
非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査(2021年)

2021年6月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

- 〈調査目的〉 非正規雇用の採用に関する企業側の実態を明らかにする。
- 〈調査地域〉 全国
- 〈調査方法〉 インターネット調査
- 〈対象者〉 直近半年(2020年12月～2021年5月を想定)以内に非正規雇用の採用業務に携わった20～69歳の男女
- 〈回答数〉 1,550サンプル
- 〈実施期間〉 本調査：2021年5月19日(水)～2021年5月25日(火)
- 〈実施機関〉 楽天インサイト株式会社

※レポート内に記載している「シニア」は「65歳以上」を想定している。

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計や差の数値がグラフ上の数値と異なる場合があります。

■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	P2-3
◆TOPICS	P4-12
◆データ編	
1.回答者プロフィール (担当業務／従業員数／企業規模／職種／エリア)	P13-16
2.外国人採用 (外国人採用状況／外国人を採用して感じた課題／今後の外国人採用意向／外国人を採用したい理由／ 外国人採用方針／外国人を採用したくない理由／外国人受入れのための取組み／外国人の正社員登用 制度／外国人の正社員登用実績と登用試験有無)	P17-29
3.シニア採用 (シニア採用状況／シニアを採用して感じた課題／今後のシニア採用意向／何歳まで採用したいか／シニアを 採用したい理由／シニアを採用したくない理由／シニア受入れのための取組み／シニア層の雇用を行う上で 期待する役割・能力)	P30-38

調査概要

調査概要

調査手法	インターネット調査				
対象者条件	<ul style="list-style-type: none"> 対象：直近半年(2020年12月～2021年5月を想定)以内に非正規雇用の採用業務に携わった男女 年齢：20～69歳 				
エリア	全国				
回答数	1,550サンプル				
		東名阪	東名阪以外	計	
	ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	50s	50s	100s	
	接客(ホテル・旅館)	47s	53s	100s	
	販売・接客(コンビニ・スーパー)	50s	50s	100s	
	販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	34s	57s	91s	
	販売・接客(その他小売・サービス)	50s	50s	100s	
	警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	38s	29s	67s	
	清掃(ビル管理・メンテナンス)	50s	50s	100s	
	家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	50s	50s	100s	
	介護	50s	50s	100s	
	保育	36s	35s	71s	
	事務・データ入力・受付・コールセンター	50s	50s	100s	
	配送・引越し・ドライバー(陸運)	50s	50s	100s	
	軽作業(倉庫・物流)	50s	50s	100s	
	製造ライン・加工(メーカー)	50s	50s	100s	
	建築・土木作業員(建設・土木)	50s	50s	100s	<ブーストサンプル>
計	705s	724s	1,427s	正社員人数300人以上 121s	
設問ボリューム	本調査：32問				

1 . TOPICS

外国人採用の現状と意向

現在外国人採用をしている割合は、全体で36.6%と前年より2.4pt減少。業種別では、[コンビニ・スーパー]が58.4%と最も高くなっており、[警備][パチンコ・カラオケ・ネットカフェ]では、2019年より連続で増加となった。一方で[飲食・フード]ではコロナウイルス感染拡大の影響等をうけて、前年比12.4pt減少と大幅に下降した。

今後の採用意向は、全体で46.8%と前年より2.7pt減少。業種別では、[警備]が前年比16.7pt増加と大幅に上昇した。

● 非正規雇用の外国人採用をしている割合

※2021年で降順

	2021年		2020年		2019年		前年比
	n	%	n	%	n	%	
全体	1,550	36.6	1,550	39.0	1,519	34.7	-2.4
コンビニ・スーパー	101	58.4	101	55.4	101	61.4	+3.0
製造	100	53.0	101	53.5	100	49.0	-0.5
ホテル・旅館	100	50.0	100	57.0	100	60.0	-7.0
飲食・フード	117	41.9	105	54.3	102	44.1	-12.4
その他小売・サービス	146	39.7	145	40.7	121	34.7	-1.0
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	91	39.6	96	31.3	100	29.0	+8.3
警備	67	38.8	73	38.4	83	22.9	+0.4
清掃	100	38.0	100	32.0	100	33.0	+6.0
事務・オフィスワーク	148	35.1	136	39.7	110	31.8	-4.6
軽作業	100	32.0	102	39.2	100	28.0	-7.2
介護	109	31.2	108	37.0	116	31.9	-5.8
ドライバー	100	24.0	101	39.6	100	28.0	-15.6
保育	71	23.9	79	16.5	86	25.6	+7.4
家庭教師・講師・試験監督	100	23.0	103	27.2	100	24.0	-4.2
建築・土木	100	16.0	100	16.0	100	14.0	±0.0

※ベース：全員

● 今後の非正規雇用の外国人採用意向

【積極的に採用したい・どちらかといえば採用したい 合算】

※2021年で降順

	2021年		2020年		2019年		前年比
	n	%	n	%	n	%	
全体	1,550	46.8	1,550	49.5	1,519	51.0	-2.7
ホテル・旅館	100	55.0	100	66.0	100	81.0	-11.0
事務・オフィスワーク	148	54.7	136	52.2	110	50.9	+2.5
製造	100	54.0	101	56.4	100	60.0	-2.4
警備	67	52.3	73	35.6	83	36.1	+16.7
コンビニ・スーパー	101	51.5	101	54.5	101	62.4	-3.0
飲食・フード	117	51.3	105	56.2	102	53.9	-4.9
介護	109	49.6	108	51.9	116	56.0	-2.3
清掃	100	49.0	100	56.0	100	46.0	-7.0
保育	71	47.9	79	39.2	86	44.2	+8.7
その他小売・サービス	146	44.5	145	52.4	121	48.8	-7.9
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	91	44.0	96	40.6	100	44.0	+3.4
軽作業	100	39.0	102	43.1	100	52.0	-4.1
家庭教師・講師・試験監督	100	36.0	103	52.4	100	47.0	-16.4
建築・土木	100	36.0	100	35.0	100	37.0	+1.0
ドライバー	100	35.0	101	41.6	100	41.0	-6.6

※ベース：全員

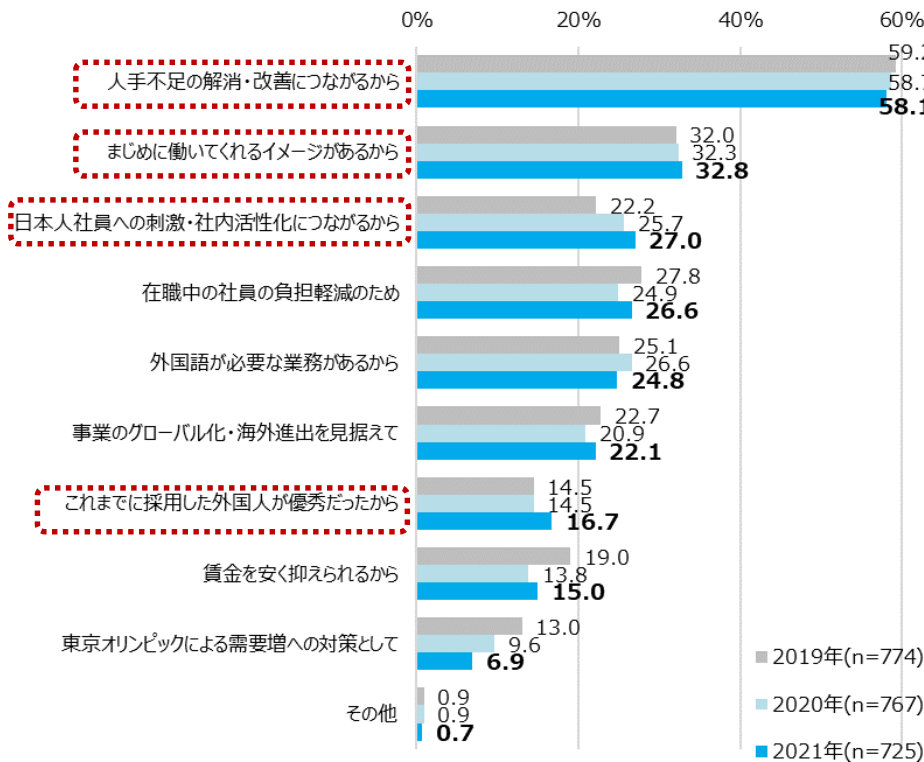
外国人の採用意向理由

今後非正規雇用で外国人を採用したい理由は、前年同様に「人手不足の解消・改善につながるから」が58.1%と最も高く約6割を占めており、次いで「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が32.8%、「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」が27.0%となった。前年と比べて、「これまで採用した外国人が優秀だったから」の割合は最も増えて2.2pt増加となった。「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」の割合は2019年から連続で増加している。

今後外国人を採用したくない理由は「日本語能力に不安があるから」が最も高く51.5%と過半数となった。

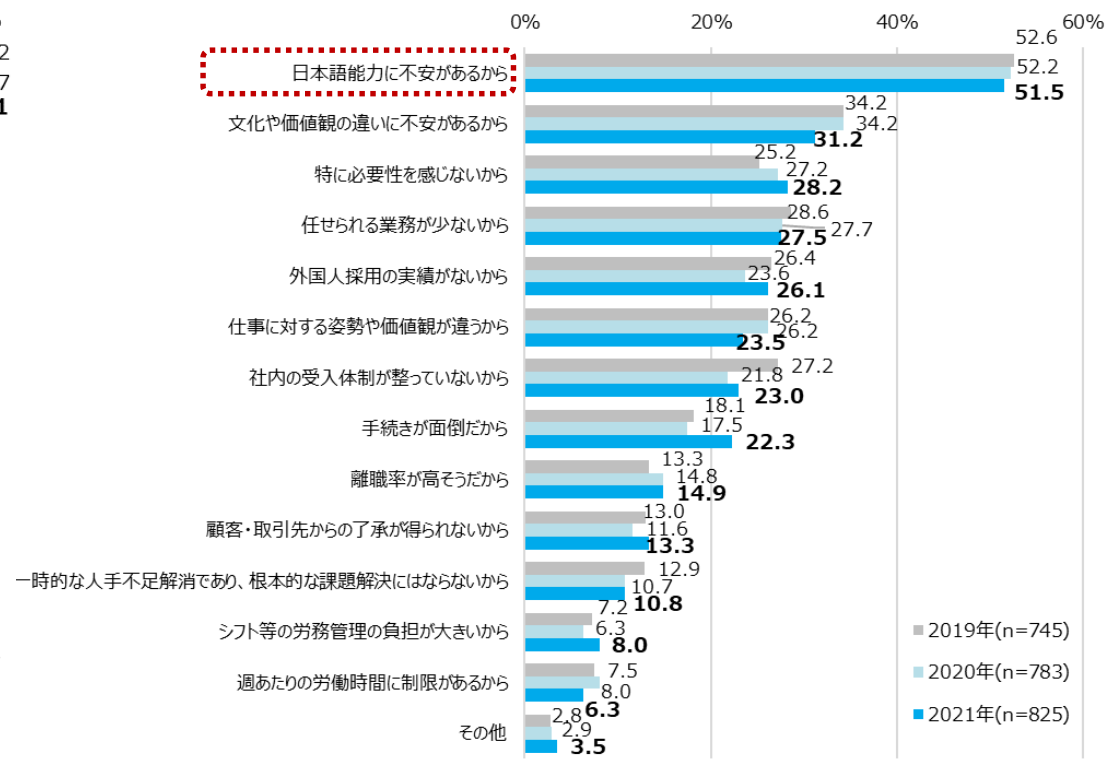
● 採用したい理由【ベース：外国人採用意向あり】

※2021年で降順



● 採用したくない理由【ベース：外国人採用意向なし】

※2021年で降順



外国人の受入れのための取組み

全体では、「公正な能力評価の構築」が最も高く26.5%、次いで「外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)」となっており、前年同様の傾向。

業種別では、外国人の採用実績がトップである[コンビニ・スーパー]において「外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)」が最も高く26.1%、次いで「公正な能力評価の構築」が24.6%、「日本人従業員に対する異国文化理解のための指導」が14.5%と続く。前年と比べると、「外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)」が最も増加割合が大きく5.3pt増加、次いで「日本人従業員に対する異国文化理解のための指導」が4.8pt増加となった。

● 外国人受入れのための取組み

【ベース：外国人採用実績あり+外国人採用意向あり】

※2021年で降順

	2021年 (n=864)	2020年 (n=931)	2019年 (n=874)
公正な能力評価の構築	26.5	25.5	20.1
外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)	19.8	20.8	21.1
日本人社員の語学力の強化	19.2	18.5	20.6
日本人従業員に対する異国文化理解のための指導	18.9	17.4	18.4
外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備	17.9	17.9	16.5
外国人社員の生活支援	16.4	20.3	19.8
安全衛生面の管理体制の整備	16.3	17.0	14.9
募集・採用段階における職務内容の明確化	15.6	19.0	16.7
在留手続きのサポート	15.5	14.2	14.8
業者からの紹介・斡旋	12.7	15.7	14.6
外国人向け説明会などへの参加	12.3	12.9	14.2
外国人に特化した求人媒体の利用	10.9	12.1	14.0
履歴書の免除・もしくは簡易化	10.1	11.3	10.8
自社の採用ホームページ・店舗張り紙等の外国語表記	9.5	11.7	11.8
その他	0.2	0.3	0.5
特別な取組は行っていない	28.2	26.2	28.4

(%)

● 業種別：コンビニ・スーパー

※2021年で降順

	2021年 (n=69)	2020年 (n=72)	前年比
外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)	26.1	20.8	+5.3
公正な能力評価の構築	24.6	26.4	-1.8
日本人従業員に対する異国文化理解のための指導	14.5	9.7	+4.8
安全衛生面の管理体制の整備	13.0	11.1	+1.9
在留手続きのサポート	13.0	11.1	+1.9
外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備	11.6	9.7	+1.9
募集・採用段階における職務内容の明確化	10.1	20.8	-10.7
日本人社員の語学力の強化	8.7	5.6	+3.1
外国人社員の生活支援	8.7	12.5	-3.8
履歴書の免除・もしくは簡易化	7.2	11.1	-3.9
外国人向け説明会などへの参加	5.8	12.5	-6.7
外国人に特化した求人媒体の利用	5.8	8.3	-2.5
自社の採用ホームページ・店舗張り紙等の外国語表記	5.8	11.1	-5.3
業者からの紹介・斡旋	2.9	11.1	-8.2
その他	0.0	0.0	0.0
特別な取組は行っていない	27.5	34.7	-7.2

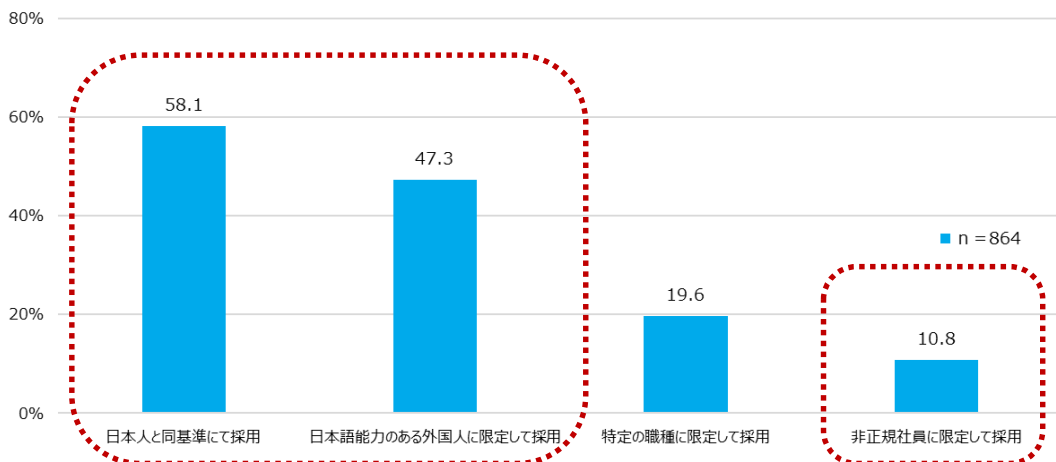
(%)

