

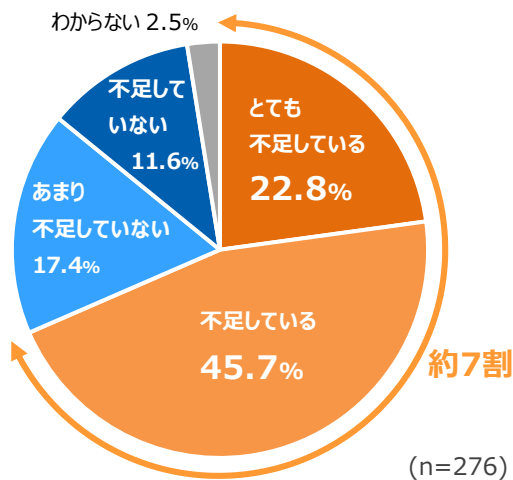
ジョブズコミュニティレポート vol.4 「アルバイト・パートが不足している」7割

採用担当者に対して行うホットピック・アンケート。今回は、人材不足の状況と対策について聞きました。

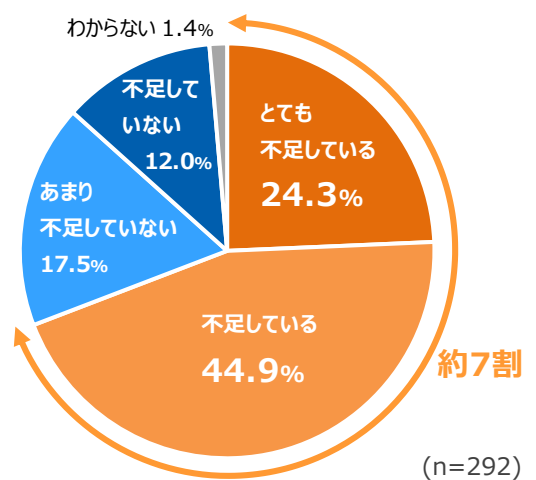
その結果、勤め先でアルバイト・パートが「とても不足している」との回答は22.8%、「不足している」は45.7%。合わせると7割弱の人が、アルバイト・パートが不足していると回答しました。また、正社員については「とても不足している」24.3%、「不足している」44.9%で、合わせると約7割にのびます。契約社員については約4割、派遣社員については3割超の人が、不足していると回答しました。（※「この雇用形態の従業員はいない」と回答した人を除いて集計。）

