

新型コロナウイルス感染症の影響下における 人材シェアマッチングアンケート調査

1. 本調査票について

本アンケートの回答時間はおおよそ 15 分となっています。

2. ご回答にあたって

(複数回答可) とあるもの以外は、回答欄の選択肢のうち 1 つのみ選んでください。

また、(自由回答) の設問については、差支えない範囲でご回答いただきますようお願い申し上げます。

複数の紹介元からご案内が重複した場合でも、ご回答は 1 社 1 回のみでお願い致します。

3. ご回答内容の取り扱いについて

ご回答いただいた内容等は、弊社の他に本事業に携わる埼玉県、埼玉労働局、関東経済産業局、公益財団法人産業雇用安定センター埼玉事務所で共有させていただきます。

ご記入いただく個人情報及び回答内容が本事業の調査・分析以外に使われることはなく、その他の第三者に提供することはありません。また、回答内容が貴社の許可無く個社が特定される形で公表される事はありません。

ご回答いただいた内容について、ご担当者様にお問い合わせをさせていただくことがあります。ご理解いただきますようお願いいたします。

4. アンケートのご回答方法・回答期日について

専用 Web フォームから回答する

URL⇒<https://questant.jp/q/jinzai-share>

回答期日は 6 月 24 日 (水) 迄とさせていただきます。

5. お問い合わせ先

〒104-0061

東京都中央区銀座 6 - 1 8 - 2 野村不動産銀座ビル 1 5 階

本事業受託会社 (運営事務局) 株式会社学情 人材シェアマッチング担当

TEL : 03-3545-7330 (受付日時 : 平日 9:30~18:00)

Mail : kanto-jinzai@gakujo.ne.jp

0.企業属性

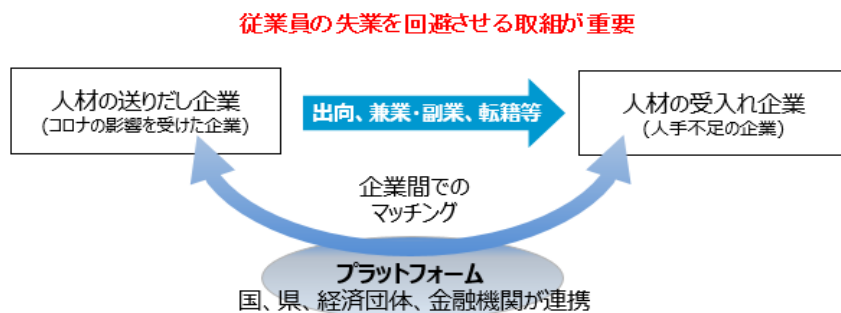
(1)企業名	
(2)本社所在地	〒
(3)担当者情報・ 連絡先	部署： 役職： 氏名： TEL： メールアドレス：
(4)業種	1.農林水産業 2.建設業 3.製造業 4.卸売業 5.小売業・飲食店 6.不動産業 7.運輸業 8.情報通信業 9.金融・保険業 10.学術研究、専門・技術サービス業 11.サービス業 12.医療、福祉業 13.その他（ ）
(5)資本金	1. 1,000万円以下 2. 1,000万円超～5,000万円以下 3. 5,000万円超～1億円以下 4. 1億円超～3億円以下 5. 3億円超～10億円以下 6. 10億円超
(6)従業員数	1. 10名以下 2. 10名超～50名以下 3. 50名超～100名以下 4. 100名超～300名以下 5. 300名超～1,000名以下 6. 1,000名超
(7)紹介元	1.商工会議所（ 商工会議所）※単会名を記入ください。 2.商工会（ 商工会）※単会名を記入ください。 3.一般社団法人埼玉経営者協会 4.公益財団法人埼玉県情報サービス産業協会 5.埼玉経済同友会 6.その他（ ）

1. 人材シェアマッチングの希望有無について

(1) 現在、県内関係機関と連携し、新型コロナウイルスの感染症拡大の影響化において、人材を送り出したい企業と、人材を受け入れたい企業を効果的に人材シェアマッチングする仕組みの構築を検討しております。このような企業間の人材シェアマッチングに関心がありますか。

