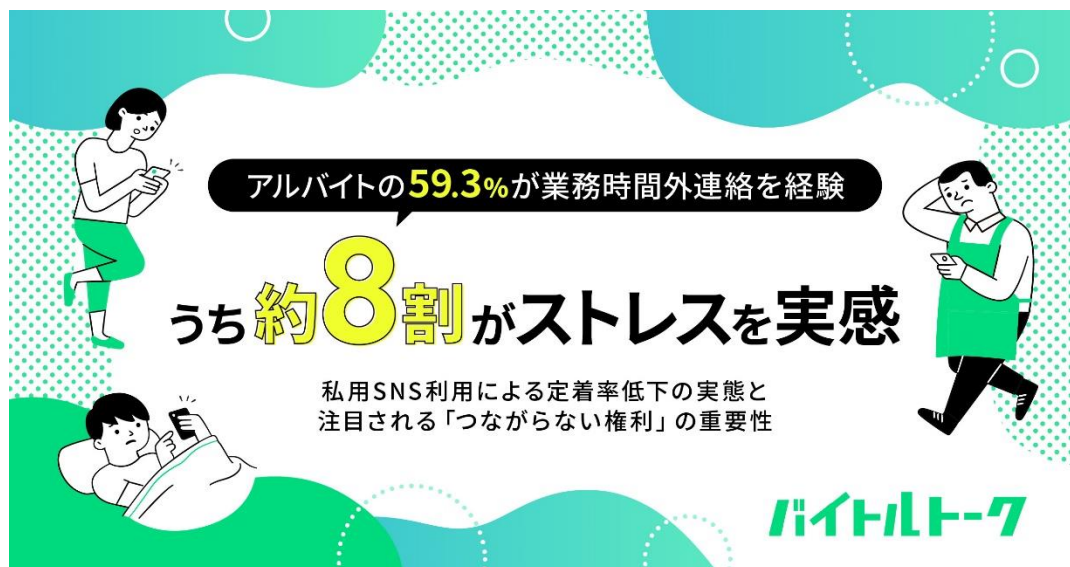


アルバイトの59.3%が業務時間外連絡を経験、うち約8割がストレスを実感

—私用 SNS 利用による定着率低下の実態と注目される「つながらない権利」—

ディップ株式会社（以下「当社」）と株式会社アイリッジ（東京証券取引所グロース：3917、以下「アイリッジ」）は、アルバイト・パート求人情報サービス「バイトル」を利用するユーザー398名を対象に「アルバイトの勤務時間外における業務連絡に関する実態調査」（以下「本調査」）を実施いたしました。



本調査の結果、勤務時間外に業務連絡を受け取っているアルバイト従業員の約8割（78.4%）（※）がストレスを感じており、さらに勤務時間外に連絡を受け取っているアルバイト従業員のうち約2人に1人（54.7%）（※）が、それが原因で実際に「辞めたい」と思った経験があるという実態が浮き彫りとなりました。

（※）勤務時間外に業務連絡を受けている層（n=236名）を母数として算出

■本調査実施の背景：現場で起きている「申し訳なさの悪循環」

①善意が生んでしまう心理的負担

店舗運営の現場では急な欠員やシフト調整の際、店舗管理者が「休みの日に申し訳ない」と心苦しく思いながらも、私用 SNS で連絡をせざるを得ない状況があります。一方で受け取る側の従業員も「早く返さないと申し訳ない」と感じ、結果として双方が気疲れをおこす“申し訳なさの悪循環”が発生しています。

②法改正で注目される「つながらない権利」と現場のジレンマ

労働基準法改正に向けた議論の中で、勤務時間外の業務連絡に縛られない「つながらない権利」の運用ガイドラインの整備が推奨されています。しかし店舗運営の現場では私用 SNS の利便性ゆえに、急なシフト調整などの連絡が時間外に行われがちで、管理者・従業員双方がストレスなくやり取りできるルールと仕組みの確立が急務となっています。

③新生活が始まる「今」だからこそ見直すべき環境整備

4月は進学や就職といった、新生活のスタートに伴い、アルバイト市場が年間でも活況になるシーズンです。多くの店舗が新たな人材を迎え入れるこの時期は、入社したアルバイト従業員の早期離職を防ぎ、意欲的に働き続けてもらうための環境づくりがこれまで以上に重要となります。

