

## マイナビ、「非正規雇用に関する企業の採用状況調査(11-12月)」を発表

**【飲食・宿泊】の人手不足を感じる割合は前年同時期より14.6pt増の57.0%**  
**2022年4月の育児・介護休業法の法改正内容について「把握していて、対応済み」は20.2%**

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：土屋芳明）は、従業員数10名以上の企業に所属している全国の経営者・役員または社員で、自社の採用方針を把握している人（有効回答数：スクリーニング調査16,000名、本調査932名）を対象に実施した「非正規雇用に関する企業の採用状況調査（11-12月）」の結果を発表しました。

※非正規雇用：アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託

### 《TOPICS》

- ◆ 【飲食・宿泊】のアルバイトで人手不足を感じる割合は前年同時期14.6pt増の57.0%  
【図1、2、3】
- ◆ 医療・福祉業界は「産前産後休暇」「育児休業」「短時間勤務」制度の導入・取得割合が高い結果に  
【図4、5-1、5-2】
- ◆ 2022年4月の育児・介護休業法の法改正内容について「把握していて、対応済み」は20.2%  
【図6、7】

### 【調査概要】

21年11-12月のアルバイトの人手不足感を業種別にみると、「不足」の割合は【飲食・宿泊】が57.0%と最も高くなった。20年11-12月より14.6pt増加しており、年末年始の繁忙期を迎えるにあたり、前年より人手不足であった様子が窺える。人手不足に伴い、企業の採用活動実施率も【飲食・宿泊】が39.2%と最も高く、21年9-10月より3.2pt増加、前年同時期の20年11-12月より8.1pt増加した。【飲食・宿泊】のアルバイトの人手不足感・採用活動実施率は共に、調査を開始した20年7月以降最も高い水準となった。【図1、2、3】

企業が有期雇用労働者に対して設けている制度をみると、「産前産後休業」が71.6%と最も高く、次いで「育児休業」が70.5%、「短時間勤務」が66.7%となり、取得率も同項目が上位となった。【図4】

「産前産後休暇」「育児休業」「短時間勤務」の制度を設けている割合を業種別でみると、【医療・福祉】【ソフトウェア・通信】では7~8割で、取得状況においても【医療・福祉】が最も高く5割を超えた。

