

---

# アルバイト採用活動に関する企業調査（2023年）

---

2024年1月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

---

<調査目的> アルバイト採用担当者を対象に、直近1年間の採用実績や担当者の意識・ニーズ、具体的な施策を聴取し、業種別の特徴・傾向の違いを把握する。

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 直近1年以内にアルバイト採用業務に携わった20～69歳の会社員（会社役員・自営業含む）

<回答数> 1,741サンプル

<実施期間> 2023年11月24日（金）～12月1日（金）

<実施機関> 外部パネルによるWEBアンケート調査

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

■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](mailto:myrm@mynavi.jp)

調査概要	.....	2	3. 実施施策と効果	.....	47
TOPICS	.....	4	3-1. 人材確保のための施策	.....	48
1. アルバイト採用活動実態	.....	15	3-2. 人材確保に効果があった施策	.....	49
1-1. 過不足感	.....	16	3-3. 定着率UPのための施策	.....	51
1-2. 困りごと	.....	17	3-4. 定着率UPに効果があった施策	.....	53
1-3. 採用理由	.....	18	3-5. 面接率UPのための施策	.....	54
1-4. 採用ターゲット	.....	19	3-6. 面接率UPに効果があった施策	.....	55
1-5. 採用目標数	.....	21	3-7. 面接時に気をつけていたこと	.....	56
1-6. 応募者数	.....	22	3-8. 実施した教育制度	.....	57
1-7. 面接者数	.....	23	3-9. スキルアップとして効果があった施策	.....	59
1-8. 採用数	.....	24	3-10. 利用媒体	.....	60
1-9. 面接辞退率	.....	25	4. 今後のアルバイト採用意向	.....	62
1-10. 採用内定辞退率	.....	26	4-1. 2024年の採用予定数	.....	63
1-11. 1ヶ月以内の離職率	.....	27	4-2. 2024年の採用費	.....	64
1-12. 3ヶ月以内の離職率	.....	28	4-3. 2024年の採用基準	.....	65
1-13. 半年以内の離職率	.....	29	4-4. 2024年の採用活動見通し	.....	66
1-14. アルバイト採用活動で良かった点	.....	30	4-5. 2024年の採用活動見通し理由	.....	67
1-15. アルバイト採用活動で課題だった点	.....	31	4-6. 今後活用したいツール・システム	.....	69
1-16. 2023年の採用数	.....	32	5. その他	.....	70
1-17. 2023年の採用費	.....	33	5-1. リスキリング必要性	.....	71
1-18. 2023年の採用基準	.....	34	5-2. 2023年のスポットワーカーの採用状況	.....	72
1-19. 2023年の採用活動の印象	.....	35	5-3. 2024年のスポットワーカーの採用意向	.....	73
1-20. 2023年の採用活動の満足感	.....	36	5-4. 2023年のスポットワーカーとギグワーカーの採用数	.....	74
1-21. 求人募集の方法	.....	37	5-5. スポットワーカーの研修方法	.....	76
2. 新しい採用手法の実施状況と雇用形態の変更	.....	38	5-6. スポットワーカーの採用の満足感	.....	77
2-1. アルバイト採用におけるリファラル採用	.....	39	5-7. 直近5年間の限定正社員制度の導入状況	.....	83
2-2. アルバイト採用におけるアルムナイ制度	.....	40	5-8. 限定正社員制度の導入後の影響と理由	.....	87
2-3. 定年退職者のアルバイトでの再雇用	.....	41	5-9. 社会保険加入意向と今後の働き方の意向確認有無	.....	88
2-4. アルバイト従業員への週払い・日払い制度	.....	42	5-10. 2022年の育児休暇取得者数・介護休暇取得者数	.....	89
2-5. ギグワーカーの受け入れ	.....	43	5-11. 福利厚生の見直しの必要性・取り組み状況	.....	91
2-6. アルバイトから契約社員への変更者有無	.....	44	5-12. 直近5年間の福利厚生の導入状況	.....	92
2-7. アルバイトから正社員への変更者有無	.....	45	Appendix	.....	102
2-8. アルバイトから限定正社員への変更者有無	.....	46			

調査手法	インターネット調査（スクリーニング調査＋本調査）																																																							
対象者	直近1年以内にアルバイト採用業務に携わった男女20～69歳の会社員																																																							
エリア	全国																																																							
ウェイトバック集計前後のサンプル数	<p>ウェイトバック集計とは：本調査は業種ごとの傾向を明らかにすることを目的としているため、各業種の回答数が100となるようウェイトバックを実施している。詳細については、P3を参照。</p> <table border="1" data-bbox="478 618 1255 1148"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>① 実際の回収数 (N数)</th> <th>② ウェイトバック 集計後のN数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="16" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">業 種 別</td> <td>ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）</td> <td>119</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>接客（ホテル・旅館）</td> <td>115</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>販売・接客（コンビニ・スーパー）</td> <td>112</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）</td> <td>92</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>販売・接客（その他小売・サービス）</td> <td>130</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>警備・交通誘導（セキュリティ等）</td> <td>108</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>清掃（ビル管理・メンテナンス）</td> <td>118</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）</td> <td>120</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>介護</td> <td>123</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>保育</td> <td>93</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>事務・データ入力・受付・コールセンター</td> <td>141</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>配送・引越し・ドライバー（陸運）</td> <td>116</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>軽作業（倉庫・物流）</td> <td>121</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>製造ライン・加工（メーカー）</td> <td>119</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）</td> <td>114</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1,741</td> <td>1,500</td> </tr> </tbody> </table>					① 実際の回収数 (N数)	② ウェイトバック 集計後のN数	業 種 別	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	119	100	接客（ホテル・旅館）	115	100	販売・接客（コンビニ・スーパー）	112	100	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	92	100	販売・接客（その他小売・サービス）	130	100	警備・交通誘導（セキュリティ等）	108	100	清掃（ビル管理・メンテナンス）	118	100	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	120	100	介護	123	100	保育	93	100	事務・データ入力・受付・コールセンター	141	100	配送・引越し・ドライバー（陸運）	116	100	軽作業（倉庫・物流）	121	100	製造ライン・加工（メーカー）	119	100	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	114	100	合計	1,741	1,500
		① 実際の回収数 (N数)	② ウェイトバック 集計後のN数																																																					
業 種 別	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	119	100																																																					
	接客（ホテル・旅館）	115	100																																																					
	販売・接客（コンビニ・スーパー）	112	100																																																					
	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	92	100																																																					
	販売・接客（その他小売・サービス）	130	100																																																					
	警備・交通誘導（セキュリティ等）	108	100																																																					
	清掃（ビル管理・メンテナンス）	118	100																																																					
	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	120	100																																																					
	介護	123	100																																																					
	保育	93	100																																																					
	事務・データ入力・受付・コールセンター	141	100																																																					
	配送・引越し・ドライバー（陸運）	116	100																																																					
	軽作業（倉庫・物流）	121	100																																																					
	製造ライン・加工（メーカー）	119	100																																																					
	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	114	100																																																					
	合計	1,741	1,500																																																					
設問ボリューム	スクリーニング調査：7問　本調査：43問																																																							

# 【参考】ウェイトバック集計について（本調査）

本調査は業種ごとの傾向を明らかにすることを目的としているため、各業種の回答数が100となるようウェイトバックを実施している。

		①2023年 実際の回収数 (N数)	②2023年 実際の回収数の 構成比 (%)	③目標の回収数 (2018年の レポートの N数に近似) = 2023年のレ ポートで使用する N数	ウェイトバック係数 (①を③に補正 するための係 数)
業 種 別	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	119	6.8%	100	0.840336134
	接客（ホテル・旅館）	115	6.6%	100	0.869565217
	販売・接客（コンビニ・スーパー）	112	6.4%	100	0.892857143
	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	92	5.3%	100	1.086956522
	販売・接客（その他小売・サービス）	130	7.5%	100	0.769230769
	警備・交通誘導（セキュリティ等）	108	6.2%	100	0.925925926
	清掃（ビル管理・メンテナンス）	118	6.8%	100	0.847457627
	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	120	6.9%	100	0.833333333
	介護	123	7.1%	100	0.81300813
	保育	93	5.3%	100	1.075268817
	事務・データ入力・受付・コールセンター	141	8.1%	100	0.709219858
	配送・引越し・ドライバー（陸運）	116	6.7%	100	0.862068966
	軽作業（倉庫・物流）	121	7.0%	100	0.826446281
	製造ライン・加工（メーカー）	119	6.8%	100	0.840336134
	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	114	6.5%	100	0.877192982
		合計	1,741	100%	1,500

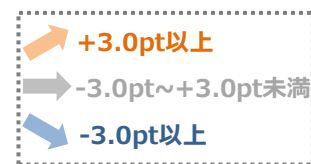
※2019年、2020年、2021年、2022年結果も同様の方法でウェイトバックを行った。

# TOPICS

# アルバイト人材の過不足感

2023年のアルバイト人材の人手不足感は63.6%と2022年より1.7pt増加し、2020年のコロナ禍による不足感の緩和以降は毎年不足感が高まっている。業種別では〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で83.3%（前年比：横ばい）と最も高く、次いで〔介護〕で75.6%（前年比：6.7pt増）となり、コロナ禍前の不足感を上回った。2022年と比べると〔販売・接客（その他小売・サービス）〕で10.9pt増、〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）〕で9.0pt増となり、前年より人材不足感が高まった。インバウンド需要の増加によって、百貨店などの小売業で人手不足感が高まったとみられる。また、時間外規制が適用される2024年問題が迫る建設業では、慢性的な人手不足に加えて、2025年に開催される国際的な大規模イベントやリニア新幹線・高速道路といったインフラ整備工事などの需要が増加したことが影響していると考えられる。

アルバイト人材の不足感	2019年不足計	2020年不足計	2021年不足計	2022年不足計	2023年不足計	差分 (23年-19年)	差分 (23年-22年)
全体	70.2%	56.3%	58.8%	61.9%	63.6%	-6.6pt	+1.7pt
ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	72.1%	52.6%	62.4%	52.8%	55.5%	-16.6pt	+2.7pt
接客 (ホテル・旅館)	80.4%	52.8%	57.9%	59.3%	65.2%	-15.2pt	+5.9pt
販売・接客 (コンビニ・スーパー)	83.3%	61.6%	61.2%	71.7%	71.4%	-11.9pt	-0.3pt
販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	69.5%	41.1%	55.8%	69.2%	56.5%	-13.0pt	-12.7pt
販売・接客 (その他小売・サービス)	69.6%	54.1%	47.8%	52.2%	63.1%	-6.5pt	+10.9pt
警備・交通誘導 (セキュリティ等)	72.9%	80.4%	74.1%	83.3%	83.3%	+10.4pt	±0.0
清掃 (ビル管理・メンテナンス)	76.7%	67.8%	65.2%	68.9%	63.6%	-13.1pt	-5.3pt
家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	59.0%	50.5%	49.1%	49.6%	55.8%	-3.2pt	+6.2pt
介護	71.5%	62.6%	67.7%	68.9%	75.6%	+4.1pt	+6.7pt
保育	78.0%	55.4%	64.9%	65.8%	60.2%	-17.8pt	-5.6pt
事務・データ入力・受付 ・コールセンター	56.1%	43.6%	48.5%	51.7%	59.5%	+3.4pt	+7.8pt
配送・引越し・ドライバー (陸運)	69.2%	61.1%	70.6%	66.9%	64.6%	-4.6pt	-2.3pt
軽作業 (倉庫・物流)	63.3%	52.1%	52.0%	53.3%	59.5%	-3.8pt	+6.2pt
製造ライン・加工 (メーカー)	60.4%	55.3%	53.6%	67.2%	63.0%	+2.6pt	-4.2pt
建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	70.2%	52.2%	50.4%	48.0%	57.0%	-13.2pt	+9.0pt
中小企業 (正社員数300人未満)	67.4%	55.2%	55.4%	58.7%	60.6%	-6.8pt	+1.9pt
大企業 (正社員数300人以上)	76.1%	57.0%	69.3%	71.7%	71.3%	-4.8pt	-0.4pt



# アルバイト採用における課題

2023年のアルバイト採用における課題は、15業種中11業種で「応募数が確保できなかった」が最も多くなった。

〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕〔軽作業（倉庫・物流）〕では2022年は2位以内に入っていなかった「面接のドタキャンが多かった」が上位となり、面接率が課題となっている様子が見られる。

〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕〔接客（ホテル・旅館）〕〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕〔保育〕では「人数は足りているがシフトが埋められなかった」が2位以内に入っており、シフトに入れる人員に偏りがでていることが課題としてみられた。

## アルバイト採用における課題（上位2項目）／複数回答

### 上位に多く挙げられた課題

応募数が確保できなかった

人数は足りているが、シフトが埋められなかった

早期離職者が多かった

面接のドタキャンが多かった

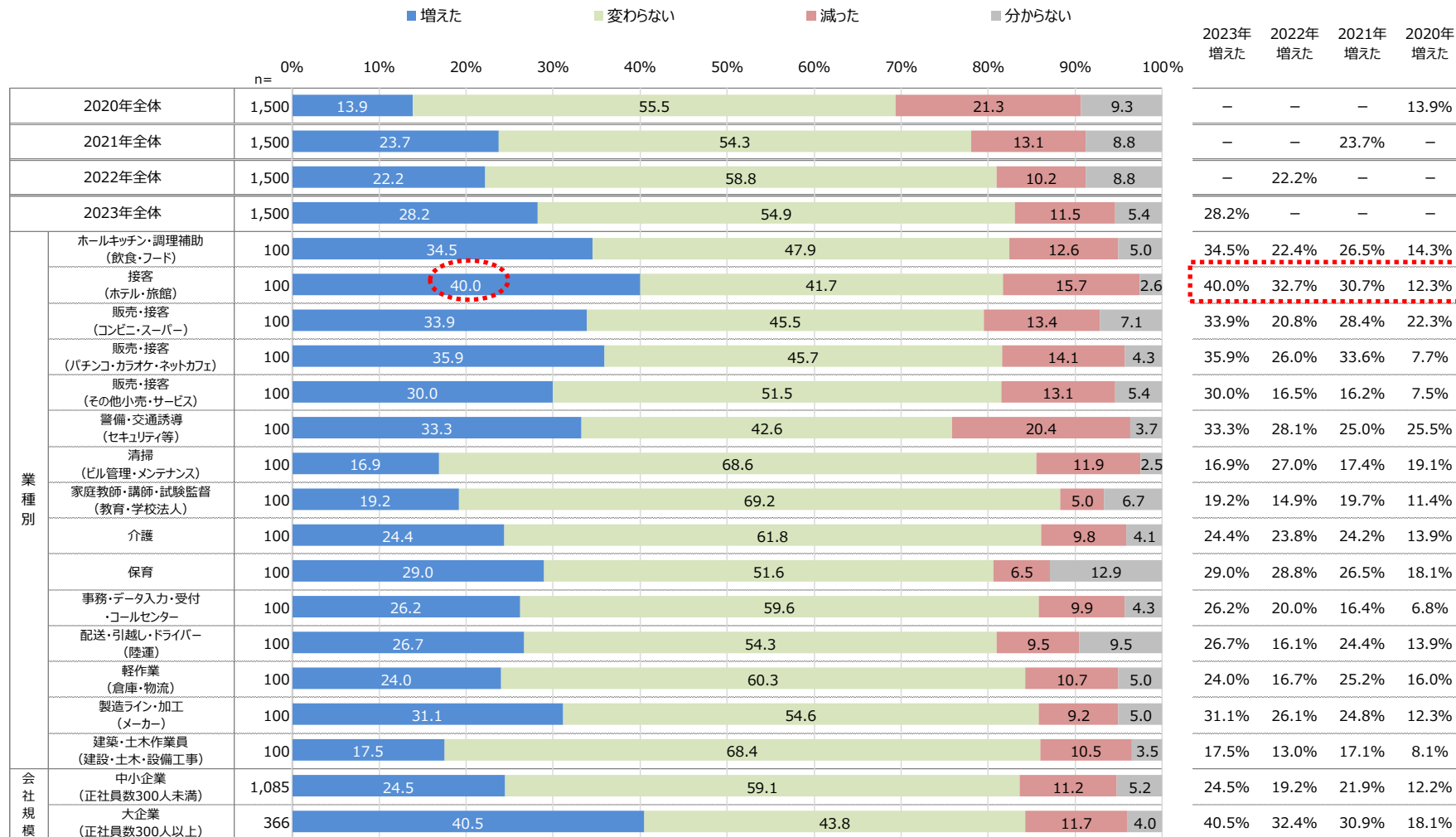
業  
種  
別

業 種 別	2020年		2021年		2022年		2023年	
	1位	2位	1位	2位	1位	2位	1位	2位
	全体	応募者の質が悪かった (18.5%)	応募数が確保できなかった (16.4%)	応募数が確保できなかった (21.7%)	応募者の質が悪かった (18.4%)	応募数が確保できなかった (21.2%)	応募者の質が悪かった (17.5%)	応募数が確保できなかった (22.5%)
ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (17.0%)	早期離職者が多かった (13.4%)	面接のドタキャンが多かった (20.5%)	応募者の質が悪かった/応募者が確保できなかった/早期離職者が多かった (17.1%)	面接のドタキャンが多かった (14.4%)	早期離職者が多かった (13.6%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (24.4%)	応募数が確保できなかった (23.5%)
接客 (ホテル・旅館)	応募数が確保できなかった (18.9%)	応募者の質が悪かった (13.2%)	応募数が確保できなかった (19.3%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (17.5%)	応募数が確保できなかった (20.4%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (19.5%)	応募数が確保できなかった (21.7%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (20.0%)
販売・接客 (コンビニ・スーパー)	応募者の質が悪かった (25.0%)	面接のドタキャンが多かった (24.1%)	応募者の質が悪かった (25.9%)	面接のドタキャンが多かった (22.4%)	応募数が確保できなかった (29.2%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (21.7%)	応募数が確保できなかった (26.8%)	応募者の質が悪かった (19.6%)
販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	面接のドタキャンが多かった (35.9%)	応募者の質が悪かった (30.8%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (29.2%)	面接のドタキャンが多かった (25.7%)	応募数が確保できなかった (24.0%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (23.1%)	面接のドタキャンが多かった (22.8%)	応募数が確保できなかった (19.6%)
販売・接客 (その他小売・サービス)	応募数が確保できなかった (18.3%)	応募者の質が悪かった (15.8%)	応募者の質が悪かった (19.1%)	採用者の質が悪かった/採用者選定が手前・効率的でなかった (14.7%)	応募者の質が悪かった (16.5%)	応募数が確保できなかった (14.8%)	応募数が確保できなかった (17.7%)	応募者の質が悪かった (16.2%)
警備・交通誘導 (セキュリティ等)	応募者の質が悪かった (33.3%)	面接のドタキャンが多かった (29.4%)	応募数が確保できなかった (32.7%)	面接のドタキャンが多かった (26.9%)	応募数が確保できなかった (38.6%)	応募者の質が悪かった (26.3%)	応募数が確保できなかった (32.4%)	面接のドタキャンが多かった (26.9%)
清掃 (ビル管理・メンテナンス)	応募数が確保できなかった (25.2%)	面接のドタキャンが多かった (24.3%)	応募数が確保できなかった (28.7%)	早期離職者が多かった/採用者の質が悪かった/応募者の質が悪かった (17.4%)	応募数が確保できなかった (26.2%)	応募者の質が悪かった (22.1%)	応募数が確保できなかった (26.3%)	応募者の質が悪かった (24.6%)
家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	応募数が確保できなかった (12.4%)	採用者の質が悪かった (7.6%)	応募数が確保できなかった (28.7%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (17.2%)	応募数が確保できなかった (17.4%)	応募者の質が悪かった (14.9%)	応募数が確保できなかった/応募者の質が悪かった (18.3%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (12.5%)
介護	応募者の質が悪かった (19.1%)	応募数が確保できなかった/採用者の質が悪かった (17.4%)	応募数が確保できなかった (18.5%)	応募者の質が悪かった/早期離職者が多かった (16.9%)	応募者の質が悪かった (22.1%)	応募数が確保できなかった (18.9%)	応募数が確保できなかった (26.8%)	応募者の質が悪かった (18.7%)
保育	応募数が確保できなかった (20.5%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (14.5%)	応募数が確保できなかった (29.1%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (20.5%)	応募数が確保できなかった (26.1%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (21.6%)	応募数が確保できなかった (21.5%)	人数は足りているがシフトが埋められなかった (17.2%)
事務・データ入力・受付・コールセンター	採用者の質が悪かった (16.2%)	採用コストが増加した (13.7%)	応募数が確保できなかった (14.9%)	採用者対応が手前・効率的でなかった (13.4%)	応募数が確保できなかった/採用コストが増加した (14.2%)	応募者の質が悪かった/早期離職者が多かった (11.7%)	応募数が確保できなかった (18.4%)	応募者対応が手前・効率的でなかった (17.7%)
配送・引越・ドライバー (陸運)	応募者の質が悪かった (23.1%)	面接のドタキャンが多かった (18.5%)	応募者の質が悪かった (26.1%)	応募数が確保できなかった (25.2%)	応募者が確保できなかった/応募者の質が悪かった (18.6%)	面接のドタキャンが多かった (15.3%)	応募数が確保できなかった (26.7%)	応募者の質が悪かった (24.1%)
軽作業 (倉庫・物流)	応募者の質が悪かった (19.3%)	応募数が確保できなかった (16.8%)	応募数が確保できなかった (22.8%)	応募者の質が悪かった (19.7%)	早期離職者が多かった (16.7%)	採用コストが増加した (15.8%)	応募数が確保できなかった (21.5%)	面接のドタキャンが多かった (14.9%)
製造ライン・加工 (メーカー)	応募者の質が悪かった (20.2%)	応募数が確保できなかった (14.9%)	応募数が確保できなかった (24.8%)	採用コストが増加した (18.4%)	応募数が確保できなかった (27.7%)	応募者の質が悪かった (22.7%)	事前に不足人員の把握ができていなかった (21.8%)	早期離職者が多かった (19.3%)
建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	応募者の質が悪かった (16.2%)	応募数が確保できなかった (13.5%)	応募者の質が悪かった (17.1%)	応募数が確保できなかった (13.7%)	早期離職者が多かった (18.7%)	面接のドタキャンが多かった (15.4%)	応募者の質が悪かった (20.2%)	応募数が確保できなかった (17.5%)

# 2023年のアルバイト採用数（対2022年）

2022年と比べてアルバイト採用数が「増えた」割合は28.2%（前年比：6.0pt増）で2020年の調査開始から過去最高となった。業種別では〔接客（ホテル・旅館）〕で40.0%（前年比：7.3pt増）と最も高く、次いで〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で35.9%（前年比：9.9pt増）、〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で34.5%（前年比：12.1pt増）となった。コロナ禍で採用を縮小していた宿泊業は2020年以降採用数が増加傾向であり、2023年に新型コロナウイルスの感染症の位置づけが5類に移行されたことを受けて、観光やインバウンド需要が回復する中で採用数が増加したと考えられる。

## 前年と比べたアルバイト採用数／単一回答

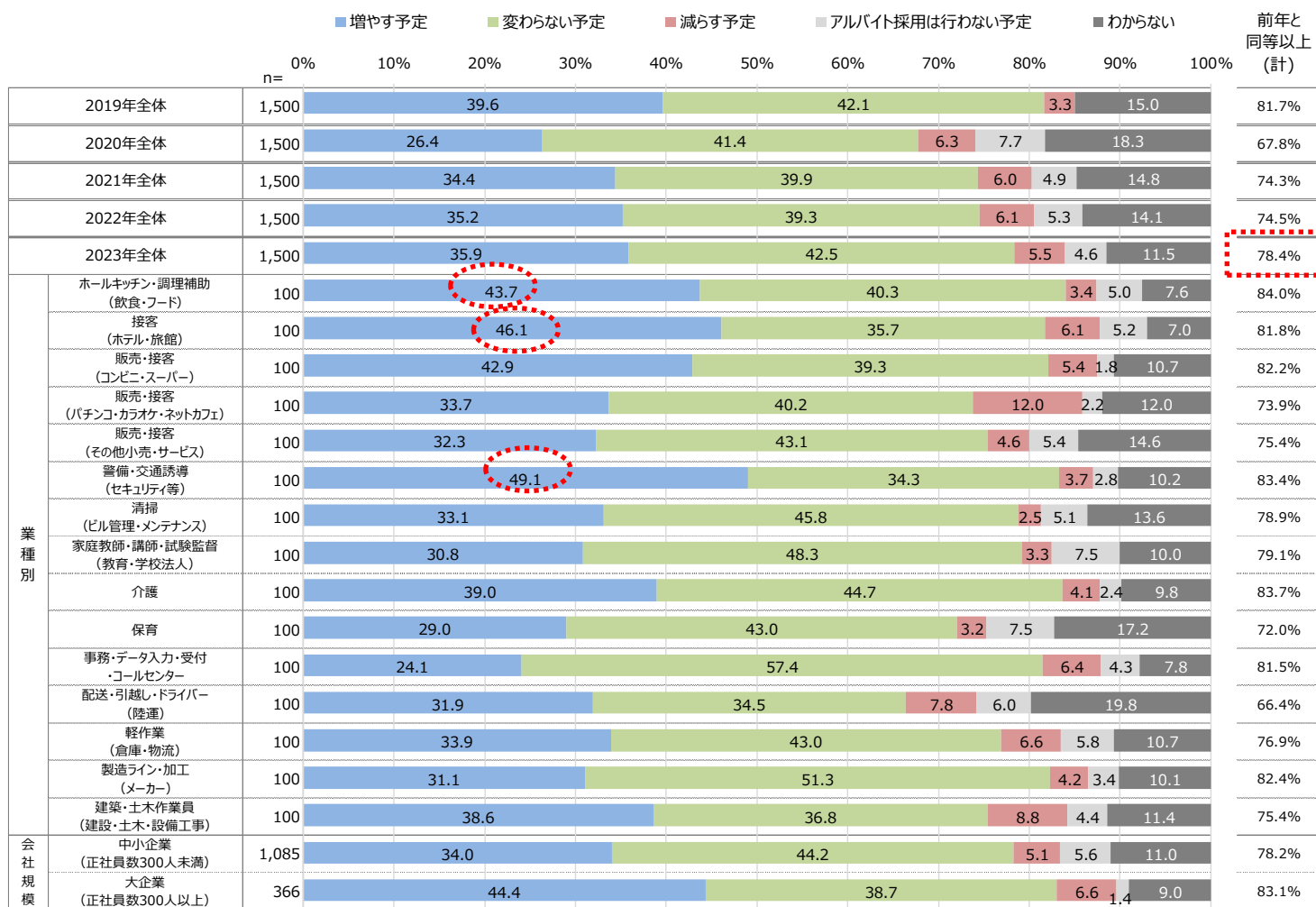




# 2024年のアルバイト採用予定数（対2023年）

2024年のアルバイト採用予定数は、「増やす予定」が35.9%で、2023年と同等以上とする割合は約8割となった。「増やす予定」が最も多かった業種は「警備・交通誘導（セキュリティ等）」で49.1%（全体比：+13.2pt）、次いで「接客（ホテル・旅館）」で46.1%（全体比：+10.2pt）、「ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）」で43.7%（全体比：+7.8pt）となった。慢性的な人手不足感が続く「警備・交通誘導（セキュリティ等）」と2023年に採用人数を最も増やした「接客（ホテル・旅館）」で2024年の採用意欲が高くなった。採用予定がコロナ禍以前に近づきつつあり、2019年の同等以上計81.7%を超える業種や大企業は、コロナ禍以前の全体水準を超えた採用意欲が戻って来ているとみられる。

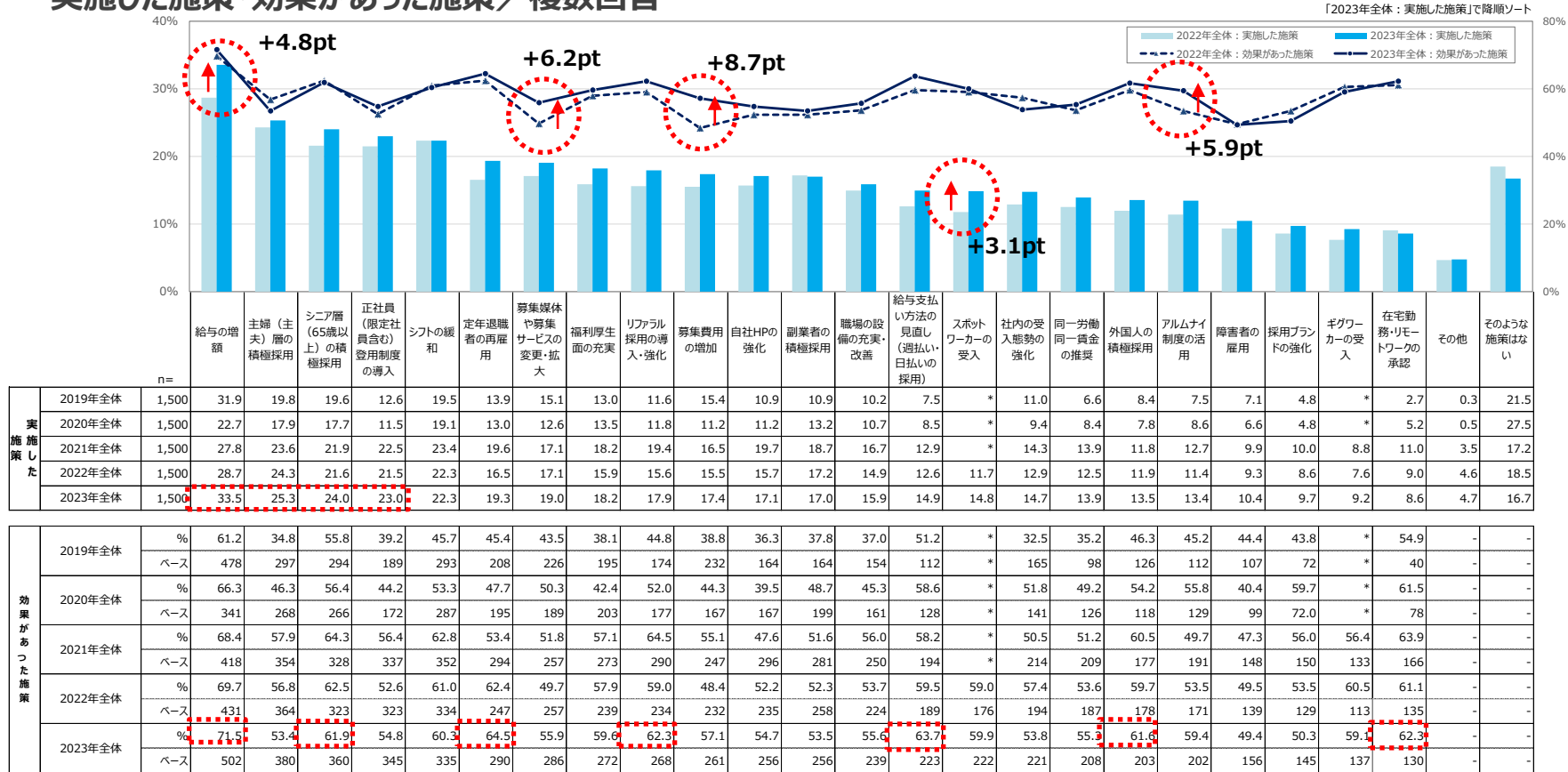
## 2023年と比べた2024年の採用予定数／単一回答



# 人材確保のために実施した施策・効果があつた施策

人材確保のために実施した施策は、「給与の増額（33.5%）」で2019年から連続で最も多く、次いで「主婦（主夫）層の積極採用（25.3%）」、「シニア層（65歳以上）の積極採用（24.0%）」、「正社員（限定正社員含む）登用制度の導入（23.0%）」となった。2022年と比べると、「給与の増額」で4.8pt増と最も増加し、次いで「スポットワーカーの受入」で3.1pt増となった。各施策の実施者に効果があつた施策を聞いたところ、「給与の増額（71.5%）」が最も多く、次いで「定年退職者の再雇用（64.5%）」、「給与支払い方法の見直し：週払い・日払いの採用（63.7%）」、「リファラル採用の導入・強化（62.3%）」、「在宅勤務・リモートワークの承認（62.3%）」、「シニア層（65歳以上）の積極採用（61.9%）」、「外国人の積極採用（61.6%）」となった。また前年と比べると「募集費用の増加」は8.7pt増、「募集媒体や募集サービスの変更・拡大」は6.2pt増、「アルムナイ制度の活用」は5.9pt増と伸長した。実施割合は高くない施策もあるが、主婦やシニア層、外国人に採用ターゲットを広げることや、柔軟な働き方を推進すること、募集費用や募集媒体・サービスの見直し、リファラル採用やアルムナイ制度などを用いた採用は人材確保に効果的であることもわかった。

## 実施した施策・効果があつた施策／複数回答



※リファラル採用：従業員、知人、親族等からの紹介を活用した採用方法

※アルムナイ制度：退職・離職したアルバイトを再雇用すること

※ギグワーカー：空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担当労働者とする

※スポットワーカー：直接雇用で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担当労働者とする

\*選択肢なし (%)

# 人材確保のために今後実施したい施策

人材確保のために今後実施したい施策の上位は、「給与の増額」「主婦（主夫）層の積極採用」「正社員（限定正社員含む）登用制度の導入」「シニア層の積極採用」となり、多様な人材の受け入れを行おうという企業の姿勢がみとれる。業種別では「給与の増額」は15業種中13業種で最も多くなり、人材確保のための施策として優先順位が高いと考えられる。

## 今後実施したい施策（上位5項目）／複数回答

業種別	2023年				
	1位	2位	3位	4位	5位
全体	給与の増額 (26.1%)	主婦（主夫）層の積極採用/ 正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (16.2%)	シニア層の積極採用 (16.1%)	福利厚生面の充実 (15.6%)	職場の設備の充実・改善 (14.3%)
ホールキッチン・調理補助 （飲食・フード）	給与の増額 (25.2%)	主婦（主夫）層の積極採用 (20.2%)	福利厚生面の充実 (19.3%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入/シフトの緩和/外国人の積極採用 (16.8%)	職場の設備の充実・改善 (16.0%)
接客 （ホテル・旅館）	給与の増額 (20.9%)	主婦（主夫）層の積極採用 (16.5%)	募集費用の増加 (14.8%)	給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）/副業者の積極採用/スポットワーカーの受入 (13.9%)	シニア層（65歳以上）の積極採用 (13.0%)
販売・接客 （コンビニ・スーパー）	副業者の積極採用/ シフトの緩和 (13.2%)	給与の増額 (22.3%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (18.7%)	職場の設備の充実・改善/募集媒体や募集サービスの変更・拡大 (17.9%)	主婦（主夫）層の積極採用/ シニア層（65歳以上）の積極採用/福利厚生面の充実 (17.0%)
販売・接客 （パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	給与の増額 (21.7%)	職場の設備の充実・改善/ スポットワーカーの受入 (14.1%)	シフトの緩和/給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）/ギグワーカーの受入 (13.0%)	募集費用の増加 (12.0%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (10.9%)
販売・接客 （その他小売・サービス）	給与の増額 (26.9%)	シフトの緩和 (16.2%)	職場の設備の充実・改善 (14.6%)	福利厚生面の充実 (13.8%)	主婦（主夫）層の積極採用 (12.3%)
警備・交通誘導 （セキュリティ等）	給与の増額 (38.0%)	シニア層（65歳以上）の積極採用 (35.2%)	定年退職者の再雇用 (25.9%)	福利厚生面の充実/給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用） (21.3%)	副業者の積極採用/正社員（限定社員含む）登用制度の導入/リファラル採用の導入・強化 (19.4%)
清掃 （ビル管理・メンテナンス）	給与の増額 (27.1%)	シニア層（65歳以上）の積極採用 (21.2%)	定年退職者の再雇用 (16.9%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入/募集媒体や募集サービスの変更・拡大 (14.4%)	主婦（主夫）層の積極採用 (12.7%)
家庭教師・講師・試験監督 （教育・学校法人）	給与の増額 (18.3%)	副業者の積極採用 (15.0%)	自社HPの強化 (14.2%)	リファラル採用の導入・強化/福利厚生面の充実 (12.5%)	募集費用の増加 (10.8%)
介護	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (26.8%)	給与の増額/主婦（主夫）層の積極採用 (26.0%)	募集媒体や募集サービスの変更・拡大 (19.5%)	福利厚生面の充実/ 職場の設備の充実・改善 (18.7%)	外国人の積極採用/ 定年退職者の再雇用 (17.1%)
保育	給与の増額 (29.0%)	主婦（主夫）層の積極採用 (23.7%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入/福利厚生面の充実 (17.2%)	シニア層（65歳以上）の積極採用/自社HPの強化/シフトの緩和 (15.1%)	職場の設備の充実・改善/社内の受入態勢の強化 (14.0%)
事務・データ入力・受付 ・コールセンター	給与の増額 (30.5%)	主婦（主夫）層の積極採用 (22.0%)	自社HPの強化 (21.3%)	募集媒体や募集サービスの変更・拡大 (18.4%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (17.7%)
配送・引越し・ドライバー （陸運）	給与の増額 (22.4%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入 (19.0%)	福利厚生面の充実 (18.1%)	シニア層（65歳以上）の積極採用 (17.2%)	シフトの緩和 (13.8%)
軽作業 （倉庫・物流）	給与の増額 (26.4%)	シニア層（65歳以上）の積極採用/主婦（主夫）層の積極採用/募集媒体や募集サービスの変更・拡大/職場の設備の充実・改善 (17.4%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入/スポットワーカーの受入 (15.7%)	福利厚生面の充実/定年退職者の再雇用/外国人の積極採用/副業者の積極採用 (14.9%)	シフトの緩和/リファラル採用の導入・強化 (14.0%)
製造ライン・加工 （メーカー）	給与の増額 (26.9%)	主婦（主夫）層の積極採用 (21.0%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入/定年退職者の再雇用 (19.3%)	外国人の積極採用 (18.5%)	シフトの緩和 (17.6%)
建築・土木作業員 （建設・土木・設備工事）	給与の増額 (29.8%)	副業者の積極採用 (19.3%)	福利厚生面の充実 (18.4%)	正社員（限定社員含む）登用制度の導入/シニア層（65歳以上）の積極採用 (17.5%)	定年退職者の再雇用 (16.7%)

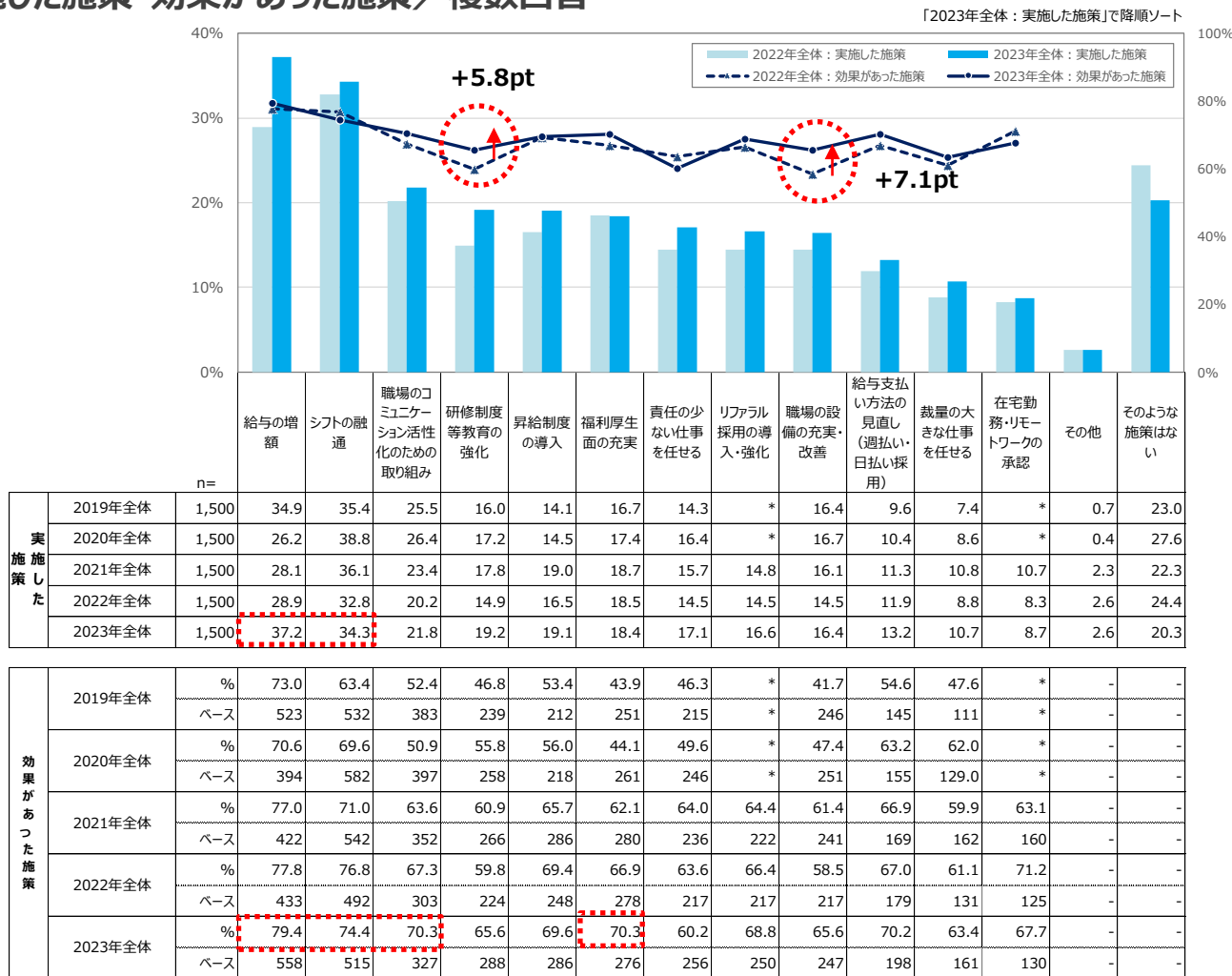
※リファラル採用：自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法

※スポットワーカー：直接雇用で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担う労働者とする

# 定着率UPのために実施した施策

定着率をあげるために実施した施策は、「給与の増額」で37.2%と最も高く、次いで「シフトの融通」で34.3%となった。各施策の実施者に効果があった施策を聞いたところ、「給与の増額（79.4%）」が最も多く、次いで「シフトの融通（74.4%）」、「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み（70.3%）」「福利厚生面の充実（70.3%）」となった。2022年と比べると、「職場の設備の充実・改善」で7.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「研修制度等教育の強化」で5.8pt増となり、定着率をあげるためには効果的であったようだ。

## 実施した施策・効果があった施策／複数回答



※リファラル採用：従業員、知人、親族等からの紹介を活用した採用方法  
\*選択肢なし (%)

# 2023年のスポットワーカーの採用

2023年にスポットワーカーを採用した割合は37.3%で前年より7.9pt増加した。業種別では〔接客（ホテル・旅館）〕で56.5%（前年比：18.4pt増）と最も高く、次いで〔軽作業（倉庫・物流）〕で43.8%（前年比：7.1pt増）、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で43.7%（前年比：9.2pt増）、〔介護〕で42.3%（前年比：14.4pt増）となった。宿泊業・工場勤務・介護の業種では、長時間稼働で早朝・夜間のシフトがある仕事も多く、シフトに入れる人員に偏りがでていることが課題として考えられる。そのため、数時間単位での勤務であるスポットワーカーの働き方において働き手と企業の“時間ニーズ”が合致しやすいことから、採用を行う企業が多かったと考えられる。特に〔接客（ホテル・旅館）〕は、2022年比で最も増加しており、コロナ禍による人員削減以降の人手不足に対応するための手法の1つとして、選ばれるようになってきていることも考えられる。

※スポットワーカーとは、直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者

## スポットワーカー採用有無／単一回答

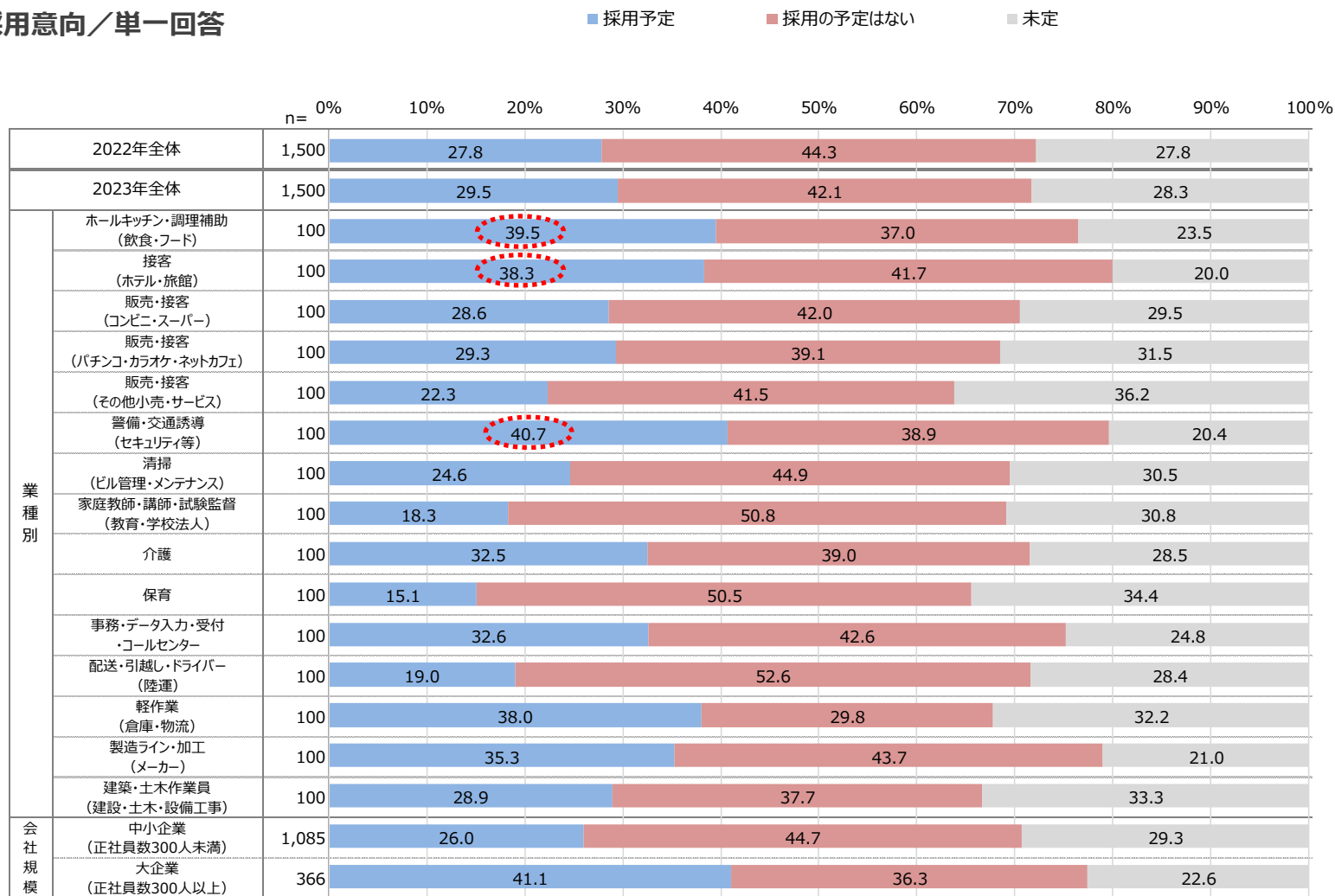


# 2024年のスポットワーカーの採用意向

2024年のスポットワーカーの採用意向を聞いたところ、「採用予定」は29.5%となった。業種別では、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で40.7%と最も高く、次いで[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）]で39.5%、[接客（ホテル・旅館）]で38.3%となった。今後は警備・交通誘導や飲食業など様々な業種においてもスポットワーカーの採用がさらに広がることが見込まれる。

※スポットワーカーとは、直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者

## スポットワーカー採用意向／単一回答

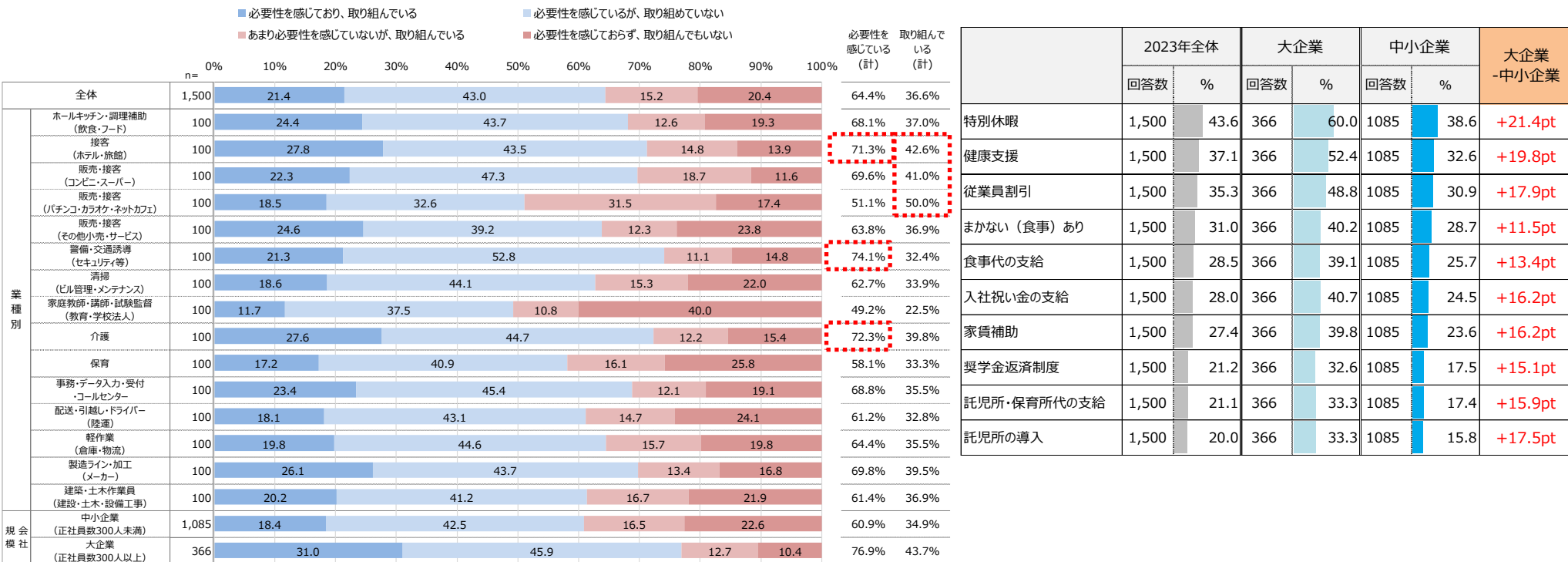




# 直近5年間のアルバイト向けの福利厚生への導入状況

アルバイト向けの福利厚生の見直しの必要性を感じている企業は64.4%となったものの、取り組んでいる企業は36.6%にとどまった。必要性を感じている割合を業種別でみると、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で74.1%と最も高く、次いで[介護]で72.3%、[接客（ホテル・旅館）]で71.3%となり、人手不足を感じている割合が高かった業種が上位となった。また、取り組んでいる割合を業種別でみると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で50.0%と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で42.6%、[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で41.0%となり、接客業を中心に取り組んでいる企業が多いことがわかった。直近5年間のアルバイト向けの福利厚生への導入状況を聞いたところ、導入した割合が高かったのは「特別休暇」で43.6%、次いで「健康支援」で37.1%となった。大企業ではすべての項目で中小企業を上回っており、特に「特別休暇」「健康支援」で導入率が中小企業より高かった。

