

第2回  
奈良県在籍型出向等支援協議会  
資料

令和3年12月20日



# (1) 地域の雇用情勢について



# 奈良県内の雇用情勢について

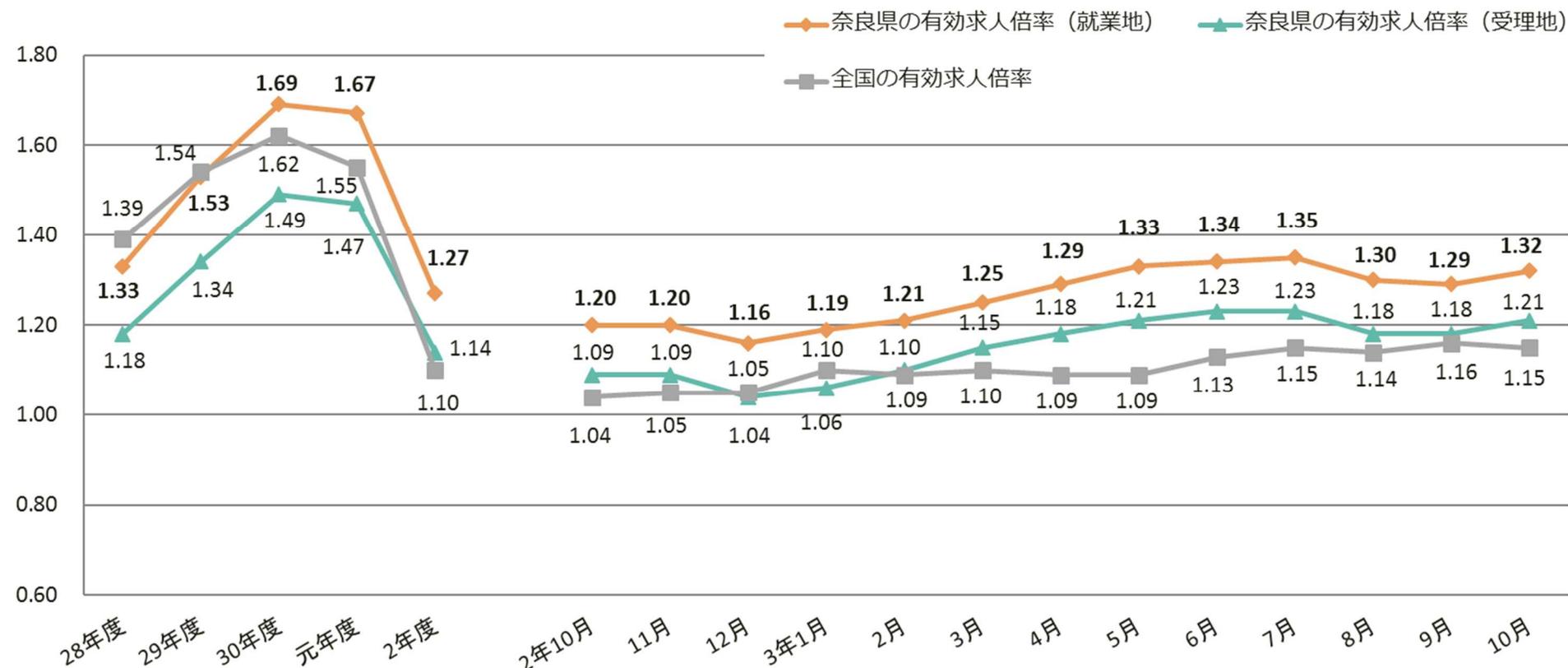
奈良県の令和3年10月の有効求人倍率（季節調整値）は、受理地ベースで**1.21倍**、就業地ベースで**1.32倍**となりました。

全国の有効求人倍率を上回って推移し、前年の大きな落ち込みから徐々に回復していますが、新型コロナウイルス感染症による影響の長期化により、同感染症の感染拡大前と比べて、多くの産業で求人数が減少し、求職者数の増加もあいまって、前々年の水準を大きく下回っています。

そのため、10月の情勢判断は「一部に持ち直しの動きが見られるものの、厳しさがみられる。」としています。

## 有効求人倍率の推移（就業地別・受理地別）

（単位：倍）



（注） 1. 月別の数値は季節調整値です。 2. 年度計は原数値です。

# 産業別新規求人（受理地ベース）の状況について

令和3年10月の新規求人数（受理地ベース）は前年同月比で11.5%の増加となり、「製造業」や「運輸業、郵便業」を始めとする多くの産業で増加しましたが、「建設業」や「卸売業、小売業」などでは減少するなど、引き続き厳しい状況にあります。

また、前年の令和2年10月は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け求人数が減少した時期であり、前々年同月と比較すると5.2%の減少となることから、同感染症の影響を受ける前の水準を下回る状況となっています。

産業別一般新規求人状況（新規学卒者を除きパートタイムを含む） (人)	令和3年10月			令和2年10月		元年10月
	前年比	前々年比	前年比	前年比		
A.B. 農、林、漁業（01～04）	52	0.0	▲ 37.3	52	▲ 37.3	83
C 鉱業、砕石業、砂利採取業（05）	0	—	—	0	—	0
D 建設業（06～08）	569	▲ 11.8	▲ 11.5	645	0.3	643
E 製造業（09～32）	839	17.5	▲ 5.7	714	▲ 19.8	890
F 電気・ガス・熱供給・水道業（33～36）	0	▲ 100.0	▲ 100.0	1	▲ 50.0	2
G 情報通信業（37～41）	57	26.7	21.3	45	▲ 4.3	47
H 運輸業、郵便業（42～49）	557	20.6	▲ 20.9	462	▲ 34.4	704
I 卸売業、小売業（50～61）	794	▲ 7.4	▲ 10.8	857	▲ 3.7	890
J 金融業、保険業（62～67）	21	▲ 38.2	▲ 34.4	34	6.3	32
K 不動産業、物品賃貸業（68～70）	111	▲ 42.5	5.7	193	83.8	105
L 学術研究、専門・技術サービス業（71～74）	213	37.4	80.5	155	31.4	118
M 宿泊業、飲食サービス業（75～77）	640	24.8	▲ 15.1	513	▲ 32.0	754
N 生活関連サービス業、娯楽業（78～80）	311	20.5	▲ 12.1	258	▲ 27.1	354
O 教育、学習支援業（81, 82）	125	25.0	115.5	100	72.4	58
P 医療、福祉（83～85）	3,201	19.0	1.5	2,689	▲ 14.7	3,154
Q 複合サービス事業（86, 87）	115	400.0	57.5	23	▲ 68.5	73
R サービス業（他に分類されないもの）（88～96）	748	2.7	▲ 19.7	728	▲ 21.8	931
S. T 公務（他に分類されるものを除く）・その他（97, 98, 99）	195	▲ 0.5	7.7	196	8.3	181
合計	8,548	11.5	▲ 5.2	7,665	▲ 15.0	9,019

