

アルバイト採用活動に関する企業調査（2021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

2021年11月26日（金）～11月30日（火）

調査方法

インターネット調査

有効回答数

1,800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リサーチ統括部 E-mail : myrm@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/従業員数/企業規模/アルバイト比率

（2）アルバイト採用活動実態

過不足感/困りごと/採用理由/採用ターゲット/経験者と未経験者の採用比重・理由/採用目標数・応募者数・面接者数・採用数/面接辞退率・内定辞退率・半年以内離職率/アルバイト採用の良かった点/課題点/ 2021年の採用数・採用費・採用基準/採用活動の印象
・満足感/募集方法

（3）新しい採用手法の実施状況と雇用形態の変更

アルムナイ制度・定年退職者の再雇用・週払い日払制度・ギグワーカー受入・リファラル採用の実施状況/リファラル採用のインセンティブ有無
・採用率・採用属性/雇用形態の変更)

（4）実施施策と効果

人材確保のための施策・効果/定着率UPのための施策・効果/面接率UPのための施策・効果/面接時に気をつけていたこと/実施した教育
制度・効果/利用媒体

（5）今後のアルバイト採用意向

2022年の採用予定数・採用費・採用基準/2022年の採用環境見通し・理由/今後活用したいツール

（6）その他

アルバイトの服装・身だしなみの決まり有無・内容/服装・身だしなみについて働く人の自由を認めた方がいいか・理由/服装・身だしなみを自由にすることによる影響・理由/アルバイト業務に必要な資格があるか/アルバイト資格取得支援制度の有無

【参考】ウェイトバック集計について

■サマリー

アルバイト人材の過不足感

2021年のアルバイト人材の人手不足感は58.8%と前年より2.5pt増で、15業種中7業種で前年を上回ったが、【配送・引越し・ドライバー（陸運）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】を除く業種ではコロナ禍前の2019年の水準には至らず。【警備・交通誘導（セキュリティ等）】では74.1%が不足を感じており、昨年比で減少するも、業種別では最も高水準となった。ワクチン接種の拡大や緊急事態宣言の解除による経済活動再開を受けて【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】では14.7pt増、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】では9.8pt増と前年より伸長した。【介護】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【保育】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】などエッセンシャルワーカーの不足感は6~7割となり、前年同様に不足感が高い傾向。

業種別	過不足感	2018年 不足計	2019年 不足計	2020年 不足計	2021年 不足計	差分 (21年-19年)	差分 (21年-20年)
		全体会	68.7%	70.2%	56.3%	-11.4	2.5
ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	65.0%	72.1%	52.6%	62.4%	-9.7	9.8	+3.0pt以上
接客 (ホテル・旅館)	77.0%	80.4%	52.8%	57.9%	-22.5	5.1	-3.0pt~+3.0pt未満
販売・接客 (コンビニ・スーパー)	76.0%	83.3%	61.6%	61.2%	-22.1	-0.4	-3.0pt以上
販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	66.7%	69.5%	41.1%	55.8%	-13.7	14.7	+3.0pt以上
販売・接客 (その他小売・サービス)	58.0%	69.6%	54.1%	47.8%	-21.8	-6.3	-3.0pt以上
警備・交通誘導 (セキュリティ等)	84.8%	72.9%	80.4%	74.1%	1.2	-6.3	-3.0pt以上
清掃 (ビル管理・メンテナンス)	83.0%	76.7%	67.8%	65.2%	-11.5	-2.6	-3.0pt以上
家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	62.0%	59.0%	50.5%	49.1%	-9.9	-1.4	-3.0pt以上
介護	71.0%	71.5%	62.6%	67.7%	-3.8	5.1	+3.0pt以上
保育	71.0%	78.0%	55.4%	64.9%	-13.1	9.5	+3.0pt以上
事務・データ入力・受付 ・コールセンター	49.0%	56.1%	43.6%	48.5%	-7.6	4.9	+3.0pt以上
配送・引越し・ドライバー (陸運)	78.0%	69.2%	61.1%	70.6%	1.4	9.5	+3.0pt以上
軽作業 (倉庫・物流)	64.0%	63.3%	52.1%	52.0%	-11.3	-0.1	-3.0pt以上
製造ライン・加工 (メーカー)	66.0%	60.4%	55.3%	53.6%	-6.8	-1.7	-3.0pt以上
建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	66.0%	70.2%	52.2%	50.4%	-19.8	-1.8	-3.0pt以上
中小企業	-	67.4%	55.2%	55.4%	-12.0	0.2	-3.0pt以上
大企業	-	76.1%	57.0%	69.3%	-6.8	12.3	+3.0pt以上



アルバイト採用における課題

2021年のアルバイト採用における課題は、前年と比べると15業種中9業種で「応募数が確保できなかった」が最も高くなった。通常早朝や深夜にも営業をしている【接客（ホテル・旅館）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】や【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【保育】では「人数は足りているがシフトが埋められなかった」が上位にあがった。【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【事務・データ入力・受付】【配送・引越し・ドライバー（陸運）】では前年は上位2位内に入っていた「応募数が確保できなかった」が上位2位内にランクインした。

アルバイト採用における課題（上位2項目）／複数回答

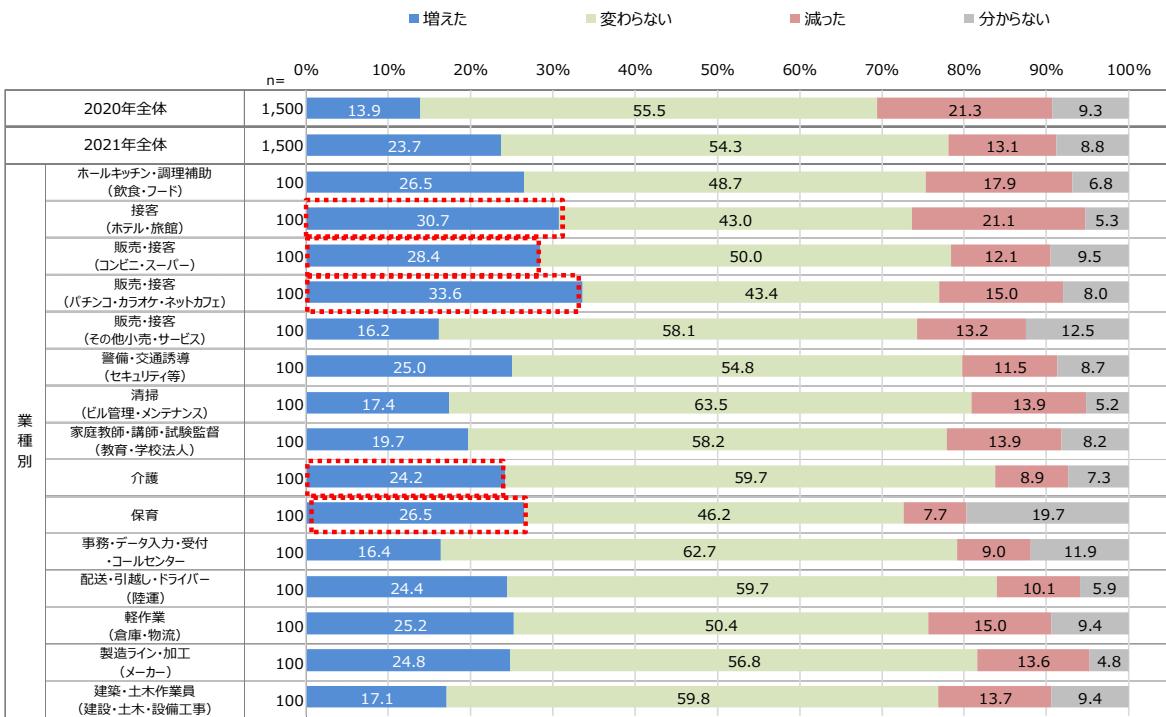
業種別	2019年		2020年		2021年	
	1位		1位		1位	
	2位	2位	2位	2位	2位	2位
全体会	応募数が確保できなかった 27.5%	応募者の質が悪かった 20.0%	応募者の質が悪かった 18.5%	応募数が確保できなかった 16.4%	応募数が確保できなかった 21.7%	応募者の質が悪かった 18.4%
ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	応募数が確保できなかった 25.6%	応募者の質が悪かった 22.0%	人数は足りているが シフトが埋められなかった 17.0%	早期離職者が多かった 13.4%	面接のドタキャンが多かった 20.5%	応募数が確保できなかった/応募者の質が悪かった/早期離職者が多かった 17.1%
接客 (ホテル・旅館)	応募数が確保できなかった 22.5%	応募者の質が悪かった 20.6%	応募数が確保できなかった 18.9%	応募者の質が悪かった 13.2%	応募数が確保できなかった 19.3%	人数は足りているが シフトが埋められなかった 17.5%
販売・接客 (コンビニ・スーパー)	応募数が確保できなかった 33.3%	面接のドタキャンが多かった 21.1%	応募者の質が悪かった 25.0%	面接のドタキャンが多かった 24.1%	応募者の質が悪かった 25.9%	面接のドタキャンが多かった 22.4%
販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	応募数が確保できなかった 30.4%	早期離職者が多かった 28.3%	面接のドタキャンが多かった 35.9%	応募者の質が悪かった 30.8%	人数は足りているが シフトが埋められなかった 29.2%	面接のドタキャンが多かった 25.7%
販売・接客 (その他小売・サービス)	応募数が確保できなかった 22.9%	応募者の質が悪かった 20.3%	応募数が確保できなかった 18.3%	応募者の質が悪かった 15.8%	応募者の質が悪かった 19.1%	採用者の質が悪かった/媒体選定が手間・効率的でなかった 14.7%
警備・交通誘導 (セキュリティ等)	応募数が確保できなかった 37.3%	応募者の質が悪かった 32.2%	応募者の質が悪かった 33.3%	面接のドタキャンが多かった 29.4%	応募数が確保できなかった 32.7%	面接のドタキャンが多かった 26.9%
清掃 (ビル管理・メンテナンス)	応募数が確保できなかった 38.8%	応募者の質が悪かった 25.0%	応募数が確保できなかった 25.2%	面接のドタキャンが多かった 24.3%	早期離職者が多かった/採用者の質が悪かった 28.7%	早期離職者が多かった/採用者の質が悪かった 17.4%
家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	応募数が確保できなかった 22.2%	応募者の質が悪かった 17.1%	応募数が確保できなかった 12.4%	採用者の質が悪かった 7.6%	応募数が確保できなかった 28.7%	人数は足りているが シフトが埋められなかった 17.2%
介護	応募数が確保できなかった 28.4%	応募者の質が悪かった 18.3%	応募者の質が悪かった 19.1%	応募数が確保できなかった/採用者の質が悪かった 17.4%	応募数が確保できなかった 18.5%	応募者の質が悪かった/早期離職者が多かった 16.9%
保育	応募数が確保できなかった 35.6%	応募者の質が悪かった 20.3%	応募数が確保できなかった 20.5%	人数は足りているが シフトが埋められなかった 14.5%	応募数が確保できなかった 29.1%	人数は足りているが シフトが埋められなかった 20.5%
事務・データ入力・受付 ・コールセンター	応募数が確保できなかった 20.3%	応募者の質が悪かった 13.8%	採用者の質が悪かった 16.2%	採用コストが増加した 13.7%	採用者対応が手間・効率的でなかった 14.9%	採用者対応が手間・効率的でなかった 13.4%
配送・引越し・ドライバー (陸運)	応募数が確保できなかった 23.1%	早期離職者が多かった 17.3%	応募者の質が悪かった 23.1%	面接のドタキャンが多かった 18.5%	応募者の質が悪かった 26.1%	応募数が確保できなかった 25.2%
軽作業 (倉庫・物流)	応募数が確保できなかった 30.3%	採用者の質が悪かった 17.4%	応募者の質が悪かった 19.3%	応募数が確保できなかった 16.8%	応募数が確保できなかった 22.8%	応募者の質が悪かった 19.7%
製造ライン・加工 (メーカー)	応募数が確保できなかった 23.0%	応募者の質が悪かった 20.9%	応募者の質が悪かった 20.2%	応募数が確保できなかった 14.9%	応募数が確保できなかった 24.8%	採用コストが増加した 18.4%
建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	応募数が確保できなかった 18.4%	採用者の質が悪かった 17.5%	応募者の質が悪かった 16.2%	応募数が確保できなかった 13.5%	応募者の質が悪かった 17.1%	応募数が確保できなかった 13.7%

■ サマリー

2021年のアルバイト採用数（対2020年）

2021年のアルバイト採用数は、「増えた」が23.7%（前年比：9.8pt増）、「減った」が13.1%（前年比：8.2pt減）となった。業種別では【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】は「増えた」が33.6%（全体比：9.9pt増）と最も高くなった。【接客（ホテル・旅館）】は「増えた」で2位、「減った」で1位となり、ワクチン接種が進み、マイクロツーリズムやワーケーションなどの需要が高まる一方で、訪日外国人客の回復は見通しづらい状況下で企業によって対応にばらつきがある様子が窺える。また、【保育】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】【介護】は「増えた」が「減った」を15pt以上上回っており、積極的にアルバイト採用を行っていたことがわかる。

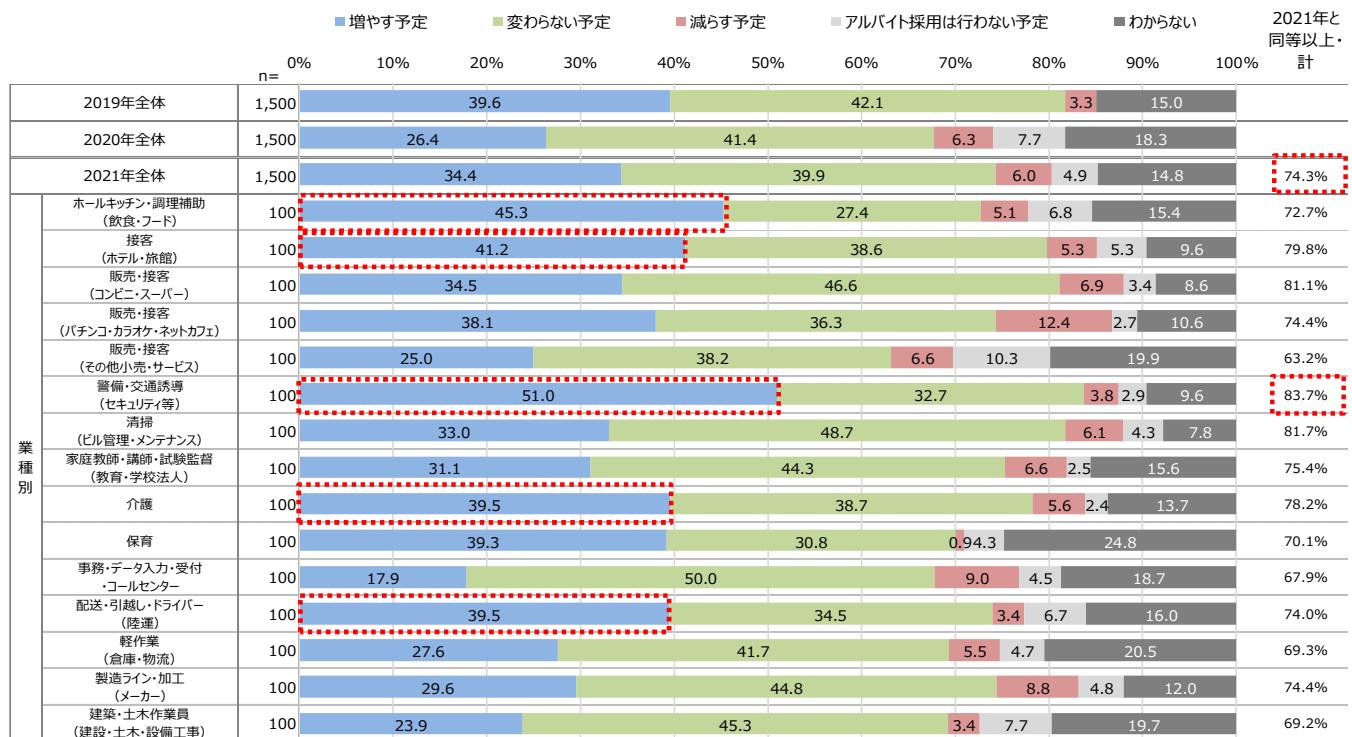
2020年と比べた2021年のアルバイト採用数／単一回答



2022年のアルバイト採用予定数（対2021年）

2022年のアルバイト採用予定数は、「増やす予定」が34.4%で前年比8.0pt増となった。2021年と同等以上とする割合は74.3%。業種別でみると、人手不足感の高かった【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【配送・引越し・ドライバー（陸運）】【介護】やコロナ禍で打撃を受けた【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【接客（ホテル・旅館）】で「増やす予定」が高くなった。

2021年と比べた2022年の採用予定数／単一回答

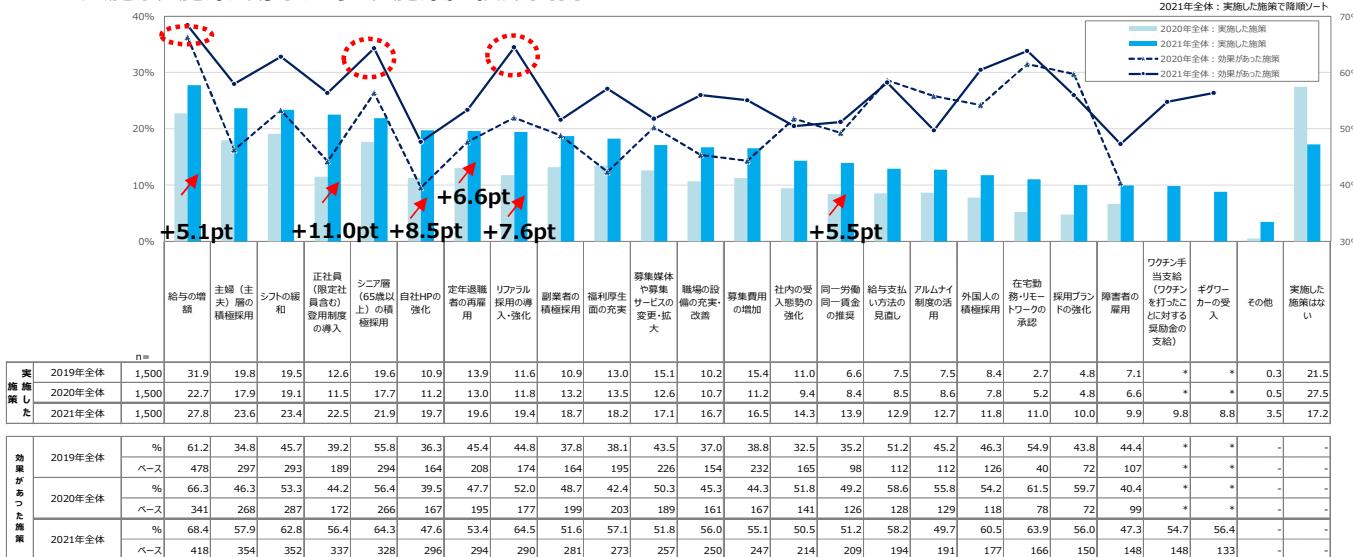


■ サマリー

人材確保のために実施した施策・効果があつた施策

人材確保のために実施した施策は、2019年・2020年に続き「給与の増額」が27.8%（前年比：5.1pt増）と最も高く、最低賃金の引き上げの影響とみられる。「実施した施策はない」が17.2%と前年比で10.3pt減少していることから、前年と比較し多くの企業で人材確保のために何らかの対策を行つていたようだ。その中でも前年と比べて伸びが最も顕著に見られたのは「正社員（限定社員含む）登用制度の導入」で前年比11.0pt増、次いで「自社HPの強化」で8.5pt増、「リファラル採用の導入・強化」で7.6pt増、「定年退職者の再雇用」で6.6pt増となつた。「同一労働同一賃金の推奨」で13.9%と前年より5.5pt増加していることから、正社員登用制度の導入の増加は、2021年4月から中小企業でも同一労働同一賃金の適用が開始されたことが影響しているとみられる。また、2021年4月に高年齢者雇用安定法の改正が行われたことが、「定年退職者の再雇用」の実施企業の増加に繋がつたと考えられる。効果があつた施策は、「給与の増額」が最も高く、次いで「リファラル採用の導入・強化」、「シニア層（65歳以上）の積極採用」となつた。人材確保を行つうえで入社後のギャップが少なく、ミスマッチや早期離職を防ぐことができるという点でリファラル採用や正社員登用制度を活用する企業が増加した様子が窺える。

実施した施策・効果があつた施策／複数回答



人材確保のために今後実施したい施策

人材確保のために今後実施したい施策の上位は、「給与の増額」「主婦層の積極採用」「正社員（限定社員含む）登用制度の導入」となつた。「正社員（限定社員）登用制度の導入」は15業種中8業種で上位3位に入った。【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【製造ライン・加工（メーカー）】では「シニア層の積極採用」が1位となつた。

今後実施したい施策（上位3項目）／複数回答

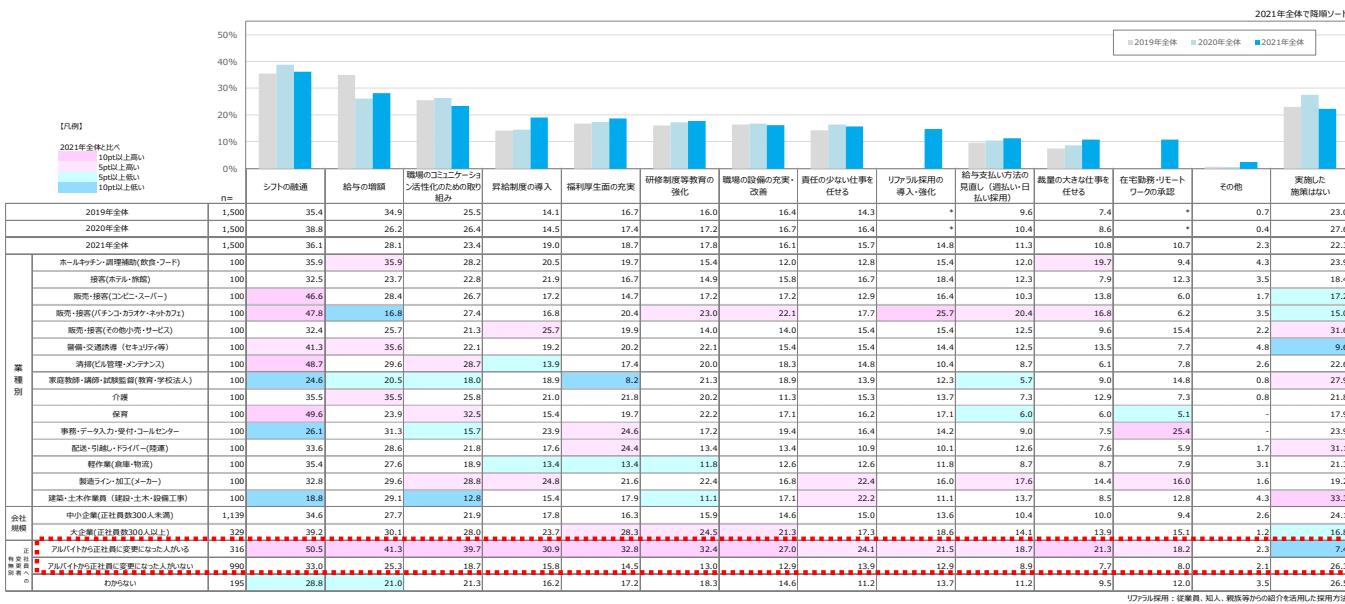


■ サマリー

定着率UPのために実施した施策

定着率をあげるために実施した施策は、2021年全体では「シフトの融通」が最も高く、次いで「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」などが上位となった。【福利厚生面の充実】・【昇給制度の導入】などは2019年より連続で増加となった。働きやすい環境づくりに加えて、待遇面の見直しを行う企業が増えていることがうがえる。正社員への変更者有無別でみると、「[アーバイトから正社員に変更になった人がいる]」では「そのような施策はない」が7.4%と低くなっている。定着率を上げるために実施している企業ほど実際に従業員の定着に繋がっていることがわかる。具体的な取り組みは、「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」で「[アーバイトから正社員に変更になった人がいる]」が「[アーバイトから正社員に変更になった人がいない]」を21.0ptと最も大きく上回っており、次いで「研修制度等教育の強化」で19.4pt上回っている。

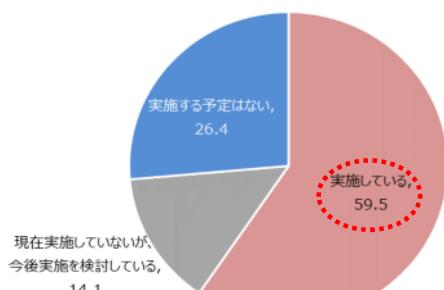
実施した施策／複数回答



リファラル採用について ※リファラル採用：従業員、知人、親族等からの紹介を活用した採用方法

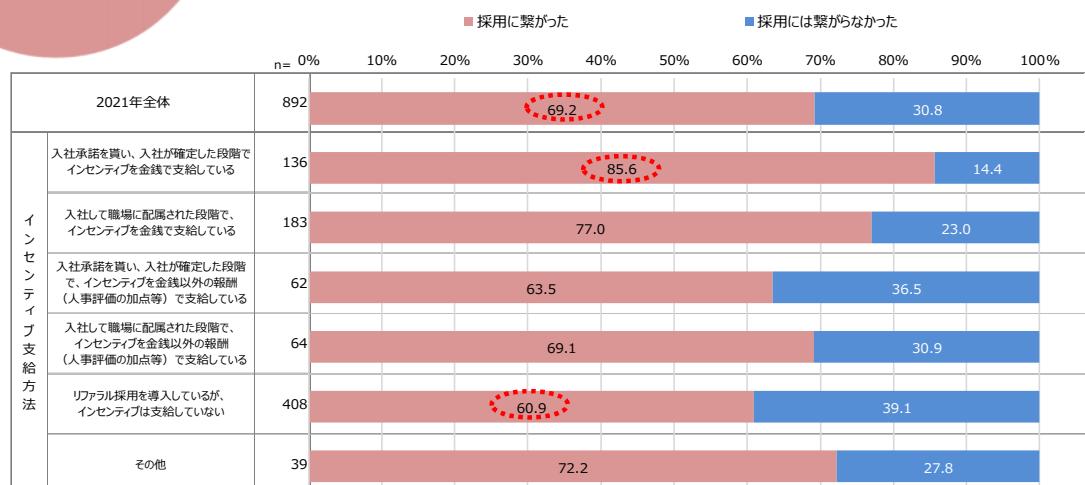
リファラル採用の実施有無をみると、「実施している」は59.5%となっており、このうち「採用に繋がった」は69.2%。リファラル採用経由の採用率をインセンティブ支給方法別でみると、「採用に繋がった」は「[入社承諾を貰い、入社が確定した段階でインセンティブを金銭で支給している]」で85.6%（全体比：16.4pt増）と最も高く、次いで「[入社して職場に配属された段階で、インセンティブを金銭で支給している]」で77.0%（全体比：7.8pt増）となり、「リファラル採用を導入しているが、インセンティブは支給していない」で60.9%（全体比：8.3pt減）と最も低くなっている。インセンティブを金銭で支給している企業ほど、採用に繋がっている割合が高くなっている。

リファラル採用の実施有無／単一回答



リファラル採用経由での採用有無／単一回答

ベース：「リファラル採用を実施している」と回答した人



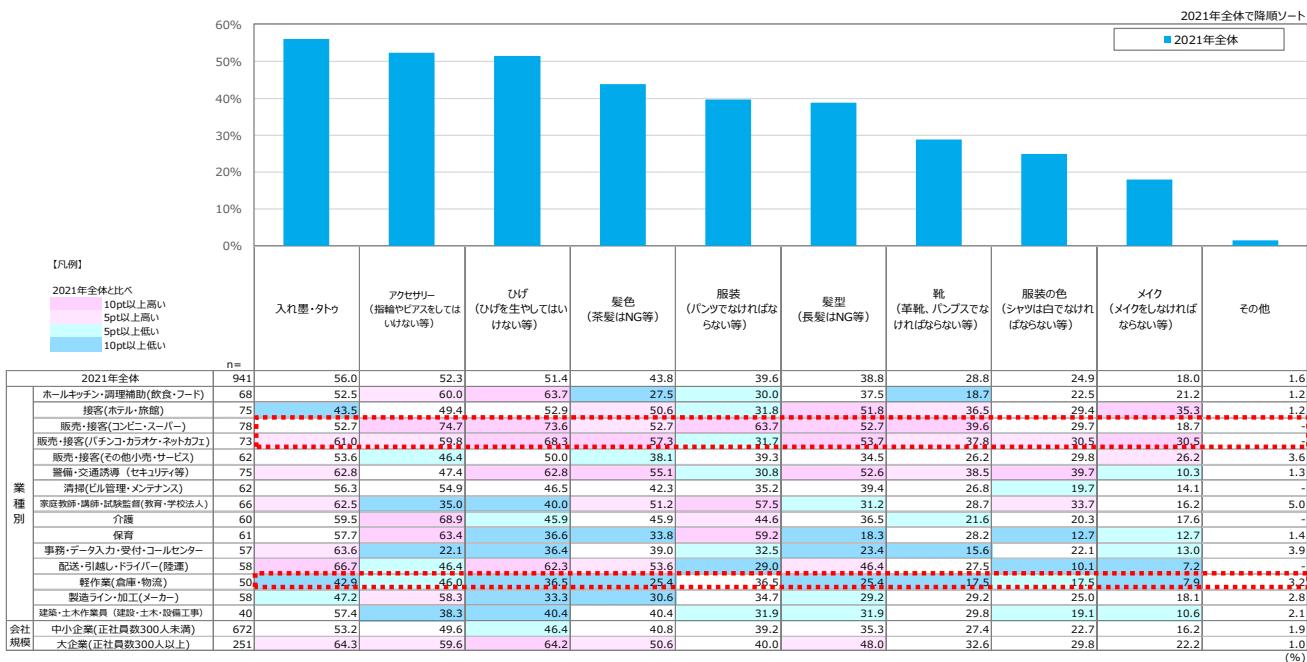
■ サマリー

服装・身だしなみの決まりについて具体的な内容

全体でみると、「入れ墨・タトゥ」で56.0%と最も高く、次いで「アクセサリー」で52.3%、「ひげ」で51.4%となった。業種別でみると、[販売・接客（コンビニ・スーパー）]・[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で全体と比べて高い項目が多く、[軽作業（倉庫・物流）]で全体と比べて低い項目が多い。

アルバイトに設けている服装・身だしなみの決まりについて具体的な内容／複数回答

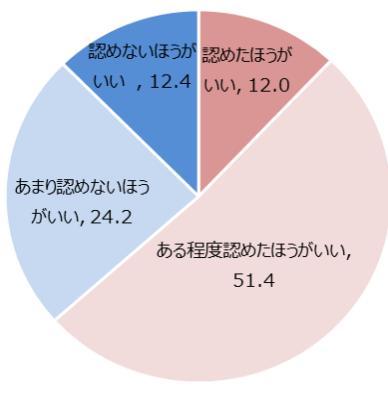
ベース：アルバイトに職場で服装（制服含む）や身だしなみ（髪型・髪色・メイク・ひげ等）について決まりを設けていると回答した人



