
アルバイト採用活動に関する企業調査

2023年1月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

- ＜調査目的＞ アルバイト採用担当者を対象に、直近1年間の採用実績や担当者の意識・ニーズ、具体的な施策を聴取し、業種別の特徴・傾向の違いを把握する。
- ＜調査地域＞ 全国
- ＜調査方法＞ インターネット調査
- ＜対象者＞ 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）
- ＜回答数＞ 1,767サンプル
- ＜実施期間＞ 2022年11月25日（金）～11月30日（水）
- ＜実施機関＞ 外部パネルによるWEBアンケート調査

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が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

調査概要	2	3. 実施施策と効果	45
TOPICS	4	3-1. 人材確保のための施策	46
1. アルバイト採用活動実態	15	3-2. 人材確保に効果があった施策	47
1-1. 過不足感	16	3-3. 定着率UPのための施策	49
1-2. 困りごと	17	3-4. 定着率UPに効果があった施策	51
1-3. 採用理由	18	3-5. 面接率UPのための施策	52
1-4. 採用ターゲット	19	3-6. 面接率UPに効果があった施策	53
1-5. 採用目標数	21	3-7. 面接時に気をつけていたこと	54
1-6. 応募者数	22	3-8. 実施した教育制度	55
1-7. 面接者数	23	3-9. スキルアップとして効果があった施策	57
1-8. 採用数	24	3-10. 利用媒体	58
1-9. 面接辞退率	25	4. 今後のアルバイト採用意向	60
1-10. 採用内定辞退率	26	4-1. 2023年の採用予定数	61
1-11. 3ヶ月以内の離職率	27	4-2. 2023年の採用費	62
1-12. 半年以内の離職率	28	4-3. 2023年の採用基準	63
1-13. アルバイト採用活動で良かった点	29	4-4. 2023年の採用活動見通し	64
1-14. アルバイト採用活動で課題だった点	30	4-5. 2023年の採用活動見通し理由	65
1-15. 2022年の採用数	31	4-6. 今後活用したいツール・システム	67
1-16. 2022年の採用費	32	5. その他	68
1-17. 2022年の採用基準	33	5-1. リスキリング必要性	69
1-18. 2022年の採用活動の印象	34	5-2. 社会保険加入希望者有無	70
1-19. 2022年の採用活動の満足感	35	5-3. 社会保険拡大適用後の対応	71
1-20. 求人募集の方法	36	5-4. 社会保険加入意向と今後の働き方の意向確認有無	72
2. 新しい採用手法の実施状況と雇用形態の変更	37	5-5. 労働時間制限者の有無	74
2-1. アルバイト採用におけるリファラル採用	38	5-6. 2022年のスポットワーカーの採用状況	75
2-2. アルバイト採用におけるアルムナイ制度	39	5-7. 今後のスポットワーカーの採用意向	76
2-3. 定年退職者のアルバイトでの再雇用	40	5-8. 2022年のスポットワーカーとギグワーカーの採用数	77
2-4. アルバイト従業員への週払い・日払い制度	41	5-9. スポットワーカーの研修方法	79
2-5. ギグワーカーの受け入れ	42	5-10. スポットワーカーの採用の満足感	80
2-6. アルバイトから契約社員への変更者有無	43	5-11. 学生アルバイトへの就活サポート・就職支援有無と内容	86
2-7. アルバイトから正社員への変更者有無	44	Appendix	89

調査手法	インターネット調査（スクリーニング調査＋本調査）																																																								
対象者	直近1年以内にアルバイト採用業務に携わった男女20～69歳の会社員																																																								
エリア	全国																																																								
ウェイトバック集計前後のサンプル数	ウェイトバック集計とは：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。詳細については、P3を参照。 <table><tr><td></td><td></td><td>① 実際の回収数 (N数)</td><td>② ウェイトバック 集計後のN数</td></tr><tr><td rowspan="15">業 種 別</td><td>ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）</td><td>125</td><td>100</td></tr><tr><td>接客（ホテル・旅館）</td><td>113</td><td>100</td></tr><tr><td>販売・接客（コンビニ・スーパー）</td><td>120</td><td>100</td></tr><tr><td>販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）</td><td>104</td><td>100</td></tr><tr><td>販売・接客（その他小売・サービス）</td><td>115</td><td>100</td></tr><tr><td>警備・交通誘導（セキュリティ等）</td><td>114</td><td>100</td></tr><tr><td>清掃（ビル管理・メンテナンス）</td><td>122</td><td>100</td></tr><tr><td>家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）</td><td>121</td><td>100</td></tr><tr><td>介護</td><td>122</td><td>100</td></tr><tr><td>保育</td><td>111</td><td>100</td></tr><tr><td>事務・データ入力・受付・コールセンター</td><td>120</td><td>100</td></tr><tr><td>配送・引越し・ドライバー（陸運）</td><td>118</td><td>100</td></tr><tr><td>軽作業（倉庫・物流）</td><td>120</td><td>100</td></tr><tr><td>製造ライン・加工（メーカー）</td><td>119</td><td>100</td></tr><tr><td>建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）</td><td>123</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td>合計</td><td>1,767</td><td>1,500</td></tr></table>					① 実際の回収数 (N数)	② ウェイトバック 集計後のN数	業 種 別	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	125	100	接客（ホテル・旅館）	113	100	販売・接客（コンビニ・スーパー）	120	100	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	104	100	販売・接客（その他小売・サービス）	115	100	警備・交通誘導（セキュリティ等）	114	100	清掃（ビル管理・メンテナンス）	122	100	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	121	100	介護	122	100	保育	111	100	事務・データ入力・受付・コールセンター	120	100	配送・引越し・ドライバー（陸運）	118	100	軽作業（倉庫・物流）	120	100	製造ライン・加工（メーカー）	119	100	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	123	100		合計	1,767	1,500
		① 実際の回収数 (N数)	② ウェイトバック 集計後のN数																																																						
業 種 別	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	125	100																																																						
	接客（ホテル・旅館）	113	100																																																						
	販売・接客（コンビニ・スーパー）	120	100																																																						
	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	104	100																																																						
	販売・接客（その他小売・サービス）	115	100																																																						
	警備・交通誘導（セキュリティ等）	114	100																																																						
	清掃（ビル管理・メンテナンス）	122	100																																																						
	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	121	100																																																						
	介護	122	100																																																						
	保育	111	100																																																						
	事務・データ入力・受付・コールセンター	120	100																																																						
	配送・引越し・ドライバー（陸運）	118	100																																																						
	軽作業（倉庫・物流）	120	100																																																						
	製造ライン・加工（メーカー）	119	100																																																						
	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	123	100																																																						
	合計	1,767	1,500																																																						
設問ボリューム	スクリーニング調査：7問　本調査：41問																																																								

【参考】ウェイトバック集計について（本調査）

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。

		① 2022年 実際の回収数 (N数)	② 2022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)
業 種 別	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	125	7.1%	100	0.8
	接客（ホテル・旅館）	113	6.4%	100	0.884955752
	販売・接客（コンビニ・スーパー）	120	6.8%	100	0.833333333
	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	104	5.9%	100	0.961538462
	販売・接客（その他小売・サービス）	115	6.5%	100	0.869565217
	警備・交通誘導（セキュリティ等）	114	6.5%	100	0.877192982
	清掃（ビル管理・メンテナンス）	122	6.9%	100	0.819672131
	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	121	6.8%	100	0.826446281
	介護	122	6.9%	100	0.819672131
	保育	111	6.3%	100	0.900900901
	事務・データ入力・受付・コールセンター	120	6.8%	100	0.833333333
	配送・引越し・ドライバー（陸運）	118	6.7%	100	0.847457627
	軽作業（倉庫・物流）	120	6.8%	100	0.833333333
	製造ライン・加工（メーカー）	119	6.7%	100	0.840336134
	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	123	7.0%	100	0.81300813
	合計	1,767	100%	1,500	

※2019年、2020年、2021年結果も同様の方法でウェイトバックを行った。

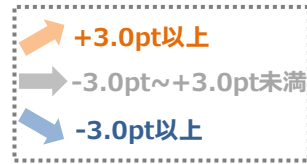
TOPICS

アルバイト人材の過不足感

2022年のアルバイト人材の人手不足感は61.9%と2021年より3.1pt増加した。業種別では〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で83.3%（前年比：9.2pt増）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で71.7%（前年比：10.5pt増）、〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で69.2%（前年比：13.4pt増）となった。2019年と比べると〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で10.4pt増、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で6.8pt増となり、コロナ禍前より人材不足感が高まった。最も人手不足を感じている割合が高い警備では、経済活動の再開によりイベント開催などの需要の回復が影響しているとみられる。また24時間営業を行うカラオケ店・ネットカフェやコンビニなどの接客業でシフトが埋まらないという課題を感じている企業が多いようだ。

アルバイト人材の過不足感

	2018年 不足計	2019年 不足計	2020年 不足計	2021年 不足計	2022年 不足計	差分 (22年-19年)	差分 (22年-21年)
全体	68.7%	70.2%	56.3%	58.8%	61.9%	-8.3pt	+3.1pt
ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	65.0%	72.1%	52.6%	62.4%	52.8%	-19.3pt	-9.6pt
接客 (ホテル・旅館)	77.0%	80.4%	52.8%	57.9%	59.3%	-21.1pt	+1.4pt
販売・接客 (コンビニ・スーパー)	76.0%	83.3%	61.6%	61.2%	71.7%	-11.6pt	+10.5pt
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%	69.2%	-0.3pt	+13.4pt
販売・接客 (その他小売・サービス)	58.0%	69.6%	54.1%	47.8%	52.2%	-17.4pt	+4.4pt
警備・交通誘導 (セキュリティ等)	84.8%	72.9%	80.4%	74.1%	83.3%	+10.4pt	+9.2pt
清掃 (ビル管理・メンテナンス)	83.0%	76.7%	67.8%	65.2%	68.9%	-7.8pt	+3.7pt
家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	62.0%	59.0%	50.5%	49.1%	49.6%	-9.4pt	+0.5pt
介護	71.0%	71.5%	62.6%	67.7%	68.9%	-2.6pt	+1.2pt
保育	71.0%	78.0%	55.4%	64.9%	65.8%	-12.2pt	+0.9pt
事務・データ入力・受付 ・コールセンター	49.0%	56.1%	43.6%	48.5%	51.7%	-4.4pt	+3.2pt
配送・引越し・ドライバー (陸運)	78.0%	69.2%	61.1%	70.6%	66.9%	-2.3pt	-3.7pt
軽作業 (倉庫・物流)	64.0%	63.3%	52.1%	52.0%	53.3%	-10.0pt	+1.3pt
製造ライン・加工 (メーカー)	66.0%	60.4%	55.3%	53.6%	67.2%	+6.8pt	+13.6pt
建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	66.0%	70.2%	52.2%	50.4%	48.0%	-22.2pt	-2.4pt
規模別							
中小企業	-	67.4%	55.2%	55.4%	58.7%	-8.7pt	+3.3pt
大企業	-	76.1%	57.0%	69.3%	71.7%	-4.4pt	+2.4pt



アルバイト採用における課題

2022年のアルバイト採用における課題は、15業種中10業種で「応募数が確保できなかった」が最も多くなった。〔軽作業（倉庫・物流）〕〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕では2021年は上位2位内に入っていなかった「早期離職者が多かった」が最も多くなり、アルバイトの定着が課題となっている様子が見えてくる。〔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）〕〔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2位に入っており、シフトに入れる人員に偏りがでていることが課題としてみられた。

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		2022年	
	1 位	2 位	1 位	2 位	1 位	2 位	1 位	2 位
	全体		全体		全体		全体	
	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%)	応募数が確保できなかった (21.2%)	応募者の質が悪かった (17.5%)
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%)	面接のドタキャンが多かった (14.4%)	早期離職者が多かった (13.6%)
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%)	応募数が確保できなかった (20.4%)	人数は足りているが シフトが埋められなかった (19.5%)
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%)	応募数が確保できなかった (29.2%)	人数は足りているが シフトが埋められなかった (21.7%)
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%)	応募数が確保できなかった (24.0%)	人数は足りているが シフトが埋められなかった (23.1%)
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%)	応募者の質が悪かった (16.5%)	応募数が確保できなかった (14.8%)
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%)	応募数が確保できなかった (38.6%)	応募者の質が悪かった (26.3%)
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%)	応募数が確保できなかった (28.7%)	早期離職者が多かった/ 採用者の質が悪かった/ 応募者の質が悪かった (17.4%)	応募数が確保できなかった (26.2%)	応募者の質が悪かった (22.1%)
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%)	応募数が確保できなかった (17.4%)	応募者の質が悪かった (14.9%)
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%)	応募者の質が悪かった (22.1%)	応募数が確保できなかった (18.9%)
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%)	応募数が確保できなかった (26.1%)	人数は足りているが シフトが埋められなかった (21.6%)
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%)	応募数が確保できなかった (14.9%)	採用者に対する手間・ 効率的でなかった (13.4%)	応募数が確保できなかった/ 採用コストが増加した (14.2%)	応募者の質が悪かった/ 早期離職者が多かった (11.7%)
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%)	応募数が確保できなかった (18.6%)	面接のドタキャンが多かった (15.3%)
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%)	早期離職者が多かった (16.7%)	採用コストが増加した (15.8%)
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%)	応募数が確保できなかった (27.7%)	応募者の質が悪かった (22.7%)
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%)	早期離職者が多かった (18.7%)	面接のドタキャンが多かった (15.4%)

2022年のアルバイト採用数（対2021年）

2021年と比べたアルバイト採用数が「増えた」割合は22.2%（前年比：1.5pt減）、「変わらない」割合は58.8%（前年比：4.5pt増）、「減った」割合は10.2%（前年比：2.9pt減）。最も増えた業種は「接客（ホテル・旅館）」で32.7%（全体比：+10.5pt）となった。宿泊業界では、行動制限や水際対策の緩和により旅行やインバウンド需要が高まったことで採用数を増やす企業が多かったとみられる。

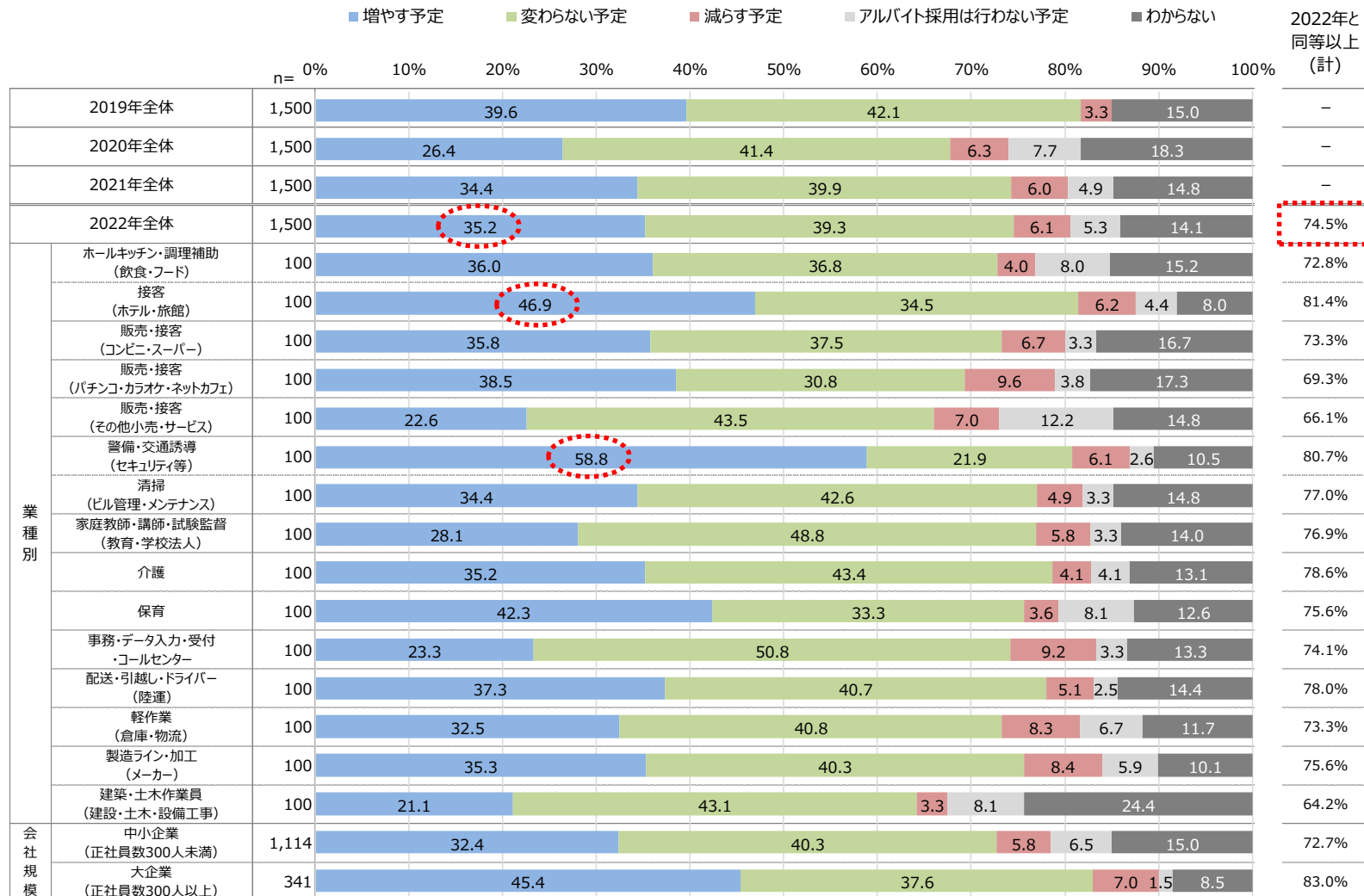
2021年と比べた2022年のアルバイト採用数／単一回答



2023年のアルバイト採用予定数（対2022年）

2023年のアルバイト採用予定数は、「増やす予定」が35.2%となり、2022年と同等以上とする割合は約7割となった。「増やす予定」が最も多かった業種は「警備・交通誘導（セキュリティ等）」で58.8%（全体比：+23.6pt）、次いで「接客（ホテル・旅館）」で46.9%（全体比：+11.7pt）となった。人手不足感の強かった「警備・交通誘導（セキュリティ等）」と2022年に採用人数を最も増やした「接客（ホテル・旅館）」で2023年の採用意欲が高くなった。

2022年と比べた2023年の採用予定数／単一回答



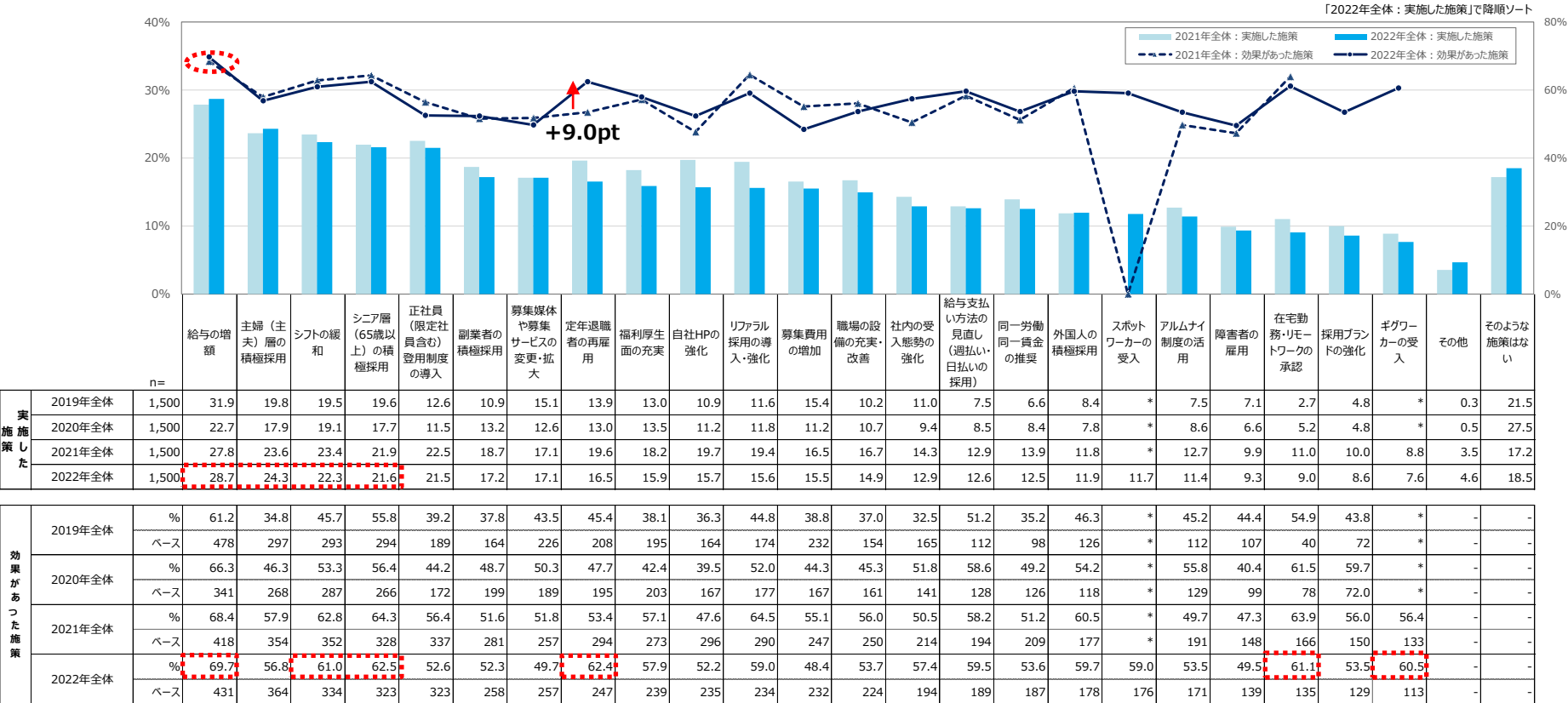
人材確保のために実施した施策・効果があつた施策



人材確保のために実施した施策は、「給与の増額（28.7%）」で2019年から連続で最も多く、次いで「主婦（主夫）層の積極採用（24.3%）」、「シフトの緩和（22.3%）」、「シニア層（65歳以上）の積極採用（21.6%）」となった。

各施策の実施者に効果があつた施策を聞いたところ、「給与の増額（69.7%）」が最も多く、次いで「シニア層（65歳以上）の積極採用（62.5%）」、「定年退職者の再雇用（62.4%）」、「在宅勤務・リモートワークの承認（61.1%）」、「シフトの緩和（61.0%）」、「ギグワーカーの受入（60.5%）」となり、「定年退職者の再雇用」は前年比9.0pt増と伸長した。給与の増額に加えて、採用人材の拡大や柔軟な働き方を実施する企業が多い様子がみられた。また実施割合は高くない施策もあるが、主婦やシニア層、ギグワーカーに採用ターゲットを広げることや、在宅勤務やシフトの緩和といった多様な働き方は人材確保に効果的であることもわかった。

実施した施策・効果があつた施策／複数回答



※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

※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

※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当労働者とする

※スポットワーカー：直接雇用で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担当労働者とする

*選択肢なし（%）

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（主夫）層の積極採用」「シニア層の積極採用」となり、多様な人材の受け入れを行おうという企業の姿勢がみとれる。業種別では「給与の増額」は15業種中9業種で最も多くなり、「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）」で2021年より5pt以上高くなり、人材確保のための施策として優先順位が高いと考えられる。

今後実施したい施策（上位5項目）／複数回答

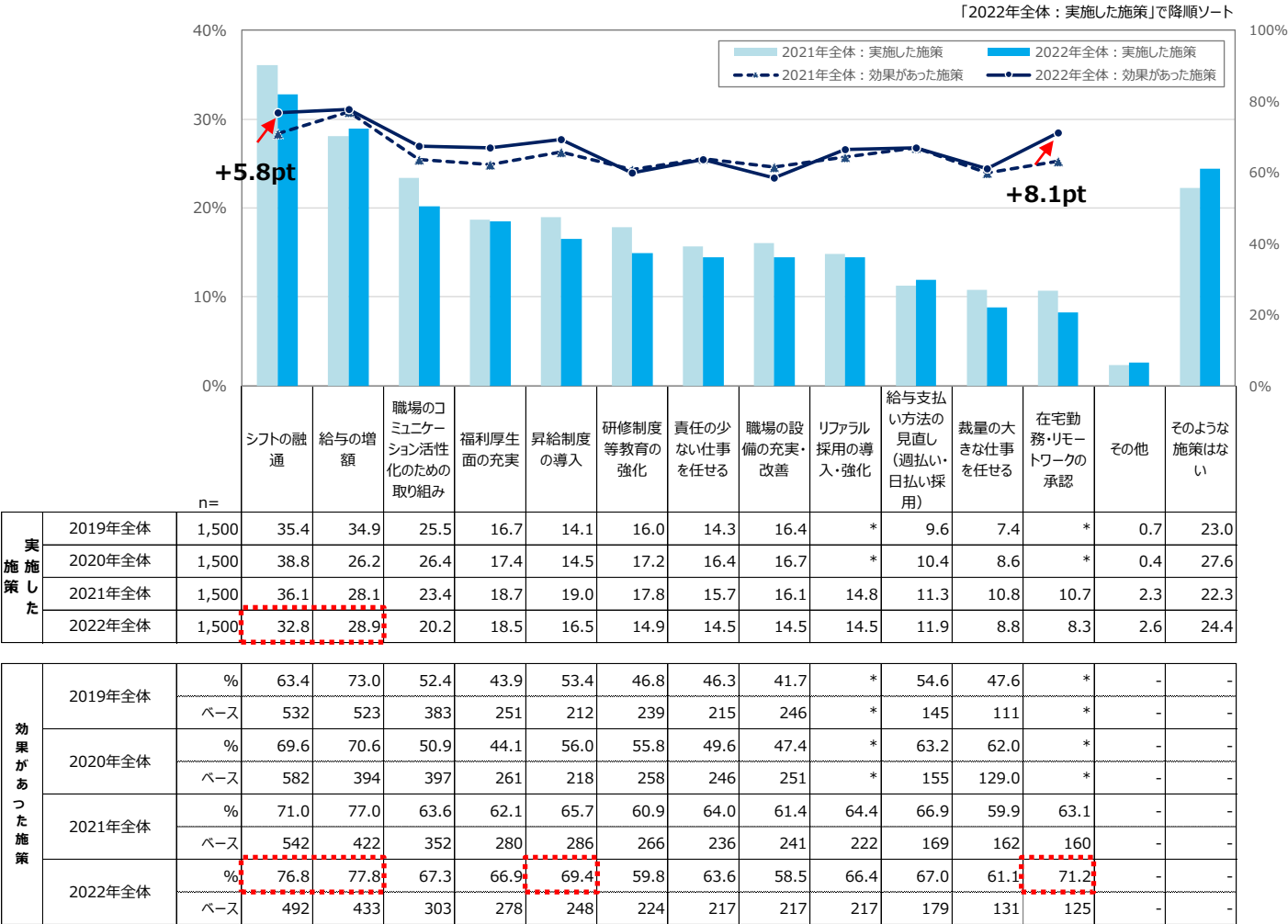
	2022年				
	1位	2位	3位	4位	5位
全体	給与の増額 (21.4%)	主婦（主夫）層の積極採用 (17.1%)	シニア層の積極採用 (16.4%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (16.3%)	福利厚生面の充実 (14.6%)
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	給与の増額/シフトの緩和 (20.8%)	主婦（主夫）層の積極採用 (16.0%)	福利厚生面の充実 (12.0%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (11.2%)	外国人の積極採用 (10.4%)
接客（ホテル・旅館）	給与の増額 (26.5%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (22.1%)	シフトの緩和 (20.4%)	外国人の積極採用/副業者の積極採用/リファラル採用の導入・強化 (19.5%)	主婦（主夫）層の積極採用 (16.8%)
販売・接客（コンビニ・スーパー）	主婦（主夫）層の積極採用 (25.0%)	給与の増額/シニア層の積極採用/自社HPの強化 (18.3%)	シフトの緩和/副業者の積極採用/募集媒体や募集サービスの変更・拡大 (14.2%)	外国人の積極採用/障害者の雇用/正社員（限定社員含む）登用制度の導入/スポットワーカーの受入 (13.3%)	福利厚生面の充実/給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）/リファラル採用の導入・強化 (12.5%)
販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	給与の増額 (25.0%)	福利厚生面の充実 (22.1%)	リファラル採用の導入・強化 (19.2%)	職場の設備の充実・改善 (16.3%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (15.4%)
販売・接客（その他小売・サービス）	給与の増額 (19.1%)	副業者の積極採用 (14.8%)	主婦（主夫）層の積極採用/シフトの緩和 (13.9%)	社内の受入態勢の強化 (13.0%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (12.2%)
警備・交通誘導（セキュリティ等）	給与の増額 (25.4%)	シニア層の積極採用 (22.8%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (20.2%)	主婦（主夫）層の積極採用/副業者の積極採用 (17.5%)	定年退職者の再雇用/社内の受入態勢の強化 (16.7%)
清掃（ビル管理・メンテナンス）	シニア層の積極採用 (28.7%)	給与の増額 (24.6%)	主婦（主夫）層の積極採用 (19.7%)	募集媒体や募集サービスの変更・拡大 (18.9%)	福利厚生面の充実 (18.0%)
家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (18.2%)	自社HPの強化 (16.5%)	副業者の積極採用 (15.7%)	給与の増額/職場の設備の充実・改善 (14.0%)	主婦（主夫）層の積極採用 (13.2%)
介護	給与の増額 (24.6%)	シニア層の積極採用 (23.0%)	主婦（主夫）層の積極採用 (21.3%)	福利厚生面の充実 (18.9%)	シフトの緩和 (18.0%)
保育	給与の増額 (29.7%)	福利厚生面の充実 (23.4%)	主婦（主夫）層の積極採用 (21.6%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (20.7%)	シニア層の積極採用 (17.1%)
事務・データ入力・受付・コールセンター	主婦（主夫）層の積極採用 (20.0%)	募集費用の増加 (16.7%)	福利厚生面の充実/シフトの緩和 (15.8%)	給与の増額 (15.0%)	在宅勤務・リモートワークの承認 (14.2%)
配送・引越し・ドライバー（陸運）	定年退職者の再雇用 (23.7%)	シニア層の積極採用 (22.9%)	給与の増額 (21.2%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (19.5%)	主婦（主夫）層の積極採用/シフトの緩和 (16.1%)
軽作業（倉庫・物流）	給与の増額 (19.2%)	定年退職者の再雇用 (18.3%)	シニア層の積極採用/正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (17.5%)	主婦（主夫）層の積極採用/自社HPの強化 (14.2%)	外国人の積極採用/福利厚生面の充実/リファラル採用の導入・強化 (12.5%)
製造ライン・加工（メーカー）	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (21.8%)	主婦（主夫）層の積極採用 (19.3%)	シニア層の積極採用 (18.5%)	給与の増額 (17.6%)	福利厚生面の充実 (16.8%)
建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	給与の増額 (20.3%)	福利厚生面の充実 (15.4%)	給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用） (13.8%)	シニア層の積極採用/正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (11.4%)	同一労働同一賃金の推奨/自社HPの強化 (9.8%)

※リファラル採用：自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法
※スポットワーカー：直接雇用で、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

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、「シフトの融通」で32.8%と最も高く、次いで「給与の増額」で28.9%となった。
各施策の実施者に効果があった施策を聞いたところ、「給与の増額（77.8%）」が最も多く、次いで「シフトの融通（76.8%）」、「在宅勤務・リモートワークの承認（71.2%）」、「昇給制度の導入（69.4%）」となった。2021年と比べると、「在宅勤務・リモートワークの承認」で8.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「シフトの融通」で5.8pt増となった。待遇面や多様な働き方の実施が定着率をあげるためには効果的であったようだ。

実施した施策・効果があった施策／複数回答



※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

*選択肢なし（%）

短時間労働者に対する社会保険適用拡大について

法改正に伴い、短時間労働者の社会保険適用が拡大されて2022年10月からは事業所規模（501人以上⇒101人以上）と労働者の勤務期間（1年以上⇒2カ月超）で適用拡大、2024年10月からはさらに対象が広がる。

社会保険の適用対象となることで、老後に受け取れる年金が増えたり、保険制度が利用できたりと労働者にとって良い点もある一方で、企業の4割以上は扶養内や社会保険適用外にとどまるために、本来は高い能力を発揮できるが労働時間を制限している人がいると考えていることがわかった。業種別では〔介護〕で59.0%と最も高く、次いで〔保育〕で55.9%、〔接客（ホテル・旅館）〕で49.6%となった。

■対象となる企業・・・

これまでは従業員数501人以上の企業のみが対象だったが、
2022年10月から従業員数101人以上の企業も対象となる

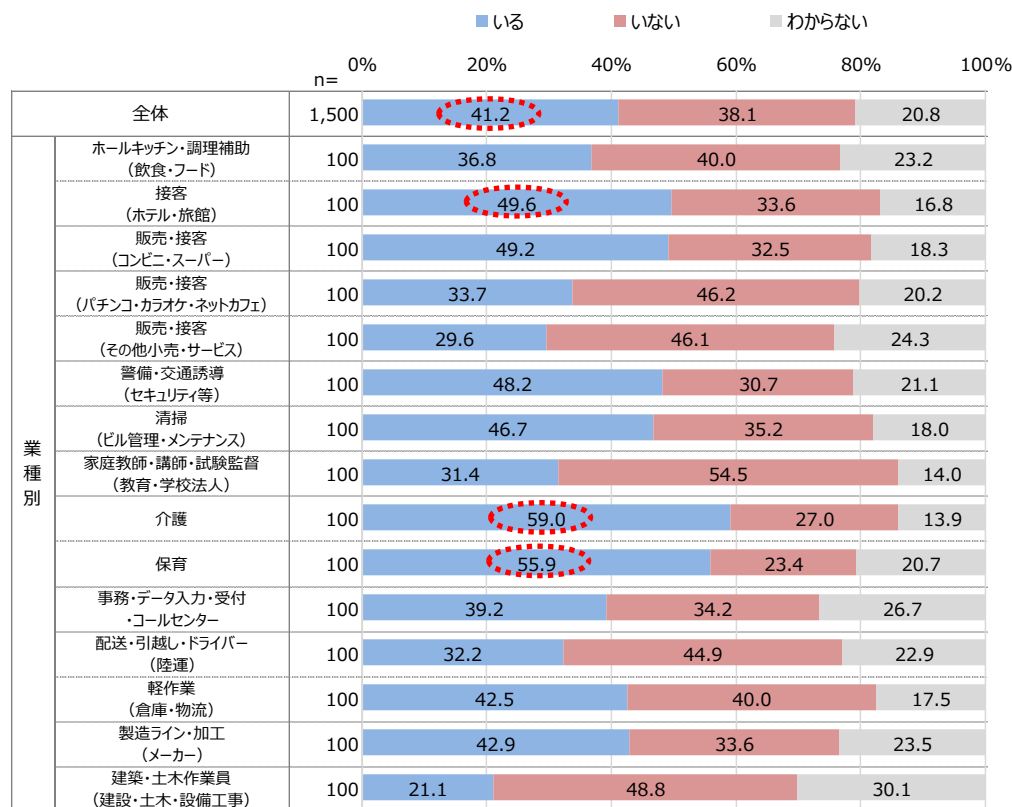


■加入対象者・・・

これまでは「1年以上の雇用見込み」という条件があるが撤廃、
2022年10月から「2ヶ月を超える雇用見込み」に変更となる



労働時間制限者の有無／単一回答



2022年のスポットワーカーの採用

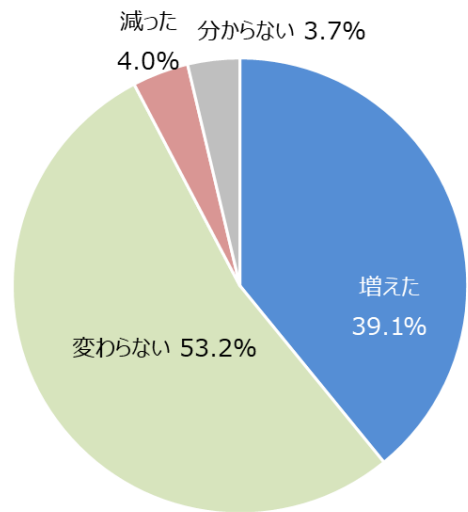
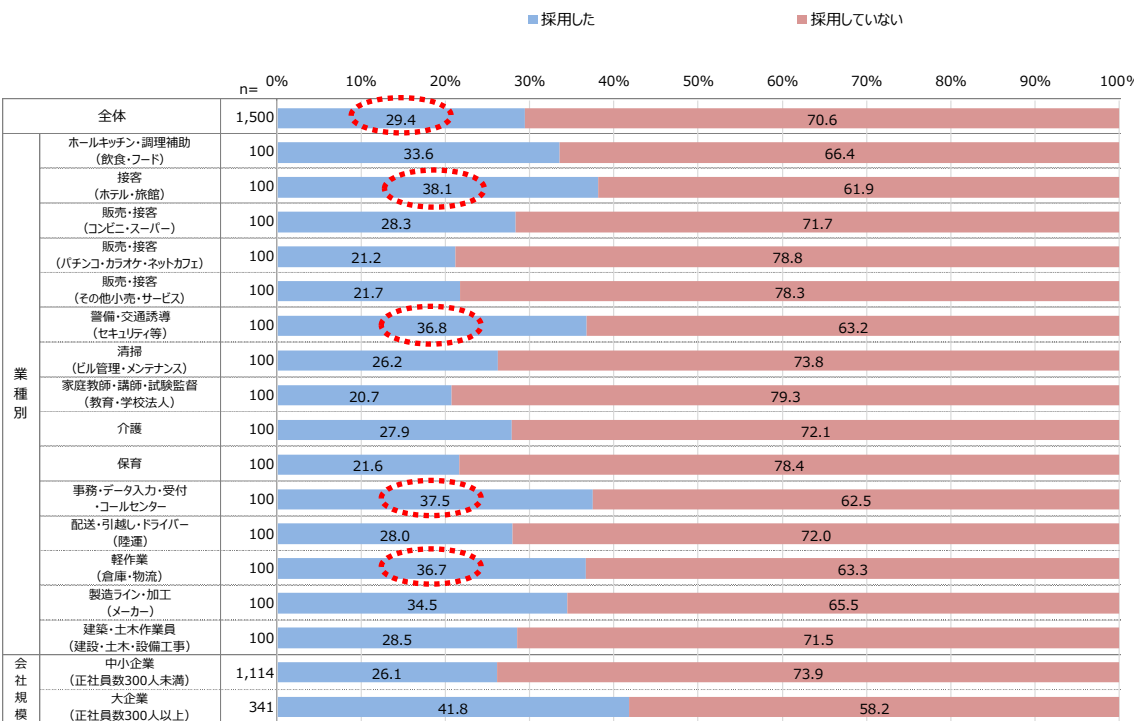


2022年にスポットワーカーを採用した割合は29.4%、業種別では「接客（ホテル・旅館）」で38.1%と最も高く、次いで「事務・データ入力・受付・コールセンター」で37.5%、「警備・交通誘導（セキュリティ等）」で36.8%、「軽作業（倉庫・物流）」で36.7%となった。2021年と比べて採用数が増えた割合は39.1%、変わらない割合は53.2%、減った割合は4.0%となった。採用数が増えた業種は「接客（ホテル・旅館）」で62.8%と最も高く、次いで「製造ライン・加工（メーカー）」で48.8%となった。コロナ禍で人員削減が進んでいた宿泊業界では、急速に採用ニーズが高まったことで正社員や長期のアルバイトの採用がしにくくなっており、数時間単位の仕事を担うスポットワーカーの採用数が増加したと考えられる。

※スポットワーカーとは、直接雇用で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

2021年と比べた2022年のスポットワーカー採用数／単一回答

2022年のスポットワーカー採用有無／単一回答



スポットワーカーの採用数が増えた業種（TOP3）

※回答数30以上の業種を抜粋

1位	接客（ホテル・旅館）	62.8%
2位	製造ライン・加工（メーカー）	48.8%
3位	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	40.5%

アルバイトの学生への就活のサポートや就職支援



現在アルバイトの学生に対して、就活のサポートや就職支援を行っている割合は27.7%、業種別では「接客（ホテル・旅館）」で38.1%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33.3%、「保育」で31.5%となった。就活のサポートや就職支援を行っている内容としては、「シフトの融通をきかせる」といった就職活動との両立のサポート、「ガイダンス、面接対策、履歴書添削」という選考に関する支援、「業種ごとの近況の説明やキャリア設計についてのアドバイス」という業界の知識やキャリア形成に関すること、「正社員登用制度の案内」などの回答が多出した。

