

スキマバイト／スポットワークに関する定量調査

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

調査結果

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

目次

本報告書の目次

P3	調査概要	調査概要
P4	全体のサマリ	結果のサマリ
		提言
P14	【働く側】スキマバイトの実態	スキマバイト経験・働き方
		スキマバイトの類型化
		スキマバイトの利点 スキマバイトを行う個人のメリットは何か
		スキマバイトの課題 スキマバイトを行う個人の困りごとは何か
P48	スキマバイトのポテンシャル	これからスキマバイトにはどの程度ポテンシャルがあるのか
P53	【企業・マネジメント側】スキマバイト活用の実態	店長・管理者側から見たスキマバイト
		ワーク・エンゲイジメント向上とレギュラー化(再就業)のために何ができるか
P71	Appendix.	回答者属性、簡易推計方法 etc.

目次

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>【調査①】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国15～69歳男女:計85,455s <p>【調査②】</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) <p>※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</p>
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

引用について:本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例: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」

※報告書内の構成比の数値は、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%とまらない場合がある

詳しくは
p.14-

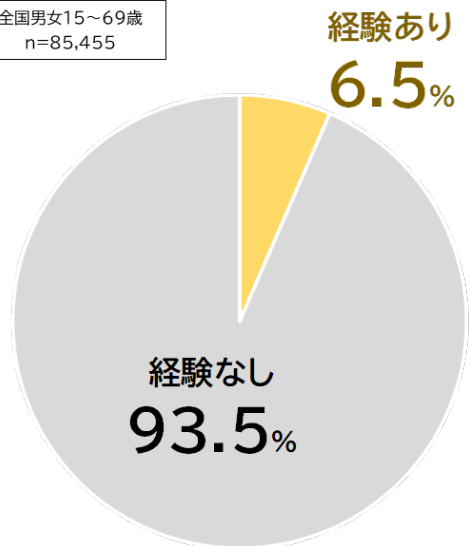
1 スキマバイトの実態【働く側】

スキマバイト経験・働き方

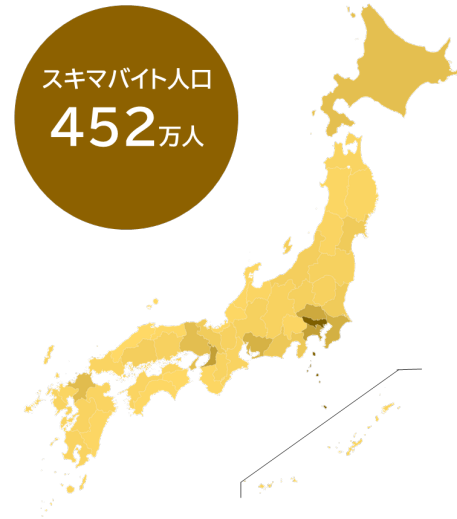
- 現状、全国男女15～69歳の6.5%が3年以内にスキマバイトを行った経験があり、そのうち約8割が直近1年以内に経験。
- それらの数値を基に、全国のスキマバイト人口を簡易推計したところ、全国で452万人であった。
- スキマバイトで多い仕事内容は「軽作業系職種(16.4%)」、「接客・サービス系職種(14.9%)」、「配送・物流・運輸職(9.4%)」。
- スキマバイトの1日当たり平均稼働時間は4.4時間。平均時給は1,208円。
- 「スキマバイト専用の求人アプリ・サイト」からの応募が約6割を占める。

スキマバイトを行った経験（3年以内）

全国男女15～69歳
n=85,455



スキマバイトの現在推計人口



※1年以内経験率のデータとオープンデータ(「人口推計」など)を基に推計。詳細はAppendix参照。

詳しくは
p. 31-

1 スキマバイトの実態【働く側】

スキマバイトの類型化

-スキマバイトを行う動機に基づいてスキマバイト経験者を類型化したところ、5つのタイプに分けられた(クラスタ分析)。
例えば、**経験投資タイプ**は、正社員が多く、自身の興味のあるスキマバイトをし、ワーク・エンゲイジメントが高いのが特徴。
生計維持タイプは、生活費のために即払い目的でスキマバイトをしており、ワーク・エンゲイジメントが低い。

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
女性が多い  隙間活用タイプ	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
学生が多い  小遣い稼ぎタイプ	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
パート・派遣社員が多い  生計維持タイプ	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
正社員が多い  経験投資タイプ	1.興味のある仕事ができる 2.多くの仕事を体験できる 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ようだった 3.新しいことを学び、成長したかった
無職者が多い  簡便志向タイプ	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

1 スキマバイトの実態【働く側】

スキマバイトの利点 | スキマバイトを行う個人のメリットは何か

〈全般的メリット〉

-スキマバイトを行うメリットとして、学生・社会人のいずれも「収入の即時性」、「希望に沿った働き方」、「時間の有効活用」、「収入の効率性」、「手続きの簡便性」に関する項目が上位。

〈スキマバイトによる成長実感〉 社会人：本業への還元

-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」と感じている。

強く感じてる効果は「視野の拡大」、「チャレンジ意欲の高まり」、「学びへの抵抗感の低下」など。

〈スキマバイトによる成長実感〉 学生：就活力の向上

-4割を超える学生が、スキマバイト経験による**就活力**(「就活時のアピール力」、「就活時に有利になるような多様な経験」、「就活時に有利になるような深い経験」)の**高まり**を感じている。スキマバイト経験が多い学生ほど、就活力の高まり実感は高い傾向。

-約半数の学生が、スキマバイト経験による**エンプロイアビリティ**(労働市場価値を含んだ就業能力)の**高まり**を感じている。

-ただし、レギュラーバイト学生のほうが、エンプロイアビリティの高まり実感は高い。

サマリ

スキマバイトの実態【働く側】

詳しくは
p.44-

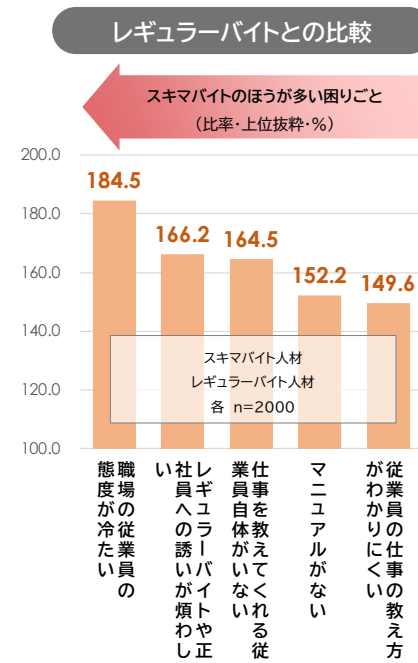
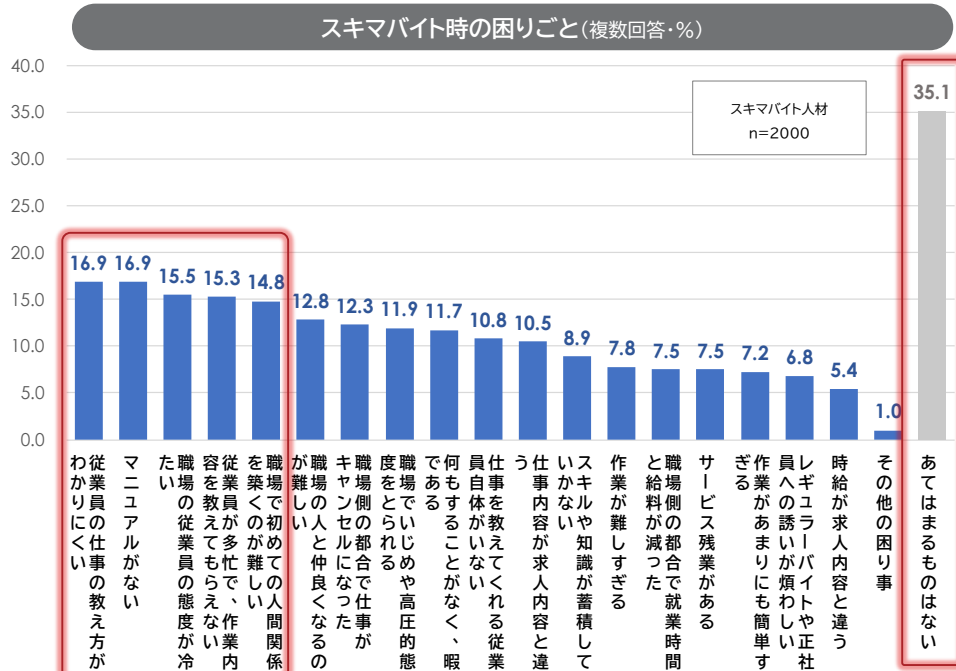
1 スキマバイトの実態【働く側】

スキマバイトの課題 | スキマバイトを行う個人の困りごととは何か

-働く側の困りごとは、「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)。

-職種別に見ると、「教える」に関連する困りごとは、販売職やサービス職、生産工程系、配送系の職種に多く、いじめや職場の人の態度が冷たいなどの「人間関係」関連の困りごとは、間接部門、事務職、販売職に多い。



詳しくは
p.49-

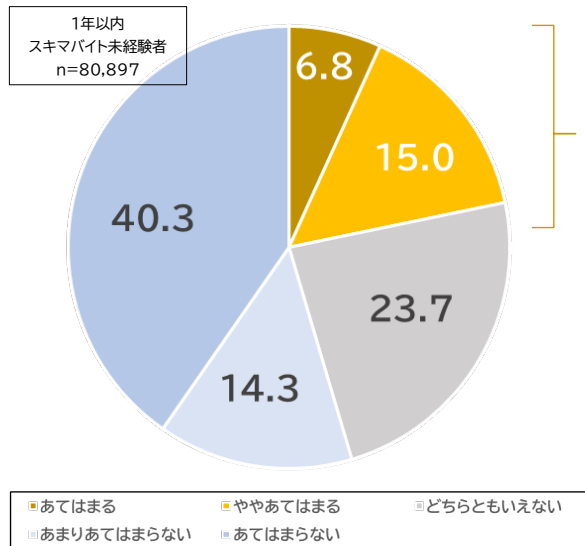
2 スキマバイトのポテンシャル

これからのスキマバイトにはどの程度ポテンシャルがあるのか

-1年以内スキマバイト未経験者のスキマバイト意向率は**21.8%**(左下図)。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。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(右下図)。

-スキマバイト意向者は、「仕事の新規性」「広い人間関係」の志向性が強く、「深い人間関係」「社会的地位」の志向性が弱い。

未経験者のスキマバイトへの意向(%)



潜在スキマバイト人口推計

※意向率のデータとオープンデータ(「人口推計」など)を基に推計。
現在の残業時間が長い層は除外した。詳細はAppendix参照

潜在
スキマバイト人口
1,431万人



都道府県	潜在 スキマバイト 人口(万人)	都道府県	潜在 スキマバイト 人口(万人)
北海道	58.0	滋賀県	18.9
青森県	14.5	京都府	28.2
岩手県	13.4	大阪府	107.6
宮城県	28.6	兵庫県	59.0
秋田県	10.1	奈良県	15.8
山形県	11.0	和歌山県	10.4
福島県	20.0	鳥取県	6.0
茨城県	31.1	島根県	6.6
栃木県	21.9	岡山県	18.6
群馬県	19.7	広島県	32.4
埼玉県	86.8	山口県	13.0
千葉県	69.3	徳島県	7.1
東京都	162.3	香川県	7.2
神奈川県	109.7	愛媛県	14.1
新潟県	23.2	高知県	7.4
富山県	12.3	福岡県	66.3
石川県	12.8	佐賀県	7.2
福井県	6.6	長崎県	14.9
山梨県	8.5	熊本県	23.0
長野県	24.5	大分県	11.4
岐阜県	21.2	宮崎県	13.3
静岡県	37.8	鹿児島県	19.6
愛知県	81.1	沖縄県	21.0
三重県	17.5		

サマリ

スキマバイト活用の実態【企業・マネジメント側】

詳しくは
p.56-

3 スキマバイト活用の実態【企業・マネジメント側】

店長・管理者側から見たスキマバイト

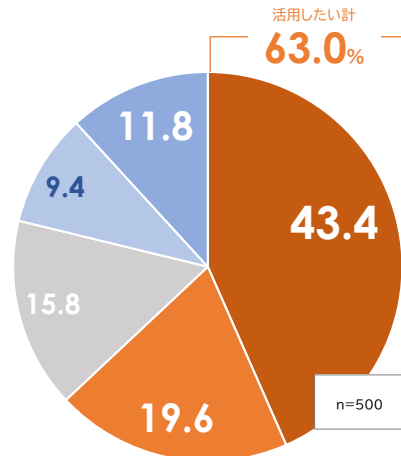
-レギュラーバイト人材のマネジメントを経験した店長・管理職のうち、スキマバイト人材を現在マネジメントしている者は21.3%。経験ありが40.7%。

-現在スキマバイト人材をマネジメントしている店長・管理職層の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。

-スキマバイト人材をレギュラー化(長期雇用化)したことがある店長・管理者は7割弱。

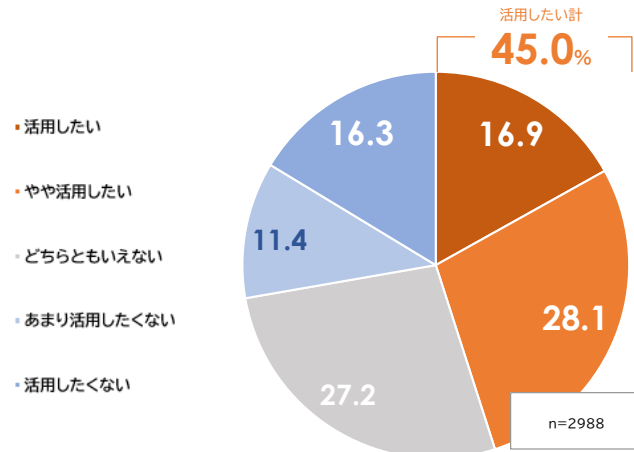
スキマバイト継続活用意向(%)

現在スキマバイトをマネジメントしている
店長・管理者



スキマバイト活用意向(%)

レギュラーバイトしかマネジメント経験のない
店長・管理者



3 スキマバイトの実態[企業・マネジメント側]

ワーク・エンゲイジメント向上とレギュラー化(再就業意向)のために何ができるか

-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。

マネジメント

-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。

-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。

その他の要素

-スキマバイト人材のワーク・エンゲイジメントには、従業員の「顧客への対応の良さ」がプラスに影響していた。

-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、従業員の人柄や職場全体の雰囲気といった人間関係の良さに加え、仕事内容への満足度も重要であることが示唆された。

-仕事内容をより詳細に分析すると、学生、社会人共に「仕事上の役割分担が職場内で明確になっている」が共通してプラスに影響。

提言

スキマバイトの実態・課題・ポテンシャルまとめ

働く個人側と企業側の実態・ポテンシャル・課題などの概要をまとめた。

働く側（個人）



ベース：
全国15～69歳男女

現状

3年以内スキマバイト実施率

6.5%

+

未経験だがやってみたい

21.8%

ポテンシャル

現在人口推計

452万人

+

(未経験) 潜在人口推計

1431万人

メリット

- 好きな時間・場所で働け、時間が有効活用できる
- すぐにお金を稼げる
- 経験を通じて成長する・就活へ活用する

課題

- 従業員の仕事の教え方がわかりにくい
- マニュアルが整備されていない
- 職場の従業員の態度が冷たい

マネジメント側（店長・管理者）



ベース：
レギュラーバイト
マネジメント経験層

現在のスキマバイト活用率

21.3%

+

未活用だが活用したい

45.0%

継続して活用したい

63.0%

今後の活用意向が高い領域

情報通信業

不動産業、物品賃貸業

電気・ガス・水道業

若年の店長・管理者

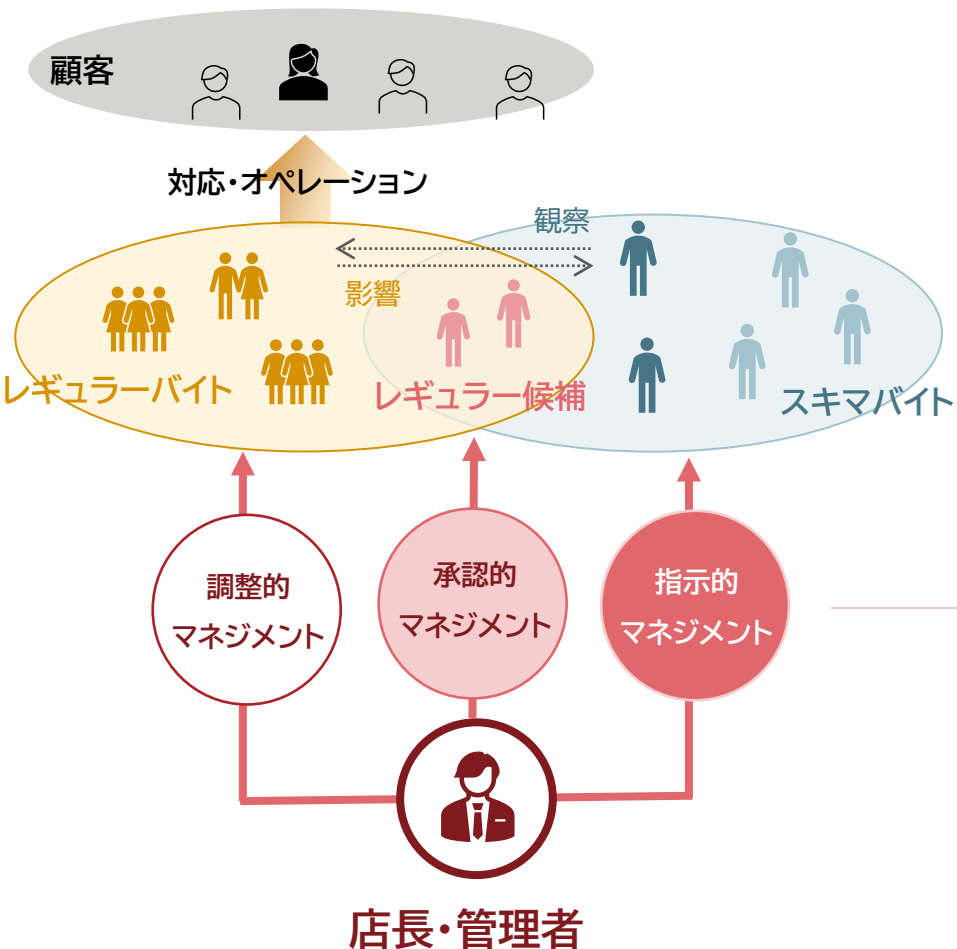
- 繁忙期や欠員時の柔軟な人員確保
- 7割が正社員化やレギュラー化した経験あり

- 教える工数の増加
- レギュラーバイト・既存従業員との軋轢
- 現場マネジメントの複雑化

提言

複雑化する現場のマネジメント

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。



3方向のマネジメント

指示的 マネジメント

単発的なスキマバイトに気持ちよく働いてもらうには、明確な指示と仕事の割り振りが重要

承認的 マネジメント

レギュラー候補となるようなスキマバイト人材には、一段上の仕事を任せて、仕事ぶりを認め、承認していく

調整的 マネジメント

既存人材とスキマバイト人材の間に生まれる溝や軋轢(あつれき)を予防し、全体への声掛けやケア、シフト調整が必要

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。スキマバイトをスカウトし長期雇用する動きも広がっており、旧来の求人媒体による採用方法からの転換も進む。

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。スキマバイト人材の確保も、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、人材確保は早晩難しくなる。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。



PERSOL

パーソル 総合研究所

スキマバイトの実態 【働く側】

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

スキマバイトの実態【働く側】

1.

スキマバイト
経験・働き方

2.

スキマバイト
の類型化

3.

スキマバイト
の利点

4.

スキマバイト
の課題

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

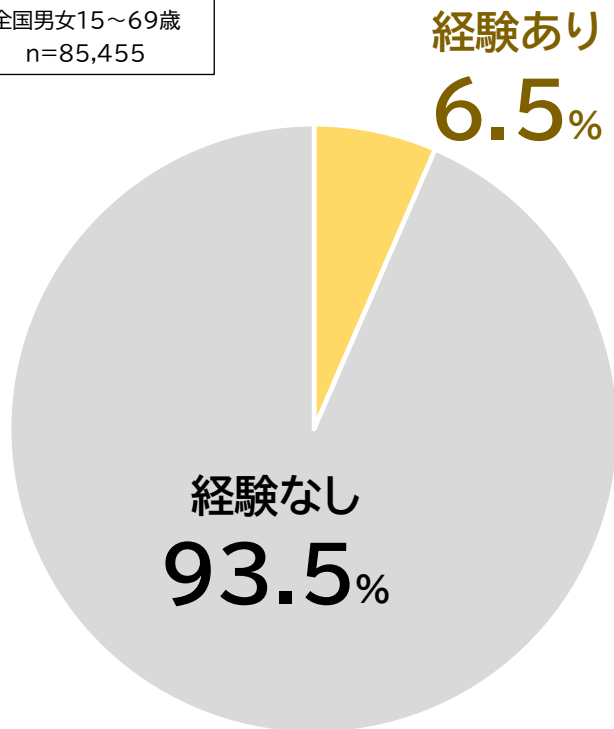
調査結果

スキマバイトの実施状況

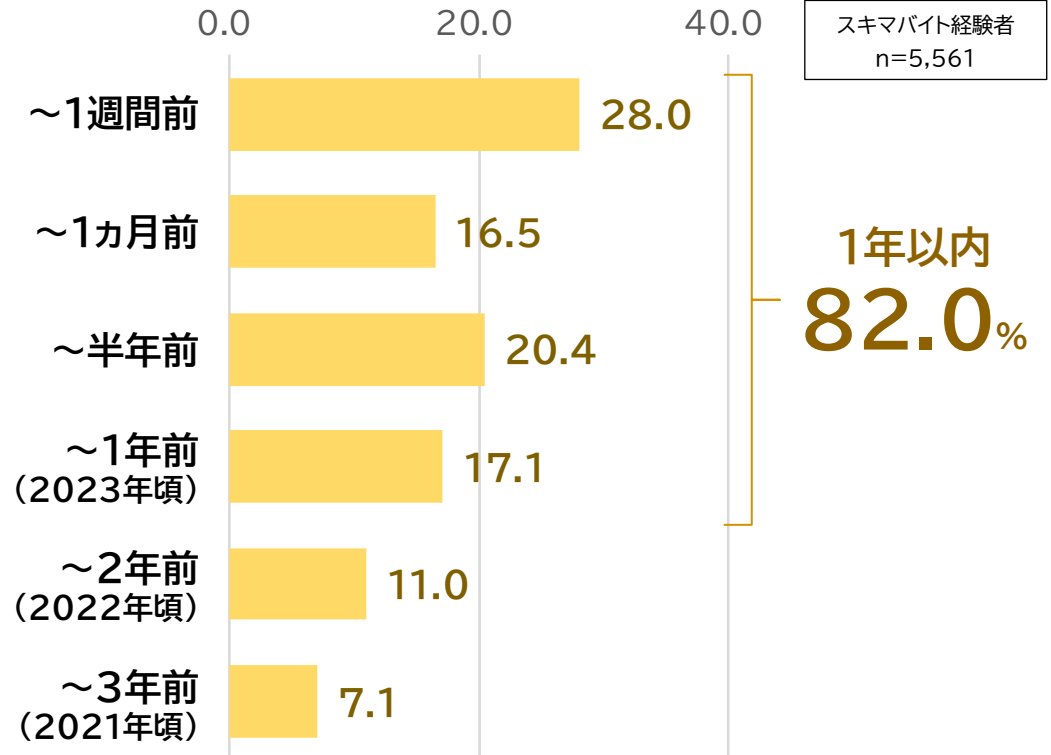
全国男女15～69歳の6.5%が3年以内にスキマバイトを行った経験がある。
そのうち、82.0%は直近1年以内にスキマバイト経験があると回答。

