沖縄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、沖縄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「構成員名簿」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、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、沖縄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3月12日から施行する。

◎沖縄県在籍型出向等支援協議会構成員

種別	団 体 名	構成員
	一般社団法人 沖縄県経営者協会	総務部長 兼 企画調査部長
経済団体	沖縄県商工会議所連合会	総務部長
団 体 	沖縄県商工会連合会	支援課長
	沖縄県中小企業団体中央会	総務部長
労働 団体	日本労働組合総連合会沖縄県連合会	副事務局長
	沖縄県社会保険労務士会	会長
	一般社団法人 沖縄県銀行協会	事務局長
金融機関	株式会社琉球銀行	人事部長
亚州瓜风风	株式会社沖縄銀行	人事部長
	株式会社沖縄海邦銀行	人事部長
	沖縄県 商工労働部	雇用政策課長
	内閣府沖縄総合事務局 経済産業部	地域経済課長
行 政 機 関	内閣府沖縄総合事務局 開発建設部	建設産業・地方整備課長
	内閣府沖縄総合事務局 運輸部	企画室長
	国土交通省大阪航空局 空港部	管理課長
	公益財団法人産業雇用安定センター沖縄事務所	所長
事務局	沖縄労働局 職業安定部	職業安定課長 職業対策課長 訓練室長

第2回 沖縄県在籍型出向等支援協議会 議事次第

日時 令和3年12月2日(木)14:00~16:00 場所 那覇第2地方合同庁舎1号館2階 大会議室

- 1 開 会
- 2 主催者代表あいさつ(沖縄労働局職業安定部長)
- 3 議 題
 - (1) 現下の雇用情勢について
 - (2) 各種出向支援策等について
 - ① 在籍型出向に係る企業情報集約等連携体制について
 - ② 産業雇用安定助成金の活用状況及び制度改正について
 - (3) マッチング機関の取組状況及び出向事例について
 - ① 沖縄県委託事業 ((株) JW ソリューション 沖縄営業所長 徳田様)
 - ② 産業雇用安定センター沖縄事務所
 - ③ 在籍型出向活用事例
 - (4) 出向元・出向先企業及び出向労働者アンケート結果等について
 - (5) その他・意見交換
- 4 閉 会

【配付資料】

資料1 : 沖縄労働局説明資料(沖縄県の雇用の現下と課題)

資料 2 - 1:沖縄労働局説明資料(沖縄県在籍型出向等支援協議会連携体制)

資料2-2:沖縄労働局説明資料(産業雇用安定助成金関係)

資料3-1:沖縄県説明資料(新型コロナウイルス感染症対応休業者等マッチング事業取組状況について)

資料3-2:産業雇用安定センター説明資料(産業雇用安定センターについて)

資料3-3:在籍型出向制度活用事例(在籍型出向(部分出向)の活用について)

資料4 : 沖縄労働局説明資料(在籍型出向に関するアンケート結果等)

◎第2回沖縄県在籍型出向等支援協議会 出席者名簿

令和3年12月2日(木)

種別	団 体 名	構成員役	職・氏名	出欠	代理出席者
	一般社団法人 沖縄県経営者協会	総務部長 兼 企画調査部長	タマナハ ノリヒロ 玉那覇 紀宏	0	
経済	沖縄県商工会議所連合会	総務部長	フクチ アツシ 福地 敦士	0	
団体	沖縄県商工会連合会	支援課長	"/^ 津波古 透	0	
	沖縄県中小企業団体中央会	総務部長	_{サクモト カズヨ} 佐久本 和代	0	
労 働 団 体	日本労働組合総連合会沖縄県連合会	副事務局長	タナハラ ハツミ 棚原 初美	0	
	沖縄県社会保険労務士会	会長	_{アラカキ} アキラ 新垣 明	0	
	一般社団法人 沖縄県銀行協会	事務局長	比嘉 龍二	0	
金融	株式会社琉球銀行	人事部長	*/f	ケッセキ 欠席	調査役 新垣 尚
機関	株式会社沖縄銀行	人事部長	ミヤザト タカシ 宮里 尚	ケッセキ 欠席	_
	株式会社沖縄海邦銀行	人事部長	_{アラカキ} マナブ 新垣 学	0	
	沖縄県 商工労働部	雇用政策課長	^{カナムラ} ヨシカズ 金村 禎和	ケッセキ 欠席	_
	内閣府沖縄総合事務局 経済産業部	地域経済課長	***>□	0	
行 政機 関	内閣府沖縄総合事務局 開発建設部	建設産業・ 地方整備課長	*** ^{>□} マモル 大城 護	0	
	内閣府沖縄総合事務局 運輸部	企画室長	サイトウ ヨウイチロウ 齋藤 洋一郎	0	
	国土交通省大阪航空局 空港部	管理課長	ダケダ ユウジ 武田 裕治	ケッセキ 欠席	那覇空港事務所 ニシタニ コウィチ 広域空港管理官 西谷 弘一
	公益財団法人産業雇用安定センター沖縄事務所	所長	マダヨシ マサビデ 又吉 全秀	0	
事務局	沖縄労働局 職業安定部	職業安定課長 職業対策課長 訓練室長	第2 第	0 0	

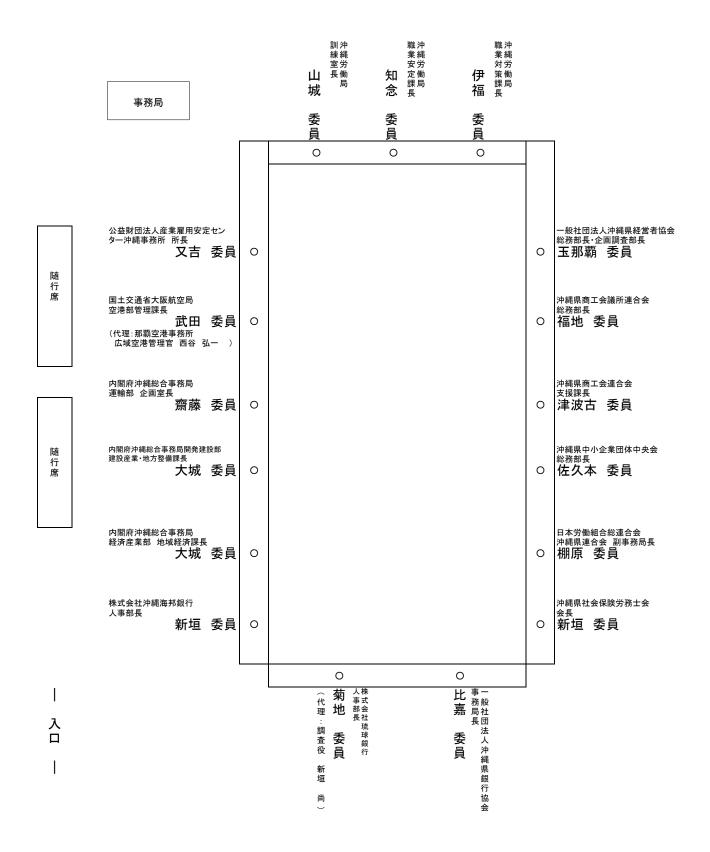
第2回 沖縄県在籍型出向等支援協議会 座席表

日時:令和3年12月2日(木)

14時00分~16時00分

場所:那覇第2地方合同庁舎1号館

2階大会議室



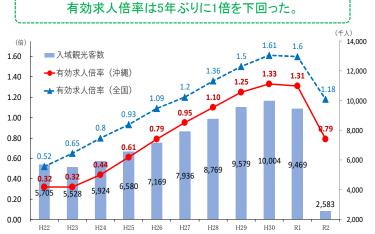
沖縄県の雇用の現状と課題

資料 1

雇用の「現状」

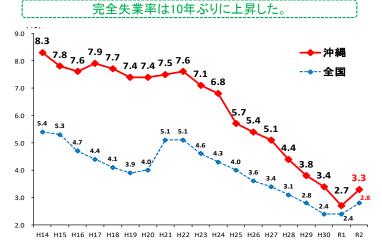
観光関連産業で求人数が大幅に減少し、有効求人倍率が1倍を下回った一方、生産年齢人口の減 少傾向から、新型コロナウイルス感染症の収束後は人手不足が懸念。

有効求人倍率等の推移(年度平均)(就業地別)



*資料:沖縄県【入域観光客概況」厚生労働省·沖縄労働局「職業安定業務統計

② 完全失業率の推移(年平均)



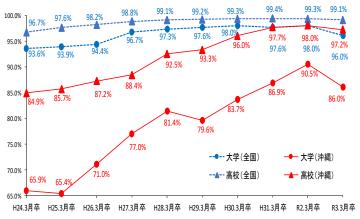
【全国】

産業別就業者

構成比 (%)

③ 新規高卒・大卒者の内定率の推移

着実に改善が進んできたが、全国に比べ以前として差がある



沖縄県の人口推移

人口は2030年以後に減少 生産年齢人口はすでに減少傾向 180 80.0 平成30年推計值 (国勢調査等) (日本の将来推計人口) 160 70.0 140 60.0 120 50.0 100 20.0 10.0 20 22.4 1990 2000 2010 2015 2018 2020 2025 2030 * 資料【国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成30年推計)」

産業別就業構造(令和2年)

宿泊・飲食サービス業などの第3次産業の割合が高い

サービス業(他に

分類されないも

教育、学習支持

宿泊業、飲食

構成比 (%)

71万4千人

ス楽 3.4%

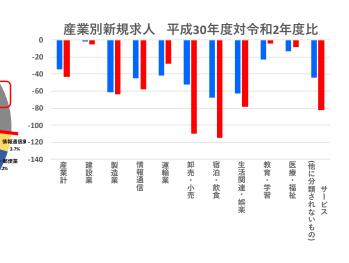
全国に比べ製造業の割合が低く、医療・福祉、

医療・福祉

宿泊・飲食サー

⑥産業別・新規求人数(令和2年度)

コロナの影響を受ける直前の平成30年度との比較では、 全国に比べ、観光関連産業で低下幅が大きい。



* 資料:総務省・沖縄県「労働力調査」

2 雇用の「課題」

求人の確保や雇用のミスマッチの解消が喫緊の課題だが、正社員有効求人倍率や非正規雇用労働者の 割合など、雇用の「質」の改善も必要。

(企業内における人材育成、働きやすい職場づくり、学生・若年者の職業意識啓発等が重要)

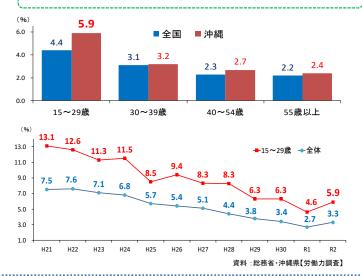
⑦ 正社員有効求人倍率の推移

着実に改善が進んできたが、全国に比べ以前として差がある



⑧ 年齢階級別の完全失業率(令和2年)

特に、15~29歳の失業率が高い

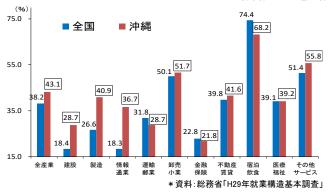


9 非正規雇用労働者の割合

全国一高い水準、特に若年者は全国平均を大きく上回る

	非正規割合	(男性)	(女性)	(若年者)
全国	38.2%	(22.3%)	(56.6%)	(32.9%)
沖縄	43.1%	(27.5%)	(59.8%)	(44.4%)

注:若年者は15~34歳の者



⑩ 高校・大学の就職後3年以内の離職率

就職後1年目の離職率が非常に高い

▼ 就職後3年以内の離職率(平成29年3月卒)

	高校卒			大学卒		
		39.5%		32.8%		
全国	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	17.2%	12.3%	10.0%	11.6%	11.4%	9.9%
	53.2%			39.0%		
沖縄	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	23.8%	15.8%	12.8%	14.6%	14.8%	9.2%

① 年齡階層別離職率

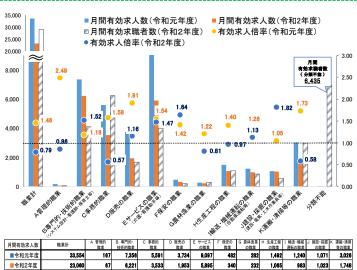
離職率は全国より高く、特に15~24歳で非常に高い

※離職率=離職者数/(継続就業者数+転職者数+離職者数)



⑫職業別·有効求人数·有効求人倍率(常用)

「求人数はすべての職種で減少、一部職業では希望求職者の減少に よる有効求人倍率上昇がみられる。



資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査」



沖 縄 労 働 局 発 表 令和3年11月30日(火)
 厚生労働省 沖縄労働局 職業安定部

 担
 部
 長
 大
 山
 徹

 当
 職業安定課長
 知
 念
 照
 二

 電
 話
 098-868-1655

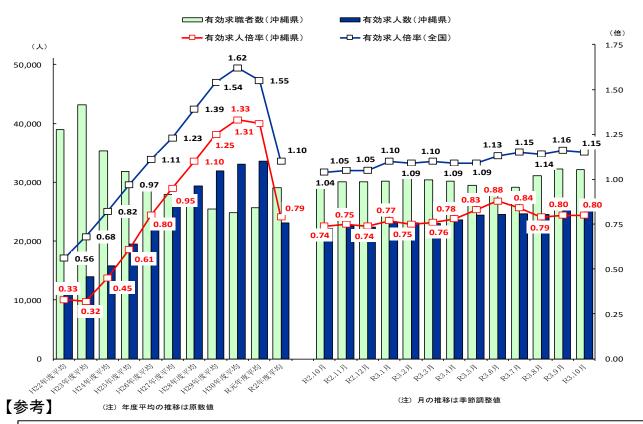
「労働市場の動き」令和3年10月

沖縄の雇用情勢は、求職の超過が続いており、厳しい状況にある。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に注意する必要がある。

【就業地別】

- ○有効求人倍率(季節調整値)は0.80倍で、前月と同水準。
- 〇新規求人倍率(季節調整値)は1.53倍で、前月より0.08ポイント低下。
- 〇正社員有効求人倍率(原数値)は0.50倍で、前年同月より0.06ポイント上昇。

