

**在籍型出向サポート！**  
**産業雇用安定助成金「まる分かり」改正ポイント**  
**～令和4年10月 制度改正～**  
**オンラインセミナー 次第**

日時： 令和4年11月22日(火)  
14:00～15:00

1. 開会挨拶 (14:00～14:05)  
沖繩労働局職業安定部 職業対策課長
2. 「在籍型出向について」 (14:05～14:20)  
公益財団法人産業雇用安定センター 沖繩事務所
3. 「在籍型出向に対する評価や効果について」 (14:20～14:25)  
沖繩労働局職業安定部 訓練室
4. 「産業雇用安定助成金の制度拡充」 (14:25～14:55)  
沖繩労働局職業安定部 職業対策課
5. アンケート説明 (15:00 終了)

# 在籍型出向について





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



～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



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……



## 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。

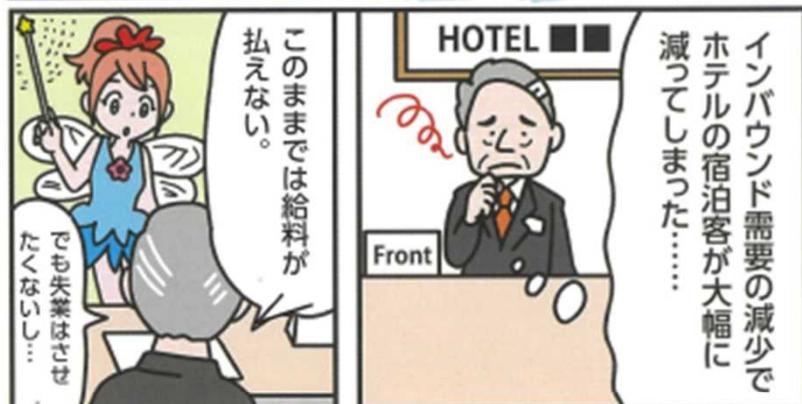


レストラン経営者。個性あるメニュー開発に挑戦中。そのための即戦力が欲しい！



タイムスリップして  
2人がやってきたのは……  
1年前…

## 観光都市の小さなホテル





**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。

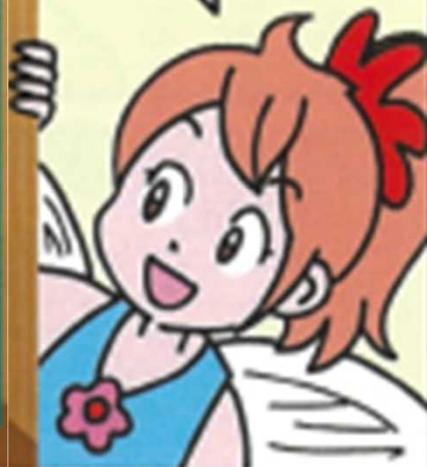
産業雇用安定センターは、  
在籍型出向のマッチングを支援しています。

## 産業雇用安定センターとは……

1987年、労働省(当時)、日経連、産業団体などが協力して設立。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

最初から最後まで、  
一人の人が担当  
してくれるんだ。  
安心！



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

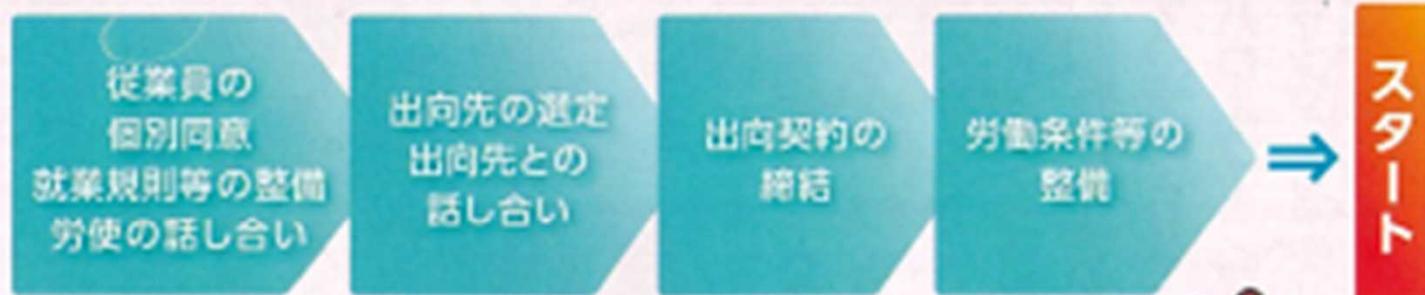


### Q1

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。





## 在籍型出向を始めるには？



## & A



### 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



## 在籍型出向の例



### 【全国的具体例】

#### 送り出し企業の業態

①	ホテル業
②	一般貸切旅客自動車運送業 (観光バス)
③	旅行業
④	航空運送業 (空港グランドハンドリング)

#### 受入企業の業態

小売業 (スーパーマーケット)
旅館業
ホテル業 (リゾートホテル)
小売業 (アウトレットモール小売店)

### 【沖縄県の具体例】

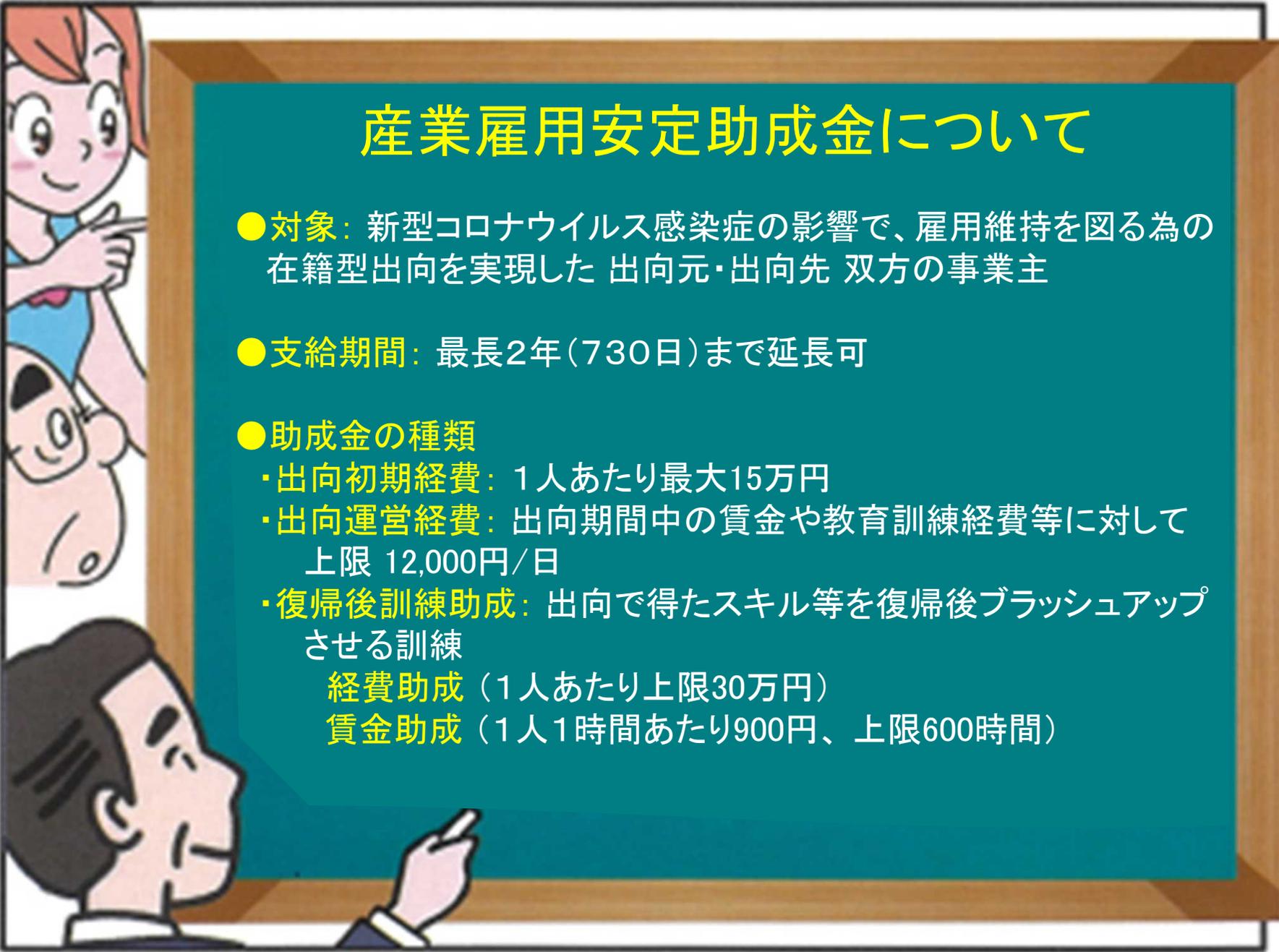
#### 送り出し企業の業態

①	空港内販売業 (お土産品店)
②	航空運送業 (空港グランドハンドリング)
③	航空運送業 (空港グランドハンドリング)
④	航空運送業 (空港グランドハンドリング)
⑤	航空運送業 (空港グランドハンドリング)
⑥	旅行業

#### 受入企業の業態

パン製造・販売業 (店舗スタッフ)
病院受付 (検温・手指消毒・聞取り)
卸売業 (事務職員)
縫製業 (商品管理・配送)
コールセンター (オペレーター)
病院受付 (検温・手指消毒・聞取り)





