

マイナビバイト通信

MYNAVI BAITO REPORT

夏休み向けアルバイト募集について

Vol.52

2023.7

01 夏休み向けアルバイト募集について

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 お盆期間中における対応のお願い

04 特定技能とは？1号と2号の違いを徹底解説！

01

夏休み向けアルバイト募集について

4年ぶりにコロナによる制限がない夏が訪れます！

客足の増加による人手不足の企業も増えていますが、求職者も就労意欲増が予想され、積極的な採用活動を行っていききたいタイミングです。

今月号では夏に向けた採用の参考になるデータをまとめました。

是非ご活用ください！

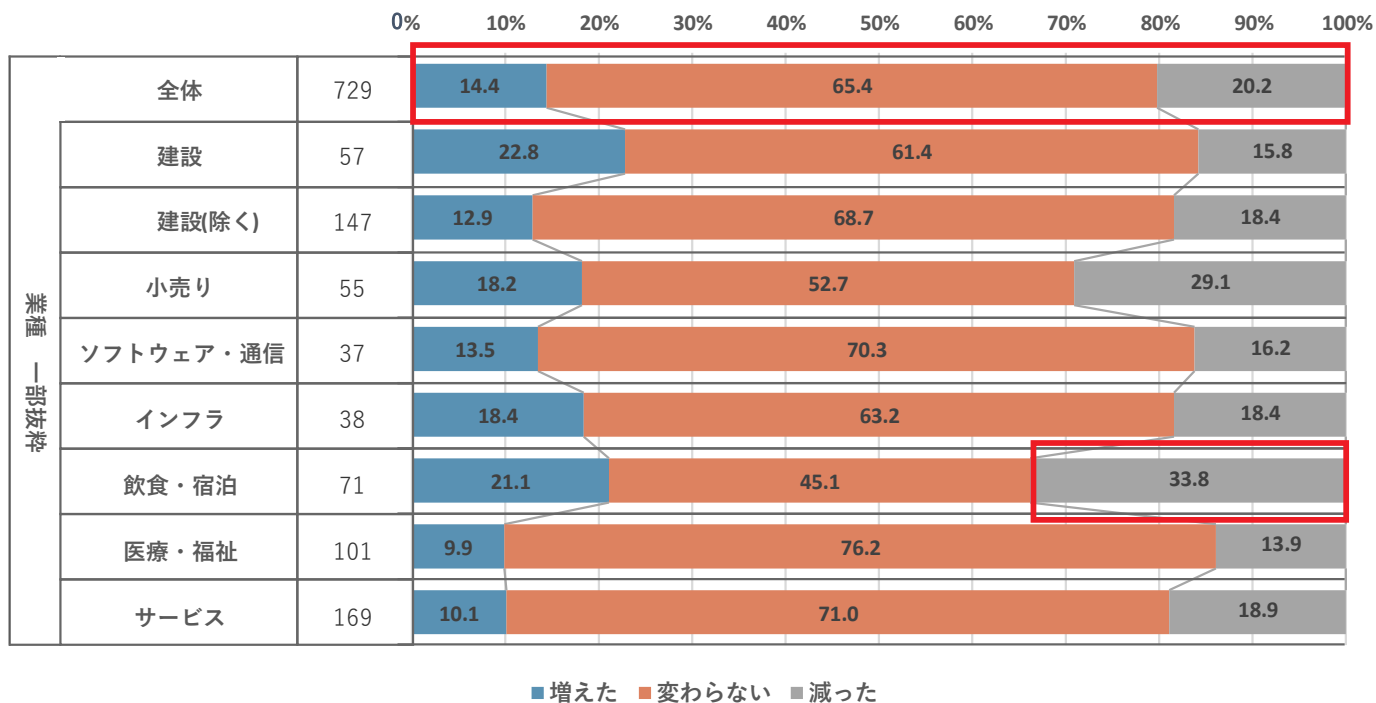


現在のアルバイト従業員数

コロナ前より従業員数が増えても「不足」を感じている企業が約6割

コロナ前（2020年1月以前）よりアルバイト従業員数が増えた企業は14.4%、
変わらない企業は65.4%、減った企業は20.2%で、
業種別でみると、コロナ禍で特に大きな影響を受けた

