

2025年1月23日
株式会社パーソル総合研究所

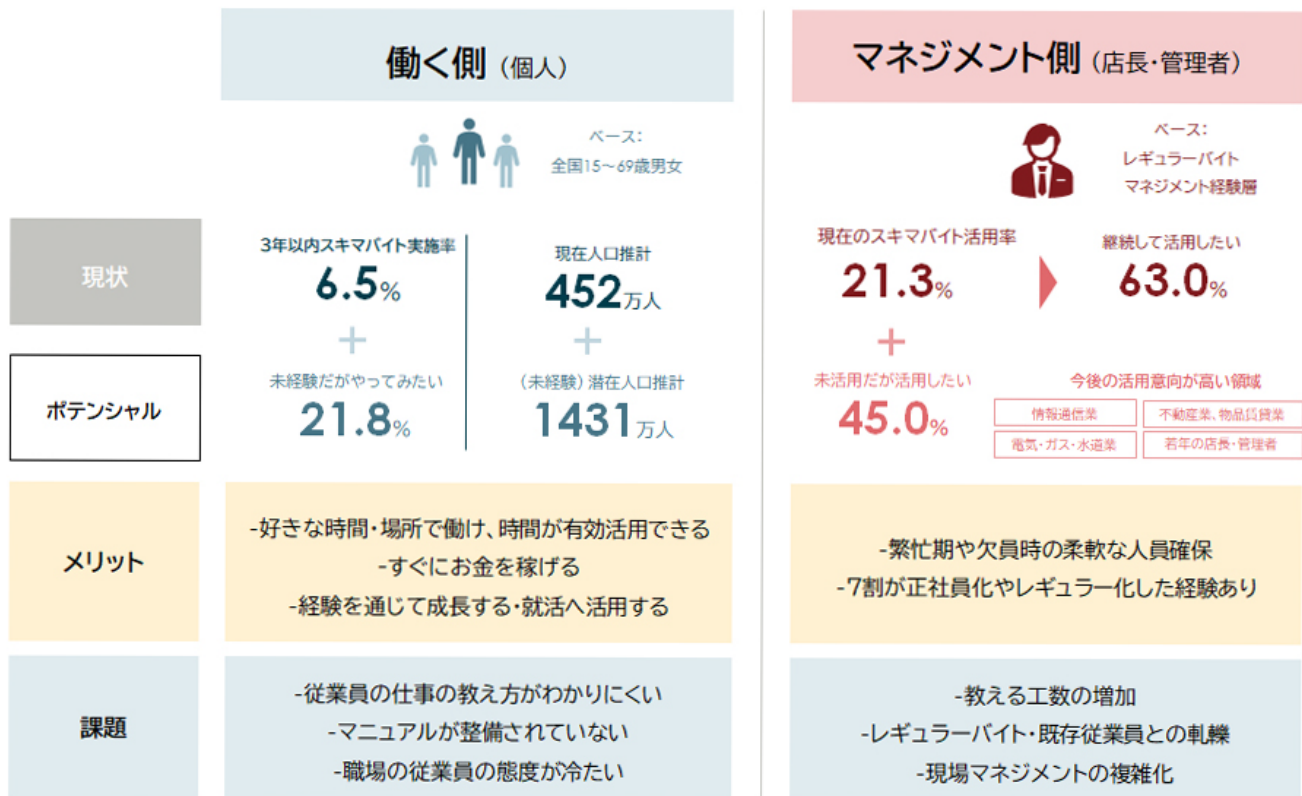
「スキマバイト／スポットワークに関する定量調査」を発表
スキマバイトの現在の推計人口は452万人、潜在人口は約3倍となる1431万人
新たな働き方のポテンシャルと複雑化するマネジメントの課題が明らかに

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：萱野博行）は、「スキマバイト／スポットワークに関する定量調査」の結果を発表いたします。

少子高齢化や働き方の多様化が進む現代日本において、柔軟な働き方の一つであるスキマバイト／スポットワーク（以下「スキマバイト」）が注目を集めています。特に、サービス産業などにおいて、短時間・単発のアルバイトを活用することで労働力不足を補う動きが広がり、副業解禁やテクノロジーの進化がこのトレンドを後押ししています。一方で、現場では労働者の多様化に伴い、マネジメントの複雑化や働きやすい環境の整備といった新たな課題が顕在化しています。

本調査では、スキマバイトの現状と潜在力を明らかにし、働く側と雇用する側双方の視点から、メリットと課題を分析しました。さらに、現場でのマネジメントの複雑化に対応するための解決策を提示し、新たな働き方の可能性を探ることを目的としています。

スキマバイトの実態・課題・ポテンシャルまとめ



本調査におけるスキマバイトの定義：数時間もしくは1日単位の単発で働き、直接雇用で収入を得る仕事

※以下のような仕事は対象外
 直接雇用関係を結ばずに、業務委託契約や派遣契約で収入を得る仕事／アンケートモニターなどのポイント収入を得る仕事／株やFX、不動産運用などの投資関連で収入を得る仕事
 ／不労所得などのほぼ活動せずに収入を得る仕事

■主なトピックス ※トピックスの詳細については3P以降の「主なトピックス（詳細）」をご確認ください

<スキマバイトの実態・ポテンシャル【働く個人】>

1. 現状、全国男女15～69歳の**6.5%が3年以内にスキマバイトを行った経験**があり、そのうち約8割が直近1年以内に経験。それらの数値を元に、全国のスキマバイト人口を簡易推計したところ、**452万人**であった。
2. 1年以内のスキマバイト未経験者のうち、スキマバイト意向があるのは21.8%。また全国の潜在スキマバイト人口を簡易推計したところ、**1431万人**であった。
3. スキマバイト意向率は、男女ともに**若年層が高い**。その他、派遣社員、高校生・専門学校、短大生・大学生の意向率が高い。
4. スキマバイトで多い仕事内容は「**軽作業系職種（16.4%）**」、「**接客・サービス系職種（14.9%）**」、「**配送・物流・運輸職（9.4%）**」。
5. スキマバイトへの応募は、「スキマバイト専用の求人アプリ・サイト」からの応募が約6割を占める。次いで、「バイト全般の求人アプリ・サイト」や「家族や友人・知人の話」が続く。
6. スキマバイト経験者を類型化したところ、隙間時間を有効に活用したい「**隙間活用タイプ**」、娯楽や趣味に充てる資金がほしい「**小遣い稼ぎタイプ**」、生活費を稼ぎたい「**生計維持タイプ**」、興味のある仕事を経験したい「**経験投資タイプ**」、手軽に働きたい「**簡便志向タイプ**」の5つのタイプに分けられた。
7. スキマバイト経験のある社会人の**半数以上が「スキマバイト経験が本業の役に立った」と実感している**。

<スキマバイトの課題【働く個人】>

8. スキマバイトで働く個人の困りごとは、「**従業員の仕事の教え方がわかりにくい**」「**マニュアルがない**」「**職場の従業員の態度が冷たい**」などが15%前後で上位。一方、**35.1%は「あてはまるものはない」と回答**。レギュラーバイトで働く個人の困りごとと比較すると、「**職場の従業員の態度が冷たい**」が**8割増と顕著に多い**。

