

多様な働き方の展望と課題

スキマバイトと副業を中心に

パーソル総合研究所

シンクタンク本部 小林祐児



PERSOL

パーソル 総合研究所

パーソル総合研究所 主席研究員 執行役員シンクタンク本部長 小林祐児

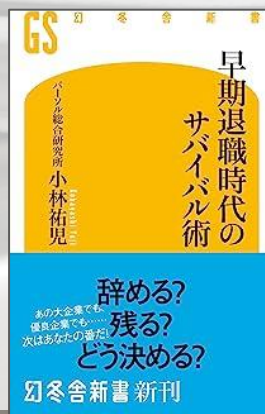


上智大学大学院 総合人間科学研究科 社会学専攻 博士前期課程 修了。

NHK 放送文化研究所に勤務後、総合マーケティングリサーチファームを経て、
2015年よりパーソル総合研究所。労働・組織・雇用に関する多様なテーマに
ついて調査・研究を行う。

専門分野は人的資源管理論・理論社会学。

著作に『罰ゲーム化する管理職』（集英社インターナショナル）、『リスクリングは経営課題』（光文社）、『早期退職時代のサバイバル術』（幻冬舎）、『残業学』（光文社）『転職学』（KADOKAWA）など多数。

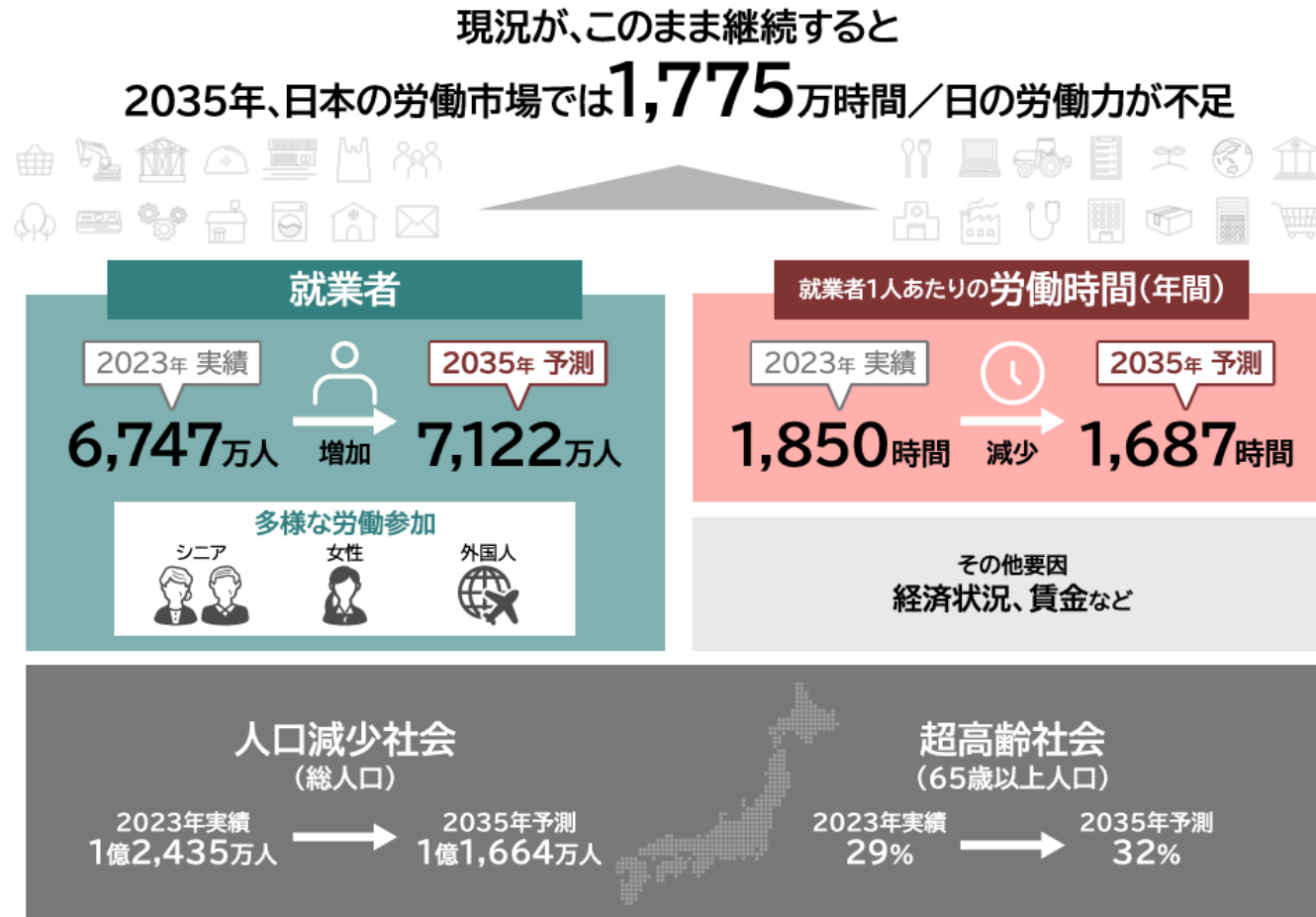




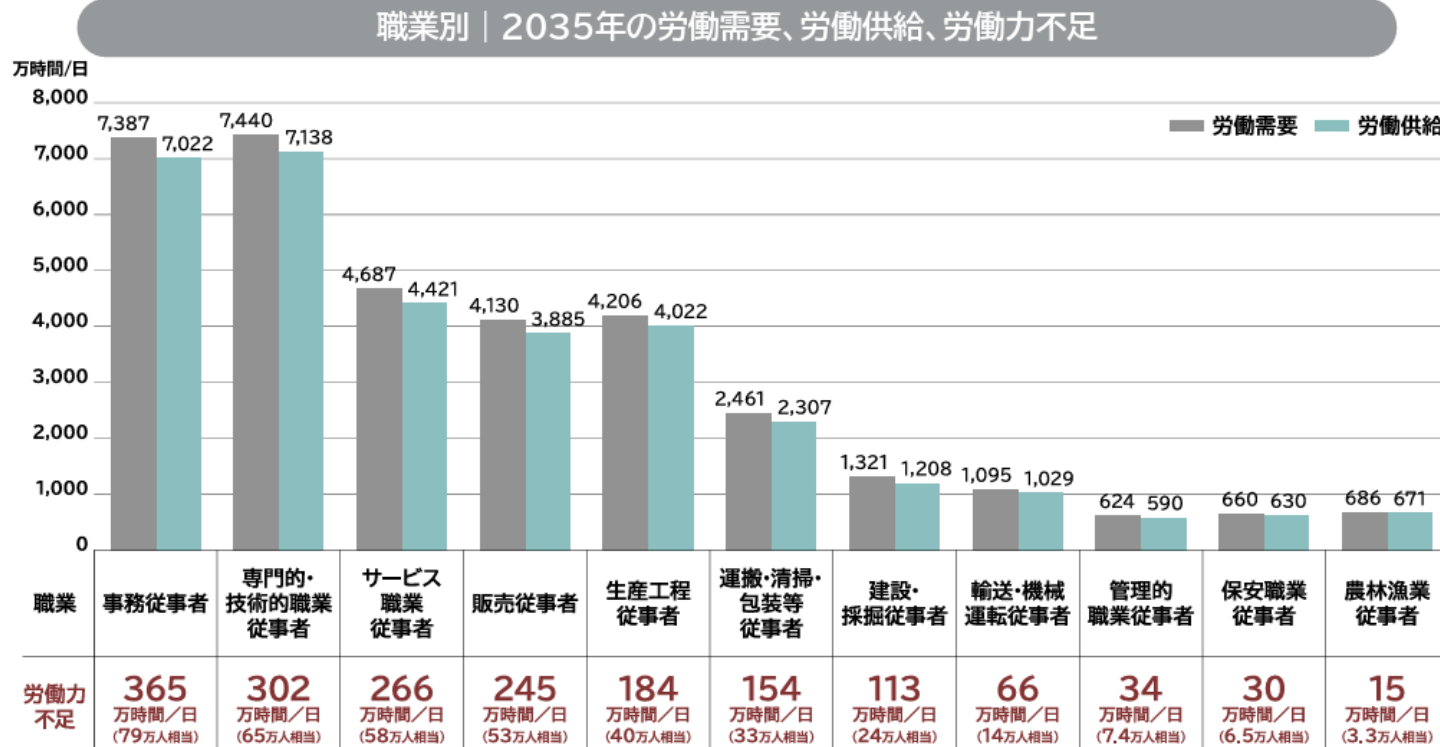
①今後の人手不足状況について

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

2035年にかけて、多様な人材の労働参加が進み就業者は増加するも、1人あたりの労働時間は減少。
結果として、日本の労働市場では1,775万時間の労働力が不足する見込み。



2035年における職業別の労働需要、労働供給、労働力不足を推計した。

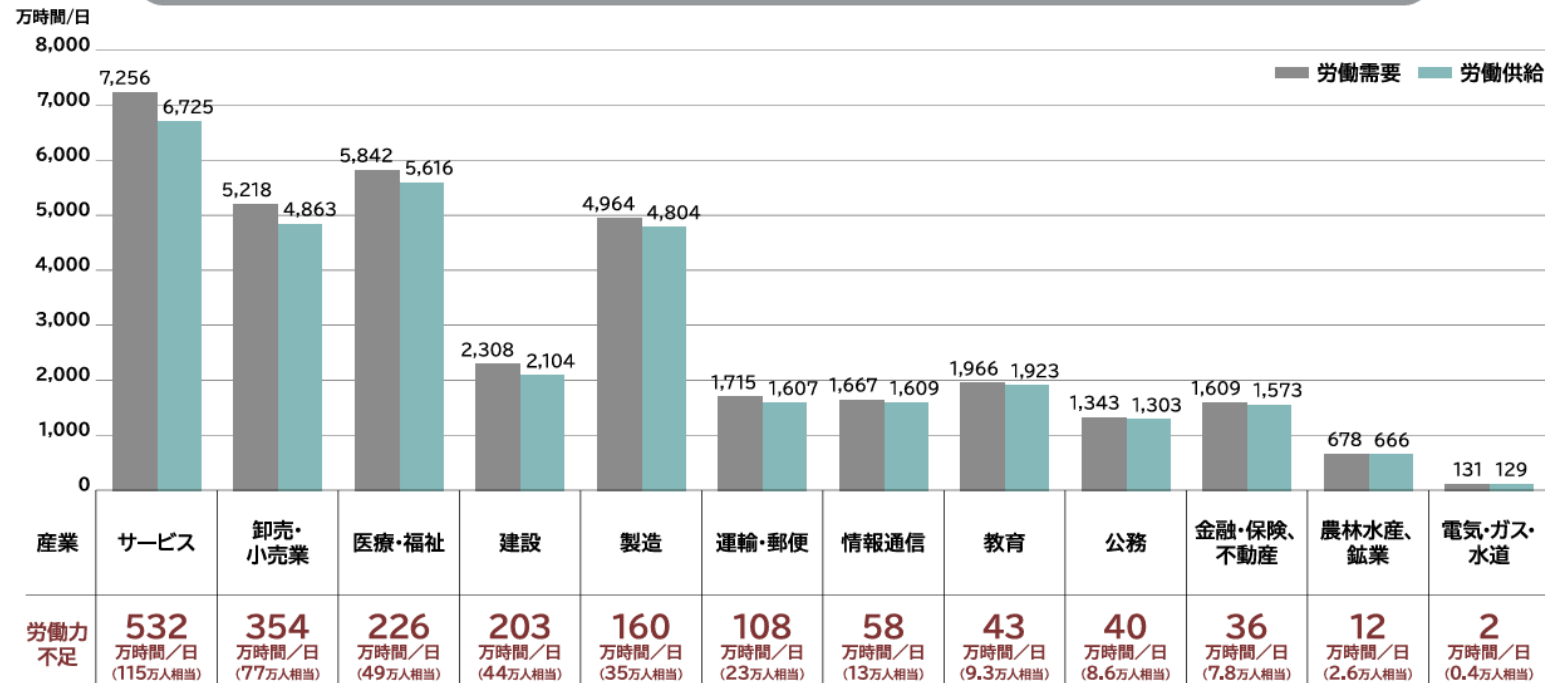


【算出方法】

- 労働需要・供給: 総務省「労働力調査」の2023年データより、産業別・職業別の就業者数シェアを算出。前頁で提示した産業別の労働需要・供給に対して、産業別・職業別の就業者数シェアを乗じ、日本標準職業分類の職業単位で合算して職業別の労働需要・供給を算出。なお、職業区分の定義はAppendix参照
- 労働力不足: 上記の職業別の労働需要、労働供給を用いて算出

2035年における産業別の労働需要、労働供給、労働力不足を推計した。

産業別 | 2035年の労働需要、労働供給、労働力不足



【算出方法】

- 労働供給・需要：総務省「労働力調査」における直近15年分のデータを用いて、産業別就業者数の推移を基に2035年の産業別就業者数シェアを算出。そのシェアを全体の労働供給に乗じて、産業別の労働供給を算出。その後、産業別の労働力不足と労働供給を用いて、産業別の労働需要を算出
- 労働力不足：厚生労働省「雇用動向調査」における、2009年からの未充足求人数のデータを用いて、産業別未充足求人数の推移を基に2035年の産業別未充足求人数シェアを算出(一部の産業データは厚生労働省「一般紹介求人」の新規求人数のデータを利用)。そのシェアを全体の労働力不足に乗じて、産業別の労働力不足を算出

