

短期・単発労働市場に関する 調査研究報告書

一般社団法人 人材サービス産業協議会
労働政策委員会 短期・単発労働市場調査・研究ワーキング

2026/07/01

一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry



調査研究の背景

座長: 大久保 幸夫

テクノロジーの進化に伴い、人材サービスは多様化し、スキマ時間を活用した就業を仲介する「スポット・マッチング」と呼ばれる新たな形態が生まれている。

しかしながら、短期・単発的な労働形態そのものは古くから存在しており、働き方自体が新しいものではない。短期のパート・アルバイト、日々紹介されて働く日雇い労働者、日雇い派遣労働者など、これまでも多様な形態で仕事を探し、就労してきた。さらに近年では、雇用契約を結ばず業務委託契約で働く人々も増加し、いわゆるギグ・ワーカーとして国際的にも注目されている。

これらの短期・単発的な働き方は、主たる仕事を持つ人が副業として行う場合が多く、公的統計等では把握されにくい側面を持つ。その結果、いわゆるインフォーマルな労働市場を形成していると考えられる。インフォーマルな領域においては、労働法による保護が十分に及びにくく、課題があっても解決されないまま残るリスクがある。

こうした背景を踏まえ、人材サービス産業協議会は、短期・単発労働の実態をできる限り正確に把握することが不可欠であるとの認識に至った。仲介形態や雇用・非雇用の違いを越えて、労働市場の全体像を横断的に調査する試みは、これまでに例の少ないものであると考えられる。

本調査では、短期・単発労働に関する実数、稼働時間、就業目的、業種・職種分布、顕在化している課題など、主要な項目を網羅的に把握することを目的として、求職者調査および求人者調査を、会員団体企業の協力のもと実施した。本調査および本報告書が、人材サービス業界はもとより、政府部門やアカデミア領域などにおいて広く活用され、健全な短期・単発労働市場の形成に向けた第一歩となることを期待したい。

本報告書の位置づけ

本報告書は、人材サービス産業協議会の労働政策委員会のもとに設置された「短期・単発労働市場に関する調査・研究ワーキング」における調査および検討結果を取りまとめたものである。

近年、短期・単発ワークは、人手不足の進行、副業・兼業の広がり、デジタルプラットフォームの普及を背景に急速に拡大しているが、その実態や労働市場における位置づけは必ずしも十分に整理されていない。本ワーキングでは、求職者および求人者双方への調査に加え、短期・単発労働の需給調整を行う事業者およびその研究機関の積極的な参加を得て、実務に即した視点から実態をリアルに分析した。これらの結果をもとに、短期・単発労働市場の実態、構造および課題を整理し、その成果を共有して今後の議論の基盤とすることを目的とする。

Executive summary

本報告書は、短期・単発ワークについて、求職者および求人者双方の調査をもとに、その実態、需給構造および課題を横断的に整理したものである。

※本報告書における「短期・単発労働市場(ワーク)」定義
1か月未満の契約を元に行われる
短期間の就業形態



市場規模とその影響

2024年時点で、**約604.7万人**がこの働き方を経験。常用換算で**約75.9万人分**の労働投入量に相当するなど、労働市場において無視できない規模を持つ。また、実際に短期・単発ワークを行った人のうち**92.7%**が継続意向を示しており、供給面において高い継続性が確認された。



本市場の特徴

求職者の副業的な参加を基盤としつつ、求人者の繁閑差対応や人手不足への対応として活用される補完的な労働市場である点が挙げられる。一方で、実務経験や資格を活かして働く者が47.0%を占めるなど、業種・職種の広がりや活用領域の広がりも確認された。



需給構造

従来の「スキマ時間」と「一時的需要」の一致に加え、業務の細分化の進展およびデジタルによる即時マッチングと労務管理などの新サービスの登場により、短時間・短期間といったより細かな単位で需給が成立する方向へと変化している。



運用面の課題

求職者の44.6%、求人者の75.7%が何らかのトラブルを経験しており、スキルや期待値の不一致など、マッチングの質に起因する課題が確認された。また、無断欠勤や直前キャンセルというトラブルの経験率も高い。



労働時間問題

本業との総労働時間は、平均的では大きな問題は確認されなかったものの、年間労働時間が2,800時間を超える者が**12.1%**存在するなど、一部に長時間労働のリスクを有する層が確認されている。

以上を踏まえると、本市場は労働市場における需給調整機能として定着しつつある一方で、その特性を踏まえた適切な運用や労働者保護の観点からの対応が求められる市場である。また、その実態については、公的統計等では捉えられていないというインフォーマルな側面があることを踏まえ、今後も継続的に把握・モニタリングしていくことが重要である。

INDEX

Page

5

第1章

調査研究概要

体制
定義とネーミング
調査概要とデータの位置づけ
本研究の問い

Page

15

第3章

求職者の実態

対象者 利用動機
契約形態 収入
属性 労働日数と時間

Page

28

第5章

市場成立の背景と
需給構造の変化

求職者・求人者の需要一致
成立を後押しした「業務の切り出し」
市場拡大を支えた新サービスの登場

Page

36

第7章

市場の評価と
今後の論点

市場の位置づけ
本研究を通じた市場構造の整理
労働市場における役割と留意点
今後の論点

01

02

03

04

05

06

07

appendix

第2章

市場規模と市場の広がり

就業者数
労働力投入量
今後の利用意向

Page

11

第4章

市場の構造

業職種の広がり
実務経験と資格の活用実態
副業性(複業性)
本業との関係(労働時間・代替関係)
労働時間の分布(長時間化リスク)

Page

22

第6章

市場における課題

求職者の困りごと
求人者のトラブル
雇用に関する理解・認識

Page

32

appendix

関連リンク集

Page

42

JHR
REPORT
01

第1章 調査研究概要

1-1 体制

◆労働政策委員会

委員会の目的:労働政策委員会は、業界横断的な政策の立案・実現を活動の目的とし、未来の労働市場を見据えた政策立案、各協会の意見集約、調整、合意を経てJHRが窓口となって対外交渉を行っています。

委員会体制(2026年4月時点/50音順・敬称略)

委員長:

岩下 順二郎 株式会社インディードリクルートパートナーズ 執行役員

委員:

青木 秀登 ランスタッド株式会社 執行役員
阿部 正浩 中央大学経済学部 教授
大久保 幸夫 株式会社職業能力研究所 代表取締役 兼 リクルートワークス研究所 アドバイザー
阪本 耕治 株式会社スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長
佐藤 博樹 東京大学 名誉教授
林 徹郎 株式会社ワークポート 代表取締役社長COO
八木 毅之 テクノプロ・ホールディングス株式会社 取締役会長

事務局

事務局長 日暮 拓人
事務局部長 渡部 大輔
事務局部長 福岡 由季子

◆ワーキング

第1期 短期・短時間労働市場ワーキング

(期間:2024年11月～2025年3月/50音順・敬称略)
1次レポートまでの研究を実施

座長:

大久保 幸夫 株式会社職業能力研究所 代表取締役 兼 リクルートワークス研究所 アドバイザー

メンバー:

青木 秀登 ランスタッド株式会社 執行役員
石橋 孝宜 株式会社タイミー 執行役員 スポットワーク研究所 所長
片山 徹之 パーソルキャリア株式会社 HiPro新規サービス開発部 セネラルマネジャー
久利 可奈恵 アイムファクトリー株式会社 代表取締役社長
柴原 友樹 株式会社リクルート HRサービス領域事業戦略推進室 VP
中島 健治 株式会社ビースタイルスマートキャリア 代表取締役社長
西川 香苗 株式会社タイミー スポットワーク研究所 公共政策グループ マネジャー
本井 幸祐 株式会社リクルート プロダクト戦略室HR領域プロダクト戦略ユニット VP

第2期 短期・単発労働市場調査・研究ワーキング

(期間:2025年5月～2026年6月/50音順・敬称略)

座長:

大久保 幸夫 株式会社職業能力研究所代表取締役兼リクルートワークス研究所 アドバイザー

メンバー:

石田 裕子 エン株式会社 派遣の働き方研究所 所長
岩出 朋子 株式会社インディードリクルートパートナーズ リクルートワークス研究所 研究員
小林 祐児 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
中俣 良太 パーソル総合研究所 研究員
西川 香苗 株式会社タイミー 公共政策担当執行役員

アドバイザー:

鎌田 耕一 東洋大学 名誉教授

1-2 短期・単発労働市場(ワーク)の定義とネーミング

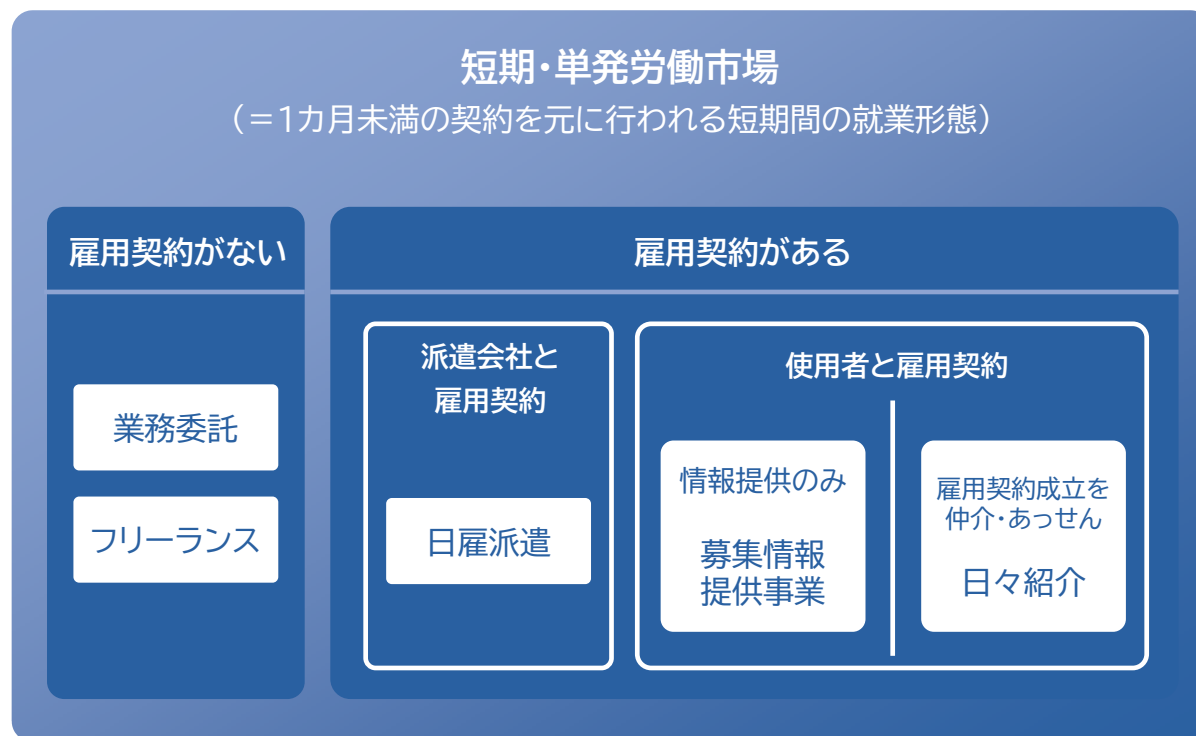
現在、短期・単発の働き方は、様々な呼称と形態の組み合わせであり、統一した呼称が無かった。本調査においては、この市場を「短期・単発労働市場(ワーク)」とネーミングし以下の定義を定めた。

