

- **静岡労働局の取組について**
- **産業雇用安定助成金の実績について**
- **アンケートの実施結果について**

第3回静岡在籍型出向等支援協議会資料

令和5年1月31日

厚生労働省 静岡労働局 職業安定部

# 静岡労働局の取組

## 1. 静岡県在籍型出向等支援協議会による情報共有、連携強化

開催実績 第1回 令和3年6月 2日 オンライン又は集合形式  
第2回 令和4年1月28日 オンライン形式  
第3回 令和5年1月31日 オンライン又は集合形式

## 2. 在籍型出向に関するオンラインセミナーの実施

雇用環境均等室が実施するオンラインセミナーにおいて、在籍型出向や産業雇用安定助成金制度について説明を行う。

実績：令和4年12月16日実施 13社、16名参加

## 3. 個別相談会の実施

在籍型出向をこれから始めたい方向けの、在籍型出向や助成金制度に関する個別相談会

実績：浜松会場令和4年12月15日 参加2社、静岡会場令和4年12月20日 参加1社

## 4. 産業雇用安定助成金利用事業所へのヒアリング

産業雇用安定助成金を利用した事業所へ、在籍型出向に関してのヒアリングを実施

実績：令和4年11月～12月 6社訪問

## 5. 周知・啓発

- ・ 雇調金・緊安金支給決定通知書ヘリーフレットを同封
- ・ 静岡労働局HPへ掲載、静岡労働局メールマガジンで案内
- ・ 助成金説明会において説明 R4.9月～11月、10回実施

# 在籍型出向の取組事例① 効果的な取組事例

## 1. 出向が成功した事例に共通しているもの

- 事前の職場見学、給与や待遇面の丁寧な説明に時間をかけ、出向者が安心して業務を行えることを考え実施
- 出向者には定期的にヒアリングを行い、困ったときの相談先を示し、出向者が孤立化しないようにサポート
- 出向元、出向先が意見交換を行い情報を共有、問題面は協力して解決し、職場環境を改善に努める
- 会社の現状や出向を行う理由、出向制度を説明し、出向者へ理解してもらう。また、他社での経験はキャリアアップにも繋がるので、スキル習得の機会であることを説明し実行

## 2. 出向者の不安解消の取組

### <出向前の取組>

- 事前に施設見学を行い、職場の雰囲気や仕事内容を確認
- 出向を利用する必要性を理解してもらうため、従業員へ丁寧な説明
- 他社での経験により学んでもらいたい内容、復帰後の社内展開などの目標を設定
- 出向者の希望、通勤や生活圏、今までの勤務内容を考慮し、就業場所や業務内容を決定するなど細やかな配慮

(例) ・ 接客未経験者については、接客のないバックヤードへ配置

- 接客業務を行う場合、自分の生活圏と違う場所へ配置
- 育休明けの従業員について、シフト勤務がない時間や業務内容など、仕事内容や勤務時間に配慮

### <出向中の取組>

- 定期的に出向者と面談を行い、不安や問題点に対してフォローを行う。特に出向先の会社に伝えにくい意見などは、出向元の会社から出向先へ伝えるなど、職場環境改善に努めた

### 3. 出向者の意欲向上に繋がったケース

#### <意識面>

- 旅行会社の出向者が、鉄道会社でアニメ映画関連のイベント企画に携わるなど、自社では経験できない業務を担当し、今後の自社での業務に役立つ経験をつむことができた
- 食品製造職の出向者が、食品の販売業に従事し、食品に対する品質管理に対する違いに気付き、出向終了後に自社の作業内容等を見返す機会を持つなど良い刺激を受けた
- 出向先では、時間に追われる業務を効率的に進めている事に感心し、自社での職務の作業方法などを見直すきっかけとなった
- 職業経験の少ない若い出向者が、出向先で異業種の仕事を体験することで、社会や仕事に対する視野が広まり、職業に対する意識が深まった
- バス運転手をしていたが、製造を経験することで、自分が製造より運転手に向いていることを認識でき、より一層今の業務が好きになった

#### <生活面>

- 期待していた収入（残業代含む）を得ることができ、生活レベルを維持することができた
- 休業するよりも規則正しい生活を送ることができ、本人や家族にとっても良い効果があった
- 短期間（3ヶ月）の更新制であった為、出向者は「短期間の仕事」、「仕事が増えれば、元の職場に戻る」との意識があり、モチベーションの維持に繋がった
- 出向後の人事評価や賞与査定などでは、出向により会社へ貢献したとしてプラス評価を受けた

## 4. 出向者のスキルがうまく適応したケース

### ① 食材加工スキルの活用

外食産業用食材の加工に従事していた出向者が、出向先のスーパーにおいて、鮮魚の加工、精肉のカッター業務に従事、食肉の加工や扱いに対する能力が活かされた

### ② 語学スキルの活用

出向先では主にベトナムの現地法人との取引を行っており、ベトナム出身の出向者は母国語を活かし、通訳、翻訳業務で能力を発揮することができた

### ③ 運転スキルの活用

#### ・ 観光バス ⇒ 路線バス

バスの運転スキルは全く問題ない為、路線バス運転に関する基礎知識の研修を受け、即戦力として働くことができた

#### ・ 観光バス ⇒ トラック運転手

荷物の積み込み作業に必要なフォークリフトの免許を出向先で取得、県内を範囲とする貨物運転業務に従事。出向者は貨物運転は未経験であったが、潜在能力を発揮した

### ④ 接客スキルの活用

#### ・ バスガイド ⇒ リゾートホテル接客業務

バスガイドで培った接客のスキルを活かし、リゾートホテルのプール施設管理・接客業務に従事

#### ・ バスガイド ⇒ 児童発達支援放課後デイサービス施設のスタッフ

出向者は福祉施設での業務は未経験であったが、バスガイドで経験した乗客に対する接客スキルが活かされ、施設利用者にも好意的に受け入れられた

## 5. 出向先からの評価

### ① 社会人としての基本マナーがある

社会人としての基本的なビジネスマナーがあるため、基礎的な教育を省くことができ、作業面の説明を行うことで、即戦力で勤務してもらった。

### ② 出向した社員への高評価

- 出向した社員も期間限定であることや、自社の看板を背負っている意識もあり、出向先からは自社の期間社員（派遣社員）よりも「働きぶりが良い」、「戦力となっていた」、「助かった」との好評価をいただいた。
- 勤務意識や勤務態度、従業員同士のチームワーク、コミュニケーションに対する好評価もいただいた。

