

アルバイト市場総括レポート

(2024年版 2023年度結果)

2024年5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

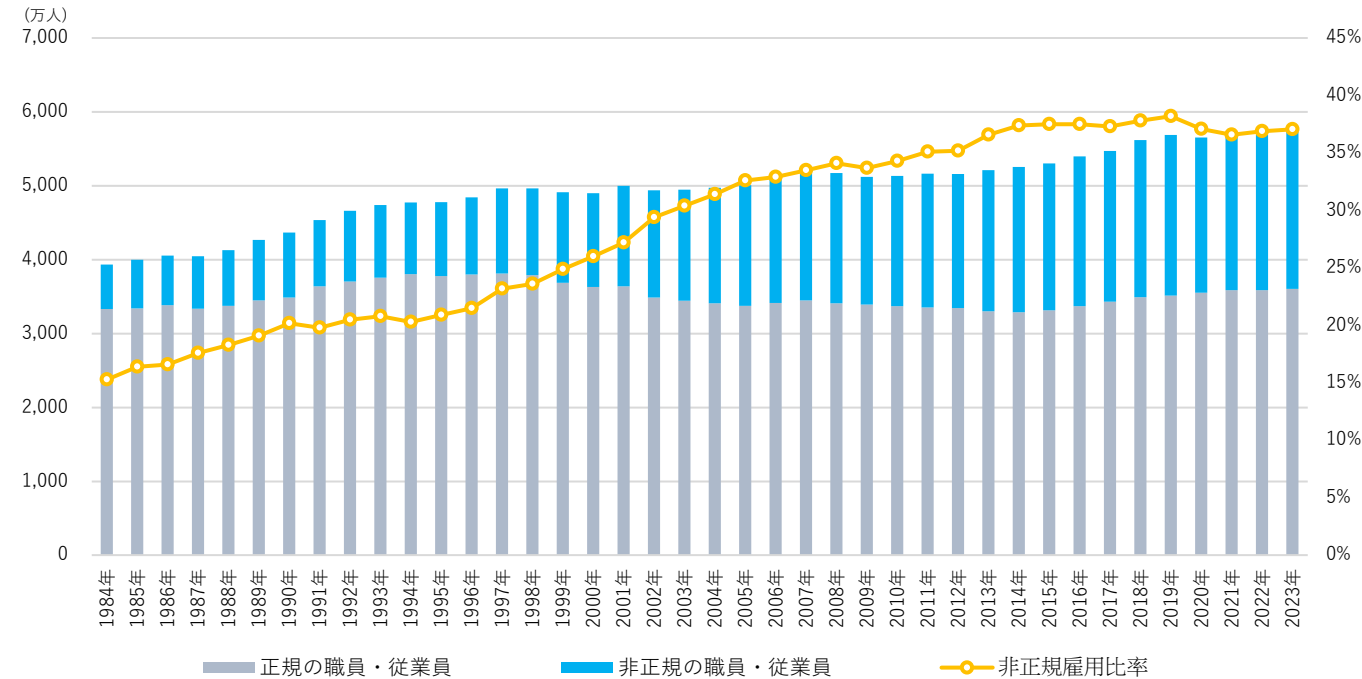
求職者・アルバイト就業者の動向

第3部

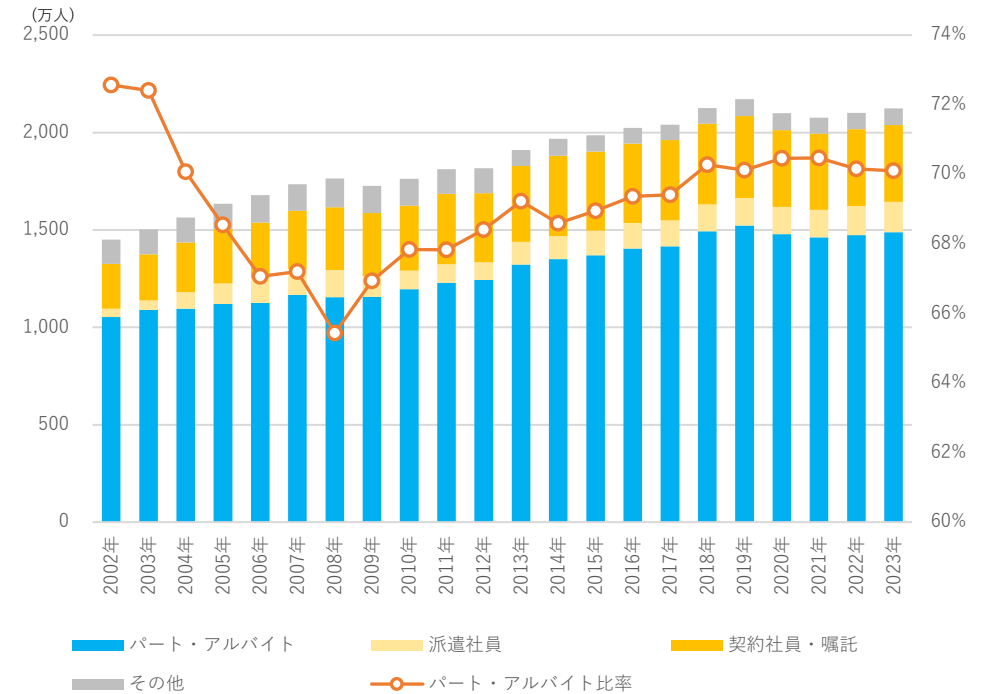
非正規の職員・従業員数は2020年より減少傾向にシフトしたが、2022年・2023年は2年連続増加で推移。
非正規雇用比率も2020年・2021年は減少したが、2022年・2023年は増加傾向に転じている。

- ・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2023年は2,124万人（非正規雇用比率：37.07%）。2000年以降、非正規雇用者数が著しく増加し、非正規雇用比率も堅調な増加傾向で推移している。
- ・非正規雇用者の増加の背景には、高齢化や女性活躍推進法に伴う女性の社会進出の影響が考えられる。加えて近年ではワークライフバランスに代表されるように、都合のよい時間に働けることや、自分らしい多様な働き方にメリットを感じ、自ら非正規雇用の働き方を選択する者も少なからず増えてきた。一方で、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、日本において大きな社会課題となっている。

● 正規の職員、非正規の職員、非正規雇用比率の推移



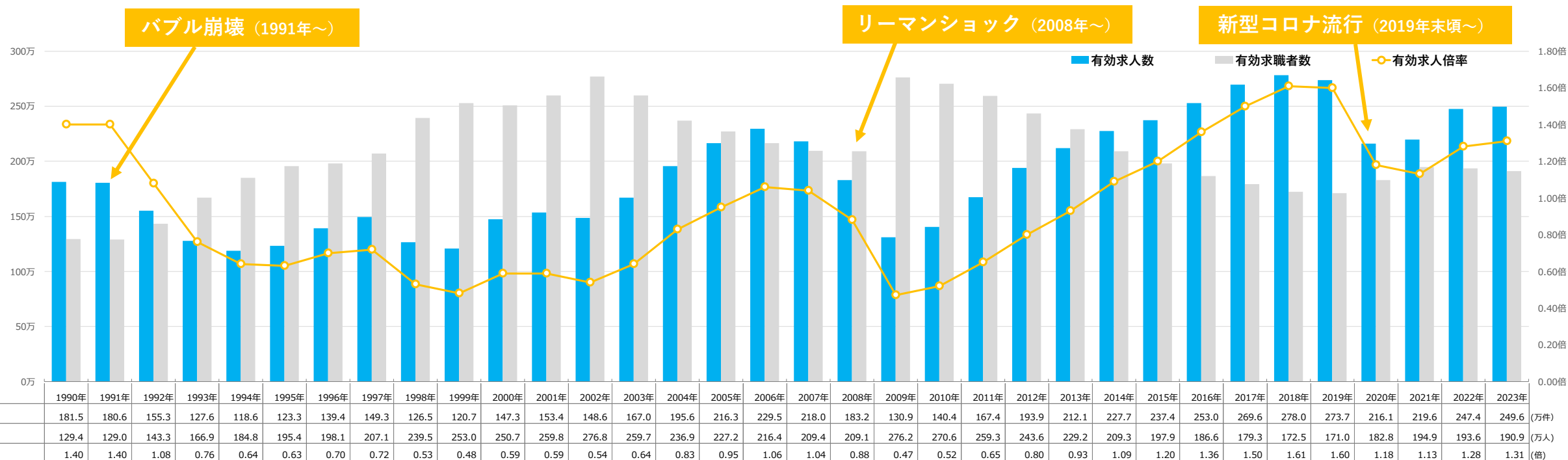
● 非正規の職員内訳推移（2002年～）



2023年の有効求人倍率は1.31倍（前年比：0.03ptプラス）。
前年に比べ有効求人人数は増加した一方で、有効求職者数は減少した。

- ・有効求人倍率における新型コロナ流行の影響は、バブル崩壊後ほどではないものの、リーマンショック後と同程度に有効求人倍が低下している。
- ・2023年はコロナ5類移行などにより、コロナ禍以前の様相を取り戻しつつあり求人数は増加傾向。一方で求職者数が減少したことにより有効求人倍率は上昇。

