

アルバイト採用活動に関する企業調査（2019年）

調査概要

調査対象

直近1年以内にアルバイト採用業務に携わった20～69歳の会社員（会社役員・自営業含む）

調査期間

2019年11月29日（金）～12月5日（木）

調査方法

外部パネルによるWEBアンケート調査

有効回答数

2,120名

調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が100%にならない場合があります。



本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部 アルバイトリサーチチーム E mail : myArm@mynavi.jp

INDEX

（1）回答者プロフィール

担当業務 / アルバイト従業員数 / 正社員数 / アルバイト比率

（2）採用活動実態

採用ターゲット / 過不足感 / 困っていること / 面接率・採用率 / 半年以内離職率 / 募集方法 / コスト増減 / 採用理由 /

アルバイト採用の良かった点 / 課題点 / 雇用形態の変更 / 新しい採用手法の実施状況

（3）実施施策と効果

人材確保のための施策・効果 / 定着率アップのための施策・効果 / 積極的にアピールしたこと・効果 / 面接率アップのための取組・効果 /

面接時に気を付けていたこと / 評価制度・効果 / 教育・効果 / コミュニケーション活性化のための施策・効果

（4）今後のアルバイト採用意向

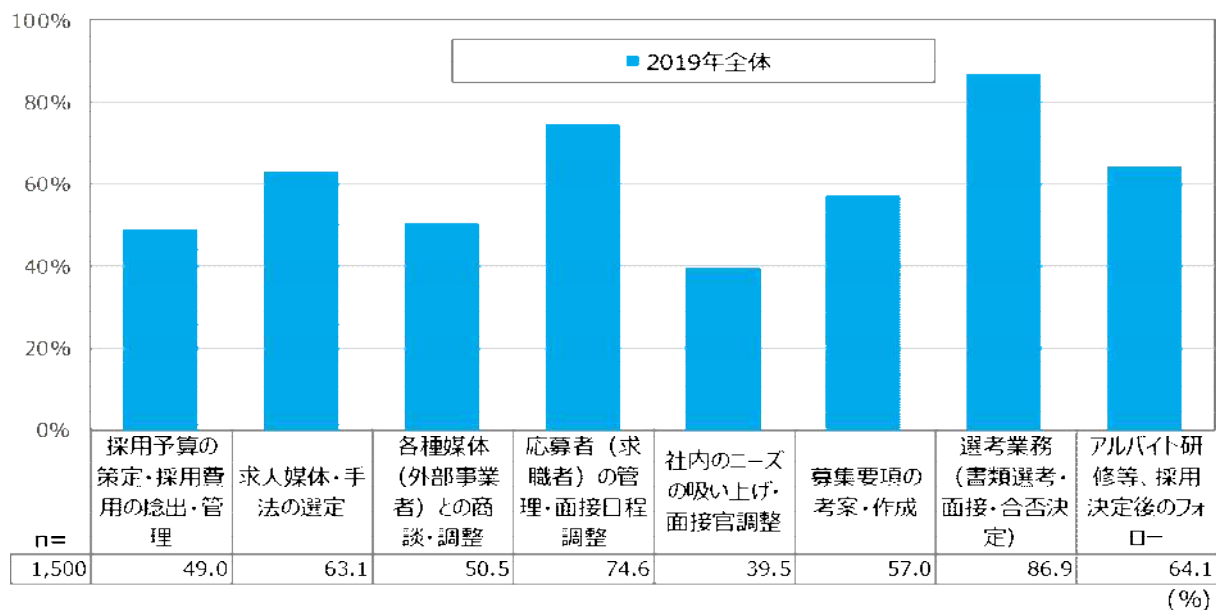
2020年の採用予定・採用費 / 外国人アルバイト採用意向・理由 / 東京オリンピックに向けた雇用対策 / 今後活用したいツール

ウエイトバック集計について

(1) 回答者プロフィール

アルバイト採用における担当業務（複数回答）

・全体では「選考業務」が最も多く、「応募者の管理・面接日程調整」「アルバイト研修等、採用決定後のフォロー」と続く。

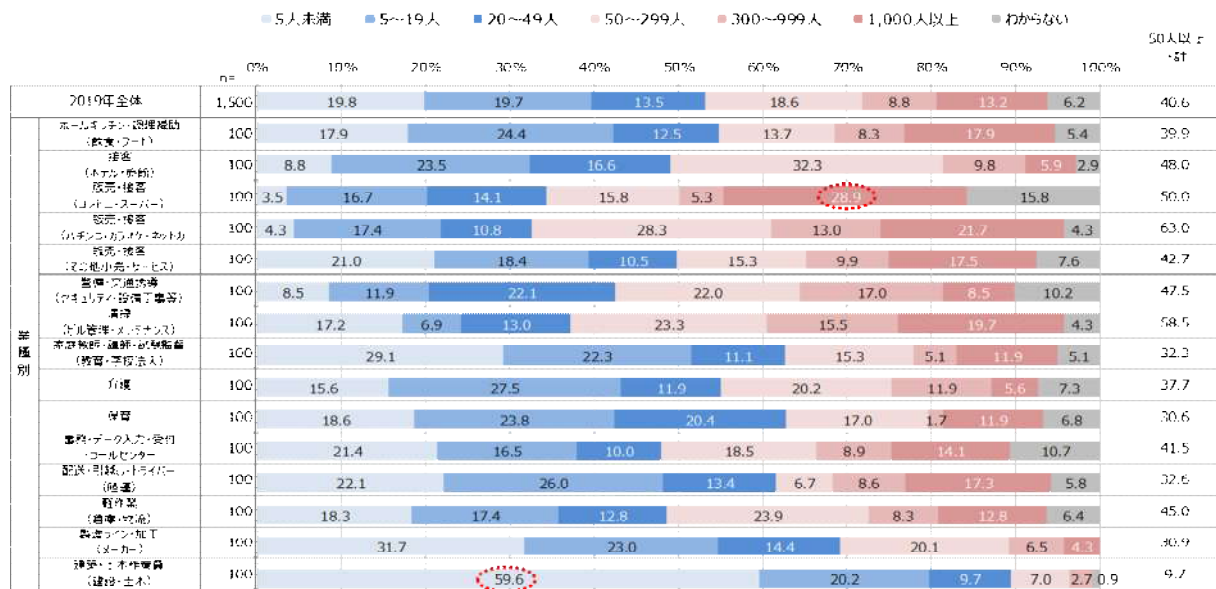


会社全体のアルバイト従業員数（単一回答）

・全体では「5人未満」は2割、「1,000人以上」は1割強。

・業種別では＜コンビニ・スーパー＞は、アルバイト従業員数「1,000人以上」が約3割と全体よりも高い。

一方、＜建築・土木＞は、アルバイト従業員数「5人未満」が6割と全体よりも非常に高い。

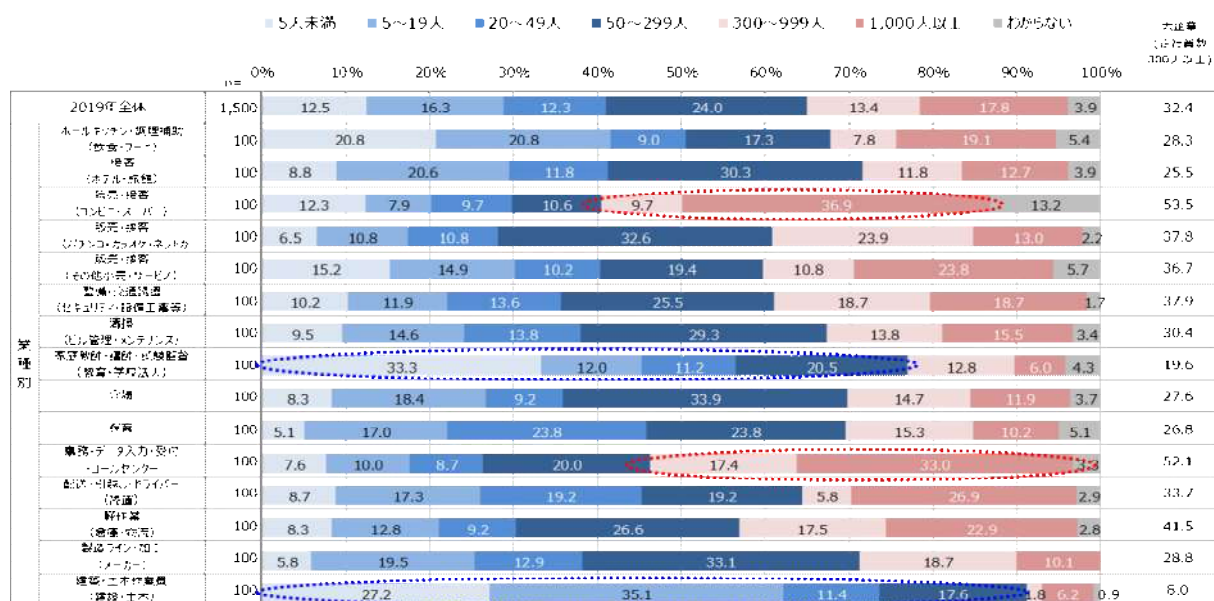


会社全体の正社員数（単一回答）

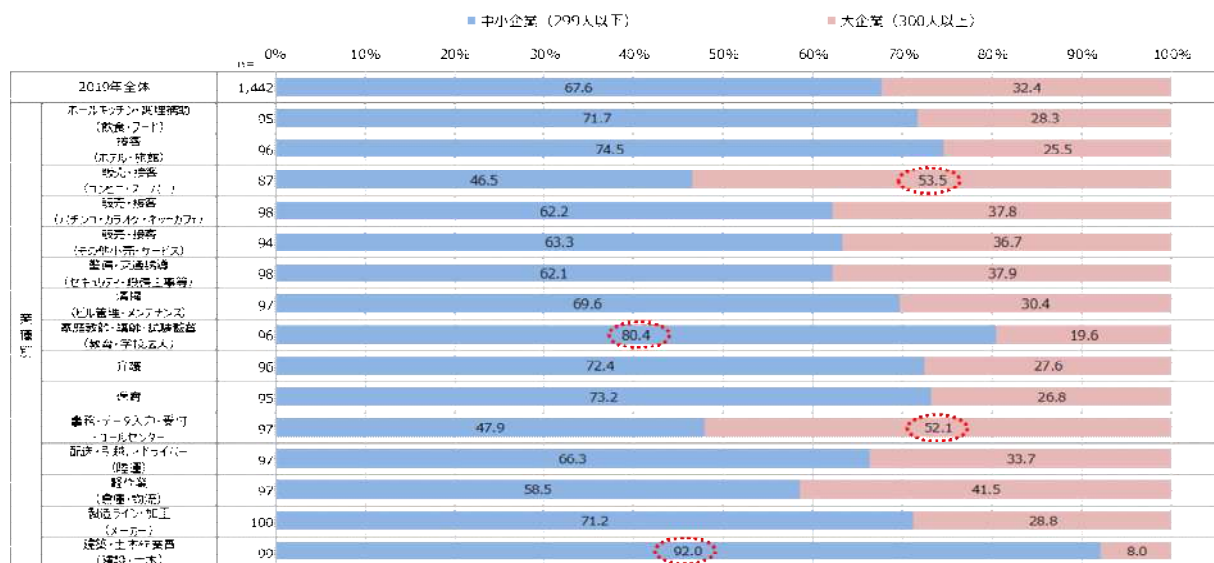
本調査では正社員数300人以上を「大企業」、299人以下を「中小企業」とする

・全体では「中小企業（299人以下）」が7割弱を占める。

・業種別では＜コンビニ・スーパー＞＜事務・オフィスワーク＞は「大企業（300人以上）」の比率が高く、
＜家庭教師・講師・試験監督＞＜建築・土木＞は「中小企業（299人以下）」の比率が高い。



会社全体の企業規模（単一回答） ベース：正社員数を把握している

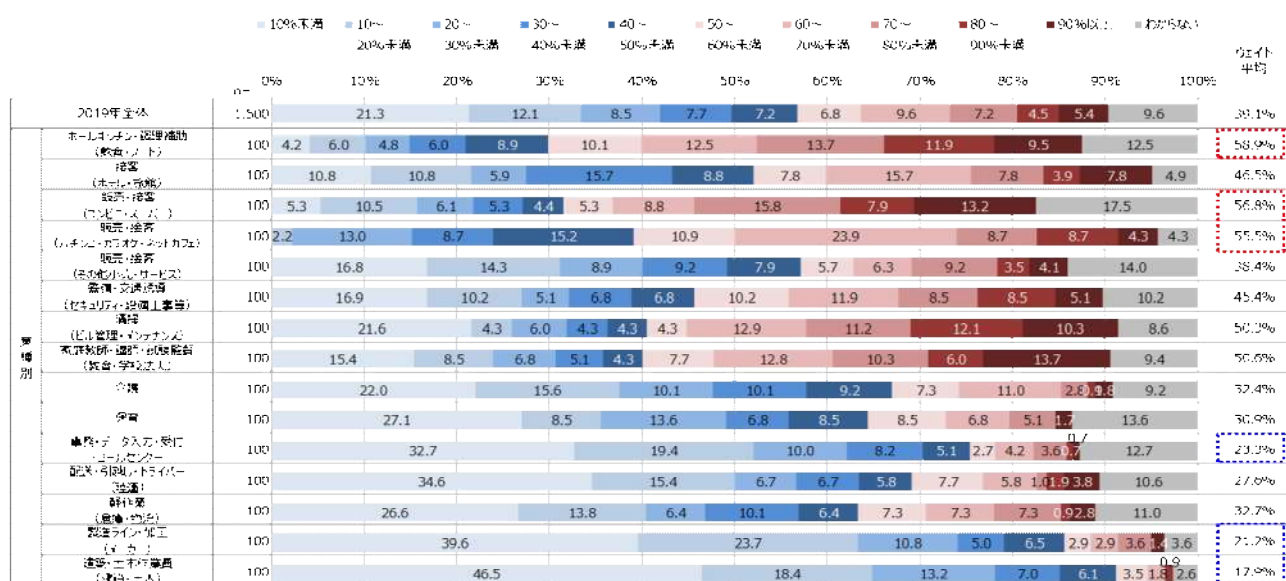


アルバイト比率（単一回答）

・全体ではアルバイト比率の平均は約4割。

・業種別では＜飲食・フード＞＜コンビニ・スーパー＞＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞などでアルバイト比率が高い。

一方、アルバイト比率が低い業種は＜建築・土木＞＜製造＞＜事務・オフィスワーク＞など。

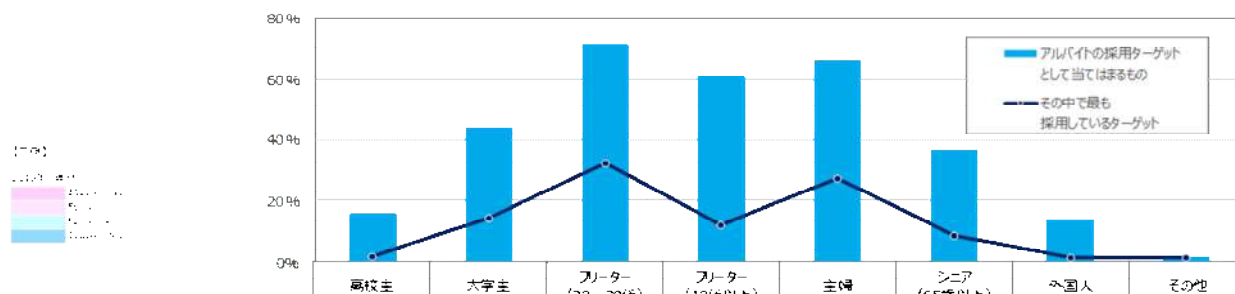


…各選択肢の出現数を平均値とみなして、ウェイト平均を算出している。（ex. 20～30%未満は、25%、90%以上は95%）

（２）採用活動実態

アルバイトの採用ターゲットとしてあてはまるもの（複数回答）／最も当てはまるもの（単一回答）

- ・全体では「フリーター（20～30代）」「フリーター（40代以上）」「主婦」が特に高い。
- ・業種別では＜飲食・フード＞＜ホテル・旅館＞＜コンビニ・スーパー＞は、全体的にターゲット層が広く、「外国人」も採用ターゲットとする割合が高い。
- ＜介護＞＜保育＞＜事務・オフィスワーク＞は「主婦」が、＜警備＞＜清掃＞は「シニア」が高い点特徴的。

