

マイナビバイト通信

MYNAVI BAITO REPORT

採用活動に関する最新調査データについて

Vol.48

2023.3

01 採用活動に関する最新調査データについて

02 応募者の実際のお声をご紹介します！採用活動で気を付けたいポイント

03 特定技能「宿泊業」を詳しく解説！ホテルで外国労働者を受け入れるには？

04 『マイナビバイトTIMES』 『ナレビ』 新着&おすすめ記事

01

採用活動に関する最新調査

今回は採用活動に関する調査の最新データをまとめました！

TOPICS①

2019年～2022年の採用実績

TOPICS②

雇用形態別シニア世代の今後の採用動向・シニア世代に期待すること／懸念すること

TOPICS③

採用目標のためにこの1年で基本給をあげることがあった割合・各雇用形態で基本給増加があった割合

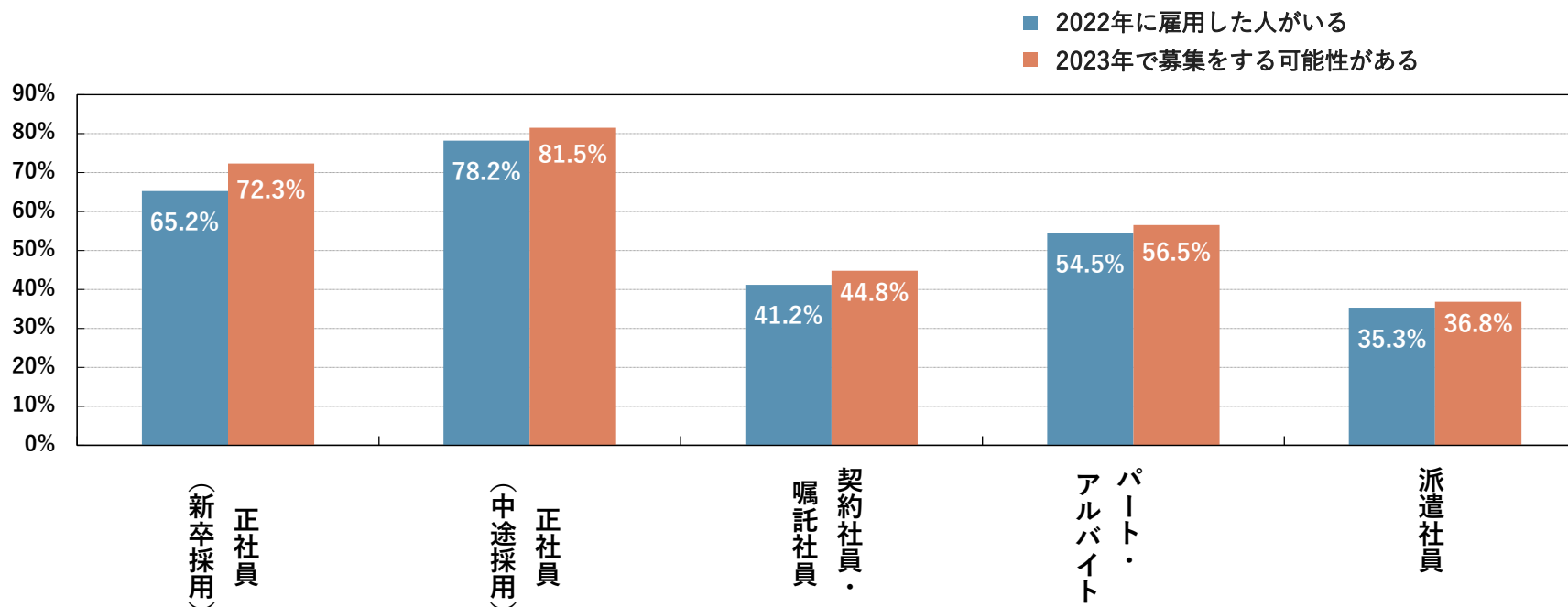
TOPICS④

アルバイト1名あたりの採用単価

前年と比べると数値に大きな差があるデータもあり、興味深い内容となっています！
日頃の採用活動のご参考になれば幸いです。



<雇用形態別> 2022年の採用状況と2023年の募集予定

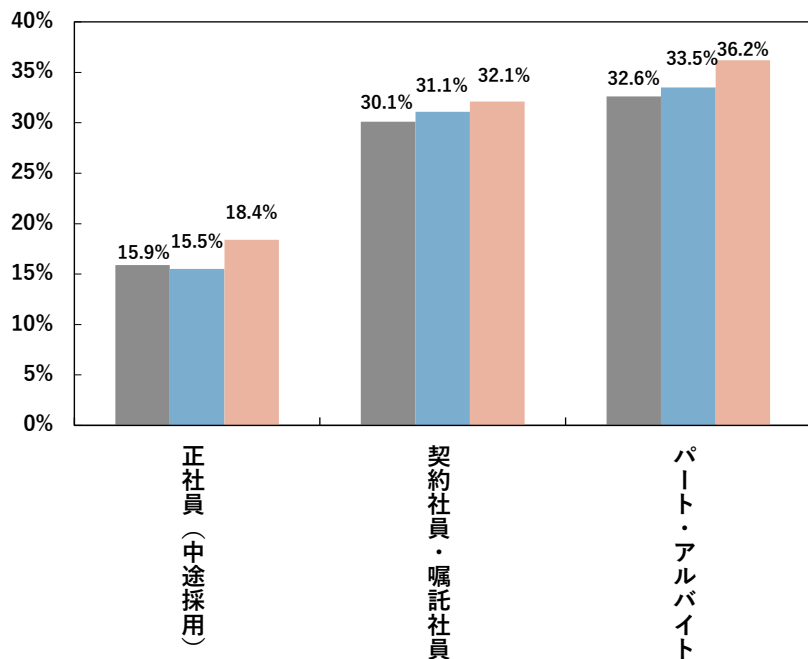


TOPICS①

2023年の採用予定はいずれも増加傾向。
特に正社員(新卒採用)の採用を予定している企業が増えている。

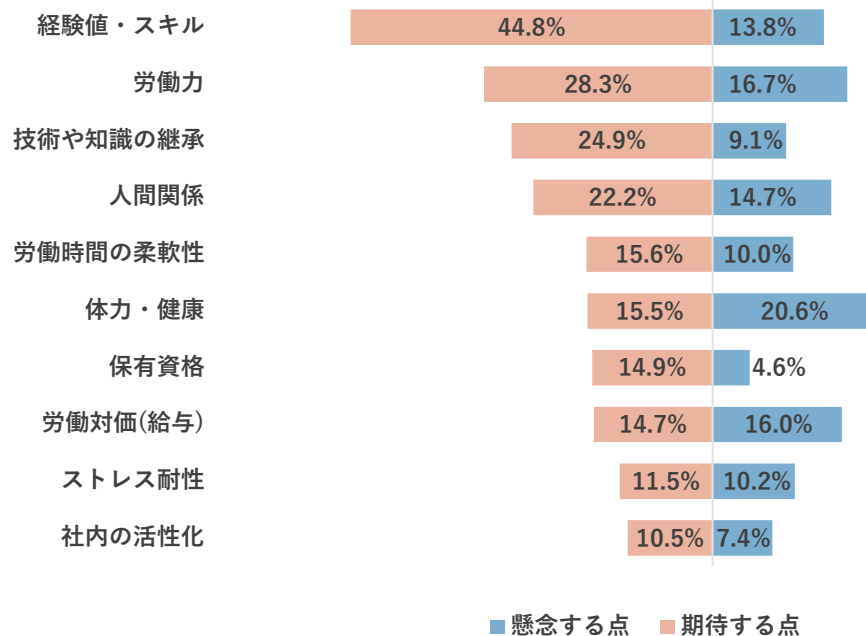