### ③ 出向先への影響

- 出向社員が入ることにより、元々いた社員も刺激を受け、職場内の雰囲気が変わり新鮮な気持ちで仕事ができる。
- 出向先施設の利用者から好意的に受け止められ、出向先からの好評価を受けた。
- 出向者自らが業務内容を工夫し新しい事を実践するなど、仕事に対し積極的に取り組んでいたことに、出向先からは大変喜ばれた。

# 在籍型出向の取組事例② 効果が少なかった事例

## 1. 出向先での仕事が合わなかった事例

- 観光バス運転手 ⇒ トラック運転 ⇒ 倉庫内ピッキング業務

出向先で当初担当したトラック運転業務が合わず、より負担の少ないピッキング作業へと職種を変更したが、それも合わず途中で出向終了。

- 食品製造 ⇒ スーパーマーケット品出し業務

出向先のスーパーマーケットで、商品を運んだり陳列したりする作業により腰痛を発症、本人からの申し出により途中で出向終了。

- 自動車パネル等塗装業務 ⇒ アルミ部品の組立業務

勤務年数の長い出向者が、出向先での業務と経験業務との違いに慣れず、また職場環境の変化にも順応できず、途中で出向終了。



## 2. 実施に当たり苦慮した事項

- 事業は縮小しているが出向元の業務も継続しており、業務や能力に応じ残る従業員の選抜も大変だった。
- 定期的な出向者とのヒアリング、出向先との調整など、出向者の個々の状況により気を配ることが重要であるが、大変であった。
- コロナの状況に合わせ本業の回復を想定しながらの出向実施のため、出向期間を短期契約（3ヶ月）とせざるを得なかった。その為、助成金の申請が負担であった
- 助成金の申請は出向元が出向先も含め申請するが、出向先の書類に不備があった場合聞きづらかった
- 出向者が外の仕事を経験することで別の可能性を見つけ退職

### 3. 在籍型出向開始に至らなかったケース

- 出向条件のミスマッチ
  - 出向の時期が合わない
    - 受入側の人手が欲しい時期と、送り出し側の希望する時期が合わない
  - 出向期間が合わない
    - 受入側、送り出し側の希望する出向期間が合わない。希望する期間の長短は、ケースバイケース
  - 出向の職種が合わない
    - 出向対象の職種が限定されると、合致する職種の相手企業を探すのが難しくなる
- 出向経験がない企業は、出向制度は大変との意識がある
  - 相手企業との労働条件（期間、仕事内容、賃金、負担割合）の取り決めが大変
  - 必要書類（契約書・協定書の作成、助成金の申請）の作成が大変
  - 実施にあたり煩雑となる面
    - 従業員への説明、組合との調整、出向者の選出、出向後の従業員へフォロー、出向先との調整
- 出向は良い制度であるとの理解はあるが、条件の摺り合わせ、事務手続きを考えると、より簡単に実行できる移籍を選択することが多い

# 産業雇用安定助成金 出向実施計画届受理状況①（全国）

## 概要

- 産業雇用安定助成金の出向実施計画届受理件数は、  
制度創設の令和3年2月5日から令和4年12月31日時点までに  
出向労働者数： **17,290人**  
出向元事業所数： **1,687事業所**  
出向先事業所数： **2,645事業所** となっている。

## 提出月別

- 出向労働者数を提出月別で見ると、制度創設時の令和3年2月以降、月あたり1,000人台で推移。
- 緊急事態宣言期間が終了した令和3年10月以降、徐々に減少し、月あたり500人前後で推移。
- 令和4年度に入ってさらに減少傾向が進み、月あたり300人前後で推移している。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R2年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1,852	1,866
R3年度	2,728	1,177	1,704	1,206	665	975	640	585	597	497	658	1,143	12,575
R4年度	555	302	285	260	214	335	268	320	310	-	-	-	2,849

(人)

# 産業雇用安定助成金 出向実施計画届受理状況②（静岡）

## 概要

- 産業雇用安定助成金の出向実施計画届受理件数は、  
制度創設の令和3年2月5日から令和4年12月31日時点までに  
出向労働者数：**173人**  
出向元事業所数：**29事業所**  
出向先事業所数：**40事業所** となっている。

## 提出月別

- 出向労働者数を提出月別で見ると、制度創設時の令和3年2月以降、令和3年度末まではほぼ毎月計画届の提出があった。
- 令和4年度に入って減少傾向が進み、計画届の提出がない月もある。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R2年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
R3年度	69	0	4	2	1	16	20	15	1	5	5	12	150
R4年度	0	5	4	8	0	0	0	2	0	-	-	-	19

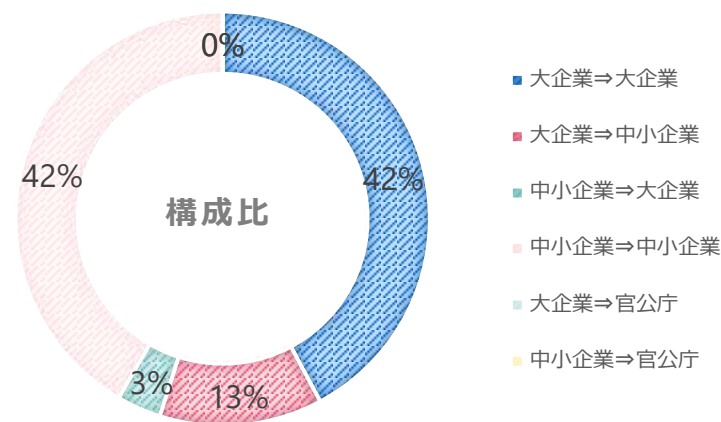
(人)

# 産業雇用安定助成金 出向計画届受理状況③（静岡）

## 企業規模別

- 大企業 ⇒ 大企業（73人、42%）
- 大企業 ⇒ 中小企業（22人、13%）
- 中小企業 ⇒ 大企業（6人、3%）
- 中小企業 ⇒ 中小企業（72人、42%）
- 大企業から出向の割合は55%、中小企業から出向の割合は45%、となっている。
- 大企業への出向の割合は46%、中小企業への出向の割合は54%、となっている。

