

議題1 基調講演：データで読み解くスキマバイト（スポットワーク）の活用可能性と留意すべきポイント

○パーソル総合研究所 研究員 中俣 良太 氏（資料1に沿って講演）

1 導入～スキマバイト（スポットワーク）拡大の背景～

- スキマバイト（スポットワーク）を数時間～1日単位で勤務し、企業と直接雇用契約を結んで収入を得る仕事と定義しており、ウーバーイーツに代表される業務委託型のギグワークは対象外としている。
- スポットワーク協会調べのサービス登録者数では2018年のサービス開始以降急増し、累計で、2024年度で2,800万人、直近では3,700万人に達している。
- この主な要因は慢性的な労働力不足である。中央大学との共同研究では、2035年に1日当たり1,775万時間不足し、2023年よりも約1.85倍深刻化すると推計している。
- 就業者数はシニア・女性・外国人の参入で約6,700万人（2023年）から約7,100万人（2035年）へ増加するが、それでも不足は解消しない。
- 労働市場は「1人1人の長時間労働が前提のマラソン型」から「多様な短時間労働者でつなぐバケツリレー型」へ変容しつつあり、スキマバイトはその有力な手段である。

2 スキマバイトの規模

- 直近3年以内のスキマバイト経験率は6.5%。経験者の約8割が2023年以降に就労しており、急速な普及が確認される。
- 全国の直近1年以内（2023～2024年）のスキマバイト経験者（スキマバイト人口）は452万人で、就業者全体の約6%に相当する。富山県では3.2万人であり、県有業者の約6～7%である。
- 全国の潜在的希望者は1,431万人、富山県では12.3万人と推計している。顕在層と合わせた最大ポテンシャルは富山県で15.5万人、労働力人口の約3割に達する。

3 スキマバイト活用職種

- ワーカー視点では軽作業（シール貼り、搬入搬出等）が最多で、次いで接客サービス（居酒屋、ホテル、飲食店等）が多い。
- 一方で、企業（マネジメント）視点では農林業が最大ボリュームであり、サービス業、医療・福祉、建設業などへ拡大している。

4 スキマバイトを行う方の利用動機

- スキマバイトを行う人の主な動機は①時間・場所の柔軟性、②即時収入、③隙間時間活用である。
- 利用者は、①隙間活用タイプ（女性に多い）、②小遣い稼ぎタイプ（学生に多い）、③生計維持タイプ（緊急性高め）、④経験投資タイプ（正社員層に多い）、⑤簡便志向タイプ（採用プロセス簡略を重視）の5タイプに分類できる。

5 企業側の受入れメリット

- スキマバイト人材を受け入れるメリットとして、繁忙期・欠員時のみの柔軟な人員確保が可能であること、優秀なワーカーをレギュラーバイトや正社員へスカウトできることが挙げられる。店長の約7割が長期雇用化の実績を持っている。
- また、無稼働時間を削減し、労働力ミスマッチを抑制できることも。

6 現場での課題と対応策

- 店長・既存従業員側の困りごとは、初めてのワーカーへの指導方法や人物像・ワーカーのスキル把握の難しさである。
- ワーカー側の困りごとは、業務指導の分かりにくさ、マニュアル不備、既存従業員の冷たい態度となっている。
- 既存従業員・正社員、スキマバイト人材も混在するような中で起きるハレーションの抑制が重要な中、現場マネジメントとしては、①スキマバイト、②既存従業員、③レギュラー候補ワーカーの三方向へ適切に働きかける必要がある。企業の人事部門による現場支援も不可欠である。

7 制度・運用上の留意点

- 職種適性が見極めが重要であり、保育など頻繁な人員入替が支障を及ぼす業務では慎重さが求められる。
- 労働時間通算問題が未解決であり、複数アプリ併用時に週40時間超過が把握しにくく、割増賃金や労使協定の手続き上のリスクに注意が必要である。
- タスク分解の巧拙が専門職領域への展開の鍵となる。

