

マイナビバイト通信

MYNAVI BAITO REPORT

コロナ5類移行後の採用動向まとめ

Vol.53

2023.8



01 コロナ5類移行後の採用動向まとめ

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 「特定技能」と「技能実習」は何が違う？6つの違いを比較して紹介

01

コロナ5類移行後の採用動向まとめ

新型コロナが5類に移行してから3か月が経とうとしています。
新型コロナは各企業の人事面にも大きな影響を及ぼしました。
そこで今月号では5類に移行後の採用動向についてまとめました！
各企業はどのような理由でアルバイトを採用しているのでしょうか…！
是非目を通してみてください！

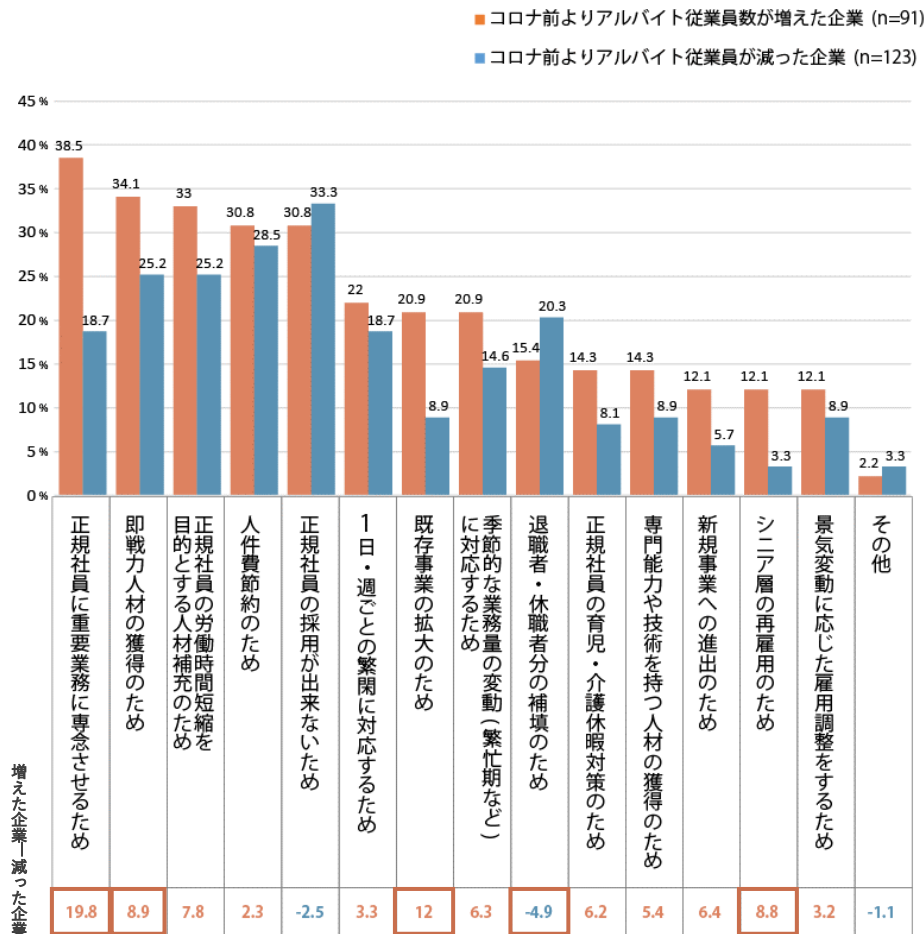


アルバイトを確保する必要性が高まっている

一部企業において
退職・休職者の補填以外の理由で
アルバイトを確保する必要性が高まった

コロナ前より従業員数が減った企業と増えた企業の
アルバイト採用活動実施理由を比べると、
減った企業では「退職者・休職者分の補填（20.3%）」が、
増えた企業を+4.9ptともしっかり上回っており、
減ってしまったアルバイト従業員数を
コロナ前の水準に回復させるために
採用活動を実施している様子が見えます。

一方、増えた企業では
「正規社員に重要業務に専念させるため（38.5%）」が、
減った企業を+19.8ptともしっかり大きく上回り、
次いで「既存事業の拡大（20.9%）」で+12.0pt、
「即戦力人材獲得のため（34.1%）」で+8.9pt、
「シニア層の再雇用（12.1%）」で+8.8ptとなりました。