「飲食・宿泊」は「減った」と答えた割合がもっとも高く33.8%でした。



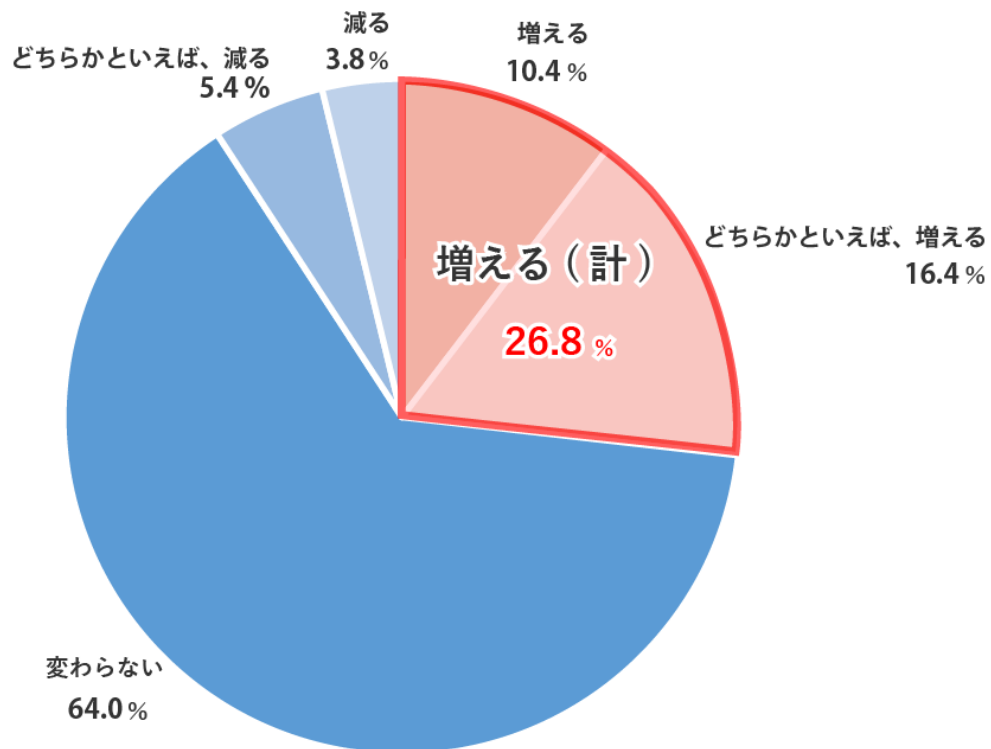
コロナ前（2020年1月以前）と比べた現在のアルバイト従業員数の増減（単一回答）
※出典：非正規雇用に関する企業の採用状況調査（2023年1-2月）より