全体では、「日本人と同基準にて採用」が最も高く58.1%、次いで「日本語能力のある外国人に限定して採用」が47.3%となった。「非正規社員に限定して採用」は10.8%と約1割となった。

業種別では、「日本人と同基準にて採用」で[ドライバー]が最も高く74.4%、次いで[介護]が65.6%と続く。「非正規社員に限定して採用」で[製造]が最も高く22.7%、次いで[軽作業]が21.6%となった。

● 外国人採用方針(上位抜粋)

【ベース：外国人採用実績あり+外国人採用意向あり】



● 業種別

	n=	日本人と同基準にて採用	日本語能力のある外国人に限定して採用	特定の職種に限定して採用	非正規社員に限定して採用
飲食・フード	73	57.5	50.7	12.3	11.0
ホテル・旅館	68	58.8	51.5	22.1	8.8
コンビニ・スーパー	69	63.8	43.5	8.7	4.3
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	50	64.0	54.0	16.0	10.0
その他小売・サービス	85	55.3	45.9	21.2	8.2
警備	40	50.0	50.0	30.0	7.5
清掃	59	59.3	39.0	13.6	8.5
家庭教師・講師・試験監督	42	57.1	28.6	31.0	7.1
介護	61	65.6	54.1	21.3	11.5
保育	37	51.4	56.8	16.2	13.5
事務・オフィスワーク	86	57.0	43.0	29.1	8.1
ドライバー	39	74.4	43.6	12.8	7.7
軽作業	51	58.8	54.9	15.7	21.6
製造	66	47.0	51.5	22.7	22.7
建築・土木	38	52.6	42.1	21.1	13.2

シニア採用の現状と意向

現在シニア採用をしている割合は、全体で65.0%と前年より1.7pt増加。業種別では、[警備]で88.1%と最も高く、次いで[清掃]で81.0%と続く。

今後の採用意向は、全体で61.3%と前年より2.1pt増加。業種別では、[清掃]で84.0%と前年比10.0ptの大幅増加となり、2019年より右肩上がりとなっていることから採用意向は継続して上昇傾向。[清掃]ではシニア採用をしている割合と今後のシニア採用意向のいずれでも8割を超えていることから、シニア採用への積極的な姿勢が窺える。

● 非正規雇用のシニア採用をしている割合

※2021年で降順

	2021年		2020年		2019年		前年比
	n	%	n	%	n	%	
全体	1,550	65.0	1,550	63.3	1,519	63.0	+1.7
警備	67	88.1	73	91.8	83	85.5	-3.7
清掃	100	81.0	100	78.0	100	73.0	+3.0
介護	109	80.7	108	81.5	116	84.5	-0.8
製造	100	73.0	101	73.3	100	68.0	-0.3
コンビニ・スーパー	101	72.3	101	64.4	101	74.3	+7.9
保育	71	70.4	79	58.2	86	66.3	+12.2
ドライバー	100	66.0	101	64.4	100	65.0	+1.6
ホテル・旅館	100	65.0	100	57.0	100	67.0	+8.0
事務・オフィスワーク	148	64.2	136	61.0	110	70.0	+3.2
その他小売・サービス	146	61.0	145	55.2	121	50.4	+5.8
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	91	58.2	96	56.3	100	48.0	+1.9
軽作業	100	57.0	102	59.8	100	52.0	-2.8
建築・土木	100	56.0	100	59.0	100	49.0	-3.0
飲食・フード	117	52.1	105	52.4	102	49.0	-0.3
家庭教師・講師・試験監督	100	41.0	103	47.6	100	46.0	-6.6

※ベース：全員

● 今後のシニア採用意向

【積極的に採用したい・どちらかといえば採用したい 合算】

※2021年で降順

	2021年		2020年		2019年		前年比
	n	%	n	%	n	%	
全体	1,550	61.3	1,550	59.2	1,519	62.1	+2.1
清掃	100	84.0	100	74.0	100	69.0	+10.0
警備	67	79.1	73	75.3	83	78.3	+3.8
製造	100	70.0	101	61.4	100	63.0	+8.6
保育	71	69.0	79	63.3	86	67.4	+5.7
介護	109	66.0	108	74.1	116	76.7	-8.1
ホテル・旅館	100	64.0	100	57.0	100	64.0	+7.0
ドライバー	100	64.0	101	63.4	100	62.0	+0.6
事務・オフィスワーク	148	62.8	136	64.7	110	66.4	-1.9
コンビニ・スーパー	101	58.4	101	65.3	101	72.3	-6.9
その他小売・サービス	146	58.2	145	48.3	121	46.3	+9.9
建築・土木	100	55.0	100	57.0	100	56.0	-2.0
軽作業	100	54.0	102	44.1	100	54.0	+9.9
飲食・フード	117	53.0	105	48.6	102	61.8	+4.4
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	91	46.2	96	51.0	100	48.0	-4.8
家庭教師・講師・試験監督	100	43.0	103	47.6	100	51.0	-4.6

※ベース：全員

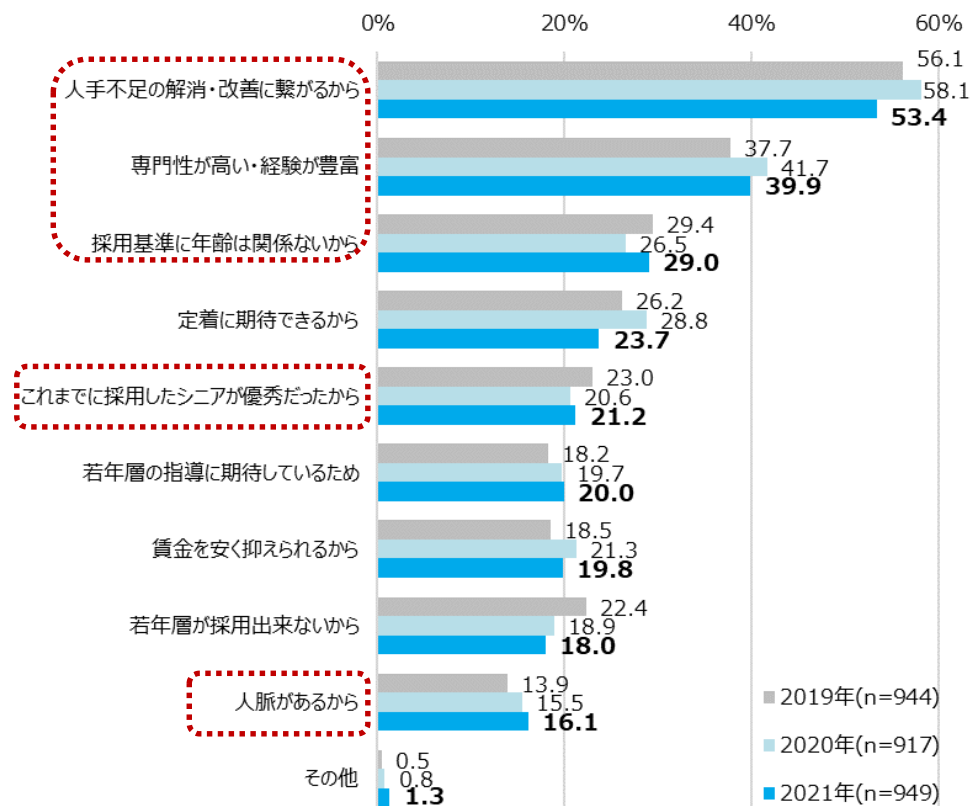
シニアの採用意向理由

シニア採用意向ありの理由は、「人手不足の解消・改善に繋がるから」が最も高く53.4%と過半数となり、次いで「専門性が高い・経験が豊富」が39.9%となった。前年と比べると、「採用基準に年齢は関係ないから」が2.5pt増加と最も伸び幅が大きく、次いで「これまでに採用したシニアが優秀だったから」「人脈があるから」が0.6pt増加となった。

シニア採用意向なしの理由は、「体力面・健康面が不安なため」が最も高く58.2%、次いで「能力・スキルが不安なため」が35.3%となった。

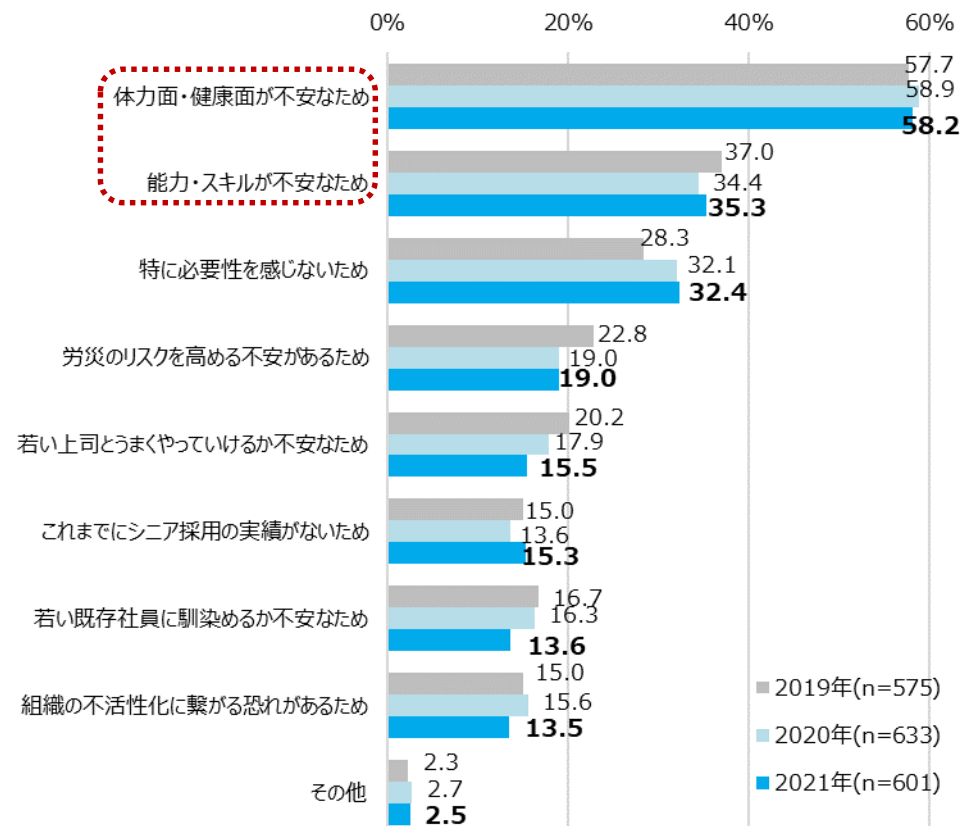
● 採用したい理由【ベース：シニア採用意向あり】

※2021年で降順



● 採用したくない理由【ベース：シニア採用意向なし】

※2021年で降順



シニアの受入れのための取組み

全体では、「65歳以上の再雇用」が最も高く40.3%、次いで「体力に応じた仕事内容・仕事量」が33.4%、「短時間労働の導入」が25.9%となり、2019年より3カ年同様の傾向。前年と比べると、「自宅からの距離を考慮した配属」が2.0pt増加しており最も伸び幅が大きく、次いで「65歳以上の再雇用」が1.2pt増加。

シニアの採用実績がトップである[警備]では、「65歳以上の再雇用」が最も高かった。前年と比べると、「紹介制度の導入」が13.6ptと最も増えており、次いで「65歳以上の再雇用」が6.8pt増加、「自宅からの距離を考慮した配属」が5.5pt増加となった。

● シニア受入れのための取組み

【ベース：シニア採用実績あり+シニア採用意向あり】

※2021年で降順

	2021年 (n=1181)	2020年 (n=1164)	2019年 (n=1151)
65歳以上の再雇用	40.3	39.1	40.5
体力に応じた仕事内容・仕事量	33.4	34.5	31.8
短時間労働の導入	25.9	28.2	25.4
体力等に配慮した勤務時間	25.1	27.7	25.2
ハローワークへの登録	21.8	25.6	24.8
残業なし	20.2	24.7	19.7
体調への気遣いや健康維持のための取組	19.7	21.3	19.0
自宅からの距離を考慮した配属	16.9	14.9	12.9
シルバー人材センターへの登録	13.9	14.3	14.9
こまめな休憩時間の取り入れ	12.4	14.8	13.6
紹介制度の導入	10.0	9.7	11.0
シニアに特化した求人媒体の利用	9.1	9.7	8.9
シニア向け説明会等への参加	7.6	8.1	8.5
バリアフリー等の設備改善・充実	4.9	5.5	6.4
その他	0.3	0.0	0.4
特に取り組んでいることはない	16.3	14.7	15.8

(%)

● 業種別：警備

※2021年で降順

	2021年 (n=62)	2020年 (n=69)	前年比
65歳以上の再雇用	53.2	46.4	+6.8
ハローワークへの登録	38.7	33.3	+5.4
体力に応じた仕事内容・仕事量	33.9	33.3	+0.6
自宅からの距離を考慮した配属	25.8	20.3	+5.5
残業なし	24.2	23.2	+1.0
体力等に配慮した勤務時間	21.0	29.0	-8.0
シニアに特化した求人媒体の利用	8.1	11.6	-3.5
短時間労働の導入	17.7	17.4	+0.3
体調への気遣いや健康維持のための取組	17.7	36.2	-18.5
シニア向け説明会等への参加	14.5	17.4	-2.9
こまめな休憩時間の取り入れ	9.7	26.1	-16.4
シルバー人材センターへの登録	9.7	17.4	-7.7
紹介制度の導入	19.4	5.8	+13.6
バリアフリー等の設備改善・充実	3.2	10.1	-6.9
その他	0.0	0.0	±0.0
特に取り組んでいることはない	3.2	10.1	-6.9

(%)

外国人採用

直近半年間における非正規雇用の外国人採用実績は36.6%で、前年から2.4pt減少。今後の採用意向は、前年から2.7pt減の46.8%。特に[警備]で前年比16.7ptの大幅増加。今後の外国人の採用意向理由は「人手不足の解消・改善」がトップ、「社員への刺激・社内活性化につながるため」が2019年より右肩上がり。

シニア採用

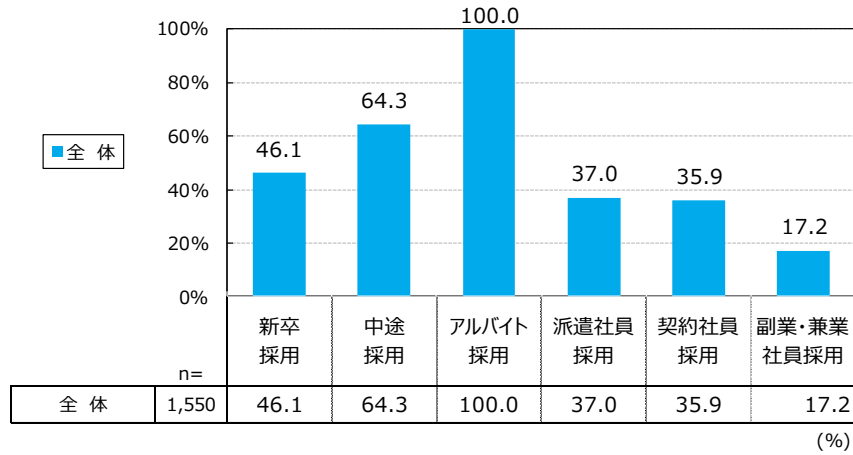
直近半年間における非正規雇用のシニア採用実績は65.0%で、前年より1.7pt増加。[警備]が88.1%と最も高くなった。今後の採用意向は、61.3%と前年より2.1pt増加。特に[清掃]で2019年より右肩上がりとなっていることから採用意向は継続して上昇傾向。

