アルバイト市場総括レポート
（2025年版 2024年度結果）

2025年6月更新

Contents

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

Contents

雇用市場の概観 第1部

企業の動向 第2部

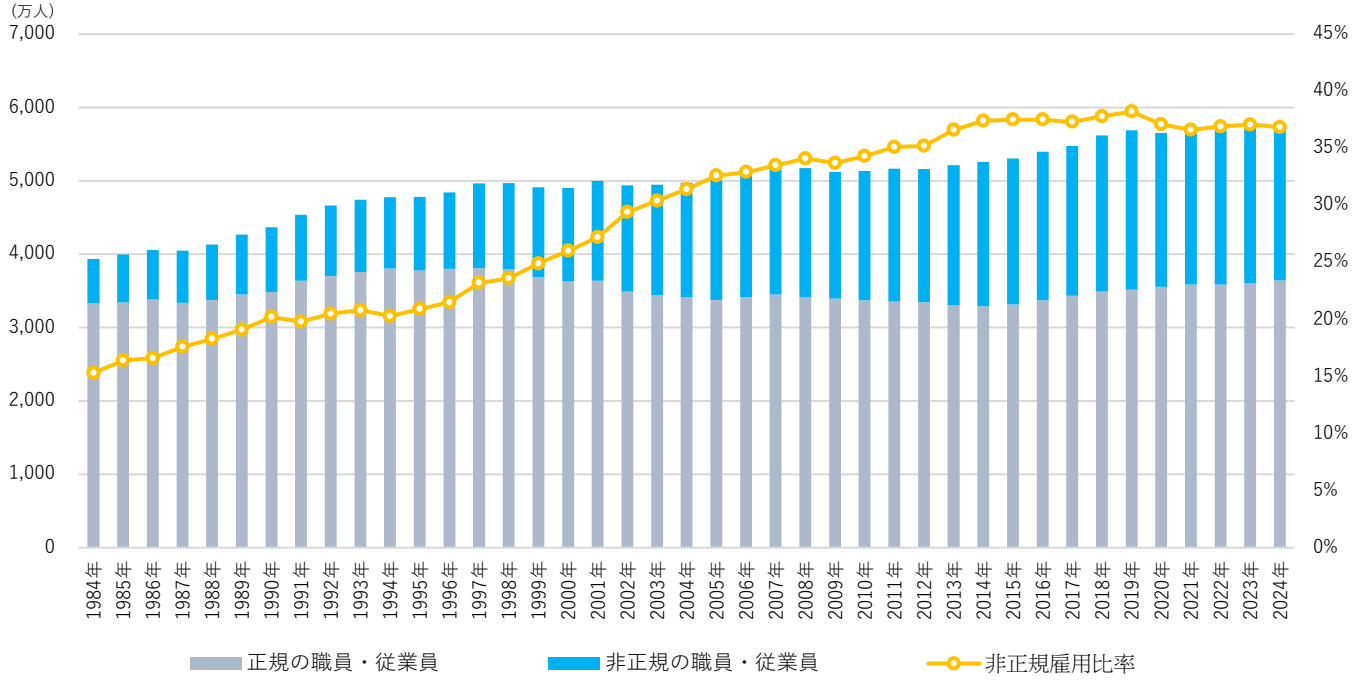
求職者・アルバイト就業者の動向 第3部

非正規の職員・従業員数の推移

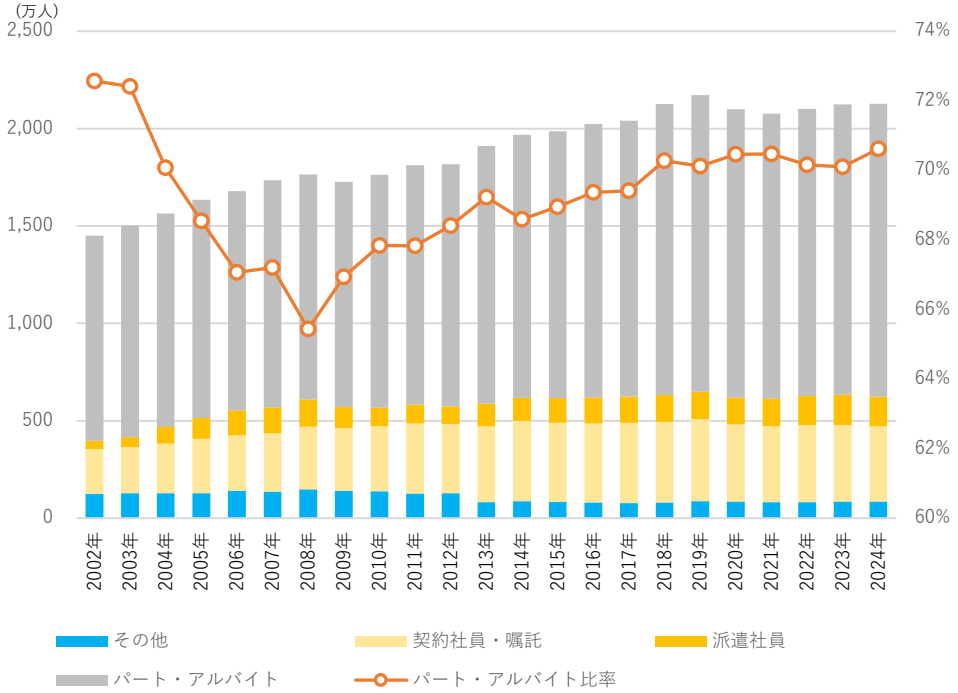
非正規の職員・従業員数は2020年より減少傾向にシフトしたが、2022年以降は増加で推移。
非正規雇用比率の前年比は正規の職員の増加により微減。

・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2024年は2,126万人。前年と比較すると65歳以上の高齢者の増加が顕著であった。
・2024年の非正規雇用率は36.84%と前年の37.07%から減少。正規雇用の増加や不本意非正規の減少等が影響している。
・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いる点は、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～）



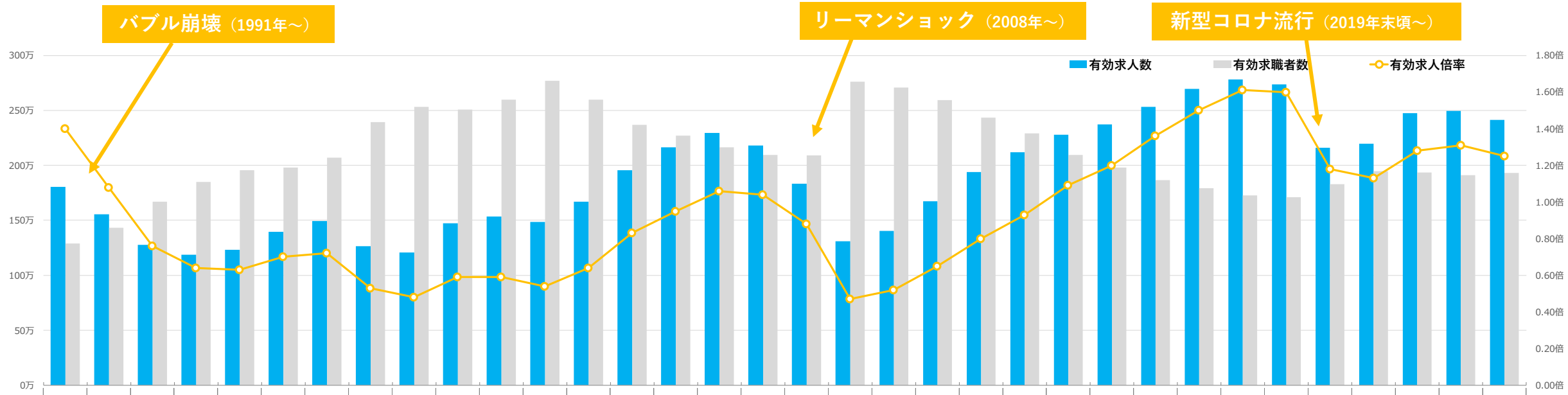
出典：総務省統計局　労働力調査　※01年までは「労働力調査特別調査（2月調査）」、02年以降は「労働力調査（詳細集計）」

有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率の推移

2024年の有効求人倍率は1.25倍（前年比：0.06ptマイナス）。
前年に比べ有効求職者数は増加した一方で、有効求人数は減少した。

・コロナの影響で減少した求人数は回復傾向にあるが、コロナ前までの水準にはいまだ届いていない。物価高騰などによる景気の不透明感や人件費高騰により、一部企業では求人抑制が依然として続いていることが考えられる。結果として、2024年の有効求人倍率は前年比で0.06ptマイナスの1.25倍となった。

● 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移



	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
有効求人数	180.6	155.3	127.6	118.6	123.3	139.4	149.3	126.5	120.7	147.3	153.4	148.6	167.0	195.6	216.3	229.5	218.0	183.2	130.9	140.4	167.4	193.9	212.1	227.7	237.4	253.0	269.6	278.0	273.7	216.1	219.6	247.4	249.6	241.4	(万件)
有効求職者数	129.0	143.3	166.9	184.8	195.4	198.1	207.1	239.5	253.0	250.7	259.8	276.8	259.7	236.9	227.2	216.4	209.4	209.1	276.2	270.6	259.3	243.6	229.2	209.3	197.9	186.6	179.3	172.5	171.0	182.8	194.9	193.6	190.9	193.0	(万人)
有効求人倍率	1.40	1.08	0.76	0.64	0.63	0.70	0.72	0.53	0.48	0.59	0.59	0.54	0.64	0.83	0.95	1.06	1.04	0.88	0.47	0.52	0.65	0.80	0.93	1.09	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.25	(倍)

