

# 人への投資が企業の未来をつくります！

## 今こそ活用したい実践型の人材育成「在籍型出向によるスキルアップ」

◆◇**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助成◇◆

### こんな悩み、ありませんか？

- ★採用したくても、人が集まらない
- ★若手を育てたいが、経験を積ませる場がない
- ★せっかく育てた社員が辞めてしまう



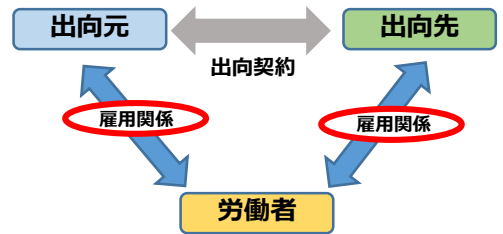
そんな悩みを解決するための選択  
「在籍型出向によるスキルアップ」

### 在籍型出向によるスキルアップとは…

★社員を自社に在籍させたまま、一定期間、**他社で働いてもらうことで社員を育てる制度**

<主な流れ>

- ・ 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



### 今、なぜ出向によるスキルアップが必要なのか？

★**人材不足が深刻化している**

- ・ 必要な人材を必要なタイミングで探ることが年々難しくなっている



★採用だけに頼らず、社員の育成にも投資することが、人材の確保に繋がる

★**座学やオンライン研修だけでは人は育たない**

- ・ 判断力、現場対応力、視野の広さなど、研修だけでは身につかないスキルがある



★他社での実践による経験が、研修では学べないスキルの習得に繋がる

★**社員は自分の成長を実感できる会社に残る**

- ・ ここで働き続けることで自分は成長できると感じられる会社を選ばれる



★成長できる制度があることが社員のモチベーションを高め、離職率の低下に繋がる

### 出向の目的は明確に

★何のために出向させるのかを明確にすること

#### ①事業展開を見据えた出向

<例> ・ 新市場進出、新商品開発、IT化、DXの推進により業務効率化等を図るため

#### ②社員個人のスキルアップのための出向

<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習得等）のため

### 実践例①

出向元	製造業	3Dの金属加工部品の製造スキル（CAD、CAM等）の習得により、事業拡大、雇用拡大を図る（2D加工から3D加工へ）
出向先	製造業	一時的な雇用の確保や新たなビジネス連携の構築、連携強化に繋がる

### 実践例②

出向元	サービス業	ホスピタリティーの質などの接客スキルをさらに向上させたいとの要望に対応するため、幹部候補社員にそれらのスキルを学ばせる
出向先	宿泊業	職場の活性化や人材交流のルートづくりなどの企業間連携に繋がる

# 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)とは

令和8.4～  
出向先事業主も  
助成対象に！

## ★出向元事業主及び出向先事業主が負担する出向中の賃金の一部を助成する制度

<基本的な助成要件>

- ・労働者のスキルアップを目的とする在籍型出向であること
- ・労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること  
※出向復帰後の賃金はベースアップや賃金改定なども含む

### <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	以下の額に助成率をかけた額 (最長1年まで) ・出向労働者の出向中の賃金(※1)のうち出向元及び出向先が負担する額	
上限額	8,870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)	

### <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等していない
出向先	出向の受入に際して、事業主都合で解雇等していない 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

※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

(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

## 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1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30人以下の企業

⇒人的余裕はないが、一時的に人員減になっても、今、社員を出向させ、スキルアップを図ることが、自社のさらなる発展に繋がると判断

### ★出向者が出向先に転職してしまうのでは...

- ・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)

### ★出向先企業のメリットは...

- ・一時的な人材不足の解消や業務負担の軽減、社員の育成力向上などの効果が期待できる

### ★どのようにして出向先を見つけたらいいか

- ・公益財団法人産業雇用安定センターが無料で出向に関する相談に対応

※同センター鳥取事務所 連絡先：0857-20-1500

### ◆お問合せ先◆

鳥取労働局 職業対策課 電話：0857-29-1708

★鳥取労働局のホームページにも掲載していますので、ご覧ください

