

脆弱な日本の災害対応 | トランプ2.0始動へ

# Wedge

Guiding Japan forward ウェッジ

FEBRUARY 2025  
Vol.37 No.2  
定価 ¥700

# 2

Special Report

## 災害大国を生きる

### 積み残された日本の宿題

能登半島  
地震から1年  
阪神・淡路  
大震災から  
30年



35th  
ANNIVERSARY

Wedge Opinion

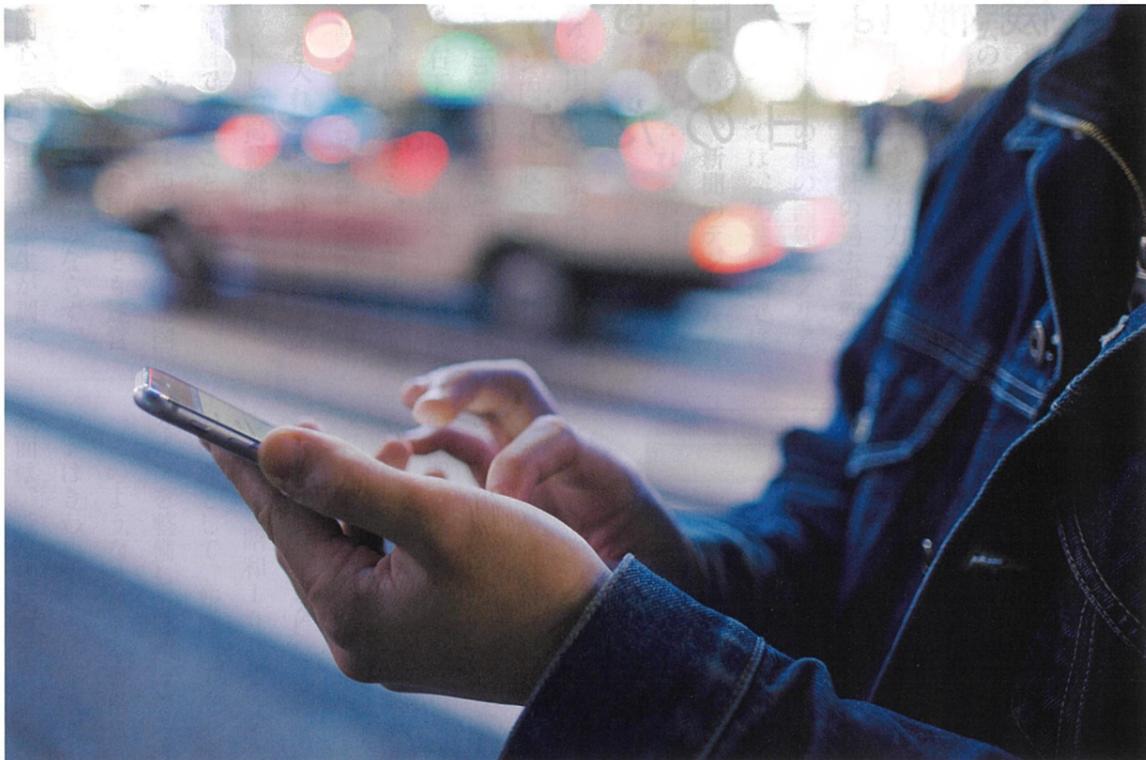
「昭和100年」を契機に  
知的インフラの整備を

Wedge Special Opinion

動乱の2025年  
日本はどう生きるか

Wedge Report

「スポットワーク」バブルで  
人手不足は解消するのか？



スポットワークを社会に健全に定着させるためには事業者の適切な利用が求められる

WEDGE REPORT

# 「スポットワーク」バブルで人手不足は解消するのか？

新しい働き方として広がる「スポットワーク（スキマバイト）」がもたらした労働市場の変化と今後の課題とは？

文・編集部（横上菜月）

## ス

キマ時間を利用して働く「スポットワーク」が活況を呈している。飲食店やスーパー、ホテル、物流などの事業者が「人手が足りない時だけ」人を募集し、労働（求職）者は「働きたい時だけ」働く形態だ。これを可能にしたのが、仕事と求

職者をマッチングするスマホアプリの出現である。2018年からサービスを開始したタイミーに続き、パインルやLINEヤフー、リクルートなども次々と参入している。最大手のタイミーは24年7月に、東京証券取引所のグロース市場への新規上場を果たした。