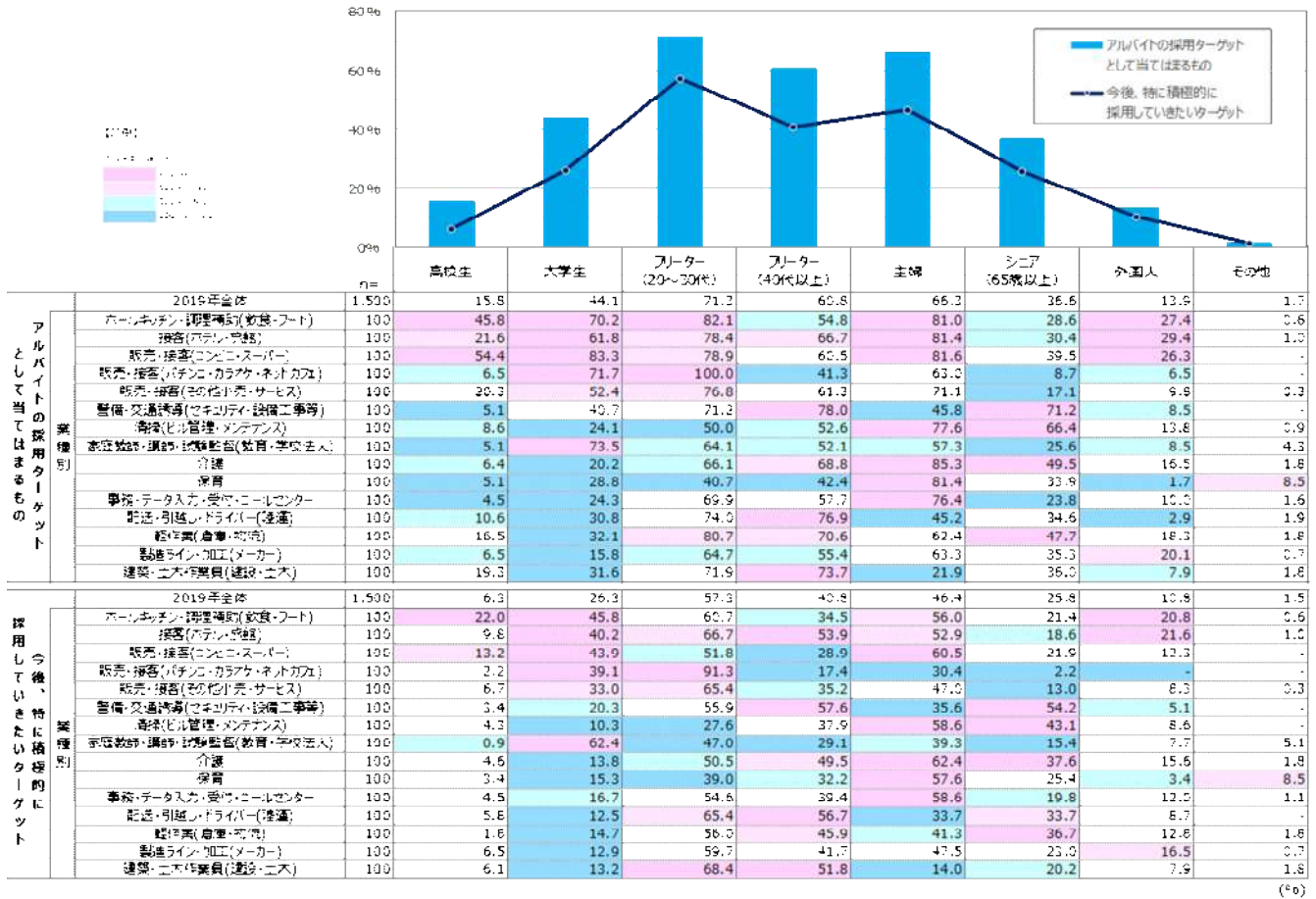


業種別	採用ターゲット	n	2019年全体							
			高専生	大学生	フリーター (20～30代)	フリーター (40代以上)	主婦	シニア (65歳以上)	外国人	その他
アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの	2019年全体	1,500	15.8	44.1	71.3	60.8	66.3	36.6	13.9	1.7
	ホーミング・調理補助(飲食・フード)	100	45.8	70.2	82.1	54.8	81.0	28.6	27.4	2.6
	接客(ホテル・旅館)	100	21.6	61.8	78.4	66.7	81.4	30.4	29.4	1.0
	販売・接客(コンビニ・スーパー)	100	54.4	83.3	78.9	60.5	81.6	39.5	26.3	-
	販売・接客(デパート・百貨店・ネットカフェ)	100	8.5	71.7	100.0	41.9	83.0	8.7	6.5	-
	販売・接客(その他小売・サービス)	100	20.3	52.4	76.8	61.3	71.1	12.1	9.8	2.3
	警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	100	5.1	40.7	71.2	78.0	45.8	71.2	8.5	-
	清掃(ビル管理・メンテナンス)	100	8.6	24.1	50.0	52.6	77.8	66.4	13.8	2.9
	家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	100	5.1	73.5	64.1	52.1	57.3	25.6	8.5	4.3
	介護	100	6.4	20.2	66.1	68.8	85.3	49.5	15.5	1.8
	保育	100	5.1	28.8	40.7	42.4	81.4	33.9	1.7	8.5
	事務・データ入力・受付・コールセンター	100	4.5	24.3	69.9	57.4	76.4	23.8	10.0	1.6
	配送・引越しドライバー(運送)	100	10.6	30.8	74.0	76.9	45.2	34.8	2.9	1.9
	軽作業(倉庫・物流)	100	16.5	32.1	80.7	70.6	62.4	47.7	18.3	1.8
採用しているターゲットの中で最も	製造ライン・加工(メーカー)	100	6.5	15.8	64.7	55.4	63.3	35.3	20.1	0.7
	建築・土木作業員(建設・土木)	100	19.3	31.6	71.9	73.7	21.9	35.0	7.9	1.8
	2019年全体	1,500	1.7	14.5	32.3	12.3	27.5	8.8	1.6	1.3
	ホーミング・調理補助(飲食・フード)	100	9.5	29.2	22.6	4.8	27.4	4.2	1.8	2.6
	接客(ホテル・旅館)	100	2.0	17.6	35.3	12.7	20.6	4.9	5.9	-
	販売・接客(コンビニ・スーパー)	100	4.4	29.8	19.3	7.0	35.1	1.8	2.6	-
	販売・接客(デパート・百貨店・ネットカフェ)	100	-	13.9	84.8	2.2	-	2.2	-	-
	販売・接客(その他小売・サービス)	100	1.6	16.5	38.1	7.0	34.6	1.0	1.0	2.3
	警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	100	1.7	11.9	20.3	33.9	3.4	28.8	-	-
	清掃(ビル管理・メンテナンス)	100	0.9	2.6	12.9	6.0	43.1	31.0	3.4	-
	家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	100	-	57.3	20.5	5.1	13.7	-	0.9	2.6
	介護	100	-	5.5	21.1	19.3	45.0	6.4	0.9	1.8
	保育	100	-	8.5	18.6	1.7	57.6	5.1	-	8.5
	事務・データ入力・受付・コールセンター	100	-	7.8	33.4	9.8	43.2	3.8	0.9	1.1
	配送・引越しドライバー(運送)	100	1.9	4.8	43.3	19.2	14.4	14.4	1.0	1.0
	軽作業(倉庫・物流)	100	0.9	5.5	34.9	16.5	32.1	7.3	0.9	1.8
	製造ライン・加工(メーカー)	100	1.4	2.9	36.0	10.1	36.7	8.6	3.6	0.7
	建築・土木作業員(建設・土木)	100	1.8	6.1	42.1	28.9	5.3	12.3	1.8	1.8

(注)

アルバイトの採用ターゲットとしてあてはまるもの／今後採用していきたいターゲット（複数回答）

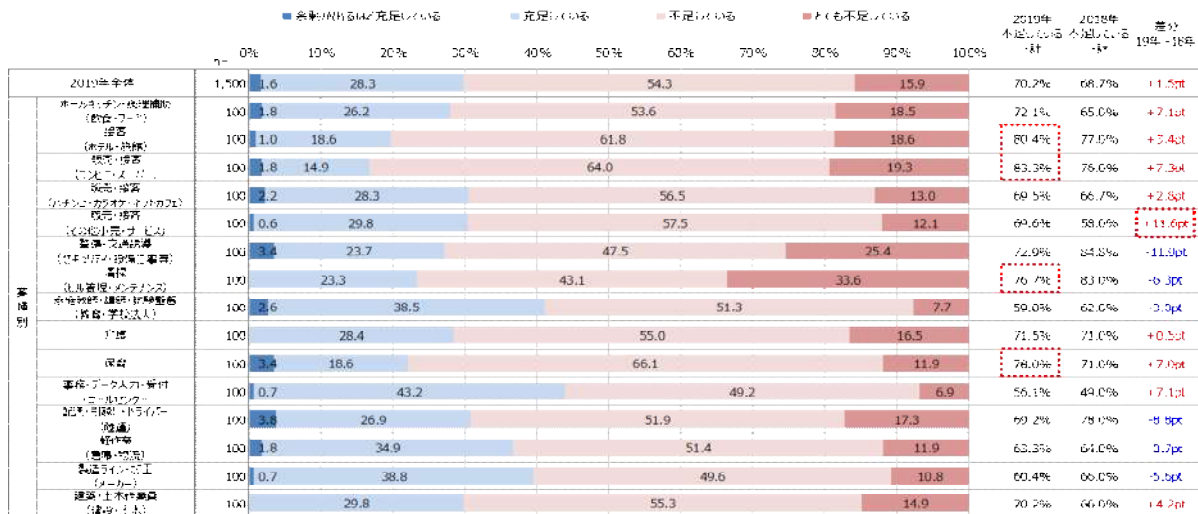
- ・全体では現在・今後いずれも「フリーター（20～30代）」「フリーター（40代以上）」「主婦」が特に高い。
- ・業種別でも、現在と今後のターゲットは同様の傾向を示す。



アルバイト人材の過不足感（単一回答）

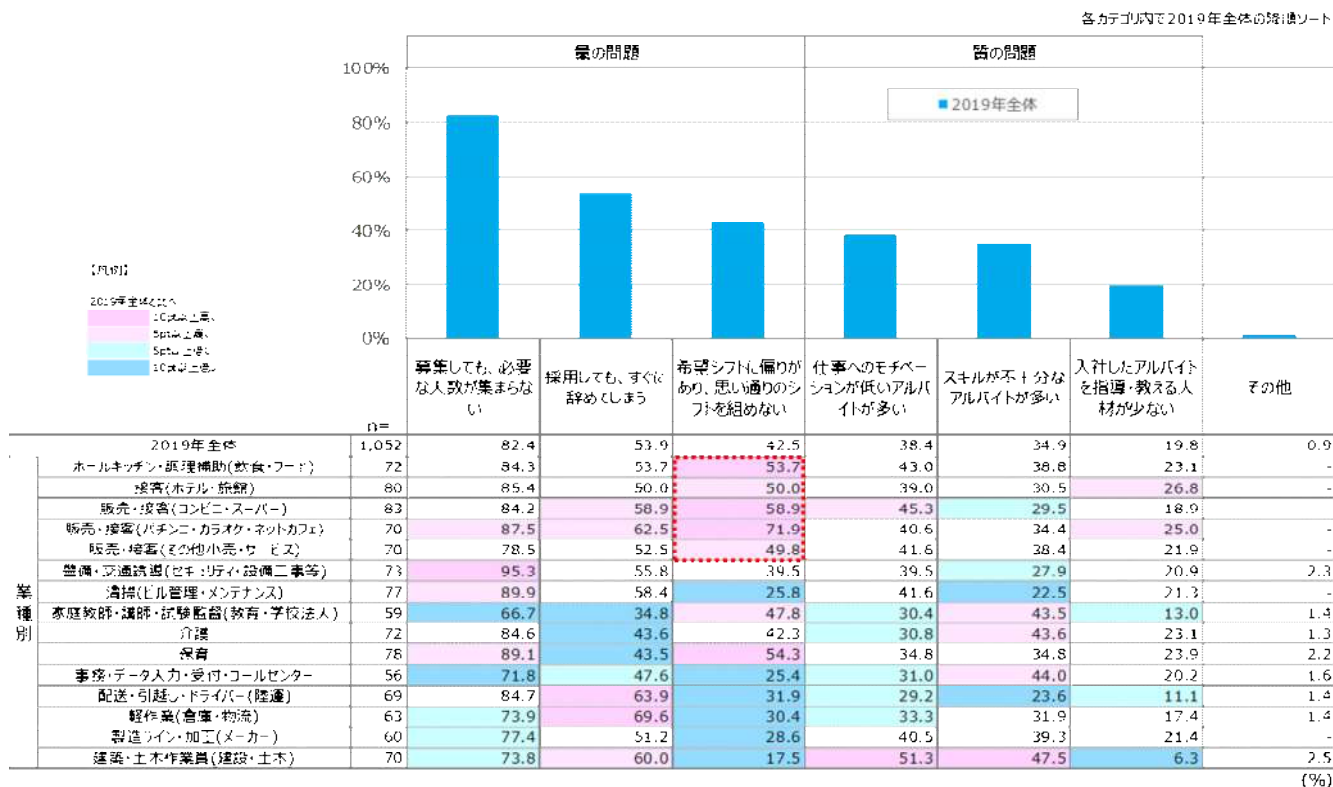
- ・全体では「不足している・計」は70.2%（昨年比+1.5pt）。
- ・業種別では＜コンビニ・スーパー＞＜ホテル・旅館＞＜保育＞＜清掃＞で不足感が特に高い。
- ・昨年比では＜その他小売・サービス＞の過不足感が+11.6ptと最も増加した。

※2019年の業種別「介護」と「保育」に分類し、介護補助・ヘルパー・介護士（介護・福祉・保育）、医師・看護師・医療事務（医療・福祉・保育）、介護士（介護・福祉・保育）、介護士（介護・福祉・保育）、介護士（介護・福祉・保育）。



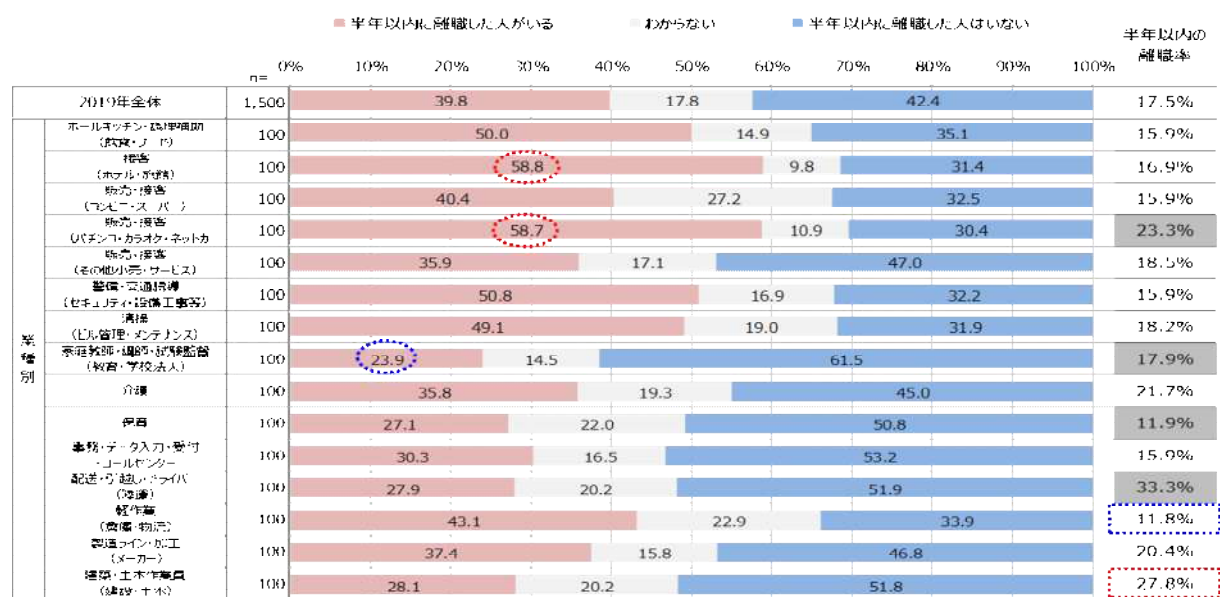
アルバイト人材の活用において、困っていること（複数回答） ベース：アルバイト人材が不足している

