

在籍型出向活用セミナー

令和4年8月26日



奈良労働局

(1) 産業雇用安定センター（奈良事務所）

- ・ 在籍型出向の概要及びメリット
- ・ 在籍型出向を実施するための必要な準備
- ・ 産業雇用安定センターによるマッチング支援

産業雇用安定センターについて



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について

プ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）などと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る「人材の橋渡し」の業務を **無料** で実施しています。

※ 基本財産出捐団体

一般社団法人 日本造船工業会
 一般社団法人 日本鉄鋼連盟
 電気事業連合会
 一般社団法人 全国銀行協会
 一般社団法人 日本自動車工業会
 一般社団法人 日本電機工業会
 一般社団法人 セメント協会
 日本化学繊維協会
 日本製紙連合会
 日本石炭協会
 日本紡績協会
 一般社団法人 日本民営鉄道協会
 一般社団法人 日本船主協会



雇用調整等のニーズのある **1** 企業様（送出）と **2** 雇い入れご希望の企業様（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。

一目でわかる産業雇用安定センター

厚生労働省と
経済産業団体が協力

雇用の
セーフティ
ネット
として設立した
公的機関

再就職・出向の実績

約 **23万** 人

幅広い業種の企業出身者
が担当

約 **500人**
のコンサルタント

専任コンサルタントが
寄り添ってサポート

**マンツーマン
対応**

質の高い求人情報

企業訪問
による
求人開拓

地域ネットワークによる
多様な求人

地元企業
公的機関
からの独自求人
多数あり

全国47都道府県事務所
のネットワーク

**UIターン
対応**

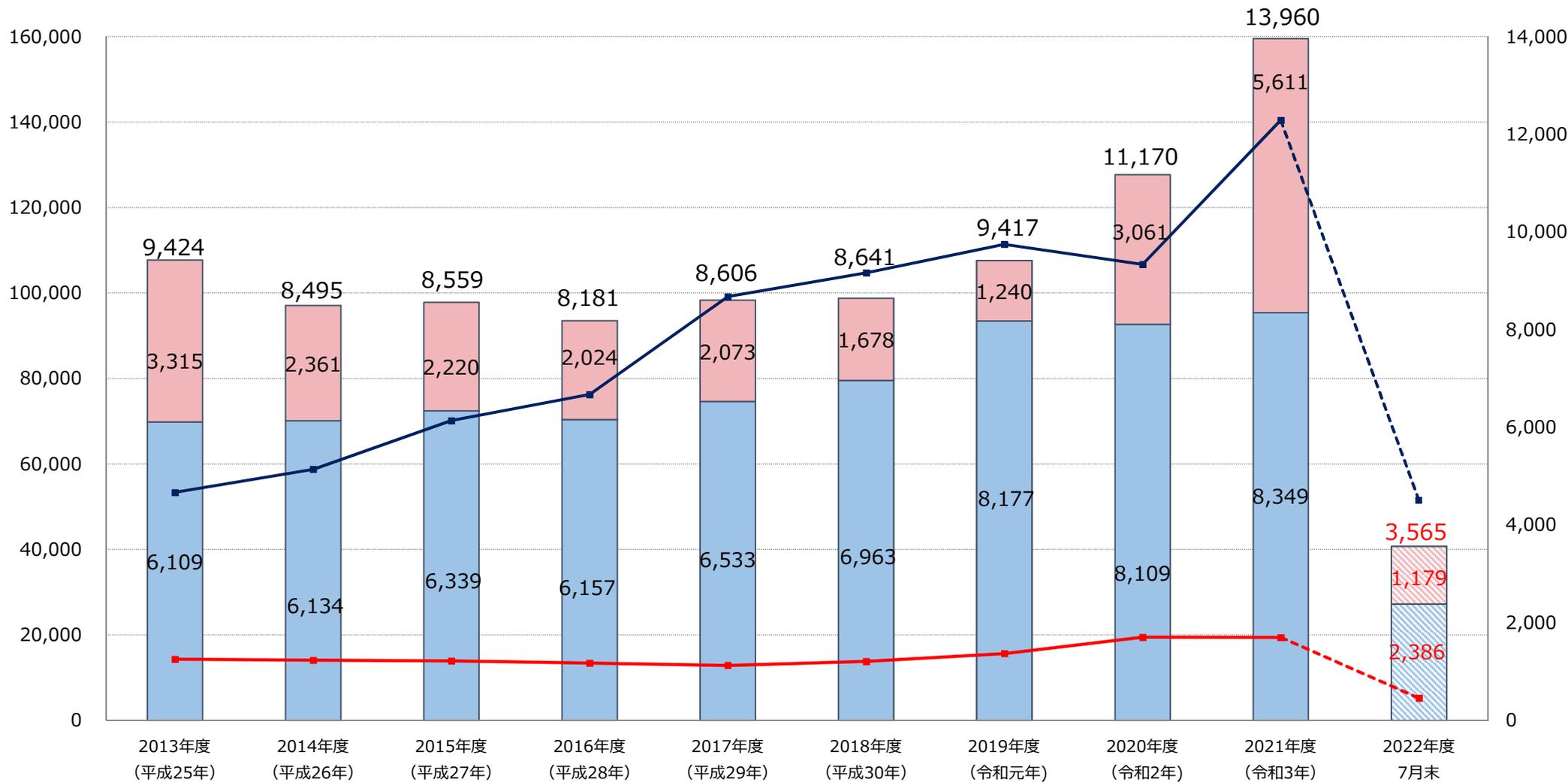
企業様・個人の方の
再就職・出向にかかる費用

無料

出向・移籍の実績の推移

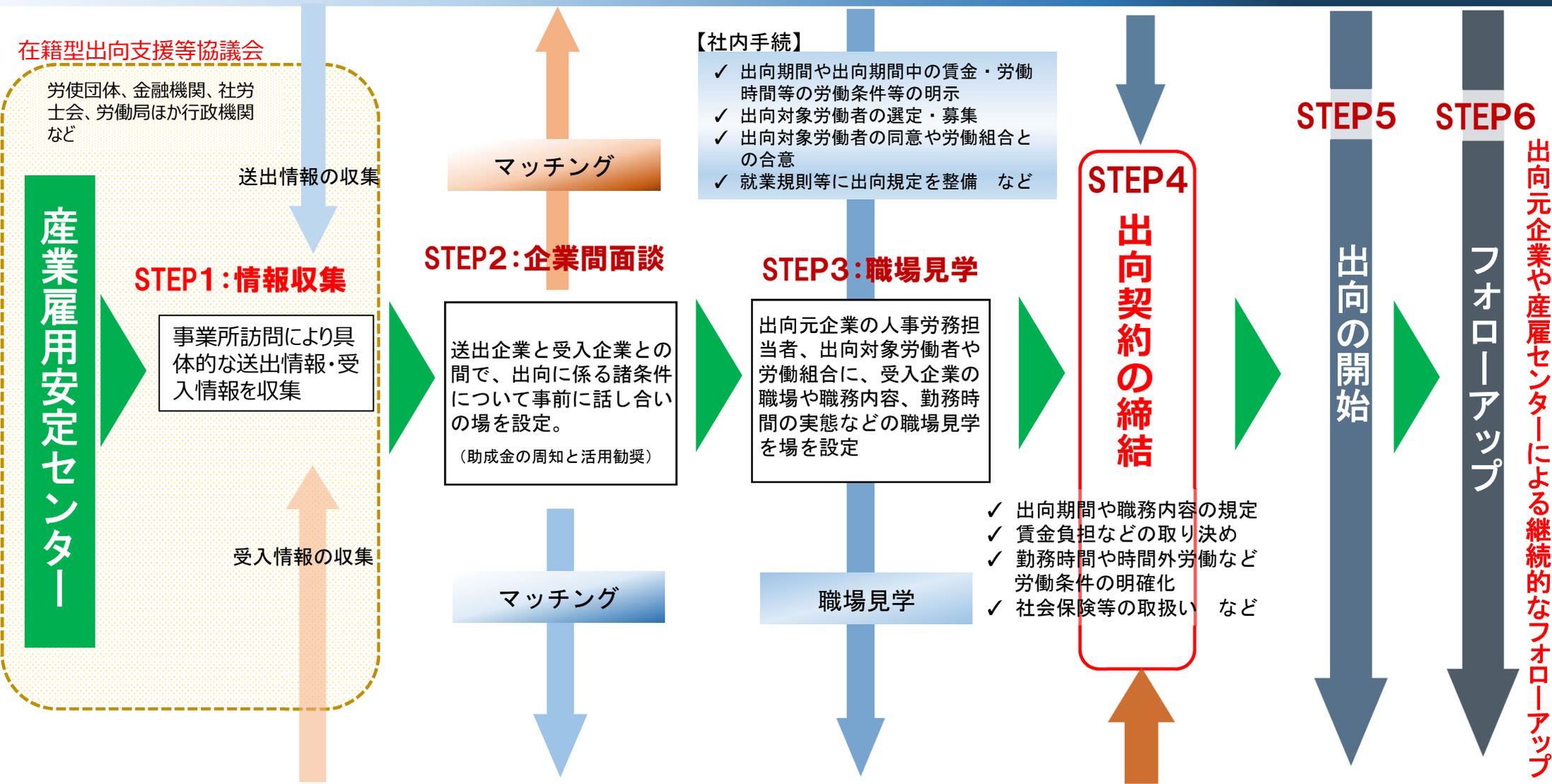
受入・送出情報 (人)

成立数 (人)



出向成立	3,315	2,361	2,220	2,024	2,073	1,678	1,240	3,061	5,611	1,179
移籍成立	6,109	6,134	6,339	6,157	6,533	6,963	8,177	8,109	8,349	2,386
成立合計	9,424	8,495	8,559	8,181	8,606	8,641	9,417	11,170	13,960	3,565
受入情報	53,360	58,753	70,167	76,253	99,165	104,732	111,421	106,727	140,403	51,435
送出情報	14,326	14,137	13,963	13,453	12,906	13,853	15,675	19,489	19,454	5,217