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増減別
2023年1-2月に採用活動を行った理由（単一回答）

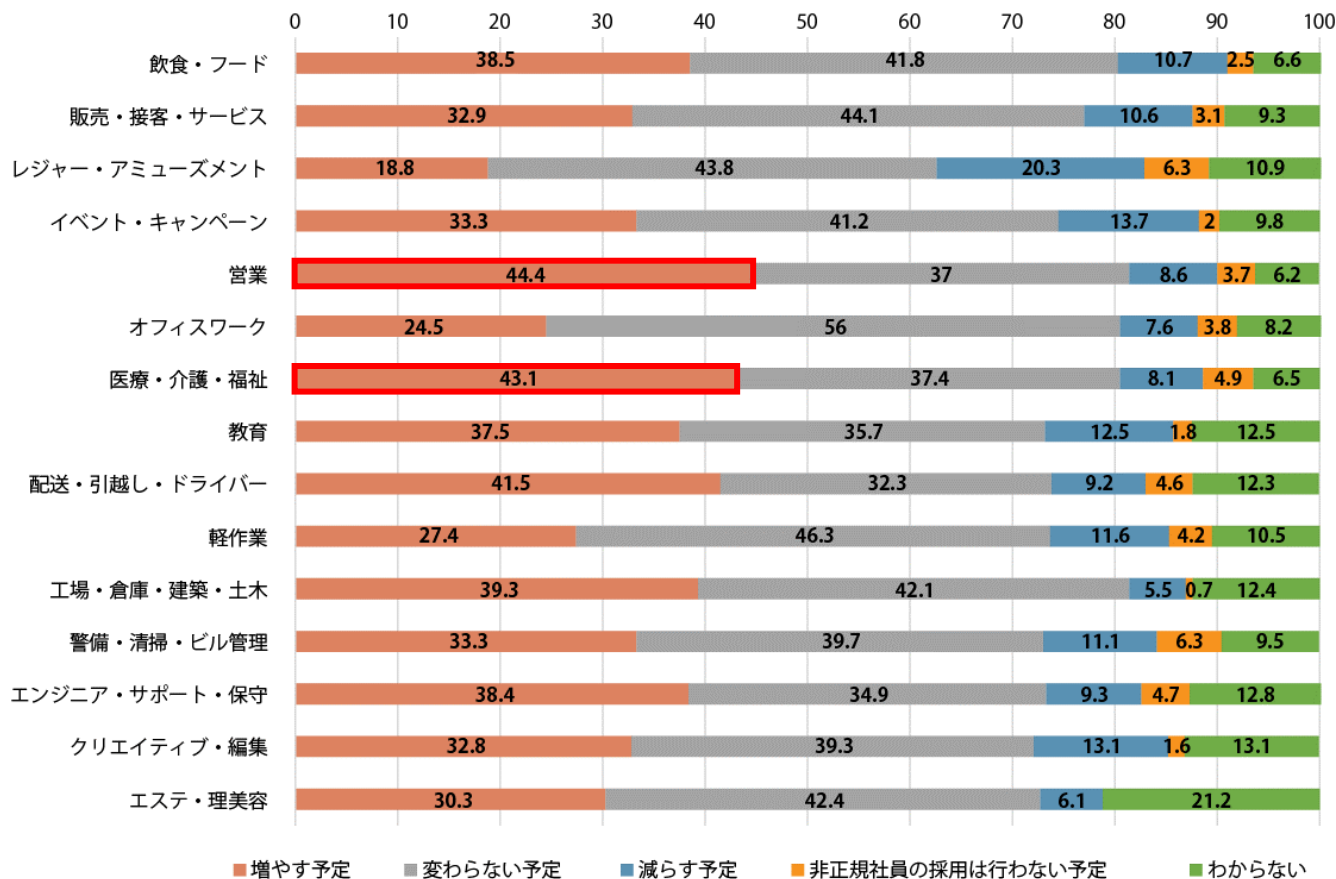
※出典：非正規雇用に関する企業の採用状況調査（2023年1-2月）より



アルバイト採用が増加する予測①

正規社員の補填を目的とした採用が活発化する見込み

コロナ5類移行後（2023年5月8日～）に非正規社員の採用数を増やす予定の職種は、
[営業] で44.4%ともっとも高く、次いで [医療・介護・福祉] で43.1%となりました。