2. データ編

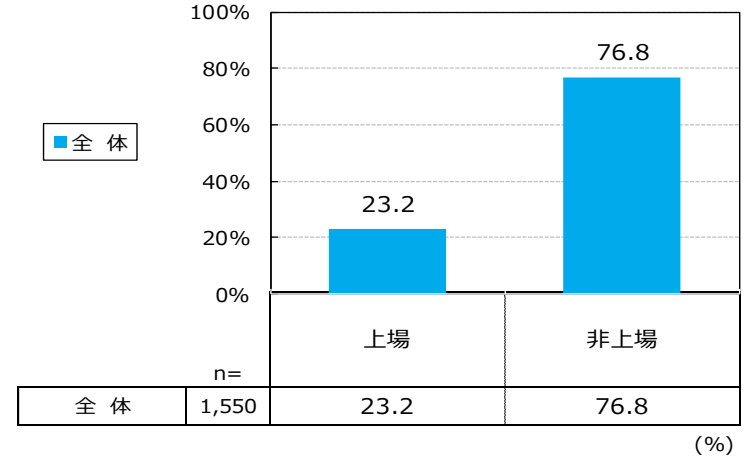
[データ編] 2-1

回答者プロフィール

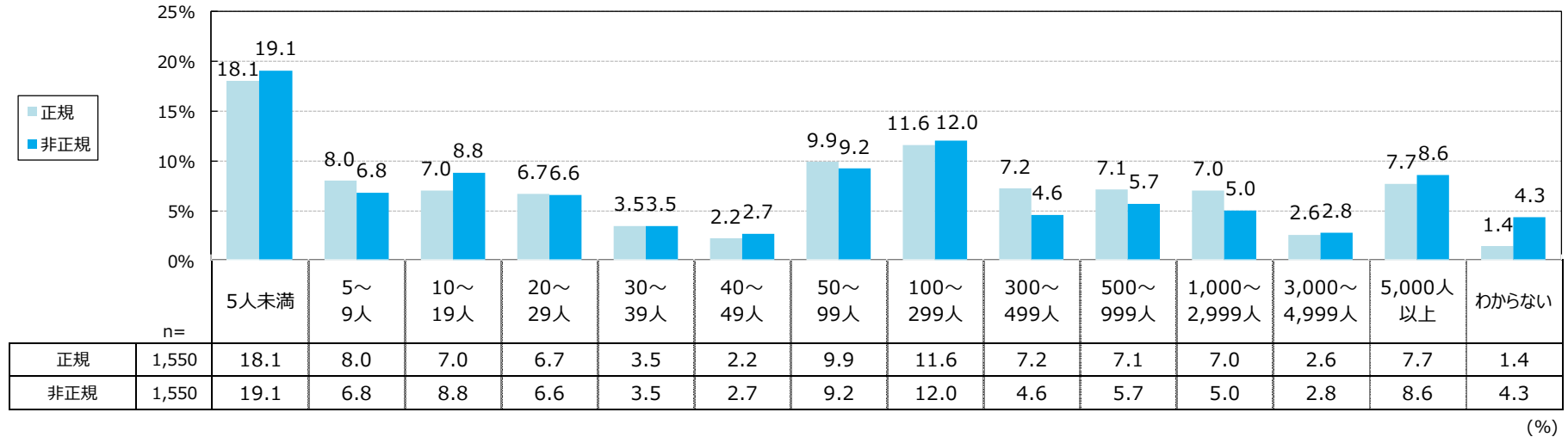
担当経験のある採用業務



企業規模



従業員数



		東名阪エリア	東名阪除く その他エリア	2エリア計
全 体		760	790	1,550
メ イ ン で ア ル バ イ ト 採 用 担 当 を し て い る 業 種	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	52	65	117
	接客（ホテル・旅館）	47	53	100
	販売・接客（コンビニ・スーパー）	50	51	101
	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	34	57	91
	販売・接客（その他小売・サービス）	74	72	146
	警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）	38	29	67
	清掃（ビル管理・メンテナンス）	50	50	100
	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	50	50	100
	介護	50	59	109
	保育	36	35	71
	事務・データ入力・受付・コールセンター	79	69	148
	配送・引越し・ドライバー（陸運）	50	50	100
	軽作業（倉庫・物流）	50	50	100
	製造ライン・加工（メーカー）	50	50	100
建築・土木作業員（建設・土木）	50	50	100	

(n)

※本レポート掲載の【業種】のスコアは2エリア計でのスコアを使用しています。

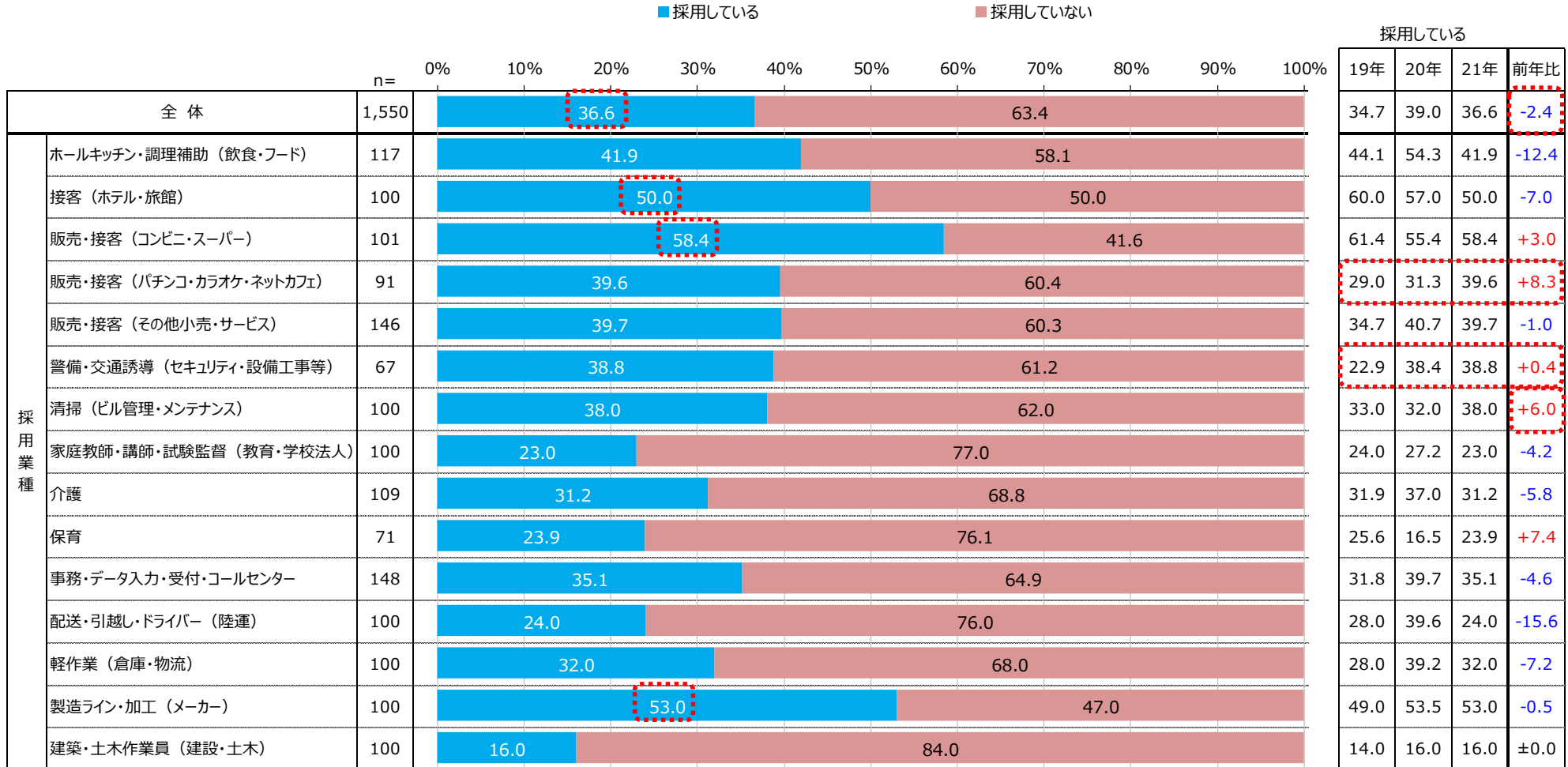
[データ編] 2 - 2

外国人の採用について

外国人採用状況

- ◆ 外国人を採用している割合は全体で36.6%となっており、前年と比べて2.4pt減少となった。
- ◆ 業種別では、[販売・接客(コンビニ・スーパー)]で58.4%と最も高く、次いで[製造ライン・加工(メーカー)]で53.0%、[接客(ホテル・旅館)]で50.0%と半数以上となった。
- ◆ 前年と比べて、[販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]が8.3ptと最も伸び幅が大きかった。
- ◆ [警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)][販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]では2019年より連続で外国人採用をしている割合が増えている。

現在あなたの勤め先では非正規雇用で外国人を採用していますか。(単一回答)

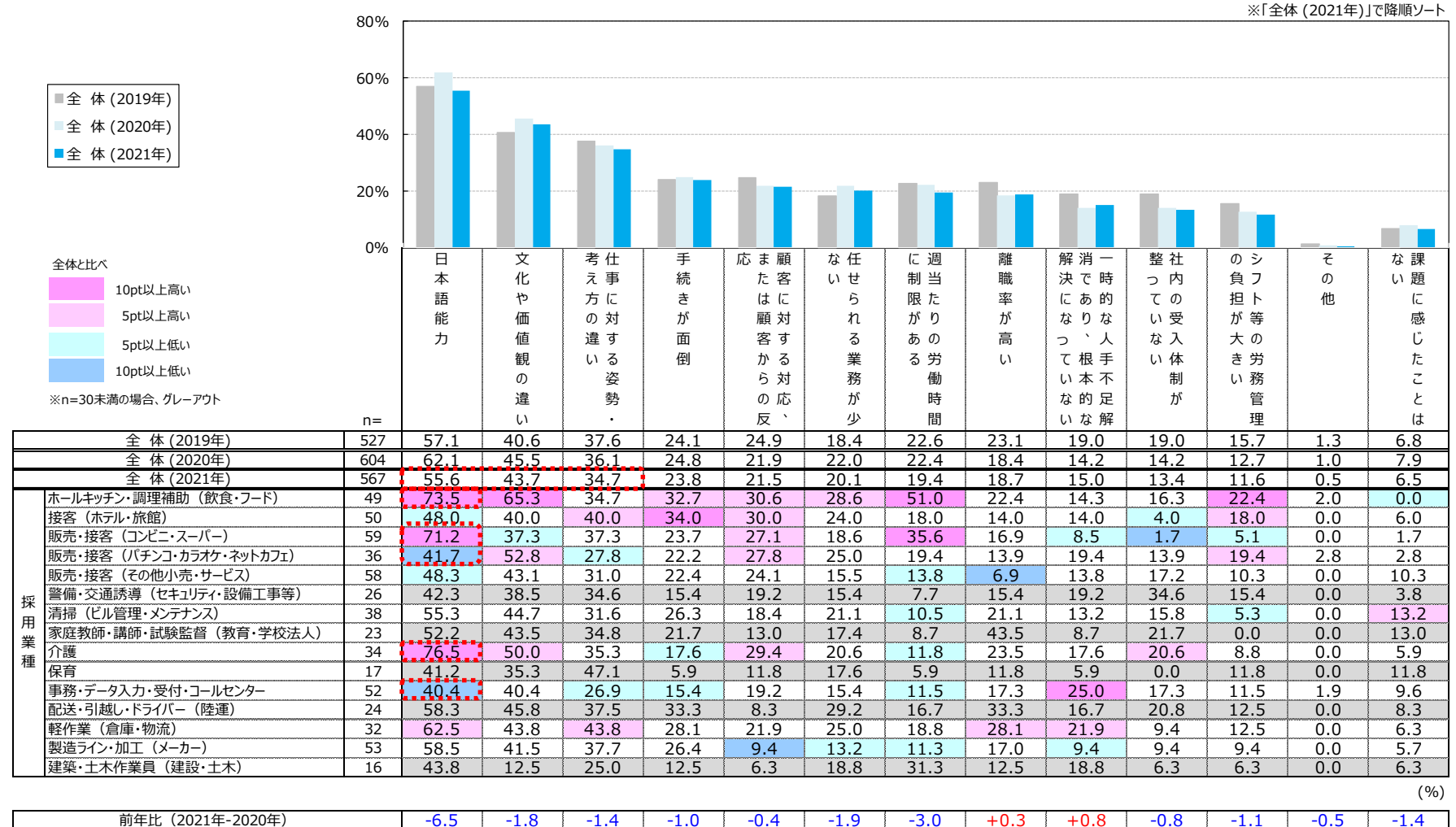


外国人を採用して感じた課題

- ◆ 全体では、「日本語能力」が55.6%と最も高く、次いで「文化や価値観の違い」が43.7%、「仕事に対する姿勢・考え方の違い」が34.7%となった。
- ◆ 業種別では、「日本語能力」は[介護]で76.5%、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]で73.5%、[販売・接客(コンビニ・スーパー)]で71.2%と全体より10pt以上高くなった。一方で [販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]が41.7%、[事務・データ入力・受付・コールセンター]が40.4%と全体より10pt以上低くなった。

外国人を採用して感じた課題として当てはまるものをお選びください。(複数回答)

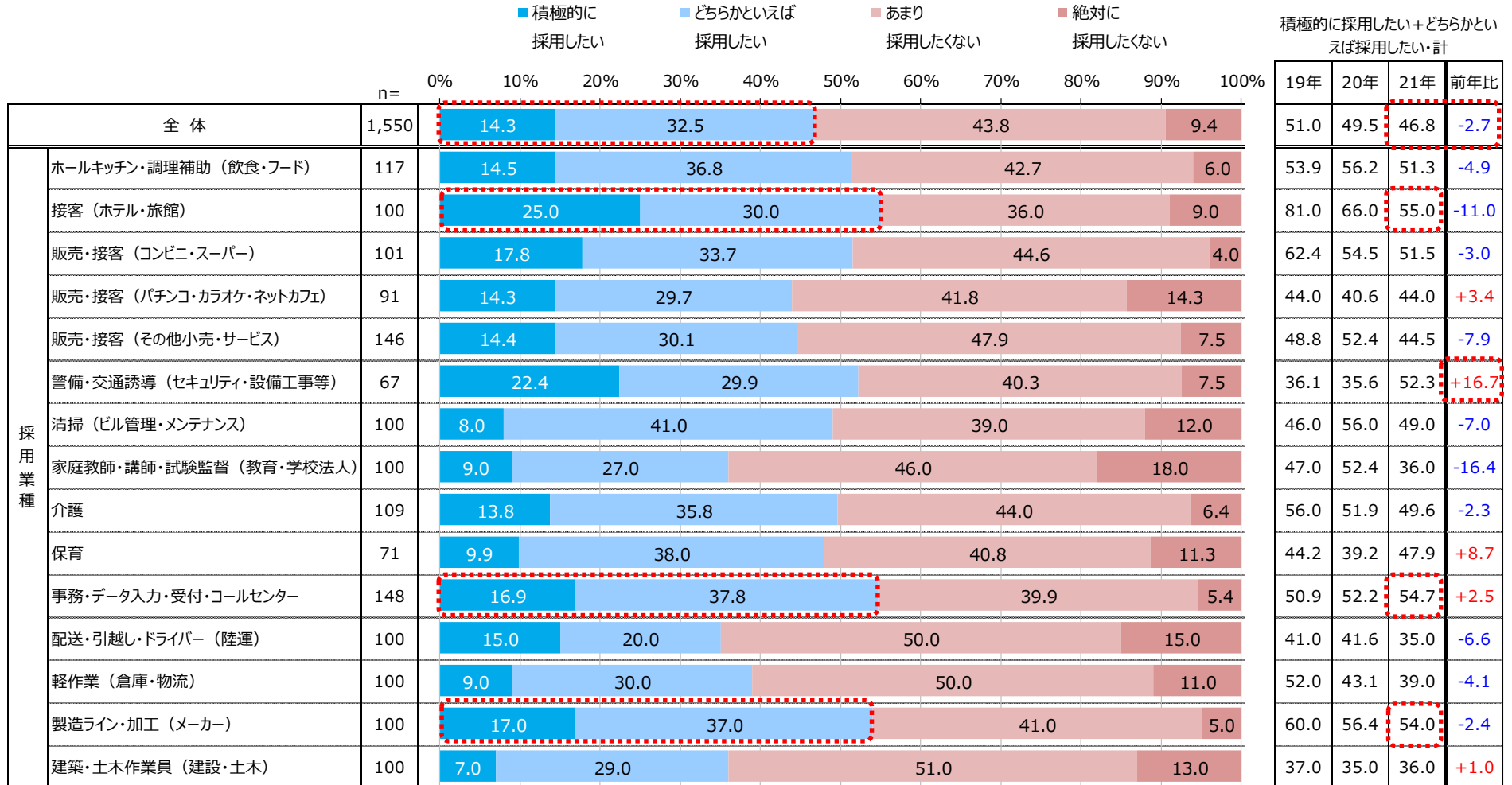
※ベース：外国人を「採用している」と回答した人



今後の外国人採用意向

- ◆ 全体では、「採用意向あり(積極的に採用したい+どちらかといえば採用したい)」が46.8%と前年と比べて2.7pt減少となった。
- ◆ 業種別では、「採用意向あり」は[接客(ホテル・旅館)]で55.0%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54.7%、[製造ライン・加工(メーカー)]が54.0%となった。
- ◆ 前年と比べて、[警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]で「採用意向あり」の増加割合が最も大きく、16.7pt増加となった。