Q ▶ お勤め先で人材が不足していると感じますか。

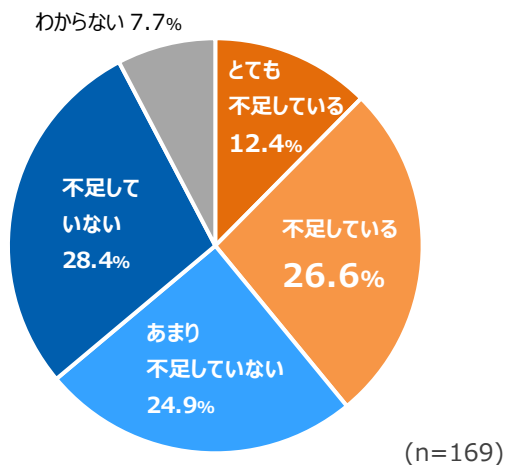
アルバイト・パート



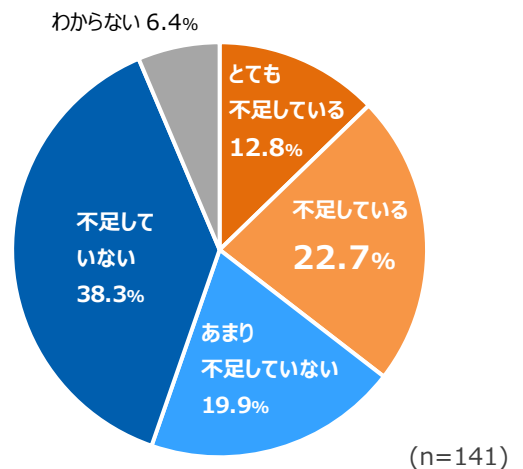
正社員



契約社員



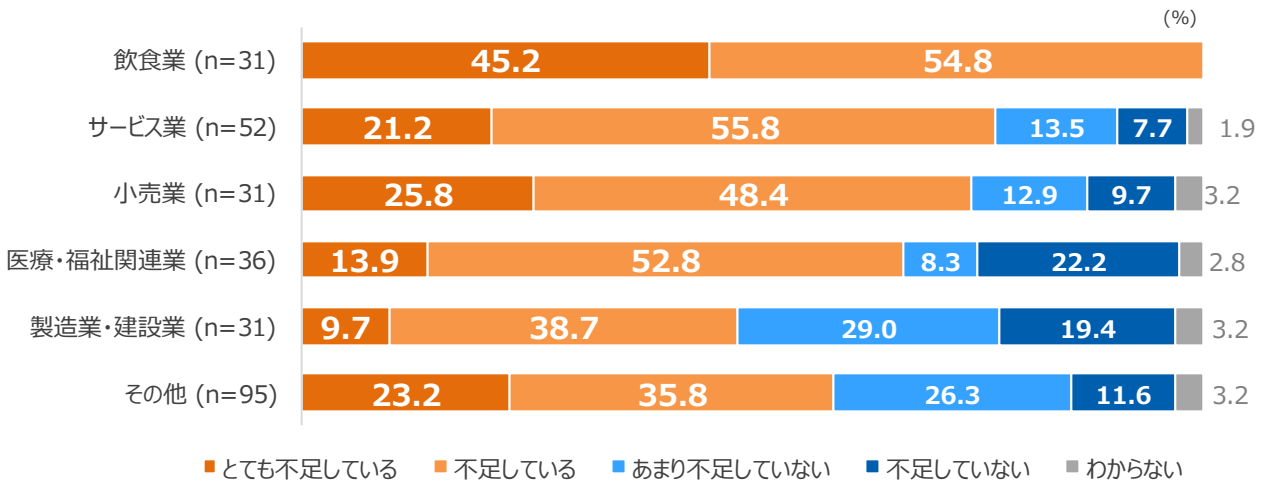
派遣社員



「アルバイト・パートが不足している」飲食業で10割、サービス業・小売業で7割超

前ページで見たアルバイト・パートの不足状況を、業種別に見てみましょう。アルバイト・パートが最も不足しているのは飲食業で、回答者全員が「とても不足している」または「不足している」と答えています。次いで不足しているのはサービス業と小売業で、「とても不足している」「不足している」が合わせて7割以上となりました。飲食業やサービス業、小売業などアルバイト・パートを多く雇用している業種で、大幅にアルバイト・パートが不足していると考えられます。（※「この雇用形態の従業員はいない」と回答した人を除いて集計。）

Q ▶ お勤め先で人材が不足していると感じますか。（アルバイト・パート、業種別）

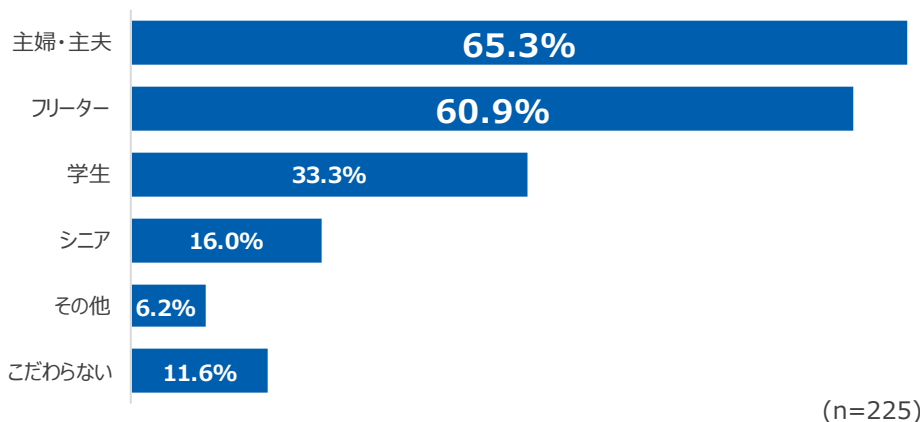


アルバイト・パートで積極的に採用したいのは「主婦・主夫」「フリーター」6割超

アルバイト・パートの採用を担当している回答者に、どのような人をアルバイト・パートで積極的に採用したいかを聞くと、「主婦・主夫」がもっとも多く65.3%、次いで「フリーター」が60.9%となりました。他は「学生」33.3%、「シニア」16.0%などとなっています。

仕事内容や勤務時間などによってどのような人を積極的に採用したいかには違いがありますが、人材不足が続くなかで、積極的に採用する対象を拡大している企業もあると推測されます。

