

採用担当者意識調査レポート vol.6

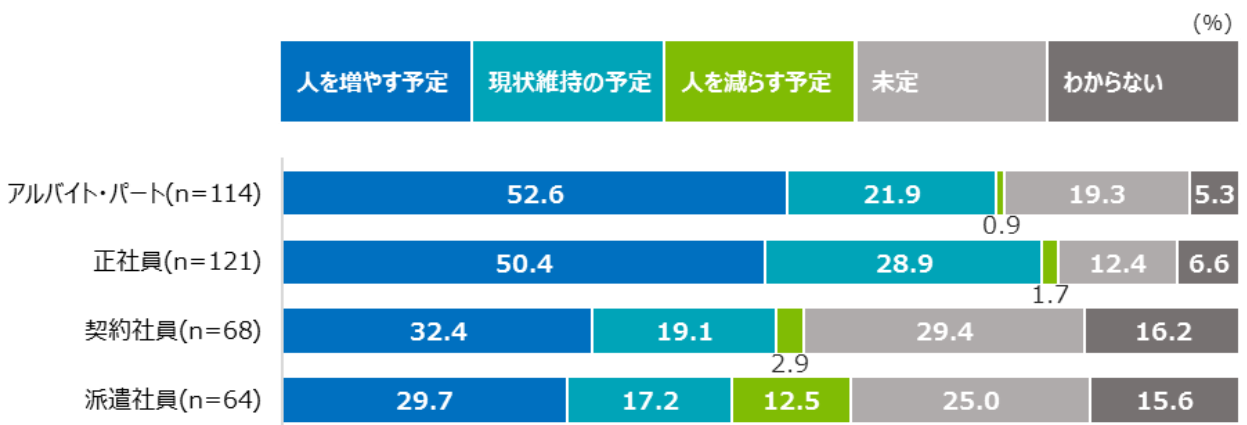
今年度の採用計画、約半数が「人を増やす予定」

採用担当者に対して行うホットピック・アンケート。今回は、新型コロナウイルス感染症による影響などについて聞きました。（調査期間：2021年5月12日～6月11日 回答者プロフィール：P.6参照）

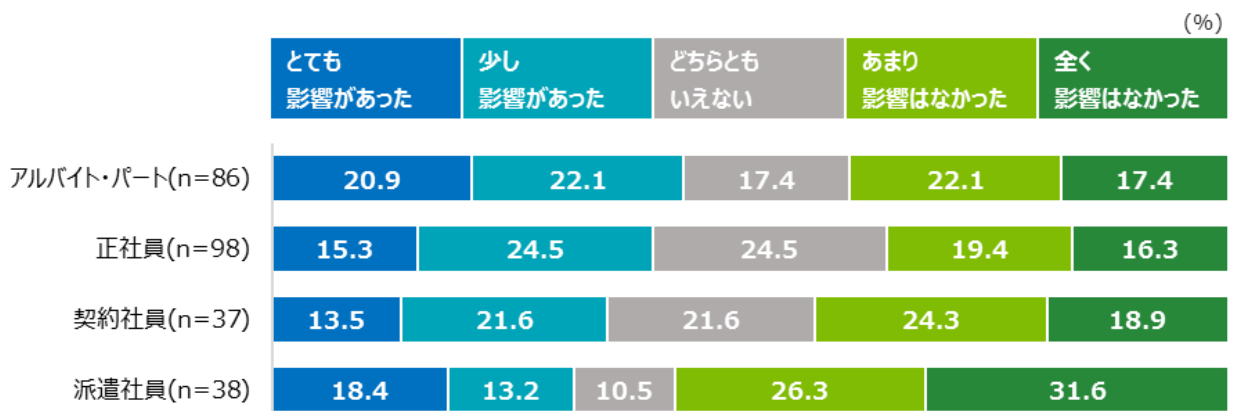
まず、今年度（今後1年ほど）の採用計画について聞くと、アルバイト・パートと正社員について、約半数が「人を増やす予定」と回答しました。一方で、「人を減らす予定」との回答は数パーセントに限られています。

採用計画にコロナ影響があったかを聞くと、「とても影響があった」または「少し影響があった」との回答は、アルバイト・パートと正社員で4割前後でした。ただし、影響があっても人は増やす予定との回答も多くなっており、採用はするが人数を減らした、スケジュールを後ろ倒しにしたといった影響があったものと考えられます。

