

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**

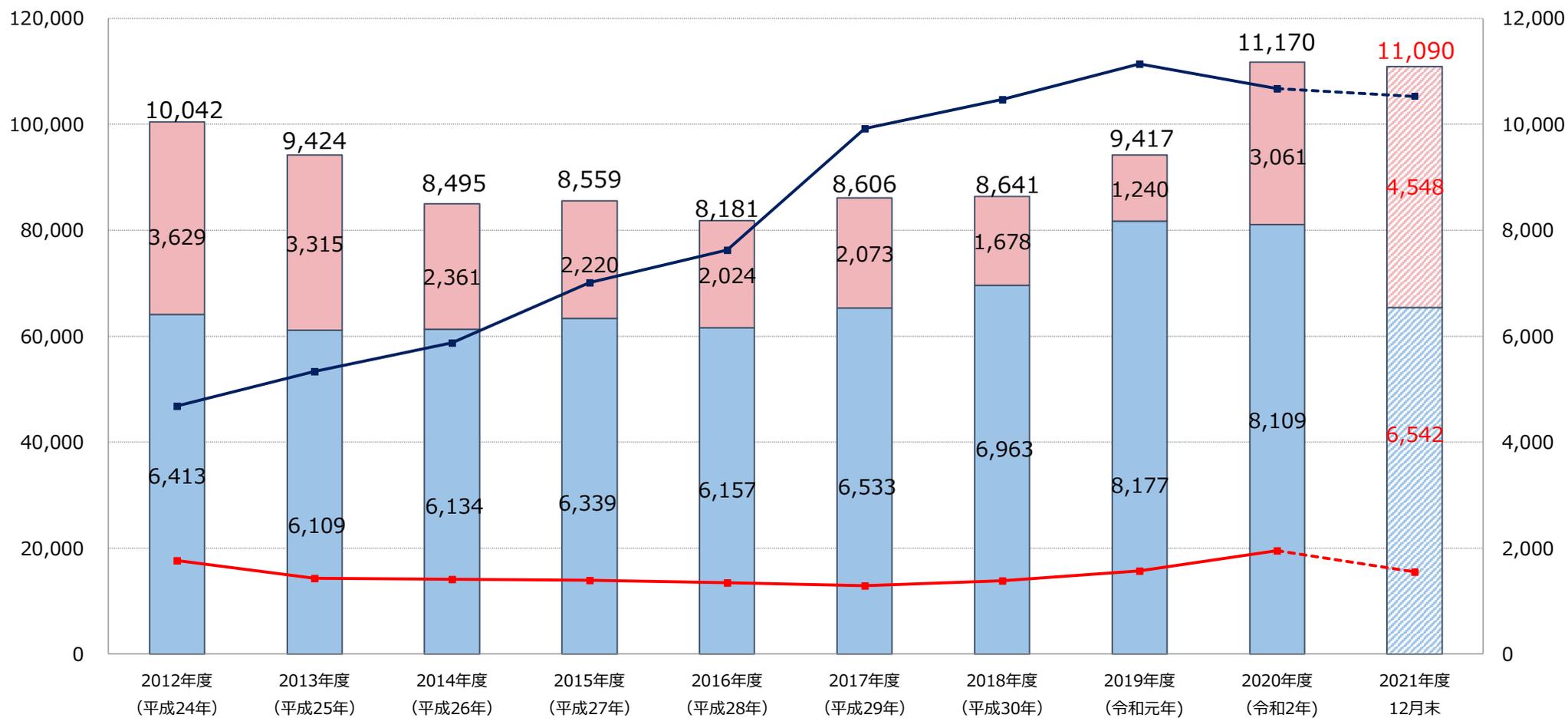
