

# アルバイト市場総括レポート

(2023年版 2022年度結果)

2023年4月更新

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

求職者・アルバイト就業者の動向

第3部

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

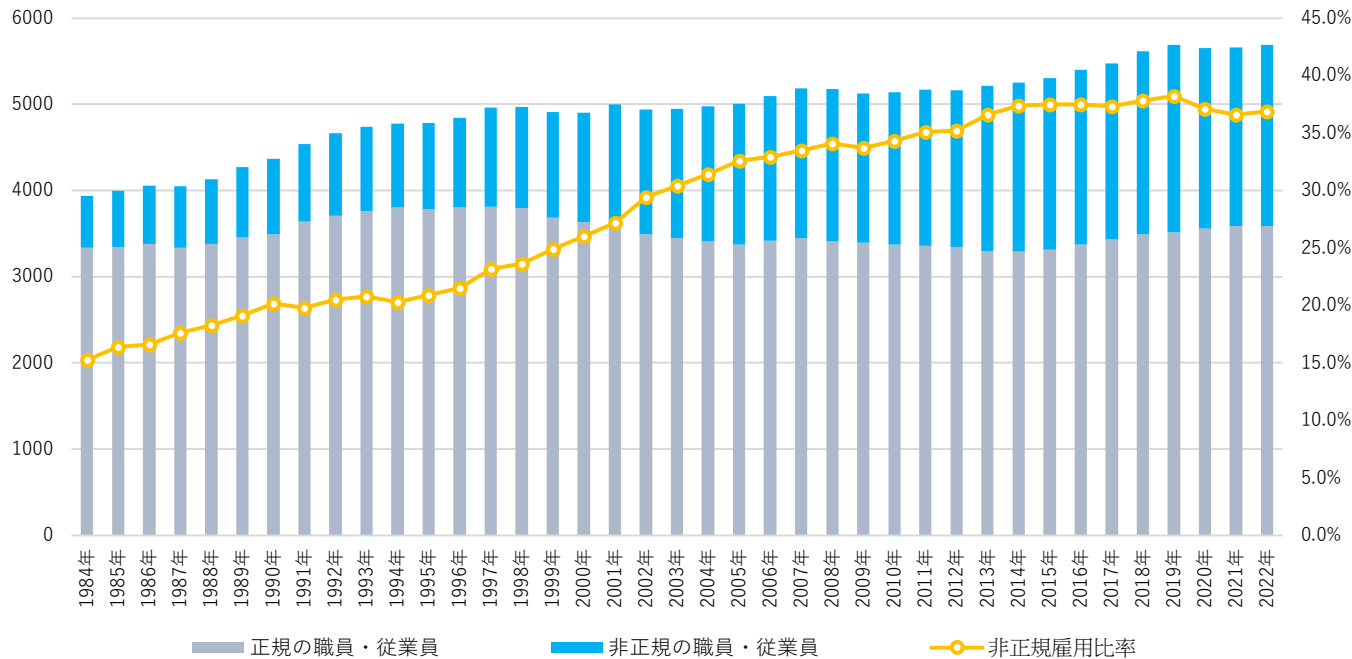
求職者・アルバイト就業者の動向

第3部

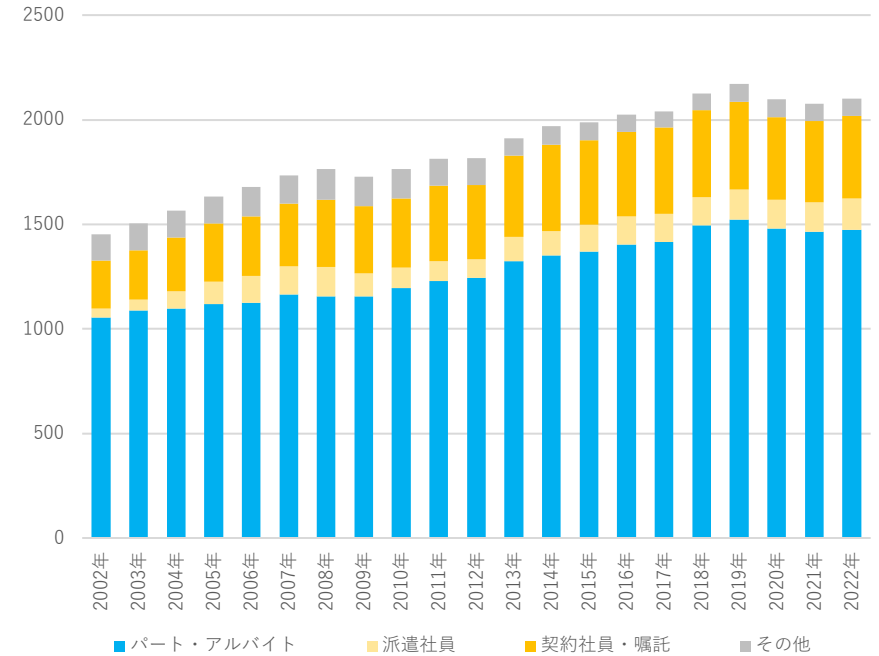
**非正規の職員・従業員数は長期的に増加。  
2020年・2021年に減少傾向にシフトしたが、2022年に再び増加に転じた。**

- ・非正規の職員・従業員数は増加傾向で推移している。2020年・2021年はコロナの影響により減少したが、2022年には再び増加に転じた。非正規雇用者数の著しい増加により、非正規雇用比率は右肩上がりで推移している。
- ・非正規雇用者の増加の背景には、高齢化と女性の社会進出の影響により、もともと非正規雇用で働く人の割合の高い層の就業者が増加したことがあげられる。加えて近年では都合のよい時間に働けることにメリットを感じ、自ら非正規雇用の働き方を選択する者も増えた。一方で、特に男性の中間年齢層では正社員の仕事がないことを理由に、不本意的に非正規雇用として働く者も依然として多い点は課題となっている。

## ● 正規の職員、非正規の職員、非正規雇用比率の推移



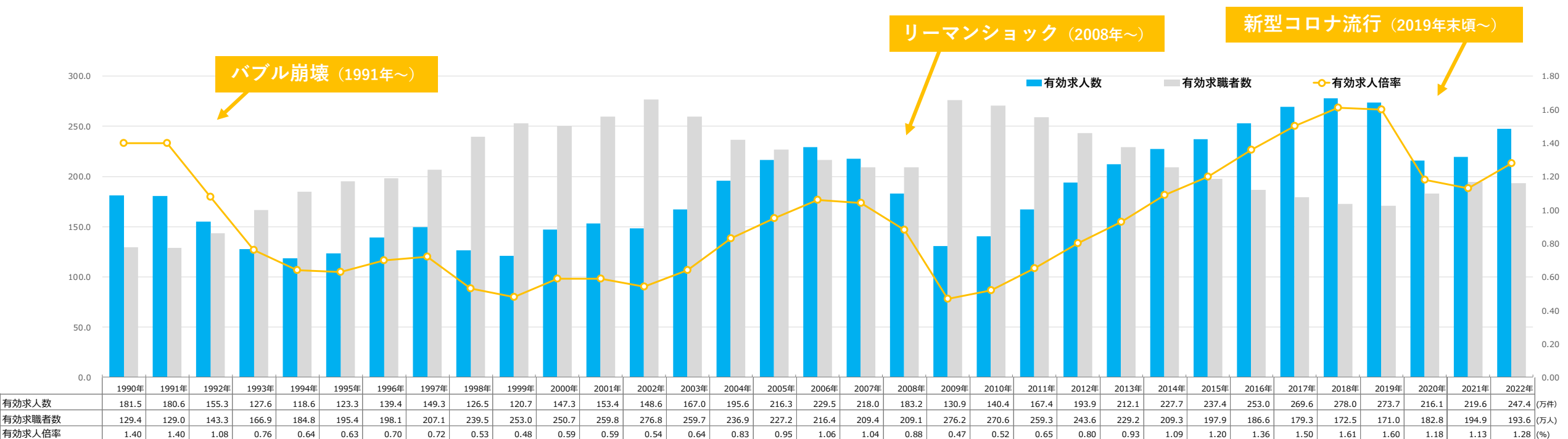
## ● 非正規の職員内訳推移（2002年～）



2022年の有効求人倍率は1.28倍（前年比0.15ptプラス）。  
前年と比べ求人数が大きく増加し、有効求人倍率も上昇した。

- ・有効求人倍率は、バブル崩壊後やリーマンショック後ほどは新型コロナの流行の影響を受けなかったが、2019年から3年連続で低下していた。
- ・2022年は経済の回復に伴い、求人数が増加したことで有効求人倍率も上昇に転じた。

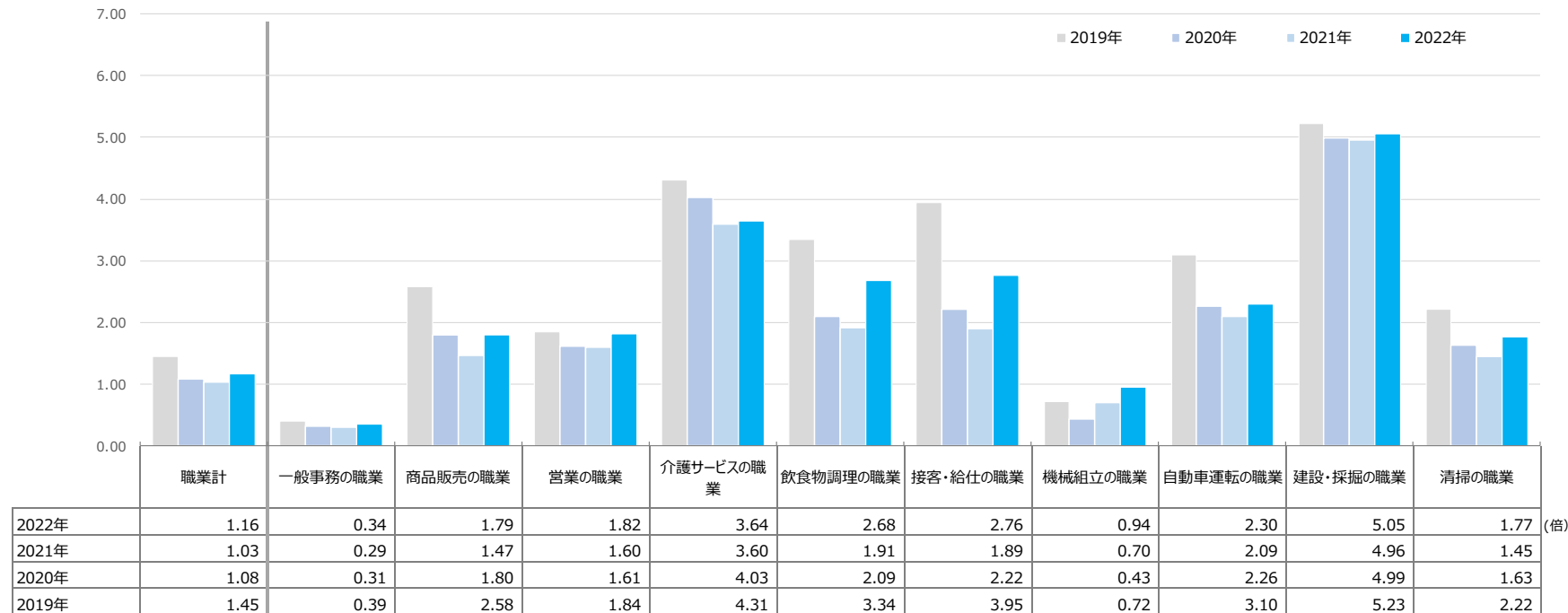
## ● 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移



