

マイナビバイト通信

MYNAVI BAITO REPORT

2023春採用に向けて
～大学生の現状と今後の動き予測～

Vol.50

2023.5

01 2023年春採用に向けて～大学生の現状と今後の動き予測～

02 応募者の実際の声をご紹介します！採用活動で気を付けたいポイント

03 本当に介護業界は人手不足？現状と原因、対策を徹底解説

01

2023年春採用に向けて ～大学生の現状と今後の動き予測～

毎年この時期に「大学生の現状と今後の動き予測」を特集しています。

これまで新型コロナウイルスは大学生の生活にも大きな影響を及ぼしてきました。
この1年ではどのように変化したのでしょうか。

今回も学生生活充実度、登校日数、サークル所属、アルバイトの状況、
マイナビバイトにおける応募数比較…などの観点で大学生の現状をまとめました！

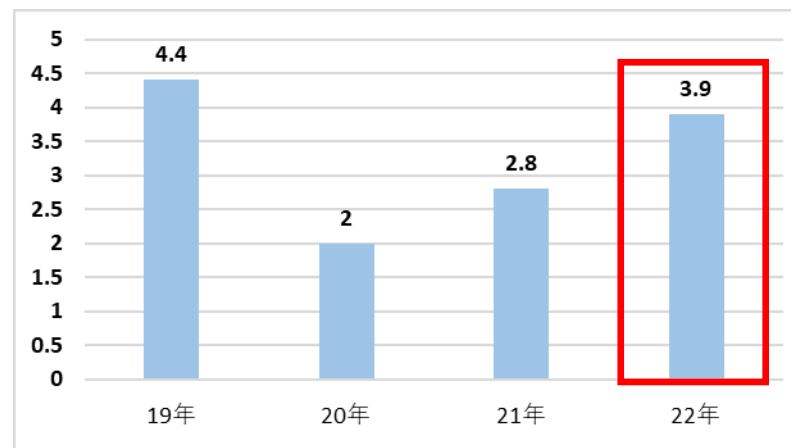
大学生の実態調査より、大学生の授業やアルバイトにおける現状をまとめてみました。

大学生生活充実度

	2019年	2020年	2021年	2022年
充実している	35.7	23.3	27	35.3
まあ充実している	53.1	50.9	51.6	52.1
充実している合計	88.8	74.2	78.6	87.4
あまり充実していない	9.1	19.4	17.1	10.2
充実していない	2.1	6.4	4.3	2.3
充実していない合計	11.2	25.8	21.4	12.5

(%)
n=9,126

学校に週何日通っているか（単位：日）



Point

- ✓ 2022年の充実度はコロナ禍以前の2019年のデータと比べて、ほぼ変わらない水準まで回復してきている。
- ✓ 登校日数は、2021年の週2.8日から2022年は週3.9日まで回復しており、2019年の88%の数値にあたる。
- ✓ 今回のデータからも登校日数に比例して大学生生活充実度も増加していることが分かる。

1週間の授業形態

	2022年 (%)		
	2020年	2021年	2022年
すべて対面授業で行われている	8.2	11.7	34.7
対面授業とオンライン授業があり対面授業が多い	9.4	22.9	41.8
対面授業とオンライン授業が同じくらい	5.3	9.9	7.5
対面授業とオンライン授業がありオンライン授業が多い	61	35.4	5.5
すべてオンライン授業で行われている	26.5	11.9	1.2
大学による休講中	0.5	0.3	0.6
すでに単位取得済み	3	7.4	8
その他	0.8	0.5	0.7

n=9,126

サークルに現在所属している割合

	2022年 (%)			
	19年	20年	21年	22年
1年	82.8	48.7	72.6	73.5
2年	74.1	69.9	62.1	63.2
3年	63.2	62.4	59.8	51.7
4年～	49.5	46.4	44.7	43.4
合計	67.4	56.9	59.8	58.0