今後(も)外国人を採用していきたいと思いますか。(単一回答)

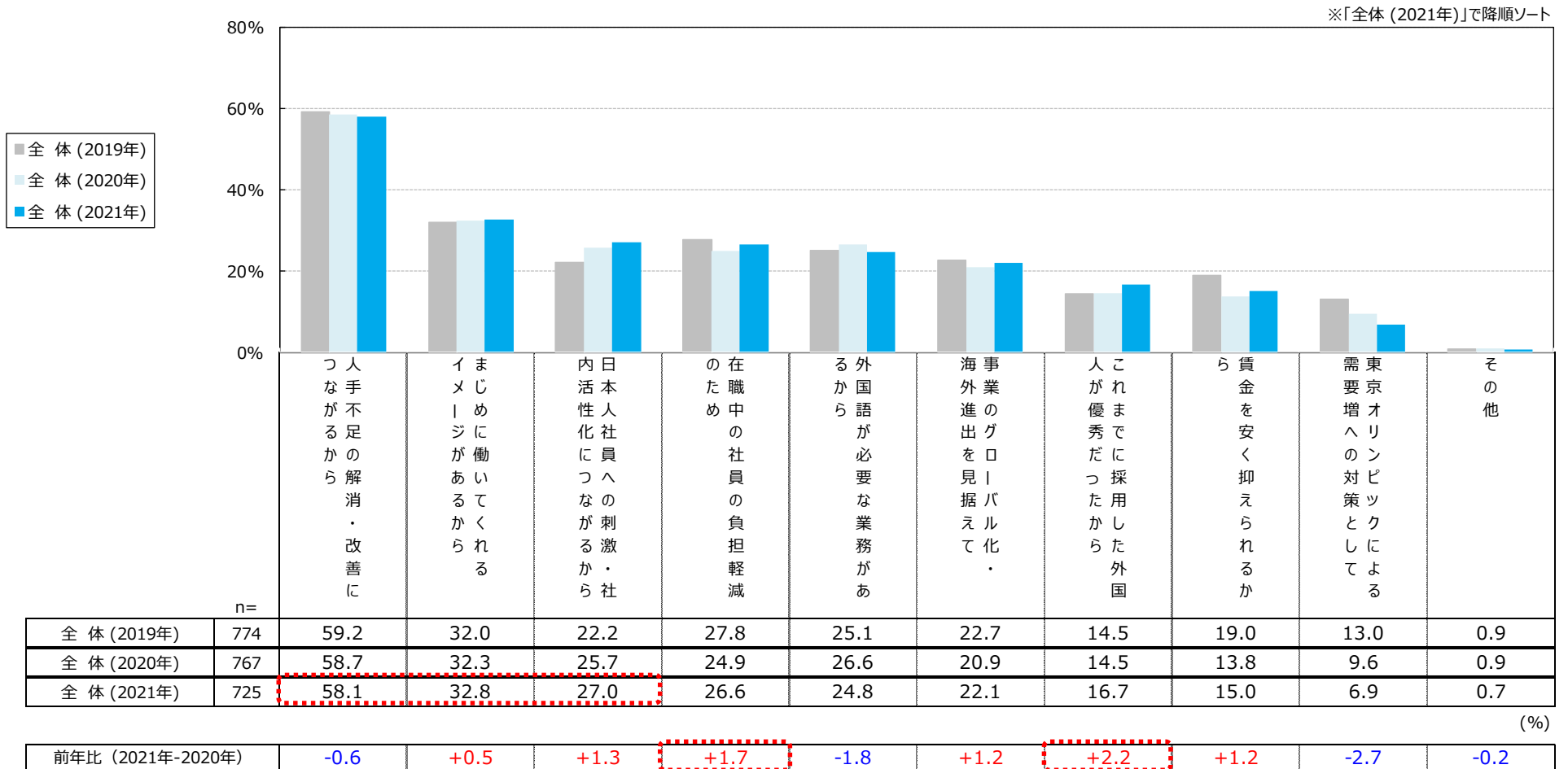


外国人を採用したい理由

- ◆ 全体では、「人手不足の解消・改善につながるから」が最も高く58.1%、次いで「まじめに働いてくれるイメージがあるから」が32.8%、「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」が27.0%となった。
- ◆ 前年と比べると、「これまでに採用した外国人が優秀だったから」が2.2pt増加と最も伸び幅が大きく、次いで「在職中の社員の負担軽減のため」が1.7pt増加となった。
- ◆ 「日本人社員への刺激・社内活性化につながるから」「まじめに働いてくれるイメージがあるから」は2019年より右肩上がり割合が増加している。

今後外国人を採用していきたい理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人



外国人を採用したい理由／詳細

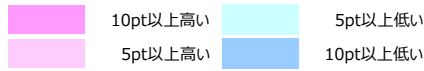
- ◆ 2021年の業種別では、[販売・接客(コンビニ・スーパー)][軽作業(倉庫・物流)][介護][製造ライン・加工(メーカー)]の「人手不足の解消・改善につながるから」が全体より10pt以上高い。
- ◆ 「これまでに採用した外国人が優秀だったから」は11/15業種で前年と比べて割合が増加しており、特に[介護]で最も伸び幅が大きく9.6pt増加となった。「東京オリンピックによる需要増への対策として」では、[販売・接客(その他小売・サービス)]が最も高く13.8%、次いで[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]が10.0%となった。

今後外国人を採用していきたい理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

● 2020年詳細

全体と比べ



※n=30未満の場合、グレーアウト

		※「全体(2021年)」で降順ソート										
全体(2020年)		767	58.7	32.3	25.7	24.9	26.6	20.9	14.5	13.8	9.6	0.9
採用業種	n	人手不足の解消・改善につながるから	まじめに働いてくれるイメージがあるから	日本人社員への刺激・社内活性化につながるから	在職中の社員の負担軽減のため	外国語が必要な業務があるから	事業のグローバル化・海外進出を見据えて	これまでに採用した外国人が優秀だったから	賃金を安く抑えられるから	東京オリンピックによる需要増への対策として	その他	
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	59	79.7	37.3	16.9	22.0	23.7	23.7	13.6	18.6	11.9	0.0	
接客(ホテル・旅館)	66	50.0	28.8	31.8	21.2	50.0	24.2	22.7	25.8	18.2	0.0	
販売・接客(コンビニ・スーパー)	55	65.5	52.7	10.9	21.8	16.4	10.9	21.8	5.5	7.3	0.0	
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	39	51.3	25.6	30.8	25.6	17.9	12.8	10.3	23.1	17.9	0.0	
販売・接客(その他小売・サービス)	76	38.2	26.3	27.6	34.2	43.4	22.4	13.2	7.9	13.2	1.3	
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	26	53.8	38.5	23.1	15.4	26.9	23.1	19.2	23.1	23.1	0.0	
清掃(ビル管理・メンテナンス)	56	78.6	26.8	16.1	12.5	10.7	19.6	8.9	12.5	5.4	0.0	
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	54	33.3	13.0	27.8	11.1	61.1	25.9	7.4	5.6	3.7	0.0	
介護	56	76.8	39.3	26.8	30.4	7.1	19.6	8.9	10.7	1.8	3.6	
保育	31	71.0	35.5	29.0	35.5	16.1	25.8	6.5	0.0	3.2	0.0	
事務・データ入力・受付・コールセンター	71	39.4	29.6	36.6	19.7	28.2	28.2	18.3	2.8	9.9	1.4	
配送・引越し・ドライバー(陸運)	42	64.3	19.0	19.0	31.0	19.0	7.1	11.9	14.3	4.8	0.0	
軽作業(倉庫・物流)	44	63.6	36.4	18.2	34.1	20.5	9.1	6.8	18.2	0.0	0.0	
製造ライン・加工(メーカー)	57	64.9	36.8	28.1	29.8	19.3	26.3	29.8	19.3	15.8	0.0	
建築・土木作業員(建設・土木)	35	68.6	48.6	42.9	34.3	14.3	28.6	8.6	31.4	8.6	8.6	

● 2021年詳細

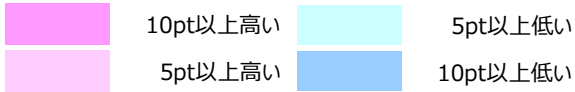
全体(2021年)		725	58.1	32.8	27.0	26.6	24.8	22.1	16.7	15.0	6.9	0.7
採用業種	n	人手不足の解消・改善につながるから	まじめに働いてくれるイメージがあるから	日本人社員への刺激・社内活性化につながるから	在職中の社員の負担軽減のため	外国語が必要な業務があるから	事業のグローバル化・海外進出を見据えて	これまでに採用した外国人が優秀だったから	賃金を安く抑えられるから	東京オリンピックによる需要増への対策として	その他	
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	60	66.7	48.3	36.7	38.3	33.3	23.3	18.3	11.7	10.0	3.3	
接客(ホテル・旅館)	55	63.6	29.1	23.6	27.3	45.5	29.1	25.5	18.2	9.1	0.0	
販売・接客(コンビニ・スーパー)	52	82.7	34.6	15.4	23.1	5.8	5.8	26.9	11.5	1.9	0.0	
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	40	47.5	37.5	40.0	22.5	27.5	20.0	15.0	22.5	7.5	0.0	
販売・接客(その他小売・サービス)	65	43.1	26.2	40.0	16.9	27.7	38.5	15.4	16.9	13.8	0.0	
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	35	48.6	28.6	28.6	17.1	22.9	37.1	28.6	22.9	5.7	0.0	
清掃(ビル管理・メンテナンス)	49	59.2	22.4	18.4	20.4	12.2	10.2	8.2	22.4	8.2	0.0	
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	36	30.6	22.2	22.2	19.4	47.2	13.9	13.9	2.8	2.8	5.6	
介護	54	72.2	50.0	31.5	29.6	7.4	11.1	18.5	13.0	3.7	0.0	
保育	34	44.1	14.7	26.5	41.2	38.2	26.5	5.9	0.0	2.9	0.0	
事務・データ入力・受付・コールセンター	81	45.7	25.9	29.6	25.9	35.8	32.1	7.4	13.6	9.9	0.0	
配送・引越し・ドライバー(陸運)	35	57.1	31.4	11.4	14.3	20.0	14.3	17.1	14.3	2.9	0.0	
軽作業(倉庫・物流)	39	74.4	41.0	20.5	43.6	17.9	20.5	10.3	12.8	2.6	0.0	
製造ライン・加工(メーカー)	54	68.5	40.7	20.4	35.2	13.0	24.1	27.8	25.9	9.3	1.9	
建築・土木作業員(建設・土木)	36	61.1	33.3	30.6	22.2	13.9	11.1	11.1	11.1	2.8	0.0	

- ◆ 全体では、「日本人と同基準に採用」が最も高く58.1%、次いで「日本語能力のある外国人に限定して採用」が47.3%。「非正規社員に限定して採用」は約1割となった。
- ◆ 業種別では、[介護][接客・販売(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]で「日本人と同基準に採用」「日本語能力のある外国人に限定して採用」のいずれも全体より5pt以上高くなっており、日本人と同基準での採用を行う上で、日本人に相当する日本語能力を求められていることが窺える。
- ◆ 「日本人と同基準に採用」は[配送・引越・ドライバー(陸運)]で74.4%と最も高かった。
- ◆ 「非正規社員に限定して採用」は[製造ライン・加工(メーカー)]で22.7%、[軽作業(倉庫・物流)]で21.6%と全体より10pt以上高くなった。

外国人の採用の方針として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「採用したい」または「今後採用していきたい」と回答した人

全体と比べ



※「全体(2021年)」で降順ソート

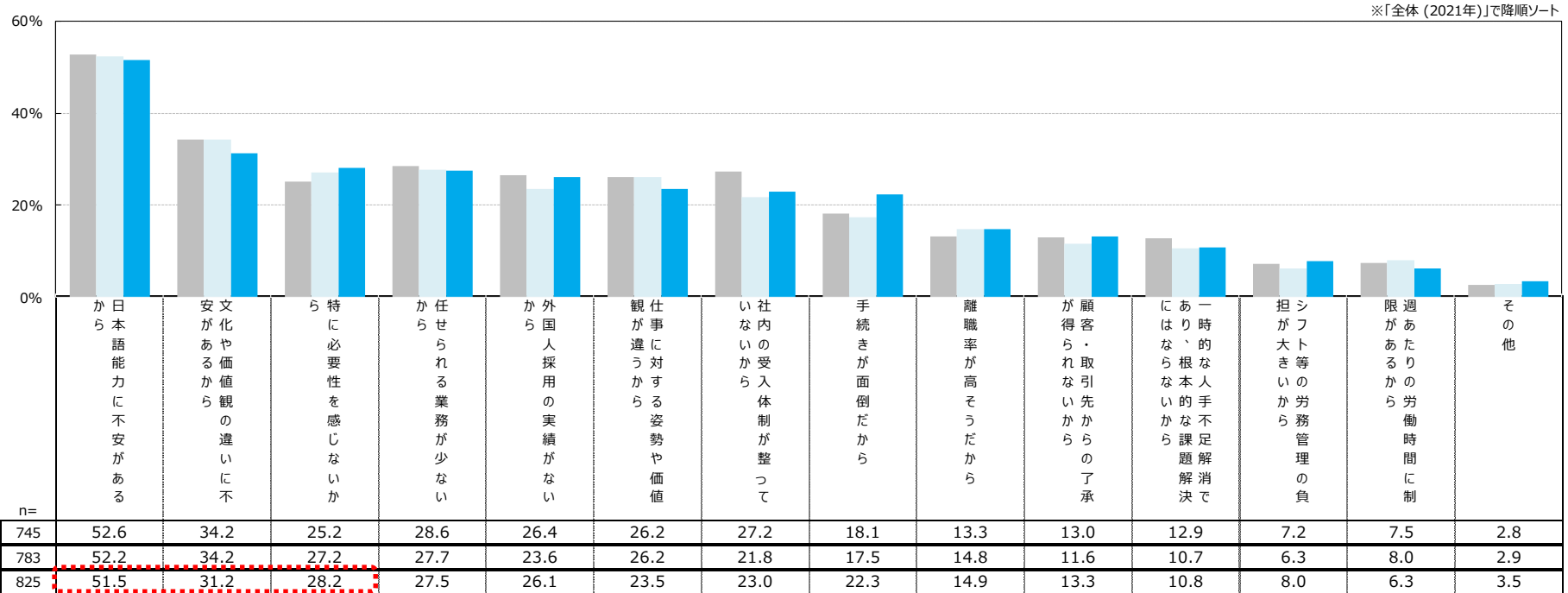
		n=	日本人と同基準に 採用	日本語能力のある 外国人に限定して 採用	特定の職種に限 定して採用	非正規社員に限 定して採用	新卒に限定して採 用	その他：[FA]
全 体 (2021年)		864	58.1	47.3	19.6	10.8	2.0	0.5
採 用 業 種	ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	73	57.5	50.7	12.3	11.0	4.1	0.0
	接客 (ホテル・旅館)	68	58.8	51.5	22.1	8.8	4.4	0.0
	販売・接客 (コンビニ・スーパー)	69	63.8	43.5	8.7	4.3	0.0	0.0
	販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	50	64.0	54.0	16.0	10.0	0.0	0.0
	販売・接客 (その他小売・サービス)	85	55.3	45.9	21.2	8.2	3.5	1.2
	警備・交通誘導 (セキュリティ・設備工事等)	40	50.0	50.0	30.0	7.5	2.5	2.5
	清掃 (ビル管理・メンテナンス)	59	59.3	39.0	13.6	8.5	0.0	0.0
	家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	42	57.1	28.6	31.0	7.1	0.0	0.0
	介護	61	65.6	54.1	21.3	11.5	0.0	1.6
	保育	37	51.4	56.8	16.2	13.5	2.7	0.0
	事務・データ入力・受付・コールセンター	86	57.0	43.0	29.1	8.1	1.2	1.2
	配送・引越し・ドライバー (陸運)	39	74.4	43.6	12.8	7.7	0.0	0.0
	軽作業 (倉庫・物流)	51	58.8	54.9	15.7	21.6	3.9	0.0
	製造ライン・加工 (メーカー)	66	47.0	51.5	22.7	22.7	4.5	0.0
建築・土木作業員 (建設・土木)	38	52.6	42.1	21.1	13.2	0.0	0.0	