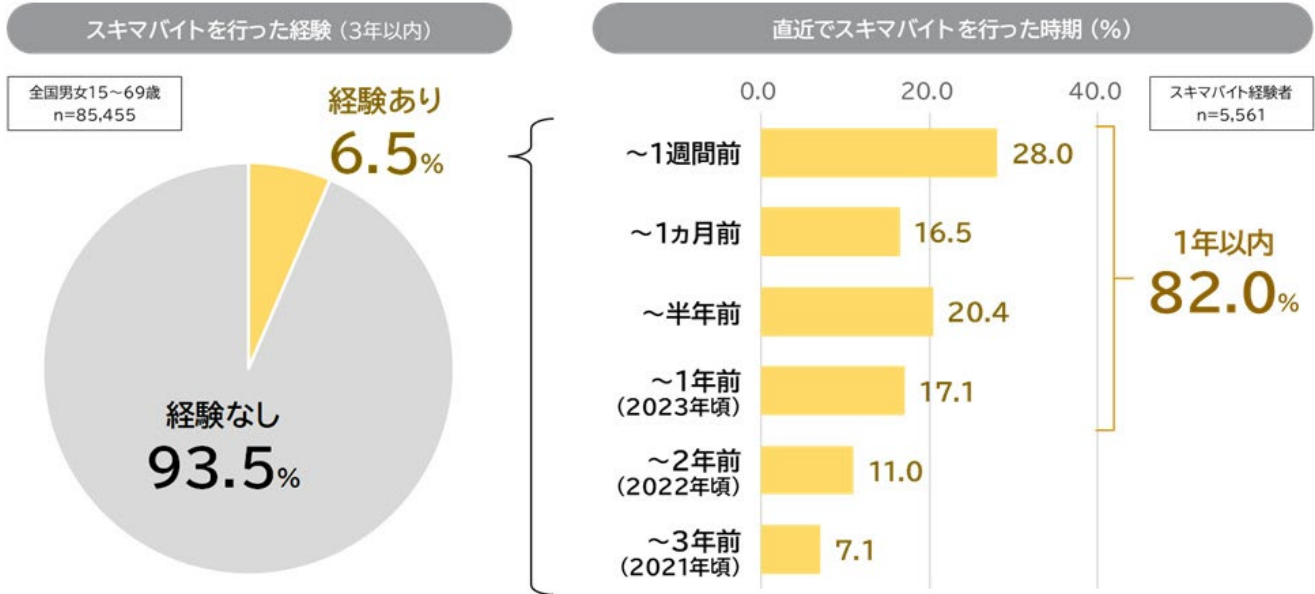
<スキマバイトの実態・課題【企業・マネジメント】>

9. レギュラーバイトのマネジメントを経験した店長・管理者のうち、スキマバイト人材を**現在マネジメントしている者は21.3%**。経験ありが40.7%。スキマバイト人材を**レギュラー化（長期雇用化）したことがあるのは、店長・管理者の7割弱**。
10. 現在**スキマバイト人材をマネジメントしている店長・管理者の63.0%が、今後も活用したいと回答**。レギュラーバイトしかマネジメントした経験のない層も、**45.0%が活用したいと回答**。
11. 店長・管理者側が感じるスキマバイト活用の課題としては、「**仕事を教えるのが大変**」が最上位。**2位以下に「人物像やスキルが事前にわかりにくい」「業務範囲が限定的」「スケジュールやシフト調整が難しい**」が続く。
12. ワーク・エンゲイジメントと再就職意向を見ると、**学生はレギュラーバイトのほうがワーク・エンゲイジメントが高く、社会人はスキマバイトのほうがワーク・エンゲイジメントが高い傾向が見られた**。**スキマバイト人材の再就業意向（もう一度その職場で働きたい）は、学生・社会人ともに5割弱**。
13. スキマバイト人材のワーク・エンゲイジメント向上には、**適切なジョブアサインと明確な指示**がプラスに影響していた。
14. スキマバイト人材にもう一度働きたいと思ってもらうには、**仕事を任せ、承認していくマネジメント行動**がプラスに影響していた。

