

採用担当者意識調査レポート vol.4

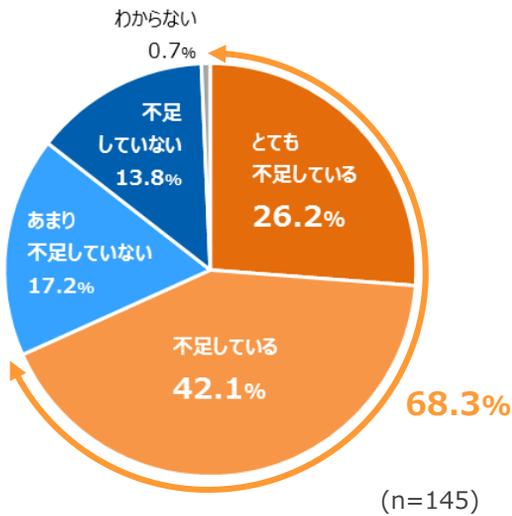
アルバイト・パートで積極的に採用したいのは「主婦・主夫」

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、人材不足への対応などについて聞きました。（調査期間：2020年2月4日～3月3日）

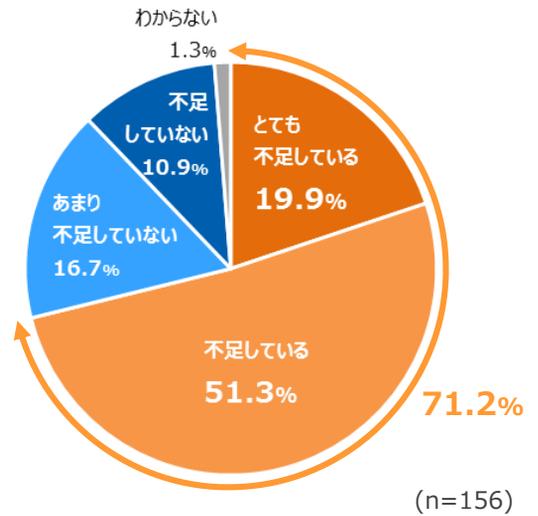
まず、人材不足の現状について見てみます。勤め先でアルバイト・パートが「とても不足している」または「不足している」との回答は合わせて68.3%でした。正社員については「とても不足している」または「不足している」が合わせて71.2%にのぼります。契約社員については約3割、派遣社員については3割弱の人が、不足していると回答しました。正社員、アルバイト・パートを中心に、人材不足の状況が続いていると考えられます。

Q ▶ お勤め先で人材が不足していると感じますか。【対象：全員】 ※「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）