定義

1カ月未満の契約を元に行われる短期間の就業形態

具体的には、雇用契約に基づく短期就業に加え、業務委託等の非雇用型の就業形態も含め、単発的または短期間で完結する就業を対象とする。また、本調査では、デジタルプラットフォーム等を通じたマッチングによって成立する就業も含めて把握しており、従来の日雇い労働に加え、より多様な形態を包含する概念として位置づけている。

なお、本定義は制度上の区分とは必ずしも一致するものではなく、本市場の実態把握を目的とした整理である。



1-3 調査概要とデータの位置づけ

本ワーキングでは、求職者調査は、リクルートワークス研究所に協力を求め調査結果の共有を受けた。一方、求人者調査は、会員団体・企業を通じて直近1年以内に短期・単発ワークを活用した企業に調査を実施した。その結果を元に求職者調査では市場規模、動機、資格活用、トラブル等を把握し、求人者調査では利用動機、依存度、責任認識等を把握した。

求職者調査

リクルートワークス研究所

「短期・単発ワーク(スポットワーク)に関する就業実態調査」は、段階的な目的に基づき二段階で実施。第一段階で規模を把握し、その後、該当者を対象に第二段階調査を行った。

第一弾調査(短期・単発ワーク規模推定)

| | |
|----------|--|
| 目的: | 短期・単発ワーク(1か月未満の契約)で働く人の規模を明らかにする |
| 調査対象母集団: | 全国15歳以上男女 |
| 有効回収数: | 41,046名 |
| 調査期間: | 2025年9月25日～10月6日 |
| 調査方法: | インターネットモニター調査 |
| 集計方法: | 性×年代×就業状態×教育の構成が母集団を反映するようにウェイトバック集計を行っている |

第二弾調査(短期・単発ワークの就労実態)

| | |
|----------|---|
| 目的: | 短期・単発ワーク(1か月未満の契約)で働く人の就業実態を明らかにする |
| 調査対象母集団: | 全国15歳以上男女のうち、2024年に短期・単発ワークを行った人 ^(*) |
| 有効回収数: | 2,147名(ウェイトバック集計後の人数2,261名) |

*調査期間・調査方法・集計方法は第一段階調査と同じ

リクルートワークス研究所調査における「短期・単発ワーク」の定義

近年、短期・単発ワークで報酬を得る働き方は拡大しており、労働市場においてどの程度存在し、どのような影響を与えているのかを検討する必要がある。こうした働き方は、雇用契約の有無にかかわらず広がっている。たとえば、私たちの日常生活に浸透しているフードデリバリーやECサイトなどの配送業務が業務委託契約の代表例としてあげられる。これらは従来の雇用モデルでは捉えきれない新しい労働市場の動態を示している。この問題意識を踏まえ、本研究では「短期・単発ワーク」を次のように定義する。契約形態によって二つに分類できる。

| 契約形態 | 雇用形態 | | 業務委託契約 |
|----------|----------|------------|--------|
| | 直接雇用(企業) | 間接雇用(派遣会社) | |
| 社会保障 | あり | | なし |
| 時間・場所の制約 | あり | | なし |

一つは、雇用契約に基づき、社会保障や時間・場所の制約がある働き方であり、企業による直接雇用と派遣会社による間接雇用が含まれる。もう一つは、業務委託契約による働き方である。本研究では、雇用契約と業務委託契約の二つを分析対象とし、次の三つの条件に該当する働き方を対象とする。

- 1) 特定の企業や組織に雇用される、または業務を請け負う
- 2) 労働により金銭が発生する仕事
- 3) 1か月未満の契約で行う仕事

*1 次の働き方については短期・単発ワークの対象外とした。
 自営業、家業の手伝い、オークション・フリーマーケットでの販売、SNSなどの動画配信、デイトレーダー、個人による株式・債券などの取引・投資(株・不動産などによる運用益)、賃料収入を得る活動・地域のコミュニティ活動(消防団・町内会・PTAなど)、上記にあてはまるものはない

1-3 調査概要とデータの位置づけ

求人者調査

人材サービス産業協議会

目的: 短期・単発ワーク利用事業者の利用の傾向等を明らかにする

調査対象: 直近1年以内で短期・単発の仕事を発注した
事業者の担当者・責任者

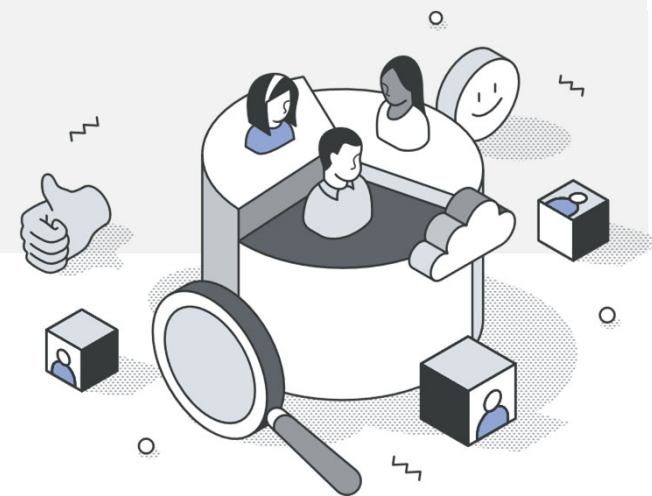
有効回収数: 383名

調査期間: 2026年1月5日～2月9日

調査方法: JHR加盟団体会員事業者の取引先企業にメール等で案内

求人者調査の留意点

本調査における求人者調査は、全国の企業を対象として実施されたものであるが、会員企業の取引先等を通じた回収であり、業種や企業規模に一定の偏りが存在する可能性がある。また、ウェイトバック等の補正も行っていないことから、本調査結果は市場全体を代表するものではなく、「短期・単発ワークを利用している企業の傾向」を示す参考値として解釈する必要がある。本ワーキングでは、この点を明確にしたうえで、過度な一般化を避けつつ分析を行った。



1-4 本研究の問い

1. 市場規模と労働市場への影響

これまで様々な企業や機関が市場規模(=同市場に関わる労働者の総人数)を算出しているが、500万人~2,000万人と幅が広い。それは、短期・単発ワーク市場の算出が部分的なケースや、延べ人数の合算値となっているケースがあるためである。横断的・俯瞰的な視点から本市場の利点と課題を把握するためには、実際にどれほどの労働者が関与しているのか、またどれだけの労働力を供給しているのかを把握する必要があると考えた。

2. 市場の拡大(成長)可能性

現在活用している企業における利用の拡大に加え、未利用企業、とりわけ従来短期の労働力を活用してこなかった業種・職種においても、活用が広がる可能性があるかを検討する。

3. 求職者の利用実態(自発的利用・代替的利用)

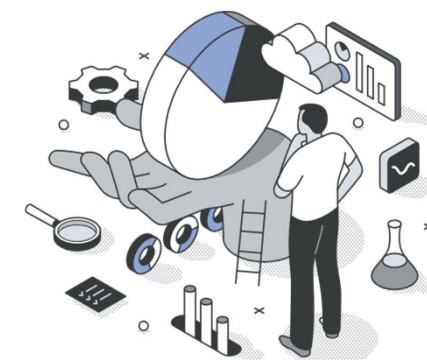
求職者は、柔軟な働き方や追加収入の獲得を目的として短期・単発ワークを選択しているのか、あるいは本来は常用雇用を希望しながらも、やむを得ず短期・単発ワークを利用しているのかを検証する。

4. 求人者の活用実態(補完的活用・代替的活用)

求人者は、繁閑差対応や一時的需要への対応として短期・単発ワークを活用しているのか、あるいは本来は常用雇用で確保すべき業務について、人手不足等を背景に緊急避難的に活用しているのかを検証する。

5. 健康リスクの可能性

短期・単発ワークは、本業に加えて追加的に実施されるケースが多いことから、結果として労働時間の長時間化につながる可能性がある。特に、本業において既に長時間労働傾向にある層においては、短期・単発ワークとの組み合わせにより、健康リスクが高まる可能性も否定できない。このため、本市場の拡大が労働時間や健康状態にどのような影響を及ぼしているのかについて検討する必要がある。



JHR REPORT
02

第2章 市場規模と市場の広がり

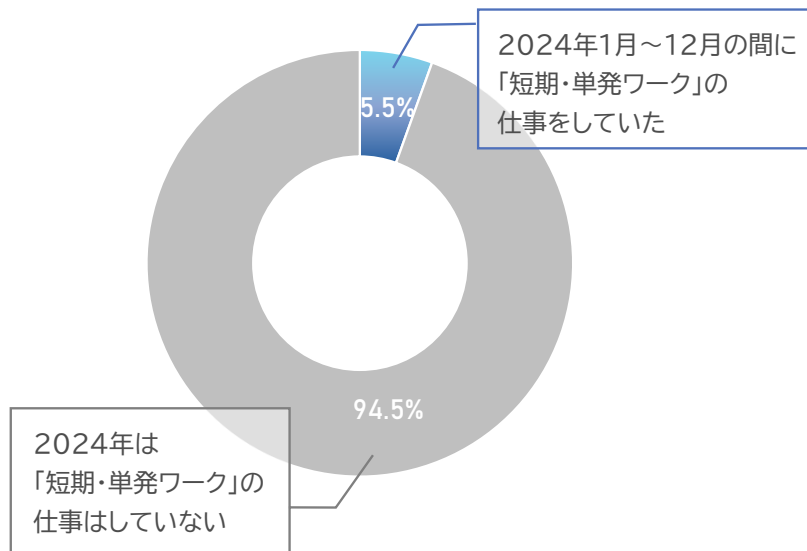
2-1 就業者数

調査結果 -FACT-

2024年中に短期・単発ワークを行った者は5.5%となった。

これを、総務省「労働力調査(2024年)」における年平均15歳以上人口(1億995万人)を基に推計すると、短期・単発ワーク就業者数は約604.7万人となった。

2024年1~12月の間に
「短期・単発ワーク」の仕事をした人



推計就業者数

※延べ人数ではなく、推計就業者数

約**604.7**万人



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の規模推定調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

