

第3回  
奈良県在籍型出向等支援協議会  
資 料

令和5年 1月25日



# 在籍型出向等支援協議会について



奈良労働局

# 在籍型出向等支援協議会について

## 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、**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出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、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、全国及び各都道府県で「**在籍型出向等支援協議会**」を設置・開催する。

## 2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

### (1) 構成員

- 日本経済団体連合会
- 日本商工会議所
- 全国中小企業団体中央会
- 日本労働組合総連合会
- 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- 公益財団法人産業雇用安定センター
- 全国社会保険労務士会連合会
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局、金融庁

### (2) 協議事項

- ・ 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- ・ 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関すること。
- ・ 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関すること。

## 4. 開催実績（地域）

地域

- ・ 第1回 令和3年 6月23日
- ・ 第2回 令和3年12月20日
- ・ 第3回 令和5年 1月25日

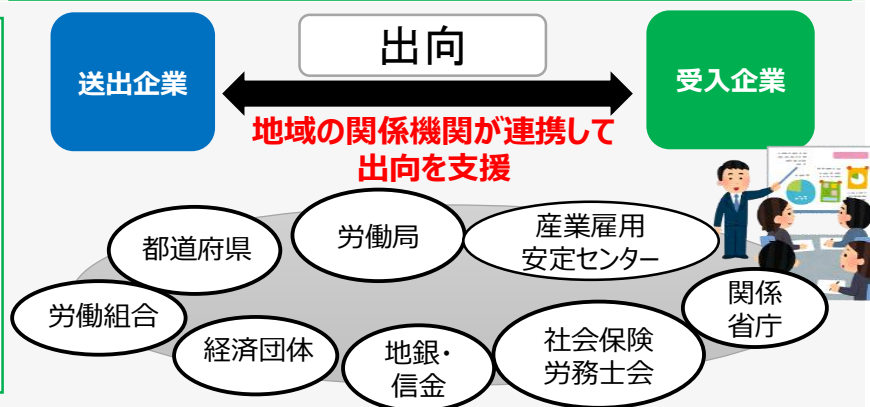
## 3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- ・ 各地域の雇用情勢に関すること
- ・ 出向の送出企業や受入企業の情報・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
- ・ 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



## 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

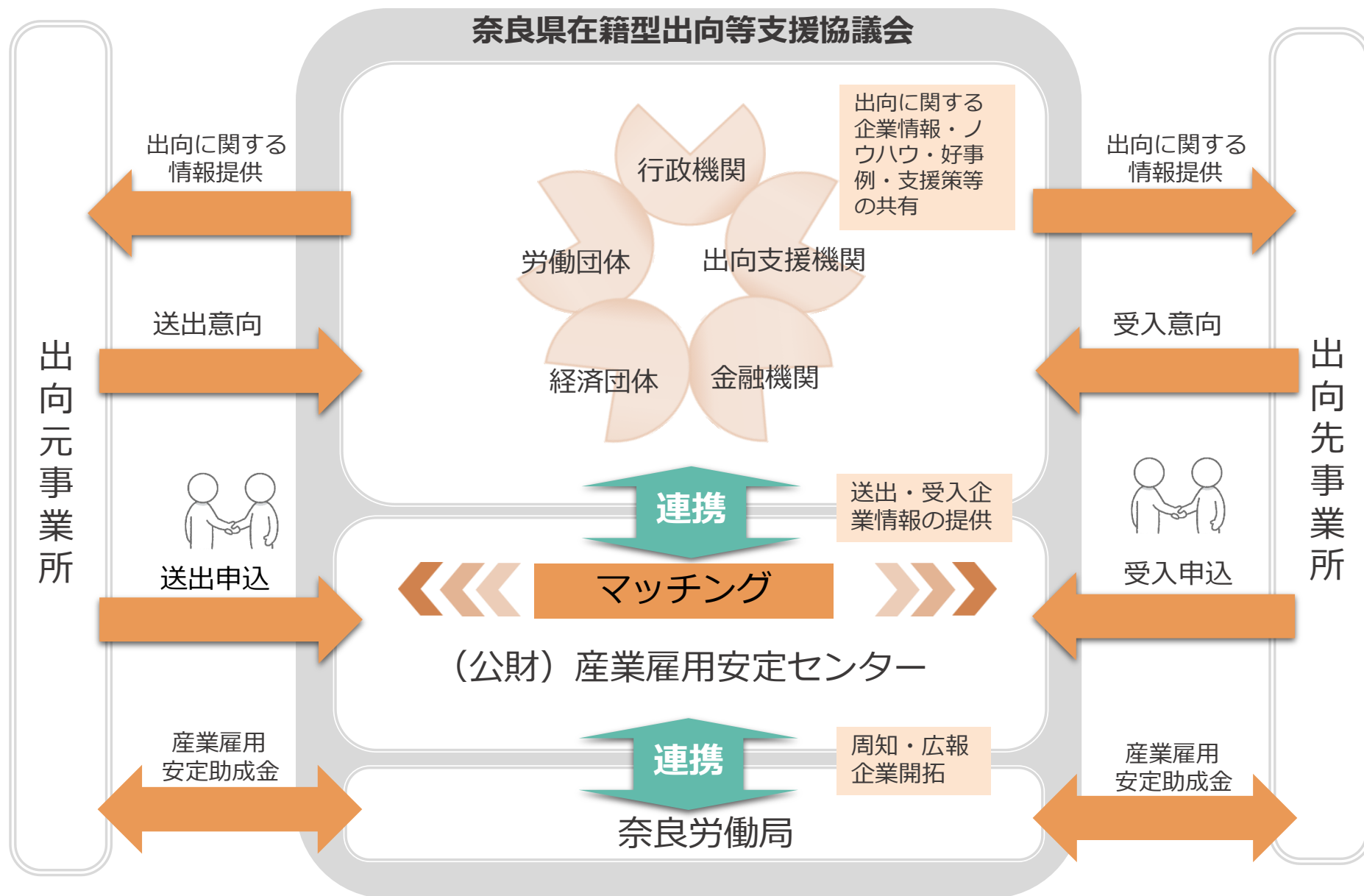
この要綱は、令和３年６月２３日から施行する。

## 別紙

## 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               |
| 労働団体     | 日本労働組合総連合会 奈良県連合会       |
| 社会保険労務士会 | 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                |
| 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 |
| 関係省庁     | 近畿経済産業局                 |
|          | 近畿地方整備局                 |
|          | 近畿運輸局                   |
|          | 奈良労働局                   |

# 奈良県在籍型出向等支援協議会における連携イメージ



資料No. 2

## 地域の雇用情勢について



# 奈良県内の雇用情勢について

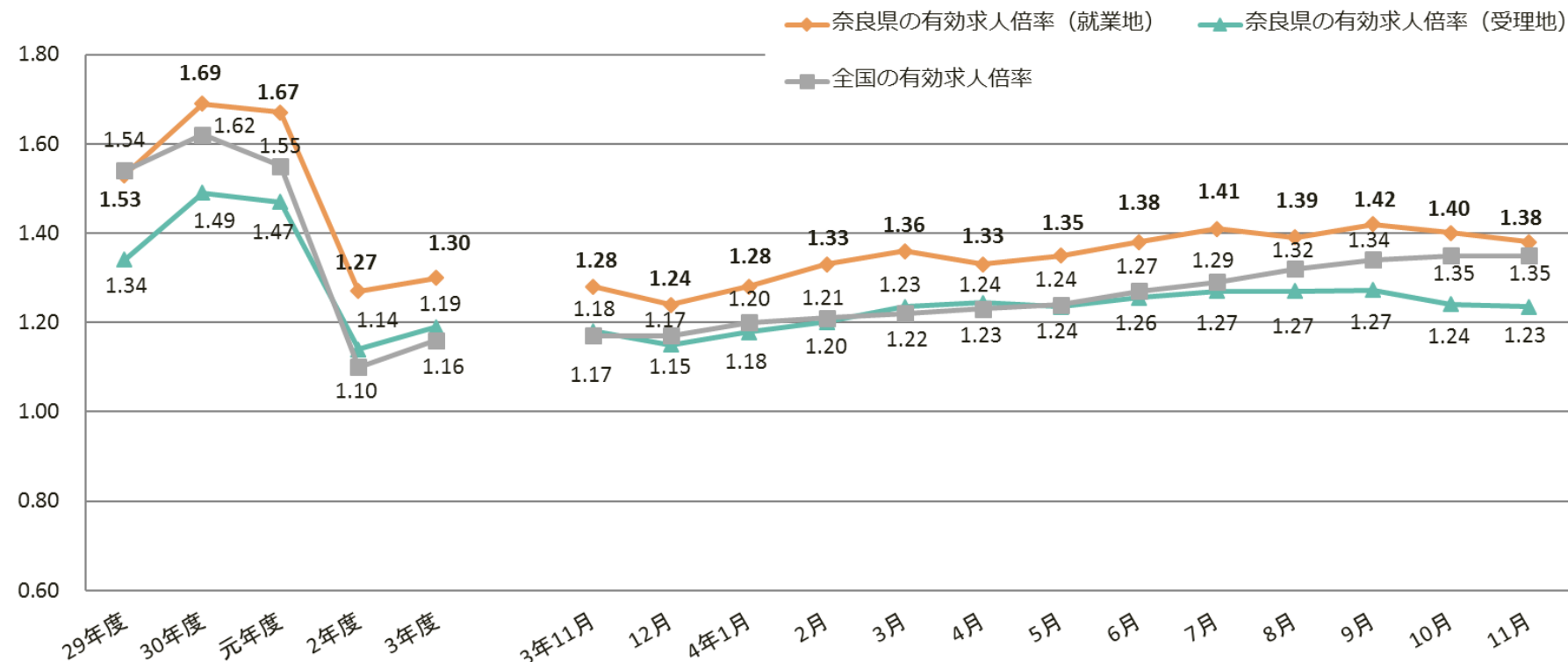
奈良県の令和4年11月の有効求人倍率（季節調整値）は、受理地ベースで**1.23倍**、就業地ベースで**1.38倍**となりました。

