第３回 大分県在籍型出向等支援協議会

議事次第

日時：令和５年１月 30 日（月）14:00～15:00
場所：オンラインによる開催

議　題

１　産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向支援について
２　在籍型出向の実施状況について
３　意見交換

【 配付資料 】

資料１：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支援について）
資料２：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について）
参考資料：大分労働局（人材開発支援助成金について）

大分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、大分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

地域協議会の構成員は別紙のとおりとする。地域協議会は、必要に応じて、構成員の追加及び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、大分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５月 26 日から施行する。

大分県在籍型出向等支援協議会　構成員

区　分	構　　成　　員 （　機　関　・　団　体　名　）
経済団体	大分県経営者協会
	大分県商工会議所連合会
	大分県中小企業団体中央会
	大分県商工会連合会
労働団体	日本労働組合総連合会大分県連合会
各種団体	大分県社会保険労務士会
金融機関	株式会社大分銀行
	株式会社豊和銀行
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
行政機関	大分労働局職業安定部
	大分県商工観光労働部雇用労働政策課
	経済産業省九州経済産業局
	国土交通省九州地方整備局
	国土交通省九州運輸局
	国土交通省大阪航空局福岡空港事務所

資料１

産業雇用安定助成金を活用した
在籍型出向支援について

大分労働局　職業安定部

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日の説明事項

1　大分県の雇用情勢とこれまでの在籍型出向支援に係る取組について

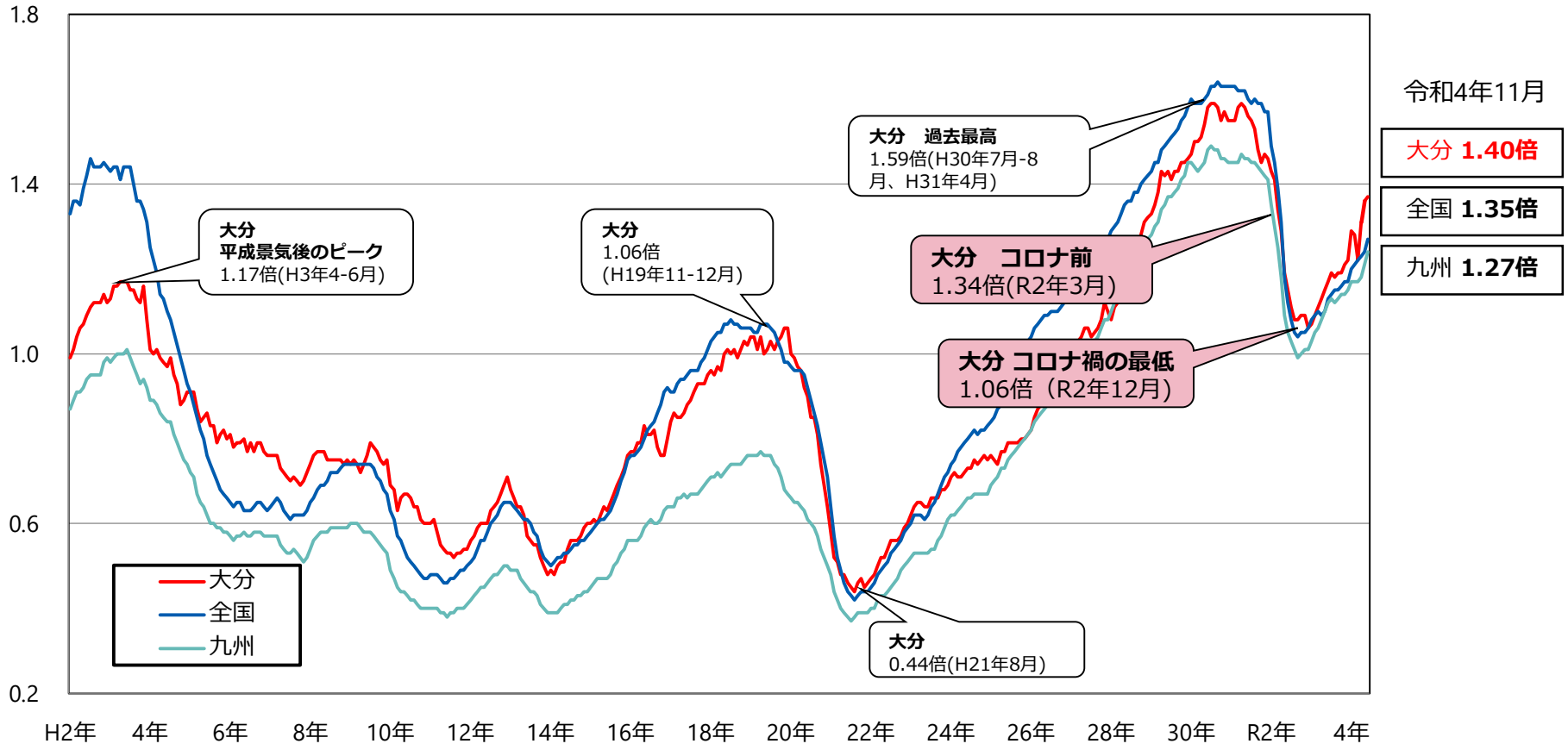
2　労働移動への支援の拡充と産業雇用助成金の新コースの創設について

1　現在の雇用情勢とこれまでの在籍型出向支援に係る取組について

◇ 有効求人倍率の推移

大分県内の雇用情勢は、コロナ禍で有効求人倍率が低下したものの、現在の有効求人倍率は高水準（令和4年11月　1.40倍）であり、新規の求人に改善の動きが続いている。

●コロナ前･･･令和2年3月 1.34倍　　●コロナ禍の最低･･･令和2年12月 1.06倍



1　現在の雇用情勢とこれまでの在籍型出向支援に係る取組について

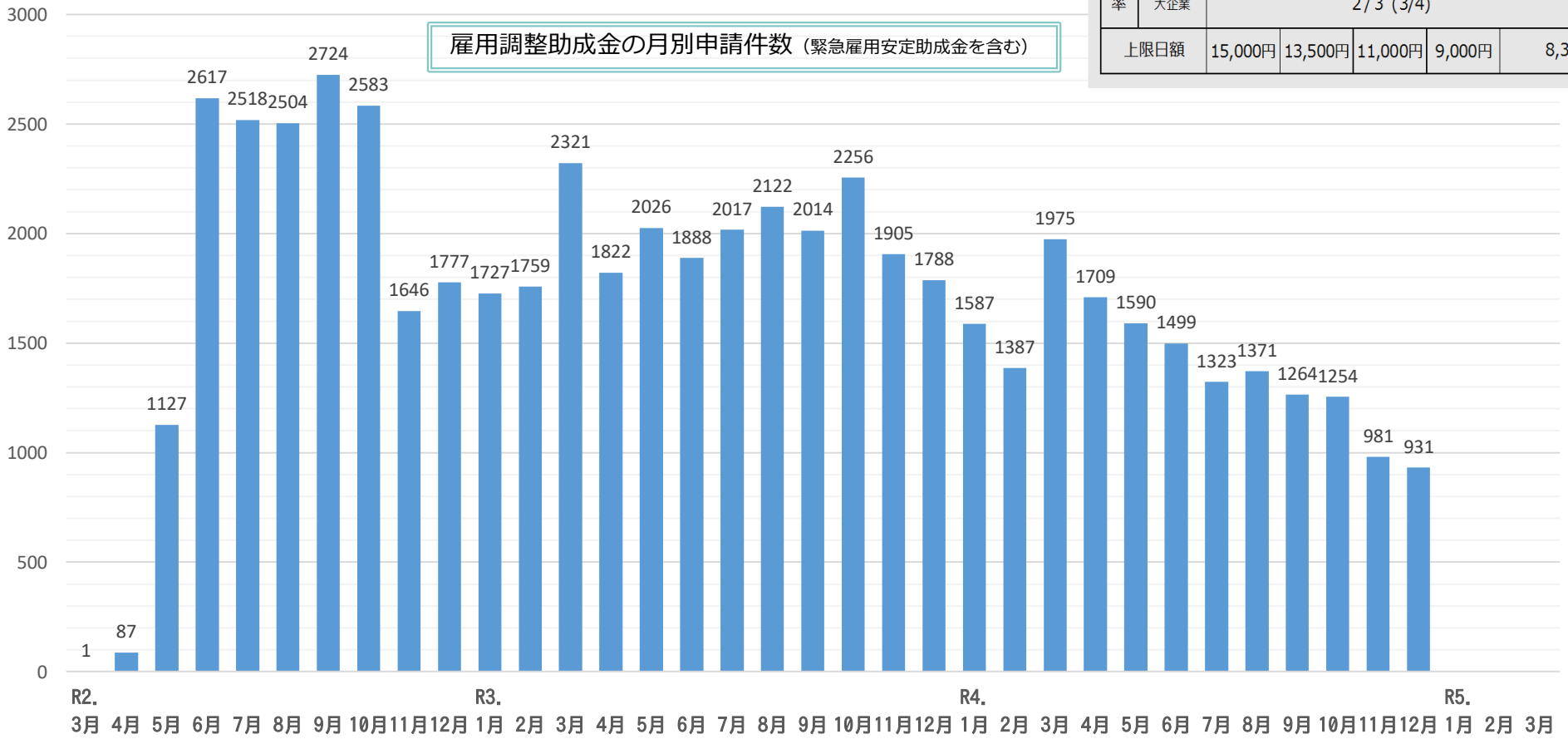
◇ 雇用調整助成金の申請件数の推移

- ◆ 令和２年４月以降を緊急対応期間と位置づけ、助成率の大幅な引き上げや、雇用保険被保険者ではない労働者を対象とする（緊急雇用安定助成金の創設）などの特例措置を実施
- ◆ 令和３年５月以降、特例措置については、助成率や上限日額の見直しが実施され、令和４年12月以降通常制度（特に業況が厳しい事業主については一定の経過措置を実施）
- ◆ 緊急雇用安定助成金は、令和５年３月31日までの休業をもって受付を終了