スキマバイトを行った経験（3年以内）

全国男女15～69歳
n=85,455



直近でスキマバイトを行った時期（%）



調査結果

スキマバイトの実施状況

性年代別では、男女ともに20代のスキマバイト経験が高い。
雇用形態別に関して、社会人層では派遣社員、学生層では「短大生・大学生」「大学院生」のスキマバイト経験が高い。
また、学生を就職活動別に見ると、「就活前」「就職活動中」の学生のスキマバイト経験が高い。

性年代別 | 1年以内スキマバイト経験率(%)

全国男女15～69歳	n数	1年以内 スキマバイト経験率
全体	(85455)	5.3
男性15～19歳	(1039)	10.6
男性20～29歳	(2964)	14.5
男性30～39歳	(7037)	7.9
男性40～49歳	(10925)	5.0
男性50～59歳	(9505)	3.0
男性60～69歳	(8807)	1.9
女性15～19歳	(1953)	9.4
女性20～29歳	(5376)	12.6
女性30～39歳	(8036)	7.1
女性40～49歳	(10610)	4.9
女性50～59歳	(10059)	3.5
女性60～69歳	(9144)	1.8

就職活動状況別 | 1年以内スキマバイト経験率(%)

就職活動の予定なし	(2431)	9.4
就職活動前	(586)	23.9
就職活動中	(315)	31.7
就職活動後	(331)	17.8

雇用形態別 | 1年以内スキマバイト経験率(%)

全国男女15～69歳	n数	1年以内 スキマバイト経験率
正社員	(29758)	6.1
経営者	(966)	6.0
契約社員	(3172)	5.4
嘱託社員	(675)	4.3
派遣社員	(2210)	10.8
公務員・団体職員	(3774)	2.3
専門家	(1357)	5.0
自営業・自由業	(4910)	4.7
パート・アルバイト	(13756)	6.1
専業主婦・主夫	(10020)	2.3
休職・無職	(8362)	2.5
引退後	(2339)	0.7
高校生・専門学校	(2069)	6.6
短大生・大学生	(1437)	25.0
大学院生	(157)	20.4
その他	(493)	4.7

社会人
学生

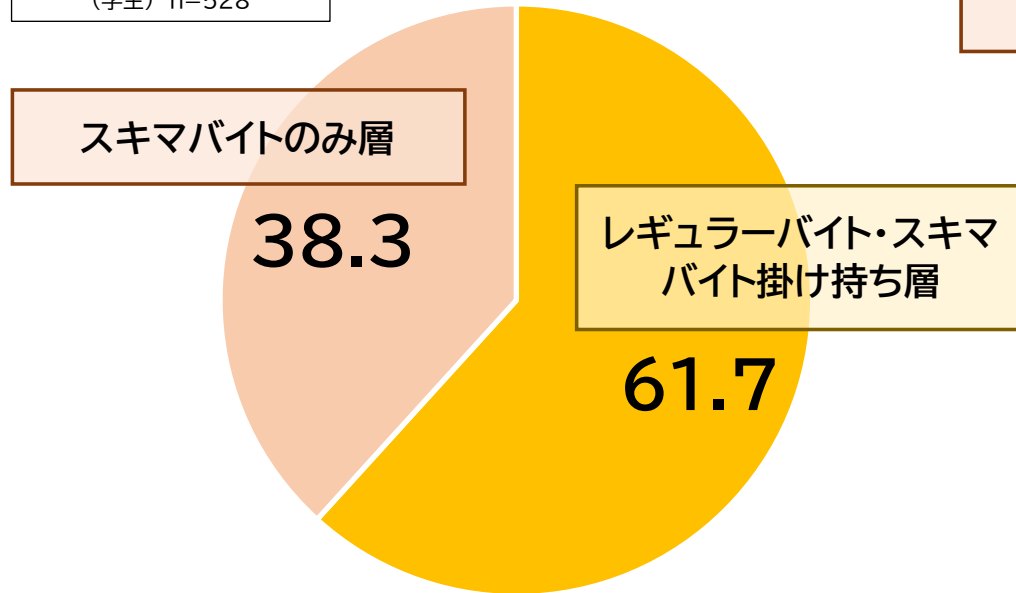
調査結果

スキマバイトと他の仕事の掛け持ち状況

スキマバイトと他の仕事の掛け持ち状況の実態を見た。学生では、レギュラーバイトとの掛け持ち層が6割を超える。社会人では、本業との掛け持ち層が9割弱と大半を占めており、中でも正社員と掛け持ちしている割合が高い。

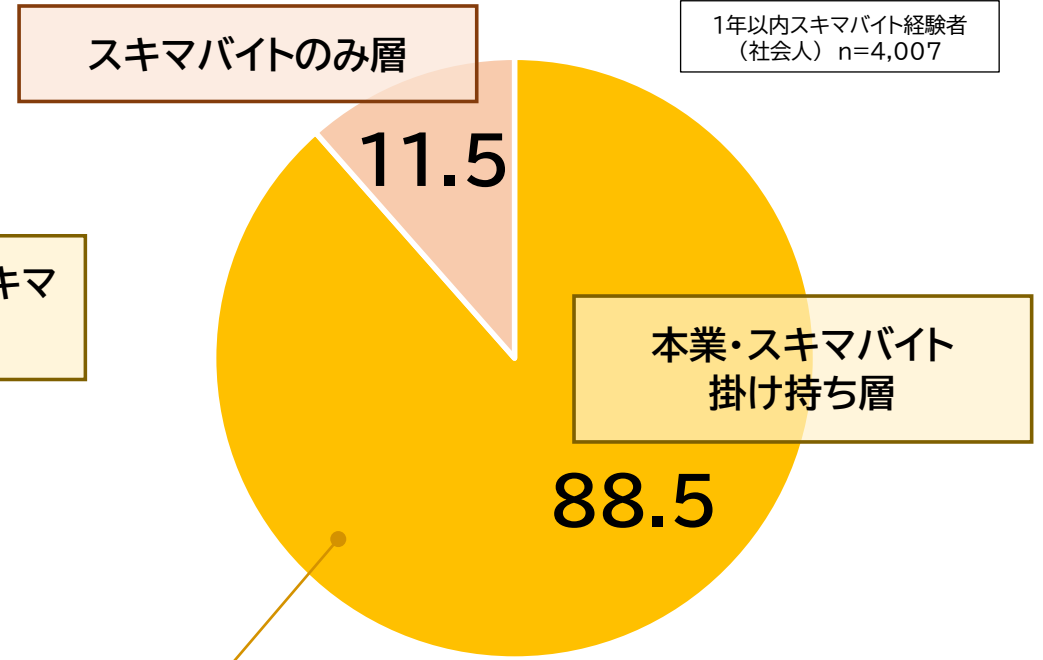
学生 | スキマバイト+他仕事の掛け持ち状況(%)

1年以内スキマバイト経験者
(学生) n=528



社会人 | スキマバイト+他仕事の掛け持ち状況(%)

1年以内スキマバイト経験者
(社会人) n=4,007



正社員+スキマバイト : 45.6%

派遣・契約・嘱託社員+スキマバイト : 11.0%

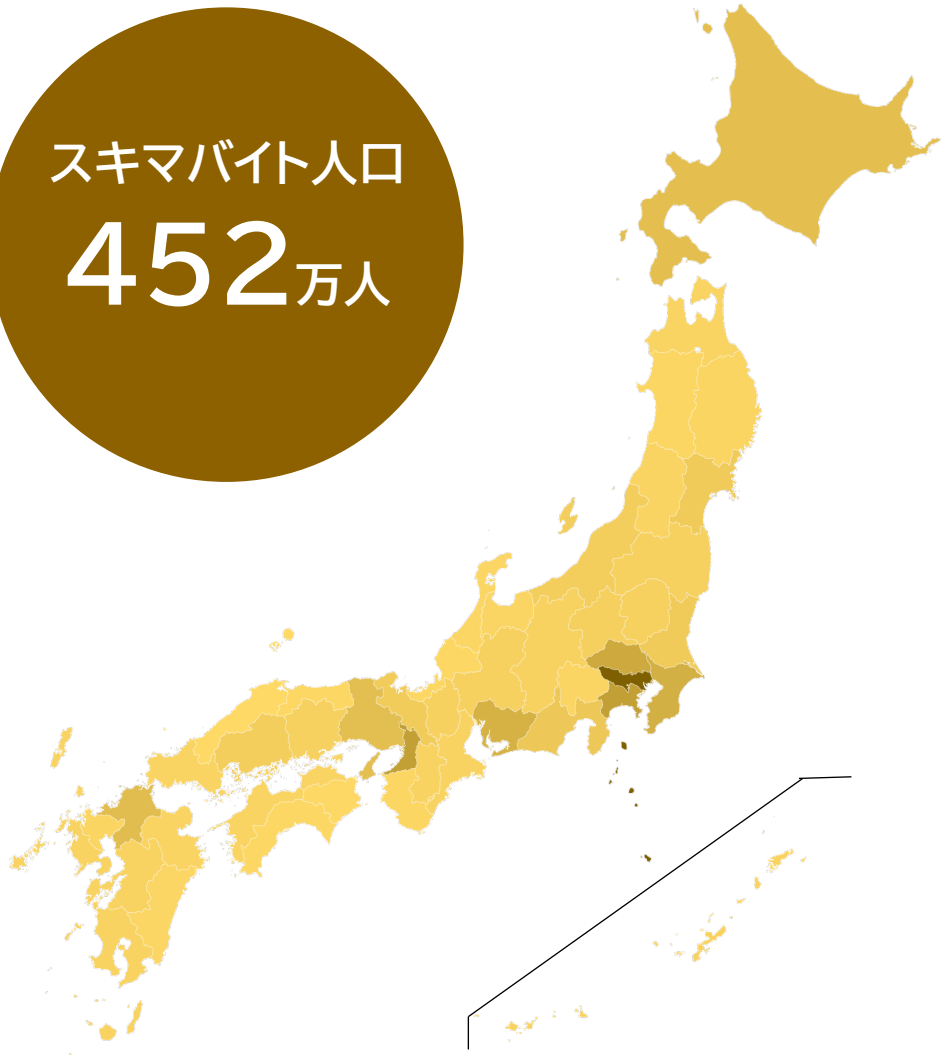
レギュラーバイト+スキマバイト : 20.9% その他の雇用形態+スキマバイト : 11.1%

調査結果

スキマバイト人口の簡易推計

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。

スキマバイト人口
452万人



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		

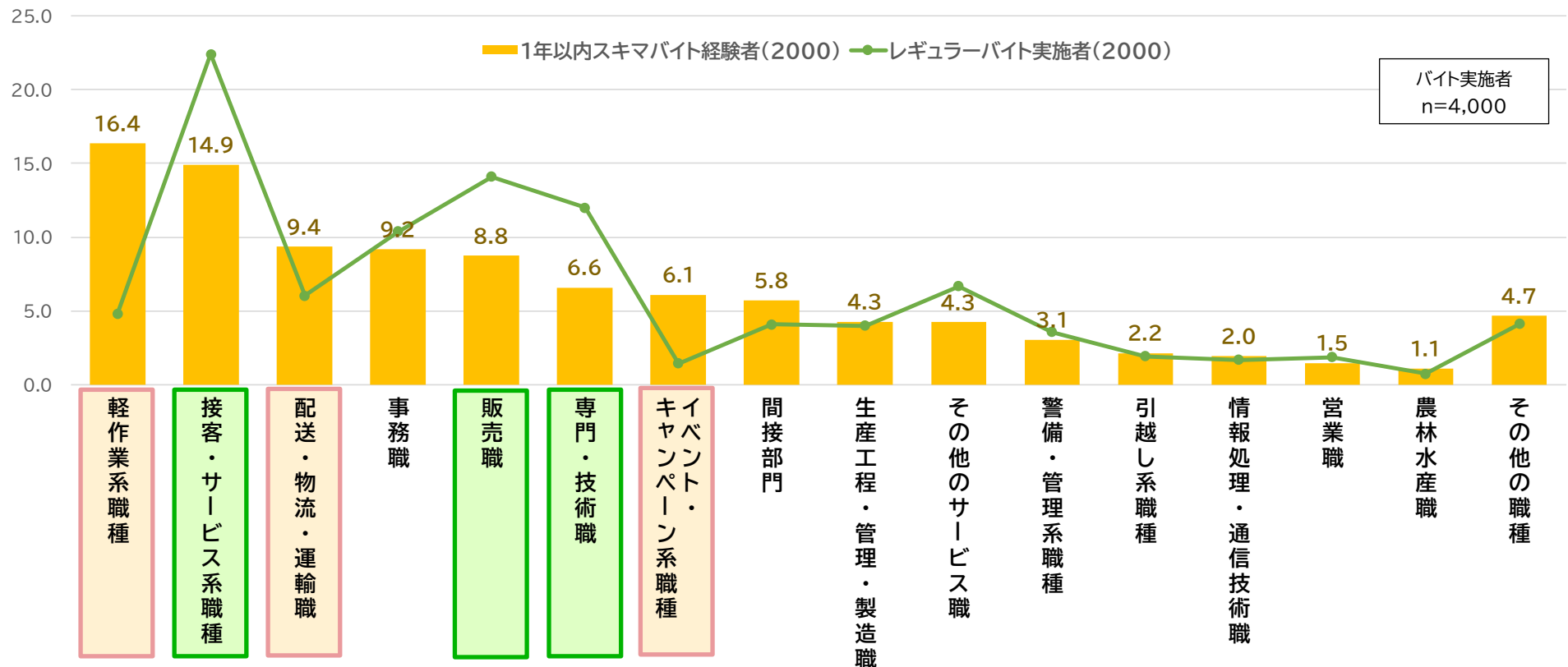
※経験率のデータとオープンデータ(「人口推計」など)を基に推計。詳細はAppendix参照

調査結果

スキマバイトの仕事内容

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。

直近のスキマバイトの仕事内容(レギュラーバイト比較)(%)



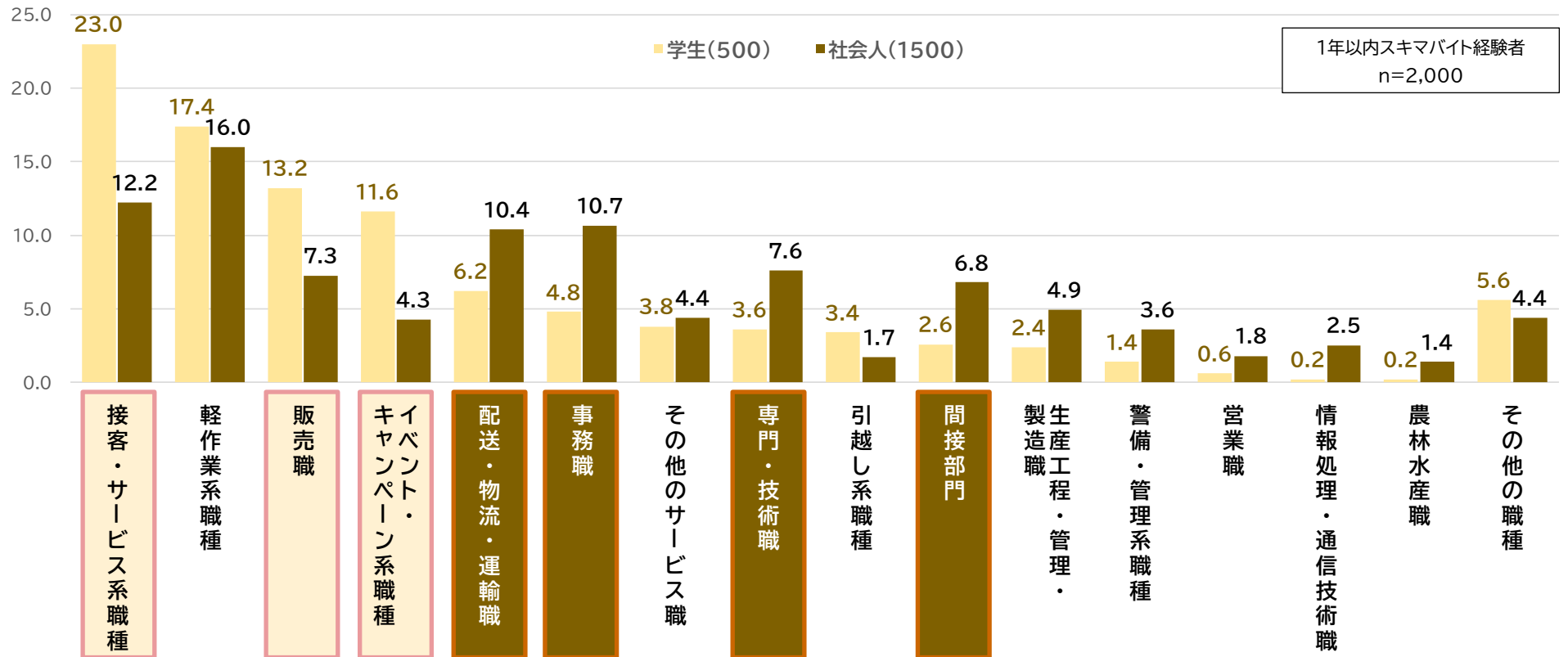
※「1年以内スキマバイト経験者」のスコアの高い順に並び替え ※カッコ内はn数 ※職種の詳細はAppendix参照

調査結果

スキマバイトの仕事内容 [学生・社会人別]

スキマバイトの仕事内容を学生と社会人を比較すると、「接客・サービス系職種」、「販売職」、「イベント・キャンペーン系職種」は学生で高い。「配送・物流・運輸職」、「事務職」、「専門・技術職」、「間接部門」は社会人で高い。

直近のスキマバイトの仕事内容(学生・社会人)(%)



※「学生」のスコアの高い順に並び替え ※カッコ内はn数

調査結果

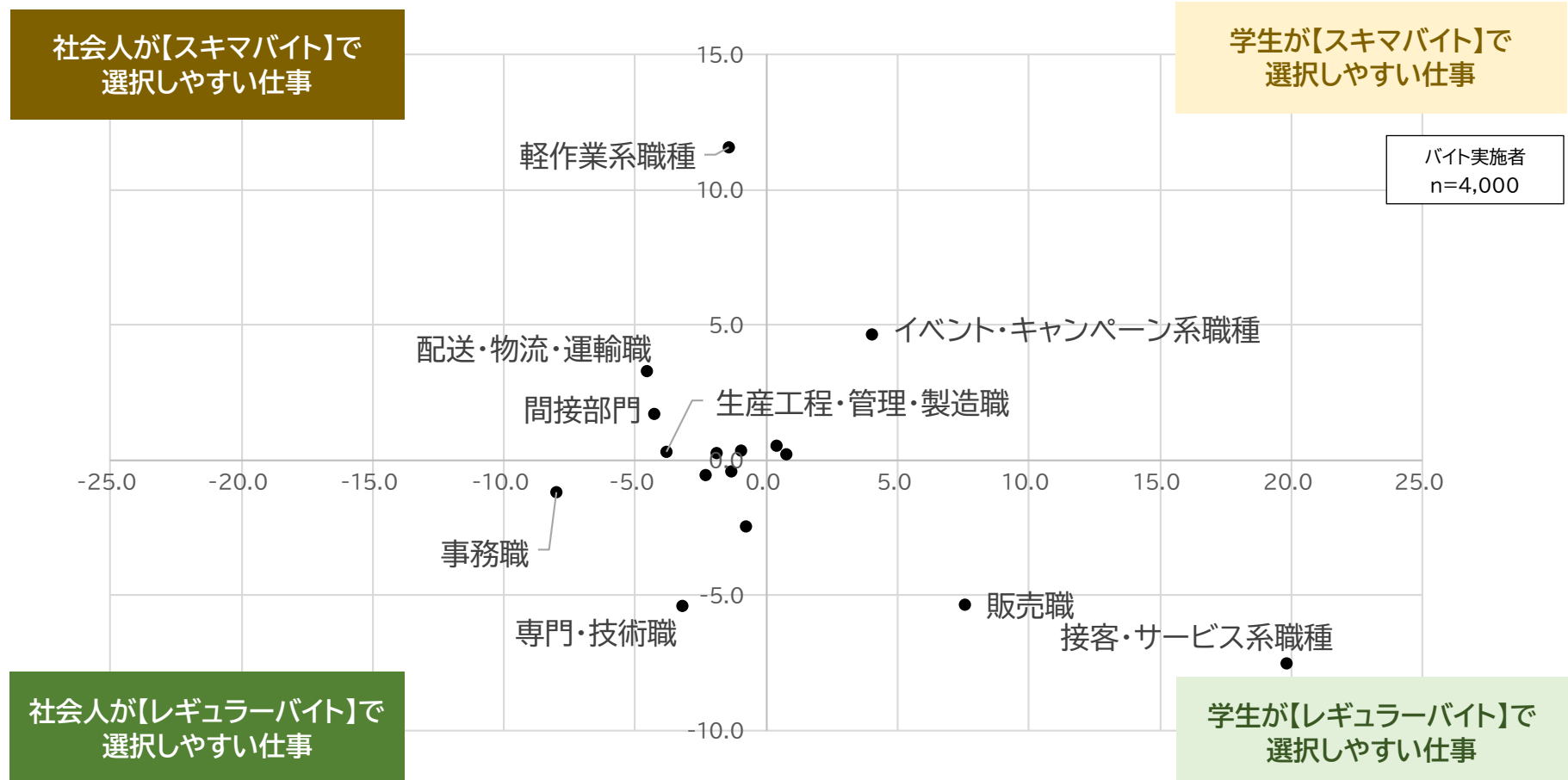
スキマバイトで選ばれやすい仕事傾向

前頁の傾向を基に、スキマバイトで選ばれやすい仕事傾向を整理した。

社会人がスキマバイトで選択しやすい仕事は、「軽作業系職種」や「配送・物流・運輸職」など。

学生がスキマバイトで選択しやすい仕事は、「イベント・キャンペーン系職種」。

※縦軸：スキマバイトとレギュラーバイトとの差分、横軸：学生-社会人の差分 ※いずれの軸も3pt未満の職種はラベル非表示



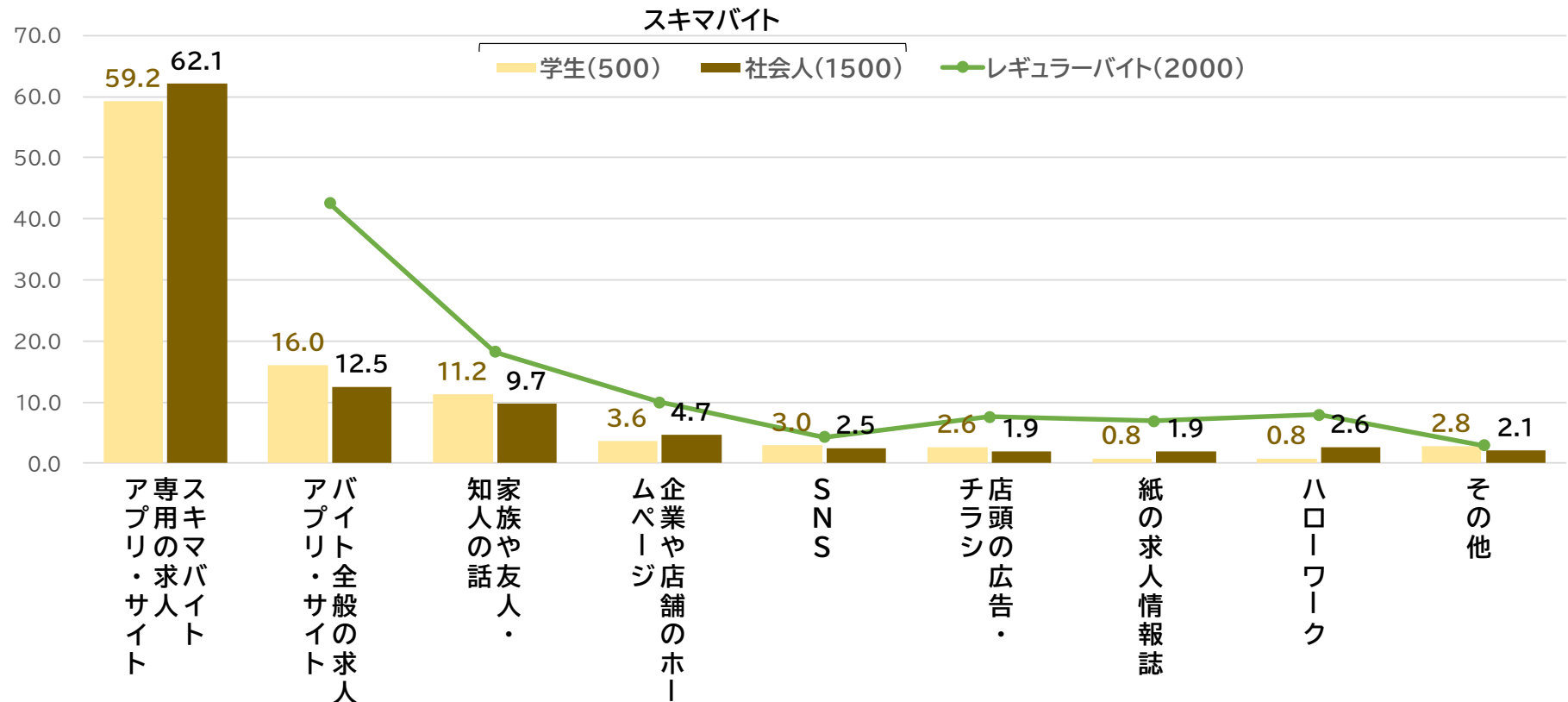
調査結果

スキマバイトの応募媒体

スキマバイトの応募媒体を見ると、学生と社会人ともに、「スキマバイト専用の求人アプリ・サイト」で直近のスキマバイトを応募した人が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。