企業様・個人の方の
再就職・出向にかかる費用

無料

出向・移籍の実績の推移

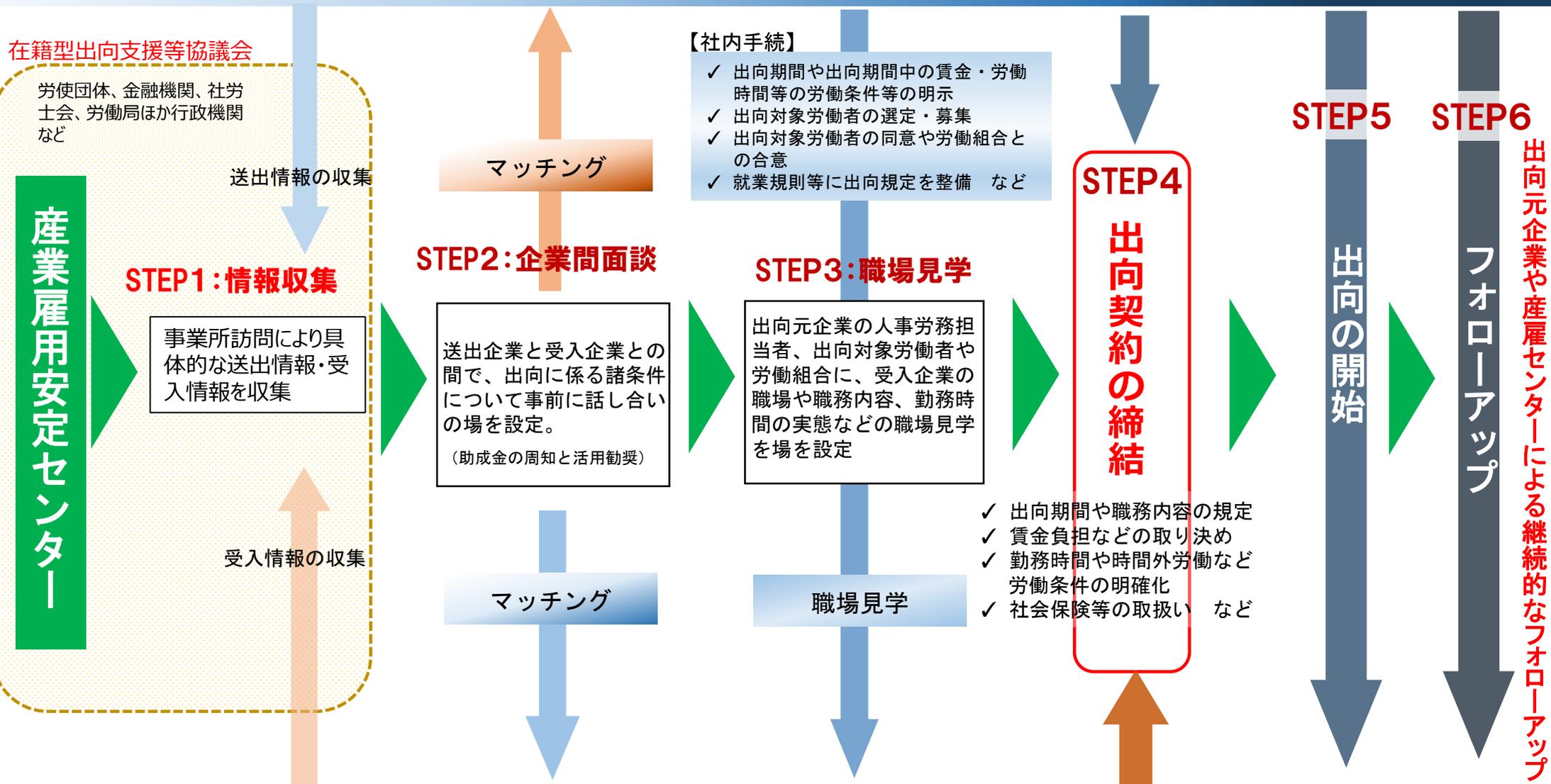
受入・送出情報 (人)

成立数 (人)