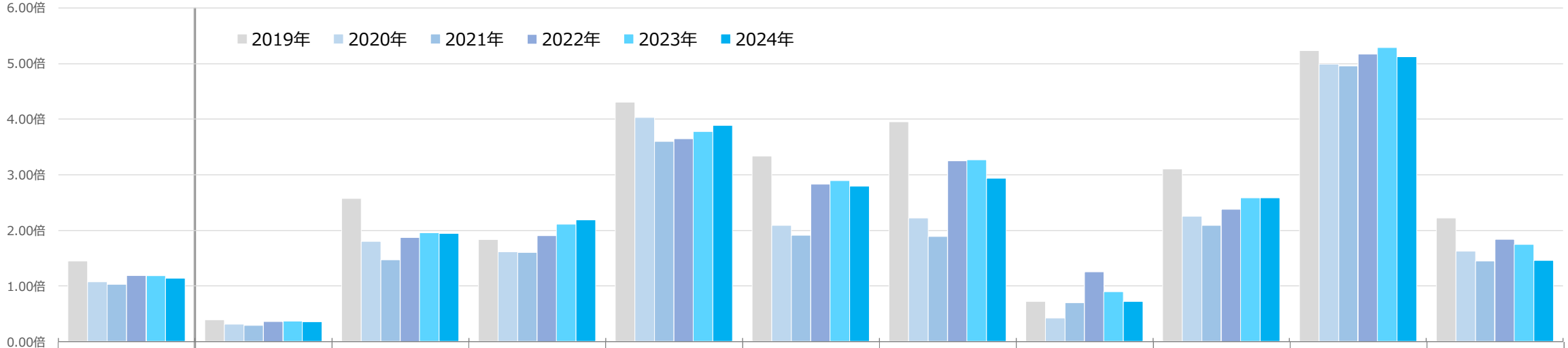
出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 パートタイム含む実数

職種別有効求人倍率

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。
「介護サービス職業従事者」の増加幅が最も大きく、反対に減少幅では「接客・給仕職業従事者」が最も大きい。

・「建設・採掘従事者」が最も高く5.12倍（前年比：0.17ptマイナス）、次いで「介護サービスの職業従事者」が3.89倍（前年比：0.11ptプラス）となった。
・「一般事務従事者」「機械組立設備制御・監視従事者」は引き続き1を割り求職者数が求人数を上回っていた。
・「介護サービス職業従事者」は2021年以降右肩上がりで推移しており、前年からの増加幅が最も大きかった。反対に、「接客・給仕職業従事者」は前年からの減少幅が最も大きかった。

● 職業別 有効求人倍率



	職業計	一般事務従事者	商品販売従事者	営業職業従事者	介護サービス職業従事者	飲食物調理従事者	接客・給仕職業従事者	機械組立設備制御・監視従事者	自動車運転従事者	建設・採掘従事者	清掃従事者
2024年	1.14	0.36	1.95	2.19	3.89	2.79	2.94	0.72	2.59	5.12	1.46
2023年	1.19	0.37	1.96	2.11	3.78	2.90	3.27	0.90	2.59	5.29	1.75
2022年	1.19	0.36	1.87	1.91	3.65	2.83	3.25	1.26	2.38	5.17	1.84
2021年	1.03	0.29	1.47	1.60	3.60	1.91	1.89	0.70	2.09	4.96	1.45
2020年	1.08	0.31	1.80	1.61	4.03	2.09	2.22	0.43	2.26	4.99	1.63
2019年	1.45	0.39	2.58	1.84	4.31	3.34	3.95	0.72	3.10	5.23	2.22

(倍)

*2021年までは「旧様式」の有効求人倍率を記載

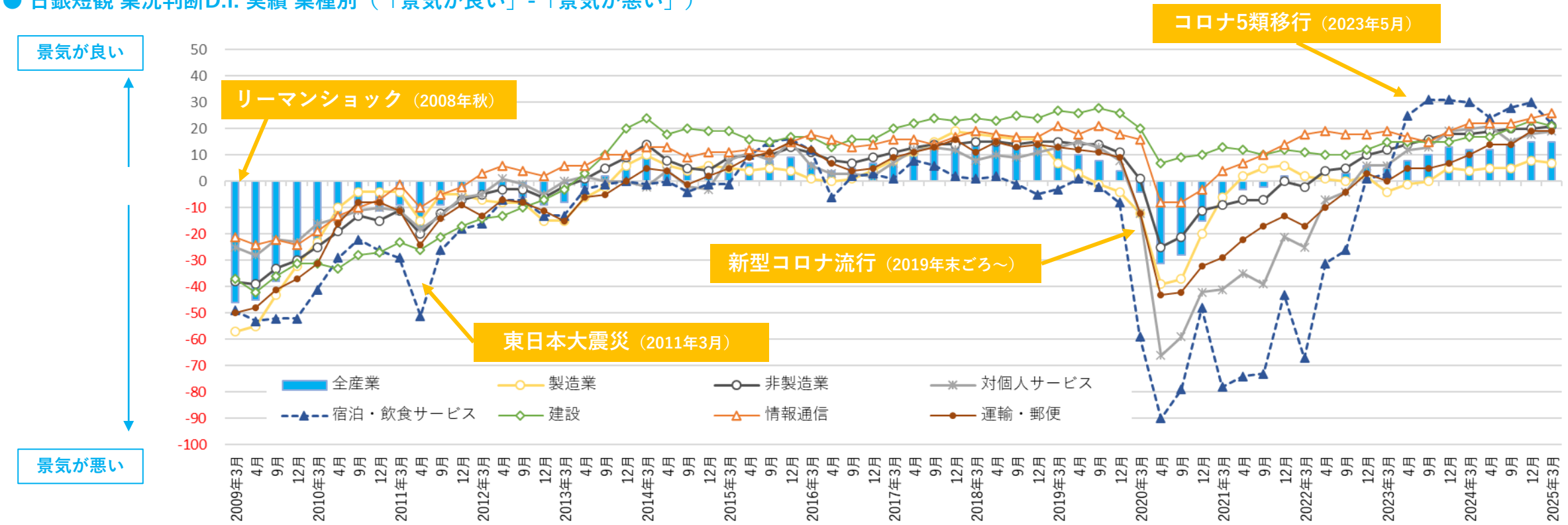
出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 職業別労働市場関係指標 常用含むパート実数　より10職業を抜粋

業況感

業況感は良好な水準を維持。
「宿泊・飲食サービス」は堅調なインバウンド需要が下支え。

・景気は一部に弱めの動きもみられるが、緩やかに回復している。海外経済は、各国の通商政策等の影響を受けて一部に弱めの動きもみられるが、総じてみれば緩やかに成長している。輸出や鉱工業生産は、一部に米国の関税引き上げに伴う駆け込みの動きがみられるが、基調としては横ばい圏内の動きを続けている。企業収益は改善傾向にあり、業況感は良好な水準を維持している。（日本銀行「経済・物価情勢の展望2025年4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、堅調なインバウンド需要が下支えし、2023年4月より大幅プラスに転じ、推移している。