求人、求職及び有効求人倍率の推移



●令和3年10月の沖縄県の完全失業率(季節調整値)は2.4%で前月より0.8ポイント改善。

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数や、ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」による就職件数等が含まれている。

1. 有効求人倍率・新規求人倍率の動き【就業地別】

(1)有効求人倍率

有効求人倍率(季節調整値)は0.80倍で、前月と同水準。

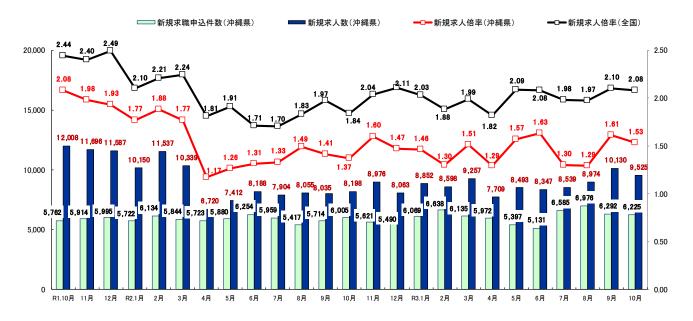
- ①月間有効求人数(季節調整値)は25,798人で、前月比0.3%増(74人増)となった。
- ②月間有効求職者数(季節調整値)は32,200人で、前月比0.1%減(31人減)となった。
- ③正社員の有効求人倍率(原数値)は0.50倍と前年同月より0.06ポイント上昇となった。
- ※有効求人倍率等の推移に関するグラフは1ページ目に掲載しております。

(2)新規求人倍率

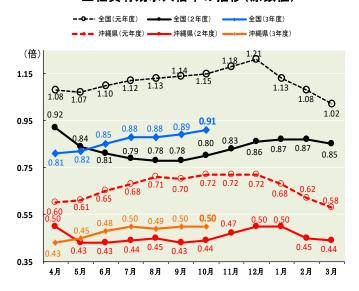
新規求人倍率(季節調整値)は1.53倍で、前月より0.08ポイント低下。

- (1)新規求人数(季節調整値)は9.525人で、前月比6.0%減(605人減)となった。
- ②新規求職申込件数(季節調整値)は6,225件で、前月比1.1%減(67件減)となった。

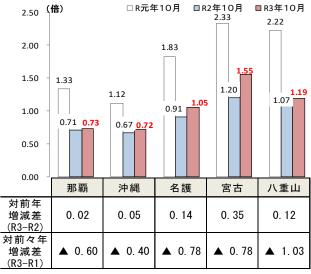
新規求人倍率の推移(季節調整値)



正社員有効求人倍率の推移(原数値)



ハローワーク別有効求人倍率(全数・原数値)



2. 求人の動き【就業地別】

(1)月間有効求人数について

月間有効求人数(原数値)は24,983人で、前年同月比15.3%増(3,316人増)と6か月連続の増 となった。うち常用求人は22,405人で、前年同月比15.3%増(2,965人増)となった。

(2)新規求人数について

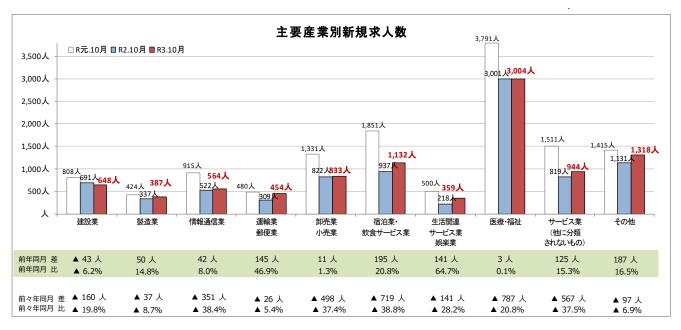
新規求人数(原数値)は9,643人で、前年同月比9.7%増(856人増)と7か月連続の増加となったうち常用求人(雇用期間が4か月以上の求人)は8,484人で8.4%増(661人増)となった。主要産業別に前年同月比でみると、増加率が大きい順に、生活関連サービス業・娯楽業64.7%増、運輸業・郵便業の46.9%増、宿泊業・飲食サービス業の20.8%増、サービス業(他にされないもの)15.3%増。一方、減少率が大きいものは、建設業の6.2%減となった。

(3)正社員求人数について

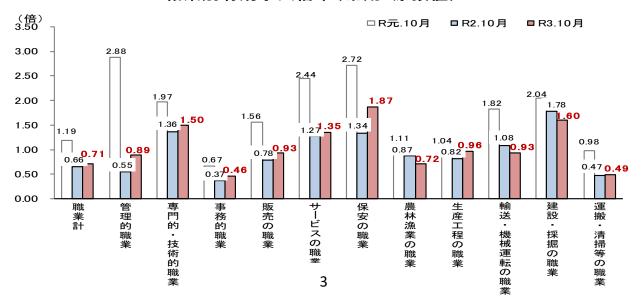
正社員新規求人数は3,736人で、前年同月比12.8%増(425人増)と7か月連続の増加となった。 新規求人数に占める正社員求人の割合は38.7%で、前年同月比で1.0ポイント上回った。正社員 有効求人数は9,756人で、前年同月比16.0%増(1,345人増)と7か月連続の増加であった。

(4)パートタイム求人について

新規求人数(原数値)は3,356人で、前年同月比7.0%増(221人増)となり、月間有効求人数は8,147人で、前年同月比10.9%増(804人増)となった。



職業別有効求人倍率(常用・原数値)



3. 求職の動き

(1)月間有効求職者の状況

月間有効求職者数(原数値)は31,691人で前年同月比7.1%増(2,099人増)と34か月連続の増加となった。そのうち常用は31,436人で、前年同月比6.7%増(1,986人増)と33か月連続の増加となった。また、臨時・季節を希望する求職者は255人で、前年同月比79.6%増(113人増)となった。

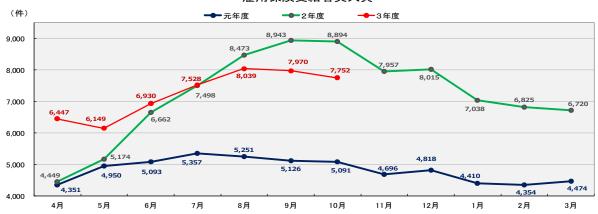
(2)新規求職申込みの状況

新規求職申込件数(原数値)は6,063件で、前年同月比1.6%増(98件増)と4か月連続の増加となった。うち常用(雇用期間が4か月以上の職業紹介を希望する者)は6,018件で、前年同月比1.4%増(83件増)と4か月連続の増加となった。また、臨時・季節は45件で、前年同月比50.0%増(15件増)となった。

(3)雇用保険受給者の状況

雇用保険受給者実人員は7,752人で、前年同月比12.8%減(1,142人減)となった。





4. 就職の動き

(1)就職件数について

就職件数は、1,430件(常用及び臨時・季節を合わせた総数)で、前年同月比8.5% (133件減)と3か月ぶりの減少となった。

(2)県内就職について

県内就職は1,309件(就職件数全体に占める割合:91.5%)で、前年同月比10.7%減(157件減)と3か月ぶりの減少となった。

(3)県外就職について

県外就職は121件(就職件数全体に占める割合:8.5%) で、前年同月比24.7増(24件増)と3か月連続の増加となった。

5. ハローワークにおけるマッチング結果

令和3年10月末時点の沖縄県内の各ハローワークでの職業紹介業務のうち、就職件数、 充足件数は下表のとおりとなりました。

	沖縄労働局全体			各ハローワークの実績(月間)					
	累計(4月~10月) 実		那覇	沖縄	名護	宮古	八重山		
就職件数(常用)	10,056	1,333	586	450	154	80	63		
机 顿针数(吊用)	(0.1%)	(▲ 8.2%)	(▲ 9.0%)	(▲ 6.3%)	(▲ 6.1%)	(▲ 4.8%)	八重山 63 (▲ 21.3%) 60		
充足件数(常用)	9,684	1,265	594	411	131	69	60		
元廷什数(市用)	(▲ 1.7%)	(▲ 9.3%)	(▲ 9.2%)	(▲ 7.4%)	(▲ 10.9%)	(▲ 12.7%)	(▲ 15.5%)		
雇用保険受給者の早期再 就職件数(9月分)	3,990	493	246	173	34	13	24		

^{※()}内は対前年同月比。

トピックス 1

「令和4年1月以降の雇用調整助成金の特例措置等について」

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について、原則的な措置は、令和4年3月末まで現行の助成率の特例を継続しつつ、日額上限の段階的な見直しを行います。但し、業況特例・地域特例は、令和4年3月末まで現行の日額上限・助成率の特例を継続します。【資料1】

トピックス2

「障害者雇用チャレンジセミナー&精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」開催!

これから障害者雇用に取り組まれる事業主を対象に、取り組み事例や雇用上の工夫、事業主支援に関するオンラインセミナーを12月10日(金)に開催します。

また、精神や発達障害のある労働者の共に働く上での配慮などの理解を深めて頂くため、 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を同時開催します。【資料2】

トピックス3

「もにす認定制度のオンライン説明会」開催!

障害者の雇用に関する取り組み等が優良な中小企業を認定する<u>障害者雇用優良中小事業主認定制度(愛称:もにす認定制度)</u>のオンライン説明会を<u>12月15日(水)</u>に開催します。 【資料3】

【参考】有効求人倍率・新規求人倍率の受理地別の数値について

- (1)有効求人倍率【受理地別】について
 - ①有効求人倍率(季節調整値)は0.74倍で、前月より0.01ポイント上昇。
 - ②月間有効求人数(季節調整値)は23,764人で、前月比0.5%増(112人増)。
 - ③正社員の有効求人倍率(原数値)は0.45倍で、前年同月より0.06ポイント上昇。
- (2)新規求人倍率【受理地別】について
 - ①新規求人倍率(季節調整値)は1.39倍で、前月より0.11ポイント低下。
 - ②新規求人数(季節調整値)は8,648人で、前月比8.2%減(770人減)。

沖縄労働局では、有効求人倍率、月間有効求人数、新規求人倍率、新規求人数について、就業地別の数値で雇用情勢の説明を行っております。

就業地別と受理地別の違いは次のとおりです。

- ・就業地別:求人票に記載された就業場所をもとに、<u>実際に就業する都道府県別</u>に有効求人数(新規求 人数)を集計して算出したもの。
- ・受理地別:<u>求人を受理したハローワークが所在する都道府県別</u>に有効求人(新規求人数)を集計して 算出したもの。

なお、月間有効求職者数及び新規求職申込件数では、受理地別・就業地別の区分は行っておりません。 これらの数値については、沖縄県内のハローワークにおいて、新規に受理された求職申込件数(新規求 職申込件数)および有効中の求職者数(月間有効求職者数)を発表しております。

○本発表に関連するデータは、沖縄労働局ホームページでご覧になれます○ 【掲載先】

沖縄労働局ホーム>統計情報>求人求職・労働市場の動き>統計情報>労働市場の動き

[URL]

https://jsite.mhlw.go.jp/okinawa-roudoukyoku/jirei toukei/kyujin kyushoku/toukei/koyounougoki.html



〇政府統計ポータルサイト「e-Stat」のご案内〇

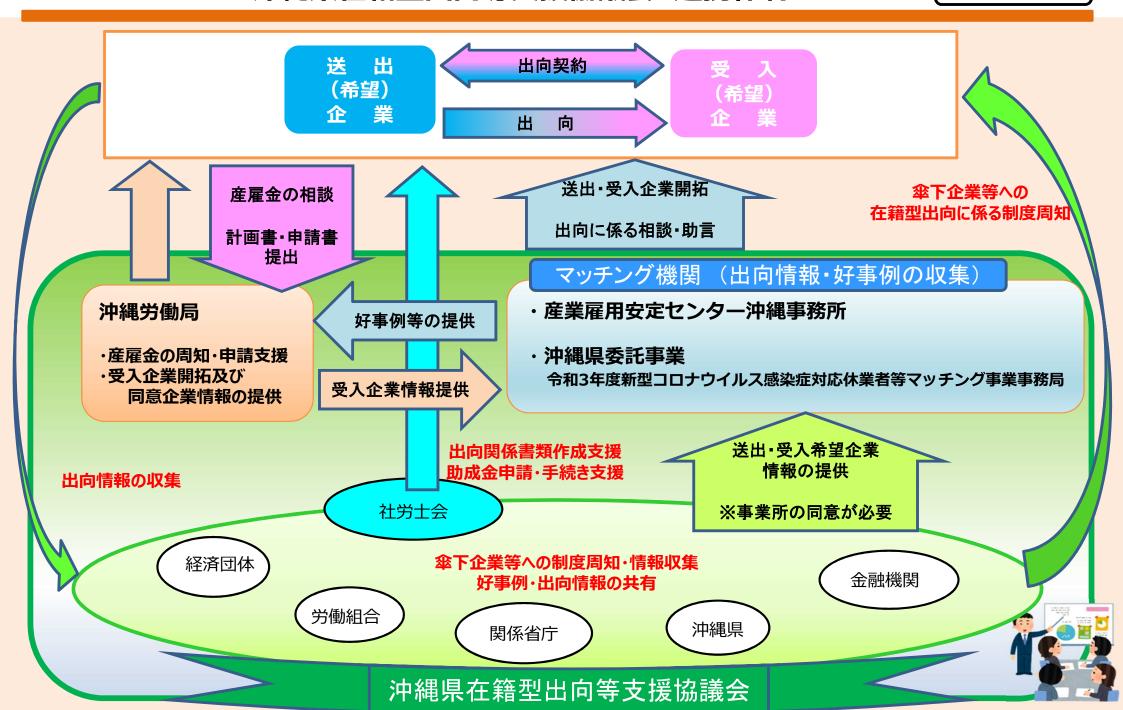
求人数、求職者数など一般職業紹介状況の全国及び都道府県ごとのデータは、政府統計ポータルサイトe-Statにて提供しております。

