

企業の出戻り（再雇用）実態調査2018

出戻り社員の受け入れ実績がある企業は2016年より増加。
 一方、制度化は進まず。

—人事向け総合情報サイト 『人事のミカタ』 アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用して企業の人事担当者を対象に「企業の出戻り（再雇用）」についてアンケート調査を実施。661社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

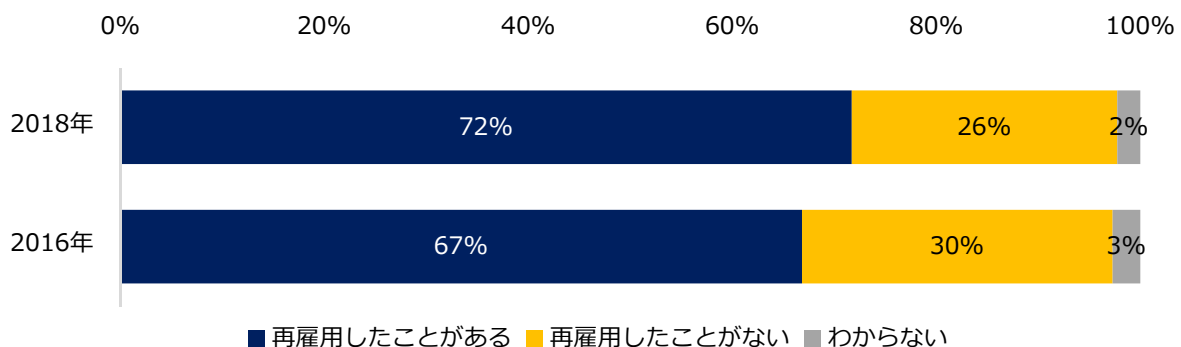
- ★ 出戻り社員の受け入れ実績がある企業は2年前より増加。一方、制度化は進まず。
- ★ 出戻り社員を再雇用した理由は「即戦力」と「人柄を知っている安心感」。出戻り社員のきっかけとしてもっとも多いのは「本人からの直接応募」。
- ★ 出戻り社員に対する職場の反応を「良好」と回答した企業は8割超。
- ★ 「条件が合えば出戻り社員の再雇用をしたい」と回答した企業が約7割。

■ 調査結果詳細

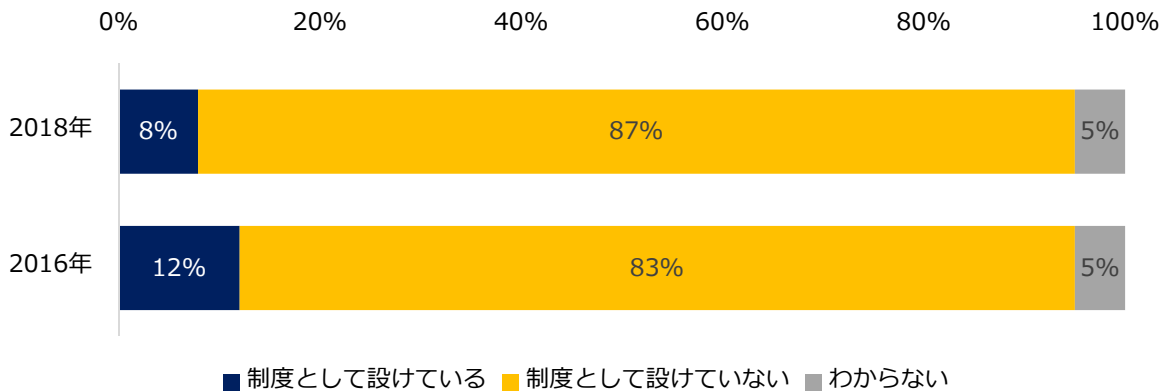
1：出戻り社員の受け入れ実績がある企業は2年前より増加。一方、制度化は進まず。 (図1・図2)

「一度退職した社員を再雇用したことがありますか」と伺ったところ、72%の企業が「再雇用したことがある」と回答しました。2016年の調査に比べ5ポイント増加しています。「再雇用を制度化しているか」については8%にとどまっており、再雇用は制度化せずに行なわれるケースが多いことがわかります。