全国の有効求人倍率を上回って推移し、令和2年度に大きく落ち込んだ以降、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、令和元年度の水準を大きく下回っています。

そのため、11月の情勢判断は「**全体として持ち直してきているとみられるが、一部の業種で厳しさがみられる。**」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4年11月の新規求人数（受理地ベース：原数値）は前年同月比で5.1%の増加となり、「製造業」や「卸売業、小売業」を始めとする多くの産業で増加し、減少は「医療、福祉」など限られた業種となり、持ち直しているとみられます。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を受けない3年前の令和元年11月と比較すると9.4%の減少となっており、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。

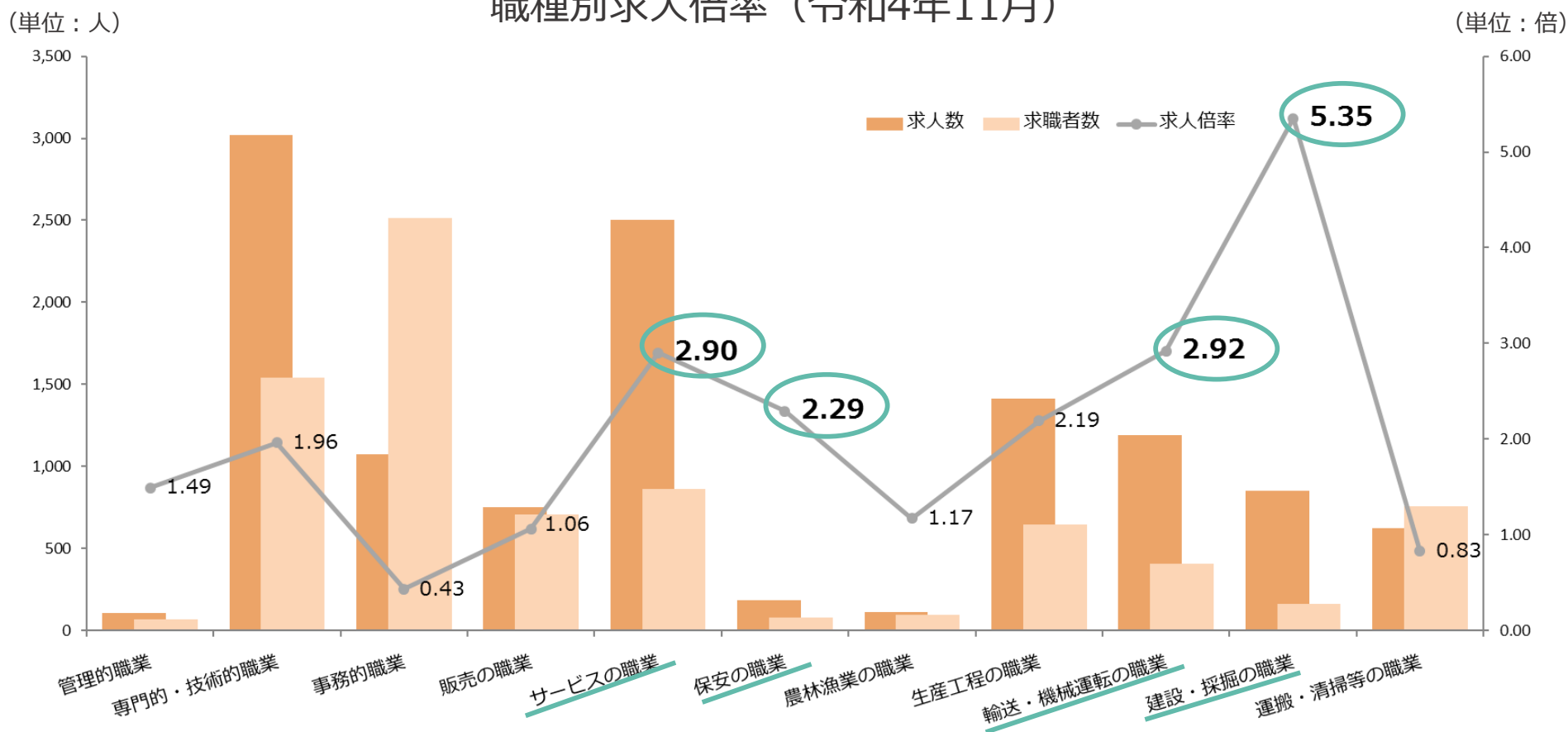
| 産業別一般新規求人状況（新規学卒者を除きパートタイムを含む）      |  |  |  | 令和4年11月 |     |       | 令和3年11月 |        | 令和2年11月 |       |        |       |
|-------------------------------------|--|--|--|---------|-----|-------|---------|--------|---------|-------|--------|-------|
|                                     |  |  |  | （人）     |     |       | 前年比     |        | 前年比     |       |        |       |
|                                     |  |  |  | 0       | 500 | 1,000 | 1,500   | 2,000  | 2,500   | 3,000 |        |       |
| A.B. 農、林、漁業（01～04）                  |  |  |  |         |     |       | 64      | 12.3   | ▲ 8.6   | 57    | ▲ 18.6 | 70    |
| C 鉱業、砕石業、砂利採取業（05）                  |  |  |  |         |     |       | 0       | —      | —       | 0     | —      | 0     |
| D 建設業（06～08）                        |  |  |  |         |     |       | 420     | 1.4    | ▲ 2.1   | 414   | ▲ 3.5  | 429   |
| E 製造業（09～32）                        |  |  |  |         |     |       | 1,012   | 19.8   | 45.2    | 845   | 21.2   | 697   |
| F 電気・ガス・熱供給・水道業（33～36）              |  |  |  |         |     |       | 7       | 75.0   | —       | 4     | —      | 0     |
| G 情報通信業（37～41）                      |  |  |  |         |     |       | 30      | ▲ 3.2  | ▲ 3.2   | 31    | 0.0    | 31    |
| H 運輸業、郵便業（42～49）                    |  |  |  |         |     |       | 852     | 4.4    | 36.3    | 816   | 30.6   | 625   |
| I 卸売業、小売業（50～61）                    |  |  |  |         |     |       | 846     | 23.9   | 29.2    | 683   | 4.3    | 655   |
| J 金融業、保険業（62～67）                    |  |  |  |         |     |       | 7       | ▲ 22.2 | ▲ 61.1  | 9     | ▲ 50.0 | 18    |
| K 不動産業、物品賃貸業（68～70）                 |  |  |  |         |     |       | 77      | 51.0   | 4.1     | 51    | ▲ 31.1 | 74    |
| L 学術研究、専門・技術サービス業（71～74）            |  |  |  |         |     |       | 145     | 9.8    | 45.0    | 132   | 32.0   | 100   |
| M 宿泊業、飲食サービス業（75～77）                |  |  |  |         |     |       | 444     | 6.5    | ▲ 40.7  | 417   | ▲ 44.3 | 749   |
| N 生活関連サービス業、娯楽業（78～80）              |  |  |  |         |     |       | 236     | 2.2    | 17.4    | 231   | 14.9   | 201   |
| O 教育、学習支援業（81，82）                   |  |  |  |         |     |       | 96      | 7.9    | 24.7    | 89    | 15.6   | 77    |
| P 医療、福祉（83～85）                      |  |  |  |         |     |       | 2,695   | ▲ 9.0  | ▲ 6.9   | 2,963 | 2.3    | 2,896 |
| Q 複合サービス事業（86，87）                   |  |  |  |         |     |       | 52      | 85.7   | 126.1   | 28    | 21.7   | 23    |
| R サービス業（他に分類されないもの）（88～96）          |  |  |  |         |     |       | 712     | 16.3   | 20.1    | 612   | 3.2    | 593   |
| S. T 公務（他に分類されるものを除く）・その他（97，98，99） |  |  |  |         |     |       | 180     | 57.9   | ▲ 46.3  | 114   | ▲ 66.0 | 335   |
| 合計                                  |  |  |  |         |     |       | 7,875   | 5.1    | 4.0     | 7,496 | ▲ 1.0  | 7,573 |

