

採用難時代のアルバイト採用 ―「集める」から「選ばれる」への転換―

◆アルバイト採用を取り巻く現状

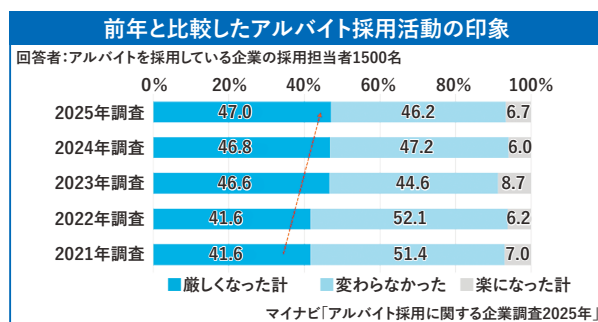
近年、アルバイト採用をめぐる環境は厳しい状況が続いています。

当社の調査(*1)によると、2025年に「採用が厳しかった」と回答した企業は47.0％にのぼり、半数近くの企業が採用難を実感しています。2022年以降、「厳しかった」は41.6％から47.0％へ上昇しており、高水準で推移しています。

背景には、少子高齢化による労働力人口の減少や都市部への人口流出といった構造的な要因もあります。特に地方では、働き手の減少が採用難に拍車をかけています。

こうした状況から、アルバイト採用の難しさは一時的なものではなく、継続的に向き合うべき課題となりつつあります。

(*1) マイナビ「アルバイト採用に関する企業調査2025年」



◆採用コストの上昇と対応の難しさ

採用難の背景には、採用コストの上昇も影響しています。

同調査では、前年と比べて採用コストが「増えた」と回答した企業は21.1％と、「減った」(14.4％)を上回りました。「変わらない」が54.6％と半数を占めるものの、全体として負担は軽減していません。

また、求人時給は静岡エリアにおいても年々上昇しています。最低賃金の改定が大きく影響

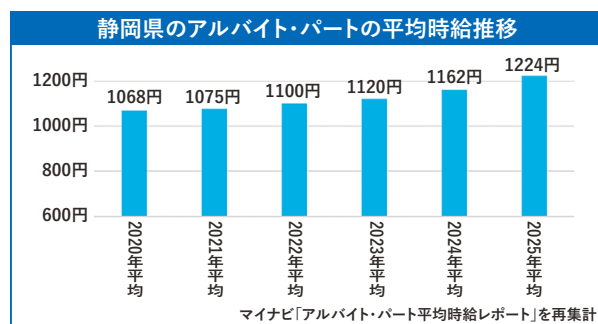
株式会社マイナビ 堀 紘彰

静岡支社長。愛知県名古屋市出身。2006年中途入社。転職情報求人サイト「マイナビ転職」の法人営業として、東海・甲信越エリアで10年以上に渡り、地域企業の中途採用支援に携わる。その後、三重支社長、石川・福井支社長を歴任し、2025年4月より現職。
共著: マイナビキャリアリサーチLab 主任研究員 早川 朋



していますが、人手確保のための引き上げも一定程度含まれていると考えられます。

このように、コスト全体の負担が増す中で、さらなる賃上げには限界もあり、「高時給で採用すれば解決する」というアプローチだけでは対応が難しくなっています。



◆採用における重視ポイントの変化

こうした状況を踏まえ、採用において重視すべきポイントも変化しています。

従来は「いかに採用するか」、応募を集めることに主眼が置かれがちでしたが、採用環境やコストの制約が強まる中では、それだけでは十分とはいえません。

今後は、「いかに選ばれるか」、そして「いかに長く働いてもらうか」という視点をより意識していく必要があります。採用活動を単なる“入口の施策”として捉えるのではなく、定着までを含めた一連の設計として考えていくことが重要です。