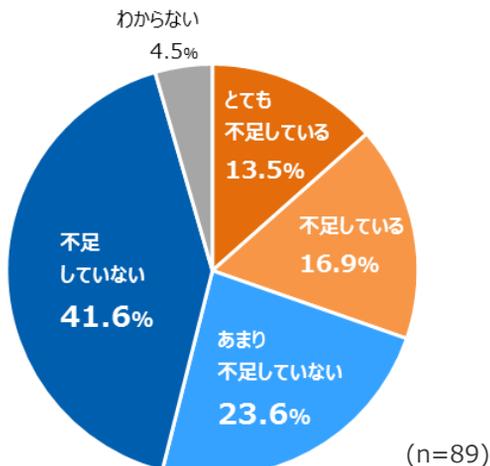
アルバイト・パート



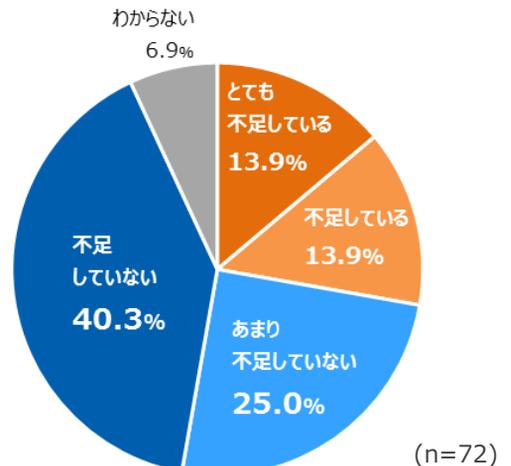
正社員



契約社員



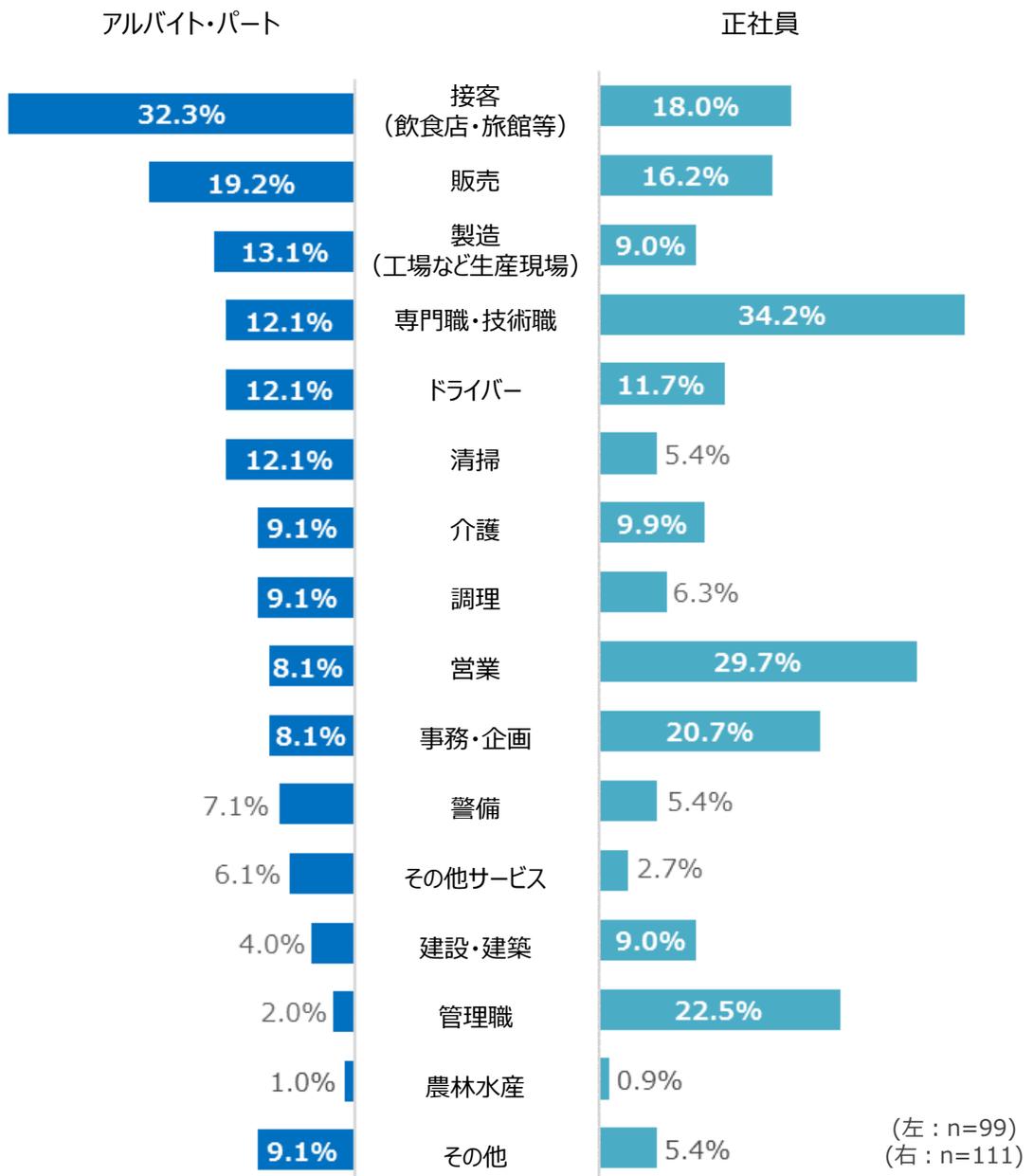
派遣社員



アルバイト・パートでは「接客」「販売」「製造」などが不足

次に、どのような仕事で人材が不足しているかを聞きました。アルバイト・パートでは「接客」「販売」「製造」など、正社員では「専門職・技術職」「営業」「管理職」「事務・企画」などの割合が高くなっています。アルバイト・パートと正社員では不足職種に違いがあり、正社員では、業種横断的な職種の割合がより高くなっているといえるでしょう。人材不足への対応も、雇用形態や職種によって違っていると推測されます。

- Q ▶どのような仕事でアルバイト・パートが不足していると感じますか。（複数回答）【対象：アルバイト・パートが「とても不足している」または「不足している」と回答した人】
- Q ▶どのような仕事で正社員が不足していると感じますか。（複数回答）【対象：正社員が「とても不足している」または「不足している」と回答した人】