（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4年11月）



※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した。事業所数、労働者数ともに令和2年4月～6月をピークに減少しており、令和4年度においても、件数は少なくなったものの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30日現在）

※重複している事業所は「1」として計上

| 業種別             | 雇用調整可能性あり<br>事業所数 | 解雇等見込み<br>事業所数 | 解雇等見込み<br>労働者数 |
|-----------------|-------------------|----------------|----------------|
| 宿泊業             | 14                | 7              | 81             |
| サービス業           | 27                | 16             | 55             |
| 製造業             | 44                | 24             | 171            |
| 道路旅客運送業・運輸業・倉庫業 | 15                | 6              | 13             |
| 卸売業・小売業         | 38                | 28             | 105            |
| 飲食業             | 32                | 17             | 339            |
| 旅行業             | 1                 | 0              | 0              |
| 介護・医療・福祉        | 15                | 6              | 11             |
| 建設業             | 9                 | 6              | 16             |
| 労働者派遣業          | 1                 | 0              | 0              |
| 農業              | 3                 | 3              | 6              |
| その他・不明          | 51                | 21             | 92             |
| 計               | 250               | 134            | 889            |

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。

# 在籍型出向の活用促進にかかる 取組について

資料No.3-1

## 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

令和4年1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及びハローワーク窓口で在籍型出向のリーフレットを手交し周知。10月以降は、産業雇用安定助成金の拡充（10月1日制度改正）に係る周知を実施。

## 2 雇用保険適用事業所へ在籍型出向に関するアンケートの実施

令和4年4月、アンケートを雇用保険適用事業所1,300社に送付。回答企業41社（内送出企業1社）。電話にてフォローアップを実施。

## 3 雇用保険適用事業所・雇調金申請企業へリーフレットの郵送による周知

令和4年7月に雇用調整助成金申請企業250社に対し、産業雇用安定助成金のリーフレット及びセミナー案内文書を送付。8月に在籍型出向に関するアンケート回答企業41社に対し、産業雇用安定助成金のリーフレット及びセミナーの案内文書を送付。

## 4 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（5回）において、51社の企業ブースを訪問し、リーフレットの配付、在籍型出向支援及び産業雇用安定助成金の説明（制度改正含む）を実施。（令和4年1～12月）

## 5 「在籍型出向活用セミナー」の開催

8月に奈良労働局、産業雇用安定センター奈良事務所との共催により「第1回在籍型出向活用セミナー」を開催。（参加者6名）  
令和5年3月に第2回セミナーを開催予定。

## 2 . 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で、在籍型出向に興味を示された企業5社）

## 3 . 協議会構成員間における情報の共有、連携の推進

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、担当者名簿を活用し、在籍型出向に関する情報やノウハウ、産業雇用安定助成金の制度改正、セミナーの開催案内等を各担当者間で共有。

## 4. 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

産雇センターと定期的に打合せ会議を開催し、企業情報を共有。

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。企業の実情を把握した上で、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 奈良労働局・産雇センター共催によるセミナーの開催（再掲）

第1回「奈良県在籍型出向活用セミナー」を8月に開催。参加者6名。令和5年3月に第2回セミナー開催予定。

## 5. 在籍型出向に対する取組の現状と問題点

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に係る制限緩和等に伴い、人手不足感から受け入れを希望する企業はあるものの、送り出しを希望する企業はほとんど無く、マッチングが困難な状況。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出向者が自身を余剰人員と感じてしまうリスクが非常に高いので、出向労働者に対する精神的なケアが非常に重要。
- ②業績回復の見込みがあれば、出向期間が短くなってしまう。新しい仕事を覚えてもすぐに期間が終了するため出向は馴染まない。
- ③従業員の中には、復帰後の処遇を心配する者もいる。
- ④労働者のスキルアップが在籍型出向で行えればいいが、受入企業ニーズの発掘が難しい。
- ⑤助成金の手続きが難しく、雇用調整助成金で対応する方が簡単。手続きが煩雑で手間がかかる。

### 受入 企業

- ①業種により最長2年間では期待する仕事に従事させるには難しい面がある。
- ②しっかりOJTを行えばいいが、意欲のある人材を受け入れても、現場とのギャップ、スキルが乏しければ逆効果になりかねない。
- ③製造業においては、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。
- ④資格を要する業種においては、職種が補助的な仕事に限定される。

### その他

- ①出向後、人事面、時間外手当等金銭面のトラブルが心配。
- ②同業からの出向は、企業秘密の流出に対する不安等を懸念している。
- ③出向労働者に対する精神的な負担を軽減させることが重要で、送出し時のヒアリング、出向後のフォローが必要。

※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

- ・ **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。

#### ②企業間調整～契約

- ・ 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」と伝えたところ、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。

#### ③契約～出向開始

#### ④出向開始～

- ・ 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、新しい仕事を経験できることは、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うが、**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><b>出向元</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>出向先を探して、<b>産業雇用安定センター</b>へ相談</li><li>受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問</li></ul> <p><b>出向先</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>出向元を探して、<b>産業雇用安定センター</b>へ相談</li><li>送出を希望する企業の情報提供を受ける</li><li>社内にて出向労働者受入について協議、承諾</li><li>出向元企業との打合せ実施</li><li>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</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>労働条件などの協議のため、両社の協議を実施</li><li>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</li><li>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</li><li>両社間において出向契約の締結</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>出向元の社長自ら出向先の職場を見学</li><li>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</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul> |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>出向元企業の声</b></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>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<b>労働者のモチベーションの低下が心配</b>であった。<b>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。</b></li><li>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。</li><li>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。</li></ul>                                          |
| <p><b>出向先企業の声</b></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>繁忙期に毎年求人を出しているが、<b>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。</b></li><li>とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって<b>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。</b>一時的に人材を確保できることによって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、<b>自社従業員の職場定着にも繋がる</b>と思われる。</li><li>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。</li></ul>                                    |
| <p><b>出向労働者の声</b></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>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<b>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</b>することができた。</li><li>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<b>大変不安に思っていた。</b>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で健康的になった。</li><li><b>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。</b>また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。</li><li><b>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。</b></li></ul> |

# 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%）

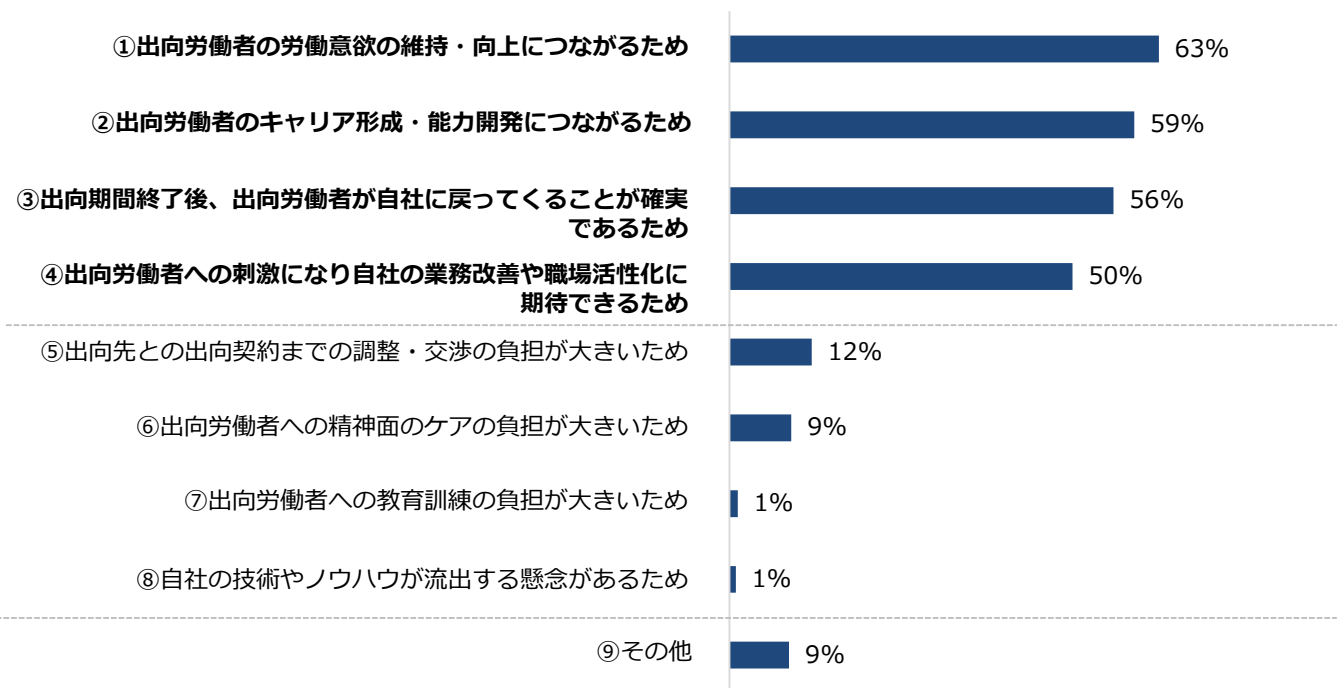
【出向労働者】**能力開発・キャリアアップ**（57%）、**雇用の維持**（46%）

