

非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査（2022年）

■調査概要

調査対象

直近半年（2021年12月～2022年5月を想定）以内に非正規雇用の採用業務に携わった20～69歳の男女



調査期間

2022年5月18日（水）～2022年5月29日（日）

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

1,545サンプル

	東名阪	東名阪以外	計
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	55s	54s	109s
接客(ホテル・旅館)	53s	51s	104s
販売・接客(コンビニ・スーパー)	54s	54s	108s
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	27s	35s	62s
販売・接客(その他小売・サービス)	54s	59s	113s
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	37s	56s	93s
清掃(ビル管理・メンテナンス)	52s	52s	104s
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	59s	56s	115s
介護	54s	55s	109s
保育	21s	42s	63s
事務・データ入力・受付・コールセンター	61s	58s	119s
配達・引越し・ドライバー(陸運)	57s	56s	113s
軽作業(倉庫・物流)	53s	55s	108s
製造ライン・加工(メーカー)	54s	57s	111s
建築・土木作業員(建設・土木)	60s	54s	114s
計	751s	794s	1,545s

※レポート内に記載している「シニア」は「65歳以上」を想定している。

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計や差の数値がグラフ上の数値と異なる場合があります。

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 P5
- 担当業務／企業規模／従業員数
- (2) 外国人採用 P6-12
 - 外国人採用状況／外国人を採用して感じた課題／今後の外国人採用意向／外国人を採用したい理由／外国人採用方針／外国人を採用したくない理由／外国人受入のための取組み／外国人の正社員登用制度／コロナ禍における非正規雇用の外国人の自主退職希望者の有無／直近半年間の非正規雇用の外国人の採用数の変化／今後半年間の非正規雇用の外国人の採用予定)
- (3) シニア採用 P13-18
 - シニア採用状況／シニアを採用して感じた課題／今後のシニア採用意向／何歳まで採用したいか／シニアを採用したい理由／シニアを採用したくない理由／シニア受入のための取組み／シニアの採用を行う上で期待する役割・能力／コロナ禍における非正規雇用のシニア層の自主退職希望者の有無／直近半年間の非正規雇用のシニア層の採用数の変化／今後半年間の非正規雇用のシニア層の採用予定)

■サマリー

外国人採用の現状と意向

現在外国人採用をしている割合は、全体で47.4%と前年より10.8pt増加。業種別では、【コンビニ・スーパー】が68.5%と最も高く、次いで【ホテル・旅館】が62.5%、【飲食・フード】で59.6%となった。前年と比べると、【家庭教師・講師・試験監督】が20.5pt増、次いで【ドライバー】が19.4pt増【飲食・フード】が17.7pt増となった。今後の採用意向は、全体で56.6%と前年より9.8pt増加。業種別では、現在採用している割合が高かった【コンビニ・スーパー】【ホテル・旅館】【飲食・フード】が同様に上位となり、前年と比べても10pt以上の増加となった。

● 非正規雇用の外国人採用をしている割合

	※2022年で降順			
	2020年 n	2021年 n	2022年 n	前年比 (22年-21年)
全体	1,550	39.0	1,550	36.6
コンビニ・スーパー	101	55.4	101	58.4
ホテル・旅館	100	57.0	100	50.0
飲食・フード	105	54.3	117	41.9
製造	101	53.5	100	53.0
その他小売・サービス	145	40.7	146	39.7
介護	108	37.0	109	31.2
事務・オフィスワーク	136	39.7	148	35.1
パチンコ・カラオケ・ネットカジ	96	31.3	91	39.6
家庭教師・講師・試験監督	103	27.2	100	23.0
軽作業	102	39.2	100	32.0
ドライバー	101	39.6	100	24.0
清掃	100	32.0	100	38.0
医療	73	38.4	67	38.8
保育	79	16.5	71	23.9
建築・土木	100	16.0	100	16.0
				+10.8
				+10.1
				+12.5
				+17.7
				+6.5
				+8.1
				+15.6
				+11.1
				+5.6
				+20.5
				+11.5
				+19.4
				+3.3
				-0.1
				+12.6
				+7.7

※ベース：全員

● 今後の非正規雇用の外国人採用意向

【積極的に採用したい・どちらかといえば採用したい 合算】

	※2022年で降順			
	2020年 n	2021年 n	2022年 n	前年比 (22年-21年)
全体	1,550	49.5	1,550	46.8
コンビニ・スーパー	101	54.5	101	51.5
ホテル・旅館	100	66.0	100	55.0
飲食・フード	105	56.2	117	51.3
製造	101	56.4	100	54.0
保育	79	39.2	71	47.9
介護	108	51.9	109	49.6
その他小売・サービス	145	52.4	146	44.5
家庭教師・講師・試験監督	103	52.4	100	36.0
事務・オフィスワーク	136	52.2	148	54.7
警備	73	35.6	67	52.3
ドライバー	101	41.6	100	35.0
パチンコ・カラオケ・ネットカジ	96	40.6	91	44.0
清掃	100	56.0	100	49.0
軽作業	102	43.1	100	39.0
建築・土木	100	35.0	100	36.0
				+9.8
				+16.1
				+12.3
				+12.9
				+7.3
				+12.4
				+8.2
				+13.0
				+21.4
				+2.4
				+3.6
				+19.9
				+7.6
				-0.9
				+8.2
				+4.4

※ベース：全員

外国人の採用意向理由

今後外国人を採用したい理由は、「人手不足の解消・改善につながるから」が52.6%と最も高く、次いで「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が36.6%、「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」が27.8%となり、前年同様の傾向。前年と比べて、「これまで採用した外国人が優秀だったから」が9.2pt増と最も上げ幅が大きく、2019年から連続で増加している。今後外国人を採用したくない理由は「日本語能力に不安があるから」が45.0%と最も高く、次いで「文化や価値観の違いに不安があるから」が33.1%となり、前年同様の傾向。

● 採用したい理由【ベース：外国人採用意向あり】

	2020年 (n=767)	順位	2021年 (n=725)	順位	2022年 (n=874)	順位	※2022年で降順	
							前年比 (22年-21年)	
採用したい理由	人手不足の解消・改善につながるから	58.7	1位	58.1	1位	52.6	1位	-5.5
	まじめに働いてくれるイメージがあるから	32.3	2位	32.8	2位	36.6	2位	+3.8
	日本人社員への刺激・社内活性化につながるから	25.7	4位	27.0	3位	27.8	3位	+0.8
	在職中の社員の負担軽減のため	24.9	5位	26.6	4位	27.0	4位	+0.4
	これまでに採用した外国人が優秀だったから	14.5	7位	16.7	7位	25.9	5位	+9.2
	事業のグローバル化・海外進出を見据えて	20.9	6位	22.1	6位	25.2	6位	+3.1
	外国語が必要な業務があるから	26.6	3位	24.8	5位	24.6	7位	-0.2
	賃金を安く抑えられるから	13.8	8位	15.0	8位	14.8	8位	-0.2
	その他	0.9	9位	0.7	9位	0.9	9位	+0.2

(%) (%)

● 採用したくない理由【ベース：外国人採用意向なし】

	2020年 (n=783)	順位	2021年 (n=825)	順位	2022年 (n=671)	順位	※2022年で降順	
							前年比 (22年-21年)	
採用したくない理由	日本語能力に不安があるから	52.2	1位	51.5	1位	45.0	1位	-6.5
	文化や価値観の違いに不安があるから	34.2	2位	31.2	2位	33.1	2位	+1.9
	外国人採用の実績がないから	23.6	6位	26.1	5位	27.1	3位	+1.0
	特に必要性を感じないから	27.2	4位	28.2	3位	26.2	4位	-2.0
	任せられる業務が少ないから	27.7	3位	27.5	4位	22.8	5位	-4.7
	仕事に対する姿勢や価値観が違うから	26.2	5位	23.5	6位	19.5	6位	-4.0
	社内の受け体制が整っていないから	21.8	7位	23.0	7位	18.6	7位	-4.4
	手続きが面倒だから	17.5	8位	22.3	8位	14.0	8位	-8.3
	離職率が高そうだから	14.8	9位	14.9	9位	12.1	9位	-2.8
	一時的な人手不足解消であり、根本的な課題解決には	10.7	11位	10.8	11位	10.7	10位	-0.1
	知らないから	11.6	10位	13.3	10位	8.6	11位	-4.7
	週あたりの労働時間に制限があるから	8.0	12位	6.3	13位	6.1	12位	-0.2
	シフト等の労務管理の負担が大きいから	6.3	13位	8.0	12位	6.0	13位	-2.0
	その他	2.9	14位	3.5	14位	2.4	14位	-1.1

(%) (%) (%)

■サマリー

外国人の受入のための取組み

全体では、「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」が25.8%と最も高く、次いで「公正な能力評価の構築」が23.2%、「募集・採用段階における職務内容の明確化」が23.0%となった。前年と比べると、「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」が7.9pt増と上げ幅が最も大きく、次いで「募集・採用段階における職務内容の明確化」が7.4pt増、「在留手続きのサポート」が6.0pt増となった。

● 外国人受入のための取組み

【ベース：外国人採用実績あり+外国人採用意向あり】

※2022年で降順

	2020年 (n=931)	順位	2021年 (n=864)	順位	2022年 (n=986)	順位	前年比 (22年-21年)
外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備	17.9	6位	17.9	5位	25.8	1位	+7.9
公正な能力評価の構築	25.5	1位	26.5	1位	23.2	2位	-3.3
募集・採用段階における職務内容の明確化	19.0	4位	15.6	8位	23.0	3位	+7.4
在留手続きのサポート	14.2	10位	15.5	9位	21.5	4位	+6.0
日本人従業員に対する異国文化理解のための指導	17.4	7位	18.9	4位	21.0	5位	+2.1
日本人社員の語学力の強化	18.5	5位	19.2	3位	20.5	6位	+1.3
外国人社員の生活支援	20.3	3位	16.4	6位	18.8	7位	+2.4
外国人向けの教育整備（多言語マニュアル等）	20.8	2位	19.8	2位	18.3	8位	-1.5
安全衛生面の管理体制の整備	17.0	8位	16.3	7位	17.4	9位	+1.1
外国人に特化した求人媒体の利用	12.1	12位	10.9	12位	15.2	10位	+4.3
外国人向け説明会などへの参加	12.9	11位	12.3	11位	13.3	11位	+1.0
業者からの紹介・斡旋	15.7	9位	12.7	10位	13.2	12位	+0.5
自社の採用ホームページ・店舗張り紙等の外国語表記	11.7	13位	9.5	14位	13.1	13位	+3.6
履歴書の免除・もしくは簡易化	11.3	14位	10.1	13位	9.2	14位	-0.9
その他	3.0	15位	0.2	15位	0.3	15位	+0.1
特別な取組は行っていない	26.2		28.2		20.0		-8.2

(%)

(%)

(%)

シニア採用の現状と意向

現在シニア（65歳以上）採用をしている割合は、全体で67.4%と前年より2.4pt増加。業種別では、【警備】で88.2%と最も高く、次いで【清掃】で83.7%となった。今後の採用意向は、全体で63.2%と前年より1.9pt増加。業種別では、【警備】で84.9%と最も高く、次いで【清掃】で75.0%となった。【警備】【清掃】ではシニア採用をしている割合と今後のシニア採用意向のいずれにおいても上位となっていることからシニア採用に積極的な様子がうかがえる。

● 非正規雇用のシニア採用をしている割合

※2022年で降順

2020年 n %	2021年 n %		2022年 n %		前年比 (22年-21年)
	n	%	n	%	
全体	1,550	63.3	1,550	65.0	+2.4
警備	73	91.8	67	88.1	+0.1
清掃	100	78.0	100	81.0	+2.7
製造	101	73.3	100	73.0	+4.5
介護	108	81.5	109	80.7	-3.6
コンビニ・スーパー	101	64.4	101	72.3	+4.6
ドライバー	101	64.4	100	66.0	+5.7
ホテル・旅館	100	57.0	100	65.0	+6.2
保育	79	58.2	71	70.4	-2.1
軽作業	102	59.8	100	57.0	+9.7
事務・オフィスワーク	136	61.0	148	64.2	-2.9
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	96	56.3	91	58.2	+1.5
飲食・フード	105	52.4	117	52.1	+4.8
建築・土木	100	59.0	100	56.0	-1.6
家庭教師・講師・試験監督	103	47.6	100	41.0	+11.2
その他小売・サービス	145	55.2	146	61.0	-12.3