■調査ダイジェスト

①「時間外連絡」が離職のきっかけに

勤務時間外に連絡を受けているアルバイト従業員のうち 54.7%が、勤務時間外の連絡を直接的な理由としてアルバイトを「辞めたい」と思ったことがあると回答

②店舗管理者からの連絡が最大のストレス源

連絡元として最も多い店舗管理者からの連絡に対し、78.4%がストレスを感じている実態が判明

③「私用 SNS」が生む心理的プレッシャー

ストレスの具体的な要因は「返信内容を考える精神的負担 (50.8%)」や「早く返信をしなければという焦り (41.7%)」が上位を占める

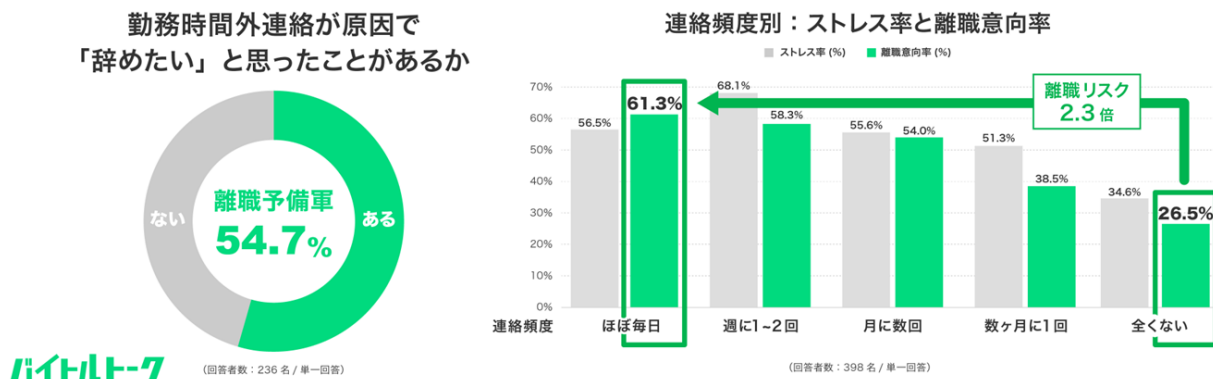
④専用のコミュニケーションツールが採用の決め手に

約半数の 49.2%が私用 SNS を使用しない専用チャットツールの導入を応募の決め手や安心材料として評価

■調査詳細

1. 勤務時間外の連絡が引き金となる「潜在的な離職リスク」

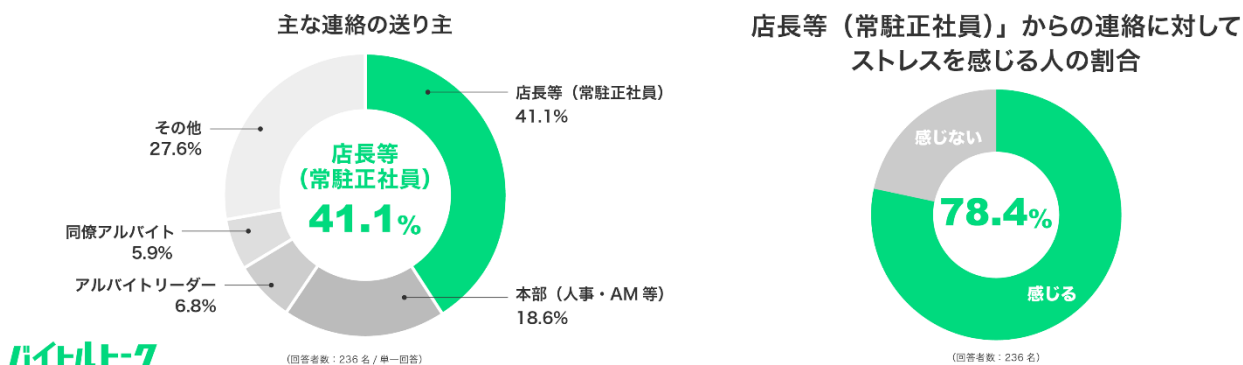
勤務時間外に連絡を受けているアルバイト従業員のうち過半数を超える 54.7%がそれを理由に「辞めたい」と思った経験があると回答しました。特に連絡頻度との相関は顕著でほぼ毎日連絡がある層は 61.3%が離職を意識しています。これは「全く連絡が無い層（離職意向 26.5%）」と比較すると離職のリスクが2倍以上にまで跳ね上がることを示しています。このデータから、時間外連絡のコントロールが定着率に影響すると考えられます。



