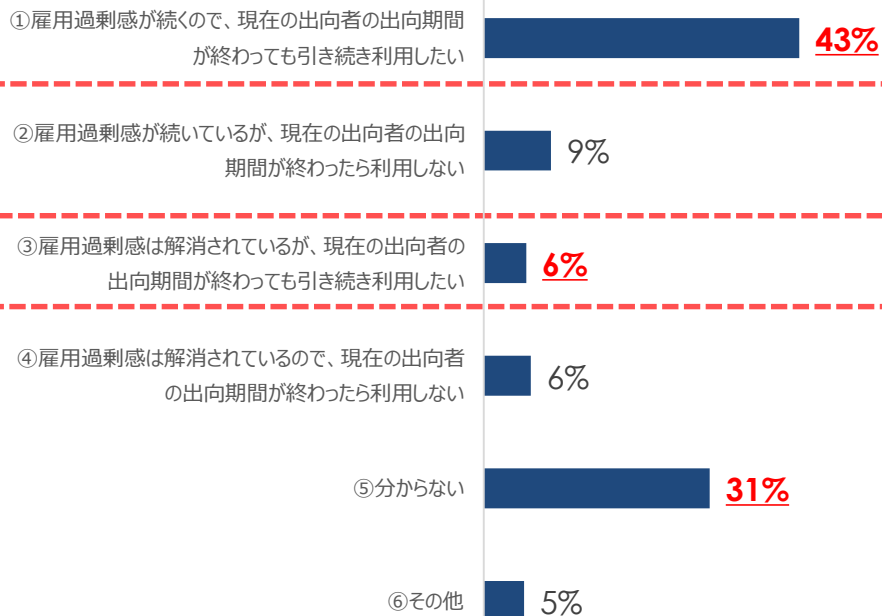
今後の在籍型出向の利用見込み

出向元・先とも「**現行の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい**」（①・③）が「**利用しない**」（②・④）を大きく上回る。

また、雇用過剰感、人手不足感は、当面続くと考える企業が多い。

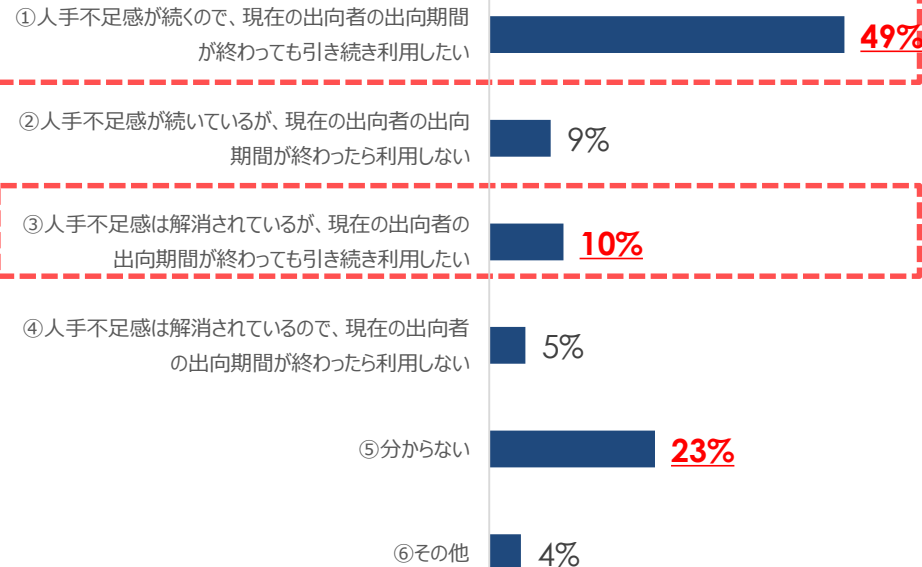
出向元

n = 336



出向先

n = 341



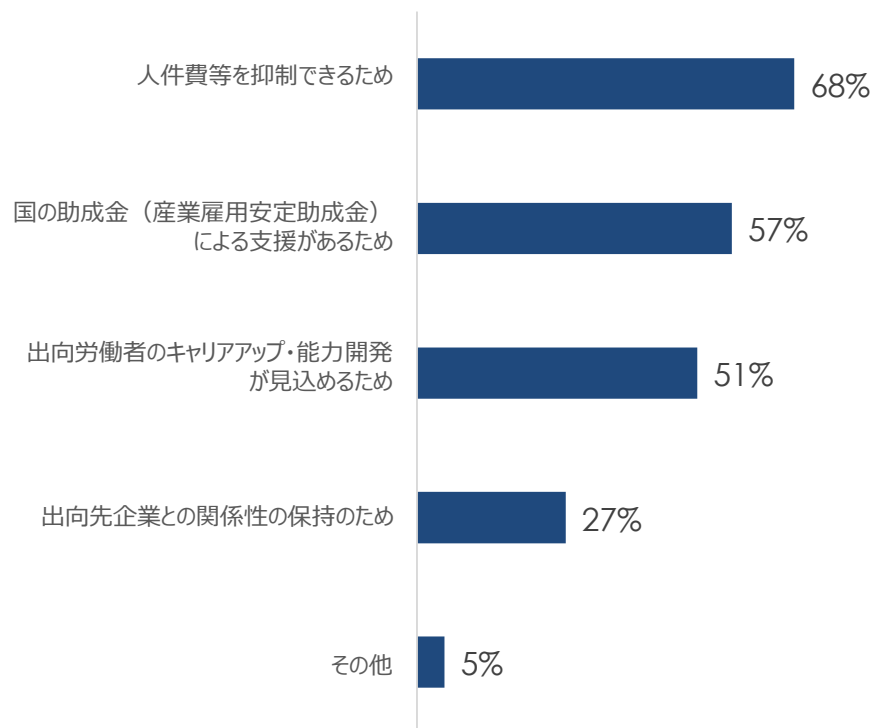
在籍型出向に対する評価や効果⑦

今後の在籍型出向の利用見込み・在籍型出向を引き続き利用したい理由

出向元・先とも、**産業雇用安定助成金による支援**と**人件費等の抑制**というコスト面の理由が多くなっており、そのほか、**出向労働者のキャリアアップ・能力開発**、**企業間の関係性の保持**と続く。

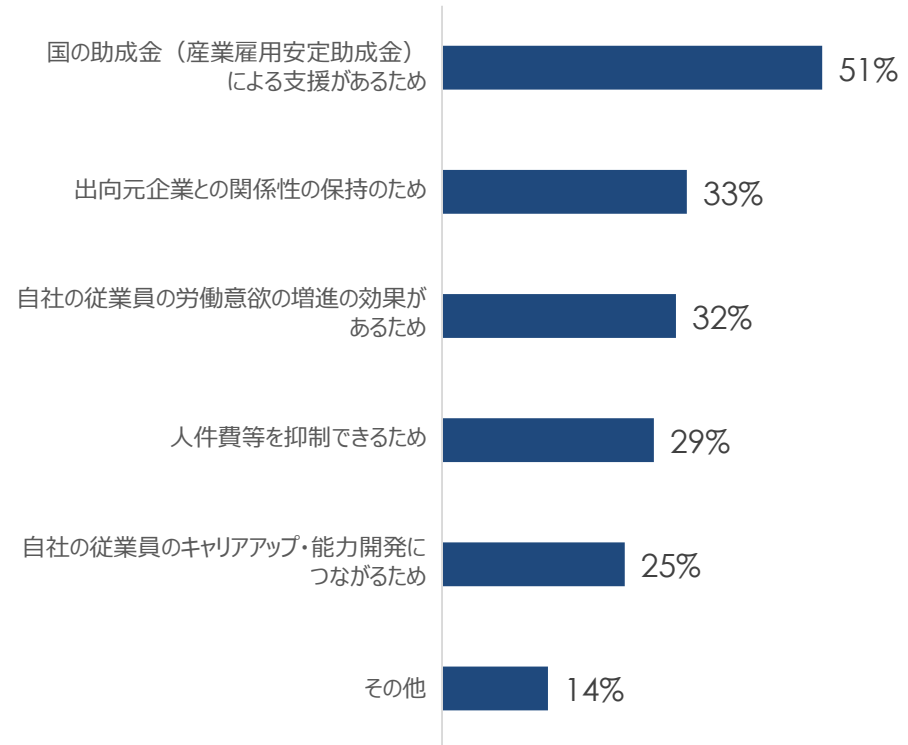
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

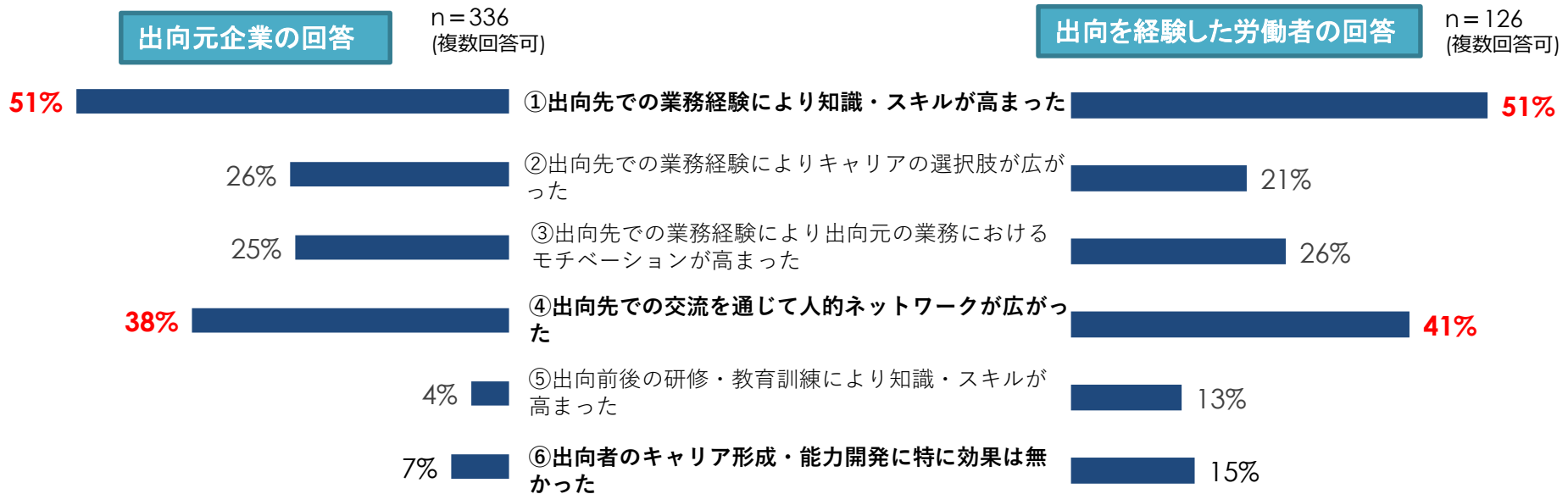
n = 341
(複数回答可)



在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果①

キャリア形成・能力開発への効果（出向元企業及び出向経験労働者の回答）

- 出向元企業及び出向経験労働者の多くが在籍型出向はキャリア形成・能力開発に何らかの効果があったと考えており、在籍型出向がキャリア形成・能力開発に特に効果がないとした企業・労働者の割合は低い。
- とりわけ、効果の内容として、出向先での業務経験により知識・スキルが高まったと回答した企業・労働者は半数以上であるほか、出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がったと回答した企業・労働者は約4割である。
- 業務経験により向上した知識・スキルの具体的内容としては、「自社では得がたい専門知識や専門スキル」、「業界に関する知識や情報」等が主である。



※ 出向元企業の割合の分母には、現在労働者が出向中につき効果分析が未了・現時点で効果不明と回答した企業も含む。

①と回答した企業／労働者が考える具体的な知識・スキルの内容（括弧内の%は出向元企業／出向経験労働者の回答割合）

- ・ 自社では得がたい専門知識や専門スキル（56%／55%）
- ・ 出向先の企業の業界に関する知識や情報（55%／50%）
- ・ 出向先の企業に関する知識や情報（45%／53%）
- ・ 一般的に労働者が持つべき汎用的なスキル（コミュニケーション能力、リーダーシップ等）（13%／23%）
- ・ 自社においても得られる専門知識や専門スキル（7%／14%）

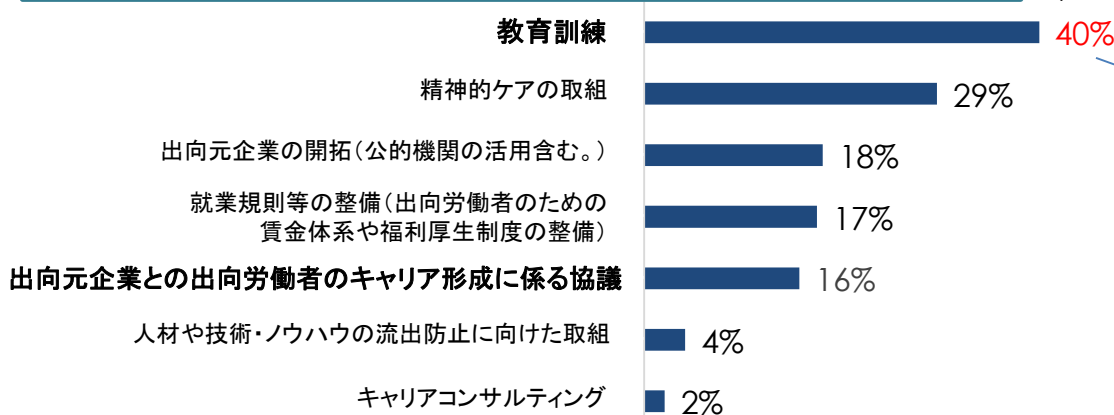
在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果②

キャリア形成・能力開発への取組（出向先企業及び出向中の労働者の回答）

- 在籍型出向にあたって、4割の企業が出向元又は出向先企業において出向労働者への教育訓練を実施したとし、その大半の教育訓練が自社の講師による研修・教育訓練である。
- 一方で、在籍型出向を行うに当たり、出向元企業の出向労働者のキャリア形成に関する協議を行った企業は2割弱にとどまる。

出向労働者を受け入れるにあたり出向先企業が実際に取り組んだこと

n = 341
(複数回答可)



教育訓練を実施した企業の具体的な訓練内容（複数回答可）

自社の講師による研修・教育訓練	87%
外部研修機関による研修・教育訓練	12%
国・都道府県による職業訓練	0.7%
出向元による研修・教育訓練	2%

出向中の労働者が考える在籍型出向によるキャリア選択の広がり具体例（自由記載の主な回答を要約）

異業種経験による新たな活躍の場・視野の広がり

- 異業種を経験することにより、新たな分野での活躍が期待できる。
- 出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり、自信がつく。等

専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献

- 基礎的な資格を取得し、今後の更なる資格取得や、その資格を活かした職業へと視野を広げることができる。
- 出向先の業務を持ち帰って、新規事業部門として立ち上げにかかわるため、今後の選択肢が広がる。
- 同業種での出向だが、業務遂行のマネジメント等が会社ごとに特色があり、勉強になった。等

同業種の異なる業務への興味拡大

- 現場業務のみならず、事務等の後方支援にも興味を持った。
- 出向先で営業、会社の数字に対する考え方を学び、総務や経営に関する興味が高まった。等

自らの適正・適職の確認

- 異なる業務を行うことで、自分の適性など、やりたいことが見つけやすくなった。
- 医療・介護に関連する仕事には多くの分野があることを知り、その中から自分にあった仕事を選択することができると思った。等

在籍型出向にかかるマッチング①

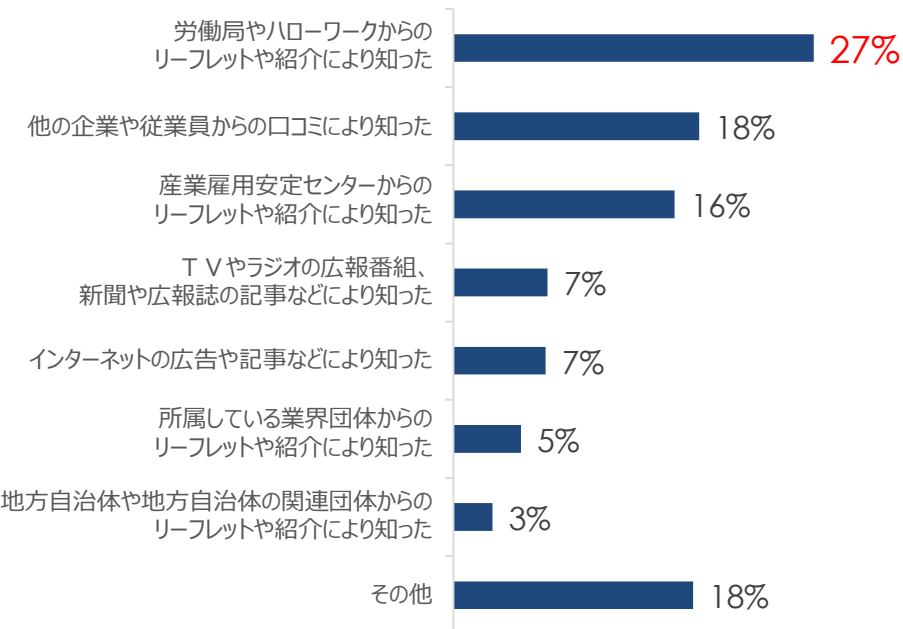
在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

在籍型出向を知ったきっかけは、**労働局やハローワークからのリーフレットや紹介**などの働きかけが最も多く、**他企業や従業員からの口コミ**も相当程度あった。

在籍型出向に至るまでの経緯は、**もともと取引関係のある企業であったこと**が約半数を占めており、**公的機関による紹介**は約2割程度となっている。

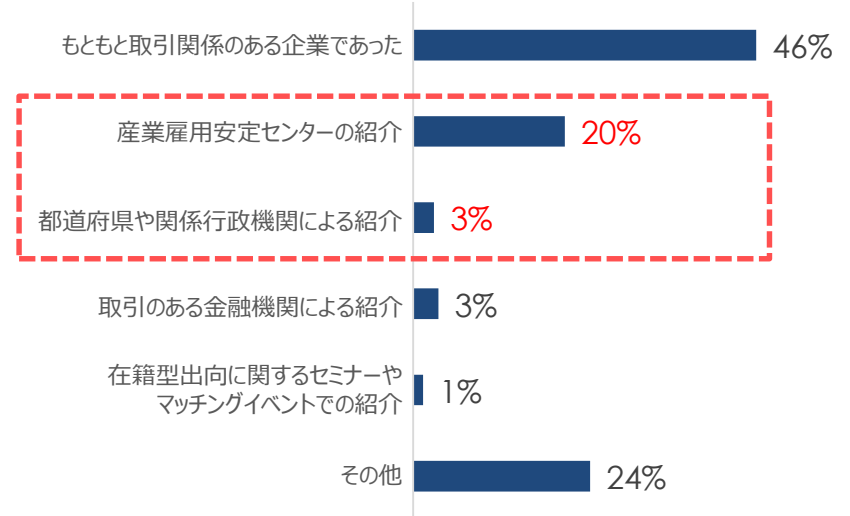
在籍型出向を知ったきっかけ

n = 677



在籍型出向に至るまでの経緯

n = 677



在籍型出向にかかるマッチング②

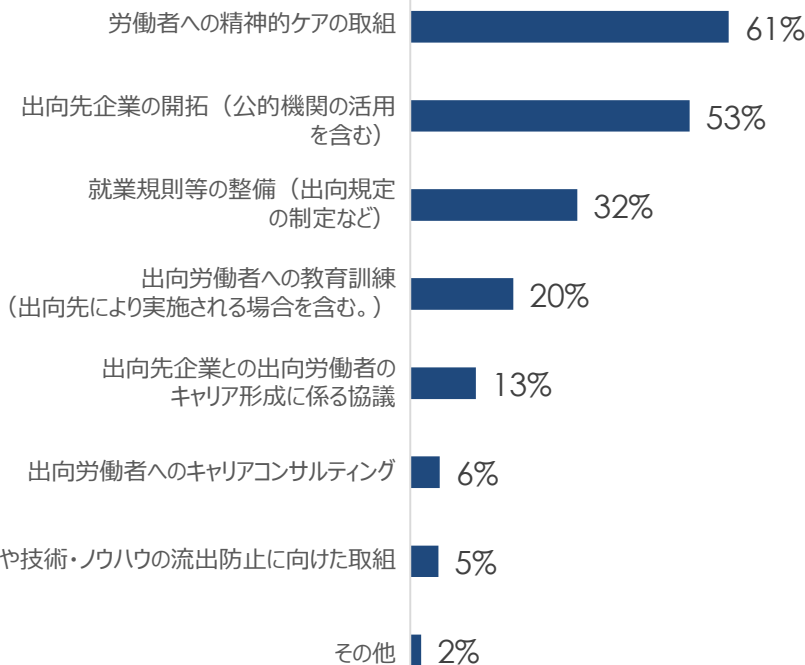
在籍型出向のために取り組んだこと

出向元では、**労働者への精神的ケアの取組**が最も多く、出向先でも2番目に多い。出向先では、**出向労働者への教育訓練**が最も多い。

出向元・先とも、**企業開拓**の取り組みや**出向のために就業規則等の整備**を要する企業が一定数存在。

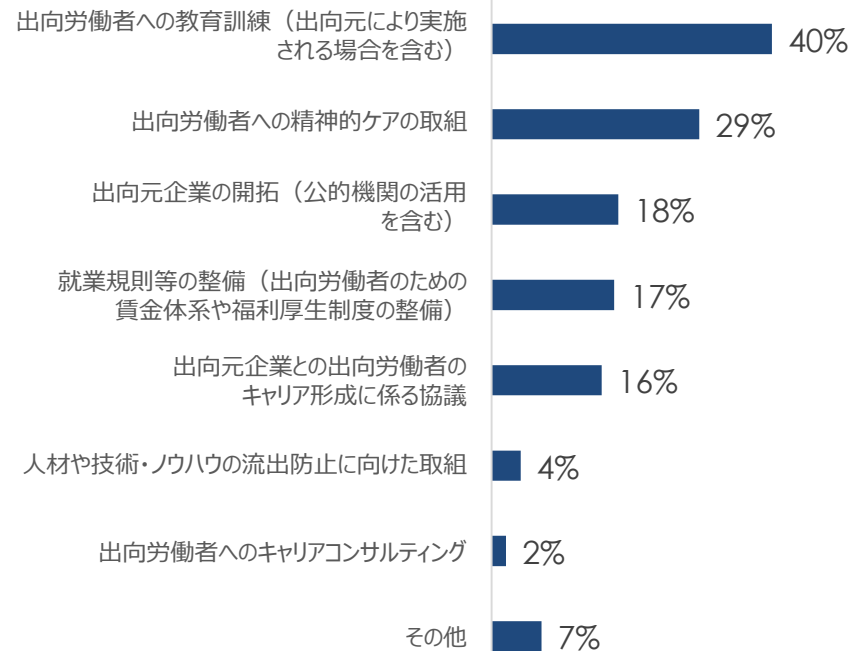
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



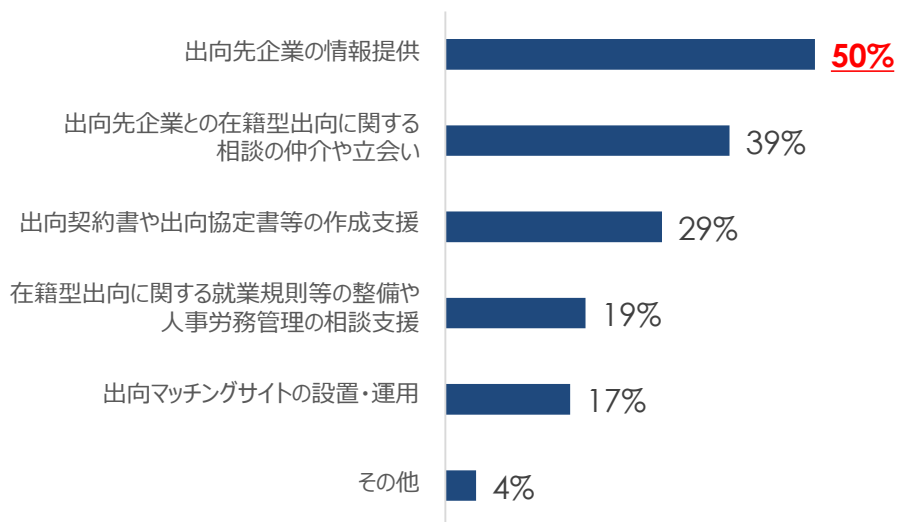
在籍型出向にかかるマッチング③

マッチング機関にどのような支援を希望するか

出向元・先とも**マッチング相手の情報提供**が最も期待されている。さらに**出向契約書等の作成支援、出向開始前の企業間の相談の仲介や立会い支援**が期待されている。

