

# 令和3年度 第2回東京都在籍型出向等支援協議会

## 次 第

日 時 令和3年12月17日(金)  
10:00~11:30  
場 所 九段第3合同庁舎11階  
共用2-1会議室

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 1 開 会  | <u>10:00</u>       |
| 2 あいさつ<br>・東京労働局職業安定部長                             | <u>10:00~10:05</u> |
| 3 議 題  |                    |
| (1) 産業雇用安定助成金の取扱状況について                             | <u>10:05~10:10</u> |
| (2) 産業雇用安定センターにおける出向事例について                         | <u>10:10~10:40</u> |
| (3) 関東経済産業局の支援策について                                | <u>10:40~10:45</u> |
| <休 憩>  | <u>10:45~10:55</u> |
| (4) 各団体等における雇用情勢に係る業界の動向、<br>在籍型出向の情報提供及び取組事例等について | <u>10:55~11:10</u> |
| (5) 意見交換・質疑応答等                                     | <u>11:10~11:30</u> |
| 4 閉 会  | <u>11:30</u>       |

# 令和3年度 第2回東京都在籍型出向等支援協議会 出席者名簿

令和3年12月17日(金) 10時00分～11時30分

九段第三合同庁舎 11階 国共用会議室2-1

機関・団体名		出席者職名	氏名
経済団体	一般社団法人東京経営者協会	総務部次長	かみ 神 尚武
	東京商工会議所	産業政策第二部課長	きよた 清田 素弘
	東京都中小企業団体中央会	労働課長	あおき 青木 裕
	東京都商工会連合会	地域振興課長	むらの 村野 哲也
労働者団体	日本労働組合総連合会東京都連合会	副事務局長	よしおか 吉岡 敦士
金融機関	きらぼし銀行(全国地方銀行協会 会員銀行)	連携推進部調査役	かねがえ 鐘ヶ江 明日洋
	一般社団法人東京都信用金庫協会	業務部長	ながた 永田 一洋
関係機関	公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所	所長	まつたけ 松竹 泰男
	東京都社会保険労務士会	常務理事	ほりうち 堀内 勝
行政機関	関東経済産業局	地域経済部次長	くどう 工藤 浩一
	関東地方整備局	建政部建設産業第一課長	ひろせ 広瀬 祐一郎
	関東運輸局	交通政策部 交通企画課長	いたがき 板垣 友圭梨
		観光部 観光企画課長	いいつか 飯塚 孝廣
	東京航空局	空港部管理課 課長補佐	かとう 加藤 忠重
	東京都産業労働局	雇用就業部人材確保支援担当課長	はぎわら 萩原 幸太郎
	東京労働局	職業安定部長	ながの 永野 靖
		職業安定部職業安定課長	やまぐち 山口 智也
		職業安定部職業対策課室長補佐	たかはし 高橋 大武

## <事務局>

		職名	氏名
東京労働局 職業安定部		職業安定課 課長補佐	田中 憲二
		職業安定課 雇用情報係長	小川 真一郎
		職業安定課 雇用情報係 主任	増淵 久人
		職業安定課 雇用情報係	佐久間 雄斗

# 令和3年度 第2回東京都在籍型出向等支援協議会 資料一覧

- 資料No.1 東京の雇用情勢  
東京労働局
- 資料No.2 産業雇用安定助成金取扱状況  
東京労働局
- 資料No.3 産業雇用安定センターについて  
公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所
- 資料No.4 在籍型出向等支援の取組等について  
経済産業省関東経済産業局
- 資料No.5-1 令和3年度 多摩地域人材ダイバーシティ推進ネットワーク事業  
第2回人材確保・育成セミナー 概要
- 資料No.5-2 在籍型出向とは ～在籍型出向とはどのようなものか、そのしくみを学ぶ～  
東京都商工会連合会
- 資料No.6 信用金庫取引先都内中小企業の雇用環境について  
一般社団法人東京都信用金庫協会
- 資料No.7-1 人材確保相談窓口のご案内
- 資料No.7-2 専門・中核人材 副業・兼業人材専門相談窓口  
東京都産業労働局
- 資料No.8-1 第2回全国在籍型出向等支援協議会議事録抜粋
- 資料No.8-2 在籍型出向に関するアンケート結果について
- 資料No.8-3 在籍型出向に関するヒアリング結果について  
厚生労働省
- 資料No.9 東京都在籍型出向等支援のスキーム  
東京労働局
- 資料No.10 コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日閣議決定）  
内閣府ホームページ
- 資料No.11-1 在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック（第2版）
- 資料No.11-2 在籍型出向で従業員の雇用を守りませんか？人材を確保しませんか？  
厚生労働省

# 東京の雇用情勢

令和3年12月17日  
東京労働局

第二回東京都在籍型出向等支援協議会資料



# 目次

---

- P1 東京の雇用情勢
- P2 有効求人倍率の推移
- P3 東京ハローワークの求人・求職の状況（新規求人・求職）
- P4 職業紹介取扱状況（一般・パート）
- P5 新規一般常用求職者の態様別推移
- P6 新規求人数の推移（主要産業別の動向：前年同月との比較）
- P7 東京ハローワークの求人・求職の状況（職種別有効求人倍率）

# 東京の雇用情勢

## 雇用情勢判断

求人に底堅さがみられる中で、求人は求職を上回り推移しているものの、求職者は引き続き高い水準にあり、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、より一層注意する必要がある。

## 完全失業率の動向

全国の令和3年10月の完全失業率(季節調整値)は2.7%となり、前月より0.1ポイント低下。

(注)南関東ブロック(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県)の完全失業率は、総務省統計局から四半期ごとに公表されるため、令和3年7月から9月までの平均値が最新のものとなる

## 有効求人倍率の動向

東京の令和3年10月の有効求人倍率(季節調整値)は1.21倍となり、前月より0.01ポイント上昇。

令和3年10月	南関東ブロック (※令和3年7月～9月の平均値)	全国
完全失業率(%)	3.1(▲0.2p)	2.7(▲0.1p)
完全失業者数(人)	65万(▲5万)	183万(▲32万)

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」 (注)1. 全国の完全失業率は季節調整値、それ以外は原数値 2. 毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる 3. 南関東ブロックの完全失業率の括弧内は前年同期差、全国の完全失業率の括弧内は前月差 4. 南関東ブロックの完全失業者数の括弧内は前年同期差、全国の完全失業者数の括弧内は前年同月差

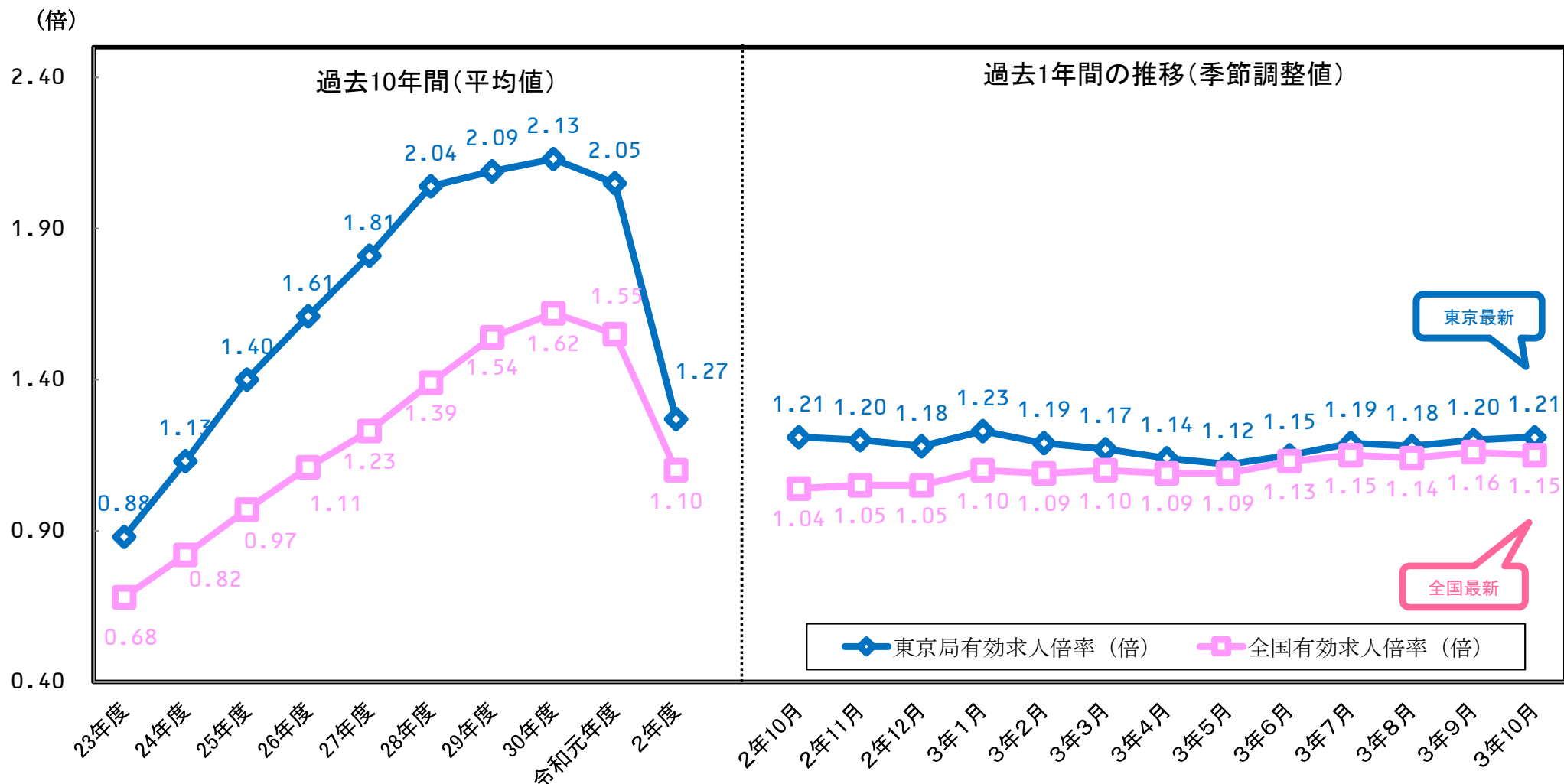
令和3年10月	東京	全国
有効求人倍率(倍)	1.21(0.01p)	1.15(▲0.01p)

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」 (注)1. 有効求人倍率=有効求人数÷有効求職者数 2. 季節調整値 3. 毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる 4. 括弧内は前月差

# 有効求人倍率の推移

## 有効求人倍率の推移

東京の10月有効求人倍率(季節調整値)は1.21倍で、前月より0.01ポイント上昇。月間有効求人数(原数値)は257,041人で、前年同月比3.8%増加。月間有効求職者数(原数値)は215,579人で、前年同月比3.7%増加。

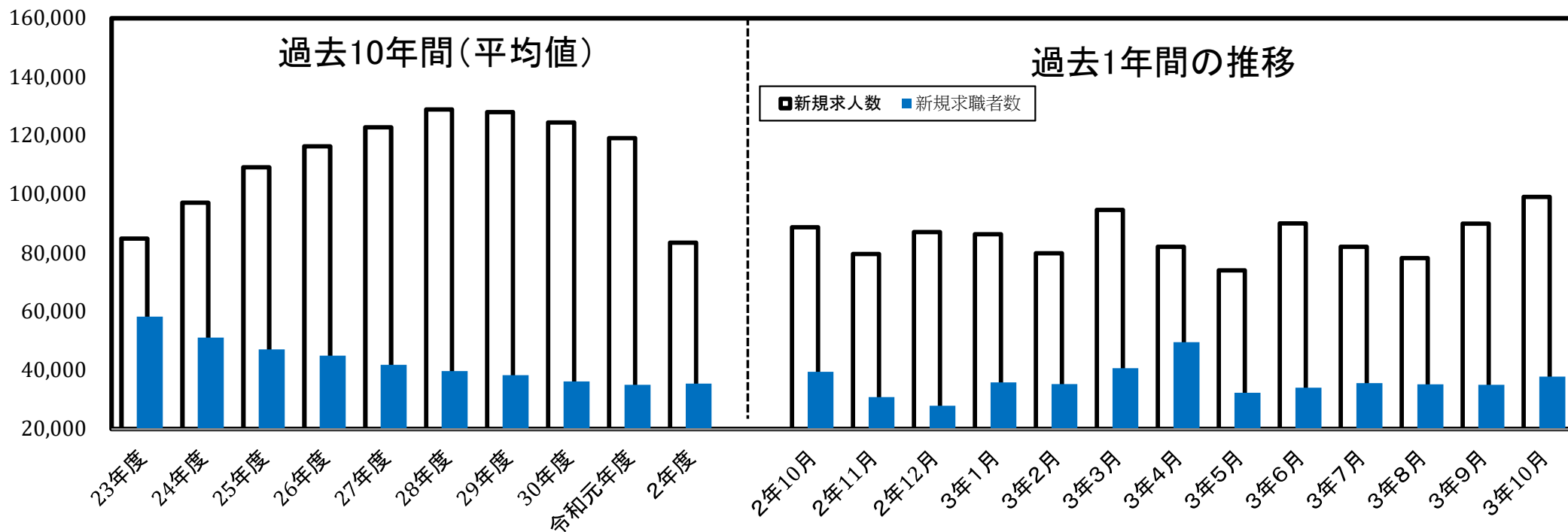


(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」 (注)1. 有効求人倍率=有効求人数÷有効求職者数 2. 毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる

# 東京ハローワークの求人・求職の状況（新規求人・求職）

## 新規求人・求職の動向

令和3年10月の新規求人数（原数値）は前年同月比11.7%増加。フルタイムが10.0%増加、パートタイムが14.5%増加。新規求職者数（原数値）は前年同月比4.0%減少。フルタイムが5.1%減少、パートタイムが1.7%減少。



令和3年10月	新規求人数	新規求職者数	就職件数	就職率(%)
東京	99,109 (11.7)	37,877 (▲4.0)	6,038 (▲9.6)	15.9% (▲1.0P)
全国	857,490 (8.7)	386,667 (▲3.6)	102,364 (▲6.9)	26.5% (▲0.9P)
全国に占める割合	11.6%	9.8%	5.9%	—

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」（注）1. 就職率＝就職件数÷新規求職者数 2. 就職率の括弧内は前年同月差、それ以外の項目は前年同月比

# 職業紹介取扱状況（一般・パート）

令和3年10月分

【東京労働局職業安定部】

項目 年月	一般						パート					
	① 新規求職者数	② 新規求人数	③ 月間有効 求職者数	④ 月間有効 求人数	⑤ 就職件数	⑥ 充足数	① 新規求職者数	② 新規求人数	③ 月間有効 求職者数	④ 月間有効 求人数	⑤ 就職件数	⑥ 充足数
平成 30年度	25,220 (▲7.2)	77,038 (▲2.1)	118,481 (▲5.6)	225,582 (▲1.3)	5,478 (▲8.3)	7,516 (▲9.3)	11,017 (▲1.4)	47,404 (▲3.9)	51,421 (0.3)	136,868 (▲2.9)	4,281 (▲4.2)	5,457 (▲4.7)
令和 元年度	24,225 (▲3.9)	73,176 (▲5.0)	116,643 (▲1.6)	215,543 (▲4.5)	4,519 (▲17.5)	6,451 (▲14.2)	10,809 (▲1.9)	45,904 (▲3.2)	52,862 (2.8)	131,846 (▲3.7)	3,880 (▲9.4)	4,989 (▲8.6)
令和 2年度	24,942 (3.0)	52,772 (▲27.9)	136,022 (16.6)	156,490 (▲27.4)	3,006 (▲33.5)	4,327 (▲32.9)	10,516 (▲2.7)	30,758 (▲33.0)	56,553 (7.0)	88,904 (▲32.6)	2,796 (▲27.9)	3,633 (▲27.2)
令和2年 10月	26,785 (9.1)	56,382 (▲29.7)	146,570 (25.2)	158,574 (▲27.9)	3,475 (▲30.1)	4,966 (▲29.2)	12,673 (16.5)	32,364 (▲45.3)	61,402 (15.6)	89,124 (▲33.1)	3,204 (▲24.9)	4,183 (▲23.1)
11月	21,425 (2.7)	48,104 (▲32.9)	143,291 (26.4)	158,202 (▲27.5)	3,216 (▲28.0)	4,530 (▲28.2)	9,446 (▲3.5)	31,565 (▲25.5)	61,389 (17.4)	91,356 (▲31.4)	3,082 (▲21.4)	4,055 (▲18.8)
12月	20,055 (5.5)	55,683 (▲29.0)	137,582 (27.3)	156,319 (▲28.6)	3,009 (▲27.4)	4,407 (▲26.3)	7,875 (▲0.8)	31,431 (▲34.2)	58,420 (18.5)	90,349 (▲33.6)	3,295 (▲14.3)	4,149 (▲14.3)
令和3年 1月	25,651 (▲5.2)	55,520 (▲14.6)	136,846 (22.8)	156,321 (▲25.9)	2,891 (▲13.5)	3,919 (▲17.3)	10,206 (▲9.9)	30,834 (▲28.2)	56,294 (12.3)	88,656 (▲30.7)	2,710 (▲2.5)	3,339 (▲5.8)
2月	24,093 (2.9)	49,880 (▲26.5)	137,644 (22.1)	157,896 (▲23.9)	3,180 (▲15.5)	4,462 (▲20.9)	11,221 (12.2)	30,023 (▲29.1)	57,707 (15.4)	87,560 (▲31.9)	3,139 (4.0)	3,910 (▲1.7)
3月	27,877 (14.3)	58,438 (▲15.9)	144,228 (24.3)	159,864 (▲20.1)	3,676 (▲11.7)	5,611 (▲12.1)	12,804 (32.3)	36,206 (▲13.9)	62,088 (22.3)	91,913 (▲25.8)	3,790 (6.8)	4,955 (5.2)
4月	32,545 (18.2)	52,483 (15.8)	151,824 (27.2)	155,703 (▲11.2)	3,557 (30.8)	5,219 (31.5)	17,063 (83.8)	29,592 (25.2)	69,026 (39.0)	88,808 (▲11.8)	3,435 (65.7)	4,476 (61.6)
5月	21,589 (▲3.0)	46,155 (4.7)	148,464 (25.1)	151,072 (0.1)	3,146 (87.4)	4,295 (57.2)	10,758 (33.7)	27,867 (4.5)	68,989 (45.9)	85,147 (▲0.8)	3,122 (138.1)	3,998 (120.8)
6月	23,199 (▲25.3)	57,644 (▲9.2)	144,693 (12.8)	153,353 (3.3)	3,305 (6.0)	4,765 (11.0)	10,891 (▲20.6)	32,447 (▲9.9)	67,611 (29.5)	85,149 (1.9)	3,371 (38.3)	4,418 (35.7)
7月	24,137 (▲8.4)	53,492 (10.4)	142,462 (5.2)	154,139 (2.1)	2,997 (▲5.4)	4,296 (▲3.5)	11,484 (3.1)	28,599 (▲0.9)	64,829 (16.6)	83,814 (▲4.0)	2,913 (▲3.4)	3,819 (▲3.0)
8月	23,601 (4.2)	48,583 (2.4)	143,755 (1.8)	155,642 (2.2)	2,931 (▲1.9)	4,217 (▲1.3)	11,628 (27.2)	29,643 (7.7)	65,888 (13.7)	85,113 (▲0.8)	2,635 (▲2.3)	3,371 (▲3.1)
9月	23,486 (▲0.3)	58,314 (▲3.5)	144,200 (0.7)	157,704 (3.2)	2,948 (▲0.2)	4,259 (▲1.3)	11,534 (8.4)	31,683 (▲6.7)	67,148 (14.5)	86,425 (2.1)	2,859 (2.2)	3,772 (0.6)
10月	25,417 (▲5.1)	62,047 (10.0)	146,320 (▲0.2)	164,254 (3.6)	3,057 (▲12.0)	4,496 (▲9.5)	12,460 (▲1.7)	37,062 (14.5)	69,259 (12.8)	92,787 (4.1)	2,981 (▲7.0)	4,005 (▲4.3)

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 下段の( )は前年比。 2. 一般及びパートについて年度及び年計の値は平均値である。

# 新規一般常用求職者の態様別推移

令和3年10月

就業・不就業の状態	30年度計	元年度計	2年度計	令和2年 10月	11月	12月	令和3年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
新規求職者数	301,537 ▲ 7.2	289,798 ▲ 3.9	298,552 3.0	26,712 9.2	21,376 2.9	20,007 5.5	25,586 ▲ 5.2	24,026 2.9	27,816 14.3	32,473 18.3	21,539 ▲ 3.0	23,145 ▲ 25.3	24,079 ▲ 8.4	23,550 4.2	23,424 ▲ 0.4	25,306 ▲ 5.3
保険受給者	117,846 ▲ 1.1	117,995 0.1	134,352 13.9	12,633 20.6	9,374 11.4	8,509 15.5	10,693 4.9	8,941 4.7	10,040 8.6	15,787 4.4	9,276 ▲ 26.5	9,349 ▲ 33.6	9,159 ▲ 25.9	8,488 ▲ 14.6	8,796 ▲ 12.3	10,307 ▲ 18.4
在職者	78,276 ▲ 11.4	71,903 ▲ 8.1	61,829 ▲ 14.0	5,195 ▲ 7.4	4,664 ▲ 10.8	4,814 ▲ 9.5	6,638 ▲ 11.2	6,385 ▲ 5.5	7,045 11.6	5,253 49.7	4,377 51.9	5,117 ▲ 11.8	6,022 20.4	6,402 32.4	5,797 14.6	5,673 9.2
雇用者	76,917 ▲ 11.4	68,944 ▲ 10.4	55,986 ▲ 18.8	4,746 ▲ 13.6	4,241 ▲ 17.3	4,391 ▲ 15.9	5,970 ▲ 11.0	5,752 ▲ 5.6	6,348 10.7	4,773 55.6	3,992 54.4	4,639 ▲ 12.5	5,132 13.3	5,433 21.9	4,910 6.7	5,065 6.7
その他	1,359 ▲ 13.2	1,337 ▲ 1.6	1,703 27.4	122 3.4	122 20.8	103 4.0	214 41.7	226 86.8	250 113.7	166 14.5	141 95.8	176 63.0	447 233.6	503 484.9	284 134.7	608 398.4
離職者	199,102 ▲ 3.6	196,291 ▲ 1.4	217,813 11.0	19,838 17.2	15,360 9.5	13,887 12.5	17,485 ▲ 2.1	16,078 7.2	18,276 13.3	24,857 9.3	15,472 ▲ 15.9	16,270 ▲ 29.7	16,181 ▲ 17.6	15,351 ▲ 4.7	15,866 ▲ 5.8	17,650 ▲ 11.0
前職雇用者	195,691 ▲ 3.3	193,195 ▲ 1.3	214,238 10.9	19,556 17.4	15,122 9.5	13,685 12.5	17,165 ▲ 2.3	15,680 6.4	17,864 12.6	24,513 9.3	15,183 ▲ 16.6	15,946 ▲ 30.1	15,694 ▲ 18.7	14,842 ▲ 6.4	15,510 ▲ 6.4	17,338 ▲ 11.3
定年	7,084 8.6	7,114 0.4	6,711 ▲ 5.7	600 3.6	479 ▲ 1.0	463 10.2	504 ▲ 12.5	489 4.9	508 1.4	1,298 38.5	514 ▲ 13.6	472 ▲ 29.3	423 ▲ 25.9	480 4.8	466 6.2	593 ▲ 1.2
事業主都合	62,224 ▲ 3.1	60,306 ▲ 3.1	86,560 43.5	8,253 55.7	5,557 32.2	5,207 39.3	6,902 29.7	5,714 30.5	6,567 37.6	10,225 13.8	5,377 ▲ 32.6	5,425 ▲ 43.7	5,633 ▲ 35.2	4,806 ▲ 27.1	4,780 ▲ 26.2	5,947 ▲ 27.9
自己都合	125,259 ▲ 4.0	124,739 ▲ 0.4	119,631 ▲ 4.1	10,596 ▲ 0.7	8,995 ▲ 0.5	7,937 ▲ 0.1	9,664 ▲ 16.6	9,370 ▲ 4.5	10,686 1.7	12,867 4.5	9,189 ▲ 3.4	9,943 ▲ 19.5	9,536 ▲ 4.2	9,443 8.3	10,126 6.1	10,632 0.3
不明	1,124 0.2	1,036 ▲ 7.8	1,336 29.0	107 ▲ 0.9	91 4.6	78 34.5	95 6.7	107 28.9	103 32.1	123 ▲ 32.8	103 ▲ 22.0	106 ▲ 30.3	102 12.1	113 25.6	138 29.0	166 55.1
前職自営、その他	3,411 ▲ 16.5	3,096 ▲ 9.2	3,575 15.5	282 5.6	238 11.2	202 11.0	320 11.5	398 56.1	412 54.3	344 5.2	289 48.2	324 ▲ 4.4	487 50.8	509 95.8	356 27.6	312 10.6
無業者	24,159 ▲ 19.4	21,604 ▲ 10.6	18,910 ▲ 12.5	1,679 ▲ 12.9	1,352 ▲ 11.2	1,306 1.2	1,463 ▲ 12.1	1,563 ▲ 2.1	2,495 31.5	2,363 98.6	1,690 85.3	1,758 ▲ 13.4	1,876 14.1	1,797 8.3	1,761 9.0	1,983 18.1
家事、育児等従事者	1,760 ▲ 9.8	1,756 ▲ 0.2	1,596 ▲ 9.1	158 17.0	128 ▲ 21.5	117 7.3	158 25.4	160 15.9	189 31.3	178 256.0	153 232.6	126 ▲ 30.8	129 ▲ 12.8	126 10.5	128 ▲ 12.3	127 ▲ 19.6
その他	22,399 ▲ 20.1	19,848 ▲ 11.4	17,314 ▲ 12.8	1,521 ▲ 15.2	1,224 ▲ 10.0	1,189 0.7	1,305 ▲ 15.1	1,403 ▲ 3.8	2,306 31.5	2,185 91.7	1,537 77.5	1,632 ▲ 11.7	1,747 16.8	1,671 8.2	1,633 11.1	1,856 22.0

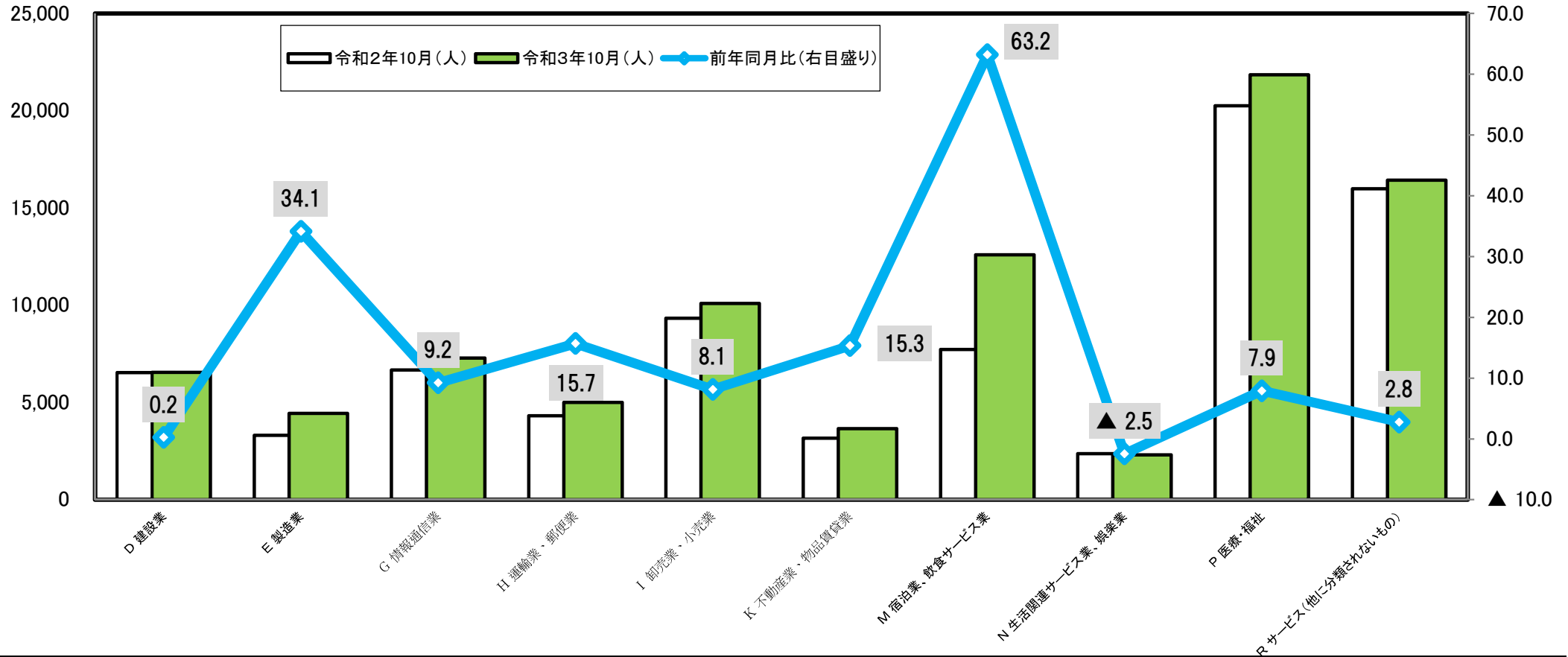
都管内外関係	30年度計	元年度計	2年度計	令和2年 10月	11月	12月	令和3年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
新規求職者数	301,537 ▲ 7.2	289,798 ▲ 3.9	298,552 3.0	26,712 9.2	21,376 2.9	20,007 5.5	25,586 ▲ 5.2	24,026 2.9	27,816 14.3	32,473 18.3	21,539 ▲ 3.0	23,145 ▲ 25.3	24,079 ▲ 8.4	23,550 4.2	23,424 ▲ 0.4	25,306 ▲ 5.3
都内の求職者	277,665 ▲ 6.5	270,706 ▲ 2.5	290,418 7.3	25,946 14.6	20,743 8.0	19,410 10.9	24,885 ▲ 3.5	23,308 4.7	26,903 15.4	31,734 17.8	20,999 ▲ 3.8	22,521 ▲ 25.2	23,522 ▲ 8.0	23,030 4.9	22,888 ▲ 2.0	24,697 ▲ 4.8
管内の求職者	227,429 ▲ 4.5	228,948 0.7	265,959 16.2	23,803 27.1	18,898 18.5	17,633 23.5	22,719 ▲ 0.3	21,137 7.6	24,157 16.6	29,382 16.0	19,251 ▲ 6.7	20,555 ▲ 25.5	21,602 ▲ 7.8	21,117 6.2	21,006 ▲ 1.3	22,896 ▲ 3.8
管外からの求職者	50,236 ▲ 14.5	41,758 ▲ 16.9	24,459 ▲ 41.4	2,143 ▲ 45.3	1,845 ▲ 43.3	1,777 ▲ 45.0	2,166 ▲ 27.8	2,171 ▲ 17.0	2,746 5.3	2,352 46.2	1,748 45.4	1,966 ▲ 22.0	1,920 ▲ 10.2	1,913 ▲ 8.0	1,882 ▲ 8.6	1,801 ▲ 16.0
都外からの求職者	23,872 ▲ 14.6	19,092 ▲ 20.0	8,134 ▲ 57.4	766 ▲ 57.8	633 ▲ 59.8	597 ▲ 58.8	701 ▲ 41.6	718 ▲ 34.6	913 ▲ 10.6	739 43.5	540 44.4	624 ▲ 27.9	557 ▲ 20.7	520 ▲ 19.4	536 ▲ 23.9	609 ▲ 20.5

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

※ 新規求職者のうち、一般臨時・季節及びパートタイムを除いた数値である。下段の数値は対前年比、対前年同月比で%。

# 新規求人数の推移(主要産業別の動向:前年同月との比較)

## 東京労働局新規求人数(原数値)の主要産業別の動向



	D 建設業	E 製造業	G 情報通信業	H 運輸業、郵便業	I 卸売業、小売業	K 不動産業、物品賃貸業	M 宿泊業、飲食サービス業	N 生活関連サービス業、娯楽業	P 医療・福祉	R サービス(他に分類されないもの)	産業計
令和2年10月(人)	6,531	3,302	6,667	4,315	9,328	3,161	7,715	2,356	20,244	15,977	88,746
令和3年10月(人)	6,546	4,429	7,282	4,992	10,087	3,646	12,591	2,298	21,842	16,418	99,109
前年同月比(右目盛り)	0.2	34.1	9.2	15.7	8.1	15.3	63.2	▲ 2.5	7.9	2.8	11.7
前年同月差	15	1,127	615	677	759	485	4,876	▲ 58	1,598	441	10,363

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」 注1:新規学卒者を除きパートタイムを含む原数値 注2:主要な産業を抜粋しているため、必ずしも主要産業別の新規求人数の合計と産業計とは一致しない。

令和3年10月の新規求人数(原数値)は前年同月に比べ11.7%増加となっている。主要9産業では、製造業で34.1%、宿泊業、飲食サービス業で63.2%と大きく増加した。

# 東京ハローワークの求人・求職の状況(職種別有効求人倍率)

## 有効求人倍率 の動向

保安、介護、建設、サービス、保育の職業で人手不足問題が恒常化。人手不足職種に若年者層の入職が少ないこともその要因のひとつ。

令和3年10月の職種別常用有効求人倍率(倍) ※括弧内は前年同月の実績値

管理的職業	0.90 (1.06)	保安の職業	11.86 (12.97)
専門的・技術的職業	1.72 (1.57)	生産工程の職業	1.48 (1.19)
建築・土木・測量技術者	5.36 (5.18)	輸送・機械運転の職業	2.06 (2.29)
看護師・准看護師	2.85 (2.45)	建設・採掘の職業	4.38 (5.08)
保育士	3.49 (3.63)	運搬・清掃等の職業	0.97 (0.97)
事務的職業	0.36 (0.33)	建設の職業(注3)	4.81 (5.13)
販売の職業	1.68 (1.58)	介護関係職種(注4)	5.91 (7.06)
サービスの職業	2.96 (2.81)	職業計	1.09 (1.07)

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1. 4か月未満の臨時的雇用等を除く、常用の求職者(パートタイムを含む)の原数値

2. 有効求人倍率=有効求人者数÷有効求職申込件数

3. 建設の職業は、建築・土木・測量技術者、建設躯体工事の職業、建設の職業、電気工事の職業、土木の職業

4. 介護関係職種は、ケアマネージャー、ケアワーカー、訪問介護サービス員、ホームヘルパー、福祉施設の生活指導員・就労支援員等



令和3年12月17日（金）

第2回 東京都在籍型出向等支援協議会 説明資料

# 産業雇用安定助成金取扱状況

東京労働局 職業安定部  
職業対策課 助成金事務センター

# 産業雇用安定助成金 出向計画受理状況 (全国) (令和3年2月5日(制度創設日)～令和3年11月19日実績)

※速報値

- 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで9,006人。
- 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の3,488人(38.7%)、以下、大⇒大2,191人(24.3%)、中小⇒大1,853人(20.6%)、大⇒中小1,360人(15.1%)
- 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(3,639人)、出向先の最多は製造業(1,850人)、出向成立の最多は製造業⇒製造業(1,127人)、異業種への出向割合は64.5%

受理状況		
計画届受理		
出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
<b>9,006人</b>	889所	1,496所

企業規模別 (人)		
出向先 \ 出向元	大企業	中小企業
大企業	2,191	1,853
中小企業	1,360	<b>3,488</b>
官公庁	63	51

出向先 \ 出向元		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	(人)
		農業 林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	分類不能の産業	合計
A	農業 林業	1				1			63	1			2	6	1							75
B	漁業																					0
C	鉱業、採石業、砂利採取業				2				2			1										5
D	建設業				19	6			33	2				31	64				2			157
E	製造業			1	5	<b>1,127</b>		2	403	81	4		10	135	21	2	3		56			<b>1,850</b>
F	電気・ガス・熱供給・水道業								8	2					3				1			14
G	情報通信業				1	8		<b>51</b>	84	9			7	10	47				18			235
H	運輸業・郵便業					99		4	<b>1,063</b>	2		2	15	71	24	16			9			<b>1,305</b>
I	卸売業、小売業	1			13	57		11	292	<b>149</b>		3	7	153	388	4	1		99			<b>1,178</b>
J	金融業、保険業					1			88	1			23	2	4				1			120
K	不動産業、物品賃貸業				4			5	16	9		<b>25</b>	2	183	5	11		4	13			277
L	学術研究、専門・技術サービス業	1				8		21	136	8		5	<b>18</b>	39	127	4	2		28			397
M	宿泊業、飲食サービス業					21		8	127	23			2	<b>378</b>	44				7			610
N	生活関連サービス、娯楽業		1			3		1	198	6		12	7	20	<b>53</b>				14			320
O	教育、学習支援業								82	8		3	12	3	5	<b>11</b>	1		2			127
P	医療、福祉					2		4	182	21		4	42	38	33	2	<b>25</b>		1	14		368
Q	複合サービス事業					5			122	1				2					<b>3</b>	13		146
R	サービス業(他に分類されないもの)					25		8	666	223	2	12	83	152	248	5			1	<b>274</b>		<b>1,699</b>
S	公務(他に分類されるものを除く)								72					7	32					3		114
T	分類不能の産業					4			2	1			1		1							9
	合計	4		1	44	<b>1,367</b>		<b>115</b>	<b>3,639</b>	<b>547</b>	6	67	<b>231</b>	<b>1,230</b>	<b>1,100</b>	55	37	9	<b>554</b>			<b>9,006</b>

# 産業雇用安定助成金 出向計画受理状況 (東京) (令和3年2月5日(制度創設日)～令和3年11月19日実績)

※速報値

- 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで3,240人。
- 企業規模別に見ると、大⇒大が最多の1,211人(37.4%)、以下、中小⇒中小846人(26.1%)、大⇒中小753人(23.2%)、中小⇒大379人(11.7%)
- 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(1,130人)、出向先の最多はサービス業(他に分類されないもの)(961人)、出向成立の最多は運輸業・郵便業⇒サービス業(他に分類されないもの)(428人)、異業種への出向割合は83.6%

受理状況 ( )内は全国に占める割合		
計画届受理		
出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
<b>3,240人(36.0%)</b>	211所(23.7%)	631所(42.2%)

企業規模別 ( )内は全国に占める割合		
出向先 \ 出向元	大企業	中小企業
大企業	<b>1,211 (55.3%)</b>	753 (40.6%)
中小企業	379 (27.9%)	846 (24.3%)
官公庁	42 (66.7%)	9 (17.6%)

出向先 \ 出向元		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	(人)
		農業 林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	分類不能の産業	合計
A	農業 林業																					
B	漁業																					
C	鉱業、採石業、砂利採取業																					
D	建設業								30	5				13	38				2			<b>88</b>
E	製造業					<b>10</b>			50	51			5	17					7			<b>140</b>
F	電気・ガス・熱供給・水道業								1						2							<b>3</b>
G	情報通信業					3		<b>40</b>	63	4			21		59				12			<b>202</b>
H	運輸業・郵便業					81		4	<b>119</b>				6	5	9				6			<b>230</b>
I	卸売業、小売業					10		8	61	<b>114</b>		2	5	46	359	1	2		49			<b>657</b>
J	金融業、保険業								69				22		5				1			<b>97</b>
K	不動産業、物品賃貸業								16	4		<b>5</b>	1	64	2				7			<b>99</b>
L	学術研究、専門・技術サービス業							9	66	4			<b>5</b>	7	86				75			<b>252</b>
M	宿泊業、飲食サービス業					1		8	2	11			2	<b>95</b>	26							<b>145</b>
N	生活関連サービス、娯楽業					1			13	4			6	2	<b>4</b>				2			<b>32</b>
O	教育、学習支援業								22				13	3	1	<b>3</b>	1		1			<b>44</b>
P	医療、福祉					2		4	47	8			41	20	3		<b>3</b>		2			<b>130</b>
Q	複合サービス事業								99													<b>99</b>
R	サービス業(他に分類されないもの)					11		31	<b>428</b>	148			76	90	43	1			<b>133</b>			<b>961</b>
S	公務(他に分類されるものを除く)								44					6	1							<b>51</b>
T	分類不能の産業									2			3		1				4			<b>10</b>
	<b>合計</b>					<b>119</b>		<b>104</b>	<b>1,130</b>	<b>355</b>		<b>7</b>	<b>206</b>	<b>368</b>	<b>639</b>	<b>5</b>	<b>6</b>		<b>301</b>			<b>3,240</b>

産業雇用安定助成金 計画届受理状況（令和3年12月3日時点）

東京労働局職業安定部

	出向元			出向先						
	規模別	件数・人数 割合		規模別	件数・人数	割合		規模別	件数・人数 割合	
計画届 受理件数	大企業から	51件	23.6%	大企業へ	188件	29.3%	641件	大企業へ	261件	40.7%
				中小企業へ	164件	25.6%		中小企業へ	375件	58.5%
		自治体へ	3件	0.5%	自治体へ	5件		0.8%		
	中小企業から	165件	76.4%	大企業へ	73件	11.4%		大企業へ	1597人	49.0%
				中小企業へ	211件	32.9%		中小企業へ	1614人	49.5%
		自治体へ	2件	0.3%	自治体へ	51人		1.6%		
対象 労働者数	大企業から	2019人	61.9%	大企業へ	1216人	37.3%	3262人	大企業へ	1597人	49.0%
				中小企業へ	761人	23.3%		中小企業へ	1614人	49.5%
		自治体へ	42人	1.3%	自治体へ	51人		1.6%		
	中小企業から	1243人	38.1%	大企業へ	381人	11.7%		大企業へ	1597人	49.0%
				中小企業へ	853人	26.1%		中小企業へ	1614人	49.5%
		自治体へ	9人	0.3%	自治体へ	51人		1.6%		

異業種間出向（大分類を異にする出向）	件数	531件	／	641件	82.8%
	人数	2724人	／	3262人	83.5%

支給申請			
申請書 受理件数	1093件	支給 決定件数	349件
対象 労働者数	6321人	対象 労働者数	2024人
		総支給額	528,375,500円



# 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!!



## 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。

※ 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



雇用調整等のニーズのある **1** 企業様（送出）と **2** 雇い入れご希望の企業様（受入）との間で人材マッチングサービスを提供しています。

## 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

**マンツーマン  
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

**UIターン  
対応**

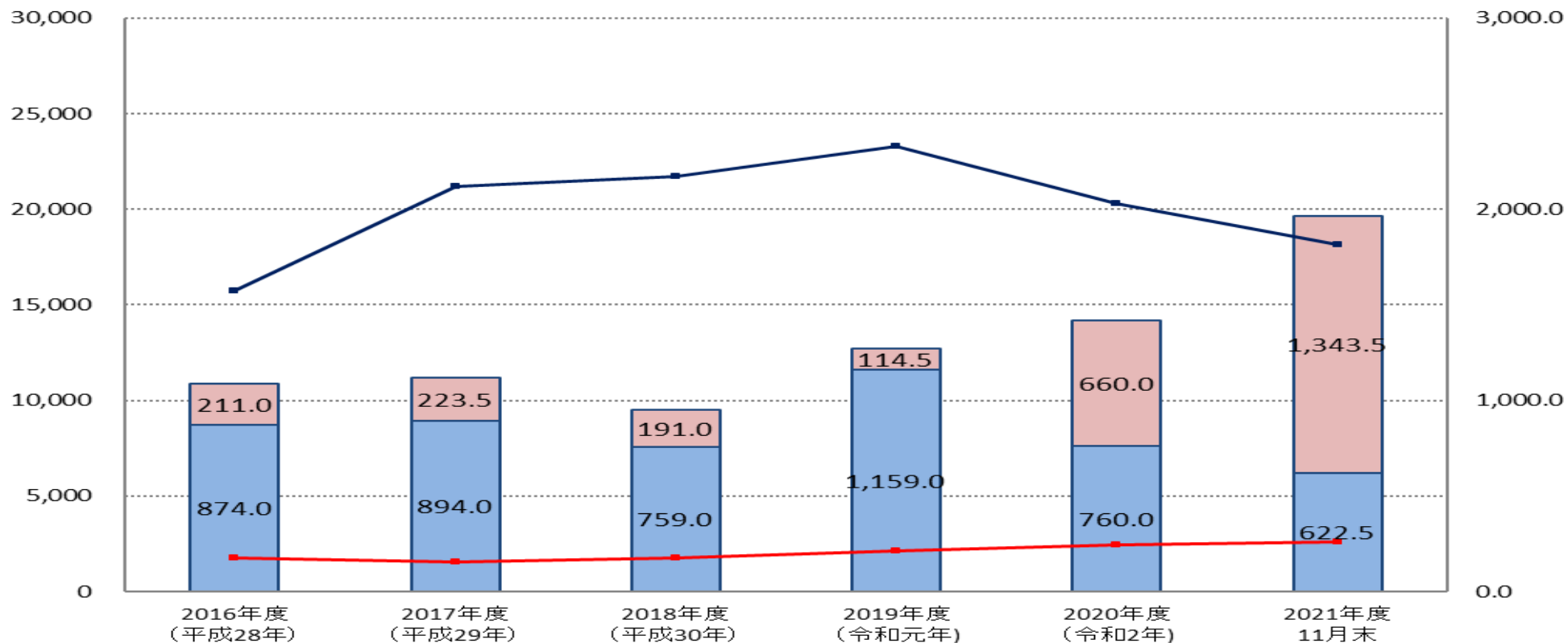
企業様・個人の方の  
再就職・出向にかかる費用

**無料**

# 出向・移籍の実績の推移

受入・送出情報(人) 公益財団法人 産業雇用安定センター 東京事務所 業務運営状況

成立数(人)

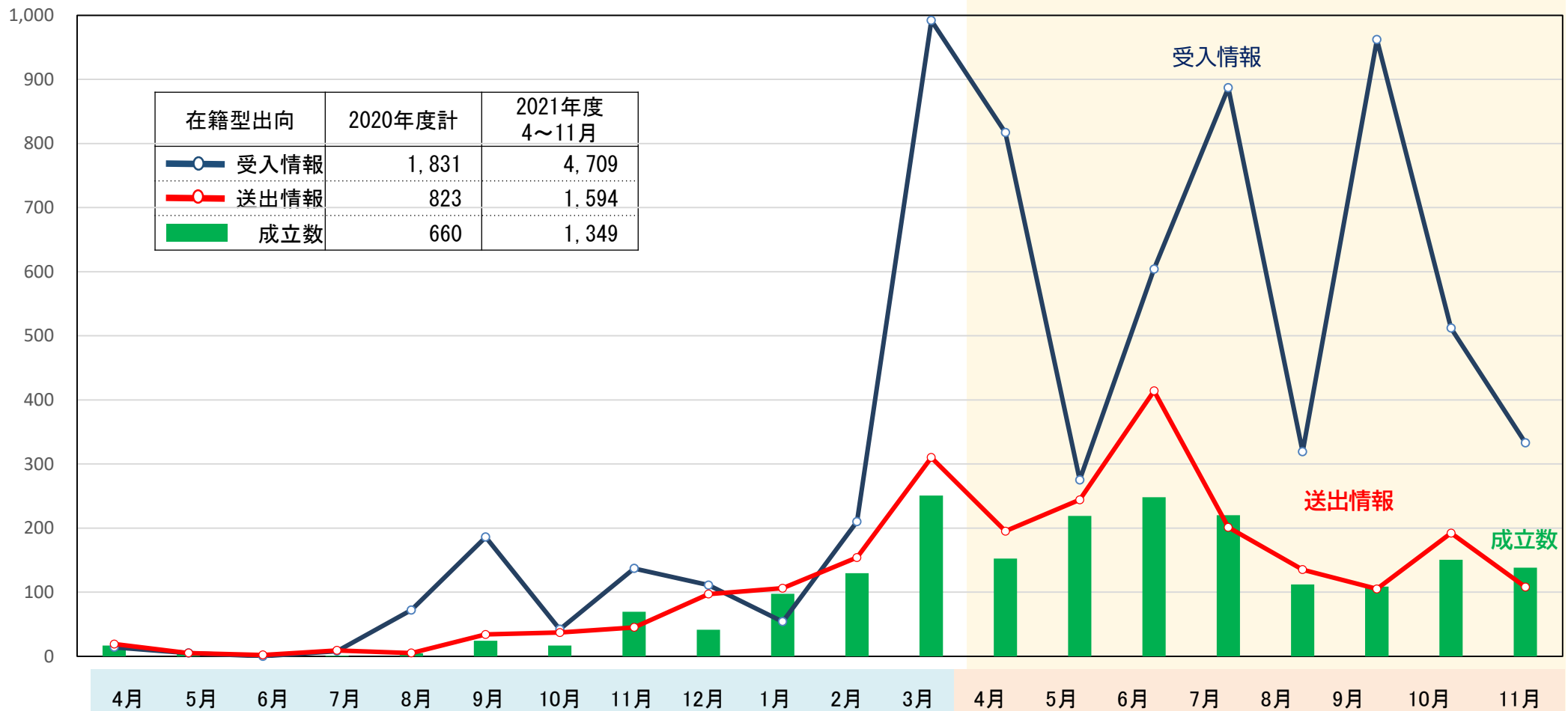


出向成立	211.0	223.5	191.0	114.5	660.0	1,343.5
移籍成立	874.0	894.0	759.0	1,159.0	760.0	622.5
成立合計	1,085	2,235	1,900	2,547	2,840	1,871
受入情報	15,722	21,204	21,727	23,305	20,287	18,138
送出情報	1,781	1,566	1,761	2,130	2,439	2,610

※2021年度の数値は速報値であり、今後、修正する場合があります。



(人) 在籍型出向に係る受入情報・送出情報・成立数の月別推移（東京事務所）



在籍型出向	2020年度計	2021年度 4~11月
受入情報	1,831	4,709
送出情報	823	1,594
成立数	660	1,349

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
受入情報	14	5	0	8	72	186	42	137	111	54	210	992	817	275	604	887	319	962	512	333
送出情報	19	5	2	9	5	34	37	45	97	106	154	310	195	244	414	201	135	105	192	108
成立数	17	5	4	1	5	24	17	70	42	98	130	251	153	219	248	220	112	109	151	138

2020年度

2021年度

※2021年度の数値は速報値であり、今後、修正する場合があります。

**全国**

- 2021年4月～11月の出向成立数は4,129人（前年度同期は3,061人）
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で1,431人、E製造業で1,257人、次いで、N生活関連サービス業で671人
- 受入業種で最も多いのは、E製造業で1,602人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で897人、I卸売・小売業464人
- 異なる業種間で成立した割合は、71.2%（前年度同期は49.5%）

送出業種 \ 受入業種	ABC 農業・林業、漁業、鉱業等	D 建設業	E 製造業	F 電気・ガス・熱供給・水道業	G 情報通信業	H 運輸・郵便業	I 卸売・小売業	J 金融業、保険業	K 不動産業、物品賃貸業	L 学術研究、専門・技術サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	N 生活関連サービス業、娯楽業	O 教育、学習支援業	P 医療、福祉	Q 複合サービス事業	R サービス業(他に分類されないもの)	ST 公務、その他	総計 (人)
ABC 農業・林業、漁業、鉱業等			3			28	2	4			3				17	2		59
D 建設業			12	4		8	4					8				3		39
E 製造業	1	18	1,058		2	343	36			32	37	41			15	19		1,602
F 電気・ガス・熱供給・水道業						2												2
G 情報通信業			7		2	73	5		1	5	12	110				35		250
H 運輸・郵便業			49			24	1					4				1		79
I 卸売・小売業			49			212	11			10	47	131				4		464
J 金融業、保険業						5	15			1		7				1		29
K 不動産業、物品賃貸業			3			1	2		1		1	3				1		12
L 学術研究、専門・技術サービス業			8			61	27		5		10	113	1			20		245
M 宿泊業、飲食サービス業						29	6				76	13						124
N 生活関連サービス業、娯楽業	1					5				1	10	1			5	7		30
O 教育、学習支援業			3			23	2				1	6	2			0		37
P 医療、福祉			3			144	3				4	11	2			4		171
Q 複合サービス事業	8		11			29												48
R サービス業(他に分類されないもの)	1	1	51			438	18			7	180	188				13		897
ST 公務、その他						6						35						41
総計 (人)	11	19	1,257	4	4	1,431	132	4	7	56	381	671	5	0	37	110	0	4,129

**東京事務所**

- 2021年4月～11月の出向成立数は1,348.5人（前年度通期は660人）
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で625人、N生活関連サービス業で351人、次いで、M宿泊業、飲食サービス業で188人
- 受入業種で最も多いのは、Rサービス業（他に分類されないもの）で746.5人、L学術研究、専門・技術サービスで185人、次いでI卸売・小売業127.5人
- 異なる業種間で成立した割合は、95.2%（前年度通期は90.5%）

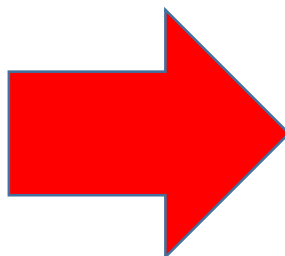
送業種 \ 受業種	ABC 農業・林業、漁業、鉱業等	D 建設業	E 製造業	F 電気・ガス・熱供給・水道業	G 情報通信業	H 運輸・郵便業	I 卸売・小売業	J 金融業、保険業	K 不動産業、物品賃貸業	L 学術研究、専門・技術サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	N 生活関連サービス業、娯楽業	O 教育、学習支援業	P 医療、福祉	Q 複合サービス事業	R サービス業(他に分類されないもの)	ST 公務、その他	総計 (人)
ABC 農業・林業、漁業、鉱業等																		0
D 建設業							4.0									3.0		7.0
E 製造業	0.5		39.0			30.5	11.5				15.5	10.0						107.0
F 電気・ガス・熱供給・水道業						2.0												2.0
G 情報通信業			0.5			10.5			0.5	2.0		35.5				18.0		67.0
H 運輸・郵便業			3.5			3.0												6.5
I 卸売・小売業			2.0			62.5					1.0	62.0						127.5
J 金融業、保険業						5.0	7.5					2.0						14.5
K 不動産業、物品賃貸業												0.5						0.5
L 学術研究、専門・技術サービス業			3.0			54.0	20.0		5.0		8.0	85.0				10.0		185.0
M 宿泊業、飲食サービス業						11.0					13.5	5.5						30.0
N 生活関連サービス業、娯楽業						4.0				1.0	2.0							7.0
O 教育、学習支援業			1.0									6.0						7.0
P 医療、福祉			2.0			18.0	1.0					5.5				2.0		28.5
Q 複合サービス事業																		0
R サービス業(他に分類されないもの)			15.5			424.5	16.0			7.0	148.0	126.5				9.0		746.5
ST 公務、その他												12.5						12.5
総計 (人)	0.5	0	66.5	0	0	625.0	60.0	0	5.5	10.0	188.0	351.0	0	0	0	42.0	0	1,348.5

## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その1）

### 【出向送出企業】

- ①業種：航空運送業
- ②従業員規模：15000名
- ③本社所在地：東京都港区
- ④出向送出の背景：  
コロナ禍による航空機運送需要の激減と業績の低迷で、客室乗務員やグランドハンドリング業務のスタッフを、一時的に外部企業に出向させることで雇用維持を図りたい。
- ⑤成立後の企業側コメント：  
仕事がないことにより、若手社員の業務習得の機会がなくなることや就業意欲の低下に対して、異なる業務に付くことで勉強の機会を得たり、異業種の従業員とのかかわりで仕事に関する意識が啓発されるなど、出向者の成長に繋がった。

出向者：40名



出向期間：4か月  
(2021/11/15～  
2022/3/14)