8 今後の展望と結論

- 若年層を中心に潜在需要は高く、スキマバイトは今後も拡大する見込みである。
- 新しい働き方ゆえに現場レベル、ガバナンスレベルでそれぞれ課題はあるが、対応できない企業は競争劣位になっていくと考えられる。
- スキマバイトは労働供給の「主役」というよりかは、労働力不足を補完する「つなぎ役」と位置付けるのが適切である。
- 企業は適切な職種に、適切なボリュームで、適切なマネジメントを行うことを前提に、この柔軟な労働供給チャネルを活用すべきである。

〔質疑応答〕

○蔵堀副知事（副本部長）

- スキマバイト約1,400万人の潜在層が稼働すれば労働時間の不足、人材不足はかなり緩和されるだろうが、実際はミスマッチが起こるのではないか。

⇒○中俣研究員

- 潜在層1,431万人について、地域ごとに需給ギャップが想定されるため全員稼働は現状では現実的に困難。

- また、本来は学業に専念すべき若年層（高校・専門学校生）が意欲高い点を踏まえれば、ニーズに合わせてそのまま働かせて良いのかどうかは別で議論が必要。

○広島教育長

- スキマバイトを行う人材の賃金単価はどうなっているか。専門的職種の実態はどうか。

⇒○中俣研究員

- 参考資料２の調査結果の中で、スキマバイト、レギュラーバイトの時給単価を掲載している。また、職種別の時給単価も示しており、専門的職種は高いが、接客サービス系は低くなっている。

○高木警察本部長

- スキマバイトを受け入れる企業側にとっては、面談もせず、どのような方が来るか分からない中で仕事を任せることについて、不安感などはないか。

⇒○中俣研究員

- ご指摘の懸念は、受入れ側の不安感としてデータにも表れている。
- ただ、飲食店で実際に聞いた話では、連続して同じ方が来てくださるベテランのスキマバイト人材も存在。リスクはゼロではないが、最初の１回目を乗り越え、その先スキマバイト人材に気持ちよく働いてもらえるような職場づくりが今後求められる。

議題２ 各部局所管業種の人手不足の現状・課題、今後の方向性等について

■農林水産部

○津田農林水産部長（資料２に沿って説明）

【現状と今後の見通し】

- 過去 20 年間で第 1 次産業就業者は県・全国とも約 4 割減、全産業は 1 割減であり、農業者の減少が顕著。農業者平均年齢は全国 67.8 歳に対し富山県 71.3 歳と高齢化も深刻である。
- 耕地面積は 5 万 7 千～6 万 ha で横ばいだが、地域計画アンケートでは約 3 割が「10 年後の耕作者未確保」と回答している。
- 集落戸数が 9 戸未満になると農地保全等の活動率が急落し、富山県の山間・中間地は全国よりその 9 戸以下の農業集落の増加割合が高まっている。

【農業・農村を支えてきたシステムの課題】

- 担い手への農地集積率 71%は全国トップクラスだが、集落営農・法人化でのやり繰りは限界が見え始めている。
- 集落営農組織の 42.3%が現時点で労働力不足、75.3%が 5 年後の確保困難を予測。
- 農業法人へのアンケートの結果、約 65%が現在すでに人手不足、人材が不足していても募集しない理由に「通年で仕事がなく常時雇用が困難」というものがある。5 年後も雇

用不足の見通しが多数である。

- ・ 新規就農 60～80 人/年のうち雇用就農が増加傾向であり、富山農業未来カレッジ卒業生へのアンケートでは給与・福利厚生・勤務時間を重視するという結果となっている。
- ・ 農山村地域は地縁者の共助によって成り立っており、現状 9 割が「地縁等による参画で活動について何とか支障なし」だが、5～10 年後には約 9 割が「参加者不足の恐れ」と回答している。