## 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、雇用維持を図る為の在籍型出向を実現した 出向元・出向先 双方の事業主
- **支給期間**：最長2年(730日)まで延長可
- **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
  - ・ **復帰後訓練助成**：出向で得たスキル等を復帰後ブラッシュアップさせる訓練
    - 経費助成（1人あたり上限30万円）
    - 賃金助成（1人1時間あたり900円、上限600時間）



とちがひのせい、  
このころはだめ

給与の支払いや  
社会保険の扱い方が、  
難しいんじゃないかな？

## ◆ 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。

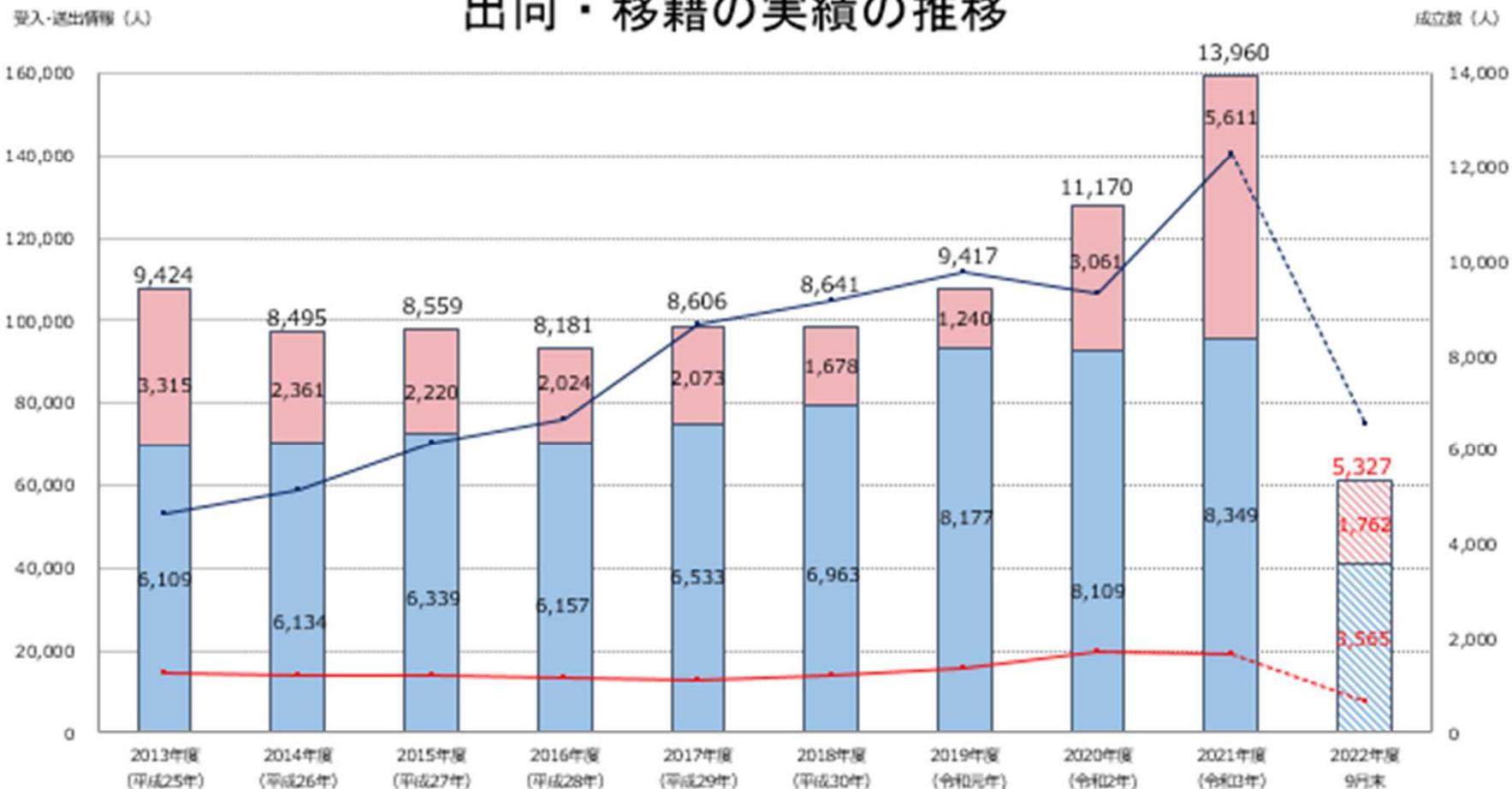
コンサルタントさんが話し合いの場を設定してくれます。  
十分に話し合うことができるから、経営者も安心！







## 出向・移籍の実績の推移



出向成立	3,315	2,361	2,220	2,024	2,073	1,678	1,240	3,061	5,611	1,762
移籍成立	6,109	6,134	6,339	6,157	6,533	6,963	8,177	8,109	8,349	3,565
成立合計	9,424	8,495	8,559	8,181	8,606	8,641	9,417	11,170	13,960	5,327
受入情報	53,360	58,753	70,167	76,253	99,165	104,732	111,421	106,727	140,403	74,954
送出席情報	14,326	14,137	13,963	13,453	12,906	13,853	15,675	19,489	19,454	7,732

# ご清聴、ありがとうございました。

失業なき労働移動のかけはし(無料職業紹介事業)

登録・問合せ先



公益財団法人  
産業雇用安定センター

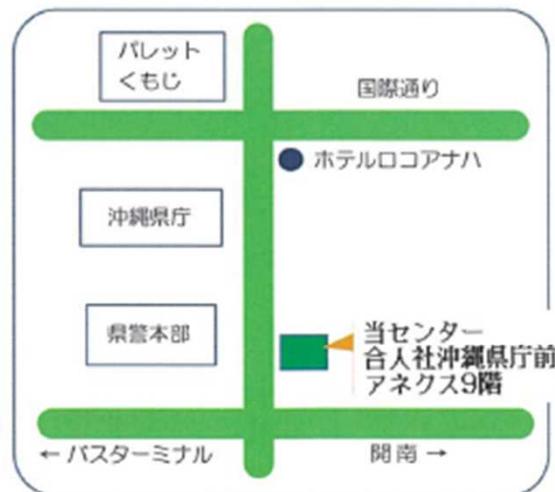
沖縄事務所

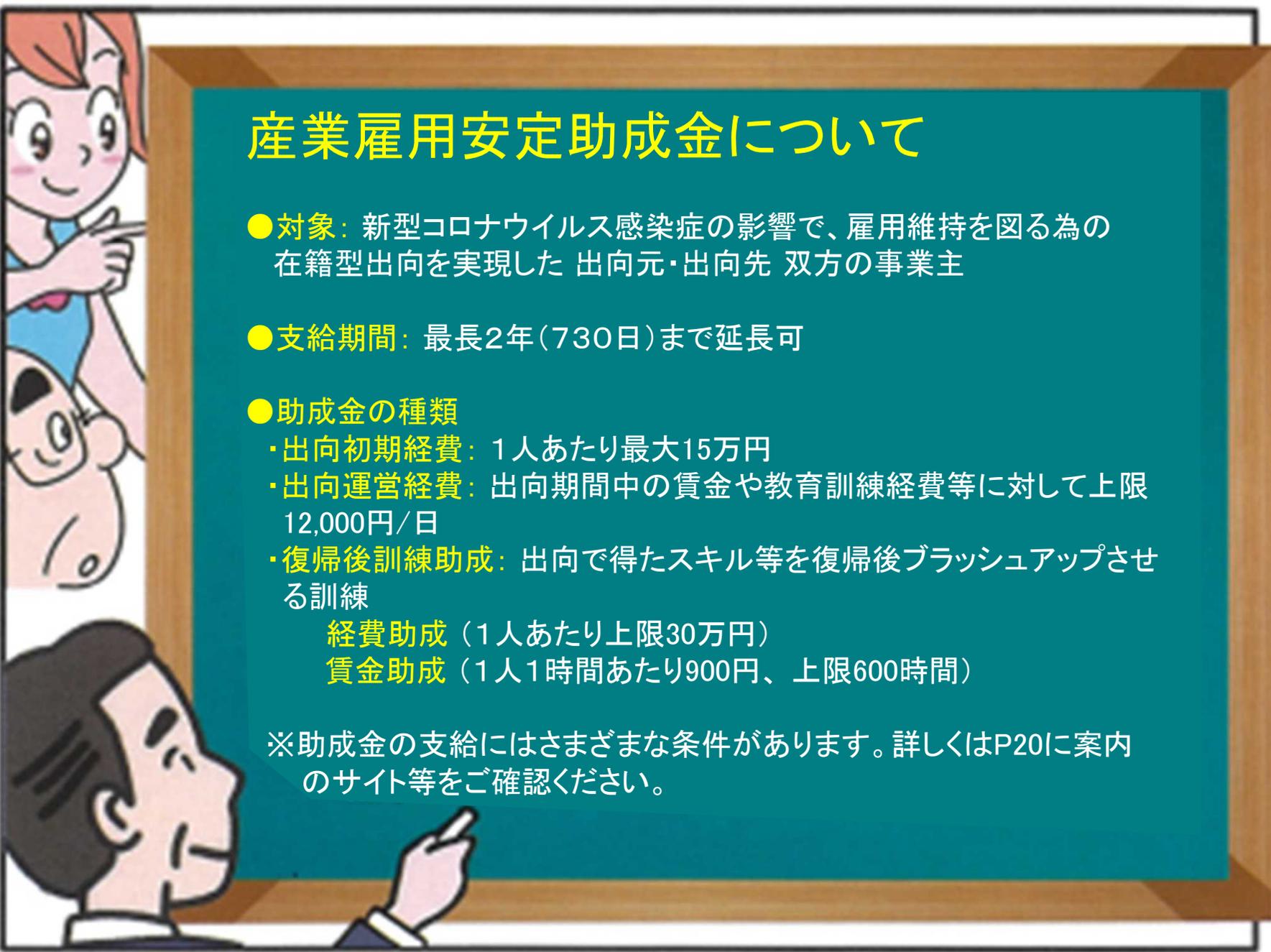
〒900-0014

那覇市松尾1-19-1 合人社沖縄県庁前アネクス9階

TEL (098) 860-0750 FAX (098) 860-0760

ホームページアドレス <http://www.sangyokoyo.or.jp/>





## 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、雇用維持を図る為の在籍型出向を実現した 出向元・出向先 双方の事業主
- 支給期間：最長2年(730日)まで延長可
- 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
  - ・復帰後訓練助成：出向で得たスキル等を復帰後ブラッシュアップさせる訓練
    - 経費助成（1人あたり上限30万円）
    - 賃金助成（1人1時間あたり900円、上限600時間）