[URL]

https://www.e-stat.go.jp/stat-search

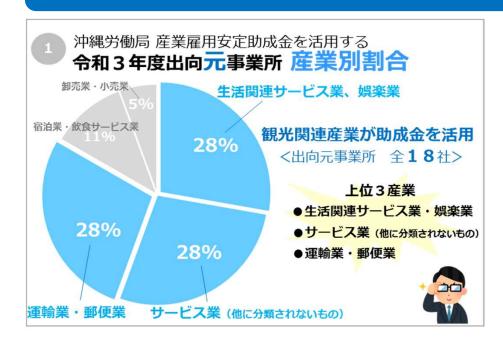
/files?page=1&toukei=00450222&tstat=000001020327

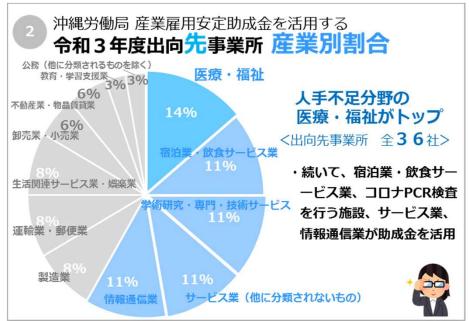


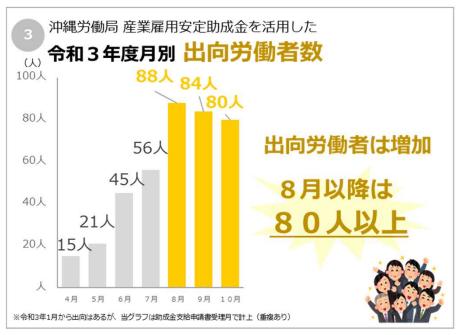


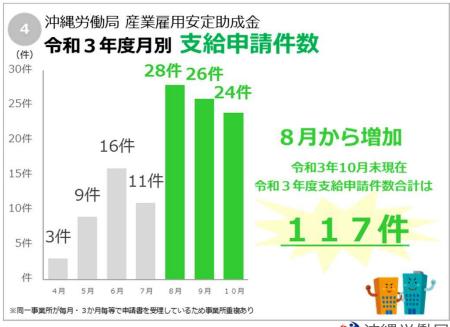
令和3年度 沖縄労働局 産業雇用安定助成金業務に係る実績

令和3年12月2日

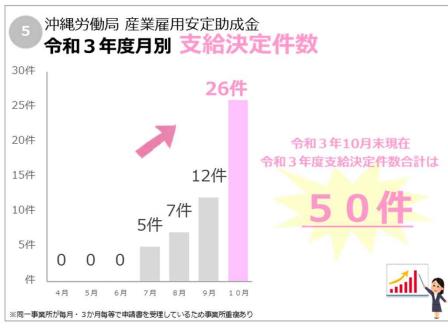


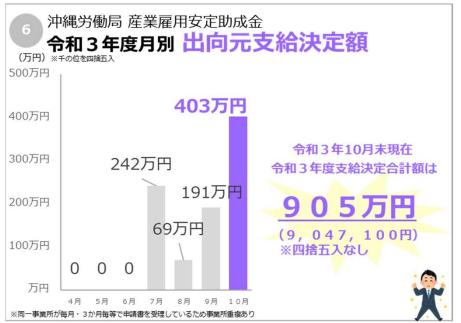






令和3年度 沖縄労働局 産業雇用安定助成金業務に係る実績







令和3年度 産業雇用安定助成金支給申請書受理一覧表

(令和3年4月1日~10月31日支給申請書受理分より集計)

(DM2+4717 - 107317	(で作るキャグエロ・10万51日文和中明音文柱があり末日)							
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	合計
出向労働者数(人)	15	21	45	56	88	84	80	389
支給申請件数(件)	3	9	16	11	28	26	24	117
支給決定件数(件)	0	0	0	5	7	12	26	50
出向元支給決定額(円)	0	0	0	2,415,200	693,200	1,908,900	4,029,800	9,047,100
出向先支給決定額(円)	0	0	0	2,386,100	4,364,200	5,137,600	6,858,200	18,746,100

産業雇用安定助成金支給申請の多い出向元事業所(産業別)順位 全18社

1位	生活関連サービス業、娯楽業	5件
2位	サービス業 (他に分類されないもの)	5件
2位	運輸業、郵便業	5件
4位	宿泊業、飲食サービス業	2件
5位	卸売業、小売業	1件

産業雇用安定助成金支給申請の多い出向先事業所(産業別)順位 全36社

注 未准/	13人化奶风业人们个明07岁(11円几乎未/11/庄未/11/底区	<u> </u>
1位	医療・福祉	5件
2位	宿泊業、飲食サービス業	4件
2位	学術研究、専門・技術サービス業	4件
2位	サービス業 (他に分類されないもの)	4件
2位	情報通信業	4件
6位	製造業	3件
6位	運輸業、郵便業	3件
6位	生活関連サービス業、娯楽業	3件
9位	卸売業、小売業	2件
9位	不動産業、物品賃貸業	2件
11位	教育、学習支援業	1件
11位	公務 (他に分類されるものを除く)	1件

「産業雇用安定助成金」のご案内

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助成 します。

※助成金の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

助成金の対象となる「出向」

(ガイドブックはこちら)

- ■対象:雇用調整を目的とする出向(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出向)が対象。
- ■前提:雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。 【令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例】

独立性が認められない事業主間の出向(※1)も、一定の要件(※2)を満たせば助成対象となります。

- (※1) 例えば、子会社間(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)の出向や 代表取締役が同一人物である企業間の出向など
- (※2)新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と 区分して行われる出向が対象です。 その他の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認下さい。

対象事業主

- ① 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ため、労働者の 雇用維持を目的として出向により労働者(雇用保険被保険者)を送り出す事業主(出向元事業主)
- ② 当該労働者を受け入れる事業主 (出向先事業主)

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、 **出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業 (※1)	中小企業以外 (※1)
出向元が労働者の解雇などを行って <u>いない</u> 場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行って <u>いる</u> 場合	4/5	2/3
上限額(出向元・先の計)	12,000円/日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率:中小企業2/3、中小企業以外1/2

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、 出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った** 場合に助成します。 (※2)

	出向元	出向先		
助成額	各10万円/1人当たり(定額)			
加算額(※3)	各5万円/1人当たり(定額)			

- ※2 独立性が認められない事業主間で実施される 出向の場合、出向初期経費助成は**支給されません**。
- ※3 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 場合について、助成額の加算を行います。



受給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約※1 労働組合などとの協定 出向予定者の同意



出向計画届提出・要件の確認※2※5



出向の実施



支給申請※3※5·助成金受給※4

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の 労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの 負担割合などを取り決めてください。
- ※2 出向元事業主と出向先事業主が出向計画届を作成し、出向開始日の 前日(可能であれば2週間前)までに都道府県労働局または八口-ワークへ提出してください(手続きは出向元事業主がまとめて行 います。)。
- ※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間(月単位)ごとに 出向元事業主と出向先事業主が支給申請書を作成し、都道府県 労働局またはハローワークへ提出してください。(手続きは出 **向元事業主**がまとめて行います)
- ※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれ に助成金を支給します。
- ※5 計画届の提出および支給の申請は**オンラインでも**受け付けています。 【雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム】 https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/

参考:助成額比較(イメージ)



一度の出向で、雇用調整助成金(出向)による出向元への助成措置 にも該当する場合があり得ます。この場合にはいずれか一方の助成金 のみが申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 9,000円
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - 出向元賃金負担 3,600円、出向先賃金負担 5,400円、
 - 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円
- ※ 出向元・先ともに中小企業事業主
- ※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない
- ※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■産業雇用安定助成金

出向運営経費(出向元賃金負担) 出向運営経費 8,400円 (出向先賃金負担 5,400円、教育訓練および労務管理に 3,600円 関する調整経費など 3,000円) 実質負担 産業雇用安定助成金 産業雇用安定助成金 実質負担 1/10 9/10 1/10 9/10 360円 **7,560**円 3,240円 840円

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に各10万円(一定の要件を満たす場合は5万円加算)を助成する場合があります。(出向初期経費)

(参考)雇用調整助成金の場合

出向運営経費(出向元賃金負担) 3,600円

雇用調整助成金

2/3 2,400円 実質負担

1/3 1,200円 出向運営経費 8,400円

(出向先賃金負担 5,400円、教育訓練および労務管理に 関する調整経費など 3,000円)

実質負担

10/10 8,400円

申請・お問い合わせ先

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**下記のコールセンター**もしくは**最寄りの都道府県労働局または八ローワーク**までお問い合わせください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

- ※最寄りの都道府県労働局及びハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省HPをご確認ください。
- ※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。(公財)産業雇用安定センターではありませんのでご留意ください。

(公財)産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています!

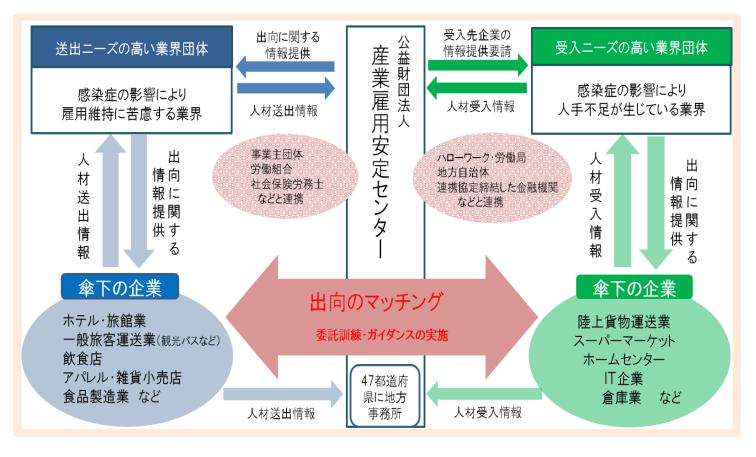
(公財)産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**



感染症の影響で従業員の仕事がない。 雇用を維持するために一時的に他社 で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速 している。人員の確保が急務。



お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承っています。

(公財) 産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

事例1:旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社(送出企業)

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。<u>バス運転手</u>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。

<企業規模:29人以下>

出向期間5か月 出向労働者2名



精密部品運送会社(受入企業)

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。

<企業規模: 29人以下>

事例2:旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル (送出企業)

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機にレストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。

<企業規模: 100人~299人>

出向期間6か月 出向労働者2名

レストラン(受入企業)

食肉加工の直営レストランを経営している。 調理人を正社員として採用したいと考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、同じ地域の企業のお役に立つことを意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模: 30人~49人>

事例3:航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業(送出企業)

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。<u>社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先</u>を確保して雇用を維持したい。

<企業規模:1万人以上>

出向期間6か月 出向労働者14名



卸・小売業 (受入企業)

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、店舗での販売員として出向で受け入れたい。当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模: 5,000~9,999人>

各地域でも出向支援の取り組みが始まっています (-例)

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり 公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方の二一ズを把握する 意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答 した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所(愛知、岐阜、 三重)及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、 企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用 安定センター、中部産業 連盟、労働局、県、 経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働 移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、 産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、 アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、 労働局、県

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました!

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向"基本がわかる"ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報 などを順次掲載していきますので、あわせてご活用ください。



「在籍型出向」により・労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま ・人材を活用したい事業主の皆さまへ

独立性が認められない子会社間などの「在籍型出向」も 産業雇用安定助成金の助成対象になります

助成金の概要

「産業雇用安定助成金」は、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助成を行うものです。

※助成金の詳細については、「**産業雇用安定助成金ガイドブック**」をご確認ください。

確認ください。 **ロ*****

新たに助成金の対象となる「出向」

NEW

ガイドブックはこちら

以下の項目全てを満たした出向が対象となります。

- ■資本的・経済的・組織的関連性などからみて**独立性が認められない**事業主間で実施される出向
 - (例)・子会社間の出向(両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合に限る)
 - ・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
 - ・「人事、経理、労務管理、労働条件等の決定への関与」や「常時の取引状況」などを総合的に判断し、 独立性が認められないと判断される企業間の出向
 - ※独立性が認められる事業主間で実施される出向の場合は、通常の助成率・助成額が適用されます。
- ■新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、**通常の配置転換の一環として行われる** 出向と区分して行われる出向
- ■令和3年8月1日以降に新たに開始される出向
 - ※助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。 詳細は下記の「申請・お問い合わせ先」をご確認ください。

助成率

NEW

出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練、労務管理に関する調整経費など、 **出向中に要する経費の一部を助成**します。

	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	

※出向の成立に要する措置を行った場合に助成される「出向初期経費助成」は支給されません。

申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、**下記のコールセンター**もしくは**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

[雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター]

電話番号 0120(60)3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

お問い合わせ先はこちら

※助成金の相談・申請先は(公財)産業雇用安定センターではありませんのでご留意ください。



令和3年度 新型コロナウィルス感染症対応 休業者等マッチング事業 取組状況について

2021年12月2日



取組状況

▶ 令和3年度 新型コロナウィルス感染症対応休業者等マッチング事業の取組について

送出企業(出向済企業含)	12社95人	受入企業 (求人票登録済)	71社288人	出向成立	11件33人
産業分類別	社数	産業分類別	社数	産業分類別	人数
M 宿泊業、飲食サービス業	6	R サービス業	16	H 運輸業、郵便業	14
H 運輸業、郵便業	2	P 医療、福祉	14	R サービス業	10
I 卸売業·小売業	2	D 建設業	12	M 宿泊業、飲食サービス業	6
G 情報通信業	1	I 卸売業·小売業	9	I 卸売業·小売業	2
R サービス業	1	E 製造業	5	G 情報通信業	1
		M 宿泊業、飲食サービス業	3		
		N 生活関連サービス業、娯楽業	2		



本事業を通して、出向を検討される企業からの声として

コロナの収束(終息)が見えず、中々出向に踏み出せない。

(自社の事業が回復期を迎えた際に、社員がいないと対応できないという不安)

2

部分出向(兼務出向)について

在籍型出向とは?

A社(出向元)に在籍しながら、B社(出向先)で勤務し、 出向期間が終わると再びA社に戻り勤務することです。

部分出向とは?

