

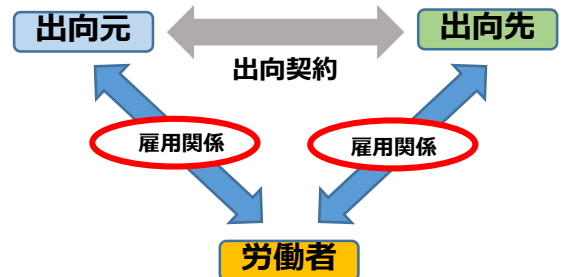
社員の人材育成を考えている皆様へ

在籍型出向による社員のスキルアップにチャレンジしてみませんか？

◆◆産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)で出向中の賃金の一部を支援します◆◆

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
- ★労働者は出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約
⇒出向先企業で一定期間継続して勤務
⇒出向期間満了後、出向元企業に復帰



出向によるスキルアップの必要性

- ★労働者のスキルアップは、OJT、Off-JTが一般的ですが、新たな専門知識やスキルを習得する場合には、それらの手法では限界があるのでは…
- ★経営環境が激しく変化している時代に対応するには外部での実践的な経験が必要なのでは…

➡在籍型出向は、**他社での実践**によりスキルアップができます！

出向を検討するポイント

★**出向の目的を明確に！**（新市場進出、業務の効率化、社員個人のスキルアップ…）

①事業展開を見据えた観点から…

＜例＞・新市場進出、IT化による業務効率化やDXの推進を図るため

②社員個人のスキルアップの観点から…

＜例＞・社員のニーズに対応したキャリア形成のため

・管理職やプロジェクトリーダー等の養成（組織のマネジメントスキルの取得等）のため

出向元のメリット

★組織のイノベーションの促進

- ・新たなアイデアや革新的な思考が生まれ、**業務の効率化**や**新たなビジネス**につながる
- ・社員が最新多様なスキルを持つことで、社員個人の柔軟性や多様性が養われ、組織の**柔軟性**や**多様性**が養われる

★競争力の向上

- ・最新のスキルを持つ社員を確保することが**市場の変化に迅速に対応**でき、**競争力の向上**につながる

★社員の意識改革

- ・自己成長に対する意識が高まり、**業務の属人化の解消**や**マルチスキル化**の進展につながる
- ・新しい環境で課題解決などのスキルを実践で学ぶことで**リーダーとしての資質が向上**する
- ・キャリアの進展より社員の**モチベーションが向上**し、**離職率の低下**につながる

★出向先との連携構築

- ・新しい人脈が構築され、**出向先とのパートナーシップ**や**ビジネス連携**につながる

出向先のメリット

★組織のイノベーションの促進

- ・異なる組織や業界で培った経験を持つ出向者が持ち込む**新たな視点**や**アイデア**が加わり、組織の**イノベーション**や**業務改善**につながる

★企業イメージの向上

- ・出向者のスキルアップ支援ができる企業（組織）として**業界内等での認知度が向上**し、**イメージアップ**につながる

★社員の指導管理能力の向上、業務負担軽減

- ・出向者に対する業務指導等を通じて、社員の**指導管理能力の向上**や**業務効率化**（マニュアルの見直し等）につながる
- ・出向者を戦力として活用することで、**人材不足の解消**や**業務負担の軽減**につながる

★出向元との連携構築

- ・出向者との関係を構築することで、**出向元とのパートナーシップ**や**ビジネス連携**につながる

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)とは

労働者のスキルアップを目的とする在籍型出向を実施した出向元企業が負担する出向中の賃金の一部を助成

＜助成内容＞

(企業グループ内出向は対象外)

区 分	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額 (最長1年まで) イ 出向労働者の出向中の賃金 (※ 1) のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金 の 1 / 2 の額	
上限額	8, 8 7 0 円 (※ 2) / 1人1日あたり (1 事業所1年度あたり1,000万円まで)	

※ 1 出向中の労働者の賃金≧出向前の労働者の賃金

※ 2 雇用保険の基本手当日額の最高額
(令和 7 年8月1日時点) 毎年8月に改正

＜主な助成要件＞

(※部分出向も対象：(例)月の半分以上出向先で勤務する場合)

出向元	・ 労働者のスキルアップを目的として行われる出向 ・ 出向開始6か月前から事業主都合で解雇していない
出向先	・ 出向の受入に際して、事業主都合により離職させていない ・ 雇用量が一定以上減少していない
労働者	・ 出向復帰後6か月間の各月の賃金を 5 %以上上昇させる ・ 常用労働者で雇用保険に6か月以上加入している
出向期間	・ 出向期間は1か月以上2年以内 ・ 出向期間終了後に出向元企業に復帰することが前提

(注)助成金対象外業務 (労働者派遣事業における適用除外業務)

・ 港湾運送業務・建設業務・警備業務・病院等における医療関係業務

実践例①

出向元	建設業者	外注していた測量設計業務（3D測量等）のスキルを学ばせることで、業務の内製化による経費の削減、業務の効率化を図りたい
出向先	測量設計業者	スキルアップ支援ができる企業として業界内等での認知度の向上、イメージアップにつながる

実践例②

出向元	食品製造業者	食品安全システム導入を図るため、幹部候補社員にスキルを学ばせたい (食品安全システムの重要管理ポイントや従業員の労務管理等を学ばせる)
出向先	食品製造業者	将来の幹部社員を受入れることにより、企業間の連携を強化することができる

事業者の皆さまの声から...

★出向させるほど**人的余裕がない**（社員が一人でもいなくなると仕事が回らなくなる）
人的余裕がない中でも、経営戦略上、出向によるスキルアップが必要だと判断するなら、出向者の業務をカバーする策を講じることで、さらなる組織力強化につながる

＜例＞IT化等による省力化、社員のマルチタスク化（後任者の育成）、外国人、高齢者等の活用、外部との連携（業務委託、兼業、副業など）

※全国の動向：産業雇用安定助成金を活用している事業所の約 7 割が従業員数 3 0 人以下の企業
(人的余裕はないが → **一時的な人員減＜出向によるスキルアップと判断**)

★出向者が**出向先に転籍**してしまうのでは…

在籍中の会社が自分にとって成長できるかどうかを重視する人が増えており、**スキルアップができない会社の方が転職されるリスクが高い傾向にある**

※出向者への対応（出向者のモチベーション向上のために…）

・ **出向前、出向中にコミュニケーションを十分図ることが大事**

＜例＞出向前：出向のねらい、期待、出向後の役割、ポストなどを丁寧に伝達
(手上げ方式で出向者を募ることも検討)

出向中：出向元の上司等による定期的な面談（出向先への訪問など）

◆お問合せ先◆

鳥取労働局 職業対策課 電話：0 8 5 7 - 2 9 - 1 7 0 8

★鳥取労働局のHPにも掲載していますので、ご覧ください



0 7 0 8 0 1