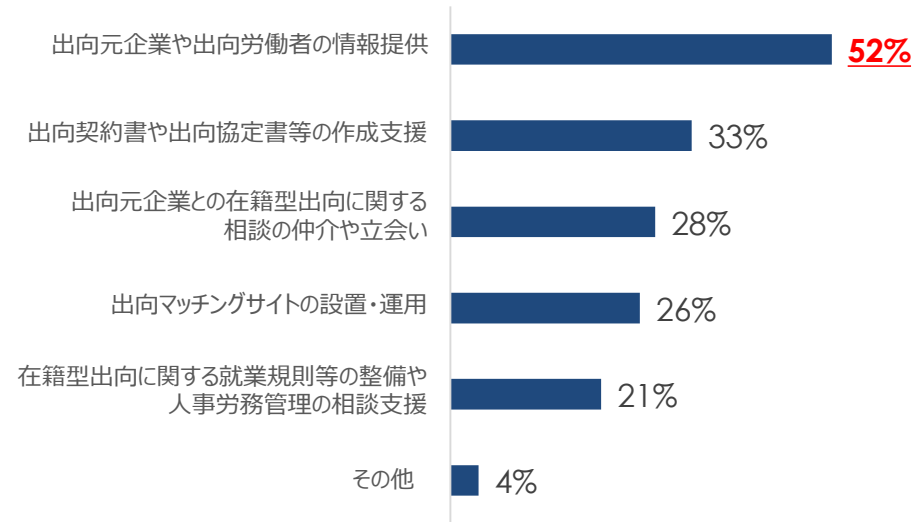
出向元

n = 336
(複数回答可)



出向先

n = 341
(複数回答可)



「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向元企業・出向先企業)

※企業向けアンケートの自由記載欄より抜粋

出向元

- コロナ禍の時にすばらしい制度だと思います。
- 産業雇用安定助成金の支援により、話しがまとまりやすい。出向先様へ提案したら非常に好意的に受け入れられた。
- 出向元、出向先双方にメリットがあり、非常によい制度だと思う。さらに助成金があるのは二の足を踏まず良いと思う。
- 人材のキャリアアップのためにとっても良い制度だと思っています。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思います。
- 出向中の者は、他社での業務経験により知識やスキルの向上、また自社に残っている者は、各セクションにおいて、人数の少ない中で、いかに効率よく業務を行うのか、といったことを今一度考えさせられており、組織の活性化につながっています。
- 手続きをもう少し簡単にしてほしい。
- 雇用維持のためにはとても有効ですが、手続き、書類が少し煩雑かと思うので、その辺りの支援があると助かります。

出向先

- 初めて「在籍型出向」を受け入れましたが、人手不足を補うかのように勤務に入って頂けて助かりました。
- 国の助成があり、受入先としては大変ありがたい。また、産業雇用安定センターには仲介や契約書の書き方の支援など大変助かった。今後ご支援いただきたい。
- コロナ禍に関係なく、様々な業界、会社の業務に携われることは経験値があがり、素晴らしい事と考えます。助成金により促進して頂けていることに、この制度が長く続くと良いと考えています。
- 在籍型出向に対して、支援制度があり、出向をしやすい、受入やすい等利点があると思います。一点希望するなら、支援の期間をもう少し長期間になれば、さらに広がりを見せるのではないかと考えます。
- 弊社にて在籍型出向を受け入れた際、産業雇用安定センター事務所の皆様には、手厚いサポートを頂き、大変お世話になりました。助成金申請の際の提出資料が多いと感じたので、少しでも手続き関係が楽に早く済ませられるよう、ご配慮頂けますと幸いです。

「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向労働者)

※出向労働者向けアンケートの自由記載欄より抜粋

公的機関に対して

- 雇用が守られているという点において非常にありがたい支援だと思っています。コロナ禍は1～2年でおさまるものでないと思いますので、**もう少し長い期間（1年以上）支援が受けられることを望みます。**
- **もっと多くの企業がこの制度を知ってもらう**といいかなと思いました。
- 職業的にもコロナ禍が落ち着くまでは不安があるので、**助成金制度をコロナ禍が落ち着くまで継続してほしい。**受け入れてくれる出向先があれば、個人も家族も最低限の生活は確保でき、安心できる。
- 出向で仕事を続けられてよかったです。**元の事業所の状態がよくなれば、また頑張りたい**と思いますので、今のような働き方が続けられるような支援があればいいと思います。

企業に対して

- **出向先・出向元の休日の統一**ができると精神的負担もなくなると思いました。
- **教育制度の充実**があると、より力をつけられますし、出向先の会社でも働きやすくなると思います。
- 職場環境の違いによる**精神的負担のケア**をしてほしい。定期的に出向元からの連絡がもらえると、出向中の自身の存在が忘れられていないと認識できるので、そうしてほしい。
- **出向が満了したら必ず元の会社・職場に帰れるようにしてほしい。**本人、家族の精神的負担は大きいと思うので、出向している本人と2～3か月に一度、面談をし、サポートしてほしい。

在籍型出向のメリット

- **出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり自信がつく**ので、自社に戻った時の配属先の変更や担当業務の変更等にも対応できる。（積極的に新しいことにチャレンジする精神が身につく。）
- 今まで航空業界しか知らずに過ごしてきたが、保険業界に足を踏み入れてみて生活により密着した部分を知ることができている。基礎的な資格は取得してきたが、**より実践的な知識を深めることができている。**

在籍型出向

「基本がわかる」ハンドブック

(第2版)



はじめに



最近、**在籍型出向をして別の会社で働く**事例を耳にするけど、どうしてそんなことをするのかしら？

コロナの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えているよ。



企業が「**在籍型出向**」っていう形をわざわざとるのは、どうしてなの？

コロナの影響がおさまって経済が回復したときには、会社に必要な能力をもった貴重な人材だから、**いずれ自社に戻ってくることを前提に、今は他の企業で働いてもらいたい**、という考えがあるからだよ。



労働者にとっては、どんなメリットがあるのかしら？

ずっと休業しているよりも、別の会社で働くことで、自社では得ることのできない経験ができて、**能力向上につながる**と思う。**出向先で能力を発揮することで、出向先企業の職場に刺激を与える**ことにもなるね。



コロナの影響も長引いているし、ウチの会社でも**在籍型出向**が使えるかも……。

「出向」といえば大企業がやるもの、というイメージが強いかもしれないけど、**コロナ禍では中小企業でも活用が進みつつある**んだ。



在籍型出向を進めるにはどうやったらいいの？
わかりやすく教えて欲しいなあ。

このハンドブックに、**在籍型出向のイロハをまとめてみたよ！**
お役に立てれば嬉しいです。



目次

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 **P2**

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？ **P6**

在籍型出向って、どういう働き方？ **P8**

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？ **P10**

産業雇用安定センターってどんなところ？ **P11**

地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？ **P12**

在籍型出向するには、どういう準備が必要？ **P15**

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、
社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？ **P26**

在籍型出向の支援制度ってある？ **P28**

Q & A **P32**

産業雇用安定センター各都道府県事務所一覧
在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先 **P33**
P34

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。**

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？

ポイント

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%）

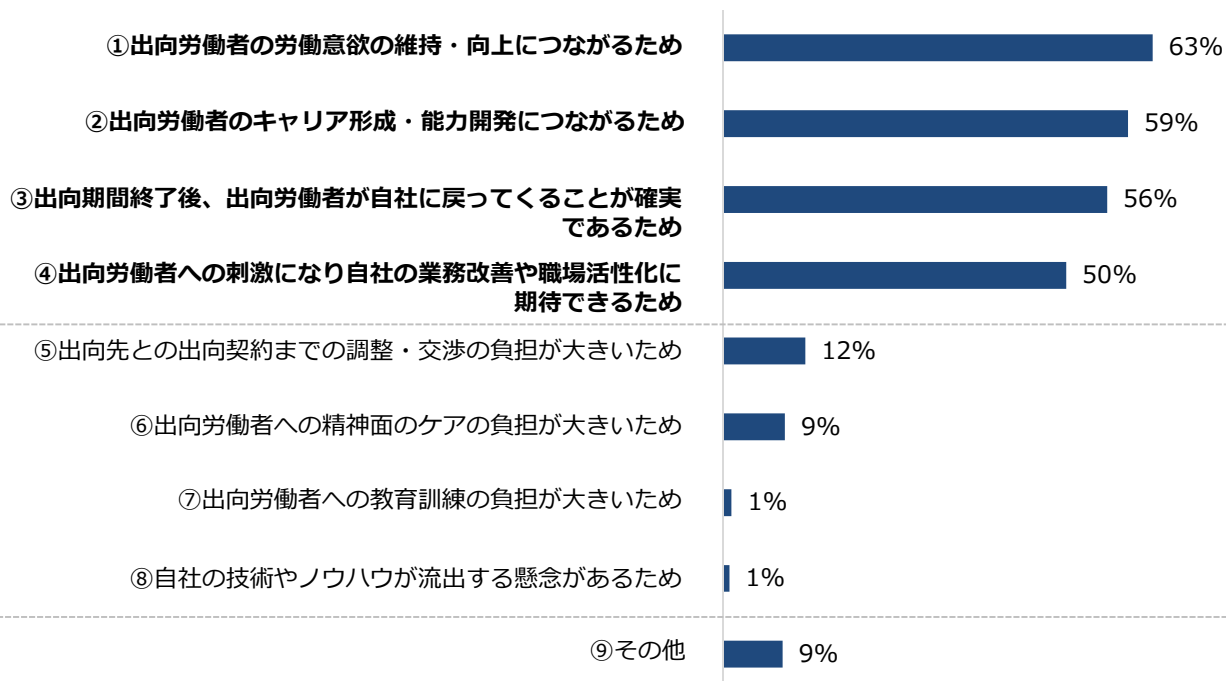
【出向労働者】**能力開発・キャリアアップ**（57%）、**雇用の維持**（46%）

※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

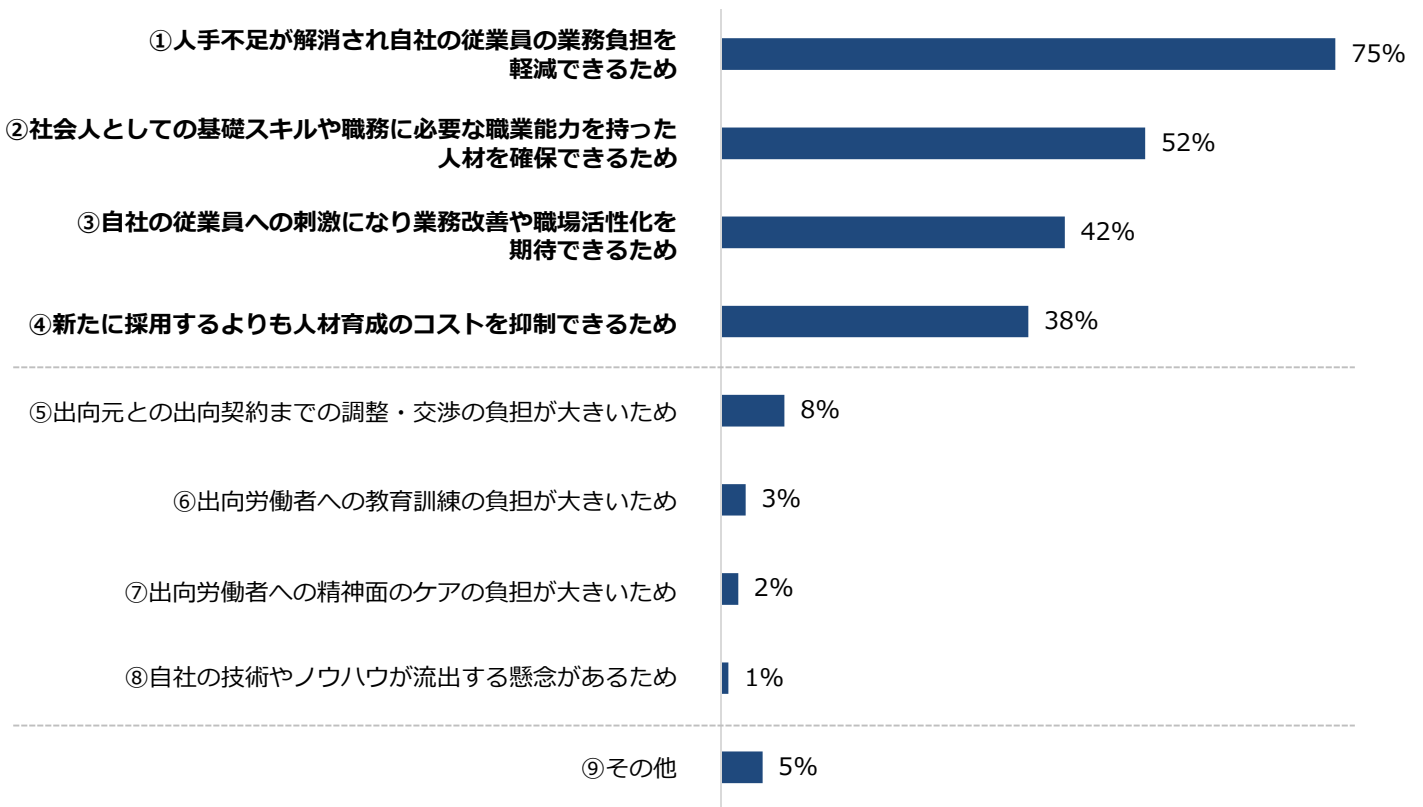
出向元企業が受けるメリット

n=336（複数回答可）出向元企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



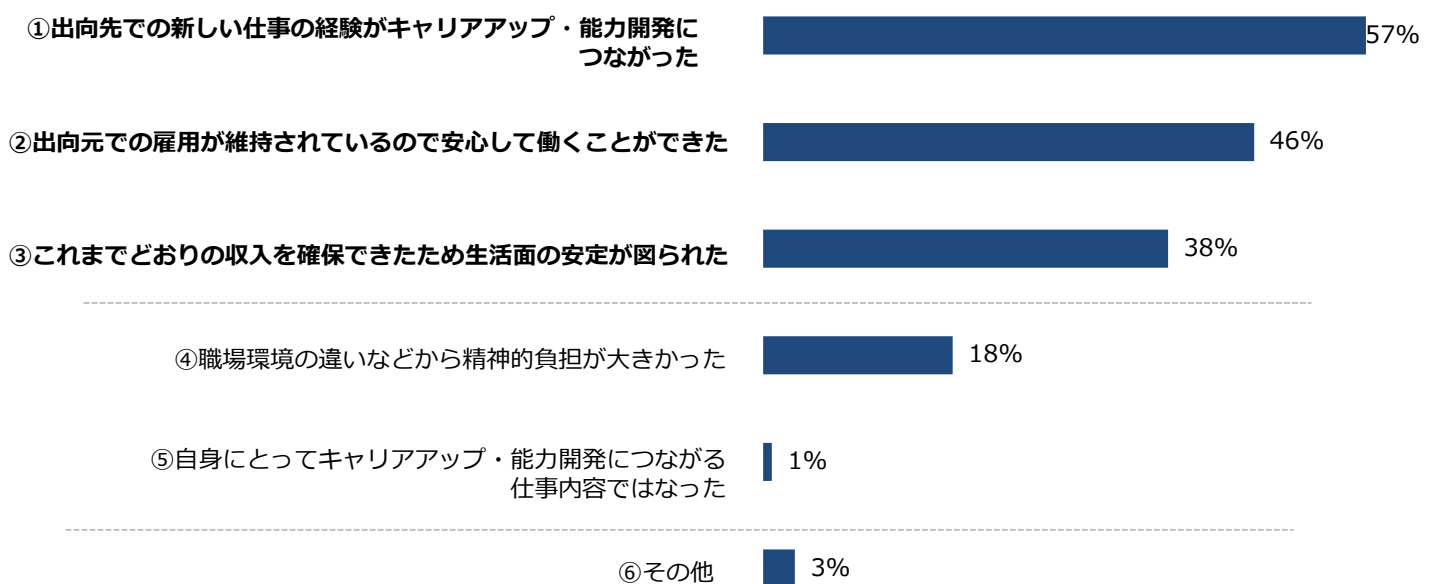
出向先企業が受けるメリット

n = 341（複数回答可） 出向先企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



出向労働者が受けるメリット

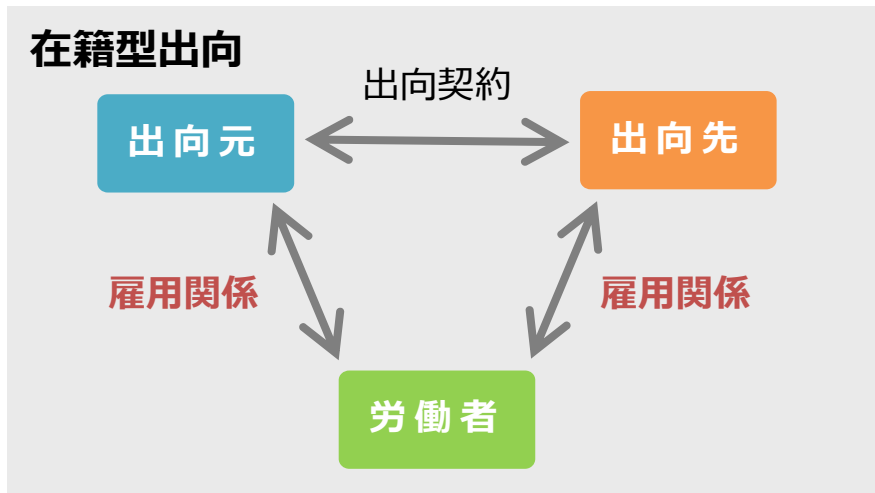
n = 382（複数回答可） 出向労働者が在籍型出向を評価する理由（①～③）、評価しない理由（④～⑤）



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、出向先企業に一定期間継続して勤務することをいいます。

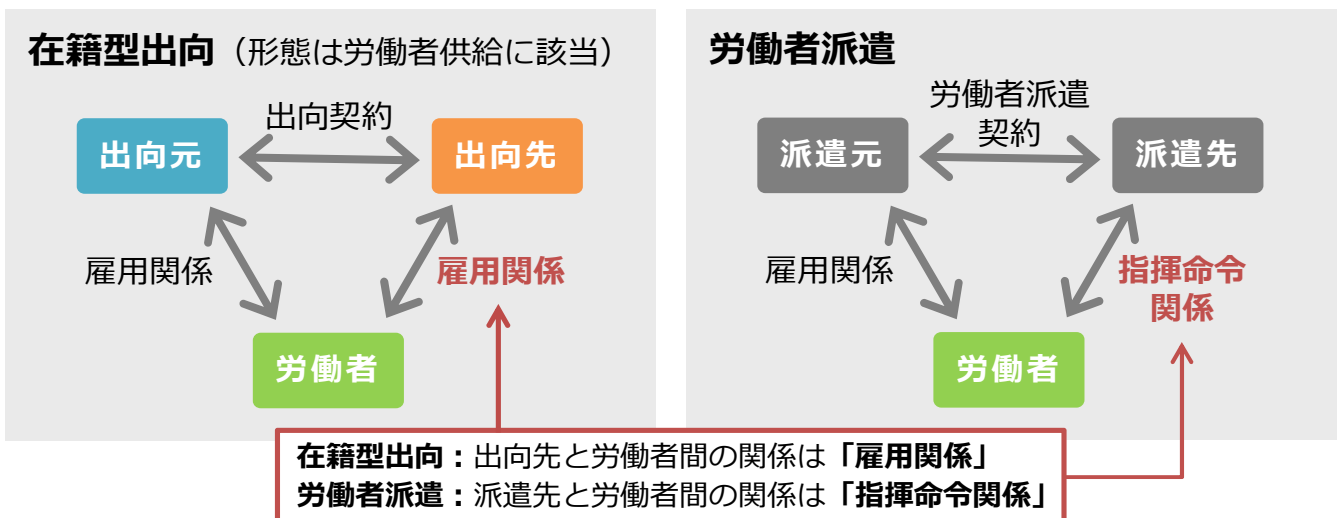


働く人は、出向元・出向先の両方と雇用契約を結ぶ必要があるのね。

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。



※在籍型出向は、出向先企業と出向労働者との間に雇用契約関係があるため、労働者派遣には該当しません。（下図参照）



注意 在籍型出向と労働者供給の関係

労働者の雇用維持のため、
というのがポイントだな・・・



労働者供給とは？

労働者供給は、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させるもの※をいいます。

※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」に該当するものを除く。

労働者供給を「業として行う」ことは、**職業安定法第44条により禁止**されています。

一般的な在籍型出向の取り扱い

在籍型出向の形態は、労働者供給に該当しますが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断されます。

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導を実施する
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取り扱い

新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、事業の一時的な縮小等を行う事業主が、人手不足等の事業主との間で在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図るために行う取り組みは、基本的に、上記①に類するものとして、「業として行う」ものではないと考えられます。

なお、例えば、当初から出向させることを目的として雇い入れて出向を命じたり、コロナの影響がなくなった後に新たに出向を命じたりするなど、**コロナ禍の雇用維持の目的と考えられる範囲を超えることのないよう**、留意が必要です。

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？

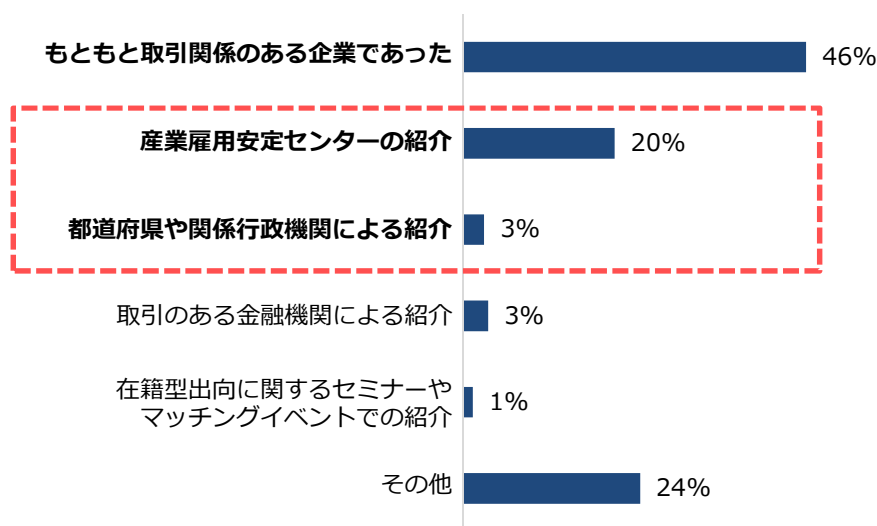
ポイント

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割程度です。

※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）

在籍型出向のきっかけ

n=667 出向元・出向先企業が回答した在籍型出向に至るまでの経緯



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なくなっている
ということを他社に知られたくないって声も聞いたこと
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、相談してみしてほしいね。