<雇用形態別>シニア世代の今後の採用動向

雇用形態別シニア世代（55～64歳くらい）の今後採用意向



シニア世代に期待すること／懸念すること

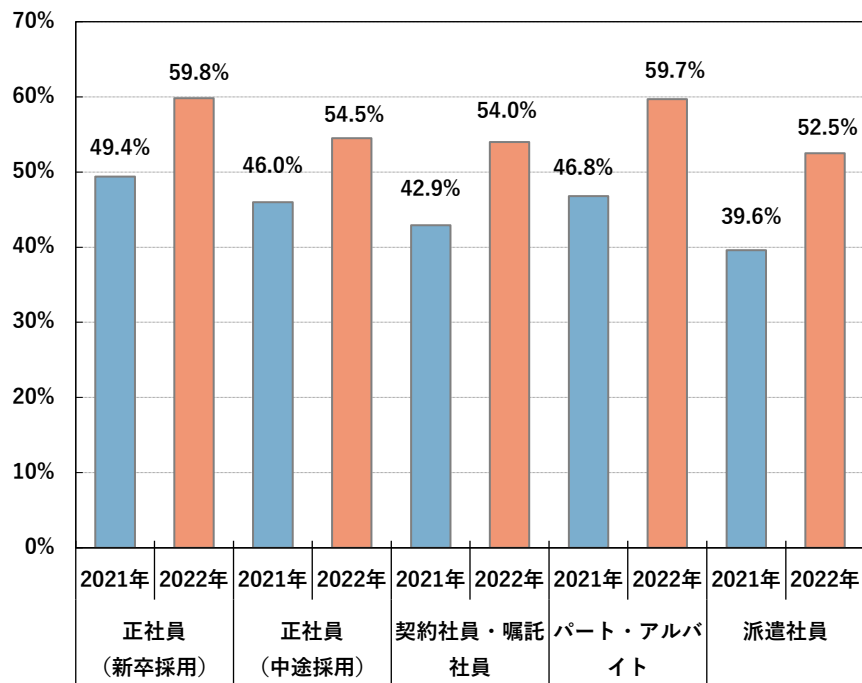
シニア世代（55～64歳くらい）に期待すること／懸念すること



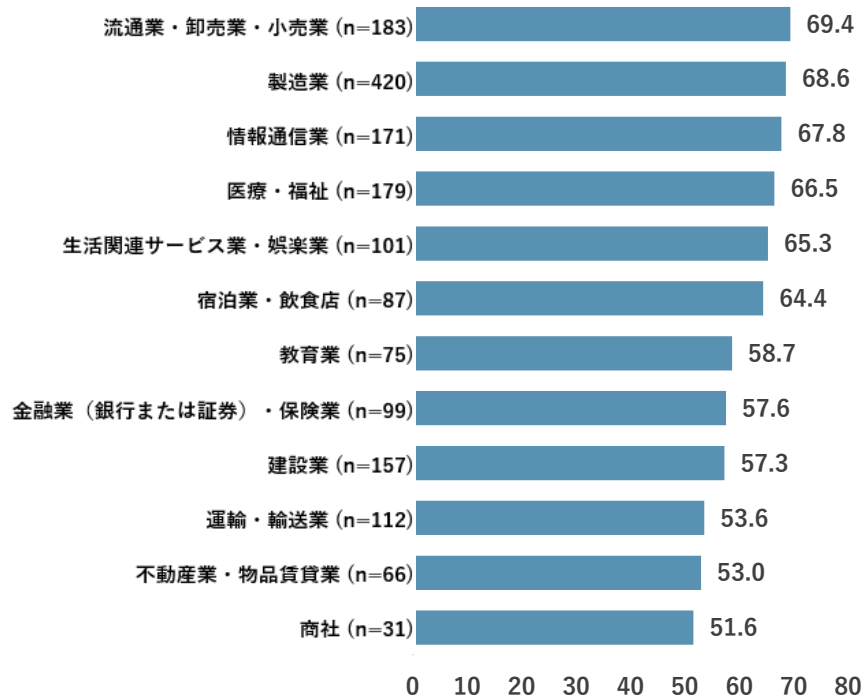
TOPICS②

各雇用形態でシニア層の採用期待が増加傾向。期待する点は「経験・スキル」「労働力」「技能や知識の継承」であった。労働人口の減少からシニア世代の層にも人材ニーズは広がっている。シニアには今まで培ってきた経験・スキルの他、若者が育ちづらい環境からか技能・知識の継承まで求められている。

