

スキマバイトから長期採用するノウハウを大公開！
～実際のアルバイトから本音を聞く～



日時:2025 年 9 月 16 日(火)

会場:浪速区ノビアレストラン オーシー OCAT 店

昨今、多くの飲食店舗がスキマバイトを利用しているなか、スキマバイトで来ている方を正社員や自店のアルバイトに登用したいと考える経営者や店舗責任者も多い。

そこで、今回の労務部門会セミナーは、第 1 部では、スキマバイトのサービスを提供している株式会社タイミー、株式会社メルカリ(2025 年 12 月 18 日をもってサービスを終了)、株式会社サンレディースの 3 社が事例を紹介する事例セミナーを開催。第 2 部では、事例セミナーの講師を務めた 3 名とそれらを利用している、したことのある学生の方々 3 名を交えた本音トークを繰り広げた。

実際にスキマバイトを利用している学生の方々の声を聞き、参加者たちは驚きと共に新しい発見もあったようで、非常に有意義な時間となった。

■CONTENTS

【第 1 部】事例セミナー

①スキマバイト採用の「次」を考える！定着・長期化を実現する戦略的活用術

講師:株式会社タイミー 関西飲食チームリーダー 藤岡舞衣氏

②新たな採用募集団形成に向けて

講師:株式会社メルカリ 西日本エリア マネージャー 吉田翔氏

③1 日だけのつもりが今では戦力に

講師:株式会社サンレディース HR 事業部関西 エリアマネージャー 高橋愛子氏

【第 2 部】本音トーク

パネラー :藤岡舞衣氏(株式会社タイミー 関西飲食チームリーダー)

吉田翔氏 (株式会社メルカリ 西日本 エリアマネージャー)

高橋愛子氏(株式会社サンレディース HR 事業部関西 エリアマネージャー)

スキマバイトを利用している学生 3 名

ファシリテーター:西本憲昭常任役員(JYU・代表)

スキマバイトから長期採用するノウハウを大公開！ ～実際のアルバイトから本音を聞く～

第1部 事例発表

①スキマバイト採用の「次」を考える！定着・長期化を実現する戦略的活用術

講師：株式会社タイミー 関西飲食チームリーダー 藤岡舞衣氏



労働市場動向

現在、日本は労働力不足に悩まされていて、今後、労働人口の減少により、問題はさらに深刻化する見込みだと言われています。

そのような状況のなか、労働者側の働き方の多様化の変化に合わせて、スキマバイトサービスという働き方が社会に急速に受け入れられ、企業と働き手ともに利用数が大きく増加しています。

実際、2024年9月時点でスポットワーカーは2500万人を突破し、「働く」の新たな選択肢として急伸。さらに、求人広告媒体とタイミーで指名検索量を比較すると、タイミーの検索量はこの数年、大手の求人広告サイトを上回っていて、世のなかの関心や認知度は高まっているように感じています。つまり、人手不足が深刻化する現代においては、スポットワーカーを補完的な労働力としてだけでなく、中核的な戦略として位置付けることが重要になってくるようです。

では、なぜ、これから働き手の中心となるZ世代にスキマバイトが支持されているのでしょうか。その理由のひとつは、働き方改革です。ワークライフバランスが取れることが重要視されるようになり、フレックスタイムやテレワークが当たり前になりました。その考え方にスキマバイトの「シフト自由」「お試しバイト」「1時間から勤務可能」などがマッチしているからのようです。

アルバイトを探す際の検索キーワードにもその傾向は現れていて、「短期」「日払い」「単発」のワードが関西エリアではそれぞれが1位、3位、5位に。関東エリアでは2位、3位、6位に入っています。これは、近年では、「短期」「日払い」「単発」など、“短い期間ですぐにお金を稼ぎたい”という思考でアルバイトを探す傾向がエリアを問わず存在し、高いニーズがあるという証でもあります。

新たなタイミーの活用方法

タイミーでは、「働きたい時間」と「働いてほしい時間」をマッチングするスキマバイトサービスを展開していて、2025年9月現在、導入事業者数は36.9万拠点、ワーカー数は1190万人を超えています。

タイミーで解決できることとしては「波動の課題」「費用の課題」「採用の課題」があり、なかでも、「採用の課題」に悩まれている企業の方々にとっては有効なサービスになります。