産業雇用安定センターってどんなところ？



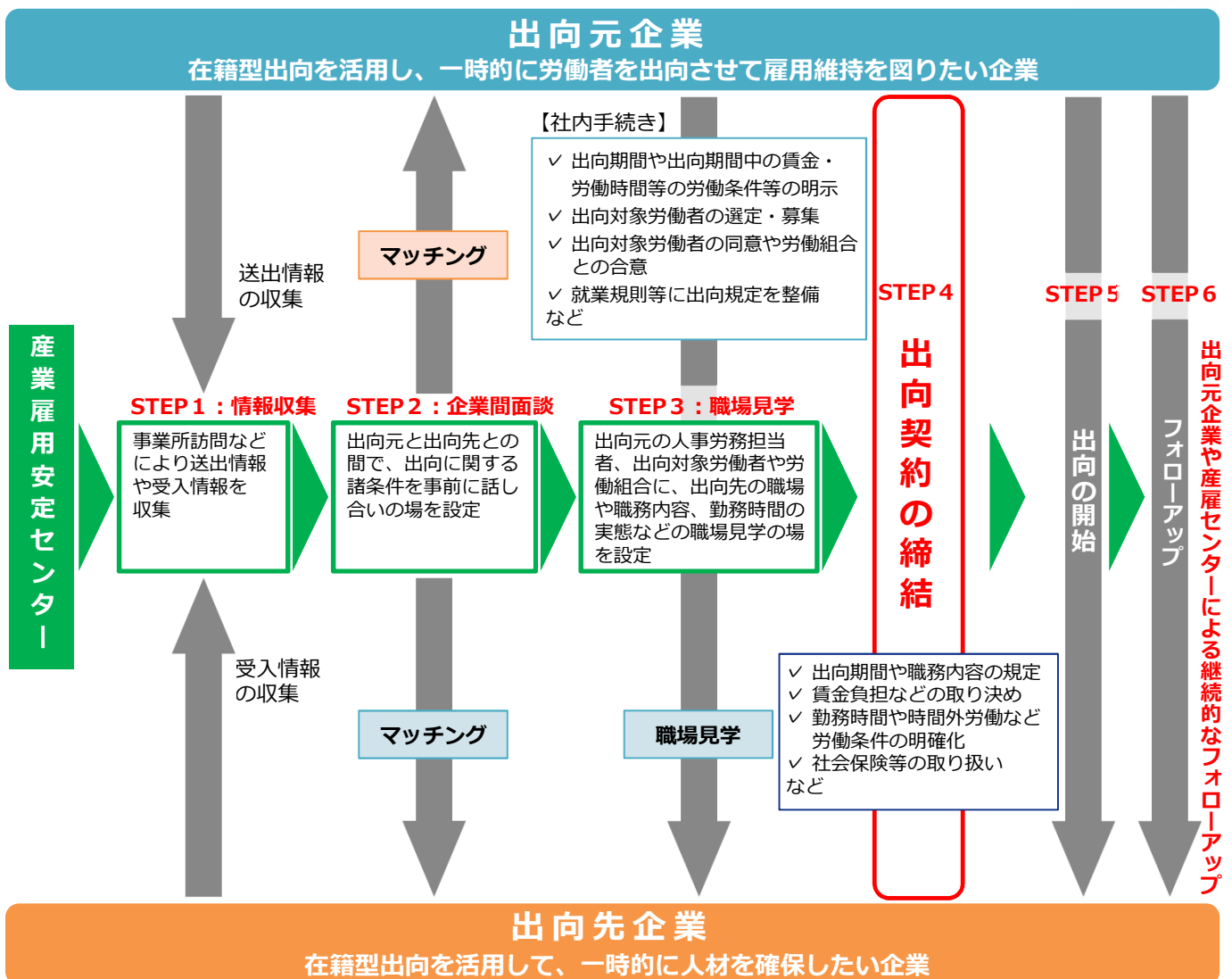
産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で行います。**
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

お問い合わせ先 **産業雇用安定センターの各都道府県事務所（P33参照）**



マッチング支援の流れ



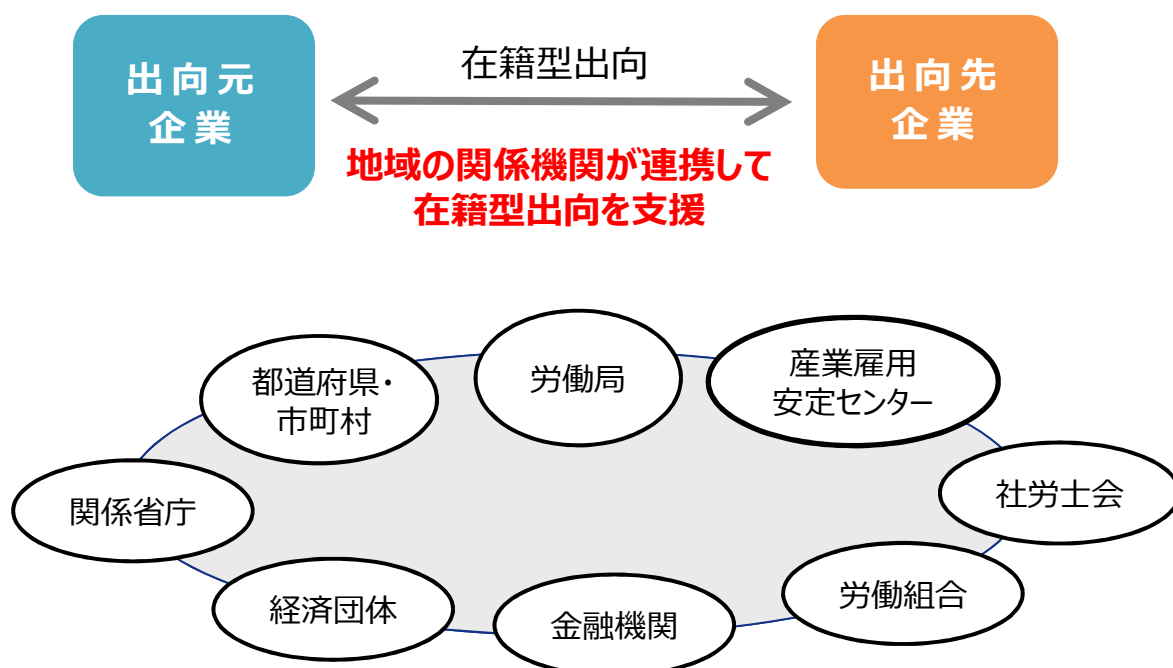
地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？

全国47都道府県に、労働局が中心となって労使団体、地方公共団体、金融機関および関係省庁などによる「**在籍型出向等支援協議会**」を設置。
地域連携により在籍型出向を支援しています。

地域在籍型出向等支援協議会

全国47都道府県に設置する「地域在籍型出向等支援協議会」では、**在籍型出向を地域に浸透させるため**、主に以下の事項を共有して、在籍型出向に関する**地域のネットワークを構築**しています。

- 各地域の雇用情勢に関すること
- 在籍型出向の**出向元企業**や**出向先企業**の**情報・開拓**に関すること
- 各地域における**関係機関の連携**に関すること
- 在籍型出向支援の**ノウハウ・好事例の共有**に関すること
- **各種出向支援策**に関すること



※各都道府県労働局のホームページで、
地域の在籍型出向支援策について紹介しています！

詳細はこちら





自治体

※2021年11月時点情報

岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

- 岡山県が岡山県中小企業団体中央会に事業を委託。岡山労働局、産業雇用安定センター岡山事務所とも連携して推進体制を構築。
- マッチング支援サイトの開設・運営、在籍型出向に関する制度・助成金の説明会やマッチング会の開催、社会保険労務士による就業規則の整備や助成金申請書類作成サポートを実施。**

東海3県（愛知県・岐阜県・三重県） 東海地域における人材マッチング

- 新型コロナウイルス感染症の影響で事業環境が激変し、厳しい雇用情勢にある中、国（労働局、経済産業局）・県・関係機関が連携し、東海地域における非正規の従業員を含めた雇用維持に資する企業間マッチングを実施。
- 具体的には、人材を送り出したい企業と、受け入れたい企業双方のニーズを把握する**意向確認調査を実施し、企業からの回答をもとに、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）による企業間の人材マッチングにつなげている。**

富山県 雇用維持のための人事交流支援事業

- 富山県人材活躍推進センターが、富山労働局・産業雇用安定センター富山事務所と連携し、出向や副業・兼業を活用した人事交流を促進し、県内企業の雇用の維持・継続や拡大を支援。
 - ・情報の収集・提供
富山県人材活躍推進センターホームページに企業情報を掲載
 - ・人事交流に関する相談
社会保険労務士が人事交流で発生する契約・労働条件等の相談に対応
- 「**富山県在籍型出向支援補助金**」を創設し、国の「産業雇用安定助成金」の支給決定を受けた事業主に対して、**出向に要した賃金の一部を補助。**

京都府 【短期】雇用シェアリングモデル事業（雇用の短期助け合いマッチング）

- 経済団体（京都経営者協会）、労働者団体（連合京都）、国（京都労働局・近畿経済産業局）、京都府、京都市の行政機関に、産業雇用安定センター京都事務所を加えたオール京都による推進体制を構築。
- 社会保険労務士の派遣や労働局のアドバイス等**による法的・制度的なサポートを実施。

佐賀県 失業なき労働移動のための連携協定

- 佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所および佐賀労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施。

労使団体

UAゼンセン

- 2020年9月、UAゼンセン本部と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- これにより、**全国のUAゼンセン支部と産業雇用安定センター地方事務所の間で、出向等に関する情報共有を強化し、円滑なマッチングに繋げる。**

札幌商工会議所

- 2020年11月から、札幌商工会議所と産業雇用安定センター北海道事務所が在籍型出向を活用した出向支援を実施。
- 札幌商工会議所が受入企業、送出企業の**相談募集**。相談内容は、**札幌商工会議所（申し込みフォーム）**で受け付け、相談内容に応じて**産業雇用安定センター北海道事務所へ支援依頼**。
- 契約サポート、担当者同士の面談・マッチングのセッティングなどマッチングに向けて支援。

愛知県経営者協会

- 2019年4月より、愛知県経営者協会と**産業雇用安定センター愛知事務所が以下の連携強化を実施**。
 - ①産業雇用安定センターの**人材送付・受入情報**を愛知経営者協会会員企業へ送付、**実績情報の周知PR**
 - ②愛知県経営者協会**会員企業向け説明会**の開催
 - ③産業雇用安定センターと経営者協会の**既存研修等の後援、共催**
 - ④愛知県経営者協会**会員企業向け相談窓口**の設置
- 愛知県経営者協会が会員企業から送付・受入情報を聞き取り、産業雇用安定センター愛知事務所へ取り次ぎ。

金融機関

S信用金庫

- 2019年8月、S信用金庫と産業雇用安定センター静岡事務所が連携協定を締結。
- 顧客企業の**人手不足情報を産業雇用安定センター静岡事務所に提供**するほか、支店長などが**企業訪問する際に産業雇用安定センター職員が同行**。

M銀行

- 2020年10月、M銀行と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- M銀行が**各支店で取引先企業の雇用過不足の人材ニーズを把握し、本店にて人材ニーズ情報を集約**。支援が必要と判断された**人材ニーズ情報を産業雇用安定センター本部に提供**。
- 産業雇用安定センター本部から地方事務所へ出向あっせん支援指示。地方事務所は、同銀行支店と連携しながらマッチングを行う。

政府系金融機関

- 2021年3月、近畿2府4県の政府系金融機関支店と産業雇用安定センター事務所に連携協定を締結。
- 顧客企業の**人材ニーズを産業雇用安定センターに情報提供**するほか、金融機関の職員による**顧客訪問の際に産業雇用安定センター職員が同行**。

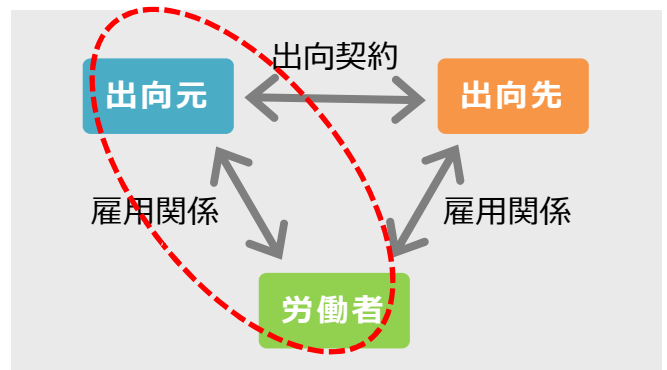
在籍型出向するには、どういう準備が必要？

ポイント

- 在籍型出向は、**労働者の個別的な同意**または**就業規則等の社内規程**に基づき行う必要があります。
- 在籍型出向をする際に、**出向の必要性や出向期間中の労働条件等**を、**出向元企業、出向先企業および労働者の三者間**でよく話し合った上で、**出向契約の内容や出向期間中の労働条件等を明確**にしておくことが重要です。

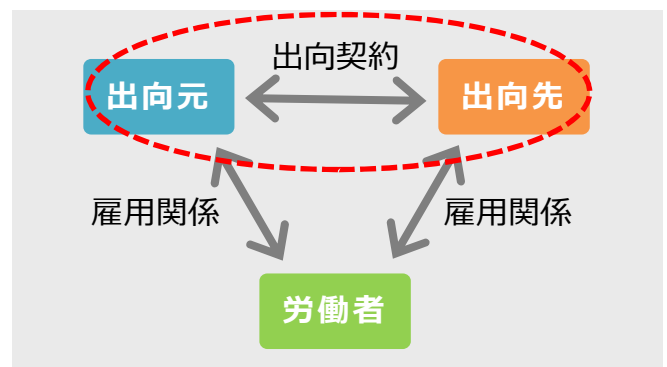
ステップ 1

出向元↔労働者
**労働者の個別同意や
就業規則等の整備、
労使の話し合い**
(P17 就業規則例参照)



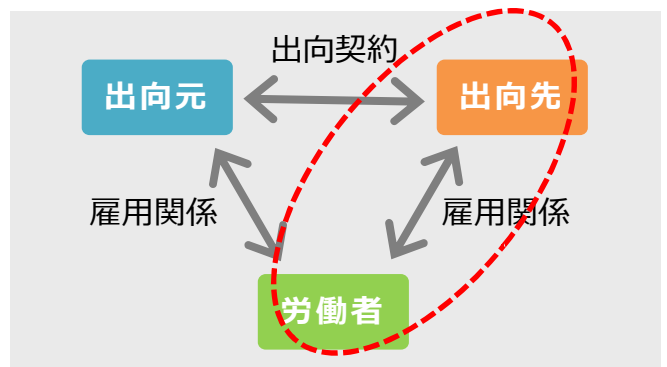
ステップ 2

出向元↔出向先
出向契約の締結
(P22 出向契約書例参照)



ステップ 3

出向先↔労働者
**出向期間中の
労働条件等の明確化**
(P25 参照)



出向開始

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 労働者に出向を命じることができる場合であっても、出向の必要性、対象労働者の選定に関する事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合は、その命令は無効となります（労働契約法第14条）。
- 出向を行う際は、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使の間でよく話し合いを行い、労働者の個別的な同意を得ていくことが望まれます。



コロナ禍で労働者に在籍型出向を命じる際、就業規則等が整備されている場合であっても、事前に出向先企業の職場見学を行ったり、手上げ方式で出向労働者を募るなど、労働者の理解を深め、納得を得るために丁寧に社内手続を進めている企業もあります。

●労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（出向）

第14条 使用者が労働者に出向を命じることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

【参考：出向命令が無効とされた裁判例】

「一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認めることもできず、権利の濫用に当たり無効となる場合がある」とする裁判例があります。

（東京地裁 平成25年11月12日判決）

就業規則の出向規程の参考例

※以下の規程はあくまで例示の一つです。実際の規程を作成する際は、各企業の実態に即したものとなるよう、よくご検討ください。

出向規程（例）

（目的）

- 第1条 本規程は、当社就業規則第●条の規定に基づき当社の労働者を出向させる場合の取扱いについて定めたものである。
- 2 当社における出向は、出向先の経営力や技術力の強化、人材の育成、出向先との人事交流、雇用調整等を目的とする。

（適用）

- 第2条 本規程は、当社の無期契約労働者に適用する。

（定義）

- 第3条 本規程において、出向とは、当社の労働者が当社に在籍したまま、出向先の業務に従事することをいう。
- 2 本規程において、出向先とは、関係会社、業務提携会社、関係団体その他当社指定の企業や団体等をいう。
- 3 本規程において、出向者とは、当社就業規則に基づき出向先に出向する者をいう。

（出向準備等）

- 第4条 当社の労働者に対して出向を命じる場合には、事前に当該労働者に対し、出向の目的、出向先の名称及び勤務地、出向期間、出向先の業務の内容、出向先の労働条件その他必要な事項について説明を行うものとする。

（出向期間）

- 第5条 出向者の出向期間は、●年を超えない範囲で当社が個別に決定した期間とする。ただし、出向目的の達成状況や業務上の必要に応じ、出向期間を短縮又は延長することがある。

（出向期間中の当社内の取扱い）

- 第6条 出向期間中の当社における出向者の身分については、当社人事部付とした上で休職扱い（以下「出向休職」という。）とする。ただし、出向者の出向期間は当社の勤続年数に通算する。
- 2 出向期間中の当社における出向者の人事評価については、出向先の勤務状況に基づいて当社人事部が行う。また、出向期間中の当社における出向者の昇進及び昇給については、当社に勤務した場合と同等に取り扱う。
- 3 出向者は、出向期間中に住所、連絡先、氏名、家族その他当社の人事管理上必要とする身上に変更が生じた場合は、当社の定めるところにより当社に届け出なければならない。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに出向先での配置転換及び出張については、出向先の定めるところによるものとする。また、年次有給休暇は当社の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は出向先が出向先の定めるところにより履行するものとする。なお、出向先の労働時間、休日、休暇の労働条件が当社のものよりも不利益となる場合は、その不利益を解消するよう必要な措置を講じるものとする。また、出向者は、出向期間中においても当社の福利厚生制度を利用できるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、出向先の定めるところにより出向先が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、当社の定めるところにより当社が行うものとする。
 - 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、当社の定めるところによる。なお、出向者が出向期間中に休職（出向休職を除く。以下同じ。）、退職又は解雇（懲戒処分としての解雇の場合を含む。以下同じ。）する場合は、当社に復職させた上で休職若しくは退職させ又は解雇するものとする。
 - 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、当社の定めるところにより当社が支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、当社と出向先間で別途合意したところによるものとする。

(社会保険等)

- 第8条 出向期間中の出向者の健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の適用は、原則として引き続き当社において行うものとする。ただし、法令に従って異なる取扱いがなされる場合は、この限りでない。
- 2 出向期間中の出向者の労働者災害補償保険の適用は、出向先において行うものとする。

(復職)

- 第9条 出向者が次の各号に該当した場合、当社は当該出向者に対して復職を命じる。
- (1) 出向期間が終了したとき
 - (2) 出向の目的を達成したとき又は出向の目的が消滅したとき
 - (3) 心身の故障等出向先での労務提供が困難なとき
 - (4) 当社の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したとき
 - (5) 出向期間中に当社を退職するとき
 - (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があるとき
- 2 復職を命じられた出向者はこれに従わなければならない。
 - 3 当社への復職後の出向者の所属は、業務上の都合もしくは出向者の能力、経験、技能、希望等を総合的に勘案の上決定する。

(その他)

- 第10条 出向の取扱いについて本規程に定めのない場合は、その都度当社において必要な措置を講じるものとする。

附 則

本規程は 年 月 日より施行する。

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**といった在籍型出向に対する助成制度（P28～29参照）を活用する場合には、以下の事項を記載した**労使協定**を事前に締結するとともに、**出向労働者本人が出向することについて同意していることが必要**です。

<p>① 出向先事業所の名称、所在地、事業の種類および事業主の氏名</p>
<p>② 出向実施予定時期・期間 出向を実施する時期（始期および終期）とその期間（年月数）を定める。 出向労働者が複数のため時期・期間のパターンが複数ある場合や、労使協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定である場合などの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅およびその範囲内での各出向労働者の出向期間（1か月以上2年以内に限る）を定めることも可能。</p>
<p>③ 出向期間中および出向終了後の処遇 a 出向の形態と雇用関係 出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く）に限る）であることを定める。</p>
<p>b 出向期間中の賃金 出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比べた水準、賃金の支払者など、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に関する事項を定める。</p>
<p>c 出向期間中のその他の労働条件</p>
<p>d 出向期間中の雇用保険の適用 出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを定める。</p>
<p>e 出向終了後の処遇 出向終了後に出向労働者が出向元事業所に復帰（連続して他の事業所に出向した後に復帰する場合も含む）する予定であることおよび出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。</p>
<p>④ 出向労働者の範囲および人数 出向労働者となりうる者の所属する部署・部門または役職など、出向労働者の範囲を定める。 また、出向労働者が確定している場合はその人数、未確定の場合は概数を定める。</p>
<p>⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持を目的とした出向であり、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であること <small>※産業雇用安定助成金の助成を受ける場合で、独立性が認められない企業間で行う出向の場合のみ</small></p>

ステップ
2

**出向元↔出向先
出向契約の締結**

- 出向契約では、以下の事項を定めておくことが考えられます。
 - ・ 出向期間
 - ・ 職務内容、職位、勤務場所
 - ・ 就業時間、休憩時間
 - ・ 休日、休暇
 - ・ 出向負担金、通勤手当、時間外手当、その他手当の負担
 - ・ 出張旅費
 - ・ 社会保険・労働保険
 - ・ 福利厚生の取扱い
 - ・ 勤務状況の報告
 - ・ 人事考課
 - ・ 守秘義務
 - ・ 損害の賠償
 - ・ 途中解約
 - ・ その他（特記事項）

- 出向契約に明確な定めがない場合は、以下のように解釈するのが合理的とされています。

出向元企業に残る権利義務	出向先企業に移る権利義務
労働者の地位に関わる権利義務 ・ 解雇権（諭旨解雇や懲戒解雇を含む） ・ 復帰命令権	就労に関わる権利義務 ・ 労務提供請求権 ・ 指揮命令権

【参考：復帰命令】

出向時に復帰はないという合意が成立したといえる特段の事由がない限り、出向元企業は、労働者の同意なく出向元企業への復帰を命じることができるかとされています。
 （古河電気工業・原子燃料工業事件 最二小判昭60.4.5 民集39-3-675）

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**（P28～29 参照）を活用する場合には、出向契約書に以下の事項を記載する必要があります。

<p>① 出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地</p>
<p>② 出向労働者ごとの出向実施時期・期間</p> <p>出向を実施する時期（開始日および末日）とその期間（年月数）を、出向労働者ごとに定める。</p>
<p>③ 出向中の処遇</p> <p>a 出向の形態と雇用関係</p> <p>出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所で勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く）に限る）であることを明確化する。</p>
<p>b 出向期間中の賃金</p> <p>賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項</p>
<p>c 出向期間中のその他の労働条件</p>
<p>d 出向期間中の雇用保険の適用</p> <p>出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。</p>
<p>④ 出向元事業主および出向先事業主の間の賃金の負担・補助</p> <p>出向期間中の出向労働者の賃金は、下記の「出向中の賃金」の（イ）または（ロ）および（ハ）を満たしていることを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間の負担の考え方、負担額の算定方法等を規定する。</p> <p>さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払方法・時期等を規定する。</p> <p>＜出向中の賃金＞</p> <p>（イ）出向元事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ロ）出向先事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向元事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ハ）出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、おおむね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。</p>
<p>⑤ 出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定であること</p>

出向契約書の参考例

※以下の契約書はあくまで例示の一つです。実際の契約書を作成する際は、出向元企業・出向先企業の双方で協議してください。

出向契約書（例）

〇〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)と〇〇〇〇〇株式会社(以下「乙」という。)とは、甲の労働者を乙に出向させるに際し、その取扱いについて下記のとおり契約(以下「本契約」という。)を締結する。

(定義)

第1条 本契約において、出向とは、甲の労働者を甲に在籍させたまま、乙の労働者として乙の業務に従事させることをいう。

2 本契約において、出向者とは、乙に出向する甲の労働者をいう。

(出向元及び出向先の名称及び所在地)

第2条 出向元たる甲と出向先たる乙の名称及び所在地は以下のとおりである。

[出向元(甲)] 名称 〇〇〇〇株式会社

所在地 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号

[出向先(乙)] 名称 〇〇〇〇株式会社

所在地 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号

(出向者及び出向期間)

第3条 出向者及び出向期間は以下のとおりとする。なお、出向期間の短縮又は延長をしようとする場合は、甲乙協議の上、書面による合意により決定し、甲は決定内容を出向者に通知するものとする。

[出向者] 〇〇〇〇(昭和〇〇年〇〇月〇〇日生)

[出向期間] 令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日(〇年間)

(出向形態等)

第4条 出向者は、出向期間中、甲の労働者として甲に在籍したまま、乙の指揮命令下において乙の業務に従事する。

2 出向者は、出向期間中、甲において休職扱いとする。ただし、出向者の出向期間は甲の勤続年数に通算する。

(二重出向の禁止)

第5条 乙は、出向者を乙以外の会社へ出向させてはならない。

(出向者の業務等)

第6条 乙における出向者の勤務地、所属、役職及び業務内容は以下のとおりとする。なお、乙は、これらの事項を変更する場合は、甲の事前の書面又は電子メールによる承諾を得るものとする。

[勤務地] 〇〇〇〇

[所属] 〇〇〇〇

[役職] 〇〇〇〇

[業務内容] 〇〇〇〇

2 乙は、甲指定の方法に基づき、出向者の勤務状況その他甲指定の事項を翌月〇日までに甲に報告するものとする。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに乙での配置転換及び出張については、乙の定めるところによるものとする（ただし、出向者が出向期間中に甲の福利厚生制度を利用することを妨げない。）。なお、年次有給休暇は甲の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は乙が負うものとし、その取扱いについては乙の定めるところによるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、乙の定めるところにより乙が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、甲の定めるところにより甲が行うものとする。
 - 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、甲の定めるところによる。
 - 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、甲の定めるところにより甲が出向者に直接支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、乙の定めるところにより乙が出向者に直接支払うものとする。
 - 5 乙は、出向時に、出向者に対して労働条件を明示するものとする。ただし、甲は、甲乙協議の上、乙に代わって出向者に対して労働条件の明示を行うことができる