直近のスキマバイトの応募媒体(学生・社会人)(%)

バイト経験者
n=4,000



※「スキマバイト学生」のスコアの高い順に並び替え ※カッコ内はn数

調査結果

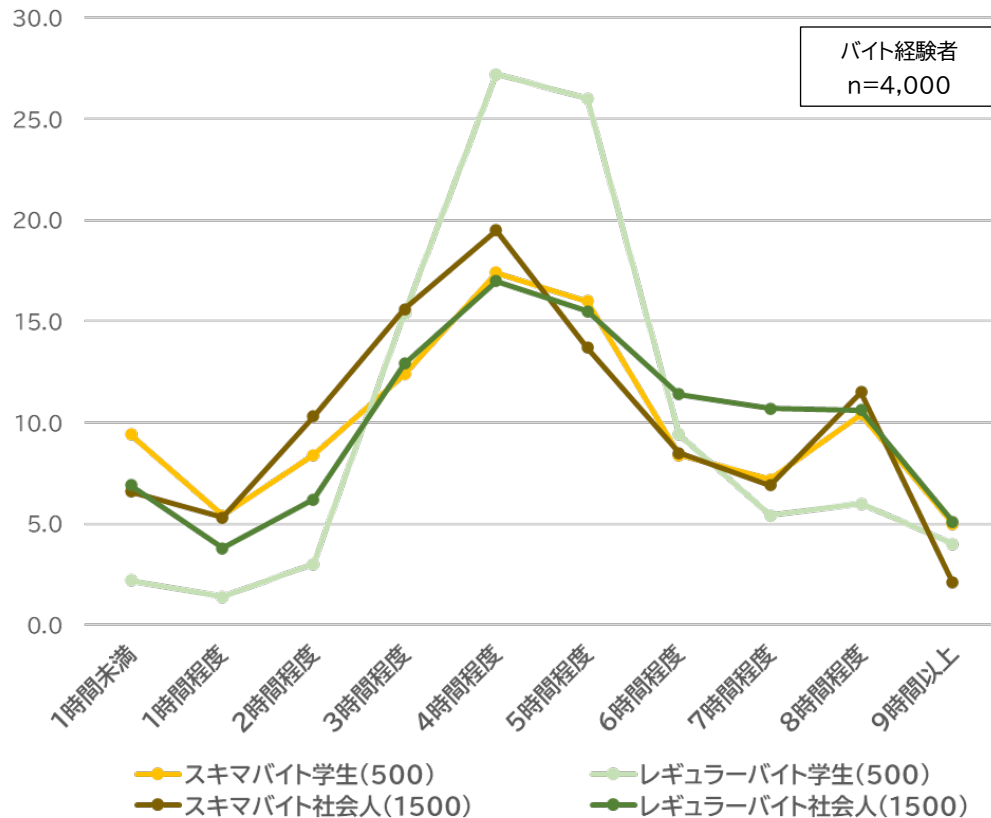
スキマバイトの稼働時間

スキマバイト・レギュラーバイトの稼働時間を見た。

レギュラーバイトと比べて、スキマバイトは「1時間未満」のものから「9時間以上」のものまで幅広い傾向。

平均で見ると、レギュラーバイトと比べて、スキマバイトは1日当たりの稼働時間がやや短い。

1日当たりの稼働時間分布(休憩時間は除く)(%)



※カッコ内はn数

1日当たりの平均稼働時間(休憩時間は除く)



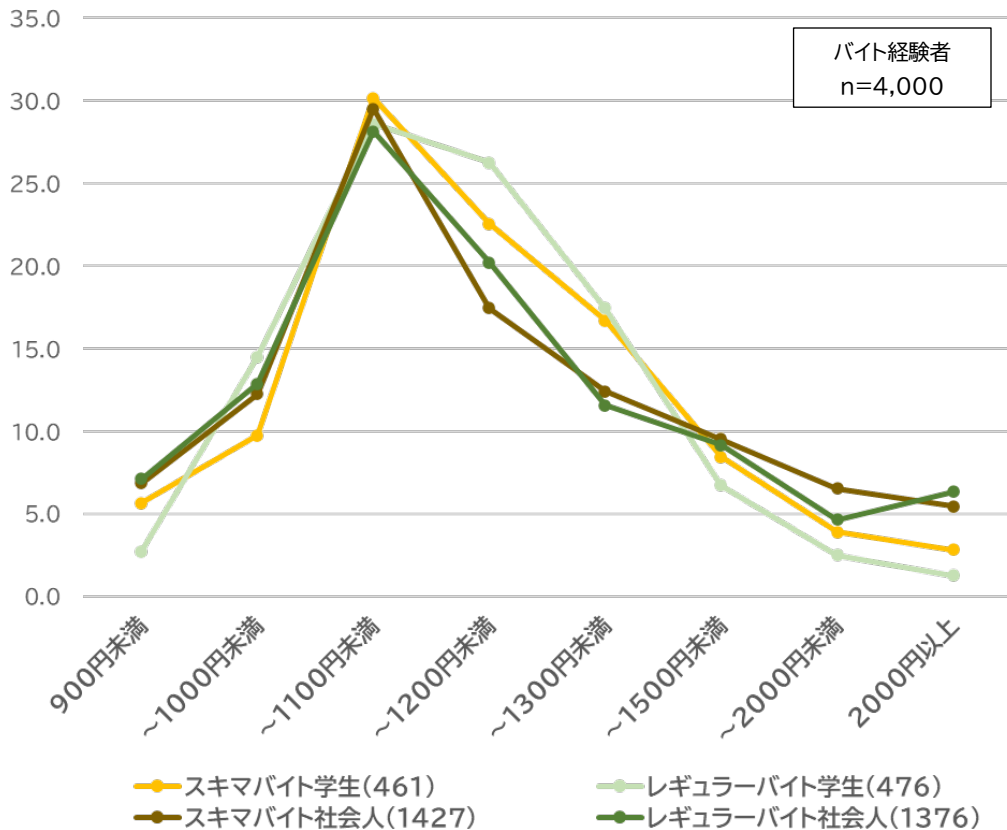
調査結果

スキマバイトの時給

スキマバイト・レギュラーバイトの時給を見た。

学生においては、レギュラーバイトよりもスキマバイトの方が、時給がわずかに高い。

スキマバイト・レギュラーバイトの時給分布(%)



※「わからない・覚えていない」回答者は除外 ※カッコ内はn数

スキマバイト・レギュラーバイトの平均時給

スキマバイト
学生

1,180円

スキマバイト
社会人

1,217円

レギュラーバイト
学生

1,145円

レギュラーバイト
社会人

1,218円

調査結果

スキマバイトの稼働時間、時給 [スキマバイト職種別]

スキマバイトの仕事内容ごとに1日当たりの平均稼働時間と平均時給を見た。

最も稼働時間が長い仕事は「イベント・キャンペーン系職種(1日当たり5.7時間)」。

また、平均時給が高い仕事は「情報処理・通信技術職(1653円)」や「専門・技術職(1559円)」。

スキマバイト職種別 | 1日当たりの平均稼働時間(時間)

職種別	n数	1日当たりの平均稼働時間
スキマバイト全体	(2000)	4.4
イベント・キャンペーン系職種	(122)	5.7
生産工程・管理・製造職	(86)	5.3
農林水産職	(22)	5.2
軽作業系職種	(327)	4.9
専門・技術職	(132)	4.7
引越し系職種	(43)	4.6
配送・物流・運輸職	(187)	4.5
その他のサービス系職種	(85)	4.3
接客・サービス系職種	(298)	4.2
警備・管理系職種	(61)	3.9
販売職	(175)	3.8
事務職	(184)	3.7
営業職	(30)	3.5
情報処理・通信技術職	(39)	3.4
間接部門	(115)	3.0
その他の職種	(94)	4.8

※30s未満の職種はグレーアウト

スキマバイト職種別 | 平均時給(円)

職種別	n数	平均時給
スキマバイト全体	(1888)	1208
情報処理・通信技術職	(36)	1653
専門・技術職	(127)	1559
営業職	(26)	1292
その他のサービス系職種	(81)	1286
間接部門	(103)	1282
イベント・キャンペーン系職種	(118)	1208
事務職	(177)	1201
生産工程・管理・製造職	(83)	1187
接客・サービス系職種	(287)	1160
配送・物流・運輸職	(182)	1160
引越し系職種	(33)	1159
軽作業系職種	(312)	1134
農林水産職	(22)	1111
販売職	(164)	1098
警備・管理系職種	(58)	1069
その他の職種	(79)	1235

※不明回答者除外 ※30s未満の職種はグレーアウト

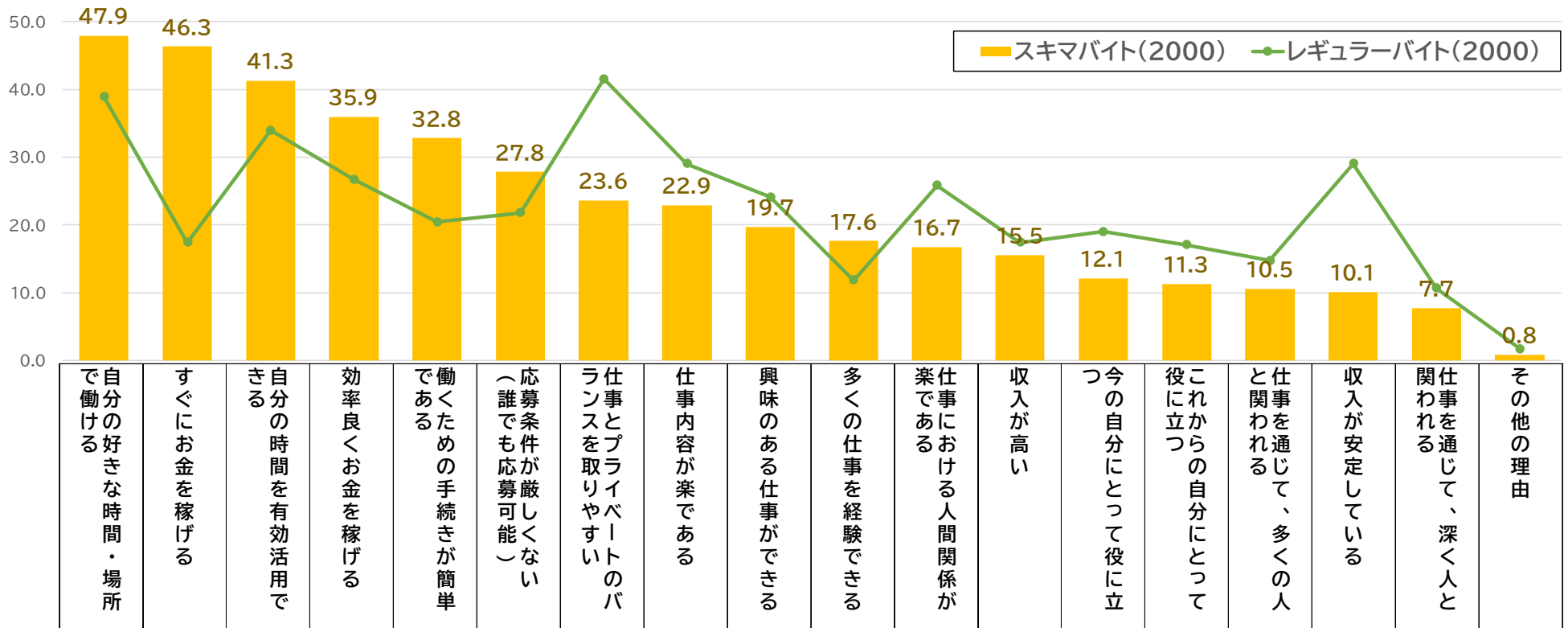
調査結果

スキマバイトを行うメリット

スキマバイトを行う個人側のメリットとして、「自分の好きな時間・場所で働ける」、「すぐにお金を稼げる」、「自分の時間を有効活用できる」が4割を超えた。その他、「効率よくお金を稼げる」「働くための手続きが簡単である」が続く。これらは、レギュラーバイトのメリットと比べても高い傾向である。

スキマバイト・レギュラーバイトとして働く理由(上位4項目まで選択回答/%)

バイト経験者
n=4,000



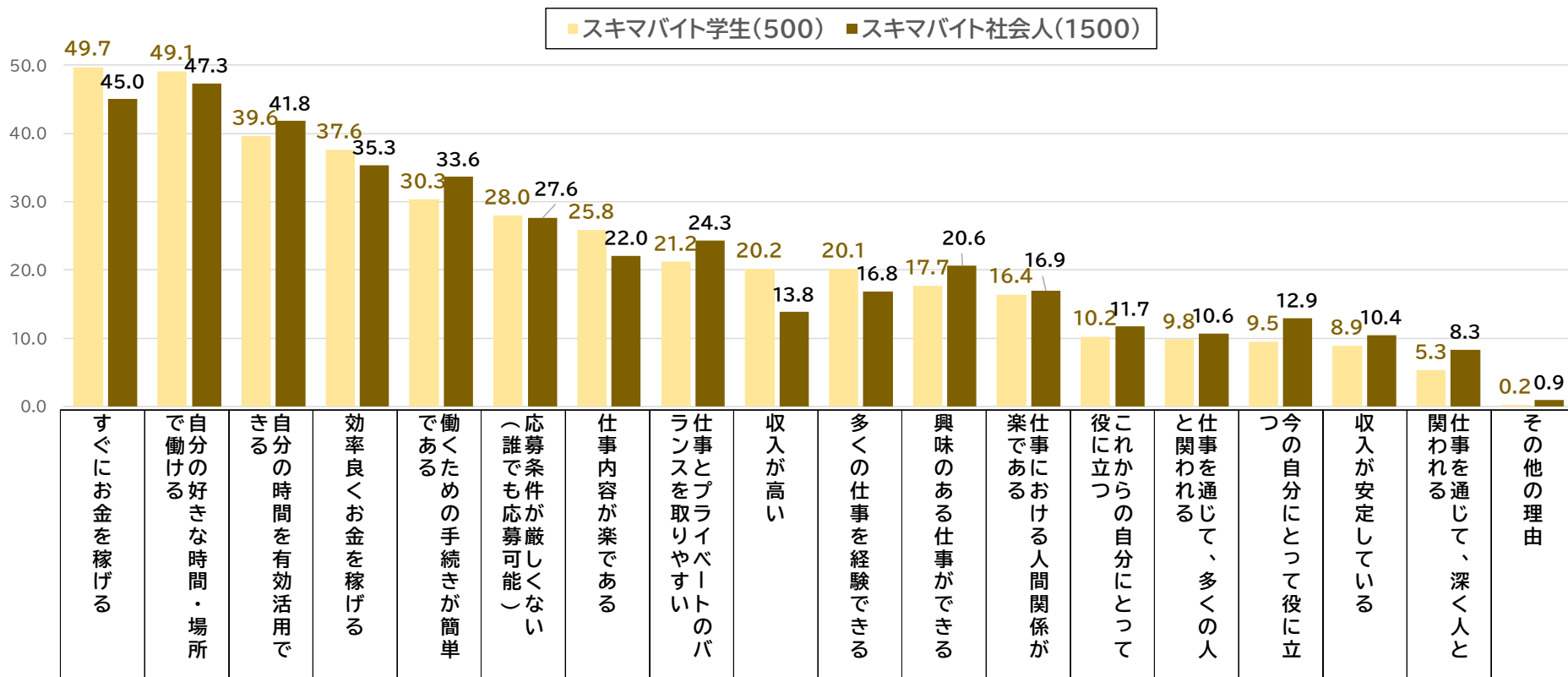
調査結果

スキマバイトを行うメリット [学生・社会人別]

スキマバイトを行うメリットとして、学生・社会人のいずれも「すぐにお金を稼げる」、「自分の好きな時間・場所で働ける」、「自分の時間を有効活用できる」が高い。

スキマバイトとして働く理由(上位4項目まで選択回答/%)

1年以内スキマバイト経験者
n=2,000



※「スキマバイト学生」のスコアの高い順に並び替え ※カッコ内はn数

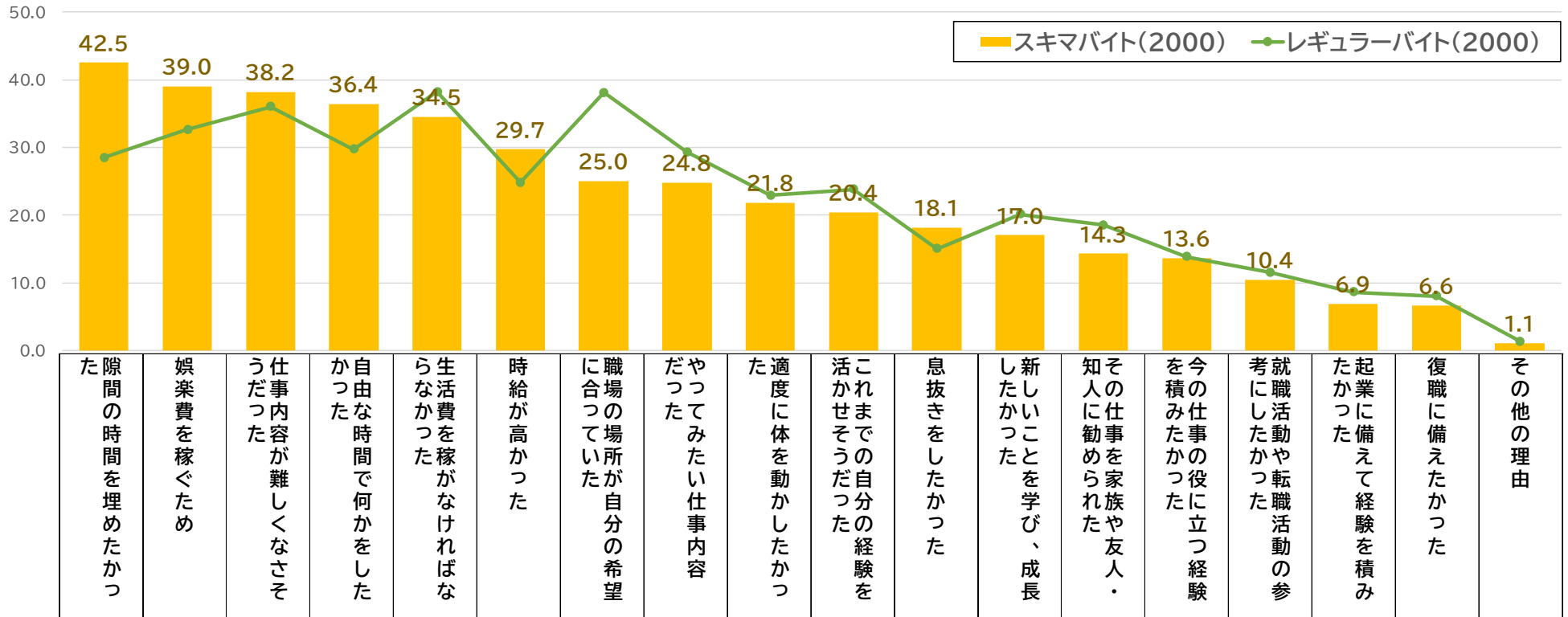
調査結果

直近のスキマバイトを行った理由

直近のスキマバイトを行った理由で最も多いのは「隙間の時間を埋めたかった(42.5%)」から。次いで、「娯楽費を稼ぐため」、「仕事内容が難しくなさそう」、「自由な時間で何かをしたかった」が続く。これらは、レギュラーバイトの理由と比べても高い傾向である。

直近のスキマバイト・レギュラーバイトを行った理由(上位4項目まで選択回答/%)

バイト経験者
n=4,000



スキマバイトの実態【働く側】

1.

スキマバイト
経験・働き方

2.

スキマバイト
の類型化

3.

スキマバイト
の利点

4.