A社に在籍し、A社で勤務しながら、B社でも勤務することです。 「兼務出向」ともいわれます。

<例>

- ①週末だけA社で他はB社で勤務する
- ②月始めと月末のみA社で他はB社で勤務する

このように、**勤務日一部分のみ**の出向をいいます。

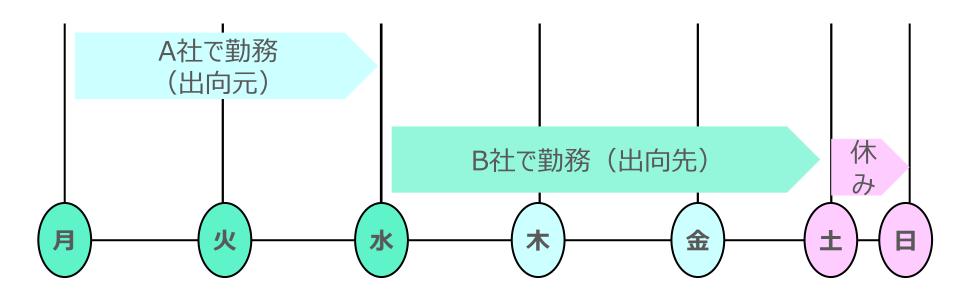
▶ 部分出向のイメージ 1 (週内で曜日単位で区切り勤務を行うケース)

月曜日、火曜日はA社(出向元)で勤務し、

水曜日~金曜日はB社(出向先)で勤務する。

1週間 (曜日) の中で繁忙·通常·閑散が存在する</u>業種だと

部分出向のメリットがでやすくなります。



▶ 部分出向のイメージ 2 (月内で月末月初等の区切りで調整し勤務を行うケース)

繁忙期の月末月初はA社(出向元)で勤務し、 月の中旬はB社(出向先)で勤務する。

日	月	火	水	木	金	±			
						1 A社			
2	3	4	5	6	7	8			
	A社で勤務	(出向元)	B社で勤務(出向先)						
9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5			
B社で勤務(出向先)									
1 6	1 7	18	1 9	2 0	2 1	2 2			
B社で勤務(出向先)									
2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9			
B社で勤務(出向先) A社で勤務(出向元)									
3 0	3 1								
A社で勤務	(出向元)								

3

部分出向のメリットと留意点

> 出向元のメリット

- ■出向元
- 一時的な人材余剰に対応可能
- 離職を防ぐことができる。
- 繁忙と閑散の時期が週単位、月単位、年間単位の特定の期間で流動的 な場合でも人材シェアが可能
- 社員のモチベーション維持、キャリア形成に役立つ
- 地域の会社、人とのつながりを持つことができる
- 人件費の負担軽減

> 出向先のメリット

- ■出向先
- 一時的な労働力不足に対して即戦力の人材を活用できる
- 採用コストをかけずに人材を獲得できる
- 繁忙と閑散の時期が週単位、月単位、年間単位の特定の期間で流動的 な場合でも人材シェアが可能
- 社員のモチベーション維持、キャリア形成に役立つ
- 地域の会社、人とのつながりを持つことができる

> 留意点

- ■過重労働になるおそれがあるため、出向元と出向先の 双方で**労働日数・労働時間の通算管理**が必要であること
- ■産業雇用安定助成金を活用する場合
- ・出向先で勤務を行う日と同一日に出向元において勤務 を行わないこと
- ・1 か月ごとの出向先で勤務する日数が出向元において 出向前の 1 か月の**所定労働日数の半分以上**であること。 例→元々の所定労働日数が20日の場合、10日以上の勤務が出向先で必要。

▶ 本事業についてのお問合せ

株式会社JTB沖縄 担当 : 仲里 優

株式会社りゅうせきフロントライン 担当 :金城 辰雄

株式会社JWソリューション 担当 :徳田 泰一

令和3年度 新型コロナウィルス感染症対応休業 者等マッチング事業 事務局 TEL: 098-860-7704

MAIL:

m_nakazato@okw.jtb.jp

本事業に関するご質問、 または部分出向に関するご不明点は お気軽にお問合せください



資料3-2

産業雇用安定センターについて



応援します、頑張るあなたの新職場!!



→ 公益財団法人 産業雇用安定センター



産業雇用安定センターについて

プラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ雇用不安が高まっていた時代、1987年(昭和62年)

3月に当時の 労働省、日経連、産業団体※などが協力して 失業なき労働移動 を支援する公的機関として設立されました。

以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合(労働組合)などとの密接な連携のもとに、本部と全国47都道府県の地方事務所の連携による全国的なネットワークにより出向・移籍の支援事業に取り組んでいます。

主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍

の成立に結び付ける 人材の橋渡し」の業務を

無料

で実施しています。



人材マッチングサービスを提供しています。

※ 基本財産出捐団体

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

一目でわかる産業雇用安定センター

厚生労働省と 経済産業団体が協力

雇用の セーフティ ネット として設立した 公的機関

再就職・出向の実績

約22万人

幅広い業種の企業出身者 が担当

約500人 のコンサルタント

専任コンサルタントが 寄り添ってサポート

対応

質の高い求人情報

企業訪問 による 求人開拓 地域ネットワークによる 多様な求人

地元企業 公的機関 からの独自求人 多数あり

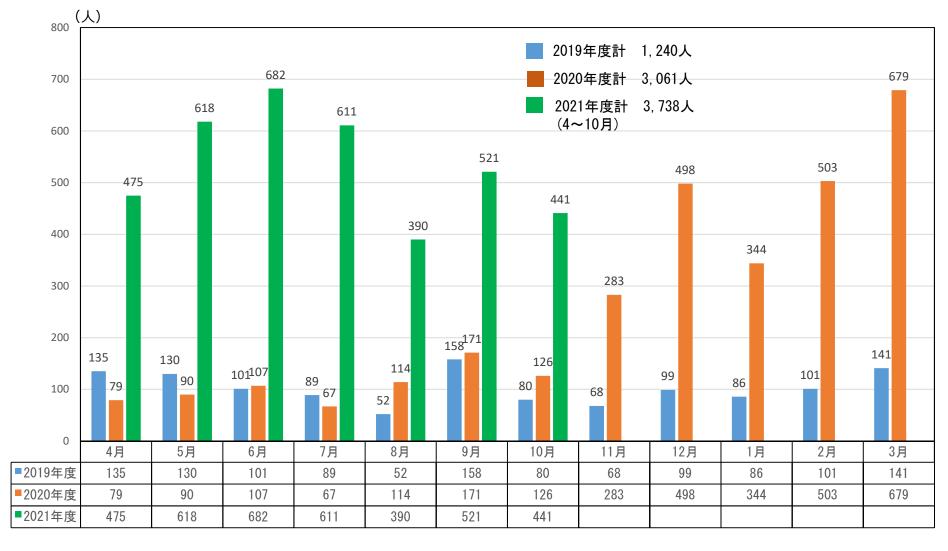
全国47都道府県事務所 のネットワーク

UIJターン 対応

企業様・個人の方の 再就職・出向にかかる費用

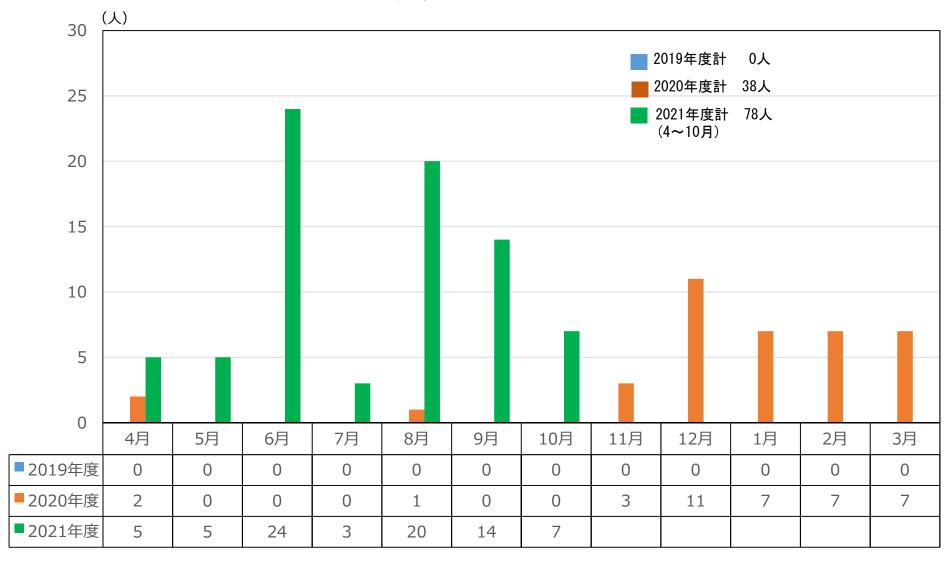


全国合計 出向の月別成立数の推移(2019年度~2021年度)



注)2021年度の各月の数字は速報値であり、今後修正する場合がある。

沖縄事務所 出向の月別成立数の推移(2019年度~2021年度)



沖縄事務所

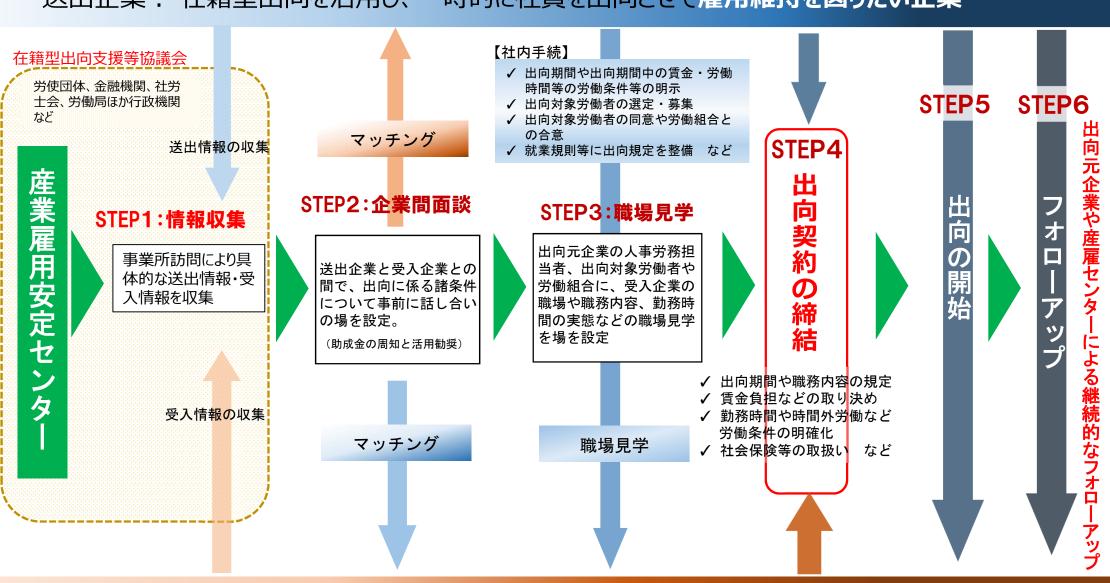
新型コロナ感染症の影響を受けた企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例

送り出し企業の 業態	送り出しの理由
空港グランドハンド リング業	コロナ禍により業務量激減、在籍型出向で社員の雇用を維持したい。また、他社(業種)への出向により社員のスキルアップを図りたい。
お土産品販売業	コロナ感染症の影響で観光客数及び 一人当たりお土産購入量(額)減。 コロナ後を見据えて雇用を維持したい、 また、社員の経験を他社で発揮しても らいたいと在籍型出向を希望。
旅行業	コロナ感染症で個人旅行客・グループ 旅行客が大幅に減少、また、ツアー旅 行企画も組めない状況で、社員の雇 用維持のため在籍型出向を希望。
観光業	沖縄本島内の観光バス会社、コロナ 感染症の影響で観光客が減り業務量 激減、従業員の雇用維持のため在籍 型出向を希望。

	受け入れ企業の 業態	受け入れの理由
	保険会社 機器販売会社	事務職員不足を補うため出向社員を 受け入れたい。
	パン製造・店舗販売会社	若い社員の模範となり、指導ができる 人材を出向で受け入れたい。
	病院	病院入口で来院者の検温・手指消 毒・県外(海外)渡航歴確認業務 を担う職員を出向受入したい。求める 人材は接客業務に長けた方。
衣	衣類製造·販売 会社	2月~5月の繁忙期をこれまで派遣会 社から受け入れていたが、当センター担 当者の紹介で在籍型出向で受入。
	コールセンター	慢性的に社員不足の状況、短期間の コール業務を期間限定で出向で受け 入れたい。

在籍型出向支援のプロセスの概要

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



受入企業: 在籍型出向を活用して、一時的に人材を確保したい企業

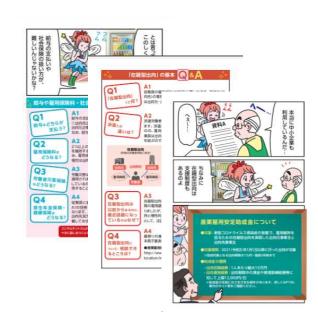
マンガでわかる! 在籍型出向

初めて在籍型出向の活用を検討する事業主とその従業員の方に、まずは在籍型出向の枠組みの概要や実際の事例を理解していただくために、冊子「マンガでわかる!在籍型出向」を配付し説明しており、センターや厚生労働省のHPでも提供しています。













在籍型出向(部分出向)の活用について

出向元 出向先

■ 事業内容: 運輸業 運輸業

貨物取扱 荷物取扱(宅配)

■ 従業員数: 1,198 名 1,350 名

(2021年3月末時点)

■ 出向人数:118名(月変動あり):現在の状況10月以降、緊急事態解除後、業務も少し

ずつ回復しているため、状況に合わせ段階的に出向人数を減少

させ、現時点では約60名程度出向させている。

■ 出向期間:2021年5月~2022年3月(月単位でシフトを組み その後、出向先で 人が必要な場合人員を追加で調整を行っている。)

■ 雇用調整助成金の活用(教育訓練)あり

在籍型出向(部分出向)を利用したいと 思ったきっかけ

- ▶とりわけ部分出向については、自社の必要な生産体制に合わせて 出向の人数が調整できることにメリットを感じている。
- ▶ 在籍出向のきっかけは、本社主導で出向先企業と調整。

