

採用担当者意識調査レポート vol.11

経営・事業拡大を掲げる企業ほど「多様な人材受入」を重視

経営者や採用担当者に関くホットピックアンケート。今回は利用した採用手法や人材不足への対応策、ダブルワークへの意向などを伺いました。

調査概要	1
人材不足の状況	2
利用した採用手法	3
人材不足への対応策	4
ダブルワークの受入意向と懸念	5

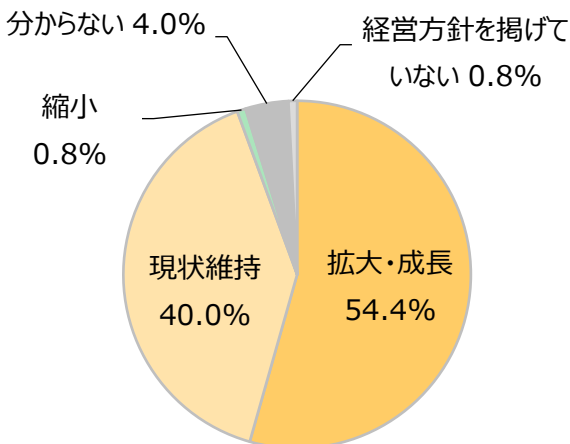
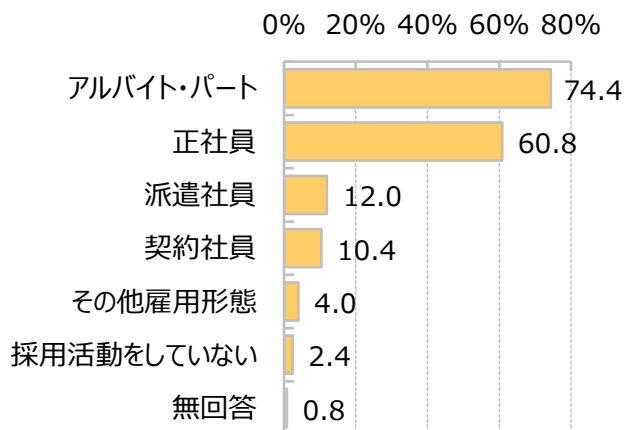
調査概要

- アンケート方法：インターネットアンケート
- 対象：弊社メールマガジン会員・採用担当者向けサイト訪問者
- 調査期間：2024年2月9日（金）～3月25日（月）
- 有効回答数：125

※レポート内の数値は集計結果の小数点第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100にならない場合があります

■ 回答者プロフィール

<地域>		<従業員数>		<業種>	
	(%)		(%)		(%)
北海道・東北	8.8	5人未満	12.8	飲食業	16.8
北陸・甲信越	0.8	5～29人	41.6	小売業	12.0
関東	48.8	30～99人	20.0	サービス業	25.6
東海	8.8	100～299人	15.2	製造業・建設業	12.8
関西	23.2	300～999人	8.8	情報通信業	0.8
中国・四国	4.0	1000人以上	1.6	運輸業	4.8
九州	5.6			金融・保険・不動産業	2.4
				医療・福祉関連業	7.2
				人材サービス業	5.6
				その他	12.0