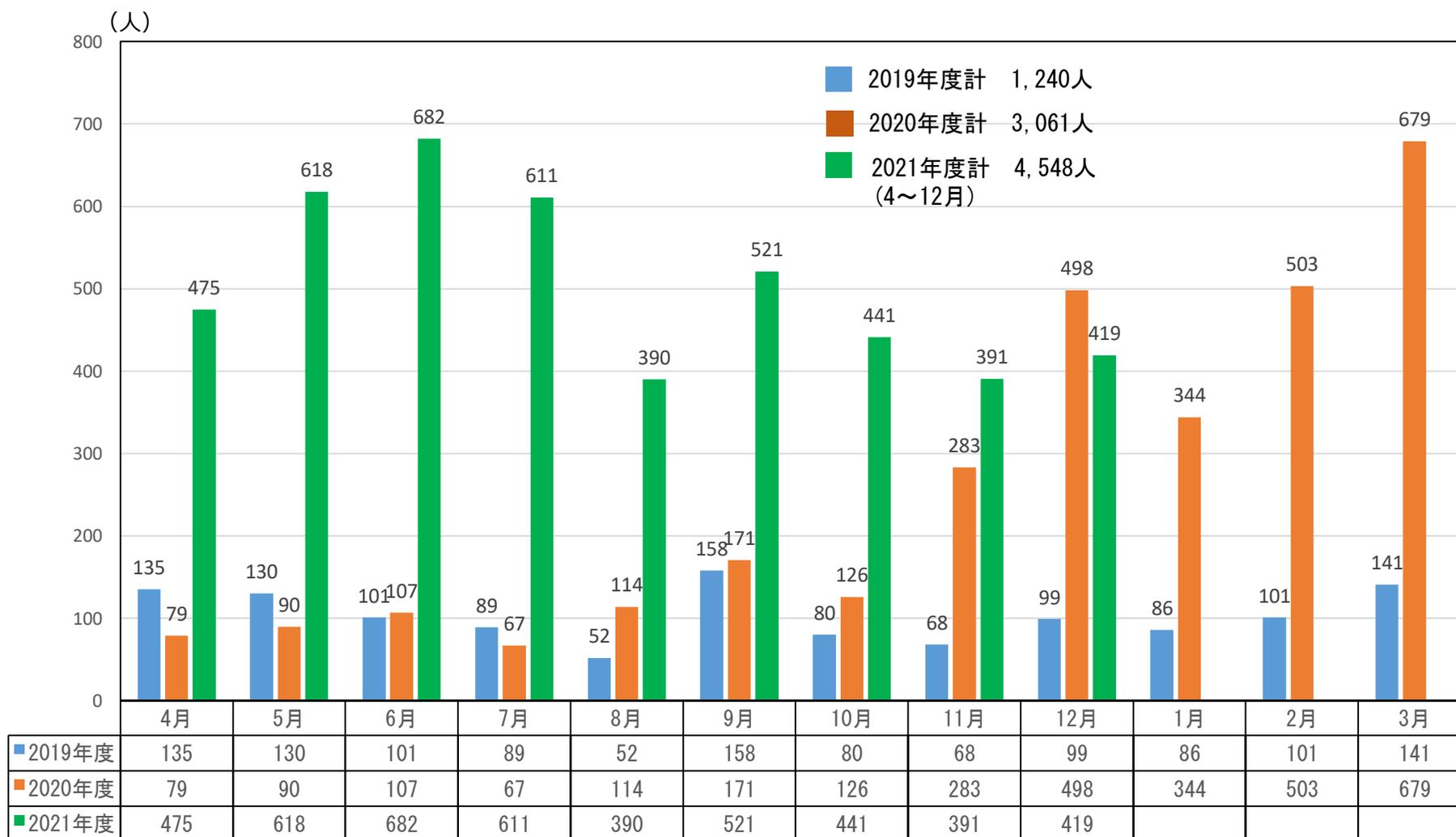
※2021年度の数値は速報値であり、今後、修正する場合がある。

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

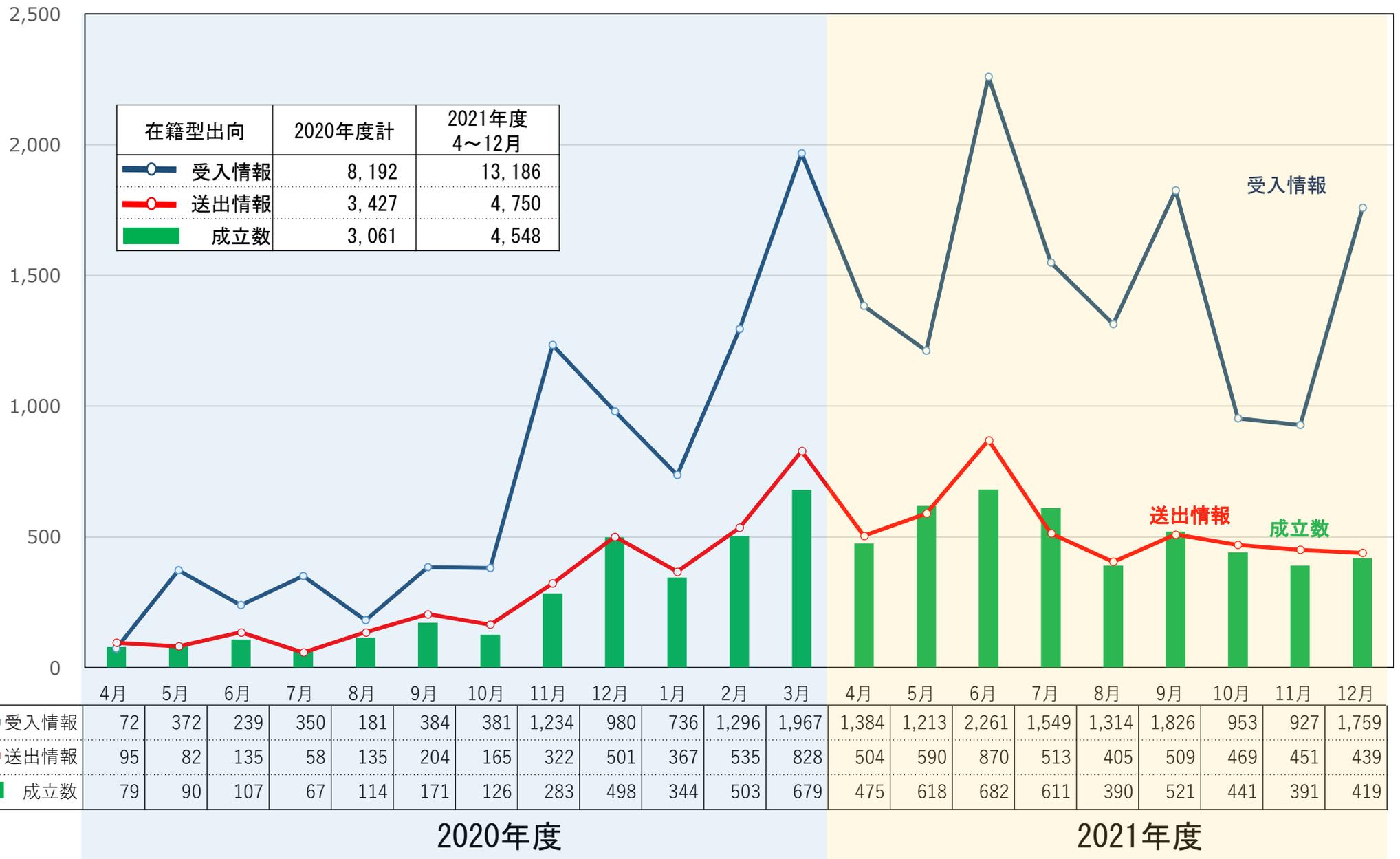
在籍型出向の月別成立数の推移（2019年度～2021年度）



注) 2021年度の各月の数字は速報値であり、今後修正する可能性がある。

在籍型出向に係る受入情報・送出情報・成立数の月別推移

(人)



※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。

- 2021年4月～12月の出向成立数は4,548人（前年度通期は3,061人）
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で1,632人、E製造業で1,381人、次いで、N生活関連サービス業で687人
- 受入業種で最も多いのは、E製造業で1,774人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で915人、I卸売・小売業527人
- 異なる業種間で成立した割合は、71.2%（前年度通期は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	4	4			3	3			17	2		64
D 建設業			12	4		14	4					8				3		45
E 製造業	1	23	1,164		2	379	37			52	38	43			15	20		1,774
F 電気・ガス・熱供給・水道業						2												2
G 情報通信業			8		2	82	5		1	5	13	110				35		261
H 運輸・郵便業			54			29	1					5				1		90
I 卸売・小売業			57			256	14			10	54	131				5		527
J 金融業、保険業						5	15			1		7				1		29
K 不動産業、物品賃貸業	1		3			1	2		1		1	4				1		14
L 学術研究、専門・技術サービス業			9			103	27		5		20	113	1			30		308
M 宿泊業、飲食サービス業						44	6				83	13						146
N 生活関連サービス業、娯楽業	1					6				1	10	1			5	7		31
O 教育、学習支援業			3			37	2				1	9	2					54
P 医療、福祉			5			151	3				4	15	2			4		184
Q 複合サービス事業	8		11			39					3							61
R サービス業(他に分類されないもの)	1	3	52			450	19			7	181	188				14		915
ST 公務、その他						6						37						43
総計 (人)	12	26	1,381	4	4	1,632	139	4	7	76	411	687	5	0	37	123	0	4,548