n=9,126

Point

- ✓ 対面授業が復活し、「すべて対面」「対面授業が多い」が大半を占める。

「すべて対面」は1年24.4%、2年33.2%、3年42.8%、4年以上39.7%、全学年計34.7%。

- ✓ 対面授業もオンライン授業もあった人は、

1年74.8%、2年65.7%、3年53.9%、4年以上22.7%、全学年計54.8%だった。

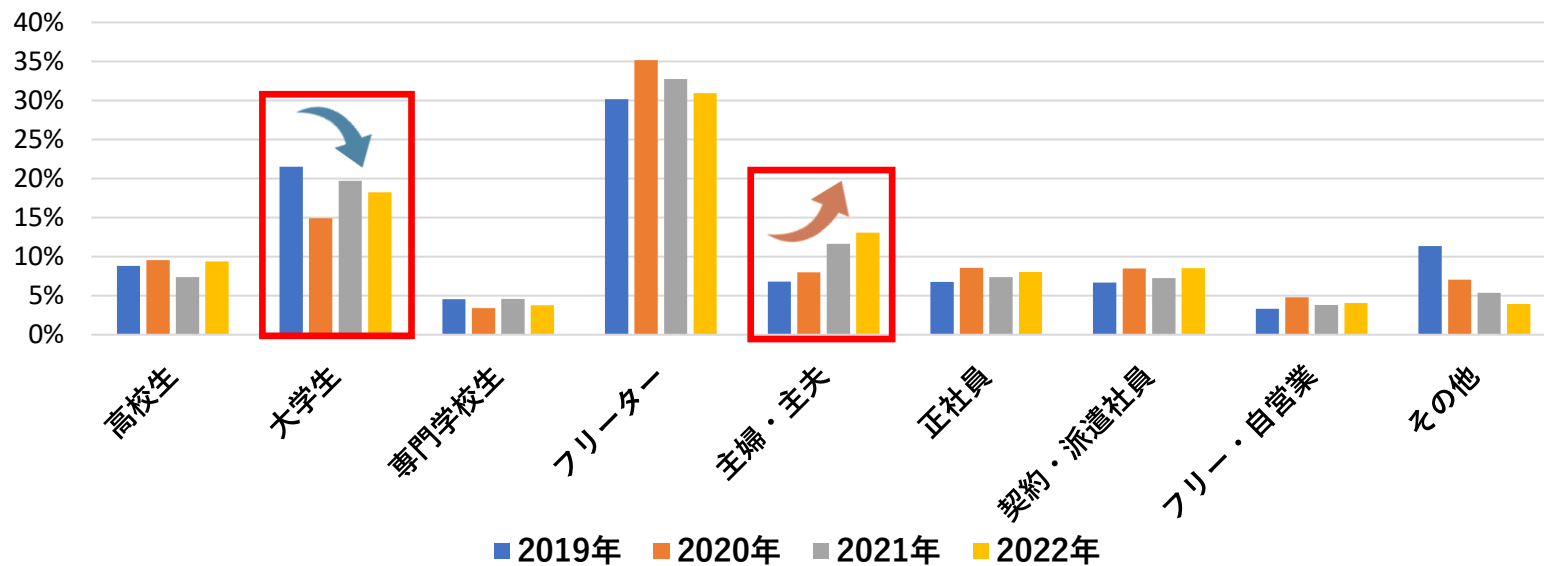
- ✓ 自由記述欄では、「同じ日に対面とオンラインがあるので困る」

「大学内のWi-Fiが安定せず困る」の声は減ったものの、残っている。



2019年～2022年の3～5月で、大学生の応募数はどのように変化しているか、マイナビバイト全体の応募に対しての構成比で比較してみました。

【3～5月】属性別 マイナビバイト応募数の比較（2019年/ 2020年/ 2021年/ 2022年）



Point

2021年と比べると大学生の応募数は減少。対面授業の増加に伴って通学時間が増えたことにより、アルバイトをする余裕がなくなったことが原因だと思われる。コロナ禍でオンライン授業が主流だった大学生が対面授業に慣れてくると2019年の応募数に戻ることが予想される。