外国人を採用したくない理由

- ◆ 全体では、「日本語能力に不安があるから」が最も高く51.5%、次いで「文化や価値観の違いに不安があるから」が31.2%、「特に必要を感じないから」が28.2%となった。
- ◆ 前年と比べると、「手続きが面倒だから」が最も伸び幅が大きく4.8pt増加しており、次いで「外国人の採用実績がないから」が2.5pt増加している。

今後外国人を採用したくない理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「絶対に採用したくない」または「あまり採用したくない」と回答した人



前年比 (2021年-2020年)	-0.7	-3.0	+1.0	-0.2	+2.5	-2.7	+1.2	+4.8	+0.1	+1.7	+0.1	+1.7	-1.7	+0.6
-------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

外国人を採用したくない理由／詳細

- ◆ 2021年の業種別では、[接客・販売(コンビニ・スーパー)][ホーキッチン・調理補助(飲食・フード)]の「日本語能力に不安があるから」が全体より10pt以上高い。
- ◆ [家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)][配送・引越し・ドライバー(陸運)]の「任せられる業務が少ないから」が全体より10pt以上高くなった。
- ◆ [介護][事務・データ入力・受付・コールセンター]の「社内の受入れ体制が整っていないから」が全体より10pt以上高くなった。

今後外国人を採用したくない理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「絶対に採用したくない」または「あまり採用したくない」と回答した人

● 2020年詳細

全体と比べ

10pt以上高い	5pt以上低い
5pt以上高い	10pt以上低い

※「全体(2021年)」で降順ソート

全体(2020年)		日本語能力に不安があるから	文化や価値観の違いに不安があるから	特に必要性を感じないから	任せられる業務が少ないから	外国人採用の実績がないから	仕事に対する姿勢や価値観が違うから	社内の受入れ体制が整っていないから	手続きが面倒だから	離職率が高そうだから	顧客・取引先からの了承が得られないから	一時的な人手不足解消であり、根本的な課題解決にはならない	シフト等の労働管理の負担が大きいから	週あたりの労働時間に制限があるから	その他
n=	783	52.2	34.2	27.2	27.7	23.6	26.2	21.8	17.5	14.8	11.6	10.7	6.3	8.0	2.9
採用業種															
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	46	67.4	47.8	30.4	26.1	23.9	37.0	17.4	28.3	19.6	15.2	15.2	13.0	19.6	0.0
接客(ホテル・旅館)	34	44.1	26.5	20.6	23.5	17.6	38.2	11.8	11.8	8.8	8.8	5.9	5.9	8.8	2.9
販売・接客(コンビニ・スーパー)	46	58.7	45.7	30.4	26.1	15.2	32.6	10.9	21.7	15.2	6.5	15.2	6.5	15.2	2.2
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	57	43.9	33.3	33.3	7.0	28.1	19.3	17.5	17.5	17.5	5.3	7.0	8.8	12.3	7.0
販売・接客(その他小売・サービス)	69	52.2	37.7	17.4	24.6	26.1	24.6	21.7	11.6	7.2	13.0	10.1	1.4	5.8	1.4
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	47	55.3	44.7	21.3	25.5	21.3	29.8	19.1	17.0	14.9	27.7	6.4	12.8	12.8	8.5
清掃(ビル管理・メンテナンス)	44	56.8	34.1	11.4	25.0	20.5	31.8	40.9	25.0	9.1	27.3	11.4	4.5	13.6	4.5
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	49	51.0	24.5	26.5	30.6	16.3	12.2	16.3	6.1	10.2	14.3	2.0	6.1	2.0	2.0
介護	52	55.8	40.4	17.3	28.8	19.2	23.1	23.1	11.5	9.6	13.5	23.1	5.8	1.9	0.0
保育	48	45.8	27.1	39.6	29.2	27.1	10.4	25.0	8.3	10.4	12.5	6.3	4.2	0.0	4.2
事務・データ入力・受付・コールセンター	65	43.1	21.5	38.5	35.4	21.5	20.0	23.1	15.4	21.5	7.7	9.2	3.1	4.6	1.5
配送・引越し・ドライバー(陸運)	59	57.6	33.9	27.1	39.0	30.5	30.5	27.1	11.9	27.1	11.9	8.5	5.1	6.8	1.7
軽作業(倉庫・物流)	58	56.9	32.8	37.9	32.8	24.1	27.6	20.7	24.1	17.2	8.6	10.3	13.8	8.6	1.7
製造ライン・加工(メーカー)	44	56.8	40.9	27.3	25.0	25.0	40.9	27.3	22.7	18.2	2.3	22.7	4.5	9.1	4.5
建築・土木作業員(建設・土木)	65	43.1	27.7	24.6	32.3	30.8	24.6	23.1	29.2	12.3	4.6	9.2	1.5	4.6	3.1

● 2021年詳細

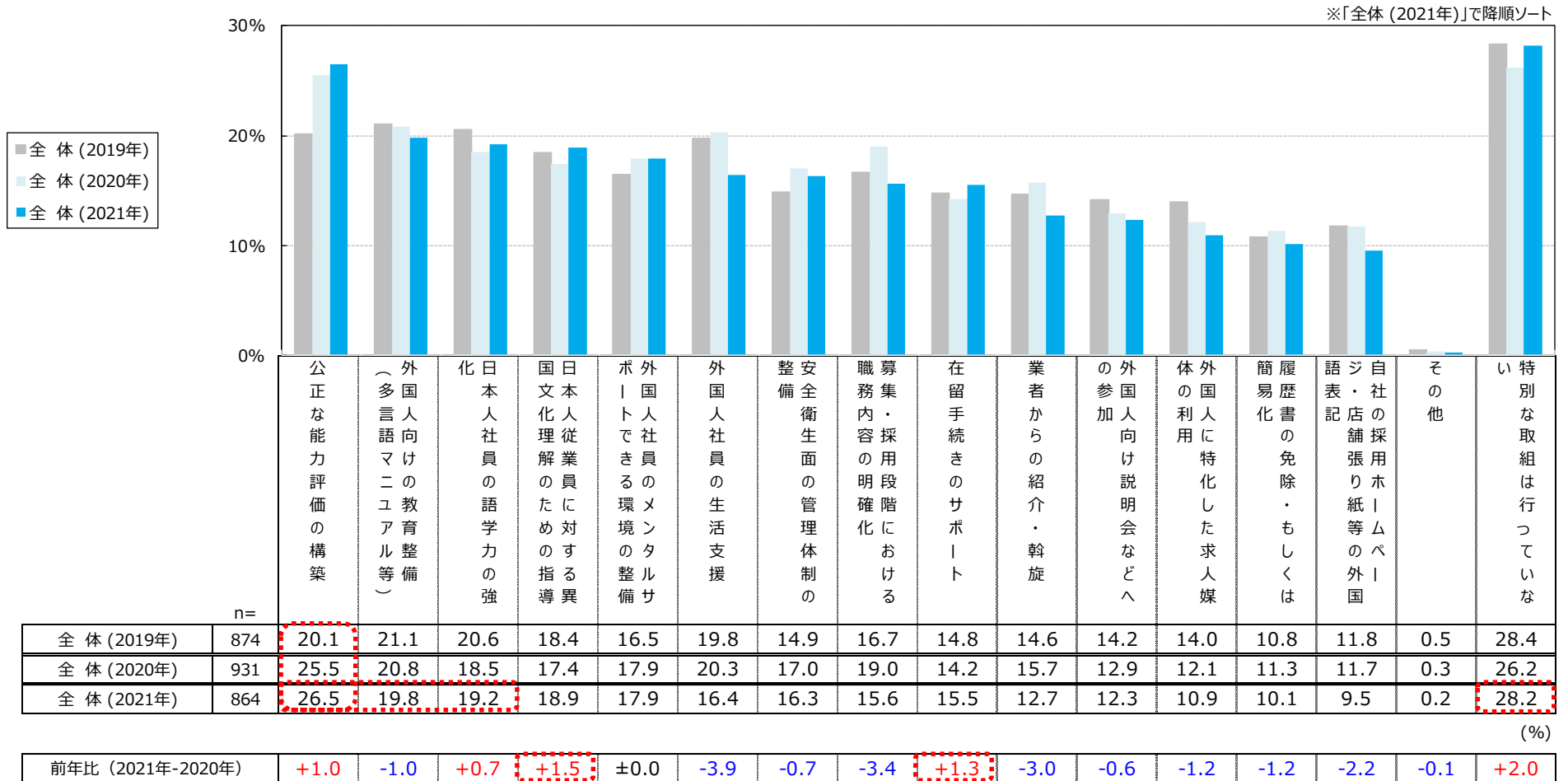
全体(2021年)		日本語能力に不安があるから	文化や価値観の違いに不安があるから	特に必要性を感じないから	任せられる業務が少ないから	外国人採用の実績がないから	仕事に対する姿勢や価値観が違うから	社内の受入れ体制が整っていないから	手続きが面倒だから	離職率が高そうだから	顧客・取引先からの了承が得られないから	一時的な人手不足解消であり、根本的な課題解決にはならない	シフト等の労働管理の負担が大きいから	週あたりの労働時間に制限があるから	その他
n=	825	51.5	31.2	28.2	27.5	26.1	23.5	23.0	22.3	14.9	13.3	10.8	8.0	6.3	3.5
採用業種															
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	57	63.2	29.8	21.1	28.1	17.5	33.3	17.5	26.3	8.8	0.0	10.5	10.5	14.0	0.0
接客(ホテル・旅館)	45	37.8	35.6	35.6	31.1	26.7	33.3	15.6	26.7	15.6	15.6	4.4	6.7	8.9	4.4
販売・接客(コンビニ・スーパー)	49	67.3	26.5	20.4	22.4	24.5	34.7	12.2	28.6	24.5	12.2	6.1	12.2	14.3	2.0
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	51	51.0	33.3	33.3	21.6	23.5	21.6	17.6	33.3	21.6	11.8	15.7	13.7	9.8	5.9
販売・接客(その他小売・サービス)	81	59.3	32.1	24.7	17.3	24.7	18.5	19.8	12.3	16.0	12.3	9.9	8.6	6.2	0.0
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	32	56.3	34.4	37.5	12.5	28.1	25.0	15.6	21.9	12.5	12.5	15.6	6.3	6.3	9.4
清掃(ビル管理・メンテナンス)	51	45.1	27.5	19.6	35.3	23.5	33.3	19.6	25.5	17.6	19.6	11.8	5.9	5.9	5.9
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	64	46.9	25.0	37.5	37.5	18.8	15.6	17.2	1.6	10.9	14.1	4.7	3.1	0.0	1.6
介護	55	47.3	34.5	23.6	29.1	20.0	20.0	34.5	18.2	12.7	9.1	10.9	3.6	5.5	9.1
保育	37	40.5	35.1	29.7	35.1	27.0	13.5	21.6	8.1	5.4	8.1	10.8	2.7	2.7	0.0
事務・データ入力・受付・コールセンター	67	32.8	23.9	37.3	26.9	35.8	11.9	34.3	25.4	13.4	11.9	13.4	6.0	1.5	1.5
配送・引越し・ドライバー(陸運)	65	52.3	36.9	26.2	38.5	32.3	29.2	27.7	23.1	18.5	24.6	13.8	13.8	6.2	4.6
軽作業(倉庫・物流)	61	57.4	37.7	27.9	23.0	23.0	27.9	26.2	26.2	11.5	19.7	8.2	14.8	6.6	0.0
製造ライン・加工(メーカー)	46	58.7	32.6	34.8	23.9	37.0	21.7	28.3	34.8	26.1	6.5	15.2	4.3	2.2	2.2
建築・土木作業員(建設・土木)	64	54.7	26.6	20.3	28.1	29.7	18.8	29.7	28.1	9.4	17.2	12.5	4.7	6.3	9.4

外国人受入れのための取組み

- ◆ 全体では、「特別な取組みは行っていない」が最も高く28.2%、取組みとしては、「公正な能力評価の構築」が26.5%と最も高く、次いで「外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)」が19.8%、「日本人社員の語学力の強化」が19.2%となった。
- ◆ 前年と比べると、「日本人従業員に対する異国文化理解のための指導」が1.5pt増加と最も増加しており、次いで「在留手続きのサポート」が1.3pt増加となった。
- ◆ 「公正な能力評価の構築」は2019年より右肩上がりで割合が増加しており、2020年・2021年で取組みとして最も高くなった。

外国人受入れのために取り組んでいることとして当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人



外国人受入れのための取組み／詳細

- ◆ 2021年の業種別では、[事務・データ入力・受付・コールセンター]で「公正な能力評価の構築」、[介護]で「外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備」、[軽作業(倉庫・物流)]で「安全衛生管理体制の整備」、[製造ライン・加工(メーカー)]で「外国人社員の生活支援」「業者からの紹介・斡旋」、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]で「履歴書の免除・もしくは簡略化」がそれぞれ全体より10pt以上高い。
- ◆ 外国人の採用実績がトップである[コンビニ・スーパー]では、「外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)」が最も高く26.1%、次いで「公正な能力評価の構築」が24.6%、「日本人従業員に対する異国文化理解のための指導」が14.5%と続く。前年と比べると、「外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)」が増加割合が大きく5.3pt増加、次いで「日本人従業員に対する異国文化理解のための指導」が4.8pt増加となった。

外国人受入れのために取り組んでいることとして当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：外国人を「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

