

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助成します！**

**経営環境の変化**

○労働供給過剰社会から労働供給制約社会になり、今後、**日常的な売り手市場が加速化！**

→ 組織の持続性を長期的に確保するためには、事業戦略と人材戦略を組み合わせた経営戦略に基づいて、計画的、段階的に、**人材をいかに確保・育成**していくかがポイント！

★人材確保・育成していくための施策として、今、**社員のスキルアップ**が注目されている！

**スキルアップの必要性**

<b>人材不足の解消</b>	外部人材を雇用するより <b>現社員のスキルアップ</b> を図る方が効率的で <b>コストも削減</b> でき、新たな役割に適応させることができる。
<b>競争力の向上</b>	最新のスキルを持つ労働力を確保することで <b>市場の変化に迅速に対応</b> でき、競争力の維持、向上につながる。
<b>イノベーションの促進</b>	<b>新たなアイデア</b> を提案したり <b>革新的な思考</b> が生まれ、 <b>組織内のイノベーション</b> が促進される。
<b>組織の柔軟性の向上</b>	最新多様なスキルを持つ社員を育成することで、 <b>社員の柔軟性や多様性が向上</b> し、新たなプロジェクトに対応しやすくなる。
<b>エンゲージメントの向上</b>	自己成長やキャリアの進展に対する <b>モチベーションが向上</b> し、結果として <b>エンゲージメントが向上</b> し離職率が低下する。

**スキルアップの手法**

基本はOJT、Off-JT

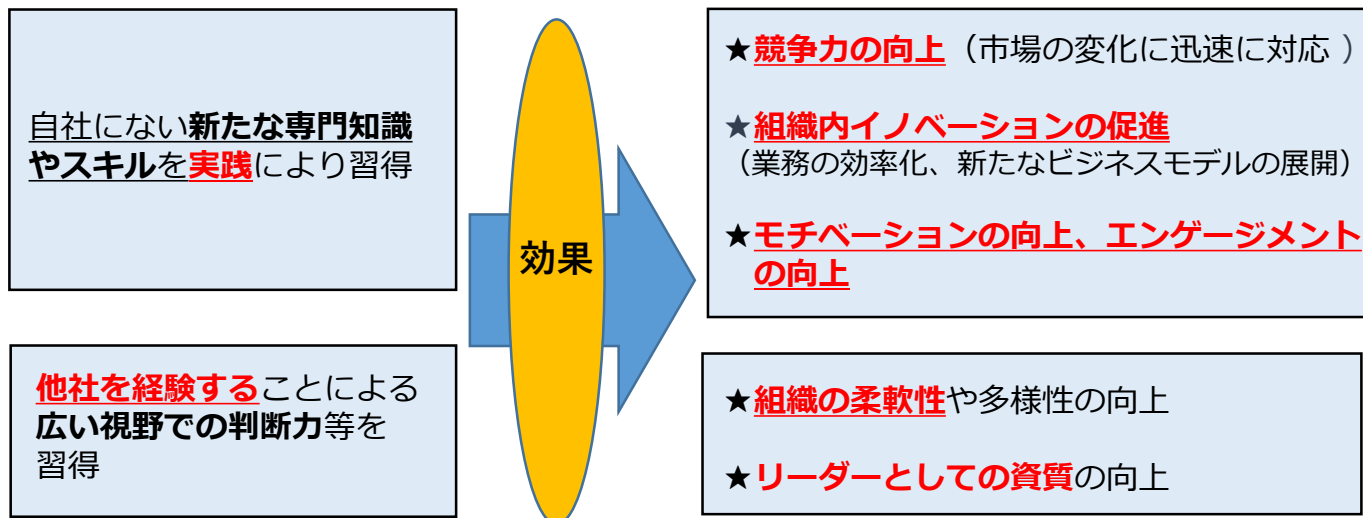
OJTやOff-JTだけで**スキルアップ**ができるか？

- ※自社での**新しい技術等の習得**には**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、**外部環境の中での実践的な経験**が必要なのでは…

**他社での実践によってスキルアップ**ができる  
**在籍型出向を検討してみませんか！**

(裏面に続く)

## 在籍型出向によるスキルアップの有用性

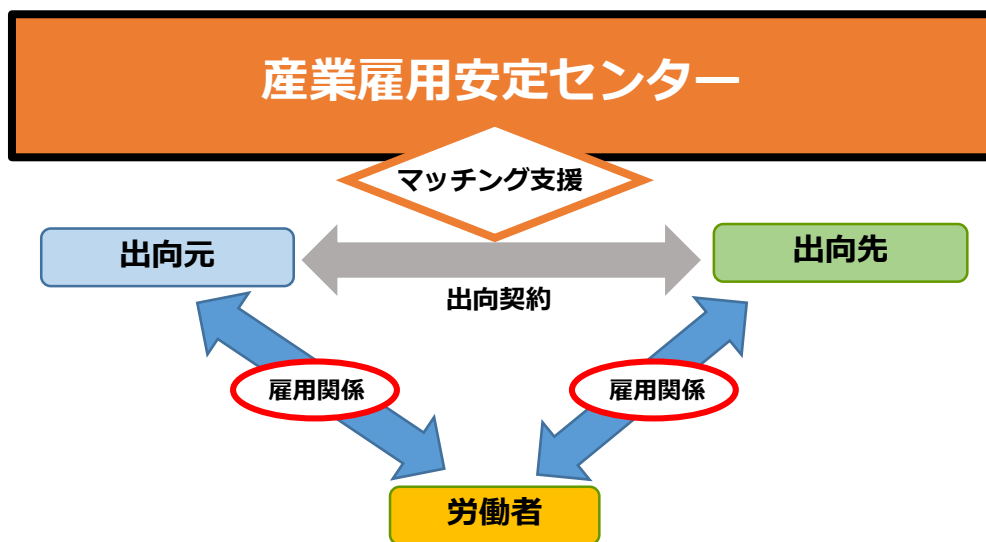


<例えばこんな時に…>

- ※**新市場進出、業種転換**を進めることを視野に入れた出向は、自社にないスキルを他社で実践習得できるため、特に効果的！
- ※**管理職を養成**することを視野に入れた出向は、他社を経験することにより、広い視野での判断力、柔軟性等が養われるため、特に効果的！

## 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**を行う。
  - ・労働者は**出向元企業**と**出向先企業**の両方と**雇用契約**を結び、**出向先企業**で一定期間継続して**勤務**する。
- ➡ 出向期間終了後は**出向元企業**に復帰。



## 産業雇用安定助成金の活用

出向元が負担する**出向中の賃金の一部助成**