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非正規社員採用数の増減（単一回答）



Point

マイナビの中途採用状況調査2023年版（2022年実績）で正規社員の人手不足を感じている割合が高い傾向にある営業や、中途採用募集平均人数が多かった営業や医療・福祉で採用意欲が高い様子がみられたことから、今後正規社員の業務の補填を目的とした非正規社員の採用が活発に行われることが予測されます。



まとめ

今後、非正規社員の採用活動を実施する目的は、正規社員に重要業務を専念させることや、既存事業の拡大や即戦力の獲得のためなど、コロナ禍で減ってしまった従業員の補填といった単なる労働力の確保だけではなくとみられ、非正規社員に求めるスキルがより明確になる可能性もあります。非正規社員の働き方を希望する人は、働く時間や場所の自由度が高いことに利点を感じる人が多いため、非正規社員に雇用形態を広げて採用を行う場合は、**同じ募集職種でも働き方の自由度を高めるような職場環境を整備することが重要となると考えられます。**

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、過去の問い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『WEB面接』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

～WEB面接に関する事例～



【ケース】 WEB面接予定だったが企業と連絡が取れず面接が出来ませんでした。

※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

開始予定の5分前から待機をしていたが、30分待っても面接官の待機待ちの状態だった。連絡を入れてみるも連絡が付かない状態です。面接ができないなら入れないでほしいです。

(システムの不具合が起きていた。)



企業

(応募者が思うこと)



応募者

面接のために作った貴重な時間が無駄になった。いい加減な企業だ…。

Point

WEB面接は自宅や他の場所にしながら企業と面接ができるのでユーザーにとっては忙しい中で最小限の時間で企業とやり取りが可能です。

応募者と面接ができない・連絡が取れないことで不信感を与え企業様のイメージ低下に繋がる可能性が高いです。

今回のような問い合わせ発生を回避するためには

- ・システム不具合によるWEB面接ができない場合に備えて応募者の連絡先を控えておきすぐに連絡をすること。
 - ・予備のシステムを用意しておくこと。
- といった対応を取ることをお勧めします。

03

「特定技能」と「技能実習」は何が違う？ 6つの違いを比較して紹介

前回、特定技能について解説をしました。

この特定技能は名前が似ていることから「技能実習」と混同されがちですが、2つは全く違う在留資格です。

「技能実習」はその実態から廃止の方向で協議されており、代わって「特定技能」で外国人を雇用しようと考えている企業がいま増えています。

そこで今回は「特定技能」と「技能実習」の違いを分かりやすく紹介します。



【おさらい】特定技能とは

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」の在留資格とは

「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。



「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トメイキングが可能（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。