● 有効求人人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移

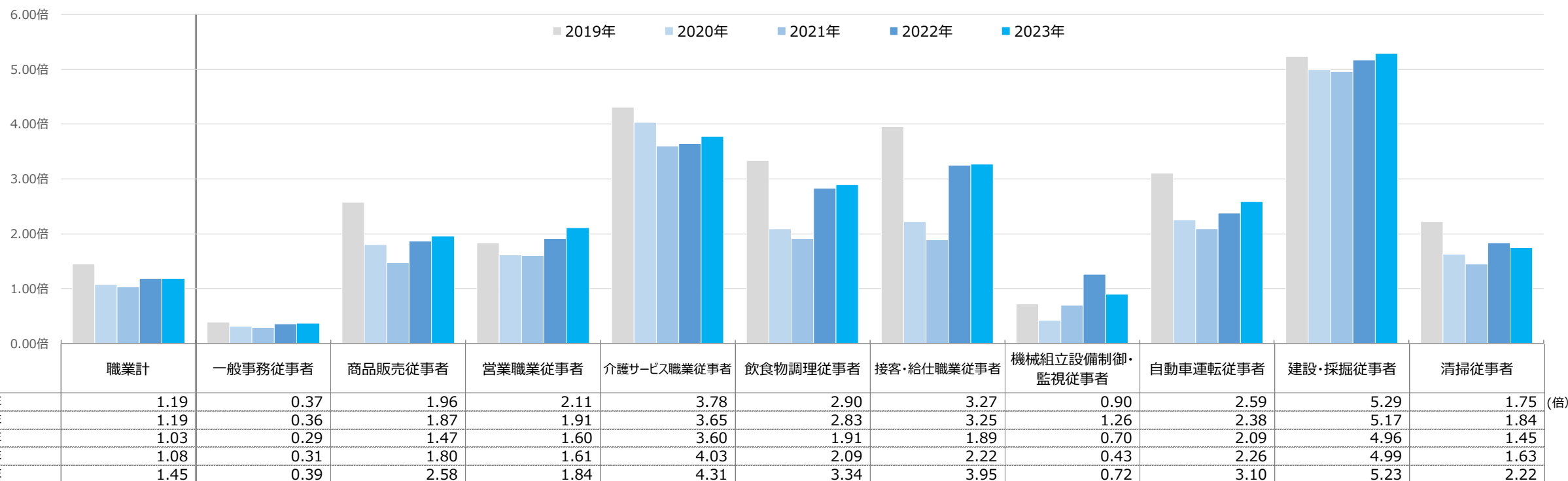


有効求人倍率の前年比増減は、職種によりバラつきがみられる。

「自動車運転従事者」の増加幅が最も大きく、反対に減少幅では「機械組立整備制御・監視従事者」が最も大きい。

- ・「建設・採掘従事者」の有効求人倍率が最も高く5.29倍（前年比：+0.12）、次いで「介護サービスの職業従事者」が3.78倍（前年比：+0.13）となった。
- ・一方で、「機械組立整備制御・監視従事者業」「清掃従事者」は前年比で減少しており、特に「機械組立の職業」は1を割り求職者数が求人数を上回っていた。
- ・「自動車運転従事者」では増加幅が最も大きく、反対に減少幅では「機械組み立て整備制御・監視従事者」が最も大きい。
- ・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2022年に増加に転じたが、2023年は微増にとどまった。

● 職業別 有効求人倍率



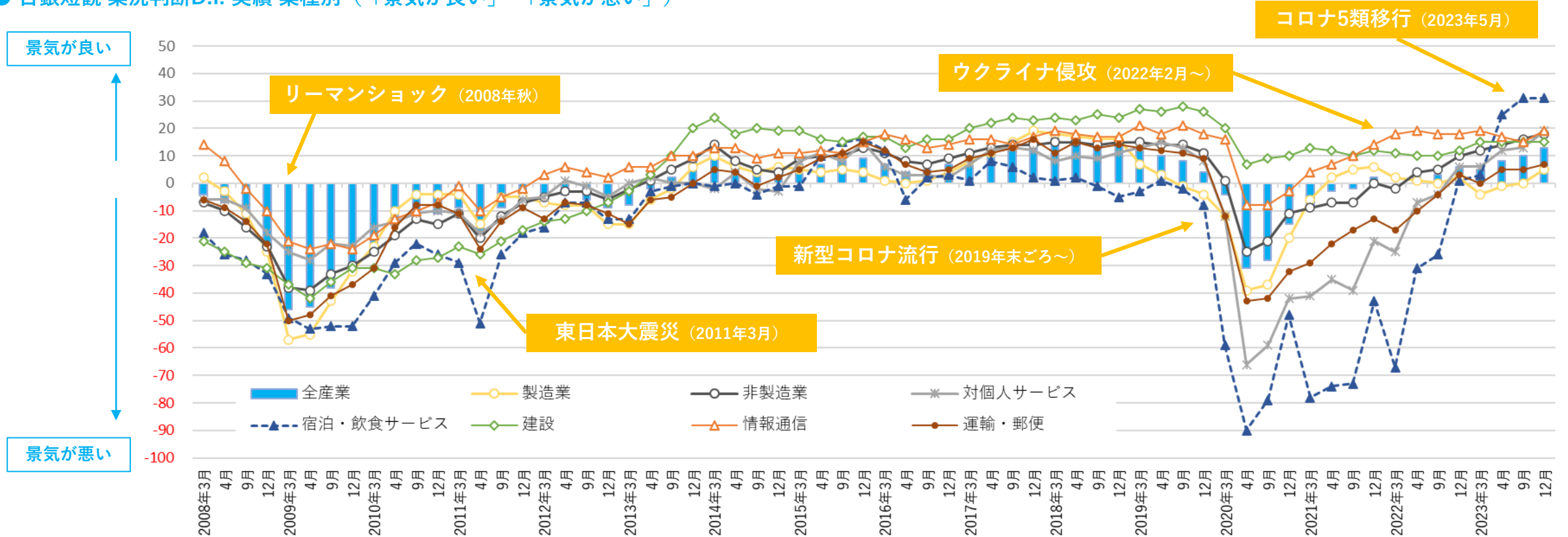
*2021年までは「旧様式」の有効求人倍率を記載

出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 職業別労働市場関係指標 常用含むパート実数 より10職業を抜粋

製造業は一時的に減少した後、前年と概ね横ばいで推移、非製造業は右肩上がりで推移。
大きく低下していた「宿泊・飲食サービス」は、2023年4月より大幅に回復。

- ・2023年12月の業況感是非製造業を中心に改善。製造業は、価格転嫁の進展や自動車生産の回復などから、改善が遅れていた中小企業を中心に改善した。
- ・非製造業は、経済活動の回復や価格転嫁の進展から、個人消費関連業種を中心に幅広い業種で改善を続けた。（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「宿泊・飲食サービス」の景況感は、コロナ5類を控えた2023年4月より大幅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

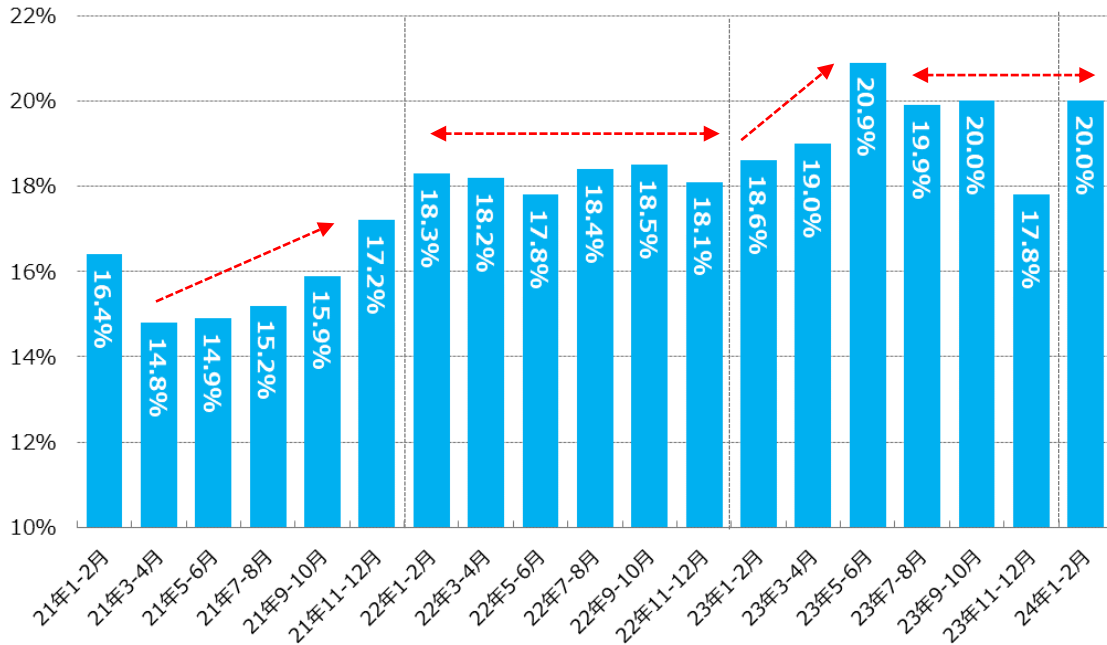
求職者・アルバイト就業者の動向

第3部

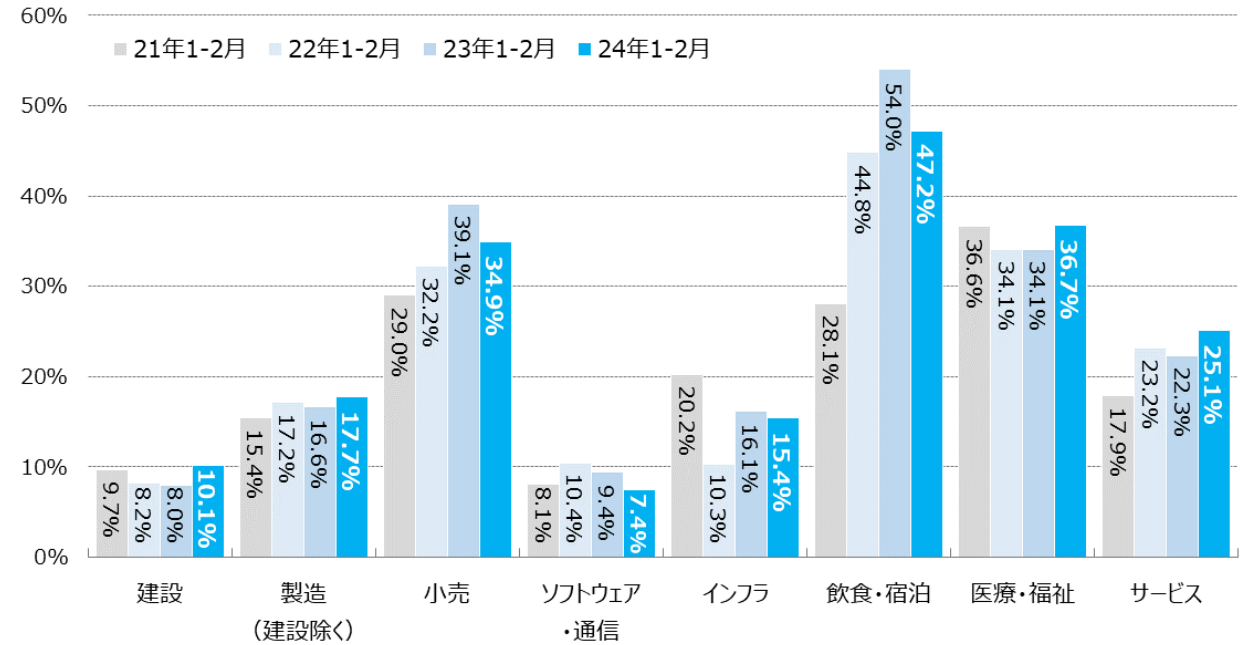
アルバイトの採用活動実施率は23年5-6月に過去最高となり、その後11-12月に減少するも20%水準の推移。
業種別では「飲食・宿泊」が最も高く5割程度になるも、前年同期比では減少。