【図1】 一度退職した社員を再雇用したことがありますか？



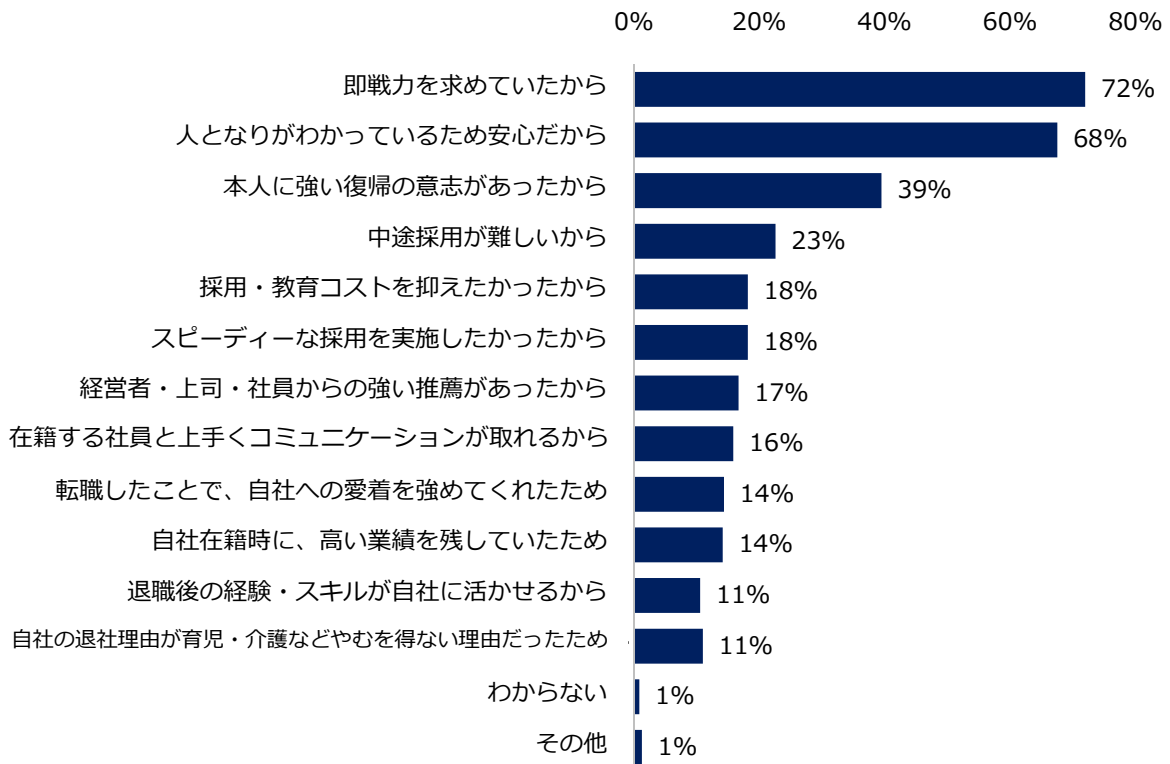
【図2】 一度退職した社員を再雇用する制度を設けていますか？



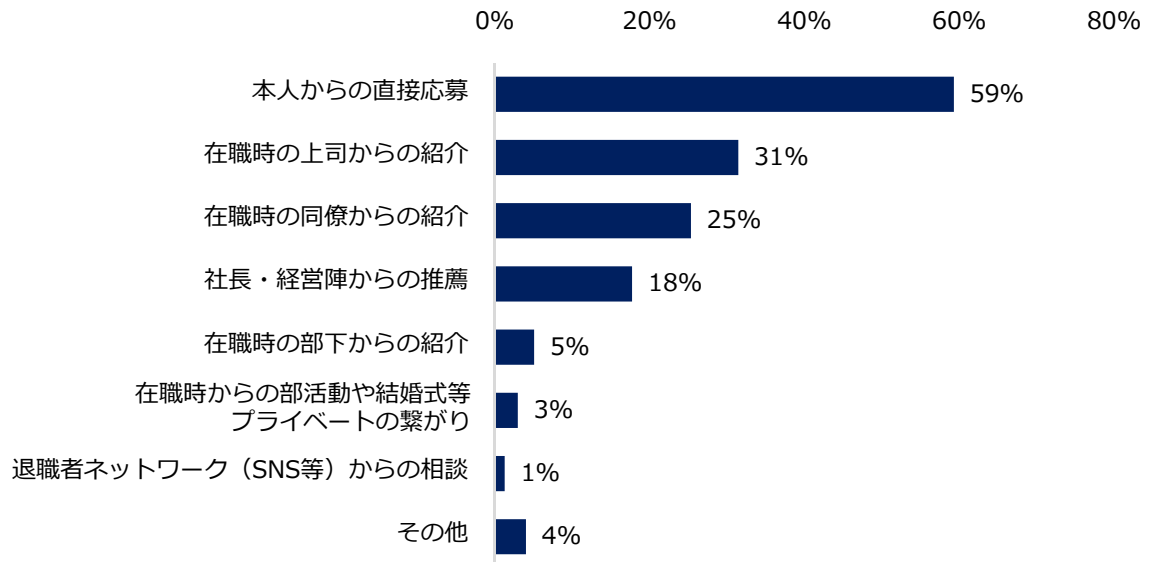
**2：出戻り社員を再雇用した理由は「即戦力」と「人柄を知っている安心感」。
 出戻り社員のきっかけとしてもっとも多いのは「本人からの直接応募」。(図3、図4)**