- ・全体では「募集しても、必要な人数が集まらない」が特に高く、「質の問題」よりも「量の問題」の方が高い。
- ・業種別では＜飲食・フード＞＜ホテル・旅館＞＜コンビニ・スーパー＞＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞＜その他小売・サービス＞で希望シフトに偏りがあり、思い通りのシフトを組めない」が高い傾向。



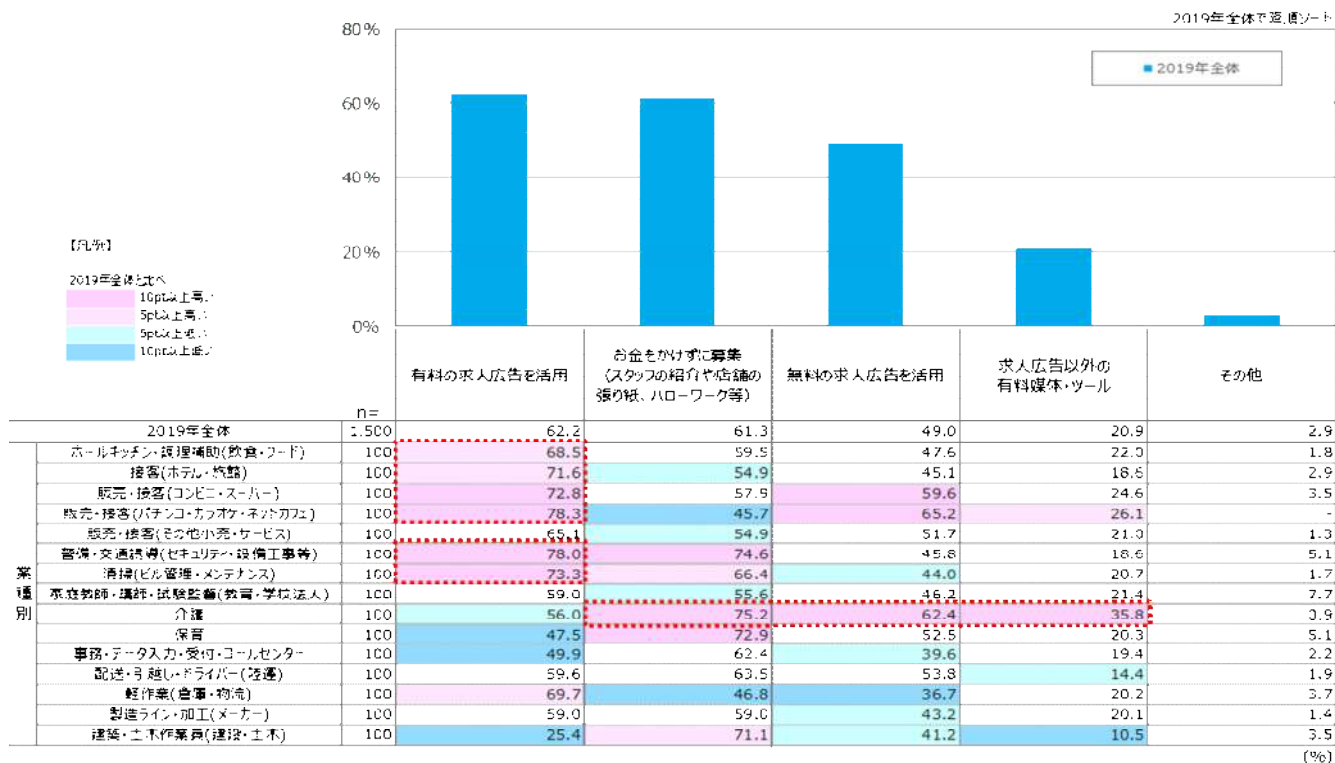
半年以内の離職率（数値回答）

- ・全体で「半年以内に離職した人がある」割合は4割程度。離職した人がある企業において、【半年以内の離職率】は17.5%。
- ・業種別の「半年以内に離職した人がある」割合は＜家庭教師・講師・試験監督＞で低く、＜ホテル・旅館＞＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞などで高い。
- 【半年以内の離職率】が低い業種は＜軽作業＞、高い業種は＜建築・土木＞など



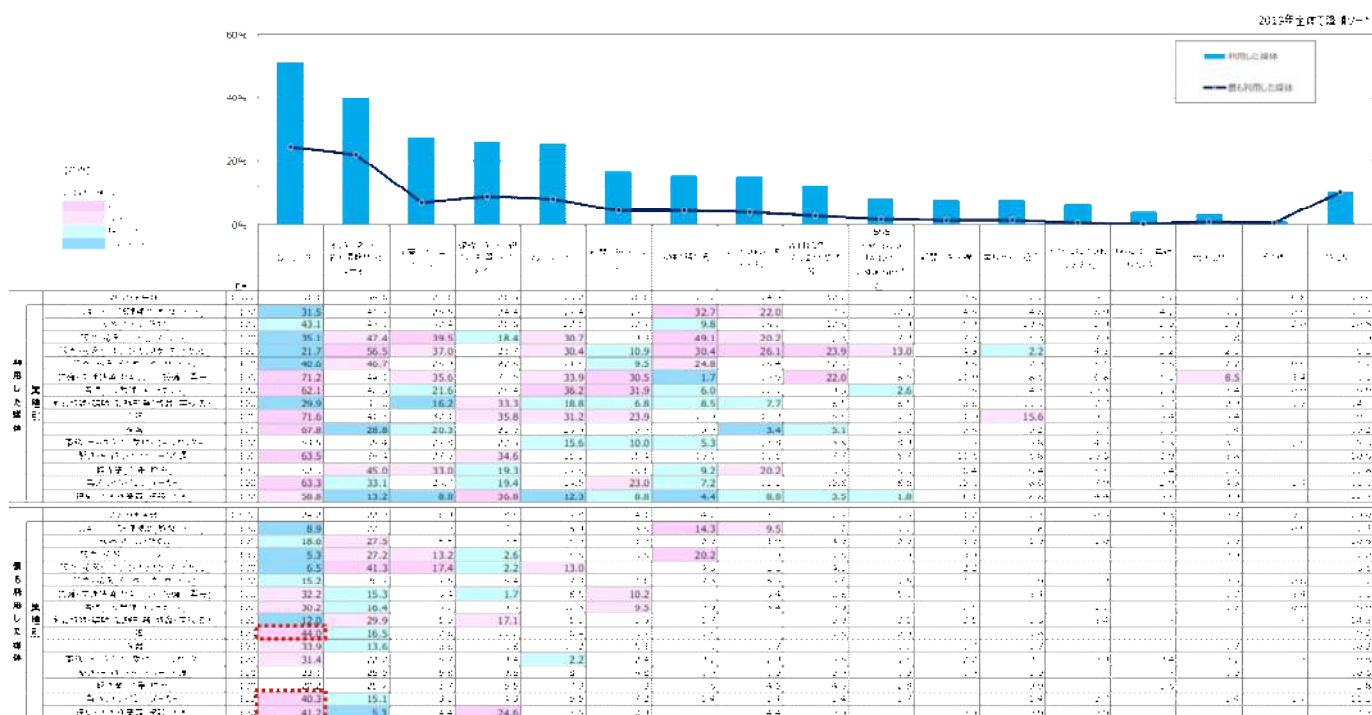
求人募集の方法（複数回答）

- ・全体では「有料の求人広告を活用」「お金をかけずに募集（スタッフの紹介や店舗の張り紙、ハローワーク等）」が特に高く、「無料の求人広告を活用」が続く
- ・業種別では、＜飲食・フード＞＜販売・接客＞全般、＜警備＞＜清掃＞で「有料の求人広告を活用」の利用率が高い。＜介護＞は「お金をかけずに募集（スタッフの紹介や店舗の張り紙、ハローワーク等）」「無料の求人広告を活用」「求人広告以外の有料媒体・ツール」が全体と比べて高い。



アルバイト採用のために利用した媒体（複数回答）／最も利用した媒体（単一回答）

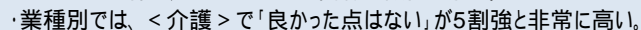
- ・全体では「利用した媒体」「最も利用した媒体」のいずれも「ハローワーク」が最も高く、次いで「インターネットの求人情報サービスサイト」「企業のホームページ」などの「WEB」が、「縁故（知人、親族、社員からの紹介）」「フリーペーパー」が続く。
- ・業種別の「最も利用した媒体」では、＜介護＞＜製造＞＜建築・土木＞で「ハローワーク」が特に高い。



・利用媒体について業種別では、「インターネットの求人情報サービスサイト」「スマートフォンの求人アプリ」「SNS（Facebook、Twitter、Instagram など）」は＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞で最も高い。



・業種別では、「欠員補充」は＜ホテル・旅館＞、「事業拡大」は＜警備＞、「社員登用を前提とした雇用」は＜介護＞でそれぞれ最も高い。

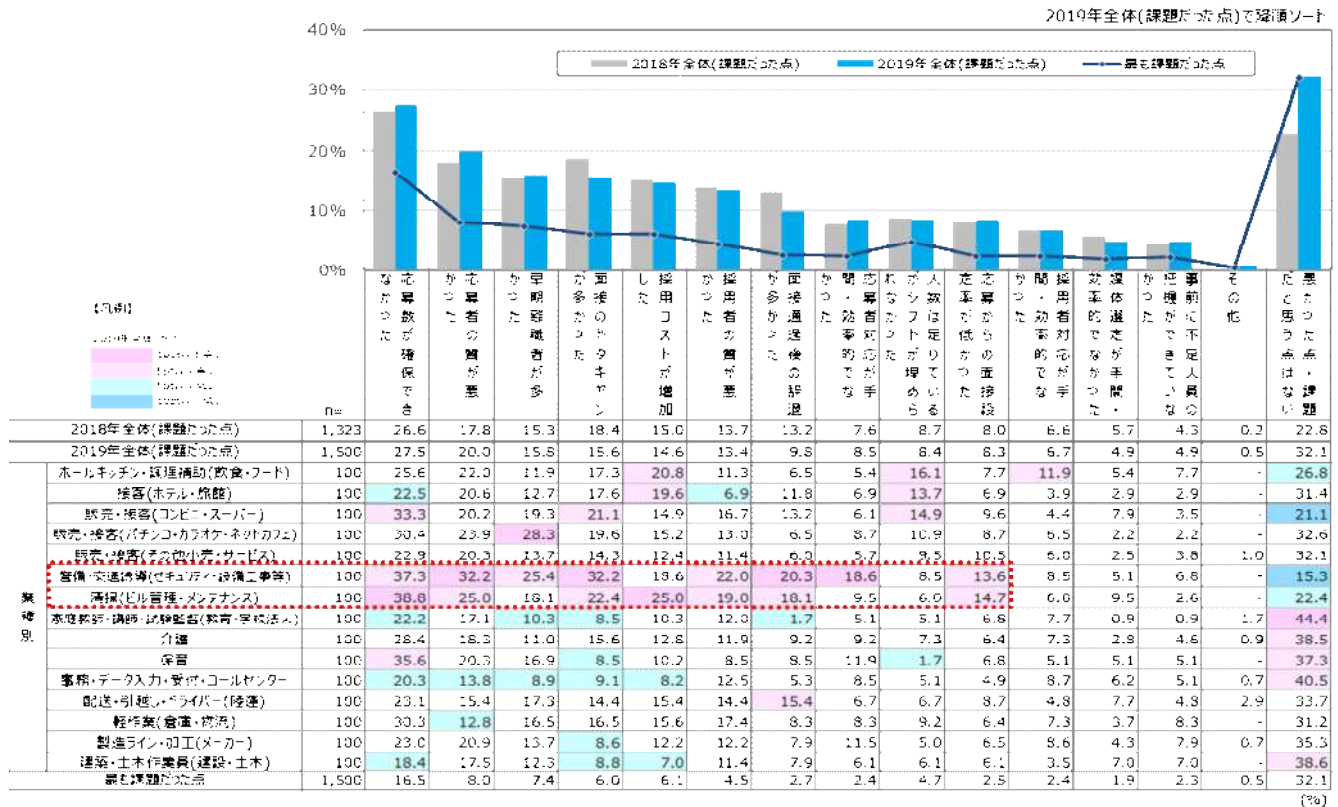


2019年のアルバイト採用活動全体を通して課題だった点（複数回答）／最も課題だった点（単一回答）

・全体では、「応募数が確保できなかった」「応募者の質が悪かった」「早期離職者が多かった」「面接のドタキャンが多かった」

などが上位にあがる。2018年全体も、2019年とほぼ同様の傾向を示す。

・業種別では、＜警備＞＜清掃＞で高めの項目が多い。



アルバイトから契約社員に変更になった人（単一回答）

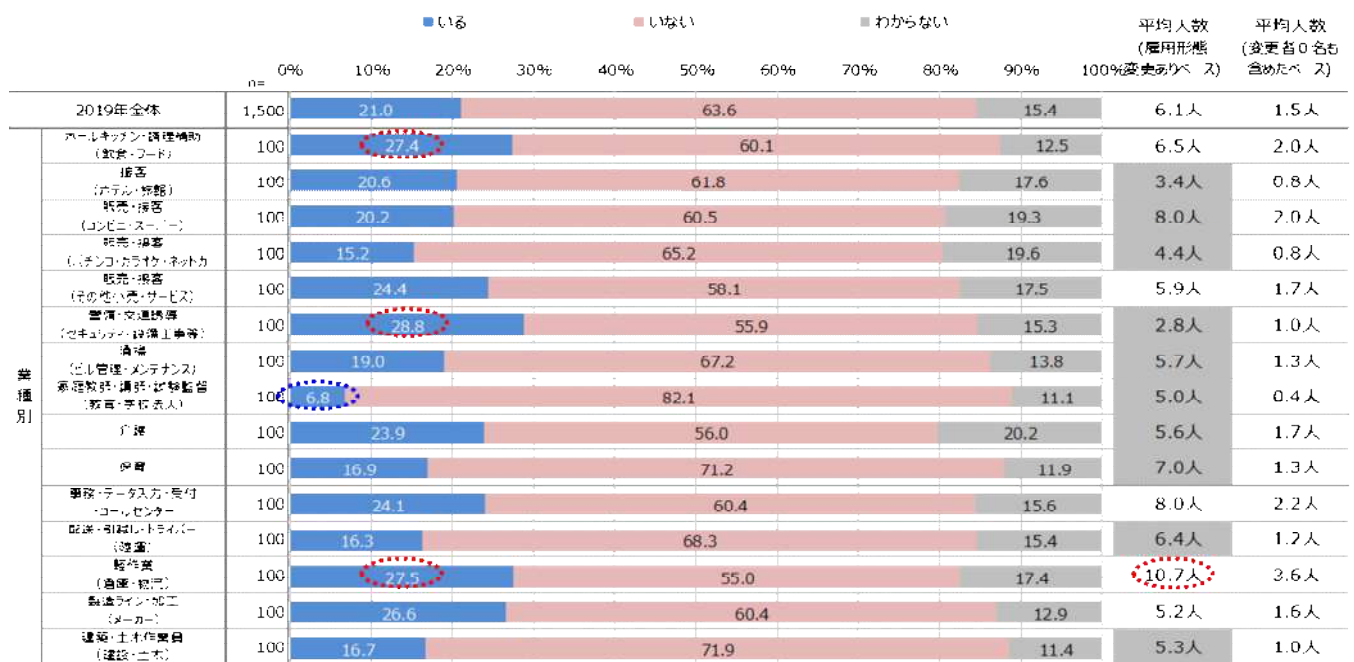
・全体では、「アルバイトから契約社員に変更になった人」が「いる」と回答した人は約2割。

