

在籍型出向支援制度のご案内について

中国経済産業局 地域経済部 産業人材政策課

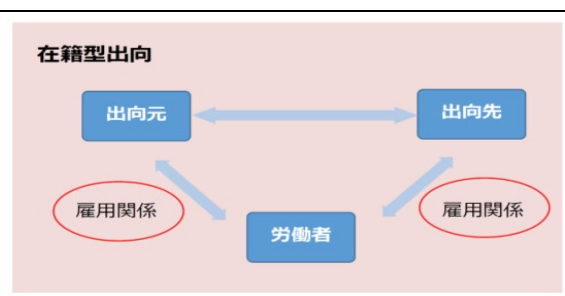
新型コロナウイルス感染症の影響により、「一時的に雇用過剰となった企業」が雇用維持を図る方策の1つとして、人手不足などの企業との間で「在籍型出向制度」を活用できます。

現在、公益財団法人産業雇用安定センターにて、無料でのマッチング支援を行っていますので、是非ご利用ください。

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双方から雇用され**、一定期間継続して勤務することをいいます。

参考：[在籍型出向支援（厚生労働省ホームページ）](#)



在籍型出向を実施するまでの流れ

- ステップ1 労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い
- ステップ2 出向契約の締結
- ステップ3 出向期間中の労働条件の明確化

※詳細は、「[在籍型出向の“基本がわかる”ハンドブック PDF版（厚生労働省作成）](#)」を参照。

在籍型出向の支援制度

●産業雇用安定助成金

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、「在籍型出向」により労働者の雇用維持を図る場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金、教育訓練等の経費の一部を助成します。

※詳細は、「[産業雇用安定助成金ガイドブック](#)」を参照。

●管内の各労働局及び各県における主な支援取組（令和3年6月25日現在）

鳥取	<ul style="list-style-type: none">●労働局／（公財）産業雇用安定センター・・・センターでの出向マッチング●県・・・新型コロナ対策人材活用事業（県1月補正）による支援 https://www.pref.tottori.lg.jp/koyoushare/<ul style="list-style-type: none">①企業向け入門セミナーの開催（7月12日：オンライン） https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/1249902/R030712koyou-share-seminar.pdf②専門家派遣〔企業間の出向契約締結等を支援〕 https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/1243912/R0304koyou-share-chirashi(R030415).pdf③事例発表会の開催〔②の取組事例の紹介等〕（9～10月）
島根	<ul style="list-style-type: none">●労働局／（公財）産業雇用安定センター・・・センターでの出向マッチング●県・・・事業主支援セミナーの開催〔企業向けの制度説明〕（出雲地区、石見地区で今後開催予定） https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/news_topics/news/_84683/_210322.html

岡山	<p>●労働局／（公財）産業雇用安定センター・・・センターでの出向マッチング、労働局でのニーズ調査</p> <p>●県・・・岡山県在籍型出向マッチング機会創出事業（岡山県中小企業団体中央会委託）による支援</p> <p>①マッチング支援サイトの開設 https://www.okayama-skmtg.jp/</p> <p>②県社会保険労務士会への相談窓口の設置 http://www.okayama-sr.jp/soudan_202104.pdf</p> <p>③制度説明会・マッチング会の開催</p> <p>7月8日：岡山コンベンションセンター、8月3日：倉敷市民会館</p> <p>https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/291386.pdf</p>
広島	<p>●労働局／（公財）産業雇用安定センター・・・センターでの出向マッチング、労働局での事業主支援アドバイザー等の専門員配置（職業安定課内）</p> <p>●県・・・①商工会議所（実施済の広島、呉、三次、東広島除く）等へのセミナーの開催（検討中）</p> <p>②働きたい人全力応援ステーション（広島、福山）でのニーズ把握 https://www.hatasute.jp/</p>
山口	<p>●労働局／（公財）産業雇用安定センター・・・センターでの出向マッチング、労働局でのニーズ調査</p>