服装・身だしなみの決まりについて働く人の自由を認めた方がいいか

全体でみると、「認めたほうがいい・ある程度認めたほうがいい」は63.4%、「あまり認めない・認めない」は36.6%となり、「認めたほうがいい・ある程度認めたほうがいい」が「あまり認めない・認めない」を26.8pt上回った。アルバイトの服装・身だしなみについて働く人の自由を認めることで、「良い影響を与えると思う」理由では、「応募率や定着率が上がる」「優秀な人材が集まる」「モチベーション維持に繋がる」という人材確保に有効と考える意見や、「企業イメージに結び付くことで良い印象を与える」「多様化はこれからのニーズに生かされる」「コミュニケーションがとりやすくなる」という企業の発展や事業の成長に繋がるという考え、「自分で判断する姿勢が身につく」などがあがつた。

アルバイトの服装・身だしなみについて、働く人の自由を認めたほうがいいと思うか／単一回答

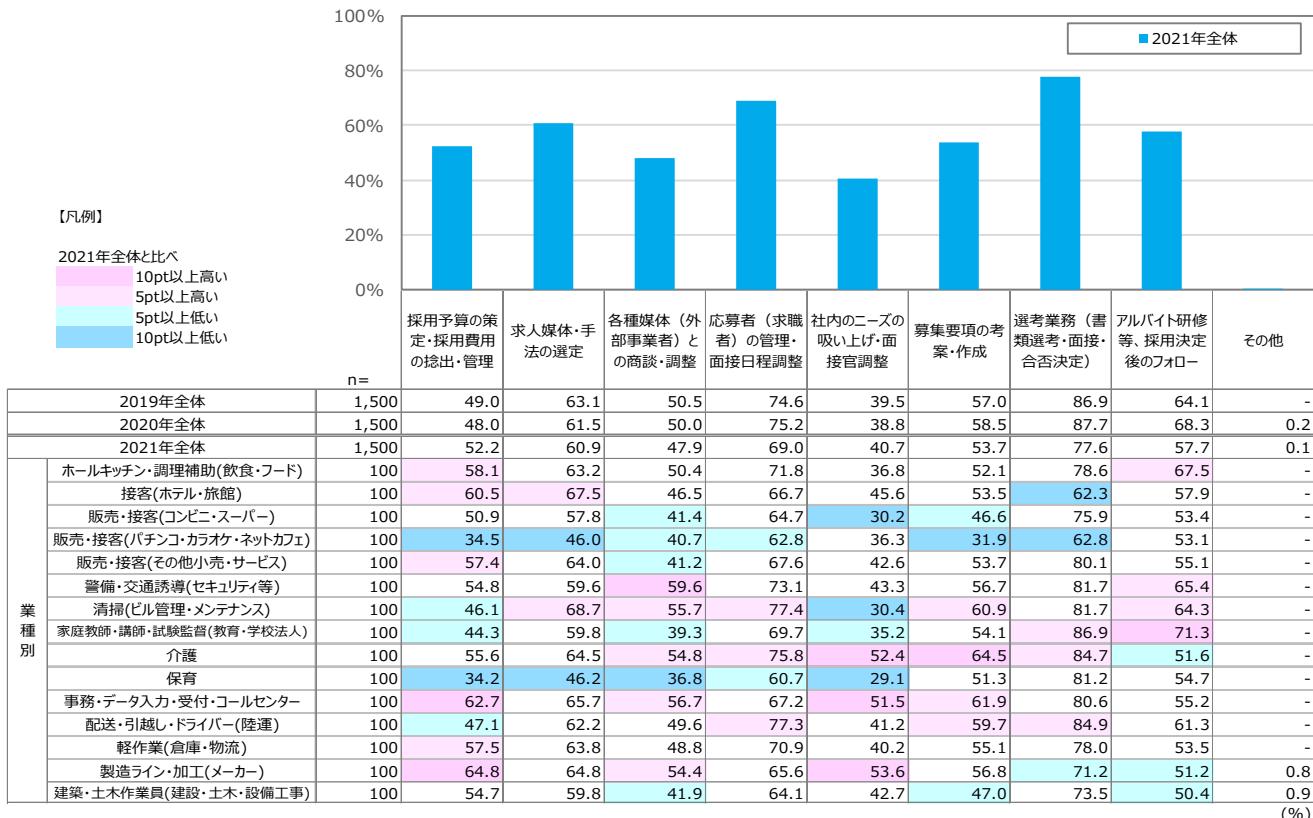


アルバイトの服装・身だしなみを自由にすることによる影響についてどのように思うか (自由回答)		都道府県	業種
「良い影響を与えると思う」理由	自由にすれば労働者側は働きやすさを感じたため、応募率はあがると思う。	大阪府	警備・交通誘導(セキュリティ等)
	モチベーションの維持に、良い影響を与えると思う。	東京都	清掃(ビル管理・メンテナンス)
	優秀な人材が集まる。	愛知県	販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)
	定着率は上がると思う。	広島県	販売・接客(その他小売・サービス)
	その方が心も自由になり、社員同士の雰囲気、コミュニケーションも柔軟になる。	東京都	事務・データ入力・受付・コールセンター
	自由の中には必ず責任がセットなので自己で判断する力を養う。	宮城県	保育
	多様化はこれからのニーズに生かされるから。	岩手県	接客(ホテル・旅館)
	企業イメージに結び付くことで良い印象だと思うから。	広島県	ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)
	食品などを扱う仕事ともなれば、清潔感は絶対要件なので、自由にすると不快感を覚えかねない。	香川県	販売・接客(コンビニ・スーパー)
	お客様に不快感を与えてしまう。	神奈川県	配送・引っ越し・ドライバー(陸運)
「悪い影響を与えると思う」理由	規律が乱れる。	山口県	清掃(ビル管理・メンテナンス)
	企業イメージの保持ができない。	広島県	ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)
	誰が店員かわからなくなる。	愛知県	販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)
	仕事とプライベートの区別がつきにくい。	埼玉県	軽作業(倉庫・物流)
	派遣先の都合に合わせなければならぬため。	東京都	警備・交通誘導(セキュリティ等)
	身だしなみが乱れると、労災やトラブルの原因になると思う。	埼玉県	販売・接客(コンビニ・スーパー)

（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）

- ・2021年全体でみると「選考業務（書類選考・面接・合否決定）」「応募者（求職者）の管理・面接日程調整」が特に高い。
- ・2020年全体と比べると、「採用予算の策定・採用費用の捻出・管理」が4.2pt増加と最も伸び幅が大きい。
- ・業種別でみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】【保育】は業務全般について低めになっている。



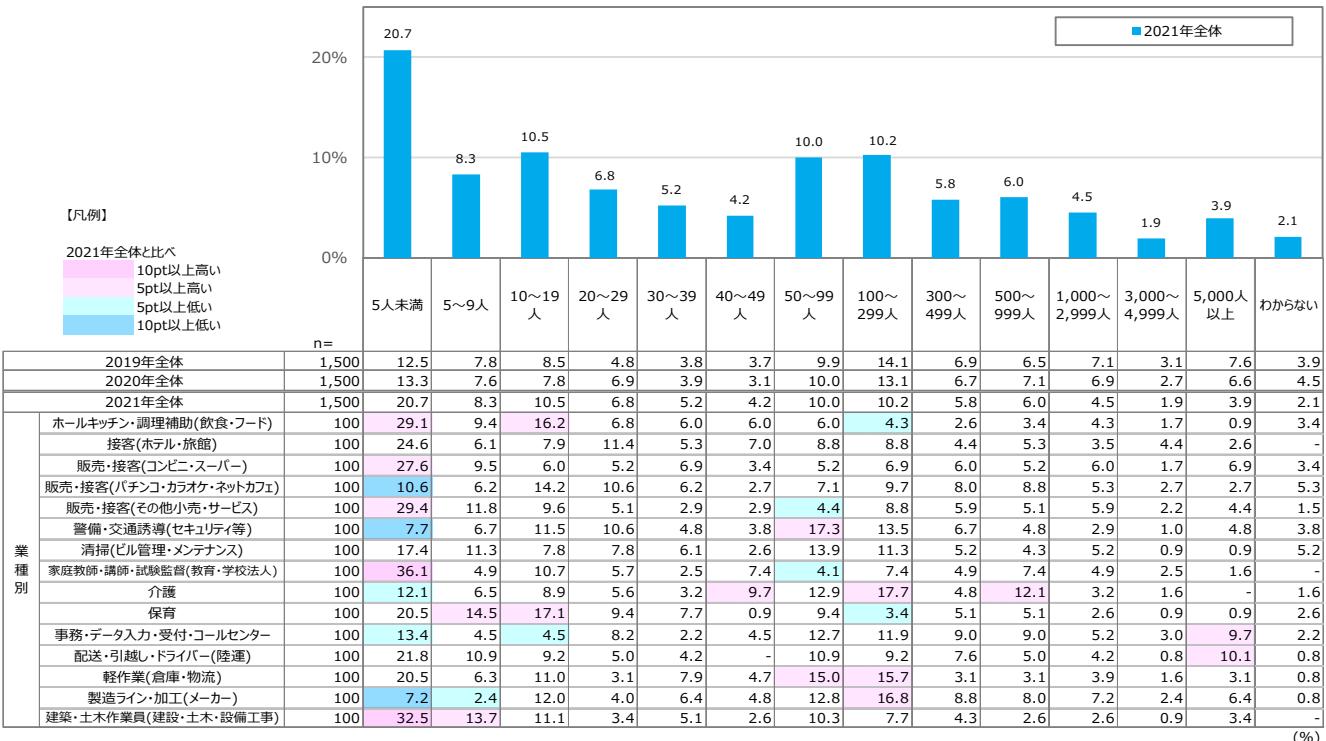
会社全体のアルバイト従業員数（単一回答）

- ・2021年全体でアルバイト従業員数をみると、「5人未満」は26.6%、「1,000人以上」は8.2%となっている。
- ・業種別でみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】は、アルバイト従業員数「5,000人以上」が2021年全体と比べて高い。
- ・【販売・接客（その他小売・サービス）】【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】は、アルバイト従業員数「5人未満」が2021年全体と比べて高い。



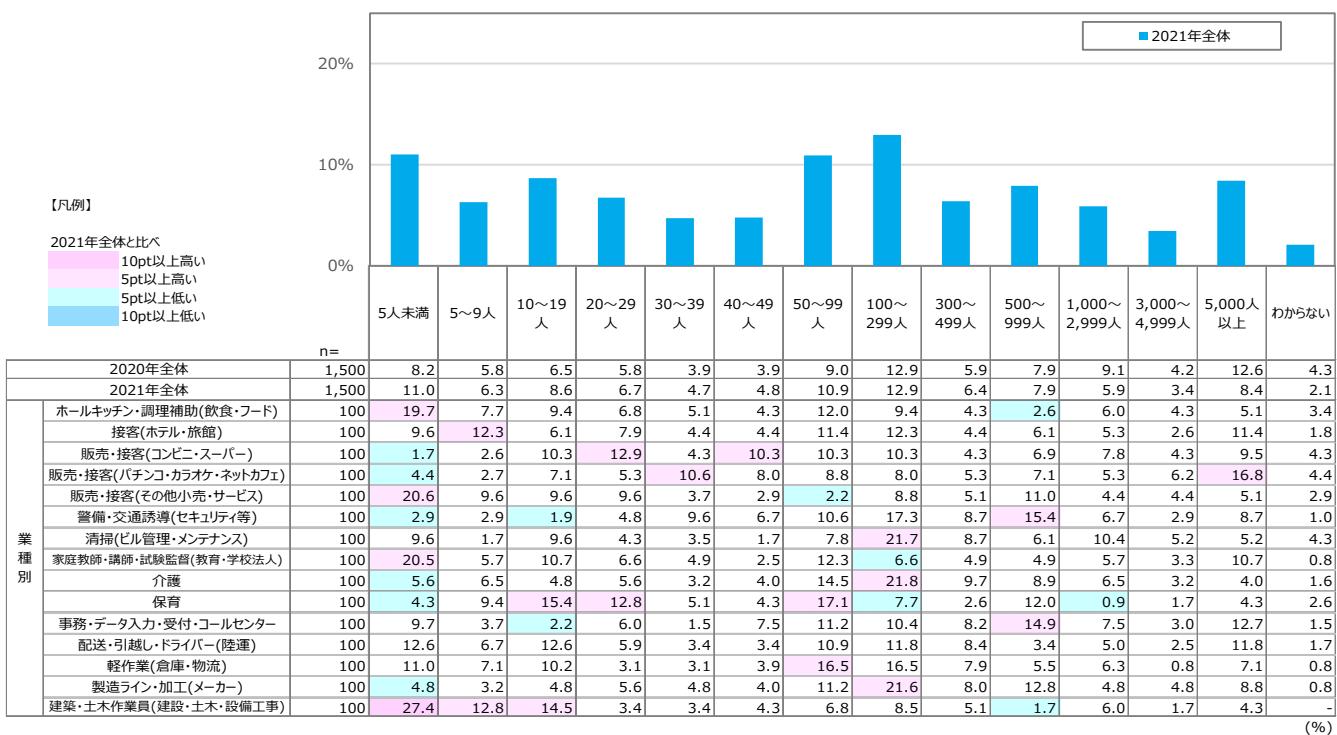
会社全体の正社員数（単一回答）

- ・全体でみると、「5人未満」で20.7%と最も高く、次いで「10～19人」で10.5%となった。
- ・業種別でみると、【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で「5人未満」が全体と比べて高く、【事務・データ入力・受付・コールセンター】【配送・引っ越し・ドライバー（陸運）】で「5,000人以上」が全体と比べて高い。



会社全体の従業員数（単一回答）

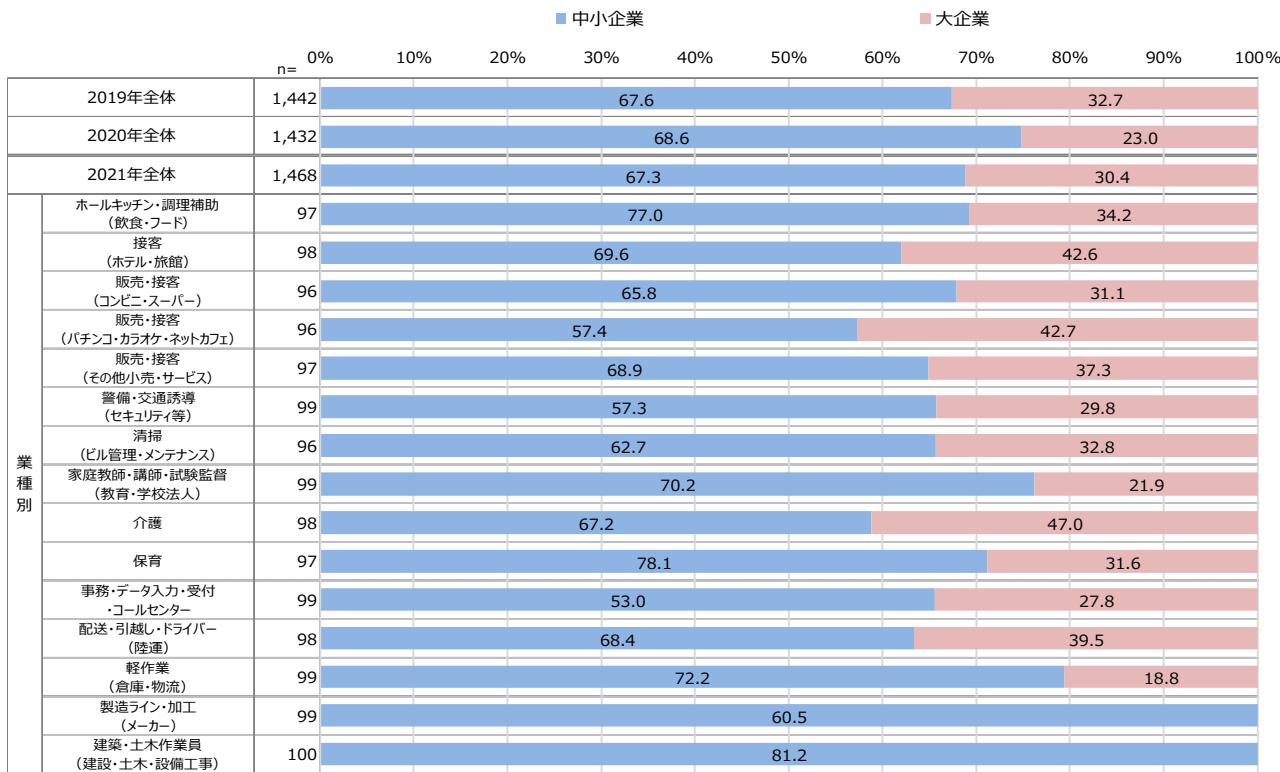
- ・全体でみると、「100～299人」が12.9%と最も高く、次いで「5人未満」で11.0%となった。
- ・業種別でみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で従業員数「5,000人以上」が、【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で従業員数「5人未満」が高い。



企業規模（単一回答）ベース：正社員数を把握している人

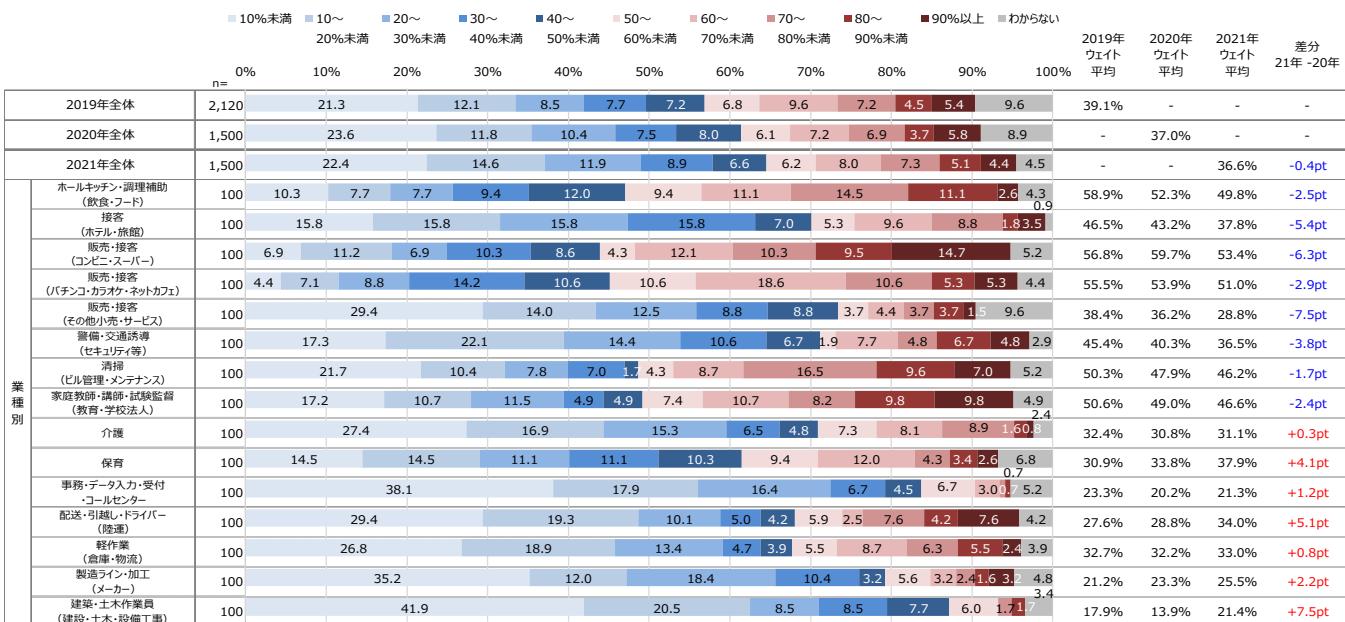
- ・全体でみると「中小企業」が67.3%を占める。
- ・「大企業」は【介護】で47.0%と最も高く、「中小企業」は【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で81.2%と最も高い。

※正社員数300人以上を大企業とする



会社全体のアルバイト比率（単一回答）

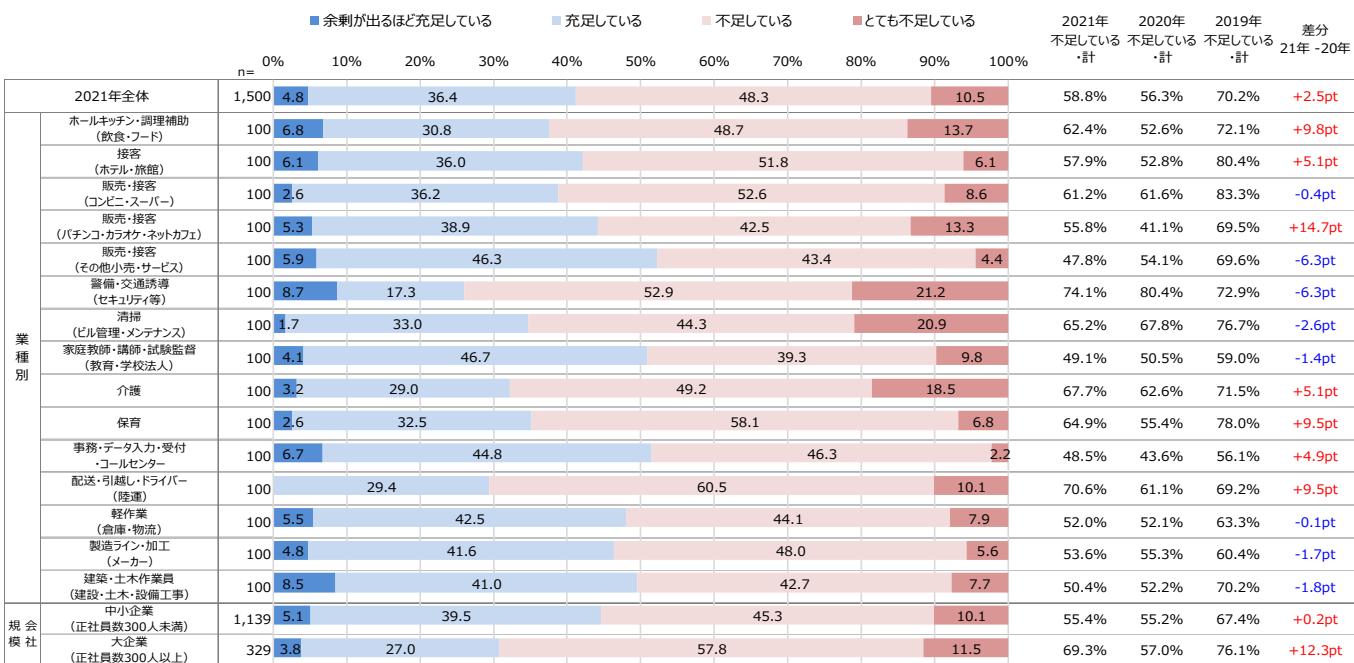
- ・全体でみると、アルバイト比率の平均は36.6%と、2020年と比べて0.4pt減となった。
- ・アルバイト比率が特に高い業種は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】などで、アルバイトが5割以上となった。
- ・アルバイト比率が低い業種は【事務・データ入力・受付・コールセンター】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】などで、アルバイトが2割にとどまる。



(2) アルバイト採用活動実態

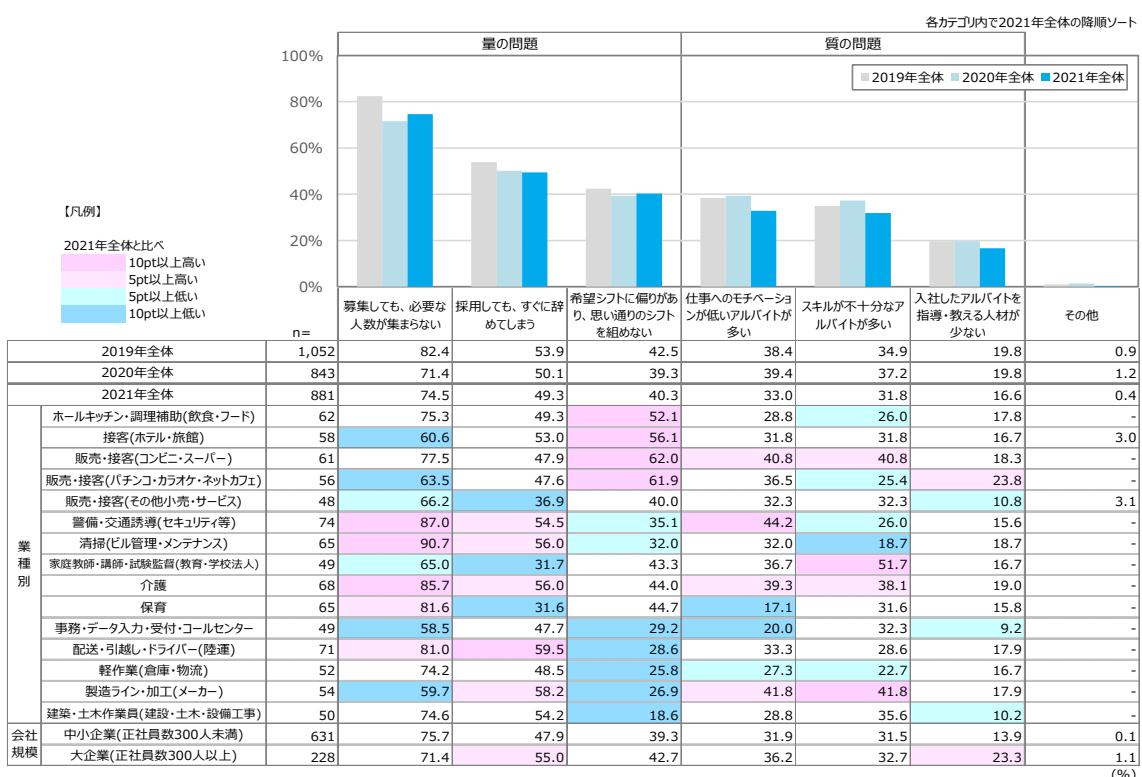
アルバイト人材の過不足感（単一回答）

- ・2021年全体でみると、「不足している・計」は58.8%と、2020年より2.5pt増となったが、2019年と比べると11.4pt減となった。
- ・業種別でみると、「不足している・計」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で74.1%と最も高く、次いで【配送・引っ越し・ドライバー】で70.6%と続く。
- ・2020年と比べると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で14.7pt増と最も伸び幅が大きく、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で9.8pt増と続く。ワクチン接種が進み、通常の営業を行う企業が増えたことで2020年より不足感が増加したとみてとれる。



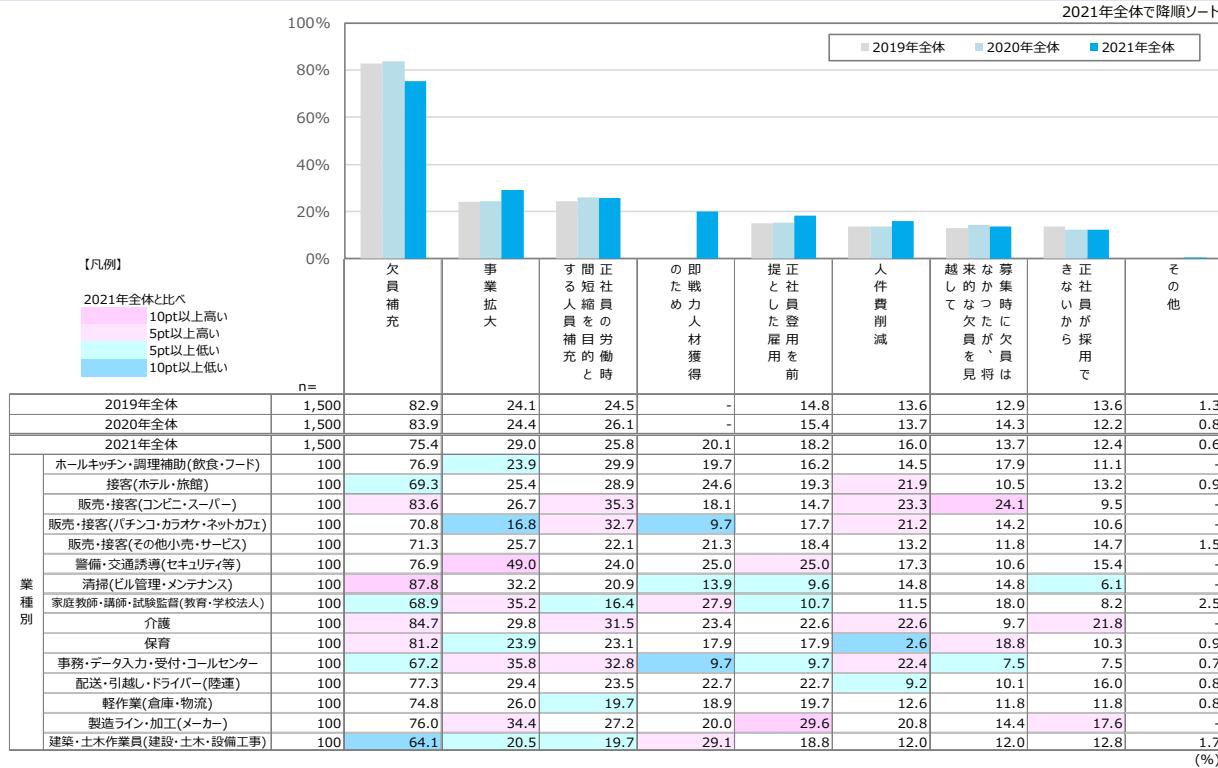
アルバイト人材活用で困っていること（複数回答）ベース：アルバイト人材が不足していると回答した人

- ・2021年全体でみると、「募集しても、必要な人数が集まらない」で74.5%と突出して最も高く、次いで「採用してもすぐに辞めてしまう」で49.3%となっており、2020年同様に『質の問題』よりも『量の問題』のほうが高い傾向にある。
- ・業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【介護】で「募集しても、必要な人数が集まらない」が2021年全体と比べて高い。また、同業種は「採用してもすぐに辞めてしまう」も2021年全体と比べて高い傾向にある。
- ・【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【販売・接客（ホテル・旅館）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で「希望シフトに偏りがあり、思い通りのシフトが組めない」が2021年全体と比べて高い。



