



製造業分野におけるスポットワークの貢献可能性

～Work to Linkプロジェクト：実証事業の調査結果報告書～

一般社団法人関西イノベーションセンター（MUIC Kansai）

株式会社タイミー スポットワーク研究所

令和8年3月

目次

章	見出し	頁
1	本プロジェクトの全体像（はじめに）	P3
2	プロジェクトの主要成果（サマリ）	P11
3	実証データに基づく定量的分析	P19
4	事業者インタビューから見る定性的評価	P24
5	製造業ワーカーの意識・実態調査	P29
Appendix	アンケート調査結果（全体）	P35



1.本実証事業の全体像（はじめに）

本プロジェクトの目的

1. 大阪における地場産業（製造業）の重要性

大阪の地場産業は、江戸期から続く伝統や明治以降の近代技術を背景に発展を遂げてきた。府内の全製造業において地場産業が占める割合は、事業所数で3分の1強、出荷額で5分の1に及ぶなど^(※1)、日本経済の基盤を支える極めて重要な地位を占めている。

2. 地場産業が直面する「人材確保」と「技能継承」の課題

一方で、製造業を取り巻く環境は深刻な局面を迎えている。全国の企業の過半数が後継者不在であり^(※2)、約6割の事業者が「技能継承に問題がある」と回答^(※3)。採用難と高齢化により、次世代への技術伝承や新たな人材との接点創出が喫緊の課題となっている。

3. スポットワークによる新たな解決アプローチ

1,340万人(2026年1月末時点)のワーカーが登録する「タイミー」は、物流・飲食業等のみならず、近年は製造業においても成果を上げている。「ものづくり」への興味をきっかけとした長期雇用への移行事例や、採用難の金属塗装業におけるリピーター確保と過去最高の生産量達成^(※4)など、多様な人材と産業を繋ぐ有効性が実証されつつある。

4. 本プロジェクトの目的

こうした背景を受け、本事業では大阪の製造業が抱える構造的課題の解決に向け、MUIK Kansaiとタイミーが連携した実証調査を実施した。これまでスポットワークの活用が限定的であった事業者に対し、資金面・運営面での支援を通じて、学生・会社員・主婦（夫）層など多様な潜在的な人材との「接点」を創出。単なる人手不足の解消に留まらず、継続的な関係構築や長期採用への接続への貢献が可能かを検証し、今後の製造業におけるスポットワーク活用の有効性を明らかにすることを目的とする。

※1 大阪府「大阪の地場産業」 <https://www.pref.osaka.lg.jp/o110070/mono/jiba2024.html>

※2 東京商工リサーチ「2024年 後継者不在率 調査」

※3 厚生労働省「令和4年度 『能力開発基本調査』」

※4 タイミーラボ <https://lab.timee.co.jp/blog/mylife/interview0028>
<https://lab.timee.co.jp/blog/mylife/interview0070>

実施体制

主に次の分担により、実証を進めた。

- MUIK Kansai：プロジェクト全体の企画・調整、実証中の報酬を資金支援
- タイミー：「タイミー」を通じた事業者の支援、ワーカーの募集、データ分析、アンケート・インタビュー調査の実施



楠田 武大（くすだ たけひろ）

一般社団法人関西イノベーションセンター チームリーダー（現：三菱UFJ銀行 リテール・デジタル企画部）

熊本県出身。筑波大学大学院修了後、三菱東京UFJ銀行（当時）入行。都内支店、大阪営業本部を経て、社内公募にてMUIK Kansaiに参画。XR・Web3・アバター関連プロジェクト、観光マーケティング事業、鉄道連携のネイチャーポジティブ事業等を担当。ほかにも、当案件や大企業とスタートアップの人材越境に関するプログラム等も担当しており、雇用関連の案件を数多く組成。



崎坂 駿（さきさか しゅん）

一般社団法人関西イノベーションセンター マネージャー

兵庫県出身。大学卒業後、日本銀行入行。鹿児島支店、金融機構局を経て、2025年11月に三菱UFJ銀行に入行、そのままMUIK Kansaiに参画。日本銀行時代は、景気判断を目的とした産業調査事務や金融機関の監査に従事。産業調査では、鹿児島県の雇用・賃金セクターも担当しており、雇用調整に係る施策の研究や統計データの分析業務に携わる。MUIK参画後は、楠田から雇用関連の案件を引き継ぎ、現在に至る。



山口 眞司（やまぐち しんじ）

株式会社タイミー 地方創生グループ

早稲田大学卒業後、厚生労働省に入省。若年者雇用、派遣労働者の同一労働同一賃金、雇用関係助成金の企画などに携わる。2024年、株式会社タイミーに入社。地方自治体等と連携し、タイミーを活用した「就職困難者の就労支援」、「キャリア教育」、「災害復興対策」などのプロジェクトを担当。

実施体制 (MUIC Kansai)

MUIC Kansaiは、万博レガシーの社会実装プラットフォームへの発展を目指した会員制のオープンイノベーション拠点。「観光・インバウンド」「環境」「健康」「食」「エンタメ」等をテーマに、企業や人に新たな結びつきをもたらし、社会課題解決に向けた事業創出に取り組んでいる。



施設名	MUIC Kansai (ミュージック カンサイ)
施設概要	観光産業をテーマとする会員制のイノベーション創出拠点
開所日	2021年2月22日
運営主体	一般社団法人関西イノベーションセンター ※MUFGと三菱UFJ銀行が新設した法人

多様な組み合わせにより、社会課題の解決に繋がる新しいソリューションや価値を創出



プロジェクト概要

調査内容	スポットワーク活用による「地場産業と人材の接点創出」および「継続的な関係構築」の有効性を検証する。
調査手法	<ul style="list-style-type: none">・実証調査（試験導入）：大阪府内の製造業事業者（8社）においてスポットワークを導入・活用し、マッチング状況や就業実態を把握。・インタビュー調査：上記実証に参加した事業者に対し、導入効果や課題に関する定性情報をヒアリングにより聴取・整理。・ワーカーアンケート調査：「タイミー」を通じた製造業での就業経験者に対し、就業動機や意識に関する定量調査を実施。
調査時期	<ul style="list-style-type: none">・実証期間：2025年4月1日～2026年1月31日・インタビュー：2026年1月・2月・アンケート：2026年1月13日～1月16日
調査対象者	<ul style="list-style-type: none">・実証事業者：本実証に参加した大阪府内の製造業事業者（8社）・アンケート対象ワーカー：タイミー登録者のうち、製造業で就業経験があるワーカー（397名）
実施主体	一般社団法人関西イノベーションセンター（MUIC Kansai） 株式会社タイミー

【本報告書に関する留意事項】

- ・本報告書は、特定の企業事例や特定の属性を持つワーカーへの調査結果を中心としたものであり、データの網羅性や再現性、代表性を完全に担保するものではない。
- ・インタビュー内容については、主旨を損なわない範囲で一部編集を行っている。なお、掲載内容はすべて対象事業者の確認を得たものである。