- ・2023年のアルバイトの採用活動実施率は、5-6月に過去最高となるなど、2022年の横ばい傾向から増加に転じた。直近2024年1-2月は20.0%で高い水準で推移。
- ・業種別の比較を見ると、「建設」「製造(建設除く)」「医療・福祉」「サービス」で前年同期比増となるも、「小売」「飲食・宿泊」「ソフトウェア・通信」「インフラ」で減少。特に「飲食・宿泊」「小売」は5.0pt程度の減少となっている。

● アルバイトの採用活動実施率



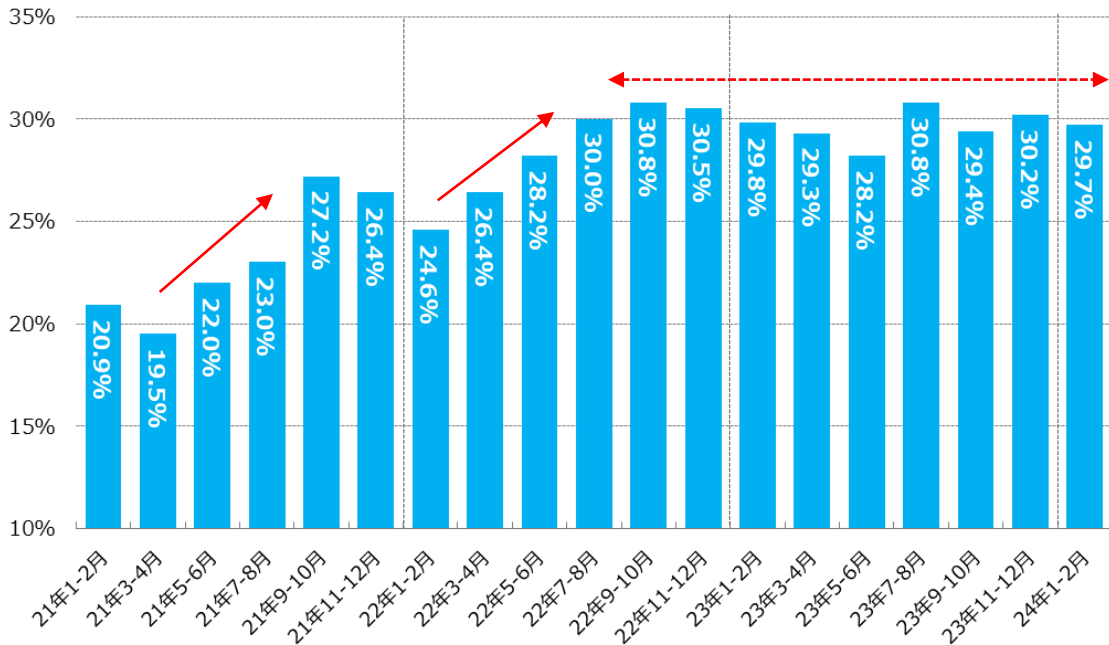
● 業種別 アルバイトの採用活動実施率 1-2月の比較 業種は一部抜粋



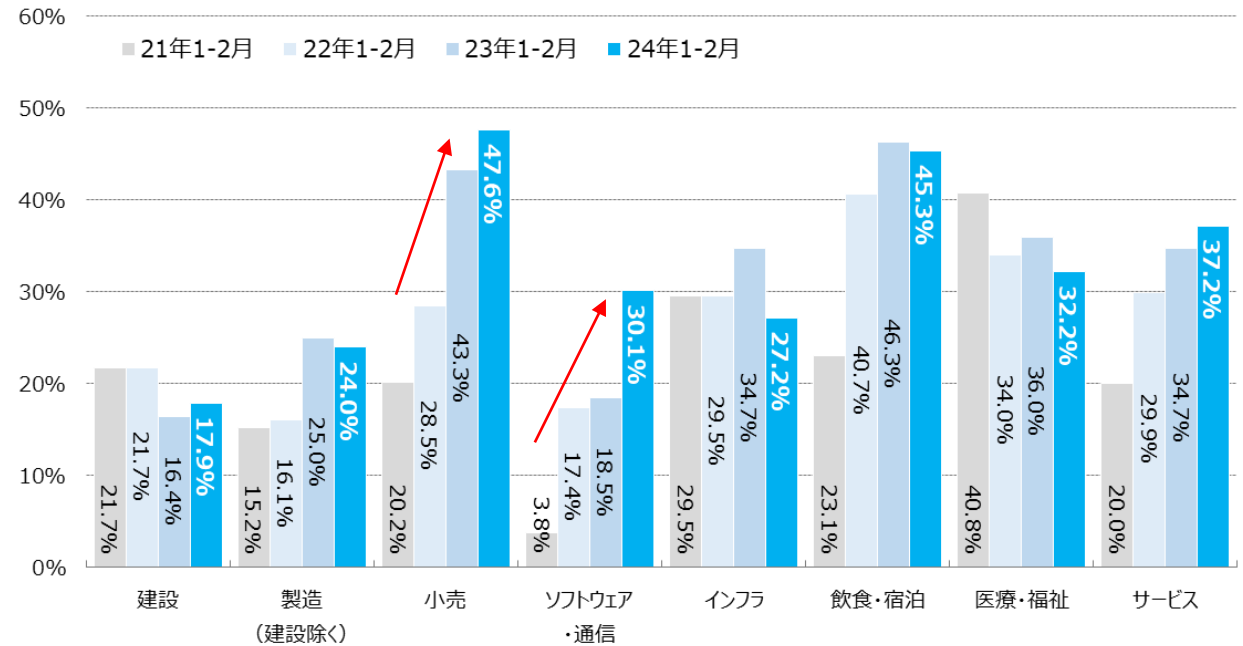
アルバイトの不足感は2022年7-8月以降30.0%の水準で推移しており、慢性的な人手不足感に拍車がかかっている様子がうかがえる。業種別では「小売」「飲食・宿泊」において不足感が特に高く、「小売」では増加幅の大きさも目立つ。

- ・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、2022年後半からは30%程度で推移しており、不足感が慢性的な様子がうかがえる。
- ・業種別に見ると、「小売」「ソフトウェア・通信」で不足感の増加が顕著に増加していることがうかがえる。
- ・「飲食・宿泊」は、慢性的に不足感が高いが、前年同期比では減少している。

● 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

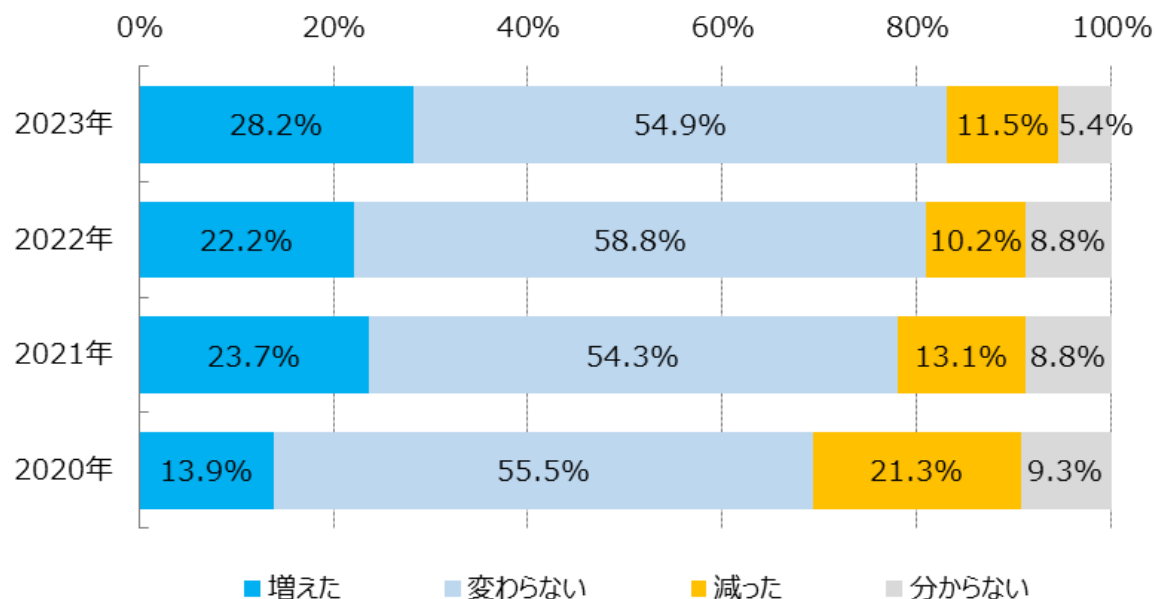


前年と比較したアルバイトの採用数・採用費はともに「増えた」が「減った」を上回り過去最高。

- ・ 2021年以降、採用数・採用費用ともに増加傾向で推移し、2023年には採用数・採用費用ともに「増えた」が過去最高となった。
- ・ 前年と比較したアルバイトの採用数は、「増えた」が28.2%と「減った」11.5%を16.7pt上回った。
(2022年：+12.0pt、2021年：+10.6pt、2020年：-7.4pt)
- ・ 前年と比較したアルバイトの採用費は、「増えた」が26.0%と「減った」9.3%を16.7pt上回った。
(2022年：+11.8pt、2021年：+7.0pt、2020年：-5.6pt)