多くの職種で有効求人倍率が前年比増加。  
「接客・給仕の職業」「飲食物調理の職業」は特に増加幅が大きくなった。

- ・「建設・採掘の職業」の有効求人倍率が最も高く5.05倍、次いで「介護サービスの職業」が3.64倍となった。
- ・「一般事務の職業」「機械組立の職業」が1を割っており、求職者数が求人数を上回っていた。
- ・コロナ禍で低下が顕著だった「接客・給仕の職業」「飲食物調理の職業」は増加に転じ、それぞれ前年比で+0.87pt、+0.77ptとなった。

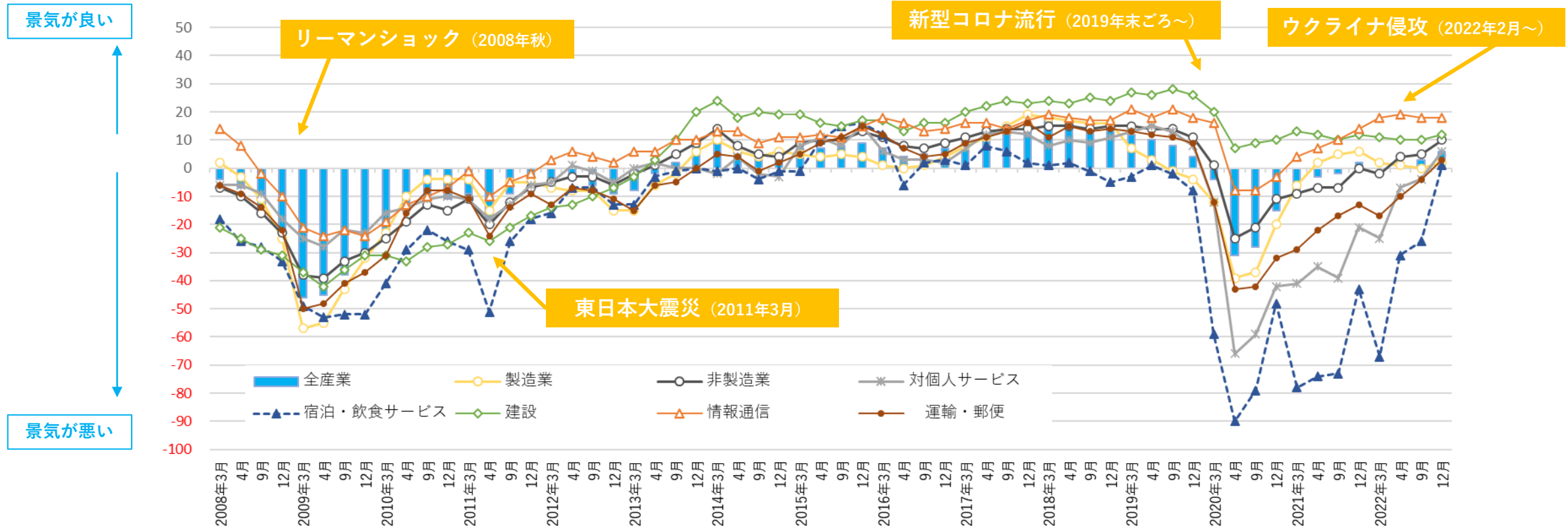
## ● 職業別 有効求人倍率



製造業は概ね横ばい、非製造業は小幅に改善。  
大きく低下していた「宿泊・飲食サービス」等も回復傾向。

- ・2022年12月の業況感は非製造業を中心に小幅に改善。製造業は、原料コスト高やIT関連の調整圧力の影響を受けつつも、供給制約の影響緩和や価格転嫁の進展などから概ね横ばいの動きとなった。非製造業は、感染抑制と経済活動の両立が進展し、価格転嫁も進む中で、改善を続けた。（日本銀行「経済・物価情勢の展望2023年1月」）
- ・コロナ禍で大きく低下していた「対個人サービス」「宿泊・飲食サービス」の景況感もプラスに転じている。

## ● 日銀短観 業況判断D.I. 実績 業種別（「景気が良い」 - 「景気が悪い」）



雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

求職者・アルバイト就業者の動向

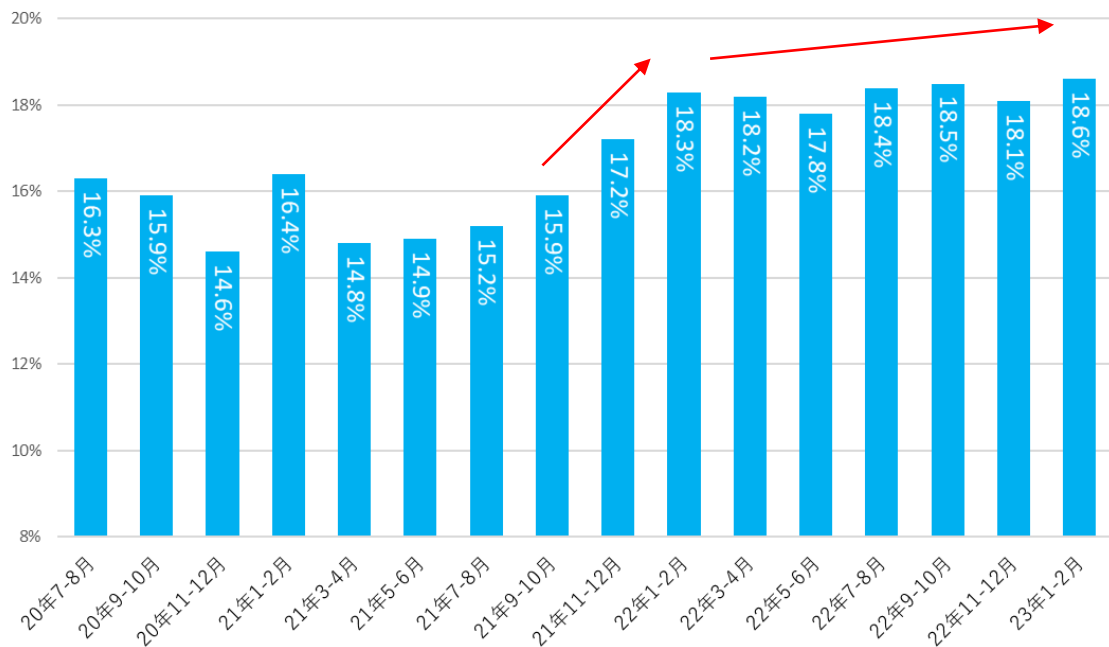
第3部



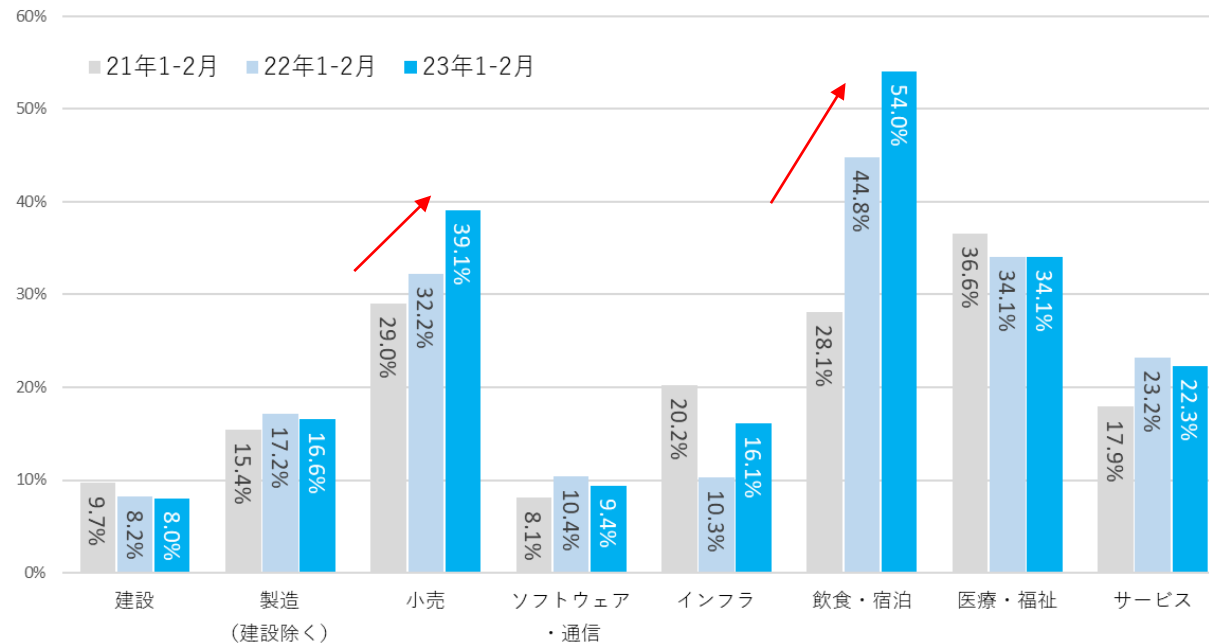
アルバイトの採用活動実施率は増加傾向。  
業種別では「飲食・宿泊」が最も高く、5割を超えた。