スポットワークアプリのユーザーは、アプリ上に掲載された求人の中から条件に合った仕事に応募して事業者とマッチングすると、最短1時間から働くことができる。長期雇用のアルバイトのように事前の面接や履歴書の提出は不要だ。勤務後はユーザーが事業者に対してアプリ上で「Good」か「Bad」で評価し、それが完了すると報酬が即日入金される。また、事業者側も任意でユーザーを評価できる。多少の仕様の違いはあるが、タイミー以外のアプリも基本的に仕組みは同じだ。

新しい働き方もいえるスポットワークの広がりには、労働者にとって歓迎すべきことなのだろうか。労働経済学を専門とする日本大学教授の安藤至大氏はこう語る。

「ユーザー（＝労働者）と事業者がアプリ上で相互評価し、実績を可視化したことは大きな意味を持つ。現場の働きやすさなどの事業者の情報や、ユーザーの働きぶりが評価によって第三者にも見えるようになった。長期雇用のアルバイトでは高齢者は採用されにくいのが実情だが、アプリ上で『Good率』が高ければ事業者は安心して採用できる。生活費の足しのために働く高齢者もいるが、働くことで世間とつながりを

持たせたいと望む方も増えている」

タイミーの調査によると、55歳以上でタイミーに登録しているユーザーは、23年3月時点で約18万人だったのが24年3月には約38万人に上り、1年で約2・1倍となった。体調に合わせて働くことができるのも、高齢者にとっては好都合な仕組みなのだ。

「これまで精力的に働いたか、働かないかの二択しかなかったところに、マイルドに働きたい人のニーズもかなえられるようになった」

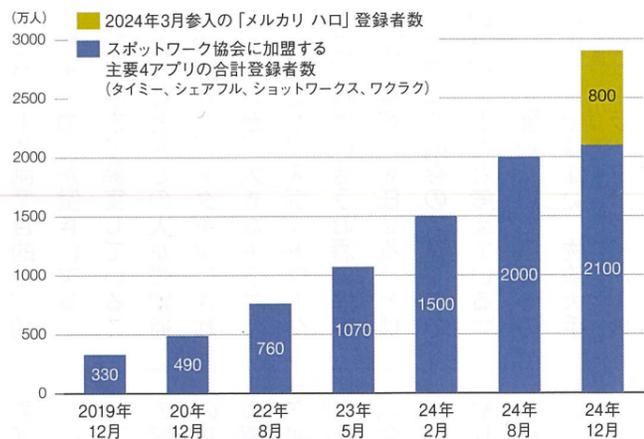
（同）「こともユーザーにとってメリットは大きい。

スポットワークは、日中に短時間だけ働きたいという主婦との親和性も高い。人手不足解消が求められる昨今、埋もれた労働力の掘り起こしに寄与しているともいえる。

一方、スポットワークを巡るトラブルが散見されていることも見逃せない。クラウドサービスを開発・運営するKite Ra社（東京都港区）の24年4月調査では、スポッ

### 急増するスポットワークアプリの登録者数

（出所）スポットワーク協会のデータを基にウェッジ作成  
（注）単純合計値で重複登録者数は考慮しない



（同）「こともユーザーにとってメリットは大きい。スポットワークは、日中に短時間だけ働きたいという主婦との親和性も高い。人手不足解消が求められる昨今、埋もれた労働力の掘り起こしに寄与しているともいえる。

一方、スポットワークを巡るトラブルが散見されていることも見逃せない。クラウドサービスを開発・運営するKite Ra社（東京都港区）の24年4月調査では、スポッ

トワーク経験のある20代以上の男女348人のうち、51・4%が勤務先で何かしらのトラブルに遭遇したと回答した。「仕事内容が事前に聞いていた内容と異なる」「労働条件（労働時間や給与など）が異なる」の2つは多く上がったトラブル事例だ。

24年11月には、タイミー上に不適切な問い合わせのある求人が募集される事案が発生し、SNS上で「闇バイトでは？」と安全性に対して問題視する声が上がった。これに対して24年12月にタイミーは、24時間365日、求人原稿を掲載前に目視と機械的な仕組みを組み合わせて全件チェックする体制を構築するなど、不正利用防止のための対策を発表した。

対策に効果はあるのか。同社社長の渡辺尚人氏は「11月末から新たな体制での取り組みを始め、1月6日時点で不適切な問い合わせのある求人の掲載は見られない。引き続き、安全対策を強化し、悪用されない徹底した仕組みをつくっていく」と話す。

散見されるトラブルについて専門家はどう見ているのか。弁護士の中野雅之氏はこう話す。

「スポットワークはユーザーと事業者が直接雇用契約を結ぶ形となる。雇用主である事業者は、労働者の安全に配慮する義務があり、労働関連の法令を遵守しなければならない。ユーザーは不慣れた職場で作業することも多いので、労働災害を発生させないよう安全教育を行うなど予防措置を講じる必要がある。だが、中にはこうした対応を疎かにする事業者もみられる」