2. 内容や送り主によって増幅される「心理的負担」

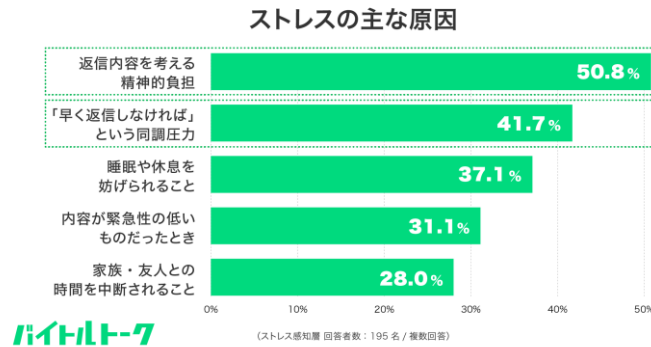
連絡元として最も多いのは「店長等（常駐正社員）」ですが、その連絡に対し 78.4%のアルバイト従業員がストレスを感じている実態があります。

特に「クレームやミスの確認（90.6%）」や「急なシフト代打の要請（82.1%）」など、責任感や即時対応が求められる内容が私用 SNS に届くことが、強い心理的圧迫を生む要因となっています。これは店舗管理者個人のコミュニケーションの問題ではなく、私用 SNS で業務上の重大な連絡を行わざるを得ない仕組みに課題があると考えられます。



3. 休みの日も心が休まらない、心理的な「待機状態」

アルバイト従業員が感じる負担の正体は、物理的な拘束時間以上にプライベートの時間でも仕事のことが頭から離れない心理的な「待機状態」が続くことです。私用 SNS を業務に利用することで、プライベートな空間においても常に職場の人間関係や責任感に縛られる状態がアルバイト従業員を疲弊させている実態が浮き彫りとなりました。



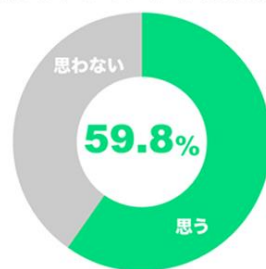
4. 「つながらない権利」を尊重する環境が選ばれる条件に

労働基準法の改正議論でも注目される「つながらない権利」への意識はアルバイト現場でも高まっています。

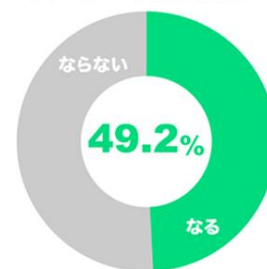
調査の結果、アルバイト従業員の 59.8% が時間外連絡に関するルールの必要性を実感していることが判明しました。また、私用 SNS を使用しない専用ツールの導入については、49.2% が「応募の決め手や安心材料になる」と回答しています。

自由回答でも「時間内に全て完結してほしい」という声が挙がっており、公私の区別を明確にすることは、求職者にとって職場選びの重要な指標となっています。

時間外連絡に関する
ルール（ガイドライン）が必要だと思うか



専用ツールがあることは
応募の決め手・安心材料になるか



本調査の結果、アルバイト従業員の 59.3% が勤務時間外に業務連絡を受け取っており、その送り主の多くが店舗管理者であることが明らかになりました。店舗管理者からの連絡に対しストレスを感じるアルバイト従業員は 78.4% と極めて高く、実際に時間外連絡を受け取っている層の過半数（54.7%）が離職を意識する一因となっています。

アルバイト従業員にとって仕事とプライベートの境界を明確にすることは、長く働き続けるための最重要条件の一つです。私用 SNS での連絡を専用ツールへ切り出すことは、離職リスクの軽減と採用力の強化のためにも必須の取り組みとなりつつあります。

■調査結果に基づく解決策：店長とアルバイトのためのコミュニケーションアプリ「バイトトーク」

今回の調査結果で明らかになった「時間外連絡による離職のリスク」や「私用 SNS 利用への抵抗感」といった現場の課題を解決するために開発されたのが、店長とアルバイトのためのコミュニケーションアプリ「バイトトーク」です。

・私用 SNS からの脱却でプライバシーを保護

職場の人に私用 SNS のアカウントを知られることに抵抗があるというアルバイト従業員の本音に対し、「バイトトーク」はアプリ内完結のチャット機能を完備。個人の連絡先を交換することなく、業務連絡が可能でです。

・全ユーザーに無料開放。「つながらない権利」を支援する「つながらない権利サポート AI」

調査では、アルバイト従業員が最も多く感じるストレスが「返信内容を考える心理的負担 (50.8%)」であることが判明しました。この心理的負担を少しでも軽減し、社会全体で「つながらない権利」を尊重しあえる環境をつくるため、当社では専用の「つながらない権利サポート AI」を無料にて公開いたします。