● 2020年詳細

全体と比べ

10pt以上高い	5pt以上低い
5pt以上高い	10pt以上低い

※「全体(2021年)」で降順ソート

	n=	公正な能力評価の構築	外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)	日本人社員の語学力の強化	日本人従業員に対する異国文化理解のための指導	外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備	外国人社員の生活支援	安全衛生管理体制の整備	募集・採用段階における職務内容の明確化	在留手続きのサポート	業者からの紹介・斡旋	外国人向け説明会などへの参加	外国人に特化した求人媒体の利用	履歴書の免除・もしくは簡易化	自社の採用ホームページ・店舗張り紙等の外国語表記	その他	特別な取組は行っていない
全体(2020年)	931	25.5	20.8	18.5	17.4	17.9	20.3	17.0	19.0	14.2	15.7	12.9	12.1	11.3	11.7	0.3	26.2
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	72	25.0	23.6	18.1	18.1	13.9	13.9	22.2	23.6	13.9	11.1	12.5	11.1	8.3	13.9	0.0	27.8
接客(ホテル・旅館)	77	31.2	23.4	28.6	26.0	19.5	23.4	16.9	14.3	14.3	19.5	10.4	18.2	13.0	10.4	0.0	13.0
販売・接客(コンビニ・スーパー)	72	26.4	20.8	5.6	9.7	9.7	12.5	11.1	20.8	11.1	11.1	12.5	8.3	11.1	11.1	0.0	34.7
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	52	21.2	15.4	17.3	11.5	15.4	9.6	19.2	19.2	5.8	9.6	13.5	17.3	11.5	19.2	0.0	30.8
販売・接客(その他小売・サービス)	91	22.0	19.8	20.9	13.2	15.4	18.7	5.5	22.0	14.3	14.3	4.4	11.0	9.9	14.3	0.0	35.2
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	39	28.2	20.5	17.9	15.4	15.4	15.4	15.4	25.6	15.4	17.9	12.8	5.1	7.7	20.5	0.0	33.3
清掃(ビル管理・メンテナンス)	64	32.8	17.2	12.5	10.9	12.5	20.3	20.3	14.1	17.2	9.4	6.3	7.8	15.6	6.3	0.0	28.1
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	56	26.8	14.3	25.0	12.5	25.0	19.6	8.9	19.6	14.3	10.7	7.1	12.5	10.7	10.7	0.0	28.6
介護	70	27.1	24.3	18.6	27.1	22.9	27.1	20.0	15.7	20.0	18.6	20.0	8.6	10.0	11.4	0.0	32.9
保育	32	18.8	21.9	12.5	21.9	15.6	12.5	21.9	18.8	6.3	18.8	12.5	6.3	3.1	3.1	0.0	43.8
事務・データ入力・受付・コールセンター	81	24.7	29.6	25.9	22.2	22.2	28.4	17.3	21.0	22.2	13.6	23.5	14.8	14.8	13.6	2.5	13.6
配送・引越し・ドライバー(陸運)	55	14.5	7.3	23.6	20.0	16.4	18.2	21.8	14.5	9.1	21.8	9.1	1.8	5.5	3.6	0.0	27.3
軽作業(倉庫・物流)	61	32.8	16.4	13.1	14.8	13.1	19.7	8.2	21.3	8.2	14.8	11.5	14.8	14.8	8.2	0.0	18.0
製造ライン・加工(メーカー)	68	19.1	27.9	14.7	19.1	29.4	27.9	30.9	20.6	19.1	27.9	19.1	19.1	16.2	14.7	0.0	11.8
建築・土木作業員(建設・土木)	41	29.3	24.4	17.1	17.1	22.0	31.7	22.0	12.2	12.2	19.5	19.5	22.0	9.8	12.2	2.4	29.3

● 2021年詳細

	n=	公正な能力評価の構築	外国人向けの教育整備(多言語マニュアル等)	日本人社員の語学力の強化	日本人従業員に対する異国文化理解のための指導	外国人社員のメンタルサポートできる環境の整備	外国人社員の生活支援	安全衛生管理体制の整備	募集・採用段階における職務内容の明確化	在留手続きのサポート	業者からの紹介・斡旋	外国人向け説明会などへの参加	外国人に特化した求人媒体の利用	履歴書の免除・もしくは簡易化	自社の採用ホームページ・店舗張り紙等の外国語表記	その他	特別な取組は行っていない
全体(2021年)	864	26.5	19.8	19.2	18.9	17.9	16.4	16.3	15.6	15.5	12.7	12.3	10.9	10.1	9.5	0.2	28.2
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	73	32.9	24.7	27.4	23.3	17.8	15.1	15.1	19.2	20.5	15.1	12.3	15.1	20.5	13.7	0.0	34.2
接客(ホテル・旅館)	68	27.9	19.1	17.6	23.5	22.1	22.1	10.3	20.6	20.6	14.7	16.2	14.7	8.8	14.7	0.0	25.0
販売・接客(コンビニ・スーパー)	69	24.6	26.1	8.7	14.5	11.6	8.7	13.0	10.1	13.0	2.9	5.8	5.8	7.2	5.8	0.0	27.5
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	50	28.0	18.0	18.0	18.0	20.0	16.0	18.0	12.0	10.0	8.0	6.0	10.0	18.0	14.0	0.0	32.0
販売・接客(その他小売・サービス)	85	18.8	14.1	17.6	18.8	16.5	11.8	17.6	16.5	16.5	7.1	5.9	9.4	5.9	9.4	0.0	40.0
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	40	17.5	27.5	25.0	27.5	27.5	17.5	25.0	17.5	17.5	17.5	20.0	7.5	5.0	5.0	0.0	15.0
清掃(ビル管理・メンテナンス)	59	27.1	15.3	18.6	13.6	13.6	6.8	15.3	11.9	10.2	11.9	6.8	8.5	8.5	3.4	0.0	35.6
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	42	23.8	16.7	11.9	11.9	7.1	9.5	9.5	9.5	7.1	9.5	11.9	9.5	9.5	7.1	4.8	42.9
介護	61	26.2	19.7	19.7	24.6	29.5	21.3	23.0	18.0	18.0	19.7	18.0	1.6	1.6	4.9	0.0	27.9
保育	37	13.5	13.5	21.6	16.2	16.2	16.2	8.1	16.2	2.7	8.1	8.1	18.9	10.8	8.1	0.0	29.7
事務・データ入力・受付・コールセンター	86	37.2	15.1	20.9	17.4	19.8	16.3	10.5	19.8	17.4	12.8	16.3	14.0	11.6	12.8	0.0	17.4
配送・引越し・ドライバー(陸運)	39	20.5	20.5	15.4	20.5	15.4	17.9	5.1	15.4	12.8	10.3	15.4	17.9	15.4	12.8	0.0	28.2
軽作業(倉庫・物流)	51	31.4	21.6	21.6	23.5	11.8	13.7	31.4	11.8	13.7	9.8	9.8	7.8	11.8	9.8	0.0	29.4
製造ライン・加工(メーカー)	66	30.3	25.8	25.8	13.6	21.2	30.3	24.2	18.2	21.2	24.2	18.2	15.2	7.6	10.6	0.0	12.1
建築・土木作業員(建設・土木)	38	23.7	21.1	15.8	15.8	15.8	26.3	18.4	10.5	21.1	21.1	15.8	7.9	10.5	5.3	0.0	28.9

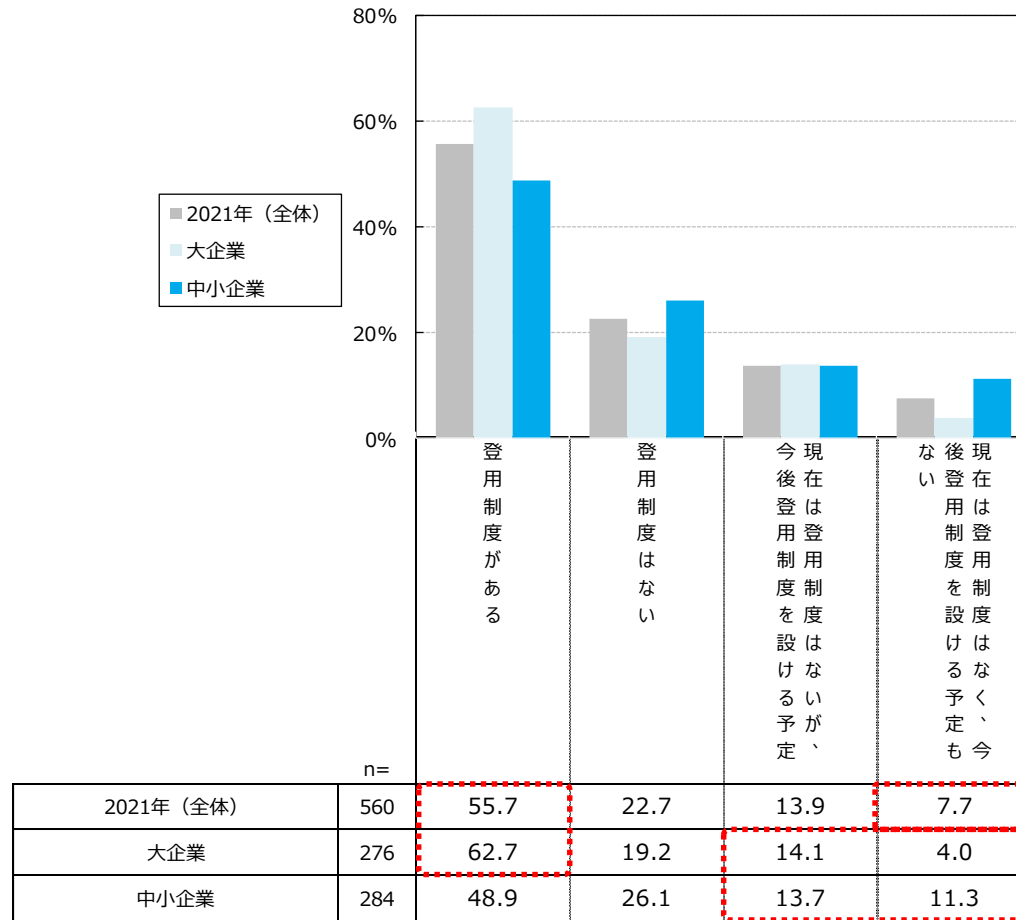
(%)

前年比	販売・接客(コンビニ・スーパー)	-1.8	+5.3	+3.1	+4.8	+1.9	-3.8	+1.9	-10.7	+1.9	-8.2	-6.7	-2.5	-3.9	-5.3	±0.0	-7.2
-----	------------------	------	------	------	------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------

- ◆ 全体では、「登用制度がある」が55.7%と半数以上となった。一方で、「現在は登用制度はなく、今後登用制度を設ける予定もない」は7.7%となった。
- ◆ 従業員規模別では、「登用制度がある」は大企業で62.7%となっており、中小企業と比べて13.8pt上回っている。また、「現在は登用制度はなく、今後登用制度を設ける予定もない」は大企業では4.0%、中小企業では11.3%となっており、従業員規模によって対応にばらつきがあることが窺える。

外国人の正社員登用制度有無について教えてください。(単一回答)

※ベース：外国人を「採用している」と回答した人



(%)

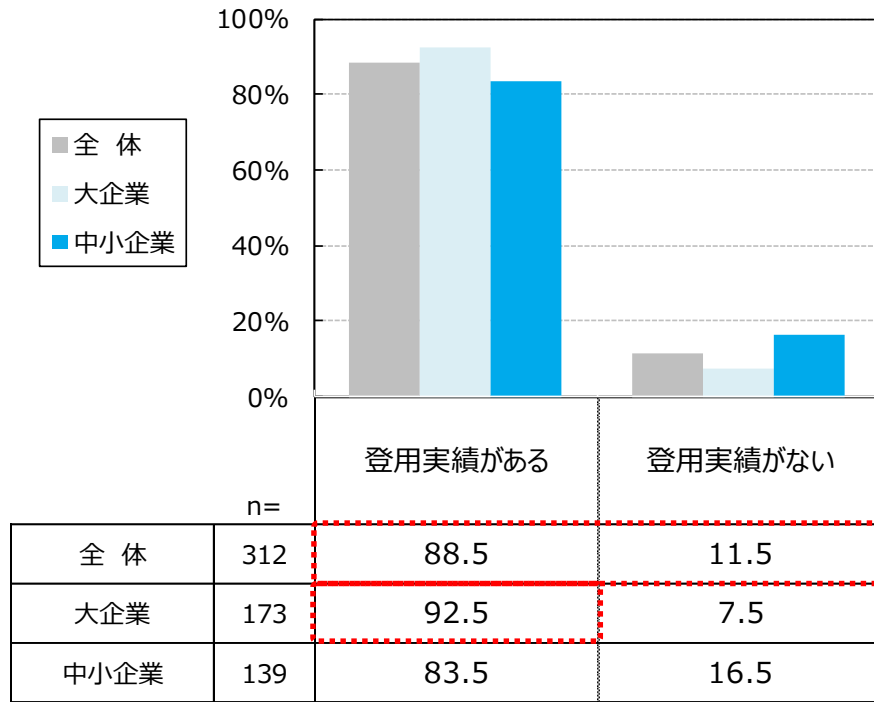
※「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満

外国人の正社員登用実績と登用試験有無

- ◆ 正社員登用実績において、全体では「登用実績がある」が88.5%、「登用実績がない」が11.5%となっており、外国人の正社員登用制度がある企業のうち、外国人の正社員登用実績がある割合は8割を超えている。
- ◆ 従業員規模別では、大企業では「登用実績がある」が92.5%となっており、外国人正社員登用制度がある企業のうち約9割が登用実績がある。
- ◆ 正社員登用試験有無において、全体では「登用試験がある」が74.6%となっており、「登用試験がない」が25.4%となった。
- ◆ 従業員規模別では、大企業では「登用試験がある」が81.3%、中小企業では「65.5%」となっており、大企業は中小企業と比べて登用試験実施割合が15.8pt高い。

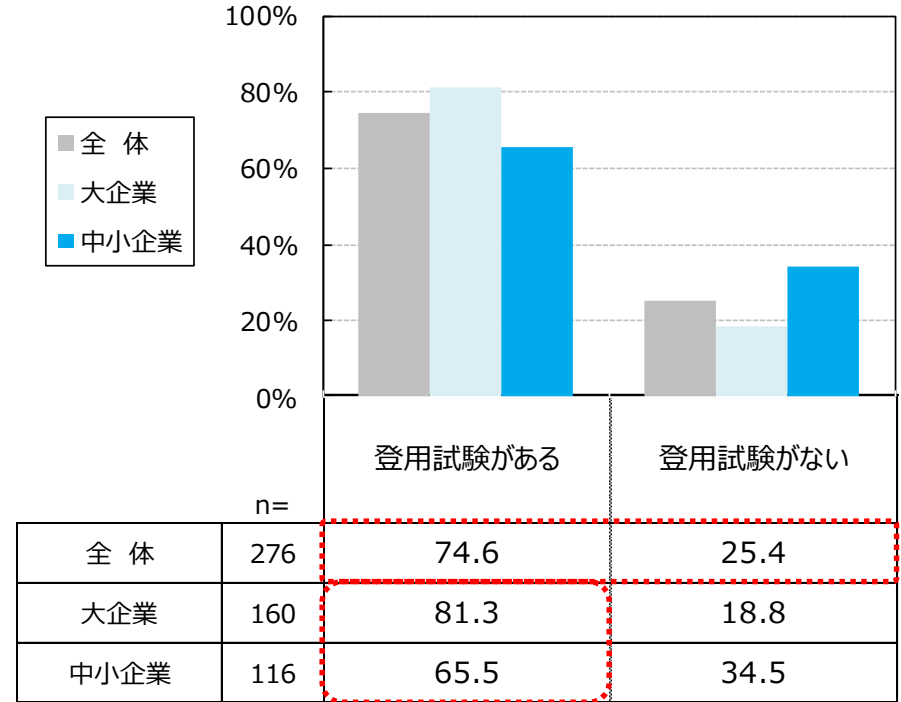
外国人の正社員登用実績の有無について教えてください。(単一回答)
※ベース：「外国人の正社員登用制度がある」と回答した人

外国人の正社員登用試験の有無について教えてください。(単一回答)
※ベース：「外国人の正社員登用実績がある」と回答した人



(%)

※「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満



(%)

