

産業雇用安定センターの紹介

産業雇用安定センターについて

ブラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ雇用不安が高まっていた時代、1987年（昭和62年）3月に当時の労働省、日経連、産業団体などが協力して失業なき労働移動を支援する公的機関として設立されました。

以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合（労働組合）などの密接な連携のもとに、本部と全国47都道府県の地方事務所との連携による全国的なネットワークにより出向・移籍の支援事業に取り組んでいます。

主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍の成立に結び付け「人材の橋渡し」の業務を無料で実施しています。

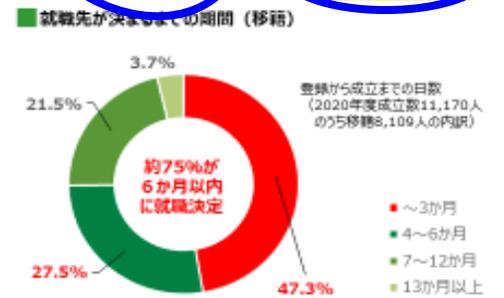
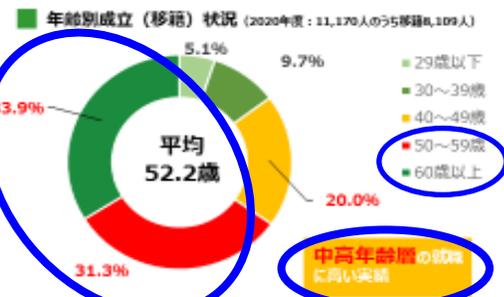
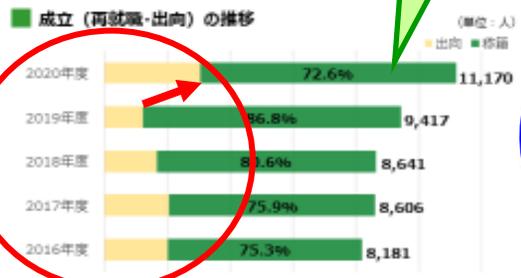
大量送出等で企業からお預かりした方々



雇用調整等のニーズのある 1 企業（送出）と 2 雇い入れご希望の企業（受入）との間で人材マッチングサービスを提供しています。

2020年度  
成立実績は  
1万人を超え  
その原因は  
出向の増加

産業雇用安定センターの支援実績（2020年度）

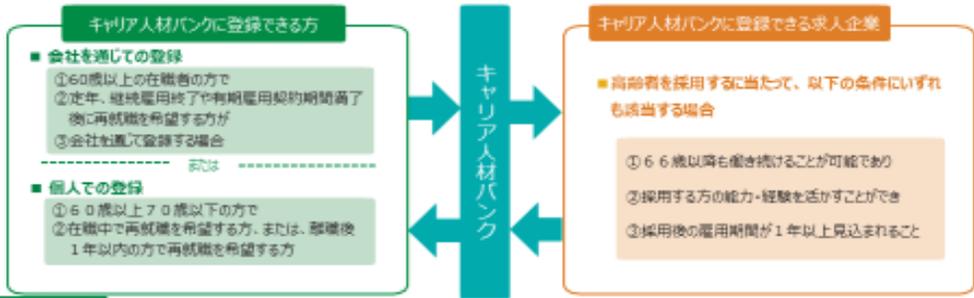


# 産業雇用安定センターの取組

## CB事業

### キャリア人材バンクのご案内

産業雇用安定センターでは、全国の地方事務所で「キャリア人材バンク」の登録を受け付けています。  
 「キャリア人材バンク」では、働く意欲が強い能力・経験が豊富な60歳以上の高齢者の方と、その能力・経験を必要とする企業との間をコンサルタントが丁寧にマッチングいたします。