多様な働き方:ここでの定義

厳密な定義は流通していないが、本資料では以下のように整理する。

広義のスポットワーク				
	フリーランス	副業	狭義のスポットワーク(スキマバイト)	ギグワーク
働き方	特定の企業や組織に雇用されずに、個人で仕事を受注し、報酬を得る	本業があり、副次的に他で働く働き方	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	単発・短時間のタスクをアプリ経由で請負う働き方
契約形態	業務委託・請負	多様	直接雇用	業務委託
仲介手段	直接契約・クラウドソーシング	多様	スキマバイトアプリ(例:タイミー等)	プラットフォーム経由(Uber、ランサーズ等)

①フリーランスについて

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



パーソル 総合研究所

フリーランスに関する調査：企業の活用率

ハイクラス層：高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。（目安：年収800万以上・課長クラス以上）

メンバークラス層：日常的に発生する業務に従事する人材層。（目安：年収800万未満・一般社員・リーダークラス）

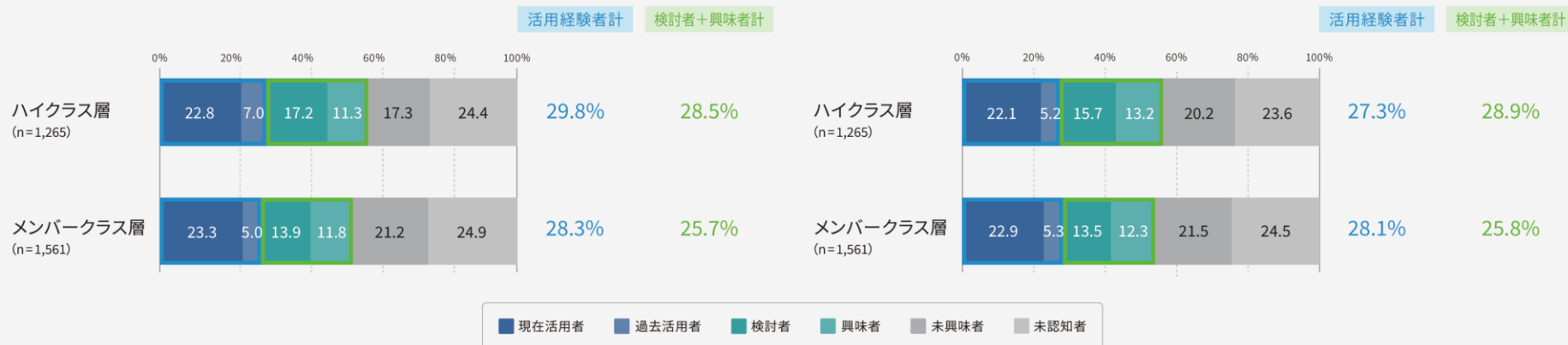
副業・フリーランス人材の「現在活用者」はハイクラス層・メンバークラス層ともに22-23%にとどまり、「活用経験者計」は3割未満にとどまっている。また「検討者＋興味者計」も3割に満たない状況。

【副業・フリーランス人材の活用率】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用

副業人材の活用

フリーランス人材の活用



副業・フリーランス人材の活用状況については、右記のように定義。

※以降も同様の定義で分析を進めている。

- ・現在活用者：2024年1月以降（2024年1月～2025年1月調査時点）に活用したことがある
 - ・過去活用者：2023年12月以前に活用したことがある
 - ・検討者：活用したことはないが、情報収集・検討したことがある
 - ・興味者：活用や情報収集・検討したことはないが、興味はある
 - ・未興味者：活用や情報収集・検討したことはなく、興味もない
 - ・未認知者：そういった手段を知らない
- 活用経験者：現在活用者＋過去活用者
- 未活用者：検討者＋興味者

フリーランスに関する調査: 依頼業務

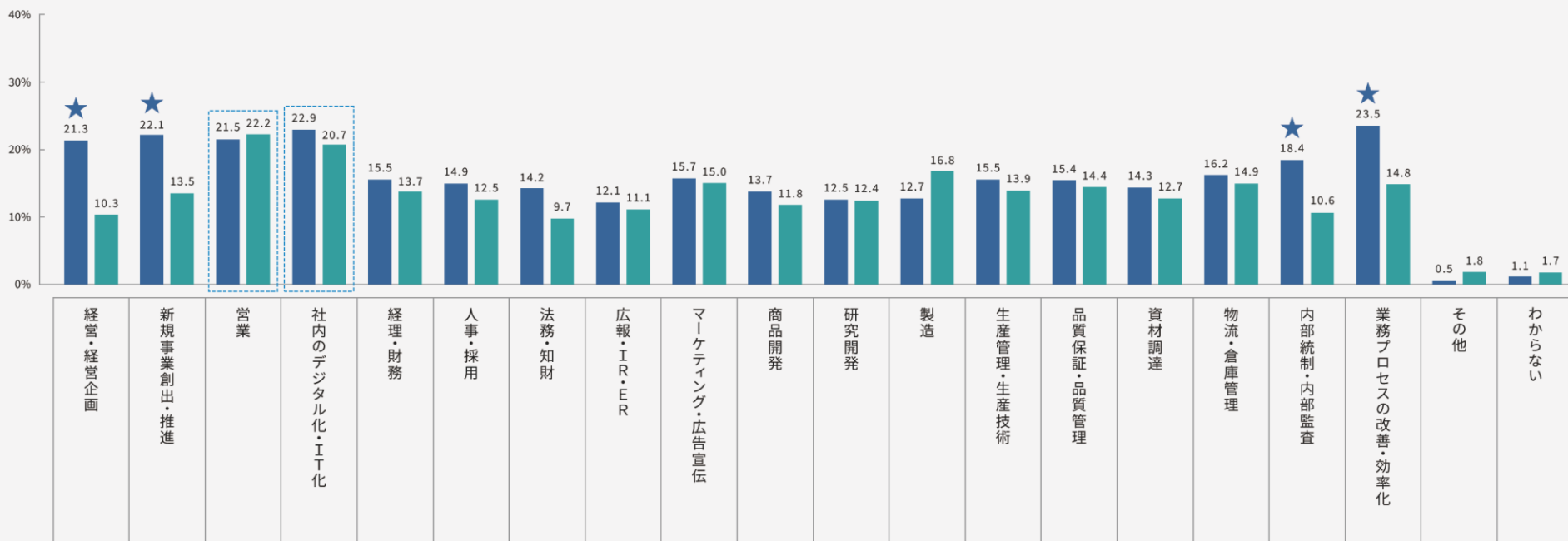
ハイクラス層: 高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。(目安: 年収800万以上・課長クラス以上)

メンバークラス層: 日常的に発生する業務に従事する人材層。(目安: 年収800万未満・一般社員・リーダークラス)

「営業」「社内のデジタル化・IT化」が上位。加えて、メンバークラス層は「製造」「マーケティング・広告宣伝」「物流・倉庫管理」といった実務を推進する業務への依頼が多い。

【依頼業務】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2024年活用者ベース



ハイクラス層(n=1,164) メンバークラス層(n=1,267)

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

フリーランスに関する調査:活用しない理由

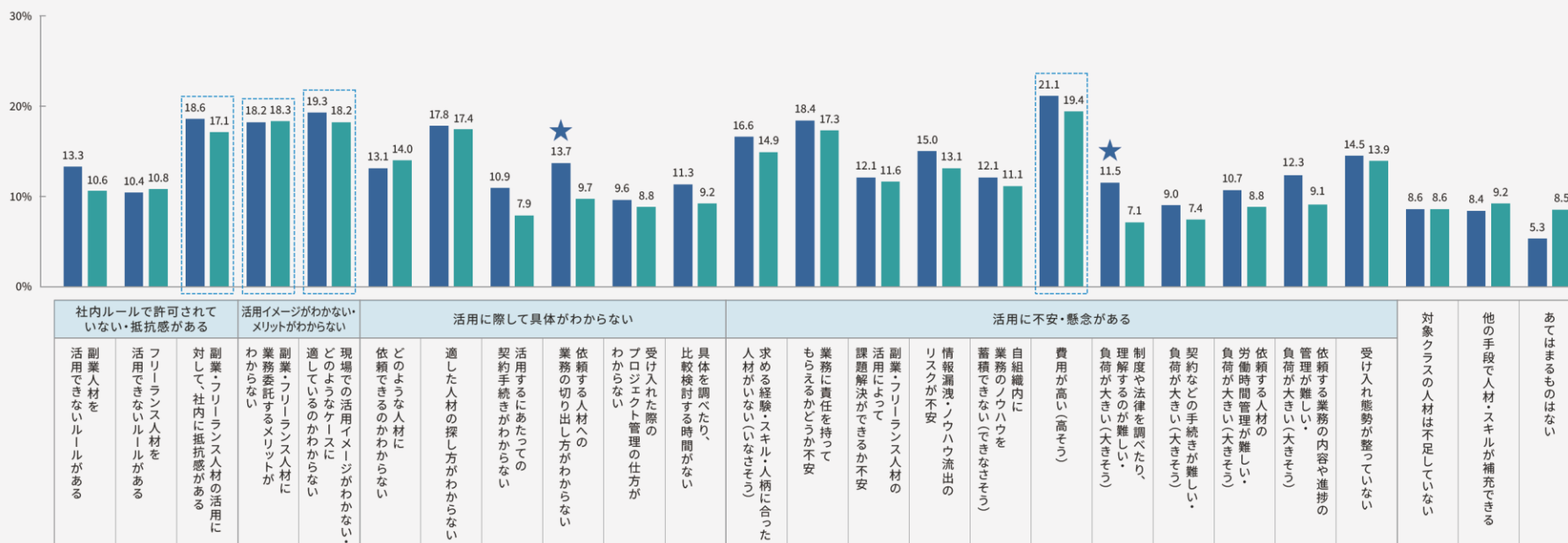
ハイクラス層: 高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。(目安: 年収800万以上・課長クラス以上)

メンバークラス層: 日常的に発生する業務に従事する人材層。(目安: 年収800万未満・一般社員・リーダークラス)

「費用が高い(高そう)」が最も高いが、「現場での活用イメージがわからない・どのようなケースに適しているのかわからない」「副業・フリーランス人材に業務委託するメリットがわからない」「副業・フリーランス人材の活用に対して、社内に抵抗感がある」も高く、副業・フリーランス人材活用への理解が担当者や社内で不足している状況がうかがえる。

【副業・フリーランス人材を活用しない理由】

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用(検討者・興味者)・未興味者ベース ※スクリーニング集計データを使用



ハイクラス層(n=512) メンバークラス層(n=649) *「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

フリーランスに関する調査:活用するときの課題

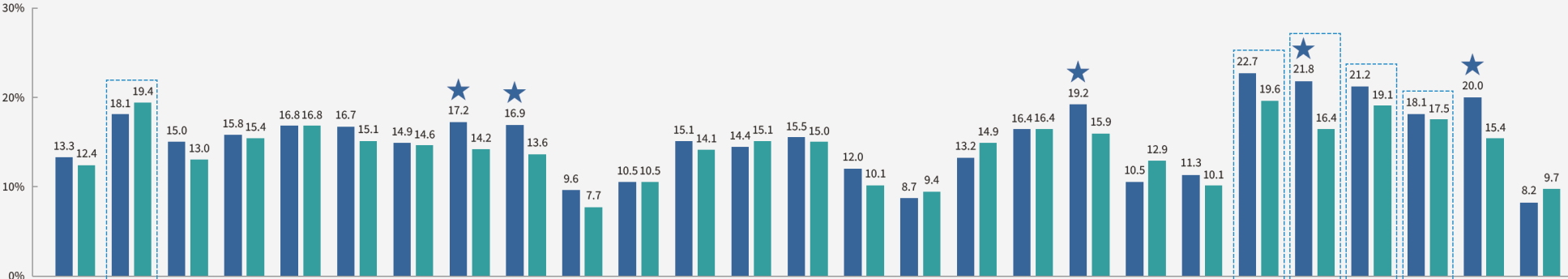
ハイクラス層: 高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。(目安: 年収800万以上・課長クラス以上)

メンバークラス層: 日常的に発生する業務に従事する人材層。(目安: 年収800万未満・一般社員・リーダークラス)

他業務で忙しく手が回らない・社内調整が難しい、求める人材要件が現場とすり合わないといった調整的な悩みが上位。

【副業・フリーランス人材を活用するときの課題】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



ハイクラス層(n=1,262) メンバークラス層(n=1,380) *「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★ 注目の「人材クラス別の比較」