### 【出向受入企業】

- ①業種：ホテル業（経営会社）
- ②従業員規模：40名
- ③本社所在地：東京都港区
- ④出向受入の背景：  
コロナ禍での業績低迷からやや回復しつつある中、元々ビジネス客や土日顧客中心の経営であること、例年の数百名規模の採用を控えた為、人材ニーズを出向受入で解消したかった。
- ⑤成立後の企業側コメント  
航空業界のグランドスタッフをトライアルで受入れたところ好評の為、本格的に40名の受入れを実施。接客レベルも高く現場での評価も良く、大変有難かった。今後も継続的に受入れたい。

## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その2）

### 【出向送出企業】

- ①業種：グランドハンドリング業
- ②従業員規模：1200名
- ③本社所在地：大阪府泉佐野市
- ④出向送出の背景：

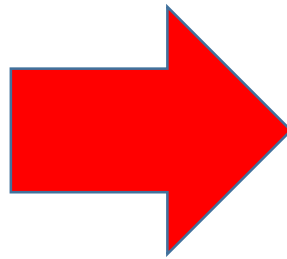
多くの従業員に休業してもらおう中、従業員の雇用を守ること、仕事がない状態が長期間続くことはモチベーションにも良くないと考え、在籍型出向の活用を決断した。

- ⑤成立後の企業側コメント：

大きく3つのメリットを感じた。①「ノーワーク・ノーペイ」の大原則に立ち戻れた、②従業員のモチベーションに繋がった、③ニューノーマルに向けた変化を経験できたことで、会社と従業員の成長に繋がった。

事前の丁寧な準備（出向先についての説明会開催や、窓口担当者の設置等）も効果があった。

出向者：25名



出向期間：3か月  
(2021/6/1～  
2021/8/30)

### 【出向受入企業】

- ①業種：自動車製造業
- ②従業員規模：8100名
- ③本社所在地：東京都品川区
- ④出向受入の背景：

もともと好調な生産計画に対し、生産ラインの要員体制がひっ迫。人出不足が継続しており、在籍型出向の活用を検討したい。（藤沢工場・栃木工場）

- ⑤成立後の企業側コメント

送出企業の担当部長に現場（工場・寮等）を確認いただき、業務を仕訳することで送出者の能力にあったライン業務を提案。空港内ランプ業務の社員をまとめた人数で受入ることで業務の習熟も早く、大変助かっている。

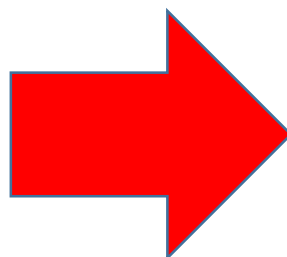
出向期間についても、延長や交替要員の配置など柔軟に対応いただけた。

## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その3）

### 【出向送出企業】

- ①業種：ホテル業
- ②従業員規模：1900名
- ③本社所在地：東京都千代田区
- ④出向送出の背景：  
コロナ禍によるインバウンド顧客等の激減と業績の低迷で、レストラン、宴会場、宿泊等の従業員を一時的に外部企業に出向させることで雇用維持を図りたい。
- ⑤成立後の企業側コメント：  
仕事がないことによるモチベーションの低下や、調理士等の技術力低下に対して、リゾート系ホテルに出向することで、異なった環境での業務でいい意味での刺激を受けるなど、出向者の成長に繋がった。

出向者：4名



出向期間：12か月  
(2021/5/1～  
2022/4/30)

### 【出向受入企業】

- ①業種：ホテル・旅館業
- ②従業員規模：460名
- ③本社所在地：兵庫県洲本市
- ④出向受入の背景：  
淡路島という立地から、コロナ禍でも一定の需要があり、同業他社の従業員を積極的に出向で受入れたい。
- ⑤成立後の企業側コメント  
他社の人材を受入れることで、現場の社員や管理職層にも良い影響が出ている。アフターコロナでも出向受入を継続していきたい。



## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その4）

### 【出向送出企業】

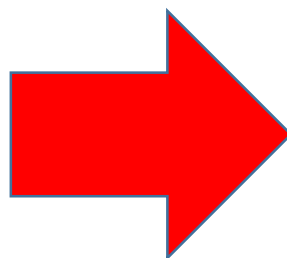
- ①業種：遊技場業
- ②従業員規模：4400名
- ③本社所在地：東京都荒川区
- ④出向送出の背景：

コロナ禍を機に従業員2百名程度の出向送出を検討（2年程度）。将来の新しい事業展開も視野に入れて、異業種での経験を積んだ社員が、自社の経営にプラスになることを期待している。

- ⑤成立後の企業側コメント：

従業員への動機づけを重視し、「接客業（サービス業）、コールセンター、物流業（運転手除く）」を基本に交渉先を探し、成果に繋がった。

出向者：182名



出向期間：24か月  
(2021/4/26～  
2023/4/25)

### 【出向受入企業】

- ①業種：コンビニエンスストア業
- ②従業員規模：13000名
- ③本社所在地：東京都港区
- ④出向受入の背景：

フランチャイズ契約更新時期を迎えるにあたり、非更新がある程度見込まれる為、直営店増加で対応中。コロナ禍でも需要は伸びており、店舗運営人材（店長候補職）を在籍型出向で受入りたい（全国対応）。

- ⑤成立後の企業側コメント

地方の店舗については場所柄人材採用に苦労しているところも多く、全国展開企業様からの出向受入は大変有難かった。又、店舗運営スキルのある副店長クラスの方を受入れた為、親和性も高く現場でも高評価を得て、既に店長就任者も多数出ている。

## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その5）

### 【出向送出企業】

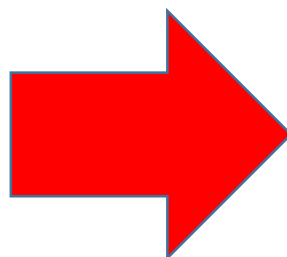
- ①業種：旅行業
- ②従業員規模：290名
- ③本社所在地：東京都港区
- ④出向送出の背景：

コロナ禍による旅行業界の需要の激減と業績の低迷で、店舗業務や企画業務のスタッフを、一時的に外部企業に出向させることで雇用維持を図りたい。

- ⑤成立後の企業側コメント：

旅行需要の見通しが立たない状況で、短期契約の出向案件は有難かった。又、社会貢献になることや接客等の業務内容が非常にマッチしていた。但し、今後の需要回復には時間がかかると思われ、再出向先の探索も継続している。

出向者：14名



出向期間：6か月  
(2021/5/1～  
2021/10/31)

### 【出向受入企業】

- ①業種：介護・工務店他
- ②従業員規模：60名  
※ホールディングス
- ③本社所在地：東京都新宿区
- ④出向受入の背景：

コロナウイルスの蔓延に伴い、トップダウンで検査センター事業の展開を決定。補助金の活用も期待。会場単位で1企業に運営を任せたく、派遣やパートでは難しい為、在籍型出向を活用したい。

- ⑤成立後の企業側コメント

旅行業界人材は接客、応対、ITスキル等で対応に申し分なく、安心して運営を任せることができた。1社で会場を任せられたので、マネジメントもスムーズで、メンバーのモチベーションも高かった。



## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その6）

### 【出向送出企業】

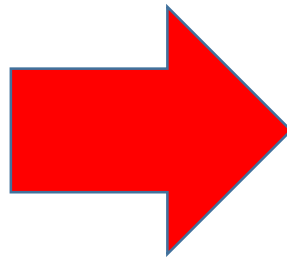
- ①業種：酒場・ビアホール業
- ②従業員規模：2300名
- ③本社所在地：東京都目黒区
- ④出向送出の背景：

コロナ禍による飲食業界の需要激減と業績の低迷で、店舗を多数閉店した為、閉店店舗のスタッフを一時的に外部企業に出向させることで雇用維持を図りたい。

- ⑤成立後の企業側コメント：

緊急事態宣言が度重なる発出により事業の継続が厳しい中、ある程度の期間に渡る出向契約を行い、長期間雇用維持を図ることができた。業種の特徴として立ち仕事も多く、交渉を進めやすかった。

出向者：47名



出向期間：12か月  
(2021/2/16～  
2022/2/15)

### 【出向受入企業】

- ①業種：パン・菓子製造業
- ②従業員規模：19000名
- ③本社所在地：東京都千代田区
- ④出向受入の背景：

コロナ禍で年末年始の繁忙期に採用していた外国籍アルバイト（台湾、ベトナム等）が入国できなくなった為、在籍型出向の活用を検討したい。※当初は2019年12月～3か月程度を想定。

- ⑤成立後の企業側コメント

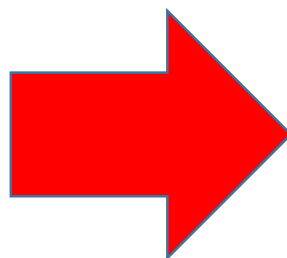
出向での受入は初めてで不安もあったが、実際に働いていただくと、出向者としての責任感等モチベーションも高く、現場の社員の刺激にもなり、良い仕組みと感じた。社内プロジェクト体制を組み、長期間の人材確保の手段として全国の工場に拡大している。

## 東京事務所における在籍型出向支援事例（その7）

### 【出向送出企業】

- ①業種：ウェディング関連事業
- ②従業員規模：530名
- ③本社所在地：東京都品川区
- ④出向送出の背景：  
ウェディング関連のイベント（婚活パーティー）等の企画・運営を全国の主要都市で展開。緊急事態宣言が解除されてもコロナ前に戻るには当分時間がかかる為、社員の雇用維持のために出向先を探してほしい。
- ⑤成立後の企業側コメント：  
コロナの影響で全社で100名程度の出向を計画していたが、東京事務所を窓口にはほぼ予定通り出向先を探すことができた。

出向者：19名

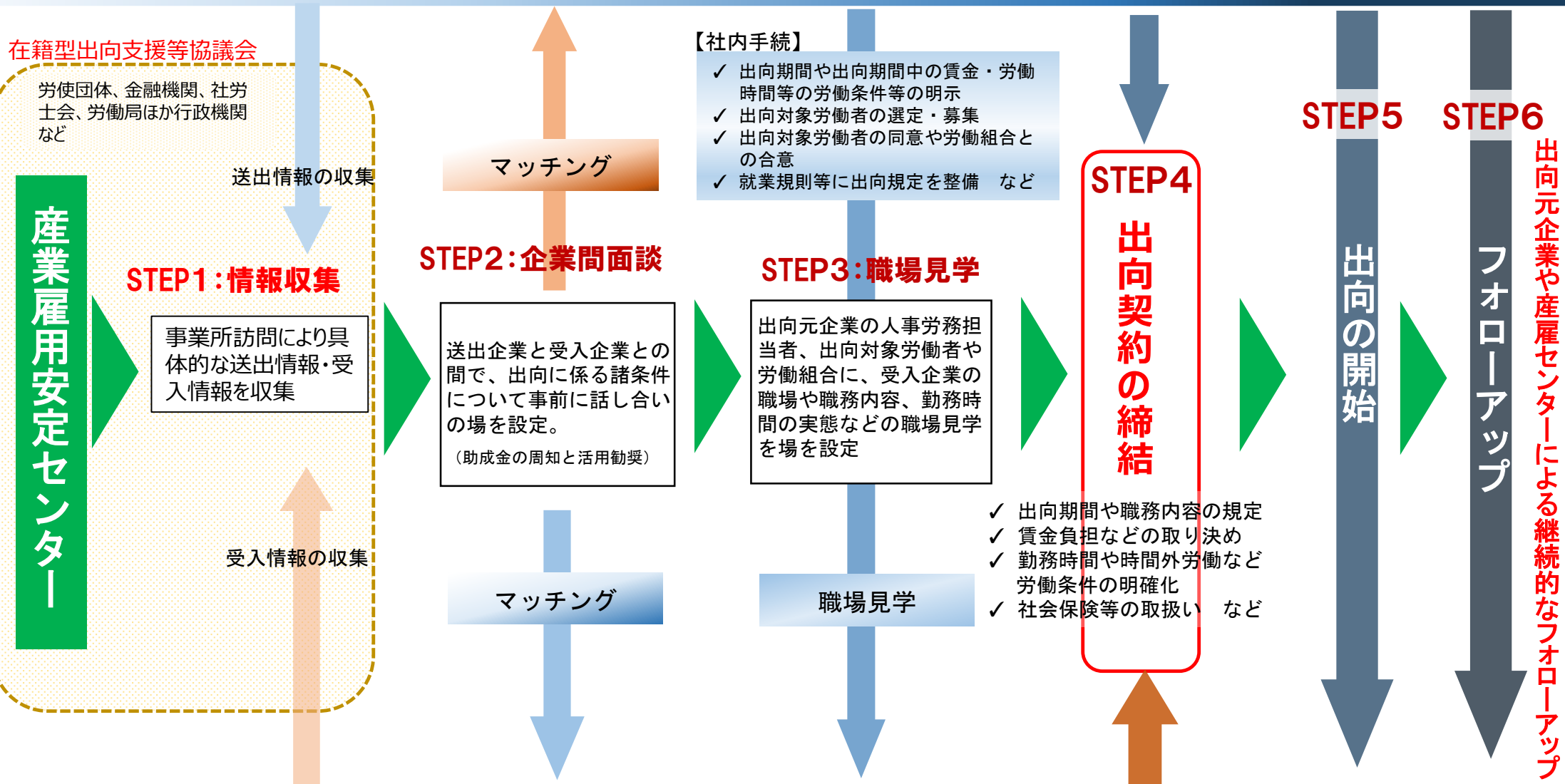


出向期間：11か月  
(2021/8/1～  
2022/6/30)

### 【出向受入企業】

- ①業種：労働者派遣業（受託業務）
- ②従業員規模：1300名
- ③本社所在地：東京都渋谷区
- ④出向受入の背景：  
コロナ禍での巣ごもり需要を受けて、商品・サービス関連のコールセンター業務の要員不足が継続。東京、仙台等の拠点で在籍型出向の活用を検討したい。
- ⑤成立後の企業側コメント  
旅行業界や接客業の人材に焦点をあてて交渉したが、電話対応やIT対応能力等に優れており、即戦力として活躍していただいている。1か月经過時点で個別面談を実施したところ、提案事項をいただくこともあり、大変前向きで助かっている。

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



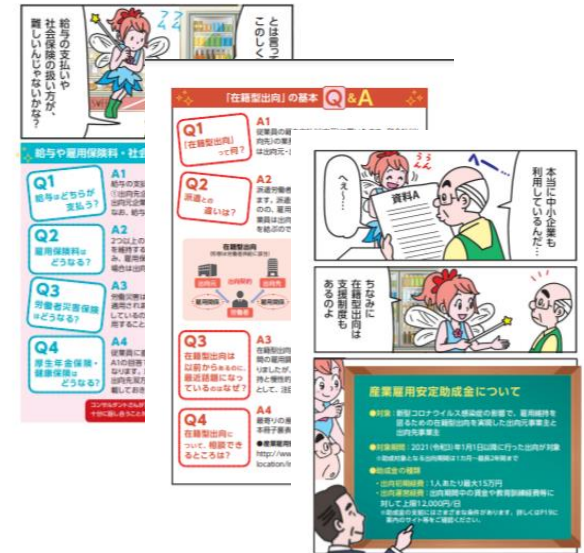
受入企業： 在籍型出向を活用して、一時的に人材を確保したい企業



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。



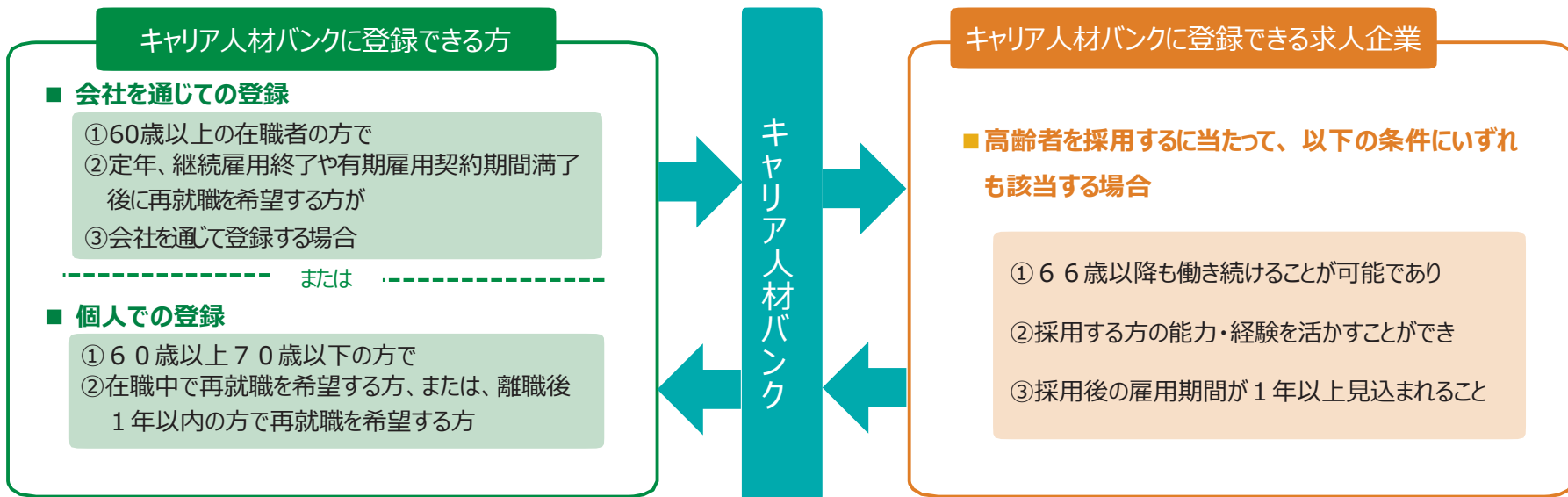
(全24ページより抜粋)



# キャリア人材バンクのご案内

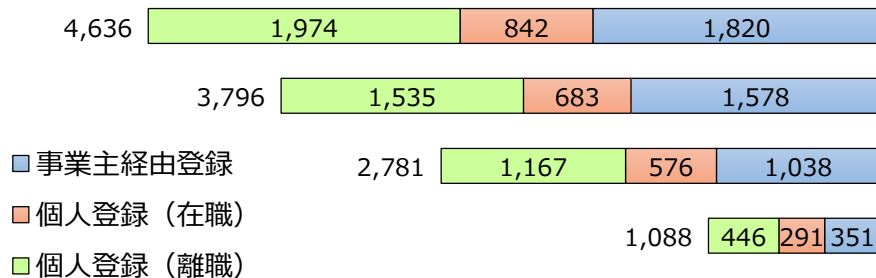
産業雇用安定センターでは、全国の地方事務所で「キャリア人材バンク」の登録を受け付けています。

「キャリア人材バンク」では、働く意欲があり能力・経験が豊富な60歳以上の高齢者の方と、その能力・経験を必要とする企業との間をコンサルタントが丁寧にマッチングいたします。

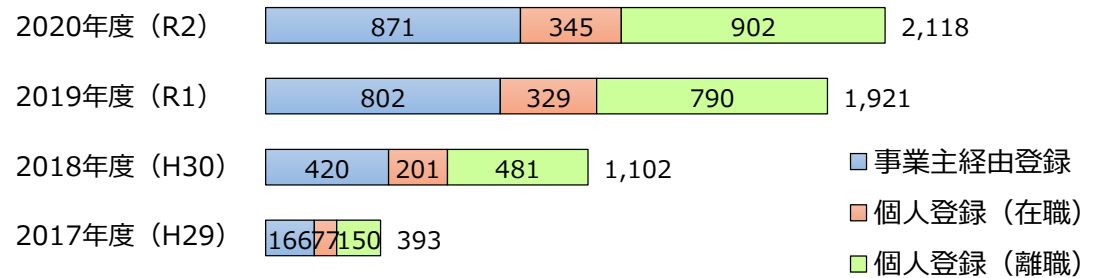


## 登録者・成立状況

### 登録者数



### 成立者数





# センターに関する経済団体の提言・要望

## 日本商工会議所・東京商工会議所

「コロナ禍における雇用・労働対策に関する緊急要望」（2021年5月25日）より抜粋

### II. 要望項目

#### 3. 「失業なき労働移動」の促進に資する施策の強化・拡充

足下の雇用維持への取組に加え、ポストコロナを見据えデジタル化など産業構造の変化への対応を念頭に、雇用吸収力がある産業や成長分野への「失業なき労働移動」を円滑に進めていくことが重要である。

厚生労働省はハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職に係る個別支援の強化や、労働移動支援助成金・トライアル雇用助成金の幅広い周知と利用促進、更には、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足業種や成長分野の企業との間で「雇用シェア・在籍型出向」を活用したマッチングを行う産業雇用安定センターの機能強化にも取り組むべきである。 加えて、公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等が実施している職業訓練や、特にコロナ禍による経済情勢の悪化により、やむを得ず離職した者の再就職を促進するために実施している求職者支援訓練をより一層推進していくことが求められる。

## 日本経済団体連合会

「雇用保険制度見直しに関する提言」（2019年9月17日）より抜粋

#### 3. 雇用保険の制度設計に関する考え方

(1) 高齢者の雇用・就業機会確保に向けて

②70歳までの就業機会確保に向けた対応

「政府は、骨太方針 2019 等において、70 歳までの就業機会確保ための仕組みの実現に向け、多様な選択肢を示した上で、企業の努力規定とする法案提出を図る方針を示している。（中略）政策的な支援のひとつとして、雇用保険二事業の効果的活用を期待したい。多様な高齢者の就労ニーズに対応するため、企業における高齢者の就業環境の改善を促す助成金の拡充とともに、就業機会の様々な選択肢が実際活用されるよう、国・地方自治体・公的機関のキャリア支援サービスやマッチング機能の充実・強化が不可欠である。たとえば、ハローワークにおける高齢者向けの就労支援、地方自治体等が提供する独自のサービス、**産業雇用安定センターの機能を充実し、就業機会の拡大、マッチング機能の強化を図るべきである。**」

# 在籍型出向等支援の取組等について

令和3年12月

経済産業省 関東経済産業局

# 1. 人材シェアマッチング事業（広域関東de人材シェア！）について

- 関東経済産業局は、各都県、労働局、公益財団法人産業雇用安定センター等と連携し、「広域関東de人材シェア！」ポータルサイトにおいて、在籍型出向の周知等を実施。
- これまでに、本ポータルサイトから合計26件（326名）のマッチングが成立。  
(令和3年12月10日時点)
- 送出企業は、宿泊業、飲食店、旅行業を中心としたサービス業が半数以上を占めている一方、受入れ業種は、製造業、サービス業を中心に多岐にわたっている。

## 「広域関東de人材シェア！」の支援スキーム



※広域関東圏(1都10県):茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県  
※本支援の対象は、産業雇用安定センターが支援可能な案件に限ります。

「広域関東de人材シェア！」URL  
<https://kanto-share.meti.go.jp/>



# 【参考】マッチング成立実績 ①

**合計 26件 326名** (令和3年12月10日時点)

	人数	送出国	都県名	受入国	都県名
1	5名	製造業	栃木県	製造業	東京都
2	1名	製造業	—	製造業	静岡県
3	3名	サービス業（旅行業）	東京都	自治体（川崎市）	神奈川県
4	2名	サービス業（旅行業）	大阪府	自治体（川崎市）	神奈川県
5	10名	サービス業（旅行業）	大阪府	自治体（川崎市）	神奈川県
6	32名	サービス業	大阪府	小売業	神奈川県
7	10名	サービス業（旅行業）	大阪府	自治体（埼玉県）	埼玉県
8	10名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
9	8名	サービス業	大阪府	製造業	東京都
10	24名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
11	11名	サービス業	東京都	サービス業	東京都
12	2名	サービス業	東京都	運輸業	東京都
13	2名	サービス業	東京都	情報通信業	東京都

## 【参考】マッチング成立実績 ②

	人数	送出国	都県名	受入国	都県名
13	2名	サービス業	東京都	情報通信業	東京都
14	1名	サービス業	東京都	製造業	福岡県
15	2名	宿泊業・飲食サービス業	埼玉県	学術研究、専門・技術サービス業	埼玉県
16	1名	サービス業	東京都	サービス業	東京都
17	20名	製造業	東京都	小売業	神奈川県
18	20名	サービス業	大阪府	小売業	神奈川県
19	30名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
20	6名	サービス業	大阪府	サービス業	東京都
21	8名	サービス業	大阪府	小売業	神奈川県
22	1名	宿泊業・飲食サービス業	東京都	製造業	東京都
23	1名	製造業	栃木県	製造業	東京都
24	114名	宿泊業・飲食サービス業	東京都	サービス業	東京都
25	1名	物品賃貸業	神奈川県	サービス業	東京都
26	1名	物品賃貸業	神奈川県	物品賃貸業	神奈川県

# 【参考】マッチング企業からのコメント

## ■ 送出企業側のコメント

### ① 宿泊業 → サービス業

- ・従業員の出向にあたり、産業雇用安定助成金を活用できたのは良かった。
- ・特に、就業地がほぼ変わらない近隣の企業へ出向できたので、従業員の負担が少なかった。

### ② 旅行業 → サービス業

- ・小規模の旅行会社であるが、産業雇用安定センターの仲介で出向先が決まり感謝。
- ・産業雇用安定センターには継続して支援いただけるので有難い。

## ■ 受入企業側のコメント

### ① サービス業 ← 宿泊業

- ・出向者全員が業務に慣れ、大変活躍されており助かっている。
- ・仕事が忙しい時期に在籍型出向を活用して人員が確保できたことに感謝。

### ② 製造業 ← 宿泊業

- ・初めての外部からの出向受入で不安もあったが、それを払拭するような良質な人材であった。
- ・追加での出向受入も検討中。

### ③ サービス業 ← サービス業

- ・産業雇用安定センターの紹介で、多くの人材を出向で初めて受入れたが、出向者の質が良いことに驚いている。出向元企業が出向についての説明会を開催するなど丁寧な意識付けを行っていることと、両社の人事部門同士のコミュニケーションが良く取れていることが理由かと思われる。送出元企業は社員を大事にしていると感じる。
- ・受入側としては、人材不足をカバーでき感謝。既存の社員にも良い刺激になっている。

## 2. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

### 調査概要

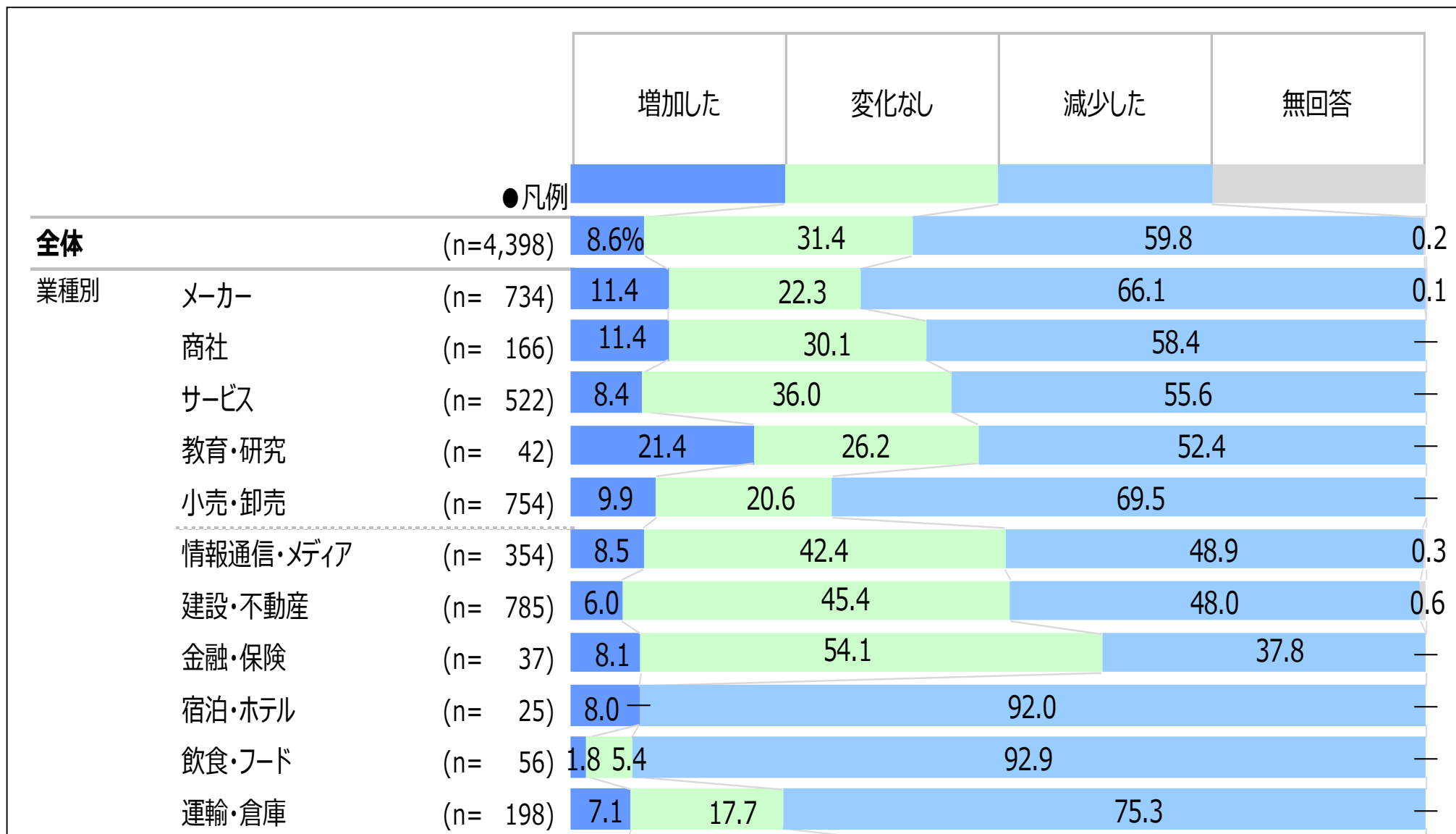
- 調査目的：  
関東経済産業局管内における中小企業・小規模事業者の新型コロナウイルス感染症の影響下における人材の採用状況と人材ニーズ等を把握する。  
※関東経済産業局管内：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県の1都10県
- 調査対象企業：関東経済産業局管内の中小企業・小規模事業者
- 調査期間：令和3年6月21日～令和3年7月14日
- 有効回答数：4,398件

### 結果概要

- 新型コロナウイルス感染症拡大による事業の売上は、「増加した」が9%、「変化なし」が31%、「減少した」が60%。
- 現在の人材の充足状況は、人材が不足（「かなり不足・やや不足」）と回答した企業が60%。「過不足はない」が33%、過剰（「やや過剰・かなり過剰」）が6%。
- 在籍型出向の仕組みを「知っている」企業は23%。「聞いたことはあるが内容を知らない」が32%、「知らない」が44%。
- 認知している在籍型出向の支援制度は「雇用調整助成金」(30%)が最も高い。「支援制度を知らない」企業は57%に及ぶ。
- 人材シェアマッチング事業への参加意向は、「在籍型出向による人材の送出しに関心がある」が2%、「在籍型出向による人材の受入れに関心がある」が6%。「興味はあるがまず説明を受けたい」が16.8%、「興味はない」が73%。

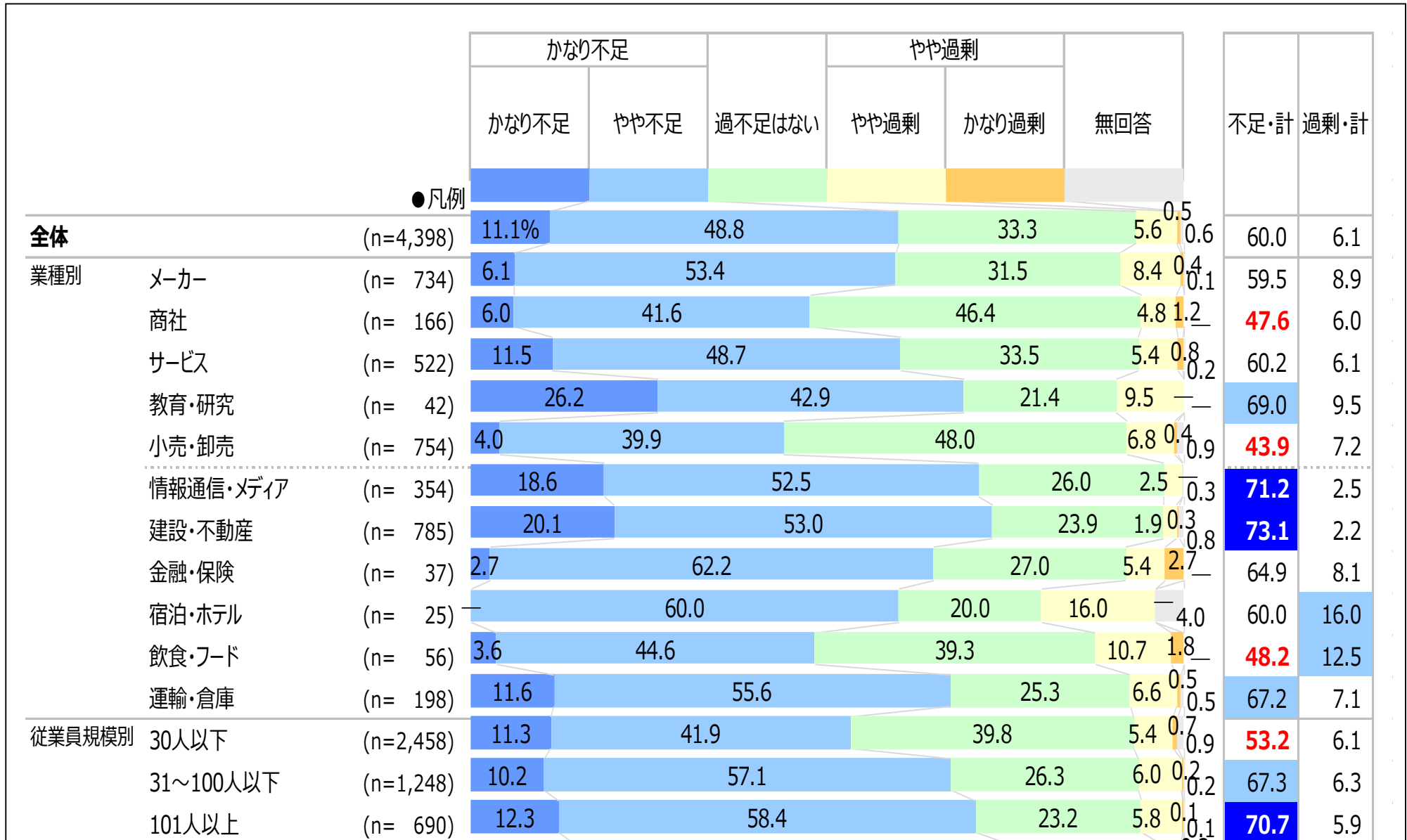
### 3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

#### ① 事業の売上への影響



# 3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

## ②現在の人材の充足状況

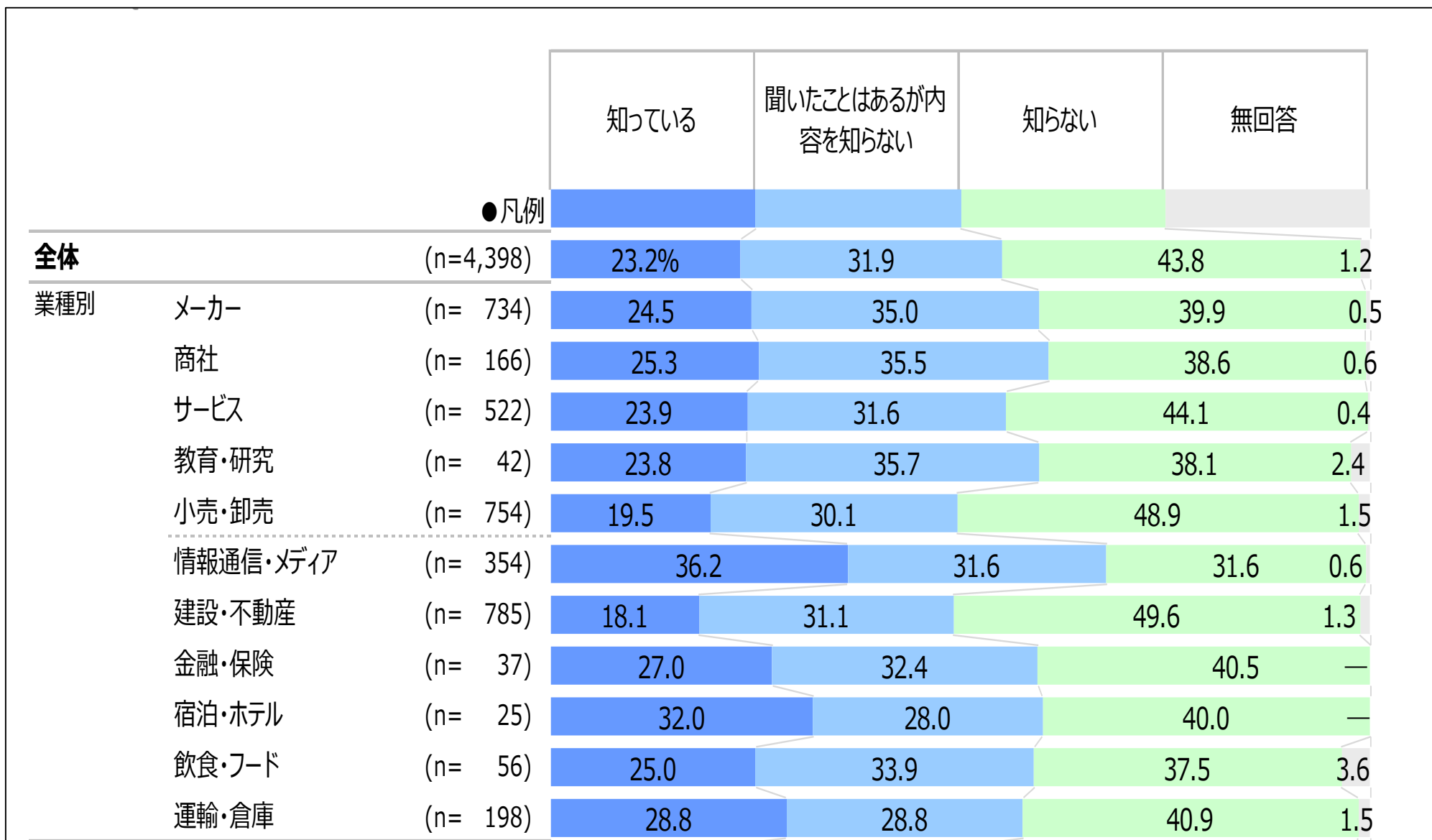


出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査



### 3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

#### ③ 在籍型出向制度に関する認知度



出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査

### 3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

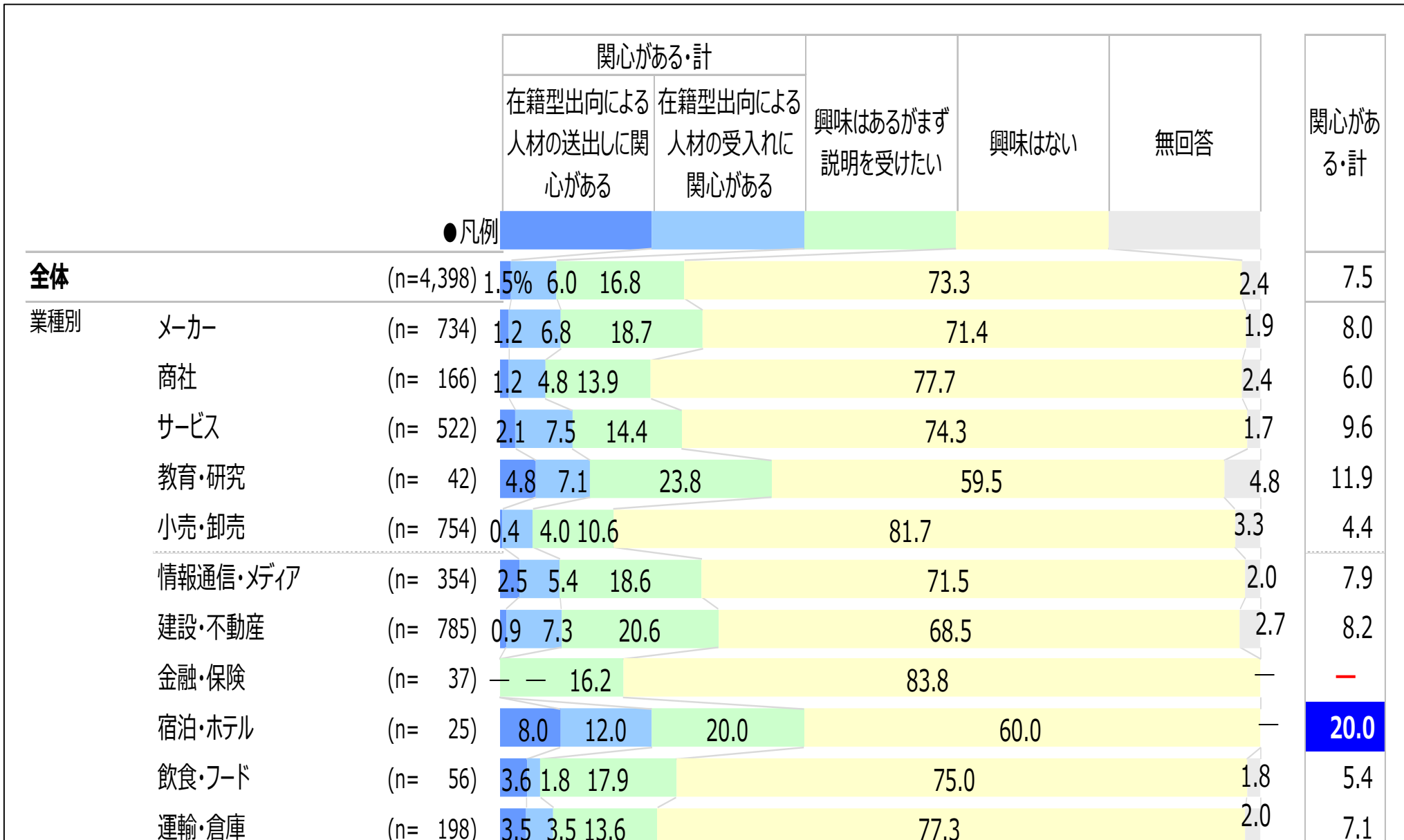
#### ④ 認知している在籍型出向の支援制度

			雇用調整助成金	産業雇用安定助成金	人材確保等促進税制	プロフェッショナル人材事業	支援制度を知らない	無回答
<b>全体</b>		4,398	30.2	14.9	7.2	6.9	57.3	4.8
業種別	メーカー	734	33.5	17.8	7.9	11.6	54.6	3.3
	商社	166	28.3	14.5	6.6	3.0	61.4	3.0
	サービス	522	31.6	16.5	7.7	6.3	56.7	3.8
	教育・研究	42	33.3	11.9	9.5	4.8	57.1	2.4
	小売・卸売	754	27.5	11.8	5.3	5.7	57.2	7.8
	情報通信・メディア	354	33.3	17.5	10.2	7.9	56.5	2.3
	建設・不動産	785	25.9	11.6	6.9	6.5	62.2	4.7
	金融・保険	37	<b>24.3</b>	10.8	2.7	5.4	<b>70.3</b>	2.7
	宿泊・ホテル	25	<b>48.0</b>	20.0	—	4.0	<b>44.0</b>	—
	飲食・フード	56	33.9	19.6	<b>1.8</b>	5.4	<b>46.4</b>	7.1
	運輸・倉庫	198	<b>40.4</b>	20.2	10.1	4.0	<b>47.0</b>	4.5

出典：令和3年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」中小企業向けアンケート調査

### 3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響に係るアンケート結果について

#### ⑤ 人材シェアマッチングの参加意向



## 4. 在籍型出向に関するオンライン説明会の開催について

- 在籍型出向活用に向けた企業への一層の周知を図るため、東京労働局及び公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所と連携し、管内企業向け「在籍型出向オンライン説明会」を10月13日に開催。

### <開催結果概要>

- 日 時：令和3年10月13日（木）14:00～15:30（オンライン）  
※説明会当日の録音データはYouTube（METIチャンネル）にて配信中。
  - ①[https://www.youtube.com/watch?v=FiEf\\_ee0vcc](https://www.youtube.com/watch?v=FiEf_ee0vcc)
  - ②<https://www.youtube.com/watch?v=LwEvqhBY1aw>
  - ③<https://www.youtube.com/watch?v=b9SP8HO0ZFo>
- 対象者：在籍出向に関心のある企業・団体・支援機関等
- 参加者数：102名（企業は、製造業、サービス業等の参加者が多数。）
- 参加者アンケートの結果：
  - ・参加者の約8割が「満足」または「やや満足」と回答。
  - ・過半数の企業が「在籍型出向による受入もしくは送出を検討したい」と回答。
  - ・説明会終了後、参加企業より7件の支援申し込みあり。
- 参加者からの主な御意見：
  - ・在籍型出向や助成金についての理解が深まった。
  - ・助成金については、手続き等をもう少し分かりやすく簡単なものにしていただきたい。
  - ・オンライン開催は非常に効率的であり、今後の説明会でも継続していただきたい。

# 【参考】人材確保等への投資促進を図る税制措置

- ウイズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため、**新卒・中途採用による外部人材の獲得**や**人材育成への投資**を促進する制度とした上で、延長する。

## 改正概要

<赤字が主な改正箇所>

### 旧制度 (中堅・大企業向け賃上げ税制)

#### 【通常要件①】

継続雇用者給与等支給額  
が前年度より**3%**以上増加

かつ

#### 【通常要件②】

国内設備投資額  
が減価償却費の**95%**以上

#### 【措置内容】

✓ **雇用者給与等支給額の増加額の15%**  
を税額控除

#### 【上乗せ要件】

教育訓練費  
が**過去2年度平均**より**20%**以上増加

#### 【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

### 現行制度 (令和3年4月1日～令和5年3月31日) (人材確保等促進税制)

#### 【通常要件】

**新規雇用者 (新卒・中途) 給与等支給額**  
が前年度より**2%**以上増加

#### 【措置内容】

✓ **新規雇用者給与等支給額 (※) の15%**  
を税額控除

※ 雇用者給与等支給額の増加額が上限

#### 【上乗せ要件】

教育訓練費  
が**前年度**より**20%**以上増加

#### 【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

## 【各種お問い合わせ先】

### ●「広域関東de人材シェア！」ポータルサイトについて

【人材シェアマッチング事業運営事務局】

株式会社学情

電話番号：03-3593-1512

E-mail：[kanto-jinzai@gakujo.ne.jp](mailto:kanto-jinzai@gakujo.ne.jp)

### ●本事業全般について

関東経済産業局 地域経済部 社会・人材政策課

担当：窪木、中村、奥野

電話番号：048-600-0274

E-mail：[kanto-syajin@meti.go.jp](mailto:kanto-syajin@meti.go.jp)

### ●人材確保等促進税制について

【税制サポートセンター】

電話番号：03-6206-6588

受付時間：平日（祝日除く）9:00～12:00、13:00～17:30



令和3年度 多摩地域人材ダイバーシティ推進ネットワーク事業  
第2回人材確保・育成セミナー 概要

1. 開催日時 令和3年11月30日(火) 14時00分～15時20分
2. 開催方法 オンライン開催(ZOOM)
3. テーマ 在籍型出向とは  
～在籍型出向とはどういうものか、そのしくみを学ぶ～
4. 講師 三池 慎司 氏  
アデコ(株) コンサルティング事業本部  
キャリアブリッジ推進部 プログラムコンサルタント
5. 対象者 多摩地域のものづくり企業、人材確保支援協議会会員、支援機関職員
6. 参加者 23名  
(会員企業4社・8名、商工会議所・商工会等支援機関職員15名)
7. 主な内容
  - 1) 在籍型出向の基礎
    - ア. 在籍型出向とは
      - ①出向元と出向先が直接出向契約を結ぶ、②労働者は雇用契約を維持したまま新たな雇用契約を結ぶ、③労働者への給与支払い・社会保険加入は出向元が引き続き行う、④出向先は出向者の労務提供に対する対価として出向元へ出向負担金を支払う
    - イ. 在籍型出向の要件
      - ①営利目的でないことと、②目的が次のいずれかであること ○労働者の離職の回避を目的とした関係会社における雇用確保、○経営指導・技術指導、○職業能力開発の一環、○企業グループ内の人事交流の一環
    - ウ. 出向契約で取り決める一般的な事項(略)
  - 2) 出向者の活用
    - ア. 出向者活用のメリット
      - ①出向先において即戦力人材の活用ができる、②社外の知見が得られる、③企業間の交流につながる
    - イ. 出向活用時の留意点(出向先)
      - ①期間限定である、②スキル・経験値の詳細なリクエストは難しい、③出向元との折衝に時間を要することがある
  - 3) 質疑応答(略)

第2回人材確保・育成セミナー（多摩地域人材ダイバーシティ推進ネットワーク事業）

# 在籍型出向とは

～在籍型出向とはどういうものか、そのしくみを学ぶ～

WEB  
セミナー



**日時**

2021年**11月30日(火)** 14:00～15:30

**内容**

新型コロナウイルス感染症の流行のもと、「在籍型出向」が注目されています。仕事量の減少などによって雇用調整を行わざるを得ない企業がでてきました。そうした企業が労働者を解雇するのではなく、回復するまで一時的に外部の企業で仕事をしてもらうことで雇用を継続できる仕組みです。受け入れ企業も人材不足の解消ができるなどのメリットがあります。

**講師**

アデコ(株)コンサルティング事業本部  
キャリアブリッジ推進部プログラムコンサルタント

## 三池 慎司氏



●プロフィール●  
大学卒業後、証券会社にて法人営業を担当。2003年にアデコ(株)に営業職として入社。滋賀、大阪の営業支社長を歴任後、2016年より新事業開発を担当し、2021年より在籍型出向支援サービス:キャリアブリッジの立ち上げ及び全社をリード。2021年1月以降で在籍型出向に関する社内向け研修講師を10回前後実施。

**申込方法**

下記アドレスまで、事業所名・氏名・役職・住所・電話番号・メールアドレスを明記してお申込み下さい。お申込みいただいた方に、順次利用手順、接続先をメールでお知らせいたします。

[tama-monozukuri@shokokai-tokyo.or.jp](mailto:tama-monozukuri@shokokai-tokyo.or.jp)

※尚、WEBでの受講が難しい場合は、下記の会場参加申込書にご記入の上、FAXにてお申込み下さい。

**参加費無料  
先着30名様**

**申込締切**

11月15日(月) 17:30まで

**環境**

インターネットが繋がっているPC、タブレット、スマートフォンでマイク、カメラが使える環境をご用意下さい。

※WEBでの受講が難しい場合は、下記の会場での受講となります。(会場参加は、4名様までとなります)  
〒207-8515 東京都東大和市桜が丘2-137-5 中小企業大学校東大和寮BusiNest4階 407会議室 TEL:042-516-9096  
ご来場の際は、新型コロナウイルス感染症予防のためにマスクの着用とアルコール消毒にご協力をお願いいたします。  
また、来場前にご自宅等にて検温をしていただき、37.5℃以上の発熱や咳などの症状がある場合は受講することができません。

## 会場参加申込書 FAX:042-516-8973

事業所名		TEL	
参加者名  (役職)	参加者名  (役職)		

●お問合せ お申込み●  
東京都商工会連合会 地域振興課 多摩地域人材ダイバーシティ推進ネットワーク事業事務局 TEL:042-516-9096

※ご記入いただいた情報は、当該セミナーに関する連絡・記録のために使用いたします。また、各種情報(DM)のために使用する場合がございます。  
※多摩地域ものづくり人材確保支援協議会会員及び多摩地域の製造業の方が対象となります。

第2回東京都在籍型出向等支援協議会 提出資料

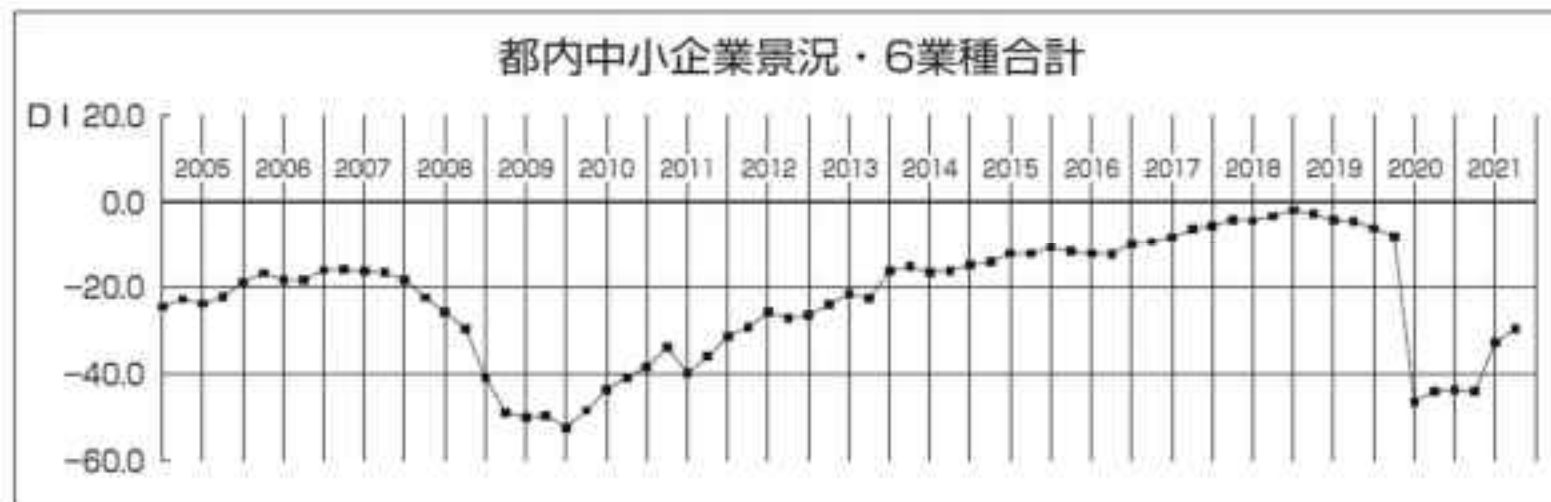
**信用金庫取引先都内中小企業の雇用環境について**

令和3年12月17日

一般社団法人 東京都信用金庫協会

都内中小企業景況調査（2021年7～9月期）結果について

都内の景況感2期連続改善の動き -材料・仕入価格の上昇を懸念- (2021年7月～9月期)



業況判断DI(季節調整済、「良い」企業割合-「悪い」企業割合)は4度目の緊急事態宣言により、営業活動自粛の影響を受けた飲食店関連企業、観光業など個人消費関連企業にとって厳しい経営環境となり、不調が続いていたものの、全体で△29.5(前期は△32.7)と前期に比べ3.2ポイント改善し、2期連続で回復の動きとなった。

来期は、緊急事態宣言が解除され、ワクチン接種の更なる普及とともに経済活動が正常化に向かうことが期待されることから、不動産業を除く全ての業種で改善が続くと予想している。

	前期	今期	増減	来期予想	今期との増減
製 造 業	-37.8	-31.5	6.3	-28.5	3.0
卸 売 業	-38.2	-33.0	5.2	-29.0	4.0
小 売 業	-42.2	-41.7	0.5	-39.8	1.9
サ ー ビ ス 業	-35.8	-31.9	3.9	-29.4	2.5
建 設 業	-9.8	-11.0	-1.2	-9.1	1.9
不 動 産 業	-12.5	-9.4	3.1	-12.2	-2.8
総 合	-32.7	-29.5	3.2	-27.2	2.3