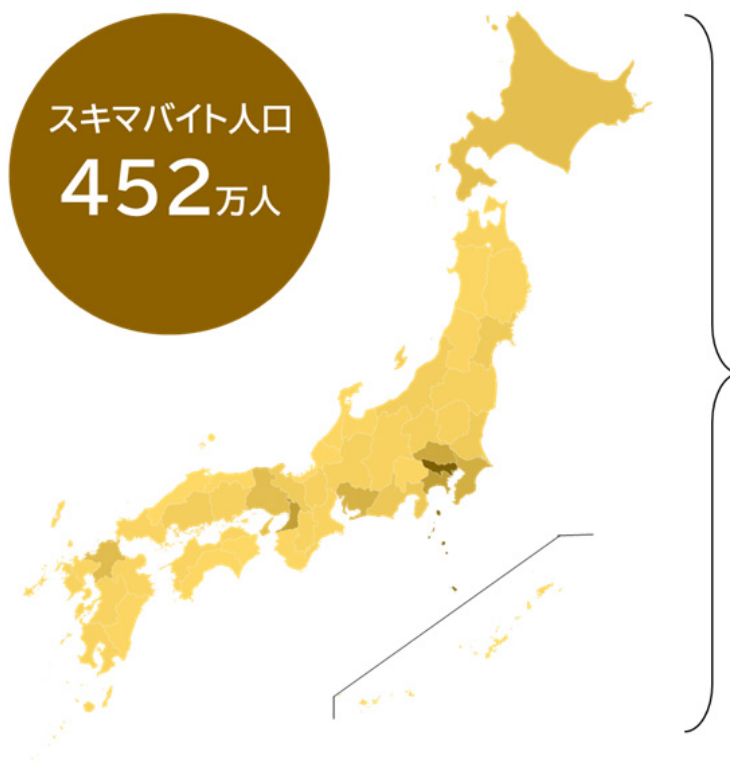
■主なトピックス（詳細）

<スキマバイトの実態・ポテンシャル【働く個人】>

1. 全国男女 15～69 歳の 6.5%が 3 年以内にスキマバイトを行った経験がある。そのうち、82.0%は直近 1 年以内にスキマバイト経験があると回答。

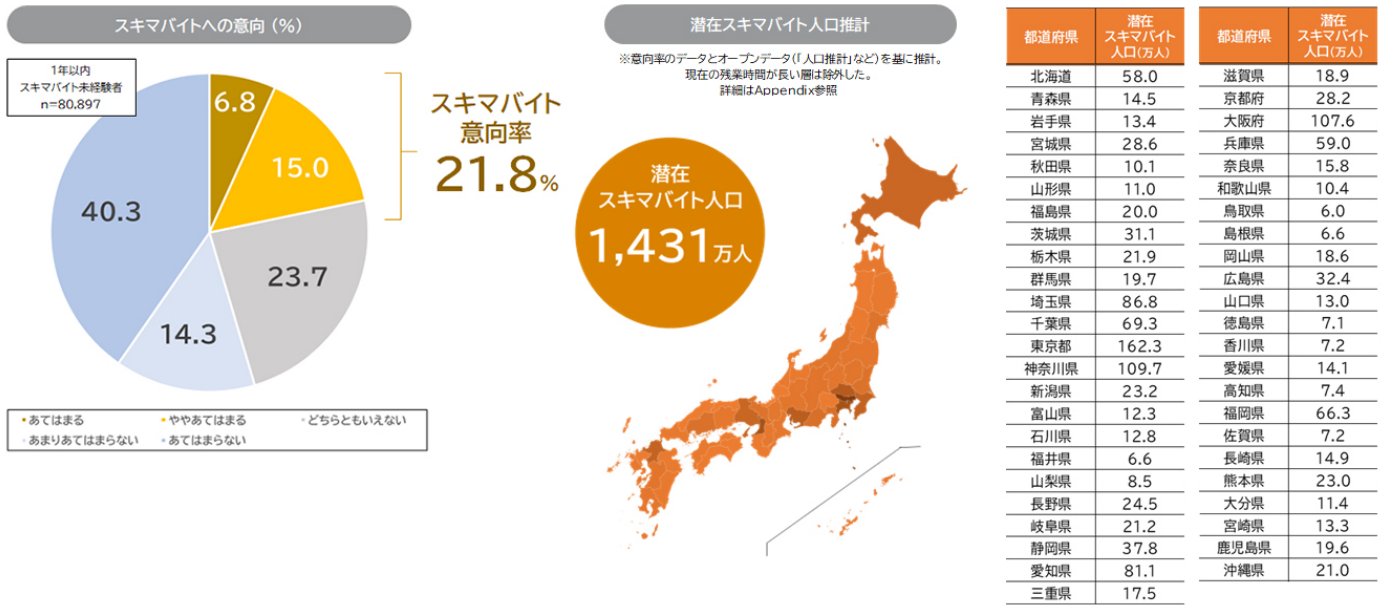


1 年以内のスキマバイト経験率の数値を基に、全国のスキマバイト人口を簡易推計した結果、452 万人であった。内訳を見ると、東京をはじめとする都市圏で多い傾向。

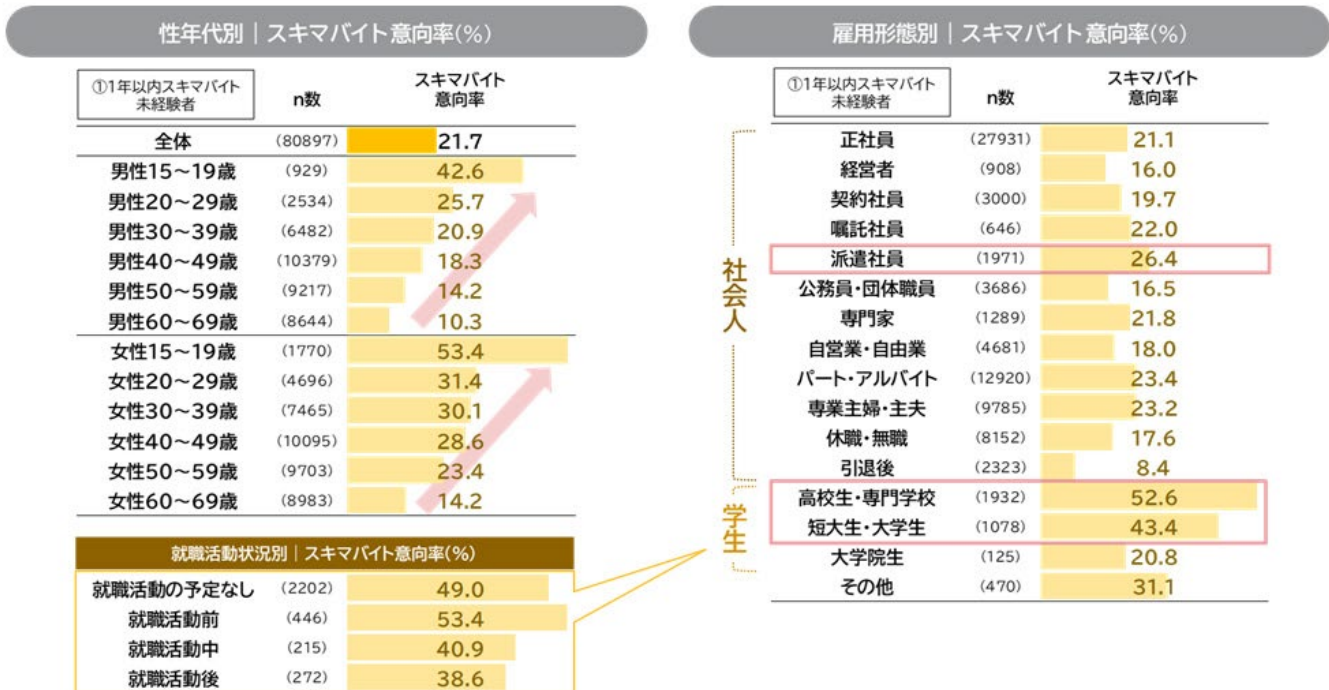


都道府県	スキマバイト人口(万人)	都道府県	スキマバイト人口(万人)
北海道	16.4	滋賀県	5.4
青森県	3.9	京都府	8.9
岩手県	3.3	大阪府	35.9
宮城県	9.4	兵庫県	17.1
秋田県	2.8	奈良県	4.6
山形県	3.8	和歌山県	2.5
福島県	5.7	鳥取県	1.9
茨城県	9.4	島根県	0.7
栃木県	5.5	岡山県	5.3
群馬県	6.3	広島県	7.3
埼玉県	30.1	山口県	3.9
千葉県	26.2	徳島県	1.4
東京都	75.2	香川県	3.7
神奈川県	35.8	愛媛県	3.6
新潟県	7.3	高知県	2.0
富山県	3.2	福岡県	18.3
石川県	2.3	佐賀県	3.4
福井県	1.8	長崎県	4.5
山梨県	3.0	熊本県	4.2
長野県	4.9	大分県	3.7
岐阜県	5.6	宮崎県	2.2
静岡県	11.0	鹿児島県	4.2
愛知県	24.9	沖縄県	5.2
三重県	4.4		

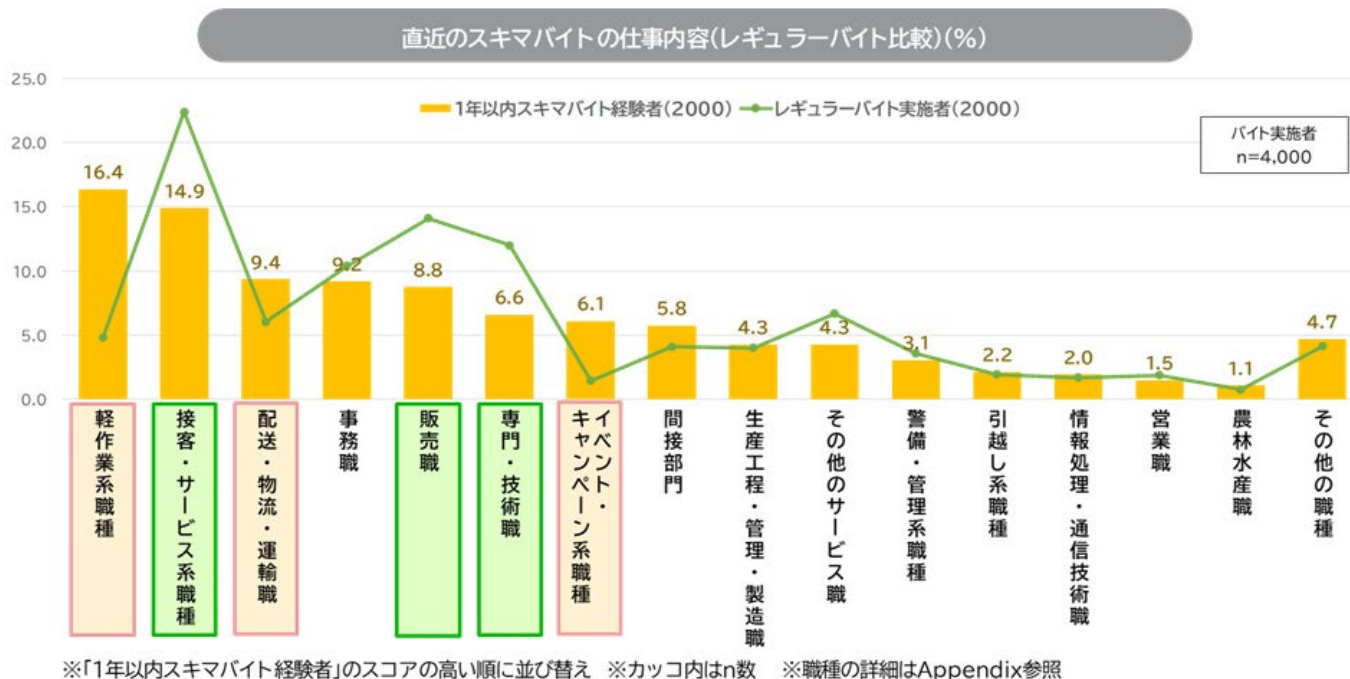
2. スキマバイトの意向率をみると、1年以内のスキマバイト未経験者の意向率は21.8%。潜在スキマバイト人口を簡易推計したところ、1431万人であった。



