

第2回大分県在籍型出向等支援協議会

議事次第

日時：令和3年12月17日（金）15:00～16:00

場所：オンラインによる開催

大分労働局会議室

議 題

- 1 これまでの取組状況
- 2 産業雇用安定助成金の活用状況
- 3 産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の事例
- 4 在籍型出向の実施状況
- 5 九州経済産業局の取組
- 6 意見交換

【配布資料】

資料1：大分労働局説明資料（これまでの取組状況）

資料2：大分労働局説明資料（産業雇用安定助成金の活用状況）

資料3：大分労働局説明資料（産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の事例）

資料4：産業雇用安定センター大分事務所説明資料（在籍型出向の実施状況）

資料5：九州経済産業局説明資料（九州経済産業局の取組）

参考1：在籍型出向の活用事例～県外の事例を集めてみました～

参考2：県内の雇用調整助成金の支給実績等について

第2回大分県在籍型出向等支援協議会 出席者名簿

区分	機関・団体名	役職名	氏名
経済団体	大分県経営者協会	専務理事	(欠席)
	大分県商工会議所連合会	専務理事	中島 英司
	大分県中小企業団体中央会	専務理事	(欠席)
	大分県商工会連合会	専務理事	小野 賢治
労働団体	日本労働組合総連合会 大分県連合会	事務局長	(欠席)
各種団体	大分県社会保険労務士会	会長	塙 貴夫
金融機関	株式会社大分銀行	ソリューション営業室 推進役	岡部 朋光
	株式会社豊和銀行	ソリューション支援部長	神野 康弘
		ソリューション支援部 副調査役	藤江 保之
出向支援機関	公益財団法人 産業雇用安定センター大分事務所	所長	林 真嗣
行政	大分県商工観光労働部	雇用労働政策課 参事官兼課長	祖母井 一郎
		雇用労働政策課 雇用労働政策監	平山 高広
		雇用労働政策課 課長補佐	川野 剛
		雇用労働政策課 主幹	岩屋 久美子
	経済産業省九州経済産業局地域経済部	産業人材政策担当参事官	西下 尚樹
		産業人材企画係長	小川 修治
	国土交通省九州地方整備局建政部	建設産業課長	岩下 武史
	国土交通省九州運輸局交通政策部	交通政策部次長	古賀 秀策
	国土交通省九州運輸局観光部	観光企画課長	青柳 孝次
	国土交通省大阪航空局福岡空港事務所	広域空港管理官	杵田 博子
	厚生労働省大分労働局職業安定部	部長	鈴木 隆彦
事務局	大分労働局職業安定部	職業安定課長	久々宮 賢治
		職業安定課 課長補佐	甲斐 昭臣
		職業安定課 雇用企画係長	石川 和宏
		職業安定課 雇用企画主任	佐藤 賀政
		職業安定課 雇用企画係	児玉 晃生
		職業安定課 雇用企画係	小倉 美智子
		職業対策課 大分助成金センター	古畑 正伸

これまでの取組状況

在籍型出向制度説明会

事業主の皆様へ

在籍型出向制度 に関する説明会開催のご案内

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です。

出向元企業にとっては、**コロナ禍の中で労働者の雇用の維持**が図られることに加え、労働者の成長、スキルアップにつながります。また、出向先企業にとっても、**人材の受入方法の選択肢**が広がるとともに、社内業務の見直し・改善のきっかけにもなります。

日時 令和3年7月14日(水) 14:00~15:35

先着順
無料

場所 J:COM ホルトホール大分 3階 303 会議室
大分市金池町南1丁目5番1号 (JR 大分駅上野の森口から徒歩約2分)
*駐車場は準備しておりませんので、車でお越しの場合は、有料地下駐車場若しくは周辺の有料駐車場をご利用ください。

対象 事業主、人事労務担当者

定員 20社 新型コロナウイルス感染症防止のため、定員に達し次第締め切らせていただきます。



産業雇用安定助成金制度が創設されました

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、一定期間の助成を行います。説明会で詳しく説明します。

申込方法や問い合わせ先など裏面に続きます

主催：厚生労働省大分労働局・(公財)産業雇用安定センター大分事務所

【プログラム】

- 1 主催者あいさつ
- 2 在籍型出向制度について
(産業雇用安定センター大分事務所)
- 3 産業雇用安定助成金について
(大分労働局大分助成金センター)
- 4 個別相談 (希望者のみ)

14社参加

在籍型出向制度説明会

アンケート結果

1 セミナーの内容

⇒参考になった

100%

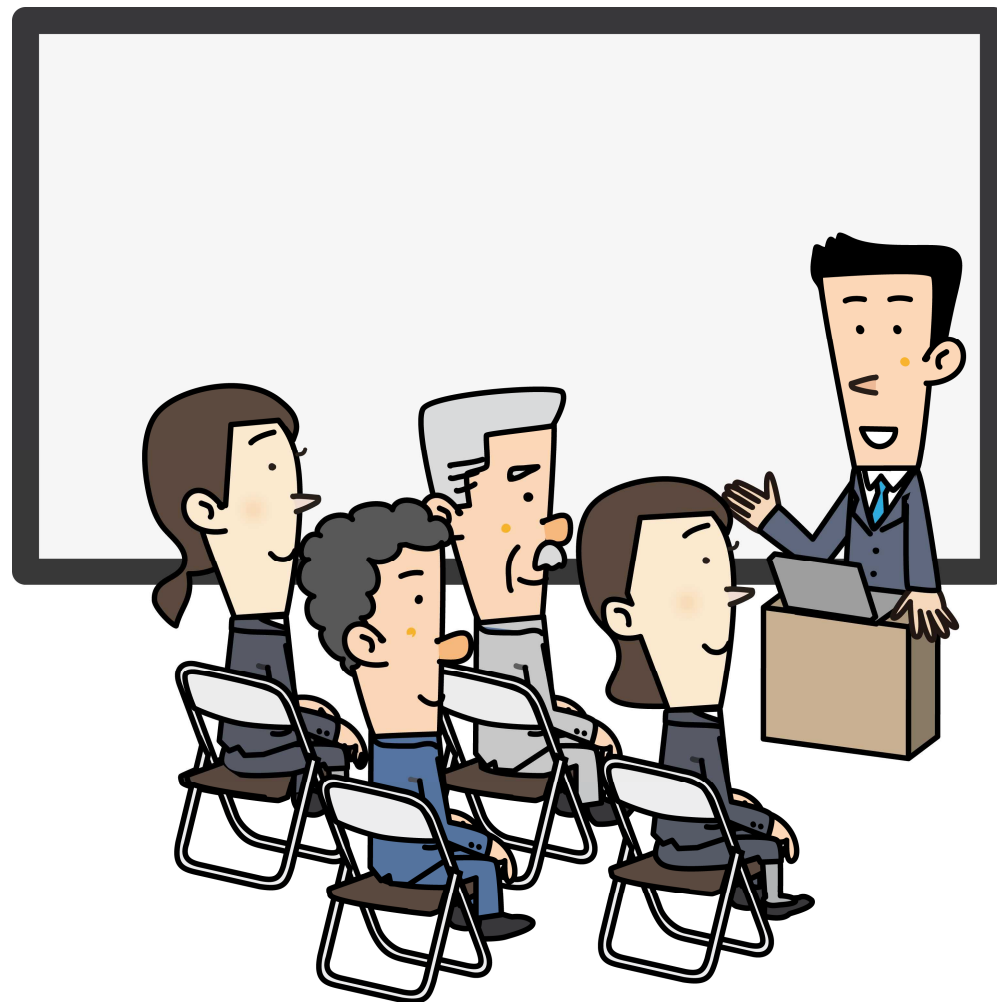
2 産業雇用安定助成金

⇒参考になった

85%

3 在籍型出向で詳しく知りたい内容 (多い順)

- ・ 在籍型出向の進め方
- ・ 成功事例等
- ・ 就業規則の出向規定・出向契約書



「在籍型出向支援」特設ページの開設



厚生労働省 **大分労働局**
OITA LABOUR BUREAU

ホーム

ニュース&トピックス | 各種法令・制度・手続き | 事例・統計

大分労働局 > 各種法令・制度・手続き > 在籍型出向支援

在籍型出向支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」を活用して従業員の雇用維持を図る取り組みがみられています。