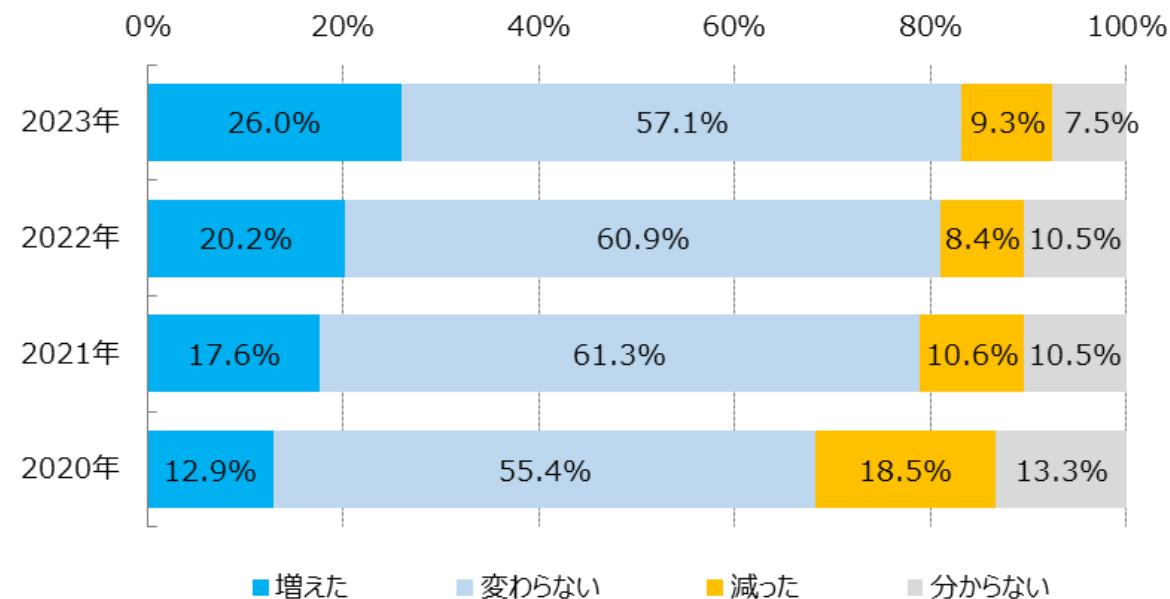
● 前年と比較したアルバイトの採用数

n=1500



● 前年と比較したアルバイトの採用費

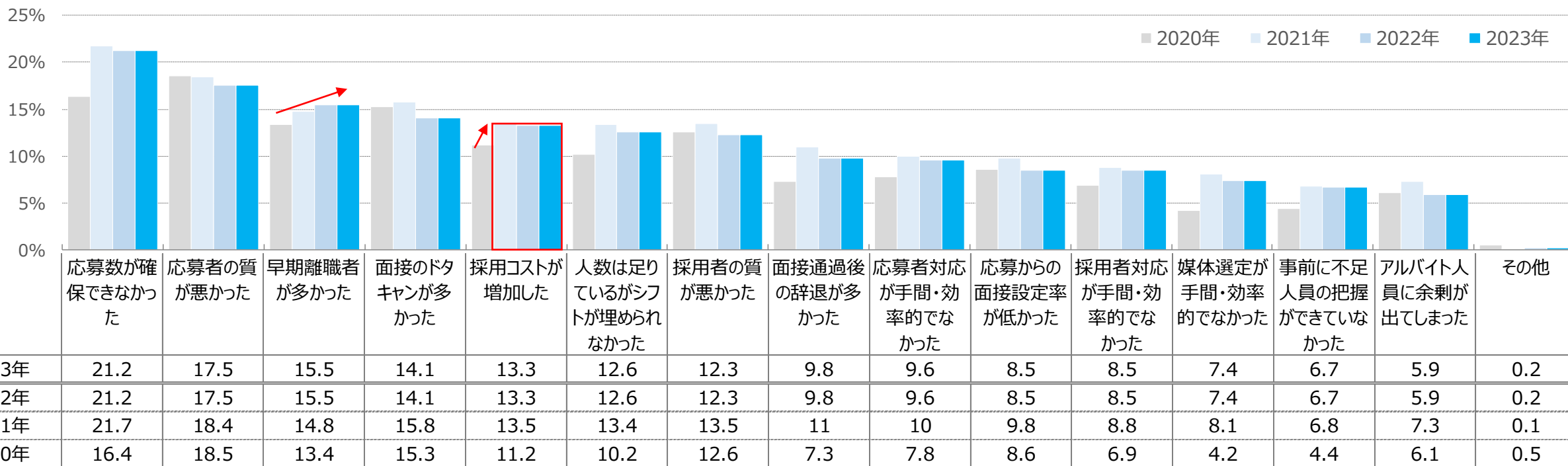
n=1500



応募数の確保が最も大きな課題となる一方で、早期離職者が多かったが2021年以降は徐々に増加。

- ・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」となり前年同様の傾向。
- ・採用活動をする企業が増えるなか、早期離職者も徐々に増加している。また採用コストの増加も常態化している様子がうかがえ、応募数確保の難度が上がっていることが考えられる。

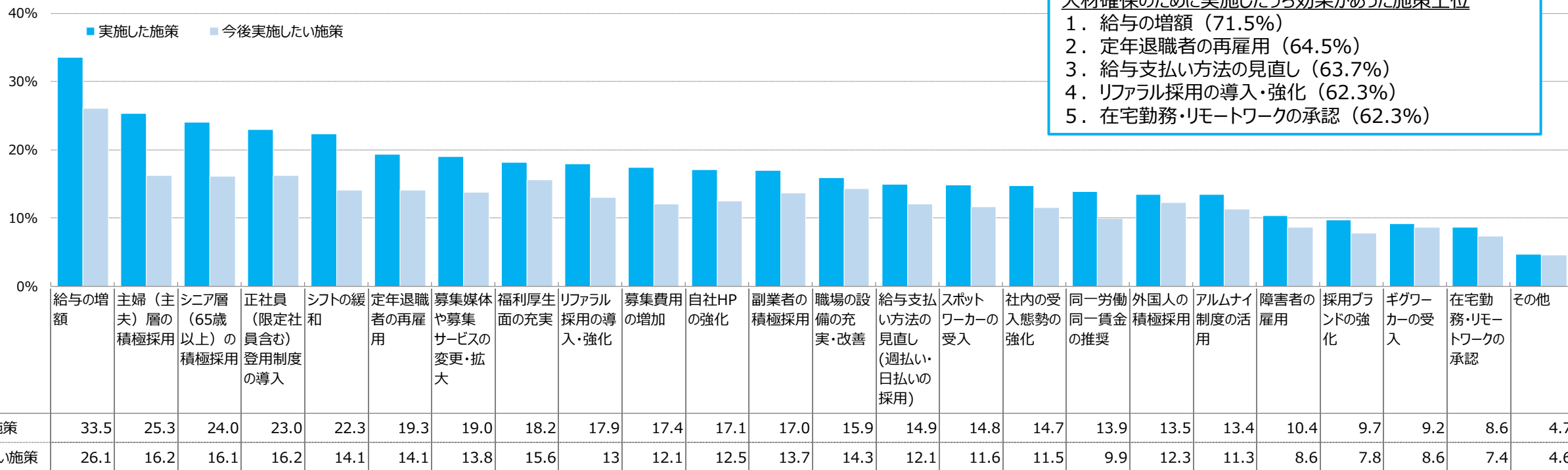
● アルバイト採用の課題（複数回答） n=1500



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、定年退職者の再雇用、給与支払い方法の見直しがあげられた。

- ・人材確保のために実施した施策は「給与の増額」が最も高く前年同様。次いで「主婦(夫)層の積極採用」「シニア層の積極採用」「正社員登用制度の導入」となる。
- ・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」で前年同様。次いで「定年退職者の再雇用」でシニア層でも特に正社員経験がある人材の採用に効果を感じていることが考えられる。
- ・また、3番目には「給与支払い方法の見直し」があげられ、給与の増額とあわせ、給与の支払い方法にもテコ入れすることで人材確保に効果を感じている様子が見える。
- ・「リファラル採用の導入・強化」について、実施率は低いですが効果があった割合は高く、4番目にあげられている。

● 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 (71.5%)
2. 定年退職者の再雇用 (64.5%)
3. 給与支払い方法の見直し (63.7%)
4. リファラル採用の導入・強化 (62.3%)
5. 在宅勤務・リモートワークの承認 (62.3%)

※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
※アルムナイ=退職・離職したアルバイトを再雇用すること

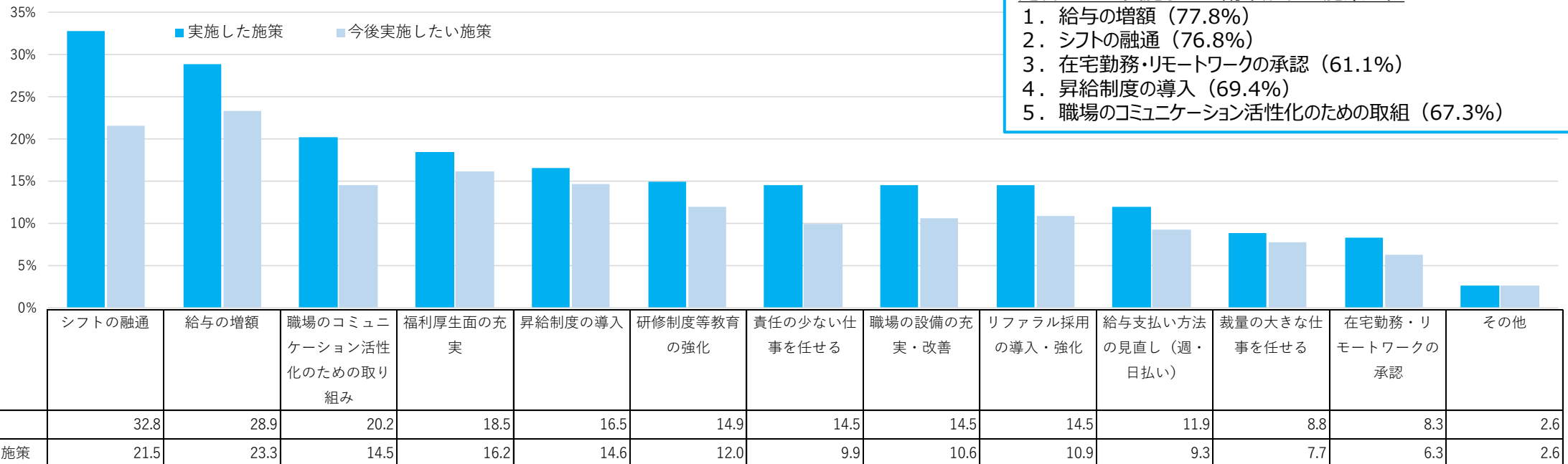
※スポットワーカー=直接雇用で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担う労働者とする
※ギグワーカー=業務委託で、空いている隙間時間で、可能な仕事を単発等で担う労働者とする

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」がトップで前年同様。
効果があった施策は「給与の増額」が最も高く前年同様。

- ・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」となり、前年同様の傾向。
- ・今後実施したい施策では「給与の増額」が最も高く、次いで「シフトの融通」「福利厚生面の充実」になった。
- ・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