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。

出所の記載例：株式会社タイミー スポットワーク研究所「製造業分野におけるスポットワークの貢献可能性（Work to Linkプロジェクト結果報告書）」

実証：協力事業者の概要

	企業名	所在地	事業内容	従業員数	本事業における 主な募集業務	インタビュー実施 の有無
1	藤田金属株式会社	八尾市	アルミニウム・スチール製家庭用品・家庭金物製造販売	20名	検品・梱包作業	有
2	株式会社オーツ	八尾市	業務用イス及びテーブルの製造・販売	80名	梱包	有
3	株式会社共栄金属	藤井寺市	工業用ゴム金型製造販売、工業用ゴム製造	15名	プレス作業補助 バリ取り作業補助	有
4	株式会社エーディエフ	大阪市（西淀川区）	アルミフレーム製オーダーメイド製品の設計・製造・販売	25名	軽作業補助（製品の拭き上げ、梱包など）	有
5	A社	大阪市	金属製品の表面処理業	10~20名	ラッキング	無
6	B社	高槻市	産業用機器・装置の製造	10~20名	電子基板のはんだ付け・組み立て	無
7	C社	和泉市	金属部品の精密加工・仕上げ	10名以下	塗装前の金属の研磨作業	無
8	D社	豊中市	食品原料の製造・販売	10~20名	箱の組み立て、製品搬入など	無

※ 本一覧は、インタビュー調査にご協力いただいた事業者を先行して掲載。なお、同一区分内においては、インタビューの実施時期が早い順に配列している。

※ 企業名について、公表の同意が得られた事業者（インタビュー実施事業者のみ）の実名を記載し、その他の事業者は匿名（A社等）としている。

※ 事業内容については、匿名化した事業者の特定を避けるため、一部の表現を抽象化・一般化して記載しています。

インタビュー調査（実証事業者）：調査方法等

調査手法：

形式： 半構造化インタビュー

手法： オンライン会議システムを利用した遠隔インタビュー

実施主体： 株式会社タイミー（主担当）、一般社団法人関西イノベーションセンター（MUIC Kansai）

実施時期： 2026年1月・2月（計4社）

倫理的配慮および留意点

事前の同意： 調査協力者に対し、あらかじめ調査趣旨、成果の公表方法、およびインタビュー内容の記録（録音・録画）について説明を行い、口頭にて同意を得た上で実施した。

内容の確認： インタビュー内容を引用・掲載する際は、対象事業者に事前に原稿を確認し、意図に相違がないことを担保している。

協力に対する謝礼について

本インタビューに対する直接的な報酬（謝金等）の支払いはしていない。ただし、本実証事業における費用補助（タイミーおよびMUIC Kansaiによる拠出）の要件として、調査協力（アンケート及びインタビュー等）を組み込む形式をとっている。

アンケート調査（ワーカー）：調査方法

調査名称	製造業におけるスポットワーク就業に関する意識調査
調査対象	「タイミー」登録ワーカーのうち、過去2年間（2023年12月1日～2025年11月30日）に製造業（食品製造業を除く）での就業実績がある者
調査手法	「タイミー」アプリ内での告知およびGoogleフォームによるオンライン回答
調査時期	2026年1月13日～1月16日
有効回答数	397名
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none">● 製造業を選択した理由● 就業前後における業界イメージの変化● 今後のスキルアップ・長期就業への意欲 など
実施主体	株式会社タイミー、一般社団法人関西イノベーションセンター（MUIC Kansai）
協力謝礼	Amazonギフトカード（500円分）

※ 本アンケートの全設問項目および回答データ（単純集計結果）については、「Appendix：アンケート結果一覧」を参照されたい。

※ 本調査の集計にあたっては、母集団（タイミー登録ワーカー全体や製造業就業者全体）の構成比に合わせたウェイト補正（重み付け集計）を行っていない。そのため、本集計結果はあくまで回答者の属性分布に基づいた数値であり、必ずしも母集団の傾向を完全に反映したものではない点に留意されたい。



2.プロジェクトの主要成果（サマリ）

1.製造業界との「新しい接点」が生まれ、未経験層が流入

本実証事業等を通じて、従来の求人媒体では接点が持ちにくかった「製造業の未経験者」や「就業ブランクのある層」を惹きつける効果が確認された。

実際に現場での作業を経験することが、「自分には難しそう」といった先入観を解消する機会となり、業界全体への心理的なハードルを低くする一助となることが示唆された。

プラットフォームの活用による幅広い母集団の形成



詳しくは、p.22へ

- ・女性が約4割
- ・若年層 (30代以下) が約半数
- ・市区外居住者が約6割

従来の媒体ではリーチできなかった層を含む、広い母集団を形成。

低いハードルでの「接点」創出



詳しくは、p.20へ

稼働率96.3%

心理的ハードルを下げ、未知の業界への「最初の一歩」を創出。

実稼働による「意識の変化」

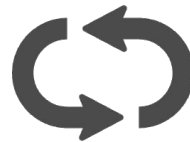


詳しくは、p.31,33へ

- ・約3割が製造未経験者
- ・64.2%が「業界への印象が良くなった」と回答

「自分にもできる」という実感が、製造業のイメージを向上

継続的な製造業との関わり



詳しくは、p.21,34へ

- ・リピーターの割合 約7割
- ・8割以上が「今後も製造業で働きたい」と回答

接点を持ったワーカーが、現場を支える戦力へ

※ 各データの詳細については、「3 実証データに基づく定量的分析」及び「5 製造業ワーカーの意識・実態調査」を参照。

2. 「教え方の工夫」により、未経験者もすぐに現場の戦力に

参画事業者の業態や規模、現場環境は多岐にわたるが、受け入れ前の段階で適切な準備を行うことで、ミスマッチの防止や現場の教育負担を最小限に抑えられている傾向が確認された。

1人1工程への絞り込み

(シングルタスク化)



複数の工程を網羅的に教えるのではなく、初回はあえて「拭き上げだけ」「梱包だけ」と担当を1つに限定する。

覚えるべき情報量を最小限に抑えることで、現場の指導負担を軽減できる。

「担当業務を1つに絞り込むことで、全工程を教える必要がなくなり、現場の教育負担を軽減できた」（株式会社エーディエフ）

「現場のリアル」の見える化



「匂い」「重量（15kg程度）」「暑さ」など、現場の身体的・環境的なリアルを求人原稿に明記する。

就業前の段階で、適性あるワーカーを選定し、ミスマッチを防ぐ。

「ゴムの匂いが苦手な方は応募を控えてくださいと明文化し、ミスマッチを未然に防いでいる」（株式会社共栄金属）
「ミスマッチが起きないように『15kg程度までのものは1人で運んでいただきます』と求人票に記載した」（株式会社オーツー）

働きやすい環境の醸成



朝礼での紹介や休憩中・作業中の声掛けにより、ワーカーを「チームの一員」として迎える。

ワーカーの緊張をほぐし、不明点の抱え込みを防ぐ。ミスや事故の防止につながる。

「ワーカーの方はアウェイ感が強いいため、自分から話しかけたり、業務を教えたり、積極的にコミュニケーションをとるよう従業員に伝えている」（藤田金属）
「『わからないことがあったら聞いてね』という声かけを欠かさない」（オーツー）
「『今日もありがとう』と感謝を伝えることで、また来たいと思ってもらえるような関係性を構築している」（共栄金属）

2. 「教え方の工夫」により、未経験者もすぐに現場の戦力に

切り出した業務の内容に合わせて教え方をシンプルにしたことで、初めて就業する方でも初日から円滑に作業を開始できることが確認された。特別な教育時間を確保せずとも人手を補うことが可能となり、現場の繁忙感の解消に寄与している傾向が見られた。