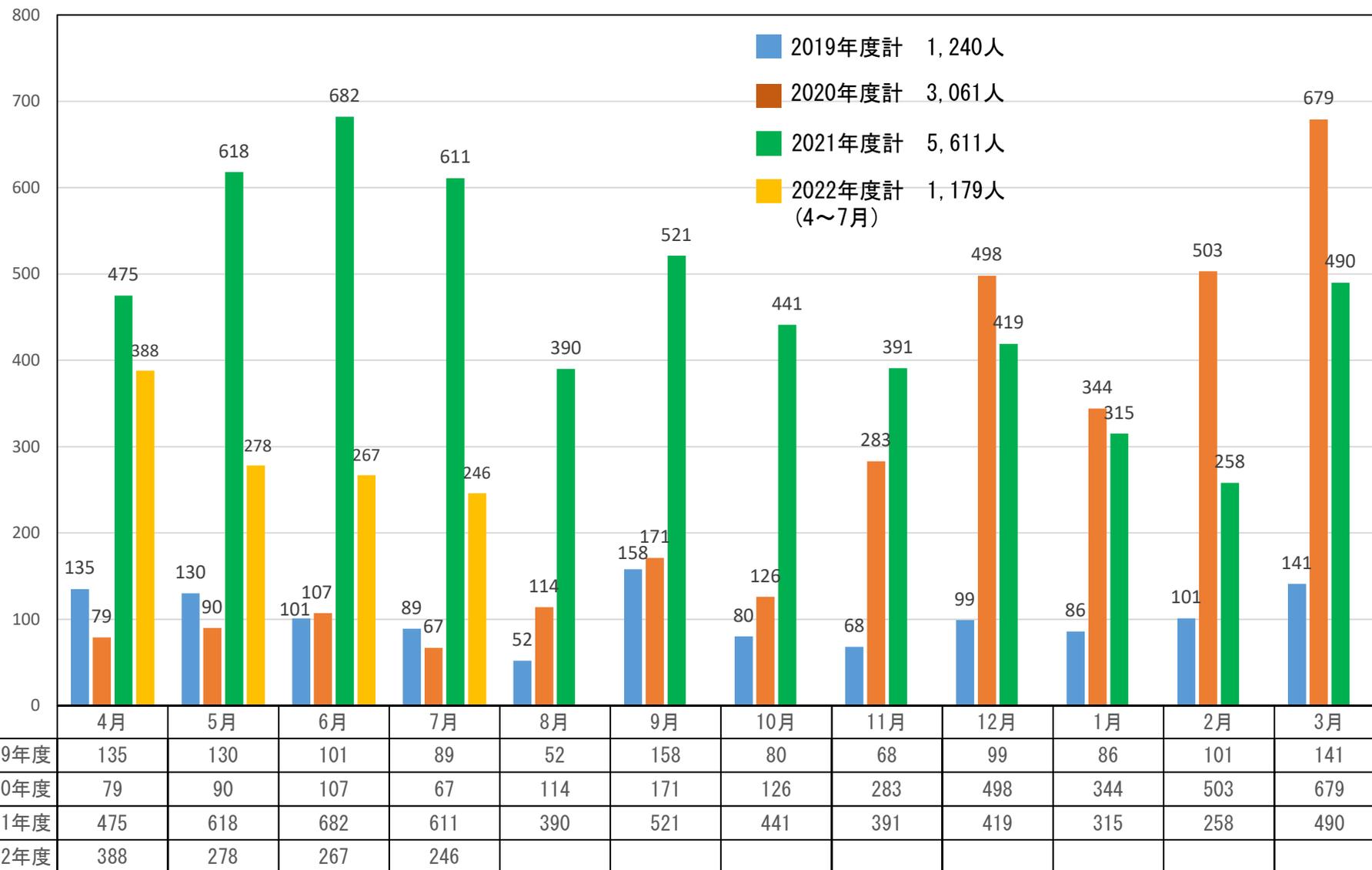
送出企業： 在籍型出向を活用し、一時的に社員を出向させて雇用維持を図りたい企業



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

在籍型出向の月別成立数の推移（2019年度～2022年度）

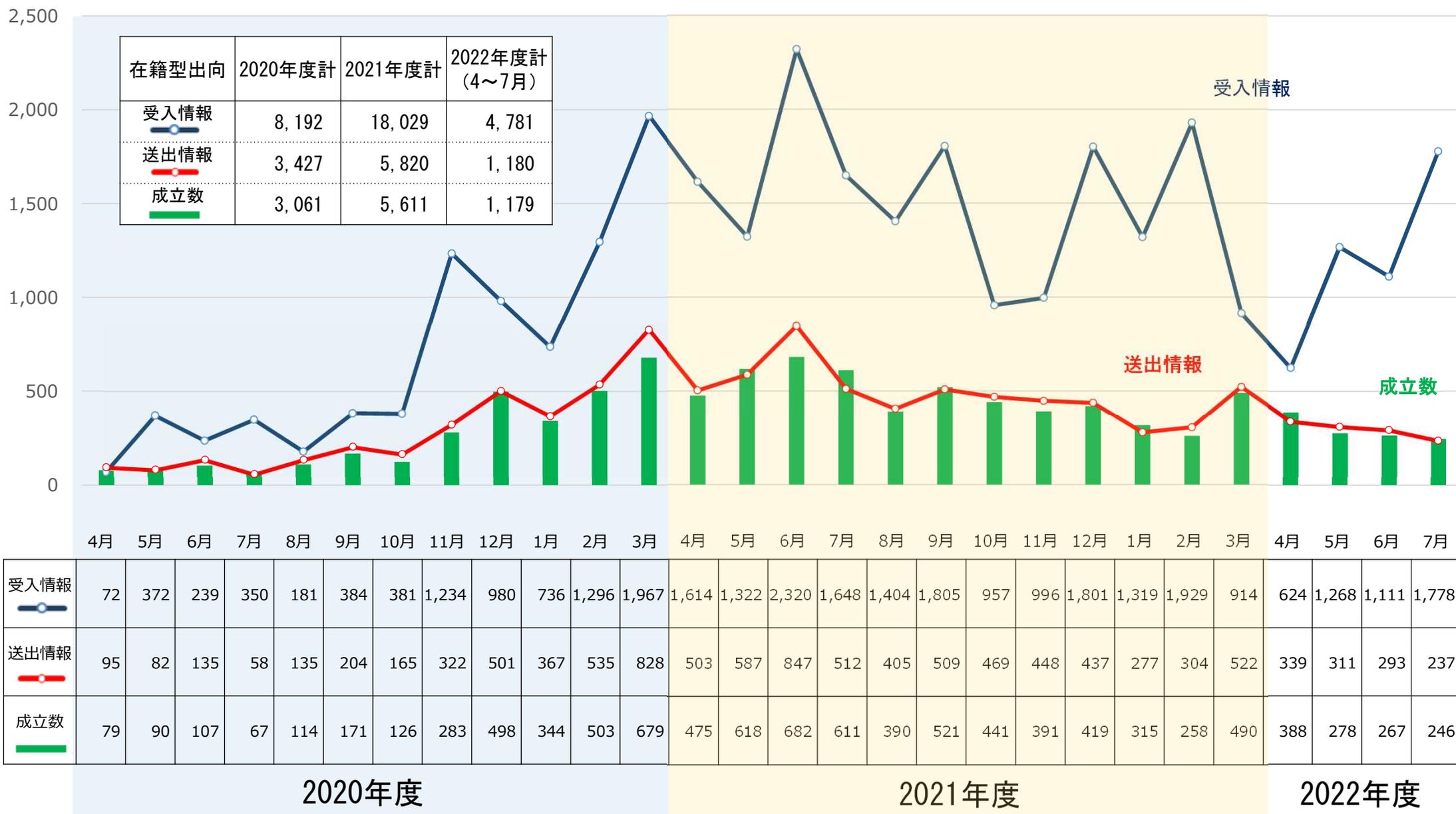
(人)