こうした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組みを支援するため、厚生労働省では、地域の関係機関等と連携することなどにより、出向情報やノウハウの共有、出向の送り出し企業や受け入れ企業の開拓などを推進しています。

- お知らせ
- 在籍型出向とは？
- 在籍型出向の支援制度
- 太分県在籍型出向等支援協議会
- 雇用シェア（在籍型出向）に関するアンケート結果

産業雇用安定助成金の 活用状況について

1 産業雇用安定助成金 出向計画届の受理状況

令和3年2月5日（制度創設日）～令和3年11月30日実績

- 産業雇用安定助成金の出向計画届受理件数は、事業所ベースで5件、労働者ベースで8人
- 大分県内の事業所から県内の事業所に出向するケース4件（対象労働者数6人）
- 大分県内の事業所から県外の事業所に出向するケース1件（対象労働者数2人）

① 出向計画労働者数及び事業所数

出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
8人	5所	5所

② 企業規模別 出向計画労働者数

出向先 \ 出向元	大企業	中小企業
大企業	0	0
中小企業	0	8
官公庁	0	0

③ 業種別 出向計画労働者数

出向先 \ 出向元		H	M	N	合 計 (人)
		運輸業、郵便業	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	
H	運輸業、郵便業	2	0	0	2
L	学術研究、専門・技術サービス業	0	2	0	2
M	宿泊業・飲食サービス業	0	2	0	2
N	生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	1
P	医療、福祉	0	1	0	1
合 計 (人)		2	5	1	8

《 参考 》

【出向元】		【出向先】
運輸業（2人）	➡	運輸業
宿泊業（2人）	➡	専門サービス業
飲食サービス業（2人）	➡	飲食サービス業
宿泊業（1人）	➡	医療業
その他の生活関連サービス業（1人）	➡	その他の生活関連サービス業

2 産業雇用安定助成金 支給実績

令和3年2月5日（制度創設日）～令和3年11月30日現在実績

- 産業雇用安定助成金の支給申請受理件数は23件、そのうち支給決定件数は18件
- 支給決定金額は、出向元：901,500円、出向先：4,257,300円、計：5,158,800円
- 支給申請頻度は、出向計画届5件のうち1か月が3件、2か月が2件（支給申請頻度は1か月毎から6か月毎まで選択が可能）

○ 支給申請書受理及び支給決定の状況

支給申請書 受理件数 (件)	支給決定 件数 (件)	支給決定金額（円）		
		出向元	出向先	計
23	18	901,500	4,257,300	5,158,800

3 産業雇用安定助成金の制度改革について

○ 令和3年8月1日付けで改正された主な内容

(1) 助成金の対象となる「出向」について

【通常】

出向元事業主と出向先事業主が、資本的・経済的・組織的関連性等などから見て独立性が認められる事業主間で行う出向が対象。



【特例】

出向元事業主と出向先事業主が、資本的・経済的・組織的関連性等などから見て独立性が認められない事業主間で行う出向（*）も対象となる。ただし、次の要件を満たすことが必要。

- ① 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行われる出向
- ② 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した出向

* (例) ・ 子会社間の出向（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合に限り）
・ 代表取締役が同一人物である企業間の出向
・ 親会社と子会社の間の出向 など

(2) 助成率・助成額について

【独立性が認められる事業主間の出向の場合】

○出向運営経費（賃金・教育訓練、労務管理など、出向中に要する経費）

	中小企業	中小企業以外
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	

【通常】

○出向初期経費（就業規則・備品の整備など、出向の成立に要した経費）

	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）	

※ 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は、助成額が加算される。



【独立性が認められない事業主間の出向の場合】

○出向運営経費（賃金・教育訓練、労務管理など、出向中に要する経費）

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

【特例】

※「出向初期経費助成」は支給対象外

(3) 公益特例について

「公益の目的」（※1）のために「大量」（※2）の被保険者を出向させる場合については、通常の上限人数（一の年度に500人）とは別に、一の年度に1,000人を限度として支給対象とすることができる。

本特例については、一の事業主に雇用された同一の労働者に対する助成金の支給は3か月を限度とし、支給日数は特例以外分と合わせて12か月（365日）を限度とする。

- （※1） 「公益の目的」とは、新型コロナウイルス感染症に係るワクチン集団接種・大規模接種やPCR検査等、国や地方公共団体等から発注された公益性の高い仕事に従事させることを目的とした出向を指す。
- （※2） 「大量」とは、出向元事業所又は出向先事業所において一の判定基礎期間あたり30人以上の対象労働者を送り出す又は受け入れる場合を指す。
- （※3） 独立性の認められない事業主間で行う出向については、本特例の対象外。
- （※4） 国や地方公共団体等から委託を受けて事業を実施する場合、当該委託事業に従事し、賃金の全部又は一部が当該委託事業の委託費を原資として支払われている労働者の賃金については対象外。

産業雇用安定助成金を活用した 在籍型出向の事例

事例紹介

事例 1 -①

【基本情報】

宿泊業（A社）

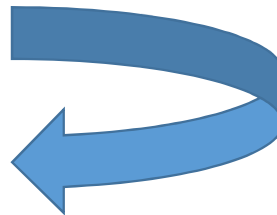
（出向元企業）

- ・勤務状況
 - ・勤務地 大分市
 - ・勤務時間 1日7.5H シフト制
 - ・休み 年間100日
（月8日、季節休年間4日）
 - ・サービス職種、勤務内容は宿泊部での接客、電話対応、シフト管理等
- ・従業員数：113人
- ・賃金負担割合 11.5%
- ・雇用調整助成金の活用状況 有

専門サービス業（B社）

（出向先企業）

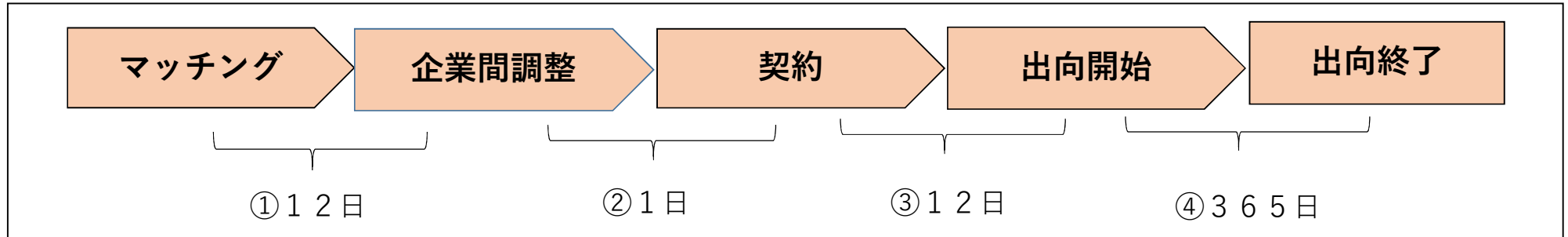
- ・勤務状況
 - ・勤務地 大分市
 - ・勤務時間 9：00～18：00
（休憩1時間）
 - ・休み：土・日・祝日等
（年間110日）
 - ・事務職種、勤務内容は社保・労保に関する事務全般
- ・従業員数：5人
- ・賃金負担割合 88.5%
- ・雇用調整助成金の活用状況 無



出向期間：1年
出向人数：2人

事例 1 -②

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



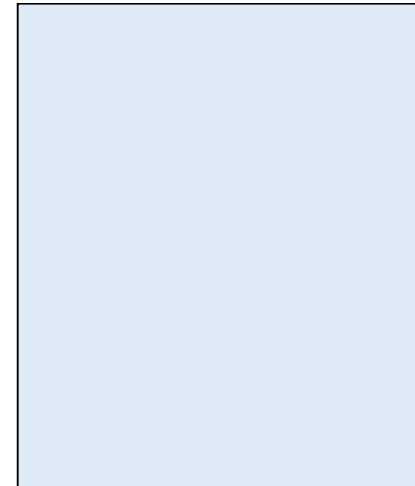
① マッチング～調整

- ・ 顧問社労士からの提案がきっかけ。（他の顧問先が人手不足）
- ・ 流れは「打合せ→マッチング→契約」の順で行った。
- ・ 業務について：必要なスキル（専門知識、パソコンの操作等）
- ・ 人選について：どのような人が求められるか