● 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」）



出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」

Contents

雇用市場の概観 第1部

企業の動向 第2部

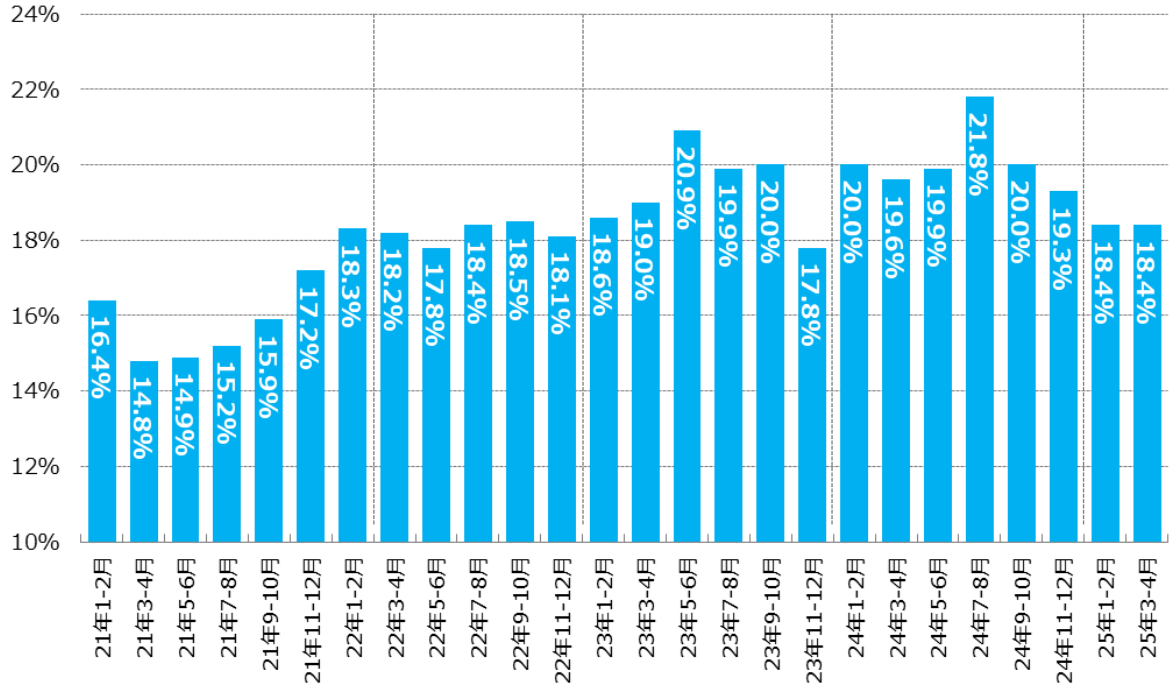
求職者・アルバイト就業者の動向 第3部

アルバイトの採用活動実施率

アルバイトの採用活動実施率は24年7-8月に過去最高となり、20%水準の推移。
業種別では「飲食・宿泊」が最も高く5割を超える。

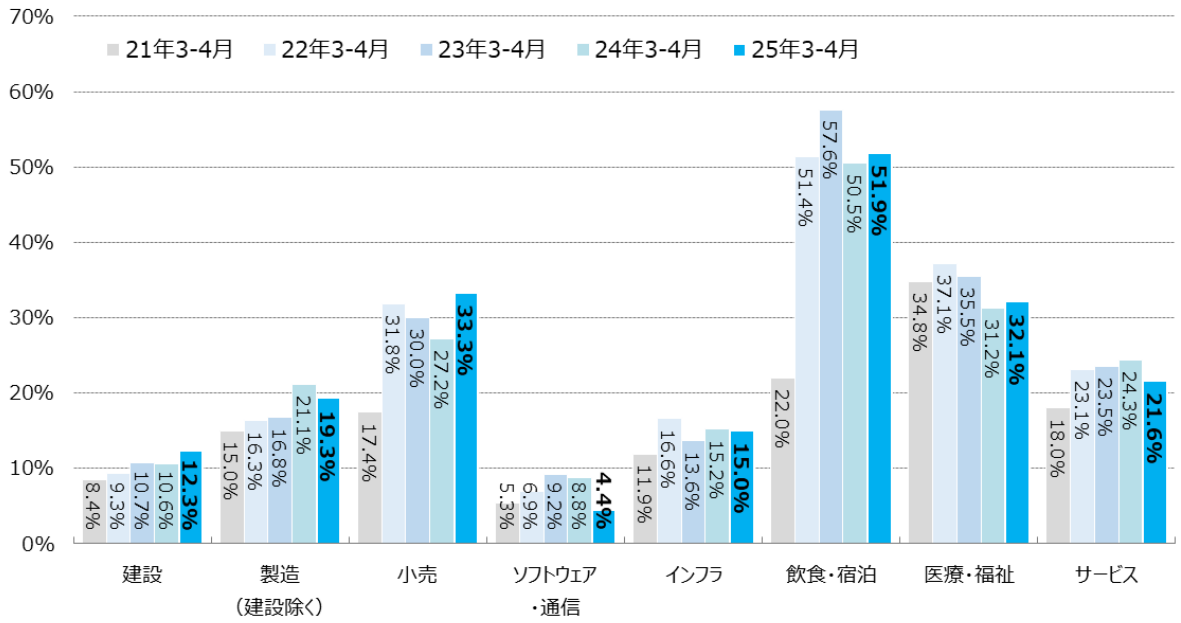
・2024年のアルバイトの採用活動実施率は、7-8月に過去最高となった。直近では減少しているものの、20%前後の水準で推移している。
・業種別の比較を見ると、「飲食・宿泊」の実施率が最も高く51.9%。次いで「小売」「医療・福祉」となった。

● 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　3-4月の比較

業種は一部抜粋



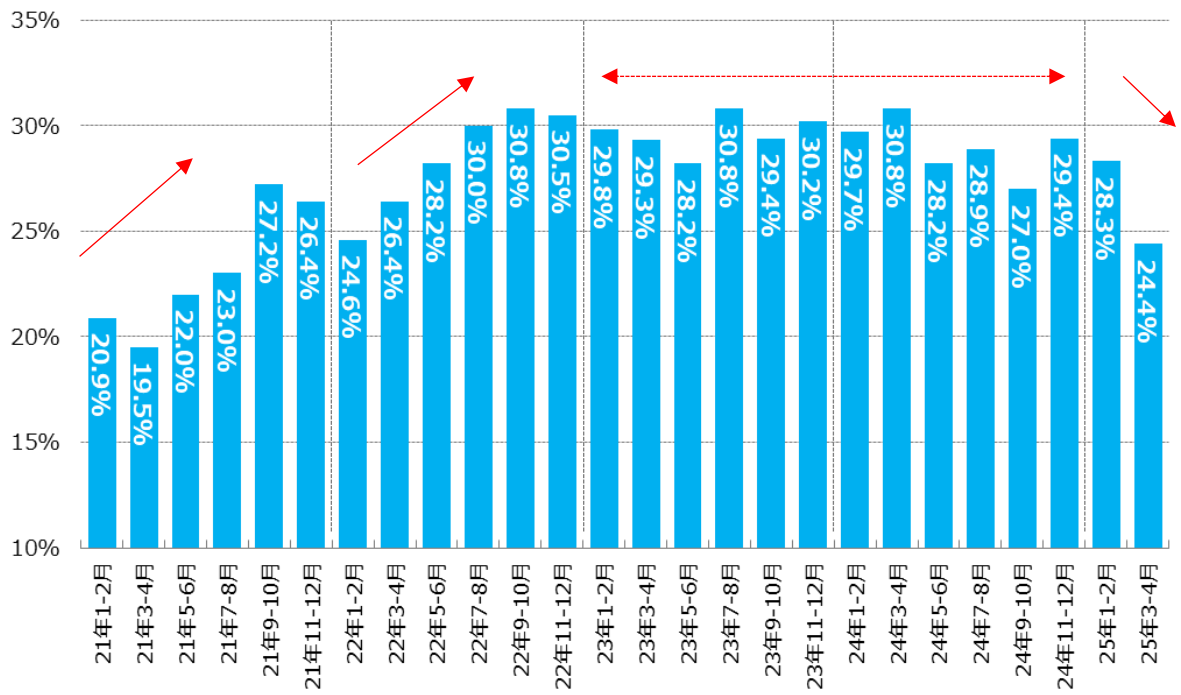
出典：マイナビ「非正規雇用に関する企業の採用状況調査（2025年3-4月）」

アルバイトの過不足感

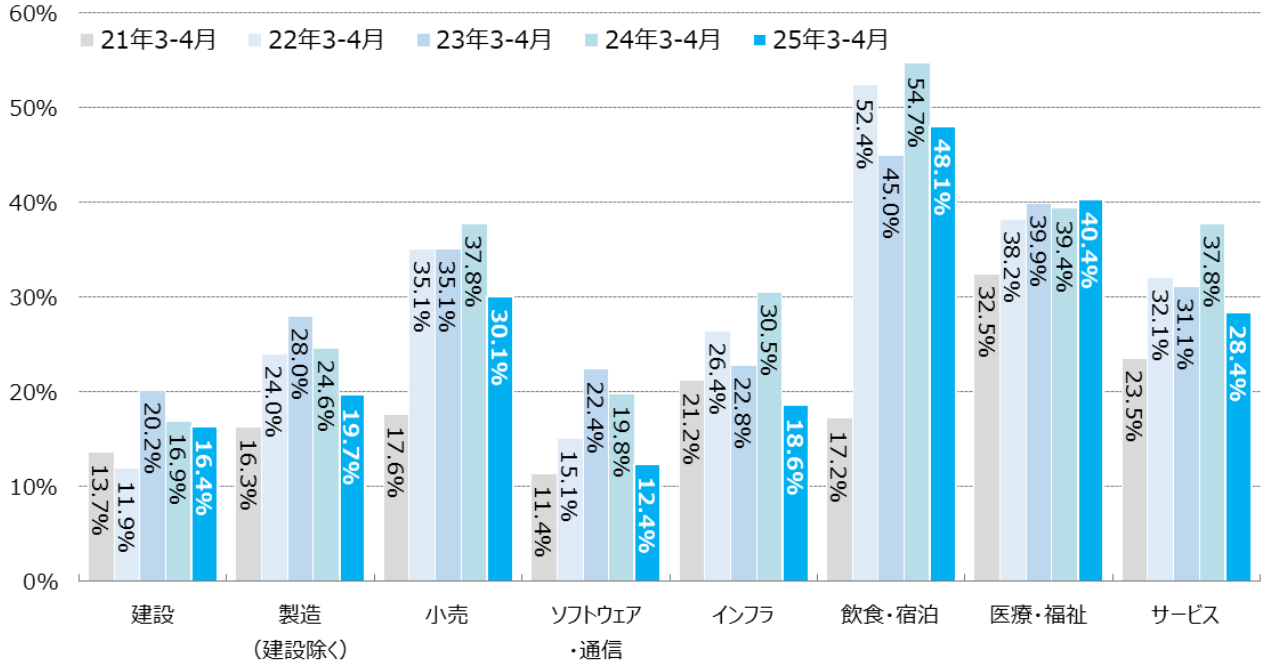
アルバイトの不足感は2022年7-8月以降30.0%の水準で推移。直近では減少傾向。
業種別では「飲食・宿泊」「医療・福祉」において不足感が特に高い。

・アルバイトの「不足」－「過剰」の数値は、2022年後半以降は30%前後で推移しており、慢性的な人手不足が続いていることがうかがえる。一方で25年3-4月の不足感は24.4%と、依然として「不足」が「過剰」を大きく上回ってはいるものの、全体的にはやや緩和傾向が見られる。
・業種別に見ると、「医療・福祉」以外は前年比で不足感が減少傾向。
・2025年に入り不足感が緩和しているのは、慢性的な人手不足という課題に対して企業が業務の効率化や省人化を進めた結果、業務体制の見直しが進み、それが不足感の緩和につながっているためだと考えられる。