実証事業者から見た3つの教育類型（パターン）

① 「隣接・並走」型

見本を見せる → 一緒にやる

迅速に移行

適宜フォロー

「常にワーカーの隣に従業員がいる状態だった。このため、ワーカーに何か不明点が生じた際は、その場で従業員に確認する体制にした」（藤田金属株式会社）

常にフォローができる環境を整えることで、早い段階から安心して作業に従事できる体制を実現

② 「段階的自走」型

短時間集中
レクチャー

近くで見る

困ったときに
担当者に相談

ワーカーが
自走

「『まず従業員と一緒に作業をしてみる』→『側について見守りながらワーカーに作業してもらう』→『問題なければ従業員は離れて、何かあれば適宜相談してもらおう』という流れで教育をしていた。実際に一人で作業してもらうまでに、15分程度の時間だった」（株式会社オーツー）

段階を踏んで独り立ちを支援することで、ワーカーの不安をなくすと同時に、正社員も「本来の業務」を中断せず業務を遂行

③ 「リピーター・習熟」型

初回に入念に
教育を実施

リピーターとして登録

戦力として活躍

指導コストの
最小化

「現場の担当者が現場で見極めをし、リピーターの希望者のリストを作り、経営層に提供。そのリストに基づき、リピーターを募集している。現在は、教育は基本不要となっている」（株式会社共栄金属）

現場に慣れたリピーターが活躍。説明の時間を最小限に抑え、効率的な稼働が可能に

3. 「お試し就業」の活用で、納得感のある長期採用へ

スポットワークを事前の職場体験（お試し就業）として活用し、求人原稿や面接のみでは把握が困難な適性や相性を相互に確認する。これによりミスマッチを防ぎ、定着の期待できる長期採用へと繋げる方針を掲げる事業者が多く確認された。

長期雇用への転換実績とワーカーの就業意識

1. 実証事業における長期雇用の成立：3人 / 8事業者

いずれも「現場での実作業」を通じた適性の確認を経ており、入社後のミスマッチが低い、質の高いマッチングを実現した。

「通常の面接では能力・スキルの確認が必要だが、スポットワークはすでに実働を通じて『技術面でも人間性でも、自社と合うこと』が確認されているため、面接は条件面のすり合わせという側面が強くなり、効率的な採用が可能となった」（株式会社エーディエフ）

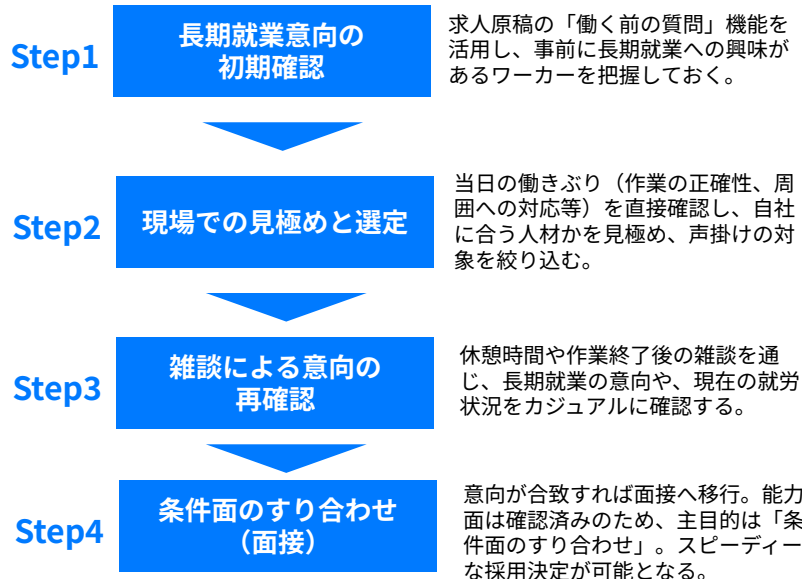
2. ワーカーの長期就業への意向

「スキマバイト経由で長期就業（正社員・正社員以外）したい」ワーカーが、**全体の約2割存在**※。スポットワークが、製造業の長期就業を志向する人材との「最初の接点」として機能している。

※製造業におけるスポットワーク就業に関する意識調査（N=397）（P34参照）

スポットワークを通じた長期採用の一例

※株式会社エーディエフの事例



4. スポットワーカーに業務を任せることで、正社員が「本来の業務」に集中

業務の切り出しによって、組織全体の役割分担を見直し。補助的業務をスポットワーカーが担うことで、正社員が専門性の高い「本来の業務」に専念し、生産性を維持・向上させる体制の構築が可能であることが、本実証を通じて確認された。

詳しくは、p.18へ

ワーカーに依頼した業務例

- ✓ ピッキングし、仕分け
- ✓ 原材料・商品等の搬入
- ✓ 資材を機械等に投入・供給
- ✓ 機械の運転状態を監視
- ✓ 拭き上げ・バリ取り等
- ✓ 袋・箱詰め、ラベル貼り
- ✓ パレットへの積み付け等

正社員等への働き方の影響

【実証事業者(アンケート)】
既存従業員は、本来自身がやるべき仕事に集中できたと思いますか？

6事業者 / 8事業者

ワーカーへの信頼性（事業者からワーカーへの評価）

Good率 100%

Good数467 / 評価数467

※全473稼働のうち、評価が実施された467件を対象に算出。

多くのワーカーが、事業者が求める期待水準に達している

事例：需要変動への柔軟な対応力

「別注が発生した際、1時間の残業が発生するが、今回スポットワークを導入することで、本来正社員等に発生していた残業が発生せずに済んだ。月でいうと、1時間×20名×月20日であれば、400時間の削減のポテンシャルがある」

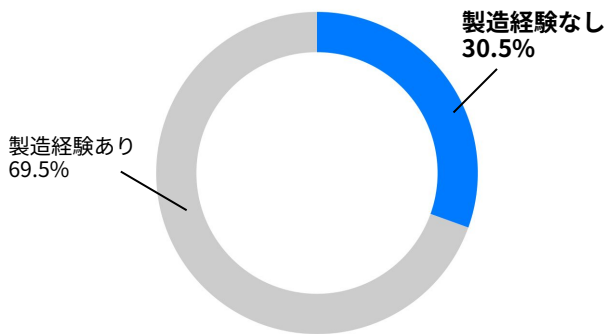


藤田金属株式会社

5.業種を越えた労働力の活用

スポットワークは、従来の採用市場では接点が乏しかった「製造業の潜在層」を現場へ呼び込む新たな経路となっている。特に物流分野等で培われた基本スキルが、製造現場の補助業務においても活用可能な「接続点」となり、業種を越えて技能が転用される構造が示唆された。

スポットワークが掘り起こす 「新たな労働力層」



製造業未経験者が、スポットワークを通じて
製造業界に流入

出所：製造業におけるスポットワーク就業に関する意識調査（N=397）

物流分野での就業経験と 製造現場（補助業務）への適応



物流・倉庫等での経験

タイミーでは「物流（軽作業）」の求人数割合が最も高い（2025年10月時点）
物流現場でポータブルスキル※を蓄積（タイムマネジメント能力、指示理解力、安全管理意識など）
※業種や職種が変わっても「持ち運び可能な能力」をいう。



製造現場へ流入

物流・倉庫等で培ったポータブルスキルを
製造業の導入業務に活用

製造現場の稼働ワーカーのうち
9割が物流現場（タイミー）の経験者

※本数値は、参考事業者8社において2025年4月から2026年1月までに稼働したワーカー139名の、タイミーにおける過去の稼働実績（業種別）に基づき算出したもの（127名が物流業界での仕事の経験者）。