【農業の持続的発展に向けて】

- ・ 人口減少・高齢化の「令和の転換点」を迎え、集落営農・法人化・農地集積の既存システムは限界に近づいている。中山間地域では地縁型共助の担い手も急減。
- ・ 農業者減少が不可避である前提とした施策の強化に加え、新しい発想や取り組みが必要。
- ・ 新規就農者確保に向けた施策の方向性としては、以下の 4 つが挙げられる。
 - ① 稼げる農業ビジョンを提示し、特に給与水準・労働環境を支援する。
 - ② 独立就農前に雇用段階を経て、暖簾分けや事業承継へ進む出口戦略を強化する。
 - ③ データ活用型など高度技能を持つ「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」を県内で循環的に育成する。
 - ④ セカンドキャリア人材の農業参入を支援する。
- ・ 農業の持続的発展に向けた施策の方向性としては、以下の 6 つが挙げられる。
 - ① 大規模経営体の成長支援を行い、スマート農業導入と基盤整備で生産性を最大化する。
 - ② 中山間地域において、地域資源を活かした高付加価値化（有機農業・6次産業化等）と粗放的利用の選択集中を進める。
 - ③ 民間企業との連携を促進し、自社農場運営や農業法人への出資を促進する。他県では、参入支援ファンドやワンストップ相談窓口を整備する例も。
 - ④ 産業間の労働需要に応じた人材シェアリングを推進する。農繁期・農閑期の差を埋めるため、土木・除雪・観光業との季節労働シェアが考えられるが、コーディネートする仕組みをどのように構築するかということが課題。
 - ⑤ 多様な人材・支援サービス活用として、農福連携の推進やスポットワークの活用、作業受託・機械リース・人材派遣・データ分析等を行う農業支援サービス企業の普及。
 - ⑥ 援農を含む「農業関係人口」を増大させ、都市住民も巻き込んだ新たな“結い”を形成する。農村 RMO（地域運営組織）モデルを推進し、農地保全・カフェ運営・子育て事業など多機能的な地域ビジネスを展開することが大切。

■土木部

○金谷土木部長（資料 3 に沿って説明）

【現状・課題等】

- ・ 建設業における人材構造は、発注者の下に設計者・施工者が位置し、施工は、施工管理を行う元請と、それぞれの専門分野の施工を行う専門工事業などの下請けによって成り立っている。また、現場では「技術者（設計・施工管理）」と「技能者（直接作業者）」が役割分担し、社内にはこれらを支える事務職員も存在する。
- ・ 2000 年～2020 年の建設業就労者数は、全国で 24.7%減、富山県で 38.3%減と落込みが

大きい。年齢構成は全国・富山県とも高齢層が増加し若年層が減少しており、急速な高齢化が顕著である。

- 人材確保は極めて困難で、有効求人倍率（25 年 5 月時点）は全職業計 1.33 倍に対し建設関連職業 9.71 倍。県建設業協会調査では新卒の充足率は技術者 2 割、技能者 1 割、中途の充足率は技術者 3 割、技能者 5 割であり、総じて 2～3 割しか採用できていない。
- 離職率は高卒で「全国平均よりやや低いが県内他産業より高い」、大卒では「全国・他産業と同水準」であり、特に高卒層の定着が課題である。
- 各団体からの主な意見としては、「業界イメージが悪く、保護者・教員が仕事を勧めない。」「まだまだ仕事を知ってもらえていない。」「外国人労働者に依存しつつも受入れコスト・将来不安が大きい。」「週休二日を求める若者が多い一方、休暇増による収入減を懸念する職人もいる。」「技術継承・人材育成の余裕が不足している。」「技能が向上しても単価が上がりにくく、モチベーションが低下している。」などである。

【現在の県の実施（主なもの）】

- 「建設みらい人材活躍支援事業」として、写真の管理や出来形管理、資料作成などを担う「建設ディレクター」を社内事務職から育成し、技術者の負担軽減と働きやすさ向上を図っている。
- けんせつ×テックフェス（富山駅構内）等で若手社員等との交流・仕事紹介を実施している。