スキマバイト
の課題

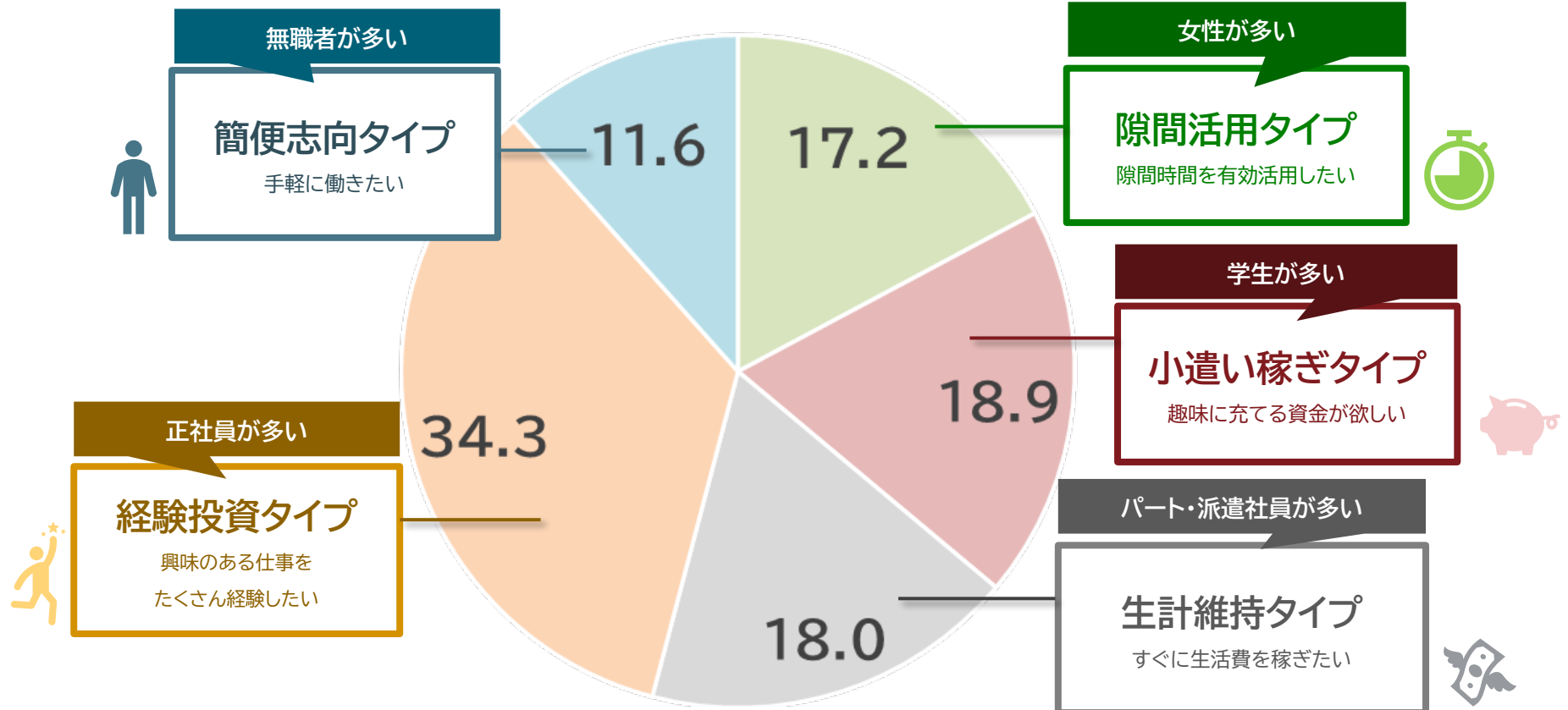
パーソル総合研究所
シンクタンク本部

調査結果

5つのスキマバイトタイプ

前頁の【スキマバイトのメリット】、【直近でスキマバイトを行った理由】の傾向に基づいて、1年以内スキマバイト経験者を類型化したところ、以下の5タイプに分けられた。

階層的クラスター分析により分析（Ward法、ユークリッド平方距離）
分析対象：1年以内スキマバイト経験者 n=2,000 (%)



調査結果

各スキマバイトタイプの特徴

スキマバイトタイプの特徴は以下の通り。

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



調査結果

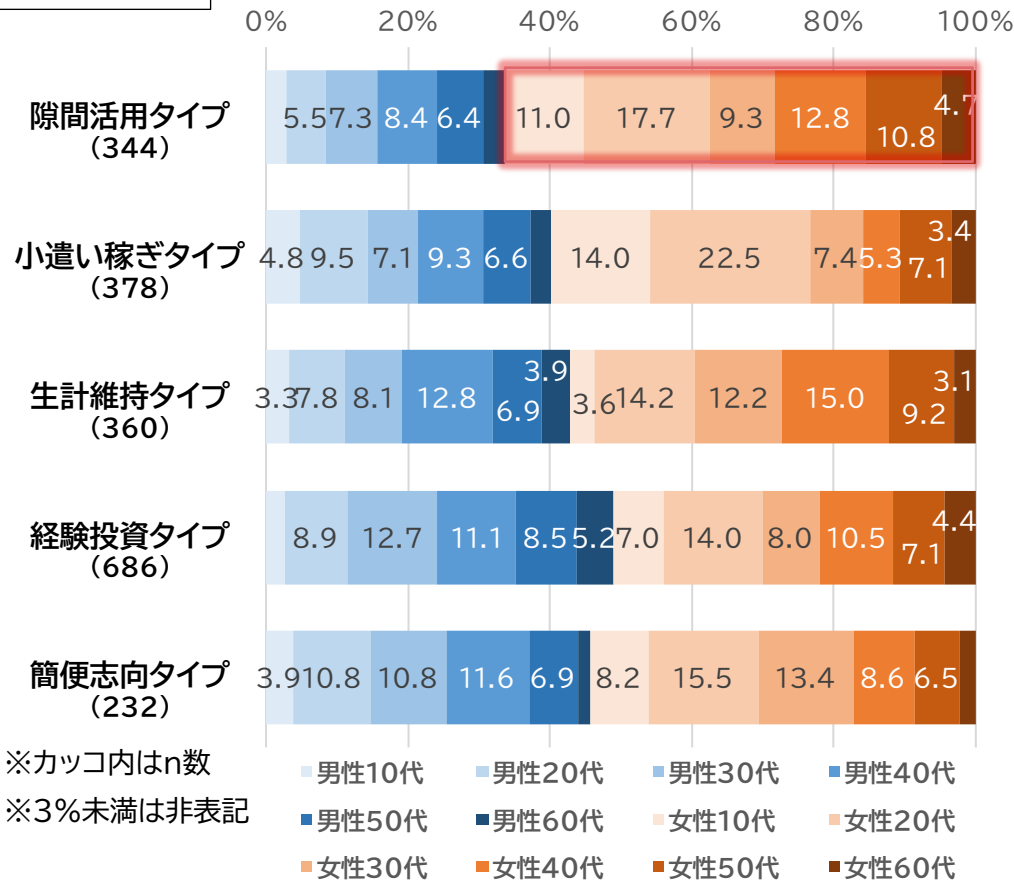
各スキマバイトタイプの属性

全体平均と比べた各タイプの傾向は以下の通り。

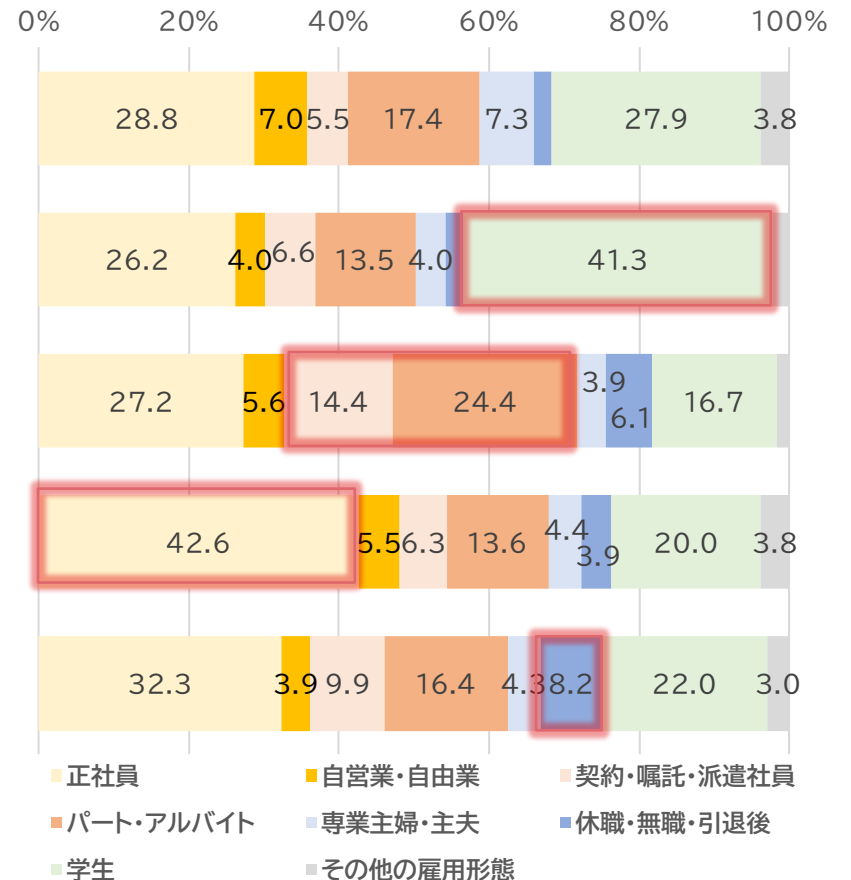
隙間活用タイプ: 女性が多い | 小遣い稼ぎタイプ: 学生が多い | 生計維持タイプ: 契約・嘱託・派遣社員、パート・アルバイトが多い
 経験投資タイプ: 正社員が多い | 簡便志向タイプ: 休職・無職・引退後が多い

1年以内
スキマバイト経験者
n=2,000

スキマバイトタイプ別 | 性別・年代



スキマバイトタイプ別 | 雇用形態



調査結果

各スキマバイトタイプの年収、残業時間

スキマバイトのタイプ別に個人平均年収と月間の残業時間を見た。

個人年収は、高い順に、**経験投資タイプ**>**隙間活用タイプ**>**簡便志向タイプ**>**小遣い稼ぎタイプ**>**生計維持タイプ**。

残業時間は、長い順に、**簡便志向タイプ**>**経験投資タイプ**>**小遣い稼ぎタイプ**>**隙間活用タイプ**>**生計維持タイプ**。

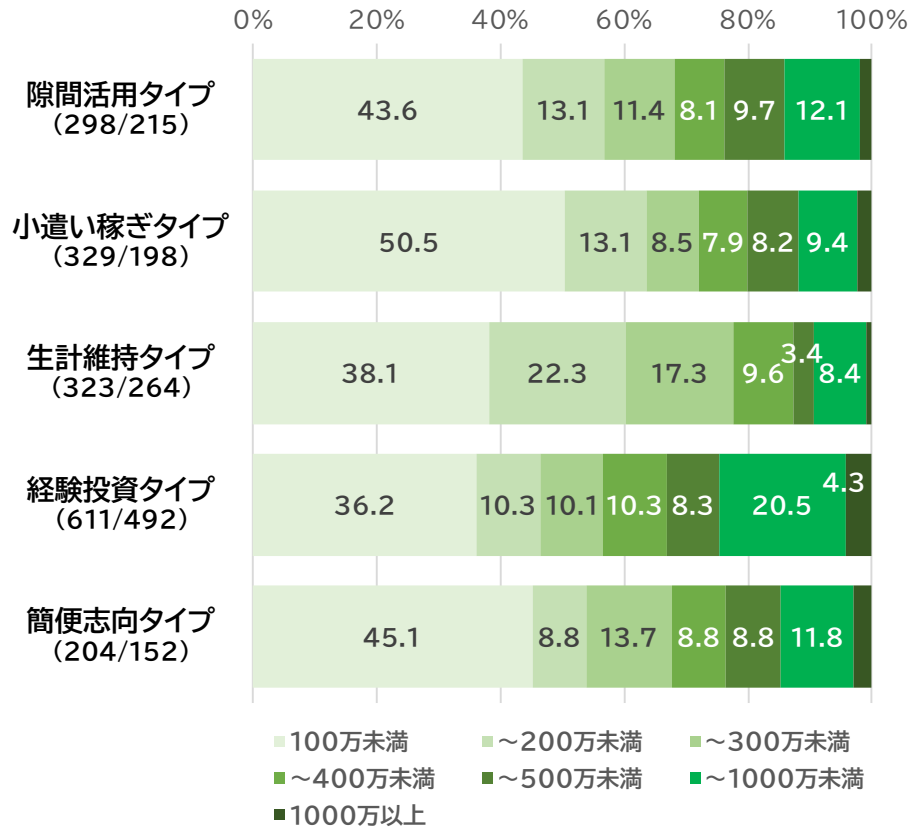
1年以内
スキマバイト経験者

スキマバイトタイプ別 | 個人年収 ※不明回答除外

※カッコ内はn数

※学生を含むため年収水準は全体的に低い

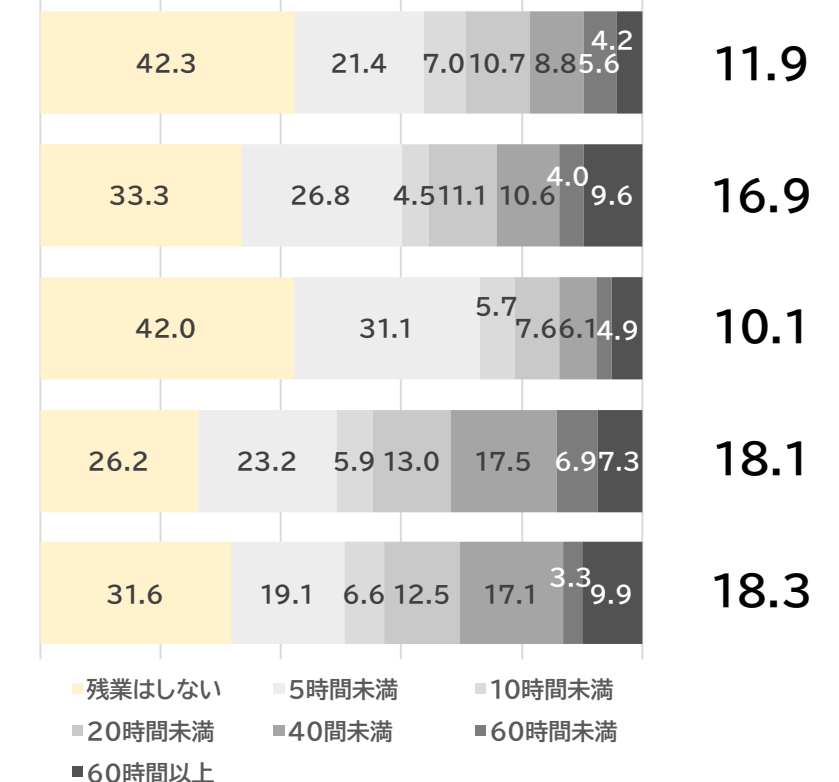
個人年収
(万円)



※3%未満は非表記

スキマバイトタイプ別 | 月間残業時間 ※有業者のみ

平均時間
(時間/月)



調査結果

各スキマバイトタイプの仕事内容

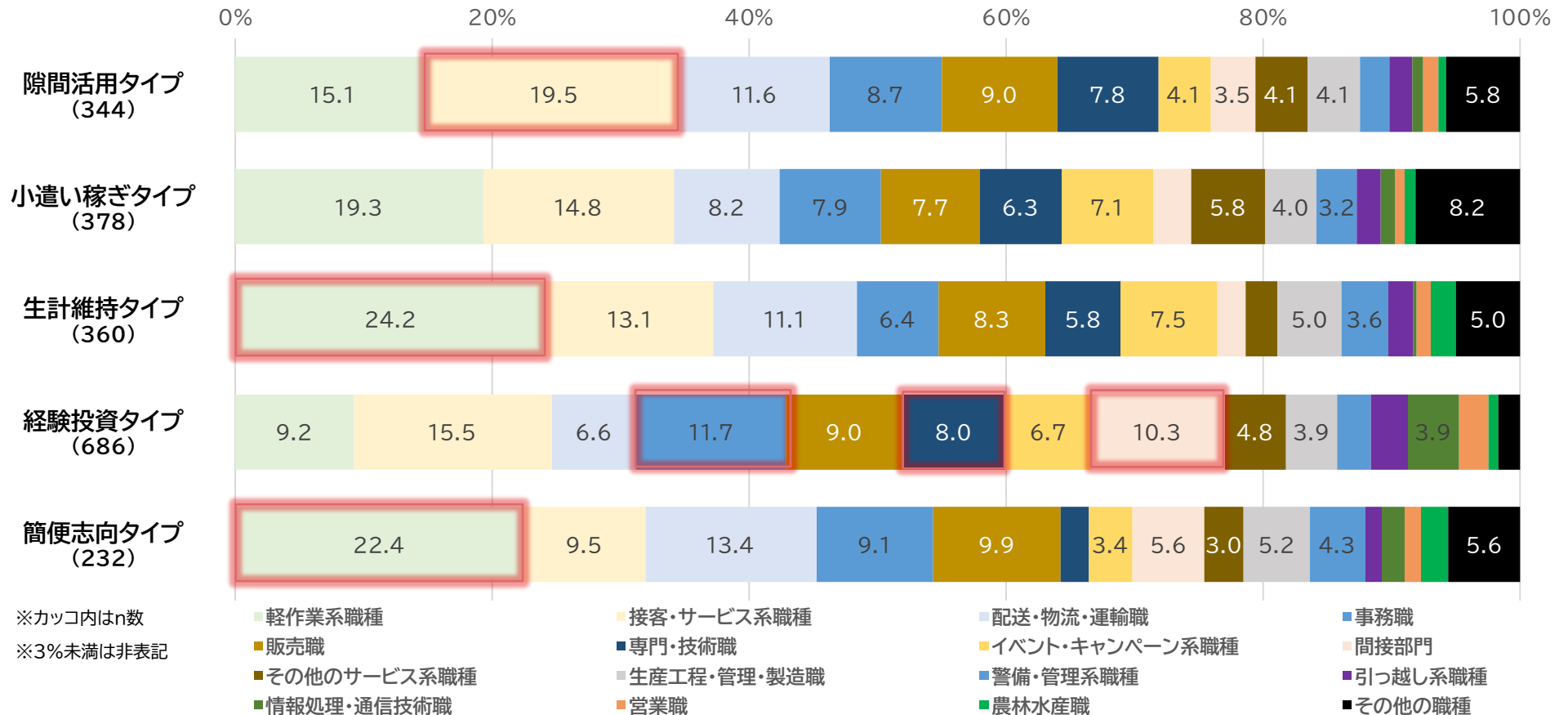
全体平均と比べた各タイプの傾向は以下の通り。

隙間活用タイプ:接客・サービス系職種が多い | 生計維持タイプ、簡便志向タイプ:軽作業系職種が多い

経験投資タイプ:事務職や専門・技術職、間接部門が多い

1年以内スキマバイト経験者
n=2,000

スキマバイトタイプ別 | 直近のスキマバイトの仕事内容



※カッコ内はn数

※3%未満は非表示

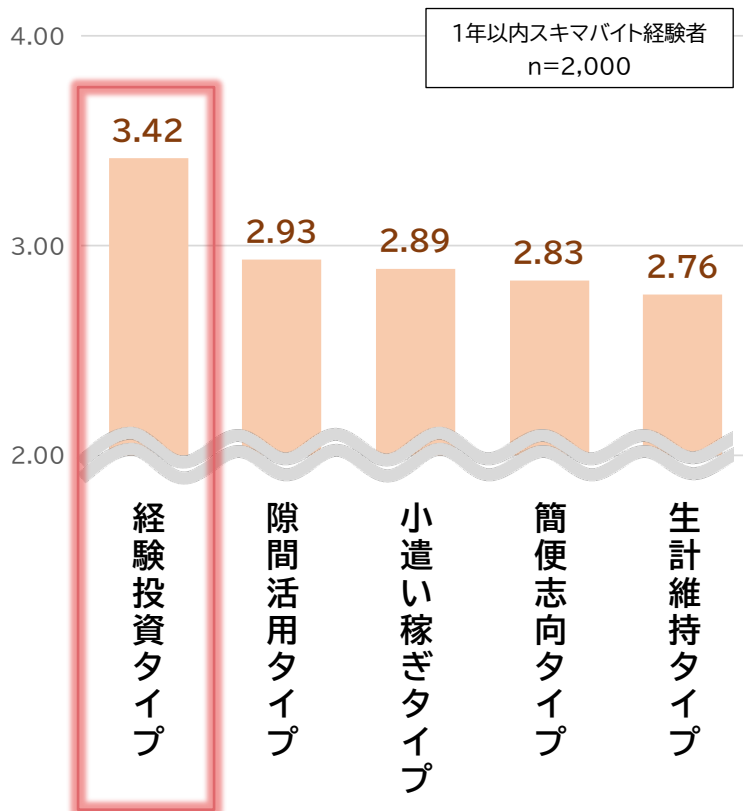
調査結果

各スキマバイトタイプのワーク・エンゲイジメント、再就業意向

経験投資タイプは、ワーク・エンゲイジメント、再就業意向ともに相対的に高い傾向。

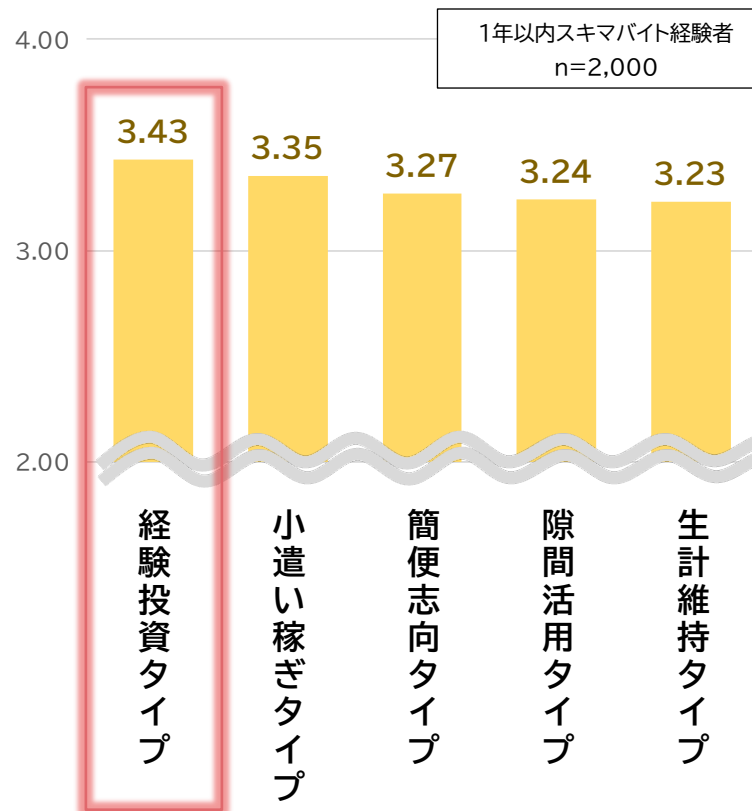
一方、生計維持タイプは、ワーク・エンゲイジメント、再就業意向ともに相対的に低い傾向。

スキマバイトタイプ別 | ワーク・エンゲイジメント(平均値/pt)



※スコアが高い順に並び替え

スキマバイトタイプ別 | 再就業意向(平均値/pt)



※スコアが高い順に並び替え

スキマバイトの実態【働く側】

1.

スキマバイト
経験・働き方

2.

スキマバイト
の類型化

3.

スキマバイト
の利点

4.