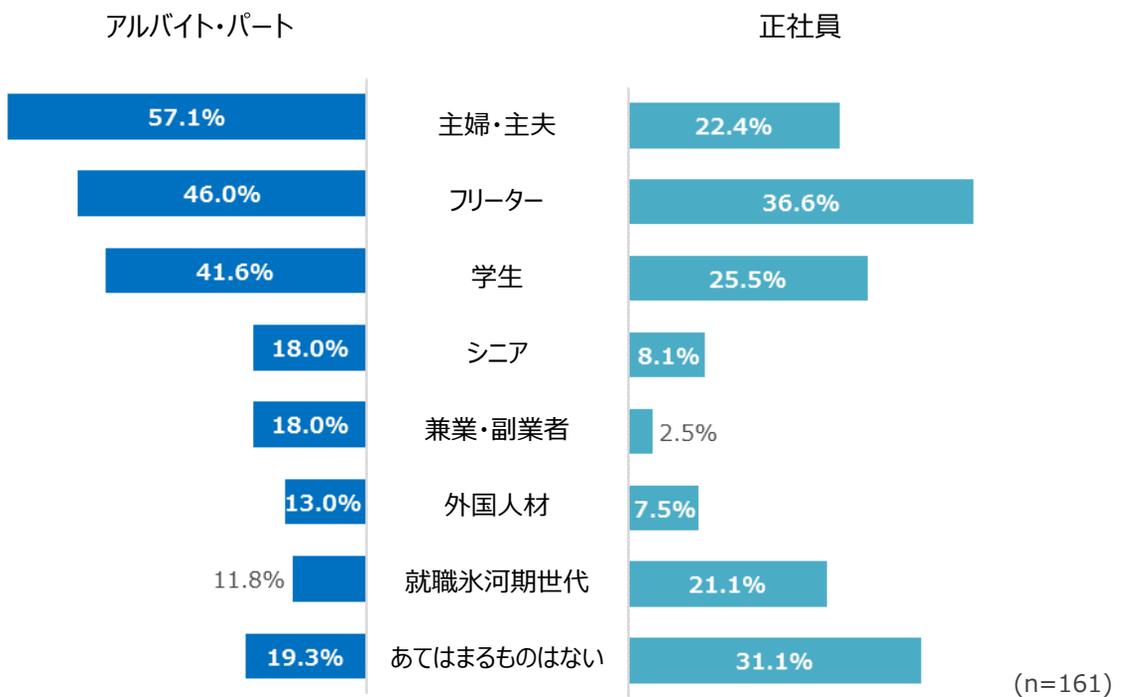


アルバイト・パートで積極的に採用したいのは「主婦・主夫」

今後、どのような人を積極的に採用したいかを聞きました。アルバイト・パートでは「主婦・主夫」「フリーター」「学生」、正社員では「フリーター」「学生」「主婦・主夫」「就職氷河期世代」などの割合が高くなっています。人材を必要としている仕事の勤務時間や勤続期間によって違いが出ていると考えられます。

募集・採用にあたって、性別や年齢などを制限することは原則としてできませんが、何が絶対に必要な条件なのかを考え、助成金の活用なども含めて、採用方針を決めることが大切でしょう。また、働く人の多様性を高めることは、職場の活性化にもつながりうると考えられます。

Q ▶ 今後、どのような人を積極的に採用したいと思いますか。（複数回答）【対象：全員】



Q ▶ 前問でそのように回答された理由をお知らせください。

アルバイト・パート

- [主婦・主夫] 現在のパートの勤務時間と一番マッチするのが主婦層なので。（鹿児島県、サービス業）
- [主婦・主夫、シニア] 空いた時間を有効に活用できそうであるため。（栃木県、医療・福祉関連業）
- [フリーター、学生] アルバイト・パートから正社員になってほしい。（山口県、小売業）
- [主婦・主夫、フリーター、学生、外国人材、就職氷河期世代、兼業・副業者] 人手不足なので、元気で丈夫な人であれば、みなさん来てほしい。（大阪府、製造業・建設業）