## 特別調査「中小企業の雇用環境について」（2021年7～9月期）

### 特別調査「中小企業の雇用環境について」

#### ①人手の状況

『不足』25.0%　うち、「現場作業関係」16.1%　「営業・販売関係」6.3%  
「適正」72.2%　『過剰』2.8%

#### ②最低賃金の引上げが雇用に与える影響

正規社員への影響

「変わらない」69.6%　「増やす」5.1%　「減らす」1.6%

非正規社員への影響

「変わらない」39.5%　「増やす」3.8%　「減らす」1.6%

#### ③人材確保のため職場環境改善へ向けて実施していること

「人材育成」21.2%　「長時間労働の是正」18.9%  
「賃金引上げと労働生産性の向上」11.4%

#### ④生産性向上に向けた取組み

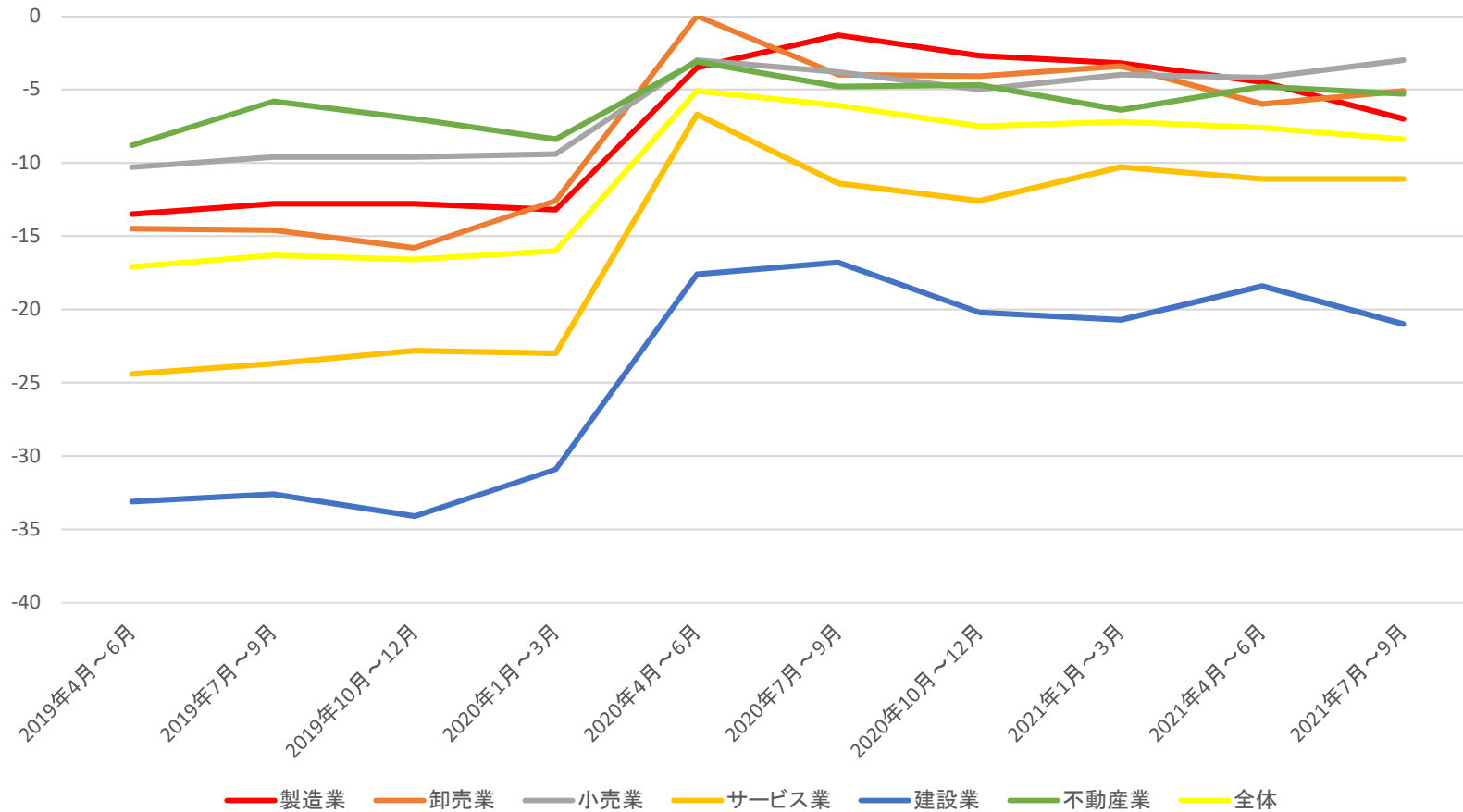
「働きやすい環境や制度の整備」20.5%　「人材育成の実施」14.8%  
「業務プロセスの改善」12.3%

#### ⑤人材育成や確保のために地域金融機関に対して求めること（融資以外）

「補助金・助成金の紹介」43.3%　「人材の紹介・派遣」9.5%  
「他企業の先進事例紹介」6.7%　「人材マッチングサービスの活用」6.4%

# 特別調査「中小企業の雇用環境について」(2021年7~9月期)

業種別 人手過不足感DIの推移





# 特別調査「中小企業の雇用環境について」(2021年7~9月期)

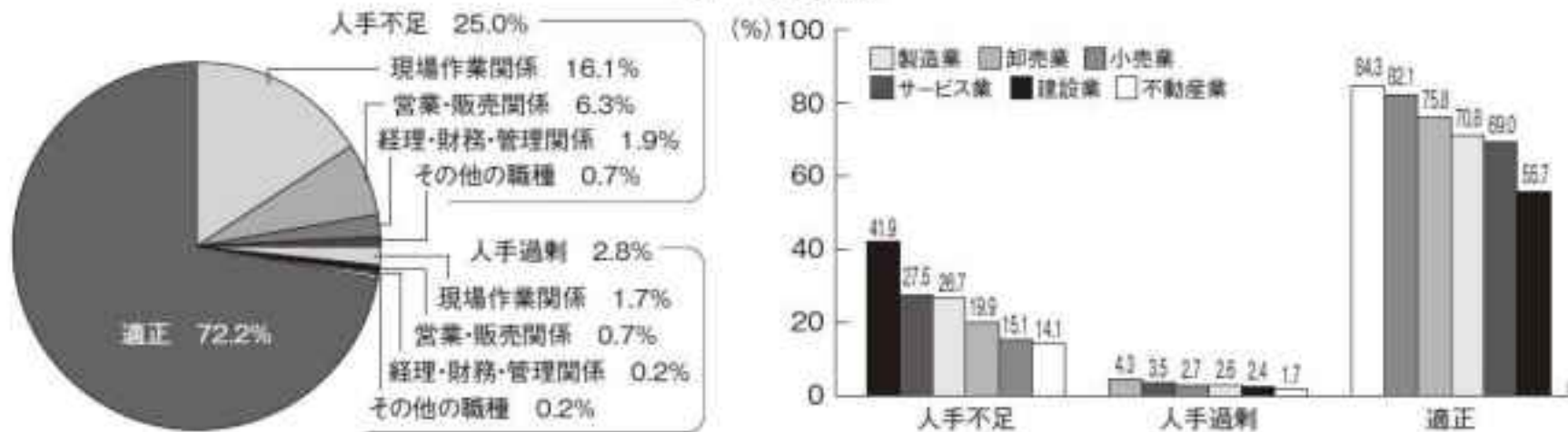
## 問1. 人手の状況について

都内の中小企業を対象に現下の状況を受けて、人手の状況をどのように認識しているか伺った。

その結果、人手については「不足」との回答が全体の25.0%であった。その内訳としては「現場作業関係」(16.1%)、「営業・販売関係」(6.3%)が上位を占めた。反対に「現場作業関係」で「過剰」としたものは1.7%で、過剰感は全体では2.8%だった。また、全体の約7割は「適正」との回答(72.2%)であった。

業種別にみると、「不足」とした回答のうち、建設業、サービス業においては業種の特性上、全業種平均よりも「現場作業関係」が多く(それぞれ36.9%、20.3%)、卸売業、不動産業では「営業・販売関係」が多い結果(10.9%、8.1%)となった。

表1 人手の状況



## 特別調査「中小企業の雇用環境について」(2021年7~9月期)

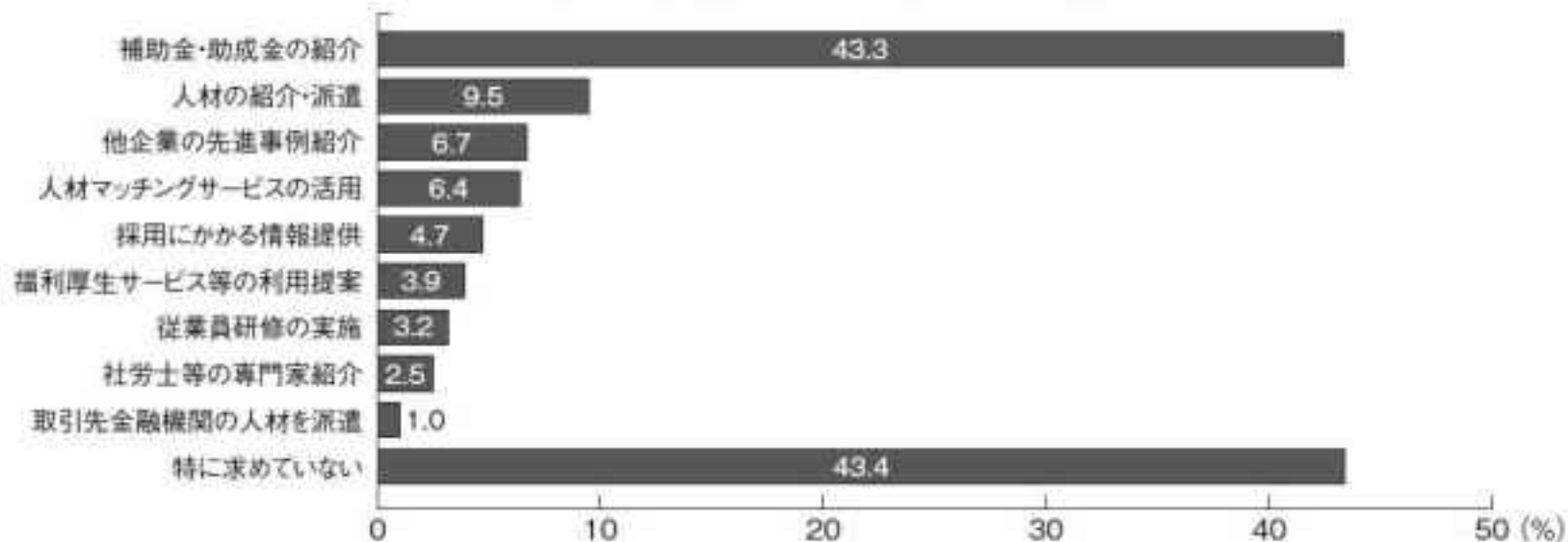
### 問5.人材育成や確保のために地域金融機関に対して求めること(融資以外)

最後に、人材育成や確保のために、地域金融機関に対して融資以外の点で求めていることについて尋ねてみた(最大3項目まで)。

その結果、「補助金・助成金の紹介」が43.3%となるなど、全体の4割を超す企業から費用面の補助が挙げられたほか、「人材の紹介・派遣」(9.5%)、「他企業の先進事例紹介」(6.7%)、「人材マッチングサービスの活用」(6.4%)と続いた。また、「特に求めている」との回答が43.4%であった。

業種別では、卸売業、小売業において「他企業の先進事例紹介」が2番目に多い結果(それぞれ8.2%、4.9%)となった。また、建設業、サービス業においては「人材マッチングサービスの活用」が3番目に多い結果(それぞれ10.0%、6.5%)となり、人材確保が出来る施策を求める結果となっている。

表5 地域金融機関に求めること 人材育成・確保





# 人材確保

## 相談窓口のご案内

ご利用  
無料

～人材確保・人材活用に関する課題解決をサポートします～

★採用活動や人材活用でこんなお悩みはありませんか??

求人を出しても  
応募がない・採用したい  
人材ではない

内定を辞退されてしまう・  
入社後、すぐにやめてしまう

効果的な求人募集の  
仕方とは?

面接で  
人材をうまく  
見極められない



お気軽にご相談ください!

相談窓口では、専任の相談員が採用活動に関する様々なお悩みやご要望をお伺いし、労働市場の現状や採用活動に関する基礎知識などのアドバイスを行います！  
また、「各種セミナー」や「コンサルティング支援」等、人材確保の総合的なサポートに向けて、適切な支援メニューをご案内いたします！（※裏面参照）

ご相談・お問い合わせ

公益財団法人  
東京しごと財団  
Tokyo Foundation for Employment Services

雇用環境整備課 人材確保支援担当係

〒101-0065 千代田区西神田3-2-1

住友不動産千代田ファーストビル南館5階

受付時間：平日9時～12時・13時～17時（土日祝、年末年始は休業）

※来所される場合は事前にご連絡ください

TEL: 03-5211-2174

Mail: jinzai\_kakuho@shigotozaidan.or.jp

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/saiyo-sodan/jinzaikakuho.html>



アクセス

- 「九段下駅」5番出口 徒歩4分(半蔵門線・新宿線)
- 「神保町駅」A2出口 徒歩5分(半蔵門線・新宿線・三田線)
- 「水道橋駅」西口出口 徒歩8分(有楽町線)



## ●ご利用の流れ●

対象…東京都内に本社または主たる事業所があること

※その他、各サービスによって企業規模等の対象要件が追加される場合がございますのでホームページなどでご確認ください。



## ▼支援メニュー▼



### 人材確保コンサルティング

経験豊富なコンサルタントが、貴社の採用課題に合わせた支援を行います。(最大5回まで)

～支援内容例～

- ・求職者の目に留まる求人票の書き方
- ・入社意欲を高める面接ノウハウ
- ・早期離職を防ぐための定着ノウハウ等

もちろん、採用活動が久しぶりでイチから教わりたいという声にもお応えします!!

ホームページ… <https://tokyoshigoto-kigyou.jp/consulting/>



### 各種セミナー

[中小企業ならではの]人材確保・活用策について、様々なテーマでセミナーを開催しております。自社の採用に関する課題整理や新たな採用手段を検討する機会としてぜひご活用ください。

- ▷人材確保セミナー(採用ノウハウ・人材確保)…「面接官スキルアップ術」等
- ▷多様な人材活用セミナー(女性やシニアの採用・活用等)…「テレワークの活用ポイント」等
- ▷副業・兼業人材活用セミナー

ホームページ… <https://tokyoshigoto-kigyou.jp/seminar/>



経営者向け

### 人材戦略構築支援(セミナー&コンサル)

貴社の更なる成長・発展のために、オンリーワンの人材戦略の実現を支援します。

人材戦略集中講座(4日間)

「人材戦略とは?」「実際に戦略を策定」「強い組織づくり」「これからの人材論」等基礎から応用まで体系的に学べます。



人材戦略コンサルティング(最大5回まで)

中小企業診断士などの専門家が貴社を訪問し、講座で学んだことをマンツーマンで実践に導きます。

ホームページ… <https://tokyoshigoto-kigyou.jp/president/>



NEW!

### 専門・中核人材 副業・兼業人材 専門相談窓口

専門のアドバイザーが、労働市場の状況や労務管理上の留意点等、具体的な相談に応じます。

～相談内容例～

- ・専門的なスキルを有する人材や経営の中核を担う人材などの採用
- ・副業、兼業制度の導入等

ホームページ… <https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/saiyo-sodan/jinzaikakuho.html>





# 専門スキル

新しい事業の  
立ち上げにあたり、特定分野の  
エキスパート人材を探している……

# 中核人材

社長と一緒に  
経営戦略を検討してもらえる  
人材がほしい！

# 副業・兼業

最近話題の副業・兼業人材。  
うちの会社でも取り入れたいが、  
制度などがよく分からない……

中小企業向け・専門相談窓口を開設！

東京都では中小企業に向けた専門の相談窓口を開設しました。  
専門のアドバイザーが具体的な相談に対応します。  
また企業訪問によるコンサルティングや各種セミナーなど、  
優秀な人材確保のための支援します。

専門・中核人材  
副業・兼業人材  
専門相談窓口





## 支援メニュー

### 専門・中核 人材確保 コンサルティング

経営課題の明確化、具体的な業務内容切り出しへのアドバイスを行ったうえで、求人媒体の選定・活用についての情報提供、受入れ環境整備・体制構築など、貴社の課題に合わせて段階的に支援します。  
(コンサルティング=最大5回まで)

【ホームページ】  
<https://tokyoshigoto-kigyo.jp/consulting/>



### 副業・兼業 人材確保 コンサルティング

確保・活用のメリットや注意点などのアドバイスから、組織課題に合わせた募集人材の定義、効果的な募集媒体の情報提供などの具体的なご支援まで、貴社のご要望に合わせて支援します。  
(コンサルティング=最大5回まで)

【ホームページ】  
<https://tokyoshigoto-kigyo.jp/consulting/>



### セミナー

人材確保・活用策について、さまざまなテーマでセミナーを開催しています。  
自社の採用に関する課題整理や、新たな採用手段を検討する機会として、ぜひご活用ください。

【セミナーの一例】

- 「副業・兼業人材活用セミナー」  
→副業・兼業について、最新の動向・メリット・注意すべき点などを解説します。  
また労働時間管理・健康管理・機密保持など、企業側が知っておくべき項目もカバー。  
弁護士&人事関連セミナー講師として活躍している講師が、わかりやすくお伝えします。

【ホームページ】  
<https://tokyoshigoto-kigyoy.jp/seminar/>



### 人材戦略 構築支援 (セミナー&コンサル)

貴社のさらなる成長・発展のために、オンリーワンの人材戦略の実現を支援します。

- 人材戦略集中講座(4日間)  
→「人材戦略とは?」、「実際に戦略を策定」、「強い組織作り」、「これからの人材論」など、基礎から応用まで体系的に学べます。
- 人材戦略コンサルティング(最大5回まで)  
→中小企業診断士などの専門家が貴社を訪問し、  
講座で学んだことをマンツーマンで実践に導きます。

【ホームページ】  
<https://tokyoshigoto-kigyoy.jp/president/>



#### お問合わせ



公益財団法人  
**東京しごと財団**  
Tokyo Foundation for Employment Services  
雇用環境整備課 人材確保支援担当係  
〒101-0065 東京都千代田区西神田3-2-1  
住友不動産千代田ファーストビル南館5階  
Tel: **03-5211-2174**  
Mail: [jinzai\\_kakuho@shigotozaidan.or.jp](mailto:jinzai_kakuho@shigotozaidan.or.jp)



受付時間 ● 平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 ※土日祝・年末年始は休業  
利用方法 ● 完全予約制となります。上記受付時間内にお電話にてご予約のうえご来所ください。なおご予約から実際の相談日まで一週間以上お時間をいただきますので、あらかじめご了承ください。

**Access** 九段下駅(半蔵門線・新豊線)5番出口から徒歩4分  
神保町駅(半蔵門線・新豊線・三田線)A2出口から徒歩5分  
水道橋駅(JR線)西口出口から徒歩6分





## 第2回全国在籍型出向等支援協議会議事録抜粋

(在籍型出向に関するアンケート結果及びヒアリング結果に関連する部分)

○小林労働移動支援室長 引き続きよろしくお願ひいたします。資料2「在籍型出向に関するアンケート結果について」をご覧ください。

1 ページ、調査の趣旨・目的ですが、在籍型出向の普及促進等を目的としたアンケート調査としています。調査概要を御覧ください。6月30日現在、都道府県労働局に産業雇用安定助成金の計画届を提出していただいている出向元・出向先事業主及び在籍型出向を経験された労働者を対象に、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、回答数は、出向元336社、出向先341社、労働者382名と、おおむね6割以上の回答率となっております。

2 ページ、結果の概要をまとめております。在籍型出向に対する評価の点について、企業、労働者ともに、おおむね高い評価となっております。出向元企業では95%の企業に評価していただいております。評価する理由は、労働意欲の維持・向上、能力開発効果をあげております。出向先企業では98%の企業に評価していただいております。評価する理由は、自社従業員の業務負担軽減、即戦力の確保をあげております。これは、新しく採用するよりもある程度のスキルを持った方が出向で来てくれるということで即戦力となったという御意見が半数以上ありました。出向労働者は94%の方から評価していただいております。理由としては、能力開発・キャリアアップや雇用の維持を挙げています。

一方、少数ではありますが、「評価しない」との回答もあり、この理由を運用課題として受け止める必要があると考えておりますが、出向元企業の方は、出向契約までの負担が大きい、出向労働者の精神面のケアが負担となるといったことがあげられています。出向先企業の方も同様に、出向契約までの負担、出向労働者への教育訓練の負担があげられています。労働者は職場環境が変わり、これは具体的には勤務時間や休日が微妙に変わるといったことかと思っておりますが、これによる精神的負担があげられています。

その上で、在籍型出向の今後の利用見込みについてお聞きしました。「引き続き利用したい」が出向元は49%、出向先は59%となっております。その理由について、出向元は、人件費の抑制になる、助成金があるので利用したい、労働者の能力開発といったところが大きい。出向先は、助成金がある、出向元との企業の関係性の保持が大きくなっておりますが、自社従業員の意欲増進という理由も3割あり、これは外部からの出向者を受け入れることによって自社の従業員の意欲の増進にもつながったという意見かと思っております。

この結果全体からみて「評価している」がほぼ100%に近くになっているのに対して、今後も利用していきたいという回答が5割から6割と、多少の差があることにつきましては、やはり在籍型出向という取組そのものが、今はコロナ禍であるから実施しており、今後のコロナの影響次第では、継続的に実施するかどうかは不明という意見の数がそのような差に表れているのではないかと考えています。

3 ページ、事業所の属性①、アンケート対象の事業所規模です。出向元・出向先ともに、301人以上が最も多く全体の4分の1程度となっておりますが、全体としては特定の規模の偏りはありません。

4 ページ、事業所の属性②、出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況です。約 8 割が雇用調整助成金を現在も受給していて、今後も受給する見込みとなっています。すなわち産業雇用安定助成金を利用している企業の多くは、休業と在籍型出向を併用して雇用調整を行っている状態にあることがわかります。「出向労働者数」ですが、5 人未満が最も多く 52%となっています。さきほど事業所の規模について大きな偏りはないと申しましたが、出向の規模は小規模となっていることがわかります。

5 ページ、出向労働者の属性です。勤続年数については、勤続 20 年未満が約 8 割、勤続 20 年以上が 2 割と、若年層が多くなっています。管理職割合は、9 割以上が管理職以外の正社員となっています。

6 ページから 12 ページまでの内容は、2 ページ目の概要で、さきほどご説明させていただきましたので省略させていただきます。13 ページと 14 ページについては、人材開発政策担当参事官から説明させていただきます。

○宇野人材開発政策担当参事官 人材開発政策担当参事官の宇野と申します。私の方から、13、14 ページの「在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果」について、アンケート結果について御説明させていただきます。

13 ページ、出向元企業及び出向経験労働者に対してお伺いしたものです。「何らかの効果があつたと考えている」という回答は、出向元企業、出向を経験した労働者においても多くなっております。棒グラフですが、⑥の特に効果がなかったというのは、出向元企業では 7%、出向経験者労働者においては 15%にとどまっています。

「どのような効果があつたのか」という質問に対しては、①出向先での業務経験により知識・スキルが高まった、④出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がったというような回答が多いです。特に、①の知識・スキルについて、どのようなスキルかをお伺いしたところ、下の黒枠ですが、多いものとしては、「自社では得がたい専門知識や専門スキル」とか、「出向先の企業の業界に関する知識や情報」、「出向先の企業に関する知識や情報」という回答が多くなっている結果でした。

続きまして 14 ページ、キャリア形成・能力開発への取組の関係ですが、出向に当たって、どのような訓練を行ったかをお伺いしています。4 割の企業が出向元または出向先企業において出向労働者への教育訓練を実施しています。特に、真ん中のグラフの「出向労働者を受け入れるに当たり出向先企業が実際に取り組んだこと」の中で一番多かったのは、「教育訓練」の 40%です。これは先ほど来、資料 1、資料 2 でも御説明がありましたとおり、即戦力であったとしても、業種を越えて業界を越えた出向が実際に起きておりますので、そういう意味では、早い時期から実際に即戦力となるために必要なものとして教育訓練があるのだと思います。その次は、もう 1 つの課題として挙げられている精神的ケアの取組も挙げられているのが分かると思います。そして、この教育訓練自体をどのように行ったかについては、右の囲みにあるように、「自社の講師による研修・教育訓練」が最も多くなっております。

最後に、キャリア選択の広がり具体例として、自由記載の主な回答を要約しております。要約しますと、大きく 4 つに分かれると思います。キャリア選択の広がり具体例としての 4 つの分類の 1 つは、異業種経験による新たな活躍の場・視野が広がったというもので、違う業務を経験したことが新たな分野の視野の広がりにつながるという効果です。

2つ目は、専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献です。将来、出向から戻ってきたとき、業務分野の拡大というところでの貢献も期待できるだろうということです。3つ目は、御本人の、同業種の異なる業務への興味の拡大という面もありました。最後に、自らの適正・適職の確認ということですが、いろいろな新しい経験をするによって自らのキャリア形成の中で今回の出向が、それを位置付ける契機になったのではないかと考えております。私の説明は以上です。

○小林労働移動支援室長 続きまして、15 ページ、ここからは在籍型出向にかかるマッチングの観点に関する質問になります。在籍型出向を知ったきっかけと在籍型出向に至るまでの経緯ですが、「知ったきっかけ」については、「労働局やハローワークからのリーフレットや紹介」が 27%、「他の企業や従業員からの口コミ」が 18%でした。「至るまでの経緯」については、「もともと取引関係のある企業であった」が 46%と約半数、他方、「産業雇用安定センターの紹介」と「都道府県や関係行政機関による紹介」のいわゆる公的機関による紹介は 23%、やや低いと感じています。企業がこの制度を何らかで知って利用を考えた場合、まずは通常取引関係のある相手先に相談を持ち掛けることが、当然と言ってしまうまでもありますが、そういった実態がアンケートから分かりました。それと同時に、公的機関による紹介がやや低いということに対して、我々としても課題として受け止めつつ、引き続き地域における取組や支援窓口の周知を進めてまいりたいと考えています。

16 ページ、在籍型出向のために取り組んだことを出向元と出向先からお答えいただきました。出向元では「労働者への精神的ケアの取組」が 61%と最も多く、出向先でも 29%と二番目に多くなっている結果から、非常に重要な取組であることがわかります。出向先で最も多い「出向労働者への教育訓練」についても、新たな仕事をする上で必要な取組であることがわかりますので、産業雇用安定助成金において、出向中の賃金のみならず、これらに係るコストの支援の必要性を再認識したところです。また、出向元・出向先とも「出向のための就業規則の整備」が一定程度ありますが、コロナ前までは在籍型出向自体を考えていなかった企業も多いことが分かります。

17 ページ、マッチング機関にどのような支援を希望するかという質問ですが、出向元・出向先ともに、「マッチング相手の情報提供」が最も期待されており、それぞれ 50%、52%となっております。また、「出向先（元）企業との在籍型出向に関する相談の仲介や立会い」がそれぞれ 39%、28%となっております、これは出向に至るまでの企業間の調整に関すること、さらに、「出向契約書や出向協定書等の作成支援」がそれぞれ 29%と 33%ということで、いわゆる出向の事務手続きやノウハウに関することへの支援ニーズも高いことが分かりました。

18、19 ページは、アンケートの自由記載欄から主な御意見や御要望を紹介しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

引き続き、資料 3 を御覧ください。アンケート調査票から出向の事例を何件か抽出いたしまして、その詳細を直接企業にヒアリングして、事例集としてまとめました。31 の事例を掲載しています。本日は、個別の具体的事例の説明はいたしません、目次を御覧いただきますと、「事例のポイント」欄に事例の特徴がわかるようなコメントを記載しました

ので、これだけご紹介させて下さい。1番～7番までが出向労働者への精神的ケアの実際  
の取組の事例。それから8番から13番までが仕事内容の親和性によって即戦力となった  
といった事例。14番～19番が異なる分野への出向で、業種としては異なっているのです  
が、出向元での労働者の技術が出向先でも活かされたといった仕事内容の親和性のある分  
野が一定程度存在するということが分かります。

20番から25番では出向労働者の経験向上、能力開発につながった事例の具体的な声な  
ども記載しております。26番は出向先で技能実習生の採用がコロナの影響で叶わなくな  
り人手不足が続いていたことが解消した事例、以下27番から30番は人材ニーズに対応す  
る事例、31番はマッチングを自治体が担った事例です。

また、マッチング支援の事例として、民間や行政機関が、産業雇用安定センターとも連  
携しながら、マッチング支援団体となっている取組を御紹介しております。

資料の説明は以上です。最後に、今後の本事業の進め方ですが、本日以降、地域での在  
籍型出向支援協議会の2回目の開催について、各都道府県労働局に対して、我々本省から  
指示をしてまいりたいと思っております。あわせて、本日の協議会で御説明しましたアン  
ケート調査結果や事例集等については、各地域において更に有効に活用されるようにも図  
ってまいります。この取組が地域で一層の普及がなされるよう、構成員の皆様におかれま  
しては、引き続き本事業の推進について御理解・御協力を賜ればと思っております。以  
上です。ありがとうございました。

在籍型出向に関する  
アンケート結果について



# 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り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	<p><b>95%の企業が評価</b></p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働意欲の維持・向上（63%）</li> <li>・能力開発効果（59%）</li> </ul> <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出向契約までの負担（12%）</li> <li>・出向労働者の精神面のケアが負担（9%）</li> </ul>	<p><b>98%の企業が評価</b></p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社従業員の業務負担軽減（75%）</li> <li>・即戦力の確保（52%）</li> </ul> <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出向契約までの負担（8%）</li> <li>・出向労働者の教育訓練の負担（3%）</li> </ul>	<p><b>94%の出向労働者が評価</b></p> <p>【評価する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・能力開発・キャリアアップ（57%）</li> <li>・雇用の維持（46%）</li> </ul> <p>【評価しない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境の変化等による精神的負担（18%）</li> </ul>
在籍型出向の今後の利用見込み	<p><b>引き続き利用したい 49%</b></p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費抑制（68%）</li> <li>・助成金（57%）</li> <li>・労働者の能力開発（51%）</li> </ul>	<p><b>引き続き利用したい 59%</b></p> <p>【利用したい理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金（51%）</li> <li>・出向元との関係性保持（33%）</li> <li>・自社従業員の意欲増進（32%）</li> </ul>	—

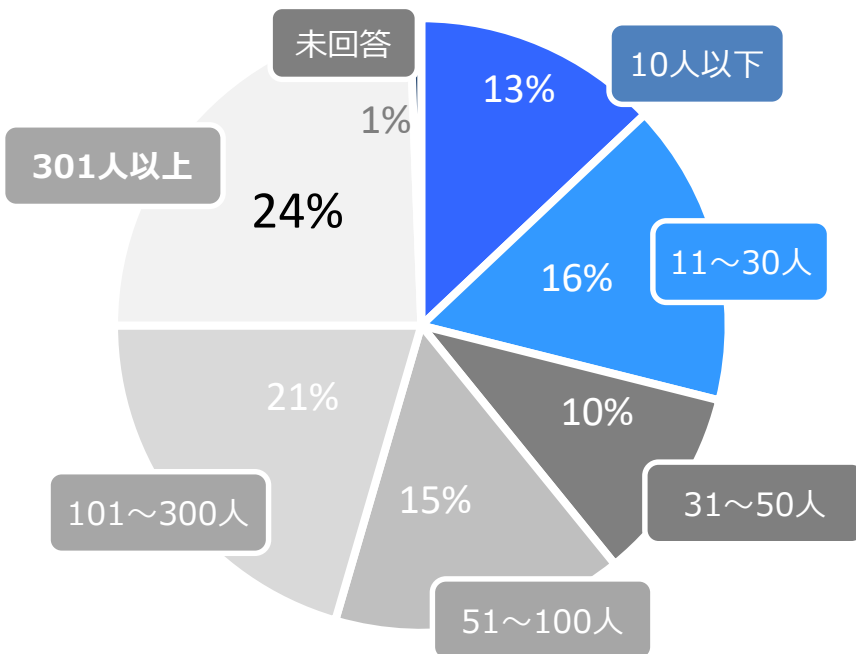
# 産業雇用安定助成金活用事業所の属性①

## 事業所規模について

事業所の規模は、出向元・出向先ともに、301人以上が最も多くなっており、101人以上が全体の4割程度、31人以上が全体の7割近くとなっている。特定の規模の偏りはみられない。

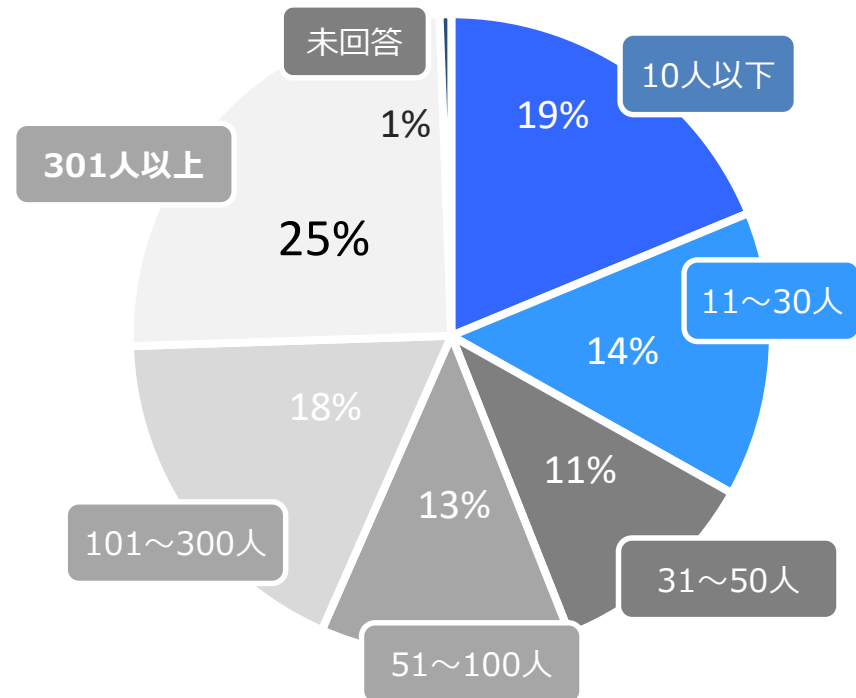
### 出向元

n=336



### 出向先

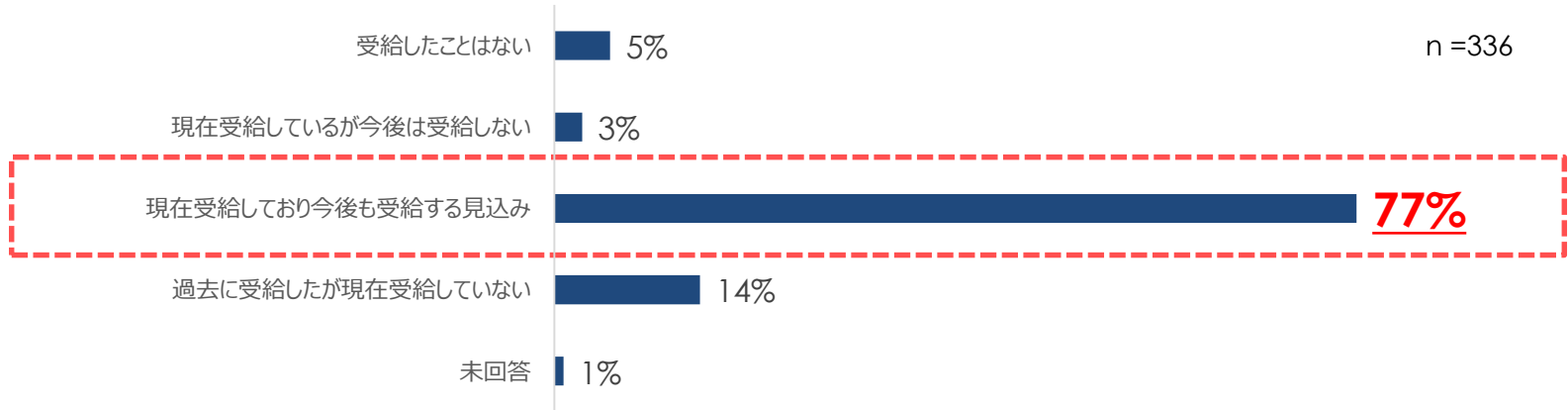
n=341



## 産業雇用安定助成金活用事業所の属性②

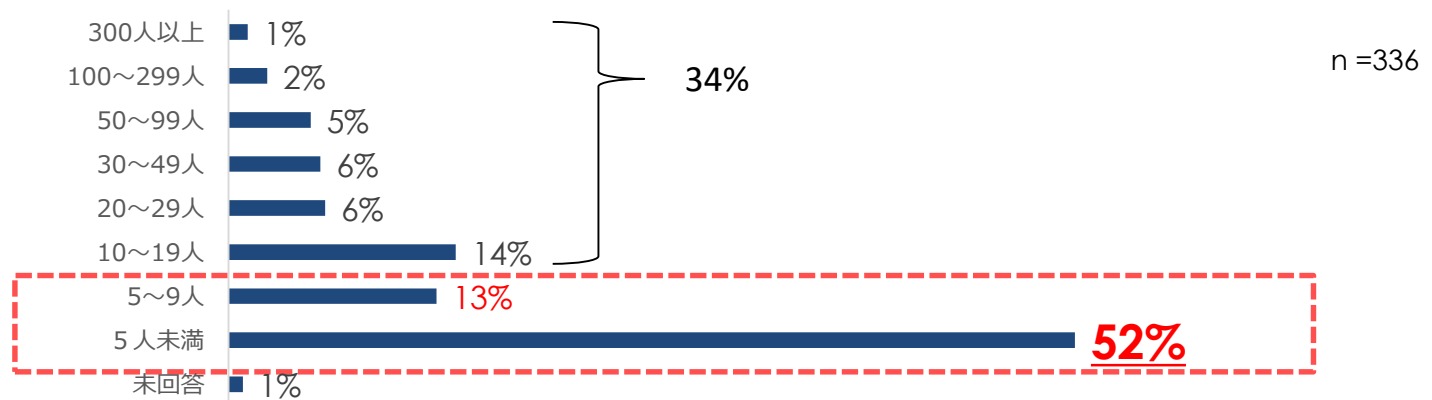
### 出向元事業所の雇用調整助成金の利用状況

出向元事業所の約8割は、雇用調整助成金を現在受給しており、今後も受給する見込みとなっている。休業と在籍型出向を併用し、雇用維持を図っている状態であり、**雇用維持の選択肢の一つとして、在籍型出向に取り組む事業主の広がりがみられる。**



### 出向労働者数

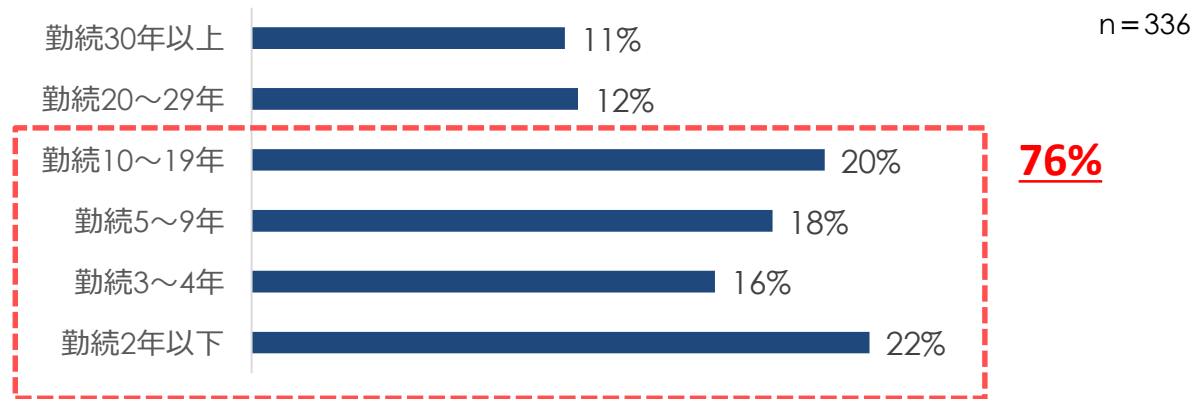
出向した労働者数は、**5人未満と回答した事業所が最も多く(52%)**、5～9人と回答した事業所が13%、10人以上と回答した事業所が34%となっている。事業所規模に偏りがみられないのに対し、**多くの企業の出向者数は少人数**となっている。



# 産業雇用安定助成金活用事業所（出向労働者）の属性

## 出向労働者の勤続年数

出向労働者の勤続年数は、**勤続20年未満が約8割**、勤続20年以上が約2割となっている。



## 出向労働者の管理職割合

出向労働者の**9割以上が管理職以外の正社員**である。



# 在籍型出向に対する評価や効果①

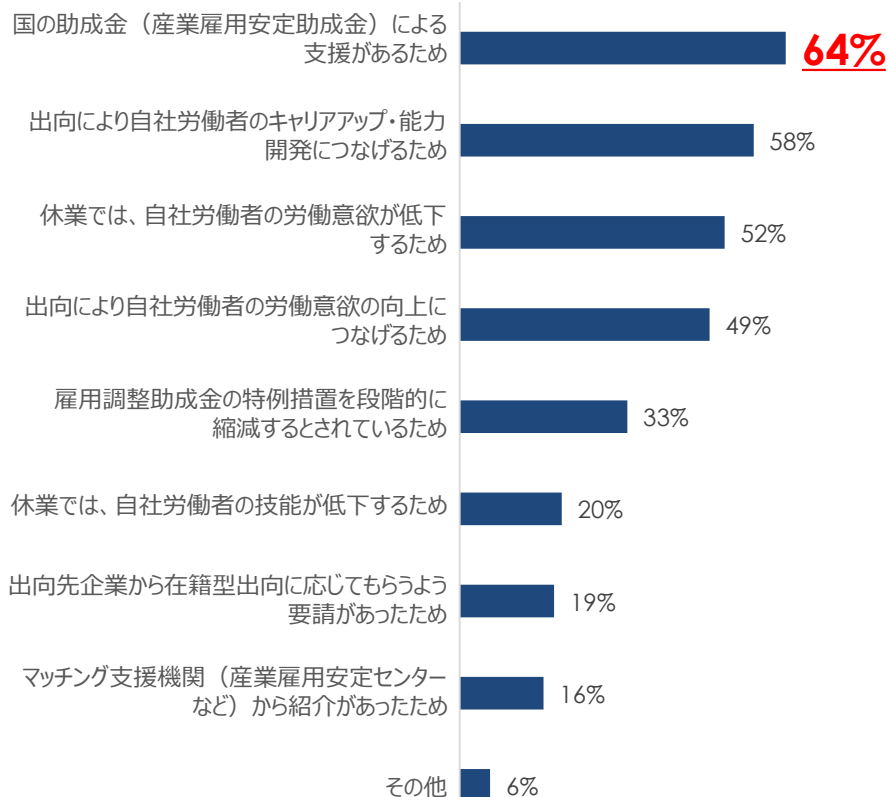
## 在籍型出向を利用する理由

出向元事業所では、**国の助成金による支援**が最も多く、続いて、**自社労働者のキャリアアップ・能力開発**、**労働意欲の低下防止**の順となっている。

出向先事業所では、**人手不足の解消**が最も多く、続いて、**国の助成金による支援**、**出向元企業からの要請**の順となっている。

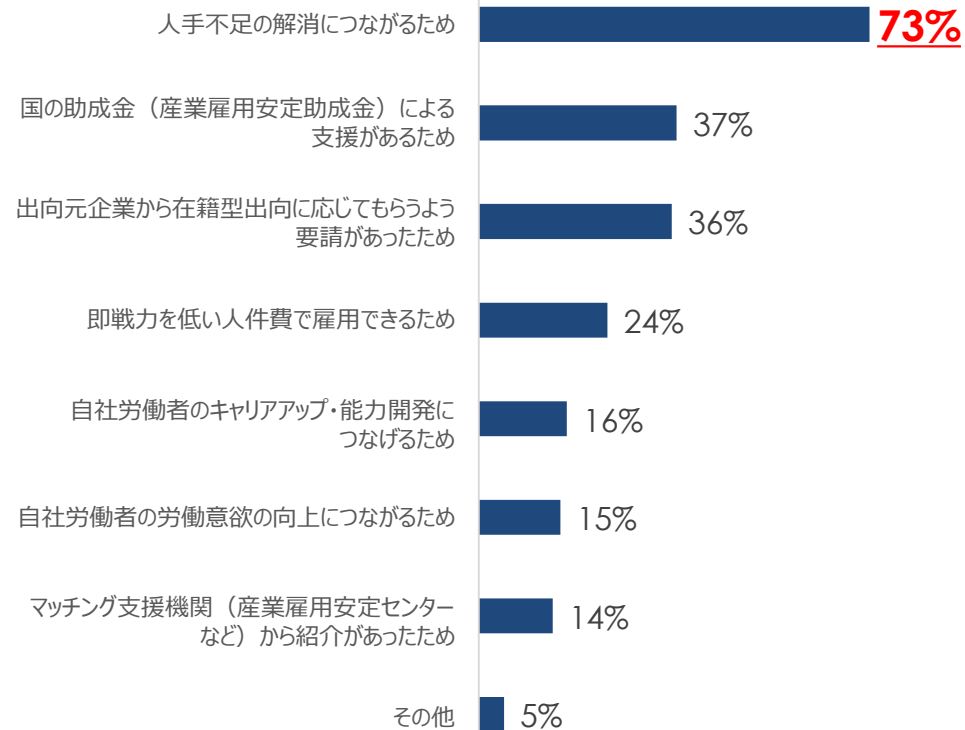
### 出向元

n = 336  
(複数回答可)



### 出向先

n = 341  
(複数回答可)



## 在籍型出向に対する評価や効果②

### 在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

出向元・先とも「評価できる」が7割以上と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての事業主が本取組を評価**している。

#### 出向元

n=336

評価できる 72%

やや評価できる 23%

**95%**

やや評価できない 3%

評価できない 1%

#### 出向先

n=341

評価できる 76%

やや評価できる 22%

**98%**

やや評価できない 2%

評価できない 0%

# 在籍型出向に対する評価や効果③

## 在籍型出向を評価する・評価しない理由

### 【評価する理由】

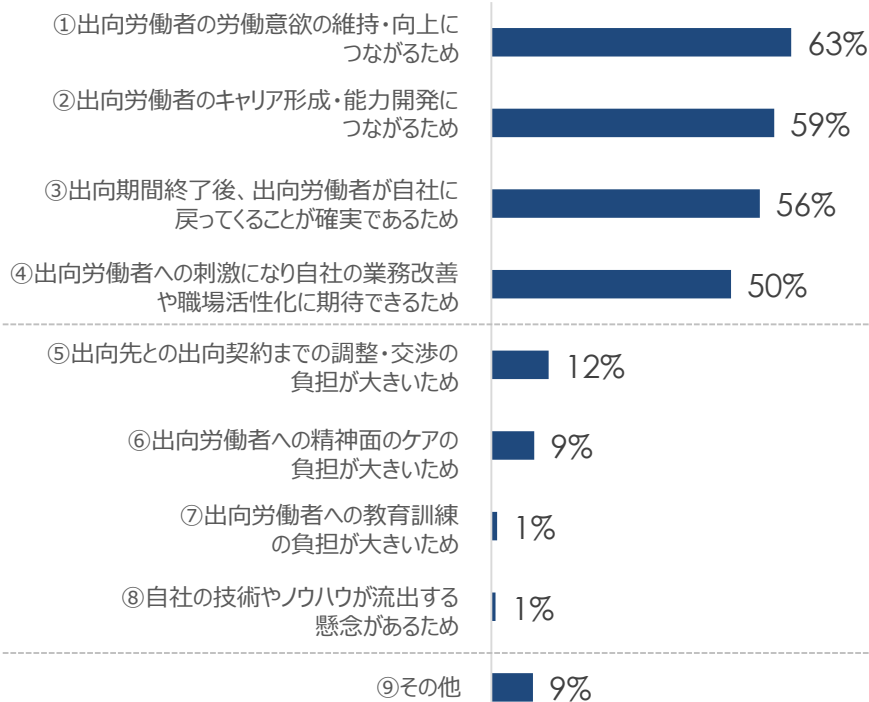
出向元は、**出向労働者の労働意欲の維持・向上**、**能力開発効果**及び**雇用維持効果**を評価。出向先は、**人手不足の解消・従業員の負担軽減**が最も多い。

### 【評価しない理由】

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。

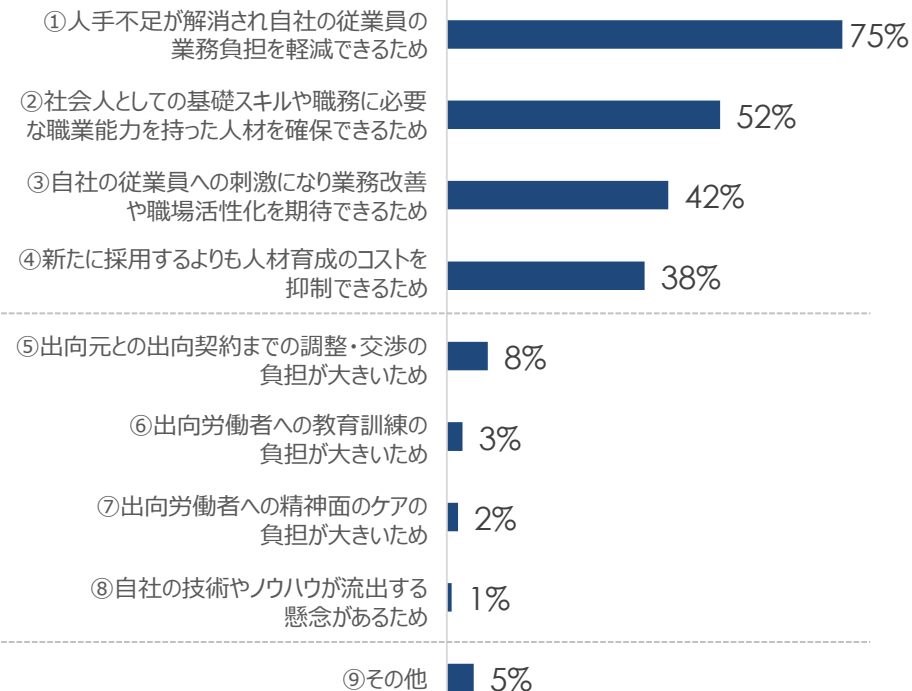
#### 出向元

n = 336  
(複数回答可)



#### 出向先

n = 341  
(複数回答可)



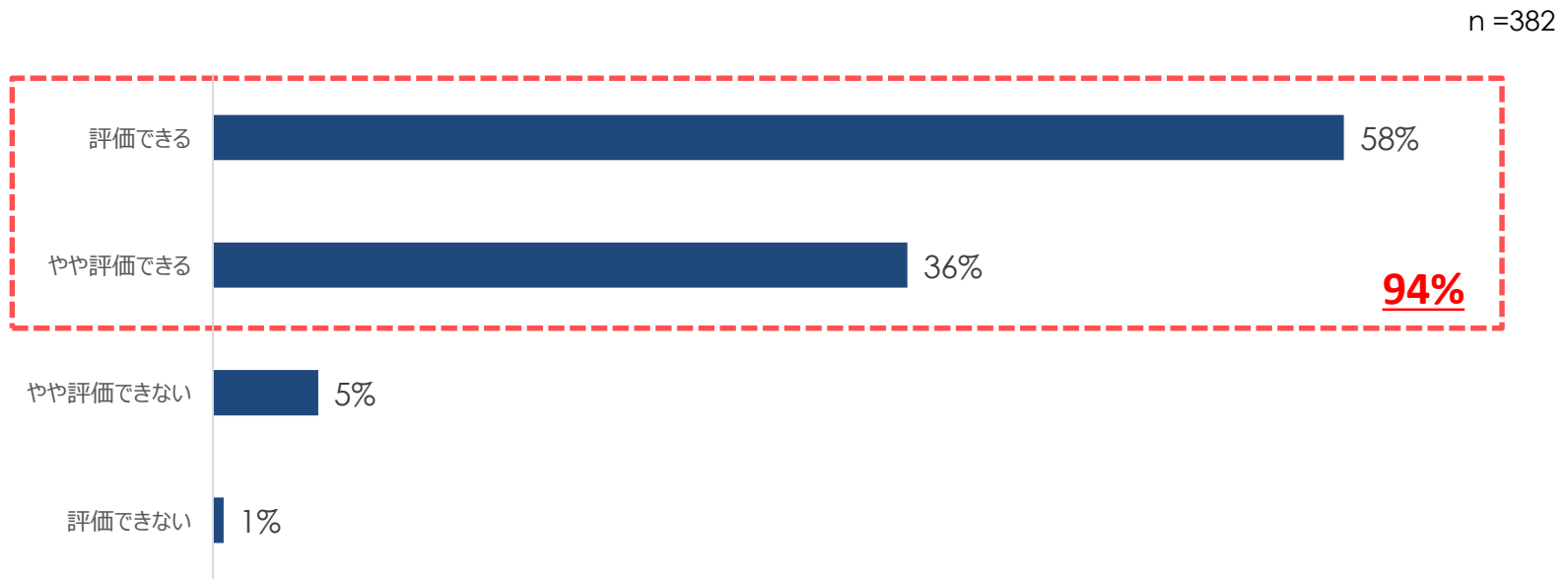
※①～④評価する理由、⑤～⑧評価しない理由



# 在籍型出向に対する評価や効果④ (出向労働者)

## 在籍型出向を活用して雇用を維持する取組に対する評価

「評価できる」が約 6 割と最も多く、「やや評価できる」を含めると、**ほぼすべての出向労働者が本取組を評価**している。



# 在籍型出向に対する評価や効果⑤ (出向労働者)

## 在籍型出向を評価する・評価しない理由

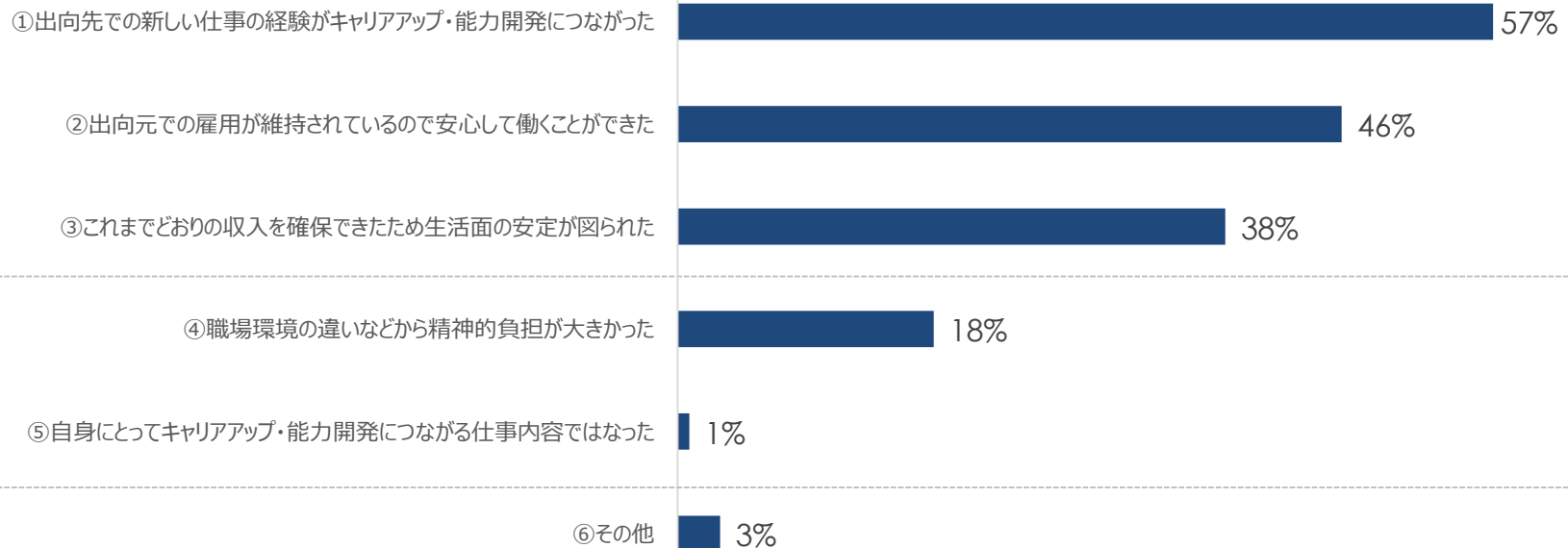
### 【評価理由】

**出向先での経験がキャリアアップ・能力開発に繋がった、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。

### 【評価しない理由】

**職場環境の違いなどから精神的負担が大き**いとの声が多かった。

n=382  
(複数回答可)