スキマバイト
の課題

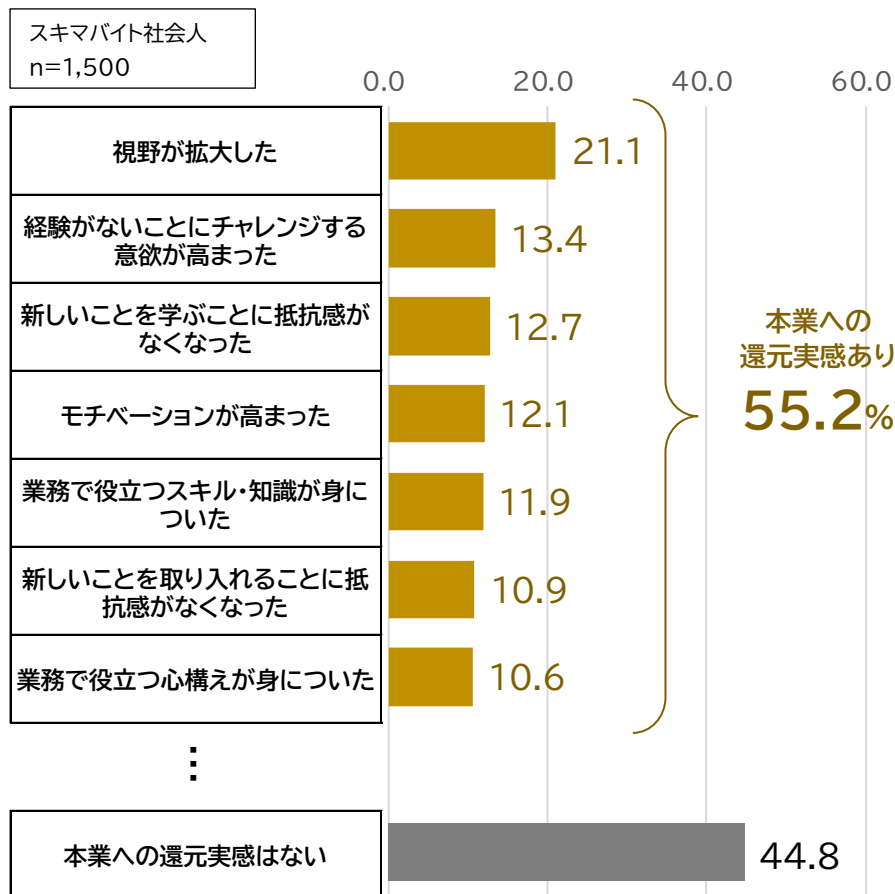
パーソル総合研究所
シンクタンク本部

調査結果

本業への還元実感(社会人)

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問うた。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。

本業への還元実感(複数回答/%)



※各タイプにおいて、全体平均との差が大きい上位3項目

隙間活用 タイプ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 視野が拡大した 2. 業務で役立つ心構えが身についた 3. 変化を前向きに捉えられるようになった
小遣い稼ぎ タイプ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 視野が拡大した 2. 新しいことを学ぶことに抵抗感がなくなった 3. 新しいことを取り入れることに抵抗感がなくなった
生計維持 タイプ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 変化を前向きに捉えられるようになった 2. 業務で役立つスキル・知識が身についた 3. 業務で役立つ心構えが身についた
経験投資 タイプ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事やキャリアの自律性・主体性が高まった 2. 業務にプラスになるような社外の人脈が広がった 3. 経験がないことにチャレンジする意欲が高まった
簡便志向 タイプ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 問題に対して、創造的な解決方法を思い出すようになった 2. 業務にプラスになるような社外の人脈が広がった 3. 他者とのコミュニケーションに抵抗感がなくなった

調査結果

学生の就活力の高まり実感

学生の「就活力」に関する高まり実感を問うた。「就活時のアピール力」「就活時に有利になるような多様な経験」「就活時に有利になるような深い経験」のいずれも、4割を超える学生が、スキマバイト経験による高まりを感じている。

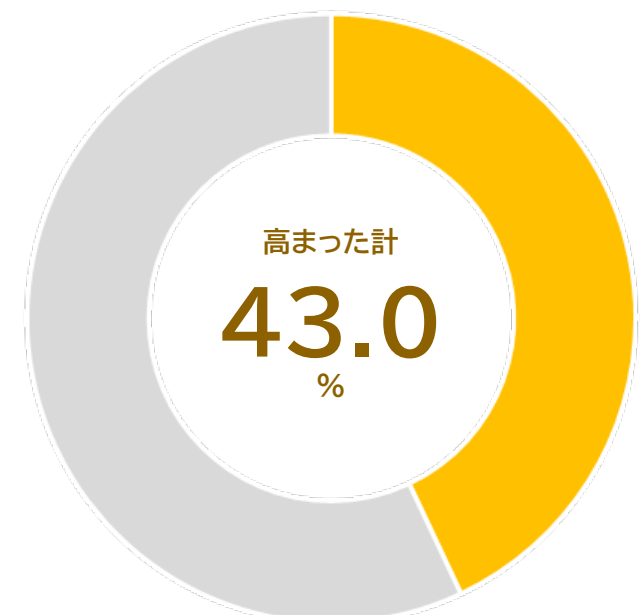
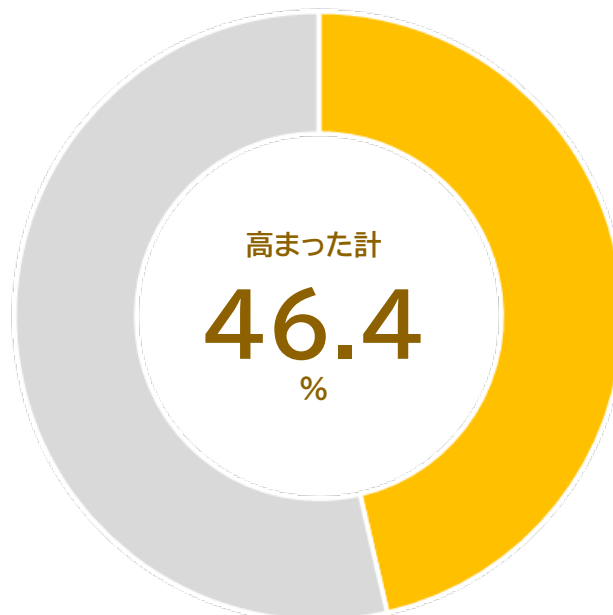
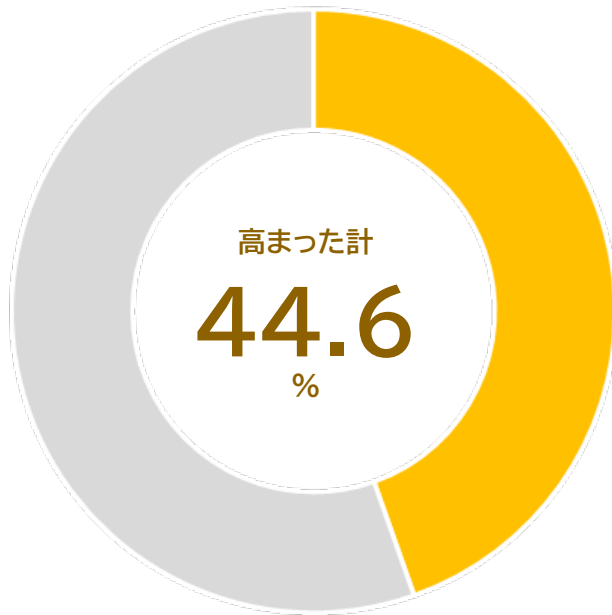
スキマバイト経験による就活力の高まり実感(高まった計/%)

スキマバイト学生 n=500

就活時のアピール力

就活時に有利になるような多様な経験

就活時に有利になるような深い経験



調査結果

就活力の高まり実感

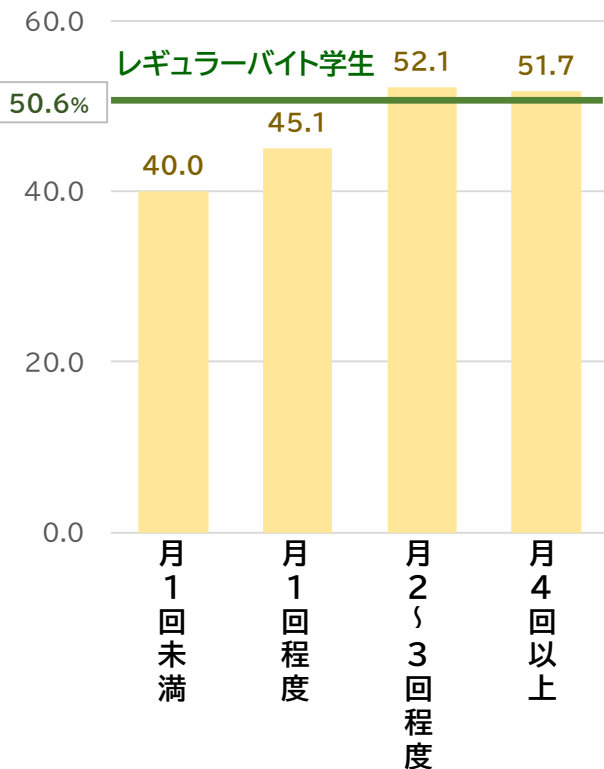
スキマバイト経験が多い学生ほど就活力の高まりを感じる傾向。

なお、レギュラーバイト学生の就活力の高まり実感は、スキマバイトを月4回以上行っている学生と同水準。

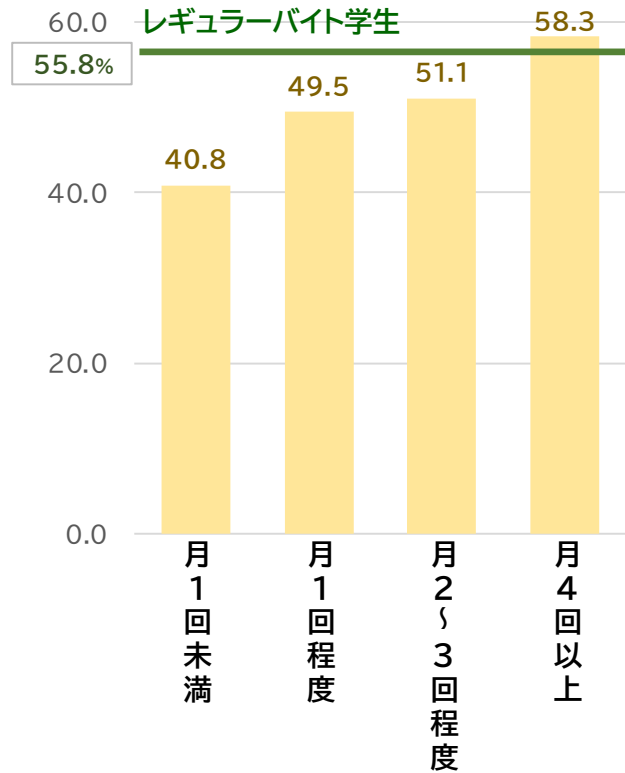
スキマバイト経験回数別 | 就活力の高まり実感(高まった計/%)

スキマバイト学生 n=500

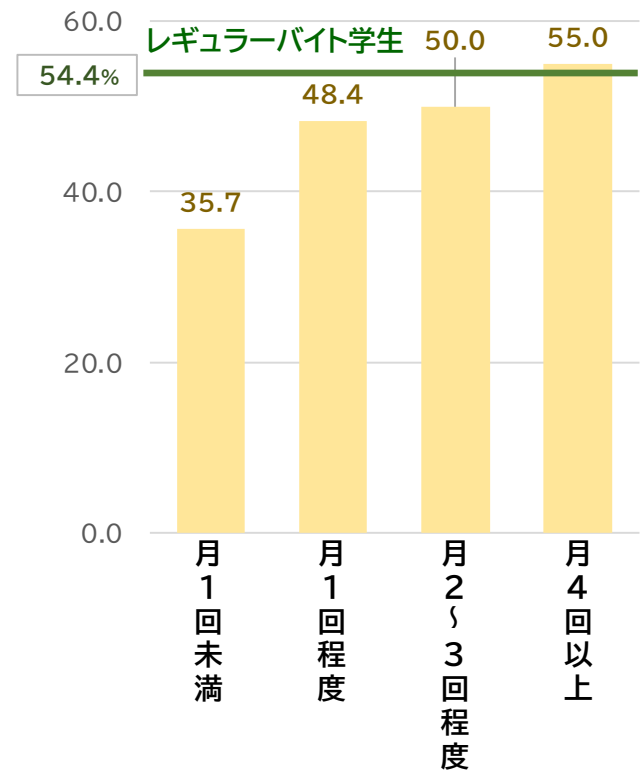
就活時のアピール力



就活時に有利になるような多様な経験



就活時に有利になるような深い経験



調査結果

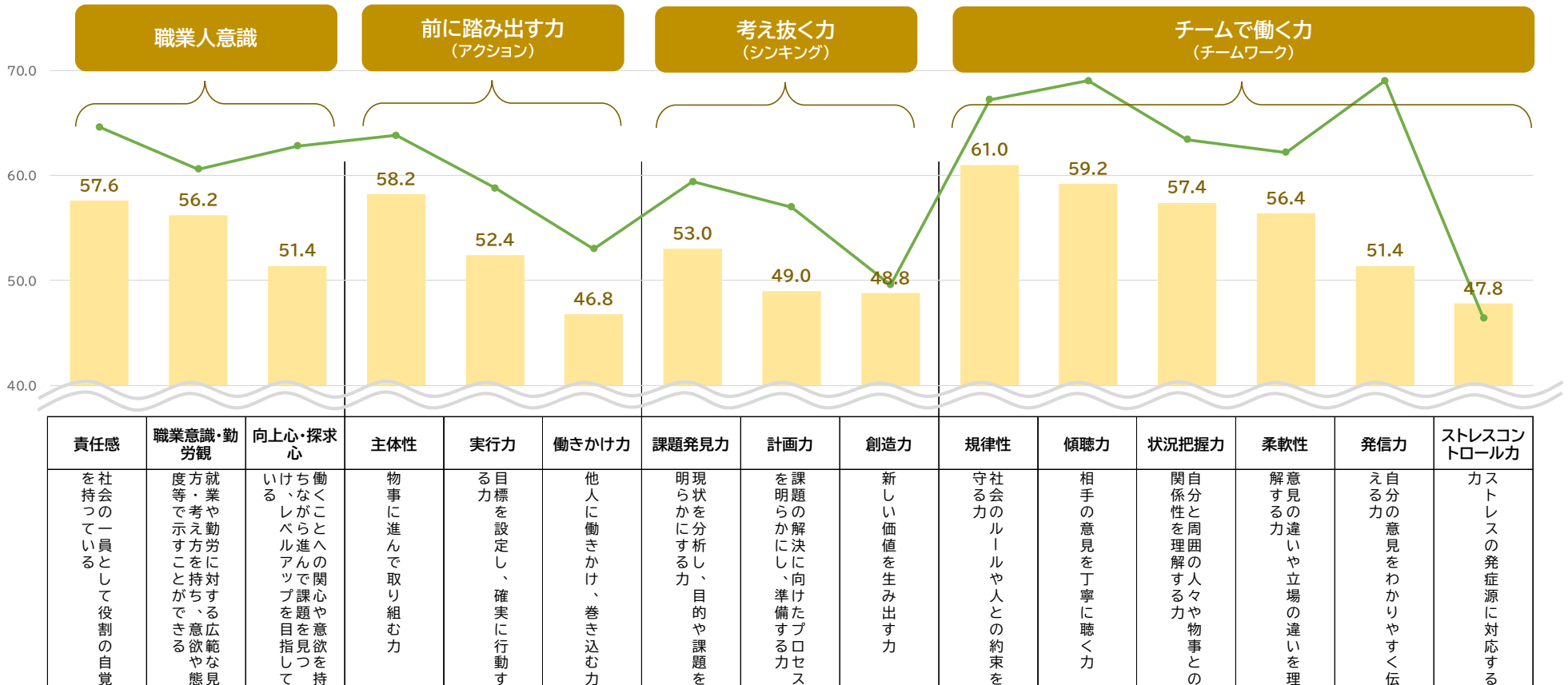
学生のエンプロイアビリティの高まり実感

学生の「エンプロイアビリティ*」に関する高まり実感を問うた。約半数の学生が、スキマバイト経験によってエンプロイアビリティに関する何らかの高まりを感じている。ただし、ほぼすべての要素で、レギュラーバイト学生の高まり実感に劣る。

*労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力を指す

エンプロイアビリティの高まり実感(高まった計/%)

棒グラフ:スキマバイト学生 n=500
折れ線グラフ:レギュラーバイト学生 n=500



調査結果

学生のエンプロイアビリティの高まり実感

スキマバイトタイプごとのエンプロイアビリティの高まり実感の傾向は以下の通り。
 経験投資タイプの高まり実感が5タイプ中で最も高く、特に「考え抜く力(シンキング)」の高まりを感じている。

※各タイプにおいて、全体平均との差が大きい要素順

動機タイプ	高まり実感	1位	2位	3位	4位
隙間活用 タイプ	○ やや高い	前に踏み出す力 (アクション)	考え抜く力 (シンキング)	職業人意識	チームで働く力 (チームワーク)
小遣い稼ぎ タイプ	やや低い	チームで働く力 (チームワーク)	職業人意識	前に踏み出す力 (アクション)	考え抜く力 (シンキング)
生計維持 タイプ	低い	職業人意識	前に踏み出す力 (アクション)	チームで働く力 (チームワーク)	考え抜く力 (シンキング)
経験投資 タイプ	◎ 高い	考え抜く力 (シンキング)	前に踏み出す力 (アクション)	職業人意識	チームで働く力 (チームワーク)
簡便志向 タイプ	△ 中庸	チームで働く力 (チームワーク)	考え抜く力 (シンキング)	職業人意識	前に踏み出す力 (アクション)

スキマバイトの実態【働く側】

1.

スキマバイト
経験・働き方

2.

スキマバイト
の類型化

3.

スキマバイト
の利点

4.

スキマバイト
の課題

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

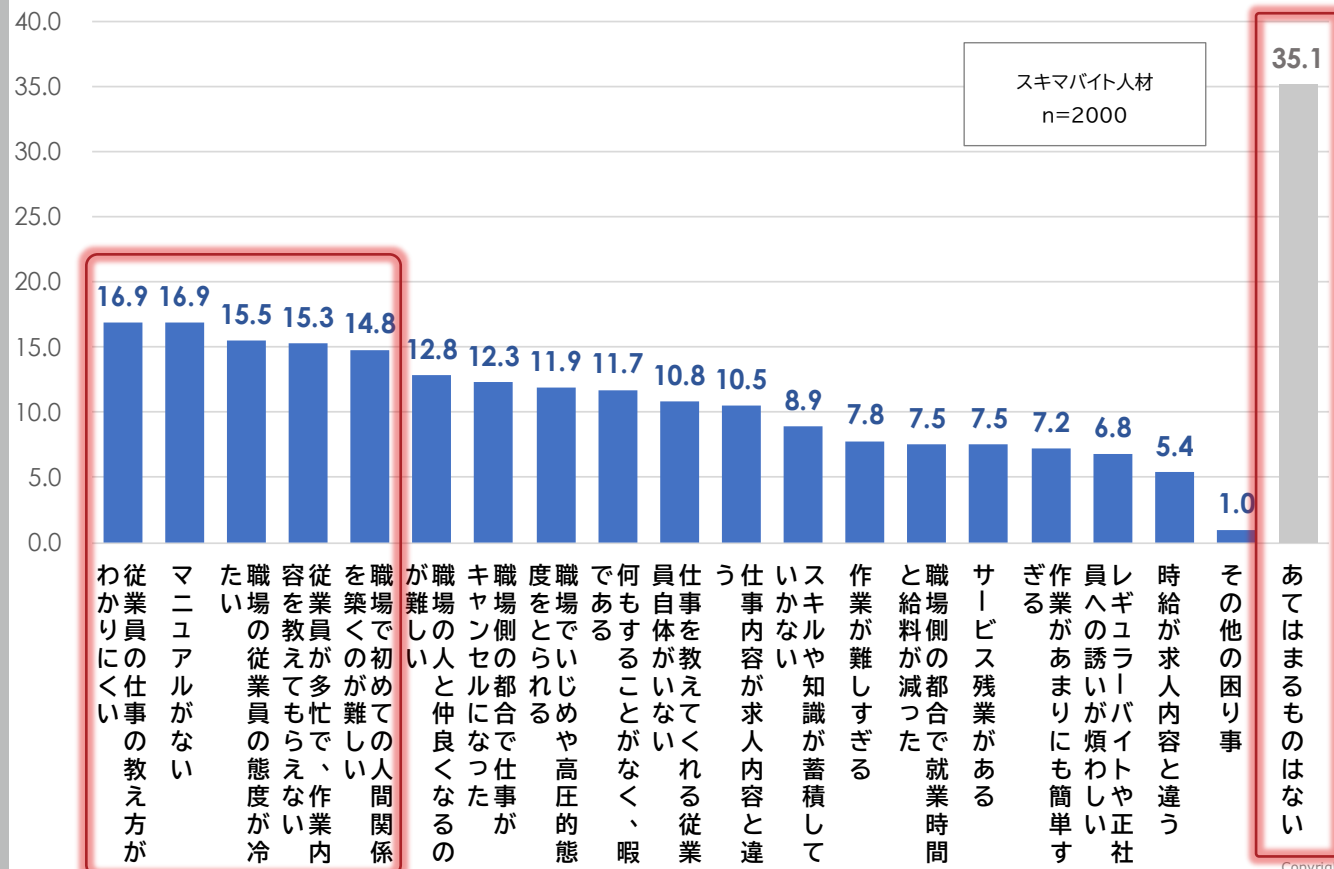
調査結果

スキマバイト時の困りごと

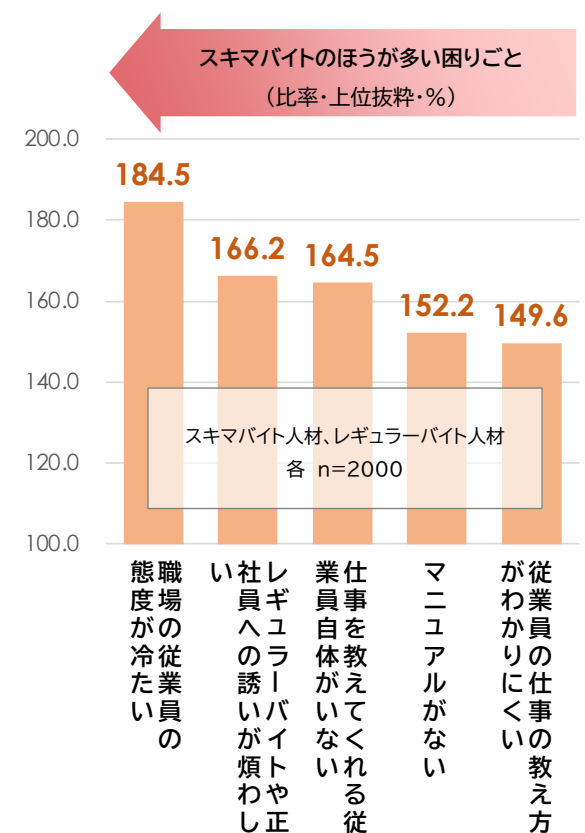
スキマバイトで働く側の困りごととしては、「従業員の仕事の教え方がわかりにくい」「マニュアルがない」「職場の従業員の態度が冷たい」などが15%前後で上位となった。35.1%は「あてはまるものはない」と回答。

レギュラーバイトと比較すると、「職場の従業員の態度が冷たい」が8割増と顕著に多い。

スキマバイト時の困りごと(複数回答・%)