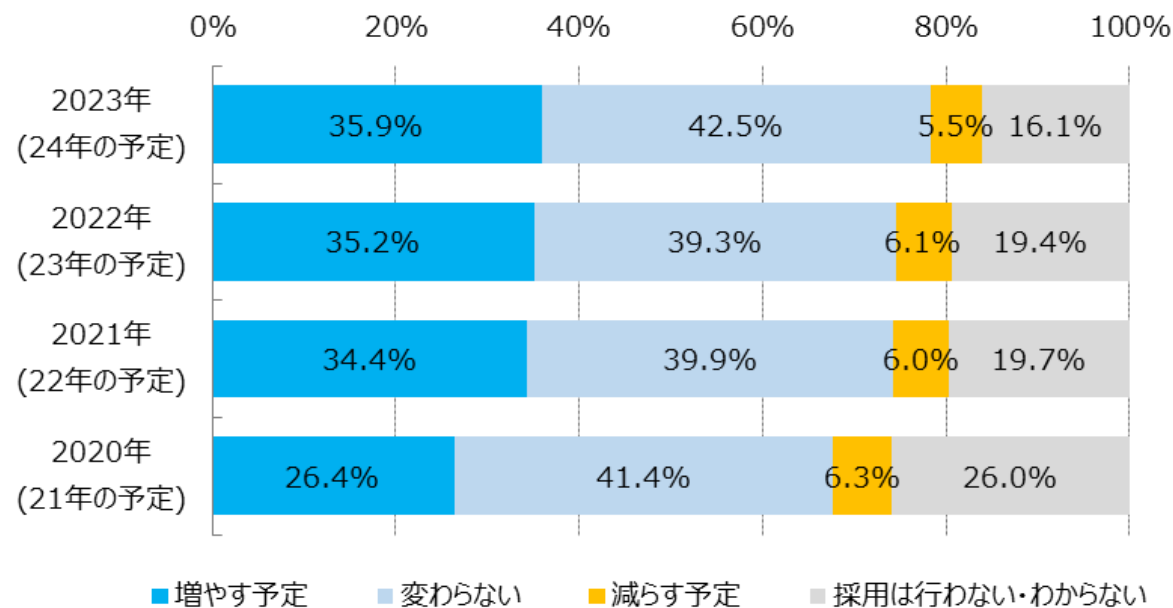
※リファラル=自社の従業員から知人や友人を紹介してもらう採用方法

2024年のアルバイトの採用数・採用費の予定はともに「増やす予定」が「減らす予定」を大きく上回った。

- ・ 2023年と比較したアルバイト採用数の2024年の予定は、「増やす予定」が35.9%と「減らす予定」5.5%を30.4pt上回った。
(2022年：+29.1pt、2021年：+28.4pt、2020年：+20.1pt)
- ・ 2023年と比較したアルバイト採用費の2024年の予定は、「増やす予定」が22.5%と「減らす予定」11.0%を11.5pt上回った。
(2022年：+7.8pt、2021年：+6.5pt、2020年：+1.7pt)
- ・ 2024年のアルバイト採用活動は、よりいっそう活発に行われる予定となっている。

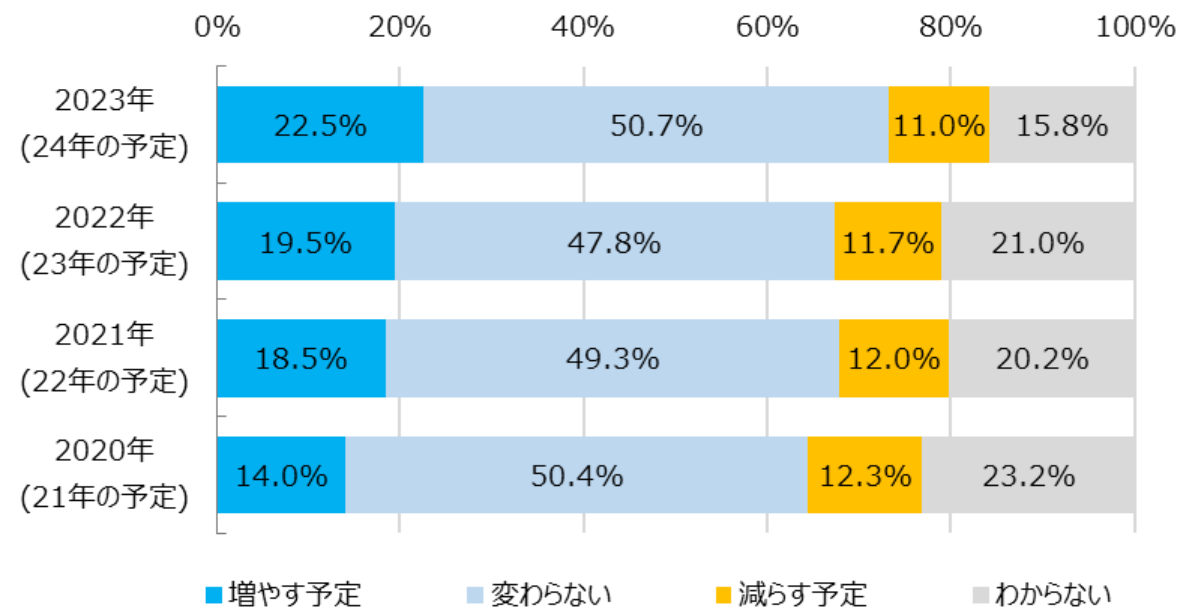
● 前年と比較したアルバイト採用数の予定

n=1500



● 前年と比較したアルバイト採用費の予定

n=1500

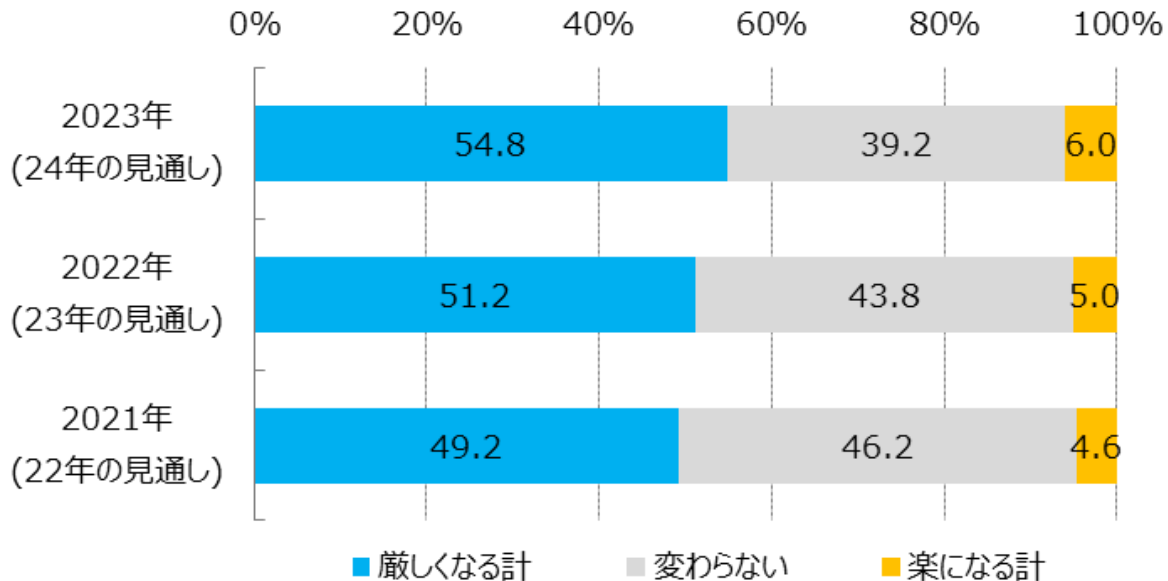


2024年のアルバイト採用は「人手不足」「応募数の不足」等を理由に、「厳しくなる」と予測する企業が年々増加し半数以上に。

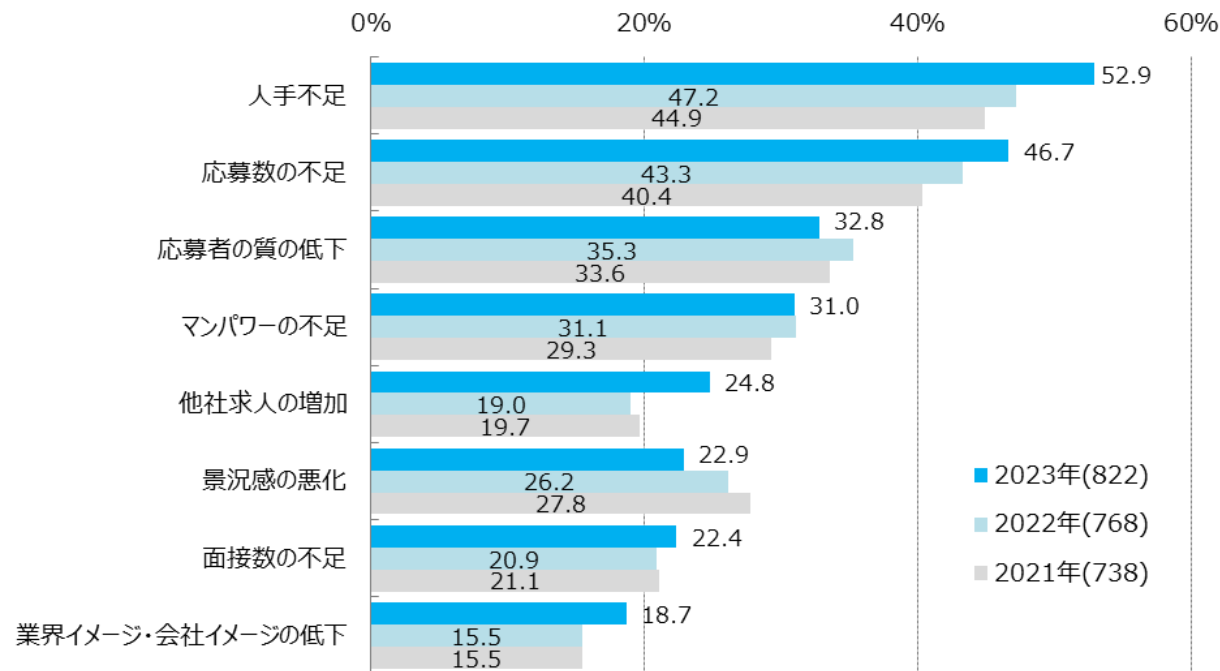
- ・2024年のアルバイト採用の見通しは「厳しくなる」が54.8%（2022年比：3.6pt増、2021年比：5.6pt増）と、前年より厳しくなると予測する企業が年々増えている。
- ・厳しくなると思う理由では、「人手不足」「応募数の不足」「応募者の質の低下」等があげられ、アルバイト人材の確保が難しくなると考える企業が増加。採用人数を増やす予定、採用費用を増やす予定とする企業が年々増えている(前頁参照)。必要数の増加・コスト増の予定であることも厳しい予測に影響していると考えられる。