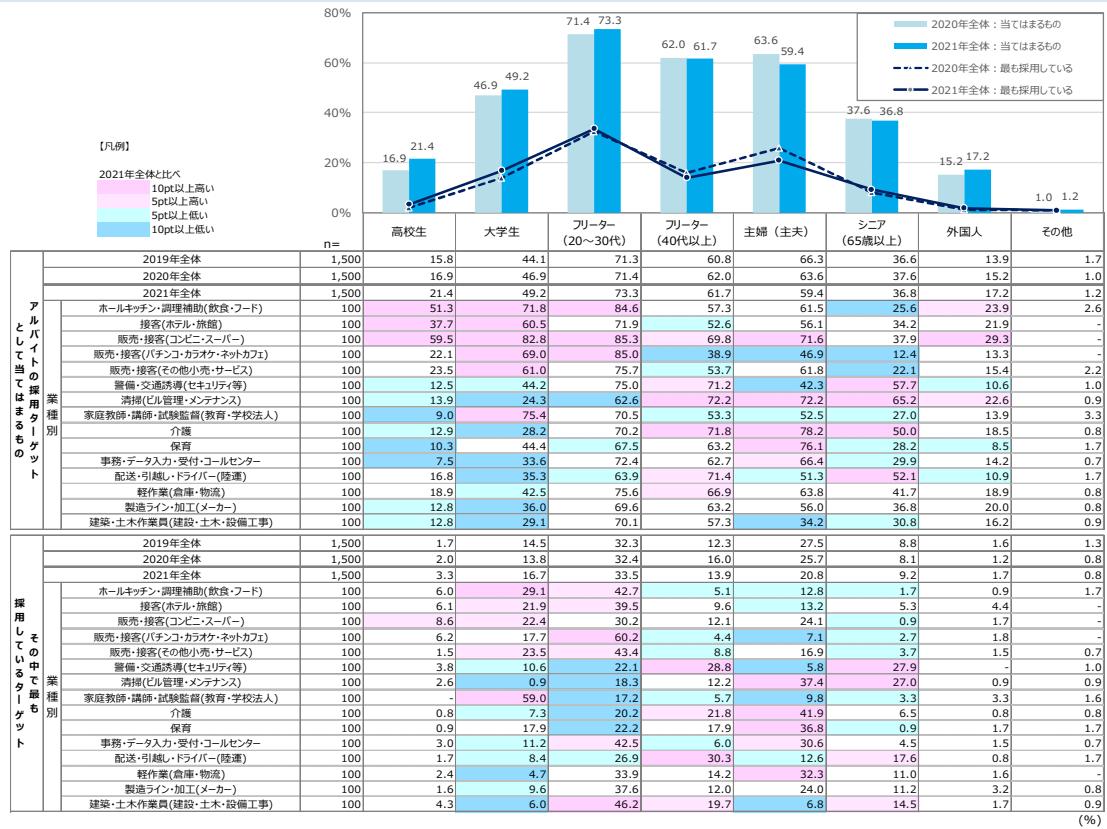
アルバイト採用を行った理由（複数回答）

- ・2021年全体でみると「欠員補充」で75.4%で、2019年・2020年と同様にアルバイト採用理由として突出して高い。
- ・2020年全体と比べると「事業拡大」が4.6pt増と最も伸び幅が大きい。
- ・業種別でみると、「欠員補充」は【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で、「事業拡大」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で、「正社員登用を前提とした雇用」は【製造ライン・加工（メーカー）】で、「募集時に欠員はなかったが、将来的な欠員を見越して」は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で、2021年全体と比べて高い。



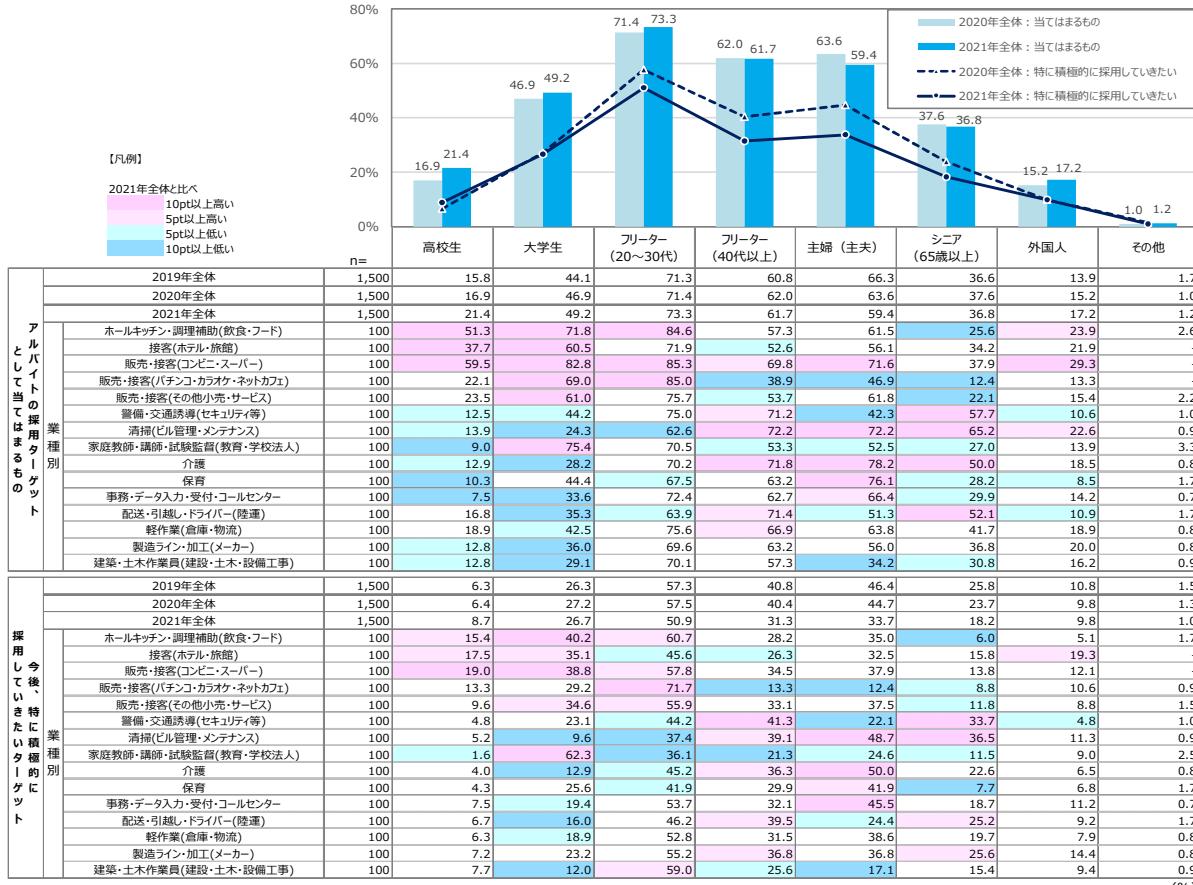
アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの（複数回答）/最も当てはまるもの（単一回答）

- ・【アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの】を2021年全体でみると、「フリーター（20～30代）」で73.3%と最も高く、次いで「フリーター（40代以上）」で61.7%となった。
- ・業種別でみると、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】は、他の業種と比べてターゲット層が幅広い傾向にある。
- ・【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【介護】は「フリーター（40代以上）」「主婦（主夫）」「シニア（65歳以上）」が2021年全体と比べて高い。



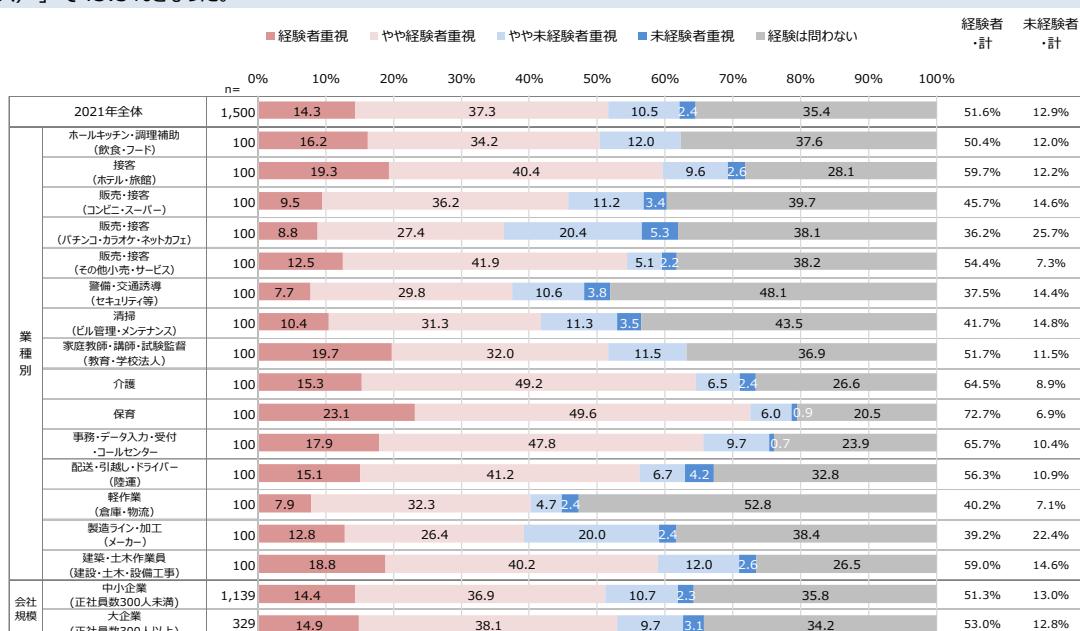
アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの（複数回答）/今後採用していきたいターゲット（複数回答）

- ・2021年全体でみると、現在・今後いずれも採用ターゲットとして「フリーター（20～30代）」「フリーター（40代）」「主婦（主夫）」が高い傾向。
- ・業種別にみても、現在と今後のターゲットは同様の傾向を示す。
- ・2020年全体と比べると、「高校生」で4.5pt増と最も伸び幅が大きくなつた。



アルバイト採用活動を行うまでの経験者と未経験者の採用比重（単一回答）

- ・全体でみると、「経験者・計」は51.6%、「経験は問わない」は35.4%、「未経験者・計」は12.9%となった。
- ・業種別でみると、「経験者・計」は【保育】で72.7%と最も高く、次いで【事務・データ入力・受付・コールセンター】で65.7%、【介護】で64.5%となった。
- ・「未経験者・計」は【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で25.7%と最も高く、次いで【製造ライン・加工（メーカー）】で22.4%、【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で14.8%となった。
- ・「経験は問わない」は【軽作業（倉庫・物流）】で52.8%と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で48.1%、【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で43.5%となった。



アルバイト採用活動を行う上での経験者と未経験者の採用理由（自由回答）

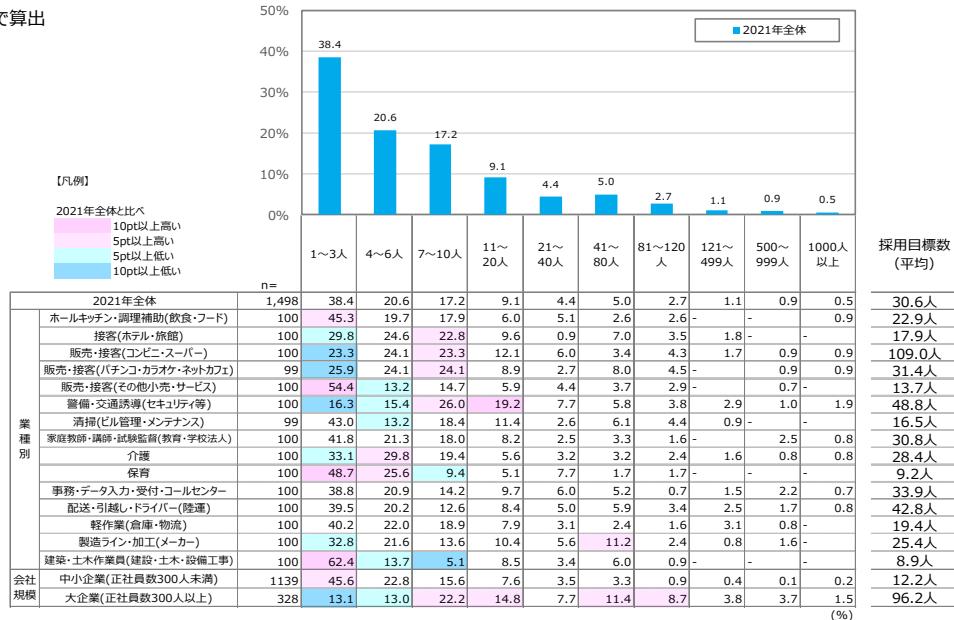
- 「経験者・やや経験者重視」では、「人数不足のため、即戦力が欲しい」「指導的立場の人材も不足しているため、経験者が望ましい」や「正社員への登用も視野に」という理由があがつた。
- 「未経験者・やや未経験者重視」では「即戦力人材を求める企業が多いため、未経験者重視としている」や「理念が浸透しやすい」「採用数を増やして育てることを目的とする」という理由があがつた。

経験者重視・やや経験者重視	都道府県	業種	未経験者重視・やや未経験者重視	都道府県	業種	経験は問わない	都道府県	業種
経験値より資格の有無を優先。	大阪府	保育	未経験者でも採用を増やして育てることを目的とする。	東京都	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	人手が居ないので未経験まで採用してます。	千葉県	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）
研修制度が整っていないので、社会人未経験や業界未経験は難しい。	北海道	販売・接客（その他小売・サービス）	未経験でもやる気のある人の方が当社で採用したいから。	東京都	事務・データ入力・受付・コールセンター	応募数を増やすため。	大阪府	介護
経験者の方が、仕事を教える手間が減るから。	東京都	事務・データ入力・受付・コールセンター	未経験者の方が教えやすい。	京都府	接客（ホテル・旅館）	採用ハードルを下げているため。	岡山県	販売・接客（パチンコ・カジノ・ネットカジノ）
指導的立場の人材も不足しているため、出来れば経験者である方が望ましい。	大分県	清掃（ビル管理・メンテナンス）	理念が浸透しやすいから。	三重県	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	経験者、未経験者関係なく、その人個人の労働気分や能力を見ているため。	兵庫県	接客（ホテル・旅館）
正社員への登用も視野に。	東京都	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	新しい人材を発掘する為。	沖縄県	製造ライン・加工（メーカー）	やる気と長期で働いてくれるのが重要。	大阪府	配達・引越し・ドライバー（陸運）
人数不足の為、即戦力が欲しいから。	兵庫県	販売・接客（パチンコ・カジノ・ネットカジノ）	即戦力を求めている企業が多い。	岐阜県	警備・交通誘導（セキュリティ等）	技術支援・社内研修を充実させているので、経験の有無は関係がない。研修なしでお客様の前に立たせる事はない。	埼玉県	軽作業（倉庫・物流）

アルバイトの採用目標数（数値回答）※外れ値削除後の数値で算出

- ・2021年全体でみると、採用目標数は「1～3人」が38.4%と最も高く、次いで「4～6人」が20.6%となった。
- ・業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で「11～20人」が、【販売・接客（その他小売・サービス）】【保育】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で「1～3人」が全体と比べて高い傾向。

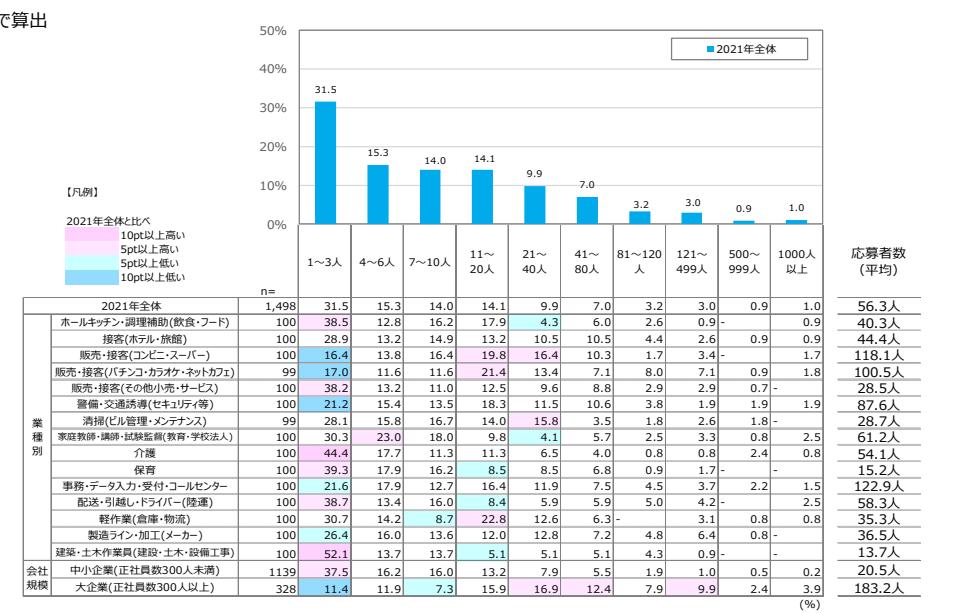
※外れ値削除後の数値で算出



アルバイトの応募者数（数値回答）※外れ値削除後の数値で算出

- ・2021年全体でみると、応募者数は「1～3人」が31.5%と最も高く、次いで「4～6人」が15.3%となった。
- ・業種別でみると、【介護】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で「1～3人」が全体と比べて高い傾向。

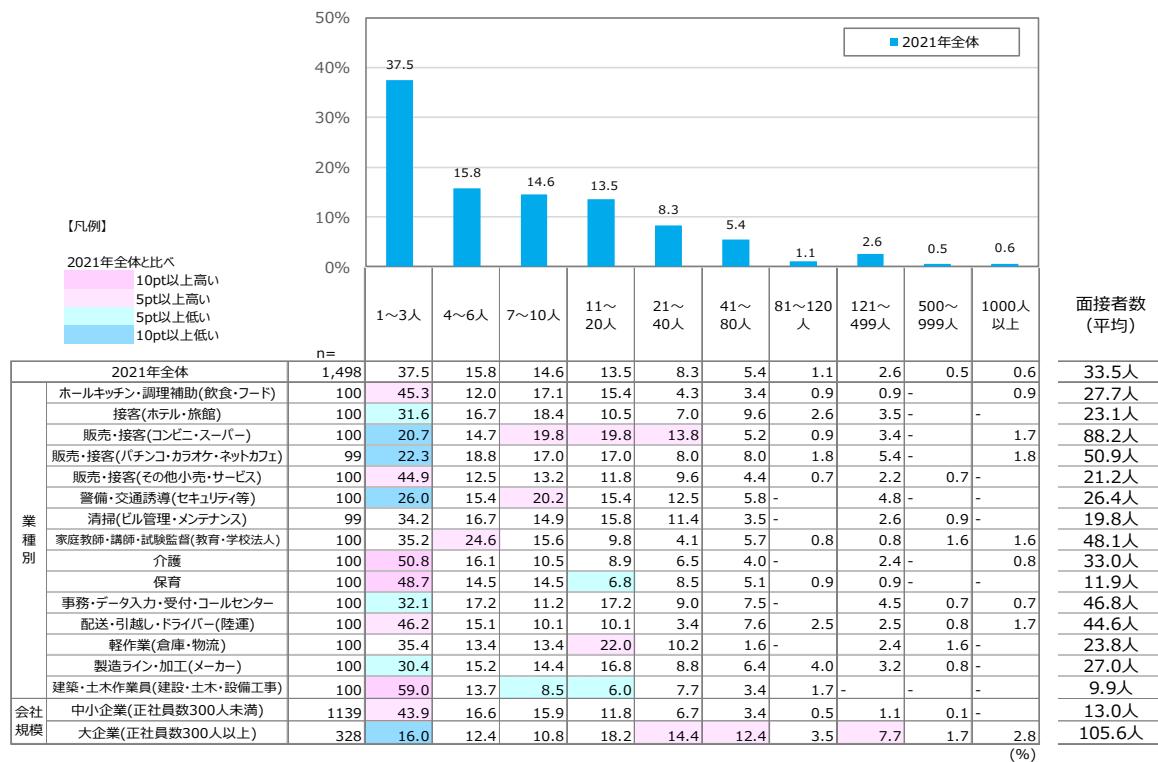
※外れ値削除後の数値で算出



アルバイトの面接者数（数値回答）※外れ値削除後の数値で算出

- ・2021年全体でみると、面接者数は「1～3人」が37.5%と最も高く、次いで「4～6人」が15.8%となった。
- ・業種別でみると、【介護】【保育】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で「1～3人」が全体と比べて高い傾向。

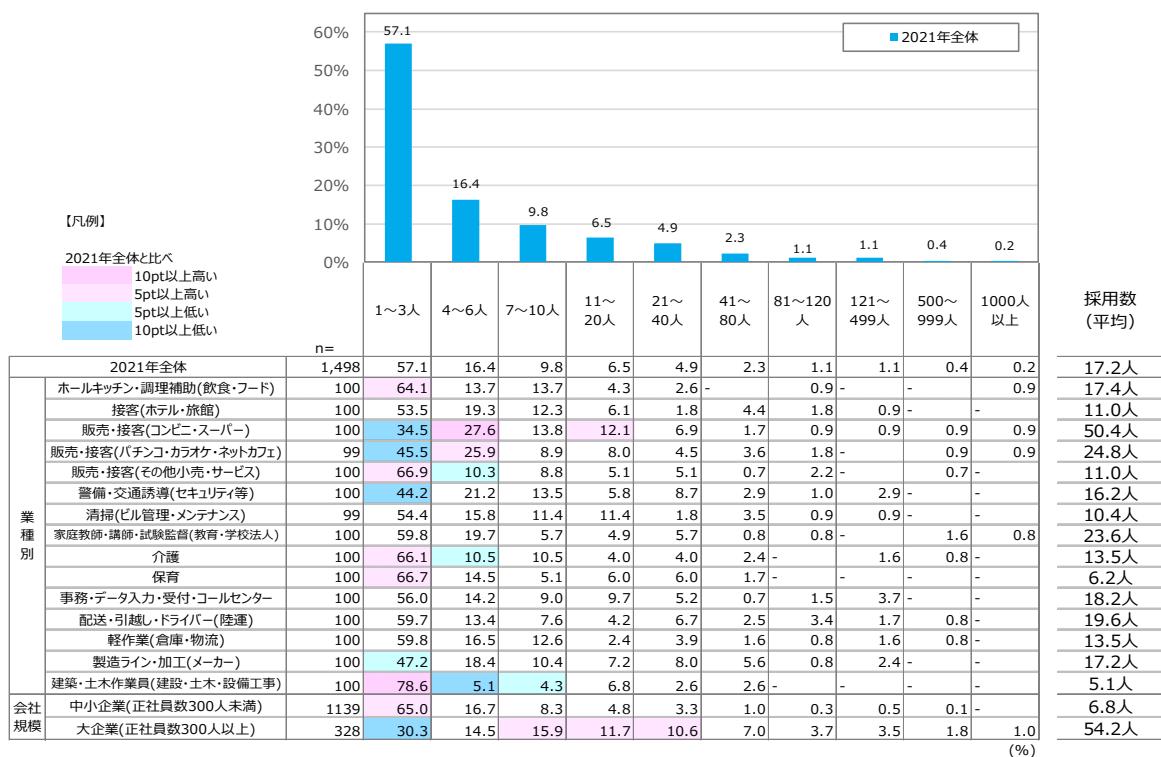
※外れ値削除後の数値で算出



アルバイトの採用数（数値回答）※外れ値削除後の数値で算出

- ・2021年全体でみると、採用数は「1～3人」が57.1%と最も高く、次いで「4～6人」が16.4%となった。
- ・業種別でみると、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で「4～6人」が、【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で「1～3人」が全体と比べて高い傾向。

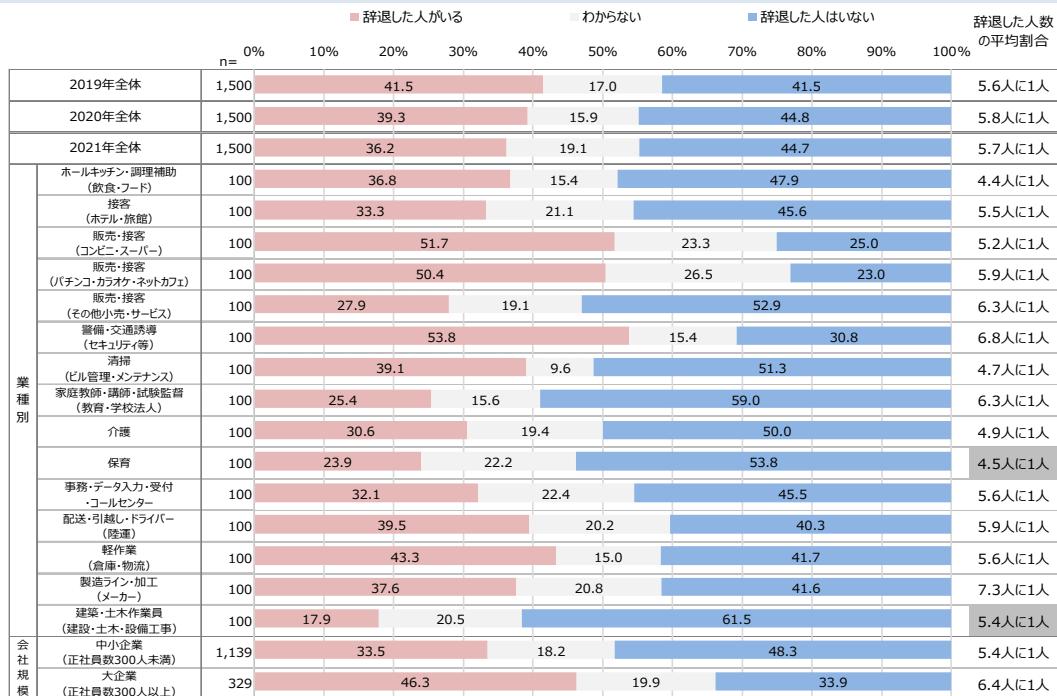
※外れ値削除後の数値で算出



面接の辞退率（応募した人のうち、面接辞退した人はいたか）（数値回答）

※辞退した人の平均割合について、ウェイトパック集計時にn=30未満は参考値としている

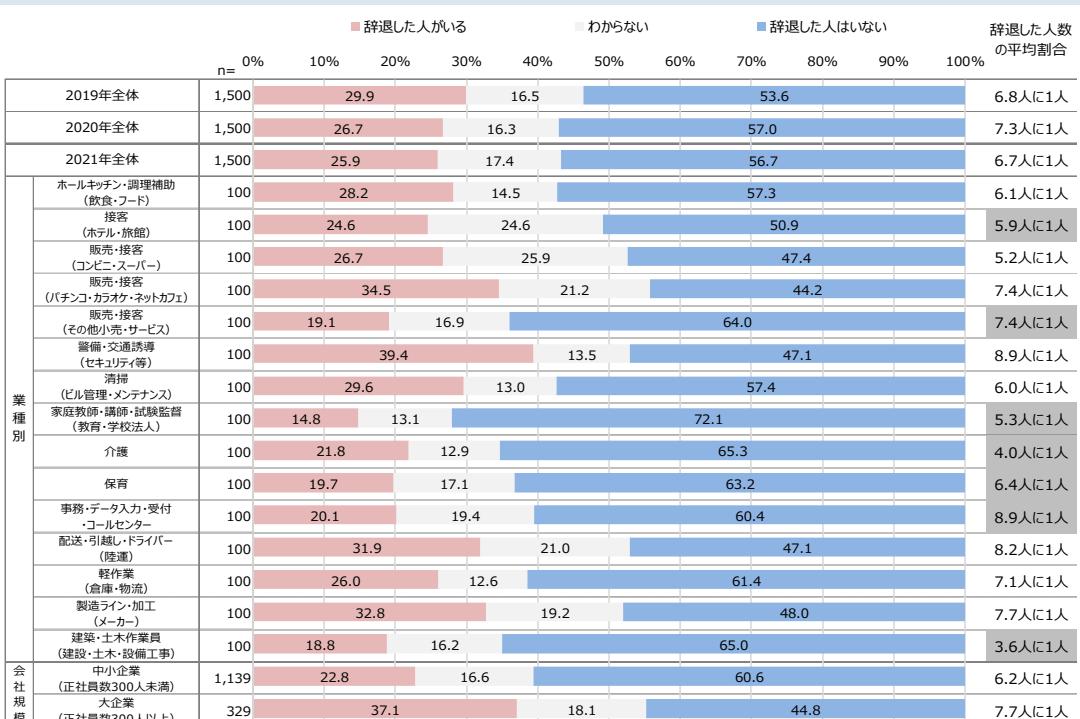
- ・2021年全体でみると、「面接の辞退率」は36.2%。辞退した人がいる企業において、面接を辞退した人は5.7人に1人。
- ・面接の辞退率が低い業種は【建築・土木作業員（建設・土木・設備工・事）】【保育】など、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】などであった。
- ・辞退した人数の平均割合が低い業種は【製造ライン・加工（メーカー）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】、高い業種は【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】などであった。
- ・経年でみると、2020年全体に比べて辞退率がやや低下した。



採用内定の辞退率（採用内定を辞退した人はいたか）（数値回答）

※辞退した人の平均割合について、ウェイトパック集計時にn=30未満は参考値としている

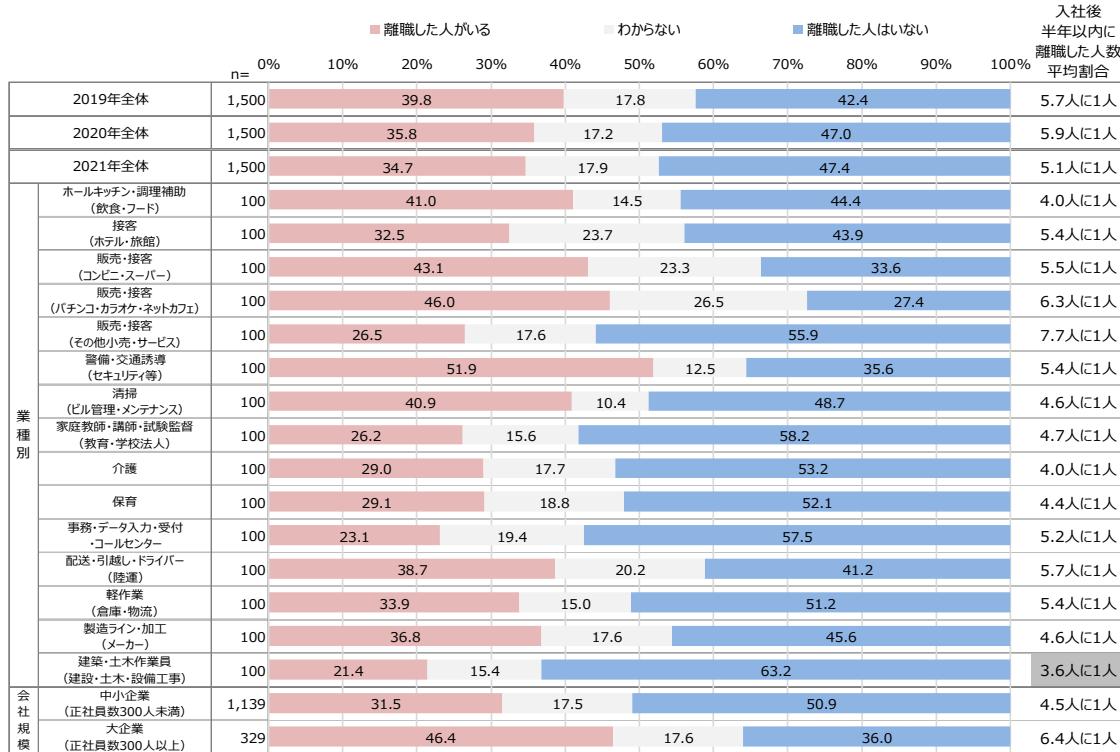
- ・2021年全体でみると、「採用内定の辞退率」は25.9%。辞退した人がいる企業において、内定を辞退した人は6.7人に1人。
- ・辞退率が低い業種は【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】であった。
- ・辞退した人数の平均割合が最も低い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】であった。
- ・経年でみると、2020年全体に比べて辞退率がやや低下した。