これらの結果を踏まえ、本ワーキングでは、短期・単発ワークの就業者数を約604.7万人と推計した。これは日本の就業者数約6,800万人の約9%に相当し、労働市場全体から見ても無視できない規模である。したがって、短期・単発ワークは一部の限定的な働き方ではなく、一定規模の就業者が関与する労働市場として位置づけることができる。

2-2 労働投入量

調査結果 -FACT-

短期・単発ワーク経験者の日数平均は、年間40.1日、1日あたり平均6.0時間、年間労働時間の平均は、241.0時間となった

ここから推計すると、75.9万人分の労働投入量になると試算した。

(短期・単発ワークの年間の平均投入時間241.0時間×労働者数604.7万人) ÷ (8時間×20日×12か月)

| | |
|--|---------|
| 日数  | 40.1日 |
| 1日あたり労働時間  | 6.0時間 |
| 年間の投入時間  | 241.0時間 |



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の規模推定調査」より作成

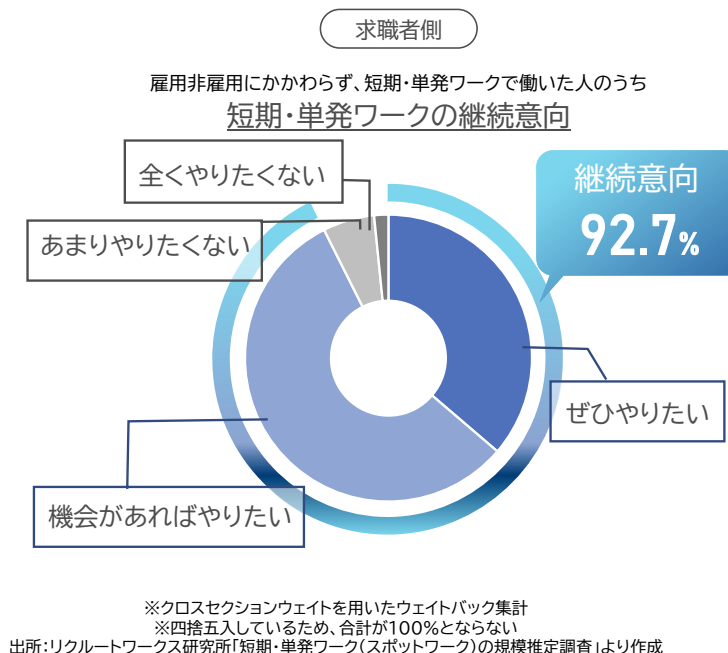
ワーキングとしての分析・考察

短期・単発ワークによる労働投入量は、常用換算で年間約75.9万人分に相当する。追加的な労働投入量としては大きな規模だと考えられる。

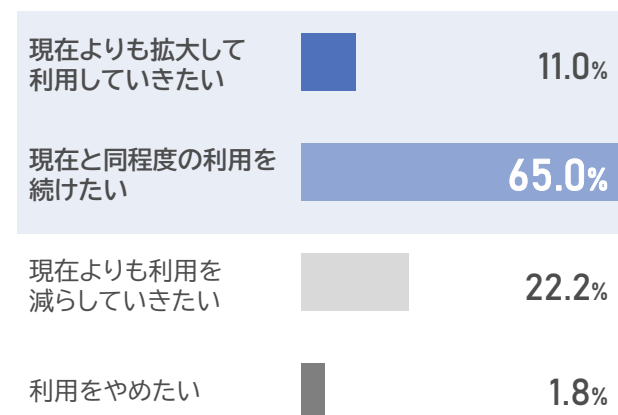
2-2 今後の利用意向

調査結果 -FACT-

2024年に短期・単発ワークをした人のうち、「ぜひやりたい」が36.3%、「機会があればやりたい」が56.4%となり、合計92.7%が継続意向を示している。一方で、求人者調査においては、「現在よりも拡大して利用していきたい」と現在と同程度の利用を続けたい」の合計が76.0%となっており、企業側においても高い利用意向が確認されている。



求人者側 活用企業における 今後の継続・拡大傾向



ワーキングとしての分析・考察

本市場は、求職者側において高い継続意向が確認されており、労働供給の観点からは一定の持続性が見込まれる。特に、「ぜひやりたい」に加え、「機会があればやりたい」を含めると9割を超えており、柔軟な働き方として高いニーズが存在していることが確認された。

一方で、求人者側については、「現在と同程度の利用を継続したい」が65.0%となっており、継続利用意向は確認されるものの、「拡大して利用したい」は限定的であり、「減らしていきたい」も22.2%あった。これらを踏まえると、本市場は拡大傾向がみられるものの、採用環境が改善すれば、常用雇用へ採用ニーズが一部戻る可能性があると考えられる。

JHR REPORT
03

第3章
求職者の実態

3-1 対象者

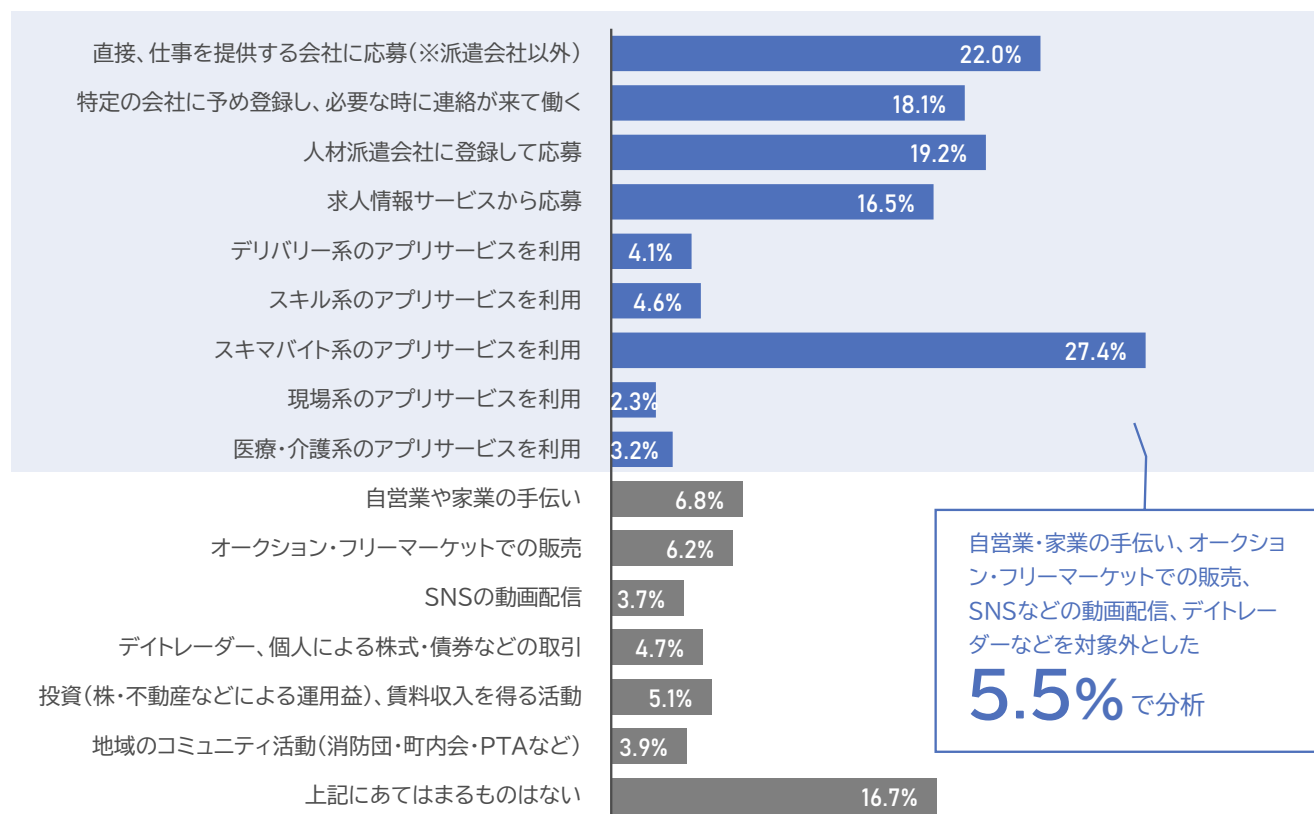
本報告書における求職者調査は、雇用・非雇用にかかわらず、短期・単発ワークで働いた人を対象として実施した。具体的には、「直接応募」「登録型」「人材派遣」「求人情報サービス」「スキマバイト系アプリ」等を通じて短期・単発ワークを行った層を対象としている。

その結果、2024年に、本調査で定義する短期・単発ワークを経験した人は2-1で示した通り、全体の5.5%となった。

なお、本調査では、自営業・家業の手伝い、オークション・フリーマーケットでの販売、SNS等での動画配信、デイトレード等による収益活動については、短期・単発ワークには含めず、対象外として整理している。

実際の働き方に近いサービスや利用したアプリ

2024年実施者



自営業・家業の手伝い、オークション・フリーマーケットでの販売、SNSなどの動画配信、デイトレーダーなどを対象外とした

5.5%で分析

※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の規模推定調査」より作成

3-2 契約形態 雇用と非雇用の実態

調査結果 -FACT-

短期・単発ワークの契約形態については、「雇用されて働いた」が45.9%、「雇用されずに働いた」が41.9%と、両者がほぼ拮抗している。また、「どちらかわからない」とする回答も18.8%(約5人に1人)存在している。

短期・単発ワークの契約形態の認識(複数回答)

雇用されて
働いた



45.9%

雇用されずに
働いた



41.9%

どちらか
わからない



18.8%

※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

これらの結果から、短期・単発ワークは、雇用型と非雇用型がほぼ同程度に存在する市場であり、単一の契約形態に偏らない。また、「どちらかわからない」が約2割存在することから、契約形態の理解が十分でないまま就業が行われている可能性もある。つまり、本市場は、雇用・非雇用が併存する多様な契約形態を前提とした労働市場であり、非雇用の存在は無視できない。2つの形態が併用しているその多様性と引き換えに、不透明(誤解や理解不足)を生みやすく、契約認識の不明確さを内包する構造を有していると整理される。