▶ 特定技能の対象業種

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



「技能実習」の在留資格とは

「技能実習」は、報酬を伴う実習「技能実習制度」で企業などに受け入れられた外国人に認められている在留資格です。1993年に創設されました。

技能実習は本来、海外への技能移転を目的としているため、

労働力として雇用するための制度ではありません。

日本でしか得られない技術や知識を学んでもらい、母国へ学んだ技術などを持ち帰り広めてもらうものです。

しかし実態は労働力の確保として利用されていることが問題となっています。

また、過酷な労働環境や賃金未払い・低賃金などの労働基準法を違反する実習先が後を絶たないこと、

違法な環境でも転職制限により逃げることもままならない状態であることなどから、

人権侵害・強制労働にあたりと世界から批判されています。

このような理由から、現在は制度の見直し及び、廃止が議論されています。

転職制限も緩和される見通しです。



▶ 技能実習の対象職種・作業

農業、漁業、建設関係、食品製造、繊維・衣服関係、機械・金属関係、介護、ビルクリーニング、自動車整備など

全86職種158作業あります。※2022年時点



「特定技能」と「技能実習」の違い①

特定技能と技能実習の違いは以下の通りです。

	特定技能（2019年創設）	技能実習（1993年創設）
①制度の目的	人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し、戦力となる外国人を受けて人手不足を解消する	技能移転を通じた、開発途上国への国際協力
②業務・業種	全12分野 ※2号は11分野	全86職種158作業 ※2022時点
③在留期間	1号：通算5年まで 2号：更新の上限なし	技能実習1号：1年以内 技能実習2号：2年以内 技能実習3号：2年以内 （合計で最長5年）
④転職の可否	転職可能	原則不可
⑤受け入れ方法・ 受け入れ人数	方法に制限なし 人数枠なし （介護、建設分野を除く）	受け入れ方法は海外の送り出し機関と提携する、監理団体からの紹介のみ （団体監理型の場合） 人数枠あり（常勤職員30名以下の企業は3名、優良企業は6名まで等）
⑥家族帯同の可否	1号：不可 2号：要件を満たせば可	不可



「特定技能」と「技能実習」の違い②

①制度の目的

「特定技能」と「技能実習」では制度の目的が違います。

「技能実習」は本来、開発途上国への協力という「国際貢献のための制度」として設けられた在留資格です。

日本で学んだ技能を母国に伝えることを目的としています。

一方、「特定技能」はまさに人手不足を補うために設けられた、「就労」の在留資格です。

②就業可能な業務や業種

「特定技能」と「技能実習」では就業可能な分野や業種が違います。

「特定技能」は現在12業種（旧14職種）、「技能実習」は85職種（158作業）あり、

「技能実習」は業務内容が非常に細かく分かれています。

一方、「特定技能」は分野内の業務内容はそこまで細かく分かれておらず、

技能実習に比べて業務を幅広く行うことができます。



技能実習生は、一定の条件を満たすと特定技能に移行することができるので勘違いしやすいのですが、

技能実習にあって特定技能にはない分野、その逆もあります。



「特定技能」と「技能実習」の違い③

③在留期間

「特定技能」は在留資格の更新によって在留期間が5年まで延長できます。2号に移行すれば在留期間更新の上限はありません。

「技能実習」は3号まで変更することで最長5年まで在留できますが、実習生が技能評価試験を受け、合格することが必須です。2号移行は学科と実技、3号は実技の試験が実施されます。「技能実習」は2号を良好に修了することで特定技能への移行も可能で、移行すれば更に5年在留が可能です。

④転職可能かどうか

「技能実習」は労働が目的ではないため、転職という選択肢は原則存在しません。就業先が変わる場合は「転籍」となります。

「特定技能」は転職が可能です。

⑥家族帯同の可否

帰国が前提の技能実習生は、家族帯同できません。

「特定技能」では、1号は基本的に認められていますが、2号は配偶者とその子であれば可能です。

⑤受け入れ方法と人数の制限

技能実習生は基本的には海外の送り出し機関と提携している監理団体からの紹介しか、受入れることができません（団体監理型）。

「特定技能」には特に制限はありませんので、受入れ企業自ら採用を行ったり、紹介会社を利用したり選択することができます。

また、「技能実習」は受け入れ人数が少数に制限されていますが、「特定技能」は建設業・介護業分野以外はありません。



The screenshot shows the homepage of the 'Global Saponet' website. The main article is titled 'どっちがいい？ 特定技能と技能実習6つの違い・在留資格の選び方を解説【制度比較】' (Which is better? Explaining the differences between 6 types of specific skills and technical internships, and how to choose your status of residence). The article is dated 2023年7月8日. Below the article title is a large illustration of a diverse group of people with the text '「特定技能」と「技能実習」は どう違うのか？ 在留資格の選び方を解説します！'. There are social media sharing buttons for Twitter, Facebook, LINE, Pocket, and URL Copier. Below the article, there is a section for '執筆者: 外国人採用サポネット編集部' and a paragraph explaining the article's content. At the bottom, there is a 'ゼロからわかる 特定技能ガイド' (Zero-to-know Specific Skills Guide) with a '無料でダウンロードする' (Download for free) button. On the right side, there is a '新着記事' (New Articles) section with three article thumbnails and a '記事ランキング' (Article Ranking) section with one article thumbnail.

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

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>

技能実習生とは？制度や問題点・受け入れ方法をわか
りやすく解説

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/9027>

【行政書士が解説】技能実習から特定技能への移行は
可能？手続き方法は？

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/4915>