実証事業における具体的な実施業務（切り出しの事例）

本実証では、参画した8事業者がそれぞれの現場環境に合わせ、主に「初日から対応可能な補助的業務※」の切り出しを行った。

これにより、製造業未経験者・ブランク者であっても円滑に現場へ受け入れることが可能となった。

以下は、本実証を通じてワーカーが実際に従事した主な業務内容である。

※一部の事業者では、半田付け、電子部品の組み立て、金属研磨などの技能を要する工程の「経験者向け求人」も出され、マッチングが実現した。

切り出し業務の分類一覧

カテゴリー	具体的な業務内容の例
梱包・出荷準備	梱包箱の組み立て、製品の袋詰め・養生、ラベル貼り、出荷梱包、緩衝材の挿入
加工補助・仕上げ	アルミ材や金属製品の拭き上げ、バリ取り補助、プレス機のボタン操作（※）、部品のセット（ラッキング）
軽作業・付随業務	ネジの計数、シール貼り、取扱説明書の封入、数量確認、棚卸し補助、名入れ機の使用
運搬・移動	台車による製品搬送、コンテナからの荷下ろし、トラックへの積み込み補助

※ 安全性が十分に確保された工程に限定して実施。

業務切り出しの判断基準（例）



品質への影響

「高度な判断を要する検品は避け、治具（ジグ）を使用して穴の位置を確認するといった、正誤が容易に判断できる単純なチェック業務に絞ることで、品質への影響を抑えた。」（株式会社エーディエフ）



技術・知識の要否

「担当業務を1つに絞ることで、全工程を網羅的に教える必要がなくなり、現場の教育負担を軽減することができた。」（株式会社エーディエフ）



安全・機密保持

「切り出した業務は製造業の中では事故が起きにくいものであり、かつ事故歴のない作業に限定していた。」（株式会社共栄金属）



3.実証データに基づく定量的分析

～本実証事業の参加事業者のマッチングデータ等～

募集・稼働実績と人手不足解消への寄与

本実証に参加した製造現場におけるスポットワークの受容性は極めて高く、人手不足解消に向けた有効な手段となり得ることが確認された。

募集数の多い事業者では100名超の活用実績を上げつつ、全体平均で96.3%という高い稼働率を記録した。これはタイミー全業種の平均稼働率（約86%※）を上回る数値であり、多くの事業者において8割以上の稼働率を維持していることから、製造業の人材確保においてスポットワークが貢献していることが示唆される。

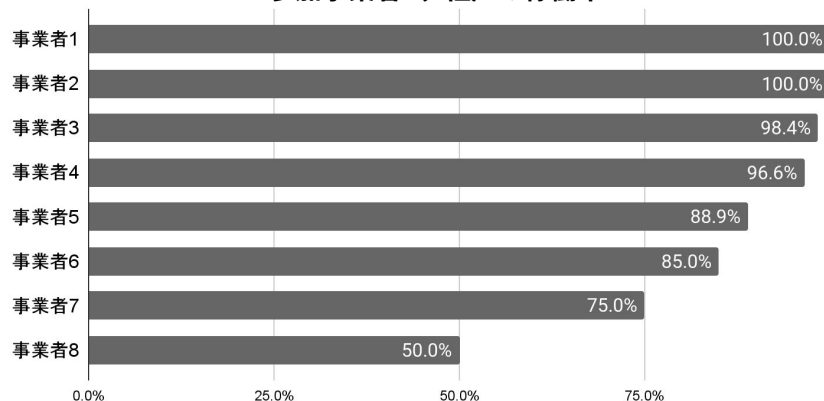
※FY25/10 4Qの稼働人数を募集人数で除して算出

実証事業者（8社）
稼働率

96.3%

稼働数473／募集人数491

参加事業者（8社）の稼働率



※特定の事業者が識別されることを防ぐため、各社の稼働率が高い順に配列しており、P8の事業者一覧の掲載順とは一致しない。

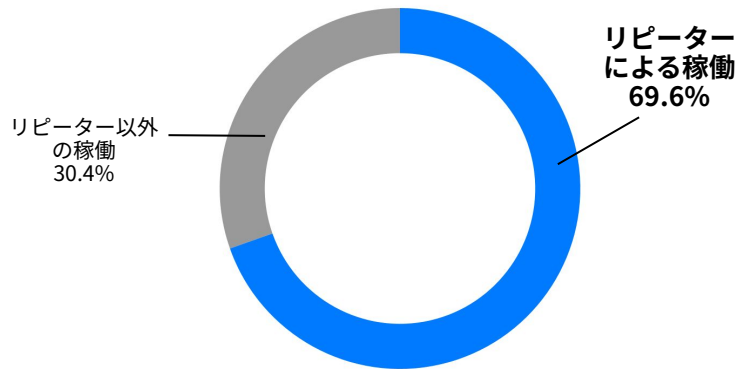
出所：本実証事業における稼働実績データ（対象：参加事業者8社、2025年4月～2026年1月）

ワーカーの働きぶりレポート利用による好循環

本実証における全稼働の約7割（69.6%）がリピーターで構成されており、単発利用に留まらない継続的な関係構築が確認された。また、Good率100.0%という数値は、ワーカーの多くが事業者の期待する遂行レベルを満たしていることを示している。

継続的な就業と高い評価は、業務の習熟度向上や教育コストの抑制に貢献するものであり、スポットワーカーが現場において戦力として機能していることを示唆する。

リピーターの割合



延べリピート稼働回数329／総稼働数473

事業者からワーカーへの評価 (Good率)

100.0%

Good数467／評価数467

※全473稼働のうち、評価が実施された467件を対象に算出。

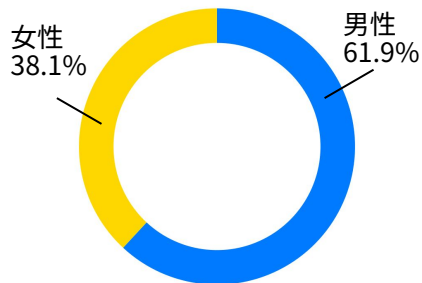
※タイミーにおいては、業務終了後にワーカーと事業者それぞれが相互に評価を記載できる仕組みを構築しており、事業者は、勤務したワーカーの仕事ぶりをGood/Badの2択及びテキストコメントで評価することができる。

出所：本実証事業における稼働実績データ（対象：参画事業者8社、2025年4月～2026年1月）

ワーカー属性分析（1）：製造業における「潜在層」の開拓

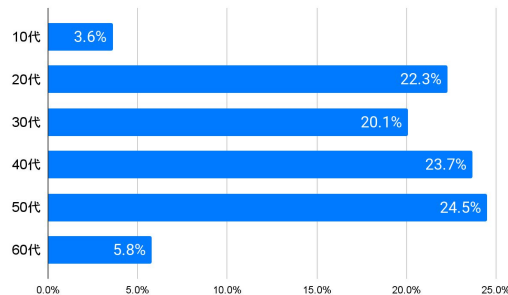
本実証を通じ、女性が約4割、30代以下の若年層が約半数を占めるなど、多様な属性を持つ人材と製造現場との接点創出が確認された。また、市区外の労働力が広域でマッチングしている傾向も見られ、スポットワークという形態が、従来の採用手法ではリーチが困難であった層への開拓に寄与していることが示唆される。