アルバイトの学生への就活のサポートや就職支援実施有無／単一回答



就活のサポートや就職支援内容／自由回答 回答者：就活のサポートや就職支援実施者

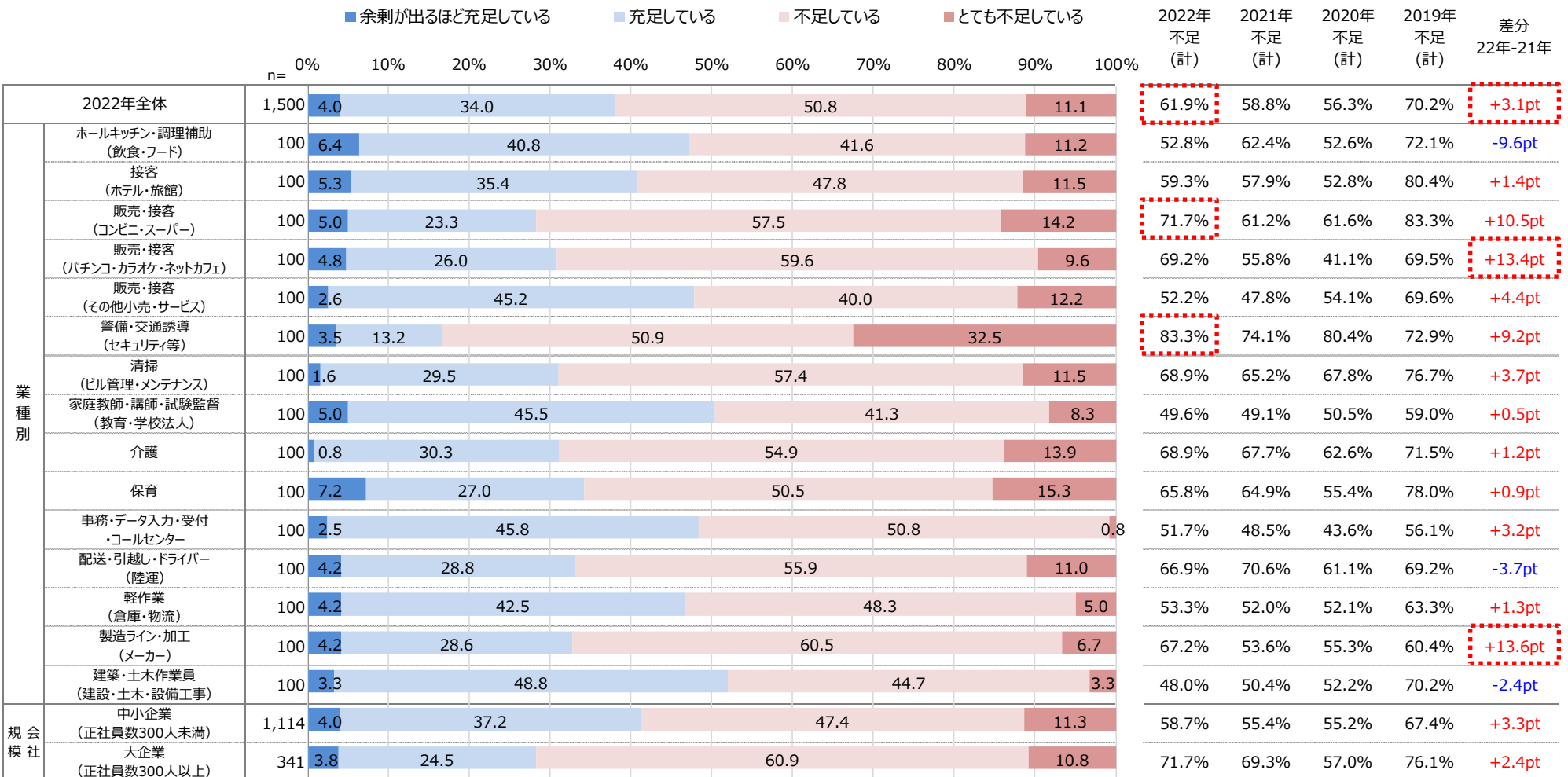
	アルバイトの学生に就活のサポートや就職支援を行っている内容	都道府県	業種
選考	企業の選定、面接の仕方	東京都	販売・接客 (コンビニ・スーパー)
	ガイダンス、面接対策、履歴書添削など	埼玉県	家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)
	模擬面接	神奈川県	販売・接客 (その他小売・サービス)
キャリア形成	就活勉強会を実施	東京都	ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)
	就活の方法や心構えをサポートしている	三重県	家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)
	業種ごとの近況の説明やキャリア設計についてのアドバイス	大阪府	家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)
資格取得	資格取得のサポート	神奈川県	保育
	相談に乗ったり、シフトに融通をきかせている	愛知県	事務・データ入力・受付・コールセンター
シフト調整	就活は優先的に休みにする	大阪府	軽作業 (倉庫・物流)
	シフトの調節。相談に応じる	静岡県	事務・データ入力・受付・コールセンター
体験	インターンシップの案内	京都府	介護
	アルバイトからの社員登用の斡旋	愛知県	販売・接客 (コンビニ・スーパー)
制度活用	正社員登用制度の活用	東京都	軽作業 (倉庫・物流)
	希望者には本社への案内や業務内容を説明している	東京都	警備・交通誘導 (セキュリティ等)

1. アルバイト採用活動実態

1-1. アルバイトの過不足感

- ◆ 2022年全体でみると、「不足（計）」は61.9%と、2021年より3.1pt増となったが、2019年と比べると8.3pt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83.3%と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で71.7%となった。
- ◆ 2021年と比べると、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で13.6pt増と最も上げ幅が大きく、次いで〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で13.4pt増となった。

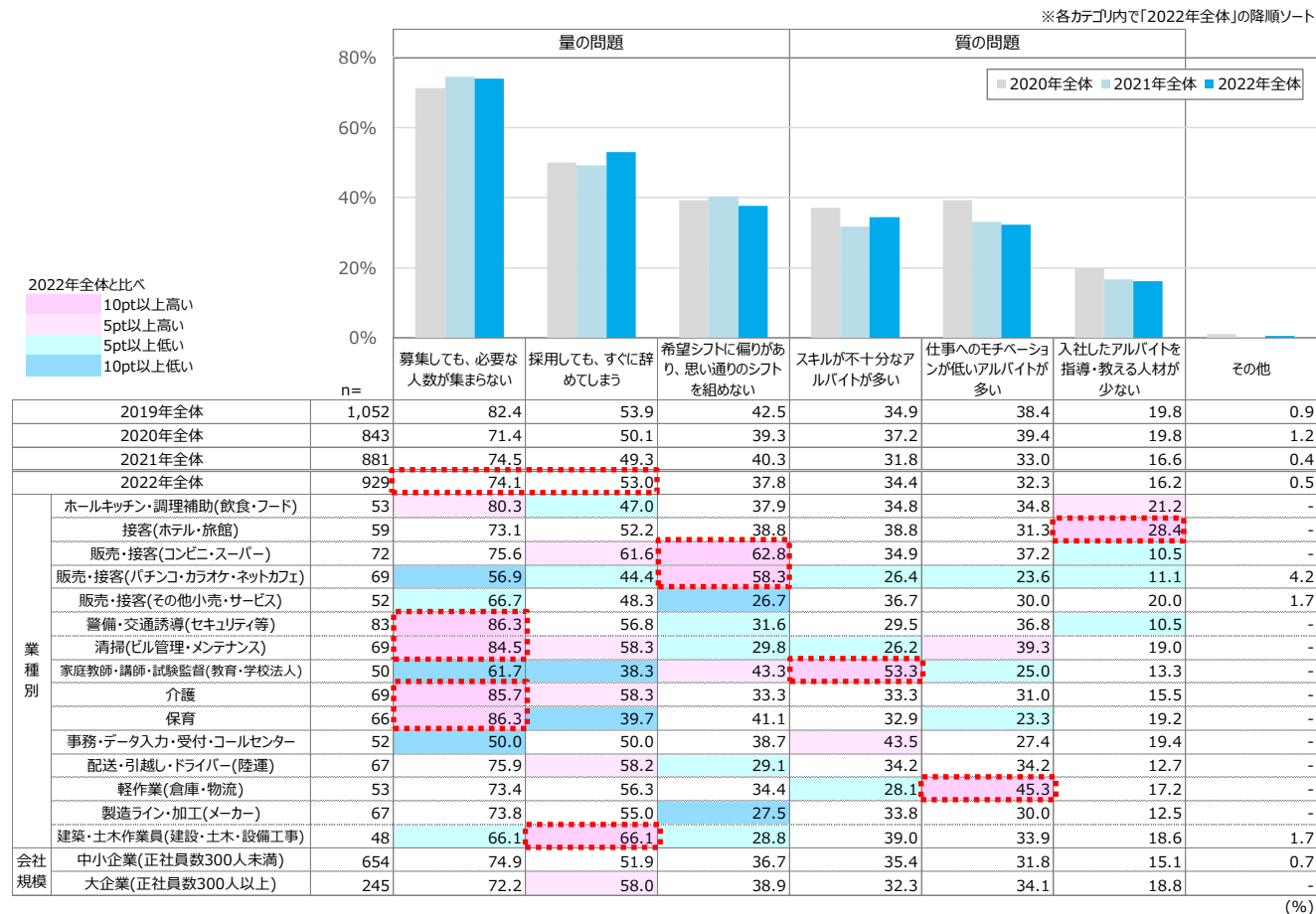
アルバイト人材の過不足感（単一回答）



1-2. アルバイト人材活用での困りごと

- ◆ 2022年全体でみると、「募集しても、必要な人数が集まらない」で74.1%と突出して高く、次いで「採用してもすぐに辞めてしまう」で53.0%となっており、2021年と同様に『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〕〔保育〕の「募集しても、必要な人数が集まらない」、〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕の「採用しても、すぐに辞めてしまう」、〔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）〕の「希望シフトに偏りがあり、思い通りのシフトが組めない」、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕の「スキルが不十分なアルバイトが多い」、〔軽作業（倉庫・物流）〕の「仕事へのモチベーションが低いアルバイトが多い」、〔接客（ホテル・旅館）〕の「入社したアルバイトを指導・教える人材が少ない」で2022年全体と比べて10pt以上高い。

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

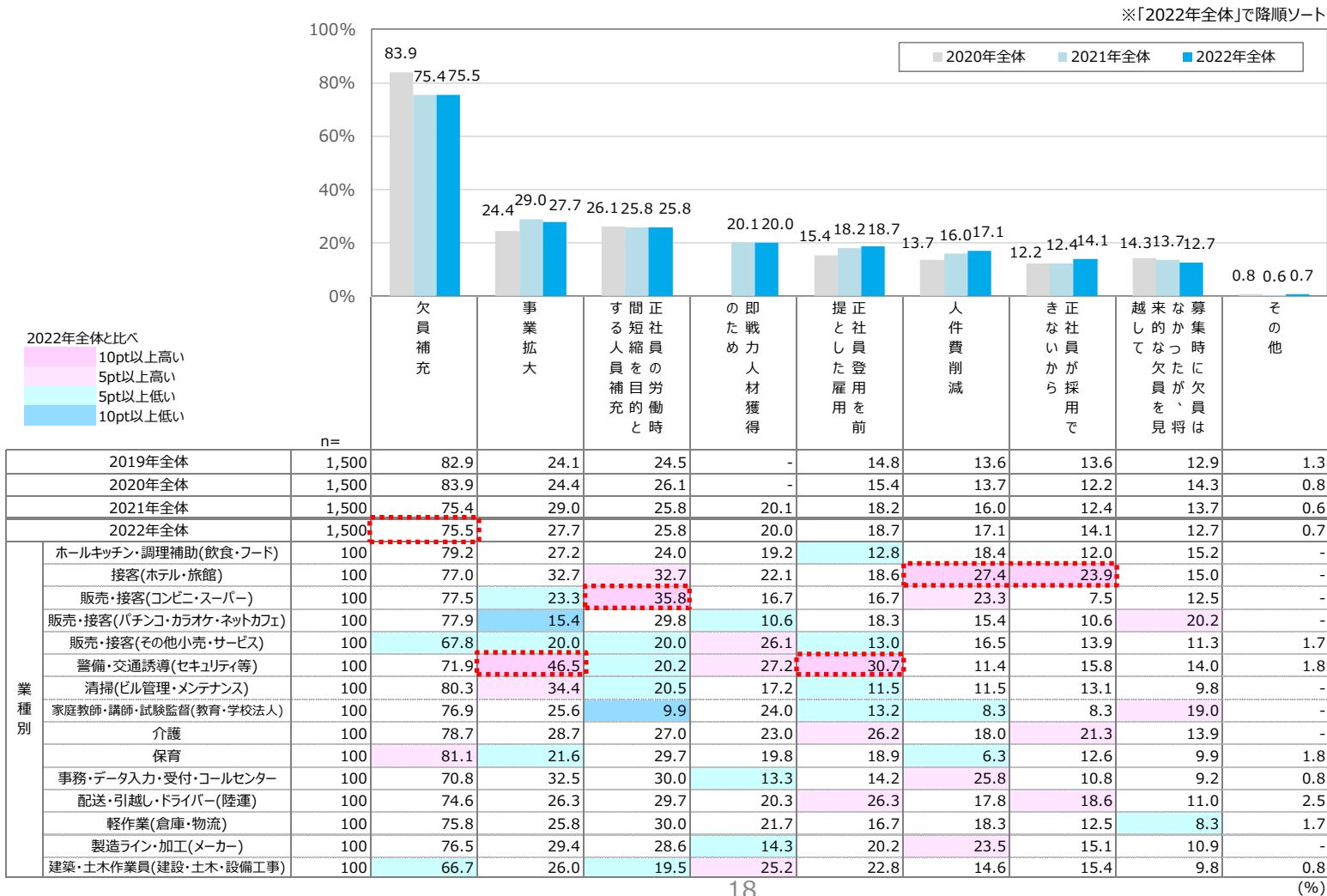


1-3. アルバイト採用理由



- ◆ 2022年全体でみると「欠員補充」が75.5%で、2019年・2020年・2021年と同様にアルバイト採用理由として突出して高い。
- ◆ 業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】の「事業拡大」「正社員登用を前提とした雇用」、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】の「正社員の労働時間短縮を目的とする人員補充」、【接客（ホテル・旅館）】の「人件費削減」「正社員が採用できないから」で2022年全体と比べて10pt以上高い。

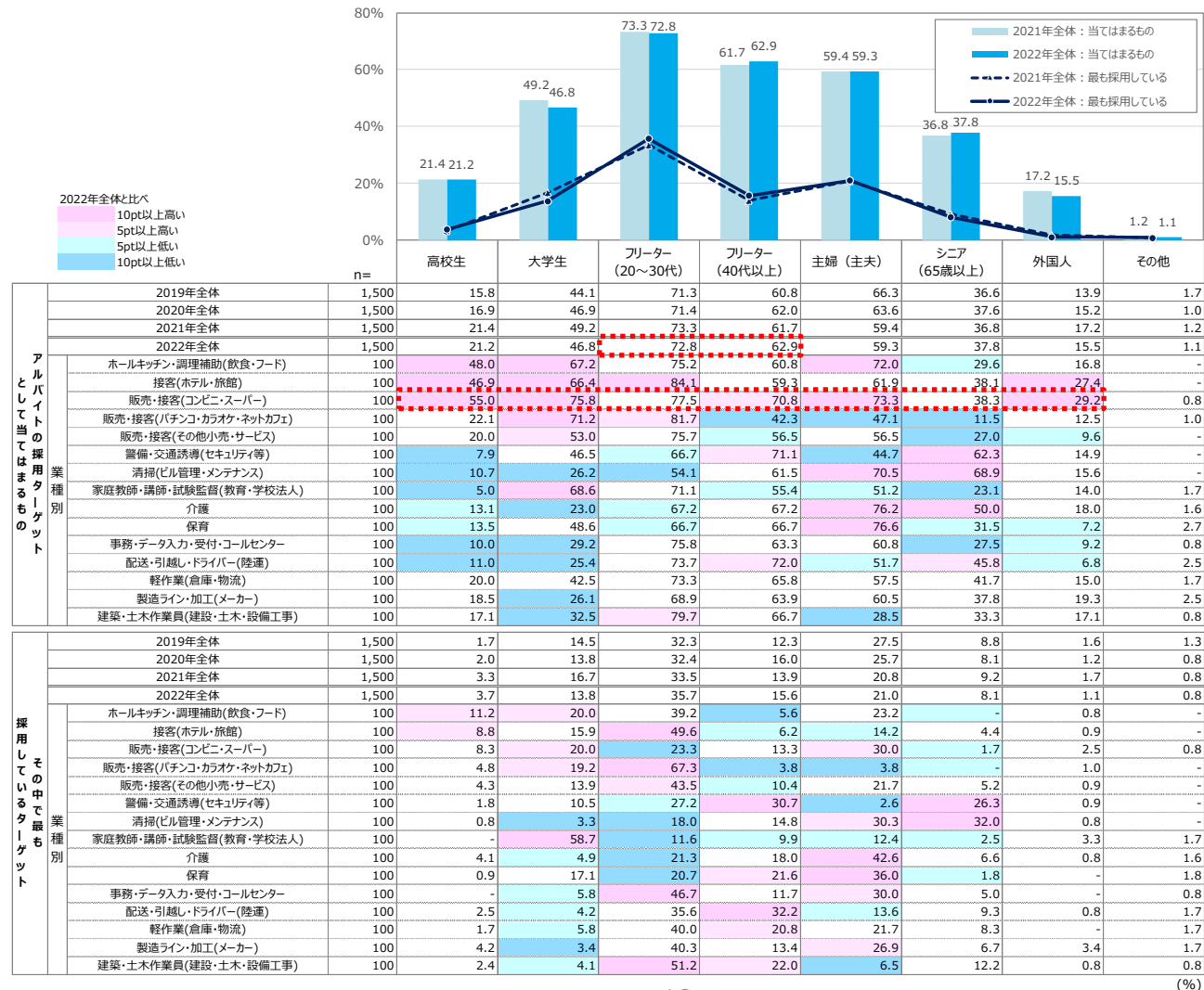
アルバイト採用を行った理由（複数回答）



1-4. アルバイトの採用ターゲット（現在）

- ◆ アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるものを2022年全体でみると、「フリーター（20～30代）」で72.8%と最も高く、次いで「フリーター（40代以上）」で62.9%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。

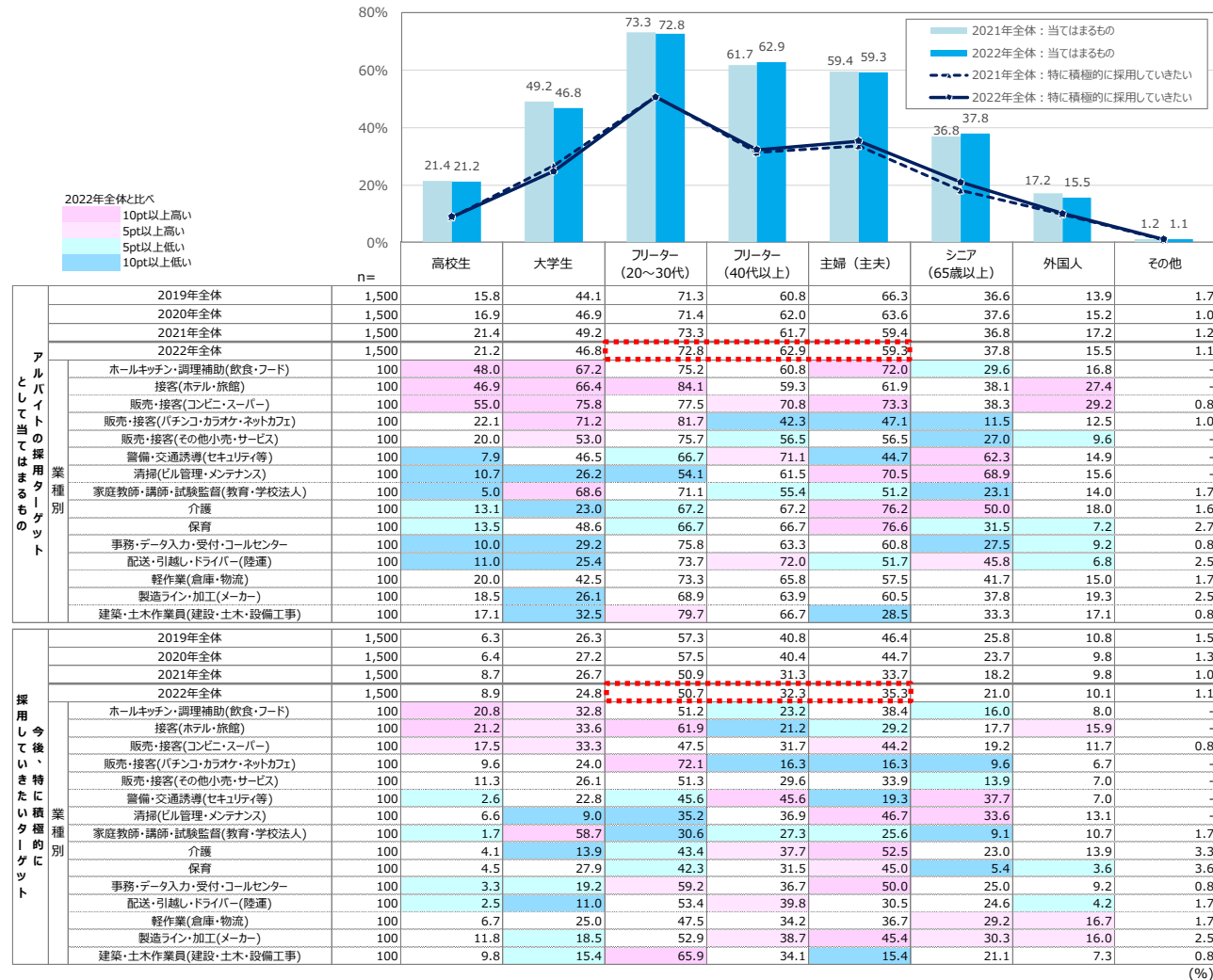
アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの（複数回答）/最も当てはまるもの（単一回答）



1-4. アルバイトの採用ターゲット（現在 & 今後）

- ◆ 2022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代以上）」「主婦（主夫）」が多い傾向。
- ◆ 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。

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）

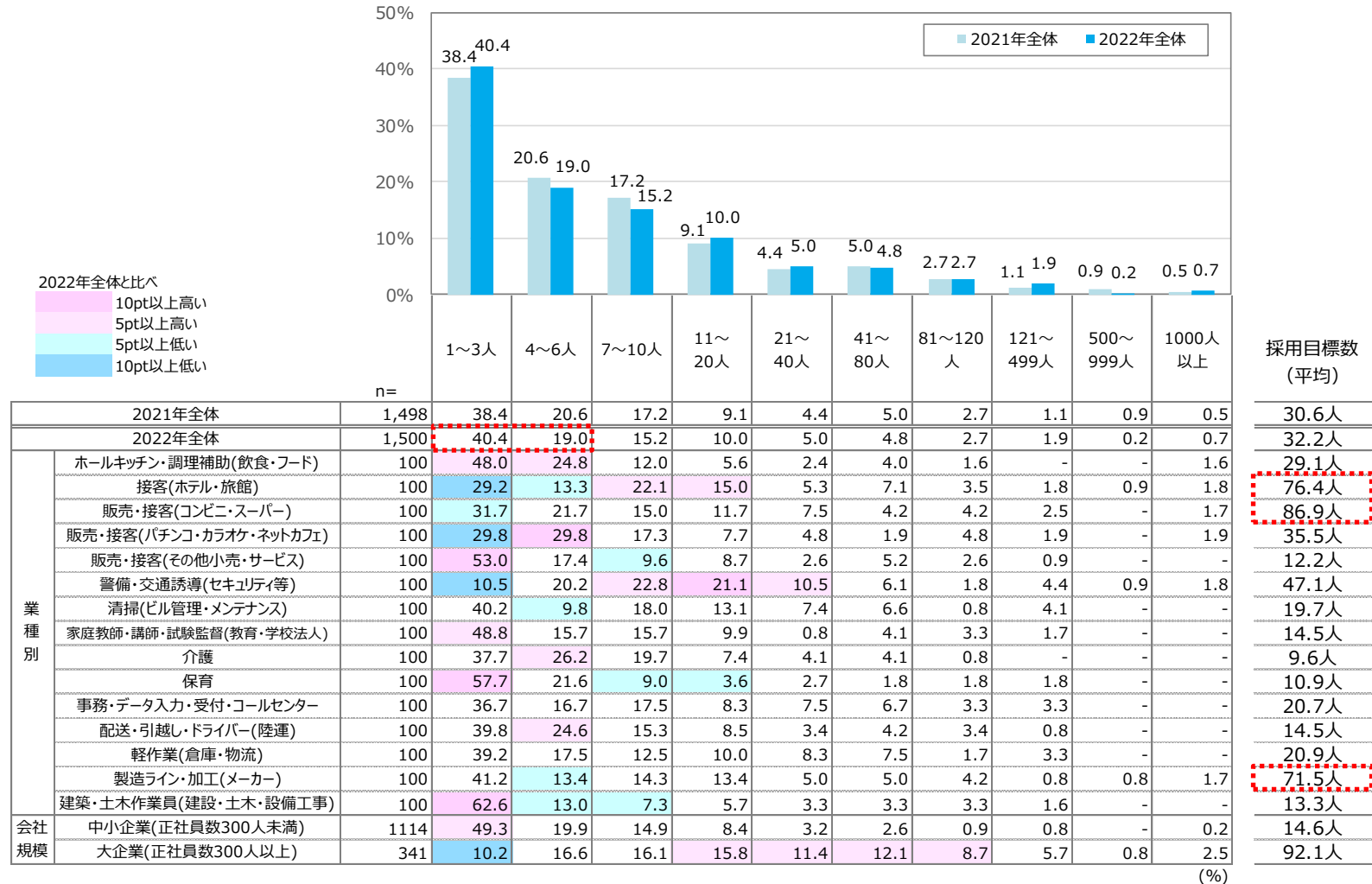


1-5. アルバイトの採用目標数（平均）

- ◆ 2022年全体でみると、採用目標数は「1～3人」で40.4%と最も高く、次いで「4～6人」で19.0%となった。
- ◆ 採用目標数（平均）を業種別でみると、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で86.9人と最も多く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で76.4人、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で71.5人となった。

直近1年間の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

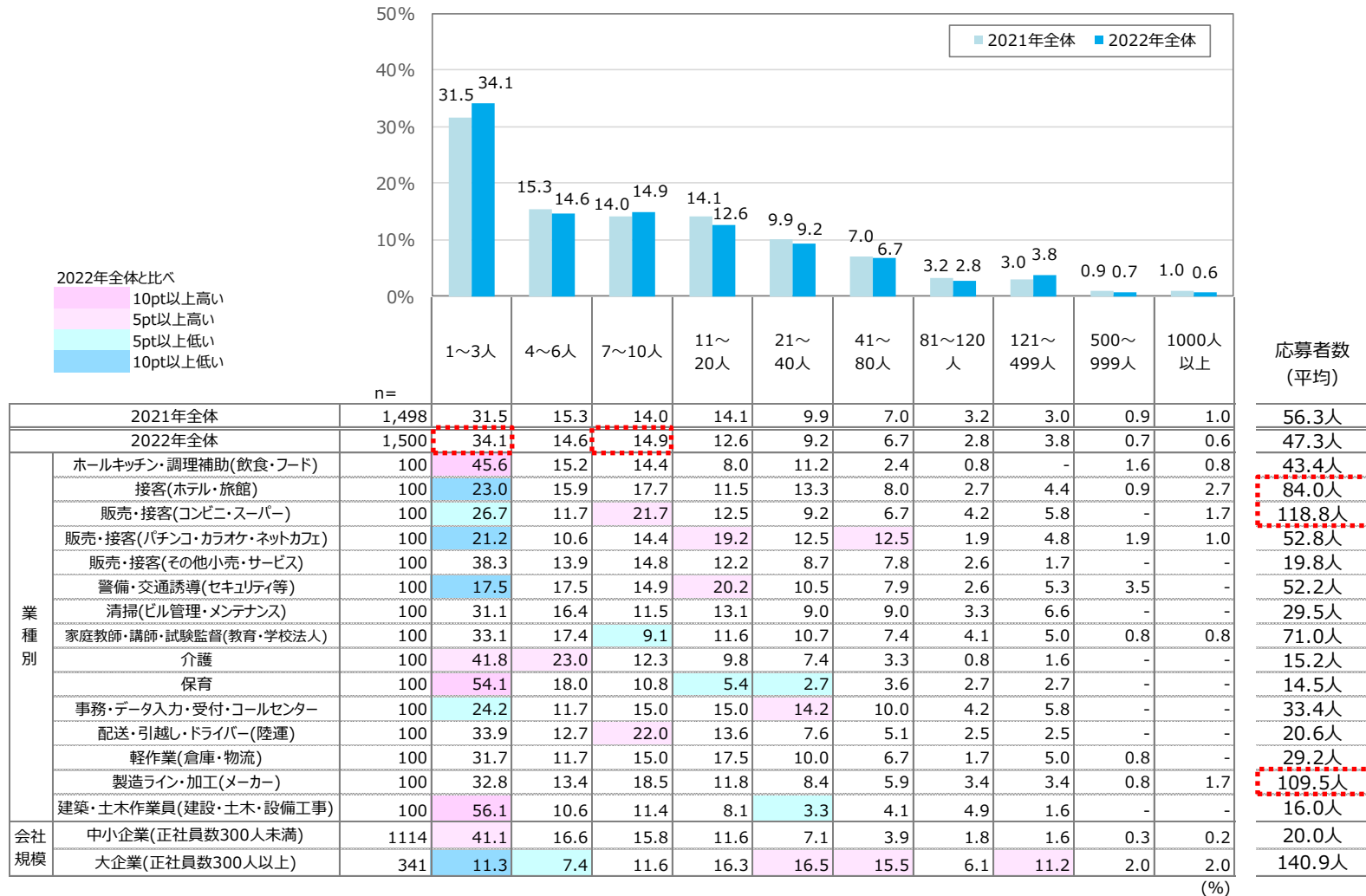


1-6. アルバイトの応募者数（平均）

- ◆ 2022年全体でみると、応募者数は「1～3人」で34.1%と最も高く、次いで「7～10人」で14.9%となった。
- ◆ 応募者数（平均）を業種別でみると、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で118.8人と最も多く、次いで〔製造ライン・加工（メーカー）〕で109.5人、〔接客（ホテル・旅館）〕で84.0人となった。

直近1年間の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

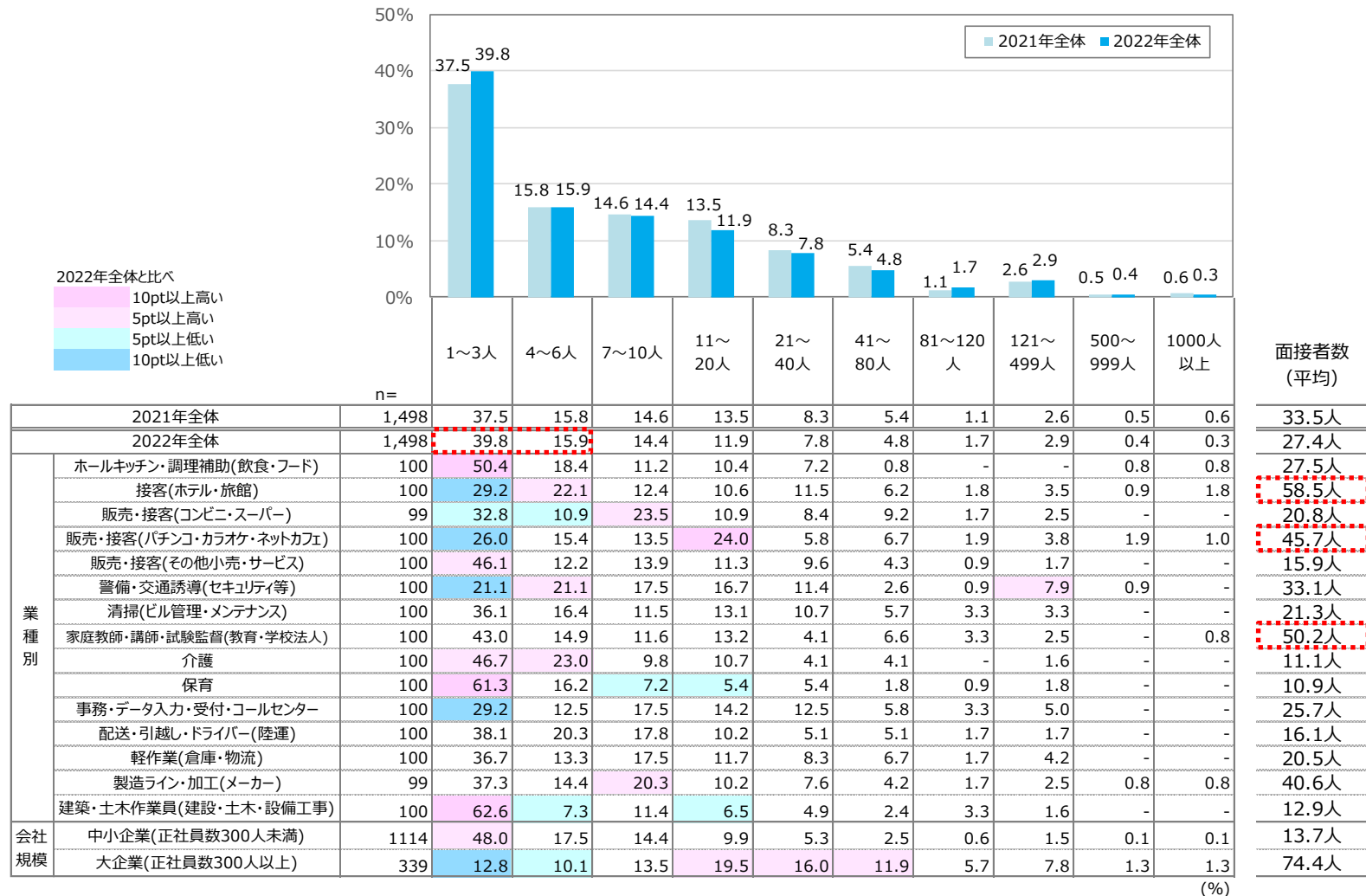


1-7. アルバイトの面接者数（平均）

- ◆ 2022年全体でみると、面接者数は「1～3人」で39.8%と最も高く、次いで「4～6人」で15.9%となった。
- ◆ 面接者数（平均）を業種別でみると、[接客（ホテル・旅館）] で58.5人と最も多く、次いで[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）] で50.2人、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）] で45.7人となった。

直近1年間の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

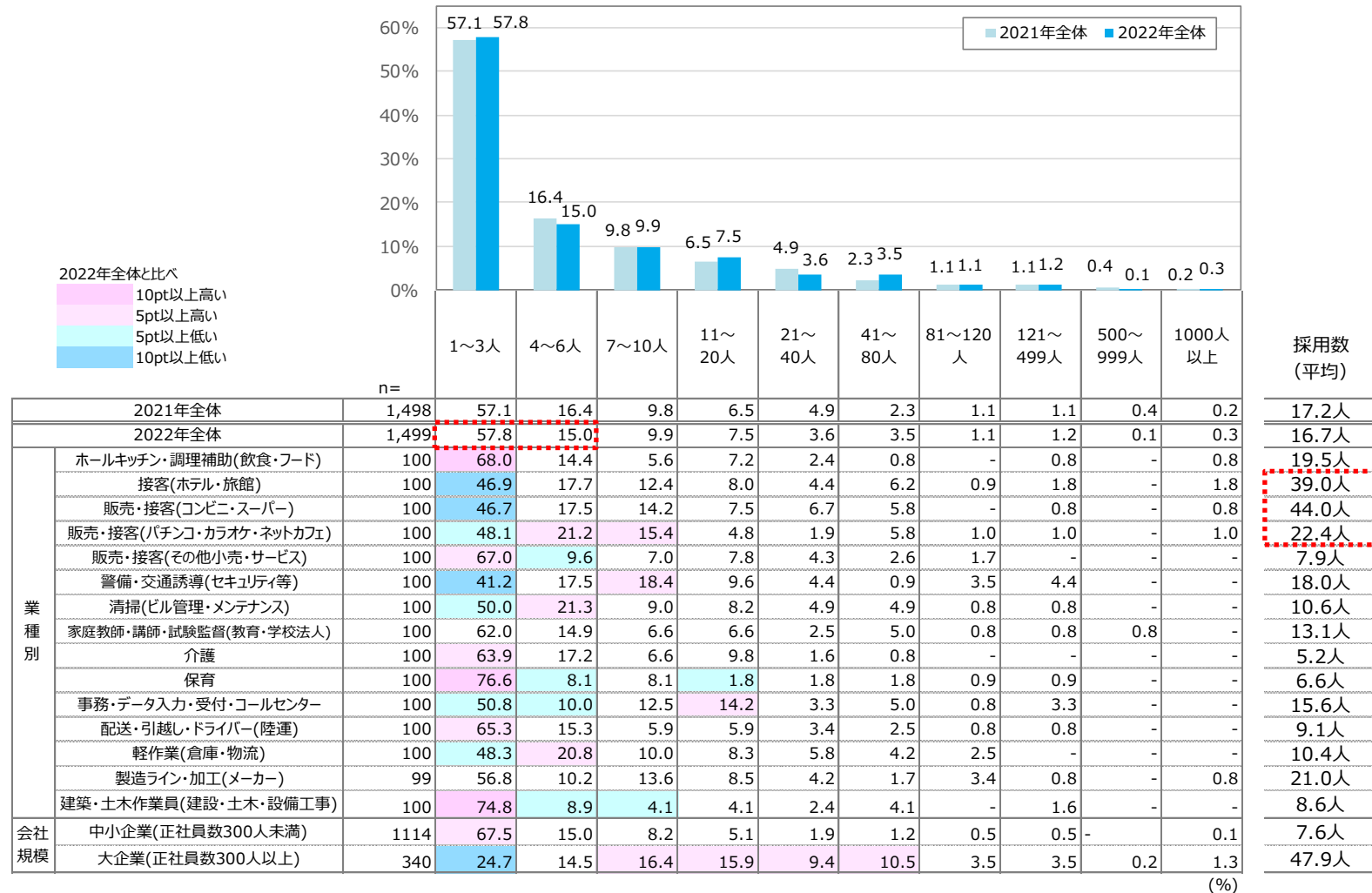


1-8. アルバイトの採用数（平均）

- ◆ 2022年全体でみると、採用数は「1～3人」が57.8%と最も高く、次いで「4～6人」が15.0%となった。
- ◆ 採用数（平均）を業種別でみると、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で44.0人と最も多く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で39.0人、〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で22.4人となった。

直近1年間の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

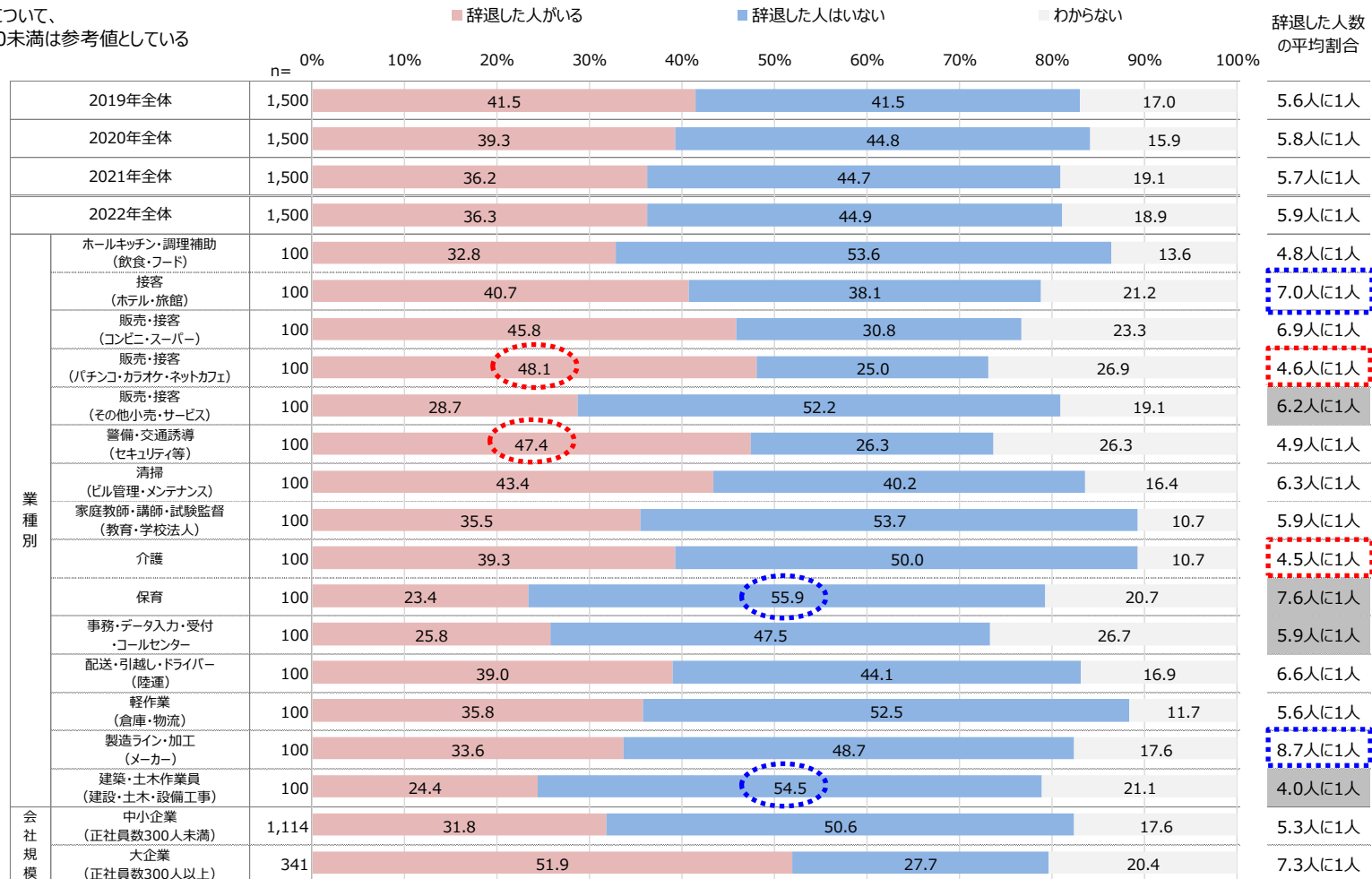


1-9. 面接の辞退率（応募した人のうち、面接辞退した人はいたか）

- ◆ 2022年全体でみると、「面接の辞退率」は36.3%。辞退した人がいる企業において、面接を辞退した人は5.9人に1人。
- ◆ 面接の辞退率が低い業種は〔保育〕〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕、高い業種は〔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）〕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）〕〔接客（ホテル・旅館）〕、高い業種は〔介護〕〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕などであった。
- ◆ 経年でみると、2021年と同様の傾向。

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、
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