※助成金の支給にはさまざまな条件があります。詳しくはP20に案内のサイト等をご確認ください。

# 在籍型出向に対する 評価や効果について

(令和3年8月厚生労働省アンケート調査より)

沖縄労働局職業安定部訓練室

# 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に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り組む事業主や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。

## 調査概要

- ・ 調査対象：令和3年6月30日現在、都道府県労働局におい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（うち沖縄県19社）、出向先事業所604社（同32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（同10社）、出向先事業所341社（同20社）、出向経験労働者382名（同16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評価や効果

- 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、
  - ・ 出向元は、出向労働者の労働意欲の維持・向上、能力開発効果及び雇用維持効果を評価。出向先は、人手不足の解消・自社従業員の負担軽減が最も多い。
  - ・ 労働者は、出向先での経験がキャリアアップ・能力開発につながった、出向元での雇用が維持されているので安心して働くことができた、収入確保による生活面の安定が図られた効果を評価。
- 一方、評価しない理由として、  
出向元・先とも出向契約までの負担が大きいとの声が最も多い。出向元では、出向労働者への精神面のケアが負担とする声もやや多い。  
労働者側は職場環境の違いなどから精神的負担が大きいとの声が最も多かった。
- 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。

## 評価する理由（出向元・先、労働者のメリット）

### 出向元：95%の企業が評価

- ①出向労働者の労働意欲の維持・向上につながるため（63%）
- ②出向労働者のキャリア形成・能力開発につながるため（59%）
- ③出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくることが確実であるため（56%）
- ④出向労働者への刺激になり自社の業務改善や職場活性化に期待できるため（50%）

### 出向先：98%の企業が評価

- ①人手不足が解消され自社の従業員の業務負担を軽減できるため（75%）
- ②社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できるため（52%）
- ③自社の従業員への刺激になり業務改善や職場活性化を期待できるため（42%）
- ④新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できるため（38%）

### 出向労働者：94%の労働者が評価

- ①出向先での新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながった（57%）
- ②出向元での雇用が維持されているので安心して働くことができた（46%）
- ③これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られた（38%）

## 評価しない理由

### 出向元

- ①出向先との出向契約までの調整・交渉の負担が大きいため（12%）
- ②出向労働者への精神面のケアの負担が大きいため（9%）
- ③出向労働者への教育訓練の負担が大きいため（1%）
- ④自社の技術やノウハウが流出する懸念があるため（1%）
- ⑤その他（9%）

### 出向先

- ①出向元との出向契約までの調整・交渉の負担が大きいため（8%）
- ②出向労働者への教育訓練の負担が大きいため（3%）
- ③出向労働者への精神面の負担が大きいため（2%）
- ④自社の技術やノウハウが流出する懸念があるため（1%）
- ⑤その他（5%）

### 出向労働者

- ①職場環境の違いなどから精神的負担が大きかった（18%）
- ②自身にとってキャリアアップ・能力開発につながる仕事内容ではなかった（1%）
- ③その他（3%）

### 出向元

- ・産業雇用安定助成金の支援により、話がまとまりやすい。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っても良い制度だと思う。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。
- ・手続きをもう少し簡単にしてほしい。

### 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上がり、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事に、この制度が長く続くと良いと考えています。

### 出向労働者

- ・出向で仕事を続けられてよかったです。元の事務所の状態が良くなれば、また頑張りたいと思いますので、今の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。
- ・職場環境の違いによる精神的負担のケアをしてほしい。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ほしい。
- ・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身がつくので、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付く。）

## 事例報告 1

## 【基本情報】

(送り出し企業)

A社 (旅客運送業、  
従業員67人)

(受け入れ企業)

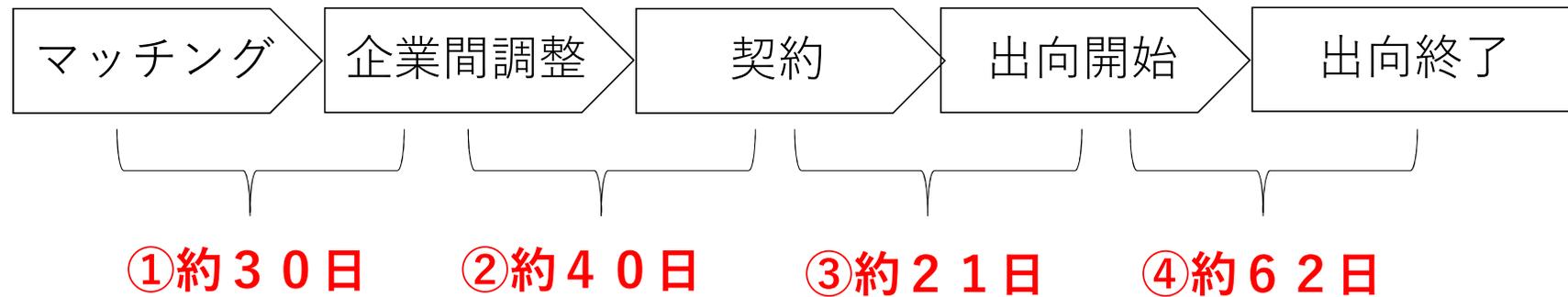
B社 (旅客運送業、  
従業員18人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 名護市
  - ・勤務時間 8:30~17:30
  - ・休み (変形休日制度)
  - ・職種、勤務内容: 貸切バスの運転手
- ・出向人数 10人
- ・賃金負担割合 0%  
出向元で支払い
- ・雇用調整助成金の活用: 有

- ・勤務状況
  - ・勤務地 東京都
  - ・勤務時間 8:30~17:30
  - ・休み (シフト制)
  - ・職種、勤務内容: 貸切バスの運転手
- ・出向人数 10人
- ・賃金負担割合 100%  
出向元で支払い
- ・雇用調整助成金の活用: 無

# 事例報告 1

## 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



## 【各期間で行ったこと】

### ①マッチング～調整

出向者の希望する  
出向期間に送出可  
能か  
人数確認等

### ②調整～契約

従業員に出向者募  
集の告知及び条件  
整備・契約内容確  
認

### ③契約～出向開始

従業員への労働条  
件、賃金説明会等  
詳細の最終確認

### ④出向開始～ 出向終了

バス運転業務・勤  
務表の確認・運行  
確認

# 事例報告 1

## (出向元ヒアリング)

### 【Q 在籍型出向を活用して良かったこと】

A 新型コロナウイルスの影響により運転業務が少なく休みが多い中、本来の運転技術を活かせる業務に喜びとやる気を感じている。

他社の仕事内容を経験することで自社の仕事への取組が変わる。また、出向者同士の仲間意識の向上に繋がる。

従業員自身の生活地域に戻り、今後の仕事の心配がないため、県外への出向でも安心感がある。

# 事例報告 1

## (出向元ヒアリング)

### 【Q 出向を行っての効果、感想】

A 出向職員から感謝の言葉をもらい効果があったと思う。  
出向する職員は日頃から積極的な職員です。

会社にとって支出の軽減、職員にとっても収入の確保を考えると活用してよかったと思う。申請書類の準備や今後の報告書類申請が慣れない為、難しそうなので不安な部分がある。観光業種は繁忙期と閑散期の波が大きい為、閑散期対策の一環として活用していきたい。

### 【Q 今後も在籍型出向を活用する(しない)理由・背景】

A 今回は新型コロナウイルスの影響を受けて在籍型出向を実施した。通常時でも閑散期対策における収入安定として、従業員のストレス等を考えると3か月程度が妥当と考える。

# 事例報告 1

## (出向元ヒアリング)

【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 従業員のキャリアを活かせる出向先が理想。出向を決める前に、在籍にて職業訓練ができれば様々な業態へのチャレンジになる。国家資格が取れば尚いいと思う。ただし、訓練機関の賃金負担が課題。

# 事例報告 1

## (出向労働者へのヒアリング)

### 【出向労働者の基本情報】

- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での職種：観光バス運転手
- ・ 出向先企業での職種：観光バス運転手
- ・ 出向元、出向先で研修を受講

### 【Q 企業や公的機関からの支援】

A 出向先での教育体制がよかった。

### 【Q 出向を通じて得られた職業能力等】

A 同業種でもいろいろな方法、やり方があることを学んだ。

# 事例報告 1

## (出向労働者へのヒアリング)

【Q 出向前の不安とその後の変化について】

A 出向前は出向先の社風や雰囲気合うかどうか不安があった。実際に出向してみると、出向先の手厚いサポート、出向元と出向先との調整、コミュニケーションがうまく取れていたと思うので、特に不安は感じなかった。