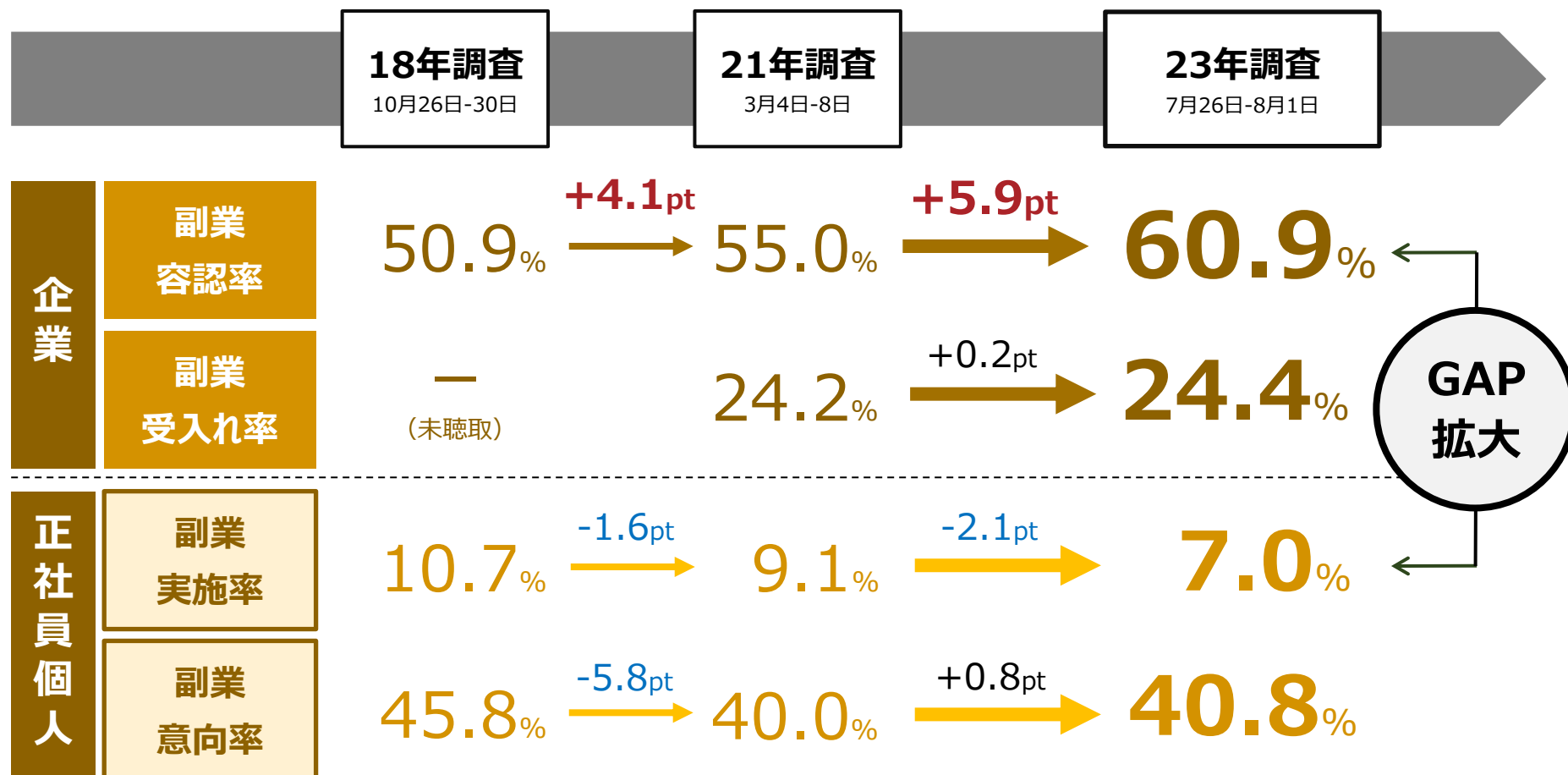


②副業について

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

企業と正社員個人における副業実態の推移は以下の通り。
企業の副業容認率は上昇トレンドである一方で、正社員の副業実施率は微減トレンドとなった。

※調査実施時期が異なる点に留意されたい



副業容認率が最も高い業種は「宿泊業、飲食サービス業(78.4%)」で、21年調査から11.8pt上昇。また、最も上昇幅が大きい業種は、「金融業、保険業」で21.3pt。その他、従業員数1千人以上の企業における上昇幅も目立つ。

業種別				従業員数別				所在地別						
		n数	副業容認率(%)	21年との 差分(pt)			n数	副業容認率(%)	21年との 差分(pt)			n数	副業容認率(%)	21年との 差分(pt)
業 種	全体	(1500)	60.9	(5.9)	全体	(1500)	60.9	(5.9)	全体	(1500)	60.9	(5.9)		
	宿泊業、飲食サービス業	(51)	78.4	(11.8)	従 業 員 数	10～100人未満	(672)	65.3	(2.4)					
	不動産業、物品賃貸業	(57)	75.4	(7.3)		100～1千人未満	(503)	54.1	(3.1)					
	医療、介護、福祉	(108)	70.4	(12.2)		1千～1万人未満	(215)	58.1	(18.5)					
	その他のサービス業	(185)	64.9	(2.8)		1万人以上	(110)	70.9	(16.6)					
	金融業、保険業	(71)	63.4	(21.3)										
	情報通信業	(110)	62.7	(2.8)	所 在 地	東京圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）	(665)	60.6	(6.9)					
	学術研究、専門・技術サービス業	(44)	61.4	(5.2)		名古屋圏（愛知、岐阜、三重）	(120)	59.2	(-4.5)					
	その他の業種	(39)	59.0	(-2.3)		大阪圏（大阪、兵庫、京都、奈良）	(234)	61.1	(8.8)					
	運輸業、郵便業	(97)	58.8	(9.2)		都市圏以外（上記以外）	(481)	61.7	(5.8)					
	卸売業、小売業	(190)	58.4	(10.9)										
	建設業	(145)	55.2	(2.2)										
	製造業	(317)	52.1	(1.8)										
	農業、林業、漁業、鉱業	(10)	80.0	(3.1)										
	電気・ガス・熱供給・水道業	(22)	72.7	(23.4)										
	教育、学習支援業	(27)	66.7	(3.6)										
	生活関連サービス業、娯楽業	(27)	59.3	(-3.8)										

※灰色で網掛けされている業種はn数少のため参考

※灰色で網掛けされている業種はn数少のため参考

副業実施状況について、性別では男性よりも女性、年代では若年層(20～30代)の実施率がやや高い。
また、職位別にみると、「部長・本部長相当」の副業実施率が高い。

		n数	副業実施率(%)	21年との 差分(pt)
	全体	(61780)	7.0	(-2.1)
性別	男性	(39741)	6.5	(-3.0)
	女性	(22039)	7.9	(-0.6)
年代	20代	(12065)	8.9	(-3.7)
	30代	(15257)	8.8	(-2.2)
	40代	(18727)	6.5	(-1.4)
	50代	(15731)	4.5	(-1.7)
職位	一般社員・従業員	(40711)	6.8	(-1.9)
	主任・リーダー相当	(7930)	7.8	(-3.8)
	係長相当	(4092)	6.7	(-4.3)
	課長相当	(6256)	6.4	(-2.8)
	部長・本部長相当	(2791)	10.4	(-4.1)

		n数	副業実施率(%)	21年との 差分(pt)
	全体	(61780)	7.0	(-2.1)
(本業先の) 業種	農業、林業、漁業、鉱業	(400)	16.4	(-6.6)
	教育、学習支援業	(1195)	10.5	(0.8)
	宿泊業、飲食サービス業	(1284)	10.0	(-1.0)
	生活関連サービス業、娯楽業	(1295)	9.8	(-3.9)
	その他の業種	(3649)	9.4	(-1.8)
	医療、介護、福祉	(5861)	8.8	(-1.7)
	不動産業、物品賃貸業	(1169)	8.6	(-3.4)
	建設業	(4149)	8.1	(-0.6)
	学術研究、専門・技術サービス業	(660)	7.6	(-4.2)
	その他のサービス業	(5325)	7.5	(-4.4)
	情報通信業	(4764)	7.0	(-0.7)
	電気・ガス・熱供給・水道業	(1153)	6.1	(-0.8)
	運輸業、郵便業	(4664)	6.1	(-3.5)
	卸売業、小売業	(6123)	6.0	(-2.8)
	製造業	(16326)	5.5	(-1.7)
	金融業、保険業	(3764)	5.0	(-3.2)

副業を行っている正社員（副業実施者）の副業動機をみた。21年調査に引き続き、「副収入を得たいから」「現在の仕事での将来的な収入に不安があるから」「生活するには本業の収入だけでは不十分だから」が上位を占める。

順位	副業動機	23年結果 (%)	21年順位
1位	副収入（趣味に充てる資金）を得たいから	69.7	1位 →
2位	現在の仕事での将来的な収入に不安があるから	57.5	2位 →
3位	生活するには本業の収入だけでは不十分だから	57.3	3位 →
4位	自分が活躍できる場を広げたいから	45.9	4位 →
5位	本業では得ることが出来ない新しい知見やスキル、経験を 得たいから	44.9	5位 →
6位	副業で好きなことをやりたいから	44.4	6位 →
7位	時間のゆとりがあるから	42.1	10位 ↑↑↑
8位	会社以外の場所でやりがいを見つけたいから	42.0	9位 ↑
9位	様々な分野の人とつながりができるから	41.9	8位 ↓
10位	自分のスキルを会社以外の場所でも役立てたいから	40.8	11位 ↑
11位	会社以外の場所で役に立てる場所を見つけたいから	40.4	12位 ↑
12位	現在の職場で働き続けることができるか不安があるから	38.0	7位 ↓↓↓↓↓
13位	現在の職場に居場所があり続けるか不安があるから	34.7	14位 ↑
14位	ローンなど借金や負債を抱えているから	34.5	16位 ↑↑

順位	副業動機	23年結果 (%)	21年順位
15位	自分のスキルが他の場所でも通用するか試したいから	33.8	13位 ↓↓
16位	趣味を仕事にしたいから	33.1	17位 ↑
17位	会社以外の場所で感謝されたいから	32.3	19位 ↑↑
18位	会社の働き方改革により、残業代が減り収入が減った から	30.3	15位 ↓↓↓↓
19位	本業の仕事内容に満足できないから	28.5	18位 ↓
20位	本業では自分の好きな仕事ができないから	25.2	20位 →
21位	転職したいから	23.9	22位 ↑
22位	本業では自分の思うように仕事を進められないから	23.8	21位 ↓
23位	独立したいから	22.5	24位 ↑
24位	社会課題の解決に取り組みたいから	21.7	23位 ↓
25位	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だ から	20.5	25位 →
26位	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	18.9	26位 →
27位	家業の手伝いをするため	14.1	27位 →

副業実施者【23年】n=2000【21年】n=1703

※ スコアは、「あてはまる」「ややあてはまる」
の合計

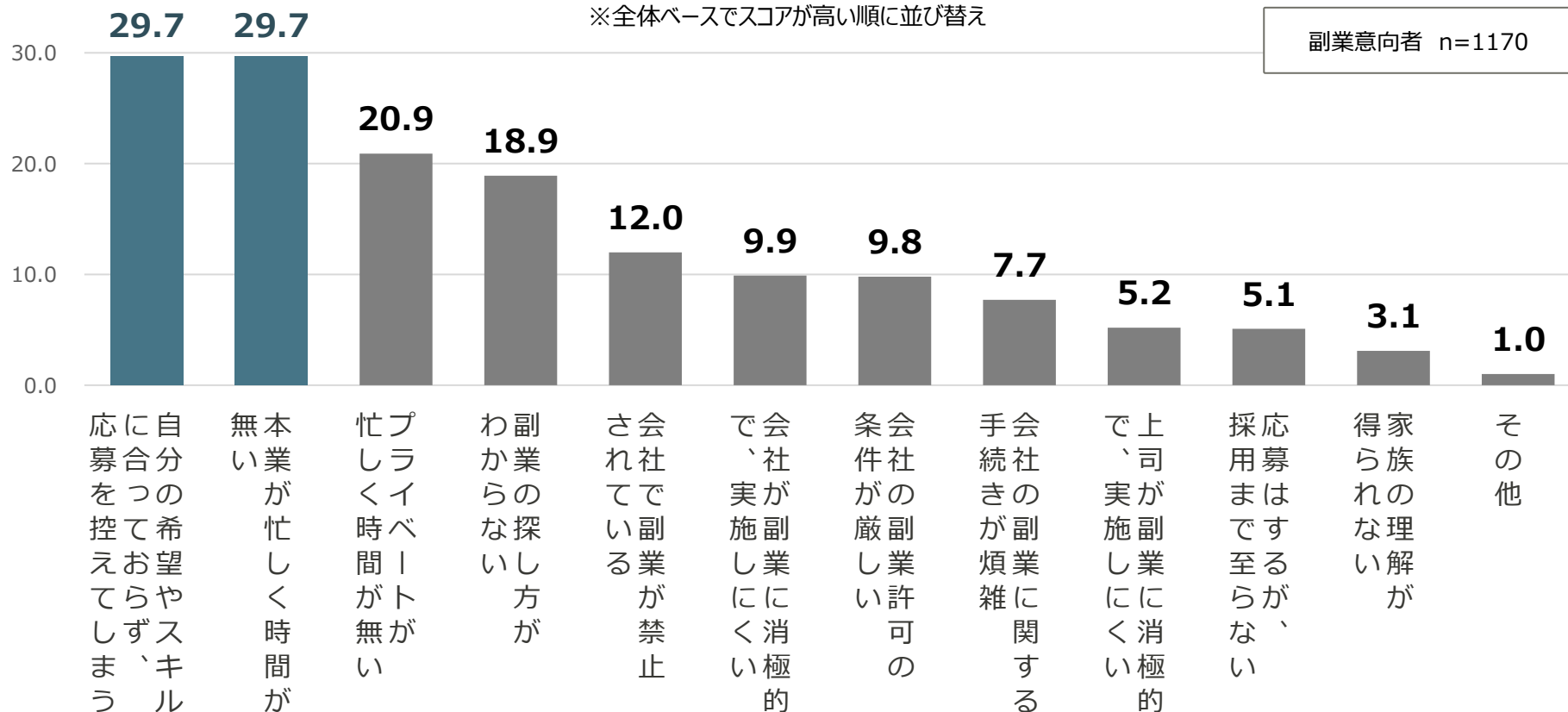
副業意向者に対して、現在副業を行っていない理由を確認した。

「自分の希望やスキルに合っておらず、応募を控えてしまう」と「本業が忙しく時間が無い」が29.7%で最も高い。

個人調査 | 副業を行っていない理由 (%)