簡単に人を集められ、1回限りの関係性も可能という手軽さを逆手に取り、労働者を、使い捨てる意識の事業者もあるようだ。こうした事業者の排除については、業界全体として本腰を入れて取り組むべきだ。

### 人材確保に有効 長期雇用を目指す動きも

実際の現場で、スポットワークはどう活用されているのか。お酒の種類の豊富さに定評のある川崎市内の某飲食店の店長によると、21年から週1〜2回、継続的に利用するほど、「人手不足解消に有用なツールになっている」と話し続ける。

「主に学生バイトや副業目的で、19

歳から50代までの方が働きに来る。

飲食店経験者限定で募集していることもあるが、ほとんどの人が想定通りに働いてくれた。ドタキャンされることもあったが、大きなトラブルはなかった。ただ、スポットワークで働く人に、料理に合うお酒の提案など、高度な接客<sup>くわく</sup>を任せることは難しく、本来なら既存のスタッフで回せるのがベストだと考えている」

長期的に人を雇いたいと考えるのは、飲食店だけではない。物流大手の西濃運輸はトラックドライバーの採用手段の一つとしてタイミーを活用している。タイミー経由でドライバー補助の仕事を経験してもらった後、良ければ正式な求人への応募につながる狙いだ。タイミーを通じて入社し、トラックドライバーとして活躍する清水大盟<sup>ひろの</sup>さんは「事前に職場の雰囲気がかめたのがよかった」と話してくれた。

こうした動きは、医療業界にも広がり始めている。子育てや親の介護のために一度離職した後、復職を望むも医療現場に戻れていない「潜在

看護師」が約80万人いるとされる。

一方、現場では約30万人の看護師が不足しているとされる。この問題の解決に向け、看護師と介護士専用のスポットワークサービス「クロー」の運営を開始したのがフォニム（東京都新宿区）代表取締役社長の穴戸光達<sup>ひろと</sup>氏だ。

「今まで看護師はフルタイムで働く以外の選択肢がなく、いきなり復職や転職することにハードルを感じている人が多かった。そうした方々に、いかに自分に合う医療機関をみつけて就職してもらえるかをゴールにしている」

看護師などの有資格者がクローに登録をすると、マッチングした医療機関で週1回4時間、最短1日から働ける。お試し転職として活用する場合は、2カ月ほど同じ医療機関で働き、お互いにマッチすればそこの正式な採用にもつながられる。

クローではユーザーが看護師としての職務経歴やスキルを登録すると、ミスマッチが起きないように双方の要望を聞いてすり合わせるなどし、運営会社が仲介役として手厚く

サポートを行う。

「長く働ける医療機関を探すために利用しているユーザーが多く、医療機関もそんな人材を求めている。ユーザーは単発で働いて稼ぐことを主な目的としておらず、スキルを生かして患者の役に立ちたいという気持ち強い。その思いが実現できるよう、双方の要望を密に聞いて慎重にマッチングしている」（同）

医療現場では専門性が求められる、人手不足を単に、人で埋めるだけというわけにはいかない。マッチングには手間と時間がかかるが、社会的価値の高い動きといえる。

### 働き手に新たな選択肢 事業者には課題も残る

スポットワークアプリの出現は、世の中にある「仕事の一部」を身近な存在にし、人が軽やかに働ける一つの選択肢を与えてくれた。そして、長期で働きたい人と雇いたい事業者のニーズがマッチすると正式な採用につながる動きも出てきたのは、双方にとって好ましい傾向だ。

ただ、スポット的かつ部分的に人

を当て続ける経営手法には課題もある。経営学者で慶應義塾大学准教授の岩尾俊兵氏はこう語る。

「人手不足と同時にインフレの今は、相対的にお金の価値が下がり、人や物の価値が上がる『人優位』の時代だといえる。だからこそ今は、スポットワークが比較的健全な形で使われやすい。ただ、この状況が変わったとしても、生き残るのは、常に『人を大切にすること』ができる事業者だ。さらに言えば、業務の全体像を理解したうえで働く場合と、単なる部分を担い続けるだけでは、長い目で見て働く喜びにも違いが出てくるはずだ」

事業者は、スポットワーク全盛時代に安住してはならず、将来的に業務の一部を機械化するなどの省人化投資を行いつつ、長期的に人を育てて定着する仕組みづくりに取り組むべきだ。人口減少は確実に進む。スポットワークがあっても、人材の競争戦<sup>けん</sup>はますます激化することは避けられない。そうした未来を見据え、人手不足の根本解決に向けた取り組みを怠ってはならない。