※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

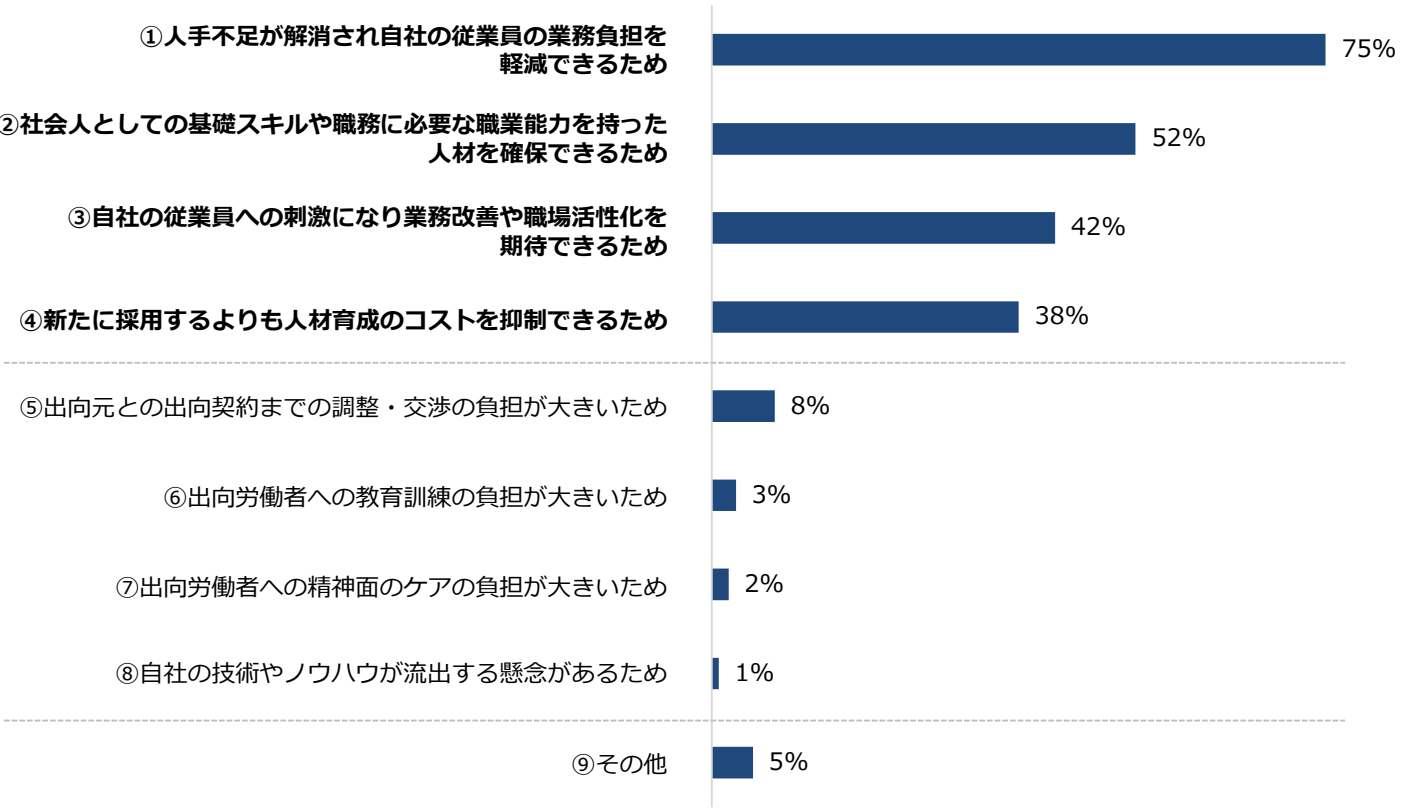
## 出向元企業が受けるメリット

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）



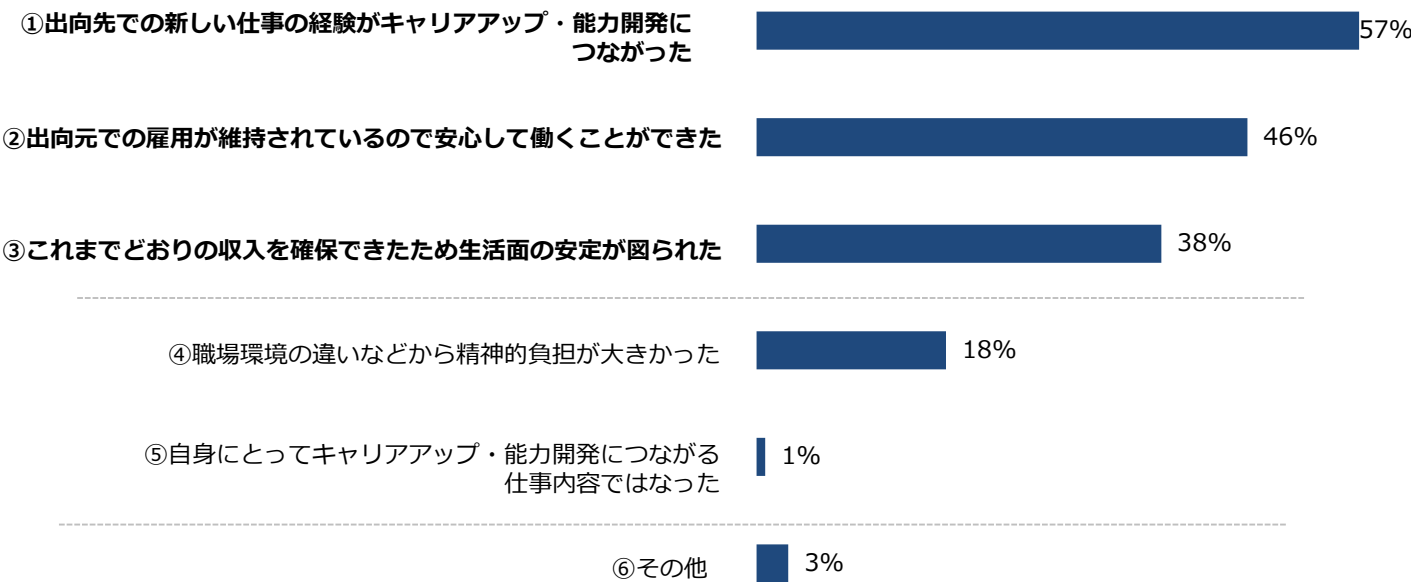
## 出向先企業が受けるメリット

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）



# 6 . 産業雇用安定助成金の制度改革

## 1 制度の目的

### ○ 雇用維持支援コース【制度拡充】

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在籍型出向。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賃金等の一部を助成する。  
(拡充内容) 1. 支給対象期間を1年間から2年間に延長、2. 支給対象労働者数の上限(出向元、先ともに1年度あたり500人)を出向元については上限を撤廃、3. 出向復帰後の訓練(off-JT)に対する助成を新設 **R4.10.1制度改革**

### ○ スキルアップ支援コース【新規】

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際に賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、労働者を送り出す事業主(出向元)に対して当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成することにより、在籍型出向を推進し企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図る。 ※企業グループ内出向の場合は対象となりません **R4.12.2新設**

## 2 事業の概要

| コース名                      | 対象事業主                                 | 中小企業                                 | 中小企業以外                              | 備考                                     |
|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
| 雇用維持支援コース                 | 雇用維持目的の在籍型出向を実施する事業主<br>(出向元・出向先双方)   | 解雇無：9/10<br>解雇有：4/5<br>上限：12,000円/1日 | 解雇無：3/4<br>解雇有：2/3<br>上限：12,000円/1日 | 出向労働者の賃金、教育訓練等の一部に対する助成<br>※出向初期経費助成あり |
| <div>新規</div> スキルアップ支援コース | 労働者のスキルアップのため在籍型出向を実施する事業主<br>(出向元のみ) | 2/3<br>上限：8,355円/1日                  | 1/2<br>上限：8,355円/1日                 | 出向労働者の賃金の一部に対する助成                      |