※ベース：全員

● 今後の非正規雇用のシニア採用意向

【積極的に採用したい・どちらかといえば採用したい 合算】

※2022年で降順

2020年 n %	2021年 n %		2022年 n %		前年比 (22年-21年)
	n	%	n	%	
全体	1,550	59.2	1,550	61.3	+1.9
警備	73	75.3	67	79.1	+5.8
清掃	100	74.0	100	84.0	+9.0
介護	108	74.1	109	65.0	+7.4
コンビニ・スーパー	101	65.3	101	58.4	+12.9
製造	101	61.4	100	70.0	-0.6
ドライバー	101	63.4	100	64.0	+4.1
事務・オフィスワーク	136	64.7	148	62.8	+1.9
軽作業	102	44.1	100	54.0	+7.1
飲食・フード	105	48.6	117	53.0	+3.9
ホテル・旅館	100	57.0	100	64.0	+7.3
保育	79	63.3	71	69.0	+13.4
その他小売・サービス	145	48.3	146	58.2	+5.1
家庭教師・講師・試験監督	103	47.6	100	43.0	+9.2
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	96	51.0	91	46.2	+5.4
建築・土木	100	57.0	100	55.0	-4.1

※ベース：全員

■ サマリー

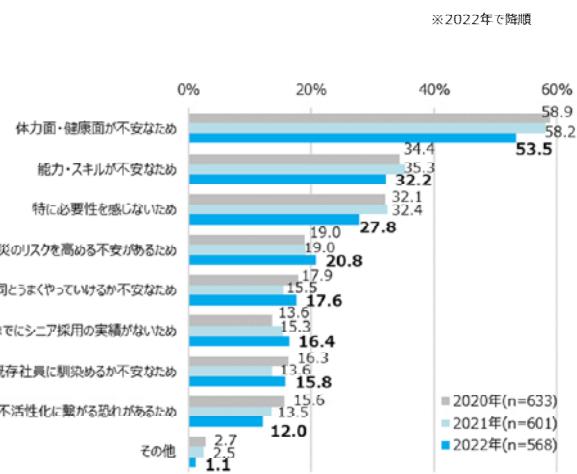
シニアの採用意向理由

今後シニアを採用したい理由は、「人手不足の解消・改善に繋がるから」が50.3%と最も高く、次いで「専門性が高い・経験が豊富」が39.7%となった。前年と比べると、「これまでに採用したシニアが優秀だったから」が4.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「定着に期待できるから」が3.9pt増となった。今後シニアを採用したくない理由は、「体力面・健康面が不安なため」が53.5%と最も高く、次いで「能力・スキルが不安なため」が32.2%となった。「特に必要性を感じないため」は前年より4.6pt減となり、明確な理由なく必要性を感じない企業は減少しているようだ。

● 採用したい理由【ベース：シニア採用意向あり】



● 採用したくない理由【ベース：シニア採用意向なし】



シニアの受入のための取組み

全体では、「65歳以上の再雇用」が41.4%と最も高く、次いで「体力に応じた仕事内容・仕事量」が30.1%となり、前年同様の傾向。前年と比べると、「ハローワークへの登録」が5.5pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「シニア向け説明会等への参加」が4.0pt増となった。

● シニア受入のための取組み

【ベース：シニア採用実績あり+シニア採用意向あり】

※2022年で降順

	2020年 (n=1164)	順位	2021年 (n=1181)	順位	2022年 (n=1174)	順位	前年比 (22年-21年)	
シニア受入のための取組み	65歳以上の再雇用	39.1	1位	40.3	1位	41.4	1位	+1.1
	体力に応じた仕事内容・仕事量	34.5	2位	33.4	2位	30.1	2位	-3.3
	ハローワークへの登録	25.6	5位	21.8	5位	27.3	3位	+5.5
	体力等に配慮した勤務時間	27.7	4位	25.1	4位	26.2	4位	+1.1
	短時間労働の導入	28.2	3位	25.9	3位	25.0	5位	-0.9
	体調への気遣いや健康維持のための取組み	21.3	7位	19.7	7位	20.8	6位	+1.1
	残業なし	24.7	6位	20.2	6位	19.3	7位	-0.9
	シルバー人材センターへの登録	14.3	10位	13.9	9位	17.1	8位	+3.2
	自宅からの距離を考慮した配属	14.9	8位	16.9	8位	16.8	9位	-0.1
	こまめな休憩時間の取り入れ	14.8	9位	12.4	10位	15.2	10位	+2.8
	シニアに特化した求人媒体の利用	9.7	11位	9.1	12位	12.5	11位	+3.4
	シニア向け説明会等への参加	8.1	13位	7.6	13位	11.6	12位	+4.0
	紹介制度の導入	9.7	11位	10.0	11位	11.3	13位	+1.3
	バリアフリー等の設備改善・充実	5.5	14位	4.9	14位	7.3	14位	+2.4
	その他	0.0	15位	0.3	15位	0.2	15位	-0.1
	特に取り組んでいることはない	14.7		16.3		10.2		-6.1

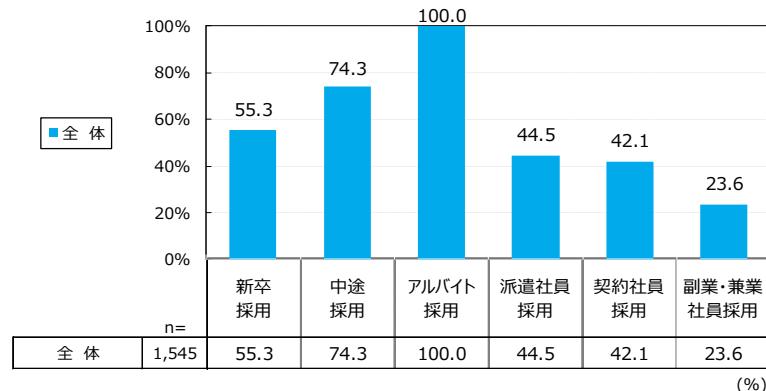
(%)

(%)

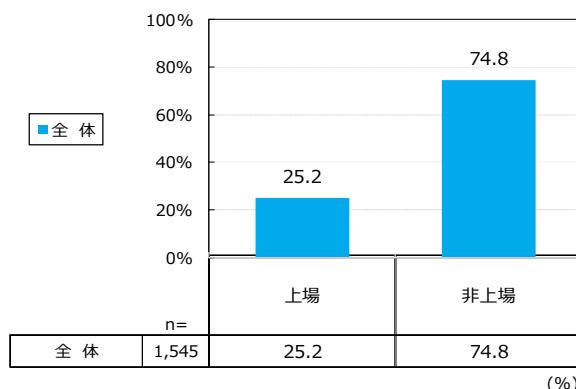
(%)

(1) 回答者プロフィール

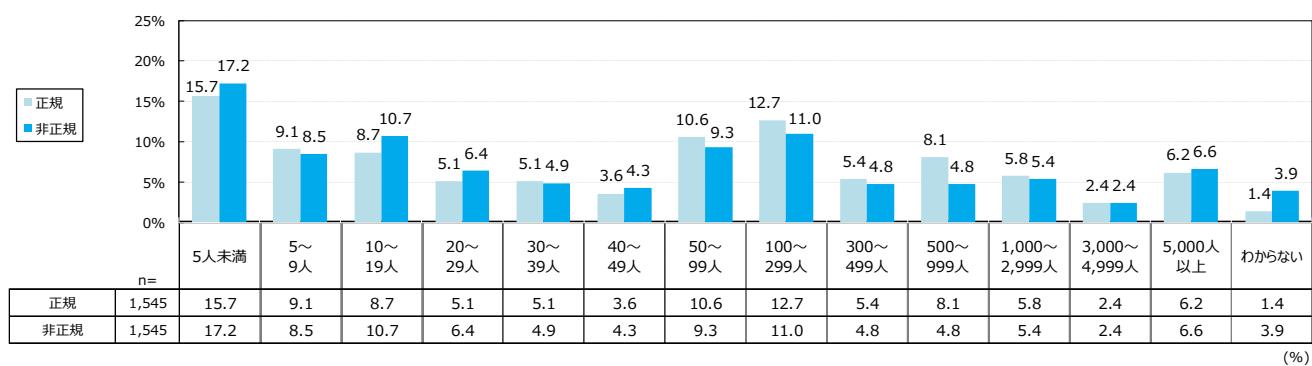
担当経験のある採用業務（複数回答）



上場・非上場（単一回答）



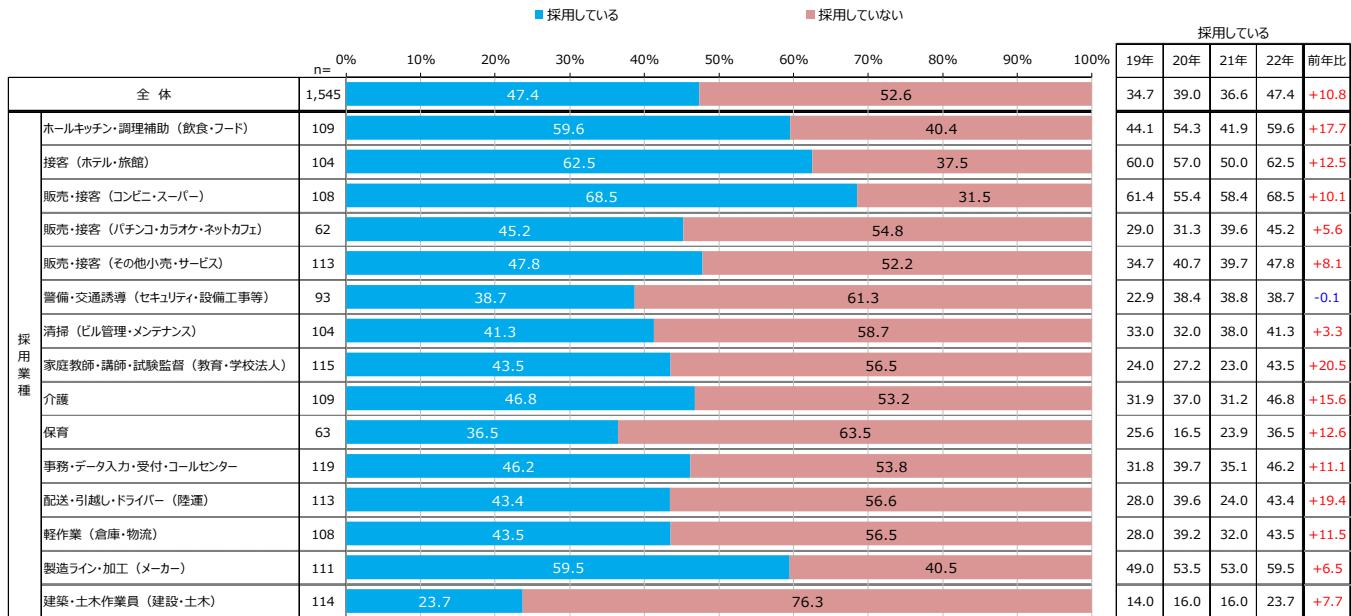
従業員数（単一回答）



(2) 外国人採用

現在あなたの勤め先では非正規雇用で外国人を採用していますか。（単一回答）

- 外国人を採用している割合は全体で47.4%となっており、前年と比べて10.8ptの増加となった。
- 業種別では、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で68.5%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で62.5%、【製造ライン・加工（メーカー）】で59.5%となった。
- 前年と比べると、【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】が20.5pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【配送・引越し・ドライバー（陸運）】で19.4pt増、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で17.7pt増となった。
- 【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】を除く全業種で調査を開始した2019年以降で外国人を採用している割合が最も高くなっている。