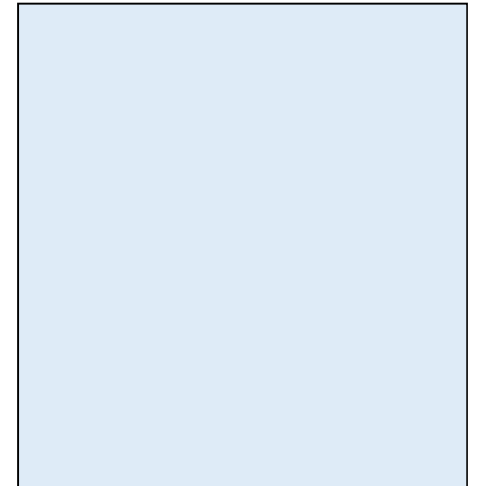
② 調整～契約

- ・ 勤務時間、休日数の確認
- ・ 賃金（出向先で負担していただける額等）

③ 契約～出向開始



④ 出向開始～出向終了



事例 1 -③

出向元企業へのアンケート

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A. ・出向を行うことの理由（自社に必要な人材ではないこと、出向しても活躍できるスキルがあると思っての人選であること）、期間や業務内容をしっかり伝える、不安に思っていることを出向前に解決すること、出向後も社内での情報を連絡し、出向先での状況を定期的に確認すること。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A. ・活用したい。新型コロナウイルス感染症の影響が今後も続くようであれば、コロナ前のような営業は難しくなる為、従業員のモチベーション維持と違う業種を経験することでの成長を期待し、制度終了まで利用したい。

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A. ・出向労働者は出向元では経験できない知識を身に付ける事ができ、日々成長を感じることができている。また、コミュニケーション能力や電話対応等の出向元での経験を活かすこともでき、これまでの振り返りの場にもなっている。出向元にとっても出向者の成長につながり、出向期間終了後の活躍を期待することができる。

・出向元と出向先では業務内容が異なるため、出向元とは違う専門知識を学ぶことができている。出向元に戻った際の社内での業務の選択肢が広がると思う。また、違う業種で働いている方と接することで、考え方や仕事の進め方など新たな発見があり、出向期間終了後の業務に役立ててもらえばと思っている。

・新型コロナウイルス感染症の影響で業務を縮小せざるを得ない状況の為、期間限定で人件費を抑制でき、出向期間終了後には戻ってくることが確実な為、優秀な人材の雇用を維持することができる。

・出向元では休業が続いていたため、モチベーションを保つことが難しい状況であったが、出向先で新しい環境で業務に就くことで刺激になると思う。また、出向先が同じ建物内にある為、自社の従業員が出向者から話を聞く機会も多く、出向に対しての印象が良い方向に変わったのではないかなと思う。

Q. 出向を行っての感想は？

A. ・出向先から出向者に対しての状況を聞くことができ、日々成長し、任せられる業務が増えていると感じ、活用前に想定した以上の効果を得ている。出向元で休業しながらの業務に就くより達成感や出向先の方たちとの交流もでき、充実した1年を過ごせていると思う。

事例 2 - ①

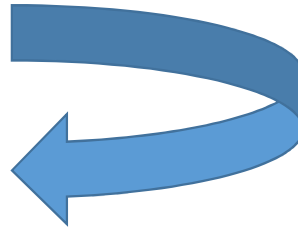
【基本情報】

旅行業（C社） （出向元企業）

- ・勤務状況
 - ・勤務地：大分市
 - ・勤務時間：9：00～18：00
（休憩 1 H）
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・職種：事務 勤務内容は予約・接客業務
- ・従業員数：13人
- ・賃金負担割合：15.1%
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

旅行業（D社） （出向先企業）

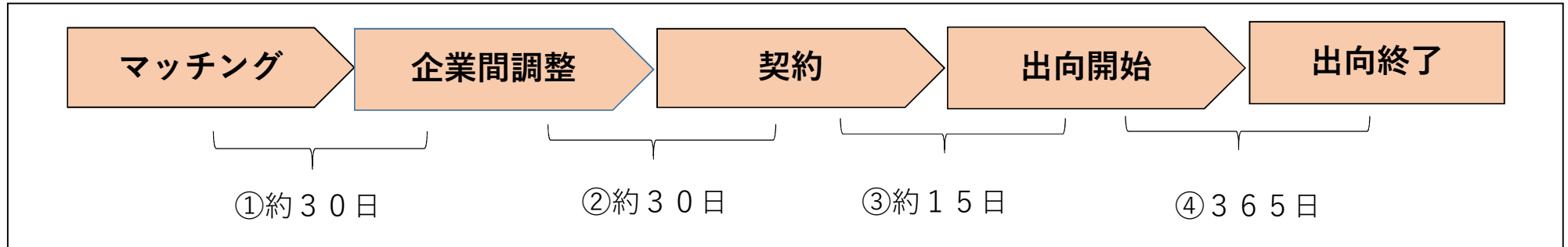
- ・勤務状況
 - ・勤務地：大分市
 - ・勤務時間：9：00～18：00
（休憩 1 時間）
 - ・休み：土・日・祝日
 - ・職種：事務 勤務内容は予約・接客業務
- ・従業員数：5人
- ・賃金負担割合 84.9%
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



出向期間：1年
出向人数：1人

事例 2-②

【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

- ・ 社長同士が同業者で知人であることがきっかけ。
- ・ 出向元での社歴、業務スキル等の情報共有を行う。

②調整～契約

- ・ 身元保証書や秘密保持に関する誓約書の提出を行う。

③契約～出向開始

④出向開始～出向終了

事例 2-③

出向元企業へのアンケート

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A. ・従業員に対するヒアリングを重ね、意見書（※）の提出を行う等、不安を払拭するべく取り組みました。具体的には、代表者が個人面談を複数回行いました。内容は、出向先での業務内容や労働条件等の説明・ヒアリング等を1～2か月の間で行いました。

（※）意見書＝出向することについて感じていること、手当・収入のこと、わからないこと等を労働者に自由に書いてもらい、これに丁寧に答えるもの。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A. ・回答なし

Q. 出向で送り出してよかったことについて

A. ・同業種であっても、新しい職場で業務を行うなかで、これまでと異なった対応やルール、方針や人間関係等を経験し、キャリアの新陳代謝が図られると感じています。

・旅行需要が回復し、マンパワーが必要となった際に戦力として活躍して頂くことができるから。又、他の従業員に対しても雇用を維持することで安心感を与えることが出来ると感じています。

・同業種であっても、他社での業務経験が出向労働者のスキルアップ、モチベーションアップにつながり、自社に還元されるものと考えています。

Q. 出向を行っての感想は？

A. ・出向元の私どもとしては、需要の低減（ビジネス旅行の極端な減少）を予想していたので、人件費の抑制に効果があったと感じています。

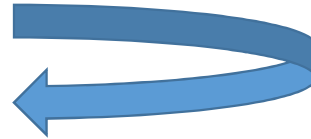
事例 3～5（基本情報のみ）

宿泊業（A社）

（出向元企業）

<従業員数：113人>

* 顧問社労士からの提案がきっかけ
（他の顧問先が人手不足）



出向期間：約1年
出向人数：1人

医療業（E社）

（出向先企業）

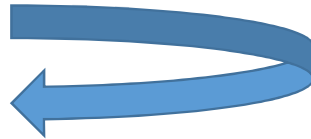
<従業員数：6人>

飲食サービス業（F社）

（出向元企業）

<従業員数：3人>

* 社長同士が同業者で知人であることが
きっかけ



出向期間：1年
出向人数：2人

飲食サービス業（G社）

（出向先企業）

<従業員数：12人>

運輸業（H社）

（出向元企業）

<従業員数：117人>

* 子会社間の出向（令和3年8月1日付け
制度改正の特例を利用）



出向期間：4か月
出向人数：2人

運輸業（I社）

（出向先企業）

<従業員数：222人>

第2回大分県在籍型出向等支援協議会（12/17） 在籍型出向の実施状況について



応援します、頑張るあなたの新職場!!