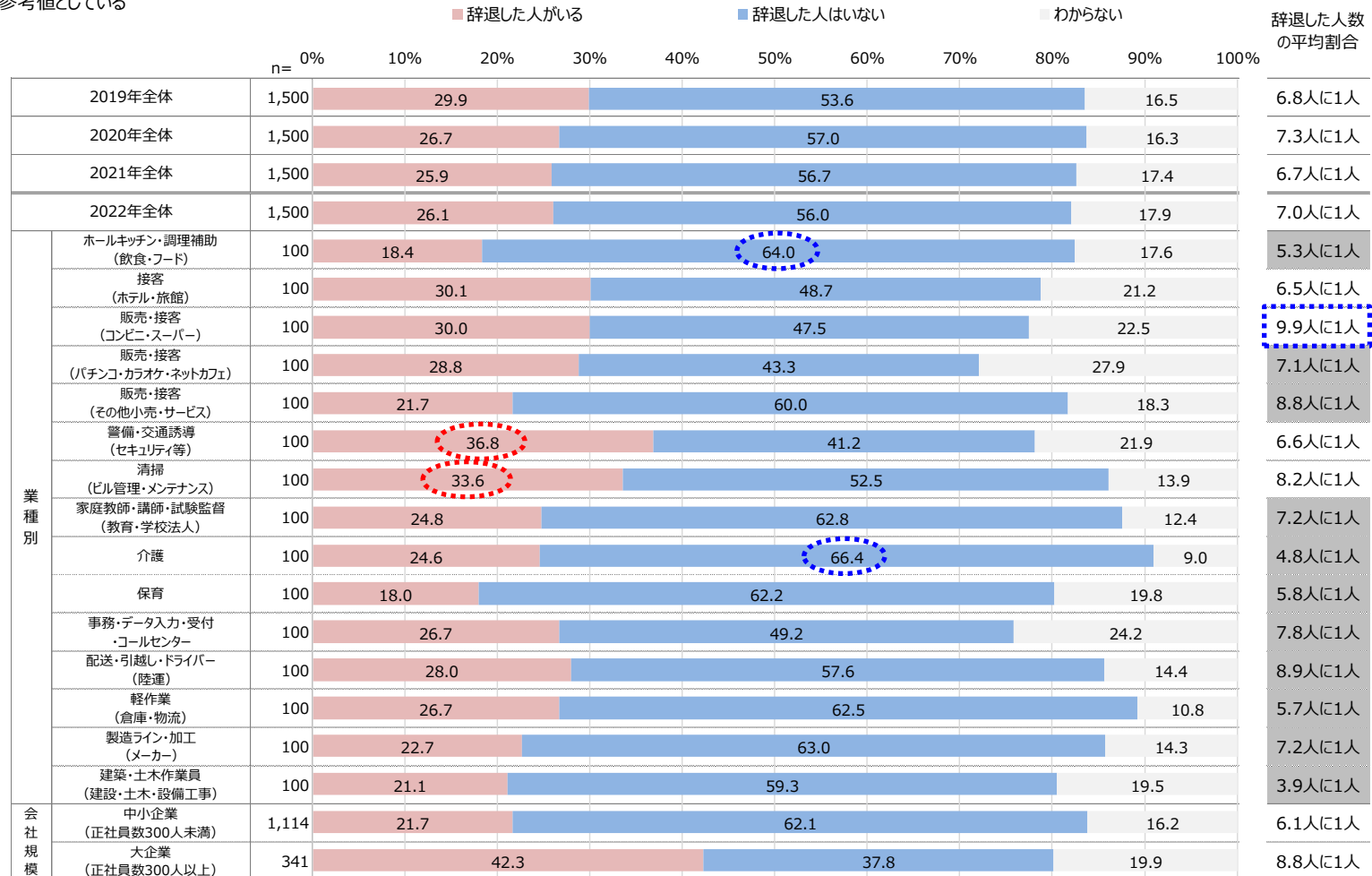


1-10. 採用内定の辞退率（採用内定を辞退した人はいたか）

- ◆ 2022年全体でみると、「採用内定の辞退率」は26.1%。辞退した人がいる企業において、内定を辞退した人は7.0人に1人。
- ◆ 辞退率が低い業種は【介護】【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】、高い業種は【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）】であった。
- ◆ 辞退した人数の平均割合が最も低い業種は【販売・接客（コンビニ・スーパー）】であった。
- ◆ 経年でみると、2021年全体に比べて辞退率がやや増加した。

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、
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

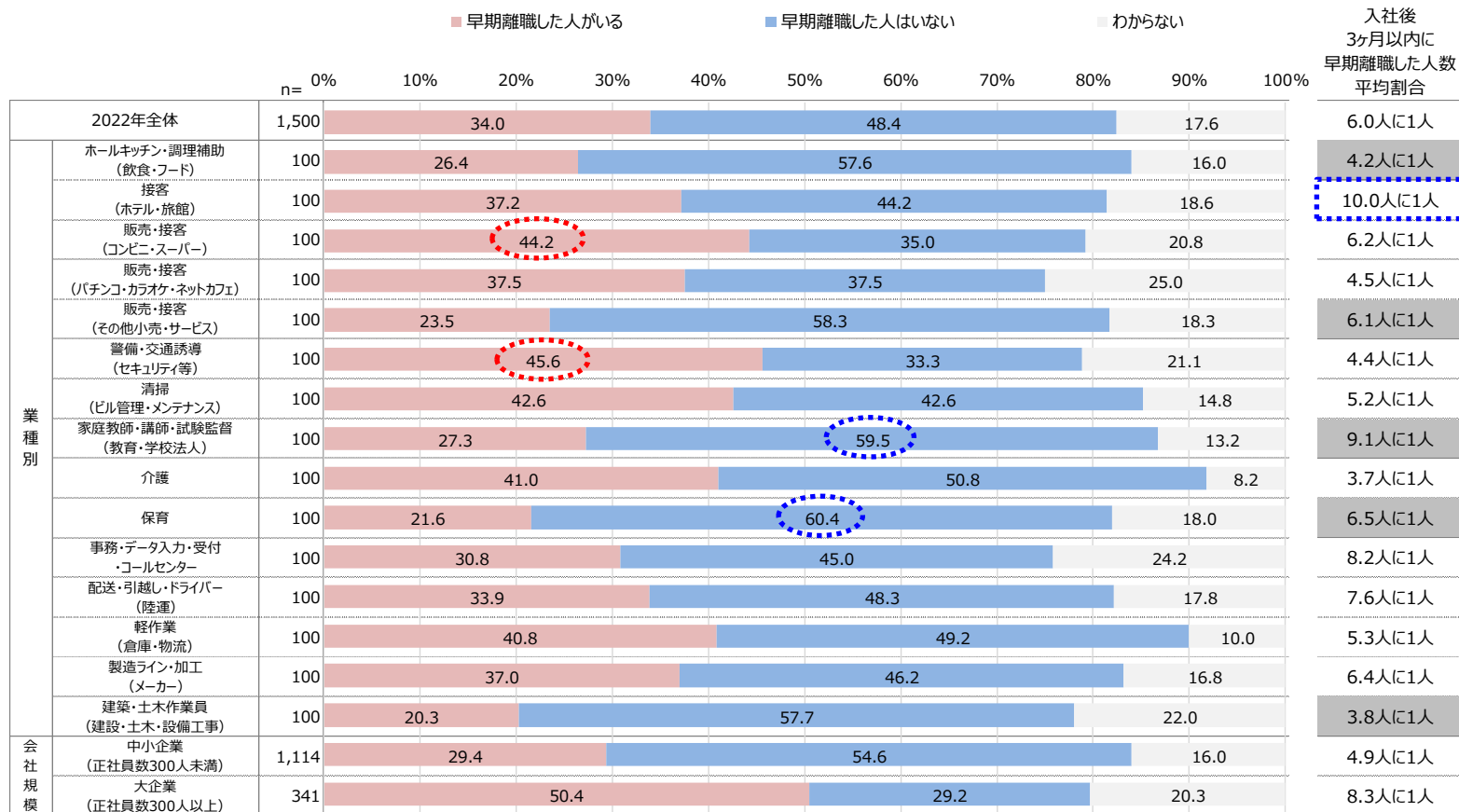


1-11. 3ヶ月以内の離職率（入社後3ヶ月以内に早期離職した人はいたか）

- ◆ 2022年全体でみると、「入社後3ヶ月以内の離職率」は34.0%。離職した人がいる企業において、入社後3ヶ月以内に離職した人は6.0人に1人。
- ◆ 離職率が低い業種は【保育】【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】、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）】であった。
- ◆ 入社後3ヶ月以内に離職した人数の平均割合が最も低い業種は【接客（ホテル・旅館）】であった。

入社後3ヶ月以内に早期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

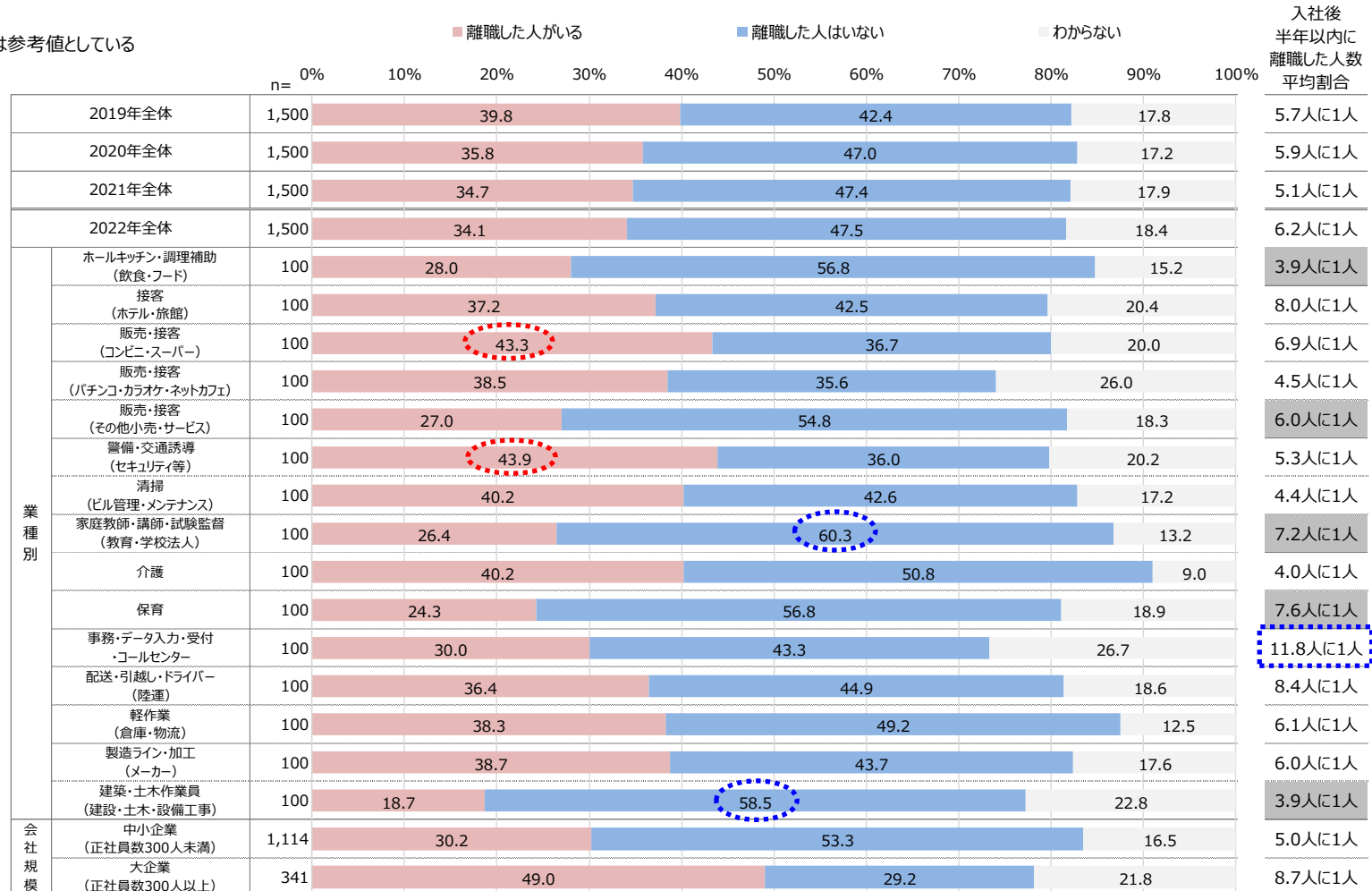


1-12. 半年以内の離職率（入社後半年以内に離職した人はいたか）

- ◆ 2022年全体でみると、「入社後半年以内の離職率」は34.1%。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6.2人に1人。
- ◆ 離職率が低い業種は「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（コンビニ・スーパー）」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「事務・データ入力・受付・コールセンター」であった。
- ◆ 経年でみると、2021年全体に比べて半年以内の離職率がやや低下した。

入社後半年以内に離職した人はいたか（数値回答）

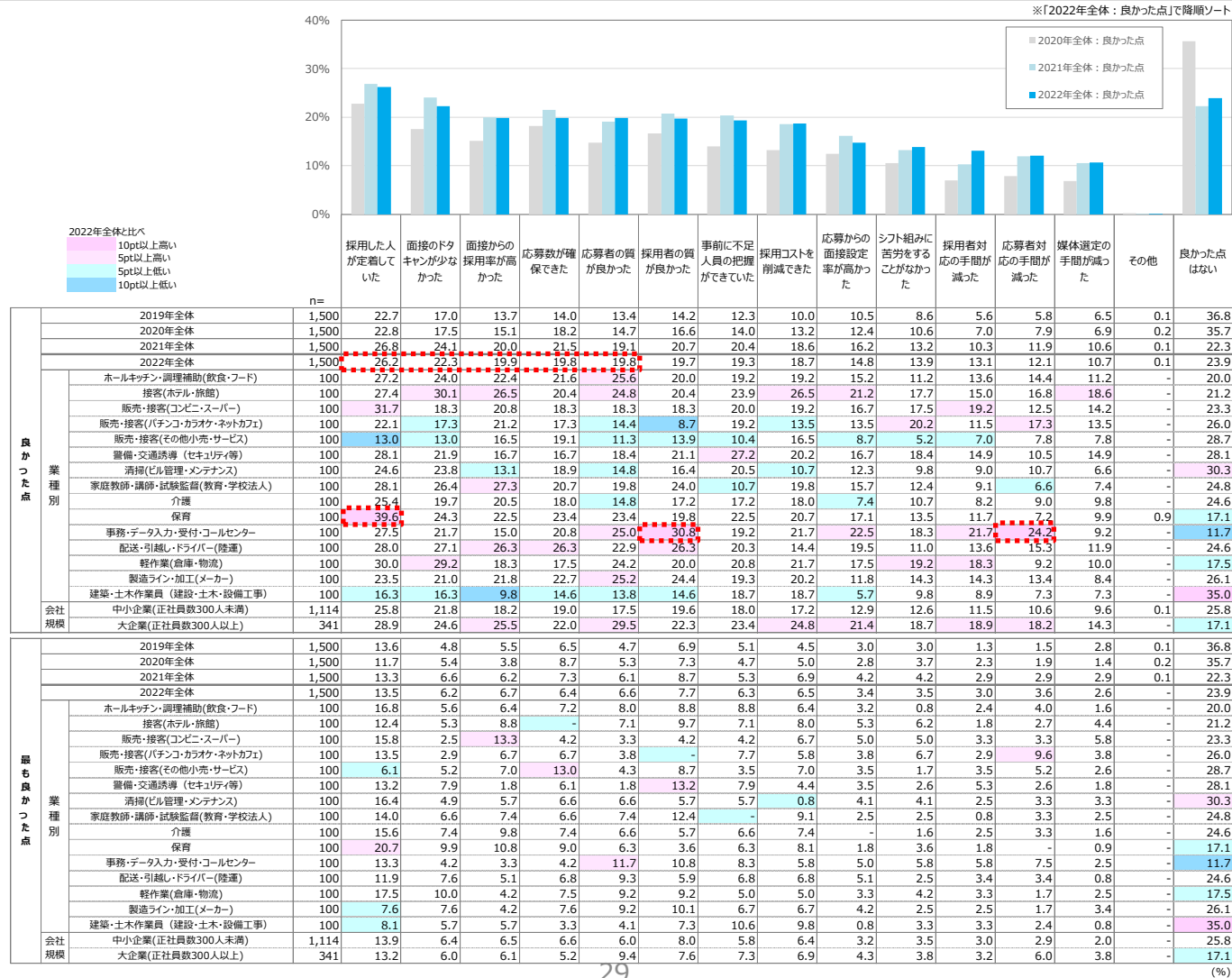
※辞退した人の平均割合について、
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている



1-13. アルバイト採用活動で良かった点

- ◆ 良かった点を2022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」「面接からの採用率が高かった」「応募数が確保できた」「応募者の質が良かった」などが上位にあがる。
- ◆ 業種別でみると、[保育]の「採用した人が定着していた」、[事務・データ入力・受付・コールセンター]の「採用者の質が良かった」「応募者対応の手間が減った」で2022年全体と比べて10pt以上高い。

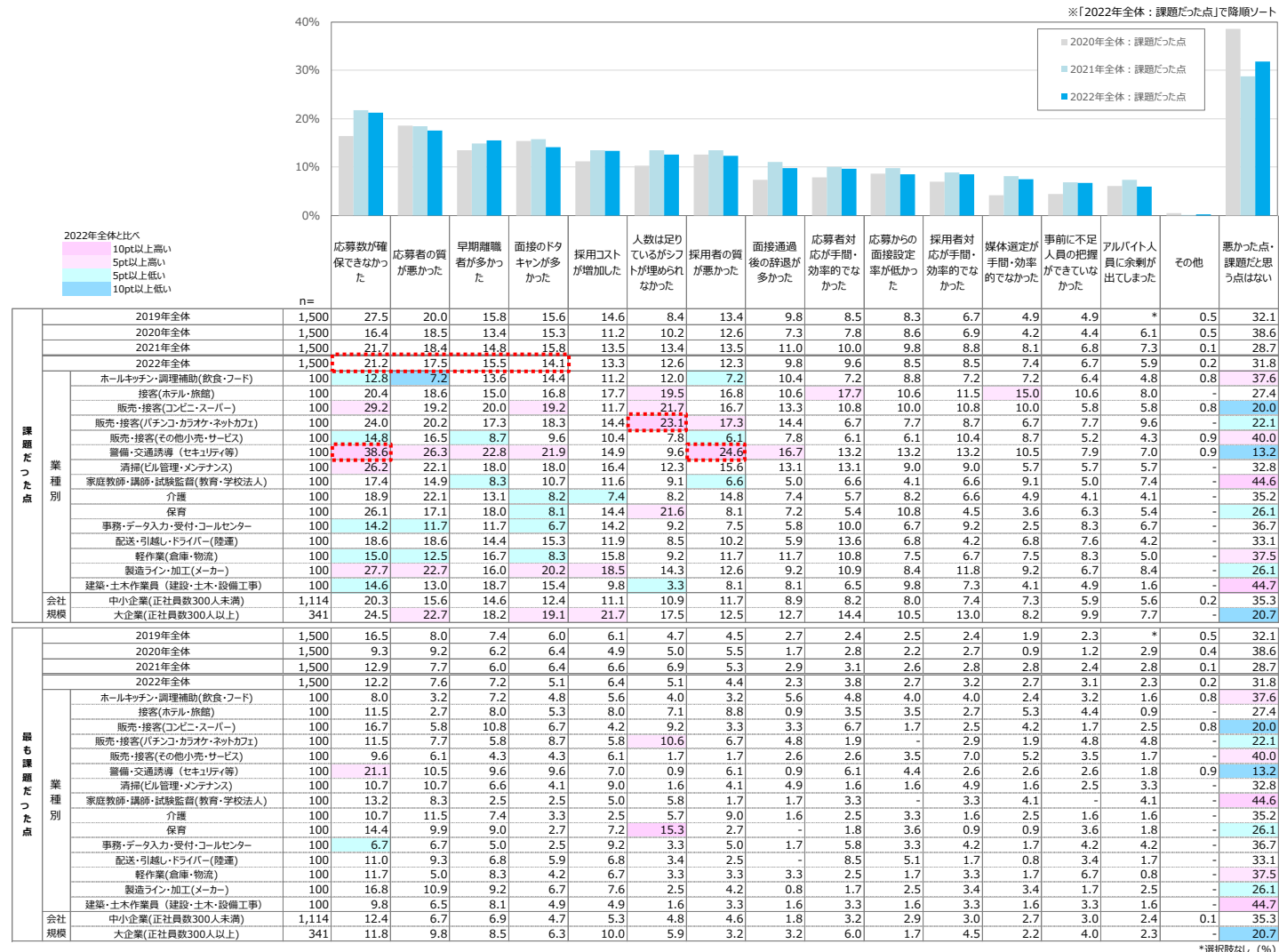
アルバイト採用の良かった点（複数回答）/最も良かった点（単一回答）



1-14. アルバイト採用活動で課題だった点

- ◆ 2022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」「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。
- ◆ 業種別でみると、〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕の「応募数が確保できなかった」「採用者の質が悪かった」、〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕の「人数は足りているがシフトが埋められなかった」で2022年全体と比べて10pt以上高い。

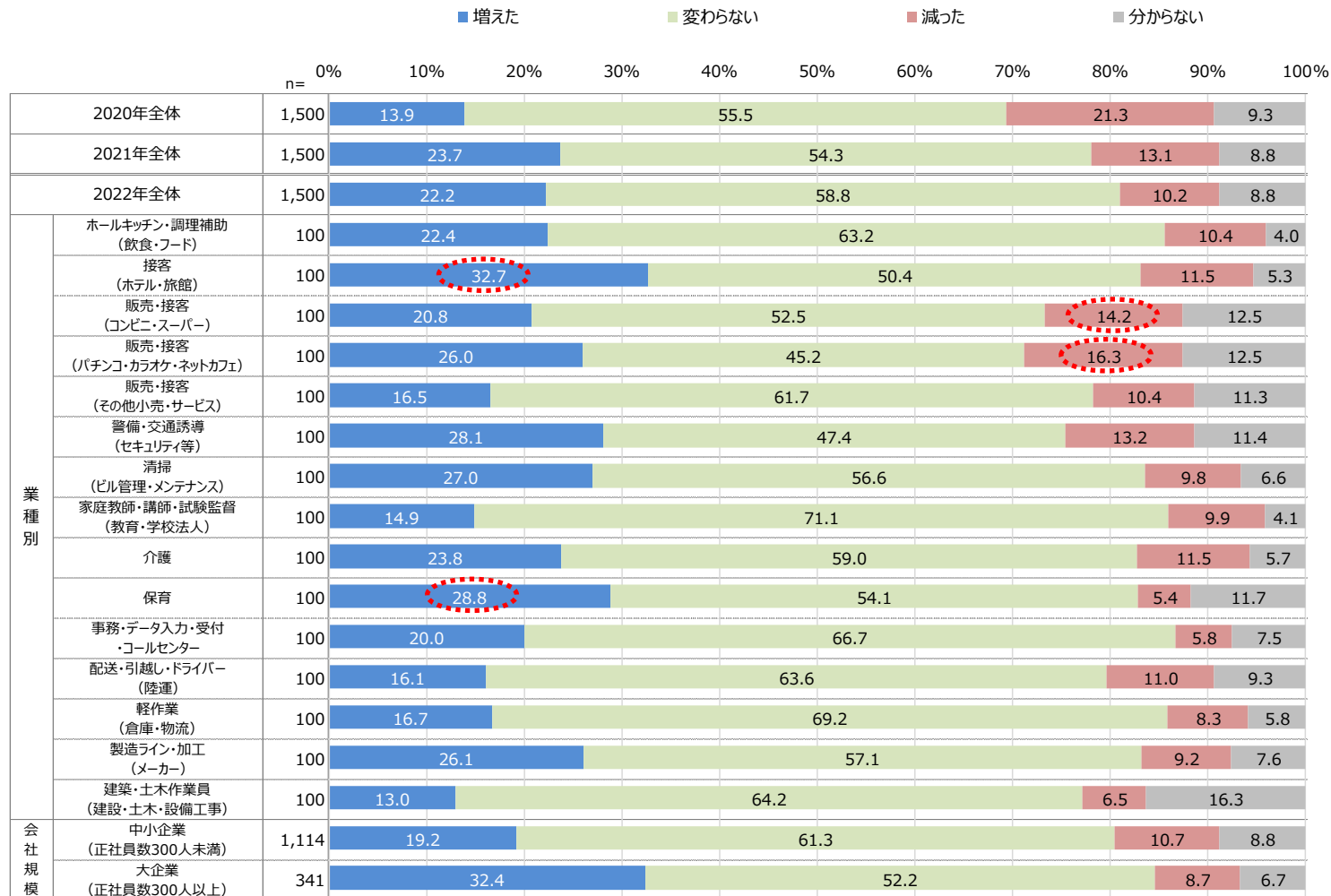
アルバイト採用の課題点（複数回答）/最も課題だった点（単一回答）



1-15. 2022年のアルバイト採用数（対2021年）

- ◆ 2022年全体でみると、採用数が「増えた」は22.2%、「変わらない」は58.8%、「減った」は10.2%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、採用数が「増えた」は1.5pt減、「減った」は2.9pt減となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は〔接客（ホテル・旅館）〕で32.7%（全体比：+10.5pt）と最も高く、次いで〔保育〕で28.8%（全体比：+6.6pt）となった。「減った」は〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で16.3%（全体比：+6.1pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で14.2%（全体比：+4.0pt）となった。

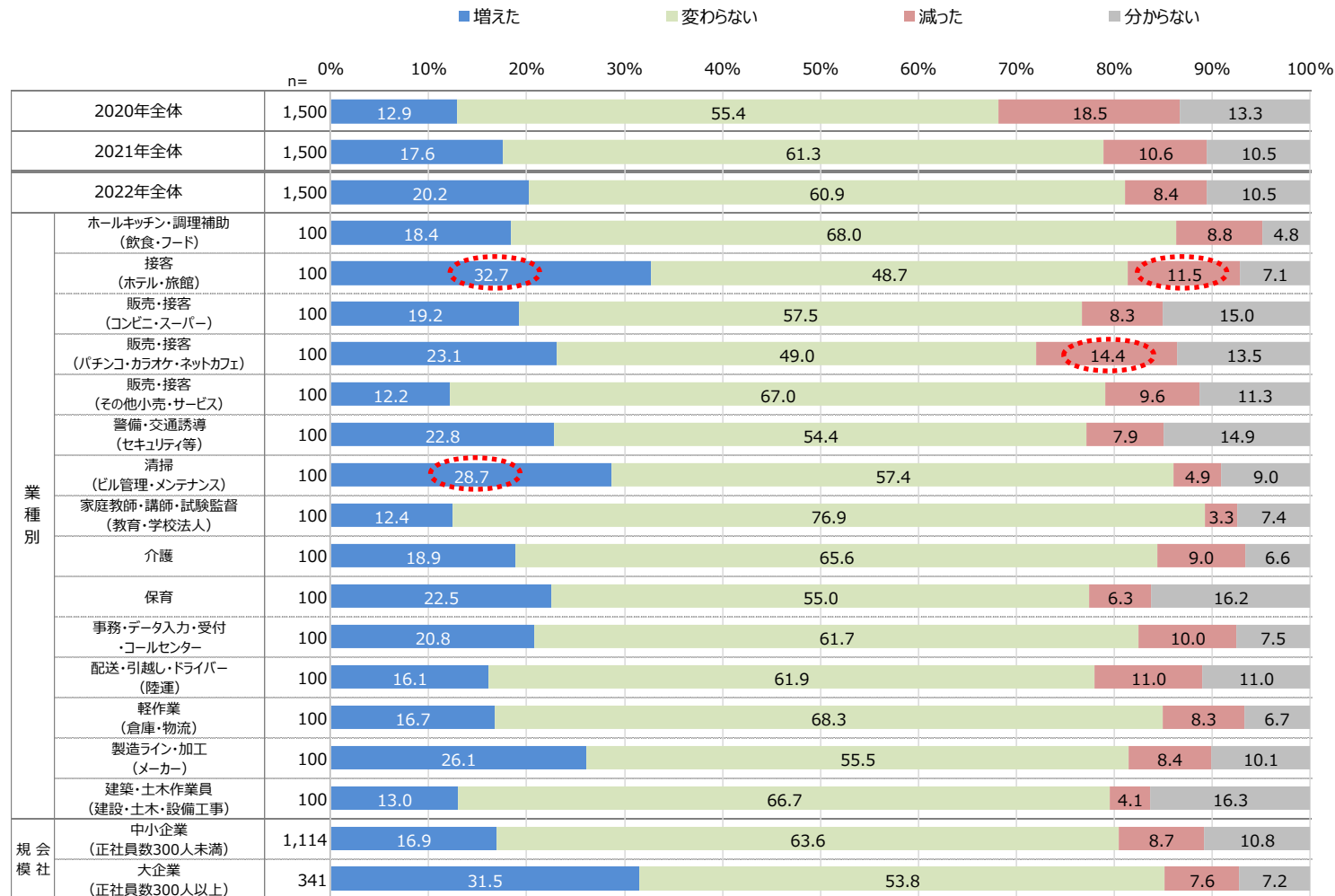
2021年と比べた2022年のアルバイト採用数（単一回答）



1-16. 2022年のアルバイト採用費（対2021年）

- ◆ 2022年全体でみると、採用費が「増えた」は20.2%、「変わらない」は60.9%、「減った」は8.4%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、採用費が「増えた」は2.6pt増、「減った」は2.2pt減となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は〔接客（ホテル・旅館）〕で32.7%（全体比：+12.5pt）と最も高く、次いで〔清掃（ビル管理・メンテナンス）〕で28.7%（全体比：+8.5pt）となった。「減った」は〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で14.4%（全体比：+6.0pt）と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で11.5%（全体比：+3.1pt）となった。〔接客（ホテル・旅館）〕は「増えた」「減った」で上位となり企業により対応にばらつきがある様子がみられた。

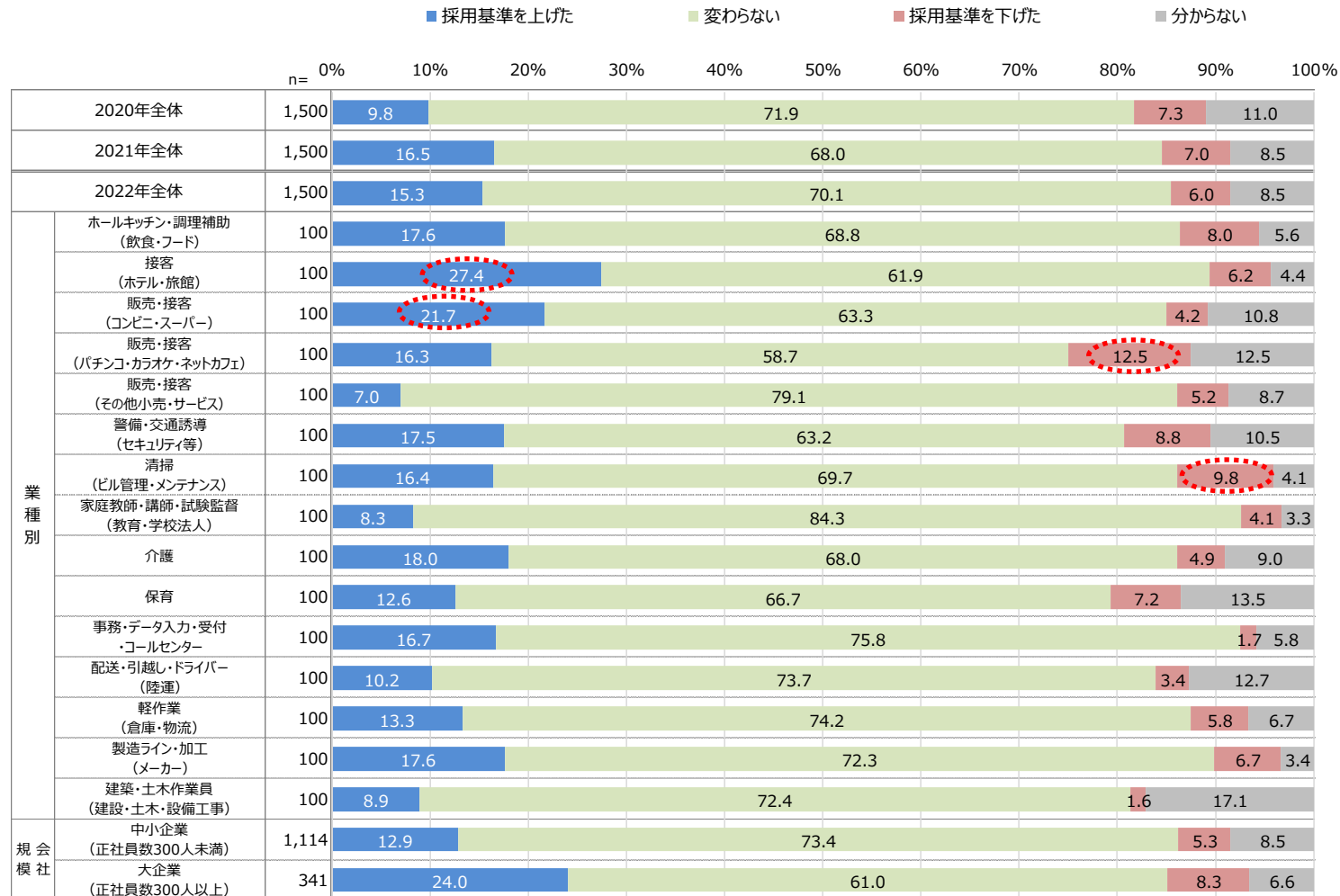
2021年と比べた2022年のアルバイト採用費（単一回答）



1-17. 2022年のアルバイト採用基準（対2021年）

- ◆ 2022年全体でみると、「採用基準を上げた」は15.3%、「変わらない」は70.1%、「採用基準を下げた」は6.0%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「採用基準を上げた」は1.2pt減、「採用基準を下げた」は1.0pt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27.4%（全体比：+12.1pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で21.7%（全体比：+6.4pt）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12.5%（全体比：+6.5pt）と最も高く、次いで〔清掃（ビル管理・メンテナンス）〕で9.8%（全体比：+3.8pt）となった。

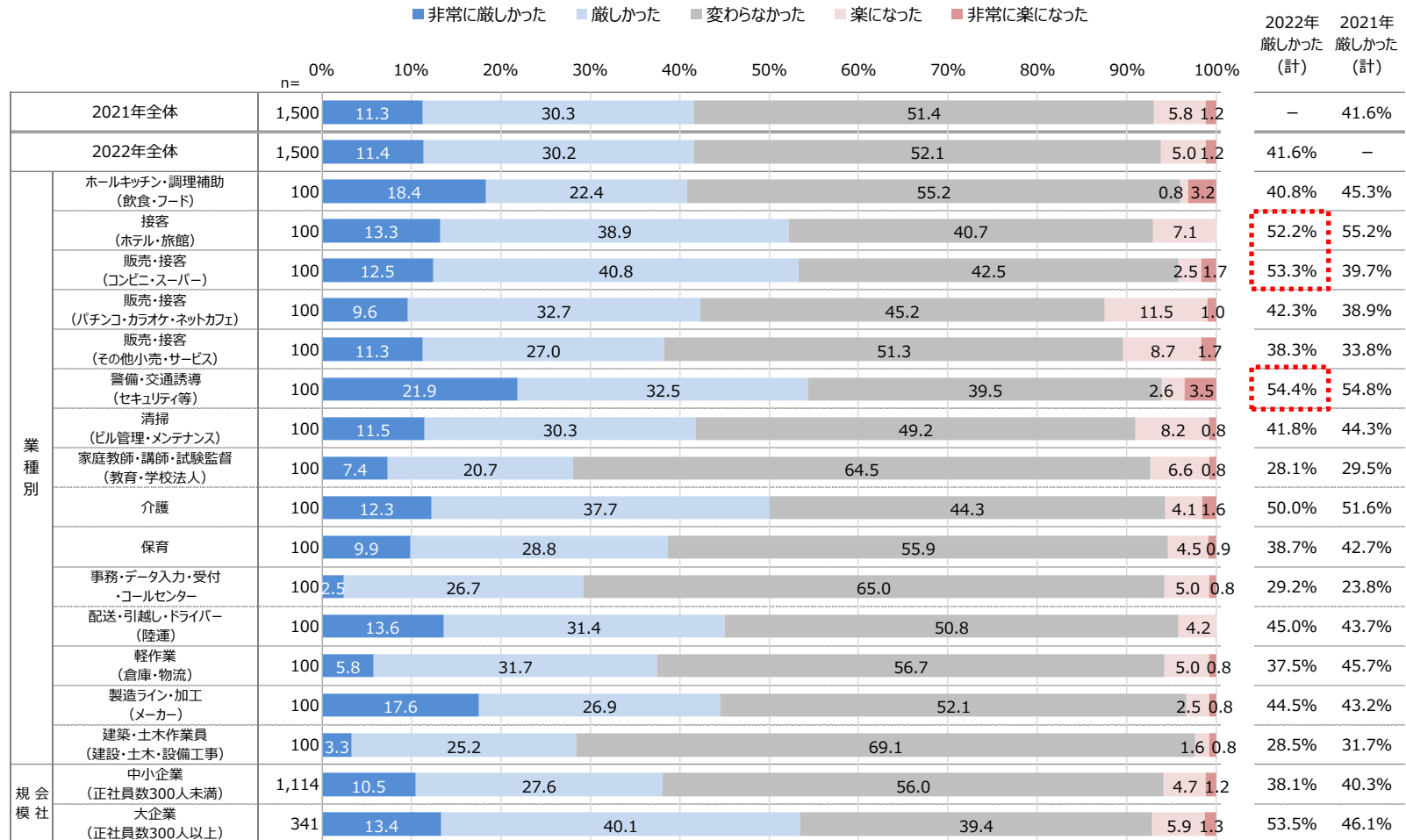
2021年と比べた2022年のアルバイト採用基準（単一回答）



1-18. 2022年のアルバイト採用活動の印象（対2021年）

- ◆ 2022年全体でみると、「厳しかった（計）」は41.6%、「変わらなかった」は52.1%、「楽になった（計）」は6.2%となった。
- ◆ 業種別でみると、「厳しかった（計）」は〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で54.4%（全体比：+12.8pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で53.3%（全体比：+11.7pt）、〔接客（ホテル・旅館）〕で52.2%（全体比：+10.6pt）となった。

2021年と比べた2022年のアルバイト採用活動の印象（単一回答）



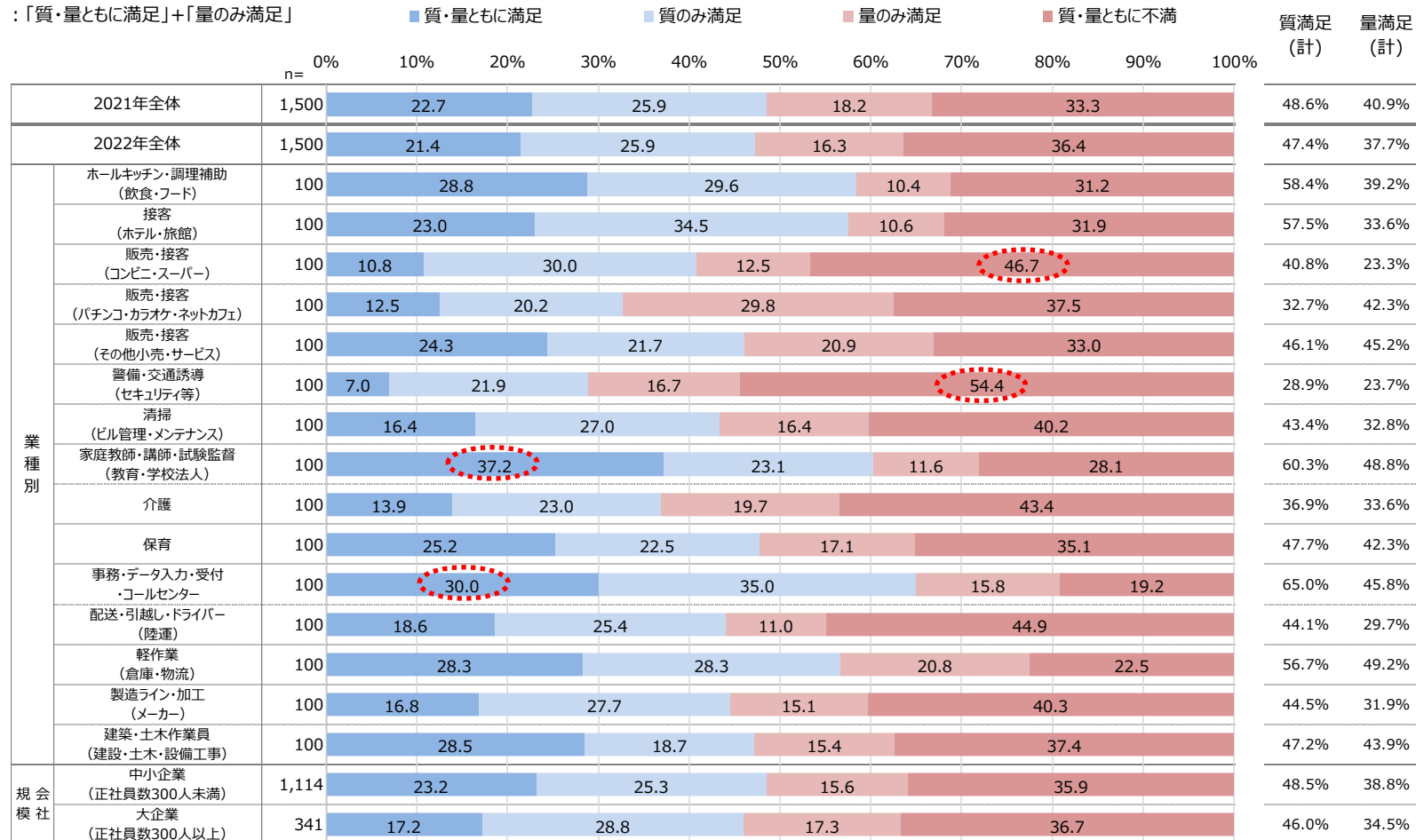
1-19. 2022年のアルバイト採用活動の満足感

- ◆ 2022年全体でみると、「質・量ともに不満」で36.4%と最も高く、次いで「質のみ満足」で25.9%、「質・量ともに満足」で21.4%、「量のみ満足」で16.3%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37.2%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30.0%となった。「質・量ともに不満」は〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で54.4%と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で46.7%となった。

2022年のアルバイト採用活動の満足感（単一回答）

※質満足（計）：「質・量ともに満足」+「質のみ満足」

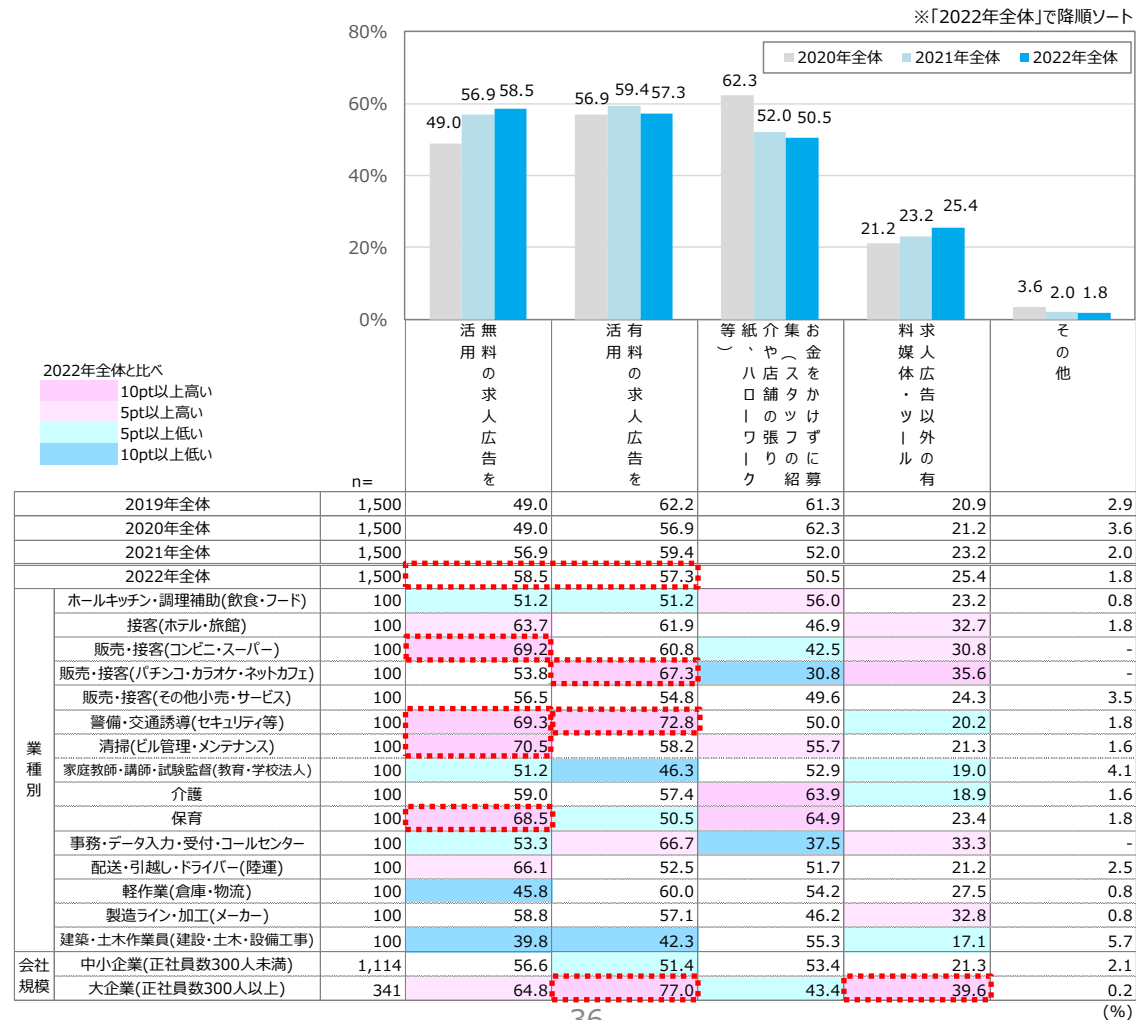
※量満足（計）：「質・量ともに満足」+「量のみ満足」



1-20. 求人募集の方法

- ◆ 2022年全体でみると、「無料の求人広告を活用」で58.5%と最も高く、次いで「有料の求人広告を活用」で57.3%となった。
- ◆ 業種別でみると、[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)] [保育]の「無料の求人広告を活用」、[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)]の「有料の求人広告を活用」などで2022年全体と比べて10pt以上高い。
- ◆ 会社規模別でみると、[大企業]の「有料の求人広告を活用」「求人広告以外の有料媒体・ツール」で2022年全体と比べて10pt以上高い。