- ・コロナ禍で停滞していた企業によるアルバイトの採用活動実施率は、2021年末頃から増加傾向で推移している。
- ・業種別の比較を見ると、「飲食・宿泊」「小売」等において直近で顕著に増加している様子がうかがえる。
- ・「医療・福祉」においては、21年から変わらず高い水準で推移している。

## ● アルバイトの採用活動実施率



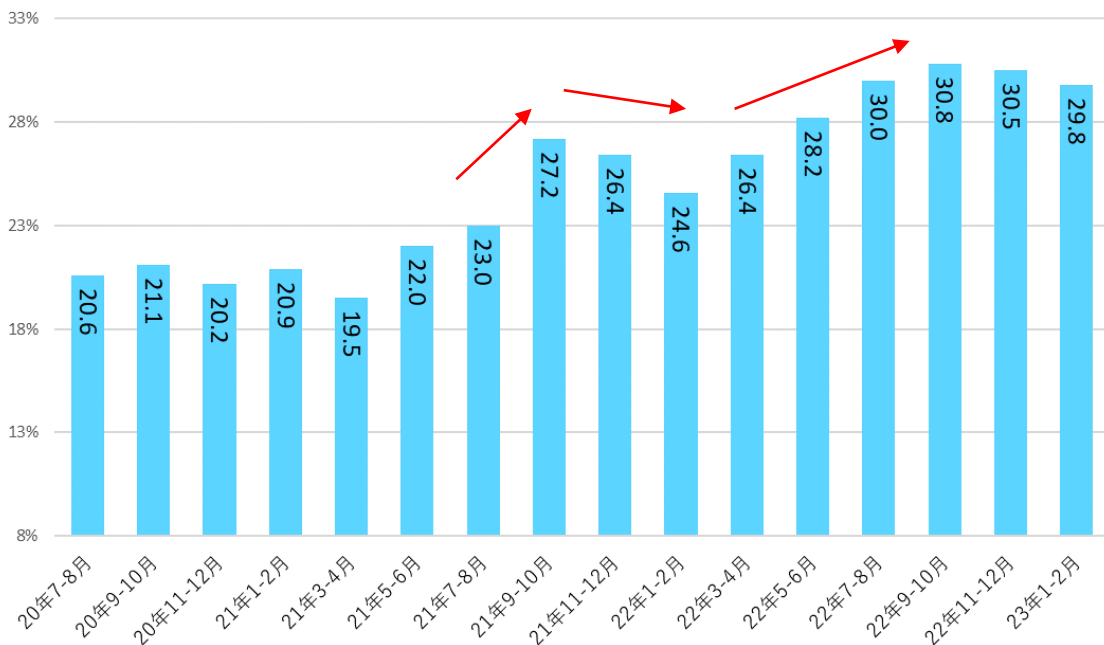
## ● 業種別 アルバイトの採用活動実施率 1-2月の比較 業種は一部抜粋



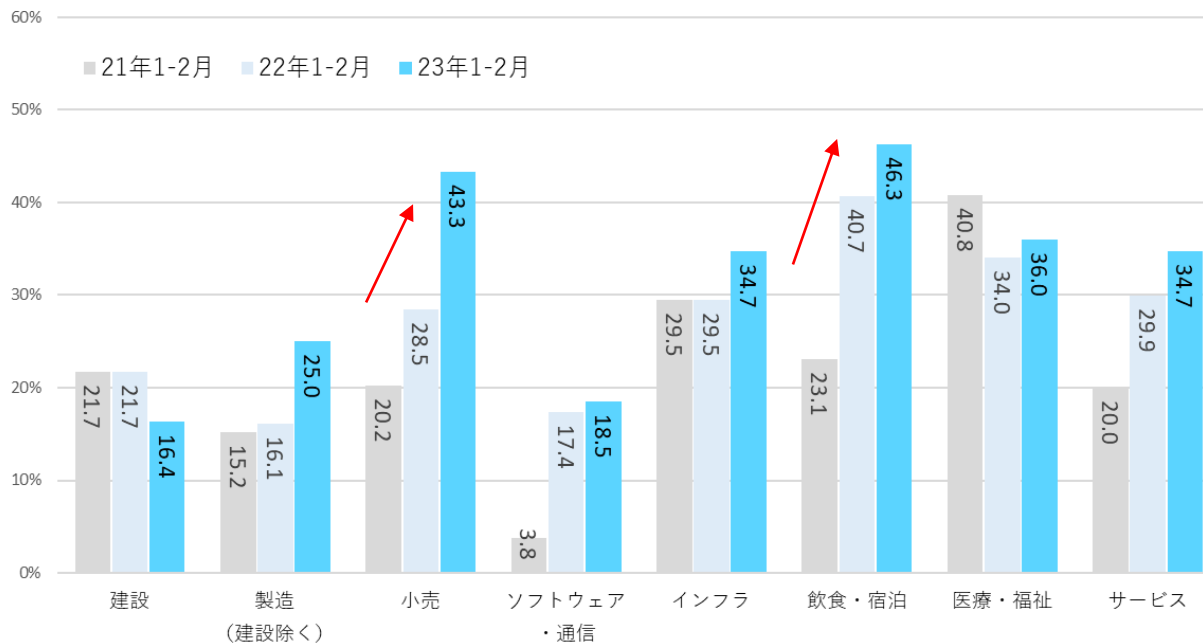
アルバイトの不足感は増加傾向。  
業種別では「飲食・宿泊」「小売」において不足感が特に高い。

- ・アルバイトの「不足」－「過剰」の数値は、2021年後半頃から大きくなり、直近では30pt近くになった。
- ・業種別に見ると、「飲食・宿泊」では2022年から、「小売」では2023年から不足感が顕著に増加したことがうかがえる。
- ・「医療・福祉」は、慢性的に不足感が高い。

● アルバイトの過不足感（「不足」－「過剰」数値）



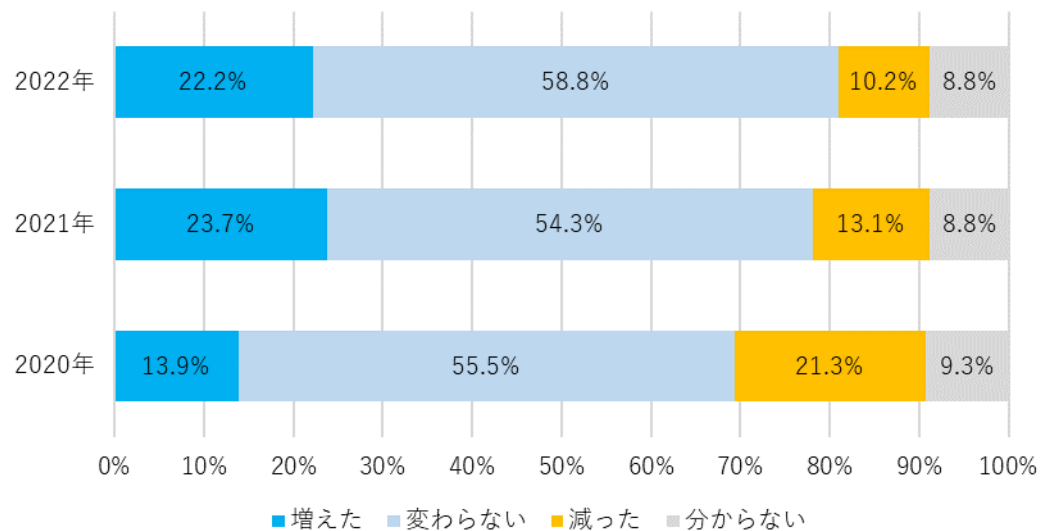
● 業種別 アルバイトの過不足感（「不足」－「過剰」数値）1-2月の比較  
業種は一部抜粋



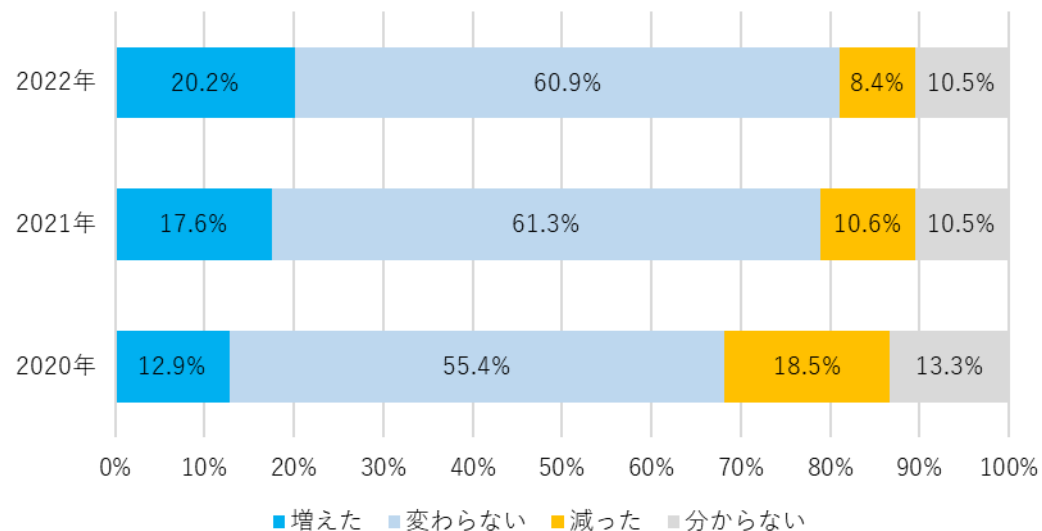
前年と比較したアルバイトの採用数・採用費はともに「増えた」が「減った」を上回った。