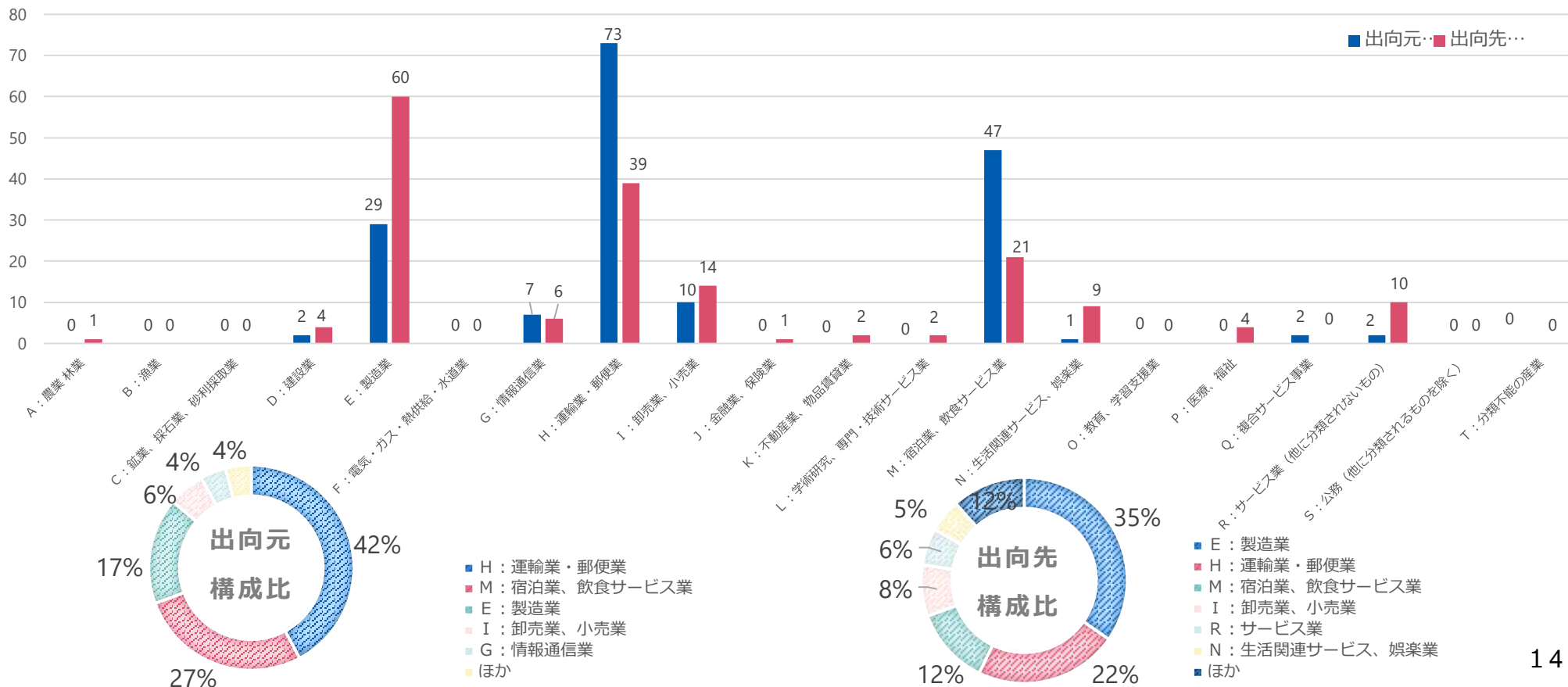
出向元 \ 出向先	大企業	中小企業	計
大企業	73	6	79
中小企業	22	72	94
官公庁	0	0	0
計	95	78	173



# 産業雇用安定助成金 出向計画届受理状況④（静岡）

## 産業別

- 出向元の最上位は運輸業・郵便業（73人、42%）、出向先の最上位は製造業（60人、35%）
- 出向成立の最上位は、運輸業・郵便業 ⇒ 製造業（43人、約25%）、異業種への出向割合は約68%
- 出向元の上位3業種で全体の約86%、出向先の上位3業種で全体の約69%、を占めている



# 在籍型出向に関するアンケート調査結果①

静岡労働局では、今後の在籍型出向制度の運営の参考とすることを目的に、ハローワークへ求人提出を予定している企業（以下「求人企業」という。）及び雇用調整助成金等を活用している企業（以下「助成金企業」という。）を対象としてアンケート調査を実施しました。

## 【アンケート調査の概要】

### ○調査対象及び調査結果

#### ・求人企業（出向先）

学卒求人説明会においてハローワークへ求人提出を予定している事業所に対し、令和4年5月にアンケート用紙を配布

#### ・助成金企業（出向元）

令和4年6月～7月の期間中に、雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の支給決定をした事業所に対しアンケート用紙を配布