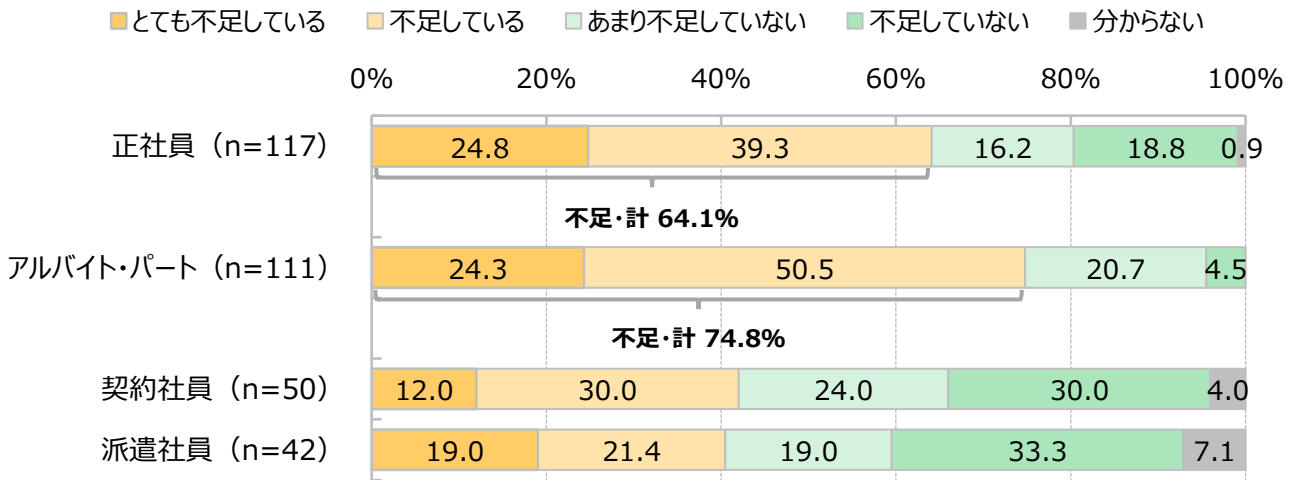
<直近1年～来年度の経営・事業方針>

<2023年4月以降採用活動をした雇用形態>


アルバイト・パートが不足74.8%、人材不足感は高止まり

勤務先の人材不足について、正社員では「とても不足している」24.8%、「不足している」39.3%で不足・計は64.1%を占めます。アルバイト・パートでは「不足している」が5割強、不足・計は7割を超えました。一方契約社員、派遣社員では「あまり不足していない」「不足していない」が半数を上回ります。

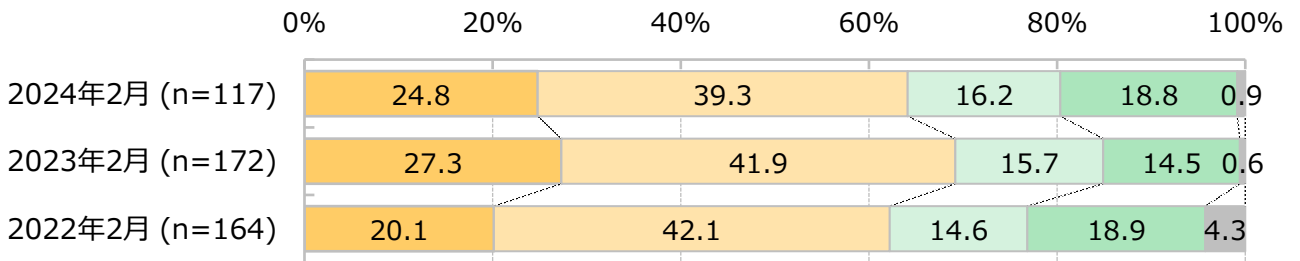
過去2年間の推移については、正社員、アルバイト・パートどちらも大きな変化は見られません。コロナ影響が薄まり経済活動が活発になって以降、各社の人材不足感が高止まりしている状況です。