Q ▶ どのような人をアルバイト・パートで積極的に採用したいと思いますか。（複数回答）



主婦・主夫の「短時間で働ける」「経験・スキルがある」などの強みが実感されている

主婦・主夫を積極的に採用したいと回答した人に、その理由を自由回答で聞きました。まず目立ったのは、「短時間で働いてもらえる」「仕事の時間帯が合う」といった声です。

また、「社会人経験がありすぐ活躍してくれる人が多い」「責任感があり仕事を任せられる」といった声も多く聞かれました。しかも、すでに主婦・主夫を採用しており、その実績から主婦・主夫の採用に積極的になっている企業が多いようです。

Q ▶ 主婦・主夫を積極的に採用したいと思うのはなぜですか。（自由回答）

<短時間で働ける>

- 短時間の補助的な仕事があるから。（その他業種、東京都）
- 昼間の時間帯に積極的に働いてもらえるので。（人材サービス業、宮崎県）
- 時間に制約がある方は効率を考慮してお仕事をしていただける傾向がある。（その他業種、大阪府）

<経験・スキルがある>

- 社会人経験もあり、安定的に長期間働いてくださるから。（人材サービス業、東京都）
- 現勤務者が主婦層の方で、社に貢献して頂いているため、実績をもとに採用希望いたしました。（その他業種、兵庫県）

<責任感がある・まじめ>

- 平日に安定して勤務し、かつ責任感の強い方が当店には多い。（飲食業、愛知県）
- 定時でしっかり働いていただける責任感のある人が欲しいため。（小売業、東京都）
- 主婦である程度年齢を重ねている方は、子育て等が落ち着いて、人生経験豊かな人材が多いと考えるから。（医療・福祉関連業、東京都）

シニア採用に積極的な理由は「人材確保のため」が多い

シニアを積極的に採用したいと回答した人にその理由を自由回答で聞くと、「人材不足への対策として、人材確保のため」という声が多く聞かれました。主婦・主夫と比べると、実際にシニアを採用した実績からというよりは、知識やイメージによる回答が多いようです。これからシニア採用がより広まり、シニアの強みが実感されるようになると、採用に積極的な企業もより増えてくるかもしれません。

Q ▶ シニアを積極的に採用したいと思うのはなぜですか。（自由回答）

<人材確保のため>

- 採用側からすると雇用環境が厳しい現状を鑑み、ミドルシニア層の方々を有効活用したい。（サービス業、東京都）
- 高齢化社会で労働人口が減少する中若年層に絞った採用活動は不効率だから。（人材サービス業、愛知県）
- 働けるのに雇用機会に恵まれない人が多いと思うため。（医療・福祉関連業、東京都）

<経験・スキルがある>

- 経験と知識が豊富。（医療・福祉関連業、北海道）
- 60歳を過ぎても経験者であれば運転業務は可能であり、現場対応を臨機応変に行うことができる。（運輸業、静岡県）