助成率・上限日額（概要）

- 助成率の（　）は解雇等を行っていない場合
- 上限日額・・・1人１日あたりの上限額
- 業況特例（特に業況が厳しい事業主）、地域特例は、別の助成率、上限日額を適用

判定基礎期間		R2.4～R3.4	R3.5～R3.12	R4.1～R4.2	R4.3～R4.9	R4.10～R4.11	R4.12～R5.3
助成率	中小企業	4/5 (10/10)	4/5 (9/10)				2/3
	大企業	2/3 (3/4)					1/2
上限日額		15,000円	13,500円	11,000円	9,000円	8,355円	



◇ 在籍型出向支援に係る大分労働局の取組

1　周知活動に関する実績

産業雇用安定センター大分事務所とも連携した説明会の開催や、雇用調整助成金を支給している事業所への周知広報を実施したものの、活用実績は低調となっている。

（主な周知活動）

①在籍型出向制度説明会･･･令和3年7月14日　参加企業：14社

②企業向け助成金セミナー･･･令和3年11月24日　参加企業：153社
令和4年11月21日　参加企業：177社

③雇用調整助成金の支給決定通知書の送付時にリーフレットを同封

2　産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の実績（令和４年１２月末）

【出向元】（６事業所）		【出向先】（8事業所）　◆出向者　15人
運輸業（５人）	→	運輸業
宿泊業（４人）	→	専門サービス業（２人）、医療業（１人）、飲食サービス（1人）
飲食サービス業（３人）	→	飲食サービス業
小売業（１人）	→	建設業
その他の生活関連サービス業（２人）	→	その他の生活関連サービス業（1人）、製造業（1人）

1　現在の雇用情勢とこれまでの在籍型出向支援に係る取組について

産業雇用安定助成金（令和３年２月５日創設）

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助成

助成の内容

- 賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費等
- 就業規則や出向契約書の整備費用等の出向初期経費

※企業グループ内の出向の場合は支給されません

(最長2年)

※令和３年８月１日以降に開始される「在籍型出向」から独立性が認められない子会社間なども対象となるよう拡充

＜出向運営経費助成＞	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
企業グループ内の出向の場合	2/3	1/2
上限額（出向元・先の計）	12,000円／1人１日	

＜出向初期経費助成＞	助成額	加算額
出向元・出向先	各10万円/1人あたり(定額)	各5万円/1人あたり(定額)

出向復帰後の訓練（off-JT）に対する助成（令和４年１０月１日新設）

出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成

	経費助成	賃金助成
助成内容	実費（１人あたり上限３０万円）	１人１時間あたり９００円（上限６００時間）

1　現在の雇用情勢とこれまでの在籍型出向支援に係る取組について

産業雇用安定助成金の活用例

宿泊業（出向元）

【業務内容】接客、電話対応等
【従業員数】１１３名

出向期間１年
出向労働者２名

専門サービス業（出向先）

【業務内容】事務職、社会保険・労働保険に関する事務全般
【従業員数】５名

助成額　出向中の賃金月額（22.6万円）のうち、2.6万を出向元、20万円を出向先で負担と設定

①出向運営経費（賃金・教育訓練及び労務管理に関する調整経費など）

出向元　2.6万円（賃金）

助成額（９割）
2.3万円

実質負担
（１割）

出向先　20万円（賃金）

助成額（９割）
18万円

実質負担
（１割）

＋

②出向初期経費

出向元・出向先
それぞれに
10万円／人

活用に至ったきっかけ

・社長同士が知り合いだった　・顧問社労士からの提案　など

2　労働移動への支援の拡充と産業雇用助成金の新コースの創設について

現在の職業安定行政の方向性は、「雇用の維持」から「円滑な労働移動」「人への投資」へシフトする流れが進んでいる。

雇用の維持

→

円滑な労働移動
人への投資
（人材の育成・活性化）

↓

「多様な働き方」を可能とする労働市場の整備を通じた「構造的な賃上げ」の実現

（参考）物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策（令和４年10月28日閣議決定）より

「新しい資本主義」実現の加速
◆人への投資の抜本強化と成長分野への労働移動：構造的賃上げに向けた一体改革
・３年間に４，０００億円規模で実施している「人への投資」の施策パッケージを５年１兆円へ拡充
（企業間・産業間の労働移動円滑化、在職者のキャリアアップのため訓練から転職まで一気通貫で支援、労働者のリスキング支援）

2　労働移動への支援の拡充と産業雇用助成金の新コースの創設について

政府の方針を踏まえ、雇用関係の助成金についても、雇用維持を目的とする助成金は段階的に縮小させ、労働移動・人材開発を支援する助成金を拡充する方向へシフトしている。

雇用維持関係の助成金

雇用調整助成金　縮小

人材開発関係の助成金

人材開発支援助成金　拡充

「人への投資促進コース」の助成率の引き上げ

「事業展開等リスキリング支援コース」創設

企業内の人材育成に関する取組を積極的に支援！

産業雇用安定助成金　拡充

従来の在籍出向を活用した雇用維持を支援する「雇用維持支援コース」に加えて、「スキルアップ支援コース」を新たに創設！

2　労働移動への支援の拡充と産業雇用助成金の新コースの創設について

産業雇用安定助成金

雇用維持支援コース

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、在籍出向により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成する助成金

スキルアップ支援コース（創設）

「在籍型出向」では、自社にない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。在籍型出向で労働者のスキルアップを図り出向復帰後に賃金を上昇させた場合、賃金の一部を助成する助成金

ポイント！

スキルアップ支援コースの創設により、活用することができる事業所が大幅に増加した。

（参考）雇用維持支援コースとスキルアップ支援コースの主な違い

	雇用維持支援コース	スキルアップ支援コース
活用可能な事業所	新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動が縮小した事業所	労働者のスキルアップを目的に出向を行う事業所
助成対象	１ヶ月以上２年以内の期間の出向 出向元・出向先双方 （グループ会社間の出向も可）	１ヶ月以上２年以内の期間の出向 出向元のみ （グループ会社間の出向は不可）
助成率	・中小企業　９／１０ ・大企業　４／５	・中小企業　２／３ ・大企業　１／２
上限額	12,000円／１人１日あたり （出向元・出向先の合計）	8,355円※／１人１日あたり （※雇用保険の基本手当日額の上限額：毎年８月改正）
助成期間	２年間	１年間
その他	－	出向復帰後、６ヶ月間の賃金を出向前と比較していずれも５％以上上昇させることが必要

産業雇用安定助成金スキルアップ支援コースの活用のポイント

対象事業所が広い！

労働者のスキルアップを目的に出向を行う事業所であれば、幅広に活用することができる。

（以下については対象外）
・企業内グループ出向　・労働者を交換し合う出向
・スキルアップを目的としない出向（雇用調整、経営指導、技術指導、人事交流など）

出向期間は１ヶ月から実施可能！

・助成対象となる出向は１ヶ月以上２年未満。
・助成金の支給対象となるのは最大１年間

助成対象は出向元のみ

助成金の支給対象は出向元のみ。
→雇用維持支援コースの方が助成内容は手厚い

復帰後の賃上げが必要

出向復帰後、６ヶ月間の賃金を出向前と比較していずれも５％以上上昇させることが必要。

2　労働移動への支援の拡充と産業雇用助成金の新コースの創設について

「在籍型出向」によるスキルアップ活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成がしたい。
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。

産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。
違う環境・職種へチャレンジしたい意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい

ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

日本酒製造業（出向元）

日本酒を製造している。コロナ禍で海外で人気の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。

耕種農業（出向先）

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。

助成額の算出例（イメージ）

以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで）
イ、出向労働者の出向中の賃金のうち出向元が負担する額　　**ロ**、出向労働者の出向前の賃金の１／２の額

条件例：
・出向元は中小企業
・出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも**9,000**円
・出向元賃金負担**3,600**円、出向先賃金負担**5,400**円
（出向元の賃金負担が４割）
・出向復帰後の賃金日額**9,450**円（５％UP要件）

助成率：２／３（大企業は１／２）
助成額：２,４００円（上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている）
イ：３６００円
ロ：４５００円（9,000円×１/２）となるため、低い額はイとなり、具体的な金額は　3,600円×２/３＝**2400円**

2　労働移動への支援の拡充と産業雇用助成金の新コースの創設について

産業雇用安定助成金の活用については、お近くのハローワーク又は大分助成金センターへ

	所在地	電話番号	
大分助成金センター	大分市東春日町17-20 大分第２ソフィアプラザビル４Ｆ	097-535-2100	
（雇用調整助成金室）	大分第２ソフィアプラザビル５Ｆ	097-535-2105	雇用調整助成金のみ取扱い
ハローワーク大分	大分市都町4-1-20	097-538-8609	
ハローワーク別府	別府市青山町11-22	0977-23-8609	
ハローワーク中津	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609	
ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609	
ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28	0972-24-8609	
ハローワーク宇佐	宇佐市大字上田1055-1	0978-32-8609	
ハローワーク豊後大野	豊後大野市三重町市場1225-9	0974-22-8609	

資料２

令和４年度大分県在籍型出向等支援協議会

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!!