レギュラーバイトとの比較



調査結果

スキマバイト時の困りごと [スキマバイト職種別]

スキマバイトの職種別に困りごとを見ると、「教える」に関連する困りごとは、販売職やサービス職、生産工程系、配送系の職種に多い。いじめや職場の人の態度が冷たいなどの「人間関係」関連の困りごとは、間接部門、事務職、販売職に多い。

スキマバイト時の困りごと(複数回答・%)

スキマバイト職種 抜粋括弧内はサンプル数		マニュアルがない	従業員の仕事の教え方がわかりにくい	仕事を教えてくれる従業員自体がない	従業員が多忙で、作業内容を教えてもらえない	職場の人と仲良くなるのが難しい	職場でいじめや高圧的態度をとられる	職場の従業員の態度が冷たい	職場で初めての人間関係を築くのが難しい	職場側の都合で仕事がキャンセルになった	何もすることがなく、暇である
間接部門	(145)	12.4	13.1	10.3	15.2	13.1	15.2	11.0	12.4	12.4	11.0
事務職	(224)	14.7	17.9	11.2	13.8	15.6	14.3	11.6	19.2	11.2	9.4
販売職	(209)	13.9	17.7	11.0	15.8	19.1	12.0	16.3	19.1	12.9	16.7
サービス職	(576)	18.9	17.5	11.6	16.1	11.6	11.1	16.1	15.5	12.8	15.5
生産工程・管理・製造	(102)	14.7	18.6	14.7	12.7	11.8	12.7	17.6	16.7	9.8	10.8
配送・物流・運輸職	(221)	20.8	17.2	10.4	12.7	10.4	10.4	15.4	16.3	11.8	8.6
専門・技術職	(167)	16.2	15.6	9.6	16.2	10.8	10.8	13.8	12.6	11.4	11.4

調査結果

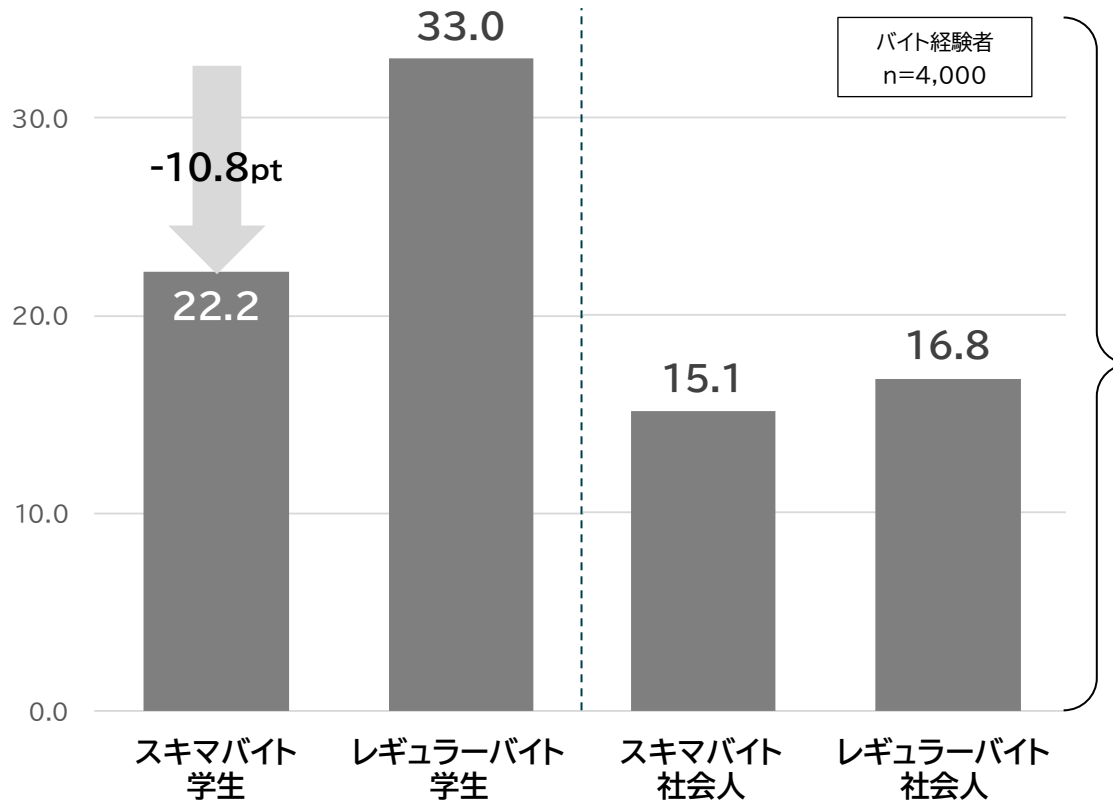
「無稼働時間」の実態

スキマバイト・レギュラーバイトの無稼働時間(勤務時間中の手持ち無沙汰な時間)の実態を見た。

レギュラーバイト学生と比べて、スキマバイト学生の方が無稼働時間が発生した割合が少ない。社会人はほぼ同等。

また、平均無稼働時間は、学生・社会人のいずれもスキマバイトの方が短い傾向。

無稼働時間※が発生した割合(休憩時間は除く)(%)



平均無稼働時間 ※「無稼働時間あり」回答者



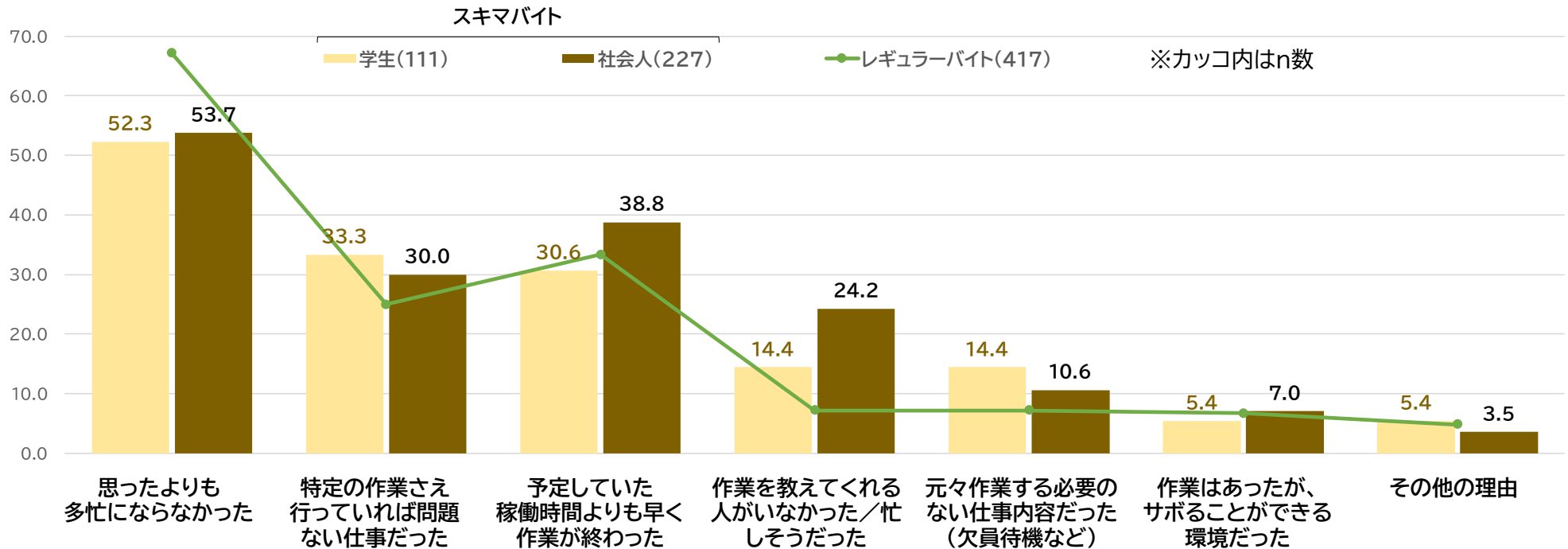
※休憩時間以外の働いている時間中に「作業がなくて手持ち無沙汰な時間」があったかを聴取

調査結果

無稼働時間の発生理由

無稼働時間の発生理由で最も多いのは、スキマバイト／レギュラーバイトともに「思ったよりも多忙にならなかった」。
「作業を教えてくれる人がいなかった／忙しそうだった」などは、スキマバイトの方が高い。

無稼働時間の発生理由(複数回答/%) ※「無稼働時間あり」回答者





PERSOL

パーソル 総合研究所

スキマバイトのポテンシャル

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

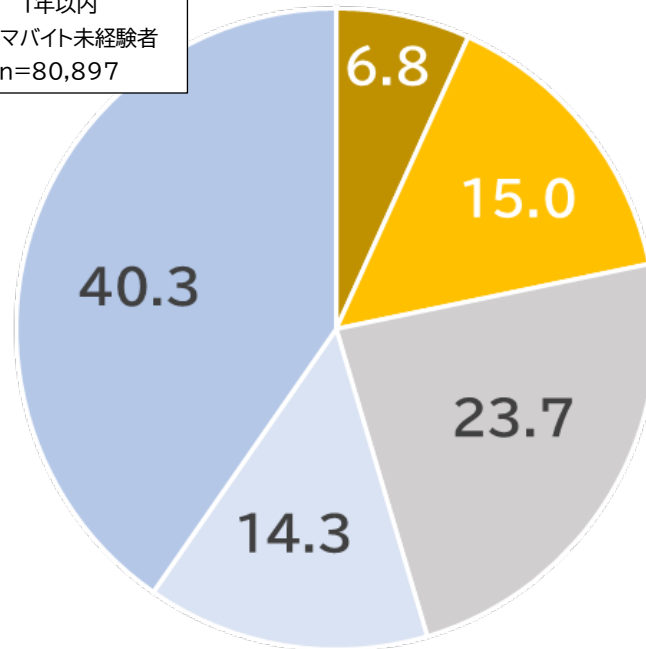
調査結果

スキマバイトの意向度

1年以内スキマバイト未経験者の5人に1人が「スキマバイトを行いたい」と感じている。

スキマバイトへの意向 (%)

1年以内
スキマバイト未経験者
n=80,897



スキマバイト
意向率
21.8%

- あてはまる
- ややあてはまる
- どちらともいえない
- あまりあてはまらない
- あてはまらない

調査結果

スキマバイトの意向度

性年代別では、男女ともに若年層のスキマバイト意向率が高い。
 属性別には、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、学生を就職活動別に見ると、「就職活動前」の学生で高い。

性年代別 | スキマバイト意向率(%)

①1年以内スキマバイト 未経験者	n数	スキマバイト 意向率
全体	(80897)	21.7
男性15～19歳	(929)	42.6
男性20～29歳	(2534)	25.7
男性30～39歳	(6482)	20.9
男性40～49歳	(10379)	18.3
男性50～59歳	(9217)	14.2
男性60～69歳	(8644)	10.3
女性15～19歳	(1770)	53.4
女性20～29歳	(4696)	31.4
女性30～39歳	(7465)	30.1
女性40～49歳	(10095)	28.6
女性50～59歳	(9703)	23.4
女性60～69歳	(8983)	14.2

就職活動状況別 | スキマバイト意向率(%)

就職活動の予定なし	(2202)	49.0
就職活動前	(446)	53.4
就職活動中	(215)	40.9
就職活動後	(272)	38.6

雇用形態別 | スキマバイト意向率(%)

①1年以内スキマバイト 未経験者	n数	スキマバイト 意向率
正社員	(27931)	21.1
経営者	(908)	16.0
契約社員	(3000)	19.7
嘱託社員	(646)	22.0
派遣社員	(1971)	26.4
公務員・団体職員	(3686)	16.5
専門家	(1289)	21.8
自営業・自由業	(4681)	18.0
パート・アルバイト	(12920)	23.4
専業主婦・主夫	(9785)	23.2
休職・無職	(8152)	17.6
引退後	(2323)	8.4
高校生・専門学校	(1932)	52.6
短大生・大学生	(1078)	43.4
大学院生	(125)	20.8
その他	(470)	31.1

社会人

学生

調査結果

スキマバイト意向者の特徴

スキマバイト意向者の特徴を、スキマバイト非意向者と比較することで分析した。

スキマバイト意向者は、「仕事の新規性」や「広い人間関係」に関する志向性が強く、「深い人間関係」や「社会的地位」に関する志向性が弱い傾向が見られる。

スキマバイト意向者の仕事への志向性(非意向者比較※)

高い志向性

仕事の新規性 (仕事を通じて、新しい体験してみたい)	129
広い人間関係 (仕事を通じて、様々な人と出会いたい)	112
独立就業意識 (将来的には、独立・起業してみたい)	110
海外就業意識 (海外で働いてみたい)	108
働き方の柔軟性 (働く時間や場所は自分で決めたい)	105
他者支援 (目立った活躍はせずとも、人を支援したりサポートすることで貢献したい)	105
他者貢献 (目の前の人によろこんでくれる仕事がしたい)	103
コミュニケーション回避 (出来るだけ人と話さない仕事が良い)	101
仕事の専門性 (仕事を通じて、知識や経験を蓄積したい)	101

低い (スキマバイト非意向者と比べて) 高い

低い志向性

	60	80	100	120	140
採用プロセス省略 (就職や転職のための手間はできるだけ省きたい)					98
社会課題解決 (仕事を通じて、社会の問題や困りごとを解決したい)					91
働き方の安定性 (変化の少ない安定した環境で働きたい)					88
社会的地位 (世間から高い評価を受けられるような仕事がしたい)					88
深い人間関係 (職場の人々との信頼関係を長く築きたい)					84

低い (スキマバイト非意向者と比べて) 高い

①1年以内スキマバイト未経験者
n=80,897

※非意向者の得点を100とした場合のスキマバイト意向者の得点

調査結果

潜在スキマバイト人口の簡易推計

全国の潜在スキマバイト人口を簡易推計した結果、1431万人であった。



都道府県	潜在スキマバイト人口(万人)	都道府県	潜在スキマバイト人口(万人)
北海道	58.0	滋賀県	18.9
青森県	14.5	京都府	28.2
岩手県	13.4	大阪府	107.6
宮城県	28.6	兵庫県	59.0
秋田県	10.1	奈良県	15.8
山形県	11.0	和歌山県	10.4
福島県	20.0	鳥取県	6.0
茨城県	31.1	島根県	6.6
栃木県	21.9	岡山県	18.6
群馬県	19.7	広島県	32.4
埼玉県	86.8	山口県	13.0
千葉県	69.3	徳島県	7.1
東京都	162.3	香川県	7.2
神奈川県	109.7	愛媛県	14.1
新潟県	23.2	高知県	7.4
富山県	12.3	福岡県	66.3
石川県	12.8	佐賀県	7.2
福井県	6.6	長崎県	14.9
山梨県	8.5	熊本県	23.0
長野県	24.5	大分県	11.4
岐阜県	21.2	宮崎県	13.3
静岡県	37.8	鹿児島県	19.6
愛知県	81.1	沖縄県	21.0
三重県	17.5		

※意向率のデータとオープンデータ(「人口推計」など)を基に推計。
現在の残業時間が長い層は除外した。詳細はAppendix参照



PERSOL

パーソル 総合研究所

スキマバイト活用の実態 【企業・マネジメント側】

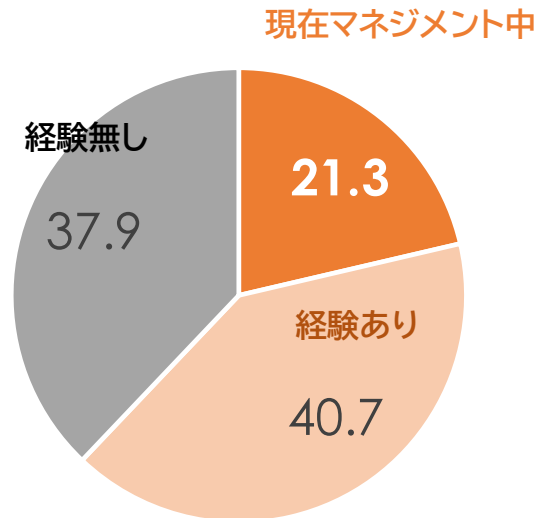
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

調査結果

店長・管理者のマネジメント実態

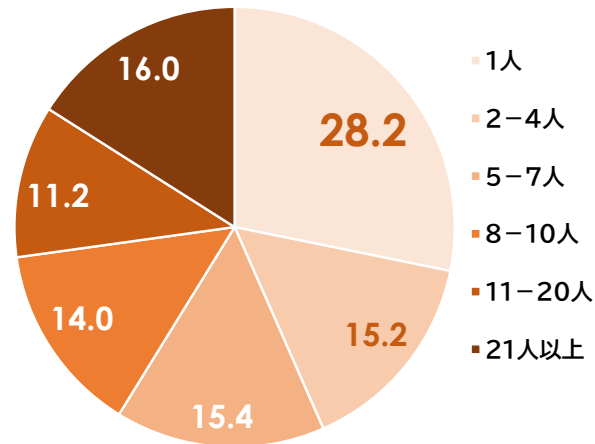
店長・管理者のスキマバイトのマネジメント実態を見た。レギュラーバイトのマネジメント経験者のうち、スキマバイト人材を現在マネジメントしている者は21.3%。経験ありが40.7%。マネジメントしたことのあるスキマバイトの人数は平均10人弱。スキマバイトをマネジメントした店長・管理者の7割弱がスキマバイト人材をレギュラー化(長期雇用化)したことがある。

スキマバイト
マネジメント経験率(%)



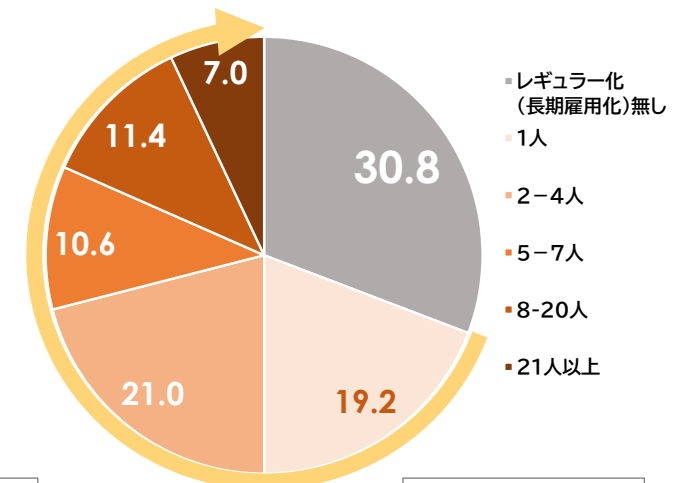
レギュラーバイト マネジメント経験層
n= 3799

スキマバイト
マネジメント経験人数(%)



スキマバイト
マネジメント層
n=500

スキマバイト人材からの
レギュラー化人数(%)



スキマバイト
マネジメント層
n=500

調査結果

店長・管理者のマネジメント実態

業界別には、「農業、林業、漁業」、「サービス業(その他)」、「医療、福祉」、「建設業」などで現在スキマバイトをマネジメントしている率が高い。企業規模別には、大手企業ほど高い傾向。

業種別 | スキマバイトのマネジメント率(%)

農業、林業、漁業	42.0
サービス業(その他)	27.0
医療、福祉	26.6
建設業	23.0
製造業	21.5
情報通信業	20.1
運輸業、郵便業	19.0
生活関連サービス業、娯楽業	18.4
不動産業、物品賃貸業	18.0
宿泊業、飲食サービス業	17.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17.7
卸売業、小売業	17.5
金融業、保険業	17.2
教育、学習支援業	15.0

レギュラーバイト マネジメント経験層
n= 3612
n数50以下の業種は除外

企業規模別 | スキマバイトのマネジメント率(%)

100人未満	17.2
100～200人未満	16.0
200～500人未満	17.9
500～1000人未満	24.5
1000～2000人未満	25.3
2000～1万人未満	24.9
1万人以上	27.1

レギュラーバイト マネジメント経験層
n= 3799

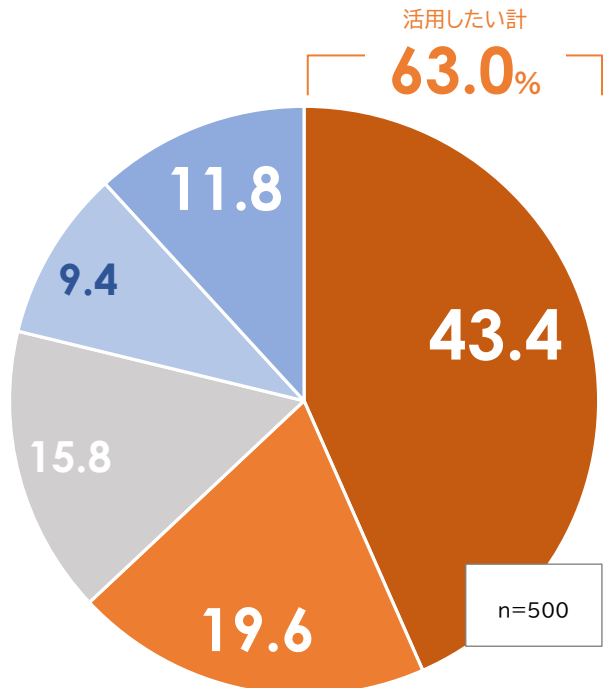
調査結果

店長・管理者のスキマバイトの活用意向

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%が活用したいと回答した。

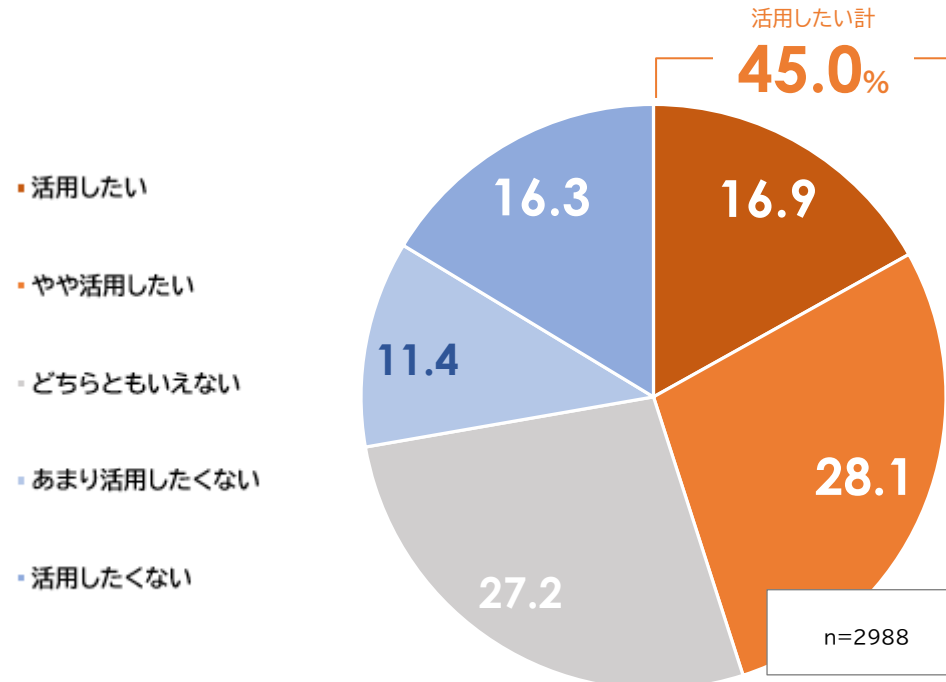
スキマバイト継続活用意向(%)