先進事例 出典：「[在籍型出向の“基本がわかる”ハンドブック PDF版（厚生労働省作成）](#)」

<p>■事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>観光バス会社（送出企業）</p> <p>訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p> </td> <td> <p>精密部品運送会社（受入企業）</p> <p>精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p> </td> </tr> </table> <p>出向期間5か月 出向労働者2名</p>	<p>観光バス会社（送出企業）</p> <p>訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p>	<p>精密部品運送会社（受入企業）</p> <p>精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p>	<p>■事例4：空港関連サービス業 → 自動車・同付属品製造業</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>グランドハンドリング業（送出企業）</p> <p>空港での各種の地上支援業務を行っているが、国際線旅客取扱量が大きく減少していることから、雇用過剰となっている。旅客需要が回復するまで社員の雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：300人～499人＞</p> </td> <td> <p>自動車・同付属品製造業（受入企業）</p> <p>特定の車種で需要が堅調であることに加え、一部の海外需要が期待できることから、製造ラインの作業員の確保が喫緊の課題であったが、これまで全く想定していなかった業種からの出向受入となった。</p> <p>＜企業規模：1万人以上＞</p> </td> </tr> </table> <p>出向期間12か月 出向労働者76名</p>	<p>グランドハンドリング業（送出企業）</p> <p>空港での各種の地上支援業務を行っているが、国際線旅客取扱量が大きく減少していることから、雇用過剰となっている。旅客需要が回復するまで社員の雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：300人～499人＞</p>	<p>自動車・同付属品製造業（受入企業）</p> <p>特定の車種で需要が堅調であることに加え、一部の海外需要が期待できることから、製造ラインの作業員の確保が喫緊の課題であったが、これまで全く想定していなかった業種からの出向受入となった。</p> <p>＜企業規模：1万人以上＞</p>
<p>観光バス会社（送出企業）</p> <p>訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p>	<p>精密部品運送会社（受入企業）</p> <p>精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p>				
<p>グランドハンドリング業（送出企業）</p> <p>空港での各種の地上支援業務を行っているが、国際線旅客取扱量が大きく減少していることから、雇用過剰となっている。旅客需要が回復するまで社員の雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：300人～499人＞</p>	<p>自動車・同付属品製造業（受入企業）</p> <p>特定の車種で需要が堅調であることに加え、一部の海外需要が期待できることから、製造ラインの作業員の確保が喫緊の課題であったが、これまで全く想定していなかった業種からの出向受入となった。</p> <p>＜企業規模：1万人以上＞</p>				
<p>■事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>リゾートホテル（送出企業）</p> <p>インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機にレストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。</p> <p>＜企業規模：100人～299人＞</p> </td> <td> <p>レストラン（受入企業）</p> <p>食肉加工の直営レストランを経営している。調理人を正社員として採用したいと考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、同じ地域の企業のお役に立つことを意図して出向受入に切り替えることとした。</p> <p>＜企業規模：30人～49人＞</p> </td> </tr> </table> <p>出向期間6か月 出向労働者2名</p>	<p>リゾートホテル（送出企業）</p> <p>インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機にレストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。</p> <p>＜企業規模：100人～299人＞</p>	<p>レストラン（受入企業）</p> <p>食肉加工の直営レストランを経営している。調理人を正社員として採用したいと考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、同じ地域の企業のお役に立つことを意図して出向受入に切り替えることとした。</p> <p>＜企業規模：30人～49人＞</p>	<p>■事例5：食料品小売業 → 障害者福祉施設</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>食料品小売業（送出企業）</p> <p>農産品やハムなどの肉加工食品を地域の特産品として取り扱っている。コロナの影響で売上げが大きく減少しており、社員の雇用維持に苦慮している。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p> </td> <td> <p>知的障害児入所施設（受入企業）</p> <p>慢性的な人手不足のため担当社労士に相談したところ、在籍型出向による受入れを提案され、産業雇用安定センターに相談するよう勧められた。</p> <p>＜企業規模：50～99人＞</p> </td> </tr> </table> <p>出向期間8か月 出向労働者1名</p>	<p>食料品小売業（送出企業）</p> <p>農産品やハムなどの肉加工食品を地域の特産品として取り扱っている。コロナの影響で売上げが大きく減少しており、社員の雇用維持に苦慮している。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p>	<p>知的障害児入所施設（受入企業）</p> <p>慢性的な人手不足のため担当社労士に相談したところ、在籍型出向による受入れを提案され、産業雇用安定センターに相談するよう勧められた。</p> <p>＜企業規模：50～99人＞</p>
<p>リゾートホテル（送出企業）</p> <p>インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機にレストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。</p> <p>＜企業規模：100人～299人＞</p>	<p>レストラン（受入企業）</p> <p>食肉加工の直営レストランを経営している。調理人を正社員として採用したいと考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、同じ地域の企業のお役に立つことを意図して出向受入に切り替えることとした。</p> <p>＜企業規模：30人～49人＞</p>				
<p>食料品小売業（送出企業）</p> <p>農産品やハムなどの肉加工食品を地域の特産品として取り扱っている。コロナの影響で売上げが大きく減少しており、社員の雇用維持に苦慮している。</p> <p>＜企業規模：29人以下＞</p>	<p>知的障害児入所施設（受入企業）</p> <p>慢性的な人手不足のため担当社労士に相談したところ、在籍型出向による受入れを提案され、産業雇用安定センターに相談するよう勧められた。</p> <p>＜企業規模：50～99人＞</p>				
<p>■事例3：金属材料製造業 → 製麺業</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>金属材料製造業（送出企業）</p> <p>コロナの影響により需要が落ち込んでいる。熟練工の雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：50人～99人＞</p> </td> <td> <p>製麺業（受入企業）</p> <p>これまで人手不足が続いており苦慮してきた。特に冬場の人員確保は深刻な問題。一時的な出向でもよいので、製麺作業員として受け入れたい。</p> <p>＜企業規模：50人～99人＞</p> </td> </tr> </table> <p>出向期間2か月 出向労働者13名</p>	<p>金属材料製造業（送出企業）</p> <p>コロナの影響により需要が落ち込んでいる。熟練工の雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：50人～99人＞</p>	<p>製麺業（受入企業）</p> <p>これまで人手不足が続いており苦慮してきた。特に冬場の人員確保は深刻な問題。一時的な出向でもよいので、製麺作業員として受け入れたい。</p> <p>＜企業規模：50人～99人＞</p>			
<p>金属材料製造業（送出企業）</p> <p>コロナの影響により需要が落ち込んでいる。熟練工の雇用維持を図りたい。</p> <p>＜企業規模：50人～99人＞</p>	<p>製麺業（受入企業）</p> <p>これまで人手不足が続いており苦慮してきた。特に冬場の人員確保は深刻な問題。一時的な出向でもよいので、製麺作業員として受け入れたい。</p> <p>＜企業規模：50人～99人＞</p>				