## 7. 産業雇用安定助成金の受理状況（令和4年度）

○相談件数………21件（4月:5件、5月:3件、6月:3件、7月:1件、8月:2件、9月:2件、10月:2件、12月:3件）

R5.1.17現在

○計画届受理件数………7件（6月:1件、9月:1件、12月3件、1月:2件）

○支給申請書受理件数………26件

○支給決定件数………26件

| No. | 計画届(変更届)<br>受理 | 出向元 | 業種              | 出向先 | 業種              | 出向人数 | 計画期間 | 計画変更期間 | 延長届     |
|-----|----------------|-----|-----------------|-----|-----------------|------|------|--------|---------|
| 1   | 6月             | A   | I 卸売業<br>小売業    | a   | D 建設業           | 4    | 12ヶ月 |        |         |
| 2   | 9月             | B   | N 生活関連<br>サービス業 | b   | N 生活関連<br>サービス業 | 3    | 12ヶ月 |        |         |
| 3   | 1月             | C   | P 医療<br>福祉      | c   | I 卸売業<br>小売業    | 1    | 24ヶ月 |        |         |
| 4   | 1月             | D   | P 医療<br>福祉      | d   | T 分類不能の<br>産業   | 6    | 12ヶ月 |        |         |
| 5   | 12月            | E   | M 宿泊業<br>飲食サービス | e   | E 製造業           | 1    | 12ヶ月 | 12ヶ月   | 1回目延長届有 |
| 6   | 12月            | F   | M 宿泊業<br>飲食サービス | f   | I 卸売業<br>小売業    | 1    | 12ヶ月 | 12ヶ月   | 1回目延長届有 |
| 7   | 12月            | G   | M 宿泊業<br>飲食サービス | g   | I 卸売業<br>小売業    | 1    | 12ヶ月 | 12ヶ月   | 1回目延長届有 |

○助成金センターに相談があった事案

- ・休業をしており、労働者のモチベーション維持のために出向をさせたい。
- ・技術者を受け入れたいが、出向元がわからない。
- ・独立性の判断を教えてほしい。
- ・助成金の計算方法について。
- ・上限人数は年度が変わるとリセットされるのか。

- ・部分出向の取扱いについて。
- ・延長届が提出できるのか。
- ・申請の要件について。  
（事業所状況が助成金に当てはまるか。）
- ・生産指標の判断時期はいつのものをえばよいか。

# (公財) 産業雇用安定センター奈良事務所

## 説明資料

# 産業雇用安定センターの出向・移籍支援について

第3回奈良県在籍型出向等支援協議会

2023年1月25日



# 6つの取り組みで 働く と 雇用 をサポート

## 1. 離職する従業員の方の再就職をサポート

事業縮小や事業所閉鎖、構造改革のための早期退職募集に応じて、離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中からの再就職活動をサポートします。

移籍（送出）支援

## 4. 人材育成やキャリアアップの出向をサポート

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員が自発的なキャリアアップを希望する際の出向をサポートします。

人材育成型出向等支援

## 2. 人材を確保したい企業に対するサポート

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業様から、期待する能力や経験などのご要望を十分おうかがいした上で人材をマッチングします。

移籍（受入）支援

## 5. 高齢者のための「キャリア人材バンク」

能力があり経験が豊富な60歳以上の高齢者の再就職をサポートします。在職高齢者だけでなく、離職後1年以内の高齢者の方も登録することができます。

キャリア人材バンク事業

## 3. 雇用を維持するための在籍型出向をサポート

経済環境の変化や感染症の影響などにより雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るための一時的な在籍型出向（雇用シェア）を活用することをサポートします。

在籍型出向支援

## 6. 社員のスキルアップ・研修のためのセミナー

管理者や新入社員に対する研修、コミュニケーション、リーダーシップ、ハラスメント、コンプライアンスなどのセミナーを企業様のご要望を踏まえオーダーメイドにより承ります。