- ・2021年以降、採用数・採用費用ともに増加傾向。
- ・前年と比較したアルバイトの採用数は、「増えた」が22.2%と「減った」10.2%を12.0pt上回った。
- ・前年と比較したアルバイトの採用費は、「増えた」が20.2%と「減った」8.4%を11.8pt上回った。

● 前年と比較したアルバイトの採用数 n=1500



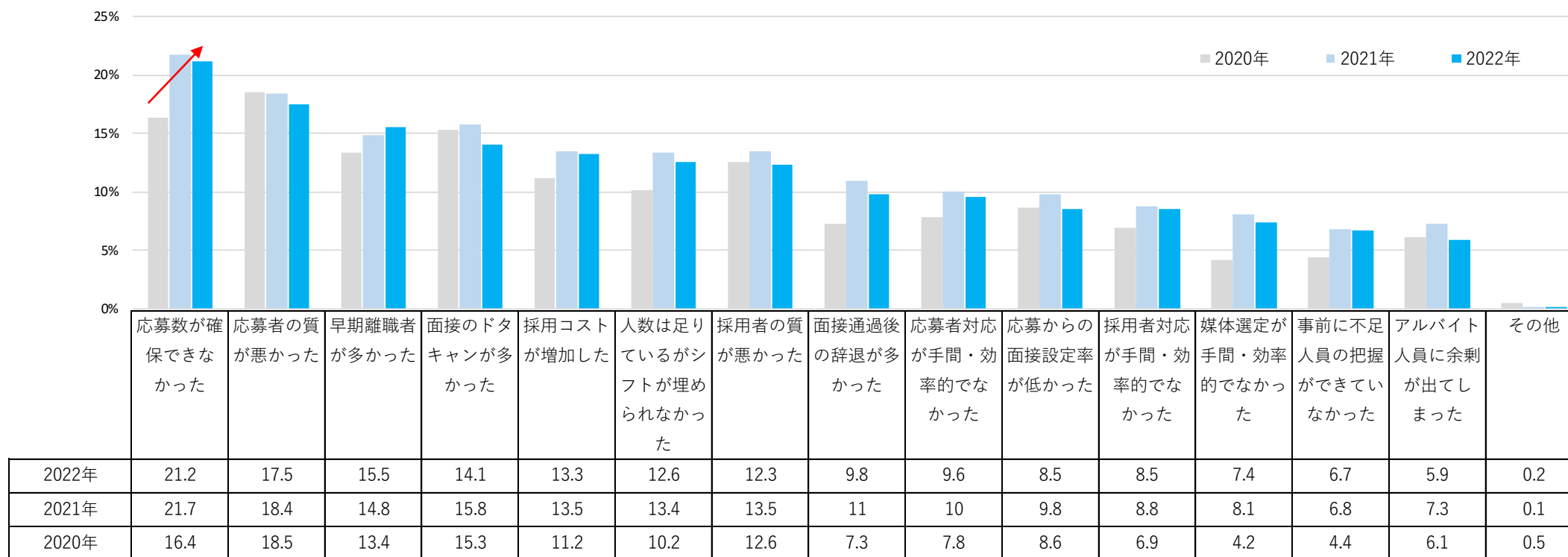
● 前年と比較したアルバイトの採用費 n=1500



## 2021年以降、応募数の確保に苦戦する企業が増加。

- ・アルバイト採用の課題は「応募数が確保できなかった」が最も高く、次いで「応募者の質が悪かった」「早期離職者が多かった」となった。
- ・2021年以降、採用活動をする企業が増えたことで、応募数の確保に苦戦する企業が増加した様子が見える。

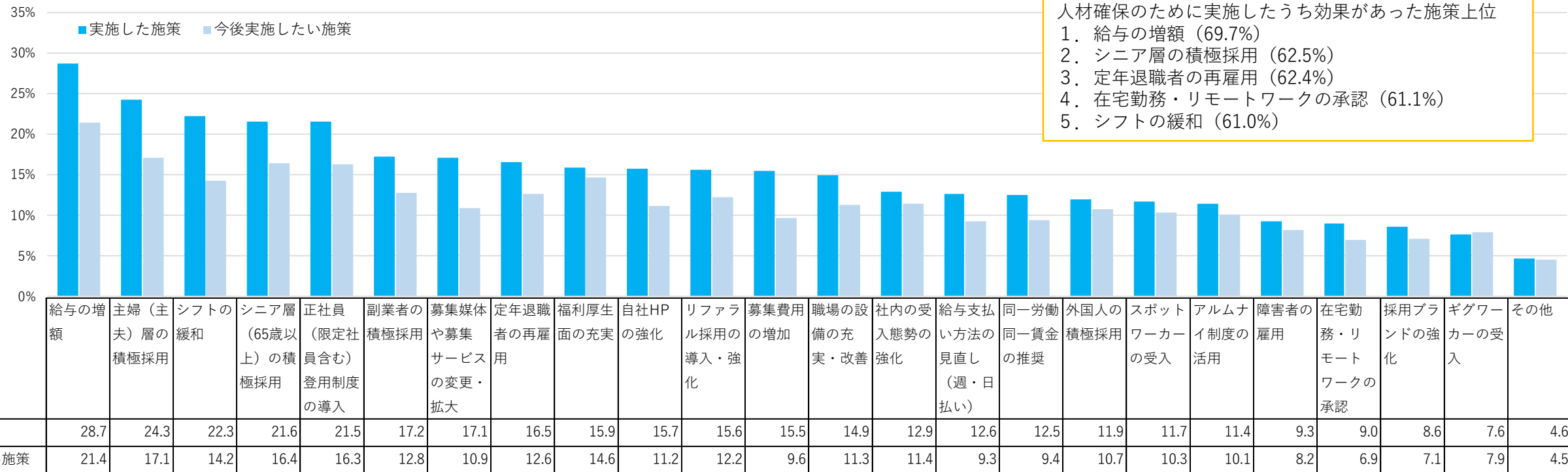
● アルバイト採用の課題（複数回答） n=1500



アルバイト人材確保のために実施した施策は「給与の増額」がトップ。  
効果があった施策は給与増額に続き、シニア層へのターゲット拡大に関する項目があげられた。

- ・人材確保のために実施した施策は「給与の増額」が最も高く、次いで「主婦（夫）層の積極採用」「シフトの緩和」「シニア層の積極採用」となった。
- ・実施した施策のうち効果があった割合で最も高かったのも「給与の増額」となった。次いで「シニア層の積極採用」「定年退職者の再雇用」とシニア層へのターゲット拡大に関する項目があげられた。
- ・「在宅勤務・リモートワークの承認」は実施率は低いですが、効果があった割合は高く、4番目にあげられた。

● 人材確保のために実施した施策・今後実施したい施策（複数回答） n=1500



人材確保のために実施したうち効果があった施策上位

1. 給与の増額（69.7%）
2. シニア層の積極採用（62.5%）
3. 定年退職者の再雇用（62.4%）
4. 在宅勤務・リモートワークの承認（61.1%）
5. シフトの緩和（61.0%）

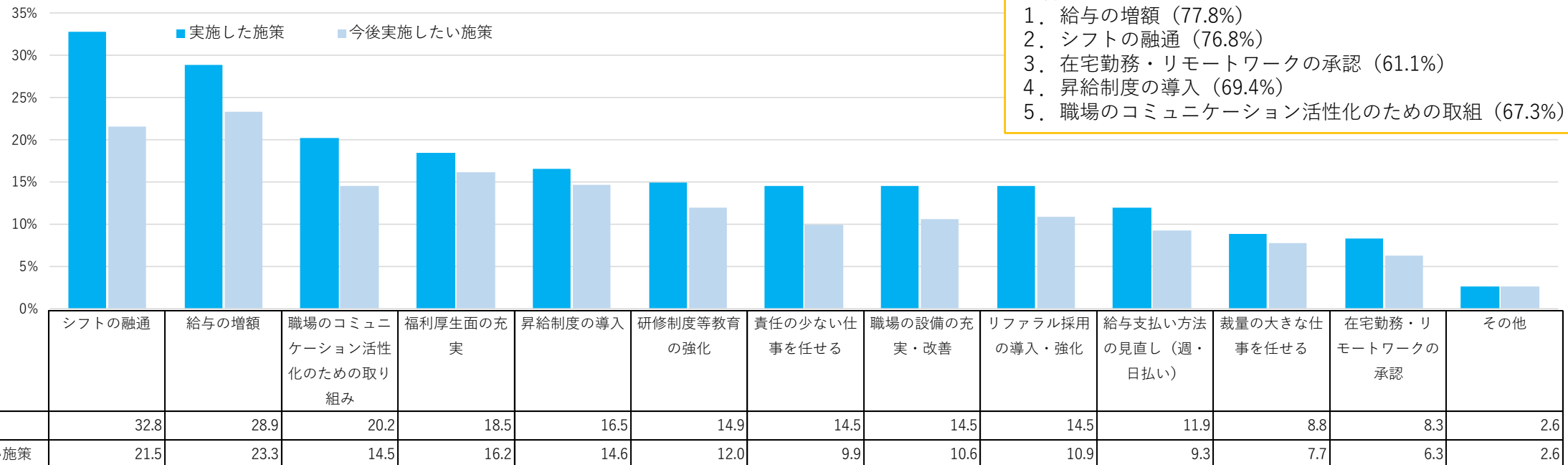
※リファラル＝自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法  
※アルムナイ＝退職・離職したアルバイトを再雇用すること

※スポットワーカー＝直接雇用で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担う労働者とする  
※ギグワーカー＝業務委託で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担う労働者とする

アルバイト人材定着のために実施した施策は「シフトの融通」がトップ。  
効果があった施策は「給与の増額」が最も高くなった。

- ・定着のために実施した施策は「シフトの融通」が最も高く、次いで「給与の増額」「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」「福利厚生面の充実」となった。
- ・今後実施したい施策では「給与の増額」が最も高くなった。
- ・実施した施策のうち効果のあった割合で最も高かったのは「給与の増額」、次いで「シフトの融通」となった。
- ・「在宅勤務・リモートワークの承認」は定着においても実施率は低いが、効果があった割合が高い施策となった。