【Q 出向を経験しての感想】

A とてもいい経験になった。勉強になった。

# 事例報告 1

## (出向労働者へのヒアリング)

### 【Q 教育訓練に関すること】

A もう少し教育期間が長ければ尚よかった。

出向先でのマンツーマンでの業務内容の詳しい説明を受ける時間を増やせればよかった。

## 事例報告 2

## 【基本情報】

(送り出し企業)

A社 (宿泊業、従業員26人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 那覇市
  - ・勤務時間 11:00~16:00
  - ・休み 土・日・祝日  
(月10~13日勤務)
- ・勤務内容：経理事務補助
- ・出向人数 1人
  
- ・賃金負担割合 10%  
(賃金支払いは出向元)
  
- ・雇用調整助成金の活用：有

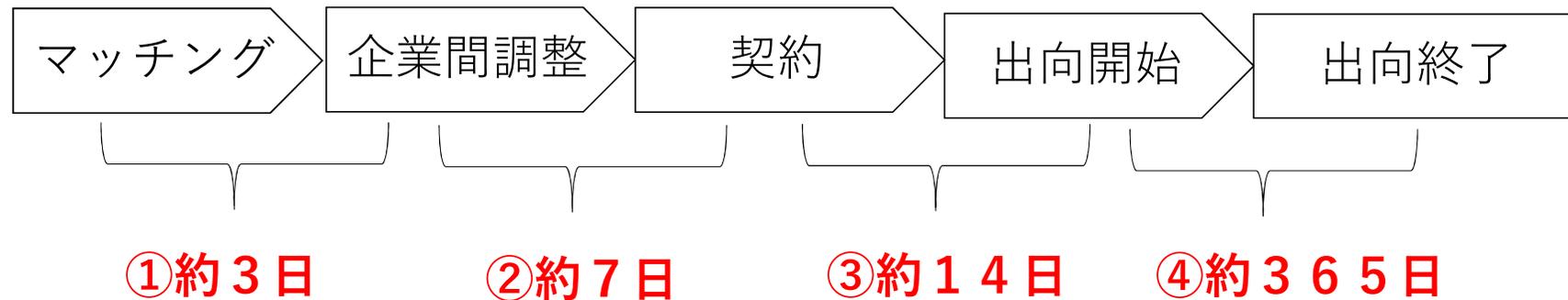
(受け入れ企業)

B社 (宿泊業団体、従業員2人)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 那覇市
  - ・勤務時間 11:00~16:00
  - ・休み 土・日・祝日  
(月11~13日勤務)
- ・勤務内容：経理事務全般
- ・出向人数 1人
  
- ・賃金負担割合 90%  
(賃金支払いは出向元)
  
- ・雇用調整助成金の活用：無

## 事例報告 2

### 【マッチングから出向終了までのスケジュール】



### 【各期間で行ったこと】

<p>①マッチング～調整</p> <p>出向者の選出、出向開始日の調整等</p>	<p>②調整～契約</p> <p>出向契約内容の確認、勤務規定・賃金規定等の確認</p>	<p>③契約～出向開始</p> <p>出向者受け入れについての確認等</p>	<p>④出向開始～出向終了</p> <p>適宜、出向者への作業内容の説明等</p>
--	--	--	---

## 事例報告 2

### (出向先ヒアリング)

【Q 出向を成功させるために取り組んだ内容・背景】

A もともと職員の少ない事業所のため、常に情報交換を行い、子育て環境や働き方の希望を打ち明けやすいような話題作りを心掛けている。

【Q 在籍型出向を活用して良かったこと】

A 出向元代表より、出向者はパートタイム勤務の継続を希望されており、仕事処理能力に長けているとの評価だったため、当方で出産を控えている正社員の代替要員として迎え入れた。

正社員が行っていた業務をすべて引き継ぐには負担が大きいと考え、極力、経理処理に特化した業務に専念してもらうことで、本人が希望しているパートタイム勤務を継続できるようにした。

- ・ 求人充足による採用計画の変更はない。
- ・ 出向元より本人に係る情報が入手しやすい。

## 事例報告 2

### (出向先ヒアリング)

#### 【Q 出向を行っての効果、感想】

A 出向元より自信をもって送り出していただいております、大変満足している。

コロナ禍により当方も売り上げが減少しており厳しい状況の中、人件費が予算に占める割合が多きく、本制度により賃金補助があることは大変ありがたい。

#### 【Q 今後とも在籍型出向を活用する（しない）理由・背景】

A 現在の産業雇用安定助成金では対象者1名につき最長1年間と聞いているが、当方としてはそれ以上の期間の雇用を希望している。出向元は現在休業中のため、了解が得られれば、事業再開まで最大限出向者の受入れを継続したい。

## 事例報告 2

### (出向労働者へのヒアリング)

#### 【出向労働者の基本情報】

- ・ 令和3年8月現在、出向中
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での職種：事務職
- ・ 出向先企業での職種：経理事務
- ・ 教育訓練は無し

#### 【Q 企業や公的機関からの支援】

A 出向元からはメールや電話で近況確認が定期的に行われている。出向先では密にコミュニケーションを図ることで不安は解消されている。

#### 【Q 出向を通じて得られた職業能力等】

A 出向先で得た経験や経理の知識は帰任した際、迅速かつ正確な業務が行えることにつながるため役立つと考える。

## 事例報告 2

### (出向労働者へのヒアリング)

【Q 出向前の不安と出向後の変化について】

A 実際の業務がどのようなものか。慣れない環境の中で与えられた業務が遂行できるか不安があった。

出向先では丁寧に指導していただき、働きやすい環境に配慮していただいているので、出向前の不安は解消されている。

【Q 出向を経験しての感想】

A 出向前は職場の環境や業務が遂行できるか不安があったが、新たな経験を積めるチャンスだと前向きに捉えている。帰任後は出向期間中に得た経験やスキルを活かして行きたい。

## 事例報告 2

### (出向者労働者へのヒアリング)

【Q 教育訓練に関すること】

A 実務を行うために必要なスキルが身につけられる講習や実践的な教育訓練があればいいと思う。

# 産業雇用安定助成金 の制度拡充

**令和4年11月22日**

# 令和4年9月30日改訂

「在籍型出向」を活用して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

## 「産業雇用安定助成金」をご活用ください

新型コロナウイルス感染症の影響で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・出向先の双方の事業主に対して助成します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

ガイドブックはこちら



### 助成対象となる「出向」とは？

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で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）が対象です。また、出向した労働者は、出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

### 助成の内容

#### ① 出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

【内容】出向前に、出向の成立に必要な措置<sup>※</sup>を行った場合に以下の額を助成

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練（出向元のみ）、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など

	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）

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主（雇用過剰率の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（買戻率からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

#### ② 出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】出向中に必要な経費<sup>※</sup>の一部を最長2年まで助成

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助成率	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
企業グループ内出向の場合	2/3	1/2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円/1人1日あたり	

・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

#### ③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】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）<sup>※</sup>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

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

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

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL040930改03

### 受給までの流れ

#### ① 出向初期経費助成・② 出向運営経費助成

1	出向元事業主と出向先事業主との契約 <sup>※1</sup> 労働組合などとの協定 出向予定者の同意	※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	出向計画届提出・要件の確認 <sup>※2</sup>	※2 出向元事業主と出向先事業主が出向計画届（または支給期間延長届）を作成し、出向開始日（または延長希望日）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）
3	出向の実施（1か月間～2年間）	※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 <sup>※3</sup> 助成金受給 <sup>※4</sup> （最長1年間）	※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	支給期間延長届提出・要件の確認 <sup>※2※5</sup> （6か月ごと）（最長2年間）	※5 支給期間の延長には、引き続き生産量要件（出向元）や雇用要件（出向先）などの要件が延長届の提出時とその6か月後に審査されます。また、延長届を提出した場合は、1人あたり最長2年間まで支給期間の延長が可能です。
6	支給申請 <sup>※3</sup> ・助成金受給 <sup>※4</sup>	

#### ③ 出向復帰後訓練助成

1	復帰後訓練計画届提出・要件の確認 <sup>※6</sup>	※6 出向元事業主が復帰後訓練計画届を作成し、訓練開始日の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。
2	復帰後訓練の実施	
3	支給申請・助成金受給	

計画届、延長届の提出と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：出向運営経費助成額比較（イメージ）

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**
  - 出向先での教育訓練と労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・出向先ともに中小企業事業主で、出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない場合の例です。

※ 実際に支払われる助成額は、滞処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の例（出向運営費）

出向元		出向先	
3,600円		8,400円	
(出向先賃金負担分: 5,400円 + 教育訓練・労務管理に関する調整経費: 3,000円)			
助成額	実質負担	助成額	実質負担
9/10 (3,240円)	1/10 (360円)	9/10 (7,560円)	1/10 (840円)

#### ■（参考）雇用調整助成金の場合

助成額	実質負担	実質負担
2/3 (2,400円)	1/3 (1,200円)	10/10 (8,400円)

#### 申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、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また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。

※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。ご注意ください。

【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 0120-603-999 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