● 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

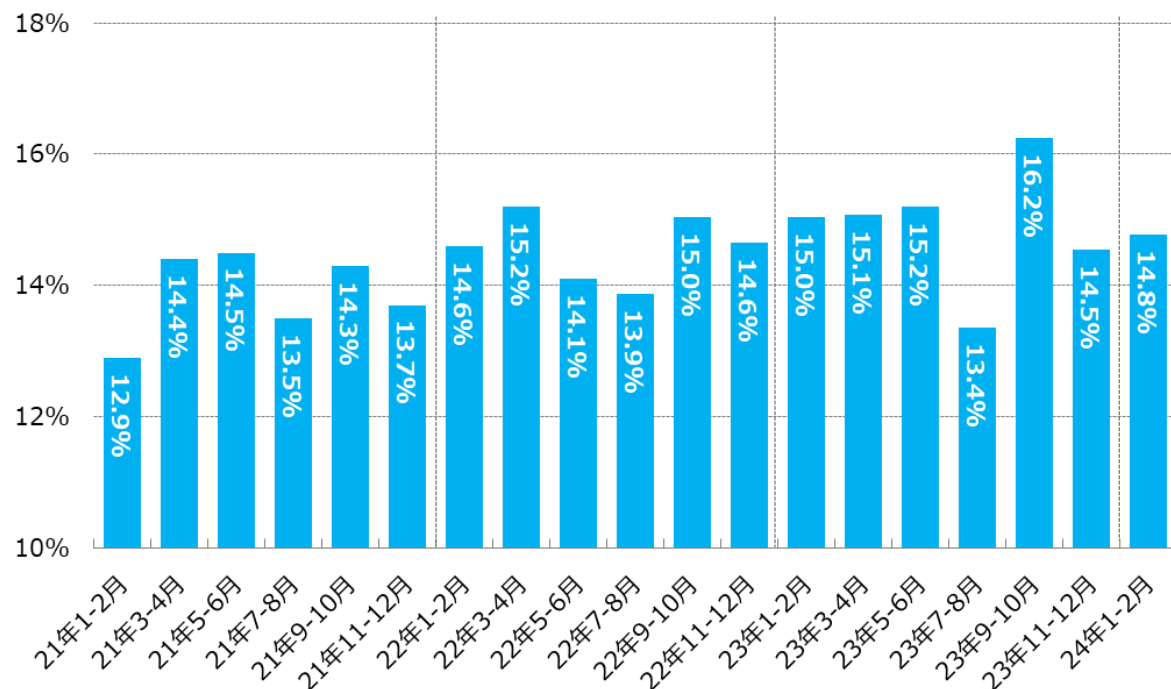
求職者・アルバイト就業者の動向

第3部

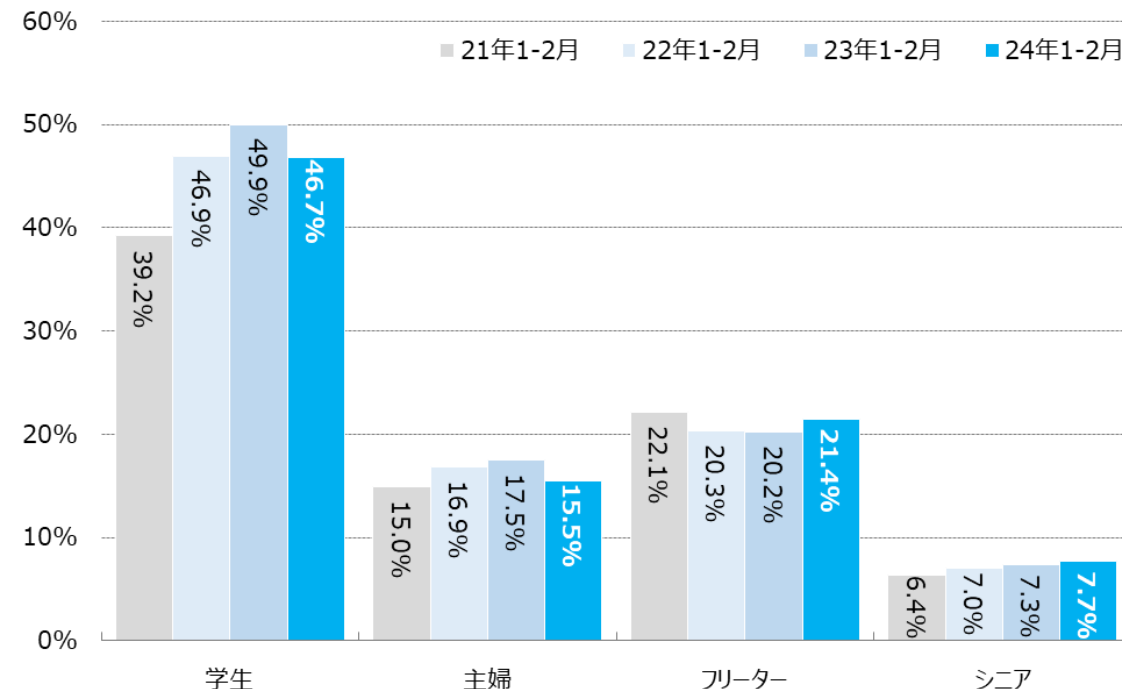
アルバイトの求職率はコロナ禍の減少から回復傾向にあるが、2022年以降から直近の推移は一進一退の様相。

- ・アルバイト求職率はコロナの影響による減少から回復傾向にあるが、2022年以降から直近に至るまで堅調な増加とならず、一進一退の様子が見られる。
- ・属性別では、「学生」の求職率が最も高いが前年同期比では減少。次いで「フリーター」が21.4%と高いが21年1-2月比では減少している。

● 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

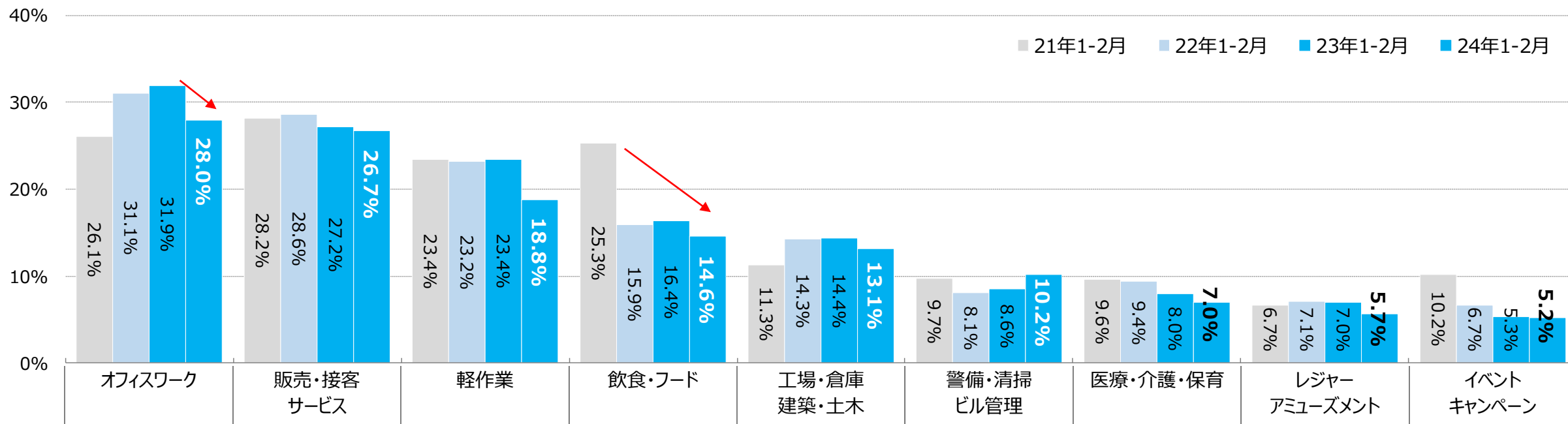


アルバイトの仕事で探した職種のトップは「オフィスワーク」。

「飲食・フード」は2021年と比較すると2022年・2023年・2024年の3年連続で大きく減少。

- ・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」だが、いずれも前年同期比で減少。
- ・多くの職種で過去3年間(21年～23年)は増加傾向で推移していたが、前年同期比で見ると多く職種が減少している。特に「オフィスワーク」の減少幅が大きく、求職者が探す職種が分散してきていることも考えられる。

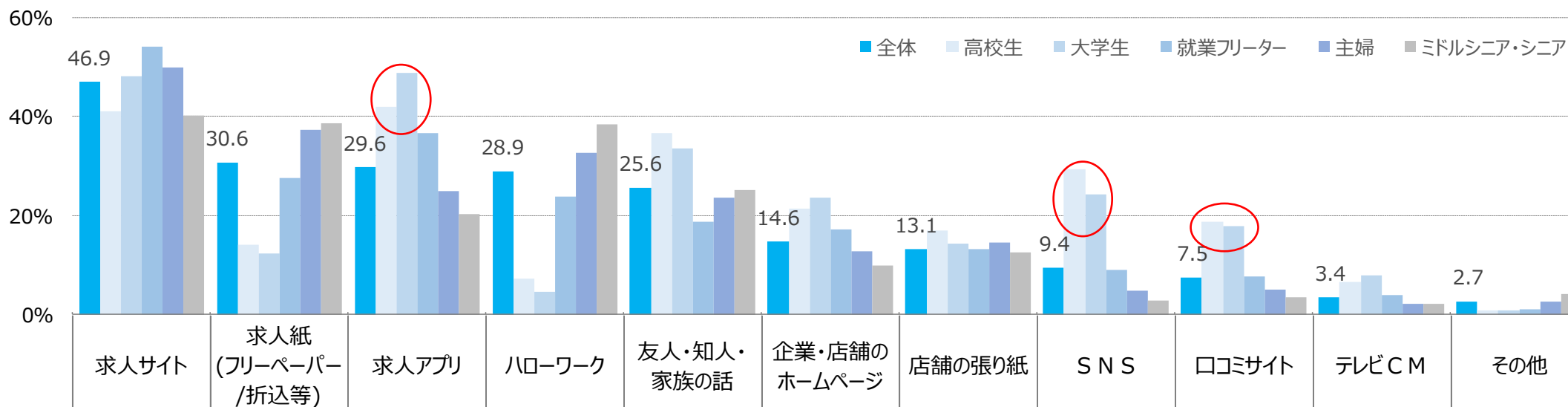
● アルバイトの仕事で探した職種上位（複数回答）



アルバイト探しの情報収集源は前年同様「求人サイト」がトップとなるも、学生では「求人アプリ」がトップに。

- ・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「求人誌（フリーペーパー/折込等）」「求人アプリ」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」がトップ、その他「SNS」「口コミサイト」が全体に比べ10pt以上高くなるなど、デジタルネイティブ世代の完成形ともいわれる学生は、多様な情報収集源から効率よくアルバイト情報を得ている様子が見える。