注) 2022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

(人)



注) 2022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。

- 2022年4月～7月の出向成立数は1,179人（前年度同期は5,611人）
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で534人、E製造業で386人、次いで、N生活関連サービス業、娯楽業で70人
- 受入業種で最も多いのは、E製造業で438人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で220人、I卸売・小売業152人
- 異なる業種間で成立した割合は、71.0%（前年度同期は69.9%）

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	2		2			20	1				5				20			50
D 建設業		7	3	2														12
E 製造業		6	311		1	38	21			13	18	8		5	6	11		438
F 電気・ガス・熱供給・水道業																		0
G 情報通信業			2			111				1		14						128
H 運輸・郵便業			6			9					1	1						17
I 卸売・小売業			16		1	98	4				20	12				1		152
J 金融業、保険業												2						2
K 不動産業、物品賃貸業			6		3		3			1						1		14
L 学術研究、専門・技術サービス業			6			3						2						11
M 宿泊業、飲食サービス業						14	3				2	11						30
N 生活関連サービス業、娯楽業	1		2			4					1	3				1		12
O 教育、学習支援業			2		1							3						6
P 医療、福祉			3			36	1		1	1		4						46
Q 複合サービス事業	8					26									1			35
R サービス業(他に分類されないもの)			25			175	10			1		6				3		220
ST 公務、その他			2									4						6
総計(人)	11	13	386	2	6	534	43	0	1	17	47	70	0	5	27	17	0	1,179

	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	発電・変電用機械製造業	現在の事業をグローバル展開に移行するため構造改革を余儀なくされており、余剰人員が生じている。取り急ぎ50歳前後の従業員の技術・経験を活かせるような出向先を見つけてほしい。	有機化学工業製品製造業 (ベンチャー企業)	木材チップから抽出した材料から新素材を製造するスタートアップ企業である。今秋に実証プラントが稼働するので、2つの製造工程のリーダーとして生産工程の経験豊富な方を2人出向として受け入れたい。出向期間は12月。	2
事例2	旅行業	法人・団体向けの航空券の手配や、海外渡航のサポートなどの事業を行っている。国内旅行は回復しつつあるが海外旅行の回復にはまだ時間がかかりそう。能力が高く経験の豊富な従業員の出向先を探してもらいたい。	運輸に附帯するサービス業	船舶・航空貨物輸送や在庫管理、流通加工など一連のロジスティクスを事業展開している。国際的な物流が一部で活況となっており、税関との折衝や貨物検査の立会いその他通関関連事務を強化する必要があり、出向でも良いので受け入れたい。出向期間は6ヶ月。	1
事例3	竹材等加工業	竹の集成材の加工と研究開発を行っている。コロナの影響はまだ続いており受注は減少傾向。これを機に、若手従業員に木材加工の技術習得のため、出向させたい。顧問社労士によると、出向させる場合の助成金が出るようなので申請するつもり。	木材加工業	木材の乾燥・加工を行っている。産雇センター職員が来訪し出向について説明と受入の打診があった。人材が不足していることもあり、出向元企業の若手従業員の教育訓練に協力する意味でも出向として受け入れたい。出向期間は12ヶ月。	1
事例4	酒類製造業 (日本酒醸造業)	日本酒を醸造している。コロナ禍で海外で人気が高い日本酒の輸出に影響は生じているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れているので、米作りを行っている法人があれば若手従業員に出向により技術習得をさせたい。取引金融機関と一緒に産雇センターが訪問してくれて、出向と助成金について説明を受けた。	農業法人 (耕種農業)	水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業により生産性向上を図ることにより、従業員には週休二日制をはじめ、大型特殊車両の資格取得を支援するなど労務管理を行っている。労働局と産雇センターが同行訪問してくれて出向と助成金の活用について説明を受けた。出向期間は4か月。	1
事例5	有機化学製品製造業	専門的な塗料の製造や高度な塗装の研究・研修を行っている。業況は好調で従業員を出向させる余裕はないのだが、産雇センターから当社の取引先企業への出向送付を提案されたので、短期間で良いのであれば同社に協力するという趣旨でハイレベルな塗装技術者を出向させることとした。	自動車製造業	カーボンニュートラルの方向性を見据え、EV車の生産ラインを増設したが、高度な技術を有する熟練塗装工が不足している。若手従業員の教育指導も含めて、取引先企業の中から出向として来てもらえないか産雇センターにあっせんを依頼した。出向期間は1か月。	2
事例6	電気機械器具製造業	コロナ禍の影響もあり構造改革を進めており、雇用維持を図るため。在籍型出向を活用したい。男性社員の場合は比較的容易に出向先は見つかるが、女性社員が働きやすい出向先がなかなか見つからないので、産雇センターに探してもらおうことにした。	陸上貨物運送業	先端医療・医薬品の超低温輸送の拠点を新たに整備したが、営業サポートのために必要な人材が確保できていない。女性経営者の下で女性も働きやすい環境整備をしているので、男女問わず出向として受け入れたい。出向期間は6月。	2
事例7	鉄道業	路線の運行本数が減少している関係で車両整備体制も一時的に縮小する必要があるが、鉄道車両整備基地の従業員の雇用は守りたい。産雇センターには類似の業種・職種である鉄道車両製造業の会社を出向先として当たってもらったが、出向受入ニーズがなかったため、他の車両製造に関係する企業を探してもらった。	自動車・同部品製造業 (オートバイ製造)	コロナ禍のせいか二輪免許取得者が増加しており、バイク需要も堅調であるものの、半導体をはじめとする部品調達が困難であったため生産が停滞していたが、最近、部品調達のめどがたった。増産のための人員の確保のため出向として受け入れたい。出向期間は2月。	2

