

# 雇用シェア（在籍型出向）を 活用してみませんか？

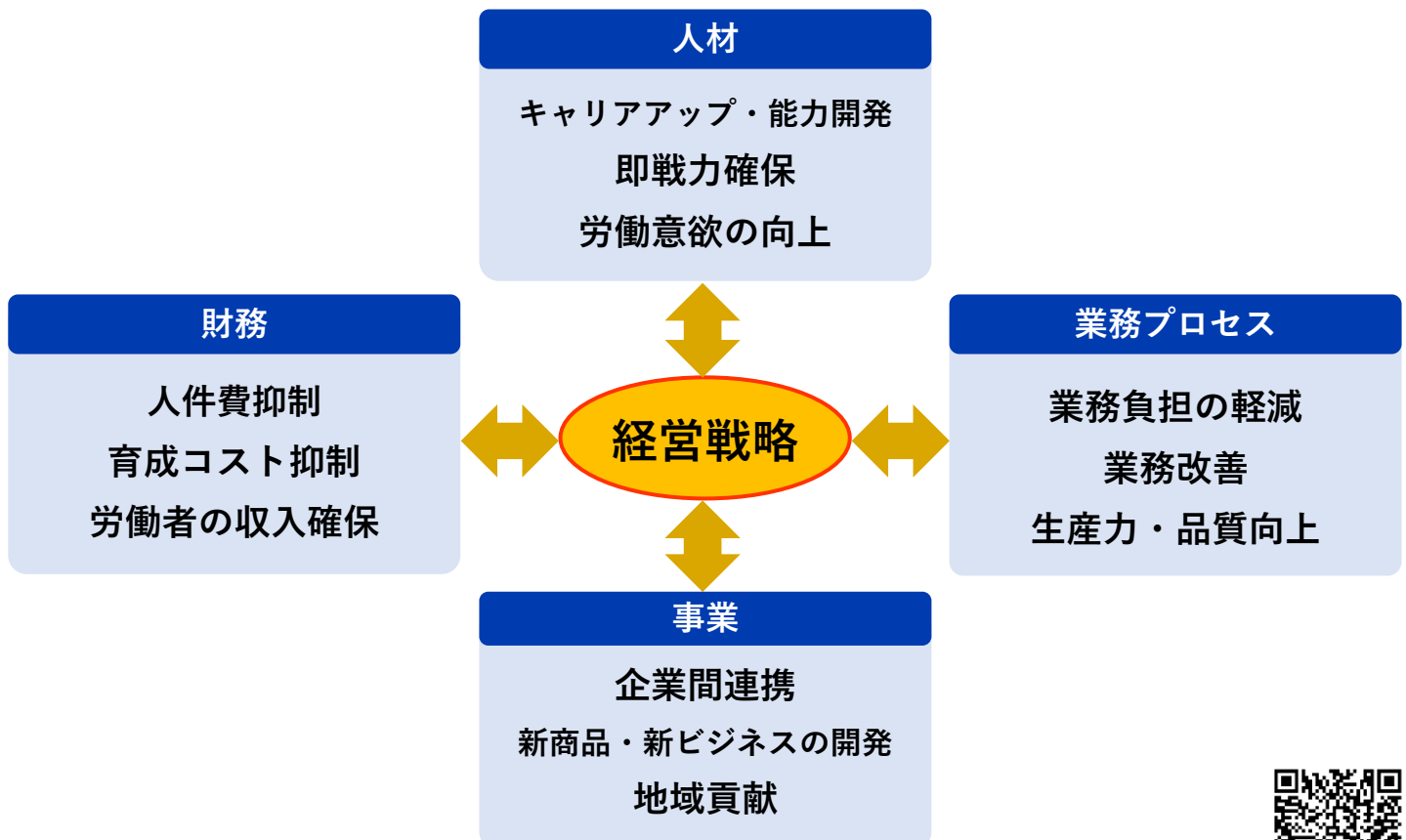
## ◆在籍型出向とは？



出向元企業と出向先企業との間で出向契約を行い、労働者は出向元企業と雇用契約を結んだまま、出向先企業と新たに雇用契約を結び、出向先企業に一定期間継続して勤務する。  
→ 出向期間終了後は出向元企業に復帰する。

## ◆在籍型出向を利用するメリット

◆在籍型出向の活用は「雇用維持」や「人手不足解消」以外にも様々なメリットがあります。



※ 詳しくは厚生労働省HP「在籍型出向支援サイト」をご覧ください。

在籍型出向支援 検索



## ◆ 出向準備から出向開始までの流れ

### STEP 1

#### ◆ 労使の話し合い

**出向元** — **労働者**

就業規則の整備や  
労使協定の締結、  
労働者の個別的な  
同意を得ます。

### STEP 2

#### ◆ 出向契約の締結

**出向元** — **出向先**

出向期間や出向中の  
権限と責任、賃金の  
負担割合などについて  
出向契約を締結します。

### STEP 3

#### ◆ 労働条件等の明確化

**出向先** — **労働者**

出向労働者に対し、  
労働条件を明示して  
雇用契約を締結  
します。

出向  
開始

#### 出向のマッチング支援

公益財団法人

鳥取労働局・産業雇用安定センターが在籍型出向の  
マッチング支援を無料で行っています。



※詳しくは鳥取労働局、産業雇用安定センターのHPをご覧ください。

産業雇用安定センター 検索



## ◆ 在籍型出向の活用事例

### 事例：卸売業・小売業→卸売業・小売業

土産物販売、飲食（送出企業）

フルーツ販売、飲食、洋菓子製造（受入企業）

（経営者）

- ・社長自ら従業員に向けて**出向する目的を丁寧に説明した**。（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欲しい。）
- ・**出向希望者を公募した**。

（労働者）

- ・外の組織に出ることにより、新たな技術や考え方を知ることができ**自身のキャリアに役立った**。

出向期間

12か月

出向労働者

3名

（経営者）

- ・正社員の人手不足が解消され、**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。

**出向労働者の提案**を受け、**出向先監修の新メニュー開発**、販売が決定。  
**出向者は商品開発リーダーへ！**



## ◆ お問い合わせ先 ◆

出向に関するご相談は  
こちらまで→



鳥取労働局 職業対策課  
TEL：(0857)29-1708

※鳥取労働局HPにも掲載しています  
のでご覧ください。

鳥取労働局 検索



060401