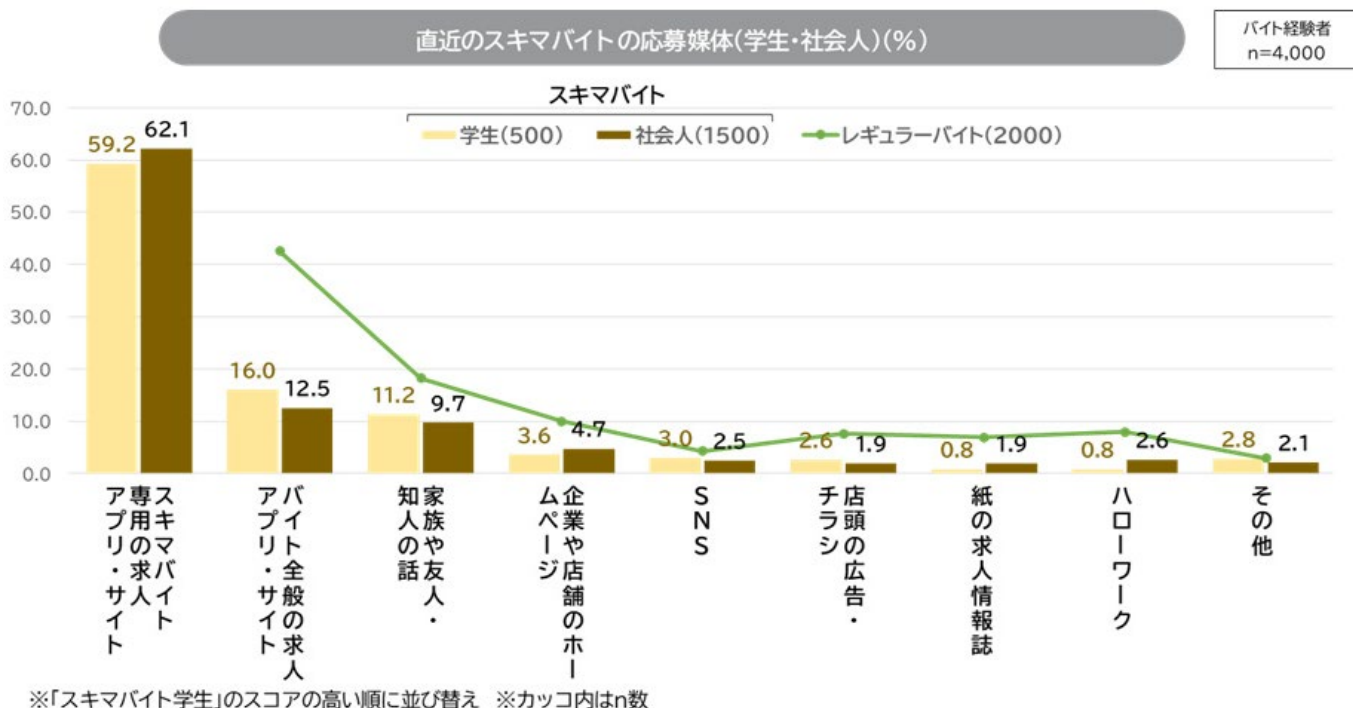
3. スキマバイトの意向率を性年代別でみると、男女ともに若年層のスキマバイト意向率が高い。属性別では、社会人層では派遣社員、学生層では「高校生・専門学校」「短大生・大学生」の意向率が高い。また、学生を就職活動状況別に見ると、「就職活動前」の学生で高い。



4. スキマバイトの仕事内容で最も多いのは「軽作業系職種」で 16.4%。次いで、「接客・サービス系職種（14.9%）」、「配送・物流・運輸職（9.4%）」と続く。レギュラーバイトとの比較で見ると、「軽作業系職種」や「配送・物流・運輸職」、「イベント・キャンペーン系職種」などは、スキマバイトの方が高い。一方で、「接客・サービス系職種」や「販売職」、「専門・技術職」などは、レギュラーバイトの方が高い。

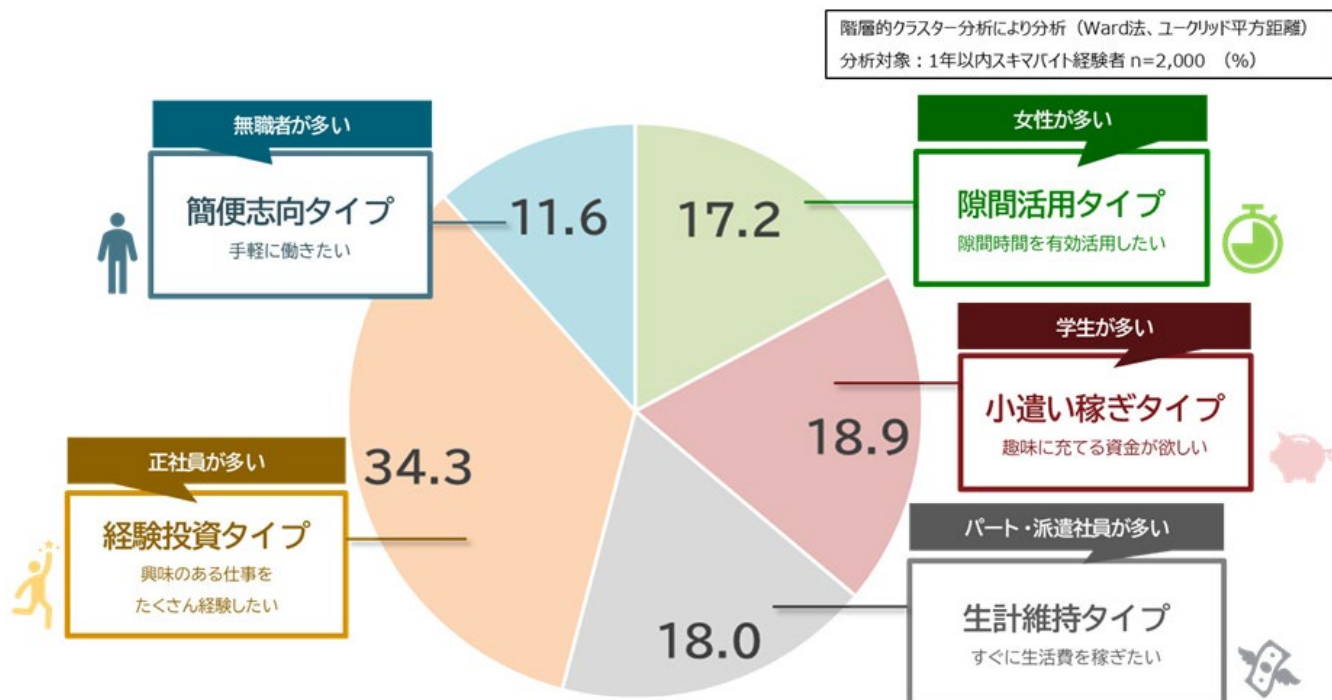


5. 直近のスキマバイトの応募媒体を見ると、学生・社会人ともに、「スキマバイト専用の求人アプリ・サイト」が6割前後を占める。次いで、「バイト全般の求人アプリ・サイト」や「家族や友人・知人の話」が続く。



6. 1年以内のスキマバイト経験者を、スキマバイトとして働くメリットや理由の傾向^{※1}に基づいて類型化したところ、以下の5タイプに分けられた。※1「スキマバイトとして働くメリット」「直近でスキマバイトを行った理由」の詳細については、報告書のP28、29を参照