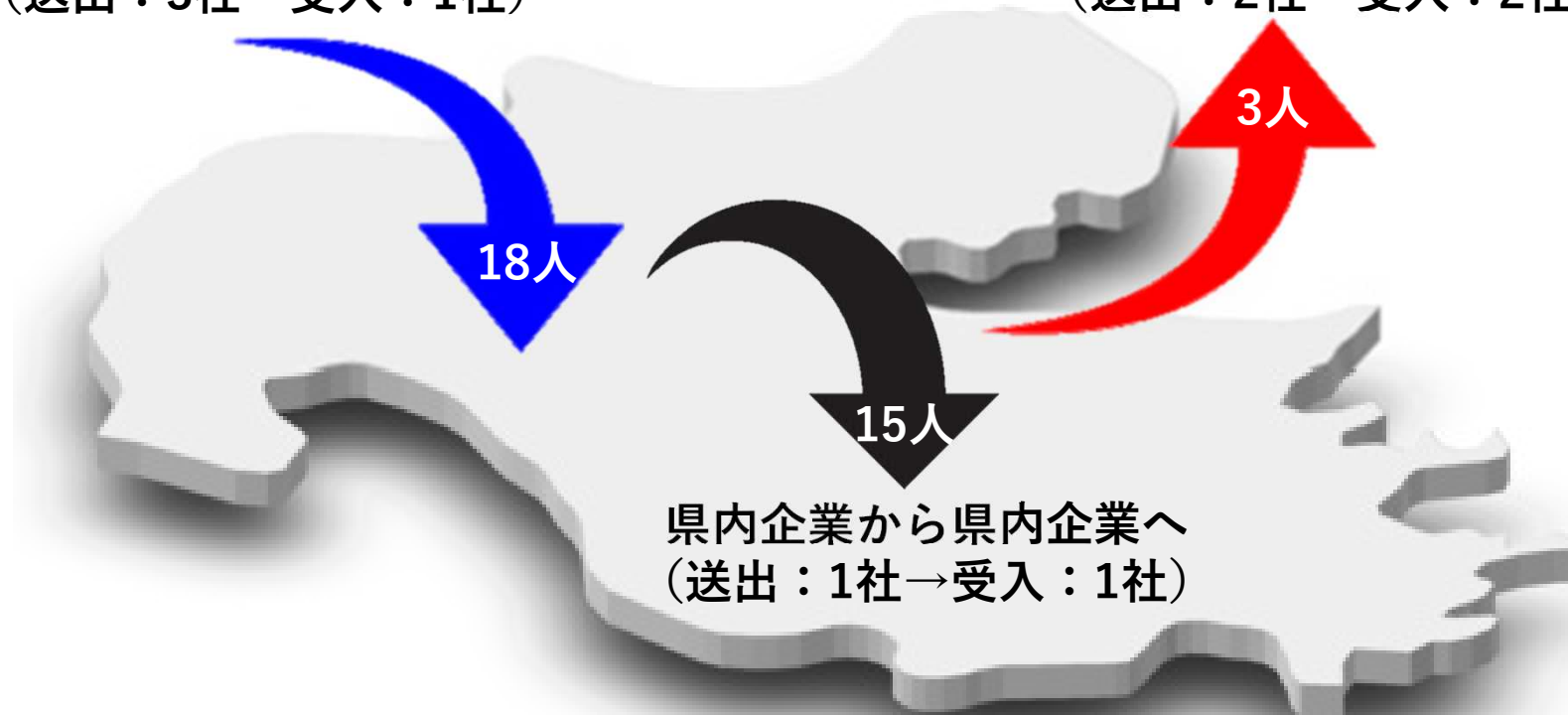
産雇センターが取り扱った在籍型出向の実績

(2020/6/1～2021/11/30)

- ・ 在籍型出向の**成立人数は36名**（送出企業6社→受入企業4社）
- ・ コロナ影響による出向は、県内企業から県内企業への1件のみ

県外企業から県内企業へ
(送出：3社→受入：1社)

県内企業から県外企業へ
(送出：2社→受入：2社)



県内企業から県内企業へ
(送出：1社→受入：1社)

※ (全国) 「雇用を守る出向支援プログラム2020」の実施状況 (2021/4～10)

□ 出 向 成 立：3,297人

□ うちコロナ影響：2,880人

コロナ影響による県内在籍出向の事例

- 【企業ニーズ】
- ＜送り出し企業＞
 - ・新規事業の再開を見越して新規採用した人材の雇用を維持したい
 - ・新規事業スタートまでの従業員のモチベーション維持を図りたい
 - ・労務費の負担を軽減したい
 - ＜受け入れ企業＞
 - ・一時的な増員のため直接雇用は増やせない
 - ・モノづくりの経験者が望ましい

送出企業の業態	送出しの理由	受入企業の業態	受入れの理由	出向の規模	出向期間
製造業	新規事業のため、設備投資を行い、従業員の新規採用を行ってきたが、コロナ感染拡大により事業開始が一時ストップ。新規事業開始時までの間、他社に出向させ、労務費の回収、モノづくりを学ばせたい。	製造業	事業所再編の中、従業員の離職が発生。急激な需要拡大に伴いに生産要員が不足。当初派遣人材での補充を検討していたが、計画した人員数が確保できず出向の受入れを併用。	15名	6ヶ月 その後3 か月延長

在籍型出向制度周知のための活動

- ✓ 労働局様主催の「在籍型出向等説明会」に参画
- ✓ 業界団体・企業等での個別説明会の開催
- ✓ 労働局、ハローワーク担当者様と企業への同行訪問による制度説明
- ✓ 各種団体広報誌への広告掲載
- ✓ 企業訪問時のチラシ・ハンドブックの配布



受入企業 > 送出企業

求人企業からの出向受け入れ相談は多数いただくものの、人材送り出し企業からの相談件数は多くなかった

県内企業からの出向送り出し相談状況

出向成立企業以外に、県内企業14社から計150人規模の出向相談を受けるものの全ての案件が中断。

業種	社数	送出規模	コロナ影響	センター仲介
旅客運輸業	2社	40～60	該当	中断
旅行業	1社	2	該当	中断
人材サービス業	2社	15～16	1社非該当	中断
製造業	9社	75	該当	中断
合計	14社	132～153	-	-

【中断の主な理由】

- ・グループ企業などへの出向を自社開拓
- ・新規事業立ち上げによる余剰人材の内部吸収
- ・社員の解雇・退職
- ・業績の回復
- ・出向条件の合意に至らなかった

県内企業からの出向受け入れ相談状況

出向受け入れによる求人を受理した企業は23社330人規模となったが、人材送り出し企業が紹介できず未成立。

業態	社数	職種	求人規模
製造業	10社	自動車組立、部品製造、塗装、溶接、プレス、梱包、資材調達等	257
運輸業	2社	トラック運転手、フォークリフト作業、部品のピッキング、設備保守管理等	15
食品製造業	1社	食品加工、梱包、出荷等	5
土木・建設業	7社	土木作業、建築作業、廃棄物処理等	24
製造請負業	1社	部品製造	30
自動車整備業	1社	自動車車両整備	2
専門サービス業	1社	事務作業	1
合計	23社	-	334

在籍型出向推進の課題

【課題】

- ・「在籍型出向制度」についての認知度がまだまだ低い
- ・雇用調整に関する情報収集の難しさ
- ・出向提案中に従業員の解雇・退職が発生する案件が散見された
- ・通勤圏内の出向先開拓の難しさ（転居が伴う出向を望まない）
- ・出向期間（出せる期間と必要な期間）に関するマッチングの難しさ

産業雇用安定センターは引き続き、在籍型出向制度の周知・成立支援に努め、労働者の雇用維持、失業を生まないよう尽力してまいります。
ご理解・ご支援、情報の提供をよろしくお願いいたします。

九州経済産業局の取組

令和3年12月
九州経済産業局
産業人材政策担当参事官 T

在籍型出向等支援に向けて

■研修会

5/12 九経局内研修【令和3年度第1回企業支援研修】にて九経局職員へ在籍型出向制度の説明を行うと共に、産業雇用安定センターからの制度説明を望む企業情報の収集を依頼。