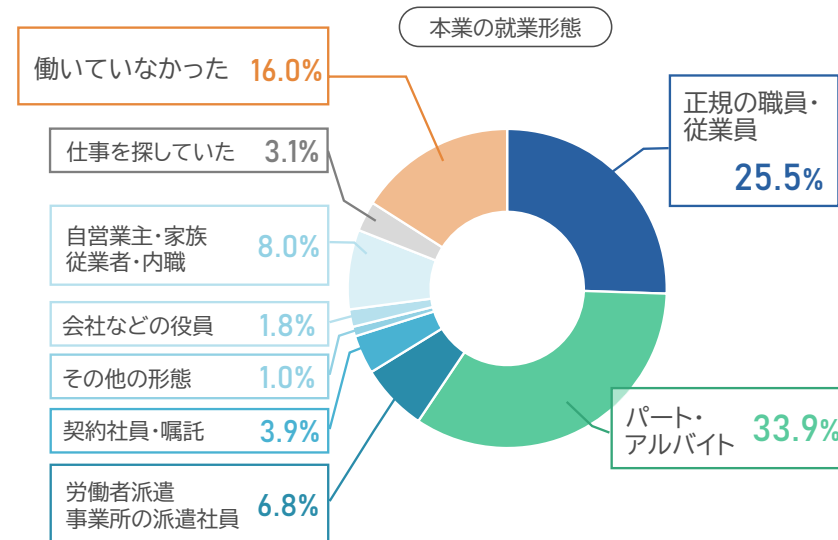
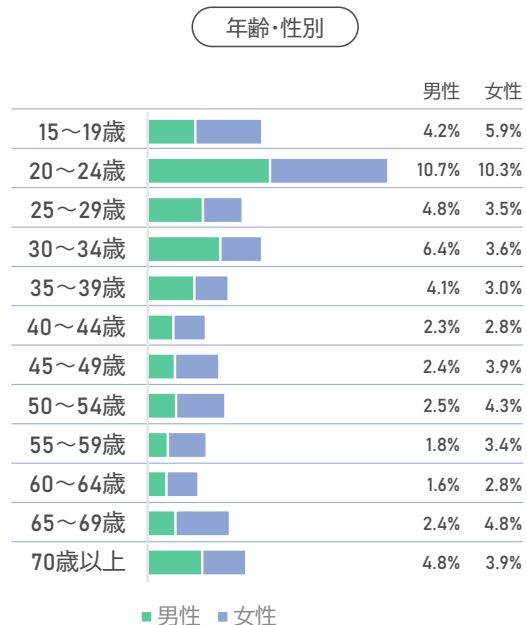
3-3 属性

短期・単発ワークをしている人の属性

調査結果 -FACT-

年齢構成については、20～24歳が21.0%で最も高い。15～24歳までの若年層は合計で31.1%と若者の比率が高い。一方で、60歳以上は合計で20.3%となり、約5人に1人がシニア層となっている。

また、本業での就業形態については、パート・アルバイトで33.9%が最も高い。次いで正規の職員・従業員が25.5%である。



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

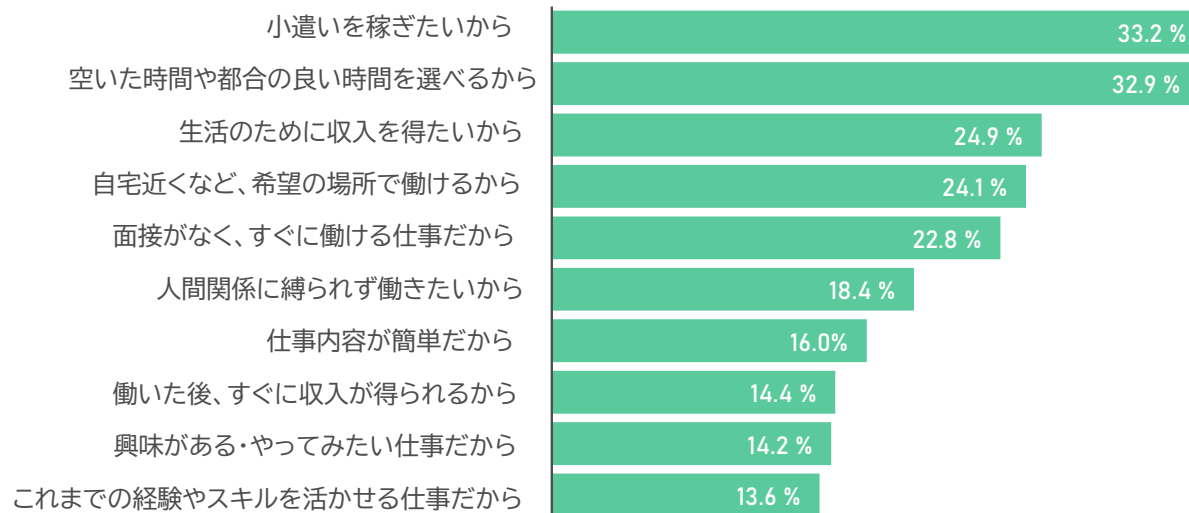
短期・単発ワークは、特定の属性に限定された働き方ではなく、年齢や就業形態の異なる多様な層に受け入れられている労働供給手段であると整理した。また、就業形態の観点からは、既に就業している層が多く、本市場は副業的(複業的)に活用されている側面が強いと考えられる。一方で、「働いていなかった」と回答した層も16.0%存在しており、短期・単発ワークが、従来は労働市場に参加していなかった層の就業参加を促している側面も確認された。年齢・性別もあらゆる層に広がっていることが分かり、シニアの就業機会としても役割を果たしていると言える。副業的な性格が強いために、公的統計等では把握されにくいという特徴もある。

3-4 利用動機

短期・単発ワークのきっかけ(複数回答)

調査結果 -FACT-

短期・単発ワークの利用動機としては、「小遣いを稼ぎたいから」(33.2%)や「空いた時間や都合の良い時間を選べるから」(32.9%)といった理由が上位を占めている。また、「生活のために収入を得たいから」も24.9%存在している。



※複数回答
 ※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
 出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就業実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

短期・単発ワークは、収入確保や時間活用を目的とした利用が中心であると整理した。
 すなわち、本市場は、短期的・補完的な目的に基づく労働供給によって成立している構造を有している。

3-5 収入

本業と短期・単発ワークの時給平均と総年収平均(推計)

調査結果 -FACT-

本業と短期・単発ワークの時給を比較すると、正社員・契約社員・パート等の多くにおいて、短期・単発ワークの時給は本業を上回っている。正社員では、本業平均2,081円に対し短期・単発ワークは2,765円と差が見られる。

また、短期・単発ワーク実施者の本業年収は全体平均より低いが、当該収入を加えることで総年収は平均に近づく、または上回る水準となっている。

| | | 時給 | 総年収 | |
|----------------------|-------|--------|-------------|---|
| 正規の 職員・従業員 | 単発・短期 | 2,765円 | 全体 | 478万円 |
| | 本業 | 2,081円 | 短期・単発ワーク実施者 | 448万円 63万円 |
| 労働者派遣事業所の 派遣社員 | 単発・短期 | 1,440円 | 全体 | 224万円 |
| | 本業 | 1,341円 | 短期・単発ワーク実施者 | 180万円 56万円 |
| 契約社員・嘱託 | 単発・短期 | 1,531円 | 全体 | 286万円 |
| | 本業 | 1,303円 | 短期・単発ワーク実施者 | 226万円 53万円 |
| パート・アルバイト (主婦・主夫) | 単発・短期 | 1,506円 | 全体 | 118万円 |
| | 本業 | 1,259円 | 短期・単発ワーク実施者 | 91万円 39万円 |
| パート・アルバイト (フリーター) | 単発・短期 | 1,567円 | 全体 | 142万円 |
| | 本業 | 1,654円 | 短期・単発ワーク実施者 | 114万円 47万円 |

※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
 ※正規の職員・従業員、契約社員・嘱託:本業の週間労働時間から算出した年間総労働時間で、本業の年収(総年収)を割ることにより推計。
 厳密な実労働時間に基づく数値ではないが、本業と単発・短期ワークの時給水準を相対的に比較する上では有用な指標として活用している。
 ※派遣社員、パート・アルバイト:給与支払方法が「時給制」である回答者の数値を本業と単発・短期ワークの時給水準を相対的に比較する上では有用な指標として活用している。
 なお、サンプルサイズが小さい(派遣社員:n=86)、パート・アルバイト(フリーター):n=93)ため、参照値として扱う。
 出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

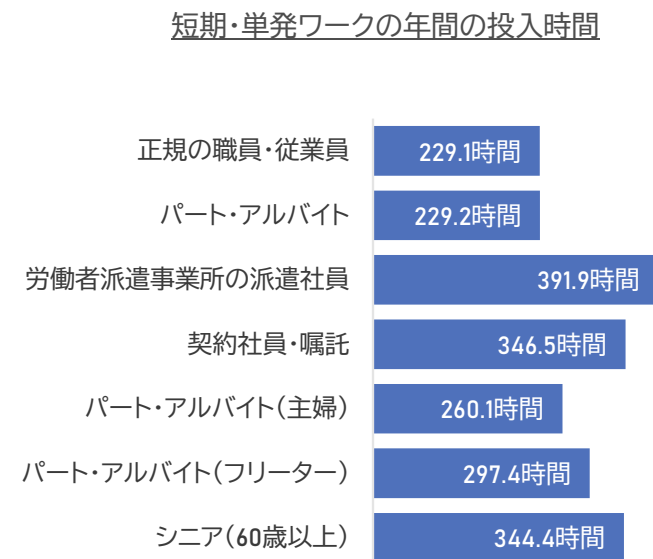
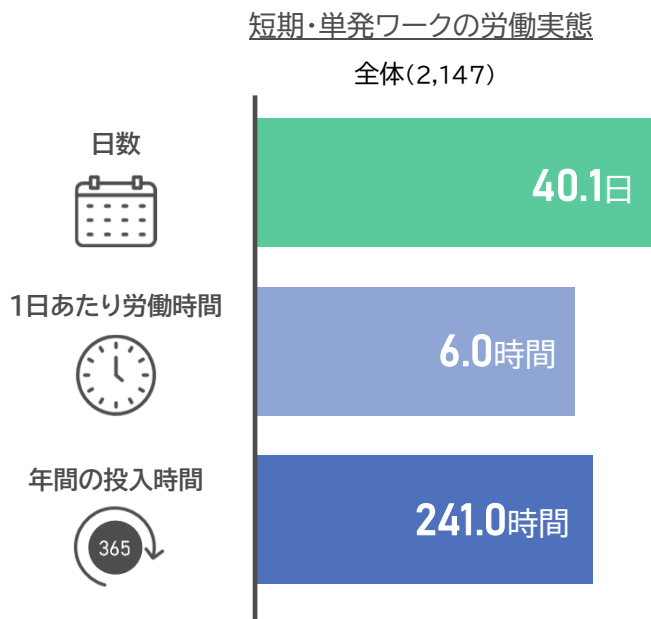
ワーキングとしての分析・考察

短期・単発ワークは、本業と比較してバラつきはあるものの、相対的に高い時間単価の労働機会となっていると整理した。また、本業収入が低い層において、総所得を補完する役割を果たしている構造が確認された。したがって、本市場は、**高単価の短時間労働を通じて、所得の補完・上積み**を可能としている。