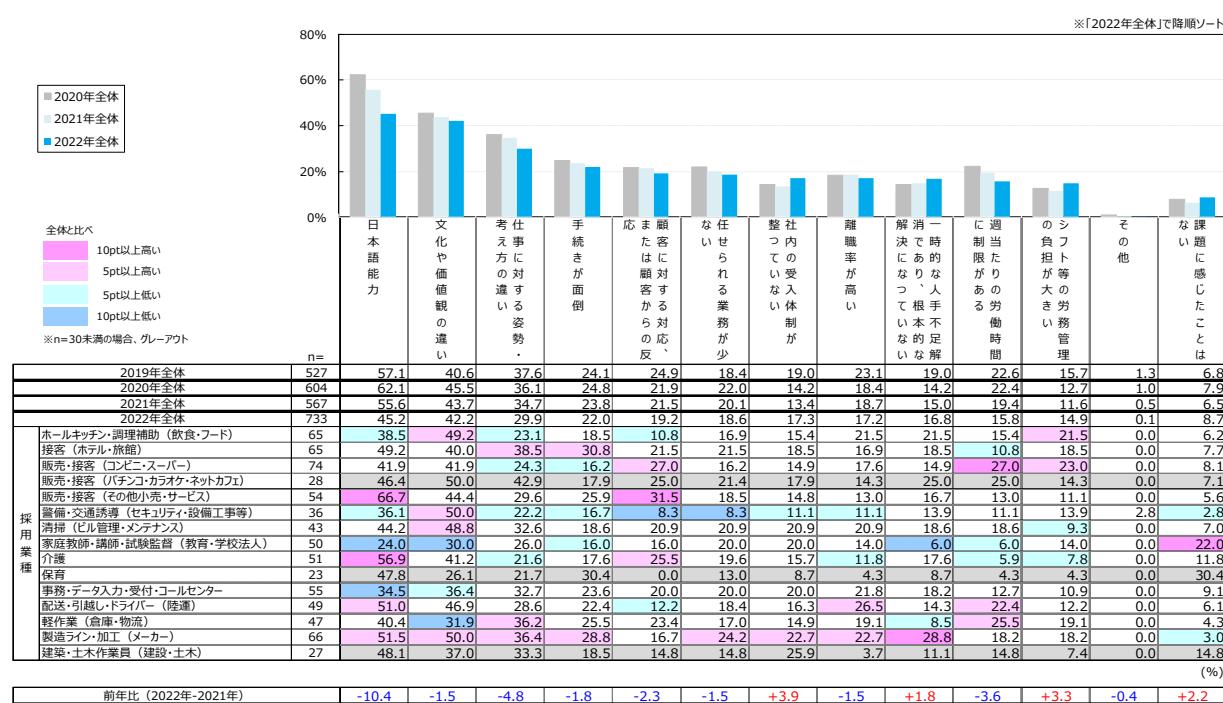


外国人を採用して感じた課題として当てはまるものをお選びください。（複数回答）

※ベース：外国人を「採用している」と回答した人

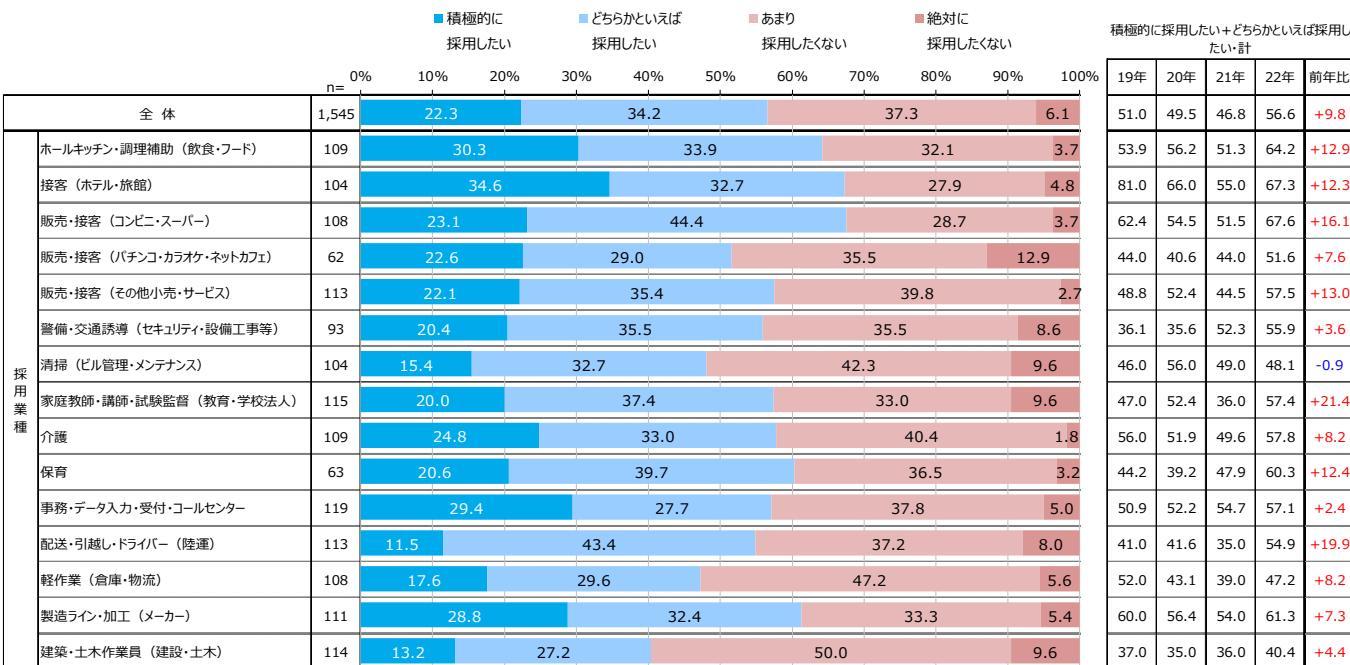
- 全体では、「日本語能力」が45.2%と最も高く、次いで「文化や価値観の違い」が42.2%、「仕事に対する姿勢・考え方の違い」が29.9%となり、前年同様の傾向。

- 業種別では、【販売・接客（その他小売・サービス）】・【介護】の「日本語能力」、【販売・接客（その他小売・サービス）】の「顧客に対する対応、または顧客からの反応」、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】の「週当たりの労働時間に制限がある」等で全体より10pt以上高くなっている。



今後（も）外国人を採用していきたいと思いますか。（単一回答）

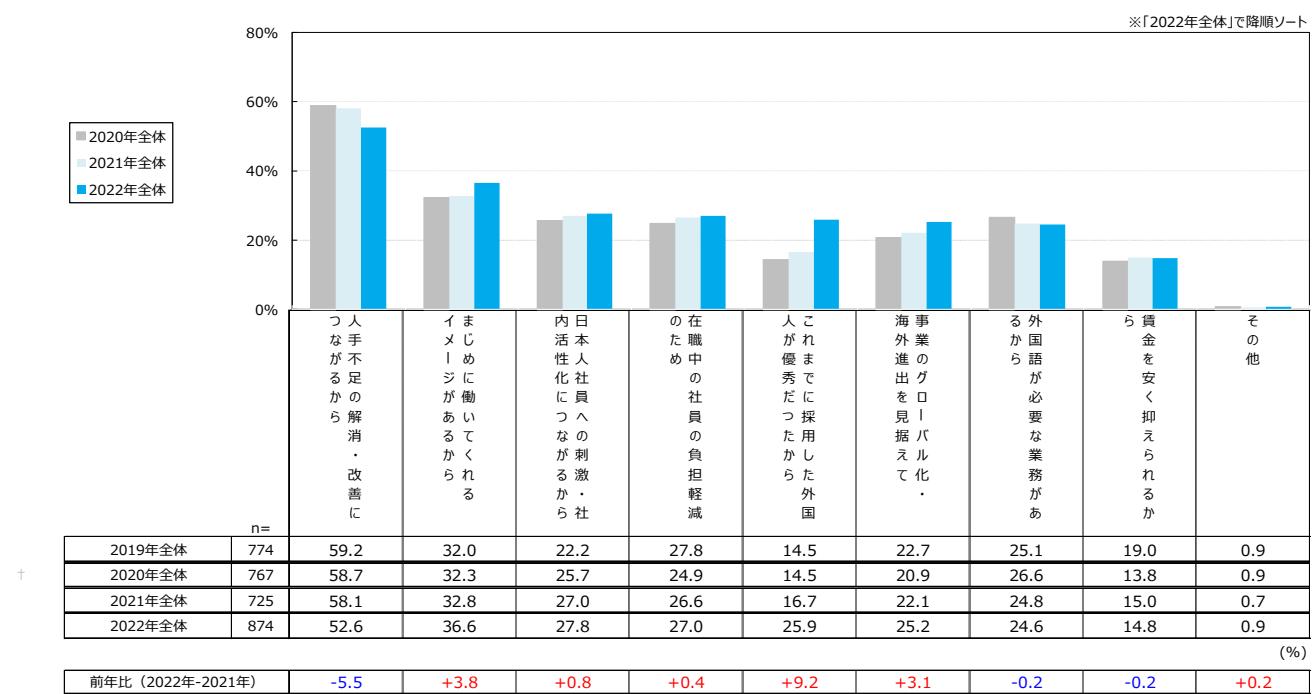
- ・全体では、「採用意向あり（積極的に採用したい+どちらかといえば採用したい）」が56.6%と前年と比べて9.8pt増加となった。
- ・業種別では、「採用意向あり」は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で67.6%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で67.3%、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で64.2%となった。
- ・前年と比べると、「採用意向あり」は【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で21.4pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【配送・引越し・ドライバー（陸運）】で19.9pt増、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で16.1pt増となった。



今後外国人を採用していきたい理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：外国人を「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

- ・2022年全体では、「人手不足の解消・改善につながるから」が52.6%と最も高く、次いで「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が36.6%、「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」が27.8%となった。
- ・前年と比べると、「これまでに採用した外国人が優秀だったから」が9.2pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が3.8pt増となった。
- ・「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」「まじめに働いてくれるイメージがあるから」は2019年より連続で割合が増加している。



今後外国人を採用していきたい理由として当てはまるのをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：外国人を「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

- ・2022年の業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【介護】【配送・引越し・ドライバー（陸運）】【建築・土木作業員（建設・土木）】の「人手不足の解消・改善につながるから」が約6割を占めている。
- ・「これまでに採用した外国人が優秀だったから」は【介護】【警備】を除く13/15業種で前年と比べて割合が増加しており、特に【製造ライン・加工（メーカー）】で41.2%、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で37.1%と全体より10pt以上高くなっている。

● 2020年業種別

採用業種	※「2022年全体」で降順ソート										
	全体と比べ		人手不足の解消・改善につながるから		日本人社員への信頼・社内活性化につながるから		在職中の社員の負担軽減のため		これまでに採用した外国人が優秀だったから		
	10pt以上高い 5pt以上高い	5pt以上低い 10pt以上低い	改善につながるから	信頼・社内活性化につながるから	在職中の社員の負担軽減のため	これまでに採用した外国人が優秀だったから	事業のグローバル化・海外進出を見据えて	外語が必要な業務があるから	資金を安く抑えられるから	その他	
	n=										
	2021年全体	725	58.1	32.8	27.0	26.6	16.7	22.1	24.8	15.0	0.7
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	60	66.7	48.3	36.0	38.3	18.9	23.3	33.3	11.7	3.3	0.0
接客（ホテル・旅館）	55	63.6	29.1	21.6	29.3	25.0	23.1	29.1	45.5	18.2	0.0
販売・接客（コンビニ・スーパー）	52	67.7	34.6	15.4	23.1	26.9	5.8	9.3	11.5	0.0	0.0
販売・接客（パチコ・カラオケ・ネットカフェ）	40	67.5	37.5	40.0	22.5	15.0	20.0	27.5	22.5	0.0	0.0
販売・接客（その他小売・サービス業）	65	43.1	26.2	40.0	16.9	15.4	38.5	27.7	16.9	0.0	0.0
警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）	35	48.6	28.6	28.6	17.1	28.6	37.1	22.9	22.9	0.0	0.0
清掃（ビル管理・メンテナンス）	49	59.2	22.4	18.4	20.4	8.2	10.2	12.2	22.4	0.0	0.0
家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	36	30.6	22.2	22.2	19.4	13.9	13.9	47.2	2.8	5.6	0.0
介護	54	72.2	50.0	31.5	29.6	18.5	11.1	7.4	13.0	0.0	0.0
保育	34	44.1	14.7	26.5	41.2	5.9	26.5	38.2	0.0	0.0	0.0
事務・データ入力・受付・コールセンター	81	45.7	25.9	29.6	25.9	7.4	32.1	35.8	13.6	0.0	0.0
配送・引越し・ドライバー（陸運）	35	57.1	31.4	11.4	14.3	17.1	14.3	20.0	14.3	0.0	0.0
軽作業（倉庫・物流）	39	74.4	41.0	20.5	43.6	10.3	20.5	17.9	12.8	0.0	0.0
製造ライン・加工（メーカー）	54	68.5	40.7	20.4	35.2	27.8	24.1	13.0	25.9	1.9	0.0
建築・土木作業員（建設・土木）	36	61.1	33.3	30.6	22.2	11.1	11.1	13.9	11.1	0.0	0.0