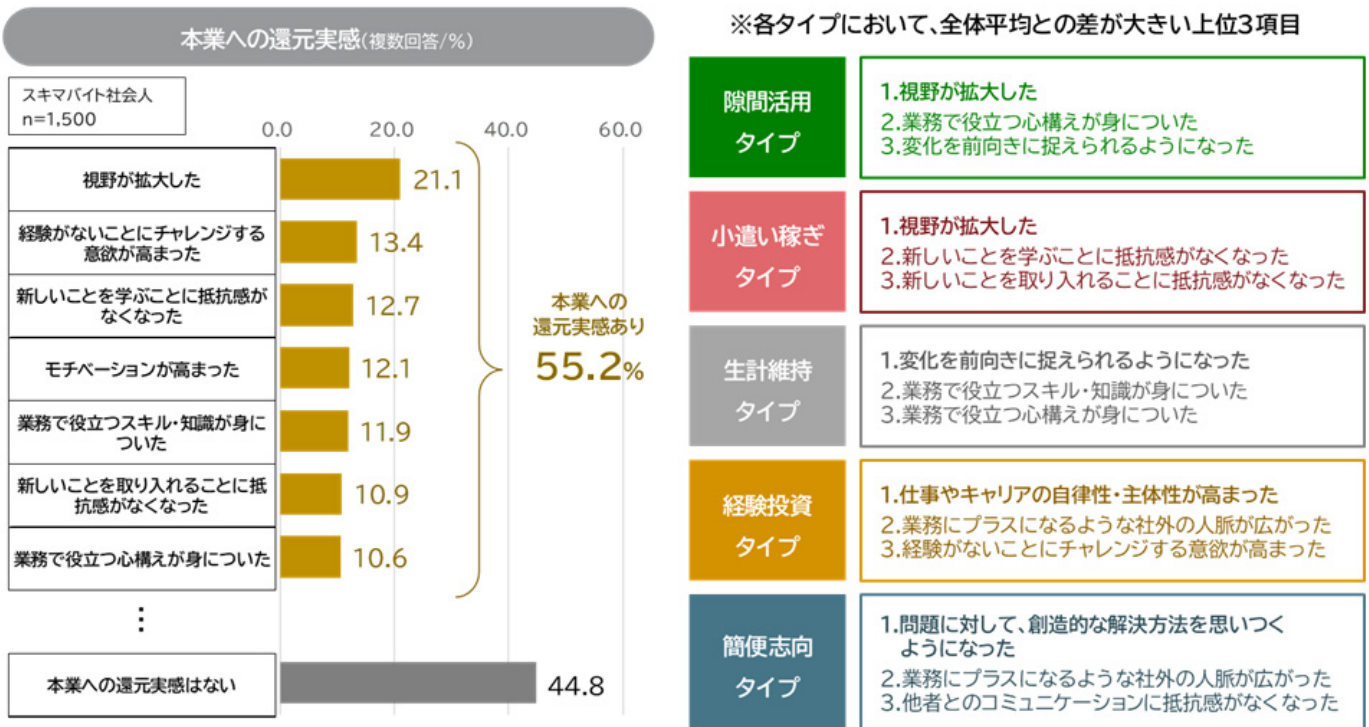
5つのスキマバイトタイプ



各スキマバイトタイプの特徴

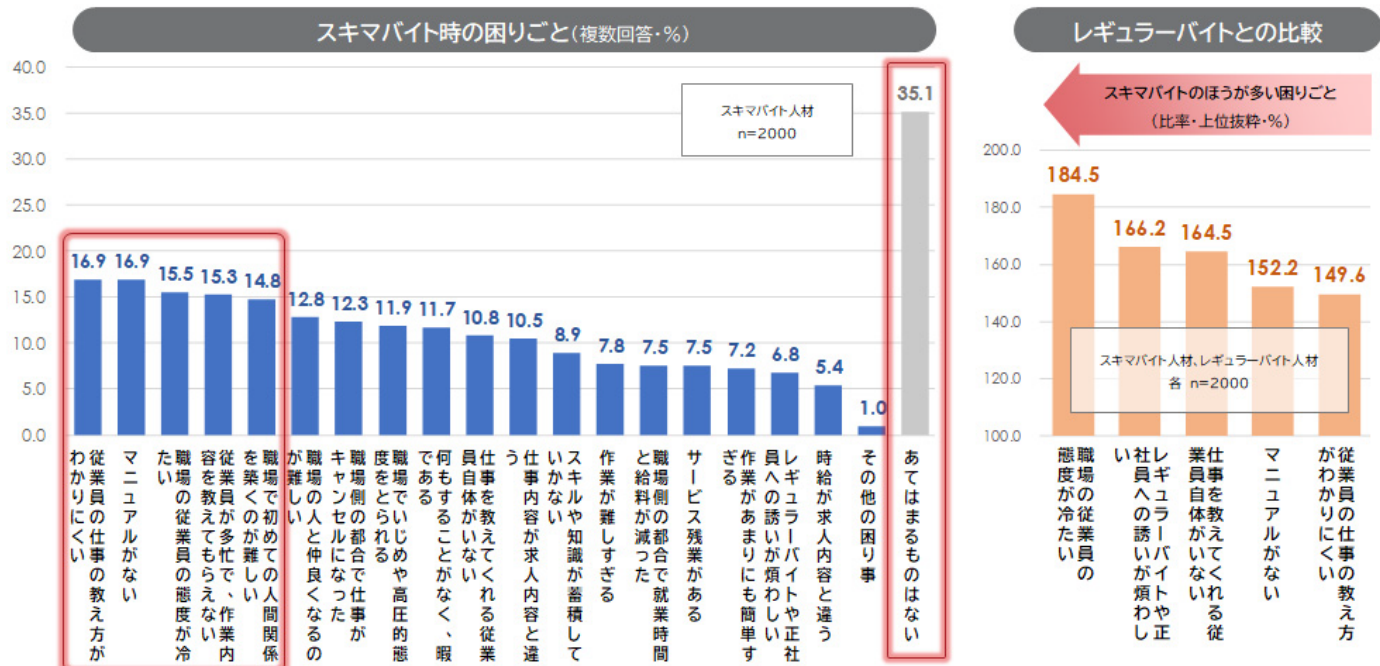
スキマバイトの動機タイプ	スキマバイトとして働くメリット ※全体平均との差が大きい上位3項目	直近のスキマバイトを行った理由 ※全体平均との差が大きい上位3項目
隙間活用タイプ 女性が多い	1.自分の時間を有効活用できる 2.自分の好きな時間・場所で働ける 3.すぐにお金を稼げる	1.空いている隙間の時間を埋めたかった 2.自由な時間で何かをしたかった 3.仕事内容が難しくなさそうだった
小遣い稼ぎタイプ 学生が多い	1.収入が高い 2.効率良くお金を稼げる 3.すぐにお金を稼げる	1.娯楽費を稼ぐため 2.時給が高かった 3.職場の場所が自分の希望に合っていた
生計維持タイプ パート・派遣社員が多い	1.すぐにお金を稼げる 2.自分の好きな時間・場所で働ける 3.仕事における人間関係が楽である	1.生活費を稼がなければならなかった ※他項目は、全体平均以下のため割愛
経験投資タイプ 正社員が多い	1.興味のある仕事ができる 2.多くの仕事を経験できる 3.これからの自分にとって役に立つ	1.やってみたい仕事内容だった 2.これまでの自分の経験を活かさせそうだった 3.新しいことを学び、成長したかった
簡便志向タイプ 無職者が多い	1.応募条件が厳しくない 2.働くための手続きが簡単である 3.仕事内容が楽である	1.仕事内容が難しくなさそうだった 2.娯楽費を稼ぐため 3.生活費を稼がなければならなかった

7. 社会人に対して、スキマバイト経験が本業に与える影響実感を聞いた。半数以上の社会人が「スキマバイト経験が本業の役に立った」と感じており、強く感じている効果は「視野の拡大」や「チャレンジ意欲の高まり」、「学びへの抵抗感の低下」など。こうした効果実感の傾向は、スキマバイトタイプごとに異なる。



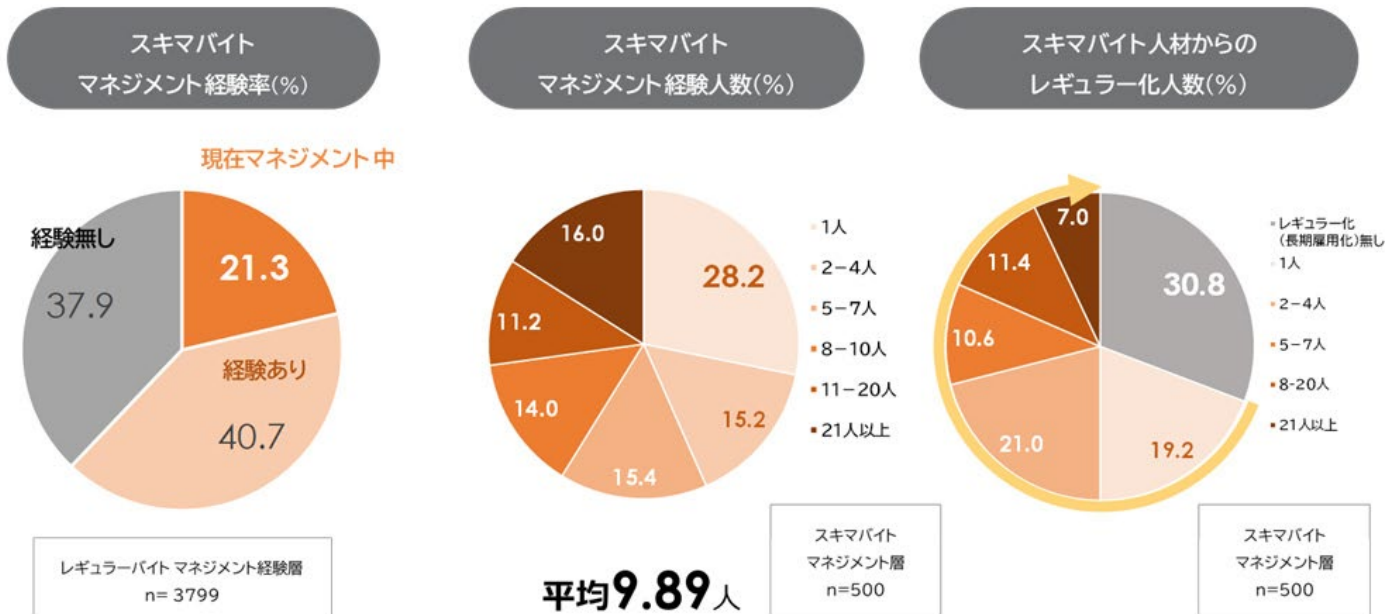
<スキマバイトの課題【働く個人】>

8. スキマバイトで働く個人の困りごとは、「従業員の仕事の教え方がわかりにくい」「マニュアルがない」「職場の従業員の態度が冷たい」などが15%前後で上位。一方、35.1%は「あてはまるものはない」と回答(左下図)。レギュラーバイトで働く個人の困りごとと比較すると、「職場の従業員の態度が冷たい」が8割増と顕著に多い(右下図)。