● 定着のために実施した施策・今後実施したい施策（複数回答） n=1500



定着のために実施したうち効果があった施策上位

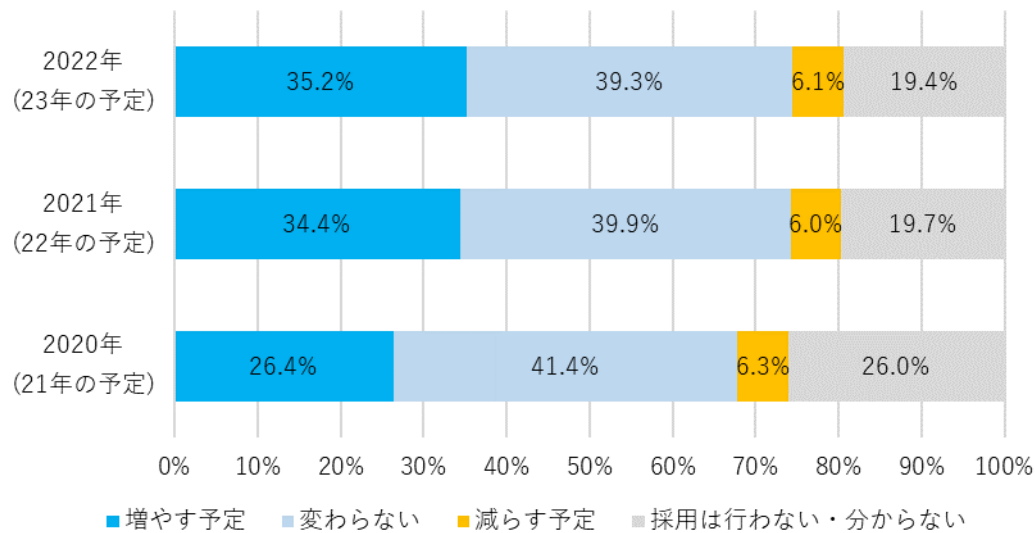
1. 給与の増額 (77.8%)
2. シフトの融通 (76.8%)
3. 在宅勤務・リモートワークの承認 (61.1%)
4. 昇給制度の導入 (69.4%)
5. 職場のコミュニケーション活性化のための取組 (67.3%)

※リファラル=自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法

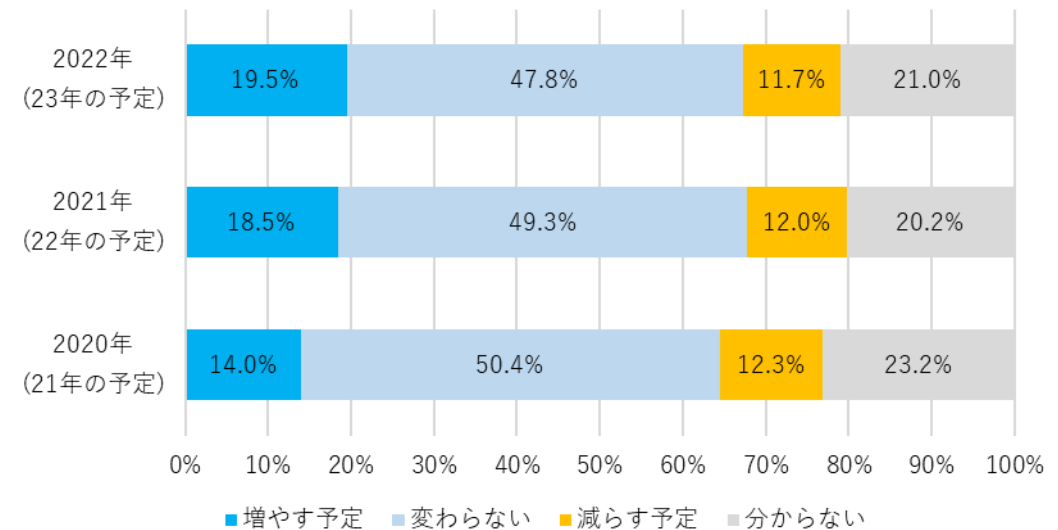
## 2023年のアルバイトの採用数・採用費はともに「増やす予定」が「減らす予定」を上回った。

- ・ 2022年と比較したアルバイトの採用数は、「増やす予定」が35.2%と「減らす予定」6.1%を29.1pt上回った。
- ・ 2022年と比較したアルバイトの採用費は、「増やす予定」が19.5%と「減らす予定」11.7%を7.8pt上回った。
- ・ 2023年はアルバイト採用活動がより活発に行われる見通し。

● 2022年と比較したアルバイトの採用数予定 n=1500



● 2022年と比較したアルバイトの採用費予定 n=1500

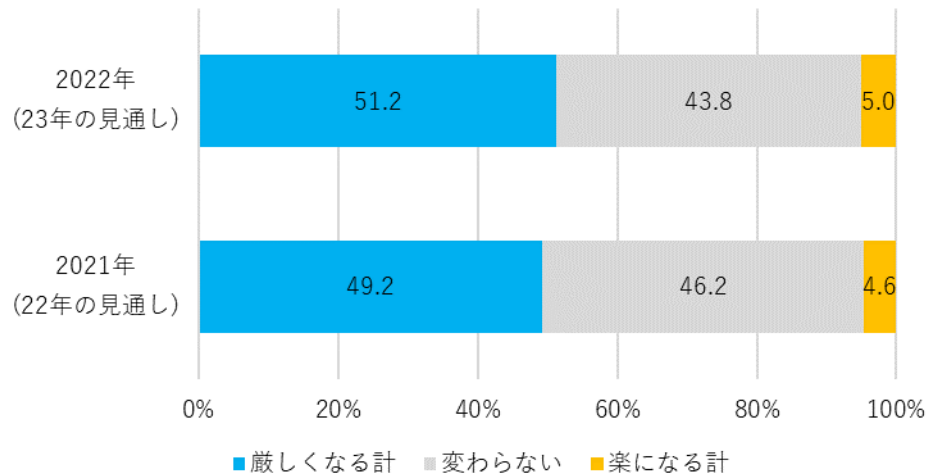


2023年のアルバイト採用は「人手不足」「応募数の不足」等を理由に、「厳しくなる」と予測する企業が半数以上。

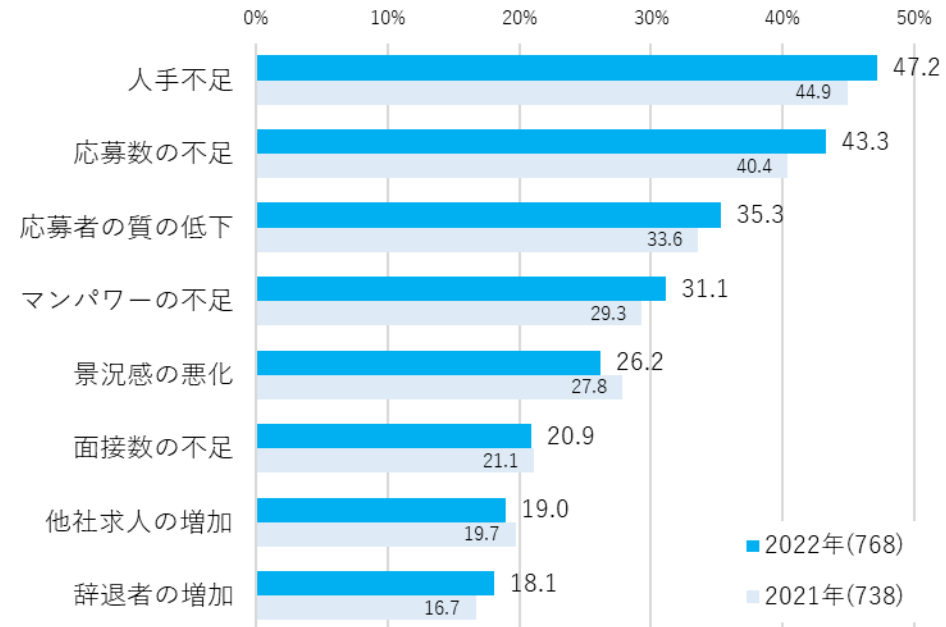
- ・2023年のアルバイト採用の見通しは「厳しくなる」が51.2%と、前年より厳しくなると予測する企業が増えた。
- ・厳しくなると思う理由では、「人手不足」「応募数の不足」「応募者の質の低下」等があげられ、アルバイト人材の確保が難しくなると考える企業が増加しているようだ。