【今後の実施の方向性】

- ヒアリング結果も踏まえ、以下の方向性で進めていく。
 - ① 建設業イメージアップとして、引き続き情報発信していくとともに、子ども、学生、保護者、学校関係者に向けた魅力発信を行っていく。本日、万博でも実施している、e 建機[®]チャレンジという建設機械の遠隔操作体験なども PR するなど。
 - ② 建設業の仕事体験として、「14 歳の挑戦」において、建設現場を体験いただいているが、体験者、受入企業双方よりポジティブな感想をいただいております、内容等を充実させていく。また、スポットワークにより、学生、社会人退職者等の方を対象に、建設業を体験していただく機会を創出する。
 - ③ 事業者の取り組み支援として、引き続き女性活躍を推進するとともに、建設ディレクター等の導入促進として、社内の事務人材やスポットワークの活用を支援するなどの実施。
 - ④ 資格取得支援として、これまでも資格取得支援は実施してきたが、引き続き実施し、転職、あるいは退職を念頭に置いたキャリアアップ、新たな人材確保にも繋げる。
 - ⑤ 技術力向上の取り組み支援として、全国の技能大会の参加を推奨するなどにより、若い方のモチベーションを上げていく。

■観光推進局

○宮崎観光推進局長（資料4に沿って説明）

【現状・課題等】

- ・ 訪日外国人（インバウンド）の旅行消費額は8兆円を突破しているが、その多くが東京に集中し、地方への波及は限定的である。
- ・ 富山県における2025年1～3月の訪日外国人延べ宿泊者数は、対前年同期比63%増と大きく伸びている。
- ・ 観光需要は急速に回復している一方、観光関連産業の欠員率は全産業平均を上回り、人手不足が深刻化している。
- ・ 宿泊業を中心に労働生産性と賃金水準が低く、雇用確保が難しい状況にある。

【宿泊事業者等へのヒアリング結果と取組み内容】

- ・ 宿泊事業者等からの主な意見としては、「従業員の高齢化が進行している。」「調理師など専門職の人材確保が困難である。」「次世代人材を計画的に育成してこなかったことによる人材不足。」「外国人スタッフのサポート体制の充実が課題。」などである。
- ・ 宿泊事業者等においては、以下の取組みを実施している。
 - ① 業務効率化・生産性向上として、自動チェックイン機、予約管理システム、清掃ロボットの導入など。
 - ② 従業員の待遇・労働環境改善として、休館日・休館階の設定、泊食分離の取組、外国人材やスキマバイト（スポットワーカー）の活用など。
 - ③ 経営改善・高付加価値化として、客室統合等による宿泊施設の高付加価値化改修など。

【現在の県の取組み（主なもの）】

- ・ 県においては、以下の取組みを実施している。
 - ① 高付加価値旅行者向け宿泊施設の整備への補助制度の創設や、観光DXの推進など高付加価値な観光地域づくり
 - ② とやま観光塾による観光人材育成（修了者840人、地域通訳案内士45人。今年度受講70人。）
 - ③ 自動チェックイン機など人材不足対策や生産性向上に資する受入環境整備への支援
 - ④ 観光需要平準化の取組み

【今後の取組みの方向性】

- ・ 以下の取組を通じて、生産性と収益を高め、宿泊業をはじめとする観光産業を今まで以上に「誇りを持てる職場」になるよう目指していく。
 - ① 高付加価値化・持続可能な観光地域づくりのさらなる推進。
 - ② 観光人材の育成や活動機会の創出。取組の一つとして、とやま観光塾修了生が中心となり今年発足した富山県地域通訳案内士ネットワークの方々に活動機会の創出を図ってスキルアップを後押ししていきたい。
 - ③ 観光DXをさらに推進し、有益なデータの充実にも取り組み、効率的な収益向上を図る。