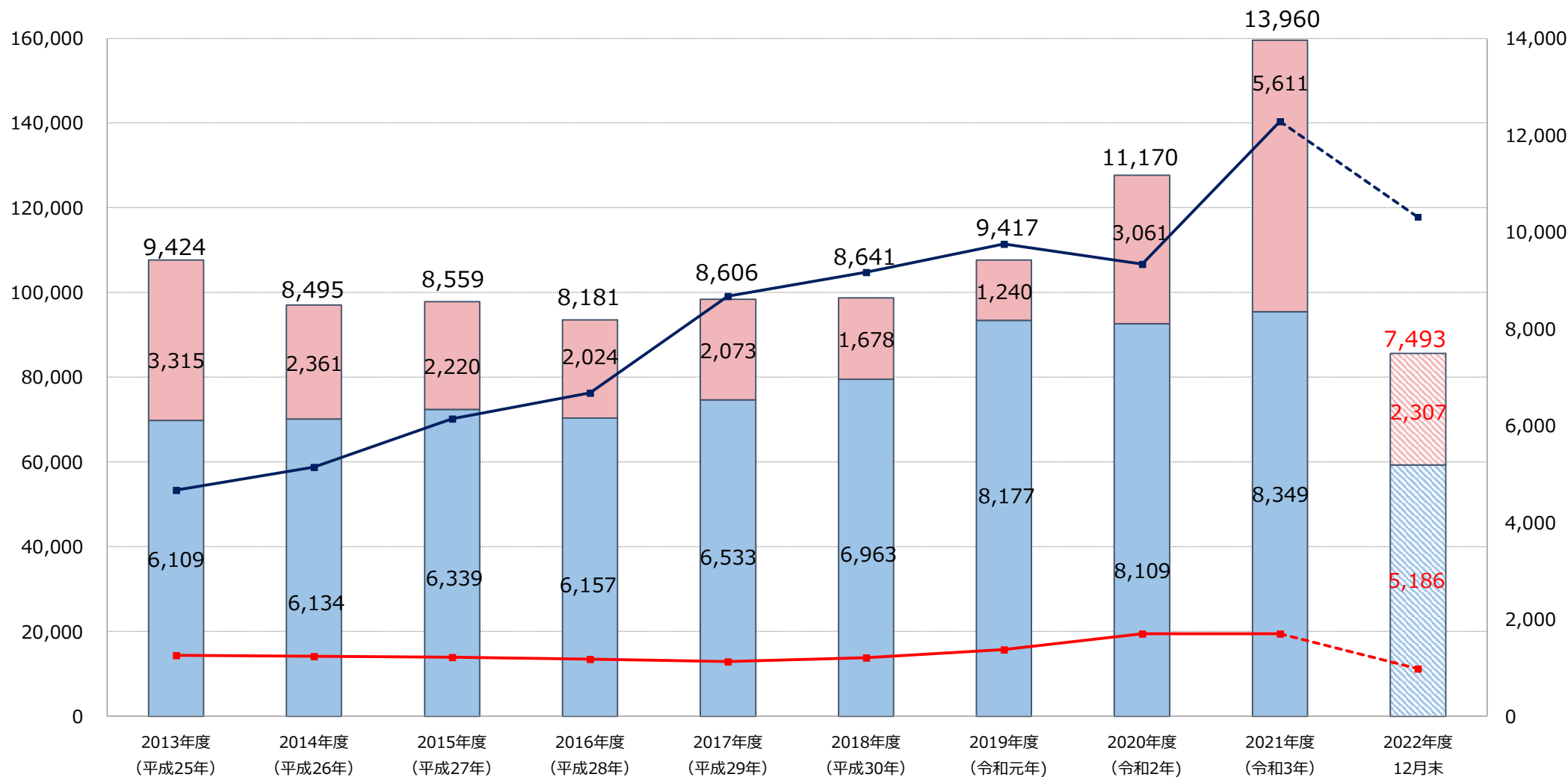
セミナー事業

上記の1～5は無料でご利用いただけます。6は有料となりますが、質が高くリーズナブルな価格でのセミナーをご提案いたします。

# 出向・移籍の実績の推移

受入・送出情報（人）

成立数（人）



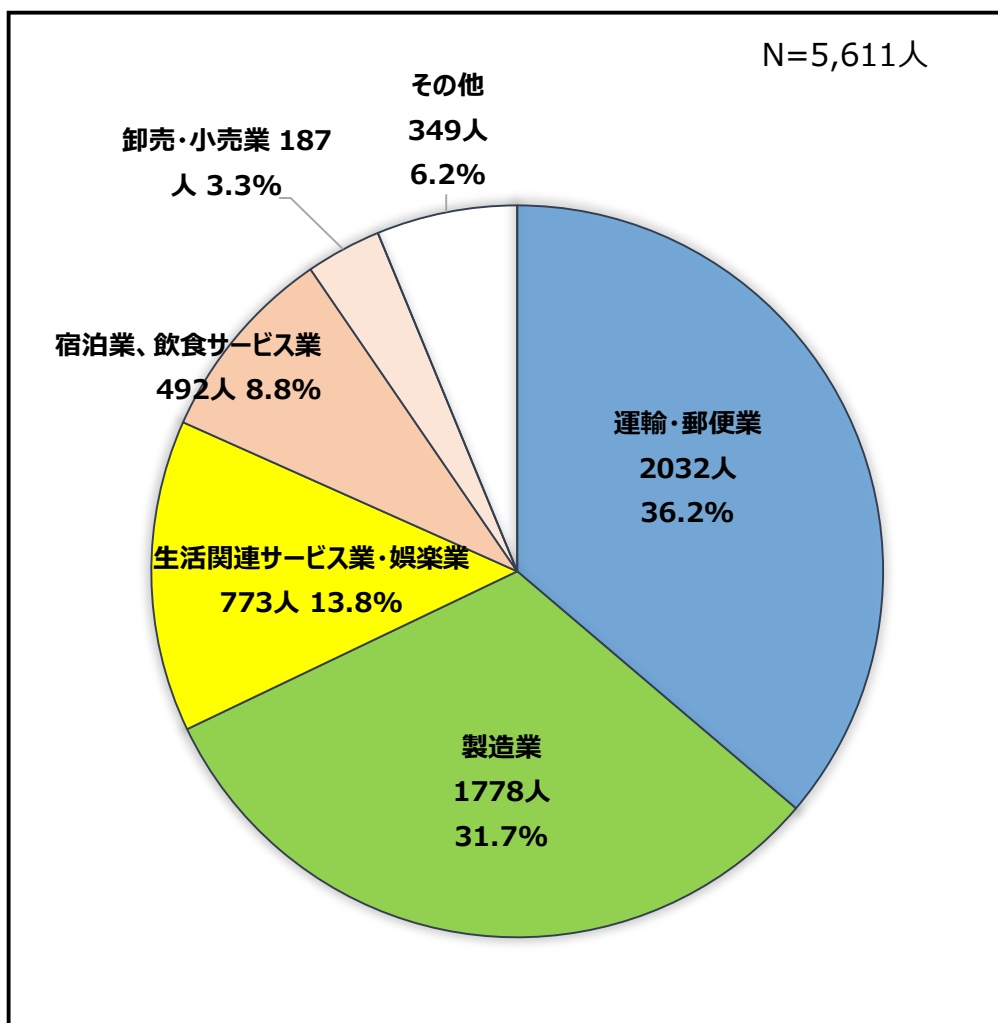
|      |        |        |        |        |        |         |         |         |         |         |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 出向成立 | 3,315  | 2,361  | 2,220  | 2,024  | 2,073  | 1,678   | 1,240   | 3,061   | 5,611   | 2,307   |
| 移籍成立 | 6,109  | 6,134  | 6,339  | 6,157  | 6,533  | 6,963   | 8,177   | 8,109   | 8,349   | 5,186   |
| 成立合計 | 9,424  | 8,495  | 8,559  | 8,181  | 8,606  | 8,641   | 9,417   | 11,170  | 13,960  | 7,493   |
| 受入情報 | 53,360 | 58,753 | 70,167 | 76,253 | 99,165 | 104,732 | 111,421 | 106,727 | 140,403 | 117,826 |
| 送出情報 | 14,326 | 14,137 | 13,963 | 13,453 | 12,906 | 13,853  | 15,675  | 19,489  | 19,454  | 11,151  |

- 2022年4月～12月の出向成立数は2,307人（前年度通期は5,611人）
- 送出業種で多いのは、E 製造業で1,036人、H 運輸・郵便業で760人、次いで、N生活関連サービス業、娯楽業で135人
- 受入業種で最も多いのは、E 製造業で1,133人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で336人、I 卸売・小売業235人
- 異なる業種間で成立した割合は、58.9%（前年度通期は69.9%）

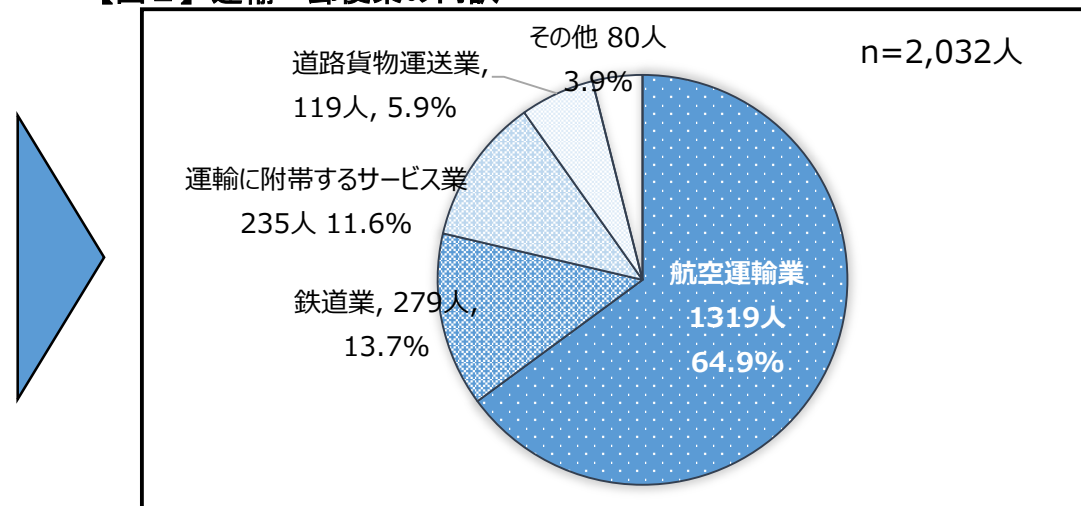
| 送出業種<br>受入業種        | ABC<br>農業・<br>林業、<br>漁業、<br>鉱業等 | D<br>建設業 | E<br>製造業 | F<br>電気・<br>ガス・<br>熱供給・<br>水道業 | G<br>情報通<br>信業 | H<br>運輸・<br>郵便業 | I<br>卸売・<br>小売業 | J<br>金融<br>業、保<br>険業 | K<br>不動産<br>業、物<br>品賃貸<br>業 | L<br>学術研<br>究、専<br>門・技<br>術サー<br>ビス業 | M<br>宿泊<br>業、飲<br>食サー<br>ビス業 | N<br>生活関<br>連サー<br>ビス業、<br>娯楽業 | O<br>教育、<br>学習支<br>援業 | P<br>医療、<br>福祉 | Q<br>複合<br>サービ<br>ス事業 | R<br>サービ<br>ス業(他<br>に分類<br>されない<br>もの) | ST<br>公務、<br>その他 | 総計<br>(人) |
|---------------------|---------------------------------|----------|----------|--------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------------------------------|------------------|-----------|
| ABC 農業・林業、漁業、鉱業等    | 3                               |          | 2        |                                |                | 24              | 1               |                      |                             |                                      | 5                            |                                |                       |                | 25                    |                                        |                  | 60        |
| D 建設業               |                                 | 11       | 9        | 2                              |                | 3               |                 |                      | 1                           |                                      |                              |                                |                       |                | 7                     |                                        |                  | 33        |
| E 製造業               |                                 | 24       | 880      |                                | 1              | 90              | 46              |                      | 1                           | 18                                   | 18                           | 9                              |                       | 5              | 16                    | 25                                     |                  | 1,133     |
| F 電気・ガス・熱供給・水道業     |                                 |          | 1        |                                |                |                 |                 |                      |                             |                                      |                              |                                |                       |                |                       |                                        |                  | 1         |
| G 情報通信業             |                                 |          | 10       |                                | 1              | 117             | 24              |                      |                             | 2                                    |                              | 28                             |                       |                |                       |                                        |                  | 182       |
| H 運輸・郵便業            |                                 |          | 11       |                                |                | 26              |                 |                      |                             | 1                                    | 1                            | 1                              |                       |                |                       |                                        |                  | 40        |
| I 卸売・小売業            |                                 |          | 30       |                                | 1              | 144             | 10              |                      |                             | 1                                    | 26                           | 21                             |                       |                |                       | 2                                      |                  | 235       |
| J 金融業、保険業           |                                 |          | 3        |                                | 1              |                 | 8               |                      |                             |                                      | 1                            | 2                              |                       |                |                       |                                        |                  | 15        |
| K 不動産業、物品賃貸業        |                                 |          | 14       |                                | 6              |                 | 4               |                      |                             | 1                                    |                              |                                |                       |                |                       | 2                                      |                  | 27        |
| L 学術研究、専門・技術サービス業   |                                 |          | 10       |                                |                | 5               | 1               |                      |                             |                                      | 1                            | 6                              |                       |                |                       |                                        |                  | 23        |
| M 宿泊業、飲食サービス業       |                                 |          |          |                                |                | 21              | 5               |                      |                             | 1                                    | 3                            | 27                             |                       |                |                       |                                        |                  | 57        |
| N 生活関連サービス業、娯楽業     | 1                               |          | 5        |                                |                | 4               |                 |                      |                             |                                      | 1                            | 4                              |                       |                |                       | 1                                      |                  | 16        |
| O 教育、学習支援業          |                                 |          | 2        |                                | 3              |                 |                 |                      |                             |                                      |                              | 5                              |                       |                |                       |                                        |                  | 10        |
| P 医療、福祉             |                                 |          | 8        |                                |                | 37              | 3               |                      | 1                           | 1                                    |                              | 13                             |                       | 7              |                       |                                        |                  | 70        |
| Q 複合サービス事業          | 8                               |          | 14       |                                |                | 40              |                 |                      |                             |                                      |                              |                                |                       |                | 1                     |                                        |                  | 63        |
| R サービス業(他に分類されないもの) | 1                               |          | 35       |                                | 2              | 249             | 28              |                      |                             | 3                                    |                              | 15                             |                       |                |                       | 3                                      |                  | 336       |
| ST 公務、その他           |                                 |          | 2        |                                |                |                 |                 |                      |                             |                                      |                              | 4                              |                       |                |                       |                                        |                  | 6         |
| 総 計 (人)             | 13                              | 35       | 1,036    | 2                              | 15             | 760             | 130             | 0                    | 3                           | 28                                   | 56                           | 135                            | 0                     | 12             | 49                    | 33                                     | 0                | 2,307     |