働き手の求職意欲は？

働き手の求職意欲は増加する見込み

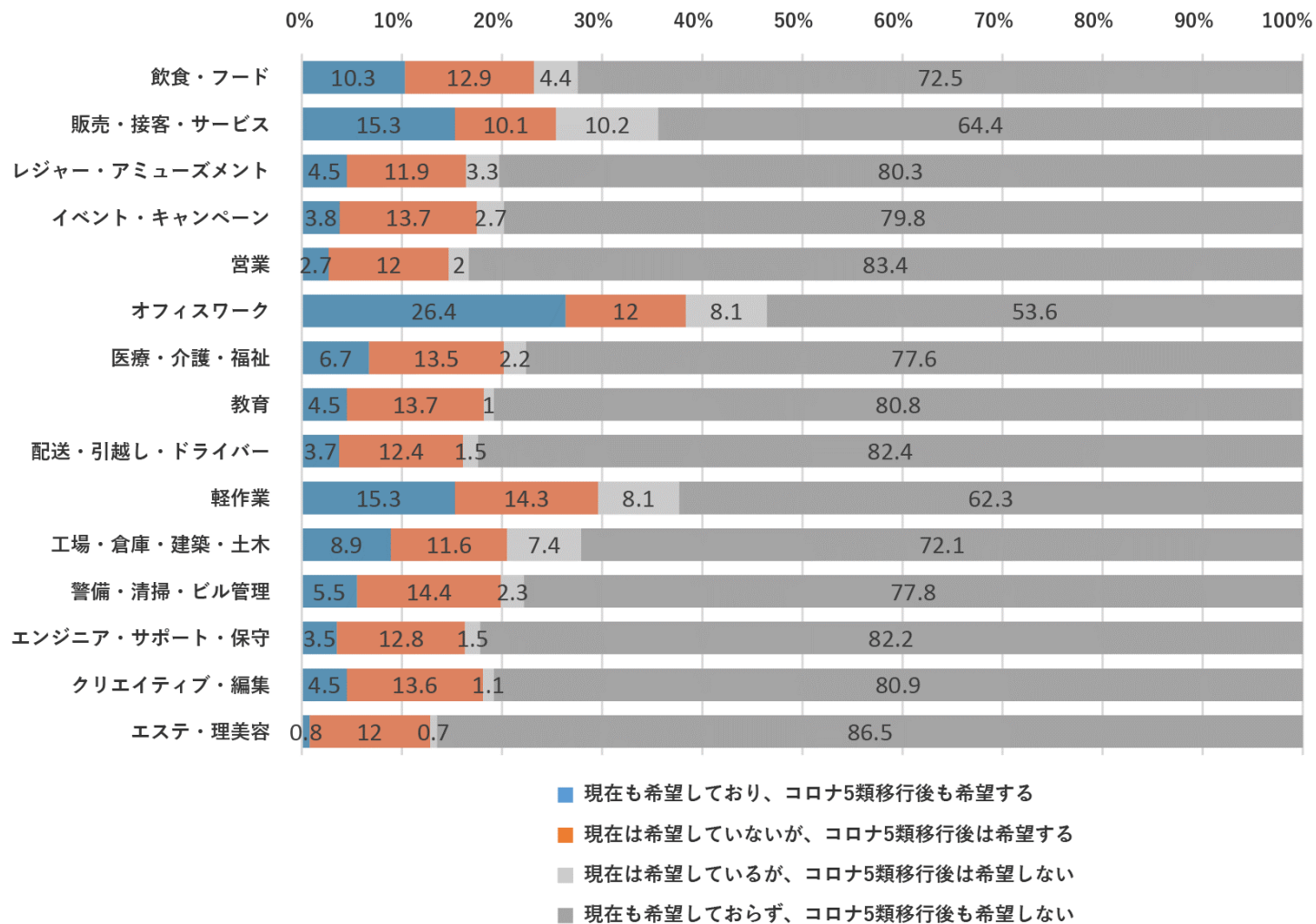
現在（2023年3月調査時点）と比べてコロナ5類移行後（2023年5月8日～）の非正規社員（アルバイト含む）の就業・求職意欲が増える割合は26.8%となりました。



現在と比べたコロナ5類移行後（2023年5月8日～）の就業・求職意欲の増減（単一回答）
※回答数：1,638/※出典：非正規雇用に関する求職者・新規就業者の活動状況調査（2023年1-2月）より



コロナ禍で避けられていた職種に対する 働き手の求職意欲が高まる可能性も①



【図12】 コロナ5類移行後（2023年5月8日～）と現在の比較 新型コロナウイルスの影響による希望職種の変化（単一回答）
※コロナ5類移行後と現在の比較回答数:1,638/※出典：非正規雇用に関する求職者・新規就業者の活動状況調査（2023年1-2月）より