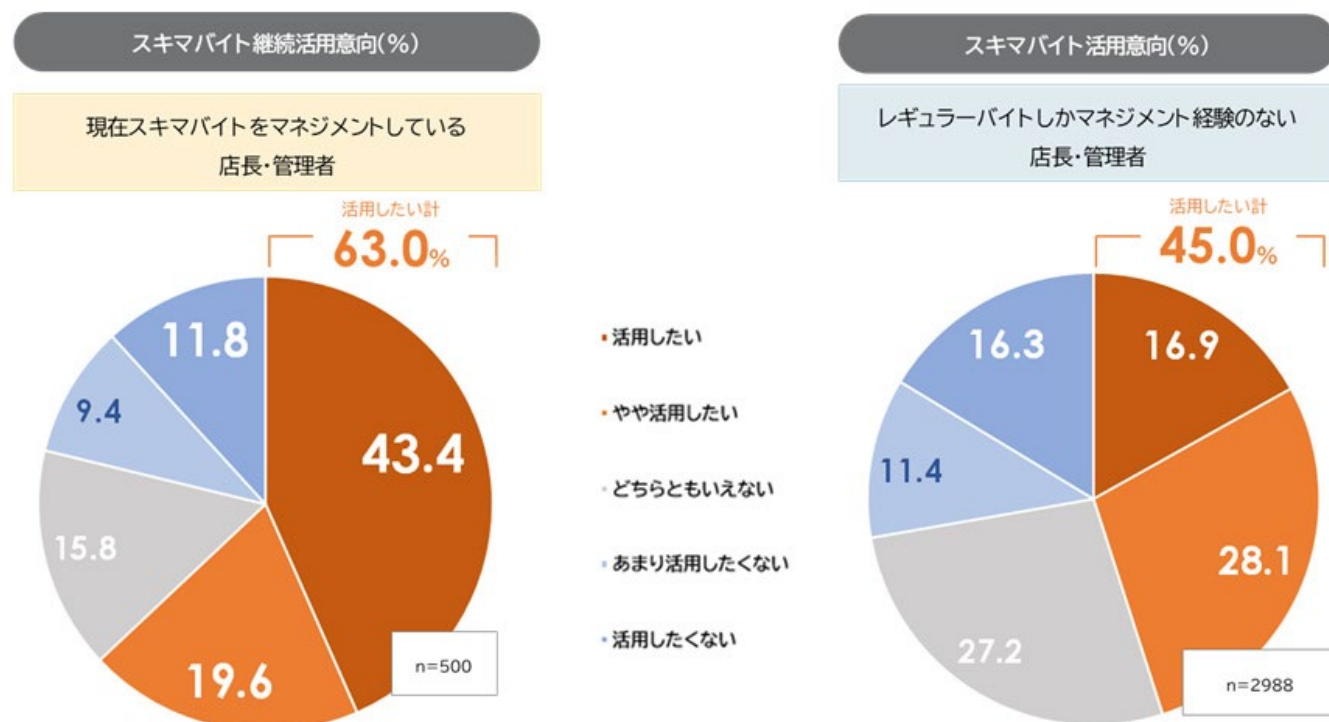


<スキマバイトの実態・課題【企業・マネジメント】>

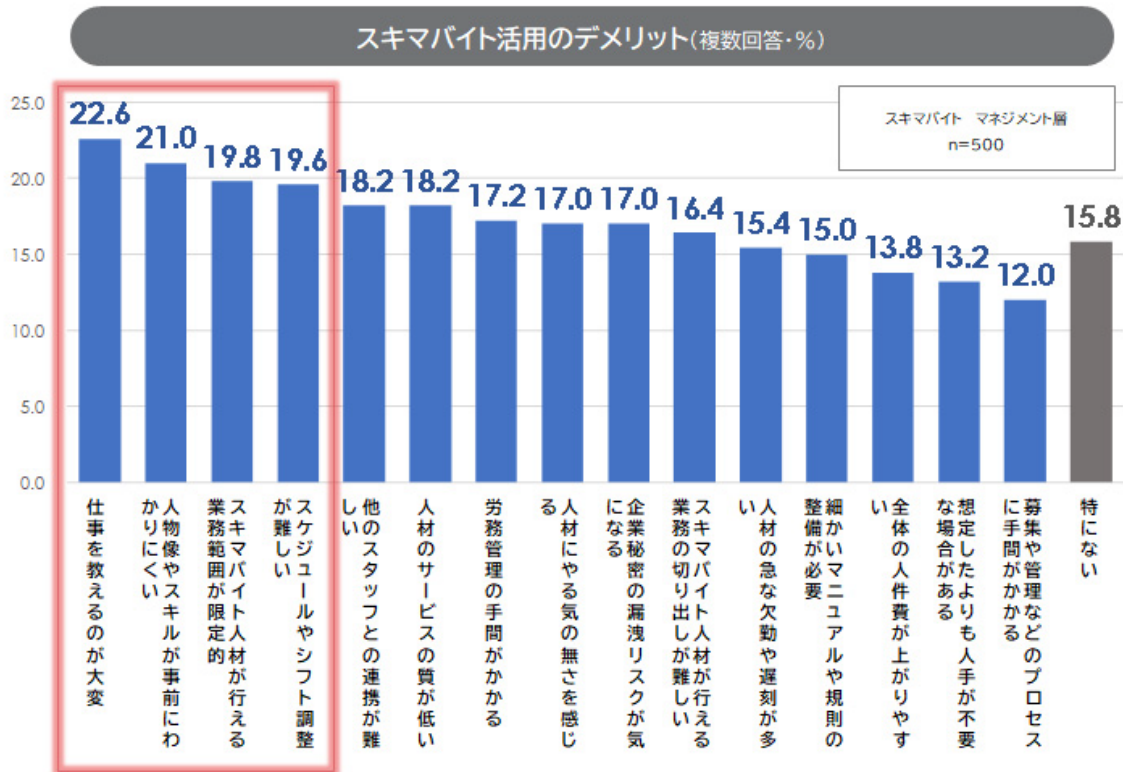
9. 店長・管理者におけるスキマバイトのマネジメント実態を見た。レギュラーバイトのマネジメント経験者のうち、スキマバイト人材を現在マネジメントしている者は 21.3%。経験ありが 40.7%。マネジメントしたことのあるスキマバイトの人数は平均 10 人弱。スキマバイトをマネジメントした店長・管理者の 7 割弱がスキマバイト人材をレギュラー化（長期雇用化）したことがある。