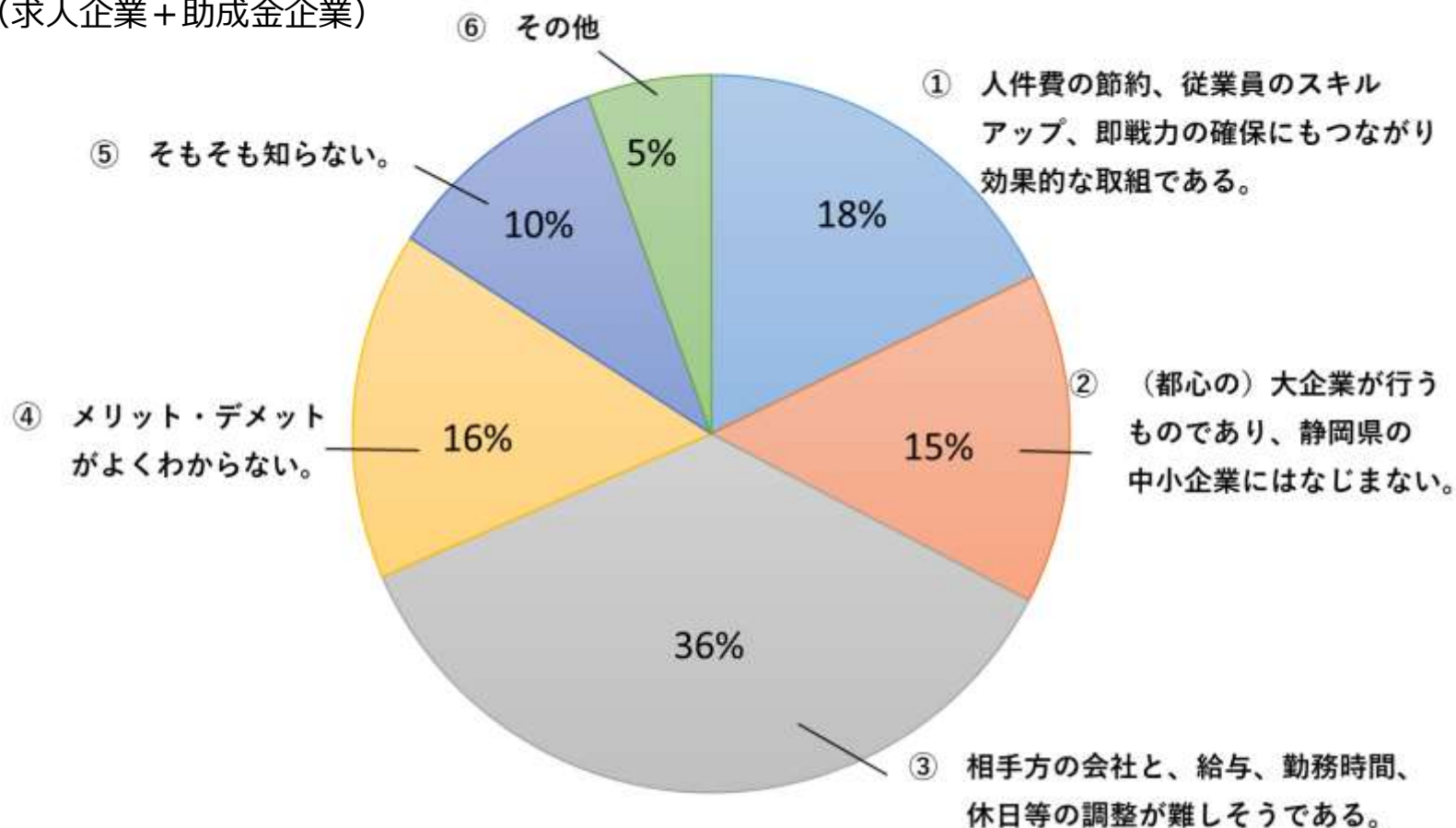
### ○アンケート回収期間

令和4年5月19日～8月31日

# アンケート調査結果② 在籍型出向に対するイメージ

## 問3 「在籍型出向に対するイメージ」をお聞かせください（複数回答可）

（求人企業＋助成金企業）