(注) 新産業分類（平成25年10月改訂の「日本標準産業分類」）に基づく区分による。

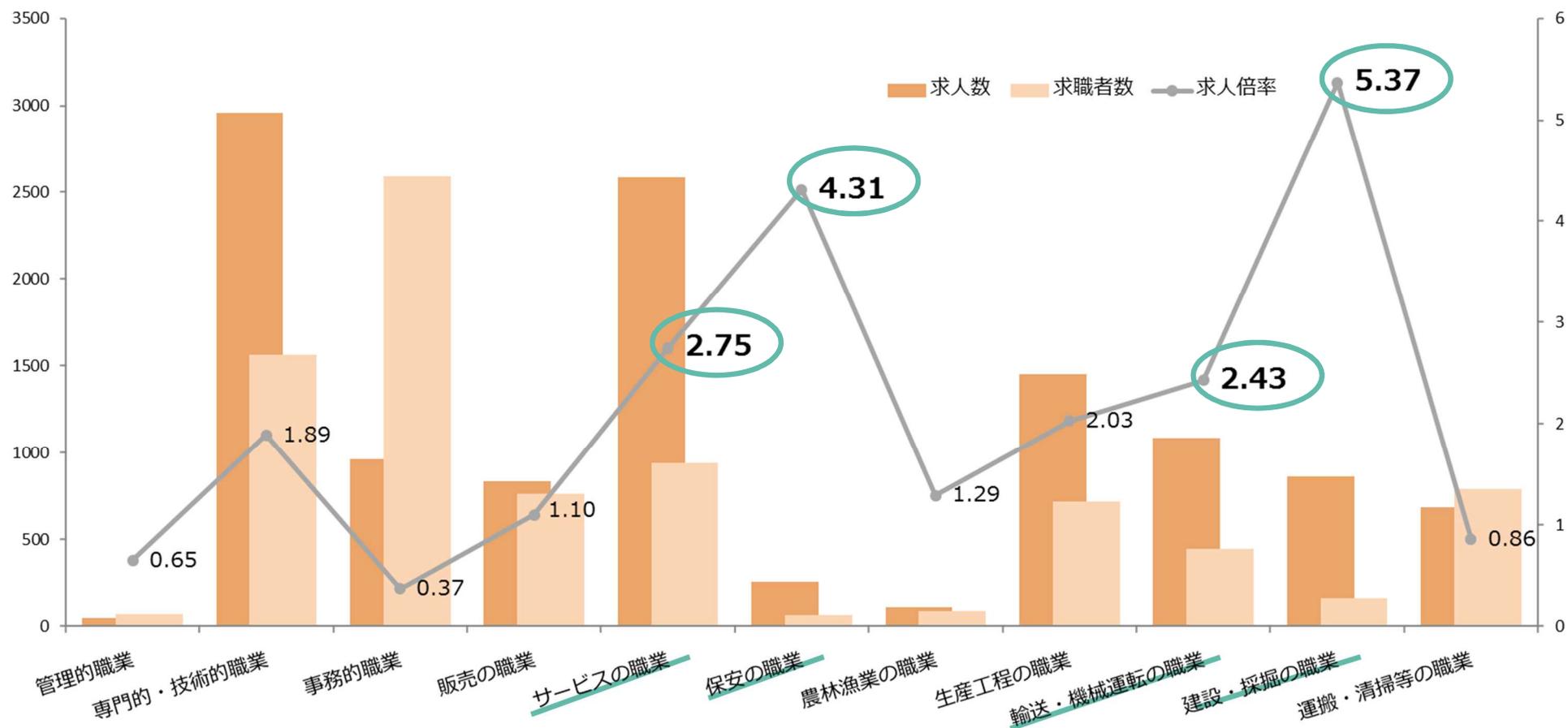
# 職種別の求人・求職の状況について

新型コロナウイルス感染症の影響により、同感染症の感染拡大前と比べて全体の求人倍率は低下していますが、人手不足分野（建設、警備、介護福祉等のサービス、運輸）については、引き続き求人数が求職者数を大きく上回っている状況にあります。

## 職種別求人倍率（令和3年10月）

（単位：人）

（単位：倍）



※常用的フルタイムの数値を参考にしています。

# 新型コロナウイルス感染症の影響による解雇、雇止め等の状況について

労働局・ハローワークで把握した奈良県内の事業所における解雇・雇止め等については、飲食業や製造業、宿泊業を始めとする多くの業種で見られます。また、昨年4月～6月をピークに減少傾向にあります。度重なる緊急事態宣言の発令や営業時間の短縮要請など、新型コロナウイルス感染症による影響の長期化により、現在においても解雇等による雇用調整が行われている状況にあります。

## 新型コロナウイルスによる解雇、雇止め等の状況（11月26日現在）

※重複している事業所は「1」として計上。（ ）については6月以降の数値。

業種別	雇用調整可能性あり 事業所数		解雇等見込み 事業所数		解雇等見込み 労働者数	
宿泊業	14	(2)	7	(2)	81	(2)
サービス業	25	(1)	14	(1)	39	(4)
製造業	40	(8)	20	(7)	141	(76)
道路旅客運送業・運輸業・倉庫業	14	(0)	5	(0)	8	(0)
卸売業・小売業	35	(6)	25	(6)	78	(20)
飲食業	30	(3)	15	(2)	325	(18)
旅行業	1	(0)	0	(0)	0	(0)
介護・医療・福祉	15	(3)	6	(3)	11	(5)
建設業	9	(4)	6	(4)	16	(13)
労働者派遣業	1	(0)	0	(0)	0	(0)
農業	3	(0)	3	(0)	6	(0)
その他・不明	43	(6)	13	(6)	74	(45)
計	230	(33)	114	(31)	779	(183)

労働局、ハローワークに寄せられた相談・報告等において、県内事業所の雇用調整の状況を把握したものであり、必ずしも全てを把握したものではありません。

資料No.2

(2) 在籍型出向にかかる取組について

# ①奈良労働局説明資料



# 1. 在籍型出向支援の周知等

## 1 労働局・ハローワーク窓口における周知

7月以降も継続して、窓口におけるパンフレット等を活用した周知を実施。特に送出企業となり得る雇用調整助成金の申請企業、受入企業となり得る求人提出企業へ重点的な周知を実施。