感染症の影響を受けた企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例

2022.1.7

	送り出し企業の業態	送り出しの理由	受入れ企業の業態	受入れの理由	出向者数
事例 1	医薬品小売業 (調剤薬局)	コロナ禍で病院離れが進んでおり、利用者も大きく減少している。薬剤師のほか、栄養指導を行うため複数の管理栄養士を雇用しているが、稼働の機会が少ない。特に、昨年4月に新卒採用した管理栄養士の教育訓練の機会がないので、医療機関等への在籍型出向によりキャリアを積ませられないが。	一般診療所 (こどもクリニック)	小児科診療を行っている。特に、小児肥満など栄養指導は不可欠ではあるものの、管理栄養士の人材確保に苦慮している。求人を出しているが、そもそも有資格者が見つからない。そのため、出向でも良いので受け入れたい。出向期間は12月。	1
事例 2	建築工事業	鉄筋工事や溶接等の事業を行っている小規模な会社。現在はコロナ禍の影響により受注がほとんどないが、3月からは施工の予定があるので、56歳から69歳のベテラン従業員の雇用を出向で当面維持したい。体力面である程度配慮してもらえる出向先を探してほしい。	化学製品製造業 (ユニットバス製造)	ユニットバスの開発・製造を行っており、国内シェアは高い。3月まではフル生産体制となり人手が圧倒的に足りないが、一時的な需要であるので新たに従業員として採用することは考えられない。高齢者でもできる仕事もあるので、出向として受け入れたい。出向期間は2月。	3
事例 3	旅行業 (グランド・ハンドリング業)	旅行商品の企画販売のほか、地方空港のグランドハンドリング業務も行っているが、空港業務が雇用過剰の状況なので、グループ内企業への出向を考えたい。グループ企業とは言っても業種が全く異なり、これまでの交流はないので産雇センターに仲介を依頼した。出向対象労働者から同意を得るとともに、全従業員に対し出向を活用することを説明した。ハローワークの助成金担当と産雇センターが同席して何度も説明してもらった。	電子部品製造業 (半導体部品の製造)	半導体部品の受託生産を行っており業績は堅調である一方で人手不足に窮している。ハローワークや産雇センターに求人を出しても充足できない。グループ内で雇用過剰となっている企業もあるので、出向を活用して人材確保をしたい。出向期間は12月。	1
事例 4	宿泊業 (寺院の宿坊)	寺院の宿坊を運営しているが、冬場で予約が少ないことに加え、コロナ禍によるダメージが大きい。部屋室担当の従業員の雇用を守るために在籍型出向について産雇センターに相談したところ、他県ではあるが老舗の高級旅館を提案された。従業員の教育訓練にもなると考え本人に打診したところ了解を得た。	宿泊業 (老舗旅館)	冬季は特産のカニのシーズンであり3月まで予約が集中しているが、従業員の確保が例年以上に困難な状況。そのため、出向による受け入れを産雇センターに相談したところ、他県からの出向受入を打診された。出向対象者のための寮も準備するので受け入れたい。出向期間は3月。	1
事例 5	旅行業	海外旅行需要が当面見込めないが、アフターコロナを見据えて従業員の雇用は維持したいので在籍型出向を活用したい。送り出しに当たっては、業務内容に親和性があり、現在の労働時間と休日・休暇、シフト勤務なしを前提に出向先を探してもらいたい。	コールセンター	出向元企業の旅行業が希望する諸条件を十分調整し受入れることとなった。併せて、出向元企業の人事評価制度に基づき出向者に対する評価を依頼されたが、非常に優れた制度を運用しており、ぜひ自社でも同様の人事評価制度を導入したい。出向期間は12月。	13
事例 6	クリーニング業	専門的なクリーニングを行っており全国からのニーズに対応しているが、コロナ禍に加え最近の原油高で経営環境は厳しい。高度な技術水準を有する従業員の雇用はぜひ維持したい。近隣地域で親和性があり新たな技術習得に役立つような企業への在籍型出向を活用できないか。	織物業	地域特産の織物製品のひとつとしてクオリティの高いカーテンなどを、デザイン、染色、縫製、検品し出荷している。出向を活用することは初めてだが、プレス機など類似の機器操作など親和性はあると思う。これを契機として出向元企業との協業による新分野展開も考えていきたい。出向期間は4か月。	1
事例 7	宿泊業 (観光ホテル)	コロナの感染状況は減少しているものの、県外からの観光客がコロナ前の水準まで戻るまでには当分時間がかかりそう。特にレストラン部門の利用客が減少しているので、在籍型出向を活用して雇用を維持したい。産雇センターに相談したところ、複数の出向先候補企業を提案してもらった。	スポーツ施設提供業 (ゴルフ場)	県内の山間部でゴルフ場を経営している。コロナで県外からの利用客が大きく減少した反面、県内利用客が大きく増加しており人手が足りない。レストラン部門の責任者を採用したいが、山間部に所在しており求人を出しても採用できないので、出向受入により急場をしのぎたい。出向期間は6月。	1
事例 8	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、車掌などの乗務員が過剰雇用となっている。産雇センターから介護福祉施設への出向の提案があり、社員から「手上げ方式」により希望者を募った。	老人福祉・介護事業	出向で受け入れる場合は最低でも1年を希望。鉄道業からの受け入れに先立って、急速、自治体と連携して介護職員初任者研修を1か月間みっちり実施し、7月から1年間受け入れることとなった。	6