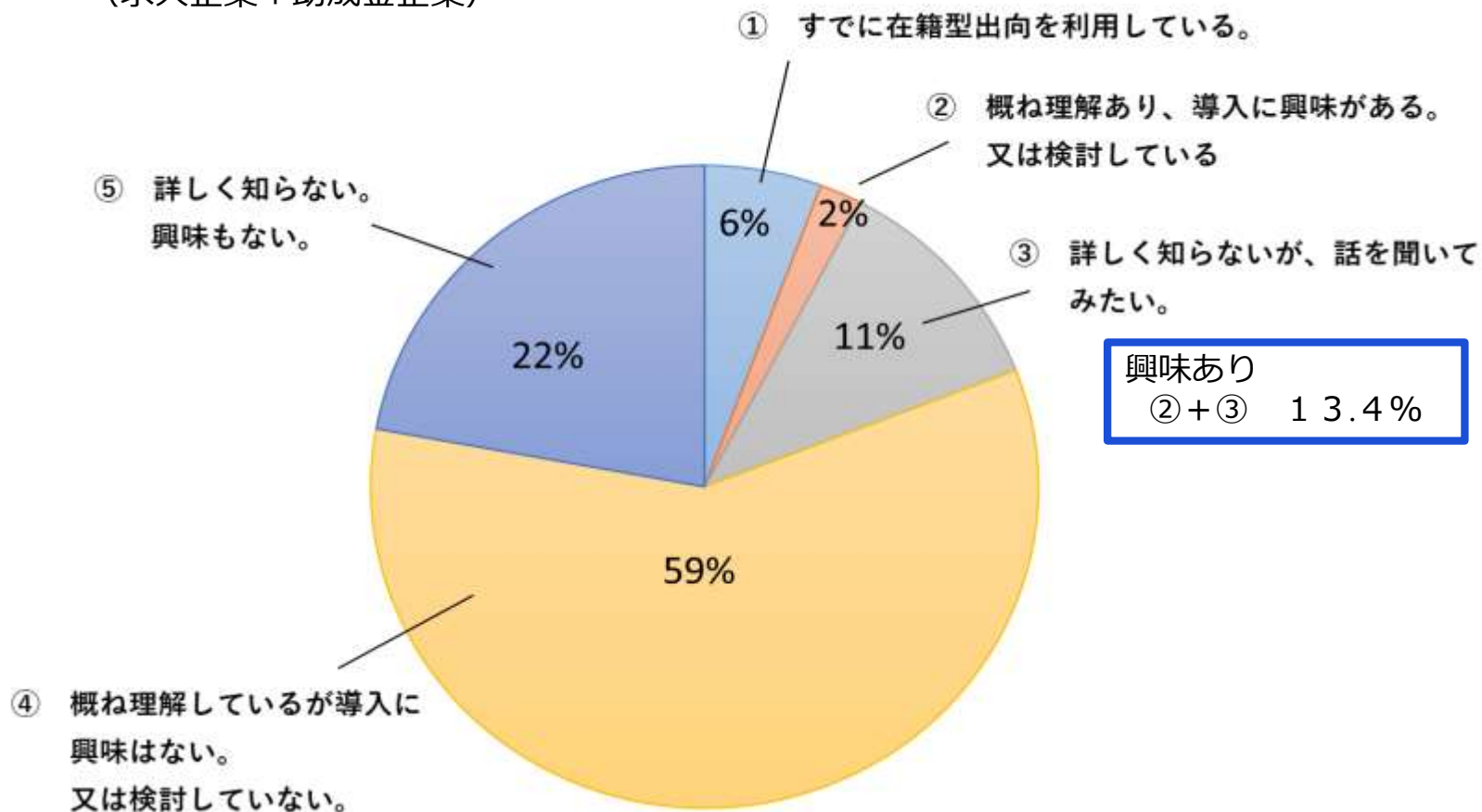




# アンケート調査結果③ 在籍型出向に対する認知度・取組状況

問4 「在籍型出向に対する認知度・取組状況」をお聞かせください。

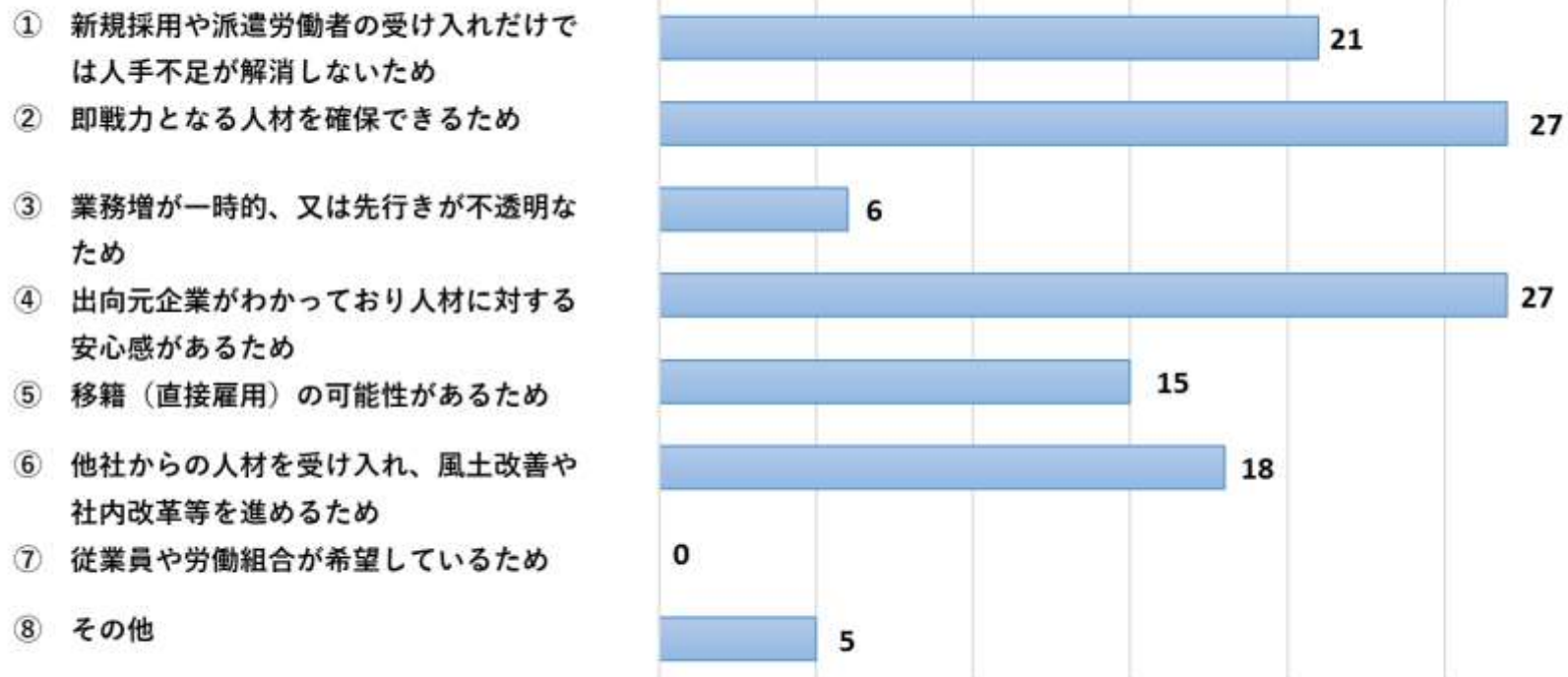
(求人企業+助成金企業)