求人募集の方法（複数回答）



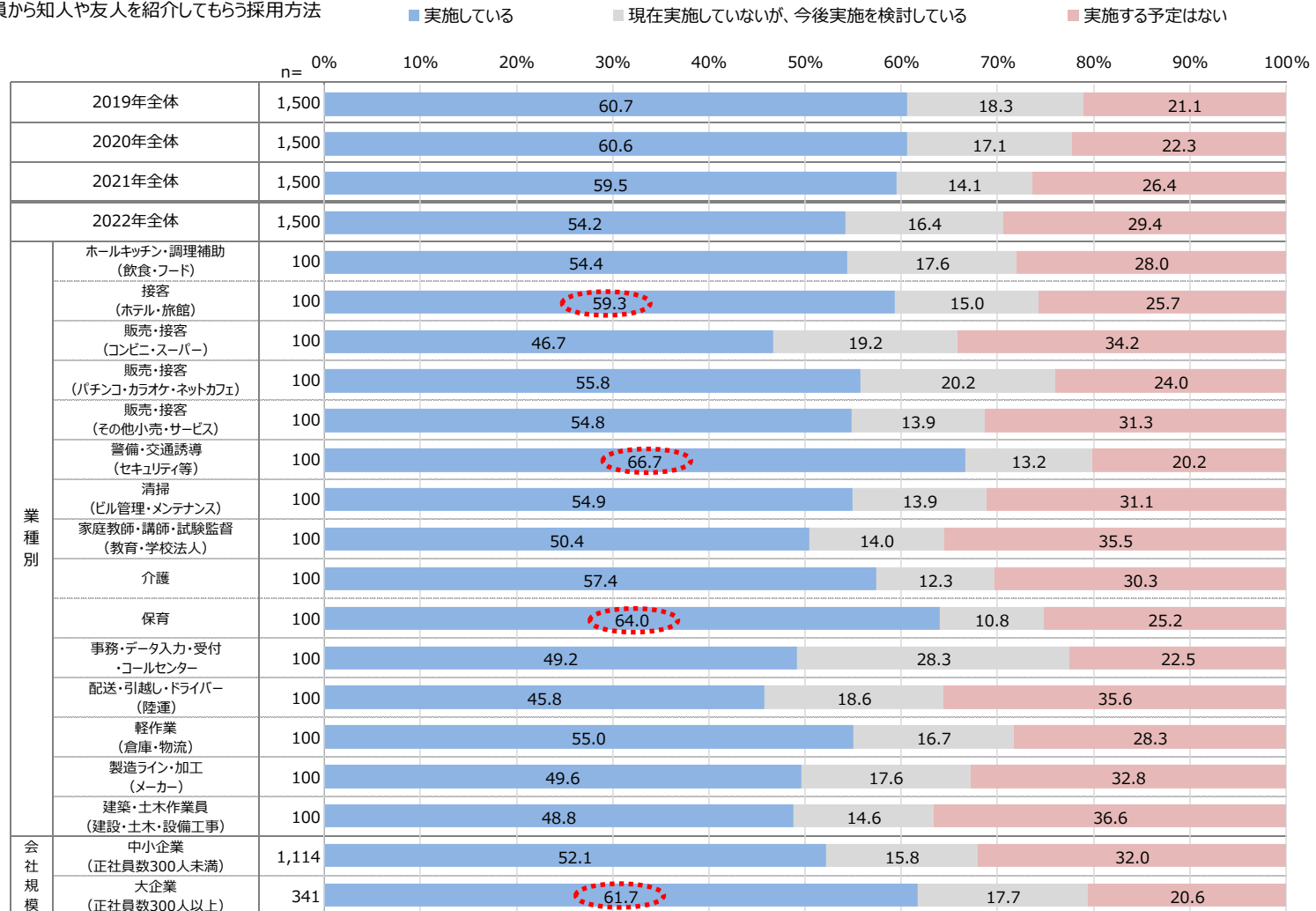
2. 新しい採用手法の実施状況と雇用形態の変更

2-1. アルバイト採用におけるリファラル採用

- ◆ 2022年全体でみると、アルバイト採用でリファラル採用を「実施している」は54.2%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は16.4%となった。
- ◆ リファラル採用の実施率を業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で66.7%と最も高く、次いで【保育】で64.0%、【接客（ホテル・旅館）】で59.3%となった。
- ◆ 会社規模別でみると、【大企業】でリファラル採用の実施率が61.7%となっており、中小企業と比べて9.6pt高い。

アルバイト採用におけるリファラル採用の実施状況（単一回答）

※リファラル採用：自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法

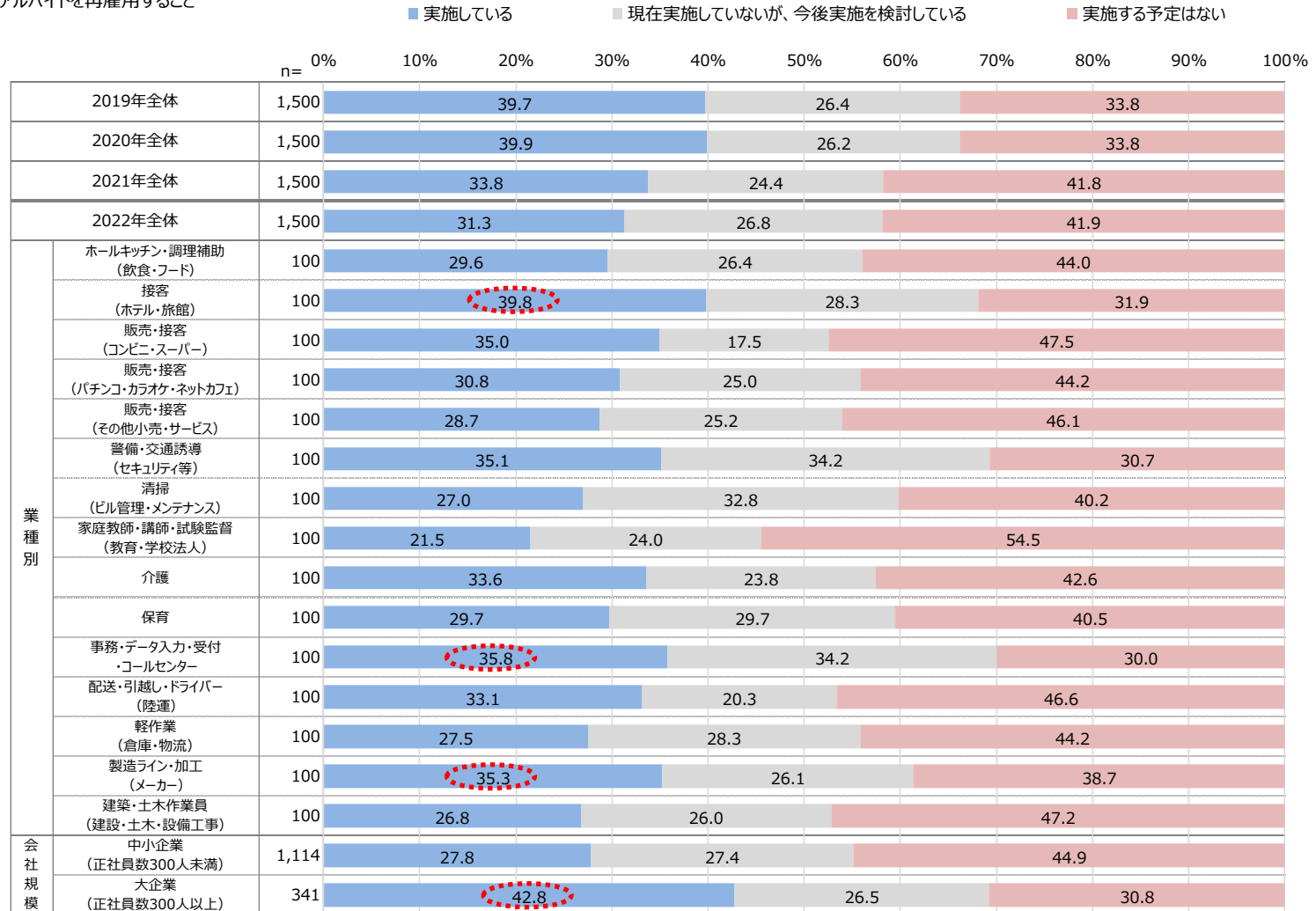


2-2. アルバイト採用におけるアルムナイ制度

- ◆ 2022年全体でみると、アルバイト採用でアルムナイ制度を「実施している」は31.3%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は26.8%となった。
- ◆ アルムナイ制度の実施率を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で39.8%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35.8%、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で35.3%となった。
- ◆ 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42.8%となっており、中小企業と比べて15.0pt高い。

アルバイト採用におけるアルムナイ制度の実施状況（単一回答）

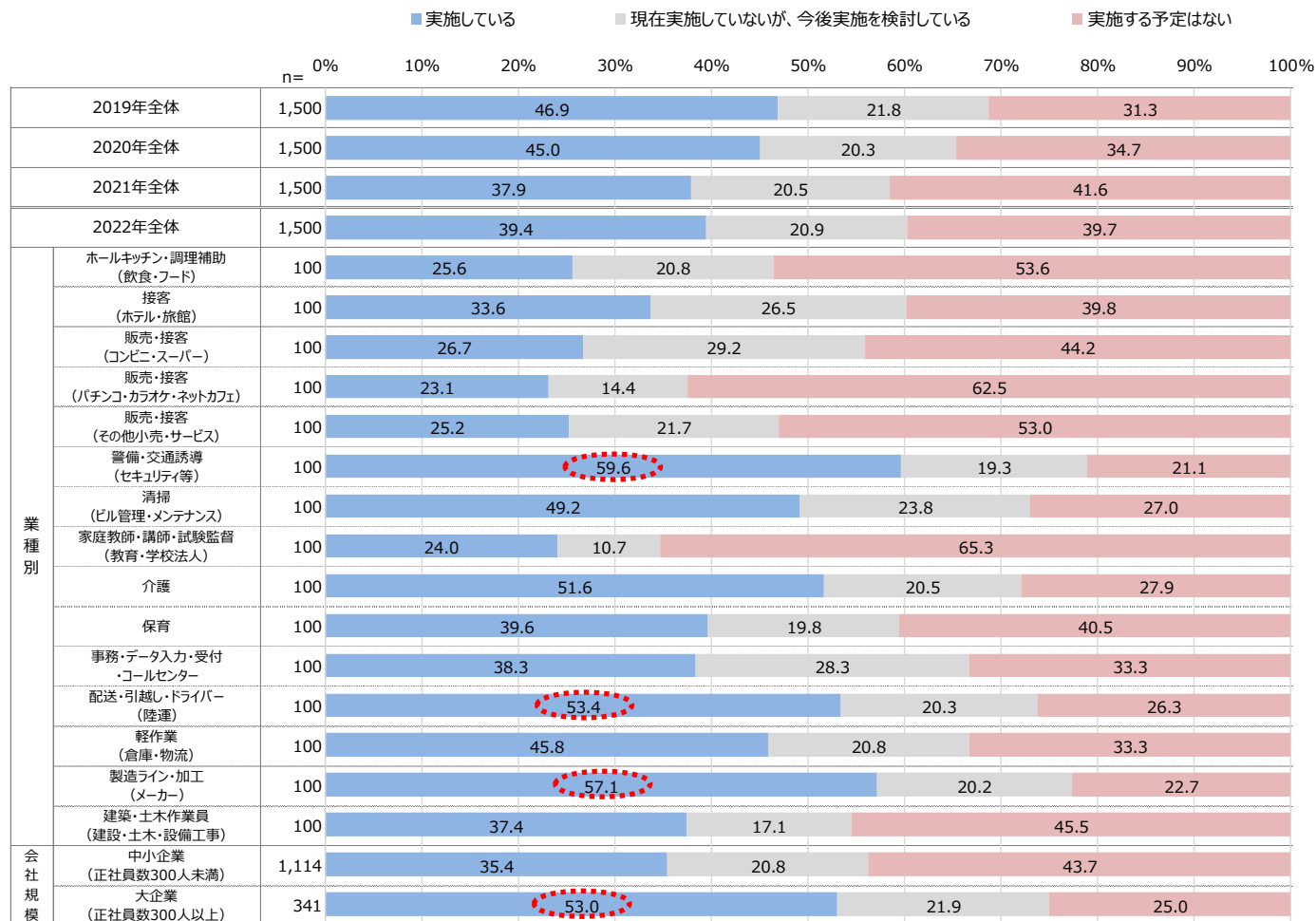
※アルムナイ制度：退職・離職したアルバイトを再雇用すること



2-3. 定年退職者のアルバイトでの再雇用

- ◆ 2022年全体でみると、定年退職者のアルバイトでの再雇用を「実施している」は39.4%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は20.9%となった。
- ◆ 定年退職者の再雇用の実施率を業種別でみると、〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で59.6%と最も高く、次いで〔製造ライン・加工（メーカー）〕で57.1%、〔配送・引越し・ドライバー（陸運）〕で53.4%となった。
- ◆ 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53.0%となっており、中小企業と比べて17.6pt高い。

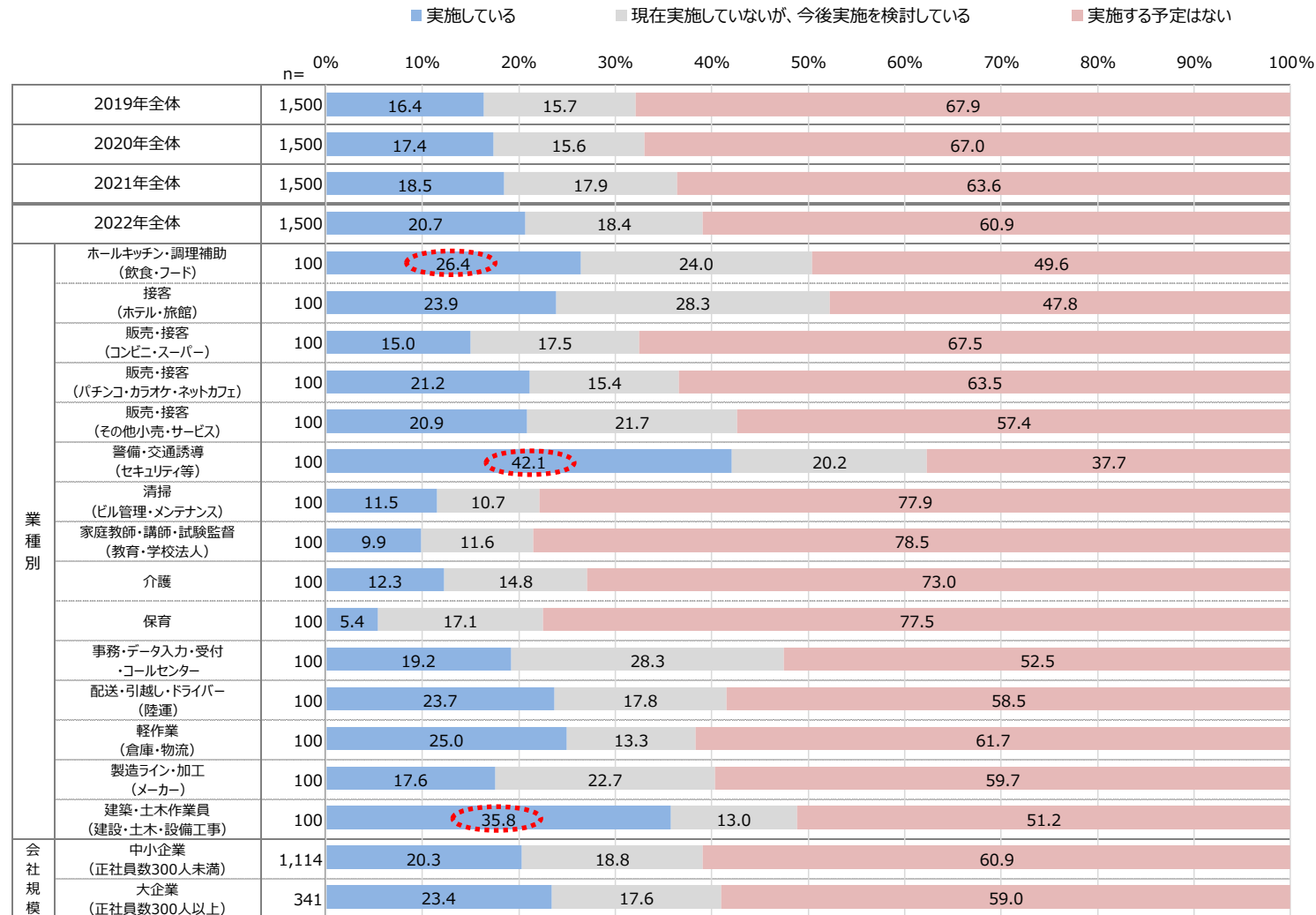
定年退職者のアルバイトでの再雇用の実施状況（単一回答）



2-4. アルバイト従業員への週払い・日払い制度

- ◆ 2022年全体でみると、アルバイト従業員への週払い・日払い制度を「実施している」は20.7%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は18.4%となった。
- ◆ 週払い・日払い制度の実施率を業種別でみると、〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で42.1%と最も高く、次いで〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕で35.8%、〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で26.4%となった。

アルバイト従業員への週払い・日払い制度の実施状況（単一回答）

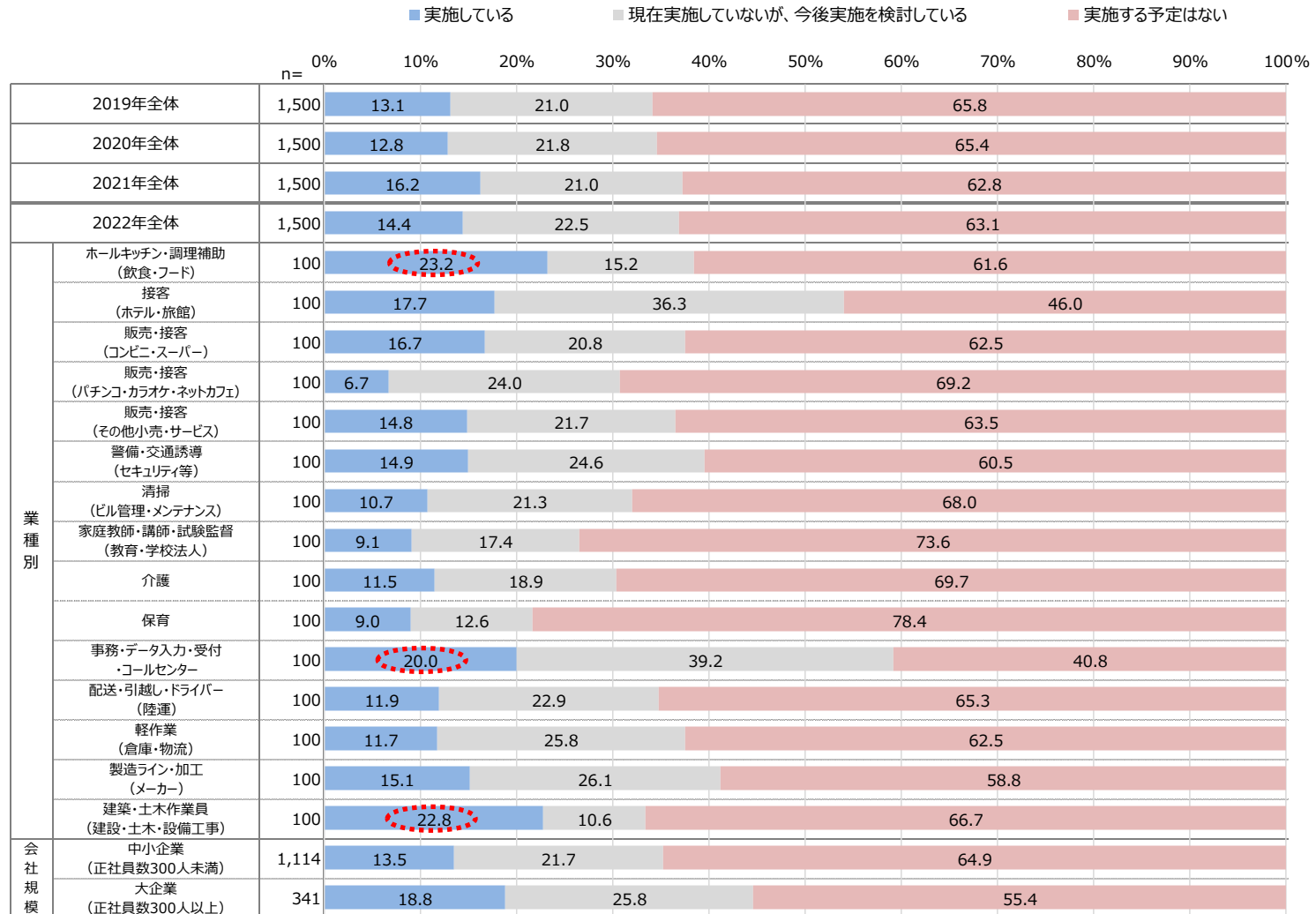


2-5. ギグワーカーの受け入れ

- ◆ 2022年全体でみると、ギグワーカーの受け入れを「実施している」は14.4%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は22.5%となった。
- ◆ ギグワーカー受入率を業種別でみると、〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で23.2%と最も高く、次いで〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕で22.8%、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で20.0%となった。

ギグワーカーの受入状況（単一回答）

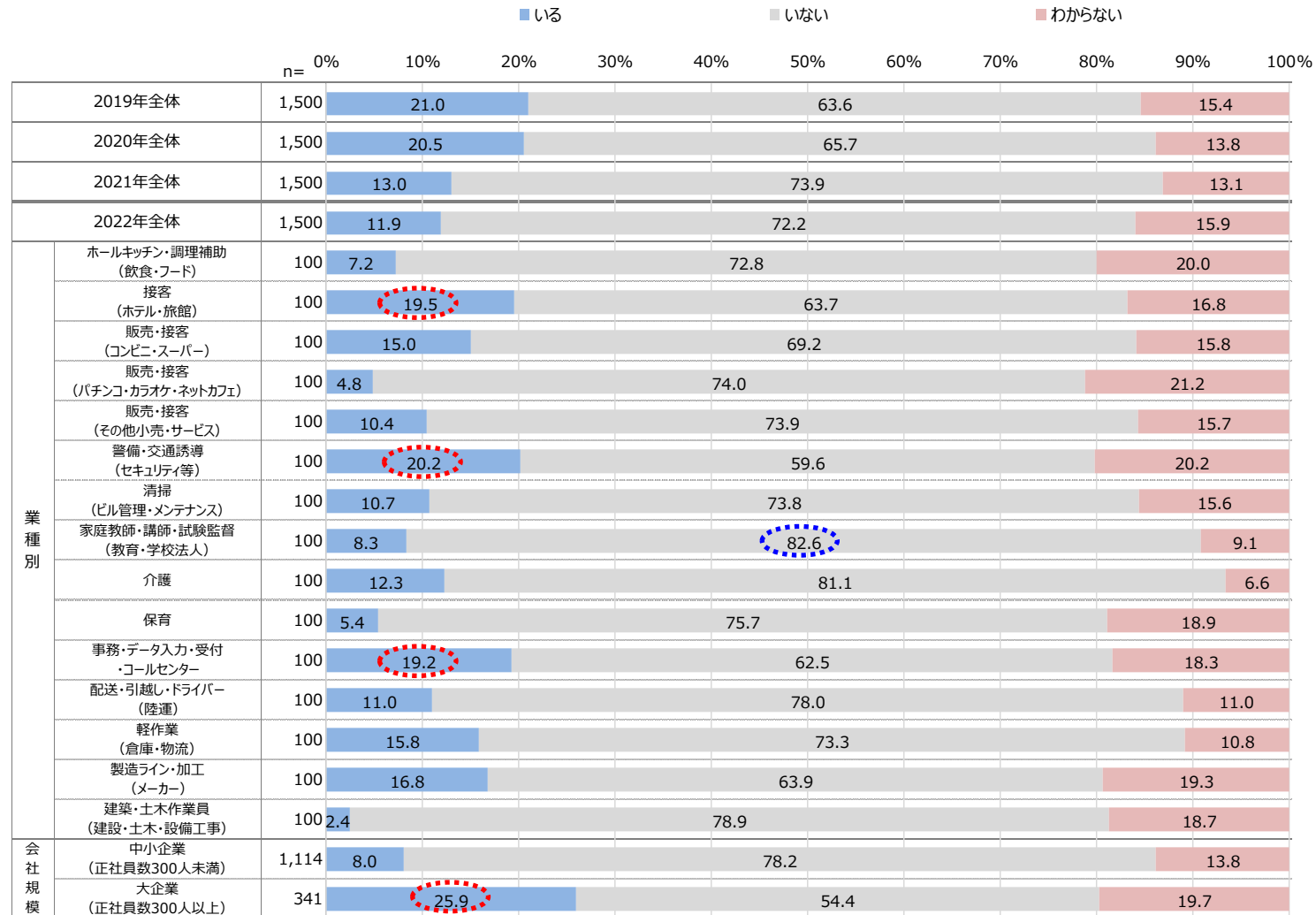
※ギグワーカー：業務委託で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者



2-6. アルバイト→契約社員への変更者有無

- ◆ 2022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11.9%。
- ◆ 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20.2%と最も高く、次いで「接客（ホテル・旅館）」で19.5%、「事務・データ入力・受付・コールセンター」で19.2%となった。一方で変更率が最も低かった業種は「家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）」となった。
- ◆ 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25.9%となっており、「中小企業」を+17.9pt上回った。

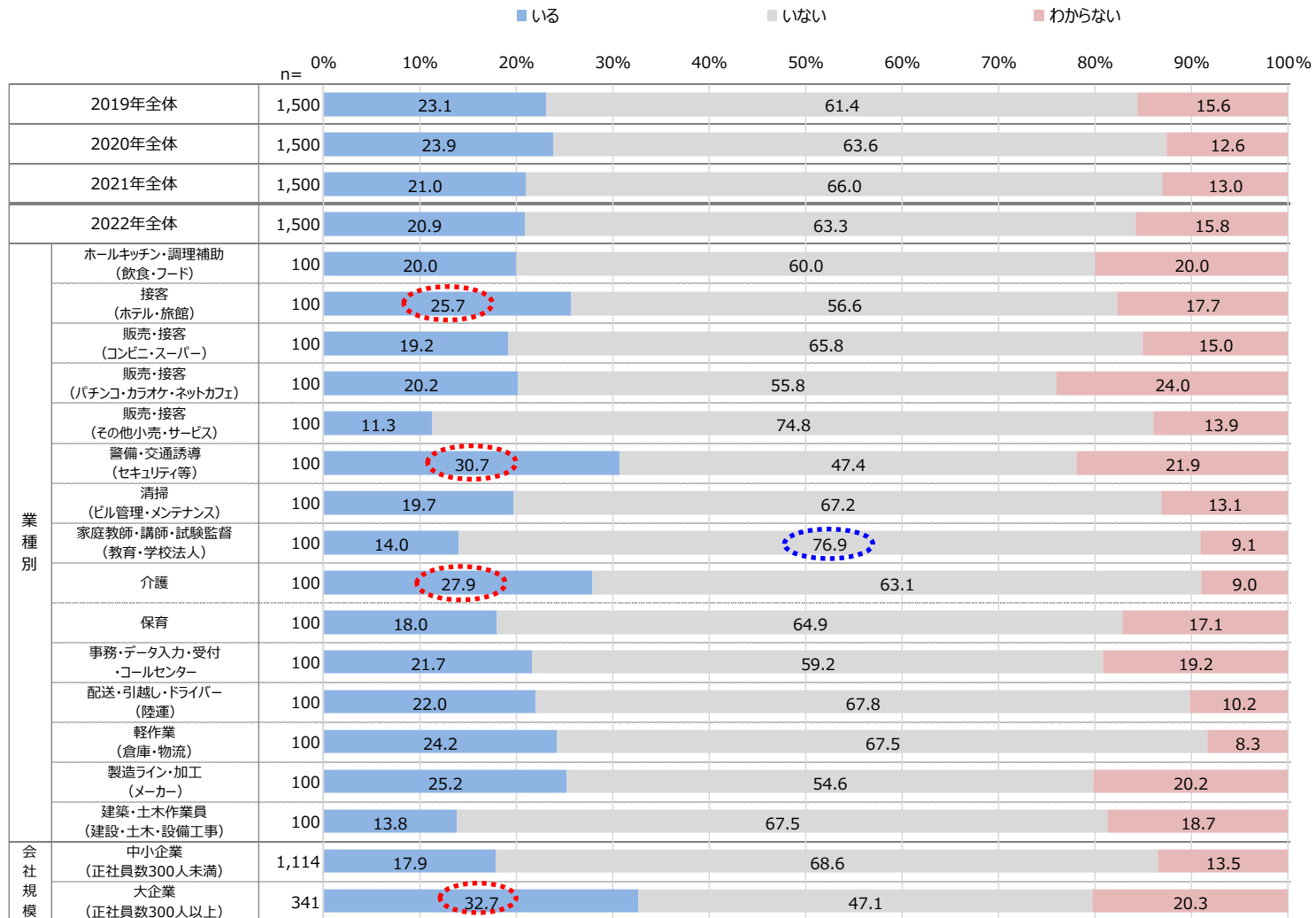
アルバイトから契約社員に変更になった人数（数値回答）



2-7. アルバイト→正社員への変更者有無

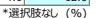
- ◆ 2022年全体でみると、アルバイトから正社員に変更になった人が「いる」は20.9%。
- ◆ 業種別でみると、アルバイトから正社員への変更率は「警備・交通誘導（セキュリティ等）」で30.7%と最も高く、次いで「介護」で27.9%、「接客（ホテル・旅館）」で25.7%となった。一方で変更率が最も低かった業種は「家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）」となった。
- ◆ 会社規模別でみると、「大企業」でアルバイトから正社員への変更率は32.7%となっており、「中小企業」を+14.8pt上回った。

アルバイトから正社員に変更になった人数（数値回答）



3. 実施施策と効果

- 人材確保のために実施した施策/今後実施したい施策（各複数回答）

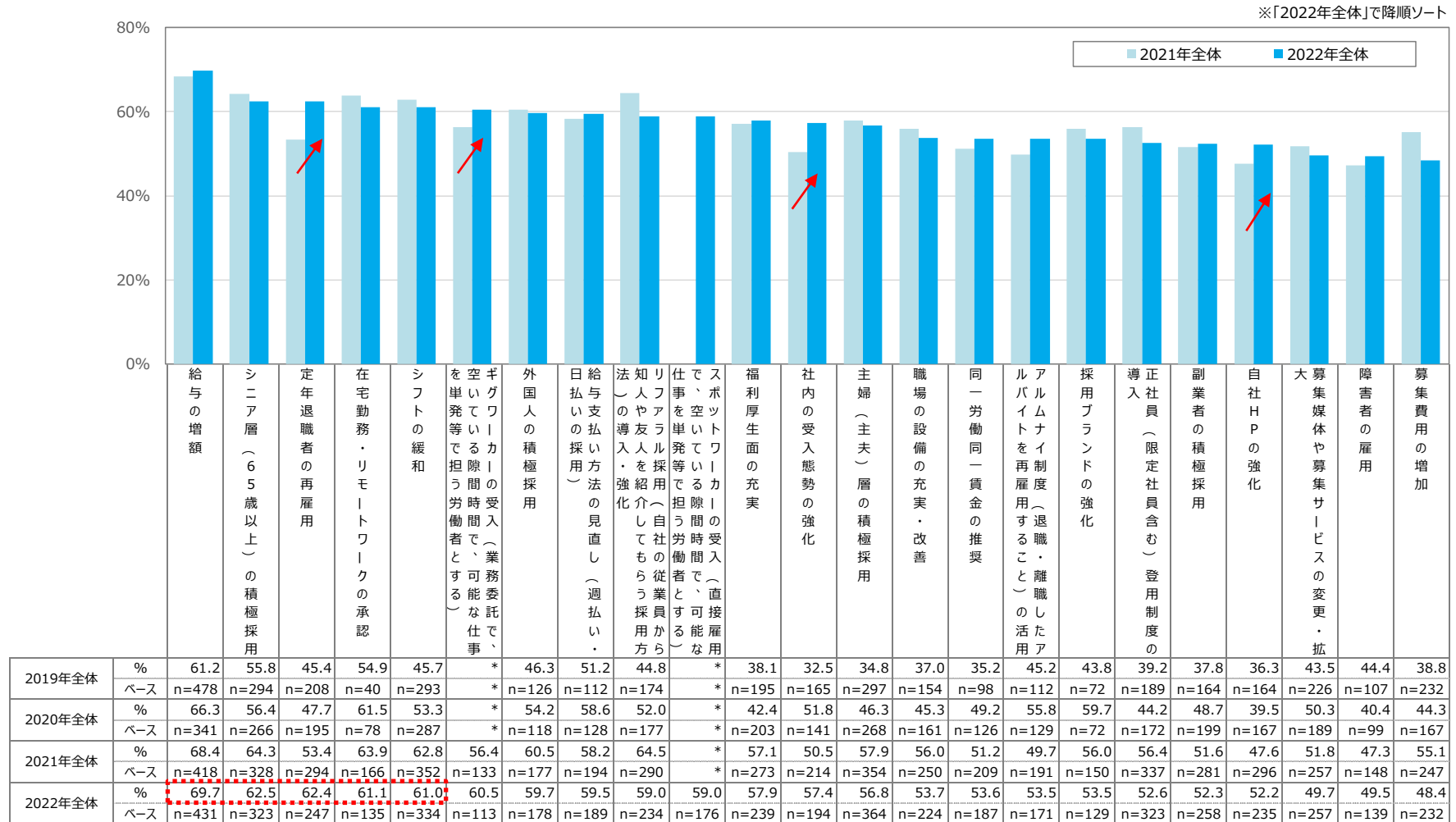


3-2. 人材確保に効果があった施策

- ◆ 2022年全体でみると、「給与の増額」が69.7%と最も高く、次いで「シニア層（65歳以上）の積極採用」で62.5%、「定年退職者の再雇用」で62.4%、「在宅勤務・リモートワークの承認」で61.1%、「シフトの緩和」で61.0%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「定年退職者の再雇用」で9.0pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「社内の受入態勢の強化」で6.9pt増、「自社HPの強化」で4.6pt増、「ギグワーカーの受入」で4.1pt増となった。

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



*選択肢なし

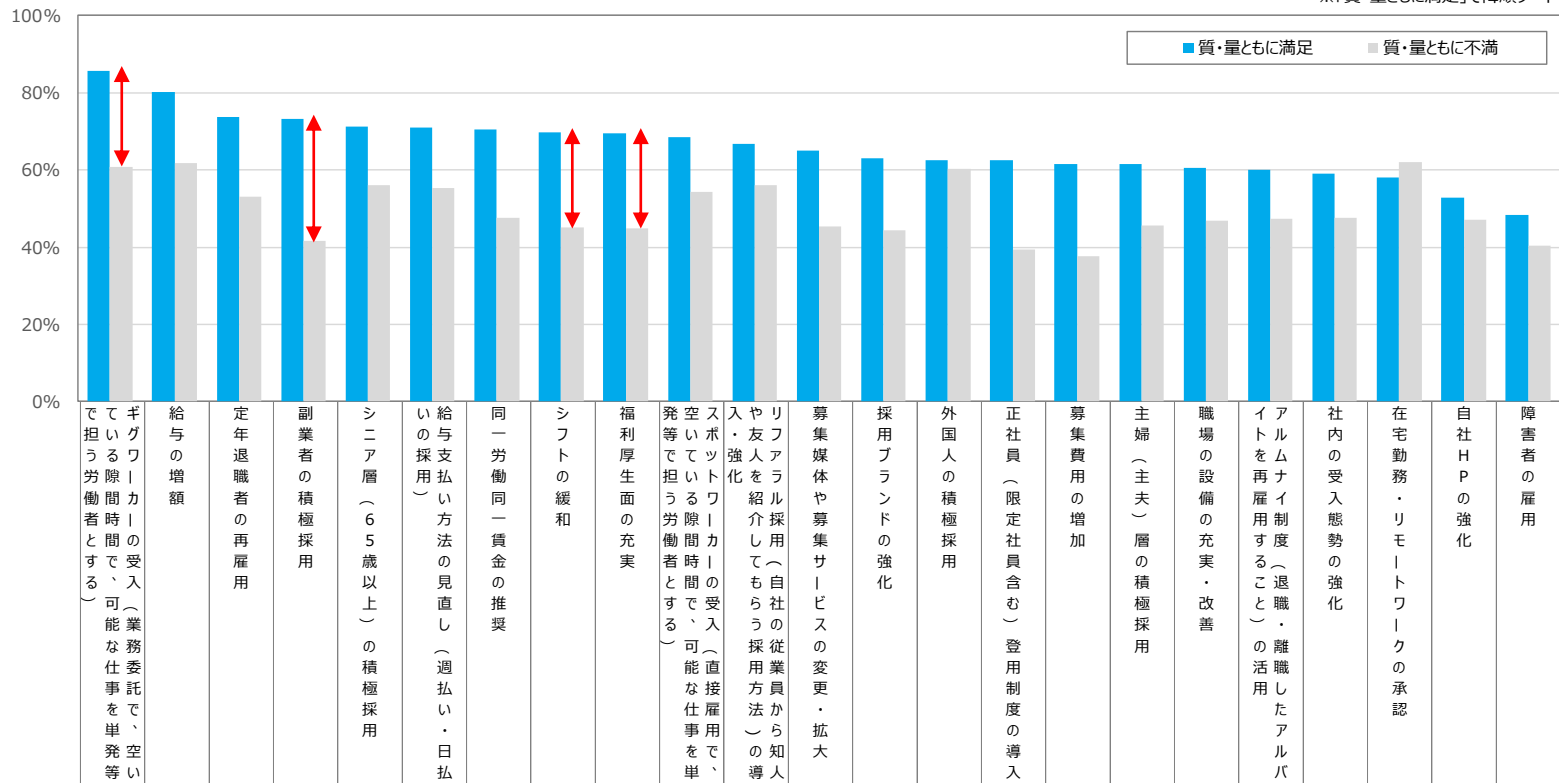
3-2. 人材確保に効果があった施策（2022年採用の満足感別）

- ◆ 2022年全体でみると、「給与の増額」が最も多く、次いで「シニア層（65歳以上）の積極採用」「定年退職者の再雇用」「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。
- ◆ 2022年の採用満足感別でみると、〔質・量ともに満足〕は「ギグワーカーの受入」で85.7%と最も高く、次いで「給与の増額」で80.2%、「定年退職者の再雇用」で73.8%、「副業者の積極採用」で73.3%となった。多様な人材を受け入れている企業ほど質・量ともに満足度が高い傾向がみられた。
- ◆ 〔質・量ともに満足〕は〔質・量ともに不満〕を「副業者の積極採用」で+31.6ptと最も大きく上回っており、次いで「ギグワーカーの受入」で+25.0pt、「シフトの緩和」で+24.7pt、「福利厚生面の充実」で+24.6ptとなった。