※①～③評価する理由、④～⑤評価しない理由

# 在籍型出向に対する評価や効果⑥

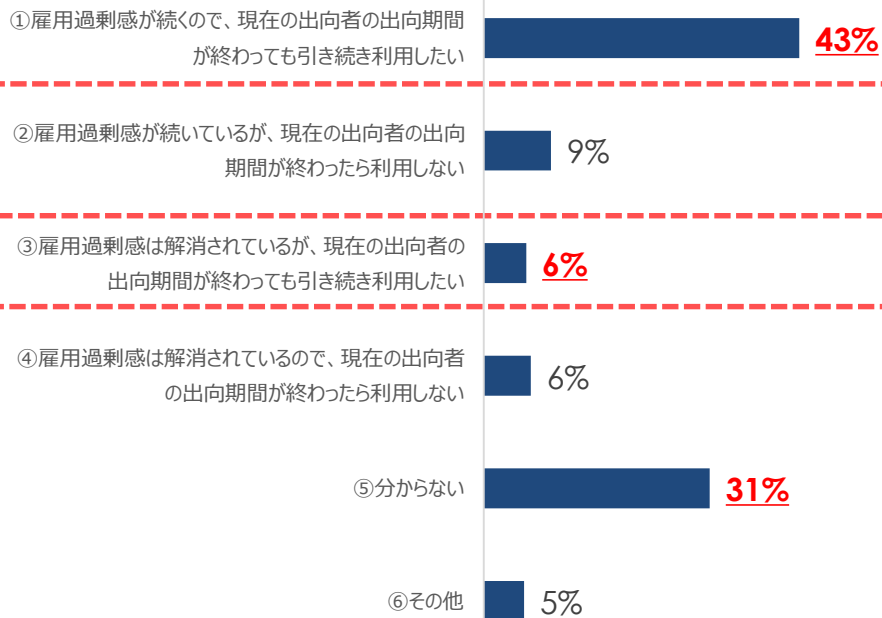
## 今後の在籍型出向の利用見込み

出向元・先とも「**現行の出向者の出向期間が終わっても引き続き利用したい**」(①・③)が「**利用しない**」(②・④)を大きく上回る。

また、雇用過剰感、人手不足感は、当面続くと考える企業が多い。

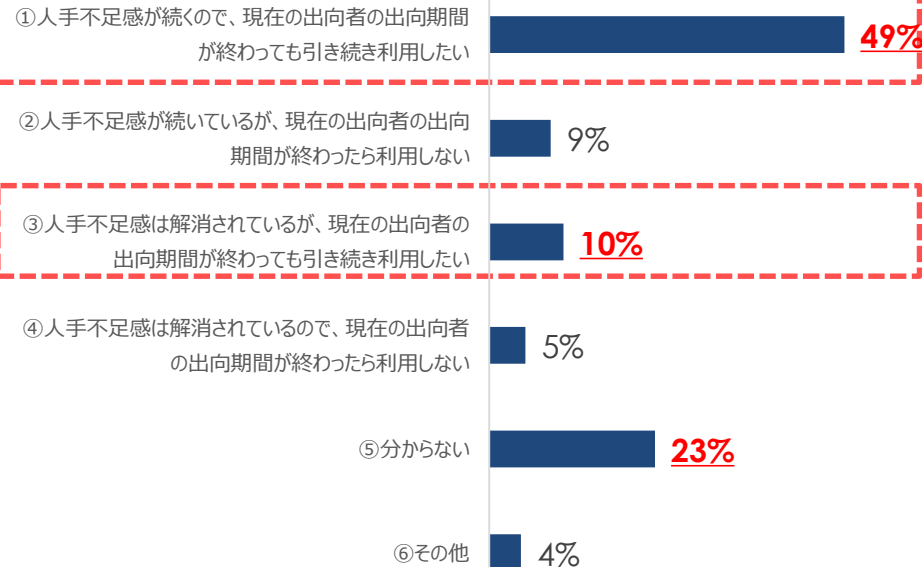
### 出向元

n=336



### 出向先

n=341



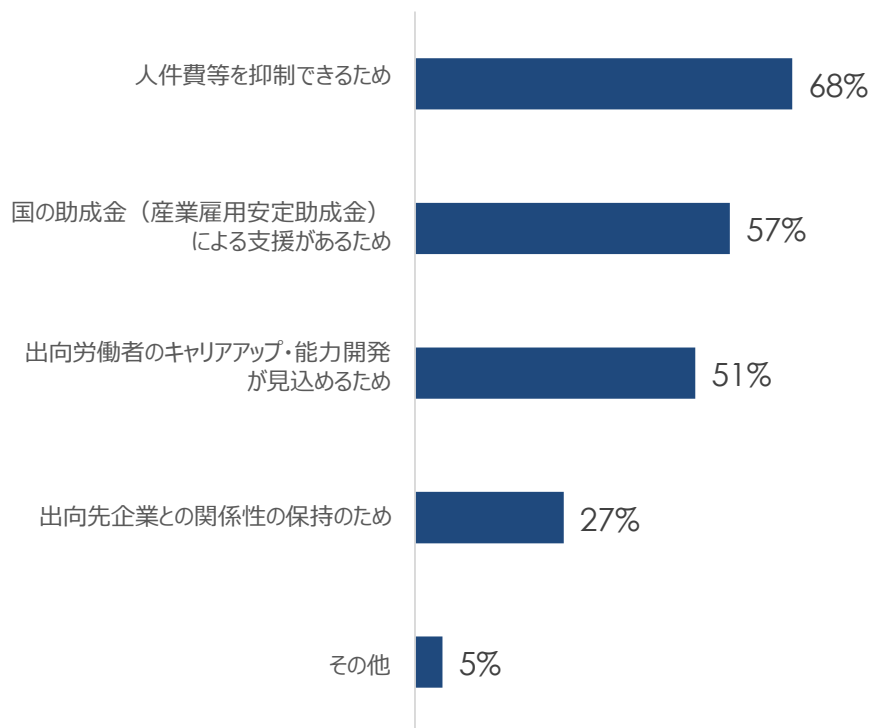
# 在籍型出向に対する評価や効果⑦

## 今後の在籍型出向の利用見込み・在籍型出向を引き続き利用したい理由

出向元・先とも、**産業雇用安定助成金による支援**と**人件費等の抑制**というコスト面の理由が多くなっており、そのほか、**出向労働者のキャリアアップ・能力開発**、**企業間の関係性の保持**と続く。

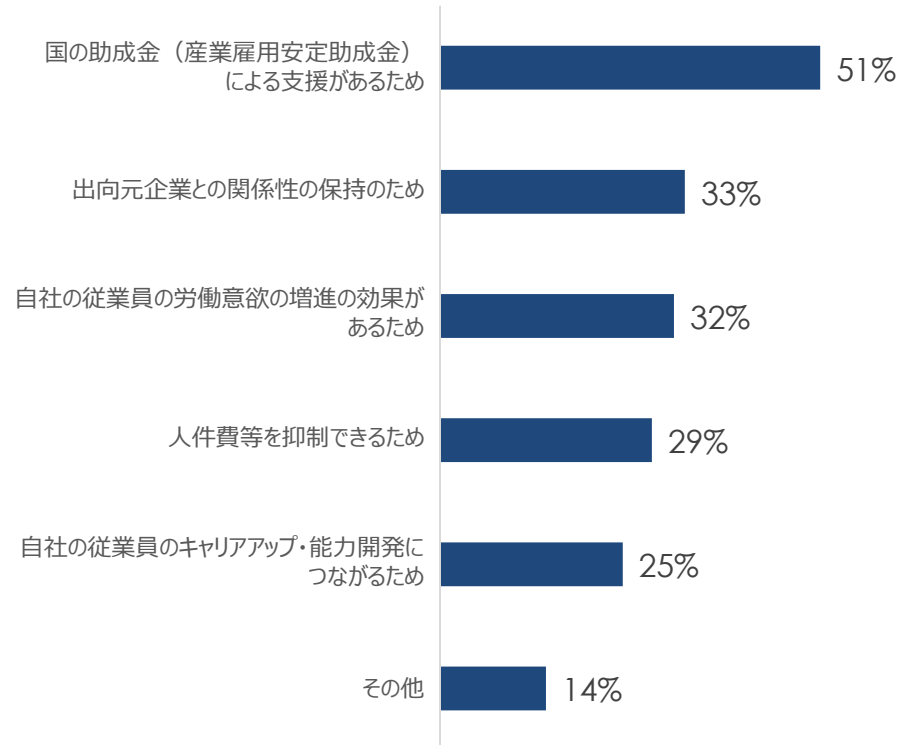
### 出向元

n = 336  
(複数回答可)



### 出向先

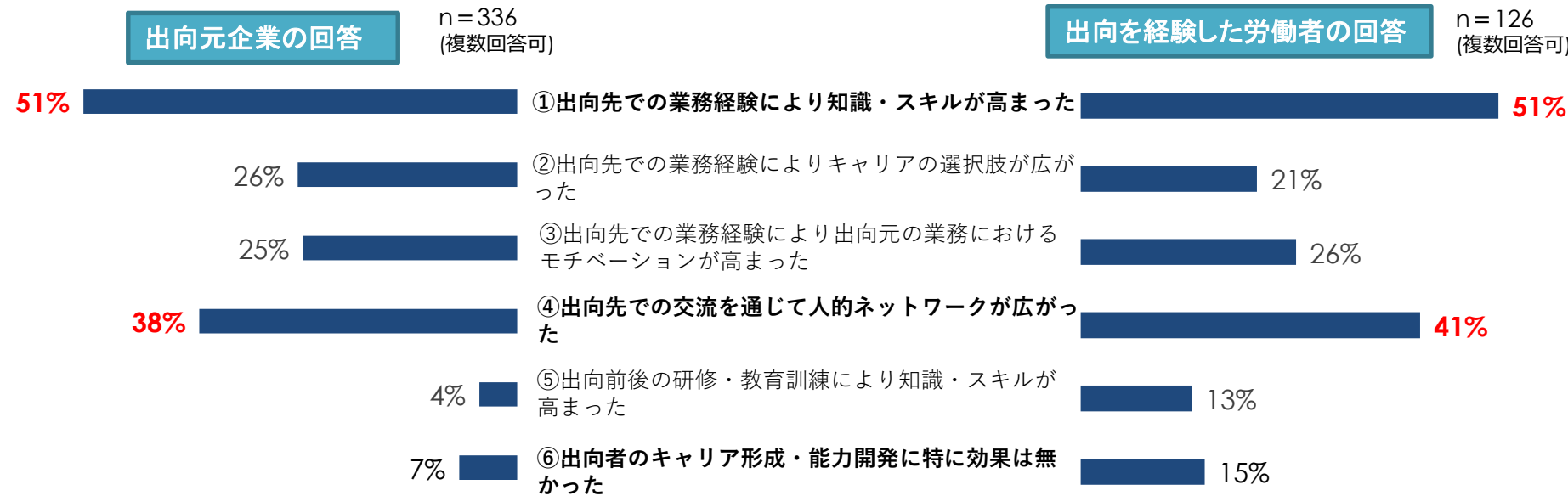
n = 341  
(複数回答可)



# 在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果①

## キャリア形成・能力開発への効果（出向元企業及び出向経験労働者の回答）

- 出向元企業及び出向経験労働者の多くが在籍型出向はキャリア形成・能力開発に何らか効果があったと考えており、在籍型出向がキャリア形成・能力開発に特に効果がないとした企業・労働者の割合は低い。
- とりわけ、効果の内容として、出向先での業務経験により知識・スキルが高まったと回答した企業・労働者は半数以上であるほか、出向先での交流を通じて人的ネットワークが広がったと回答した企業・労働者は約4割である。
- 業務経験により向上した知識・スキルの具体的内容としては、「自社では得がたい専門知識や専門スキル」、「業界に関する知識や情報」等が主である。



※ 出向元企業の割合の分母には、現在労働者が出向中につき効果分析が未了・現時点で効果不明と回答した企業も含む。

### ①と回答した企業／労働者が考える具体的な知識・スキルの内容（括弧内の％は出向元企業／出向経験労働者の回答割合）

- ・ 自社では得がたい専門知識や専門スキル（56％／55％）
- ・ 出向先の企業の業界に関する知識や情報（55％／50％）
- ・ 出向先の企業に関する知識や情報（45％／53％）
- ・ 一般的に労働者が持つべき汎用的なスキル（コミュニケーション能力、リーダーシップ等）（13％／23％）
- ・ 自社においても得られる専門知識や専門スキル（7％／14％）

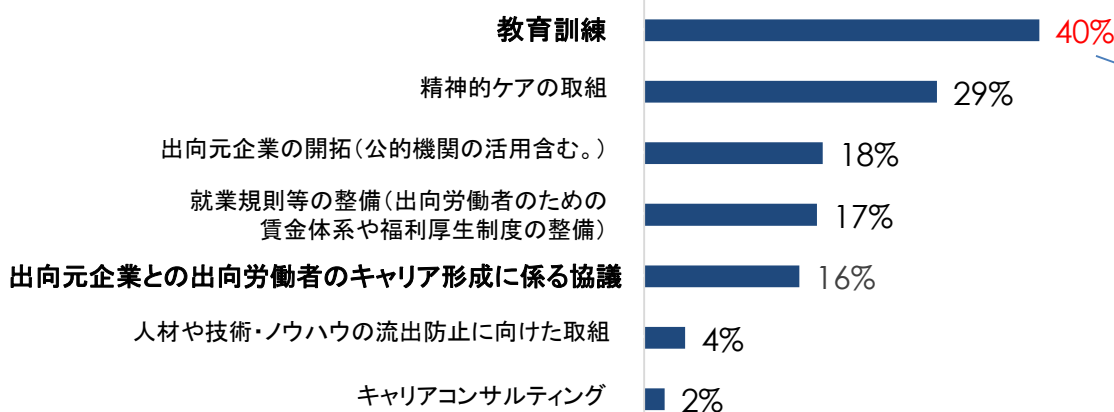
## 在籍型出向に係るキャリア形成・能力開発への効果②

### キャリア形成・能力開発への取組（出向先企業及び出向中の労働者の回答）

- 在籍型出向にあたって、4割の企業が出向元又は出向先企業において出向労働者への教育訓練を実施したとし、その大半の教育訓練が自社の講師による研修・教育訓練である。
- 一方で、在籍型出向を行うに当たり、出向元企業の出向労働者のキャリア形成に関する協議を行った企業は2割弱にとどまる。

#### 出向労働者を受け入れるにあたり出向先企業が実際に取り組んだこと

n = 341  
(複数回答可)



#### 教育訓練を実施した企業の具体的な訓練内容（複数回答可）

自社の講師による研修・教育訓練	87%
外部研修機関による研修・教育訓練	12%
国・都道府県による職業訓練	0.7%
出向元による研修・教育訓練	2%

#### 出向中の労働者が考える在籍型出向によるキャリア選択の広がり具体例（自由記載の主な回答を要約）

##### 異業種経験による新たな活躍の場・視野の広がり

- 異業種を経験することにより、新たな分野での活躍が期待できる。
- 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。等

##### 専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献

- 基礎的な資格を取得し、今後の更なる資格取得や、その資格を活かした職業へと視野を広げることができる。
- 出向先の業務を持ち帰って、新規事業部門として立ち上げにかかわるため、今後の選択肢が広がる。
- 同業種での出向だが、業務遂行のマネジメント等が会社ごとに特色があり、勉強になった。等

##### 同業種の異なる業務への興味拡大

- 現場業務のみならず、事務等の後方支援にも興味を持った。
- 出向先で営業、会社の数字に対する考え方を学び、総務や経営に関する興味が高まった。等

##### 自らの適正・適職の確認

- 異なる業務を行うことで、自分の適性など、やりたいことが見つけやすくなった。
- 医療・介護に関連する仕事には多くの分野があることを知り、その中から自分にあった仕事を選択することができると思った。等

# 在籍型出向にかかるマッチング①

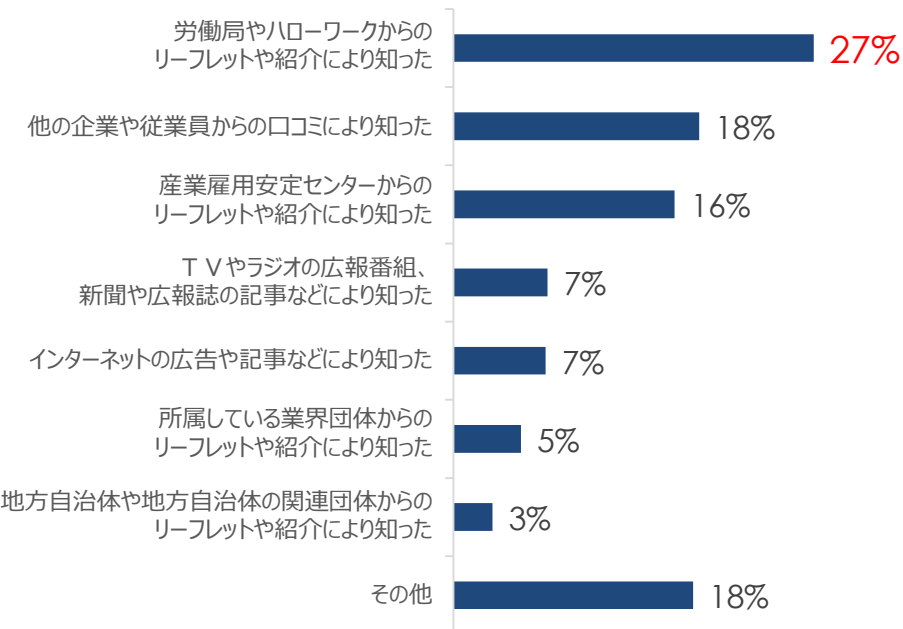
## 在籍型出向を知ったきっかけ、在籍型出向に至るまでの経緯

在籍型出向を知ったきっかけは、**労働局やハローワークからのリーフレットや紹介**などの働きかけが最も多く、**他企業や従業員からの口コミ**も相当程度あった。

在籍型出向に至るまでの経緯は、**もともと取引関係のある企業であったこと**が約半数を占めており、**公的機関による紹介**は約2割程度となっている。

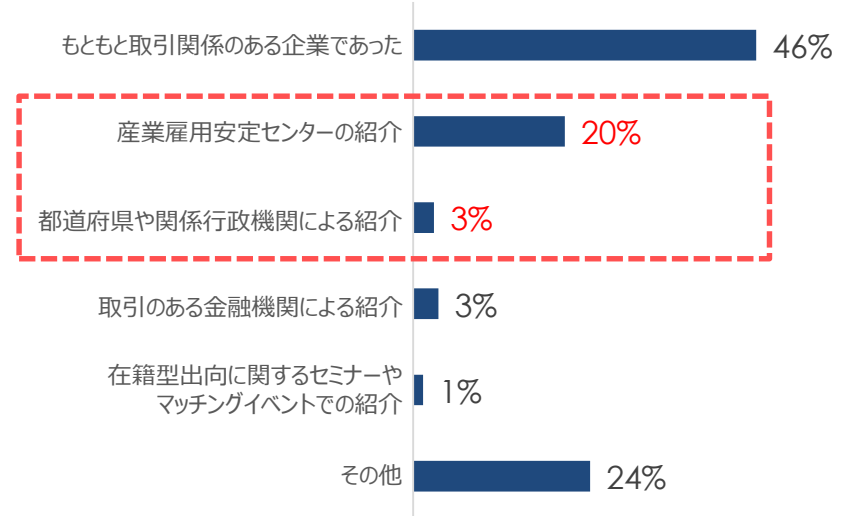
### 在籍型出向を知ったきっかけ

n = 677



### 在籍型出向に至るまでの経緯

n = 677





# 在籍型出向にかかるマッチング②

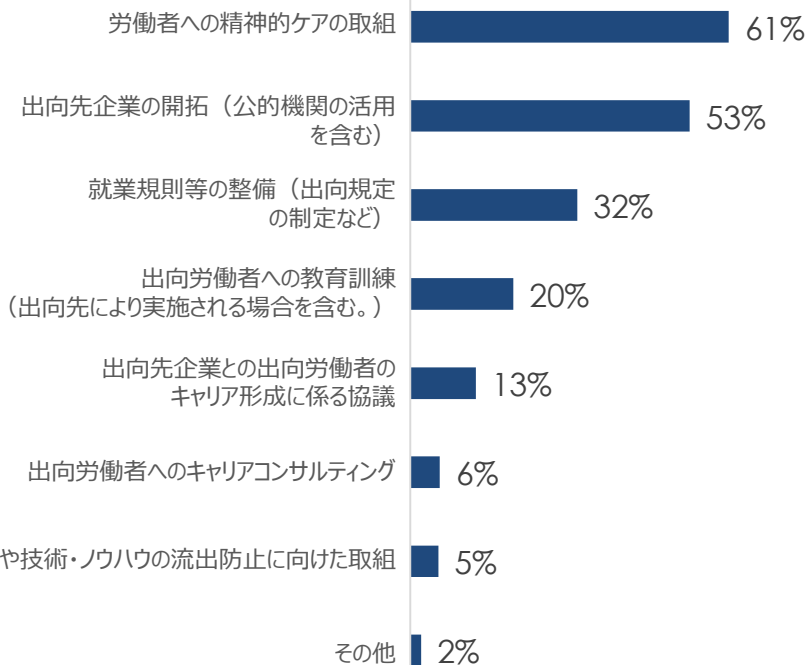
## 在籍型出向のために取り組んだこと

出向元では、**労働者への精神的ケアの取組**が最も多く、出向先でも2番目に多い。出向先では、**出向労働者への教育訓練**が最も多い。

出向元・先とも、**企業開拓**の取り組みや**出向のために就業規則等の整備**を要する企業が一定数存在。

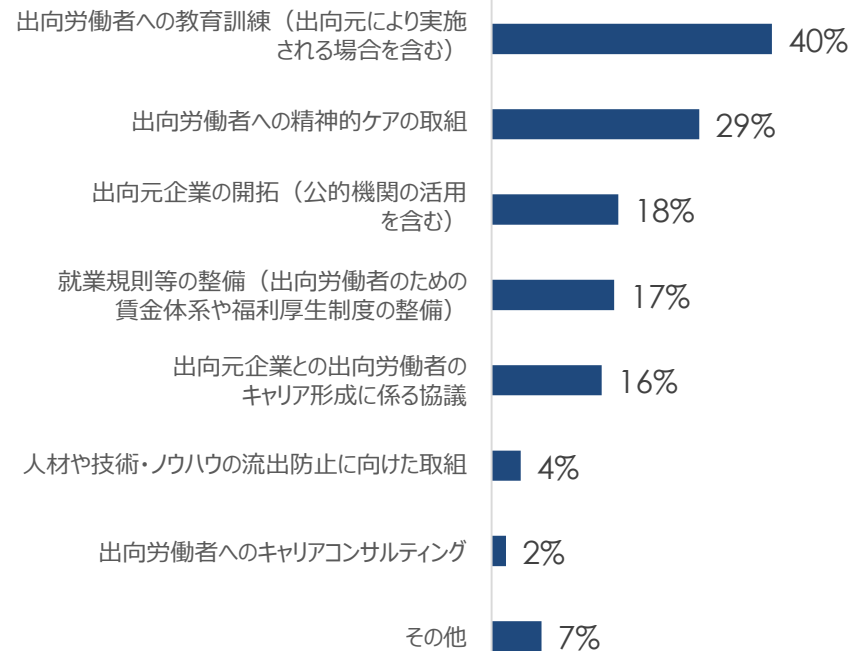
### 出向元

n = 336  
(複数回答可)



### 出向先

n = 341  
(複数回答可)



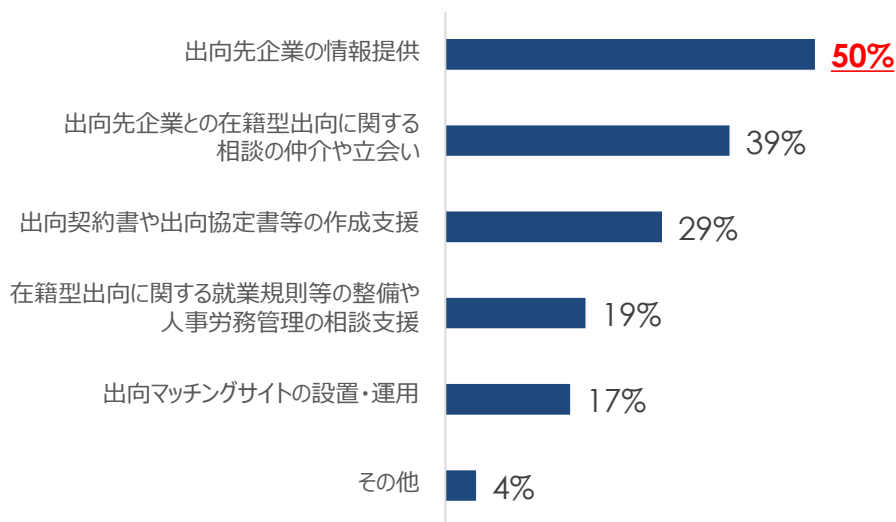
# 在籍型出向にかかるマッチング③

## マッチング機関にどのような支援を希望するか

出向元・先とも**マッチング相手の情報提供**が最も期待されている。さらに**出向契約書等の作成支援、出向開始前の企業間の相談の仲介や立会い支援**が期待されている。

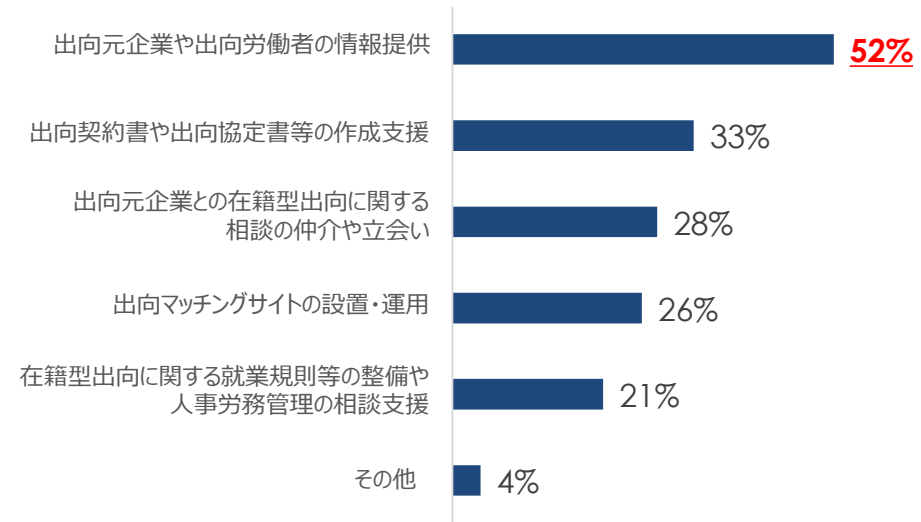
### 出向元

n = 336  
(複数回答可)



### 出向先

n = 341  
(複数回答可)



# 「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えます。
- 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っても良い制度だと思えます。コロナ対策のみならず、今後も継続して欲しいと思えます。
- 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えます。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**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。**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、サポートしてほしい。

## 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。**

在籍型出向に関する  
ヒアリング結果について



# 目次（1）

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／航空機に対するハンドリング業務	公務／公務事務補助等	1
2	出向労働者への精神的ケア	出向元企業	製造業／製造機械オペレーション	製造業／精密組立	3
3	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
4	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
5	出向労働者への精神的ケア	出向先企業労働者	製造業／店頭販売	宿泊業・飲食サービス業／精肉販売、レストラン	9
6	出向労働者への精神的ケア	出向元企業労働者	教育、学習支援業／施設・設備の管理	サービス業／施設警備、設備メンテナンス	12
7	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	15
8	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	18
9	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	製造業／基盤組立・検査	製造業／検品・梱包	20
10	仕事内容の親和性・即戦力	出向元企業 出向先企業労働者	製造業／バスのボディ溶接	製造業／ダンプ等のフレーム溶接	22
11	遠隔地の出向 仕事内容の親和性	出向元企業	製造業／航空機関連の部品製造	製造業／自動車関連の部品製造	26
12	仕事内容の親和性・即戦力	出向先企業労働者	製造業／部品加工	製造業／エンジン組立	28
13	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	30
14	異なる分野への出向	出向先企業労働者	学術研究、専門・技術サービス業／営業補助	農業、林業／農場管理	34
15	異なる分野への出向	出向先企業	運輸業、郵便業／バス運転	医療、福祉／送迎、支援員の補助	36
16	異なる分野への出向	出向先企業労働者	運輸業、郵便業／バス事業者の人事（採用担当）	サービス業／国際会議等の招致活動	38
17	異なる分野への出向	出向元企業労働者	生活関連サービス・娯楽業／旅行業務	教育・学習支援業／PCR検査受付等	41



# 目次（2）

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
18	異なる分野への出向	出向元企業 出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 旅行業のカウンター接客	サービス業／調査事務	44
19	異なる分野への出向 繁忙期の人手不足の 解消	出向元企業 出向先企業 労働者	宿泊業、飲食サービス業／飲 食店での調理、接客	運輸業、郵便業／物流セン ターの構内作業	47
20	出向労働者の経験向 上、能力開発 出向先の職場活性化	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 旅行代理店事務	情報通信業／ECビジネスの企 画・オペレーター	50
21	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向元企業 労働者	運輸業、郵便業／空港内接客 販売、案内業務	サービス業／事務職	53
22	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向元企業 出向先企業	卸売業、小売業／食品加工	宿泊業、飲食サービス業／調 理・接客	56
23	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向先企業 労働者	学術研究、専門・技術サービ ス業／広告代理店のアシスタ ントディレクター	学術研究、専門・技術サービ ス業／広告制作会社のディレ クター	59
24	出向労働者の経験向 上、能力開発	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 事務全般	情報通信業／事務補助、HP 作成等	62
25	人手不足の解消 出向労働者の経験向 上、能力開発	出向元企業 出向先企業 労働者	製造業／機装全般	製造業／トラクタ製造全般	65
26	出向労働者への精神 的ケア 人手不足の解消	出向元企業 出向先企業 労働者	製造業／航空機部品の生産ラ イン業務	製造業／半導体生産ライン業 務	68
27	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	71
28	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	74
29	事業拡充による人材 ニーズの充足	出向先企業 労働者	教育、学習支援業／美術館関 連商品販売	不動産・物品賃貸業／土産販 売	77
30	慢性的な人材不足の 解消	出向先企業 労働者	生活関連サービス・娯楽業／ 旅行代理店事務	不動産業、物品賃貸業／不動 産営業事務	80
31	行政（自治体）との 連携	出向元企業 労働者	製造業／部品組立、バス改装 等	製造業／業務用注文家具製造	83

## <マッチング支援事例>

マッチング支援団体	ページ
民間企業	86
行政関係団体	88
行政（地方自治体）	90

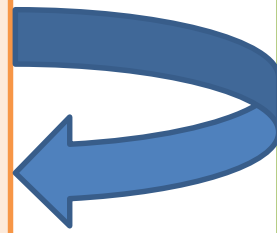
【基本情報】

運輸業、郵便業  
(出向元企業)

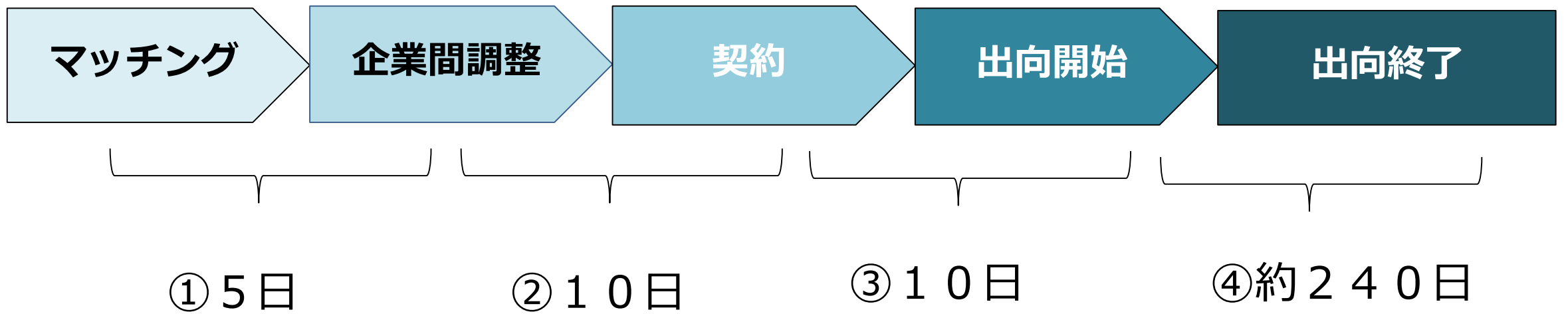
- ・勤務状況
  - ・勤務地：名取市
  - ・勤務時間：7時間30分
  - ・休み：月間9日
  - ・仕事：空港内における航空機に対するハンドリング業務
- ・従業員数：54人
- ・出向人数：15人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

公務（他に分類されるものを除く）  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：仙台市、石巻市、岩沼市、富谷市
  - ・勤務時間：8時30分～17時15分
  - ・休み：月間9～10日
  - ・仕事：公務事務補助、入力業務、コロナワクチンコールセンター業務
- ・従業員数：約11,000人
- ・出向人数：15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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向先で行う業務内容のすりあわせを行った。</li> <li>・出向人数の調整を行った。</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ZOOMを使い、出向先の担当者から担当する業務の内容、職場環境等について説明を行った。</li> <li>・就業場所、通勤時間・方法、休日の調整、制服等の確認を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・突発休や次月の休日の調整を行った。</li> <li>・勤務実績を相互に確認した。</li> </ul>

## 出向元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.

- ・ 出入りの業者からの提案であり、特に苦勞せずマッチングとなり、幸運だった。
- ・ 就業規則等の整備は、親会社の担当部署に確認したほか、社会保険労務士から送られた情報誌を参考にした。
- ・ 労働者への精神的ケアとして、総務担当者から出向者への連絡を密に取り、2ヶ月に一度は会社に出社してもらい、面談を実施している。併せて、社内メールの確認など種々の社内システム等の確認日としている。
- ・ 昨年、新型コロナウイルス感染症の始まりの時点では、できるだけ助成金を申請せず、自助努力で凌ぐという会社方針だった。先行き不透明が続いたことから、在籍型出向を検討し始めたが、世の中の流れから遅れたという感じだった。そのタイミングで出入りの業者から在籍型出向の話聞き、令和3年4月から加速度的に、契約から出向開始へとスピードアップしていった状況。
- ・ 人材派遣会社数社に話を聞いて、検討した。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 社員が出向するにあたり、自社に戻ることを前提とすることで、安心して出向することができる環境となっている。企業業績がコロナ前に戻るまでは、条件が合えば続ける見込み。

## Q. 出向で送り出してよかったことについて

A.

- ・ 公的証明書等の発行に関する知識や、自治体の仕事や考え方を知ることができた。
- ・ コールセンターでは、説明等の接客スキルが向上した。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 当初は手探りの状態で、出向する社員本人も含め、事務手続きや社員へのケアなど、不安を抱えていたが、出向先の皆さんや労働局の皆さんのサポートを受けながら（今も続いています）、徐々にではあるが、落ち着いてきている。
- ・ 面談時や出向から戻ってから、出向労働者が今までに経験しなかった仕事や現場の話を他の社員に話すことにより、刺激となっている。また、自身のモチベーション向上にもつながっている。
- ・ 今までに経験の無い業務のため、やりがいを感じる人、自分に合わないと感じる人など、人それぞれ出向先によって様々だった。
- ・ 社外出向が初めてのため、また、出向先が自治体のため、非常に効果があったと感じている。
- ・ 現段階では、社員の社会学習と業務改善が概ね両立できていると考えている。

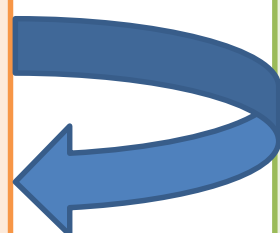
【基本情報】

**製造業**  
(出向元企業)

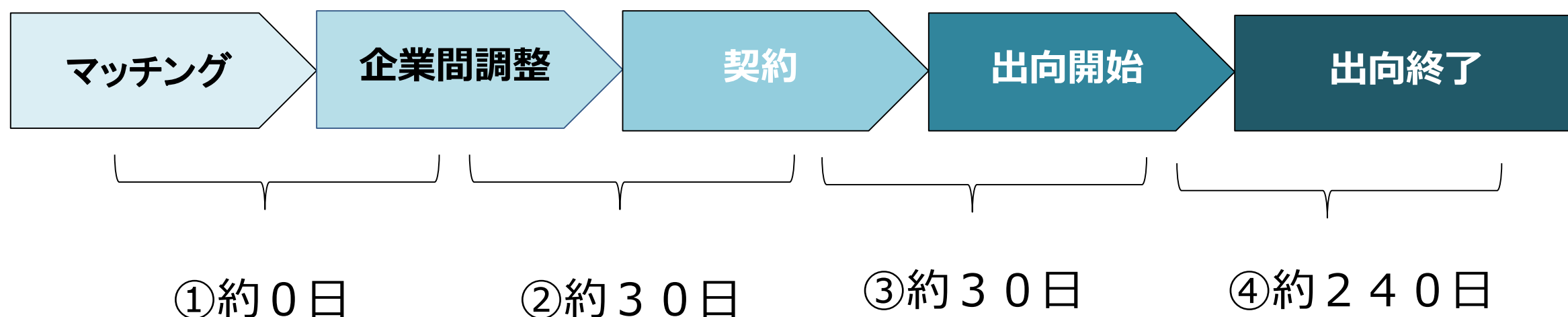
- ・勤務状況
  - ・勤務地：秩父郡小鹿野町
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：外視検査、製造機械オペレーション等
- ・従業員数：150人
- ・出向人数：17人
- ・雇用調整助成金の活用状況：無

**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：秩父市
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：精密組立
- ・従業員数：500人
- ・出向人数：17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
—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容のヒアリング</li> <li>・出向候補者選定</li> <li>・出向候補者の社員情報の提示</li> <li>・費用負担等契約条件の協議</li> <li>・当社社員代表（組合相当）と協議</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・候補者に対する在籍型出向説明会開催</li> <li>・本人同意書取得</li> <li>・出向先現地見学説明実施</li> <li>・産業雇用安定助成金計画申請書作成に関する労働局助成金センターへの問い合わせと条件整備</li> <li>・出向元、出向先双方による産業雇用安定助成金計画申請書作成及び内容確認、計画申請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向先における勤怠情報の取得と出向元勤怠への変換</li> <li>・給与明細の作成</li> <li>・給与支払い</li> <li>・出向先に対する出向費用の請求</li> <li>・産業雇用安定助成金支給申請</li> <li>・出向者からの課題提起対応</li> <li>・不安や質問対応、必要に応じて出向先と協議し改善要請</li> </ul>



## 出向元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.

- ・LINEを活用した出向者が馴染みやすいコミュニケーション環境の構築。具体的には、出向リーダー2名とのLINEグループと、出向者全員が入るグループLINEを設置した。その結果、個人のLINEともやりとりもできるようになり、出向者個人からの相談の対応も迅速にできた。出向元の現在の状況に関する情報も適宜発信し、出向先へ預けっぱなし感の出ない雰囲気づくりができた。グループが和むようなLINEスタンプの使用も効果的だと思う。
- ・出向先責任者（本社人事部長、工場業務責任者、ライン課長）とのコミュニケーションパスの確立と、何でも相談できる人的ネットワークの構築。今回は、出向先責任者に恵まれ、理想的な連携ができていると思う。
- ・精神的ケアは常に実施（実施者は出向リーダー、出向サブリーダー、出向元責任者）。
- ・気持ちだけではなく、評価（お金）でも示した。

## Q. 出向で送り出してよかったことについて

A.

- ・当社は7月から部分的な休業をしていて通常の労働ができていない。このような不安定な中で働くよりは、毎日仕事があり、厳しく高い目標の職場の中で、自らのスキルを高められる環境にいる方が労働意欲の維持・向上につながると解釈している。出向者が働く出向先は、この地域でも一流企業で、厳しい環境であることが知れ渡っている。そのような中で、脱落者も出ずに出向を続けられていること自体、当社の残留組にはよい効果をもたらしていると思う。また、出向者は出向先におけるメインラインで立派に活躍しており、私たちが誇らしく思う。
- ・当社は、ガラスや脆性材料の切断加工と蒸着加工を主業務としているが、出向者の多くは外観検査を担当している検査員であり、良品、不良品の規格に合わせた判断力と微細な対象物のハンドリング技術には自信があったが、精密な組立業務は未経験であった。タウトに縛られるライン作業も十二分に対応できることが証明でき、新たに微細組立の事業に進出できる可能性が出てきた。この点で大いに貢献してくれていると思う。
- ・前述の通り新しいスキルを身につけて戻ってくるため、そのスキルを活かした新しい事業展開の可能性が広がる。その意味でもその道の一流企業に在籍型出向する意義は極めて大きいと思う。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・当初は、当社の受注の急減で労働力が大幅に余剰になる対策を主たる目的として交渉を始めたが、実際に進めてみると、一流企業の文化、未経験の業務を経験できるというメリットの方が大きかった。これによって出向者も、出向をサポートする出向元企業の責任者クラスも開眼する機会を得たと思う。もちろん出向であるので派遣や業務委託のようにビジネスにはならないが、一流企業のマネジメントに100%浸かる中で新しく得られたものは大きい、と感じる。
- ・まだ開始して3ヶ月しか経っておらず、これからどうなるかは不安もあるが、5月1日からの第一陣、7月1日からの第二陣も含めて、現在のところ、大きな問題なしに出向継続できていることは、出向者本人も出向元責任者である私自身も大きな自信になると思う。
- ・なかなか難しく容易に創出できないが、物心両面でスキルを磨いた出向者に報いるためにも、新しい仕事を用意したい。

【基本情報】

**運輸業・郵便業**  
(出向元企業)

- ・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、娯楽業**  
(出向先企業1)

- ・勤務状況
  - ・福井県坂井市
  - ・職務内容：フロント等
  - ・勤務形態：シフト制（8h、早番・遅番あり）
- ・従業員数：70人
- ・出向人数：1人

**宿泊業、飲食サービス業**  
(出向先企業2)

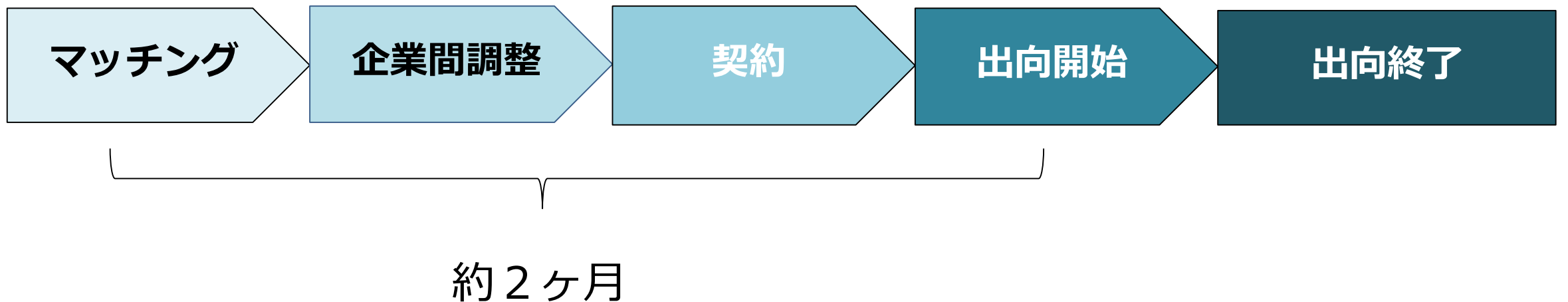
- ・勤務状況
  - ・福井県あわら市
  - ・勤務形態：シフト制（8h、早番遅番あり）
  - ・仕事：ホテルフロント等
- ・従業員数：50人
- ・出向人数：2人

**公務（他に分類されるものを除く）**  
(出向先企業3)

- ・勤務状況
  - ・富山県富山市
  - ・勤務形態：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
- ・出向人数：6人

※産雇金未活用

【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。</li> <li>・産業雇用安定センターからの紹介（3社すべて）。</li> <li>・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、出向希望者を募る）を実施。定員を超える場合は調整をし、定員を下回る場合は、人事当局が調整。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約内容の調整、契約書の作成等（自社が元々グループ間での出向ノウハウがあったため、主導して進めている）。</li> <li>※社内の労働組合にも事前に調整をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>※現在、出向中。</p>



## 出向元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.

- ・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。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

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。

## Q. 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）

## Q. 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。

## Q. 出向を経験した感想は？

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。

※ただし、助成金の書類作成が複雑難解と感じている。

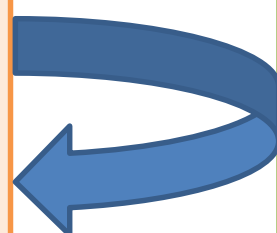
【基本情報】

宿泊業、飲食サービス業  
(出向元企業)

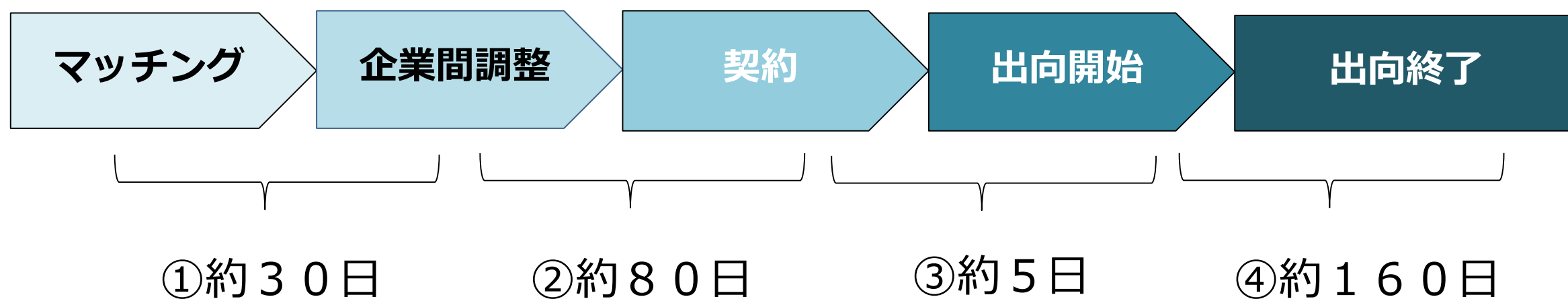
- ・勤務状況
  - ・勤務地：大阪市中央区
  - ・勤務時間：7.5時間/日
  - ・仕事：ホテル内での調理・料理提供等
- ・従業員数：250人
- ・出向人数：10人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向先との具体的調整（勤務地、出向条件の調整等）。</li> <li>・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。</li> <li>・助成金制度の詳細の確認、助成金センターへの問合せ。</li> <li>・従業員代表との調整、出向協定の締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約の締結。</li> <li>・助成金の申請手続き（計画書の提出）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。</li> <li>・出向先との期間延長の可否調整。</li> </ul>

## 出向元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.

- ・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名まとまったの出向でもあり、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、全員まとめた出向終了とする。
- ・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。

## Q. 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。

## 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.

- ・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。

## Q. 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。

## Q. 出向を行っての感想は？

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、また戻ってくるの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。

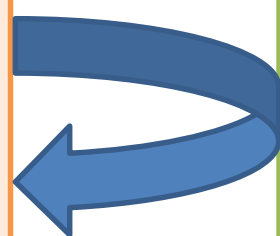
【基本情報】

**製造業**  
(出向元企業)

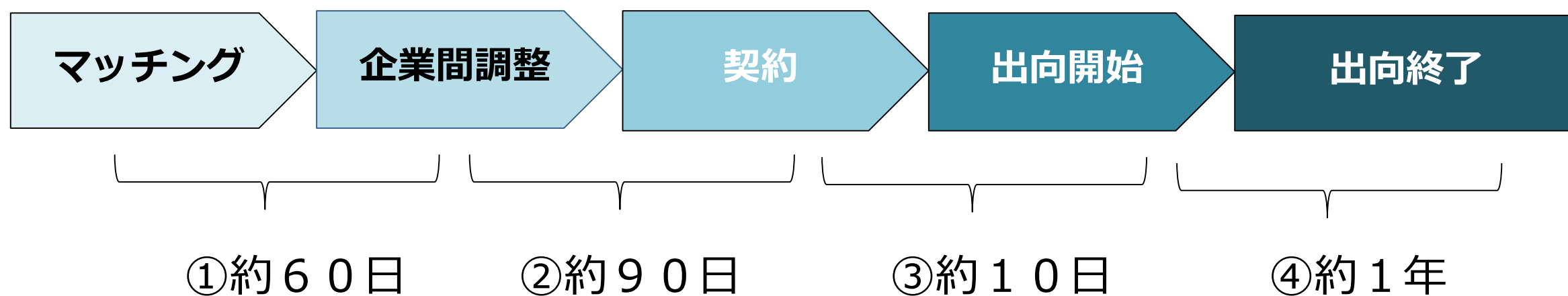
- ・勤務状況
  - ・勤務地：神戸市
  - ・勤務時間：8:00-20:00（仕事により差）
  - ・休み：土・日・祝日調整
  - ・仕事：販売（店頭商品売り）
- ・従業員数：301人以上
- ・出向人数：5人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**宿泊業・飲食サービス業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：芦屋市
  - ・勤務時間：精肉 9:45-18:45  
レストラン 8:45-18:45
  - ・休み：土・日・祝日調整
  - ・仕事：販売（精肉販売）4名、レストラン1名
- ・従業員数：101～300人
- ・出向人数：5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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容の話し合いを中心に実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容の調整</li> <li>・契約の確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書類の準備と確認</li> </ul>	※現在出向中

## 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.

- ・ 出向者に仕事の不安や心配をさせないために以下を実施した。
  - ・ 出向者5名の内1名が30歳代であり（あとの4名は入社2年目）、その者にリーダーとしてまとめ役の対応をしてもらっている。
  - ・ 非定期的ではあるが、出向者と面談をして配慮している。また出向元とも懇談をしている。問題があれば即対応したいと思っている。今のところは問題なし。
  - ・ 精肉担当は商品を知ってもらうためにOJTだけではなく試食してもらって感想を聞く等の研修を実施。レストランも同様な研修を実施。製品を知ってもらうよう研修に工夫している。
  - ・ 出向先の社員と同等の扱い（忌引き等）をしている。
  - ・ 出向者へ感謝の気持ちを言葉に出している。出向者5名は明るい人材だったので大変助かった面もある。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 即戦力になっている。全く違和感もなく仕事をしてもらっているし、出向元から感謝されている。本当に助かっており、来年の3月には移籍してほしいぐらいなので引き続き活用したい。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 精肉部門は人員が不足していたため、製品販売の中核的人材（即戦力）を希望していた。出向元の販売店の経験者に来てもらったので、当方の要望と合致した人材であり、即戦力で助かっている。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 期待以上のものが出ている。当初の目的の人材不足解消にプラスして、出向者のレベルの高い販売対応は出向先の従業員の勉強になる。
- ・ 出向元の選定や出向者の選定について、同業者で同様な業務内容の出向者だと戦力になると思った（今回は出向者の接客能力や販売能力が高かったのが当方の要望にぴったりと当てはまった）。



## 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：デパート店頭販売
- ・ 出向先企業での仕事：精肉店店頭販売

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 同じ店頭販売であっても「忙しさに対する仕事のやり方」は違うため実地で経験できるのは今後のキャリアに役立つと感じている。

## Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ 店頭販売は出向先でOJTにより実施。
  - ・ 肉製品の特徴を知るために、それぞれの味見をして製品説明のやり方について研修した。この研修はお客様への説明に役立った。

## Q. 企業や公的機関からの支援

- A.
- ・ 出向先の方と面談をしてくれているので支援は必要なかった。私以外の4名についても同様である。

## Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 雇用を維持できているので大変感謝している。
  - ・ 休業するよりも雇用の維持が大切だと思った。休んでいるより働いている方が良い。



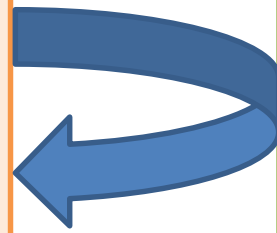
【基本情報】

**教育、学習支援業**  
(出向元企業)

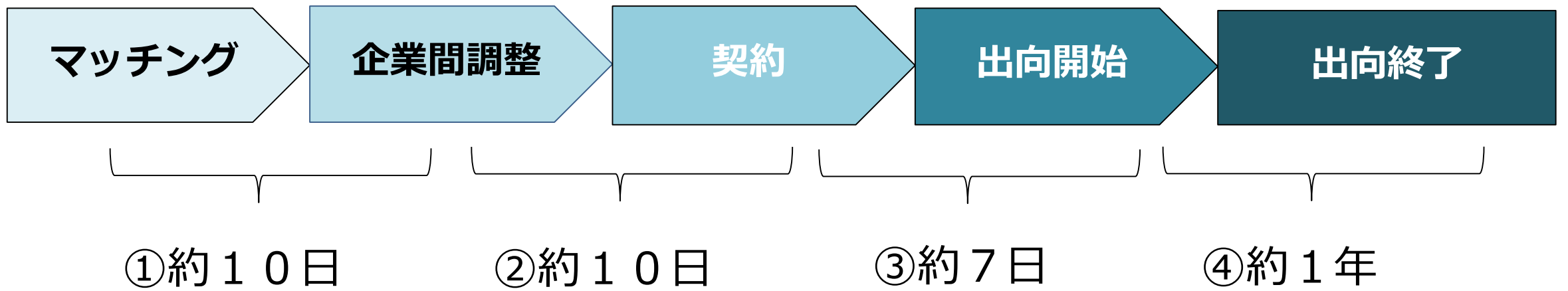
- ・勤務状況
  - ・勤務地：倉敷市
  - ・勤務時間：8：00～17：15
  - ・休み：不定休（月8日）
  - ・仕事：施設・設備の管理全般
- ・従業員数：80人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**サービス業（他に分類されないもの）**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：倉敷市
  - ・勤務時間：6日シフトでの2交代制（朝・夜）
  - ・休み：不定休（年137日）
  - ・勤務内容：施設の警備、設備メンテナンス
- ・従業員数：245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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向先企業とは従来より様々な面で交流があったため、業務内容や社風等に関しては十分に認知していた。出向先が求めている人物像、仕事等が合致したことで、マッチングから調整開始に至るまで支障なくスムーズに進めることができた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在籍型出向の実施に向けて細かい条件等を互いに提示し、両社および出向対象者にとって最良の妥協点を模索した。</li> <li>・出向対象者の意見や希望を十分に聴取し、不安や心配の解消に努めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約内容を精査し、出向者、出向元、出向先の三者にとって不備、不利な点がないよう社労士を含めてチェック。スムーズに出向を開始することができた。</li> </ul>	<p>※出向期間は令和4年3月末まで。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出向者に対しては、勤務状況等の聞き取りを含めて、個別面談を月1回程度行っている。出向者もはつらつとした様子で、現在まで問題等は何ら生じていない。</li> </ul>