<責任感がある・まじめ>

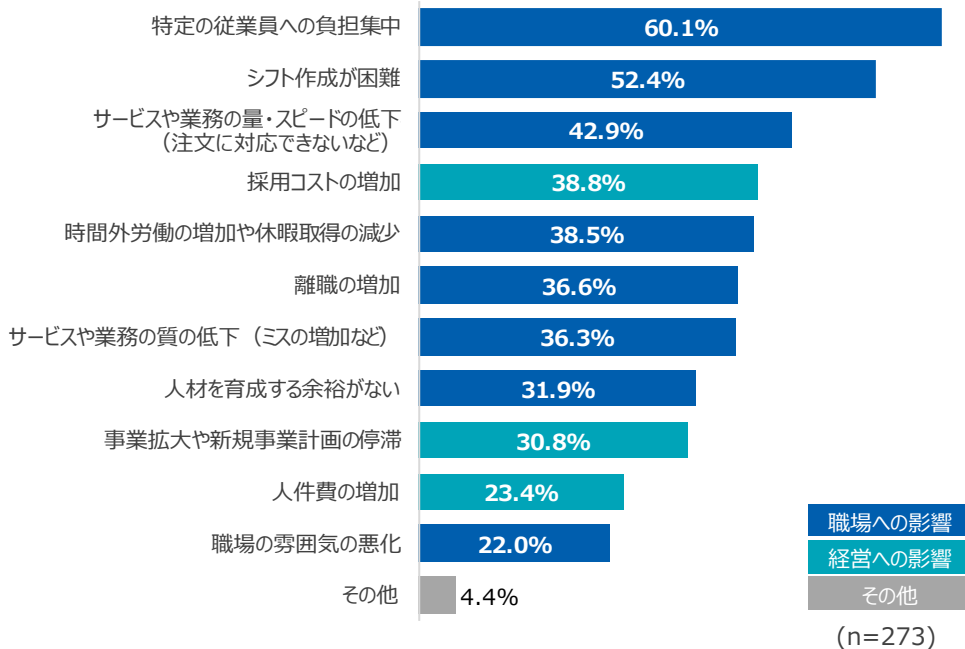
- 丁寧に仕事してくれるイメージがある。（小売業、茨城県）

人材不足で「特定の従業員への負担集中」6割、「シフト作成が困難」5割

いずれかの雇用形態について人材が「とても不足している」または「不足している」と回答した人に、どのような場面で人材不足の影響を感じるか聞きました。最も多かったのは「特定の従業員への負担集中」、次いで多かったのは「シフト作成が困難」でした。この他にも、サービスや業務への影響、採用コストの増加など、多くの場面で影響が感じられています。

具体的な影響を聞いた自由回答でも、直接的・間接的にさまざまな影響が出ていることがうかがえます。

Q ▶ どのような場面で人材不足の影響を感じますか。(複数回答)



Q ▶ 具体的にどのような場面で人材不足の影響を感じますか。(自由回答)

<特定の従業員への負担集中、シフト作成が困難>

- 常に最低限のシフト組みしかできず**多忙時でも人を増やすことが出来ない**。(飲食業、東京都)
- 急な欠員が出た場合に、補充がきかない。どうしても、**店長クラスに負担がかかってしまう**。(飲食業、大阪府)

<サービスや業務の量・スピード/質の低下>

- 人員不足により**予約を断る**時に。(飲食業、京都府)
- 発注量に対し**対応が遅れる**ことがしばしばある。(製造業・建設業、大阪府)
- 人手不足の影響で**仕事が雑になっている**。掃除も行き届かないし、単純なミスが非常に多い。(その他業種、福岡県)
- サービスをしっかり提供することが出来ず、**CSの向上が図れない**。接客がサービスではなく、作業のようになってしまう時もある。それを指導する側も余裕がないため、指導することができず、だんだんそのスタンスがあたりまえになってきている。(サービス業、新潟県)

<離職の増加、人材を育成する余裕がない>

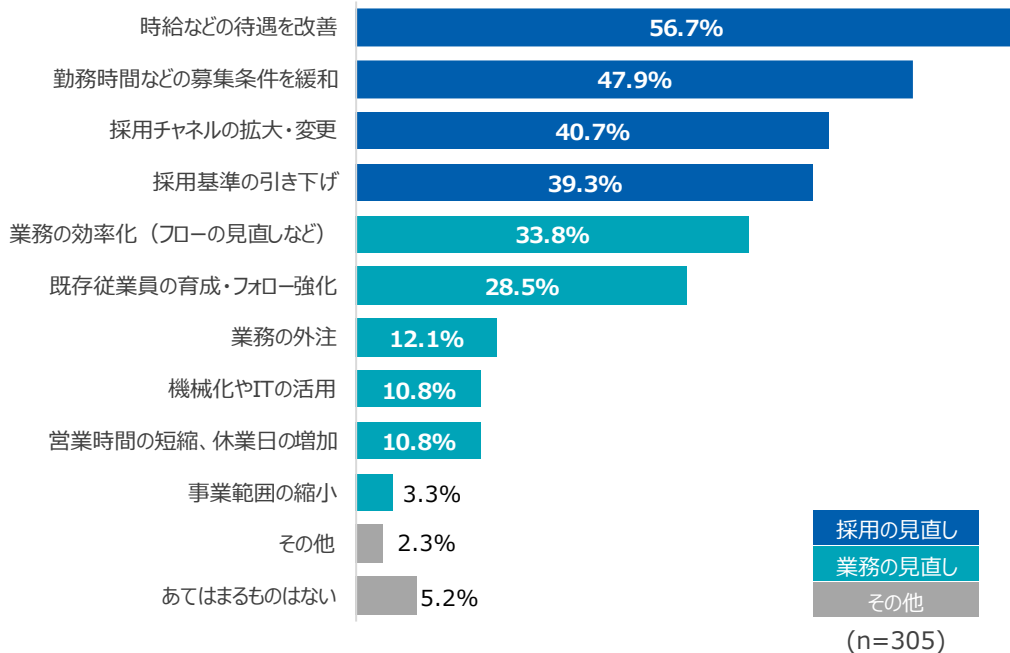
- 離職した人数がいくら募集しても埋まらない。そして一人一人の負担が増え、更に離職するという**悪循環**。(運輸業、神奈川県)
- 時間帯によって出勤するスタッフの能力にばらつきがあるが、出勤人数を揃えるのに精一杯で、教育に従事するスタッフの投入が出来ず**教育が進まない**。(小売業、広島県)