## 直近5年間のアルバイト向けの福利厚生への導入状況／単一回答 ※ベース：直近5年間で各施策をアルバイト向けに導入済みと回答した人



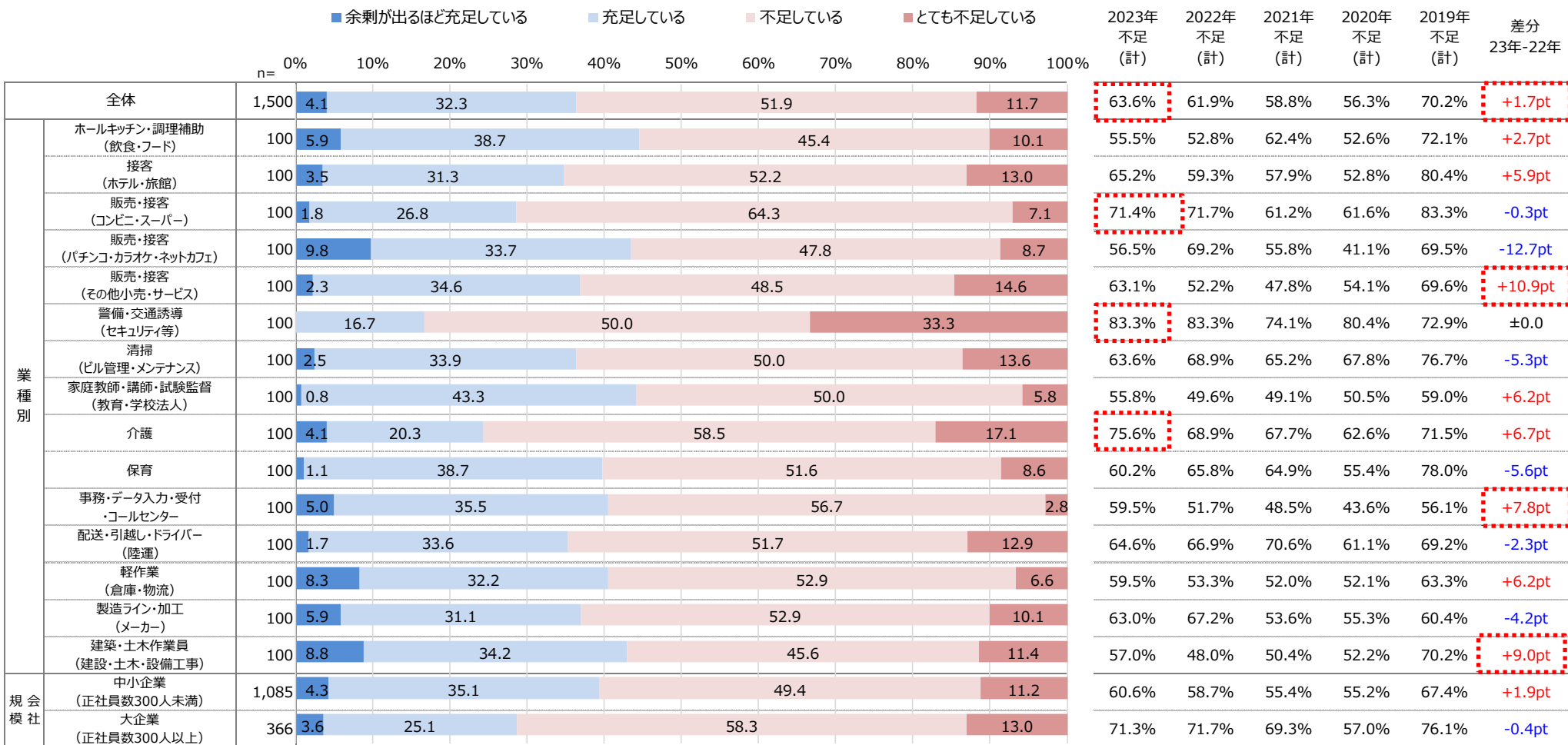
# 1. アルバイト採用活動実態



# 1-1. アルバイトの過不足感

- ◆ 2023年全体でみると、「不足（計）」は63.6%と、2022年より1.7pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、「不足している（計）」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で83.3%と最も高く、次いで【介護】で75.6%、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で71.4%となった。
- ◆ 2022年と比べると、【販売・接客（その他小売・サービス）】で10.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で9.0pt増、【事務・データ入力・受付・コールセンター】で7.8pt増となった。

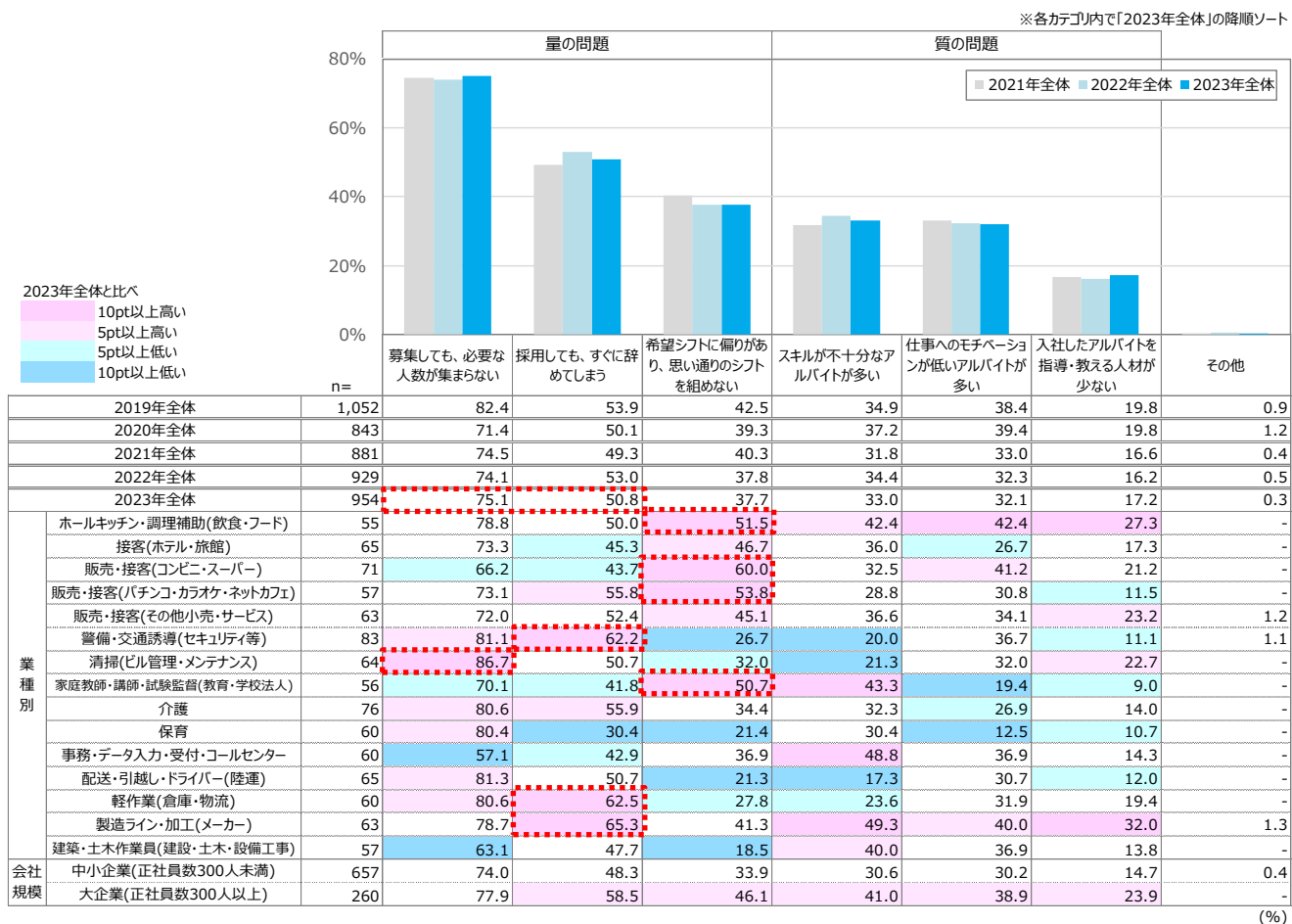
アルバイト人材の過不足感（単一回答）



# 1-2. アルバイト人材活用での困りごと

- ◆ 2023年全体でみると、「募集しても、必要な人数が集まらない」で75.1%と突出して高く、次いで「採用してもすぐに辞めてしまう」で50.8%となっており、2022年と同様に『質の問題』よりも『量の問題』のほうが高い傾向にある。
- ◆ 業種別でみると、[清掃(ビル管理・メンテナンス)]の「募集しても、必要な人数が集まらない」、[警備・交通誘導(セキュリティ等)] [軽作業(倉庫・物流)] [製造ライン・加工(メーカー)]の「採用しても、すぐに辞めてしまう」、[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)] [販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]の「希望シフトに偏りがあり、思い通りのシフトが組めない」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。

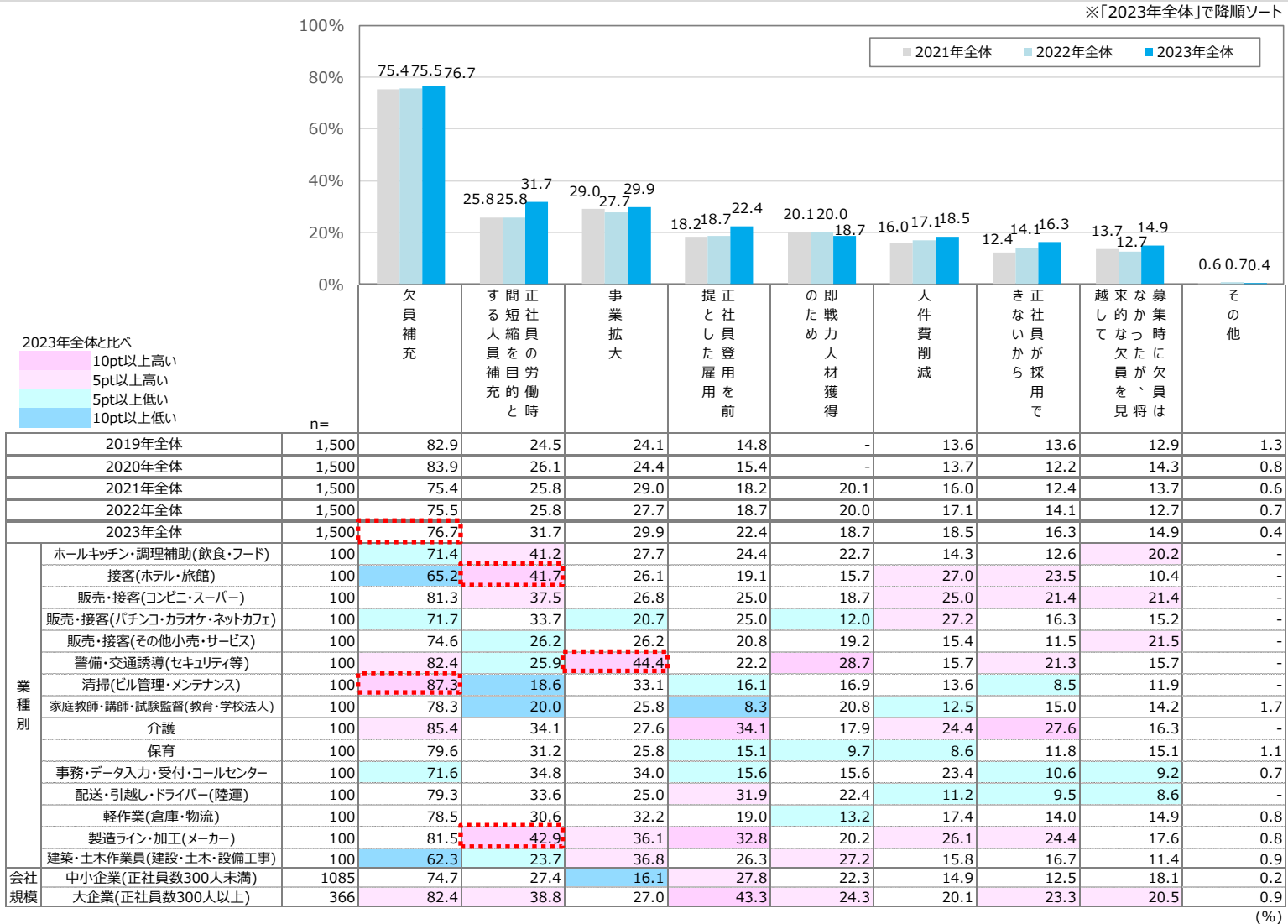
アルバイト人材活用で困っていること(複数回答)  
 ベース: アルバイト人材が不足していると回答した人



# 1-3. アルバイト採用理由

- ◆ 2023年全体でみると「欠員補充」が76.7%で、2019年・2020年・2021年・2022年と同様にアルバイト採用理由として突出して高い。
- ◆ 業種別でみると、[清掃(ビル管理・メンテナンス)]の「欠員補充」、[接客(ホテル・旅館)] [製造ライン・加工(メーカー)]の「正社員の労働時間短縮を目的とする人員補充」、[警備・交通誘導(セキュリティ等)]の「事業拡大」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。

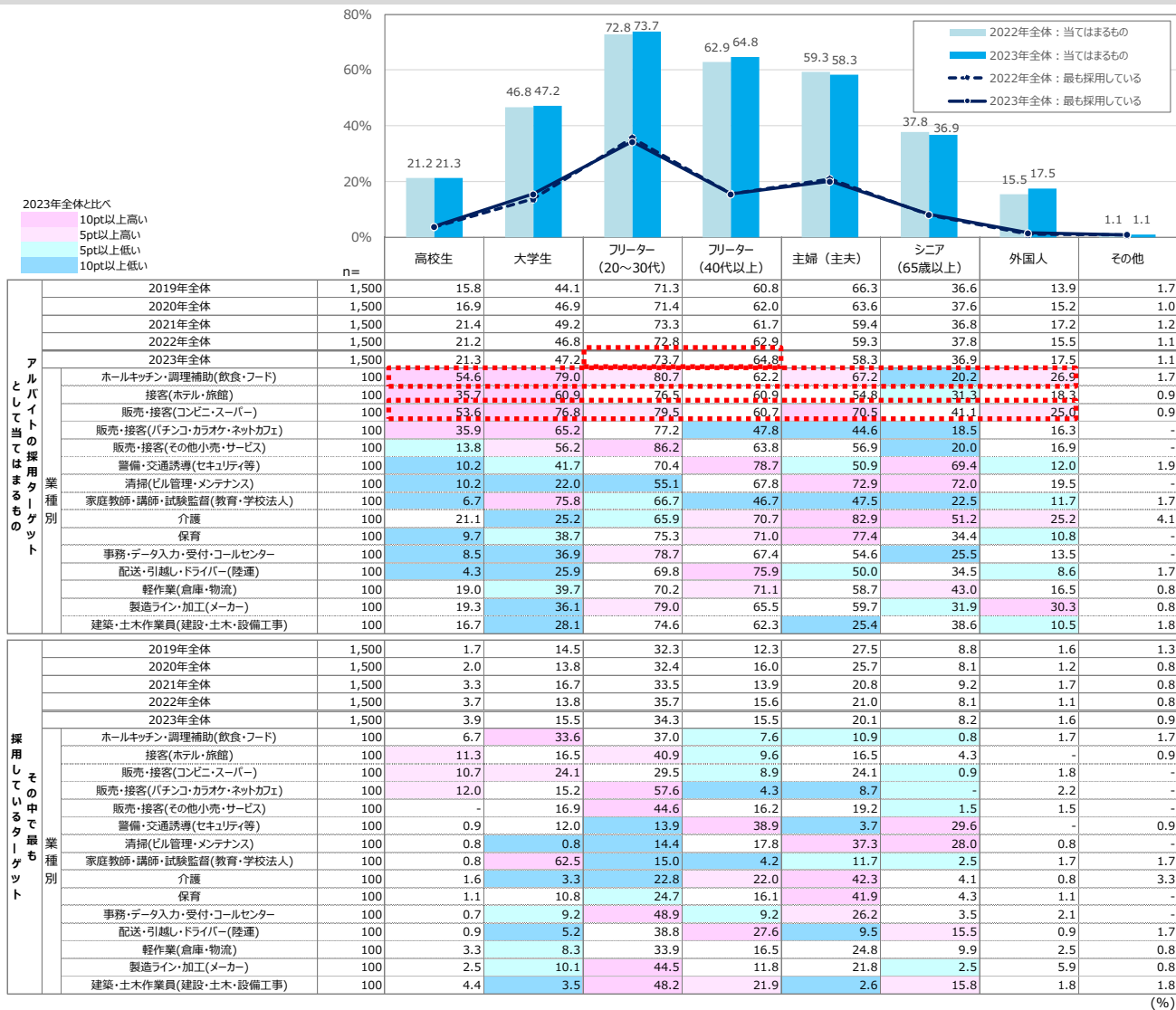
アルバイト採用を行った理由(複数回答)



# 1-4. アルバイトの採用ターゲット（現在）

- ◆ アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるものを2023年全体で見ると、「フリーター（20～30代）」で73.7%と最も高く、次いで「フリーター（40代以上）」で64.8%となった。
- ◆ 業種別で見ると、【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）】は他の業種と比べてターゲット層が幅広い傾向にある。

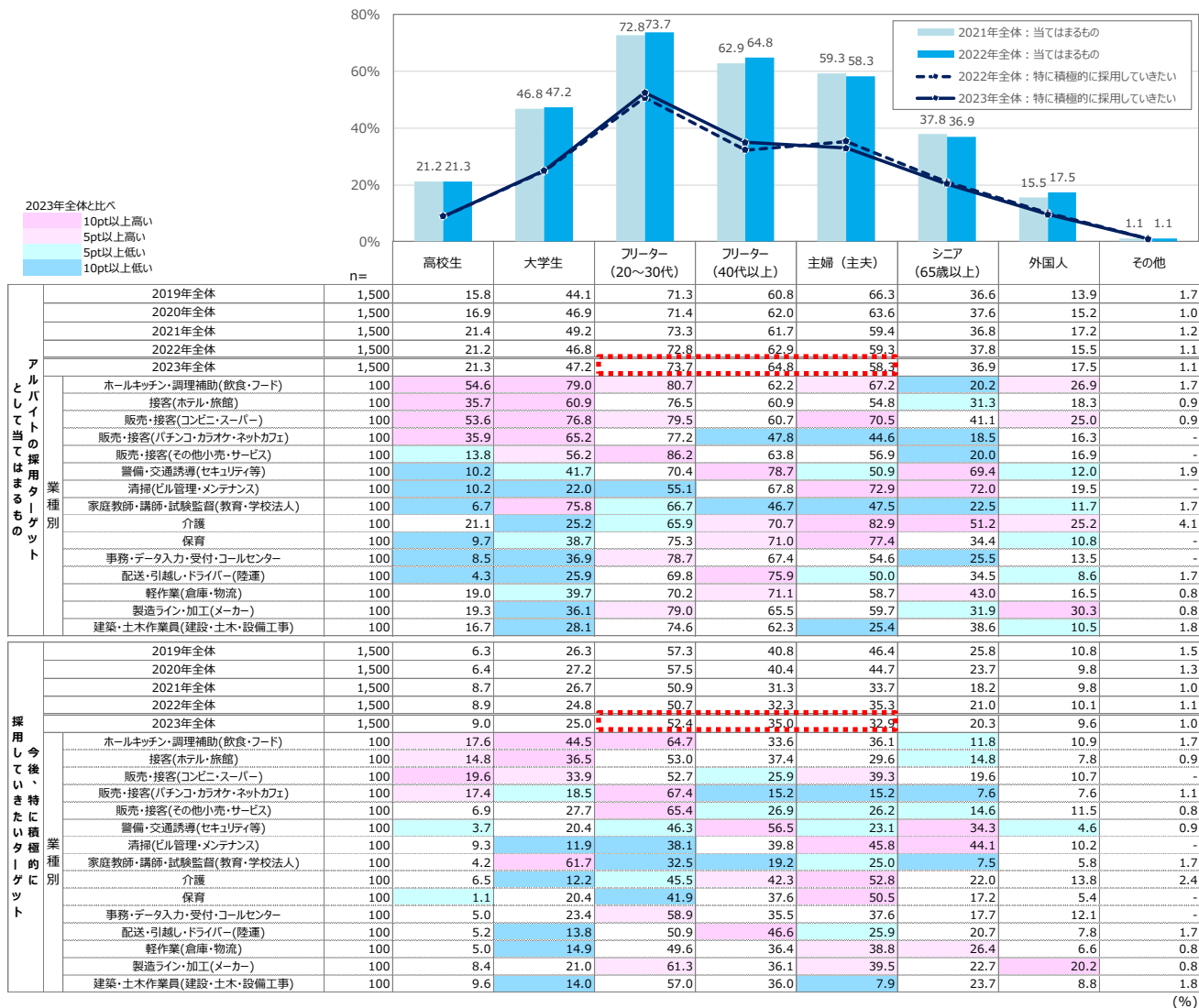
アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの（複数回答）/最も当てはまるもの（単一回答）



# 1-4. アルバイトの採用ターゲット（現在 & 今後）

- ◆ 2023年全体で見ると、現在・今後いずれも採用ターゲットとして「フリーター（20～30代）」「フリーター（40代以上）」「主婦（主夫）」が多い傾向。
- ◆ 業種別にみても、現在と今後のターゲットは同様の傾向を示す。

アルバイトの採用ターゲットとして当てはまるもの（複数回答）/今後採用していきたいターゲット（複数回答）

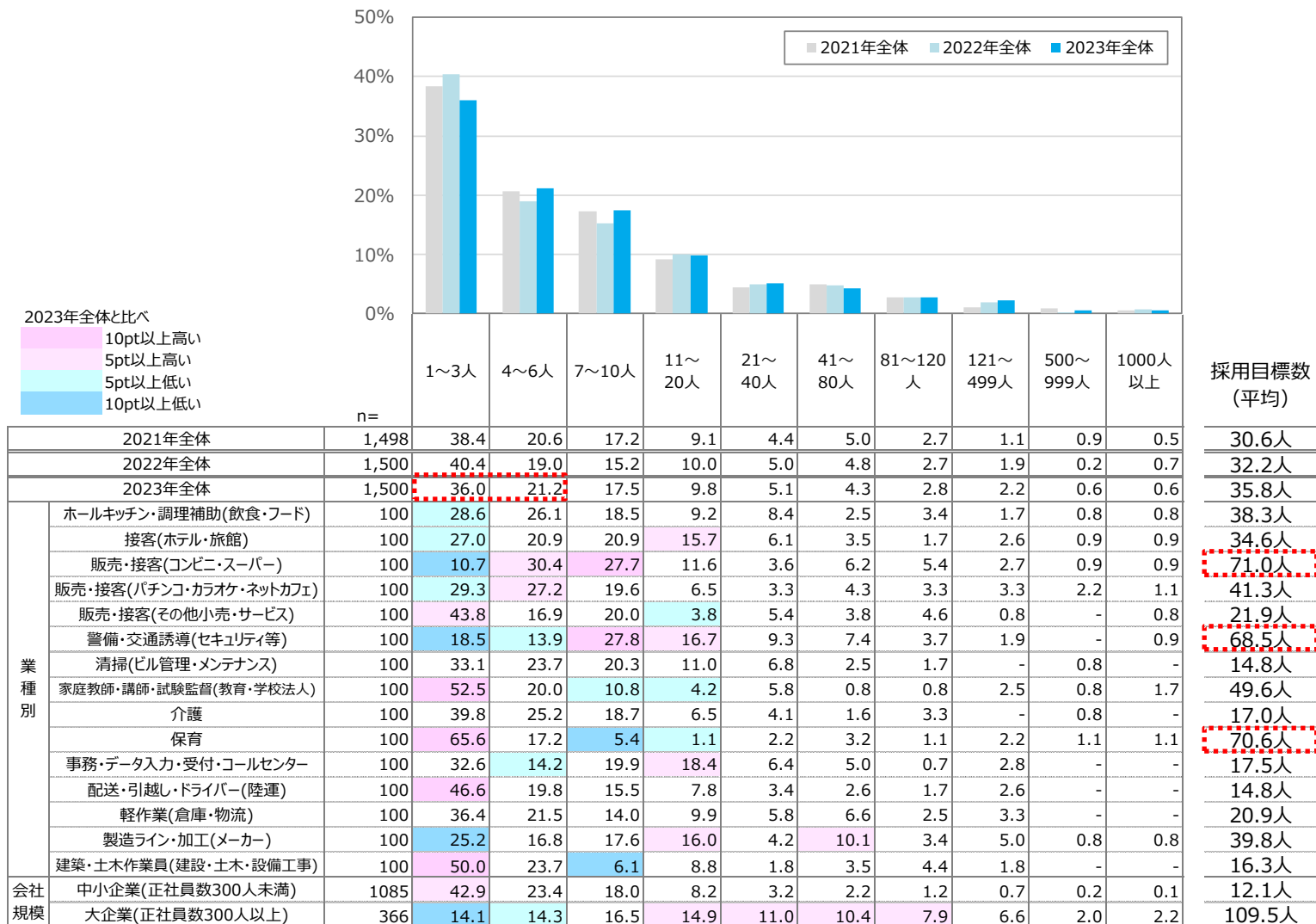


# 1-5. アルバイトの採用目標数（平均）

- ◆ 2023年全体でみると、採用目標数は「1～3人」で36.0%と最も高く、次いで「4～6人」で21.2%となった。
- ◆ 採用目標数（平均）を業種別でみると、[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で71.0人と最も多く、次いで[保育]で70.6人、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で68.5人となった。

## 直近1年間のアルバイトの採用目標数（数値回答）

※外れ値削除後の数値で算出



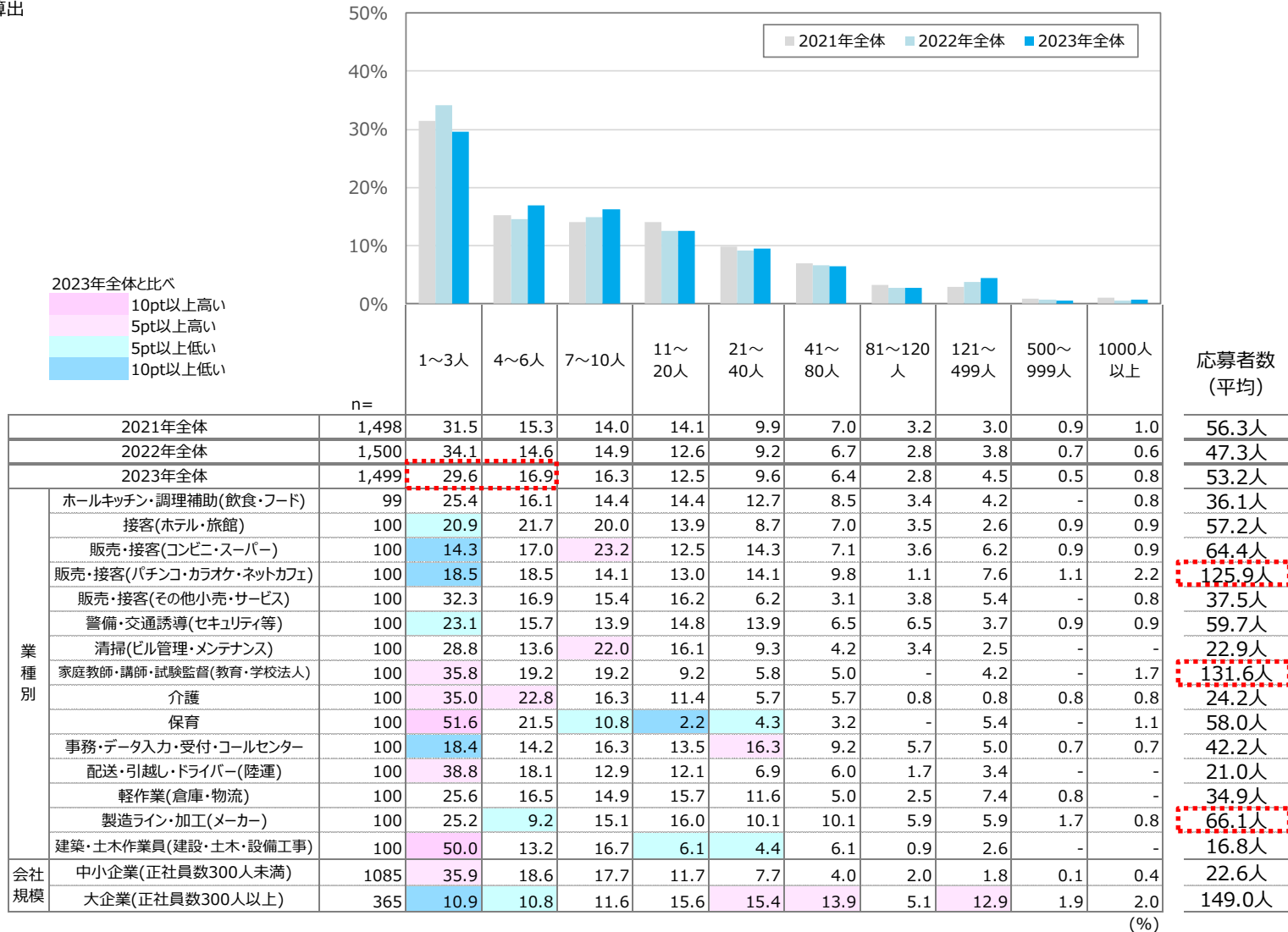
(%)

# 1-6. アルバイトの応募者数（平均）

- ◆ 2023年全体でみると、応募者数は「1～3人」で29.6%と最も高く、次いで「4～6人」で16.9%となった。
- ◆ 応募者数（平均）を業種別でみると、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）]で131.6人と最も多く、次いで[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で125.9人、[製造ライン・加工（メーカー）]で66.1人となった。

## 直近1年間のアルバイトの応募者数（数値回答）

※外れ値削除後の数値で算出



(%)

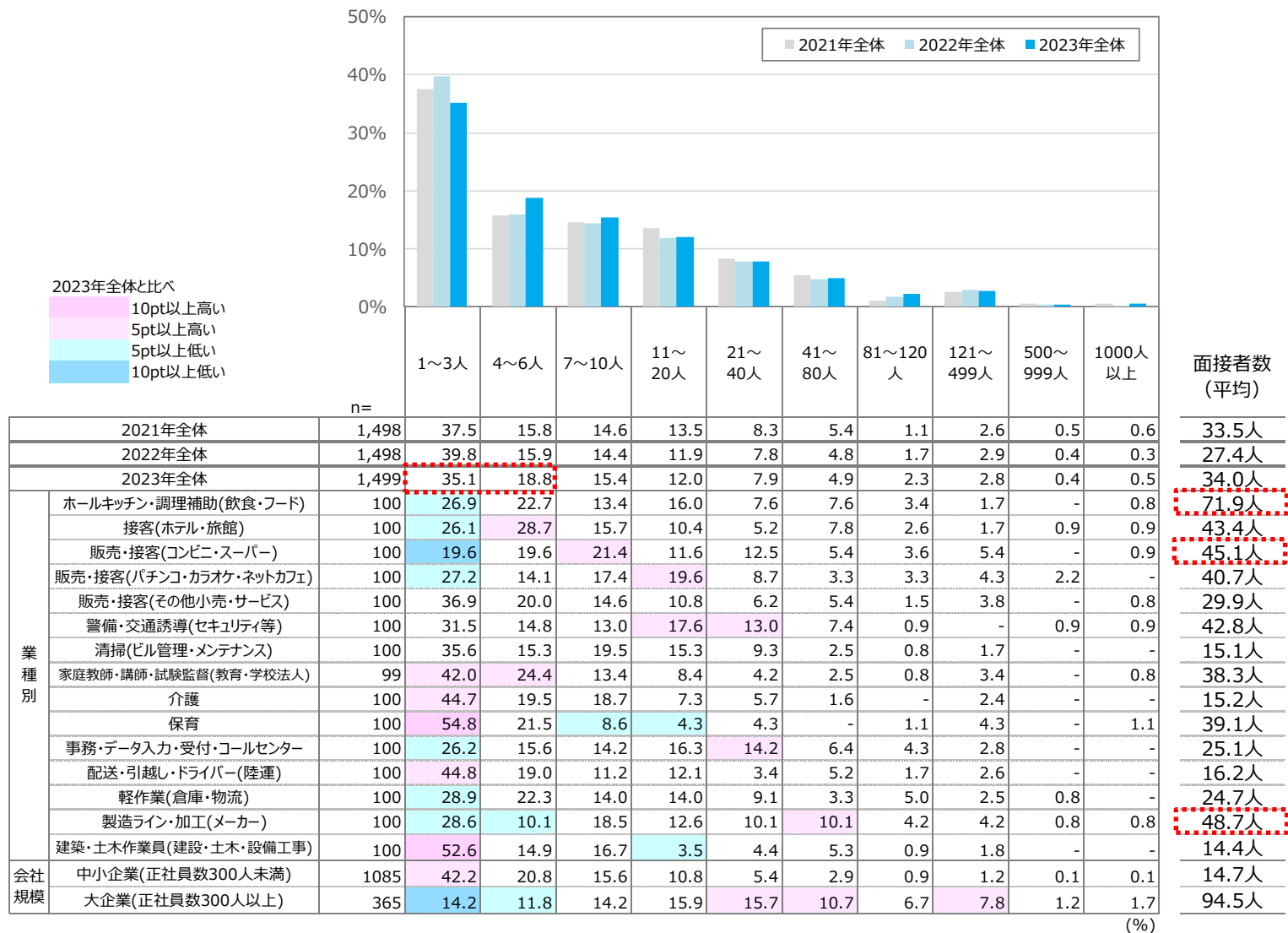


# 1-7. アルバイトの面接者数（平均）

- ◆ 2023年全体で見ると、面接者数は「1～3人」で35.1%と最も高く、次いで「4～6人」で18.8%となった。
- ◆ 面接者数（平均）を業種別で見ると、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] で71.9人と最も多く、次いで [製造ライン・加工（メーカー）] で48.7人、[販売・接客（コンビニ・スーパー）] で45.1人となった。

## 直近1年間のアルバイトの面接者数（数値回答）

※外れ値削除後の数値で算出



(%)

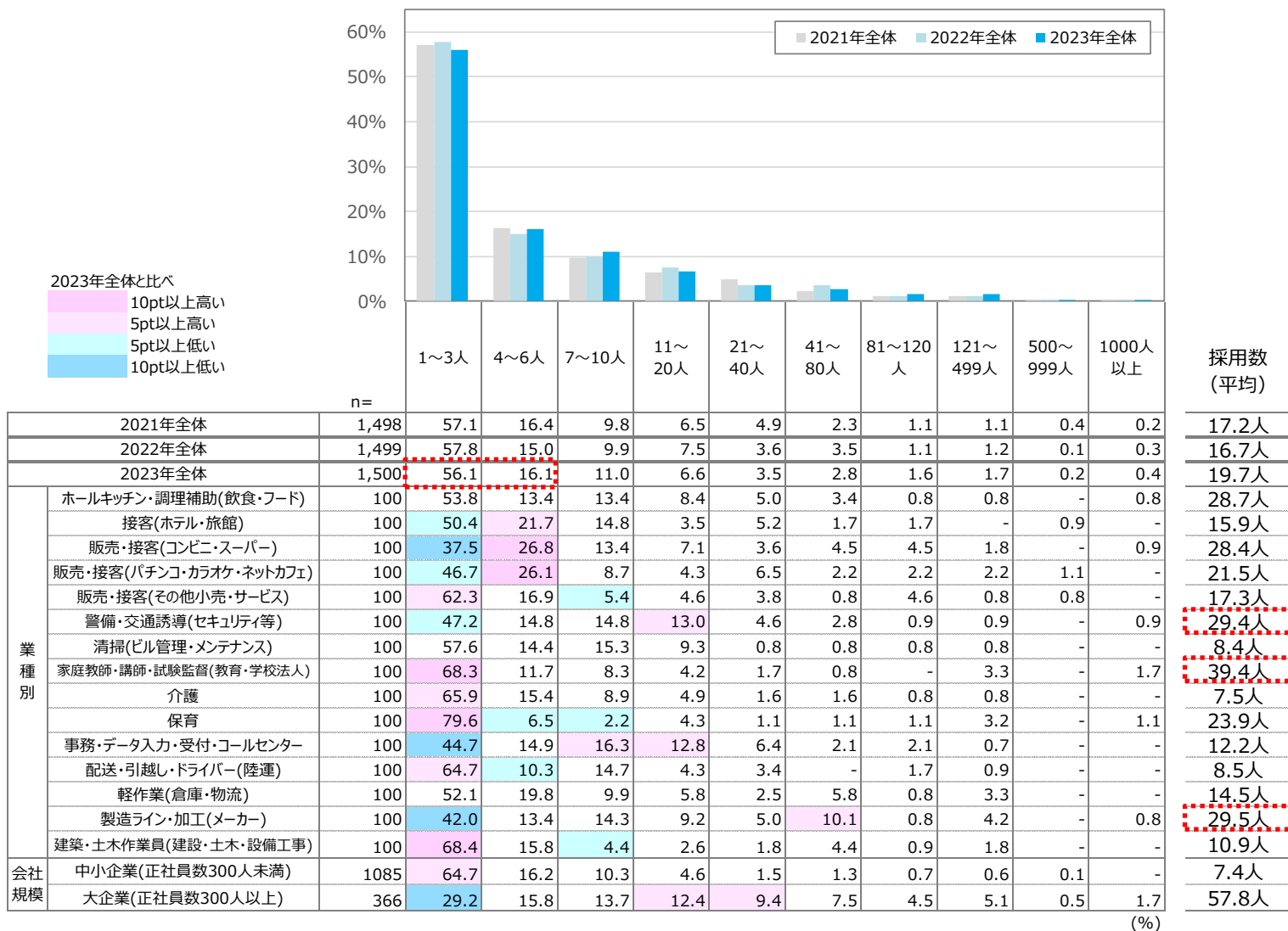


# 1-8. アルバイトの採用数（平均）

- ◆ 2023年全体でみると、採用数は「1～3人」が56.1%と最も高く、次いで「4～6人」が16.1%となった。
- ◆ 採用数（平均）を業種別でみると、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕で39.4人と最も多く、次いで〔製造ライン・加工（メーカー）〕で29.5人、〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で29.4人となった。

## 直近1年間のアルバイトの採用数（数値回答）

※外れ値削除後の数値で算出



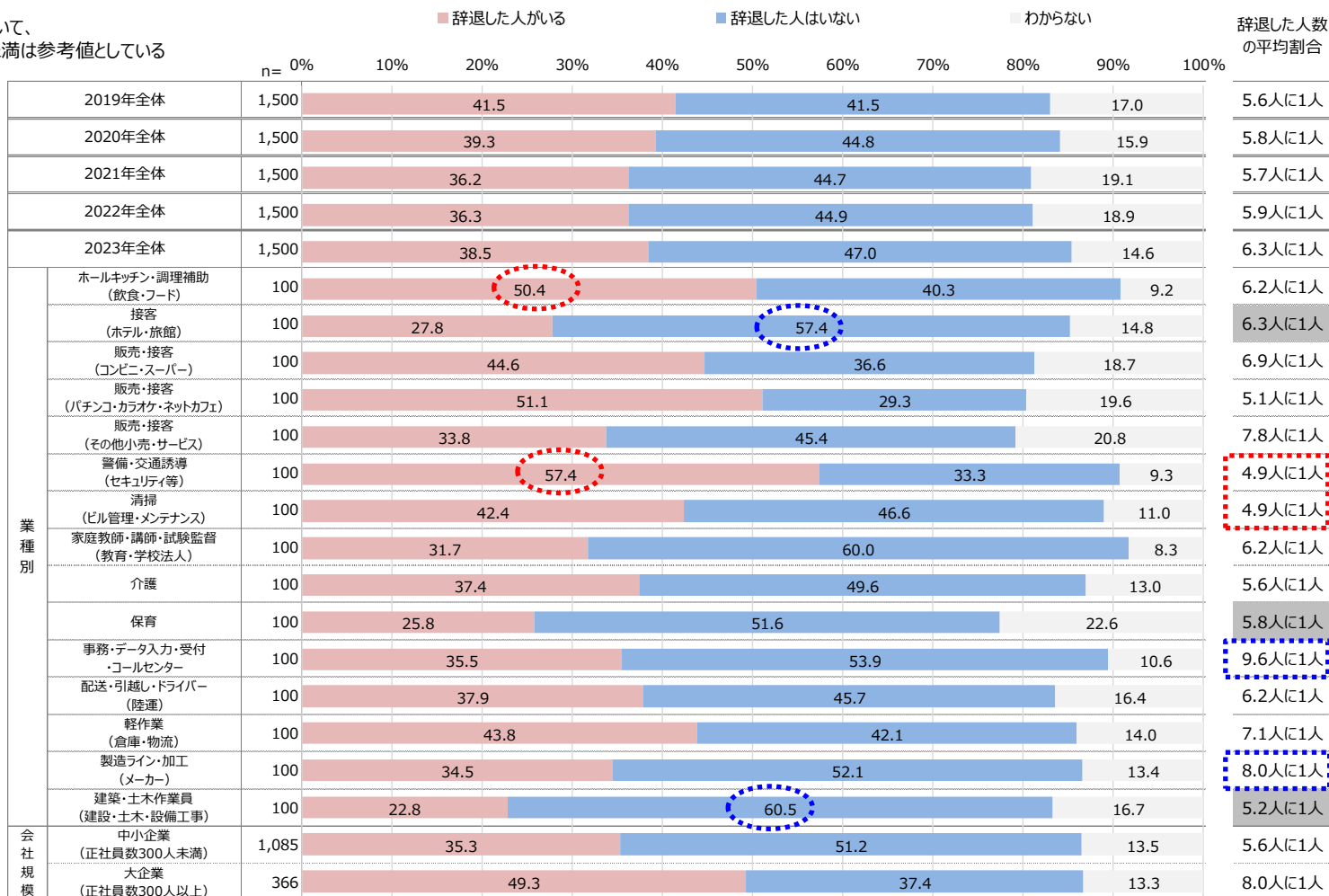
(%)

# 1-9. 面接の辞退率（応募した人のうち、面接辞退した人はいたか）

- ◆ 2023年全体でみると、「面接の辞退率」は38.5%。辞退した人がいる企業において、面接を辞退した人は6.3人に1人。
- ◆ 面接の辞退率が低い業種は【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】【接客（ホテル・旅館）】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】などであった。
- ◆ 辞退した人数の平均割合が低い業種は【事務・データ入力・受付・コールセンター】【製造ライン・加工（メーカー）】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】などであった。

応募した人のうち、面接辞退した人はいたか（数値回答）

※辞退した人の平均割合について、  
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

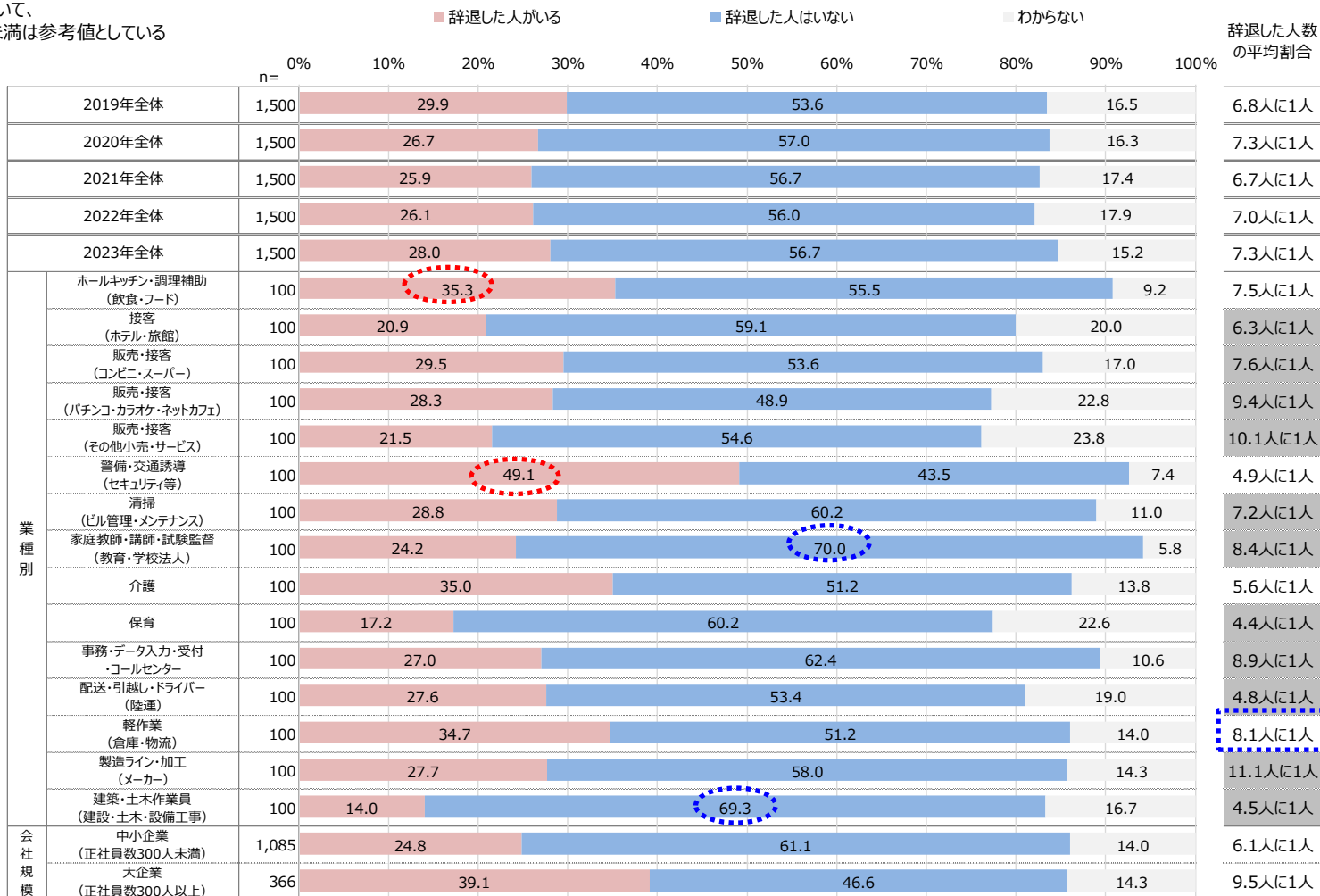


# 1-10. 採用内定の辞退率（採用内定を辞退した人はいたか）

- ◆ 2023年全体でみると、「採用内定の辞退率」は28.0%。辞退した人がいる企業において、内定を辞退した人は7.3人に1人。
- ◆ 辞退率が低い業種は〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕〔建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）、高い業種は〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）であった。
- ◆ 辞退した人数の平均割合が最も低い業種は〔軽作業（倉庫・物流）〕であった。
- ◆ 2022年全体に比べて辞退率がやや増加した。

## 採用内定を辞退した人はいたか（数値回答）

※辞退した人の平均割合について、  
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

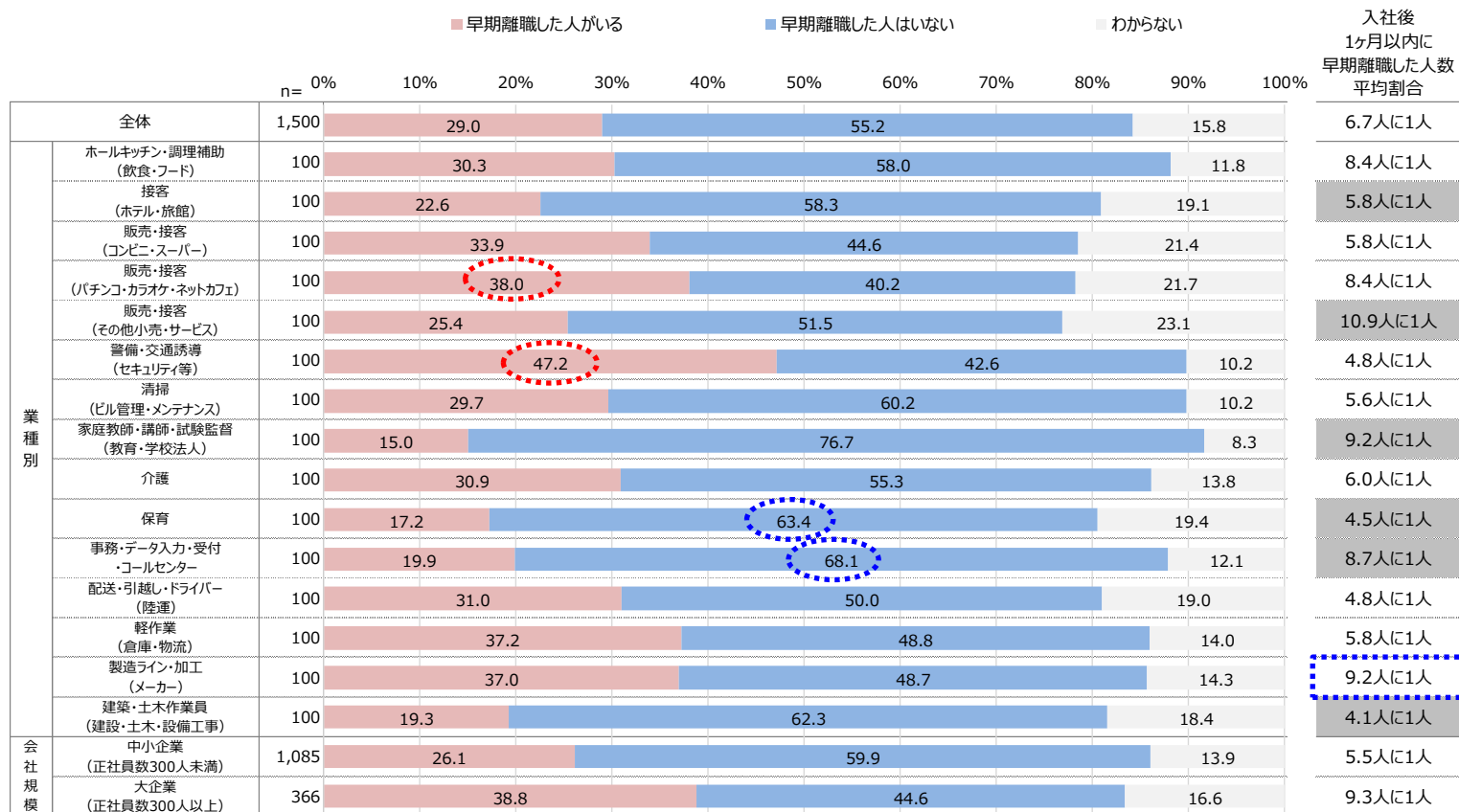


# 1-11. 1ヶ月以内の離職率（入社後1ヶ月以内に早期離職した人はいたか）

- ◆ 2023年全体でみると、「入社後1ヶ月以内の離職率」は29.0%。離職した人がいる企業において、入社後1ヶ月以内に離職した人は6.7人に1人。
- ◆ 離職率が低い業種は【事務・データ入力・受付・コールセンター】【保育】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】であった。
- ◆ 入社後1ヶ月以内に離職した人数の平均割合が最も低い業種は【製造ライン・加工（メーカー）】であった。