採用目標のためにこの1年で
基本給をあげることがあった割合



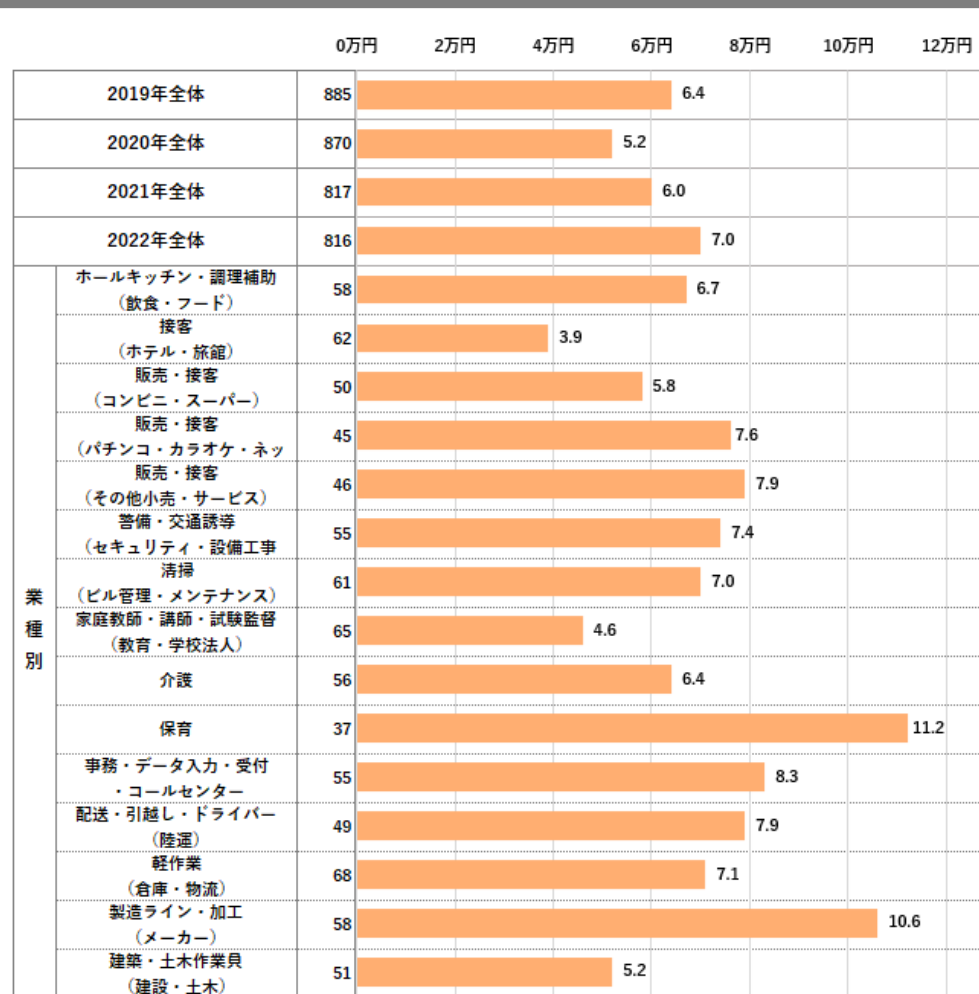
<業種別> 基本給増加があった割合



TOPICS③

採用目標達成のために基本給を上げている企業は半数以上。
業種では「流通業・卸売業・小売業」が最も高い結果となった。人材ニーズの復調や昨今の物価上昇を背景に企業の給与増の動きが進んでおり、コスト増の要因のひとつになっていると想定される。

アルバイト1名あたりの採用単価



TOPICS④

全体でみると、
アルバイト1名あたりの採用単価は平均7.0万円と、
2021年に比べ1万円高くなった。

業種別でみると、
[保育] が11.2万円と最も高く、
[接客 (ホテル・旅館)] が3.9万円と最も低くなった。

会社規模別でみると、
[正社員数100人未満] で5.7万円、
[正社員数100~299人] で7.2万円、
[正社員数300~499人] で10.1万円、
[正社員数500人以上] で10.2万円となり、
会社規模が大きいほどアルバイト1名あたりの採用単価は高くなった。

02

応募者の実際のお声を紹介！ 採用活動で気を付けたいポイント

応募者対応時に発生しやすい事案や気を付けるべきポイントを、過去の問合わせがあった内容をもとにご紹介します。

応募者への対応が原因でトラブルへ発展し、企業のイメージ悪化や、最悪の場合金銭的な補償につながる場合もございます。今後の求人原稿の打ち出し方や、面接対応の参考になれば幸いです。