● アルバイトの不足感（「不足」－「過剰」数値）



● 業種別　アルバイトの不足感（「不足」－「過剰」数値）3-4月の比較
業種は一部抜粋



出典：マイナビ「非正規雇用に関する企業の採用状況調査（2025年3-4月）」

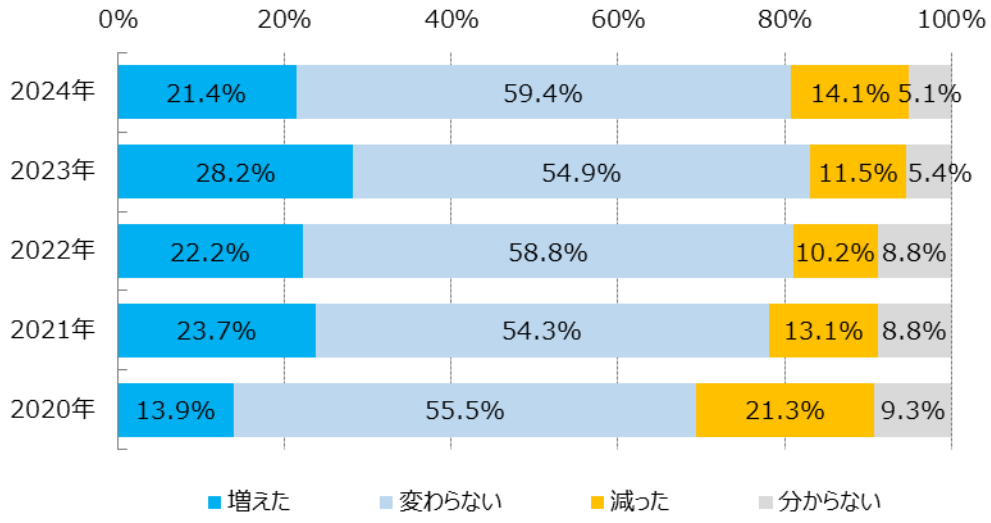
アルバイトの採用数・採用費

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」を上回る。

・過去最高となった2023年と比べると微減したが、2024年も引き続き、採用数・採用費ともに前年より「増えた」企業の割合が高くなった。
・前年と比較したアルバイトの採用数は、「増えた」が21.4%と「減った」14.1%を7.3pt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24.7%と「減った」10.8%を13.9pt上回った。

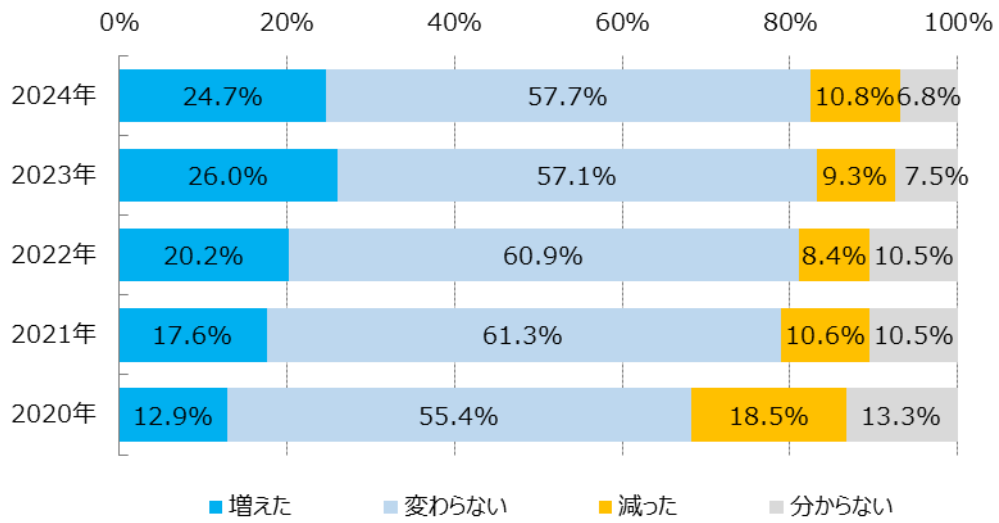
● 前年と比較したアルバイトの採用数

n=1500



● 前年と比較したアルバイトの採用費

n=1500



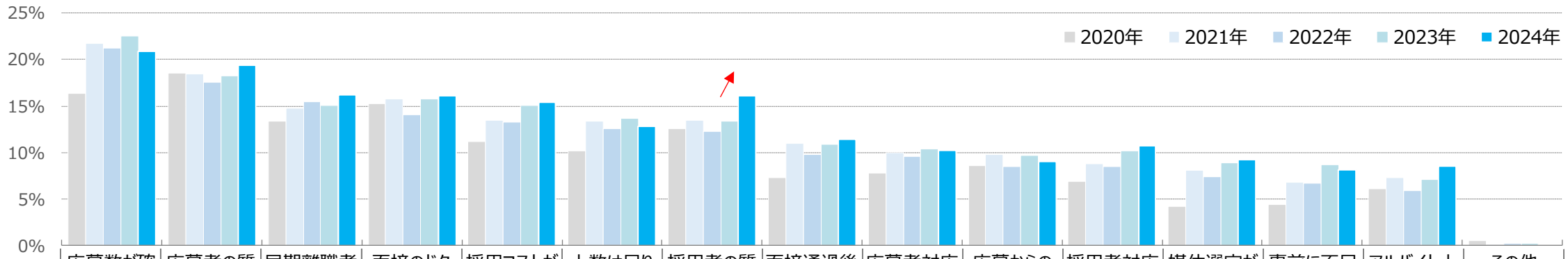
出典：マイナビ「アルバイト採用活動に関する企業調査」

アルバイト採用の課題

引き続き「応募数の確保」の課題を抱える企業が最も多い。

・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。
・前年と比較して増加幅が最も大きかったのは「採用者の質が悪かった」となった（前年比：2.7ptプラス）。

● アルバイト採用の課題（複数回答）n=1500



	応募数が確保できなかった	応募者の質が悪かった	早期離職者が多かった	面接のドタキャンが多かった	採用コストが増加した	人数は足りているがシフトが埋められなかった	採用者の質が悪かった	面接通過後の辞退が多かった	応募者対応が手間・効率的でなかった	応募からの面接設定率が低かった	採用者対応が手間・効率的でなかった	媒体選定が手間・効率的でなかった	事前に不足人員の把握ができていなかった	アルバイト人員に余剰が出てしまった	その他
2024年	20.9	19.4	16.2	16.1	15.4	12.8	16.1	11.4	10.2	9	10.7	9.2	8.2	8.5	0
2023年	22.5	18.2	15.1	15.8	15.1	13.7	13.4	10.9	10.4	9.7	10.2	8.9	8.7	7.1	0.2
2022年	21.2	17.5	15.5	14.1	13.3	12.6	12.3	9.8	9.6	8.5	8.5	7.4	6.7	5.9	0.2
2021年	21.7	18.4	14.8	15.8	13.5	13.4	13.5	11	10	9.8	8.8	8.1	6.8	7.3	0.1
2020年	16.4	18.5	13.4	15.3	11.2	10.2	12.6	7.3	7.8	8.6	6.9	4.2	4.4	6.1	0.5

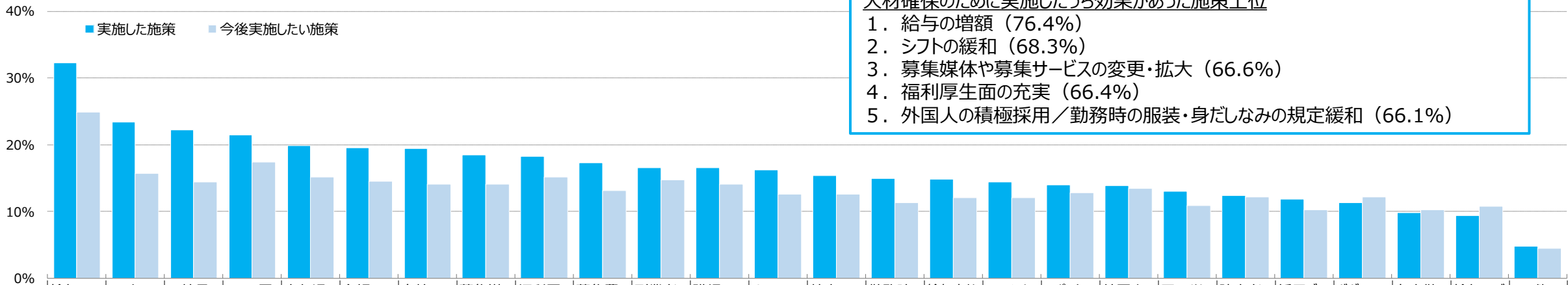
出典：マイナビ「アルバイト採用活動に関する企業調査」

アルバイト人材確保のための実施施策

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、「シフトの緩和」があげられた。

・人材確保のために「給与の増額」を実施した企業の割合が最も高く前年同様。次いで「シフトの緩和」「正社員登用制度の導入」「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」で前年同様。次いで「シフトの緩和」があげられた。
・「勤務時の服装・身だしなみの規定緩和」や「外国人の積極採用」は、実施率は低いが効果があった割合は高くなった。

● 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（76.4%）
2．シフトの緩和（68.3%）
3．募集媒体や募集サービスの変更・拡大（66.6%）
4．福利厚生面の充実（66.4%）
5．外国人の積極採用／勤務時の服装・身だしなみの規定緩和（66.1%）