現在スキマバイトをマネジメントしている
店長・管理者



スキマバイト活用意向(%)

レギュラーバイトしかマネジメント経験のない
店長・管理者



- ・活用したい
- ・やや活用したい
- ・どちらともいえない
- ・あまり活用したくない
- ・活用したくない

調査結果

スキマバイトの活用意向

スキマバイトの活用意向を属性別に見ると、現在レギュラーバイトしか活用しない層のスキマバイト活用意向が高いのは、「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」となった。若い店長・管理者ほど、スキマバイト活用意向が顕著に高い。

業種別 | スキマバイト活用意向(%)

情報通信業	59.3
電気・ガス・熱供給・水道業	52.9
不動産業、物品賃貸業	48.6
教育、学習支援業	47.3
製造業	47.2
医療、福祉	46.2
金融業、保険業	44.0
建設業	43.8
運輸業、郵便業	43.6
宿泊業、飲食サービス業	40.8
生活関連サービス業、娯楽業	38.8
卸売業、小売業	35.0

レギュラーバイトのみマネジメント経験層

サンプル数低い業種を除く n=2565

店長・管理者の年代別 | 活用意向(%)

20代 ⁽¹⁹¹⁾	65.4
30代 ⁽⁵⁶⁷⁾	63.0
40代 ⁽⁹⁴⁵⁾	47.0
50代 ⁽⁹²⁵⁾	32.9
60代 ⁽³⁵⁵⁾	31.8

レギュラーバイトのみマネジメント経験層

カッコ内はn数

企業規模別 | 活用意向(%)

100人未満	34.0
100~200人未満	39.8
200~500人未満	43.9
500~1000人未満	56.8
1000~2000人未満	58.5
2000~1万人未満	51.8
1万人以上	42.4

レギュラーバイトのみマネジメント経験層

n=2988

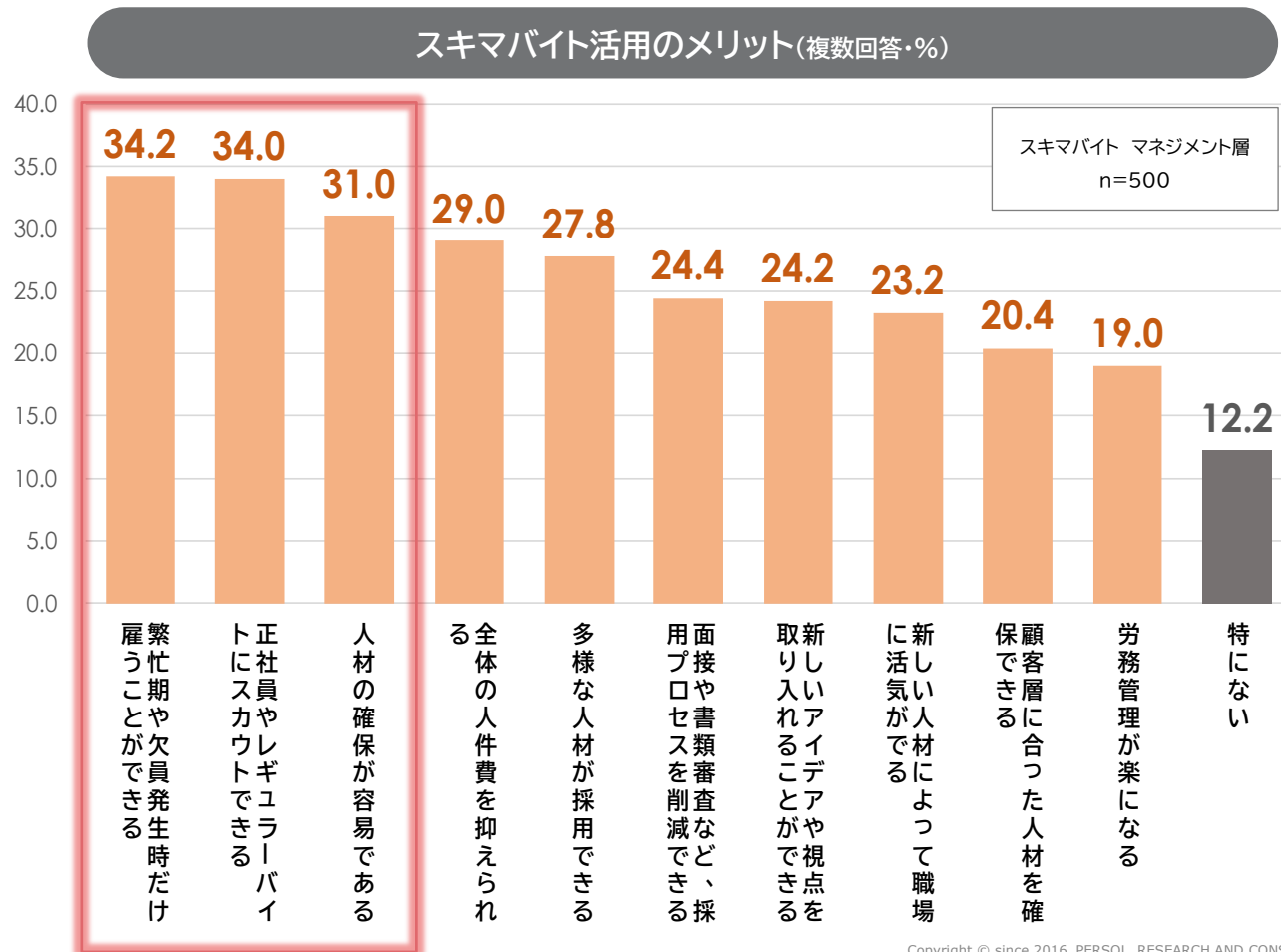
調査結果

店長・管理者のスキマバイト活用のメリット

スキマバイトをマネジメントする立場から見た、スキマバイト活用のメリットを見た。

「繁忙期や欠員発生時だけ雇うことができる」が34.2%、「正社員やレギュラーバイトにスカウトできる」が34.0%で高い。

「人材の確保が容易である」も3割を超えた。





PERSOL

パーソル 総合研究所

スキマバイト人材へのマネジメント 活性化・レギュラー化

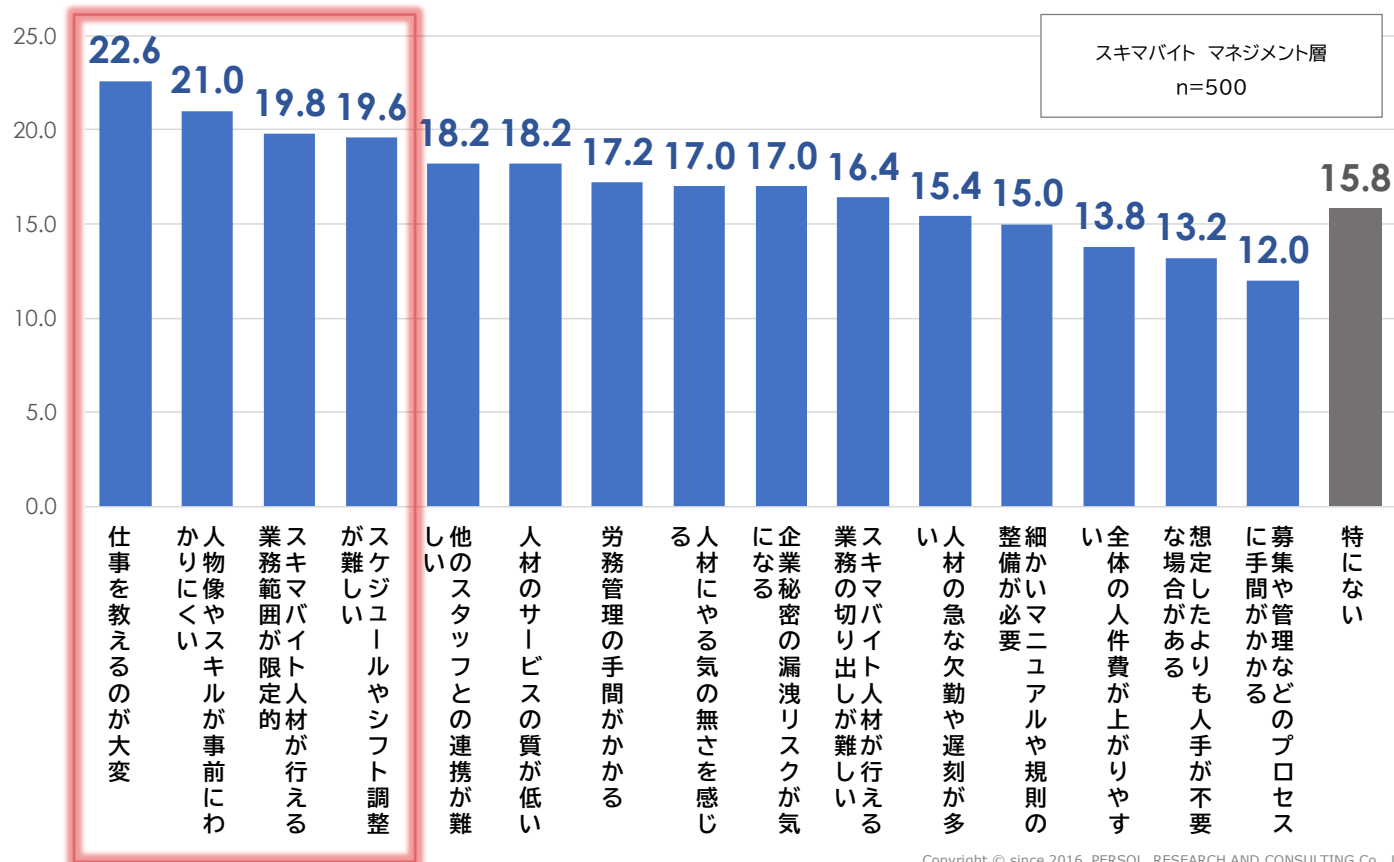
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

調査結果

店長・管理者のスキマバイト活用のデメリット

店長・管理者側が感じるスキマバイト活用のデメリットとしては、「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。

スキマバイト活用のデメリット(複数回答・%)

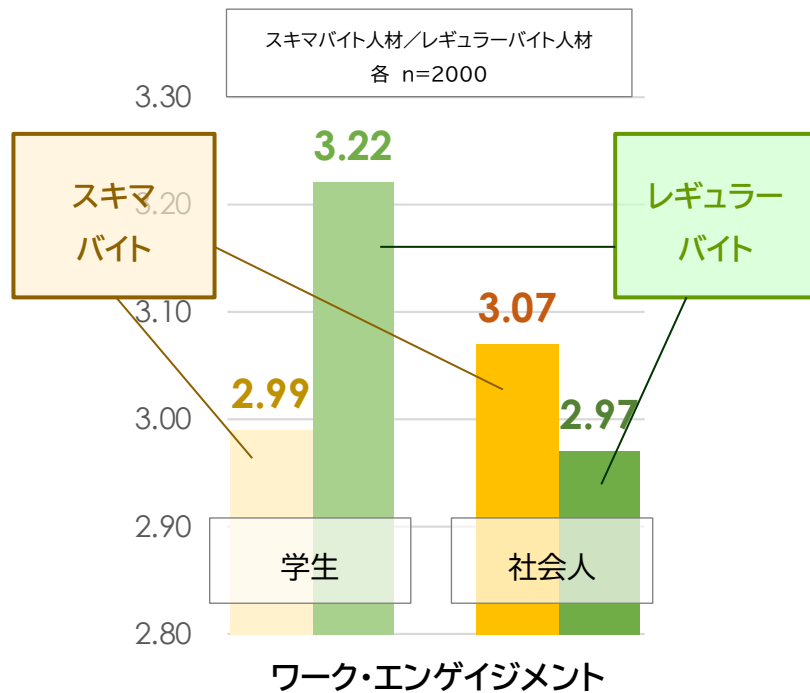


調査結果

ワーク・エンゲイジメント・再就業意向

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。

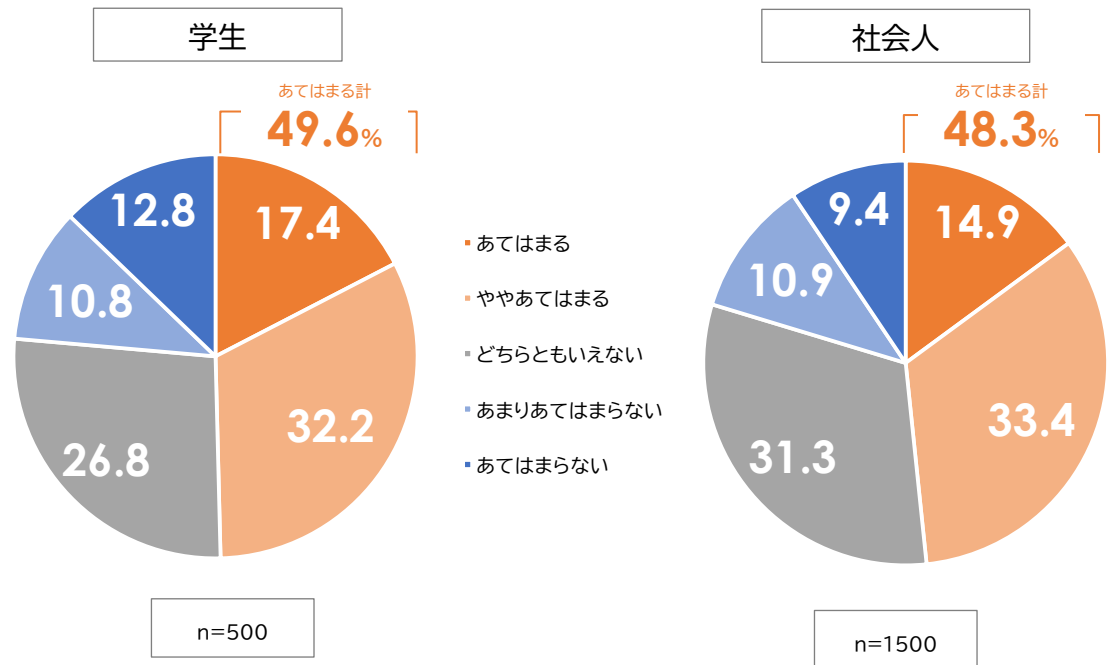
仕事への活性度(ワーク・エンゲイジメント平均値・pt)



私は、その仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
 私は、その仕事に熱心である
 私は、その仕事にのめりこんでいる

スキマバイト人材の再就業意向(%)

直近のスキマバイト先でもう一度働きたい



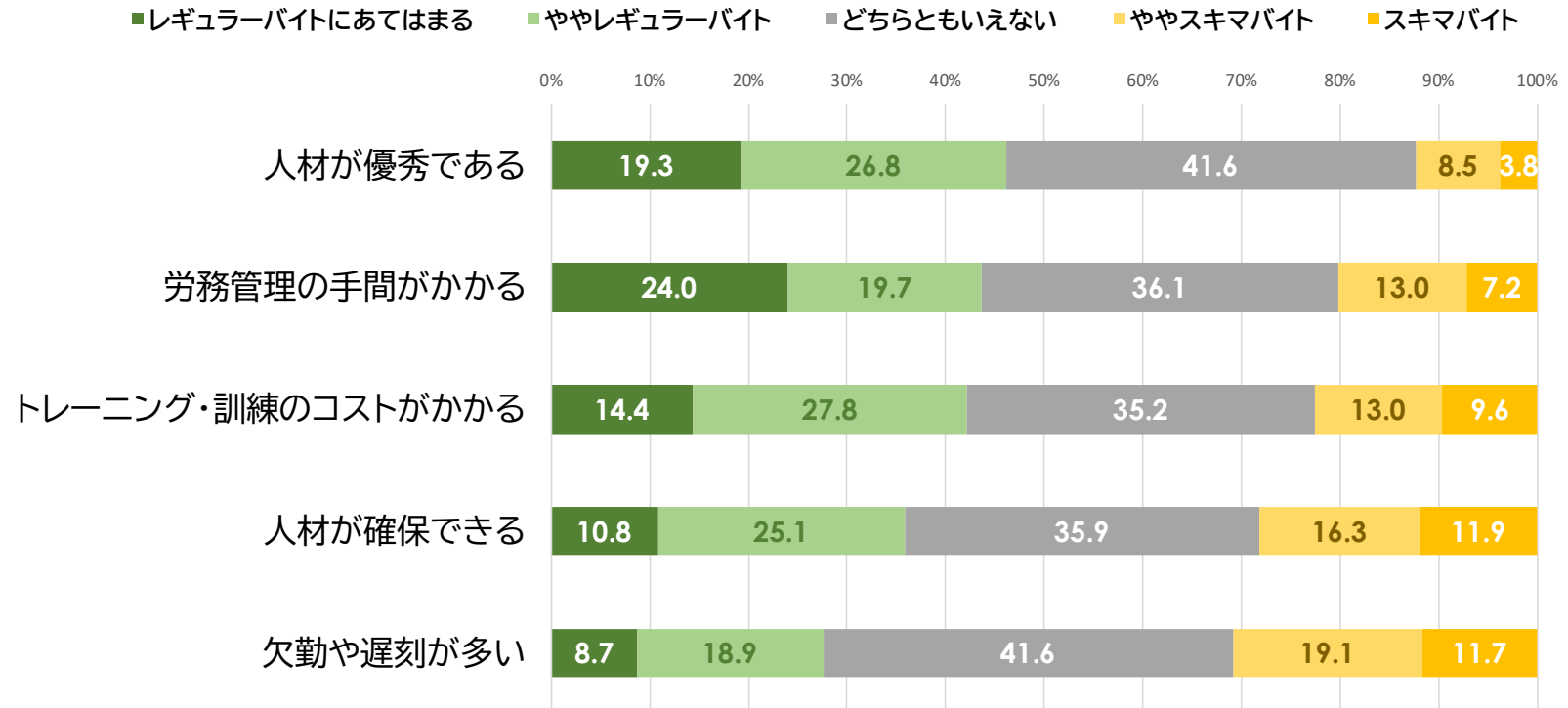
調査結果

店長・管理者のスキマバイト・レギュラーバイトの比較

採用・育成・勤務態度などについて、スキマバイト・レギュラーバイトを比較し、どちらにより当てはまるか聴取した。人材の優秀さ、労務管理の手間などは、レギュラーバイトのほうが当てはまると回答した割合が高い。欠勤や遅刻の多さはわずかにスキマバイトのほうが当てはまる割合が高い。

スキマバイト マネジメント層
n=500

スキマバイト・レギュラーバイト比較 (%)



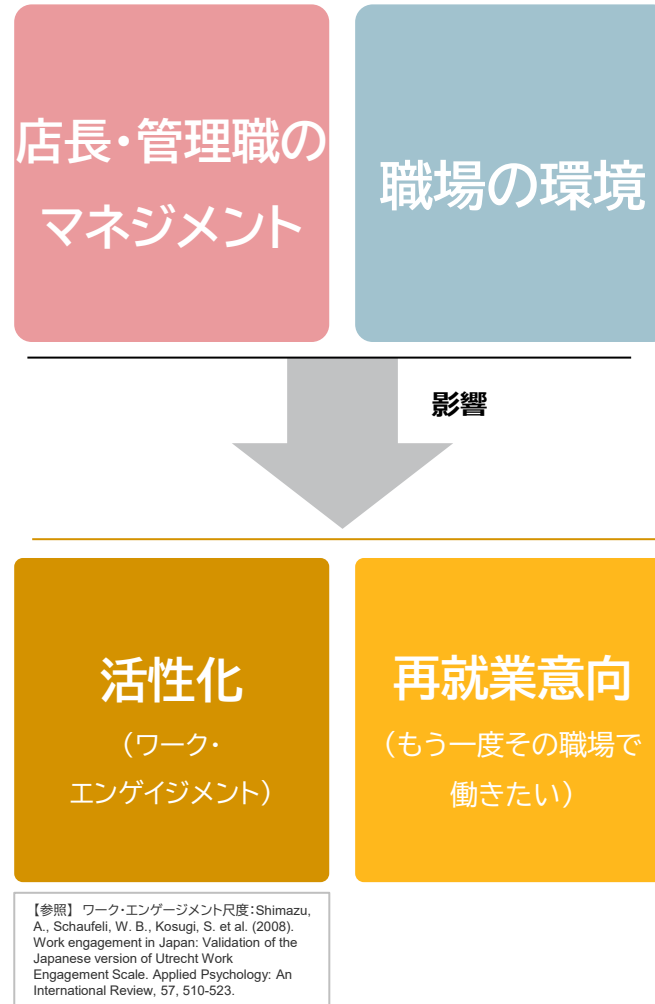
説明

スキマバイト人材のエンゲイジメントと再就業意向の分析

店長・管理職のマネジメントや職場環境がスキマバイト人材の活性化(ワーク・エンゲイジメント)、と再就業意向にどう影響しているかを分析した。

分析に用いた変数は、それぞれ下記項目の平均値を用いた。

傾聴する	メンバーの話を最後まで聞こうとしてくれる 気軽に話しかけやすい雰囲気だ メンバーの生活背景や過去の経験について把握している 現場で起きていることを把握している
鼓舞する	常に職場を活気づけようとしている メンバーへの声掛けを積極的におこなっている 大変な時こそ元気にふるまっている
任せる	メンバーに仕事をうまく分担している 自分一人で業務を抱え込まない 適材適所でメンバーの配置を行っている
褒める	うまくいった時にはメンバーを褒めている メンバーを人前で褒めている 日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけられている
伝える	伝えるべきことは言葉で明確に伝えてくれる 曖昧な指示はしない 自分が考えていることをわかりやすく伝えてくれる 間違いを見つけたときはすぐにフィードバックしてくれる
教える	業務をわかりやすく説明してくれる すぐに仕事に身がなくなっても、根気よく教えてくれる うまくいかなかったときは、責め立てるようなことはしない
与える	職場でどのようなステップアップができるのか教えてくれる 成長できるような仕事を割り振ってくれる 昇給や昇格を見据え、新しい仕事を教えてくれる



顧客対応 (丁寧さ)	従業員がお客様に笑顔で接客している 従業員のお客様に対する言葉遣いが丁寧だ 従業員のお客様への態度が礼儀正しい 従業員の接客にばらつきが無い
顧客対応 (柔軟)	従業員がお客様に合った提案をしている 従業員がお客様と世間話ができる 従業員が親しみがある 従業員はお客様が困った時に真摯に対応している
職場の人間関係	従業員に活気がある 従業員同士の仲が良い 従業員のコミュニケーションが活発である
オペレーション	従業員同士の連携がよい 従業員がテキパキと動いている 従業員のオペレーションが良い
設備内の清潔感	設備、空間内に清潔感がある 設備、空間内が常に整理整頓されている 設備の外観や外部周辺に清潔感がある 設備内や外観に破損が無い
トイレ・洗面所	トイレ・洗面所が清潔感がある トイレ・洗面所の備品が常に充足されている トイレ・洗面所のおいが臭い (反転項目)
照明	設備や空間内の電球や蛍光灯などの照明が切れていることが無い 設備や空間内の照明が適切に明るさになっている
音	設備や空間内の音が心地よい 設備や空間内の音がうるさい (反転項目)
空調	設備や空間内の空調が適温になっている 設備や空間内のおいが気にならない 設備や空間内の気温調節がこまめに行われている