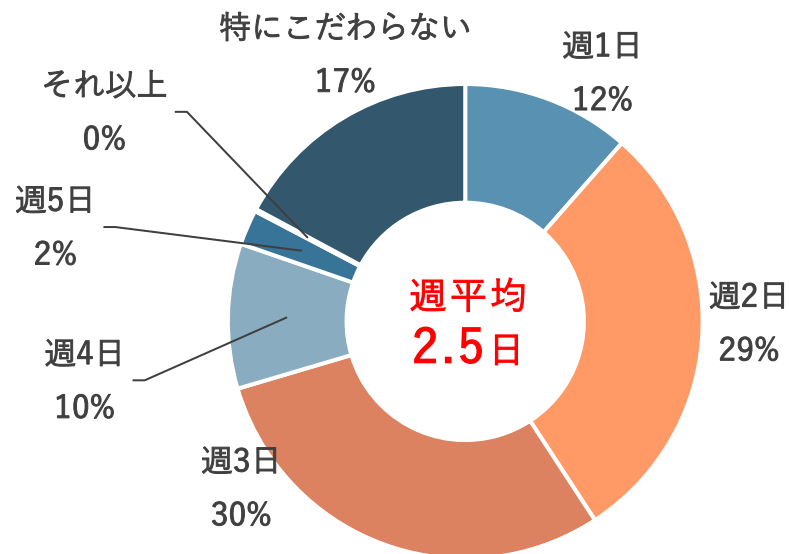


【2022年】学生生活の状況③

アルバイトによる1か月平均の収入（単位：円）

	19年	20年	21年	22年
自宅生	41,230	37,680	39,860	40,910
下宿生	33,600	26,360	29,130	32,340
寮生	29,340	23,130	25,710	26,950

週何日程度アルバイトをしているか



(大学生・専門学校生 n=189)

Point

- ✓ 2019年から大学生のアルバイトによる1か月の収入は年々増加している。
自宅生に関しては2019年の99%まで回復している。
- ✓ 週平均のシフト数は2.5日、週2日～3日が約60%を占めている。

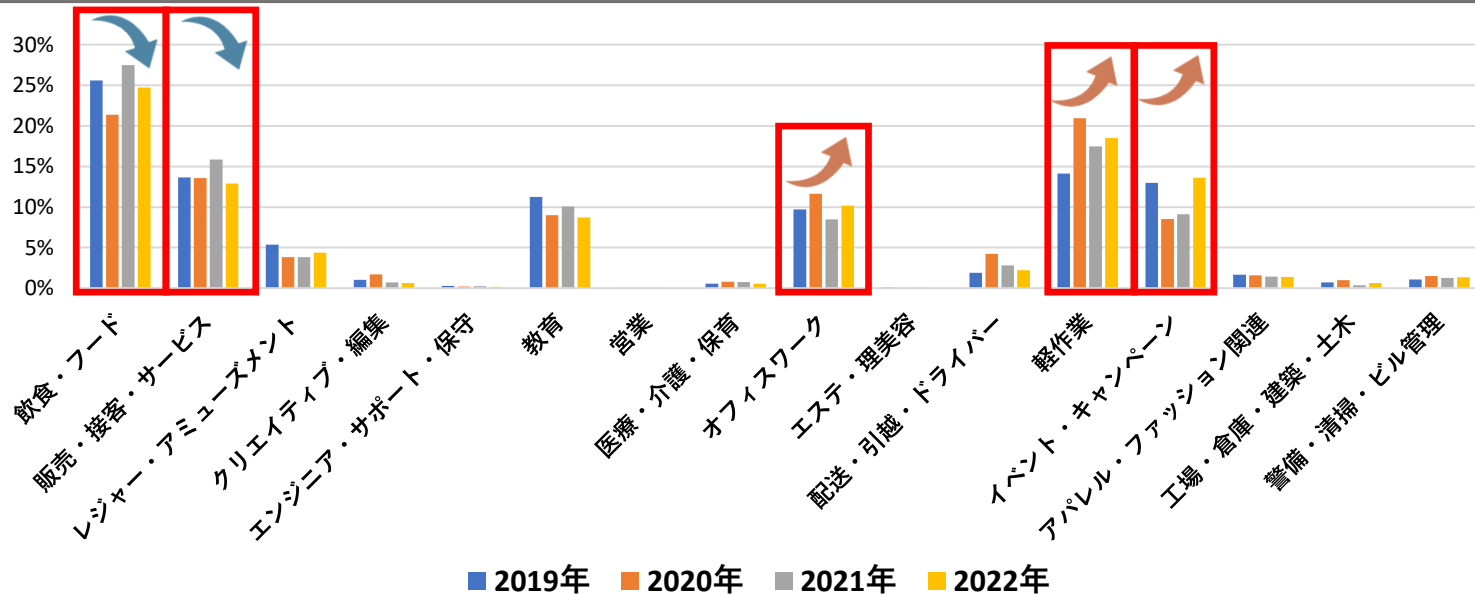
※出典：第58回（2022年秋実施）学生生活実態調査 全国大学生生活協同組合連合会
 ※出典：社内資料 アルバイトに関するユーザー調査（2022年）