性別



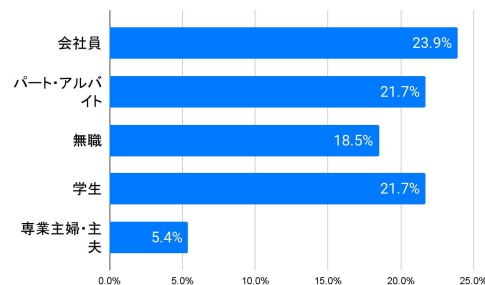
n=139。女性が約4割を占めており、製造現場において性別を問わず幅広い層が活躍できる可能性が示唆された。

年代



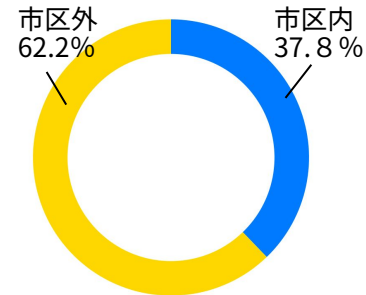
n=139。50代と20代がボリュームゾーンとなっており、若年層（30代以下）も全体の約半数に達している。

職業



n=92※。会社員、パート・アルバイト、学生など、特定の属性に偏ることなく多様な人材が製造業を経験している。
※タイミー登録属性に基づき集計。未登録者が一部存在。

居住地

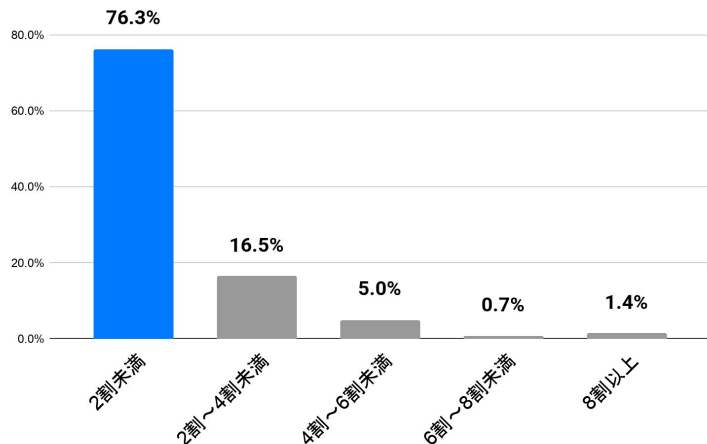


n=473（稼働ベース）。事業者所在地の市区外から流入するワーカーも多く、近隣住民のみならず広域の労働力を有効に活用できている。

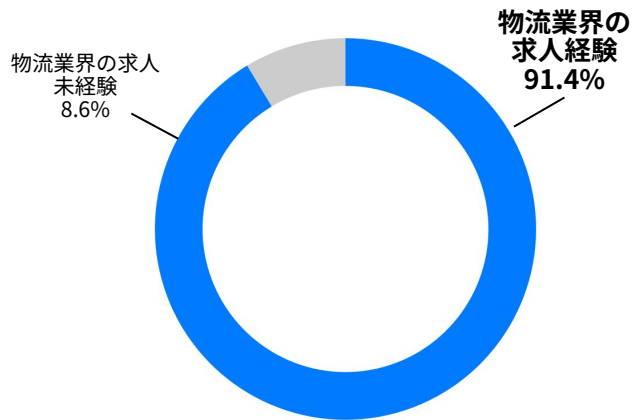
ワーカー属性分析（2）：他業界からの流入と親和性

- タイミー上での就業履歴を確認すると、本実証ワーカーの約4分の3（76.3%）が、過去の就業実績において製造業を選択する割合が2割に満たない「低頻度層」であった。これはスポットワークが、普段は他業種で活動する潜在層に対し、製造業界との「新たな接点」を創出する役割を担っていることを示している。
- また、製造業の経験者のうち約9割は、物流業界の求人への稼働経験を有している。両分野の親和性は高く、関連業種間におけるスムーズな人材還流が起きていることが示唆される。

総稼働（タイミー）に占める
製造業種の稼働回数の割合分布



製造業経験者のうち、
物流業界の求人（タイミー）の稼働経験者の割合



出所：本実証事業における実績データ（対象：参画事業者8社、2025年4月～2026年1月において稼働したワーカー。n=139）
右図については、139名のタイミーにおける過去（～2026年1月31日）の稼働実績（業種別）に基づき算出している。



4.事業者インタビューから見る定性的評価

インタビューの設計と主な着眼点

インタビューは、以下の「インタビューガイド」に基づいて進行した。なお、本ガイドを基本としつつも、各事業者から事前に回収したアンケート回答の内容を踏まえ、一部項目を調整した上で事前に各社へ提供・実施している。

1. スポットワーク導入の背景と動機

- そもそも「スポットワーク」や今回の「実証事業」を最初にどこで知りましたか？その際、どのような第一印象を持ちましたか？
- 今回、スポットワークを導入するに至った「現場の切実な課題」を改めて教えてください。
- 導入を検討された際、社内（特に経営層や現場責任者）でどのような議論がありましたか？

2. 「成功のメカニズム」の解明

- アンケートで「満足（または「不満」）」とご回答いただいておりますが、運用をスムーズにするために、導入担当者・現場として「最も注力したこと」は何ですか？
- 未経験者や初めてくる方がすぐに作業に入れるよう、マニュアルや説明方法など、工夫したポイントを教えてください

3. 現場特有の障壁とその克服プロセス

- 製造現場でスポットワークを導入する上での現場での課題感はありましたか？（例えば、安全管理や機密保持など）
- 上記の課題を、どのようにクリアしましたか？
- 導入初期、現場の既存従業員からの反発や戸惑いはありましたか？それをどのように解消しましたか？

4. 多角的な価値（波及効果）

- スポットワーカーに作業を任せただけで、既存の正社員の方々の「働き方」にどのような変化が見られましたか？
- スポットワーカーという「外部の目」が入ることで、予期せぬプラスの変化はありましたか？

5. 業務タスクの再定義と切り出し論理

- 今回の「業務（タスク）」を選定した「決め手」は何ですか？（安全性、単純さ、重要度など）
- 実際に運用してみて、「これはスポットには向かない」「これもスポットに任せられる」といった、スポットワーカーが実施できる業務の判断基準はできましたか？
- 貴社においては、リピーターを活用していますが、リピーターになるにつれて、実施できるようになったタスクはありましたか？
- 正社員とワーカーの「境界線」をどこに引いていますか？

6. 長期採用への転換実態と判断基準

- 現場の方が「またこの人に来てほしい（リピート）」と判断する際、スキルの他にどのような要素（態度、コミュニケーション等）を重視していますか？
- スポットワークから長期採用に向けた「声掛け」など具体的な行動は取られましたか？

7. 総括・将来展望

- 今後、他の製造事業者にもスポットワークが普及するためには、どのようなサポートや仕組みが必要だと思われますか？
- 他の製造事業者（取引先や同業他社）が導入を検討する場合、どのようなルートでの案内や情報発信があれば、検討の土台に乗りやすいと思われますか？

1. 製造現場における「成功のメカニズム」（教育コストの削減、ミスマッチの防止など）



株式会社共栄金属

「30分の引き継ぎ」で教育を完結させる工夫

導入初期は、他の労働者とワーカーの就業時間を30分間重複させ、その時間内で他の労働者が隣で実作業を教える形態をとり、社員の教育時間を削減した。言い方を変えると、この30分の教育で対応可能な業務のみをワーカーの業務として切り出した。