## 入社後1ヶ月以内に早期離職した人はいたか（数値回答）

※辞退した人の平均割合について、  
 ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

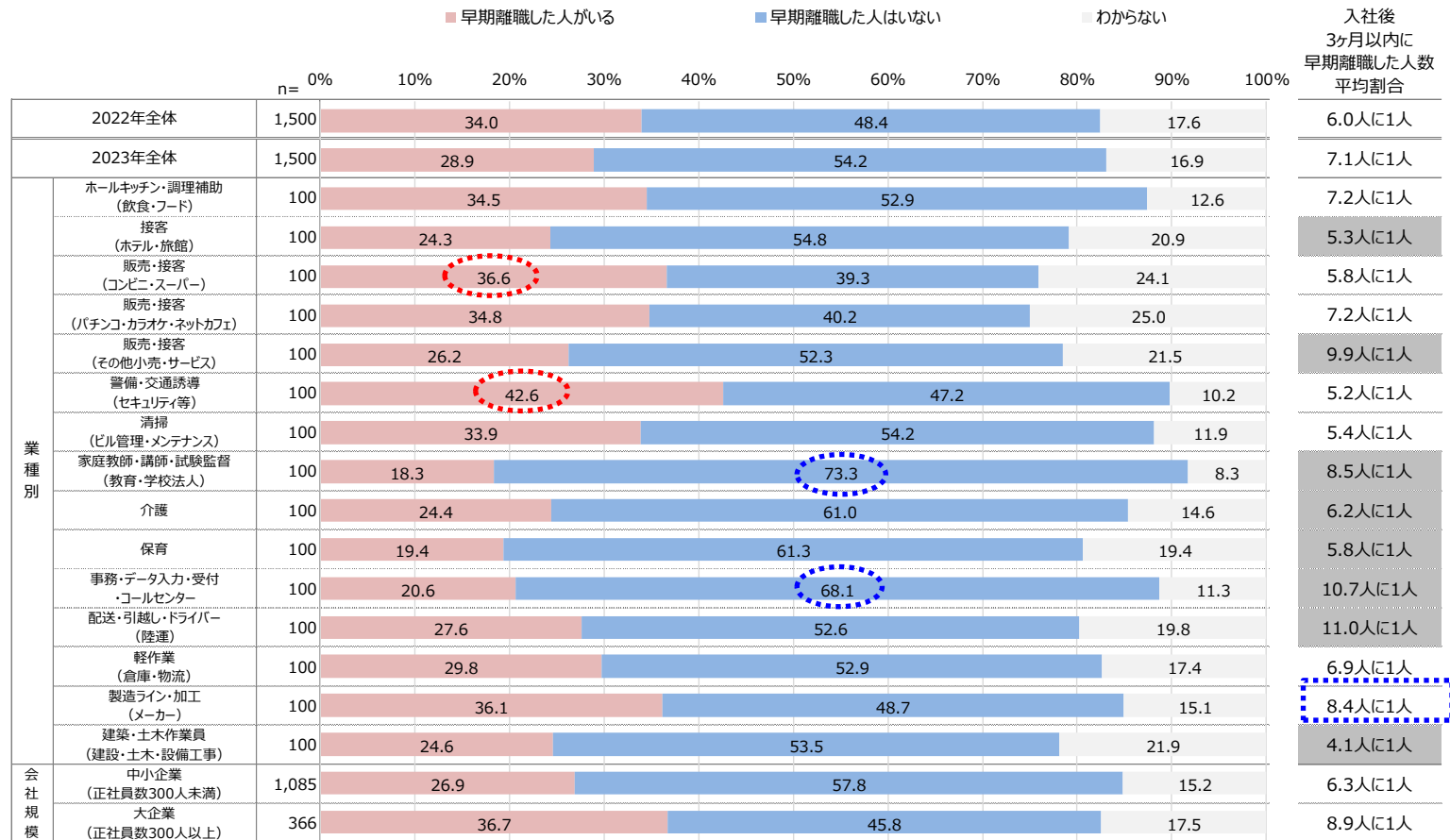


# 1-12. 3ヶ月以内の離職率（入社後3ヶ月以内に早期離職した人はいたか）

- ◆ 2023年全体でみると、「入社後3ヶ月以内の離職率」は28.9%。離職した人がいる企業において、入社後3ヶ月以内に離職した人は7.1人に1人。
- ◆ 離職率が低い業種は【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【事務・データ入力・受付・コールセンター】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【販売・接客（コンビニ・スーパー）】であった。
- ◆ 入社後3ヶ月以内に離職した人数の平均割合が最も低い業種は【製造ライン・加工（メーカー）】であった。

## 入社後3ヶ月以内に早期離職した人はいたか（数値回答）

※辞退した人の平均割合について、  
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている

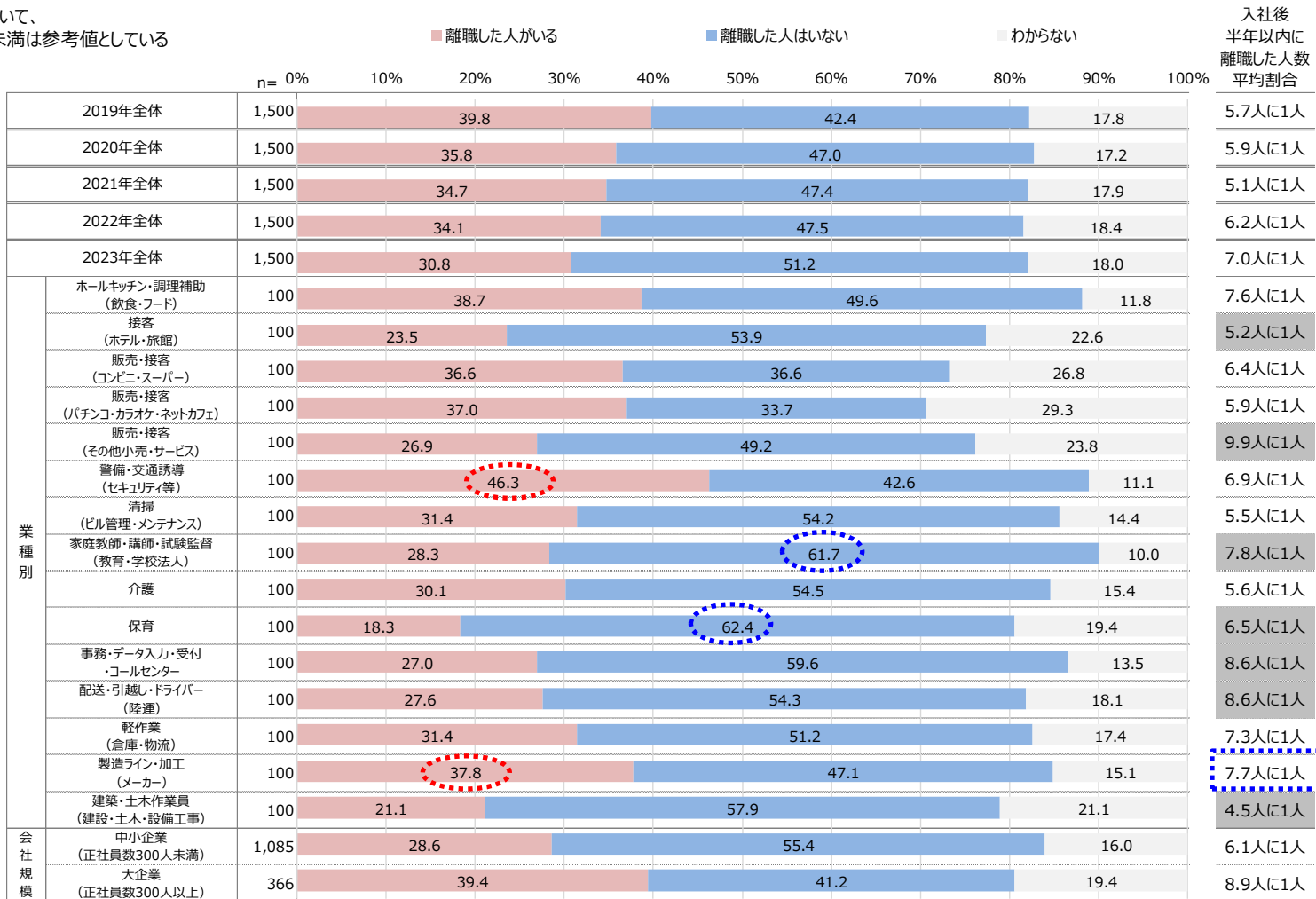


# 1-13. 半年以内の離職率（入社後半年以内に離職した人はいたか）

- ◆ 2023年全体でみると、「入社後半年以内の離職率」は30.8%。離職した人がいる企業において、入社後半年以内に離職した人は7.0人に1人。
- ◆ 離職率が低い業種は【保育】 【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】、高い業種は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】 【製造ライン・加工（メーカー）】であった。
- ◆ 入社後半年以内に離職した人数の平均割合が最も低い業種は【製造ライン・加工（メーカー）】であった。
- ◆ 経年でみると、半年以内の離職率が低下した。

## 入社後半年以内に離職した人はいたか（数値回答）

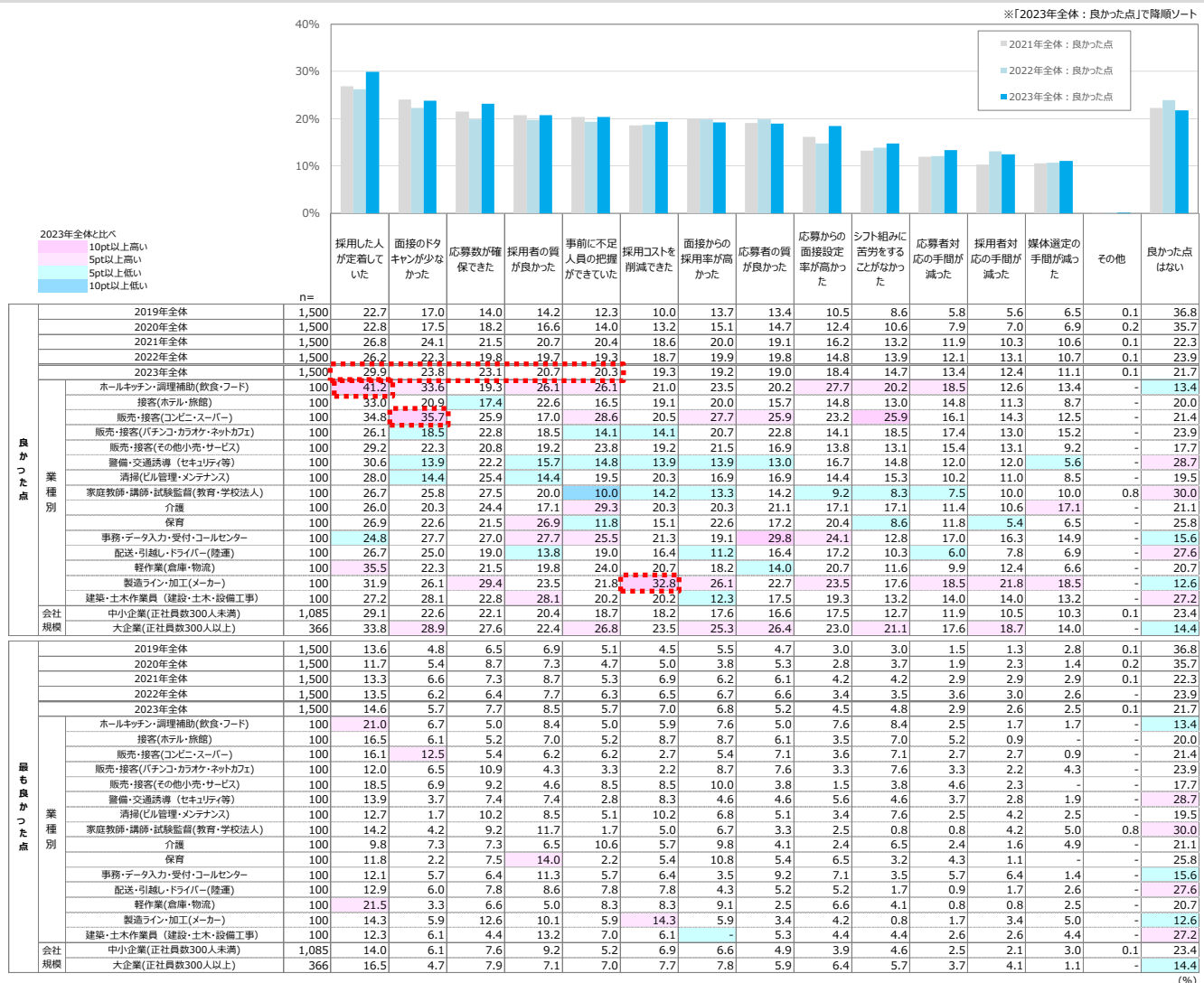
※辞退した人の平均割合について、  
ウェイトバック集計時にn=30未満は参考値としている



# 1-14. アルバイト採用活動で良かった点

- ◆ 良かった点を2023年全体で見ると、「採用した人が定着していた」「面接のドタキャンが少なかった」「応募数が確保できた」「採用者の質が良かった」などが上位にあがる。
- ◆ 業種別で見ると、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]の「採用した人が定着していた」、[販売・接客(コンビニ・スーパー)]の「面接のドタキャンが少なかった」、[製造ライン・加工(メーカー)]の「採用コストを削減できた」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。

アルバイト採用の良かった点(複数回答)/最も良かった点(単一回答)

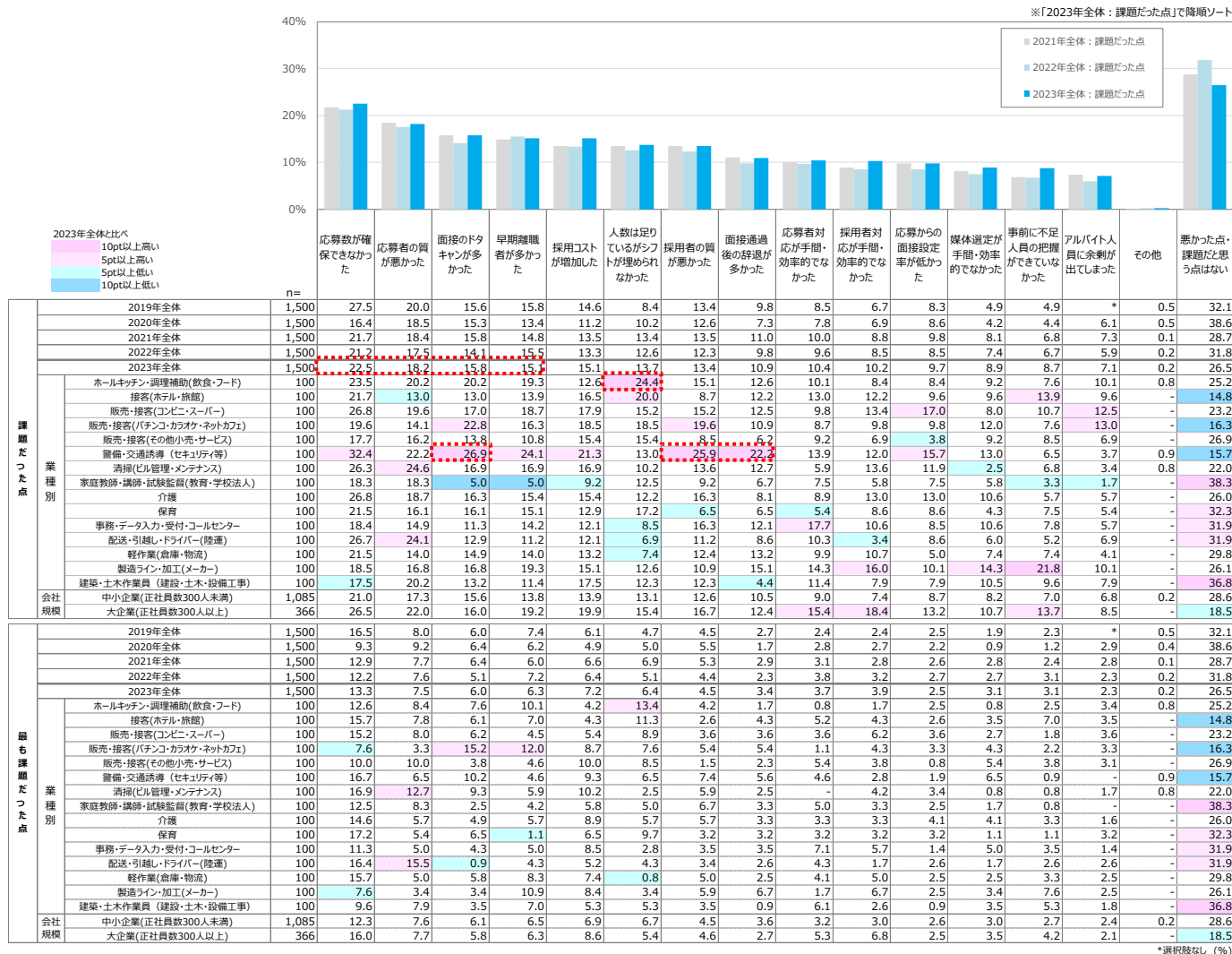




# 1-15. アルバイト採用活動で課題だった点

- ◆ 2023年全体でみると、「応募数が確保できなかった」「応募者の質が悪かった」「面接のドタキャンが多かった」「早期離職者が多かった」などが上位にあがる。
- ◆ 業種別でみると、[警備・交通誘導(セキュリティ等)]の「面接のドタキャンが多かった」「採用者の質が悪かった」「面接通過後の辞退が多かった」、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]の「人数は足りているがシフトが埋められなかった」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。

アルバイト採用の課題点(複数回答)/最も課題だった点(単一回答)



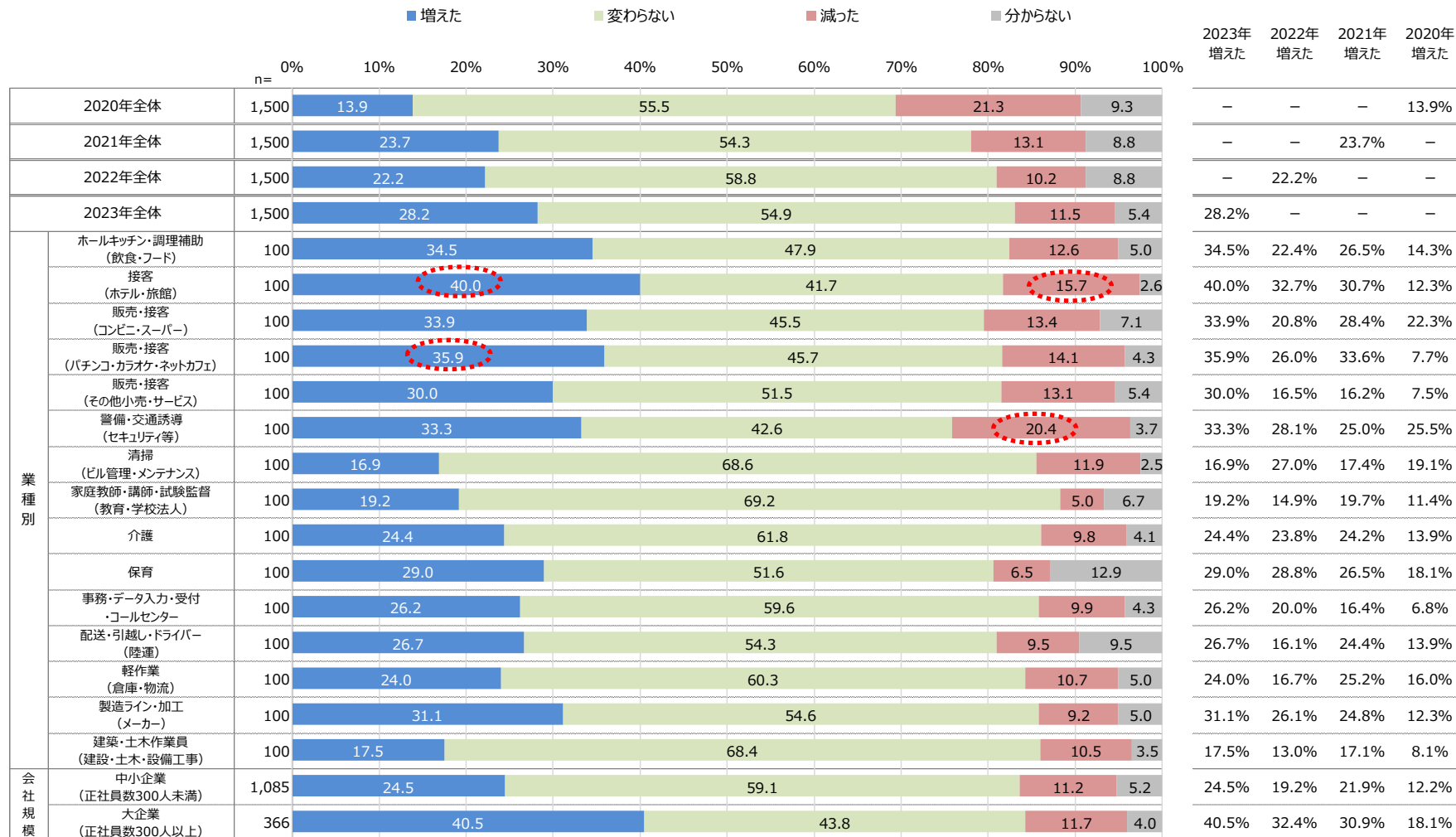
\*選択数なし(%)



# 1-16. 2023年のアルバイト採用数（対2022年）

- ◆ 2023年全体でみると、採用数が「増えた」は28.2%、「変わらない」は54.9%、「減った」は11.5%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、採用数が「増えた」は6.0pt増、「減った」は1.3pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は[接客（ホテル・旅館）]で40.0%（全体比：+11.8pt）と最も高く、次いで[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で35.9%（全体比：+7.7pt）となった。「減った」は[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で20.4%（全体比：+8.9pt）と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で15.7%（全体比：+4.2pt）となった。

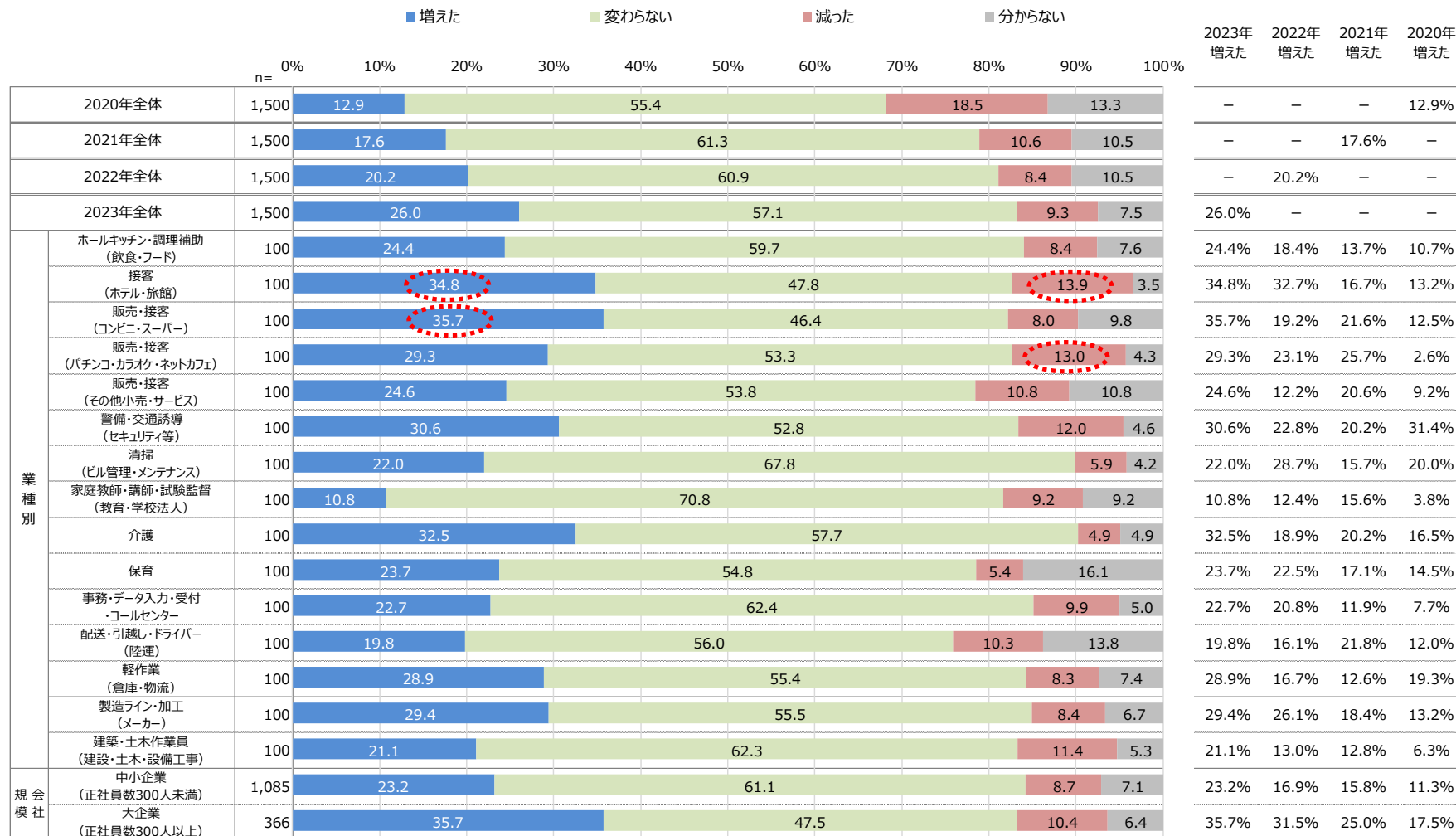
2022年と比べた2023年のアルバイト採用数（単一回答）



# 1-17. 2023年のアルバイト採用費（対2022年）

- ◆ 2023年全体でみると、採用費が「増えた」は26.0%、「変わらない」は57.1%、「減った」は9.3%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、採用費が「増えた」は5.8pt増、「減った」は0.9pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で35.7%（全体比：+9.7pt）と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で34.8%（全体比：+8.8pt）となった。「減った」は〔接客（ホテル・旅館）〕で13.9%（全体比：+4.6pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で13.0%（全体比：+3.7pt）となった。〔接客（ホテル・旅館）〕は「増えた」「減った」で上位となり企業により対応にばらつきがある様子がみられた。

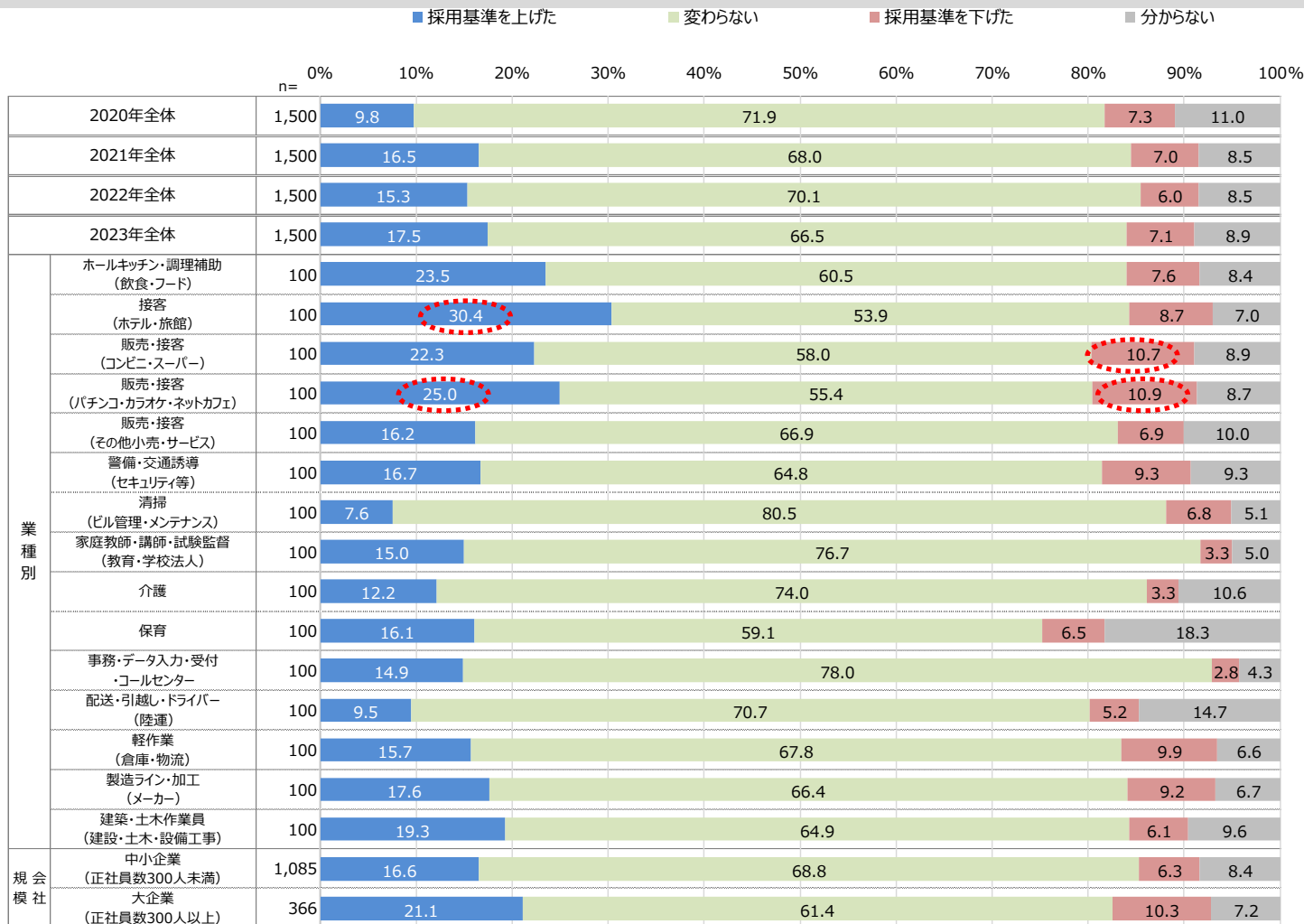
2022年と比べた2023年のアルバイト採用費（単一回答）



# 1-18. 2023年のアルバイト採用基準（対2022年）

- ◆ 2023年全体でみると、「採用基準を上げた」は17.5%、「変わらない」は66.5%、「採用基準を下げた」は7.1%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「採用基準を上げた」は2.2pt増、「採用基準を下げた」は1.1pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、「採用基準を上げた」は〔接客（ホテル・旅館）〕で30.4%（全体比：+12.9pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で25.0%（全体比：+7.5pt）となった。「採用基準を下げた」は〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で10.9%（全体比：+3.8pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で10.7%（全体比：+3.6pt）となった。

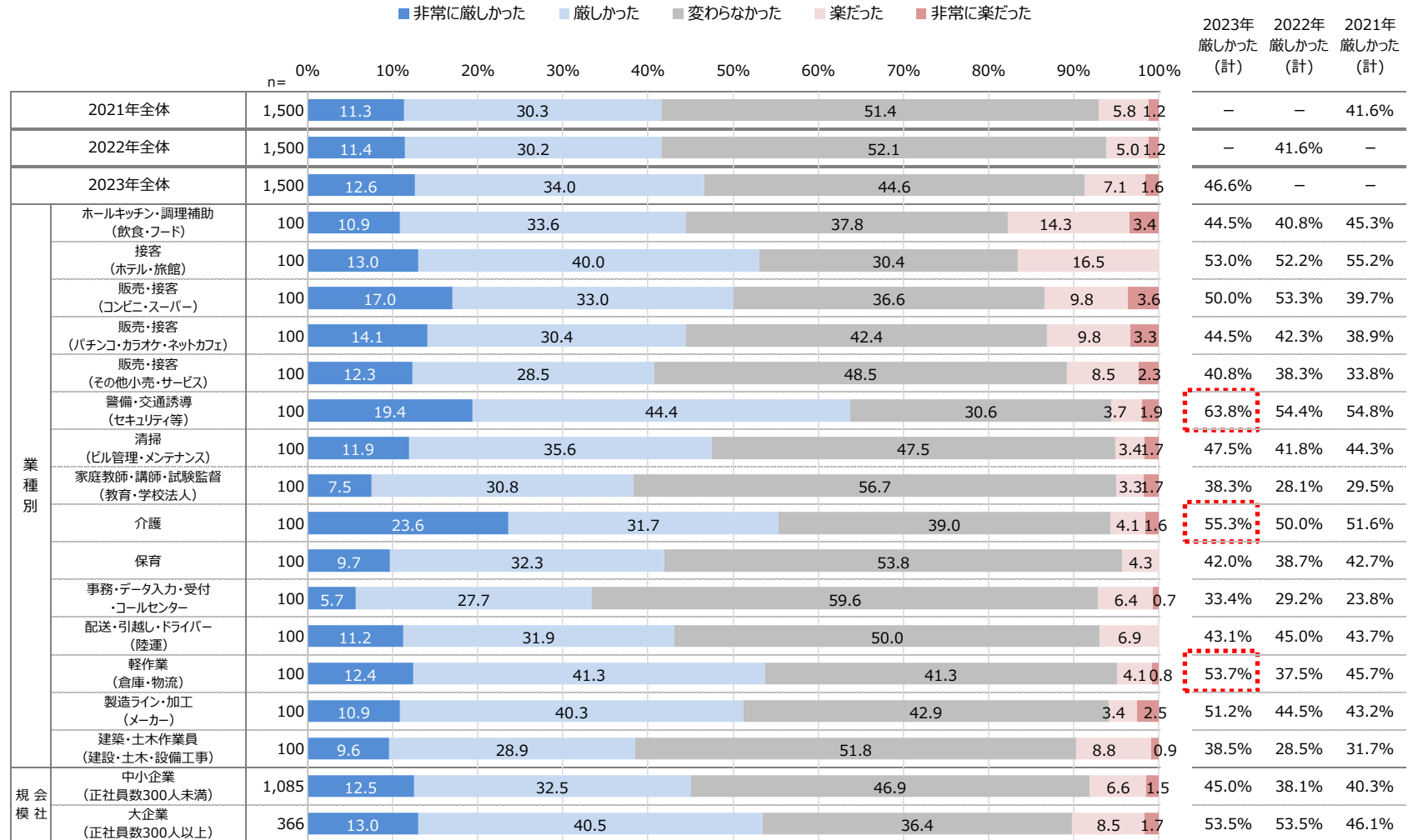
2022年と比べた2023年のアルバイト採用基準（単一回答）



# 1-19. 2023年のアルバイト採用活動の印象（対2022年）

- ◆ 2023年全体でみると、「厳しかった（計）」は46.6%、「変わらなかった」は44.6%、「楽だった（計）」は8.7%となった。
- ◆ 業種別でみると、「厳しかった（計）」は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で63.8%（全体比：+17.2pt）と最も高く、次いで【介護】で55.3%（全体比：+8.7pt）、【軽作業（倉庫・物流）】で53.7%（全体比：+7.1pt）となった。

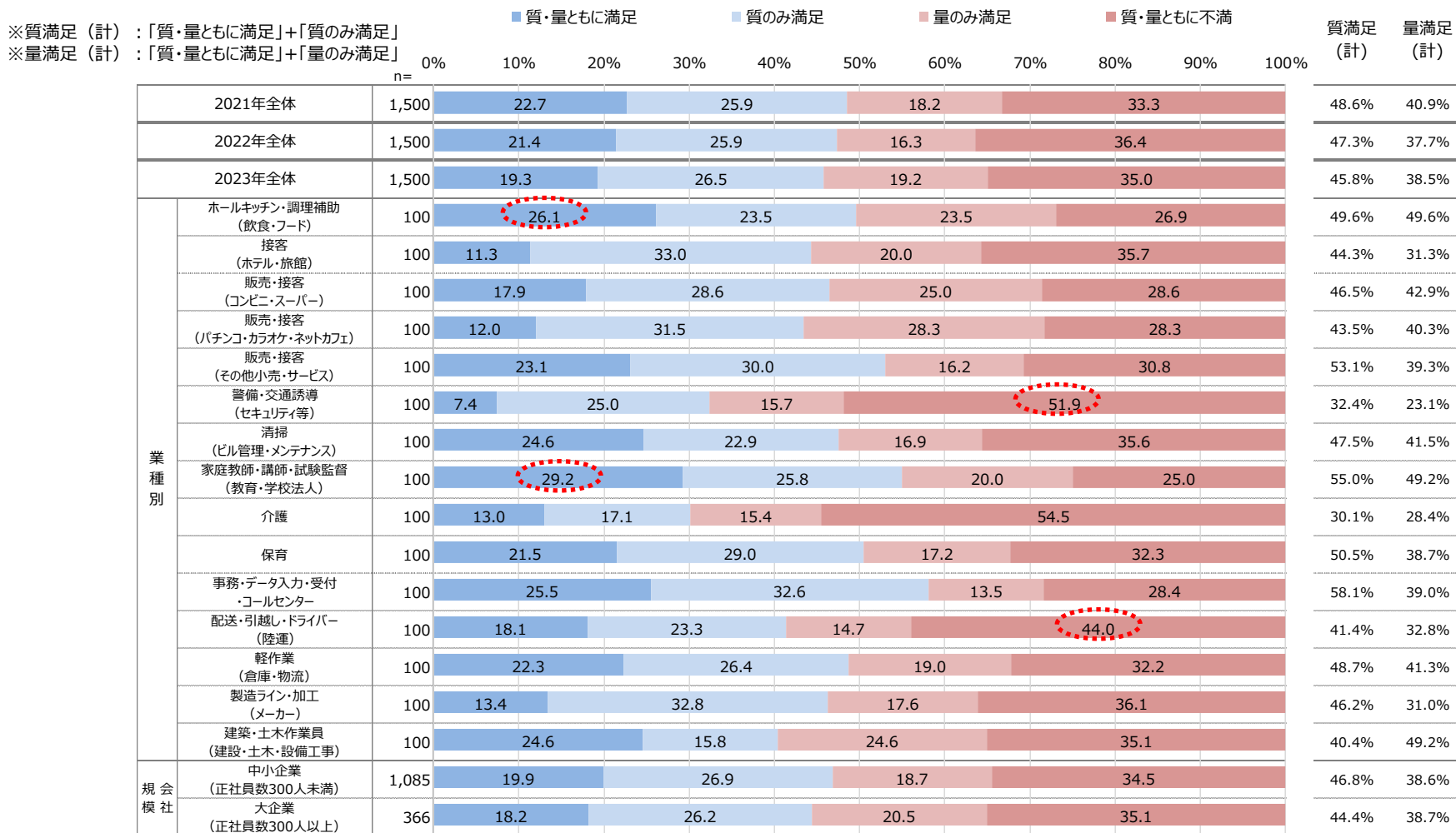
2022年と比べた2023年のアルバイト採用活動の印象（単一回答）



# 1-20. 2023年のアルバイト採用活動の満足感

- ◆ 2023年全体で見ると、「質・量ともに不満」で35.0%と最も高く、次いで「質のみ満足」で26.5%、「質・量ともに満足」で19.3%、「量のみ満足」で19.2%となった。
- ◆ 業種別で見ると、「質・量ともに満足」は [家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）] で29.2%と最も高く、次いで [ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] で26.1%となった。「質・量ともに不満」は [警備・交通誘導（セキュリティ等）] で51.9%と最も高く、次いで [配送・引越し・ドライバー（陸運）] で44.0%となった。

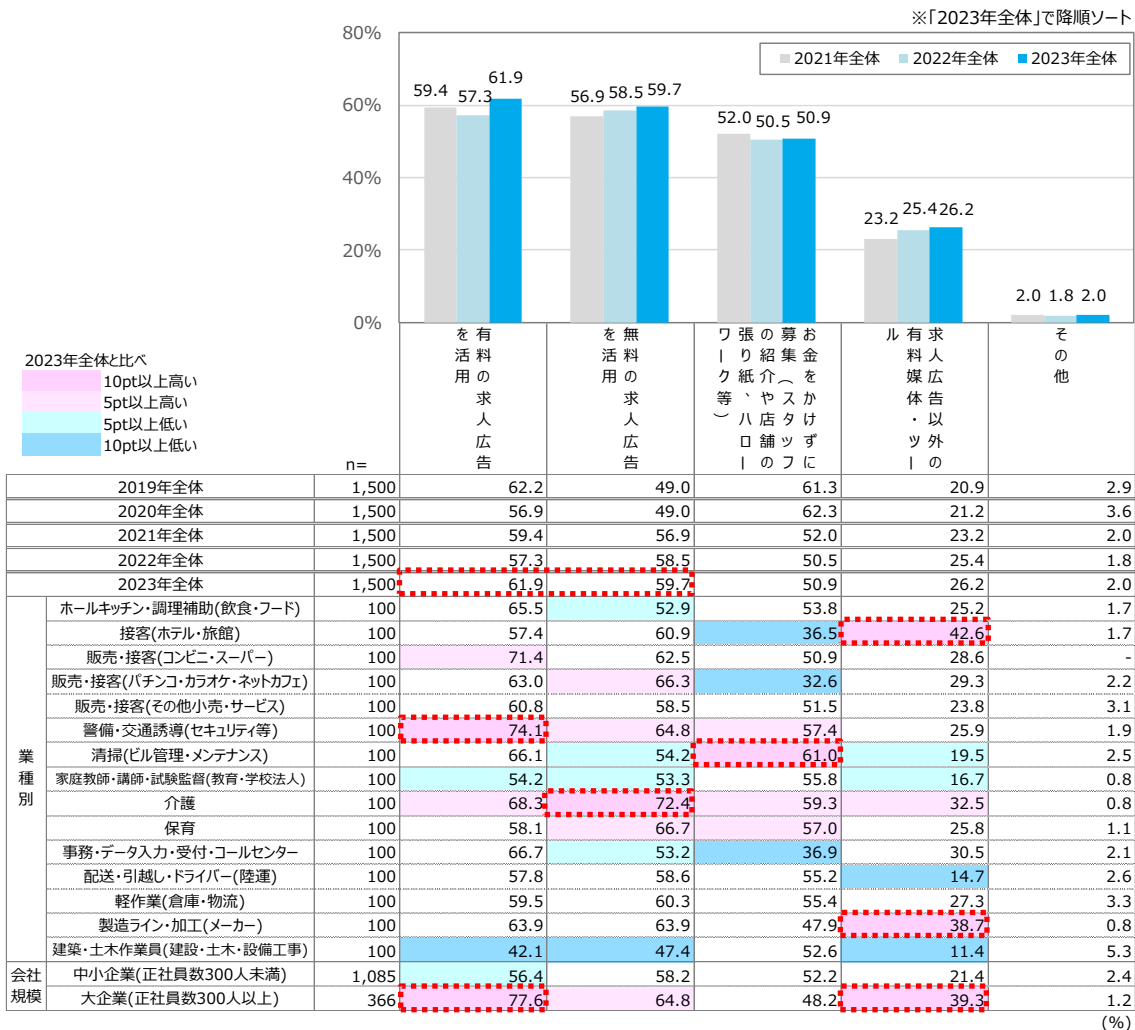
## 2023年のアルバイト採用活動の満足感（単一回答）



# 1-21. 求人募集の方法

- ◆ 2023年全体でみると、「有料の求人広告を活用」で61.9%と最も高く、次いで「無料の求人広告を活用」で59.7%となった。
- ◆ 業種別でみると、「警備・交通誘導（セキュリティ等）」の「有料の求人広告を活用」、「介護」の「無料の求人広告を活用」、「清掃（ビル管理・メンテナンス）」の「お金をかけずに募集」、「接客（ホテル・旅館）」「製造ライン・加工（メーカー）」の「求人広告以外の有料媒体・ツール」で2023年全体と比べて10pt以上高い。
- ◆ 会社規模別でみると、「大企業」の「有料の求人広告を活用」「求人広告以外の有料媒体・ツール」で2023年全体と比べて10pt以上高い。

## 求人募集の方法（複数回答）



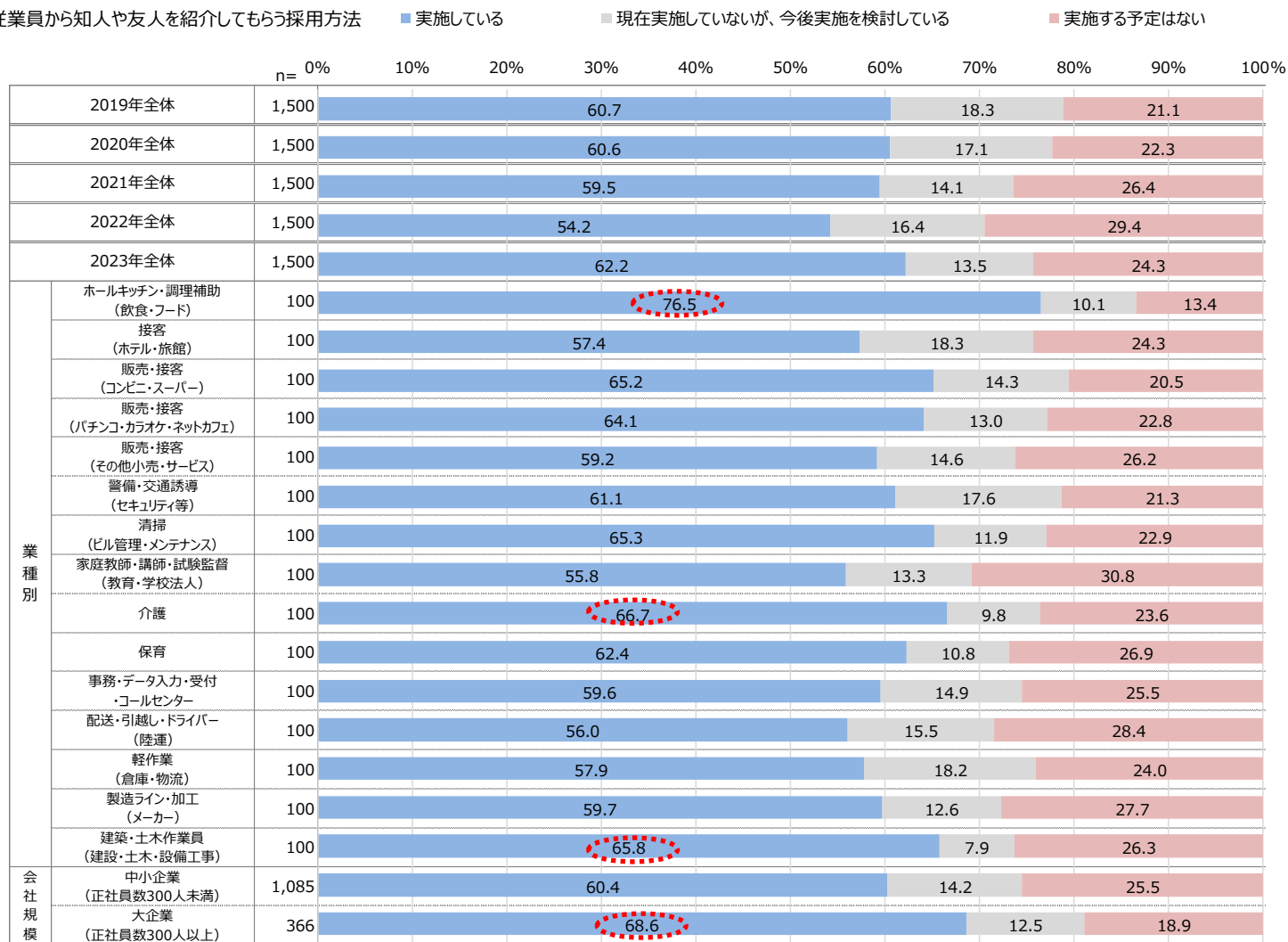
## **2. 新しい採用手法の実施状況と雇用形態の変更**

# 2-1. アルバイト採用におけるリファラル採用

- ◆ 2023年全体でみると、アルバイト採用でリファラル採用を「実施している」は62.2%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は13.5%となった。
- ◆ リファラル採用の実施率を業種別でみると、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]で76.5%と最も高く、次いで[介護]で66.7%、[建築・土木作業員(建設・土木・設備工事)]で65.8%となった。
- ◆ 会社規模別でみると、[大企業]でリファラル採用の実施率が68.6%となっており、中小企業と比べて8.2pt高い。

## アルバイト採用におけるリファラル採用の実施状況(単一回答)

※リファラル採用：自社の従業員から知人や友人を紹介してもらった採用方法



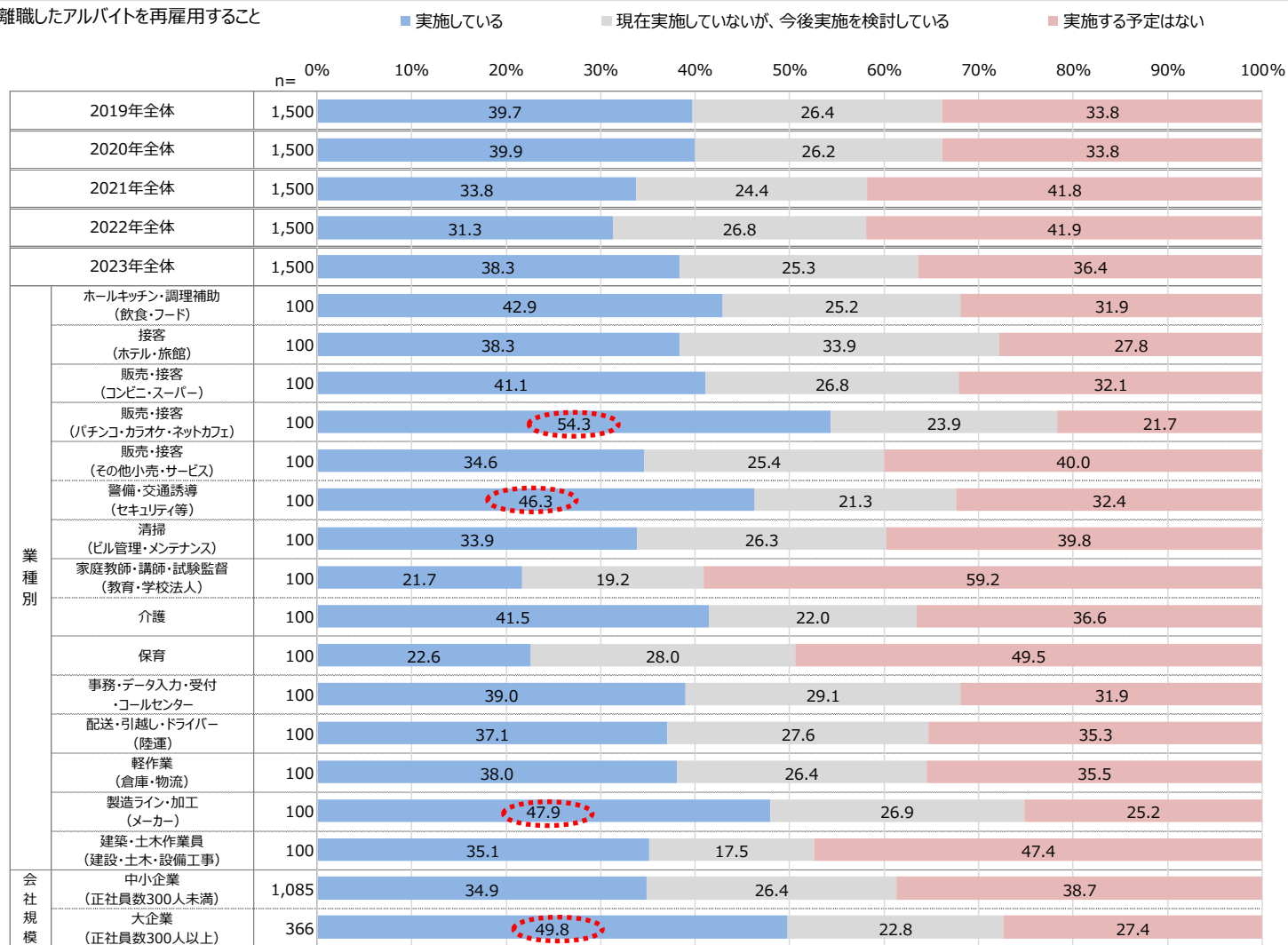


## 2-2. アルバイト採用におけるアルムナイ制度

- ◆ 2023年全体で見ると、アルバイト採用でアルムナイ制度を「実施している」は38.3%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は25.3%となった。
- ◆ アルムナイ制度の実施率を業種別で見ると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で54.3%と最も高く、次いで[製造ライン・加工（メーカー）]で47.9%、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で46.3%となった。
- ◆ 会社規模別で見ると、[大企業]でアルムナイ制度の実施率が49.8%となっており、中小企業と比べて14.9pt高い。