# アンケート調査結果④

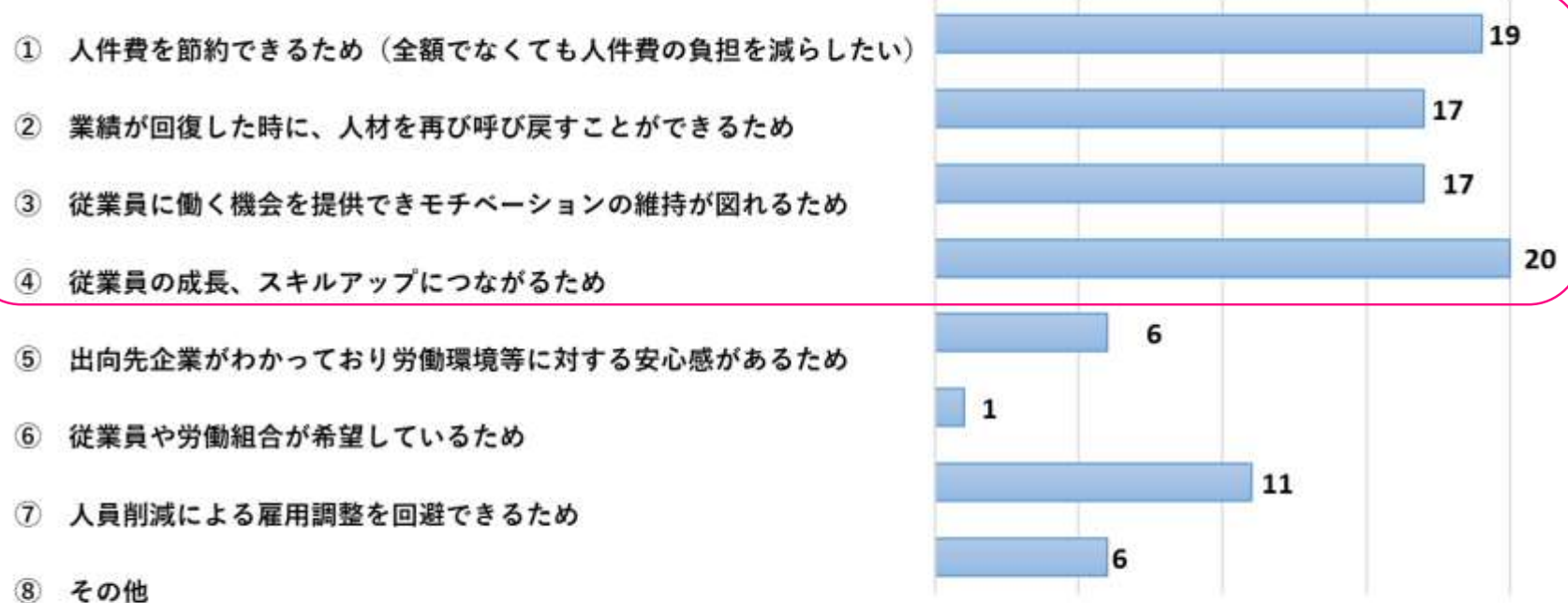
## 興味がある理由 出向先（求人企業）

問5 問4で①②③と回答（実施又は興味がある方）  
その理由について、（お考えに近いものを）お聞かせください  
（複数回答可）



# アンケート調査結果⑤ 興味がある理由 出向元（助成金企業）

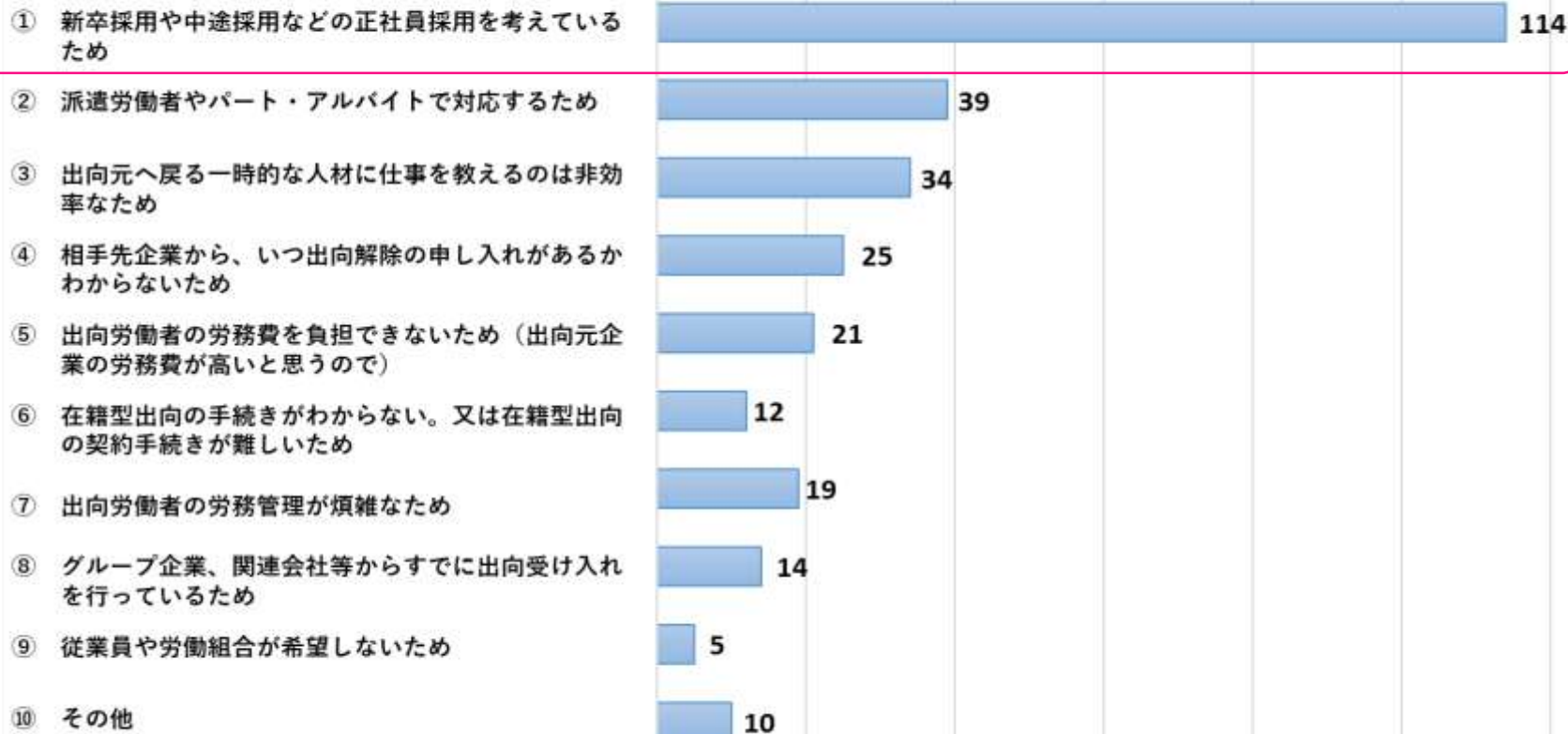
問5 問4で①②③と回答（実施又は興味がある方）  
その理由について、（お考えに近いものを）お聞かせください  
（複数回答可）



# アンケート調査結果⑥

## 興味がない理由 出向先（求人企業）

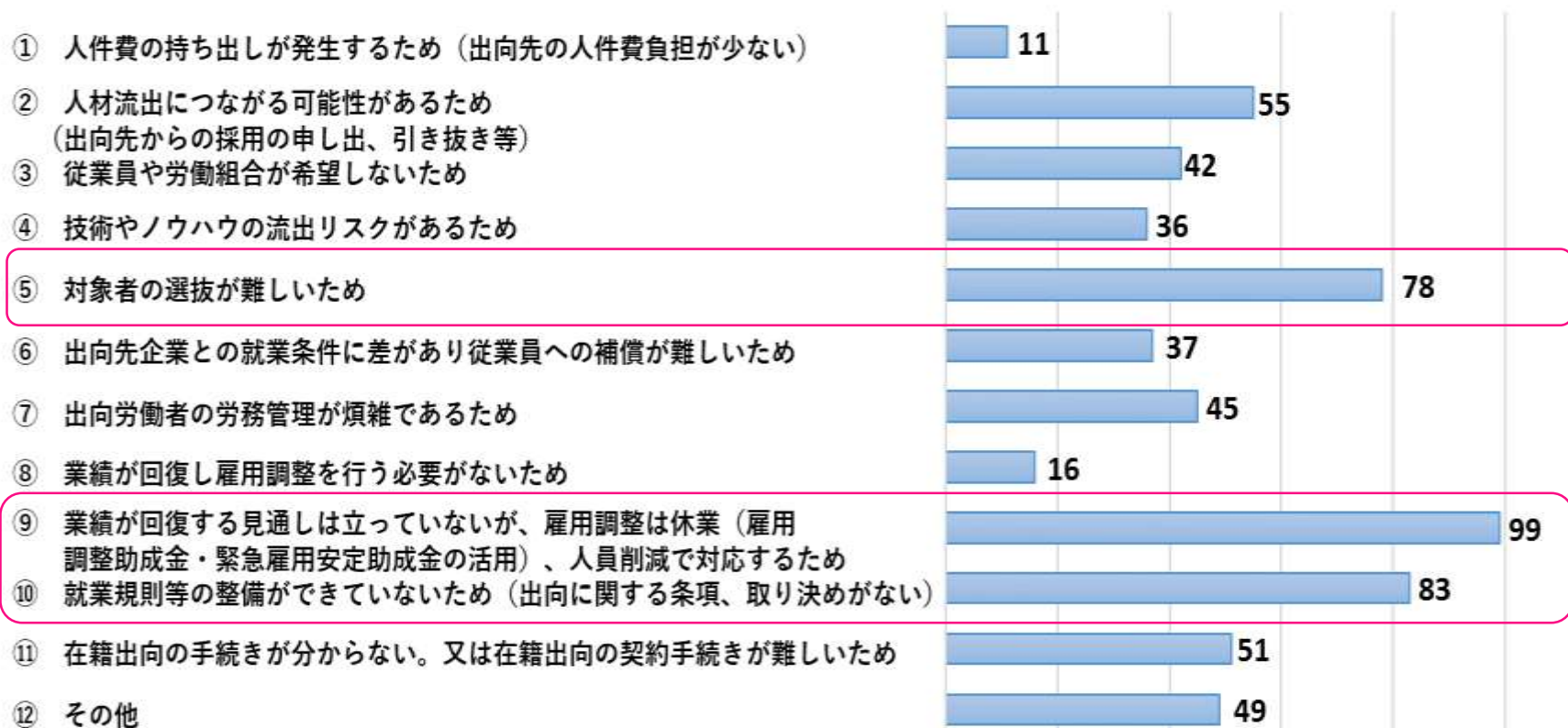
問6 問4で④⑤と回答（興味のない方）  
その理由について、（お考えに近いものを）お聞かせください（複数回答可）