※「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満

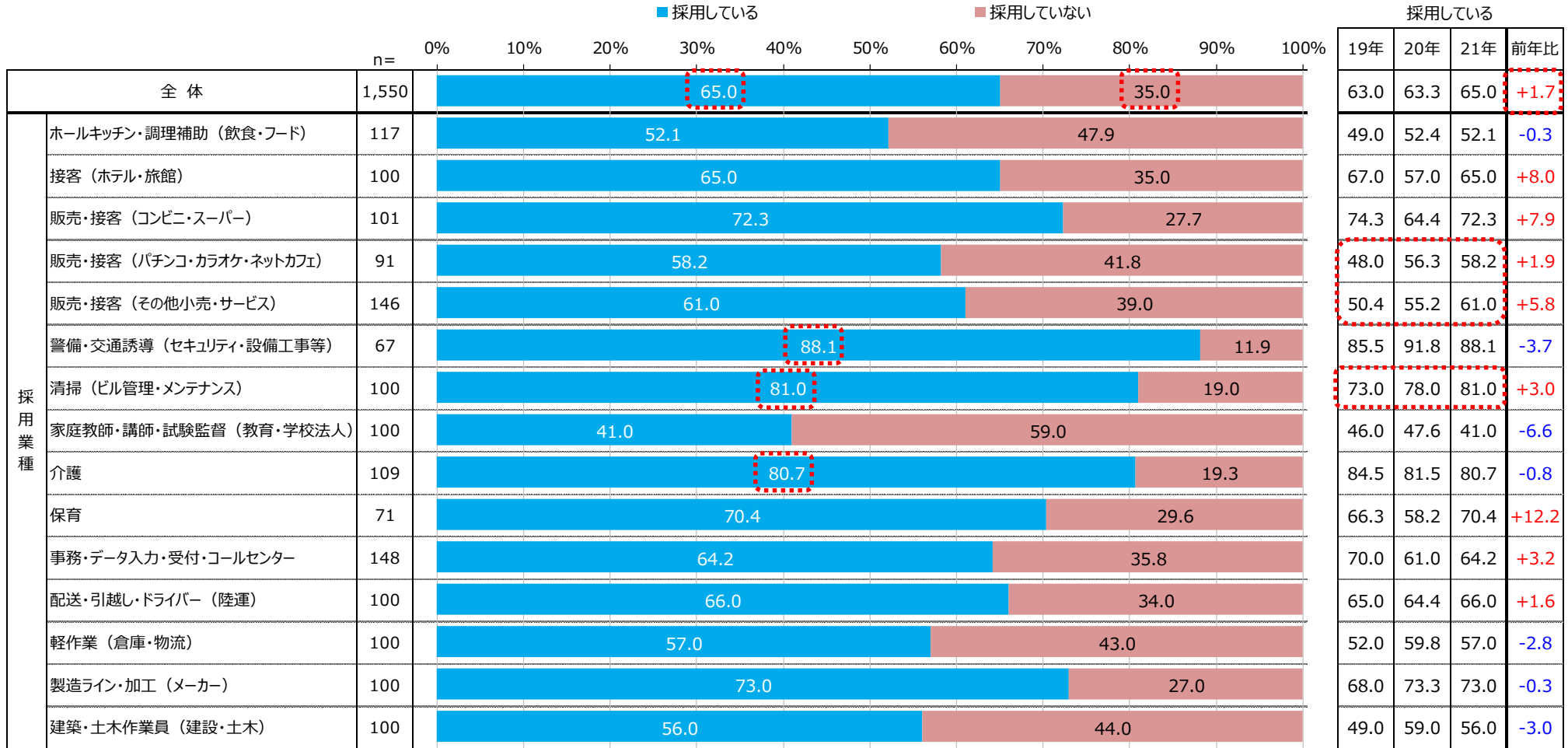
[データ編] 2 - 3

シニアの採用について

シニア採用状況

- ◆ 全体では、「採用している」が65.0%、「採用していない」が35.0%となった。
- ◆ 業種別では、「採用している」では[警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]が88.1%と最も高く、次いで[清掃(ビル管理・メンテナンス)]が81.0%、[介護]が80.7%と続く。
- ◆ 前年と比べると、「採用している」は全体で1.7pt増加しており、2019年より右肩上がりでも推移している。業種別では、[販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)][販売・接客(その他小売り・サービス)][清掃(ビル管理・メンテナンス)]で2019年より右肩上がりでも推移している。

現在あなたの勤め先では非正規雇用でシニア層(ここでは65歳以上を「シニア」とする)を採用していますか。(単一回答)

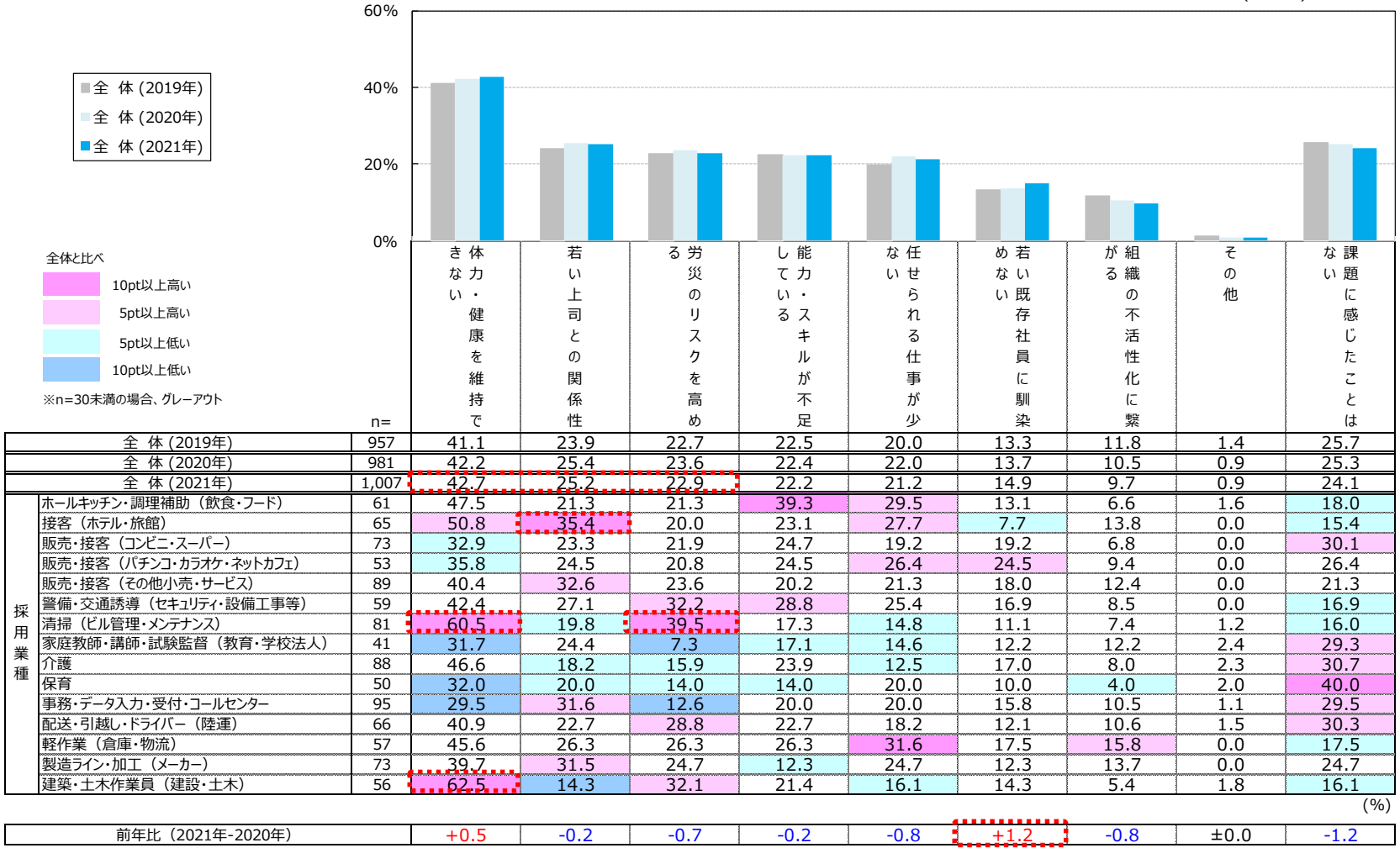


シニアを採用して感じた課題

- ◆ 全体では、「体力・健康を維持できない」が最も高く42.7%となった、次いで「若い上司との関係性」が25.2%、「労災のリスクを高める」が22.9%と続く。
- ◆ 業種別では、[清掃・ビル管理(メンテナンス)][建築・土木作業員(建設・土木)]で「体力・健康を維持できない」が、[接客(ホテル・旅館)]で「若い上司との関係性」が、[清掃(ビル管理・メンテナンス)]で「労災のリスクを高める」等が全体より10pt以上高くなった。
- ◆ 前年と比べると、全体では「若い既存社員に馴染めない」が1.2pt増加となった。

シニア層を採用して感じた課題として当てはまるものをお選びください。(複数回答)
 ※ベース：シニアを「採用している」と回答した人

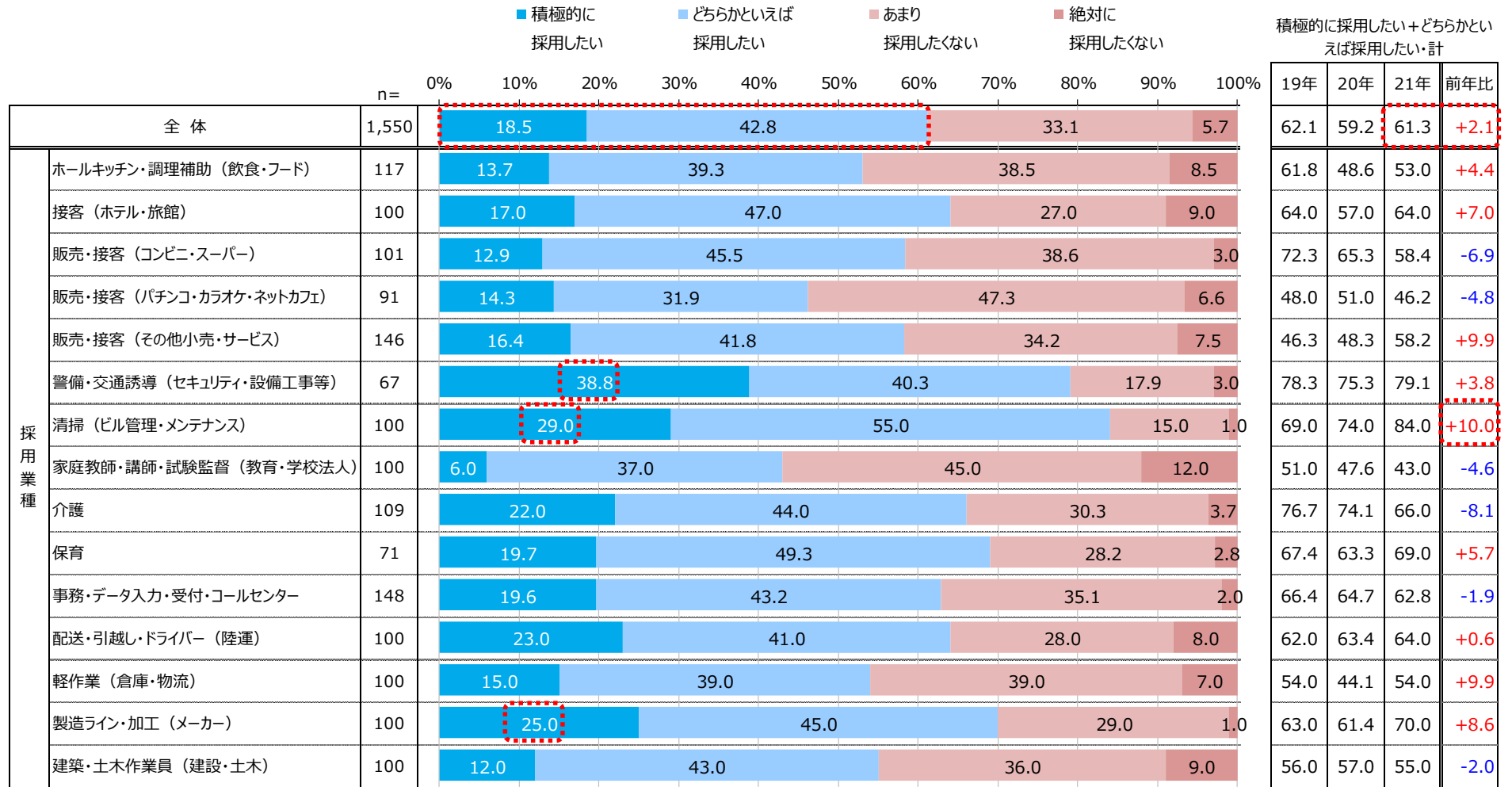
※「全体(2021年)」で降順ソート



今後のシニア採用意向

- ◆ 全体では、「採用意向あり(積極的に採用したい+どちらかといえば採用したい)」が61.3%となっており、前年と比べると2.1pt増加となった。
- ◆ 業種別では、「積極的に採用したい」は[警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]で38.8%と最も高く、次いで[清掃(ビル管理・メンテナンス)]で29.0%、[製造ライン・加工(メーカー)]で25.0%となった。
- ◆ 前年と比べると、「採用意向あり」は[清掃(ビル管理・メンテナンス)]で最も増加割合が高く10.0pt増加となった。

今後(も)シニアを採用していきたいと思いませんか。(単一回答)

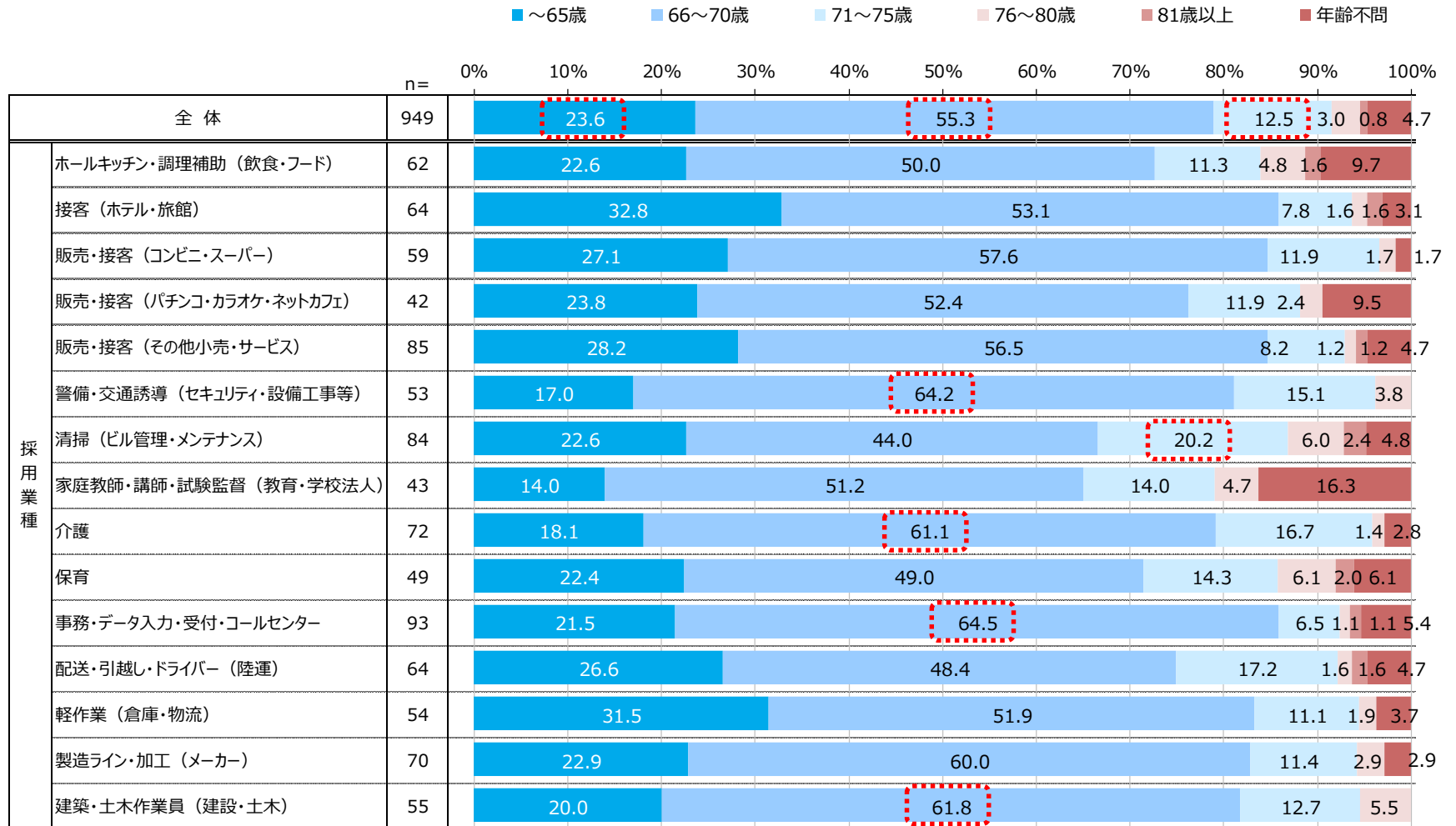


何歳まで採用したいか

- ◆ 全体では、「66～70歳」が最も高く55.3%、次いで「～65歳」が23.6%、「71～75歳」が12.5%となった。
- ◆ 業種別では、全業種で「66歳～70歳」が最も高く約5割を占めている。
- ◆ [警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)][介護][事務・データ入力・受付・コールセンター][建築・土木作業員(建設・土木)]では「66～70歳」が全体より5pt以上高い。
- ◆ [清掃(ビル管理・メンテナンス)]では「71～75歳」が全体より7.7pt高い。