公益財団法人 産業雇用安定センター 大分事務所

産業雇用 検索

産業雇用安定センターの紹介

産業雇用安定センターは6つの取組みで企業の「働く」と「雇用」をサポートしています。

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

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

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

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

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

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

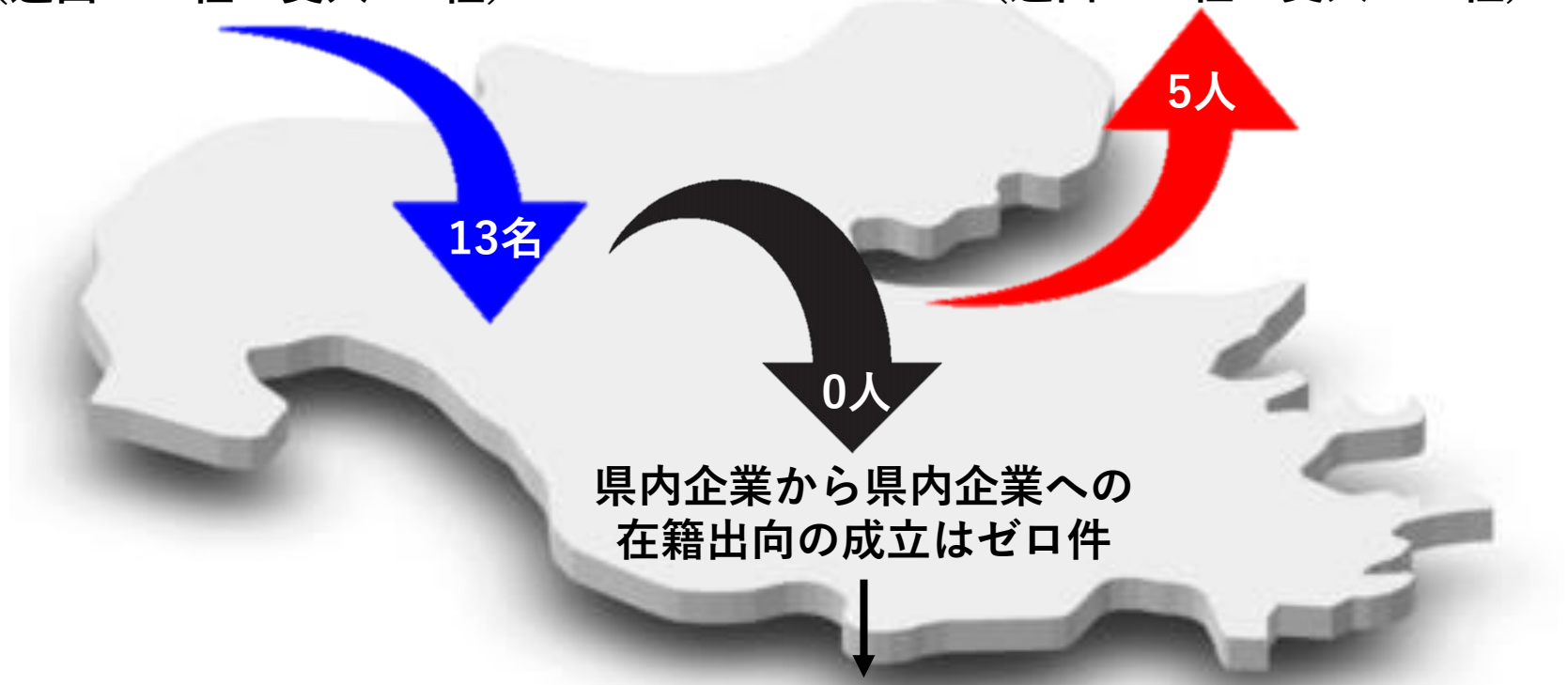
産雇センターが取り扱った在籍型出向の実績

（2022/4/1～2022/12/31）

在籍型出向の成立人数は18名で、昨年度の実績の36名から半減。送出し企業、受入れ企業とも製造業です。

県外企業から県内企業へ
（送出：２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の
在籍出向の成立はゼロ件

↓

2021年度に実施した県内企業どうしの出向案件２件
（15名）は、業績の回復に伴い終了

在籍型出向の現状と課題

【現状認識】

「コロナウイルスとの共存」への流れの中で、社会経済活動が正常化に向かっており、景気も緩やかな回復傾向ですが、今後、「雇調金の特例措置」終了や「ゼロゼロ融資」返済の本格化などにより雇用調整が必要な事業所が増えてくるのではないかと想定。

【課題】

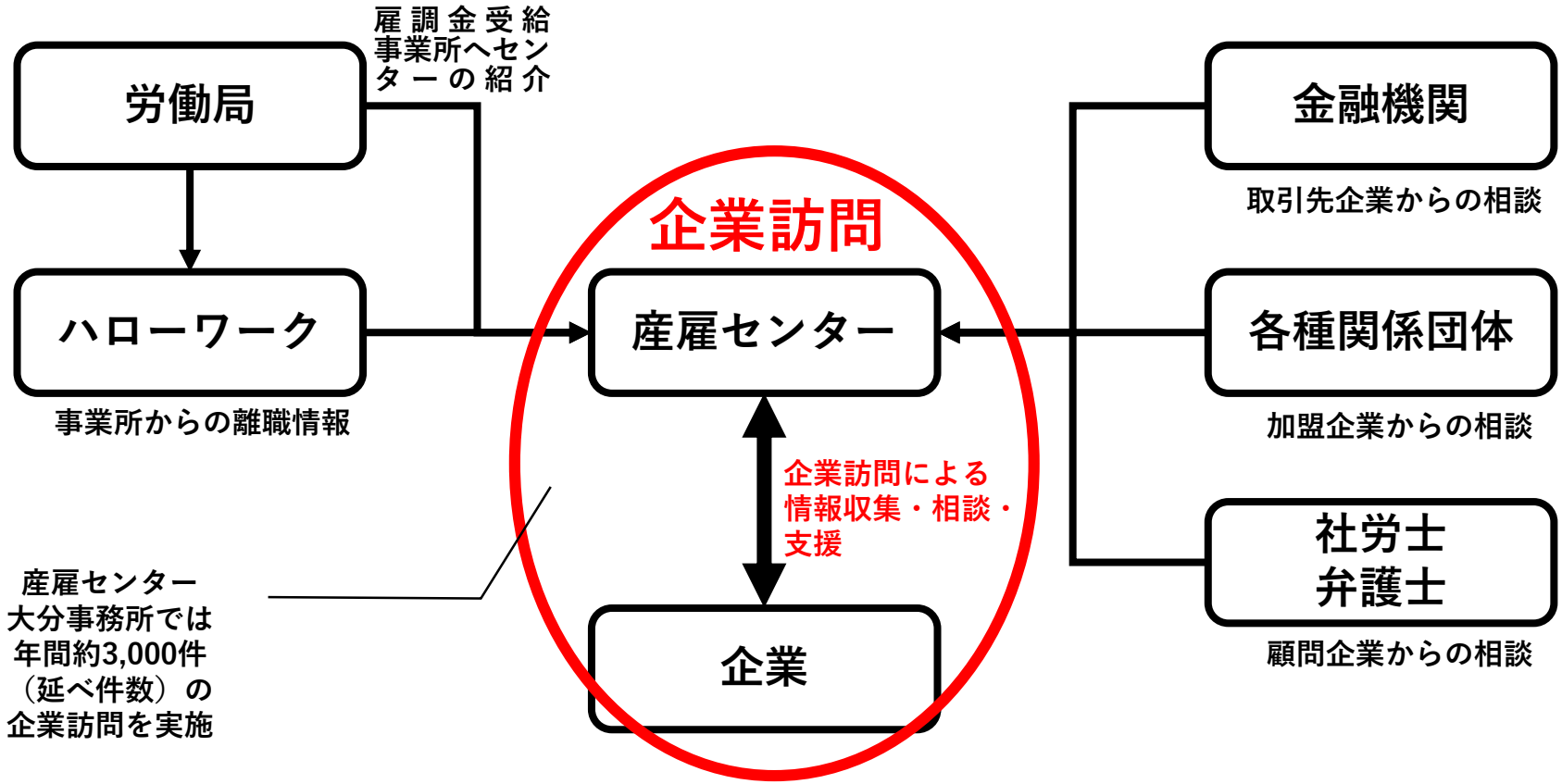
雇用調整を必要とする企業の情報をいち早く入手して、在籍型出向の活用を提案することと、実施に向けた具体的支援につなげること。

【在籍型出向支援のプロセス】

①ご要望のある企業へ制度説明・出向開始に向けたアドバイスの実施
②受入れ先企業の開拓、受入・送出企業への情報提供
③出向先との引合せ、希望に応じて出向先事業所の見学・同行など
④出向後のフォロー（出向期間の終了・更新・入替など）