3-6 労働日数と時間

調査結果 -FACT-

短期・単発ワークの労働実態について、日数および1日当たりの労働時間をみると、年間40.1日、1日当たり6.0時間、年間241.0時間となっている。尚、60歳以上のシニア層のみを集計すると、年間57.1日、1日あたり6.0時間、年間344.4時間と平均を大きく上回っている。



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
 ※全体=単発・短期ワークを実施した人全体
 出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の規模推定調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

1日当たりの労働時間はいずれも6時間前後であることから、市場は短時間労働を前提としつつも、一定のまとまった就業時間を伴う働き方であると考えられる。また雇用と業務委託による大きな差も見られない。シニアの労働日数平均が最も高くなっており、シニアはこの短期・単発ワークの働き方をより活用していると整理した。

JHR
REPORT
04

第4章
市場の構造

4-1 業職種の広がり

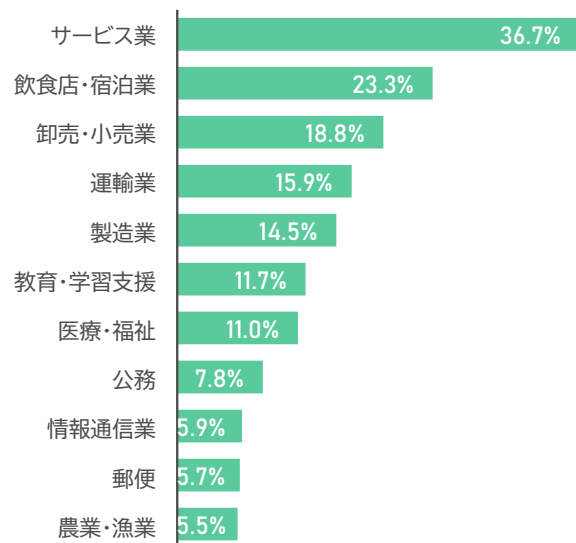
調査結果 -FACT-

短期・単発ワークは、サービス業(36.7%)、飲食・宿泊業、卸売・小売業、運輸業を中心に活用されており、これらの業界で短期・単発ワークを経験した人が多い。また、製造業や教育・学習支援、医療・福祉等にも一定程度広がっている。

職種では、倉庫軽作業(30.7%)、接客・サービス、事務が中心である。

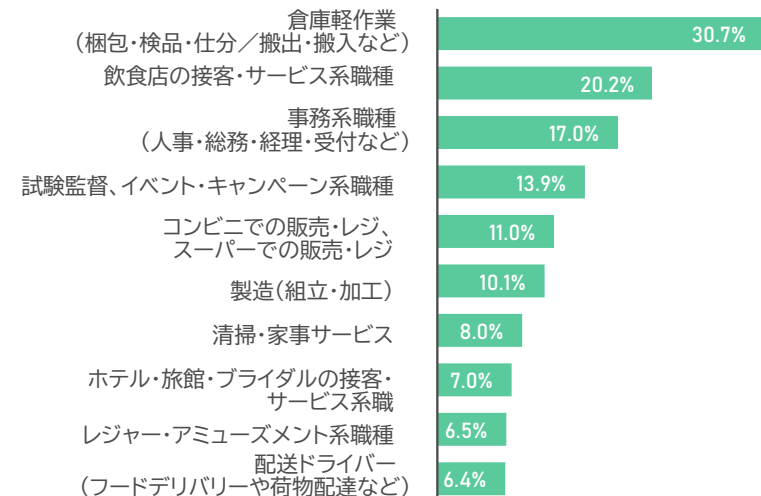
経験した業種(上位)

複数選択



経験した職種(上位)

複数選択



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

本市場は特定の業界・職種に限定されず広がりを持つ一方、サービス業、飲食、小売、運輸などで特に活用が進んでいると整理した。これは、繁忙期における短期的な需要への対応に加え、慢性的な労働力不足がある業界で活用が進んでいるためと考えられる。したがって、本市場は、従来の臨時需要に加えて恒常的労働力不足に対応する供給機能も果たしていると整理した。

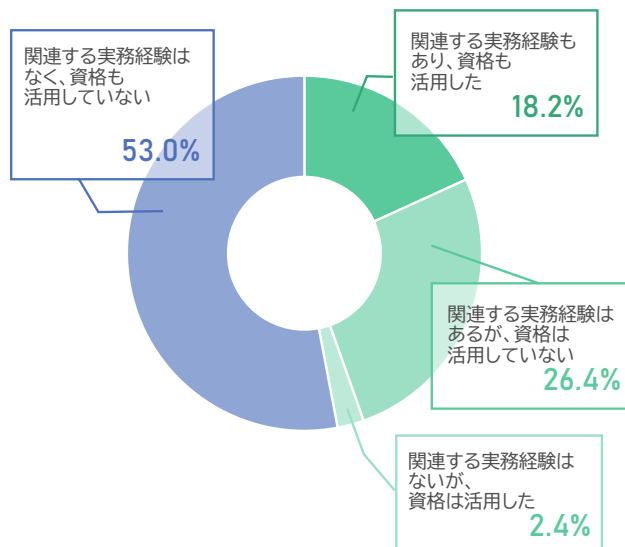
4-2 実務経験と資格の活用実態

実務経験や保有資格の活用

調査結果 -FACT-

短期・単発ワークにおいて、実務経験または資格を活用している者は47.0%、活用していない者は53.0%である。

活用した資格としては、栄養士・調理師等の飲食・栄養関連の資格、介護福祉士等の福祉関連の資格、看護師・准看護師等の医療関連の資格ほか幅広い。



活用した保有資格(上位)

| | | |
|---------------|-------|--------------------------------|
| 飲食・栄養関連の資格 | 14.8% | 栄養士・調理師・食品衛生責任者 |
| 福祉関連の資格 | 13.9% | 介護福祉士 |
| 医療関連の資格 | 13.1% | 看護師・准看護師 |
| 乗り物・機械関連の資格 | 12.9% | 運転免許二種・大型 |
| 乗り物・機械関連の資格 | 12.0% | フォークリフト運転者・玉掛け技能者・クレーン・デリック運転士 |
| 会計・金融関連の資格 | 11.6% | 公認会計士・税理士・貸金業務取扱主任者 |
| 法律・経営・労務関連の資格 | 11.2% | 弁護士・中小企業診断士・社会保険労務士・行政書士・弁理士 |
| 建築・土木・電気関連の資格 | 11.2% | 電気工事士(第二種)・車両系建設機械運転者・解体工事施工技士 |
| 教員の資格 | 9.2% | 幼稚園教諭・小中高教諭 |
| 教員の資格 | 7.7% | 保育士 |

※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

本市場は、半数近くが実務経験・資格活用者であり、資格を活用して短期・単発ワークを行っている就業者がいる。活用されていなかった経験や資格を活かす機会を提供している。未経験に対しても、就業の門戸を開きつつ、資格や経験を持つ人には、それを活かして高い時給単価で就業する機会を提供していると言えるだろう。

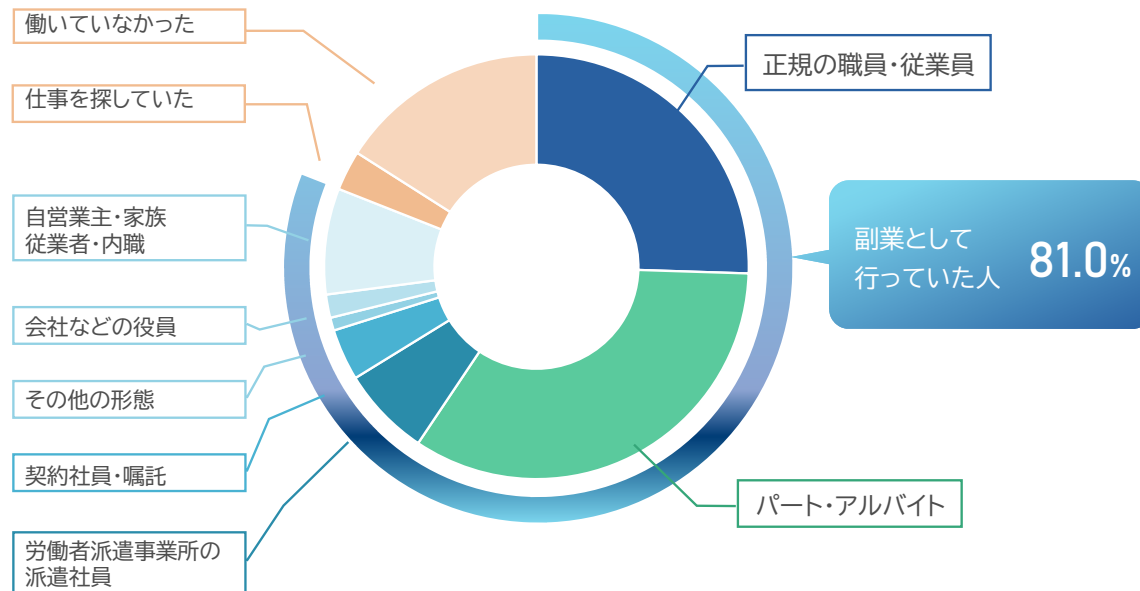
4-3 副業性(複業性)

調査結果 -FACT-

短期・単発ワーク実施者のうち、本業として別の仕事を持っている人の割合は、81.0%であった。

正規の雇用・従業員(25.5%)およびパート・アルバイト(33.9%)が中心であり、雇用関係にある就業者が相当割合を占めている。一方で、自営業主や非就業者など、雇用関係にない層も一定程度存在している。

短期・単発ワークを副業として行っていた人



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
 ※パート・アルバイトで在学中だった人は対象外
 出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

本市場は主として本業を有する就業者によって支えられていると整理した。

特に、正規の職員・従業員やパート・アルバイトの割合が高いことから、本市場は主たる就業に加えて労働供給が行われる、副業型の構造を基盤としていと考えられる。一方で、「働いていなかった」(16.0%)、「仕事を探していた」(3.1%)という未就業者も19.1%含まれることから、副業的利用を中心としつつも、就業機会としての側面も併存している。したがって、本市場は、副業的労働供給を中心に、多様な就業状態の個人が参加する構造を有していると整理した。