雇用形態変更ありベースで変更した平均人数をみると6.1人。

・業種別では、アルバイトから契約社員への変更率は＜警備＞＜軽作業＞＜飲食・フード＞などで特に高く、

＜家庭教師・講師・試験監督＞で最も低い。

雇用形態を変更した平均人数（雇用形態変更ありベース）は、＜軽作業＞で10.7人と最多。



※ウエイトバック前の回答数が30未満のものはグレーアウト

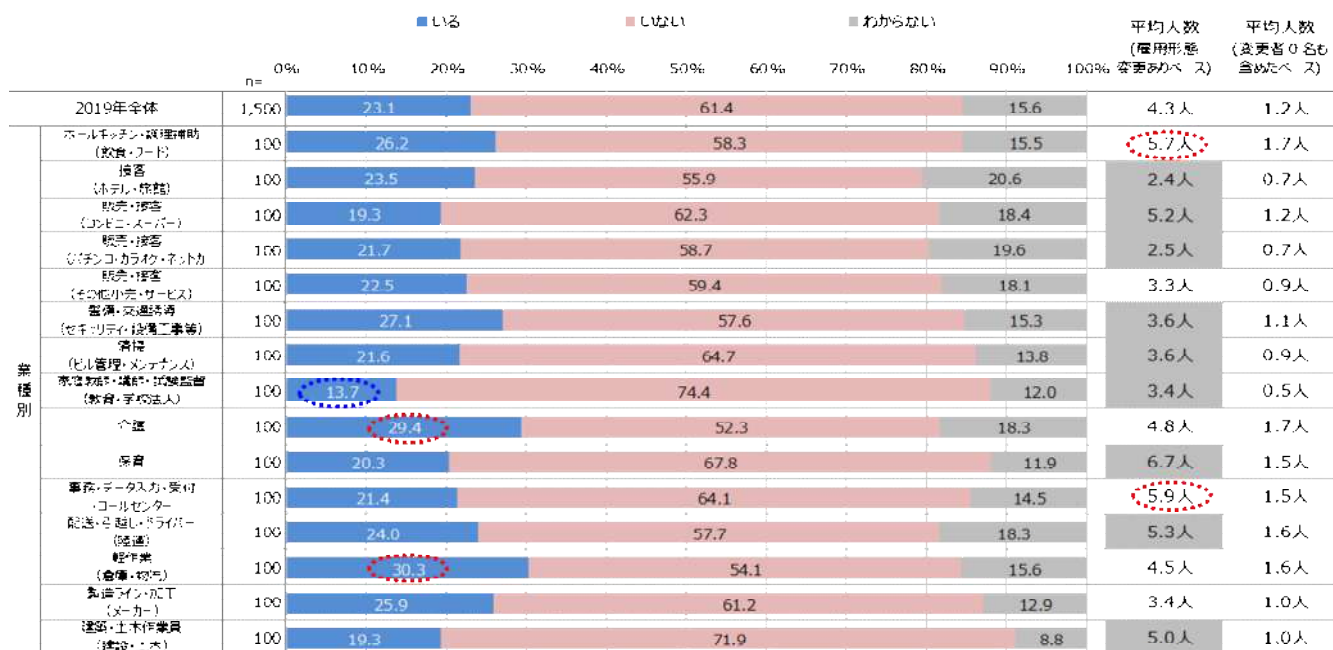
アルバイトから正社員に変更になった人（単一回答）

・全体では、『アルバイトから正社員に変更になった人』が「いる」と回答した人は2割強。

雇用形態変更ありベースで変更した平均人数をみると4.3人。

・業種別では、アルバイトから正社員への変換率は＜軽作業＞＜介護＞で高く、＜家庭教師・講師・試験監督＞で最も低い。

変更した平均人数（雇用形態変更ありベース）は、＜事務・オフィスワーク＞＜飲食・フード＞で多い。



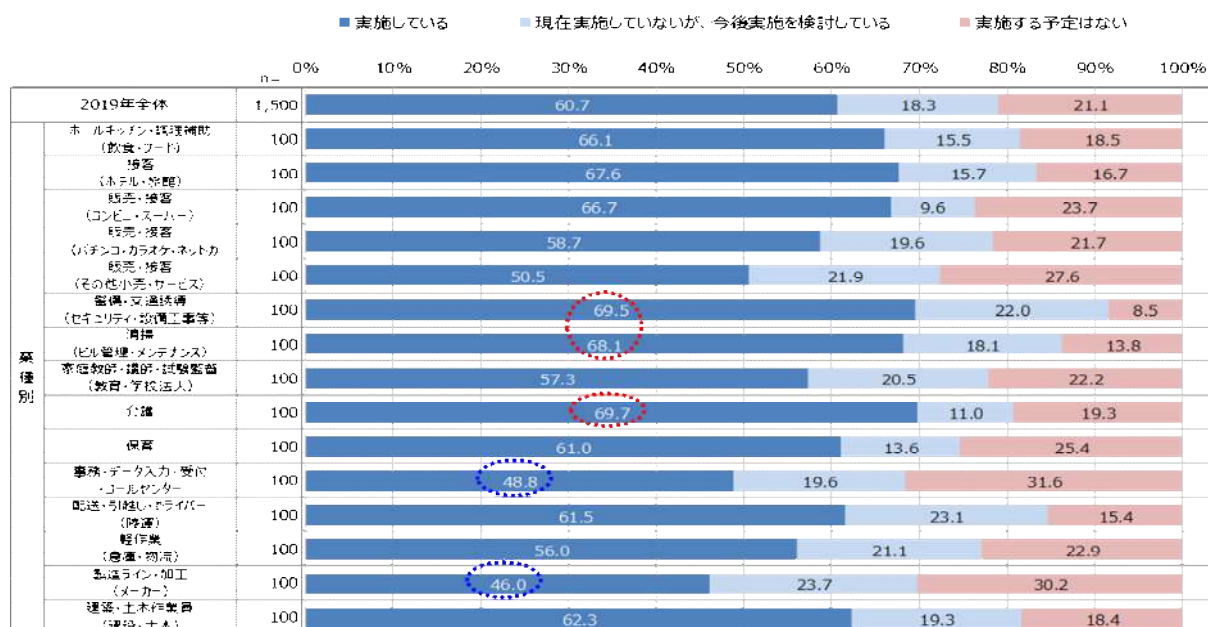
※ウエイトバック前の回答数が30未満のものはグレーアウト

リファラル採用の実施状況（単一回答）

・全体では、リファラル採用の実施率は6割、検討率と非意向率はそれぞれ2割前後。

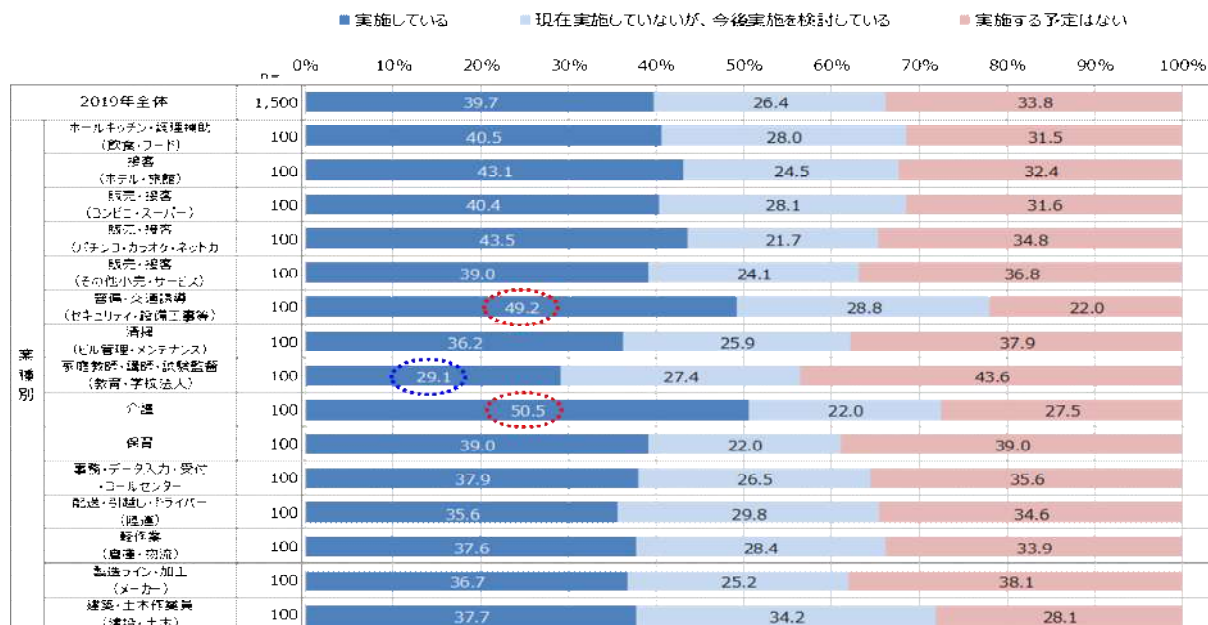
・業種別では＜介護＞＜警備＞＜清掃＞で、リファラル採用の実施率が特に高い。

一方、＜製造＞＜事務・オフィスワーク＞で実施率が低い。



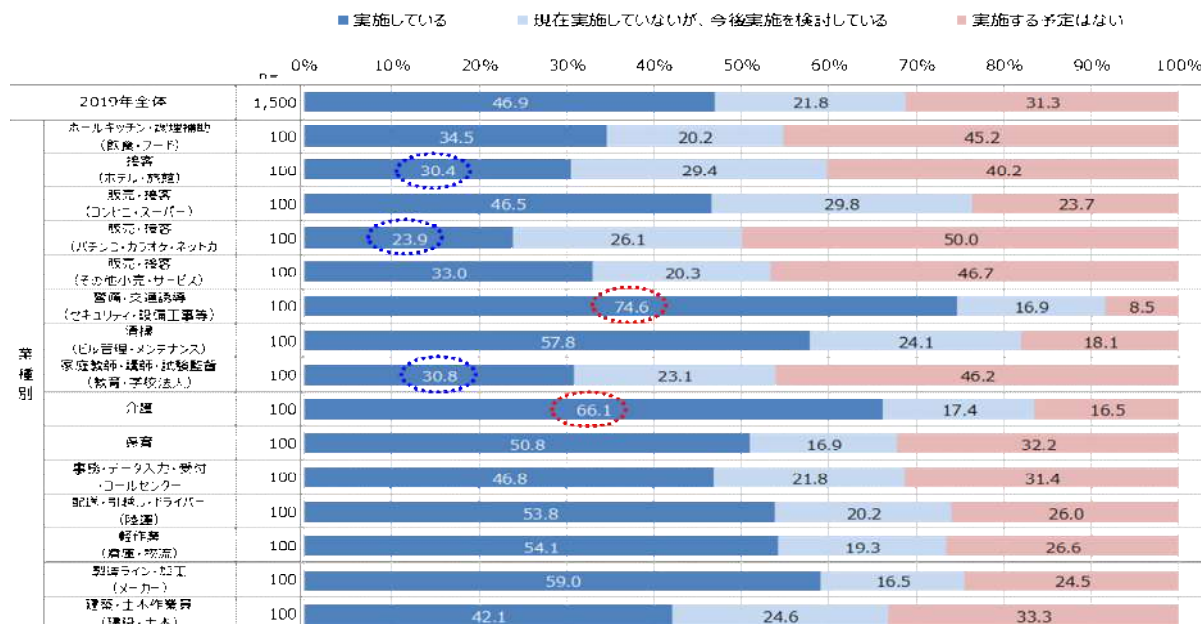
アルムナイ制度の実施状況（単一回答）

- ・全体では、アルムナイ制度の実施率は4割、検討率は3割前後、非意向率はそれぞれ3割前後。
- ・業種別では＜介護＞＜警備＞で実施率が高め。一方、＜家庭教師・講師・試験監督＞で実施率が低め。



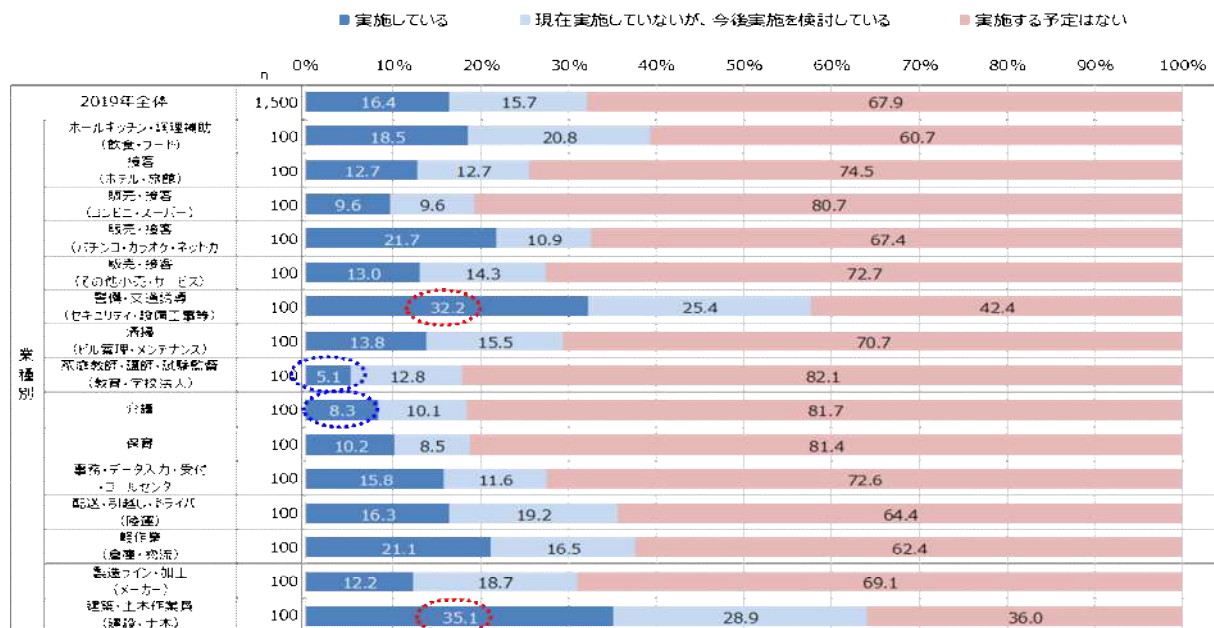
定年退職者の再雇用の実施状況（単一回答）

- ・全体では、定年退職者の再雇用の実施率は5割弱、検討率は2割強、非意向率は3割強。
- ・業種別では＜警備＞＜介護＞で実施率が高く、＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞＜ホテル・旅館＞＜家庭教師・講師・試験監督＞で低い。



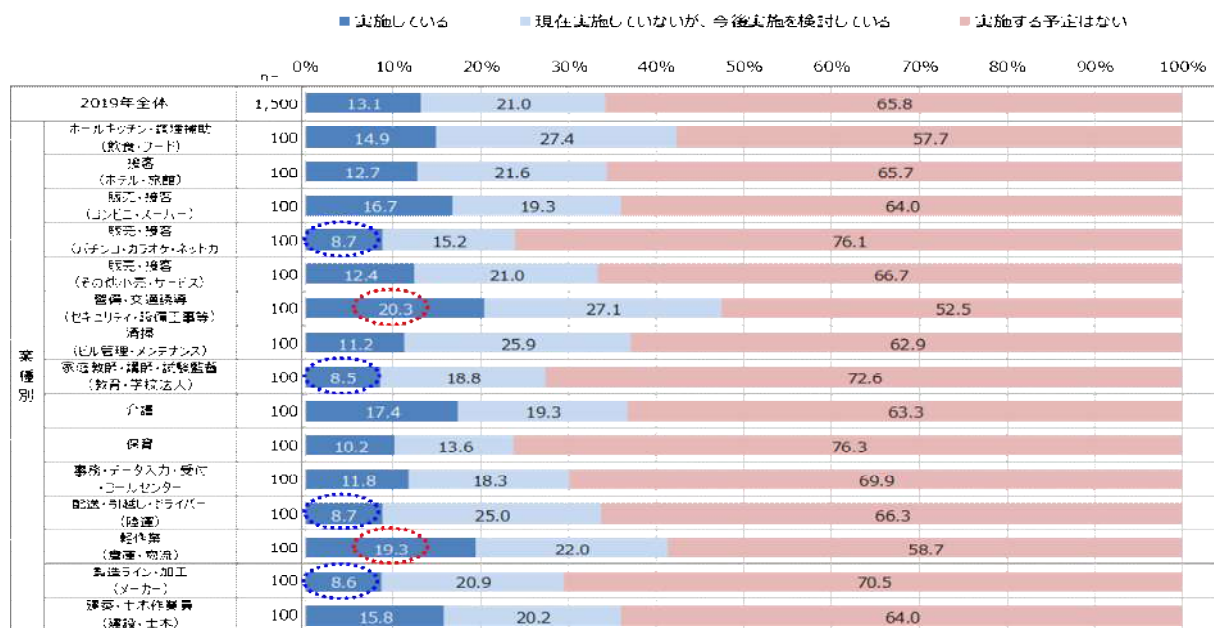
週払い・日払い制度の実施状況（単一回答）

- ・全体では、週払い・日払い制度の実施率、検討率はそれぞれ2割弱、非意向率は7割弱。
- ・業種別では＜警備＞＜建築・土木＞で実施率が高く、＜家庭教師・講師・試験監督＞＜介護＞で実施率が低い。