Q. お勤め先で人材が不足していると感じますか。(単一回答)【対象：全員】※「この雇用形態の従業員はいない」と回答した人を除いて集計

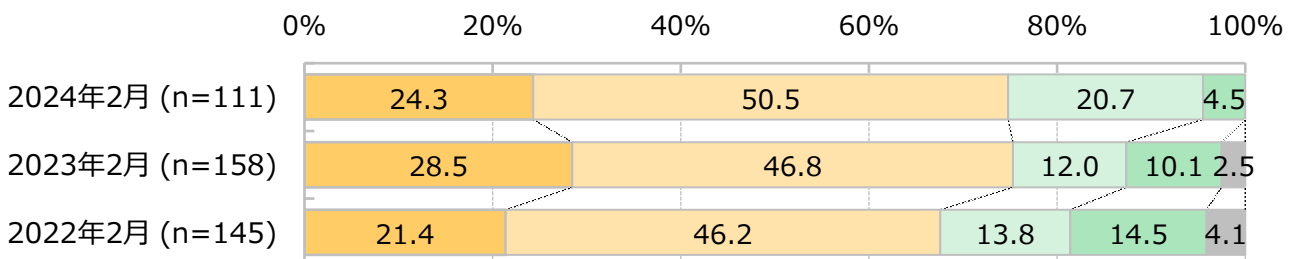


■ 人材不足の推移

【正社員】



【アルバイト・パート】



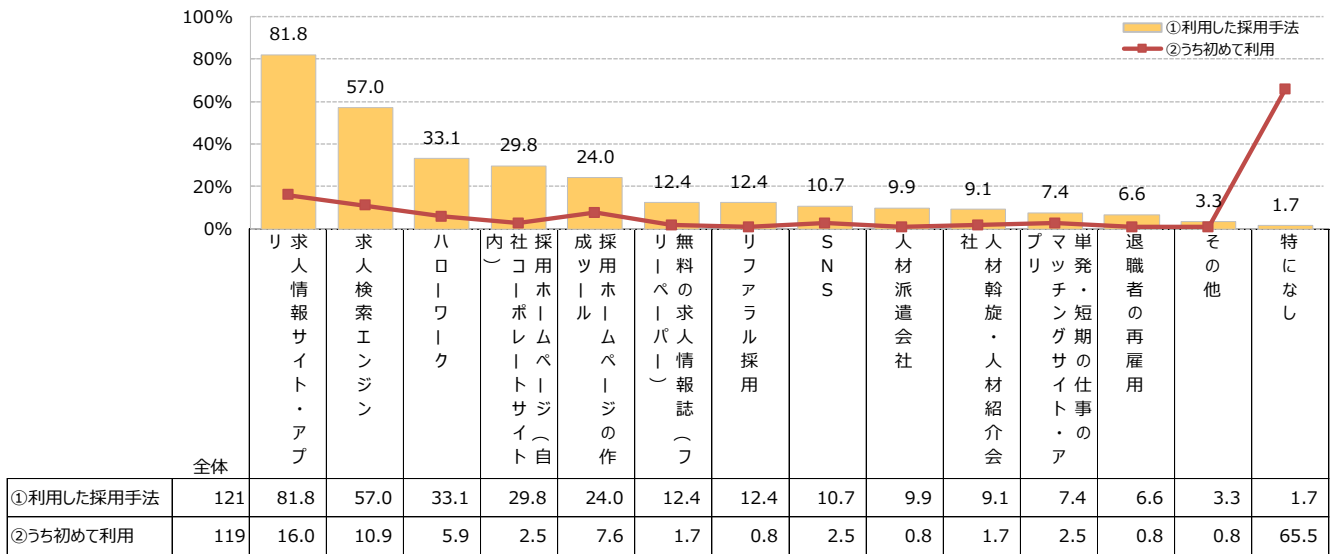
「求人情報サイト・アプリ」8割強の企業が利用

採用活動で使った手法は「求人情報サイト・アプリ」81.8%が最多、「求人検索エンジン」57.0%が続きました。2023年4月以降はじめて利用したものは「特になし」65.5%、つまり3〜4割の企業が新しい手法を取り入れており、「求人検索エンジン」「採用ホームページの作成ツール」などが多いようです。