ミスマッチを防ぐための「現場のリアル」の明文化

過去の離職事例やアレルギー問題を考慮して「ゴムの匂いが苦手な方は応募を控えてください」といった現場特有の条件を明文化することでミスマッチを未然に防いでいる。



藤田金属株式会社

隣に従業員がいる環境での「即時フォロー」

今回の業務は、5人程度で同じ業務を一度に進めるものだったので、常にワーカーの隣に従業員がいる状態だった。このため、ワーカーに何か不明点が生じた際は、その場で従業員に確認することができた。



株式会社オーツ

「見守り」と「自走」を段階的に分ける教育フロー

「まず従業員と一緒に作業をしてみる」→「側について見守りながらワーカーに作業してもらう」→「問題なければ従業員は離れて、何かあれば適宜相談してもらう」という流れで教育をしていった。実際に一人で作業してもらうまでに、15分程度の時間だった。

ミスマッチを防ぐための「数値」による条件提示

当社は椅子やソファといった家具を扱っているため、重いものを持ってもらう場面がある。そこでミスマッチが起きないように「15kg程度までのものは1人で運んでいただけます」と求人票に記載した。



株式会社エーディエフ

あえてマニュアルを作らない

作業の標準化が難しいため、実際に見本を見せながら指導した方が早いと考え、あえてマニュアルの作成は行わなかった。常に同じフロアや近くで担当社員が作業している環境を作り、何かあればすぐに質問できるよう工夫した。

「1人1工程」への絞り込みによる負担軽減

担当業務を1つに絞り込むことで、全工程を網羅的に教える必要がなくなり、現場の教育負担を軽減することができた。

2. スポットワーカーがもたらした「多角的な価値」



株式会社共栄金属

「教える」経験による社員のスキル向上

外部の未経験者を継続的に受け入れることで現場社員に「仕事を教える」機会が日常的に発生し、教え方の技術やコミュニケーション能力が向上した。これが新入社員や新人への丁寧な指導に繋がっている。

性別への固定観念の打破

当初はプレス作業は男性の仕事であるという固定観念があり、女性がマッチングするとは思わなかったが、女性ワーカーの活躍によって現場の意識がプラスに変化した。プレス作業について、女性にも関心を持ってもらえることに気付かされた。



藤田金属株式会社

残業削減の大きなポテンシャル

本来正社員等に発生していた残業が発生せずに済んだ。月でいうと、1時間×20名×月20日であれば、400時間の削減のポテンシャルがある。



株式会社オーツー

ワーカーからの評価が現場のモチベーションに

「働きやすい」「親切だった」といったワーカーからのコメントをもらい、自分たちが「いつも通り」に接していることが評価されたのは嬉しかった。こうしたワーカーからの評価は、現場の従業員にも共有を行った。



株式会社エーディエフ

正社員の残業削減と心身の負担軽減

スポットワークの導入は正社員の負担軽減に繋がった。突発的な増産時にスポットワーカーが補助業務を担うことで、本来正社員が残業で対応しなければならなかった負荷が削減され、心身の負担軽減につながった。

3. 「お試し就業」から長期採用への展開



株式会社共栄金属

「リアルな働き」を見ることの優位性

スポットワークを通じて長期雇用に移る方法は、通常の採用ツールと比較しメリットを感じる。リアルに働いた様子を見て採用できるのは望ましく、いい採用につながると思う。

「会社が選ばれる」という逆転の採用観

長期採用のプロセスに移行した場合は、すでに能力が実証されているワーカーであるため、通常の選考フロー（面接等）を省略することになる。「会社がワーカー（労働者）を選ぶ」のではなく「実際に働いたワーカーに会社を選んでもらう」という考えである。



藤田金属株式会社

「リアルな働きぶり」を見ることによる採用メリット

スポットワークを通じて長期雇用に移る方法は、通常の採用ツールと比較しメリットを感じる。リアルに働いた様子を見て採用できるのは望ましく、いい採用につながると思う。



株式会社オーツー

「1日有償仕事体験」としての価値


スポットワークを「1日有償仕事体験」のように使うのもあるだろう。梱包業務などを担当してもらい、最後に10分程度で業務・会社内容の説明をする、といった形である。実際の働きぶりを直接見られるので、面接よりも実践的な適性が分かるのはメリットだと感じている。



株式会社エーディエフ

面接の役割が「見極め」から「条件確認」へ

通常の面接では能力・スキルの確認が必要だが、スポットワークはすでに実働を通じて「技術面でも人間性の面でも、自社と合うこと」が確認されているため、面接は条件面のすり合わせという側面が強くなり、効率的な採用が可能となった。



5.製造業ワーカーの意識・実態調査

～タイミーの登録ワーカー（製造経験あり）へのアンケート調査～

出所：製造業におけるスポットワーク就業に関する意識調査

アンケート調査の構成（カテゴリ）

本調査は、製造業における就業者の属性把握から将来の就業意向まで、以下の4つの柱で構成している。

なお、本編では主要な分析結果を抜粋して掲載しており、全設問項目および詳細な集計結果については、Appendix（P.35）を参照されたい。

1. 就業者のバックグラウンド（属性・経験値）

- 製造業界におけるこれまでの実務経験
- 過去に経験した具体的な業務内容（梱包・検品・ライン作業等）

2. 就業のきっかけと動機

- 多様な求人の中から、「製造業」を選択した動機の深掘り

3. 就業後のイメージ変化

- 就業前後における「製造業界」に対する印象の変化
- 具体的にどのような点においてイメージが向上したか

4. 今後の就業意向・キャリア形成

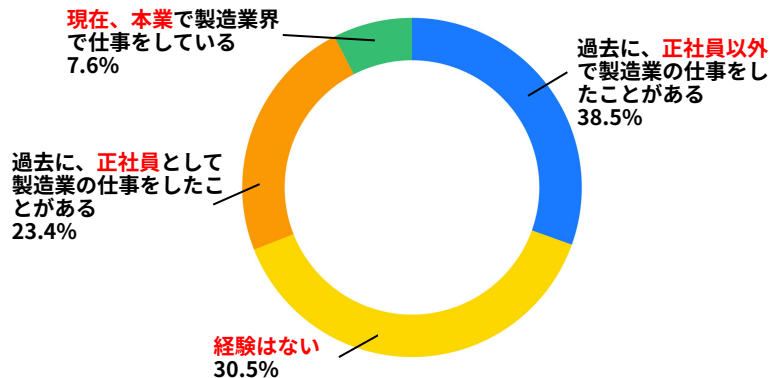
- 製造業界における継続的な就業意向の有無
- 長期雇用への関心や、今後の働き方に関する展望

1. 就業者のバックグラウンド（属性・経験値）

製造業の経験者と未経験者がバランスよく流入

就業者の約7割が製造業の経験者であり、そのうち4割以上が3年以上の経験を持つ習熟度の高い層であった。一方で、約3割の未経験者も集まっており、即戦力の確保と新規人材層の取り込みが両立されている。