## 2 独自作成リーフレットの郵送による周知

8月に産業雇用安定助成金が改正され、「独立性が認められない事業主間で実施される出向」についても助成対象となったことから、改正内容を踏まえた奈良労働局独自のリーフレットを作成。8月に約2,400社、9月に約7,300社に対し送付。（※別添資料1参照）

## 3 合同企業説明会等でのブース訪問による周知

奈良県内で行われた合同企業説明会・面接会（9回）において、約100社の企業ブースを訪問し、リーフレットの配布、在籍型出向支援及び産業雇用安定助成金の説明を実施。（6～11月）

## 4 構成機関・団体への出張説明会による周知

- ・ 大和信用金庫の社内研修会にて説明。（10月）
- ・ 奈良中央信用金庫の社内研修会にて説明。（12月）

## 2. 在籍型出向実施企業へのアンケート・ヒアリングの実施

今後の在籍型出向推進に役立てるため、6月末迄に産業雇用安定助成金の計画届を提出した企業4組（出向元4社・出向先4社）とその出向労働者4名に対してアンケートを実施。（7～8月）

さらに、回答のあった企業の中から5社と出向労働者から2名を抽出し、企業訪問によるヒアリングを実施。（8～9月）

※アンケート・ヒアリングの結果は21ページ参照。

## 3. 企業訪問等の実施

企業から詳細説明やマッチングの要望があった場合、産雇センターの同行あるいは労働局単独で企業訪問等を実施。（雇用調整助成金受給企業5社、その他問合せ企業3社）

産雇センターからの依頼により、産業雇用安定助成金等の説明のため、同行して企業訪問等を実施。（3社）

## 4. 協議会構成員間における情報の共有、連携の推進

### 1 担当者名簿の作成

第1回奈良県在籍型出向等支援協議会において、在籍型出向に関する出向情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業の開拓等について、構成員間で連携して取組を推進することとされたため、担当者名簿を作成し、各担当者間で共有。

### 2 在籍型出向支援依頼シートの作成（別添資料2参照）

産雇センターに送出企業や受入企業の情報を集約するため、専用の依頼シートを作成し、各担当者間で共有。

## 5. 公益財団法人産業雇用安定センター奈良事務所との更なる連携

### 1 在籍型出向受入企業情報の共有

産雇センターと月1回打合せ会議を開催し、企業情報を共有。(8月～)

産雇センターからの送出企業又は送出者の希望条件に合う求人情報の提供依頼に基づき、該当求人の有無、在籍型出向による受け入れ希望を把握。企業の実情を得た上で、産雇センターと情報を共有。

### 2 出向受入企業の開拓

産雇センターによる受入企業開拓のための企業訪問へ同行。

### 3 産雇センターのパンフレット等の配布・設置

送出企業の把握に当たっては、雇用調整助成金の支給申請のために労働局・ハローワークを訪問する事業主に対して、産雇センターのパンフレット等を配付。産業雇用安定助成金の周知等を併せて実施し、産雇センターへの誘導、橋渡しを実施。

### 4 産業雇用安定助成金の活用

産雇センターとの連携により出向の送出企業又は受入企業を把握するとともに、ニーズに応じて当該企業を訪問等し、産業雇用安定助成金を含む雇用関係助成金の活用についてのアドバイスを実施。

### 5 労働局長・産雇センター所長による金融機関訪問

奈良労働局長と産雇センター所長が県下4金融機関を訪問。在籍型出向支援の取組及び情報収集の協力を依頼。(8月)

## 6. 在籍型出向に対する取組の現状と問題点

在籍型出向を推進する中で、送出したい企業はほとんど無く、受入れたい企業も少数であり、マッチングが困難。その理由として、企業より以下の問題点が挙げられている。

### 送出

#### 企業

- ①出向に対するイメージが悪く、社員の同意を得るのが難しい。
- ②業績回復時期が読めないなので、出向期間を決めにくい。
- ③申請書類が難しく、手続きに手間がかかる。
- ④雇用調整助成金で対応する方が簡単。従業員の中には給料をもらって休める方が良いと思っているものもいる。
- ⑤従業員に高齢者が多く、受け入れてもらえない。(宿泊業)

### 受入

#### 企業

- ①受入企業のイメージでは、高齢者や生産性の低い労働者が出向の対象になる可能性が高いと思いがち。
- ②会社の将来を考えれば、長く働いてもらえる方でないと困る。
- ③短期間の出向では、仕事を教える方も力が入らない。
- ④相対的に熟練を要するものが多く、短期間では対応できない。(製造業)
- ⑤資格がないため補助的な仕事に限られる。受け入れるとすれば、送迎運転手や食事等の補助。(介護福祉)
- ⑥観光バスと貨物運送では、運転手の考え方が違うので、対応できない。(運輸業)

### その他

- ①企業の規模や風土により、出向全般に対してハードルが高いと感じている場合がある。
- ②出向後、時間外手当等の細かいトラブル対応が心配。
- ③在籍型出向より転籍でのマッチングを希望する企業が多い。

# 7. 産業雇用安定助成金の改正

## 1

### 概要

令和3年8月1日の制度改正により、独立性が認められない事業主間の在籍型出向についても、特例として産業雇用安定助成金の助成対象に追加。（別添資料3参照）

#### 【特例対象】 ①資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められない事業主間で実施される出向

（例）・子会社間の出向（両者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）

- ・代表取締役が同一人物である企業間の出向
- ・親会社と子会社間の出向
- ・「人事、経理、労務管理、労働条件等の決定への関与」や「常時の取引状況」などを総合的に判断し、独立性が認められないと判断される企業間の出向

#### 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

#### ③令和3年8月1日以降に新たに開始される出向

## 2

### 助成率

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、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。

#### 〈独立性が認められない事業主間の出向の助成率〉

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限（出向元・先の計）	12,000円/日	

#### 〈参考 通常の助成率〉

		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(出向元・先の計)		12,000円/日	

※出向の成立に、経費を要する措置を行った場合に助成される「出向初期経費」は支給されない。

## 8 . 産業雇用安定助成金の受理状況

○相談件数 41件 (5月:8件、6月:7件、7月:2件、8月:11件、9月:8件、10月:6件)

○計画届受理件数 7件(3月:1件、5月:1件、6月:2件、8月:1件、10月:2件)

○支給申請書受理件数 9件 ○支給決定件数 8件(うち支給終了1件)