部内限

	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	NEW! 発電・変電用機械製造業 茨城：(株)日立製作所	現在の事業をグローバル展開に移行するため構造改革を余儀なくされており、余剰人員が生じている。取り急ぎ50歳前後の従業員の技術・経験を活かせるような出向先を見つけてほしい。	有機化学工業製品製造業 (ベンチャー企業) 茨城：(株)リグノマテリア	木材チップから抽出した材料から新素材を製造するスタートアップ企業である。今秋に実証プラントが稼働するので、2つの製造工程のリーダーとして生産工程の経験豊富な方を2人出向として受け入れたい。出向期間は12月。	2
事例2	旅行業 神奈川：(株)ジャルセールス	法人・団体向けの航空券の手配や、海外渡航のサポートなどの事業を行っている。国内旅行は回復しつつあるが、海外旅行の回復にはまだ時間がかかりそう。能力が高く経験の豊富な従業員の出向先を探してもらいたい。	運輸に付帯するサービス業 神奈川：郵船ロジリンク(株)	船舶・航空貨物輸送や在庫管理、流通加工など一連のロジスティクスを事業展開している。国際的な物流が一部で活況となっており、税関との折衝や貨物検査の立会いその他通関関連事務を強化する必要があり、出向でも良いので受け入れたい。出向期間は6ヶ月。	1
事例3	竹材等加工業 高知：(株)コスモ工房	竹の集成材の加工と研究開発を行っている。コロナの影響はまだ続いており受注は減少傾向。これを機に、若手従業員に木材加工の技術習得のため、出向させたい。顧問社労士によると、出向させる場合の助成金が出るようなので申請するつもり。	木材加工業 高知：協同組合 高知県木材工業団地連盟	木材の乾燥・加工を行っている。産雇センター職員が来訪し出向について説明と受入の打診があった。人材が不足していることもあり、出向元企業の若手従業員の教育訓練に協力する意味でも出向として受け入れたい。出向期間は12ヶ月。	1
事例4	酒類製造業 (日本酒醸造業) 島根：台雲酒造	日本酒を醸造している。コロナ禍で海外で人気が高い日本酒の輸出に影響は生じているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れているので、米作りを行っている法人があれば若手従業員に出向により技術習得をさせたい。取引金融機関と一緒に産雇センターが訪問してくれて、出向と助成金について説明を受けた。	農業法人 (耕種農業) 島根：(株)勝部農産	水稻、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業により生産性向上を図ることにより、従業員には週休二日制をはじめ、大型特殊車両の資格取得を支援するなど労務管理を行っている。労働局と産雇センターが同行訪問してくれて出向と助成金の活用について説明を受けた。出向期間は4か月。	1
事例5	有機化学製品製造業 栃木：ロックペイント(株)	専門的な塗料の製造や高度な塗装の研究・研修を行っている。業況は好調で従業員を出向させる余裕はないのだが、産雇センターから当社の取引先企業への出向送付を提案されたので、短期間で良いのであれば同社に協力するという趣旨でハイレベルな塗装技術者を出向させることとした。	自動車製造業 栃木：日産自動車(株)栃木工場	カーボンニュートラルの方向性を見据え、EV車の生産ラインを増設したが、高度な技術を有する熟練塗装工が不足している。若手従業員の教育指導も含めて、取引先企業の中から出向として来てもらえないか産雇センターにあっせんを依頼した。出向期間は1か月。	2
事例6	電気機械器具製造業 奈良：パナソニック(株)	コロナ禍の影響もあり構造改革を進めており、雇用維持を図るため。在籍型出向を活用したい。男性社員の場合は比較的容易に出向先は見つかるが、女性社員が働きやすい出向先がなかなか見つからないので、産雇センターに探してもらおうことにした。	陸上貨物運送業 奈良：五條運輸(株)	先端医療・医薬品の超低温輸送の拠点を新たに整備したが、営業サポートのために必要な人材が確保できていない。女性経営者の下で女性も働きやすい環境整備をしているので、男女問わず出向として受け入れたい。出向期間は6月。	2
事例7	鉄道業 兵庫：JR西日本	路線の運行本数が減少している関係で車両整備体制も一時的に縮小する必要があるが、鉄道車両整備基地の従業員の雇用は守りたい。産雇センターには類似の業種・職種である鉄道車両製造業の会社を出向先として当たってもらったが、出向受入ニーズがなかったため、他の車両製造に関係する企業を探してもらった。	自動車・同部品製造業 (オートバイ製造) 兵庫：カリサキモーターズ(株)	コロナ禍のせいか二輪免許取得者が増加しており、バイク需要も堅調であるものの、半導体をはじめとする部品調達が困難であったため生産が停滞していたが、最近、部品調達の方法が見つかった。増産のための人員の確保のため出向として受け入れたい。出向期間は2月。	2

産業雇用安定センターでは、雇用調整型の出向支援のほか、

- ① 人材育成や企業間交流を目的とした出向(人材育成・交流型出向)
 - ② 労働者の自発的なキャリアのステップアップを目的とする出向(キャリア・ステップアップ型出向)
- に係る支援を行っています。