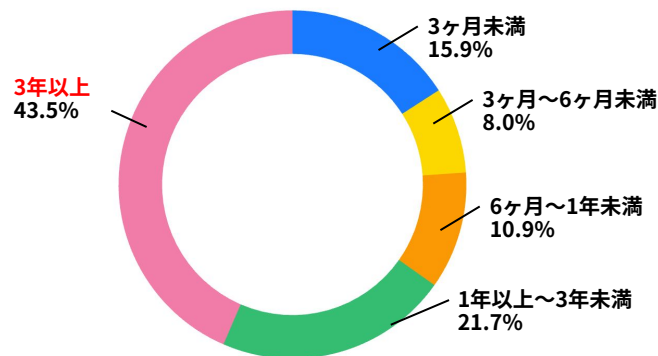
これまでの製造経験の有無



就業者の約7割が製造業の経験者（スポットワーク以外）で構成されており、潜在的な経験者層の掘り起こしに成功している。一方で、約3割の未経験層も流入しており、新たな人材層に対する製造業への接点創出が同時に実現されている。

n=397。SA。アンケートにおいて「あなたは、これまで「タイミー」や「別のスキマバイトサービス」のほかに、製造業界でお仕事をした経験はありますか。最も近いものを一つ選んでください。」(Q1)と質問をしたもの。

これまでの製造業界の経験年数



経験者のうち4割以上が「3年以上」の経験を有しており、即戦力として期待できるものである。また、1年未満の短い期間の経験者も一定数存在し、スポットワークという形態が、離職期間のある経験者の「復職」や「再挑戦」を促していることが示唆される。

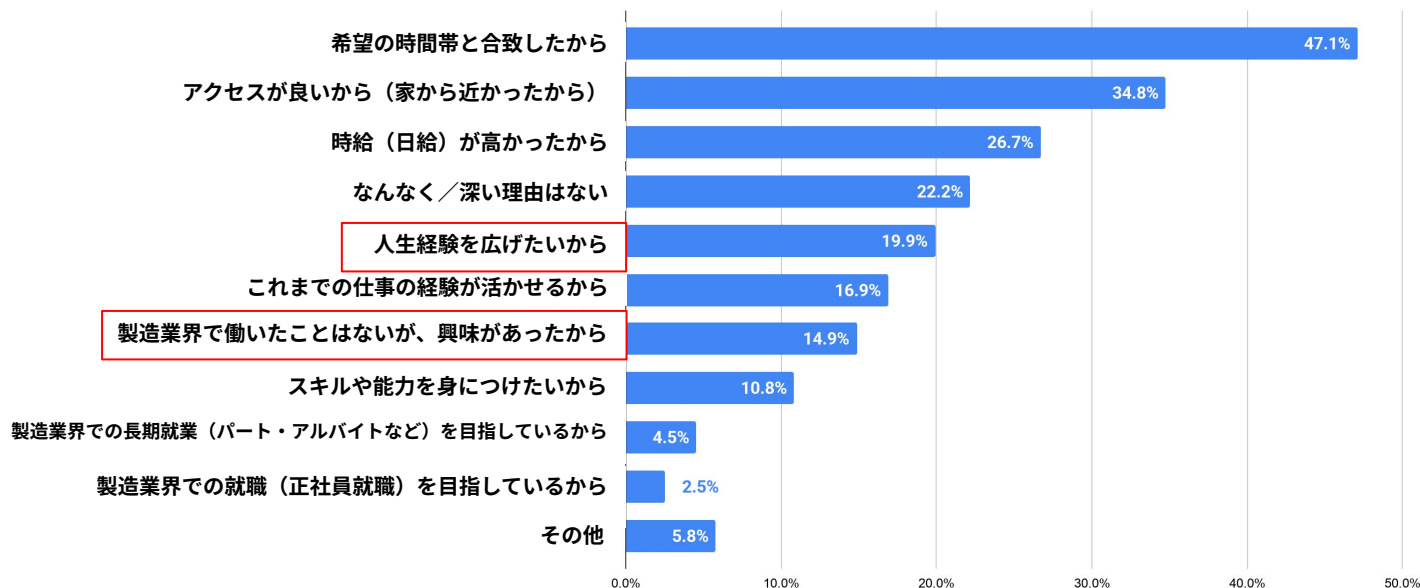
n=276。SA。アンケートにおいて「あなたのこれまでの製造業界での経験はどのくらいですか。一つお選びください。」(Q2)と質問をしたもの。

2. 就業のきっかけと動機

経験の活用だけでなく「興味・関心」が就業の入り口に

「経験を活かしたい」という実利的な動機に加え、「人生経験を広げたい」「興味があった」「スキルや能力を身につけたい」という回答が見られる。スポットワークという働き方が、未経験層等が製造現場へ踏み出す心理的ハードルを下げていることが示唆される。

タイミーで製造業の事業者で働くことを考えたきっかけ



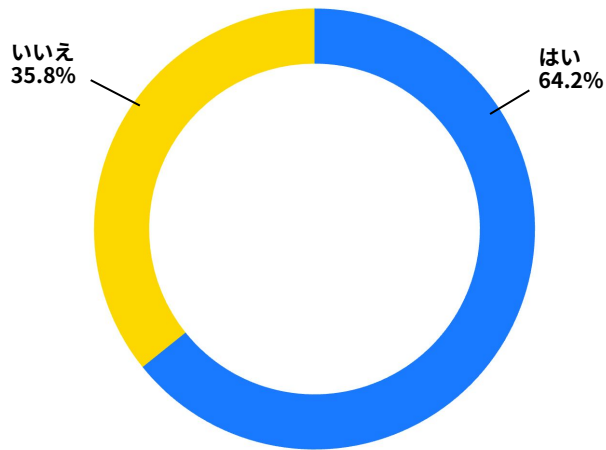
n=397。MA。アンケートにおいて「あなたが、タイミーで製造業の事業者で働くことを考えたきっかけを教えてください。当てはまるもの全てをお選びください。」（Q4）と質問をしたもの。

3. 就業後のイメージ変化

実稼働を通じた製造業のイメージが向上

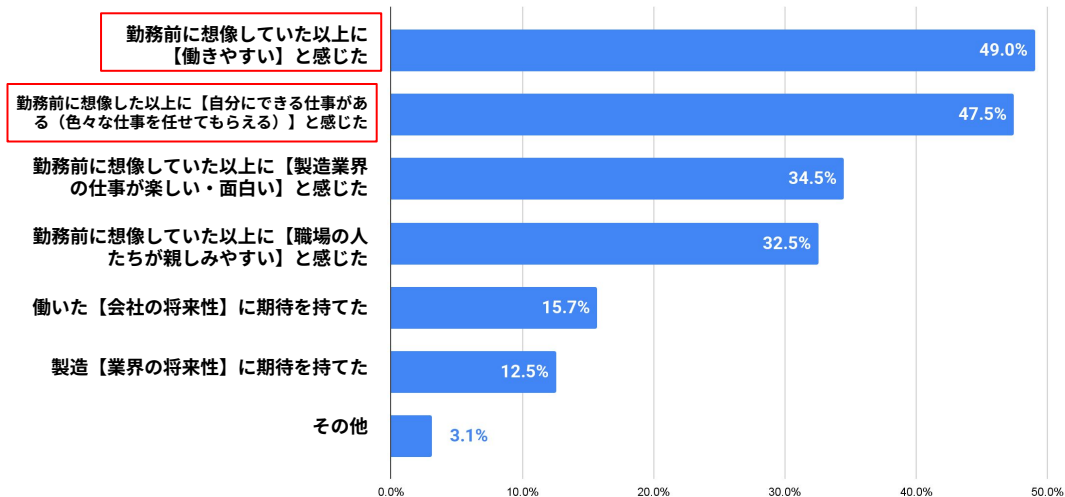
就業後にイメージが向上したワーカーは約64%に達した。向上理由は「想像以上に働きやすかった」「自分にできる仕事があると感じた」が上位であり、現場での具体的な成功体験が業界へのポジティブな評価に繋がっている。