■広報

【九経局ホームページ】

- ・5/25『雇用シェア（在籍型出向制度）』につき説明。併せて産業雇用安定センターからの制度説明を望む企業を募集。

『雇用シェア』及び『産業雇用安定助成金』説明会紹介

開催日：6月～7月（福岡地区・北九州地区・筑豊地区・筑後地区で各地区複数回開催）

主催/産業雇用安定センター福岡事務所 共催/福岡労働局、福岡県 後援/九州経済産業局

- ・6/10『雇用シェア』及び『産業雇用安定助成金』ワンストップ相談会紹介

開催日：6/29（火）

主催/産業雇用安定センター福岡事務所 共催/福岡労働局、福岡県 後援/九州経済産業局

- ・7/29『雇用シェア』及び『産業雇用安定助成金』説明会紹介（※日程延長に伴い再紹介）

開催日：8月～9月（福岡地区・北九州地区・筑豊地区・筑後地区で各地区複数回開催）

主催/産業雇用安定センター福岡事務所 共催/福岡労働局、福岡県 後援/九州経済産業局

- ・9/29『雇用の維持・安定、人材確保のための支援制度説明会・個別相談会紹介

開催日：10/18・19（支援制度説明会） 10/22（個別相談会）

主催/福岡労働局、福岡県、産業雇用安定センター福岡事務所 後援/九州経済産業局

『産業雇用安定助成金リーフレット』を掲載

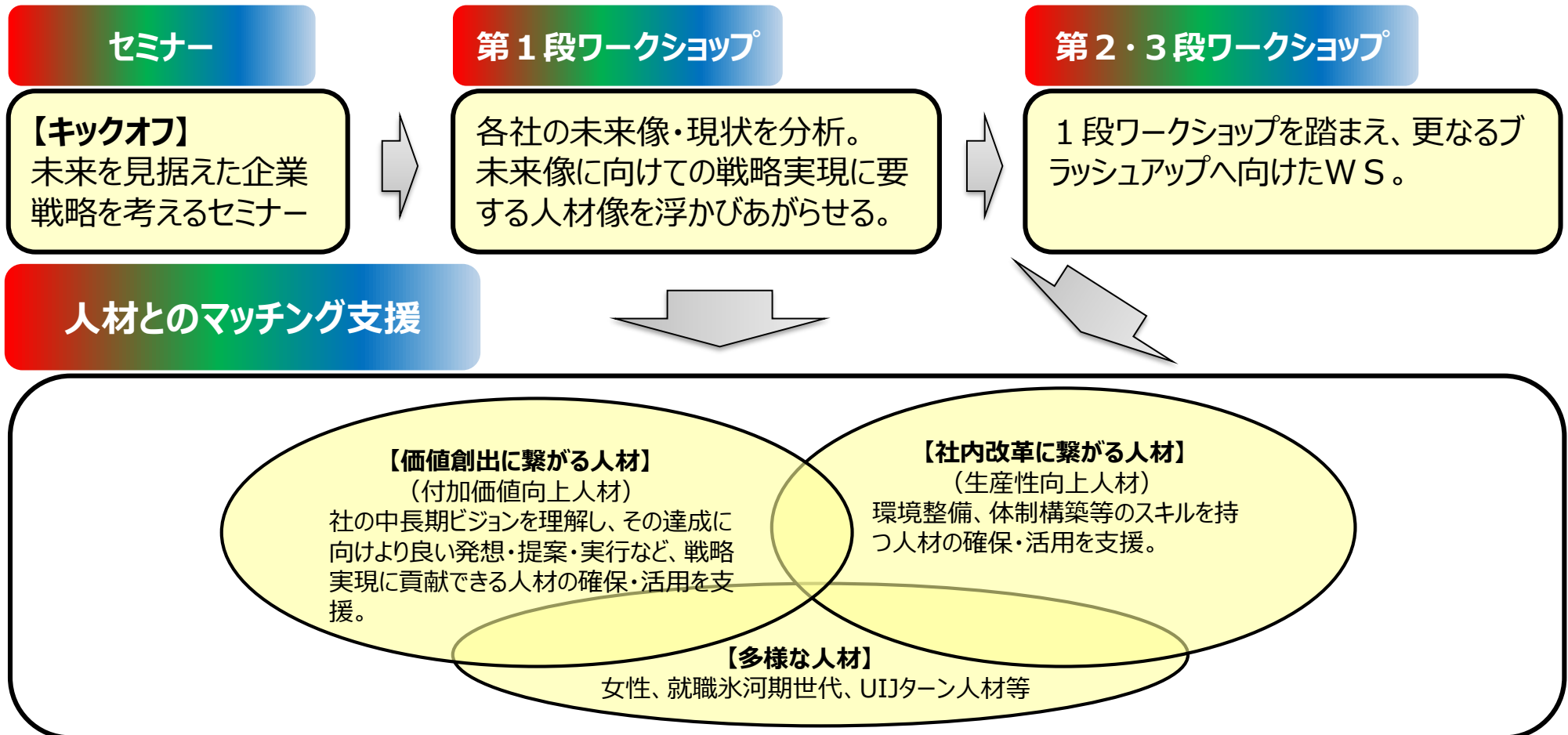
【九経局メルマガ】

九経局各部（総務企画部、国際部、地域経済部、産業部、資源エネルギー環境部）が運用するメルマガ（送信先計：12,000余）にて『雇用シェア（在籍型出向制度）』の説明や、上記ホームページ掲載情報を適宜送信。

令和3年度 九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

『人材戦略パッケージプログラム』

九州経済産業局では、地域中小企業の中長期ビジョン実現に向け、人材面・体制面からのアプローチによる現状・課題分析を行い、課題解決に要する人材像明確化後の適切な人材とのマッチングをめざし、一気通貫で支援。



未来を見据えた 企業戦略を考える セミナー

参加無料

要予約

定員 50名

※要氏

～人材採用戦略・ビジネス体制構築の具体的事例をご紹介します～

VUCAの時代(※)と呼ばれる昨今、コロナ禍の影響も加わり、企業を取り巻く経営環境は予測不能な度合いを増しています。このような状況下において、企業価値の持続的向上を維持するためには、企業の中長期ビジョンを明確にしその達成に貢献できる、中核人材や多様な人材の確保・活用と、変化に対応出来る社内体制の構築が不可欠です。九州経済産業局では地域中小企業が抱える課題を、人材面・体制面から分析し、課題解決に向けた適切な人材とのマッチングを支援するパッケージプログラムを開始します。

本セミナーは当プログラムのキックオフ事業として開催するもので、プログラム全体像のご説明に加え、未来を見据えた企業戦略実現に向けた企業変革のためのステップを、人材面・体制面からのアプローチをベースに事例を交えながらご紹介致します。

(※) VUCAとは Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実性)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性) が同時に高まった状況を指す言葉

7月27日(火) **8月6日(金)** **8月20日(金)**
オンライン開催 13:00-15:00 **オンライン開催 13:00-15:00** **TKP天神 13:00-15:00**
 ※今後の新型コロナウイルス感染状況によって開催方法等を変更させて頂く場合がございます。
 (受付/12:30～)

未来を見据えた企業戦略を考えるセミナー/プログラム

- 13:00** 開会挨拶、事業説明
九州経済産業局 地域経済部 産業人材政策担当参事官チーム
- 13:15** 「未来を見据えた企業戦略を実現する人材確保実現プロセスについて」
株式会社ローカルベンチャーハム 代表取締役社長 富田 安則氏
- 13:45** 「全日本空輸株式会社・リクルートGでの取り組みを踏まえた企業変革の方法論」
全日本空輸株式会社 イノベーション推進部 担当部長 西郷 彰氏
- 14:30** クロストーク
「企業の未来を担う人材とは」をテーマとし、九州経済産業局の担当者と講師が、会場からの質問にお答えしながらクロストークを行います。