議題3 意見交換

○山室商工労働部長（参考資料1に沿って説明）

- 配布資料は「アドバンスト・エッセンシャルワーカー（以下 AEW）」の概念を簡潔に整理したもの。AEW は骨太の方針にも閣議決定事項として盛り込まれている。
- 経済財政諮問会議にも提示されていた概念図では、横軸に「現場部門」と「オフィス・プロフェッショナル部門」を、縦軸に賃金水準を配置し、人材構造の変化を示している。
- 従来、現場部門の賃金はオフィス部門に比べ低いという課題があったが、生成 AI の普及により、オフィス部門の「中位レベル（ミドルマネジメント級）」業務が大幅に代替される可能性が高い。
- 一方、オフィス部門の高位レベル（経営層や専門職）と低位レベル（初級業務）は存続・強化される見込みであり、中位層が余剰化する。
- ① 余剰となった中位層人材を現場部門へシフトさせることで、深刻化する現場の労働力不足を補う構想が AEW の柱である。
- 現場では作業員自身が多くのデスクワーク（工程管理・書類作成等）を担っており、AEW はこれらを引き取り「建設ディレクター型」の役割として配置される。AEW が担うことで、現場作業員の負担軽減・生産性向上・職場環境改善を実現し、高賃金化も狙う。
- ② 現場経験者がスキルアップし、AEW（建設ディレクター等）へキャリア転換するルートも想定される。現場理解が深い人材が管理・調整役を務めることで、より実効的な現場マネジメントが可能となる。
- 以上の①②の両面で、労働需要のミスマッチを解消し、賃金水準の是正と人手不足対策を同時に進める狙いがある。
- 本日の各部局（農林水産部・土木部・観光推進局）プレゼンでも示されたように、AEW の考え方は複数業種で応用可能である。

○蔵堀副知事（副本部長）

- 「人材・人手不足」への対応策を検討する際、①中核を担う主力人材の確保と、②主力を支援するサポート人材の確保とでは目的・手法が異なる。本日講演のあった、スキマバイトの仕組みは主力人材ではなくサポート人材を充当するもの。
- 本日報告のあった3部局からの説明では、「人手不足対策」を一括りにしているが、主力人材向け施策とサポート人材向け施策を区別して整理・明確化する必要がある。
- 新規採用を行う際、対象層を①大学新卒、②他企業からの転職者、③定年退職後など経験者の再就職、のいずれに設定するか観点曖昧なまま「とにかく人手を確保する」という方針では、特に今回報告の3部局の課題解決は難しいと思われる。

○竹内生活環境文化部長

- 参考資料1では、生成 AI 等の導入によって労働力が自動化され、余剰人員が発生する可能性が示唆されており、建設業や農林水産業など人手不足が深刻な分野においては朗報となり得る一方、新卒者を含む就職希望者にとっては雇用機会の縮小という逆風になり得ると懸念している。

- AI の発達速度が非常に速いため、将来的には「人手不足の完全解消」どころか「仕事そのものが不足する」局面が到来する可能性もあり得る状況であるが、今後、どの職種の仕事がどの規模で失われるかについて、参考となる知見や試算があれば共有していただきたい。

⇒○山室商工労働部長

- 国全体の労働供給バランスの分析結果では、経済財政諮問会議でも提出されている。
- 「専門的・技術的職業は、現在のトレンドが続くと約 400 万人、生産工程（製造現場など）は約 300 万人不足」する一方、「事務職は約 200 万人、販売職は約 50 万人の余剰が発生」する状況。
- 学歴別の需給ミスマッチも指摘されており、「高卒・短大・高専卒層は約 100 万人不足」する状況。あるいは、「大学理系・大学院理系は約 100 万人不足」する一方、「大学文系・大学院文系は約 35 万人余剰」となる見込みである。
- したがって、現状トレンドが続けば、文系を卒業した学生のうち約 35 万人が職に就けない可能性がある一方で、理系人材は約 100 万人不足するというマクロな分析がなされており、後ほど資料として共有する。