### アルバイト採用におけるアルムナイ制度の実施状況（単一回答）

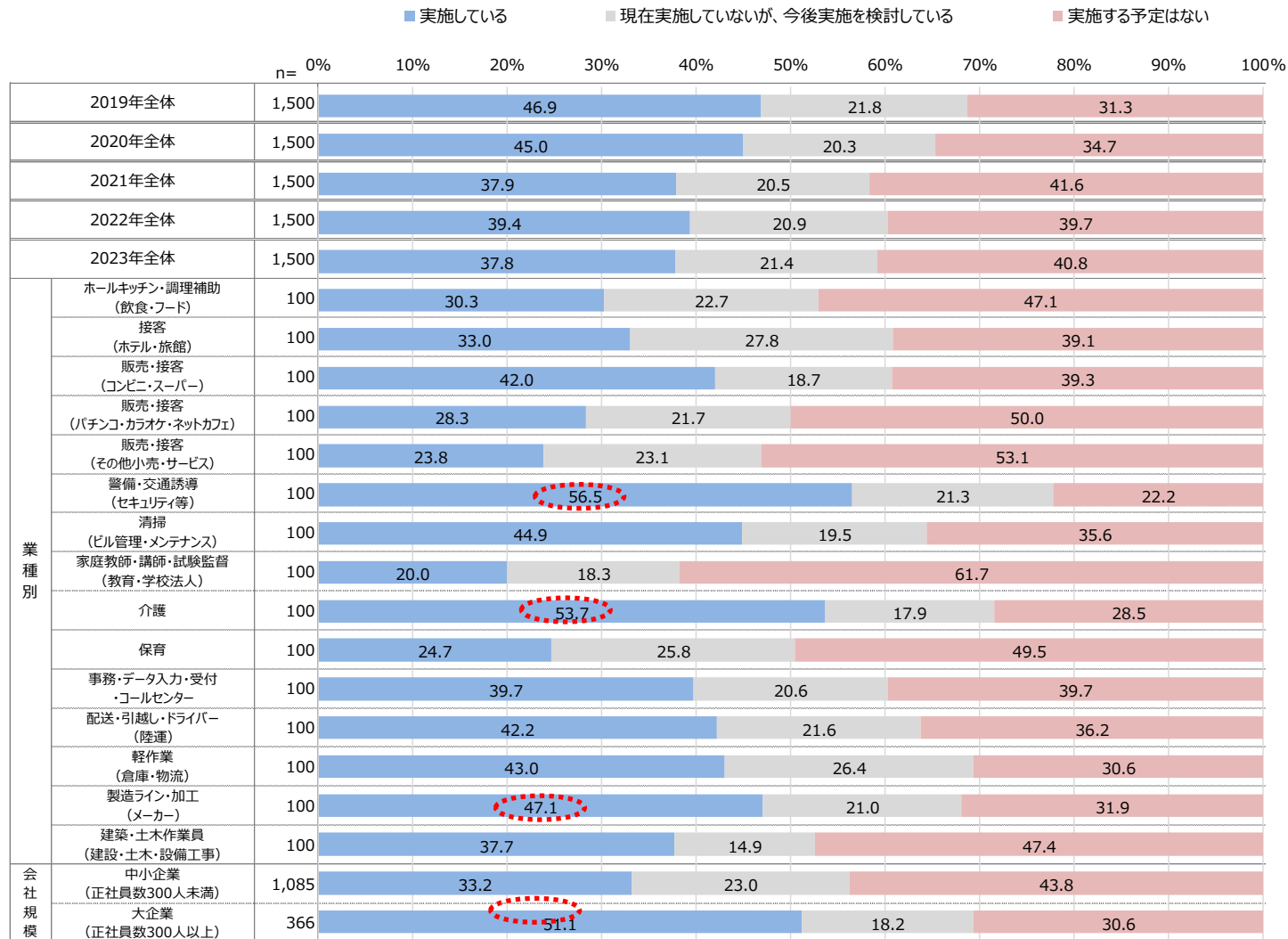
※アルムナイ制度：退職・離職したアルバイトを再雇用すること



## 2-3. 定年退職者のアルバイトでの再雇用

- ◆ 2023年全体でみると、定年退職者のアルバイトでの再雇用を「実施している」は37.8%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は21.4%となった。
- ◆ 定年退職者の再雇用の実施率を業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で56.5%と最も高く、次いで【介護】で53.7%、【製造ライン・加工（メーカー）】で47.1%となった。
- ◆ 会社規模別でみると、【大企業】で定年退職者の再雇用の実施率が51.1%となっており、中小企業と比べて17.9pt高い。

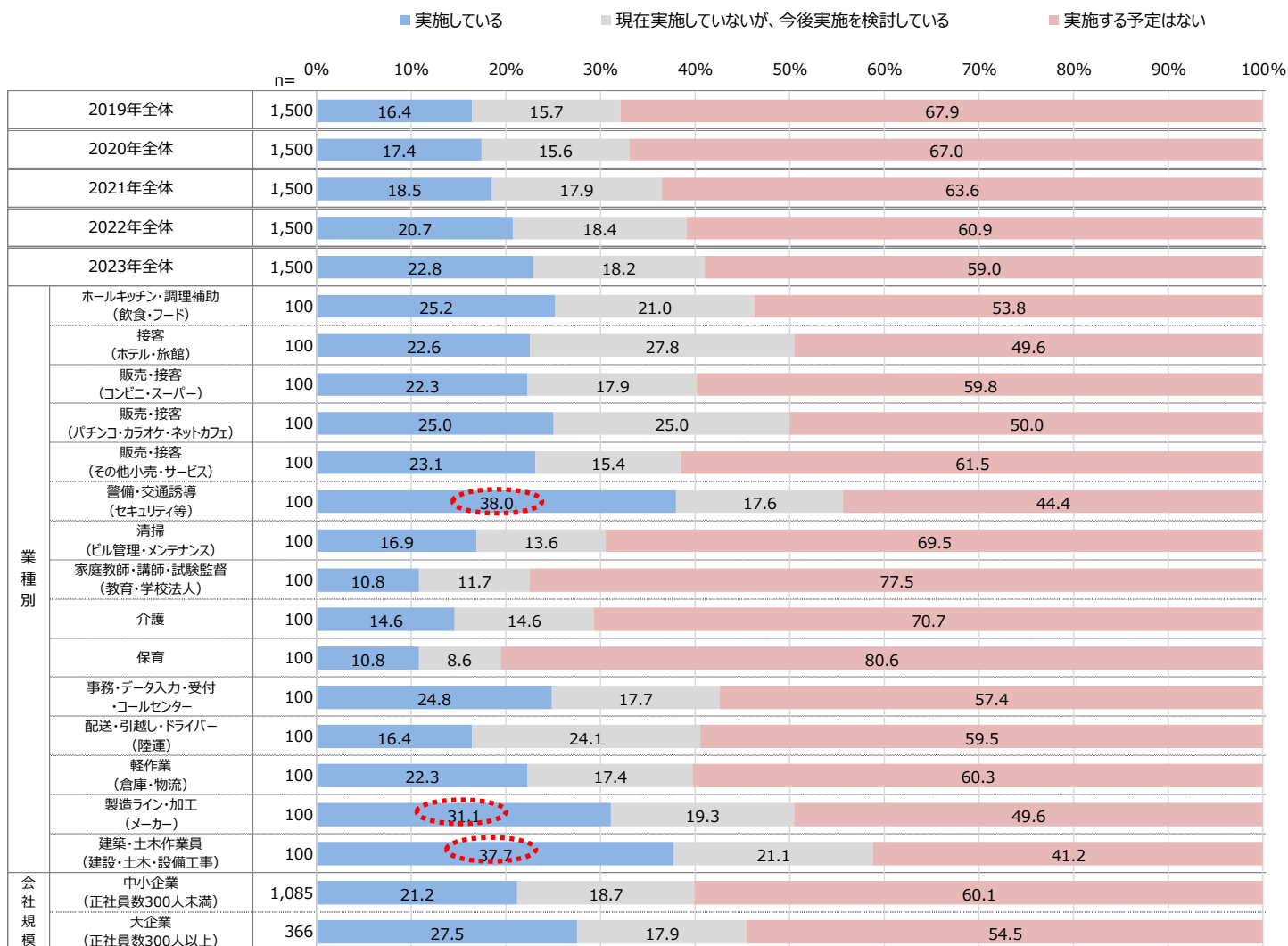
定年退職者のアルバイトでの再雇用の実施状況（単一回答）



## 2-4. アルバイト従業員への週払い・日払い制度

- ◆ 2023年全体でみると、アルバイト従業員への週払い・日払い制度を「実施している」は22.8%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は18.2%となった。
- ◆ 週払い・日払い制度の実施率を業種別でみると、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で38.0%と最も高く、次いで[建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）]で37.7%、[製造ライン・加工（メーカー）]で31.1%となった。

アルバイト従業員への週払い・日払い制度の実施状況（単一回答）

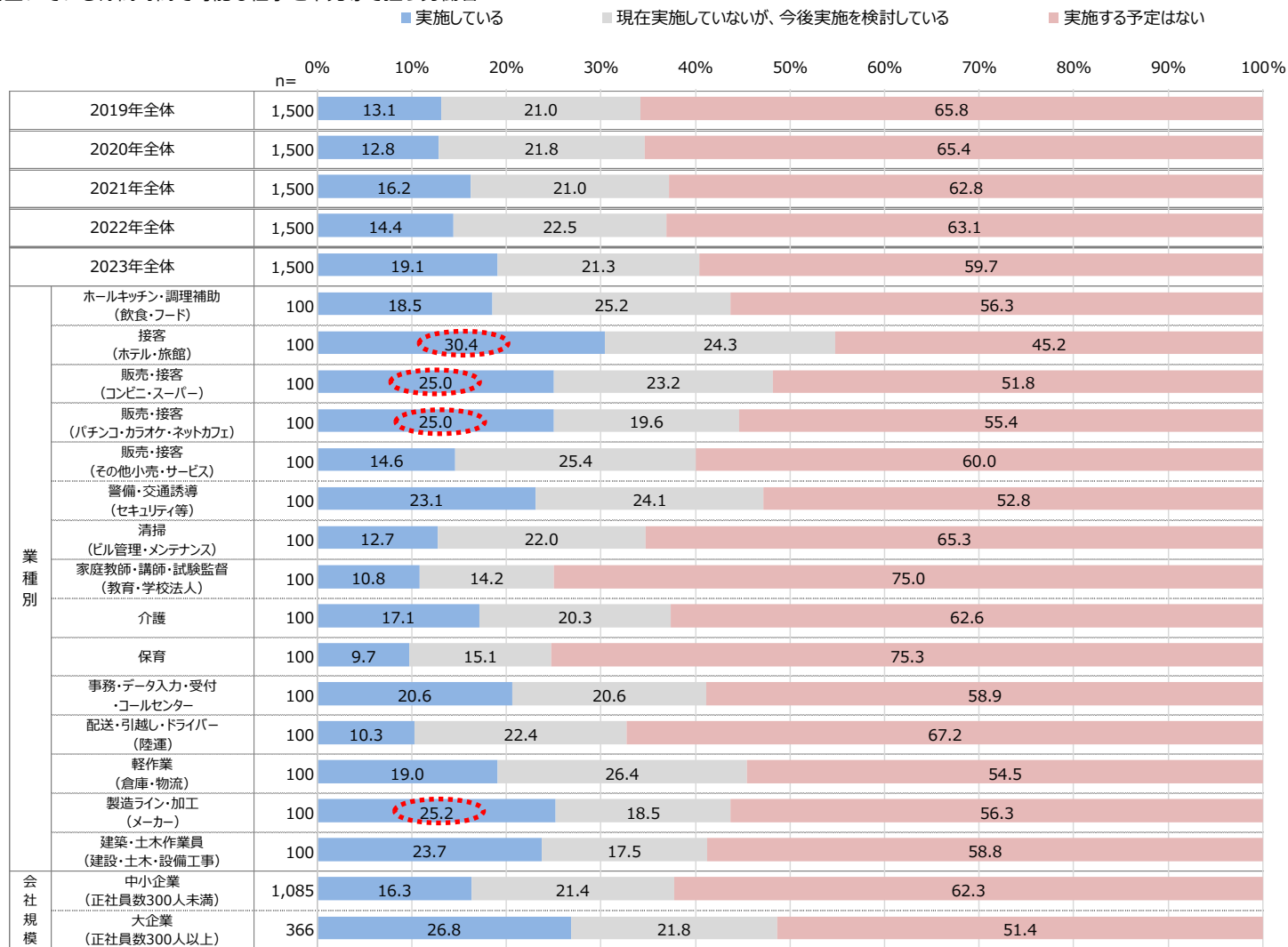


# 2-5. ギグワーカーの受け入れ

- ◆ 2023年全体でみると、ギグワーカーの受け入れを「実施している」は19.1%、「現在実施していないが、今後実施を検討している」は21.3%となった。
- ◆ ギグワーカー受入率を業種別でみると、[接客（ホテル・旅館）]で30.4%と最も高く、次いで[製造ライン・加工（メーカー）]で25.2%、[販売・接客（コンビニ・スーパー）][販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で25.0%となった。

## ギグワーカーの受入状況（単一回答）

※ギグワーカー：業務委託で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者



## 2-6. アルバイト→契約社員への変更者有無

- ◆ 2023年全体でみると、アルバイトから契約社員に変更になった人が「いる」は14.7%。
- ◆ 業種別でみると、アルバイトから契約社員への変更率は【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で19.4%と最も高く、次いで【製造ライン・加工（メーカー）】で18.5%、【接客（ホテル・旅館）】で18.3%となった。一方で変更率が最も低かった業種は【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】となった。
- ◆ 会社規模別でみると、【大企業】でアルバイトから契約社員への変更率は24.3%となっており、【中小企業】を+12.7pt上回った。

アルバイトから契約社員に変更になった人（単一回答）

		n=	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	2023年 いる	2022年 いる	2021年 いる	2020年 いる	2019年 いる
2019年全体		1,500		21.0				63.6				15.4		-			-	21.0%
2020年全体		1,500		20.5				65.7				13.8		-			20.5%	-
2021年全体		1,500		13.0				73.9				13.1		-		13.0%	-	-
2022年全体		1,500		11.9				72.2				15.9		-	11.9%	-	-	-
2023年全体		1,500		14.7				70.5				14.8		14.7%	-	-	-	-
業 種 別	ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	100		16.8				68.1				15.1		16.8%	7.2%	13.7%	11.6%	27.4%
	接客 (ホテル・旅館)	100		18.3				67.8				13.9		18.3%	19.5%	9.6%	22.6%	20.6%
	販売・接客 (コンビニ・スーパー)	100		17.9				66.1				16.1		17.9%	15.0%	13.8%	17.0%	20.2%
	販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	100		10.9				69.6				19.6		10.9%	4.8%	10.6%	20.5%	15.2%
	販売・接客 (その他小売・サービス)	100		14.6				64.6				20.8		14.6%	10.4%	13.2%	14.2%	24.4%
	警備・交通誘導 (セキュリティ等)	100		19.4				65.7				14.8		19.4%	20.2%	24.0%	33.3%	28.8%
	清掃 (ビル管理・メンテナンス)	100		11.9				78.0				10.2		11.9%	10.7%	9.6%	13.9%	19.0%
	家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	100		10.8				82.5				6.7		10.8%	8.3%	6.6%	13.3%	6.8%
	介護	100		12.2				76.4				11.4		12.2%	12.3%	7.3%	25.2%	23.9%
	保育	100		14.0				68.8				17.2		14.0%	5.4%	12.8%	20.5%	16.9%
	事務・データ入力・受付 ・コールセンター	100		17.7				71.6				10.6		17.7%	19.2%	13.4%	18.8%	24.1%
	配送・引越し・ドライバー (陸運)	100		12.9				71.6				15.5		12.9%	11.0%	13.4%	20.4%	16.3%
	軽作業 (倉庫・物流)	100		15.7				72.7				11.6		15.7%	15.8%	18.1%	27.7%	27.5%
	製造ライン・加工 (メーカー)	100		18.5				59.7				21.8		18.5%	16.8%	17.6%	30.7%	26.6%
	建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	100		8.8				74.6				16.7		8.8%	2.4%	11.1%	17.1%	16.7%
会 社 規 模	中小企業 (正社員数300人未満)	1,085		11.6				76.9			11.4		11.6%	8.0%	10.8%	16.7%	16.7%	
	大企業 (正社員数300人以上)	366		24.3				55.1			20.6		24.3%	25.9%	21.3%	29.9%	29.9%	

# 2-7. アルバイト→正社員への変更者有無

- ◆ 2023年全体で見ると、アルバイトから正社員に変更になった人が「いる」は25.6%。
- ◆ 業種別で見ると、アルバイトから正社員への変更率は[警備・交通誘導(セキュリティ等)]で37.0%と最も高く、次いで[製造ライン・加工(メーカー)]で36.1%、[介護]で34.1%となった。一方で変更率が最も低かった業種は[清掃(ビル管理・メンテナンス)]となった。
- ◆ 会社規模別で見ると、[大企業]でアルバイトから正社員への変更率は33.9%となっており、[中小企業]を+10.6pt上回った。

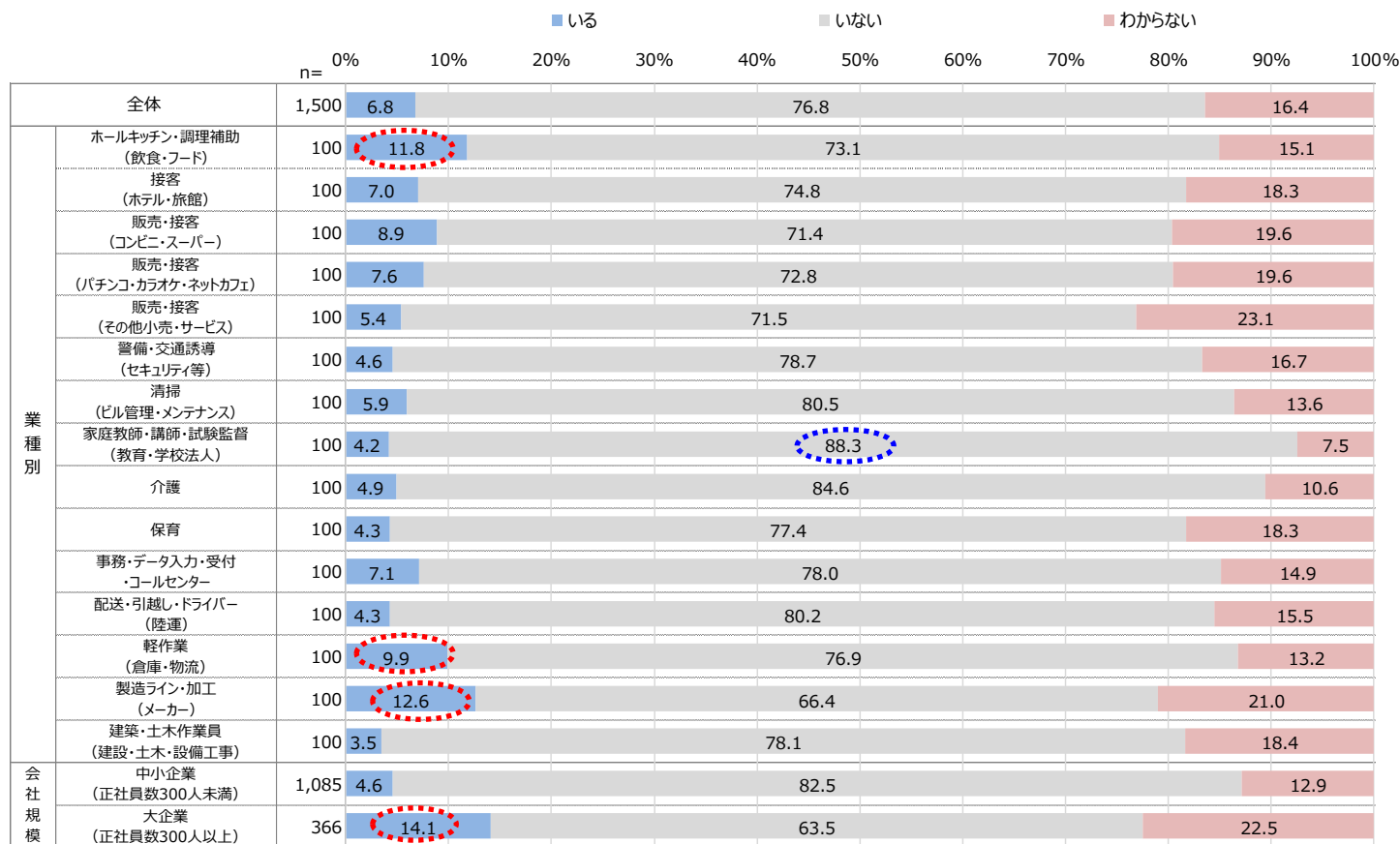
アルバイトから正社員に変更になった人(単一回答)

	n	割合										年別							
		0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	2023年 いる	2022年 いる	2021年 いる	2020年 いる	2019年 いる		
2019年全体	1,500	23.1										61.4	15.6	-	-	-	23.1%		
2020年全体	1,500	23.9										63.6	12.6	-	-	23.9%	-		
2021年全体	1,500	21.0										66.0	13.0	-	21.0%	-	-		
2022年全体	1,500	20.9										63.3	15.8	-	20.9%	-	-		
2023年全体	1,500	25.6										59.4	15.0	25.6%	-	-	-	-	
業 種 別	ホールキッチン・調理補助 (飲食・フード)	100	29.4										55.5	15.1	29.4%	20.0%	16.2%	17.9%	26.2%
	接客 (ホテル・旅館)	100	20.9										65.2	13.9	20.9%	25.7%	16.7%	24.5%	23.5%
	販売・接客 (コンビニ・スーパー)	100	24.1										55.4	20.5	24.1%	19.2%	19.8%	20.5%	19.3%
	販売・接客 (パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	100	21.7										56.5	21.7	21.7%	20.2%	23.9%	30.8%	21.7%
	販売・接客 (その他小売・サービス)	100	26.2										52.3	21.5	26.2%	11.3%	17.6%	15.8%	22.5%
	警備・交通誘導 (セキュリティ等)	100	37.0										50.9	12.0	37.0%	30.7%	28.8%	35.3%	27.1%
	清掃 (ビル管理・メンテナンス)	100	18.6										71.2	10.2	18.6%	19.7%	13.0%	20.9%	21.6%
	家庭教師・講師・試験監督 (教育・学校法人)	100	23.3										70.0	6.7	23.3%	14.0%	15.6%	16.2%	13.7%
	介護	100	34.1										56.1	9.8	34.1%	27.9%	28.2%	32.2%	29.4%
	保育	100	26.9										54.8	18.3	26.9%	18.0%	26.5%	33.7%	20.3%
	事務・データ入力・受付 ・コールセンター	100	20.6										66.0	13.5	20.6%	21.7%	12.7%	17.1%	21.4%
	配送・引越し・ドライバー (陸運)	100	26.7										59.5	13.8	26.7%	22.0%	24.4%	26.9%	24.0%
	軽作業 (倉庫・物流)	100	21.5										65.3	13.2	21.5%	24.2%	25.2%	23.5%	30.3%
	製造ライン・加工 (メーカー)	100	36.1										43.7	20.2	36.1%	25.2%	28.0%	26.3%	25.9%
	建築・土木作業員 (建設・土木・設備工事)	100	16.7										68.4	14.9	16.7%	13.8%	18.8%	16.2%	19.3%
	会社 規模	中小企業 (正社員数300人未満)	1,085	23.3										65.2	11.5	23.3%	17.9%	19.3%	21.6%
	大企業 (正社員数300人以上)	366	33.9										44.7	21.4	33.9%	32.7%	28.2%	30.5%	29.9%

## 2-8. アルバイト→限定正社員への変更者有無

- ◆ 全体でみると、アルバイトから限定正社員に変更になった人が「いる」は6.8%。
- ◆ 業種別でみると、アルバイトから限定正社員への変更率は【製造ライン・加工（メーカー）】で12.6%と最も高く、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で11.8%、【軽作業（倉庫・物流）】で9.9%となった。一方で変更率が最も低かった業種は【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】となった。
- ◆ 会社規模別でみると、【大企業】でアルバイトから限定正社員への変更率は14.1%となっており、【中小企業】を+9.5pt上回った。

アルバイトから限定正社員に変更になった人（単一回答）





### **3. 実施施策と効果**

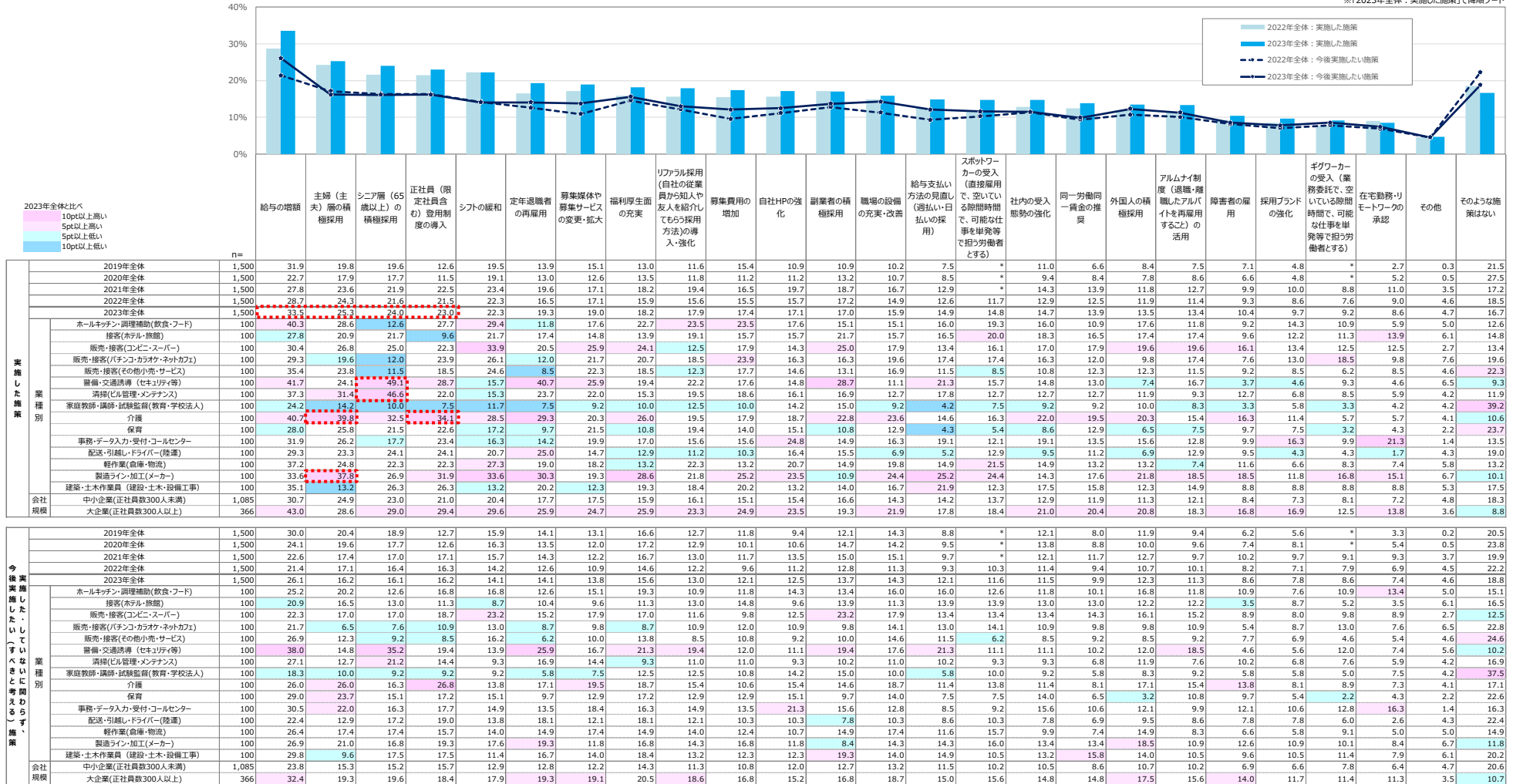
# 3-1. 人材確保のために実施した施策・今後実施したい施策



- ◆ 実施した施策を2023年全体とみると「給与の増額」で33.5%と最も高く、次いで「主婦（主夫）層の積極採用」で25.3%、「シニア層（65歳以上）の積極採用」で24.0%、「正社員（限定正社員含む）登用制度の導入」で23.0%となった。
- ◆ 実施した施策を業種別とみると、[介護][製造ライン・加工（メーカー）]の「主婦（主夫）層の積極採用」、[警備・交通誘導（セキュリティ等）][清掃（ビル管理・メンテナンス）]の「シニア層（65歳以上）の積極採用」、[介護]の「正社員（限定正社員含む）登用制度の導入」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。

人材確保のために実施した施策/今後実施したい施策（各複数回答）

※「2023年全体：実施した施策」で降順ソート



\*選択なし (%)

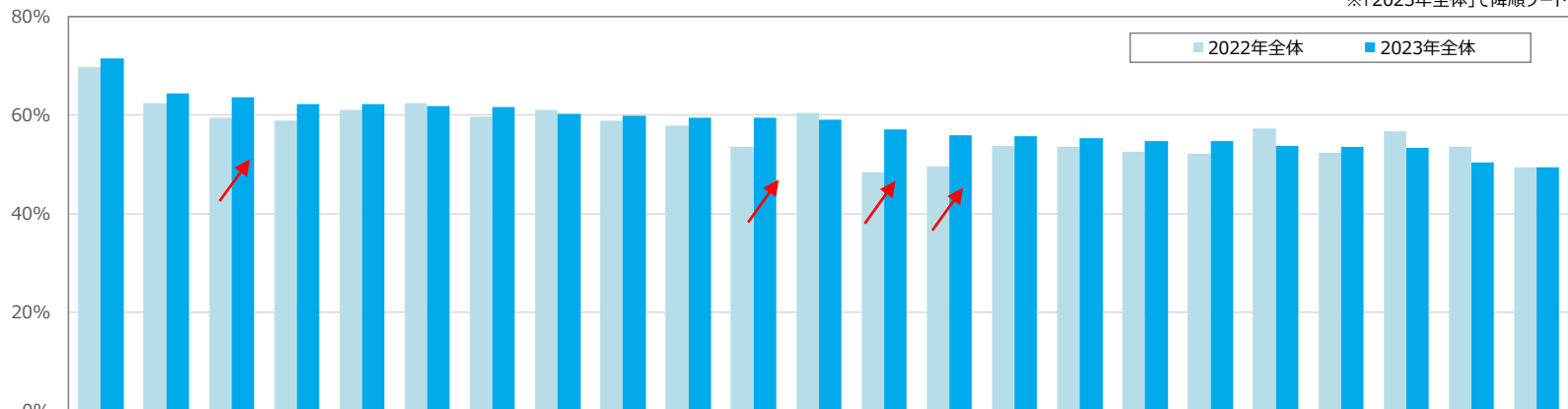
# 3-2. 人材確保に効果があった施策

- ◆ 2023年全体でみると、「給与の増額」が71.5%と最も高く、次いで「定年退職者の再雇用」で64.5%、「給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）」で63.7%、「リファラル採用（自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法）の導入・強化」「在宅勤務・リモートワークの承認」で62.3%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「募集費用の増加」で8.7pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「募集媒体や募集サービスの変更・拡大」で6.2pt増、「アルムナイ制度（退職・離職したアルバイトを再雇用すること）の活用」で5.9pt増、「給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）」で4.2pt増となった。

人材確保のために実施した施策のうち効果があった施策（複数回答）

ベース：各施策実施者

※「2023年全体」で降順ソート



		給与の増額	定年退職者の再雇用	給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）	リファラル採用（自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法）の導入・強化	在宅勤務・リモートワークの承認	シニア層（65歳以上）の積極採用	外国人の積極採用	シフトの緩和	仕事で空いている隙間時間で、可能な範囲で単発等で担う労働者とする	スポットワークの受入（直接雇用）	福利厚生面の充実	アルムナイ制度（退職・離職したアルバイトを再雇用すること）の活用	空いている隙間時間で、可能な範囲で単発等で担う労働者とする	募集費用の増加	大募集媒体や募集サービスの変更・拡大	職場の設備の充実・改善	同一労働同一賃金の推奨	導入	正社員（限定社員含む）登用制度の強化	自社HPの強化	社内の受入体制の強化	副業者の積極採用	主婦（主夫）層の積極採用	採用ブランドの強化	障害者の雇用
2019年全体	%	61.2	45.4	51.2	44.8	54.9	55.8	46.3	45.7	*	38.1	45.2	*	38.8	43.5	37.0	35.2	39.2	36.3	32.5	37.8	34.8	43.8	44.4		
	ベース	n=478	n=208	n=112	n=174	n=40	n=294	n=126	n=293	*	n=195	n=112	*	n=232	n=226	n=154	n=98	n=189	n=164	n=165	n=164	n=297	n=72	n=107		
2020年全体	%	66.3	47.7	58.6	52.0	61.5	56.4	54.2	53.3	*	42.4	55.8	*	44.3	50.3	45.3	49.2	44.2	39.5	51.8	48.7	46.3	59.7	40.4		
	ベース	n=341	n=195	n=128	n=177	n=78	n=266	n=118	n=287	*	n=203	n=129	*	n=167	n=189	n=161	n=126	n=172	n=167	n=141	n=199	n=268	n=72	n=99		
2021年全体	%	68.4	53.4	58.2	64.5	63.9	64.3	60.5	62.8	*	57.1	49.7	56.4	55.1	51.8	56.0	51.2	56.4	47.6	50.5	51.6	57.9	56.0	47.3		
	ベース	n=418	n=294	n=194	n=290	n=166	n=328	n=177	n=352	*	n=273	n=191	n=133	n=247	n=257	n=250	n=209	n=337	n=296	n=214	n=281	n=354	n=150	n=148		
2022年全体	%	69.7	62.4	59.5	59.0	61.1	62.5	59.7	61.0	59.0	57.9	53.5	60.5	48.4	49.7	53.7	53.6	52.6	52.2	57.4	52.3	56.8	53.5	49.5		
	ベース	n=431	n=247	n=189	n=234	n=135	n=323	n=178	n=334	n=176	n=239	n=171	n=113	n=232	n=257	n=224	n=187	n=323	n=235	n=194	n=258	n=364	n=129	n=139		
2023年全体	%	71.5	64.5	63.7	62.3	62.3	61.9	61.6	60.3	59.9	59.6	59.4	59.1	57.1	55.9	55.6	55.3	54.8	54.7	53.8	53.5	53.4	50.3	49.4		
	ベース	n=502	n=290	n=223	n=268	n=130	n=360	n=203	n=335	n=222	n=272	n=202	n=137	n=261	n=286	n=239	n=208	n=345	n=256	n=221	n=256	n=380	n=145	n=156		

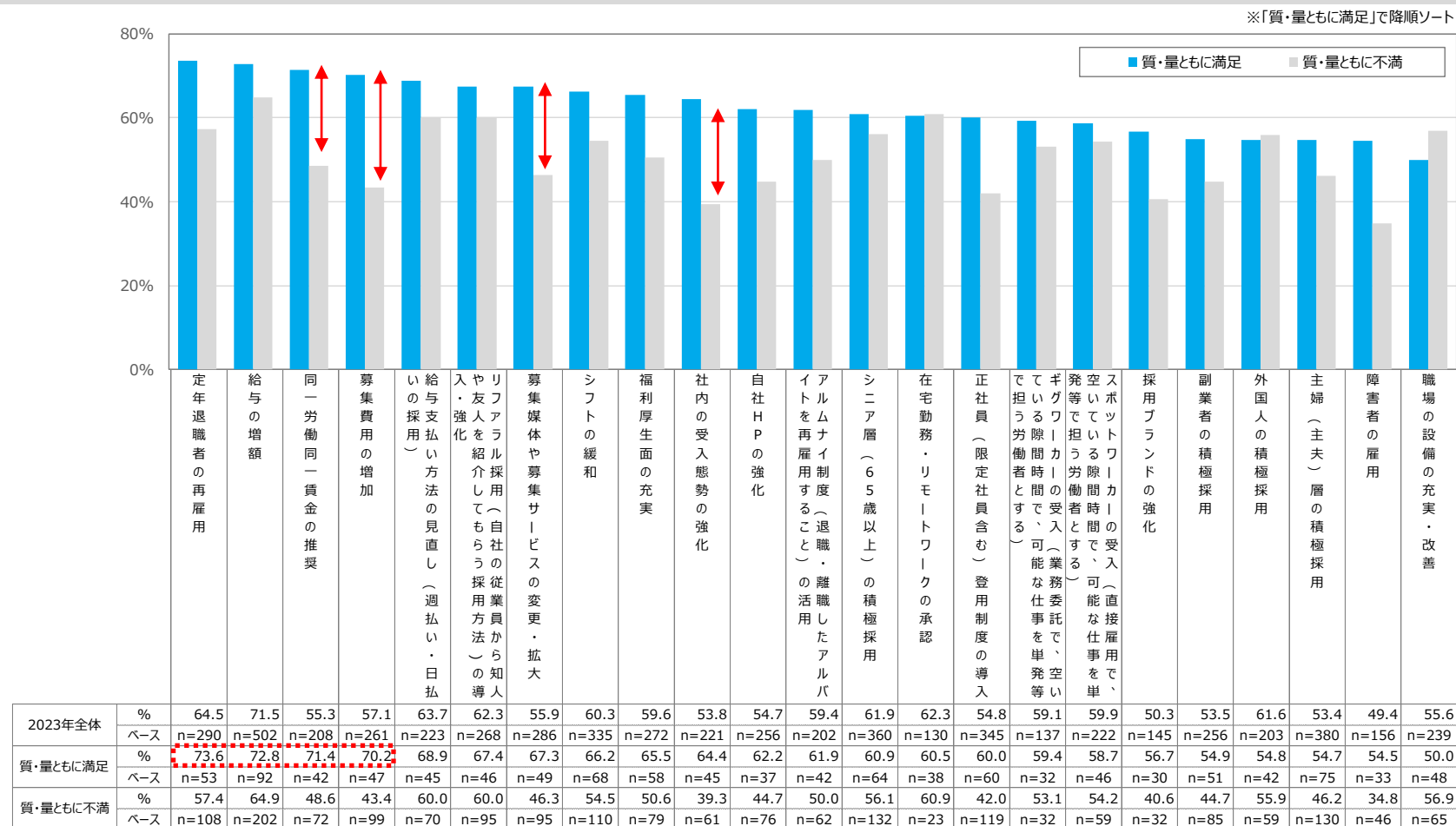
\*選択肢なし

# 3-2. 人材確保に効果があった施策（2023年採用の満足感別）

- ◆ 2023年全体でみると「給与の増額」最も多く、次いで「定年退職者の再雇用」「給与支払い方法の見直し（週払い・日払いの採用）」「リファラル採用（自社の従業員から知人や友人を紹介してもらった採用方法）の導入・強化」「在宅勤務・リモートワークの承認」などが上位にあがった。
- ◆ 2023年の採用満足感別でみると、[質・量ともに満足]は「定年退職者の再雇用」で73.6%と最も高く、次いで「給与の増額」で72.8%、「同一労働同一賃金の推奨」で71.4%、「募集費用の増加」で70.2%となった。賃金の引き上げや募集の費用増加などの見直しを行う企業が多い様子がみられた。
- ◆ [質・量ともに満足]は[質・量ともに不満]を「募集費用の増加」で+26.8ptと最も大きく上回っており、次いで「社内の受入態勢の強化」で+25.1pt、「同一労働同一賃金の推奨」で+22.8pt、「募集媒体や募集サービスの変更・拡大」で+21.0ptとなった。

人材確保のために実施した施策のうち効果があつた施策（複数回答）

ベース：各施策実施者



# 3-3. 定着率UPのために実施した施策・今後実施したい施策

- ◆ 実施した施策を2023年全体でみると、「給与の増額」で37.2%と最も高く、次いで「シフトの融通」で34.3%となった。
- ◆ 実施した施策を業種別でみると、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)] [介護]の「シフトの融通」、[販売・接客(コンビニ・スーパー)]の「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」、[介護][製造ライン・加工(メーカー)]の「福利厚生面の充実」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。
- ◆ 今後実施したい施策を2023年全体でみると、「給与の増額」が28.4%と最も高く、次いで「シフトの融通」で21.7%となった。
- ◆ 今後実施したい施策を2022年全体と比べると、「給与の増額」で5.1pt増と最も上げ幅が大きくなった。

定着率を上げるために実施した施策/今後実施したい施策 (各複数回答)



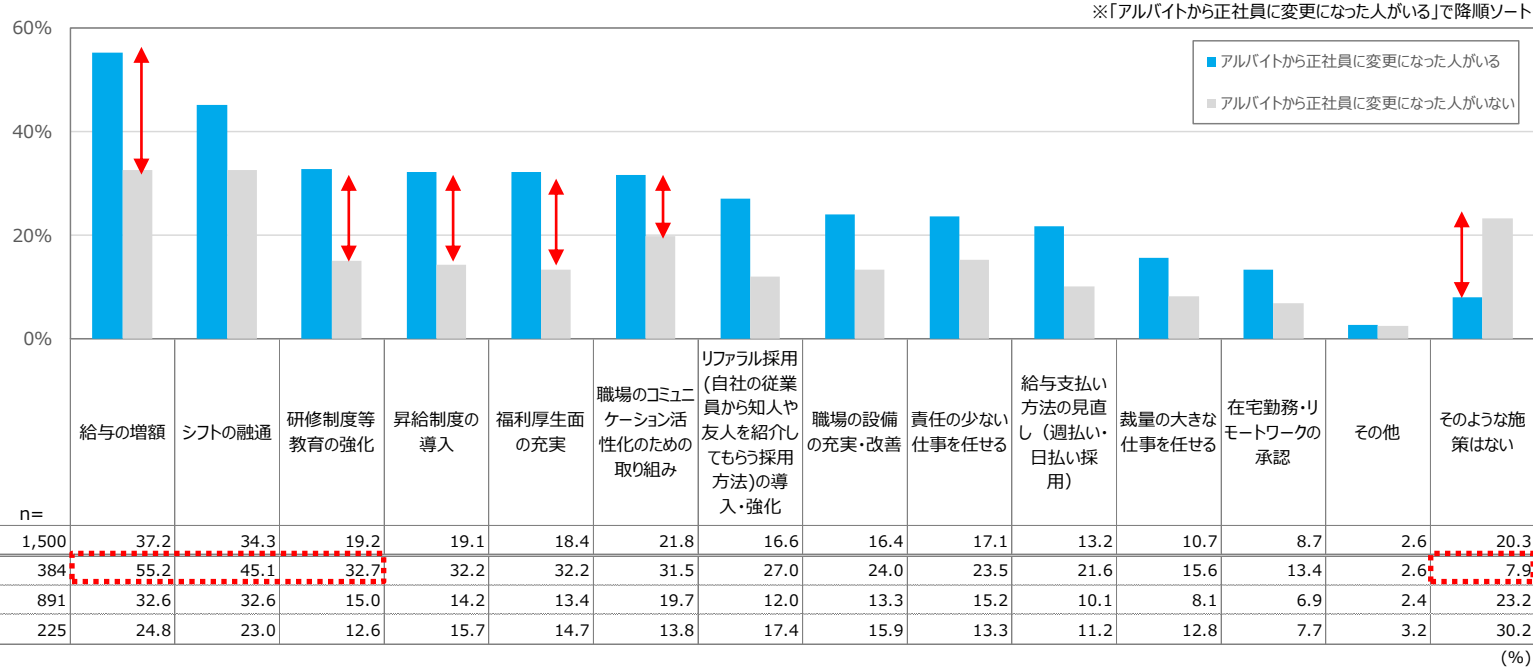
\*選択なし (%)

# 3-3. 定着率UPのために実施した施策（雇用形態変更者有無別）

- ◆ 2023年全体でみると、「給与の増額」が最も多く、次いで「シフトの融通」「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」となった。
- ◆ 正社員への変更者有無別でみると、「アルバイトから正社員に変更になった人がいる」は「給与の増額」で55.2%と最も高く、次いで「シフトの融通」で45.1%、「研修制度等教育の強化」で32.7%となった。
- ◆ 「アルバイトから正社員に変更になった人がいる」は「アルバイトから正社員に変更になった人がいない」を「給与の増額」で+22.6ptと最も大きく上回っており、次いで「福利厚生面の充実」で+18.8pt、「昇給制度の充実」で+18.0pt、「研修制度等教育の強化」で+17.7ptとなった。一方で「そのような施策はない」で-15.3ptとなった。アルバイトから正社員に変更になった人がいる企業ほど取り組んでいる施策が多いことがみとれる。

定着率を上げるために実施した施策のうち、効果があったもの（複数回答）

ベース：各施策実施者



2023年全体		n=	1,500	37.2	34.3	19.2	19.1	18.4	21.8	16.6	16.4	17.1	13.2	10.7	8.7	2.6	20.3
正社員への変更者有無別	アルバイトから正社員に変更になった人がいる	384	55.2	45.1	32.7	32.2	32.2	31.5	27.0	24.0	23.5	21.6	15.6	13.4	2.6	7.9	23.2
	アルバイトから正社員に変更になった人がいない	891	32.6	32.6	15.0	14.2	13.4	19.7	12.0	13.3	15.2	10.1	8.1	6.9	2.4	23.2	23.2
	わからない	225	24.8	23.0	12.6	15.7	14.7	13.8	17.4	15.9	13.3	11.2	12.8	7.7	3.2	30.2	30.2

(%)

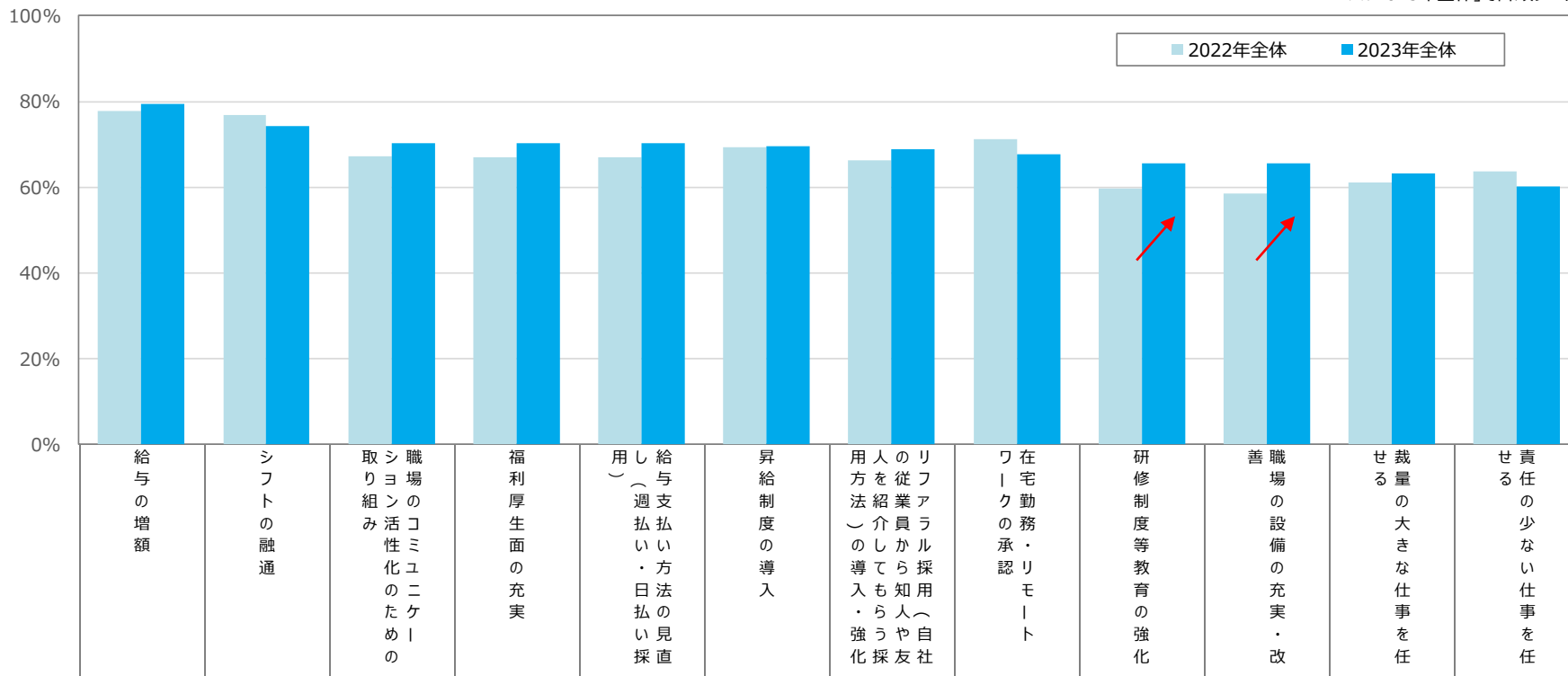
# 3-4. 定着率UPに効果があった施策

- ◆ 2023年全体で見ると、「給与の増額」が79.4%と最も高く、次いで「シフトの融通」が74.4%、「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」「福利厚生面の充実」が70.3%と待遇面の施策が多く上位にあがった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「職場の設備の充実・改善」で7.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「研修制度等教育の強化」で5.8pt増となった。

定着率を上げるために実施した施策のうち、効果があったもの（複数回答）

ベース：各施策実施者

※「2023年全体」で降順ソート



年次	施策	割合 (%)	ベース (n)
2019年全体	給与の増額	73.0	n=523
	シフトの融通	63.4	n=532
2020年全体	給与の増額	70.6	n=394
	シフトの融通	69.6	n=582
2021年全体	給与の増額	77.0	n=422
	シフトの融通	71.0	n=542
2022年全体	給与の増額	77.8	n=433
	シフトの融通	76.8	n=492
2023年全体	給与の増額	79.4	n=558
	シフトの融通	74.4	n=515

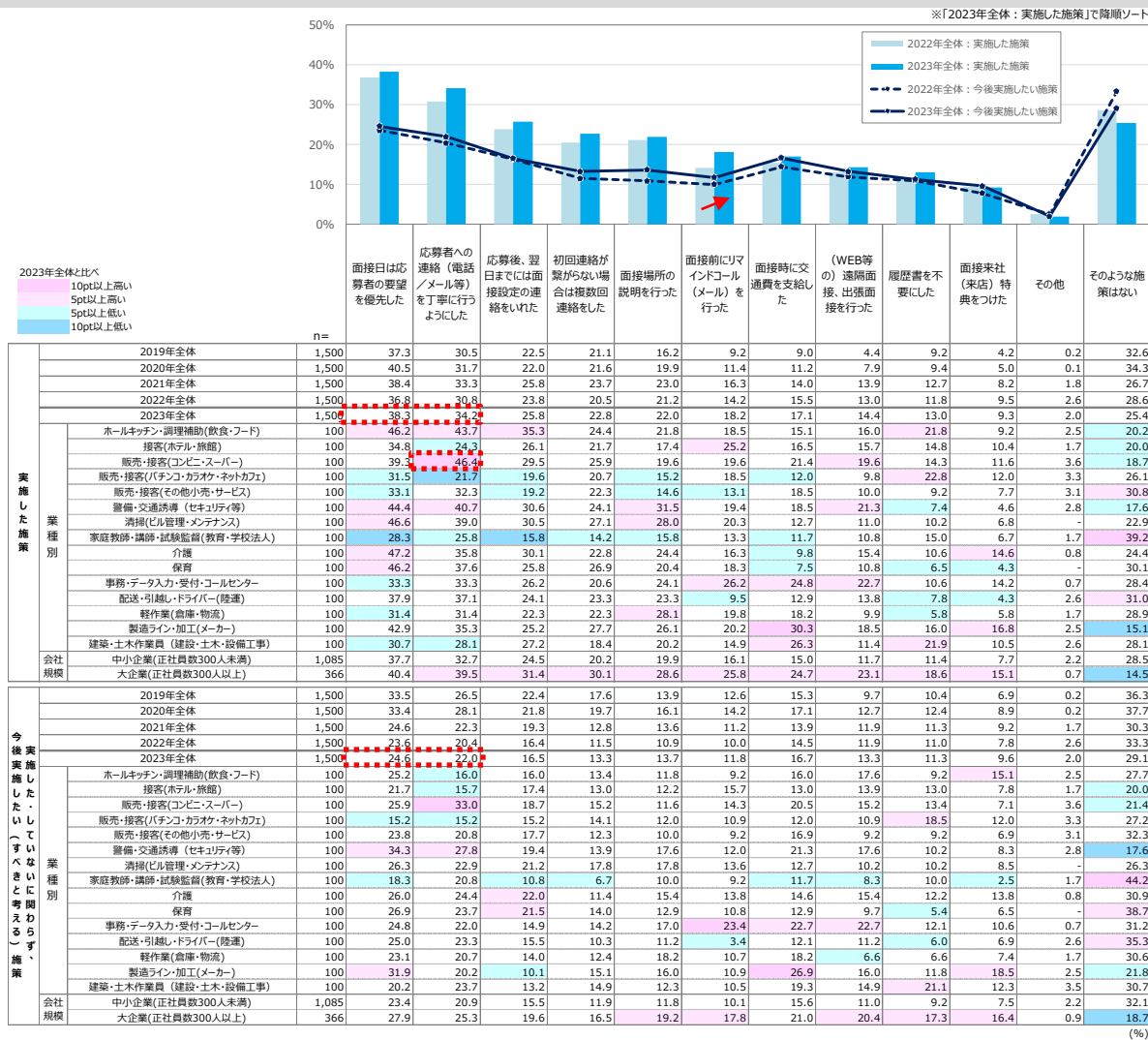
\*選択肢なし



# 3-5. 面接率UPのために実施した施策・今後実施したい施策

- ◆ 2023年全体でみると、実施した施策および今後実施したい施策のいずれにおいても「面接日は応募者の要望を優先した」が最も多く、次いで「応募者への連絡（電話／メール等）を丁寧に行うようにした」となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、実施した施策は「面接前にリマインドコール（メール）を行った」で4.0pt増と最も上げ幅が大きくなった。
- ◆ 実施した施策を業種別でみると、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】の「応募者への連絡を丁寧に行うようにした」などで2023年全体と比べて10pt以上高い。