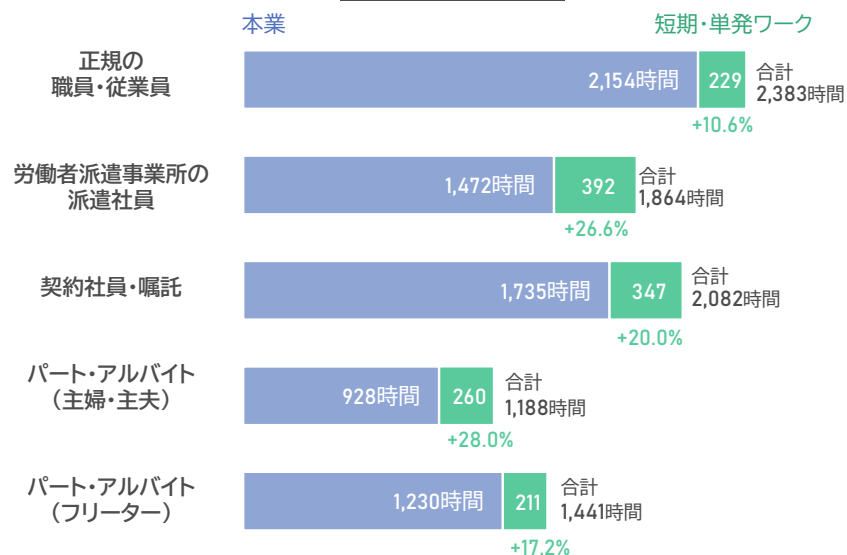
4-4 本業との関係(労働時間・代替関係)

調査結果 -FACT-

本業と短期・単発ワークを合わせた年間労働時間は、正規の職員・従業員は本業2,154時間に対し追加229時間と総労働時間(推計)は2,383時間となっている。他の雇用形態でも200時間以上が増加。

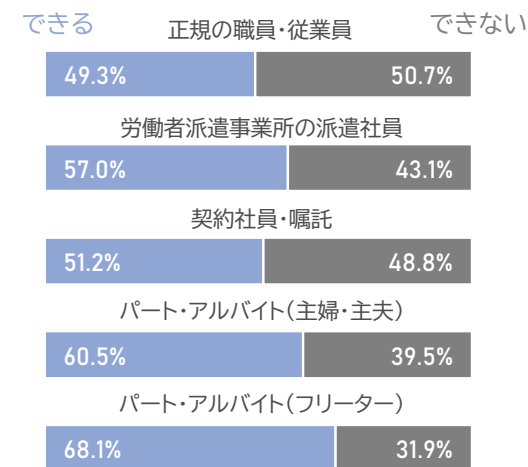
また、本業で労働時間を増やすことができるかという問いには、正規の職員・従業員で、50.7%、その他の雇用でも3割以上ができないと回答している。本業でより多く働くのが困難な結果として、短期・単発ワークを選択しているとみられる。

年間の総労働時間



仕事時間・内容の増加可能性

本業で労働時間を増やすことができるか



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就業実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

正規の職員・従業員を残業時間に換算すると1日あたり2時間程度となり、平均すると過剰な労働時間にはなっていない。

この労働力を本業で活用することはできないという回答が多く見られることから、働き方改革等の影響により、余裕ができた時間の活用や、本業で労働時間を増やすことが難しい層が、短期・単発ワークで収入を補完しているという可能性が考えられる。

4-5 労働時間の分布(長時間化リスク)

調査結果 -FACT-

年間総労働時間が2,800時間を超える者は12.1%存在しており、一部に長時間労働に該当する層が確認された。特に、正規の職員・従業員では、本業のみでも長時間労働傾向がみられる中、短期・単発ワークを追加することで、総労働時間がさらに増加している実態がみられる。

本業と副業の年間の総労働時間

全体(1,430)

本業のみの年間総労働時間

正規の職員・従業員(677)

| | | |
|--------------------|-------|-------|
| 2,080時間以下 | 47.1% | 63.8% |
| 2,080時間超～2,440時間以下 | 28.9% | 14.2% |
| 2,440時間超～2,800時間以下 | 11.9% | 12.6% |
| 2,800時間超 | 12.1% | 9.5% |

※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
 ※労働時間は、法定労働時間(年2,080時間)および時間外労働上限を基準に区分。2,800時間超は特別条項上限(年720時間)を超える水準。
 出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

平均値では大きな問題は確認されなかったが、分布で見ると一部に長時間労働に該当する層が存在しており、短期・単発ワークが特定の層において労働時間の長時間化につながっている可能性がある。特に、この傾向は利用者全体に広く見られるものではなく、本業で長時間労働傾向にある層において問題化しやすいと考えられる。すなわち、本市場は全体としては補完的に機能している一方で、一部の利用者においては労働時間の長時間化につながる可能性がある点に留意が必要である。

05

第5章 市場成立の背景と 需給構造の変化

5-1 求職者・求人者の需要一致(スキマ時間活用×人手不足対応)

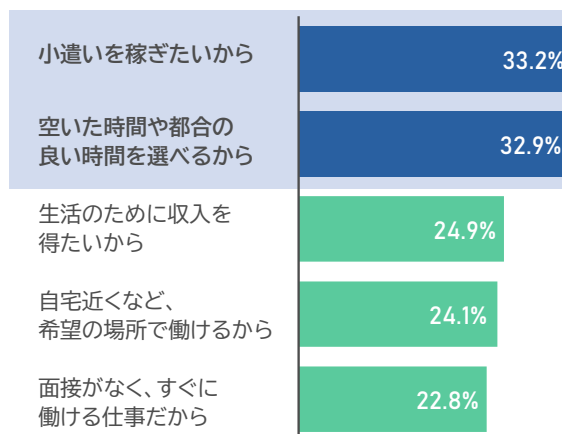
調査結果 -FACT-

求職者側では、「小遣いを稼ぎたい」(33.2%)、「空いた時間で働ける」(32.9%)が上位となっている。

一方、求人者側では、「繁忙期対応」(65.0%)や一時的な人手不足対応が上位であり、「募集しても集まらない」(44.6%)も高い割合を占めている。

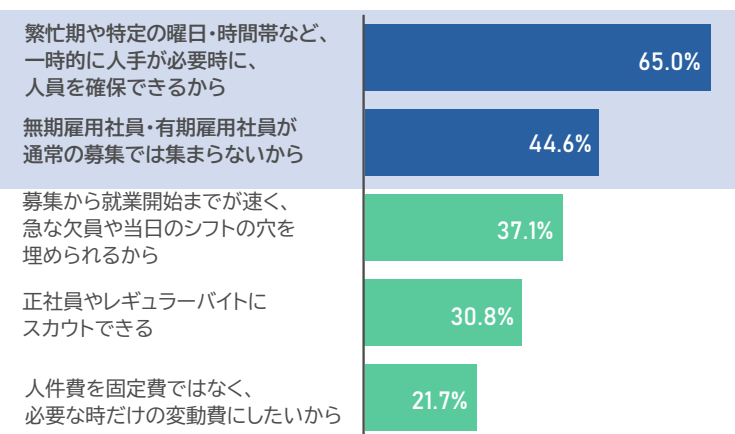
求職者側

短期・単発ワークのきっかけ



求人者側

短期・単発ワークを活用する理由



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

本市場は、求職者の空き時間を活用して追加的に収入を得たいというニーズと、求人者の繁忙期や一時的な欠員に対応する労働力需要が一致することで成立してきた。
すなわち、従来の短期・単発ワークは、「スキマ時間」と「人手不足対応」の一致によって成立する構造である。また、求人側の「集まらない」という課題と、求職者側の参加意向を踏まえると、従来の雇用で充足できない需要を補完する機能も有している。

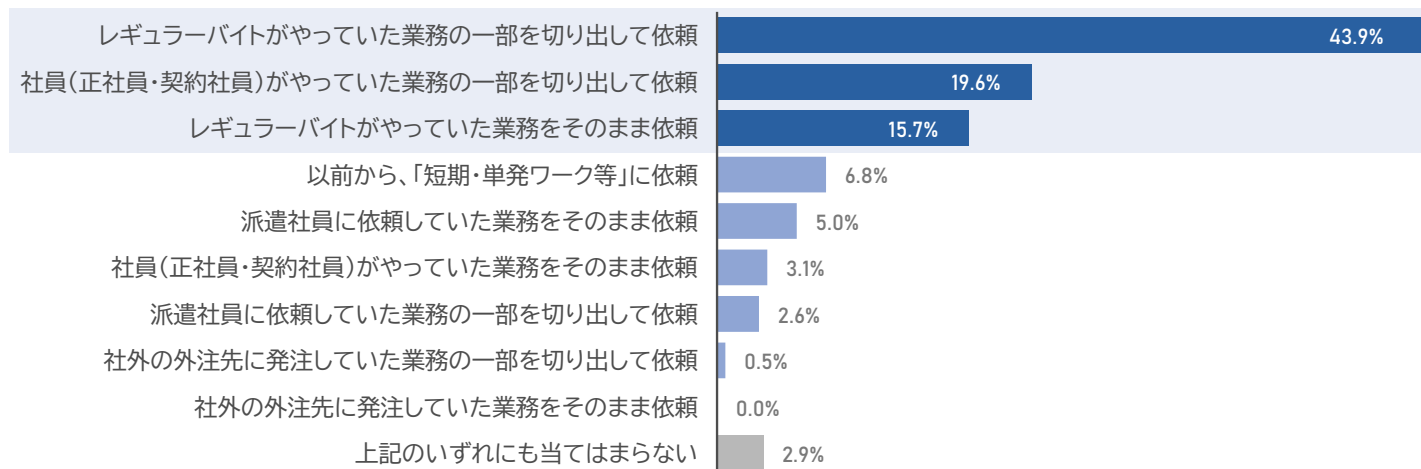
5-2 成立を後押しした「業務の切り出し」

求人者側

調査結果 -FACT-

求人者が短期・単発ワークとして依頼している業務のうち、社員(正社員・契約社員)やレギュラーバイトが担っていた業務の一部を切り出して依頼している割合は79.2%と高い。このことから、従来は常用雇用労働者が担っていた業務の一部が、短期・単発ワークとして切り出されている実態が確認される。

「短期・単発ワーク等」に依頼している業務内容



ワーキングとしての分析・考察

短期・単発ワークは、従来の業務全体を代替するのではなく、既存業務の一部を切り出して活用されている。このことから、本市場は業務を細分化し、短時間単位で再構成することで需給が成立する特徴を有している。

5-3 市場拡大を支えた新サービスの登場

デジタルによる 即時マッチング



スキマ時間の活用や不足した人員の補給には時間的余裕がない。
即日・即時のマッチングが行える
デジタルプラットフォームがあってはじめて可能になる。



労務管理などの 代行サービス



限られた人員で業務を遂行するなかで、
臨時の労働力に関する労務管理を行う余裕はなく、
代行サービスがセットになってはじめて可能になる。

環境変化により短期・単発ワーク市場が拡大する基盤が形成されたが、その発展をさらに加速させたのが、近年登場したスポットマッチング型の日々紹介サービスである。このサービスは、「デジタルによる即時マッチング」と「労務管理等の代行サービス」を組み合わせることで、従来は企業・求職者双方にとって負担が大きかった短期・単発就業を容易にし、短期・単発労働市場の急速な活性化をもたらしたと整理できる。