● 2021年業種別

採用業種	※「2022年全体」で降順ソート										
	全体と比べ		人手不足の解消・改善につながるから		日本人社員への信頼・社内活性化につながるから		在職中の社員の負担軽減のため		これまでに採用した外国人が優秀だったから		
	10pt以上高い 5pt以上高い	5pt以上低い 10pt以上低い	改善につながるから	信頼・社内活性化につながるから	在職中の社員の負担軽減のため	これまでに採用した外国人が優秀だったから	事業のグローバル化・海外進出を見据えて	外語が必要な業務があるから	資金を安く抑えられるから	その他	
	n=										
	2022年全体	874	52.6	36.6	27.8	27.0	25.9	25.2	24.6	14.8	0.9
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	70	58.6	32.9	25.7	31.4	37.1	28.6	30.0	21.4	0.0	0.0
接客（ホテル・旅館）	70	41.4	30.0	24.3	24.3	28.6	25.7	48.6	15.7	0.0	0.0
販売・接客（コンビニ・スーパー）	73	60.3	41.1	27.4	28.8	27.4	27.4	13.7	16.4	0.0	0.0
販売・接客（パチコ・カラオケ・ネットカフェ）	37	43.6	34.4	15.5	25.5	28.1	37.5	31.3	23.1	0.0	0.0
販売・接客（その他小売・サービス業）	55	40.0	32.9	35.4	26.2	27.0	35.4	23.1	15.4	1.5	0.0
警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）	52	63.5	42.3	21.2	25.0	21.2	21.2	11.5	11.5	0.0	0.0
清掃（ビル管理・メンテナンス）	50	68.0	42.0	24.0	40.0	26.0	12.0	14.0	12.0	6.0	0.0
家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	66	28.8	30.3	25.8	6.1	18.2	27.3	45.5	6.1	0.0	0.0
介護	63	60.3	36.5	23.8	36.5	9.5	14.3	7.9	9.5	0.0	0.0
保育	38	44.7	26.3	26.3	31.6	15.8	21.1	18.4	7.9	2.6	0.0
事務・データ入力・受付・コールセンター	68	52.9	26.5	30.9	32.4	27.9	36.8	42.6	10.3	0.0	0.0
配送・引越し・ドライバー（陸運）	62	61.3	37.1	27.4	24.2	29.0	14.5	14.5	12.9	3.2	0.0
軽作業（倉庫・物流）	51	56.9	39.2	21.6	27.5	23.5	21.6	19.6	19.6	0.0	0.0
製造ライン・加工（メーカー）	68	48.5	50.0	42.6	27.9	41.2	33.8	26.5	27.9	1.5	0.0
建築・土木作業員（建設・土木）	46	63.0	43.5	21.7	19.6	17.4	15.2	8.7	10.9	0.0	0.0

外国人の採用の方針として当てはまるのをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：外国人を「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」

- ・2022年全体では、「日本人と同基準にて採用」が63.9%と最も高く、次いで「日本語能力のある外国人に限定して採用」が42.1%となった。
- ・業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】【接客・販売（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【介護】【保育】の「日本人と同基準にて採用」が約7割となり、全体より5pt以上高くなっている。
- ・「日本語能力のある外国人に限定して採用」は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で50.0%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で48.7%となつた。
- ・前年と比べると、「日本人と同基準にて採用」が5.8pt増と最も上げ幅が大きく、一方で「日本語能力のある外国人に限定して採用」が5.2pt減と最も下げ幅が大きくなつた。

● 2021年業種別

採用業種	※「2022年全体」で降順ソート											
	全体と比べ		日本人と同基準にて採用		日本語能力のある外国人に限定して採用		特定の職種に限定して採用		非正規社員に限定して採用		新卒に限定して採用	
	10pt以上高い 5pt以上高い	5pt以上低い 10pt以上低い	日本人と同基準にて採用	日本語能力のある外国人に限定して採用	特定の職種に限定して採用	非正規社員に限定して採用	新卒に限定して採用	その他				
	n=											
	2021年全体	854	59.1	47.3	19.6	10.6	2.0	0.5				
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	63	57.5	50.7	12.3	11.0	4.1	0.0					
接客（ホテル・旅館）	68	58.8	51.5	22.1	8.8	4.4	0.0					
販売・接客（コンビニ・スーパー）	69	63.8	43.5	8.7	4.3	0.0						
販売・接客（パチコ・カラオケ・ネットカフェ）	50	64.0	54.0	16.0	10.0	0.0						
販売・接客（その他小売・サービス業）	85	55.3	45.9	21.2	8.2	3.5						
警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）	40	50.0	50.0	30.0	7.5	2.5						
清掃（ビル管理・メンテナンス）	59	59.3	39.0	13.6	8.5	0.0						
家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	42	57.1	28.6	31.0	7.1	0.0						
介護	61	65.6	54.1	21.3	11.5	0.0						
保育	37	51.4	56.8	16.2	13.5	2.7						
事務・データ入力・受付・コールセンター	86	57.0	43.0	29.1	8.1	1.2						
配送・引越し・ドライバー（陸運）	39	74.4	43.6	12.8	7.7	0.0						
軽作業（倉庫・物流）	51	58.8	54.9	15.7	21.6	3.9						
製造ライン・加工（メーカー）	66	47.0	51.5	22.7	4.5	0.0						
建築・土木作業員（建設・土木）	38	52.6	42.1	21.1	13.2	0.0						

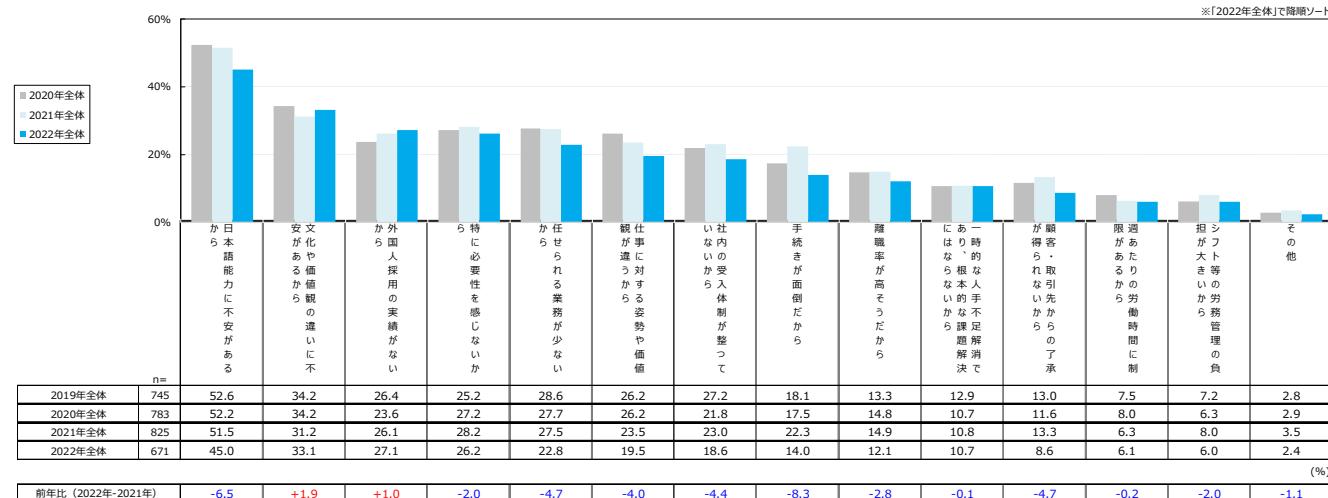
● 2022年業種別

採用業種	※「2022年全体」で降順ソート													
	前年比（2022年-2021年）		+5.8		-5.2		+3.3		-0.2		+0.8		+1.3	
	10pt以上高い 5pt以上高い	5pt以上低い 10pt以上低い	前年比（2022年-2021年）	+5.8	前年比（2022年-2021年）	-5.2	前年比（2022年-2021年）	+3.3	前年比（2022年-2021年）	-0.2	前年比（2022年-2021年）	+0.8	前年比（2022年-2021年）	+1.3
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	89	67.1	43.8	25.0	12.5	2.5	1.3							
接客（ホテル・旅館）	76	63.8	48.7	18.4	3.9	3.9	0.0							
販売・接客（コンビニ・スーパー）	86	55.8	50.0	18.6	7.0	2.3	1.2							
販売・接客（パチコ・カラオケ・ネットカフェ）	36	72.2	47.2	22.2	13.9	2.8	0.0							
販売・接客（その他小売・サービス業）	59	64.4	44.1	20.3	5.1	0.0	1.7							
警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）	74													

今後外国人を採用したくない理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：外国人を「絶対に採用したくない」または「あまり採用したくない」と回答した人

- ・2022年全体では、「日本語能力に不安があるから」が45.0%と最も高く、次いで「文化や価値観の違いに不安があるから」が33.1%、「外国人採用の実績がないから」が27.1%となった。
- ・前年と比べると、「手続きが面倒だから」が最も下げ幅が大きく8.3pt減となり、次いで「日本語能力に不安があるから」が6.5pt減となった。

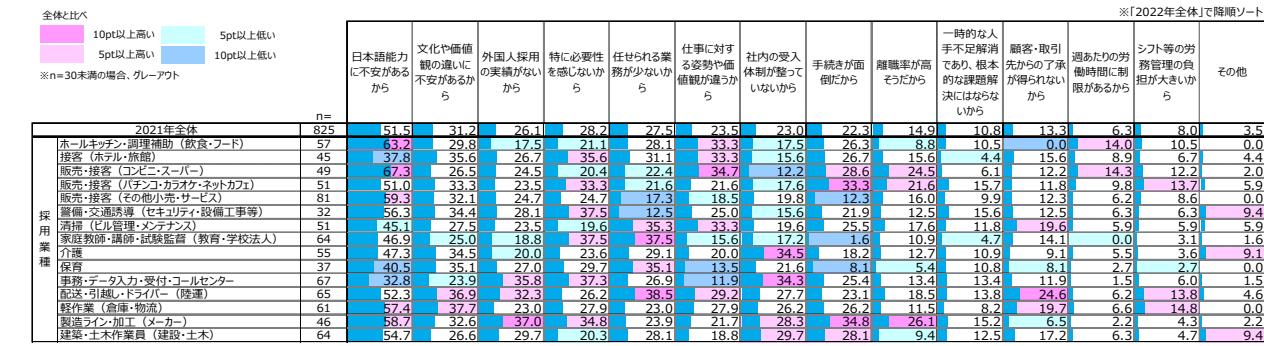


今後外国人を採用したくない理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

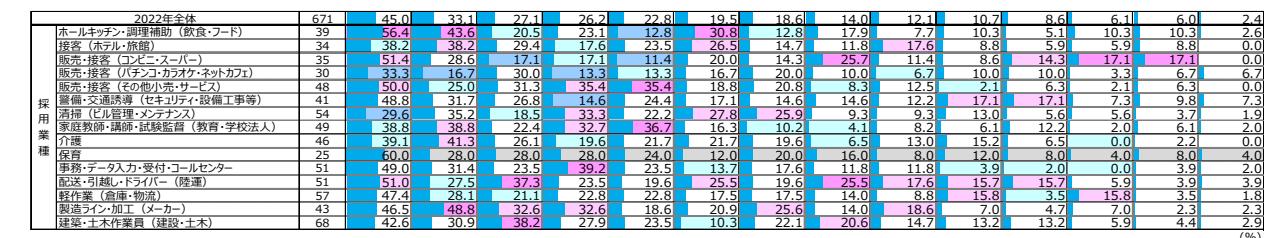
※ベース：外国人を「絶対に採用したくない」または「あまり採用したくない」と回答した人

- ・2022年の業種別では、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）]の「日本語能力に不安があるから」「文化や価値観の違いに不安があるから」「仕事に対する姿勢や価値観が違うから」、[販売・接客（コンビニ・スーパー）]の「手続きが面倒だから」「週当たりの労働時間に制限があるから」「シフト等の労務管理の負担が大きいから」等が全体より10pt以上高くなつた。