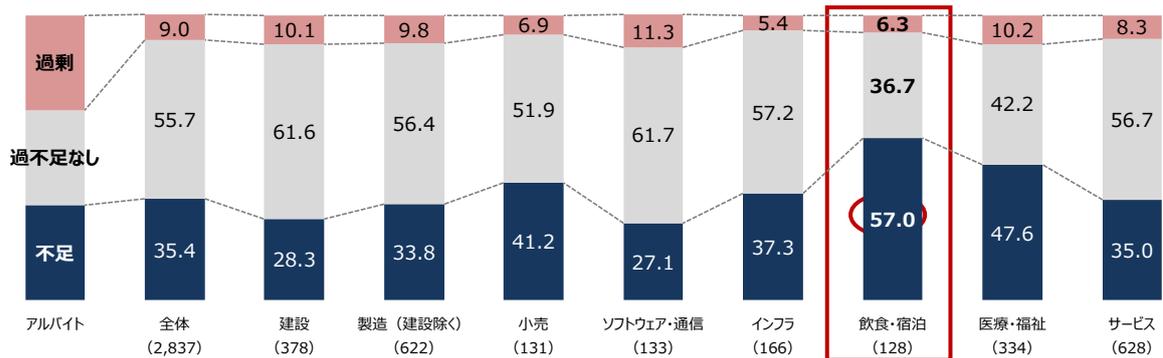
【図5-1、5-2】

医療・福祉業界は他の業種と比べて「産前産後休暇」「育児休業」「短時間勤務」制度の導入・取得割合が高いことがわかる。

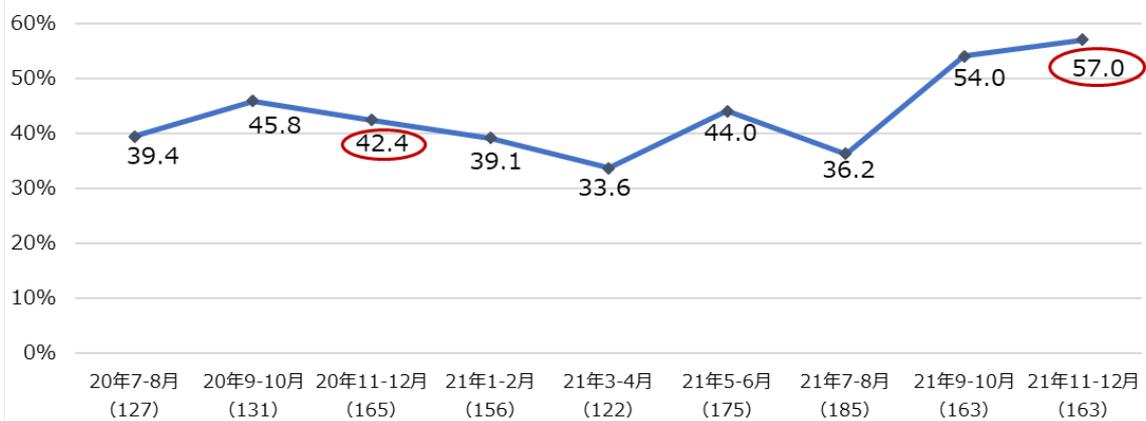
2022年4月1日から育児・介護休業法の改正が行われ、育児介護休業取得要件が緩和されるが、法改正の内容について「把握していて、対応済み」と答えた割合は20.2%で最も少なかった。【図6】

法改正が行われることでの会社への影響を自由回答で聞いたところ、良い影響として、働きやすい環境を整えることで「従業員のモチベーション向上」や「長期的な雇用確保」「多様な人材の雇用」に繋がる等の意見が多かった。一方で、悪い影響は、「人手不足や過剰採用」「他のスタッフの労働時間の増加」「人事調整の難航」等の声があがった。【図7】

【図1】 アルバイト 業種別 人手不足感 ※業種は一部抜粋、( ) 内は回答数



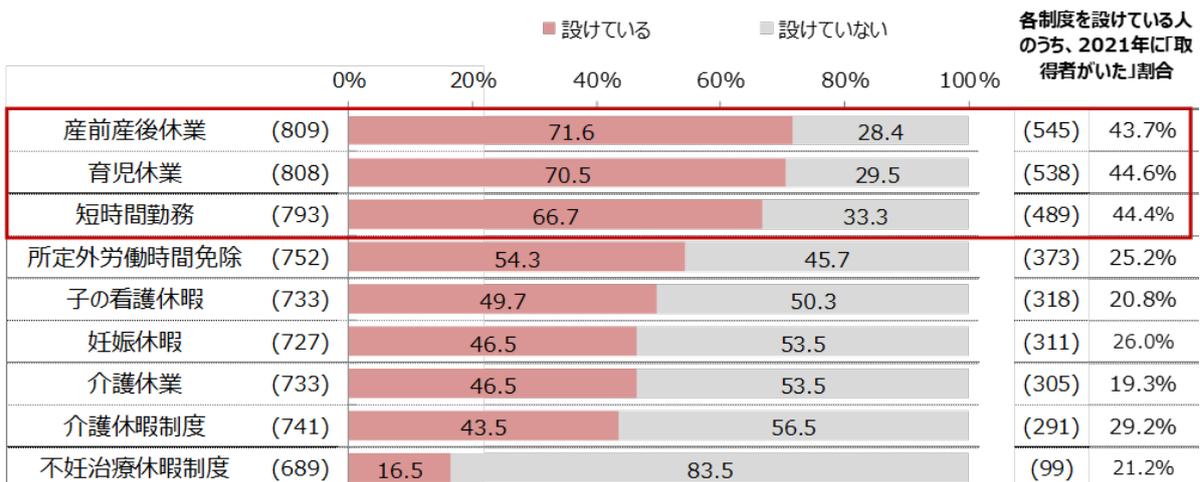
【図2】 アルバイト [飲食・宿泊] 「不足」の数値 ※ ( ) 内は回答数



【図3】 アルバイト 採用活動実施率 ※業種は上位を一部抜粋

業種	21年11-12月 実施率	21年 9-10月比	20年 11-12月比
飲食・宿泊	39.2%	+3.2pt	+8.1pt
医療・福祉	32.1%	+0.8pt	+3.1pt
小売	28.7%	-3.7pt	+1.5pt
サービス	19.7%	+3.0pt	+3.6pt
製造 (建設除く)	17.0%	-1.2pt	+2.5pt