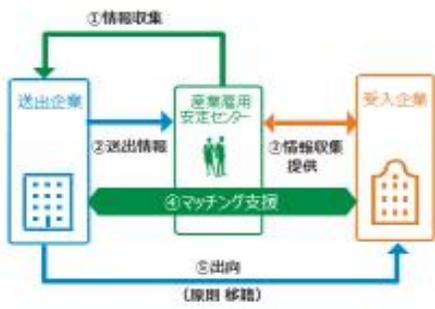
## J I K 出向

### 「キャリア・ステップアップ型出向 / 人材育成・交流型出向」のご案内

企業の成長、企業間の連携を出向による人材の交流によってサポートします。

#### ■キャリア・ステップアップ型出向

- 企業人材の多様なキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を後押しする
- 本人のキャリアパスやライフプランに合わせた職域拡大、U I J ターン等を支援する



#### ■人材育成・交流型出向

- 従業員の新規開発や人材育成、特に高度人材の育成により企業力の強化を図る
- 人材交流を目的とした取組により、企業間の連携強化、人的結び付きの強化、組織の活性化を図る



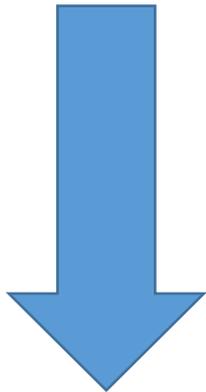
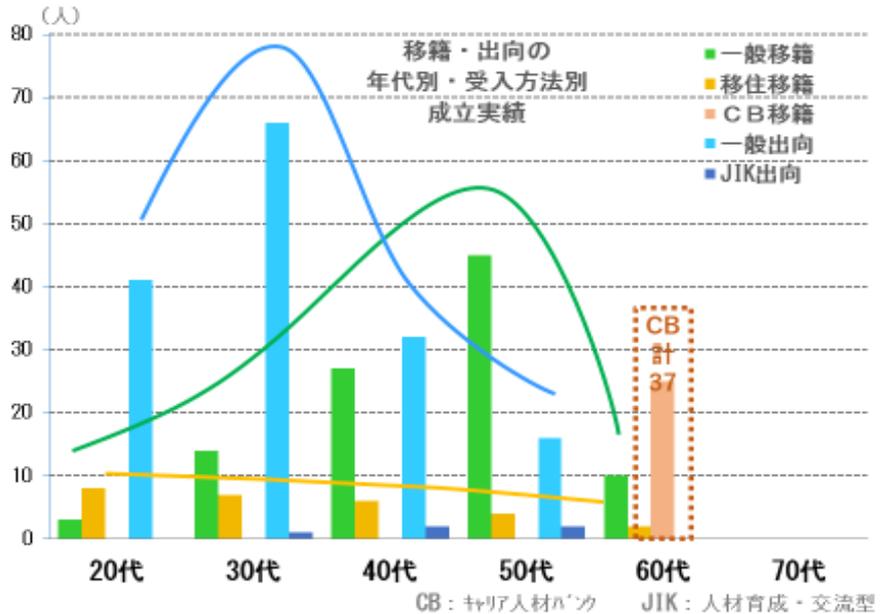
# 産雇C長崎事務所の出向・移籍成立実績

## 産業雇用安定センター 長崎事務所 【2019年度】 成立実績分析

成立者311名の内訳は  
出向160名 移籍151名



- 一般移籍の山は50代若者は自分で探す
- 移住移籍は、ほぼ均等若者が若干多くまた増えている
- 一般出向の山は30代負担金を下げるためと体力要もあり出向先が若者を要望

