

雇用シェア（在籍型出向）に関するアンケート調査結果 ＜概要版＞

大分労働局では、今後の「雇用シェア（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を提出している企業（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「雇調金企業」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

令和3年1月7日時点でハローワークへ求人を提出している1,256事業所中、581事業所が回答（回答率46.2%）
雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の支給を決定した428事業所中、203事業所が回答（回答率47.4%）

○調査期間

令和3年1月8日から2月15日まで実施

○調査方法

アンケート調査票を郵送し、返信により回答を得た。

1 在籍型出向に対するイメージ

- 求人企業、雇調金企業ともに多かった回答は以下の順のとおり。
 - 1 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。
 - 2 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。
 - 3 在籍型出向のメリット、デメリットがよくわからない。

2 在籍型出向の認識度・取組状況

- 55%超の事業所が在籍型出向を理解していると回答。
- 求人企業、雇調金企業ともに、在籍型出向について「興味がない」などの回答が約3分の2、「興味がある」などの回答が約4分の1、残りは「すでに導入」と回答。

3 在籍型出向に興味がある理由

- 求人企業
 - ・ 人手不足の解消策として検討しているとの回答が約60%。
 - ・ 同職種や同業種からの受入を想定している回答が40%超。
- 雇調金企業
 - ・ 在籍型出向が従業員の意欲や能力にプラスになると考える回答が40%超。
 - ・ 在籍型出向が人材確保にプラスになると考える回答が30%超。

4 在籍型出向に興味がない理由

- 求人企業
 - ・ 採用や派遣契約で対応するとの回答が45%超。
 - ・ 出向元へ戻る人材に仕事を教える業務効率や出向社員の労務管理の業務量が課題とする回答が20%超。
- 雇調金企業
 - ・ 出向対象者の人選が課題とする回答が20%超。
 - ・ 人材や技術の流出リスクが課題とする回答が約20%。

5 産業雇用安定センターの認識度及び活用状況

- 約半数の事業所が産業雇用安定センターを知っていると回答。
- 求人企業、雇調金企業ともに、産業雇用安定センターに「興味がある」などの回答が約半数、「興味がない」などの回答が約3分の1、残りは「すでに利用したことがある」と回答。

6 在籍型出向に関する説明会の参加希望

- 182社が参加を希望。うち、求人企業は134社、雇調金企業は48社。