# 令和4年8月1日改正

「在籍型出向」を活用し、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

2022（令和4）年8月1日 制度改正

## 産業雇用安定助成金の 「計画届の提出時期」が変わります

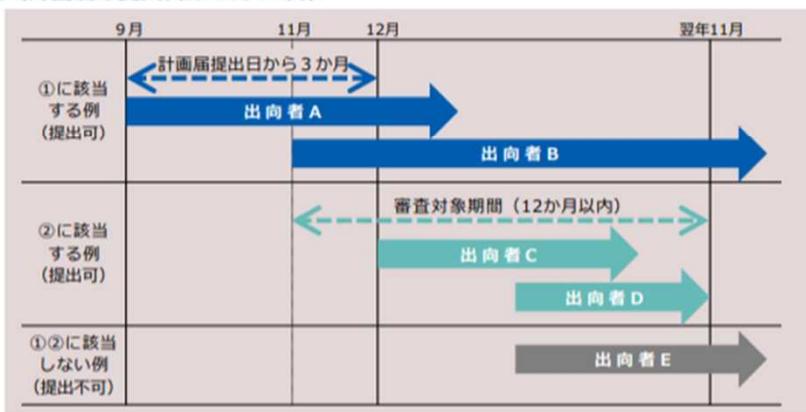
助成金の支給要件である、事業活動の縮小の程度（出向元事業主）や雇用量の減少程度（出向先事業主）をより適正に判断するため、今年8月1日から、出向先ごとに労働者の出向時期に応じて、計画届を提出できる時期を変更します。

### 改正点

計画届の提出は、労働者の出向時期に関わらず、出向開始日の前日までであればいつでもできましたが、改正後は、次のいずれかに該当する者に限り提出することができます。

- ① 出向開始日が計画届の提出日から起算して3か月以内の者
- ② 出向終了日が、①に該当する者のうち、出向開始日の最も遅い者の出向開始日から起算して12か月（以下「審査対象期間」といいます）以内の者

例（計画届の提出日は8月31日）



なお、次のいずれかの変更届を提出する場合も改めて支給要件の審査を行います。

出向労働者の追加や出向期間の延長に伴い、

- ① 労働者の出向終了日が審査対象期間の末日を超える場合
- ② 制度改正前に提出した計画の変更届を8月1日以降初めて提出する場合

### 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また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 0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

※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注意ください。



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL040801政01

# 令和4年10月1日改正

「在籍型出向」を活用して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

2022（令和4）年10月1日 制度改正

## 産業雇用安定助成金の支給や助成の対象が拡大します

令和4年10月1日の改正内容

### ① 支給期間の延長 出向労働者一人あたりの支給期間を延長します

現行

最長1年（365日）

改正後

最長2年（730日）

- ・延長される期間は、令和6年3月31日までです。
- ・延長希望日の3か月前から前日までの間に「延長届」の提出が必要です。  
なお、令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。
- ・支給期間の延長には、引き続き売上高や生産量などの生産指標が一定以上減少しているか（※）（出向元）、雇用量が一定以上減少していないか（出向先）などの要件が延長届の提出時とその6か月後に審査されます。
- ・令和4年10月1日時点で、1年を超えて引き続き出向を実施している労働者は、令和4年11月30日までに延長届を提出すると、さかのぼって支給されます。※出向計画届提出時と生産量要件が一部異なりますのでご注意ください。

### ② 支給対象労働者数の上限撤廃 支給対象労働者数上限を一部撤廃します

現行

出向元・出向先ともに  
最大500人まで※

改正後

出向元事業所に限り  
上限撤廃

※1年度あたり

- ・資本的・経済的・組織的関連性など、独立性が認められない事業主間で実施される出向はこれまでどおり最大500人までです。

### ③ 出向復帰後の訓練（off-JT）に対する助成 【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します。

経費助成：実費（1人あたり上限30万円）

賃金助成：1人1時間あたり900円（上限600時間）

- ・出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります。
- ・出向復帰後訓練を行う場合は、訓練開始日前日までに「復帰後訓練計画」の提出が必要です。  
なお、令和4年11月30日までに訓練計画を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。

### 産業雇用安定助成金とは

新型コロナウイルス感染症の影響で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・出向先の双方の事業主に対して助成を行うものです。助成金の支給要件や手続き方法は、ガイドブックをご覧ください。



### 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また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。  
※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。ご注意ください。

#### 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 0120-603-999 受付時間 9:00~21:00（土・日・祝日も受け付けています）



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL040930政01

## 助成対象となる「出向」とは？

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で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）が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間修了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

## 助成対象となる「出向」とは？（補足）



労働者を**受け入れる**  
事業主

**出向先**

労働者を**送り出す**  
事業主

**出向元**

生産指標が**5%以上減少**

### 対象労働者

- ・ 出向元にて6ヶ月以上雇用保険の被保険者
- ・ 離職が確定していないこと
- ・ 日雇労働者でないこと

【ガイドブックP9】



## 助成対象となる「出向」とは？（補足）

### 出向先

- 出向開始前 6 か月以内 **「解雇等がない」** こと
- **「雇用量の減少がない」** こと  
**10%**を超えてかつ**4**人以上  
(中小企業以外は5%を超えてかつ6人以上)
- **雇用調整助成金を受けていない**（受けようとしていない）こと  
**雇用保険被保険者本人が休業支援金を受給していない**こと



令和4年10月1日改正

# 要件（補足）

出向先

雇用量要件

【ガイドブックP4】

10%を超えてかつ4人以上 **減少していない**   
中小企業以外は5%を超えてかつ6人以上  
\* 派遣労働者数も含む



※比較する3ヶ月がない場合

b



9.1%減  
5人減

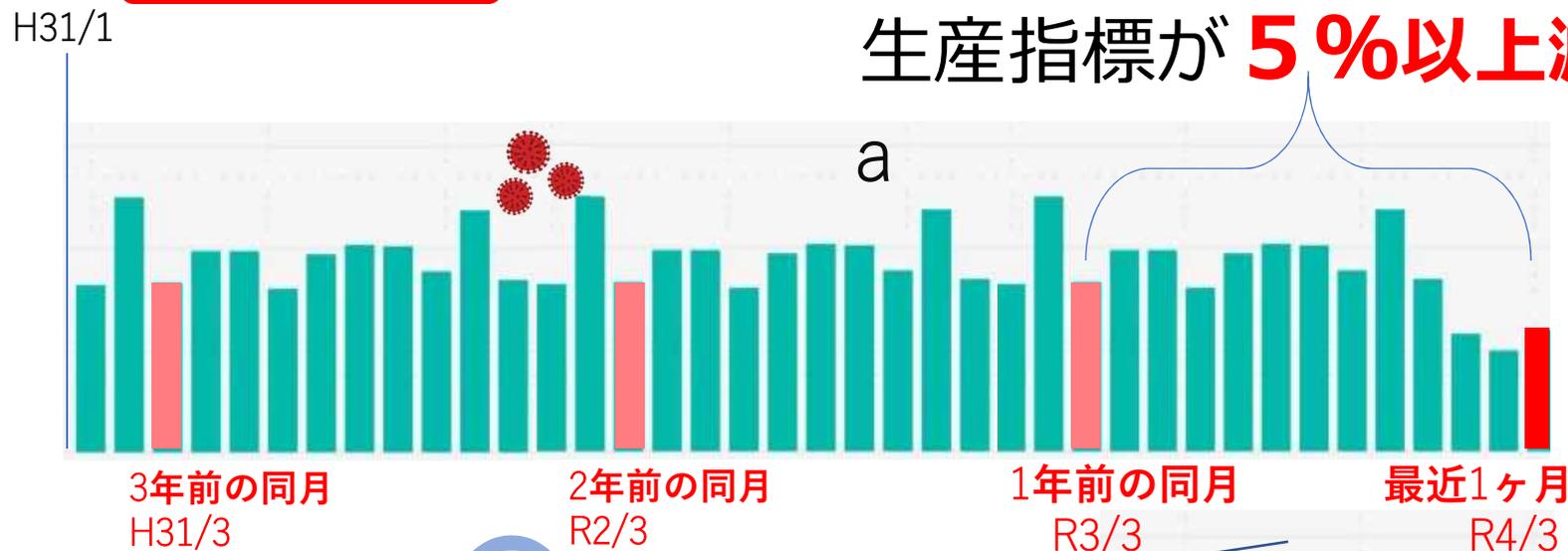
# 要件 (補足)

**出向元**

**生産量要件**

【ガイドブックP3】

生産指標が **5%以上減少** →



R4/4  
計画届提出

計画届・変更届は **a** または **b**  
により比較 延長届は a のみ

## 助成対象となる「出向」とは？（補足）

出向期間：1ヶ月以上**2年**以内 ←

**出向先**

**出向元**

出向前とおおむね同じ賃金額

85%~115%

→ **出向元**に復帰

**在籍型出向**



【ガイドブックP10】

### その他の要件

- ・雇用保険適用事業所
  - ・労働者を交換し合うものではない
  - ・不正受給をしていないこと
- 等

**出向元・出向先ともに**



【ガイドブックP4~5】



## 助成対象となる「出向」とは？

(つづき)

### グループ特例

## 独立性が認められない子会社間などの出向

(資本的・経済的・組織的関連性のある事業主間)

✕ 通常 of 配置転換の一環



・ 出向運営経費の助成内容

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
上限額 (出向元・出向先の合計)	12,000円 / 1人1日あたり	

・ 出向初期経費は助成対象外

## 助成の内容

### ① 出向初期経費助成

出向前に、出向の成立に必要な措置を行った場合  
職場見学、説明会、労働条件調整、転居 など

出向元：就業規則・出向契約書整備費用、教育訓練

出向先：什器・OA環境の整備、被服費

×事務用消耗品、助成金の申請

	助成額	加算額
出向元・出向先	各10万円／1人 (定額)	各5万円／1人 (定額)

出向元  
特定業種or生産減少

出向先  
元と異業種

## 助成の内容

(つづき)