半年以内の離職率（入社後半年以内に離職した人はいたか）（数値回答）

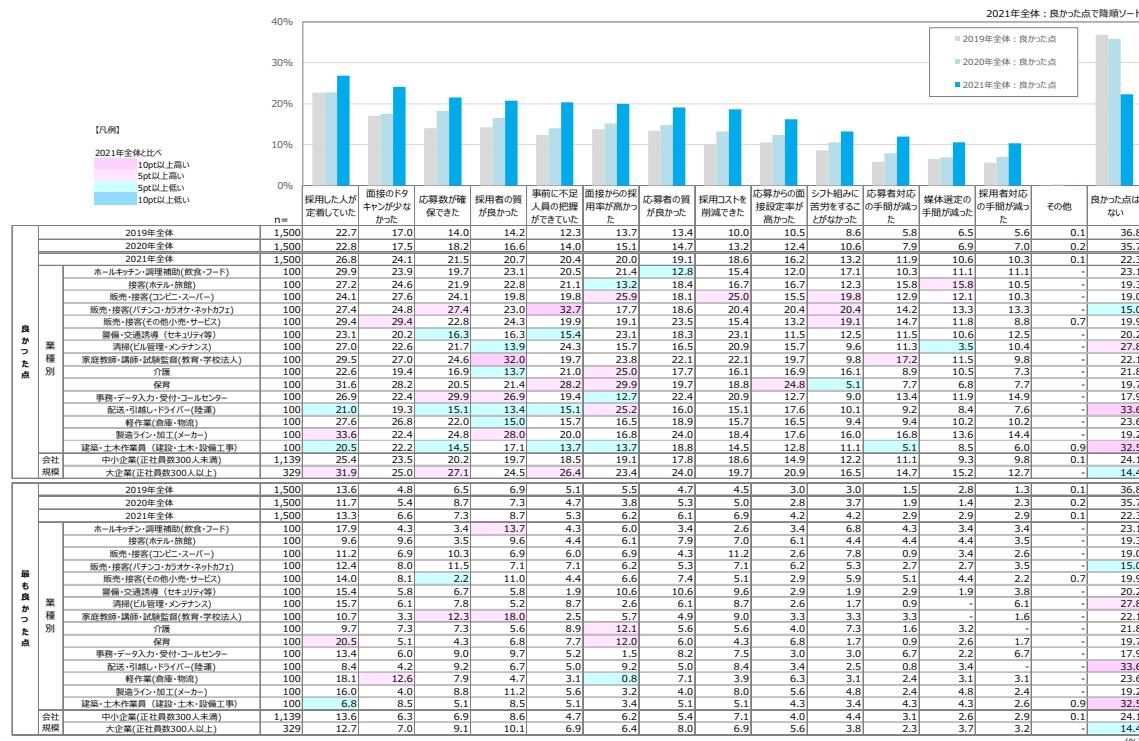
※辞退した人の平均割合について、ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

- ・2021年全体でみると、「入社後半年以内の離職率」は34.7%。離職した人がいる企業において、入社後半年以内に離職した人は5.1人に1人。
- ・離職率が低い業種は【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】【事務・データ入力・受付・コールセンター】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカジ）】であった。
- ・入社後半年以内に離職した人数の平均割合が最も低い業種は【販売・接客（その他小売・サービス）】であった。
- ・経年でみると、2020年全体に比べて半年以内の離職率がやや低下した。



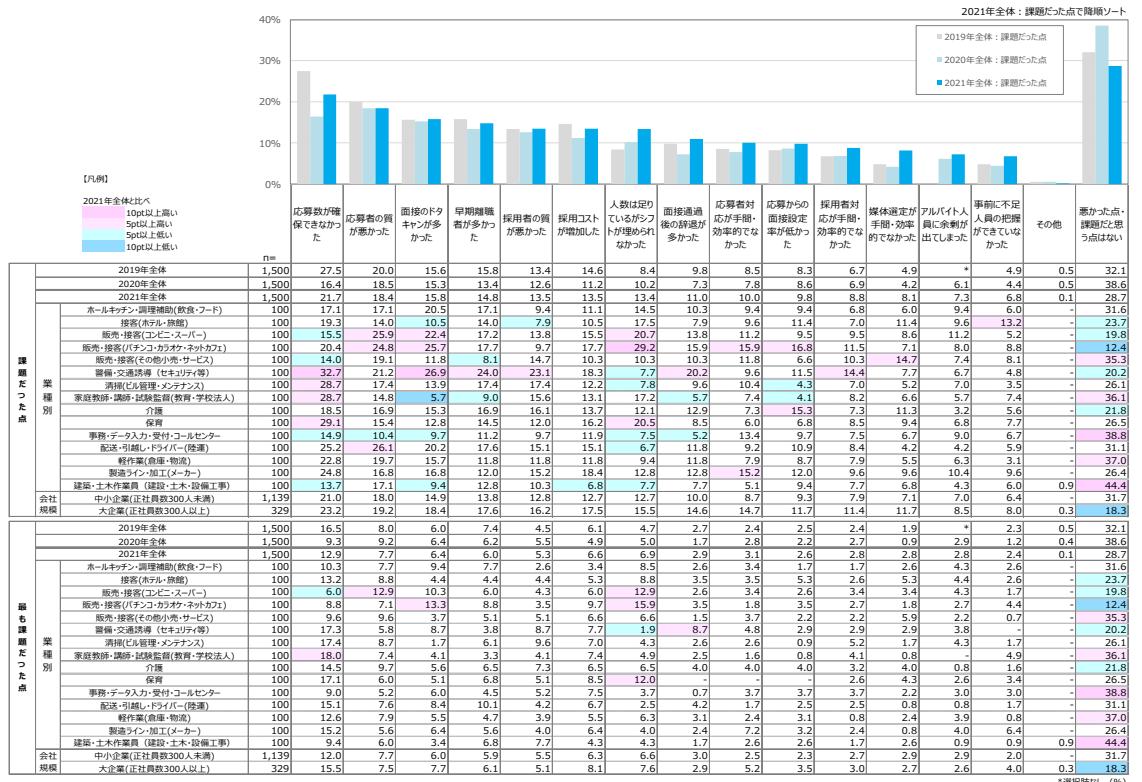
アルバイト採用の良かった点（複数回答）/最も良かった点（単一回答）

- ・2021年全体でみると、「採用した人が定着していた」「面接のドタキャンが少なかった」「応募数が確保できた」「採用者の質が良かった」などが上位にあがった。
- ・2020年全体と比べると、「面接のドタキャンが少なかった」が6.6pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「事前に不足人数の把握ができていた」が6.4pt増となつた。
- ・業種別でみると、【製造ライン・加工（メーカー）】で「採用した人が定着していた」「採用者の質が良かった」が2021年全体と比べて高い。



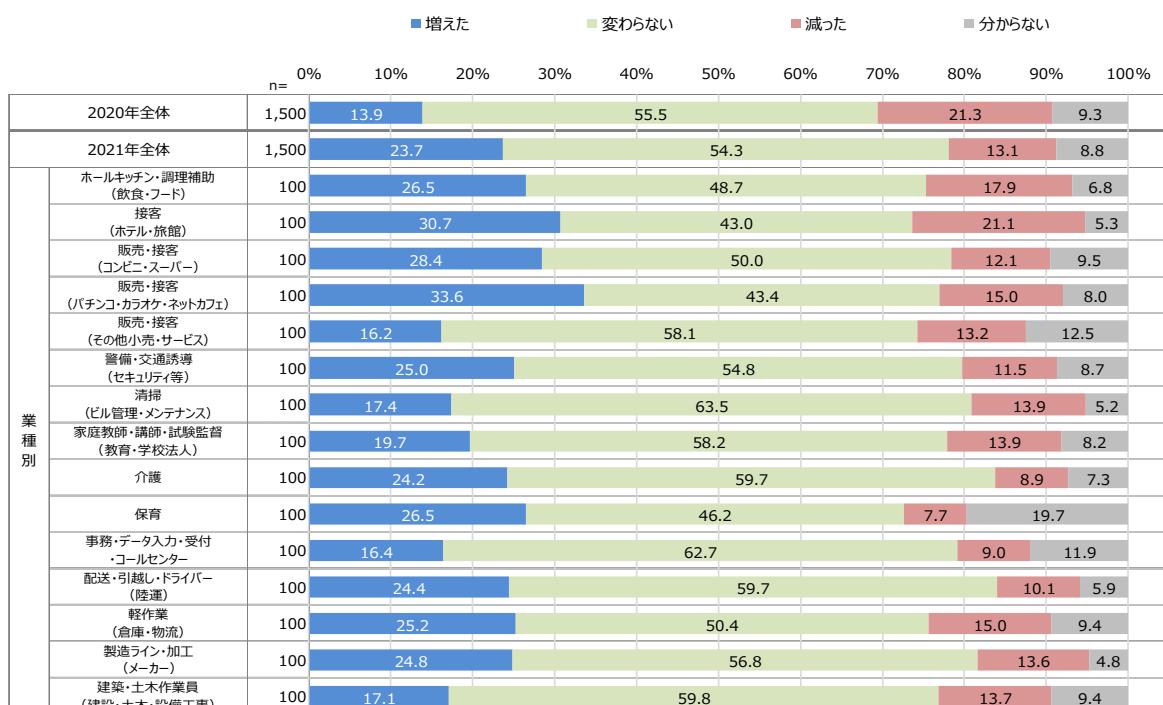
アルバイト採用の課題点（複数回答）/最も課題だった点（単一回答）

- ・2021年全体でみると、「応募数が確保できなかった」「応募者の質が悪かった」「面接のドタキャンが多かった」「早期離職者が多かった」などが上位にあがった。
- ・2020年全体と比べると、「応募数が確保できなかった」が5.3pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「面接通過後の辞退が多かった」が3.7pt増となった。
- ・業種別でみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で2021年全体と比べて高い項目が比較的多い。



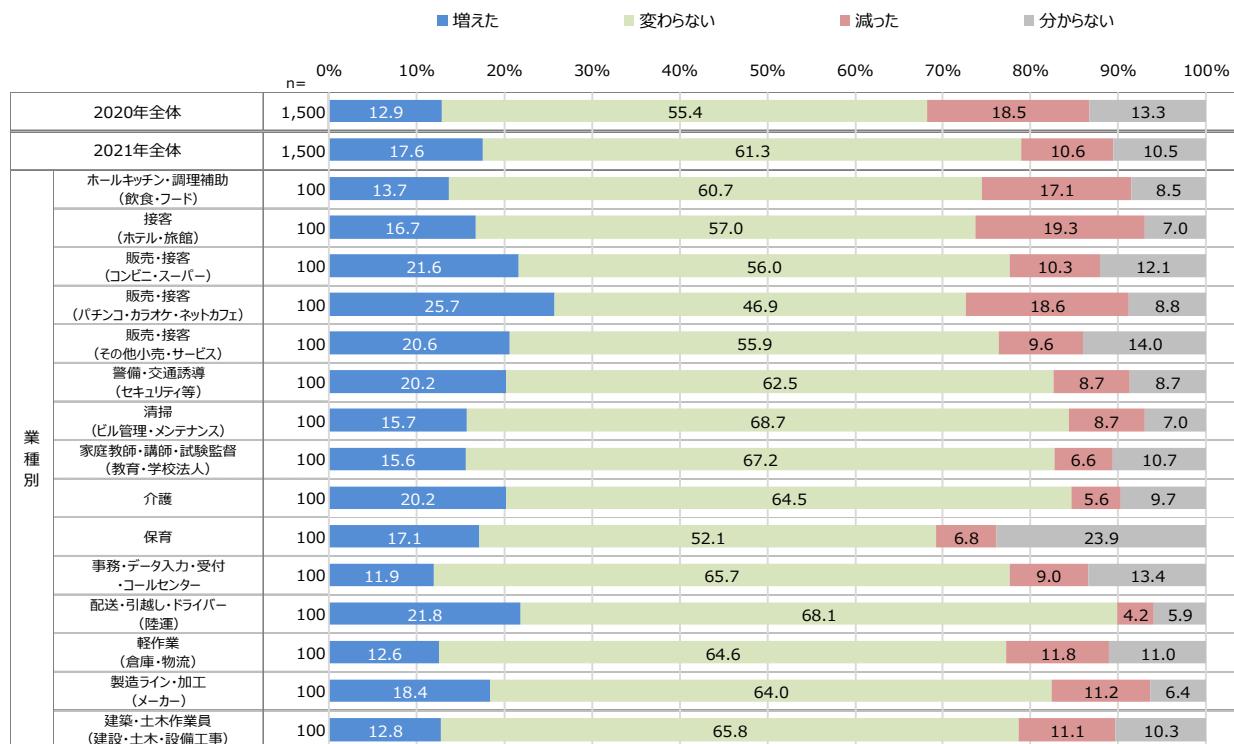
2020年と比べた2021年のアルバイト採用数（単一回答）

- ・2021年全体でみると、採用数が「増えた」は23.7%、「変わらない」は54.3%、「減った」は13.1%となった。
- ・2020年全体と比べると、採用数が「増えた」は9.8pt増、「減った」は8.2pt減となった。
- ・業種別でみると、「増えた」は【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で33.6%（全体比：9.9pt増）と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で30.7%（全体比：7.0pt増）となった。「減った」は【接客（ホテル・旅館）】で21.1%（全体比：8.0pt増）と最も高く、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で17.9%（全体比：4.8pt増）となった。



2020年と比べた2021年のアルバイト採用費（単一回答）

- ・2021年全体でみると、採用費が「増えた」は17.6%、「変わらない」は61.3%、「減った」は10.6%となった。
- ・2020年全体と比べると、採用費が「増えた」は4.7pt増、「減った」は7.9pt減となった。
- ・業種別でみると、「増えた」は【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で25.7%（全体比：8.1pt増）と最も高く、次いで【配送・引越し・ドライバー（陸運）】で21.8%（全体比：4.2pt増）となった。「減った」は【接客（ホテル・旅館）】で19.3%（全体比：8.7pt増）と最も高く、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で17.1%（全体比：6.5pt増）となった。



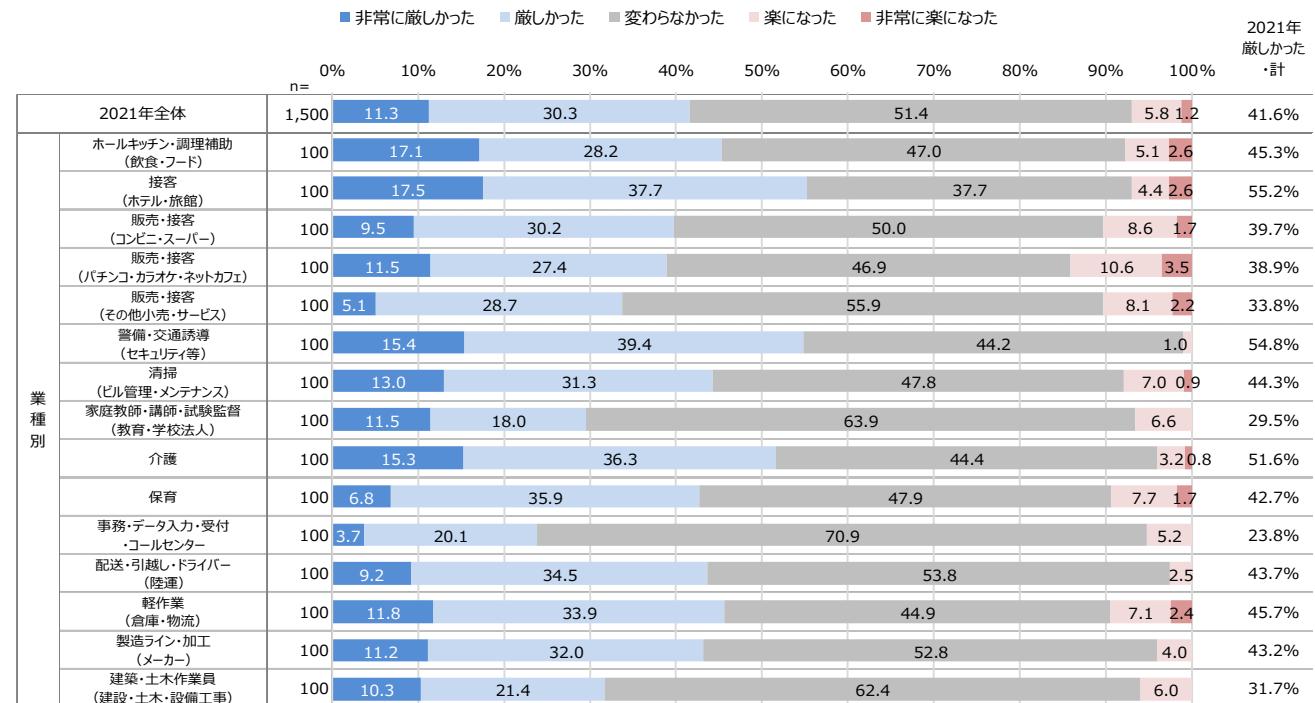
2020年と比べた2021年のアルバイト採用基準（単一回答）

- ・2021年全体でみると、「採用基準を上げた」は16.5%、「変わらない」は68.0%、「採用基準を下げた」は7.0%となった。
- ・2020年全体と比べると、「採用基準を上げた」は6.7pt増、「採用基準を下げた」は0.3pt減となった。
- ・業種別でみると、「採用基準を上げた」は【接客（ホテル・旅館）】で28.9%（全体比：12.4pt増）と最も高く、次いで【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で21.6%（全体比：5.1pt増）となった。「採用基準を下げた」は【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で15.0%（全体比：8.0pt増）と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で8.7%（全体比：1.7pt増）となった。



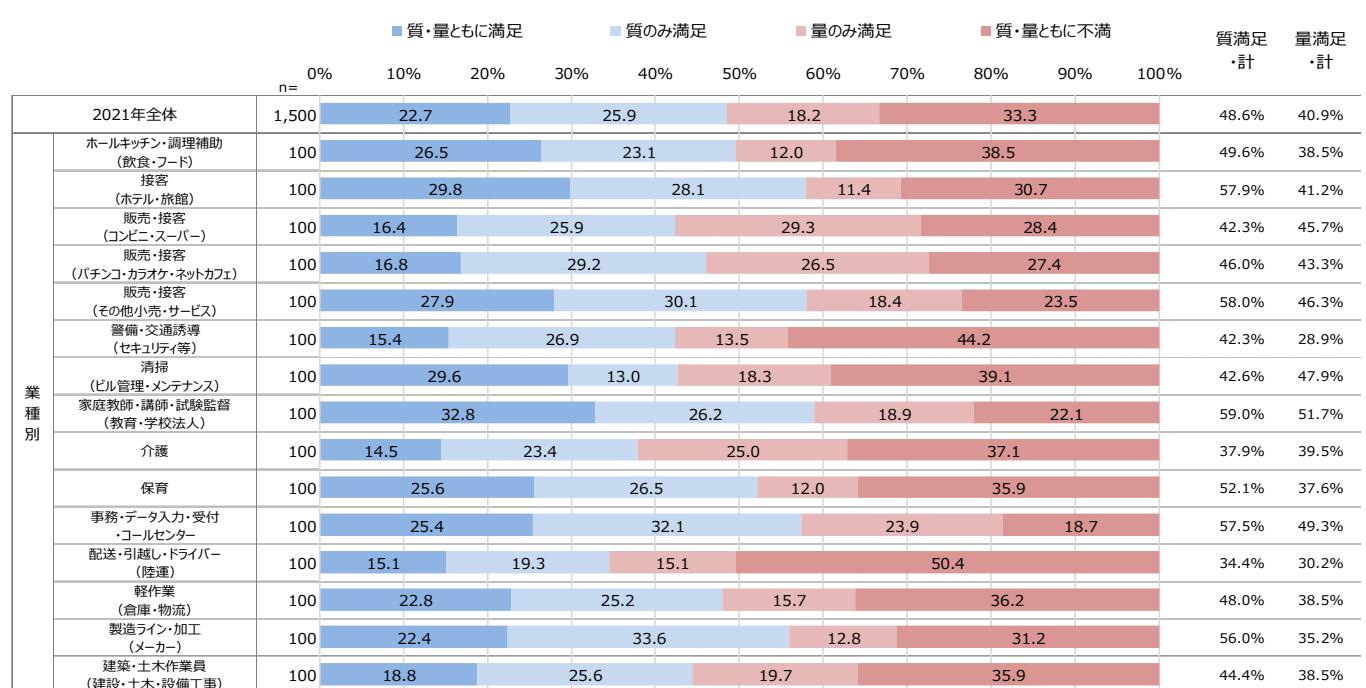
2020年と比べた2021年のアルバイト採用活動の印象（単一回答）

- ・全体でみると、「厳しかった・計」は41.6%、「変わらなかつた」は51.4%となった。
- ・業種別でみると、「厳しかった・計」は【接客（ホテル・旅館）】で55.2%（全体比：13.6pt増）と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で54.8%（全体比：13.2pt増）、【介護】で51.6%（全体比：10.0pt増）となった。



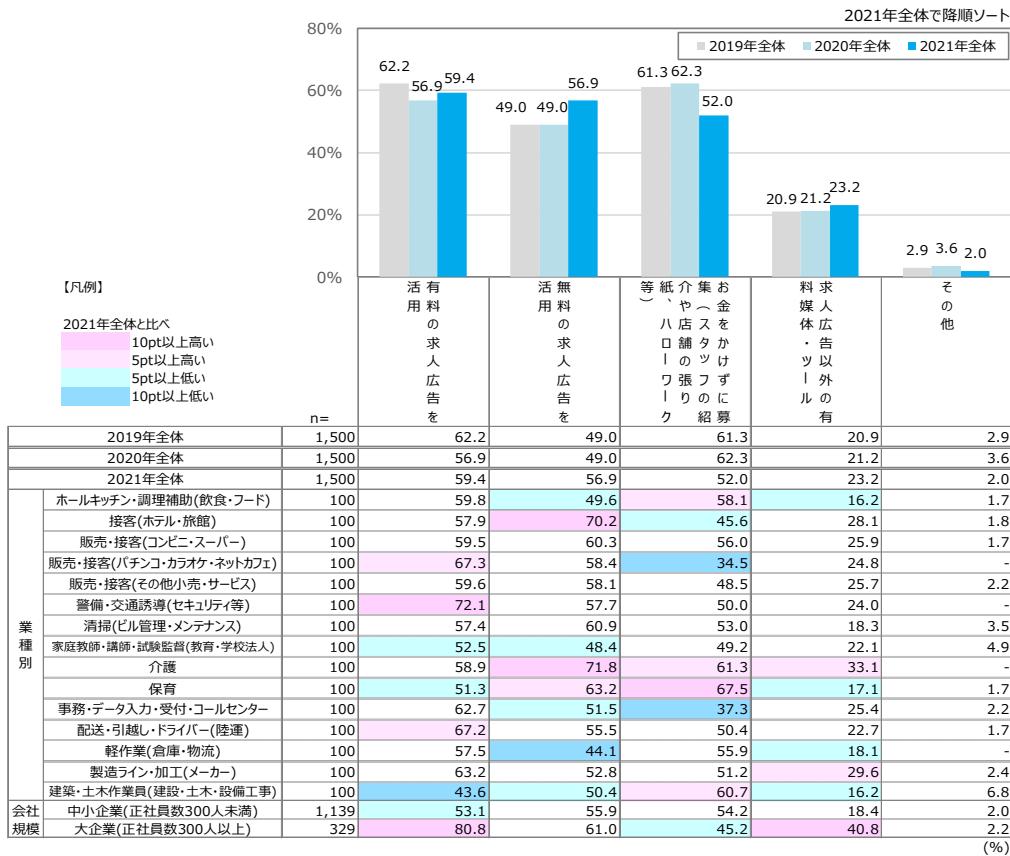
2021年のアルバイト採用活動の満足感（単一回答）

- ・全体でみると、「質・量ともに不満」で33.3%と最も高く、次いで「質のみ満足」で25.9%、「質・量ともに満足」で22.7%、「量のみ満足」で18.2%となった。
- ・業種別でみると、「質・量ともに満足」は【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で32.8%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で29.8%となった。「質・量ともに不満」は【配達・引っ越し・ドライバー（陸運）】で50.4%と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で44.2%となった。



求人募集の方法（複数回答）

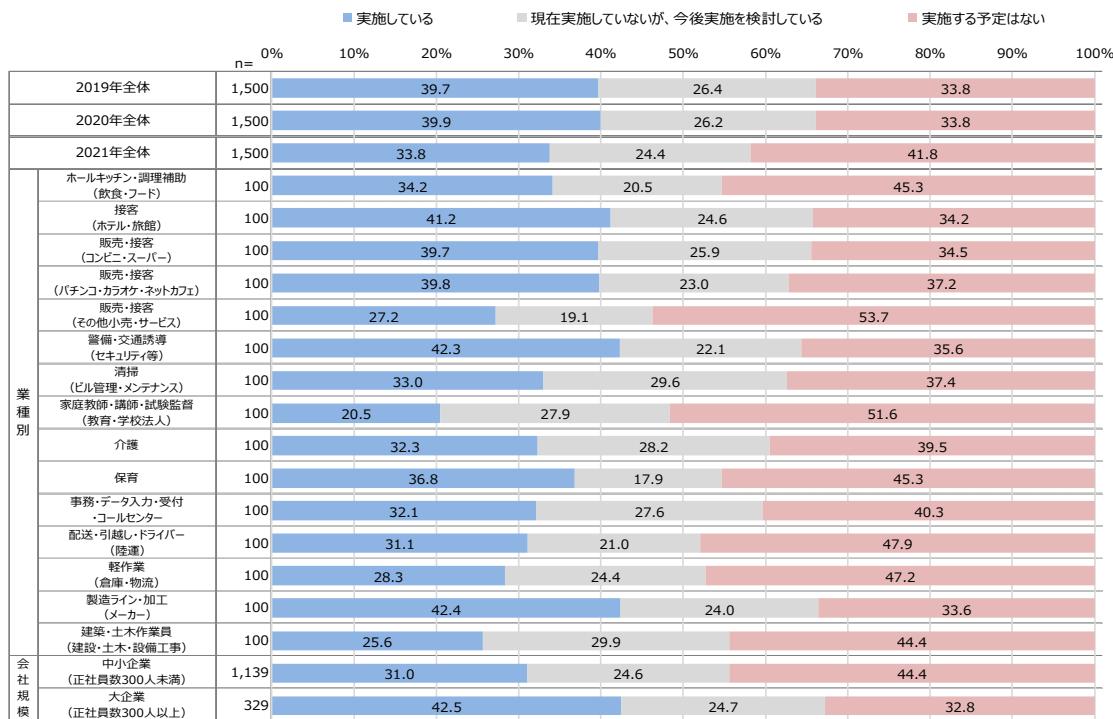
- ・2021年全体でみると、「有料の求人広告を活用」で59.4%と最も高く、次いで「無料の求人広告を活用」で56.9%と続く。
- ・業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で「有料の求人広告を活用」の利用率が2021年全体と比べて高い。
- ・【接客（ホテル・旅館）】・【介護】は「無料の求人広告を活用」の利用率が2021年全体と比べて高い。
- ・会社規模別でみると、【大企業】で「有料の求人広告を活用」が高い。



（3）新しい採用手法の実施状況と雇用形態の変更

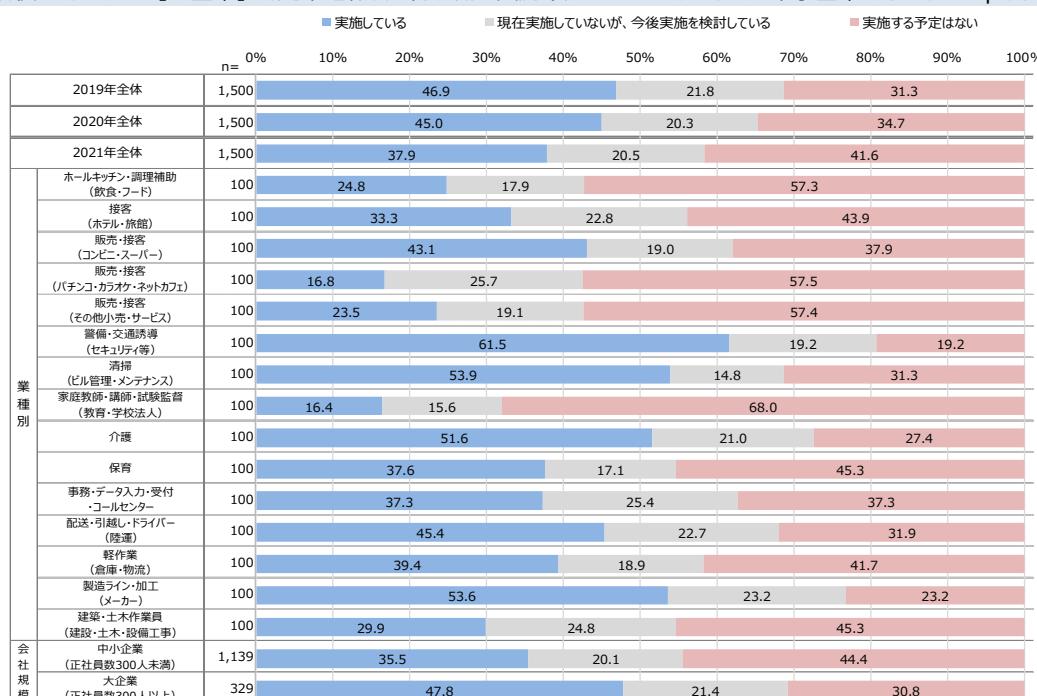
アルムナイ制度の導入状況（単一回答）※アルムナイ制度：退職・離職したアルバイトを再雇用すること

- ・2021年全体でみると、アルバイトでアルムナイ制度を「実施している」は33.8%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は24.4%となった。
- ・業種別でみると、【製造ライン・加工（メーカー）】でアルムナイ制度の実施率が42.4%と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で42.3%。
- ・【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】でアルムナイ制度の検討率が29.9%と最も高く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で29.6%。
- ・会社規模別でみると、【大企業】でアルムナイ制度の実施率が42.5%となっており、中小企業と比べて11.5pt高い。