	給与の増額	シフトの緩和	正社員（限定社員含む）登用制度の導入	シニア層（65歳以上）の積極採用	定年退職者の再雇用	主婦（主夫）層の積極採用	自社HPの強化	募集媒体や募集サービスの変更・拡大	福利厚生面の充実	募集費用の増加	副業者の積極採用	職場の設備の充実・改善	リファラル採用の導入・強化	社内の受入態勢の強化	勤務時の服装・身だしなみの規定緩和	給与支払い方法の見直し（週・日払いの採用）	アルムナイ制度の活用	スポットワーカーの受入	外国人の積極採用	同一労働同一賃金の推奨	障害者の雇用	採用ブランドの強化	ギグワーカーの受入	在宅勤務・リモートワークの承認	給与のデジタル払いの採用	その他
実施した施策	32.3	23.4	22.2	21.5	19.9	19.5	19.4	18.5	18.3	17.3	16.6	16.6	16.2	15.4	14.9	14.8	14.4	14.0	13.9	13.0	12.4	11.8	11.3	9.8	9.4	4.8
今後実施したい施策	24.9	15.7	14.4	17.4	15.2	14.5	14.1	14.1	15.2	13.1	14.7	14.1	12.6	12.6	11.3	12.1	12.1	12.8	13.5	10.9	12.2	10.3	12.2	10.2	10.8	4.5

※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

出典：マイナビ「アルバイト採用活動に関する企業調査」

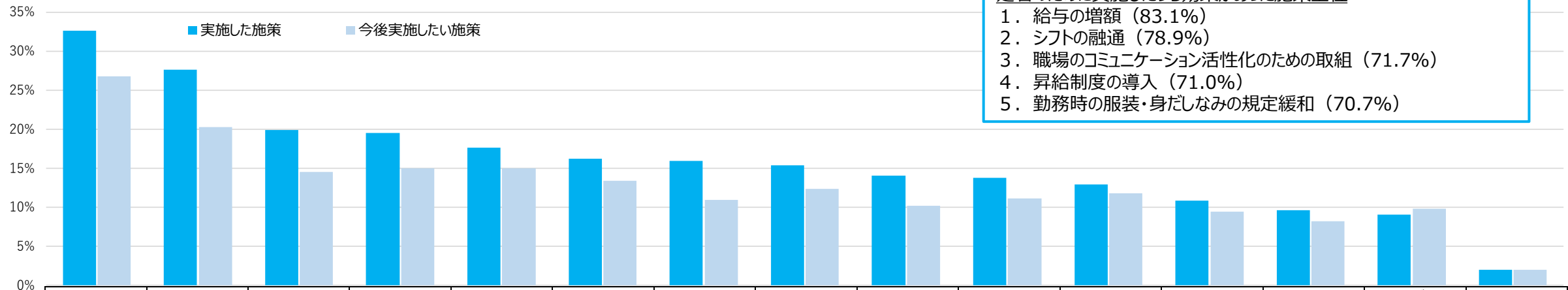
アルバイト人材定着のための実施施策

アルバイト人材定着のために実施した施策も「給与の増額」がトップ。
実施率は低いが効果があった施策として「服装・身だしなみの規定緩和」が上位に。

・定着のために実施した施策は「給与の増額」 が最も高く、次いで「シフトの融通」 「職場のコミュニケーション活性化のための取り組み」となった。
・今後実施したい施策としては「昇給制度の導入」「福利厚生面での充実」がコミュニケーション活性化の取り組みを上回った。経済状況を踏まえ、より直接的に報酬へとつながる施策を重視する企業が一定数いると考えられる。
・効果のあった施策も上位4項目は実施した施策上位と同じ順位だが、「勤務時の服装・身だしなみの規定緩和」は、実施率は低いが効果があった割合は高かった。

● 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（83.1%）
2．シフトの融通（78.9%）
3．職場のコミュニケーション活性化のための取組（71.7%）
4．昇給制度の導入（71.0%）
5．勤務時の服装・身だしなみの規定緩和（70.7%）

	給与の増額	シフトの融通	職場のコミュニケーション活性化のための取り組み	昇給制度の導入	福利厚生面の充実	職場の設備の充実・改善	責任の少ない仕事を任せる	研修制度等教育の強化	リファラル採用の導入・強化	勤務時の服装・身だしなみの規定緩和	給与支払い方法の見直し（週払い・日払い採用）	裁量の大きな仕事を任せる	在宅勤務・リモートワークの承認	給与のデジタル払いの採用	その他
実施した施策	32.6	27.6	19.9	19.5	17.6	16.2	15.9	15.4	14.0	13.8	12.9	10.8	9.6	9.0	2.0
今後実施したい施策	26.8	20.3	14.5	15.0	15.0	13.4	10.9	12.3	10.2	11.1	11.8	9.4	8.2	9.8	2.0

※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

出典：マイナビ「アルバイト採用活動に関する企業調査」

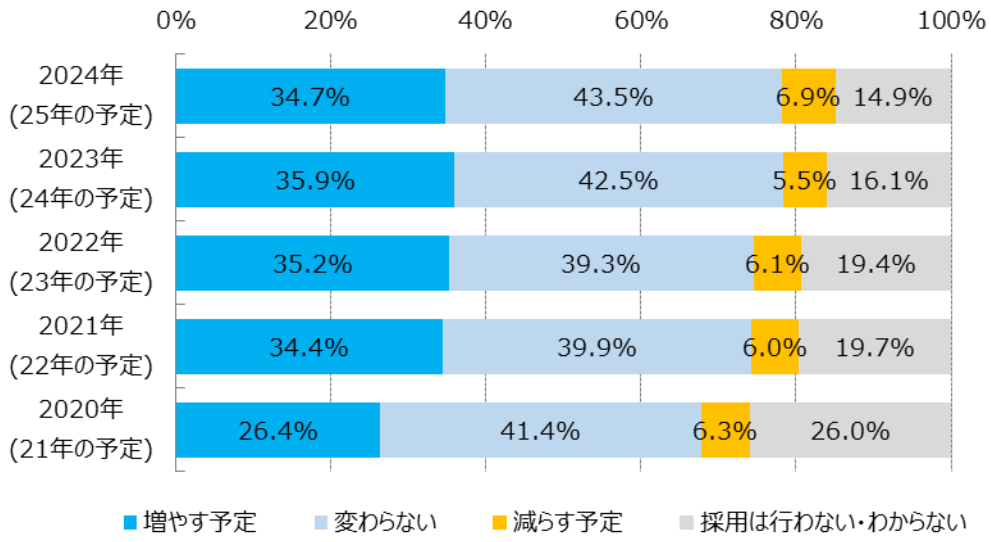
2025年のアルバイト採用数・採用費の予定

2025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」を上回った。

・2024年と比較したアルバイト採用数の2025年の予定は、「増やす予定」が34.7%と「減らす予定」6.9%を27.8pt上回った。
・2024年と比較したアルバイト採用費の2025年の予定は、「増やす予定」が23.7%と「減らす予定」11.7%を12.0pt上回った。
・2025年のアルバイト採用活動は、引き続き活発に行われる見通しとなっている。