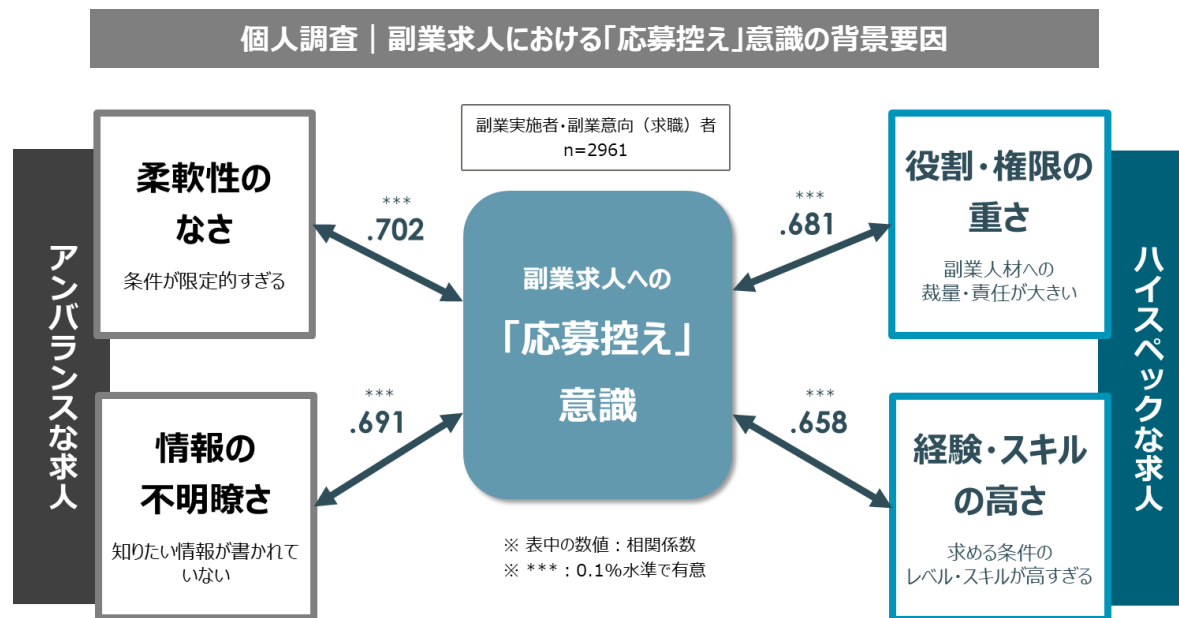
※全体ベースでスコアが高い順に並び替え

副業意向者 n=1170



副業求人への「応募控え」意識

- 「応募控え」意識の背景には、副業求人における「柔軟性のなさ(条件が限定的すぎる)」「情報の不明瞭さ」や、「役割・権限の重さ」「経験・スキルの高さ」といった要素が潜む。

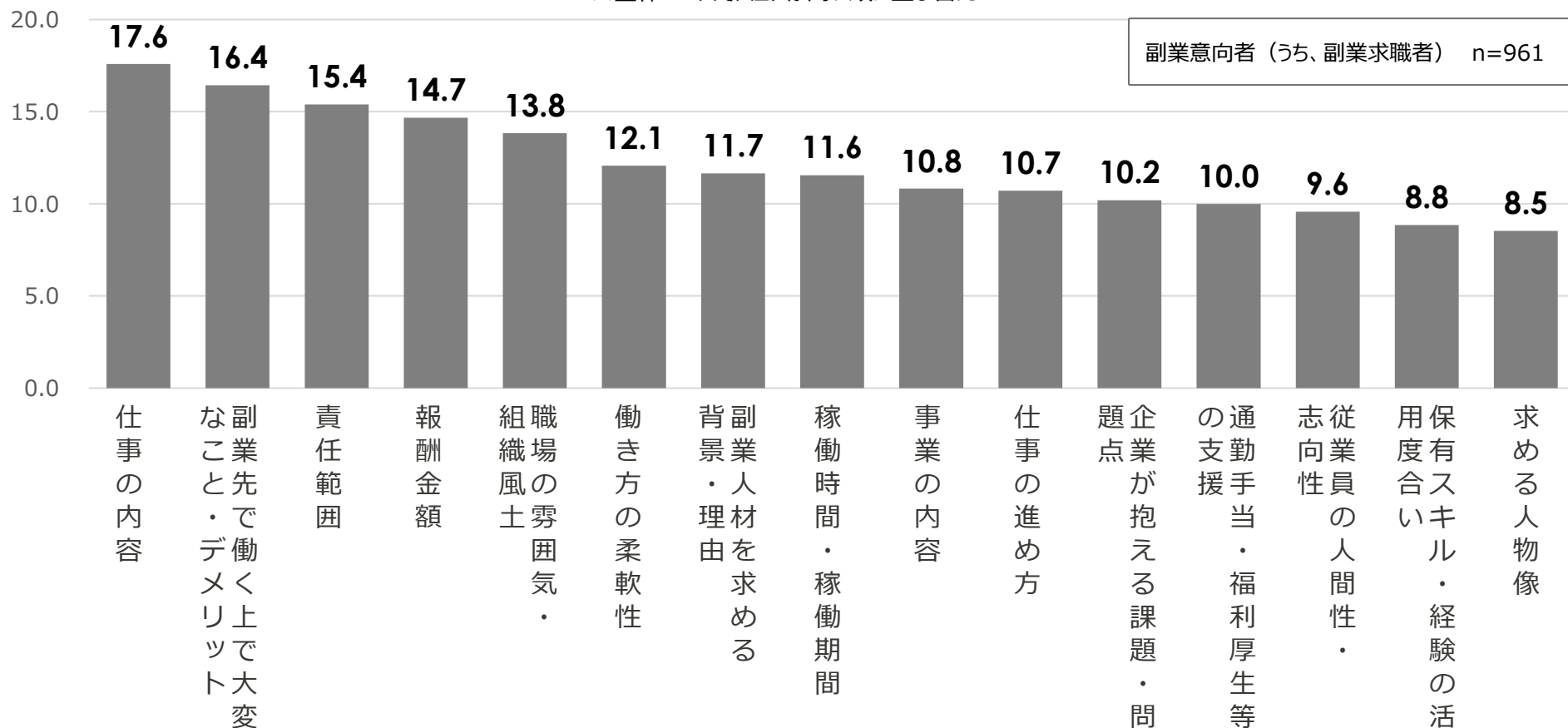


副業求人の情報が不足していると感じる内容は、「仕事の内容」が17.6%で最も高い。

次いで「副業先で働く上で大変なこと・デメリット」「責任範囲」が続く。

個人調査 | 副業求人への情報が不足している内容 | 上位15項目 (%)

※全体ベースでスコアが高い順に並び替え

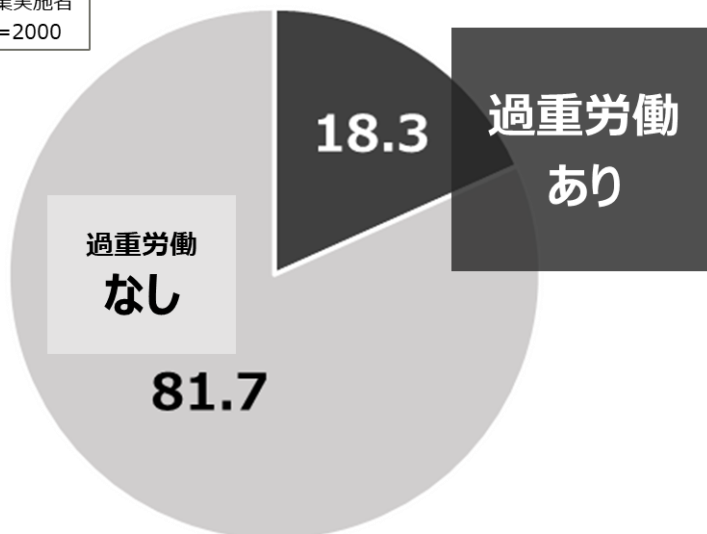


副業による過重労働の抑制

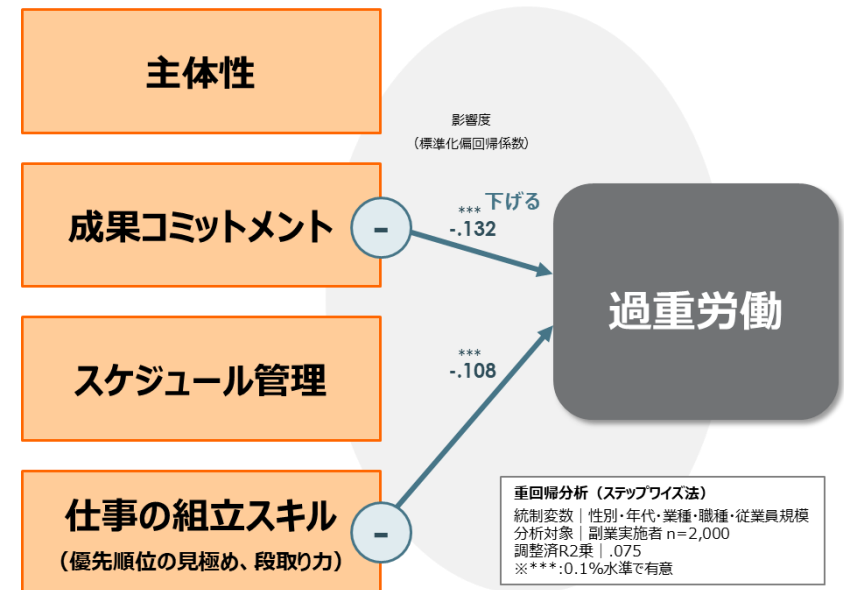
- 副業実施者が過重労働を引き起こした割合は約18%（体調を崩したり、仕事に支障をきたした割合）。
- 副業実施者の過重労働は、「副業先メンバーへの悪影響」や「本業先メンバーへの悪影響」との関係性も強い。
- パフォーマンスと過重労働に影響する自己管理スキルについて、「成果コミットメント」と「仕事の組み立て」は、パフォーマンスを向上させ、過重労働を抑制する傾向。

個人調査 | 過重労働 (%)

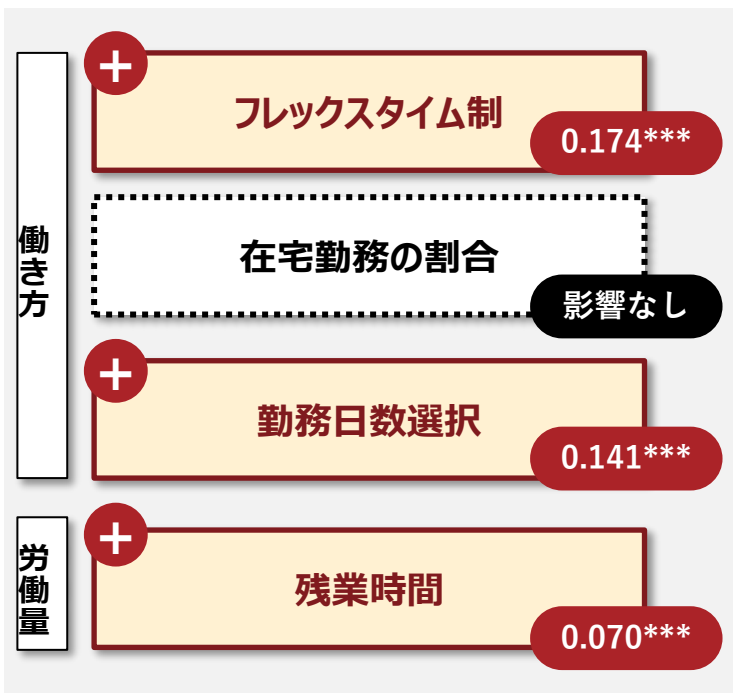
※過重労働で体調を崩したり、仕事に支障をきたした割合

副業実施者
n=2000

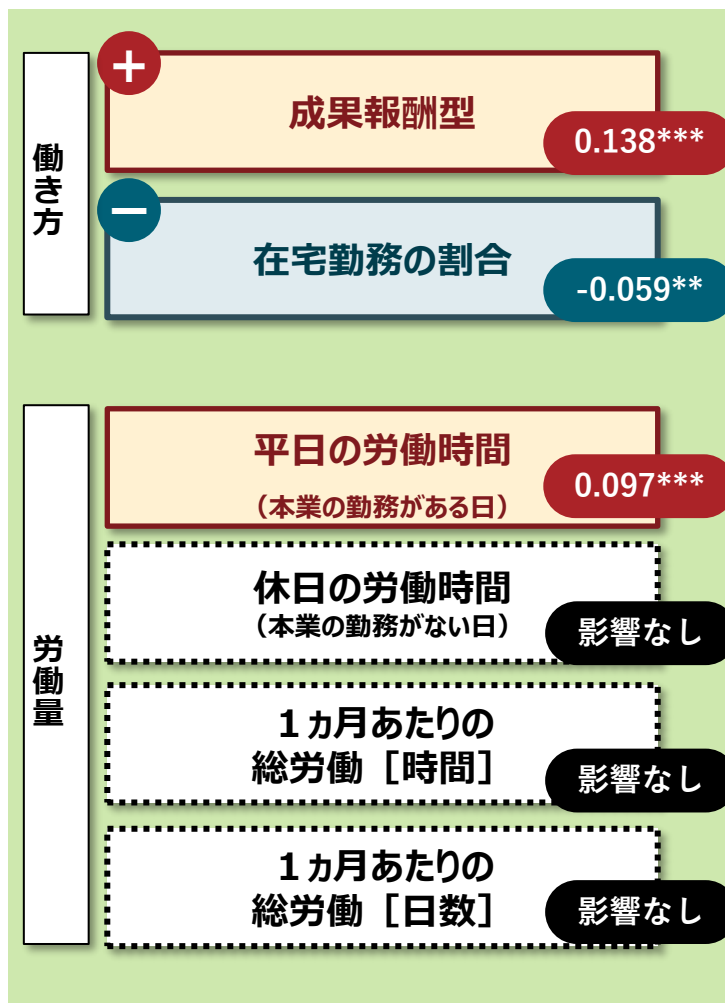
自己管理スキル



本業の働き方・労働時間



副業の働き方・労働時間

調整済R² : 0.156

[従属変数]