Q ▶今年度（今後1年ほど）の採用計画はどのような予定ですか。（単一回答）【対象：該当する雇用形態の従業員がいる人】



Q ▶新型コロナウイルス感染症をめぐる状況で、採用計画に影響がありましたか。（単一回答）【対象：前問で「未定」「わからない」以外の回答をした人】



「非常時のテレワーク」や「時差出勤、フレックスタイム」が進む

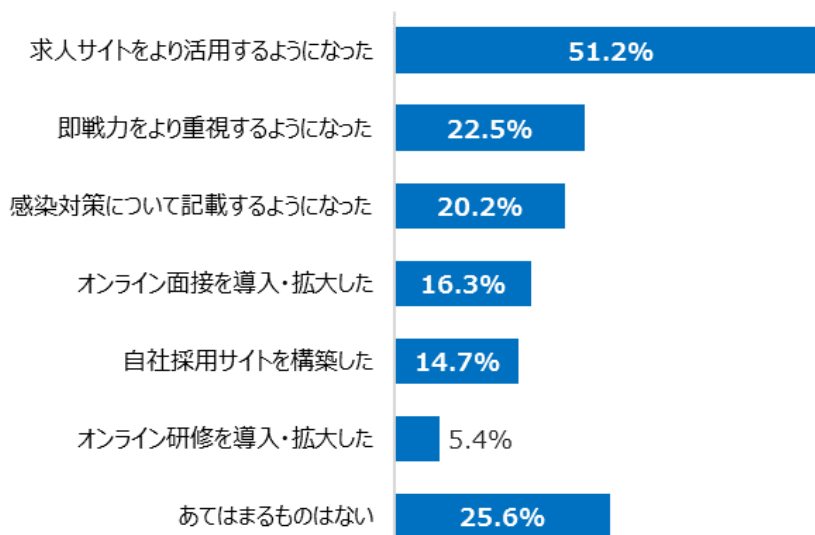
次に、働き方や採用方法の変化について聞きました。働き方については、いずれの項目でも最も多いのは「変化なし」ですが、コロナ下で促進された「非常時のテレワーク」や「時差出勤、フレックスタイム」が「とても進んだ」「進んだ」との回答は2割以上となっています。「日常的なテレワーク」でも2割近くとなっており、今後これらの変化が定着するかどうかが注目されます。働き方改革で推進された「長時間労働の是正」は、時短要請なども後押しになって進んだと推測されますが、「後退した」「とても後退した」との回答もあります。

採用方法では、「求人サイトをより活用するようになった」が約半数で最も多く、「即戦力をより重視するようになった」「感染対策について記載するようになった」が約2割で続きます。採用担当者向けサイトでアンケートをしている影響が出ている可能性はありますが、オンラインでの採用活動が拡大しているといえるでしょう。

Q ▶ 過去1年ほどで、働き方に変化がありましたか。（単一回答）【対象：全員 n=129】

	とても進んだ	進んだ	変化なし	後退した	とても後退した	とても進んだ + 進んだ
非常時のテレワーク	5.4	20.9	72.1	0.0	1.6	26.4
時差出勤、フレックスタイム	4.7	19.4	75.2	0.0	0.8	24.0
日常的なテレワーク	3.9	15.5	78.3	0.0	2.3	19.4
業務におけるDX導入	1.6	7.8	89.9	0.0	0.8	9.3
従業員の副業・兼業	3.1	4.7	90.7	0.0	1.6	7.8
	とても進んだ	進んだ	変化なし	後退した	とても後退した	とても進んだ + 進んだ
長時間労働の是正	5.4	24.8	63.6	3.9	2.3	30.2
女性の採用・活躍支援	2.3	22.5	73.6	0.8	0.8	24.8
非正規雇用の待遇改善	5.4	15.5	77.5	0.8	0.8	20.9
シニアの採用・活躍支援	2.3	14.0	78.3	0.8	4.7	16.3