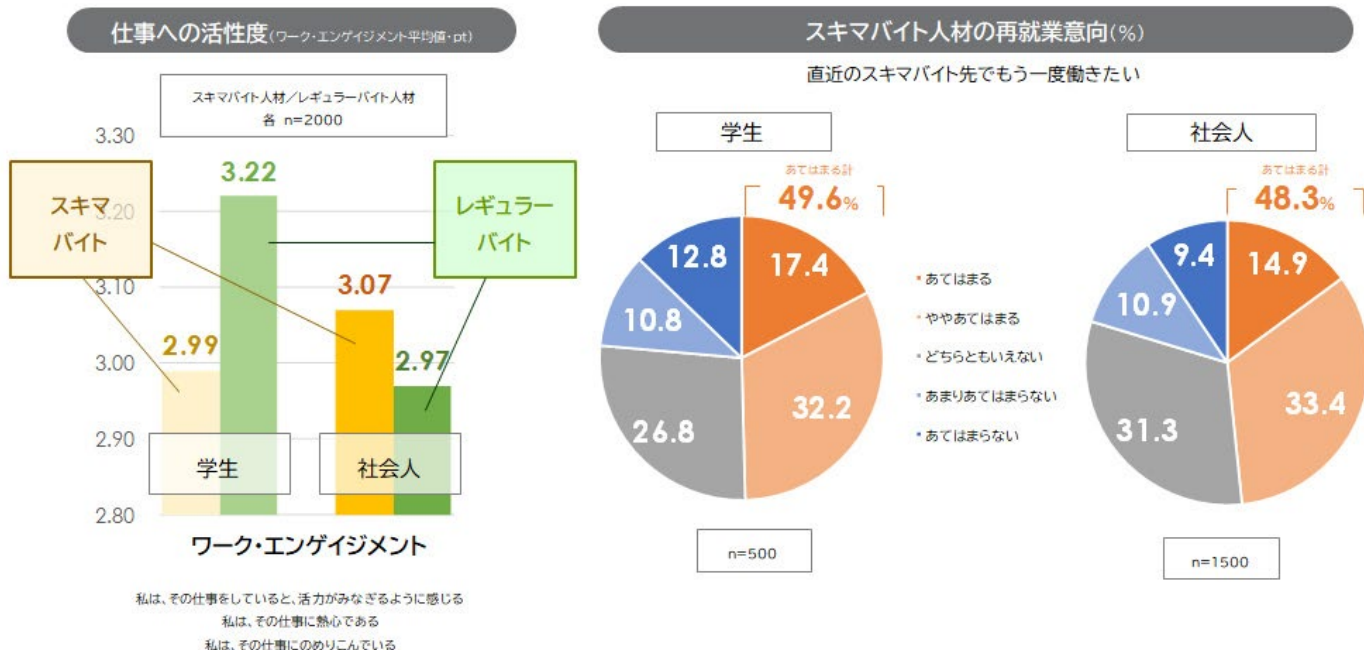
10. 店長・管理者に、スキマバイトを今後活用したいかを尋ねた。現在、スキマバイト人材をマネジメントしている層は、63.0%が肯定的。レギュラーバイトしかマネジメントした経験のない店長・管理者も、45.0%が活用したいと回答した。



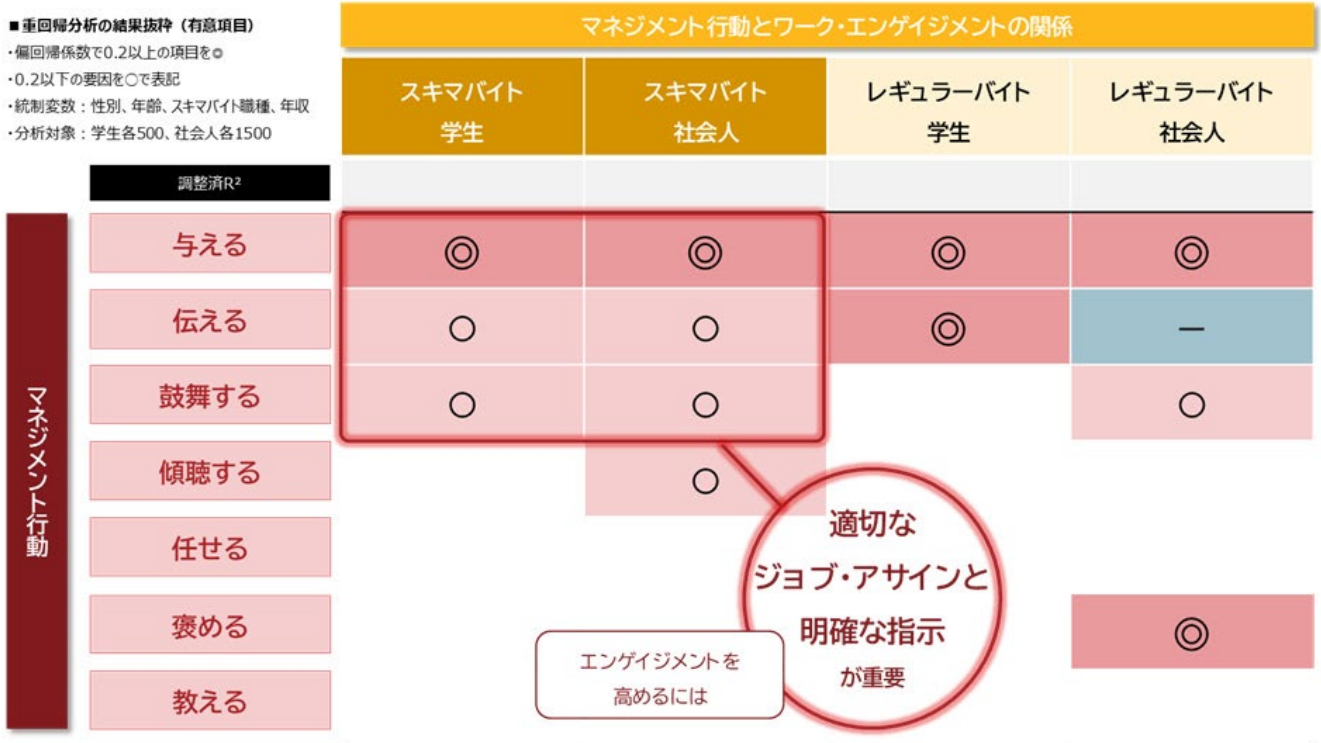
11. 店長・管理者側が感じるスキマバイト活用のデメリット（課題）としては、「仕事を教えるのが大変」が最上位。2位以下に「人物像やスキルが事前にわかりにくい」「業務範囲が限定的」「スケジュールやシフト調整が難しい」が続く。



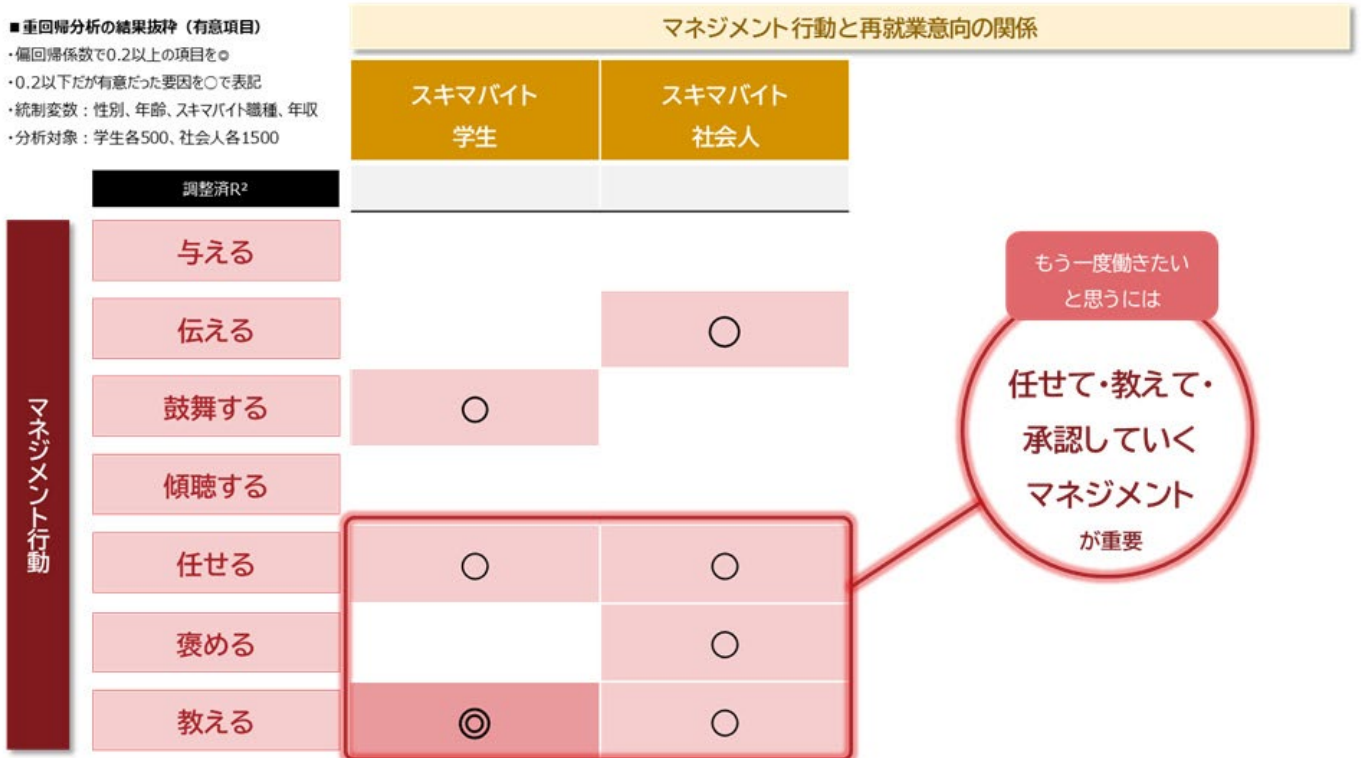
12. スキマバイトとレギュラーバイトのワーク・エンゲイジメント・再就職意向を見ると、学生はレギュラーバイトのほうがワーク・エンゲイジメントが高く、社会人はスキマバイトのほうがワーク・エンゲイジメントが高い傾向が見られた。スキマバイト人材の再就業意向（もう一度その職場で働きたい）は、学生・社会人ともに5割弱。