## 出向元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.

- ・ 出向先企業の選定・決定については、従来から取引や交流のある企業に対して、どのような仕事、人物像を欲しているかの情報収集を行った。
- ・ 在籍型出向を成功させる上で最も大切なことは、出向者に対する丁寧な説明と出向前・中・後におけるフォローだと考えている。そうした考えのもと、経営状況や在籍型出向の詳細を説明した上で、意見交換を通して出向対象者の疑問や不安を一つひとつ解消するよう努めた。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・ 現時点では出向期間を1年間に設定しているが、コロナ禍の今後の状況によっては出向期間終了後の活用も考えなくてはならないと思っている。

## 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.

- ・ 出向者の現在の業務スキルが活かせるマッチング（出向先の業種）が大切であると考えている。出向先の職場に経験豊富で優れたスキルを持った人材がおり、先進的な設備機器やシステムおよび規則・手順を整えて業務を遂行している環境であれば、出向者自身が学ぶものは多いと考える。

## Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- ・ 在籍型出向ということで、出向期間終了後は元の職場に復帰して働いてもらえるということが非常に大きなメリットであると感じている。出向者自身にとっての安心感にもつながり、また他社での先進的な警備システム、メンテナンス技術の修得、経験を積めるということで、本人のモチベーションも高いように思う。
- ・ 出向元としてのメリットは、やはり雇用の維持という点が大きい。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 新しい知識や技術、ノウハウの修得という点での効果を期待している。出向期間終了後に復帰した際には、出向先で得た知識やノウハウを活かして、施設警備や設備メンテナンスの職務分野でリーダー的な役割を果たしてもらいたいと思っている。また、年代の異なる人々との交流から学んだことを大切に、人間としての自分自身の成長につなげてもらいたいと願っている。
- ・ 経営を考えた場合、非常にありがたい制度であると感謝している。いつまで続くか分からないコロナ禍の中で経営状況は悪化の一途を辿り、非常に厳しいものがある。こうした中、出向元企業にとっては大切な職員の雇用維持が図れ、出向先企業にとっては人員不足の解消につながり、さらに両者に助成金が支給される制度には心底感服している。しかし、こうした状況が続くことは本意ではないので、早く元の状態に戻ってほしいと願っているのが本音である。
- ・ 出向効果の一環であると思うが、職場内において（予期せぬ）連帯感が生まれたように感じる。その理由は次のようなものである。出向元においては、人材を出向させることで人手が足りなくなる業種分野が少なからず生じることは否めない。そうした中、手薄となった業務を他部署のスタッフが自ら手分けして、互いに協力してフォローする場面が多く見られるようになった。苦しい状況にありながらも、お互いの積極的な協力やコミュニケーションを通してみんなで一丸となって現況を乗り切ろうとする気運が生まれたように感じる。これも大きな効果であると思っている。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：施設・設備の管理全般
- ・ 出向先企業での仕事：施設警備、設備メンテナンス

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 警備の規模や手順、統制などすべてが未経験のもので、毎日が勉強の連続である。また、警備のシステムや機器等の操作を覚えることも今後につながると思う。

## Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ OJTで警備の手順や規則、セキュリティ関連のシステム機器等の操作を教えてもらっている。丁寧なマニュアルが整備されており、非常に分かりやすい。

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 月1回程度の個別面談。

## Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 出向前のきめ細かい説明で少しは安心していたものの、新しい職場で知らない人たちに囲まれて問題なく仕事ができるかどうかというのが一番大きな不安だった。
- ・ 出向先の職場は比較的に高齢者の方が多く、とても可愛がってもらいながら仕事をしている。6日シフトでの2交代制という勤務時間にもすぐに慣れ、現在は警備システム等の操作を教えてもらっている。仕事は厳しく統制されているが、職場の雰囲気は明るく、出向前に感じていた不安も現在ではない。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ まだ出向期間が短いので確定的な感想は言えない。ただ、警備の規則や手順、機器システムの操作、設備メンテナンスの技術などは必ず役立つと思っている。
- ・ 運が良かったのかもしれないが、面倒見のいい人たちに囲まれて優しく教えてもらえるのは非常にありがたいと思っている。

【基本情報】

卸売業, 小売業  
(出向元企業)

卸売業, 小売業  
(出向先企業)

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

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：12人

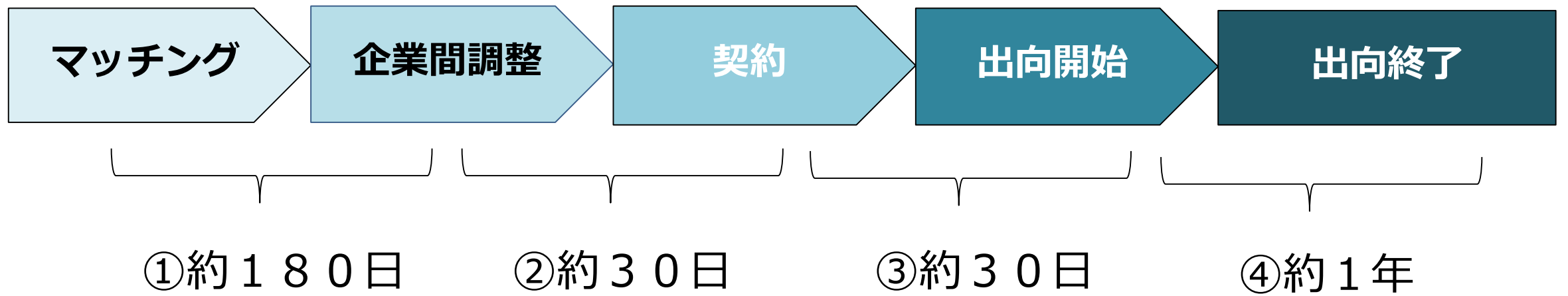
・従業員数：18人

・出向人数：1人

・出向人数：1人

・雇用調整助成金の活用状況： 有

【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・後半3ヶ月は出向労働者を交えての面談及び調整。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>※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。</p>



## 出向元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.
- ・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。

## Q. 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。

## Q. 出向を行っての感想は？

- 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

## Q. 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。

## Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・人材への投資が出来ること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

## Q. 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。



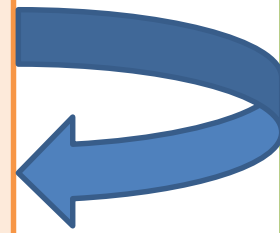
【基本情報】

**卸売業、小売業**  
(出向元企業)

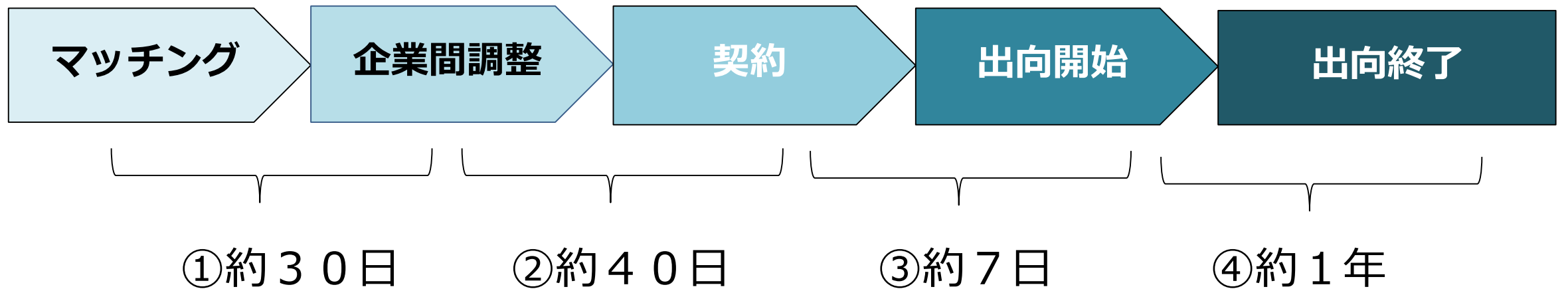
- ・勤務状況
  - ・勤務地：秋田市
  - ・勤務時間：8:30-17:30
  - ・休み：土日
  - ・仕事：倉庫内作業員、配達ドライバー  
(注文商品のピッキング、積み込み、配達)
- ・従業員数：127人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**運輸業、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



【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。</li> <li>・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。</li> </ul>

## 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.

- ・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をお願いした。

## Q. 今後も在籍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見ると、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。

## Q. 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. 出向を行っての感想は？

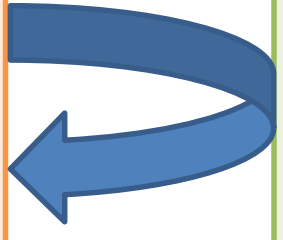
A.

- ・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】

**製造業**  
(出向元企業)

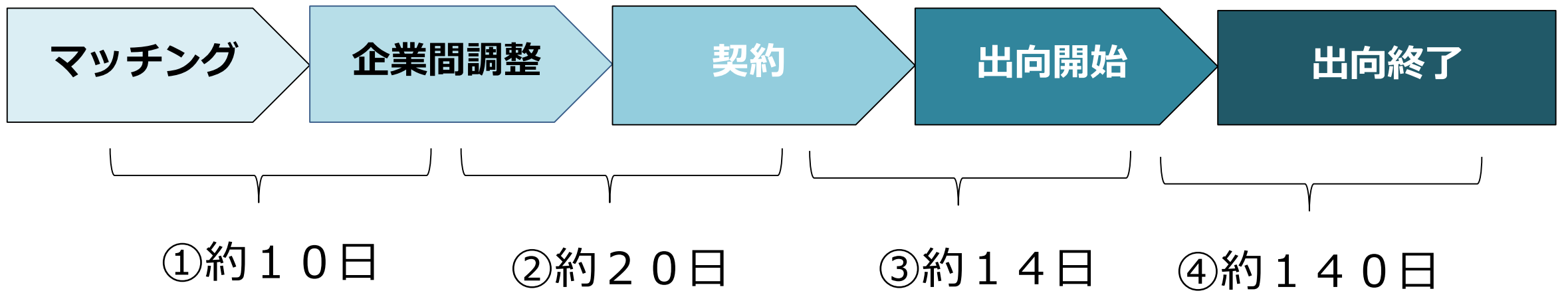
- ・勤務状況
  - ・勤務地：須賀川市
  - ・勤務時間：8:30-17:30
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：基盤組立/検査
- ・従業員数：106人
- ・出向人数：10人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：石川町
  - ・勤務時間：8:30-17:30
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：検品/梱包
- ・従業員数：38人
- ・出向人数：10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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約しているコンサルティング会社からの紹介により、出向元と出向先が契約する会計事務所、計4社で顔合わせを実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約までの調整は出向元と直接実施。出向労働者の就業場所が確保できず、賃貸契約物件をこれから探すという状況で、出向元工場建屋内の一部を借りることで協議をすすめ、出向契約とは別に賃貸契約を締結し就業場所とした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約書類作成。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・申請書類作成のうえ、助成金申請。</li> <li>・出向労働者に対して社内ルールを説明。</li> </ul>

## 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.

- ・就業規則等の整備  
外部に頼まず社内に対応したが、特に苦労したことはなかった。
- ・出向労働者への精神的ケアの取組（週1回程度各個人と面談を実施。）  
出向労働者の中で代表者を決めて、日常的に意見・要望を取りまとめてもらい都度相談等してもらいながら対応している。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・生産見込みとして来年夏まで予定は入っている。それ以降も継続する可能性がある。
- ・引き続き産業雇用安定助成金を活用していきたいが、出向元事業所との調整が必要になる。

## 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.

- ・社内ルールを説明した程度。今回の出向労働者は製造業に対するスキルを持っているので、教育訓練は必要なかった。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・中途採用と比較して、感じる違いやメリットなど  
通常従業員を雇い入れる場合、基本ノウハウから教育して手作業に慣れて技術を習得するまで数ヶ月を要するが、今回の出向労働者は製造業を長く経験されていることから、即戦力として従事していただけて大変ありがたい。

## Q. 出向を行っての感想は？

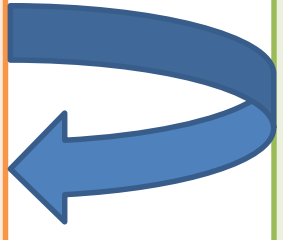
A.

- ・パート労働者を新規に採用した場合と今回の出向を比較すると、想定していた以上に生産量が上回っており、売上も上がっている。
- ・対象労働者の作業の様子を見て出向元事業所が持つノウハウや仕事に対する姿勢等を吸収（良いところを取り入れたい）し、社員のレベルアップを図りたいと考えているが、出向開始からまだ日がたっていないこともあり、これからの取り組み課題として考えていきたい。

【基本情報】

**製造業**  
(出向元企業)

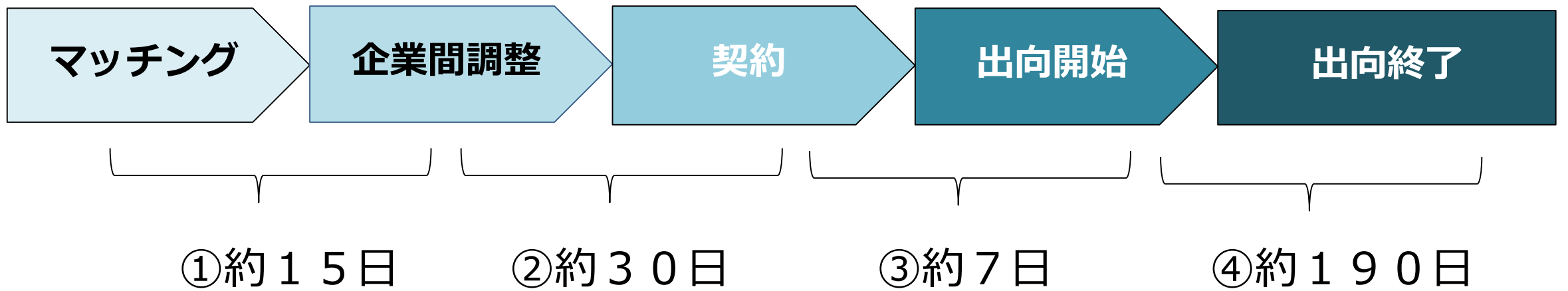
- ・勤務状況
  - ・勤務地：宇都宮市
  - ・勤務時間：8:10-17:00
  - ・休み：土・日・祝日など
  - ・仕事：バスのボディ溶接
- ・従業員数：629人
- ・出向人数：3人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：小山市
  - ・勤務時間：8:00-16:30
  - ・休み：日・祝日など
  - ・仕事：ダンプ、クレーン車のフレーム溶接
- ・従業員数：218人
- ・出向人数：3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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人手不足の中、出向元から積極的に持ちかけられたもので、先方は、出向に関する知識が高くリードしてもらい、出向元の送り出し可能人員、当社での受け入れ可能人員を十分に精査・協議して、次に進めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元の総務、労働グループ事務局が来社しカメラを撮るなど、事業実態等を視察。</li> <li>・賃金、出向期間、住居関係、その他出向条件等を協議。</li> <li>・出向元企業の事務局等が出向先を視察し、工場内等を写真に撮るなど事業実態を把握し、出向候補者の説明に活用して、安心感の確保に努めた。</li> </ul>	<p>[出向先]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元のリードで、「産業雇用安定助成金実施計画書」を作成。</li> </ul> <p>[出向元]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「産業雇用安定助成金実施計画申請書」の作成の際、必須となる事項について、厚生労働省のホームページを参照。</li> <li>・出向候補者は、ほとんどが出向経験者で慣れてはいるが、不安材料があればいつでも相談できるような体制作りに配慮した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向期間中も出向元の総務及び労働グループの担当者が来社し、出向者のフォローを行っていた。</li> </ul>



## 出向元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.

- ・ 出向労働者と、強い信頼関係を維持することを重要視した。信頼感が維持できなければ、出向も長続きせず成功できないものとする。そのため、出向労働者との信頼関係を維持できるよう、コミュニケーションを多くとり、絆を深めた。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用しない。

- ・ 現在は雇用の過剰感が解消されているため、出向期限終了後の活用は考えていない。
- ・ 雇用の過剰感等が出てきた場合は、活用することも考慮する。

## Q. 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.

- ・ 当社の出向労働者は、ほとんどが出向経験者で慣れているということもあるため、当社では特に教育訓練等は実施していなかったが、出向先で教育訓練を受けている。

## Q. 出向してよかったことについて

A.

- ・ 新型コロナ感染の影響を受けて仕事量が減少していた中で、雇用過剰感があったため、出向労働者以外の労働者の仕事量の確保をする必要があった。産業雇用安定助成金の出向を活用し、出向者分の仕事量を、他の従業員に確保できたことは大きな利点であった。
- ・ 出向先の仕事が、ダンプ、クレーン車の溶接で、当社の行うバスのボディ溶接と仕事が類似していたので、出向者としては仕事がやり易かった。
- ・ 類似する仕事ではあったが、使用する機械、塗料など異なる点もあり、学ぶことが多かった。出向元に戻って学んだことを活用していることが、他の従業員の良い刺激となっており当社としてもプラスとなった。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向先での仕事内容が、当社のもので仕事と類似していたため、出向者にとり仕事が合っていた。
- ・ 出向先での仕事に興味を持ち、積極的に仕事に取り組み多くを学んできた。当社へ戻り、当社で活用し、他の従業員の刺激となっている。
- ・ 出向先での評価は、勤勉家で仕事を支援してもらい、感謝しているとのことだった。出向期間を延長してもらいたい位だと出向先から言われた。



## 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.

- ・ 出向元がリードする形で、事前に出向労働者に適した作業内容等の情報を与えてもらった。当社はそれを基に、出向者の能力等に適したところの配置等の作業計画を組んだ。出向元の配慮に感謝する。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 現在も人手不足が続いているため。

## 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.

- ・ 出向労働者の受入初日に、危険を伴う溶接の安全対策等、十分教育訓練を行った（技術はすでにありと判断した）。他の作業等については、その都度相談や、実戦での訓練を行った。
- ・ 当社はダンプ等のフレームの溶接を行い、出向元はバスのボディ溶接を行っていた。同じ溶接でも仕事の内容が異なるため、お互い技術能力の開発となった。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ 産業雇用安定助成金制度を利用し、助成金の援助を受けられたこと。
- ・ 人手不足が解消されたこと当社は、車両関係の溶接が可能な者を希望していたところ、出向元から話があり、希望にかなった人材の援助が得られた。
- ・ 出向労働者を受け入れたことにより、客感的に視て、他の従業員に良い刺激を与えられたこと。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向労働者を受け入れたことにより、客感的に視て明らかに、他の労働者に対し良い刺激を与えることができた。
- ・ 出向制度をあまり知らずにいたところ、出向元から直接アプローチされ、出向制度を活用し人手不足の解消となり、本当に良かったと思う。
- ・ 未だ人手不足感があり、チャンスがあれば利用したいと思っている。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 出向期間終了（令和3年7月）
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：バスのボディ溶接
- ・ 出向先企業での仕事：ダンプフレームの溶接

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 同じ溶接でも、使用する機械、塗料が異なり、技術面で得るところが多かった。

## Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 仕事で分からないところは気軽に相談でき、親切に指導してくれた。
- ・ 出向初日に、溶接に関する危険性や安全対策の教育訓練をしっかり受けた。その他細部については、その都度相談や実戦で訓練を受けた。

## Q. 出向前の不安とその後

A.

- ・ 仕事で分からないところは相談でき、親切に指導してくれた。
- ・ 個人的なことだが、渋滞で通勤に苦労した。

## Q. 追加を希望する支援内容

A.

- ・ 出向元で、出向制度を活用してもらい、仕事が続けられたことに感謝している。
- ・ 出向元の総務、労働グループの方々には、類似する仕事を探すなど、苦労をかけたが、この制度に助けられたと思っている。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 同じ溶接でも、使用する機械、塗料が異なり、技術面で得るところが多かったなので、良い経験だったと思う。

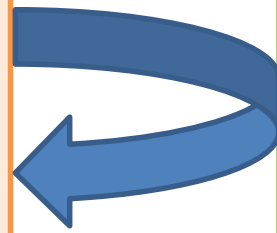
【基本情報】

**製造業**  
(出向元企業)

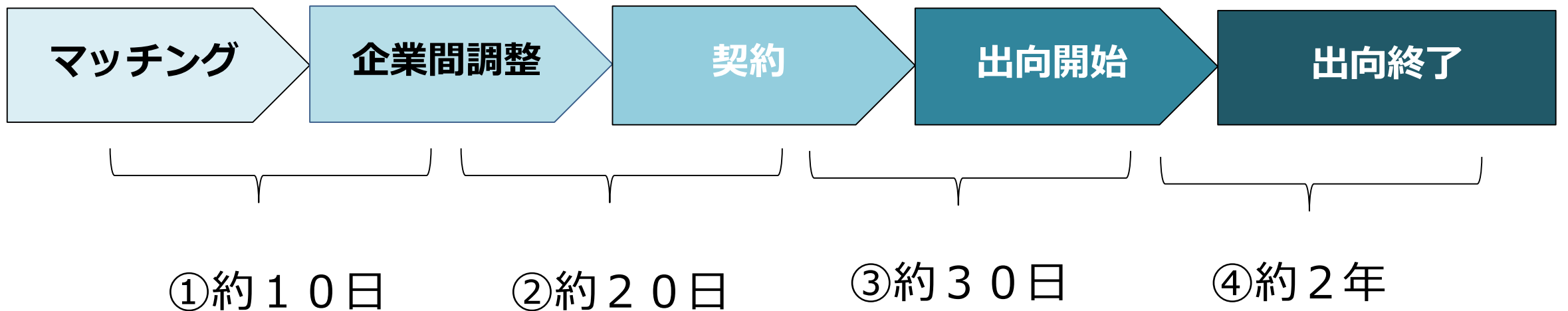
- ・勤務状況
  - ・勤務地：千葉県船橋市
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：週休2日、祝日
  - ・仕事：航空機機関連の部品製造
- ・従業員数：182人
- ・出向人数：15人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：愛知県津島市
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：週休2日、祝日
  - ・仕事：自動車関連部品の精密加工
- ・従業員数：300人
- ・出向人数：15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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元企業経営者から出向先企業経営者に在籍出向を打診。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向先企業は自動車部品の精密加工を主力商品としており、外国人労働者が入国できないので、出向元企業の経営者の提案を受け入れる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向先企業で出向労働者を誰にするかについて話し合いが長引き、説明会などに時間を必要とした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2年間の出向期間に出向元従業員が入れ替わりながら、契約期間、在籍出向を継続する予定。</li> </ul>

## 出向元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.

- ・出向している場所が出向労働者が従来働いている場所から遠いところ（名古屋および関西圏）にあるため、出向元企業の営業マンが出向先企業を訪問した場合、必ず出向労働者と面談し、出向元企業の現況等について話をしている。
- ・出向元企業の経営者（社長）も出向先の経営者と親しい間柄にあり、何か問題が起こればすぐに出向先に出向いて出向先企業経営者と話し合いの上問題を解決している。
- ・在籍型出向における書類作成を含めたいろいろな作業については出向元企業が行い、出向先に係わる種類等については確認をしてもらうことで、出向先企業の負担を少しでも和らげるようにしている。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・新型コロナウイルスの影響がなくなっても、航空機の部品製造業界がコロナ前に戻るには半年～1年はずれ込むことが予想されているので、それまでは在籍型出向は続けることになるかと予想している。

## Q. 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.

- ・自動車部品製造等においては、特殊技術が必用なので、適宜、出向先企業が出向労働者に対する教育訓練や安全教育等を行っている。

## Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・以前は休業手当として従来賃金の80%を支給し、従業員に副業を許可し生計維持をさせていたが、在籍型出向をすることで給料が上昇（出向先企業について残業等あり）し、従業員にとって収入増となったこと。

## Q. 出向を行っての感想は？

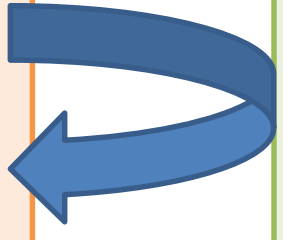
A.

- ・出向元企業としては、航空機関連の仕事が減っており、熟練社員に仕事がない状況にあったが、出向先企業の業態が自動車関連の精密加工ということで、仕事に親和性があり、熟練社員の経験が活かされているため、在籍型出向制度に満足している。

【基本情報】

**製造業**  
(出向元企業)

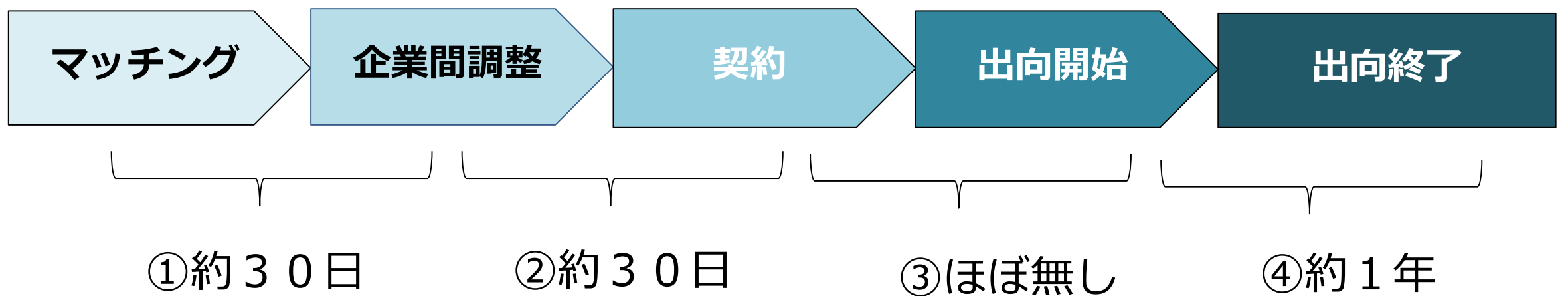
- ・勤務状況
  - ・勤務地：藤沢市
  - ・勤務時間：7時間45分+休憩1時間
  - ・休み：年間休日121日
  - ・仕事：精密部品メーカーでの生産管理等
- ・従業員数：609人
- ・出向人数：27人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：海老名市
  - ・勤務時間：実働7時間40分
  - ・休み：年間休日121日
  - ・仕事：輸送用機器製造業での技術仕事
- ・従業員数：782人
- ・出向人数：27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
[出向先] ・産業雇用安定センターと出向元企業の選定、賃金負担率、希望仕事、担当仕事等の調整	・出向労働者の工場見学、ガイダンス等の実施		



## 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.
- ・ 自社工場特有の安全ルール等の研修・教育訓練、実務担当者からOJT実施している。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・ 慢性的な人手不足が継続しているなか、特に技術職を希望しており、産業雇用安定センターに問い合わせたところ、マッチングにつながった。製造業の経験者なので、対応しやすい。
  - ・ 中途採用を行おうとすると、書類選考、面接、内定、意思確認等の手間暇がかかるが、出向を活用すると、採用業務を省力化できることから、効率が上がった。
  - ・ 出向者の選定に関しては、企業的・経歴的にも信頼できるので、出向元に一任したところ、製造業経験者であり、経歴も明確な人材の確保につながった。

## Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・ 産業雇用安定助成金については、企業にとっては、固定費削減につながり、活用しがいがある。ただ、申請に関して、出向元が対応するものの、当社にも各種資料の提出が求められ、非常に対応に時間がかかったので、簡素化を是非お願いしたい。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での業種・仕事：部品の手加工
- ・ 出向先企業での業種・仕事：エンジン組立

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ ラインに滞りなく部品を共有する作業スピードと、正確性の追求。
  - ・ 体調を整え、自分を鼓舞して仕事を完遂する意識が身についた。

## Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ エンジンの組立ラインには興味があり、直接みてみたいと考えた事があったので、願いが叶った状況となった。具体的には、ピストンリング、ハーネス等を自分自身で直接確認することができたので、良い経験になったと思う。



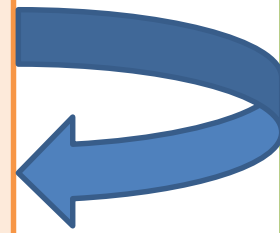
【基本情報】

卸売業、小売業  
(出向元企業)

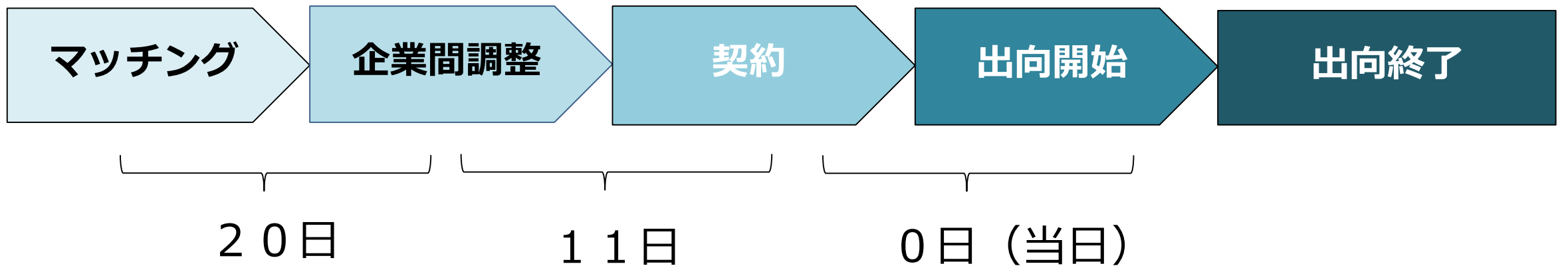
- ・勤務状況
  - ・勤務地：金沢市
  - ・勤務時間：シフト制、早番遅番あり
  - ・仕事：お土産の販売、飲食
- ・従業員数：14人
- ・出向人数：3人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

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



【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約内容の調整、契約書の作成等 双方の社長、顧問社労士と3人で作成した。</li> <li>・在籍型出向の説明と出向希望者の公募 実際に出向先のパフェを買ってきて、従業員と食べながら話をした。「雇用調整助成金も今後100%はもらえなくなる可能性もある、スキルも身につかない、出向先ではこれ（パフェ）を作ってほしい、スキルを身につけて帰ってきてほしい」、と伝えたところ、対象となる従業員全員が出向を希望。</li> <li>・社長自ら出向先の現場に従業員を連れて行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。</li> </ul>		<p>※現在、出向中。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

## 出向元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。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

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。

## 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.

- ・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てほしいと伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。

## Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- ・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。

## Q. 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（パフェ）を開発・販売することが決定した。元々スイーツ部門を立ち上げたいと思っていたので、とてもいいきっかけとなった。
- ・出向から戻ってきた従業員には、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

## Q. 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。

## 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.

- ・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。

## Q. 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。

## Q. 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：デザート製造
- ・ 出向先企業での仕事：フルーツのカット、デザート製造

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 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いが、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.

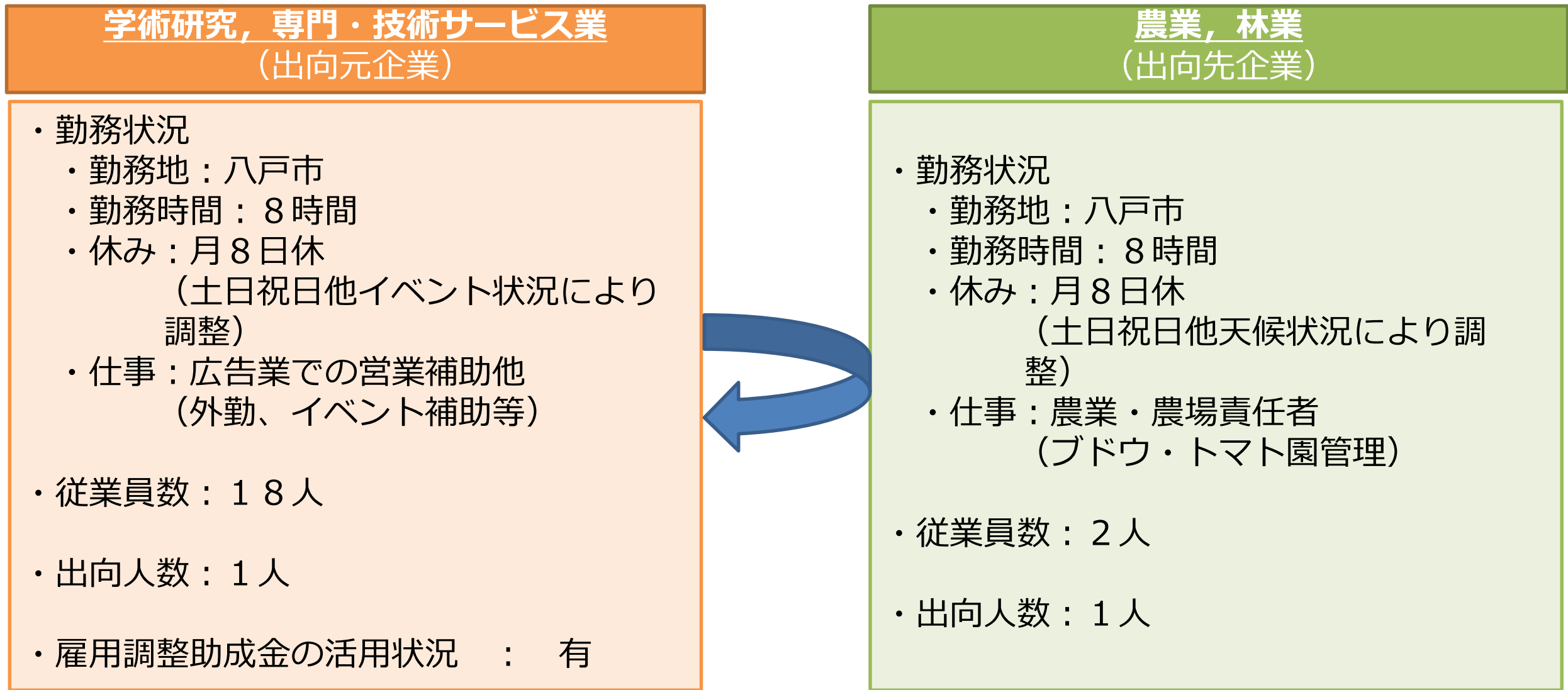
- ・ 今までどおり、出向元から応援してもらえれば特に追加を希望する内容は無い。

## Q. 出向を経験した感想は？

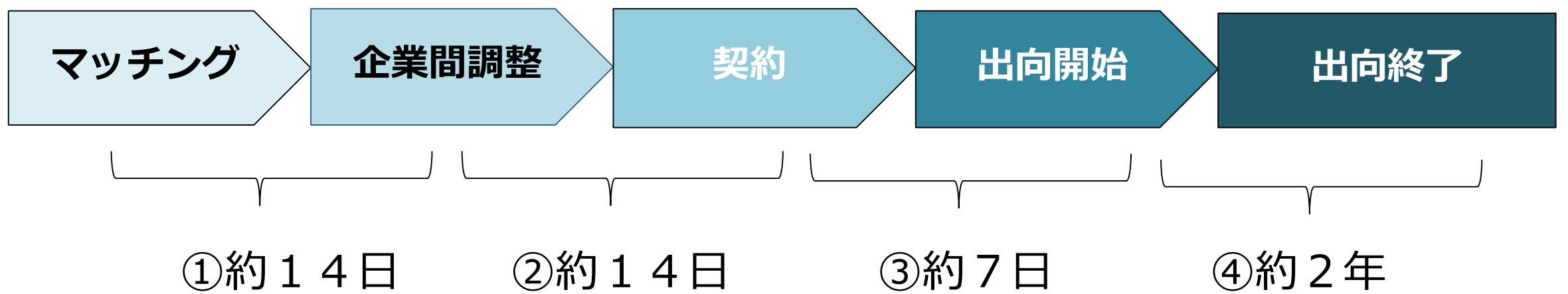
A.

- ・ 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】



【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>もともと取引のあった出向元より出向の提案をいただき、了承。</li> <li>※ほぼほぼ、出向元で作業調整をしていただいた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容や雇用条件を確認の上、契約。本人の雇用条件が出向元と変わらないように打ち合わせ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人、出向元と時期をすり合わせ、出向を開始。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※現在、出向中。</li> </ul>



## 出向先企業へのインタビュー

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.  
活用したい。

- ・具体的に公募しているわけではないが、話があれば前向きに検討したい。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ミニトマトは収穫に手間がかかるため、人出不足に陥っていたが、2年の期限付きではあるものの解消することができた。今後の採用計画は2年後に引き継ぐ形で人材を求めたいと思う。
- ・他社であっても社会人として一線で活躍してきた人材を確保できたため、中途採用よりも戦力として期待できる人材を確保できたと感じている。
- ・農業は異業他社との関りが薄く、社員の教養的な部分での成長がなかなか進まないと感じていた。出向を受け入れてから、前向きになり、異業種を経験してこなければ出なかったアイデアが生まれるなど、活性化を感じた。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・農業として慢性的な人材不足であるため、非常に助かっている。
- ・また、既存のスタッフへの良い影響があるように感じた。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・8月現在、出向中（8月現在）
- ・年齢：40歳代
- ・出向元企業での仕事：広告業（イベントスタッフ、営業補助）
- ・出向先企業での仕事：農業・農場責任者（ブドウ・トマト園管理）

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・出向前は雇用継続面での不安があったが、興味があった農業に関わることができ、やりがいを持って働くことができている。
- ・教育訓練を受けていないため、農業実習、実践等に関わるものの教育訓練があれば良い。



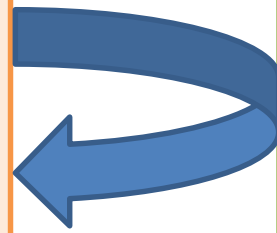
【基本情報】

**運輸業, 郵便業**  
(出向元企業)

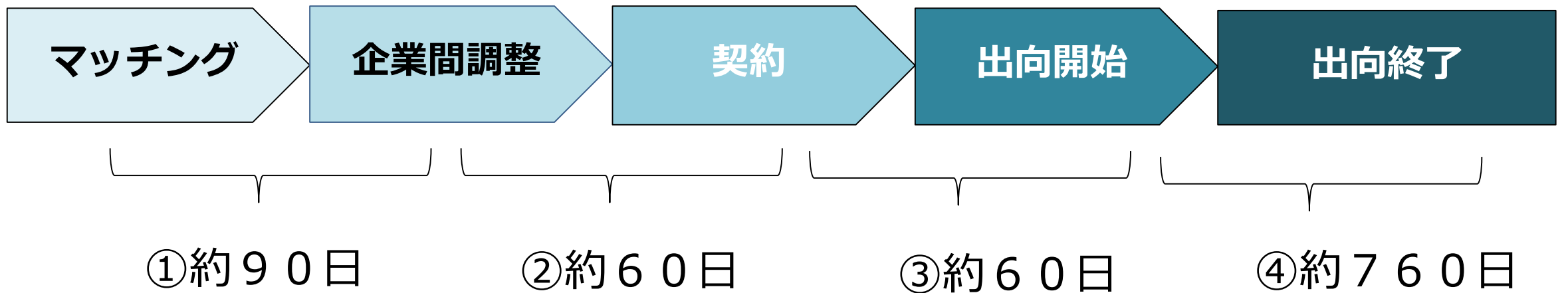
**医療, 福祉**  
(受入企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地 埼玉県入間郡三芳町
  - ・勤務時間 9:00~18:00
  - ・仕事: バス運転業務
- ・従業員数: 40人
- ・出向人数: 4人
- ・雇用調整助成金の活用状況: 有

- ・勤務状況
  - ・勤務地 埼玉県入間郡三芳町
  - ・勤務時間 8:30~17:30
  - ・休み (土・日・12/31~1/3)
  - ・仕事: 福祉利用者の送迎、支援員の補助
- ・従業員数: 89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
[出向先] ・出向元企業の職員状況がどのような状況かヒアリング ・出向元企業の今後の仕事の動向をヒアリング	・出向元、出向先の連絡、相談窓口の選定 ・必要書類の用意 ・出向職員の出向先での業務の選定	・出向職員の勤務調整 ・出向職員への必要物品の準備	

## 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.

- ・ 出向先の係長により、1週間、  
①権利擁護研修（利用者虐待防止）  
②送迎の仕方、送迎ルートの確認  
を行った。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 人手不足の解消により、自社従業員の業務負担が軽減される  
→送迎業務を行える職員と、障害者支援員の補助業務を行えるパート職員を充足することができた。  
また、これらの充足は出向期間が定められているので、その間に新たに採用が行えるという余裕につながっている。
- ・ 新たに採用するよりも人材育成コストを抑制できる  
→コロナ前から外部委託先として送迎を行っていただいていたおり、利用者様と顔見知りの方が出向で来ているため、支援の内容などスムーズであった。
- ・ 自社の従業員への刺激になり業務改善や職場の活性化の期待ができる  
→他業種の方が入ることによっていろいろな考え方を学ぶことができた。  
また、他業種の方へ業務を教えることによって、職員の意識を変化させることができた。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向先としては、福祉分野での慢性的な人材不足が解消し、手が回りづらい業務ができるため、効果は得られたと考える。
- ・ 出向元、出向先、共に有益な取り組みだと感じる。出向元は雇用が守ることができる一方、出向先では採用に関して余裕が持てるという点で、出向先、出向元共にメリットが大きいと感じている。
- ・ 在籍型出向や産業雇用安定助成金の認知度が低いと思う。存在すら知らない事業所がたくさんあり、コロナ禍において苦しい思いをしている事業所はたくさんあるのではないかと思う。

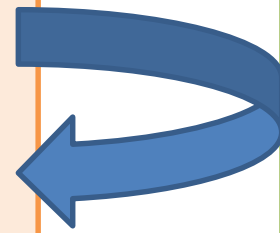
【基本情報】

運輸業, 郵便業  
(出向元企業)

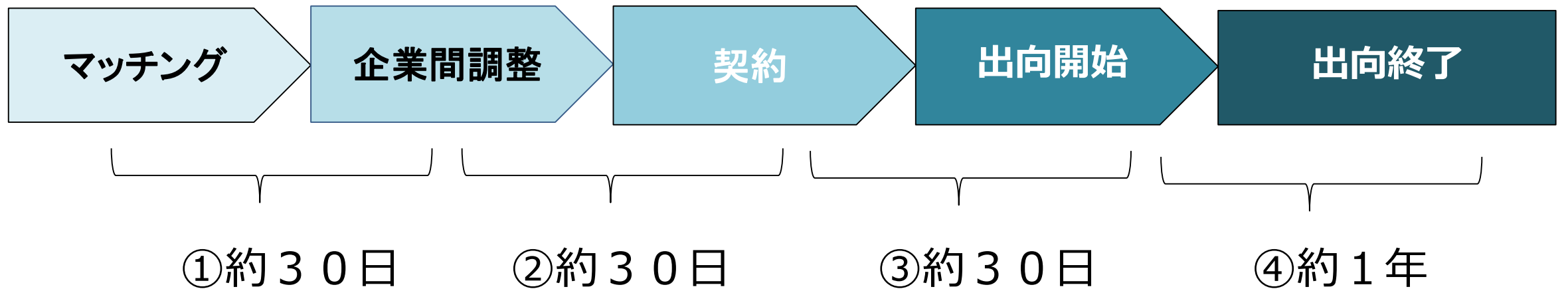
- ・勤務状況
  - ・勤務地：奈良市
  - ・勤務時間：8:50-18:00
  - ・休み：土・日・祝日など
  - ・仕事：バス事業者の人事（採用担当）
- ・従業員数：1901人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

サービス業（他に分類されないもの）  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：奈良市
  - ・勤務時間：9:00-17:45
  - ・休み：土・日・祝日など
  - ・仕事：観光振興団体での国際会議等の招致活動
- ・従業員数：20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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・団体として、出向者受入を検討した結果、助成金を利用して在籍型出向を実施することになった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則、契約書の作成について、助成金センターに確認しながら完成させた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PCのバージョンアップ、備品の購入等を行った。</li> <li>・出向2日前、挨拶を兼ねて事前訪問を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩職員によるOJTを実施している。</li> </ul>

## 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.
- ・以前より出向者を受け入れているため、新たな取組はしていない。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・産業雇用安定助成金が続く限り、利用したい。

## Q. 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.
- ・外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、奈良県に国際会議等の誘致を図るための奈良県全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。

## 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.
- ・外部の有識者等の講演会、会合への積極的に参加させている。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・若い事務職員が多い職場で核となる職員が育っていなかったが、奈良県の一流企業から出向者を受け入れることによって、職場の活性化が図れた。
  - ・コンベンション部門が2名から3名になり、正社員の人手不足が解消された。
  - ・中途採用と比べると、教育を受けており、経験もあるので、安心して業務に就いてもらえる。

## Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・男性職員が少なかったので、職場の活性化、戦力アップが図れた。
  - ・快活な若者が来たことにより、職場の雰囲気が一層良くなった。
  - ・出向期間並びに助成される期間が短いので、今後、延長を検討してほしい。

## 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：人事部採用担当
- ・ 出向先企業での仕事：国際会議等の誘致活動

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 日々のOJTを通じて、仕事を詳しく教えて頂いていることにより、業務知識の習得および良好な人間関係を図れている。

## Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 外部および内部の研修や講演会に積極的に参加（月1回）。その内容は、奈良県に国際会議等の誘致を図るための奈良県全般の地理・歴史や寺社仏閣等の知識の習得、観光産業の推進など。
- ・ 外部の研修や講演会に積極的に参加させて頂くことより、人脈を広げることができた。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 奈良に来られる方に奈良の魅力をPRする上で必要な、奈良の知識を深く知ることができた。

## Q. 追加を希望する支援内容

A.

- ・ 出向する期間が短いので、制度として長くできるように変更してもらいたい。

## Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 人間関係や要求される期待像と現実とのギャップについて不安を抱いていたが、今は寛大に接していただいているので、不安なく安心して勤務している。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 奈良県の観光に関する有識者や関係者との人脈を広げることができる。
- ・ さらに、今後出向元に戻った後も、その人脈を仕事に活かすことができる。

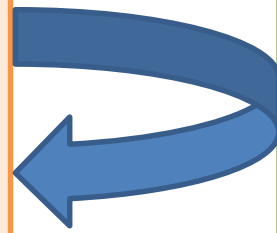
【基本情報】

**生活関連サービス・娯楽業**  
(出向元企業)

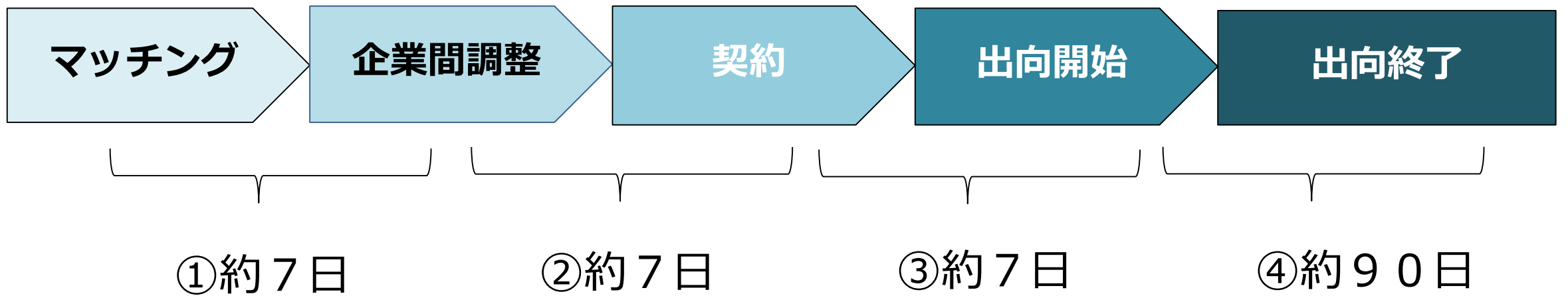
- ・勤務状況
  - ・勤務地：岡山市
  - ・勤務時間：9：30～18：15
  - ・休み：指定休（月8～9日）
  - ・仕事：営業、勤務内容は旅行業務全般
- ・従業員数：9人
- ・出向人数：2人
- ・雇用調整助成金の活用状況：無

**教育、学習支援業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：岡山市
  - ・勤務時間：9：00～18：00
  - ・休み：指定休（月8～9日）
  - ・仕事：受付、勤務内容はPCR検査受付等
- ・従業員数：89人
- ・出向人数：2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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働局や厚労省HPにおいて産業雇用安定助成金に関する詳細内容の確認、把握。</li> <li>・出向先に雇用状況を確認するとともに、マッチングに向けて出向対象者の選定と従事する業務内容について協議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の擦り合わせ。</li> <li>・出向社員の同意書や提出書類の作成、取りまとめ。</li> <li>・在籍型出向実施後の業務リカバリーについての社内調整。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向開始に向けての出向先事業所訪問（職場見学）。</li> <li>・出向先での具体的な業務項目および内容の詳細確認。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月1回の個別面談。</li> </ul>



## 出向元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.

- ・PCR検査関係の業務であることから、出向対象者には多かれ少なかれ不安があったと思うので、対応業務を明確にすることが第一歩であると考えた。従事する業務内容を細かく規定し、グレーゾーンを排除したことで、出向対象者に向けての適切な説明が可能となった。
- ・事前に現場を訪問し、受付業務の段取りや進行、方法等を見学してもらった。不安や疑問に思ったことは何でも質問してもらい、懸念材料の払拭に努めた。こうした一連の取り組みが出向者の安心感を生み出し、在籍型出向の実施、成功へ向けての大きな道筋になったと考えている。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・コロナ禍が収束した後の活用は考えにくい。やはり、出向者には本来の職域で能力を発揮してもらい、企業の発展に寄与してもらいたいと考えている。

## 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.

- ・出向者は2人とも50歳代のベテラン社員であり、旅行関連業務全般に関して十分な知識と豊富な経験を有している。このため、今回の出向を通じてキャリア形成や能力開発を意図していない。受付やその効率的な進行等マネジメントについては、出向者たる本人たちがリーダーシップを発揮してくれると考えている。

## Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・本来の事業領域での収益が上がらない中で、出向者となることによって賃金や経費の一部分を自身でカバーできることは、管理職としての本人の気概の高揚やプライド維持につながっていると感じる。
- ・事業所にとっても雇用維持、経費低減が図れることは非常にありがたい。
- ・出向先との関係は長年にわたるものがあるが、在籍型出向を実施することで以前にも増して関係性がより深まった感があり、これは予想外の利点であると考えている。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・本来の事業領域での業績が大きく落ち込んでいる中で雇用を維持でき、経費低減にもつながる当制度は非常にありがたいと思っている。
- ・コロナ禍の先行きが全く見えない現状では、企業存亡の危機と同時に従業員の失職、生活不安も直面する課題である。在籍型出向を実施することで、出向元にとっては従業員の雇用を維持でき、出向先においては人手不足を補え、さらに出向先・元ともに助成金の支給対象になるという当制度は、コロナ禍で大きな打撃を受けた企業には非常にありがたいものであると感じている。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：旅行業務全般
- ・ 出向先企業での仕事：PCR検査の受付

## Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 教育訓練は受けていないし、受付業務ではその必要もない。ただ、PCR検査の現場を事前に見学できたことは不安解消に役立ったと思う。どのような業務であっても、実際に目で見て、いろいろと聞き、現場を肌で感じるということが重要であると思う。

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

月1回程度の個別面談。

## Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 出向先での業務がPCR検査関連ということで不安はあった。
- ・ しかし、検体検査などではなく、純粹に受付業務であるということで安心した。出向前に丁寧かつ詳細に説明してもらい、見学もできたので、出向後も何ら不安を感じていない。安全かつスムーズに業務を遂行している。
- ・ 出向先とは以前より取引があったことから、事業所そのものに対する不安はまったくなかった。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 現在出向中である。業務を丁寧かつ効率よく処理しており、受付での混乱はない。旅行業務で培った経験やスキルが、PCR検査の受付業務に役立つとは想像もしていなかった。
- ・ まったく異なる仕事で目先が変わったことは、ある意味ではいい経験と刺激になっていると思う。
- ・ ただし、早く旅行業務に復帰して力いっぱい働きたいのが本音である。

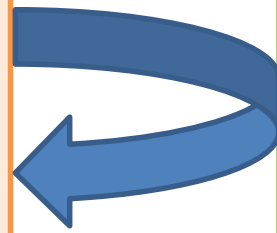
【基本情報】

**生活関連サービス業、娯楽業**  
(出向元企業)

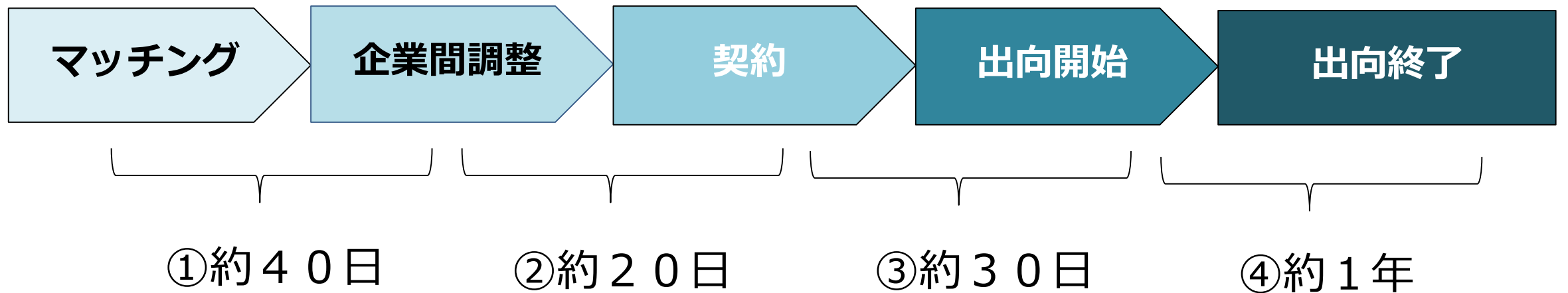
- ・勤務状況
  - ・勤務地：徳島市
  - ・勤務時間：2交代シフト制、1日8時間
  - ・休み：シフト制、4週8休
  - ・仕事：旅行業のカウンター接客（部門責任者）
- ・従業員数： 95人
- ・出向人数： 1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**サービス業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：徳島市
  - ・勤務時間：9時～18時
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：調査事務、プレゼン等
- ・従業員数： 2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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出向先の同意取付</li> <li>・ 受入可能人数の確認</li> <li>・ 出向先での業務内容の確認</li> <li>・ 賃金負担割合の確認</li> <li>・ 出向者の選定着手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出向者の同意取付 → 決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出向者への事前研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※ 8月現在、出向中</li> <li>・ 出向者の状況や意見を随時確認</li> </ul>

## 出向元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.

- ・出向先との調整において、業務内容にプレゼン業務があったことから、最低限のスキル付与のため、出向者には赴任前に2日間、パワーポイントに絞ったパソコン講習を受けてもらった。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・現時点で出向者に好影響がみられることから、機会があれば今後も利用を続けたい。
- ・ただし、今回の出向先は受け入れるキャパが大きくなり、従業員が同程度の満足度（労働条件だけでなく、主として「仕事のやりがい」という意味で）を得られる出向先が、ほかに見つかるか不明。

## Q. 在籍型出向を活用して良かったこと

A.

- 出向者が異業種、異なる職務内容を経験することができ、これまでの業務について、今までと異なる視点を持つことができるようになった。
- ・出向者が今までとジャンルの異なる人脈、新たな人間関係を構築することができたことで、出向終了の際は、当社での活動にも寄与するところが大きい、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.