応募から面接に来訪するまでの割合（面接率）を上げるために実施した施策/今後実施したい施策（各複数回答）

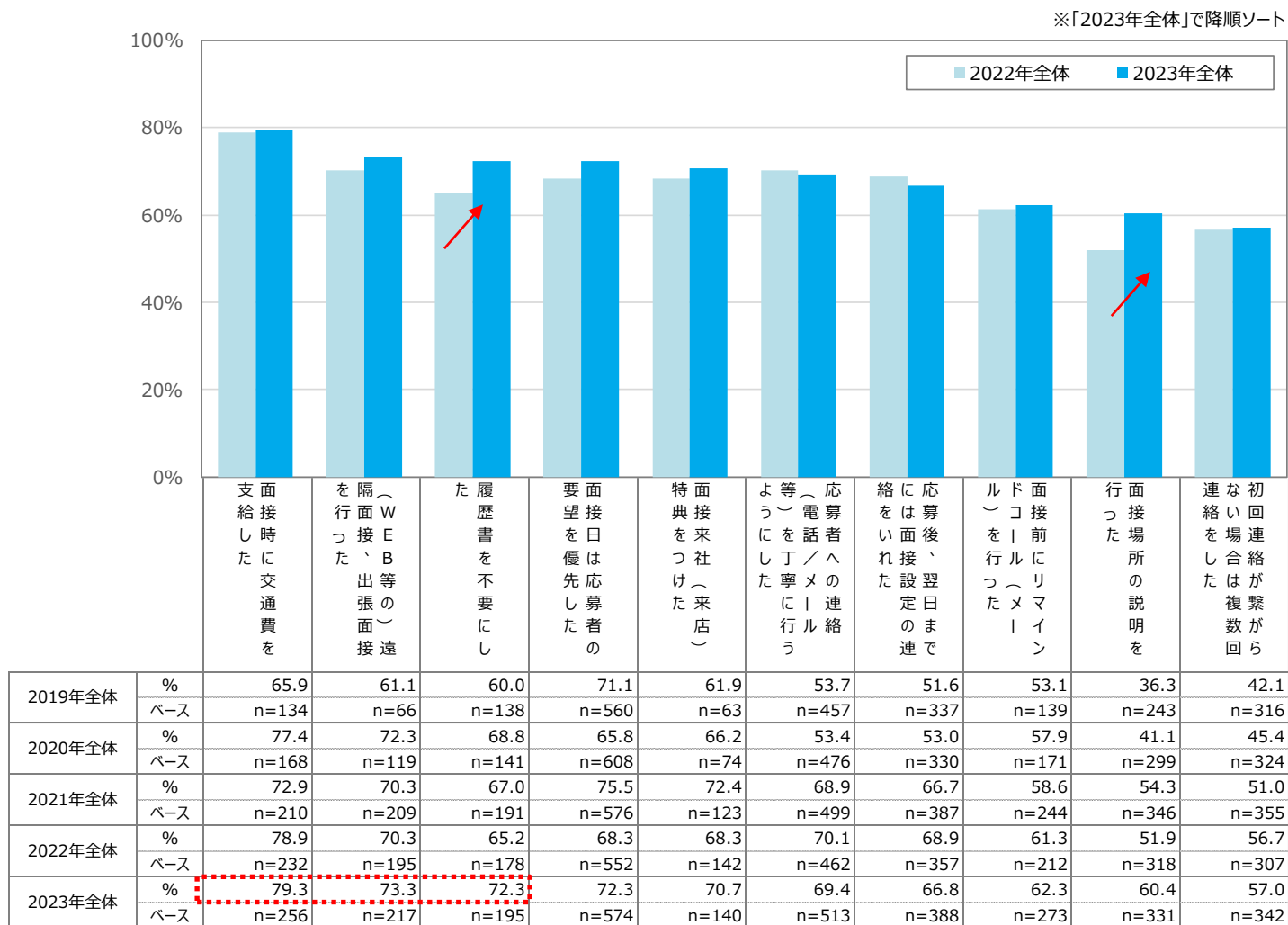


# 3-6. 面接率UPに効果があった施策

- ◆ 2023年全体でみると、「面接時に交通費を支給した」で79.3%と最も高く、次いで「(WEB等の)遠隔面接、出張面接を行った」で73.3%、「履歴書を不要にした」で72.3%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「面接場所の説明を行った」で8.5pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「履歴書を不要にした」で7.1pt増となった。

応募から面接に来訪するまでの割合（面接率）を上げるために行った施策のうち、効果があったもの（複数回答）

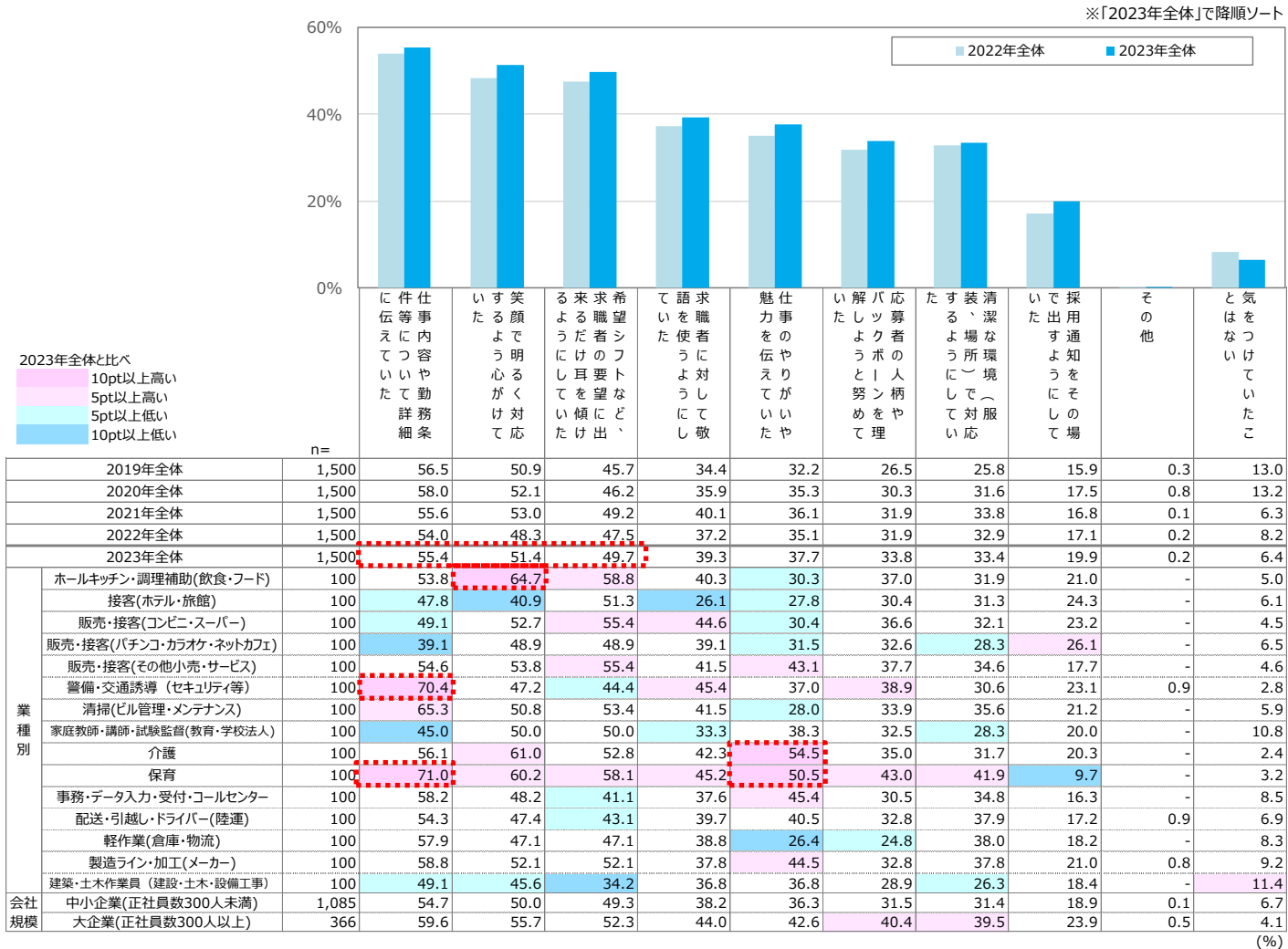
ベース：各施策実施者



# 3-7. 面接時に気をつけていたこと

- ◆ 2023年全体でみると、「仕事内容や勤務条件等について詳細に伝えていた」で55.4%と最も高く、次いで「笑顔で明るく対応するよう心がけていた」で51.4%、「希望シフトなど、求職者の要望に出来るだけ耳を傾けるようにしていた」で49.7%となり、2022年と同様の傾向となった。
- ◆ 業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】【保育】の「仕事内容や勤務条件等について詳細に伝えていた」、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】の「笑顔で明るく対応するよう心がけていた」、【介護】【保育】の「仕事のやりがいや魅力を伝えていた」で2023年全体と比べて10pt以上高い。

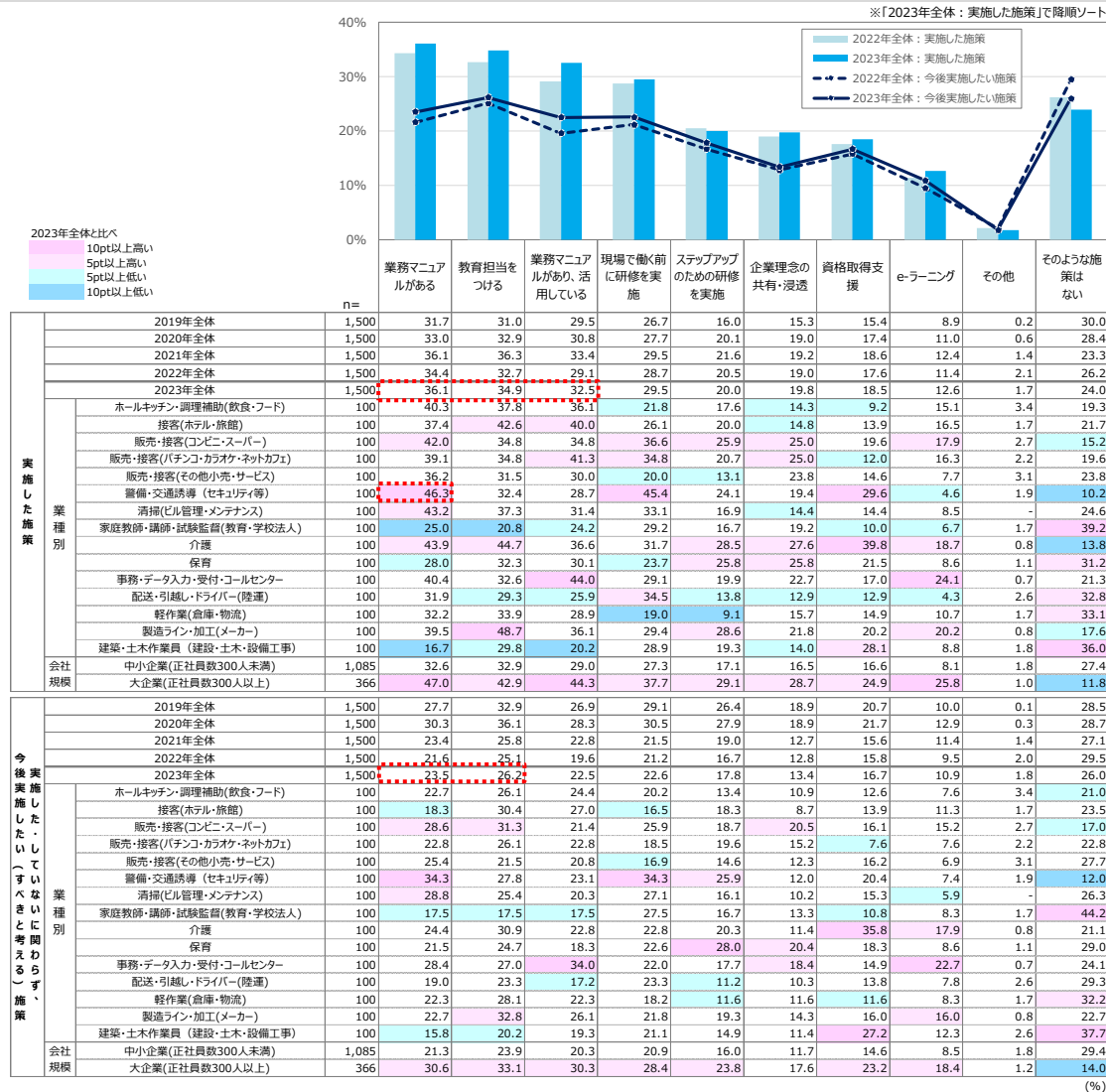
面接時に気をつけていたこと（複数回答）



# 3-8. 教育制度として実施した施策・今後実施したい施策

- ◆ 実施した施策を2023年全体でみると、「業務マニュアルがある」が最も多く、次いで「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」となった。
- ◆ 実施した施策を業種別でみると、「警備・交通誘導（セキュリティ等）」の「業務マニュアルがある」などで2023年全体と比べて10pt以上高くなった。
- ◆ 今後実施したい施策を2023年全体でみると、「教育担当をつける」が最も高く、次いで「業務マニュアルがある」となった。

アルバイトへの教育制度として、実施した施策/今後実施したい施策（各複数回答）

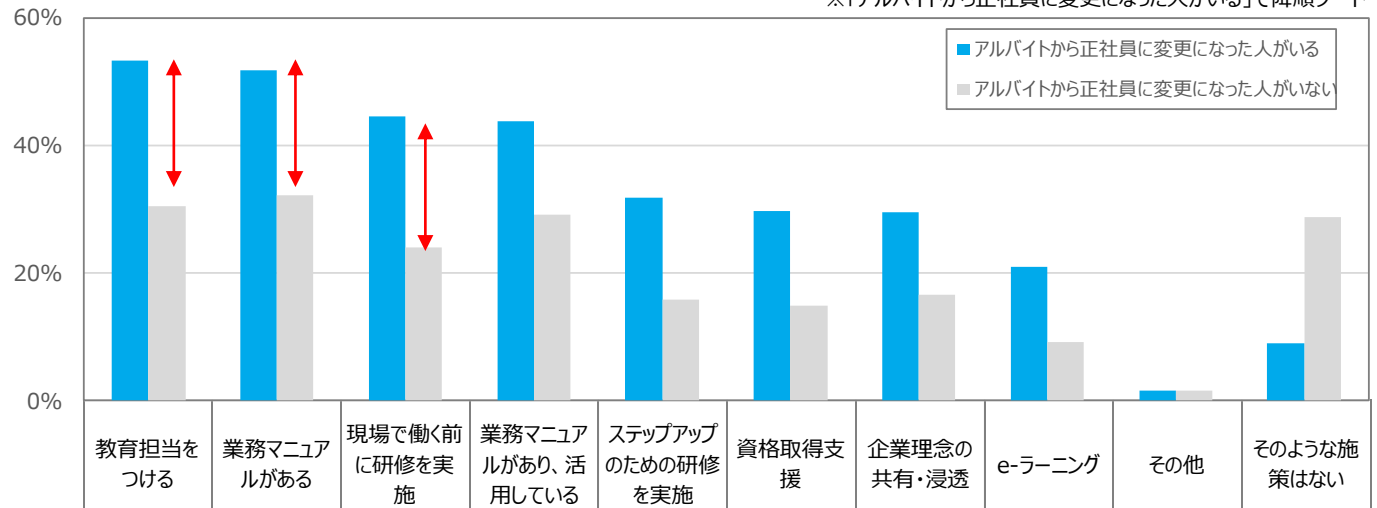


### 3-8. 実施した教育制度（正社員への変更者有無別）

- ◆ 2023年全体でみると、「業務マニュアルがある」が最も多く、次いで「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」となった。
- ◆ 正社員への変更者有無別でみると、「アルバイトから正社員に変更になった人がいる」は「教育担当をつける」で53.2%と最も高く、次いで「業務マニュアルがある」で51.7%、「現場で働く前に研修を実施」で44.5%となった。
- ◆ 「アルバイトから正社員に変更になった人がいる」は「アルバイトから正社員に変更になった人がいない」を「教育担当をつける」で+22.7ptと最も大きく上回っており、次いで「現場で働く前に研修を実施」で+20.5pt、「業務マニュアルがある」で+19.6ptとなった。

アルバイトへの教育制度として、実施した施策（複数回答）

※「アルバイトから正社員に変更になった人がいる」で降順ソート



n=		教育担当をつける	業務マニュアルがある	現場で働く前に研修を実施	業務マニュアルがあり、活用している	ステップアップのための研修を実施	資格取得支援	企業理念の共有・浸透	e-ラーニング	その他	そのような施策はない	
2023年全体		1,500	34.9	36.1	29.5	32.5	20.0	18.5	19.8	12.6	1.7	24.0
正社員への変更者有無別	アルバイトから正社員に変更になった人がいる	384	53.2	51.7	44.5	43.7	31.7	29.7	29.5	21.0	1.6	9.0
	アルバイトから正社員に変更になった人がいない	891	30.5	32.1	24.0	29.2	15.8	14.9	16.6	9.2	1.6	28.8
	わからない	225	21.1	25.5	26.0	26.8	16.7	13.8	15.7	11.8	2.4	30.1

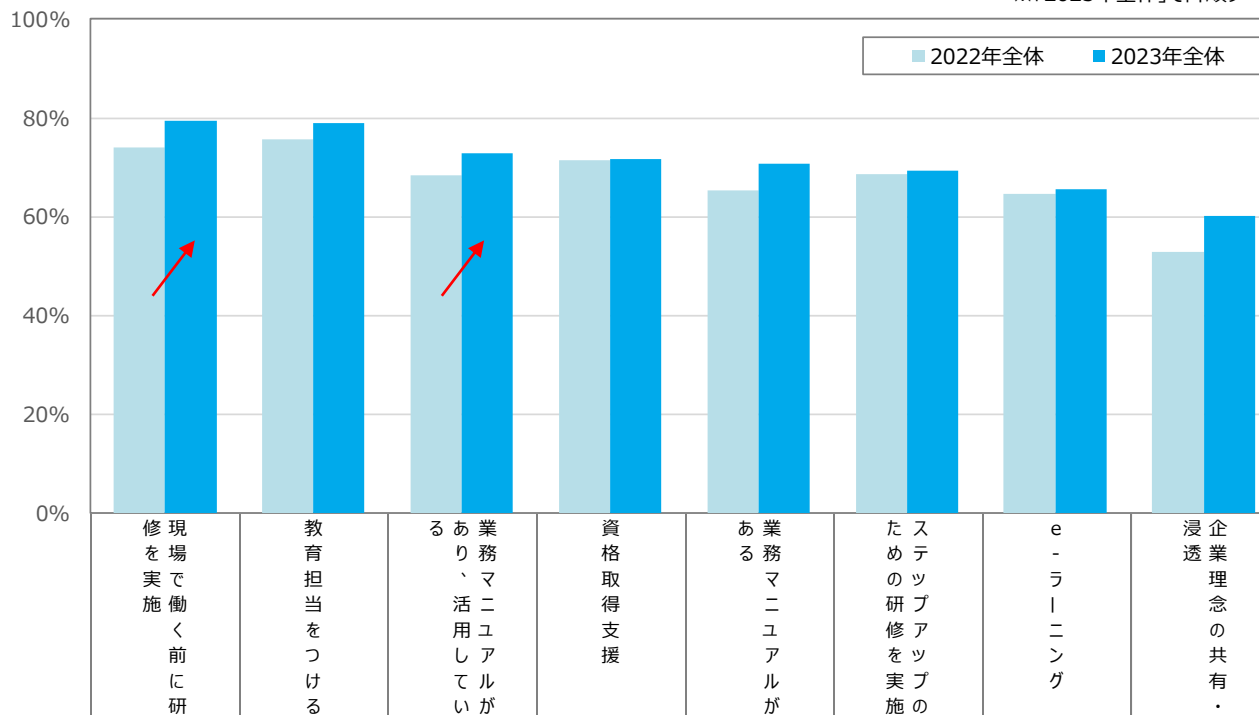
(%)

# 3-9. スキルアップに効果があった教育制度

- ◆ 2023年全体で見ると、「現場で働く前に研修を実施」が最も多く、次いで「教育担当をつける」「業務マニュアルがあり、活用している」「資格取得支援」だった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「現場で働く前に研修を実施」で5.5pt増と最も上げ幅が大きくなった。

アルバイトへの教育制度として実施した施策のうち、スキルアップに効果があったもの（複数回答）  
 ベース：各施策実施者

※「2023年全体」で降順ソート



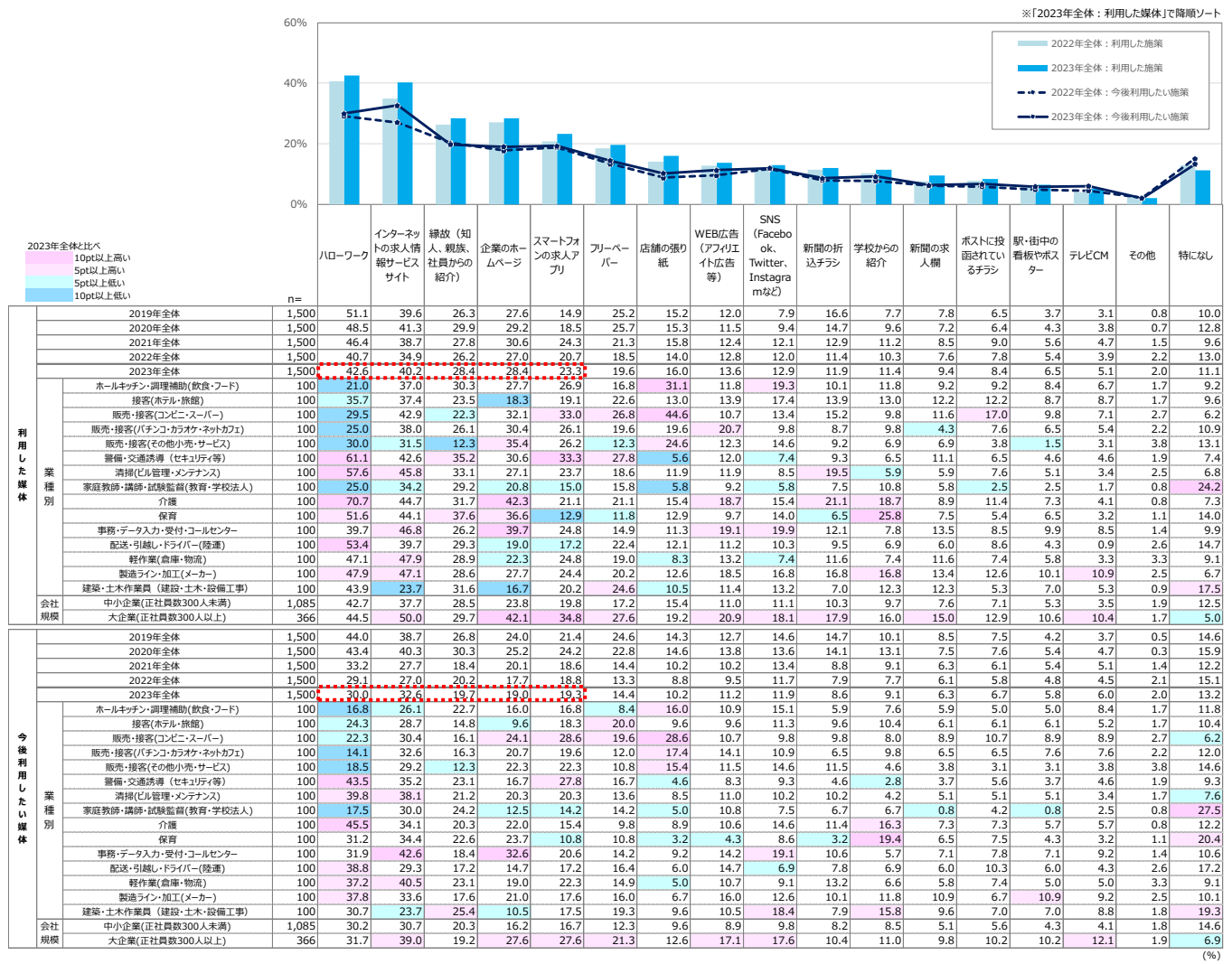
年次	%	現場で働く前に研修を実施	教育担当をつける	業務マニュアルがあり、活用している	資格取得支援	業務マニュアルがある	ステップアップ研修を実施の	e-ラーニング	企業理念の共有						
		ベース	ベース	ベース	ベース	ベース	ベース	ベース	ベース						
2019年全体	66.3	n=401	70.7	n=465	59.9	n=442	58.5	n=231	49.7	n=240	56.0	n=133	51.0	n=230	45.1
2020年全体	68.9	n=415	73.9	n=494	64.7	n=462	58.1	n=260	53.7	n=495	56.1	n=301	52.1	n=165	49.5
2021年全体	76.1	n=443	74.7	n=545	74.3	n=501	68.3	n=278	69.0	n=542	69.1	n=324	69.9	n=186	57.6
2022年全体	74.0	n=430	75.7	n=490	68.3	n=436	71.5	n=263	65.3	n=516	68.7	n=307	64.7	n=170	53.0
2023年全体	79.5	n=443	79.0	n=523	72.7	n=488	71.6	n=278	70.8	n=542	69.3	n=300	65.6	n=189	60.3

# 3-10. アルバイト採用のために利用した媒体 (利用媒体すべて & 今後の意向)



- ◆ 利用した媒体を2023年全体でみると、「ハローワーク」が最も多く、次いで「インターネットの求人情報サービスサイト」「縁故(知人、親族、社員からの紹介)」「企業のホームページ」「スマートフォンの求人アプリ」となり、2022年と同様の傾向。
- ◆ 今後利用したい媒体を2023年全体でみると、「インターネットの求人情報サービスサイト」が最も多く、次いで「ハローワーク」「縁故(知人、親族、社員からの紹介)」「スマートフォンの求人アプリ」「企業のホームページ」となった。

アルバイト採用のために利用した媒体/今後利用したい媒体 (各複数回答)

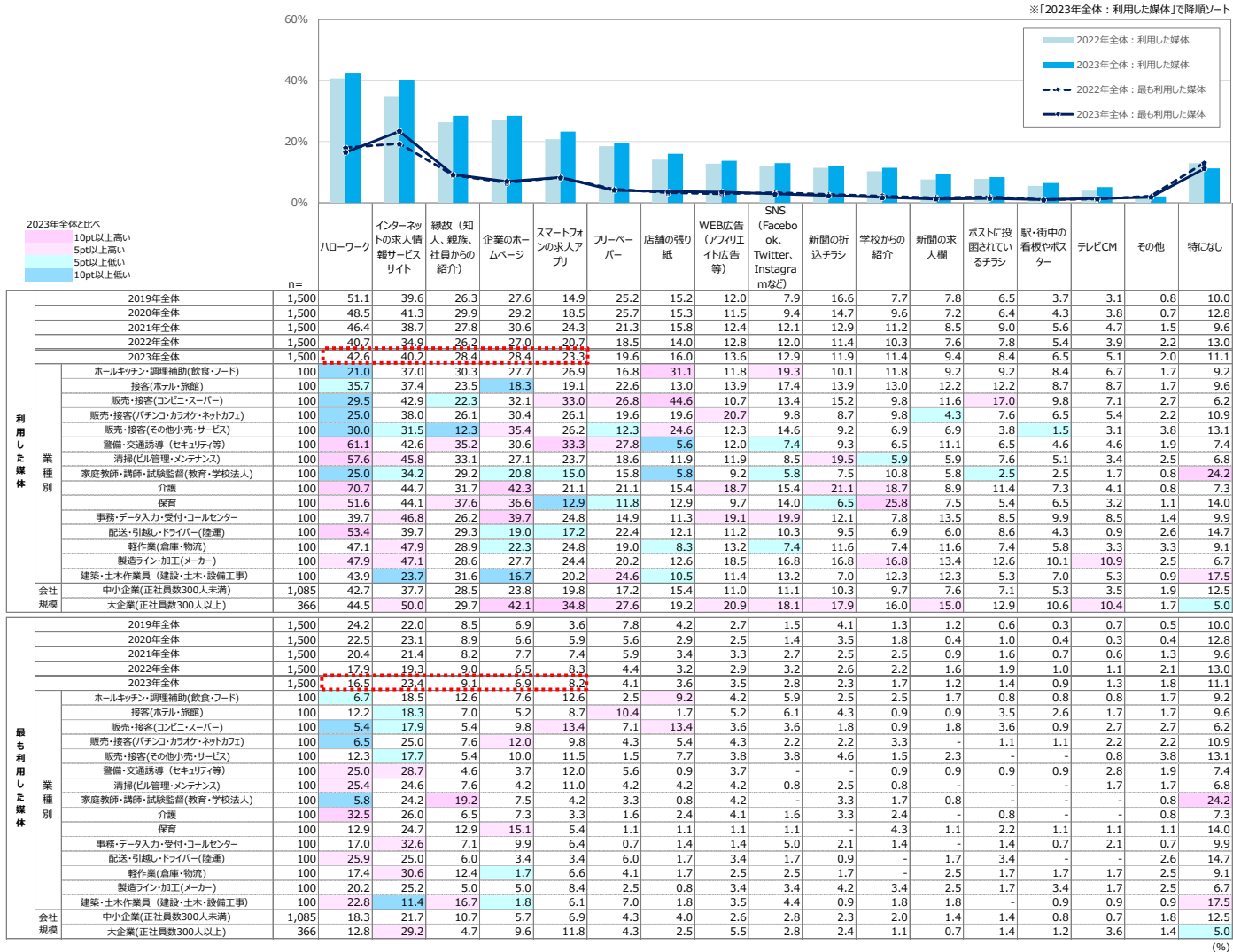




# 3-10. アルバイト採用のために利用した媒体 (利用媒体すべて&最も利用したひとつ)

- ◆ 利用した媒体を2023年全体でみると、「ハローワーク」が最も多く、次いで「インターネットの求人情報サービスサイト」「縁故(知人、親族、社員からの紹介)」「企業のホームページ」「スマートフォンの求人アプリ」となった。
- ◆ 最も利用した媒体を2023年全体でみると、「特になし(11.1%)」を除くと、「インターネットの求人情報サービスサイト」が最も多く、次いで「ハローワーク」「縁故(知人、親族、社員からの紹介)」「スマートフォンの求人アプリ」「企業のホームページ」となった。

アルバイト採用のために利用した媒体(複数回答)/その中で最も利用した媒体(単一回答)



## **4. 今後のアルバイト採用意向**

# 4-1. 2024年の採用予定数（対2023年）

- ◆ 2023年全体でみると、採用数を「増やす予定」は35.9%、「変わらない予定」は42.5%、「減らす予定」は5.5%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、採用数を「増やす予定」は0.7pt増、「減らす予定」は0.6pt減となった。
- ◆ 業種別でみると、「増やす予定」は〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で49.1%（全体比：+13.2pt）と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で46.1%（全体比：+10.2pt）、〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で43.7%（全体比：+7.8pt）となった。
- ◆ 2023年と同等以上とする割合が最も高い業種は〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で、次いで〔介護〕〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕〔製造ライン・加工（メーカー）〕となった。

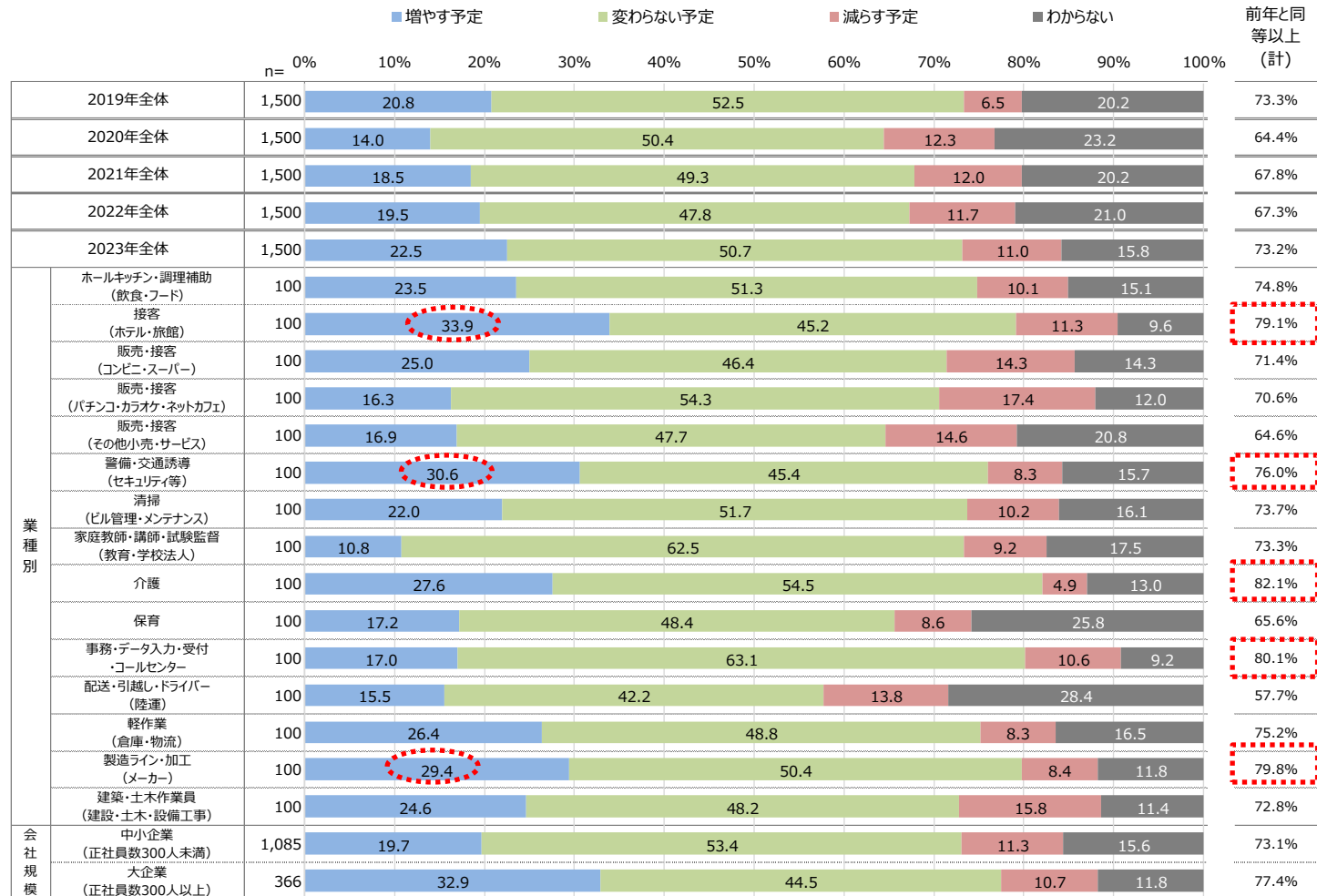
2023年と比べた2024年のアルバイト採用数予定（単一回答）



# 4-2. 2024年の採用費の予定（対2023年）

- ◆ 2023年全体でみると、採用費を「増やす予定」は22.5%、「変わらない予定」は50.7%、「減らす予定」は11.0%となった。
- ◆ 2022年全体と比べて、「増やす予定」は3.0pt増、「減らす予定」は0.7pt減となった。
- ◆ 業種別でみると、「増やす予定」は〔接客（ホテル・旅館）〕で33.9%（全体比：+11.4pt）と最も高く、次いで〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で30.6%（全体比：+8.1pt）、〔製造ライン・加工（メーカー）〕で29.4%（全体比：+6.9pt）となった。
- ◆ 2023年と同等以上とする割合が最も高い業種は〔介護〕で、次いで〔事務・データ入力・受付・コールセンター〕〔製造ライン・加工（メーカー）〕〔接客（ホテル・旅館）〕〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕となった。

2023年と比べた2024年のアルバイト採用費予定（単一回答）

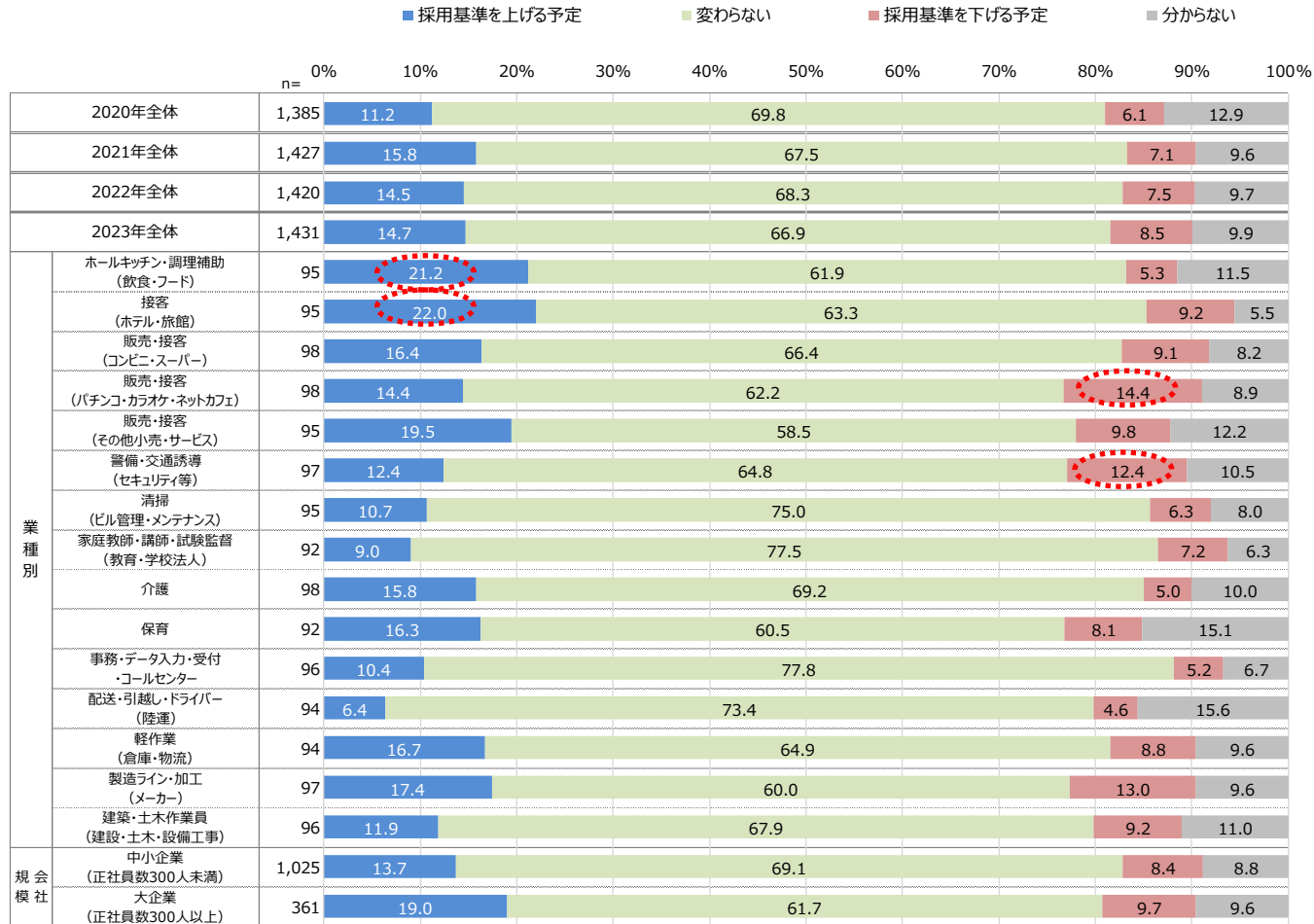


# 4-3. 2024年の採用基準（対2023年）

- ◆ 2023年全体でみると、「採用基準を上げる予定」は14.7%、「変わらない」は66.9%、「採用基準を下げる予定」は8.5%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「採用基準を上げる予定」は0.2pt増、「採用基準を下げる予定」は1.0pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、「採用基準を上げる予定」は〔接客（ホテル・旅館）〕で22.0%（全体比：+7.3pt）と最も高く、次いで〔ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）〕で21.2%（全体比：+6.5pt）となった。「採用基準を下げる予定」は〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で14.4%（全体比：+5.9pt）と最も高く、次いで〔警備・交通誘導（セキュリティ等）〕で12.4%（全体比：+3.9pt）となった。

2023年と比べた2024年のアルバイト採用基準予定（単一回答）

ベース：アルバイト採用予定なしを除く

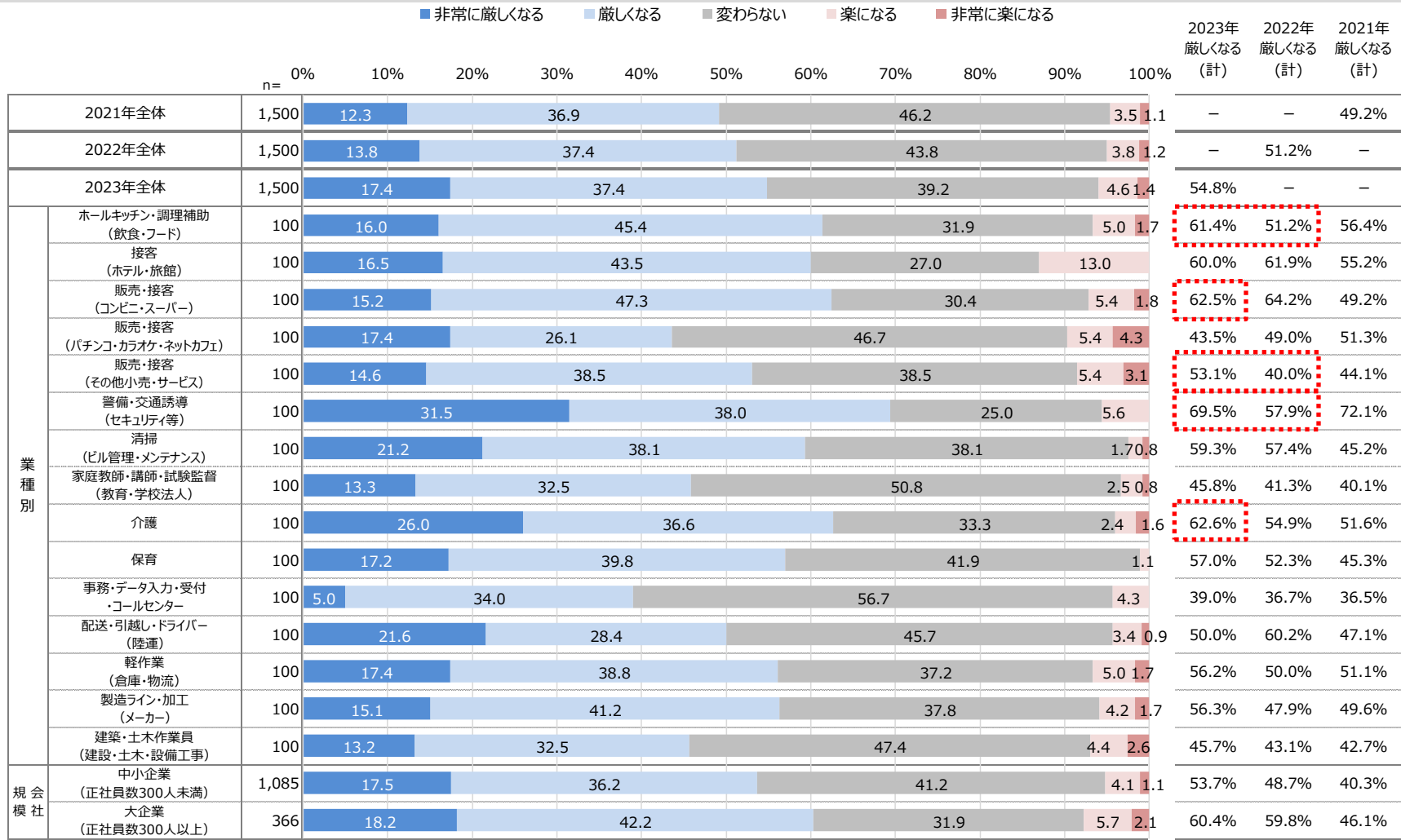


# 4-4. 2024年のアルバイト採用活動見通し（業種別）



- ◆ 2023年全体で見ると、「厳しくなる（計）」は54.8%、「変わらない」は39.2%、「楽になる（計）」は6.0%となった。
- ◆ 2023年厳しくなる（計）を業種別で見ると、[警備・交通誘導（セキュリティ等）] で69.5%と最も高く、次いで[介護] で62.6%、[販売・接客（コンビニ・スーパー）] で62.5%、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] で61.4%となった。
- ◆ 2023年厳しくなる（計）を2022年厳しくなる（計）と比べると、[販売・接客（その他小売・サービス）] で13.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで[警備・交通誘導（セキュリティ等）] で11.6pt増、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] で10.2pt増となった。

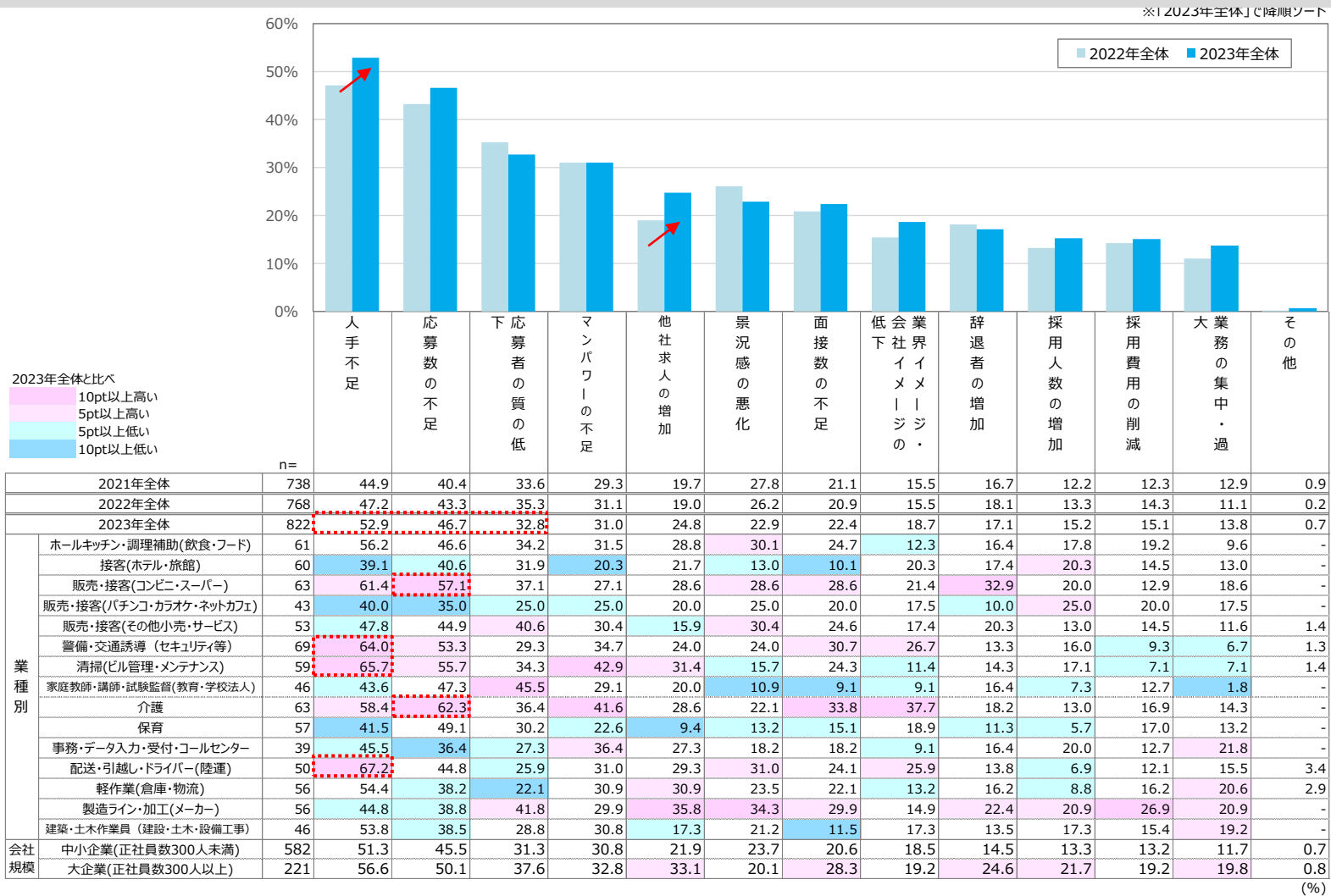
## 2024年のアルバイト採用活動の見通し（単一回答）



# 4-5. 2024年のアルバイト採用活動が厳しくなると思う理由

- ◆ 2023年全体でみると、「人手不足」が52.9%と最も高く、次いで「応募数の不足」が46.7%、「応募者の質の低下」が32.8%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「他社求人増加」で5.8pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「人手不足」で5.7pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】 【清掃（ビル管理・メンテナンス）】 【配送・引越し・ドライバー（陸運）】 の「人手不足」、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】 【介護】 の「応募数の不足」などで2023年全体より10pt以上高くなった。

2024年のアルバイト採用活動見通しが「厳しくなる」と回答した理由（複数回答）  
 ベース：2024年のアルバイト採用活動見通しを「非常に厳しくなる」「厳しくなる」と回答した人





# 4-5. 2024年のアルバイト採用活動が楽になると思う理由

- ◆ 2023年全体でみると、「マンパワーの充足」で30.8%と最も高く、次いで「応募数の増加」で30.6%、「業務負担の軽減」で27.5%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「マンパワーの充足」で14.8pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「応募者の質の向上」で12.5pt増となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2023年のアルバイト採用活動見通しが「楽になる」と回答した理由（複数回答）  
 ベース：2024年のアルバイト採用活動見通しを「非常に楽になる」「楽になる」と回答した人