マイナビバイトの サイト動向から読み解く！ 大学生の動向について②

2019年～2022年の3～5月で、大学生が応募した職種はどのように変化しているか、大学生の応募数全体に対しての各職種の割合を比較してみました。

【3～5月】職種別 マイナビバイトにおける大学生の応募数の比較（2019年/ 2020年/ 2021年/ 2022年）



Point

2022年は2021年と比べると、「飲食・フード」「販売・接客・サービス」がやや減少傾向。一方、「オフィスワーク」「軽作業」「イベント・キャンペーン」はコロナ前の2019年の応募数を上回る結果となった。

02

応募者の実際の声をご紹介！ 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っ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

～学生に関する事例～



【ケース】 「大学生歓迎！学校の都合優先で」と記載があったが、
採用後に確定シフトは絶対休まないでと言われた

※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。



応募者

「学校の都合優先で」と求人にあり、応募しました。
補講やゼミ等で急遽予定が変更になる
可能性があるかもしれません。

～ 採用後 ～

シフト確定後は休みにならないようにしてください。



企業様

(応募者が思うこと)



応募者

大学生歓迎と記載があるが、
急遽スケジュールの変更がある大学生には厳しい勤務条件。
シフトの調整が難しい職場なら
最初に言ってくれば応募しなかった。

Point

学業を本業としている学生にとって、
シフトの融通が利くことや、
未経験でもできる仕事か、ということは、
応募する際の重要な判断基準となります。
勤務実態と異なる内容で募集を行い、
採用後に求人内容と異なる勤務条件を提示すると
求職者は企業の対応に不信感を抱き、
企業イメージの低下や最悪の場合は
行政への申告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は

- ・求人掲載前に、どのような人物を
採用したいか明確にしておく
- ・事実と異なる情報を記載することは避ける
といった対応を取ることをお勧めします。

03

本当に介護業界は人手不足？ 現状と原因、対策を徹底解説

介護業界は慢性的に人手不足と言われていますが、
なぜこの問題は解決されないのでしょうか。

今回は介護業界の人手不足の現状と原因について、最新データから読み解くとともに、
近い将来を予測した今後役立つ対策についてお伝えしていきます。

介護業界の人材不足問題について、

その視点を「社会全体における介護職不足」問題と

「個々の職場が抱える人材不足」問題の、大きく2つに分けて見ていきましょう！



介護業界の人材不足の実態って？

どれくらいの人材が不足しているか

国全体で見ると、2025年度までは毎年5万人規模で介護職人材が不足。ここがピークとなり、2040年度には毎年3万人の不足へと転じます。この頃になると高齢者も減りはじめ、介護需要そのものがピークアウトします。人材不足感が最も顕在化するの、これからの数年であるということがわかります。



なぜ介護職は、これまで長きにわたって人材不足の状態が続いてきたのでしょうか。主な原因として、賃金など処遇面での改善が進まないといった問題が指摘されており、これまでも介護職員処遇改善交付金や、介護職員処遇改善加算などが行われてきました。しかし仕事内容に対する処遇としては未だ十分な水準とは言えず、なかなか人材不足の改善につながらない要因となっています。

都心部で深刻な人手不足となっている

介護職そのものの人材不足に加え、介護職の地域偏在についても念頭におく必要があると考えています。

都道府県別の介護職の有効求人倍率を示したデータ【次ページ】を見ると、多くの地方都市では有効求人倍率は2.5倍前であるのに対し、首都圏、東海、関西などの都市部ではおおむね4倍以上。地方と都市で大きな開きが生じています。