● 2021年業種別



● 2022年業種別

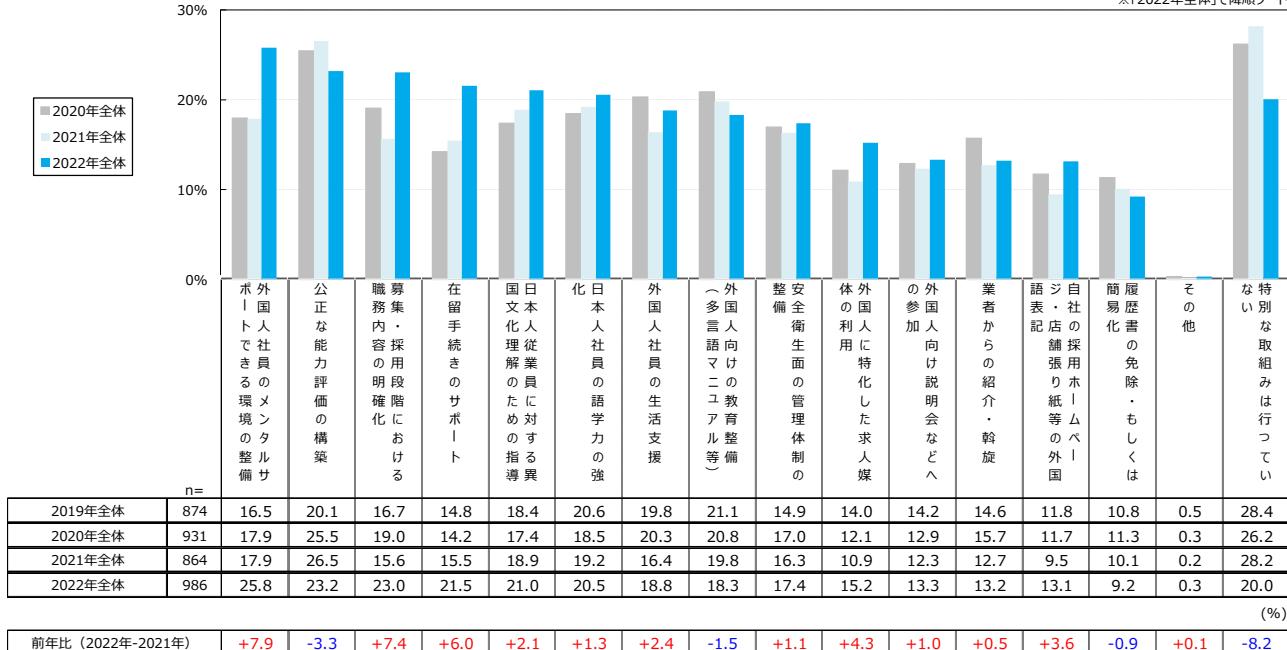


外国人受入のために取り組んでいることとして当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：外国人を「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

- ・2022年全体では、「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」が25.8%と最も高く、次いで「公正な能力評価の構築」が23.2%、「募集・採用段階における職務内容の明確化」が23.0%となった。
- ・前年と比べると、「特別な取組みは行っていない」が8.2pt減と最も下げ幅が大きくなり、何かしらの取組みを行っている企業が増加した様子がわかる。取組み内容としては、「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」が7.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「募集・採用段階における職務内容の明確化」が7.4pt増、「在留手続きのサポート」が6.0pt増となった。

※「2022年全体」で降順ソート

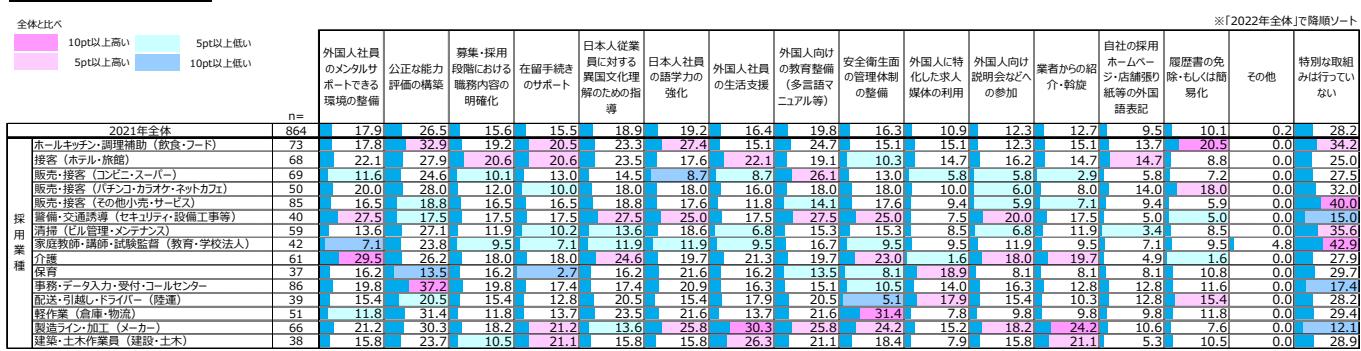


外国人受入のために取り組んでいることとして当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

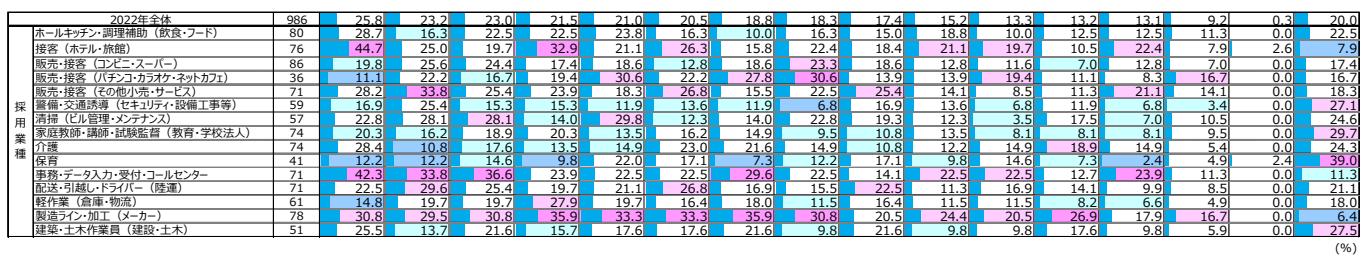
※ベース：外国人を「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

- ・2022年の業種別では、【接客（ホテル・旅館）】の「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」、「事務・データ入力・受付・コールセンター」の「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」「公正な能力評価の構築」「募集・採用段階における職務内容の明確化」「外国人社員の生活支援」「自社の採用ホームページ、店舗張り紙等の外国語表記」、「製造ライン・加工（メーカー）」の「在留手続きのサポート」「日本人従業員に対する異国文化理解のための指導」「日本人社員の語学力の強化」「外国人社員の生活支援」「外国人向けの教育整備（多言語マニュアル等）」「業者からの紹介・斡旋」等が全体より10pt以上高くなつた。
- ・「特別な取組みは行っていない」は、【製造ライン・加工（メーカー）】で6.4%と最も低くなつた。

● 2021年業種別



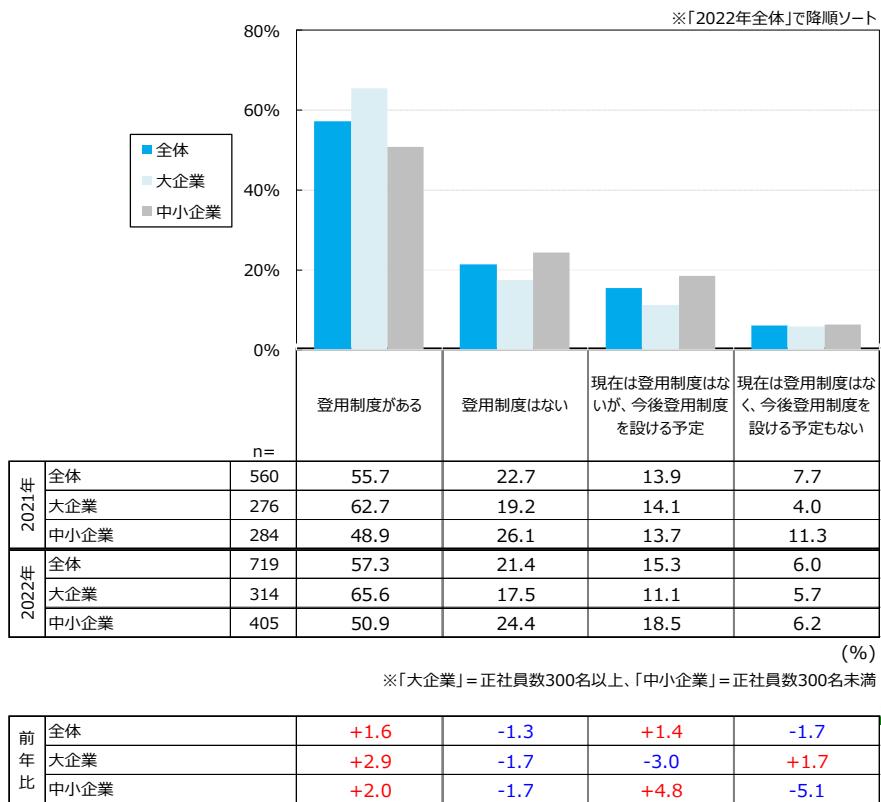
● 2022年業種別



外国人の正社員登用制度有無について教えてください。（単一回答）

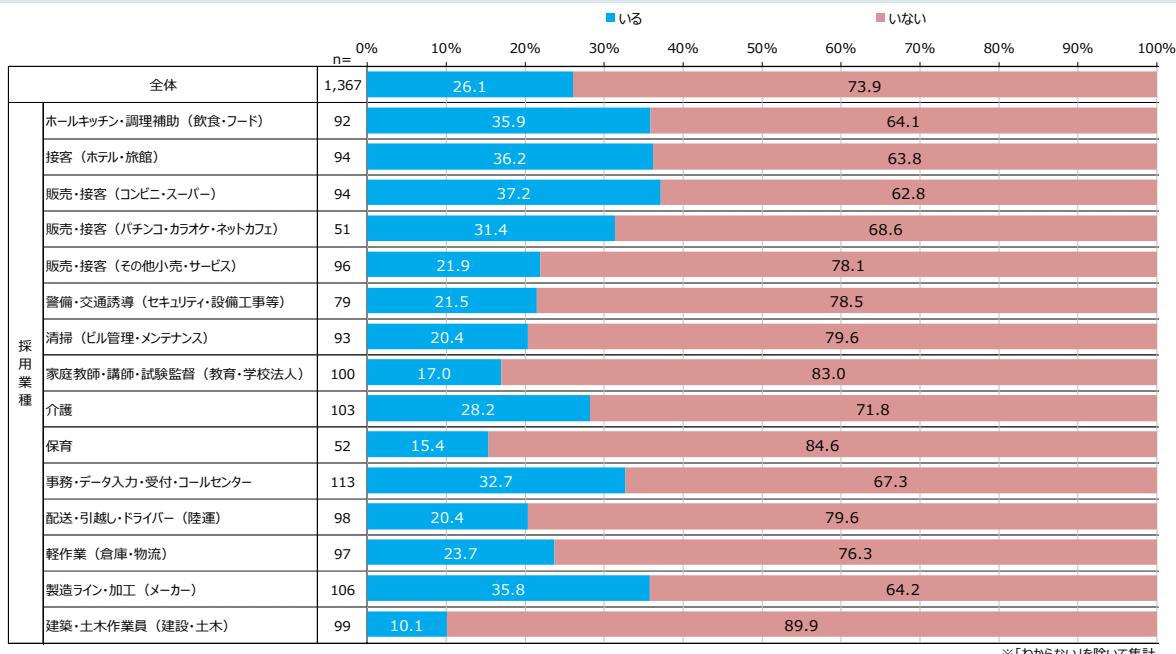
※ベース：外国人を「採用している」と回答した人

- ・2022年全体では、「登用制度がある」が57.3%、「現在は登用制度はないが、今後登用制度を設ける予定」は15.3%となった。
- ・従業員規模別では、「登用制度がある」は大企業では65.6%、中小企業では50.9%となった。
- ・前年と比べると、「登用制度がある」は、全体では1.6pt増、大企業では2.9pt増、中小企業では2.0pt増となった。大企業が減少しているのに対して、中小企業では「現在は登用制度はないが、今後登用制度を設ける予定」が4.8pt増と上げ幅が大きかった。



新型コロナウイルスの感染拡大をうけ、直近半年間で非正規雇用の外国人で自主的に退職を希望された人はいましたか。（単一回答）

- ・全体では、新型コロナウイルス感染拡大により、直近半年間で非正規雇用の外国人の自主退職希望者が「いる」は26.1%、「いない」は73.9%となった。
- ・業種別では、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で37.2%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で36.2%、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で35.9%となった。
- ・「いる」の割合が最も低かったのは、【建築・土木作業員（建設・土木）】で10.1%となった。