- これまでセンターが取り扱う出向は、製造業の企業間での出向成立が大半を占めていたが、2021年度においては、「運輸・郵便業」からの出向成立が36.2%と業種の中で最も多くなった。【図1】
- さらに、「運輸・郵便業」のうち、「航空運輸業」が64.9%、「鉄道業」が13.7%となっている。【図2】
- また、「生活関連サービス業・娯楽業」については、コロナ禍以前はセンターの出向の取扱いはほとんどなかったが、2021年度においては全体の13.8%【図1】、そのうち旅行業が79.0%となっている。【図3】

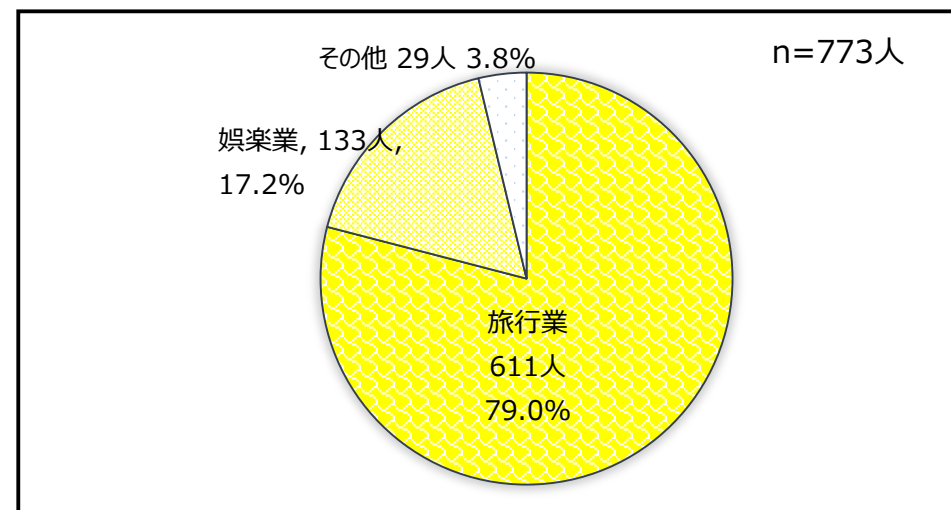
【図1】 出向が成立した送出企業の業種別構成



【図2】 運輸・郵便業の内訳



【図3】 生活関連サービス業・娯楽業の内訳



# 人材育成型出向等支援の概要

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。

## 人材育成型出向等支援

### ① 人材育成・交流型

- 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。

出向期間終了後は、元の企業に復帰

### ② キャリア・ステップアップ型

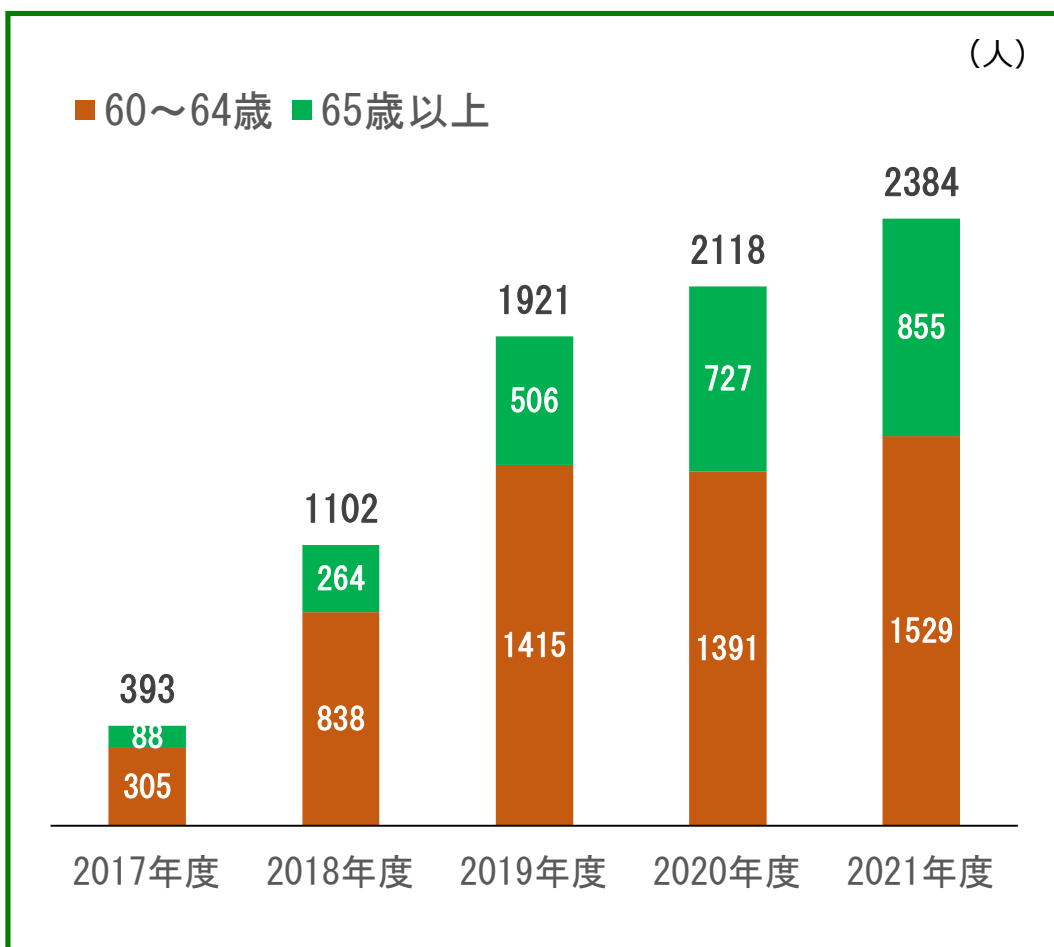
- ① 従業員自らのキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を企業として後押しする。
- ② 従業員自身のキャリアパスやライフプランに合わせた職域拡大、U I Jターン等を支援する。