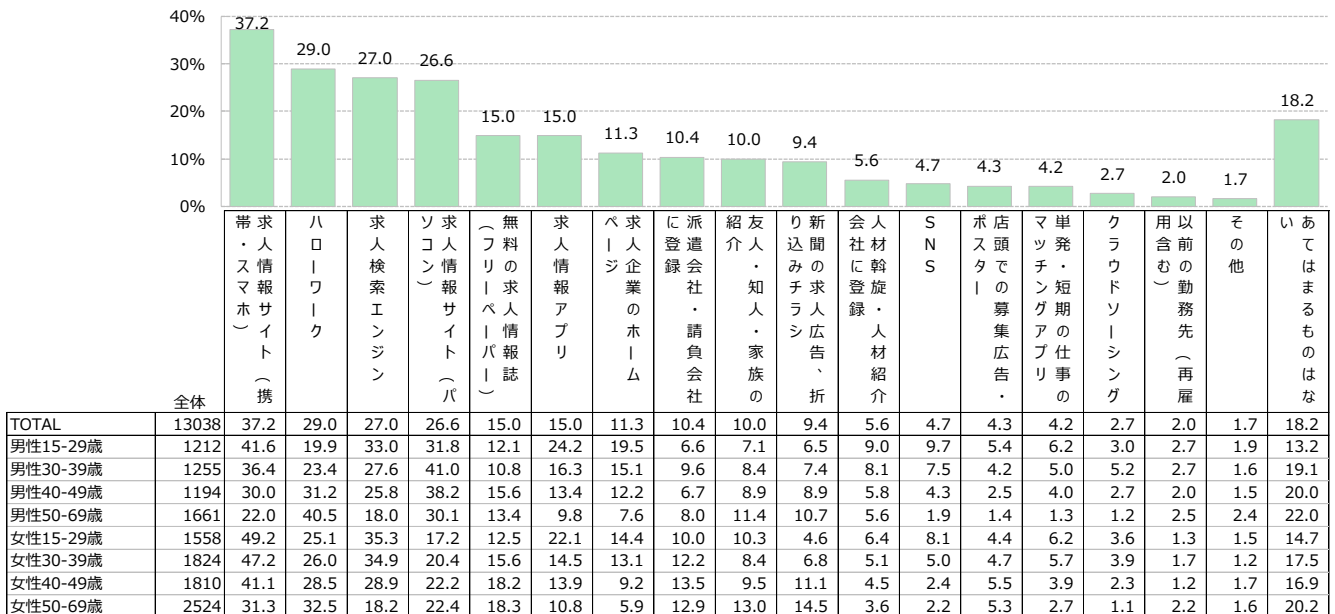
弊社の「[求職者の動向・意識調査2023](#)」では、最近1年間（2022年9月～2023年8月）に仕事探しをした個人に、利用した求人情報源などを性別・年齢・地域・雇用形態別などで聴取しています。そうした情報も活用し、貴社が採用したい人物像にマッチした手法を検討してはいかがでしょうか。

Q. ① 2023年4月以降の採用活動において利用した採用手法をお答えください。（複数回答）【対象：2023年4月以降採用活動をした雇用形態で、「採用活動をしていない」「無回答」の人以外】

② そのうち2023年4月以降になってはじめて利用したもの（それまで利用経験なし）があれば教えてください。（①で選んだものから複数回答）【対象：①で「特になし」を選んだ人以外】