産業雇用安定センターでは、雇用調整型の出向支援のほか、

- ① 人材育成や企業間交流を目的とした出向(人材育成・交流型出向)
 - ② 労働者の自発的なキャリアのステップアップを目的とする出向(キャリア・ステップアップ型出向)
- に係る支援を行っています。

① 人材育成・交流型出向

1 目的

- ① 従業員の能力開発や人材育成、特に高度人材の育成により企業力の強化を図る。
- ② 人材交流を目的とした取組みにより、企業間の連携強化、新分野への展開のための基盤整備、組織の活性化等を図る。

2 出向の内容

【出向元企業のニーズ】

- ・他企業での就業経験による従業員の能力・技能向上を図りたい
- ・幹部候補社員の育成をしたい
- ・技術交流等を図りたい



【出向先企業のニーズ】

- ・出向者から技術指導や技術援助等を受け、企業力強化を図る
- ・新規事業、新規分野拡大のため経験者を受入れたい
- ・人材交流による企業の活性化等を図りたい

3 具体的な事例

- ① 化学製品製造業の医薬研究者2人に、コロナワクチン研究と知的財産の調査・契約業務を経験させたい。産雇センターに国立研究機関をあっせんしてもらい12ヵ月出向させることとした。復帰後には新たな事業展開に寄与してもらいたい。
- ② A県の森林組合では高級特産杉の伐採に最新の重機を導入しており、B県の森林組合は従業員にその運用技術を習得させるため産雇センターがコーディネートし1ヵ月出向させることとなった。

4 出向期間経過後

原則として、元の企業へ復帰

② キャリア・ステップアップ型出向

1 目的

- ① 企業人材の多様なキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を後押しする。
- ② 従業員自身のキャリアパスやライフプランに合わせた職域拡大、U I Jターン等を支援する。