① 人材育成・交流型出向

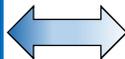
1 目的

- ① 従業員の能力開発や人材育成、特に高度人材の育成により企業力の強化を図る。
- ② 人材交流を目的とした取組みにより、企業間の連携強化、新分野への展開のための基盤整備、組織の活性化等を図る。

2 出向の内容

【出向元企業のニーズ】

- ・他企業での就業経験による従業員の能力・技能向上を図りたい
- ・幹部候補社員の育成をしたい
- ・技術交流等を図りたい



【出向先企業のニーズ】

- ・出向者から技術指導や技術援助等を受け、企業力強化を図る
- ・新規事業、新規分野拡大のため経験者を受入れたい
- ・人材交流による企業の活性化等を図りたい

3 具体的な事例

- ① 化学製品製造業の医薬研究者2人に、コロナワクチン研究と知的財産の調査・契約業務を経験させたい。産雇センターに国立研究機関をあっせんしてもらい12ヵ月出向させることとした。復帰後には新たな事業展開に寄与してもらいたい。
- ② A県の森林組合では高級特産杉の伐採に最新の重機を導入しており、B県の森林組合は従業員にその運用技術を習得させるため産雇センターがコーディネートし1ヵ月出向させることとなった。

4 出向期間経過後

原則として、元の企業へ復帰

② キャリア・ステップアップ型出向

1 目的

- ① 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。
- ② 従業員自身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。

2 出向の内容

企業と個々の従業員との間の人事面談やキャリア相談などの際に、従業員本人から以下の申し出があった場合。

- ・これまでの職務経験等を活かし、更なる職域拡大に努めチャレンジしたい。
- ・資格等を活かし全く異なる職種に挑戦したい。 など

3 具体的な事例

- ① 製薬会社の薬剤師資格を有する57歳の営業管理職の社員から、他の企業に出向してもよいので、これまでの経験や資格を活かしたいとの意向を確認した。産雇センターに総合病院の事務長ポストを確保してもらった。当面の出向期間は12ヵ月。
- ② 人事評価の面談時に従業員から「単身赴任が長くなり家庭のことが気がかりなので、ぜひ地元に戻りたい。」という意向が示されたが、その地域には従業員の技術を活かせる部門がないので、産雇センターに出向先をあっせんしてもらった。

4 出向期間経過後

元の企業へ復帰、または出向先企業へ移籍(転籍)のいずれか

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、働く意欲があり能力・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。

キャリア人材バンクに登録できる方

■ 会社を通じての登録

- ① 60歳以上の在職者の方で
- ② 定年、継続雇用終了や有期雇用契約期間満了後に再就職を希望する方が
- ③ 会社を通じて登録する場合

または

■ 個人での登録

- ① 60歳以上70歳以下の方で
- ② 在職中で再就職を希望する方、または、離職後1年以内の方で再就職を希望する方

キャリア人材バンク

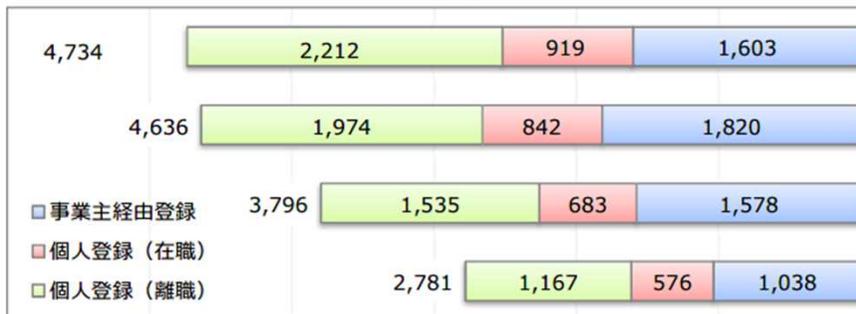
キャリア人材バンクに登録できる求人企業

■ 高齢者を採用するに当たって、以下の条件にいずれも該当する場合

- ① 66歳以降も働き続けることが可能であり
- ② 採用する方の能力・経験を活かすことができ
- ③ 採用後の雇用期間が1年以上見込まれること

登録者・成立状況

登録者数



成立者数



◆ 地方自治体

京都市（地域企業「担い手交流」チャレンジプログラム）

- ・京都市と産雇センター本部の間で協定締結
- ・地域企業などの社員が企業の枠を超えて、様々な仕事に挑戦できる仕組みを構築。
- ・在籍出向を活用し、多様な形で人材交流を通じ、地域企業が相互に刺激を与え、経営課題の解決・人材育成に取り組めるよう支援。

福井県（ジョブシェアリング促進事業）

- ・2020年10月から、福井県がコロナの影響等を受ける企業の雇用サポートとして「ジョブシェアリング促進事業」を立ち上げ、福井県雇用シェア促進協議会を設置。
- ・福井県と産雇センター福井事務所の間で連携協定を締結。
- ・労働力過剰企業および労働力不足企業の需給ニーズ等の企業情報の提供を相互に行い、出向等のマッチングを促進。

◆ 労使団体

愛知県経営者協会

- ・2019年4月より、愛知県経営者協会と産雇センター愛知事務所にて以下の連携強化を実施。
- ①産雇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発送、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産雇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、産雇センター愛知事務所へ取り次ぎ。

札幌商工会議所

- ・2020年11月16日より、札幌商工会議所と産雇センター北海道事務所が在籍型出向制度を活用した出向支援を実施。
- ・札幌商工会議所・産雇センター北海道事務所受入企業、送出企業の相談募集。
- ・相談内容は、札幌商工会議所（申込フォーム）で受け付け、相談内容に応じて産雇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。