## ● 2023年アルバイトの採用難度の見通し

n=1500



## ● 「厳しくなる」と思う理由上位（複数回答）





雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

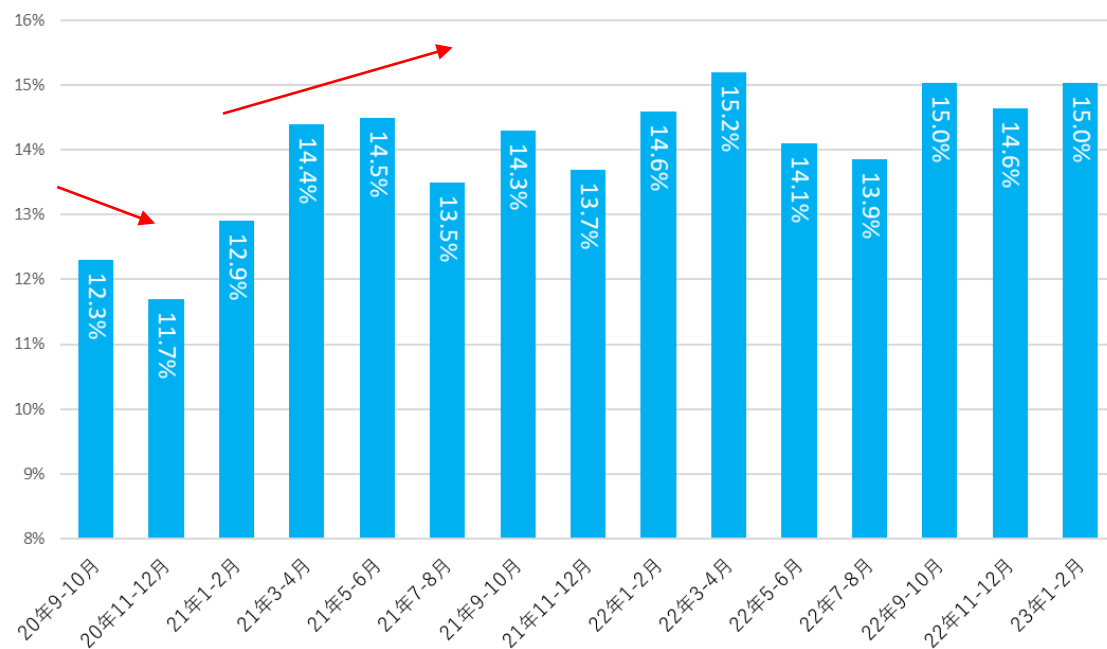
求職者・アルバイト就業者の動向

第3部

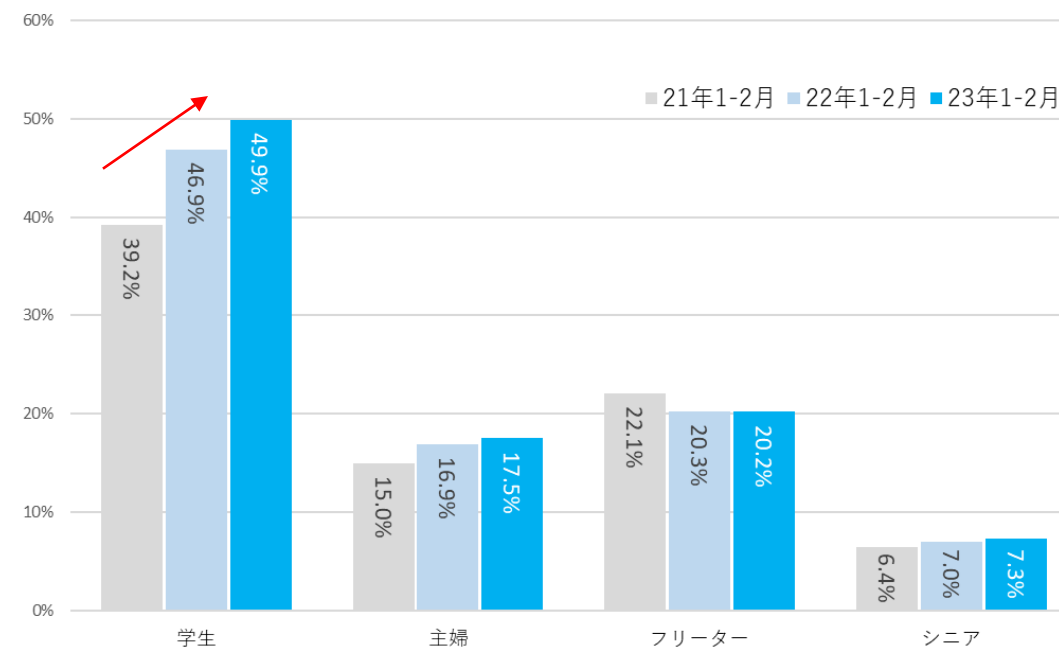
## アルバイトの求職率は学生を中心に回復傾向。

- ・2020年はコロナの影響により、アルバイト求職率は低下傾向にあったが、2021年以降に回復傾向が見られている。
- ・属性別では、「学生」の回復が比較的顕著に見られた。「主婦」や「シニア」においても、直近3年間で徐々に増加している様子がうかがえた。

### ● アルバイトの仕事を探したか



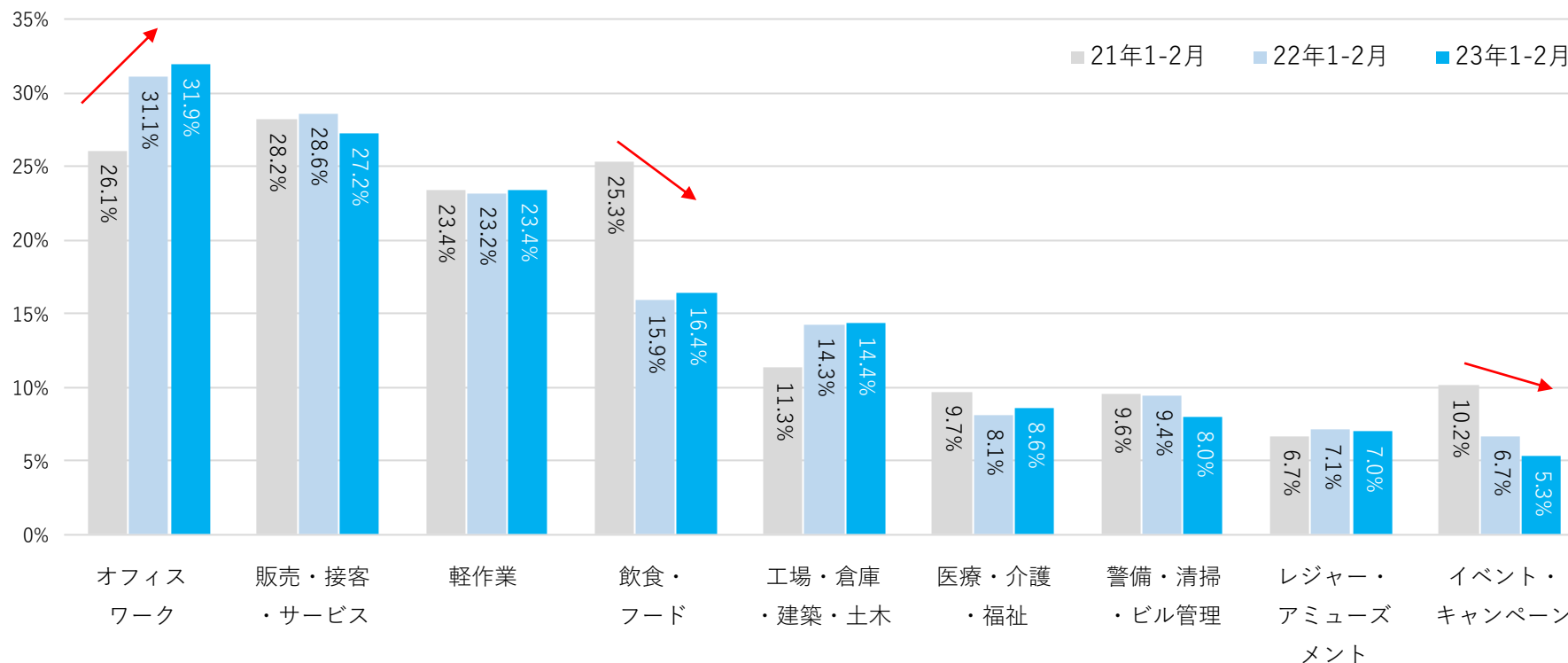
### ● 属性別 アルバイトの仕事を探したか 1-2月の比較



アルバイトの仕事で探した職種のトップは「オフィスワーク」。  
「飲食・フード」は2021年と比較すると2022年・2023年は減少傾向。

- ・アルバイトの仕事で探した職種は「オフィスワーク」が最も高く、次いで「販売・接客・サービス」「軽作業」「飲食・フード」となった。
- ・「オフィスワーク」は直近3年間で増加傾向が見られた一方で、「飲食・フード」「イベント・キャンペーン」は減少傾向が見られた。経済活動は回復しつつあるものの、コロナの影響が大きかった職種を避ける求職者が一定数いる様子がうかがえる。

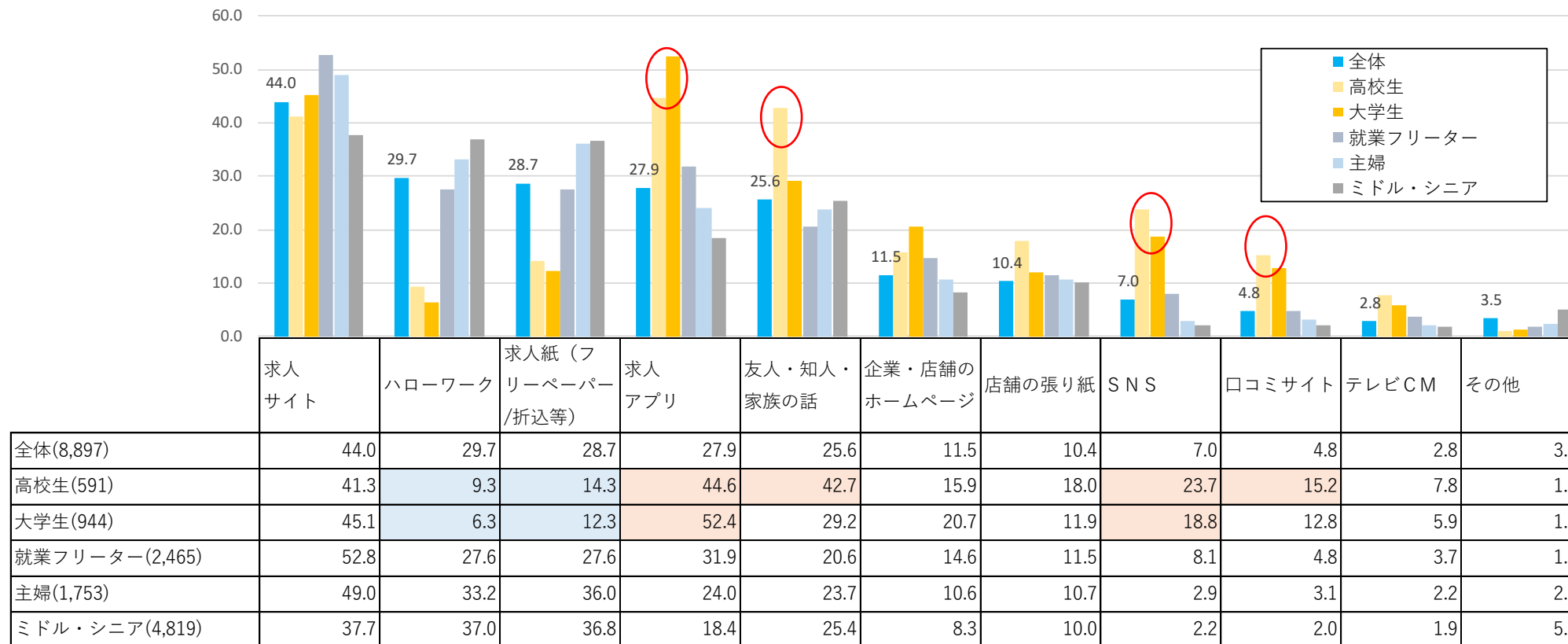
### ● アルバイトの仕事で探した職種上位（複数回答）



## アルバイト探しの情報収集源は全属性において「求人サイト」がトップ。

- ・アルバイト探しの情報収集源は「求人サイト」が最も高く、次いで「ハローワーク」「求人誌（フリーペーパー/折込等）」となった。
- ・属性によって使用する情報源は大きく異なり、高校生・大学生では「求人アプリ」「SNS」が特に高くなった。高校生ではアルバイト経験が少ないことから「友人・知人・家族の話」「口コミサイト」の使用率も高くなった。