令和4年10月1日改正

### ② 出向運営経費助成

出向中に必要な経費の一部を**最長2年**まで助成

助成率	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
企業グループ内出向の場合	2 / 3	1 / 2
上限額 (出向元・出向先の合計)	12,000円 / 1人1日あたり	

出向元：雇用維持要件  
6カ月解雇なし、労働者数 4/5以上

【ガイドブックP13】

## 助成の内容

(つづき)

令和4年10月1日改正

### ③ 出向復帰後訓練助成【新設】

【対象】 出向元事業主

【内容】 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**

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

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

後半で  
解説し  
ます

## 受給までの流れ

### ① 出向初期経費助成・② 出向運営経費助成

1

出向元事業主と出向先  
事業主との**契約**  
労働組合などとの**協定**  
出向予定者の**同意**

出向元—出向先

**出向契約書**

出向元—労働者代表

**出向協定書**

出向元—対象労働者

**本人同意書**

【ガイドブックP28～29】

## 受給までの流れ

### ① 出向初期経費助成・② 出向運営経費助成

2

出向計画届提出  
・要件の確認

出向先



出向元



**「計画届」**の提出は3か月前から  
**出向開始の前日までに！**

**「変更届」**の提出は変更発生の  
3か月前から**前日までに！**

> **出向開始前**に提出が間に合わない場合は？

## 受給までの流れ

### ① 出向初期経費助成・② 出向運営経費助成 (つづき)

3

出向の実施  
(1か月～  
2年間)



4

支給申請  
助成金受給  
(最長1年間)

申請頻度の期間 (1～6か月) は任意

**支給申請 2か月以内**

(初回のみ) 出向前賃金資料  
出向初期経費申請

## 受給までの流れ

### ① 出向初期経費助成・② 出向運営経費助成 (つづき)

令和4年10月1日改正

5

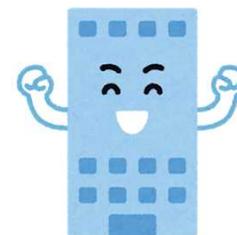
支給期間延長届提出・要件の確認  
(6か月ごと)  
(最長2年間)

**「延長届」**の提出は3か月前から  
**延長希望日の前日までに!**

後半で  
解説し  
ます

6

支給申請・  
助成金受給



## 受給までの流れ (つづき)

### ③ 出向復帰後訓練助成【新設】

令和4年10月1日改正

1 復帰後訓練計画届提出・要件の確認

2 復帰後訓練の実施

3 支給申請・助成金受給

後半で解説します

## 受給までの流れ (つづき)

計画届、延長届の提出と支給の申請は**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/>

## 受給までの流れ（補足）

「計画届」「支給申請」の様式、記入例は

厚生労働省 産業雇用安定助成金

検索



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)

## 参考：出向運営経費助成額比較（イメージ）

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**
  - 出向先での教育訓練と労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・出向先ともに**中小企業事業主**で、**出向元事業主**が労働者の**解雇などを行っていない**場合の例です。

※ 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の例（出向運営費）

出向元		出向先	
<b>3,600円</b>		<b>8,400円</b> (出向先賃金負担分：5,400円 + 教育訓練・労務管理に関する調整経費：3,000円)	
<b>助成額 9 / 10 (3,240円)</b>	<b>実質負担 1 / 10 (360円)</b>	<b>助成額 9 / 10 (7,560円)</b>	<b>実質負担 1 / 10 (840円)</b>

### ■ (参考) 雇用調整助成金の場合

<b>助成額 2 / 3 (2,400円)</b>	<b>実質負担 1 / 3 (1,200円)</b>	<b>実質負担 10 / 10 (8,400円)</b>
-----------------------------------	------------------------------------	----------------------------------

# 出向運営経費助成額比較（補足）

・ 初月の助成額イメージ

	出向元	出向先
出向運営経費助成	64,800円	151,200円
出向初期経費助成（初月のみ）	150,000円	150,000円
<b>合 計</b>	<b>214,800円</b>	<b>301,200円</b>

（想定ケース）

対象労働者**1名**（出向前の月給18万円（\*））

1か月**実労働20日**（所定労働日数20日）

出向中の賃金負担（\*）

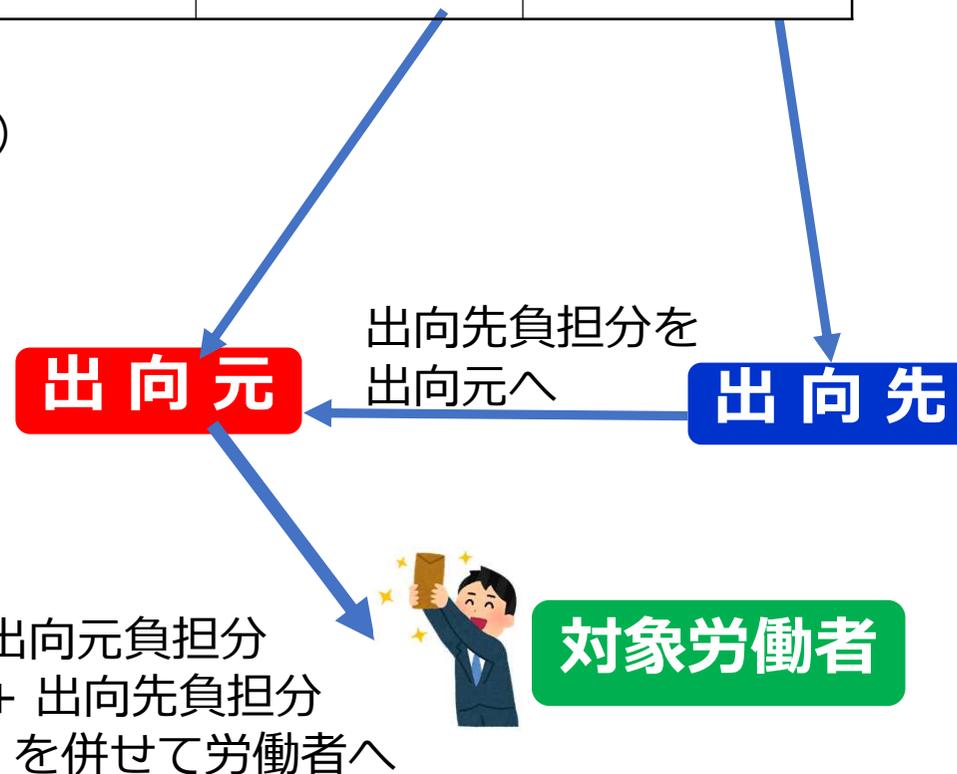
出向元72,000円／出向先108,000円

その他出向に要した経費

（出向先負担）60,000円

出向元・出向先ともに初期経費加算に該当

（\*：残業代、交通費、会社負担社保等は除く）



2022（令和4）年  
8月1日 制度改正

# 産業雇用安定助成金の 「計画届の提出時期が変わります」



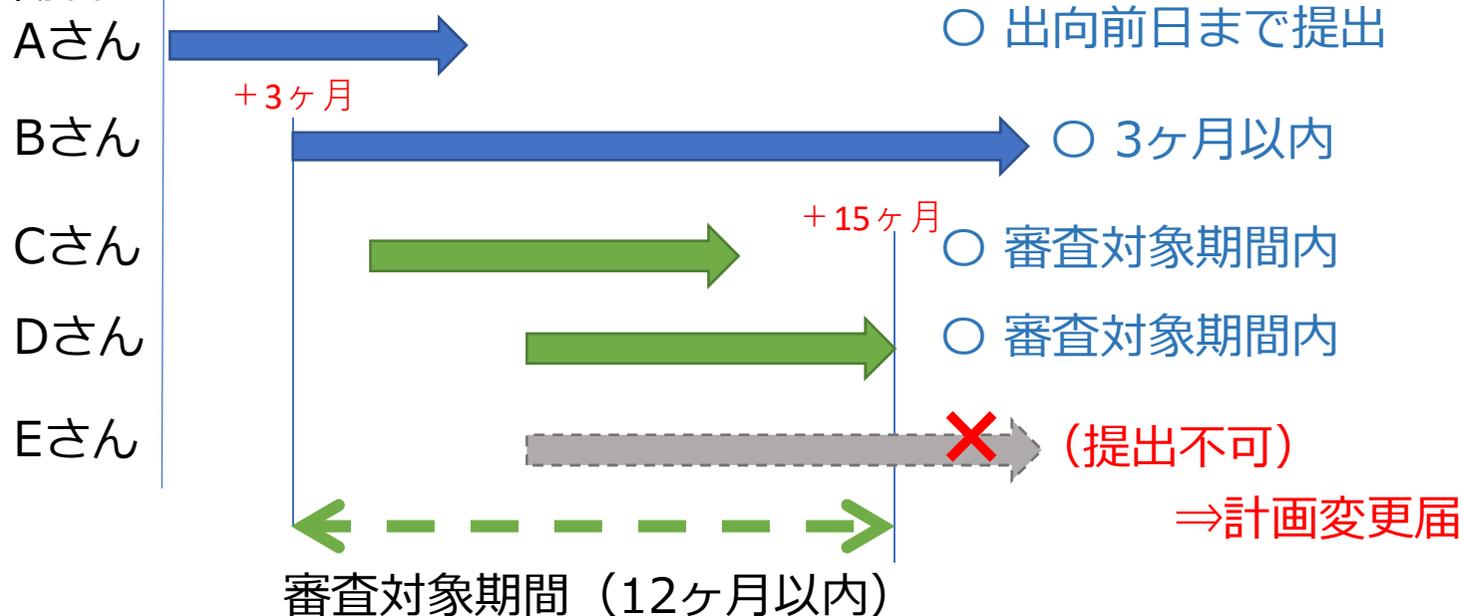
令和4年8月1日改正

## 計画届の提出できる時期を変更

要件をより適正に判断するため

- ①3か月前から
- ②対象者の出向時期に応じて

出向対象労働者



# 2022（令和4）年10月1日 制度改正 産業雇用安定助成金の支給や助成の対象が拡大します

## 令和4年10月1日の改正内容

① 支給期間の延長

② 支給対象労働者数の上限撤廃

③ 出向復帰後の訓練（off-JT）に対する助成

【新設】

> ねらい・目的は？



## ① 支給期間の延長

出向労働者一人あたりの支給期間を延長します

現行  
最長1年（365日）



改正後  
最長2年（730日）

令和4年10月1日改正

- 延長される期間は、令和6年3月31日までです。
- 延長希望日の3か月前から前日までの間に「**延長届**」の提出が必要です。  
なお、令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。
- 支給期間の延長には、引き続き売上高や生産量などの生産指標が一定以上減少しているか（※）（出向元）、雇用量が一定以上減少していないか（出向先）などの**要件**が**延長届の提出時とその6か月後に審査**されます。
- 令和4年10月1日時点で、1年を超えて引き続き出向を実施している労働者は、令和4年11月30日までに延長届を提出すると、**さかのぼって支給**されます。