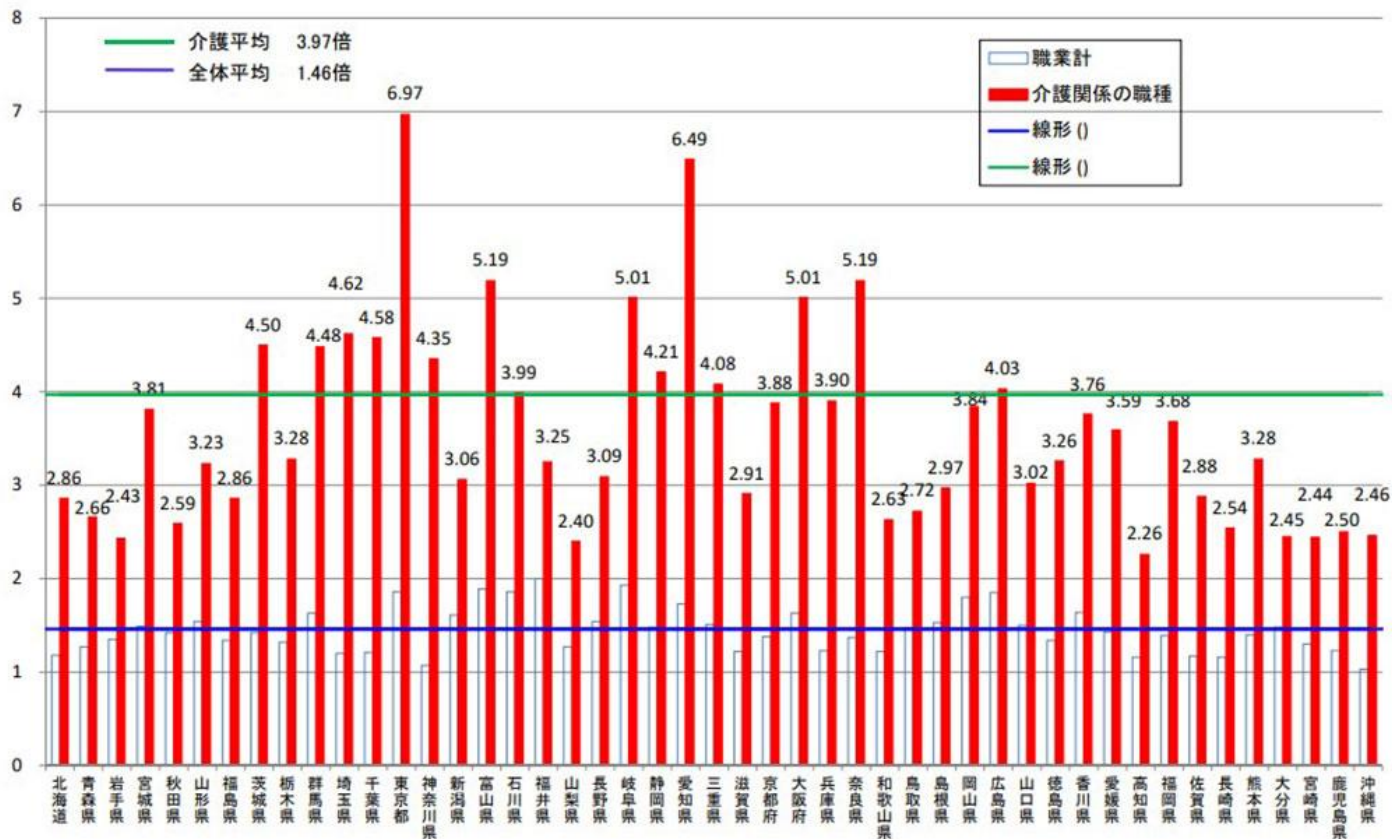
全産業の全国平均の有効求人倍率は1.28倍（令和5年1月31日の最新版。厚労省発表）ですから、都心部での介護職の人材確保がいかに厳しいか想像に難くありません。





地域別の状況（都道府県別有効求人倍率（平成30年8月））

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、特に都市部では高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。