# アンケート調査結果⑦

## 興味がない理由 出向元（助成金企業）

問6 問4で④⑤と回答（興味のない方）  
その理由について、（お考えに近いものを）お聞かせください（複数回答可）



# 在籍型出向活用企業へのアンケート結果について（全国）

- 在籍型出向の評価について出向元企業、出向先企業それぞれへアンケートを行った結果（令和4年6月実施）

○ 出向元企業 回答率62.6%（573社／916社）

	①評価できる	②やや評価できる	③やや評価できない	④評価できない
回答率	77.7%	17.6%	4.0%	0.7%
計	95.3%			

上記で①または②と回答した方からの評価できる理由（複数選択）

	①出向労働者の労働意欲の維持・向上につながるため	②出向労働者のキャリア形成・能力開発につながるため	③出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくるのが確実であるため	④出向労働者への刺激になり自社の業務改善や職場活性化に期待できるため
回答率	54.8%	54.9%	52.0%	51.5%

○ 出向先企業 回答率56.7%（110社／194社）

	① 評価できる	② やや評価できる	③ やや評価できない	④ 評価できない
回答率	62.7%	35.5%	1.8%	0%
計	98.2%			

上記で①または②と回答した方からの評価できる理由（複数選択）

	①人手不足が解消され自社の従業員の業務負担を軽減できるため	②社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できるため	③自社の従業員への刺激になり業務改善や職場活性化を期待できるため	④新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できるため
回答率	75.0%	50.9%	38.9%	31.5%

# 「在籍型出向」に関する企業アンケート

～雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を申請されている企業の皆様へ～

日頃より、静岡労働局の業務運営につきまして、格別のご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、静岡労働局では、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足企業との間で「在籍型出向※」により雇用維持をする取組を支援しており、今般、静岡在籍型出向等支援協議会の参加機関とともに、今後の「在籍型出向」制度の運営の参考とすることを目的に、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を申請されている企業を対象として、アンケート調査を実施することとしました。

つきましては、本目的にご理解をいただき、本アンケートへのご記入後、**令和4年8月31日(水)までに、FAXにより、ご返信いただきますよう、ご協力をお願いします。**

※ 6月に同じ内容のアンケートを実施しているため、既に回答済みの企業様におかれましては、回答は不要となります。ご協力ありがとうございました。

(※)「在籍型出向」とは、出向元及び出向先との間で締結される出向契約に基づき、出向元の労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるものです。(労働者は、出向元・出向先の両方に雇用される関係となります。)雇用シェアと呼んでいるケースもあります。

問1 「貴社の企業(事業所)規模」をお聞かせください(当てはまる番号1つに☑)

- ①10人以下
- ②11～30人
- ③31～50人
- ④51～100人
- ⑤101～300人
- ⑥301人以上

問2 「貴社の業種」をお聞かせください(当てはまる番号1つに☑)

- ①農業、林業・漁業
- ②建設業
- ③製造業
- ④電気・ガス・水道業
- ⑤情報通信業
- ⑥運輸業、郵便業
- ⑦卸売業、小売業
- ⑧金融・保険業、不動産業・物品賃貸業
- ⑨学術研究、専門・技術サービス業
- ⑩宿泊業、飲食サービス業
- ⑪生活関連サービス業、娯楽業
- ⑫教育、学習支援業、医療、福祉
- ⑬サービス業(他に分類されないもの)
- ⑭その他( )

【※理美容業、旅行業、冠婚葬祭業は、⑪生活関連サービス業に含まれます。】

問3 「在籍型出向に対するイメージ」をお聞かせください(複数回答可)

- ①人件費の節約、従業員のスキルアップ、即戦力の確保にもつながり、効果的な取組である。
- ②(都心の)大企業が行うものであり、静岡県の中小企業にはなじまない。
- ③相手方の会社と、給与、勤務時間、休日等の調整が難しそうである。
- ④メリット・デメリットがよくわからない。
- ⑤そもそも知らない。
- ⑥その他( )

裏面へ続く

問4 「在籍型出向に対する認知度・取組状況」をお聞かせください。(当てはまる番号1つに☑)

- ①すでに(自社の従業員を在籍型出向として)送り出している…【⇒問5へ】
- ②概ね理解しており、導入に興味がある、又は検討している…【⇒問5へ】
- ③詳しく知らないが、話を聞いてみたい…【⇒問5へ】
- ④概ね理解しているが、導入に興味はない、又は検討していない…【⇒問6へ】
- ⑤詳しく知らない、興味もない…【⇒問6へ】

問5 (問4で①②③と回答した方のみ)

その理由について、(お考えに近いものをお聞かせください(複数回答可))