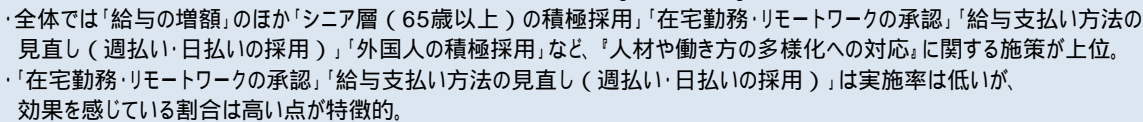


ギグワーカー受入の実施状況（単一回答）

- ・全体では、ギグワーカー受入の実施率は1割強、検討率は約2割、非意向率は7割弱。
- ・業種別では＜警備＞＜軽作業＞で実施率がやや高め。
- 一方、＜パソコン・カラオケ・ネットカフェ＞＜家庭教師・講師・試験監督＞＜ドライバー＞＜製造＞で実施率がやや低い。

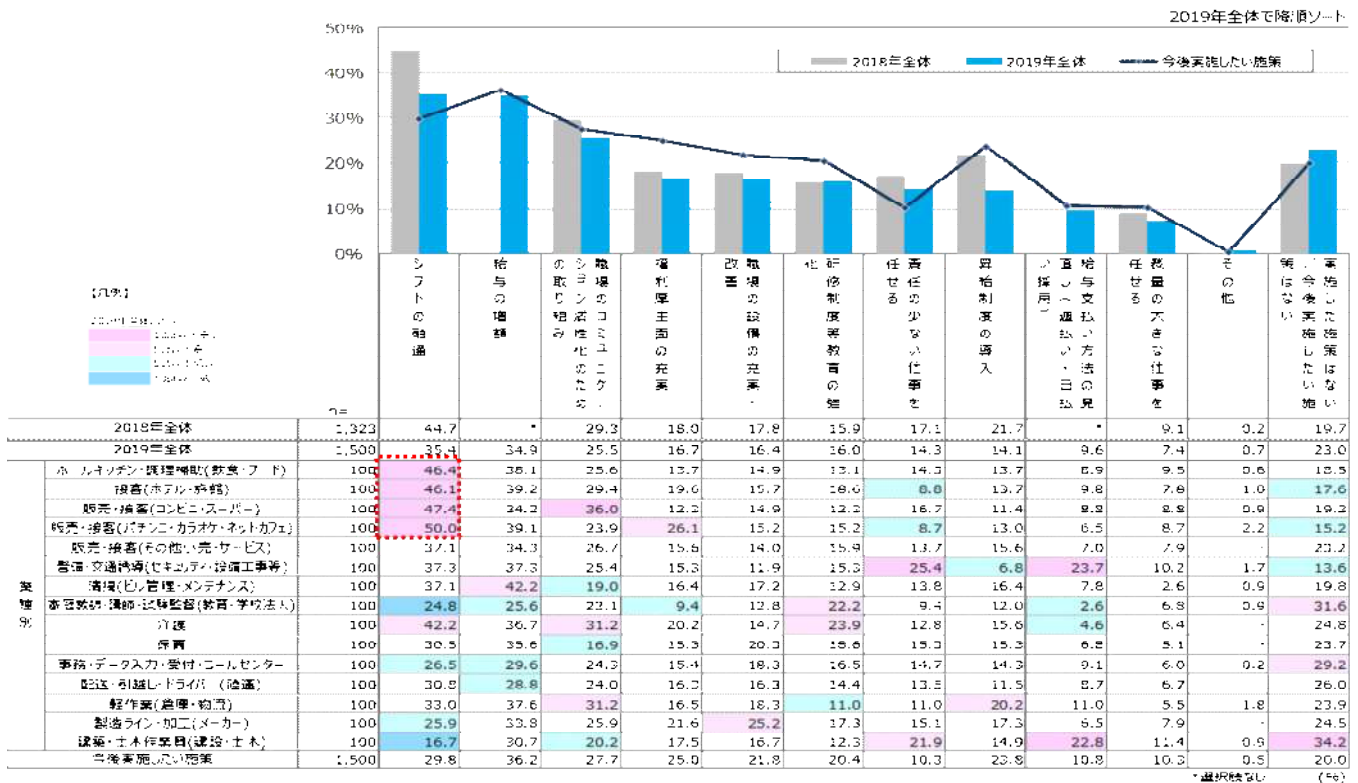


・全体では「給与の増額」が最も高く「主婦層の積極採用」「シニア層（65歳以上）の積極採用」「シフトの緩和」と続く。
2018年全体と比較では、上位項目の顔触れは似通っているが、「シフトの緩和」はスコアの低下が目立つ。
・業種別では＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞の「給与の増額」が特に高い。



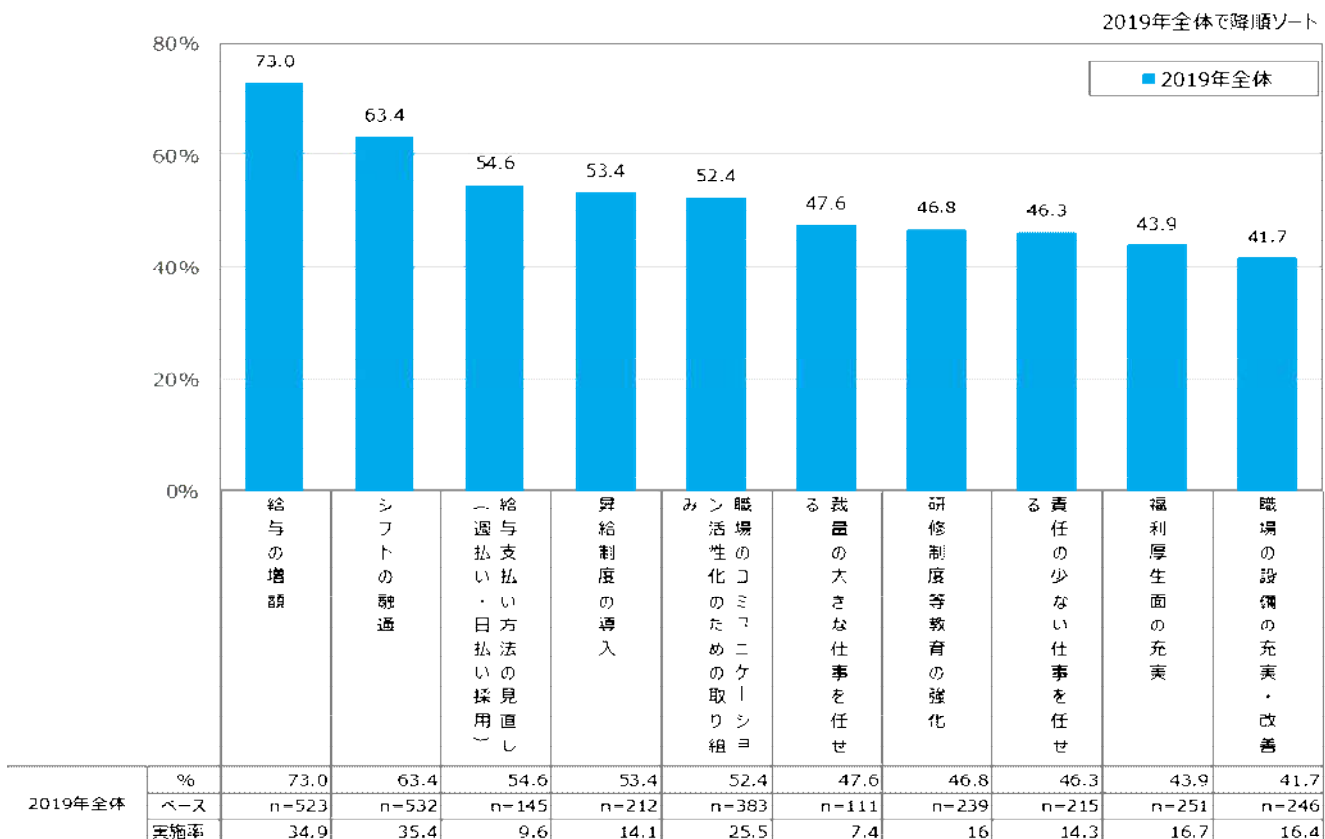
「定着率を上げるために」実施した施策／今後実施していきたい施策（複数回答）

- ・全体では「シフトの融通」「給与の増額」「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」の実施率が特に高い。
- ・2018年との比較では「シフトの融通」「昇給制度の導入」などのスコアが低下した。
- ・業種別では「シフトの融通」の実施率は＜飲食・フード＞＜ホテル・旅館＞＜コンビニ・スーパー＞＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞などで高め。



「定着率を上げるために」実施した施策の中で、効果があったもの（各複数回答） ベース：各施策実施者

- ・全体では「シフトの融通」のほか「給与の増額」「給与支払い方法の見直し（週払い・日払い採用）」「昇給制度の導入」など「待遇面」の施策が上位にあがる。
- ・「給与支払い方法の見直し（週払い・日払い採用）」は実施率は低いものの、効果を感じている割合は高い。

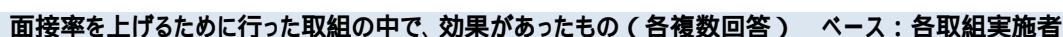


・業種別では、「未経験でもできる仕事である」「シフトの融通がきく」「短時間・少日数でいい」は＜コンビニ・スーパー＞＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞で、「シニア層の積極採用」は＜警備＞＜清掃＞で、「研修・フォローの手厚さ」「専門スキルが身につく」「資格取得の支援をしている」は＜介護＞でそれぞれ高い傾向。



・全体では「面接日は応募者の要望を優先した」が高く、「応募者への連絡（電話／メール等）を丁寧に行うようにした」が続く。
2018年全体に比べ項目全般でスコアがやや低下している。

・業種別では、＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞で「履歴書を不要にした」が特徴的に高い。



・全体では「面接日は応募者の要望を優先した」「面接時に交通費を支給した」「面接来社（来店）特典をつけた」が特に高い。

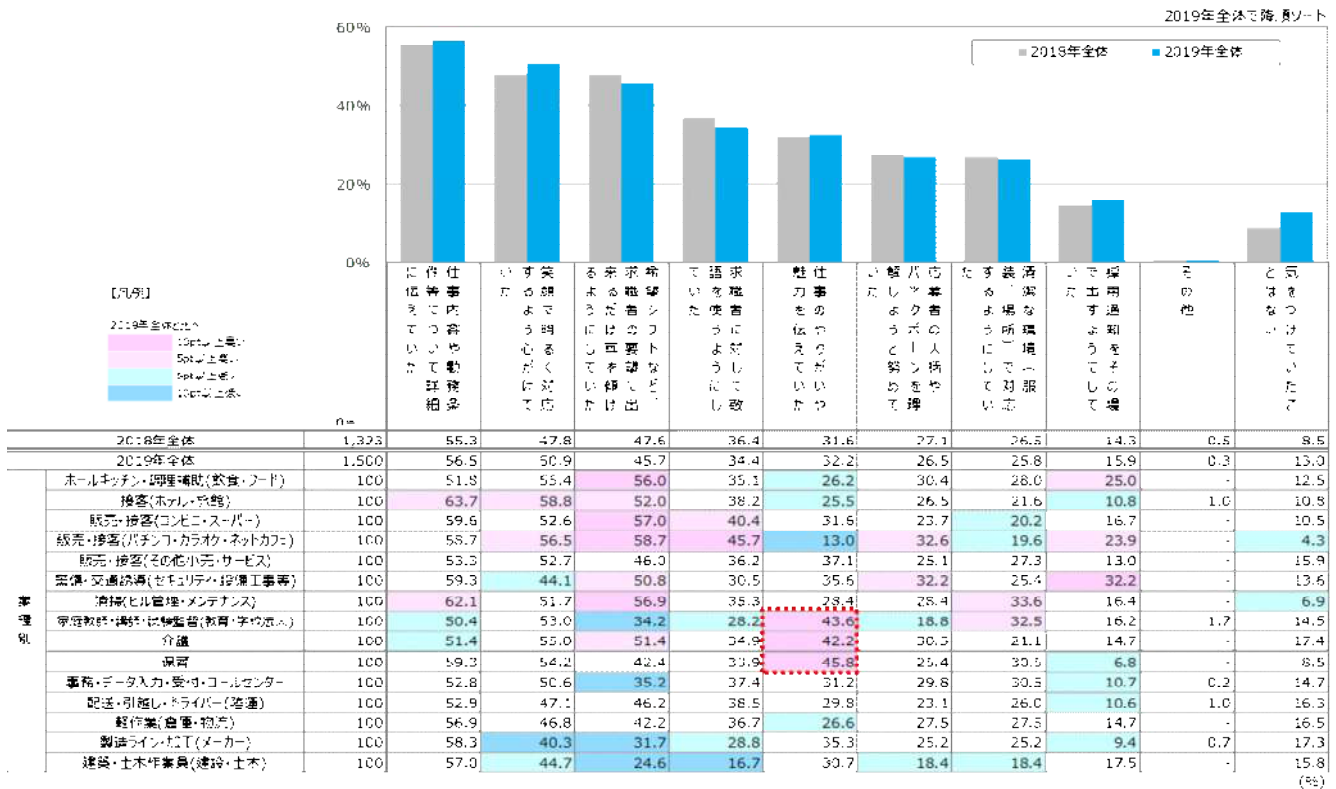


面接時に気をつけていたこと（複数回答）

- ・全体では「仕事内容や勤務条件等について詳細に伝えていた」「笑顔で明るく対応するよう心がけていた」「希望シフトなど、求職者の要望に出来るだけ耳を傾けるようにしていた」が特に高い。