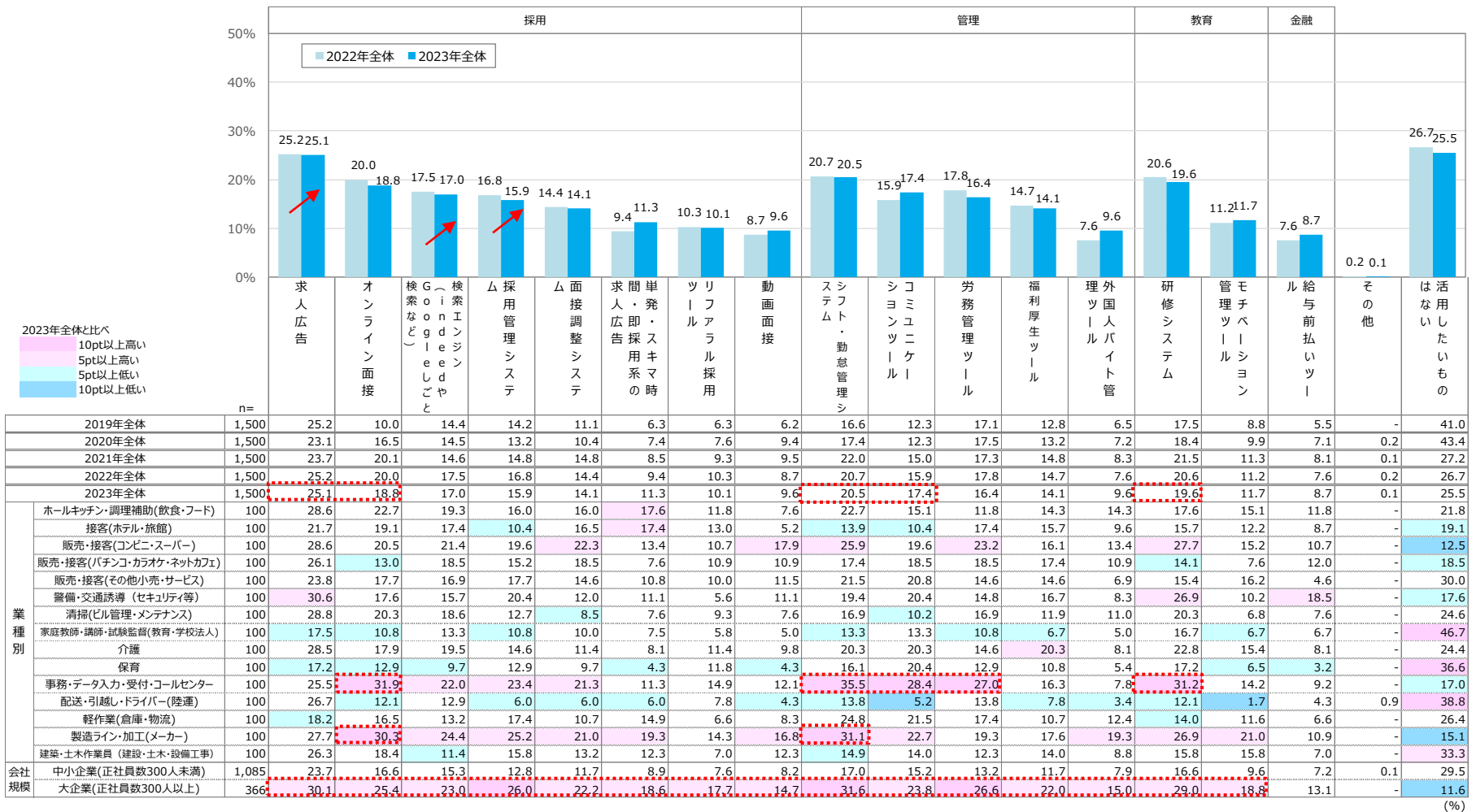
(%)

# 4-6. 今後活用していきたいツール・システム

- ◆ 2023年全体でみると、「活用したいものはない（25.5%）」を除くと「求人広告」が最も多く、次いで「シフト・勤怠管理システム」「研修システム」「オンライン面接」「コミュニケーションツール」となった。
- ◆ 2022年全体と比べて、「外国人バイト管理ツール」で2.0pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「単発・スキマ時間・即採用系の求人広告」で1.9pt増となった。
- ◆ 業種別でみると、[事務・データ入力・受付・コールセンター]の「オンライン面接」「シフト・勤怠管理システム」「コミュニケーションツール」「労務管理ツール」「研修システム」、[製造ライン・加工（メーカー）]の「オンライン面接」「シフト・勤務管理システム」などで2022年全体と比べて10pt以上高い。
- ◆ 会社規模別でみると、[大企業]で2023年全体より高い項目が多い。

## 今後活用していきたいツール・システム（複数回答）

※各カテゴリ内で「2023年全体」の降順ソート



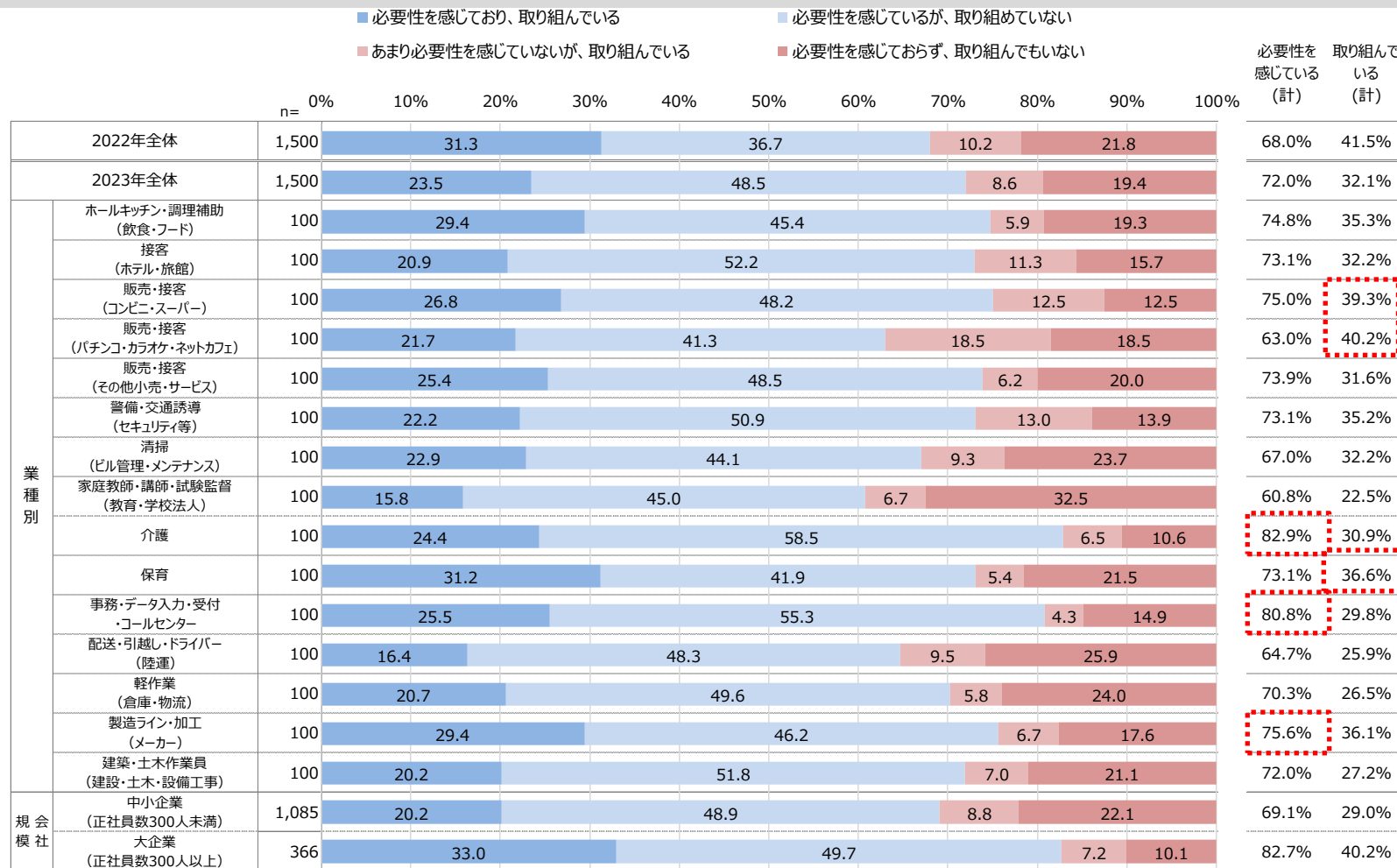
(%)

## 5. その他

# 5-1. リスキング必要性

- ◆ 2023年全体でみると、必要性を感じている割合は72.0%、取り組んでいる割合は32.1%となった。
- ◆ 必要性を感じている割合を業種別でみると、[介護]で82.9%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80.8%、[製造・ライン(加工メーカー)]で75.6%となった。
- ◆ 取り組んでいる割合を業種別でみると、[販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)]で40.2%と最も高く、次いで[販売・接客(コンビニ・スーパー)]で39.3%、[保育]で36.6%となった。

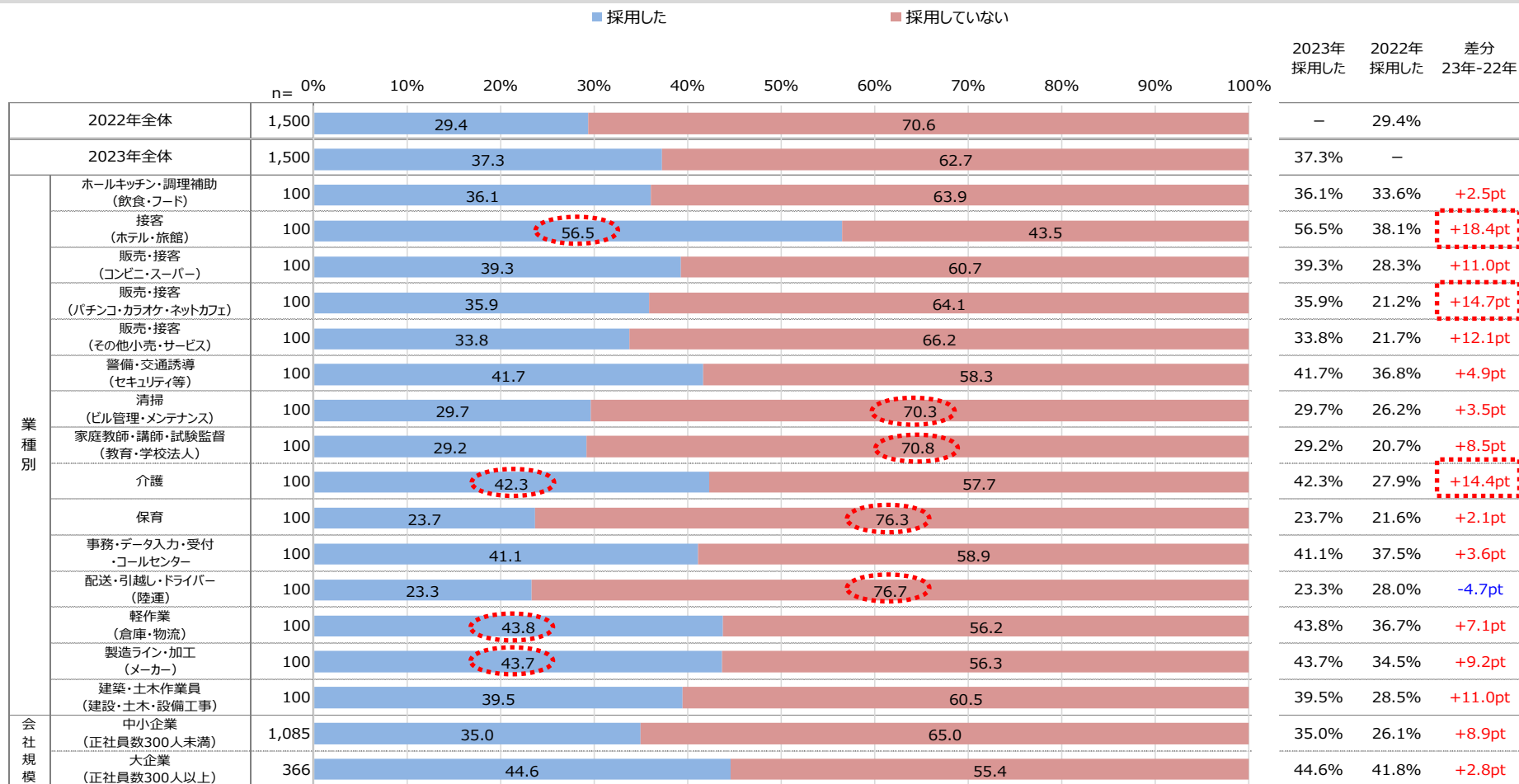
あなたの会社でアルバイトにリスキング(今後新たに発生する業務で役立つスキルや知識の習得を目的に、勉強してもらう取り組み)を行う必要があると思いますか。(単一回答)



# 5-2. 2023年のスポットワーカーの採用状況

- ◆ 2023年にスポットワーカーを採用した割合は37.3%、採用していない割合は62.7%となった。
- ◆ 採用した割合を業種別でみると、[接客（ホテル・旅館）]で56.5%と最も高く、次いで[軽作業（倉庫・物流）]で43.8%、[製造ライン・加工（メーカー）]で43.7%、[介護]で42.3%となった。
- ◆ 採用していない割合を業種別でみると、[配送・引越し・ドライバー（陸運）]で76.7%と最も高く、次いで[保育]で76.3%、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）]で70.8%、[清掃（ビル管理・メンテナンス）]で70.3%となった。
- ◆ 2022年全体と比べると、「接客（ホテル・旅館）」で18.4pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）」で14.7pt増、[介護]で14.4pt増となった。

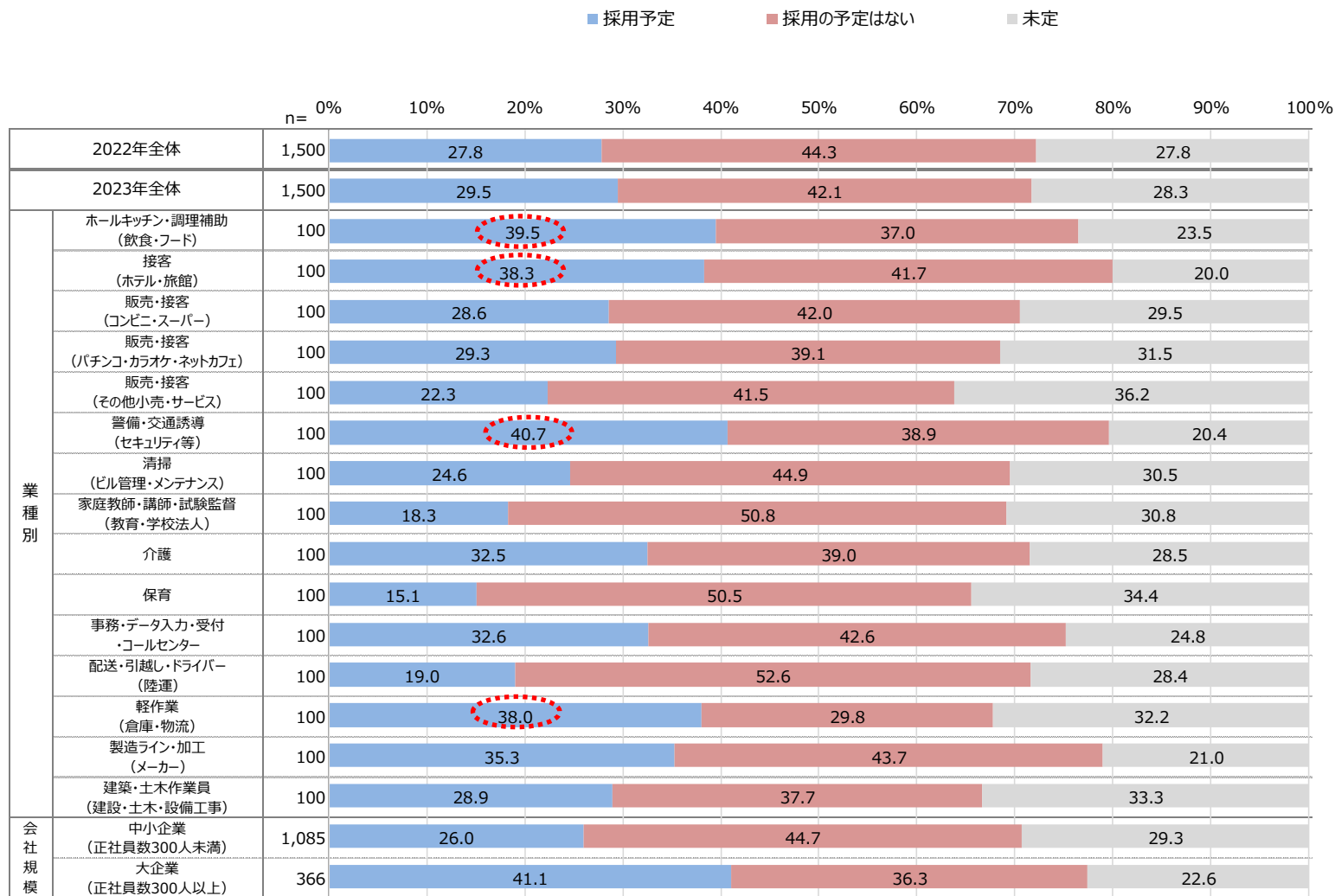
2023年にスポットワーカー（＝直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者）を採用しましたか。（単一回答）



# 5-3. 2024年のスポットワーカーの採用意向

- ◆ 2024年のスポットワーカーの採用意向を聞いたところ、「採用予定」は29.5%、「採用の予定はない」は42.1%、「未定」は28.3%となった。
- ◆ 採用予定を業種別でみると、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で40.7%と最も高く、次いで[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）]で39.5%、[接客（ホテル・旅館）]で38.3%、[軽作業（倉庫・物流）]で38.0%となった。

2024年のスポットワーカー（＝直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者）の採用意向を教えてください。（単一回答）

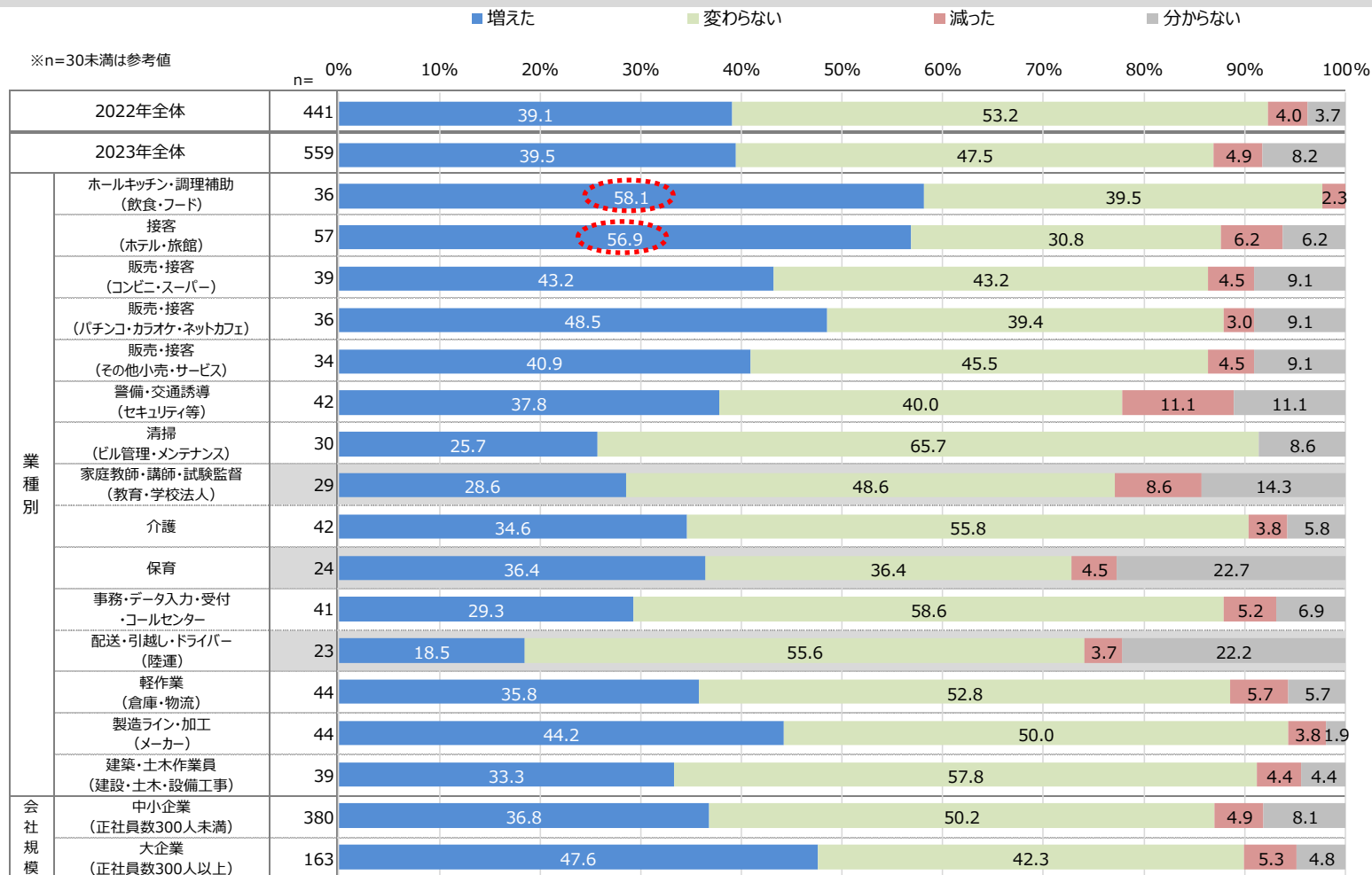


# 5-4. 2023年のスポットワーカー採用数

- ◆ 2023年全体でみると、採用数が「増えた」は39.5%、「変わらない」は47.5%、「減った」は4.9%となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)]で58.1%(全体比:+18.6pt)と最も高く、次いで[接客(ホテル・旅館)]で56.9%(全体比:+17.4pt)となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2022年と比べた2023年のスポットワーカー(=直接雇用で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者)の採用数について教えてください。(単一回答)

ベース: 2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人

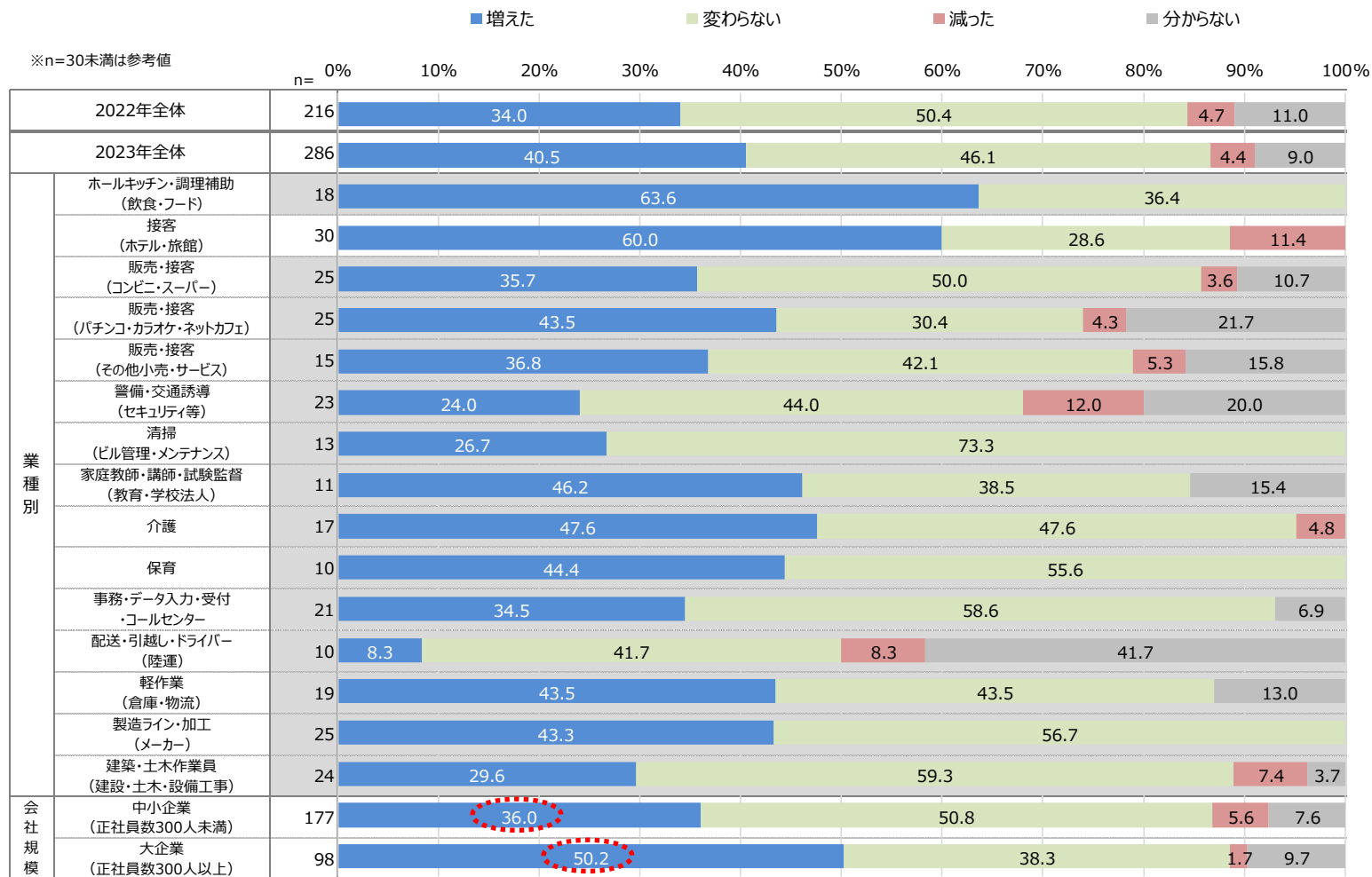


# 5-5. 2023年のギグワーカー採用数

- ◆ 2023年全体でみると、採用数が「増えた」は40.5%、「変わらない」は46.1%、「減った」は4.4%となった。
- ◆ 増えた割合を会社規模別でみると、[中小企業]で36.0%（全体比：+4.5pt）、[大企業]で50.2%（全体比：+9.7pt）となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

2022年と比べた2023年のギグワーカー（＝業務委託で空いている隙間時間で可能な仕事を単発等で担う労働者）の採用数について教えてください。（単一回答）

ベース：2023年にギグワーカーの採用をしたと回答した人

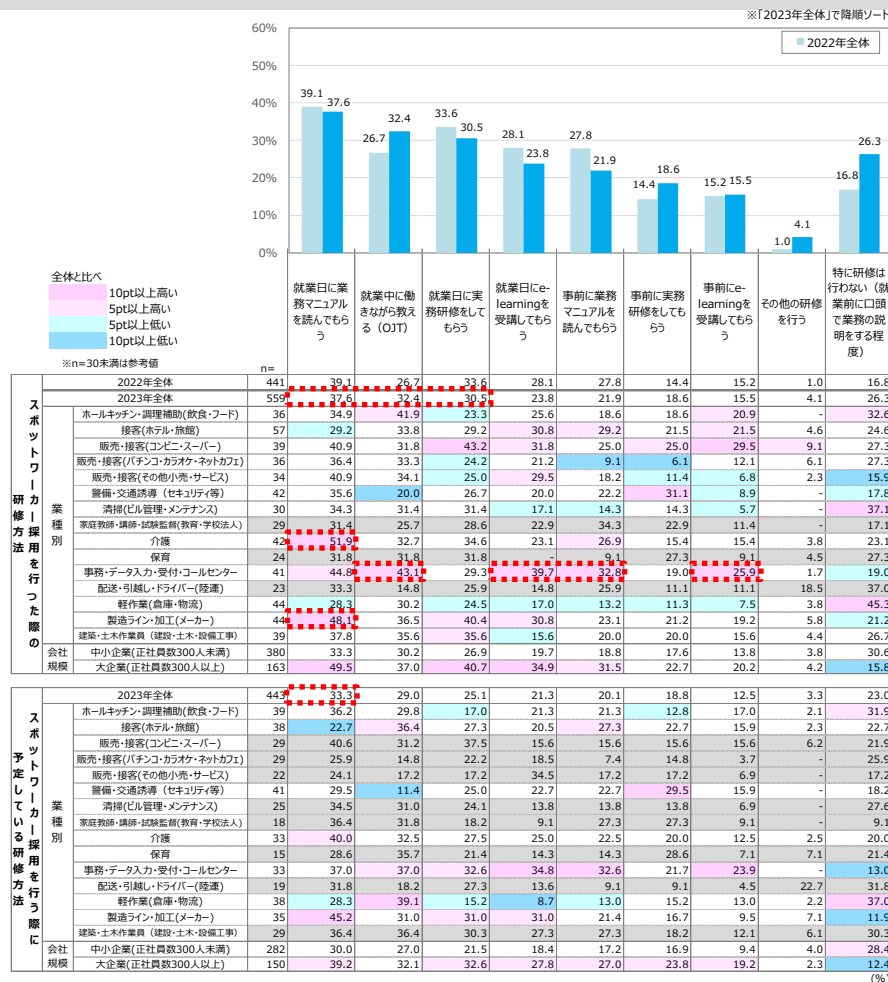




# 5-6. スポットワーカーの研修方法

- ◆ スポットワーカー採用を行った際の研修方法について、2023年全体でみると「就業日に業務マニュアルを読んでもらう」で37.6%と最も高く、次いで「就業中に働きながら教える」で32.4%となった。
- ◆ 業種別でみると、[介護] [製造ライン・加工（メーカー）] の「就業日に業務マニュアルを読んでもらう」、[事務・データ入力・受付・コールセンター] の「就業中に働きながら教える」「就業日にe-learningを受講してもらう」「事前に業務マニュアルを読んでもらう」「事前にe-learningを受講してもらう」などで2023年全体と比べて10pt以上高くなった。
- ◆ スポットワーカー採用を行う際に予定している研修方法について、2023年全体でみると「就業日に業務マニュアルを読んでもらう」で33.3%と最も高くなった。

スポットワーカー採用を行った際の研修方法（単一回答）ベース：2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人  
 スポットワーカー採用を行う際に予定している研修方法（単一回答）ベース：2024年にスポットワーカーの採用を行う予定を回答した人



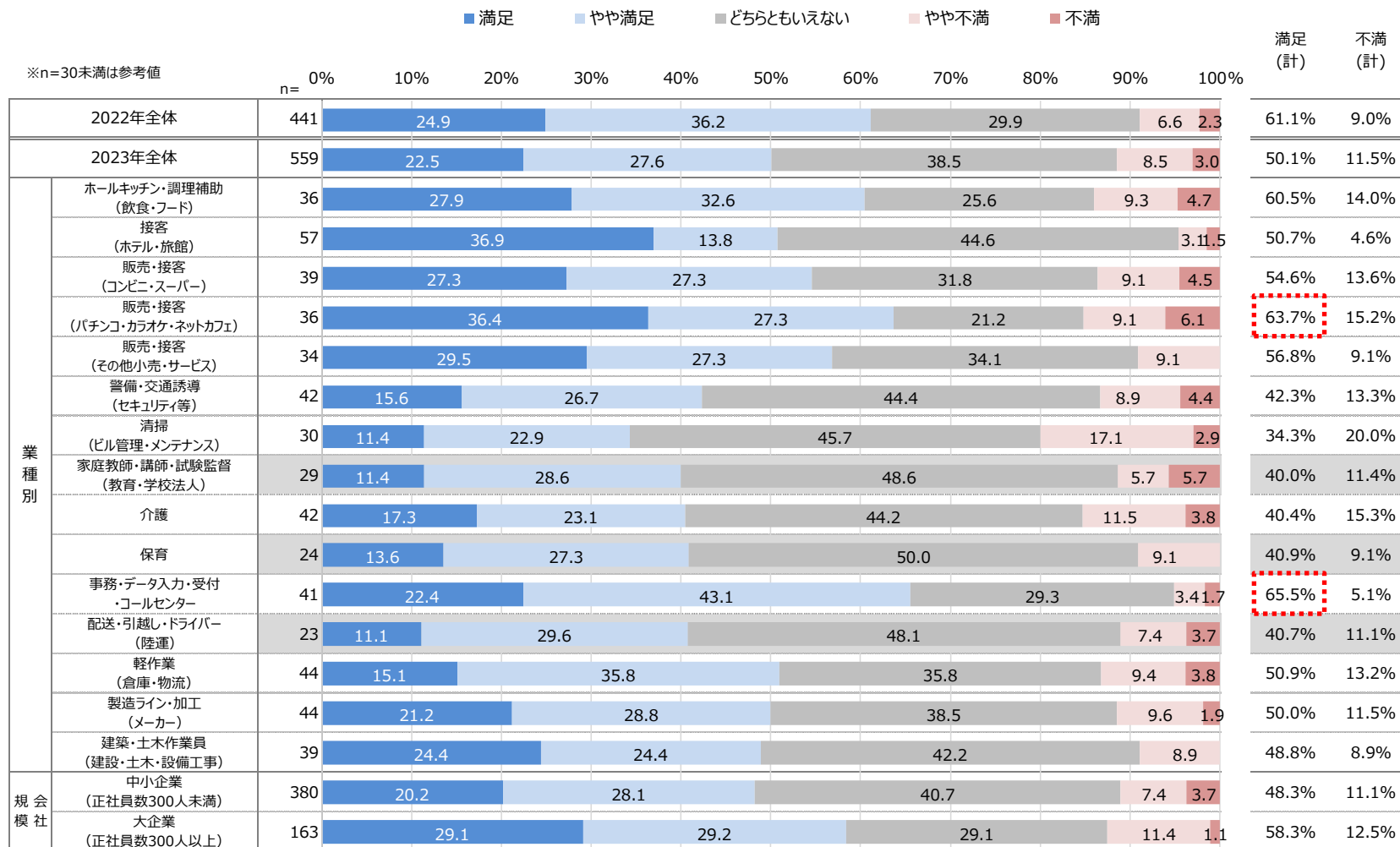
※「スポットワーカー採用を行う際に予定している研修方法」は2022年未聴取

# 5-7. スポットワーカーのスキル満足度

- ◆ 2023年全体で見ると、「満足（計）」は50.1%、「不満（計）」は11.5%。
- ◆ 満足（計）を業種別で見ると、[事務・データ入力・受付・コールセンター]で65.5%と最も高く、次いで[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で63.7%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

【スポットワーカーのスキル】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）

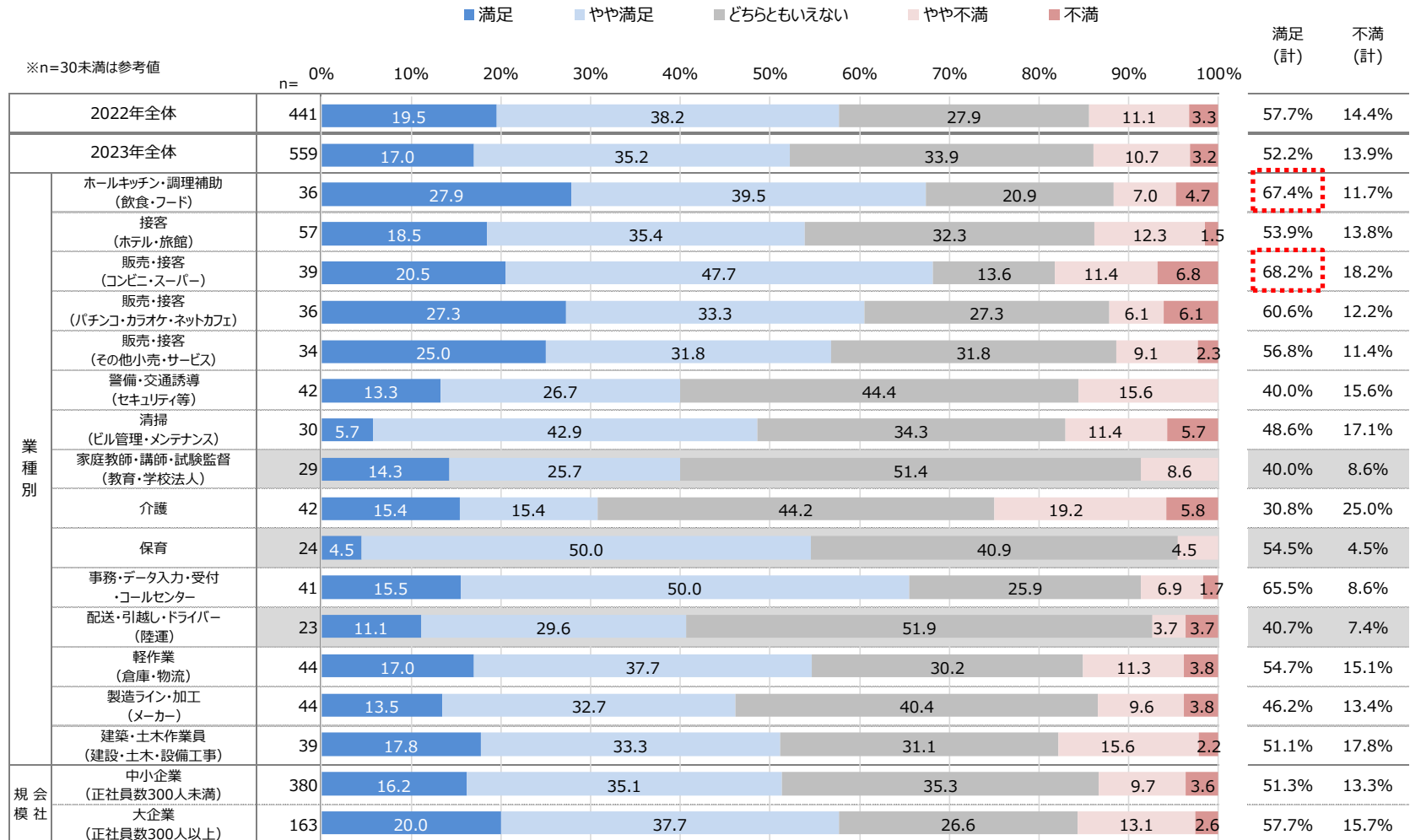
ベース：2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



# 5-7. スポットワーカー人手不足解消満足度

- ◆ 全体で見ると、「満足（計）」は52.2%、「不満（計）」は13.9%。
- ◆ 満足（計）を業種別で見ると、[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で68.2%と最も高く、次いで[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）]で67.4%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

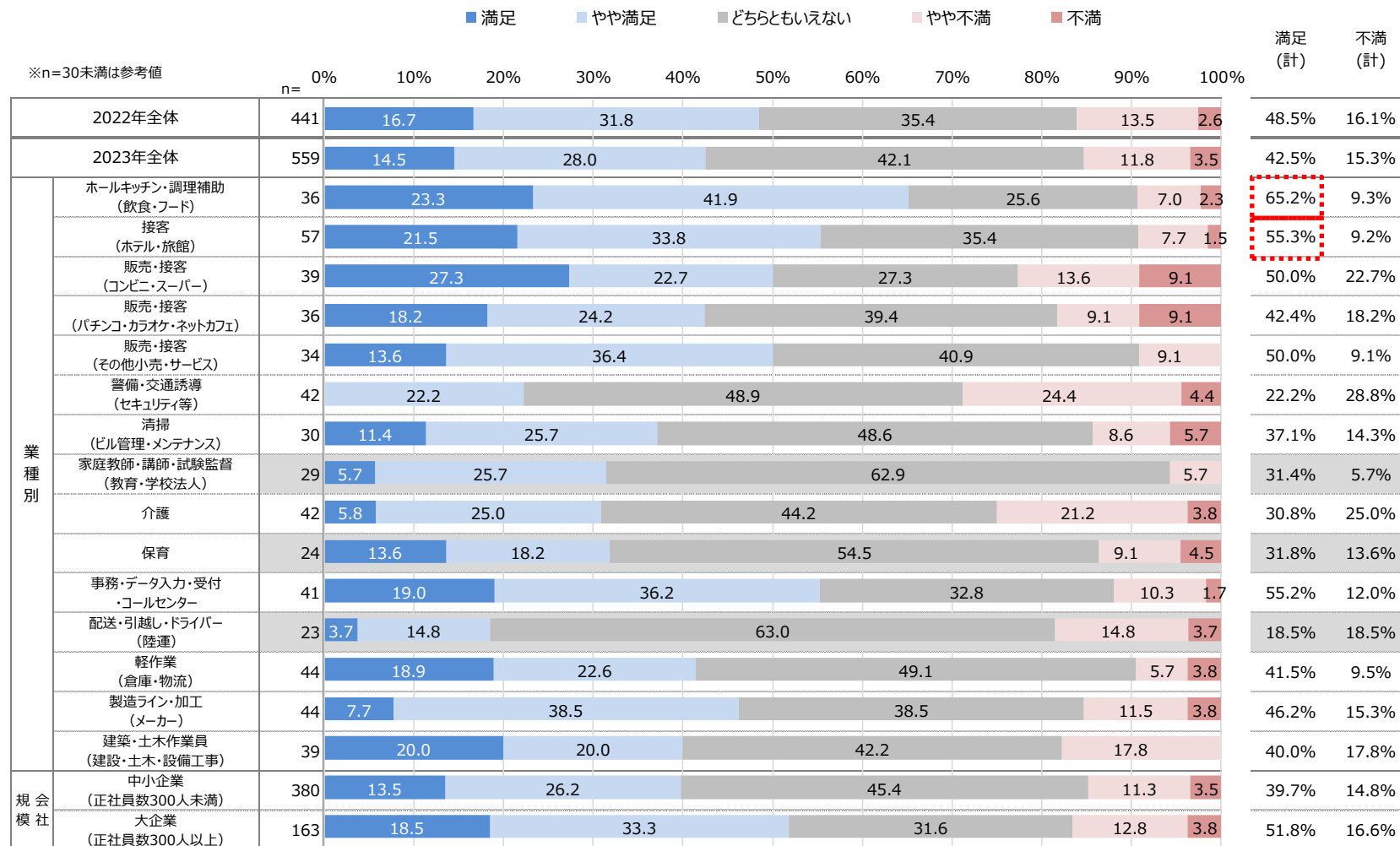
【人手不足解消】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）  
 ベース：2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



# 5-7. スポットワーカー採用業務の手間満足度

- ◆ 2023年全体で見ると、「満足（計）」は42.5%、「不満（計）」は15.3%。
- ◆ 満足（計）を業種別で見ると、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）]で65.2%と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で55.3%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

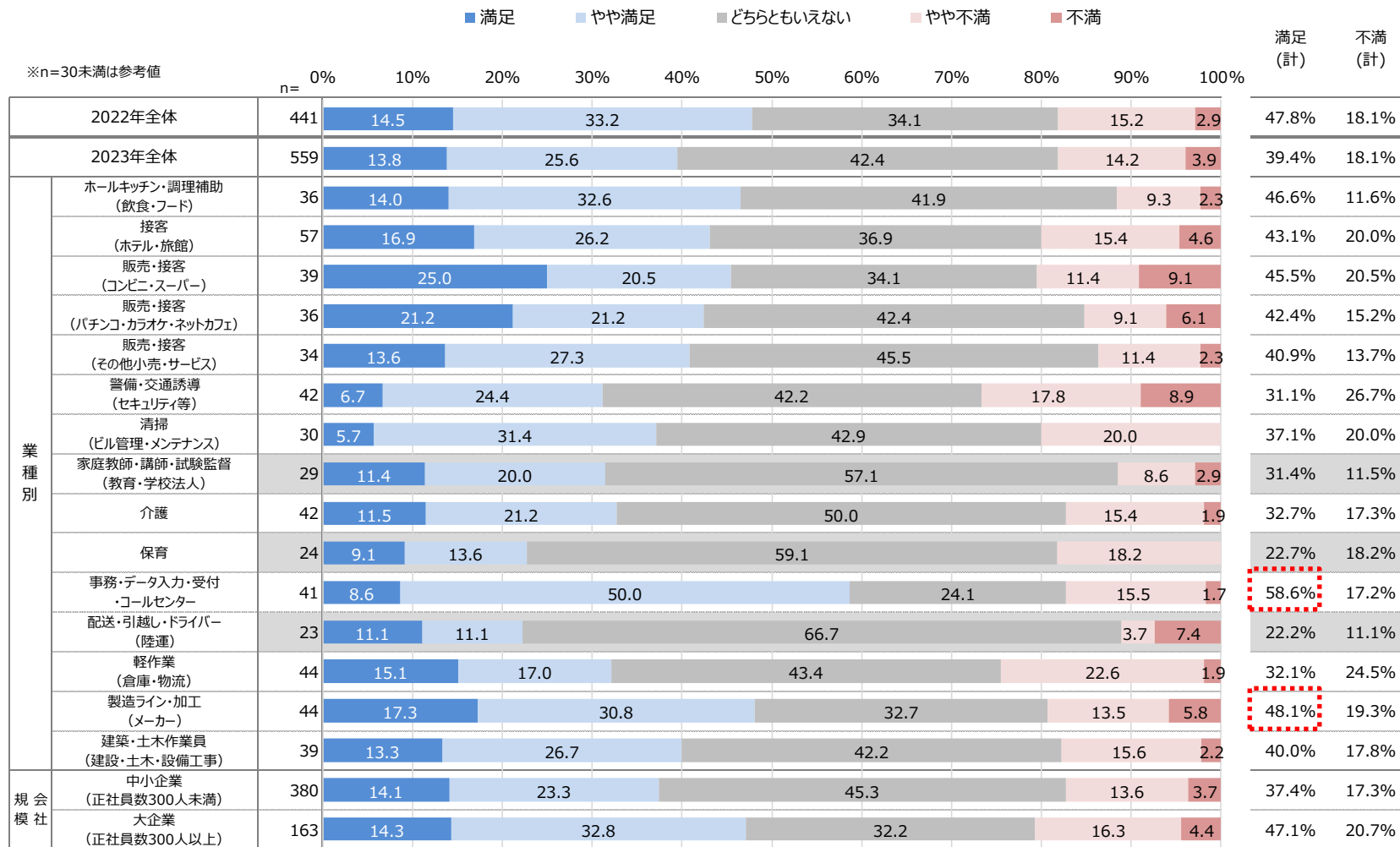
【採用業務の手間】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）  
 ベース：2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



# 5-7. スポットワーカー採用コスト満足度

- ◆ 2023年全体で見ると、「満足（計）」は39.4%、「不満（計）」は18.1%。
- ◆ 満足（計）を業種別で見ると、[事務・データ入力・受付・コールセンター]で58.6%と最も高く、次いで[製造ライン・加工（メーカー）]で48.1%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

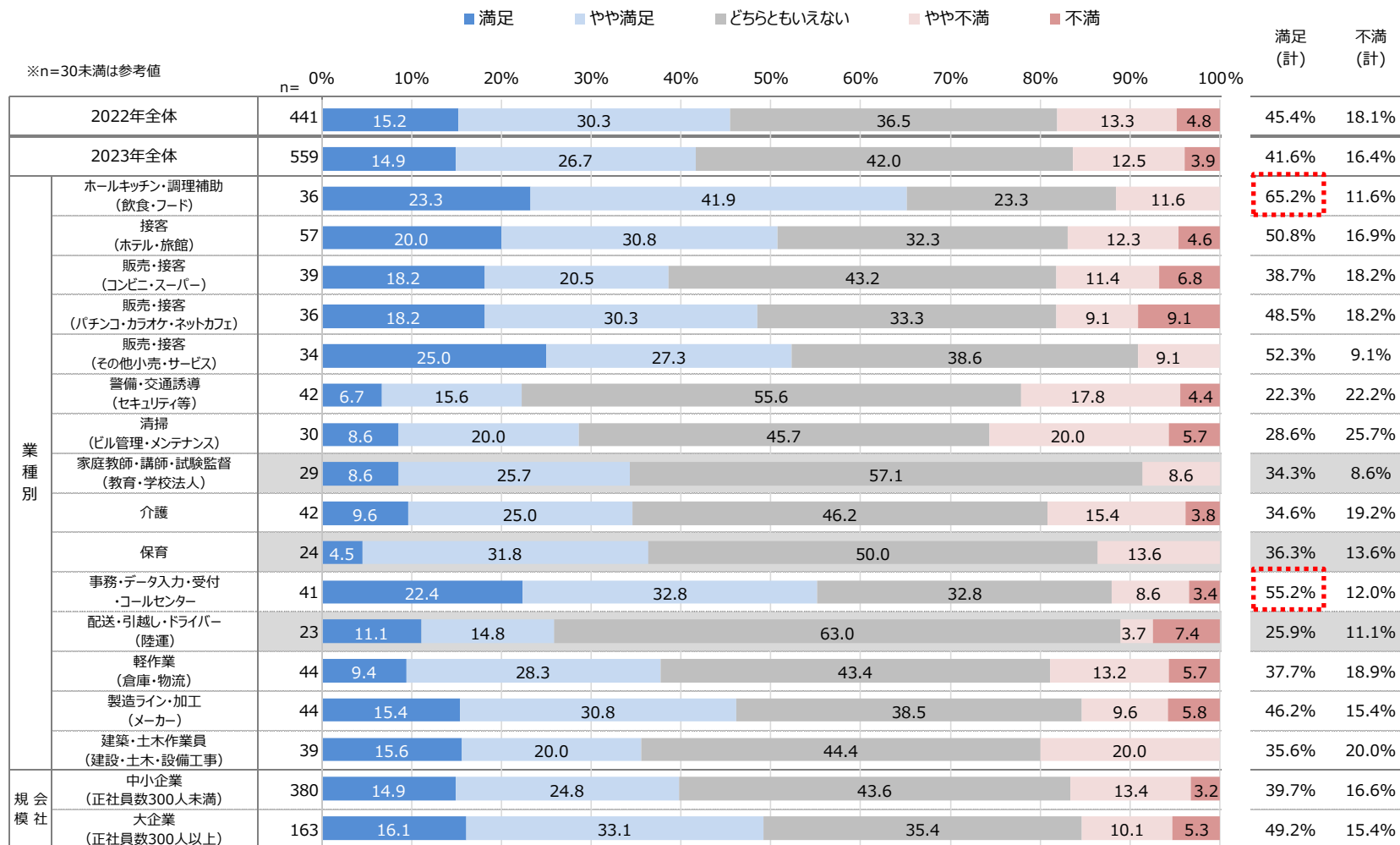
【採用コスト】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）  
 ベース：2022年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



# 5-7. スポットワーカー採用ターゲットとのマッチング満足度

- ◆ 2023年全体でみると、「満足（計）」は41.6%、「不満（計）」は16.4%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）]で65.2%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55.2%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

【採用ターゲットとのマッチング】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）  
 ベース：2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人