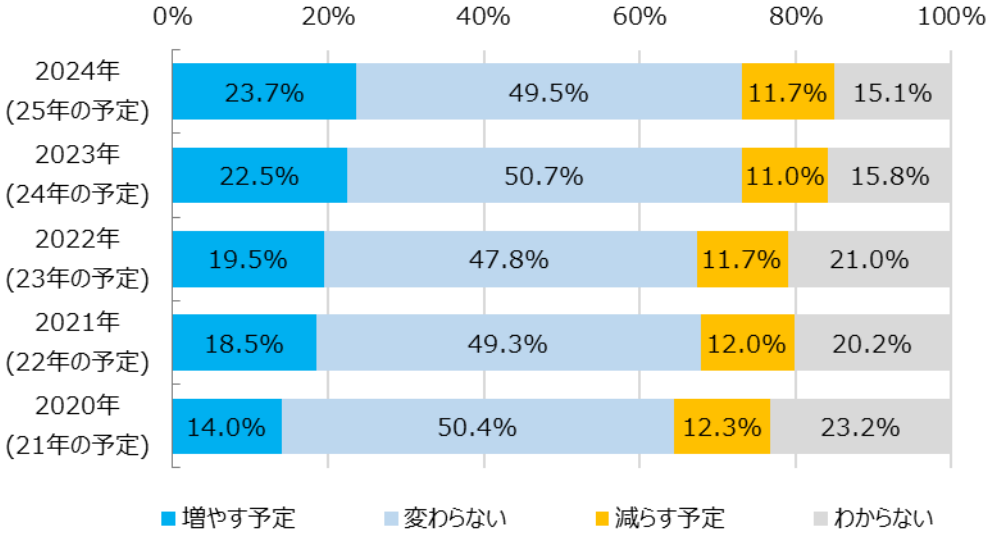
● 前年と比較したアルバイト採用数の予定

n=1500



● 前年と比較したアルバイト採用費の予定

n=1500



出典：マイナビ「アルバイト採用活動に関する企業調査」

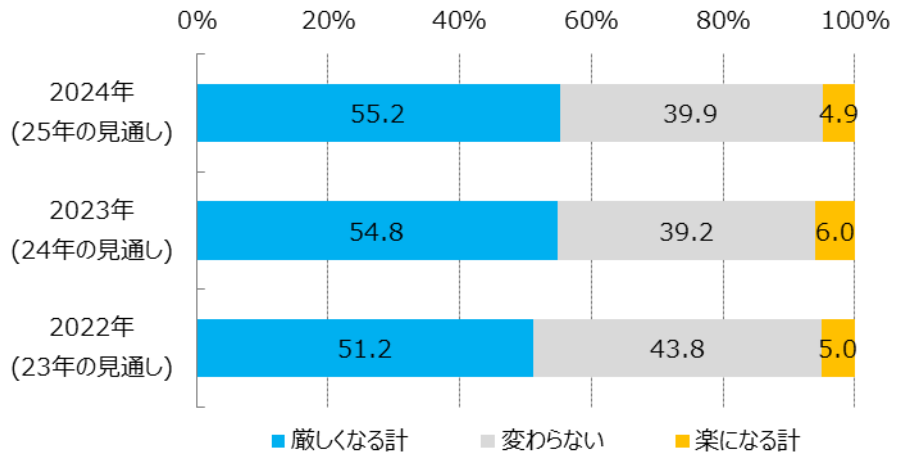
2025年のアルバイト採用の見通し

2025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に。

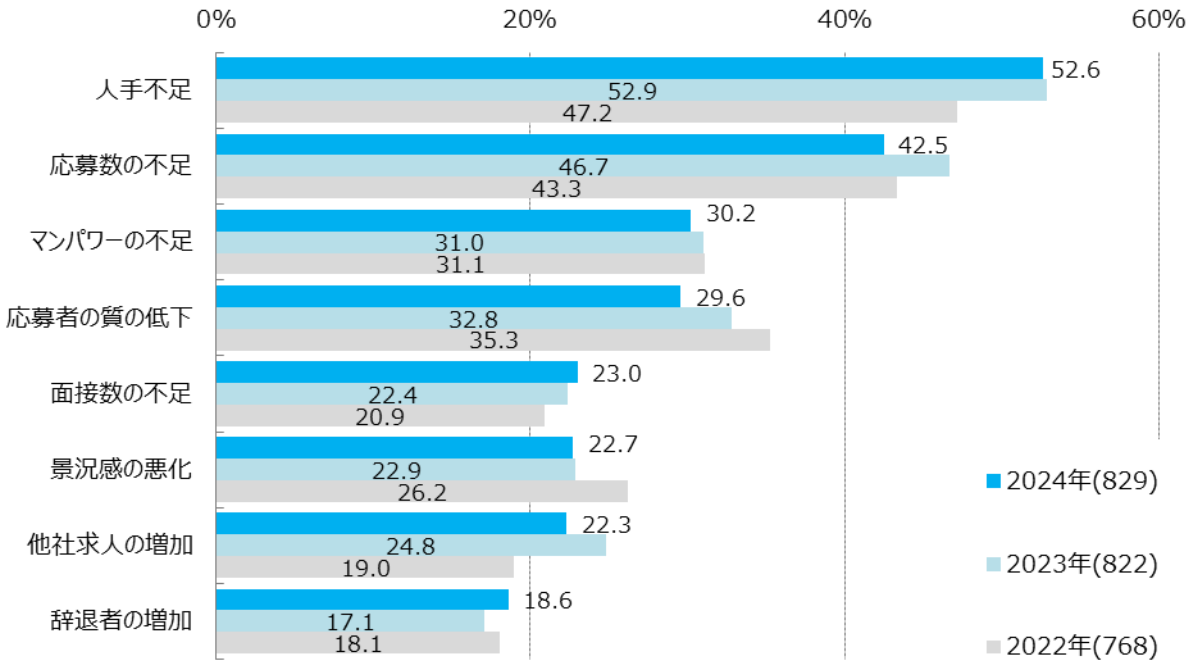
・2025年のアルバイト採用の見通しは「厳しくなる」が55.2%（前年比：0.4pt増）と、前年より厳しくなると予測する企業が微増。
・厳しくなると思う理由では、「人手不足」「応募数の不足」「マンパワーの不足」が上位にあげられた。

● 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）



出典：マイナビ「アルバイト採用活動に関する企業調査」

Contents

雇用市場の概観 第1部

企業の動向 第2部

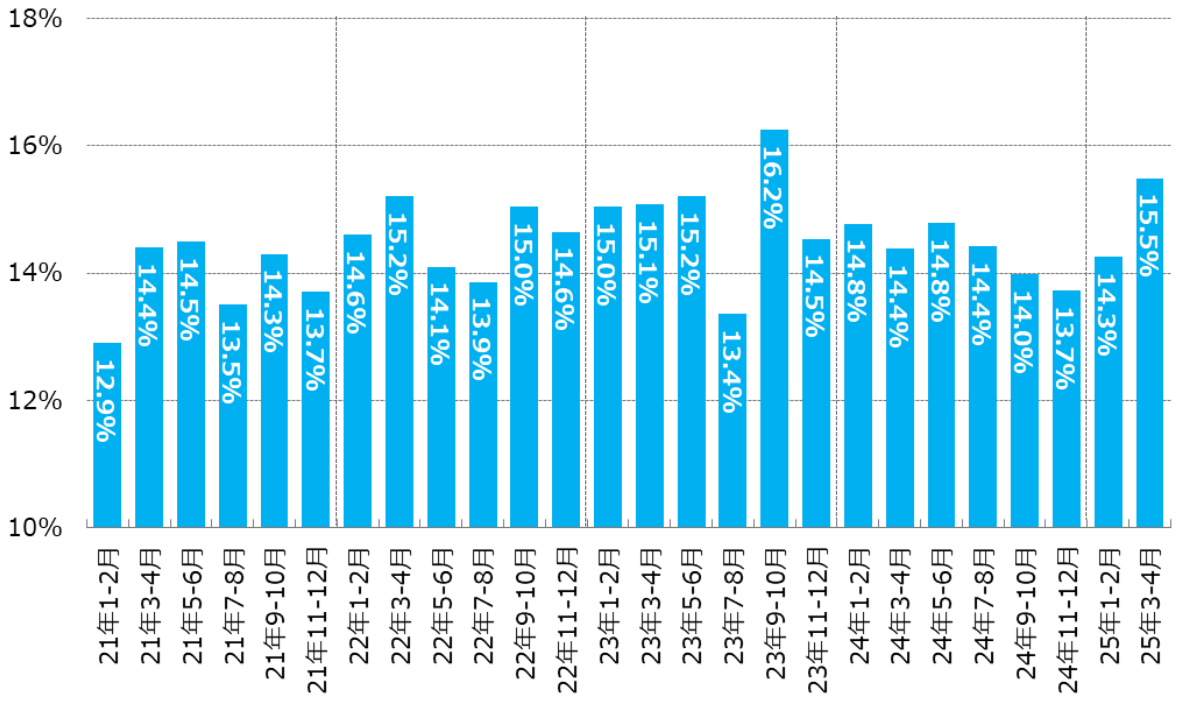
求職者・アルバイト就業者の動向 第3部

アルバイトの求職率

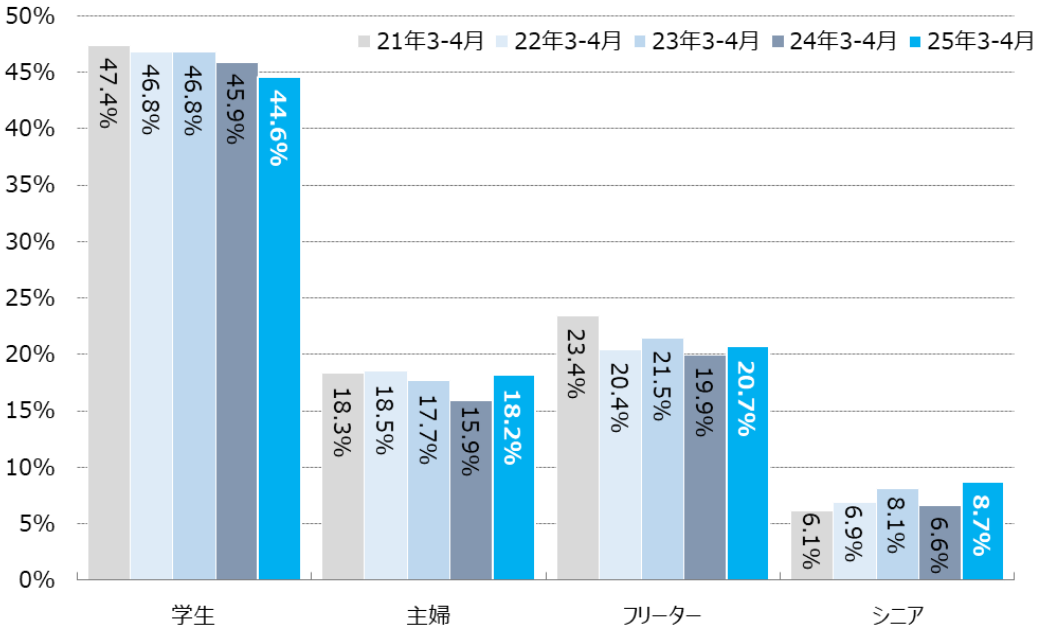
アルバイトの求職率はコロナ禍の減少から回復傾向にあるが、2022年以降から直近の推移は一進一退の様相。

・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。前年同月で比較すると、「主婦」や「シニア」層でアルバイトを探した割合が増加。「シニア」は21年3-4月比で2.6ptプラスとなった。

● 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　3-4月の比較



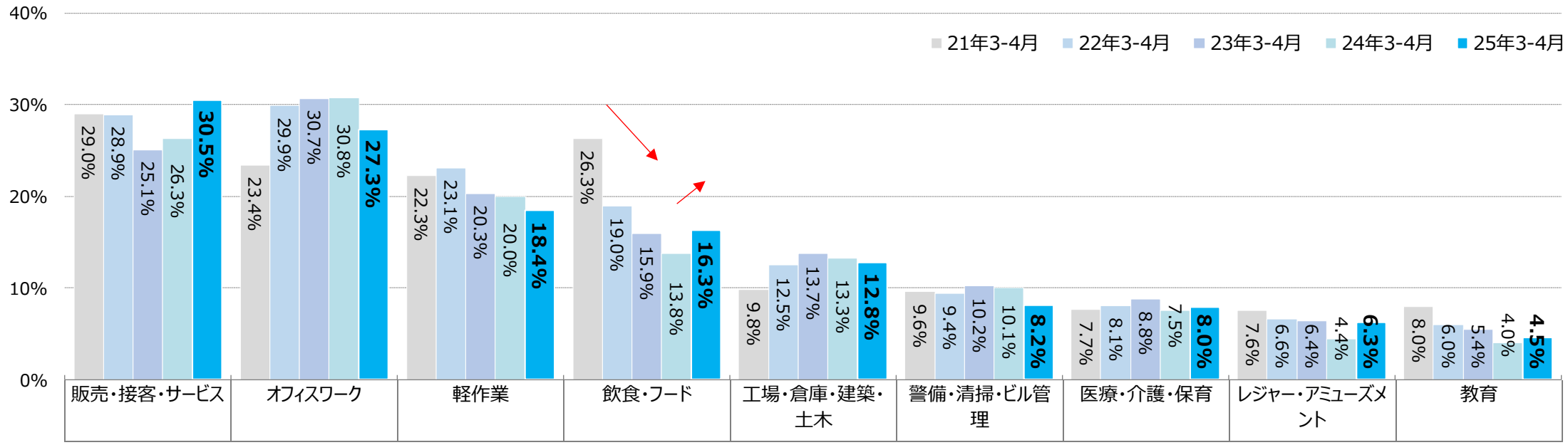
出典：マイナビ「非正規雇用に関する求職者・新規就業者の活動状況調査（25年3-4月）」