出向を成功させるため 取り組んだこと

- ▶出向が決定した従業員へ上長等による面談を行い、出向の意義、 期待度を伝えて送り出した。
- ▶出向から戻った従業員へインタビューを実施し、他社を経験しての感想や気づきを社内で共有した。(部分出向ではない既に終了した通常出向者を対象に実施)

実際利用するにあたって、課題になった事(従業員)

▶部分出向では、月数回の出向となる従業員もおり、慣れない環境 が続くため出向先で疎外感を感じることがある。

(対応)⇒自社の上長等が必要に応じて面談を実施し、従業員のモ チベーション維持を図っている。

実際に利用するにあたって、 課題になった事 (事務手続)

- ▶弊社では、コロナ禍以前から在籍型出向を行っているため、出向契約のノウハウは一程度持っているが、産業雇用安定助成金申請における手続き上は、別途必要な手続きや書類作成があり、手続きに時間を要した。

(対応)⇒労働局相談窓口へ相談し対処している。

実際に出向を実施して 感じたメリット

- ▶貨物取扱量が減少したことで働き甲斐を見失う従業員が存在する中、他社で働くことがモチベーションの維持、向上に繋がっている。
- ▶他社を経験したことで従業員の視野が広がり、自社の業務を見つめ直す良いきっかけとなっている。

例えば:ホテル業に出向した際、丁寧な接客の対応を体験、習得することにあたり今まで の業務を客観的に見つめ直すきっかけとなった。

▶人手不足が生じている企業の一助となり、社の方針でもある地域 社会の活性化に貢献できている。

部分出向を検討中の 企業へ一言

- ▶同じような業種の方がうまくいき、お互い得る部分が多いと感じた。
- ▶従業員にとっての負荷としては、業務内容が変わるため頭の切り 替えが必要。
- ▶出向先、元のメリットとして
- ▶お互いの企業の業務の作業工程等の改善のヒント得られる。

まとめ

▶業務の閑繁にあわせ人員の送り出しが可能。一般の在籍出向に比べ短期間単位で人員配置を組むことができ臨機応変な対応が可能である。先が見えないコロナ禍の状況において部分出向は効果的。

在籍型出向に関する ヒアリング結果について

アンケート調査の趣旨・目的、概要等

調査趣旨・目的

- コロナ禍において在籍型出向を活用した雇用維持を支援するため、令和2年度第3次補正予算において 「産業雇用安定助成金」を創設、令和3年2月5日より施行。
- 本制度の普及・活用促進に向けては、全国及び地域協議会の運営、政府広報の活用、解説動画の公開など 様々な取組を実施。
- 今般、制度創設から約半年が経過したことから、本制度の評価の把握を目的としてアンケート項目を作成し、助成金を活用して在籍型出向に取組む事業主や出向を経験した労働者を対象にアンケート調査を実施。
- 調査結果は、本制度のさらなる普及・活用促進の参考とする。

調查板要

- 調査対象:令和3年6月30日現在、都道府県労働局にて産業雇用安定助成金の計画届を受理した出向元・ 出向先事業主及び在籍型出向を経験された労働者
- 調査対象事業所数:出向元事業所540社、出向先事業所604社、労働者は1企業1名に対して実施
- ・ アンケート回答数:出向元事業所336社、出向先事業所341社、出向経験労働者382名
- 調査方法:調査対象事業所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
- 調査時期:令和3年8月

在籍型出向に対するアンケート調査(概要)

- 在籍型出向を実施した企業(出向元・出向先)、労働者ともに非常に高い評価となっている。
- 評価する主な理由として、

出向元企業は「労働意欲の維持・向上」や「能力開発効果」、

出向先企業は「自社従業員の業務負担軽減」や「即戦力の確保」、

出向労働者は「能力開発・キャリアアップ」や「雇用の維持」を挙げている。

- 一方、評価しない理由として、企業側は出向契約までの負担を挙げ、労働者側は職場環境の変化による精神的負担を挙げている。
- 出向元は約半数、出向先は約6割が**今後も在籍型出向を利用したい**としている。

	出向元企業	出向先企業	出向労働者
在籍型出向に対する評価とその理由	95%の企業が評価 【評価する理由】 ・労働意欲の維持・向上(63%) ・能力開発効果(59%) 【評価しない理由】 ・出向契約までの負担(12%) ・出向労働者の精神面のケアが負担 (9%)	98%の企業が評価 【評価する理由】 ・自社従業員の業務負担軽減 (75%) ・即戦力の確保(52%) 【評価しない理由】 ・出向契約までの負担(8%) ・出向労働者の教育訓練の負担 (3%)	94%の出向労働者が評価 【評価する理由】 ・能力開発・キャリアアップ(57%) ・雇用の維持(46%) 【評価しない理由】 ・職場環境の変化等による精神的負担 (18%)
在籍型出向の今後の利用見込み	引き続き利用したい 49% 【利用したい理由】 ・人件費抑制 (68%) ・助成金 (57%) ・労働者の能力開発 (51%)	引き続き利用したい 59% 【利用したい理由】 ・助成金 (51%) ・出向元との関係性保持 (33%) ・自社従業員の意欲増進 (32%)	: -

「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向元企業・出向先企業)

※企業向けアンケートの自由記載欄より抜粋

出向元

- コロナ禍の時にすばらしい制度だと思います。
- 産業雇用安定助成金の支援により、話しがまとまりやすい。出向先様へ提案したら非常に好意的に受け入れられた。
- 出向元、出向先双方にメリットがあり、非常によい制度だと思う。さらに**助成金があるのは二の足を踏まず良い**と思う。
- ◆ 人材のキャリアアップのためにとても良い制度だと思います。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思います。
- 出向中の者は、他社での業務経験により知識やスキルの向上、また自社に残っている者は、各セクションにおいて、人数の少ない中で、いかに効率よく業務を行うのか、といったことを今一度考えさせられており、組織の活性化につながっています。
- 手続きをもう少し簡単にしてほしい。
- 雇用維持のためにはとても有効ですが、手続き、書類が少し煩雑かと思うので、その辺りの支援があると助かります。

出向先

- 初めて「在籍型出向」を受け入れましたが、
 人手不足を補うかのように勤務に入って頂けて助かりました。
- **国の助成があり、受入先としては大変ありがたい**。また、**産業雇用安定センターには仲介や契約書の書き方の支援など大変助かった**。今後もご支援いただきたい。
- **コロナ禍に関係なく、様々な業界、会社の業務に携われることは経験値があがり**、素晴らしい事と考えます。助成金により促進して頂けていることに、この制度が長く続くと良いと考えています。
- 在籍型出向に対して、支援制度があり、出向をしやすい、受入やすい等利点があると思います。一点希望するなら、支援の期間をもう少し長期間になれば、さらに広がりを見せるのではないかと考えます。
- 弊社にて在籍型出向を受け入れた際、産業雇用安定センター事務所の皆様には、手厚いサポートを頂き、大変お世話になりました。助成金申請の際の提出資料が多いと感じたので、少しでも手続き関係が楽に早く済ませられるよう、ご配慮頂けますと幸いです。

「在籍型出向に対する支援」へのご意見・ご要望 (出向労働者)

※出向労働者向けアンケートの自由記載欄より抜粋

公的機関に対して

- 雇用が守られているという点において非常にありがたい支援だと思っています。コロナ禍は1~2年でおさまるものでないと思いますので、もう少し長い期間(1年以上)支援が受けられることを望みます。
- もっと多くの企業がこの制度を知ってもらうといいかなと思いました。
- 職業的にもコロナ禍が落ち着くまでは不安があるので、**助成金制度をコロナ禍が落ち着くまで継続してほしい**。受け入れてくれる出向先があれば、個人も家族も最低限の生活は確保でき、安心できる。
- 出向で仕事を続けられてよかったです。元の事業所の状態がよくなれば、また頑張りたいと思いますので、今のような働き方が続けられるような支援があればいいと思います。

企業に対して

- 出向先・出向元の休日の統一ができると精神的負担もなくなると思いました。
- 教育制度の充実があると、より力をつけられますし、出向先の会社でも働きやすくなると思います。
- 職場環境の違いによる<u>精神的負担のケア</u>をしてほしい。定期的に出向元からの連絡がもらえると、出向中の自身の存在が忘れられていないと認識できるので、そうしてほしい。
- 出向が満了したら必ず元の会社・職場に帰れるようにして欲しい。本人、家族の精神的負担は大きいと思うので、出向している本人と2~3か月に一度、面談をし、サポートして欲しい。

在籍型出向のメリット

- 出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり自信がつくので、自社に戻った時の配属先の変更や担当業務の変更等にも対応できる。(積極的に新しいことにチャレンジする精神が身につく。)
- 今まで航空業界しか知らずに過ごしてきたが、保険業界に足を踏み入れてみて生活により密着した部分を知ることができている。基礎的な資格は取得してきたが、より実践的な知識を深めることができている。

〇在籍型出向に関するヒアリング結果について

< 目 次 >

事 例 NO	事例のポイント	ヒアリング先	出向元企業の業種/仕事の内容	出向先企業の業種/仕事の内容	ページ
1	出向労働者への 精神的ケア	出向元企業	運輸業、郵便業/ 乗務員、駅員等	娯楽、宿泊、公務/フロント等	5
2	出向労働者への 精神的ケア	出向元企業	宿泊業、飲食サービス業 / 調理等	サービス業/調理等	7
3	出向労働者への 精神的ケア 出向先の職場 活性化	出向元企業 出向先企業 労働者	卸売業、小売業/ 医療機器営業SE、医療コンサル	卸売業、小売業/販売 アドバイザー、医療コンサル	9
4	仕事内容の 親和性・即戦力	出向先企業	卸売業、小売業 / 倉庫内作業、配達	運輸業、郵便業/倉庫内作業	12
5	仕事内容の 親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業 労働者	卸売業、小売業 / お土産の販売、飲食	卸売業、小売業/フルーツ販売、 洋菓子製造	14
6	短期間の 人材ニーズの充足	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業 / バスガイド	医療・福祉業/調理補助	18
7	短期間の 人材ニーズの充足	出向元企業 出向先企業 労働者	宿泊業、飲食サービス業/ フロント・受付業務等	建設業/草刈り、庭木手入れ	21

【基本情報】

運輸業・郵便業

勤務状況

·勤務地:石川県金沢市、福井県福井市

勤務形態:変形労働制(シフト制、泊

まり勤務あり) 仕事:電車乗務員、駅員等

· 従業員数: 3,226人

·出向人数:約40人

雇用調整助成金の活用状況:有

生活関連サービ ス、原楽学 (出向先企業1)

福井県坂井市

- ・職務内容: フロント等 ・動務形態: シフト制 (8h、早番・遅春あり)
- 従業員数:70人
- 出向人数: 1人

報治章、飲食 サービス章 (出向井正学2

- 勤務状況

- 取材状元 ・指井県あわら市 ・動務形態:シフト制 (8 h。早番遅番あり) ・仕事:ホテルフロント等
- · 従業員数:50人
- 出向人数:2人

公務 (他に分類 されるものを除 く)

·勤務状況

- · 高山県富山市
- 動務形態:8:30-17:15. 土日祝休仕事:新型コロナワクチン事務従事者
- · 従業員数: 15,384人
- 图向人数:6人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



約2ヶ月

①マッチング~調整	②調整~契約	③契約~出向開始	④出向開始~出向終了
・自社より直接電話にて受け 入れ事業所に新規開拓(知 名度を含め、社員がやりたい、行きたいと思うようなところを開拓した)。 ・産業雇用安定センターからの紹介(3社すべて)。 ・社内公募(出向先の情報を求人票のような形式で社内に公開し、出向元の情報を求し、出向元の情報を表し、定員を超見をいる。と、定員を認定といる場合は、人事当局が調整。	・契約内容の調整、契約書の 作成等(自社が元々グルー ブ間での出向ノウハウが あったため、主導して進め ている)。 ※社内の労働組合にも事前 に調整をしている。	・出向開始2週間前までに、正式な内示を出向者本人に出す。 ・マッチングから出向開始までの間、担当者間で会うのは(コロナ禍ということもあり)2回程度。メールや電話でほぼ毎日やりとりをするかたちとした。	※現在、出向中。

出向元企業へのインタビュー

0. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・出向によるストレス(これまでに無い勤務形態(夜勤)や、異業種への出向で新たに覚えることが多い等)に対するメンタル面のフォローをするために、2ヶ月に1回人事課による面談を行うことにした。
- 必要に応じて自社の健康増進センターの産業医による面談も行うことにした。
- ※これらは現時点で制度化したものではなく、出向を進めていく中で、労働者からあがってきた意見を聞いて必要と感じたため取り組み始めているものである。

0. 今後も在福型出向を活用したいが

A.

活用したい。

・ある程度の出向希望人数は充足しているが、コロナ禍が終わるまでは活用したい。

自社労働者に教育訓練又はキャリアコンサルティングを実施した場合、その内容

A.

- ・出向開始の5日~10日前に、以下の研修(半日程度)を行っている。
 - ①自社の人事課長から、出向目的(雇用維持と人材育成・自身の成長)や心得等の説明
 - ②在籍型出向にあたっての基本的な事項に関する研修教材動画の視聴(外部委託)

Q. 在籍型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A.

・出向先について、当初は接客スキルなど、今後のキャリア形成・能力開発につながる仕事(観光サービスなど)で探していたが、コロナ禍でなかなか受け入れ先が見つからなかったため、業種の幅を広げて探した結果、幅広い異業種への出向となった。

(製造業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、公務部門)

在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・本年(令和3年)6月1日から在籍型出向を始めており、現状、自社に戻ってきていないため、具体的な効果 はまだ図れていないが、自社の人材育成として出向によりプラスのものを持って帰ってきてもらいたいと考え ている。
- ・なお、出向先からは、自社の社員は、「ルールを守る意識、安全意識が高い」と評価頂いたことがある。

出向を軽験した膳想は?

A.