副業による過重労働リスク

[過重労働リスクを従属変数にした重回帰分析の結果]

統制変数：性別、年齢、業種、職種

独立変数：副業者の働き方（本業・副業）

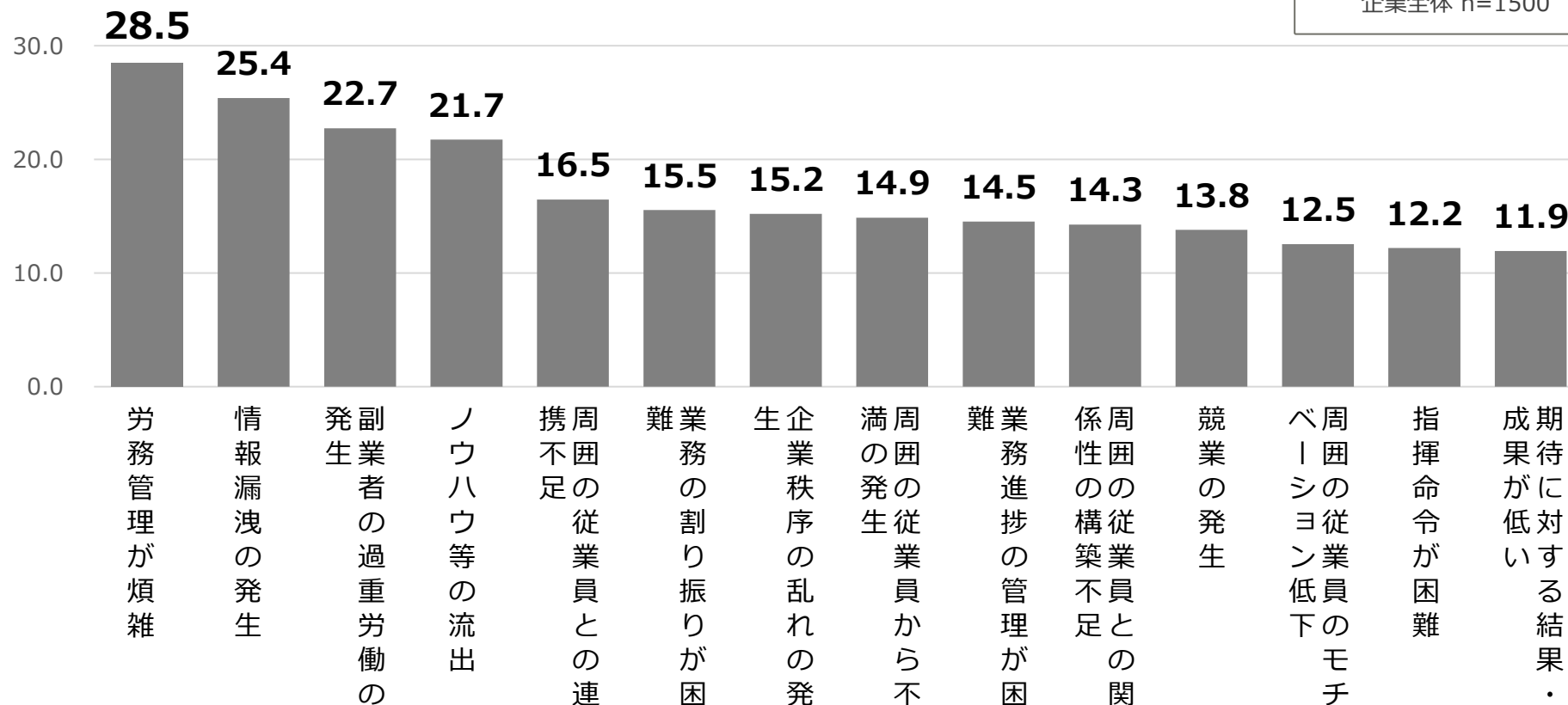
表中の数値：標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、**5%水準で有意

分析対象：副業者n=1703

副業者受入れに関する企業の懸念事項をみた。「労務管理が煩雑」が28.5%で最も高く、次いで「情報漏洩の発生(25.4%)」が続く。「副業者の過重労働の発生」は22.7%で14項目中で3番目に高い。

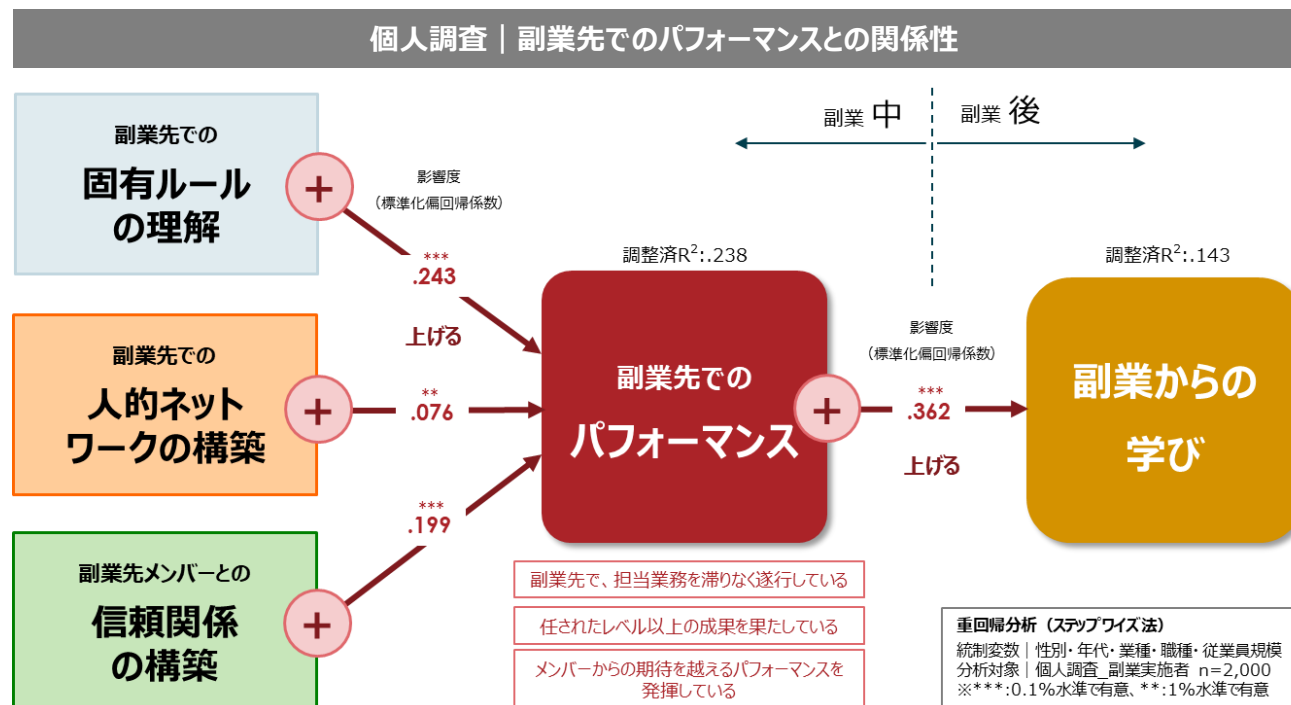
企業調査 | 副業受入れの懸念事項 (%)

企業全体 n=1500



副業先でのパフォーマンスの発揮

- 副業のパフォーマンス発揮には、副業先での「固有ルールの理解」「人的ネットワークの構築」と、副業先メンバーとの「信頼関係の構築」がプラスの影響を与えている。





③スポットワーク普及の実態

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

スポットワークとスキマバイト

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



	スキマバイト	ギグワーク
	広義のスポットワーク	
	狭義のスポットワーク	
契約形態	雇用契約	業務委託契約
社会保障	あり	なし
時間・場所の制約	あり	なし

出所：財務省資料「ファイナンス(令和6年12月号)」参照

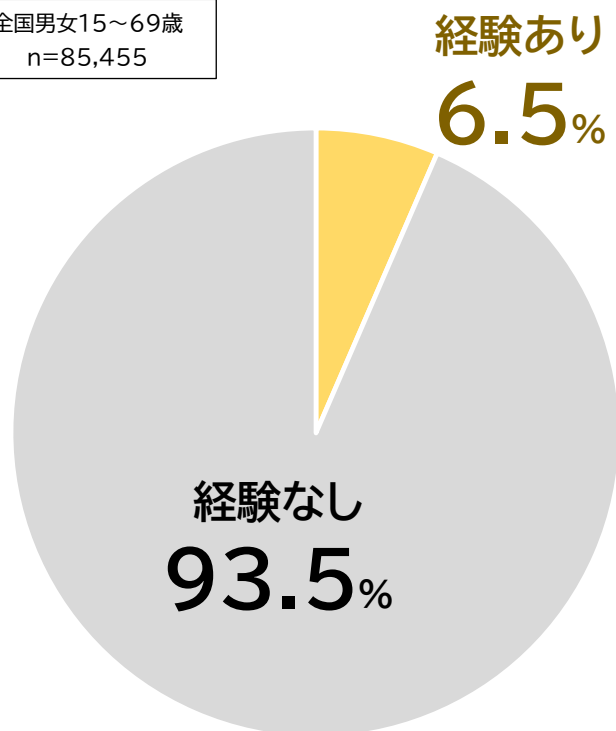
調査結果

スキマバイトする人はどの程度か？

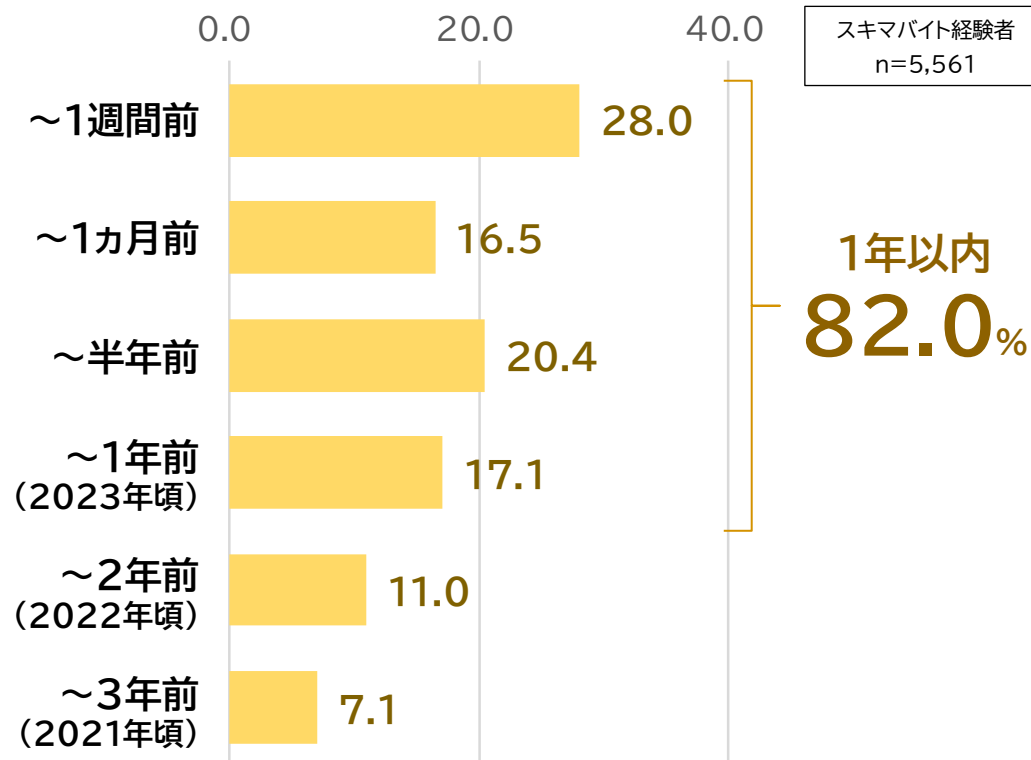
全国男女15～69歳の6.5%が3年以内にスキマバイトを行った経験がある。
そのうち、82.0%は直近1年以内にスキマバイト経験があると回答。