Q ▶ 過去1年ほどで、採用方法に変化がありましたか。（複数回答）【対象：全員 n=129】

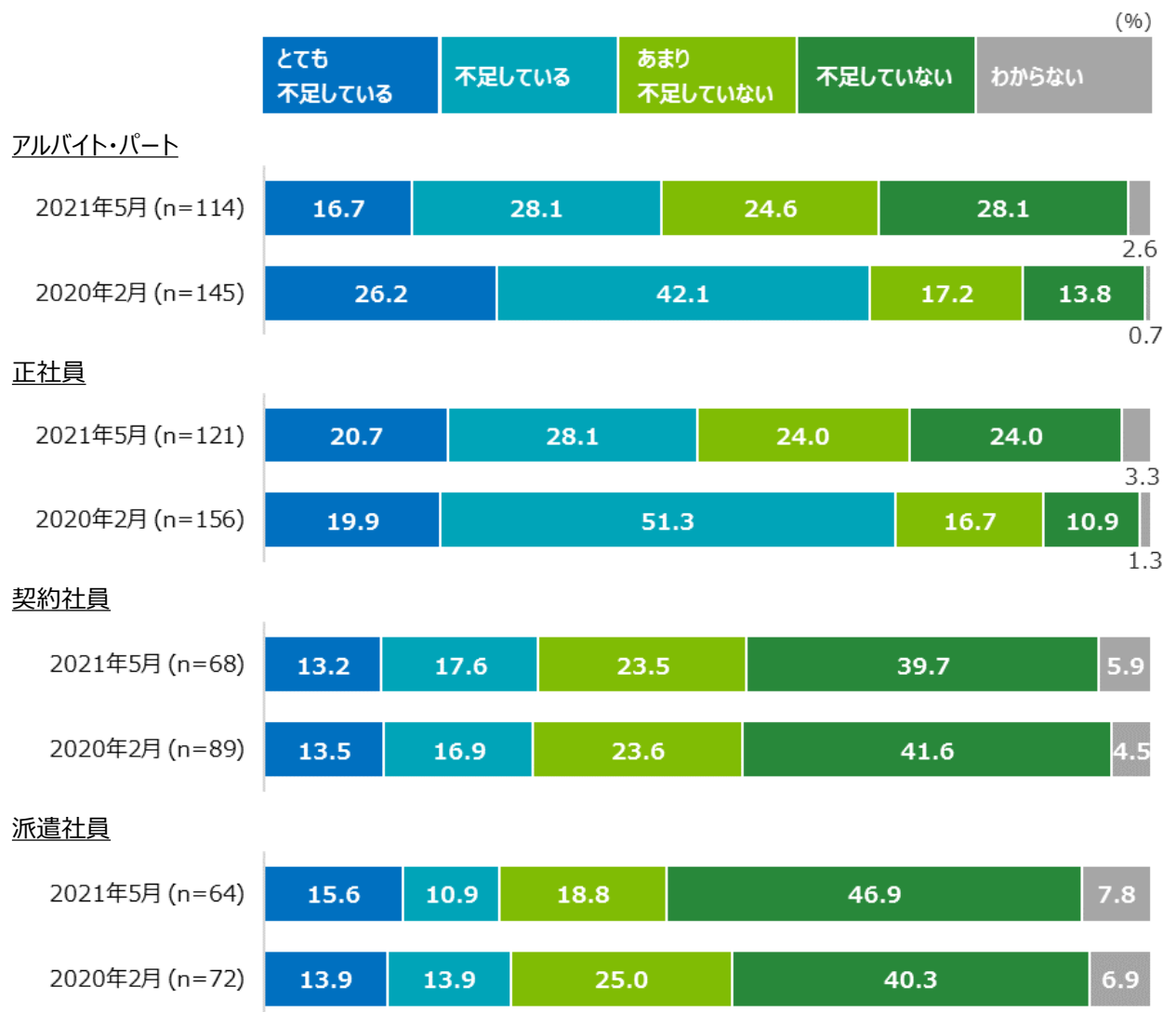


アルバイト・パート、正社員の不足感ありは4割超 昨年よりは縮小

人材不足感について聞くと、アルバイト・パートが「とても不足している」「不足している」との回答は4割超、正社員については5割弱でした。2020年2月のアンケートでは7割前後だったため、昨年よりは人材不足感が縮小していますが、不足との回答が少なくありません。コロナ影響で人材不足がある程度落ち着いたものの、中長期的な人材不足感は解消していないといえるでしょう。P.1で見たように今後は人を増やす予定の企業も多く、人材不足感の強い仕事などでは、早めに採用に動くことが人材確保のために重要かもしれません。