・助成金制度も含め、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた自社にとっては助かっている。

【基本情報】

宿泊業,飲食サービス業 (出向元企業)

• 勤務状況

·勤務地:大阪市中央区 ·勤務時間:7.5時間/日

・仕事:ホテル内での調理・料理提供等

· 従業員数: 250人

·出向人数:10人

雇用調整助成金の活用状況:有

サービス業(出向先企業)

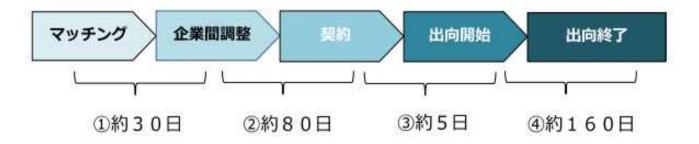
• 勤務状況

·勤務地:A県、B県

勤務時間:変形8時間/日・仕事:調理・料理提供等

· 出向人数: 10名

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



①マッチング~調整	②調整~契約	③契約~出向開始	④出向開始~出向終了
 従来から利用していた産業 雇用安定センターから、出 向先候補の紹介を受ける。 ・出向元従業員の出身専門学 校からの情報で出向先が決 定した。 	 ・出向先との具体的調整(動務地、出向条件の調整等)。 ・出向者の候補選定(約20名)、個別面談、調整実施、出向者の決定等。 ・助成金制度の詳細の確認、助成金センターへの問合せ。 ・従業員代表との調整、出向協定の締結 	契約の締結。助成金の申請手続き (計画書の提出)。	 労働者への精神的ケアの取り組み(ヒヤリング、出向 先との調整等)。 ・出向先との期間延長の可否 調整。

出向元企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- 経営トップからの指示もあり、出向者への精神的ケアにはかなり配慮している。不定期ではあるが、人事担当者が訪問(場合により出向者が来た際)、電話、メール等でヒヤリングを行ない、相談も受けた。状況によっては、出向先にも相談・調整を行った。また、出向者同士でもメール等での情報交換など行っており、ストレス解消となっているようである。
- 10名まとまっての出向でもあり、リーダー役を1名入れた。また、従業員間での公平感も保つため、全員まとめての出向終了とする。
- ・出向に行って頂いたことは、今後の人事評価の上で配慮する予定である。

0. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・コロナの収束が見えない状況で雇用過剰感は続いており、本件が終了しても、在籍型出向は検討したい。グループ内での出向も予定している。
- ・本出向の契約期間は、先方から延長の意向もあったが、出向者の負担や出向していない従業員との不公平感 (*)にも配慮し、当初の9月末終了とする。出向延長でも可と言う出向者もいるが、まとめて全員戻すこと とする。
 - *:出向していない従業員(一時帰休を実施)との給与は変わらないため。

6 存類型出向を学働者のキャリア形成・能力開発にとって投立つものとするための工法・改善

A

キャリア形成のため、出向者には若手を選定した。先方も若年層が多く、社員との交流面ではメリットになった。

在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・出向の経験はキャリア形成にも有効なので、出向者には若手を選んだ。出向先は会員制であり、サービス内容も異なることで経験の幅を広げられたと考えている。
- ・定期的に勉強会(アルコールの知識など)も実施していて、スキルアップにもつながったと考えている。
- ・出向による人件費の戻し入れは、雇用維持のためにもメリットが大きい。

D 出向を行っての職類は7

A.

- ・出向の経験はキャリア形成に有益であると認識している。
- 経営トップの「雇用は守る」方針のため、(雇用調整助成金含め)人件費が補填されること、また戻ってくることが保証されていることは、極めて大きなメリットである。
- ・就業規則は出向元に合わせるとの認識であったが、細部のところで出向先の就業規則に当てはめられたりしたことが発生した。事前の取り決めが曖昧なところがあったと認識している。

【基本情報】

卸売業,小売業 (出向元企業)

勤務状況

・勤務地:宇部市・勤務時間:8時間・休み:土・日・祝日

・仕事:医療機器営業SE 医療コンサル

· 従業員数:12人

·出向人数:1人

雇用調整助成金の活用状況: 有

卸売業,小売業 (出向先企業)

勤務状況

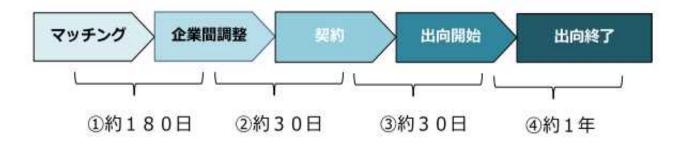
・勤務地:山口市・勤務時間:8時間・休み:土・日・祝日

・仕事:医療機器SE 医療コンサル

· 従業員数:18人

·出向人数:1人

【マッチングから出向終了までのスケジュール】



①マッチング〜調整	②調整~契約	③契約~出向開始	④出向開始~出向終了
・後半3ヶ月は出向労働者を 交えての面談及び調整。 ・社会保険労務士の先生への 相談をし、就業規則などの 相談にのっていただく。	・出向労働者が理解と納得を された後に契約締結(契約 書については社労士の先生 にも相談した上で作成)。	・出向元での得意先へ出向する旨を周知徹底し、引き継ぎを行う。	※契約は令和3年5月1日〜令 和4年4月30日まで。現在 出向して約4ヶ月経過し、 順調に仕事が出来ているこ とを確認。

出向元企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・約3か月間、出向労働者同席にて3者面談を継続させ、相互の理解を深めることに注力した。
- ・出向労働者への精神的ケアの取組、個別面談にて今回の出向への理解(在籍型であること)を求め、本人の キャリアアップ形成につながることや出向先での好影響を期待していること、収入も同様に得られることを 事前にしっかり理解していただけるよう努めた。

0. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- ・出向労働者の労働意欲の維持・向上につながり、キャリア形成・能力開発にもつながる。
- ・本人への刺激になり、自社の業務改善や職場の活性化に期待できる。

出向を行っての嫌題は?

A.

・途中経過では出向前に期待していたとおりの好影響が出ており、出向先からも良い評価をいただいている。 収益が低迷している時期にこのような在籍型出向で雇用をシェアすることで、双方にとってWIN-WINの関係を構築していると思う。

出向先企業へのインタビュー

出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 出向を受け入れることにより、自社の若手社員の営業への刺激になる。
- ・社会人としての基礎的なスキルを学ぶことが出来、ミーティング・営業同行によるコミュニケーションの取り方など、自社労働者にとってのスキルアップにつながる。
- ・また同じSEの先輩として専門知識も学ぶことが出来ている(社内教育とは傾聴の度合いが違う)。
- ・出向元で医療コンサルの営業活動における市場の間口を広げることが出来ている。

出向を行っての感想は?

Δ

- ・人材への投資が出来る点が一番の価値を感じる。既に出向して来ていただき約4ヶ月だが、その効果は現れている。常に営業同行を申し出る社員も多く、学ぶ点はまだまだあるようだ。
- ・得意先からも今までに無い要望や相談をされるようになってきている。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- · 8月現在、出向中。
- ·60歳代
- ・出向元企業での仕事: 医療機器のSE営業・医療コンサル
- ・出向先企業での仕事:医療機器SEとして販売アドバイザー及び医療コンサル

企業や公的機関からの支援

A.

- ・出向元での事前打ち合わせ(3者面談)に丁寧に時間をかけていただき、しっかりとした動機付けをいただいた。このような在籍型出向であることの打ち合わせが大切と感じた。
- ・出向中も出向元・出向先の責任者が定期的な面談による情報交換で気遣ってくれることで、安心して仕事に 注力できる。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・取引をしているメーカー、ディーラー、ユーザー等の情報入手に関して、営業の幅を広げていくなか、提案 力が更に身に付いたように考える。
- 専門職のSEとして、若手社員への指導育成を行えている。

Q. 出向を経験した感想は?

A.

- ・出向元では自分以外にSEがいないため、SEとして若干疎外感を感じていた。出向元での医療コンサルで得意先とのコミュニケーションを円滑に行い、営業として結果に結びつく活動をしていたことが、出向先では若手社員への指導育成のOJTとして役立っており、とてもうれしく思う。営業得意先の間口が広がっていることへの感謝もされている。
- ・出向先において、出向元での経験が大変役立っている点が、出向元への感謝にも結びついている。
- 助成金の活用により、コロナ禍においても人材育成への投資が可能となることは、有意義であると感じる。

【基本情報】

卸売業, 小売業 (出向元企業)

勤務状況

·勤務地:秋田市

·勤務時間:8:30-17:30

・休み: 土日

・仕事: 倉庫内作業員、配達ドライバー (注文商品のピッキング、積み込

み、配達)

· 従業員数: 127人

·出向人数:1人

·雇用調整助成金の活用状況 : 有

連輸業,郵便業 (出向先企業)

勤務状況

· 勤務地: 秋田市

· 勤務時間: 8:15-17:15

· 休み: 土日

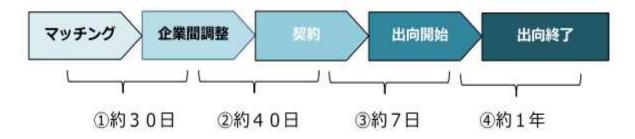
· 仕事: 倉庫内作業員

(フォークリフト運転、ピッキン

グ作業、積み込み)

· 従業員数:80人

· 出向人数: 1人



①マッチング~調整	②調整~契約	③契約~出向開始	④出向開始~出向終了
・取引先である出向元から当 初3名を打診されたが、空 きが1名しかなく、1名だ け受入を決定。	・勤務内容、就業規則、賃金 負担割合、休日等の契約内 容の取り決めを週に1回程 度、電話又は出向元に出向 いて行った。	・産雇金の活用を前提にして いたので書類を整えるのに 時間を要した。	・出向が始まってからフォークリフトの資格を取得してもらった(その際の費用は出向元の負担)。 ・特に面談などはしていないが、日々上司から声を掛け、もし様子の変化などあったらすぐに報告してもらうようにしている。

出向先企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

・出向を引き受ける際、業務上必要であるため、フォークリフト運転技能資格を取得条件とし、その際の費用 負担も出向元にお願いした。

今後も在算型出向を活用したいか

A.

活用したい。

・出向してからの様子をみると、こちらとしては条件が合えば出向の延長をお願いしたいと思っている。その 場合は業務内容が追加(ドライバー業務)になる為、本人の気持ち次第で変更になると思う。

出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・中途採用者が未経験者という前提として比較した場合、今回の出向者においては、職務内容がほぼ同じという点で、即戦力になっているので非常にありがたい存在。
- たった一人入るだけで、休憩時間が確保出来たり、物理的にも心理的にも余裕が生まれたりして、職場の雰囲気も良くなっている。その人の持つ性格などもあると思うが、全体に及ぼす影響は大きいと感じている。

Q. 出向を行っての時想は?

A

- ・今回出向者を受け入れて、デメリット0であると感じている。出向元と出向先の業務内容が近いこと、就業場所が変わらないこと、既に社員同士の顔を知っていることなど、労働者にとっても良い環境で出向が出来たのは3者にとって良かったと思う。
- ・出向労働者が入ったことで、自社の社員の中にも、緊張感も加わり新鮮な雰囲気を感じる。管理職からの評判もよい。

【基本情報】

卸売業、小売業 (出向元企業)

·勤務状況

· 勤務地: 金沢市

・勤務時間:シフト制、早番遅番あり

仕事:お土産の販売、飲食

· 従業員数: 14人

· 出向人数: 3人

雇用調整助成金の活用状況 : 有

卸売業、小売業 (出向先企業)

• 勤務状況

· 勤務地: 金沢市

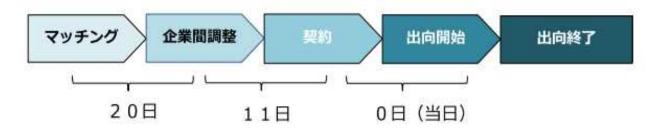
・勤務時間:出向元と同条件

・仕事:フルーツ販売、飲食、洋菓子の

製造

· 従業員数: 70人

·出向人数: 3人



①マッチング~調整	調整 ②調整~契約 ③契約~出向開始		④出向開始~出向終了		
社長同士が知人であること がきっかけ。共通の知人で ある顧問社労士を含めた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。 出向を受け入れるにあたり、 企業文化の違い等を話し 合った。	ら話をした。「雇用調整助 なる可能性もある。スキル れ (パフェ)を作ってほし きてほしい」、と伝えたと 出向を希望。	と3人で作成した。 望者の公募 買ってきて、従業員と食べなが 成金も今後100%はもらえなく も身につかない、出向先ではこ い、スキルを身につけて帰って ころ、対象となる従業員全員が 業員を連れて行き、出向先の社	※現在、出向中。 ・出向元は、週1回程度、電話による出向労働者へのフォローを行っている。		

出向元企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・社長自ら、自社の現状、従業員の置かれている状況を説明した上、スキルを身につけて帰ってきてほしいと 従業員へ話をした。立候補制で希望者を募ったところ、全員が手をあげた。(7名)
- ・働かずにお金もらっている状態が果たして本当に良いのか、このまま雇用調整助成金をもらいつづけて、モ チベーションを保てるのか、等の話をした。
- 説明する際は、実際に販売している出向先のパフェを買ってきて、従業員と一緒に食べながら「こういう美味しいものを作るのが出向先での仕事です。将来的に自社でもこういうものを作れたらいいと思っています」と、リアルに感じられる内容も加えた。

今後も在籍型出向を活用したいが

A.

活用したい。

現在の出向先でも、それ以外の企業でも希望するところがあれば活用してみたい。出向による新たなスキル の獲得を期待している。

在錯標出向を労働者のギャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善?

A

・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、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ほしいと伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。

Δ

- ・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。
- ・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。
- 現在出向中だが、すでに従業員からのフィードバックがある。労働者本人のモチベーション維持にもなっているようである。

出向を行っての感想は?

A.