R3.11.30現在

No.	計画届受理	出向元	業種	出向先	業種	出向人数	計画期間	申請対象期間	申請回数	支給決定数
1	3月	A	K 物品賃貸業	a	K 物品賃貸業	2	24ヶ月	1ヶ月	6	6
2	5月	B	H 運輸業	b	R サービス業	1	24ヶ月	1ヶ月	1	審査中
3	6月	C	H 運輸業	c	E 食品製造業	2	2ヶ月	2ヶ月	1	1 支給終了
4	6月	D	L 専門 サービス業	d	L 専門 サービス業	1	12ヶ月	2ヶ月	1	1
5	8月	E	H 運輸業	e	I 卸売業	1	12ヶ月	6ヶ月	未	未
6	10月	F	N 生活関連 サービス業	f	L 専門 サービス業	1	24ヶ月	1ヶ月	未	未
7	10月	G	M 宿泊業	g	R 事業サービス業	1	12ヶ月	6ヶ月	未	未

### ○助成金センターで相談、申請に至った事案

- ・解雇者があったので申請はできないと思っていたが、解雇と出向との関係性の判断により可能になった。(疎明書提出)
- ・ガイドブックを見て申請が面倒に感じていたが、センター窓口で教えてもらったので何とか申請することができた。

### ○助成金センターに相談があったが申請に至らなかった事案

- ・出向希望者がなかった。
- ・障害者就労継続支援A型施設利用者の出向→施設本来の目的から外れるため不可。
- ・産雇センターで希望する人材が見つからなかった。(製造業で専門知識をもった即戦力が求められた)
- ・助成金の期間(365日)が短い。
- ・雇調金が延長されたのでそちらを申請する。

資料No.2-2

## ②（公財）産業雇用安定センター奈良事務所

### 説明資料

# 在籍型出向支援の状況について



応援します、頑張るあなたの新職場!!



## 産業雇用安定センター奈良事務所 取組状況

### 1. 2021年度 問合せ実績 (1～12月)

区分	NO.	業種	件数
送出国情報	1	鉄道業	1
	2	運輸業	2
	3	製造業	2
	計		5

区分	NO.	業種	件数
受入国情報	1	製造業	8
	2	小売業	2
	3	販売業	3
	4	倉庫業	2
	5	福祉施設	1
	6	警備業	1
	計		17

### 2. 2021年度 成立実績

<送出国企業>

鉄道会社  
(大阪市)



<受入国企業>

自動車販売会社  
(奈良市)