雇用調整に関する情報収集

産雇センターでは企業訪問により、事業の周知、雇用調整に関する情報の収集をおこなっております。



各種関係機関、団体の皆様からの情報提供が出向・移籍支援に繋がる重要な情報となっております。

この技術・経験を守りたい。

事業主・人事労務担当者のための

マンガでわかる！ 在籍型出向

その技術・経験を生かしたい。

～失業なき労働移動を目指す再就職・出向の専門機関～

公益財団法人 産業雇用安定センター

登場人物

事業主が困ったときに現れる妖精。得意技はタイムスリップ。果たしてその正体は……

産業雇用安定センターのコンサルタント。「従業員の雇用を守る事業主の応援団長」を自認し日々奮闘中。

地域に根差すスーパーマーケットを経営。慢性的な人手不足が最大の悩み。

ある地方都市のホテル経営者。コロナ禍の大打撃で従業員の雇用維持に赤信号。

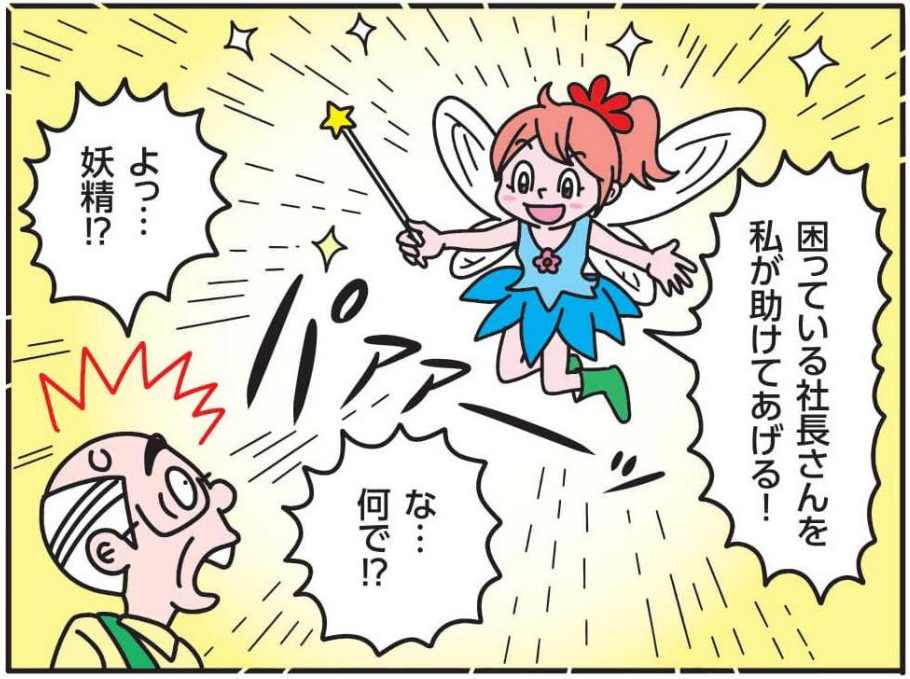
レストラン経営者。個性あるメニュー開発に挑戦中。そのための即戦力が欲しい！

事業主・人事労務担当者のための

マンガでわかる！ 在籍型出向

2021年9月
とある地方都市。
ここにも悩める経営者が一人……

公益財団法人 産業雇用安定センター


困っている社長さんを私が助けてあげる！
よっ…妖精!?
な…何で!?
パアアー

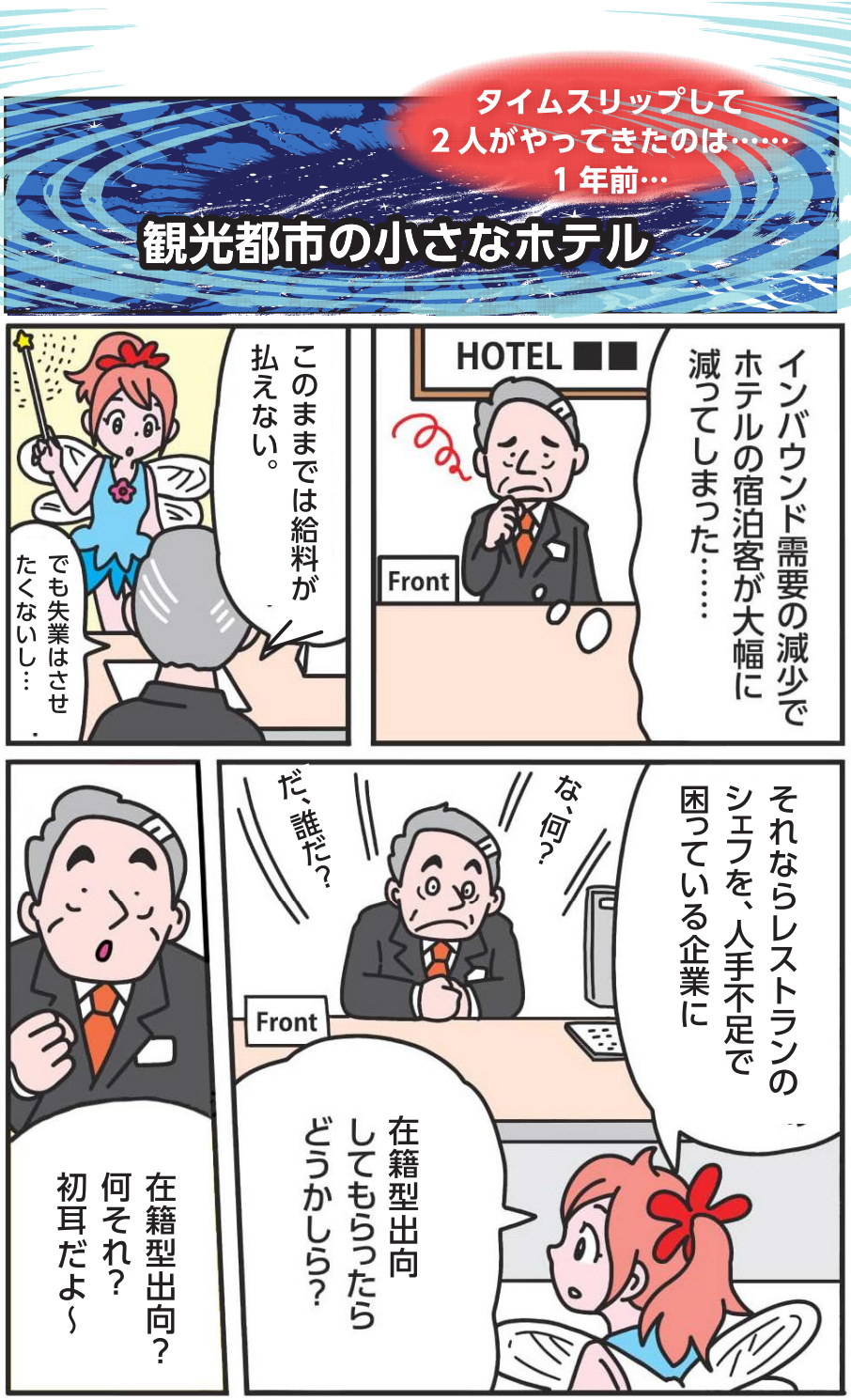
在籍型出向？
キョトン…
なんだそれ？

今なら在籍型出向ってしくみがあるわ
ニコ

出向なんて大手がやるものじゃないのかぁ？
大手スーパー
SUPER SUPER
BIG SUPER

うちは地元密着型のスーパーチェーンだからなあ…
カー
カー
SUPER MARKET
特売日

百聞は一見にしかず。一緒に来て私が教えてあげるわ！
キラーン
は、はい…



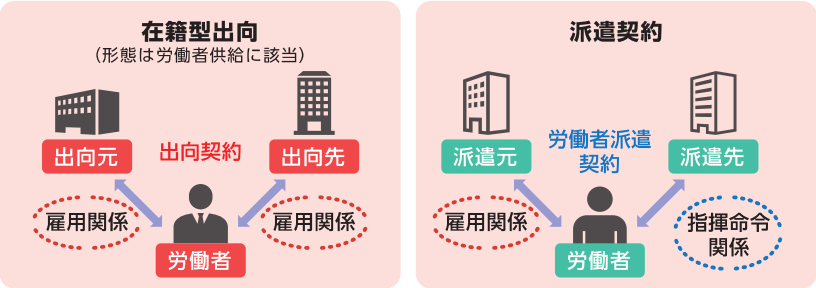
「在籍型出向」の基本 Q&A

Q1 「在籍型出向」って何？

A1
従業員の籍を自社（出向元）に置いたまま、別会社（出向先）の業務に従事させるしくみのことです。従業員は出向元・出向先両方の企業と雇用契約を結びます。

Q2 派遣との違いは？

A2
派遣労働者は、派遣元企業とのみ、雇用契約を結びます。派遣先企業から業務に関する指示を受けるものの、雇用契約はありません。在籍型出向では、従業員は出向元企業、出向先企業それぞれと雇用契約を結ぶので、2つの雇用関係が成立します。



Q3 在籍型出向は以前からあるのに、最近話題になっているのはなぜ？

A3
在籍型出向は、これまで、企業グループ間・関係会社間の雇用調整や人的交流において行われる傾向にありましたが、コロナ禍で、事業縮小した企業の雇用維持と慢性的な人手不足の業種が労働力を得るしくみとして、注目を集めています。

Q4 在籍型出向について、相談できるところは？

A4
最寄りの産業雇用安定センターにご相談ください。本冊子裏表紙や下記から連絡先が確認できます。

●産業雇用安定センター全国事務所・駐在所 所在地一覧
http://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html#01