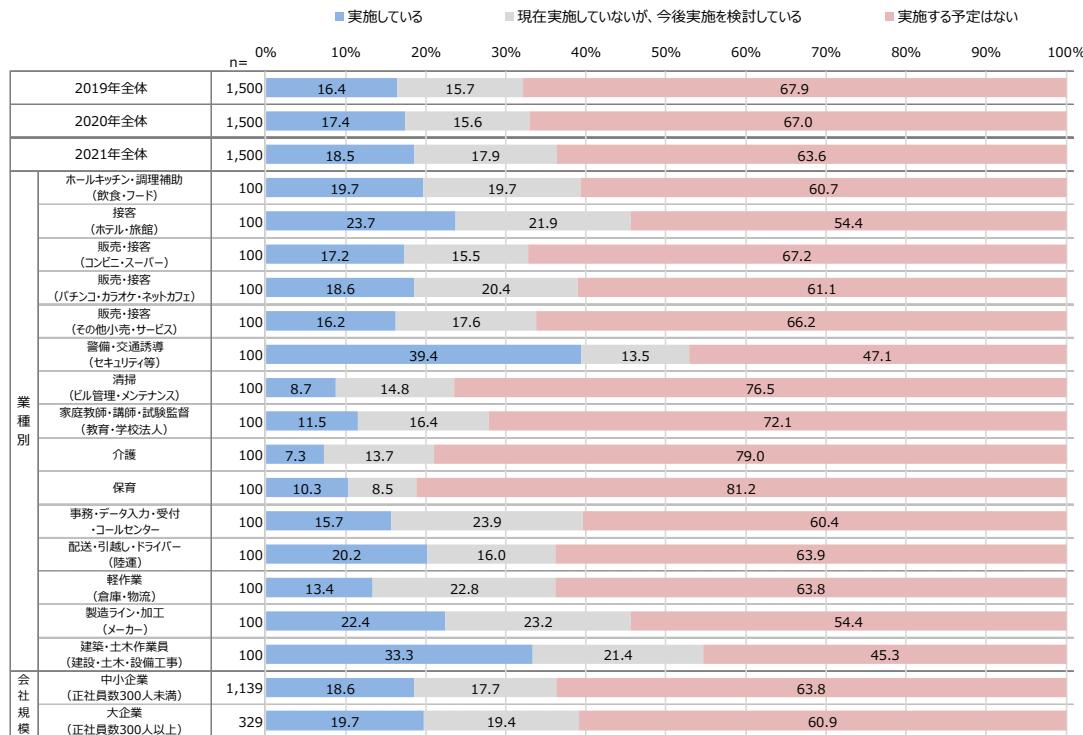
定年退職者の再雇用の実施状況（単一回答）

- ・2021年全体でみると、アルバイトで定年退職者の再雇用を「実施している」は37.9%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は20.5%となった。
- ・業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で定年退職者の再雇用の実施率が61.5%と最も高く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で53.9%と続く。
- ・【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で定年退職者の再雇用を「実施する予定はない」が68.0%と最も高く、次いで【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で57.5%と続く。
- ・会社規模別でみると、【大企業】で定年退職者の再雇用の実施率が47.8%となっており、中小企業と比べて12.3pt高い。



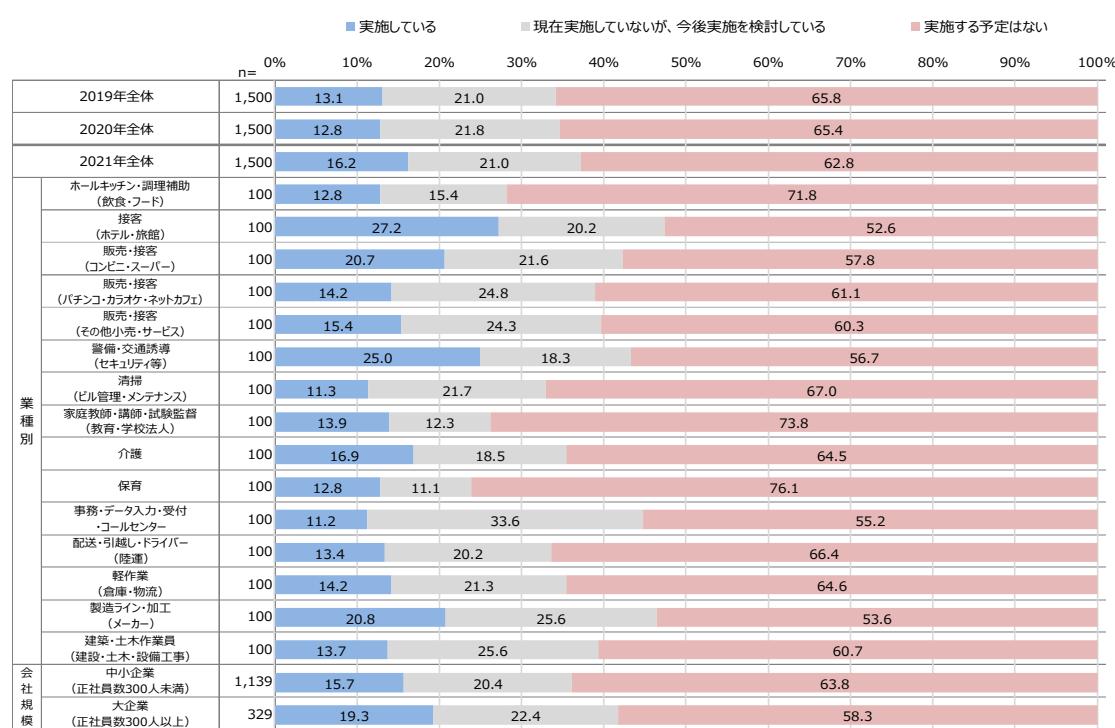
週払い・日払い制度の導入状況（単一回答）

- ・2021年全体でみると、アルバイトで週払い・日払い制度を「実施している」は18.5%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は17.9%となった。
- ・業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で週払い・日払い制度の実施率が39.4%と最も高く、次いで【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で33.3%と続く。
- ・【介護】で週払い・日払い制度の実施率が7.3%と最も低く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で8.7%と続く。



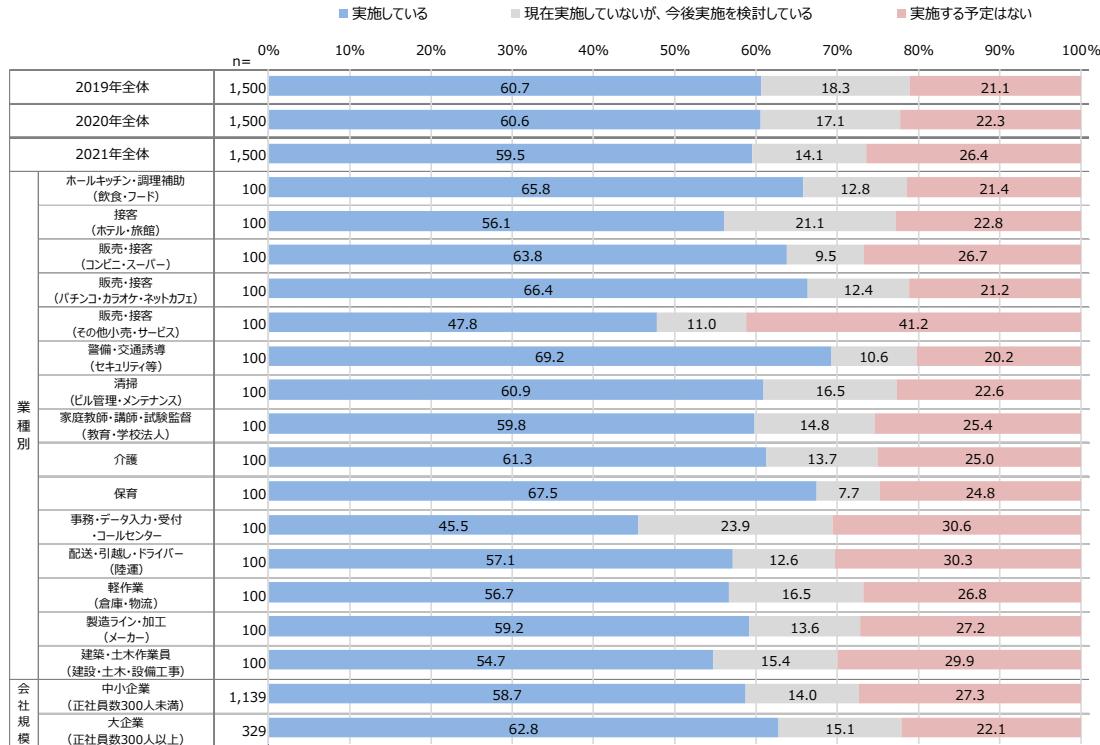
ギグワーカーの受入状況（単一回答）※ギグワーカー：空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担う労働者とする

- ・2021年全体でみると、アルバイトでギグワーカー受入を「実施している」は16.2%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は21.0%となった。
- ・業種別でみると、【接客（ホテル・旅館）】でギグワーカー受入率が27.2%と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で25.0%と続く。
- ・2020年全体と比べると、「実施している」は3.4pt増えた。



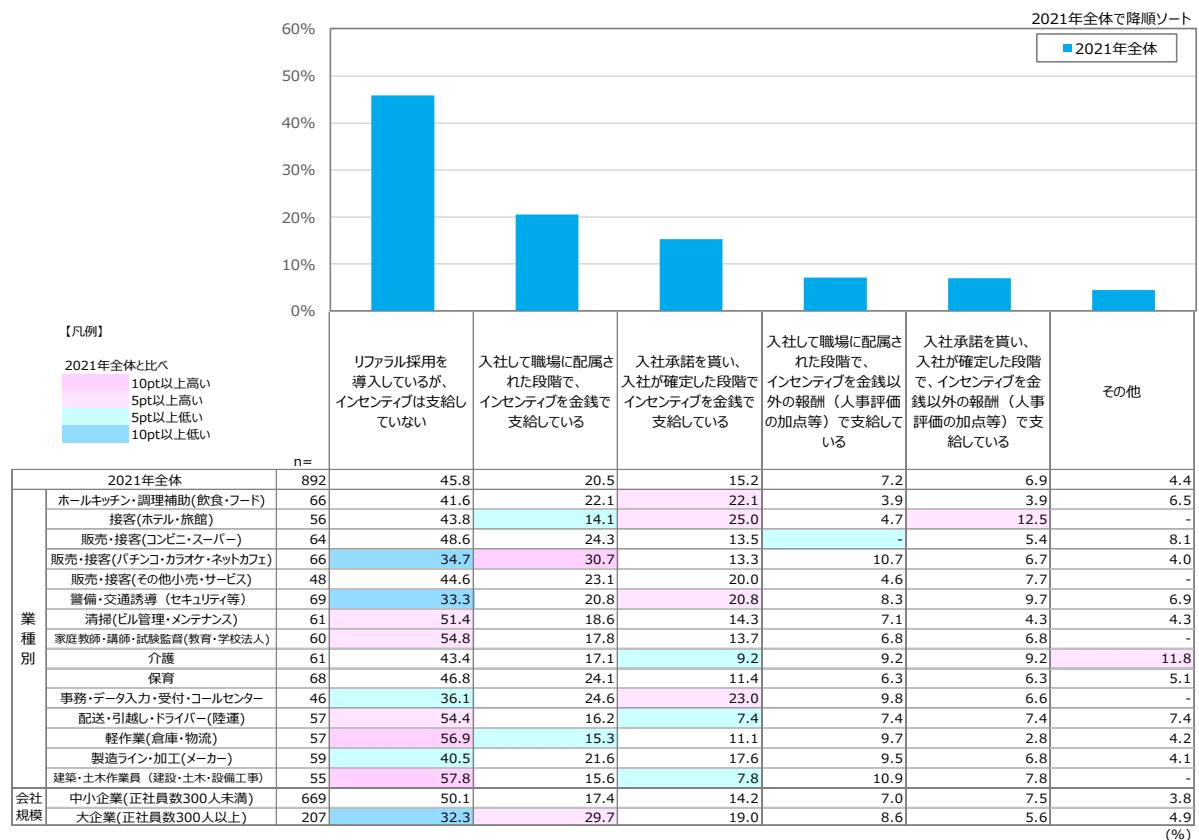
リファラル採用の実施状況（単一回答）※リファラル採用：従業員、知人、親族等からの紹介を活用した採用方法

- ・2021年全体でみると、アルバイトでリファラル採用を「実施している」は59.5%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は14.1%となった。
- ・業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】でリファラル採用の実施率が69.2%と最も高く、次いで【保育】で67.5%。
- ・【事務・データ入力・受付・コールセンター】でリファラル採用の検討率が23.9%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で21.1%と続く。



リファラル採用の状況としてあてはまるもの（単一回答）ベース：「リファラル採用を実施している」と回答した人

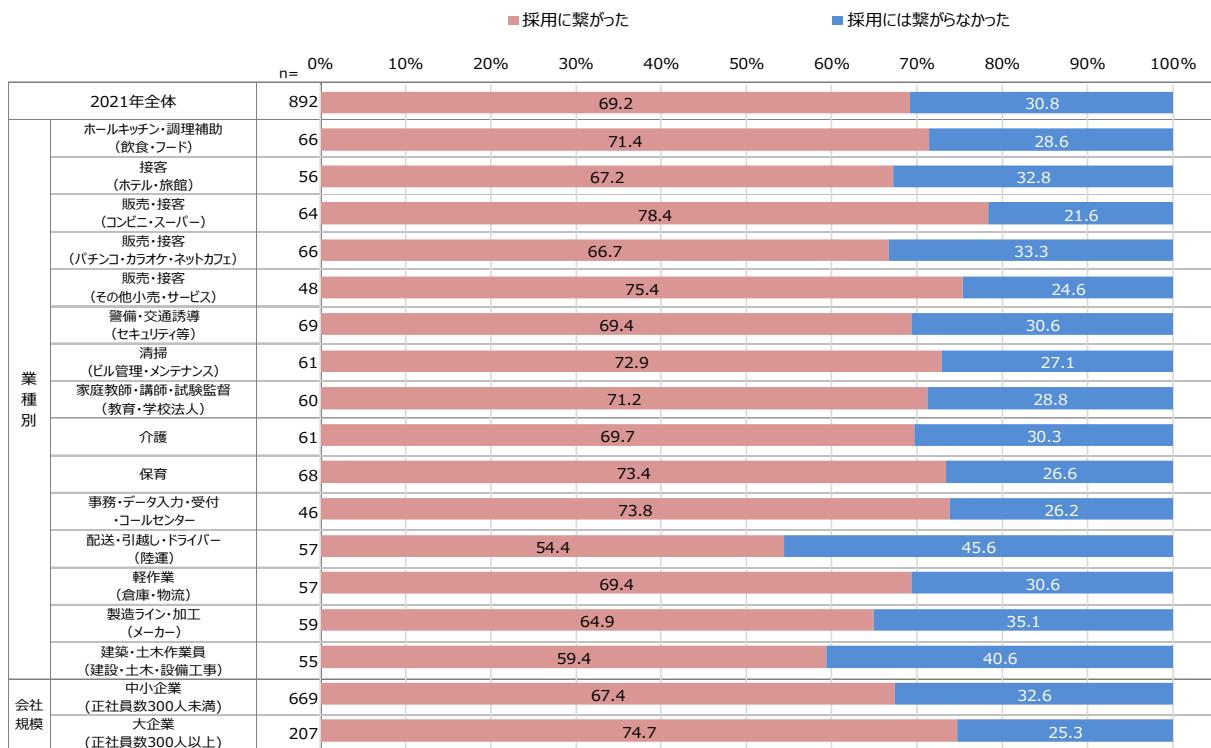
- ・全体でみると、「リファラル採用を導入しているが、インセンティブは支給していない」が45.8%と最も高く、次いで「入社して職場に配属された段階でインセンティブを金銭で支給している」が20.5%となった。
- ・業種別でみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で「入社して職場に配属された段階でインセンティブを金銭で支給している」が、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【接客（ホテル・旅館）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【事務・データ入力・受付・コールセンター】で「入社承諾を貰い、入社が確定した段階でインセンティブを金銭で支給している」が全体と比べて高い。



【業種別・会社規模別】リファラル採用経由での採用有無（単一回答） ベース：「リファラル採用を実施している」と回答した人

・全体でみると、「採用に繋がった」は69.2%、「採用に繋がらなかった」は30.8%となった。

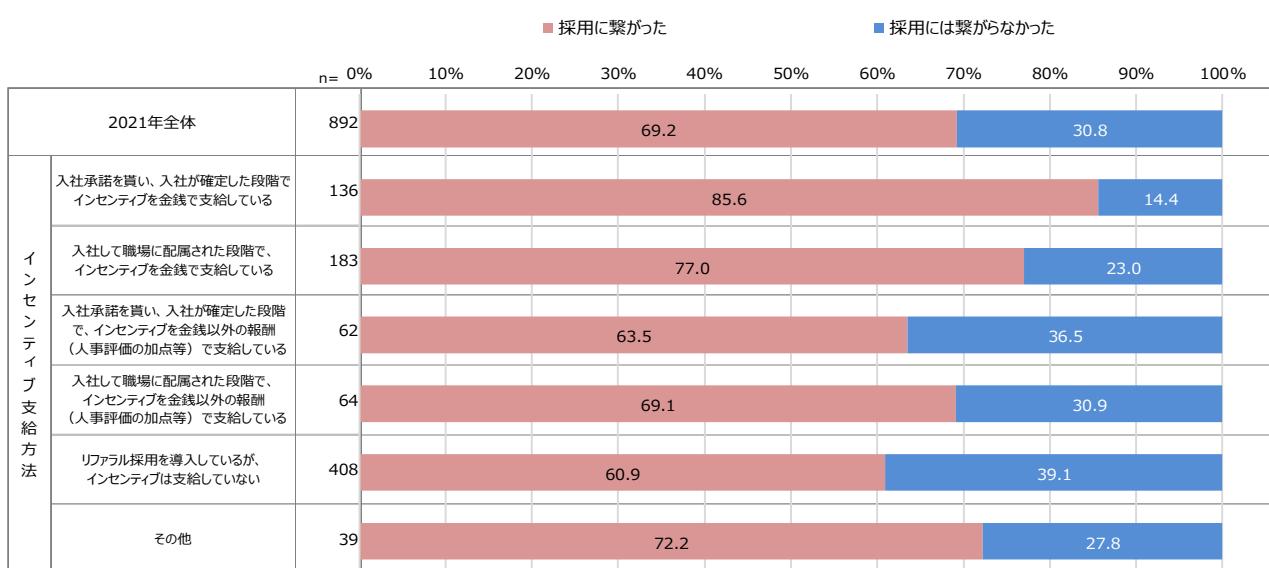
・業種別でみると、「採用に繋がった」は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で78.4%と最も高く、次いで【販売・接客（その他小売・サービス）】で75.4%、【事務・データ入力・受付・コールセンター】で73.8%となった。


【インセンティブ支給方法別】リファラル採用経由での採用有無（単一回答） ベース：「リファラル採用を実施している」と回答した人

・全体でみると、「採用に繋がった」は69.2%、「採用に繋がらなかった」は30.8%となった。

・インセンティブ支給方法別でみると、「採用に繋がった」は【入社承諾を貰い、入社が確定した段階でインセンティブを金銭で支給している】で85.6%（全体比：16.4pt増）と最も高く、次いで【入社して職場に配属された段階で、インセンティブを金銭で支給している】で77.0%（全体比：7.8pt増）となった。

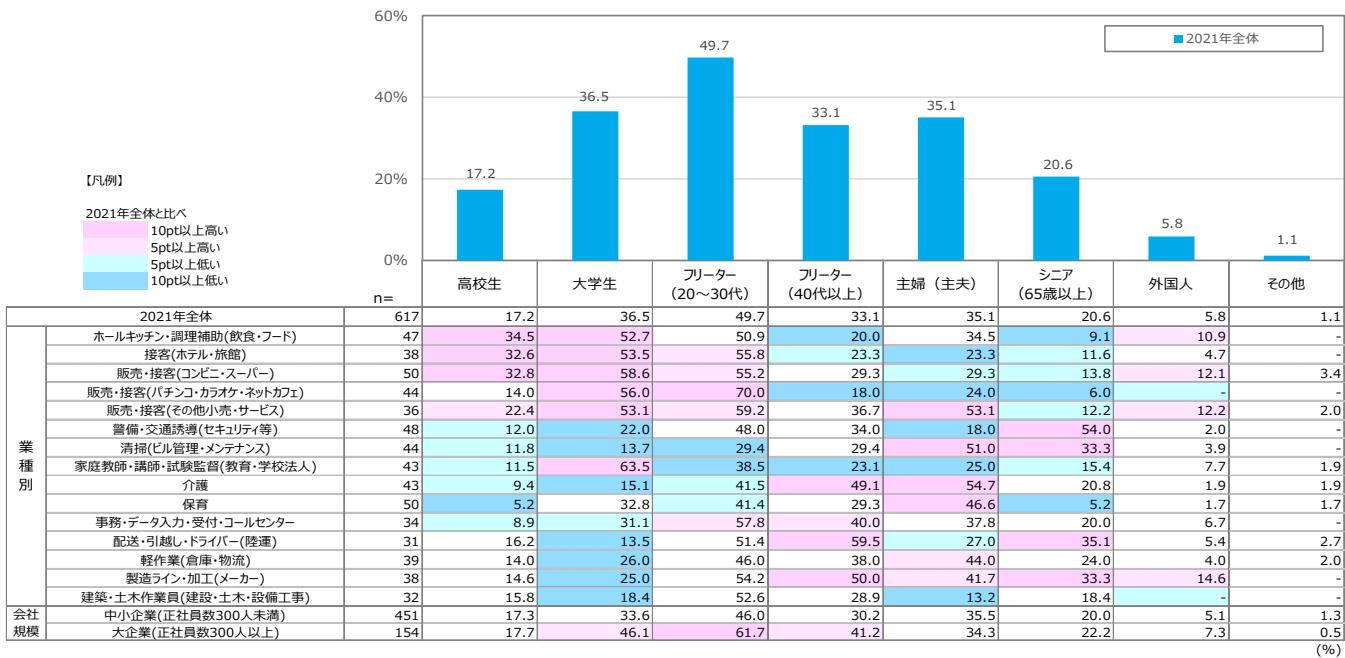
・「採用につながらなかった」は「リファラル採用を導入しているが、インセンティブは支給していない」で39.1%（全体比：8.3pt増）と最も高くなった。



【業種別・会社規模別】リファラル採用で採用した人の属性（複数回答）

ベース：「リファラル採用を実施しており、採用に繋がった」と回答した人

- ・全体でみると、「フリーター（20～30代）」で49.7%と最も高く、次いで「大学生」で36.5%、「主婦（主夫）」で35.1%となった。
- ・業種別でみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【接客（ホテル・旅館）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で「高校生」「大学生」が、【販売・接客（その他小売・サービス）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【介護】【保育】で「主婦（主夫）」が全体と比べて高い。

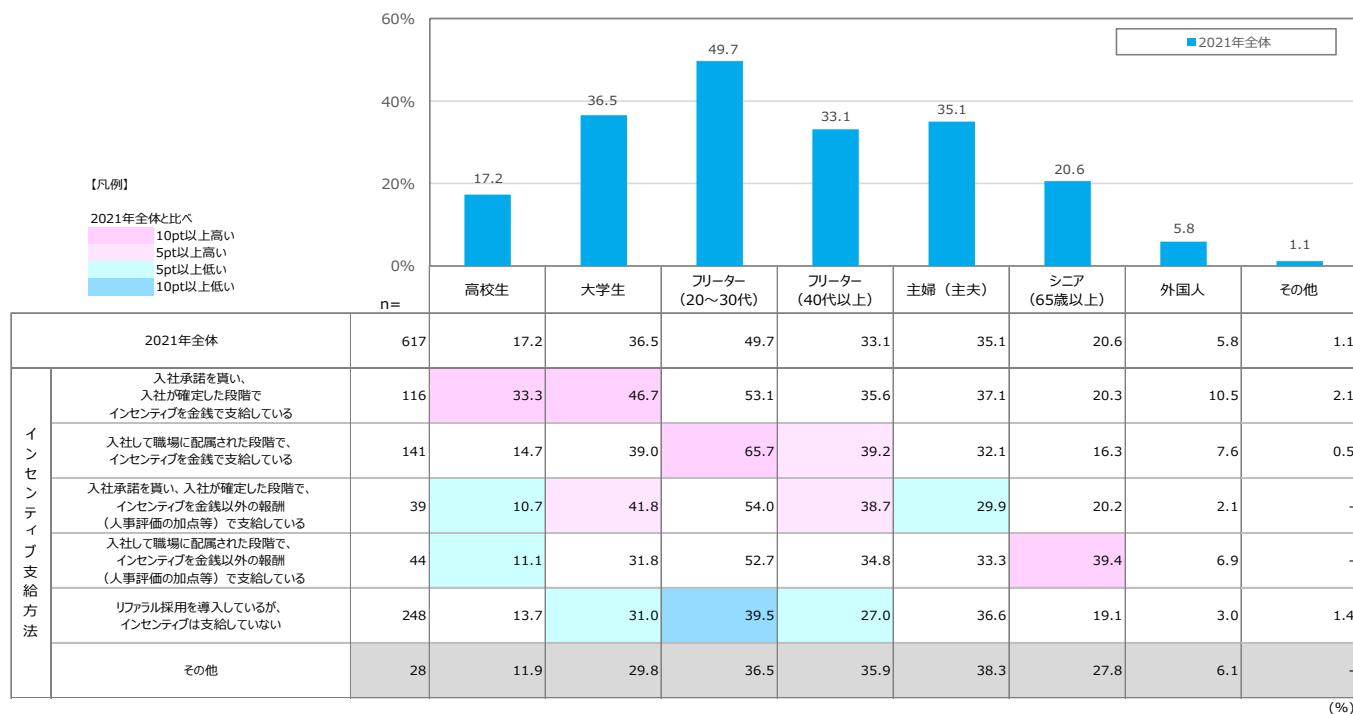


【インセンティブ支給方法別】リファラル採用経由で採用した人の属性（複数回答）

ベース：「リファラル採用を実施しており、採用に繋がった」と回答した人

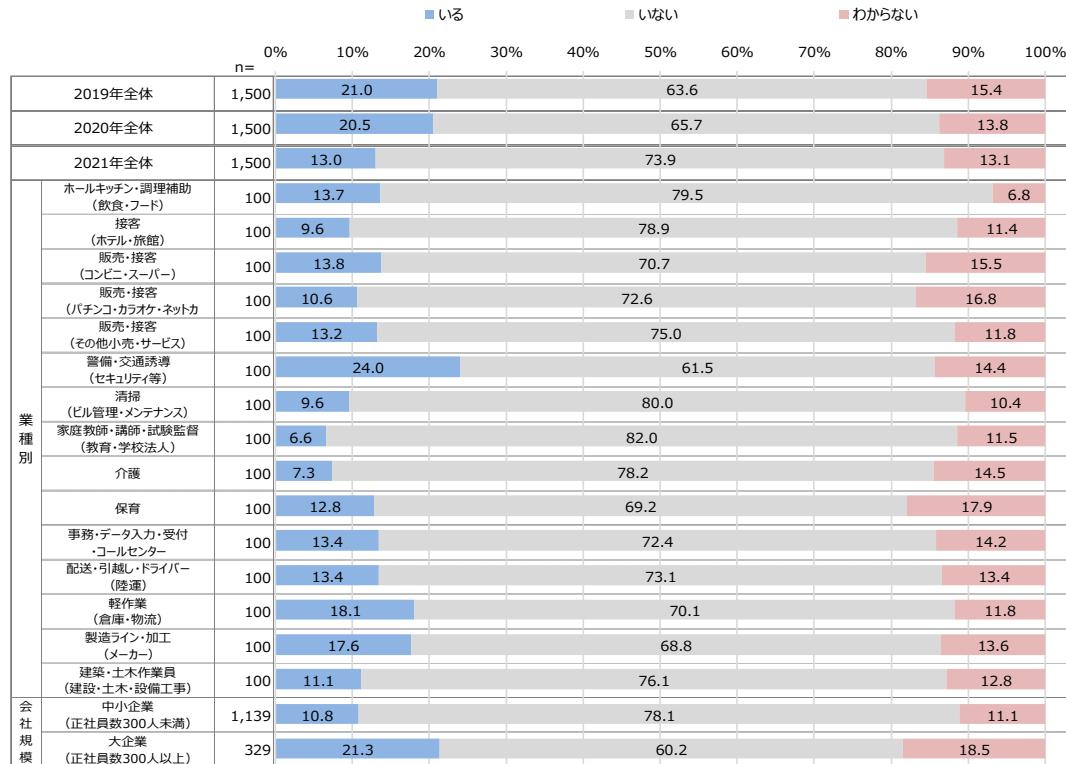
- ・全体でみると、「フリーター（20～30代）」で49.7%と最も高く、次いで「大学生」で36.5%、「主婦（主夫）」で35.1%となった。
- ・インセンティブ支給方法別でみると、【入社承諾を貰い、入社が確定した段階でインセンティブを金銭で支給している】で「高校生」「大学生」が、【入社して職場に配属された段階で、インセンティブを金銭で支給している】で「フリーター（20～30代）」が、【入社して職場に配属された段階で、インセンティブを金銭以外の報酬（人事評価の加点等）で支給している】で「シニア（65歳以上）」が全体と比べて高い。

◆n=30以下は参考値とする。



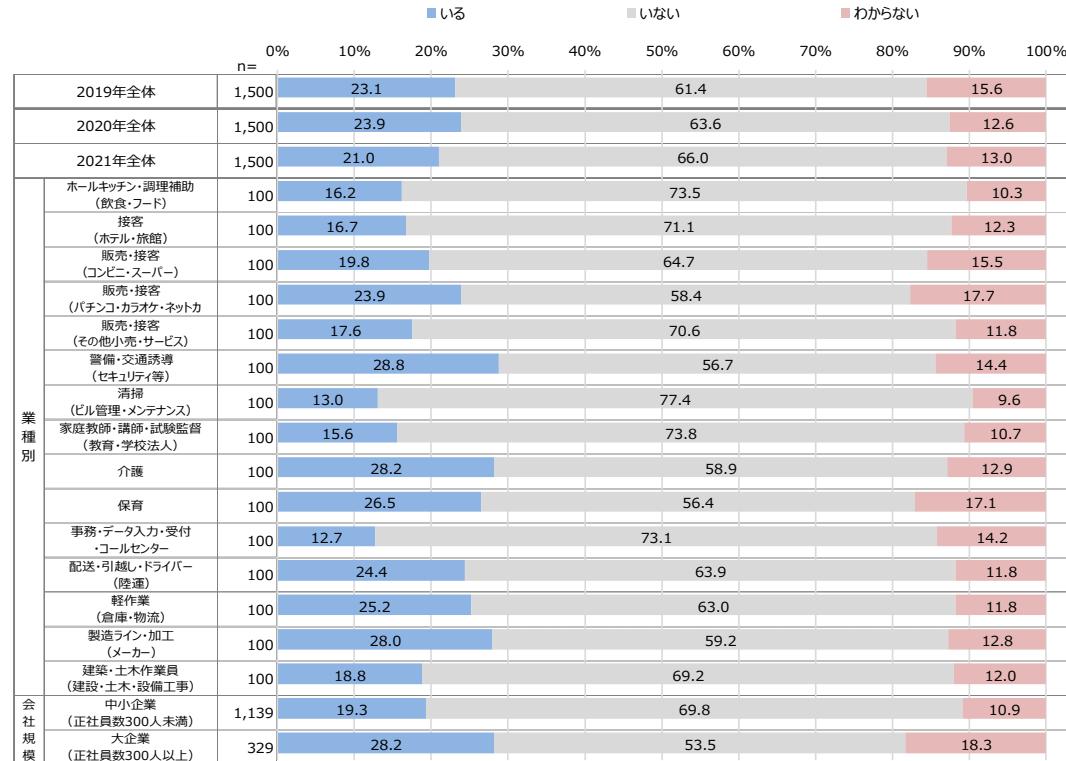
アルバイトから契約社員に変更になった人数（数値回答）

- ・2021年全体でみると、アルバイトから契約社員に変更になった人が「いる」は13.0%。
- ・業種別でみると、アルバイトから契約社員への変更率は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で24.0%と最も高く、次いで【軽作業（倉庫・物流）】で18.1%、【製造ライン・加工（メーカー）】で17.6%となった。【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で6.6%と最も低い。
- ・会社規模別でみると、【大企業】でアルバイトから契約社員への変更率は21.3%となっており、【中小企業】を10.5pt上回った。