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

どのような人がスキマバイトを行っているのか？

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。

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

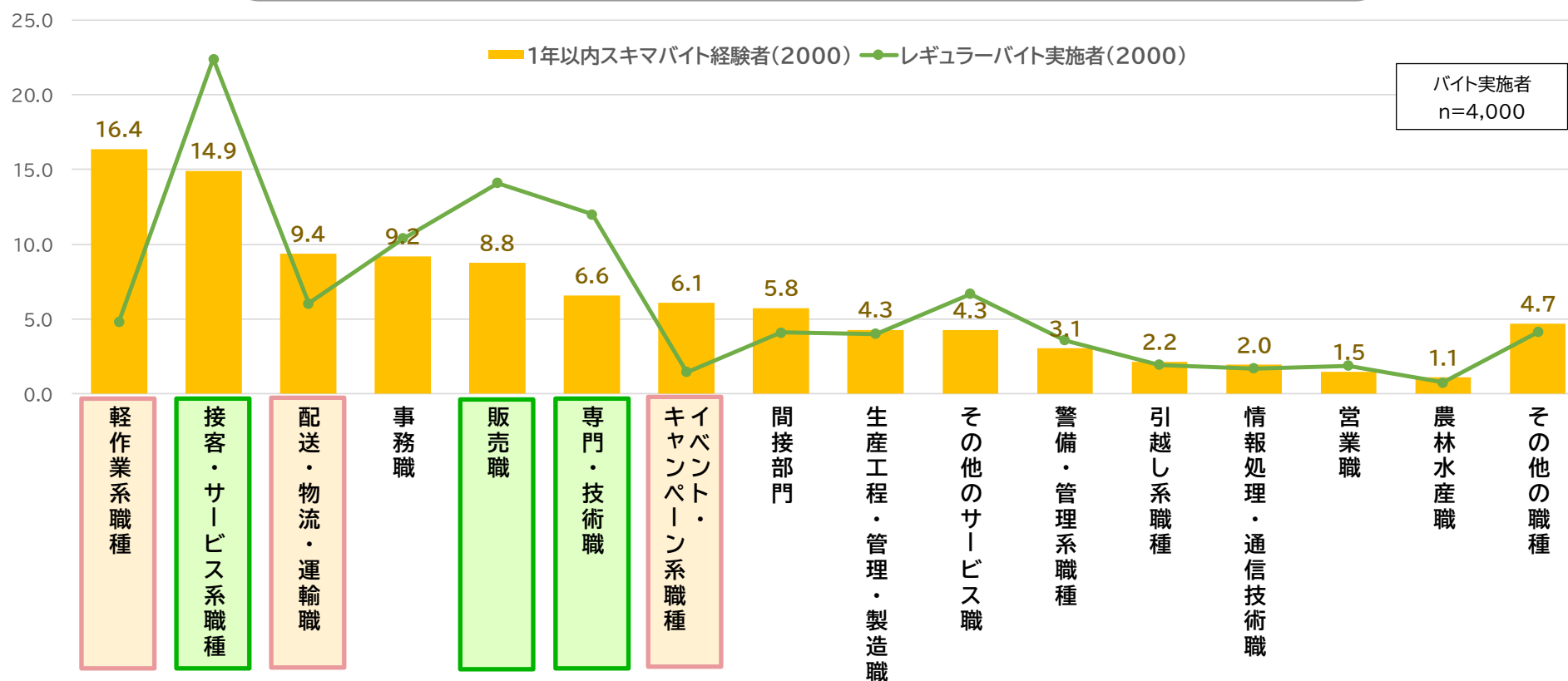
調査結果

どのようなスキマバイトを行っているのか？

スキマバイトの仕事内容で多いのは

- ①「軽作業系職種」、②「接客・サービス系職種」、③「配送・物流・運輸職」

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

スキマバイトの平均稼働時間と時給

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。
平均時給においては、レギュラーバイトとスキマバイトで大きな差はない。

1日当たりの平均稼働時間(休憩時間は除く)

スキマバイト
学生

4.5時間

スキマバイト
社会人

4.4時間

レギュラーバイト
学生

4.8時間

レギュラーバイト
社会人

4.9時間

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

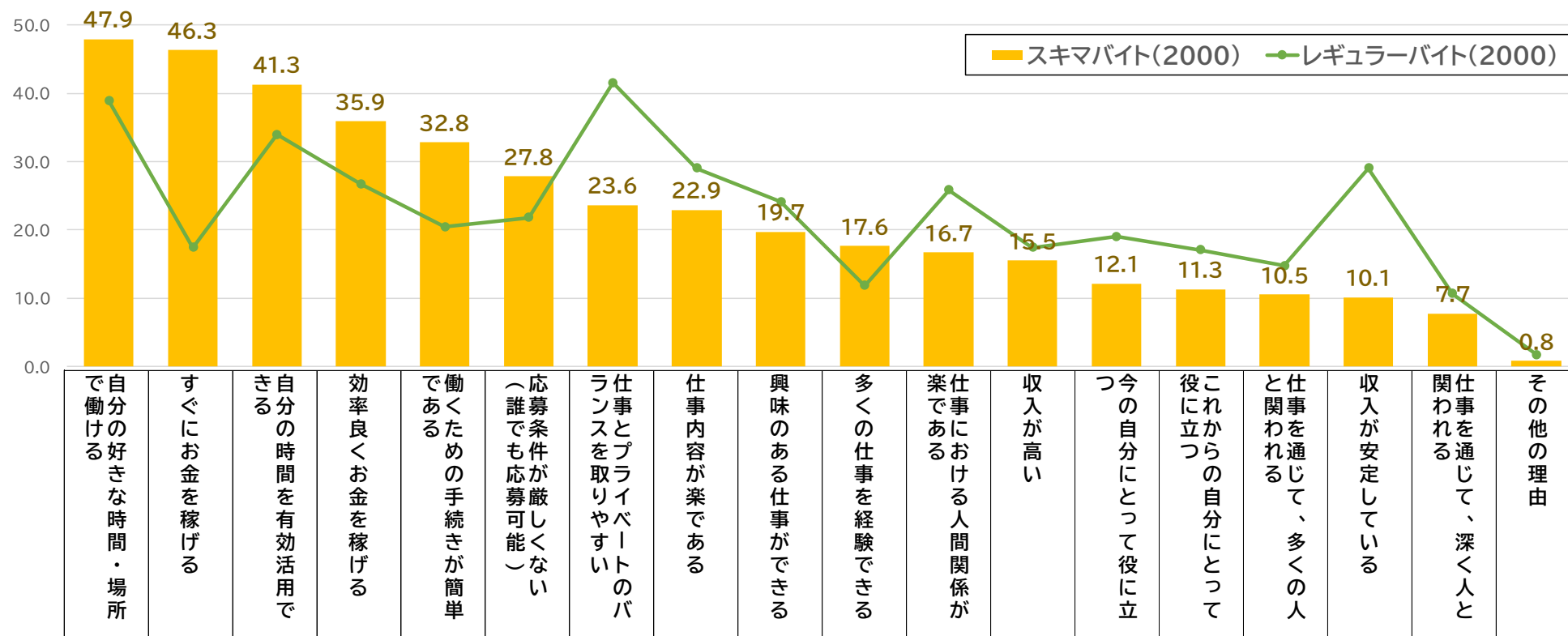
調査結果

なぜ「スキマバイト」という働き方を選んだのか？

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



※「スキマバイト」のスコアの高い順に並び替え ※カッコ内はn数

調査結果

誰がスキマバイトを行いたいと思っているのか？

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。

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 短大生・大学生	(1932)	52.6
大学院生	(125)	20.8
その他	(470)	31.1

社会人

学生

調査結果

潜在スキマバイト人口は何万人？

現在
スキマバイト人口

452万人

潜在
スキマバイト人口

1,431万人



※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

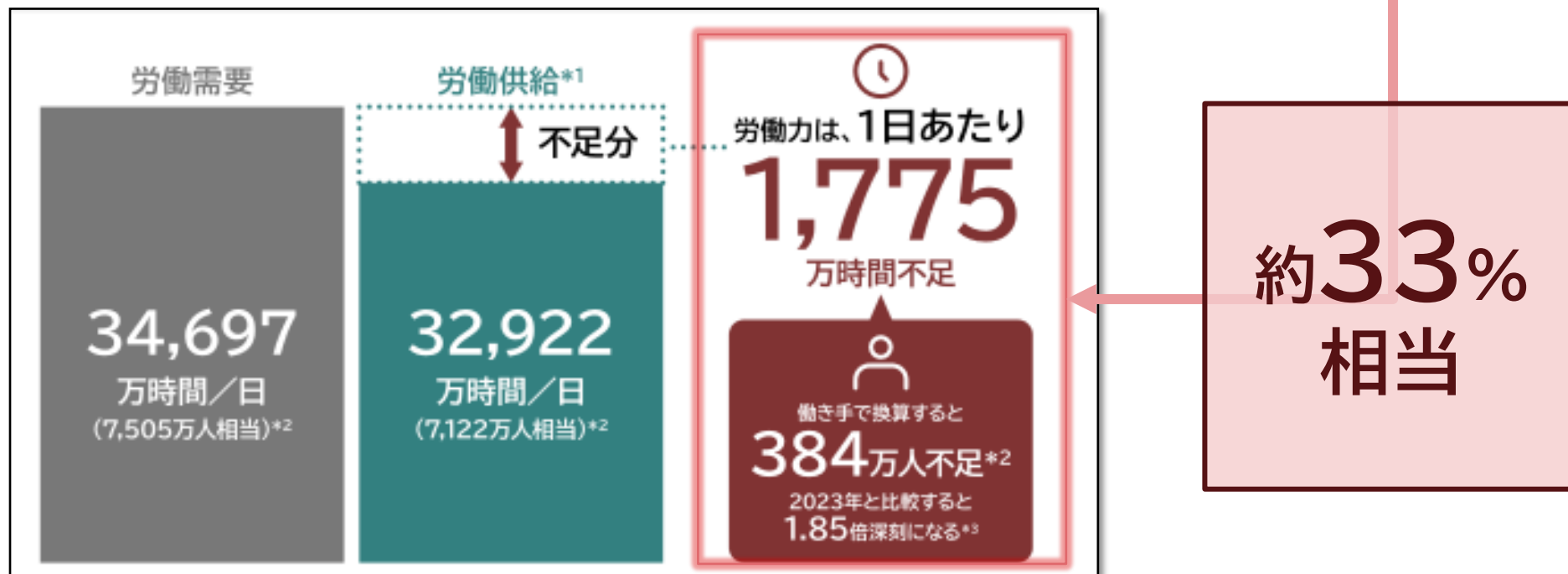
都道府県	潜在 スキマバイト 人口(万人)	都道府県	潜在 スキマバイト 人口(万人)
北海道	58.0	滋賀県	18.9
青森県	14.5	京都府	28.2
岩手県	13.4	大阪府	107.6
宮城県	28.6	兵庫県	59.0
秋田県	10.1	奈良県	15.8
山形県	11.0	和歌山県	10.4
福島県	20.0	鳥取県	6.0
茨城県	31.1	島根県	6.6
栃木県	21.9	岡山県	18.6
群馬県	19.7	広島県	32.4
埼玉県	86.8	山口県	13.0
千葉県	69.3	徳島県	7.1
東京都	162.3	香川県	7.2
神奈川県	109.7	愛媛県	14.1
新潟県	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		

調査結果

潜在層全員がスキマバイトを行った場合の労働力は？

潜在 スキマバイト人口	1人当たりの スキマバイト頻度	1回当たりの スキマバイト時間		【労働力】 (1日あたり)
1,431 万人	× 2.93 回/月	× 4.38 時間	=	592 万時間