講師プロフィール



富田 安則

株式会社ローカルベンチャーハム 代表取締役社長
 福岡県を拠点に、株式会社リクルートコミュニケーションズに入社し、人材採用に携わり、企業と採用市場を巡るリアルな現場から人事・経営戦略をアドバイスするコンサルティングなどを提供。具体的には日本電産グループ、NTTドコモ、朝日新聞社、経済産業省、東京電力などを担当。TOC賞、TOC賞、FCC賞、宣伝賞、毎日賞、デザイン賞など受賞歴は多数。その後、執行役員、エグゼクティブディレクターとして人材事業全般の戦略責任者として経営に参画。熊本県を拠点に2019年5月に退任し、九州で株式会社ローカルベンチャーハムを設立し代表取締役就任。



西郷 彰

全日本空輸株式会社
 アドバンストイノベーション推進部 担当部長
 株式会社リクルートテクノロジーズ執行役員、テックサイエンティスト部門役員を経て、全日本空輸株式会社入社。テック企業・レガシー企業それぞれで、自社のデジタル化に向けた取り組みを牽引する戦略責任者として生産性向上を実現。なおANA・HDは経済産業省および産業経済研究所が定める「政府の「デジタル化」に連携認定されているとともに、優秀「デジタル人材を確保する企業」として「DXグランプリ」にも選出。生産性向上への取り組みの最先端をリードしつつ、それらの推進を図っている。

◎セミナー当日は新型コロナウイルスの影響に配慮した会場運営を行います。また、感染拡大の状況等を鑑み、実施方法を変更する可能性がありますのでご了承ください。



九州経済産業局では、地域中小企業の経営の中長期ビジョン実現に向け、人材面・体制面からのアプローチによる現状・課題分析を行い、課題解決に必要な人材確保・体制強化の適切な人材とのマッチングを支援し、一助運営を支援致します。
 九州経済産業局【人材戦略パッケージプログラム】※要氏

今回は「未来を見据えた企業戦略を考えるセミナー」に続く、第2弾の取り組みとしてワークショップを開催いたします。ワークショップは下記の3ステップで実施します。

① 経営課題分析・明確化ワークショップ

各社の未来像(中長期ビジョン)を整理し、対する現状を分析。未来像実現に向け、人材面・体制面で何が不足している(＝経営課題)かを明確にします。

② オリジナル雇用戦略策定ワークショップ

①で明確となった経営課題解決のために、必要な人材像を明確にします。

③ 採用力・組織力向上ワークショップ

②で明確となった人材をどのように獲得し、社内での活躍に繋げていくのか、採用・体制整備について検討します。

対象 下記のようなことをお考えの中小企業経営者の方々のご参加をお待ちしております(※要氏のご参加をお願いします)

- 1 企業価値向上に取り組みたい
- 2 今後の経営戦略を人材面から考えたい
- 3 新たな時代に対応するビジネス体制を構築したい
- 4 必要な人材像を明確化したい
- 5 自社の採用力・組織力を向上させたい

定員 各回10社(ワークシートを活用したワークショップになっておりますので、少人数制となっております)

参加費 無料 **申込締切** 各開催日の1週間前まで(定員になり次第締め切らせていただきます)

開催日時 ワークショップ当日は、新型コロナウイルスの影響に配慮した会場運営を行います。また今後の新型コロナウイルス感染状況によって、開催方法を変更させていただく場合がございます。

主催 九州経済産業局

後援 ①②③福岡県庁、佐賀県庁、長崎県庁、熊本県庁、大分県庁、宮崎県庁、鹿児島県庁

ワークショップ	福岡会場	佐賀/長崎会場	熊本会場	大分会場	宮崎/鹿児島会場	オンライン	
① 経営課題分析・明確化ワークショップ	9月7日(火) 14:00～16:00	9月6日(月) 14:00～16:00	8月25日(水) 14:00～16:00	8月27日(金) 14:00～16:00	8月26日(木) 14:00～16:00	8月24日(火) 14:00～16:00	9月14日(水) 14:00～16:00
② オリジナル雇用戦略策定ワークショップ	9月21日(火) 14:00～16:00	9月22日(水) 14:00～16:00	9月24日(金) 14:00～16:00	10月5日(水) 14:00～16:00	9月29日(木) 14:00～16:00	9月8日(火) 14:00～16:00	9月28日(水) 14:00～16:00
③ 採用力・組織力向上ワークショップ	10月13日(水) 14:00～16:00	10月12日(火) 14:00～16:00	10月15日(金) 14:00～16:00	10月28日(水) 14:00～16:00	10月22日(木) 14:00～16:00	10月14日(火) 14:00～16:00	10月29日(水) 14:00～16:00

企業向け_マッチング会チラシ

九州経済産業局 企業価値向上を目指す「人材戦略パッケージプログラム」

出展企業募集！

参加費 出展無料

九州経済産業局人材戦略パッケージプログラムを通じて登録された、九州企業の皆様との出逢いを求めている人材とのマッチング会を開催いたします。貴社の求めるスキルや経験を持つ人材と直接対話いただき、人材確保・活用可能性を広げませんか。

九州経済産業局（経済産業省）主催

九州経済産業局では、地域中小企業の皆様の中長期ビジョン実現に向け、人材面・体制面からのアプローチによる現状・課題分析を行い、課題解決に要する人材像明確化後の適切な人材とのマッチングを目指し、一気通貫で支援致します。

九州経済産業局【人材戦略パッケージプログラム】※詳細後記

①中核人材 未来起点、貴社の未来を担う中核人材と語り合うマッチング会

定員 各会場限定7社（先着順） 締切 10月15日（金）

②キャリア（即戦力）人材 貴社の飛躍に繋がるキャリア（即戦力）人材とのマッチング会

定員 各会場限定5社（先着順） 締切 10月29日（金）

③ミドル世代（経験豊富な世代）人材 30代後半を中心とした、新領域に挑むミドル世代（経験豊富な世代）人材とのマッチング会

定員 各会場限定10社（先着順） 締切 11月12日（金）

マッチング会の流れ

①中核・③キャリア（即戦力）人材 13:00～14:00/企業様の会社紹介 14:00～16:00/マッチング会

②ミドル世代人材（経験豊富な世代） 14:00～16:00/マッチング会

●マッチング会は参加者の皆様に、数多くの企業様と対話いただくため、企業ブースを順に訪問いただくローテーション制です。

●もう少し話をしたいという場合、個別での面談調整も可能です。

貴社の採用をサポート

貴社の採用情報を、事業専用サイトを通じて発信するとともに、メッセージ連絡、面接スケジュール調整、データ分析、ブログ投稿などの機能をワンストップで管理することができます。またindeed やスタンプ、求人ボックス、Google しごと検索、careerjet の5つの求人検索エンジンに自動掲載が可能。貴社の採用を力強くサポートします！ぜひご利用ください。

OwnedMaker

開催日時 ①②/13:00～16:00 ③/14:00～16:00

※マッチング会当日は、新型コロナウイルスの影響に配慮した会場運営を行います。また今後の新型コロナウイルス感染状況によって、開催方法を変更させていただく場合がございます。

	福岡会場	佐賀会場	長崎会場	熊本会場	大分会場	宮崎会場	鹿児島会場
①未来起点、貴社の未来を担う中核人材と語り合うマッチング会	11月6日（日）13:00～16:00	11月27日（土）13:00～16:00	11月14日（日）13:00～16:00	11月14日（日）13:00～16:00	11月23日（水）13:00～16:00	11月23日（水）13:00～16:00	11月27日（土）13:00～16:00
②貴社の飛躍に繋がるキャリア（即戦力）人材とのマッチング会	12月12日（日）13:00～16:00	12月18日（土）13:00～16:00	12月19日（日）13:00～16:00	12月18日（土）13:00～16:00	12月25日（土）13:00～16:00	12月12日（日）13:00～16:00	12月4日（土）13:00～16:00
③30代後半を中心とした、新領域に挑むミドル世代（経験豊富な世代）人材とのマッチング会	1月8日（土）14:00～16:00	1月30日（日）14:00～16:00	1月15日（土）14:00～16:00	1月15日（土）14:00～16:00	1月22日（土）14:00～16:00	1月22日（土）14:00～16:00	1月30日（日）14:00～16:00