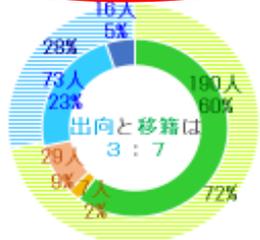


### ◎ 2019年度と2020年度の違い

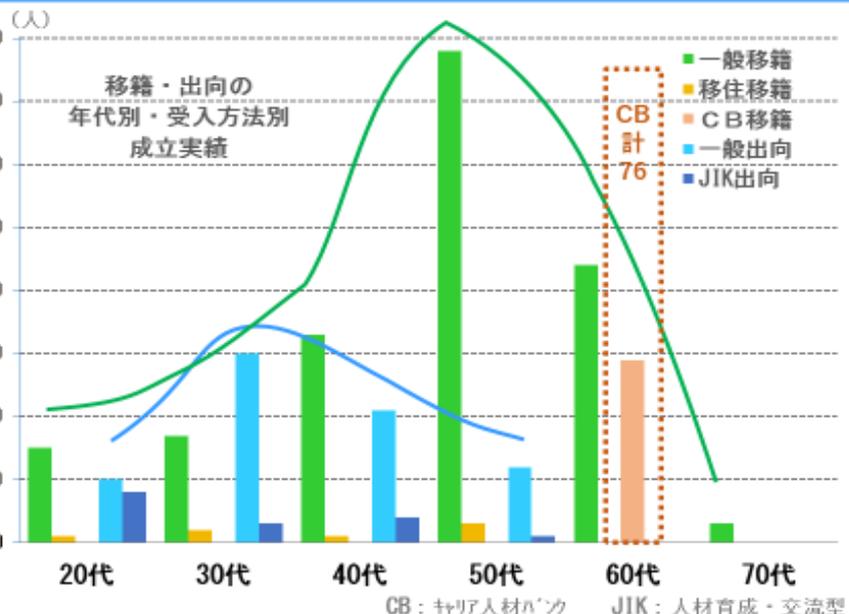
- 2020年度上期、出向受入先が停止し、後半持ち直すも通年の実績は半減（一般出向先は、通常に戻りつつある）
- JIK出向も、今後の出向拡大には、PRが必要
- その分一般移籍でカバーしたが「コロナ禍」と言うよりも「耐震建替え」による、一旦解雇
- 移住は「コロナ禍」により、希望者は増えているが、もう少し落ち着くまで、実動は見送っている
- 60歳以上の方々の、再就職意欲が、増している

## 産業雇用安定センター 長崎事務所 【2020年度】 成立実績分析

成立者315名の内訳は  
出向89名 移籍226名



- 一般移籍の増分は、50代60代
- その60代は、CB活動に特化
- 移住移籍は、求職への取組に変化有、自力増
- 一般出向は、上期の受入側操業停止が響き、全体減雇用シェアの認知度が重要
- JIK出向に期待するが、数的にはまだまだ認知度低い



# 産 雇 C 長 崎 事 務 所 の 出 向 実 績 内 訳

No	出向種類	出向元		歳代	出向先				
		業種	職種		業種	職種	場所	開始日	期間
↓ 2021年度									
16	JIK出向	宿泊	運転手	50	学校	運転手	県内	2021.7	1年
15 ~ 12	一般出向 (4人)	観光	運転手	30 ~ 50	倉庫	作業員	県内	2021.6	4ヵ月
11 ~ 7	一般出向 (5人)	製造	組立工	20 ~ 30	製造	組立工	県外	2021.6	6ヵ月
6	一般出向	製造	警備員	60	警備	警備員	県内	2021.6	6ヵ月
5	一般出向	製造	警備員	60	警備	警備員	県内	2021.6	6ヵ月
4	JIK出向	宿泊	調理師	20	飲食	調理師	県内	2021.6	6ヵ月
3				40					
2	一般出向	製造	組立工	20	製造	組立工	県外	2021.4	6ヵ月
1				20					