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

※「質・量ともに満足」で降順ソート

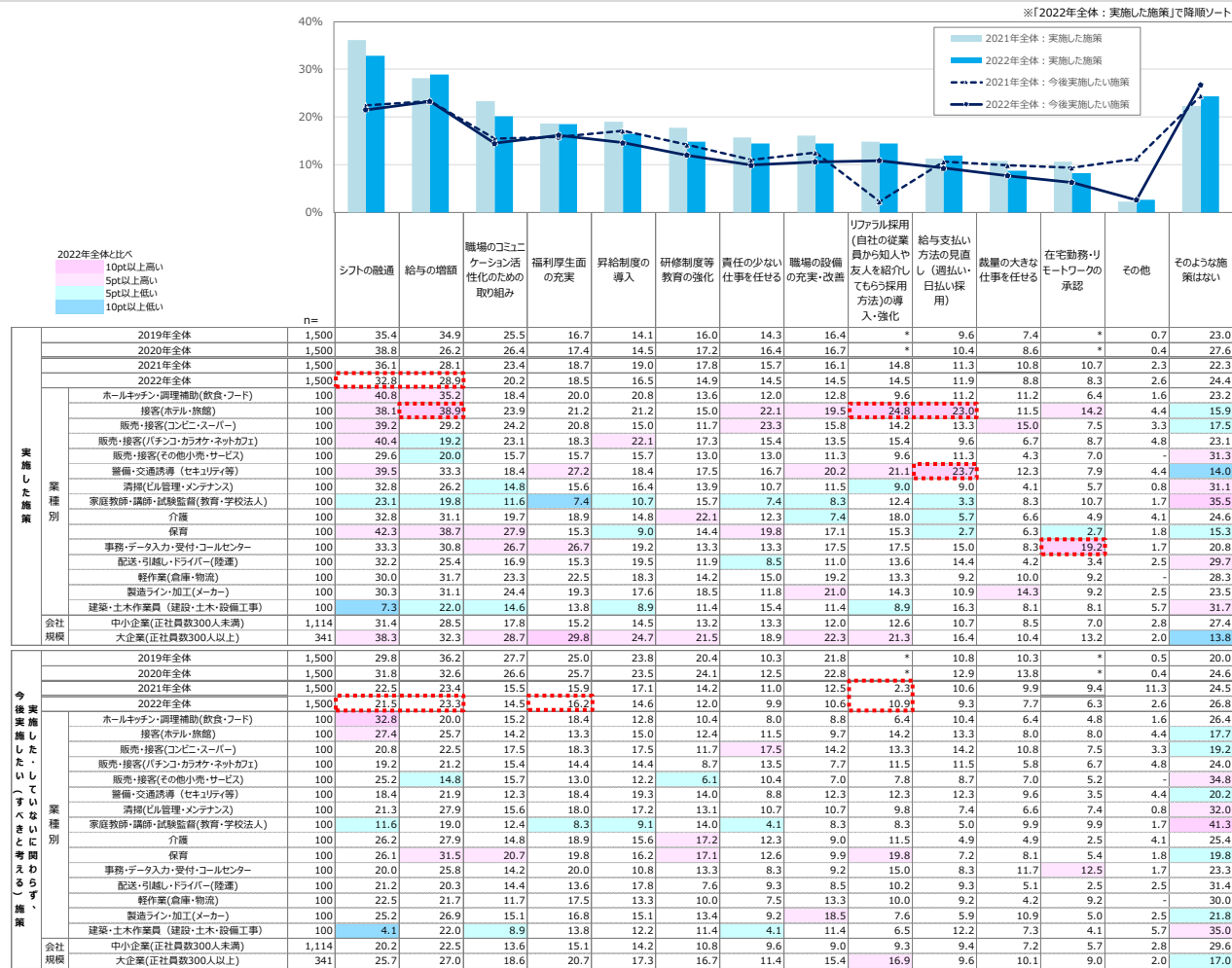


2022年全体	%	61.9	69.6	62.8	52.3	62.5	59.8	54.0	61.1	57.7	58.5	59.0	49.8	53.5	59.6	52.3	48.7	56.6	53.6	53.8	57.7	61.5	52.3	49.6
	ベース	n=113	n=431	n=247	n=258	n=323	n=189	n=187	n=334	n=239	n=176	n=234	n=257	n=129	n=178	n=323	n=232	n=364	n=224	n=171	n=194	n=135	n=235	n=139
質・量ともに満足	%	85.7	80.2	73.8	73.3	71.2	71.1	70.6	69.7	69.5	68.4	66.7	65.0	63.0	62.5	62.5	61.5	61.4	60.4	60.0	59.1	58.1	52.8	48.3
	ベース	n=21	n=81	n=42	n=45	n=52	n=38	n=34	n=66	n=59	n=38	n=45	n=40	n=27	n=32	n=56	n=39	n=70	n=48	n=30	n=44	n=31	n=53	n=29
質・量ともに不満	%	60.7	61.7	53.2	41.7	56.1	55.4	47.5	45.0	44.9	54.3	56.2	45.5	44.4	60.3	39.3	37.6	45.5	47.0	47.4	47.7	62.1	47.1	40.4
	ベース	n=28	n=162	n=94	n=103	n=123	n=56	n=61	n=100	n=78	n=46	n=89	n=110	n=45	n=63	n=122	n=93	n=134	n=66	n=57	n=65	n=29	n=85	n=47

3-3. 定着率UPのために実施した施策・今後実施したい施策

- ◆ 実施した施策を2022年全体でみると、「シフトの融通」で32.8%と最も高く、次いで「給与の増額」で28.9%となった。
- ◆ 実施した施策を業種別でみると、[接客(ホテル・旅館)]の「給与の増額」「リファラル採用」「給与支払い方法の見直し(週払い・日払い採用)」、[警備・交通誘導(セキュリティ等)]の「給与支払い方法の見直し(週払い・日払い採用)」、[事務・データ入力・受付・コールセンター]の「在宅勤務・リモートワークの承認」などで2022年全体と比べて10pt以上高い。
- ◆ 今後実施したい施策を2022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」「福利厚生面の充実」となった。
- ◆ 今後実施したい施策を2021年全体と比べると、「リファラル採用」で8.6pt増と最も上げ幅が大きくなった。

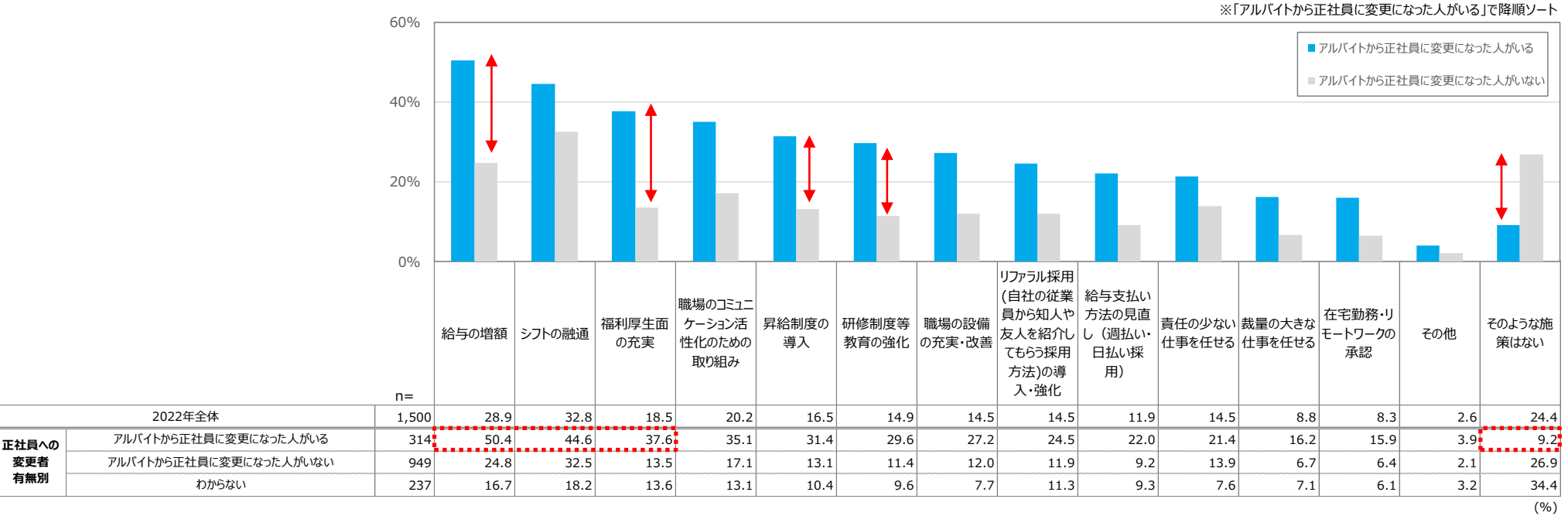
定着率を上げるために実施した施策/今後実施したい施策(各複数回答)



3-3. 定着率UPのために実施した施策（雇用形態変更者有無別）

- ◆ 2022年全体でみると、「シフトの融通」が最も多く、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」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〕は「給与の増額」で50.4%と最も高く、次いで「シフトの融通」で44.6%、「福利厚生面の充実」で37.6%となった。
- ◆ 〔アルバイトから正社員に変更になった人がいる〕は〔アルバイトから正社員に変更になった人がいない〕を「給与の増額」で+25.6ptと最も大きく上回っており、次いで「福利厚生面の充実」で+24.1pt、「昇給制度の充実」で+18.3pt、「研修制度等教育の強化」で+18.2ptとなった。一方で「そのような施策はない」で-9.2ptとなった。アルバイトから正社員に変更になった人がいる企業ほど取り組んでいる施策が多いことがみてとれる。

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

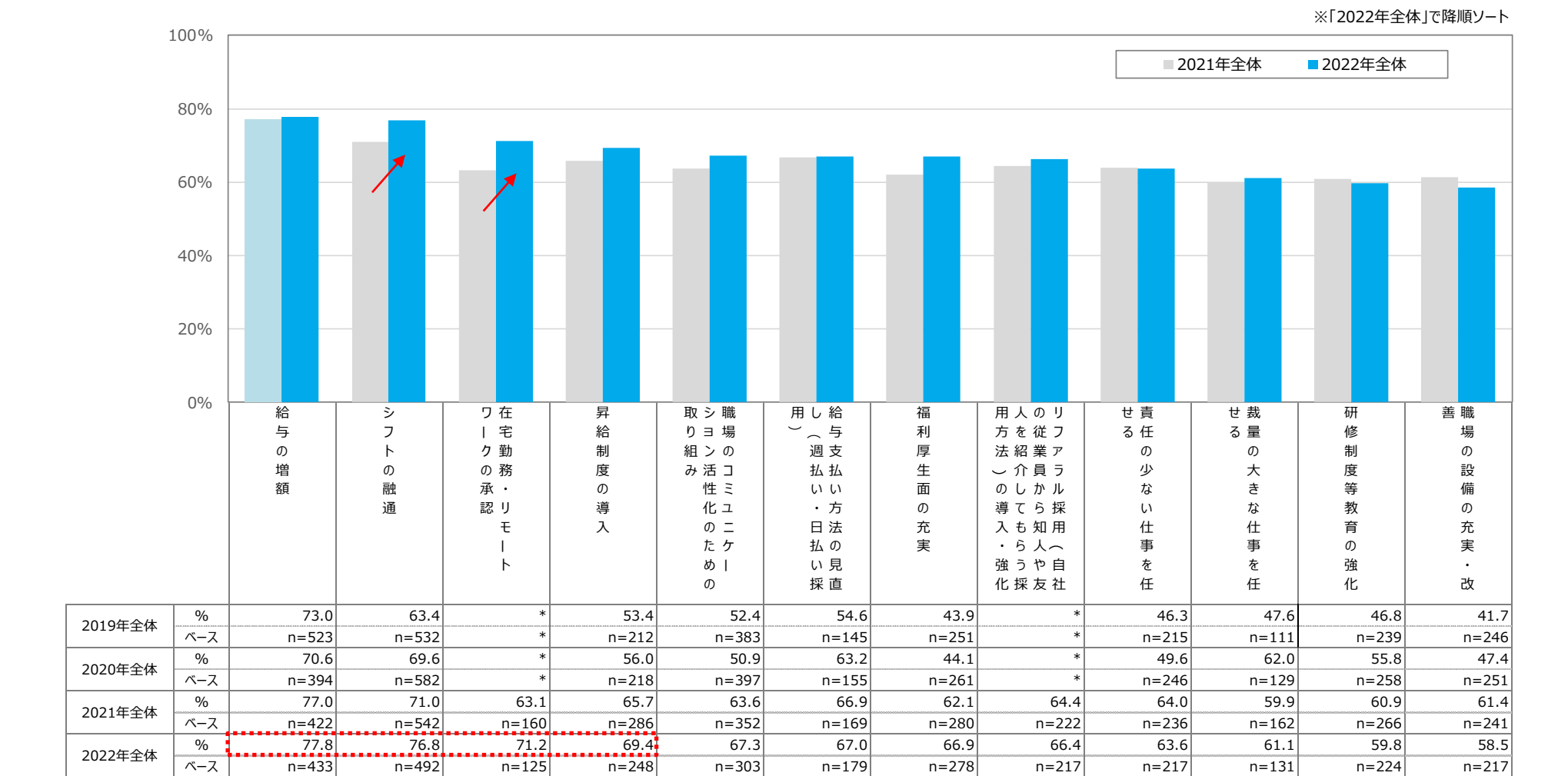


3-4. 定着率UPに効果があった施策



- ◆ 2022年全体でみると、「給与の増額」が77.8%と最も高く、次いで「シフトの融通」が76.8%、「在宅勤務・リモートワークの承認」が71.2%、「昇給制度の導入」が69.4%と待遇面の施策が上位にあがった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「在宅勤務・リモートワークの承認」で8.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「シフトの融通」で5.8pt増となった。

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



- 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/今後実施したい施策（各複数回答）

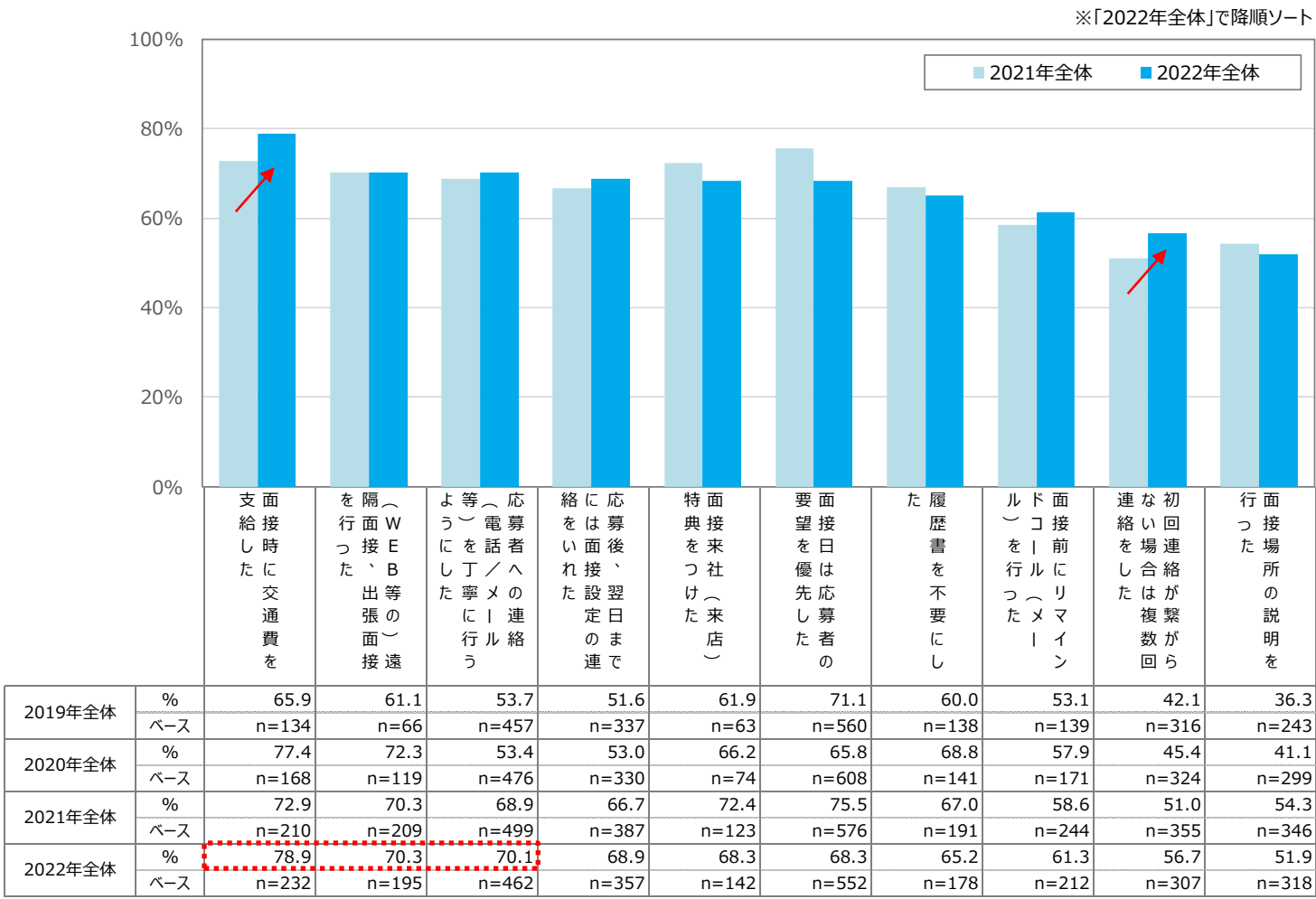


3-6. 面接率UPに効果があった施策



- ◆ 2022年全体でみると、「面接時に交通費を支給した」で78.9%と最も高く、次いで「(WEB等の)遠隔面接、出張面接を行った」で70.3%、「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70.1%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「面接時に交通費を支給した」で6.0pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「初回連絡が繋がらない場合は複数回連絡をした」で5.7pt増となった。

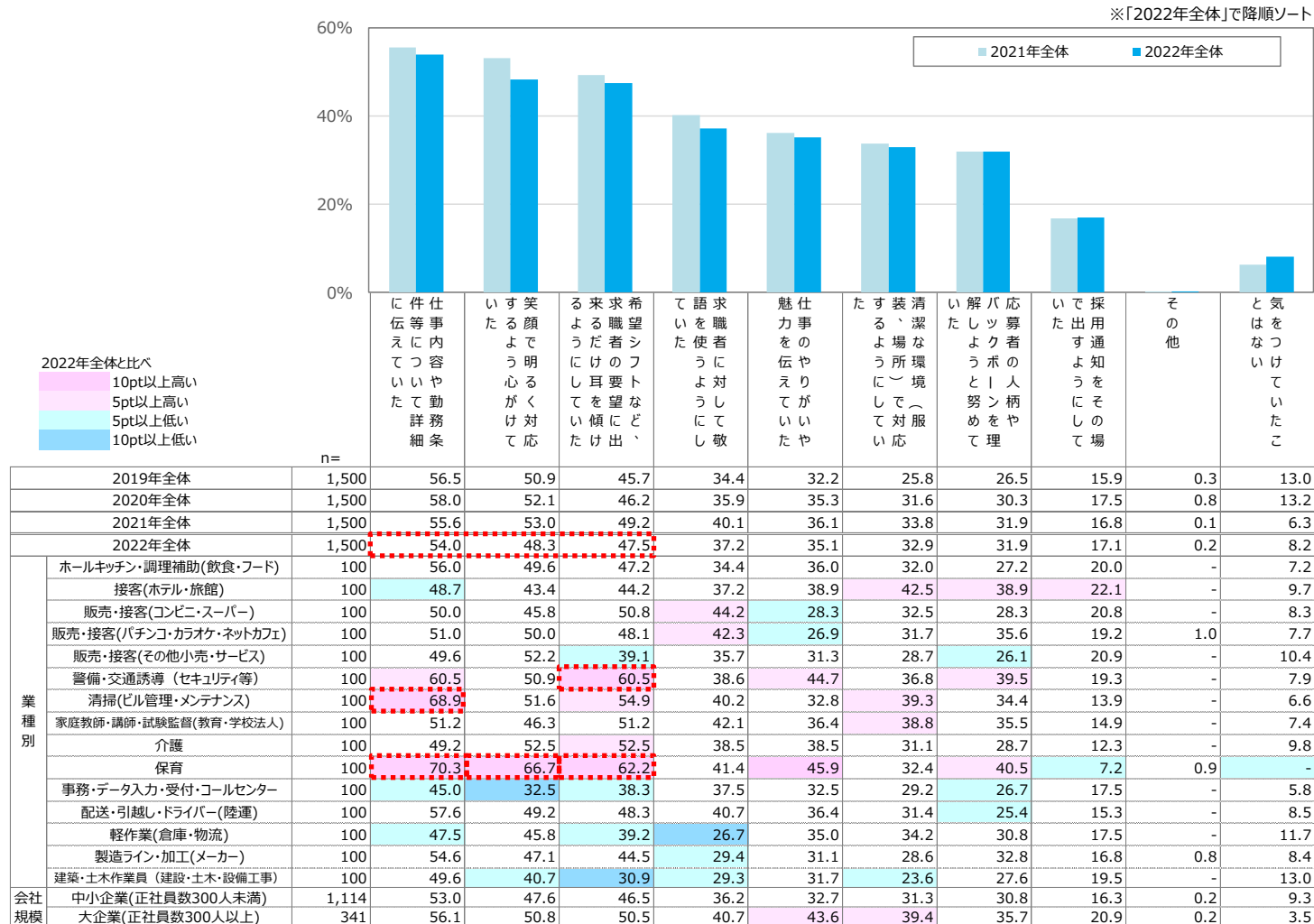
応募から面接に来訪するまでの割合(面接率)を上げるために行った施策のうち、効果があったもの(複数回答)
ベース: 各施策実施者



3-7. 面接時に気をつけていたこと

- ◆ 2022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」で54.0%と最も高く、次いで「笑顔で明るく対応するよう心がけていた」で48.3%、「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」で47.5%となり、2021年と同様の傾向となった。
- ◆ 業種別でみると、〔清掃（ビル管理・メンテナンス）〕〔保育〕の「仕事内容や勤務条件等について詳細に伝えていた」、〔保育〕の「笑顔で明るく対応するよう心がけていた」、〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕〔保育〕の「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」などで2022年全体と比べて10pt以上高い。

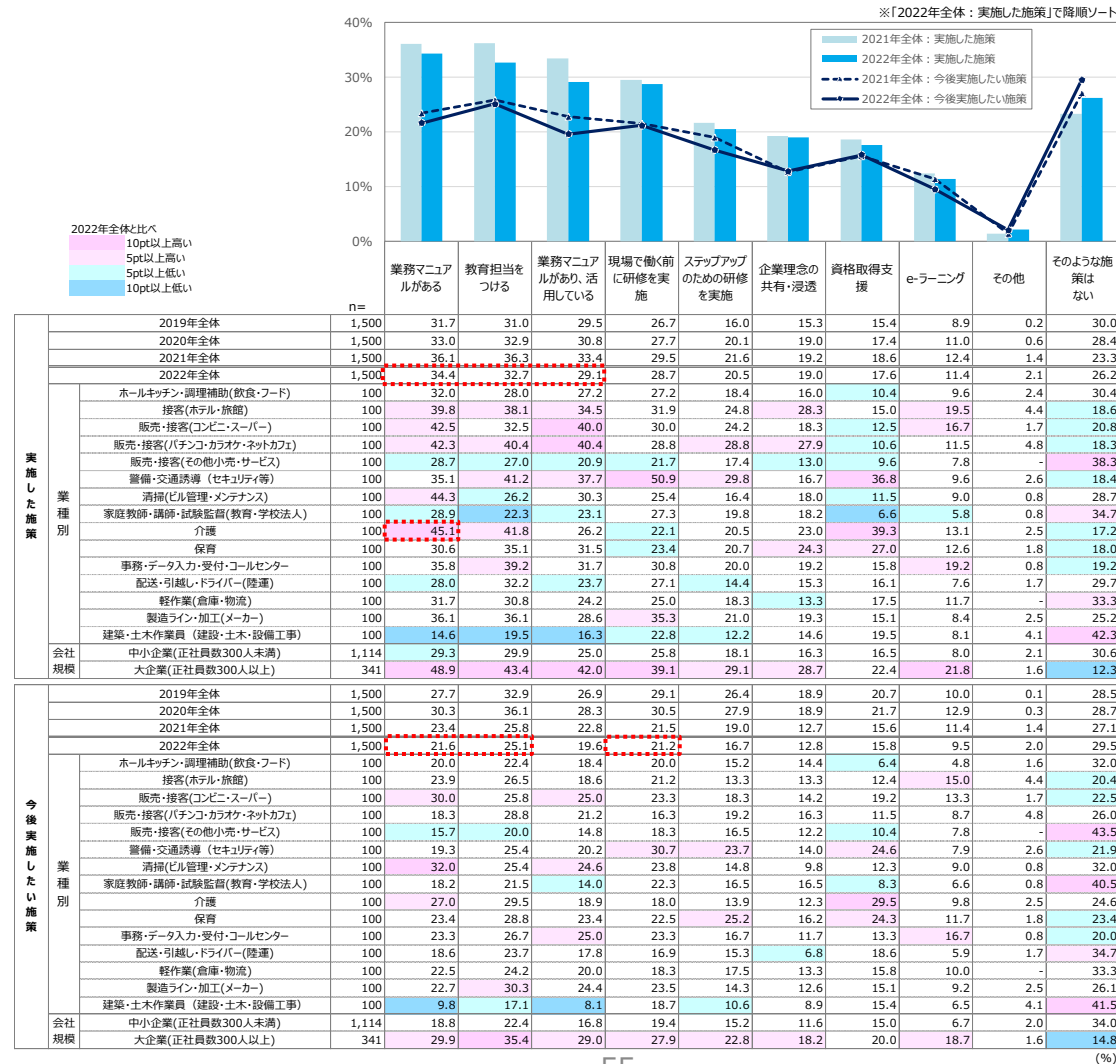
面接時に気をつけていたこと（複数回答）



3-8. 教育制度として実施した施策・今後実施したい施策

- ◆ 実施した施策を2022年全体でみると、「業務マニュアルがある」が最も多く、次いで「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」となった。
- ◆ 実施した施策を業種別でみると、【介護】の「業務マニュアルがある」などで2022年全体と比べて10pt以上高くなった。
- ◆ 今後実施したい施策を2022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」「現場で働く前に研修を実施」となった。

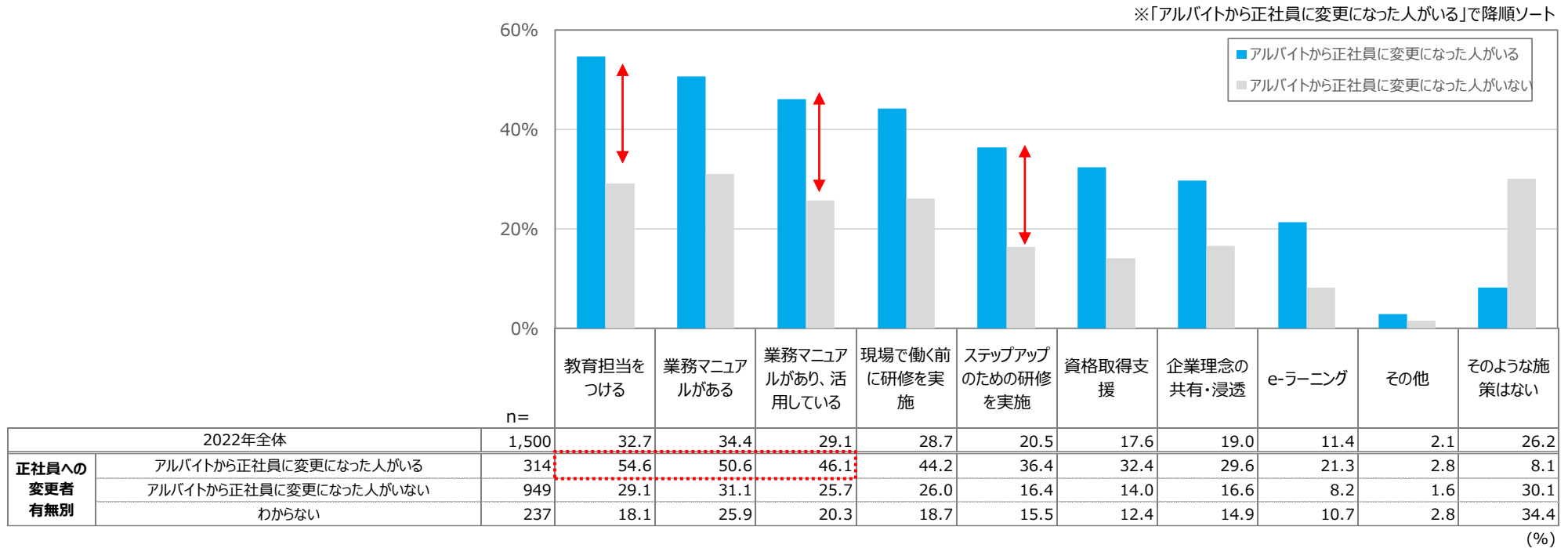
アルバイトへの教育制度として、実施した施策/今後実施したい施策（各複数回答）



3-8. 実施した教育制度（正社員への変更者有無別）

- ◆ 2022年全体でみると、「業務マニュアルがある」が最も多く、次いで「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」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〕は「教育担当をつける」で54.6%と最も高く、次いで「業務マニュアルがある」で50.6%、「業務マニュアルがあり、活用している」で46.1%となった。
- ◆ 〔アルバイトから正社員に変更になった人がいる〕は〔アルバイトから正社員に変更になった人がいない〕を「教育担当をつける」で+25.5ptと最も大きく上回っており、次いで「業務マニュアルがあり、活用している」で+20.4pt、「ステップアップのための研修を実施」で+20.0ptとなった。

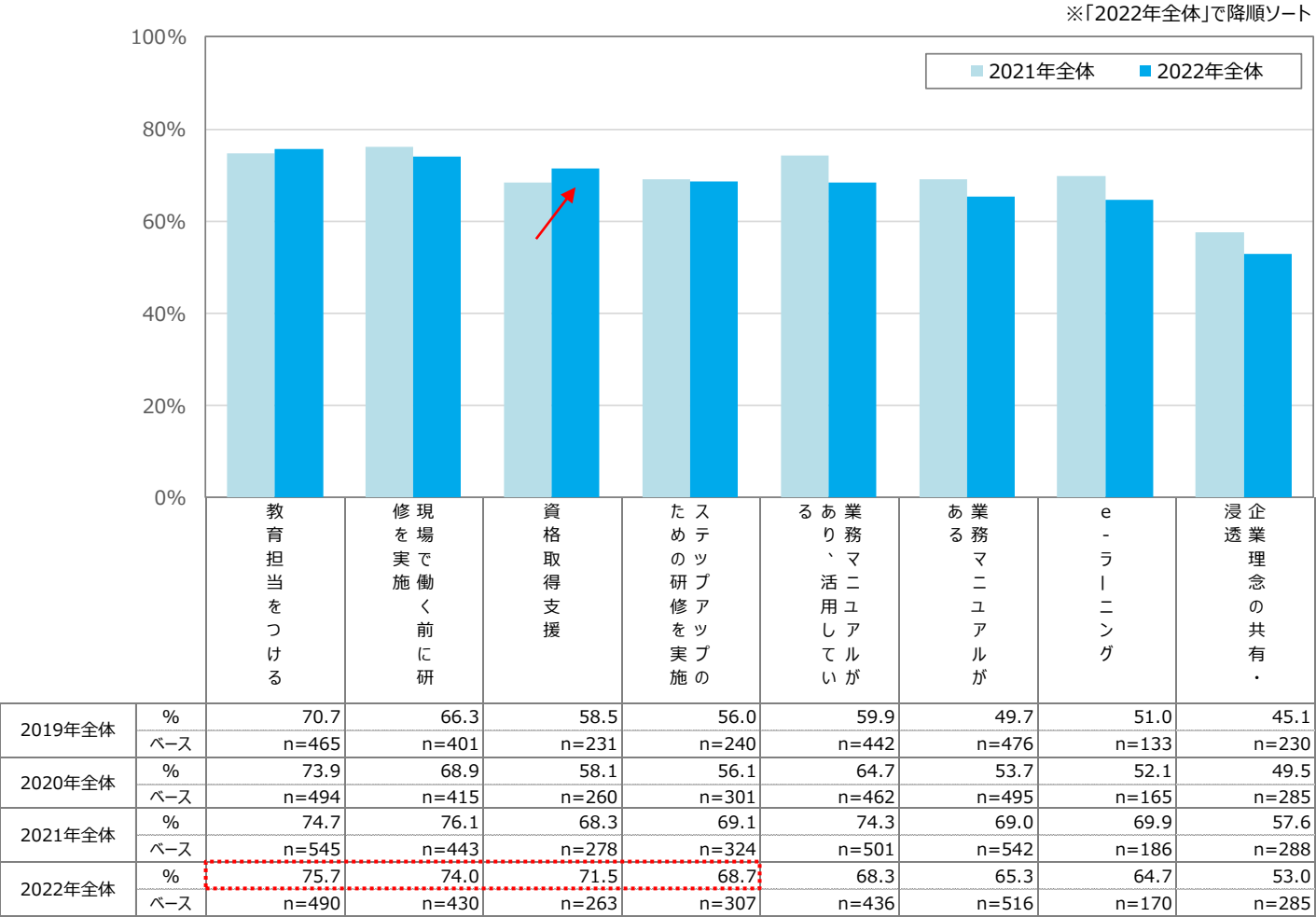
アルバイトへの教育制度として、実施した施策（複数回答）



3-9. スキルアップに効果があった教育制度

- ◆ 2022年全体でみると、「教育担当をつける」が最も多く、次いで「現場で働く前に研修を実施」「資格取得支援」「ステップアップのための研修を実施」となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「資格取得支援」で3.1pt増と最も上げ幅が大きくなった。

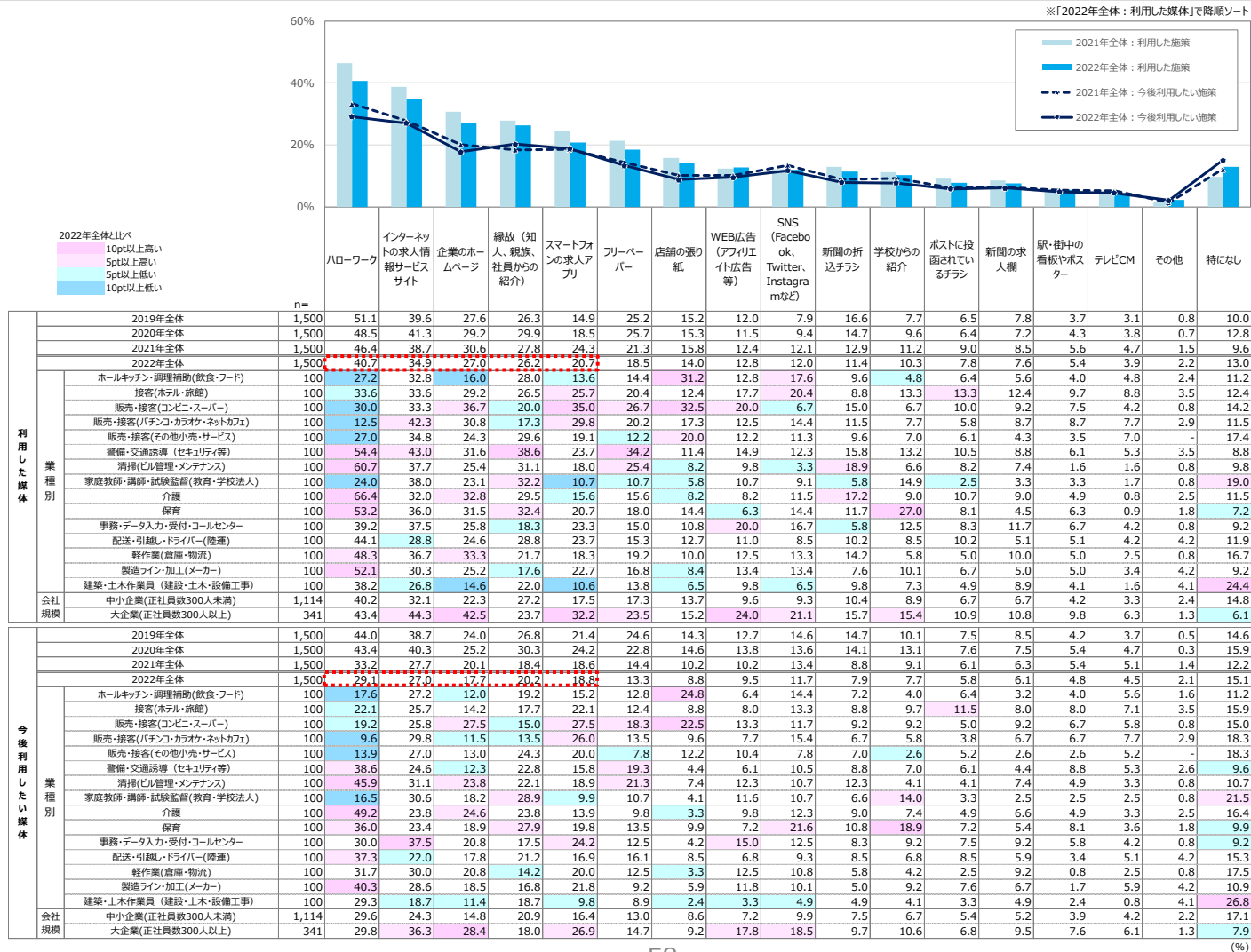
アルバイトへの教育制度として実施した施策のうち、スキルアップに効果があったもの（複数回答）
ベース：各施策実施者



3-10. アルバイト採用のために利用した媒体（利用媒体すべて＆今後の意向）

- ◆ 利用した媒体を2022年全体でみると、「ハローワーク」が最も多く、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」となった。
- ◆ 今後利用したい媒体を2022年全体でみると、「ハローワーク」が最も多く、次いで「インターネットの求人情報サービスサイト」「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」「企業のホームページ」となった。

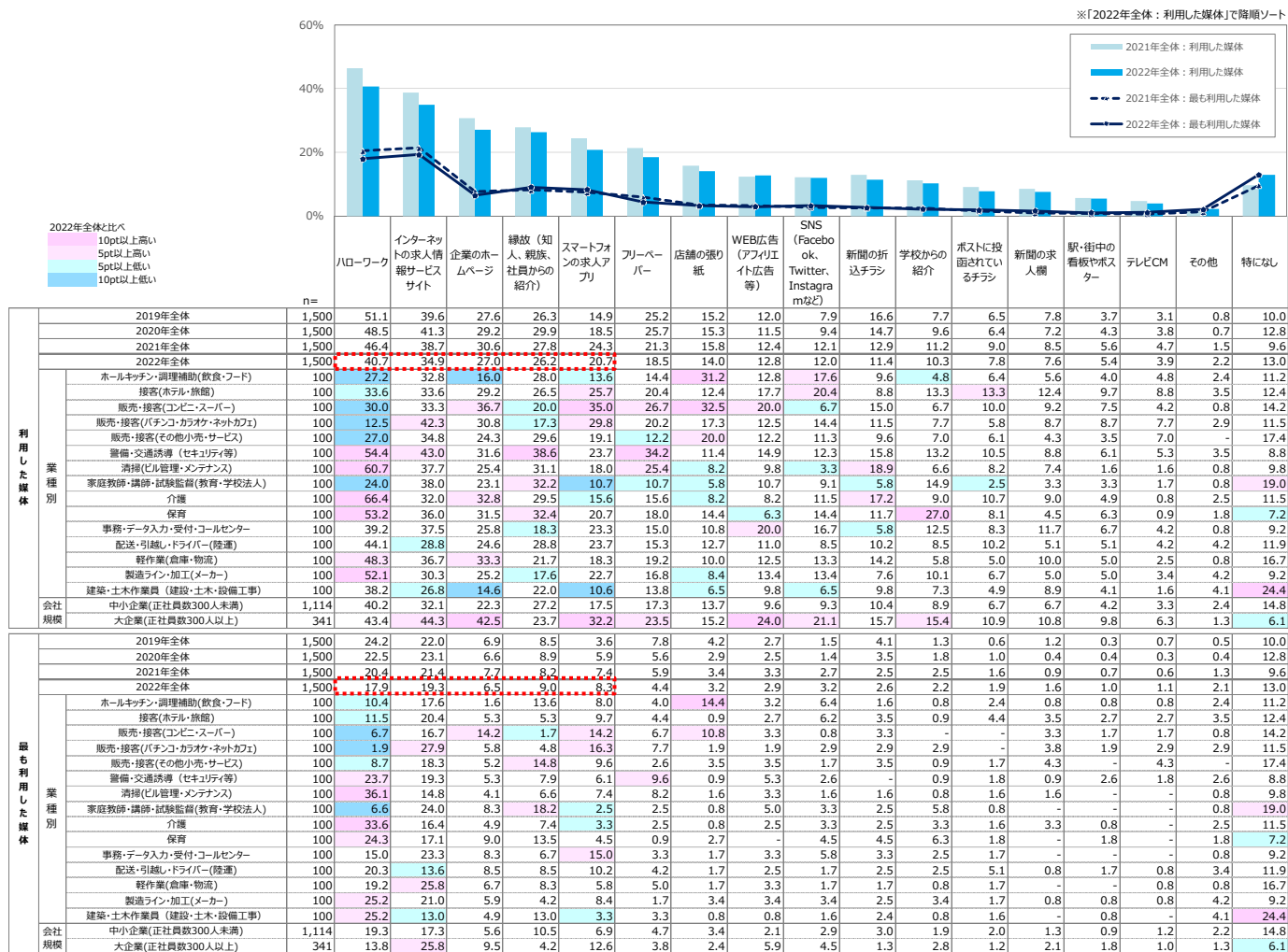
アルバイト採用のために利用した媒体/今後利用したい媒体（各複数回答）



3-10. アルバイト採用のために利用した媒体（利用媒体すべて＆最も利用したひとつ）

- ◆ 利用した媒体を2022年全体でみると、「ハローワーク」が最も多く、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」となった。
- ◆ 最も利用した媒体を2022年全体でみると、「特になし（13.0%）」を除くと、「インターネットの求人情報サービスサイト」が最も多く、次いで「ハローワーク」「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」「企業のホームページ」となった。

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）

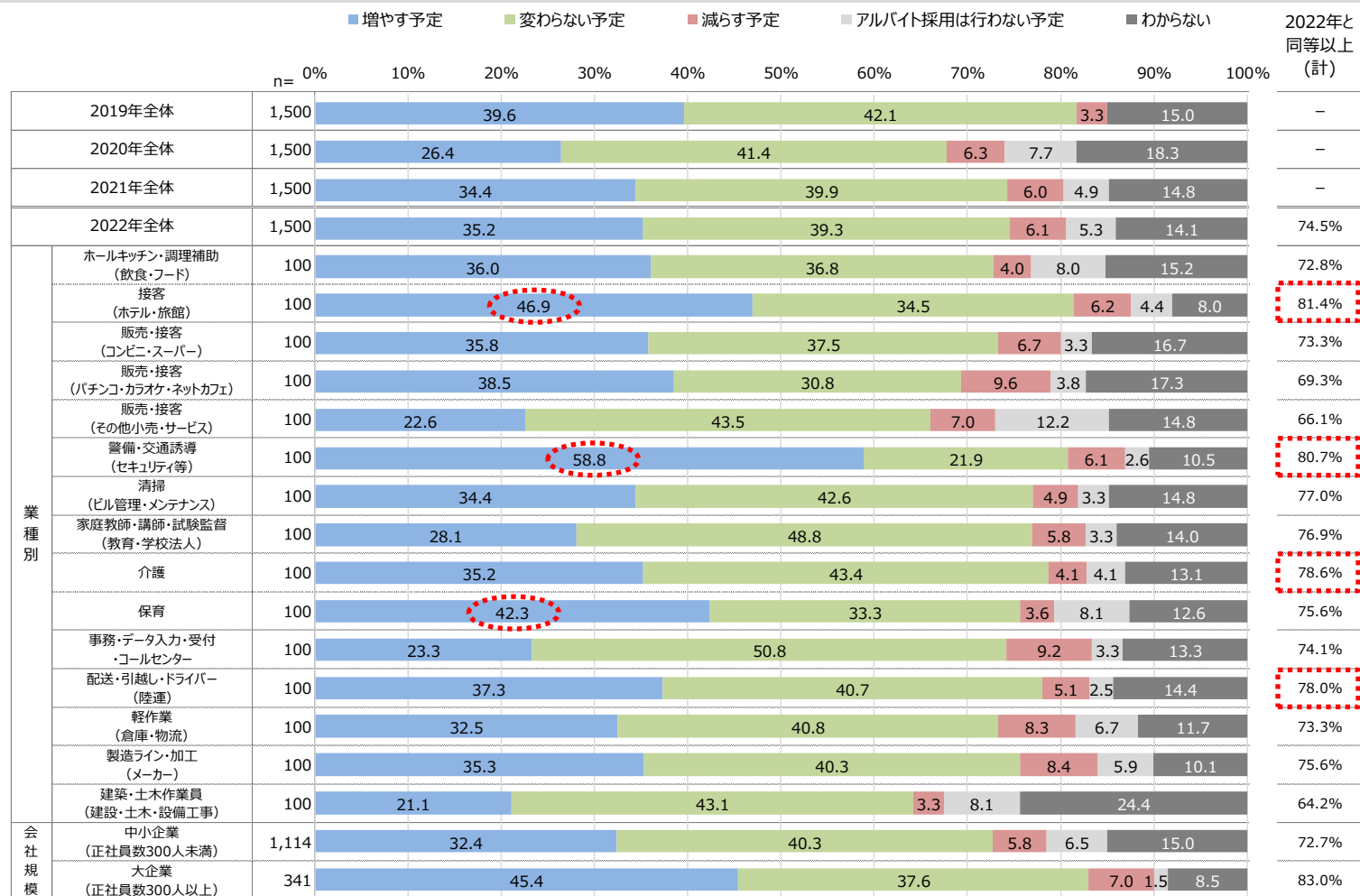


4. 今後のアルバイト採用意向

4-1. 2023年の採用予定数（対2022年）

- ◆ 2022年全体でみると、採用数を「増やす予定」は35.2%、「変わらない予定」は39.3%、「減らす予定」は6.1%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、採用数を「増やす予定」は0.8pt増、「減らす予定」は0.1pt増となった。
- ◆ 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58.8%（全体比：+23.6pt）と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で46.9%（全体比：+11.7pt）、〔保育〕で42.3%（全体比：+7.1pt）となった。
- ◆ 2022年と同等以上とする割合が最も高い業種は〔接客（ホテル・旅館）〕で、次いで〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕〔介護〕〔配送・引越し・ドライバー（陸運）〕となった。