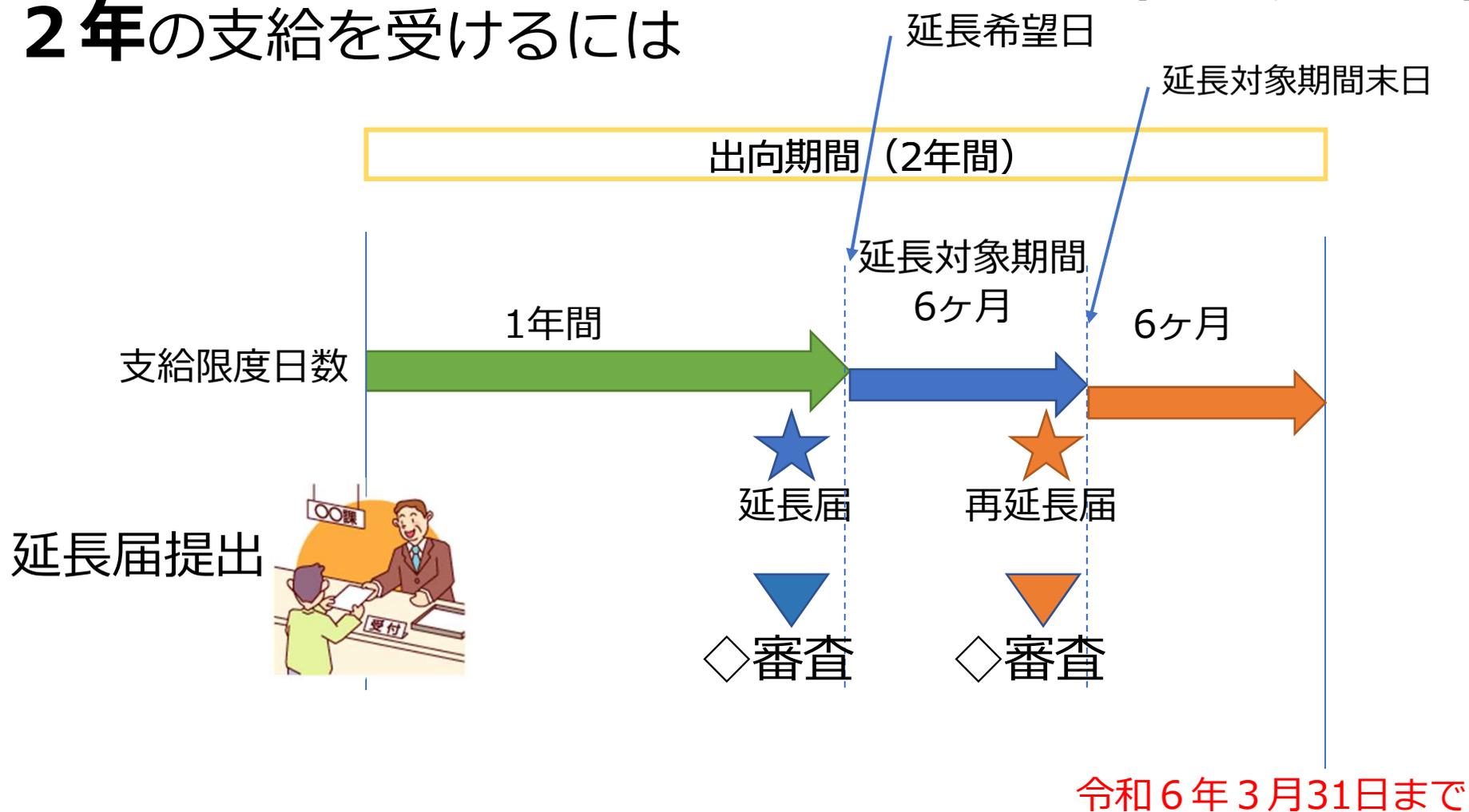
**※出向計画届提出時と生産量要件が一部異なりますのでご注意ください。**

# 支給期間の延長（補足）

令和4年10月1日改正

【ガイドブックP34～39】

## 2年の支給を受けるには



# 支給期間の延長（補足）

令和4年10月1日改正

## 出向元 生産量要件

H31/1

生産指標が**5%以上減少** 



R4/4  
延長届提出

延長届はaのみ



## 出向先 雇用量要件

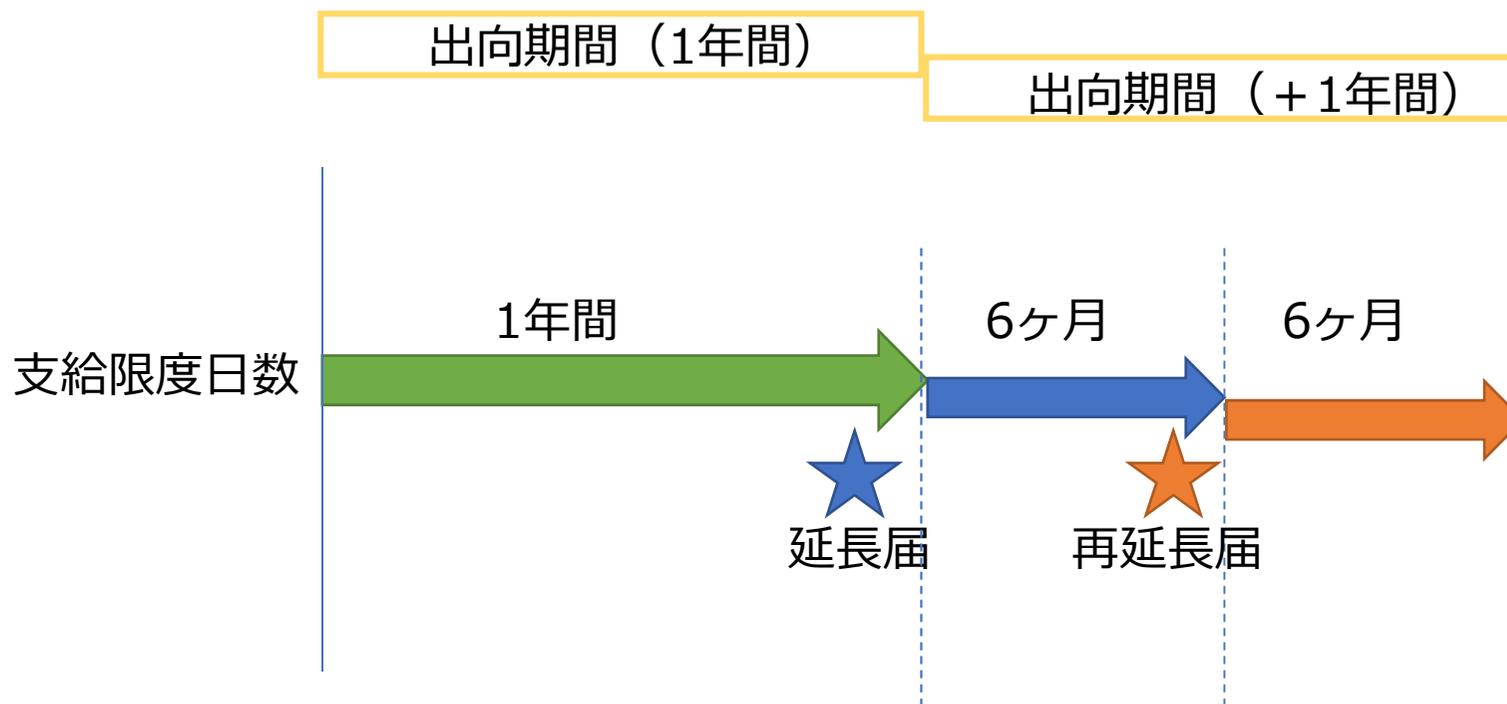
10%を超えてかつ4人以上 **減少していない** 

中小企業**以外**は5%を超えてかつ6人以上

# 支給期間の延長（補足）

令和4年10月1日改正

## 計画変更届

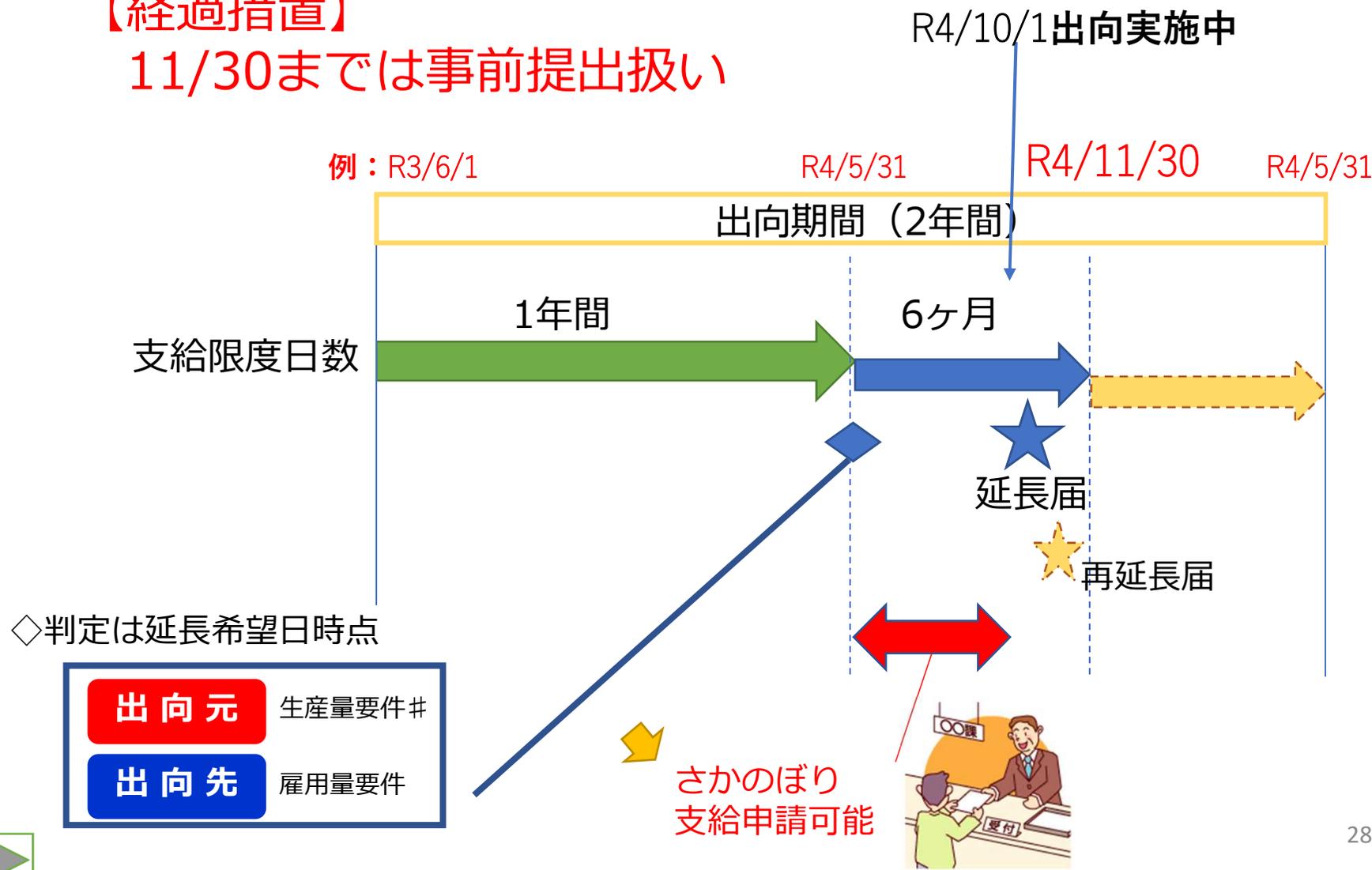


# 支給期間の延長（補足）

令和4年10月1日改正

## 【経過措置】

11/30までは事前提出扱い



## ② 支給対象労働者数の上限撤廃

支給対象労働者数上限を一部撤廃します

令和4年10月1日改正

現行

出向元・出向先ともに  
最大500人まで※

※1年度あたり

改正後

出向元事業所に限り  
上限撤廃

- ・ 資本的・経済的・組織的関連性など、独立性が認められない事業主間で実施される出向はこれまでどおり最大500人までです。

グループ特例

## 上限撤廃（補足）

- ・ **雇用保険被保険者数の人数分の制限**（出向元・出向先）は、従前どおり
- ・ 出向先の上限は、従前どおり

令和4年10月1日改正

### ③ 出向復帰後の訓練（off-JT）に対する助成

【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**します。

経費助成：実費（1人あたり上限30万円）

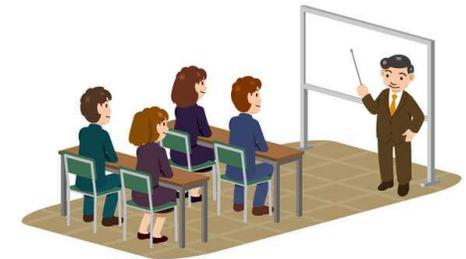
賃金助成：1人1時間あたり900円（上限600時間）

# 復帰後訓練（補足）

【内容】

【ガイドブックP40～49】

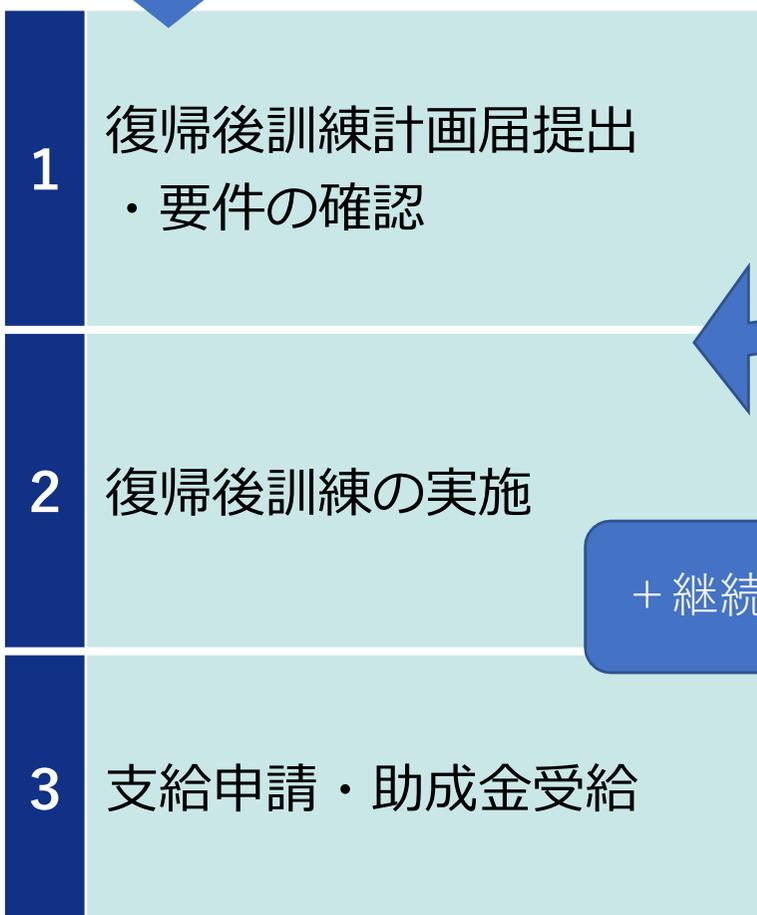
- 事業所の雇用の拡大につながる訓練
- × 出向からの職場復帰のための訓練



- ・ 10/1以降、計画届に基づく出向終了→出向元**復帰**
- ・ **職業能力開発推進者**を選任
- ・ 復帰後訓練計画届に基づき訓練受講修了（対面は8割以上）
- ・ 事業所上限1,000万円／年
- ・ 【経過措置】 訓練計画11/30までは事前提出扱い
- ・ 対面以外にもeラーニング、通信制も可
- × 自習、定額制サービス、OJTは対象外