調査結果

店長・管理者のマネジメント行動とワーク・エンゲイジメント

スキマバイト人材のエンゲイジメントを上げるには、適切なジョブアサインと明確な指示がプラスに影響していた。

■重回帰分析の結果抜粋（有意項目）

- ・偏回帰係数で0.2以上の項目を◎
- ・0.2以下の要因を○で表記
- ・統制変数：性別、年齢、スキマバイト職種、年収
- ・分析対象：学生各500、社会人各1500

マネジメント行動とワーク・エンゲイジメントの関係				
	スキマバイト 学生	スキマバイト 社会人	レギュラーバイト 学生	レギュラーバイト 社会人
調整済R ²				
与える	◎	◎	◎	◎
伝える	○	○	◎	—
鼓舞する	○	○		○
傾聴する		○		
任せる				
褒める				
教える				◎

適切な
ジョブ・アサインと
明確な指示
が重要

エンゲイジメントを
高めるには

マネジメント行動

調査結果

店長・管理者のマネジメント行動と再就業意向

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。

■重回帰分析の結果抜粋（有意項目）

- ・偏回帰係数で0.2以上の項目を◎
- ・0.2以下だが有意だった要因を○で表記
- ・統制変数：性別、年齢、スキマバイト職種、年収
- ・分析対象：学生各500、社会人各1500

マネジメント行動と再就業意向の関係

	スキマバイト 学生	スキマバイト 社会人
調整済R ²		

マネジメント行動	与える		
	伝える		○
	鼓舞する	○	
	傾聴する		
	任せる	○	○
	褒める		○
	教える	◎	○

もう一度働きたい
と思うには

任せて・教えて・
承認していく
マネジメント
が重要

調査結果

職場環境とワーク・エンゲイジメント

スキマバイト人材のエンゲイジメントを上げるには、顧客対応の良さがプラスに影響していた。

■重回帰分析の結果抜粋（有意項目）

- ・偏回帰係数で0.2以上の項目を◎
- ・0.2以下を○、0.1以下を△で表記
- ・統制変数：性別、年齢、スキマバイト職種、年収
- ・分析対象：学生各500、社会人各1500

各要素への満足度とワーク・エンゲイジメントへの効果				
	スキマバイト 学生	スキマバイト 社会人	レギュラーバイト 学生	レギュラーバイト 社会人
調整済R ²				
顧客へのサービス	◎	◎	有意な項目無し	◎
仕事内容	○	○		
職場環境	○	△		
収入	△			
従業員の人柄		△		
職場全体の雰囲気				○
立地条件				○

顧客対応の
良さが重要

エンゲイジメントを
高めるには

満足度

調査結果

職場環境と再就業意向

スキマバイト人材にもう一度働きたいと思うためには、従業員の人柄や職場全体の雰囲気といった人間関係の良さに加え、仕事内容への満足度も重要であることが示唆された。

■重回帰分析の結果抜粋（有意項目）

- ・偏回帰係数で0.2以上の項目を◎
- 0.2以下を○、0.1以下を△で表記
- ・統制変数：性別、年齢、スキマバイト職種、年収
- ・分析対象：学生各500、社会人各1500

各要素への満足度と再就業意向への効果

	スキマバイト 学生	スキマバイト 社会人
調整済R ²		
顧客へのサービス		△
仕事内容	◎	◎
職場環境	○	△
収入		
従業員の人柄	○	△
職場全体の雰囲気		○
立地条件		

もう一度働きたい
と思うには

人間関係
+ 仕事内容
の満足度が重要

満足度

調査結果

仕事内容分析の詳細

スキマバイトの仕事内容の特徴をより詳細に分析した。

学生、社会人共に「仕事上の役割分担が職場内で明確になっている」が共通して再就業意向にプラスに影響。

■重回帰分析の結果抜粋（有意項目）

- ・統制変数：性別、年齢、スキマバイト職種、年収
- ・分析対象：学生各500、社会人各1500

仕事の特徴と再就業意向への効果

スキマバイト
学生

スキマバイト
社会人

調整済R²

0.127

0.118

仕事上の役割分担が
職場内で明確になっている

仕事上の役割分担が
職場内で明確になっている

仕事のやり方は自分で
決めることができる

お客様から直接、感謝の言葉を
かけられることが多い仕事だ

時期や時間によって
繁閑の差が大きい

自分の業務の影響や結果が
実感しやすい仕事だ

仕事の特徴

もう一度働きたい
と思うには

明確な
ジョブアサイン
が重要

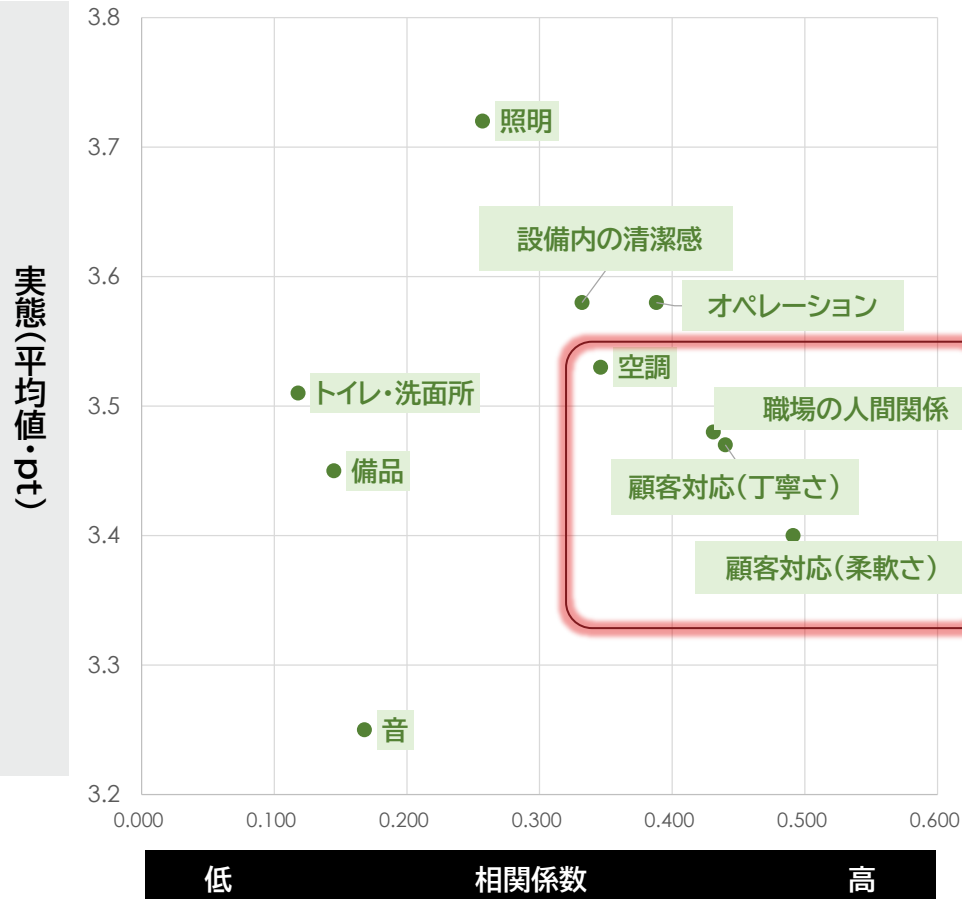
調査結果

職場環境分析の詳細

職場環境についてより詳細に分析した。エンゲイジメント・再就業意向ともに、基本的な顧客対応の丁寧さに加え、その場で臨機応変に対応する柔軟さが重要になっている。

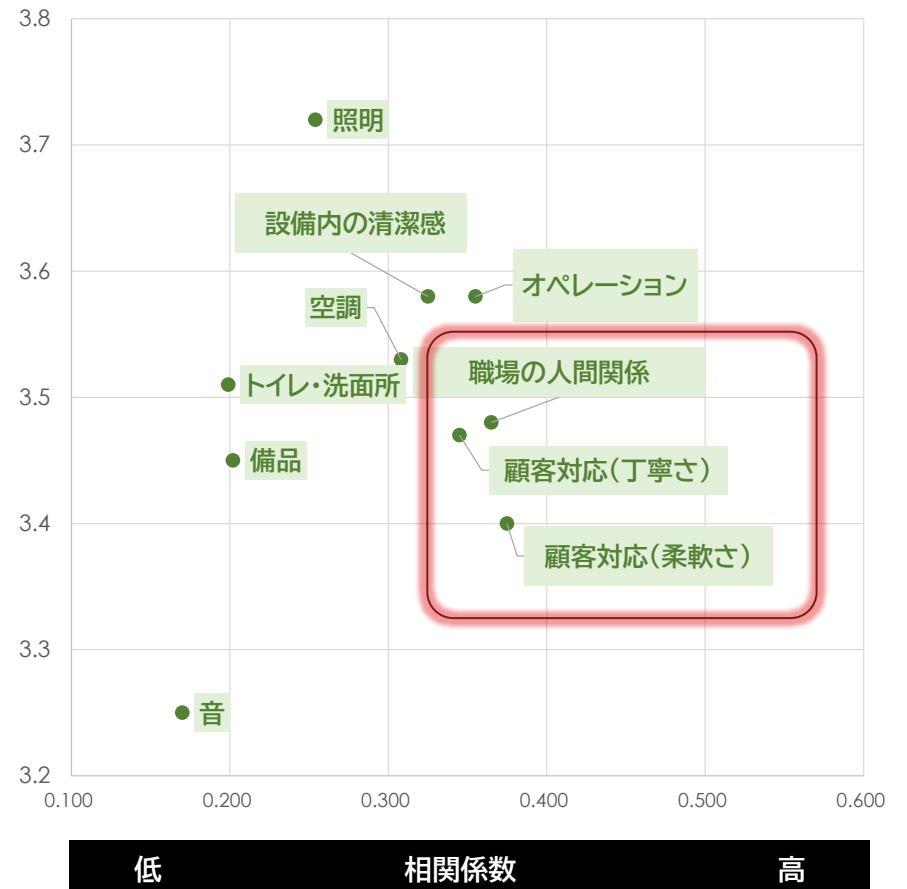
エンゲイジメントへの効果(相関係数)

スキマバイト人材 n=2000



再就業意向への効果(相関係数)

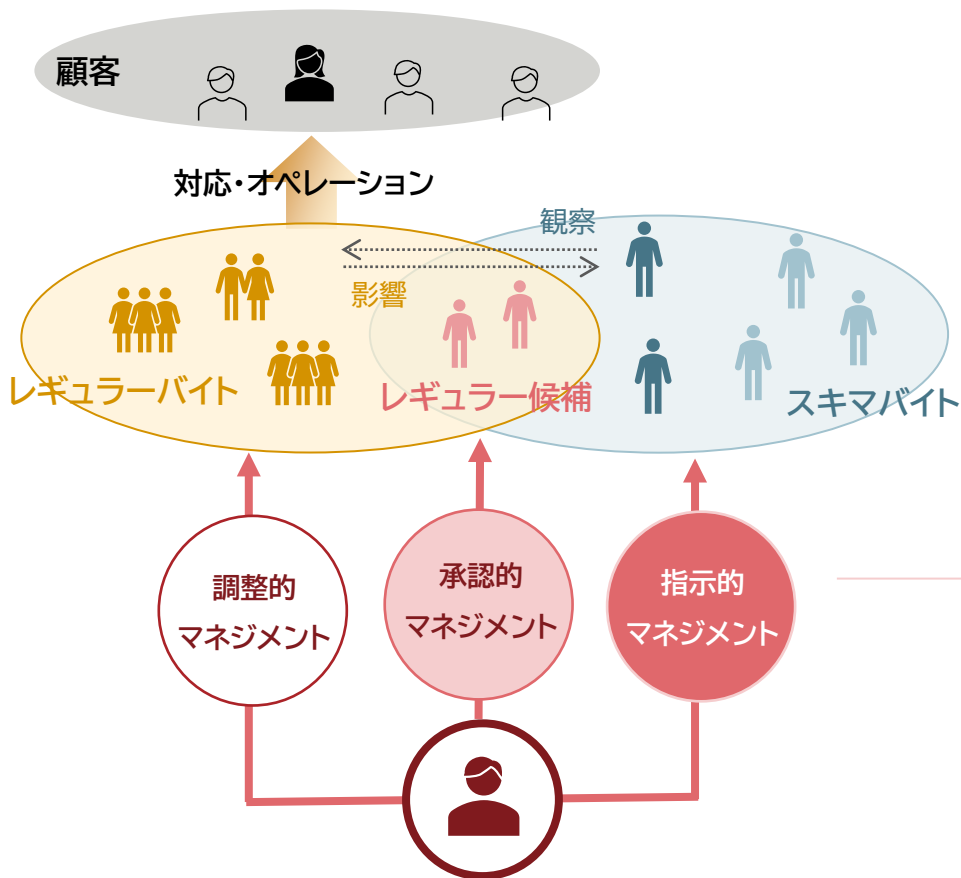
スキマバイト人材 n=2000



調査結果

スキマバイト現場のマネジメント分析結果まとめ

スキマバイト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いる。



3方向のマネジメント

指示的 マネジメント

単発的なスキマバイトに気持ちよく働いてもらうには、**明確な指示と仕事の割り振り**が重要

承認的 マネジメント

レギュラー候補となるようなスキマバイト人材には、一段上の仕事を任せて、**仕事ぶりを認め、承認**していく

調整的 マネジメント

既存人材とスキマバイト人材の間に生まれる溝や軋轢(あつれき)を予防し、**全体への声掛けやケア、シフト調整**が必要



PERSOL

パーソル 総合研究所

Appendix.

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

回答者属性(調査①)

性年代

該当数	男性10代	男性20代	男性30代	男性40代	男性50代	男性60代	女性10代	女性20代	女性30代	女性40代	女性50代	女性60代
85455	1.2	3.5	8.2	12.8	11.1	10.3	2.3	6.3	9.4	12.4	11.8	10.7

雇用形態

該当数	会社員(正社員)	経営者	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・団体職員	専門家(医師・弁護士・会計士など)	自営業・自由業	パート・アルバイト	専業主婦・主夫	休職・無職	引退後	高校生・専門学校	短大生・大学生	大学院生	その他
85455	34.8	1.1	3.7	0.8	2.6	4.4	1.6	5.7	16.1	11.7	9.8	2.7	2.4	1.7	0.2	0.6

本業の業種 ※有業者のみ

該当数	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	サービス業(その他)	国家公務、地方公務	その他の業種
60578	1.0	0.2	4.8	17.5	1.4	5.8	5.2	11.8	3.8	2.3	2.0	3.8	2.6	5.0	11.8	0.7	12.3	5.0	2.8

回答者属性(調査①)

本業の職種 ※有業者のみ

該当数	間接部門	事務職	営業職	販売職	サービス職	生産・製造・管理・工程・管	輸送・物流・運輸職	情報処理・通信技術職	専門・技術職	農林水産職	その他の職種
60578	17.9	14.0	6.7	4.1	7.4	9.9	4.2	5.0	19.5	0.6	10.7

本業先の従業員規模 ※有業者のみ

該当数	100人未満	100人～200人未満	200人～500人未満	500人～1000人未満	1000人～5000人未満	5000人～1万人未満	1万人以上
60578	47.3	9.1	9.6	7.7	5.7	10.7	9.8

本業の職位 ※正社員のみ

該当数	一般社員・従業員	主任・リーダー相当	係長相当	課長相当	部長・本部長相当	執行役員・取締役・社長相当	その他管理職
29758	63.1	11.1	6.1	10.6	6.5	1.7	0.9

回答者属性(調査②)

性年代

		該当数	男性 10代	男性 20代	男性 30代	男性 40代	男性 50代	男性 60代	女性 10代	女性 20代	女性 30代	女性 40代	女性 50代	女性 60代
学生	【学生】スキマバイトセル	500	13.4	17.8	—	—	—	—	34.2	34.6	—	—	—	—
	【学生】レギュラーバイトセル	500	11.8	19.0	—	—	—	—	34.8	34.4	—	—	—	—
社会人	【社会人】スキマバイトセル	1500	—	5.3	12.9	14.2	9.7	5.1	—	10.4	12.7	14.0	10.7	5.0
	【社会人】レギュラーバイトセル	1500	—	5.4	13.2	13.5	9.9	5.3	—	10.4	13.3	13.1	10.7	5.1

雇用形態

		該当数	会社員 (正社員)	経営者	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・ 団体職員	専門家 (医師・ 弁護士・ 会計士 など)	自営業・ 自由業	パート・ アルバイト	専業主婦・ 主夫	休職・ 無職	引退後	高校生・ 専門学校	短大生・ 大学生	大学院生
学生	【学生】スキマバイトセル	500	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	24.0	73.0	3.0
	【学生】レギュラーバイトセル	500	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	25.4	69.4	5.2
社会人	【社会人】スキマバイトセル	1500	44.2	1.0	4.4	0.3	6.1	1.3	1.7	7.1	22.0	6.3	5.3	0.4	—	—	—
	【社会人】レギュラーバイトセル	1500	25.7	1.3	2.5	0.3	2.3	1.3	2.4	4.9	55.9	1.8	1.6	0.0	—	—	—

回答者属性(調査②) ※社会人セル

本業の業種

	該当数	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業（法律、税理士、測量など）	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	サービス業（その他）	国家公務、地方公務	その他の業種	
セル社会人	【社会人】スキマバイトセル	1500	1.3	0.1	3.9	14.3	1.3	4.1	5.5	9.8	3.0	2.3	1.1	5.5	3.1	3.6	10.5	0.3	13.9	1.4	3.1
	【社会人】レギュラーバイトセル	1500	1.1	0.1	3.8	11.3	1.3	3.0	6.3	16.8	2.2	1.7	10.4	4.1	5.2	9.5	0.2	13.5	1.8	2.4	

本業の職種

	該当数	間接部門	事務職	営業職	販売職	サービス職	生産工程・管理・製造	配送・物流・運輸職	情報処理・通信技術職	専門・技術職	農林水産職	その他の職種	
セル社会人	【社会人】スキマバイトセル	1500	19.8	10.6	4.1	2.3	8.9	7.5	4.7	4.6	14.5	0.7	10.5
	【社会人】レギュラーバイトセル	1500	13.3	10.4	3.3	9.4	17.1	6.6	6.7	2.6	14.5	0.8	11.9

本業先の従業員規模

	該当数	1000人未満	1000〜2000人未満	2000〜5000人未満	5000〜10000人未満	10000〜20000人未満	20000〜10万人未満	10万人以上	
セル社会人	【社会人】スキマバイトセル	1500	40.6	8.9	8.7	9.0	6.0	7.9	7.0
	【社会人】レギュラーバイトセル	1500	48.7	9.5	7.3	6.7	6.2	10.1	8.2

本業先の職位

該当数	一般社員・従業員	主任・リーダー相当	係長相当	課長相当	部長・本部長相当	執行役員・取締役・社長相当	その他管理職
1500	21.9	6.5	2.9	5.9	6.2	0.7	0.1
1500	13.9	2.9	1.5	3.7	2.9	0.5	0.3

回答者属性(調査②) ※マネジメントセル

性年代

該当数	男性10代	男性20代	男性30代	男性40代	男性50代	男性60代	女性10代	女性20代	女性30代	女性40代	女性50代	女性60代
500	—	3.0	12.8	27.8	28.8	8.0	—	3.4	6.2	6.8	2.4	0.8

本業の職種

該当数	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業（法律、税理士、測量など）	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	サービス業（その他）	国家公務、地方公務	その他の業種
500	1.6	0.6	6.2	24.2	2.6	6.6	6.4	12.0	5.0	3.0	0.4	5.0	3.4	1.4	7.8	0.8	10.6	1.2	1.2

本業先の従業員規模

該当数	100人未満	100～2000人未満	2000～5000人未満	5000～10000人未満	10000～20000人未満	20000～1万人未満	1万人以上
500	22.6	10.2	13.6	12.4	11.6	17.8	11.8

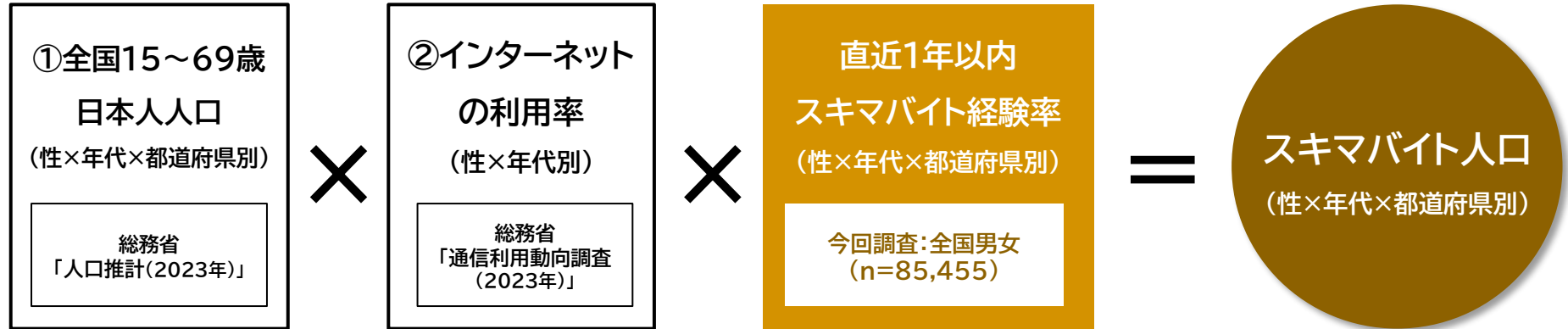
本業先の職位

該当数	一般社員・従業員	主任・リーダー相当	係長相当	課長相当	部長・本部長相当	執行役員・取締役・社長相当	その他管理職
500	0.0	21.6	13.2	28.8	27.6	6.4	2.4

解説

スキマバイト人口の簡易推計方法

スキマバイト人口の計算式



潜在スキマバイト人口の計算式

※上記同様(①②)



※ 本調査では日本全国のネット利用者を母集団とした場合の(潜在)スキマバイト人口を推計している。

※ 本調査結果を参考に「月間15時間分のスキマバイトを行ったとしても、36協定における原則の残業上限時間(月間45時間以内)を超えない就業者」に絞って潜在スキマバイト人口を推計している。

解説

職種の詳細

サービス職

職種	聴取項目
間接部門	間接部門系職種(人事、総務、経理など)
事務職	事務・アシスタント、受付・秘書
営業職	営業職
販売職	コンビニエンスストアの販売・レジ、スーパーマーケットの販売・レジ
接客・サービス系職種	飲食店の接客・サービス系職種、ホテル・旅館の接客・サービス系職種
イベント・キャンペーン系職種	イベント・キャンペーン系職種
その他のサービス職	顧客サービス・サポート(コールセンターなど)、理美容師、アパレル・雑貨販売、レジャー・アミューズメント系職種
生産工程・管理・製造職	生産技術・生産管理・品質管理、製造(組立・加工)
配送・物流・運輸職	配送ドライバー、配送・倉庫管理・物流
情報処理・通信技術職	IT系技術職、Webクリエイティブ
専門・技術職	医療系職種、福祉系職種、教員・講師・インストラクター、幼稚園教諭・保育士、建築・土木系技術職種、その他の専門職
農林水産職	農林水産職
軽作業系職種	軽作業(梱包・検品・仕分／搬出・搬入など)
警備・管理系職種	警備・清掃・ビル管理
引越し系職種	引越しアシスタント
その他の職種	その他の職種