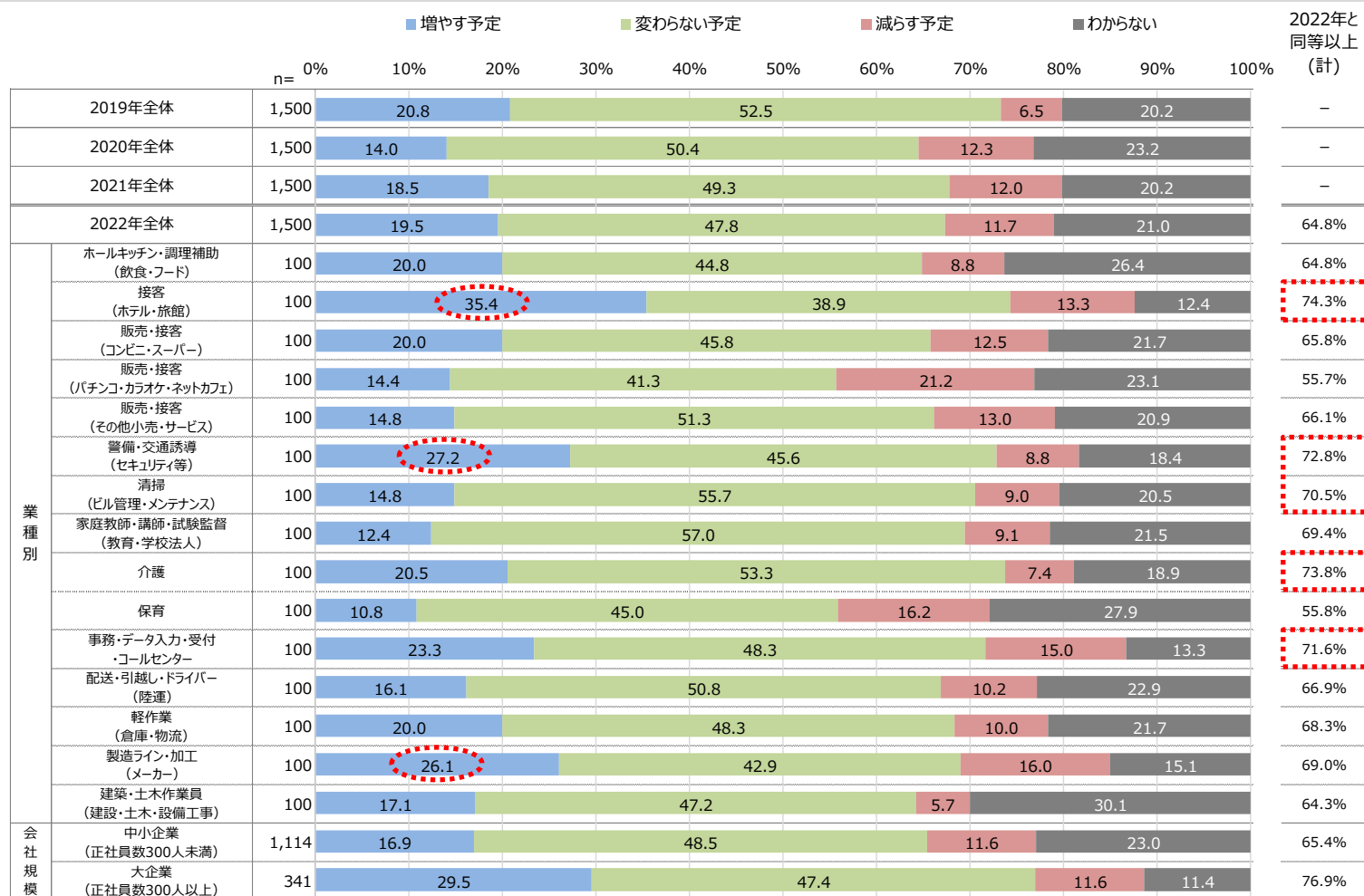
2022年と比べた2023年のアルバイト採用数予定（単一回答）



4-2. 2023年の採用費の予定（対2022年）

- ◆ 2022年全体でみると、採用費を「増やす予定」は19.5%、「変わらない予定」は47.8%、「減らす予定」は11.7%となった。
- ◆ 2021年全体と比べて、「増やす予定」は1.0pt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〔接客（ホテル・旅館）〕で35.4%（全体比：+15.9pt）と最も高く、次いで〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で27.2%（全体比：+7.7pt）〔製造ライン・加工（メーカー）〕で26.1%（全体比：+6.6pt）となった。
- ◆ 2022年と同等以上とする割合が最も高い業種は〔接客（ホテル・旅館）〕で、次いで〔介護〕〔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〕〔清掃（ビル管理・メンテナンス）〕となった。

2022年と比べた2023年のアルバイト採用費予定（単一回答）

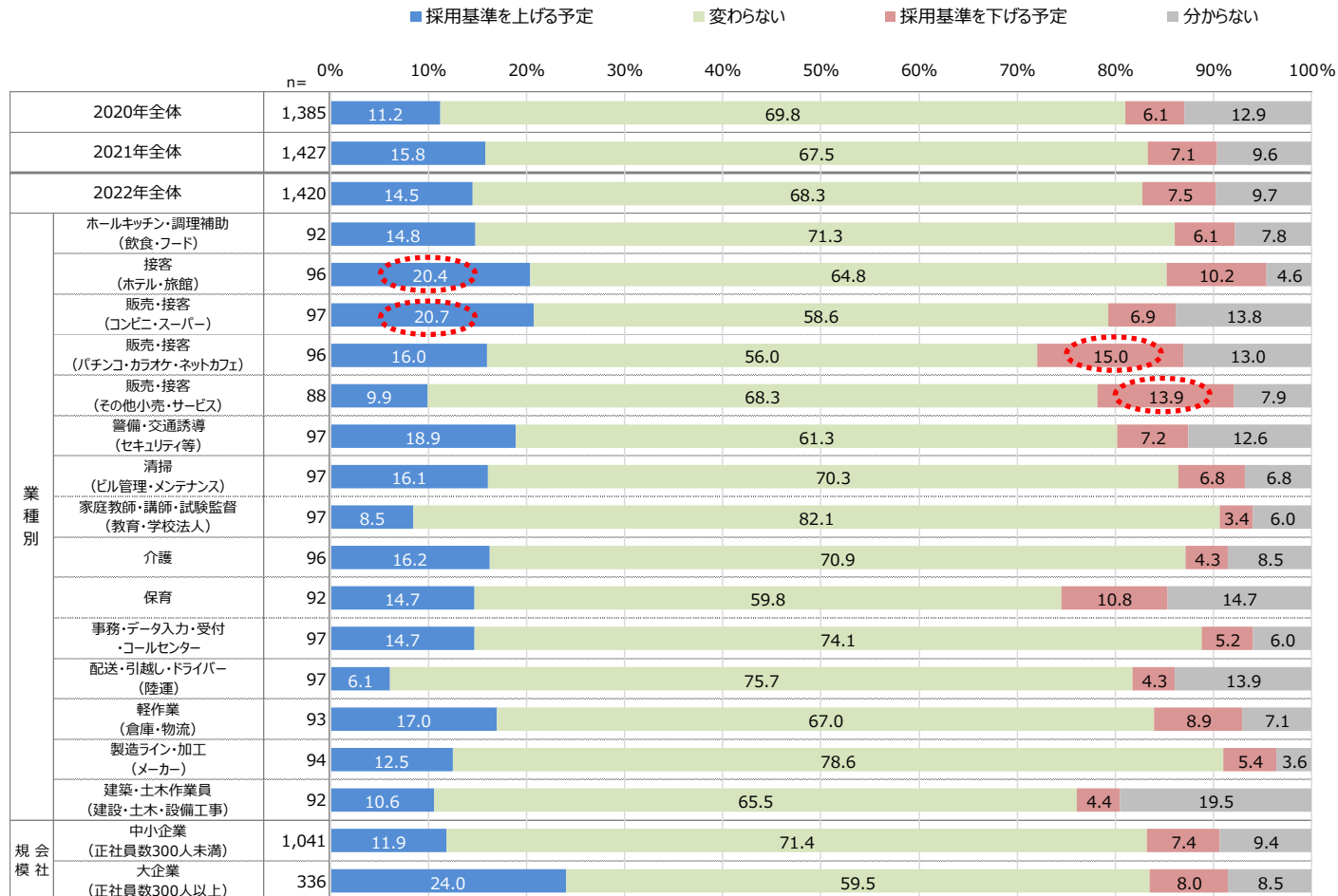


4-3. 2023年の採用基準（対2022年）

- ◆ 2022年全体でみると、「採用基準を上げる予定」は14.5%、「変わらない」は68.3%、「採用基準を下げる予定」は7.5%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「採用基準を上げる予定」は1.3pt減、「採用基準を下げる予定」は0.4pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、「採用基準を上げる予定」は〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で20.7%（全体比：+6.2pt）と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で20.4%（全体比：+5.9pt）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15.0%（全体比：+7.5pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（その他小売・サービス）〕で13.9%（全体比：+6.4pt）となった。

2022年と比べた2023年のアルバイト採用基準予定（単一回答）

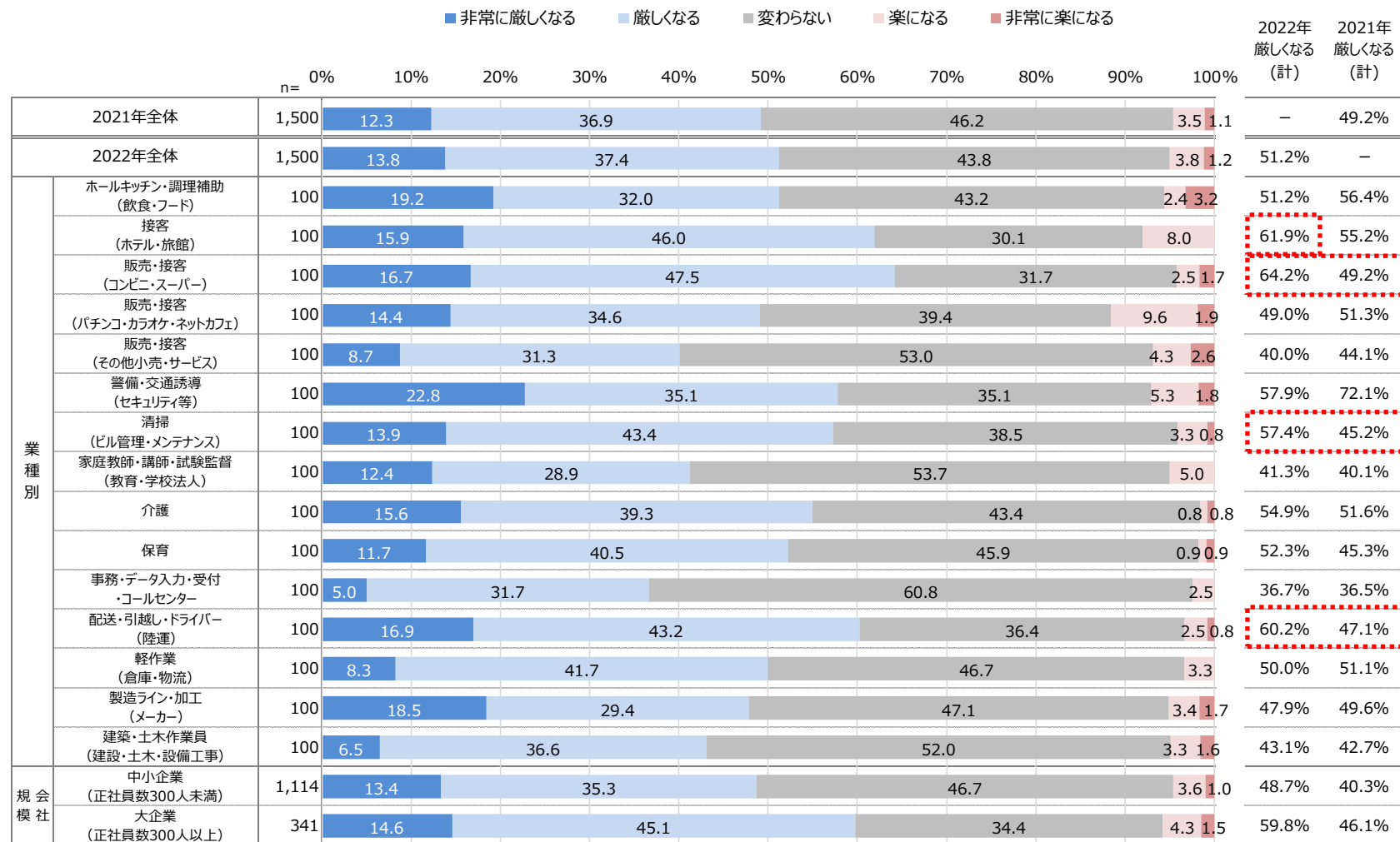
ベース：アルバイト採用予定なしを除く



4-4. 2023年のアルバイト採用活動見通し（業種別）

- ◆ 2022年全体でみると、「厳しくなる（計）」は51.2%、「変わらない」は43.8%、「楽になる（計）」は5.0%となった。
- ◆ 2022年厳しくなる（計）を業種別でみると、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で64.2%と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で61.9%、〔配送・引越し・ドライバー（陸運）〕で60.2%となった。
- ◆ 2022年厳しくなる（計）を2021年厳しくなる（計）と比べると、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で15.0pt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13.1pt増、〔清掃（ビル管理・メンテナンス）〕で12.2pt増となった。

2023年のアルバイト採用活動の見通し（単一回答）

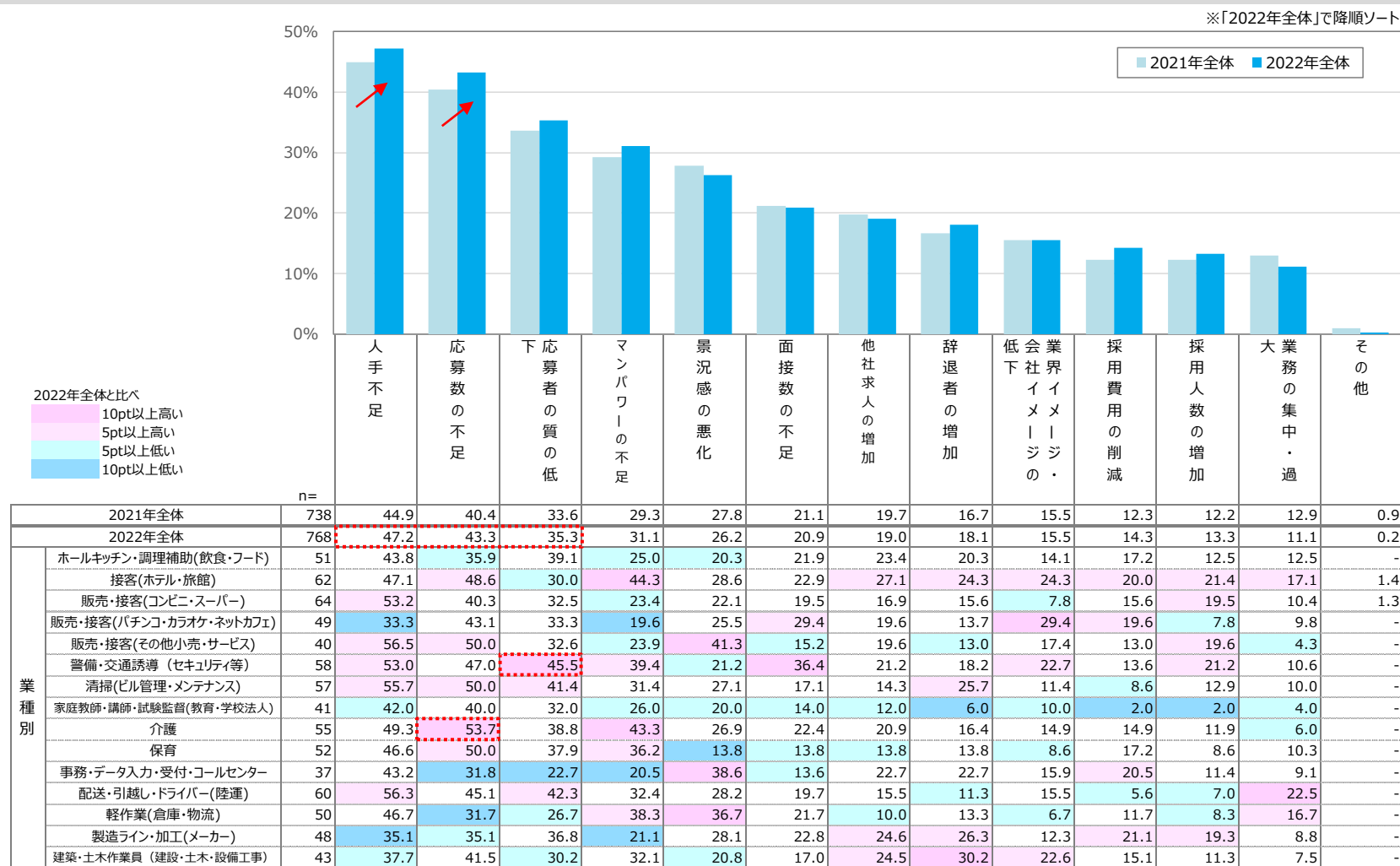


4-5. 2023年のアルバイト採用活動が厳しくなると思う理由

- ◆ 2022年全体でみると、「人手不足」が47.2%と最も高く、次いで「応募数の不足」が43.3%、「応募者の質の低下」が35.3%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「応募数の不足」で2.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「人手不足」で2.3pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、【介護】の「応募数の不足」、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】の「応募者の質の低下」などで2022年全体より10pt以上高くなった。

2023年のアルバイト採用活動見通しが「厳しくなる」と回答した理由（複数回答）

ベース：2023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

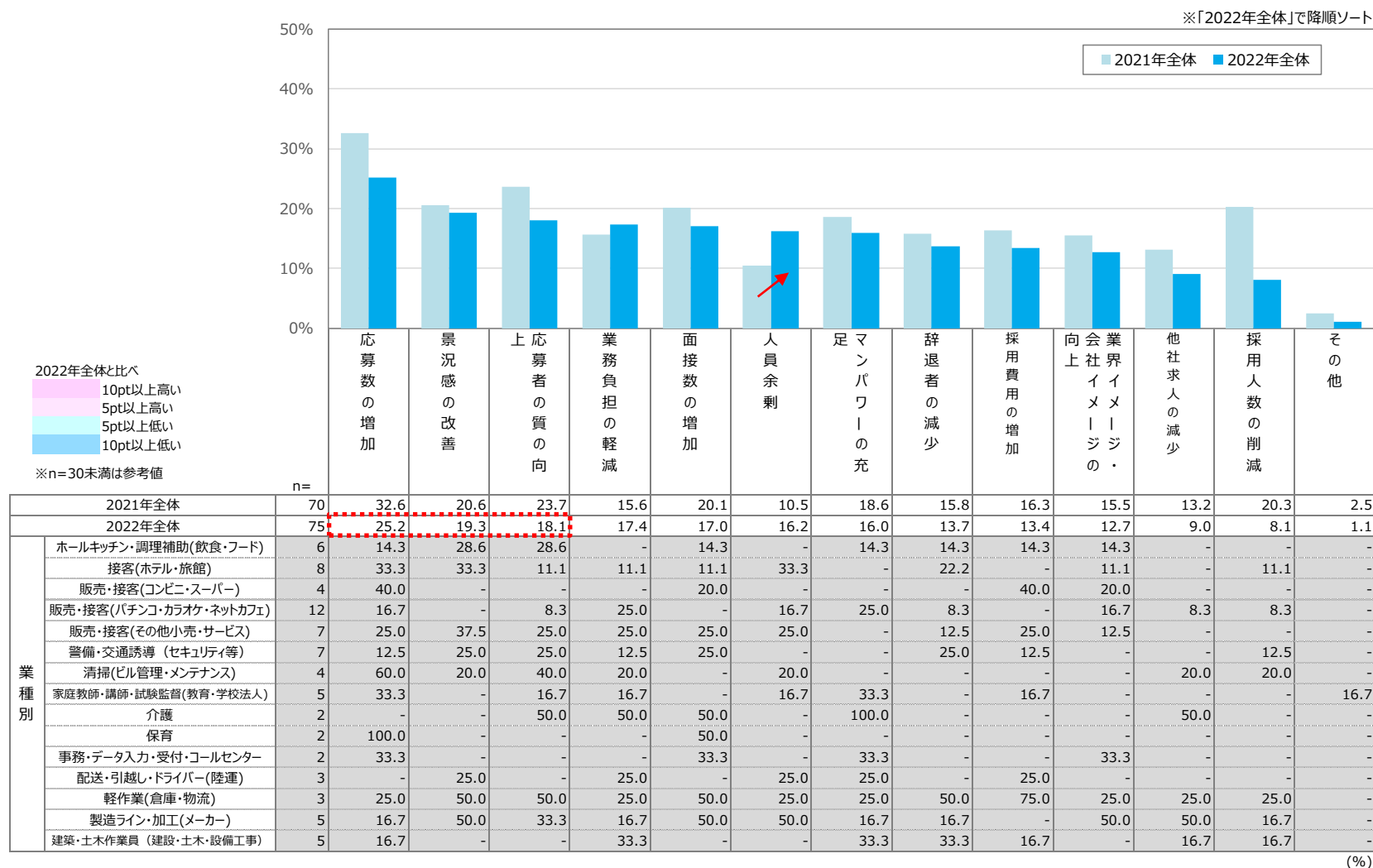


(%)

4-5. 2023年のアルバイト採用活動が楽になると思う理由

- ◆ 2022年全体でみると、「応募数の増加」で25.2%と最も高く、次いで「景況感の改善」で19.3%、「応募者の質の向上」で18.1%となった。
- ◆ 2021年全体と比べると、「人員余剰」で5.7pt増と最も上げ幅が大きくなった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

ベース：2023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



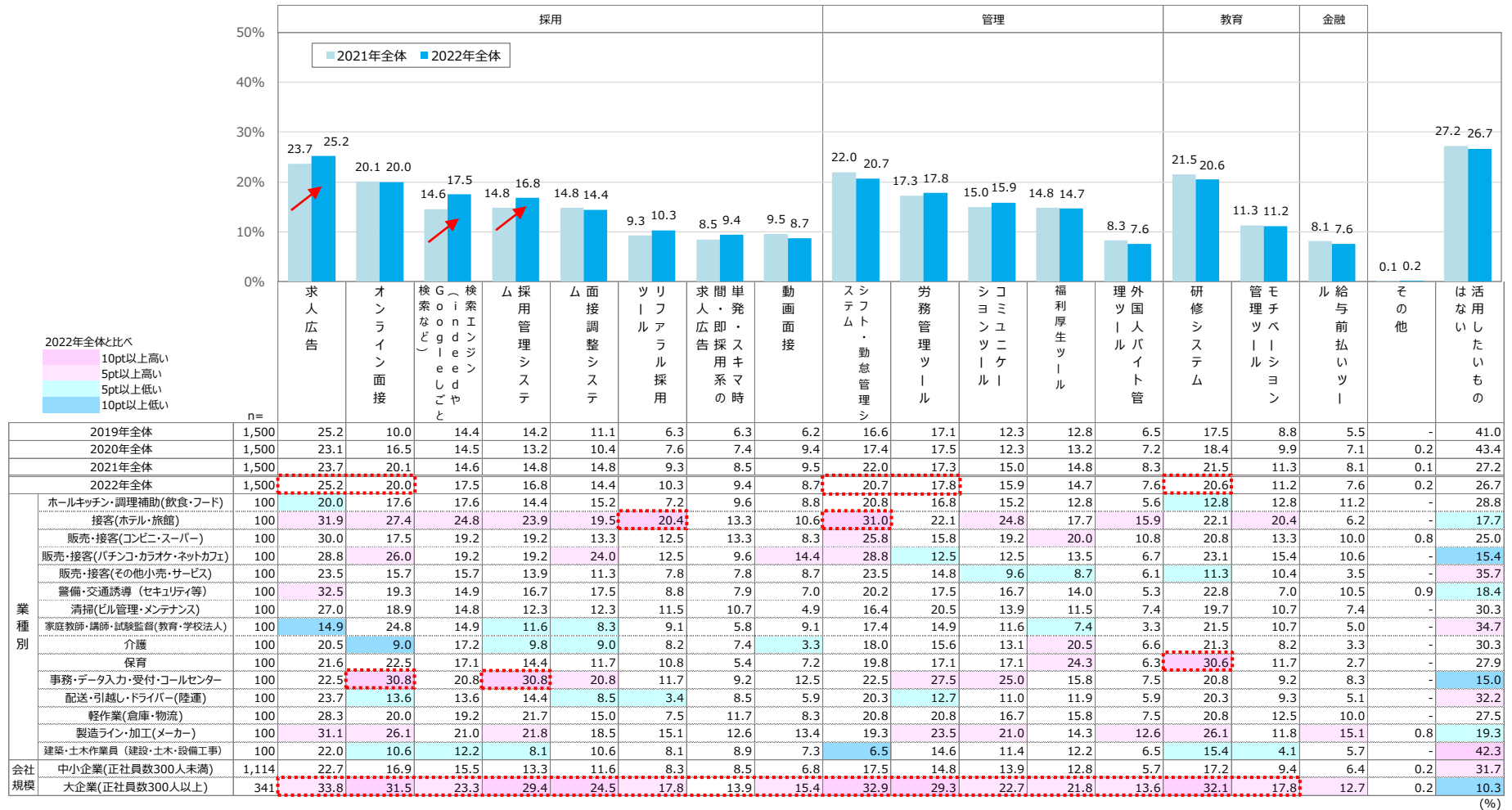
(%)

4-6. 今後活用していきたいツール・システム

- ◆ 2022年全体でみると、「活用したいものはない（26.7%）」を除くと「求人広告」が最も多く、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」となった。
- ◆ 2021年全体と比べて、「検索エンジン」で2.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「採用管理システム」で2.0pt増、「求人広告」で1.5pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、[事務・データ入力・受付・コールセンター]の「オンライン面接」「採用管理システム」、[接客（ホテル・旅館）]の「リファラル採用ツール」「シフト・勤務管理システム」、[保育]の「研修システム」などで2022年全体と比べて10pt以上高い。
- ◆ 会社規模別でみると、[大企業]では2022年全体と比べて高い項目が多い。

今後活用していきたいツール・システム（複数回答）

※各カテゴリ内で「2022年全体」の降順ソート

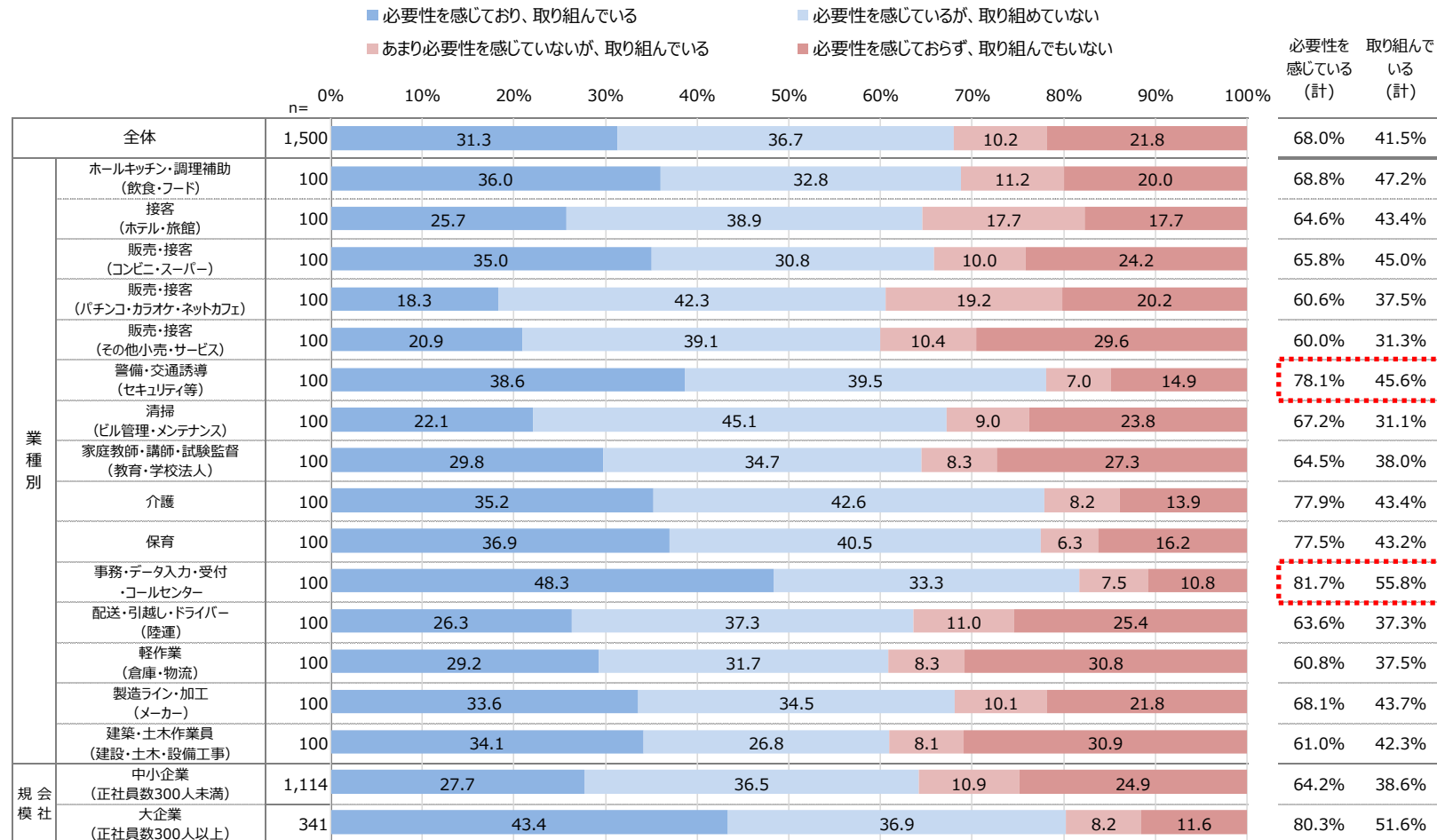


5. その他

5-1. リスキリング必要性

- ◆ 全体でみると、必要性を感じている割合は68.0%、取り組んでいる割合は41.5%となった。
- ◆ 必要性を感じている割合を業種別でみると、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で81.7%と最も高く、次いで〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で78.1%となった。
- ◆ 取り組んでいる割合を業種別でみると、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で55.8%と最も高く、次いで〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で45.6%となった。

あなたの会社でアルバイトにリスキリング（今後新たに発生する業務で役立つスキルや知識の習得を目的に、勉強してもらう取り組み）を行う必要があると思いますか。（単一回答）

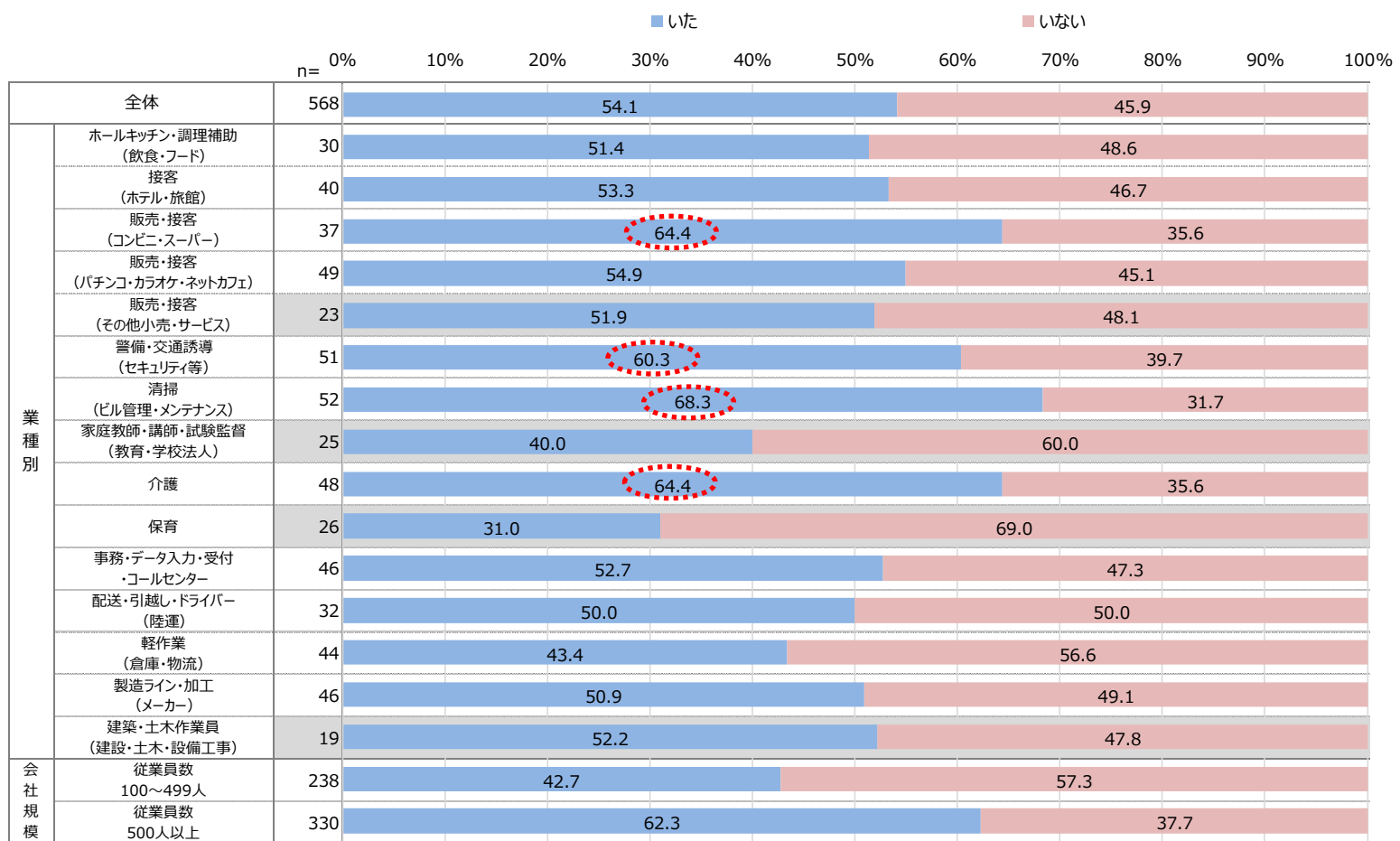


5-2. 社会保険加入希望者有無



- ◆ 2022年10月から短時間労働者の社会保険適用範囲が拡大となり、これまで「事業所規模501人以上+雇用見込期間1年以上」だったが、「事業所規模101人以上+雇用見込期間2カ月以上」が対象となるようになった。
- ◆ 2022年10月の短時間労働者に対する社会保険適用拡大後に新しく社会保険の加入を希望する人が「いた」割合は54.1%、「いない」割合は45.9%。
- ◆ いた割合を業種別でみると、[清掃（ビル管理・メンテナンス）]で68.3%と最も高く、次いで[販売・接客（コンビニ・スーパー）][介護]で64.4%、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で60.3%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

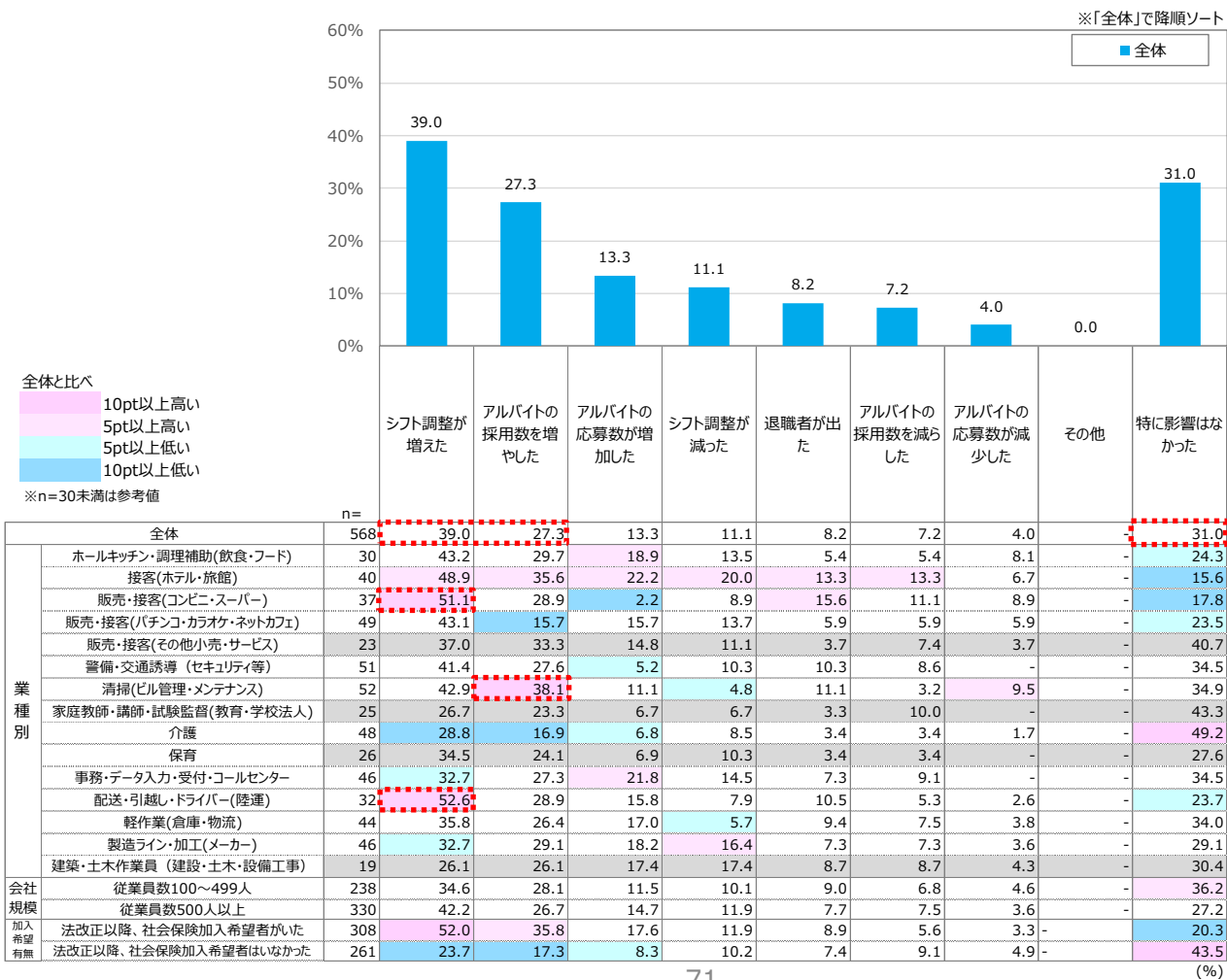
2022年10月の短時間労働者に対する社会保険適用拡大後に、あなたの会社で新しく社会保険の加入を希望する人はいましたか。（単一回答）
ベース：従業員数100人以上と回答した人、「わからない」除く



5-3. 社会保険適用拡大後の対応

- ◆ 全体でみると、「特に影響はなかった（31.0%）」を除くと「シフト調整が増えた」で39.0%と最も高く、次いで「アルバイトの採用数を増やした」で27.3%となった。
- ◆ 業種別でみると、[販売・接客（コンビニ・スーパー）] [配送・引越し・ドライバー（陸運）] の「シフト調整が増えた」、[清掃（ビル管理・メンテナンス）] の「アルバイトの採用数を増やした」などで全体と比べて10pt以上高かった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2022年10月に社会保険適用拡大後のアルバイト従業員に関する対応についてあてはまるものを教えてください。（複数回答）
ベース：従業員数100人以上で2022年10月に行われた短時間労働者に対する社会保険適用拡大後に新しく社会保険の加入を希望する人がいたか「わからない」を除く