(安全衛生の措置等)

- 第8条 出向者に対する安全衛生の措置（定期健康診断その他の労働安全衛生法上の措置を含む。）は、乙の負担により乙が実施する。

(社会保険等)

- 第9条 出向期間中の出向者の健康保険、厚生年金保険、介護保険及び雇用保険については、甲において被保険者資格を継続させ、その事業主負担分の保険料は甲が負担する。
- 2 労働者災害補償保険については、乙において加入し、その保険料は乙が負担する。

(出向先の給与負担金等)

- 第10条 本件出向に伴う給与負担金として、甲が第7条の定めに基づき出向者に支払った賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）に相当する額を乙が全額負担する。ただし、月の途中に出向が開始し、又は終了した場合の当該月の給与負担金については日割り計算とする。
- 2 乙は、甲に対して、前項に定める給与負担金を当月末日までに甲の指定する下記銀行口座に振り込むものとする。なお、振込手数料は乙の負担とする。
[銀行名] ○○銀行
[支店名] ○○支店
[口座種別] 普通
[口座番号] ○○○○○○○○
[口座名義] ○○○○株式会社

(復職)

- 第11条 出向者が次の各号に該当した場合、甲は当該出向者に対して復職を命じるものとする。
- (1) 出向期間が終了したとき
 - (2) 出向の目的を達成し又は出向の目的が消滅したと甲が判断したとき
 - (3) 心身の故障等乙での労務提供が困難であると甲が判断したとき
 - (4) 甲の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したと甲が判断したとき
 - (5) 出向期間中に甲を退職するとき
 - (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があると甲が判断したとき

(機密保持)

第12条 甲及び乙は、本契約期間中に知り得た相手方の業務上の情報その他の機密情報（次の各号に該当するものを除く。以下「機密情報等」という。）を、相手方の書面による事前の同意を得ることなく、第三者に提供、開示又は漏洩してはならず、本契約を履行する以外の目的に使用してはならない。

- (1) 開示を受けた時点で既に保有している情報
 - (2) 開示を受けた時点で既に公知であった情報
 - (3) 開示の前後を問わずその責に帰すべき事由によらずに公知となった情報
 - (4) 開示の前後を問わず正当な権利を有する第三者より適法に入手した情報
 - (5) 開示された情報に基づかずに独自に開発した情報
- 2 前項の規定にかかわらず、甲及び乙は、裁判所又は行政機関の命令、要請等により要求される場合には、当該要求に対応するのに必要な範囲で機密情報等を開示することができる。ただし、甲又は乙は、当該要求を受けた旨を相手方に遅滞なく通知するものとする。
- 3 甲及び乙は、機密情報等の滅失、毀損又は漏洩のないようその責任において万全に機密情報等を保管するものとし、本契約が終了した場合において、相手方から機密情報等について返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）を指示されたときは、その指示に従い返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）をするものとする。
- 4 本条の規定は、本契約終了後もなお有効とする。

(個人情報)

第13条 甲及び乙は、出向者の個人情報の取扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律、関連法令及びガイドラインを遵守し、当該個人情報の保護に努めるとともに、当該個人情報を出向者の雇用管理及び業務に必要な範囲についてのみ使用し、当該個人情報の滅失、毀損又は漏洩のないよう必要かつ適切な措置を講じるものとする。

(有効期間)

第14条 本契約の有効期間は、第3条の規定に定める出向期間が終了するまでとする。

(合意管轄)

第15条 本契約に関する一切の紛争については〇〇地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

(協議事項)

第16条 本契約の定めなき事項及び本契約の解釈適用につき疑義が生じたときは、甲乙協議の上誠意をもって解決にあたるものとする。

2 本契約を変更する場合は、甲乙協議の上、書面による合意による。

本契約締結の証として本書2通を作成して甲乙記名押印の上各自1通保有する。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

甲 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ④

乙 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ④

ステップ
3

出向先⇔労働者

出向期間中の労働条件等の明確化

- 出向労働者の出向先企業での労働条件、出向元企業での身分等の取り扱いは、出向元企業、出向先企業および出向労働者の三者間の取り決めによって定められます。
- 上記の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、**出向元企業・出向先企業それぞれの使用者が**、出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法等における**使用者としての責任を負います**。
- **労働条件は、具体的に以下の項目について明確にする必要があります**。これらの労働条件は、出向に際して**出向先企業が労働者に明示**することになりますが、**出向元企業が出向先企業に代わって明示しても問題ありません**。

①労働契約の期間	⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法や支払時期
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（期間の定めのある労働契約であって、労働契約の期間の満了後に、その労働契約を更新する場合があるときに限る）	⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額
③就業の場所、従事すべき業務	⑨労働者に負担させる食費、作業用品など
④始業・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関すること	⑩安全・衛生
⑤賃金※の決定、計算、支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、昇給に関すること ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	⑪職業訓練
⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）	⑫災害補償、業務外の傷病扶助
	⑬表彰・制裁
	⑭休職に関する各事項

- ・ ①～⑥の項目（⑤の昇給に関することを除く）
→原則として書面を交付して明示する必要があります。
また、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等、出力すると書面を作成できる方法で明示することも認められています。
- ・ ⑦～⑭の項目
→使用者がこれらを定めた場合、書面の交付は義務づけられていませんが、明示する必要があります。

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？

ポイント

- 出向労働者の給与に関する税務や社会保険・労働保険における取り扱いは、**個別の出向契約の内容によって異なります。**
- トラブルを防ぐため、それぞれの出向契約についてどのような取り扱いとなるか、よく確認しましょう。

- 出向労働者の給与は、出向元企業と出向先企業が**話し合っ**て決定します。
- **給与の支給方法**は、主に以下の方法があります。
 - ・ 出向先企業が出向労働者に**直接支給**。
 - ・ 出向先企業が出向元企業に対して給与負担金を支払い、**出向元企業**が出向労働者に**支給**。

出向労働者の給与の法人税法上の取り扱い



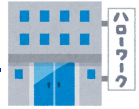
【お問い合わせ先：所轄の税務署】

出向労働者の給与は、法人税法上以下のように取り扱われます。

- ① 出向先企業が出向元企業に対して支払う給与負担金は、出向先企業の給与として取り扱われます。（法基通9-2-45）
- ② **出向労働者の給与を出向元企業が全額負担し、出向先企業が負担しなかった場合**、出向先企業が負担すべき給与は、出向元企業から出向先企業に対する経済的利益の無償の供与に該当しますので、**出向元企業において寄附金課税の対象**となります。（法人税法第37条）
- ③ 出向元企業の給与水準が出向先企業の給与水準より高く、**出向元企業でその差額を補填**する場合に、出向元企業が出向労働者に対して支給した差額補填の給与の額は、出向期間中であっても、**出向元企業の損金の額に算入**されます。（法基通9-2-47）

[参考] タックスアンサーNo.5241出向者に対する給与の較差補てん金の取り扱い
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5241.htm>

雇用保険



【お問い合わせ先：最寄りのハローワーク】

- 出向元企業と出向先企業の双方と雇用関係をもつ出向労働者は、その出向労働者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ、雇用保険の被保険者となります。
- 出向労働者が出向先企業で雇用保険の被保険者となる場合は、出向元企業での資格喪失手続きと出向先企業での資格取得手続きが必要です。
- 出向労働者が失業した場合に受給する失業等給付の基本手当の算定は、雇用保険の被保険者となっている企業から支払われた賃金のみが基礎となります。そのため、賃金支払関係をいずれか一方の企業に集約して処理していただくことが望ましいです。

[参考] 雇用保険業務取扱要領（適用関係）20352イ(ロ)、(ハ)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000802293.pdf>

労働者災害補償保険



【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 出向労働者が出向先企業の組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて働く場合は、**出向元企業で支払われている賃金も出向先企業で支払われている賃金に含めて計算し、出向先企業で労働者災害補償保険を適用してください。**
- 国内出向の場合は、出向の際に特別な届出等の手続きはありません。

[参考] 出向労働者に対する労働者災害補償保険法の適用について
(昭和35年11月2日、基発第932号)
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2519&dataType=1&pageNo=1

厚生年金保険・健康保険



【お問い合わせ先：事業所を管轄する年金事務所、健康保険組合】

- 出向労働者は、出向元企業か出向先企業のうち、**使用関係があり報酬が支払われている企業（一方または双方）で厚生年金保険・健康保険の適用を受けます。**
- なお、出向元企業と出向先企業の双方で被保険者となる場合は、当該出向労働者が選択した事業所を主たる事業所として、二以上事業所勤務届の届出を、主たる事業所を管轄する年金事務所・健康保険組合に届け出る必要があります。

在籍型出向の支援制度ってある？

ポイント

支援策は、以下のほか、自治体等が地域独自の取り組みを行っている場合があります。詳しくは、厚生労働省のウェブサイトで紹介しています。

トップページ > 雇用・労働 > 雇用 > 事業主の方へ > 4. 雇用の維持・離職 > 在籍型出向支援
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html



産業雇用安定助成金 [厚生労働省]

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた企業が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の企業に対して、一定期間の助成を行います。

詳細はこちら



助成内容等

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向させることにかかる次の経費について、出向元企業と出向先企業が支給申請を行い、この申請に基づきそれぞれの企業へ支給。（申請手続きは出向元企業が行います）

出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

出向元企業と出向先企業が負担する賃金、教育訓練と労務管理に関する調整経費等。独立性が認められない企業間の出向の場合は、助成率が異なります。

		中小企業※	中小企業以外※
助成率	出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9/10	3/4
	出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4/5	2/3
上限額（一人1日当たり）		12,000円/日（出向元・先の計）	

※独立性が認められない企業間の出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元企業が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先企業が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等
独立性が認められない企業間の出向の場合は、助成対象外です。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※	各5万円/1人当たり（定額）	

※以下の場合、助成額の加算を行います。

- ・出向元企業が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合
- ・出向先企業が労働者を異業種から受け入れる場合

雇用調整助成金（出向） [厚生労働省]

雇用調整助成金は、事業主が在籍型出向を行う場合も助成対象としています。

助成内容

出向元企業が出向労働者の賃金の一部を負担する場合、以下のいずれか低い額に助成率（中小企業 2 / 3、中小企業以外 1 / 2）をかけた額を助成します。

イ 出向元企業の出向労働者の賃金に対する負担額

ロ 出向前の通常賃金の 1 / 2 の額

※ただし、8,265円×330/365×支給対象期の日数が上限。

詳細はこちら



お問い合わせ先

都道府県労働局・ハローワーク
(P33または厚生労働省ウェブサイトをご覧ください)

厚生労働省



産業雇用安定助成金や**雇用調整助成金**など**在籍型出向**に対する助成制度のご相談や申請は、**出向元企業の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワーク**で受け付けています。

※産業雇用安定センターでは対応できませんのでご注意ください。

助成金の相談先は、
労働局またはハローワークです。
産業雇用安定センターではないので、
おまちがえありませんよう！



人材確保等促進税制 [経済産業省]

ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため外部人材の獲得や、厳しい雇用情勢の中での雇用の維持・確保のための**在籍型出向の受け入れ**、人材育成への投資を積極的に行う企業に対し、法人税額等の税額控除措置が講じられます。

適用対象	青色申告書を提出する全企業	
適用期間	令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に開始する各事業年度	
適用要件	通常要件	新規雇用者給与等支給額 ^{※1} が、前年度より 2%以上 増えていること
	上乗せ要件	教育訓練費の額 ^{※2} が、前年度より 20%以上 増えていること
税額控除 ^{※5}	通常要件	控除対象新規雇用者給与等支給額 ^{※3} の 15% を法人税額等 ^{※4} から控除
	上乗せ要件	控除対象新規雇用者給与等支給額の 20% を法人税額等から控除

※1～4 用語の定義は、「「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック」を参照してください。

※5 税額控除額は、法人税額等の20%が上限となります。

ガイドブック



コラム

経済産業局では、自治体や国の出先機関、関係機関と連携し、管轄内区域の求人・求職等の調査をもとに、企業間での人材シェアマッチング[※]を実施しているエリアがあります。（2021年11月現在）

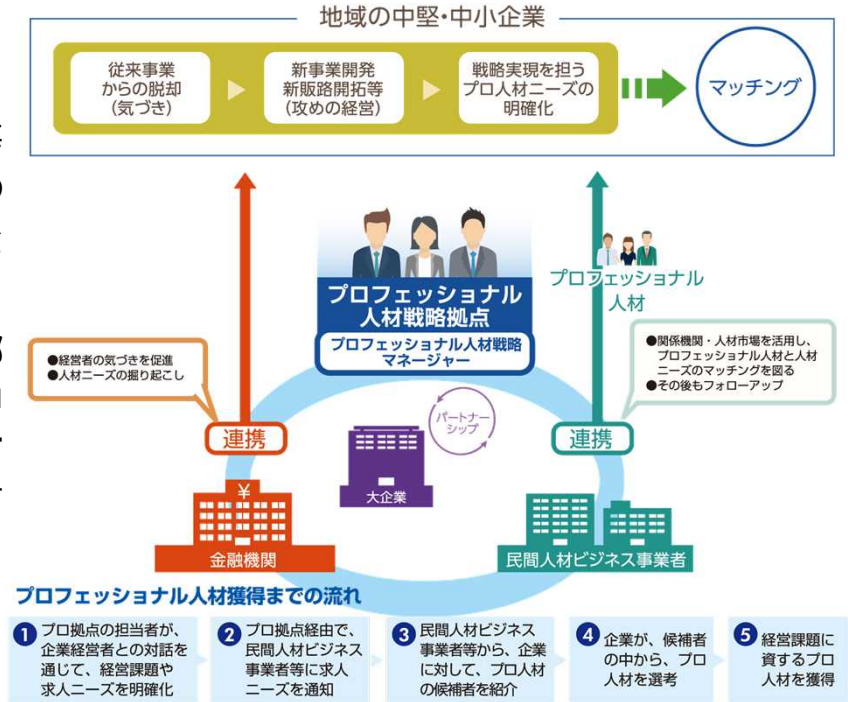
※「人材余剰の企業」から「人手不足の企業」への一時的な雇用移動

プロフェッショナル人材事業 [内閣府]

全国45道府県（東京都、沖縄県を除く）に、各道府県が運営する「プロフェッショナル人材戦略拠点」が設置されています。

ここでは、地域企業を訪問するなどして、経営課題を整理し、適宜民間人材ビジネス事業者等と連携して、課題解決のための外部人材の活用に向けた支援をしています。

その取り組みの1つに、主に都市部にある大企業から地域の中堅・中小企業に在籍型出向等することで、大企業人材を活用する仕組み（大企業連携スキーム）があります。



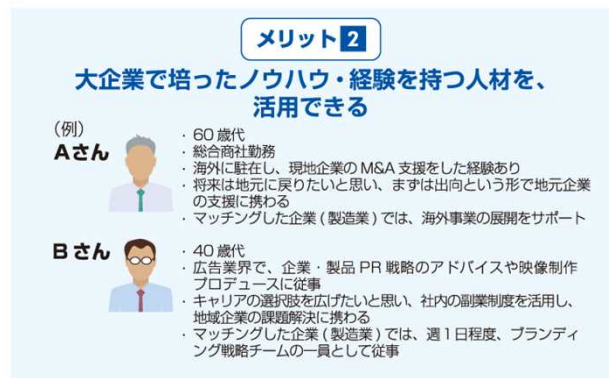
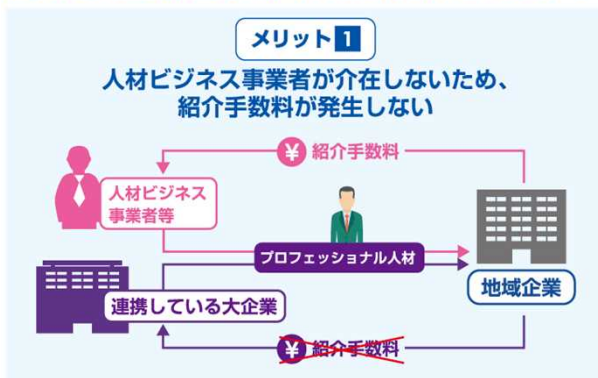
都市部大企業からの在籍型出向等による人材交流

都市部の大企業人材が、地域企業に在籍型出向等して、経営課題解決等の手助けをする取り組みを行っています。この枠組みでは、民間人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料はかかりません。

この人材にかかる人件費や交通費等の諸経費は、出向元の都市部大企業と出向先の地域中堅・中小企業が協議して決めます。



都市部大企業による人材交流を行う際のメリット



Q&A

Q1 副業・兼業と在籍型出向は何が違うのでしょうか？

- 副業・兼業は、労働者個人の判断で実施するもので、会社から命令するものではありません。
- 一方、在籍型出向は、会社が労働者に命令して行うものです。ただし、在籍型出向を命じるには、労働者の個別的な同意を得るか、または出向先企業での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があることに留意が必要です。

Q2 在籍型出向と労働者派遣は何が違うのでしょうか？

- 在籍型出向する労働者は、出向元企業と出向先企業の双方と雇用契約を結んでおり、出向先企業の指揮命令を受けます。
- 派遣労働者は、派遣元事業主のみと雇用契約を結び、派遣先は派遣労働者とは雇用契約を結ばず、指揮命令のみ行います。

Q3 労働者を出向させるにあたって、出向先企業の職場環境や仕事の内容に不安があります。

- 出向元企業や労働者の方にとって、出向先企業の職場環境、雰囲気、実際の業務がどのようなものかなど、不安は大きいものです。
- 産業雇用安定センターでは、出向を検討する企業や労働者の方などに、出向先企業の状況を知ってもらうために、双方の企業に職場見学や説明会をご提案することもできます。

Q4 当初の出向期間を延長や更新することは可能でしょうか？

- 出向期間の終期が到来する場合には、出向させた労働者には出向元企業に戻ってもらうことが原則です。
- ただし、諸般の事情により出向期間を延長したり更新する必要がある場合には、労働者に事情を丁寧に説明し、その意向を十分踏まえた上で、出向元企業と出向先企業で改めて出向契約を締結する必要※¹があります。
また、出向元企業は労働者に引き続き出向を命じ、出向先企業は労働者との雇用契約※²を更新する必要があります。

※1：個別労働者ごとに、出向契約を締結している場合

※2：有期雇用契約の場合

産業雇用安定センター 各都道府県事務所一覧 (2021年11月現在)

No.	事務所名	住 所	ビ ル 名	電話番号
1	北海道事務所	札幌市中央区北1条西2-1	札幌時計台ビル8階	011-232-3853
2	青森事務所	青森市新町2-2-4	青森新町二丁目ビルディング8階	017-777-8702
3	岩手事務所	盛岡市大通3-3-10	七十七日生盛岡ビル5階	019-625-0434
4	宮城事務所	仙台市青葉区本町1-1-1	大樹生命仙台北町ビル9階	022-726-1826
5	秋田事務所	秋田市山王3-1-7	東カンビル4階	018-823-7024
6	山形事務所	山形市東原町2-1-20	山形ロイヤルセンチュリービル4階	023-624-8404
7	福島事務所	福島市栄町6-6	N B F ユニックスビル10階	024-523-4520
8	茨城事務所	水戸市城南1-1-6	サザン水戸ビル4階	029-231-6044
9	栃木事務所	宇都宮市大通り1-4-24	M S C ビル6階	028-623-6181
10	群馬事務所	前橋市古市町1-50-1	吉野屋ビル3階	027-255-2586
11	埼玉事務所	さいたま市大宮区仲町3-13-1	住友生命大宮第二ビル2階	048-642-1121
12	千葉事務所	千葉市中央区弁天1-15-3	リードシー千葉駅前ビル6階	043-216-3670
13	東京事務所	新宿区西新宿4-15-3	住友不動産西新宿ビル3号館5階	03-5358-7421
14	神奈川事務所	横浜市中区住吉町6-68-1	横浜関内地所ビル4階	045-680-1231
15	新潟事務所	新潟市中央区東大通1-2-25	北越第一ビル10階	025-245-3520
16	富山事務所	富山市奥田新町8-1	ポルファートとやま10階	076-442-6900
17	石川事務所	金沢市上堤町1-12	金沢南町ビル4階	076-261-6047
18	福井事務所	福井市大手2-7-15	明治安田生命福井ビル4階	0776-24-9025
19	山梨事務所	甲府市丸の内2-16-4	丸栄ビル5階	055-235-6236
20	長野事務所	長野市栗田源田窪1000-1	長栄長野東口ビル3階	026-229-0555
21	岐阜事務所	岐阜市鶴舞町2-6-7	ワークプラザ岐阜3階	058-246-7060
22	静岡事務所	静岡市葵区黒金町11-7	大樹生命静岡駅前ビル12階	054-255-1343
	浜松駐在	浜松市中区板屋町110-5	浜松第一生命日通ビル13階	053-458-3621
23	愛知事務所	名古屋市中村区名駅南2-14-19	住友生命名古屋ビル4階	052-583-8876
24	三重事務所	津市羽所町700	アスト津2階	059-225-5449
25	滋賀事務所	大津市梅林1-3-10	滋賀ビル6階	077-526-3991
26	京都事務所	京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町623	第11長谷ビル9階	075-211-2331
27	大阪事務所	大阪市中央区大手前1-7-31	OMMビル4階	06-6947-7663
28	兵庫事務所	神戸市中央区元町通6-1-8	東栄ビル1階	078-366-4252
29	奈良事務所	奈良市大宮町1-1-15	ニッセイ奈良駅前ビル4階	0742-24-2015
30	和歌山事務所	和歌山市北出島1-5-46	和歌山県労働センター3階	073-432-4690
31	鳥取事務所	鳥取市東品治町102	鳥取駅前ビル3階	0857-20-1500
32	島根事務所	松江市御手船場町551	ニッセイ松江ビル6階	0852-27-1151
33	岡山事務所	岡山市北区磨屋町10-20	磨屋町ビル4階	086-233-3081
34	広島事務所	広島市中区袋町3-17	シシンヨービル9階	082-545-6800
	福山駐在	福山市霞町1-1-1	福山信愛ビル7階	084-927-3511
35	山口事務所	山口市小郡高1-8	M Y 小郡ビル4階	083-973-8071
36	徳島事務所	徳島市八百屋町2-11	ニッセイ徳島ビル5階	088-626-9511
37	香川事務所	高松市常磐町1-3-1	瓦町 F L A G 9階	087-802-6355
38	愛媛事務所	松山市三番町4-11-1	住友生命松山三番町ビル4階	089-931-5494
39	高知事務所	高知市はりまや町1-5-1	デンテツ・ターミナルビル5階	088-861-3011
40	福岡事務所	福岡市博多区博多駅前2-1-1	福岡朝日ビル6階	092-475-6295
	北九州駐在	北九州市小倉北区浅野3-8-1	AIMビル2階	093-531-7806
41	佐賀事務所	佐賀市駅南本町6-4	佐賀中央第一生命ビル10階	0952-22-7163
42	長崎事務所	長崎市大黒町9-22	大久保大黒町ビル本館5階	095-826-5626
43	熊本事務所	熊本市中央区花畑町一丁目7番	MY熊本ビル6階	096-359-3526
44	大分事務所	大分市府内町3-4-20	大分恒和ビル7階	097-538-0512
45	宮崎事務所	宮崎市高千穂通1-6-35	住友生命宮崎ビル3階	0985-38-7210
46	鹿児島事務所	鹿児島市中央町26-18	南日本中央ビル4階	099-812-9551
47	沖縄事務所	那覇市松尾1-19-1	合人社沖縄県庁前アネクス9階	098-860-0750
	本部	東京都江東区亀戸2-18-10	住友生命亀戸駅前ビル5階	03-5627-3600

在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先（都道府県労働局・ハローワーク）
P28・29「産業雇用安定助成金・雇用調整助成金（出向）」についてもこちらへお問い合わせください