- ①人件費を節約できるため(全額でなくても人件費の負担を減らしたい)
- ②業績が回復した時に、人材を再び呼び戻すことができるため
- ③従業員に働く機会を提供でき、モチベーションの維持が図れるため
- ④従業員の成長、スキルアップにつながるため
- ⑤出向先企業がわかっており、労働環境等に対する安心感があるため
- ⑥従業員や労働組合が希望しているため
- ⑦人員削減による雇用調整を回避できるため
- ⑧その他( )

問6 (問4で④⑤と回答した方のみ)

その理由について、(お考えに近いものをお聞かせください(複数回答可))

- ①人件費の持ち出しが発生するため(出向先の人件費負担が少ない)
- ②人材流出につながる可能性があるため(出向先からの採用の申し出、引き抜き等)
- ③従業員や労働組合が希望しないため
- ④技術やノウハウの流出リスクがあるため
- ⑤対象者の選抜が難しいため
- ⑥出向先企業との就業条件に差があり、従業員への補償が難しいため
- ⑦出向労働者の労務管理が煩雑であるため
- ⑧業績が回復し、雇用調整を行う必要がないため
- ⑨業績が回復する見通しは立っていないが、雇用調整は、休業(雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用)、人員削減で対応するため
- ⑩就業規則等の整備ができていないため(出向に関する条項、取り決めがない)
- ⑪在籍出向の手続きが分からない、又は在籍出向の契約手続きが難しいため
- ⑫その他( )

ご協力いただきありがとうございました。記入された内容は、本調査の目的以外には使用しません。

お手数ですが、表裏両面をセットでご送信ください。

**FAX送信先：054-271-9966**

本アンケート調査に関する問合せ先:

静岡労働局職業安定部職業安定課:在籍型出向アンケート担当(連絡先:054-271-9950)

# 「在籍型出向」に関する企業アンケート

(ハローワークに求人を提出(を予定)している企業の皆様へ)

日頃より、静岡労働局の業務運営につきまして、格別のご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、静岡労働局では、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足企業との間で「在籍型出向※」により雇用維持をする取組を支援しており、今般、静岡在籍型出向等支援協議会の参加機関とともに、今後の「在籍型出向」制度の運営の参考とすることを目的に、ハローワークに求人を提出(を予定)している企業を対象として、アンケート調査を実施することとしました。

つきましては、本目的にご理解をいただき、本アンケートへのご記入後、**令和4年6月30日(木)までに、FAXにより、ご返信いただきますよう、ご協力をお願いします。**

(※)「在籍型出向」とは、出向元及び出向先との間で締結される出向契約に基づき、出向元の労働者が出向先事業主に雇用させることを約して行われるものです。(労働者は、出向元・出向先の両方に雇用される関係となります。)雇用シェアと呼んでいるケースもあります。

問1 「貴社の企業(事業所)規模」をお聞かせください(当てはまる番号1つに☑)

- ①10人以下
- ②11～30人
- ③31～50人
- ④51～100人
- ⑤101～300人
- ⑥301人以上

問2 「貴社の業種」をお聞かせください(当てはまる番号1つに☑)

- ①農業、林業・漁業
- ②建設業
- ③製造業
- ④電気・ガス・水道業
- ⑤情報通信業
- ⑥運輸業、郵便業
- ⑦卸売業、小売業
- ⑧金融・保険業、不動産業・物品賃貸業
- ⑨学術研究、専門・技術サービス業
- ⑩宿泊業、飲食サービス業
- ⑪生活関連サービス業、娯楽業
- ⑫教育、学習支援業、医療、福祉
- ⑬サービス業(他に分類されないもの)
- ⑭その他( )

【※理美容業、旅行業、冠婚葬祭業は、⑪生活関連サービス業に含まれます。】

問3 「在籍型出向に対するイメージ」をお聞かせください(複数回答可)

- ①人件費の節約、従業員のスキルアップ、即戦力の確保にもつながり、効果的な取組である。
- ②(都心の)大企業が行うものであり、静岡県の中小企業にはなじまない。
- ③相手方の会社と、給与、勤務時間、休日等の調整が難しそうである。
- ④メリット・デメリットがよくわからない。
- ⑤そもそも知らない。
- ⑥その他( )

裏面へ続く

問4 「在籍型出向に対する認知度・取組状況」をお聞かせください。(当てはまる番号1つに☑)

- ①すでに(他社の従業員を在籍型出向として)受け入れている・・【⇒問5へ】
- ②概ね理解しており、導入に興味がある、又は検討している……【⇒問5へ】
- ③詳しく知らないが、話を聞いてみたい……………【⇒問5へ】
- ④概ね理解しているが、導入に興味はない、又は検討していない……【⇒問6へ】
- ⑤詳しく知らない、興味もない……………【⇒問6へ】

問5 (問4で①②③と回答した方のみ)

その理由について、(お考えに近いものを)お聞かせください(複数回答可)

- ①新規採用や派遣労働者の受け入れだけでは人手不足が解消しないため
- ②即戦力となる人材を確保できるため
- ③業務増が一時的、又は先行きが不透明なため
- ④出向元企業がわかっており人材に対する安心感があるため
- ⑤移籍(直接雇用)の可能性があるため(人材の獲得につながるため)
- ⑥他社からの人材を受け入れ、風土改善や社内改革等を進めるため
- ⑦従業員や労働組合が希望しているため
- ⑧その他( )

問6 (問4で④⑤と回答した方のみ)

その理由について、(お考えに近いものを)お聞かせください(複数回答可)

- ①新卒採用や中途採用などの正社員採用を考えているため
- ②派遣労働者やパート・アルバイトで対応するため
- ③出向元へ戻る一時的な人材に仕事を教えるのは非効率なため
- ④相手先企業から、いつ出向解除の申し入れがあるかわからないため
- ⑤出向労働者の労務費を負担できないため(出向元企業の労務費が高いと思うので)
- ⑥在籍型出向の手続きがわからない、又は在籍型出向の契約手続きが難しいため
- ⑦出向労働者の労務間が煩雑なため
- ⑧グループ企業、関連会社等からすでに出向受け入れを行っているため
- ⑨従業員や労働組合が希望しないため
- ⑩その他( )

ご協力いただきありがとうございました。記入された内容は、本調査の目的以外には使用しません。

お手数ですが、**表裏両面をセットでご送信ください。**

## FAX送信先 : 054-271-9966

本アンケート調査に関する問合せ先:  
静岡労働局職業安定部職業安定課: 在籍型出向アンケート担当(連絡先:054-271-9950)