【図4】 有期雇用労働者に対して設けている制度と取得率 (単一回答) ※ ( ) 内は回答数



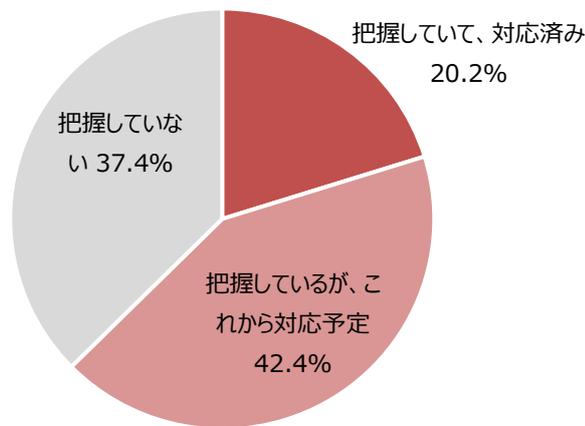
【図 5-1】業種別「設けている」制度上位

「産前産後休業」制度有	回答数	%
1.医療・福祉	100	84.0%
2.ソフトウェア・通信	43	83.7%
3.商社	38	73.7%
「育児休業」制度有	回答数	%
1.ソフトウェア・通信	43	81.4%
2.医療・福祉	100	81.0%
3.サービス	182	72.5%
「短時間勤務」制度有	回答数	%
1.医療・福祉	99	80.8%
2.製造（建設除く）	161	71.4%
2.ソフトウェア通信	42	71.4%
3.商社	37	67.6%

【図 5-2】業種別 制度の「取得率」上位  
※各制度を設けている人のうち、2021年に「取得者がいた」割合

「産前産後休業」取得者有	回答数	%
1.医療・福祉	81	58.0%
2.サービス	44	43.7%
3.ソフトウェア・通信	43	42.9%
「育児休業」取得者有	回答数	%
1.医療・福祉	79	58.2%
2.ソフトウェア・通信	33	51.5%
3.サービス	124	44.4%
「短時間勤務」取得者有	回答数	%
1.医療・福祉	74	56.8%
2.サービス	105	46.7%
2.製造（建設除く）	106	41.5%

【図 6】2022年4月から施工される有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について（単一回答）回答数：932



【図 7】法改正の影響についてそのように考える理由を教えてください。（自由回答）※一部抜粋

	回答内容	都道府県	業種
【良い影響がある理由】	社員の不安材料がへり仕事に集中できるため、個人のパフォーマンスが上がることを期待している。	愛媛県	建設
	育児や介護のタイミングはわからないことも多く、1年未満の場合退職せざるを得なかったから。	大阪府	製造（建設除く）
	働き方の多様化に伴う潜在的な雇用の創出につながる。	大阪府	ソフトウェア・通信
	働き手の長期雇用、安定につながる。	鹿児島県	医療・福祉
	優秀な女子社員が出産育児を期に離職することが減ると期待している。	神奈川県	サービス
【悪い影響がある理由】	過剰な人員を採用するリスクがある。	大阪府	商社
	高齢者社会になっていくなか十分な介護ができず、介護休業せざるを得なくなる社員が多くなると、通常の業務ができなくなるため。	福井県	ソフトウェア・通信
	実際に休業する者が出た場合、現場が人員不足となり、他の従業員の業務負担が増したり、補充のための採用活動を行わなければならなかったりするため。	佐賀県	医療・福祉
	離職率の高い業種で、人材を確保するのが至難なので。	福岡県	サービス
	本人は働きやすくなると思うが、企業側は人事調整に苦労しそう。	埼玉県	サービス

**【調査概要】「非正規雇用に関する企業の採用状況調査（11-12月）」**

○調査期間／2022年1月5日（水）～1月6日（木）

○調査方法／インターネット調査

○調査対象／スクリーニング調査：従業員数10名以上の企業に所属している全国の経営者・役員または会社員で、自社の採用方針を把握している人

本調査：上記のうち、自社の非正規雇用労働者の採用方針について把握しており、直近2カ月以内に採用活動を行った又は新規採用を行った人

※本調査での非正規雇用とは「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」の4つの雇用形態の総称とする

○有効回答数／スクリーニング調査：16,000名 本調査：932名

※調査結果の詳細は会社HPのニュースリリース (<https://www.mynavi.jp/news/>) からご確認いただけます

**【本件に関するお問い合わせ先】**

株式会社マイナビ  
キャリアリサーチラボ 研究員 三輪  
Tel：03-6267-4571 Fax：03-6267-4145  
Email：[myrm@mynavi.jp](mailto:myrm@mynavi.jp)

**【当社に関するお問い合わせ先】**

株式会社マイナビ  
社長室 広報部 木場  
Tel：03-6267-4155 Fax：03-6267-4050  
Email：[koho@mynavi.jp](mailto:koho@mynavi.jp)