人材向け_マッチング会チラシ①

九州経済産業局 企業価値向上を目指す「人材戦略パッケージプログラム」

事業特設サイト <https://pro.kyushu.meti.go.jp/>

中核人材 未来起点、経営層と語り合うマッチング会 九州経済産業局（経済産業省）主催

参加者募集！

いい出逢い、いい仕事。あなたと話したい未来があります。

将来、企業の中核を担うような人材を求めている、九州の熱い企業が、自社のビジョンや採用への想いを語ります！企業と皆様が対話することを通じて、一方的な説明会等では掴むことのできない魅力を知ることができるイベントです。あなたの仕事に懸ける情熱にフィットする企業と出逢ってみませんか？

ポイント

● 地域企業の経営層の考えが直接聞けます。

● 「地域の可能性」に触れ、ご自身のキャリアアップのきっかけにできます。

● とにかくワクワクしたい人、新しいビジネスに触れたい方には最適な場です。

● すべての企業ブースを訪問できるよう、ローテーション制としています。（参加者数により変更の可能性あり）

参加無料 入場自由 予約優先 服装自由 履歴書不要 すぐの転職でなくても OK 締切 開催2日前まで

開催日時 いずれも13:00～16:00 ※マッチング会場日は、新型コロナウイルスの影響に配慮した会場運営を行います。また今後の新型コロナウイルス感染状況によって、開催方法を変更させていただく場合がございます。

会場

ご参加される際は、必ずマスク着用の上、ご参加ください。各マッチング会によって開催会場が異なります。以下、会場一覧をご参照ください。

	福岡会場	佐賀会場	長崎会場	熊本会場	大分会場	宮崎会場	鹿児島会場
中核・即戦力と語り合うマッチング会	11月6日（日）	11月27日（土）	11月14日（日）	11月14日（日）	11月23日（水）	11月23日（水）	11月27日（土）

	会場名	会場住所	開催会議室
福岡会場	福岡商工会議所	福岡市博多区博多駅前2-9-28	402～405会議室
佐賀会場	メートプラザ佐賀	佐賀市兵庫北3-8-40	研修室
長崎会場	長崎ブリックホール	長崎市茂里町2-38	会議室1・2
熊本会場	くまもと森都心プラザ	熊本市西区春日1-14-1	AB会議室
大分会場	JCOM ホルトホール大分	大分市金池南1-5-1	408会議室
宮崎会場	宮日会館	宮崎市高千穂通1-1-33	第1会議室
鹿児島会場	サンプラザ天文館	鹿児島市東千石町2-30	E-5会議室

当日の流れ

● 13:00～14:00/企業紹介

● 14:00～16:00/マッチング会

● マッチング会に参加は、全ての出展企業から自社紹介をしていただく必要があります。幅広く各企業の魅力を知っていただくことが可能です。

● 時間延長等、個別での面談調整も可能です。

申込方法 <https://pro.kyushu.meti.go.jp/>

QRコード

■パソコンまたはスマートフォンにて、二次元バーコードもしくは上記 URL よりアクセスしていただき必須項目をご入力の上、お申し込みください。なお、締切は開催日2日前までとなっておりますので、余裕を持ってお申し込みください。

■マッチング会や参加企業の詳細は上記ホームページまたは二次元バーコードよりご確認ください。

人材向け_マッチング会チラシ②

九州経済産業局 企業価値向上を目指す「人材戦略パッケージプログラム」

事業特設サイト <https://diversity.kyushu.meti.go.jp/>

キャリア
(即戦力)人材

キャリア(即戦力)人材のための多様な働き方実現マッチング会

九州経済産業局(経済産業省)主催

いい出逢い、いい仕事。

進むべき先が
きっと見えてくる。

参加者募集!

これまでに培ってきたスキルや経験を活かして、新たなチャレンジを考えている方々に向けた就職イベントです。本マッチング会では、地場企業の人事担当者や経営層と直接対話することで、各企業の求める人材像やあなたに解決していただきたい事業課題などをお伝えしていきます。通常の合同説明会等では掘みづらい内容まで知ることができます。また、正社員雇用に限らず、副業・兼業など多様な働き方を応援する企業が集結しています。皆さんのスキルとライフスタイルにあった企業と出逢ってみませんか?

ポイント

- ご自身が培ってきたスキルの市場価値を知ることができます。
- ライフスタイルに合わせた働き方を選択できます。
- まずは、マッチする仕事や環境があるかを確認していただくだけでもOKです。
- すべての企業ブースを訪問できるよう、ローテーション制としています。(参加者数により変更の可能性あり)

参加無料 入退場自由 予約優先 服装自由 履歴書不要 副業・兼業希望の方、歓迎 特切 開催2日前まで

開催日時

いずれも 13:00~16:00
※マッチング会場日は、新型コロナウイルスの影響で配属した会場を変更いたします。
また今後の新型コロナウイルス感染状況によって、開催方法を変更させていただく場合がございます。

	福岡会場	佐賀会場	長崎会場	熊本会場	大分会場	宮崎会場	鹿児島会場
キャリア(即戦力)人材のための多様な働き方実現マッチング会	12月12日(土)	12月18日(土)	12月19日(日)	12月18日(土)	12月25日(土)	12月12日(土)	12月4日(土)

会場

ご参加される際は、必ずマスク着用の上、ご参加ください。
本マッチング会によって開催会場が異なります。以下、会場一覧をご確認ください。

	会場名	会場住所	開催会議室
福岡会場	福岡商工会議所	福岡市博多区博多駅前2-9-28	402 ~ 405会議室
佐賀会場	メートプラザ佐賀	佐賀市兵庫北3-8-40	多目的室
長崎会場	長崎ブリックホール	長崎市茂見町2-38	会議室1・2
熊本会場	くまもと森都心プラザ	熊本市西区春日1-14-1	AB会議室
大分会場	JCOM ホルトホール大分	大分市金池南1-5-1	408会議室
宮崎会場	宮日会館	宮崎市高千穂通1-1-33	第1会議室
鹿児島会場	サンプラザ天文館	鹿児島市東千石町2-30	E-6会議室

当日の流れ

- 1300 ~ 1400 / 企業紹介
- 1400 ~ 1600 / マッチング会

● マッチング会に先立ち、全ての出展企業から自己紹介をしていただく予定です。自己紹介の場を有効活用していただくことが可能です。
● もう少し話をしたいという希望、個別での相談も可能です。

申込方法

<https://diversity.kyushu.meti.go.jp/>



■ パソコンまたはスマートフォンにて、二次元バーコードもしくは上記URLよりアクセスしていただき必須項目をご入力の上、お申し込みください。なお、特切は開催日2日前までとなっておりますので、余裕を持ってお申し込みください。
■ マッチング会や参加企業の詳細は上記ホームページまたは二次元バーコードよりご確認ください。

人材向け_マッチング会チラシ③

九州経済産業局 企業価値向上を目指す「人材戦略パッケージプログラム」

事業特設サイト <https://next.kyushu.meti.go.jp/>

ミドル世代人材

30代後半を中心とした、新領域に挑むマッチング会

九州経済産業局(経済産業省)主催

いい出逢い、いい仕事。

ミドル世代
応援企業が集結。

参加者募集!

ミドル層(就職氷河期世代)に向けた就職イベントです。(30代後半~40代半ば世代・左記年齢層外の方も大歓迎です!)
本イベントは、皆様の経験やスキルを、講師と一緒に分かりやすく整理する①キャリアデザイン講座と、企業と対話する②マッチング会の構成です。
②では、一般的な説明会等では掘みづらい、職場の雰囲気、仕事への姿勢などを知ることができ、対話が円滑に進むようスタッフが皆様をサポートします。
皆様の経験やスキルを欲し、共感される企業と出逢ってみませんか?