- ・とにかく安心してもらうことが大切と考え、出向が始まる前から当該出向者と様々な手段（対面、電話、メール）でコミュニケーションを取り、職務内容を説明したり、本人の率直な気持ちをきいたりして、不安解消に努めた。
- ・出向中でも常に当該出向者と意見交換を欠かさないように努めている。また、業務で出向元と連絡し合っているが、連絡係を当該出向者にお願いして、出向元にも本人の状況がわかるようにしている。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・今回の出向者ほどの職務遂行能力・コミュニケーション能力を有する者がいれば、ぜひ今後も活用していきたいとは考える。なお、今回は人件費負担が必要なかったことも魅力的だった。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- 新たな人材を求めて求人をすることなく、最小限の業務研修・業務引継で十全に業務を行ってくれる人材を確保できた。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中。
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：カウンター接客（部門責任者）
- ・ 出向先企業での仕事：調査事務、プレゼン等

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向前から、出向元、出向先ともに業務内容や出向先の様子等、情報をこまめに伝えてくれた。
- ・ 出向開始後も同様であり、また出向元とも定期的に連絡を取り合えるため、不安はない。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 一番大きなものは人間関係というか、新しい人脈であると思っている。出向元での勤務だけでは得られなかった、様々な業界の幅広い人脈が作れたことは、出向終了後も必ず役に立つと思う。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元での勤務だけでは体験できなかった、非常に貴重な経験をさせてもらっていると思っている。
- ・ 出向元、出向先がともに不安解消に努めてくれたため、非常に楽しく勤務できている。
- ・ 出向終了後もこの出向で得たものを大切にしたい。



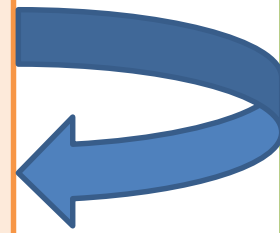
【基本情報】

宿泊業, 飲食サービス業  
(出向元企業)

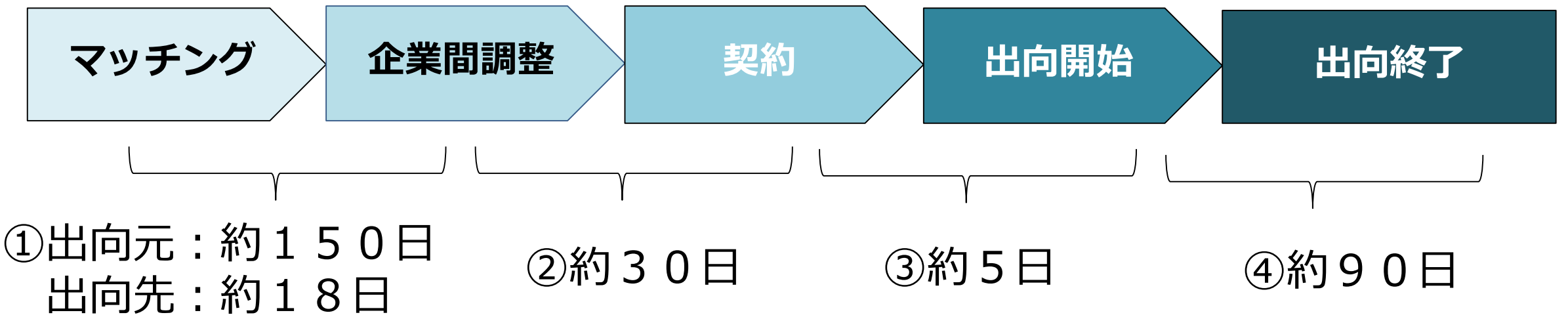
- ・勤務状況
  - ・勤務地：松山市
  - ・勤務時間：8時間（うち休憩1時間）
  - ・休み：シフト制（6日/月）
  - ・仕事：飲食店における調理、接客
- ・従業員数：31人
- ・出向人数：29人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

運輸業, 郵便業  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：東温市
  - ・勤務時間：9時間（うち休憩1時間）
  - ・休み：シフト制（6日/月）
  - ・仕事：物流センターの構内作業（食品・日用品の仕分け等）
- ・従業員数：360人
- ・出向人数：29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
[出向元] ・出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談 ・受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問  [出向先] ・産業雇用安定センターに相談。 ・出向元企業の情報提供を受ける。 ・社内にて出向労働者受け入れについて協議、承諾後、出向元企業との打合せを実施 ・産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ	・労働条件など協議のため、面談を実施  ・出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の許可を得る  ・出向契約書の作成、出向計画届の提出に関する書類の準備  ・両社間において出向契約の締結	・出向元の社長自ら出向先の職場を見学  ・出向契約書等を出向元から愛媛労働局助成金センターに提出	※8月31日出向終了予定（延長について調整中）  ・出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る  ・出向元企業に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供



## 出向元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.

- ・労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。
- ・両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

## 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感染症の影響により、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金の活用により一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により労働者のモチベーションの低下が心配であった。在籍型出向では労働者が他社で勤務することにより、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減された。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・雇用調整助成金からの移行になる場合が多いと思うが、助成金の計算方法が全く違うため、実際には出向させずに雇調金を受給したほうが経済的メリットが高く、出向のインセンティブが出向元には働きにくい場合が多いと思われる。
- ・助成金について、要領等を読み込まないと分からないことが多く、理解するのに時間がかかる。メリットの多い内容にわかりやすく改善しないと、本制度は普及しないと思われる。

## 出向先企業へのインタビュー

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・弊社では繁忙時期に毎年求人を出しているが、思うように人材が集まらないことから、今回のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。一時的に人材を確保できることによって自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、自社従業員の職場定着にも繋がると思われる。
- ・異業種からの受け入れであったため主に体力面で心配であったものの、業務内容についての理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

## 出向労働者へのインタビュー①

## 【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：飲食店での接客業務
- ・ 出向先企業での仕事：物流センターでの仕分け作業

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 今の仕事と全く違う、経験したことのない仕事をするにより視野が広がった。

## Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・ コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。会社から出向の話聞いた時は体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働きに出ると、夜型の生活が朝型に変わることによって健康的になった。
  - ・ 毎日、出向先の担当の方から声を掛けていただき安心して働くことができた。
  - ・ 出向が終わっても会社に戻れる保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。

## 出向労働者へのインタビュー②

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：飲食店での接客業務
- ・ 出向先企業での仕事：物流センターでの仕分け作業

## Q. 出向を通じて得られたと思うことについて

- A.
- ・ 出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させていることで、仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識することができた。

【基本情報】

**生活関連サービス・娯楽業**  
(出向元企業)

**情報通信業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：札幌市
  - ・勤務時間：9:20-18:20
  - ・休み：シフト制
  - ・仕事：旅行代理店業務

- ・勤務状況
  - ・勤務地：札幌市
  - ・勤務時間：9:00-18:00
  - ・休み：土・日・祝日など
  - ・仕事：インターネットの通信販売  
(ECビジネスの企画・オペレーター)

・従業員数：11人

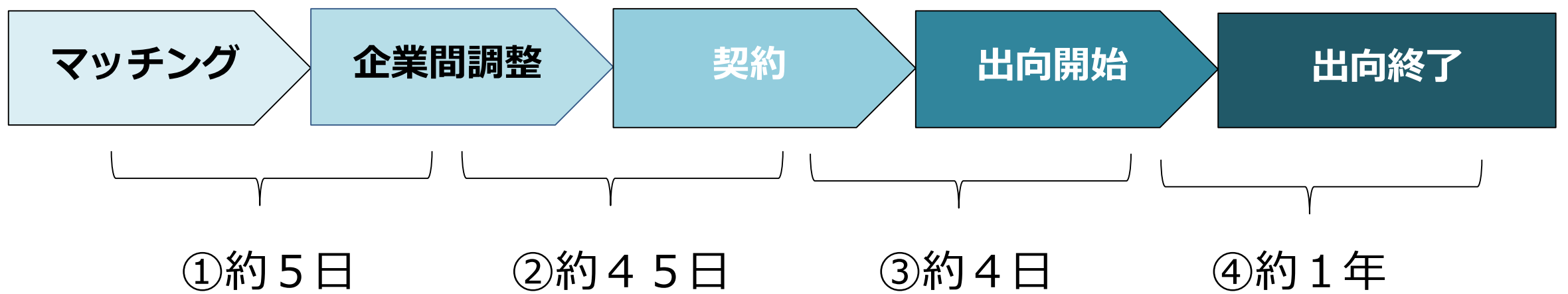
・従業員数：10人

・出向人数：2人

・出向人数：2人

・雇用調整助成金の活用状況：有

【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・5月に産業雇用安定センターから連絡の後、出向元責任者より連絡があり、すぐに業務内容の確認等実際の交渉に入る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適材適所を考え（特にITスキルのある人）、履歴書・職務経歴を見ながら面談を行い人選。</li> <li>・顧問社労士に就業規則の整備と出向契約書の作成等を依頼。</li> <li>※労働局への助成金の申請手続きの問い合わせや必要書類整備に時間を要した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本合意後、契約書取り交わしまでに約30日（助成金申請のための書類整備等に時間を要した）と出向開始ギリギリまでかかった。</li> </ul>	<p>※現在、出向中。</p>

## 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.

- ・基本合意後、契約書の取り交わしまで、将来的な事業連携の提案等も含め、人材交流を戦略的に考え、出向元と人選や任せる業務などについて時間をかけて調整を行った。
- ・出向元には、定期的に出向者とコミュニケーションを取るよう提案しており、メンタル的なケアにも配慮している。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・業界の相性が良いことから、新商品・新ビジネス開発（双方のサービス分野を統合させたパッケージ商品など）のパートナーになり得る機会が生まれ、会社間の連携や提携に発展させられる可能性がある。相手側（親会社）からも将来の業務提携の話が出ている。
- ・相手側は社員に戻ってもらうことが前提なので、引き抜きの心配をするかもしれないが、出向終了後も新商品や新サービスの開発・販売まで人材交流のかたちで続けていくことが考えられる。

## 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.

- ・インターネットでの通信販売やホームページの企画・制作の仕事の経験がないため、配置部署のまわりのスタッフから必要なサポートを行うようにしている。2～3週間後には、本人から自発的に意見が出るようになっていく。
- ・コミュニケーションをしっかりとって、まわりとの垣根をつくらせないように配慮している。
- ・ITを活用する業界での仕事で得た知識や経験をもとに、旅行業（リアル、アナログの業界）の仕事に復帰したときに、新商品の企画や新たなビジネスモデルの創出に寄与できる人材として活躍してくれることを期待。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・社員に対して、他社の人目（出向者）から見た改良・改善や異文化の取り入れの余地を気づかせるため、ミーティングの場などでスタッフ間で感想や意見を聞き合うように仕向け、自社になかった発想やアイデア、意見が出るようになってきた。
- ・まだ十分なコミュニケーションとは言えないものの、互いを認め合い、触発されるかたちで、今までになかった気づきを感じ始めており、変化が出てきているので良かったと考えている。



## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 求人を継続していたところ、今回、商品企画やプロモーション（年中行事や季節に合わせた通販商材の企画など）で1名、商品の受発注業務に1名と合わせて2名の中核的人材を確保することができた。
- ・ 出向者は、出向を受け入れてくれたという感謝的な気持ちもあるのかチャレンジ精神があり、中途採用者よりも努力をしていると感じている。
- ・ 異文化をもった人材に触発されるかたちで、自社になかった発想やアイデアが出るようになり、今までよりも自社社員から業務改善等の意見を聞くことが多くなったと感じており、職場が活性化している。
- ・ 出向元の旅行業とオンラインを結びつけた事業の展開など出向制度の活用が事業展開に役立つものと考えており、事業者としてマーケット環境やニーズの変化に対応していくために活用できる有効な制度だと感じている。
- ・ 行政、出向元、出向先と労働者自身にもメリットが大きいことを理解してもらうよう努めながら出向制度を継続実施して欲しい。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 年齢：40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：旅行代理店業務
- ・ 出向先企業での仕事：情報通信業（EC事業の商品企画やプロモーション）

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ EC業界のノウハウは旅行業界において新商品の企画開発やツアー満足度を高める上で役に立つと感じている。今まで携わったことのない仕事で、見ることも聞くことが新鮮であり、貴重な経験をしていると考えている。
- ・ 最初は出向に対して後ろ向きだったが、出向先の仕事内容をじっくり聞きチャレンジしようと思うようになった。
- ・ はじめの2～3週間は出向先社員との温度差を感じたが、いろいろ教えてもらいながら自分の意見が言えるようになった。ミーティングの際にプレゼンの機会があり、賛同されたことが自信となっている。
- ・ やりたいと思ったことがやれない場合や、当初に思っていた仕事や環境と違う場合があると思うので、出向先でのお試し勤務的な仕組みや出向先チェンジ等もできればなお良い。

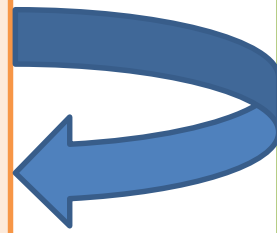
【基本情報】

運輸業、郵便業  
(出向元企業)

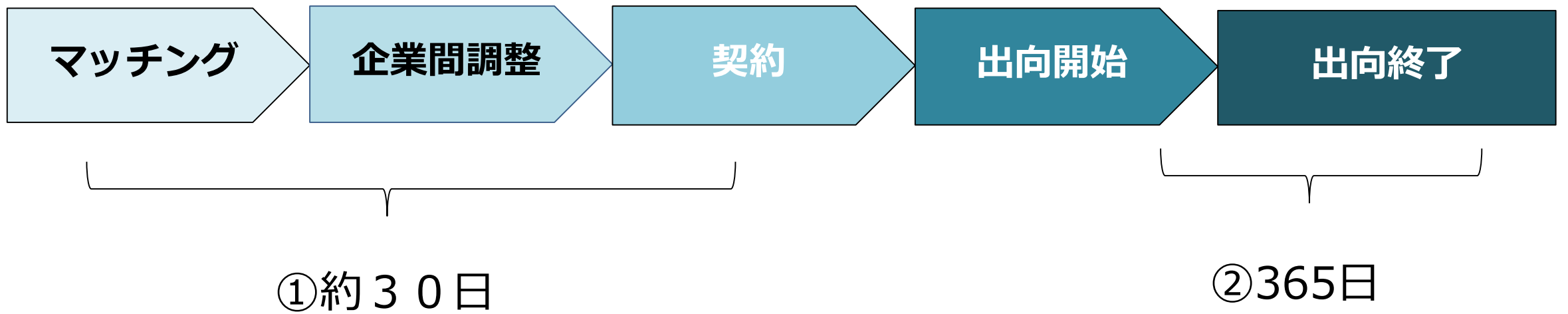
- ・勤務状況
  - ・勤務地：常滑市
  - ・勤務時間：シフト制（1か月平均週38H45M）
  - ・休み：シフト制
  - ・仕事：空港内接客販売、案内業務
- ・従業員数：601人
- ・出向人数：4人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

サービス業（他に分類されないもの）  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：名古屋市中区
  - ・勤務時間：9:00~17:00
  - ・休み：土日祝
  - ・仕事：事務職
- ・従業員：148人
- ・出向人数：4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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金制度も後押しとなり、たまたまあいたポストに出向者を受け入れることを検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元先間で条件面の打合わせ。</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開始後1ヶ月経過時 オンラインによる出向者と出向元との面談。</li> <li>・開始後6ヶ月経過時 健康診断のタイミングでヒアリング実施。</li> <li>・随時 出向元先間は、助成金の手続き関係等のためのやりとりをきっかけに、頻りに情報交換等をとる関係性を構築。</li> </ul>



## 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.

- ・当団体は何をすることで一般的にわかりづらいところもあるため、丁寧かつ詳細に説明を実施した。
- ・OJT等により、不安を払拭させるよう努めた。
- ・出向元との情報交換を密にし、求める人材の条件等を出向元に伝えた上で、出向元に対象労働者を選定してもらった。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・具体的にはなんともいえないが、助成金制度が継続し、他企業からの要望があれば検討の余地はある。
- ・通関の仕事など専門性が高い仕事もあるが、その点含め仕事がうまくマッチングすれば、更なる受け入れも考えられる。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・今回出向受入をした事務職は、ここ10年ほど派遣労働者をあてがってきたが、出向者は周りの職員ともうまくコミュニケーションをとりながら、想定以上の働きぶりを見せてくれている。
- ・様々なコンタクトをとる中で、出向元企業との良好な関係性を築くことができた。
- ・地域経済に多少なりと貢献できたのではないかとの思いもある。
- ・助成金の活用もできたことはありがたい。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・想定以上に、出向者にはよくやってもらっている。
- ・出向期間終了後も、出向元との良好な関係性が残るのがメリットと感じている。

## 労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 9月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：グランドスタッフ（案内）
- ・ 出向先企業での仕事：事務職

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 接客（案内）ではない、違う仕事を経験できた。もともと、別の仕事を経験してみたかったタイミングでもあったので、ちょうどよい機会であった。

## Q. 出向前の不安とその後

A.

- ・ 出向先での人間関係。うまくなじめるか。
- ・ 勤務時間や休日、仕事など、全く異なる環境のため、自分にできるのか不安はあった。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 非常に働きやすい環境でありがたい。
- ・ 出向先では、早朝勤務や深夜勤務があったり、様々なお客様に対するスピーディな対応が求められたりするので、出向元に戻ってすぐに感覚やリズムが戻るのか、逆に不安。

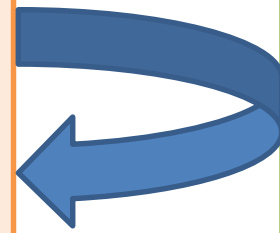
【基本情報】

**卸売業、小売業**  
(出向元企業)

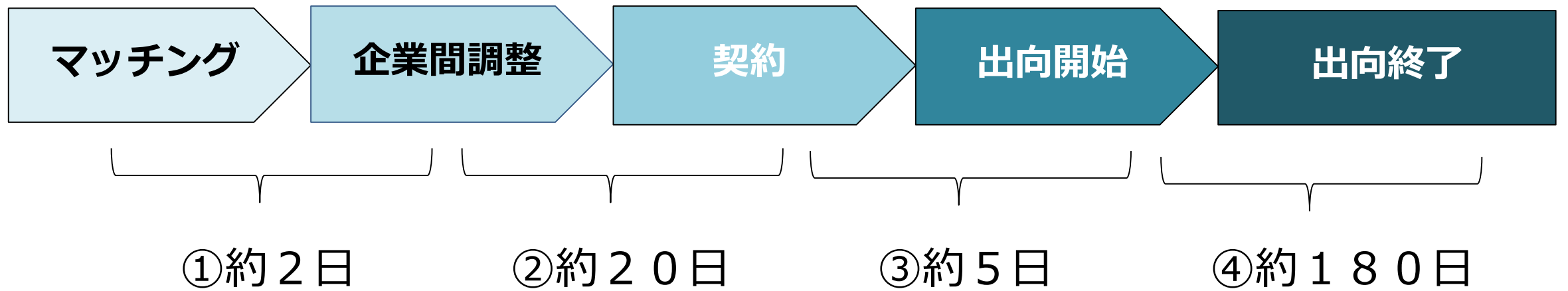
- ・勤務状況
  - ・勤務地：大津市
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：日曜、祝日、その他会社が定める日
  - ・仕事：各種商品卸売業、勤務内容は食品加工
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：2人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**宿泊業、飲食サービス業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：蒲生郡
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：週休2日（シフト制により会社が指定した日）
  - ・仕事：飲食店、勤務内容は調理・接客
- ・従業員数：7人
- ・出向人数：2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
※検討開始：5月末 ・出向元とは取引関係には無かったが、知人を通じて事業主同士が知り合いの間柄であった。	※調整開始：5月末 契約：6/15 ・顧問委託している社労士を介して複数回の協議を行った。	※出向開始：6/21 [出向元] ・在籍型出向させることを検討開始した直後（5月末）から出向させようと思う労働者に対して出向の打診（相談）をしていた。 [出向先] ・出向者を受入るにあたり衣服や備品の整備などをした。	※出向終了予定：12/20 （出向期間：6か月） ・出向元は、出向後、事業主が出向就労場所に行って出向者と直接会いケアをしている（定期的に電話もしている）。

## 出向元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.

- ・ 出向に関する規定を設けていなかった頃から、就業規則の整備など。
- ・ 出向対象者が飲食店での勤務経験がなかったことから、実際に出向させる就労場所に行かせて、調理の段取りや商品提供の仕方等の訓練を複数回実施した。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用しない。

- ・ 取引先は飲食を伴う業態の事業者がほとんどであり、自社の業績は以前として厳しいところであるが、自社ビジネスモデルの転換を含めた新たな取組を進めており、出向者を含め自社労働者個々の能力が必要と考えている。そのため、雇用過剰感は続いているものの、現在の出向期間が終わった後の利用は考えていない。
- ・ ただ、今回出向させた労働者をみると、能力開発ならびに労働意欲向上の成果を得たと実感することから、能力開発（スキルアップ）や見識を広げることを目的に、他の労働者においても在籍型出向を検討することは今後もあると思う。

## Q. 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.

- ・ 出向開始前から実際に就労する場所に出向いて調理の段取りや商品提供の仕方等の教育訓練を複数回受けさせた。
- ・ 事業主も現地でその様子を確認するなどして出向者が抱く不安等への解消に努めた他、備品等の準備では出向者にどのようなものが必要かを確認しながら進め、必要に応じて調達・購入した。

## Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

A.

- ・ 出向労働者はこれまで食品加工ならびに取引先への納品（配送）業務に従事してきたが、飲食店における調理ならびに商品提供の経験が無かった。そのため、最終消費者から労働者自身が加工した食品（商品）に対する感想を直接聞く機会は皆無であった。飲食店に出向させたことで、最終消費者との会話を通じて新たな発見（気付き）が多くあり、出向元に戻った際には新たな商品開発を進めたいとの意欲を示している。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ これまで在籍型出向に取り組んだことが無かったことから、出向者だけでなく事業所としても不安があったが、実際に出向が始まると、出向者本人による努力もあり、上手く取り組めていると思う。
- ・ 出向者から意欲的な発言や行動がみられており、出向による成果を実感している。

## 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.
- ・就業規則の整備、衣服や備品の整備など。
  - ・出向対象者が飲食店での勤務経験がなかったことから、出向前に実際に就労する場所に来てもらい、調理の段取りや商品提供の仕方等の訓練を複数回実施した。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用しない。**
- ・出向受入期間内に新規雇用する予定のため。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・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た。
  - ・新規採用するよりも人材育成のコストを抑制することができた。
  - ・新たに求人募集するにあたって、自社ではどういった人材を必要としているのかを、出向者の働きから具体的にイメージ出来た。

## Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・今回、出向を受入れたことによって繁忙期に対応することが出来、とても喜んでいるし、当初思っていた以上に当社に貢献する働きをしてもらえた。
  - ・出向者の働きから新たに必要とする人材を具体的にイメージ出来たことで、必要とする人材を要するであろう関係機関へ求人を打診することが出来た。
  - ・該当者する求職者の紹介を受けることができたことで、人材不足の解消に目処がついた。



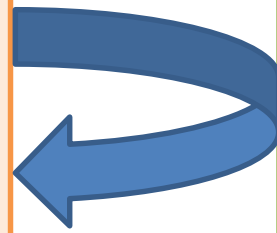
【基本情報】

学術研究、専門・技術サービス業  
(出向元企業)

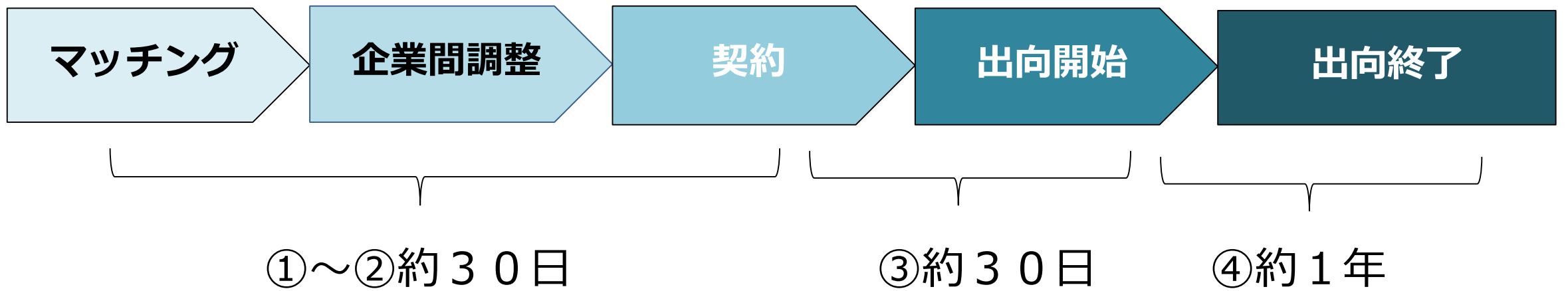
- ・勤務状況
  - ・勤務地：大阪市
  - ・勤務時間：9:30-18:00
  - ・休み：土・日・祝日。120日/年
  - ・仕事：広告代理店でのアシスタントディレクター
- ・従業員数：297人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

学術研究、専門・技術サービス業  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：大阪市
  - ・勤務時間：10:00-19:00
  - ・休み：土・日・祝日・盆休。123日/年
  - ・仕事：広告制作会社でのディレクター
- ・従業員数：12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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元から1名出向者を受け入れてほしいと打診があった。</li> <li>・出向元は従来からの取引先であり、労働者とも面識があるため短期間で受入が決定した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元が契約書案を作成し、相違する点のみ言えばよかったので、出向先として苦労はなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向者の出向元での所属部署であるソリューション本部の直属の上司とその上の方と準備を進めたが、出向者の育成方針は出向先に任せると信頼いただいた。</li> <li>・出向労働者には3～4回出向先に足を運んでいただき納得して働いてもらうよう心がけた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後、1ヶ月に一度出向元からフォローの訪問がある予定だが、すでに仕事上で出向元に足を運ぶ機会もあり、コミュニケーションをとっていただいている。</li> </ul>



## 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.
- ・ 出向者の受入にあたってどういった業務を任せばよいのか社内で検討を重ねた。
  - ・ アットホームな職場なので代表者やチーフなどが頻繁に声かけをしており、できるだけ壁をなくすような雰囲気作りを心がけている。
  - ・ 本人の経験や志向を踏まえて、担当する業務を決定した。
  - ・ ディレクターとしての仕事の進め方などチーフがOJTで指導。
  - ・ 出向元企業からは、「とにかく使ってみて、本人を見てから出向先の考えで育成してほしい」と言っていたのが大きく、自社の責任を感じる。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・ 今回、初めて出向者を受け入れたが、期待以上の働きをしてもらっており、職場の活性化メリットや出向元とWin-Winの関係ができる制度であることがわかった。なお、現時点では更なる利用の予定はない。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

- A.
- ・ 当社では出向者が一番若く、人物的にも明るく、打たれ強く、当社にない柔軟な発想力の持ち主なので、出向してあまり時間が経っていないが、職場が刺激を受け、活性化している。
  - ・ 新規学卒者を受け入れるより、3～4年社会人経験のある方の方が、社会人としての素養が身につけており、最初の導入教育が楽である。
  - ・ 将来的に出向元との関係性強化にもつながると期待される。

## Q. 出向を行っての感想は？

- A.
- ・ 取引先からの出向者受入なので、「出向させてみたが何の成果もなかった。」と言われたら困る、という責任から気を遣いながら育成しているが、初めて出向者を受け入れてみて、出向元・出向先・本人がWin-Winになる制度であることがわかった。
  - ・ 前述したが、職場が出向者から刺激を受けて活性化している。
  - ・ 本人も出向先で習得した能力（ディレクターとしての仕事の進め方やWEB広告に関する知識等）は出向先に戻っても生かせると思う。
  - ・ 「在籍型出向」はよい制度と感じている。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：アシスタントディレクター
- ・ 出向先企業での仕事：ディレクター

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 1ヶ月に1回、出向元からフォロー面談があると聞いているが、取引先でもあるので、業務で顔を合わす機会もあり、その際にもコミュニケーションを取っていただいている。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ Webデザインの考え方、最初の入り方、コンセプトの立て方を勉強している。今後ますます重要になる分野なので、ディレクターとして全体像をわかるようになりたい。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元企業は、代表者の考えもあり、以前から若手社員の教育のため他社との交流を積極的に進めていた経緯もあり、自分自身もスキルアップのよい機会と考えていた。普段からやりとりしていた企業なので、出向にあたって、特に不安や悩みはなく、期待感が大きかった。
- ・ 出向前企業ではプロジェクトの一部分を担当することが多かったが、こちらでは一つの案件を任せてもらいやりがいがある。
- ・ 今後の自分のキャリアにプラスになる、良い経験だと思う。

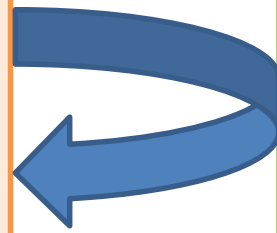
【基本情報】

生活関連サービス業、娯楽業  
(出向元企業)

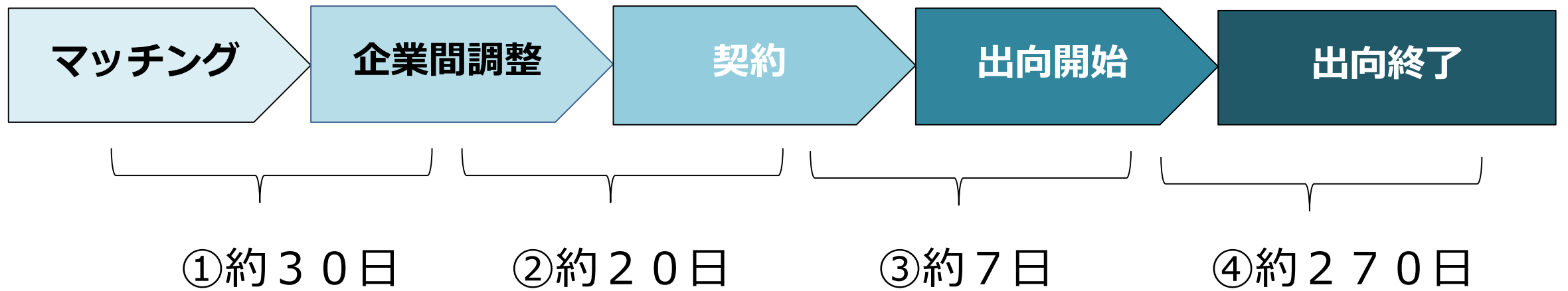
- ・勤務状況
  - ・勤務地：大阪市
  - ・勤務時間：9:30-18:00
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：旅行代理店での事務全般
- ・従業員数：6人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

情報通信業  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：大阪市
  - ・勤務時間：9:00-17:30
  - ・休み：土・日・祝日
  - ・仕事：情報通信業での事務補助、HP作成等
- ・従業員数：7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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・社労士より在籍型出向、及び産業雇用安定センターの紹介あり。</li> <li>・同センターに求人を登録し、出向元企業の紹介を複数受け受け、選択した。</li> <li>・今後の受入ニーズはあり、同センターに登録中。またグループ企業間でも出向の検討中。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接実施</li> <li>・出向元との調整（業務内容、能力開発等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約の締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育訓練をOJTとして実施中</li> <li>・出向元による出向者へのフォロー</li> </ul>

## 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.

- ・社労士に相談し、産業雇用安定センターと産業雇用安定助成金を案内してもらい同センターに登録を行った。(何社か紹介してもらった中でこの方というのを決めることができた。)
- ・出向者への教育訓練としては、新卒と同様のカリキュラムで、HP作成に関連するデザインソフトの習得をOJT(1~3ヶ月)として行っている。
- ・上記教育内容については、契約前の調整時点で出向元企業と今後のキャリア形成を踏まえ業務内容とあわせて協議を行った。HP作成のスキルは、出向元に戻ってから役にも立つという点で一致した(従来HP作成は外部委託していたが、内作が可能となる見込み)。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

**活用したい。**

- ・出向を受け入れている現在でも人手不足感があるため、産業雇用安定センターへ引き続き依頼を行っている。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・デジタルサイネージを中心としたコンテンツ作成が主な事業で、コロナ禍においても一定の受注があり、人材確保の必要性感じていた。在籍型出向で受け入れることで、人手不足の解消に有効であった。
- ・今回成約となった方も自身の能力開発にも積極的であり、当社から新規事業を任せられるほどになっている。
- ・受入が9ヶ月間の限定であっても、有効であると認識している。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・出向という制度は、一般の中途採用と異なり、会社からの紹介であり、その会社での仕事ぶりや評価も踏まえ判断できる点で、安心感がある。
- ・一方、受入にあたっては「預かり物」という感覚で気を遣うこともある。
- ・なお、産業雇用安定助成金による支援は、受入側にも支給されるため、大変有益。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：事務職
- ・ 出向先企業での仕事：事務職

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向中も、交通費は出向元の社長から手渡しでいただいております。その際や昼食時に色々話ができおり、こういった支援は安心感につながりありがたいと感じる。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ デザイン制作ソフトの使用にも慣れてきたし、HP作成のスキルは、出向元でも役に立つと考えている。従来、出向元企業では、HP作成は外部委託していたが、内作で可能となる。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 休業が続く中、働きたい、仕事がしたいという気持ちが強かった。出向に不安はあったが、休業の状態よりも仕事をしている方が充実しており、チャレンジして良かったと思う。他の方にも薦められる。
- ・ 出向先において、新規事業の立ち上げに関わらせていただいております。自分も興味を持てるし、今後の役に立つと思う。



【基本情報】

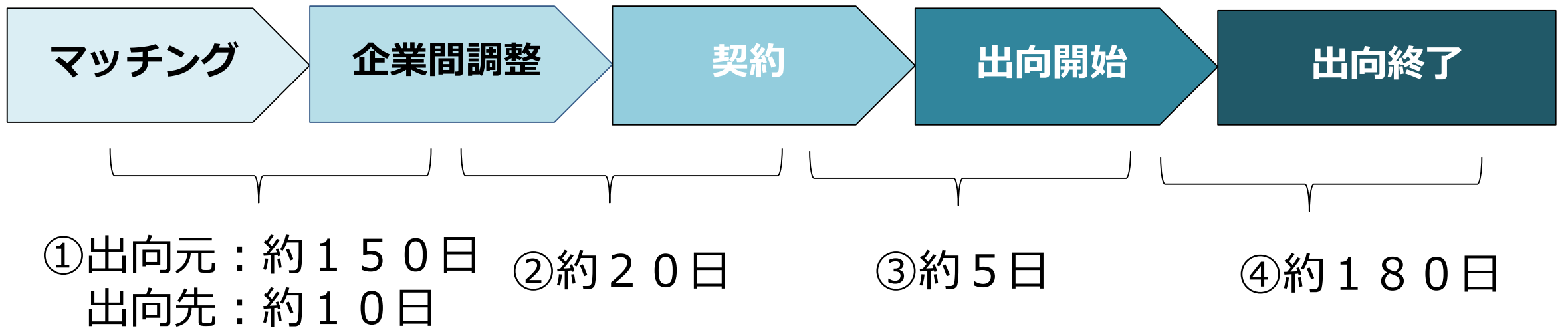
**製造業**  
(出向元企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：今治市
  - ・勤務時間：① 日勤 8～17時、  
② 2交替 6～15時、15～24時  
③ 3交替 8～16時、16～24時  
24～8時  
※①②③ともに休憩60分
  - ・休み：日・祝日、企業カレンダーあり
  - ・仕事：艦装全般（組立、塗装、溶接等）
- ・従業員数： 880人
- ・出向人数： 12名
- ・雇用調整助成金の活用状況： 無

**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：松山市
  - ・勤務時間：8：00～16：50（休憩60分）
  - ・休み：日・祝日、企業カレンダーあり
  - ・仕事：トラクタ製造全般（組立、検査、その他付随作業）
- ・従業員数： 671人
- ・出向人数： 12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
[出向元] ・出向先企業を探して、産業雇用安定センターへ相談。 ・出向先候補企業の情報取得、社内協議。  [出向先] ・在籍型出向の活用について産業雇用安定センターより案内があり、出向元企業の情報提供を受ける。 ・社内にて出向労働者の受け入れについて協議。  ・出向元。出向先の面談（双方の希望条件等確認）。	[出向元] ・労働組合との出向協定締結。 ・対象労働者への出向に関する説明及び同意確認。  [出向先] ・出向元企業より出向労働者について情報提供を受け、業務内容や配属予定部門を決定。 ・社内にて出向受入の承諾を得るための準備。	・出向労働者の職場見学を実施。 ・出向計画書の提出。	・出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る。



## 出向元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.

- ・労働者の精神的な負担軽減のため、大きく職場環境を変えることを避けるべく、同業種で、通勤可能な出向先企業を選んだ。
- ・事前に職場見学を行うことで不安要素をできるだけ排除した。出向開始後についても出向先企業と定期的な情報共有を図ることで出向労働者の状況把握に努めている。具体的には、出向先での勤務後に立ち寄ってもらい、ヒアリングを実施している。3ヶ月経過時には対象者全員に対し、面談を実施予定。
- ・職長クラスの優秀な社員も出向対象とし、出向者内でのリーダーとして、意見や要望の集約、精神面でのケアをしてもらっている。

## Q. 出向を行っての感想は？

A

- ・出向労働者の出向先企業での新たな技能の習得や頑張りが自社で勤務する労働者にも良い刺激となっており、今後出向労働者が自社に復帰した際は、違った視点から業務に取り組んでもらいたいと期待している。
- ・今回の出向については、早期より受け入れ企業の開拓に努めていたものの思うように進まなかったこともあるため、受け入れ企業情報などを簡易に収集できる仕組みがあれば、在籍型出向がより利便性の高いものになると感じる。また、出向元と出向先がお互いのニーズ（人数や費用負担）を理解した上で、マッチングやすり合わせができれば、スムーズに出向条件の調整ができると考える。

## 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.

- ・自社の新規採用者が受講する教育訓練とは別に、組立工具の取り扱いに関する説明や職場内における安全教育等についての教育訓練を会社のトレーニングセンターで実施した。
- ・出向労働者の状況把握のため、出向開始から1ヶ月程経過時に出向労働者全員に集まってもらい、仕事や人間関係に関してのヒアリングを実施。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・弊社では昨年末から求人を出しているが、思うように人材が集まらないため。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・人手不足であった為に在籍型出向の活用により人材の確保ができた。まとまった人数を受け入れることができたため、自社の従業員の負担は軽減された。
- ・同じ製造業からの受け入れであったために、出向労働者は業務内容についての理解が早く、社会人としてのコミュニケーション能力も持っていることなどから、教育ロスの抑制にもつながった。

## 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：船の機関室内機器据え付け
- ・ 出向先企業での仕事：農機具外装組み立て

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向元はいつでも連絡をとれるようにしてくれていて、実際数回連絡をとった。
- ・ 出向先の会社では、上司の方が度々声を掛けてくれ、相談にもものってくれる。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 造船においては船主様がお客様となる一方、農機具類は多数の一般のお客様が相手となるので、品質管理の面での取り組みでかなりの違いがあり、見習うべき点が多くあると思う。出来ることから取り組んでいきたい。

## Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

[出向前]

- ・ 40年近く造船しか知らなかったのですごく不安だった。

[その後]

- ・ 出向先の方々がよくしてくれるので、仕事についての不安は現在ではない。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元での製造量が減っていた中で出向の話が出たときは、ある程度納得出来たが、自分は造船以外経験したことがなかったので、しっかり勤まるのか、かなり不安があった。
- ・ 仕事内容を思っていたように覚えたり、ついていったりするのが大変だったが、周りの人がとてもサポートしてくれるので、頑張っている。

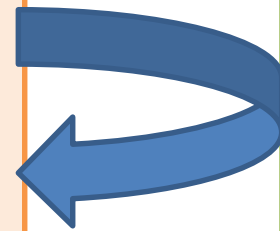
【基本情報】

製造業  
(出向元)

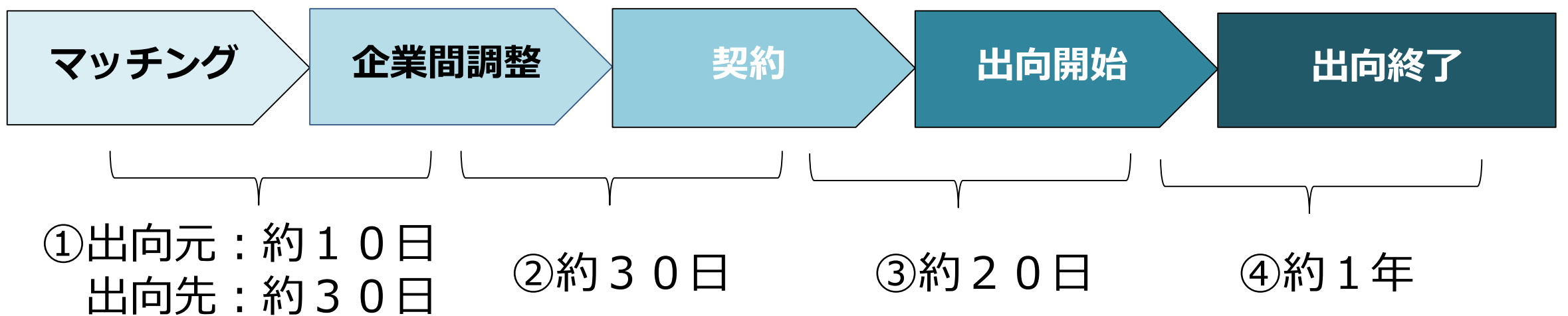
- ・勤務状況
  - ・勤務地：宮崎市
  - ・勤務時間：8：30～17：30
  - ・休み：土日祝日・夏季休暇・年末年始
  - ・仕事：航空機部品の生産ライン業務
- ・従業員数： 140人
- ・出向人数： 28人
- ・雇用調整助成金の活用状況： 有

製造業  
(出向先)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：都城市、えびの市、鹿児島県
  - ・勤務時間：12時間のシフト勤務
  - ・休み：日祝日、夏季休暇、年末年始
  - ・勤務内容：半導体生産ライン業務
- ・従業員数： 664人
- ・出向人数： 28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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・産雇センターより情報提供を受ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向期間や人数などについて、産業雇用センターが間に入りながら調整を行う。</li> <li>・出向先において、出向者の職場配置や寮の調整などを行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向契約書の作成。(契約には産業雇用安定センターに立ち会ってもらい、契約書や協定書などについてアドバイスをもらった)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向開始後に産業雇用安定助成金が成立したため、助成金の申請を行う。</li> <li>・定期的に出向元企業との情報交換を行う。(出向者の面談を実施してもらう)</li> </ul>

## 出向元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.

- ・社長や人事担当者が定期的な出向先への訪問を行い、一人一人と面談を行っている。
- ・出向者の方に会社の相談窓口を明確に示す事で、困ったことがあればすぐに相談をすることが出来る体制づくりを行った。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用しない。

- ・背景としては、現在仕事量・受注量が増えているというのが一点。もう一点としては、3月頃まで人員調整のために退職勧奨を行ってきたこともあり、退職する者が少しずつ出てきているため。

## 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.

- ・出向元と場所が離れていたため、通える範囲の出向者がどれだけいるのかということを確認した。4つの工場に分散して受け入れる予定だったため、4工場のうち通える範囲に工場がある方に関しては通える工場への配置で調整を行った。通える工場がない方々に関しては、元々持っている社員寮を提供出来るよう調整を行い、寮で生活をしてもらいながら勤務をしてもらうようにした。このように、すぐに住まいを準備出来たことによって、スピーディーに出向を開始する事が出来たと考えている。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・ベトナムの技能実習生の入れ換えが予定より進んでおらず、コロナが終息した後もしばらく人手不足が続くことが見込まれるため、今後も活用したい。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・自動車産業自体が急回復した一方、これまでの不況で一定数の人が職を離れてしまっており、急激に人手が足りなくなっていた時期に当座をしのご人材を確保できたこと。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・出向者の方への賃金は、直接雇用の方々より高い設定を行っているため、もともと赤字覚悟で地元の雇用を守るという助け合いの気持ちから始めたが、産業雇用安定助成金で助成していただいたので助かった。

## 出向労働者へのインタビュー①

## 【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 40歳代
- ・ 出向元企業での仕事：検査員
- ・ 出向先企業での仕事：インクジェット担当

## Q. 出向に関する企業からの支援について

- A.
- ・ 出向先企業では、業務を習得出来るよう、教育訓練を丁寧にしていただいた。

## Q. 出向を通じて得られたと思うことについて

- A.
- ・ 出向先での交流は、中々経験する機会もなく貴重だと感じた。人的ネットワークが広がり、よかったと思う。

## 出向労働者へのインタビュー②

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 50歳代
- ・ 出向元企業での仕事：資材業務課長
- ・ 出向先企業での仕事：一般社員

## Q. 出向前の不安とその後の変化について

- A.
- ・ 製造業務の経験が少ない為出来るか不安があったが、丁寧に指導していただき、不安は解消された。
  - ・ 夜勤の経験もなかったため不安だったが、健康の状態を把握しながら取り組む事が出来たので、不安は解消された。

## Q. 在籍型出向を経験した感想は？

- A.
- ・ 業務への取組や作業量に応じた作業人員の管理など大変参考になった。出向終了後は、自分の業務で活かしていきたいと考えている。



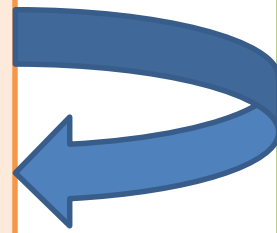
【基本情報】

**生活関連サービス・娯楽業**  
(出向元企業)

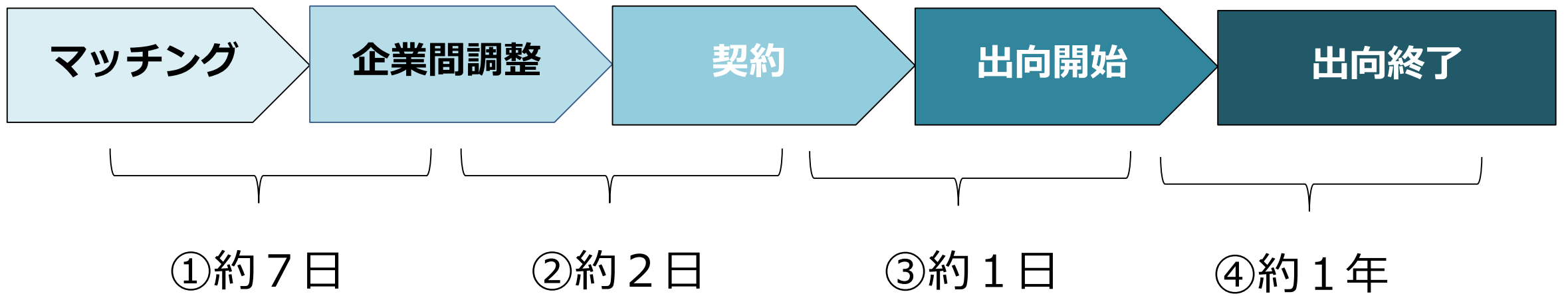
- ・勤務状況
  - ・勤務地：岡山市
  - ・勤務時間：8：00～16：30
  - ・休み：月8～9日
  - ・仕事：バスガイド
- ・従業員数：58人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**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



【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
[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

## Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A.  
[出向前]

- ・ 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。

## Q. 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つたので、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？

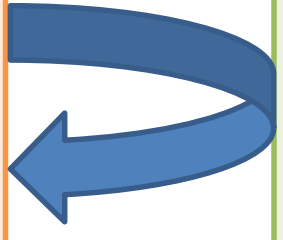
A.

- ・ 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)

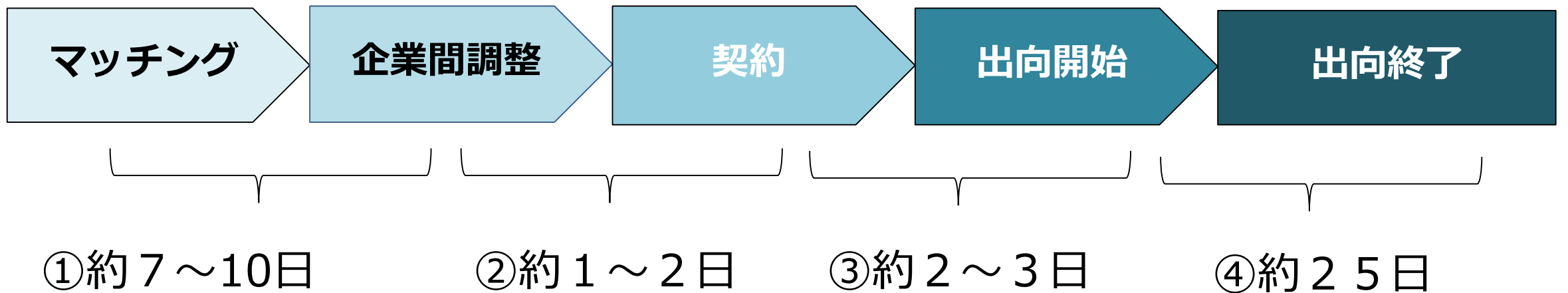
- ・勤務状況
  - ・勤務地：岩国市
  - ・勤務時間：8時間
  - ・休み：スケジュール表に基づく
  - ・仕事：宿泊業のフロント・受付事務・接客
- ・従業員数：180人
- ・出向人数：10人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有



**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、庭木の手入れ）
- ・従業員数：8人
- ・受入人数：10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
・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

## Q. 出向を成功させるために取り組んだことについて

A.

- ・ 出向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）。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 今後新型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、従業員相互のモラルの高揚のためにも必要と感じる。

## Q. 出向を行っての感想は？

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い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とる。
- ・ 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します。

## 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

A.

- ・ 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。

## Q. 出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？

A.

- ・ 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。



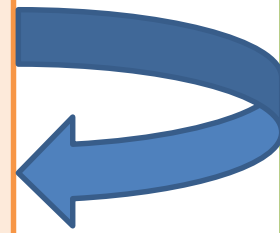
【基本情報】

**教育、学習支援業**  
(出向元企業)

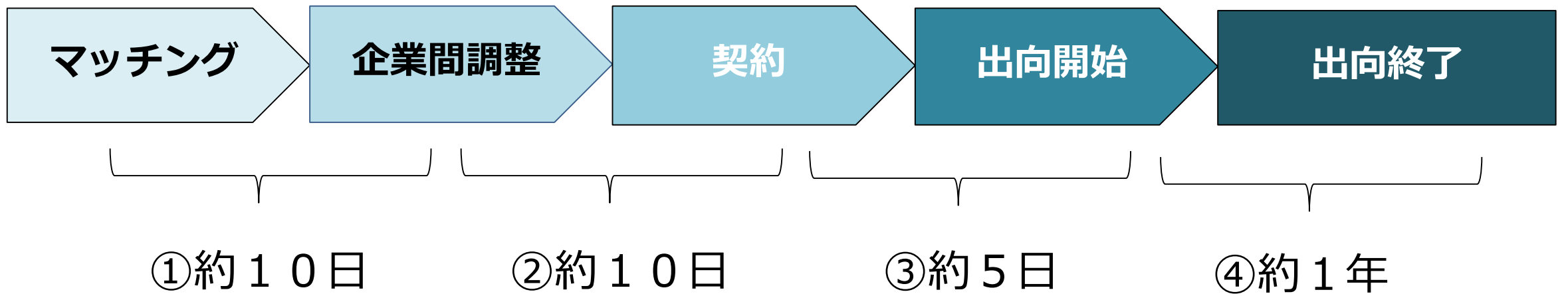
- ・勤務状況
  - ・勤務地：倉敷市
  - ・勤務時間：8：00～17：15
  - ・休み：不定休（月8日）
  - ・仕事：美術館関連商品販売
- ・従業員数：80人
- ・出向人数：6人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**不動産・物品賃貸業**  
(受入企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：倉敷市
  - ・勤務時間：8：30～17：15
  - ・休み：不定休（月8日）
  - ・仕事：土産ショップスタッフ
- ・従業員数：31人
- ・出向人数：6人



【マッチングから出向終了までのスケジュール】



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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元企業より在籍型出向の打診。</li> <li>・出向先において、土産ショップの拡充を図る上で的人员不足が生じていたため、マッチングから調整までスムーズに進展。</li> </ul> <p>※出向元と出向先は従来より交流があったため、業務内容や社風等について十分に認知していた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・互いに希望条件等を提出し、出向者および出向元、出向先の三者にとって最善となる内容での契約締結をめざす。</li> <li>・社会保険労務士の力添えも得て契約完了。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向前に出向労働者が出向先を訪れ、店内の雰囲気や販売商品の構成等を事前に確認。</li> </ul>	<p>※出向期間：令和4年3月末まで（1年間）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出向開始から現在までの間、出向先において月1回程度の個別面談を実施し、出向労働者のさまざまな状況把握に努めている。</li> </ul>



## 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.

- ・販売に関する経験とスキルを最大限に発揮してもらうため、売上数字を明確に設定し、エリアNo.1という目標を示すことで、出向者のやる気を喚起。
- ・事業所として明るく親しみやすい職場環境（オフィス、店舗）の醸成をさらに推進し、出向者が自らの能力を十分に発揮できる場の提供を心掛ける。
- ・個別面談を月1回程度の割合で実施。不満や希望などそれぞれの意見を丁寧に聴取し、自由闊達な意見交換を通して問題解決を図るようにする。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

- ・コロナ禍の今後が不明でもあり、状況次第での判断になるため、現時点では何とも言えない。
- ・ただ、出向労働者は中途採用した者と比べると雇用責任の比重差が大きいいため、活用するメリットはあると思う。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・出向元から在籍型出向の話があった際、当社としてはちょうど土産ショップの拡充を計画しており、人員不足が生じることが明白であった。このため、とんとん拍子で話が進んだ。在籍型出向を活用することで、販売の経験・スキルを有する人材を確保できたことが最もありがたいと思っている。出向期間終了後は元の事業所に戻る必要があるが、それまでの間に商品構成や配置に関するセンス、販売企画の立案力、接客スキルなどを吸収したいと考えている。
- ・当然、制度活用により助成金が支給されることも大きなメリットである。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・在籍型出向であり、出向期間終了後には元の事業所に戻るようになるが、販売業務の即戦力となる人材を確保できたことは大きな成果であると感じている。コロナ禍で観光客が激減し、業績が好転する状況にないが、来たるべき未来への飛躍に向けての準備期間であるにとらえ、出向者が有するノウハウとスキルの吸収に努めたい考えである。
- ・出向元、出向先の両方に助成金が支給されるということで、非常にありがたい制度であると思う。
- ・出向の効果は、出向先が求める能力を有している人材であるかどうかによると思う。ただし、出向実施後の期間がまだ浅いため、実際の効果が表れるのは先のことであると考えている。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 30歳代
- ・ 出向元企業での仕事：販売
- ・ 出向先企業での仕事：販売

## Q. 企業や公的機関からの支援

A.