● 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）



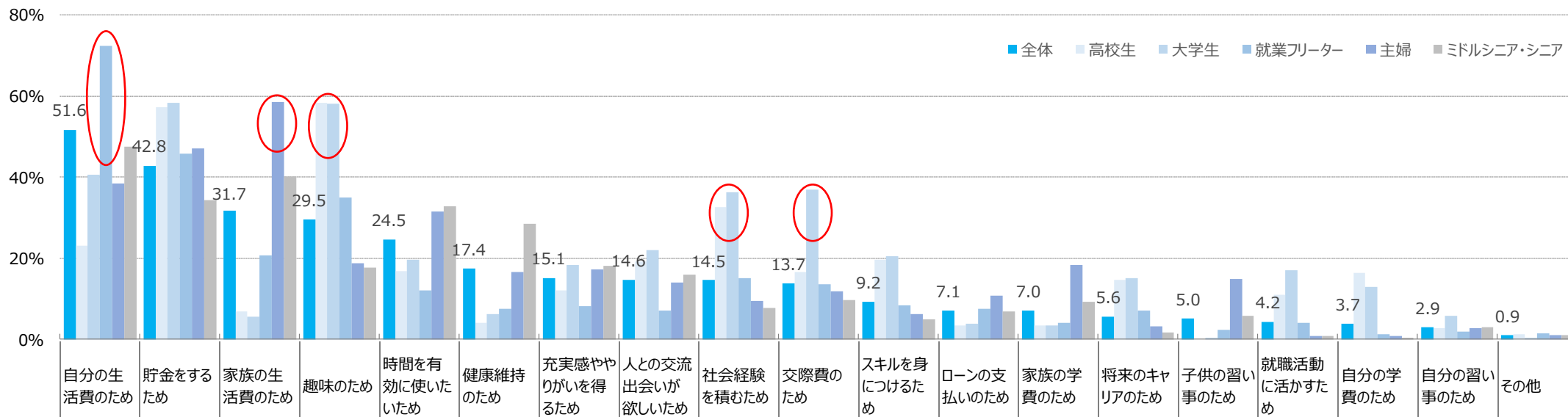
	人数	求人サイト	求人紙 (フリーペーパー/ 折込等)	求人アプリ	ハローワーク	友人・知人・ 家族の話	企業・店舗の ホームページ	店舗の張り紙	S N S	口コミサイト	テレビCM	その他
全体	(9000)	46.9	30.6	29.6	28.9	25.6	14.6	13.1	9.4	7.5	3.4	2.7
高校生	(651)	41.1	14.0	42.0	7.1	36.6	21.4	16.9	29.4	18.8	6.5	0.8
大学生	(913)	48.1	12.3	48.8	4.6	33.5	23.5	14.3	24.3	17.7	7.9	0.7
就業フリーター	(2491)	54.1	27.5	36.7	23.8	18.7	17.2	13.2	8.9	7.6	4.0	1.1
主婦	(1764)	49.8	37.3	24.8	32.5	23.5	12.8	14.5	4.7	5.1	2.2	2.5
ミドルシニア・シニア	(4838)	40.2	38.7	20.3	38.4	25.0	9.9	12.6	2.9	3.5	2.1	4.1

■ 全体より+10pt以上 ■ 全体より-10pt以上 (%)

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

- ・高校生では「趣味のため」が、大学生では「貯金をするため」が最も高く、次いで高校生が「貯金をするため」、大学生が「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72.3%で最も高く、次いで「貯金をするため」が45.8%となり、上位2項目で大きなポイント差がある。
- ・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」となった。また「健康維持のため」が全体より10pt以上高く目立つ。

● アルバイトの目的（複数回答）



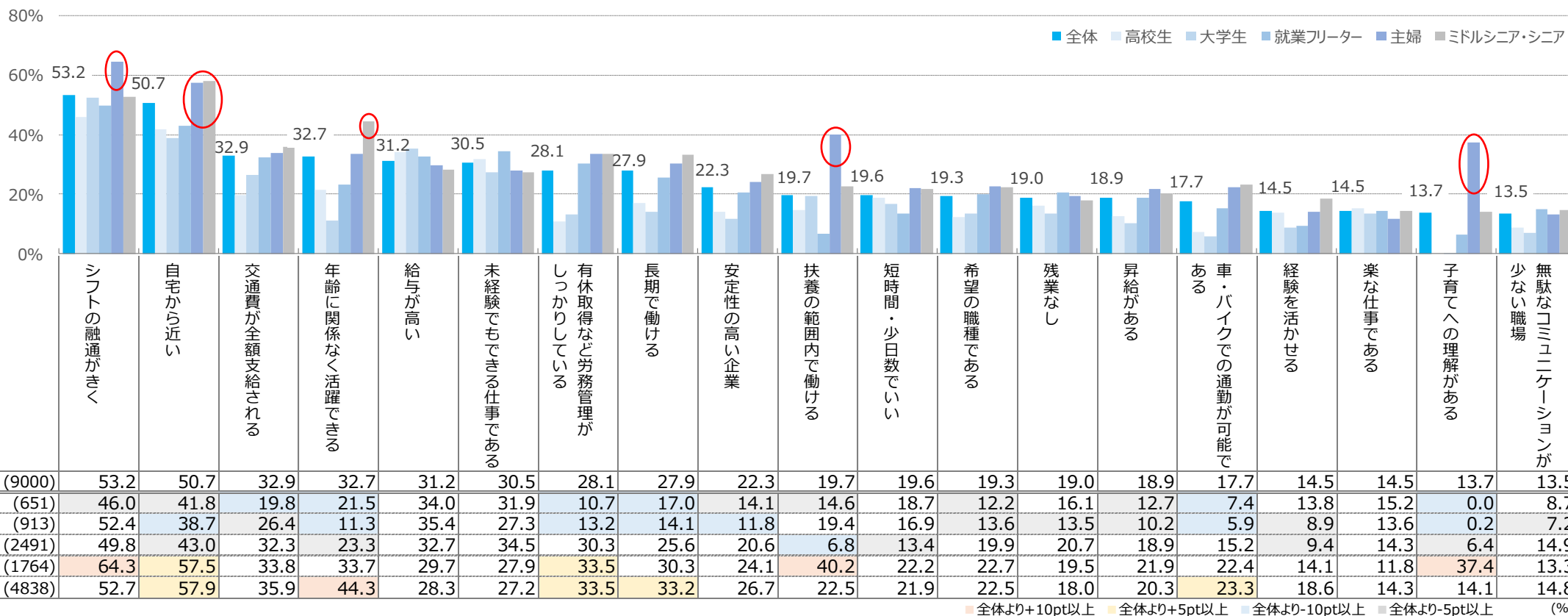
	人数	自分の生活費のため	貯金をするため	家族の生活費のため	趣味のため	時間を有効に使うため	健康維持のため	充実感ややりがいを得るため	人との交流や出会いが欲しいため	社会経験を積むため	交際費のため	スキルを身につけるため	ローンの支払いのため	家族の学費のため	将来のキャリアのため	子供の習い事のため	就職活動に活かすため	自分の学費のため	自分の習い事のため	その他
全体	(9000)	51.6	42.8	31.7	29.5	24.5	17.4	15.1	14.6	14.5	13.7	9.2	7.1	7.0	5.6	5.0	4.2	3.7	2.9	0.9
高校生	(651)	23.0	57.1	6.8	58.4	16.7	3.9	12.0	19.1	32.6	16.6	19.5	3.4	3.3	14.6	0.0	10.9	16.4	2.8	1.2
大学生	(913)	40.6	58.3	5.4	58.0	19.5	6.1	18.4	22.0	36.3	36.8	20.4	3.7	3.3	15.1	0.3	17.1	12.8	5.7	0.3
就業フリーター	(2491)	72.3	45.8	20.5	34.8	12.0	7.5	8.2	6.9	14.9	13.4	8.4	7.4	3.9	7.0	2.3	3.9	1.3	1.8	1.3
主婦	(1764)	38.3	46.9	58.4	18.6	31.5	16.5	17.1	14.0	9.4	11.7	6.2	10.8	18.2	3.1	14.8	0.8	0.8	2.8	0.9
ミドルシニア・シニア	(4838)	47.5	34.3	40.2	17.7	32.7	28.4	18.0	15.9	7.6	9.7	4.9	6.9	9.1	1.6	5.8	0.8	0.4	3.0	1.0

■ 全体より+10pt以上 ■ 全体より-10pt以上 (%)

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」となり前年同様。「シフトの融通がきく」は主婦で、「自宅から近い」は主婦／ミドル・シニアで全体より10pt以上高い。

- ・全体と比較して、高校生・大学生では「自宅から近い」「交通費が全額支給される」などは低め。また、フリーターは「扶養の範囲内で働ける」が低め。
- ・反対に、主婦では「シフトの融通がきく」「扶養の範囲内で働ける」「子育てへの理解がある」が全体より10pt以上高い。また、ミドル・シニアでは「年齢に関係なく活躍できる」「自宅から近い」「有給など労務管理がしっかりしている」「長期で働ける」「車・バイクでの通勤が可能」が他属性より高くなっている。