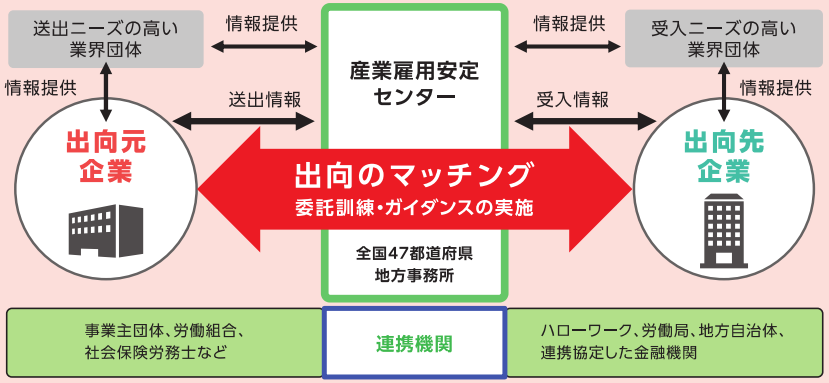
産業雇用安定センターは、在籍型出向のマッチングを支援しています。

産業雇用安定センターとは……

1987年、労働省(当時)、日経連、産業団体などが協働して設立。以来30余年にわたり「失業なき労働移動」を掲げ、出向・移籍などを支援。

- 全国の労働局・ハローワークと連携
- 全国47都道府県に事務所を設置
- 相談、紹介、仲介、あっせんの費用は無料
- 出向支援の実績およびノウハウが豊富
  (設立以来、22万人の出向・移籍の支援実績)
- 1人の求職者に1人のコンサルタント体制を整備

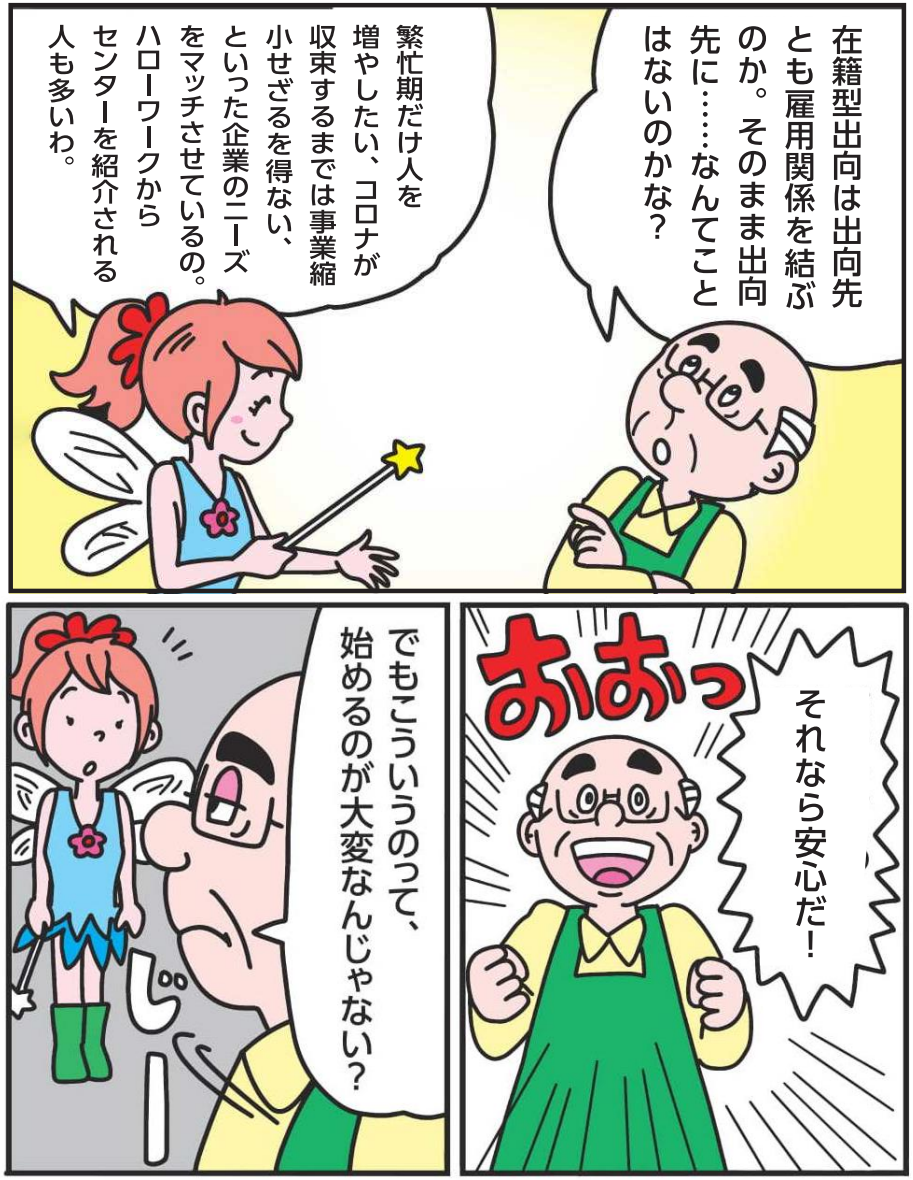
雇用を守るための出向移籍プログラム2020



2020年6月1日、産業雇用安定センターは、「雇用を守るための出向移籍プログラム2020」の取組みを開始しました。上図のように、出向元企業および出向先企業それぞれの関係各所と連携しながら、双方企業に対して在籍型出向のマッチングを無料で行っています。

タイムスリップして
現在

2021年に戻ってきた2人…



在籍型出向を始めるには？Q&A

Q1 どんな準備が必要？

A1
在籍型出向は、おおむね以下のステップで進めます。

従業員の個別同意 就業規則等の整備 労使の話し合い → 出向先の選定 出向先との話し合い → 出向契約の締結 → 労働条件等の整備 ⇒ スタート

従業員の理解を深めるために、出向先企業の職場見学を行ったり、出向希望者を募ったりする企業もあります。

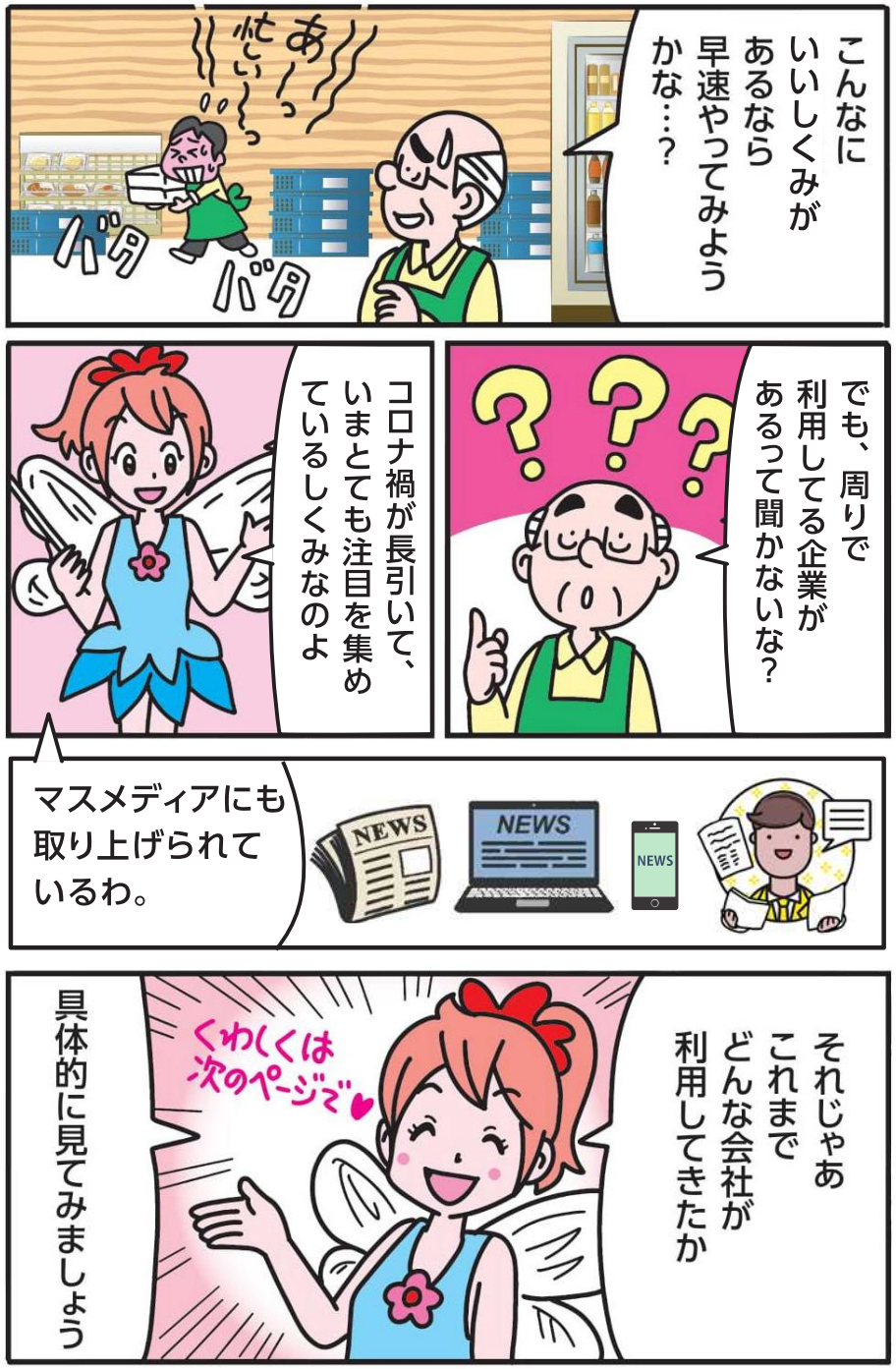
Q2 出向契約で定めておくことは？

A2
次のようなことを定めます。
出向期間／職務内容／職位、勤務場所／就業時間、休憩時間／休日、休暇／出向負担金、通勤手当、時間外手当、その他手当の負担 ／出張旅費／社会保険・労働保険／福利厚生の取扱い／勤務状況の報告／人事考課／守秘義務／損害の賠償／途中解約／その他(特記事項)