「採用の課題」に悩まれている企業の場合、「求人媒体での応募がこない(エリア特性)」→「応募しても面接にこない」→「母数が限られるので良い人材の獲得がしづらい」→「採用してもすぐに離職してしまう(定着しない)」→「求人媒体での……」の悪循環が生じていて、現状、無駄なコストがかかっているはずです。また、人手不足から「営業時間の制限」「席数制限」「メニュー制限」などをせざるを得なくなり、本来は収益になるはずだった機会を損失してしまう「売り逃し」も発生——。これが実情のようです。

そこで、タイミーでは、「人手不足により店舗経営が安定しない、変動費コストも高く利益が出づらい」という現状を打破し、「安定して人材確保の元、利益を最大化したい」という“在りたい姿”を実現するために、長期アルバイト・社員雇用に向けた「お試しバイト」を提案しています。

実際、ワーカーの方にアンケートを取ると、7割以上の方が「良い職場と出会えたら長期アルバイトしたい」と答えていて、長期で就業することを決めた方に決め手を聞くと「就業先の人たちの人柄に魅力を感じたから」が最も多く、「お試しバイト」を活用した結果、人間関係や同僚の人柄を知れたことが大きな要因になっているようです。

つまり、これからの時代は、「待ちの採用(求人を出して、見てもらう)」ではなく、例えば、人数の適正化や業務の切り分け、教育マニュアルの整備など、店長自らが、『働きたい』と思ってもらえる店舗づくりを行い、店舗を選んでもらう——。そんな「攻めの採用」が必要になってきたということです。これは、行列ができるほどの繁盛店がメニューの改良や SNS 発信などに創意工夫しているのと同じことではないでしょうか。

今、飲食業界の可能性を広げるために、スキマバイトを「利用するから活用」への時代が訪れています。採用の新たなチャネル「体験型バイト」からの長期採用は、企業課題解決の一翼を担うサービスへと進化していくと確信しています。ご活用されてはいかがでしょうか。

＜要約抜粋＞

②新たな採用募集団形成に向けて

講師:株式会社メルカリ 西日本エリアマネージャー 吉田翔氏



メルカリ ハロについて

メルカリ ハロとは、2024年3月6日より、メルカリがスタートしたスキマバイトサービス(2025年12月18日をもってサービスを終了)です。

当社では、メルカリやメルペイ・メルコインなどのサービスに加え、クルーが「働く」ことを通して、「時間やスキル」を循環させ、さらに自分の好きなこと、やりたいことを叶えることができる循環型社会を目指しています。

実際、勤務終了後にクルーの銀行口座に即日振込が行われるため、クルーが振込後にメルペイチャ

ージすれば、メルカリ ハロで働いた給与をすぐに働いたお店で使うことが可能に。
つまり、雇う側にとってもメルカリサービスと連携することで売上機会を創出できる——。これもメルカリ
ハロの特徴のひとつです。

メルカリ ハロの活用による人材確保法

「広告費が高くなった」「求人を掲載しても応募がない」「スポットワークは便利だけど手数料が高い」など、採用する際の悩みは尽きません。

しかし、メルカリ ハロならば、メルカリの月間利用者数約 2279 万人に対し、掲載料 0 円、最低賃金に対し、求人情報を流すことができます。そのうえで、実際に働いていただくことで、応募者のスキルや適性の確認ができ、採用後のミスマッチを抑制した直雇用が可能になります。

つまり、メルカリ ハロを活用すれば、働き手の「母集団形成」と「リスク回避とコスト効率の両立」が図れるのです。さらに、継続雇用につながらなかった人材についても、緊急時のスポットワーク用の人員として確保することも可能になります。

長期雇用、定着化のためにも、ぜひ、メルカリ ハロをご活用ください。

<要約抜粋>

③1 日だけのつもりが今では戦力に

講師:株式会社サンレディース HR 事業部関西エリアマネージャー 高橋愛子氏



「558110.com(ゴーゴーバイトドットコム)」とは

株式会社サンレディースは、人材企業としては 2026 年 1 月で 40 年目を迎える会社です。

「サンレディース＝派遣会社」と思われている方が多いと思いますが、時代の流れを受け、近年ではスキマバイト用のアプリ、558110.com(ゴーゴーバイトドットコム)も運営しています。

特徴としては、スキマバイトが「シフトの穴埋め」なのに対し、558110.com は「お試し就業」に特化していることです。

具体的には、雇う側から申し込みがあれば、まず、当社から「長期従業可能か」「経験の有無」「希望開始日」など、働く側が知りたい情報を先にコーディネーターが事前ヒアリングを行い、法的、道義的に問題がないものをアプリに求人情報として公開しています。