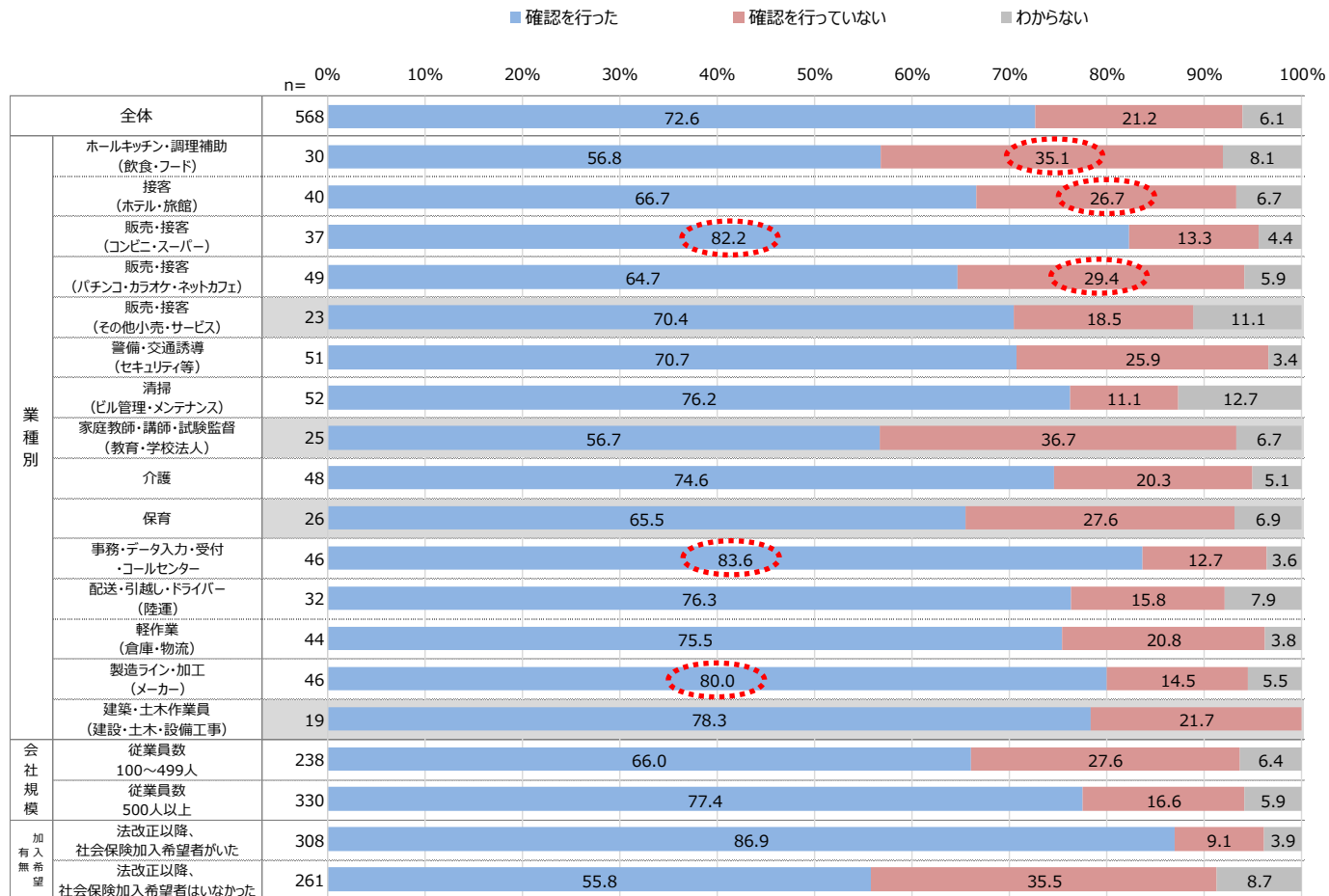


5-4. 社会保険加入意向の確認

- ◆ 2022年10月からの社会保険適用拡大に関して該当者に対して社会保険加入意向の確認を行った割合は72.6%、確認を行っていない割合は21.2%となった。
- ◆ 確認を行った割合を業種別でみると、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で83.6%と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で82.2%、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で80.0%となった。
- ◆ 確認を行っていない割合を業種別でみると、〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で35.1%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29.4%、〔接客（ホテル・旅館）〕で26.7%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2022年10月からの社会保険適用拡大に関して、該当者に社会保険加入意向の確認を行ったかについて教えてください。（単一回答）

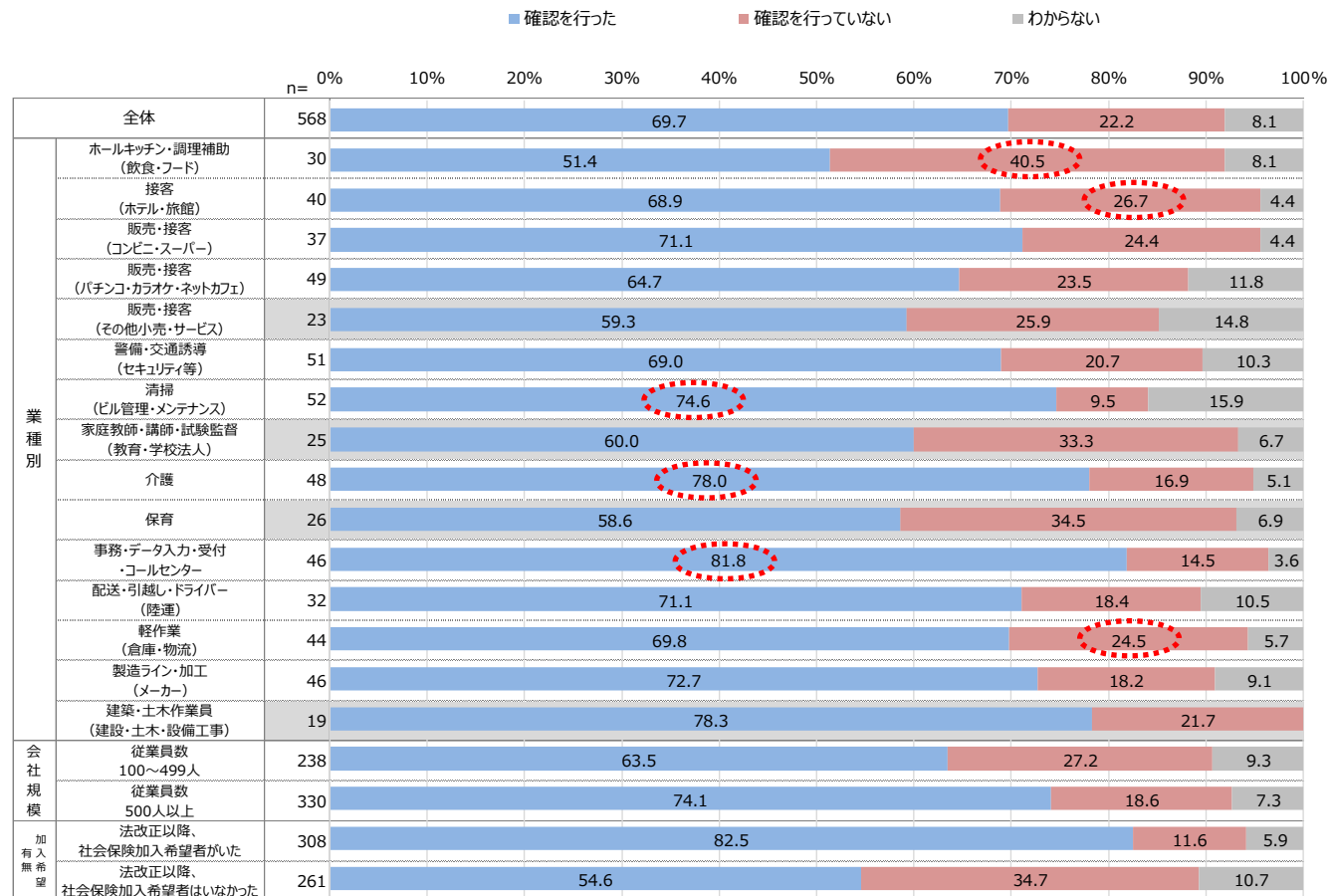
ベース：従業員数100人以上で2022年10月に行われた短時間労働者に対する社会保険適用拡大後に新しく社会保険の加入を希望する人がいたか「わからない」除く



5-4. 今後の働き方についての意向確認

- ◆ 2022年10月からの社会保険適用拡大に関して該当者に対して今後の働き方についての意向確認を行った割合は69.7%、確認を行っていない割合は22.2%となった。
- ◆ 確認を行った割合を業種別でみると、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で81.8%と最も高く、次いで〔介護〕で78.0%、〔清掃（ビル管理・メンテナンス）〕で74.6%となった。
- ◆ 確認を行っていない割合を業種別でみると、〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で40.5%と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で26.7%、〔軽作業（倉庫・物流）〕で24.5%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2022年10月からの社会保険適用拡大に関して、該当者に今後の働き方についての確認を行ったかについて教えてください。（単一回答）
 ベース：従業員数100人以上で2022年10月に行われた短時間労働者に対する社会保険適用拡大後に新しく社会保険の加入を希望する人がいたか「わからない」除く



5-5. 労働時間制限者の有無

- ◆ 扶養内や社会保険適用の範囲外にとどまるために、本来は高い能力を発揮できるが労働時間を短縮して働いている人が社内にいると思う割合は41.2%、いないと思う割合は38.1%となった。
- ◆ いると思う割合を業種別でみると、[介護]で59.0%と最も高く、次いで[保育]で55.9%、[接客（ホテル・旅館）]で49.6%となった。
- ◆ いると思う割合を会社規模別でみると、[従業員数500人以上]で60.6%と最も高く、次いで[従業員数100～499人]で49.5%、[従業員数100人未満]で27.8%となった。

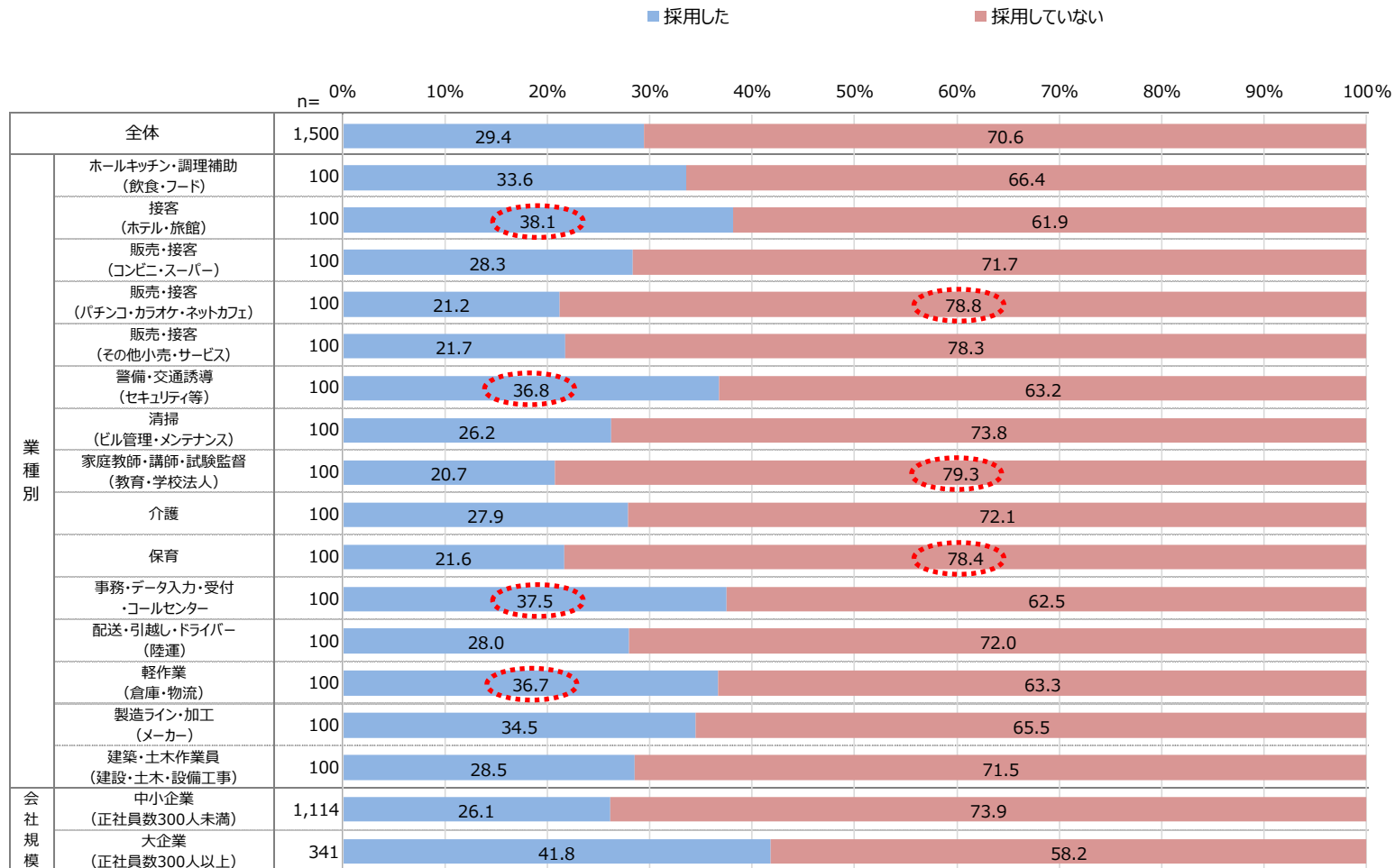
あなたの会社で扶養内や社会保険適用の範囲外にとどまるために、本来は高い能力を発揮できるが労働時間を短縮して働いていると思う人がいますか。（単一回答）



5-6. 2022年のスポットワーカーの採用状況

- ◆ 2022年にスポットワーカーを採用した割合は29.4%、採用していない割合は70.6%となった。
- ◆ 採用した割合を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で38.1%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37.5%、〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で36.8%、〔軽作業（倉庫・物流）〕で36.7%となった。
- ◆ 採用していない割合を業種別でみると、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕で79.3%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78.8%、〔保育〕で78.4%となった。

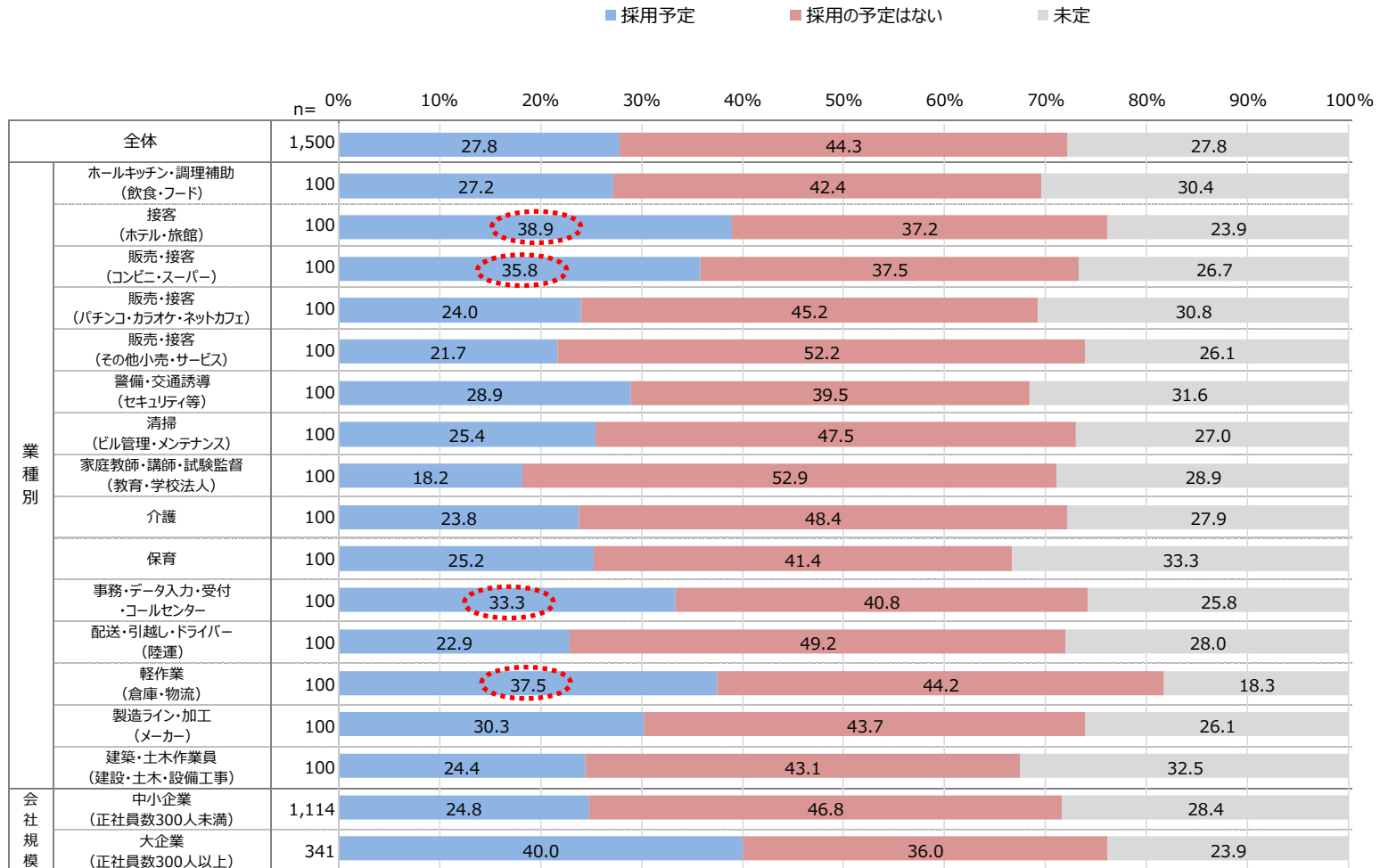
2022年にスポットワーカー（＝直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者）を採用しましたか。（単一回答）



5-7. 今後のスポットワーカーの採用意向

- ◆ 今後のスポットワーカーの採用意向を聞いたところ、「採用予定」は27.8%、「採用の予定はない」は44.3%、「未定」は27.8%となった。
- ◆ 採用予定を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で38.9%と最も高く、次いで〔軽作業（倉庫・物流）〕で37.5%、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で35.8%、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で33.3%となった。

今後のスポットワーカー（＝直接雇用で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）の採用意向を教えてください。（単一回答）

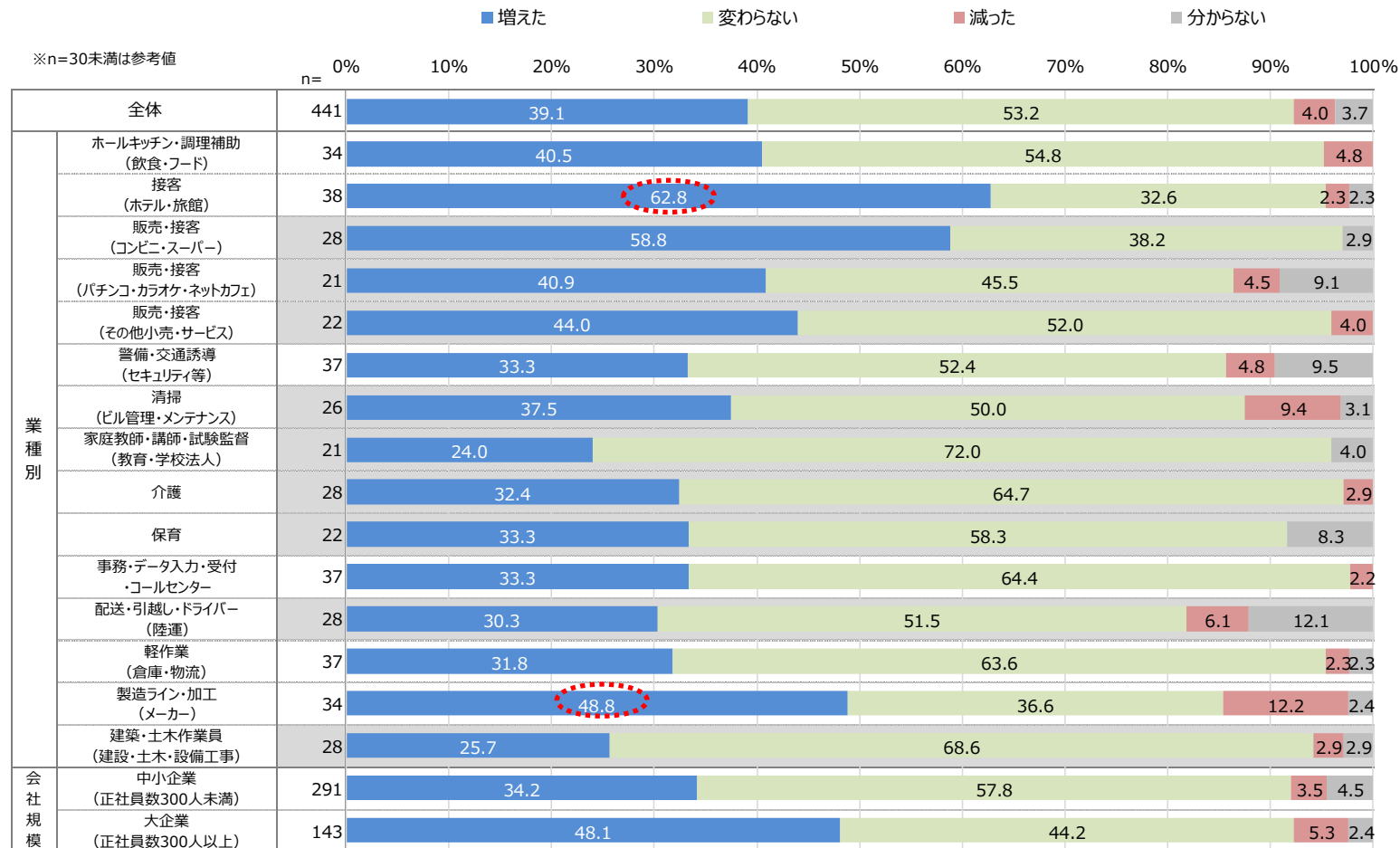


5-8. 2022年のスポットワーカー採用数

- ◆ 全体でみると、採用数が「増えた」は39.1%、「変わらない」は53.2%、「減った」は4.0%となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は〔接客（ホテル・旅館）〕で62.8%（全体比：+23.7pt）と最も高く、次いで〔製造ライン・加工（メーカー）〕で48.8%（全体比：+9.7pt）となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2021年と比べた2022年のスポットワーカー（＝直接雇用で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）の採用数について教えてください。
（単一回答）

ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人

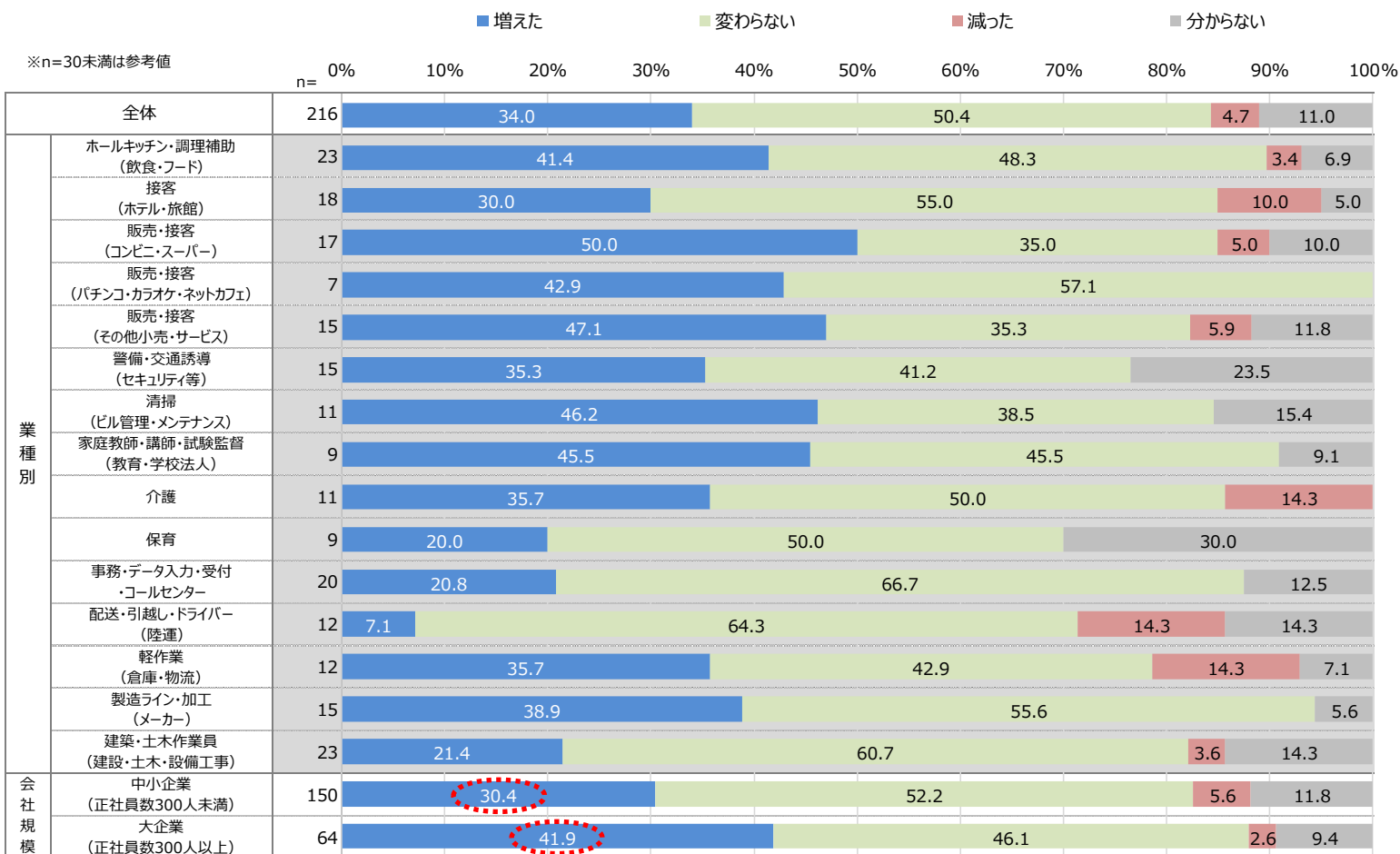


5-8. 2022年のギグワーカー採用数

- ◆ 全体でみると、採用数が「増えた」は34.0%、「変わらない」は50.4%、「減った」は4.7%となった。
- ◆ 増えた割合を会社規模別でみると、[中小企業]で30.4%（全体比：-3.6pt）、[大企業]で41.9%（全体比：+7.9pt）となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2021年と比べた2022年のギグワーカー（＝業務委託で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）の採用数について教えてください。
（単一回答）

ベース：直近1年間にギグワーカーの採用をしたと回答した人

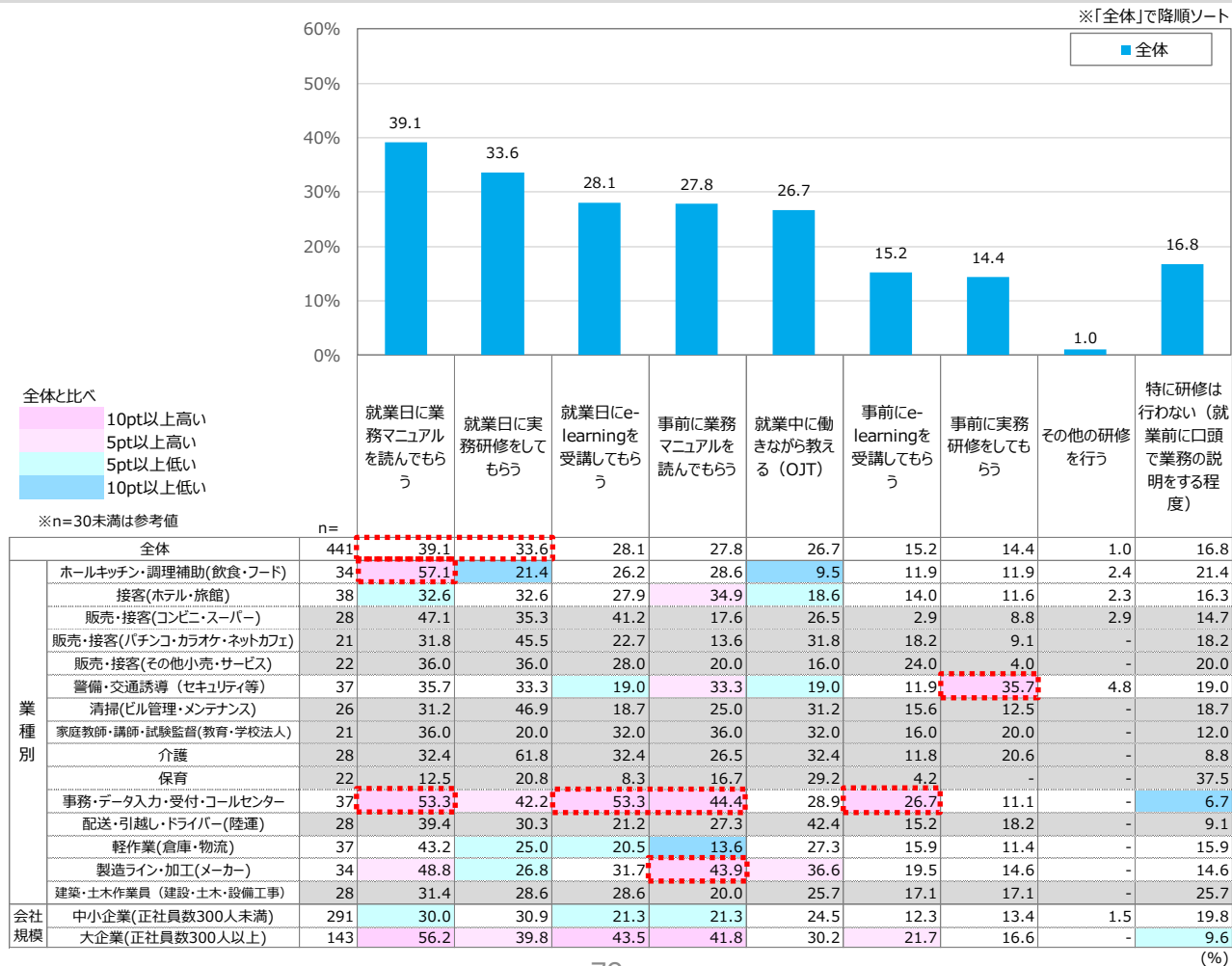


5-9. スポットワーカーの研修方法



- ◆ 全体でみると、「就業日に業務マニュアルを読んでもらう」で39.1%と最も高く、次いで「就業日に実務研修をしてもらう」で33.6%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)]の「就業日に業務マニュアルを読んでもらう」、[警備・交通誘導(セキュリティ等)]の「事前に実務研修をしてもらう」、[事務・データ入力・受付・コールセンター]の「就業日に業務マニュアルを読んでもらう」「就業日にe-learningを受講してもらう」「事前に業務マニュアルを読んでもらう」「事前にe-learningを受講してもらう」、[製造ライン・加工(メーカー)]の「事前に業務マニュアルを読んでもらう」で全体と比べて10pt以上高くなった。

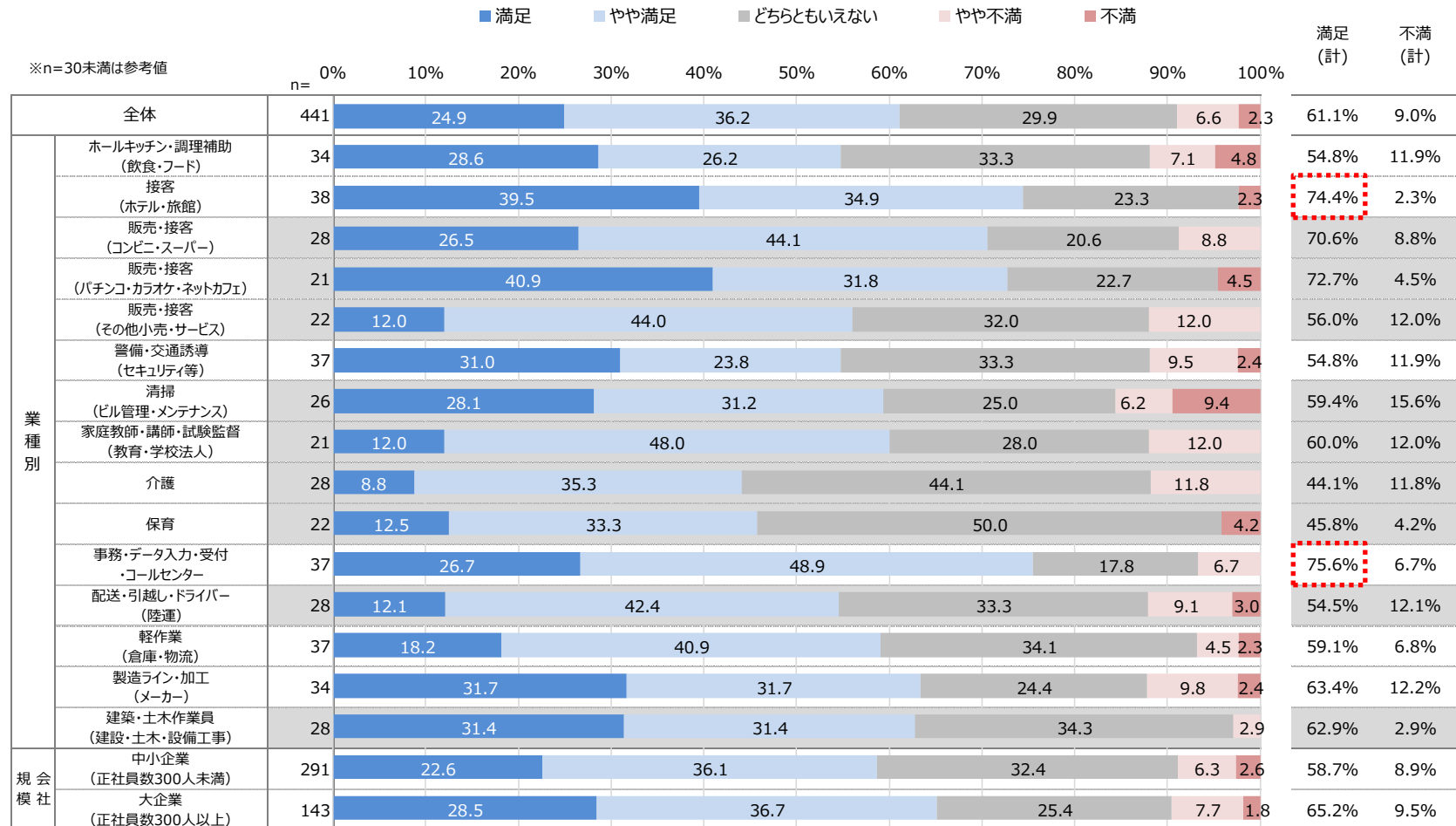
あなたの会社でのスポットワーカー(=直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者)の研修方法を教えてください。(単一回答)
ベース: 2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-10. スポットワーカーのスキル満足感

- ◆ 全体でみると、「満足（計）」は61.1%、「不満（計）」は9.0%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で75.6%と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で74.4%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

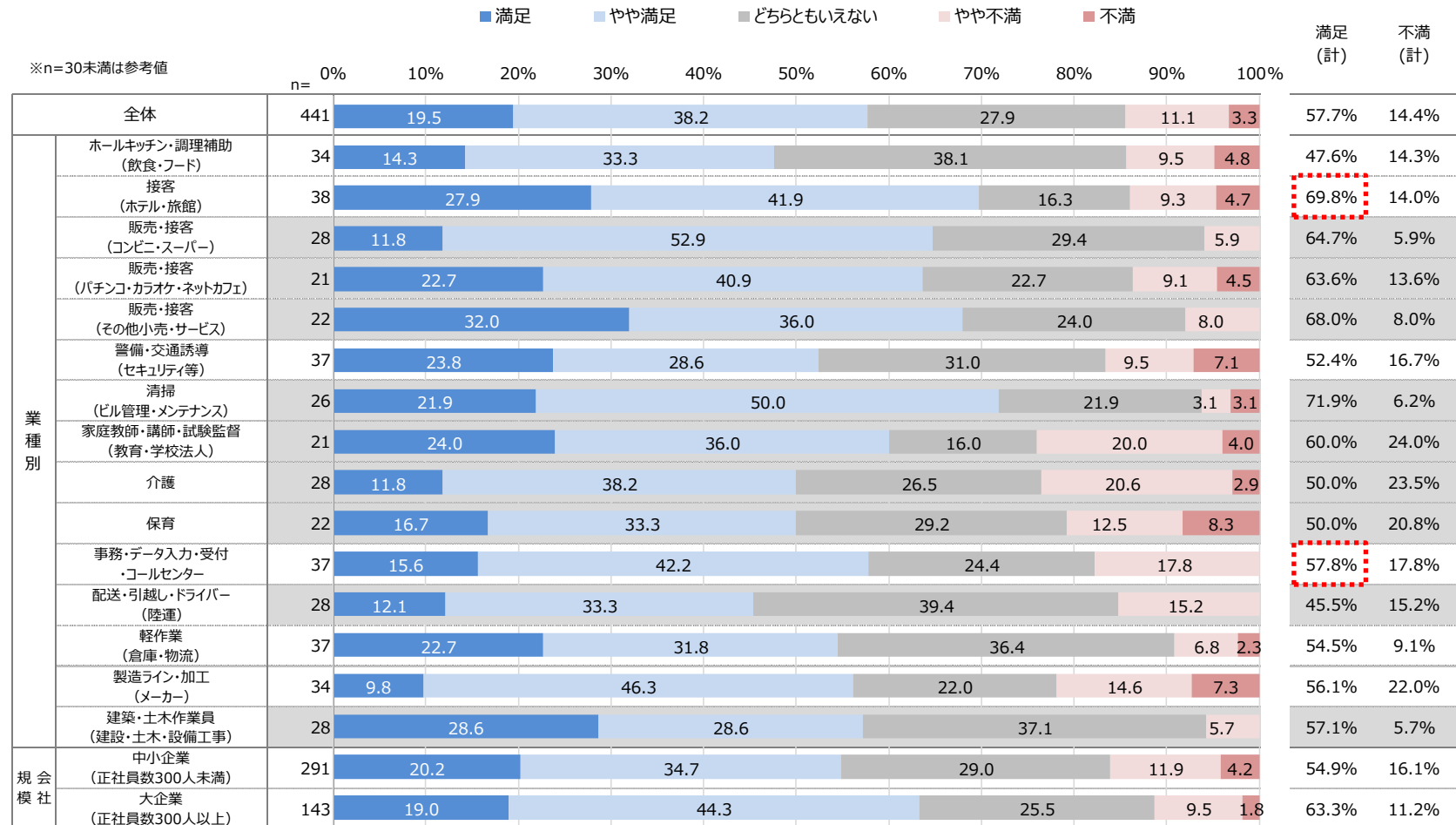
【スポットワーカーのスキル】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-10. スポットワーカー人手不足解消満足感

- ◆ 全体でみると、「満足（計）」は57.7%、「不満（計）」は14.4%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、[接客（ホテル・旅館）]で69.8%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57.8%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

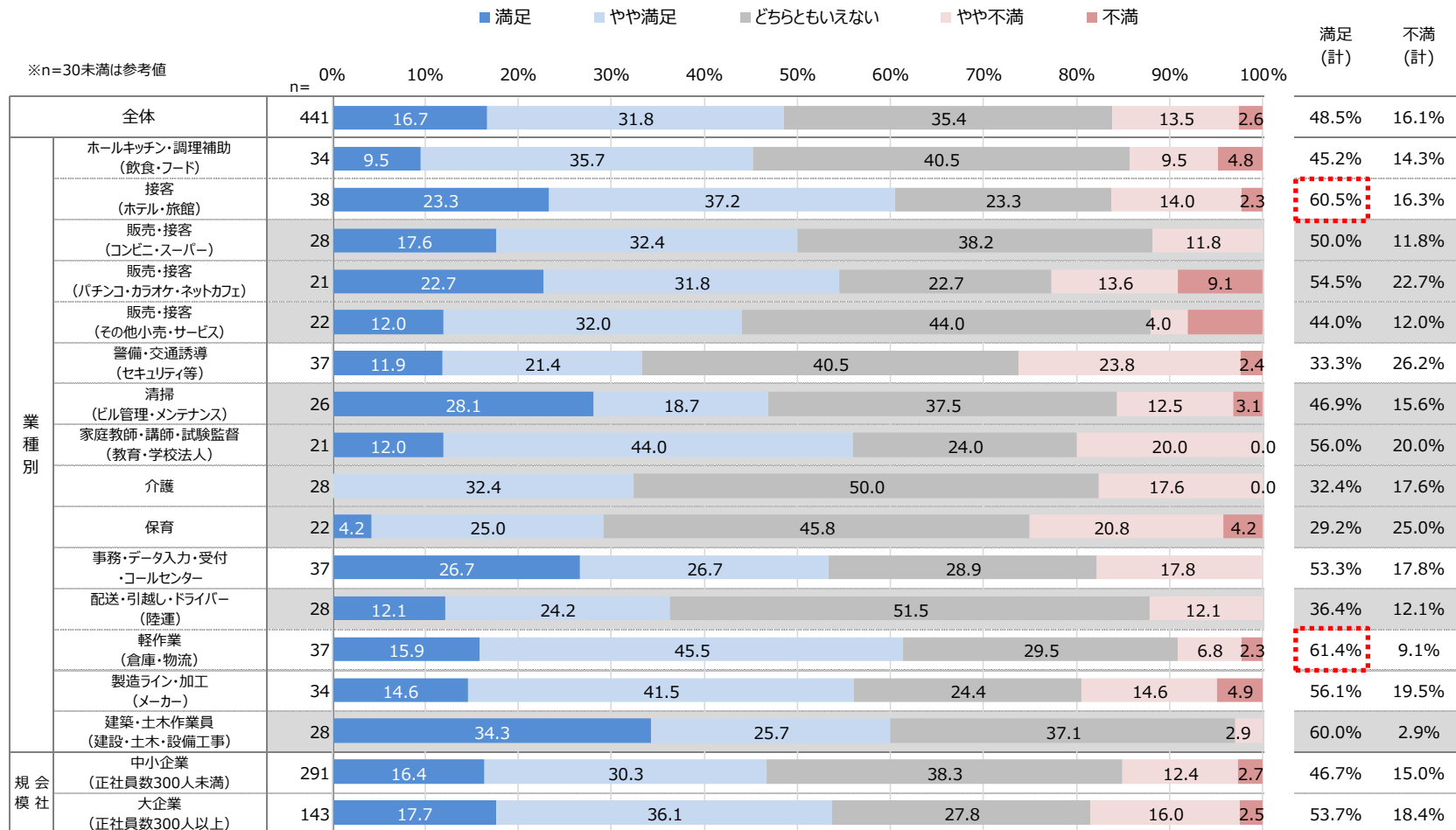
【人手不足解消】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-10. スポットワーカー採用業務の手間満足感

- ◆ 全体でみると、「満足（計）」は48.5%、「不満（計）」は16.1%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、〔軽作業（倉庫・物流）〕で61.4%と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で60.5%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