JHR
REPORT
06

第6章 市場における課題

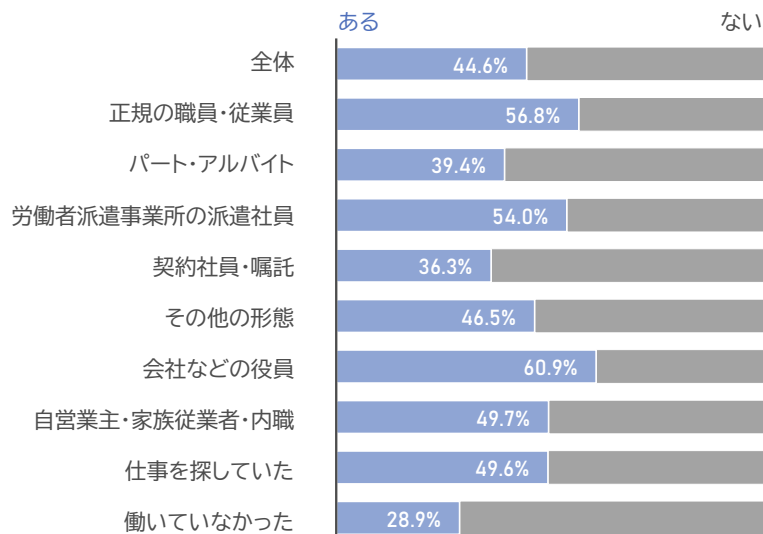
6-1 求職者のトラブル

調査結果 -FACT-

求職者調査では、短期・単発ワークにおいてトラブル経験者は44.6%と、約半数にのぼる。

内容としては、「業務説明不足」(14.6%)、「直前キャンセル・早上がり」(13.7%)が上位であり、「差別的な態度」(10.1%)、「求人情報との不一致」(各9.2%)、「賃金未払い・遅延」(7.8%)なども確認された。

トラブルの有無



具体的なトラブル上位(複数回答)

| | |
|--------------------------------|-------|
| マニュアルがない、または業務に関する指示や説明が不十分だった | 14.6% |
| 直前に仕事がキャンセルになった、または早上がりになった | 13.7% |
| 職場の従業員から差別的な態度、または冷たい態度をとられた | 10.1% |
| 給与、労働時間、待遇が求人情報と違った | 9.2% |
| 仕事内容が求人情報と違った | 9.2% |
| 賃金(残業代を含む)や報酬額の未払いや支払遅延があった | 7.8% |
| サービス残業や契約外業務を求められた | 6.1% |

※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

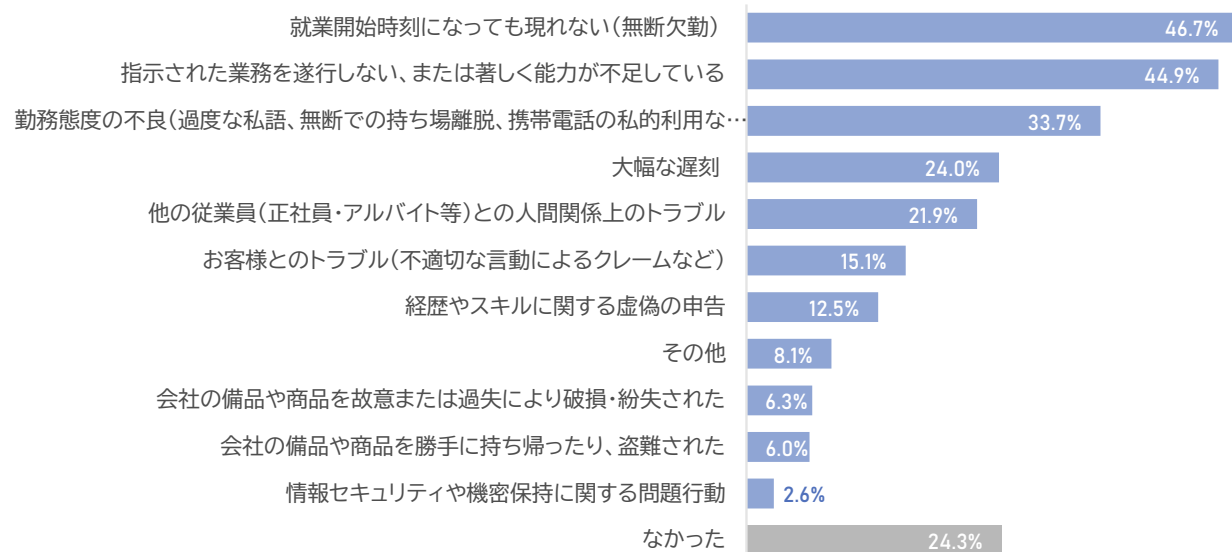
ワークにおいては、トラブル経験者が44.6%と約半数にのぼることから、本市場は一定程度のトラブルを内包した構造を有している。「業務説明不足」については、市場特性(即時稼働・短時間勤務的な)上、一定程度発生しやすい課題と考えられるが、「直前キャンセル・早上がり」や「賃金未払い・遅延」といった基本的な労働条件に関わるトラブルが1割前後で発生している点は、運用・管理上の課題として留意が必要である。すなわち、本市場のトラブルは構造的要因と運用上の課題が併存しており、特に後者への対応が重要であると整理した。

6-2 求人者のトラブル

「短期・単発ワーク等」の就業に関連して、経験したトラブル(複数回答)

調査結果 -FACT-

求人者調査では、短期・単発ワークにおいて何らかのトラブルを経験した企業は75.7%にのぼり、「トラブルはなかった」(24.3%)を大きく上回る結果となった。具体的な内容としては、「無断欠勤」「業務遂行に関する問題」「勤務態度不良」など、就業者の行動・業務対応に関するトラブルが中心である。



ワーキングとしての分析・考察

求人者側のトラブルは、短期・単発という就業特性と、求める人材要件とのギャップに起因するものが多い。

すなわち、本市場は、短時間・即時就業のため、十分な選考やスクリーニングが難しい(できない)。また求人者は即戦力性・確実な業務遂行を求める一方で、求職者は柔軟性・手軽さを重視する傾向がある。そして業務の切り出しにより、必要スキルや期待水準が十分に伝達されにくいといった構造を有している。

また、トラブル内容が業務遂行や態度面に集中していることから、スキル・適性・期待値のミスマッチが顕在化している可能性が高いと考えられる。したがって、本市場における求人者側のトラブルは、即時マッチングと即戦力要求の間に存在する構造的な需給ギャップの問題であると整理した。

6-3 雇用に関する理解・認識

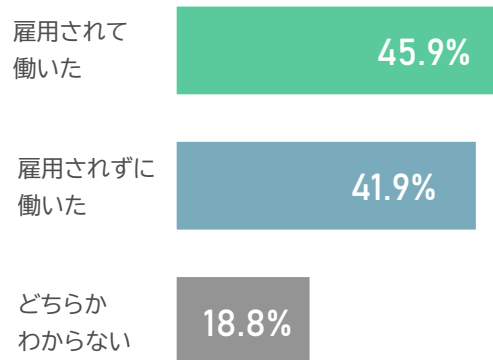
調査結果 -FACT-

短期・単発ワークにおける契約形態の認識(求職者)については、「どちらかわからない」と回答した者が18.8%(約5人に1人)存在している。

一方、求人者については、「完全に理解している」「だいたい理解している」を合わせた割合は65.0%となっているが、そうでない求人者も35.0%存在している。

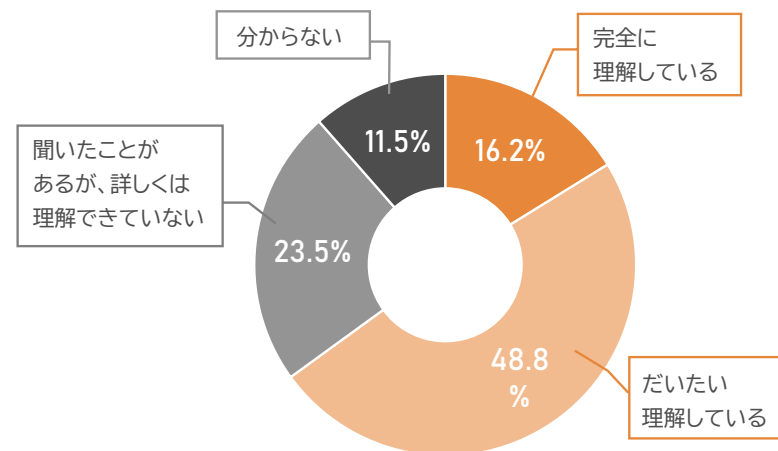
求職者側(複数回答)

短期・単発ワークの契約形態の認識



求人者側

短期・単発ワークの利用に関する法令やルールの認識



※クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計
出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポットワーク)の就労実態調査」より作成

ワーキングとしての分析・考察

これらの結果から、求職者においては約2割が契約形態を「どちらかわからない」としており、雇用・非雇用の区別に関する理解が十分に浸透していない層が一定数存在していることが確認される。こうした理解不足は、自身の労働条件や権利に関する認識不足につながる可能性がある。一方、求人者においても詳しく理解できていない、分からないは3割以上存在する。これらは契約形態に応じた対応が不十分となる法令遵守上の課題につながる可能性もある。**すなわち、本市場においては、求職者・求人者双方において理解が十分でない層が一定数存在しており、理解促進に向けた取組が重要であると整理される。**

JHR REPORT
07

第7章 市場の評価と今後の論点

7-1 市場の位置づけ

Introductionにもあるように、本市場は、副業的利用を中心としたインフォーマルな側面を有しており、公的統計等では十分に把握されにくい特性を持つ市場である。また、短期・単発ワークには、短期アルバイト、日々紹介／スポット・マッチング、日雇い派遣、業務委託型就業など、多様な仲介形態・契約形態が併存している。そのため、個別のサービス形態や一部の働き方のみを対象として市場規模や課題が論じられることも多く、横断的・俯瞰的な視点から実態が整理される機会はこれまで限定的であった。さらに、本市場は、本業を持つ者による副業的利用や、短時間・短期間での就業が中心となるため、継続的・専門的な労働市場とは異なる構造を有している。このことが、市場規模や就業実態、労働市場への影響等を把握しにくくしている要因の一つであると考えられる。

今回の調査・研究において対象とした短期・単発労働市場は、多くの労働供給が関与し、常用換算においても相応の労働投入量を有するなど、労働市場において無視できない規模を持つ市場であることが確認された。

その成立基盤には、求職者の副業的な参加を中心とした柔軟な労働供給と、求人者の繁閑差対応や人手不足への対応といった補完的な労働需要の一致がある。また、本市場は、従来労働市場に十分に参入していなかった層の就業参加を促すことにより、労働供給の裾野を広げる役割を有している点にも特徴がある。

