

300社に聞く「社内失業」実態調査

社内失業者がいる企業は、予備軍を含めて29%。
業種は「サービス関連」、企業規模は「1000名以上」で顕著。

—『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>）上でサイト利用企業を対象に「社内失業」についてアンケート調査を行ない、381社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。（調査期間：2020年2月19日～3月17日）

調査結果 概要

- ★ 71%が「“社内失業”という言葉を知っている」と回答。
- ★ 社内失業者がいる企業は、予備軍を含めて29%。
業種は「サービス関連」、企業規模は「1000名以上」で顕著。
- ★ 社内失業者の属性、年代は「50代」、職種は「企画職」、
役職は「一般社員クラス」が最多。
- ★ 社内失業者発生の要因は「該当社員の能力不足」、企業の対策は「再教育」。

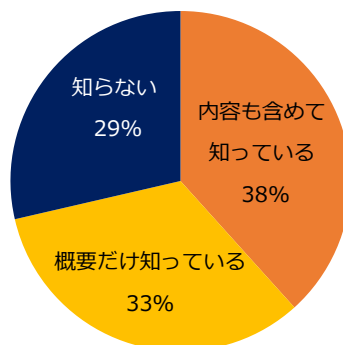
■ 調査結果 詳細

1：71%が「“社内失業”という言葉を知っている」と回答。（図1）

“社内失業”とは、労働者が正社員として企業に在籍しながら、仕事を失っている状態を指します。2011年の内閣府調査によれば、全国の労働者の8.5%にあたる465万人が該当しました。