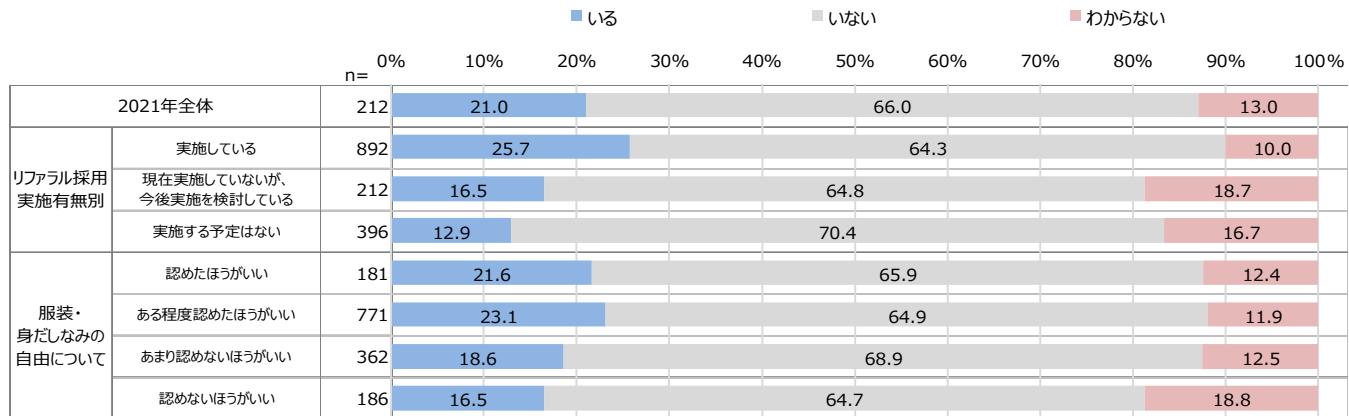
アルバイトから正社員に変更になった人数（数値回答）

- ・2021年全体でみると、アルバイトから正社員に変更になった人が「いる」は21.0%。
- ・業種別でみると、アルバイトから正社員への変更率は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で28.8%と最も高く、次いで【介護】で28.2%、【製造ライン・加工（メーカー）】で28.0%となった。【事務・データ入力・受付・コールセンター】で12.7%と最も低く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で13.0%、【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で15.6%となった。



【リファラル採用実施有無別など】アルバイトから正社員に変更になった人数（数値回答）

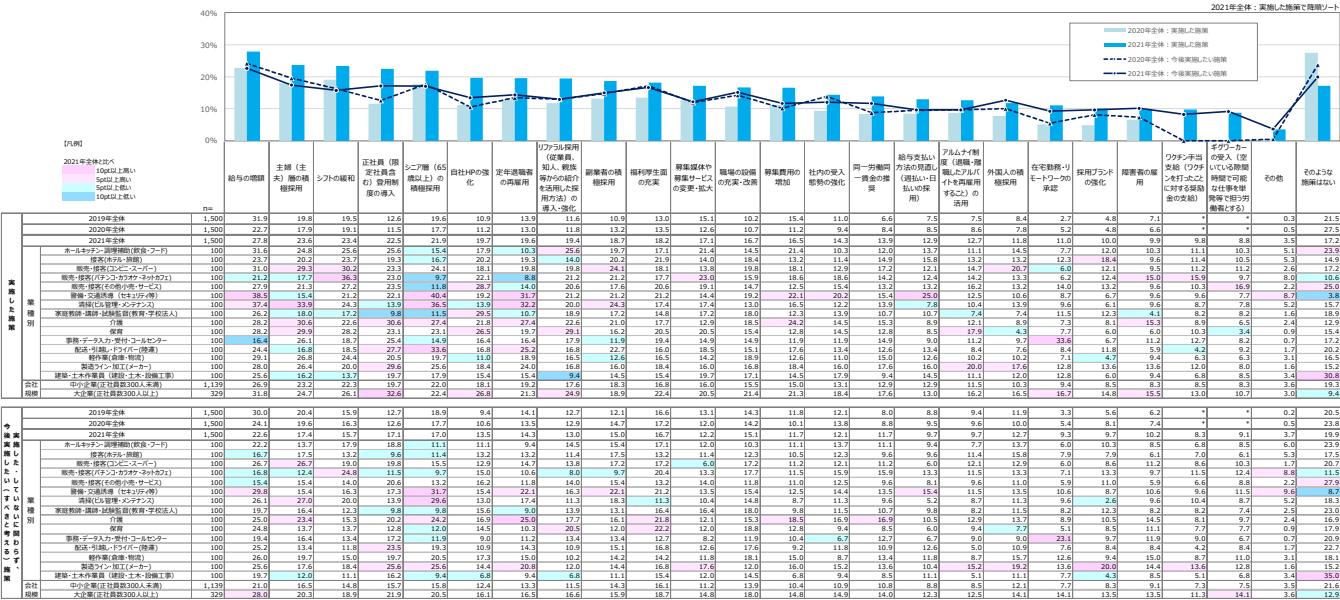
- ・2021年全体でみると、アルバイトから正社員に変更になった人が「いる」は21.0%。
- ・リファラル採用実施有無別でみると、アルバイトから正社員への変更率は「実施している」で25.7%（全体比：4.7pt増）と最も高くなった。「いる」は「実施している」が「実施する予定はない」を12.8pt上回っており、リファラル採用を実施している企業の方が正社員への変更率が高くなった。
- ・服装・身だしなみの自由についての意見別でみると、「ある程度認めた方がいい」で23.1%（全体比：2.1pt増）と最も高くなった。「いる」は「認めた方がいい」が「認めない方がいい」を5.1pt上回っており、服装・身だしなみの自由を認めた方がいいと考えている企業の方が正社員への変更率が高くなかった。



(4) 実施施策と効果

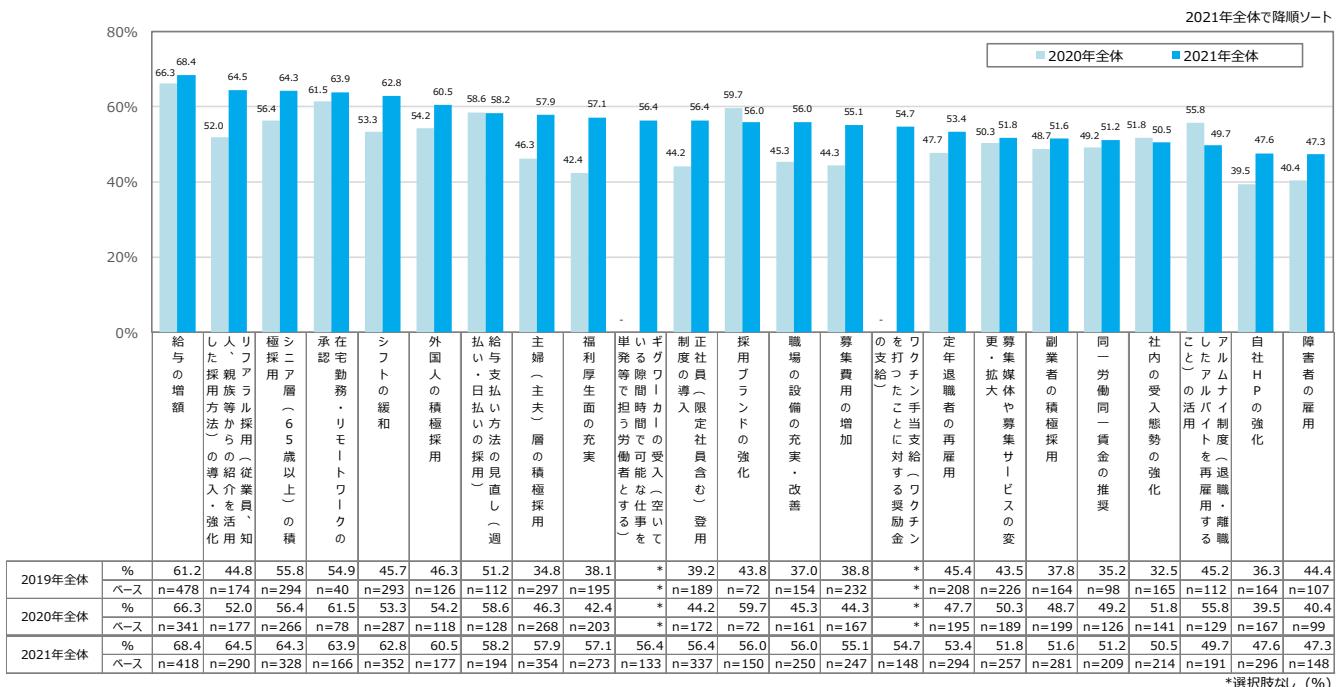
人材確保のために実施した施策（複数回答）/今後実施したい施策（複数回答）

- ・2021年全体でみると「給与の増額」が最も高く、「主婦（主夫）層の積極採用」「シフトの緩和」「正社員（限定社員含む）登用制度の導入」などが続く。
 - ・2020年全体と比べてみると、「正社員（限定社員含む）の登用制度の導入」が11.0pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「自社HPの強化」が8.5pt増、「リファラル採用の導入・強化」が7.6pt増となった。
 - ・業種別で実施した施策をみると、「給与の増額」は「警備・交通誘導（セキュリティ等）」で38.5%と最も高く、2021年全体と比べても高い。
 - ・「シニア層（65歳以上）の積極採用」は「警備・交通誘導（セキュリティ等）」「清掃（ビル管理・メンテナンス）」「配送・引越し・ドライバー（陸運）」で2021年全体と比べて高い。



人材確保のために実施した施策のうち効果があった施策（複数回答）ベース：各施策実施者

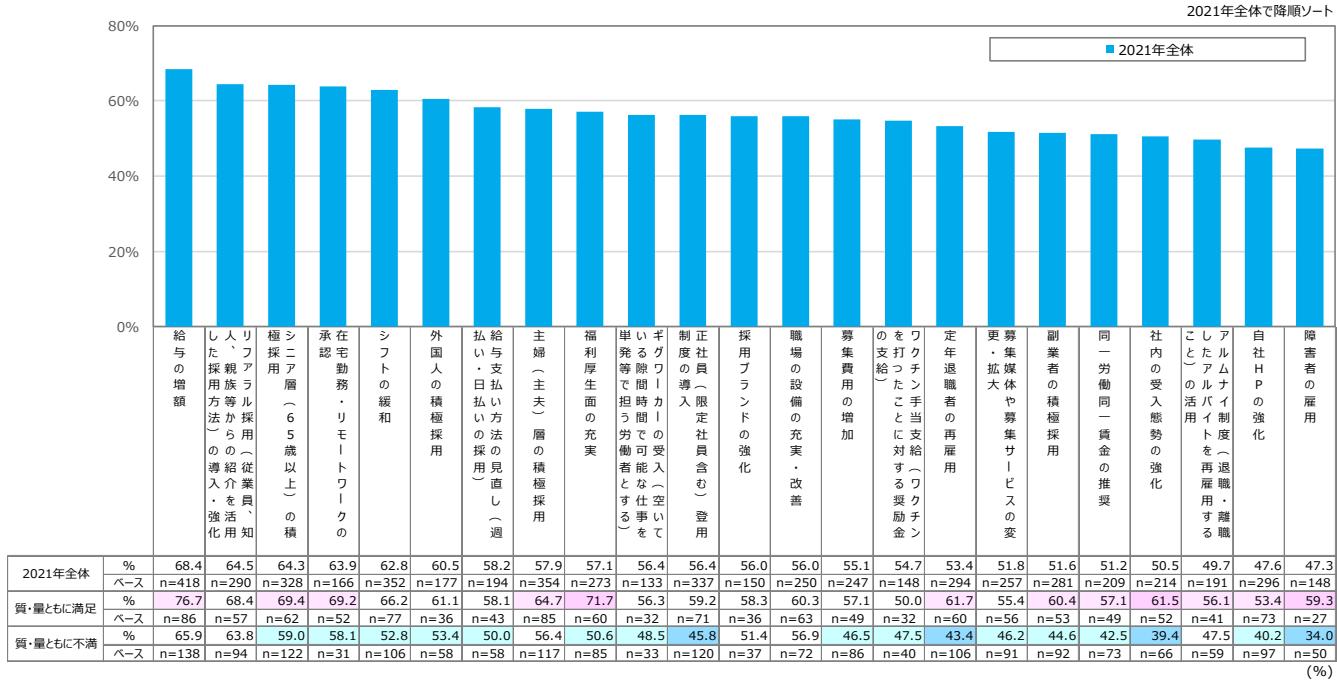
- ・2021年全体でみると、「給与の増額」が最も高く、次いで「リファラル採用の導入・強化」「シニア層（65歳以上）の積極採用」「在宅勤務・リモートワークの承認」「シフトの緩和」などが上位にあがった。
 - ・経年でみると、2020年と比べてほとんどの施策が伸長しており、中でも「福利厚生面の充実」で14.7pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「リファラル採用の導入・強化」で12.5pt増、「主婦（主夫）層の積極採用」で11.6pt増となった。



*選択肢なし (%)

【2021年採用の満足感別】人材確保のために実施した施策のうち効果があった施策（複数回答）ベース：各施策実施者

- ・全体でみると、「給与の増額」が最も高く、次いで「リファラル採用の導入・強化」「シニア層（65歳以上）の積極採用」「在宅勤務・リモートワークの承認」「シフトの緩和」などが上位にあがった。
- ・2021年の採用満足感別でみると、【質・量ともに満足】は「給与の増額」で76.7%と最も高く、次いで「福利厚生の充実」で71.7%、「シニア層（65歳以上）の積極採用」で69.4%となつた。
- ・【質・量ともに不満】は【質・量ともに不満】を「障害者の雇用」で25.3ptと最も大きく上回っており、次いで「社内の受入体制の強化」で22.1pt、「福利厚生面の充実」で21.1pt上回つた。



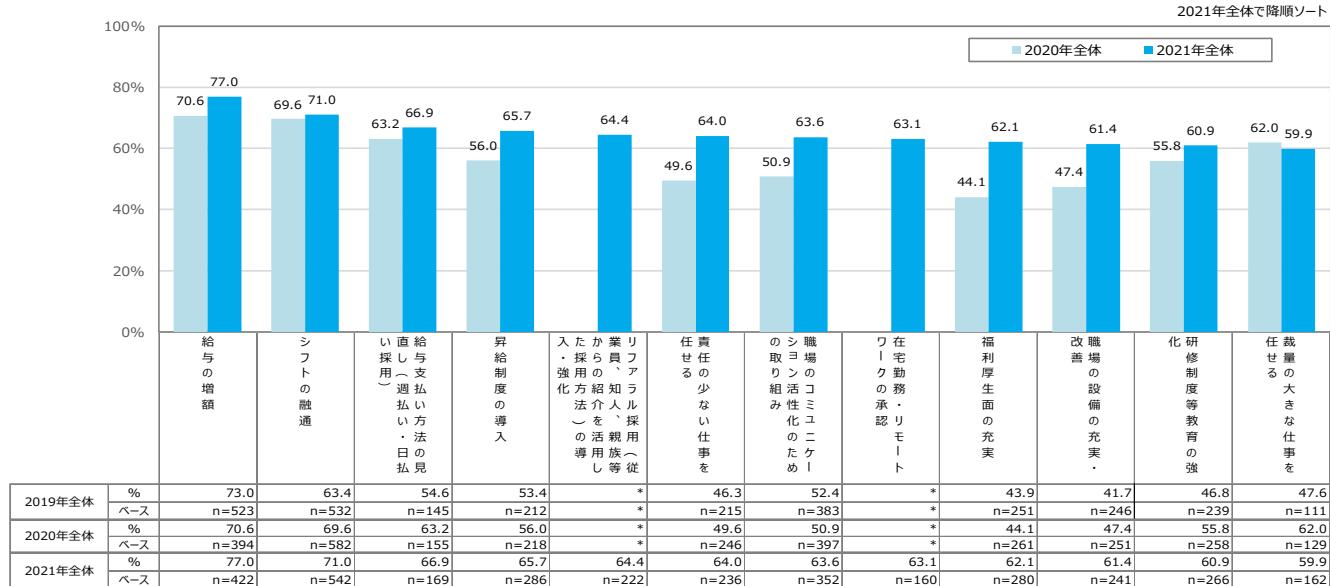
定着率を上げるために実施した施策（複数回答）/今後実施したい施策（複数回答）

- ・2021年全体でみると、実施した施策および今後実施したい施策のいずれにおいても「シフトの融通」が最も高く、次いで「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」などが上位にあがつた。
- ・2020年全体と比べると、実施した施策は「昇給制度の導入」で4.5pt増と最も伸び幅が大きくなつた。
- ・業種別で実施した施策をみると、「シフトの融通」は【保育】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で2021年全体と比べて高い。



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

- ・2021年全体でみると、「給与の増額」が最も高く、次いで「シフトの融通」「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っており、2020年と同様の傾向。
- ・2020年全体と比べると、「福利厚生面の充実」で18.0pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「責任の少ない仕事を任せる」で14.4pt増となった。



応募から面接に来訪するまでの割合（面接率）を上げるために実施した施策（複数回答）/今後実施したい施策（複数回答）

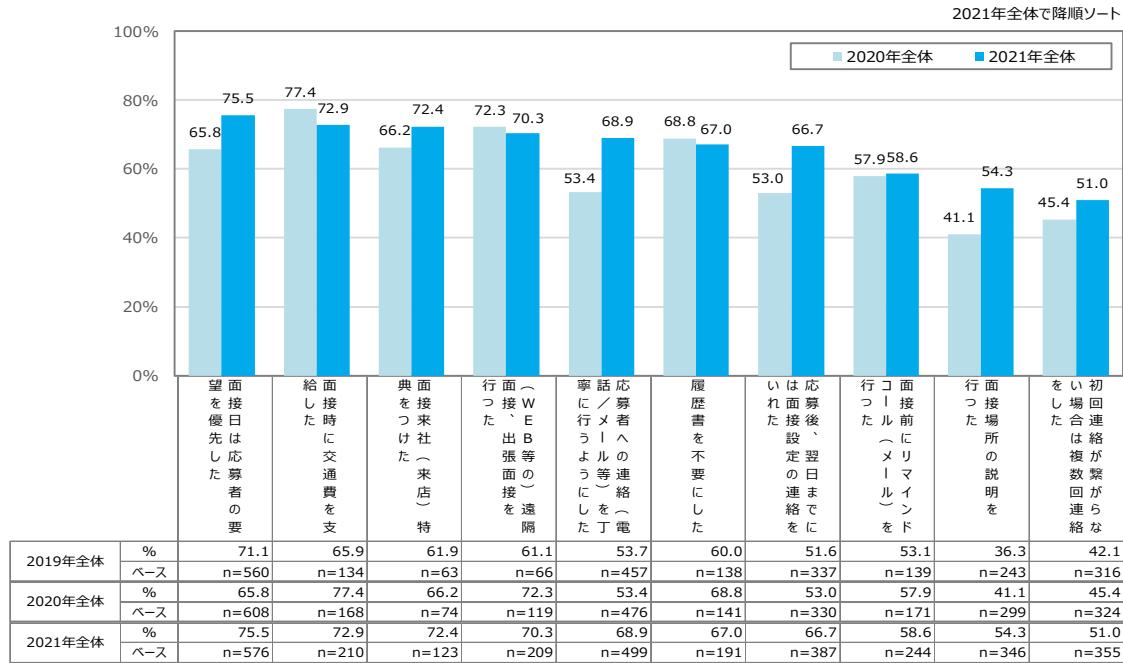
- ・2021年全体でみると、実施した施策および今後実施したい施策のいずれにおいても「面接日は応募者の要望を優先した」が最も高く、次いで「応募者への連絡（電話／メール等）を丁寧に行なうようにした」が続く。
- ・2020年全体と比べると、実施した施策は「（WEBなどの）遠隔面接、出張面接を行なった」が6.0pt増と最も伸び幅が大きくなった。
- ・業種別で実施した施策をみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で2021年全体と比べて高い項目が多い傾向。



応募から面接に来訪するまでの割合（面接率）を上げるために行った施策のうち、効果があったもの（複数回答）

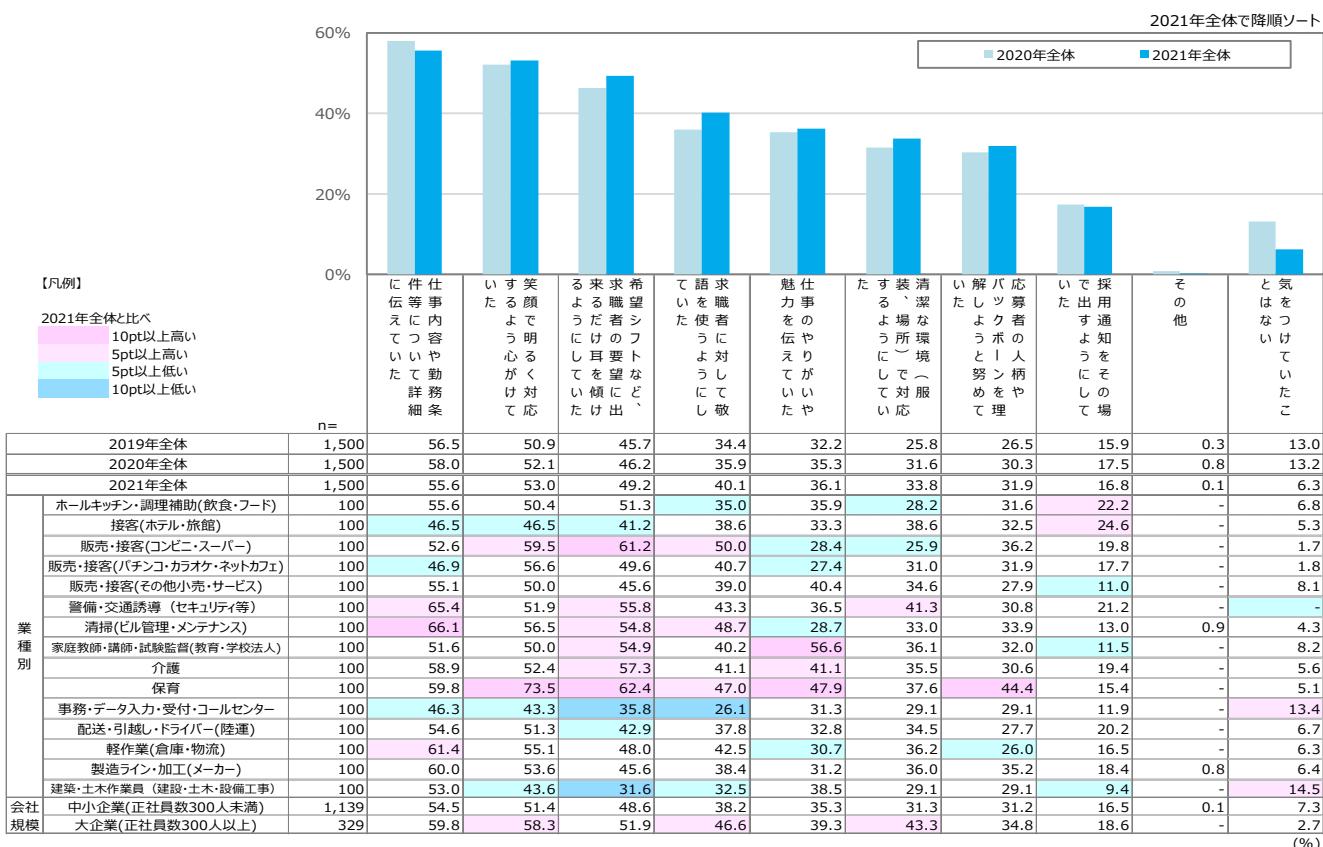
ベース：各施策実施者

- ・2021年全体でみると、「面接日は応募者の要望を優先した」が最も高く、次いで「面接時に交通費を支給した」「面接来社（来店）特典をつけた」「（WEB等）遠隔面接、出張面接を行った」などが上位にあがった。
- ・2020年全体と比べると、「応募者への連絡（電話／メール等）を丁寧に行うようにした」で15.5pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「応募後、翌日までには面接設定の連絡をいたした」で13.7pt増となった。



面接時に気をつけていたこと（複数回答）

- ・2021年全体でみると、「仕事内容や勤務条件等について詳細に伝えていた」が最も高く、次いで「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」などが上位にあがっており、2020年と同様の傾向となった。
- ・2020年全体と比べると、「求職者に対して敬語を使うようにしていた」で4.2pt増と最も伸び幅が大きくなかった。
- ・業種別でみると、「仕事内容や勤務条件等について詳細に伝えた」が「清掃（ビル管理・メンテナンス）」で2021年全体と比べて高い。



アルバイトへの教育制度として、実施した施策（複数回答）/今後実施したい施策（複数回答）

- ・2021年全体でみると、実施した施策および今後実施したい施策のいずれにおいても「教育担当をつける」が最も高く、次いで「業務マニュアルがある」「業務マニュアルがあり、活用している」が上位にあがった。
- ・2020年全体と比べると、実施した施策は「教育担当をつける」で3.4pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「業務マニュアルがある」で3.1pt増と続く。
- ・業種別で実施した施策をみると、「資格取得支援」が「警備・交通誘導（セキュリティ等）」「介護」で2021年全体と比べて高い。



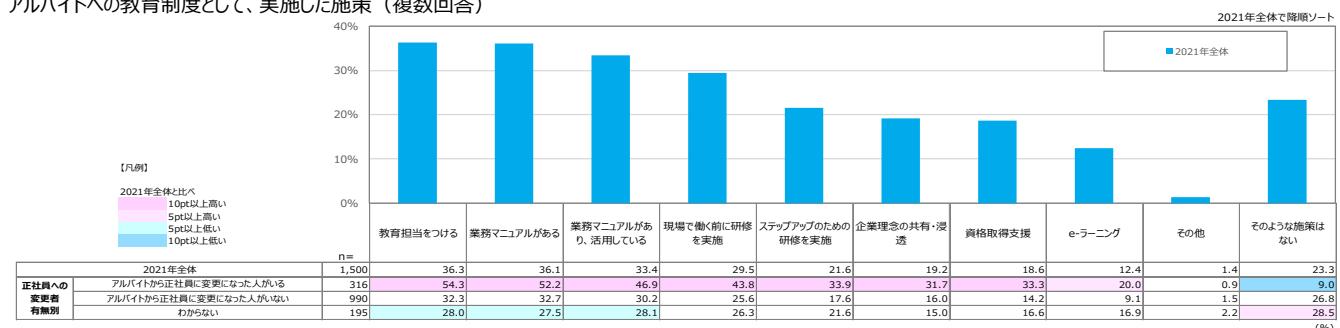
【正社員への変更者有無別】定着率を上げるために実施した施策（複数回答）/アルバイトへの教育制度として、実施した施策（複数回答）

- ・【定着率をあげるために実施した施策】を2021年全体でみると、「シフトの融通」が最も高く、次いで「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」などが上位にあがった。
- ・正社員への変更者有無別でみると、【アルバイトから正社員に変更になった人がいる】が【アルバイトから正社員に変更になった人がいない】を上回ったのは「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」の21.0pt増が最も大きく、次いで「研修制度等教育の強化」の19.4pt増。
- ・【アルバイト社員への教育制度として、実施した施策】を2021年全体でみると、「教育担当をつける」が最も高く、次いで「業務マニュアルがある」となった。
- ・正社員への変更者有無別でみると、【アルバイトから正社員に変更になった人がいる】が【アルバイトから正社員に変更になった人がいない】を上回ったのは「教育担当をつける」の22.0pt増が最も大きく、次いで「業務マニュアルがある」で19.5pt増、「資格取得支援」で19.1pt増。

定着率を上げるために実施した施策（複数回答）



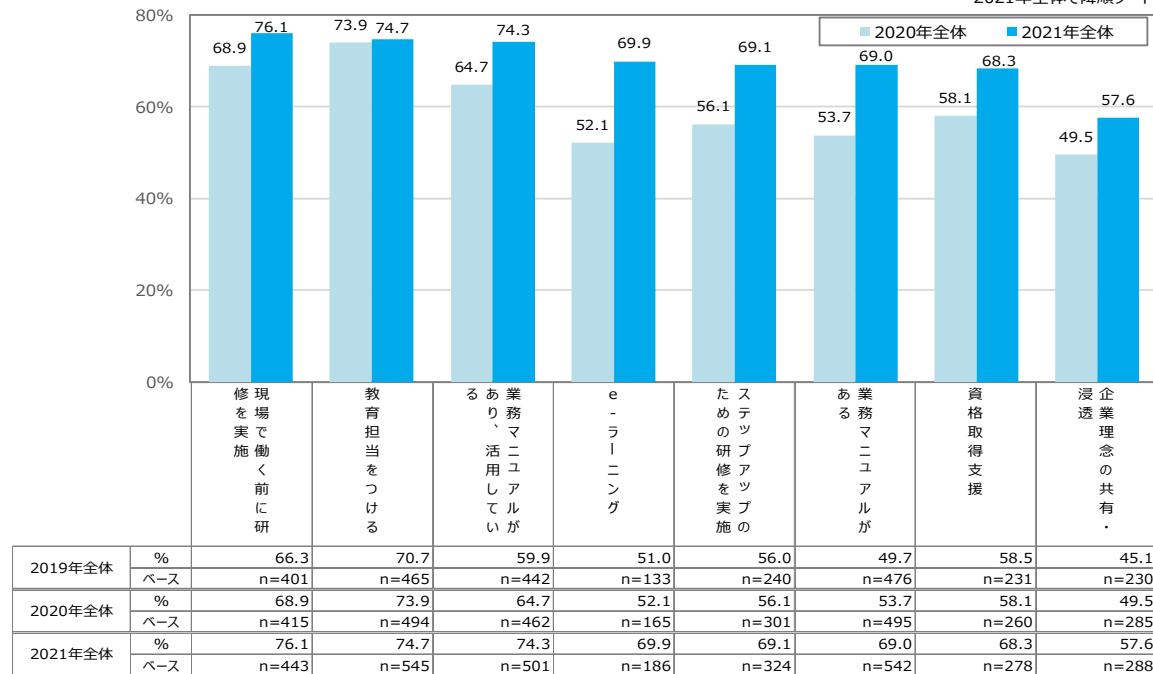
アルバイトへの教育制度として、実施した施策（複数回答）



アルバイト社員への教育制度として実施した施策のうち、スキルアップに効果があったもの（複数回答）ベース：各施策実施者

- ・2021年全体でみると、「現場で働く前に研修を実施」が最も高く、「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」「e-ラーニング」などが続く。
- ・2020年全体と比べると、「e-ラーニング」で17.8pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「業務マニュアルがある」で15.3pt増、「ステップアップのための研修を実施」で13.0pt増となった。