さらに近年では、業務の細分化およびデジタルマッチングの進化により、より細かな単位で需給が成立する方向へと変化している。本市場は、従来の短期・単発ワークを基盤としつつ、その成立条件を拡張しながら発展していると整理される。

以上を踏まえると、本市場は、労働市場における補完的な需給調整機能として定着しつつあるとともに、追加的な労働供給の受け皿としての役割を担う市場として位置づけられる。



7-2 本研究を通じた市場構造の整理

1. 市場規模と労働市場への影響

本市場は、副業的・短時間利用を中心とした市場である一方、就業者数は約604.7万人、労働投入量は常用換算で約75.9万人分に相当しており、労働市場全体で見ても無視できない規模の労働供給を担っていると整理した。また、本市場は、短期アルバイト、日々紹介/スポット・マッチング、日雇い派遣、業務委託型就業など、多様な仲介形態・契約形態が併存していることから、公的統計等では十分に把握されにくいインフォーマルな側面を有していると考えられる。

4. 求人者側の市場構造

本市場は、繁閑差や一時的な人手不足への対応を中心として、補完的な労働力確保手段として活用されていると整理した。また、従来レギュラー人材が担っていた業務の一部を切り出して活用している割合が高く、「業務分解型」の需給構造が進展していると考えられる。

2. 市場の広がりや定着可能性

求職者側では高い継続意向が確認されており、本市場は一定の持続性を有していると整理した。一方で、求人者側は補完的手段として活用している側面も強く、市場の広がり方については、需要側の活用方針や外部環境に影響を受ける可能性があると考えられる。また、業務の細分化やデジタルマッチングの進展により、従来より細かな単位で需給が成立する方向へ変化していると整理した。

5. 就業構造への影響と留意点

本市場は、追加的な労働供給の受け皿として機能している一方で、業務分解の進展に伴い、既存雇用との関係性については継続的な検証が必要であると整理した。また、短時間・即時就業を前提とする特性から、マッチング時の認識のズレや制度理解不足などへの留意も必要である。

3. 求職者側の市場構造

本市場は、「空いた時間で働ける」「小遣いを稼ぎたい」といった、副業的・柔軟就業型のニーズを背景として成立していると整理した。また、本市場は、追加的な所得機会としてだけでなく、未経験者にとっての就業機会の入口や、経験・資格を活かした再参入機会としての役割も有していると考えられる。

6. 健康リスクの可能性

本市場は全体としては補完的に機能している一方、一部利用者においては労働時間の長時間化につながる可能性があると考えられる。特に、本業で長時間労働傾向にある層において、その傾向が強く表れていることから、健康管理や労働時間管理への留意が必要であると考えられる。

7-3 労働市場における役割と留意点

本市場は、労働供給・需要の双方に対して多面的な役割を果たしている。多様なメリットを有する一方で、留意点も存在する市場である。

1. 求職者側の役割

潜在労働力の活用

シニア層、育児・介護中の未就業層などに対し、限定的な時間での就業機会を提供することで、潜在的な労働力を顕在化させている。



キャリアのゲートウェイ機能

未経験者にとっての就業機会の入口や、新たな仕事経験を得る場として機能している。



副業を通じた所得補完機会の提供

本業で吸収されない労働供給余力を活用し、所得補完の機会を提供している。



経験者・資格保有者の再参入機会

保有スキルを活かした段階的な労働市場への復帰を可能としている。



2. 求人者側の役割

労働力確保難への対応

繁忙差や突発的な人手不足への対応に加え、慢性的な人手不足分野においても、補完的な労働力確保手段として機能している。



業務分解による柔軟な人材活用

従来、レギュラー人材が担っていた業務の一部を切り出して活用することで、常雇用人材の業務負荷軽減や、多様で柔軟な働き方を可能にしている。



7-3 労働市場における役割と留意点

3. 留意点(リスク・構造的課題)

(a) 共通の留意点(構造的課題)

質的な
ミスマッチ



短期・単発就業という特性上、事前の選考や比較検討も実質できないことから、求人者側では「スキル・勤務態度への不満」、求職者側では「仕事内容の説明不足やサポート不足」といった不満が生じやすい構造にある。これらを、どのように最小化するかが課題となる。

直前キャンセル
への対応



短期・単発ワークでは、就業直前のキャンセルが発生した場合、求職者は代替する仕事を、求人者は代替する人員を短時間で確保することが難しい。そのため、直前キャンセルをどのように抑制するか、また発生した損失や影響をどのように補完していくかが課題となる。

常用雇用との
関係



本市場は追加的労働供給の受け皿として機能する一方で、一部では既存の常用雇用労働者との代替関係が生じる可能性も指摘されている。その影響や役割分担のあり方については、今後も継続的に検討していく必要がある。

(b) 求職者側の留意点

労働時間・健康への影響

副業的利用を前提とする中で、一部の利用者において長時間労働が発生しており、健康管理の観点からの留意が必要である。



(c) 求人者側の留意点

人材活用のバランスに関する留意

柔軟な人材活用を可能とする一方で、過度に依存すると人材の定着や業務ノウハウの蓄積に影響を与える可能性がある。



7-4 今後の論点

本市場の持続的な発展に向けては、以下の論点が重要となる。

1

仲介事業者による マッチング品質向上

短期・単発ワークは、短時間・即時就業を前提とする特性を有していることから、スキルに対する期待値の不一致が生じやすい構造にある。そのため、仲介事業者には、求人情報の精度向上、労働者からみて、応募時に誤解を生まない求人情報の質と量の提供とその提供方法を高めていくことが求められる。また、AI等を活用しながら、スキル・経験・就業履歴等を踏まえた、より適切なマッチングを実現していくことも期待される。

2

市場拡張の方向性

本市場は、繁閑差対応に加え、慢性的な人手不足分野にも活用が広がっている。また、業務の切り出しやデジタルマッチングの進展を背景として、対象業種・職種が広がる可能性を有している。一方で、すべての業務が短期・単発ワークに適合するわけではなく、どのような業務領域において有効に機能するのか、また既存雇用との役割分担をどのように整理していくのかについて、継続的な検討が必要である。

3

労働者保護の観点からの ルール整備

本市場は、副業的利用を中心としたインフォーマルな側面を有しており、多様な働き方(雇用・非雇用)が併存している。さらに短期・単発就業という特性から、労働時間管理や健康確保、安全衛生教育等について注意喚起等が十分に行き届きにくい可能性もある、現行の制度や運用が実態に十分対応できているかを継続的に検証していく必要がある。また、本市場では雇用・非雇用、直接雇用・間接雇用(派遣)が混在している。本報告書において詳細な分析は行えていないが、今後、働き方や契約形態の変化に伴い、労働者性を含む論点が重要性を増す可能性があることから、継続的に実態を把握していく必要がある。

4

継続的な実態把握と モニタリングの必要

本調査の求職者調査は、2024年に短期・単発ワークを経験した人を対象にしており、時系列の変化については明らかにできていない。また求人者調査についても、一部の事業者のみを対象とした参考値に過ぎない。一方本市場は、公的統計等のみでは十分に把握しきれない側面を有していることから、市場規模や就業実態、労働市場への影響について、継続的な調査・モニタリングを通じて実態を把握していくことが重要である。

appendix

関連リンク集

短期・単発労働市場関連 調査・研究レポート一覧

(1) 民間研究機関・シンクタンク

リクルートワークス研究所 「短期・単発ワークに関する調査・分析」

<https://www.works-i.com/research/project/spotwork/deta/>

※市場規模、就業実態、収入構造、トラブル等を包括的に分析

パーソル総合研究所 「副業・兼業／多様な働き方に関する調査」

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/>

※副業人材の構成、就業動機、働き方の変化等を分析

スポットワーク研究所(株式会社タイムー)

<https://spotwork.timee.co.jp/>

※スポットワークに関する調査・研究レポート、事例、制度・市場動向等を継続的に発信。

(2) 民間事業者(スポットワーク関連)

株式会社タイムー 「スポットワークに関する実態調査・レポート」

<https://corp.timee.co.jp/news/>

※利用者動向、企業利用実態、市場トレンド等を継続的に発信

シェアフル株式会社 「スキマバイト・スポットワーク調査」

<https://sharefull.com/information>

※利用者属性、就業動機、利用実態に関する調査

ツナググループ・ホールディングス 「スポットワーク市場データ(求人倍率等)」

<https://tghd.co.jp/news/tg/newsrelease/entry-511.html>

※需給状況(求人倍率・時給等)の定量データ

(3) 公的機関・労働関連団体

厚生労働省 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

※制度面から見た副業・兼業の整理

こども家庭庁 「保育士の多様な働き方に関する調査研究」

<https://www.deloitte.com/jp/ja/Industries/government-public/information/hoikushi-r7.html>

※保育分野における多様な就業形態、副業・兼業、スポット就業等の実態と課題に関する調査研究

労働政策研究・研修機構(JILPT) 「非正規雇用・多様な働き方に関する調査研究」

<https://www.jil.go.jp/institute/research/>

※雇用形態の変化、副業・短時間就業の位置づけ

日本労働組合総連合会(連合) 「スポットワークに関する調査」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

※労働条件、トラブル、課題等の実態

(4) 市場・産業分析

矢野経済研究所 「スポットワーク仲介サービス市場の現状と展望」

https://www.yano.co.jp/market_reports/C67103900

※市場構造、事業者動向、今後の展望

(5) 参考(国際比較)

OECD(労働市場データ) <https://stats.oecd.org/>

ILO(デジタル労働・非典型就業) <https://ilostat.ilo.org/>

※掲載しているリンク・情報は2026年5月時点のものであり、内容やURLは変更される場合がある。



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

一般社団法人 人材サービス産業協議会(略称:JHR)は、国内の主要な人材サービス関連業界5団体の横断・連携機関として2012年に設立されました。雇用構造の変化や労働市場の新たな要請にこたえ、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造することをミッションとし、複雑性を増す労働市場に対峙し、より多くの就業機会を生み出すことをビジョンとして掲げ、職業紹介、人材派遣、業務請負、求人広告などビジネスモデルの枠を超えて、個人と企業、社会のすべてにとって望ましい「健全かつ円滑な次世代労働市場の創造」を目指した取り組みを推進しています。

主な活動内容

1. 労働市場における諸課題についての情報収集・調査、研究、審議、施策立案
2. 前号に関する情報発信並びに施策実現に向けた普及啓発活動及び関係者との意見交換
3. 会員の相互交流及び研鑽
4. その他、この法人の目的達成に必要な事業

会員団体

公益社団法人全国求人情報協会
一般社団法人日本人材派遣協会
一般社団法人日本人材紹介事業協会
一般社団法人日本BPO協会
一般社団法人NEOA

〒105-0004

東京都港区新橋1-18-16

日本生命新橋ビル2F

URL <https://www.j-hr.or.jp>

TEL 03-6205-7388

E-MAIL info@j-hr.or.jp