「“社内失業”という言葉を知っていますか？」と伺うと、71%が「知っている」（内容を含めて知っている：38%、概要だけ知っている：33%）と回答しました。

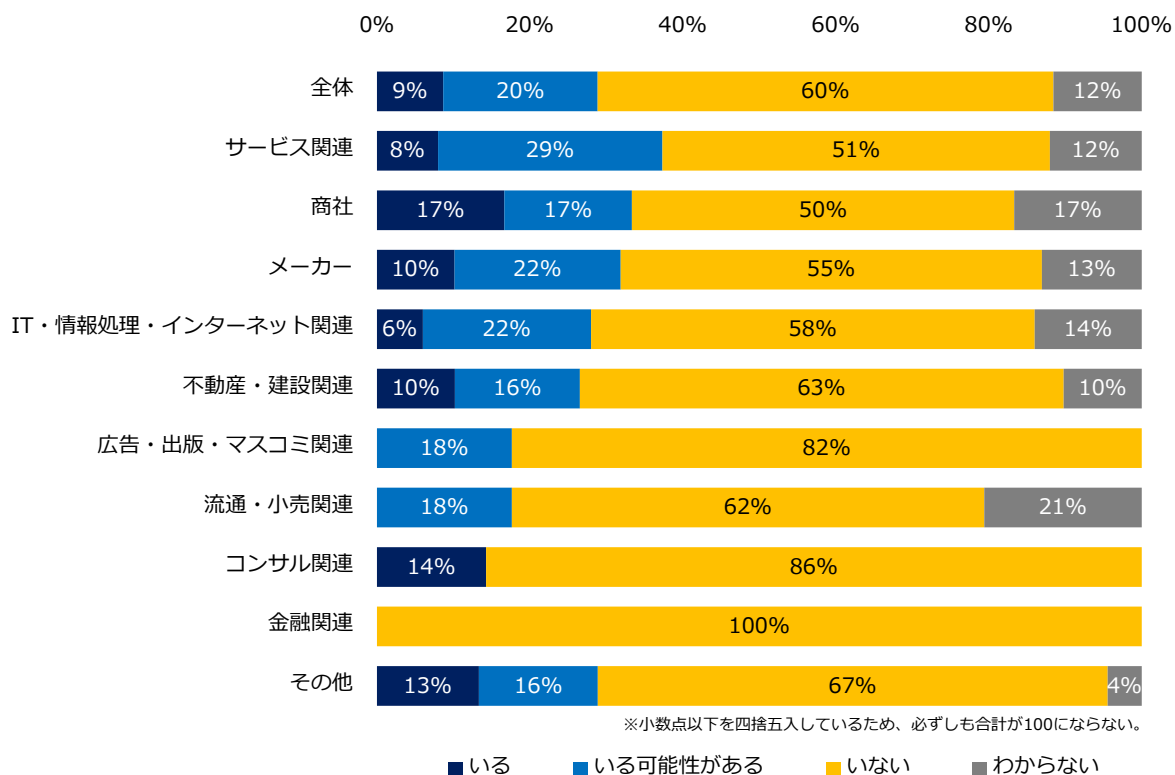
【図1】 “社内失業”という言葉を知っていますか？



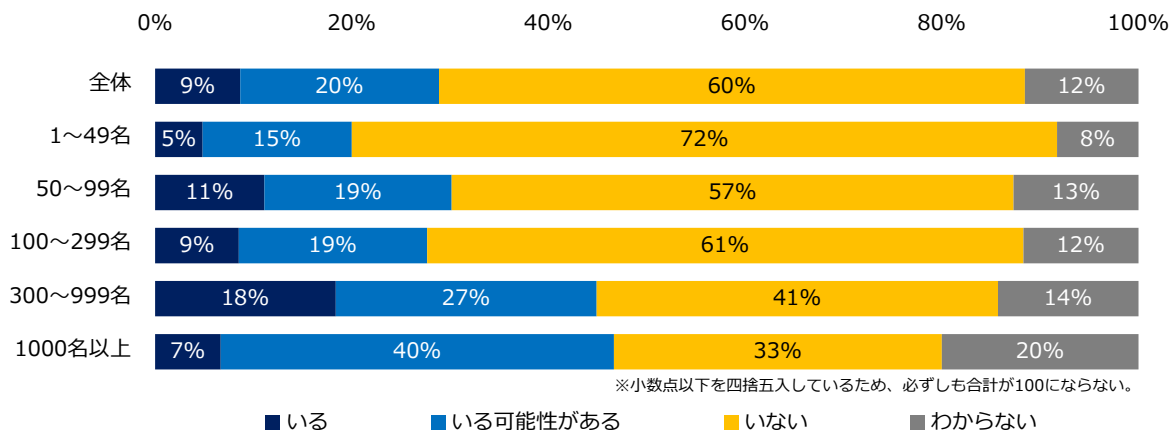
2：社内失業者がいる企業は、予備軍を含めて29%。 業種は「サービス関連」、企業規模は「1000名以上」で顕著。（図2、図3）

“社内失業”の意味をお伝えした上で、「現在、社内失業状態の社員はいますか？」と伺ったところ、29%が「いる」（いる：9%、いる可能性がある：20%）と回答しました。業種別では「サービス関連」が37%（いる：8%、いる可能性がある：29%）。企業規模別では「1000名以上」が47%（いる：7%、いる可能性がある：40%）がそれぞれ最多でした。