2018年と比較し、項目の序列は同様の傾向を示す。

- ・業種別では、「仕事のやりがいや魅力を伝えていた」が＜家庭教師・講師・試験監督＞＜介護＞＜保育＞で高い点特徴的。

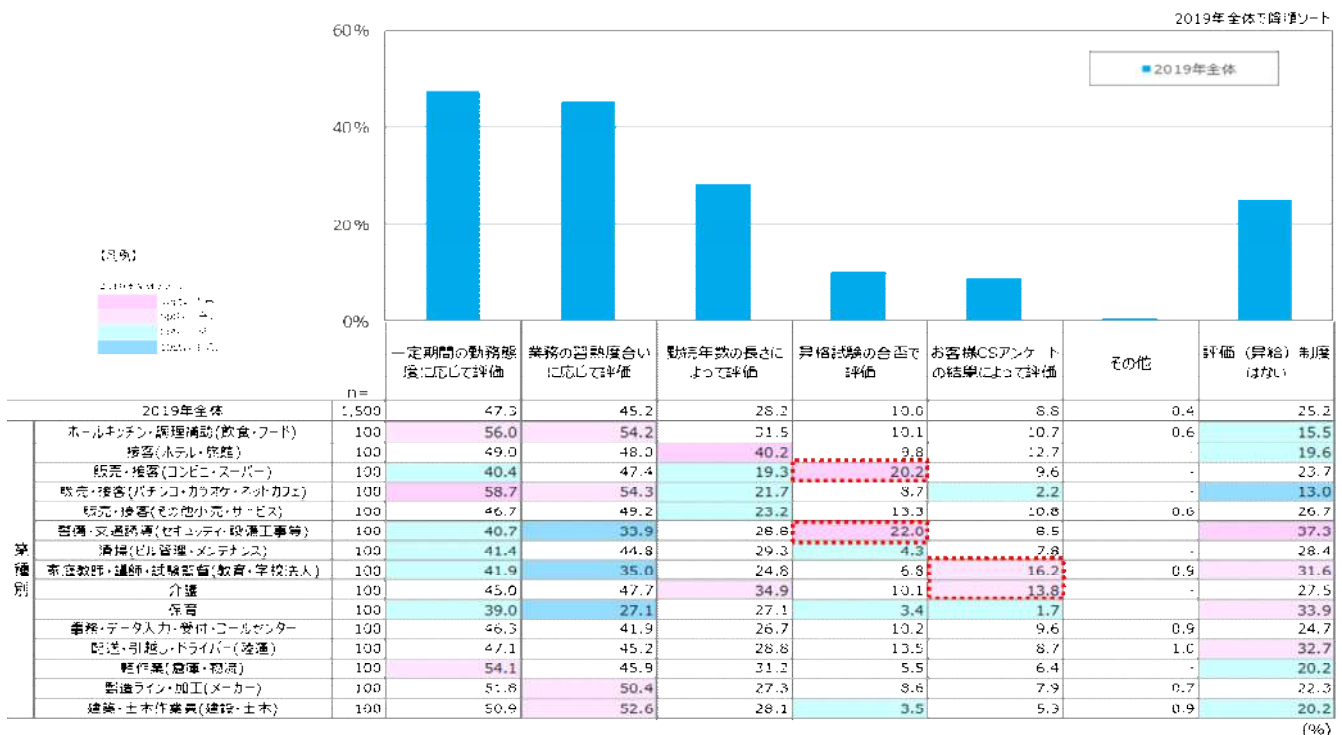


アルバイト社員に対する評価制度（複数回答）

- ・全体では「一定期間の勤務態度に応じて評価」「業務の習熟度合いに応じて評価」が5割弱で最も高い。

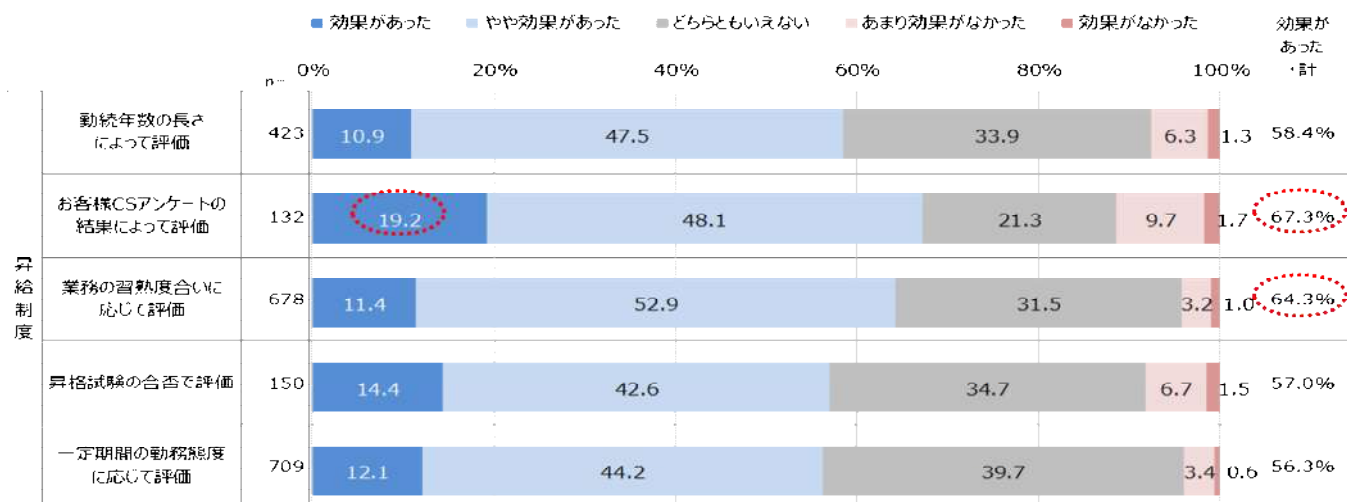
- ・業種別では、「昇格試験の可否で評価」は＜コンビニ・スーパー＞＜警備＞で、

「お客様CSアンケートの結果によって評価」は＜家庭教師・講師・試験監督＞＜介護＞で高い。



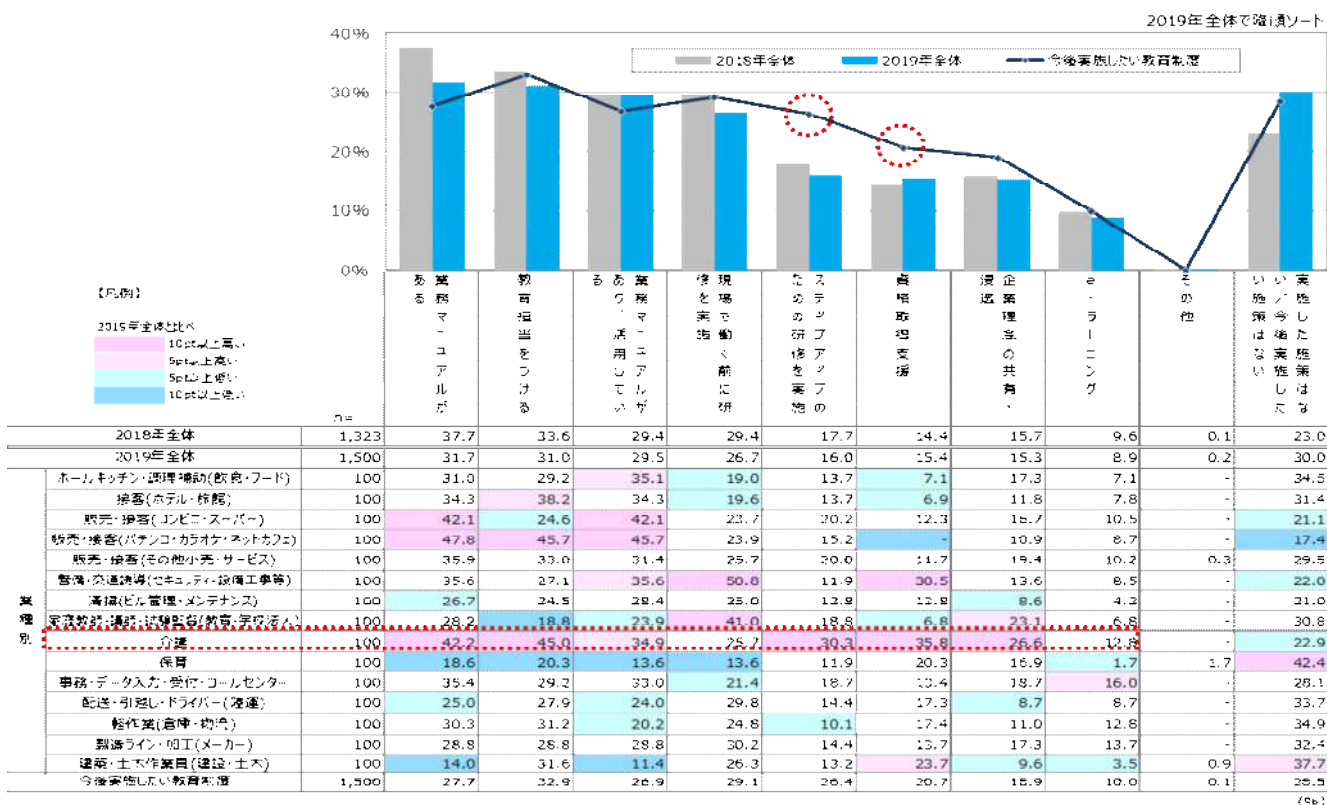
評価制度のうちモチベーションアップに効果があったもの（各単一回答） ベース：各昇給制度あり

・全体では「お客様CSアンケートの結果によって評価」と「業務の習熟度合いに応じて評価」が高くなっている。
それ以外の評価制度についても半数以上が「効果があった + やや効果があった」と回答。



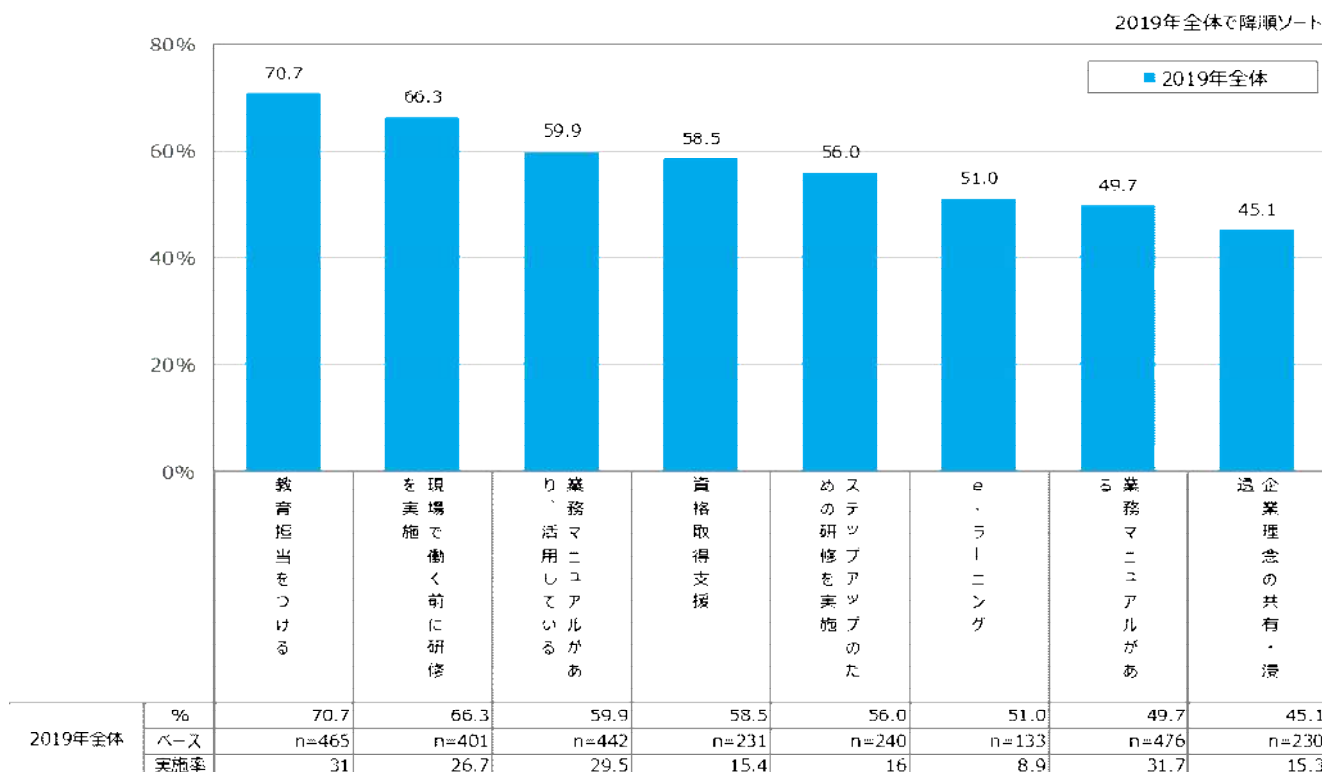
アルバイト社員への教育制度 / 今後実施していきたい教育制度（複数回答）

・全体では「業務マニュアルがある」「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」
「現場で働く前に研修を実施」などが特に高い。2018年全体も多少のスコア差があるものの、同様の傾向を示す。
また「ステップアップのための研修を実施」「資格取得支援」の実施率は低めだが、今後の実施意向率は高い。
・業種別では、＜介護＞で高めの項目が多い