そのためにも、まずは求職者がアルバイトを選び、働く上で何を重視しているのか、そのニーズや意識を調査結果をもとに整理していきます。

◆求職者の仕事選びの条件

求職者はどのような点を重視して仕事を選ぶのでしょうか。

アルバイト就業者を対象にした調査(*2)からは、

「自宅から近い」「シフトの融通がきく」「給与が高い」が共通して重視されていることがわかります。

一方で、属性ごとの差もあり、学生では「未経験でもできる仕事」や「学業への理解がある」といった、初めての就業や学業との両立に関わる条件が上位に挙がっています。

主婦層では「扶養の範囲内で働ける」や「子育てへの理解がある」といった、家庭との両立を前提とした条件が特に重視されています。シニア層では「年齢に関係なく活躍できる」点も重要な要素となっています。

採用においては、どの層をターゲットとするのかを明確にしたうえで、そのニーズに応じた条件設計を行っていくことが重要です。

また、近年ではこれまで主な採用対象としてこなかった層にターゲットを広げる動きも見られます。例えば、高校生や主婦(主夫)、シニア層、さらには外国人材など、多様な人材の活用を検討する企業も増えています。人手不足が続く中では、従来のターゲットにとらわれず、多様な属性に目を向け、それぞれのニーズに応じた受け入れ体制を整えていく視点も重要になっています。

(*2) マイナビ「アルバイト就業者調査2025年」

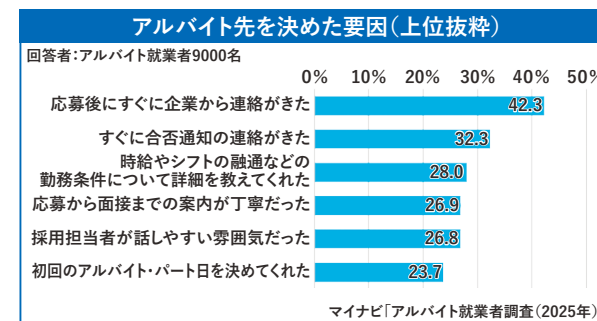
◆求職者のアルバイト先決定に影響する 応募後の対応

アルバイト先を決定する上では、勤務条件だけでなく、応募後の対応も重要な要素となっています。

同調査では、応募後に入社を決めた理由を尋ねており、「応募後すぐに企業から連絡がきた」や「すぐに合否通知の連絡がきた」など、企業からの対応の速さに関する項目が上位に挙がっています。

また、「勤務条件について詳細を教えてくれた」や「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」といった、対応の丁寧さや安心感に関わる要素も重視されています。

応募後の迅速かつ丁寧な対応は、採用の可否だけでなく、職場に対する信頼感の形成にもつながります。初期のコミュニケーションが、その後の定着にも影響することから、対応スピードやコミュニケーションの質を意識した運用が重要です。



◆求職者の近年の傾向 (服装や身だしなみに関する意識)

近年の傾向として、服装や身だしなみの自由に関する関心も高まっています。

こうした自由を認めることに対して「賛成」と回答するアルバイト就業者は53.6％と過半数を占めており、一定の支持が見られます(*3)。

特に学生層においてはその傾向が顕著で、賛成派の割合は66.9％と全体を上回っています。賛成理由としては、「自分らしく働きたい」「リラックスして仕事ができる」「職場の堅苦しさがなくなる」といった点が挙げられており、働き方における価値観の変化がうかがえます。

このようなニーズに対して、多様な働き方や個性を受け入れる姿勢を持つことは、職場への納得感や居心地の良さの向上につながり、結果として定着にも寄与すると考えられます。

(*3) マイナビ「アルバイトの服装・身だしなみに関する調査レポート2026年」

◆おわりに

アルバイト採用においては、これまでの「条件を提示して人を集める」という考え方に加え、「選ばれる理由をつくること」や「長く働いてもらうこと」の重要性が高まっています。

また、求人情報の提示にとどまらず、職場の実態や働き方を分かりやすく伝える情報発信の重要性も高まっています。採用ページの整備やデジタルツールの活用など、企業と求職者の相互理解を深める取り組みも広がっています。

今後の採用においては、求職者の多様なニーズを踏まえ、ターゲット設定、採用プロセス、情報発信、就業環境といった要素を一体的に設計していくことが、持続的な人材確保につながるといえるでしょう。