↓ 2020年度										
89	一般出向	製造	営業員	30	製造	営業員	県外	2021.4	6ヵ月	
88	一般出向	製造	組立工	40	製造	組立工	県外	2021.4	1年	
87	一般出向 (4人)			~						
86				50						
85										
84	JIK出向	宿泊	接客員	30	飲食	接客員	県内	2021.3	6ヵ月	
83				50						
82	JIK出向	宿泊	接客員	20	事務	接客員	県内	2021.3	6ヵ月	
81	一般出向 (10人)			~						
73				40						
72		一般出向	製造	部品加工	30	製造	機械工	県内	2021.3	1年
71		一般出向 (5人)			~					
70				40						
69										
68										
67	一般出向	製造	事務員	30	製造	事務員	県内	2021.3	15ヵ月	
66	一般出向	製造	組立工	30	製造	組立工	県外	2021.4	6ヵ月	
65	一般出向	製造	電気工	30	施設管理	保全員	県内	2021.4	9ヵ月	
64				30						
63	一般出向	製造	組立工	20	製造	組立工	県外	2021.2	6ヵ月	
62	一般出向 (9人)			~						
55				30						
54		一般出向	製造	組立工	20	製造	機械工	県外	2020.12	6ヵ月
53	一般出向 (15人)			~						
40				50						
39		一般出向	製造	組立工	30	製造	機械工	県外	2020.12	6ヵ月
38	一般出向 (4人)			~						
36				40						
35	JIK出向	宿泊	調理師	40	宿泊	調理師	県内	2020.12	2年	
34	JIK出向	宿泊	調理師	20	飲食	調理師	県内	2020.12	6ヵ月	
33				40						
32	一般出向	製造	組立工	40	製造	組立工	県外	2020.12	4ヵ月	
31				50						
30	一般出向	製造	組立工	30	製造	組立工	県外	2020.11	5ヵ月	
29				40						
28	一般出向	製造	組立工	40	製造	組立工	県外	2020.11	1年	
27	一般出向 (4人)			~						
25				50						
24		JIK出向	宿泊	調理師	40	宿泊	調理師	県内	2020.8	1年
23	一般出向	製造	組立工	20	製造	機械工	県外	2020.6	6ヵ月	
22	一般出向 (18人)			~						
6				50						
5		一般出向	製造	組立工	30	製造	機械工	県外	2020.6	6ヵ月
4	一般出向 (5人)			~						
1				40						