契約社員と派遣社員については「とても不足している」「不足している」との回答が3割程度で、昨年からあまり変化がありませんでした。

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

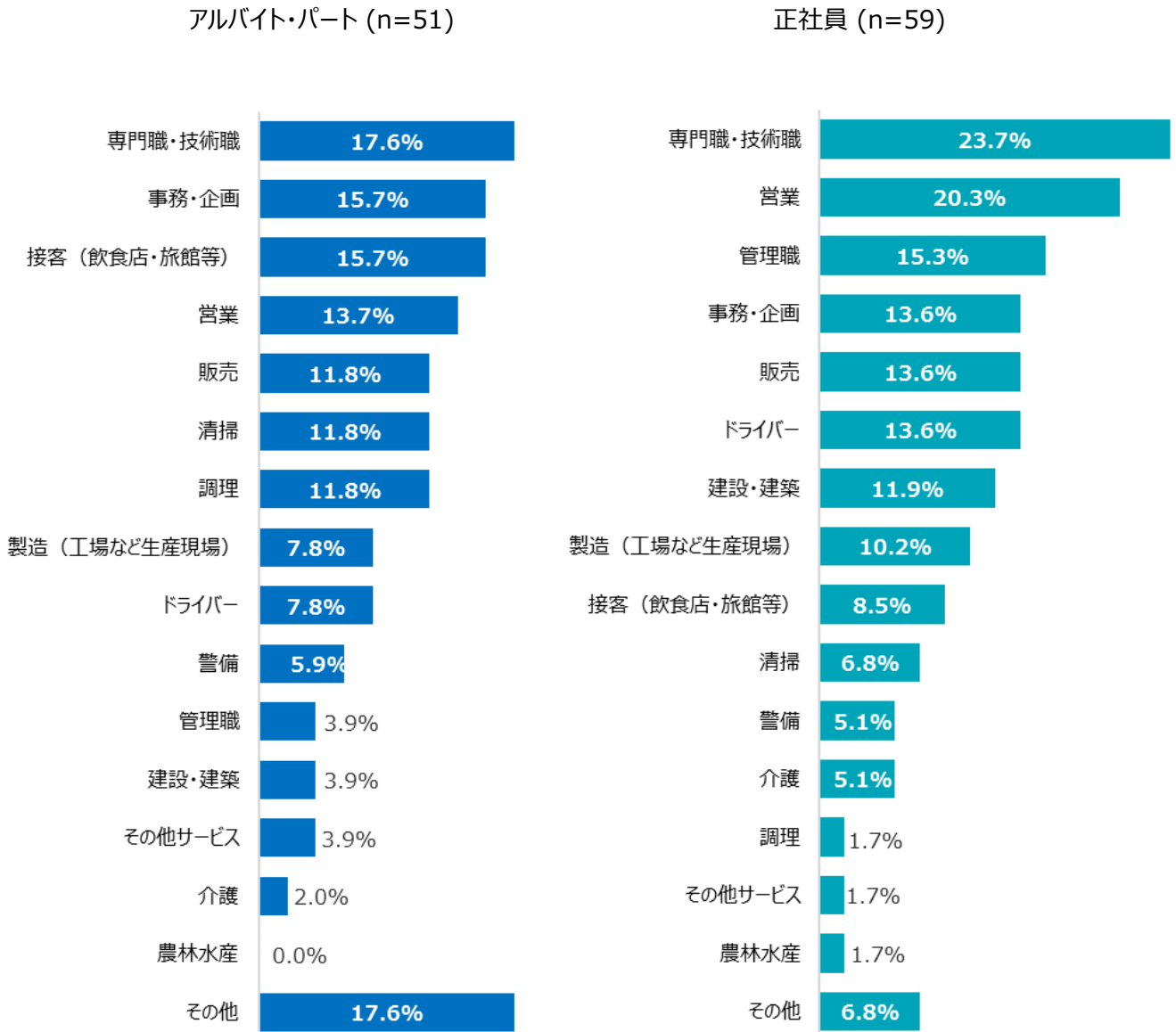


アルバイト・パートでは「専門職・技術職」「事務・企画」「接客」などが不足

続いて、どのような仕事で人材が不足しているかを聞きました。アルバイト・パートでは「専門職・技術職」「事務・企画」「接客（飲食店・旅館等）」、正社員では「専門職・技術職」「営業」「管理職」などの割合が高くなっています。なお、「専門職・技術職」が不足していると回答した人の業種は医療・福祉関連業、サービス業などでした（数値は割愛）。アルバイト・パートと正社員では不足職種に違いがあり、正社員では、業種横断的な職種の割合がより高くなっているといえるでしょう。