教育制度のうち、スキルアップに効果があったもの（各複数回答） ベース：各教育制度実施者

・全体では「教育担当をつける」が最も高く、「現場で働く前に研修を実施」「業務マニュアルがあり、活用している」「資格取得支援」などが続く。

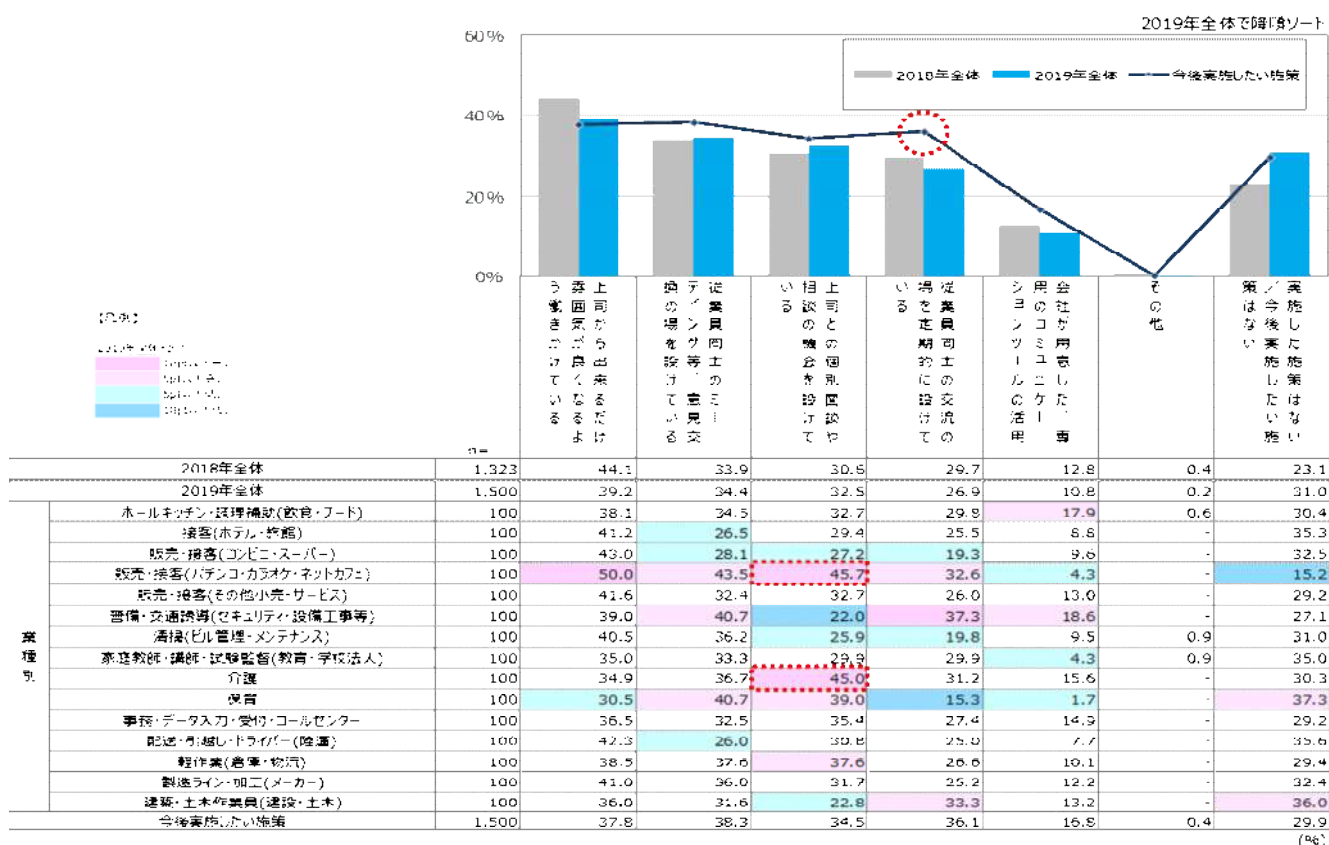


コミュニケーション活性化のための施策／今後実施していきたい施策（各複数回答）

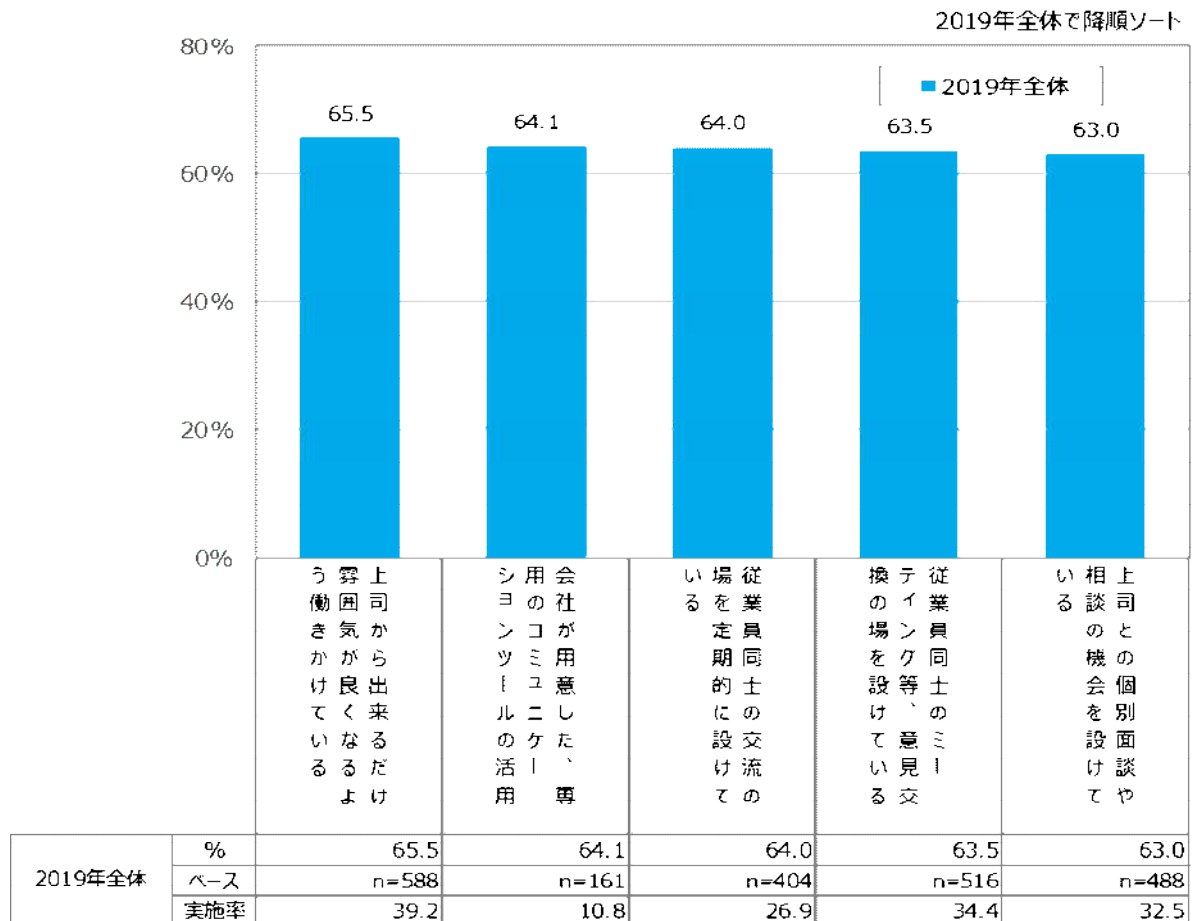
・全体では「上司から出来るだけ雰囲気良くなるよう働きかけている」「従業員同士のミーティング等、意見交換の場を設けている」「上司との個別面談や相談の機会を設けている」などが上位で2018年と同様の傾向を示す。

また「従業員同士の交流の場を定期的に設けている」は、現在の実施率よりも今後の実施意向率が上回る。

・業種別では、＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞と＜介護＞で「上司との個別面談や相談の機会を設けている」が高め



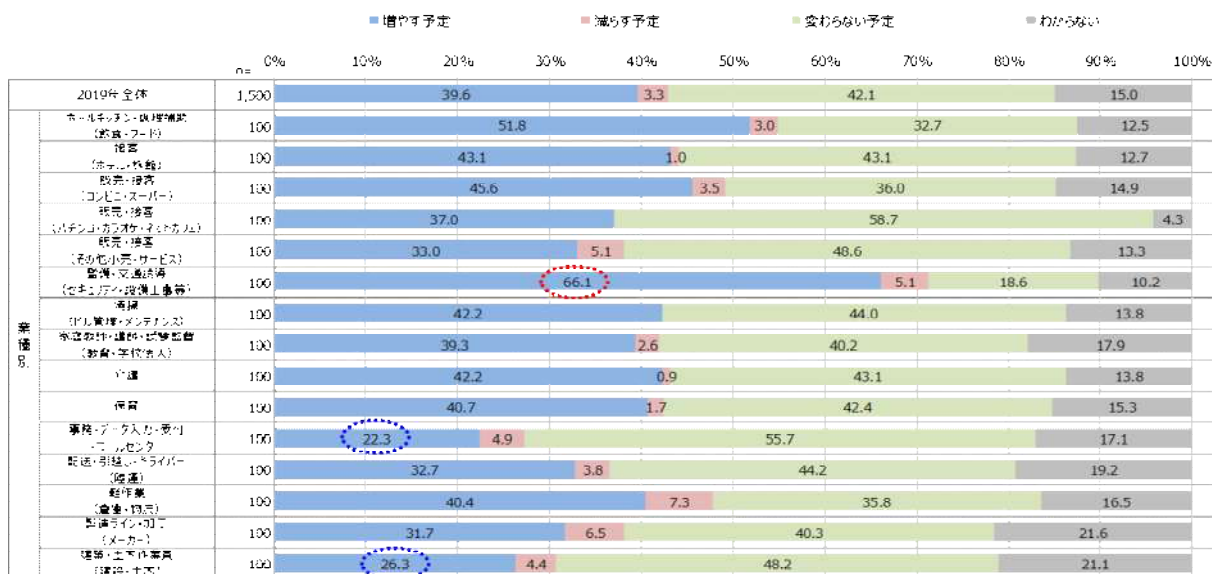
コミュニケーション活性化のための施策のうち効果があったもの（各複数回答） ベース：各施策実施者
 ・全体ではいずれの項目も6割台と平均して高い



（４）今後のアルバイト採用意向

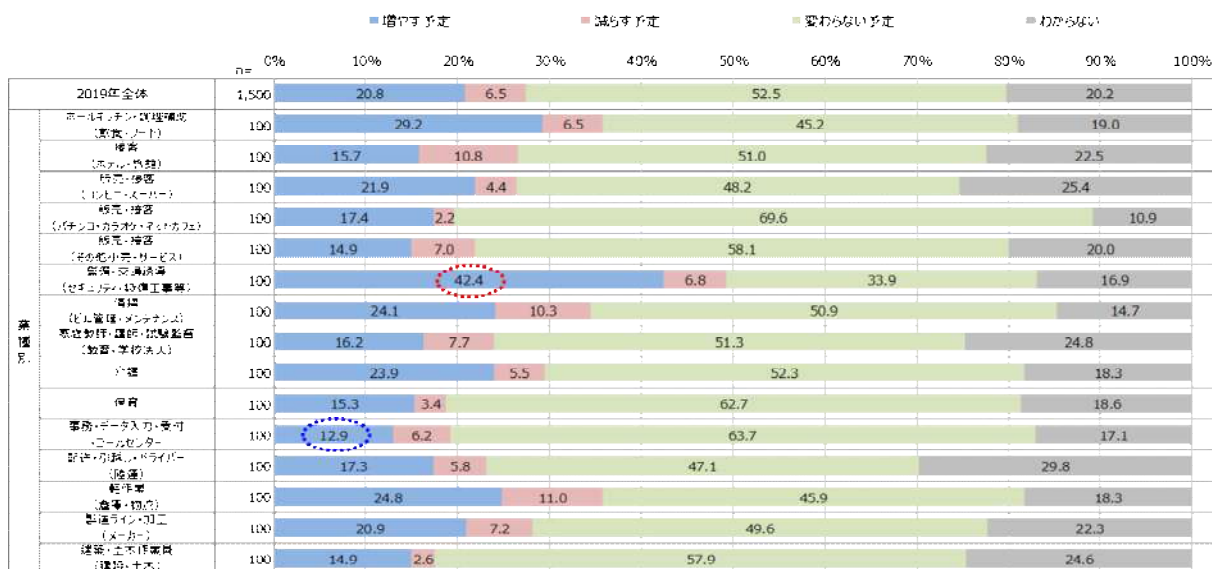
2020年のアルバイト採用数の予定（単一回答）

- ・全体では採用数を「増やす」と「変わらない」は4割前後、「減らす」は1割に満たない。
- ・業種別では「増やす」は＜警備＞で7割弱と非常に高く、＜事務・オフィスワーク＞＜建築・土木＞で2割台と低い。



2020年のアルバイト採用費の（単一回答）

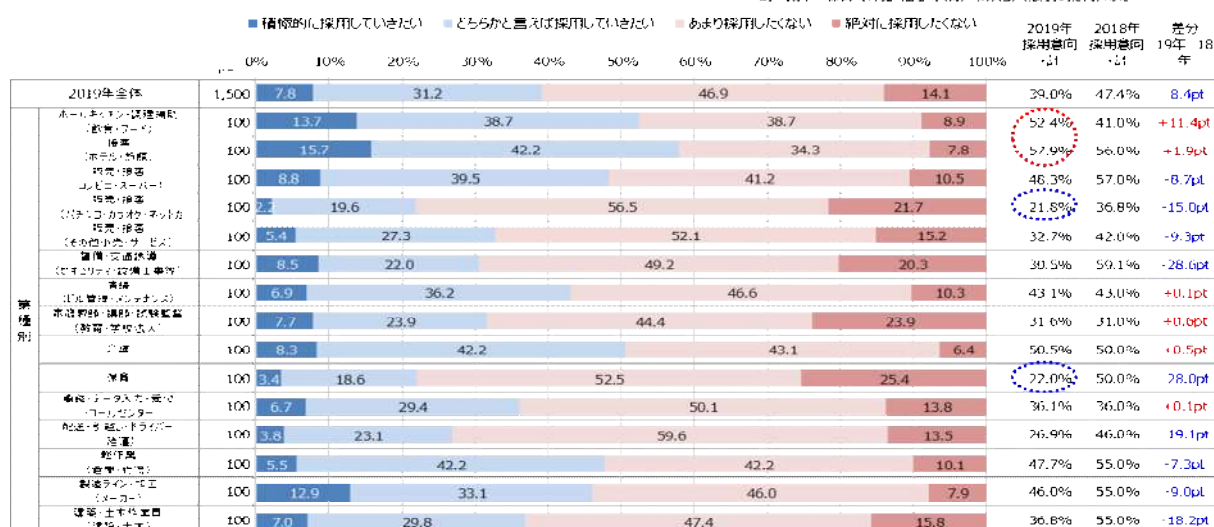
- ・全体では採用費を「増やす」が2割、「変わらない」は5割強、「減らす」は1割に満たない。
- ・業種別では「増やす」は＜警備＞で4割強と特に高く、＜事務・オフィスワーク＞で最も低い。



外国人アルバイトの採用意向（単一回答）

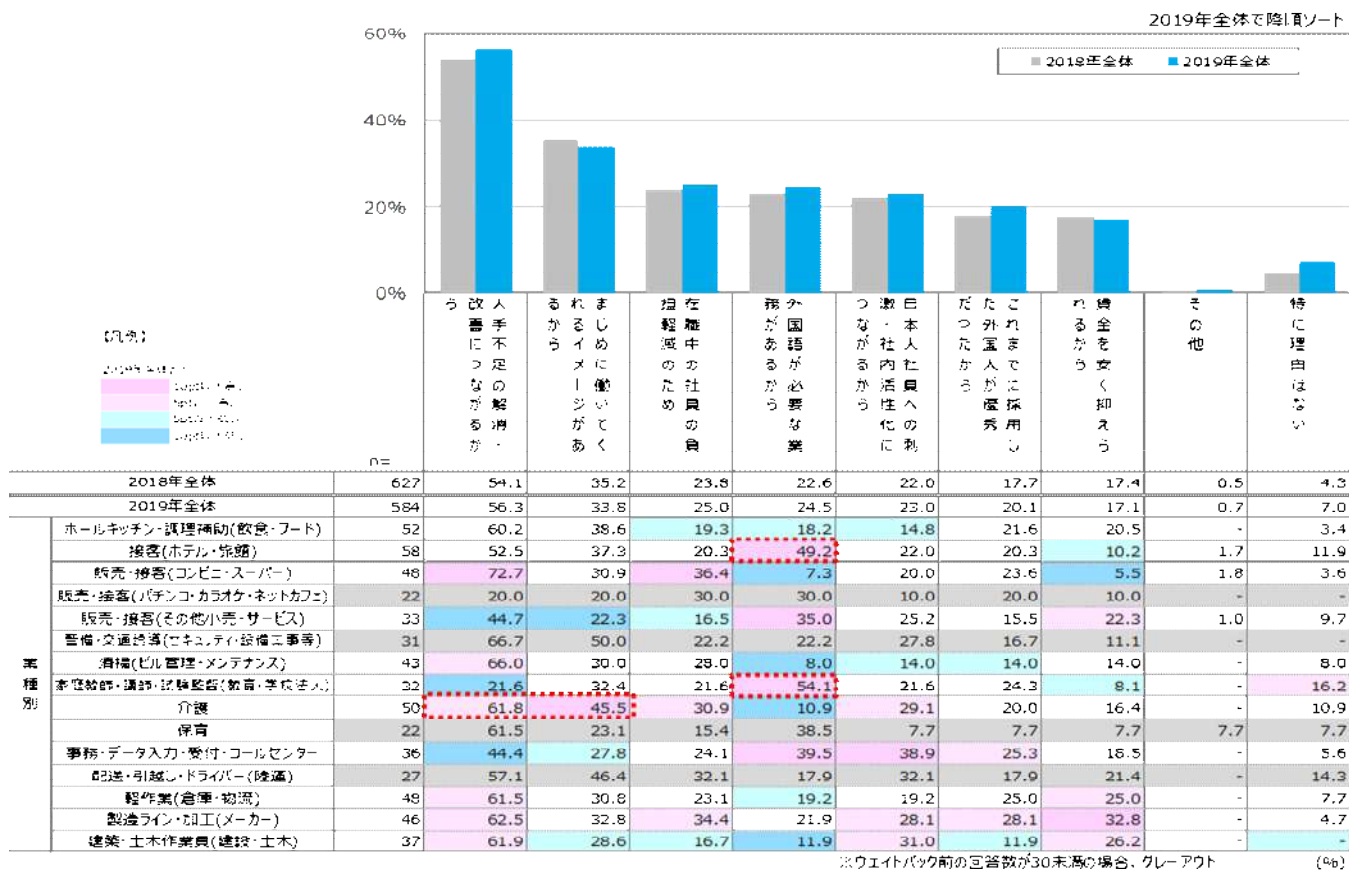
- ・全体では「採用意向・計」は約4割。2018年全体に比べ約8ポイント低下。
- ・業種別では＜ホテル・旅館＞＜飲食・フード＞で「採用意向・計」が5割台で高く、＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞＜保育＞で2割強と低い。

※2018年の業種「介護」「保育」は別添付として、別添付「介護補助・ヘルパー・保育（介護・福祉・保育）」にて設定していたため、「介護」と「保育」はそれぞれ「介護補助・ヘルパー・保育」「介護・福祉・保育」のスコアを算出に代入した。



外国人をアルバイト採用したい理由（複数回答） ベース：外国人アルバイトを採用したい

- ・全体では「人手不足の解消・改善につながるから」が特に高く、次いで「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が高い。
- ・2018年全体も同様の傾向を示す。
- ・＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞＜保育＞で2割強と低い。
- ・業種別では、＜ホテル・旅館＞＜家庭教師・講師・試験監督＞で「外国語が必要な業務があるから」、＜介護＞で「人手不足の解消・改善につながるから」「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が高め。



※ウエイトバック前の回答数が30未満の場合、グレーアウト

(%)