- ・現在出向中ではあるが、すでにいくつかのフィードバックがあり。出向中の従業員の提案を受け、2022年春に自社にて出向先監修の新メニュー(バフェ)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従業員には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。
- ・現時点での出向についての効果はプラスだらけである。
- ・従業員へのフォローも週に1回程度、専務・人事担当(社長の母親)から従業員へ直接電話にて行っている。
- ・社長宅に寄ってもらったりと、アットホームな社風は保ったままであり、良好である。

出向先企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・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、異なる会社の社員であることを忘れないようにした。

Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

・具体的には、来年(2022年3月)まで活用したい。労働者が出向元へ戻る際には、自社のフランチャイズ化を可能にしたい。

在轉型出向を労働者のキャリア形成・能力開発にとって役立つものとするための工夫・改善

A

・変化のスピードが速いので、そのような事を考えるより、まずは出向を急ぐことが大切だと思う。

出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 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。
- ・他社の従業員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。

出向を行っての感想は?

A.

現在(2021年8月31日)出向中だが、すでに在籍型出向活用前に想定した効果を得られている。 素晴らしい制度であると思う。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- · 8月現在、出向中
- 50歳代
- ・出向元企業での仕事:デザートの製造
- ・出向先企業での仕事:フルーツのカット、デザートの製造

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

Α.

- ・在籍型出向の経験は、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、固定観念にしば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。

Q. 教育訓練に関すること

A

・出向先にて指導してもらったため、出向先での訓練は特に必要なかった。

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

・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。

Q. 出向前の不安とその後

A.

- 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。
- ・どのような場所でも同じだと思うが、始めの数週間から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。

Q. 追加を希望する支援内容

A.

・今までどおり、出向元から応援してもらえれば特に追加を希望する内容はない。

Q. 出向を経験した感想は?

A.

・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良いことだと思う。

【基本情報】

生活関連サービス・娯楽業 (出向元企業)

• 勤務状況

·勤務地:岡山市

·勤務時間:8:00~16:30

・休み:月8~9日 ・仕事:バスガイド

· 従業員数:58人

出向人数:1人

雇用調整助成金の活用状況:有

医療·福祉業 (出向先企業)

• 勤務状況

· 勤務地: 岡山市

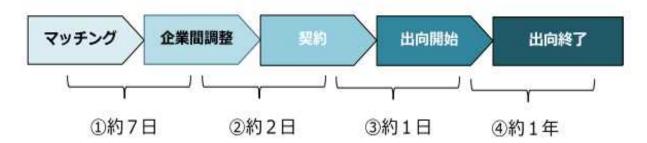
·勤務時間:8:30~17:30

・休み: 土日祝、季節休暇

· 仕事: 給食調理補助

· 従業員数: 27人

·出向人数:1人



①マッチング〜調整	②調整~契約	③契約~出向開始	①出向開始~出向終了
[出向先] ・産業雇用安定センターに マッチング紹介を依頼し、 下記事項を提示 ・求めるスキルや特性およ び人物像 ・職場環境および業務内容 ・勤務に関する諸条件	 ・出向元、出向先事業所間で 出向条件、就業規則、出向 期間等を協議 ・支障となる問題もなく順調 に調整を終えて契約締結 	・出向開始に向けての職場見 学および注意事項等のレク チャー	・園長による個別面談(不定期)

出向先企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

[出向前]

- ・出向労働者に従事してもらう仕事(調理補助)は特別の経験や技術を要するものではないため、人柄を最重要視し、マッチングに際して求める人物像を具体的(性別、年齢、性格等)に提示。
- ・出向労働者の不安解消のため、事前に職場見学を実施し、仕事の進め具合や一緒に働くこととなるスタッフの人柄などを多少なりとも見てもらった。

[出向後]

・スタッフ全員が出向労働者にフレンドリーに接し、厳しくも親切丁寧に仕事内容を教え、サポート。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 産休による人員不足を解消できた。
- ・産業雇用安定センターから具体的な出向元事業所の紹介を受け、順調に協議・調整が進み、短期間で出向実施にこぎつけることができた。
- ・求めていた人物像に合致した人材を迅速に確保できた。

出向を行っての感想は?

A.

- ・人材不足と人材余剰をマッチングで解消して雇用を安定させられるうえ、助成金も受給できる良い制度だと 思う。産休という一時的な人員不足に対して、期間限定での在籍型出向は有用であると感じている。
- ・コロナ禍の影響もあって人材確保は容易であると考えていたが、実際には短期間で確保するのは難しい。産業雇用安定センターにサポートしていただいたお陰であるが、想定していた以上の効果があったと思う。効果とは、短期間での適材確保、業務効率の維持、出向者の素直で陽気な人柄がもたらす給食スタッフへの刺激、好影響である。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

· 8月現在、出向中

・30歳代

・出向元企業での仕事: バスガイド

・出向先企業での仕事:給食調理補助

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

・給食スタッフの方々に教えてもらった調理技術などは私生活でも役立てたいと思っている。また、調理関連 の資格取得にも興味が湧いてきたので、機会をつくってチャレンジしてみたいと思っている。

Q. 出向前の不安と出向後の変化について

A.

[出向前]

こども園という職場の環境や雰囲気、調理補助の仕事内容等が具体的にイメージできなかったので、多少の不安はあった。

[その後]

- ・事前の見学で安心感に変わった。
- ・実際に出向してみて、和気あいあいとした職場の雰囲気とスタッフのみんなの優しさに触れ、今ではとても 楽しく働いている。子どもたちとの直接的な接触はないが、こども園ならではの活気と騒々しさが心地よい BGMになっている。

Q. 出向を経験した感想は?

A.

- ・在籍型出向ということで、出向期間終了後は元の会社に復職できることが約束されているので安心して働いている。
- ・出向先では調理補助担当ということで、厨房の掃除や食器の洗浄、野菜等の食材のカット、配膳などの仕事をしている。今までとは全く違う仕事なので最初は戸惑ったが、周囲の人たちはとても優しく、親切に教えてくれている。いい職場で働けて本当にうれしい。出向はもちろん初めてだが、良い経験になっていると思う。
- ・仕事内容は日常生活の延長程度と考えていたが、給食準備では厳しい衛生管理、手際の良さ、チームワークが求められるので、そうした部分を学びたいと思っている。

【基本情報】

宿泊業,飲食サービス業 (出向元企業)

勤務状況

勤務地:岩国市勤務時間:8時間

休み:スケジュール表に基づく

・仕事:宿泊業のフロント・受付事務・

接客

· 従業員数: 180人

· 出向人数: 10人

雇用調整助成金の活用状況:有

建設業 (出向先企業)

勤務状況

勤務地:岩国市勤務時間:8時間

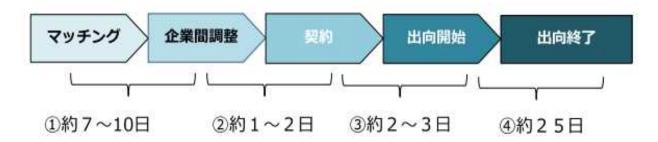
・休み: スケジュール表に基づく

・仕事:庭園管理(草刈り、庭木の手入

n)

従業員数:8人

· 受入人数: 10人



①マッチング~調整	②調整~契約	③契約~出向開始	④出向開始~出向終了
・出向元企業から在籍型出向 の件を出向先企業へ相談・ 打診する。 ※丁度、出向先企業の公園芝 生広場等で除草業務等の仕 事が入り、人手が欲しいタ イミングであった。	[出向元] ・人選のため手上げで候補者を募り面談を実施。 ・当面16名の出向者を計画し、その人数で出向契約を結ぶ。 ※仕事の内容により双方の調整で実際は10名に。 ・社会保険労務士への相談 ・就業規則等の整備	・スケジュール調整と計画表 の確認。 ※出向契約と同時に出向開始。	 ・庭園の維持管理のための除草業務等 ・体調管理に伴う見回り、作業の進捗状況の確認 ・作業場所に併走する道路の安全確認

出向元企業へのインタビュー

出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・出向させるに当たっての人選で、精神的な負荷(自分は企業にとって必要な人材なのだろうか?)にならないように事前に在籍型出向であることを説明し、同意の上で個々人の都合も配慮しつつ出向者メンバーを募る。
- ・金銭面での出向手当の配慮をする(出向先での勤務をする中で、環境条件を加味して日額500円プラス加算をする)。

今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- 今後コロナウイルス感染拡大の影響を営業面において強く受ける場合は引き続き利用したい。その間は収入がないものの維持する固定費の支払いの発生は期日通りなので、企業存続の観点から必要性を感じる。
- ・従業員の雇用維持、従業員相互のモラールの高揚のためにも必要と感じる。

0. 出席を行っての整額は2

A.

- ・山口県の新型コロナウイルス感染者数は他県に比べて少なく感じるかもしれないが、人口比から見れば大変な状況になってきている。その影響がさらに深刻さを増している現状では、こうした在籍しながらの出向により、出向先/出向元/労働者の三者にメリットがある制度はありがたい。
- ・出向元の仕事ではあまり目立たず、厳しい環境下で大丈夫かと心配していた労働者が頑張って取り組んでいる姿を見て、見直した。出向元へ戻っての仕事への取り組みに、新たなアプローチが出来そうと期待している。

出向先企業へのインタビュー

Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・社労士の先生に今回の在籍型出向の受入企業として受諾するための就業規則等の相談や出向に関する事項、 出向労働者のための賃金体系及び福利厚生面の整備の確認をしっかりする。
- 初めて出向労働者を受け入れることになり、今までとは違った仕事をしていただくことへの不安(体力的に 大丈夫か、炎天下の元熱中症にならないか、契約満了日まで続くかなど)があったため、作業説明をするに 当たって詳しく説明をし、体力的に無理をしないよう、体調不良の際は早めの申し出をお願いする。

Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

・草刈り、草取り、樹木剪定のような、専門性を問わないが短時間に人手が必要な作業のために必要な人員を確保できたこと。臨時採用をしなくても乗り切ることが出来た。

出向労働者へのインタビュー

【基本情報】

- · 出向期間終了
- ・20~60歳代
- ・出向元企業での仕事:フロント受付、事務、予約管理、調理場、接客応対など
- ・出向先企業での仕事:庭園の維持管理

Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・働く職場環境に合わせた勤務時間や休憩の配慮があった。
- ・作業開始前に道具を持ち込んでもらえたり、差入れをもらえたりした。

Q. 出向を通じて得られた職業能力等

Δ

- ・団結力、一体感が生まれた。日頃、会話をしていなかった人と会話をすることで職場でも挨拶をするようになった。
- ・街路樹剪定補助で草刈り機の飛散防止にも努めたことから、日頃車で通り過ぎるひとつの光景にも感謝の気持ちを抱くようになった。

Q. 追加を希望する支援内容

A.

・出向先での作業中も出向元の仕事の段取りが気になり、午前か午後に出向元へ戻って仕事をしたいと思うこともあった。そのため、時間単位での調整が効けば助かる。

山向前の不安とその後の変化について

A.

- ・出向について、職場を離れる感じがあり、果たして戻れるか心配であった。
- ・しかし、事前の説明や戸外でたくさんの職場仲間と作業することで安心感が出来た。
- 賃金も維持させていただき、ありがたい。

Q. 出向を経験した感想は?

Α.

- 良い経験をさせていただいたと考えている。
- ・日頃あまり会話をしない部署の方々とコミュニケーションを取ったり、相互に体調を気遣ったりしたことは 出向元へ戻っても継続しそう。

議事概要: __沖縄__労働局

協議会名称	第2回沖縄県在籍型出向等支援協議会
開催日時	令和3年12月2日(火) 14時00分~16時00分
会 議 形 式	対面
会議開催場所	那覇第2地方合同庁舎1号館 2階大会議室
会議出席者	出席者名簿のとおり(4名欠席うち2名は代理出席)

議	題	1	1	現下の雇用情勢について
発	言	者	等	議題1にかかる発言概要・決定事項等
沖縄	労働局	j		資料1により説明
職業	安定調	長		・沖縄県の雇用の現状と課題
				現状:観光関連産業で求人が大幅に減少し、有効求人倍率が1倍を下回った
				一方、生産年齢人口の減少から、新型コロナウイルス感染症の収束後は人出不
				足が懸念される。
				課題: 求人の確保や雇用のミスマッチの解消が課題であるが、正社員有効求
				人倍率や非正規雇用労働者の割合など、雇用の「質」の改善も必要。
				・直近の労働市場の動き(令和3年 10 月)
				○有効求人倍率は 0.80 倍で、前月と同水準
				〇新規求人倍率は 1.53 倍で、前月より 0.08 ポイント低下
				〇正社員有効求人倍率は 0.50 倍で、前年同月より 0.06 ポイント上昇
決	定事	項	等	質疑等なし

議 題 2	各種出向支援策等について	
発 言 者 等	議題2にかかる発言概要・決定事項等	
沖縄労働局訓練室	① 「在籍型出向に係る企業情報集約等連携体制について」	
就職支援コーディネ	資料 2-1 により説明	
ーター	・在籍型出向制度・助成金の周知、余剰人員の送出・人出不足企業等の情報収	
	集及び産業雇用安定センター等マッチング機関への情報提供・誘導等各構成員	
	の役割と相互の連携体制について再確認。	
沖縄労働局	② 「産業雇用安定助成金の活用状況及び制度改正について」	
職業対策課	資料 2-2 により説明	
地方雇用開発担当官	発担当官・産業雇用安定助成金の活用実績	
	出向元企業数:18 社(主に観光関連産業が活用)	
	出向先企業数:36 社(人出不足分野の医療・福祉がトップ)	
	支給申請件数:117 件(10 月末現在)	

	・独立性が認められない子会社間等の出向も一定の要件を満たせば産業雇用
	安定助成金の対象となるよう改正された。
決 定 事 項 等	【①資料2-2関係】
(質疑応答)	出向元、出向先企業は助成金等によってメリットはあると思うが、出向する本
国土交通省	人は出向することによって(細かい契約を結ぶと思うが)給料が下がるという
大阪航空局 空港部	ことはないか。当然今の給料かそれ以上もらうものと理解してよろしいか。
沖縄労働局	産業雇用安定助成金については、出向前の賃金と同等とされ幅を設けている。
地方雇用開発担当官	具体的には元の賃金の 85~115%の範囲内でないと対象とならないことにな
	っている。

