

仕事の疑問
相談室
鳥取労働局



Q 当社では新型コロナウイルスの影響から従業員の休業が長期雇用調整助成金を活用

化しています。コロナ収束後のことを考えると、従業員が退職していくことは避けたいのですが、休業以外の対策が何かありませんか。

A 事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた場合に、

助成金を活用して在籍型出向に取り組みませんか

した休業により雇用維持を図る事業主も多くおられます。しかし、休業が長期になると従業員のモチベーションの維持等に配慮が必要となり、そこで在籍型出向を検討してみてもどうでしょうか。

在籍型出向とは、一時的に雇用過剰となった企業が、その雇用を守るために人手不足の企業と出向契約を締結。従業員を一定期間だけ相手先で勤務させ、その期間終了後は元の職場に復帰させるものです。

この制度には一定の要件がありますが、送り出し側、受け入れ側

双方に資金や出向に際してあらかじめ要する経費の一部を補填する助成金制度があります。

この助成金制度が創設されて1年余りが経過し、出向労働者数が全国で1万人を超えています。活用した企業、労働者からは、モチベーション維持やスキルアップなどさまざまなメリットがあったと高い評価を受けています。

鳥取労働局内には「出向なんでも相談窓口」を開設しており、在籍型出向制度の理解、検討段階から気軽

鳥取労働局職業安定部職業対策課 (出向なんでも相談窓口)
電話0857(29)1708