外国人をアルバイト採用したくない理由（複数回答） ベース：外国人アルバイトを採用したくない

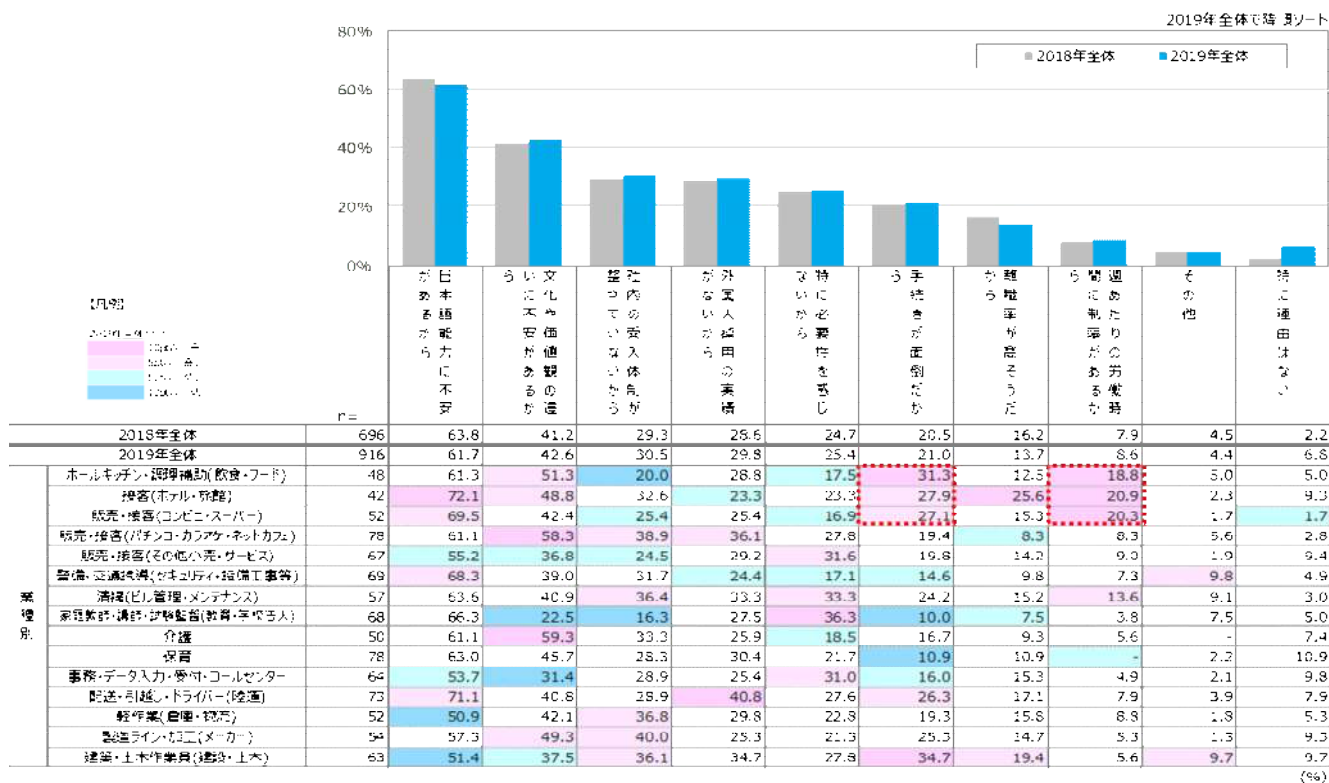
・全体では「日本語能力に不安があるから」が特に高く、次いで「文化や価値観の違いに不安があるから」。

・2018年全体も同様の傾向を示す。

＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞＜保育＞で2割強と低い。

・＜飲食・フード＞＜ホテル・旅館＞＜コンビニ・スーパー＞で、「手続きが面倒だから」

「週あたりの労働時間に制限があるから」などが高め。

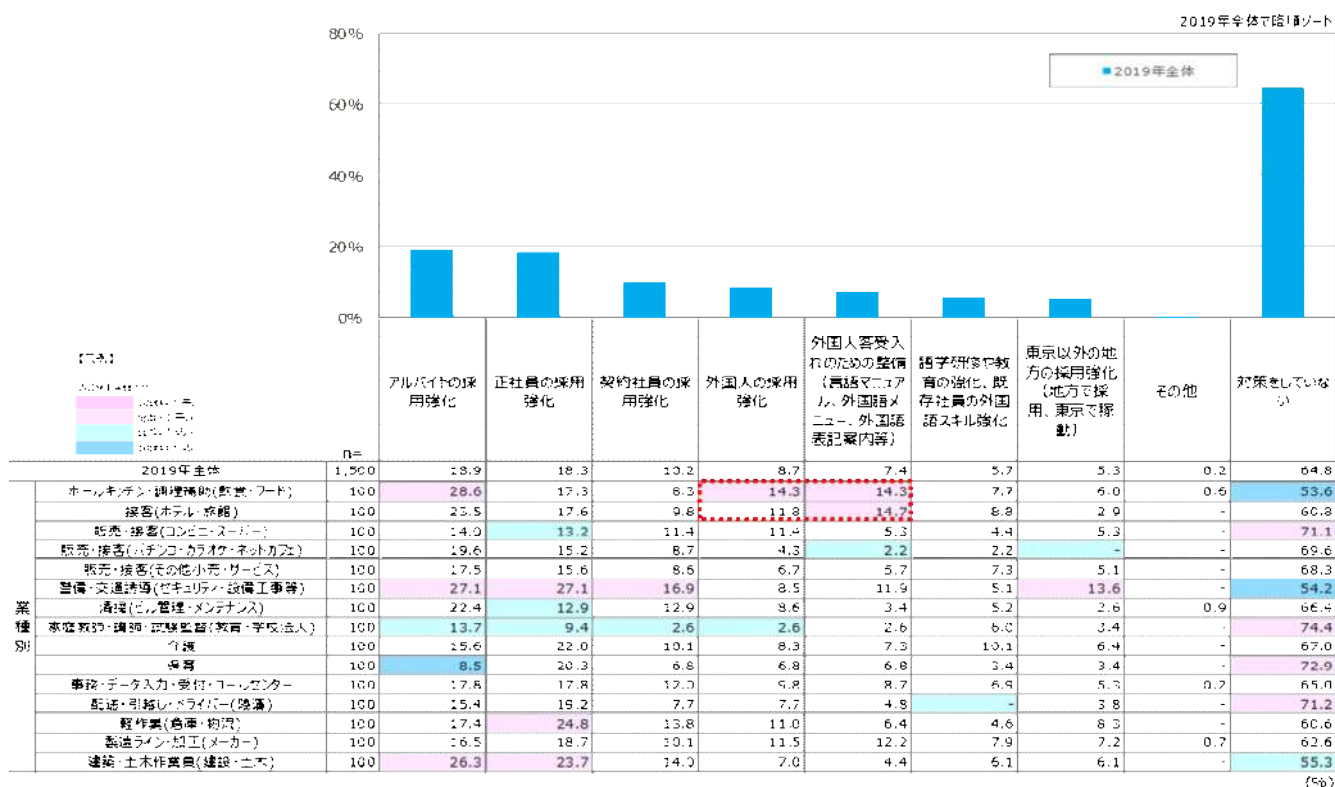


東京オリンピックに向けた雇用対策の有無（複数回答）

・全体では4割弱が「何かしらの対策をとっている」。雇用対策として上位にあがる「アルバイトの採用強化」「正社員の採用強化」

などは2割弱業種別では、＜飲食・フード＞＜ホテル・旅館＞で、「外国人の採用強化」「外国人客受入れのための整備

（言語マニュアル、外国語メニュー、外国語表記案内等）」などが高め。



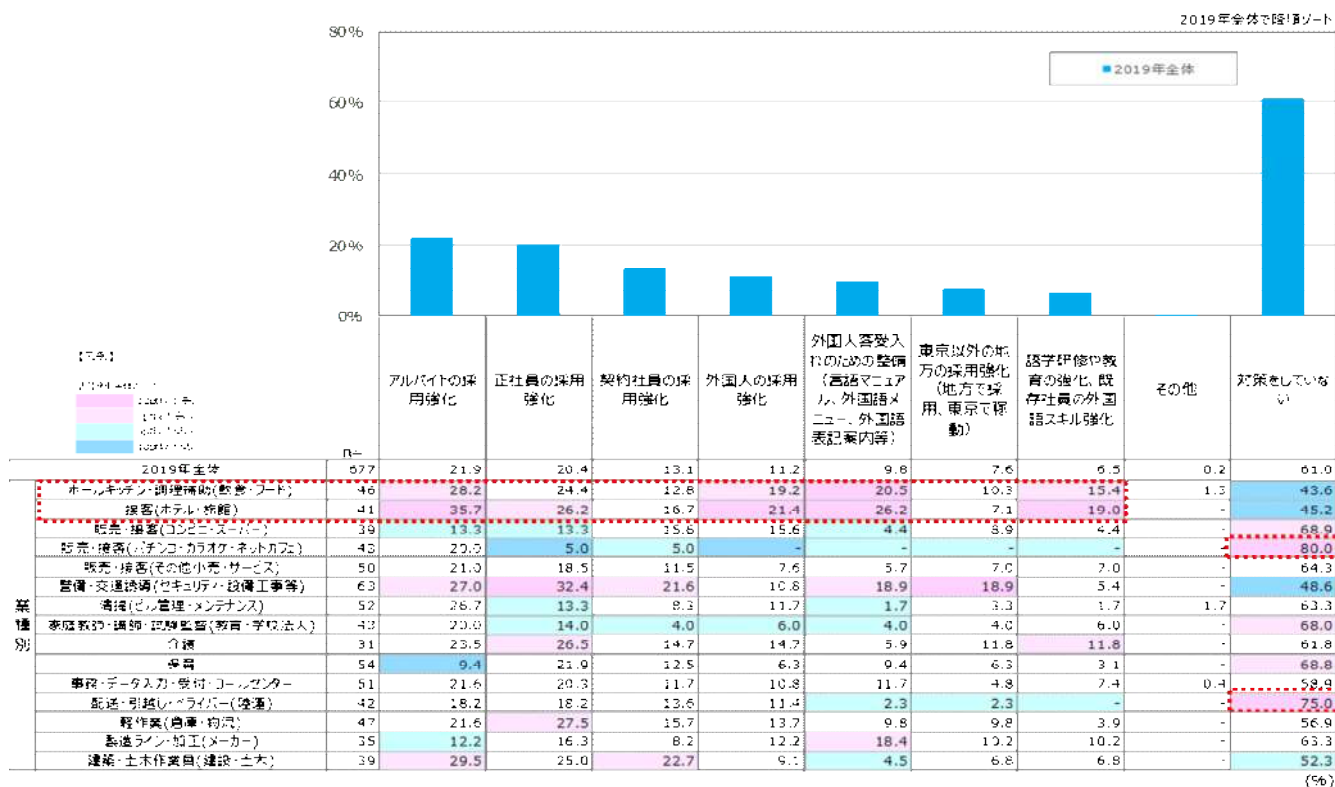
東京オリンピックに向けた雇用対策の有無（複数回答） ベース：東京オリンピック開催地勤務者

・開催地勤務者ベースでは、4割弱が「何かしらの対策をとっている」。雇用対策として上位にあがる「アルバイトの採用強化」

「正社員の採用強化」などは約2割。

・業種別では、＜飲食・フード＞＜ホテル・旅館＞で、全体よりも高めの雇用対策が多い。

＜パチンコ・カラオケ・ネットカフェ＞＜ドライバー＞で「対策をしていない」が高め。



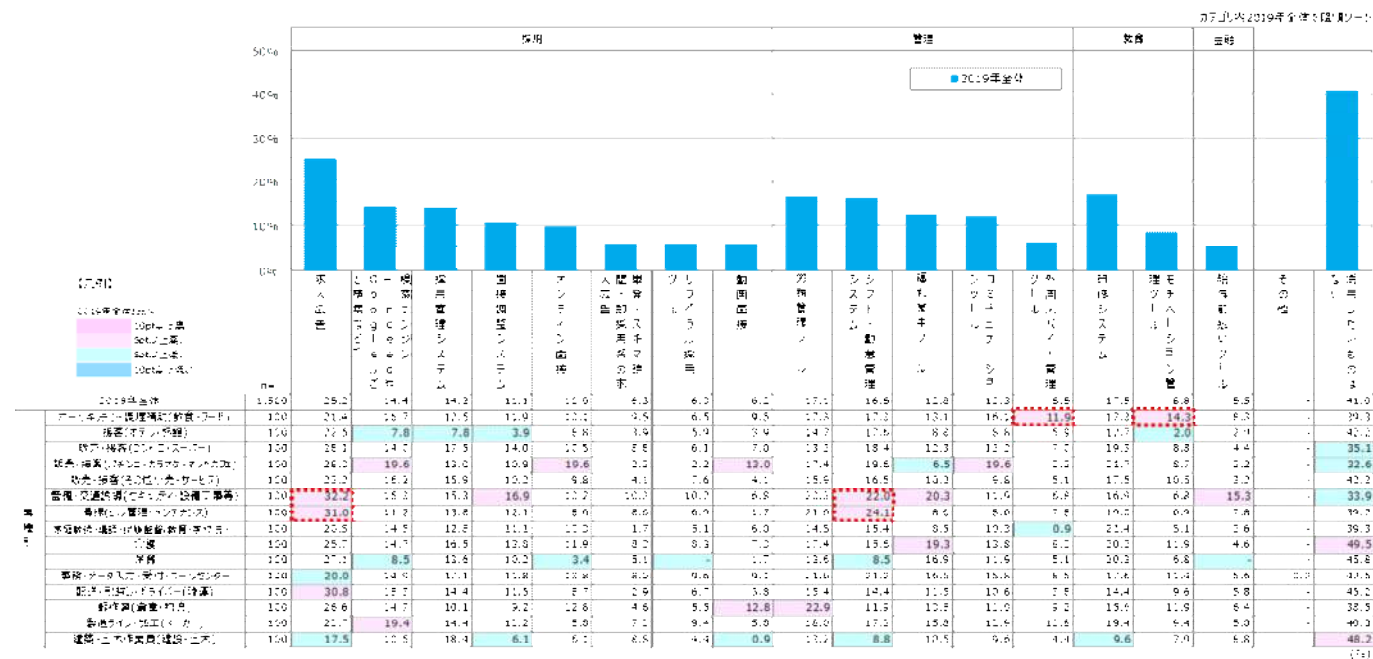
今後、アルバイト採用や従業員向けツールとして活用していきたいもの（複数回答）

・全体では、「求人広告」「研修システム」「労務管理ツール」「シフト・勤怠管理システム」が特に高い。

「活用したいものはない」は4割。

・業種別では、「求人広告」「シフト・勤怠管理システム」は、＜警備＞＜清掃＞で、

「モチベーション管理ツール」「外国人バイト管理ツール」は＜飲食・フード＞で活用意向度高め。



ウエイトバック集計について

本調査回答者の業種構成比を、2018年調査の業種構成比に近づけるために、以下の通りウエイトバック集計を実施した

2019年本調査の業種別の回収数（N数）を算出（合計2,120件）

2019年本調査の各業種の構成比を算出（合計100%）

2019年レポートを2018年レポートと比較するために、2018年レポートのN数に近似させた目標数を設定

（理想は各業種n=100の均等割り付けの合計1,500件）

上記 と から算出したウエイトバック係数を用いてウエイトバック集計を実施し、

2019年レポートのN数を2018年レポートのN数に近似させた

		① 2019年 実際の回収数 (N数)	② 2019年 実際の回収数 の構成比 (%)	③ 目標の回収数 (2018年レポートの N数に近似) =2019年のレポ ートで使用するN数	④ ウエイトバック係数 (①を③に補正する ための係数)	【参考】 2018年 レポートのN数
業 種 別	ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	168	7.9%	100	0.5952381	100
	接客(ホテル・旅館)	102	4.8%	100	0.9803922	100
	販売・接客(コンビニ・スーパー)	114	5.4%	100	0.8771930	100
	販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	46	2.2%	100	2.1739130	57
	販売・接客(その他小売・サービス)	315	14.9%	100	0.3174603	100
	警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	59	2.8%	100	1.6949153	66
	清掃(ビル管理・メンテナンス)	116	5.5%	100	0.8620690	100
	家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	117	5.5%	100	0.8547009	100
	介護	109	5.1%	100	0.9174312	
	保育	59	2.8%	100	1.6949153	100
	事務・データ入力・受付・コールセンター	449	21.2%	100	0.2227171	100
	配送・引越・ドライバー(陸運)	104	4.9%	100	0.9615385	100
	軽作業(倉庫・物流)	109	5.1%	100	0.9174312	100
	製造ライン・加工(メーカー)	139	6.6%	100	0.7194245	100
	建築・土木作業員(建設・土木)	114	5.4%	100	0.8771930	100
	合計	2,120	100.0%	1,500		1,323

※2018年は「介護補助・ヘルパー・保育（介護・福祉・保育）」で聴取