参考) 「[求職者の動向・意識調査2023](#)」 2022年9月～2023年8月の仕事探しで利用した求人情報源

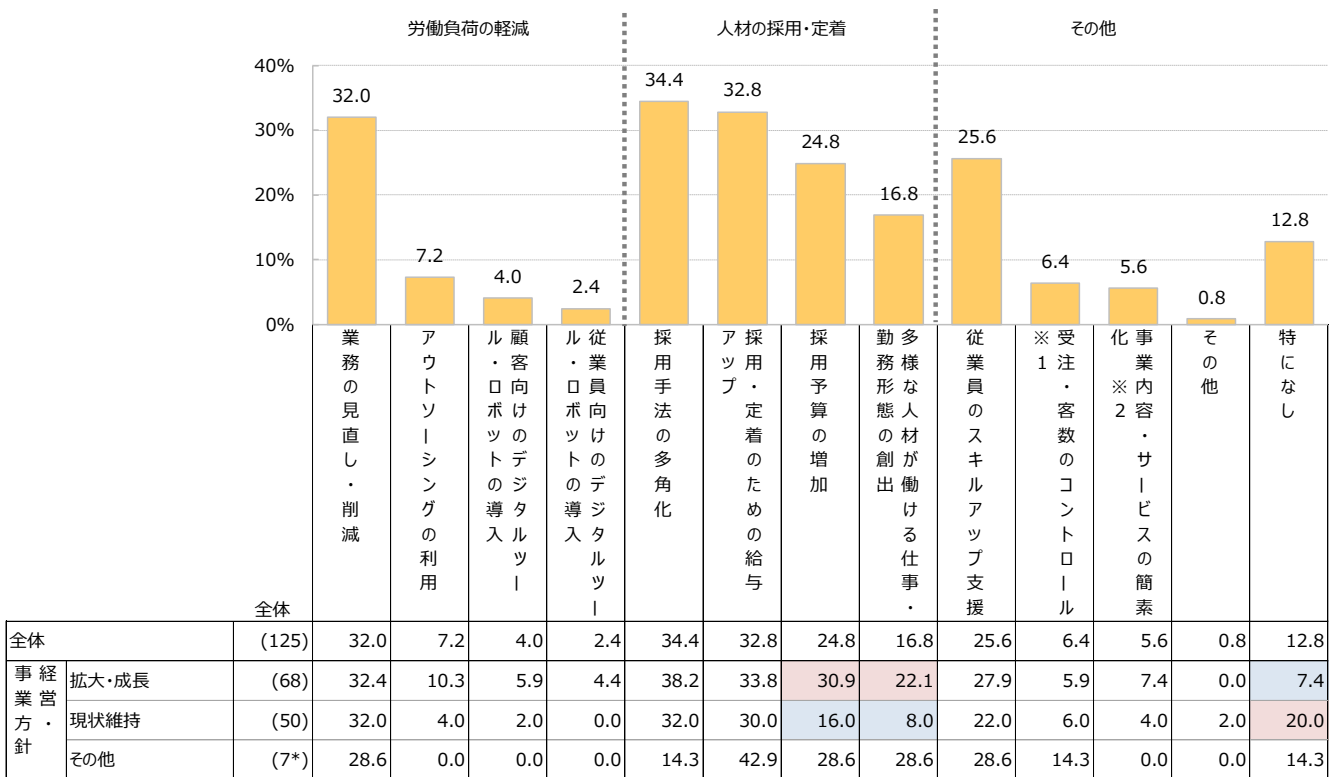


経営・事業拡大を掲げる企業は「採用予算」「多様な人材が働ける職場」をより重視

人材不足への対応策を聞くと「業務の見直し・削減」「採用手法の多角化」「採用・定着のための給与アップ」が3割を超えました。アウトソーシングやデジタルツール・ロボットの利用は限定的で、人材の採用・定着にまず取り組む企業が多いようです。また「受注・客数のコントロール」「事業内容・サービスの簡素化」など、人材不足によって事業運営を見直す企業も一部存在します。

経営・事業方針による違いが大きく出たのは「採用予算の増加」「多様な人材が働ける仕事・勤務形態の創出」です。拡大・成長路線の企業ほど、人材採用のための予算を確保していること、シニアやママ、外国人材など多様な人材が働けるための職場づくりに取り組んでいることが予想されます。