探した職種

アルバイトの仕事で探した職種のトップは「販売・接客・サービス」。
2022年以降3年連続で大きく減少してた「飲食・フード」は増加に転じる。

・アルバイトの仕事で探した職種は「販売・接客・サービス」が最も高く、次いで「オフィスワーク」「軽作業」「飲食・フード」となった。
・前年と比較して増加幅が最も大きかったのは「販売・接客・サービス」となった（前年同月比：4.2ptプラス）
・「飲食・フード」は22年以降3年連続で減少していたが、25年は増加に転じた。

● アルバイトの仕事で探した職種上位（複数回答）



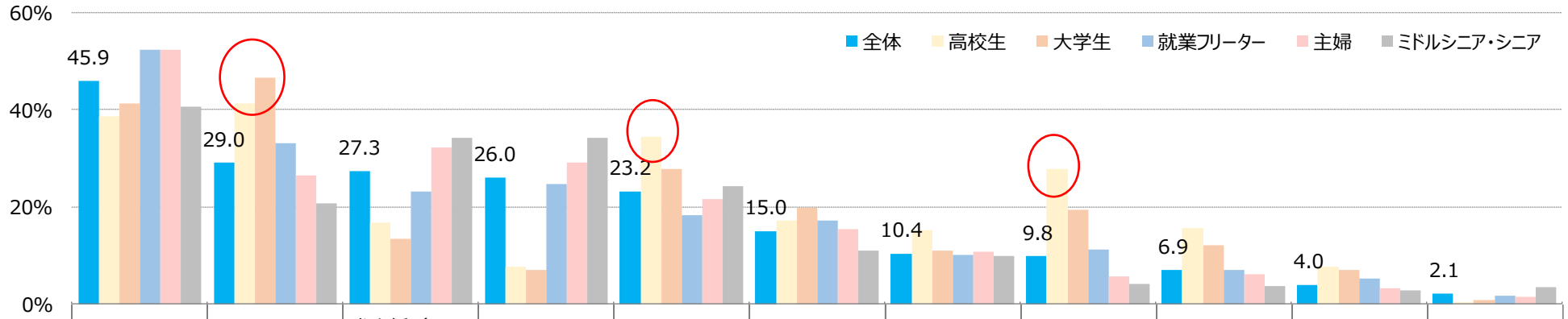
出典：マイナビ「非正規雇用に関する求職者・新規就業者の活動状況調査（25年3-4月）」

アルバイト探しの情報収集源

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「求人アプリ」「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」がトップ。高校生では「友人・知人・家族の話」や「SNS」が全体に比べ10pt以上高くなった。

● 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）



		求人サイト	求人アプリ	求人紙（フリーペーパー、折込チラシなど）	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	SNS	口コミサイト	テレビCM	その他
全体	(9000)	45.9	29.0	27.3	26.0	23.2	15.0	10.4	9.8	6.9	4.0	2.1
高校生	(741)	38.7	41.2	16.7	7.6	34.4	17.1	15.3	27.8	15.5	7.7	0.4
大学生	(903)	41.2	46.5	13.5	7.1	27.8	19.8	11.0	19.3	12.0	6.9	0.8
就業フリーター	(2419)	52.2	33.0	23.1	24.6	18.2	17.2	10.0	11.2	6.9	5.2	1.7
主婦	(1712)	52.3	26.5	32.2	29.1	21.5	15.5	10.8	5.6	6.1	3.2	1.5
ミドルシニア・シニア	(4840)	40.6	20.7	34.1	34.2	24.3	11.0	10.0	4.0	3.8	2.7	3.5

全体より+10pt以上　全体より-10pt以上　(%)

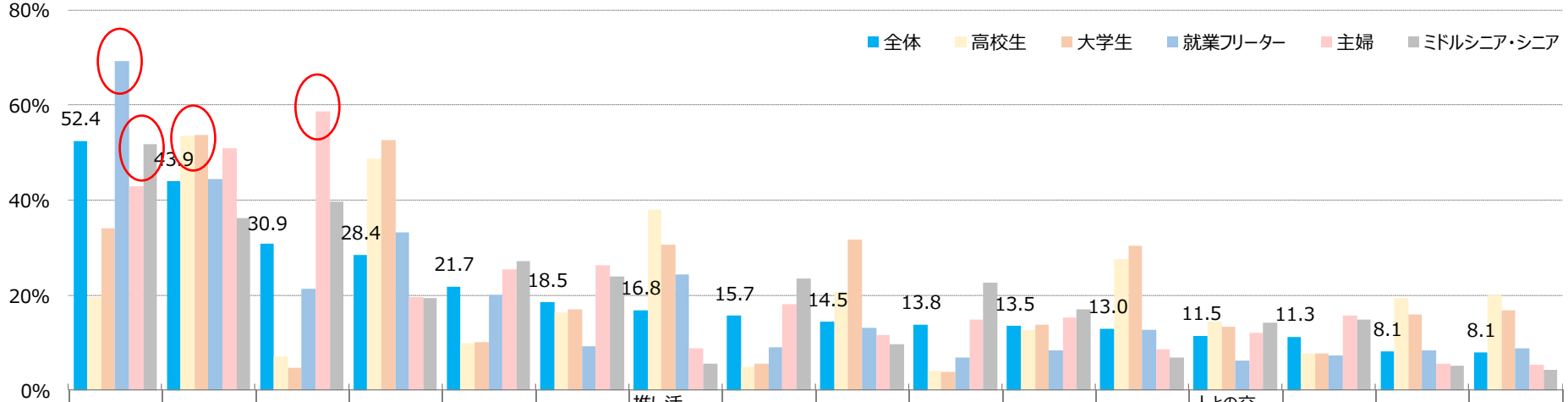
出典：マイナビ「アルバイト就業者調査（2025年）」

アルバイトの目的

アルバイトの目的は属性により異なる特徴があるが、学生はより多くの目的からアルバイトを行っている。

・高校生と大学生では「貯金をするため」が最も高く、次いで「趣味のため」となった。他属性と比較し、「推し活・ゲームなど娯楽に使うため」「交際費のため」「社会経験を積むため」「新しい経験や挑戦を求めるため」「スキルを身に付けるため」が高く、より多くの目的をもってアルバイトを行っている様子がうかがえる。
・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」となった。属性によりアルバイトの目的は異なるが、全属性において「貯金をするため」は上位3項目以内にあげられている。

● アルバイトの目的上位抜粋（複数回答）



		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	自分のペースで働けるため	時間を有効に使いたいため	推し活・ゲームなど娯楽に使うため	健康的な生活リズムを作るため	交際費のため	健康維持のため	充実感ややりがいを得るため	社会経験を積むため	人との交流・出会いが欲しいため	日常生活に変化をもたらすため	新しい経験や挑戦を求めるため	スキルを身につけるため
全体	(9000)	52.4	43.9	30.9	28.4	21.7	18.5	16.8	15.7	14.5	13.8	13.5	13.0	11.5	11.3	8.1	8.1
高校生	(741)	19.5	53.6	7.1	48.8	9.9	16.4	37.9	5.0	20.6	4.0	12.8	27.7	14.4	7.8	19.4	20.0
大学生	(903)	34.0	53.7	4.8	52.6	10.1	17.0	30.7	5.7	31.8	4.0	13.7	30.4	13.4	7.7	16.0	16.8
就業フリーター	(2419)	69.4	44.4	21.3	33.2	20.1	9.3	24.3	9.1	13.3	6.8	8.5	12.7	6.3	7.4	8.4	8.8
主婦	(1712)	43.0	51.0	58.6	19.7	25.5	26.4	8.8	18.2	11.6	14.8	15.2	8.5	12.1	15.7	5.6	5.5
ミドルシニア・シニア	(4840)	51.8	36.2	39.7	19.5	27.2	23.9	5.6	23.6	9.8	22.7	17.0	6.9	14.2	15.0	5.3	4.2

全体より+10pt以上　全体より-10pt以上　(%)