- ・ 出向元、出向先それぞれの担当者と月1回程度の個別面談で、現状報告を含めての意見交換をしている。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 出向後の期間がまだ浅いので断定的なことは言えない。
- ・ 販売という仕事と同じであるにも関わらず、販売管理システムや商品構成の企画、売上目標の設定などについては非常に学ぶべきものが多いとは感じている。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向元事業所の経営状況や出向先での業務内容をしっかりと説明してもらっていたこと、商品構成等は異なるものの出向前と同じ仕事であることから、出向前から現在にいたるまで不安や不満なく、快適に働くことができている。
- ・ 出向後、まだ短い期間であるが、周辺の他店舗に対する競争心が以前よりも強くなり、売上目標の達成をめざして充実した日々を送っている。また、仕入れや在庫管理に対する意識も高まったように思う。
- ・ 雰囲気が変わったことが刺激になり、新鮮な気持ちで仕事に取り組んでいる。
- ・ 観光客などお客様が激減している状況で売上が上がらず、力を十分に発揮できないのが悔しい。

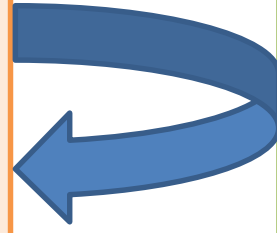
【基本情報】

**生活関連サービス・娯楽業**  
(出向元企業)

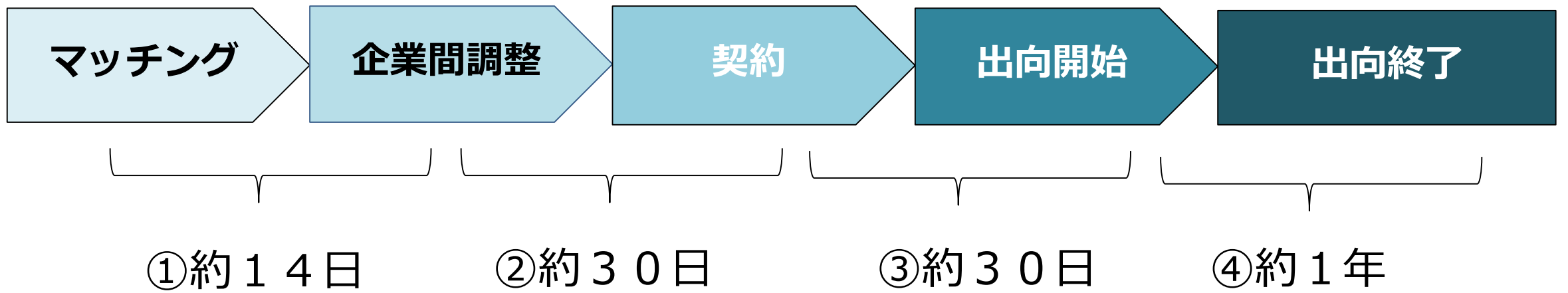
- ・勤務状況
  - ・勤務地：札幌市
  - ・勤務時間：10:00-18:00 (シフト制)
  - ・休み：シフト制
  - ・仕事：旅行代理店業務
- ・従業員数：11人
- ・出向人数：1人
- ・雇用調整助成金の活用状況：有

**不動産業、物品賃貸業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：札幌市
  - ・勤務時間：9:00-18:00
  - ・休み：土・日・祝日など
  - ・仕事：不動産営業事務
- ・従業員数：17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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業雇用安定センターから出向元を紹介され、担当者と面談、仕事内容の説明、条件面等の確認を行った。</li> <li>・人選等を行った後は、事前面接を依頼した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向予定者本人の面談を行い、業務内容や目的を説明し、了承を得る。</li> <li>・助成金申請の書類関係の作業に時間を要する。</li> </ul>	出向のための就業規則の整備や出向契約等の締結、社員への説明、受け入れ準備等を行う。	現在、出向中。

## 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.

- ・ 出向契約の締結に当たっては、顧問社労士に依頼して、就業規則に出向規定を追加するほか、経費負担について助言をいただいた。
- ・ 出向者に対しては、出向元責任者の定期的な面談を了承しており、受け入れている部署においても過度な業務負担とならないように注意している（有休をとることにより気分転換を図るようなどしている）。
- ・ 元の職場より勤務時間が長くなったり、休日出勤も想定されることは、事前に本人に説明し了承を得ている。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

A.

活用したい。

- ・ 人手不足を補える良い制度だと考えている。  
また、助成金があるので、経費負担が少なく、受け入れのメリットは大きいと思うので、引き続き、出向者の受け入れを希望する。
- ・ 特に、就業規則の整備や出向契約書の作成費用、その他イニシャルコストを出向初期経費として助成金の支給対象となるところは良いと思う。
- ・ 今回の出向のきっかけは産業雇用安定センターの支援や情報提供であったが、送り出し企業の開拓については、引き続き産雇センターから情報を得ながら検討を進めたいと考えている。

## 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.

- ・ 出向者の受け入れにあたり、事前に出向予定者の職歴やスキル等を聞いて、受け入れ部署でどのような業務を担うか十分に検討した上で受け入れている。
- ・ まわりの社員にも、出向者が1年間でどのような経験をしたいか等を事前に説明しているので、ノウハウ取得が円滑に進むように配慮している。

## Q. 出向を受け入れてよかったことについて

A.

- ・ ハローワークにも営業事務の求人をしばらく出しているが、応募者が少なく、なかなか補充することができなかったので、人材を確保することができて良かった。
- ・ 営業事務の中核社員が慢性的に不足していたので、即戦力となっている。
- ・ 受け入れた部署では、出向者の働きぶり、存在感などから他の社員にとって刺激となっており、社員のモチベーションの向上につながっている。

## Q. 出向を行っての感想は？

A.

- ・ 出向元の社員教育がしっかりしており、営業事務の体制強化につながった。
- ・ 出向元との出向契約の取り決めにあたっては、事務手続きも含め時間を要したが、契約書にひな形があったり、顧問社労士に依頼したので割合スムーズに進めることができたと思う。
- ・ 中途採用の場合は、仕事を教えるまで時間や労力を要していたが、今回の出向者は即戦力で、その点での負担が少なく、職場の活性化にもつながったことは良かった。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 8月現在、出向中
- ・ 性別：女性
- ・ 出向元企業での仕事：旅行代理店業務
- ・ 出向先企業での仕事：不動産の営業事務

## Q. 企業や公的機関からの支援について

- A.
- ・ 出向先の開拓に当たっては、産業雇用安定センターの支援を受けた。

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

- A.
- ・ 不動産管理の営業ノウハウ  
(マンションの管理組合や物件のオーナーを主な顧客として、営業等を行っている。)

## Q. 教育訓練に関すること

- A.
- ・ OFF-JTなどの機会はいまのところないが、実地で教育を受けている。

## Q. 出向前の不安とその後

- A.
- ・ 旅行業界とはまったく異なる不動産関係の仕事であり、不動産の管理営業も初めてだったので、出向前は不安だったが、出向後は、まわりのサポートもあり、ノウハウをしっかりと習得して早く独り立ちしたいと思う。

## Q. 出向を経験した感想は？

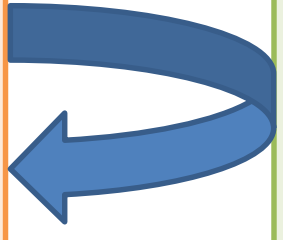
- A.
- ・ 出向先から事前に業務内容の説明を受けて出向したが、実際に勤務してみると初めての営業で戸惑うこともあったが、まわりの方がサポートしてくれるのでトラブルなく勤務している。
  - ・ 1年後に戻ったら不動産オーナーへの旅行特典などの新たな事業展開も検討されるとのことで、そのためのノウハウをしっかりと身につけたい。



【基本情報】

**製造業**  
(出向元企業)

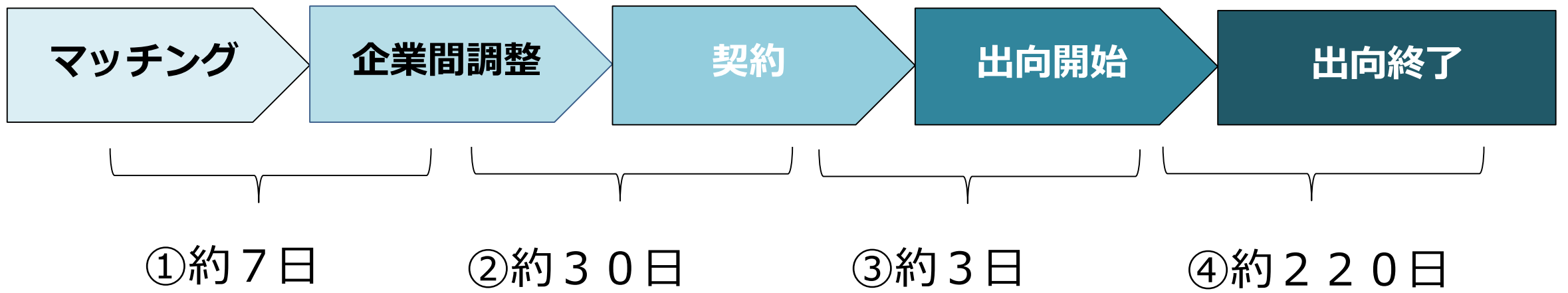
- ・勤務状況
  - ・勤務地：各務原市
  - ・勤務時間：8：00～17：00
  - ・休み：年間休日120日（当社カレンダーによる）
  - ・仕事：航空機機体部品組立  
バス改装・修理  
板金部品製造
- ・従業員数：207人
- ・出向人数：2人



**製造業**  
(出向先企業)

- ・勤務状況
  - ・勤務地：各務原市
  - ・勤務時間：8：00～17：20
  - ・休み：日曜日（会社カレンダーによる）
  - ・仕事：業務用注文家具製作  
店舗用ディスプレイ製造
- ・従業員数：12人
- ・出向人数：2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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各務原市よりご紹介を頂き、受入企業先へ訪問日の調整。</li> <li>・ご挨拶及び仕事の内容について教えて頂く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内で出向社員の人選を行い、出向社員と受入企業へ事前の工場見学。</li> <li>・企業間で、出向に係る契約書（出向協定書、出向契約書、出向通知書、出向者の個別取扱について等）の調整と作成。</li> <li>・作業服、昼食、駐車場等の詳細について調整。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向時の諸注意事項について、出向社員へ説明など。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向開始後に、出向受入企業へあいさつ及び、出向社員の状況確認。</li> <li>・毎月1回、出向社員との意見交換（給与明細をお渡しする時）。</li> </ul> <p>※契約期間満了で帰任。</p>



## 出向元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.
- ・行政（各務原市）との連携
  - ・取引金融機関との連携、情報交換。
  - ・出向規定の制定・・・労働コンサルタントへ相談。
  - ・出向社員に対して、定期的に会社に来て頂き、情報交換を行う。また、当社、社長の出向先訪問。
  - ・メール等を活用し、出向社員とのコミュニケーションを図る。

## Q. 今後も在籍型出向を活用したいか

- A.
- 活用したい。
- ・工場の操業度合が向上するまでは利用したい。

## Q. 在籍型出向を活用してよかったことについて

- A.
- ・雇用調整助成金を利用していた。社員に対して一時帰休（休業）をさせ、それにより、働きたくても働けない状況にあったが、在籍型出向により、働くことへのモチベーションが向上した。
  - ・在籍型出向の受入企業は同じ製造業だったが、仕事の内容は全く違った為、異なる仕事への対応力や、受入企業でのコミュニケーション能力向上といった効果があった。

## Q. 出向を経験した感想は？

- A.
- ・複数の受入企業へ、在籍型出向としてお世話になっている状況が続いている。想定していた効果については、直ぐに出るとは限らない為、今後、スキルアップ、視野の広がり等の好影響を期待してる。
  - ・当社では人が携わる仕事が比較的多く、生産量が回復した際には、人材確保が課題となる為、在籍型出向は有効な制度と考える。

## 出向労働者へのインタビュー

## 【基本情報】

- ・ 出向期間終了
- ・ 20歳代
- ・ 出向元企業での仕事：航空機機体部品組立
- ・ 出向先企業での仕事：業務用注文家具製作、 店舗用ディスプレイ製造

## Q. 出向を通じて得られた職業能力等

A.

- ・ 同じ製造業ではあるものの、業務内容が違う為、直接的なスキルアップには繋がらないが、他社での仕事のやり方や経験は、今後の社会人として役に立つと考えている。

## Q. 教育訓練に関すること

A.

- ・ 仕事で使用する設備機械の操作方法、注意点などの指導が、随時、あった。
- ・ 保護具の着用が必須の作業時には、使用する保護メガネの種類や、保護具の必要性について指導があった。

## Q. 出向前の不安とその後の変化について

A.

- ・ 会社から在籍型出向の話があったときも、特に動揺はしなかった。出向先の情報を聞いた時に、なんとなく仕事の内容が想像できたので、出向が楽しみだった。
- ・ 出向開始前に、工場見学へ伺い、どんな人が働いているのかが分かった。同年代の社員も多かったため、出向に不安はなかった。

## Q. 出向を経験した感想は？

A.

- ・ 出向期間を終えて帰任したが、あっという間と言う印象。出向先では同年代の社員も多く、会社全体的に話がし易い環境だった。
- ・ 勤務時間も1h/日ぐらいの時間外労働の為、自身にとって丁度良い労働時間だった。
- ・ 仕事は比較的やさしい工程を行っていた。仕事のやり方や注意点など、丁寧に教えて頂き、助かった。

## 【基本情報】

- ・団体名：民間企業
- ・団体の主な業務：企業コンサルティング
- ・団体規模：40人
- ・マッチング支援の対応相談員等人数：1人
- ・マッチング支援実績：1件

## マッチング支援団体へのインタビュー

## Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・付き合いのある会計事務所から、出向先を探している事業所があるとの相談があり、その時タイミング良く人手不足の事業所から相談を受けていたため、案内した。

## Q. マッチング支援の内容について

A.

## ① マッチングの方法や支援開始時期

- ・産業雇用安定助成金が創設されてからマッチングできる事業所を探しているが、実績は1件。

## ② 企業開拓の方法やその際の工夫

- ・普段から営業担当が企業訪問をするなかで、提案材料のひとつとして産業雇用安定助成金について説明している。

## ③ マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・特になし。

## Q. 支援エリアについて

A.

## ① 支援エリア

- ・福島市、郡山市、白河市などの福島県中通り地方

## ② 支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・企業からの相談があって、マッチング出来そうであれば対応する。

## Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センターは所長交代の挨拶で4月にお会いした。在籍型出向の情報がほしいので、今後は産業雇用安定センターとの連携を希望したい。当該センターからどのような情報が得られるか確認したい。

## Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・長く休業するより出向で働く機会を得るほうが労働者のモチベーション維持につながることから、制度に対する有効性があると考えます。

## Q. マッチング支援を通じた感想は？

A.

- ・出向先事業所は労働者を確保して増産することで売上が上がるが、出向元事業所、出向労働者にはメリットが薄いと感じる。そこにスキルアップや技術習得等のプラスアルファがあればなお良いのだが、条件の合うマッチングとなると難しい。
- ・産業雇用安定助成金を説明した事業所からは「雇用調整助成金の特例措置が延長されたのでそちらを継続利用する」との意見が多数見受けられた。「雇用調整助成金の特例期間が終了したら検討する」という事業所はいくつかあるので、マッチング成立に向け秋以降少しずつ制度を勧奨する準備をしていきたい。

## 【基本情報】

- ・団体名：富山県人材活躍推進センター
- ・団体の主な業務：人材確保のワンストップサポート
- ・団体規模：45人
- ・マッチング支援の対応相談員等人数： 2人
- ・マッチング支援実績：成立 昨年度含め10件（R3年4～6月4件）  
相談 R3年4～6月で10件

## マッチング支援団体へのインタビュー

## Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・本団体は県の外部組織である。富山県が昨年6月に出向奨励金を制定したため、当該奨励金を円滑に執行するためにも、本団体が出向支援業務を実施することになった。

## Q. マッチング支援の内容について

A.

## ①マッチングの方法や支援開始時期

- ・送出しや受入れを希望する企業を訪問し、各企業の情報を県HPで公開している。  
（R3年8月末現在で受入れ希望72社、送出し希望6社登録）
- ・社労士に委託して、出向契約書の相談や在籍型出向に伴う法的なアドバイスを実施し、出向をサポートしている。

## ②企業開拓の方法やその際の工夫

- ・県内の各経済団体や商工会等へリーフレットを持参して、制度を周知。
- ・県に登録している企業1万4千社へ制度案内の一斉メールを実施。

## ③マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・今年9月から、県独自の助成金として、産業雇用安定助成金の上乗せ支給を開始予定。

## Q. 支援エリアについて

A.

## ①支援エリア

- ・県内全域（就業場所が県内の企業が対象）

## ②支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・県の事業として実施のため、県外の企業からの相談があった場合はお断りしている。



## Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センターとは、昨年10月から送出し、受け入れを希望する企業の情報を共有している。
- ・昨年6月と全国でも早い時期に支援を開始した為、他県公的機関からの問い合わせがあった。

## Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・出向元は、雇用維持、人件費抑制、出向者が他社の技術を取得できるといったメリットがあり、出向先は、派遣社員と比較して受け入れ者の技術を学べることのほかに、産業雇用安定助成金の創設以降は人件費抑制もメリットとなっている。

## Q. マッチング支援を通じた感想は？

A.

- ・産業雇用安定助成金の創設前は、負担金が折り合わず、出向に至らないことがあった。マッチングの過程で出向者本人が辞退したり、出向先が面接で出向を断ったりしたケースもあったが、もしその時点でこの助成金があれば、出向が成立した可能性が高かったと思われる。
- ・直近1～2ヶ月は、マッチングの相談そのものも少なくなっている状況である。原因は送り出し企業が少ないことによるものと考えられる。

## 【基本情報】

- ・ 団体名：各務原市産業活力部商工振興課
- ・ 団体の主な業務：企業の雇用対策、人材育成
- ・ 団体規模：900人（令和2年度時点）
- ・ マッチング支援の対応相談員等人数：4人
- ・ マッチング支援実績：相談3件、マッチング1件

## マッチング支援団体へのインタビュー

## Q. マッチング支援をする背景や理由について

A.

- ・ 県内の航空宇宙産業は、世界的な旅客需要の激減によって多大な影響を受けており、令和元年の水準までの回復には、令和6年までかかると言われている。一方、自動車産業や工作機械産業は、令和2年の秋以降、中国や米国への輸出額が増加するなど、もち直しの動きが見られたことから、両者をつなぐ在籍型出向のニーズが県内にあるとわかった。

## Q. マッチング支援の内容について

A.

## ① マッチングの方法や支援開始時期

- ・ 令和2年1～2月から、中国に工場を持つ企業や、航空機関連企業を中心に、売上減少などの新型コロナウイルス感染症による影響が表れ始め、4月以降には一部の従業員を休業させる企業も顕在化してきた。このため、コロナの影響が少なかった企業や、業績が回復した自動車関連企業の求人情報を「在籍型出向の受入可能な企業リスト」としてまとめ、送出を希望する企業に送付し、他の公的機関と連携しながら両者のマッチングを支援した。

## ② 企業開拓の方法やその際の工夫

- ・ これまで継続的に市内企業を訪問し、採用や経営状況をヒアリングするとともに、企業が抱える課題を解決するための提案を行っている。
- ・ 在籍型出向以外にも、産業雇用安定助成金のほか、市内企業を対象とした各種セミナーや、経済産業省・岐阜県のコロナ対策メニューなど、企業のニーズにマッチした情報を提供できるよう努めている。

## ③ マッチング以外で在籍型出向について取り組んでいる内容

- ・ 各務原商工会議所、産業雇用安定センター、ハローワーク、岐阜県、川崎岐阜協同組合などの関係機関と在籍型出向に関する情報交換を行った。

## Q. 支援エリアについて

A.

## ① 支援エリア

- ・ 各務原市

## ② 支援エリア外のマッチング支援要望に対する対応

- ・ 相談があれば市外企業も支援。市内企業と同様に求人情報をリストに追加し、市内企業へ情報提供。90

## Q. 公的機関との連携について

A.

- ・産業雇用安定センター岐阜事務所、岐阜県、ハローワーク岐阜などの公的機関と情報交換をし、受入可能な企業情報を収集するものの、このような企業が県内に少ないため、一部の市内企業で出向先が決まらない状況が続いていた。
- ・このため、同センター岐阜事務所から隣県の愛知事務所を紹介いただいて、愛知県内の企業概要や求人情報を収集し、送出を希望する市内企業に提供するようになった。

## Q. 在籍型出向のメリットについてどのように考えているか

A.

- ・送出企業は、人件費の負担が軽くなる。
- ・受入企業は、航空機産業など高度な技術を持った人材を確保できる。
- ・出向する従業員は、新しい知識や経験を習得することができる。

## Q. マッチング支援を通じた感想は？

A.

- ・現状、自動車産業、産業機械などの業績が回復した業種から受入を希望する声はあるものの、送出を希望する企業の声は減少傾向にあり、両者のミスマッチが続いている。原因として、雇用調整助成金の特例措置が令和3年11月末まで継続されることや、出向契約に係る事務の煩雑さがあげられる。
- ・また、送出を検討する企業からは、「数人程度では休業させておいた方が楽」、「いつ仕事量が戻るかわからないため、出向させてしまうとその時に対応できなくなってしまう」という声も聞いていることから、産業雇用安定センターと連携しつつ、同制度のメリットを丁寧に説明していきたい。

# 東京都在籍型出向等支援のスキーム

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進する。

## 送出企業・受入企業のマッチング

在籍型出向等支援協議会  
(運営：東京労働局)

傘下企業等  
への周知

各種情報  
の共有

好事例の  
収集

出向セミ  
ナーの実施

経済団体

金融機関

労働者団体

社労士会

行政機関

関東経済産業局

広域関東de人材  
シェア！ポータル  
サイトの運営

東京労働局

受入企業の開拓

送出・受入  
企業の情報提供

受入企業の開拓に係る情報提供

産業雇用安定センター  
—東京事務所

★  
送出・受入  
企業の開拓、  
出向に係る  
相談・助言、  
出向契約の  
締結支援、  
出向後の  
フォロー  
アップ

送出企業  
(出向元)



出  
向

出向契約

受入企業  
(出向先)



## 産業雇用安定助成金の活用



産雇金の計画  
届・支給申請  
書の提出



産雇金の周知、  
計画届・支給  
申請の作成支  
援



産雇金の計  
画・申請に関  
する相談



産雇金の計画・  
申請に関する手  
続き支援

都内ハロー  
ワーク



助成金申請  
書類の回付



ハローワーク助成金事務センター

東京都  
社労士会



産雇金の周知、  
計画届・支給申  
請の作成支援、  
助成金の審査、  
支給手続き



- ◆ **我が国経済**は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、**依然として厳しい状況**。他方、新型コロナウイルス感染症については、**新規感染者数は足元で減少**しており、**行動制限も段階的に緩和**。
- ◆ この機を捉え、**本経済対策を契機として、ウィズコロナの下で、一日も早く通常に近い社会経済活動の再開を図る**。「**新しい資本主義**」を起動し、**成長と分配の好循環を実現**して、**経済を自律的な成長軌道に乗せる**。
- ◆ こうした成長に向けた機運を途切れさせないためにも、**感染拡大の可能性に備えて、危機管理に万全を期す**とともに、感染の再拡大や供給制約などによる**景気不振リスクに十分に注意し経済の底割れを防ぐ**。

## I. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止

### 1. 医療提供体制の確保等

- ◆ **医療提供体制の強化**：公立公的病院の専用病床化、感染拡大時の確保病床8割以上の確実な稼働体制の構築、地域の医療機関等と連携した自宅・宿泊療養者に対する対策の徹底
- ◆ **ワクチン接種の促進、検査の環境整備、治療薬の確保**：ワクチンの追加接種の無料実施、治療薬（中和抗体薬・経口薬）の確保・投与体制の構築
- ◆ **感染防止策の徹底**：地方創生臨時交付金（都道府県等による感染防止対策）、幼稚園・保育所、学校等の感染防止対策

### 2. 感染症の影響により厳しい状況にある方々の事業や生活・暮らしの支援

- ◆ **事業者への支援**：地域・業種を限定しない事業規模に応じた給付金（事業復活支援金）、実質無利子・無担保融資等の資金繰り支援延長、地方創生臨時交付金（時短等要請時の協力金等）
- ◆ **生活・暮らしへの支援**：住民税非課税世帯（1世帯当たり10万円給付）や厳しい状況にある学生などお困りの方々への支援、雇用調整助成金等の特例措置延長、孤独・孤立で悩む方々への支援
- ◆ **エネルギー価格高騰対策**

## II. 「ウィズコロナ」下での社会経済活動の再開と次なる危機への備え

### 1. 安全・安心を確保した社会経済活動の再開

- ◆ **ワクチン・検査パッケージの活用**：電子ワクチン接種証明の年内発行、予約不要・無料のPCR・抗原定性検査の実施
- ◆ **社会経済活動の再開**：安全・安心を確保したGoToトラベル等による需要喚起、イベントの開催・キャンセル費用等への支援

### 2. 感染症有事対応の抜本的強化

- ◆ **ワクチン・治療薬等の国内開発**：ワクチン・治療薬等の研究開発から実用化まで支援し生産、安定供給を確保できる体制を整備、緊急時にワクチン製造に転用可能なデュアルユース生産設備の整備支援
- ◆ **感染症の収束に向けた国際協力等**：COVAXファシリティを通じた途上国への支援、アジア・大洋州地域におけるコロナ対策・社会経済活動再開支援、海外との往來の正常化
- ◆ **新型コロナウイルス感染症対策予備費の適時適切な執行**

## III. 未来を切り拓く「新しい資本主義」の起動

### 成長戦略

#### 1. 科学技術立国の実現

- ◆ **科学技術**：10兆円規模の大学ファンドの年度内設置、若手研究者の人材育成、デジタル、グリーン、人工知能、量子、バイオ、宇宙、海洋分野など先端科学技術の研究開発
- ◆ **クリーンエネルギー**：自動車の電動化推進、蓄電池・半導体の国内生産基盤の確保に向けた大規模投資促進、太陽光発電設備の整備支援等による再生可能エネルギーの導入拡大
- ◆ **スタートアップ支援**：イノベーション・エコシステムの機能強化、オープンイノベーション促進税制

#### 2. 地方を活性化し、世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」

- ◆ **デジタル実装**：ローカル5G等のデジタルインフラの整備、交付金の大規模展開によるテレワーク・ドローン宅配などデジタル実装の推進、デジタル推進委員の全国展開などデジタルデバйд対策
- ◆ **DXの推進**：デジタル庁を司令塔として準公共分野（健康・医療・介護、教育等）のデータ利活用の推進、行政手続きのオンライン化、一人当たり最大2万円相当のマイナポイント付与
- ◆ **農業・観光・文化**：農林水産業の輸出力・生産基盤強化、観光の高付加価値化、地域公共交通支援、文化芸術振興
- ◆ **中小企業**：事業再構築・生産性向上支援、私的整理等ガイドラインの整備等による事業再生推進

#### 3. 経済安全保障

先端半導体の生産拠点の国内立地・先端的な重要技術の実用化を支援するための基金の造成

### 分配戦略 ～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

#### 1. 民間部門における分配強化に向けた強力な支援

- ◆ **賃上げの推進**：賃上げを行う企業への税制支援の抜本的強化、下請取引に対する監督体制強化、最低賃金引上げに向けた事業者への助成の拡充
- ◆ **労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進**：3年間で4,000億円の施策パッケージ職業訓練と再就職支援の組み合わせによる労働移動やステップアップの支援、デジタル人材育成の強化等の実施、リカレント教育や職業訓練の拡充
- ◆ **働き方改革等による多様な働き方の推進、多様な人材の活躍などの支援**：テレワークの定着や兼業・副業の促進、女性や就職氷河期世代の支援、非正規雇用労働者の待遇改善

#### 2. 公的部門における分配機能の強化等

- ◆ **看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等**：公的価格の在り方の抜本的見直し、民間部門における賃上げ議論に先じた措置の前倒し実施、医療・福祉人材の育成・確保の支援
- ◆ **「こども・子育て支援」の推進**：新型コロナの影響が長期化する中で子育て世帯に対して子供1人当たり10万円相当の給付、早期の待機児童解消を目指した保育の受け皿整備、子育て世帯の住宅取得支援

## IV. 防災・減災、国土強靱化の推進など安全・安心の確保

1. **防災・減災、国土強靱化の推進**：5か年加速化対策等に基づく防災・減災、国土強靱化の強化

2. **自然災害からの復旧・復興の加速**：東電福島第一原子力発電所の廃炉・処理水対策、自然災害による被災者の生活・生業の再建と復旧・復興

3. **国家の安全保障の確保を含む国民の安全・安心**：自衛隊の変化する国際情勢への即応的な対応、戦略的海上保安体制の構築等の推進

本対策の規模						合計	本対策の効果	GDPの下支え・押し上げ効果
	I	II	III	IV				
財政支出	22.1兆円程度	9.2兆円程度	19.8兆円程度	4.6兆円程度		55.7兆円程度	5.6%程度	
事業規模	35.1兆円程度	10.7兆円程度	28.2兆円程度	5.0兆円程度		78.9兆円程度		



# 在籍型出向

## 「基本がわかる」ハンドブック

### (第2版)



## はじめに



最近、**在籍型出向をして別の会社で働く**事例を耳にするけど、どうしてそんなことをするのかしら？

コロナの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えているよ。



企業が「**在籍型出向**」っていう形をわざわざとるのは、どうしてなの？

コロナの影響がおさまって経済が回復したときには、会社に必要な能力をもった貴重な人材だから、**いずれ自社に戻ってくることを前提に、今は他の企業で働いてもらいたい**、という考えがあるからだよ。



労働者にとっては、どんなメリットがあるのかしら？

ずっと休業しているよりも、別の会社で働くことで、自社では得ることのできない経験ができて、**能力向上につながる**と思う。**出向先で能力を発揮することで、出向先企業の職場に刺激を与える**ことにもなるね。



コロナの影響も長引いているし、ウチの会社でも**在籍型出向**が使えるかも……。

「出向」といえば大企業がやるもの、というイメージが強いかもしれないけど、**コロナ禍では中小企業でも活用が進みつつある**んだ。



在籍型出向を進めるにはどうやっていいの？  
わかりやすく教えて欲しいなあ。

このハンドブックに、**在籍型出向のイロハ**をまとめてみたよ！  
お役に立てれば嬉しいです。



# 目次

コロナ禍で在籍型出向している企業の具体的な事例が知りたい **P2**

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？ **P6**

在籍型出向って、どういう働き方？ **P8**

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？ **P10**

産業雇用安定センターってどんなところ？ **P11**

地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？ **P12**

在籍型出向するには、どういう準備が必要？ **P15**

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、  
社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？ **P26**

在籍型出向の支援制度ってある？ **P28**

Q & A **P32**

産業雇用安定センター各都道府県事務所一覧  
在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先 **P33**  
**P34**

# コロナ禍で在籍型出向している企業の具体的な事例が知りたい



- 新型コロナウイルスが同業種の企業の景況に影響を与えていることから、**異業種の企業へ出向**している事例が見られます。
- 異業種であっても、**仕事の内容に親和性がある**ことが多くなっています。
- 大企業だけでなく、**規模の小さな企業でも出向に取り組んでいる**事例が少なくありません。

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

## 【事例1】飲食サービス業 ▶ 警備業

### 飲食店

居酒屋をチェーン展開しているが、営業自粛や時短営業により売上が大幅に減少している。企業全体の雇用を守るため、店長クラスの従業員を中心に、出向してもらうことになった。

<企業規模：300～499人>

出向期間2か月  
出向労働者15名

### 警備業

コロナワクチン接種会場の警備を自治体から受託した。警備スタッフを確保するため、在籍型出向を受け入れたい。実際に警備業務に就く前に、新任警備員教育研修を実施する。

<企業規模：300～499人>

## 【事例2】宿泊業 ▶ 飲食料品小売業

### シティーホテル

コロナの影響により宿泊者が大幅に減少しているので、在籍型出向を活用して従業員の雇用を維持したい。

<企業規模：500人～999人>

出向期間24か月  
出向労働者6名

### コンビニエンスストア

直轄のコンビニエンスストアの店長となる人材を確保したい。勤務地は出向労働者の居住地を踏まえて弾力的に対応できる。ホテル勤務の方であれば、シフト勤務や夜勤にも抵抗感が少ないのでは。

<企業規模：1万人以上>

## 【事例3】旅行業 ▶ 児童福祉事業

### 旅行代理店

インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼働していないため、雇用過剰となっている。旅行需要が回復するまで従業員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：30～49人>

出向期間12か月  
出向労働者1名

### 保育所

保育所での給食の調理補助者が育児休業を取得することになったので、1年間限定で勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>

## 【事例4】鉄道業 ▶ 老人福祉・介護事業

### 鉄道業

コロナの影響で車両運行本数を減らしているため、運転士や車掌などの乗務員が雇用過剰となっている。出向労働者の選定にあたり、従業員から「手上げ方式」で希望者を募った。

<企業規模：1万人以上>

出向期間12か月  
出向労働者6名

### 老人福祉・介護事業

出向期間は1年以上を希望。受入に先立ち、自治体とも連携して介護職員初任者研修を1か月間実施し、必要なスキルを身に付けてもらった。

<企業規模：100～299人>

## 【事例5】輸送用機械器具製造業 ▶ 電気機械器具製造業

### 航空機付属品製造業

旅客機の機内設備の製造を行っているが、受注が大きく減少。従業員は特殊技能を有する熟練労働者であるため、何とか雇用維持を図りたい。

<企業規模：300～499人>

出向期間24か月  
出向労働者54名

### 産業用電気機械器具製造業

自動車などに搭載するコンデンサの増産に対応するため、新工場を増設したが、生産要員の確保が追いついていないので、早急に在籍型出向で受け入れたい。

<企業規模：1,000～4,999人>

## 【事例6】製鋼・製鋼圧延業 ▶ 有機化学工業製品製造業

### 製鋼・製鋼圧延業

コロナの影響により事業再編を余儀なくされており、生産技術要員の配置転換が必要となった。グループ企業外への出向を活用して雇用を維持したい。

<企業規模：5,000～9,999人>

出向期間12か月  
出向労働者1名

### 有機化学工業製品製造業

スタートアップ企業であるが、来春稼働予定の新素材のパイロットプラント建設に当たり、機械設計者を確保する必要がある。

<企業規模：29人以下>

## 【事例7】道路旅客運送業 ▶ 道路旅客運送業（企業グループ内（子会社間）出向）

### 観光バス業

コロナの影響により、観光バス受注・売上が大幅に減少し、観光バス運転士の業務が激減した。旅行需要が回復するまで運転士の雇用維持を図りたい。

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月  
出向労働者1名

### 路線バス業

出向労働者が観光バス運転士であるため、路線バス運転業務に従事しやすいと考え、在籍型出向を受け入れ、グループ企業内での雇用維持を図ることとした。

<企業規模：100人～299人>





## 実際に在籍型出向を経験された方々に詳しく聞いてみました！

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

### 同業種への出向事例

### 【事例8】卸売業、小売業 ▶ 卸売業、小売業

#### 卸売業、小売業

【業務内容】土産物販売、飲食  
【従業員数】14名

出向期間12か月  
出向労働者3名

#### 卸売業、小売業

【業務内容】フルーツ販売、飲食、  
洋菓子製造  
【従業員数】70名

#### 取り組み内容

①マッチング～企業間調整	②企業間調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～
<ul style="list-style-type: none"> <li>・社長同士が知人であることがきっかけ。共通の知人である社会保険労務士を含めた3人で話し合った結果、即戦力になる【飲食＝飲食】からはじめればうまくいくのではないかと考え、スタート。</li> <li>・在籍型出向にあたり、企業文化の違い等を話し合った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約内容の調整、契約書の作成等双方の社長、社会保険労務士と3人で作成した。</li> <li>・在籍型出向の説明と出向希望者の公募 出向元の社長が実際に出向先のパフェを買ってきて、従業員と食べながら話をした。「仕事を休んで働かずにお金をもらっている状態が果たして本当に良いのか、モチベーションを保てるのか、出向先ではこれ（パフェ）を作ってほしい、スキルを身につけて帰ってきてほしい」と伝えたとこ、対象となる従業員全員が出向を希望。</li> <li>・出向元の社長自ら出向先の現場に従業員を連れて行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・出向元は、週1回程度、出向元から電話による出向労働者へのフォローを行っている。</li> </ul>

#### 出向元企業の声

- 社長自ら、従業員へ向けて出向する目的を丁寧に説明した。なぜ出向するのか、単なる労働力として行くのではなく、スキルを身につけて帰ってきてほしいことなどを伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。
- 出向労働者へのフォローも週に1回程度、専務・人事担当から従業員へ直接電話にて行っている。また、社長宅に寄ってもらったり、アットホームな社風は保ったままであり、良好である。
- 他社を知ることによって、自社の良さを知る良い機会にもなっている。
- 従業員に多様なスキルが身につく。出向元・先ともに飲食で似ているところもあるが、出向先はフルーツを専門的に扱う会社であり、パフェ等スイーツ商品を学ぶ良い機会となっている。
- 既にいくつかのフィードバックがあった。出向労働者の提案を受け、来年春に自社にて出向先監修の新メニュー（パフェ）を開発・販売することが決定した。元々スイーツ部門を立ち上げたいと思っていたので、とてもいいきっかけとなった。
- 出向から戻ってきた際には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。

#### 出向先企業の声

- 正社員の人手不足が解消され、自社従業員の業務負担を軽減できた。
- 他社の労働者を受け入れることで、よりビジネスライクな職場に変化した。
- 製造責任者による教育を延べ3日間行った。
- あくまで、出向元・出向先、異なる会社の労働者であることを忘れないようにした。

#### 出向労働者の声

- 出向元の会社に在籍しているという安心感がある中で、新しい仕事を体験できることは、今後の自身のキャリアにおいて役に立つと思う。
- 同じ組織の中にいるだけでは、固定観念に縛られることが多くなってしまいが、一歩外に出ることで、新たな技術や考え方を知ることができ、刺激を得られた。
- 出向元の上司から励ましの言葉をもらったことが自身に対しての支援となった。
- 経験した事のない仕事内容に従事することや、新しい人間関係に馴染めるかどうかという点で出向前に不安や悩みはあったが、実際に出向してみて不安や悩みは減少した。数週間から1ヶ月程度の間、仕事に慣れる努力をすれば、ある程度の不安や悩みは減少すると思う。

### 飲食店

【業務内容】飲食店での調理・接客  
【従業員数】31名

出向期間3か月  
出向労働者29名

### 倉庫業

【業務内容】物流センターの構内作業  
【従業員数】360名

### 取り組み内容

①マッチング～企業間調整	②企業間調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～
<p><b>出向元</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向先を探して、<b>産業雇用安定センター</b>へ相談</li> <li>受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問</li> </ul> <p><b>出向先</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向元を探して、<b>産業雇用安定センター</b>へ相談</li> <li>送出を希望する企業の情報提供を受ける</li> <li>社内にて出向労働者受入について協議、承諾</li> <li>出向元企業との打合せ実施</li> <li>産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件などの協議のため、両社の協議を実施</li> <li>出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の同意を得る</li> <li>出向契約書の作成、産業雇用安定助成金受給のための出向実施計画届の提出に関する書類の準備</li> <li>両社間において出向契約の締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向元の社長自ら出向先の職場を見学</li> <li>産業雇用安定助成金受給のため、出向実施計画届を出向元から労働局に提出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る</li> <li>出向元に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供を行う</li> </ul>

### 出向元企業の声

- 新型コロナウイルス感染症の影響で、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金を活用して一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により**労働者のモチベーションの低下が心配**であった。**在籍型出向では労働者が他社で勤務することで、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減**された。
- 労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。
- 両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

### 出向先企業の声

- 繁忙期に毎年求人を出しているが、**思うように人材が集まらないことから、在籍型出向のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。**
- とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって**人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。**一時的に人材を確保できることにより**自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、自社従業員の職場定着にも繋がる**と思われる。
- 異業種からの受入れであったため主に体力面で心配だったが、業務内容への理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

### 出向労働者の声

- 出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させている。改めて**仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識**することができた。
- **コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。**会社から在籍型出向の話聞いた時は、体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働いてみると、夜型の生活が朝型に変わることによって健康的になった。
- **出向が終わっても会社に戻れる保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。**また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。
- **毎日、出向先の担当の方から声を掛けていただき安心して働くことができた。**

# 在籍型出向って、どんなメリットがあるの？



在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者によると、在籍型出向のメリットは主に以下が挙げられます※。

【出向元企業】**労働意欲の維持・向上**（63%）、**能力開発効果**（59%）

【出向先企業】**自社従業員の業務負担軽減**（75%）、**即戦力の確保**（52%）

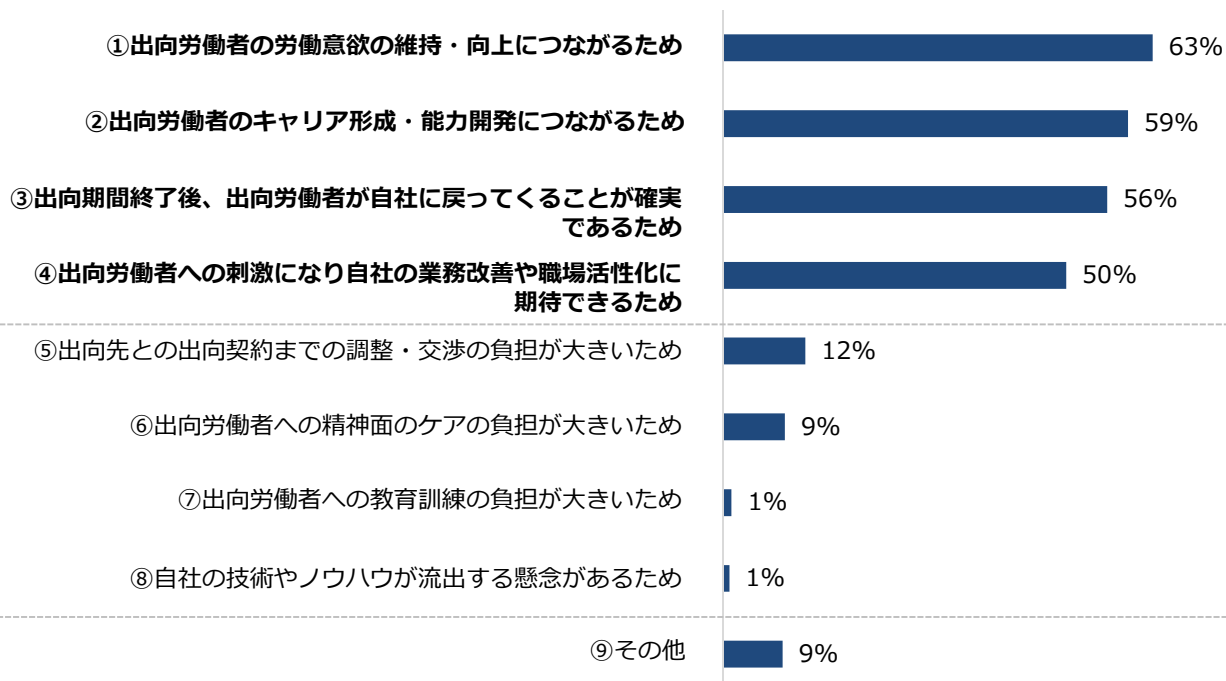
【出向労働者】**能力開発・キャリアアップ**（57%）、**雇用の維持**（46%）

※産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）

- ・調査対象：令和3年6月30日現在で産業雇用安定助成金の出向実施計画を提出した出向元・出向先企業、在籍型出向を経験された労働者
- ・調査対象事業所数：出向元企業540社、出向先企業604社、出向労働者1企業あたり1名
- ・アンケート回答数：出向元企業336社、出向先企業341社、出向労働者382名
- ・調査方法：調査対象企業に都道府県労働局からアンケート調査票を郵送配布、郵送回収

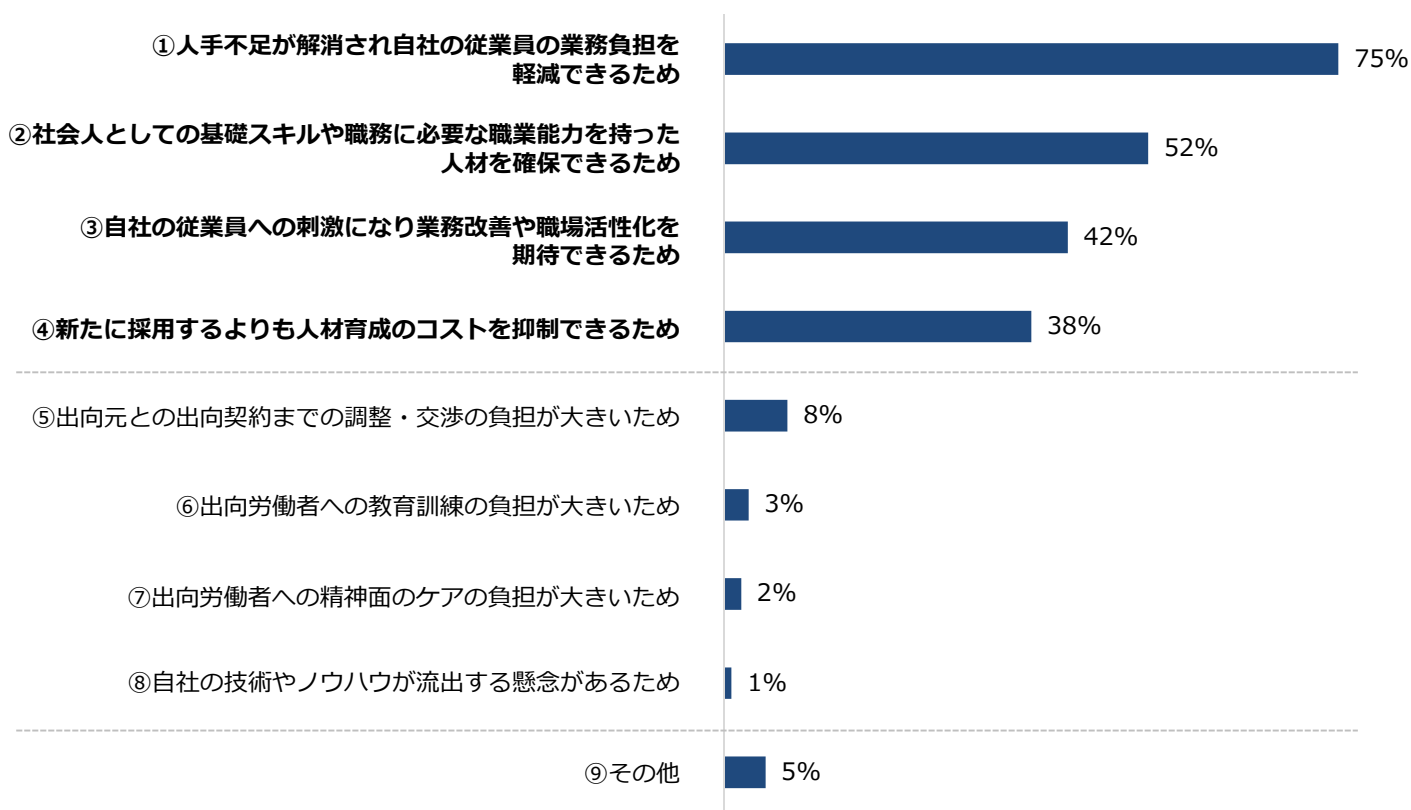
## 出向元企業が受けるメリット

n=336（複数回答可）出向元企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



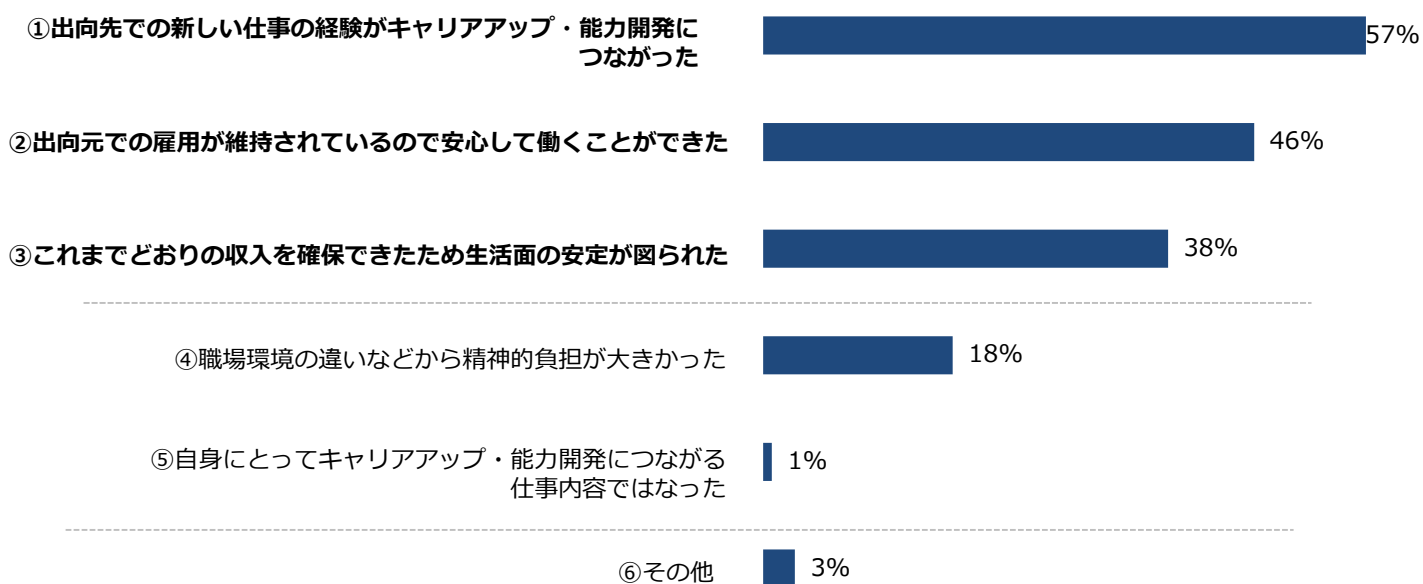
## 出向先企業が受けるメリット

n = 341（複数回答可） 出向先企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



## 出向労働者が受けるメリット

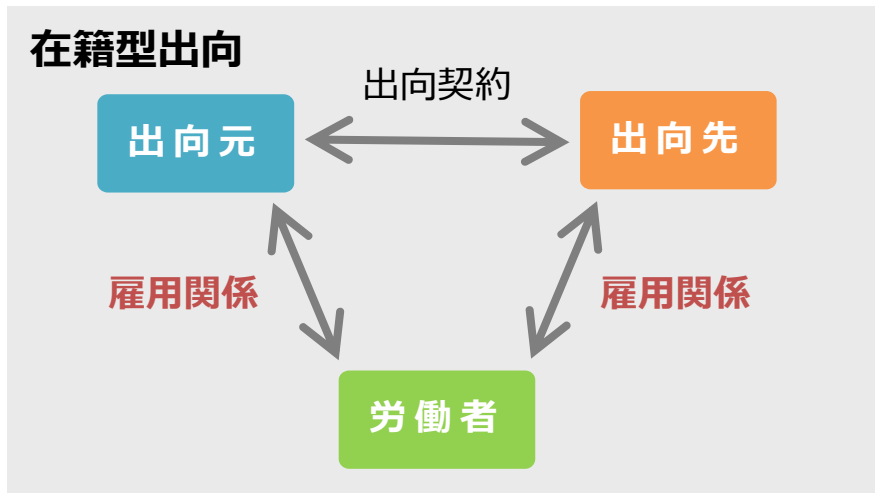
n = 382（複数回答可） 出向労働者が在籍型出向を評価する理由（①～③）、評価しない理由（④～⑤）



# 在籍型出向って、どういう働き方？

## 在籍型出向とは？

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、出向先企業に一定期間継続して勤務することをいいます。

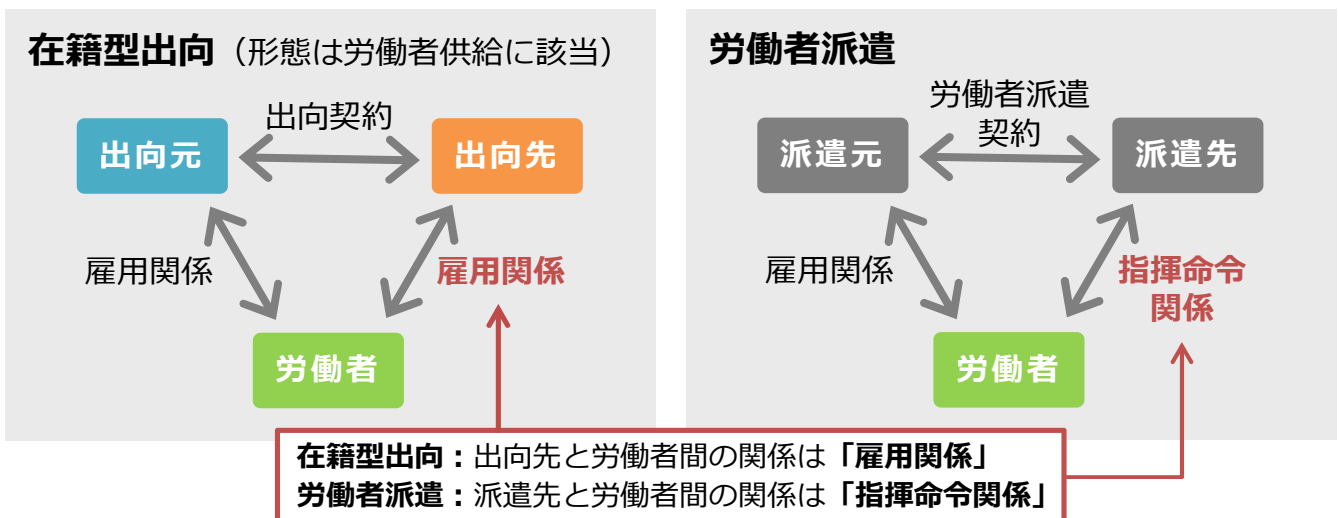


働く人は、出向元・出向先の両方と雇用契約を結ぶ必要があるのね。

だから労務管理の責任が曖昧にならないように、契約でしっかり決めておこう。



※在籍型出向は、出向先企業と出向労働者との間に雇用契約関係があるため、労働者派遣には該当しません。（下図参照）







## 在籍型出向と労働者供給の関係

労働者の雇用維持のため、  
というのがポイントだな・・・



### 労働者供給とは？

労働者供給は、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させるもの※をいいます。

※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」に該当するものを除く。

労働者供給を「業として行う」ことは、**職業安定法第44条により禁止**されています。

### 一般的な在籍型出向の取り扱い

在籍型出向の形態は、労働者供給に該当しますが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断されます。

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導を実施する
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

### コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取り扱い

新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、事業の一時的な縮小等を行う事業主が、人手不足等の事業主との間で在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図るために行う取り組みは、基本的に、上記①に類するものとして、「業として行う」ものではないと考えられます。

なお、例えば、当初から出向させることを目的として雇い入れて出向を命じたり、コロナの影響がなくなった後に新たに出向を命じたりするなど、**コロナ禍の雇用維持の目的と考えられる範囲を超えることのないよう**、留意が必要です。

# 在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？

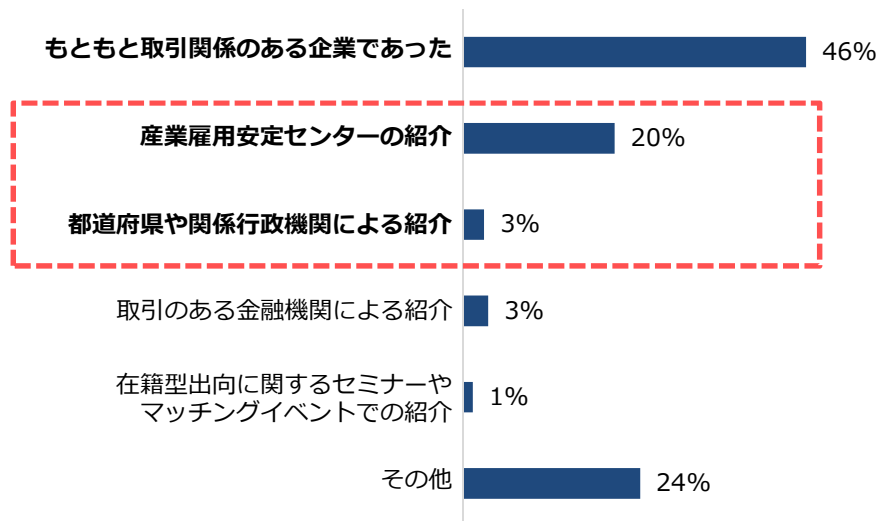


在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）によると、  
在籍型出向の相手先は、**もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、  
公的機関からの紹介**による場合が約2割程度です。

※産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）

## 在籍型出向のきっかけ

n=667 出向元・出向先企業が回答した在籍型出向に至るまでの経緯



もともと**取引関係のある企業同士**だったり、**社長同士**  
**が知り合い**だったりするケースが多いようですね。  
でも、コロナの影響で一時的に仕事がなくなっている  
ということを他社に知られたくないって声も聞いたこと  
があるのですが・・・