何歳まで採用したいですか。(単一回答)

※ベース：シニアを「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人



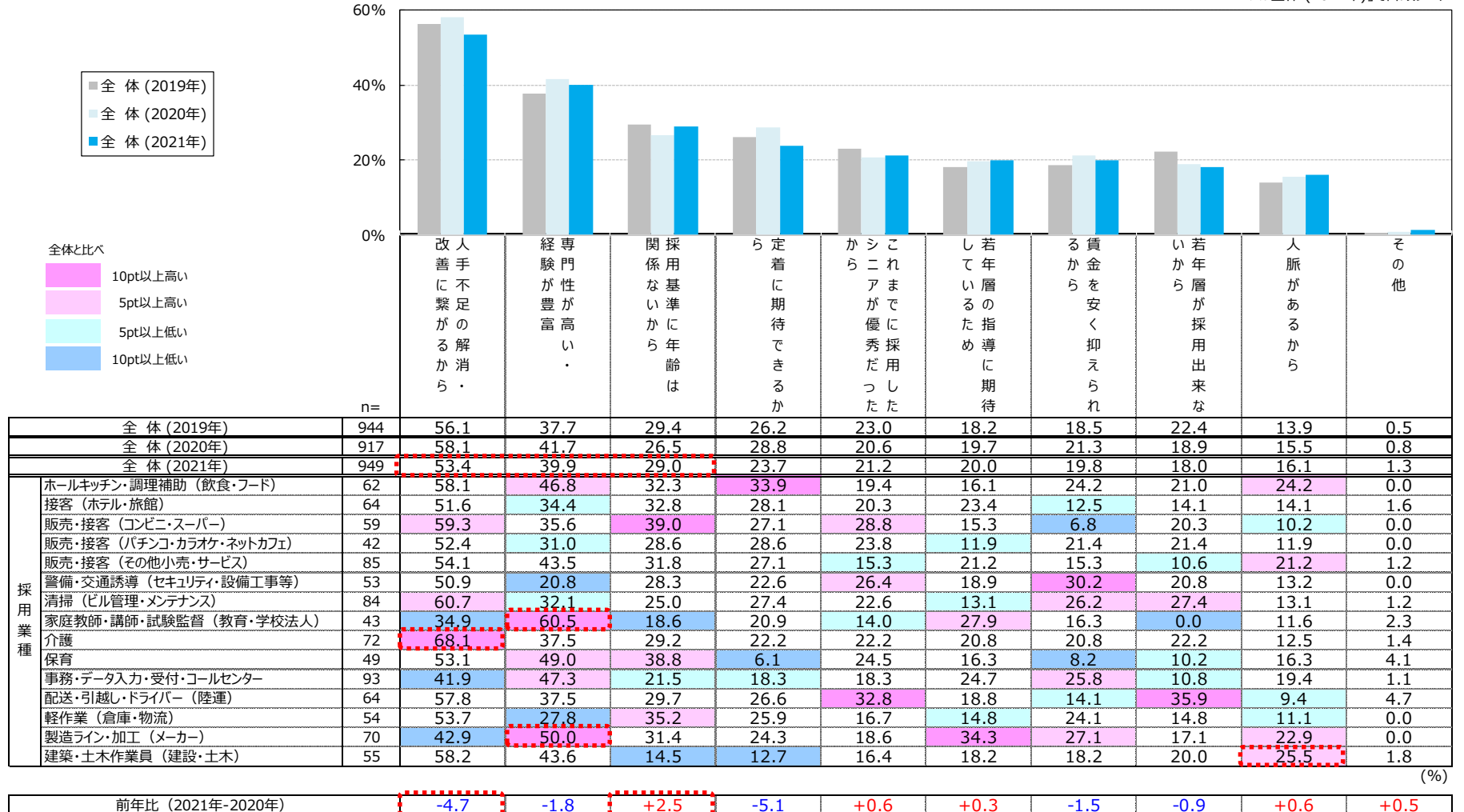
シニアを採用したい理由

- ◆ 全体では、「人手不足の解消・改善に繋がるから」が最も高く53.4%、次いで「専門性が高い・経験が豊富」が39.9%、「採用基準に年齢は関係ないから」が29.0%となった。
- ◆ 業種別では、[介護]で「人手不足の解消・改善のため」、[家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)][製造ライン・加工(メーカー)]で「専門性が高い・経験が豊富」が5割以上となり、全体と比較して特に高めの傾向となった。
- ◆ 前年と比べると、「採用基準に年齢は関係ないから」が2.5pt増加し、「人手不足の解消・改善に繋がるから」が4.7pt減少した。

今後シニアを採用していきたい理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：シニアを「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

※「全体(2021年)」で降順ソート



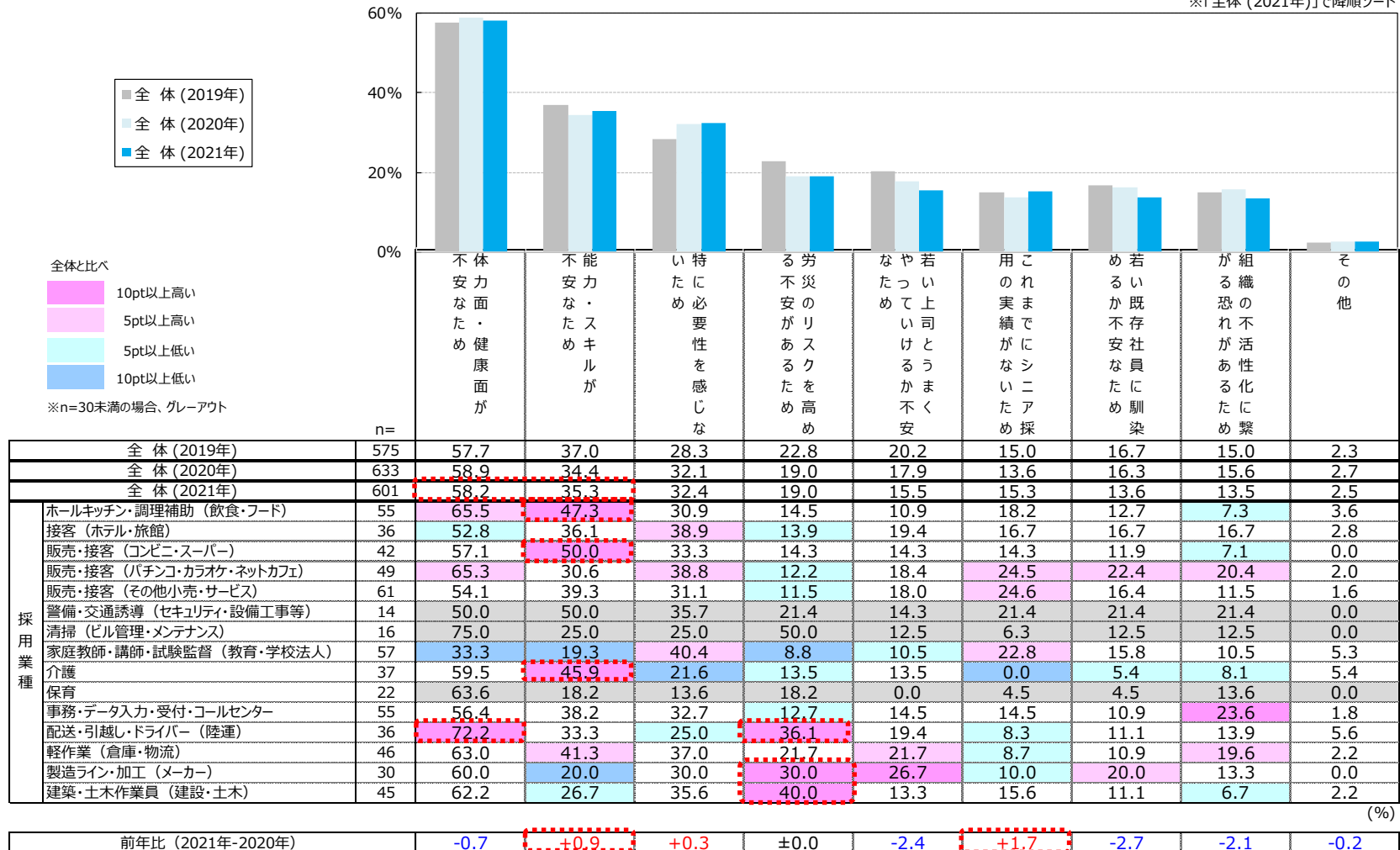
シニアを採用したくない理由

- ◆ 全体では、「体力面・健康面が不安なため」が最も高く58.2%、次いで「能力・スキルが不安なため」が35.3%となった。
- ◆ 業種別では、[配送・引越し・ドライバー(陸運)]の「体力面・健康面が不安なため」、[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)] [介護]の「能力・スキルが不安なため」、[配送・引越し・ドライバー(陸運)] [製造ライン・加工(メーカー)] [建築・土木作業員(建設・土木)]の「労災のリスクを高める不安があるため」等が全体より10pt以上高くなった。
- ◆ 前年と比べると、「これまでにシニア採用の実績がないため」が1.7pt増加、「能力・スキルが不安なため」が0.9pt増加となった。

今後シニアを採用したくない理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

ベース：シニアを「絶対に採用したくない」または「あまり採用したくない」と回答した人

※「全体(2021年)」で降順ソート



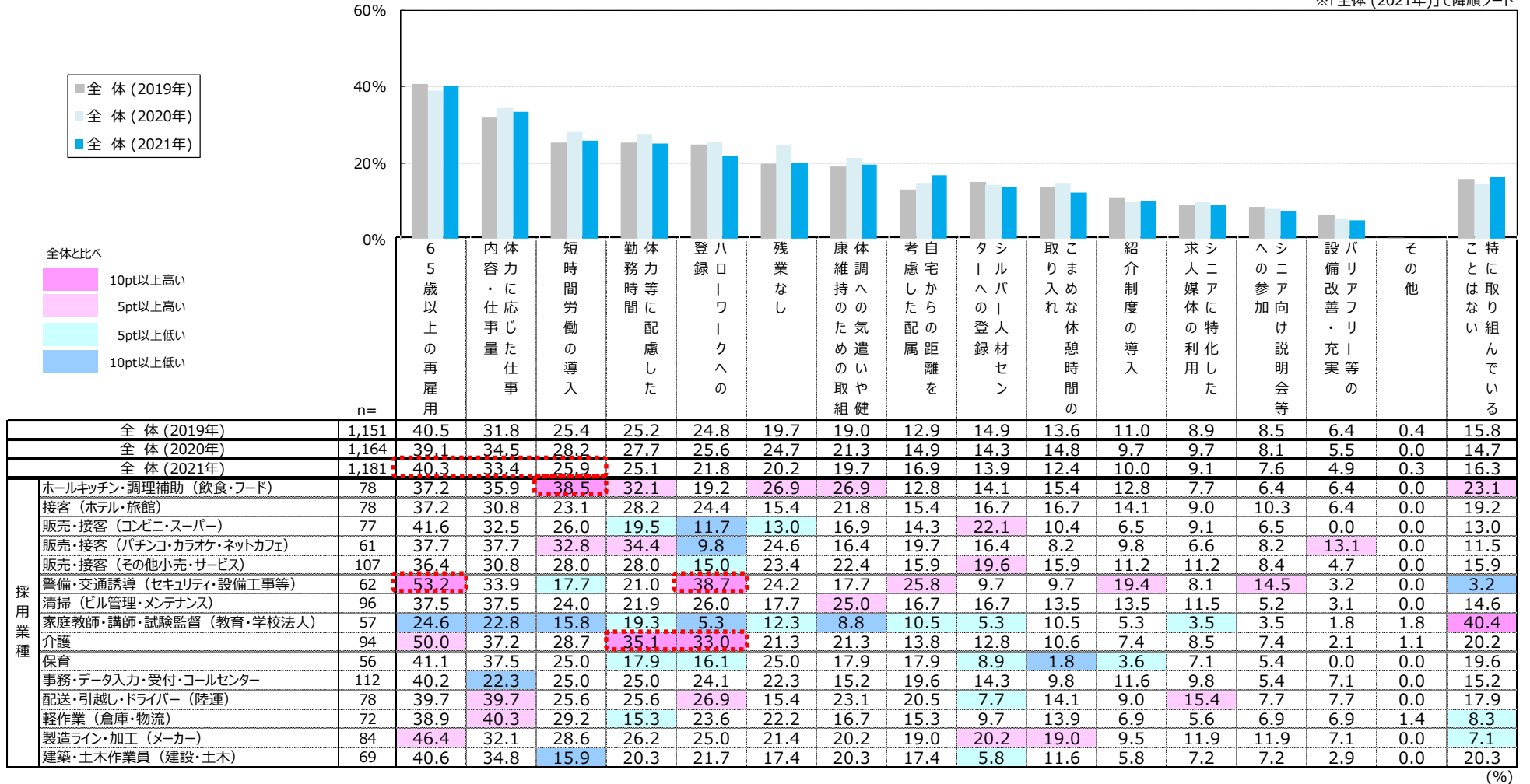
シニア受入れのための取組み

- ◆ 全体では、「65歳以上の再雇用」が最も高く40.3%、次いで「体力に応じた仕事内容・仕事量」が33.4%、「短時間労働の導入」が25.9%となった。
- ◆ 業種別では、[警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)]の「65歳以上の再雇用」「ハローワークへの登録」、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]の「短時間労働の導入」、[介護]の「体力等に配慮した勤務時間」「ハローワークへの登録」等が全体より10pt以上高くなった。
- ◆ 取組みを前年と比べると、「自宅からの距離を考慮した配属」が2.0pt増加しており最も伸び幅が大きく、次いで「65歳以上の再雇用」が1.2pt増加。

シニア受入れのために取り組んでいることとして当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

※ベース：シニアを「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

※[全体(2021年)]で降順ソート



(%)

前年比(2021年-2020年)	+1.2	-1.1	-2.3	-2.6	-3.8	-4.5	-1.6	+2.0	-0.4	-2.4	+0.3	-0.6	-0.5	-0.6	+0.3	+1.6
------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

シニアの採用を行う上で期待する役割・能力

- ◆ 全体では、「職場に特有の専門知識・専門スキル」が最も高く53.4%、次いで「若手・中堅社員への指導やサポート」が35.8%、「第一線で現場社員として活躍するための知識・スキル」が24.5%となった。
- ◆ 業種別では、[製造ライン・加工(メーカー)]で「職場に特有の専門知識・専門スキル」「若手・中堅社員への指導やサポート」等で全体より10pt以上高くなった。

シニアの採用を行う上で期待する役割・能力として当てはまるものをお選びください。(複数回答)

※ベース：シニアを「採用している」または「積極的に採用したい」または「どちらかといえば採用したい」と回答した人

※「全体 (2021年)」以降降順ソート