2 出向の内容

企業と個々の従業員との間の人事面談やキャリア相談などの際に、従業員本人から以下の申し出があった場合。

- ・これまでの職務経験等を活かし、更なる職域拡大に努めチャレンジしたい。
- ・資格等を活かし全く異なる職種に挑戦したい。 など

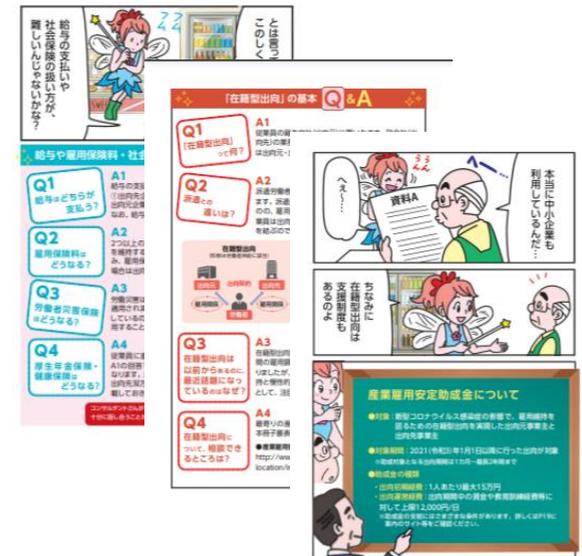
3 具体的な事例

- ① 製薬会社の薬剤師資格を有する57歳の営業管理職の社員から、他の企業に出向してもよいので、これまでの経験や資格を活かしたいとの意向を確認した。産雇センターに総合病院の事務長ポストを確保してもらった。当面の出向期間は12ヵ月。
- ② 人事評価の面談時に従業員から「単身赴任が長くなり家庭のことが気がかりなので、ぜひ地元に戻りたい。」という意向が示されたが、その地域には従業員の技術を活かせる部門がないので、産雇センターに出向先をあっせんしてもらった。

4 出向期間経過後

元の企業へ復帰、または出向先企業へ移籍(転籍)のいずれか

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。

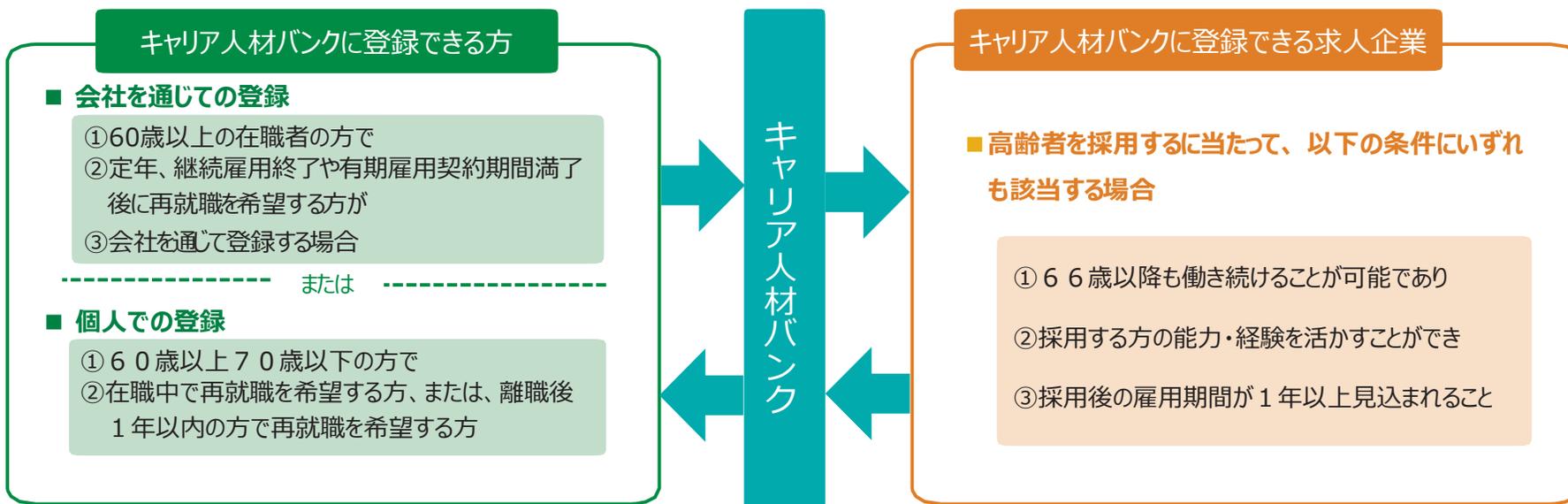


(全24ページより抜粋)

キャリア人材バンクのご案内

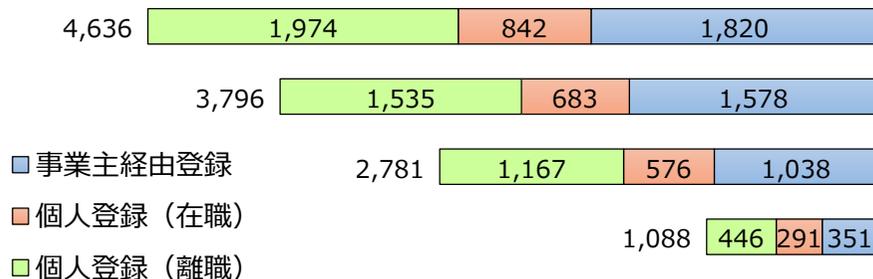
産業雇用安定センターでは、全国の地方事務所で「キャリア人材バンク」の登録を受け付けています。