「再雇用したことがある」と回答した企業にその理由を伺うと「即戦力を求めていたから」(72%)、「人となりがわかっているため安心だから」(68%)という回答が上位に挙げられました。また、再雇用することになったきっかけとしてもっとも多いのは「本人からの直接応募」(59%)でした。再雇用は、周囲からの声かけよりも本人の意思によるものが多いことがわかります。

【図3】 (再雇用したことがある企業) 再雇用した理由をお聞かせください。(複数回答可)



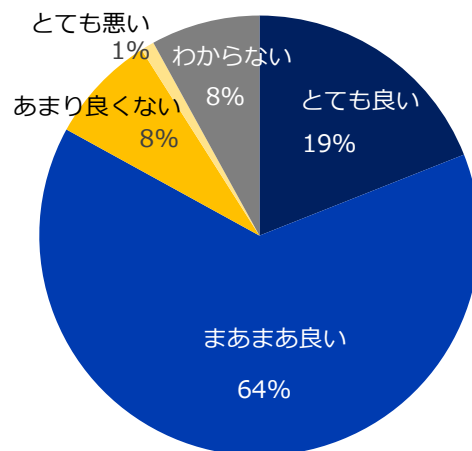
【図4】（再雇用したことがある企業）再雇用をすることになった、きっかけを教えてください。（複数回答可）



3：出戻り社員に対する職場の反応を「良好」と回答した企業は8割超。（図5）

再雇用したことがあると回答した方に、再雇用後の周りの社員の反応について何うと、83%が良好（「とても良い」（19%）、「まあまあ良い」（64%））な反応だったと回答しました。ネガティブな反応（「あまり良くない」「とても悪い」）は9%と少数に留まっています。

【図5】（再雇用したことがある企業）再雇用後の周りの社員の反応はいかがですか？



■「とても良い」「まあまあ良い」と回答した企業のコメント

- ・元々人徳のある方達だったため、復帰を歓迎された。退職後も社員と連絡をよく取っていたようで、当社の状況もすぐに理解し、馴染むのが早かった。(100~299名/サービス関連)
- ・社内の仕組みがわかっていて、研修に掛ける時間が少なくなった。
(IT・情報処理・インターネット関連/100~299名)
- ・他社を経験したことにより、自分自身の弱点を見つけることが出来、その点を自ら律しながら業務にあたっている。在職時よりもマネージメントの面でスキルアップしていた。(商社/50~99名)