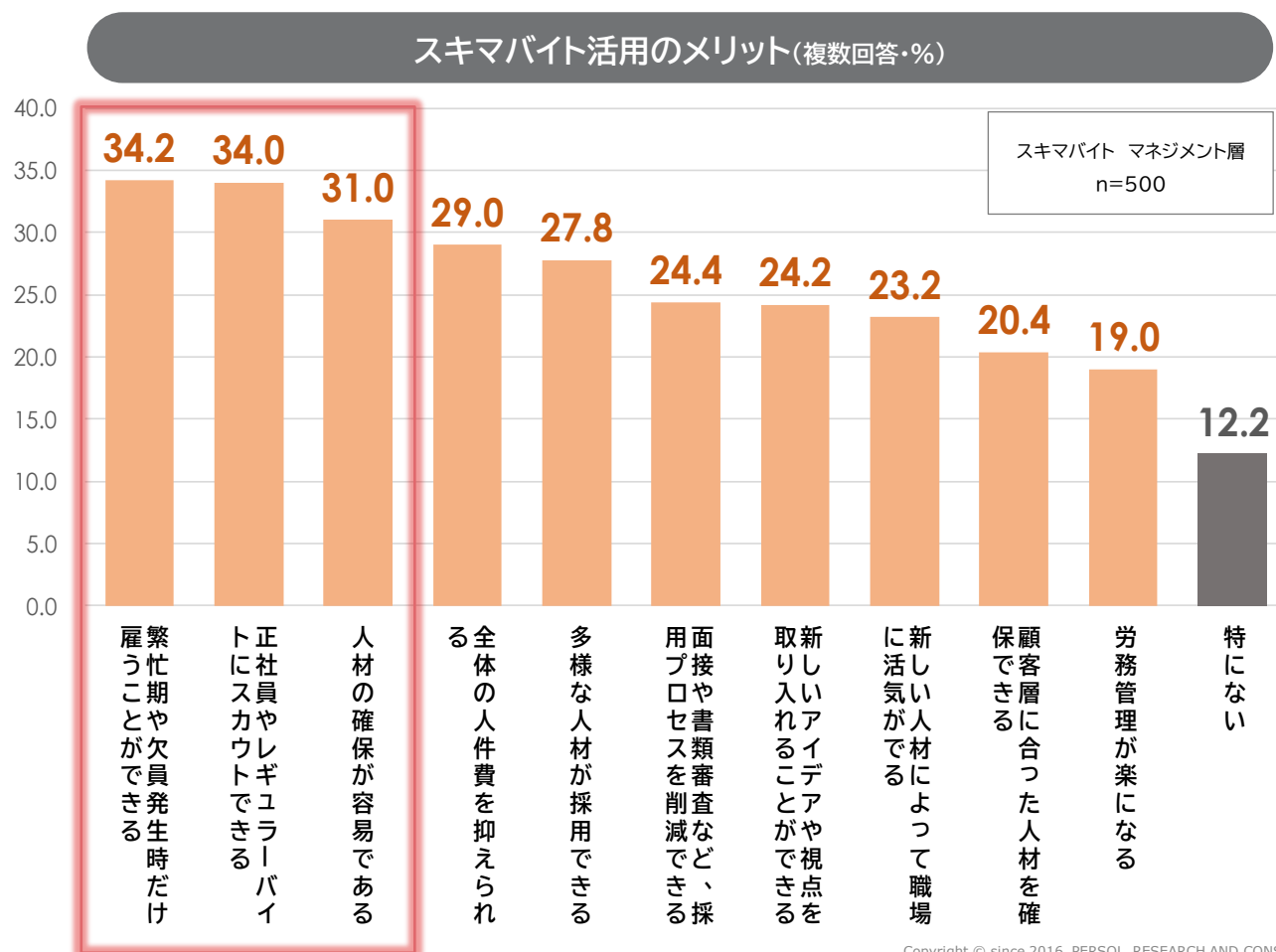
パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」



調査結果

店長・管理者のスキマバイト活用のメリット

スキマバイト活用のメリットは、「繁忙期や欠員発生時だけ雇うことができる」、「正社員やレギュラーバイトにスカウトできる」、「人材の確保が容易である」

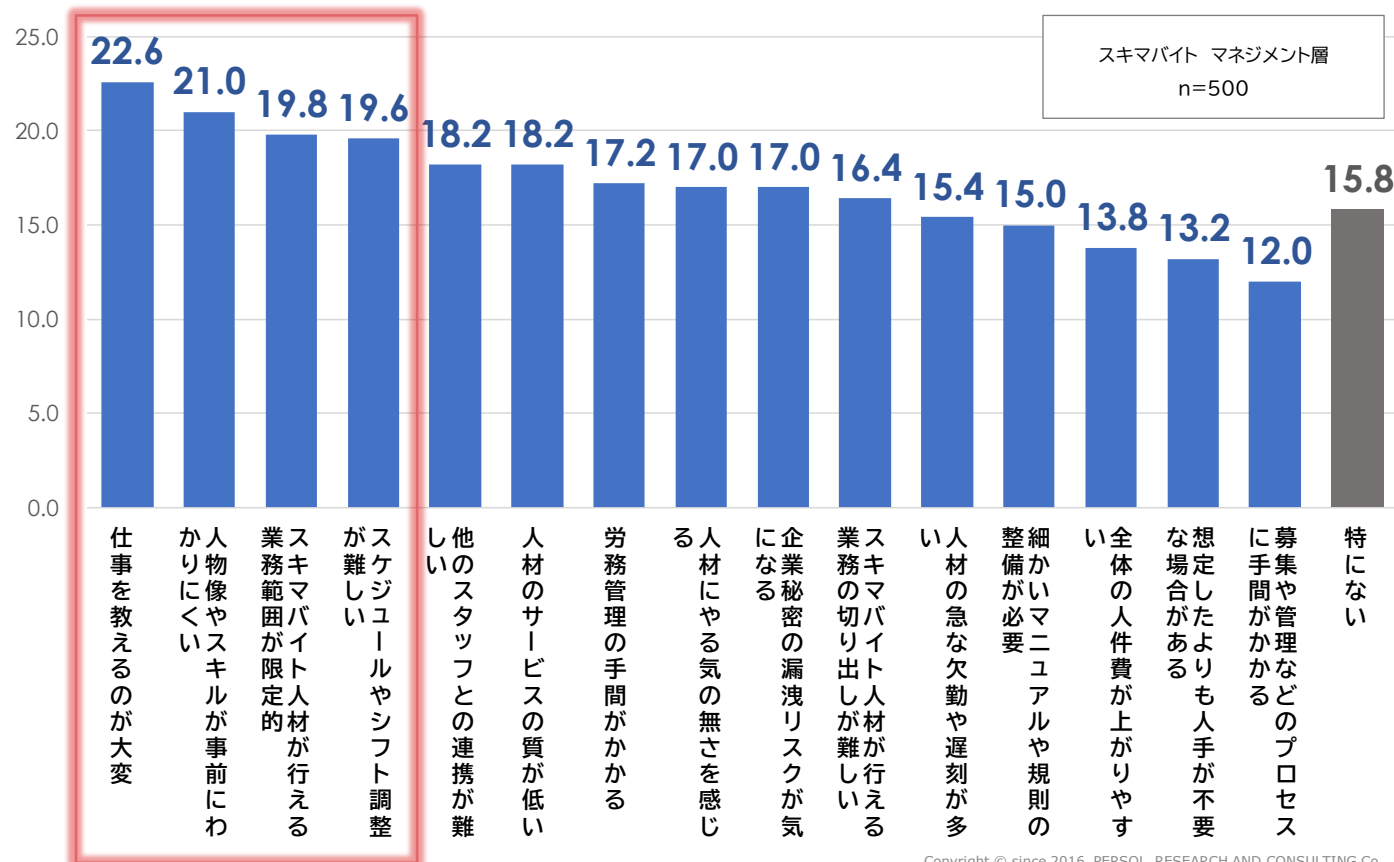


調査結果

店長・管理者のスキマバイト活用のデメリット

デメリットは、「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・%)

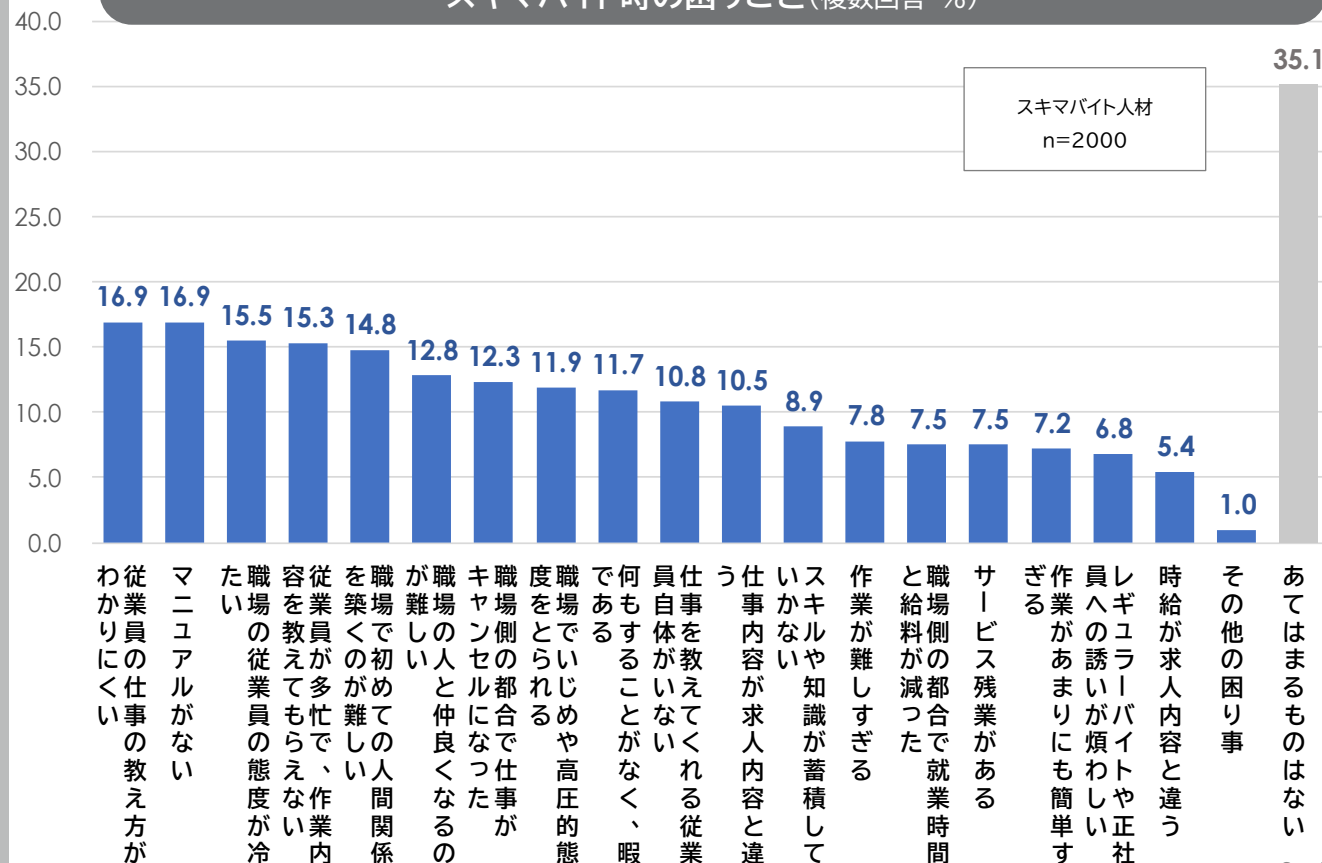


調査結果

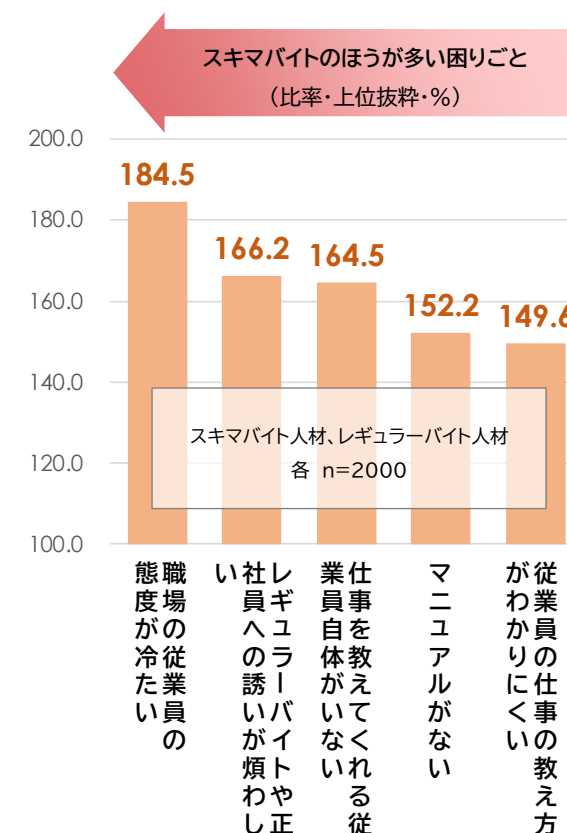
スキマバイトの課題

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。

スキマバイト時の困りごと(複数回答・%)