「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。

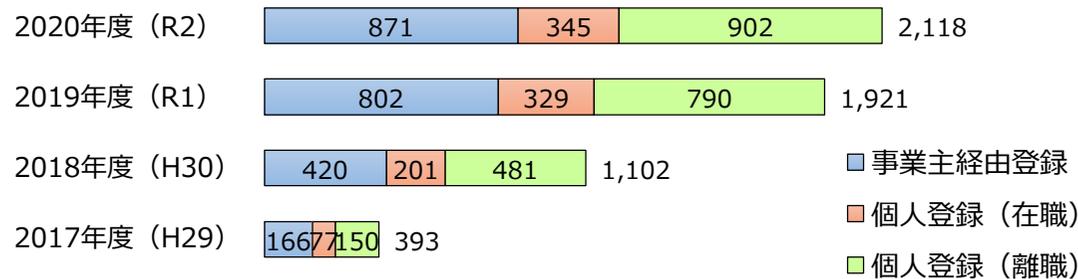


登録者・成立状況

登録者数



成立者数



◆ 地方自治体

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、労働者団体、国・府・京都市の行政に「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。
- ・社労士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。

福井県（ジョブシェアリング促進事業）

- ・2020年10月から、福井県がコロナの影響等を受ける企業の雇用サポートとして「ジョブシェアリング促進事業」を立ち上げ、福井県雇用シェア促進協議会を設置。
- ・福井県と産雇センター福井事務所の間で連携協定を締結。
- ・労働力過剰企業および労働力不足企業の需給ニーズ等の企業情報の提供を相互に行い、出向等のマッチングを促進。

◆ 労使団体

愛知県経営者協会

- ・2019年4月より、愛知県経営者協会と産雇センター愛知事務所にて以下の連携強化を実施。
- ①産雇センターの人材送付・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産雇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付・受入情報を聞き取り、産雇センター愛知事務所へ取り次ぎ。

札幌商工会議所

- ・2020年11月16日より、札幌商工会議所と産雇センター北海道事務所が在籍型出向制度を活用した出向支援を実施。
- ・札幌商工会議所・産雇センター北海道事務所受入企業、送出企業の相談募集。
- ・相談内容は、札幌商工会議所（申込フォーム）で受け付け、相談内容に応じて産雇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。

UAゼンセン

- ・UAゼンセン本部と産雇センター本部間で2020年9月に連携協定を締結。
- ・これにより、全国のUAゼンセン支部と産雇センター地方事務所間で、出向・移籍に関する情報共有を強化し、円滑なマッチングに繋げる。

◆ 金融機関

M銀行

- ・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雇センター本部に提供（トスアップ）。（2020年10月連携協定締結）
- ・産雇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（近畿地区）

- ・2021年3月、財務省近畿財務局の仲介により、近畿地区の日本政策金融公庫と産雇センターが連携協定を締結。
- ・顧客企業に対して産雇センターの周知PRや、同行訪問による人材受入・送出の課題に対する支援を実施。
- ・農業分野の人材確保についてオンラインセミナーを10月より配信予定。

連携協定の締結状況

～2021年12月現在～

金融機関	43
経済団体	12
労働組合	3
行政機関	10

経済団体の提言・要望におけるセンターへの期待

日本商工会議所 東京商工会議所 「雇用・労働政策に関する要望」 (2021年12月16日) より抜粋

1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動

(4) 雇用シェア・在籍型出向の促進

足下の雇用維持への取組として、コロナ禍により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」を促進していくことも重要である。(中略)

一方、厚生労働省が実施した調査では、マッチング相手の情報提供や企業間の相談の仲介や立会い、出向契約書等の作成支援を求める割合が高い。昨年度、**3千件の成約を出している産業雇用安定センターによる企業マッチングや規程の整備・手続きなど出向のノウハウに係る相談支援を強化・拡充していくべきである。**

(中略)

[具体的要望項目]

○**産業雇用安定センターによる企業マッチングや出向のノウハウに係る相談支援の強化・拡充**

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。**」