電話番号欄に●記載の労働局は、厚生労働省のウェブサイトより電話番号を確認してください。

トップページ> 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 助成金 >

各種給付金申請先のご案内 > 雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



都道府県労働局	主なお問い合わせ先（申請先は異なる場合があります）	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター	011-788-2294
青森県	職業対策課、各ハローワーク	●
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー、各ハローワーク	●
宮城県	職業対策課 助成金部門	022-299-8063
秋田県	訓練室	018-883-0006
山形県	職業対策課、各ハローワーク	●
福島県	職業対策課、各ハローワーク	●
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	●
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）、各ハローワーク	●
群馬県	職業対策課	027-210-5008
埼玉県	職業対策課 助成金センター	048-600-6217
千葉県	職業対策課、各ハローワーク	●
東京都	ハローワーク助成金事務センター	03-5337-7417
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	045-277-8815
新潟県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162
石川県	職業対策課、各ハローワーク	●
福井県	職業対策課、各ハローワーク	●
山梨県	訓練室（産業雇用安定助成金）、職業対策課（雇用調整助成金）	訓練室055-225-2861 対策課055-225-2858
長野県	職業対策課、各ハローワーク	●
岐阜県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
静岡県	雇用調整助成金センター、各ハローワーク	●
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重県	職業対策課 助成金センター分室、各ハローワーク	●
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー、各ハローワーク	●
京都府	助成金センター、各ハローワーク	●
大阪府	助成金センター、各ハローワーク	●
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440
奈良県	職業安定部 助成金センター	0742-35-6336
和歌山県	職業対策課	073-488-1161
鳥取県	職業対策課	0857-29-1708
島根県	職業安定課、助成金相談センター、各ハローワーク	●
岡山県	職業対策課、各ハローワーク	●
広島県	職業対策課、各ハローワーク	●
山口県	職業対策課	083-995-0383
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	●
香川県	助成金センター（雇用調整助成金グループ）	087-823-0505
愛媛県	助成金センター	089-987-6370
高知県	各ハローワーク	●
福岡県	福岡助成金センター 雇用調整助成金分室	092-402-0537
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173
長崎県	職業対策課	095-801-0042
熊本県	職業対策課	096-211-1704
大分県	大分助成金センター、各ハローワーク	●
宮崎県	職業対策課 助成金センター	0985-62-3125
鹿児島県	職業対策課 助成金相談・受付コーナー	099-219-8713
沖縄県	沖縄助成金センター 雇用調整助成金相談窓口	098-868-4013

「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



(ガイドブックはこちら)

助成金の対象となる「出向」

■ **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。

■ **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

【令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例】

独立性が認められない事業主間の出向（※1）も、一定の要件（※2）を満たせば助成対象となります。

（※1）例えば、子会社間（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や代表取締役が同一人物である企業間の出向など

（※2）新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

その他の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認下さい。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成率・助成額

○ 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。（※2）

	出向元	出向先
助成額	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額（※3）	各5万円／1人当たり（定額）	

※2 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は**支給されません**。

※3 出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。



受給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との**契約**※1
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

※1 出向元事業主と出向先事業主の間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

出向計画届提出・要件の**確認**※2※5

※2 **出向元事業主と出向先事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います。）。

出向の実施

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに
出向元事業主と出向先事業主が支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います）

支給申請※3※5・助成金受給※4

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

※5 計画届の提出および支給の申請は**オンラインでも**受け付けています。
【雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム】
<https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/>

参考：助成額比較(イメージ)



一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合には**いずれか一方の助成金のみ**が申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**、
 - － 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・先ともに中小企業事業主

※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円		出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）	
産業雇用安定助成金	実質負担	産業雇用安定助成金	実質負担
9/10	1/10	9/10	1/10
3,240円	360円	7,560円	840円

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に**各10万円**（一定の要件を満たす場合は**5万円加算**）を助成する場合があります。（出向初期経費）

■ (参考) 雇用調整助成金の場合

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円		出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）	
雇用調整助成金	実質負担	実質負担	
2/3	1/3	10/10	
2,400円	1,200円	8,400円	

申請・お問い合わせ先

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**下記のコールセンター**もしくは**最寄りの都道府県労働局またはハローワーク**までお問い合わせください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター】

電話番号 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※最寄りの都道府県労働局及びハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省HPをご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

(公財) 産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています！

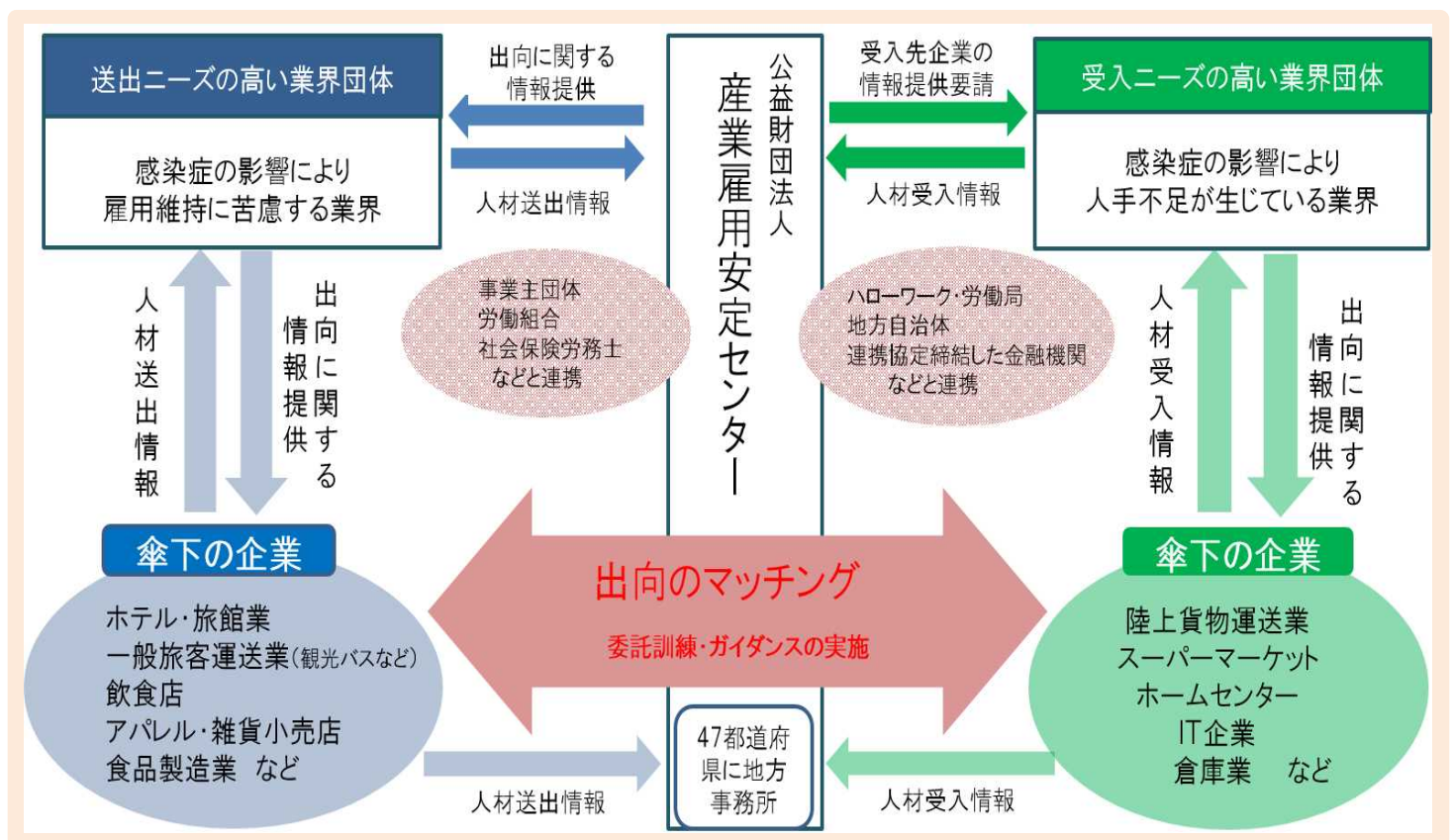
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**



感染症の影響で従業員の仕事がない。雇用を維持するために一時的に他社で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速している。人員の確保が急務。



お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承っています。

(公財) 産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。



(産業雇用安定センターホームページ)

感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社（送出企業）

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。**バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。**

<企業規模：29人以下>

出向期間5か月
出向労働者2名



精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、**運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。**

<企業規模：29人以下>

事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル（送出企業）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機に**レストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。**

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者2名

レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを運営している。**調理人を正社員として採用したい**と考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、**同じ地域の企業のお役に立つこと**を意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模：30人～49人>

事例3：航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業（送出企業）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。**社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。**

<企業規模：1万人以上>

出向期間6か月
出向労働者14名



卸・小売業（受入企業）

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、店舗での販売員として出向で受け入れたい。当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模：5,000～9,999人>

各地域でも出向支援の取り組みが始まっています（一例）

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用安定センター、中部産業連盟、労働局、県、経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、労働局、県

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していきますので、あわせてご活用ください。



(厚生労働省ホームページ)

在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

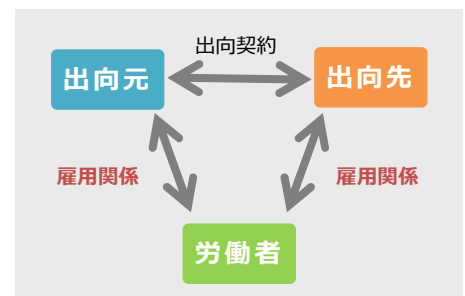
新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、
人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

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。



「在籍型出向」の事例 ▶詳しくは出向ハンドブック2ページ

旅行代理店（出向元）

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（出向先）

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>



「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業	出向先企業	出向労働者
<ul style="list-style-type: none">・ 出向労働者の労働意欲の維持・向上につながる（63%）・ 出向労働者のキャリア形成・能力開発につながる（59%）・ 出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくることが確実である（56%）・ 出向労働者への刺激になり、自社の業務改善や職場活性化に期待ができる（50%）	<ul style="list-style-type: none">・ 人手不足が解消され、自社の従業員の業務負担を軽減できる（75%）・ 社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できる（52%）・ 自社の従業員への刺激になり、業務改善や職場活性化が期待できる（42%）・ 新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できる（38%）	<ul style="list-style-type: none">・ 出向先での新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる（57%）・ 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る（46%）・ これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる（38%）

「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ
1

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック10ページ

出向の相手を見つける

- 在籍型出向を実施した企業によると、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割程度です。
- (公益財団法人) 産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。(3ページ参照)

ステップ
2

出向元 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック16ページ

労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 産業雇用安定助成金(4ページ参照)を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ
3

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック20ページ

出向契約の締結

- 出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ
4

出向先 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック25ページ

出向期間中の労働条件等の明確化

- 労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ
5

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック23ページ

産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

出向開始

ステップ
6

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック28ページ

産業雇用安定助成金の支給申請

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。
※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています！

- ・ 具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・ 各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していますので、あわせてご活用ください。



厚労省HP

(公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で行います**。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

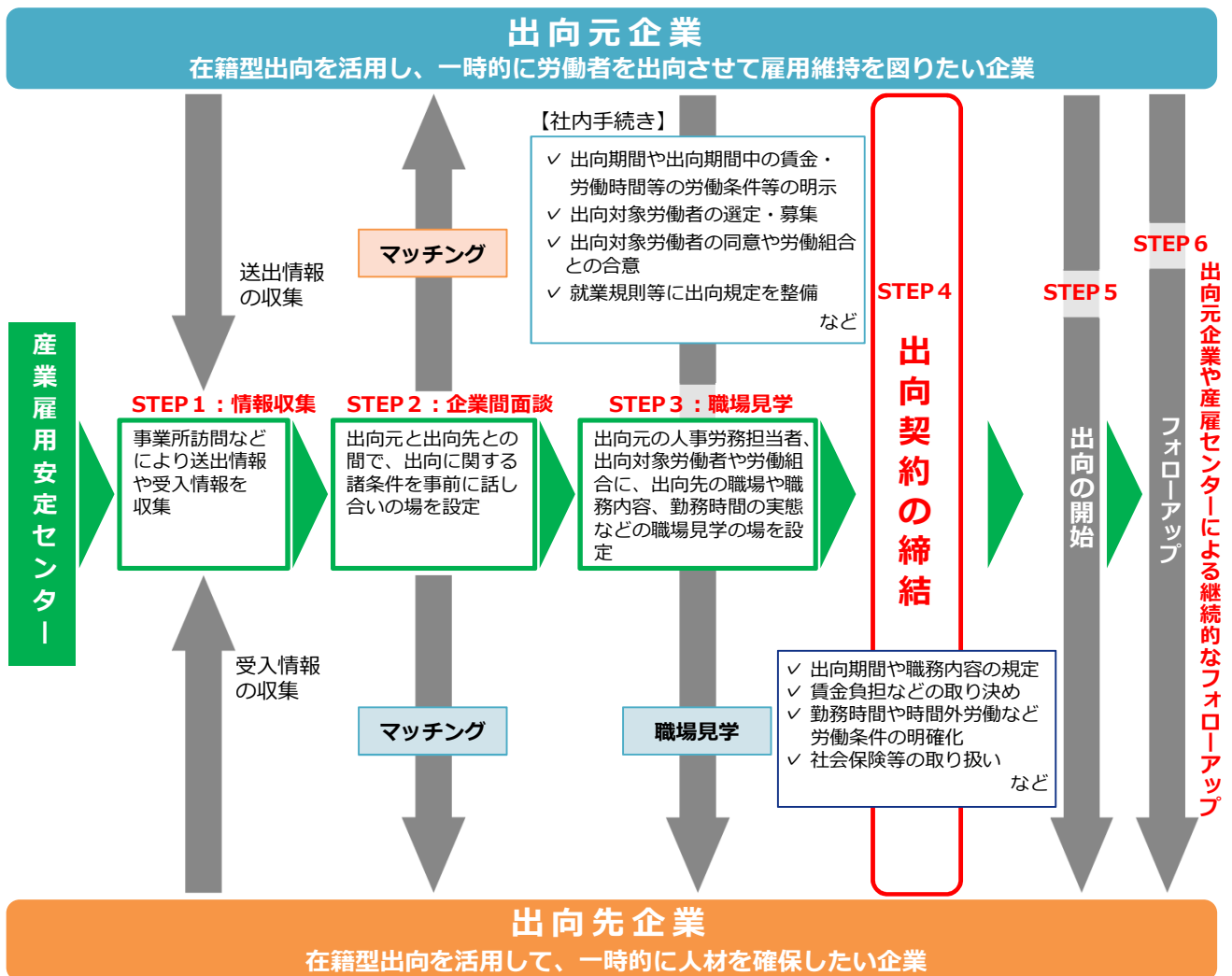
お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください



センターHP

マッチング支援の流れ



「産業雇用安定助成金」で出向経費が軽減されます！

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合には、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



厚労省HP

助成金の対象となる「出向」

【対象】 雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）。

【前提】 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例

独立性が認められない事業主間の出向※1も、一定の要件※2を満たせば助成対象となります。

※1 例えば、子会社間（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や、代表取締役が同一人物である企業間の出向など

※2 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

その他の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

対象事業主

①**出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主

②**出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

助成率・助成額

出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など。独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合は、助成率が異なります。

	中小企業※3	中小企業以外※3
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

※3 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備など。

独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※4	各5万円/1人当たり（定額）	

※4 以下の場合、助成額の加算を行います。

- ・出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合
- ・出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合

申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**コールセンター、最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

電話番号 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※最寄りの都道府県労働局とハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省ホームページをご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

在籍型出向 「基本がわかる」ハンドブック (第2版)



はじめに



最近、**在籍型出向をして別の会社で働く**事例を耳にするけど、どうしてそんなことをするのかしら？

コロナの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えているよ。



企業が「**在籍型出向**」っていう形をわざわざとるのは、どうしてなの？

コロナの影響がおさまって経済が回復したときには、会社に必要な能力をもった貴重な人材だから、**いずれ自社に戻ってくることを前提に、今は他の企業で働いてもらいたい**、という考えがあるからだよ。



労働者にとっては、どんなメリットがあるのかしら？

ずっと休業しているよりも、別の会社で働くことで、自社では得ることのできない経験ができて、**能力向上につながる**と思う。**出向先で能力を発揮することで、出向先企業の職場に刺激を与える**ことにもなるね。



コロナの影響も長引いているし、ウチの会社でも**在籍型出向**が使えるかも・・・。

「出向」といえば大企業がやるもの、というイメージが強いかもしれないけど、**コロナ禍では中小企業でも活用が進みつつある**んだ。



在籍型出向を進めるにはどうやったらいいの？
わかりやすく教えて欲しいなあ。

このハンドブックに、**在籍型出向のイロハ**をまとめてみたよ！
お役に立てれば嬉しいです。



目次

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 **P2**

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？ **P6**

在籍型出向って、どういう働き方？ **P8**

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？ **P10**

産業雇用安定センターってどんなところ？ **P11**

地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？ **P12**

在籍型出向するには、どういう準備が必要？ **P15**

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、
社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？ **P26**

在籍型出向の支援制度ってある？ **P28**

Q & A **P32**

産業雇用安定センター各都道府県事務所一覧 **P33**
在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先 **P34**

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。**

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？

ポイント

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%）

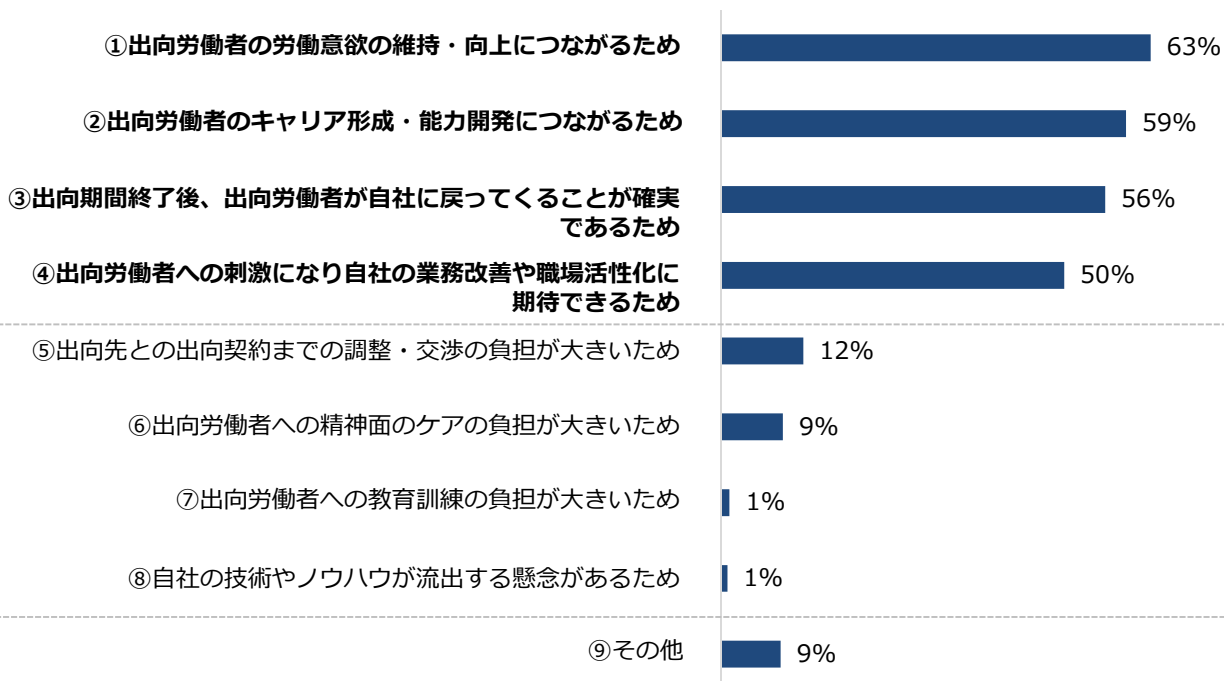
【出向労働者】**能力開発・キャリアアップ**（57%）、**雇用の維持**（46%）

※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

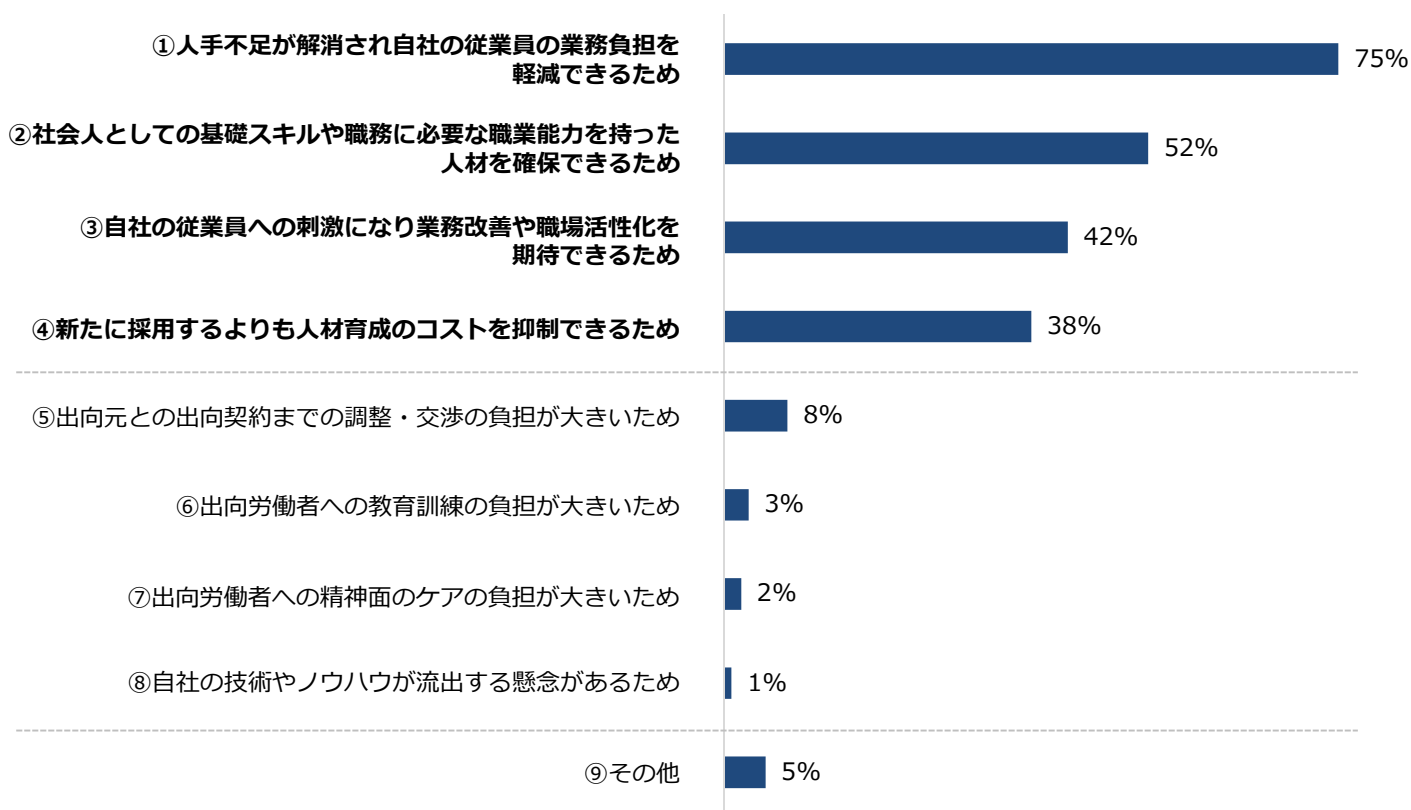
出向元企業が受けるメリット

n=336（複数回答可）出向元企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



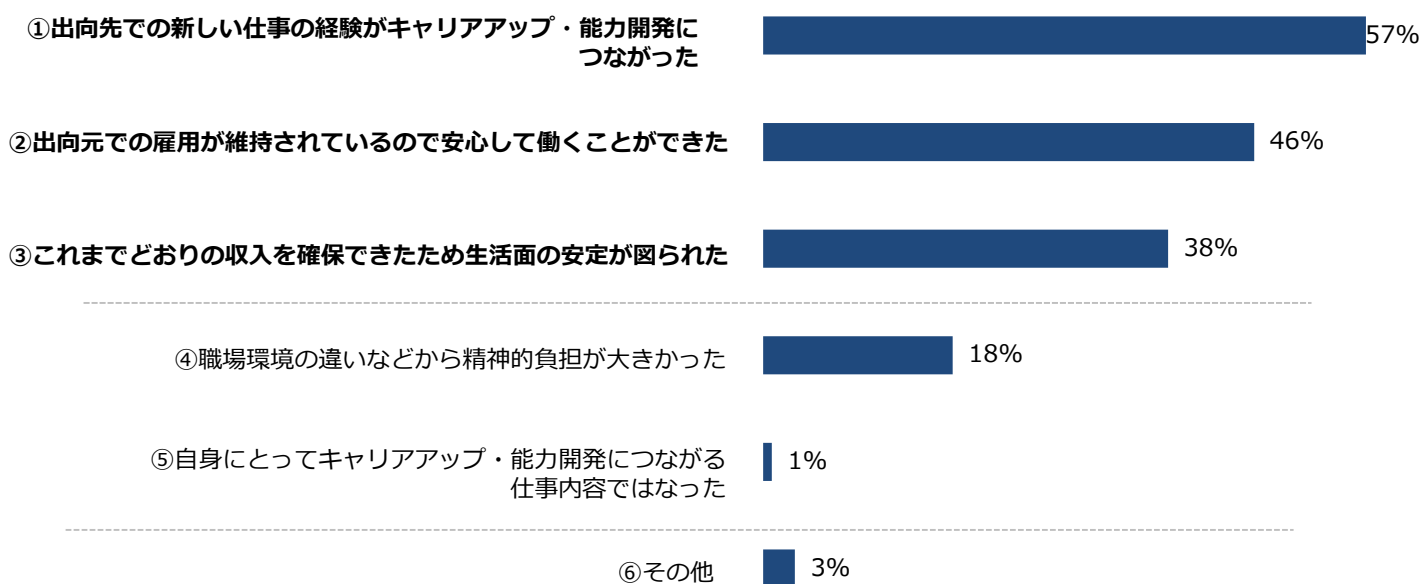
出向先企業が受けるメリット

n = 341（複数回答可）出向先企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



出向労働者が受けるメリット

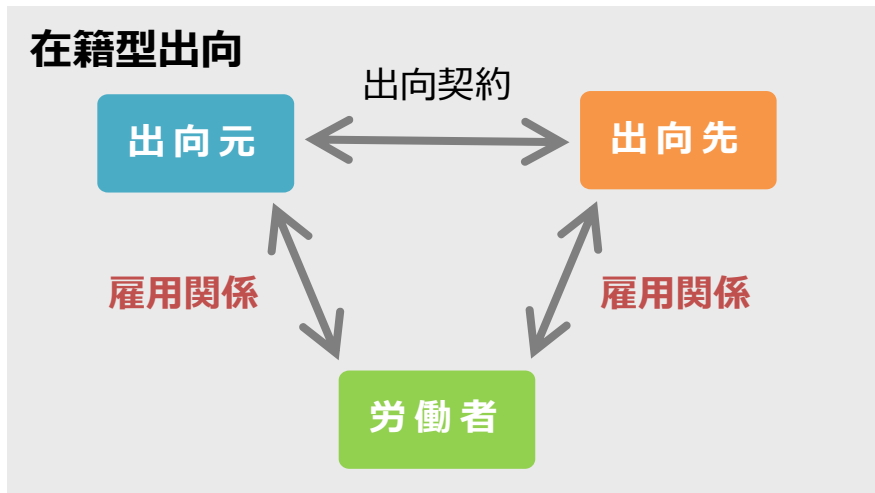
n = 382（複数回答可）出向労働者が在籍型出向を評価する理由（①～③）、評価しない理由（④～⑤）