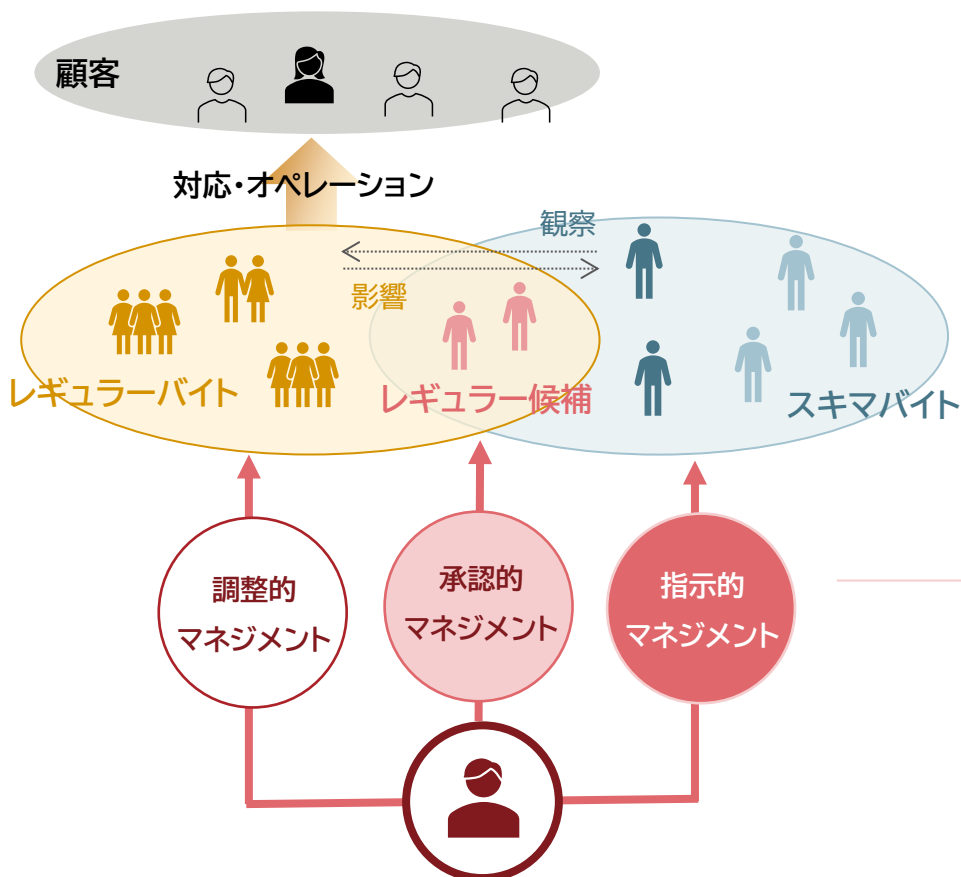
レギュラーバイトとの比較



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るようになってきている



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

本資料のまとめ

-フリーランス、副業、スポットワークともに、世間での注目度や意向に比して活用度はまだまだ伸びしろがある。活用のための主な課題は

①社内調整と管理(どう業務を出すか・管理するか)と、**②外部就業者とのマッチング効率性**。

今後の注目ポイント

- スキマバイトプラットフォームの普及と実質賃金低下は副業上昇要因にはなるはず。
- 働き方の自由度と過重労働リスク上昇のジレンマを効果的に防げるか。
- 単なる副収入ではなく、越境学習・キャリアシフトとしての副業がどこまで進展するか。
- 現場マネジメントの高度化に企業が対応できるか／支援があるか

Appendix.

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



フリーランスに関するアンケート調査の概要

調査概要

調査目的	本調査は、企業（副業・フリーランス人材を活用する立場）と個人（副業・フリーランスとして活動する立場）の双方の視点から、副業・フリーランス人材を取り巻く環境や企業の活用および個人の活動実態を明らかにする。 特に、副業・フリーランス人材のうち、ハイクラス層とメンバークラス層における違いを比較することで、それぞれの特徴を明らかにする。																																														
調査主体	HiPro（パーソルキャリア株式会社運営）																																														
調査手法	インターネット調査																																														
調査時期	企業調査：2025年1月14日（火）～20日（月）、 個人調査：2025年1月16日（木）～21日（火）																																														
企業調査	スクリーニング調査	60,000サンプル回収 ※うち人口構成比に合わせて回収した10,000サンプルを分析 ■有職者の人口構成比に合わせて、性別×年代（25～29歳/30代/40代/50代/60代）の10セルで割付																																													
	本調査	4,400サンプル回収																																													
	■「企業規模（従業員数）」×「エリア（勤務地）」に「ハイクラス層・メンバークラス層別（※）の副業・フリーランス人材の活用経験・検討・興味」を掛け合わせた20セルで割付																																														
	<table><tr><th colspan="2"></th><th colspan="2">ハイクラス層</th><th colspan="2">メンバークラス層</th><th rowspan="3">合計</th></tr><tr><th colspan="2"></th><th colspan="2">人材獲得業務に関与</th><th colspan="2">人材獲得業務に関与</th></tr><tr><th></th><th></th><th>副業・フリーランス人材の現在活用者</th><th>副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者</th><th>副業・フリーランス人材の現在活用者</th><th>副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者</th></tr><tr><td rowspan="2">大企業 （従業員数1,000名以上）</td><td>都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）</td><td>200</td><td>150</td><td>200</td><td>200</td><td rowspan="2">4,400</td></tr><tr><td>地方（上記以外の都道府県）</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td rowspan="2">中小企業 （従業員数1,000名未満）</td><td>都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）</td><td>200</td><td>300</td><td>300</td><td>300</td></tr><tr><td>地方（上記以外の都道府県）</td><td>250</td><td>300</td><td>250</td><td>350</td></tr></table>								ハイクラス層		メンバークラス層		合計			人材獲得業務に関与		人材獲得業務に関与				副業・フリーランス人材の現在活用者	副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者	副業・フリーランス人材の現在活用者	副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者	大企業 （従業員数1,000名以上）	都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）	200	150	200	200	4,400	地方（上記以外の都道府県）	100	100	100	100	中小企業 （従業員数1,000名未満）	都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）	200	300	300	300	地方（上記以外の都道府県）	250	300	250
		ハイクラス層		メンバークラス層		合計																																									
		人材獲得業務に関与		人材獲得業務に関与																																											
		副業・フリーランス人材の現在活用者	副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者	副業・フリーランス人材の現在活用者	副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者																																										
大企業 （従業員数1,000名以上）	都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）	200	150	200	200	4,400																																									
	地方（上記以外の都道府県）	100	100	100	100																																										
中小企業 （従業員数1,000名未満）	都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）	200	300	300	300																																										
	地方（上記以外の都道府県）	250	300	250	350																																										
※ハイクラス層・メンバークラス層は、各クラス層の人材獲得業務に関与しており、かつ当該クラスの副業・フリーランス人材の活用経験・検討・興味の有無で区分																																															
分析対象者	・25～69歳男女 ・ハイクラス層・メンバークラス層いずれかで人材獲得業務に関与あり ・職業が「代表取締役/社外取締役・社外監査役など/顧問/会社役員（委任型・雇用型）/会社員（正社員 総合職）/自営業者（雇人あり ※小規模事業者）/自営業者（農林漁業従事者）」のいずれか			<除外条件> ・勤務地が「47都道府県外（海外など）」 ・企業規模が「把握していない」 ・業種が「広告代理業、調査業/人材サービス業/学校法人/医療法人/官公庁」のいずれか																																											
	※ハイクラス層・メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人に絞って分析する場合は、「もう一方のクラス層で人材獲得業務関与なし、かつ副業・フリーランス人材の活用経験・検討・興味者」は矛盾回答として分析対象者から除く場合があります。 ※割付ごとの構成比を、スクリーニング調査（人口構成比に合わせた 10,000 サンプル）における出現構成比に合わせる形で、ウエイトバックを実施したデータがあります。 該当データ：Chapter2 企業調査 ①労働力不足の現状「労働力不足の実感度（P.23）」労働力不足を感じる業務（P.25）」																																														

フリーランスに関するアンケート調査の概要

回答者属性 | 本調査

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人ベース

【職業】

	ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)
代表取締役	11.8	10.9
社外取締役・社外監査役など	1.4	1.2
顧問	1.3	1.2
会社役員(委任型)	3.3	2.8
会社役員(雇用型)	5.8	5.6
会社員(正社員 総合職)	68.9	71.2
自営業者(雇人あり※小規模事業者)	6.0	5.6
自営業者(農林漁業従事者)	1.4	1.4

【性年代】

	ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)
男性 25~29歳	5.3	5.0
男性 30代	17.5	17.2
男性 40代	25.9	25.8
男性 50代	21.1	21.5
男性 60代	16.2	15.9
女性 25~29歳	2.1	2.2
女性 30代	3.3	3.4
女性 40代	3.8	3.9
女性 50代	2.8	3.0
女性 60代	2.1	2.1
男性 計	85.9	85.4
女性 計	14.1	14.6

【エリア(勤務地)】

	ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)		ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)
北海道	5.0	5.1	京都府	2.0	2.2
青森県	1.1	1.1	大阪府	9.6	9.1
岩手県	1.4	1.3	兵庫県	3.2	3.3
宮城県	2.8	2.7	奈良県	0.6	0.6
秋田県	1.0	0.9	和歌山県	0.6	0.6
山形県	0.8	0.9	鳥取県	0.3	0.3
福島県	1.1	1.1	島根県	0.6	0.5
茨城県	1.5	1.5	岡山県	0.9	1.0
栃木県	0.8	1.0	広島県	2.3	2.2
群馬県	0.8	0.9	山口県	1.1	1.2
埼玉県	3.2	3.1	徳島県	0.5	0.5
千葉県	2.6	2.7	香川県	0.6	0.7
東京都	24.6	23.9	愛媛県	0.9	0.8
神奈川県	4.3	4.6	高知県	0.6	0.5
新潟県	1.7	1.8	福岡県	4.2	4.3
富山県	0.7	0.6	佐賀県	0.4	0.4
石川県	0.6	0.5	長崎県	0.8	0.8
福井県	0.6	0.6	熊本県	0.6	0.7
山梨県	0.4	0.4	大分県	0.5	0.6
長野県	1.1	1.3	宮崎県	0.6	0.6
岐阜県	1.2	1.2	鹿児島県	0.7	0.8
静岡県	2.2	2.3	沖縄県	0.4	0.4
愛知県	6.3	6.4			
三重県	1.1	1.2	都市部	53.9	53.2
滋賀県	1.0	1.0	地方	46.1	46.8

【業種】

	ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)
農業、林業、漁業、鉱業	1.7	1.6
建設業	9.4	9.2
製造業	28.1	28.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	2.3
情報通信業	8.7	8.8
運輸業、郵便業	5.1	5.2
商社・卸売業、小売業	11.7	11.7
金融業、保険業	4.6	4.4
不動産業、物品賃貸業	4.9	4.8
学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	2.4	2.4
宿泊業、飲食サービス業	3.1	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	3.2	3.2
教育、学習支援業(学校法人を除く)	2.0	2.0
医療、介護、福祉業(医療法人を除く)	5.0	5.0
サービス業(宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を除く)	4.2	4.5
上記以外の業種	3.5	3.3

【企業規模(従業員数)】

	ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)
30人未満	26.7	26.6
30~100人未満	15.7	15.9
100~300人未満	12.3	12.5
300~1,000人未満	15.0	14.9
1,000~5,000人未満	14.1	14.1
5,000~10,000人未満	5.0	5.3
10,000人以上	11.2	10.8
中小企業(1,000人未満) 計	69.7	69.8
大企業(1,000人以上) 計	30.3	30.2

【人材獲得業務への関与】

	ハイクラス層% (n=3,594)	メンバークラス層% (n=4,054)
ハイクラス層のみ関与あり	1.9	0.0
メンバークラス層のみ関与あり	0.0	13.0
ハイクラス層・メンバークラス層いずれも関与あり	98.1	87.0

副業に関するアンケート調査の概要

調査名称	パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」
調査内容	企業と正社員個人における副業の実態を把握するとともに、 企業と個人の双方にとって実りある副業を実現するためのポイントを明らかにする。
調査手法	調査モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2023年7月26日-8月1日
調査対象者	■企業調査 勤務先従業員人数10人以上、年齢70歳未満 男女 経営層・人事(主任・リーダー以上)で人事管理(制度設計・運用等)について把握している者 n=1,500 ■個人調査 【スクリーニング調査対象者】 勤務先従業員人数10人以上 正社員20-59歳 男女 n=61,780 ※調査結果の数値は令和2年国勢調査の正規の職員・従業員性年代の構成比に合わせてウェイトバック集計実施 【本調査対象者】 上記スクリーニング対象者条件に加え、 ① 副業実施者 n=2,000 ※現金収入を伴う仕事を現在行っている & 資産運用でない & 直近1カ月間での稼働がある ② 副業意向者 n=1,170 ※副業は現在行っていない & 副業への意向がある ③ (副業者と接する) 本業先メンバー n=1,000 ※副業は現在行っていない & 副業を行っている同勤務先の社員が身近にいる ④ (副業者と接する) 副業先メンバー n=1,000 ※副業は現在行っていない & 副業で来ている社員が身近にいる
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

※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%とならない場合がある。

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。例：パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」

副業に関するアンケート調査 企業側回答者の内訳

■従業員数10人以上企業（n=1,500）

従業員数	%
10～100人未満	44.8
100～1千人未満	33.5
1千～1万人未満	14.3
1万人以上	7.3

設立年数	%
10年未満	5.7
10～20年未満	13.7
20～30年未満	15.1
30～40年未満	13.3
40～50年未満	9.8
50年以上	42.3

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業	0.7
建設業	9.7
製造業	21.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5
情報通信業	7.3
運輸業、郵便業	6.5
卸売業、小売業	12.7
金融業、保険業	4.7
不動産業、物品賃貸業	3.8
学術研究、専門・技術サービス業	2.9
宿泊業、飲食サービス業	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	1.8
教育、学習支援業	1.8
医療、介護、福祉	7.2
その他のサービス業	12.3
その他の業種	2.6

スキマバイトに関するアンケート調査の概要

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

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。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%とならない場合がある

スキマバイトに関するアンケート調査 マネジメントセルの内訳

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	100～200人未満	200～500人未満	500～1000人未満	1000～2000人未満	2000～1万人未満	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