URL : <https://www.baitoru.com/solution/baitoru-talk/>

①送信前に“言葉の角”を丸める「メッセージ見直し AI」

店舗管理者・アルバイト従業員双方が利用可能です。送信者の立場を選択し、伝えたいメッセージ内容を入力するだけで、AI が相手への配慮とビジネスマナーを兼ね備えた適切な文章を生成します。

アンケート調査で「最も負担が大きい」という結果が出た「返信内容を考える工数」を AI が肩代わりすることで、心理的なハードルを軽減します。

②店舗に合わせたルールを自動生成「ガイドライン提案 AI」

店舗管理者が「自店舗に最適な連絡ルール」を策定できるよう支援いたします。店舗規模、従業員数、業態などを入力するだけで、AI がその店舗の特性に即した業務連絡ガイドラインを即座に提案。個人の裁量や配慮に依存しない「組織としての仕組みづくり」をサポートします。

The image displays two screenshots of the BaitoTalk AI interface. The left screenshot is titled 'メッセージ見直し AI' (Message Review AI) and shows a form for reviewing a message. It includes a text input field for the message content, a dropdown menu for '送信者 → 受信者' (Sender → Receiver) with options for '店長 → アルバイト' (Store Manager → Part-time Employee) and 'アルバイト → 店長' (Part-time Employee → Store Manager), and a '生成' (Generate) button. Below the form, there is a section for 'AIの提案文章' (AI Proposed Text) showing a sample message. The right screenshot is titled 'ガイドライン提案 AI' (Guideline Proposal AI) and shows a form for generating guidelines. It includes a dropdown for '業種・業態' (Industry/Category) and a '生成' (Generate) button. Below the form, there is a section for '生成されたガイドライン案' (Generated Guideline Proposal) showing a sample guideline.

■バイトトークについて

アルバイト従業員と店舗管理者のコミュニケーションを改善するアルバイトコミュニケーションアプリで、安心・安全なアルバイトの連絡、ストレスのないシフト調整を行えるプラットフォームを無料で提供しています。

バイトトーク：<https://www.baitoru.com/solution/baitoru-talk/>

当社では、このような調査結果を踏まえ、企業の法令順守を支援するとともに、店舗管理者とアルバイト従業員双方が抱える負担軽減やコミュニケーションにおける課題を解決し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現につなげてまいります。

■調査概要

調査名	「アルバイトの勤務時間外における業務連絡に関する実態調査」
対象	アルバイト・パート求人情報サービス「バイトル」の利用ユーザー
調査期間	2026年3月18日～3月30日
調査方法	インターネット調査（web アンケート形式）
サンプル数	398名
調査機関	ディップ株式会社／株式会社アイリッジ（自社調査）

■株式会社アイリッジについて

株式会社アイリッジは、スマートフォンアプリを活用した企業のOMO（Online Merges with Offline）支援を軸に、リテールテック、フィンテック、MaaS等のDXを推進しています。アプリビジネスプラットフォーム「APPBOX」をはじめ年間アクティブユーザー数1億超のプロダクトを提供するとともに、グループ会社のQoilと連携したビジネスプロデュースにより、戦略立案から開発、マーケティング施策までを一気通貫で支援します。

URL：<https://iridge.jp/>

当社概要

労働市場における諸課題を解決し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指す“Labor force solution company”をビジョンに掲げ、人材サービス事業とDX事業を運営しています。企業理念「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」のもと、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

社名：ディップ株式会社（dip Corporation）

代表：富田英揮（代表取締役社長兼CEO）

本社：東京都港区六本木3-2-1 六本木グランドタワー31F

電話：03-5114-1177（代表）

設立：1997年3月

資本金：1,085 百万円（2026 年 2 月末日現在）

従業員数：3,155 名（2026 年 4 月 1 日現在の正社員）※契約・アルバイト・派遣社員除く

事業内容：人材サービス「バイトル」「スポットバイトル」「バイトル NEXT」「バイトル PRO」「はたらこね
っと」、看護・介護業界の転職支援サービス「ナースではたらこ」「介護ではたらこ」などの運営、
DX サービス「コボット」の開発・提供、他

上場証券取引所：東京証券取引所（プライム市場）

売上高：548 億円（2026 年 2 月期）

URL：<https://www.dip-net.co.jp/>

【本リリースに関するお問合せ先】

ディップ株式会社 広報部

TEL：050-3106-3849

問合せフォーム：<https://campaign.jp/dip/contact>