直近半年間で、非正規雇用の外国人の採用数は変化しましたか。（単一回答）

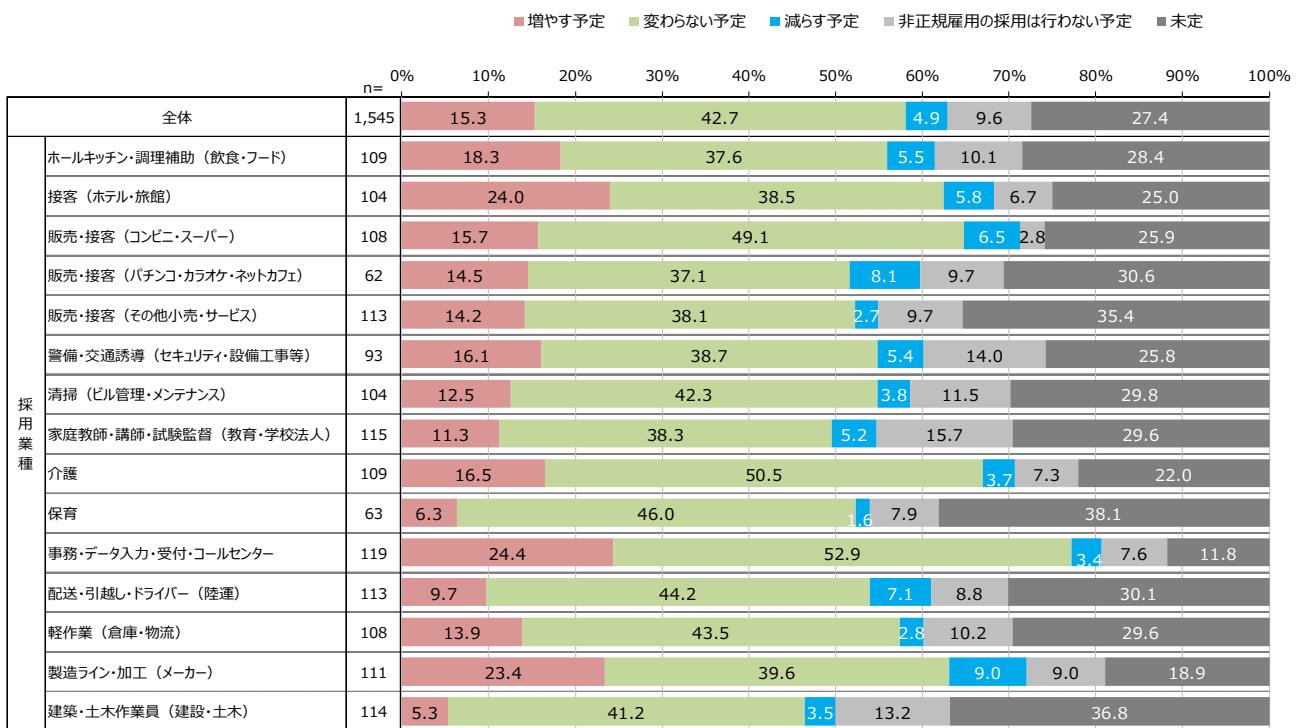
- ・全体では、直近半年間の非正規雇用の外国人の採用数は「変わらない」が78.2%と最も高く、次いで「増えた」が14.7%、「減った」が7.1%となった。
- ・業種別で「増えた」をみると、【製造ライン・加工（メーカー）】で25.5%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で21.5%、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で20.5%となった。
- ・業種別で「減った」をみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で16.7%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で10.8%となつた。



※「わからない」を除いて集計

この先半年間で、あなたが採用業務を担当している部署（店舗/拠点/支店）の、非正規社員全体の採用数を変更する予定はありますか。（単一回答）

- ・全体では、今後半年間の非正規雇用の外国人の採用数は、「増やす予定」は15.3%、「変わらない予定」は42.7%、「減らす予定」は4.9%、「未定」は27.4%となつた。
- ・業種別で「増やす予定」をみると、【事務・データ入力・受付・コールセンター】で24.4%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で24.0%、【製造ライン・加工（メーカー）】で23.4%となつた。
- ・業種別で「減らす予定」をみると、【製造ライン・加工（メーカー）】で9.0%と最も高くなつた。

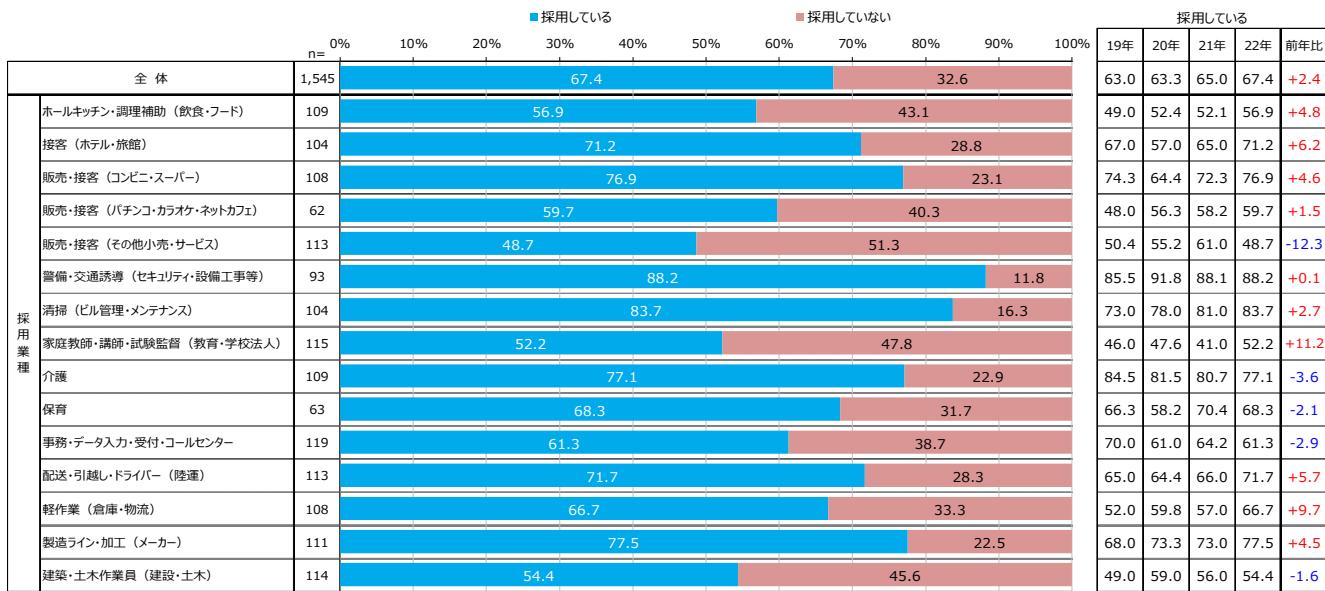


※「わからない」を除いて集計

(3) シニア採用

現在あなたの勤め先では非正規雇用でシニア層（ここでは65歳以上を「シニア」とする）を採用していますか。（単一回答）

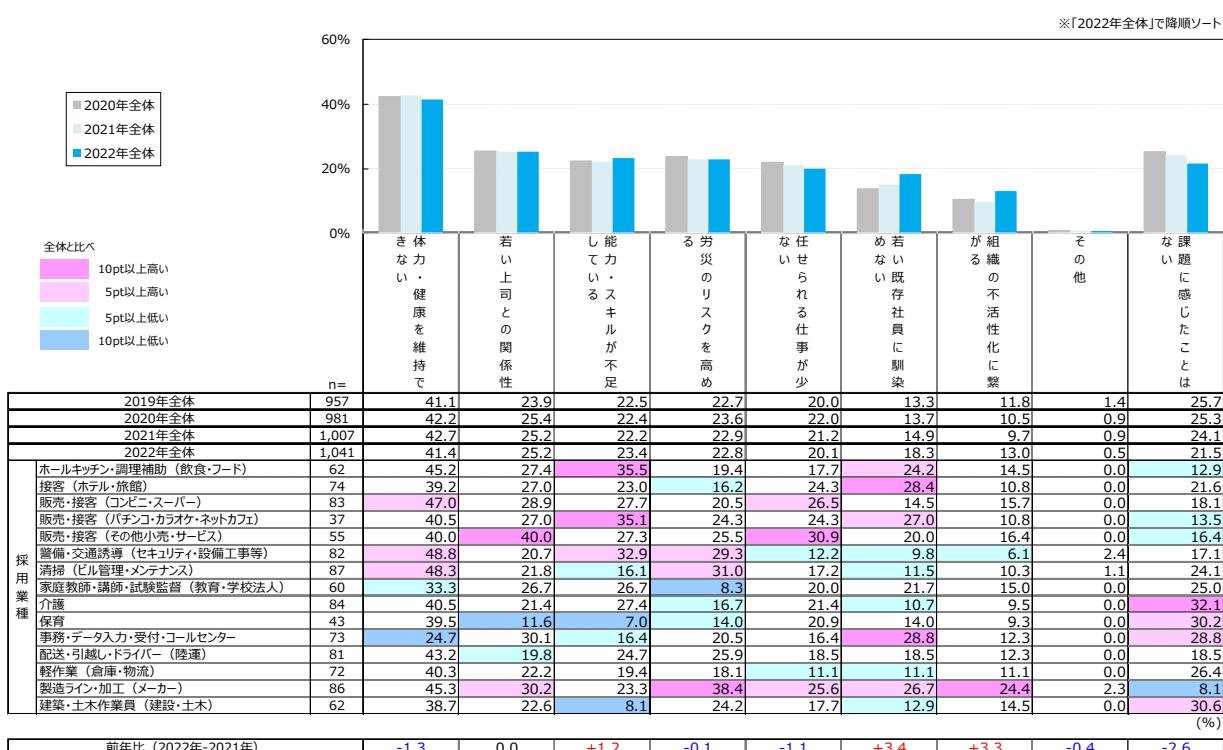
- ・全体では、「採用している」が67.4%、「採用していない」が32.6%となった。
- ・業種別では、「採用している」では【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】が88.2%と最も高く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】が83.7%、【製造ライン・加工（メーカー）】が77.5%となった。
- ・前年と比べると、「採用している」は全体で2.4pt増加しており、2019年より右肩上がりで推移している。業種別では、【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】が11.2pt増、【軽作業（倉庫・物流）】が9.7pt増、【接客（ホテル・旅館）】が6.2pt増となった。



シニア層を採用して感じた課題として当てはまるものをお選びください。（複数回答）

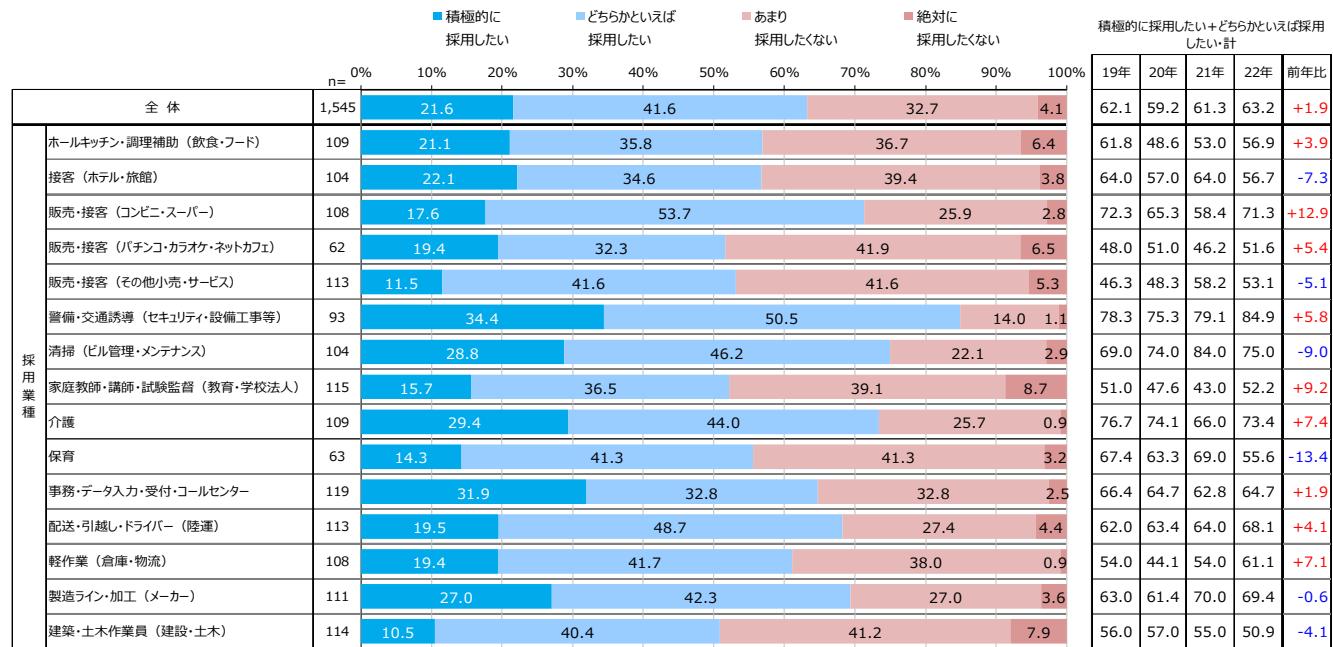
※ベース：シニアを「採用している」と回答した人

- ・2022年全体では、「体力・健康を維持できない」が41.4%と最も高く、次いで「若い上司との関係性」が25.2%、「能力・スキルが不足している」が23.4%となった。
- ・業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】・【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】の「能力・スキルが不足している」、【接客（ホテル・旅館）】・【事務・データ入力・受付・コールセンター】の「若い既存社員に馴染めない」、【販売・接客（その他小売・サービス）】の「若い上司との関係性」等が全体より10pt以上高くなかった。
- ・前年と比べると、「若い既存社員に馴染めない」が3.4pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「組織の不活性化に繋がる」が3.3pt増となった。