正社員

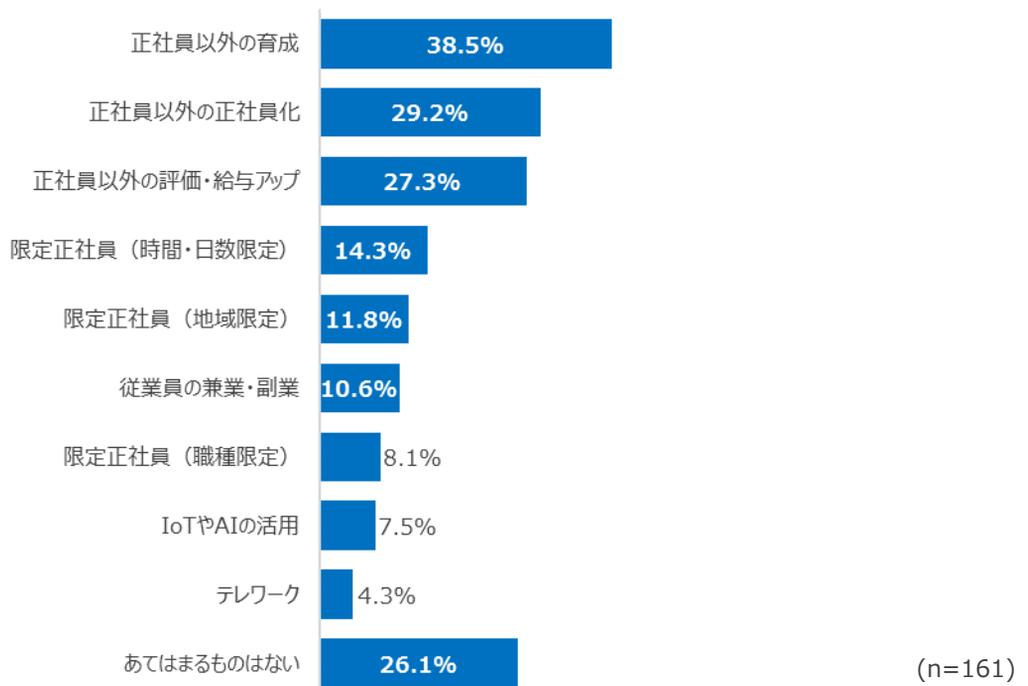
- [主婦・主夫] 即戦力を希望のため。（北海道、製造業・建設業）
- [フリーター、学生、就職氷河期世代] 未来の店長・副店長などを見据えた求人のため。（神奈川県、サービス業）
- [就職氷河期世代] 意欲的に働いてくれると思うから。（岡山県、小売業）

正社員以外の育成・登用などが推進される

最後に、働き方の変化などについて、お勤め先で今後推進されそうだと思うものを聞きました。まず割合が高かったのは、「正社員以外の育成」「正社員以外の正社員化」「正社員以外の評価・給与アップ」でした。正社員以外の存在は人的にも仕事内容的にも大きくなっており、その育成や定着が必要になっているものと考えられます。

その他にも、各種の「限定正社員」や「従業員の兼業・副業」「IoTやAIの活用」「テレワーク」など、それぞれの職場に合わせて働き方の変化が進んでいるようです。働き方やキャリアアップの道筋も、多様化が進みつつあると推測されます。

Q ▶ お勤め先で今後推進されそうだと思うものをお選びください。（複数回答）【対象：全員】



Q ▶ 前問でそのように回答された理由をお知らせください。

正社員以外の育成、限定正社員（地域限定）ほか

- 正社員以外の比率が高まっており、現場任せでない計画的な育成が必要になっている。（京都府、医療・福祉関連業）
- 働き方を流動化させないと、既存の枠にとらわれていると人員不足が継続的に続く。（東京都、医療・福祉関連業）

正社員以外の正社員化

- 優秀な方により活躍していただくため。（東京都、小売業）

正社員以外の評価・給与アップ

- 最低賃金の上昇に伴い、地域の時給相場が上昇しているため。（人材獲得が難しい現状を踏まえて）（岡山県、サービス業）

あてはまるものはない

- 現状維持が精一杯。（香川県、サービス業）

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
- 調査期間：2020年2月4日（火）～3月3日（火）
- 有効回答数：161

- 最新のメルマガ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

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

回答者プロフィール (n=161)

<地域>

北海道・東北	6.8 %
関東	49.1 %
北陸・甲信越	1.9 %
東海	7.5 %
関西	19.9 %
中国・四国	8.1 %
九州	6.8 %

<業種>

サービス業	21.7 %
製造業・建設業	14.3 %
医療・福祉関連業	14.3 %
飲食業	13.0 %
小売業	9.9 %
人材サービス業	9.3 %
運輸業	6.8 %
情報通信業	1.9 %
金融・保険・不動産業	1.9 %
その他	6.8 %

<役職>

経営者・役員	31.1 %
本部長・部長クラス	8.1 %
課長クラス	14.9 %
係長・班長クラス	18.0 %
役職はない	28.0 %

<従業員規模>

5人未満	8.7 %
5～30人未満	41.0 %
30～100人未満	24.2 %
100～300人未満	13.0 %
300～1000人未満	5.6 %
1000人以上	7.5 %

<担当業務（複数回答）>

アルバイト・パートの採用	77.0 %
正社員（新卒・中途）の採用	65.2 %
雇用管理（労働時間、休日・休暇、賃金等の管理）	58.4 %
メンバーの育成・評価・配置	49.7 %
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）	42.9 %
契約社員の採用	38.5 %
人事制度の企画	29.2 %
派遣社員の受け入れ	28.0 %
この中にあてはまるものはない	1.2 %