その情報に対し、働く側に応募。マッチングすれば「お試し就業」に入ってもらいます。

そして、仕事後はコーディネーターが働く側に仕事後の感想や次回通勤可能日を聞き、それを雇う側に伝える——。このような流れを取っています。

試用期間前の“トライアル雇用”

558110.com はスキマバイトとしてご利用いただくことも可能ですが、「自分に合う職場であれば長期的に働きたい」という働く側、本採用を前提にしたいという雇う側に対しては、労使双方が判断材料を得るためのインターンシップ的な要素を取り入れた“トライアル雇用”をお勧めしています。

通常の採用の場合は、[応募→面接→採用→契約社員]へと進むため、お互いの判断材料が少ないなかで、本採用を前提とした2～6カ月の有期雇用契約を締結しなければなりません。

一方、558110.com を活用した“トライアル雇用”の場合は、[応募→書類審査→558110.com“トライアル雇用”→面接→採用→契約社員]となり、“トライアル雇用”の期間中を通じ、雇う側は働く側の仕事を評価することができ、働く側自身も職場環境や業務内容が自分に合うのかどうかを試すことができます。

つまり、お互いに納得したうえで長期雇用をスタートできるのです。

実際、半年ほどご依頼をいただき、繰り返しご提案させていただいたことで、学生アルバイトから正社員まで、のべ50名ほどの採用に成功された企業もあります。

具体的には、まずは1日4時間ほどの採用を1か月ほど続けていただき、双方合意のうえ、長期に切り替えていただきました。

働く側の声をフィードバックすることで定着採用を促進

“トライアル雇用”をご提案する際、私たちが気を付けているのは、「働く側」と「雇う側」のギャップを埋めることです。

そのまま本採用につながれば良いのですが、必ずしもそうならないこともあります。

特に、働く側が断った場合については、働く側の本音を私たちがヒアリングし、それを雇う側にフィードバックするようにしています。

「わかりにくい指示しかもらえず困った」「店のなかが汚い。貸し出しの制服も汚い」など、働く側が直接言えないような声を私たちが拾い上げ、それを雇う側に伝えることによって改善してもらう――。

これは、その改善が今後の定着採用に結びつくはずだと信じてのことです。

サンレディースでは、採用を取り巻く環境が大きく変化するなか、常に新しい視点を持ち、柔軟なアプローチを取り入れていきたいと考えています。

スキマバイトの導入はその一環であり、今後の人材確保における有力な手段だと考えていますので、ぜひ、ご利用いただければ幸いです。

＜要約抜粋＞

【第2部】本音トーク

パネラー：藤岡舞衣氏(株式会社タイミー 関西飲食チームリーダー)

吉田翔氏(株式会社メルカリ 西日本 エリアマネージャー)

高橋愛子氏(株式会社サンレディース HR事業部 関西エリアマネージャー)

スキマバイト、スポットを利用している学生3名

ファシリテーター：西本憲昭常任役員(JYU・代表)

第2部の本音トークは、「スキマバイトを選ぶ際に何を気にしているのか？(仕事内容・時給など)」の質問からスタート。

3名の学生の方々に「仕事の内容がイメージしやすいのかどうか」「職場の写真があるのかどうか」「通いやすいのかどうか」「一度にどれだけ稼げるのかに関心がある」などの回答があった。

それに対し、ファシリテーターの西本常任役員から感想を求められた藤岡氏は「求人のひな形を作る際には、常に仕事のイメージがつくように注意してきました。今回、お話を伺い、食洗器があるのか、手洗いなのか、接客の有無など、さらに落とし込んだ記載が必要であることを実感しました」と述べた。

吉田氏は「できるだけ仕事内容をかみ砕いて説明したほうが仕事を探している人の目には留まりやすいことがわかりました」と発言。

高橋氏は「長時間しっかり働きたい方、スキマ時間だけ働きたい方など、いろいろな方がおられるので、ひとつの店舗からの募集でも細かく条件を分けたほうが良いことがわかりました」と感想を述べた。