今後（も）シニアを採用していきたいと思いますか。（単一回答）

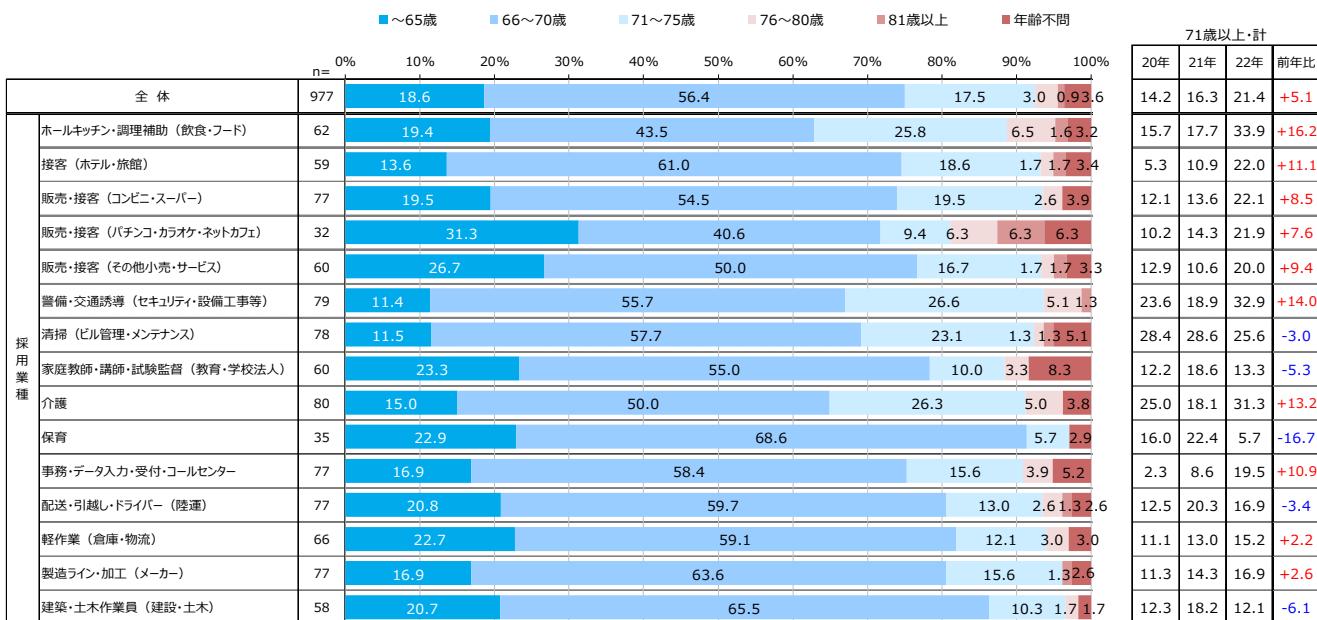
- ・全体では、「採用意向あり（積極的に採用したい+どちらかといえば採用したい）」が63.2%となっており、前年と比べると1.9pt増加となった。
- ・業種別では、「採用意向あり」は【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】で84.9%と最も高く、次いで【清掃（ビル管理・メンテナンス）】で75.0%、【介護】で73.4%となった。
- ・前年と比べると、「採用意向あり」は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で12.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で9.2pt増、【介護】で7.4pt増となった。



何歳まで採用したいですか。（単一回答）

※ベース：シニアを「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

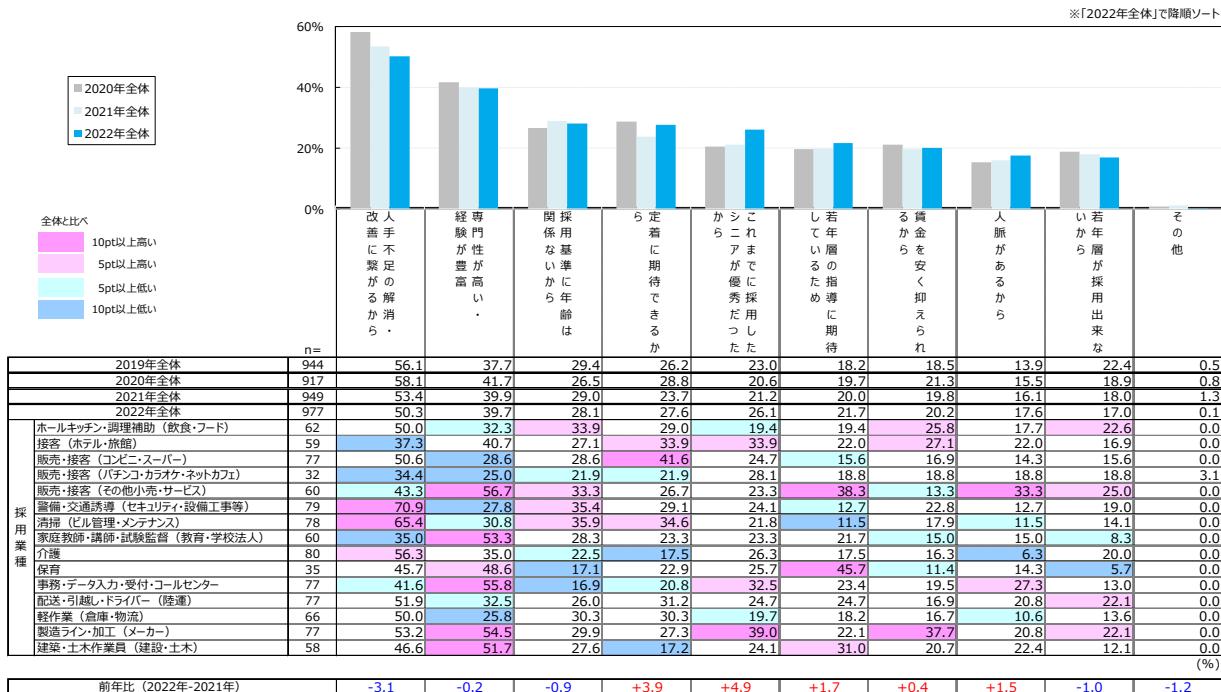
- ・全体では、「~65歳」が56.4%と最も高く、次いで「~60歳」が18.6%、「71~75歳」が17.5%となった。
- ・「71歳以上・計」は前年と比べて5.1pt増となっており、2020年より連続で増加となった。
- ・「71歳以上・計」を業種別でみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で33.9%と最も高く、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】で32.9%、【介護】で31.3%となった。
- ・前年と比べると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】が16.2pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】が14.0pt増、【介護】が13.2pt増となった。



今後シニアを採用していきたい理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：シニアを「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

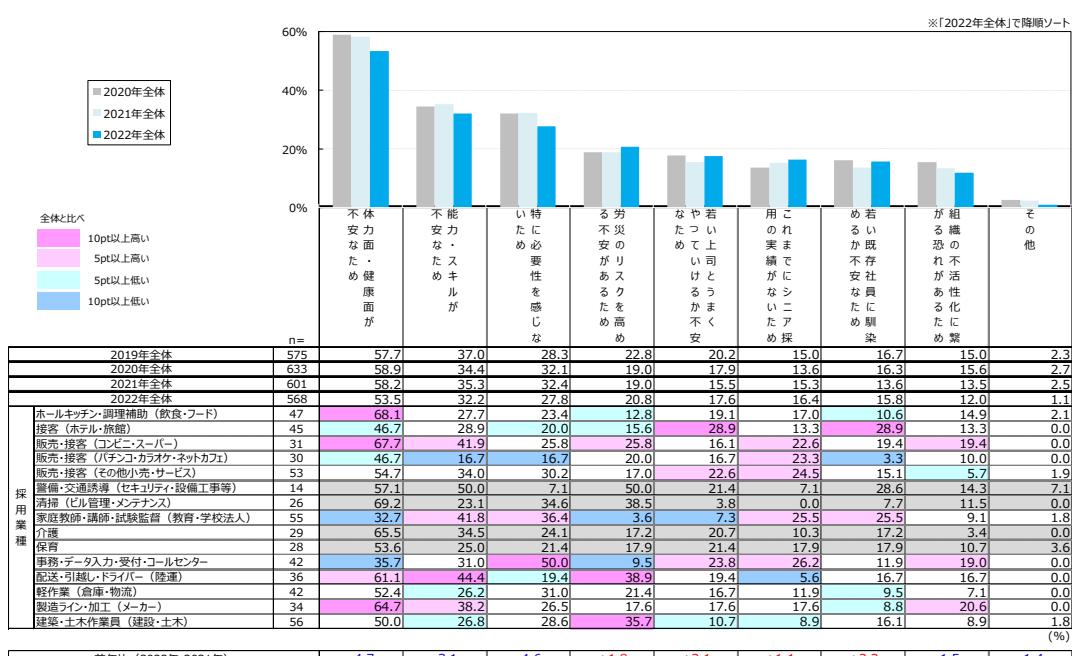
- ・2022年全体では、「人手不足の解消・改善に繋がるから」が50.3%と最も高く、次いで「専門性が高い・経験が豊富」が39.7%、「採用基準に年齢は関係ないから」が28.1%となった。
- ・業種別では、【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】・【清掃（ビル管理・メンテナンス）】の「人手不足の解消・改善に繋がるから」、【販売・サービス】・【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】・【事務・データ・接客（その他小売入力・受付・コールセンター）】・【製造ライン・加工（メーカー）】・【建築・土木作業員（建設・土木）】の「専門性が高い・経験が豊富」等が全体より10pt以上高くなつた。
- ・前年と比べると、「これまでに採用したシニアが優秀だったから」が4.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「定着に期待できるから」が3.9pt増となつた。



今後シニアを採用したくない理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

ベース：シニアを「絶対に採用したくない」または「あまり採用したくない」と回答した人

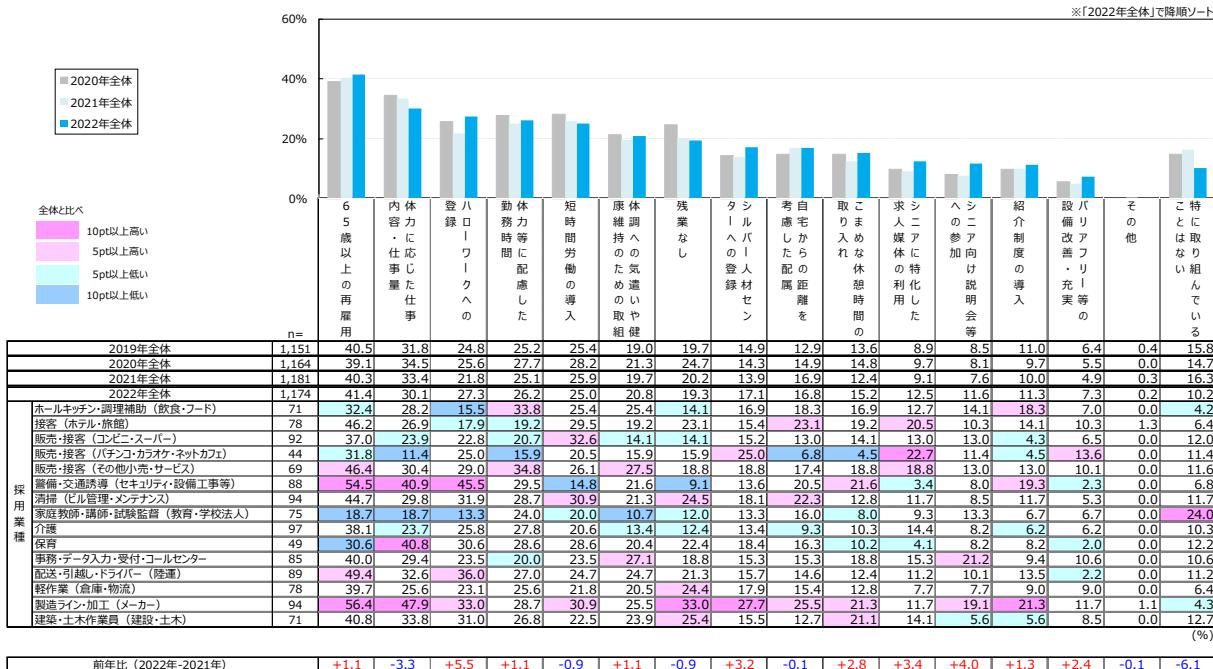
- ・2022年全体では、「体力面・健康面が不安なため」が53.5%と最も高く、次いで「能力・スキルが不安なため」が32.2%となった。
- ・業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】・【販売・接客（コンビニ・スーパー）】・【製造ライン・加工（メーカー）】の「体力面・健康面が不安なため」、【配送・引越し・ドライバー（陸運）】の「能力・スキルが不安なため」等が全体より10pt以上高くなつた。
- ・前年と比べると、「若い既存社員に馴染めるか不安なため」が2.2pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「若い上司とうまくやつていいけるか不安なため」が2.1pt増加となつた。