【図2】 現在、社内失業状態の社員はいますか？（業種別）



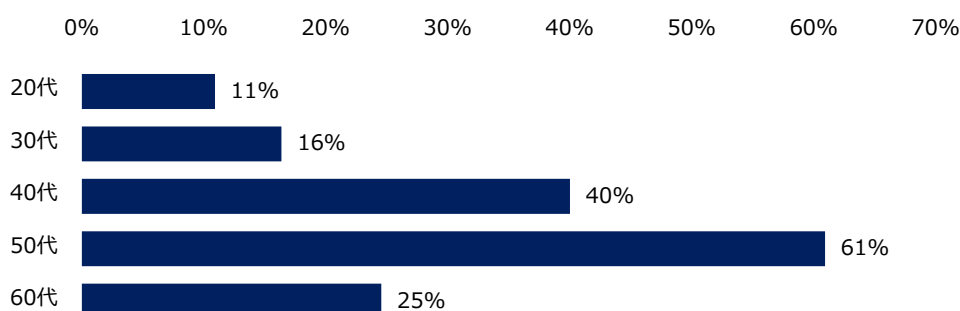
【図3】 現在、社内失業状態の社員はいますか？（企業規模別）



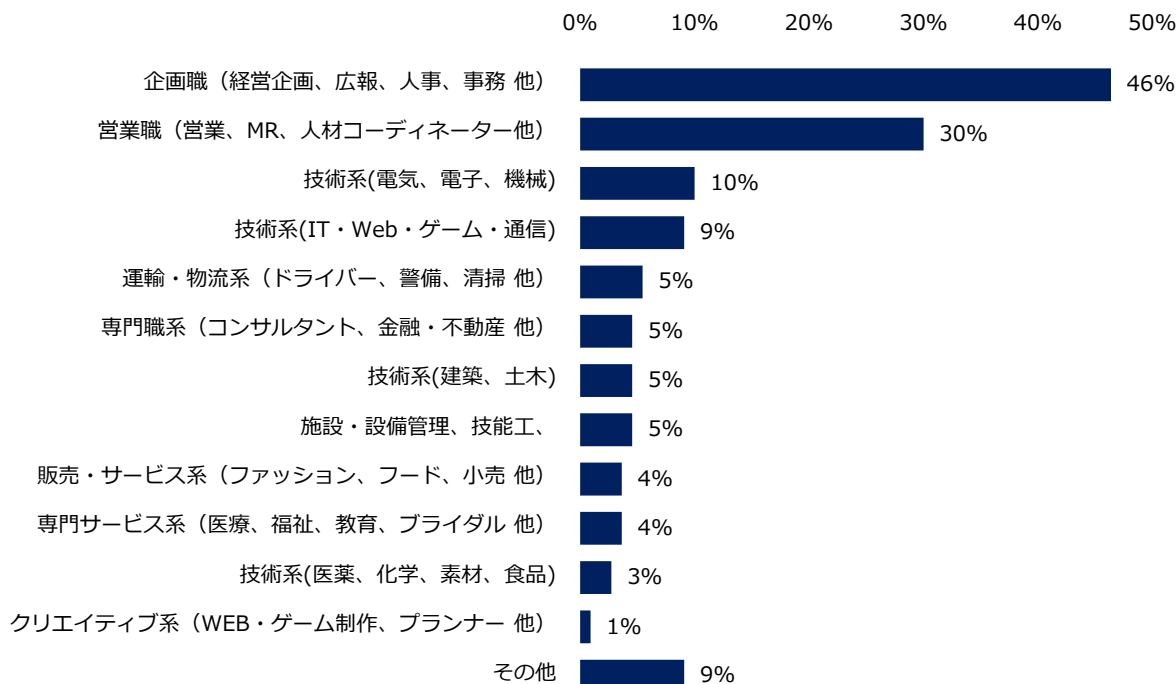
**3：社内失業者の属性、年代は「50代」、職種は「企画職」、役職は「一般社員クラス」が最多。
 (図4、図5、図6)**

現在、「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に、社内失業者の属性を伺うと、年代は「50代」(61%)、職種は「企画職(経営企画、広報、人事、事務 他)」(46%)、役職は「一般社員クラス」(71%)がそれぞれ最多でした。

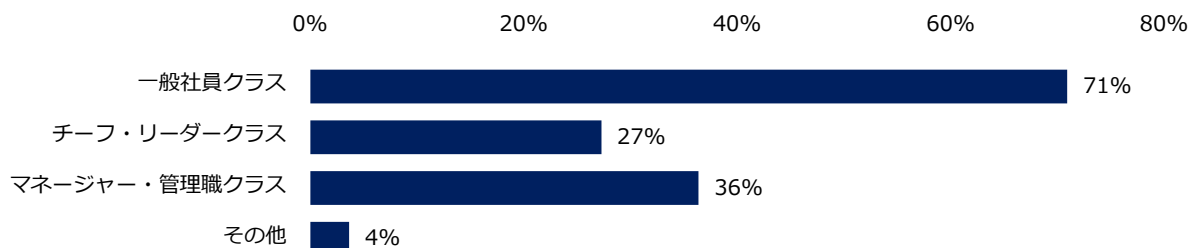
【図4】現在「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に伺います。該当社員の年代を教えてください。(複数回答可)