※出向者2人  
8月から1年間

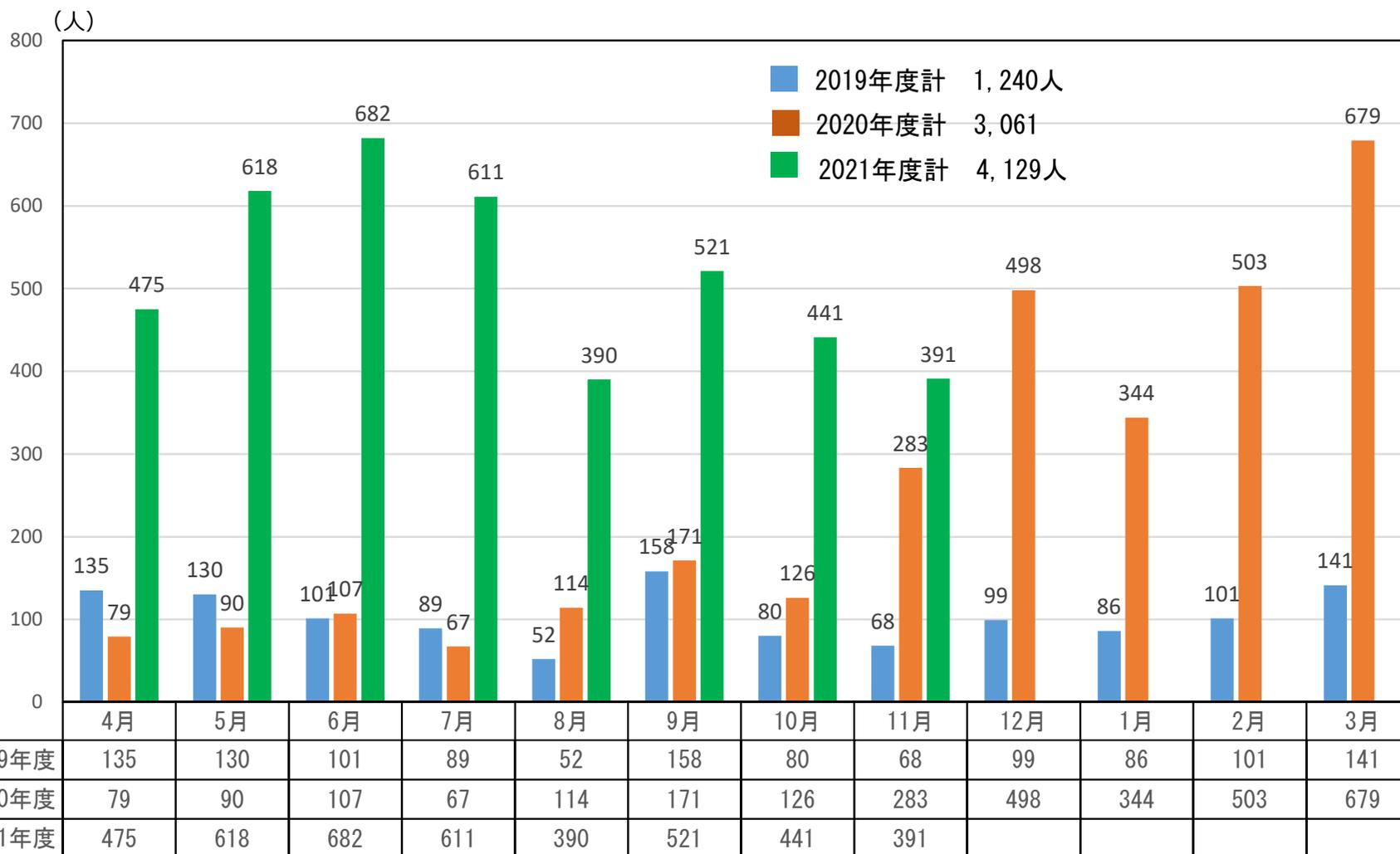
### 3. 全国の実績 別紙のとおり

### 4. 奈良事務所からのコメント

<現況>

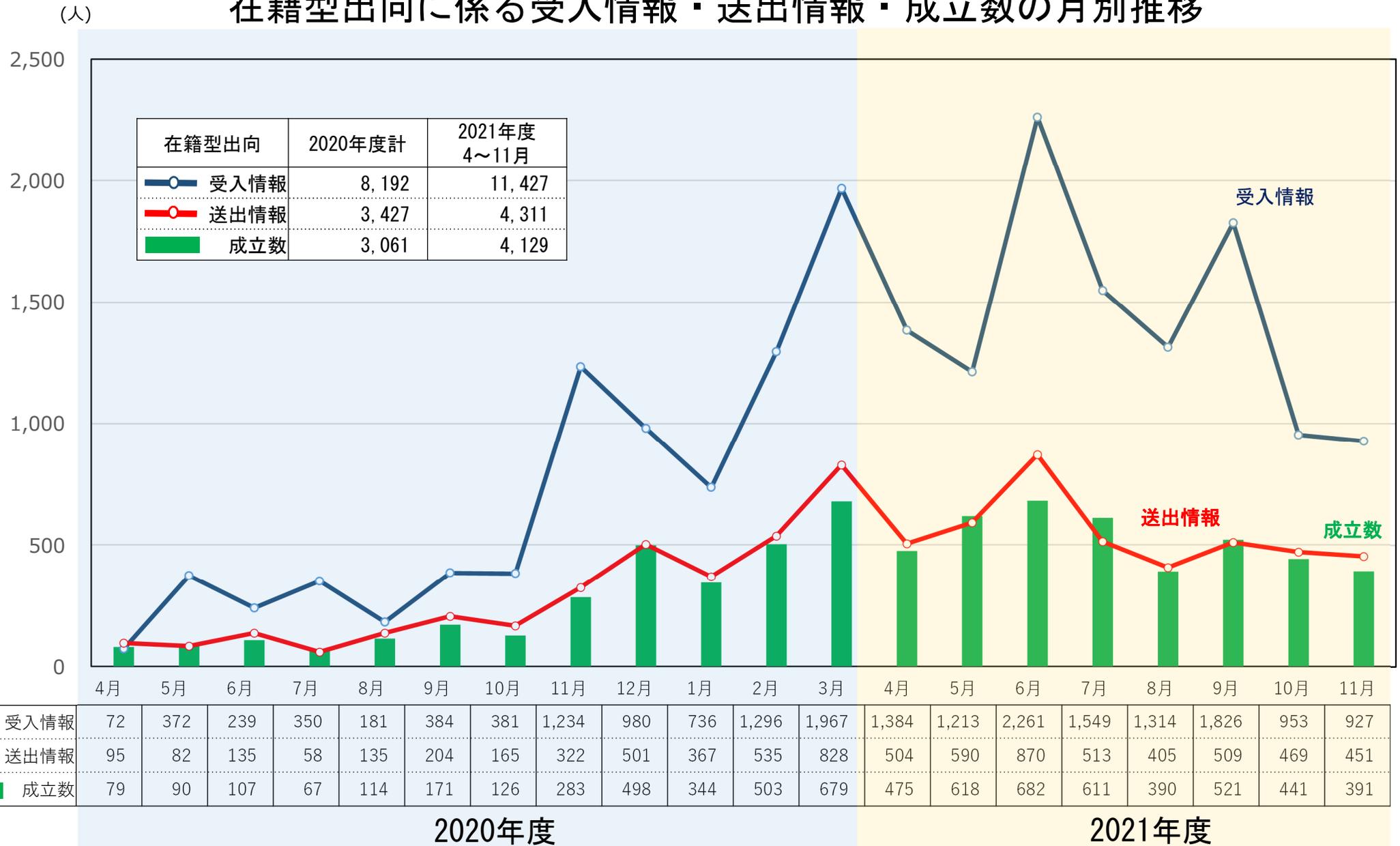
- ①送出国側の企業情報が少なく、マッチングが進まない。
  - ②受入側は「出向者を受入れることで、人出不足を解消したい」と言う意図で、問い合わせが多い。
  - ③産業雇用安定助成金が、出向を検討するきっかけになっている。
  - ④雇用調整助成金の申請が優先され、在籍型出向は検討されにくい。  
※産業雇用安定助成金の申請が煩雑  
※出向の取り進めに時間と労力を要する
  - ⑤コロナ禍で、雇用の維持の手段として在籍型出向について理解が広がった。また、雇用調整の手段だけでなく、人材育成の手段として在籍型出向について検討される企業からの相談が出てきている。
- <関係団体との連携>
- ⑥社会保険労務士会との連携が進み、企業情報を入手できマッチングに至る。また、金融機関で説明会を設けていただき、支店担当者に在籍型出向について、ご理解をいただく。

## 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、今後修正する場合がある。

## 在籍型出向に係る受入情報・送出情報・成立数の月別推移



※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。

- 2021年4月～11月の出向成立数は4,129人（前年度同期は3,061人）
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で1,431人、E製造業で1,257人、次いで、N生活関連サービス業で671人
- 受入業種で最も多いのは、E製造業で1,602人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で897人、I卸売・小売業464人
- 異なる業種間で成立した割合は、71.2%（前年度同期は49.5%）

送出業種 受入業種	ABC 農業・ 林業、 漁業、 鉱業等	D 建設業	E 製造業	F 電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	G 情報通 信業	H 運輸・ 郵便業	I 卸売・ 小売業	J 金融 業、保 険業	K 不動産 業、物 品賃貸 業	L 学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	M 宿泊 業、飲 食サー ビス業	N 生活関 連サー ビス業、 娯楽業	O 教育、 学習支 援業	P 医療、 福祉	Q 複合 サービ ス事業	R サービ ス業(他 に分類 されない もの)	ST 公務、 その他	総計 (人)
ABC 農業・林業、漁業、鉱業等			3			28	2	4			3				17	2		59
D 建設業			12	4		8	4					8				3		39
E 製造業	1	18	1,058		2	343	36			32	37	41			15	19		1,602
F 電気・ガス・熱供給・水道業						2												2
G 情報通信業			7		2	73	5		1	5	12	110				35		250
H 運輸・郵便業			49			24	1					4				1		79
I 卸売・小売業			49			212	11			10	47	131				4		464
J 金融業、保険業						5	15			1		7				1		29
K 不動産業、物品賃貸業			3			1	2		1		1	3				1		12
L 学術研究、専門・技術サービス業			8			61	27		5		10	113	1			20		245
M 宿泊業、飲食サービス業						29	6				76	13						124
N 生活関連サービス業、娯楽業	1					5				1	10	1			5	7		30
O 教育、学習支援業			3			23	2				1	6	2			0		37
P 医療、福祉			3			144	3				4	11	2			4		171
Q 複合サービス事業	8		11			29												48
R サービス業(他に分類されないもの)	1	1	51			438	18			7	180	188				13		897
ST 公務、その他						6						35						41
総計 (人)	11	19	1,257	4	4	1,431	132	4	7	56	381	671	5	0	37	110	0	4,129