Q ▶どのような仕事でアルバイト・パートが不足していると感じますか。（複数回答）【対象：アルバイト・パートが「とても不足している」または「不足している」と回答した人】

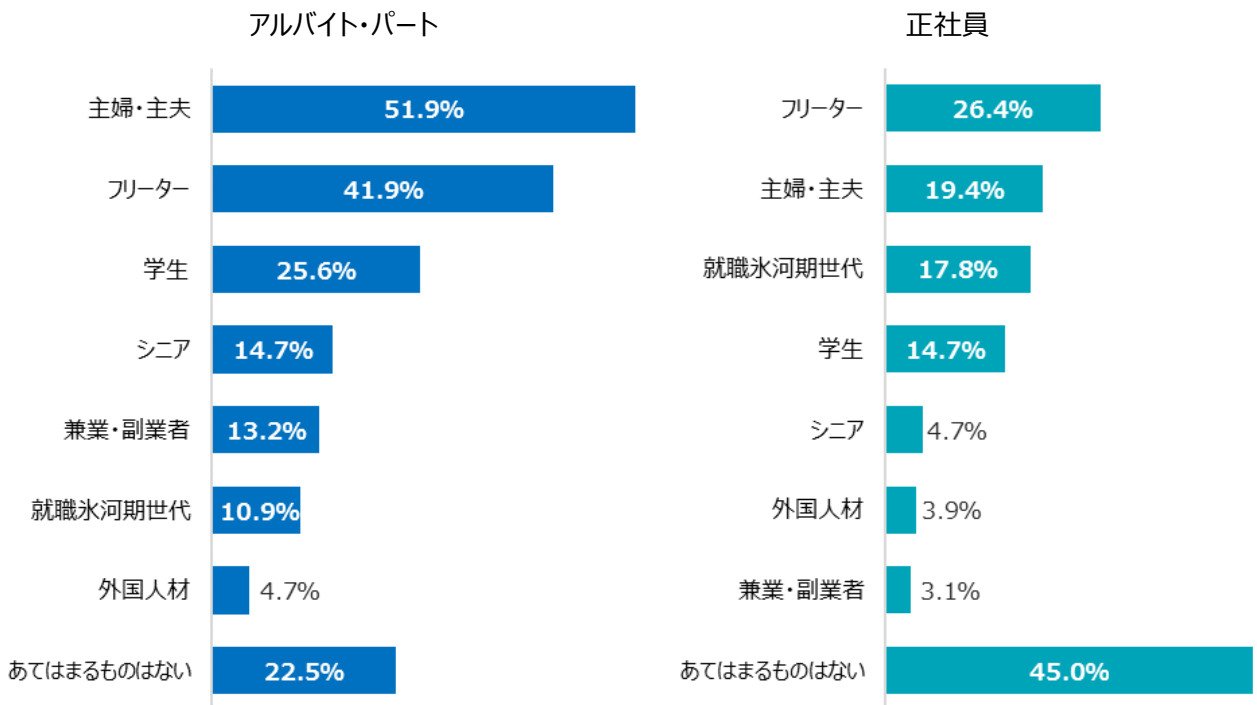
Q ▶どのような仕事で正社員が不足していると感じますか。（複数回答）【対象：正社員が「とても不足している」または「不足している」と回答した人】