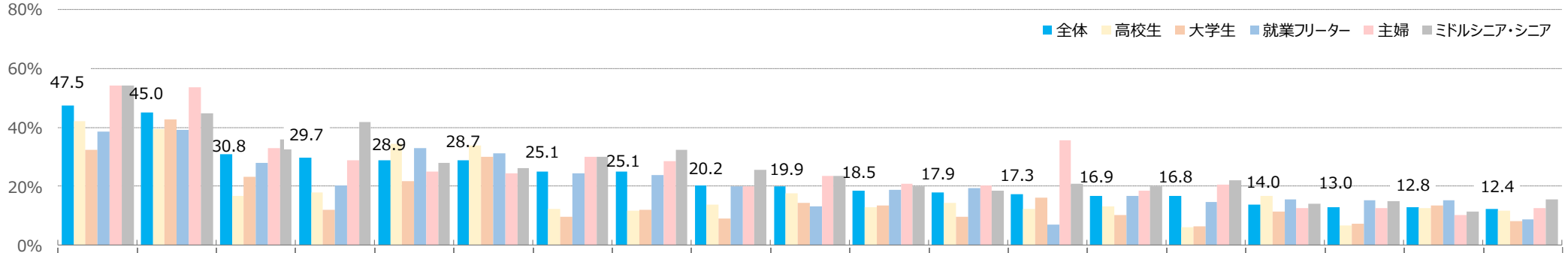
出典：マイナビ「アルバイト就業者調査（2025年）」

アルバイト探しの必須条件

アルバイト探しの必須条件は「自宅から近い」が最も高く、次いで「シフトの融通がきく」。
特に主婦層で「扶養の範囲内で働ける」が、ミドルシニア・シニア層で「年齢に関係なく働ける」が重視されている。

・大学生と就業フリーターでは「シフトの融通がきく」が最も高く、高校生と主婦、ミドルシニア・シニアでは「自宅から近い」が最も高い。
・就業経験の少ない高校生においては「未経験でもできる仕事である」ことが重視されている。
・主婦では「扶養の範囲内で働ける」が特に高く、他にも「シフトの融通がきく」「有休取得など労務管理がしっかりしている」など、家事や育児と両立ができるかがより重要視されている。
・ミドルシニア・シニアでは「年齢に関係なく働ける」ことが特に高くなった。

● アルバイト探しの必須条件上位抜粋（複数回答）



		自宅から近い	シフトの融通がきく	交通費が全額支給される	年齢に関係なく活躍できる	未経験でもできる仕事である	給与が高い	有休取得など労務管理がしっかりしている	長期で働ける	安定性の高い企業	短時間・少日数でいい	希望の職種である	残業なし	扶養の範囲内で働ける	昇給がある	車・バイクでの通勤が可能である	楽な仕事である	無駄なコミュニケーションが少ない職場	駅から近い	経験を活かせる
全体	(9000)	47.5	45.0	30.8	29.7	28.9	28.7	25.1	25.1	20.2	19.9	18.5	17.9	17.3	16.9	16.8	14.0	13.0	12.8	12.4
高校生	(741)	42.1	39.3	16.7	17.9	34.4	33.8	12.4	11.7	13.9	17.5	12.8	14.4	12.2	13.3	6.3	16.6	6.6	12.7	11.7
大学生	(903)	32.4	42.8	23.3	12.0	21.9	30.0	9.6	12.0	9.0	14.4	13.6	9.8	16.0	10.4	6.6	11.5	7.4	13.5	8.3
就業フリーター	(2419)	38.7	39.1	28.0	20.4	32.8	31.3	24.3	23.8	19.9	13.2	18.8	19.4	7.1	16.7	14.8	15.6	15.4	15.3	8.9
主婦	(1712)	54.2	53.5	32.9	28.8	25.1	24.5	30.1	28.7	20.0	23.6	20.9	20.3	35.7	18.6	20.7	12.7	12.6	10.4	12.6
ミドルシニア・シニア	(4840)	54.2	44.6	36.0	41.8	28.0	26.1	29.9	32.3	25.4	23.6	20.1	18.4	20.8	20.1	22.1	14.0	15.0	11.5	15.7

全体より+10pt以上　全体より+5pt以上　全体より-10pt以上　全体より-5pt以上　(%)

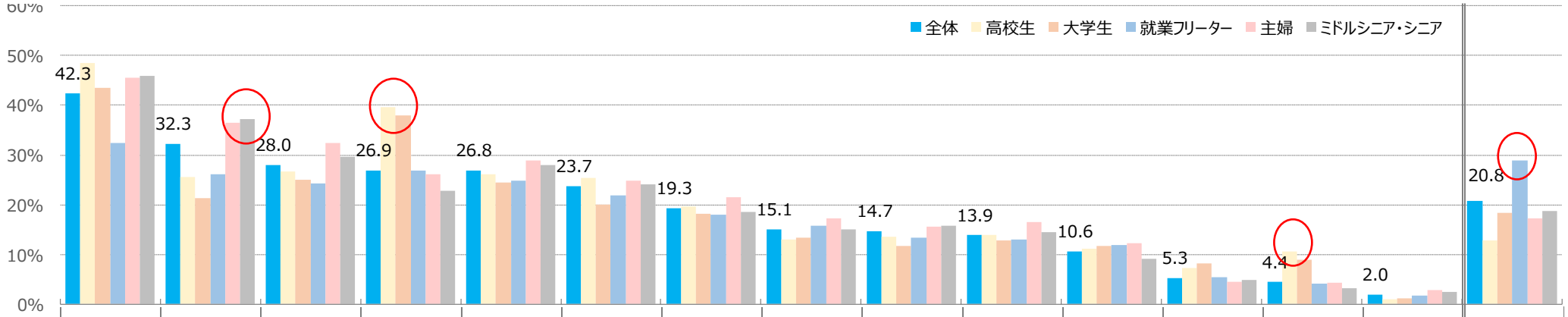
出典：マイナビ「アルバイト就業者調査（2025年）」

アルバイト先を決めた理由

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の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、主婦層とミドル・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・大学生で高く、「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。
・フリーターは「決め手となったきっかけや要因はない」 が高めとなったが、アルバイト経験が豊富で、就業動機が生活維持であることが多いため、企業側の対応（応募後の連絡の早さや説明の丁寧さなど）を“決め手”として強く意識することが少ない可能性がある。

● アルバイト先を決めた理由（複数回答）



		応募後にすぐに企業から連絡がきた	すぐに合否通知の連絡がきた	時給やシフトの融通などの勤務条件について詳細を教えてくれた	応募から面接までの案内が丁寧だった	採用担当者が話しやすい雰囲気だった	初回のアルバイト・パート日を決めてくれた	自分の要望をしっかり聞き出してくれた	入社までの案内が丁寧だった	仕事内容の詳細が知れて働くイメージが沸いた	どんな人が働いているか知れて安心できた	職場がきれいで清潔感があった	仕事のやりがいや魅力について話してくれた	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	その他	決め手となったきっかけや要因はない
全体	(9000)	42.3	32.3	28.0	26.9	26.8	23.7	19.3	15.1	14.7	13.9	10.6	5.3	4.4	2.0	20.8
高校生	(741)	48.4	25.5	26.6	39.5	26.1	25.4	19.7	13.0	13.6	14.0	11.2	7.2	10.5	1.0	12.9
大学生	(903)	43.5	21.3	25.0	37.9	24.5	20.1	18.1	13.3	11.8	12.8	11.8	8.3	9.0	1.1	18.4
就業フリーター	(2419)	32.4	26.1	24.3	26.9	24.8	21.9	18.0	15.8	13.4	13.0	11.9	5.4	4.1	1.7	28.8
主婦	(1712)	45.4	36.5	32.5	26.1	28.8	24.9	21.5	17.2	15.5	16.6	12.3	4.6	4.3	2.8	17.2
ミドルシニア・シニア	(4840)	45.8	37.2	29.6	22.7	28.0	24.2	18.6	15.0	15.8	14.5	9.2	4.8	3.2	2.5	18.7

全体より+5pt以上　全体より-5pt以上　(%)

出典：マイナビ「アルバイト就業者調査（2025年）」

2024年度のアルバイト市場まとめと今後の展望

企業

- 企業によるアルバイトの採用活動率は24年7-8月に過去最高となった。2025年に入りやや減少したものの、依然として20%程度の水準で推移しており、企業の採用意欲は継続している。
- アルバイトの不足感は2025年に入り減少傾向にある。慢性的な人手不足に対し、企業が効率化や省人化を進めた結果、一定の緩和が見られたと考えられる。
- 「給与の増額」は人材の確保・定着の両面で最も多く実施され、効果も高い施策とされている。一方、「外国人採用」や「服装規定の緩和」は実施率は低いものの効果が高い。給与以外の柔軟で多様性を重視した取り組みも、今後の持続的な人材確保において重要になるだろう。
- 2025年以降のアルバイト採用数・採用費の増減予定は「増やす予定」が「減らす予定」を上回り、引き続き活発な採用活動が実施される見通しとなっている。慢性的な人手不足が続く中で、企業は今後、給与以外の施策や働きやすさの工夫が一層重要になり、“選ばれる職場”になるための総合的な魅力づくりが求められるだろう。

求職者 就業者

- アルバイトの求職率はコロナ禍から回復傾向にあるものの、2022年以降は一進一退が続いている。長期的には、定年後の就業意欲や生活支援ニーズの高まりを背景に、シニア層の求職率が増加している。
- 探した職種では「販売・接客・サービス」が最多で、「飲食・フード」は3年ぶりに増加に転じた。情報源は「求人サイト」が主流だが、学生層では「求人アプリ」の利用が多く、属性によって手段が異なる。
- 応募条件では「自宅から近い」が最も重視されており、次いで「シフトの融通」。主婦層は「扶養内」、シニア層は「年齢不問」など、ライフステージに応じた条件が重視されている。
- 入社の決め手は「連絡の速さ」や「合否通知の迅速さ」など、企業の対応スピードが鍵となる。
- 物価上昇や最低賃金の引き上げを背景に、柔軟な働き方や安心できる職場を求める傾向が強まっている。副業の広がりやデジタルツールの普及により、働き方・応募行動の多様化も進んでおり、企業は今後こうした変化への対応がさらに重要になるだろう。