## 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いない状況。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運営している。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おり、接客を学べる出向先を希望。5月に産雇センターからカーディーラーへの出向の提案を行い、社員から「手上げ方式」により希望者を募った。	自動車販売業	4月に社会保険労務士様から、「産業雇用安定助成金を利用して、営業マンの納車業務の軽減を目的に出向者の受入れを希望されているカーディーラー」の紹介を受け、鉄道会社に提案。結果、2名の希望者が出る。出向期間は、8月から1年間。	2
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

(3) 在籍型出向に関するアンケート  
・ヒアリング結果について



# 在籍型出向に関するアンケート結果について

## 在籍型出向に対するアンケート調査（概要）

▶ 6月末迄に産業雇用安定助成金の計画届を提出した企業とその出向労働者に対してアンケートを実施。

○在籍型出向を実施した企業8社（出向元4社・出向先4社）、出向労働者4名ともに**非常に高い評価**となっている。

○評価する主な理由としては、次の項目を挙げている。

- ・出向元企業 ⇒ 「**労働意欲の維持・向上**」、「**能力開発効果**」、「**産業雇用安定助成金による支援**」
- ・出向先企業 ⇒ 「**自社従業員の業務負担軽減**」、「**即戦力の確保**」、「**人材コストの抑制**」
- ・出向労働者 ⇒ 「**能力開発・キャリアアップ**」、「**生活面の安定**」

○評価しない理由はなかった。

○出向元は**約半数**、出向先は**約7割**が今後も在籍型出向を利用したいとしているものの、出向元においては、出向期間が終わったら利用しないとする企業も**約半数**あった。

※全国版は  
別添資料4参照



## 在籍型出向に関するアンケート結果について ～在籍型出向に対する支援へのご意見・ご要望～



出向元企業

- 在籍型出向の推進を考えれば、**助成金の要件が厳しく、生産指標のハードルを下げしてほしい。**
- 在籍型出向については、マッチングが一番難しいので、**マッチング支援の充実をお願いしたい。**
- 助成期間が1年のため、仕事ができるようになって1年後には出向が終了となるので、出向先企業に申し訳ない気がする。



出向先企業

- 在籍型出向に対して支援制度が有り、出向をしやすい、受け入れやすい等利点がある。一点希望するなら、**支援の期間が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るので延長を希望する。**
- 助成金制度がなければ出向者の方とのご縁はなかったかもしれないし、取引先企業様が廃業されていたかもしれないと思うと、出向元、出向先双方にメリットのある制度だと思う。ただ、**周知されているとは言い難く、特に規模が小さく、若いスタッフが少ない会社では、アクセス自体が難しいと思う。**さらに不正受給を防ぐために必要なことと理解しているが、書類の多さや煩雑さから、制度利用を諦める場合もあると思われ、支援制度を**利用するための支援・手助けがあれば、出向に積極的になれる企業が増えるのではないかと。**



出向中の労働者

- 出向で仕事を続けられてよかった。元の事業所の状態がよくなれば、また頑張りたいと思うので、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う。
- 出向する**期間が短い**ので、制度として**長くできるように変更してもらいたい。**

# 在籍型出向に関するヒアリング結果について

▶ アンケートに回答のあった企業の中から5社と出向労働者から2名を抽出し、企業訪問によるヒアリングを実施。

※全国版は別添資料5参照

## 事例1-1

## 異なる分野への出向



- ◆ 勤務状況
  - 勤務時間 8:50~18:00
  - 休み 土・日・祝日など
  - 仕事 バス事業者の人事
- ◆ 出向人数 1名 (20歳代)
- ◆ 雇用調整助成金の活用状況 : 有



- ◆ 勤務状況
  - 勤務時間 9:00~17:45
  - 休み 土・日・祝日など
  - 仕事 国際会議等の誘致活動
- ◆ 出向受入人数 : 1名 (20歳代)

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



① マッチング～調整	② 調整～契約	③ 契約～出向開始	④ 出向開始～出向終了
<p>【出向元企業】</p> <p>出向先より出向者の送付依頼があり、人選を行った。</p>	<p>【出向元企業】</p> <p>労働局の助成金センターに相談、確認した上で、覚書、協定書を交わした。</p>	<p>【出向元企業】</p> <p>出向2日前、挨拶を兼ねて事前訪問を行った。</p>	<p>【出向元企業】</p> <p>毎月1回、出向者が戻ってきて面談を実施している。</p>
<p>【出向先企業】</p> <p>団体として、出向者の受入を検討した結果、助成金を利用して在籍型出向を実施することになった。</p>	<p>【出向先企業】</p> <p>就業規則、契約書の作成について、助成金センターに確認しながら完成させた。</p>	<p>【出向先企業】</p> <p>PCのバージョンアップ、備品の購入等を行った。</p>	<p>【出向先企業】</p> <p>先輩職員からOJTを受けている。</p>



**Q** 出向を成功させるために取り組んだことについて

- A**
- ・ 出向者の人選の際に出向先の要望を聞き、その要望に合った人材であることを本人に説明し、同意を得るとともにモチベーションをアップさせた。
  - ・ 出向期間中は、月1回出向元に戻り面談を実施。現状の報告と精神的なケアを行っている。

**Q** 出向を受け入れてよかったことについて

- A**
- ・ コロナ禍で仕事量が減り、本人のモチベーションが下がっていたので、この制度を利用することにより、キャリアアップが図れ、モチベーション維持につながった。
  - ・ 本人が官公庁や観光関係者とのネットワークを広げ帰ってくることにより、今後会社にとって新規事業等が図れる可能性も期待できる。

**Q** 今後も在籍型出向を活用したいか

- A**
- 活用したい。
- ・ 出向先が受入可能であれば、引き続き人を入れ替えて4～5年は続けたい。
  - ・ 当社には関連会社が数社あり、支給要件が緩和されれば、他でも利用したいと考えていた。制度が改正され要件が緩和されたので、申請を予定している。