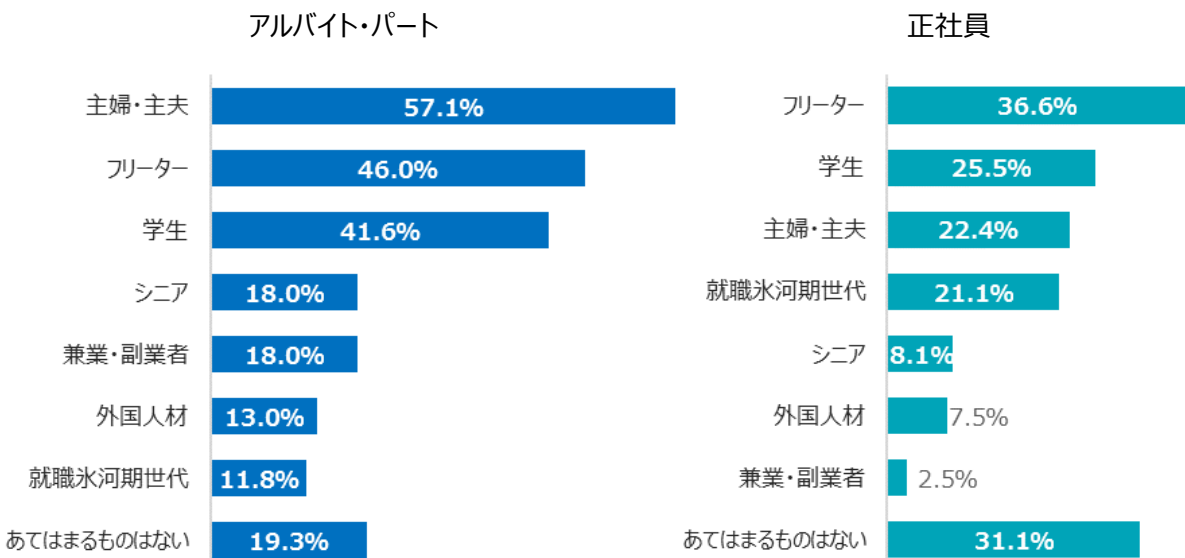
アルバイト・パートで積極的に採用したい層、「学生」「外国人材」は減少

今後、積極的に採用したい人材について聞きました。アルバイト・パートでは「主婦・主夫」が約5割、「フリーター」約4割、「学生」2割超など。昨年の結果と比べると「学生」や「外国人材」の割合が小さくなっており、コロナ影響によるものと考えられます。正社員では「フリーター」が最も多く、「主婦・主夫」「就職氷河期世代」「学生」が続きます。昨年より全体的に数値が下がっており、多様な人材の正社員採用に企業が慎重になっている可能性があります。募集・採用にあたって、性別や年齢などを制限することは原則としてできませんが、何が絶対に必要な条件なのかを考え、助成金の活用なども含めて、採用方針を決めることが大切でしょう。

Q ▶ 今後、どのような人を積極的に採用したいと思いますか。（複数回答）【対象：全員 n=129】



前回結果（2020年2月、n=161）



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：2021年5月12日（水）～6月11日（金）
- 有効回答数：129

※前回調査……調査期間：2020年2月4日（火）～3月3日（火）、有効回答数：161

※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 (n=129)

<地域>	(%)
北海道・東北	10.1
北陸・甲信越	1.6
関東	42.6
東海	12.4
関西	16.3
中国・四国	7.8
九州	9.3

<業種>	(%)
サービス業	25.6
製造業・建設業	15.5
医療・福祉関連業	10.9
人材サービス業	10.9
飲食業	9.3
小売業	7.8
運輸業	3.1
情報通信業	2.3
金融・保険・不動産業	2.3
その他	12.4

<役職>	(%)
経営者・役員	26.4
本部長・部長クラス	13.2
課長クラス	14.7
係長・班長クラス	15.5
役職はない	30.2

<従業員規模>	(%)
5人未満	10.9
5～30人未満	34.9
30～100人未満	24.0
100～300人未満	15.5
300～1000人未満	7.0
1000人以上	7.8

<担当業務（複数回答）>	(%)
アルバイト・パートの採用	71.3
正社員（新卒・中途）の採用	62.0
雇用管理（労働時間、休日・休暇、賃金等の管理）	51.2
安全衛生管理（職場の労働環境の改善や従業員の健康管理）	42.6
メンバーの育成・評価・配置	39.5
契約社員の採用	36.4
人事制度の企画	27.9
派遣社員の受け入れ	25.6
この中にあてはまるものはない	4.7