1. 関心がある
2. 関心がない

<人材シェアマッチングの例>



※上述(1)で「1.関心がある」と回答した企業は、以降の質問にもご回答ください。

2. 現状の雇用状況、人員の過不足状況について

(2) 現状の雇用状況等について、以下で当てはまるものを教えてください。

(1つに○)

1. 新型コロナウイルス感染症拡大による影響で人員が余剰
2. 新型コロナウイルス感染症拡大による影響で人員が不足
3. 以前より人員不足であり現在も継続
4. 特に影響はない
5. その他 ()

(3) 人員の過不足の課題に関する希望を教えてください (1つに○)

1. 長期的な人員の余剰を解決したい
2. 一時的な人員の余剰を解決したい
3. 現状のままで良い
4. 一時的に人員の不足を解決したい
5. 長期的に人員の不足を解決したい
6. その他 ()

(4) 人員の余剰又は不足の状況にある職種を教えてください。(複数回答可)

1. 営業職
2. 経理・人事・総務職
3. 製造(現業)職
4. 企画・管理職
5. 技術職(設計、エンジニア、IT 関連等)
6. サービス職(販売、接客、テレフォンオペレーター等)
7. その他()

(5) 上述(4)でお答えいただいた職種の詳細をお答えください。(自由記入)

職種、余剰 or 不足、人材シェアの期間、人数、業務内容等
現状想定できる内容でお教えてください。

()

(6) 人員過不足を解決する人材シェアマッチング*において、受け入れたい、または送り出したい人材に関する形態を教えてください。(1つに○)

*「人材余剰の企業」から「人材不足の企業」へ一時的に雇用を移動させる考え方。社員を送り出す側の企業は賃金支払の負担を軽減できると同時に、他企業での業務体験でスキルアップが期待でき、雇用ニーズが回復した際には元の職場に復帰させることができます。社員を受け入れる側の企業は人材不足を解消でき、また需要の急増や繁忙期等に合わせて一定期間のみの増員が必要な場合の解決策にもなります。

<人員を受け入れたい企業対象> (1つに○)

1. 在籍のまま出向での受け入れを希望する
2. 在籍のまま兼業・副業人員での受け入れを希望する
3. 転籍出向での受け入れを希望する。
4. 出向後に、出向者の希望と合致すれば転籍での受け入れも可
5. その他()

<人員を送り出したい企業対象> (1つに○)

1. 在籍のまま出向させることを希望する
2. 在籍のまま兼業・副業人員での送り出しを希望する。
3. 転籍出向での送り出しを希望する。
4. 出向後に、出向者と受け入れ企業との希望が合致すれば転籍も可
5. その他()

(7) 人材シェアマッチング実施における懸念(もしくは希望しない理由)を教えてください。(複数回答可)

<人材を受け入れたい企業対象> (複数回答可)

1. 受け入れた人材が即戦力として活躍してくれるかわからない
2. 異なる企業規模間の移動により、意識転換のための事前教育が必要となる

3. 異なる業種・職種からの移動により、試用就業等の検討が必要となる
4. 給与や福利厚生面で調整ハードルが高い印象がある
5. ノウハウ等の流出につながる
6. 就業規則の改正が必要である。
7. その他 ()
8. 弊害はない

<人材を送り出したい企業対象> (複数回答可)

1. 必要な人材や優秀な人材の流出につながる可能性がある
2. 復帰した社員に復帰前の配置や処遇を用意できるか分からない
3. 復帰後に他社の価値観や文化が社内に悪影響を与える可能性がある
4. 就業規則の改正や雇用契約の変更の必要がある
5. その他 ()
6. 弊害はない

(8) 企業情報の掲載について (人材受け入れ企業限定)

人材受け入れ企業情報について、人材シェアマッチングを目的にホームページに掲載することを検討しておりますが、掲載を希望しますか。

1. 希望する
2. 希望しない

(9) コロナ影響下における雇用制度や行政支援に関する御意見、御要望がありましたら、教えてください。(自由記入)

以上