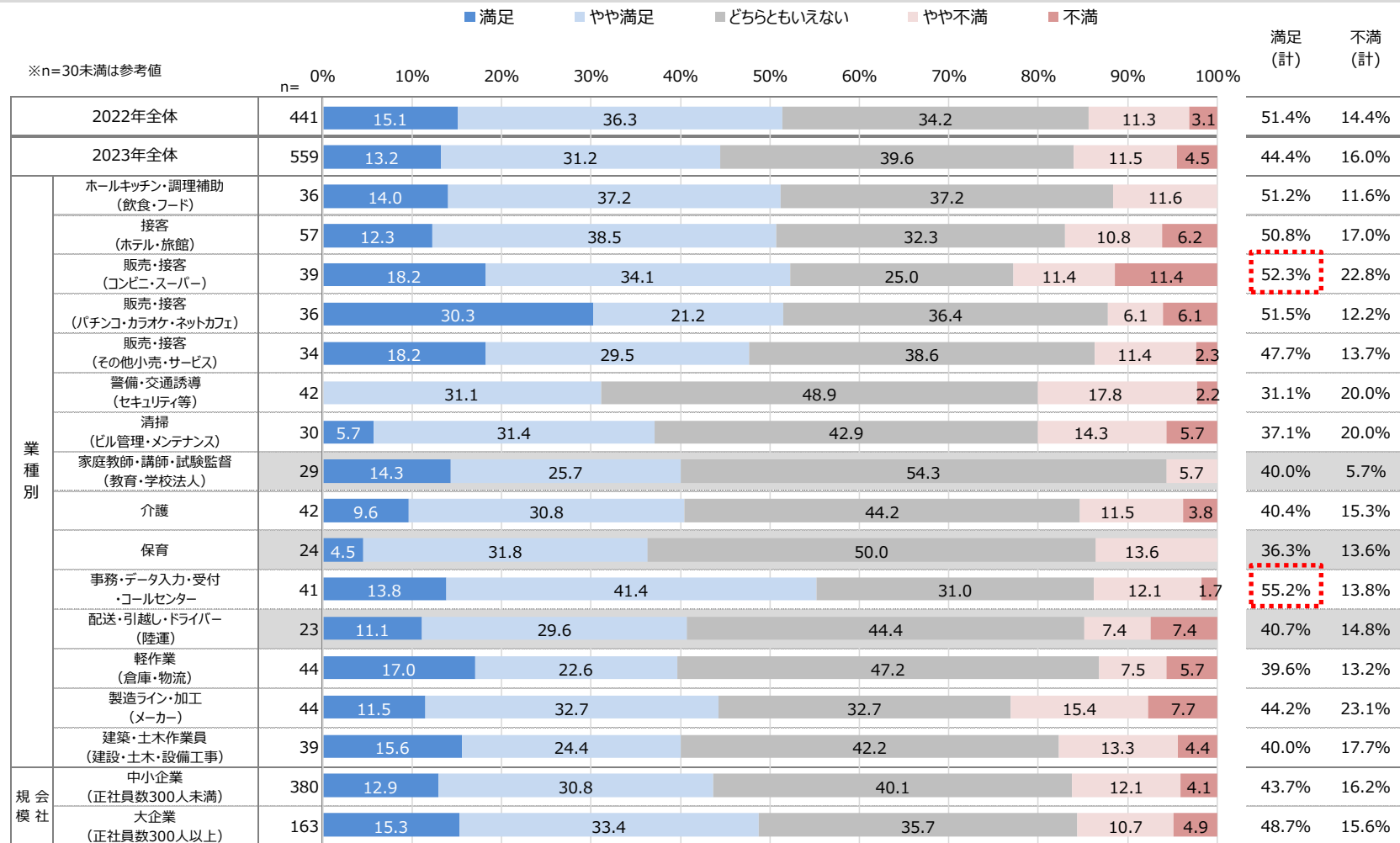


# 5-7. スポットワーカー採用総合的な満足度

- ◆ 2023年全体でみると、「満足（計）」は44.4%、「不満（計）」は16.0%。
- ◆ 満足（計）を業種別でみると、[事務・データ入力・受付・コールセンター]で55.2%と最も高く、次いで[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で52.3%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

【総合的な満足度】スポットワーカーの採用に関して、以下の項目それぞれの満足度を教えてください。（単一回答）

ベース：2023年にスポットワーカーの採用をしたと回答した人



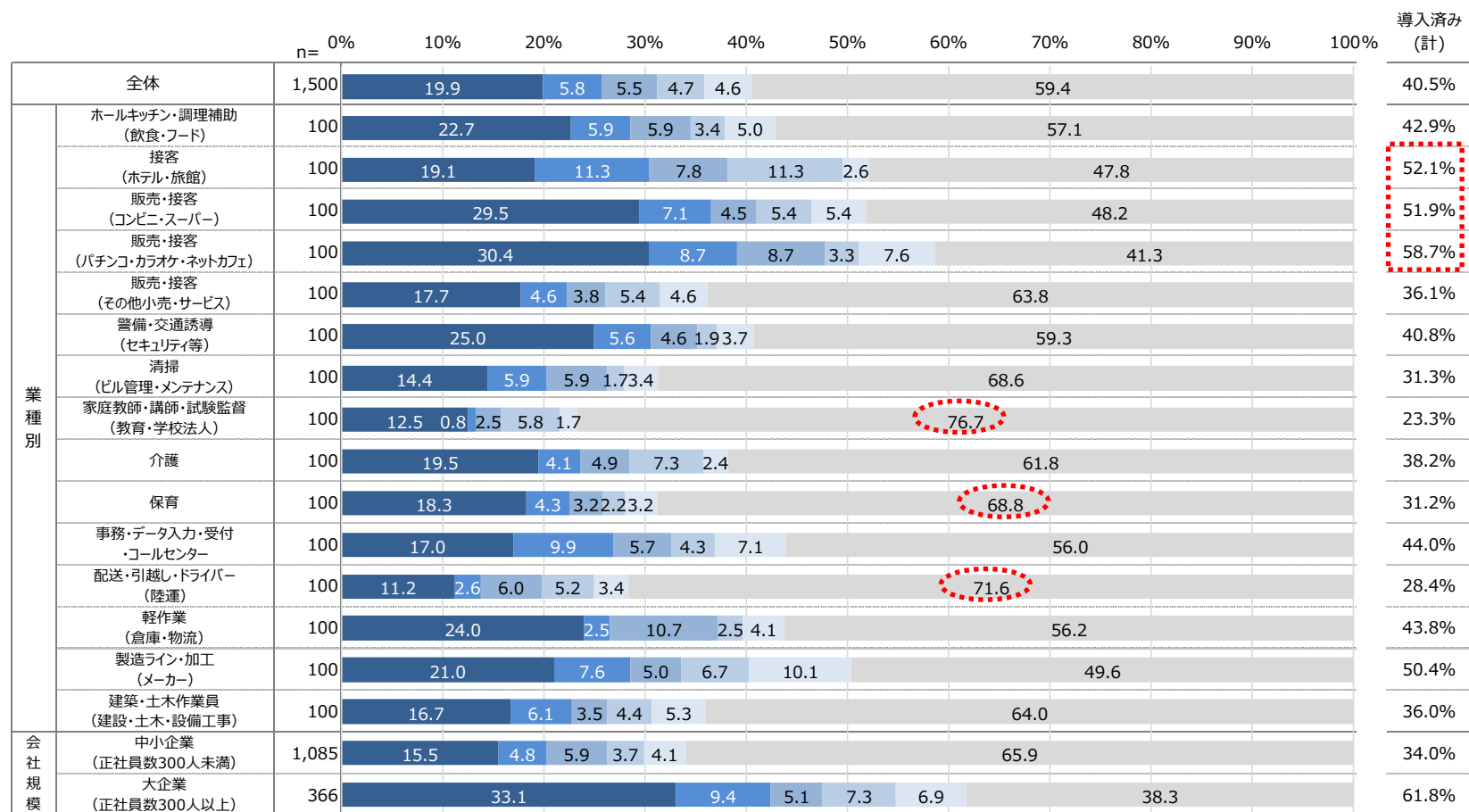
# 5-8. 形態問わず何かしらの限定正社員制度の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は40.5%、「導入していない」は59.4%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で58.7%と最も高く、次いで〔接客（ホテル・旅館）〕で52.1%、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で51.9%となった。
- ◆ 導入していない割合を業種別でみると、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕で76.7%と最も高く、次いで〔配送・引越し・ドライバー（陸運）〕で71.6%、〔保育〕で68.8%となった。

【形態問わず何かしらの限定正社員制度】直近5年以内に、あなたの会社で正社員に仕事の範囲・労働時間・勤務地などの「働き方の限定」がされる雇用形態として、勤務地限定正社員/職種・職務限定正社員/労働時間限定正社員などの「限定正社員制度（多様な正社員制度）」を導入しましたか。

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

■ 2019年に導入済み ■ 2020年に導入済み ■ 2021年に導入済み ■ 2022年に導入済み ■ 2023年に導入済み ■ 導入していない



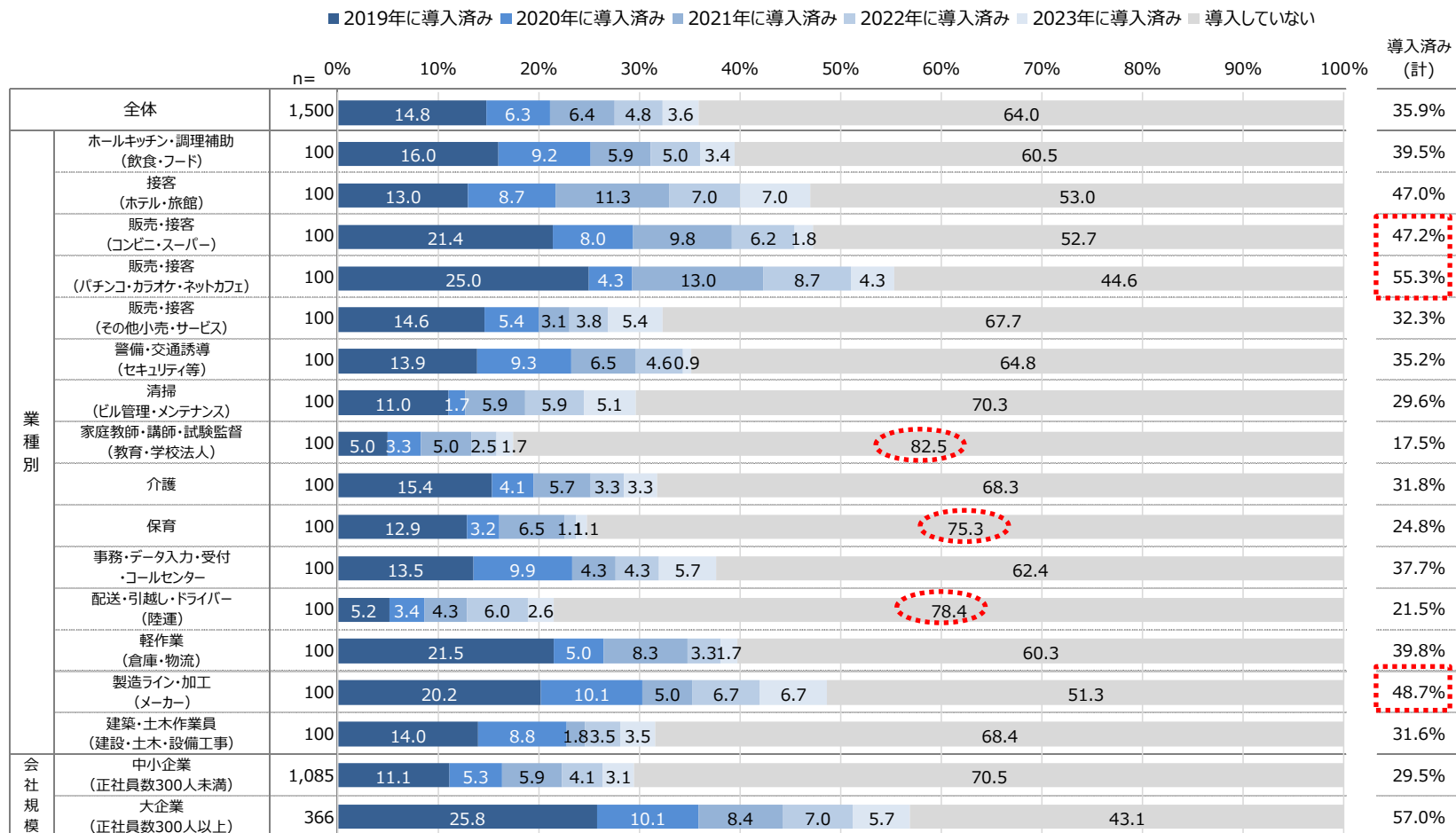


# 5-8. 勤務地限定正社員制度の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は35.9%、「導入していない」は64.0%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、〔販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）〕で55.3%と最も高く、次いで〔製造ライン・加工（メーカー）〕で48.7%、〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で47.2%となった。
- ◆ 導入していない割合を業種別でみると、〔家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）〕で82.5%と最も高く、次いで〔配送・引越し・ドライバー（陸運）〕で78.4%、〔保育〕で75.3%となった。

【勤務地限定正社員制度】直近5年以内に、あなたの会社で勤務地限定正社員制度を導入しましたか。

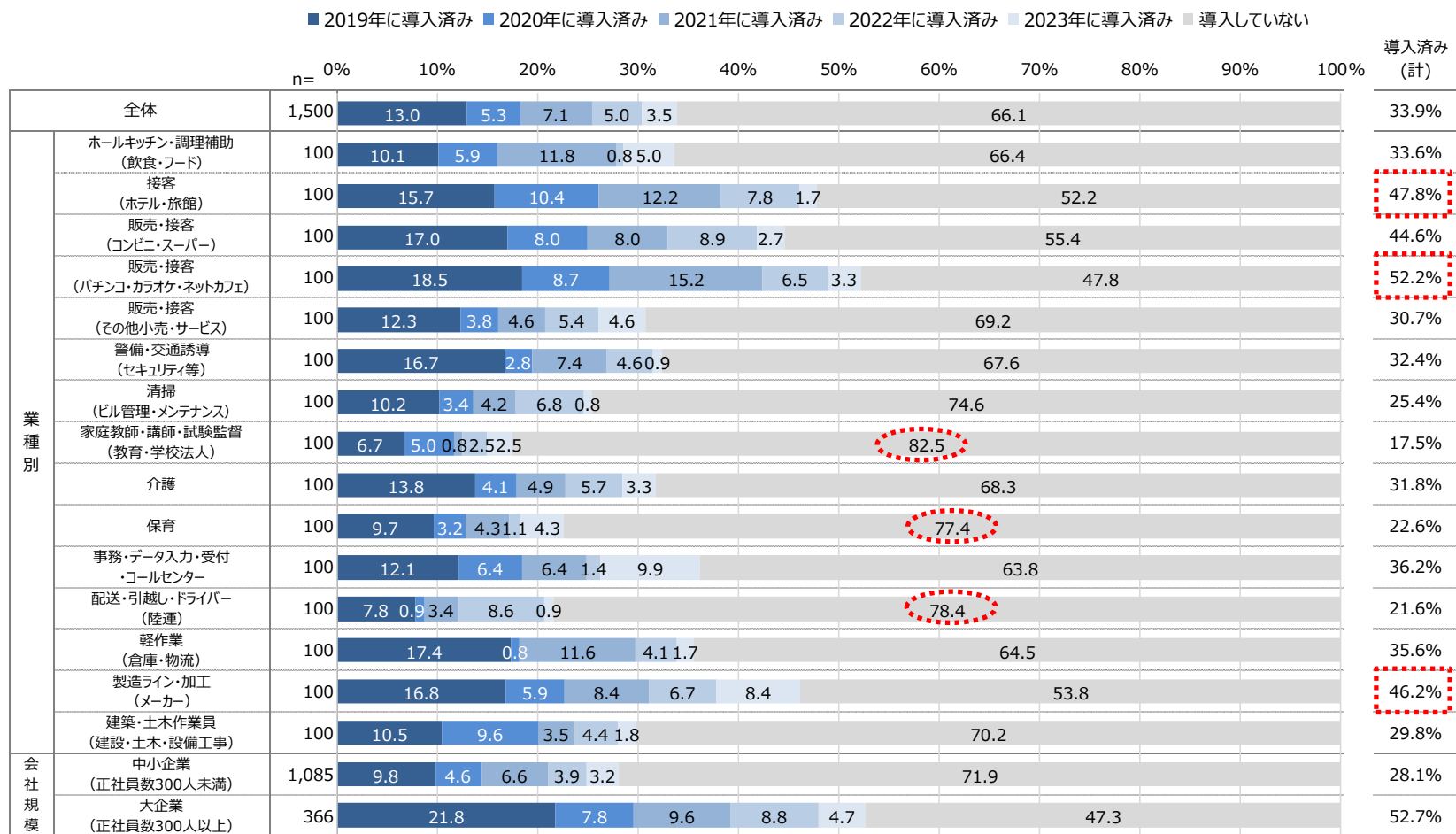
※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）



# 5-8. 職種・職務限定正社員制度の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は33.9%、「導入していない」は66.1%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で52.2%と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で47.8%、[製造ライン・加工（メーカー）]で46.2%となった。
- ◆ 導入していない割合を業種別でみると、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）]で82.5%と最も高く、次いで[配送・引越し・ドライバー（陸運）]で78.4%、[保育]で77.4%となった。

【職種・職務限定正社員制度】直近5年以内に、あなたの会社で職種・職務限定正社員制度を導入しましたか。  
 ※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

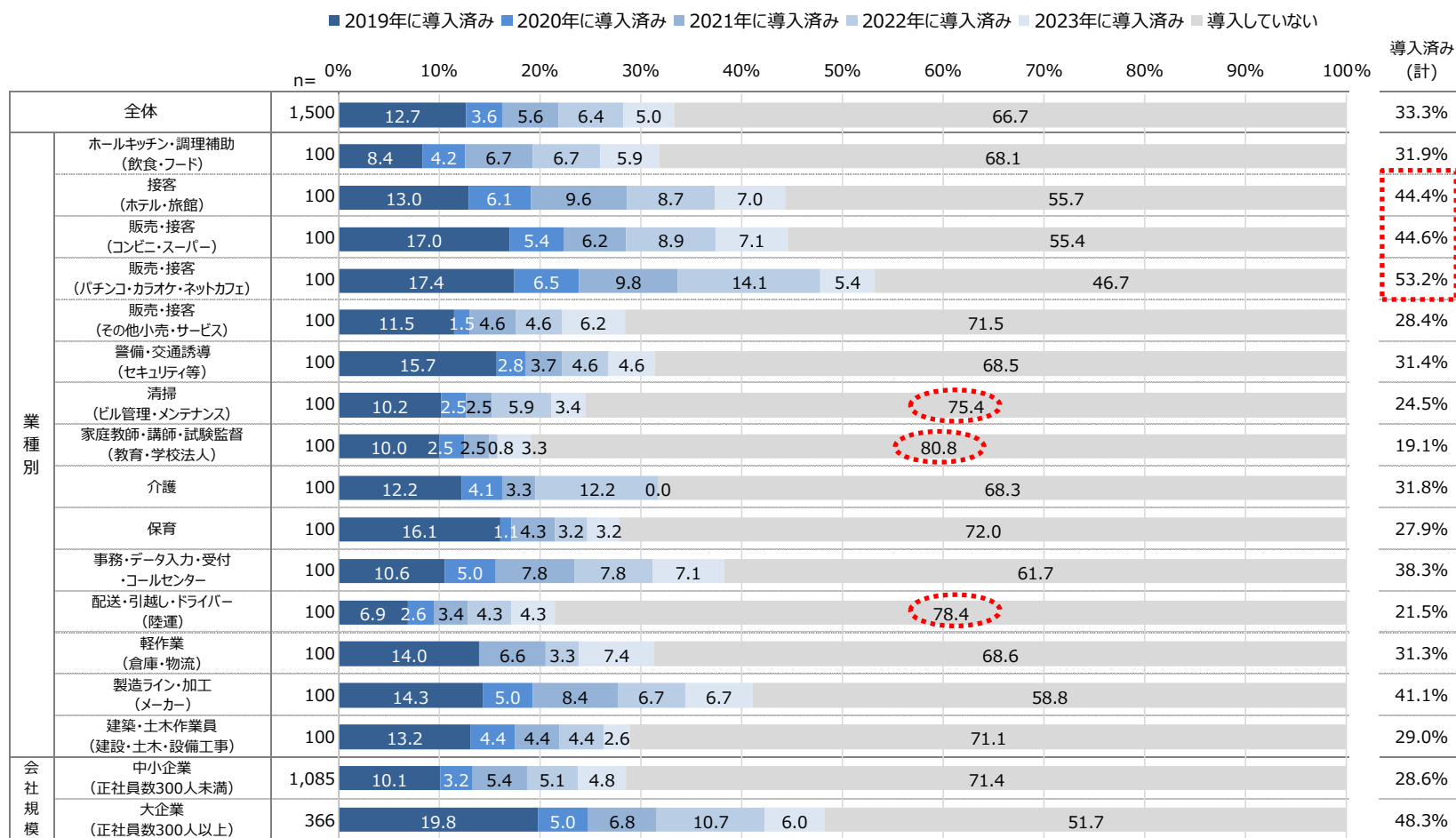


# 5-8. 労働時間限定正社員限定正社員制度の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は33.3%、「導入していない」は66.7%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で53.2%と最も高く、次いで[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で44.6%、[接客（ホテル・旅館）]で44.4%となった。
- ◆ 導入していない割合を業種別でみると、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）]で80.8%と最も高く、次いで[配送・引越し・ドライバー（陸運）]で78.4%、[清掃（ビル管理・メンテナンス）]で75.4%となった。

【労働時間限定正社員制度】直近5年以内に、あなたの会社で労働時間限定正社員制度を導入しましたか。

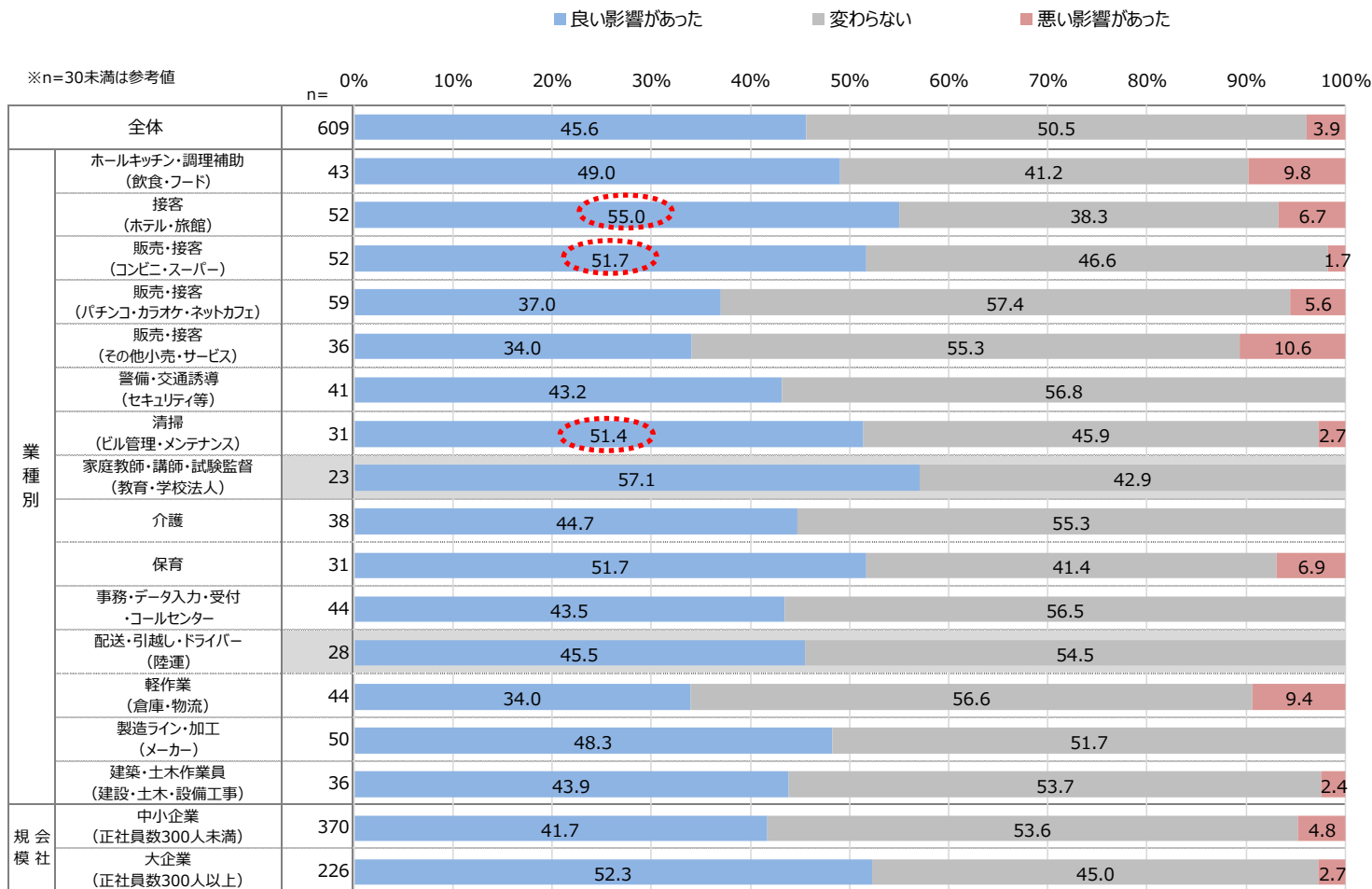
※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）



# 5-9. 限定正社員制度の導入後の影響

- ◆ 全体でみると、「良い影響があった」は45.6%、「変わらない」は50.5%、「悪い影響があった」は3.9%。
- ◆ 良い影響があった割合を業種別でみると、[接客（ホテル・旅館）]で55.0%と最も高く、次いで[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で51.7%、[清掃（ビル管理・メンテナンス）]で51.4%となった。
- ◆ n=30未満は参考値とする。

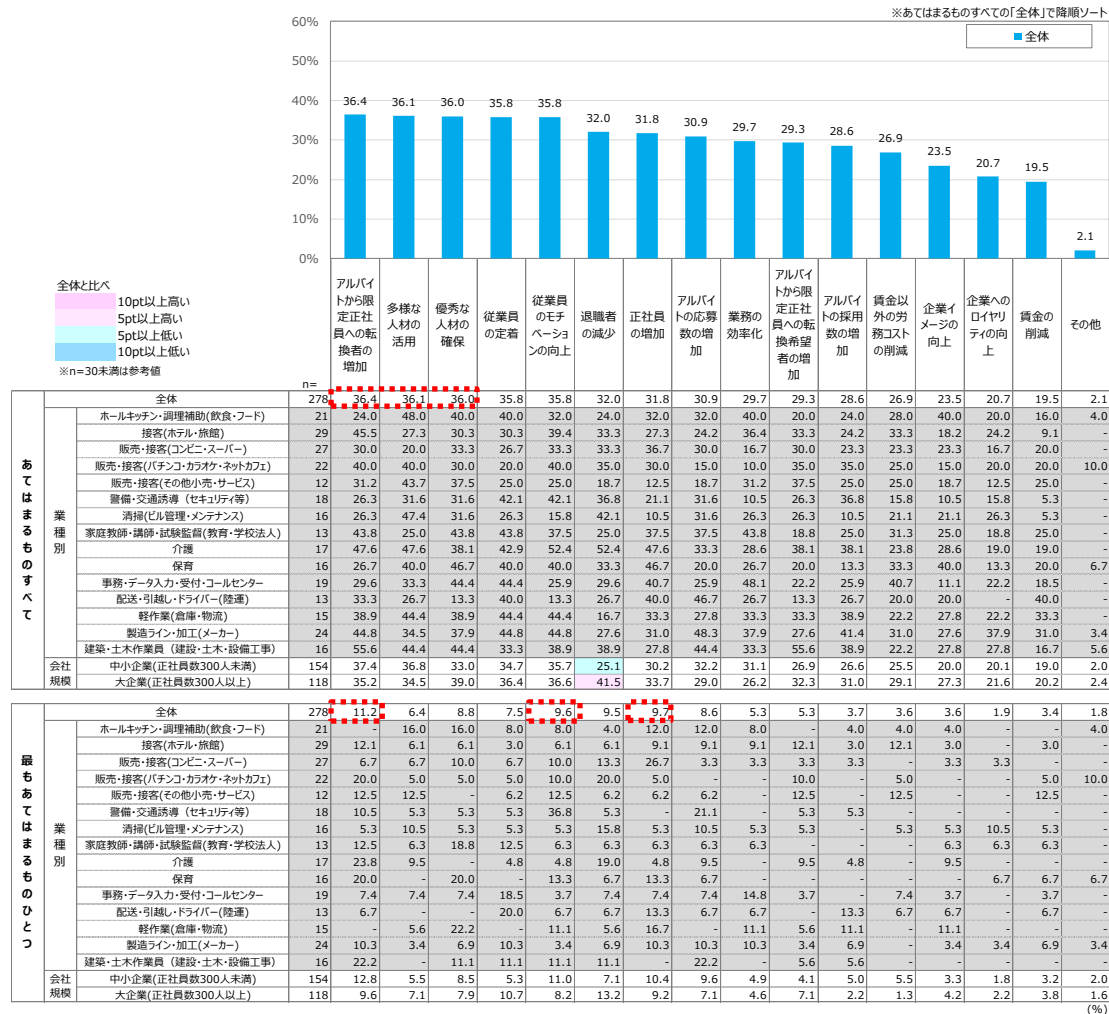
限定正社員制度（多様な正社員制度）を導入後のあなたの会社への影響について、あてはまるものを教えてください。（単一回答）  
 ベース：直近5年以内に形態問わず何かしらの限定正社員制度を導入したと回答した人



# 5-9. 【導入済み】限定正社員制度の導入後の良い影響

- ◆ あてはまるものすべてを全体でみると、「アルバイトから限定正社員への転換者の増加」で36.4%と最も高く、次いで「多様な人材の活用」で36.1%、「優秀な人材の確保」で36.0%となった。
- ◆ 最もあてはまるものひとつを全体でみると、「アルバイトから限定正社員への転換者の増加」で11.2%と最も高く、次いで「従業員のモチベーション向上」で9.6%、「正社員の増加」で9.7%となった。

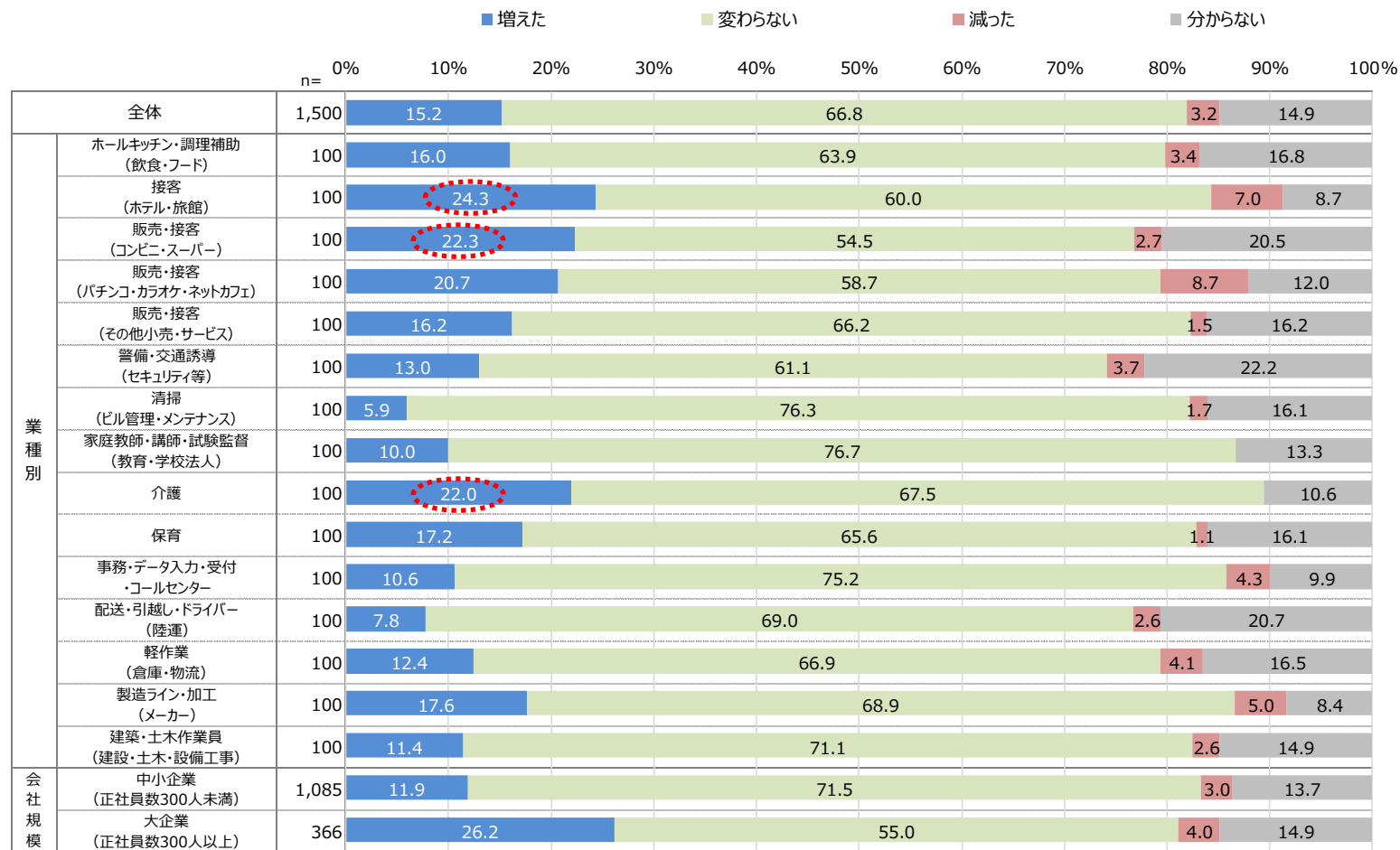
限定正社員制度（多様な正社員制度）の導入後のあなたの会社への良い影響として、あてはまるものを教えてください。（複数回答/単一回答）  
 ベース：直近5年以内に形態問わず何かしらの限定正社員制度を導入して、良い影響があったと回答した人



# 5-10. 育児休暇取得者数

- ◆ 全体でみると、育児休暇取得者が「増えた」は15.2%、「変わらない」は66.8%、「減った」は3.2%となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は〔接客（ホテル・旅館）〕で24.3%（全体比：+9.1pt）と最も高く、次いで〔販売・接客（コンビニ・スーパー）〕で22.3%（全体比：+7.1pt）、〔介護〕で22.0%（全体比：+6.8pt）となった。

2023年のアルバイトの育児休暇取得者についてお聞きします。2022年と比べてアルバイトの育児介休取得者はどのように変化しましたか。  
 ※2022年にアルバイトの育児休暇取得者がいない場合は、2022年を「0」としてお答えください。（単一回答）

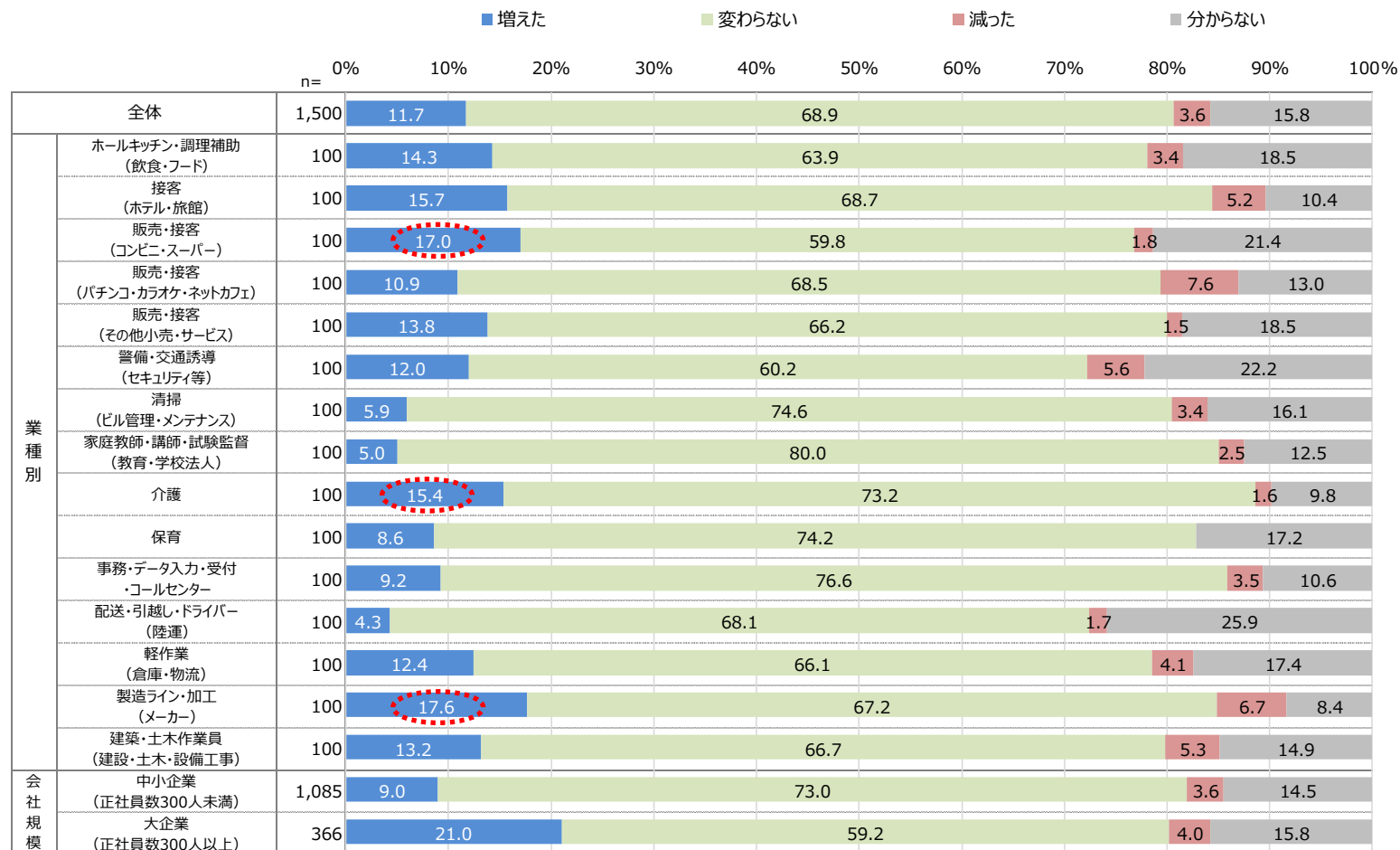


# 5-10. 介護休暇取得者数

- ◆ 全体でみると、介護休暇取得者が「増えた」は11.7%、「変わらない」は68.9%、「減った」は3.6%となった。
- ◆ 業種別でみると、「増えた」は[製造ライン・加工（メーカー）]で17.6%（全体比：+5.9pt）と最も高く、次いで[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で17.0%（全体比：+5.3pt）、[介護]で15.4%（全体比：+3.7pt）となった。

2023年のアルバイトの介護休暇取得者についてお聞きします。2022年と比べてアルバイトの介護休暇取得者はどのように変化しましたか。

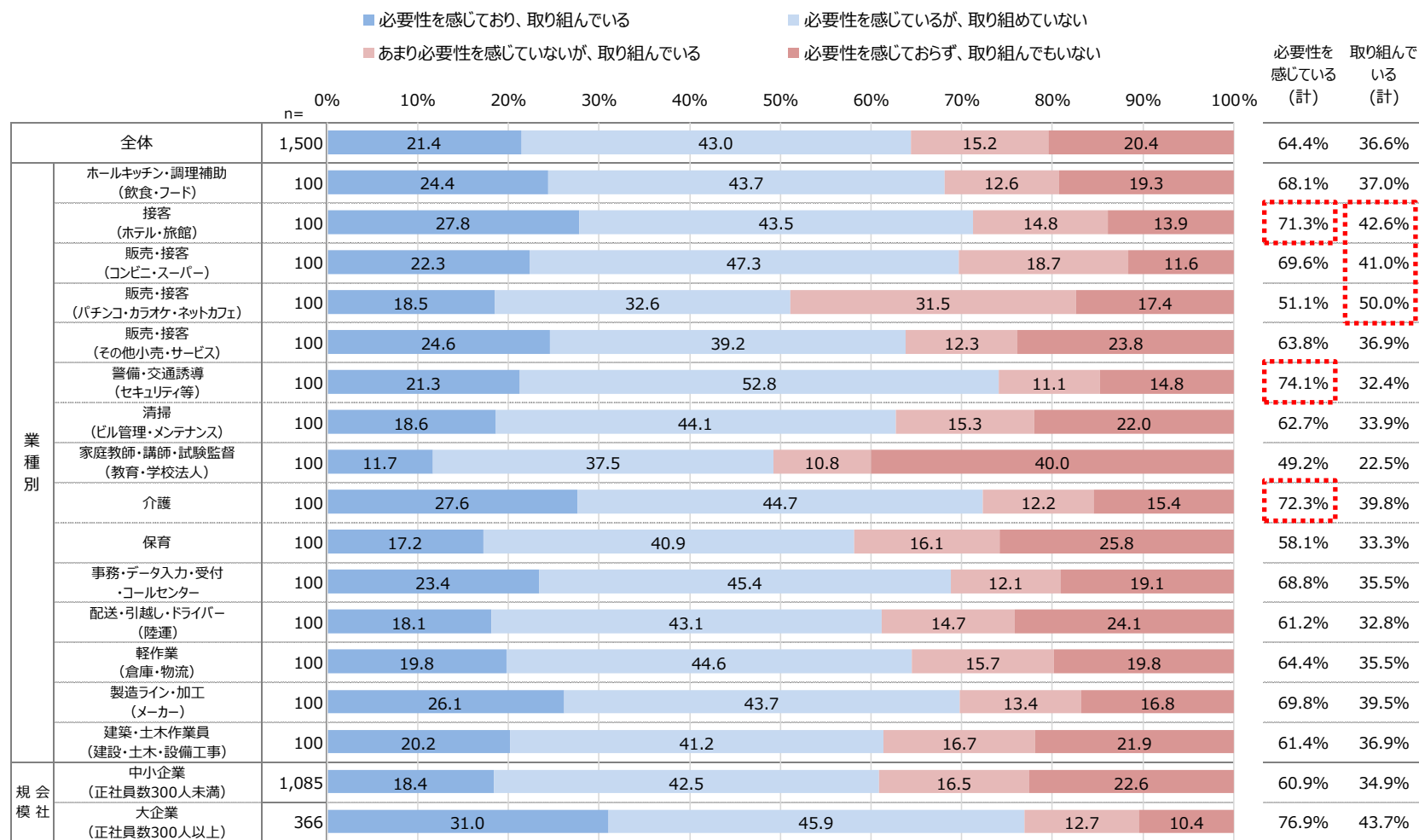
※2022年にアルバイトの介護休暇取得者がいない場合は、2022年を「0」としてお答えください。（単一回答）



# 5-11. 福利厚生の見直しの必要性・取り組み状況

- ◆ 全体でみると、「必要性を感じている（計）」は64.4%、「取り組んでいる（計）」は36.6%。
- ◆ 必要性を感じている（計）を業種別でみると、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]で74.1%と最も高く、次いで[介護]で72.3%、[接客（ホテル・旅館）]で71.3%となった。
- ◆ 取り組んでいる（計）を業種別でみると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で50.0%と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で42.6%、[販売・接客（コンビニ・スーパー）]で41.0%となった。

あなたの会社でアルバイトのための福利厚生を見直す必要性と取り組み状況について、あてはまるものを教えてください。（単一回答）



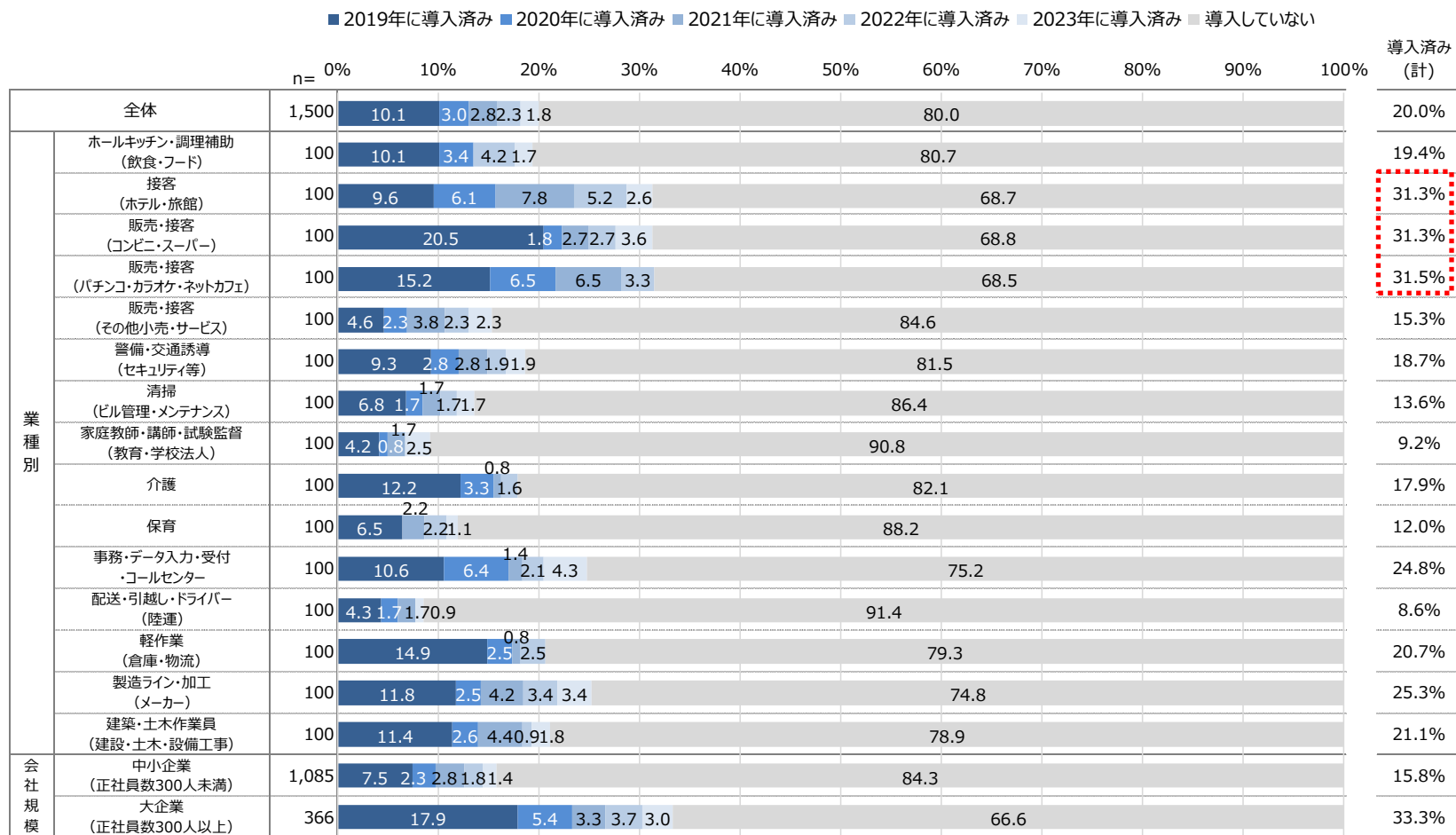


# 5-12. 託児所の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は20.0%、「導入していない」は80.0%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）] で31.5%と最も高く、次いで [接客（ホテル・旅館）] [販売・接客（コンビニ・スーパー）] で31.3%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【託児所の導入】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

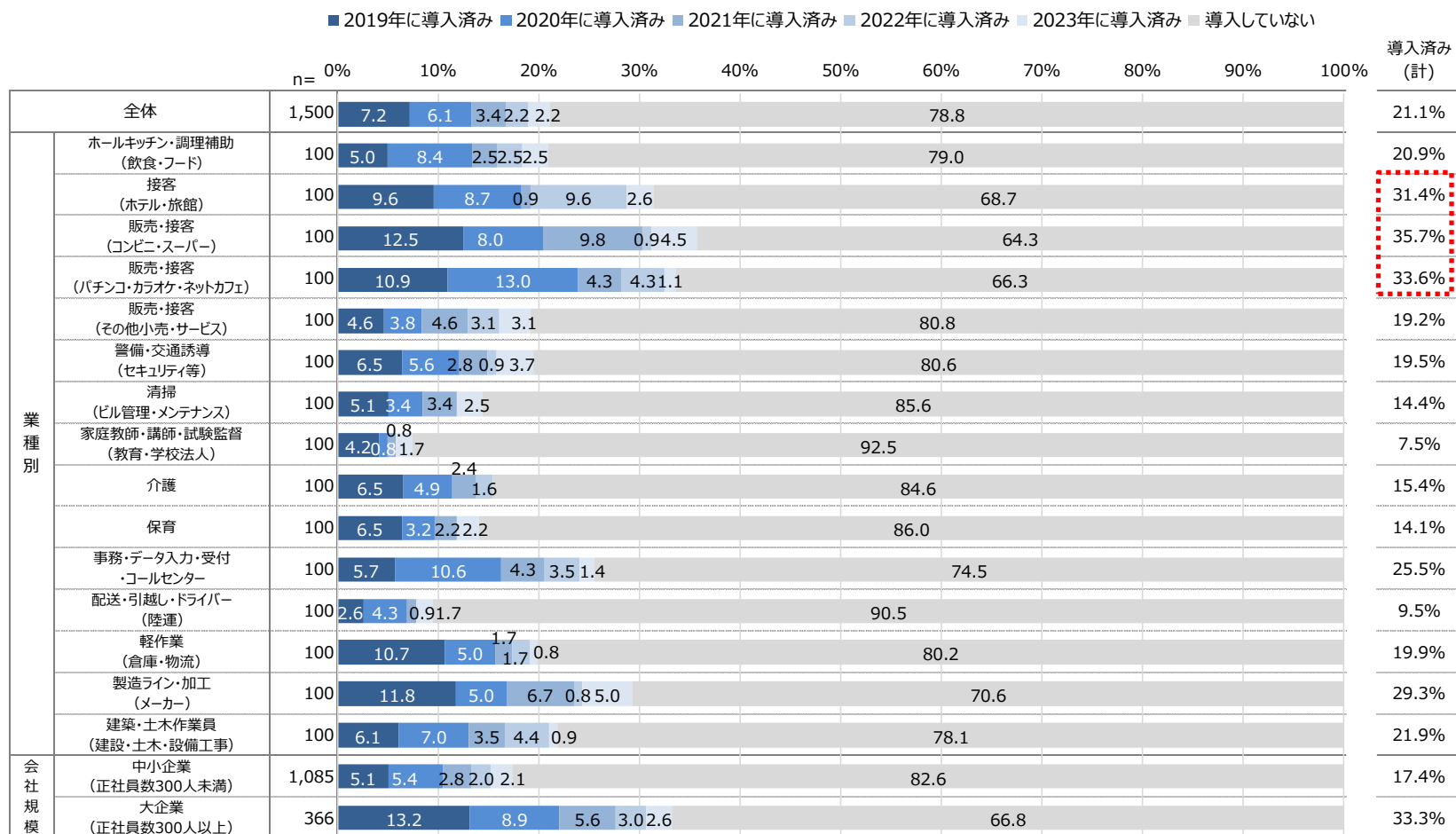


# 5-12. 託児所・保育所代支給の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は21.1%、「導入していない」は78.8%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で35.7%と最も高く、次いで【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で33.6%、【接客（ホテル・旅館）】で31.4%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【託児所・保育所代の支給】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