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、出向先企業に一定期間継続して勤務することをいいます。

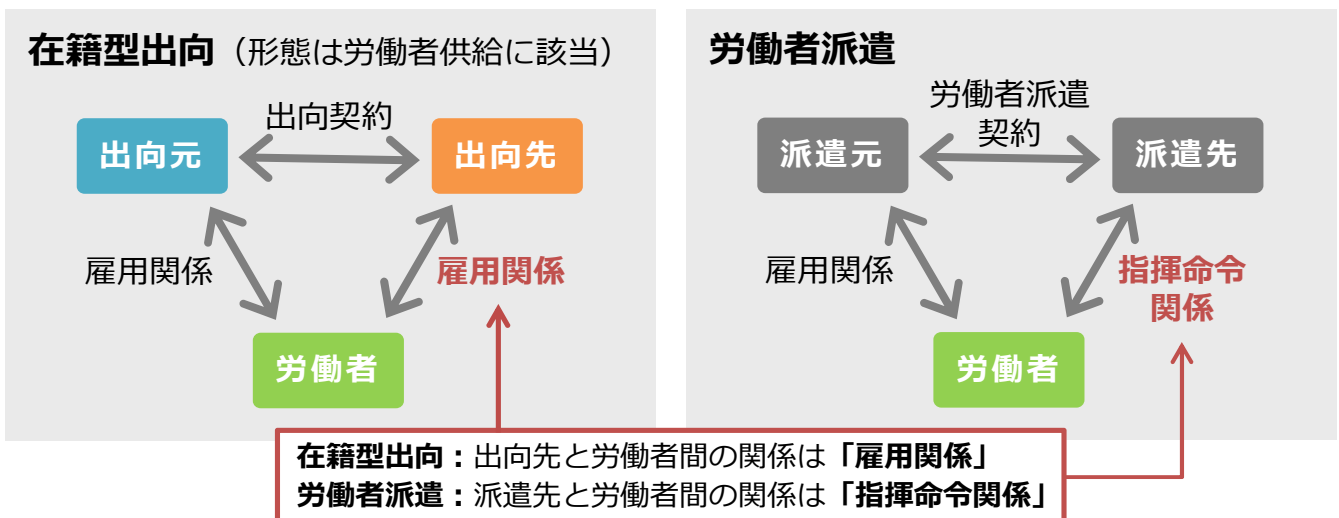


働く人は、出向元・出向先の両方と雇用契約を結ぶ必要があるのね。

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。



※在籍型出向は、出向先企業と出向労働者との間に雇用契約関係があるため、労働者派遣には該当しません。（下図参照）



注意 在籍型出向と労働者供給の関係

労働者の雇用維持のため、
というのがポイントだな・・・



労働者供給とは？

労働者供給は、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させるもの※をいいます。

※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」に該当するものを除く。

労働者供給を「業として行う」ことは、**職業安定法第44条により禁止**されています。

一般的な在籍型出向の取り扱い

在籍型出向の形態は、労働者供給に該当しますが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断されます。

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導を実施する
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取り扱い

新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、事業の一時的な縮小等を行う事業主が、人手不足等の事業主との間で在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図るために行う取り組みは、基本的に、上記①に類するものとして、「業として行う」ものではないと考えられます。

なお、例えば、当初から出向させることを目的として雇い入れて出向を命じたり、コロナの影響がなくなった後に新たに出向を命じたりするなど、**コロナ禍の雇用維持の目的と考えられる範囲を超えることのないよう**、留意が必要です。

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？

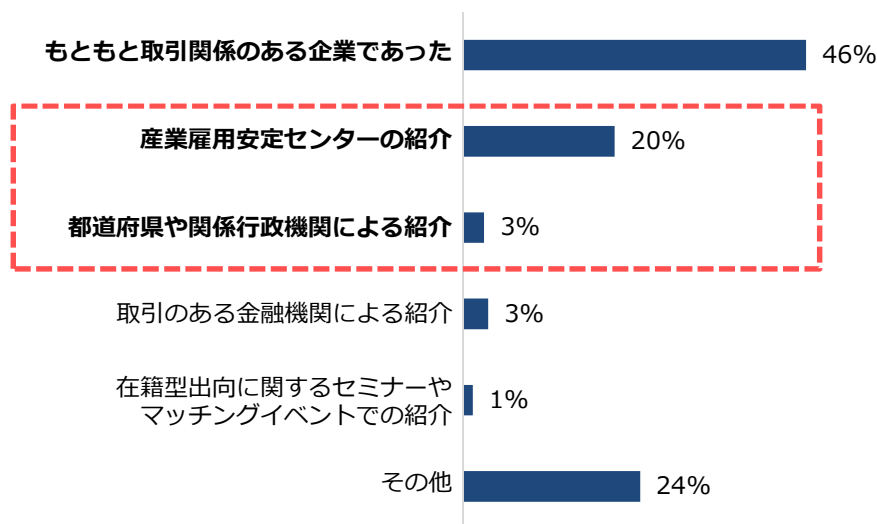
ポイント

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割程度です。

※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）

在籍型出向のきっかけ

n=667 出向元・出向先企業が回答した在籍型出向に至るまでの経緯



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なくなっている
ということを他社に知られたくないって声も聞いたこと
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、相談してみしてほしいね。



産業雇用安定センターってどんなところ？



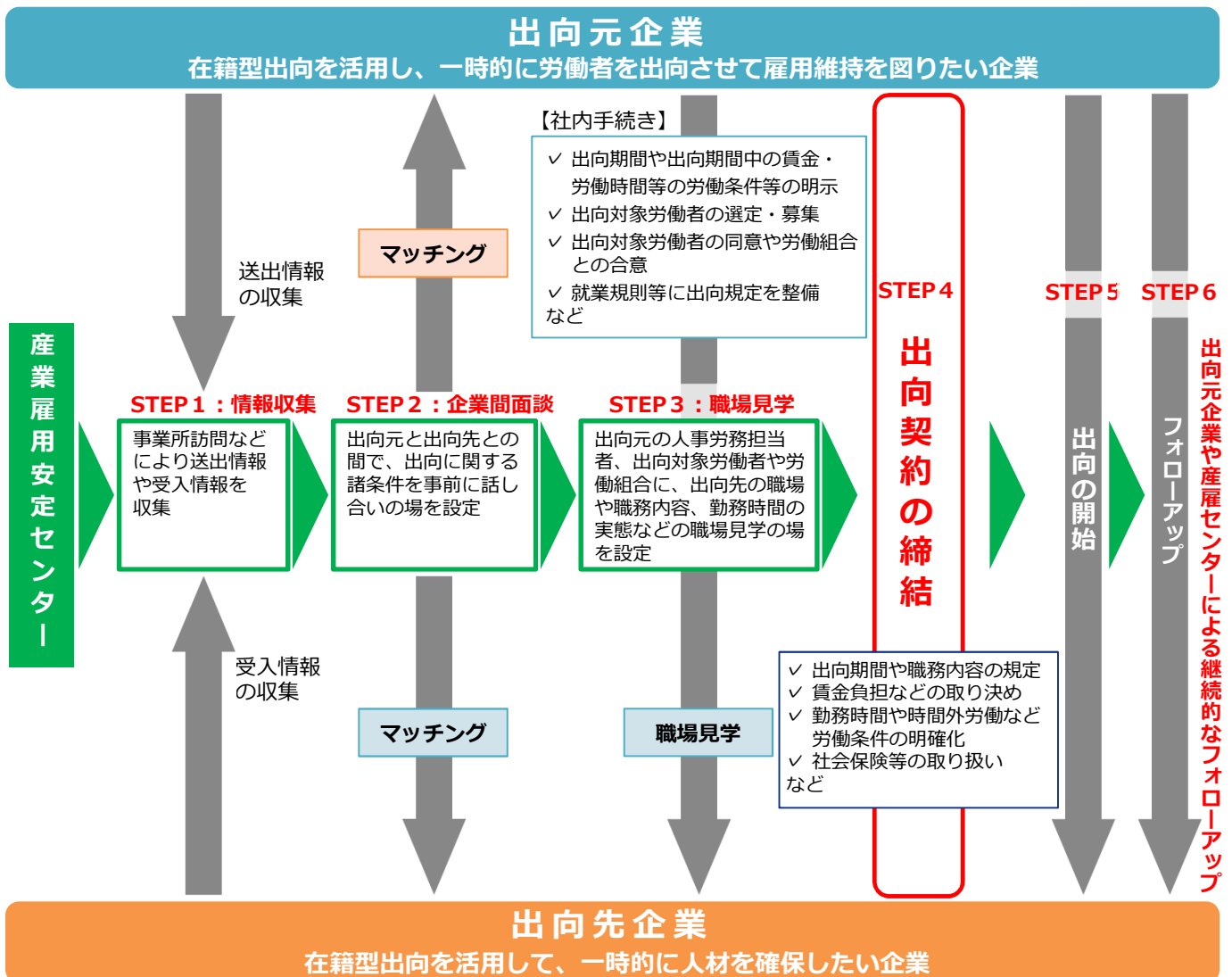
産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で行います。**
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

お問い合わせ先 **産業雇用安定センターの各都道府県事務所（P33参照）**



マッチング支援の流れ



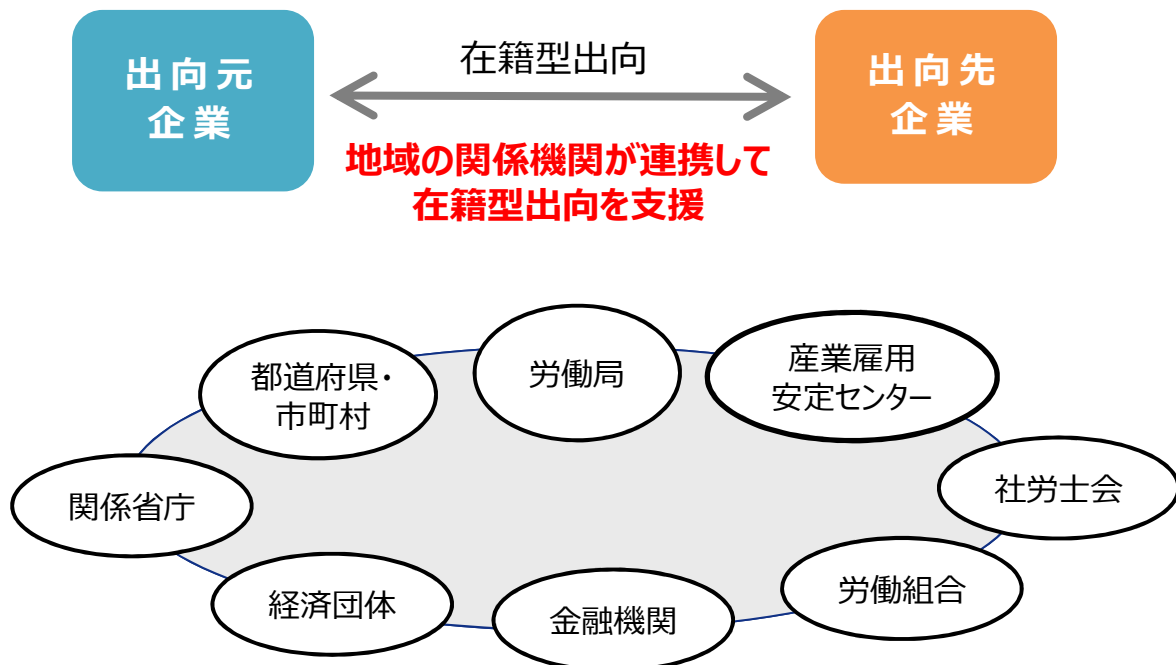
地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？

全国47都道府県に、労働局が中心となって労使団体、地方公共団体、金融機関および関係省庁などによる「**在籍型出向等支援協議会**」を設置。
地域連携により在籍型出向を支援しています。

地域在籍型出向等支援協議会

全国47都道府県に設置する「地域在籍型出向等支援協議会」では、**在籍型出向を地域に浸透させるため**、主に以下の事項を共有して、在籍型出向に関する**地域のネットワークを構築**しています。

- 各地域の雇用情勢に関すること
- 在籍型出向の**出向元企業**や**出向先企業**の**情報・開拓**に関すること
- 各地域における**関係機関の連携**に関すること
- 在籍型出向支援の**ノウハウ・好事例の共有**に関すること
- **各種出向支援策**に関すること



※各都道府県労働局のホームページで、
地域の在籍型出向支援策について紹介しています！

詳細はこちら





自治体

※2021年11月時点情報

岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

- 岡山県が岡山県中小企業団体中央会に事業を委託。岡山労働局、産業雇用安定センター岡山事務所とも連携して推進体制を構築。
- マッチング支援サイトの開設・運営、在籍型出向に関する制度・助成金の説明会やマッチング会の開催、社会保険労務士による就業規則の整備や助成金申請書類作成サポートを実施。**

東海3県（愛知県・岐阜県・三重県） 東海地域における人材マッチング

- 新型コロナウイルス感染症の影響で事業環境が激変し、厳しい雇用情勢にある中、国（労働局、経済産業局）・県・関係機関が連携し、東海地域における非正規の従業員を含めた雇用維持に資する企業間マッチングを実施。
- 具体的には、人材を送り出したい企業と、受け入れたい企業双方のニーズを把握する**意向確認調査を実施し、企業からの回答をもとに、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）による企業間の人材マッチングにつなげている。**

富山県 雇用維持のための人事交流支援事業

- 富山県人材活躍推進センターが、富山労働局・産業雇用安定センター富山事務所と連携し、出向や副業・兼業を活用した人事交流を促進し、県内企業の雇用の維持・継続や拡大を支援。
 - ・情報の収集・提供
富山県人材活躍推進センターホームページに企業情報を掲載
 - ・人事交流に関する相談
社会保険労務士が人事交流で発生する契約・労働条件等の相談に対応
- 「**富山県在籍型出向支援補助金**」を創設し、国の「産業雇用安定助成金」の支給決定を受けた事業主に対して、**出向に要した賃金の一部を補助。**

京都府 【短期】雇用シェアリングモデル事業（雇用の短期助け合いマッチング）

- 経済団体（京都経営者協会）、労働者団体（連合京都）、国（京都労働局・近畿経済産業局）、京都府、京都市の行政機関に、産業雇用安定センター京都事務所を加えたオール京都による推進体制を構築。
- 社会保険労務士の派遣や労働局のアドバイス等**による法的・制度的なサポートを実施。

佐賀県 失業なき労働移動のための連携協定

- 佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所および佐賀労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施。

労使団体

UAゼンセン

- 2020年9月、UAゼンセン本部と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- これにより、**全国のUAゼンセン支部と産業雇用安定センター地方事務所の間で、出向等に関する情報共有を強化し、円滑なマッチングに繋げる。**

札幌商工会議所

- 2020年11月から、札幌商工会議所と産業雇用安定センター北海道事務所が在籍型出向を活用した出向支援を実施。
- 札幌商工会議所が受入企業、送出企業の**相談募集**。相談内容は、**札幌商工会議所（申し込みフォーム）**で受け付け、相談内容に応じて**産業雇用安定センター北海道事務所へ支援依頼**。
- 契約サポート、担当者同士の面談・マッチングのセッティングなどマッチングに向けて支援。

愛知県経営者協会

- 2019年4月より、愛知県経営者協会と**産業雇用安定センター愛知事務所が以下の連携強化を実施**。
 - ①産業雇用安定センターの**人材送付・受入情報**を愛知経営者協会会員企業へ送付、**実績情報の周知PR**
 - ②愛知県経営者協会**会員企業向け説明会**の開催
 - ③産業雇用安定センターと経営者協会の**既存研修等の後援、共催**
 - ④愛知県経営者協会**会員企業向け相談窓口**の設置
- 愛知県経営者協会が会員企業から送付・受入情報を聞き取り、産業雇用安定センター愛知事務所へ取り次ぎ。

金融機関

S信用金庫

- 2019年8月、S信用金庫と産業雇用安定センター静岡事務所が連携協定を締結。
- 顧客企業の**人手不足情報を産業雇用安定センター静岡事務所に提供**するほか、支店長などが**企業訪問する際に産業雇用安定センター職員が同行**。

M銀行

- 2020年10月、M銀行と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- M銀行が**各支店で取引先企業の雇用過不足の人材ニーズを把握し、本店にて人材ニーズ情報を集約**。支援が必要と判断された**人材ニーズ情報を産業雇用安定センター本部に提供**。
- 産業雇用安定センター本部から地方事務所へ出向あっせん支援指示。地方事務所は、同銀行支店と連携しながらマッチングを行う。

政府系金融機関

- 2021年3月、近畿2府4県の政府系金融機関支店と産業雇用安定センター事務所に連携協定を締結。
- 顧客企業の**人材ニーズを産業雇用安定センターに情報提供**するほか、金融機関の職員による**顧客訪問の際に産業雇用安定センター職員が同行**。

在籍型出向するには、どういう準備が必要？

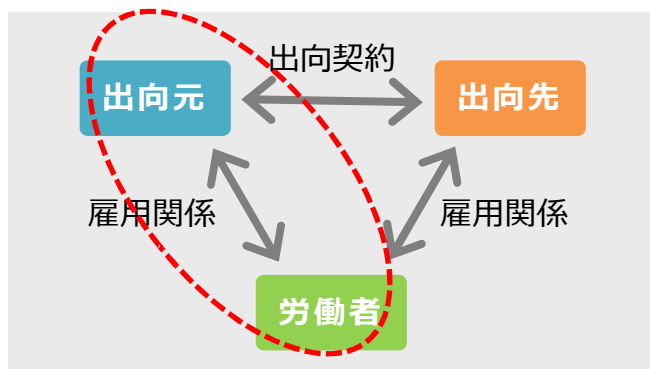
ポイント

- 在籍型出向は、**労働者の個別的な同意**または**就業規則等の社内規程**に基づき行う必要があります。
- 在籍型出向をする際に、**出向の必要性や出向期間中の労働条件等**を、**出向元企業、出向先企業および労働者の三者間**でよく話し合った上で、**出向契約の内容や出向期間中の労働条件等を明確**にしておくことが重要です。

ステップ 1

出向元↔労働者
**労働者の個別同意や
就業規則等の整備、
労使の話し合い**

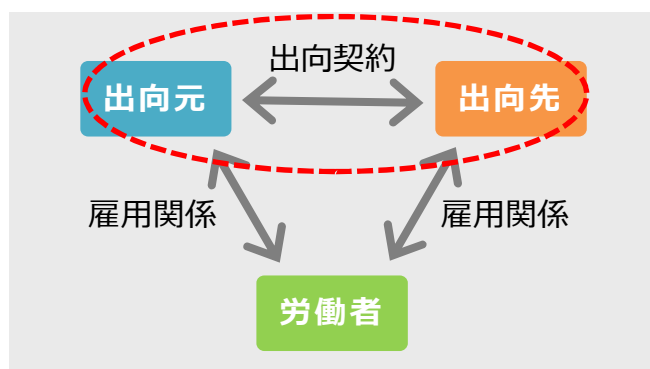
(P17 就業規則例参照)



ステップ 2

出向元↔出向先
出向契約の締結

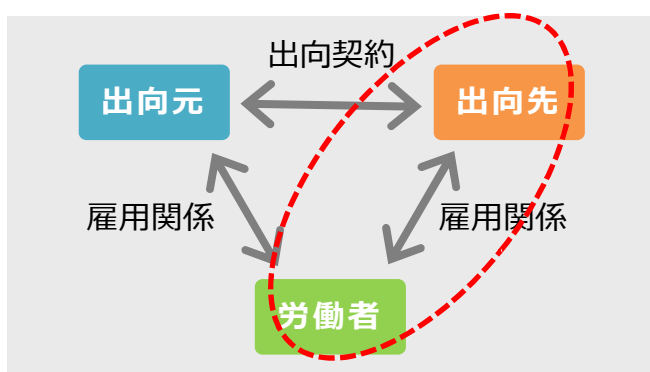
(P22 出向契約書例参照)



ステップ 3

出向先↔労働者
**出向期間中の
労働条件等の明確化**

(P25 参照)



出向開始

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 労働者に出向を命じることができる場合であっても、出向の必要性、対象労働者の選定に関する事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合は、その命令は無効となります（労働契約法第14条）。
- 出向を行う際は、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使の間でよく話し合いを行い、労働者の個別的な同意を得ていくことが望まれます。



コロナ禍で労働者に在籍型出向を命じる際、就業規則等が整備されている場合であっても、事前に出向先企業の職場見学を行ったり、手上げ方式で出向労働者を募るなど、労働者の理解を深め、納得を得るために丁寧に社内手続を進めている企業もあります。

● 労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（出向）

第14条 使用者が労働者に出向を命じることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

【参考：出向命令が無効とされた裁判例】

「一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認めることもできず、権利の濫用に当たり無効となる場合がある」とする裁判例があります。

（東京地裁 平成25年11月12日判決）

就業規則の出向規程の参考例

※以下の規程はあくまで例示の一つです。実際の規程を作成する際は、各企業の実態に即したものとなるよう、よくご検討ください。

出向規程（例）

（目的）

- 第1条 本規程は、当社就業規則第●条の規定に基づき当社の労働者を出向させる場合の取扱いについて定めたものである。
- 2 当社における出向は、出向先の経営力や技術力の強化、人材の育成、出向先との人事交流、雇用調整等を目的とする。

（適用）

- 第2条 本規程は、当社の無期契約労働者に適用する。

（定義）

- 第3条 本規程において、出向とは、当社の労働者が当社に在籍したまま、出向先の業務に従事することをいう。
- 2 本規程において、出向先とは、関係会社、業務提携会社、関係団体その他当社指定の企業や団体等をいう。
- 3 本規程において、出向者とは、当社就業規則に基づき出向先に出向する者をいう。