13. スキマバイト人材のワーク・エンゲイジメントを高めるには、適切なジョブアサインと明確な指示がプラスに影響。



14. スキマバイト人材にもう一度働きたいと思ってもらうには、仕事を任せ、承認していくマネジメント行動がプラスに影響。



■ 調査結果からの提言

近年、スキマバイトの働き方が急速に広がり、世間の注目も集まっている。サービス産業を中心に企業のスキマバイト活用のニーズは高く、現場からは「もはやスキマバイトでしか人が埋まらない」という声もしばしば聞かれる。スキマバイトからのスカウト・レギュラー化も広がっており、旧来の求人媒体からの転換も進む。

今回、働く人の意向をベースに潜在的なスキマバイト人口を推計すると、**現状の3倍程度のポテンシャルが確認された**。学生だけでなく、社会人の副業選択肢としても今後広がっていくだろう。

一方で、**利用が拡大するほど、人材獲得の競争もまた激しくなる**。スキマバイト人材も確保も、いずれ間違いなく容易ではなくなってくるだろう。

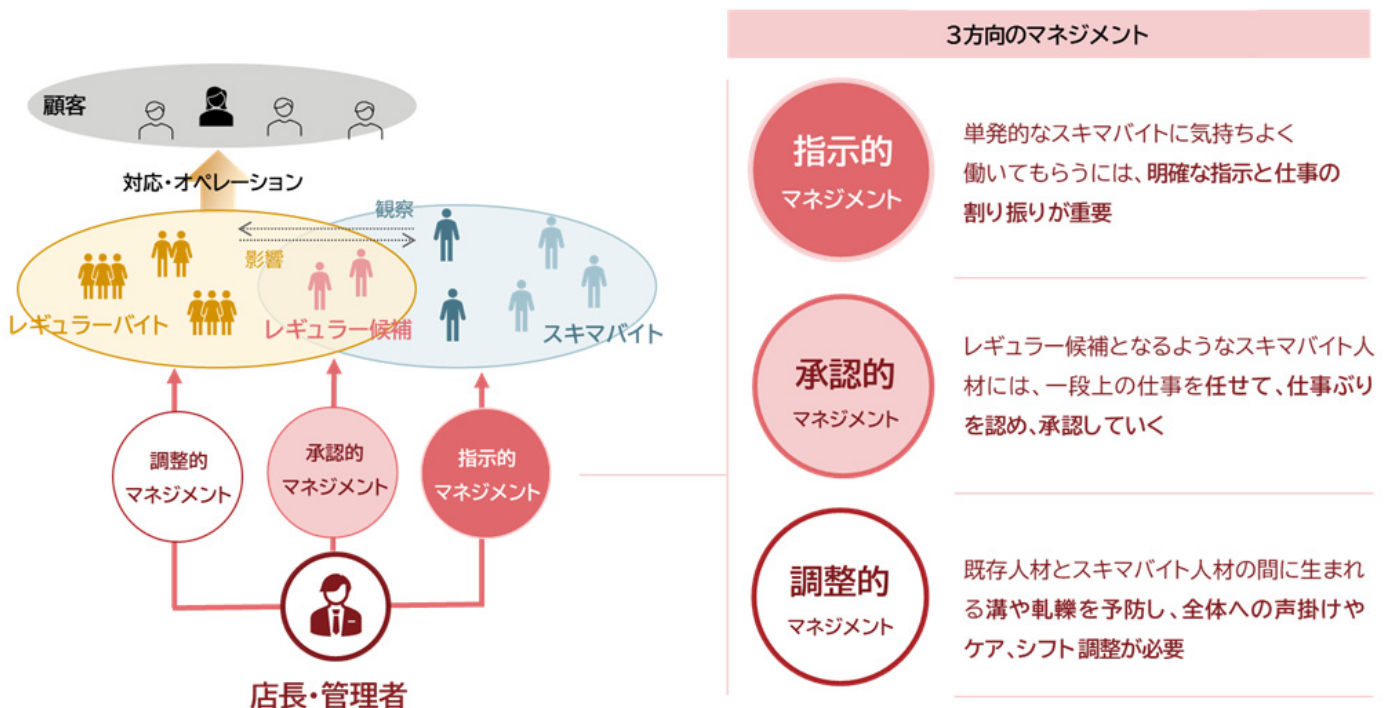
同時に現場では、人材の多様化とマネジメントの複雑化が起こる。**すでにスキマバイト人材からは、「教え方がわかりにくい」「マニュアルがない」「既存従業員の態度が冷たい」といった現場でのハレーションが多く報告されている**。分析からも、店長・管理者は、**スキマバイト／レギュラーバイト／レギュラー候補の3方向に対して異なるマネジメントが求められることが明らかになった**。今後の課題は、このマネジメントの複雑化・高度化に対して現場管理者が対応できるかどうかだ。

「穴埋め的なお手伝い」という感覚でその場しのぎのマネジメントを続けても、また働きたいとは思ってもらえず、人材確保は早晚難しくなる。企業は、新たな働き方としてのポテンシャルを活かすと同時に、現場支援やマネジメントの訓練に対し先手を打った対応が求められる。



パーソル総合研究所
上級主任研究員 小林 祐児

スキマバイト時代の現場マネジメントは、スキマバイト／レギュラーバイト／レギュラー候補の3方向に対してそれぞれ「指示的」「承認的」「調整的」なマネジメントが求められており、マネジメント全体が高度化・複雑化している。



●本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。

●調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。

URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/spot-work.html>

●構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合があります。

■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「スキマバイト/スポットワークに関する定量調査」
調査内容	・スキマバイトにおける実態とポテンシャルについて明らかにする。 ・働く側とマネジメント側双方のメリット・デメリットについて明らかにする。 ・スキマバイト人材を活用するためのマネジメントポイントについて明らかにする。
調査対象	【調査①】 ・全国15～69歳男女:計85,455s 【調査②】 1. スキマバイト学生セル:500s (15～29歳の学生、かつ直近1年以内スキマバイト経験者) 2. スキマバイト社会人セル:1,500s (20～69歳の社会人、かつ直近1年以内スキマバイト経験者) 3. レギュラーバイト学生セル:500s (15～29歳の学生、かつレギュラーバイト現在実施者) ※比較群 4. レギュラーバイト社会人セル:1,500s (20～69歳の社会人、かつレギュラーバイト現在実施者) ※比較群 5. スキマバイトマネジメントセル:500s (20～69歳の主任・リーダー以上の正社員、かつスキマバイト人材活用者) ※セル1の性年代構成比に合わせてセル3を割付、セル2の性年代構成比に合わせてセル4を割付
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2024年10月10日 - 10月18日
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL (パーソル)】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらくて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc_pr@persol.co.jp