Q. 人材不足への対応策として取り組んでいることをすべて教えてください。(複数回答)【対象：全員】



*回答数nが30未満の場合は参考値として掲載

※1 受注制限/営業時間短縮/完全予約制など

※2 製品・メニュー数を減らす/セルフサービスなど

【全体との比率の差 (n = 30以上の場合)】

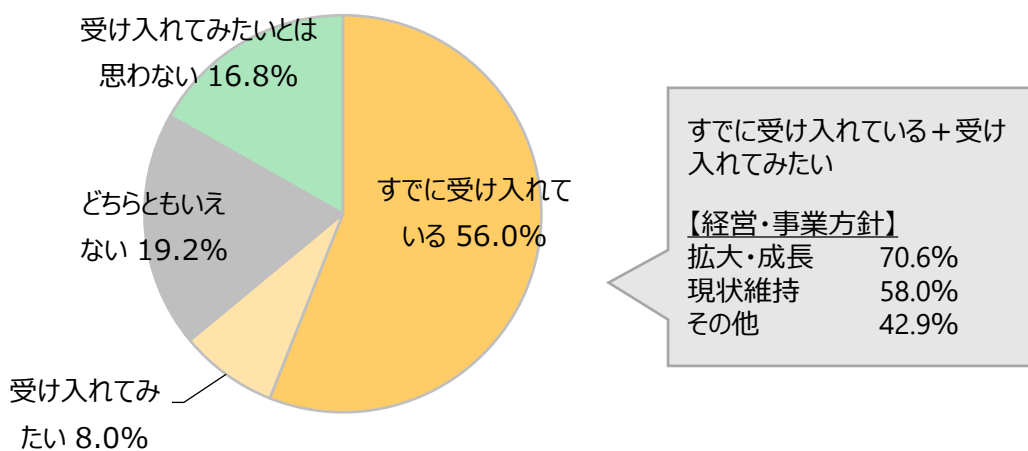
...全体+5% ...全体-5%

ダブルワーク受入意向がない理由は「前例・イメージがない」「方法が分からない」という声も

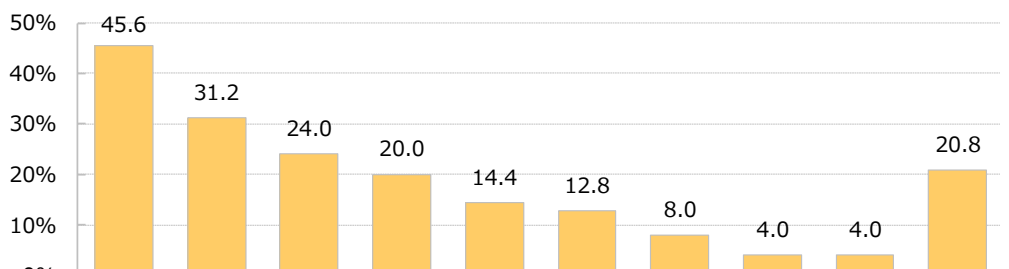
人材不足解消や社外の知見獲得の手段としても用いられるダブルワークや副業兼業人材の受け入れについて「すでに受け入れている」56.0%、「受け入れてみたい」8.0%で意向ありは6割超。拡大・成長方針の企業では約7割を占め、より積極的であることが分かります。一方「受け入れてみたいとは思わない」は16.8%でした。

受け入れの懸念は「労働時間の管理が困難」45.6%がもっとも多く、次いで「すぐ辞めそう」31.2%。受入意向なし・どちらともいえない企業では「前例がなくて不安・イメージがない」「受け入れ方が分からない」などが全体を上回りました。受け入れた経験がないため、ダブルワーク・副業兼業について「何となく合わなそう・難しそう」などのイメージを持っているのかもしれない。

Q. ダブルワークや副業兼業人材（直接雇用・業務委託問わず）受け入れについて貴社の意向をお聞かせください。（単一回答）【対象：全員（n=125）】



Q. ダブルワークや副業兼業人材の受け入れにあたって、懸念があれば教えてください。（複数回答）【対象：全員】



		全体	労働時間の管理が困難	すぐ辞めそう	長い時間働ける人だけを受け入れる	情報漏洩のリスクがある	ダブルワーク・副業兼業はスキルが身に付かない	労働災害が発生しにくい	前例がないので不安・イメージがない	受け入れ方が分からない	その他	特になし
全体		(125)	45.6	31.2	24.0	20.0	14.4	12.8	8.0	4.0	4.0	20.8
意向あり	あり	(80)	42.5	31.3	21.3	16.3	13.8	11.3	2.5	0.0	1.3	25.0
	なし、どちらともいえない	(45)	51.1	31.1	28.9	26.7	15.6	15.6	17.8	11.1	8.9	13.3