Q3 出向先企業がチェックしておきたいことは？

A3
次のようなことを定めます。
契約期間／労働契約を更新する場合の基準／就業場所および従事すべき業務／労働時間、休日、休暇／賃金／退職に関する事項など

就業規則（出向規程）や出向契約書の参考例が見られるサイトがあります。
詳しくはP19をご覧ください。



在籍型出向の例

事例1　観光バス業から精密部品輸送業へ

〈出向元企業〉

訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。

〈出向先企業〉

精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので、出向として受け入れたい。

事例2　業務用酒類販売業から生活協同組合へ

〈出向元企業〉

緊急事態宣言の発出による居酒屋・レストランからの酒類や各種飲料の受注が大幅に減少し、配送担当従業員の雇用が過剰となった。雇用の維持を最優先に考え、出向を活用した。

〈出向先企業〉

家庭での食材や日用品の注文により繁忙を極めているが、配送ドライバーや物流センターのピッキング要員が確保できていなかった。

事例3　旅行代理店から保育園へ

〈出向元企業〉

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状況だが、担当者の雇用は維持したいので出向を活用したい。

〈出向先企業〉

保育園での給食の調理補助者が育児休業をすることとなったので、1年間の有期雇用での求人を出していたが、出向での受け入れを考えたい。

産業雇用安定助成金について

●対象：新型コロナウイルス感染症の影響で、雇用維持を図るための在籍型出向を実現した出向元事業主と出向先事業主

●対象期間：2021（令和3）年1月1日以降に行った出向が対象

※助成対象となる出向期間は1カ月〜最長2年間まで

●助成金の種類

・出向初期経費：1人あたり最大15万円

・出向運営経費：出向期間中の賃金や教育訓練経費等に対して上限12,000円/日

※助成金の支給にはさまざまな条件があります。詳しくはP19に案内のサイト等をご確認ください。

給与や雇用保険料・社会保険料の取扱い Q&A

Q1 給与はどちらが支払う？

A1 給与の支払い方法は、主に以下の2つがあります。①出向先企業が直接従業員に支払う ②出向先企業が出向元企業に支払い、出向元企業が従業員に支払う なお、給与額は出向元と出向先で決めます。

Q2 雇用保険料はどうなる？

A2 2つ以上の企業と雇用関係にある従業員の場合、生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている企業のみ、雇用保険の被保険者となります。つまり上記①の場合は出向先、②の場合は出向元となります。

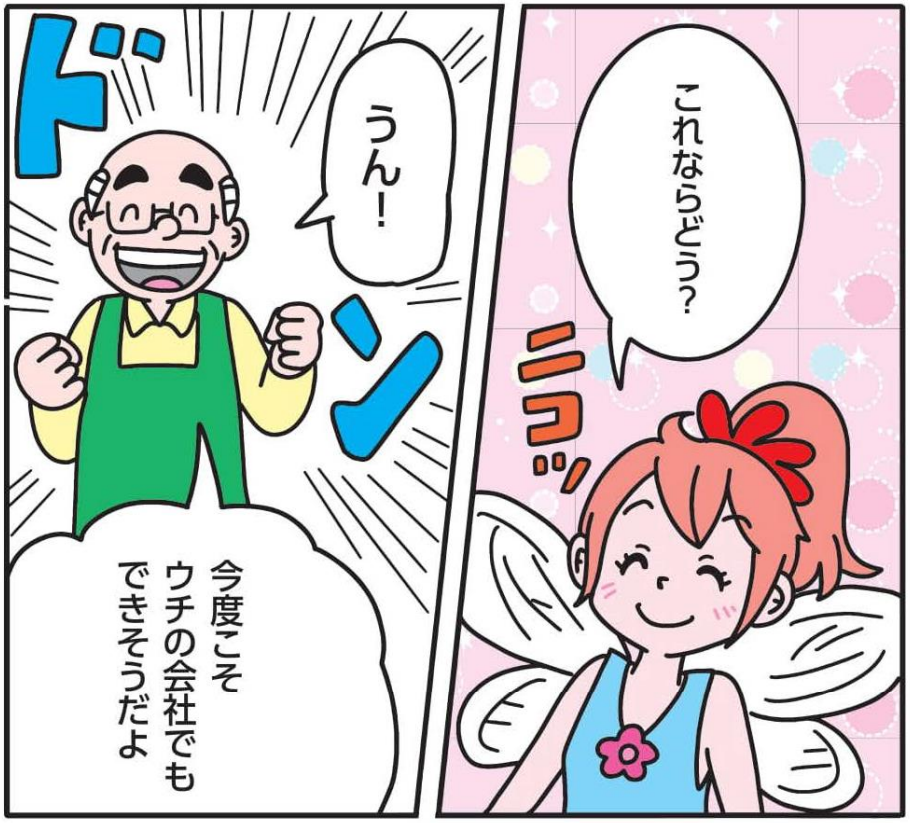
Q3 労働者災害保険はどうなる？

A3 労働災害は実際に従業員が労務を提供している企業に適用されます。出向先で指揮命令を受けて業務に従事しているので、出向先企業で労働者災害補償保険を適用することとなります。

Q4 厚生年金保険・健康保険はどうなる？

A4 従業員に直接、給与を支給する企業が適用されます。A1の回答で①の場合は出向先、②の場合は出向元となります。ただし、実際の費用負担については、出向元、出向先双方の企業で話し合い、出向契約にきちんと記載しておきましょう。

コンサルタントさんが話し合いの場を設定してくれます。
十分に話し合うことができるから、経営者も安心！



あれ？　振り向いた妖精の顔が
一瞬、別の人に見えたのは
気のせいでしょうか…

在籍型出向を、もっと詳しく知るために

下記のサイトでは、在籍型出向について詳しく説明しています。
ぜひ、ご参考ください。

● **公益財団法人産業雇用安定センター**
http://www.sangyokoyo.or.jp/
※就業規則（出向規程）および出向契約書の参考例のワード文書をダウンロードすることができます。

● **産業雇用安定センター紹介動画【在籍型出向制度：大阪事務所】**
https://www.youtube.com/watch?v=lsEuXAB-XZI

● **厚生労働省　在籍型出向支援**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html

● **在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック**
https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf

● **動画による「在籍型出向で従業員の雇用を守りませんか」**
https://www.youtube.com/watch?v=lJ77IHkzBYY
※動画内で使用しているスライドは「在籍型出向支援」ページにて確認できます。