コロナ禍で避けられていた職種に対する 働き手の求職意欲が高まる可能性も②

コロナ5類移行後における企業と働き手の動向まとめ

飲食・宿泊業の3割がコロナ5類移行後に時給を上げる予定となり、
飲食・宿泊業ではコロナ5類移行をきっかけに人材確保の競争はさらに加速する予想です。

コロナ5類移行後（2023年5月8日～）に非正規社員（アルバイト含む）の就業・求職意欲が増える職種は、コロナ禍で求職意欲が減少していた

〔警備・清掃・ビル管理〕〔軽作業〕〔イベント・キャンペーン〕〔教育〕が上位となり、
規制緩和によりこれらの職種への関心が高まり、
働き手の動きが活発化することも考えられます。



コロナ5類移行後は採用ニーズと求職ニーズともに増加する見込みです。
また、人手不足により正規社員の採用が難しいことから
ターゲットを非正規社員（アルバイト含む）に広げるといった企業も増加すると考えられます。
今後労働人口の減少により、さらに人手不足が深刻化するなかで、
雇用形態問わず柔軟に働ける環境作りが求められることが予想されます。



採用チャンスを逃さないために…

採用

Z世代にアプローチできる「ADエスプラ」

商品

ADエスプラとは…専門知識を必要としないSNS広告配信サービス

※2022年9月時点のデータを参照

SNS広告運用を代理店に任せると、最低でも20万円以上と敷居が高いのが現状です。一方、自分自身でFacebook広告マネージャーの設定をするのはある程度の広告知識が必要です。

しかし「ADエスプラ」なら、安価な値段かつ、専門知識不要のかんたんな設定で最適なSNS広告配信が可能になります。

「Instagram」と「Facebook」で配信がされます。



定着

初期対応で定着率も変わる？バイトデビュー学生への対応で意識すべき3つのこと

記事

今回は、学生から多く寄せられる「働いてみたいアルバイト先」や「初めてのアルバイトへの不安」をお伝えします。4年制大学に通う新入生の場合、定着すれば最高で4年という長い期間働いてもらえます。そんな人材を逃さないために、ぜひご一読ください。

記事を見る



https://nalevi.mynavi.jp/solving_problems/16115/

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あります。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『夏の短期バイト』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

～学生からの応募に関する事例～



【ケース】 お盆休み期間も対応と掲載されていたので応募しましたが、それから連絡が来ません。営業時間に電話をしても業務終了のアナウンスが流れます。

※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

お盆期間是对应ができない企業が多い中、対応してくれる企業を見つけた！すぐ働けるかもしれない。

現場は稼働していたが、応募受付をしていた本部が一部お休みの日があり、結果折り返しの連絡が遅くなってしまった。



企業様

(応募者が思うこと)



応募者

お盆期も対応してくれると思い応募したが、その期間に連絡がとれず、原稿に書いてある内容が違い、不信感につながった。それなら初めから他の案件に応募すればよかった。

Point

お盆期間や夏休み期間で探しているユーザーにとって、「休み期間も対応してくれる」・「すぐに働ける可能性が高い」という求人は、応募する際の重要な判断基準となります。

しかし、その重要な判断基準となる内容に誤りがあった場合、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に繋がる可能性が高くなります。

今回のような問い合わせ発生を回避するためには

- ・大型連休の企業対応を確認する
- ・企業内の連携が取れているのかを確認する
- ・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

お盆期間中における対応のお願い

マイナビバイトは求職者が安心してお仕事探しができることを大切にしています。長期休暇中は求職者から「応募した企業から連絡がない」という問い合わせが多数発生することが想定されます。求職者が困ったり心配したりしないよう、原稿内へ応募者対応に関する記載をすることを推奨しております。

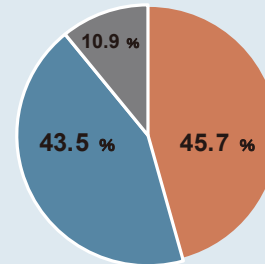


応募者対応に関する記載をお願いいたします

お盆などの長期期間中は、原稿内へ応募者対応に関する記載を推奨しています。
応募したユーザーの多くは「応募後、企業からの連絡が来ない」事に不安を感じる傾向にあります。
お盆などの長期休暇期間においては、
「企業事情により応募後の連絡が遅れることは理解できる／事前のお知らせがあれば理解できる」
ユーザーが約90%を占めています。