**Q** 出向を行っての感想・要望は？

- A**
- ・ 助成金を活用することができ、コスト削減につながった。
  - ・ 外部出向により、本人のキャリアアップ・能力開発を図ることができる。
  - ・ 在籍型出向の推進を考えれば、助成金の要件が厳しく、生産指標のハードルを下げしてほしい。
  - ・ 在籍型出向については、マッチングが一番難しいので、マッチング支援の充実をお願いしたい。

## 事例1-3

## 出向先企業へのインタビュー



**Q** 出向を成功させるために取り組んだことについて

**A** ・ 以前より出向者を受け入れていることにより、新たな取組はしていない。

**Q** 今後も在籍型出向を活用したいか

**A** 活用したい。  
 ・ 産業雇用安定助成金が続く限り利用したい。

**Q** 出向労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

**A** ・ 外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。

内容は、国際会議等の誘致を図るための全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。

**Q** 出向を受け入れてよかったことについて

**A** ・ 若い事務職員が多い職場で核となる職員が育っていなかったが、出向者を受け入れることによって、職場の活性化が図れた。  
 ・ コンベンション部門が2名から3名になり、正社員の人手不足が解消された。  
 ・ 中途採用と比べると、教育を受けており、経験もあるので、安心して業務に就いてもらえる。

**Q** 出向を行っての感想は？

**A** ・ 男性職員が少なかったので職場の活性化、戦力アップが図れた。  
 ・ 快活な若者が来たことにより、職場の雰囲気が一層良くなった。  
 ・ 出向期間並びに助成される期間が短いので、今後、延長を検討してほしい。

## 事例1-4

# 出向労働者へのインタビュー



### 基本情報

- 20歳代
- 出向元企業での仕事 人事部採用担当
- 出向先企業での仕事 国際会議等の誘致活動

### Q 企業や公的機関からの支援

**A** ・ 日々のOJTを通じて、仕事を詳しく教えて頂いていることにより、業務知識の習得および良好な人間関係が図れている。

### Q 出向を通じて得られた職業能力等

**A** ・ 奈良に来られる方に奈良の魅力をPRする上で、必要な知識を深く知ることができた。

### Q 追加を希望する支援内容

**A** ・ 出向する期間が短いので、制度として長くできるように変更してもらいたい。

### Q 教育訓練に関すること

**A** ・ 外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、国際会議等の誘致を図るため、全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。

・ 外部の研修や講演会に積極的に参加させて頂くことにより、人脈を広げることができた。

### Q 出向前の不安とその後の変化について

**A** ・ 人間関係や要求される期待像と現実とのギャップについて不安を抱いていたが、今は寛大に接していただいているので、不安なく安心して勤務している。

### Q 出向を経験しての感想は？

**A** ・ 観光に関する有識者や関係者との人脈を広げることができる。

・ さらに、今後出向元に戻った後も、その人脈を仕事に活かすことができる。

## 事例2-1

## 出向労働者の経験向上・能力開発

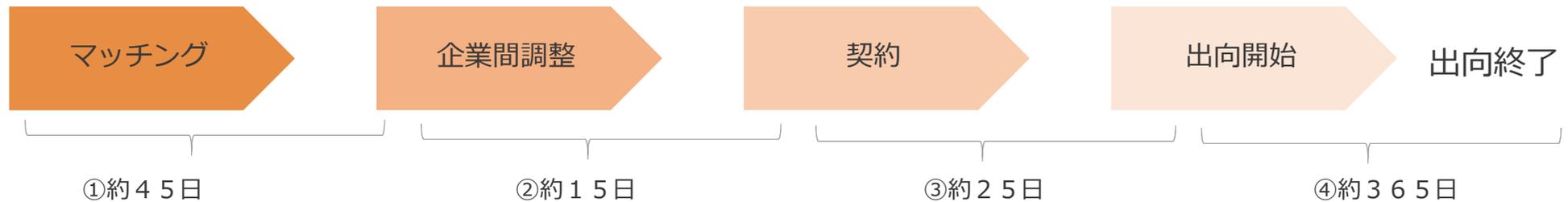


- ◆ 勤務状況
  - 勤務時間 8:50~13:00
  - 休み 土・日・祝日など
  - 仕事 事務代行業での  
記帳代行事務
- ◆ 出向人数 1名 (40歳代)
- ◆ 雇用調整助成金の活用状況 : 有



- ◆ 勤務状況
  - 勤務時間 9:00~14:30
  - 休み 土・日・祝日など(部分出向)
  - 仕事 税理士事務所での  
会計事務全般
- ◆ 出向受入人数 : 1名 (40歳代)

## 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



① マッチング～調整	② 調整～契約	③ 契約～出向開始	④ 出向開始～出向終了
【出向元企業】 社労士から在籍型出向の提案があり、従業員に説明し、同意を得た。	【出向元企業】 賃金および条件面の調整と就業規則の変更を実施した。 契約書の作成を社労士に依頼した。	【出向元企業】 特になし。	【出向元企業】 部分出向のため、週2日は出向元に戻ってくるので、精神面のケアはできている。
【出向先企業】 受け入れることについて従業員に説明した。	【出向先企業】 税理士会の業務相談会で税務面で問題ないことを確認し契約した。	【出向先企業】 出向契約を締結する上で、注意点等を社労士に確認した。	【出向先企業】 日々、OJTを通じて教育を実施している。

## 事例2-2

# 出向元企業へのインタビュー



**Q** 出向を成功させるために取り組んだことについて

**A** ・ 従業員本人に、出向先で税務・会計の知識を得ることができ、将来に役立つことを十分に説明し、喜んで同意してもらえた。

・ 後々条件面等の不都合があってはならないので、法的な面も含め、問題点の調査と就業規則等の変更や労働者への精神的ケアの取組、出向労働者のキャリアコンサルティングを社労士に依頼した。

