

在籍型出向によるスキルアップ

出向を検討するポイント

◎ **出向の目的を明確に!** (人材育成、新市場進出、IT化・DX導入、企業連携…)

① **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

② **事業展開を見据えた観点から…**

- <例> ・新市場進出、業種転換など新たな事業展開を図るため

出向元のメリット

◎ 自社にない**新たな専門知識やスキルの実践**による習得

◎ **他社を経験すること**による広い視野での**判断力**等の習得

◎ 自社の**業務執行体制**の強化

◎ 将来の**協力関係**の構築

効果

★ **競争力の向上**

- ①最新のスキルを持つ社員を確保する
- ②市場の変化に迅速に対応でき、競争力の向上につながる

★ **組織のイノベーションの促進**

- ①新たなアイデアや革新的な思考が生まれる
- ②組織内のイノベーションが促進され、業務の効率化や新たなビジネスにつながる

★ **エンゲージメントの向上**

- ①キャリアの進展より社員のモチベーションが向上する
- ②エンゲージメントが向上し離職率の低下につながる

★ **組織の柔軟性や多様性の向上**

- ①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る
- ②組織の柔軟性や多様性の向上につながる

★ **リーダーとしての資質の向上**

- ①新しい環境で、課題解決などのスキルなどを実践で学ぶことで、リーダーとしての資質が向上する
- ②業務執行体制の強化につながる

★ **社員の意識改革**

- ①自己成長に対する意識が高まる
- ②業務の属人化の解消やマルチスキル化の進展が、職場の連帯感の強化につながる

★ **出向先との連携構築**

- ①新しい人脈が構築される
- ②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

産業雇用安定助成金の活用

(出向中の賃金の一部助成)

★ 出向中の経費負担の軽減

出向先のメリット

◎ 自社にない**新たな視点**
や**組織文化**の導入

◎ **労働力**の確保

◎ 将来の**協力関係**の構築

◎ 企業**ステイタス**の向上

効果

★ 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

★ 業務負担の軽減

・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

★ 社員の指導管理能力の向上

・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

★ 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

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30人以下**の事業所（人的余裕はないが → **一時的な人員減く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）