次に、「シフトが入りにくい時期、入りやすい時期はありますか？」という質問に対し、「入りにくいのはお盆や年末年始」「3回生や4回生になれば、テスト期間以外であれば平日の昼間でも入りやすい」「1月や2月の初めはテスト期間なので入りにくい」「夏休みが長いので、8月9月は平日や休日に関係なく入れる」「土日やイベント開催時など、あらかじめ忙しいことがわかっているときはできれば入りたくない」などと学生の方々が回答。

それに対し、西本常任役員が「私たちが入ってほしいときほど入りたくないという声がありましたが、そのあたりはどのように工夫すればよいのでしょうか？」と3名の講師に質問。

藤岡氏は「テスト期間やお盆、年末年始は学生の方が入りにくいことはわかっているので、前もって学生以外スキマバイトをよく利用する方に声を掛けておくなどの準備をいただければ、効率良く無駄なく人件費をコントロールしていただけたと思います。それでも人が集まらない場合は、最初は通常の時給で募集をかけ、それで集まらないならば『限定募集』に切り替えて時給を上げてみる、交通費を多めに出して来れる範囲の人を広げる、これができるのもスキマバイトのメリットです」と述べた。

吉田氏は「繁忙期をうまく乗り越えられている企業の多くが6月ぐらいから困り込みをされています。一度、別のところで働いてしまうと、募集があったとしても前のところで働こうと思う人は少ないので、『暇だから今は募集や採用をしない』ではなく、忙しい時期に向けて困り込みをしておく、これを忘れないでいただきたいと思います。」とアドバイスした。

高橋氏は、「働く側にヒアリングをすると、『4時間は無理でも2時間ならば可能』と答える方もいます。求人の時間を変えるのもひとつの方法かもしれません。あとは、平日頃からスキマバイトの方とコミュニケーションを取り、情に訴える——。これも意外に繁忙期に入ってもらえる可能性が高いようです」と述べた。

「スキマバイトを利用する理由は何ですか？」と質問に対しては、「固定のバイトの場合は、履歴書を用意したり、マイナンバーカードを登録したりと手間暇がかかる。それにもかかわらず『週3日以上1日4時間から』の条件で契約したのに、『暇だから休んで』などと言われて思うように働けないことも。それならば、空いているところにアプリから簡単に登録できるスキマバイトのほうが良いと思い、スキマバイトを利用するようになった」「長期的なアルバイトの場合、1か月先までの予定を出さなければならぬことが苦痛。自分の予定に合わせて働け、しかもすぐにアルバイト料がもらえるのでスキマバイトに変えた」「周りの友人が利用していたから」「お金が厳しいときにすぐに働け、アルバイト料がその日にもらえることが魅力に感じた」「合わないと思えば、二度と働かなくてもよいから」などと3名の学生の方々はスキマバイトを利用する理由を述べた。

「今までアルバイトしたお店で良かった点、悪かった点は？」の質問に対しては、良かった点として「シフト提出が1週間単位だった」「働いている人の仲が良かった」「時給はそれほど高くなかったが、社員の

方々が声を掛けてくれた」「居心地がよい」「まかないを出してもらえた」などの意見が出た。

一方、悪かった点としては、「休憩時間を規定通りにもらえなかった」「スキマバイトで初めて入ったのに指示してもらえなかった」「名前を呼んでももらえなかった」などと答えた。

その意見を受け、西本常任役員が講師 3 名に対応策を尋ねたところ、藤岡氏は「悪い点については、同じようなクチコミがあれば店舗側にフィードバックし、改善を一緒に目指していきたいとご提案するようにしています」と回答。

吉田氏は「『人は働きやすいと思った店舗が募集していれば、また働こうと思う』ということを店舗側にお伝えし、働きやすい環境づくりのご提案をするようにしています」と発言。

高橋氏は「当社では良い点も悪い点もフィードバックするようにしていて、悪い点については具体的に改善策をご提案するようにしています」と説明した。

「求人情報を見たときに目を引く言葉は？」の質問に対して、3 名の学生の方々は「楽しそうに働いている人の写真がある店は興味がある」「勤務時間がはっきりと書かれている店はわかりやすい」と回答。反対に、『長期前提』と書かれているのは避ける』『ホール接客』とだけ書かれていると仕事内容がわからないので不安」「働いている人の年齢層がわからない店などは応募しない」などと回答した。

最後に「アルバイトをしたり、食べにいったりしたときに、店を見て気になることは？」「飲食業界で働く可能性は？」などの質問に学生の方々に応えていただき、本音トークは終了した。



ファシリテーター 西本憲昭常任役員

