

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」

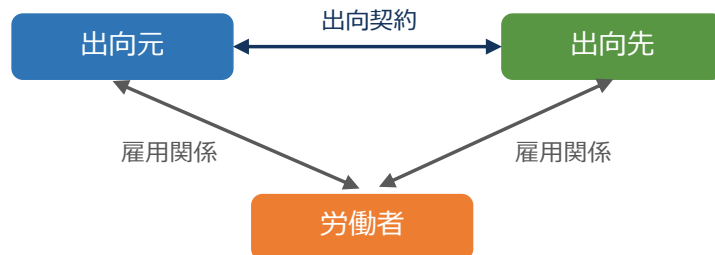
産業雇用安定助成金
(スキルアップ支援コース)
で出向中の賃金の
一部を助成します

人材不足の中でも、将来の事業展開を見据えて「人への投資」を行うことが、
企業の持続的な成長と人材確保につながります！

在籍型出向によるスキルアップとは

<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



なぜ今、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

採用だけに頼らず、今いる社員を
伸ばす投資が必要です

★座学では身につかないスキル

判断力・現場対応力・視野の広さは
他社での実践経験で磨かれます

★成長実感が定着を後押し

社員の成長機会づくりがモチベーション
の向上と離職防止につながります

出向元・出向先の双方にとってのメリット

出向元 社員の実践力向上につながる

自社内だけでは得にくい経験を通じ、判断力・現場対応力・
広い視野を育てます

出向先 人材不足の解消や育成力向上につながる

一時的な人材不足の解消、業務負担の軽減、外部人材に対する
OJTにより自社社員の育成力向上が図られます

出向元 新たな事業展開につながる

新市場進出・新商品開発・IT化・DXの推進・リーダー育成の
足がかりになります

出向先 新たな企業間連携につながる

他社の視点が加わり、業務改善、新たなビジネス連携、技術
交流、人材交流につながります

出向の実践例

① 事業展開を見据えた出向 (製造業 ➡ 製造業)

より高度な製造スキルを実践により習得させることにより、業務の効率化や事業の拡大につなげることができました

② 社員個人のスキルアップのための出向 (サービス業 ➡ 宿泊業)

閑散期を利用して、接客スキル等の習得を希望する社員のキャリア形成や管理職・リーダーの養成を行うことができました

企業の皆様の声から

出向させるほど人手に余裕がない

人手不足だからこそ、業務の見直し、IT化等による省力化、社員のマルチタスク化、
後任の育成を進める契機にできます

出向先に転職してしまうのでは

自社で成長できるかどうかを重視する者が増えており、スキルアップができない会社は、
離職のリスクが高まる傾向にあります

出向先を見つけるには…

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します
※同センター鳥取事務所 連絡先：0857-20-1500

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の概要と主な要件

助成を受けるための主な要件

目 的	労働者のスキルアップを目的とする在籍型出向
出向元	出向開始6か月前から事業主都合によって解雇等していない
出向先	出向者の受入れに際し、事業主都合によって解雇等していない／雇用量が一定以上減少していない
労働者	常用労働者で出向元で6か月以上雇用保険に加入している／個別に出向に同意している
出向期間	1 か月以上2年以内
賃 金	出向中の賃金が出向前賃金以上 出向復帰後6か月間の各月の賃金が、出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇している
対象外業務	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

※部分出向も助成対象になります （例）月の半分以上、出向先で勤務する場合

助成内容

対象企業	出向元事業主・出向先事業主（企業グループ内出向は対象外）
助成対象	出向中賃金のうち、出向元・出向先が負担する額
助成率	中小企業：2／3 中小企業以外：1／2
上限額	1人1日9, 110円、1事業所1年度1,000万円まで ※上限額は雇用保険の基本手当日額の最高額（令和8年8月1日時点） 毎年8月に改正
助成期間	最長1年まで

申請手続きの流れ



お問い合わせ先

産業雇用安定助成金：鳥取労働局 職業対策課 電話：0857-29-1708

★鳥取労働局ホームページにも掲載していますので、ご覧ください



0808