なるほど。でもあきらめないでほしい。  
在籍型出向のマッチング支援を無料で行っている、「**産業雇  
用安定センター**」という公益財団法人があるんだ。  
コンサルタントと一緒に相手先を見つけてくれたり、出向契約  
締結のサポートをしてくれるよ。全国47都道府県に事務所が  
あるから、相談してみしてほしいね。



# 産業雇用安定センターってどんなところ？



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。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型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います。**
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

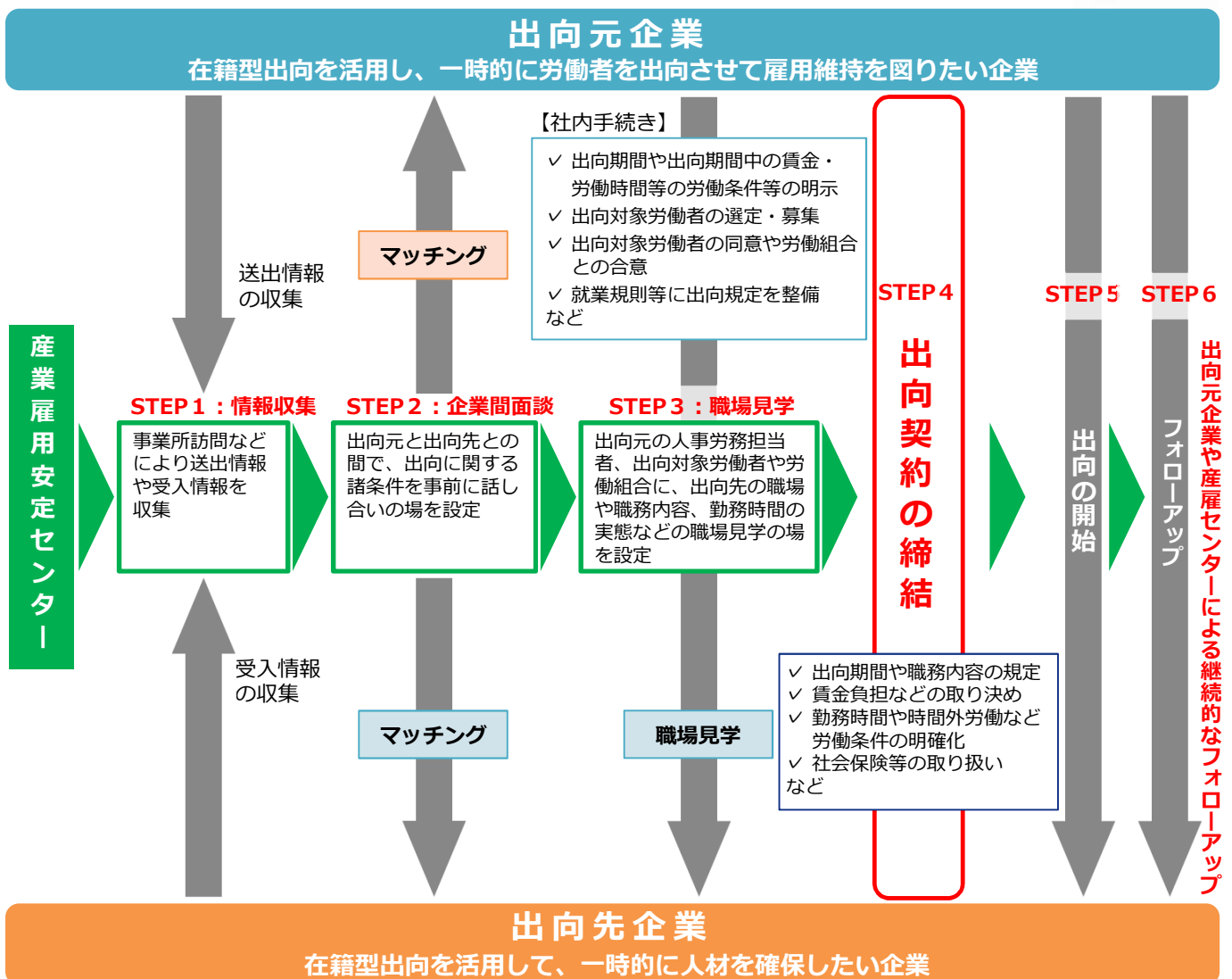
お問い合わせ先

産業雇用安定センターの各都道府県事務所（P33参照）

産業雇用安定センター



## マッチング支援の流れ



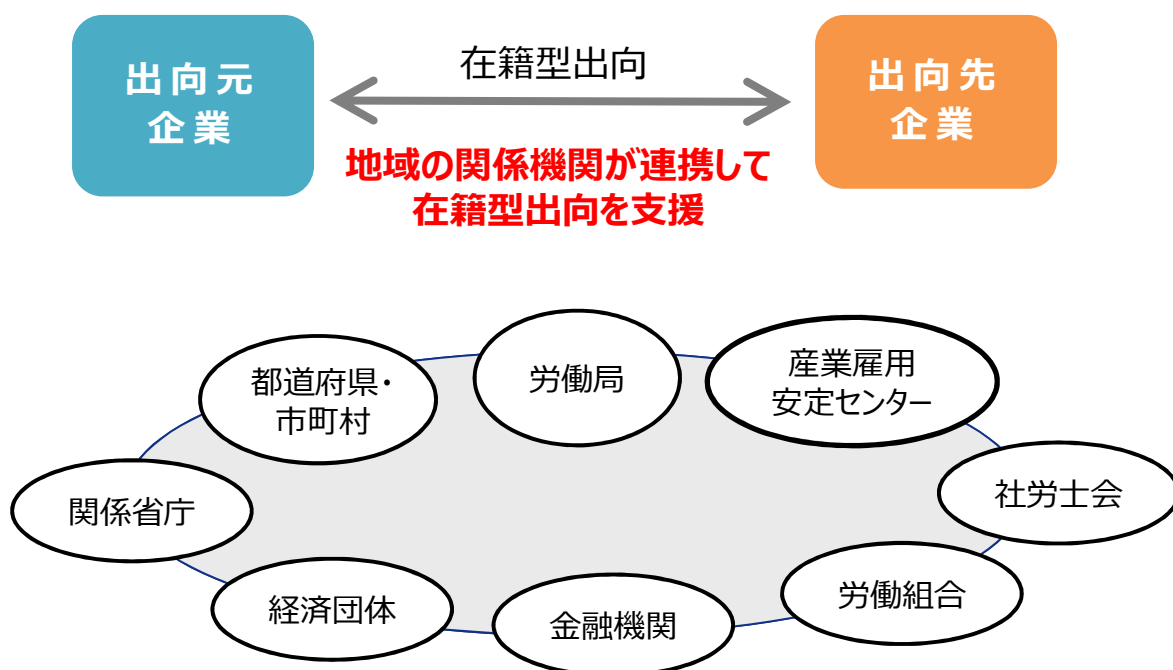
# 地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？

全国47都道府県に、労働局が中心となって労使団体、地方公共団体、金融機関および関係省庁などによる「**在籍型出向等支援協議会**」を設置。  
地域連携により在籍型出向を支援しています。

## 地域在籍型出向等支援協議会

全国47都道府県に設置する「地域在籍型出向等支援協議会」では、**在籍型出向を地域に浸透させるため**、主に以下の事項を共有して、在籍型出向に関する**地域のネットワークを構築**しています。

- 各地域の雇用情勢に関すること
- 在籍型出向の**出向元企業**や**出向先企業**の**情報・開拓**に関すること
- 各地域における**関係機関の連携**に関すること
- 在籍型出向支援の**ノウハウ・好事例の共有**に関すること
- **各種出向支援策**に関すること



※各都道府県労働局のホームページで、  
地域の在籍型出向支援策について紹介しています！

詳細はこちら





## 自治体

※2021年11月時点情報

### 岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

- 岡山県が岡山県中小企業団体中央会に事業を委託。岡山労働局、産業雇用安定センター岡山事務所とも連携して推進体制を構築。
- マッチング支援サイトの開設・運営、在籍型出向に関する制度・助成金の説明会やマッチング会の開催、社会保険労務士による就業規則の整備や助成金申請書類作成サポートを実施。

### 東海3県（愛知県・岐阜県・三重県） 東海地域における人材マッチング

- 新型コロナウイルス感染症の影響で事業環境が激変し、厳しい雇用情勢にある中、国（労働局、経済産業局）・県・関係機関が連携し、東海地域における非正規の従業員を含めた雇用維持に資する企業間マッチングを実施。
- 具体的には、人材を送り出したい企業と、受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査を実施し、企業からの回答をもとに、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）による企業間の人材マッチングにつなげている。

### 富山県 雇用維持のための人事交流支援事業

- 富山県人材活躍推進センターが、富山労働局・産業雇用安定センター富山事務所と連携し、出向や副業・兼業を活用した人事交流を促進し、県内企業の雇用の維持・継続や拡大を支援。
  - ・情報の収集・提供  
富山県人材活躍推進センターホームページに企業情報を掲載
  - ・人事交流に関する相談  
社会保険労務士が人事交流で発生する契約・労働条件等の相談に対応
- 「富山県在籍型出向支援補助金」を創設し、国の「産業雇用安定助成金」の支給決定を受けた事業主に対して、出向に要した賃金の一部を補助。

### 京都府 【短期】雇用シェアリングモデル事業（雇用の短期助け合いマッチング）

- 経済団体（京都経営者協会）、労働者団体（連合京都）、国（京都労働局・近畿経済産業局）、京都府、京都市の行政機関に、産業雇用安定センター京都事務所を加えたオール京都による推進体制を構築。
- 社会保険労務士の派遣や労働局のアドバイス等による法的・制度的なサポートを実施。

### 佐賀県 失業なき労働移動のための連携協定

- 佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所および佐賀労働局が締結した「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。



## 労使団体

### UAゼンセン

- 2020年9月、UAゼンセン本部と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- これにより、**全国のUAゼンセン支部と産業雇用安定センター地方事務所の間で、出向等に関する情報共有を強化し、円滑なマッチングに繋げる。**

### 札幌商工会議所

- 2020年11月から、札幌商工会議所と産業雇用安定センター北海道事務所が在籍型出向を活用した出向支援を実施。
- 札幌商工会議所が受入企業、送出企業の**相談募集**。相談内容は、**札幌商工会議所（申し込みフォーム）**で受け付け、相談内容に応じて**産業雇用安定センター北海道事務所へ支援依頼**。
- 契約サポート、担当者同士の面談・マッチングのセッティングなどマッチングに向けて支援。

### 愛知県経営者協会

- 2019年4月より、愛知県経営者協会と**産業雇用安定センター愛知事務所が以下の連携強化を実施**。
  - ①産業雇用安定センターの**人材送出・受入情報**を愛知経営者協会会員企業へ発送、**実績情報の周知PR**
  - ②愛知県経営者協会**会員企業向け説明会**の開催
  - ③産業雇用安定センターと経営者協会の**既存研修等の後援、共催**
  - ④愛知県経営者協会**会員企業向け相談窓口**の設置
- 愛知県経営者協会が会員企業から送出・受入情報を聞き取り、産業雇用安定センター愛知事務所へ取り次ぎ。

## 金融機関

### S信用金庫

- 2019年8月、S信用金庫と産業雇用安定センター静岡事務所が連携協定を締結。
- 顧客企業の**人手不足情報を産業雇用安定センター静岡事務所に提供**するほか、支店長などが**企業訪問する際に産業雇用安定センター職員が同行**。

### M銀行

- 2020年10月、M銀行と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- M銀行が**各支店で取引先企業の雇用過不足の人材ニーズを把握し、本店にて人材ニーズ情報を集約**。支援が必要と判断された**人材ニーズ情報を産業雇用安定センター本部に提供**。
- 産業雇用安定センター本部から地方事務所へ出向あっせん支援指示。地方事務所は、同銀行支店と連携しながらマッチングを行う。

### 政府系金融機関

- 2021年3月、近畿2府4県の政府系金融機関支店と産業雇用安定センター事務所に連携協定を締結。
- 顧客企業の**人材ニーズを産業雇用安定センターに情報提供**するほか、金融機関の職員による**顧客訪問の際に産業雇用安定センター職員が同行**。

# 在籍型出向するには、どういう準備が必要？

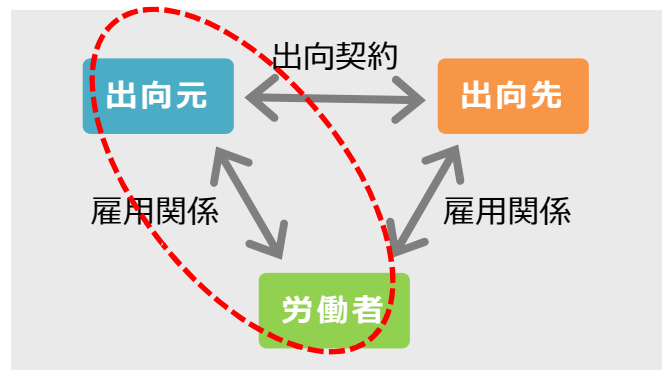


- 在籍型出向は、**労働者の個別的な同意**または**就業規則等の社内規程**に基づき行う必要があります。
- 在籍型出向をする際に、**出向の必要性や出向期間中の労働条件等**を、**出向元企業、出向先企業および労働者の三者間**でよく話し合った上で、**出向契約の内容や出向期間中の労働条件等を明確**にしておくことが重要です。

ステップ  
**1**

**出向元↔労働者**  
**労働者の個別同意や  
就業規則等の整備、  
労使の話し合い**

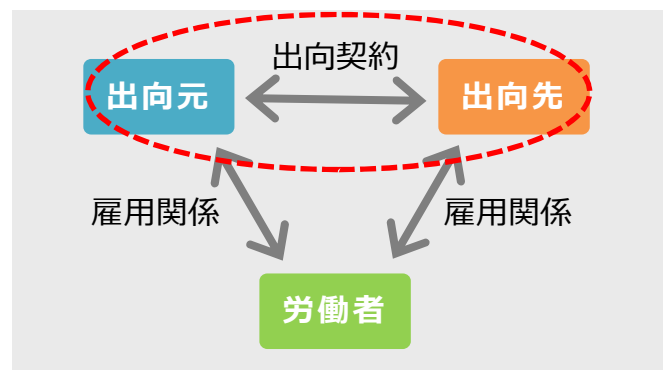
(P17 就業規則例参照)



ステップ  
**2**

**出向元↔出向先**  
**出向契約の締結**

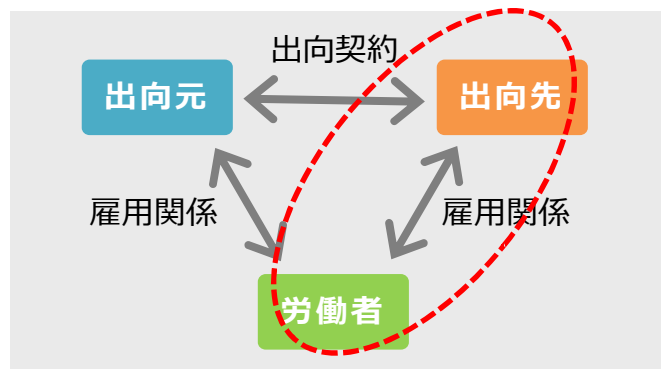
(P22 出向契約書例参照)



ステップ  
**3**

**出向先↔労働者**  
**出向期間中の  
労働条件等の明確化**

(P25 参照)



**出向開始**

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 労働者に出向を命じることができる場合であっても、出向の必要性、対象労働者の選定に関する事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合は、その命令は無効となります（労働契約法第14条）。
- 出向を行う際は、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使の間でよく話し合いを行い、労働者の個別的な同意を得ていくことが望まれます。



コロナ禍で労働者に在籍型出向を命じる際、就業規則等が整備されている場合であっても、事前に出向先企業の職場見学を行ったり、手上げ方式で出向労働者を募るなど、労働者の理解を深め、納得を得るために丁寧に社内手続を進めている企業もあります。

### ●労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（出向）

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

#### 【参考：出向命令が無効とされた裁判例】

「一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認めることもできず、権利の濫用に当たり無効となる場合がある」とする裁判例があります。

（東京地裁 平成25年11月12日判決）

## 就業規則の出向規程の参考例

※以下の規程はあくまで例示の一つです。実際の規程を作成する際は、各企業の実態に即したものとなるよう、よくご検討ください。

### 出向規程（例）

#### （目的）

- 第1条 本規程は、当社就業規則第●条の規定に基づき当社の労働者を出向させる場合の取扱いについて定めたものである。
- 2 当社における出向は、出向先の経営力や技術力の強化、人材の育成、出向先との人事交流、雇用調整等を目的とする。

#### （適用）

- 第2条 本規程は、当社の無期契約労働者に適用する。

#### （定義）

- 第3条 本規程において、出向とは、当社の労働者が当社に在籍したまま、出向先の業務に従事することをいう。
- 2 本規程において、出向先とは、関係会社、業務提携会社、関係団体その他当社指定の企業や団体等をいう。
- 3 本規程において、出向者とは、当社就業規則に基づき出向先に出向する者をいう。

#### （出向準備等）

- 第4条 当社の労働者に対して出向を命じる場合には、事前に当該労働者に対し、出向の目的、出向先の名称及び勤務地、出向期間、出向先の業務の内容、出向先の労働条件その他必要な事項について説明を行うものとする。

#### （出向期間）

- 第5条 出向者の出向期間は、●年を超えない範囲で当社が個別に決定した期間とする。ただし、出向目的の達成状況や業務上の必要に応じ、出向期間を短縮又は延長することがある。

#### （出向期間中の当社内の取扱い）

- 第6条 出向期間中の当社における出向者の身分については、当社人事部付とした上で休職扱い（以下「出向休職」という。）とする。ただし、出向者の出向期間は当社の勤続年数に通算する。
- 2 出向期間中の当社における出向者の人事評価については、出向先の勤務状況に基づいて当社人事部が行う。また、出向期間中の当社における出向者の昇進及び昇給については、当社に勤務した場合と同等に取り扱う。
- 3 出向者は、出向期間中に住所、連絡先、氏名、家族その他当社の人事管理上必要とする身上に変更が生じた場合は、当社の定めるところにより当社に届け出なければならない。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに出向先での配置転換及び出張については、出向先の定めるところによるものとする。また、年次有給休暇は当社の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は出向先が出向先の定めるところにより履行するものとする。なお、出向先の労働時間、休日、休暇の労働条件が当社のものよりも不利益となる場合は、その不利益を解消するよう必要な措置を講じるものとする。また、出向者は、出向期間中においても当社の福利厚生制度を利用できるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、出向先の定めるところにより出向先が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、当社の定めるところにより当社が行うものとする。
  - 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、当社の定めるところによる。なお、出向者が出向期間中に休職（出向休職を除く。以下同じ。）、退職又は解雇（懲戒処分としての解雇の場合を含む。以下同じ。）する場合は、当社に復職させた上で休職若しくは退職させ又は解雇するものとする。
  - 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、当社の定めるところにより当社が支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、当社と出向先間で別途合意したところによるものとする。

(社会保険等)

- 第8条 出向期間中の出向者の健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の適用は、原則として引き続き当社において行うものとする。ただし、法令に従って異なる取扱いがなされる場合は、この限りでない。
- 2 出向期間中の出向者の労働者災害補償保険の適用は、出向先において行うものとする。

(復職)

- 第9条 出向者が次の各号に該当した場合、当社は当該出向者に対して復職を命じる。
- (1) 出向期間が終了したとき
  - (2) 出向の目的を達成したとき又は出向の目的が消滅したとき
  - (3) 心身の故障等出向先での労務提供が困難なとき
  - (4) 当社の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したとき
  - (5) 出向期間中に当社を退職するとき
  - (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があるとき
- 2 復職を命じられた出向者はこれに従わなければならない。
  - 3 当社への復職後の出向者の所属は、業務上の都合もしくは出向者の能力、経験、技能、希望等を総合的に勘案の上決定する。

(その他)

- 第10条 出向の取扱いについて本規程に定めのない場合は、その都度当社において必要な措置を講じるものとする。

附 則

本規程は 年 月 日より施行する。

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**といった在籍型出向に対する助成制度（P28～29参照）を活用する場合には、以下の事項を記載した**労使協定**を事前に締結するとともに、**出向労働者本人が出向することについて同意していることが必要**です。

<p>① <b>出向先事業所の名称、所在地、事業の種類および事業主の氏名</b></p>
<p>② <b>出向実施予定時期・期間</b>          出向を実施する時期（始期および終期）とその期間（年月数）を定める。          出向労働者が複数のため時期・期間のパターンが複数ある場合や、労使協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定である場合などの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅およびその範囲内での各出向労働者の出向期間（1か月以上2年以内に限る）を定めることも可能。</p>
<p>③ <b>出向期間中および出向終了後の処遇</b>  <b>a 出向の形態と雇用関係</b>          出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く）に限る）であることを定める。</p>
<p><b>b 出向期間中の賃金</b>          出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比べた水準、賃金の支払者など、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に関する事項を定める。</p>
<p><b>c 出向期間中のその他の労働条件</b></p>
<p><b>d 出向期間中の雇用保険の適用</b>          出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを定める。</p>
<p><b>e 出向終了後の処遇</b>          出向終了後に出向労働者が出向元事業所に復帰（連続して他の事業所に出向した後に復帰する場合も含む）する予定であることおよび出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。</p>
<p>④ <b>出向労働者の範囲および人数</b>          出向労働者となりうる者の所属する部署・部門または役職など、出向労働者の範囲を定める。          また、出向労働者が確定している場合はその人数、未確定の場合は概数を定める。</p>
<p>⑤ <b>新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持を目的とした出向であり、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</b>  <small>※産業雇用安定助成金の助成を受ける場合で、独立性が認められない企業間で行う出向の場合のみ</small></p>



ステップ  
**2**

**出向元↔出向先  
出向契約の締結**

- 出向契約では、以下の事項を定めておくことが考えられます。
  - ・ 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）

- 出向契約に明確な定めがない場合は、以下のように解釈するのが合理的とされています。

出向元企業に残る権利義務	出向先企業に移る権利義務
労働者の地位に関わる権利義務 ・ 解雇権（諭旨解雇や懲戒解雇を含む） ・ 復帰命令権	就労に関わる権利義務 ・ 労務提供請求権 ・ 指揮命令権

**【参考：復帰命令】**

出向時に復帰はないという合意が成立したといえる特段の事由がない限り、出向元企業は、労働者の同意なく出向元企業への復帰を命じることができるかとされています。  
 （古河電気工業・原子燃料工業事件 最二小判昭60.4.5 民集39-3-675）

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**（P28～29 参照）を活用する場合には、出向契約書に以下の事項を記載する必要があります。

<p>① <b>出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地</b></p>
<p>② <b>出向労働者ごとの出向実施時期・期間</b></p> <p>出向を実施する時期（開始日および末日）とその期間（年月数）を、出向労働者ごとに定める。</p>
<p>③ <b>出向中の処遇</b></p> <p><b>a 出向の形態と雇用関係</b></p> <p>出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所で勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く）に限る）であることを明確化する。</p>
<p><b>b 出向期間中の賃金</b></p> <p>賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項</p>
<p><b>c 出向期間中のその他の労働条件</b></p>
<p><b>d 出向期間中の雇用保険の適用</b></p> <p>出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。</p>
<p>④ <b>出向元事業主および出向先事業主の間の賃金の負担・補助</b></p> <p>出向期間中の出向労働者の賃金は、下記の「出向中の賃金」の（イ）または（ロ）および（ハ）を満たしていることを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間の負担の考え方、負担額の算定方法等を規定する。</p> <p>さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払方法・時期等を規定する。</p> <p>＜出向中の賃金＞</p> <p>（イ）出向元事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ロ）出向先事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向元事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ハ）出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、おおむね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。</p>
<p>⑤ <b>出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定であること</b></p>

## 出向契約書の参考例

※以下の契約書はあくまで例示の一つです。実際の契約書を作成する際は、出向元企業・出向先企業の双方で協議してください。

### 出向契約書（例）

〇〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)と〇〇〇〇〇株式会社(以下「乙」という。)とは、甲の労働者を乙に出向させるに際し、その取扱いについて下記のとおり契約(以下「本契約」という。)を締結する。

#### (定義)

第1条 本契約において、出向とは、甲の労働者を甲に在籍させたまま、乙の労働者として乙の業務に従事させることをいう。

2 本契約において、出向者とは、乙に出向する甲の労働者をいう。

#### (出向元及び出向先の名称及び所在地)

第2条 出向元たる甲と出向先たる乙の名称及び所在地は以下のとおりである。

[出向元(甲)] 名称 〇〇〇〇株式会社

所在地 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号

[出向先(乙)] 名称 〇〇〇〇株式会社

所在地 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号

#### (出向者及び出向期間)

第3条 出向者及び出向期間は以下のとおりとする。なお、出向期間の短縮又は延長をしようとする場合は、甲乙協議の上、書面による合意により決定し、甲は決定内容を出向者に通知するものとする。

[出向者] 〇〇〇〇(昭和〇〇年〇〇月〇〇日生)

[出向期間] 令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日(〇年間)

#### (出向形態等)

第4条 出向者は、出向期間中、甲の労働者として甲に在籍したまま、乙の指揮命令下において乙の業務に従事する。

2 出向者は、出向期間中、甲において休職扱いとする。ただし、出向者の出向期間は甲の勤続年数に通算する。

#### (二重出向の禁止)

第5条 乙は、出向者を乙以外の会社へ出向させてはならない。

#### (出向者の業務等)

第6条 乙における出向者の勤務地、所属、役職及び業務内容は以下のとおりとする。なお、乙は、これらの事項を変更する場合は、甲の事前の書面又は電子メールによる承諾を得るものとする。

[勤務地] 〇〇〇〇

[所属] 〇〇〇〇

[役職] 〇〇〇〇

[業務内容] 〇〇〇〇

2 乙は、甲指定の方法に基づき、出向者の勤務状況その他甲指定の事項を翌月〇日までに甲に報告するものとする。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに乙での配置転換及び出張については、乙の定めるところによるものとする（ただし、出向者が出向期間中に甲の福利厚生制度を利用することを妨げない。）。なお、年次有給休暇は甲の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は乙が負うものとし、その取扱いについては乙の定めるところによるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、乙の定めるところにより乙が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、甲の定めるところにより甲が行うものとする。
  - 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、甲の定めるところによる。
  - 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、甲の定めるところにより甲が出向者に直接支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、乙の定めるところにより乙が出向者に直接支払うものとする。
  - 5 乙は、出向時に、出向者に対して労働条件を明示するものとする。ただし、甲は、甲乙協議の上、乙に代わって出向者に対して労働条件の明示を行うことができる

(安全衛生の措置等)

- 第8条 出向者に対する安全衛生の措置（定期健康診断その他の労働安全衛生法上の措置を含む。）は、乙の負担により乙が実施する。

(社会保険等)

- 第9条 出向期間中の出向者の健康保険、厚生年金保険、介護保険及び雇用保険については、甲において被保険者資格を継続させ、その事業主負担分の保険料は甲が負担する。
- 2 労働者災害補償保険については、乙において加入し、その保険料は乙が負担する。

(出向先の給与負担金等)

- 第10条 本件出向に伴う給与負担金として、甲が第7条の定めに基づき出向者に支払った賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）に相当する額を乙が全額負担する。ただし、月の途中に出向が開始し、又は終了した場合の当該月の給与負担金については日割り計算とする。
- 2 乙は、甲に対して、前項に定める給与負担金を当月末日までに甲の指定する下記銀行口座に振り込むものとする。なお、振込手数料は乙の負担とする。  
[銀行名] ○○銀行  
[支店名] ○○支店  
[口座種別] 普通  
[口座番号] ○○○○○○○○  
[口座名義] ○○○○株式会社

(復職)

- 第11条 出向者が次の各号に該当した場合、甲は当該出向者に対して復職を命じるものとする。
- (1) 出向期間が終了したとき
  - (2) 出向の目的を達成し又は出向の目的が消滅したと甲が判断したとき
  - (3) 心身の故障等乙での労務提供が困難であると甲が判断したとき
  - (4) 甲の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したと甲が判断したとき
  - (5) 出向期間中に甲を退職するとき
  - (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があると甲が判断したとき

(機密保持)

第12条 甲及び乙は、本契約期間中に知り得た相手方の業務上の情報その他の機密情報（次の各号に該当するものを除く。以下「機密情報等」という。）を、相手方の書面による事前の同意を得ることなく、第三者に提供、開示又は漏洩してはならず、本契約を履行する以外の目的に使用してはならない。

- (1) 開示を受けた時点で既に保有している情報
- (2) 開示を受けた時点で既に公知であった情報
- (3) 開示の前後を問わずその責に帰すべき事由によらずに公知となった情報
- (4) 開示の前後を問わず正当な権利を有する第三者より適法に入手した情報
- (5) 開示された情報に基づかずに独自に開発した情報

2 前項の規定にかかわらず、甲及び乙は、裁判所又は行政機関の命令、要請等により要求される場合には、当該要求に対応するのに必要な範囲で機密情報等を開示することができる。ただし、甲又は乙は、当該要求を受けた旨を相手方に遅滞なく通知するものとする。

3 甲及び乙は、機密情報等の滅失、毀損又は漏洩のないようその責任において万全に機密情報等を保管するものとし、本契約が終了した場合において、相手方から機密情報等について返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）を指示されたときは、その指示に従い返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）をするものとする。

4 本条の規定は、本契約終了後もなお有効とする。

(個人情報)

第13条 甲及び乙は、出向者の個人情報の取扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律、関連法令及びガイドラインを遵守し、当該個人情報の保護に努めるとともに、当該個人情報を出向者の雇用管理及び業務に必要な範囲についてのみ使用し、当該個人情報の滅失、毀損又は漏洩のないよう必要かつ適切な措置を講じるものとする。

(有効期間)

第14条 本契約の有効期間は、第3条の規定に定める出向期間が終了するまでとする。

(合意管轄)

第15条 本契約に関する一切の紛争については〇〇地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

(協議事項)

第16条 本契約の定めなき事項及び本契約の解釈適用につき疑義が生じたときは、甲乙協議の上誠意をもって解決にあたるものとする。

2 本契約を変更する場合は、甲乙協議の上、書面による合意による。

本契約締結の証として本書2通を作成して甲乙記名押印の上各自1通保有する。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

甲 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号  
〇〇〇〇〇株式会社  
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ④

乙 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号  
〇〇〇〇〇株式会社  
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ④

- 出向労働者の出向先企業での労働条件、出向元企業での身分等の取り扱いは、出向元企業、出向先企業および出向労働者の三者間の取り決めによって定められます。
- 上記の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、**出向元企業・出向先企業それぞれの使用者が**、出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法等における**使用者としての責任を負います**。
- 労働条件は、具体的に以下の項目について**明確にする必要があります**。これらの労働条件は、出向に際して**出向先企業が労働者に明示すること**になりますが、**出向元企業が出向先企業に代わって明示しても問題ありません**。

①労働契約の期間	⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法や支払時期 ⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額 ⑨労働者に負担させる食費、作業用品など ⑩安全・衛生 ⑪職業訓練 ⑫災害補償、業務外の傷病扶助 ⑬表彰・制裁 ⑭休職に関する各事項
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（期間の定めのある労働契約であって、労働契約の期間の満了後に、その労働契約を更新する場合があるときに限る）	
③就業の場所、従事すべき業務	
④始業・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関すること	
⑤賃金※の決定、計算、支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、昇給に関すること ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	
⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）	

- ・ ①～⑥の項目（⑤の昇給に関することを除く）  
→原則として書面を交付して明示する必要があります。  
また、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等、出力すると書面を作成できる方法で明示することも認められています。
- ・ ⑦～⑭の項目  
→使用者がこれらを定めた場合、書面の交付は義務づけられていませんが、明示する必要があります。



# 在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？



- 出向労働者の給与に関する税務や社会保険・労働保険における取り扱いは、**個別の出向契約の内容によって異なります。**
- トラブルを防ぐため、それぞれの出向契約についてどのような取り扱いとなるか、よく確認しましょう。

- 出向労働者の給与は、出向元企業と出向先企業が**話し合っ**て決定します。
- **給与の支給方法**は、主に以下の方法があります。
  - ・ 出向先企業が出向労働者に**直接支給**。
  - ・ 出向先企業が出向元企業に対して給与負担金を支払い、**出向元企業**が出向労働者に**支給**。

## 出向労働者の給与の法人税法上の取り扱い



### 【お問い合わせ先：所轄の税務署】

出向労働者の給与は、法人税法上以下のように取り扱われます。

- ① 出向先企業が出向元企業に対して支払う給与負担金は、出向先企業の給与として取り扱われます。（法基通9-2-45）
- ② **出向労働者の給与を出向元企業が全額負担し、出向先企業が負担しなかった場合**、出向先企業が負担すべき給与は、出向元企業から出向先企業に対する経済的利益の無償の供与に該当しますので、**出向元企業において寄附金課税の対象**となります。（法人税法第37条）
- ③ 出向元企業の給与水準が出向先企業の給与水準より高く、**出向元企業でその差額を補填**する場合に、出向元企業が出向労働者に対して支給した差額補填の給与の額は、出向期間中であっても、**出向元企業の損金の額に算入**されます。（法基通9-2-47）

[参考] タックスアンサーNo.5241出向者に対する給与の較差補てん金の取り扱い  
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5241.htm>

## 雇用保険



### 【お問い合わせ先：最寄りのハローワーク】

- 出向元企業と出向先企業の双方と雇用関係をもつ出向労働者は、その出向労働者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ、雇用保険の被保険者となります。
- 出向労働者が出向先企業で雇用保険の被保険者となる場合は、出向元企業での資格喪失手続きと出向先企業での資格取得手続きが必要です。
- 出向労働者が失業した場合に受給する失業等給付の基本手当の算定は、雇用保険の被保険者となっている企業から支払われた賃金のみが基礎となります。そのため、賃金支払関係をいずれか一方の企業に集約して処理していただくことが望ましいです。

[参考] 雇用保険業務取扱要領（適用関係）20352イ(ロ)、(ハ)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000802293.pdf>

## 労働者災害補償保険



### 【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 出向労働者が出向先企業の組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて働く場合は、**出向元企業で支払われている賃金も出向先企業で支払われている賃金に含めて計算し、出向先企業で労働者災害補償保険を適用してください。**
- 国内出向の場合は、出向の際に特別な届出等の手続きはありません。

[参考] 出向労働者に対する労働者災害補償保険法の適用について  
(昭和35年11月2日、基発第932号)

[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb2519&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2519&dataType=1&pageNo=1)

## 厚生年金保険・健康保険



### 【お問い合わせ先：事業所を管轄する年金事務所、健康保険組合】

- 出向労働者は、出向元企業か出向先企業のうち、**使用関係があり報酬が支払われている企業（一方または双方）で厚生年金保険・健康保険の適用を受けます。**
- なお、出向元企業と出向先企業の双方で被保険者となる場合は、当該出向労働者が選択した事業所を主たる事業所として、二以上事業所勤務届の届出を、主たる事業所を管轄する年金事務所・健康保険組合に届け出る必要があります。

# 在籍型出向の支援制度ってある？



支援策は、以下のほか、自治体等が地域独自の取り組みを行っている場合があります。詳しくは、厚生労働省のウェブサイトで紹介しています。

トップページ > 雇用・労働 > 雇用 > 事業主の方へ > 4. 雇用の維持・離職 > 在籍型出向支援  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page06\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html)



## 産業雇用安定助成金 [厚生労働省]

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企業が、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企業に対して、一定期間の助成を行います。

詳細はこちら



### 助成内容等

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向させることにかかる次の経費について、出向元企業と出向先企業が支給申請を行い、この申請に基づきそれぞれの企業へ支給。（申請手続きは出向元企業が行います）

#### 出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

出向元企業と出向先企業が負担する賃金、教育訓練と労務管理に関する調整経費等。独立性が認められない企業間の出向の場合は、助成率が異なります。

		中小企業※	中小企業以外※
助成率	出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9/10	3/4
	出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4/5	2/3
上限額（一人1日当たり）		12,000円/日（出向元・先の計）	

※独立性が認められない企業間の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（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元企業が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先企業が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等  
独立性が認められない企業間の出向の場合は、助成対象外です。

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

※以下の場合、助成額の加算を行います。

- ・出向元企業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
- ・出向先企業が労働者を異業種から受け入れる場合

## 雇用調整助成金（出向） [厚生労働省]

雇用調整助成金は、事業主が在籍型出向を行う場合も助成対象としています。

### 助成内容

出向元企業が出向労働者の賃金の一部を負担する場合、以下のいずれか低い額に助成率（中小企業 2 / 3、中小企業以外 1 / 2）をかけた額を助成します。

イ 出向元企業の出向労働者の賃金に対する負担額

ロ 出向前の通常賃金の 1 / 2 の額

※ただし、8,265円×330/365×支給対象期の日数が上限。

詳細はこちら



### お問い合わせ先

都道府県労働局・ハローワーク  
(P33または厚生労働省ウェブサイトをご覧ください)

厚生労働省



**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**など**在籍型出向**に対する助成制度のご相談や申請は、**出向元企業の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワーク**で受け付けています。

※産業雇用安定センターでは対応できませんのでご注意ください。

助成金の相談先は、  
労働局またはハローワークです。  
産業雇用安定センターではないので、  
おまちがえありませんよう！



## 人材確保等促進税制 [経済産業省]

ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため外部人材の獲得や、厳しい雇用情勢の中での雇用の維持・確保のための**在籍型出向の受け入れ**、人材育成への投資を積極的に行う企業に対し、法人税額等の税額控除措置が講じられます。

適用対象	青色申告書を提出する全企業	
適用期間	令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に開始する各事業年度	
適用要件	通常要件	新規雇用者給与等支給額 <sup>※1</sup> が、前年度より <b>2%以上</b> 増えていること
	上乗せ要件	教育訓練費の額 <sup>※2</sup> が、前年度より <b>20%以上</b> 増えていること
税額控除 <sup>※5</sup>	通常要件	控除対象新規雇用者給与等支給額 <sup>※3</sup> の <b>15%</b> を法人税額等 <sup>※4</sup> から控除
	上乗せ要件	控除対象新規雇用者給与等支給額の <b>20%</b> を法人税額等から控除

※1～4 用語の定義は、「「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック」を参照してください。

※5 税額控除額は、法人税額等の20%が上限となります。

ガイドブック



### コラム

経済産業局では、自治体や国の出先機関、関係機関と連携し、管轄内区域の求人・求職等の調査をもとに、企業間での人材シェアマッチング<sup>※</sup>を実施しているエリアがあります。（2021年11月現在）

※「人材余剰の企業」から「人手不足の企業」への一時的な雇用移動



# プロフェッショナル人材事業 [内閣府]

全国45道府県（東京都、沖縄県を除く）に、各道府県が運営する「プロフェッショナル人材戦略拠点」が設置されています。

ここでは、地域企業を訪問するなどして、経営課題を整理し、適宜民間人材ビジネス事業者等と連携して、課題解決のための外部人材の活用に向けた支援をしています。

その取り組みの1つに、主に都市部にある大企業から地域の中堅・中小企業に在籍型出向等することで、大企業人材を活用する仕組み（大企業連携スキーム）があります。



## 都市部大企業からの在籍型出向等による人材交流

都市部の大企業人材が、地域企業に在籍型出向等して、経営課題解決等の手助けをする取り組みを行っています。この枠組みでは、民間人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料はかかりません。

この人材にかかる人件費や交通費等の諸経費は、出向元の都市部大企業と出向先の地域中堅・中小企業が協議して決めます。



### 都市部大企業による人材交流を行う際のメリット

**メリット①**

人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料が発生しない

**メリット②**

大企業で培ったノウハウ・経験を持つ人材を、活用できる

**(例) Aさん**

- 60歳代 株式会社勤務 海外に駐在し、現地企業とのM&A支援をした経験あり
- 同業は地元にもないという、地元企業への支援に携わる
- マッチングした企業（製造業）では、海外事業の展開をサポート

**Bさん**

- 40歳代 広告業界で、企業・製品PR 戦略のアドバイスや執筆制作 プロデュースに専事
- キャリアアップが望ましいという思い、社内外の知見を活用し、地域に密に情報提供に携わる
- マッチングした企業（製造業）では、海外展開・ブランド展開戦略チームの一員として専事



# Q&A

## Q1 副業・兼業と在籍型出向は何が違うのでしょうか？

- 副業・兼業は、労働者個人の判断で実施するもので、会社から命令するものではありません。
- 一方、在籍型出向は、会社が労働者に命令して行うものです。ただし、在籍型出向を命じるには、労働者の個別的な同意を得るか、または出向先企業での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があることに留意が必要です。

## Q2 在籍型出向と労働者派遣は何が違うのでしょうか？

- 在籍型出向する労働者は、出向元企業と出向先企業の双方と雇用契約を結んでおり、出向先企業の指揮命令を受けます。
- 派遣労働者は、派遣元事業主のみと雇用契約を結び、派遣先は派遣労働者とは雇用契約を結ばず、指揮命令のみ行います。

## Q3 労働者を出向させるにあたって、出向先企業の職場環境や仕事の内容に不安があります。

- 出向元企業や労働者の方にとって、出向先企業の職場環境、雰囲気、実際の業務がどのようなものかなど、不安は大きいものです。
- 産業雇用安定センターでは、出向を検討する企業や労働者の方などに、出向先企業の状況を知ってもらうために、双方の企業に職場見学や説明会をご提案することもできます。

## Q4 当初の出向期間を延長や更新することは可能でしょうか？

- 出向期間の終期が到来する場合には、出向させた労働者には出向元企業に戻ってもらうことが原則です。
- ただし、諸般の事情により出向期間を延長したり更新する必要がある場合には、労働者に事情を丁寧に説明し、その意向を十分踏まえた上で、出向元企業と出向先企業で改めて出向契約を締結する必要<sup>※1</sup>があります。  
また、出向元企業は労働者に引き続き出向を命じ、出向先企業は労働者との雇用契約<sup>※2</sup>を更新する必要があります。

※1：個別労働者ごとに、出向契約を締結している場合

※2：有期雇用契約の場合

## 産業雇用安定センター 各都道府県事務所一覧 (2021年11月現在)

No.	事務所名	住 所	ビ ル 名	電話番号
1	北海道事務所	札幌市中央区北1条西2-1	札幌時計台ビル8階	011-232-3853
2	青森事務所	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
3	岩手事務所	盛岡市大通3-3-10	七十七日生盛岡ビル5階	019-625-0434
4	宮城事務所	仙台市青葉区本町1-1-1	大樹生命仙台北町ビル9階	022-726-1826
5	秋田事務所	秋田市山王3-1-7	東カンビル4階	018-823-7024
6	山形事務所	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
7	福島事務所	福島市栄町6-6	N B F ユニックスビル10階	024-523-4520
8	茨城事務所	水戸市城南1-1-6	サザン水戸ビル4階	029-231-6044
9	栃木事務所	宇都宮市大通り1-4-24	M S C ビル6階	028-623-6181
10	群馬事務所	前橋市古市町1-50-1	吉野屋ビル3階	027-255-2586
11	埼玉事務所	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
12	千葉事務所	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
13	東京事務所	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
14	神奈川事務所	横浜市中区住吉町6-68-1	横浜関内地所ビル4階	045-680-1231
15	新潟事務所	新潟市中央区東大通1-2-25	北越第一ビル10階	025-245-3520
16	富山事務所	富山市奥田新町8-1	ポルファートとやま10階	076-442-6900
17	石川事務所	金沢市上堤町1-12	金沢南町ビル4階	076-261-6047
18	福井事務所	福井市大手2-7-15	明治安田生命福井ビル4階	0776-24-9025
19	山梨事務所	甲府市丸の内2-16-4	丸栄ビル5階	055-235-6236
20	長野事務所	長野市栗田源田窪1000-1	長栄長野東口ビル3階	026-229-0555
21	岐阜事務所	岐阜市鶴舞町2-6-7	ワークプラザ岐阜3階	058-246-7060
22	静岡事務所	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
	浜松駐在	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
23	愛知事務所	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
24	三重事務所	津市羽所町700	アスト津2階	059-225-5449
25	滋賀事務所	大津市梅林1-3-10	滋賀ビル6階	077-526-3991
26	京都事務所	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
27	大阪事務所	大阪市中央区大手前1-7-31	OMMビル4階	06-6947-7663
28	兵庫事務所	神戸市中央区元町通6-1-8	東栄ビル1階	078-366-4252
29	奈良事務所	奈良市大宮町1-1-15	ニッセイ奈良駅前ビル4階	0742-24-2015
30	和歌山事務所	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
31	鳥取事務所	鳥取市東品治町102	鳥取駅前ビル3階	0857-20-1500
32	島根事務所	松江市御手船場町551	ニッセイ松江ビル6階	0852-27-1151
33	岡山事務所	岡山市北区磨屋町10-20	磨屋町ビル4階	086-233-3081
34	広島事務所	広島市中区袋町3-17	シシンヨービル9階	082-545-6800
	福山駐在	福山市霞町1-1-1	福山信愛ビル7階	084-927-3511
35	山口事務所	山口市小郡高1-8	M Y 小郡ビル4階	083-973-8071
36	徳島事務所	徳島市八百屋町2-11	ニッセイ徳島ビル5階	088-626-9511
37	香川事務所	高松市常磐町1-3-1	瓦町 F L A G 9階	087-802-6355
38	愛媛事務所	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
39	高知事務所	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
40	福岡事務所	福岡市博多区博多駅前2-1-1	福岡朝日ビル6階	092-475-6295
	北九州駐在	北九州市小倉北区浅野3-8-1	AIMビル2階	093-531-7806
41	佐賀事務所	佐賀市駅南本町6-4	佐賀中央第一生命ビル10階	0952-22-7163
42	長崎事務所	長崎市大黒町9-22	大久保大黒町ビル本館5階	095-826-5626
43	熊本事務所	熊本市中央区花畑町一丁目7番	MY熊本ビル6階	096-359-3526
44	大分事務所	大分市府内町3-4-20	大分恒和ビル7階	097-538-0512
45	宮崎事務所	宮崎市高千穂通1-6-35	住友生命宮崎ビル3階	0985-38-7210
46	鹿児島事務所	鹿児島市中央町26-18	南日本中央ビル4階	099-812-9551
47	沖縄事務所	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
	本部	東京都江東区亀戸2-18-10	住友生命亀戸駅前ビル5階	03-5627-3600

## 在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先（都道府県労働局・ハローワーク）

### P28・29「産業雇用安定助成金・雇用調整助成金（出向）」についてもこちらへお問い合わせください

電話番号欄に●記載の労働局は、厚生労働省のウェブサイトより電話番号を確認してください。

トップページ> 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 助成金 >

各種給付金申請先のご案内 > 雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



都道府県労働局	主なお問い合わせ先（申請先は異なる場合があります）	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター	011-788-2294
青森県	職業対策課、各ハローワーク	●
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー、各ハローワーク	●
宮城県	職業対策課 助成金部門	022-299-8063
秋田県	訓練室	018-883-0006
山形県	職業対策課、各ハローワーク	●
福島県	職業対策課、各ハローワーク	●
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	●
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）、各ハローワーク	●
群馬県	職業対策課	027-210-5008
埼玉県	職業対策課 助成金センター	048-600-6217
千葉県	職業対策課、各ハローワーク	●
東京都	ハローワーク助成金事務センター	03-5337-7417
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	045-277-8815
新潟県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162
石川県	職業対策課、各ハローワーク	●
福井県	職業対策課、各ハローワーク	●
山梨県	訓練室（産業雇用安定助成金）、職業対策課（雇用調整助成金）	訓練室055-225-2861 対策課055-225-2858
長野県	職業対策課、各ハローワーク	●
岐阜県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
静岡県	雇用調整助成金センター、各ハローワーク	●
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重県	職業対策課 助成金センター分室、各ハローワーク	●
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー、各ハローワーク	●
京都府	助成金センター、各ハローワーク	●
大阪府	助成金センター、各ハローワーク	●
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440
奈良県	職業安定部 助成金センター	0742-35-6336
和歌山県	職業対策課	073-488-1161
鳥取県	職業対策課	0857-29-1708
島根県	職業安定課、助成金相談センター、各ハローワーク	●
岡山県	職業対策課、各ハローワーク	●
広島県	職業対策課、各ハローワーク	●
山口県	職業対策課	083-995-0383
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	●
香川県	助成金センター（雇用調整助成金グループ）	087-823-0505
愛媛県	助成金センター	089-987-6370
高知県	各ハローワーク	●
福岡県	福岡助成金センター 雇用調整助成金分室	092-402-0537
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173
長崎県	職業対策課	095-801-0042
熊本県	職業対策課	096-211-1704
大分県	大分助成金センター、各ハローワーク	●
宮崎県	職業対策課 助成金センター	0985-62-3125
鹿児島県	職業対策課 助成金相談・受付コーナー	099-219-8713
沖縄県	沖縄助成金センター 雇用調整助成金相談窓口	098-868-4013

# 在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

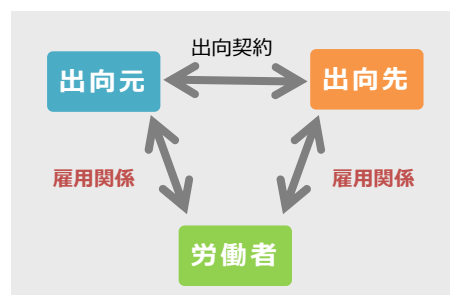
新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、  
人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。  
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

## 「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の  
出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業  
の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務するこ  
とをいいます。**



## 「在籍型出向」の事例 ▶詳しくは出向ハンドブック2ページ

### 旅行代理店（出向元）

インバウンド観光客を対象とする旅行企  
画・営業がほとんど稼働していないため、  
雇用過剰となっている。旅行需要が回復す  
るまで従業員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：30～49人>



出向期間12か月  
出向労働者1名

### 保育所（出向先）

保育所での給食の調理補助者が育児休業を  
取得することになったので、1年間限定で  
勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>



## 「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<b>労働意欲の維持・向上</b>につながる（63%）</li><li>・ 出向労働者の<b>キャリア形成・能力開発</b>につながる（59%）</li><li>・ 出向期間終了後、出向労働者が<b>自社に戻ってくる</b>ことが<b>確実</b>である（56%）</li><li>・ 出向労働者への刺激になり、<b>自社の業務改善や職場活性化</b>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、<b>自社の従業員の業務負担を軽減</b>できる（75%）</li><li>・ <b>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</b>できる（52%）</li><li>・ 自社の従業員への刺激になり、<b>業務改善や職場活性化</b>ができる（42%）</li><li>・ 新たに採用するよりも<b>人材育成のコストを抑制</b>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<b>キャリアアップ・能力開発</b>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<b>安心して働く</b>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<b>生活面の安定</b>が図られる（38%）</li></ul>



# 「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ  
1

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック10ページ

## 出向の相手を見つける

- 在籍型出向を実施した企業によると、出向の相手先は、もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、公的機関からの紹介による場合が約2割程度です。
- (公益財団法人) 産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。(3ページ参照)

ステップ  
2

出向元 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック16ページ

## 労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 産業雇用安定助成金(4ページ参照)を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ  
3

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック20ページ

## 出向契約の締結

- 出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ  
4

出向先 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック25ページ

## 出向期間中の労働条件等の明確化

- 労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ  
5

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック23ページ

## 産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

### 出向開始

ステップ  
6

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック28ページ

## 産業雇用安定助成金の支給申請

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。  
※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

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ています！

- ・ 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ますので、あわせてご活用ください。



厚労省HP

# (公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

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。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型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**行います。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

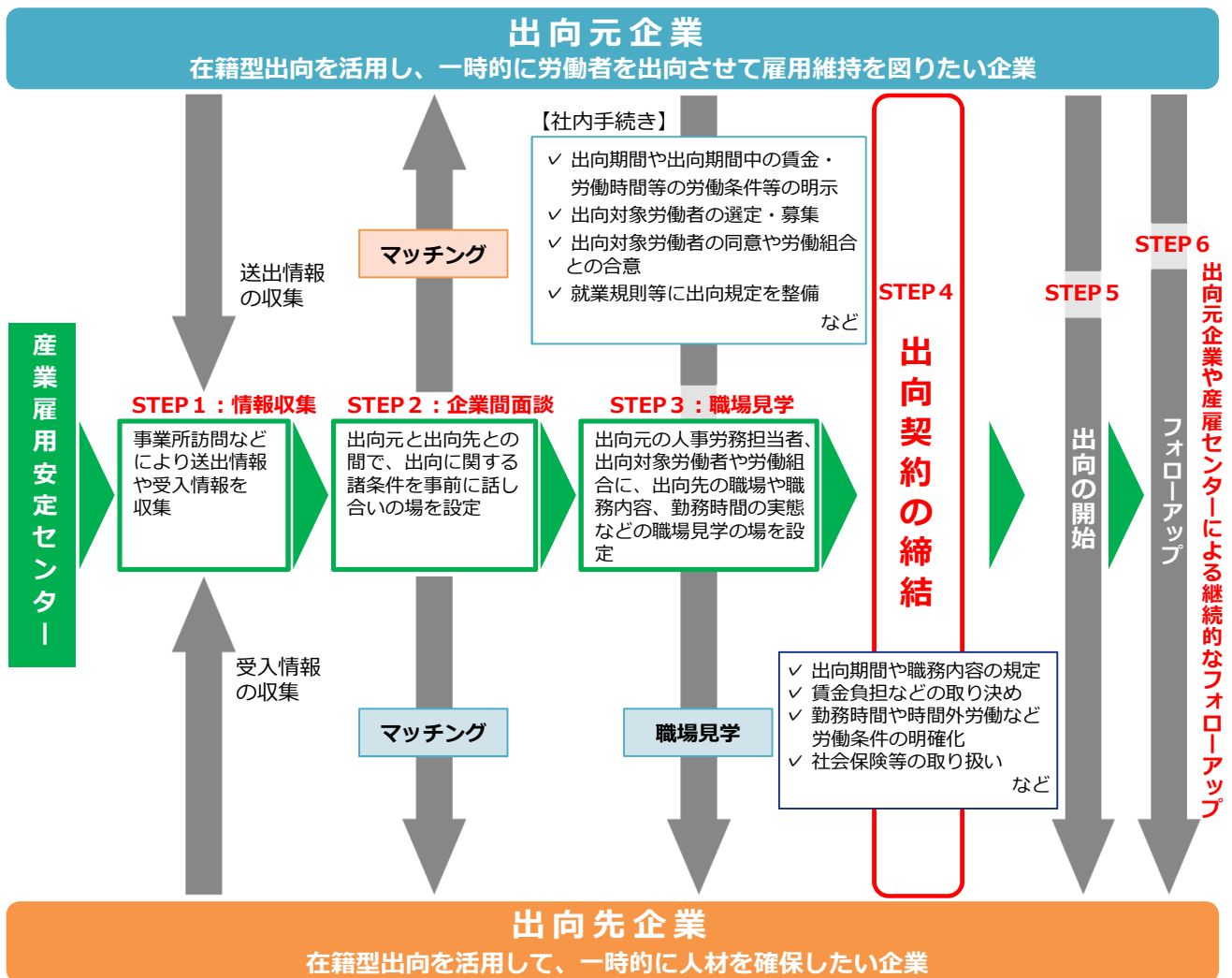
お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください



センターHP

## マッチング支援の流れ





# 「産業雇用安定助成金」で出向経費が軽減されます！

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は、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



厚労省HP

## 助成金の対象となる「出向」

**【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）。

**【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。

### 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。

その他の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

## 対象事業主

①**出向元事業主** 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

②**出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

## 助成率・助成額

### 出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

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。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は、助成率が異なります。

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

※3 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（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

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。

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。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※4	各5万円/1人当たり（定額）	

※4 以下の場合、助成額の加算を行います。

- ・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

## 申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、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、**コールセンター、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、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

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とハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省ホームページをご確認ください。

※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注意ください。