出向期間終了後は、元の企業に復帰  
または出向先企業へ移籍

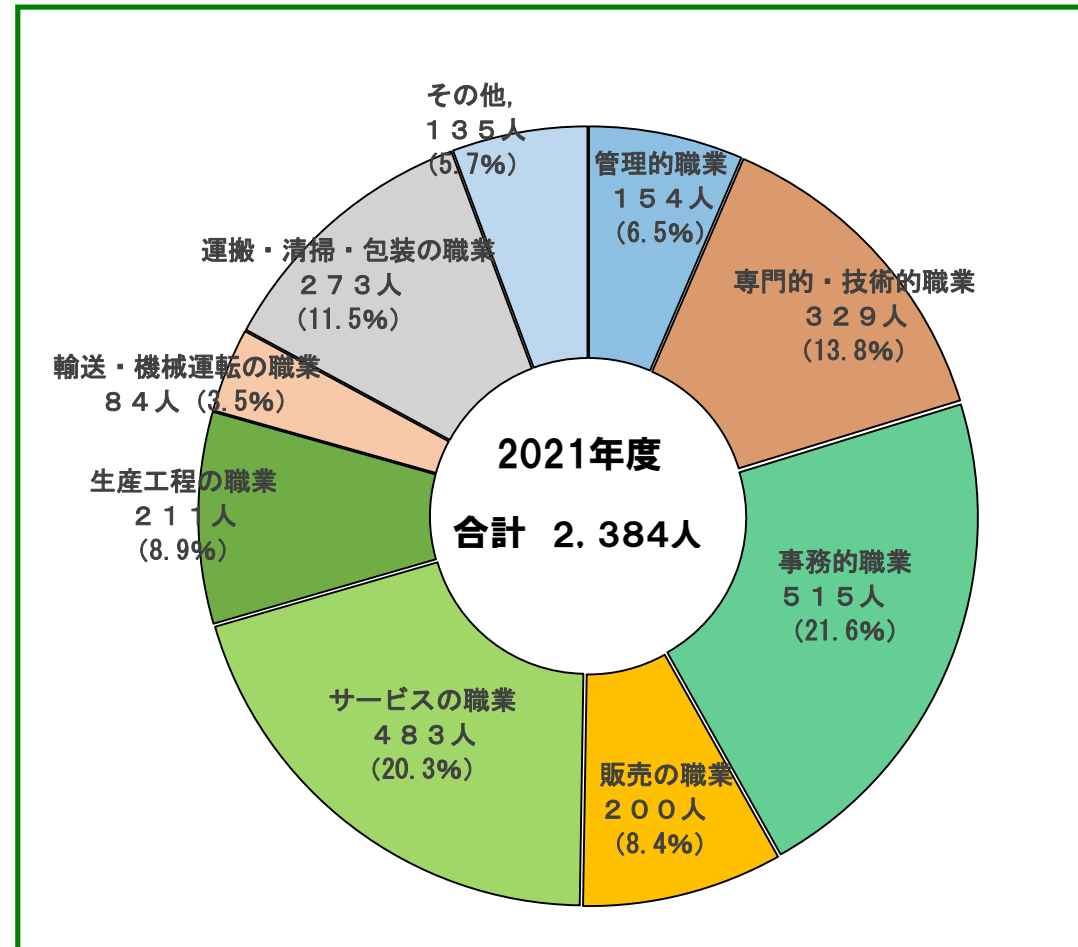
|      | 送り出し企業の業態         | 送り出しの理由                                                                                                                                      | 受入れ企業の業態                 | 受入れの理由                                                                                                                                            | 出向者数 |
|------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 事例 1 | 化学製品製造業           | 本社全体の人件費圧縮が課題。定年が近い管理職 A 氏についてグループ企業内で出向先を探したが賃金水準が合わない。本人は税理士資格を有し英語能力も高く、その能力を活かしたいとの意向があったので、産雇センターに出向先を探してもらうこととした。                      | 会計事務所                    | これまで産雇センターに経理・財務・税務のプレーイングマネージャーの求人を出しており、数人の紹介を受けたが期待するレベルではなかった。出向でもよいので高度な専門性を有す方をお願いした。出向期間は12か月。                                             | 1    |
| 事例 2 | 鉄道業               | コロナ禍で運行本数を減らしていることから車両運転士の雇用過剰が続いている。産雇センターに出向受入先の候補を提示してもらい、社内で出向者を公募した。                                                                    | 医療機関<br>(耳鼻咽喉科クリニック)     | 昨年来、産雇センターに受付・医療事務について、求人だけでなく、出向受入についても相談をしてきたがなかなか決まらなかった。今回、鉄道業からの出向を打診されたので受け入れたい。出向期間は12か月。                                                  | 1    |
| 事例 3 | 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。50歳前後の2人の従業員の技術が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<br>(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か月。                                          | 2    |
| 事例 4 | 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か月。                          | 1    |
| 事例 5 | 酒類製造業<br>(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<br>(耕種農業)           | 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 6 | 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出を提案されたので、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 7 | 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うこととした。                            | 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か月。                                        | 2    |

- 産業雇用安定センターは、全国の地方事務所で「キャリア人材バンク」を展開しています。
- 「キャリア人材バンク」は、働く意欲と能力があり、経験が豊富な60歳以上の方が、年齢にかかわらず生涯現役として働くことができるよう、再就職をサポートします。
- 企業を定年退職される方や、継続雇用期間（雇用確保措置）が終了する方、60歳以上で離職後1年以内の方などの再就職を支援します。

## 1. キャリア人材バンクによる再就職数の推移



## 2. キャリア人材バンクによる再就職者の受入職種(2021年度)



- 産業雇用安定センターでは、企業からの支援依頼を受けて、60歳以上の方で、定年やその後の継続雇用期間の終了などにより退職される方の再就職の支援を行っています。
- 経験が豊富な高齢の従業員の方が離職される場合には、全国のセンター地方事務所のキャリア人材バンクにご相談ください。

マンガでわかる  
**キャリア人材バンク®**

60歳からの再就職を  
応援します！

秋山 雄雄 (仮名)  
60歳 定年を間近に  
控える

今日は人事との  
面談の日か...

私は今  
悩んでいる

長年勤めてきた  
今の会社  
X社に残るか...  
それとも  
新しい仕事に  
チャレンジ  
するか...

公益財団法人 産業雇用安定センター

(全12ページより抜粋)

産業雇用安定センターとは？

1987年(昭和62年)、労働者(当時)35歳未満、産業  
団体などが協力し、失業や労働不安を支援する  
公的機関として設立。以来30年余にわたる。  
再就職・出向などによる企業間の  
労働移動をサポート。

安心のサポート！

1人の求職者に  
1人のキャリア  
コンサルタントが  
専任でサポート

全国47  
都道府県に  
産業雇用  
安定センター  
を設置

設立以来、  
20万人以上の  
求職者に  
支援を継続

キャリア人材バンクについて

働く意欲があり能力・経験が豊富な60歳以上の高齢  
求職者の方と、その能力・経験を必要とする企業との間で  
マッチング。登録は全国の地方事務所にて受付です。

登録のメリット

- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート

登録(求職)の人数

| 年度     | 登録(求職)の人数     |
|--------|---------------|
| 2019年度 | 1000 650 2384 |
| 2020年度 | 1000 727 2118 |
| 2021年度 | 1000 620 1921 |

こんなにたくさんの方が再就職を  
しているんだ。  
公的機関だから安心感があるな。

キャリア人材バンクに登録するには

登録のメリット

- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート

登録(求職)の人数

| 年度     | 登録(求職)の人数     |
|--------|---------------|
| 2019年度 | 1000 650 2384 |
| 2020年度 | 1000 727 2118 |
| 2021年度 | 1000 620 1921 |

キャリア人材バンクに登録するには

登録のメリット

- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート

登録(求職)の人数

| 年度     | 登録(求職)の人数     |
|--------|---------------|
| 2019年度 | 1000 650 2384 |
| 2020年度 | 1000 727 2118 |
| 2021年度 | 1000 620 1921 |

キャリア人材バンクに登録するには

登録のメリット

- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート
- 求職者の求職活動のサポート

登録(求職)の人数

| 年度     | 登録(求職)の人数     |
|--------|---------------|
| 2019年度 | 1000 650 2384 |
| 2020年度 | 1000 727 2118 |
| 2021年度 | 1000 620 1921 |

# 在籍型出向の活用促進にかかる 今後の取組について



# 今後の取組事項について

## 在籍型出向の更なる活用促進に向けた取組事項

- 雇用調整助成金については、令和4年12月以降特例措置の段階的な縮減が図られており、人材を有効に活用するためにも、休業から就業（出向）への在籍型出向を活用した移行を効果的に支援することにより、円滑な労働移動を一層促進していく必要がある。
  - 特に雇用調整助成金活用企業にターゲットを絞った個別の周知（支給決定通知書にリーフレットを同封する等）、送出ニーズの把握を再徹底する
  - 出向セミナー・相談会等の開催や事例の横展開等について、地域の実情に合った取組を引き続き促進する
- 在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できることから、労働者のスキルアップの手段としての在籍型出向の活用促進を図る必要がある。
  - スキルアップ支援コースについて、周知広報の取組を促進することとし、制度周知、事例の横展開、企業情報の収集などを図る
  - 奈良県在籍型出向等支援協議会構成員との更なる連携により活用促進を図る。特に産業雇用安定センターとの共同の取組を継続し、支援に繋げる。