「時給などの待遇を改善」6割弱、「勤務時間などの募集条件を緩和」5割弱

全ての回答者に、人材不足についてどのような対策をとっているか聞きました。最も多かったのは「時給などの待遇を改善」で、次いで「勤務時間などの募集条件を緩和」など、採用の見直しに関するものが続きます。また、「業務の効率化（フローの見直しなど）」と「既存従業員の育成・フォロー強化」も3割前後となっており、採用活動にとどまらない対策が取られていると考えられます。

具体的な対策を聞いた自由回答でも、それぞれの職場でできる対策を工夫している様子がうかがえます。

Q ▶人材不足についてどのような対策をとっていますか。（複数回答）



Q ▶具体的に人材不足についてどのような対策をとっていますか。（自由回答）

<採用の見直し>

- 採用基準の引き下げが主です。接客が不慣れそうなど少し不安を感じても、**これから育成していこう**と思い採用します。（サービス業、東京都）
- **書類選考をなくし**、実際の面接で直接話してみでの選考基準緩和。（製造業・建設業、大阪府）
- 出勤日数・出勤時間を緩和し、**2人～3人で1人のシフトとして考える**。（サービス業、茨城県）
- **主婦層、シニア層**など採用枠の拡大と基準の緩和。（人材サービス業、愛知県）
- **時給のアップ**。近隣に新規で出店する他社の時給を調査し、給与水準を合わせる。採用した新人のフォローを手厚くする。（小売業、広島県）

<業務の見直し>

- 業務のスリム化を図るため、**業務の棚卸**を行ない、担当の振り分けを再確認している。（サービス業、新潟県）
- 部署間の垣根を無くし、**業務の共有化**を目指し、誰でも出来る業務を増やしています。（製造業・建設業、愛知県）
- 前提としては、在職者の離職を止めるためのコンセンサスの実行。職場の環境作り。働く側の希望と意見に真摯に耳を傾ける。資格を取得することにより、手当の増加を伝え、**キャリアアップ**をこの職場でできることを話す。（医療・福祉関連業、大阪府）
- **無人レジ**の導入。（サービス業、宮城県）

調査概要

- アンケート方法：インターネットアンケート
- 対象：弊社メールマガジン会員・採用担当者向けサイト訪問者
- 実施期間：2018年2月2日（金）～3月5日（月）
- 有効回答数：305

- 最新のアンケート結果はこちらから

リクルートジョブズ 求人広告ネット 人材info > ジョブズコミュニティー

<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

回答者プロフィール (n=305)

<地域>

北海道・東北	5.9 %
関東	43.0 %
北陸・甲信越	3.0 %
東海	12.8 %
関西	21.6 %
中国・四国	4.6 %
九州	9.2 %

<業種>

サービス業	18.4 %
医療・福祉関連業	12.8 %
製造業・建設業	12.5 %
飲食業	10.5 %
小売業	10.5 %
人材サービス業	8.9 %
運輸業	8.5 %
金融・保険・不動産業	3.6 %
情報通信業	3.3 %
その他	11.1 %

<従業員規模>

5人未満	9.2 %
5～30人未満	32.5 %
30～100人未満	27.9 %
100～300人未満	14.8 %
300～1000人未満	10.2 %
1000人以上	5.6 %

<担当業務（複数回答）>

アルバイト・パートの採用	73.8 %
正社員（新卒・中途）の採用	64.6 %
雇用管理（労働時間、休日・休暇、賃金等の管理）	57.0 %
メンバーの育成	54.8 %
メンバーの配置・採用計画	46.6 %
メンバーの評価	44.9 %
安全衛生管理（職場の労働環境の改善や従業員の健康管理）	41.6 %
契約社員の採用	37.4 %
派遣社員の受け入れ	28.2 %
人事制度の企画	27.5 %
この中にあてはまるものはない	3.6 %