■「あまり良くない」「とても悪い」と回答した企業のコメント

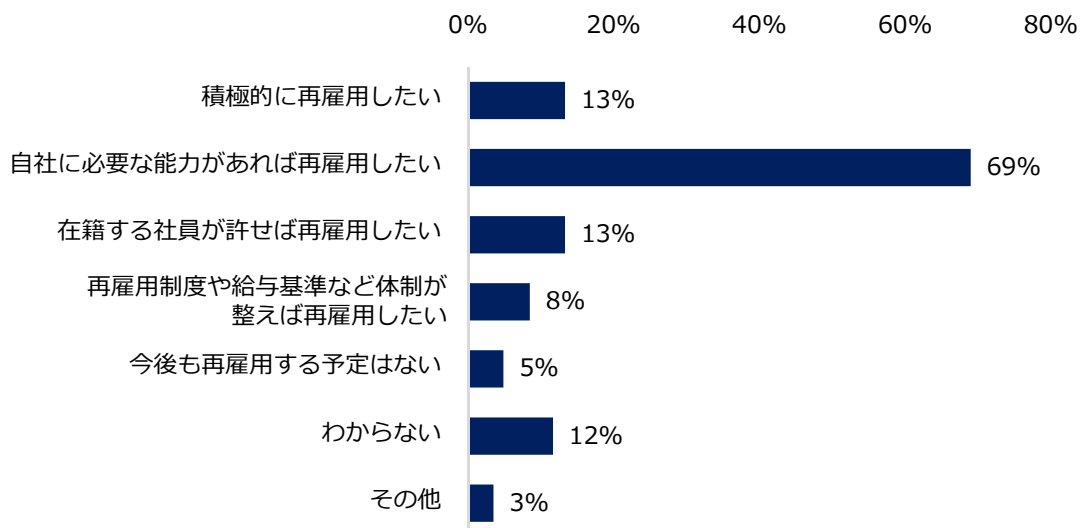
- ・仕事は経験がありスムーズに入っているが、ブランクの間に入社した社員との社歴の関係等でギクシャクする。(商社/100~299名)
- ・経営陣の強い推薦の採用であったが、本人が現在の会社ルールに馴染もうという姿勢が不足していたため印象が良くない。(不動産・建設関連/30~49名)
- ・もともと在職中の評価が低かったことに加え、退職の際まともに引き継ぎもなく逃げるように退職。経営層の意向でしかたなく受け入れることになった。波風を立てながらも戻ってきたが、結局半年ほどでまた辞めてしまった。(サービス関連/100~299名)

4：「条件が合えば出戻り社員の再雇用をしたい」と回答した企業が約7割。(図6)

出戻り社員の再雇用について今後の予定を伺ったところ、約7割の企業が「自社に必要な能力があれば再雇用したい」(69%)と回答しました。「今後も再雇用する予定はない」は5%に留まっています。

コメントには「仕事の流れがわかっているので仕事に馴染むのがスムーズ」、「採用・教育コストが押さえられる」などが多く挙げられており、即戦力採用の一手として再雇用を捉えている企業が多いようです。

【図6】出戻り社員の再雇用について、今後の予定をお聞かせください。(複数回答可)



■「積極的に再雇用したい」と回答した企業のコメント

- ・さらに人員難が続くと予想されるため。即戦力となり、仕事に対してのミスマッチが少ない。
(サービス関連/300~499名)
- ・再雇用を希望する方の多くは、転職したことで「元いた会社の方が良かった」と思ってくれるケースが多く、再雇用を受け入れてくれた会社への感謝の気持ちを持ってくれるので、以前よりも良い働きをしてくれると考えます。(IT・情報処理・インターネット関連/100~299名)
- ・会社が成長過程である為、辞めた原因が会社にある場合もあります。会社はそれを改善する努力をし、再雇用希望者が「あの時は辞めたけど、もう一度入れてよかった」と思える会社を目指したい。
(メーカー/100~299名)

■「自社に必要な能力があれば再雇用したい」と回答した企業のコメント

- ・実務スキルが分かること。また、他社を経験して当社の良さを感じている可能性があり今後の戦力として期待できるため。(不動産・建設関連/100~299名)
- ・人材育成のコスト削減につながる。また、能力を発揮してもらえる。(メーカー/30~49名)
- ・機械操作など、一から学ぶには大変な仕事に関しては、新たに雇うよりも費用が抑えられるため。
(サービス関連/100~299名)

■「今後も再雇用する予定はない」と回答した企業のコメント

- ・退職する時に、多かれ少なかれ他の社員に迷惑をかけている。個人的な倫理観として戻ってくるのはおかしいと思うため。(サービス関連/100~299名)
- ・退職時に、会社や上司に対してなにかしら不満があったのだらうと思う。再び入社して、その不満は解消するのか、疑問に感じるため再雇用は考えていません。(商社/10~29名)

人事向け総合情報サイト 『人事のミカタ』



「人事のミカタ」は、人事、採用、労務に役立つ情報が満載の人事向け総合情報サイト。中途採用ノウハウをはじめ、人事労務関連の最新ニュース、人事・労務のQ&A、「採用・労務」実務フォーマットなど、豊富な情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2018年2月28日～3月27日
- 回答企業数：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業661社

本ニュースリリースに関する問合せ先

エン・ジャパン株式会社

広報担当：森本、大原、松田、清水

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com