議 題 3	マッチング機関の取組状況及び出向事例について
発 言 者 等	議題3にかかる発言概要・決定事項等
沖縄県委託事業受託	① 「沖縄県委託事業の取組状況について」資料 3-1 により説明
者兼事業受託者	・沖縄県委託事業「新型コロナウイルス感染症対応休業者等マッチング事業」
(株)JW ソリューシ	の取組状況について、送出企業 12 社 95 人、受入企業 71 社 288 人、出向成立
ョン	11 件 33 人となっている。
	・部分出向について、週内(曜日単位)、月内(月初、月末)の区切りのイメー
	ジ、出向元・出向先のメリットと留意点について説明。
産業雇用安定センタ	② 「産業雇用安定センターの取組状況について」資料3-2により説明
一沖縄事務所長	・沖縄事務所の出向の月別成立件数の推移
	・在籍型出向を活用した雇用維持の具体例の紹介等
	・沖縄県の企業は「出向」というものに馴染みがない
沖縄労働局	③ 「在籍型出向活用事例について」資料3-3により説明
訓練室長補佐	・在籍型出向(部分出向)について、活用のきっかけ、取組、課題、メリット、
	部分出向を検討中の企業へのアドバイス等産業雇用安定助成金を活用してい
	る運輸業者へのヒアリング内容を紹介。
決定事項等	【①資料3-1関係】
(質疑応答)	
沖縄県経営者協会	部分出向について初めて聞いてすごくいい制度だと思う。資料3-1で送出企
	業 12 社 95 人、受入企業 71 社 288 人となっているが、今の状況から考える
	と、送出企業は意外と少ないが何故か。
	また、この事業は沖縄県だけか、全国的に似たような事業を行っているのか。
(株)ЈW ソリューシ	・我々も事業を始める前までは逆だと思っていた。送出しが少ない大きな要因
ョン	は3つあると思っている。
	一つは、産業雇用安定センターも説明していたが、そもそも出向というものに
	馴染みが非常に薄い。事業の案内をしても、出向とは何をやったらいいのか、
	どんなものなのか、イメージが湧かないということが非常に大きな要因だと思
	っている。

2つ目は、雇用調整助成金は企業そのもので雇用維持を図る助成金であるので、 まずはそれを活用し、切れてから出向を検討するという企業が多い。

3つ目は、いつコロナの収束を迎えるのかわからない状況の中で、明確に「従業員を何名送り出す」という意思表示をすることに躊躇する。というこの3点が大きな要因と考えられる。

・他の都道府県でこのマッチング事業と同一のものが行われているかどうかは把握していない。近しい事業はいくつかあるし、これは沖縄県の事業であるが、ほぼ同様な事業を民間が行っているのは全国的には存在する。

日本労働組合総連合 会沖縄県連合会

部分出向について伺いたい。

第1回地域協議会ではこの説明はなかったと思うが、実にいい制度だと思う。 長期間出向するのは、働く側からすれば不安感があるが、部分的(月の半分等) に出向できるのであれば労働者も少しは安心できるのかと思う。

実際に利用している企業はあるのか。

(株)JW ソリューション

現在、県のマッチング事業では部分出向の事例はまだない。成立した出向はすべてがいわゆる完全出向となっている。

出向に躊躇する企業への提案材料の一つとして案内しいているところである。

沖縄労働局 地方雇用開発担当官

産業雇用安定助成金については、出向先企業は36社、出向元企業は18社利用している。その中で、部分出向は2組が活用している。

沖縄総合事務局 開発建設部

①資料3-1の3ページで出向期間や就業規則等でなかなかマッチングができていないという説明があったが、それ以外に産業ごとの特殊性など理由を把握していれば教えていただきたい。

(株)JW ソリューション

具体的事例になりすぎるかと思うが、宿泊飲食サービス業、サービス業、その他分類されない業種で顕著にみられたのは、企業としては出向させて少しでも従業員の雇用維持を図りたい。ところが雇用調整助成金があるがゆえに、コロナが始まった段階では皆さん不安を持ちつつも働かなくても休業手当がもらえるという現状があり、従業員としてはこのまま休業手当を受け取りたい。という話も聞こえた。

その他の業種の特徴としては、送出と受入双方の企業の親和性の高い業種であれば出向することに従業員の不安はそれほどなかったが、建設業や福祉・介護等、受入れしたい企業とそれ以外の送出企業はそこの業種と関連性がない企業が多いことから、業務のイメージがつかない、もしくは今持っている能力と出向先に求められる能力と齟齬がある。そういうケースが散見された。

日本労働組合総連合 会沖縄県連合

【②資料3-2関係】

出向した方の平均出向期間はどのくらいか伺いたい。

産業雇用安定センタ 当センターでお手伝いした事例では、一番長い方で1年、企業の事情・契約に 一 沖 縄 事 務 所 長 もよるが、短い方で 3 か月、平均は概ね 6 か月位で推移している。

議 題 4	出向元・出向先企業及び出向労働者アンケート結果等について
発 言 者 等	議題4にかかる発言概要・決定事項等
沖縄労働局	資料4により説明
訓練室長補佐	令和 3 年 8 月都道府県労働局にて産業雇用安定助成金の計画届を受理した出
	向元事業所 336 社、出向先事業所 341 社、出向経験労働者 382 人の回答の集
	計結果と好事例(抜粋)の紹介。
決定事項等	
(質疑応答)	在籍型出向のヒアリング結果等は、産業雇用安定センターを活用した企業から
沖縄県商工会連合会	のヒアリングか。
沖縄労働局	産業雇用安定助成金の計画書を提出した事業所に対してヒアリングした内容
訓練室長補佐	となっている。
	産業雇用安定センターを活用したか否かは別の話で、活用した事例と活用して
	いない事例もある。

議 題 5	その他・意見交換
発 言 者 等	議題5にかかる発言概要・決定事項等
沖縄県商工会議所連	・当会の会員企業は小規模・零細企業が多いので、なかなか出向の情報・相談
合会	はない。
	・ただし以前から産業雇用安定センターとは定期的に情報交換しており、例え
	ば●●(株)が本県から撤退する場合は情報を共有していた。
	・昨年度から雇用調整助成金の相談は多くあり、その場合には社労士会の先生
	を一時的に出向してもらって、対応した事例もある。今のところそのニーズが
	多いことが実態ではないか。
	・今後、コロナの影響を受けて更に業績悪化も懸念されるので、助成金も含め
	在籍型出向について周知していきたい。
沖縄県商工会連合会	・当会は、都会地域以外のその周辺部の町村を管轄する団体となっており、会
	員になれるのは従業員数 5 名未満、製造業・建設業は 20 名未満となっている。
	基本的に小規模事業所となっているので、しっかりと雇用を維持するための取
	組まではできていないのがほとんどである。
	・相談自体あまりない。コロナまん延の時は雇用調整助成金の話はあったが、
	店舗や事業所等が非常に頑張って耐え忍んだというところだと思う。
	・出向という言葉に馴染みがない。(活用している事業所は)周りにもいない
	し、同業者のもいない。果たして、自社の従業員を他所の会社に送り込んで、
	いつ帰してくれるのか、帰ってくるのか、あるいは出向で出向く側の人が自分
	は元の会社に戻れるのか、戻りたくないと言ったらどうなるのか等いろんな思

惑·疑念が働くのではないか、警戒心があったのではないかというような気が する。

・当会では事例がなく申し訳ないが、規模の小さい事業所でも勉強のために大きい企業に出向させている等の事例があれば(会員企業に)紹介しやすいかと思う。

(株)JW ソリューション

実際に成約した企業の規模的な例では、送出企業は、社員 4~5 人の人材サービス業で、受入したのはシティ系のホテルで名のある大きな企業との成約もあった。

それ以外では、ある程度売上規模のある企業同士の出向事例が多い。

沖縄県中小企業団体 中央会

- ・当会は産業雇用安定センターから頻繁に情報をいただいているので、指導員が各担当の組合員(約350)に案内している。産業雇用安定助成金についてもホテル関連とか卸売業、観光バス・タクシー等運輸業にも周知している。
- ・観光客減少の影響を受けている業種はホテル、バス・タクシー、お土産ショップ、体 験工房等いろんな部分で営業時間を減らしている。

雇用に関してあるホテルに聞いたところ、休業したホテルの従業員を組合事務局で受入れたり、別のホテルの話だと助成金を活用して介護施設とか営業の方を IT 企業へ出向させた事例はある。

・同じ業界であれば同業者が(助成金を)使えば事例が伝わって、利用する事業所も 増えていくのではと感じている。

また、ホテル関係はしっかりコロナ対策をしている事業所も増えており、昨年は GoTo トラベルのおかげで少しは来客もあり大丈夫だったという話であるが、11 月で比較すると売り上げを落としている事業所が多い。

沖縄県社会保険労務 士会

コロナ禍において、雇用調整助成金の対応で社労士会も社労士もこの2年間走り続けた。

それ以外にも助成金の種類が非常に多く、日頃から助成金を扱っているが、その中で、コロナ関係の助成金を最優先に事業所の応援で動いてきたところ。 ようやく落着き始めてきたかなと感じている。

- ・産業雇用安定助成金についても今後取り組まないといけないと思っているが、これが進まない理由として、雇用調整助成金を使って労働者に給料が出ているのでわざわざ出向させなくてもいいということがネックになっているかもしれない。
- ・出向先で労働者がキャリアを積んでまた戻ってくる。いわゆるメリットを PR してそれが本人のために役に立つということになれば非常に受けがいいのでもっと制度活用が広がるのではないか。

株式会社琉球銀行

・コロナが始まった当初、全国紙で出向の話が合った時は受入れの相談はあった。 お客様 CS 関係で専門的な人材を一時的に受け入れた事案はあった。

ただ、長引くにつれてコロナ慣れしているところがあり、(送出しの) 相談は少なくなってきている。逆にコロナとともに経営戦略を立てるための人材が欲しいという企業が増えてきており、現場のほうは、今は「コロナ有りき」の経営戦略にシフトしているのではという印象を受けている。

株式会社沖縄海邦銀行

- ・当行のコロナ関連の取組としては、金融機関なのでこの2年間は直接的な融 資等条件変更による資金繰り支援を中心に実施してきた。ようやくひと段落し ている状況。
- ・在籍型出向のご案内は後手に回ってきたというのが正直なところである。 現場の営業店についてもそのような感覚はないので、我々としてはしっかりと 現場に伝えて、周知を図りたい。
- ・産業雇用安定センターとは常時情報交換をしながら勉強しているので、今後 の取組を強化したい。

沖縄県銀行協会

- ・金融機関は比較的規模が大きくグループ企業の数も多い。本体は金融業務の 専門性が高い。受入れとしては技術的に厳しいところがあるが、グループ企業 の中には非金融部門もあるので、受入れの周知をしているところ。
- ・先ほどからの急激な普及がないという理由としては、金融支援が非常に多い。運転資金、無利子の融資等そのほか諸々支援金がある中で当然ながら倒産企業は減っているので、敢えてそこまでは必要ない。顧客の話を聞いても、支援慣れしているところが見え隠れする。

「コロナだからではなく、景気の変動の落差が激しい時にもこの制度は使える んだ」と掘り下げたところで各金融機関は取引先の企業に周知を図る必要があ る。農協等を含めると12行あるネットワークの面を広げて周知を図りたい。

沖縄総合事務局 経済産業部

- ・コロナで一番影響が大きいのは観光に頼っている沖縄県であり、ダメージを 受けている企業の雇用については厳しい状況。まだこの事業は引続き行う必要 がある。
- ・当部も毎月、企業、商工会議所、市町村と連携して確認しており、最近は落着いてきているが、まだまだ第6波を警戒して動きが鈍っている状況がある。
- ・先ほど、他県の動きは?との話があったが、昨年は埼玉県で実施したようだが、他の県ではあまり使われていない。沖縄の厳しい状況に対応するため引続きやっていくことが大切。

沖縄総合事務局 開発建設部

・建設業は、特に沖縄のリーディング産業となっており、従事者がかなり多い 産業となっているが、なかなか業種的に出向の馴染みがない。

今回の協議会を受けて、改めて業界に周知していきたい。

・せっかくの機会なので、建設業を取り巻く最近の状況を簡単に説明したい。 建設業は人材不足の状況にあり、定着率が非常に低い、いわゆる3Kといわれる事業。そういった状況を解決するため、処遇を改善するという事で働き方改革と賃金を上げていこう を目途に取り組んでいるところ。

働き方改革としては、週休2日を徹底、発注者特に公共工事では徹底していく。 賃金については、工事現場において若い技能者には賃金体系がわかりづらい、 事跡が見えづらいということがあるので、いま、「キャリアアップシステム」 に登録し、各現場にはカードリーダーを設置しカードをタッチしていってそれ ぞれ現場に入った実績を記録していって段階的に職長になっていくという、い わゆる賃金の見える化をしようということで、例えば何年たてばだいたい年収 がこのぐらいなるということを示して処遇改善に努めていきたい。

引続き建設業の発展に取り組んでいきたい。

沖縄総合事務局運輸部

- ・運輸業については大変な状況であり、コロナが落ち着いてきたと思ったら軽石が漂着したり、石油が高騰したりこれらにダイレクトの影響を受ける業種ということで、引続き困難になっている。
- ・当部では運輸関係業者、観光関係業者に説明会を開催しており、その中で在籍型出向について紹介している。使う資料として、内閣官房コロナ室が定期的に更新している「コロナに伴う各種ご支援のご案内」で3種類の「事業を守る」、「雇用を守る」、「生活を守る」の「雇用を守る」の部分で、産業雇用安定助成金と雇用調整助成金について紹介している。事業再構築補助金と近いかなと思うが、こういう制度があるということを紹介して、一部の事業所には利用いただいているが、総量としてはそう使われてはいないと思う。

今日の配付の資料を使って周知していきたい。特に漫画の資料(マンガでわかる在籍型出向)は分かりやすいので活用したい。

来年度の産業雇用安定助成金の予算はどういう状況か。

沖縄労働局 職業安定部長

産業雇用安定助成金に関しては、引続き制度としては残していくということになっているので、活用を進めていただければと思う。

決 定 事 項 等

沖縄労働局

訓練室長

これまでの貴重な御意見踏まえ、引続き在籍型出向支援の取組を進めてまいりたい。

│構成員の皆様には、今後とも当該事業に御協力をお願いしたい。