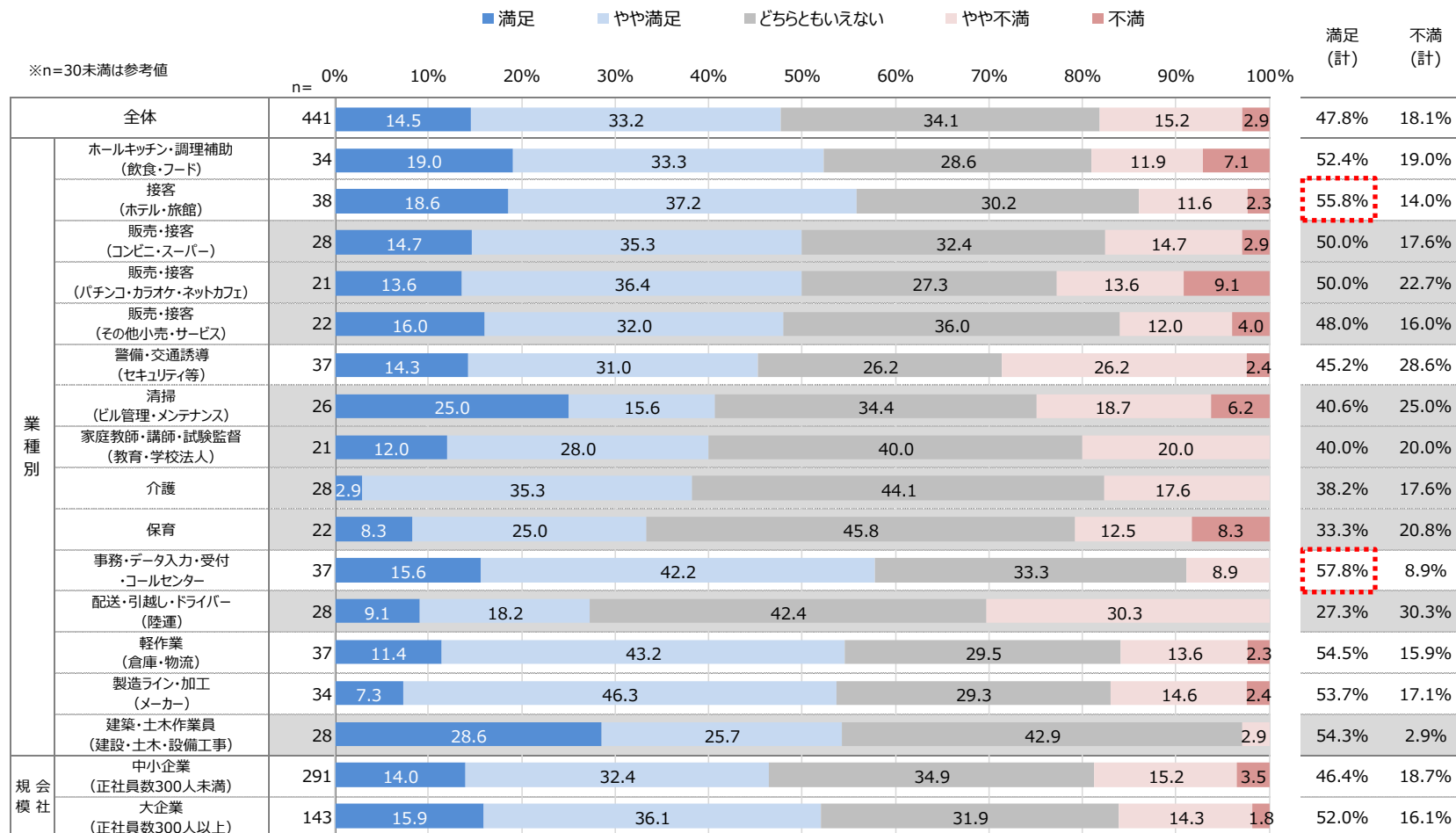
【採用業務の手間】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-10. スポットワーカー採用コスト満足感

- ◆ 全体でみると、「満足（計）」は47.8%、「不満（計）」は18.1%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕で57.8%と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で55.8%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

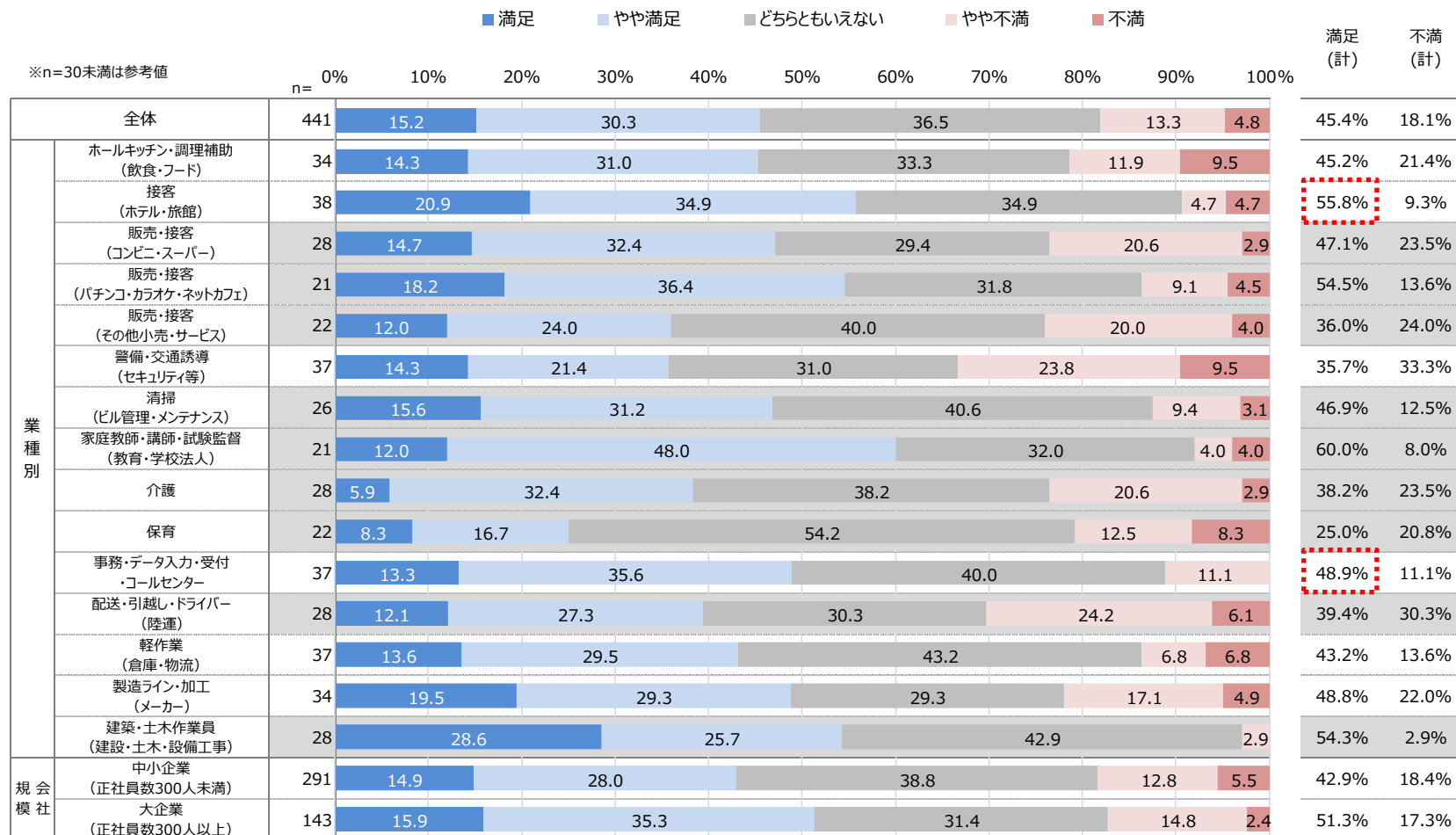
【採用コスト】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-10. スポットワーカー採用ターゲットとのマッチング満足感

- ◆ 全体でみると、「満足（計）」は45.4%、「不満（計）」は18.1%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で55.8%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48.9%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

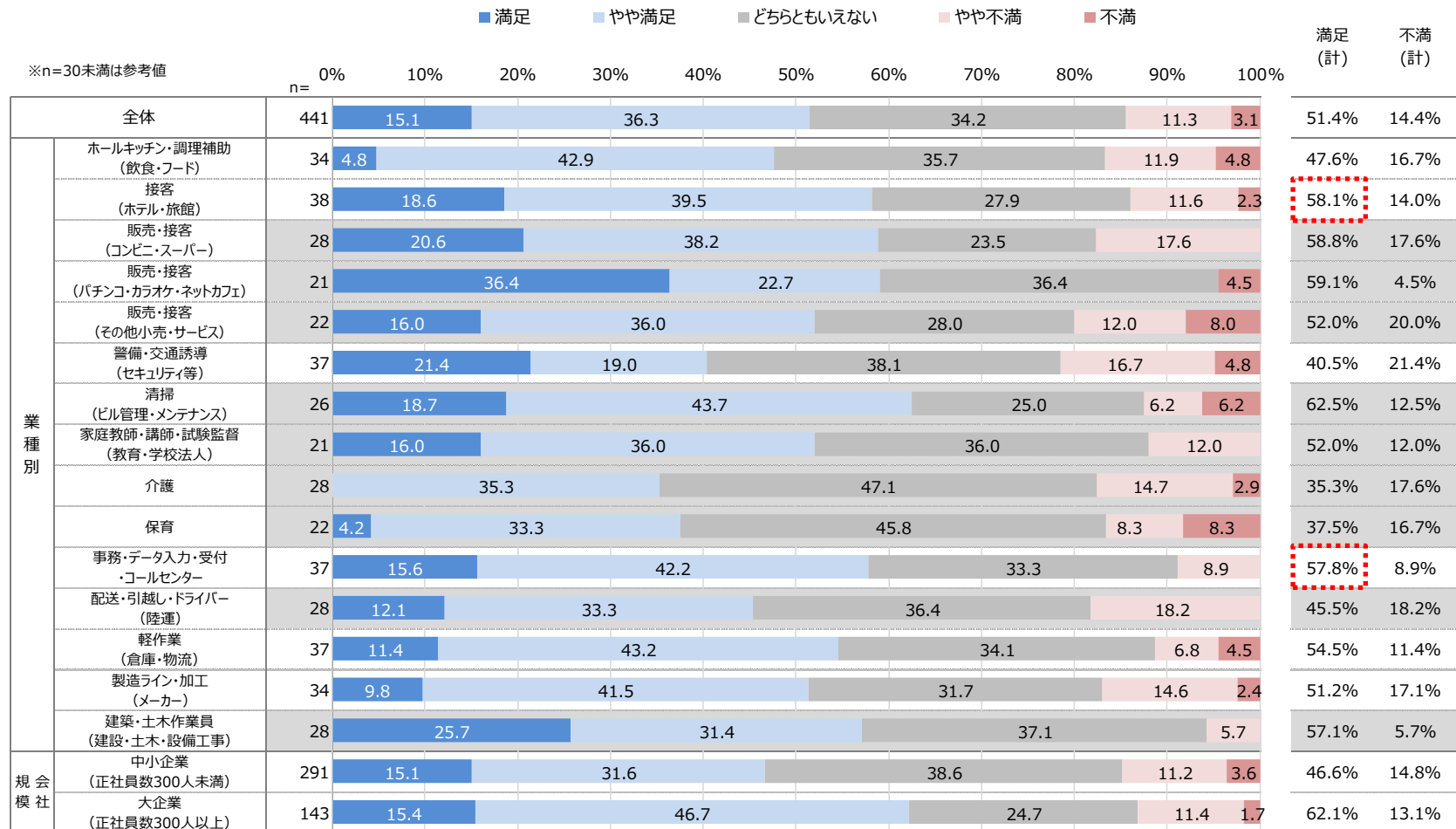
【採用ターゲットとのマッチング】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-10. スポットワーカー採用総合的な満足感

- ◆ 全体でみると、「満足（計）」は51.4%、「不満（計）」は14.4%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で58.1%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57.8%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

【総合的な満足度】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



5-11. 学生への就活のサポートや就職支援実施状況



- ◆ 現在アルバイトの学生に対して、就活のサポートや就職支援を行っている割合は27.7%、行っていない割合は72.3%となった。
- ◆ 行っている割合を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で38.1%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33.3%、〔保育〕で31.5%となった。
- ◆ 行っていない割合を業種別でみると、〔販売・接客（その他小売・サービス）〕で80.9%と最も高く、次いで〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕で78.9%、〔配送・引越し・ドライバー（陸運）〕で78.8%となった。

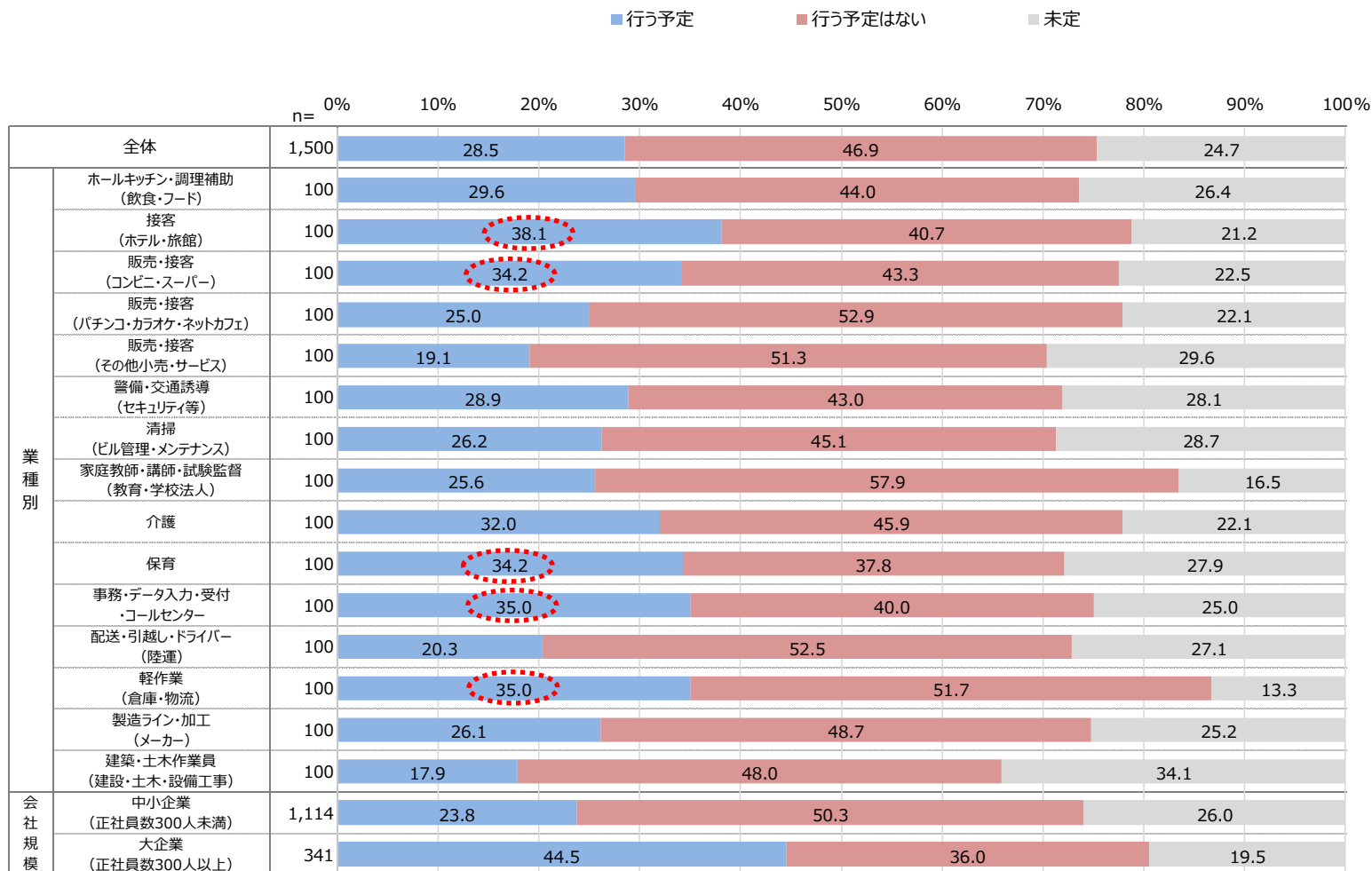
現在あなたの会社でアルバイトの学生に対して、就活のサポートや就職支援を行っているか教えてください。（単一回答）



5-11. 今後の学生への就活のサポートや就職支援実施予定

- ◆ 今後アルバイトの学生に対して、就活のサポートや就職支援を「行う予定」は28.5%、「行う予定はない」は46.9%、「未定」は24.7%となった。
- ◆ 行う予定を業種別でみると、〔接客（ホテル・旅館）〕で38.1%と最も高く、次いで〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕〔軽作業（倉庫・物流）〕で35.0%、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕〔保育〕で34.2%となった。

あなたの会社のアルバイトの学生に対する就活のサポートや就職支援の実施について今後の方針について教えてください。（単一回答）



5-11. 学生への就活のサポートや就職支援実施内容

- ◆ アルバイトの学生に対して、就活のサポートや就職支援を行っている内容としては、「シフトの融通をきかせる」といった就職活動との両立のサポート、「ガイダンス、面接対策、履歴書添削」という選考に関する支援、「業種ごとの近況の説明やキャリア設計についてのアドバイス」という業界の知識やキャリア形成に関すること、「正社員登用制度の案内」などの回答が多出した。

どのような支援を行っているか具体的に教えてください。（自由回答）

ベース：アルバイトの学生に対して、就活のサポートや就職支援を行っている人

アルバイトの学生に就活のサポートや就職支援を行っている内容	都道府県	業種
企業の選定、面接の仕方	東京都	販売・接客 (コンビニ・スーパー)
ガイダンス、面接対策、履歴書添削など	埼玉県	家庭教師・講師・試験監 (教育・学校法人)
模擬面接	神奈川県	販売・接客 (その他小売・サービス)
就活勉強会を実施	東京都	ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)
就活の方法や心構えをサポートしている	三重県	家庭教師・講師・試験監 (教育・学校法人)
業種ごとの近況の説明やキャリア設計についてのアドバイス	大阪府	家庭教師・講師・試験監 (教育・学校法人)
資格取得のサポート	神奈川県	保育

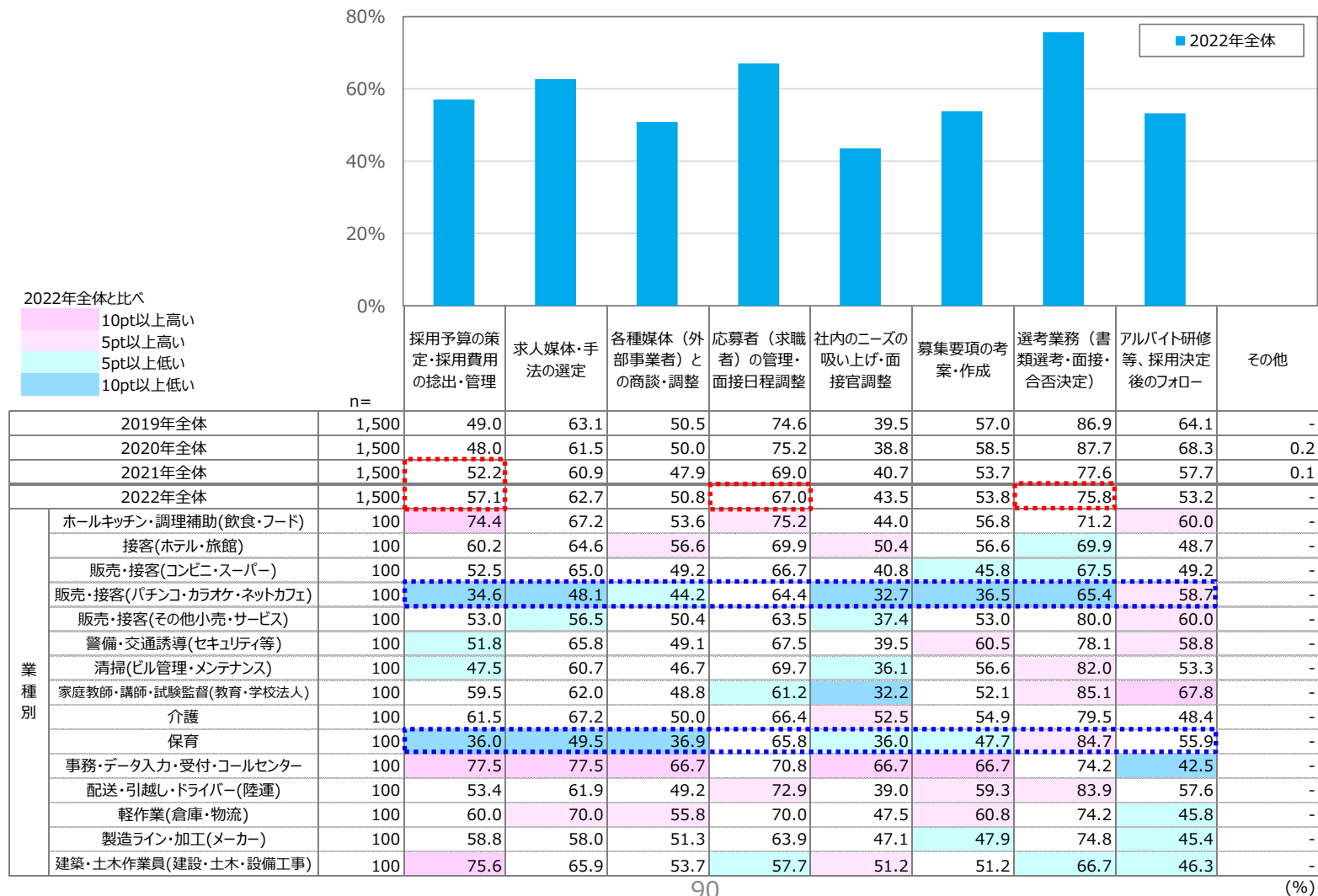
アルバイトの学生に就活のサポートや就職支援を行っている内容	都道府県	業種
相談に乗ったり、シフトに融通をきかせている	愛知県	事務・データ入力・受付 ・コールセンター
就活は優先的に休みにする	大阪府	軽作業（倉庫・物流）
シフトの調節。相談に応じる	静岡県	事務・データ入力・受付 ・コールセンター
インターンシップの案内	京都府	介護
アルバイトからの社員登用の斡旋	愛知県	販売・接客 (コンビニ・スーパー)
正社員登用制度の活用	東京都	軽作業（倉庫・物流）
希望者には本社への案内や業務内容を説明している	東京都	警備・交通誘導 (セキュリティ等)

Appendix

アルバイト採用における担当業務

- ◆ 2022年全体でみると「選考業務（書類選考・面接・合否決定）」が最も多く、次いで「応募者（求職者）の管理・面接日程調整」となった。
- ◆ 2021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4.9pt増と最も上げ幅が大きい。
- ◆ 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2022年全体と比べて低い項目が多い傾向。

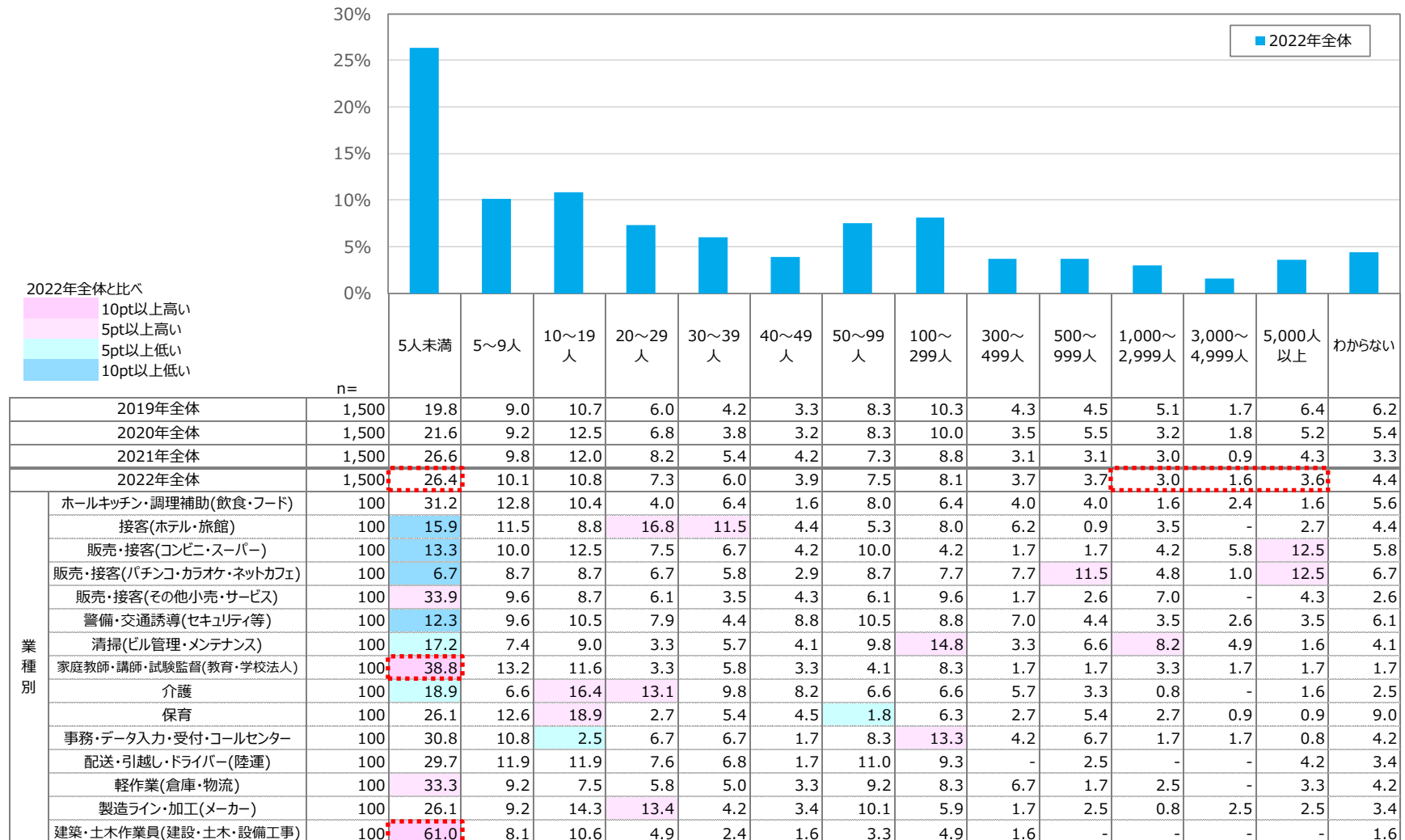
アルバイト採用における担当業務（複数回答）



アルバイト従業員数

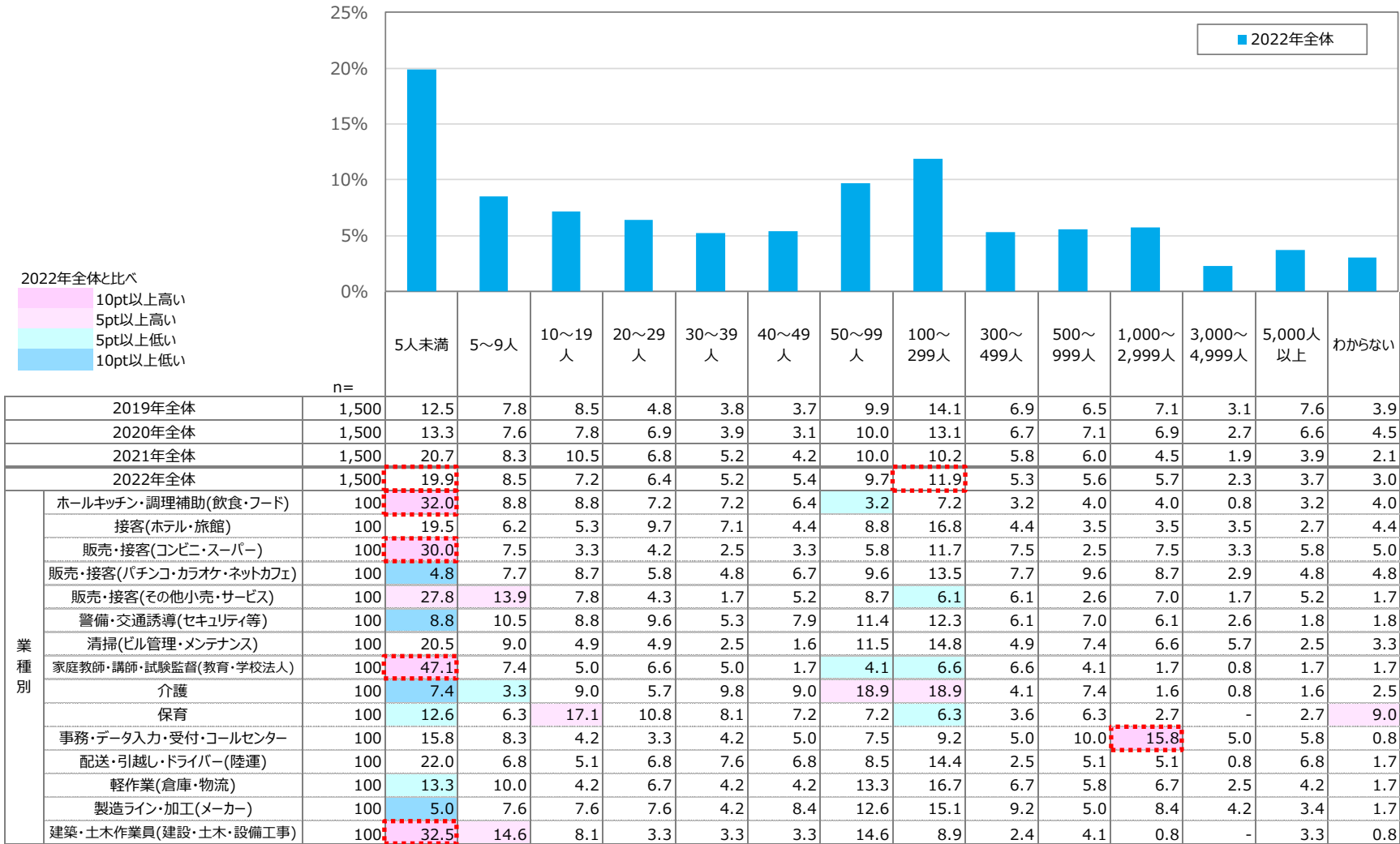
- ◆ 2022年全体でアルバイト従業員数をみると、「5人未満」は26.4%、「1,000人以上」は8.2%となっている。
- ◆ 業種別でみると、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕の「5人未満」で2022年全体と比べて10pt以上高くなった。

会社全体のアルバイト従業員数（単一回答）



- ◆ 2022年全体でみると、「5人未満」で19.9%と最も高く、次いで「100～299人」で11.9%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）〕〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕〔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）〕の「5人未満」、〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕の「1,000～2,999人」で2022年全体と比べて10pt以上高くなった。

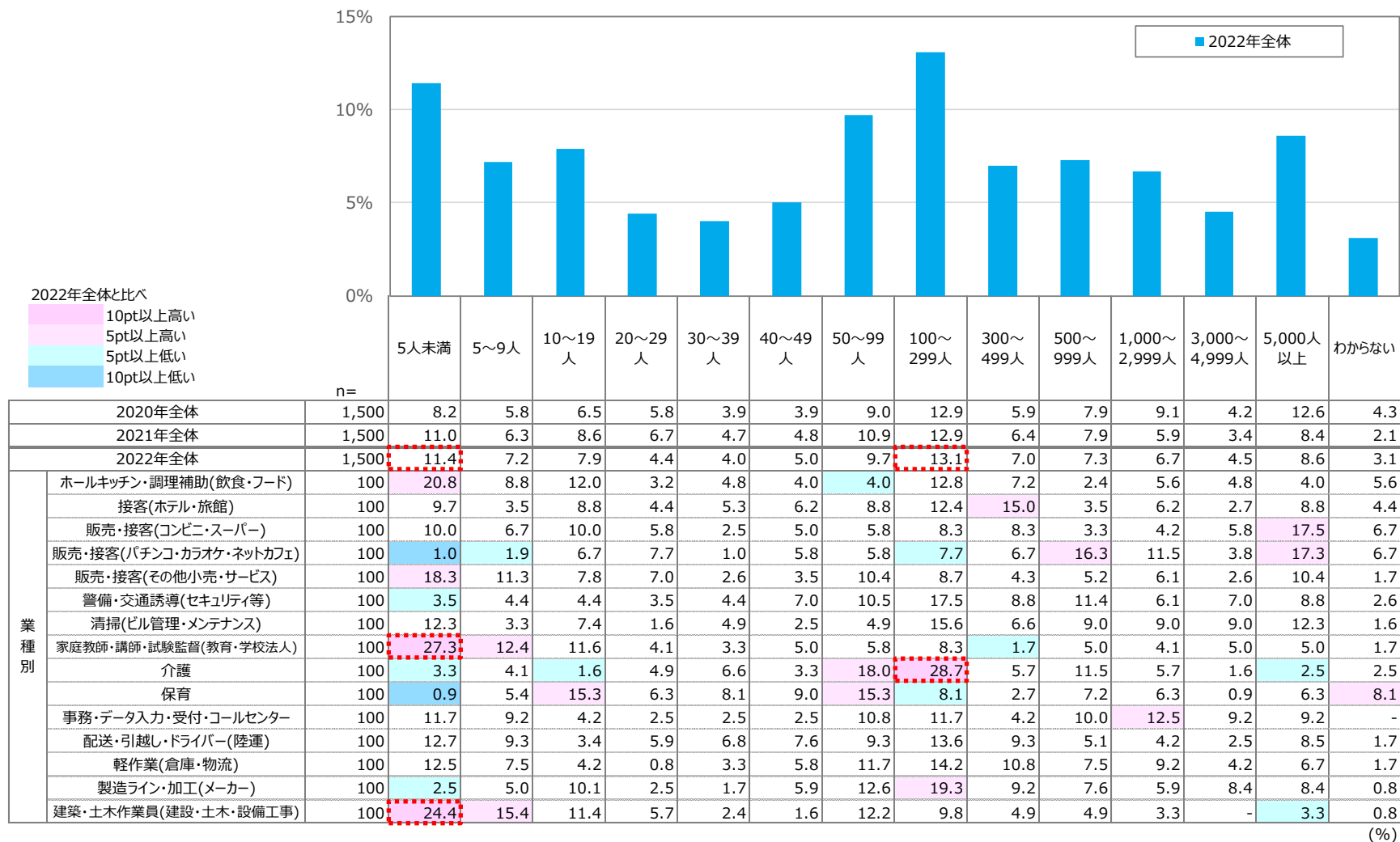
会社全体の正社員数（単一回答）



会社全体の従業員数

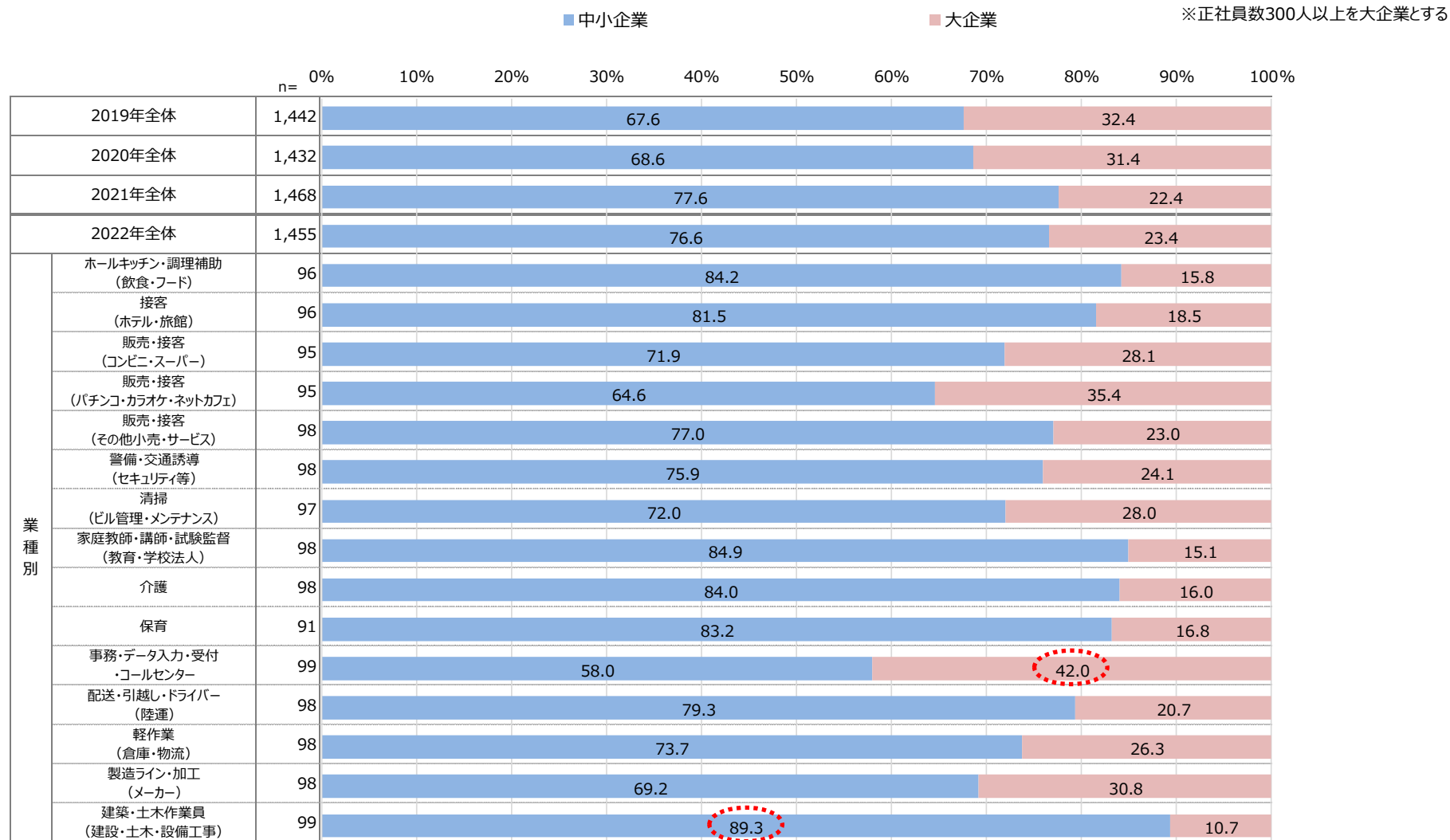
- ◆ 2022年全体でみると、「100～299人」で13.1%と最も高く、次いで「5人未満」で11.4%となり、2021年と同様の傾向。
- ◆ 業種別でみると、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕の「5人未満」、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕の「100～299人」で2022年全体と比べて10pt以上高くなった。

会社全体の従業員数（単一回答）



- ◆ 2022年全体でみると「中小企業」が76.6%を占める。
- ◆ 「大企業」は「事務・データ入力・受付・コールセンター」で42.0%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89.3%と最も高い。

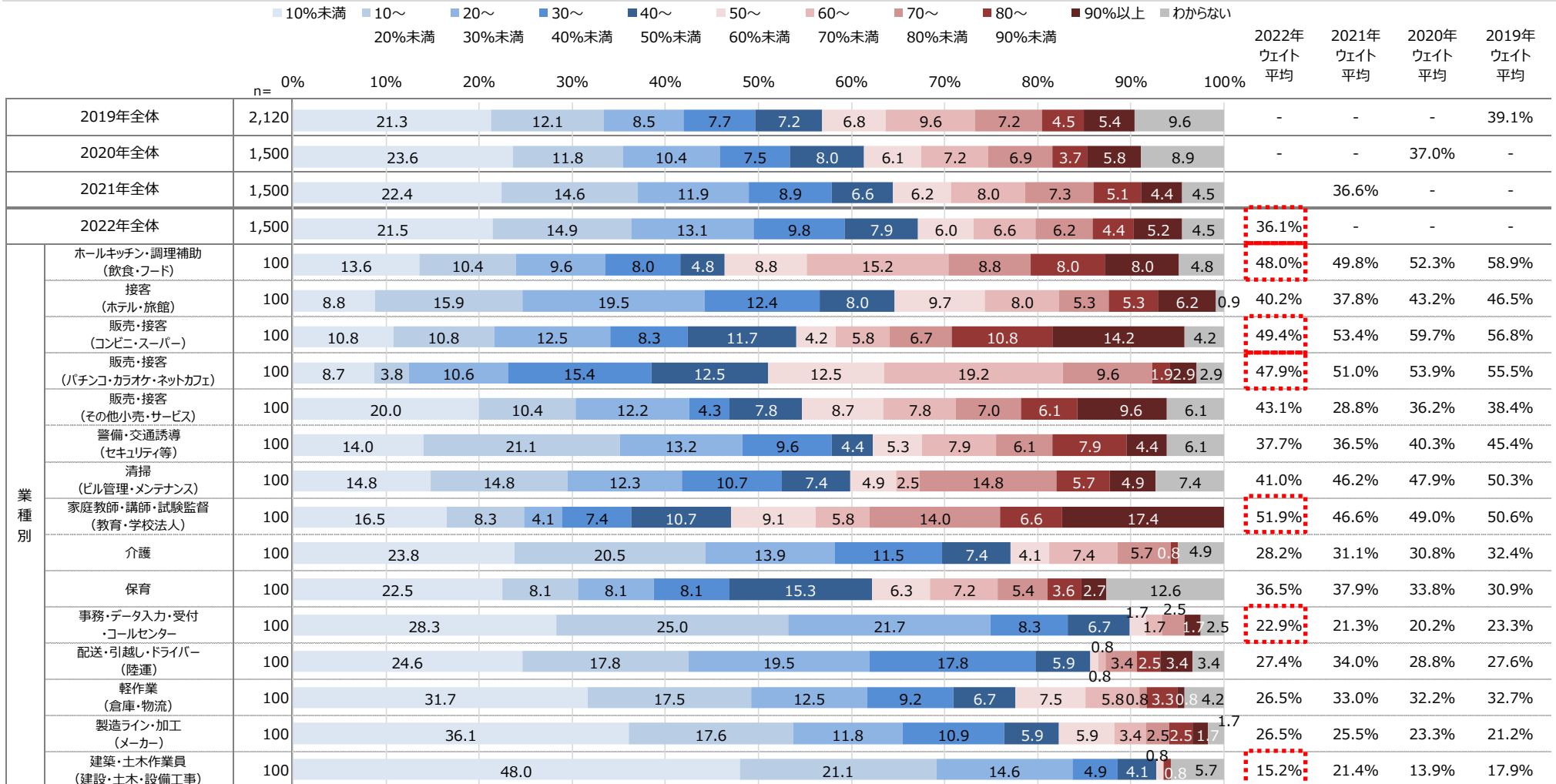
企業規模（単一回答）
ベース：正社員数を把握している人



会社全体のアルバイト比率

- ◆ 2022年全体でみると、アルバイト比率の平均は36.1%で、2021年全体と比べて0.5pt減となった。
- ◆ アルバイト比率が特に高い業種は「家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）」「販売・接客（コンビニ・スーパー）」「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）」などで、アルバイトが約5割となった。
- ◆ アルバイト比率が低い業種は「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」で、アルバイトが約2割にとどまった。

会社全体のアルバイト比率（単一回答）



※各選択肢の中央値を「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%）