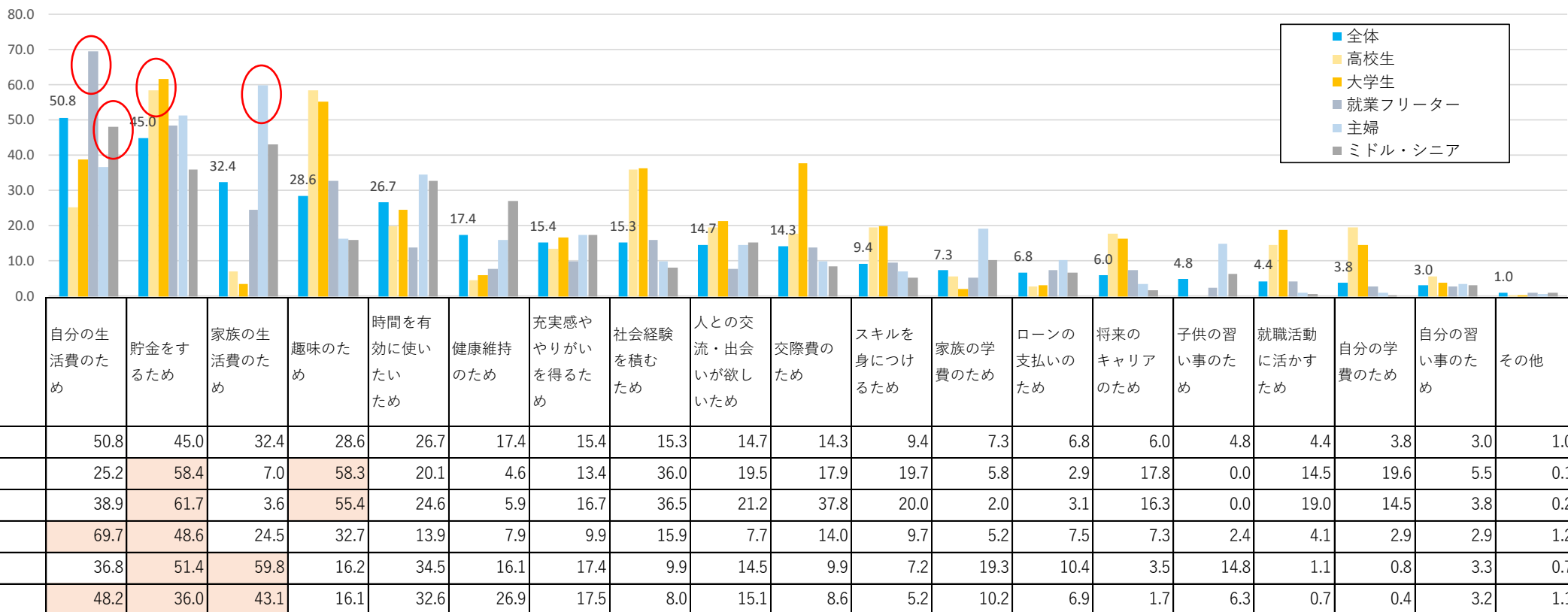
### ● アルバイト探しの際に情報収集のために使用したもの（複数回答）



アルバイトの目的は属性により異なるが、「貯金をするため」は全属性で上位3項目以内となった。

- ・高校生・大学生では「貯金をするため」が最も高く、次いで「趣味のため」となった。
- ・フリーターでは「自分の生活費のため」が最も高く、次いで「貯金をするため」となった。
- ・主婦では「家族の生活費のため」が最も高く、次いで「貯金をするため」となった。
- ・ミドル・シニアでは「自分の生活費のため」が最も高く、次いで「家族の生活費のため」「貯金をするため」となった。

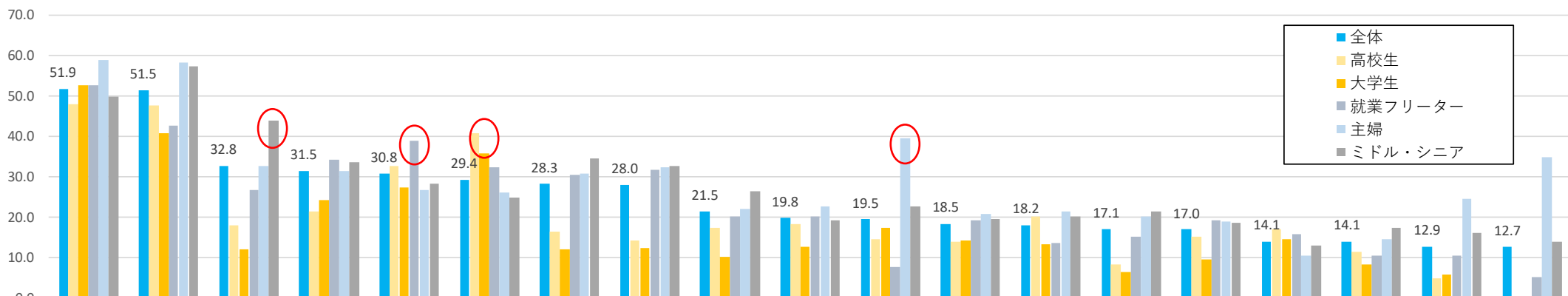
● アルバイトの目的（複数回答）



アルバイト探しの必須条件は「シフトの融通がきく」が最も高く、次いで「自宅から近い」となった。

・全体と比較して、高校生・大学生では「給与が高い」が高めとなった。フリーターは「未経験でもできる仕事である」が、主婦は「扶養の範囲内で働けること」「家事への理解がある」が、ミドル・シニアは「年齢に関係なく活躍できる」が他属性よりそれぞれ高くなった。

● アルバイト探しの必須条件（複数回答）

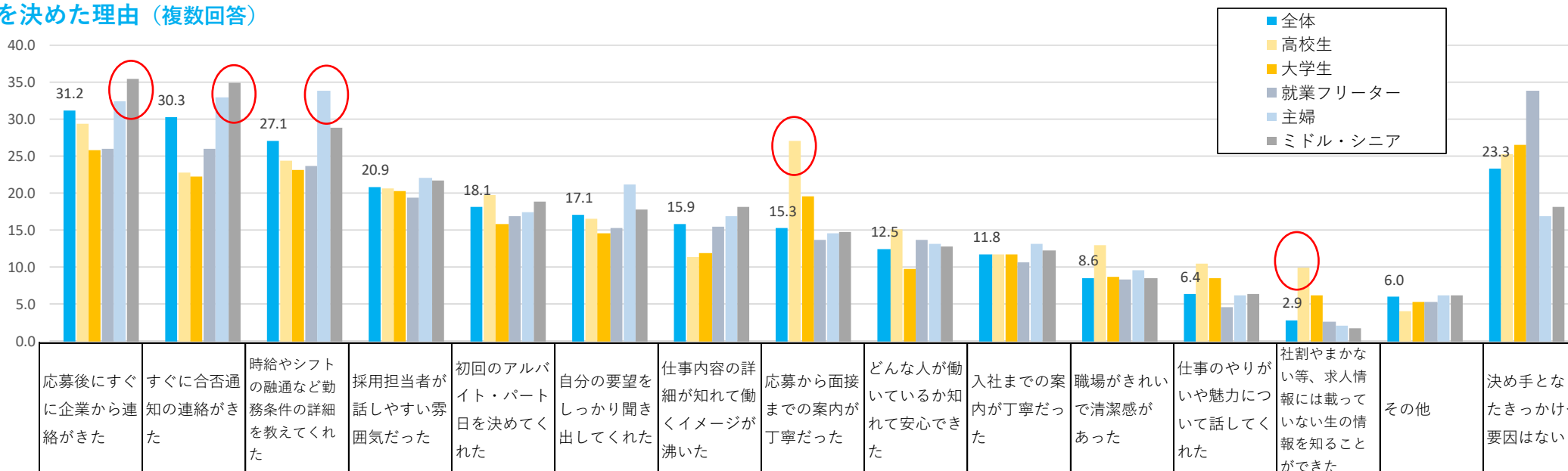


	シフトの融通がきく	自宅から近い	年齢に関係なく活躍できる	交通費が全額支給される	未経験でもできる仕事である	給与が高い	長期で働ける	有休取得など労務管理がしっかりしている	安定性の高い企業	残業なし	扶養の範囲内で働ける	希望の職種である	短時間・少日数でいい	車・バイクでの通勤が可能である	昇給がある	楽な仕事である	経験を活かせる	家事への理解がある	子育てへの理解がある
全体(8,897)	51.9	51.5	32.8	31.5	30.8	29.4	28.3	28.0	21.5	19.8	19.5	18.5	18.2	17.1	17.0	14.1	14.1	12.9	12.7
高校生(591)	48.2	47.6	17.9	21.4	32.6	41.0	16.6	14.3	17.4	18.4	14.6	13.9	20.2	8.4	15.2	17.2	11.5	5.0	0.0
大学生(944)	52.7	40.9	12.0	24.4	27.4	35.9	12.2	12.5	10.2	12.8	17.6	14.3	13.5	6.5	9.6	14.6	8.3	5.8	0.1
就業フリーター(2,465)	52.8	42.7	26.8	34.4	39.0	32.5	30.6	31.7	20.2	20.2	7.8	19.4	13.7	15.4	19.3	15.9	10.7	10.4	5.1
主婦(1,753)	59.1	58.4	32.8	31.4	26.9	26.1	30.8	32.3	22.2	22.7	39.7	21.0	21.5	20.1	18.9	10.5	14.6	24.8	35.1
ミドル・シニア(4,819)	50.0	57.3	44.1	33.7	28.3	25.0	34.7	32.8	26.5	19.2	22.9	19.5	20.1	21.6	18.8	13.1	17.3	16.3	13.9