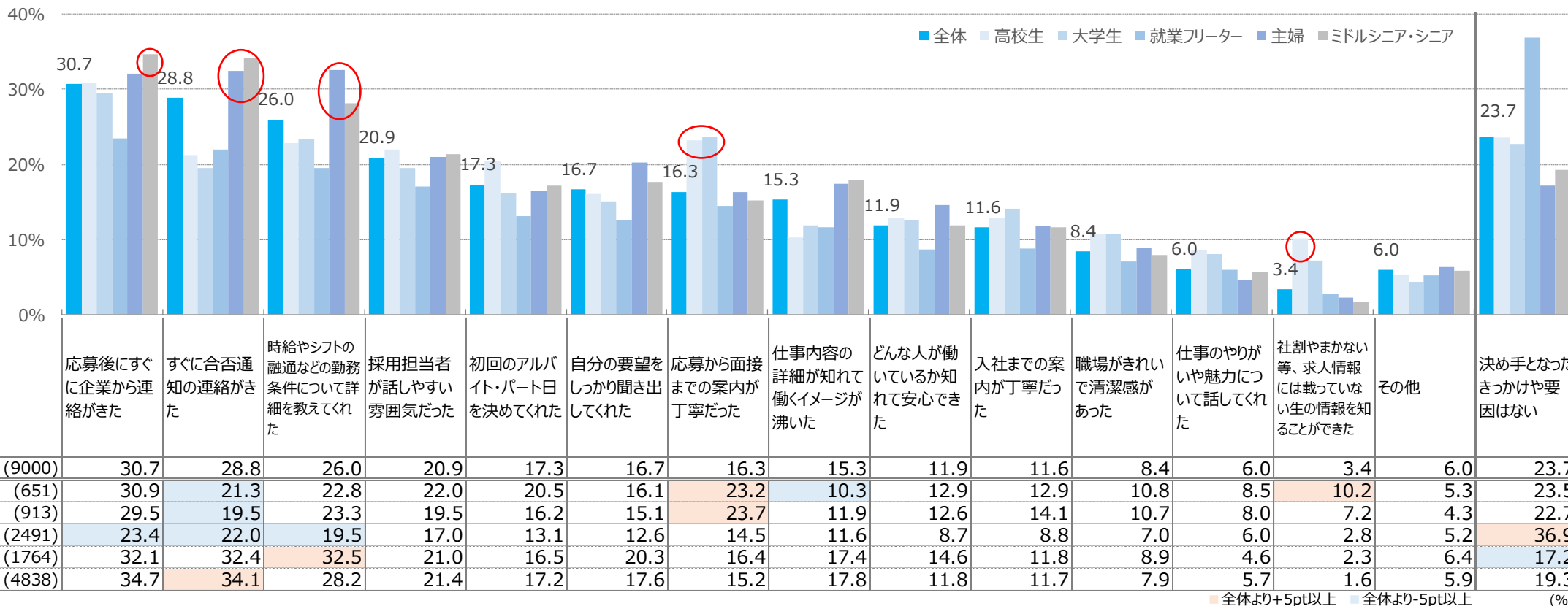
● アルバイト探しの必須条件上位抜粋（複数回答）



アルバイト先を決めた理由は、応募後の連絡の速さ・合否通知の速さなど“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。特に合否連絡の速さは、ミドル・シニア層が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」は高校生・大学生で。「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」は高校生で高い。
- ・ 「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」は主婦で高く、家事育児と両立することの多い主婦は入社前からシフトの融通など、勤務条件詳細を伝えてもらえることが勤務先決定に強い影響となるようだ。

● アルバイト先を決めた理由（複数回答）

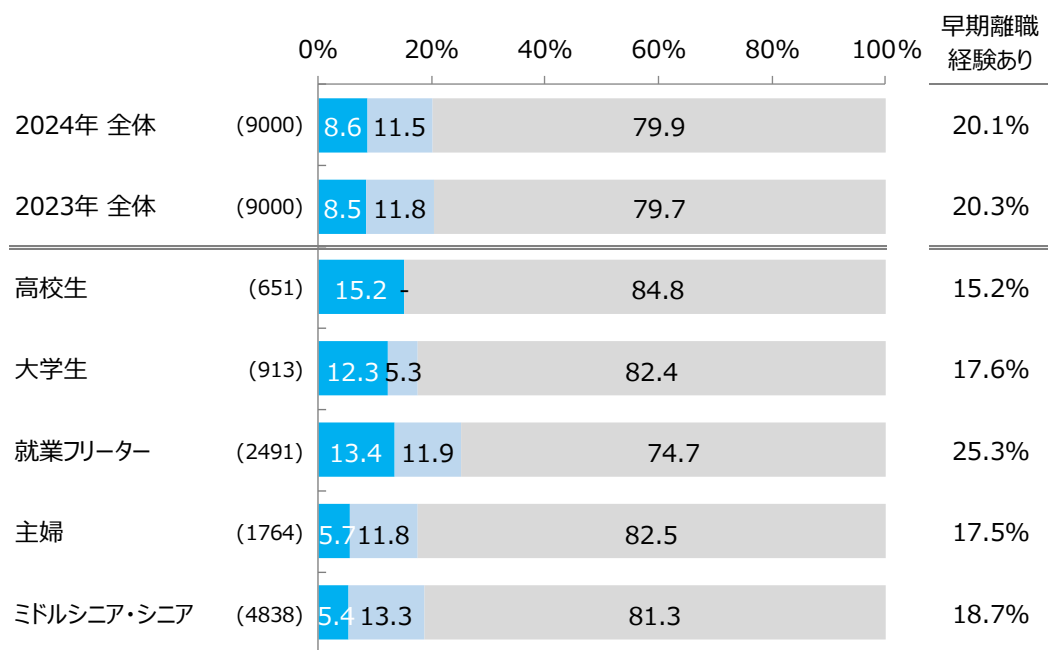


職場の雰囲気が良くなかった/想定よりも仕事がきつかった/職場の人間関係が合わないこと等を要因に、早期離職経験があるアルバイト就業者は2割。フリーターでは4人1人が早期退職経験がある。

- ・直近3年間で早期離職した経験があるのは8.6%、直近3年間より前に早期離職した経験があるのは11.5%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4人に1人程度となる25.3%となっている。
- ・早期離職した理由では、「職場の雰囲気が良くなかった/自分に合わなかった」「想定よりも仕事がきつかった」「上司/同僚など職場の人間関係が合わなかった」「上司/先輩から理不尽な指摘や指導があった」などが3割程度となり、高い傾向にある。

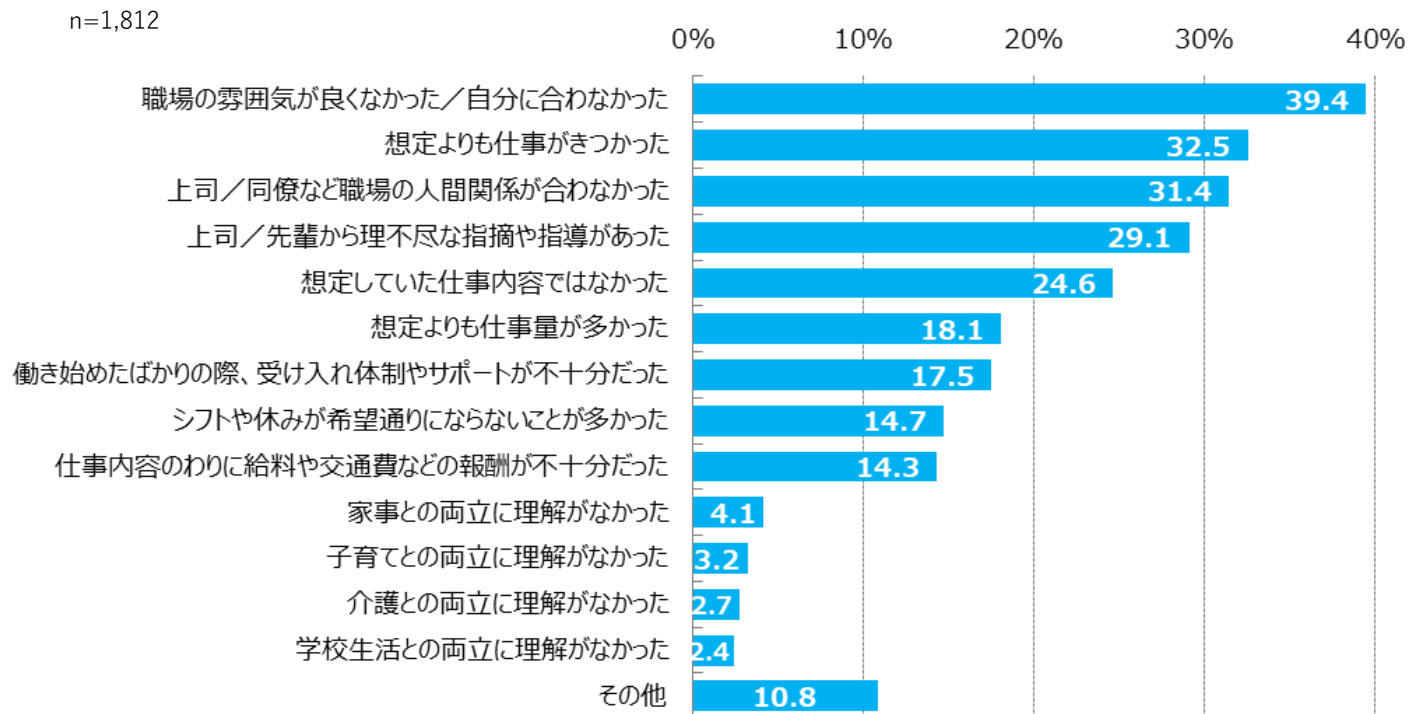
※早期離職とは、引越しなどのやむを得ない状況は含まず、就業当初は長期勤務予定だったアルバイトを1カ月以内に辞めることとしている。

● 早期離職経験の有無（複数回答）



- 直近3年間で早期離職した経験がある
- 直近3年間より前に早期離職した経験がある
- 早期離職した経験はない

● 早期離職理由（複数回答）



企業



- 企業によるアルバイトの採用活動率は23年5-6月に過去最高となり、直近24年1-2月も過去最高水準。
- 2022年5-6月以前は20%台であったアルバイトの不足感は、2022年7-8月以降30.0%台で推移しており、慢性的な人手不足感に拍車がかかっている様子がうかがえる。
- アルバイト採用の課題は「応募数が確保できなかった」が最も大きな課題となる一方で、採用コストの増加も常態化している様子がうかがえ、応募数確保の難度が上がっていることが考えられる
- 人材確保・定着の施策で効果があった施策は「給与の増額」がトップ。また「給与の支払い方法の見直し」も上位となり、給与の増額とあわせ、給与の支払い方法の見直しを行う企業が今後増加することも考えられる。
- 2024年以降のアルバイトの採用数・採用費の増減予定では「増やす予定」が「減らす予定」を大きく上回り、今後2024年は、よりいっそう活発な採用活動が実施される見通しとなっている。

求職者 就業者



- アルバイトの求職率はコロナ禍の減少から回復傾向にあるが、2022年以降から直近の推移は一進一退の様相。前年同様に「学生」の求職率が最も高いが前年同期比では減少している。
- 探した職種は「オフィスワーク」がトップ。21年から23年にかけては多くの職種で増加していたが、直近の1-2月を前年比で見ると多く職種が減少。特に「オフィスワーク」の減少幅が大きく、求職者が探す職種が分散してきていることも考えられる。
- アルバイト探しの情報収集源は「求人サイト」がトップになるも、学生では「求人アプリ」がトップになるなど、デジタルネイティブ世代の完成形ともいわれる学生は、多様な情報収集源から効率よく情報を得ている様子がうかがえる。
- アルバイト探しの必須条件は「シフトの融通がきく」がトップとなるも、属性により違いも見える結果となった。「扶養の範囲内で働ける」「子育てへの理解がある」など、ミドル・シニアでは「年齢に関係なく活躍できる」「自宅から近い」などが高い。
- 応募～入社の間でアルバイト先の決め手となったのは、応募後の連絡の速さ・合否通知の速さなど“企業の迅速な対応”が上位に。