シニア受入のために取り組んでいることとして当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：シニアを「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

- ・2022年全体では、「65歳以上の再雇用」が41.4%と最も高く、次いで「体力に応じた仕事内容・仕事量」が30.1%、「ハローワークへの登録」が27.3%となった。
 - ・業種別では、【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】の「65歳以上の再雇用」「体力に応じた仕事内容・仕事量」「ハローワークへの登録」、「製造ライン・加工（メーカー）」の「65歳以上の再雇用」「体力に応じた仕事内容・仕事量」「残業なし」「シルバー人材センターへの登録」「紹介制度の導入」等が全体より10pt以上高くなつた。
 - ・「特に取り組んでいることはない」は、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で4.2%と最も低く、次いで【製造ライン・加工（メーカー）】で4.3%となつた。

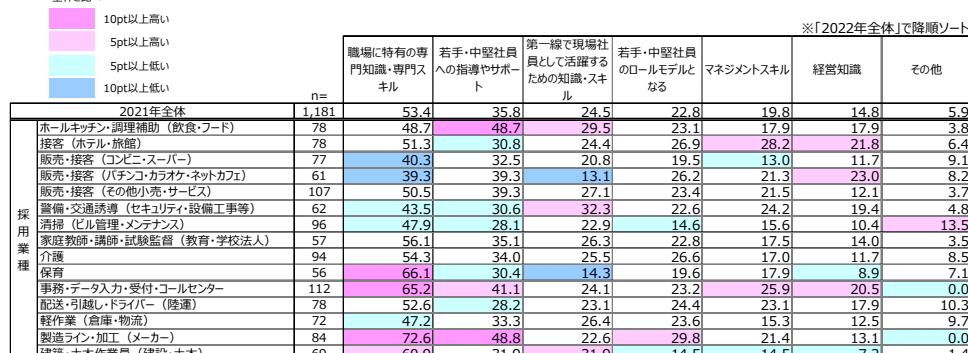


シニアの採用を行う上で期待する役割・能力として当てはまるものをお選びください。（複数回答）

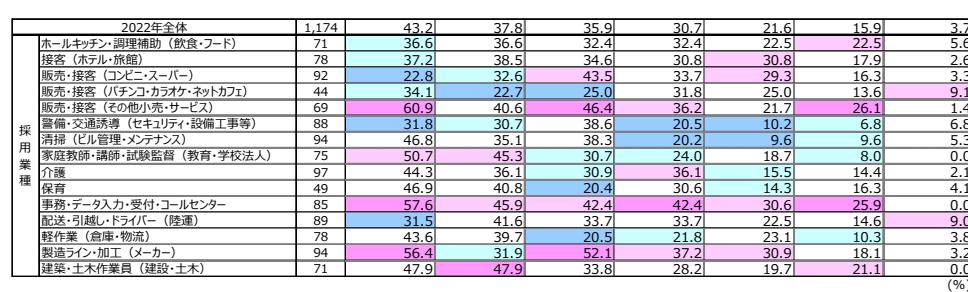
※ベース：シニアを「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

- ・2022年全体では、「職場に特有の専門知識・専門スキル」が43.2%と最も高く、次いで「若手・中堅社員への指導やサポート」が37.8%、「第一線で現場社員として活躍するための知識・スキル」が35.9%となった。
 - ・業種別では、【販売・接客（その他小売・サービス）】・【事務・データ入力・受付・コールセンター】・【製造ライン・加工（メーカー）】の「職場に特有の専門知識・専門スキル」・【建築・土木作業員（建設・土木）】の「若手・中堅社員への指導やサポート」等で全体より10pt以上高くなった。
 - ・前年と比べると、「第一線で現場社員として活躍するための知識・スキル」が11.4pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「若手・中堅社員のロールモデルとなる」が7.9pt増となった。

● 2021年業種別



● 2022年業種別



新型コロナウイルスの感染拡大をうけ、直近半年間で非正規雇用のシニア層で自主的に退職を希望された人はいましたか。（単一回答）

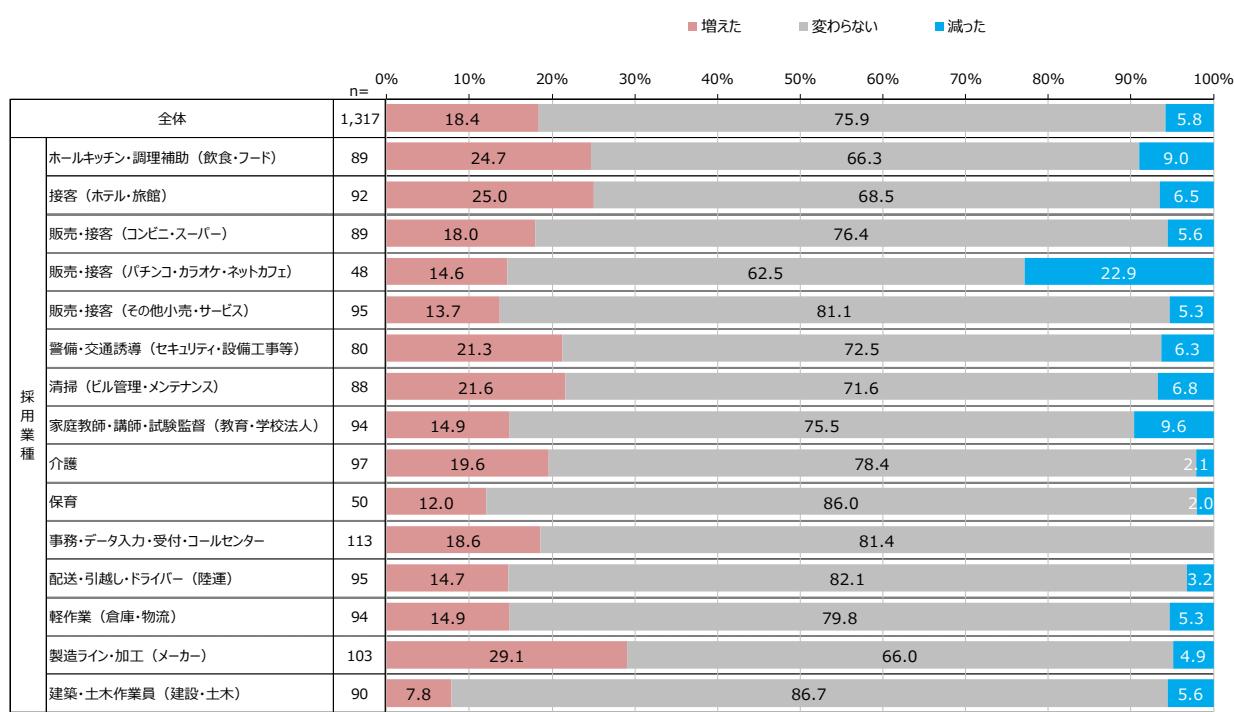
- ・全体では、新型コロナウイルス感染拡大により、直近半年間で非正規雇用のシニア層の自主退職希望者が「いる」は32.6%、「いない」は67.4%となつた。
- ・業種別では、【製造ライン・加工（メーカー）】で42.1%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で38.7%、【事務・データ入力・受付・コールセンター】で36.4%となつた。
- ・「いる」の割合が最も低かったのは、【建築・土木作業員（建設・土木）】で18.4%となつた。



※「わからない」を除いて集計

直近半年間で、非正規雇用のシニア層の採用数は変化しましたか。（単一回答）

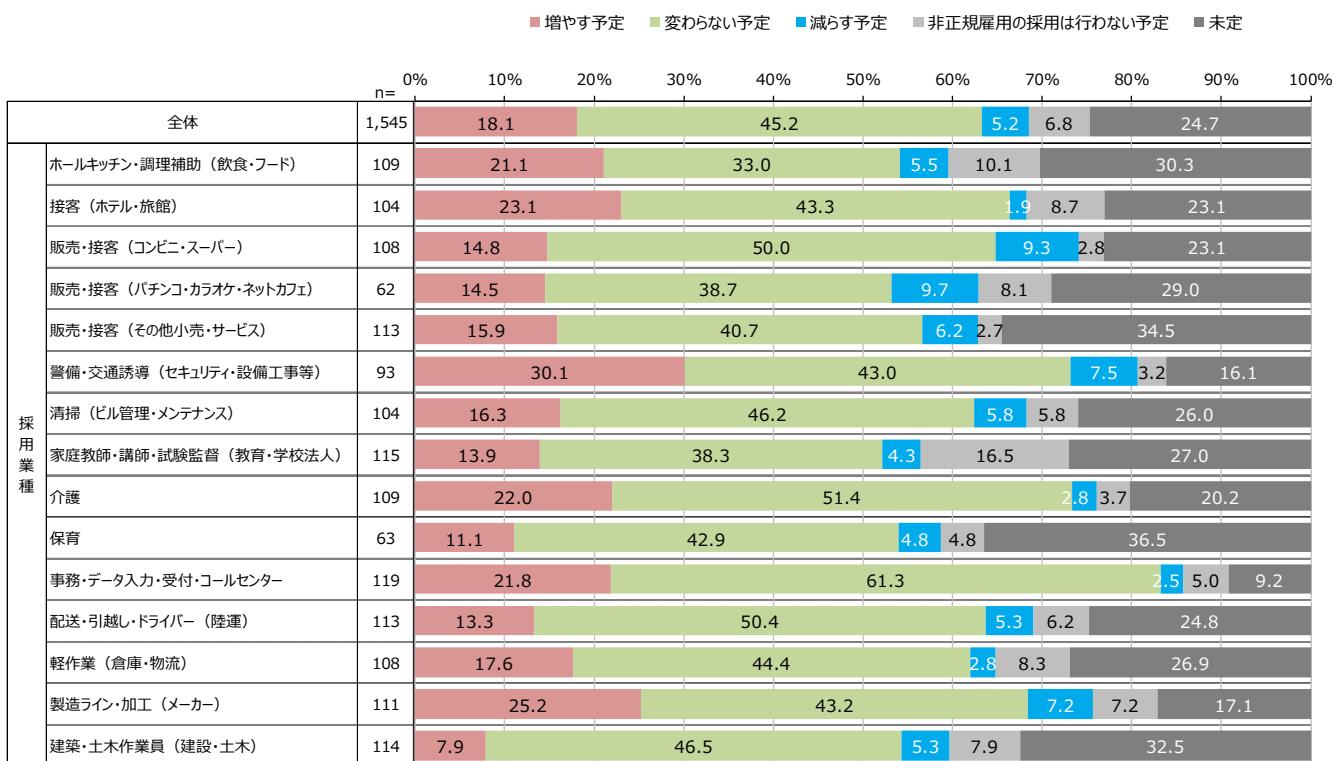
- ・全体では、直近半年間の非正規雇用のシニア層の採用数は「変わらない」が75.9%と最も高く、次いで「増えた」が18.4%、「減った」が5.8%となつた。
- ・業種別で「増えた」をみると、【製造ライン・加工（メーカー）】で29.1%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で25.0%、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で24.7%となつた。
- ・業種別で「減った」をみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で22.9%と最も高く、次いで【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】で9.6%となつた。



※「わからない」を除いて集計

この先半年間で、あなたが採用業務を担当している部署（店舗/拠点/支店）の、非正規雇用のシニア層の採用数を変更する予定はありますか。（単一回答）

- ・全体では、今後半年間の非正規雇用のシニア層の採用数は「増やす予定」は18.1%、「変わらない予定」は45.2%、「減らす予定」は5.2%、「未定」は24.7%となった。
- ・業種別で「増やす予定」をみると、【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】で30.1%と最も高く、次いで【製造ライン・加工（メーカー）】で25.2%、【接客（ホテル・旅館）】で23.1%となった。
- ・業種別で「減らす予定」をみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で9.7%と最も高く、次いで【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で9.3%となった。



※「わからない」を除いて集計