Q

長期休暇期間に応募した
企業の事情(休業または繁忙等)により
応募企業から連絡が遅れることは
理解できますか？



- 理解できる
- お知らせがあれば理解できる
- 理解できない

※マイナビ調べ（2022年9月）

Point

長期休暇期間中の応募者を逃さないためにも、
応募前から「長期期間中の対応」の内容を応募者に伝えられるように
事前に告知しておきましょう。





原稿内記載例

お盆期間中について

お盆期間中はお休みを頂いているため
WEB応募のみ受付しております。

応募後に届く返信メールより
面接をご予約ください。
面接は休業期間を除き実施可能です。

※休業期間：2023/8/14(月)～2023/8/16(水)

お盆期間中も 通常通り営業しております

- ・電話応募：その場で対応します（担当/〇〇）
- ・WEB応募：確認後、翌日までに折り返し連絡します

自動返信メール例

【マイナビバイト】ご応募ありがとうございます

このたびはアルバイト求人サイト マイナビより、
求人への応募をありがとうございます。

●/●～●/●はお盆休暇のため
●/●以降に順次ご連絡いたします。

今しばらくお待ちくださいますよう
お願い申し上げます。

マイナビ商事(株)
所在地：〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
電話番号：〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇

04

在留資格の「特定技能」とは？ 1号と2号の違いを徹底解説！

特定技能2号の対象分野が追加されることがニュースでも多く取り上げられ注目が高まっています。

そこで今回はそもそも「特定技能」とは何か、特定技能の1号と2号の違いについて紹介します。



「特定技能」は単純労働を含む幅広い業務に従事することが可能

外国人は目的に合わせた「在留資格」を取得することによって、許可された期間まで日本に滞在することができます。

「特定技能」は、深刻化する人手不足をうけて、労働力が特に不足している12分野において人材を確保することを目的に、2019年4月に創設された在留資格です。大きな特徴は、**単純労働を含む幅広い業務に従事することが可能**という点です。

例えば、「技術・人文・国際業務」の在留資格でホテル勤務をしたい場合、大学卒業等さまざまな条件がある上に、単純労働にあたる部分（ベッドメイキングなど）ができず、従事できる業務が限られていました。一方、新しい在留資格「特定技能」では、付随業務としてベッドメイキングが可能ですが（メイン業務としては不可）。

企業にとっては幅広く仕事を任せられることができるため、採用しやすい在留資格といえるでしょう

特定技能外国人が働ける業種は12分野あり、特定技能には1号と2号あります。
最近まで2号の対象分野は2つのみでしたが、11分野に拡大されることが閣議決定されました。

特定技能の対象

介護・ビルクリーニング業・素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業・建設業・造船・船用工業・
自動車整備業・航空業・宿泊業・農業・漁業・飲食料品製造業・外食業

※介護は2号の対象外



特定技能1号と2号の違い①

特定技能1号と2号の違いは以下の通りです。内容について、以下詳しく解説していきます。

	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	1年・6か月・4か月ごとの更新（通算5年まで）	3年・1年・6か月ごとの更新（更新の上限なし）
在住歴が永住権取得要件の対象になるか	対象外	対象
技能水準	相当程度の知識又は経験を必要とする技能	熟練した技能（各分野の技能試験で確認）
外国人支援	必須。 支援計画の策定実施は義務	支援計画の策定実施は不要
家族の帯同	不可	条件を満たせば可能
日本語能力水準試験の有無	ある	ない
技能試験の実施状況	国内外で実施中	2023年に開始予定