○山室商工労働部長

- 先ほどの土木部長からの報告では、保護者や教育機関の方々を含めて、キャリア教育をされるという説明だったが、既に実施済みのものであるのか、それともこれから着手されようとしているのか、どちらになるか。
- 人手不足の議論の中でも、必ずしも保護者の方々や教育機関の方々のご理解を得られないということについては課題として大きなものがあると理解しているところ。

⇒○金谷土木部長

- 学校への出前講座を実施している中で、その場に保護者の方がいらっしゃるというレベルの現状であり、保護者に向けた具体的な発信をしている訳ではない。
- 一方で、保護者等の理解をいただくことが大事であるということは十分理解している。

○有賀厚生部長

- 厚生部では、必要なサービス量から逆算して必要人員を算出するという考え方が基本である。土木や農業分野などにおいて、「求人に対して応募が足りない」という事実は把握しているが、単に空きを埋めようとするだけでは根本的な解決にならない。
- 若年層の人口自体が減少しているため、若い人に仕事を知ってもらう、理解してもらうという発想だけでは難しい。本来は「人材が何人いればどの程度のサービス・事業規模が実現できるか」を定量的に分析する必要があるが、そのような労働需要と産業規模の将来的な分析や検討はあるか。
- そのような分析や検討がないまま「人手不足」と繰り返しても、慢性的な不足感は解消しないように思える。

⇒○津田農林水産部長

- 農業分野では「国内生産＝食料供給」の観点が不可欠である。現状、日本は耕地面積の2～3倍に相当する食料を輸入に依存している。
- 円が恒常的に強く、海外から好きなだけ食料を買えるという前提であれば、国内農地や農業従事者が減少しても問題ないという議論も成り立ち得るが、実際には「今後も円高が続き、買い負けが生じない」という保証は薄く、その前提は非現実的である。
- したがって「必要な農業人口は何人か」を即答することは難しいが、輸入依存のリスク低減という観点から一定規模の国内生産体制を維持する必要がある、というのが全体的な状況認識である。

○金谷土木部長

- 概ね平成12年（2000年）頃の公共事業の最盛期時と比較すると、現在の土木分野の人員は2～4割程度縮小しており、単純に人手が減っているということもあるが、例えば、災害発生時に「何を・どこまで・いつまでに復旧するか」という復旧水準と時間設定も人員需要を左右する。
- 復旧に長期間を許容すれば必要人員は抑制できる一方、社会生活への影響が拡大するため、その許容範囲をどうしていくのかというのは考えなくてはならない。
- また、業界内での分業化の進行を踏まえ、個別工程を統合的に管理・実行できる体制を整える必要性や多能工的な人材の育成など、ITを活用した業務統合・効率化は一つの解決策として検討されるべきであると思うが、現状では解がなく、引き続き検討を要する状況である。

まとめ

■新田知事（本部長）

- パーソル総合研究所の中俣氏からスキマバイト（スポットワーク）について貴重な説明を受け、私自身も基礎的理解を深めることができた。スキマバイトは単なる労働力補完策ではなく、若者・女性・高齢者・外国人など多様な人材が地域社会に参画する入口となり得ると感じ、可能性を大いに評価している。
- 農林水産部からは、農業者減少を前提とした施策強化の必要性と、従来にない新たな発想の導入が不可欠であるとの報告をいただいた。
- 土木部の報告からは、通常業務に加え昨年の災害対応時の緊急時の対応についても課題を投げかけられていると感じた。
- 観光推進局の報告からは、①高付加価値化による限られた人員での収益向上、②観光需要の平準化によるピーク時労働負荷の軽減、という二つの視点が重要であると整理した。
- 観光需要の平準化は国際線の通年運航実現にも関わる難題であるが、挑戦すべき課題だと判断している。
- 次回は経営管理部、教育委員会、警察本部からの報告を受け、議論をさらに深める予定であり、継続的な検討を進めていきたい。

（以上）