UAゼンセン

- ・UAゼンセン本部と産雇センター本部間で2020年9月に連携協定を締結。
- ・これにより、全国のUAゼンセン支部と産雇センター地方事務所間で、出向・移籍に関する情報共有を強化し、円滑なマッチングに繋げる。

◆ 金融機関

M銀行

- ・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雇センター本部に提供（トスアップ）。（2020年10月連携協定締結）
- ・産雇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（近畿地区）

- ・2021年3月、財務省近畿財務局の仲介により、近畿地区の日本政策金融公庫と産雇センターが連携協定を締結。
- ・顧客企業に対して産雇センターの周知PRや、同行訪問による人材受入・送出の課題に対する支援を実施。
- ・農業分野の人材確保についてオンラインセミナーを10月より配信予定。

連携協定の締結状況

～2022年7月31日現在～

金融機関	49
経済団体	13
労働組合	3
行政機関	10

経済団体の提言・要望におけるセンターへの期待

日本商工会議所 東京商工会議所 「雇用・労働政策に関する要望」 (2021年12月16日) より抜粋

1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動

(4) 雇用シェア・在籍型出向の促進

足下の雇用維持への取組として、コロナ禍により一時的に雇用過剰となった企業と人手不足業種や成長分野の企業との間で「雇用シェア・在籍型出向」を促進していくことも重要である。(中略)

一方、厚生労働省が実施した調査では、マッチング相手の情報提供や企業間の相談の仲介や立会い、出向契約書等の作成支援を求める割合が高い。昨年度、**3千件の成約を出している産業雇用安定センターによる企業マッチングや規程の整備・手続きなど出向のノウハウに係る相談支援を強化・拡充していくべきである。**

(中略)

[具体的要望項目]

○**産業雇用安定センターによる企業マッチングや出向のノウハウに係る相談支援の強化・拡充**

日本経済団体連合会 「雇用保険制度見直しに関する提言」 (2019年9月17日) より抜粋

3. 雇用保険の制度設計に関する考え方

(1) 高齢者の雇用・就業機会確保に向けて

②70歳までの就業機会確保に向けた対応

「政府は、骨太方針 2019 等において、70 歳までの就業機会確保ための仕組みの実現に向け、多様な選択肢を示した上で、企業の努力規定とする法案提出を図る方針を示している。(中略) 政策的な支援のひとつとして、雇用保険二事業の効果的活用を期待したい。多様な高齢者の就労ニーズに対応するため、企業における高齢者の就業環境の改善を促す助成金の拡充とともに、就業機会の様々な選択肢が実際活用されるよう、国・地方自治体・公的機関のキャリア支援サービスやマッチング機能の充実・強化が不可欠である。たとえば、ハローワークにおける高齢者向けの就労支援、地方自治体等が提供する独自のサービス、**産業雇用安定センターの機能を充実し、就業機会の拡大、マッチング機能の強化を図るべきである。**」

(2) 奈良労働局（助成金センター）

- ・ 産業雇用安定助成金による出向元及び出向先に対する支援

産業雇用安定助成金

令和4年8月26日
奈良労働局 助成金センター

目的

新型コロナウイルス感染症の影響を受け事業活動の縮小を余儀なくされていく中で、労働者を退職させずに出向(在籍型出向)を通じて雇用維持を図る。

対象となる事業主

出向元事業主

1. 雇用保険適用事業所
2. 新型コロナウイルス感染所に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、その雇用する対象労働者の雇用の維持を図るために、労使間の協定に基づき出向を実施する事業主
3. 受給に必要な書類を整備すること
4. 労働局等の実地調査を受け入れること 等

出向先事業主(出向元から出向労働者を受け入れる事業主)

1. 雇用保険適用事業所
2. 解雇等がなく、雇用量の減少がない事業主
3. 受給に必要な書類を整備すること
4. 労働局等の実地調査を受け入れること 等

※出向元事業所で、産業雇用安定助成金の支給対象となる期間に他の事業所の雇用保険被保険者を受け入れ、他の事業所の事業主がその出向について、産業雇用安定助成金、雇用調整助成金(出向)の支給を受けていると対象にはなりません

対象労働者

1. 出向元事業所において、初回の出向日の前日において、被保険者期間が6か月以上の者
2. 解雇予告された者、退職願(退職届)の提出をした者、退職勧奨に応じた者でないこと
3. 日雇労働被保険者でないこと

対象となる出向

対象労働者に実施した次の出向が該当

- ① 雇用調整を目的として行われるもの
- ② 労使間の協定によるもの
- ③ 出向労働者の同意があるもの
- ④ 出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること
- ⑤ 出向先事業所が雇用保険適用事業所であること
- ⑥ 計画届に基づいて実施されるものであること
- ⑦ 出向期間が1か月以上2年以内であって、出向元事業所に復帰するものであること
- ⑧ 出向元事業所または出向先事業所が出向労働者の賃金の全部または一部をそれぞれ負担していること

- ⑨出向労働者に出向前賃金とおおむね同額の賃金を支払うものであること
- ⑩出向元事業所から出向先事業所に出向させ、かつ、出向先事業所において就労すること
- ⑪労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること
- ⑫出向元事業主および出向先事業主がそれぞれ支給要件を満たすこと
- ⑬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
- ⑭令和3年8月1日以降に新たに開始される出向であること
- ⑮出向元事業主と出向先事業主が、資本的、経済的、組織的関連性からみて、独立性が認められること

※独立性が認められない事業主間で行う出向は、⑮は満たす必要はありません

独立性が認められないとは

次に該当する場合、独立性がないものと判断します

1. 資本金の50%を超えて出資していること
2. 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること
 - ① 代表者が同一人物であること
 - ② 両法人の取締役を兼務している者が、いずれかの会社の過半数を占めていること