● **産業雇用安定助成金ガイドブック**
https://www.mhlw.go.jp/content/000734455.pdf

● **動画による産業雇用安定助成金のポイント解説**
https://www.youtube.com/watch?v=8QPdgRHwLaU

産業雇用安定センター 都道府県事務所

			TEL	FAX
北海道事務所	〒060-0001	札幌市中央区北１条西２-１　札幌時計台ビル８階	011-232-3853	011-232-1138
青森事務所	〒030-0801	青森市新町２-２-４　青森新町二丁目ビルディング８階	017-777-8702	017-777-8688
岩手事務所	〒020-0022	盛岡市大通３-３-10　七十七日生盛岡ビル５階	019-625-0434	019-621-8087
宮城事務所	〒980-0014	仙台市青葉区本町１-１-１　大樹生命仙台本町ビル９階	022-726-1826	022-216-7700
秋田事務所	〒010-0951	秋田市山王３-１-７　東カンビル４階	018-823-7024	018-883-4215
山形事務所	〒990-0034	山形市東原町２-１-20 山形ロイヤルセンチュリービル４階	023-624-8404	023-624-8518
福島事務所	〒960-8031	福島市栄町６-６　NBFユニックスビル10階	024-523-4520	024-523-4521
茨城事務所	〒310-0803	水戸市城南１-１-６　サザン水戸ビル４階	029-231-6044	029-233-3602
栃木事務所	〒320-0811	宇都宮市大通り１-４-24 MSCビル６階	028-623-6181	028-650-4143
群馬事務所	〒371-0844	前橋市古市町１-50-１　吉野屋ビル３階	027-255-2586	027-280-3402
埼玉事務所	〒330-0845	さいたま市大宮区仲町３-13-１　住友生命大宮第二ビル２階	048-642-1121	048-646-4915
千葉事務所	〒260-0045	千葉市中央区弁天１-15-３ リードシー千葉駅前ビル６階	043-216-3670	043-216-3675
東京事務所	〒160-0023	新宿区西新宿４-15-３　住友不動産西新宿ビル３号館５階	03-5358-7421	03-5358-7425
神奈川事務所	〒231-0013	横浜市中区住吉町６-68-１　横浜関内地所ビル３階	045-680-1231	045-681-0240
新潟事務所	〒950-0087	新潟市中央区東大通１-２-25　北越第一ビル10階	025-245-3520	025-242-3181
富山事務所	〒930-0857	富山市奥田新町８-１　ポルファートとやま10階	076-442-6900	076-439-2860
石川事務所	〒920-0869	金沢市上堤町１-12　金沢南町ビル４階	076-261-6047	076-234-7651
福井事務所	〒910-0005	福井市大手２-７-15　明治安田生命福井ビル４階	0776-24-9025	0776-24-9045
山梨事務所	〒400-0031	甲府市丸の内２-16-４　丸栄ビル５階	055-235-6236	055-235-6252
長野事務所	〒380-0921	長野市栗田源田窪1000-１　長栄長野東口ビル３階	026-229-0555	026-229-0333
岐阜事務所	〒500-8163	岐阜市鶴舞町２-６-７　ワークプラザ岐阜３階	058-246-7060	058-246-7062
静岡事務所	〒420-0851	静岡市葵区黒金町11-７　大樹生命静岡駅前ビル12階	054-255-1343	054-652-3259
浜松駐在	〒430-0928	浜松市中区板屋町110-５　浜松第一生命日通ビル13階	053-458-3621	053-458-3622
愛知事務所	〒450-0003	名古屋市中村区名駅南２-14-19　住友生命名古屋ビル４階	052-583-8876	052-583-8886
三重事務所	〒514-0009	津市羽所町700　アスト津２階	059-225-5449	059-221-6197
滋賀事務所	〒520-0051	大津市梅林１-３-10　滋賀ビル６階	077-526-3991	077-526-2761
京都事務所	〒604-8162	京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町623　第11長谷ビル９階	075-211-2331	075-253-3066
大阪事務所	〒540-6591	大阪市中央区大手前１-７-31　OMMビル４階	06-6947-7663	06-6949-4487
兵庫事務所	〒650-0022	神戸市中央区元町通６-１-８　東栄ビル１階	078-366-4252	078-366-1080
奈良事務所	〒630-8115	奈良市大宮町１-１-15　ニッセイ奈良駅前ビル４階	0742-24-2015	0742-24-2017
和歌山事務所	〒640-8317	和歌山市北出島１-５-46　和歌山県労働センター３階	073-432-4690	073-432-4731
鳥取事務所	〒680-0835	鳥取市東品治町102　鳥取駅前ビル３階	0857-20-1500	0857-20-1502
島根事務所	〒690-0007	松江市御手船場町551　ニッセイ松江ビル６階	0852-27-1151	0852-27-1180
岡山事務所	〒700-0826	岡山市北区磨屋町10-20　磨屋町ビル４階	086-233-3081	086-233-1227
広島事務所	〒730-0036	広島市中区袋町３-17　シシンヨービル９階	082-545-6800	082-541-5377
福山駐在	〒720-0812	福山市霞町１-１-１　福山信愛ビル７階	084-927-3511	084-927-3512
山口事務所	〒754-0014	山口市小郡高砂１-８　MY小郡ビル4階	083-973-8071	083-974-5135
徳島事務所	〒770-0841	徳島市八百屋町２-11　ニッセイ徳島ビル５階	088-626-9511	088-626-9512
香川事務所	〒760-0054	高松市常磐町１-３-１　瓦町FLAG9階	087-802-6355	087-802-6357
愛媛事務所	〒790-0003	松山市三番町４-11-１　住友生命松山三番町ビル４階	089-931-5494	089-913-7023
高知事務所	〒780-0822	高知市はりまや町１-５-１　デンテツ・ターミナルビル５階	088-861-3011	088-861-3013
福岡事務所	〒812-0011	福岡市博多区博多駅前２-１-１　福岡朝日ビル６階	092-475-6295	092-434-5272
北九州駐在	〒802-0001	北九州市小倉北区浅野３-８-１　AIMビル２階	093-531-7806	093-531-7906
佐賀事務所	〒840-0816	佐賀市駅南本町６-４　佐賀中央第一生命ビル10階	0952-22-7163	0952-27-9163
長崎事務所	〒850-0057	長崎市大黒町９-22　大久保大黒町ビル本館５階	095-826-5626	095-832-2211
熊本事務所	〒860-0806	熊本市中央区花畑町１-７　MY熊本ビル６階	096-359-3526	096-319-1055
大分事務所	〒870-0021	大分市府内町３-４-20　大分恒和ビル７階	097-538-0512	097-540-5420
宮崎事務所	〒880-0812	宮崎市高千穂通１-６-35　住友生命宮崎ビル３階	0985-38-7210	0985-38-7758
鹿児島事務所	〒890-0053	鹿児島市中央町26-18　南日本中央ビル４階	099-812-9551	099-258-9101
沖縄事務所	〒900-0014	那覇市松尾１-19-１　合人社沖縄県庁前アネクス９階	098-860-0750	098-860-0760

キャリア人材バンク（専用窓口）

東京・立川	〒190-0012	立川市曙町２-36-２　ファーレ立川センタースクエア７階	042-512-9844	042-512-9845
あいち	〒450-0003	名古屋市中村区名駅南２-14-19　住友生命名古屋ビル４階	052-583-8876	052-583-8886
大阪梅田	〒530-0001	大阪市北区梅田１-２-２　大阪駅前第２ビル２階	06-6147-9213	06-6147-9256

本部	〒136-0071	東京都江東区亀戸 2-18-10　住友生命亀戸駅前ビル	03-5627-3600	03-5627-3650

ご利用時間　9：00～17：00　（土・日・祝日は休業）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

参考資料

人材開発支援助成金について

厚生労働省 大分労働局職業安定部

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

人材開発支援助成金について

人材開発支援助成金とは？

従業員の職業能力の向上を支援するための助成金。**事業主が労働者に対して計画に沿った訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度**。

（活用のイメージ）　**一般訓練コースの例**

一般訓練コースは対象となる訓練が幅広い。

株式会社A（介護事業）

有料老人ホームや通所介護（デイサービス）、訪問介護（ホームヘルプサービス）など幅広い事業を展開している会社。人材不足のため、介護未経験の社員を2名採用し、介護職員初任者研修を受けさせた。

所要経費　394,400円

介護職員初任者研修（２名分）176,000円
OFF-JTの時間数（91時間）の賃金（２名分）218,400円（※時給1,200円と仮定）

助成額　121,990円

経費助成　176,000×30％＝52,800円
賃金助成　380円×91時間×２名＝69,160円

主なコースの内容

詳細は各種リーフレットをご参照ください。

一般訓練コース	**正規雇用労働者**を対象とした訓練に対する経費助成等
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした**生産性向上に資する訓練**などへの経費助成等

2022.4～現在拡充中！

人への投資促進コース

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	高度デジタル人材の育成や大学院での訓練を行う事業主に対する助成
情報技術分野認定実習併用職業訓練	ＩＴ分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する支援（OFF-JTとOJTの組合）
定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成
自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成
長期教育訓練休暇等制度	働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

新設！

事業展開等リスキリング支援コース	新製品の製造など、新たな分野で必要となる知識・技能を習得するための訓練

上記の他、非正規雇用労働者を対象とした訓練に対し助成を行う、特別育成訓練コース等が設けられている。

具体的な助成内容

詳細は各種リーフレットをご参照ください。

訓練メニュー		経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
		中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
一般訓練コース		30%（＋15%）		380円（480円）		－	
特定訓練コース		45%（＋15%）	30%（＋15%）	760円（＋200円）	380円（＋100円）	20万円（＋5万円）	11万円（＋3万円）
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	75%	60%	960円	480円	－	
	成長分野等人材訓練	75%		国内大学院の場合 960円		－	
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60%（＋15%）	45%（＋15%）	760円（＋200円）	380円（＋100円）	20万円（＋5万円）	11万円（＋3万円）
	定額制訓練	60%（＋15%）	45%（＋15%）	拡充！		－	
	自発的職業能力開発訓練	45%（＋15%）		－		－	
	長期教育訓練休暇等制度	20万円（＋4万円）		6000円／日（＋1200円）		新設！	
事業展開等リスキリング支援コース		75%	60%	960円	480円	－	

＊１事業所あたりの上限額、受講者一人当たりの限度額、限度日数／時間、受講回数等の制限もあり。

具体的な活用事例①　　特定訓練コース

大分県内の
活用例！

株式会社A（中小企業）

若手職員の資格取得・スキルアップに活用！

測量会社で仕事を行うためには測量士の資格が不可欠であるため、若年社員に測量士の資格を取得させるため、業務命令で測量の専門学校へ１年間入校させ、資格を取得させている。その間の所要経費の一部に、本助成金を活用している。

これにより、未経験者の採用も可能となり、以前より若年者の採用がしやすくなった。

所要経費　2,130,000円

測量専門学校（１年コース）　900,000円
Off-JTの時間数（1,025時間）の賃金
1,230,000円（時給1,200円と仮定）

助成額　1,184,000円

経費助成　900,000×１名×45%＝405,000円
賃金助成　760円×1025時間＝779,000円

特定訓練コースの主な特徴

●労働生産性の向上に資するなど、訓練効果が高い訓練を実施する事業主を対象としたコースであるため、助成対象となる訓練は、一般コースよりは限定される。
（例）若年人材育成訓練（採用５年以下の３５歳未満の若年者を対象とした訓練）
労働者生産性向上訓練（専門性・特殊性が認められる訓練など）
認定実習併用職業訓練（厚生労働大臣から認定を受けたOJTとOff-JTを組み合わせた訓練）