次に「個々の職場が抱える人材不足」について触れていきます。

高い離職率の原因は収入よりも人間関係

多くの施設が人手不足に陥る要因の一つとして、離職率の高さが挙げられます。

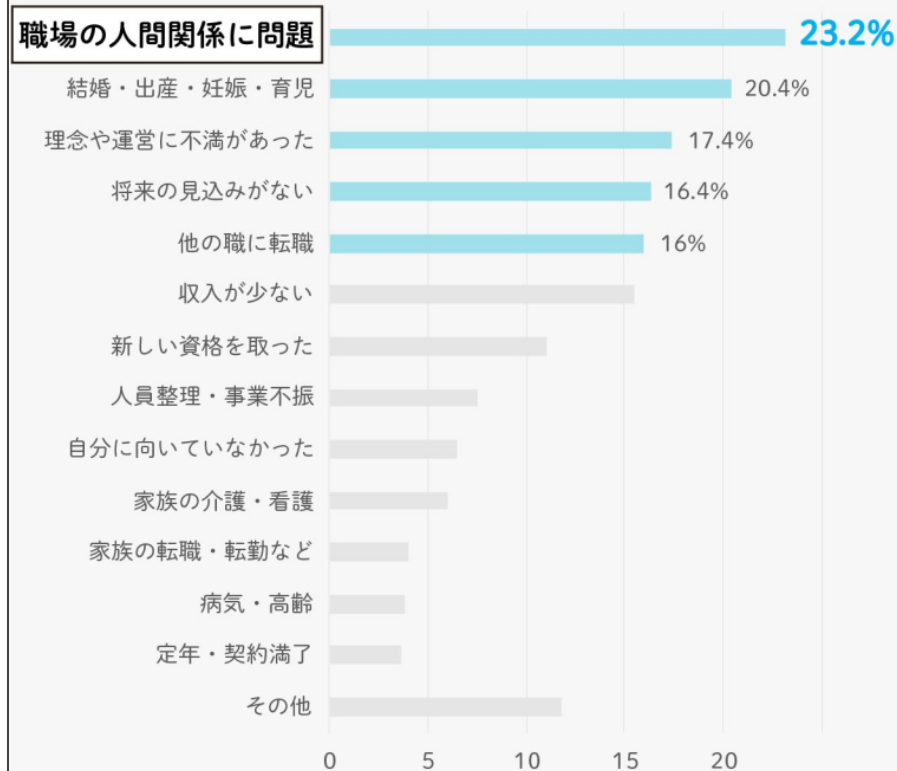
右のグラフの通り、最も多い離職の原因は「職場の人間関係に問題があるため」となっています。

評価制度が整っていない

現場で仕事の評価基準が明確に定まっていないと、仕事の能力差や働きぶりなどが正しく評価されないという問題が出てきます。

さらには仕事のできる・できないが給与や賞与に反映されにくく、不満に思う人が増えることが、人間関係の問題を深刻にすると考えられます。

前職を辞めた理由（介護職）



引用：令和元年度 介護労働実態調査結果 | 公益財団法人介護労働安定センター



それでは、職場における人手不足を解決するためにはどんな対策があるのかについて見ていきましょう。

- ✓ ITツールなどを用いて組織課題や人間関係の「見える化」を推進
- ✓ 人間関係改善のために相談窓口を設置する
- ✓ 「待ち」の採用をやめ、「積極採用」を行う
- ✓ 外国人雇用で人材不足を解決する



外国人採用 ~3つのメリット~

メリット1 若い労働力が確保できる

メリット2 地方の職場でも採用しやすい

メリット3 雇用の際して助成金などの支援がある

Point

人手不足解消の対策として、外国人を雇用する方法があげられます。

少子高齢化の日本では若年者の雇用に限りがあるため、高齢者や女性の活躍推進が叫ばれています。しかし、体力が重要となる職種も少なくはないため、若年層の獲得が望ましい場合があります。特に介護などの現場ではそれが顕著ではないでしょうか。

そこで、日本で働きたいと考えている外国人や、すでに日本に在住している外国人を雇用する方法が考えられるわけです。



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」
powered by マイナビ

外国人採用 サポネット powered by マイナビ

採用ノウハウ 在留資格 海外文化 インタビュー 採用事例

HOME / 採用ノウハウ / 介護に介護業界は人手不足？現状と原因、対策を徹底解説

本当に介護業界は人手不足？現状と原因、対策を徹底解説

2023年4月3日 ● 介護 特定技能 採用ノウハウ



本当に**人手不足**なのか？
**介護業界の問題点と
解決策**について解説

弊社が運営するメディア
『外国人採用サポネット』で
記事をチェック！

外国人の採用・雇用に役立つ情報をお届け！
「外国人採用サポネット」

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/know-how/11409>

特定技能『介護』の採用事例記事
も掲載中です！

長年、EPA介護を受け入れてきた介護法人が、
特定技能「介護」で新たな人材を迎えた理由とは？

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/interview/4881>

いち早く外国人介護士の採用に取り組んだ
社会福祉法人に聞く「成功する外国人材の迎え方」

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/interview/4670>

介護業界における外国人採用のリアルとは？
施設に聞いた「外国人介護士の活躍」と
「定着のコツ」

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/interview/4467>