他に以下の観点等から判断します

3. 50%以下の出資であるが相当額の割合であること
4. 取締役会の構成員として、代表者が親子、兄弟等近親者であること等
5. 人事、経理、労務管理、労働時条件等の決定に関与していること
6. 人的交流が恒常的に密であること
7. 場所的に業務遂行の区別が不明確であること
8. 連結決算の方法がとられていること
9. 常時50%を超える取引が行われていること 等

支給対象期間

1. 出向期間

出向元事業主が雇用する雇用保険被保険者に対して、1か月以上2年以内の期間で実施した出向

2. 助成金対象期間

12か月(365日)を限度とした出向期間

3. 助成対象人数

原則として、事業所の雇用保険被保険者数

4. 支給対象期

1か月から6か月ごとに選択
1判定基礎期間を1か月とする

助成額

1. 出向運営経費

- ① 出向元事業主または出向先事業主が出向労働者に支払った額(社会保険料は除く)
- ② 出向先事業主が負担した出向先事業所における教育訓練(OFF-JT)に要する費用 等

2. 出向運営経費の助成率

	中小企業	大企業
原則	4/5	2/3
雇用維持を満たした場合	9/10	3/4
独立性が認められない場合	2/3	1/2

※上限：出向元事業主、出向先事業主の合計が12,000円

3.出向初期経費

出向元事業または出向先事業所において対象労働者ごとの出向開始日まで要した次の費用

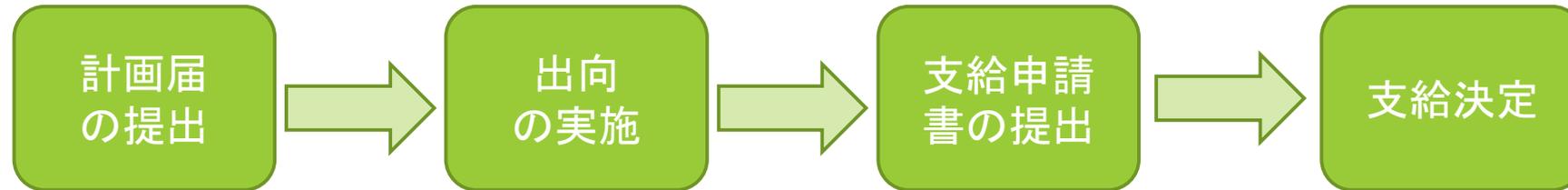
- ①出向先事業主の負担する、出向先事業所における出向労働者に係る什器・OA環境整備費用、被服費等の初度調弁費用にあたる経費
- ②出向元事業所および出向先事業所の職場見学、業務説明会の実施に要する費用 等

※独立性が認められない事業所間で行う出向の場合は、出向初期経費の対象とはならない

4.出向初期経費の助成額

同一の事業主において、出向労働者1人につき、原則100,000円

手続き



計画届は、出向の前日までに提出

支給申請書は、計画届で選択をした支給申請頻度の期間の末日から2か月以内に提出

- 計画届、支給申請書の提出者：出向元事業主
- 計画届、支給申請書の提出先：奈良労働局助成金センター
(出向元事業所が奈良県内の場合)
- 助成金の振込先：出向元事業主、出向先事業主にそれぞれに応ずる金額を振込

本資料の内容は、令和4年8月1日時点のものであり、今後の改正により内容が変更となる場合があります。

(3) 奈良労働局（訓練室）

在籍型出向の実施事例

在籍型出向の実施事例

在籍型出向の実施事例（概要）

奈良県内での在籍型出向の実施事例

事例	送出企業				受入企業		
	業種	職種	メリット		業種	職種	メリット
1	記帳代行業	一般事務	社員のスキルアップ	➡	税理士事務所	一般事務	人手不足解消
2	旅客運送業	観光バスドライバー	モチベーション維持	➡	製造業	ルート配送	繁忙期対応

事例 1-1

出向労働者のスキルアップ（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。



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 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 ・ 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取扱いはさせていない。

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 1-4

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。

在籍型出向の実施事例

在籍型出向の実施事例（概要）

奈良県内での在籍型出向の実施事例

事例	送出企業				受入企業		
	業種	職種	メリット		業種	職種	メリット
1	記帳代行業	一般事務	社員のスキルアップ	➡	税理士事務所	一般事務	人手不足解消
2	旅客運送業	観光バスドライバー	モチベーション維持	➡	製造業	ルート配送	繁忙期対応

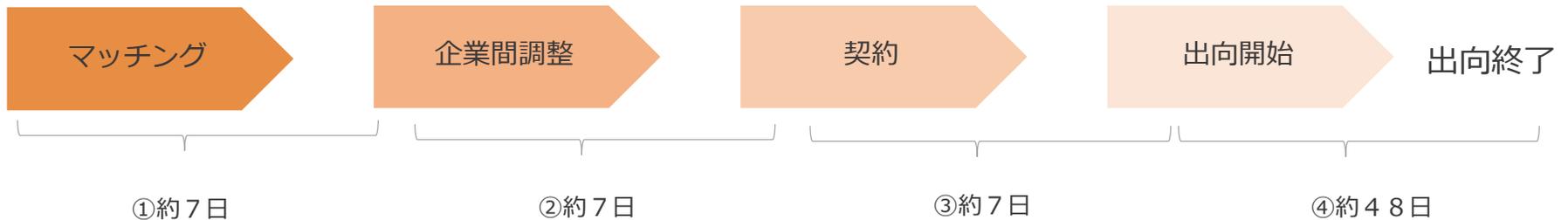
事例 2-1

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 2-2

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 1 4 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。

[参考] 実施事例（全国版）

在籍型出向の実施事例の全国版は、厚生労働省のホームページにてご覧頂けます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000837492.pdf>

（厚生労働省HP・在籍型出向・全国在籍型出向等支援協議会の資料内に添付されております。）