●中小企業の場合、助成内容が一般コースよりも手厚くなる。

具体的な活用事例②　人への投資促進コース（定額制訓練）

すきま時間に
スキルアップ！

生命保険会社A（中小企業）

余裕のある時間に研修が受講可能に！

従業員から、集合型の研修は移動の負担が大きく、職員によっても繁忙期が異なるため、自分の自由な時間に研修を受講させてほしいという要望があった。
それを踏まえ、入社５年目以降の営業社員30名に業務遂行上の一般知識、PCスキル、ITスキル、語学などの受け放題の訓練を１年間を通じて業務時間の隙間に取り入れることとした。

所要経費　528,000円

営業職テクニカルスキル（業務遂行能力）
受け放題講座（100名まで4.4万円／月）
費用　44,000×12ヶ月＝528,000円

助成額　316,800円

528,000×60％＝316,800円

人への投資コース（定額制訓練）の主な特徴

●助成対象となるのは、多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスによる訓練。

●R４年４月以降に契約したサービスであれば、既に契約しているサービスでも活用が可能。

●賃金助成はなし。

具体的な活用事例③　人への投資促進コース（定額制訓練）

４月入社の
社員にぜひ！

銀行業A（大企業）

新入社員の研修に！

新入社員は人によって必要な能力が異なるので、集合型の研修とは別に、隙間時間に職員が個々でスキルアップできるような環境を整備することの必要性を感じていた。
そこで、新入社員の20名を対象に、業務遂行上の一般知識、コミュニケーションスキル、ビジネス文書の作成方法、Officeツールの活用方法などの受け放題の訓練を１年間を通じて業務時間の隙間に取り入れることとした。

所要経費　360,000円

ビジネスプラン受け放題講座
（１名1,500円／月）
費用　1,500×20名×12ヶ月＝360,000円

助成額　162,000円

360,000×45％＝162,000円

（イチ押しポイント！）

通常のコースは接遇・マナー講習などの新入社員研修は助成対象外ですが、定額制訓練コースなら助成対象にすることができます。ぜひ一度労働局までご相談ください！

具体的な活用事例④　人への投資促進コース（定額制訓練）

契約済でも
活用できます！

情報通信会社A（中小企業）

既に契約済の研修の助成額の例

今年度の新入社員35名に新入社員教育訓練の一環として、Ｒ5年1月1日より1年契約で、eラーニングでプログラミングやITパスポートなどの研修を１日２時間（所定労働時間内）で受けさせることとした。契約当初はこの助成金のことを知らなかったが、契約済で既に研修が開始していてもこのサービスを活用できると知り、Ｒ5年1月15日に計画届を提出した。

所要経費　420,000円

プログラミング等受け放題講座
（50名まで3.5万円／月）
契約期間：R5年1月1日～Ｒ5年12月31日
（全契約日数365日）
3.5万×12月＝420,000円

助成額　220,900円

助成対象期間　R5年2月15日～R5年12月31日
（助成対象期間日数320日）

経費助成　$420{,}000\text{円} \times \frac{320}{365} \times 60\% = 220{,}931\text{円}$

利用に当たってのポイント

●**<u>Ｒ4年4月以降に契約しているサービスでも活用が可能だが、助成期間は計画届を提出した後。</u>**
契約初日（訓練初日）がＲ4年12月1日以前の場合の助成率は中小企業45％（大企業30％）

●契約済の助成期間は、計画届を提出した日から起算して1ヵ月後を契約期間の初日とみなし、契約期間の初日とみなした日から最終日の期間となります。その際、助成対象期間日数を全契約日数で除して算出した割合を乗じた上で、該当する助成率を乗じて算出します。

具体的な活用事例⑤　人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）

今ある制度
でもぜひ！

金融業

従業員の自発的な能力開発を支援！

従業員から、スキルアップのために休日や業務外の時間を利用して訓練を受講したいが、会社から補助があるとありがたいという声が出ていたことを受け、費用の半額を補助する制度を創設した。

所要経費　200,000円

中小企業診断士養成講座
（400,000円　事業主負担200,000円）

助成額　90,000円

経費助成　200,000×45%＝90,000円

人への投資コース（自発的職業能力開発訓練）の主な特徴

●労働者が自主的に受講した訓練費用のうち、２分の１以上を負担する事業主に対する助成。

●労働協約又は就業規則に自発的職業能力開発経費負担制度を定めて、その制度に基づき経費を負担した場合が助成対象。

●既に制度を定めて適用実績がある場合も対象可。

●賃金助成はなし。

具体的な活用事例⑥　人への投資促進コース

（長期教育訓練休暇＆自発的職業能力開発訓練）

複数のメニューの
組み合わせもOK！

社会福祉協議会B

従業員の自発的な能力開発を支援！

従業員のＣ氏は「地域共生社会」実現のために高度な支援の実践力と研究力を身につけるため、大学院で社会福祉原理論を学びたく、修士課程試験を受け合格。履修期間の２年間を長期教育訓練休暇を利用し大学院に通いたいと上司に相談すると、入学金・授業料を半分負担してくれることになった。

所要経費　2,176,800円

・入学金・授業料
（1,353,600円　事業主負担676,800円）
・長期教育訓練休暇（有給）を150日取得
1,500,000円（日給10,000円と仮定）

助成額　1,404,500円

長期教育訓練休暇
・制度導入経費助成　200,000円
・休日取得（150日）
賃金助成6,000円×150日＝900,000円
自発的職業能力開発訓練
・経費助成　676,800円×45％＝304,560円

利用に当たってのポイント！

●自発的職業能力開発訓練と長期教育訓練休暇は組み合わせて利用することも可能。

助成金活用までの流れ

Step１　事業内計画の作成等

事業内職業能力開発計画等を作成

※詳細は次ページへ

■　「**職業能力開発推進者**」を選任し、「**事業内職業能力開発計画**」を作成することが必要です。

Step２　計画届の申請

１ヶ月前までに計画を提出！

■　「**訓練実施計画届**」と「**年間職業能力開発計画**」を作成し、**訓練開始日から起算して１ヶ月前まで**に必要書類を都道府県労働局に提出することが必要です。

Step３　制度導入（自発的職業能力開発訓練・長期教育訓練休暇等制度のみ）

■　「自発的職業能力開発訓練」と「長期教育訓練休暇等制度」の助成の場合は、就業規則等に制度を定めることが必要です。

Step４　訓練実施

計画に基づき訓練を実施！

■　「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施します。なお、計画を変更して訓練を実施する場合は、あらかじめ「訓練実施計画変更届」を提出することが必要です。

Step５　支給申請

終了後２ヶ月以内に支給申請！

■　**訓練計画に記載されている訓練終了日の翌日から起算して２ヶ月以内に**、支給申請書と必要な書類を労働局へ提出してください。

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者について①

職業能力開発促進法において、**事業主は、労働者の職業能力の開発及び向上が段階的に行われるよう、事業内に「職業能力開発推進者」を選任すること、「事業内職業能力開発計画」を策定することに努めなければならない**ということが定められています。

人材開発支援助成金は、法律で定められた努力義務を遵守している企業を積極的に支援していく助成金のため、職業能力開発推進者の選任と、事業内職業能力開発計画の策定が必要。

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者について②

職業能力開発推進者とは？

●社内で職業能力開発の取組を推進するキーパーソンです。

●具体的には、
・事業内職業能力開発計画の作成・実施
・職業能力開発に関する労働者への相談・指導　などを行います。

（推進員の選任に当たってのポイント）

特別な資格が必要な訳ではありません。

●推進者は、事業内職業能力開発計画の作成・実施や労働者への適切な相談・指導が行えるよう、**従業員の職業能力開発および向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者を選任してください。（例：教育訓練部門の部課長、労務・人事担当部課長など）**

●**事業所ごとに１名以上の推進者**を選任してください。

※　ただし、常時雇用する労働者が100人以下の事業所であって、その事業所に適任者がいない場合などは、本社とその事業所の推進者を兼ねて選任できます。また、複数の事業主が共同して職業訓練を行う場合は、複数の事業所の推進者を兼ねて選任することができます。

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者について②

事業内職業能力開発計画とは？

●自社の人材育成の基本的な方針などが記載された計画のことです。

●決まった様式や記載内容の定めは特にありません。形ではなく、会社の独自性が分かりやすく表現されていること、従業員に正しく伝えられるものであることが重要です。

（計画作成のポイント）

① 次の基本項目を参考に作成してください。

- 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本的方針・目標
- 昇進昇格、人事効果等に関する事項
- 職務に必要な職業能力等に関する事項
- 教育訓練体系（図、表など）

② 労働組合（または労働者の代表）の意見を聞いて作成する。

現在未作成の場合は、別紙の簡略版を参考に作成した上で、順次見直しながら充実させていくことをお勧めします。

各種お問い合わせ先について

人材開発支援助成金の活用については、お近くのハローワーク又は大分助成金センターへ

	所在地	電話番号	
大分助成金センター	大分市東春日町17-20 大分第２ソフィアプラザビル４Ｆ	097-535-2100	
（雇用調整助成金室）	大分第２ソフィアプラザビル５Ｆ	097-535-2105	雇用調整助成金のみ取扱い
ハローワーク大分	大分市都町4-1-20	097-538-8609	
ハローワーク別府	別府市青山町11-22	0977-23-8609	
ハローワーク中津	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609	
ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609	
ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28	0972-24-8609	
ハローワーク宇佐	宇佐市大字上田1055-1	0978-32-8609	
ハローワーク豊後大野	豊後大野市三重町市場1225-9	0974-22-8609	