採用活動で気を付けたいポイント

～背景と目的～

背景



応募者への対応が原因でトラブルへ発展し、さらにその後事態が悪化することで追加の対応が発生して稼働工数を割いてしまうケースが散見されます。

目的



企業様のご対応により、イメージ低下や金銭の補償といったトラブルに発展するリスクがあります。そのようなリスクを回避し、採用活動をスムーズに進めていただくために過去のお問合せ事例をご紹介します。

今回は『学生からの応募』に関する事例をご紹介します！



採用活動で気を付けたいポイント

～面接時の応募者対応に関するトラブル編～



【ケース】 募集条件に変更があったが、変更せずに求人掲載。掲載内容と異なる説明を行った。

※過去にお問い合わせ等で発生した事例を基に構成しています。

※「高校生歓迎」とあり応募。応募後の企業とのやり取りにて



応募者

「高校生歓迎」と求人に記載があったので応募しました。
週3日から働きたいです。

※募集条件に変更があり、高校生の募集はしておらず。求人内容を確認せずに案内

申し訳ございませんが、
現在高校生の募集は受け付けておりません。
大学生になってから改めてご応募ください。



企業様

(応募者が思うこと)



応募者

高校生の募集をしていないのに、
なぜ「高校生歓迎」と求人に記載されていたのか。
高校生を受け付けていないなら初めから応募しなかった。
正しい情報を載せてほしい。

Point

「高校生歓迎」等のフラグを基に求人検索して
応募する求職者は多数存在します。

求職者からすると、関連するフラグの有無が
応募する際の重要な判断基準になります。

フラグ設定が採用実態と異なる状態で求人掲載
され、その情報を確認せずに説明すると、
応募者是对応に不信感を抱き企業イメージの低下
に繋がる可能性があります。

今回のような問い合わせ発生を回避するために

- ・掲載内容や関連する情報の確認をする
- ・募集条件に変更があった際は速やかに変更の
ご連絡をいただく

といった対応を取ることをお勧めします。

03

特定技能「宿泊業」を詳しく解説！ ホテルで外国労働者を受け入れるには？

2019年4月、新たな在留資格の「特定技能」が開始しました。
労働力不足の解消を目的にしたもので、
これにより特定の技能を持った外国人の就労制度が大きく変化しました。

「特定技能」は特定産業分野の14業種で受け入れることができますが、
今回はウィズコロナやアフターコロナとなる時代に、
今後ホテルや旅館でますます需要が高まることが予測される特定技能「宿泊」について徹底的に解説します。



特定技能「宿泊業」とは？



2019年4月、新たな在留資格「特定技能制度」が創設され、宿泊分野では多くの外国人材が働くことができるようになりました。

一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材が宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供に係る業務に従事することができるようになったのです。

特定技能「宿泊」が創設された背景

アベノミクスの推進により、日本経済が大きく改善し、有効求人倍率は1970年代以来、44年ぶりの高さを記録しました。一方で人手不足に悩む企業も増加しており、2017年10月時点、日本における外国人労働者数は約128万人と、前年同期比で18%を記録し、2007年に届出が義務化されて以来過去最高を更新しています。

そのため2018年、臨時国会において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立。生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行い、外国労働者の受け入れが必要と認められる「宿泊」を含む14分野において、在留資格「特定技能」が創設されました。



特定技能「宿泊」で従事可能な業務とは？

12

特定技能「宿泊」では、宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供に係る業務について従事することができます。具体的には以下の業務となります。

フロント業務： チェックイン／アウト、周辺の観光地情報の案内、ホテル発着ツアーの手配等

企画・広報業務： キャンペーン・特別プランの立案、館内案内チラシの作成、HP、SNS等における情報発信等

接客業務： 館内案内、宿泊客からの問い合わせ対応等

レストランサービス業務： 注文への対応やサービス(配膳・片付け)、料理の下ごしらえ・盛りつけ等の業務等



ベッドメイキングなどの単純労働も可能に

現在、ホテルで外国人材が就労するには「技術・人文知識・国際業務」の就労ビザを取得するのが一般的です。しかしこのビザでは、受付業務は対応できますが、ベッドメイキングや掃除、配膳などの単純労働を行うことはできません。