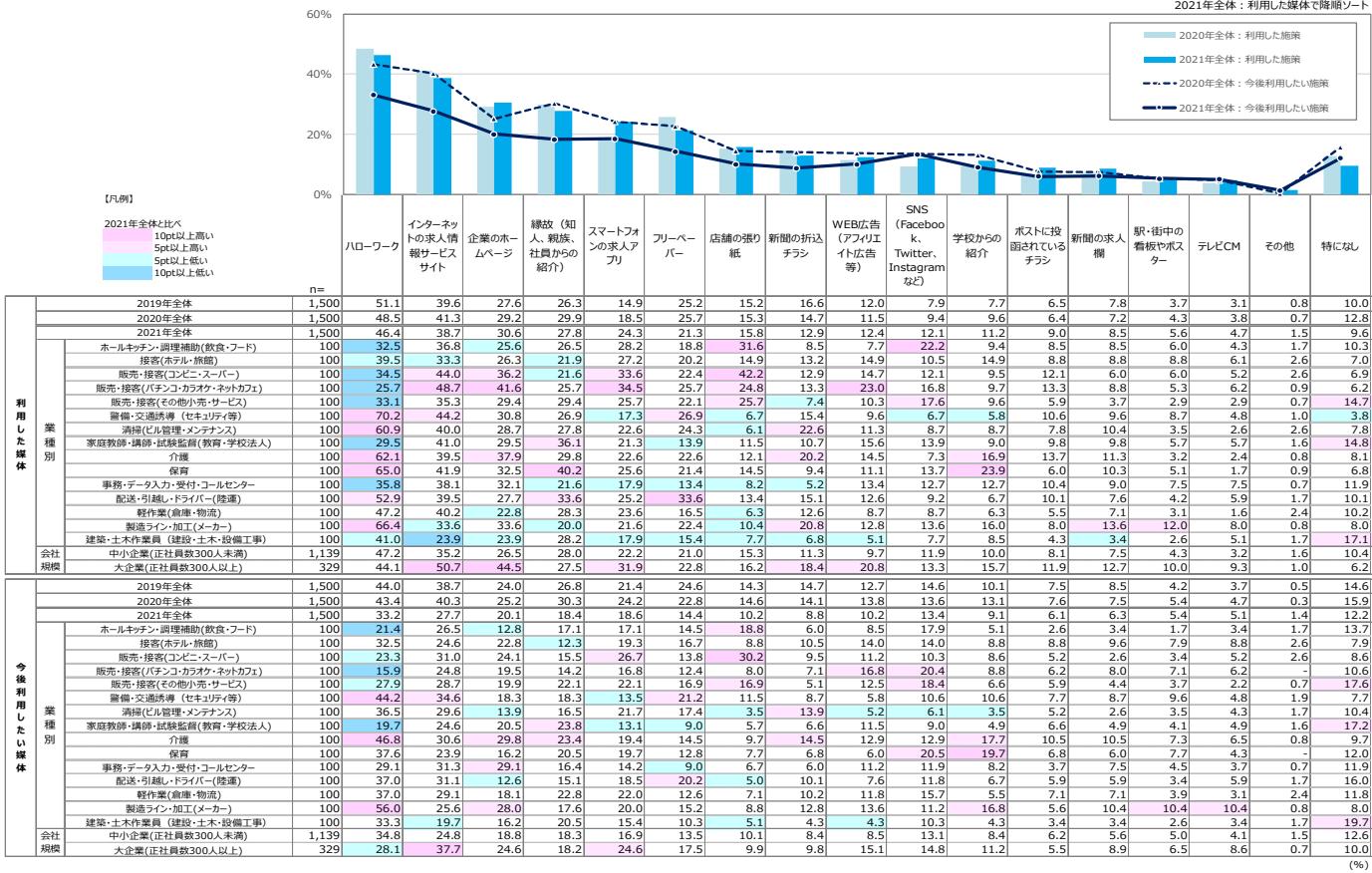
2021年全体で降順ソート



アルバイト採用のために利用した媒体（複数回答）/今後利用したい媒体（複数回答）

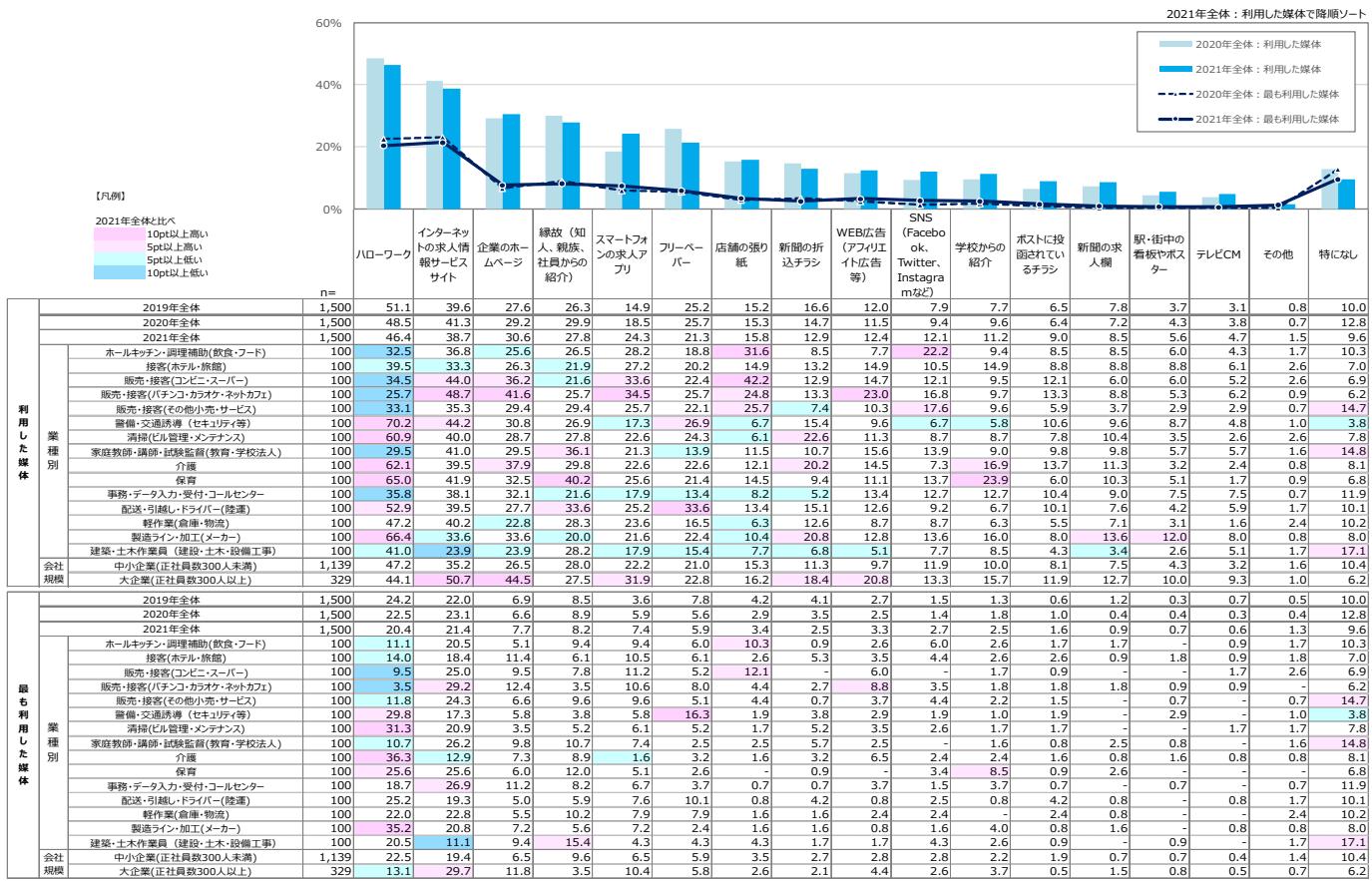
- ・2021年全体で利用した媒体をみると、「ハローワーク」が最も高く、次いで「インターネットの求人情報サービスサイト」「企業のホームページ」「縁故（知人、親族、社員からの紹介）」「スマートフォンの求人アプリ」などが上位にあがった。
- ・2020年全体と比べると、利用した媒体は「スマートフォンの求人アプリ」で5.8pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「SNS（Facebook、Twitter、Instagramなど）」で2.7pt増となった。
- ・業種別で今後利用したい媒体をみると、「スマートフォンの求人アプリ」が「販売・接客（コンビニ・スーパー）」「SNS（Facebook、Twitter、Instagramなど）」が「販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）」「販売・接客（その他）」「保育」で2021年全体と比べて高い。

2021年全体：利用した媒体で降順ソート



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

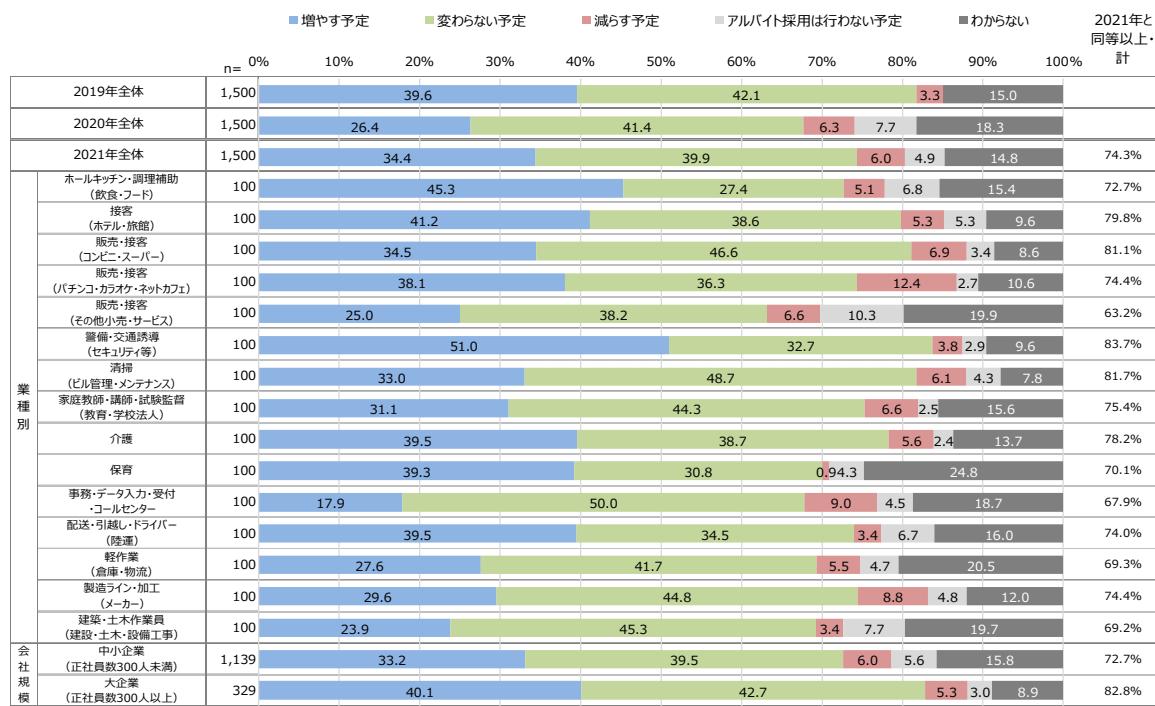
- ・2021年全体で利用した媒体をみると、「ハローワーク」が最も高く、次いで「インターネットの求人情報サービスサイト」「企業のホームページ」「縁故（知人、親族、社員からの紹介）」「スマートフォンの求人アプリ」などが上位にあがった。
- ・2021年全体で最も利用した媒体をみると、「インターネットの求人情報サービスサイト」が最も高い。
- ・業種別で最も利用した媒体をみると、[清掃（ビル管理・メンテナンス）] [介護] [製造ライン・加工（メーカー）] で「ハローワーク」が2021年全体と比べて高い。



（5）今後のアルバイト採用意向

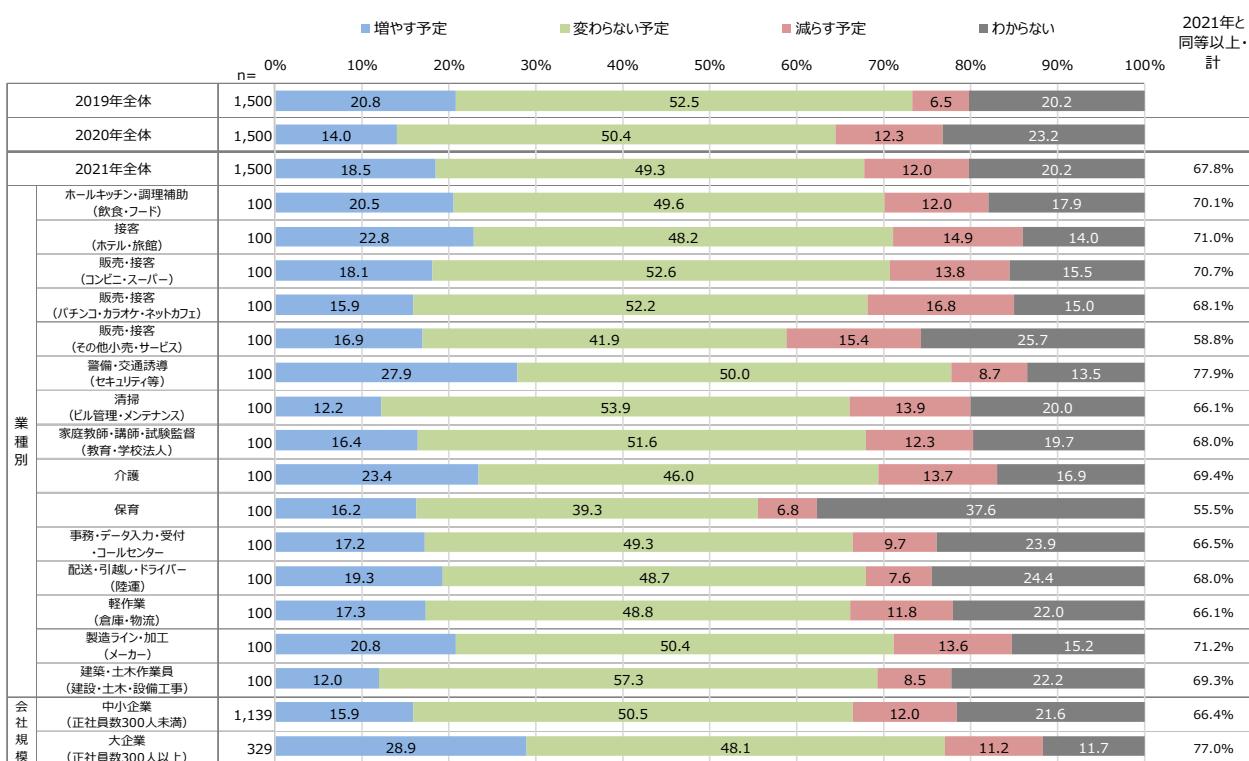
2021年と比べた2022年のアルバイト採用数予定（単一回答）

- ・2021年全体でみると、採用数を「増やす予定」は34.4%、「変わらない予定」は39.9%、「減らす予定」は6.0%となった。
- ・2020年全体と比べると、採用数を「増やす予定」は8.0pt増、「減らす予定」は0.3pt減となった。
- ・業種別でみると、「増やす予定」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で51.0%（全体比：16.6pt増）と最も高く、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で45.3%（全体比：10.9pt増）、【接客（ホテル・旅館）】で41.2%（全体比：6.8pt増）となった。
- ・【販売・接客（コンビニ・スーパー）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】といったエッセンシャルワーカーは2021年と同等以上とする割合が高い。



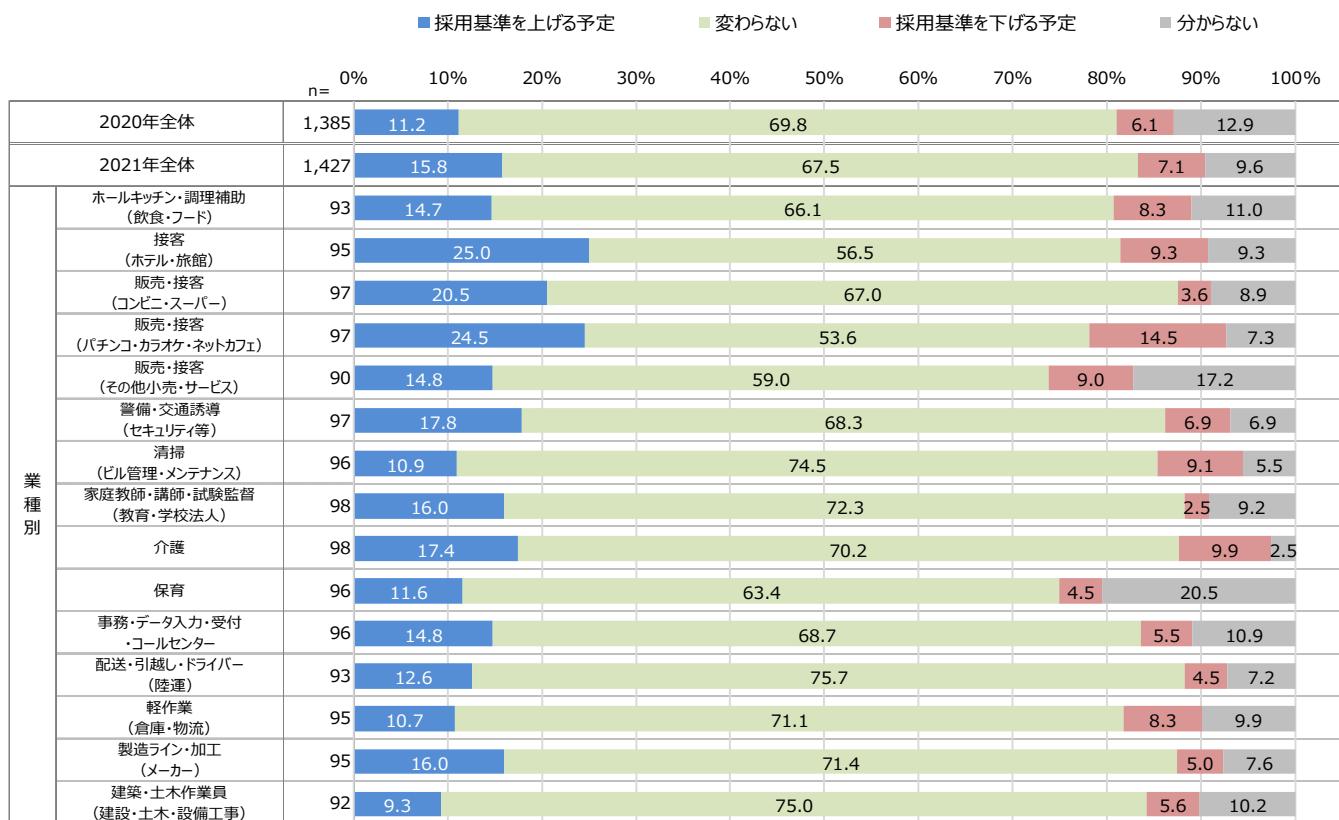
2021年と比べた2022年のアルバイト採用費予定（単一回答）

- ・2021年全体でみると、採用費を「増やす予定」は18.5%、「変わらない予定」は49.3%、「減らす予定」は12.0%となった。
- ・2020年と比べて、「増やす予定」は4.5pt増、「減らす予定」は0.3pt減となった。
- ・業種別でみると、「増やす予定」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で27.9%（全体比：9.4pt増）と最も高く、次いで【接客】で23.4%（全体比：4.9 pt増）、【接客（ホテル・旅館）】で22.8%（全体比：4.3pt増）となった。
- ・【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【製造ライン・加工（メーカー）】【接客（ホテル・旅館）】【接客・販売（コンビニ・スーパー）】【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】は2021年と同等以上とする割合が7割を超えた。



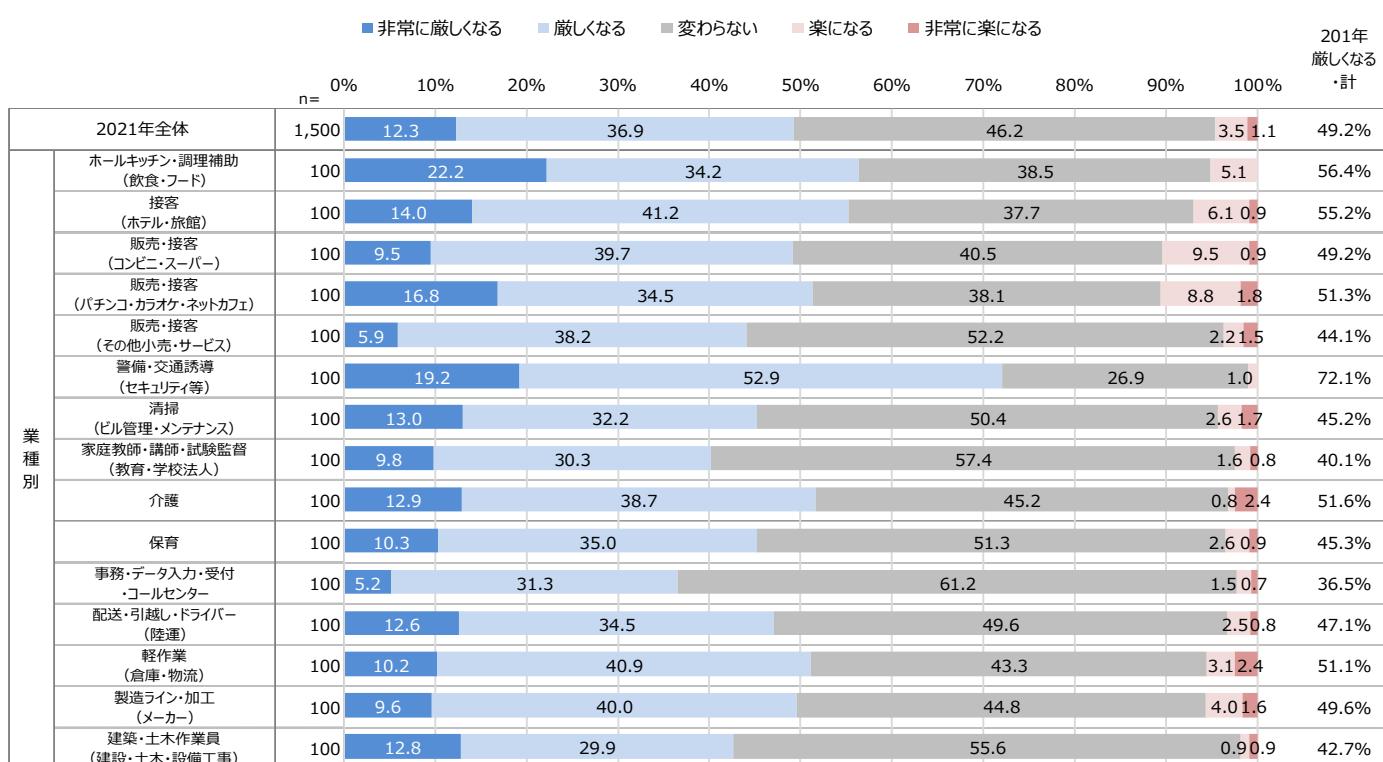
2021年と比べた2022年のアルバイト採用基準予定（単一回答）※ベース：アルバイト採用予定なしを除く

- ・2021年全体でみると、「採用基準を上げる予定」は15.8%、「変わらない」は67.5%、「採用基準を下げる予定」は7.1%となった。
- ・2020年全体と比べると、「採用基準を上げる予定」は4.6pt増、「採用基準を下げる予定」は1.0pt増となった。
- ・業種別でみると、「採用基準を上げる予定」は【接客（ホテル・旅館）】で25.0%（全体比：9.2pt増）と最も高く、次いで【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で24.5%（全体比：8.7pt増）となった。「採用基準を下げる予定」は【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で14.5%（全体比：7.4pt増）と最も高く、次いで【介護】で9.9%（全体比：2.8pt増）となった。



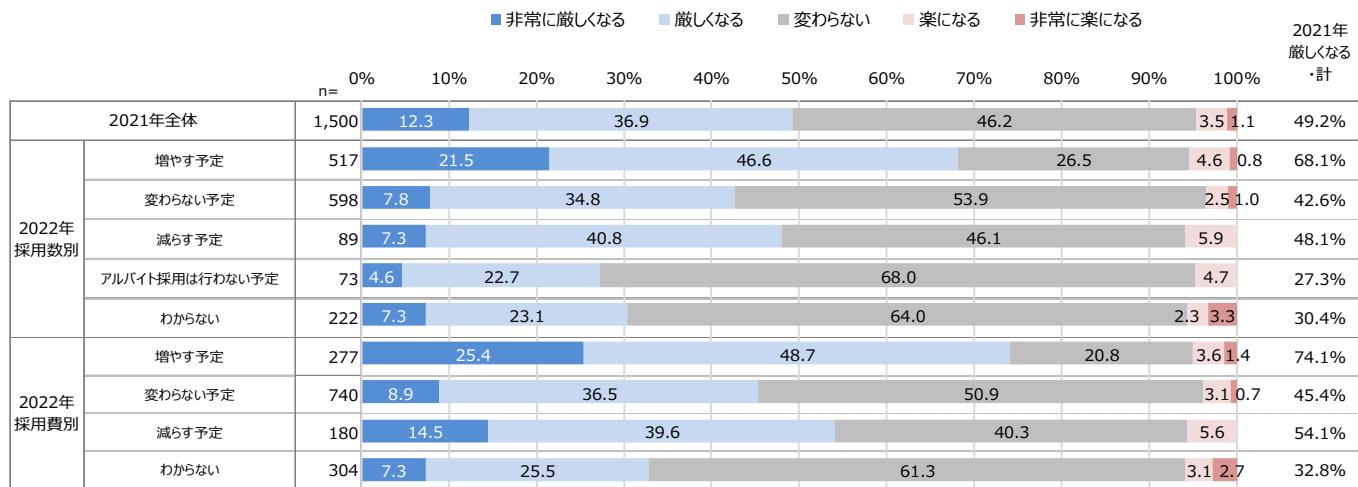
【業種別】2022年のアルバイト採用活動の見通し（単一回答）

- ・全体でみると、「厳しくなる・計」は49.2%、「変わらない」は46.2%となった。
- ・業種別でみると、「厳しくなる・計」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で72.1%と最も高く、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で56.4%、【接客（ホテル・旅館）】で55.2%となった。



【2022年採用数別・採用費別】2022年のアルバイト採用活動の見通し（単一回答）

- ・全体でみると、「厳しくなる・計」は49.2%、「変わらない」は46.2%となった。
- ・2022年採用数別でみると、「厳しくなる・計」は「増やす予定」で68.1%と最も高くなつた。
- ・2022年採用費別でみると、「厳しくなる・計」は「増やす予定」で74.1%と最も高くなつた。



2022年のアルバイト採用活動見通が「厳しくなる」と回答した理由（複数回答）

ベース：2022年のアルバイト採用活動見通しを「非常に厳しくなる」「厳しくなる」と回答した人

- ・全体でみると、「人手不足」が44.9%と最も高く、次いで「応募数の不足」が43.9%、「応募者数の質の低下」が30.3%となった。
- ・業種別でみると、[清掃（ビル管理・メンテナンス）]・[配送・引越し・ドライバー（陸運）]で「人手不足」が、[接客（ホテル・旅館）]で「景況感の悪化」「業務の集中・過大」が全体と比べて高い。