（出向準備等）

- 第4条 当社の労働者に対して出向を命じる場合には、事前に当該労働者に対し、出向の目的、出向先の名称及び勤務地、出向期間、出向先の業務の内容、出向先の労働条件その他必要な事項について説明を行うものとする。

（出向期間）

- 第5条 出向者の出向期間は、●年を超えない範囲で当社が個別に決定した期間とする。ただし、出向目的の達成状況や業務上の必要に応じ、出向期間を短縮又は延長することがある。

（出向期間中の当社内の取扱い）

- 第6条 出向期間中の当社における出向者の身分については、当社人事部付とした上で休職扱い（以下「出向休職」という。）とする。ただし、出向者の出向期間は当社の勤続年数に通算する。
- 2 出向期間中の当社における出向者の人事評価については、出向先の勤務状況に基づいて当社人事部が行う。また、出向期間中の当社における出向者の昇進及び昇給については、当社に勤務した場合と同等に取り扱う。
- 3 出向者は、出向期間中に住所、連絡先、氏名、家族その他当社の人事管理上必要とする身上に変更が生じた場合は、当社の定めるところにより当社に届け出なければならない。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに出向先での配置転換及び出張については、出向先の定めるところによるものとする。また、年次有給休暇は当社の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は出向先が出向先の定めるところにより履行するものとする。なお、出向先の労働時間、休日、休暇の労働条件が当社のものよりも不利益となる場合は、その不利益を解消するよう必要な措置を講じるものとする。また、出向者は、出向期間中においても当社の福利厚生制度を利用できるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、出向先の定めるところにより出向先が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、当社の定めるところにより当社が行うものとする。
 - 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、当社の定めるところによる。なお、出向者が出向期間中に休職（出向休職を除く。以下同じ。）、退職又は解雇（懲戒処分としての解雇の場合を含む。以下同じ。）する場合は、当社に復職させた上で休職若しくは退職させ又は解雇するものとする。
 - 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、当社の定めるところにより当社が支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、当社と出向先間で別途合意したところによるものとする。

(社会保険等)

- 第8条 出向期間中の出向者の健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の適用は、原則として引き続き当社において行うものとする。ただし、法令に従って異なる取扱いがなされる場合は、この限りでない。
- 2 出向期間中の出向者の労働者災害補償保険の適用は、出向先において行うものとする。

(復職)

- 第9条 出向者が次の各号に該当した場合、当社は当該出向者に対して復職を命じる。
- (1) 出向期間が終了したとき
 - (2) 出向の目的を達成したとき又は出向の目的が消滅したとき
 - (3) 心身の故障等出向先での労務提供が困難なとき
 - (4) 当社の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したとき
 - (5) 出向期間中に当社を退職するとき
 - (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があるとき
- 2 復職を命じられた出向者はこれに従わなければならない。
 - 3 当社への復職後の出向者の所属は、業務上の都合もしくは出向者の能力、経験、技能、希望等を総合的に勘案の上決定する。

(その他)

- 第10条 出向の取扱いについて本規程に定めのない場合は、その都度当社において必要な措置を講じるものとする。

附 則

本規程は 年 月 日より施行する。

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**といった在籍型出向に対する助成制度（P28～29参照）を活用する場合には、以下の事項を記載した**労使協定**を事前に締結するとともに、**出向労働者本人が出向することについて同意していることが必要**です。

<p>① 出向先事業所の名称、所在地、事業の種類および事業主の氏名</p>
<p>② 出向実施予定時期・期間 出向を実施する時期（始期および終期）とその期間（年月数）を定める。 出向労働者が複数のため時期・期間のパターンが複数ある場合や、労使協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定である場合などの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅およびその範囲内での各出向労働者の出向期間（1か月以上2年以内に限る）を定めることも可能。</p>
<p>③ 出向期間中および出向終了後の処遇 a 出向の形態と雇用関係 出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く）に限る）であることを定める。</p>
<p>b 出向期間中の賃金 出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比べた水準、賃金の支払者など、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に関する事項を定める。</p>
<p>c 出向期間中のその他の労働条件</p>
<p>d 出向期間中の雇用保険の適用 出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを定める。</p>
<p>e 出向終了後の処遇 出向終了後に出向労働者が出向元事業所に復帰（連続して他の事業所に出向した後に復帰する場合も含む）する予定であることおよび出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。</p>
<p>④ 出向労働者の範囲および人数 出向労働者となりうる者の所属する部署・部門または役職など、出向労働者の範囲を定める。 また、出向労働者が確定している場合はその人数、未確定の場合は概数を定める。</p>
<p>⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持を目的とした出向であり、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であること <small>※産業雇用安定助成金の助成を受ける場合で、独立性が認められない企業間で行う出向の場合のみ</small></p>

ステップ
2

**出向元↔出向先
出向契約の締結**

- 出向契約では、以下の事項を定めておくことが考えられます。
 - ・ 出向期間
 - ・ 職務内容、職位、勤務場所
 - ・ 就業時間、休憩時間
 - ・ 休日、休暇
 - ・ 出向負担金、通勤手当、時間外手当、その他手当の負担
 - ・ 出張旅費
 - ・ 社会保険・労働保険
 - ・ 福利厚生の取扱い
 - ・ 勤務状況の報告
 - ・ 人事考課
 - ・ 守秘義務
 - ・ 損害の賠償
 - ・ 途中解約
 - ・ その他（特記事項）

- 出向契約に明確な定めがない場合は、以下のように解釈するのが合理的とされています。

出向元企業に残る権利義務	出向先企業に移る権利義務
労働者の地位に関わる権利義務 ・ 解雇権（諭旨解雇や懲戒解雇を含む） ・ 復帰命令権	就労に関わる権利義務 ・ 労務提供請求権 ・ 指揮命令権

【参考：復帰命令】

出向時に復帰はないという合意が成立したといえる特段の事由がない限り、出向元企業は、労働者の同意なく出向元企業への復帰を命じることができるかとされています。
 （古河電気工業・原子燃料工業事件 最二小判昭60.4.5 民集39-3-675）

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**（P28～29 参照）を活用する場合には、出向契約書に以下の事項を記載する必要があります。

<p>① 出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地</p>
<p>② 出向労働者ごとの出向実施時期・期間</p> <p>出向を実施する時期（開始日および末日）とその期間（年月数）を、出向労働者ごとに定める。</p>
<p>③ 出向中の処遇</p> <p>a 出向の形態と雇用関係</p> <p>出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所で勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く）に限る）であることを明確化する。</p>
<p>b 出向期間中の賃金</p> <p>賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項</p>
<p>c 出向期間中のその他の労働条件</p>
<p>d 出向期間中の雇用保険の適用</p> <p>出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。</p>
<p>④ 出向元事業主および出向先事業主の間の賃金の負担・補助</p> <p>出向期間中の出向労働者の賃金は、下記の「出向中の賃金」の（イ）または（ロ）および（ハ）を満たしていることを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間の負担の考え方、負担額の算定方法等を規定する。</p> <p>さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払方法・時期等を規定する。</p> <p>＜出向中の賃金＞</p> <p>（イ）出向元事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ロ）出向先事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向元事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ハ）出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、おおむね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。</p>
<p>⑤ 出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定であること</p>

出向契約書の参考例

※以下の契約書はあくまで例示の一つです。実際の契約書を作成する際は、出向元企業・出向先企業の双方で協議してください。

出向契約書（例）

〇〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)と〇〇〇〇〇株式会社（以下「乙」という。 ）とは、甲の労働者を乙に出向させるに際し、その取扱いについて下記のとおり契約（以下「本契約」という。 ）を締結する。

（定義）

第1条 本契約において、出向とは、甲の労働者を甲に在籍させたまま、乙の労働者として乙の業務に従事させることをいう。

2 本契約において、出向者とは、乙に出向する甲の労働者をいう。

（出向元及び出向先の名称及び所在地）

第2条 出向元たる甲と出向先たる乙の名称及び所在地は以下のとおりである。

[出向元（甲）] 名称 〇〇〇〇株式会社
所在地 〇〇県〇〇市〇〇 〇丁目〇番〇号
[出向先（乙）] 名称 〇〇〇〇株式会社
所在地 〇〇県〇〇市〇〇 〇丁目〇番〇号

（出向者及び出向期間）

第3条 出向者及び出向期間は以下のとおりとする。なお、出向期間の短縮又は延長をしようとする場合は、甲乙協議の上、書面による合意により決定し、甲は決定内容を出向者に通知するものとする。

[出向者] 〇〇〇〇（昭和〇〇年〇〇月〇〇日生）
[出向期間] 令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日（〇年間）

（出向形態等）

第4条 出向者は、出向期間中、甲の労働者として甲に在籍したまま、乙の指揮命令下において乙の業務に従事する。

2 出向者は、出向期間中、甲において休職扱いとする。ただし、出向者の出向期間は甲の勤続年数に通算する。

（二重出向の禁止）

第5条 乙は、出向者を乙以外の会社へ出向させてはならない。

（出向者の業務等）

第6条 乙における出向者の勤務地、所属、役職及び業務内容は以下のとおりとする。なお、乙は、これらの事項を変更する場合は、甲の事前の書面又は電子メールによる承諾を得るものとする。

[勤務地] 〇〇〇〇
[所属] 〇〇〇〇
[役職] 〇〇〇〇
[業務内容] 〇〇〇〇

2 乙は、甲指定の方法に基づき、出向者の勤務状況その他甲指定の事項を翌月〇日までに甲に報告するものとする。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに乙での配置転換及び出張については、乙の定めるところによるものとする（ただし、出向者が出向期間中に甲の福利厚生制度を利用することを妨げない。）。なお、年次有給休暇は甲の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は乙が負うものとし、その取扱いについては乙の定めるところによるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、乙の定めるところにより乙が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、甲の定めるところにより甲が行うものとする。
 - 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、甲の定めるところによる。
 - 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、甲の定めるところにより甲が出向者に直接支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、乙の定めるところにより乙が出向者に直接支払うものとする。
 - 5 乙は、出向時に、出向者に対して労働条件を明示するものとする。ただし、甲は、甲乙協議の上、乙に代わって出向者に対して労働条件の明示を行うことができる

(安全衛生の措置等)

- 第8条 出向者に対する安全衛生の措置（定期健康診断その他の労働安全衛生法上の措置を含む。）は、乙の負担により乙が実施する。

(社会保険等)

- 第9条 出向期間中の出向者の健康保険、厚生年金保険、介護保険及び雇用保険については、甲において被保険者資格を継続させ、その事業主負担分の保険料は甲が負担する。
- 2 労働者災害補償保険については、乙において加入し、その保険料は乙が負担する。

(出向先の給与負担金等)

- 第10条 本件出向に伴う給与負担金として、甲が第7条の定めに基づき出向者に支払った賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）に相当する額を乙が全額負担する。ただし、月の途中に出向が開始し、又は終了した場合の当該月の給与負担金については日割り計算とする。
- 2 乙は、甲に対して、前項に定める給与負担金を当月末日までに甲の指定する下記銀行口座に振り込むものとする。なお、振込手数料は乙の負担とする。
[銀行名] ○○銀行
[支店名] ○○支店
[口座種別] 普通
[口座番号] ○○○○○○○○
[口座名義] ○○○○株式会社

(復職)

- 第11条 出向者が次の各号に該当した場合、甲は当該出向者に対して復職を命じるものとする。
- (1) 出向期間が終了したとき
 - (2) 出向の目的を達成し又は出向の目的が消滅したと甲が判断したとき
 - (3) 心身の故障等乙での労務提供が困難であると甲が判断したとき
 - (4) 甲の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したと甲が判断したとき
 - (5) 出向期間中に甲を退職するとき
 - (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があると甲が判断したとき

(機密保持)

第12条 甲及び乙は、本契約期間中に知り得た相手方の業務上の情報その他の機密情報（次の各号に該当するものを除く。以下「機密情報等」という。）を、相手方の書面による事前の同意を得ることなく、第三者に提供、開示又は漏洩してはならず、本契約を履行する以外の目的に使用してはならない。

- (1) 開示を受けた時点で既に保有している情報
 - (2) 開示を受けた時点で既に公知であった情報
 - (3) 開示の前後を問わずその責に帰すべき事由によらずに公知となった情報
 - (4) 開示の前後を問わず正当な権利を有する第三者より適法に入手した情報
 - (5) 開示された情報に基づかずに独自に開発した情報
- 2 前項の規定にかかわらず、甲及び乙は、裁判所又は行政機関の命令、要請等により要求される場合には、当該要求に対応するのに必要な範囲で機密情報等を開示することができる。ただし、甲又は乙は、当該要求を受けた旨を相手方に遅滞なく通知するものとする。
- 3 甲及び乙は、機密情報等の滅失、毀損又は漏洩のないようその責任において万全に機密情報等を保管するものとし、本契約が終了した場合において、相手方から機密情報等について返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）を指示されたときは、その指示に従い返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）をするものとする。
- 4 本条の規定は、本契約終了後もなお有効とする。

(個人情報)

第13条 甲及び乙は、出向者の個人情報の取扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律、関連法令及びガイドラインを遵守し、当該個人情報の保護に努めるとともに、当該個人情報を出向者の雇用管理及び業務に必要な範囲についてのみ使用し、当該個人情報の滅失、毀損又は漏洩のないよう必要かつ適切な措置を講じるものとする。

(有効期間)

第14条 本契約の有効期間は、第3条の規定に定める出向期間が終了するまでとする。

(合意管轄)

第15条 本契約に関する一切の紛争については〇〇地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

(協議事項)

第16条 本契約の定めなき事項及び本契約の解釈適用につき疑義が生じたときは、甲乙協議の上誠意をもって解決にあたるものとする。

2 本契約を変更する場合は、甲乙協議の上、書面による合意による。

本契約締結の証として本書2通を作成して甲乙記名押印の上各自1通保有する。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

甲 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ④

乙 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ④

- 出向労働者の出向先企業での労働条件、出向元企業での身分等の取り扱いは、出向元企業、出向先企業および出向労働者の三者間の取り決めによって定められます。
- 上記の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、**出向元企業・出向先企業それぞれの使用者が**、出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法等における**使用者としての責任を負います**。
- 労働条件は、具体的に以下の項目について**明確にする必要があります**。これらの労働条件は、出向に際して**出向先企業が労働者に明示すること**になりますが、**出向元企業が出向先企業に代わって明示しても問題ありません**。

①労働契約の期間	⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法や支払時期 ⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額 ⑨労働者に負担させる食費、作業用品など ⑩安全・衛生 ⑪職業訓練 ⑫災害補償、業務外の傷病扶助 ⑬表彰・制裁 ⑭休職に関する各事項
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（期間の定めのある労働契約であって、労働契約の期間の満了後に、その労働契約を更新する場合があるときに限る）	
③就業の場所、従事すべき業務	
④始業・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関すること	
⑤賃金※の決定、計算、支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、昇給に関すること ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	
⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）	

- ・ ①～⑥の項目（⑤の昇給に関することを除く）
→原則として書面を交付して明示する必要があります。
また、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等、出力すると書面を作成できる方法で明示することも認められています。
- ・ ⑦～⑭の項目
→使用者がこれらを定めた場合、書面の交付は義務づけられていませんが、明示する必要があります。

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？

ポイント

- 出向労働者の給与に関する税務や社会保険・労働保険における取り扱いは、**個別の出向契約の内容によって異なります。**
- トラブルを防ぐため、それぞれの出向契約についてどのような取り扱いとなるか、よく確認しましょう。

- 出向労働者の給与は、出向元企業と出向先企業が**話し合っ**て決定します。
- **給与の支給方法**は、主に以下の方法があります。
 - ・ 出向先企業が出向労働者に**直接支給**。
 - ・ 出向先企業が出向元企業に対して給与負担金を支払い、**出向元企業**が出向労働者に**支給**。

出向労働者の給与の法人税法上の取り扱い



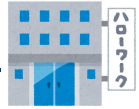
【お問い合わせ先：所轄の税務署】

出向労働者の給与は、法人税法上以下のように取り扱われます。

- ① 出向先企業が出向元企業に対して支払う給与負担金は、出向先企業の給与として取り扱われます。（法基通9-2-45）
- ② **出向労働者の給与を出向元企業が全額負担し、出向先企業が負担しなかった場合**、出向先企業が負担すべき給与は、出向元企業から出向先企業に対する経済的利益の無償の供与に該当しますので、**出向元企業において寄附金課税の対象**となります。（法人税法第37条）
- ③ 出向元企業の給与水準が出向先企業の給与水準より高く、**出向元企業でその差額を補填**する場合に、出向元企業が出向労働者に対して支給した差額補填の給与の額は、出向期間中であっても、**出向元企業の損金の額に算入**されます。（法基通9-2-47）

[参考] タックスアンサーNo.5241出向者に対する給与の較差補てん金の取り扱い
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5241.htm>

雇用保険



【お問い合わせ先：最寄りのハローワーク】

- 出向元企業と出向先企業の双方と雇用関係をもつ出向労働者は、その出向労働者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ、雇用保険の被保険者となります。
- 出向労働者が出向先企業で雇用保険の被保険者となる場合は、出向元企業での資格喪失手続きと出向先企業での資格取得手続きが必要です。
- 出向労働者が失業した場合に受給する失業等給付の基本手当の算定は、雇用保険の被保険者となっている企業から支払われた賃金のみが基礎となります。そのため、賃金支払関係をいずれか一方の企業に集約して処理していただくことが望ましいです。

[参考] 雇用保険業務取扱要領（適用関係）20352イ(ロ)、(ハ)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000802293.pdf>

労働者災害補償保険



【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 出向労働者が出向先企業の組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて働く場合は、**出向元企業で支払われている賃金も出向先企業で支払われている賃金に含めて計算し、出向先企業で労働者災害補償保険を適用してください。**
- 国内出向の場合は、出向の際に特別な届出等の手続きはありません。

[参考] 出向労働者に対する労働者災害補償保険法の適用について
(昭和35年11月2日、基発第932号)
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2519&dataType=1&pageNo=1

厚生年金保険・健康保険



【お問い合わせ先：事業所を管轄する年金事務所、健康保険組合】

- 出向労働者は、出向元企業か出向先企業のうち、**使用関係があり報酬が支払われている企業（一方または双方）で厚生年金保険・健康保険の適用を受けます。**
- なお、出向元企業と出向先企業の双方で被保険者となる場合は、当該出向労働者が選択した事業所を主たる事業所として、二以上事業所勤務届の届出を、主たる事業所を管轄する年金事務所・健康保険組合に届け出る必要があります。

在籍型出向の支援制度ってある？

ポイント

支援策は、以下のほか、自治体等が地域独自の取り組みを行っている場合があります。詳しくは、厚生労働省のウェブサイトで紹介しています。

トップページ > 雇用・労働 > 雇用 > 事業主の方へ > 4. 雇用の維持・離職 > 在籍型出向支援
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html



産業雇用安定助成金 [厚生労働省]

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた企業が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の企業に対して、一定期間の助成を行います。

詳細はこちら



助成内容等

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向させることにかかる次の経費について、出向元企業と出向先企業が支給申請を行い、この申請に基づきそれぞれの企業へ支給。（申請手続きは出向元企業が行います）

出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

出向元企業と出向先企業が負担する賃金、教育訓練と労務管理に関する調整経費等。独立性が認められない企業間の出向の場合は、助成率が異なります。

		中小企業※	中小企業以外※
助成率	出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9/10	3/4
	出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4/5	2/3
上限額（一人1日当たり）		12,000円/日（出向元・先の計）	

※独立性が認められない企業間の出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元企業が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先企業が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等
独立性が認められない企業間の出向の場合は、助成対象外です。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※	各5万円/1人当たり（定額）	

※以下の場合、助成額の加算を行います。

- ・出向元企業が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合
- ・出向先企業が労働者を異業種から受け入れる場合

雇用調整助成金（出向） [厚生労働省]

雇用調整助成金は、事業主が在籍型出向を行う場合も助成対象としています。

助成内容

出向元企業が出向労働者の賃金の一部を負担する場合、以下のいずれか低い額に助成率（中小企業 2 / 3、中小企業以外 1 / 2）をかけた額を助成します。

イ 出向元企業の出向労働者の賃金に対する負担額

ロ 出向前の通常賃金の 1 / 2 の額

※ただし、8,265円×330/365×支給対象期の日数が上限。

詳細はこちら



お問い合わせ先

都道府県労働局・ハローワーク
(P33または厚生労働省ウェブサイトをご覧ください)

厚生労働省



産業雇用安定助成金や**雇用調整助成金**など**在籍型出向**に対する助成制度のご相談や申請は、**出向元企業の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワーク**で受け付けています。

※産業雇用安定センターでは対応できませんのでご注意ください。

助成金の相談先は、
労働局またはハローワークです。
産業雇用安定センターではないので、
おまちがえありませんよう！



人材確保等促進税制 [経済産業省]

ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため外部人材の獲得や、厳しい雇用情勢の中での雇用の維持・確保のための**在籍型出向の受け入れ**、人材育成への投資を積極的に行う企業に対し、法人税額等の税額控除措置が講じられます。

適用対象	青色申告書を提出する全企業	
適用期間	令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に開始する各事業年度	
適用要件	通常要件	新規雇用者給与等支給額 ^{※1} が、前年度より 2%以上 増えていること
	上乗せ要件	教育訓練費の額 ^{※2} が、前年度より 20%以上 増えていること
税額控除 ^{※5}	通常要件	控除対象新規雇用者給与等支給額 ^{※3} の 15% を法人税額等 ^{※4} から控除
	上乗せ要件	控除対象新規雇用者給与等支給額の 20% を法人税額等から控除

※1～4 用語の定義は、「「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック」を参照してください。

※5 税額控除額は、法人税額等の20%が上限となります。

ガイドブック



コラム

経済産業局では、自治体や国の出先機関、関係機関と連携し、管轄内区域の求人・求職等の調査をもとに、企業間での人材シェアマッチング[※]を実施しているエリアがあります。（2021年11月現在）

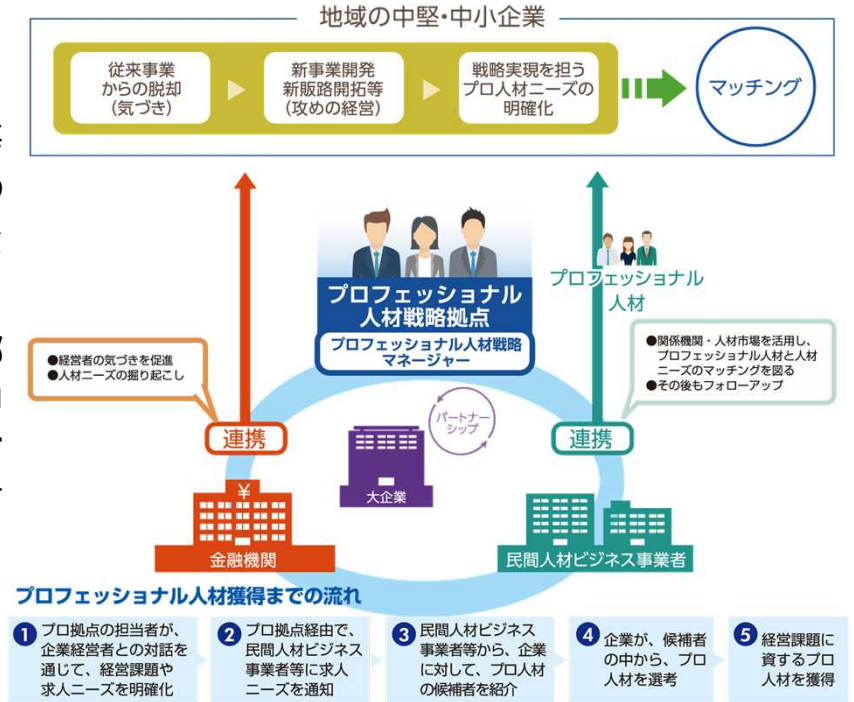
※「人材余剰の企業」から「人手不足の企業」への一時的な雇用移動

プロフェッショナル人材事業 [内閣府]