特定技能1号と2号の違い②

1. 在留期間の上限の違い・在住歴が永住権取得要件の対象になるか

特定技能1号の場合は通算5年まで、特定技能2号の場合は更新する限り上限なく在留できます。

また、永住権を取得するためには「原則として10年間の在留」が要件の1つですが、特定技能1号での在留期間はその10年間には含まれません。特定技能2号で在留した期間は対象となります。

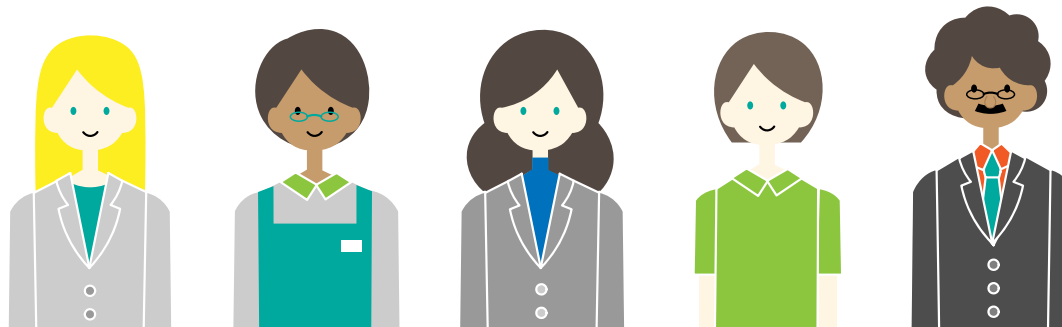
2. 求められる技能水準の違い

特定技能1号よりも2号の方が高いレベルの技能水準が求められます。例えば建設分野では、以下のような違いがあります。

1号.....「配管（指導者の指示・監督を受けながら配管加工・組立て等の作業に従事）」

2号.....「配管（複数の建設技能者を指導しながら、配管加工・組立て等の作業に従事し、工程を管理）」

同じ「配管」の分野であっても、特定技能2号では、他の建設技能者を指導したり、工程を管理するなどの指導的な経験が求められます。





3. 外国人支援の必要性の有無

特定技能1号に対しては雇用主が支援することが定められています。

過去2年間外国人社員が在籍していない場合は「登録支援機関」への委託しなければなりません。また、過去2年間に外国人社員が在籍していたとしても、多くの中小企業では人材面、費用面などの理由で自社による支援が難しいことから、「登録支援機関」への委託が必要になります。

一方、特定技能2号では、支援計画の策定および実施は不要です。

4. 家族帯同の可否

特定技能1号については、基本的に家族帯同が認められていません。

一方、特定技能2号については、配偶者と子であれば要件を満たすことで本国から呼び寄せることが可能です。その場合、配偶者と子については在留資格が付与され、日本で生活することができます。

5. 日本語能力の確認試験があるか

特定技能1号では、技能試験と併せて日本語能力を確認するための試験が設けられていますが、特定技能2号は技能試験のみであり、日本語試験はありません。

6. 技能試験の実施状況の違い

特定技能1号の技能試験は、職種によっても実施頻度が異なりますが、国内外で定期的に行われています。一方、特定技能2号の試験は、建設業以外、現時点で試験内容や申し込み方法などの細かい情報は公表されていません。



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 / ビザ・在留資格 / 特定技能1号と2号の違いを徹底解説！取得条件や求められるスキルは？

特定技能1号と2号の違いを徹底解説！取得条件や求められるスキルは？

2023年6月29日 ● 特定技能 行政書士ライター ビザ・在留資格

2号の分野拡大に関する続報も、随時更新中

特定技能 1号と2号には 明確な違いが！

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/2685>

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/visa/8336>

外国人採用に関する様々な記事を
掲載中です！

特定技能とは？制度や技能実習との違い、採用方法を
わかりやすく解説

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/1420>

【2023年】特定技能12分野(14業種)を解説！職種一
覧・受け入れ状況まとめ

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/2459>

どっちがいい？ 特定技能と技能実習の違い・在留資格
の選び方を解説【制度比較】

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/3282>