【図5】現在「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に伺います。該当社員の職種を教えてください。(複数回答可)



【図6】 現在「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に伺います。該当社員の役職を教えてください。（複数回答可）

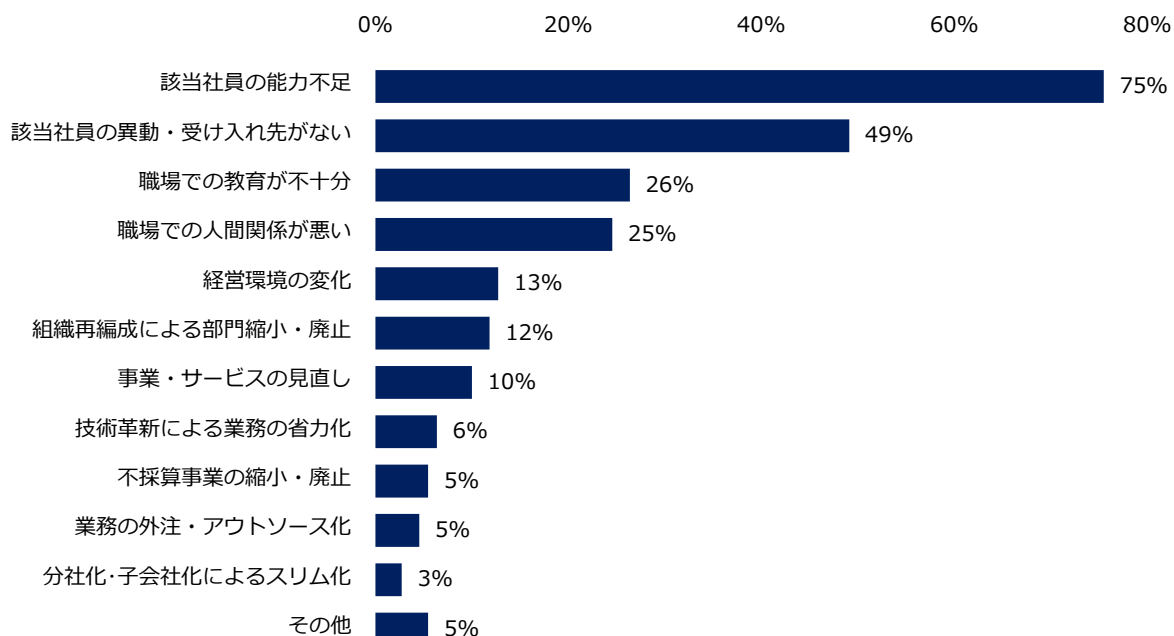


4：社内失業者発生の要因は「該当社員の能力不足」、企業の対策は「再教育」。（図7、図8）

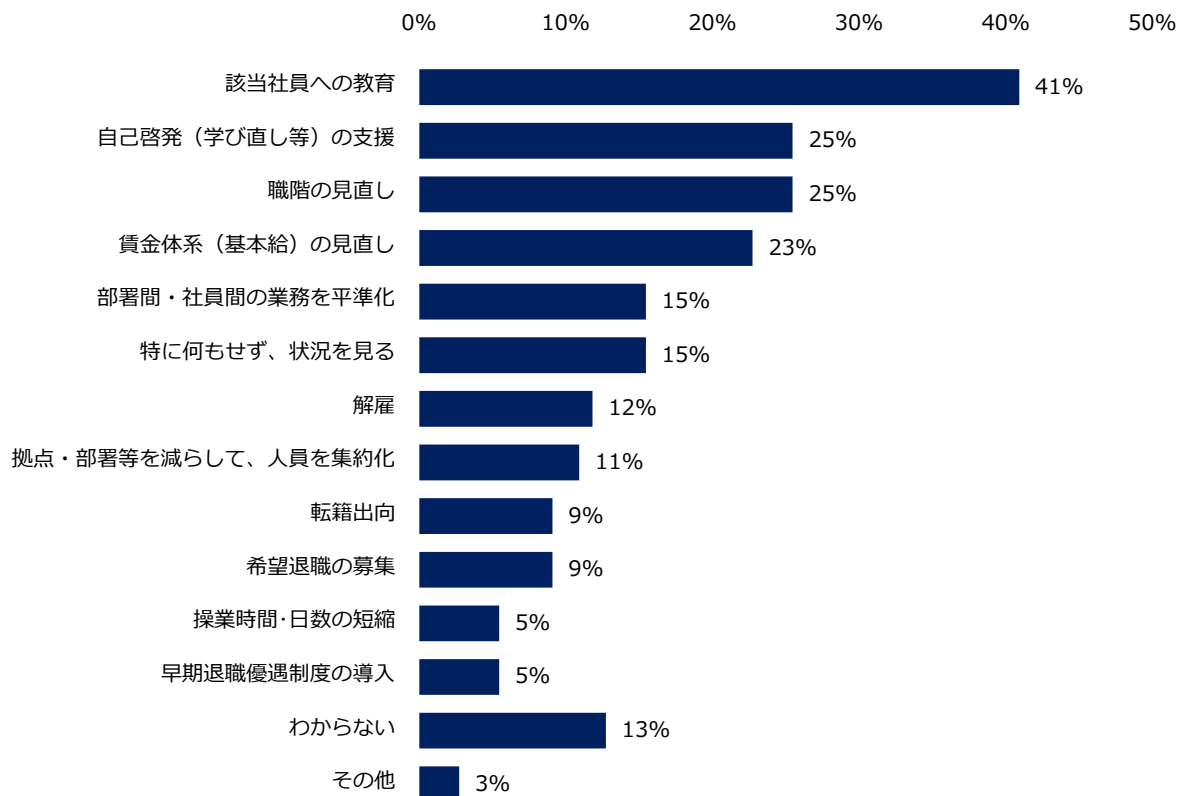
現在、「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に、社内失業者の発生要因を伺うと、「該当社員の能力不足」（75%）が最多でした。次いで、「該当社員の異動・受け入れ先がない」（49%）が続きます。

“社内失業”が発生している状況に対し、今後の対応策を伺うと「該当社員への教育」（41%）が最多。“社内失業”についての具体的な悩みや課題の声も紹介します。

【図7】 現在「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に伺います。該当社員の要因はどのようなものですか？（複数回答可）



【図8】 現在「社内失業者がいる」もしくは「社内失業者がいる可能性がある」と回答した企業に伺います。今後どのような対応をお考えですか？（複数回答可）



“社内失業”に関する悩み

- ・営業が人員バランス的に多い気がします。景気なのかコロナなのか定時で帰る人もしばしば。総務部は欠員がいるとは言え、全体で100名に対し、2人必要か悩みどころです。（メーカー／1～49名）
- ・人材の不足している部署はあるが、社内失業している社員をその部署へ異動させることで生じる待遇や反発を考えると、適切ではないと感じる。（広告・出版・マスコミ関連／50～99名）
- ・会社側が本人の異動希望を聞いたり対応しようとしても、組織として柔軟に対応できない。対象者は、おしなべて能力の低い人が多く、他で引き取ろうとしない。（メーカー関連／50～99名）
- ・事業形態の変化に対応しきれない者への救済の方法が難しい。また、人員数では良くても人材能力と人員数がイコールとならないことが難しい。（商社／100～299名）
- ・社内失業とまで言える社員はいないと信じていますが、業務量の偏りは潜在的にかなりある可能性あり。部署間でヘルプし合える仕組みづくりなど、社員の多能工化は目指していく必要あり。（流通・小売関連／300～999名）
- ・社内失業どころか人材不足状況にある状態なので、一刻も早く充足を目指したいと考えています。（サービス関連／1000人以上）

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業
- 有効回答数：381社
- 調査期間：2020年2月19日～3月17日

人事向け総合情報サイト 『人事のミカタ』



「採用面接ノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を知りたい」といった人事の方の声にお応えする会員制サービス。採用面接ノウハウや必要な書類のダウンロードをはじめ、人事・労務関係の法改正への対応などにご活用いただけます。

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

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水、西春

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

エン・ジャパン株式会社

〒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 : 03-3347-8525 MAIL : en-press@en-japan.com