しかし、特定技能「宿泊」なら清掃やベッドメイキングなどの単純労働も対応業務の範囲内となります。そのため人材不足に悩むホテルや旅館にとっても、外国人材を確保するメリットとなります。ただし、清掃やベッドメイキングを主業務にはできません。あくまで付随的な業務としてです。



特定技能1号「宿泊」を取得するための方法は？

13

外国人材が特定技能1号「宿泊」を取得するには

国土交通省のサイトには、以下の2つが特定技能1号「宿泊」を取得するために必要なレベルであると書かれています。

- (1) 一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材であること
- (2) ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の日本語能力を有すること

[宿泊分野における特定技能外国人の受入れについて（国土交通省：観光庁）](#)：PDF

Point

この条件を満たすとして、以下の方法で特定技能1号「宿泊」を取得することができます。

「特定技能1号」の要件……①または②のどちらかを満たす

- ① 宿泊業技能測定試験と日本語試験（日本語能力試験または国際交流基金日本語基礎テスト）に合格する
- ② 宿泊分野の技能実習から移行する（2023年開始予定）





外国人の採用・雇用に役立つ情報をお届けするメディア
「外国人採用サポネット」

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/4625>



外国人採用支援セミナー
「コロナ収束の影響で環境に変化！
宿泊業界の採用実態2023」

<https://survey.mynavi.jp/cre/?enq=y4jAh37IOD8%3d&prms=ZEgE8ZIZwCo%3d>

The poster features a vibrant background with pink and orange wavy patterns. At the top right is the 'マイナビ' (Mynavi) logo. The main text reads: '外国人採用支援セミナー' (Foreigner Employment Support Seminar), 'コロナ収束の影響で環境に変化！' (Environment changes due to the impact of COVID-19 recovery!), and '宿泊業界の採用実態 2023' (Employment status in the accommodation industry 2023). The date and time are '3/16 (木) 13:00~14:00'. A speech bubble indicates 'オンライン開催' (Online event). A circular portrait of the speaker, 喜友名 朝哉 (Yoshiyuki Asahi), is shown with his name and affiliation: '株式会社マイナビグローバル 喜友名 朝哉' (Mynavi Global Corp. Asahi Yoshitaka).

04



CHECK!

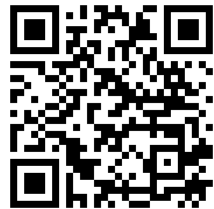
マイナビバイトがお送りする情報発信メディア

『マイナビバイトTIMES』 『ナレビ』

新着&おすすめ記事

バイトの日常をちょっと楽しくする

マイナビバイト
TIMES



<https://baito.mynavi.jp/times/baito/>

全国のアルバイト採用情報を
届けるメディア

ナレビ



<https://nalevi.mynavi.jp/>

『ナレビ』では、組織の生産性向上について取り上げています。

Pick up



「怒りっぽい人」が存在すると、会社は崩壊する

#マネジメント・育成 #課題解決

📖 マネジメント・育成 / 2022.03.03

記事を見る →



記事の詳細はこちら ▶ <https://bit.ly/3S0YQEa>

Point

『「怒りっぽい人」が存在すると、会社は崩壊する』というタイトルで、2022年3月3日に公開された記事のご紹介です。

あなたの職場には「すぐに怒る人」がいませんか。
怒りっぽい人がいるために、職場の生産性が低下した経験はないでしょうか。
今回は、「怒る」人がいることによる組織にとってのデメリットを実際のエピソードを取り上げながら紹介し、Google社の提唱で有名になった心理的安全性の必要性についても取り上げています。

“

--

職場で怒鳴ることはプロ意識に欠け、誰も自制心に欠けた上司を相手にすべき状況に置かれるべきではない。上司が定期的に怒りを爆発させているようであれば、他の職務や企業を考えるべきときかもしれない。一方、それがたまに起きる程度であれば、問題に直接対処できるかもしれない。

(*1)

--

”

出展：フォーブズジャパン「最悪の上司を持ったことを示す10のサイン」