**Q** 出向を行っての感想は？

**A** ・ 従業員本人が仕事内容に満足して張り切って仕事に取り組んでいるので、結果的に良かったと安心している。

**Q** 出向をさせて良かったことについて

**A** ・ 本人が税務・会計事務のスキルアップができることに大変満足しているので、在籍型出向を利用して良かったと思っている。

**Q** 今後も在籍型出向を利用したいか

**A** ・ 従業員が1名のため、1年間しか産業雇用安定助成金を利用することができないため、今後在籍型出向を活用する予定はない。

## 事例2-3

## 出向先企業へのインタビュー



**Q** 出向を成功させるために取り組んだことについて

**A** ・ 就業条件が異なる従業員が多数在籍しているので、従業員に対し在籍型出向（部分出向）として1名を採用した経緯を十分に説明し、出向者がスムーズに仕事ができるようにした。

・ 出向者が税務・会計事務全般のスキルアップができるような仕事内容にすることを協議した。

・ 情報漏洩の観点から、出向者にマイナンバー等の個人情報は取扱いをさせていない。

**Q** 出向労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫

**A** ・ 税務、会計事務の業務内容は多岐にわたるため、業務担当者ごとに丁寧なOJTを行っている。

**Q** 出向を受け入れてよかったことについて

**A** ・ 本来、求人には多くのコストが発生するが、今回は知り合いの会社からの在籍型出向なので、コストが抑制できた。

**Q** 出向を行っての感想は？

**A** ・ 出向者が満足して仕事をしているので、受け入れて良かったと感じている。

**Q** 今後も在籍型出向を利用したいか

**A** ・ 助成期間が1年のため、仕事ができるようになっても出向期間が終了し、出向元に戻ることで戦力ダウンになる。さらに、補充のため求人募集を行わなければならない懸念があるので、利用については未定である。

## 事例2-4

# 出向労働者へのインタビュー



### 基本情報

- 40歳代
- 出向元企業での仕事 記帳代行業務、給与計算代行業務
- 出向先企業での仕事 税務申告・会計の入力補助等

**Q** 出向を通じて得られた職業能力等について

**A** ・ 多岐にわたる業種の税務申告及び会計の入力補助をすることで、幅広い知識を得ることができた。

**Q** 出向前の不安とその後について

**A** ・ 出向前は、初めての業務であり、出向先には多数の従業員もおられ、かつ専門的な仕事のためできるかどうか心配であった。しかし、出向先で丁寧に説明していただき、雰囲気も良く良好な環境で勉強させてもらっている。

**Q** 企業や公的な機関からの支援について

**A** ・ 出向先企業において、丁寧にOJTを実施していただいている。

**Q** 出向を経験しての感想は？

**A** ・ コロナ禍にもかかわらず働くことができ、収入も安定し、スキルアップも図ることができて満足している。

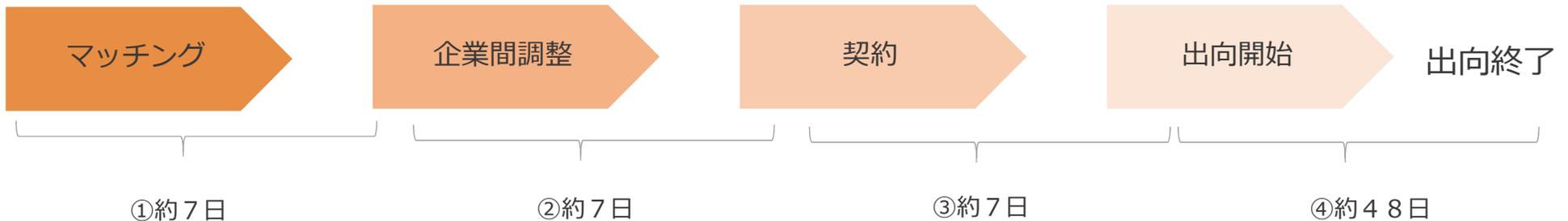
## 事例3-1

## 繁忙期の人手不足の解消



\* 出向先企業のみヒアリングを実施。

## 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



① マッチング～調整	② 調整～契約	③ 契約～出向開始	④ 出向開始～出向終了
<p>【出向先企業】</p> <p>出向元の社長が来社して、実際の業務を確認。</p> <p>出向者の人数や勤務形態の調整、確認。</p>	<p>【出向先企業】</p> <p>出向元企業と協議の上、出向契約書等を作成し、助成金センターに確認した。</p>	<p>【出向先企業】</p> <p>百貨店対応の研修として、配送担当者と同行の上、ルートと業務内容を確認した。</p> <p>また作業着、備品等を準備した。</p>	<p>【出向先企業】</p> <p>単独業務のため特になし。</p>

## 事例3-2

# 出向先企業へのインタビュー



**Q** 出向を成功させるために取り組んだことについて

**A** ・ 出向社員に安心して出向していただくために、出向元の社長にも配送車に同乗してもらい、業務内容全般について確認の上、納得していただいた。

・ 出向を成功させるため、百貨店対応とルート配送を出向期間前に担当者と同行するなどの研修を行った。

・ 出向元と出向先双方の企業が積極的に協議に取り組み、短期間で契約を締結した。

(マッチングから契約締結まで約14日間)

**Q** 出向についての効果

**A** ・ 助成金制度があったので、固定費の削減ができた。また、助成金センターの協力によりスムーズに出向契約を勧めることができた。(契約書等のサンプルが役に立った。)

**Q** 出向を受け入れてよかったことについて

**A** ・ 従来、繁忙期はドライバーをアルバイト募集でまかっていたが、今回は在籍型出向でプロのドライバーを受け入れることができた。

・ 運転のプロなので、運転技術や健康面、道路知識などに鑑み安心して業務を任せることができた。

**Q** 在籍型出向についての今後の利用・感想

**A** ・ 毎年、繁忙期はドライバーの確保が課題となっているので、制度が続く限り来年度以降も利用したい。

・ 助成金が支給されるのも魅力的であり利用したい。

・ 計画届、申請書類等をできるだけ簡略化して欲しい。

資料No.4

## (4) その他資料

## 奈良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、奈良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

地域協議会は、別紙に掲げる者を参集者として構成する。  
また、地域協議会は必要に応じて、関係者の出席を求めることができる。

### 3 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こと。
- (2) 地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること。
- (3) 地域における関係機関間の連携に関すること。
- (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こと。
- (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こと。
- (6) その他必要な事項に関すること。

### 4 事務局

地域協議会の事務局は、奈良労働局職業安定部に置く。

### 5 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) 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23日から施行する。

## 奈良県在籍型出向等支援協議会 構成員

区分	機関・団体名
経済団体	一般社団法人 奈良経済産業協会
	奈良県中小企業団体中央会
	奈良県商工会議所連合会
	奈良県商工会連合会
	日本労働組合総連合会 奈良県連合会
労働団体	奈良県社会保険労務士会
金融機関	株式会社 南都銀行
	奈良信用金庫
	大和信用金庫
	奈良中央信用金庫
	奈良県
地方公共団体	奈良県
出向支援組織	公益財団法人 産業雇用安定センター 奈良事務所
	近畿経済産業局
	近畿地方整備局
	近畿運輸局
	奈良労働局
関係省庁	

# 奈良県在籍型出向等支援協議会における連携イメージ