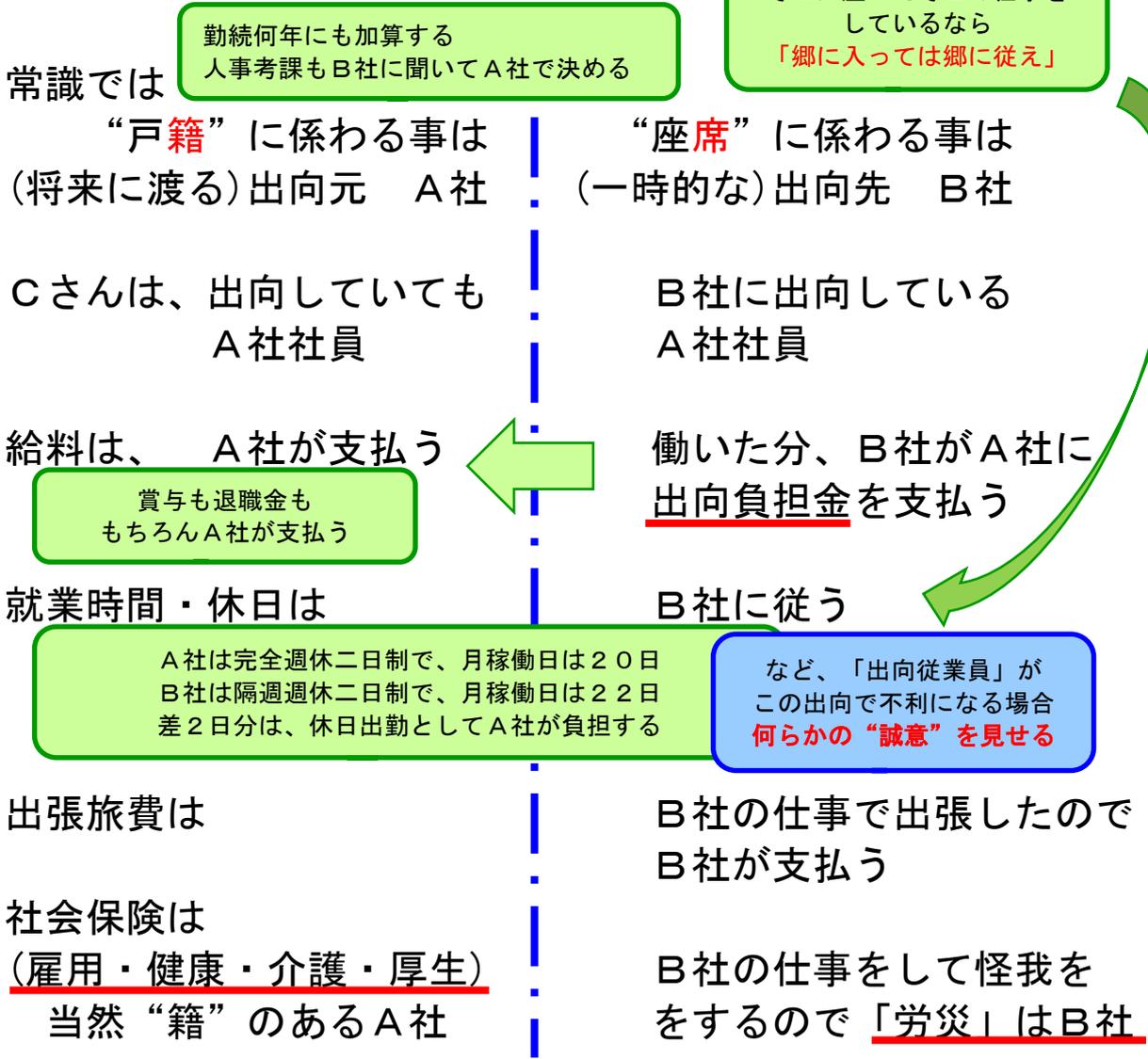
# 出向（雇用シェア）の進め方

## 出向の手続き上、必要な書類

- |       |               |                   |
|-------|---------------|-------------------|
| P 2 2 | 『出向協定』        | 対「労働組合」           |
| P 2 4 | 『出向に関する就業規則』  | 対「従業員」            |
| P 3 0 | 『出向契約書』       | 対「出向先企業」          |
|       | 出向契約は<br>三者会談 | 対「 <u>出向従業員</u> 」 |

出向支援はこれまで経験のない「社会保険労務士」でも基本は『協定』『規則』『契約書』なので対応は可能  
従って「社会保険労務士」の無料派遣は出向推進に必須

どちらが負担するか、法令的決まりはありませんので常識に従って決めて行けば、OKです



## 出向（雇用シェア）の目指す方向性

コロナ禍だから、仕方なく出向

ではなく、出向をもっと活用しませんか

コロナが無くて

- ①. 繁忙期・閑散期はある
- ②. 季節物・収穫期は、毎年やって来る
- ③. 経済の変化で、売上げは上下する
- ④. 新商品・新事業の立上げは、いつも忙しい
- ⑤. 働き方改革と言うけれど

日本は、終身雇用の歴史があったので

出向は、悪い事のイメージがあった

しかし、出向が、もっと簡単に出来たら

絶対に働きやすくなる

業種を越えて、職種を越えて

時には、第一次産業・第二次産業・第三次産業の  
壁も越えて、

特に、長崎は

人口減少・高齢化

働き方改革・ワークライフバランス

いろいろな問題が、一気に解決すると思いませんか

ただ逆に、経験・スキルを積んだこれまでの仕事と、応援で行う出向先での仕事では、レベル低下が否めず、それは賃金の低下に連動する、緊急時は助成金による補填もあるが通常時に  
出向を常用化するには賃金差の問題が立ち上がる