各県相談窓口

- ・産業雇用安定助成金に関しては、コールセンターもしくは各労働局の以下の部署まで。
- ・在籍型出向マッチングに関しては、各県の（公財）産業雇用安定センターまで。

鳥取	助成金	鳥取労働局 職業安定部 職業対策課（TEL：0857-29-1708）
	マッチング	（公財）産業雇用安定センター 鳥取事務所（TEL：0857-20-1500）
島根	助成金	島根労働局 職業安定部 助成金相談センター（TEL：0852-20-7029）
	マッチング	（公財）産業雇用安定センター 島根事務所（TEL：0852-27-1151）
岡山	助成金	岡山労働局 職業安定部 職業対策課（TEL：086-801-5107）
	マッチング	（公財）産業雇用安定センター 岡山事務所（TEL：086-233-3081）
広島	助成金	広島労働局 職業安定部 職業対策課（TEL：082-502-7832）
	マッチング	広島労働局 職業安定部 職業安定課（TEL：082-502-7831）
		（公財）産業雇用安定センター 広島事務所（TEL：082-545-6800）
		（公財）産業雇用安定センター 福山駐在事務所（TEL：084-927-3511）
山口	助成金	山口労働局 職業安定部 職業対策課（TEL：083-995-0383）
	マッチング	（公財）産業雇用安定センター 山口事務所（TEL：083-973-8071）
助成金	産業雇用安定助成金コールセンター（TEL：0120-60-3999）／受付時間 9:00～21:00（土日・祝日含む）	