# 復帰後訓練（補足）

出向計画届 ⇒ 出向実施



出向終了3か月以内開始

実施期間6か月以内

継続雇用確認6か月後  
2ヶ月以内



# 復帰後訓練（補足）

## 「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業	出向先企業	出向労働者
<ul style="list-style-type: none"><li>出向労働者の労働意欲の維持・向上につながる（63%）</li><li>出向労働者のキャリア形成・能力開発につながる（59%）</li><li>出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくるのが確実である（56%）</li><li>出向労働者への刺激になり、自社の業務改善や職場活性化に期待ができる（50%）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>人手不足が解消され、自社の従業員の業務負担を軽減できる（75%）</li><li>社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できる（52%）</li><li>自社の従業員への刺激になり、業務改善や職場活性化が期待できる（42%）</li><li>新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できる（38%）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>出向先での新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる（57%）</li><li>出向元での雇用が維持されているので安心して働くことができる（46%）</li><li>これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる（38%）</li></ul>



# 令和4年10月制度改正（補足）

令和4年10月以降の計画  
に基づく出向

## 出向先要件

- ・ **雇用調整助成金を受けていない（受けようとしていない）**  
雇用保険被保険者本人が**休業支援金を受給していない**

※助成金の詳細は、

「[産業雇用安定助成金ガイドブック](#)」をご確認ください。

↑リンクはこちら



最新版は  
R4/10/1現在

沖縄労働局 職業安定部

職業対策課 雇用調整助成金窓口

〒900-0006

那覇市おもろまち2-1-1

那覇第2地方合同庁舎1号館1階

TEL：098-868-4013

---

詳細は窓口まで、**お気軽**にお問い合わせください



*fin*