## アルバイト先を決めた理由は“企業の迅速な対応”が上位に。

- ・応募から入社を決めるまでの期間で入社を決め手となった要因は「応募後すぐに企業から連絡がきた」が最も高く、次いで「すぐに合否通知の連絡がきた」となった。特に主婦やミドル・シニア層が企業の迅速な対応を重視しているようだ。
- ・「応募から面接までの案内が丁寧だった」「社割やまかない等、求人情報には載っていない生の情報を知ることができた」は高校生で高めの傾向が見られた。
- ・「時給やシフトの融通など勤務条件の詳細を教えてくれた」は主婦で高めの傾向があり、家事育児と両立することが多い主婦にとって入社前からシフトの融通を含む勤務条件詳細を伝えてもらえることは勤務先決定への影響が強くなるようだ。

### ● アルバイト先を決めた理由（複数回答）



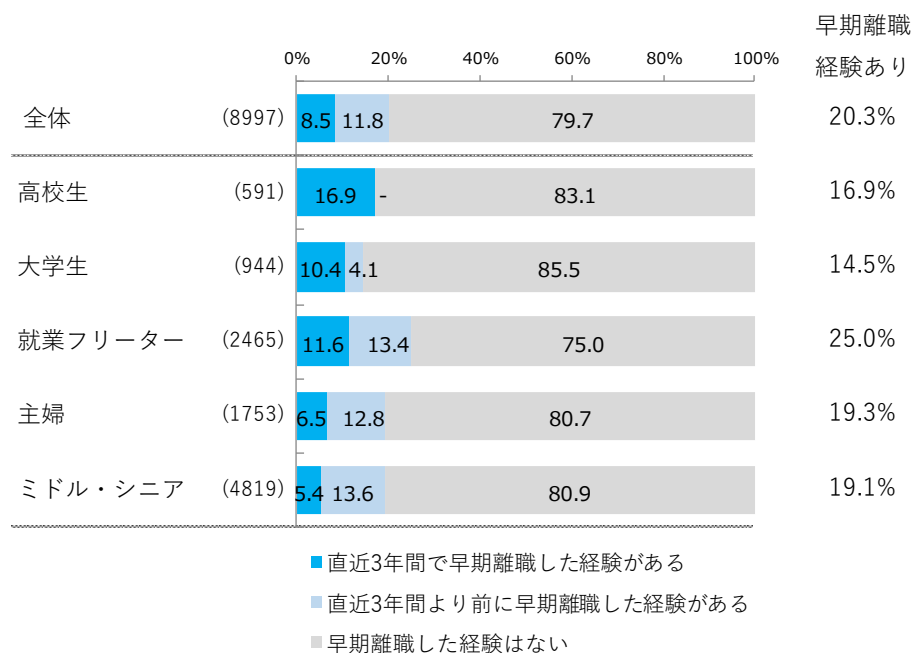
理由	全体	高校生	大学生	就業フリーター	主婦	ミドル・シニア
応募後すぐに企業から連絡がきた	31.2	29.4	25.8	26.1	32.5	35.5
すぐに合否通知の連絡がきた	30.3	22.8	22.3	26.1	33.0	34.9
時給やシフトの融通など勤務条件の詳細を教えてくれた	27.1	24.5	23.2	23.7	33.9	29.0
採用担当者が話しやすい雰囲気だった	20.9	20.7	20.4	19.5	22.0	21.8
初回のアルバイト・パート日を決めてくれた	18.1	19.8	15.9	17.0	17.5	18.9
自分の要望をしっかりと聞き出してくれた	17.1	16.6	14.7	15.4	21.3	17.8
仕事内容の詳細が知れて働くイメージが沸いた	15.9	11.5	11.9	15.6	17.0	18.2
応募から面接までの案内が丁寧だった	15.3	27.2	19.6	13.8	14.6	14.7
どんな人が働いているか知れて安心できた	12.5	15.1	9.8	13.7	13.2	12.9
入社までの案内が丁寧だった	11.8	11.8	11.8	10.6	13.3	12.4
職場がきれいで清潔感があった	8.6	12.9	8.8	8.4	9.6	8.5
仕事のやりがいや魅力について話してくれた	6.4	10.4	8.5	4.7	6.3	6.5
社割やまかない等、求人情報には載っていない生の情報を知ることができた	2.9	10.0	6.3	2.6	2.2	1.8
その他	6.0	4.1	5.4	5.3	6.2	6.2
決め手とならなかったきっかけや要因はない	23.3	25.2	26.7	33.9	16.9	18.2

## 職場の雰囲気が悪くなかった/自分に合わなかったこと等が要因で、早期離職経験があるアルバイト就業者は2割。

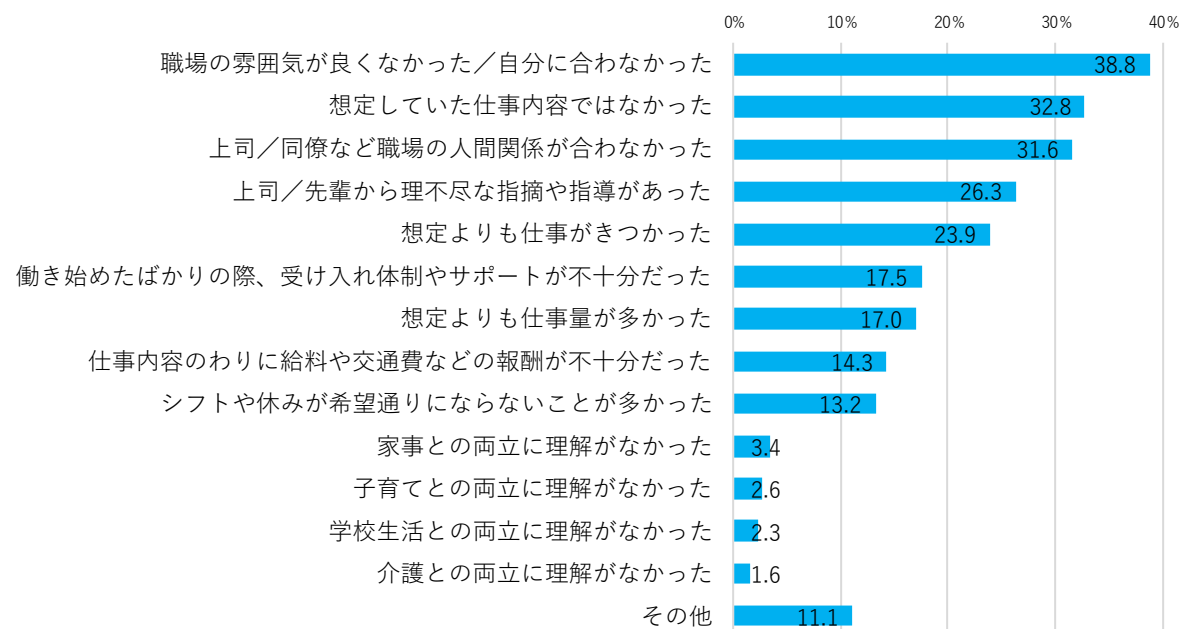
- ・直近3年間で早期離職した経験があるのは8.5%、直近3年間より前に早期離職した経験があるのは11.8%となった。
- ・属性別ではフリーターが最も早期離職経験が高くなった。
- ・早期離職した理由では、「職場の雰囲気が悪くなかった/自分に合わなかった」「上司/同僚など職場の人間関係が合わなかった」「想定よりも仕事がきつかった」などがあげられた。

※早期離職とは、引越しなどのやむを得ない状況は含まず、就業当初は長期勤務予定だったアルバイトを1カ月以内に辞めることとしている。

### ● 早期離職経験の有無（複数回答）



### ● 早期離職理由（複数回答） n=1,831





## 企業



- 企業によるアルバイトの採用活動は21年末頃から活発化。「飲食・宿泊」「小売」業において特に直近1~2年間で採用活動が急速に回復した。
- アルバイトの不足感も21年の後半頃からさらに増加傾向。「医療・福祉」においては20年から恒常的に不足感が強いが、「飲食・宿泊」「小売」では直近3年間で不足感が増した。
- アルバイト採用の課題は「応募数が確保できなかった」がトップ。採用活動をする企業が増えたことで、応募数の確保に苦戦する企業が増加したようだ。
- 人材確保・定着の施策で効果があった施策では「給与の増額」がトップ。物価上昇が話題になる中、給与の増額を検討する企業が今後増加する可能性。
- 2023年以降のアルバイトの採用数・採用費は「増やす予定」が「減らす予定」を上回った。今後より活発に採用活動が実施される見通し。

## 求職者 就業者



- アルバイトの求職率は2021年から引き続き回復傾向。特に学生のアルバイト探しの回復が顕著にうかがえた。
- 探した職種は「オフィスワーク」がトップ。求職率の回復が見られた一方で「飲食・フード」「イベント・キャンペーン」等、コロナの影響が大きかった職種を避ける求職者の動きも見られた。
- アルバイト探しの情報収集源は「求人サイト」がトップ。高校生・大学生では「求人アプリ」「SNS」が特に高くなった。
- アルバイト探しの必須条件は「シフトの融通がきく」が最も高くなった。学生では「給与が高い」、フリーターでは「未経験でもできる仕事である」、主婦では「扶養の範囲内で働ける・家事への理解がある」、ミドル・シニアでは「年齢に関係なく活躍できる」がそれぞれ高めの傾向が見られた。
- 応募から入社までの期間でアルバイト先の決め手となった要因は“企業の迅速な対応”が上位となった。