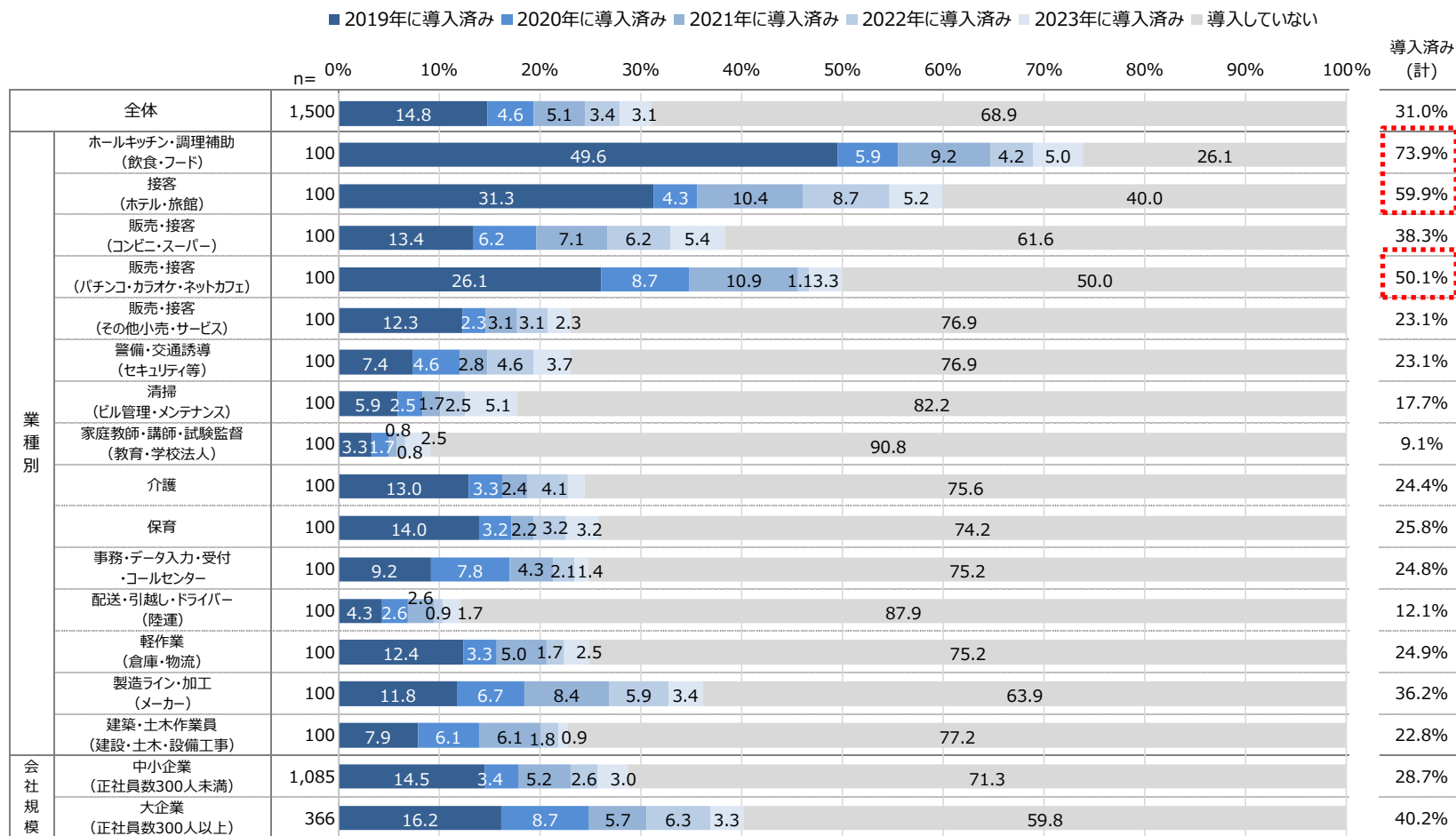


# 5-12. まかない（食事）ありの導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は31.0%、「導入していない」68.9%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] で73.9%と最も高く、次いで [接客（ホテル・旅館）] で59.9%、 [販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）] で50.1%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【まかない（食事）あり】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

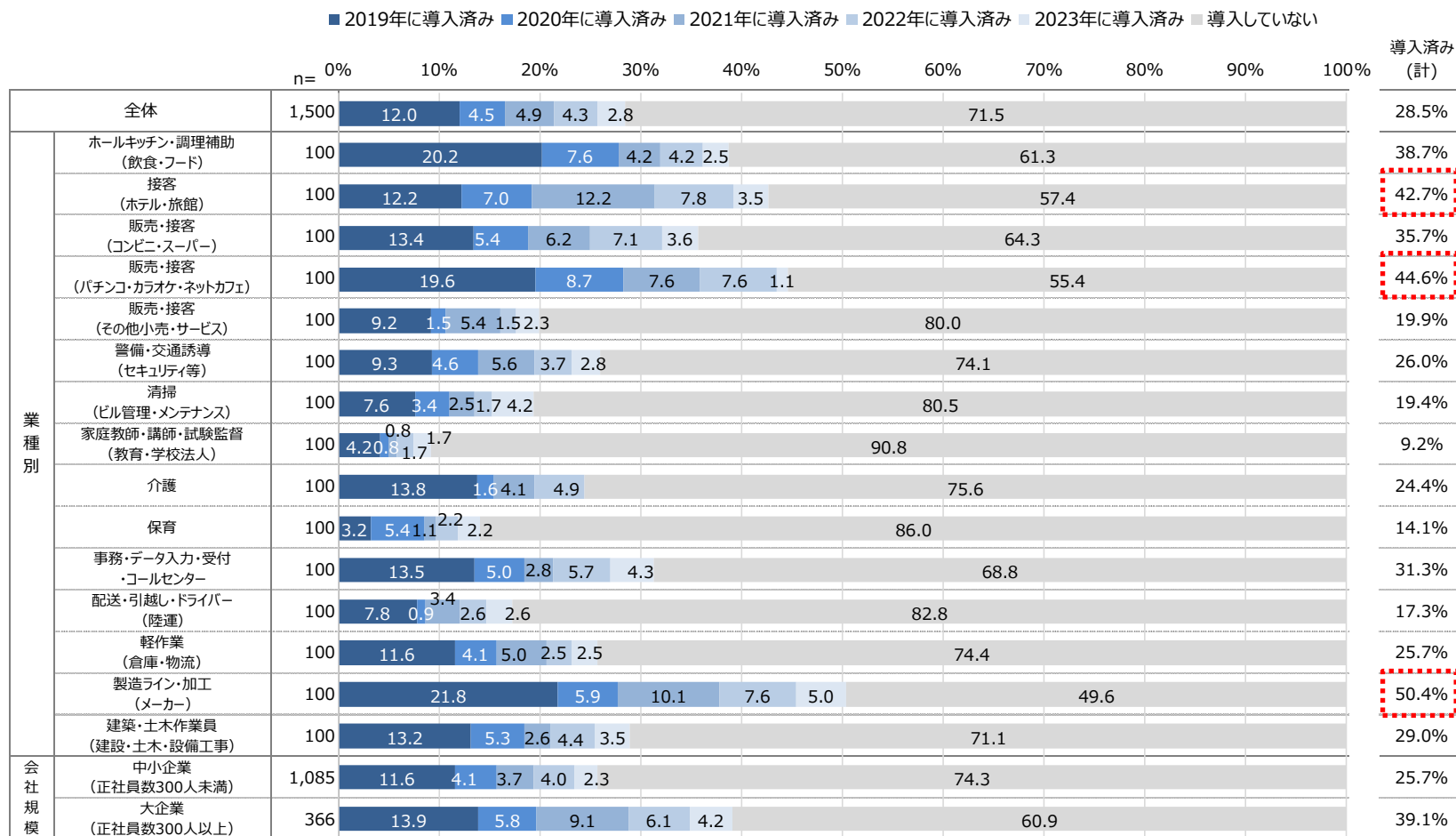


# 5-12. 食事代の支給の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は28.5%、「導入していない」は71.5%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[製造ライン・加工（メーカー）]で50.4%と最も高く、次いで[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で44.6%、[接客（ホテル・旅館）]で42.7%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【食事代の支給】

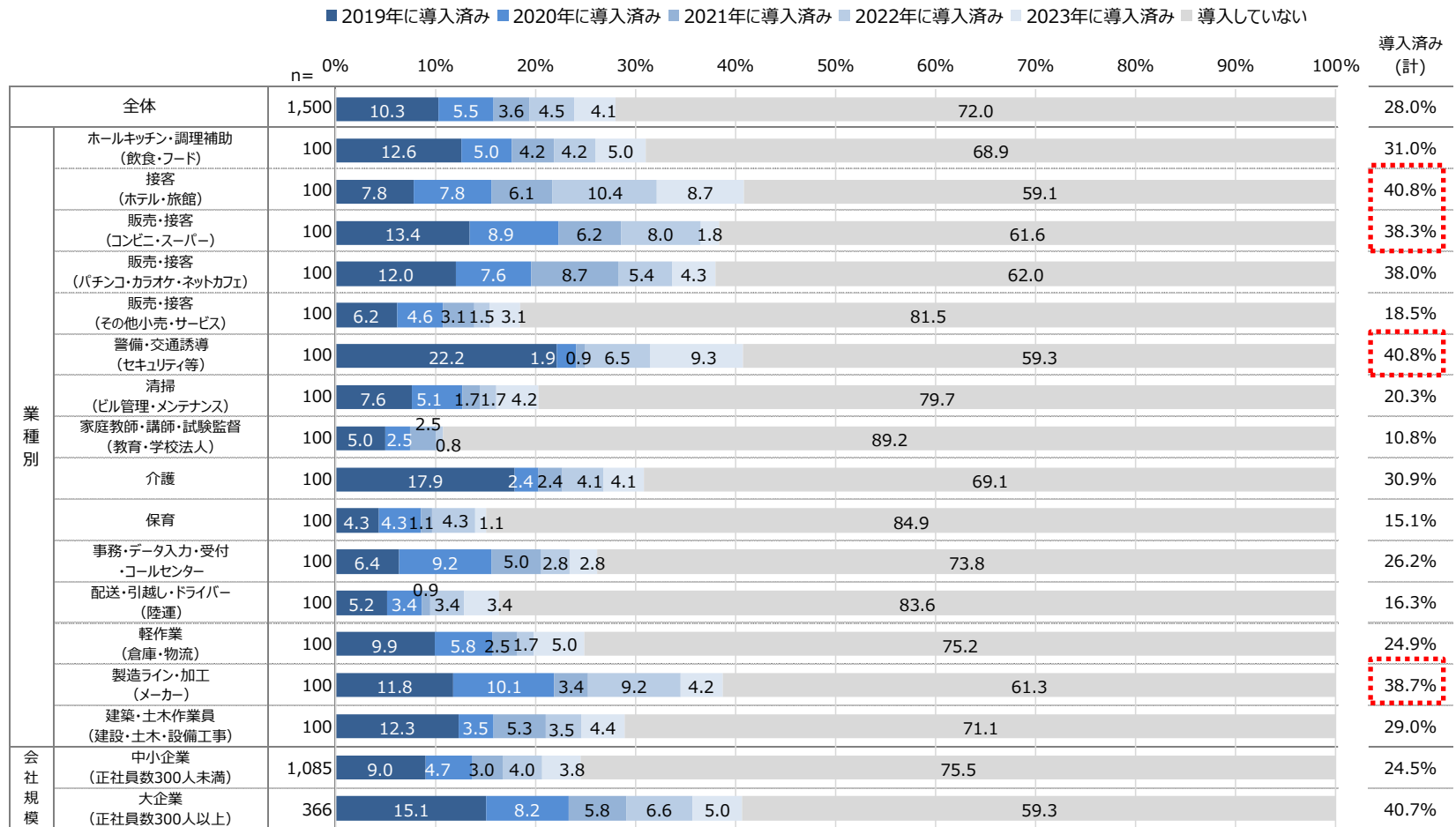
※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）



# 5-12. 入社祝い金の支給の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は28.0%、「導入していない」は72.0%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、【接客（ホテル・旅館）】【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で40.8%と最も高く、次いで【製造ライン・加工（メーカー）】で38.7%、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で38.3%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【入社祝い金の支給】  
 ※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

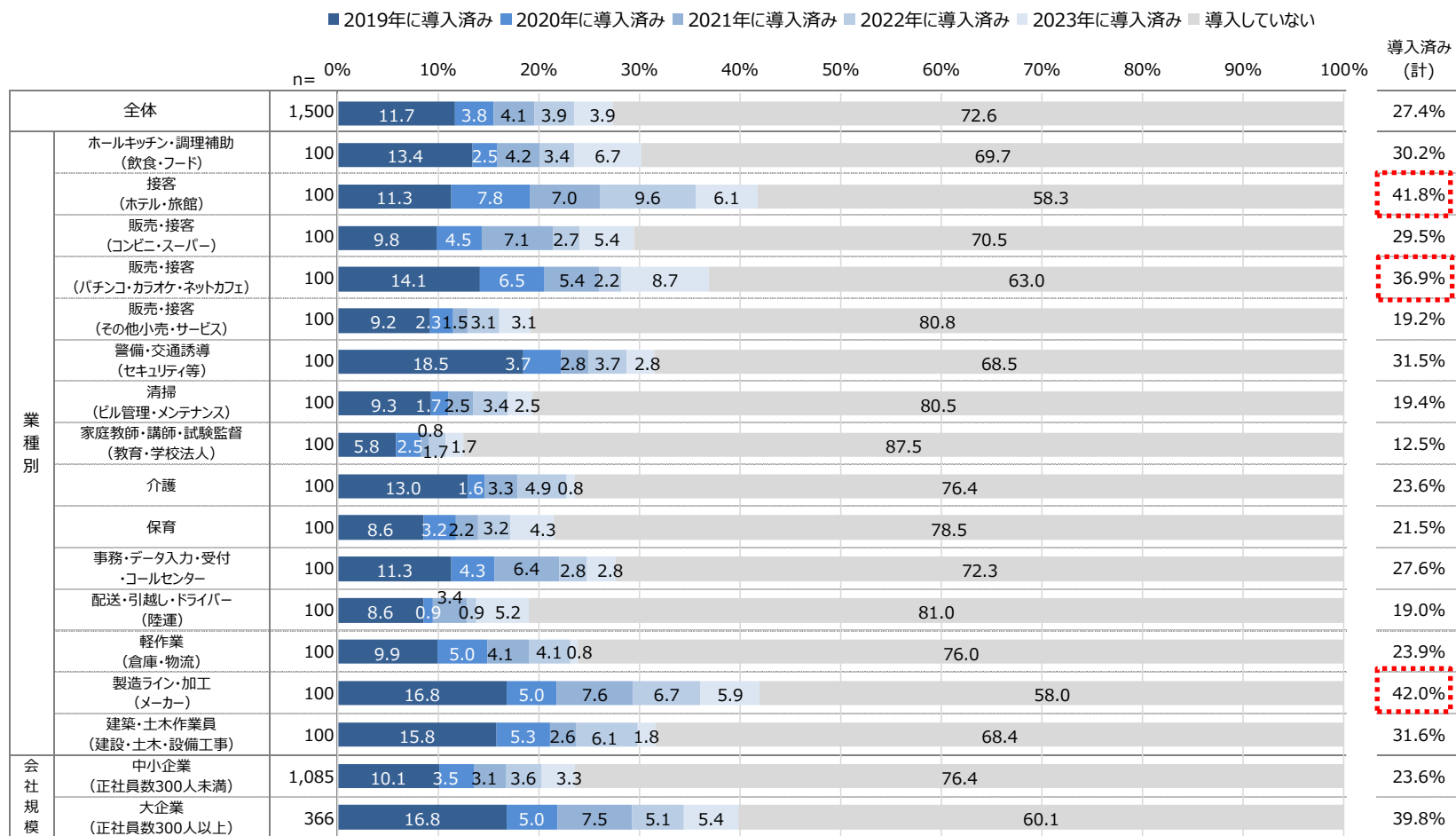


# 5-12. 家賃補助の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は27.4%、「導入していない」は72.6%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[製造ライン・加工（メーカー）]で42.0%と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で41.8%、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で36.9%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【家賃補助】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

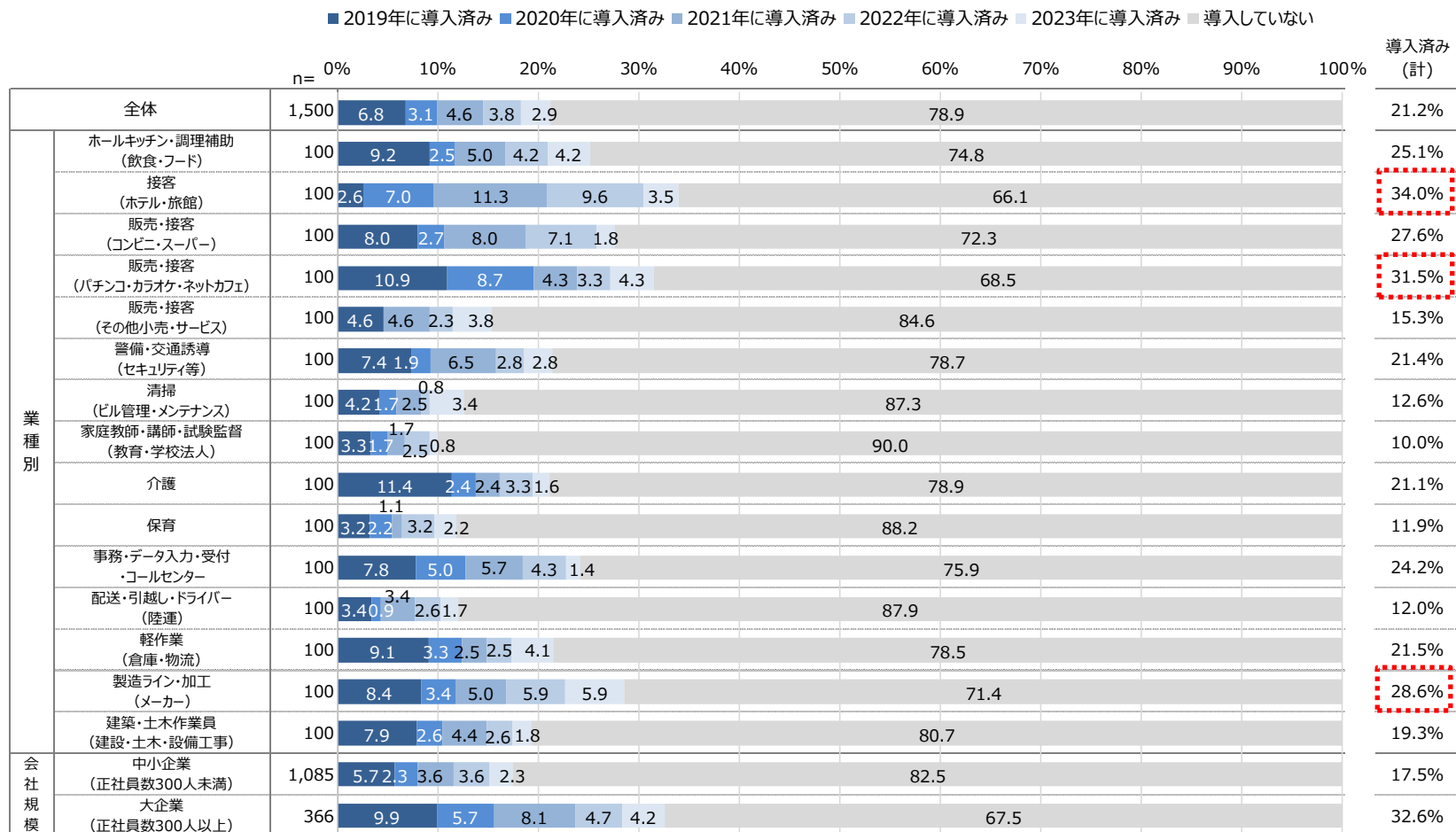


# 5-12. 奨学金返済制度の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は21.2%、「導入していない」は78.9%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[接客（ホテル・旅館）]で34.0%と最も高く、次いで[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で31.5%、[製造ライン・加工（メーカー）]で28.6%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【奨学金返済制度】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

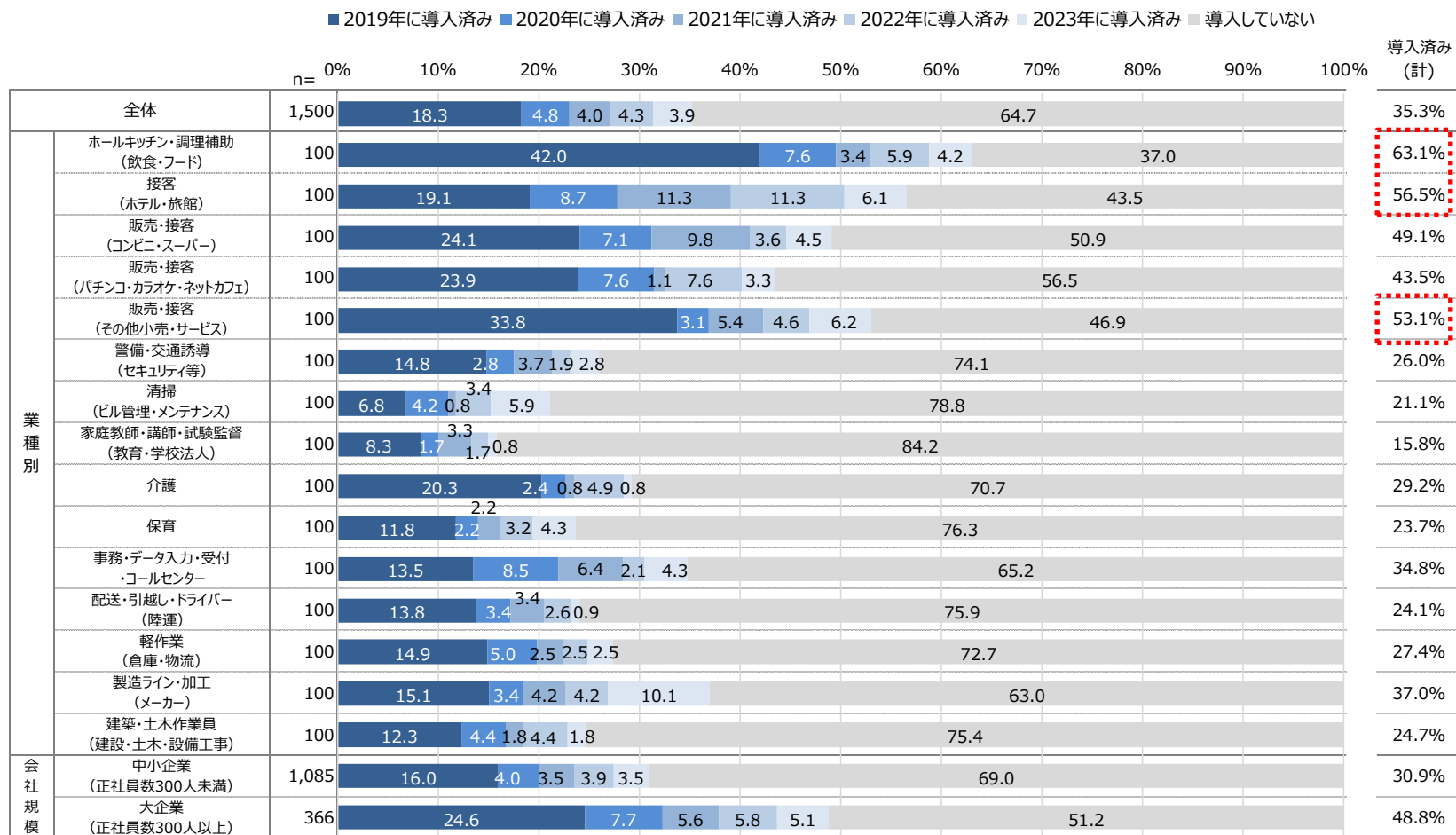


# 5-12. 従業員割引の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は35.3%、「導入していない」は64.7%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] で63.1%と最も高く、次いで [接客（ホテル・旅館）] で56.5%、[販売・接客（その他小売・サービス）] で53.1%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【従業員割引】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

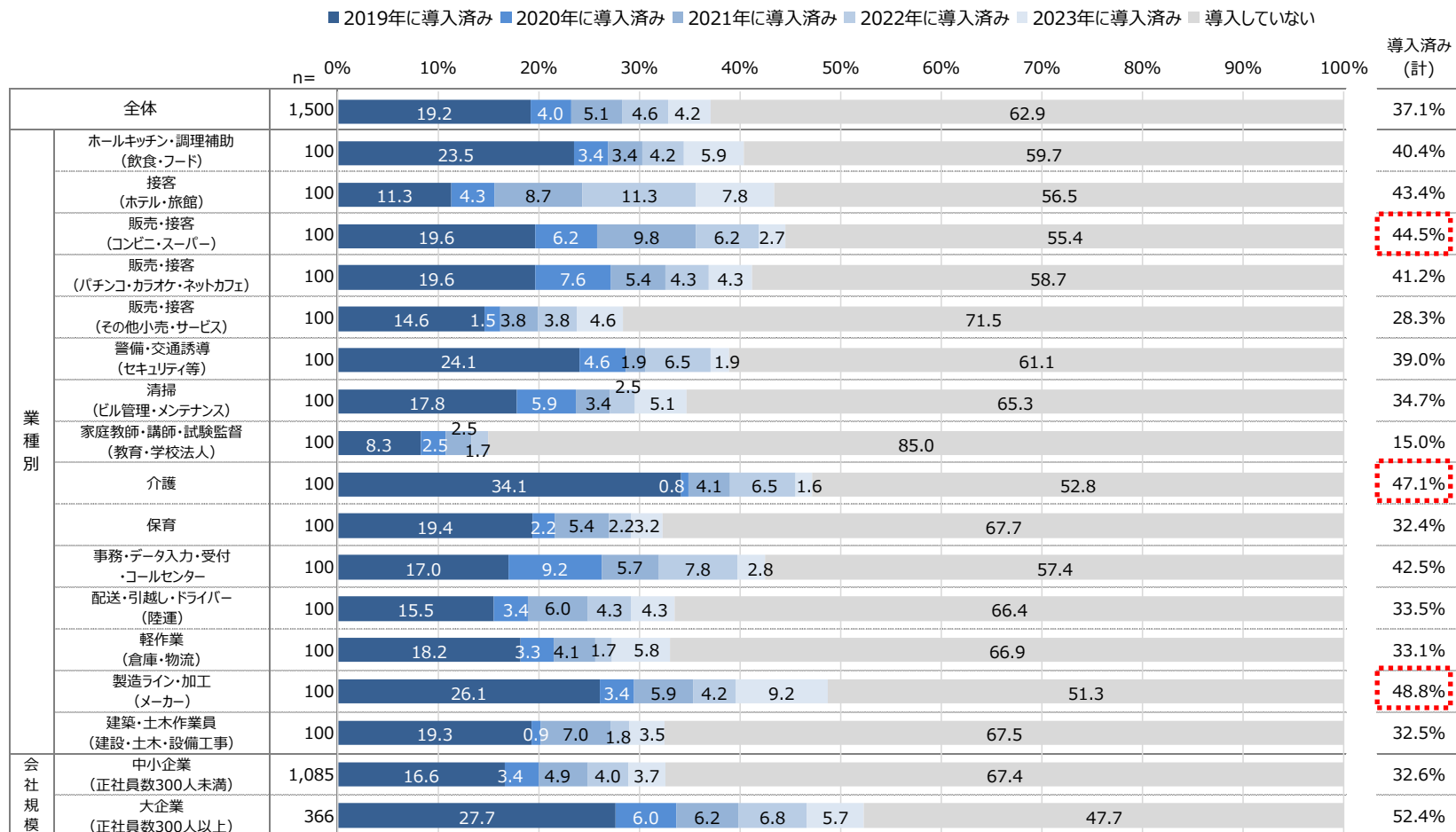




# 5-12. 健康支援の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は37.1%、「導入していない」は62.9%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、【製造ライン・加工（メーカー）】で48.8%と最も高く、次いで【介護】で47.1%、【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で44.5%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【健康支援】  
 ※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

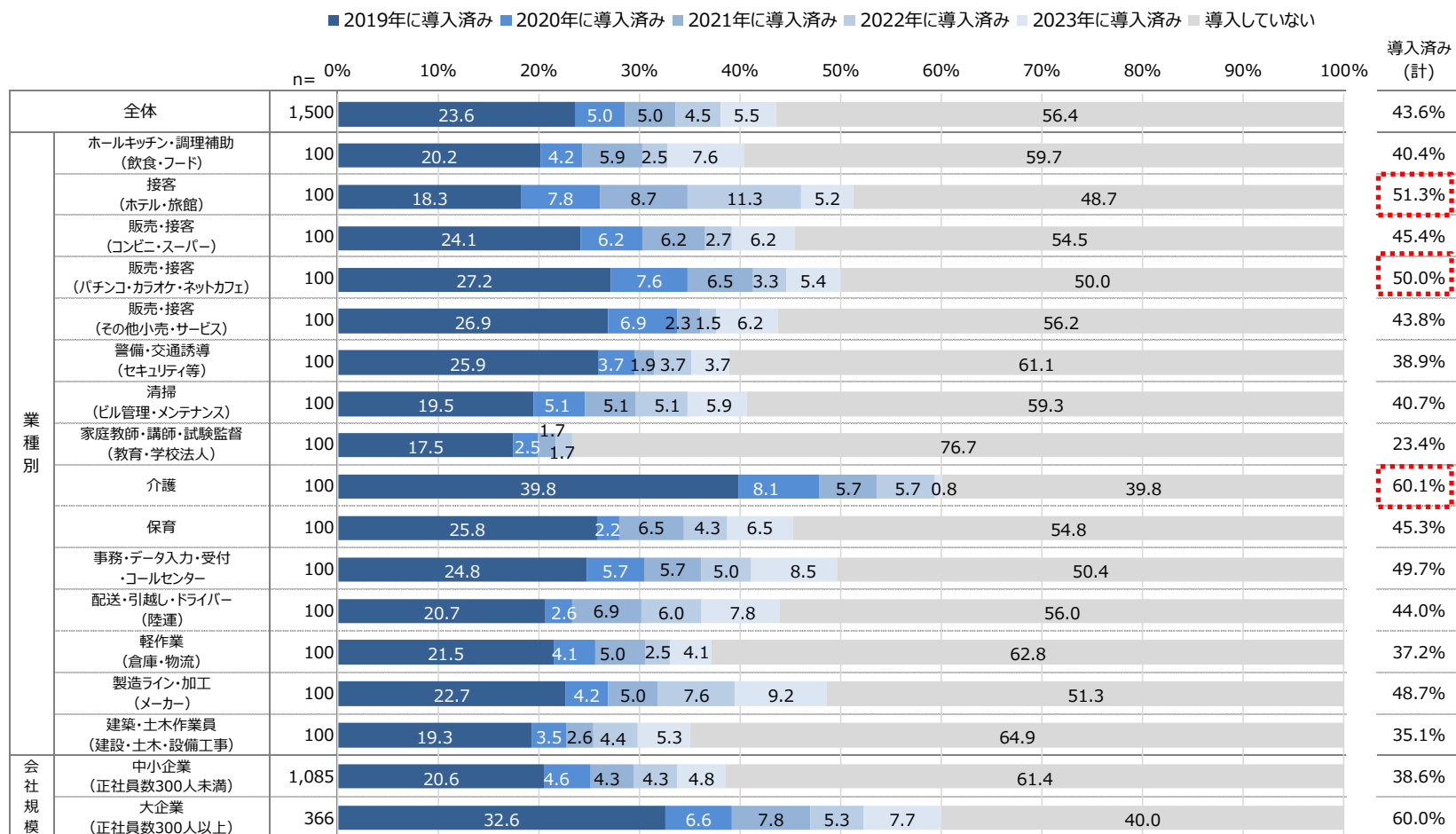


# 5-12. 特別休暇の導入状況

- ◆ 全体でみると、「導入済み（計）」は27.4%、「導入していない」は56.4%。
- ◆ 導入済み（計）を業種別でみると、[介護]で60.1%と最も高く、次いで[接客（ホテル・旅館）]で51.3%、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）]で50.0%となった。

直近5年以内にあなたの会社でアルバイトの福利厚生として以下の項目を導入しましたか。【特別休暇】

※複数回導入（改定）している場合は、直近の時期をお選びください。（単一回答）

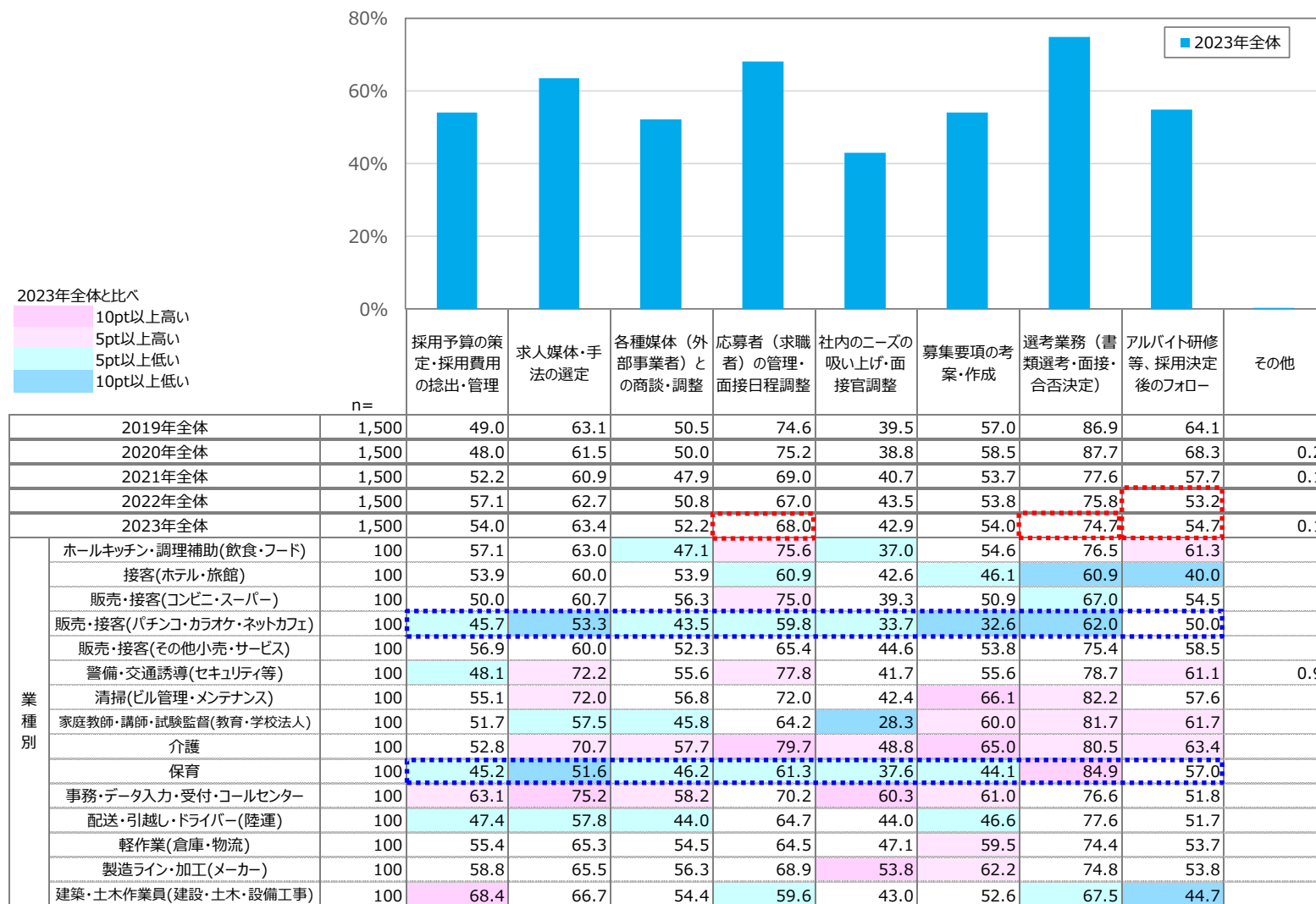


# Appendix

# アルバイト採用における担当業務

- ◆ 2023年全体でみると「選考業務（書類選考・面接・合否決定）」が最も多く、次いで「応募者（求職者）の管理・面接日程調整」となり、2022年と同様の傾向。
- ◆ 2022年全体と比べると、「アルバイト研修等、採用決定後のフォロー」が1.5pt増と最も上げ幅が大きい。
- ◆ 業種別でみると、[販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）] [保育] は2023年全体と比べて低い項目が多い傾向。

アルバイト採用における担当業務（複数回答）

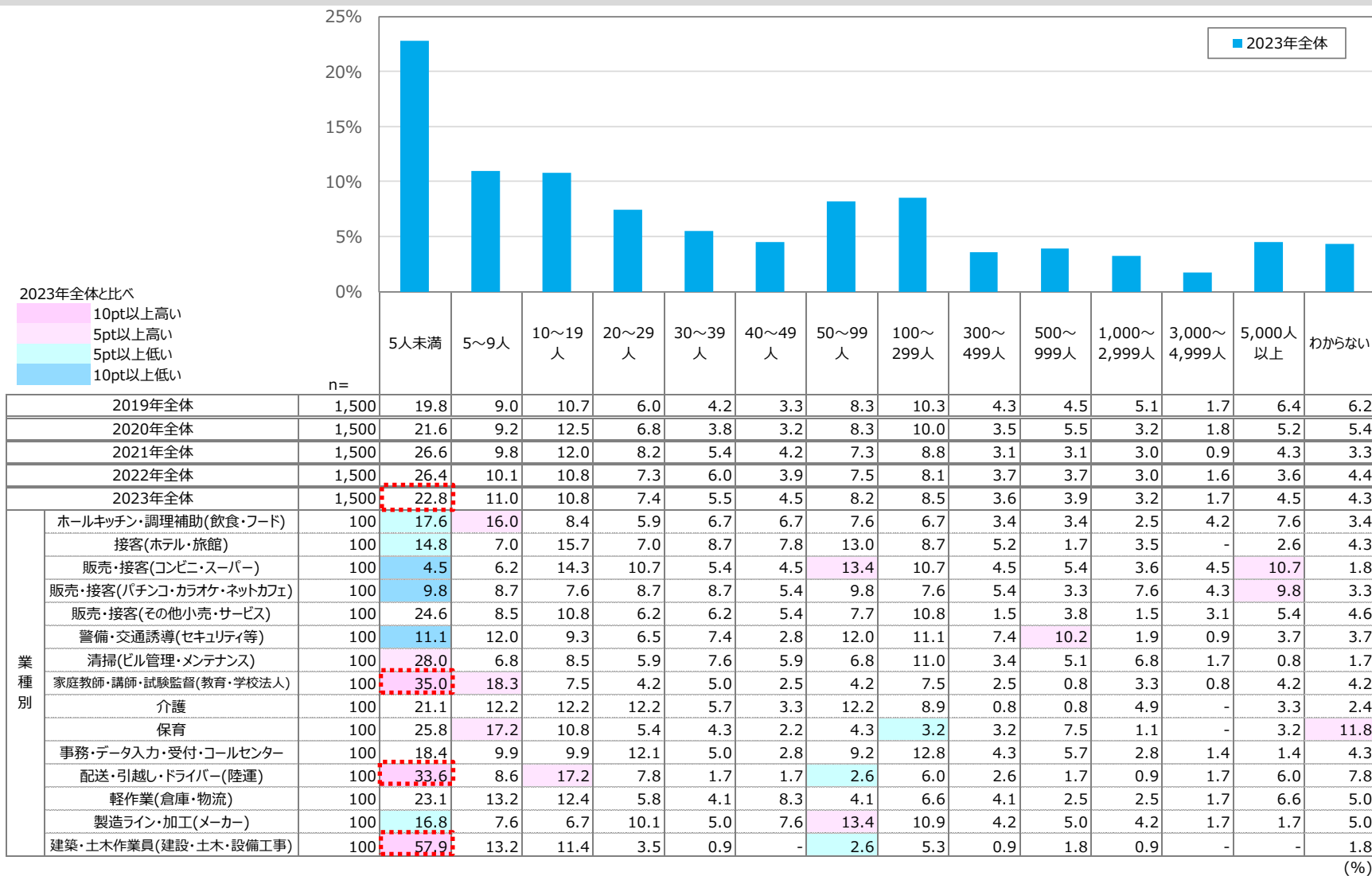


(%)

# アルバイト従業員数

- ◆ 2023年全体でアルバイト従業員数をみると、「5人未満」は22.8%、「1,000人以上」は9.4%となっている。
- ◆ 業種別でみると、[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）] [建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）] の「5人未満」で2023年全体と比べて10pt以上高くなった。

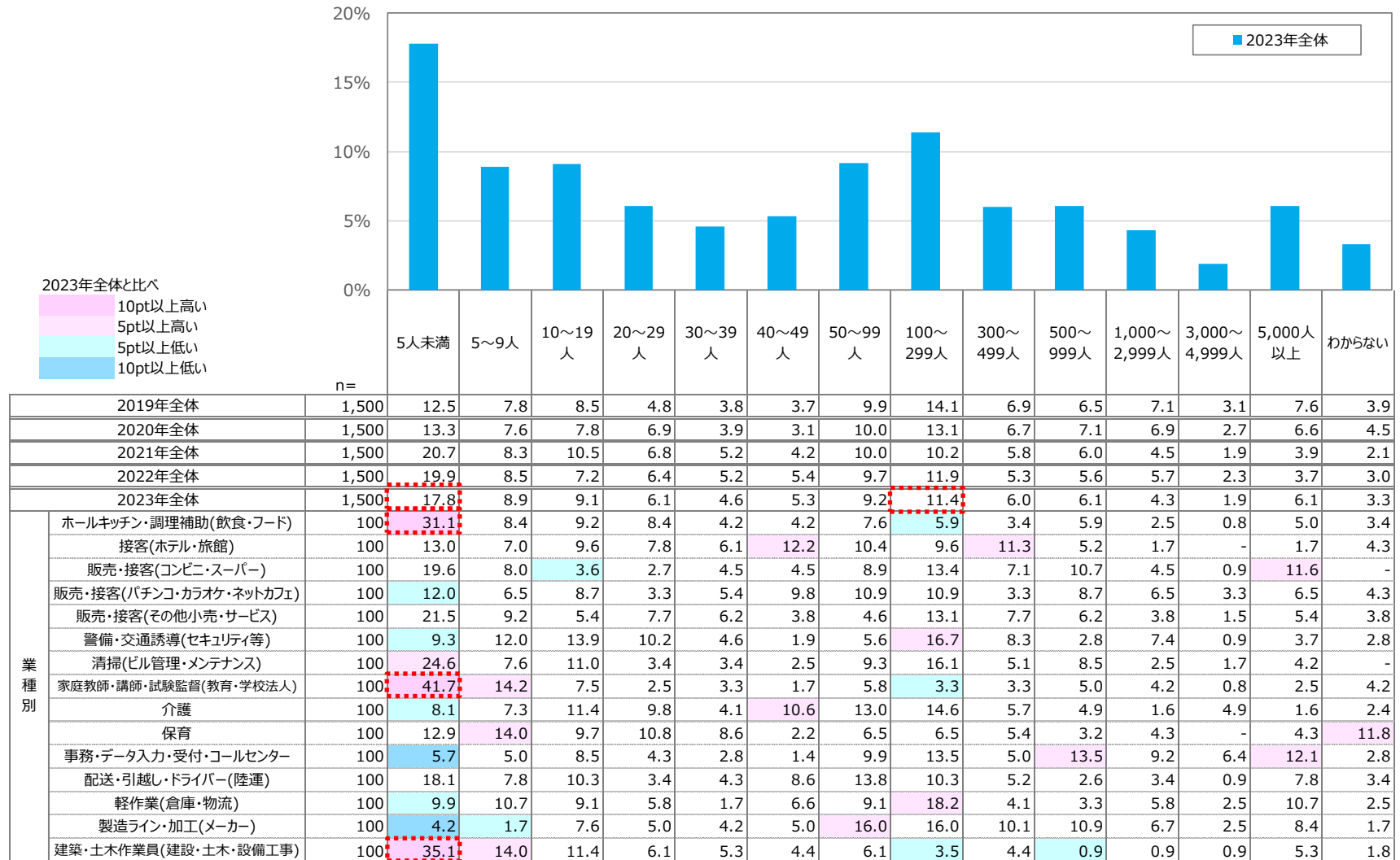
会社全体のアルバイト従業員数（単一回答）



# 正社員数

- ◆ 2023年全体でみると、「5人未満」で17.8%と最も高く、次いで「100～299人」で11.4%となった。
- ◆ 業種別でみると、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)] [家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)] [建築・土木作業員(建設・土木・設備工事)] の「5人未満」で2023年全体と比べて10pt以上高くなった。

会社全体の正社員数(単一回答)

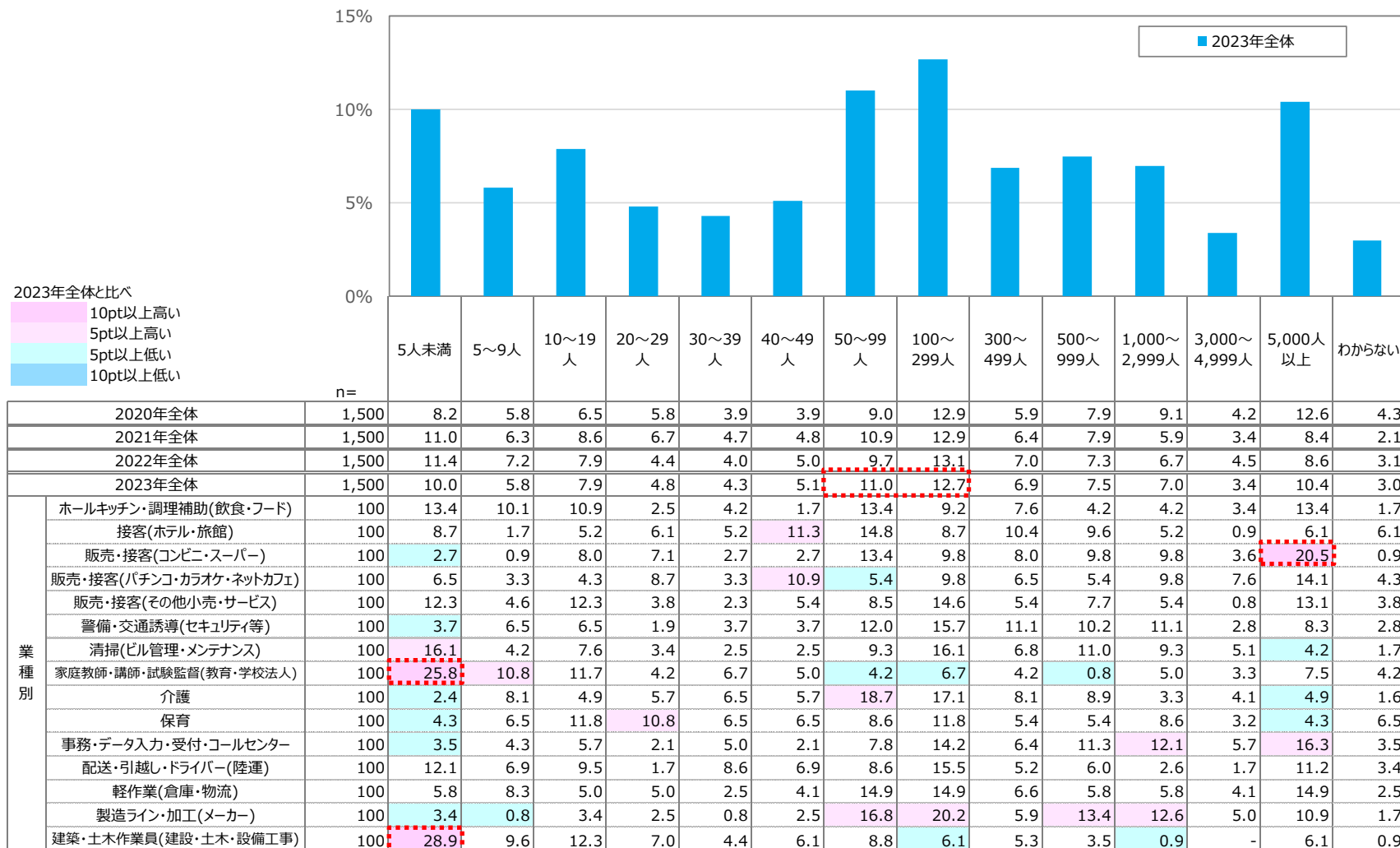


(%)

# 会社全体の従業員数

- ◆ 2023年全体でみると、「100～299人」で12.7%と最も高く、次いで「50～99人」で11.0%となった。
- ◆ 業種別でみると、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）] [建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）] の「5人未満」、[販売・接客（コンビニ・スーパー）] の「5,000人以上」で2023年全体と比べて10pt以上高くなった。

会社全体の従業員数（単一回答）



(%) ※2019年は未聴取

- ◆ 2023年全体でみると「中小企業」が74.8%を占める。
- ◆ 「大企業」は「事務・データ入力・受付・コールセンター」で47.4%と最も高く、「中小企業」は「建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）」で87.5%と最も高い。

企業規模（単一回答）

ベース：正社員数を把握している人

■ 中小企業

■ 大企業

※正社員数300人以上を大企業とする

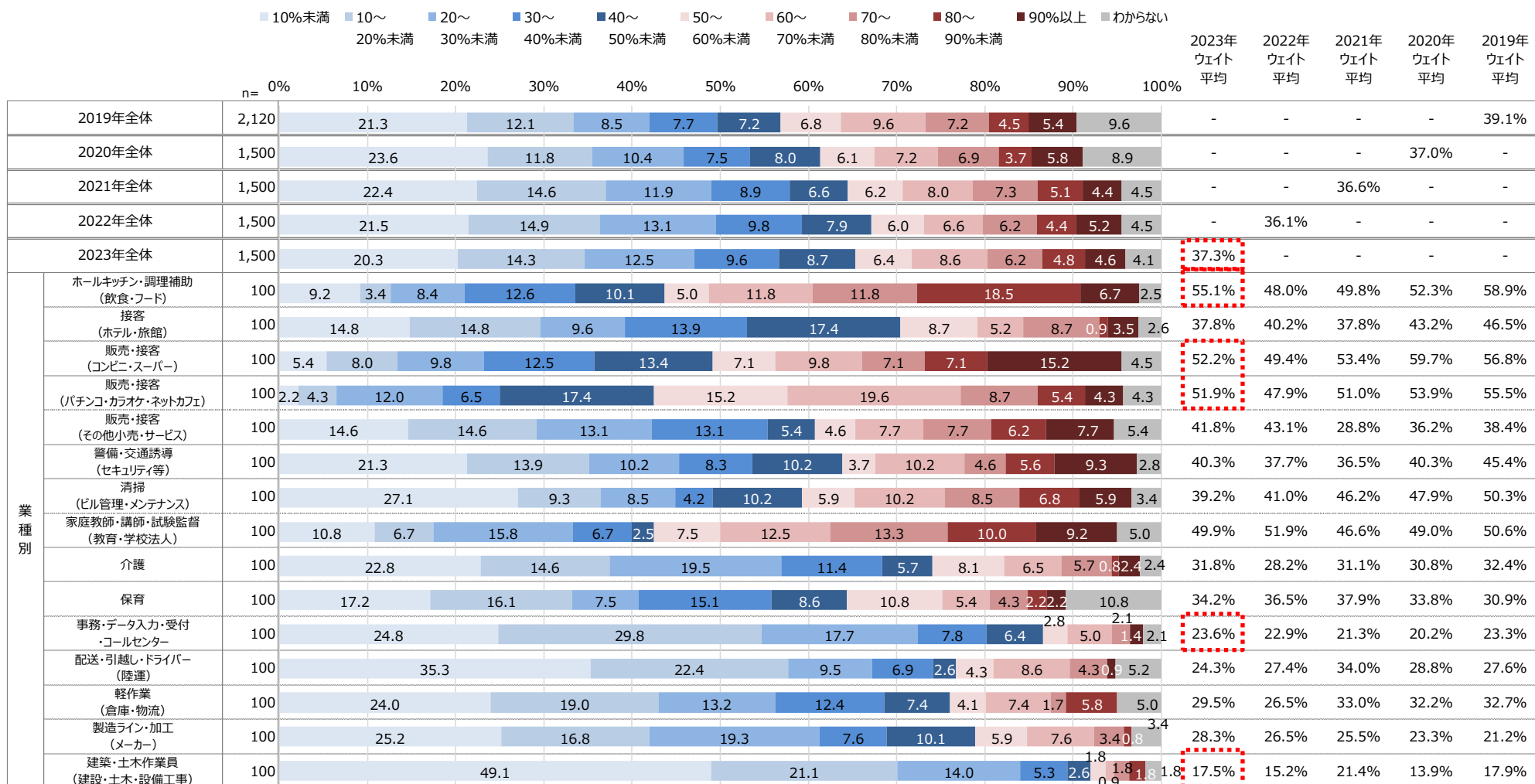




# 会社全体のアルバイト比率

- ◆ 2023年全体で見ると、アルバイト比率の平均は37.3%で、2022年全体と比べて1.2pt増となった。
- ◆ アルバイト比率が特に高い業種は【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）】【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】などで、アルバイトが約5割となった。
- ◆ アルバイト比率が低い業種は【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】【事務・データ入力・受付・コールセンター】で、アルバイトが約2割にとどまった。

## 会社全体のアルバイト比率（単一回答）



※各選択肢の中央値を「平均値」とみなして、ウェイト平均を算出している。（ex.「20～30%未満」は、25%、「90%以上」は95%）