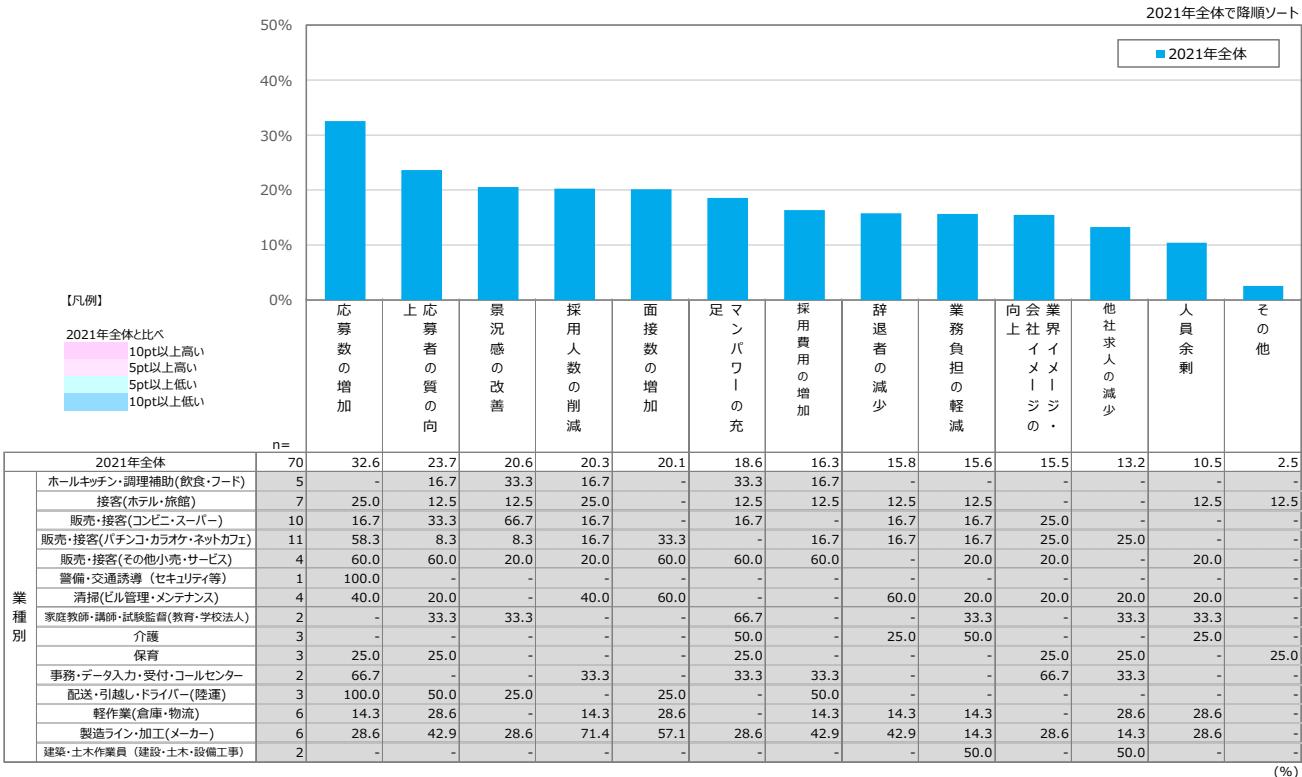


2022年のアルバイト採用活動見通が「楽になる」と回答した理由（複数回答）

ベース：2022年のアルバイト採用活動見通しを「非常に楽になる」「楽になる」と回答した人

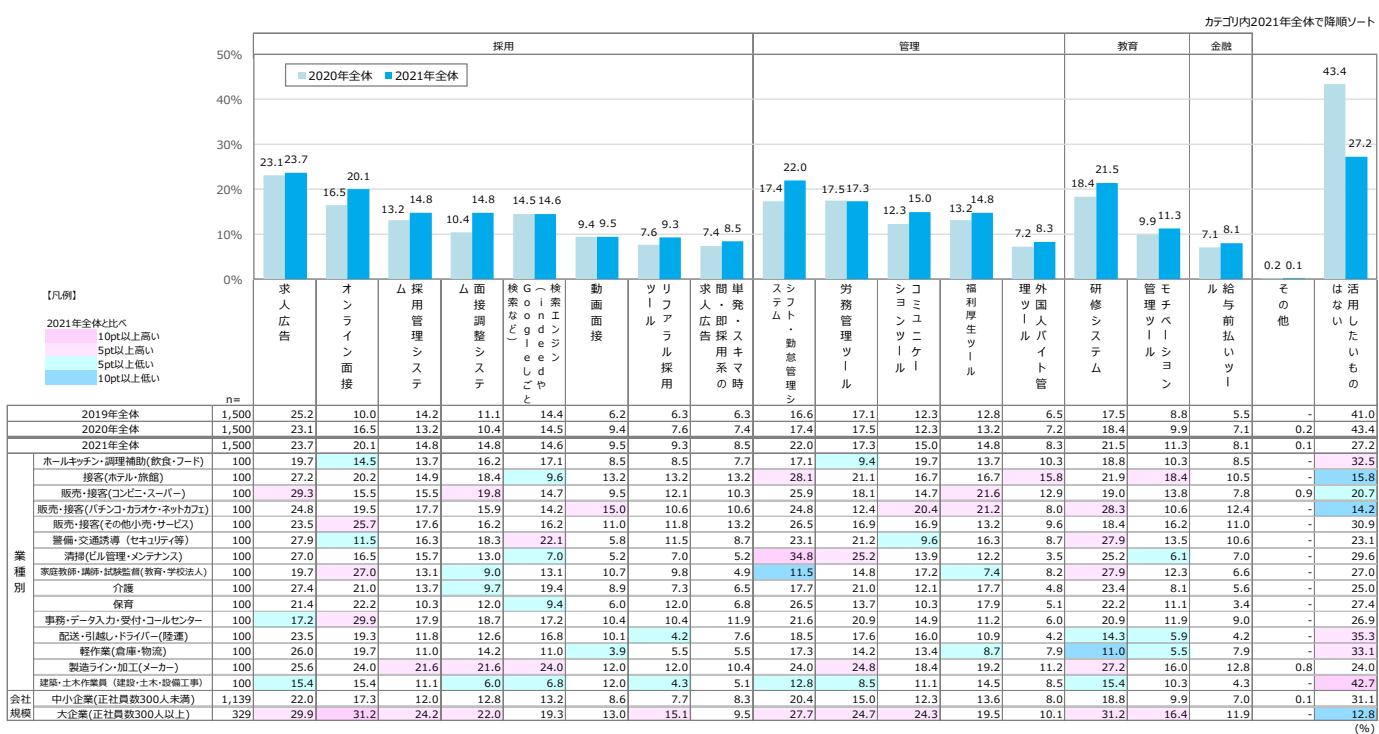
・全体でみると、「応募数の増加」が32.6%と最も高く、次いで「応募者の質の向上」が23.7%、「景況感の改善」が20.6%となった。

・n=30以下は参考値とする。



今後活用していきたいツール・システム（複数回答）

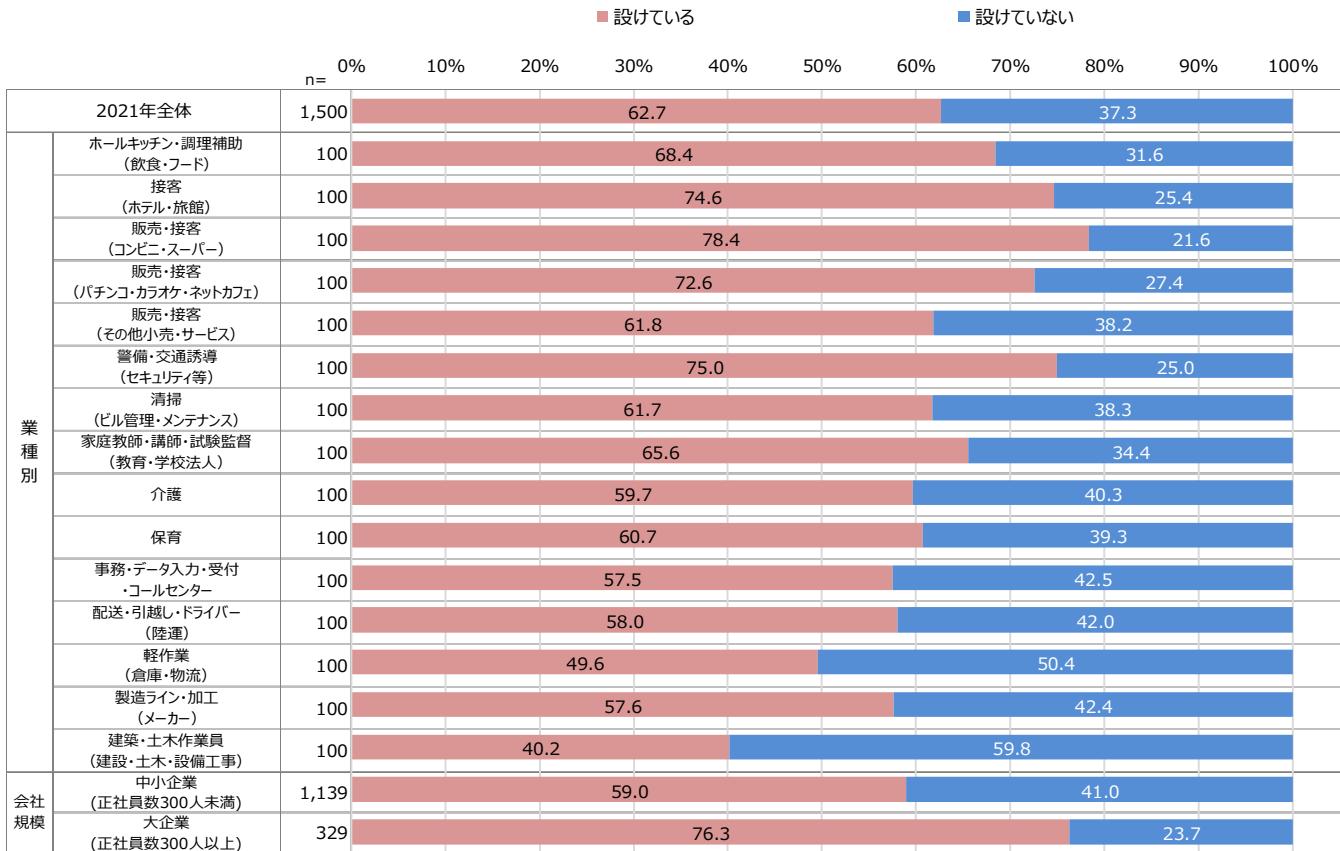
- ・2021年全体でみると、「求人広告」が最も高く、次いで「シフト・勤怠管理システム」「研修システム」「オンライン面接」「労務管理ツール」が上位にあがつた。
- ・2020年全体と比べて、「シフト・勤怠管理システム」で4.6pt増と最も伸び幅が大きく、次いで「面接調整システム」で4.4pt増、「オンライン面接」で3.6pt増と続く。「活用したいものはない」は16.2pt減となっており、何かしらのツール・システムの活用意向が上昇した。
- ・業種別でみると、【販売・接客（その他小売・サービス）】【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【事務・データ入力・受付・コールセンター】では「オンライン面接」が2021年全体と比べて高い。
- ・会社規模別でみると、【大企業】では2021年全体と比べて高い項目が多い。



(6) その他

アルバイトに職場での服装（制服含む）や身だしなみ（髪型・髪色・メイク・ひげ等）についての決まりを設けているか（単一回答）

- ・全体でみると、「設けている」は62.7%、「設けていない」は37.3%となった。
 - ・業種別でみると、「設けている」は「販売・接客（コンビニ・スーパー）」で78.4%と最も高く、次いで「警備・交通誘導（セキュリティ等）」で75.0%。「設けていない」は「建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）」で59.8%と最も高く、次いで「軽作業（倉庫・物流）」で50.4%となった。



アルバイトに設けている服装・身だしなみの決まりについて具体的な内容（複数回答）

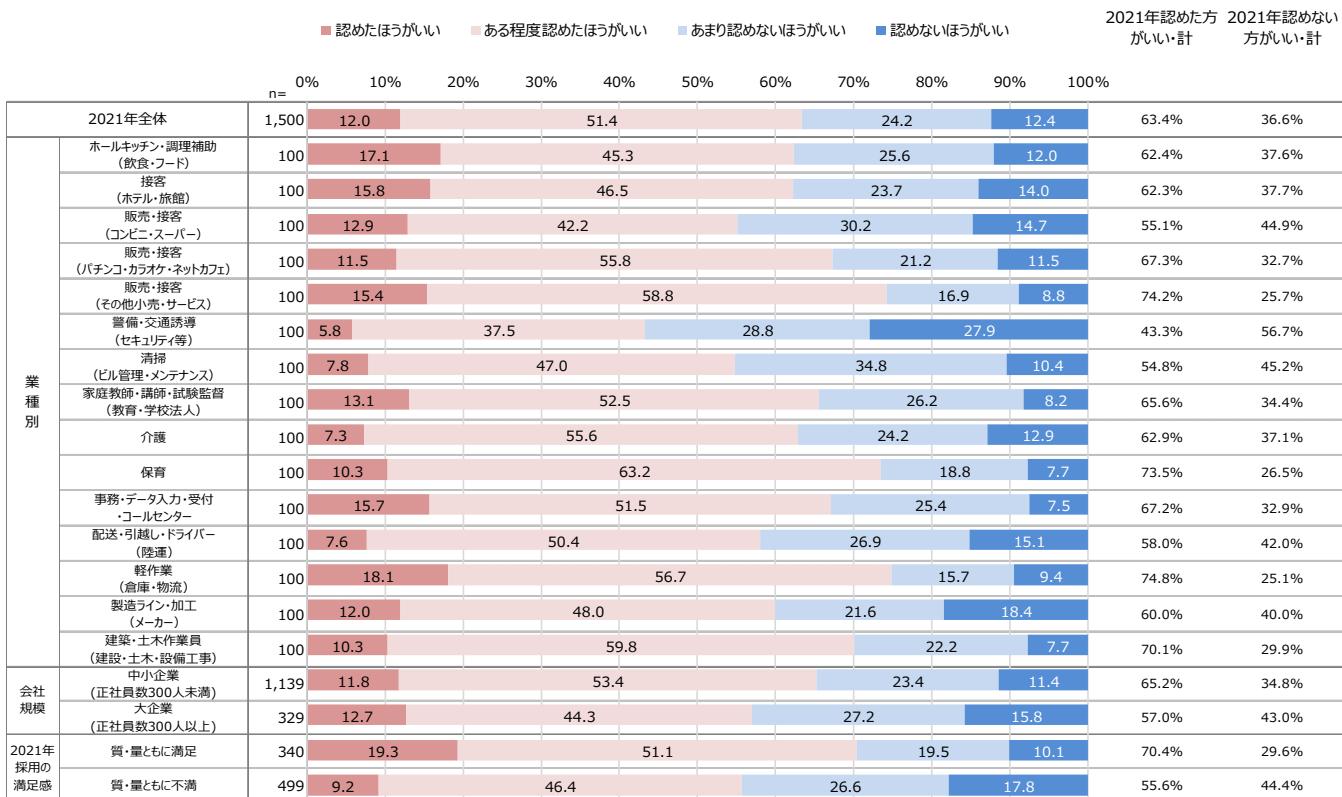
ベース：アルバイトに職場で服装（制服含む）や身だしなみ（髪型・髪色・メイク・ひげ等）について決まりを設けていると回答した人

- ・全体でみると、「入れ墨・タトゥ」で56.0%と最も高く、次いで「アクセサリー」で52.3%、「ひげ」で51.4%となった。
 - ・業種別でみると、「販売・接客（コンビニ・スーパー）」で全体と比べて高い項目が多く、「軽作業（倉庫・物流）」で全体と比べて低い項目が多い。



アルバイトの服装・身だしなみについて、働く人の自由を認めた方がいいと思うか（単一回答）

- ・全体でみると、「認めた方がいい・計」は63.4%、「認めない方がいい・計」は36.6%となり、「認めた方がいい・計」が「認めない方がいい・計」を26.8pt上回った。
- ・業種別でみると、「認めた方がいい・計」は【軽作業（倉庫・物流）】で74.8%と最も高く、次いで【販売・接客（その他小売・サービス）】で74.2%、【保育】で73.5%となった。「認めない方がいい・計」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で56.7%と最も高く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で45.2%、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で44.9%となった。



アルバイトの服装・身だしなみについて、働く人の自由を認めた方がいいかについて、そのように考える理由（自由回答）

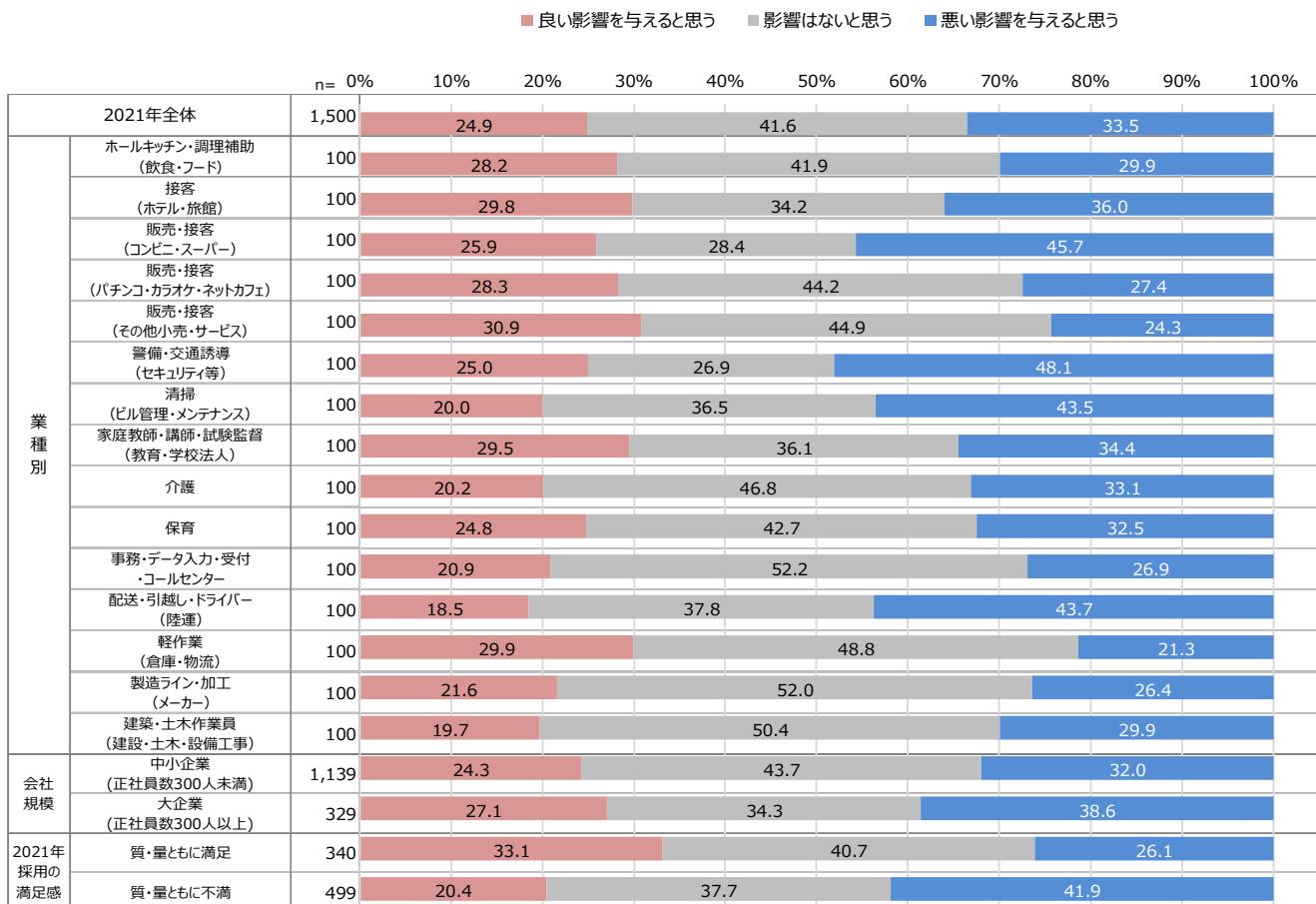
- ・「認めた方がいい・ある程度認めた方がいい」では、「個人の自由や個性を尊重すべき」や「柔軟な発想や自発的に学ぶ姿勢に繋がる」、「働く人のモチベーション維持、長く働いてもらいたくなる」「応募者が集まらない」などの意見がでた。
- ・「認めない方がいい・あまり認めない方がいい」では、「衛生、安全のため」「フランチャイズ全体の規制があるため」「企業のブランドイメージ保持や店舗の雰囲気づくりに影響する」「他者に清潔感や安心感を持ってもらうため」などの意見がでた。

【認めた方がいい・ある程度認めた方がいい】と思う理由	都道府県	業種
相手に不快感を与えない限りは個人の自由を尊重すべきと考えるから。	岐阜県	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）
時代に合った規定で良いと思う。柔軟な発想が求められている。	東京都	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）
個性としてうけいれる時代。	長野県	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）
多様性が求められる社会で、頑なに見た目に拘るのは今後受け入れられないだろうから。	大阪府	配送・引越し・ドライバー（陸運）
個人の個性を尊重して仕事に支障のない程度であれば好きにしてもらえた方がモチベーションも上がるし多様性の時代なのでその方が応募人数も増えるため。	大阪府	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）
基本的な身だしなみさえ整っていればある程度の裁量を認めていく方がモチベーション維持に繋がると思う。	福島県	配送・引越し・ドライバー（陸運）
服装や身だしなみを自由にすることが、長く働いてもらえる理由の1つになると思うからです。	福島県	製造ライン・加工（メーカー）
対人業務で接触による怪我、事故に留意することや清潔保持の大切さを伝えた上で、基本的に自由としている。相手に与える印象や効果を考慮することも職制として重要と考えており、自発的に学ぶ姿勢につなげている。	神奈川県	介護

【認めない方がいい・あまり認めない方がいい】と思う理由	都道府県	業種
職場が食品関係、工場のため、衛生、安全のため、決めた方がいい。	大阪府	軽作業（倉庫・物流）
異物混入等の要因を減らす為。	大阪府	接客（ホテル・旅館）
警備業法における制服着用の義務とお客様の信頼を得るため。	愛知県	警備・交通誘導（セキュリティ等）
フランチャイズ全体の規制もあるので認めるわけにいかない。	東京都	販売・接客（コンビニ・スーパー）
飲食店のためチーンストアとして統一感が必要なため。	神奈川県	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）
その企業に対してブランドイメージを守るための最低限のルールは設けるべき。	神奈川県	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）
職種によっても変わってくるが、ある程度の規律がないと難しい。特に接客ともなれば、お客様との価値観もバラバラなので、最低限のルールはないと店舗の雰囲気作りに影響を及ぼす可能性がある。	香川県	販売・接客（コンビニ・スーパー）
自由を認めるることは大事だと思いつつも、自分以外の方に清潔感や安心感を持つでもらえる最低限の身だしなみ規定は設けるべきだと思うから。	東京都	保育

アルバイトの服装・身だしなみを自由にすることによる影響についてどのように思うか（単一回答）

- ・全体でみると、「良い影響を与えると思う」は24.9%、「影響はないと思う」は41.6%、「悪い影響を与えると思う」は33.5%となった。
- ・業種別でみると、「良い影響を与えると思う」は【販売・接客（その他小売・サービス）】で30.9%と最も高く、次いで【軽作業（倉庫・物流）】で29.9%、【接客（ホテル・旅館）】で29.8%となった。「悪い影響を与えると思う」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で48.1%と最も高く、次いで【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で45.7%、【配送・引越し・ドライバー（陸運）】で43.7%となった。



アルバイトの服装・身だしなみを自由にすることによる影響についてどのように思うか（自由回答）

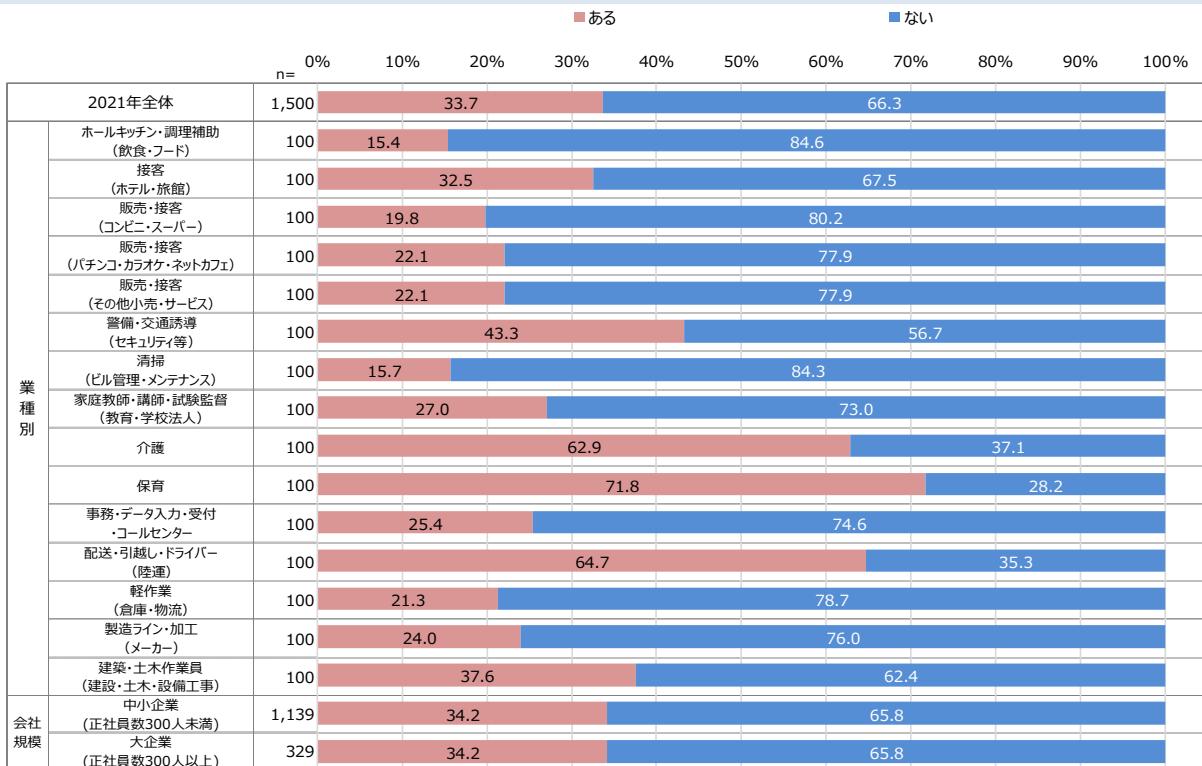
- ・「良い影響を与えると思う」理由では、「応募率や定着率が上がる」「優秀な人材が集まる」「モチベーション維持に繋がる」という人材確保に有効と考える意見や、「企業イメージに結び付くことで良い印象を与える」「多様化はこれからのニーズに生かされる」「コミュニケーションがとりやすくなる」という企業の発展や事業の成長に繋がるという考え方、「自分で判断する姿勢が身につく」などがあがった。
- ・「悪い影響を与えると思う」理由では、「清潔感や衛生面、安全面」についての懸念や「規律が乱れる」「企業イメージの保持ができない」などがあがった。

【良い影響を与えると思う】理由	都道府県	業種
自由にすれば労働者側は働きやすさを感じるため、応募率はあがると思う。	大阪府	警備・交通誘導（セキュリティ等）
モチベーションの維持に、良い影響を与えると思う。	東京都	清掃（ビル管理・メンテナンス）
優秀な人材が集まる。	愛知県	販売・接客（パチンコ・カジノ・ネットカフェ）
定着率は上がると思う。	広島県	販売・接客（その他小売・サービス）
その方が心も自由になり、社員同士の雰囲気、コミュニケーションもより柔軟になる。	東京都	事務・データ入力・受付・コールセンター
自由の中には必ず責任がセットになるので自己で判断する力を養う。	宮城県	保育
多様化はこれからのニーズに生かされるから。	岩手県	接客（ホテル・旅館）
企業イメージに結び付くことで良い印象だと思うから。	広島県	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）

【悪い影響を与えると思う】理由	都道府県	業種
食品などを扱う仕事ともなれば、清潔感は絶対要件なので、自由にすると不快感を与えかねない。	香川県	販売・接客（コンビニ・スーパー）
お客様に不快感を与えてしまう。	神奈川県	配送・引越し・ドライバー（陸運）
規律が乱れる。	山口県	清掃（ビル管理・メンテナンス）
企業イメージの保持ができない。	広島県	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）
誰が店員かわからなくなる。	愛知県	販売・接客（パチンコ・カジノ・ネットカフェ）
仕事とプライベートの区別がつきにくい。	埼玉県	軽作業（倉庫・物流）
派遣先の都合に合わせなければならないため。	東京都	警備・交通誘導（セキュリティ等）
身だしなみが乱れると、労災やトラブルの原因になると思う。	埼玉県	販売・接客（コンビニ・スーパー）

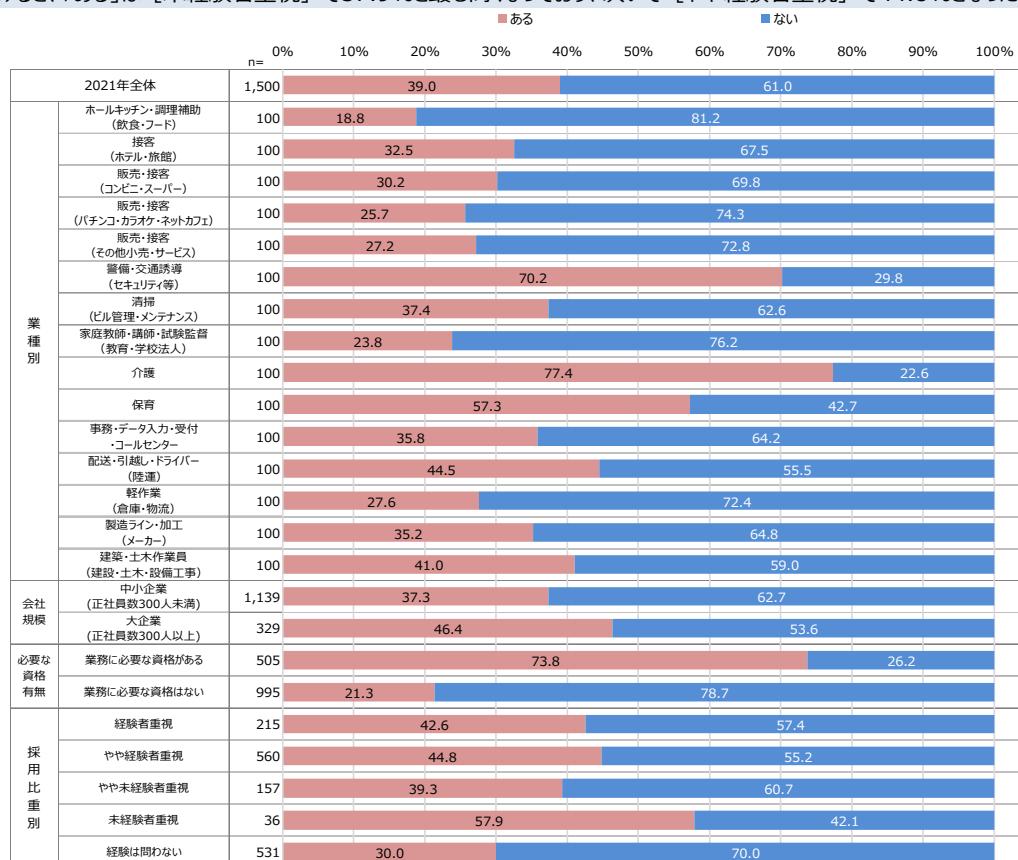
アルバイトに求める業務に必要な資格があるか（単一回答）

- ・全体でみると、「ある」は33.7%、「ない」は66.3%となった。
- ・業種別でみると、「ある」は【保育】で71.8%と最も高く、次いで【配送・引越し・ドライバー（陸運）】で64.7%、【介護】で62.9%となった。「ない」は【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で84.6%と最も高く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で84.3%、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で80.2%となった。



アルバイトのスキルアップや未経験者の育成を行うために資格取得支援制度を設けているか（単一回答）

- ・全体でみると、「ある」は39.0%、「ない」は61.0%となった。
- ・業種別でみると、「ある」は【介護】で77.4%と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で70.2%、【保育】で57.3%となった。
- ・必要な資格有無別でみると、「ある」は【業務に必要な資格がある】で73.8%となった。
- ・採用比重別でみると、「ある」は【未経験者重視】で57.9%と最も高くなっています、次いで【やや経験者重視】で44.8%となった。



【参考】ウェイトバック集計について

本調査は業種ごとの傾向を明らかにすることを目的としているため、各業種の回答数が100となるようウェイトバックを実施している。

本調査回答者の構成比を、市場構成比に近づけるために、以下の通りウェイトバック集計を実施した。

業種別	① 2021年 実際の回収数 (N数)	② 2021年 実際の回収数の 構成比 (%)	③目標の回収数 (2018年の レポートの N数に近似) = 2021年の レポートで 使用するN数	④ ウェイトバック係数 (①を③に補正 するための係 数)
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	117	6.5%	100	0.854700855
接客（ホテル・旅館）	114	6.3%	100	0.877192982
販売・接客（コンビニ・スーパー）	116	6.4%	100	0.862068966
販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	113	6.3%	100	0.884955752
販売・接客（その他小売・サービス）	136	7.6%	100	0.735294118
警備・交通誘導（セキュリティ等）	104	5.8%	100	0.961538462
清掃（ビル管理・メンテナンス）	115	6.4%	100	0.869565217
家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	122	6.8%	100	0.819672131
介護	124	6.9%	100	0.806451613
保育	117	6.5%	100	0.854700855
事務・データ入力・受付・コールセンター	134	7.4%	100	0.746268657
配送・引越し・ドライバー（陸運）	119	6.6%	100	0.840336134
軽作業（倉庫・物流）	127	7.1%	100	0.787401575
製造ライン・加工（メーカー）	125	6.9%	100	0.800000000
建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	117	6.5%	100	0.854700855
合計	1,800	100%	1,500	