全国45道府県（東京都、沖縄県を除く）に、各道府県が運営する「プロフェッショナル人材戦略拠点」が設置されています。

ここでは、地域企業を訪問するなどして、経営課題を整理し、適宜民間人材ビジネス事業者等と連携して、課題解決のための外部人材の活用に向けた支援をしています。

その取り組みの1つに、主に都市部にある大企業から地域の中堅・中小企業に在籍型出向等することで、大企業人材を活用する仕組み（大企業連携スキーム）があります。



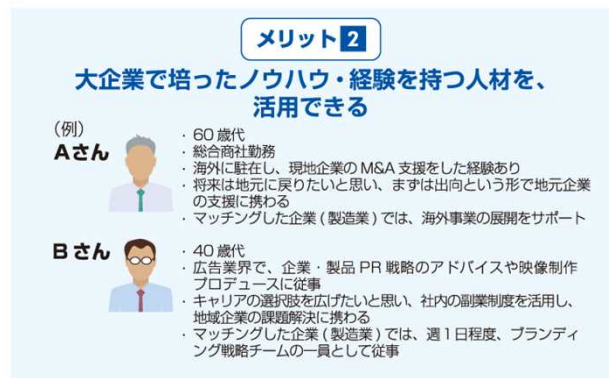
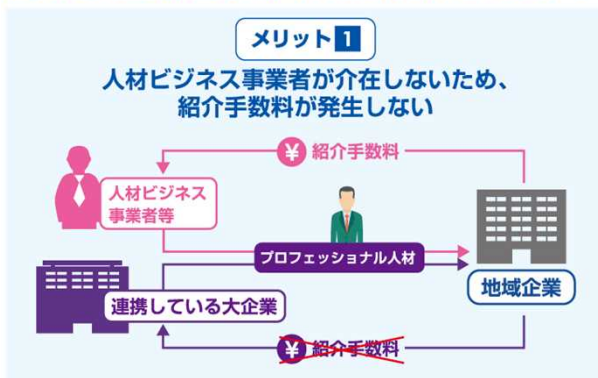
都市部大企業からの在籍型出向等による人材交流

都市部の大企業人材が、地域企業に在籍型出向等して、経営課題解決等の手助けをする取り組みを行っています。この枠組みでは、民間人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料はかかりません。

この人材にかかる人件費や交通費等の諸経費は、出向元の都市部大企業と出向先の地域中堅・中小企業が協議して決めます。



都市部大企業による人材交流を行う際のメリット



Q&A

Q1 副業・兼業と在籍型出向は何が違うのでしょうか？

- 副業・兼業は、労働者個人の判断で実施するもので、会社から命令するものではありません。
- 一方、在籍型出向は、会社が労働者に命令して行うものです。ただし、在籍型出向を命じるには、労働者の個別的な同意を得るか、または出向先企業での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があることに留意が必要です。

Q2 在籍型出向と労働者派遣は何が違うのでしょうか？

- 在籍型出向する労働者は、出向元企業と出向先企業の双方と雇用契約を結んでおり、出向先企業の指揮命令を受けます。
- 派遣労働者は、派遣元事業主のみと雇用契約を結び、派遣先は派遣労働者とは雇用契約を結ばず、指揮命令のみ行います。

Q3 労働者を出向させるにあたって、出向先企業の職場環境や仕事の内容に不安があります。

- 出向元企業や労働者の方にとって、出向先企業の職場環境、雰囲気、実際の業務がどのようなものかなど、不安は大きいものです。
- 産業雇用安定センターでは、出向を検討する企業や労働者の方などに、出向先企業の状況を知ってもらうために、双方の企業に職場見学や説明会をご提案することもできます。

Q4 当初の出向期間を延長や更新することは可能でしょうか？

- 出向期間の終期が到来する場合には、出向させた労働者には出向元企業に戻ってもらうことが原則です。
- ただし、諸般の事情により出向期間を延長したり更新する必要がある場合には、労働者に事情を丁寧に説明し、その意向を十分踏まえた上で、出向元企業と出向先企業で改めて出向契約を締結する必要^{※1}があります。
また、出向元企業は労働者に引き続き出向を命じ、出向先企業は労働者との雇用契約^{※2}を更新する必要があります。

※1：個別労働者ごとに、出向契約を締結している場合

※2：有期雇用契約の場合

産業雇用安定センター 各都道府県事務所一覧 (2021年11月現在)

No.	事務所名	住 所	ビ ル 名	電話番号
1	北海道事務所	札幌市中央区北1条西2-1	札幌時計台ビル8階	011-232-3853
2	青森事務所	青森市新町2-2-4	青森新町二丁目ビルディング8階	017-777-8702
3	岩手事務所	盛岡市大通3-3-10	七十七日生盛岡ビル5階	019-625-0434
4	宮城事務所	仙台市青葉区本町1-1-1	大樹生命仙台北町ビル9階	022-726-1826
5	秋田事務所	秋田市山王3-1-7	東カンビル4階	018-823-7024
6	山形事務所	山形市東原町2-1-20	山形ロイヤルセンチュリービル4階	023-624-8404
7	福島事務所	福島市栄町6-6	N B F ユニックスビル10階	024-523-4520
8	茨城事務所	水戸市城南1-1-6	サザン水戸ビル4階	029-231-6044
9	栃木事務所	宇都宮市大通り1-4-24	M S C ビル6階	028-623-6181
10	群馬事務所	前橋市古市町1-50-1	吉野屋ビル3階	027-255-2586
11	埼玉事務所	さいたま市大宮区仲町3-13-1	住友生命大宮第二ビル2階	048-642-1121
12	千葉事務所	千葉市中央区弁天1-15-3	リードシー千葉駅前ビル6階	043-216-3670
13	東京事務所	新宿区西新宿4-15-3	住友不動産西新宿ビル3号館5階	03-5358-7421
14	神奈川事務所	横浜市中区住吉町6-68-1	横浜関内地所ビル4階	045-680-1231
15	新潟事務所	新潟市中央区東大通1-2-25	北越第一ビル10階	025-245-3520
16	富山事務所	富山市奥田新町8-1	ポルファートとやま10階	076-442-6900
17	石川事務所	金沢市上堤町1-12	金沢南町ビル4階	076-261-6047
18	福井事務所	福井市大手2-7-15	明治安田生命福井ビル4階	0776-24-9025
19	山梨事務所	甲府市丸の内2-16-4	丸栄ビル5階	055-235-6236
20	長野事務所	長野市栗田源田窪1000-1	長栄長野東口ビル3階	026-229-0555
21	岐阜事務所	岐阜市鶴舞町2-6-7	ワークプラザ岐阜3階	058-246-7060
22	静岡事務所	静岡市葵区黒金町11-7	大樹生命静岡駅前ビル12階	054-255-1343
	浜松駐在	浜松市中区板屋町110-5	浜松第一生命日通ビル13階	053-458-3621
23	愛知事務所	名古屋市中村区名駅南2-14-19	住友生命名古屋ビル4階	052-583-8876
24	三重事務所	津市羽所町700	アスト津2階	059-225-5449
25	滋賀事務所	大津市梅林1-3-10	滋賀ビル6階	077-526-3991
26	京都事務所	京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町623	第11長谷ビル9階	075-211-2331
27	大阪事務所	大阪市中央区大手前1-7-31	OMMビル4階	06-6947-7663
28	兵庫事務所	神戸市中央区元町通6-1-8	東栄ビル1階	078-366-4252
29	奈良事務所	奈良市大宮町1-1-15	ニッセイ奈良駅前ビル4階	0742-24-2015
30	和歌山事務所	和歌山市北出島1-5-46	和歌山県労働センター3階	073-432-4690
31	鳥取事務所	鳥取市東品治町102	鳥取駅前ビル3階	0857-20-1500
32	島根事務所	松江市御手船場町551	ニッセイ松江ビル6階	0852-27-1151
33	岡山事務所	岡山市北区磨屋町10-20	磨屋町ビル4階	086-233-3081
34	広島事務所	広島市中区袋町3-17	シシンヨービル9階	082-545-6800
	福山駐在	福山市霞町1-1-1	福山信愛ビル7階	084-927-3511
35	山口事務所	山口市小郡高1-8	M Y 小郡ビル4階	083-973-8071
36	徳島事務所	徳島市八百屋町2-11	ニッセイ徳島ビル5階	088-626-9511
37	香川事務所	高松市常磐町1-3-1	瓦町 F L A G 9階	087-802-6355
38	愛媛事務所	松山市三番町4-11-1	住友生命松山三番町ビル4階	089-931-5494
39	高知事務所	高知市はりまや町1-5-1	デンテツ・ターミナルビル5階	088-861-3011
40	福岡事務所	福岡市博多区博多駅前2-1-1	福岡朝日ビル6階	092-475-6295
	北九州駐在	北九州市小倉北区浅野3-8-1	AIMビル2階	093-531-7806
41	佐賀事務所	佐賀市駅南本町6-4	佐賀中央第一生命ビル10階	0952-22-7163
42	長崎事務所	長崎市大黒町9-22	大久保大黒町ビル本館5階	095-826-5626
43	熊本事務所	熊本市中央区花畑町一丁目7番	MY熊本ビル6階	096-359-3526
44	大分事務所	大分市府内町3-4-20	大分恒和ビル7階	097-538-0512
45	宮崎事務所	宮崎市高千穂通1-6-35	住友生命宮崎ビル3階	0985-38-7210
46	鹿児島事務所	鹿児島市中央町26-18	南日本中央ビル4階	099-812-9551
47	沖縄事務所	那覇市松尾1-19-1	合人社沖縄県庁前アネクス9階	098-860-0750
	本部	東京都江東区亀戸2-18-10	住友生命亀戸駅前ビル5階	03-5627-3600

在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先（都道府県労働局・ハローワーク）
P28・29「産業雇用安定助成金・雇用調整助成金（出向）」についてもこちらへお問い合わせください

電話番号欄に●記載の労働局は、厚生労働省のウェブサイトより電話番号を確認してください。

トップページ> 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 助成金 >

各種給付金申請先のご案内 > 雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



都道府県労働局	主なお問い合わせ先（申請先は異なる場合があります）	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター	011-788-2294
青森県	職業対策課、各ハローワーク	●
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー、各ハローワーク	●
宮城県	職業対策課 助成金部門	022-299-8063
秋田県	訓練室	018-883-0006
山形県	職業対策課、各ハローワーク	●
福島県	職業対策課、各ハローワーク	●
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	●
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）、各ハローワーク	●
群馬県	職業対策課	027-210-5008
埼玉県	職業対策課 助成金センター	048-600-6217
千葉県	職業対策課、各ハローワーク	●
東京都	ハローワーク助成金事務センター	03-5337-7417
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	045-277-8815
新潟県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162
石川県	職業対策課、各ハローワーク	●
福井県	職業対策課、各ハローワーク	●
山梨県	訓練室（産業雇用安定助成金）、職業対策課（雇用調整助成金）	訓練室055-225-2861 対策課055-225-2858
長野県	職業対策課、各ハローワーク	●
岐阜県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
静岡県	雇用調整助成金センター、各ハローワーク	●
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重県	職業対策課 助成金センター分室、各ハローワーク	●
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー、各ハローワーク	●
京都府	助成金センター、各ハローワーク	●
大阪府	助成金センター、各ハローワーク	●
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440
奈良県	職業安定部 助成金センター	0742-35-6336
和歌山県	職業対策課	073-488-1161
鳥取県	職業対策課	0857-29-1708
島根県	職業安定課、助成金相談センター、各ハローワーク	●
岡山県	職業対策課、各ハローワーク	●
広島県	職業対策課、各ハローワーク	●
山口県	職業対策課	083-995-0383
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	●
香川県	助成金センター（雇用調整助成金グループ）	087-823-0505
愛媛県	助成金センター	089-987-6370
高知県	各ハローワーク	●
福岡県	福岡助成金センター 雇用調整助成金分室	092-402-0537
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173
長崎県	職業対策課	095-801-0042
熊本県	職業対策課	096-211-1704
大分県	大分助成金センター、各ハローワーク	●
宮崎県	職業対策課 助成金センター	0985-62-3125
鹿児島県	職業対策課 助成金相談・受付コーナー	099-219-8713
沖縄県	沖縄助成金センター 雇用調整助成金相談窓口	098-868-4013

在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

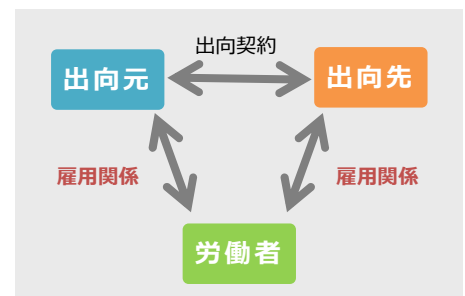
新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、
人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

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。**



「在籍型出向」の事例 ▶詳しくは出向ハンドブック2ページ

旅行代理店（出向元）

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（出向先）

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>



「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業	出向先企業	出向労働者
<ul style="list-style-type: none">・ 出向労働者の労働意欲の維持・向上につながる（63%）・ 出向労働者のキャリア形成・能力開発につながる（59%）・ 出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくることが確実である（56%）・ 出向労働者への刺激になり、自社の業務改善や職場活性化に期待ができる（50%）	<ul style="list-style-type: none">・ 人手不足が解消され、自社の従業員の業務負担を軽減できる（75%）・ 社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できる（52%）・ 自社の従業員への刺激になり、業務改善や職場活性化が期待できる（42%）・ 新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できる（38%）	<ul style="list-style-type: none">・ 出向先での新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる（57%）・ 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る（46%）・ これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる（38%）

「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ
1

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック10ページ

出向の相手を見つける

- 在籍型出向を実施した企業によると、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割程度です。
- (公益財団法人) 産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。(3ページ参照)

ステップ
2

出向元 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック16ページ

労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 産業雇用安定助成金(4ページ参照)を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ
3

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック20ページ

出向契約の締結

- 出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ
4

出向先 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック25ページ

出向期間中の労働条件等の明確化

- 労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ
5

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック23ページ

産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

出向開始

ステップ
6

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック28ページ

産業雇用安定助成金の支給申請

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。
※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています！

- ・ 具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・ 各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していますので、あわせてご活用ください。



厚労省HP

(公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で**行います。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

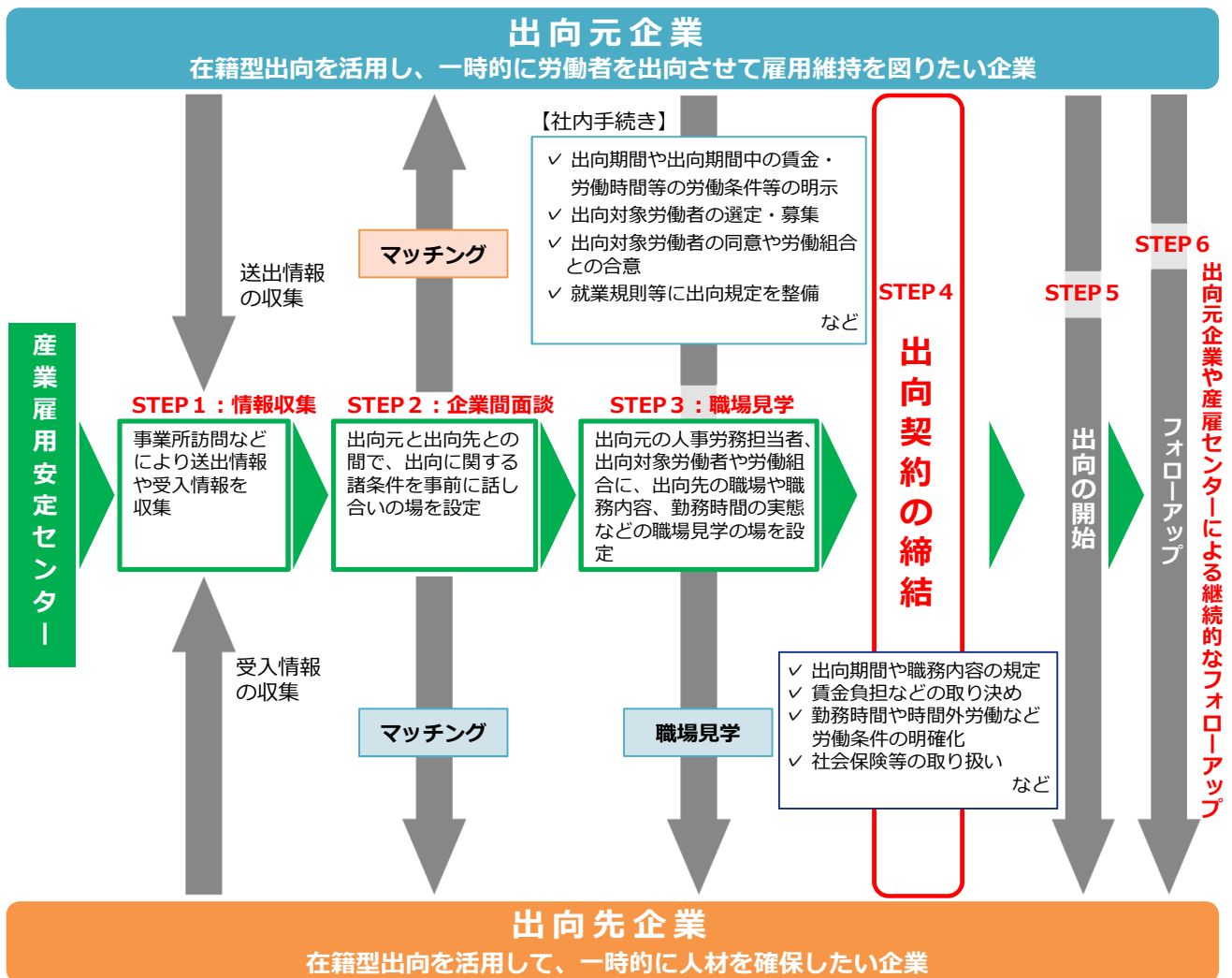
お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください



センターHP

マッチング支援の流れ



「産業雇用安定助成金」で出向経費が軽減されます！

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合には、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



厚労省HP

助成金の対象となる「出向」

【対象】 雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）。

【前提】 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例

独立性が認められない事業主間の出向※1も、一定の要件※2を満たせば助成対象となります。

※1 例えば、子会社間（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や、代表取締役が同一人物である企業間の出向など

※2 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

その他の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

対象事業主

①**出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主

②**出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

助成率・助成額

出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など。独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合は、助成率が異なります。

	中小企業※3	中小企業以外※3
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

※3 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備など。

独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※4	各5万円/1人当たり（定額）	

※4 以下の場合、助成額の加算を行います。

- ・出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合
- ・出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合

申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**コールセンター、最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

電話番号 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※最寄りの都道府県労働局とハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省ホームページをご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



(ガイドブックはこちら)

助成金の対象となる「出向」

■ **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。

■ **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

【令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例】

独立性が認められない事業主間の出向（※1）も、一定の要件（※2）を満たせば助成対象となります。

（※1）例えば、子会社間（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や代表取締役が同一人物である企業間の出向など

（※2）新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

その他の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認下さい。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。（※2）

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額（※3）	各5万円/1人当たり（定額）	

※2 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は**支給されません**。

※3 出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。



受給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との**契約**※1
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

※1 出向元事業主と出向先事業主の間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

出向計画届提出・要件の確認※2※5

※2 **出向元事業主と出向先事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います。）。

出向の実施

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに
出向元事業主と出向先事業主が支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います）

支給申請※3※5・助成金受給※4

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

※5 計画届の提出および支給の申請は**オンラインでも**受け付けています。
【雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム】
<https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/>

参考：助成額比較(イメージ)



一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合には**いずれか一方の助成金のみ**が申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**、
 - － 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・先ともに中小企業事業主

※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円	出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）
産業雇用安定助成金 9/10 3,240円	産業雇用安定助成金 9/10 7,560円
実質負担 1/10 360円	実質負担 1/10 840円

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に**各10万円**（一定の要件を満たす場合は**5万円加算**）を助成する場合があります。（出向初期経費）

■ (参考) 雇用調整助成金の場合

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円	出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）
雇用調整助成金 2/3 2,400円	実質負担 10/10 8,400円
実質負担 1/3 1,200円	

申請・お問い合わせ先

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、下記の**コールセンター**もしくは**最寄りの都道府県労働局またはハローワーク**までお問い合わせください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター】

電話番号 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※最寄りの都道府県労働局及びハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省HPをご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

(公財) 産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています！

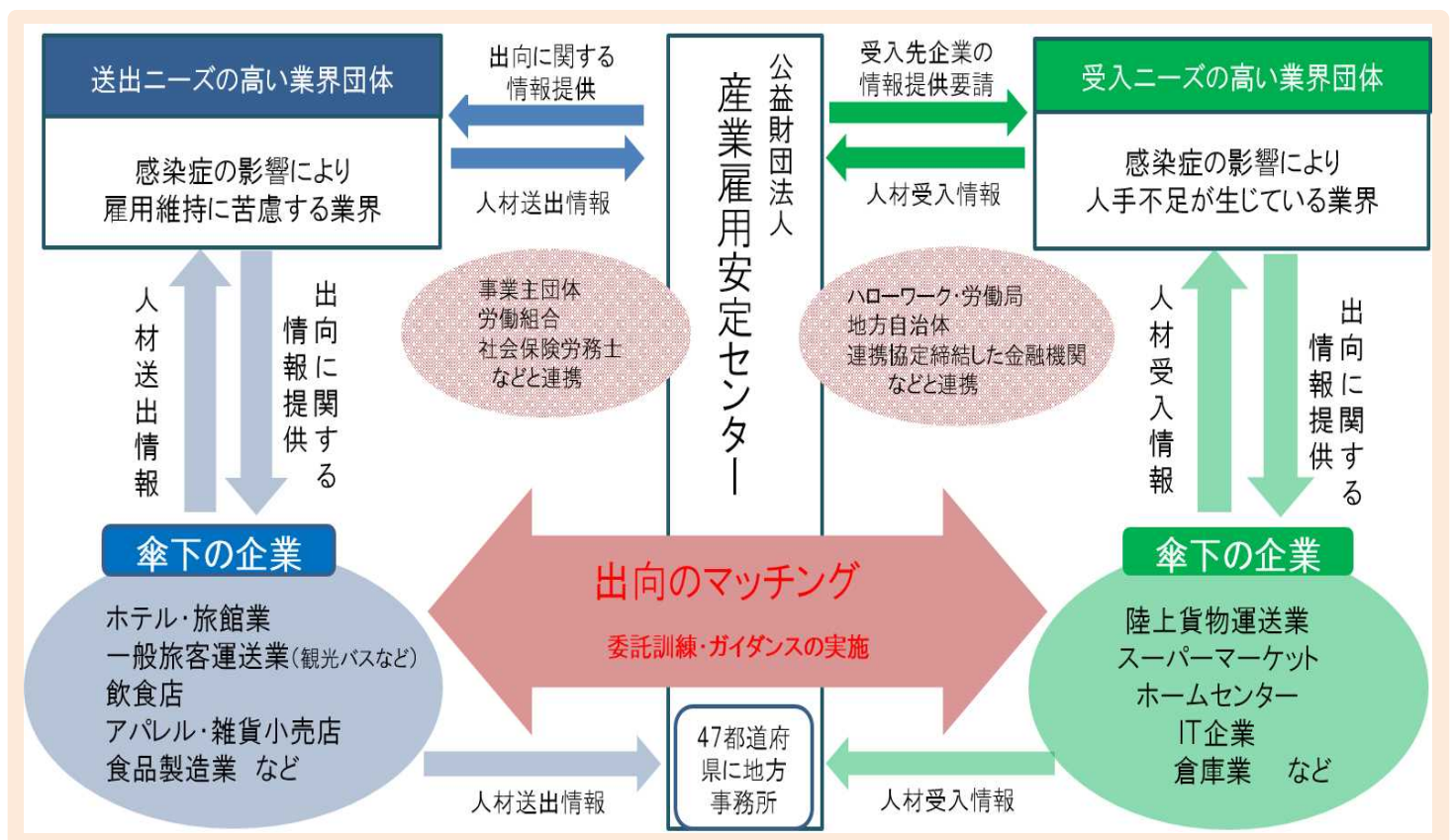
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**



感染症の影響で従業員の仕事がない。雇用を維持するために一時的に他社で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速している。人員の確保が急務。



お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承っています。

(公財) 産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。



(産業雇用安定センターホームページ)

感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社（送出国）

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。**バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。**

<企業規模：29人以下>

出向期間5か月
出向労働者2名



精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、**運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。**

<企業規模：29人以下>

事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル（送出国）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機に**レストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。**

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者2名

レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを運営している。**調理人を正社員として採用したい**と考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、**同じ地域の企業のお役に立つこと**を意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模：30人～49人>

事例3：航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業（送出国）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。**社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。**

<企業規模：1万人以上>

出向期間6か月
出向労働者14名



卸・小売業（受入企業）

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、店舗での販売員として出向で受け入れたい。当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模：5,000～9,999人>

各地域でも出向支援の取り組みが始まっています（一例）

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用安定センター、中部産業連盟、労働局、県、経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、労働局、県

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していきますので、あわせてご活用ください。



(厚生労働省ホームページ)