ポイント

- 少人数対話形式の面談です。
- カウンセラーが企業とのコミュニケーションをサポートします。
- 企業へのアピールに向け、キャリアデザイン講座を通じて、皆様の経験やスキルを一緒に整理できます。
- すべての企業ブースを訪問できるよう、ローテーション制としています。(参加者数により変更の可能性あり)

参加無料 入退場自由 予約優先 服装自由 履歴書不要 見学だけの参加も、大歓迎 特切 開催2日前まで

開催日時

いずれも 13:00~16:00
※マッチング会場日は、新型コロナウイルスの影響で配属した会場を変更いたします。
また今後の新型コロナウイルス感染状況によって、開催方法を変更させていただく場合がございます。

	福岡会場	佐賀会場	長崎会場	熊本会場	大分会場	宮崎会場	鹿児島会場
30代後半を中心とした、新領域に挑むマッチング会	1月8日(土)	1月30日(土)	1月15日(土)	1月15日(土)	1月22日(土)	1月22日(土)	1月30日(土)

会場

ご参加される際は、必ずマスク着用の上、ご参加ください。
本マッチング会によって開催会場が異なります。以下、会場一覧をご確認ください。

	会場名	会場住所	開催会議室
福岡会場	福岡商工会議所	福岡市博多区博多駅前2-9-28	402 ~ 405会議室
佐賀会場	メートプラザ佐賀	佐賀市兵庫北3-8-40	大会議室
長崎会場	長崎ブリックホール	長崎市茂見町2-38	会議室1・2
熊本会場	くまもと森都心プラザ	熊本市西区春日1-14-1	AB会議室
大分会場	JCOM ホルトホール大分	大分市金池南1-5-1	302 会議室
宮崎会場	宮日会館	宮崎市高千穂通1-1-33	第1会議室
鹿児島会場	サンプラザ天文館	鹿児島市東千石町2-30	2Fホール

当日の流れ

第一日 13:00 ~ 14:00
ミドル世代向けキャリアデザイン講座
～自分らしい働き方を手に入れるために～
●withコロナ after コロナの転職マーケットを俯瞰で見る
●ミドル世代のための知識・スキルの磨き
●面接・マッチング会で得られるべきポイント

第二日 14:00 ~ 16:00
マッチング会

申込方法

<https://next.kyushu.meti.go.jp/>



■ パソコンまたはスマートフォンにて、二次元バーコードもしくは上記URLよりアクセスしていただき必須項目をご入力の上、お申し込みください。なお、特切は開催日2日前までとなっておりますので、余裕を持ってお申し込みください。
■ マッチング会や参加企業の詳細は上記ホームページまたは二次元バーコードよりご確認ください。

在籍型出向の活用事例 ～県外の事例を集めてみました～

本事例は、厚生労働省の在籍型出向支援ＨＰに掲載されている「在籍型出向「基本が分かる」ハンドブック（第２版）」に掲載されております。

在籍型出向の活用方法について、基本から詳しく解説されています。詳しくは以下のＵＲＬをご参照ください。

【在籍型出向支援】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html

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～
・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。	・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。		・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うが、一歩外に出ることと、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～
出向元 - 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 出向先 - 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	- 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	- 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	- 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、**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。**

県内の雇用調整助成金の支給実績等について

大分県内の雇用調整助成金の支給申請状況について

特例措置開始以降、約3,400事業所が支給申請を行い、支出総額は約304億円となっている。

助成金を支給申請している事業所の数は、支給対象月ベースで、令和2年5月（2,334事業所）がピークとなっており、令和3年8月時点で1,600事業所程度となっている。

令和3年5月の支給割合の変更に伴い、生産指標が30%以上減少した事業所を対象とした業況特例が設けられた。業況特例の適用事業所数は利用事業所のうち約6割程度となっている。

大分県内の
最近の申請状況
(支給対象月ベース)
(R3.11末時点)

利用事業所数

支給金額
(億円)

令和2年

5月

2,334

38.9

令和3年

5月

1,686
(826)

16.5
(10.5)

6月

1,592
(870)

15.7
(10.9)

7月

1,446
(834)

10.9
(7.6)

8月

1,594
(916)

12.6
(8.8)

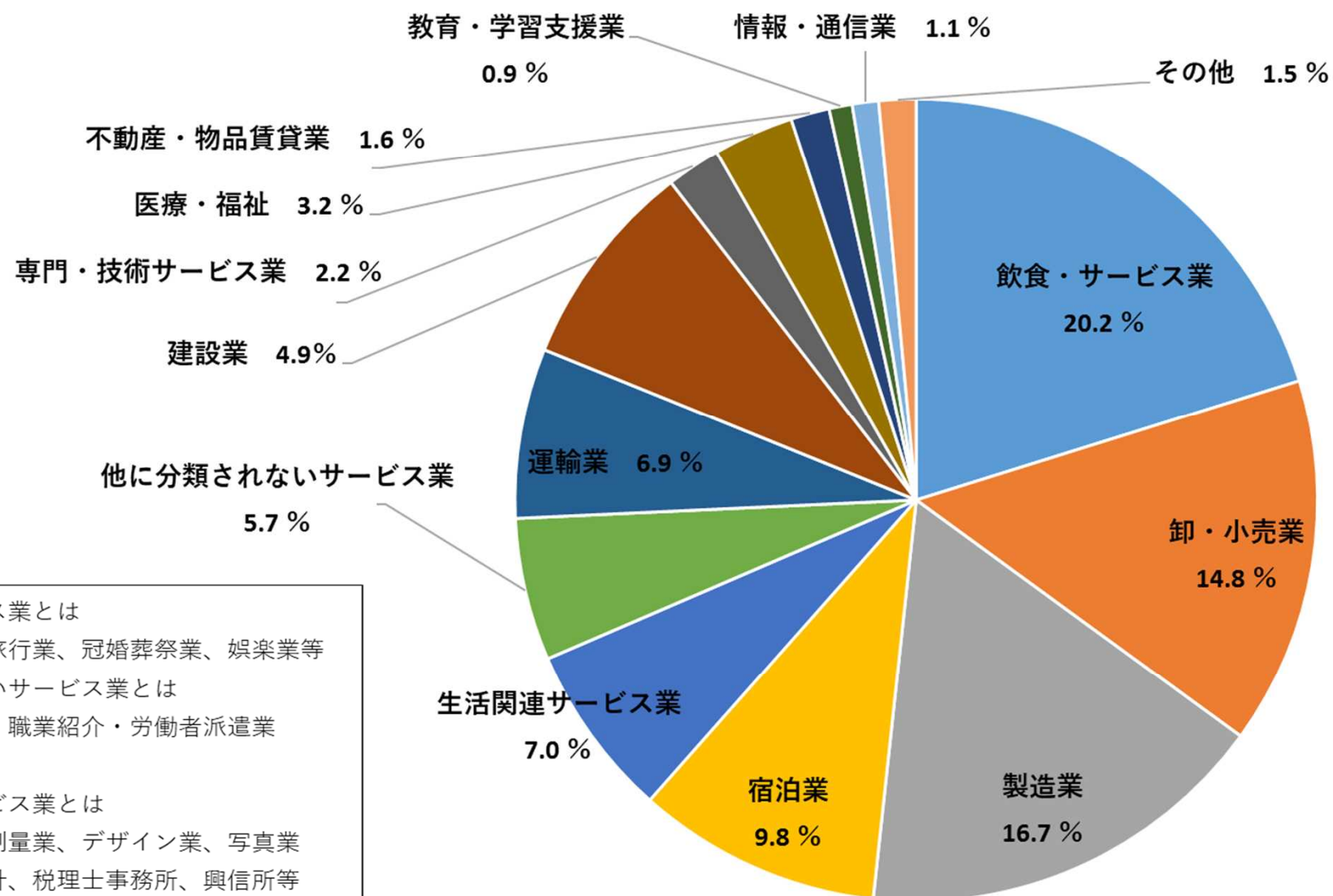
※括弧内は業況特例の実績。

※支給申請がほぼ終了した8月までの実績を記載している。

支給申請事業所の業種別内訳について

令和3年8月分の支給申請を行っている事業所の業種別内訳は以下のとおり

雇用調整助成金 産業別 支給申請件数状況（令和3年8月時点）



雇用調整助成金・休業支援金等の助成内容

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)
(※3)

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3 (3/4) 13,500円	2/3 (3/4) 11,000円	2/3 (3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円

休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円

(※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。

※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※2) 令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少の全国の事業主。

なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。

(※3) 【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。
なお、上限額については月単位での適用とする。

(例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

(※6) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。