タイミーの稼働を経た「製造業界」への印象の変化（イメージ向上したか）



n=397。SA。アンケートにおいて「あなたは、タイミーを通じた製造業界での勤務を経て、「製造業界で働くこと」のイメージは向上しましたか。一つお選びください。」(Q5)と質問をしたもの。

製造業界のイメージ向上の具体的な内容



n=255。MA。アンケートにおいて「あなたは、タイミーを通じた製造業界での勤務を経て、「製造業界で働くこと」のイメージはどのように向上しましたか。当てはまるもの全てをお選びください。」(Q6)と質問をしたもの。

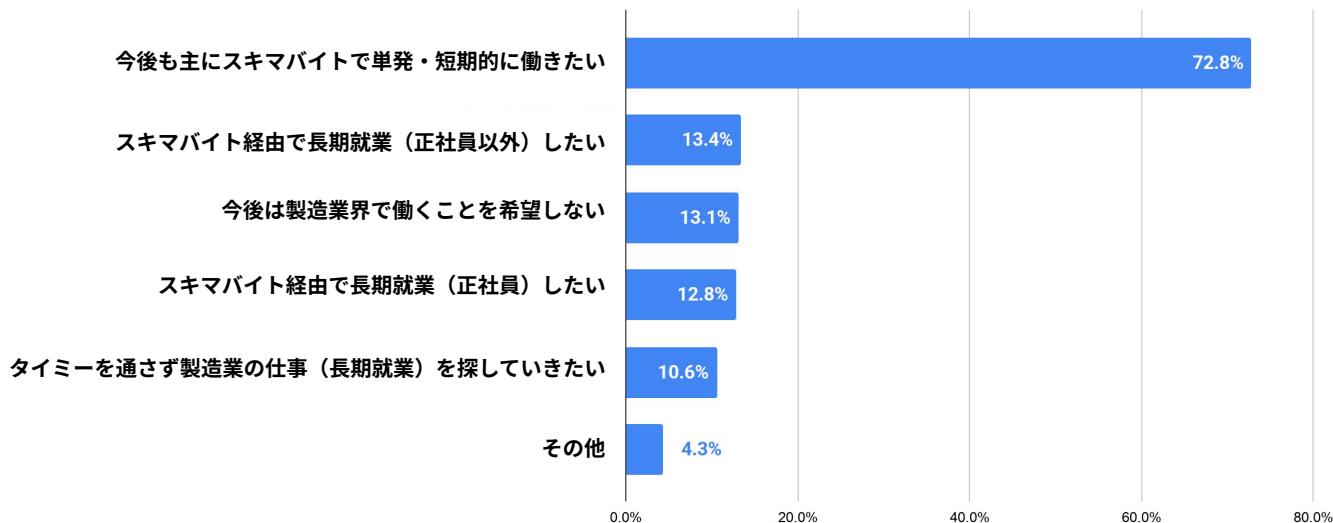
4. 今後の就業意向・キャリア形成

製造業への継続就業意向は高く、安定的な労働力として定着

今後もスキマバイトとして製造業で働き続けたいとする回答が7割を超えており、製造現場の安定的な支え手として定着しつつある。また、約2割※は長期雇用への切り替えに意欲を示しており、スポットワークを入り口とした多様なキャリア形成の可能性が確認された。

※ 「スキマバイト経由で長期就業（正社員）したい」と「スキマバイト経由で長期就業（正社員以外）したい」のうち1つ以上選択している回答者の割合

製造業における今後の就業継続意向とキャリア展望



n=397。SA。アンケートにおいて「あなたは、今後、製造業界でどのように仕事をしていきたいですか。当てはまるもの全てを選択してください。」(Q7)と質問をしたもの。



Appendix : アンケート調査結果（全体）

アンケート調査結果（全体）

Q1 あなたは、これまで「タイミー」や「別のスキマバイトサービス」のほかに、製造業界でお仕事をした経験はありますか。最も近いもの一つを選んでください。（SA）（n=397）

【現在、本業】で製造業界で仕事をしている	7.6%
【過去に、正社員として】製造業の仕事をしたことがある	23.4%
【過去に、正社員以外で】製造業の仕事をしたことがある	38.5%
経験はない	30.5%

Q2 あなたのこれまでの製造業界での経験はどのくらいですか。一つお選びください。（SA）（n=276）

3ヶ月未満	15.9%
3ヶ月～6ヶ月未満	8.0%
6ヶ月～1年未満	10.9%
1年以上～3年未満	21.7%
3年以上	43.5%

アンケート調査結果（全体）

Q3 あなたのこれまで経験した製造業界での「仕事内容」を教えてください。当てはまるもの全てをお選びください。（MA）（n=276）

軽作業・作業補助	71.7%
製造技術者	9.4%
生産設備オペレーター	19.6%
製品製造・加工処理	44.6%
機械組立	19.2%
機械整備・修理	8.7%
製品検査	40.9%
塗装	8.7%
製図	1.4%
その他	6.5%

Q4 あなたが、タイミーで製造業の事業者で働くことを考えたきっかけを教えてください。当てはまるもの全てをお選びください。（MA）（n=397）

時給（日給）が高かったから	26.7%
希望の時間帯と合致したから	47.1%
アクセスが良いから（家から近かったから）	34.8%
製造業界で働いたことはないが、興味があったから	14.9%
これまでの仕事の経験が活かせるから	16.9%
スキルや能力を身につけたいから	10.8%
製造業界での就職（正社員就職）を目指しているから	2.5%
製造業界での長期就業（パート・アルバイトなど）を目指しているから	4.5%
人生経験を広げたいから	19.9%
なんなく／深い理由はない	22.2%
その他	5.8%

アンケート調査結果（全体）

Q5 あなたは、タイミーを通じた製造業界での勤務を経て、「製造業界で働くこと」のイメージは向上しましたか。一つお選びください。（SA）（n=397）

はい	64.2%
いいえ	35.8%

Q6 あなたは、タイミーを通じた製造業界での勤務を経て、「製造業界で働くこと」のイメージはどのように向上しましたか。当てはまるもの全てをお選びください。（MA）（n=255）

勤務前に想像した以上に【自分にできる仕事がある（色々な仕事を任せてもらえる）】と感じた	47.5%
勤務前に想像していた以上に【働きやすい】と感じた	49.0%
勤務前に想像していた以上に【職場の人たちが親しみやすい】と感じた	32.5%
勤務前に想像していた以上に【製造業界の仕事が楽しい・面白い】と感じた	34.5%
製造【業界の将来性】に期待を持てた	12.5%
働いた【会社の将来性】に期待を持てた	15.7%
その他	3.1%

アンケート調査結果（全体）

Q7 あなたは、今後、製造業界でどのように仕事をしていきたいですか。当てはまるもの全てを選択してください。（SA）（n=397）

今後も主にスキマバイトで単発・短期的に働きたい	72.8%
スキマバイト経由で長期就業（正社員）したい	12.8%
スキマバイト経由で長期就業（正社員以外）したい	13.4%
タイミーを通さず製造業の仕事（長期就業）を探していきたい	10.6%
今後は製造業界で働くことを希望しない	13.1%
その他	3.0%

アンケート調査結果（全体）

Q8 あなたの現在の職業などをお知らせください。一つ選択してください。
(SA) (n=397)

学生	1.5%
正社員	14.6%
パート・アルバイト	28.5%
契約社員	3.3%
派遣社員	9.6%
フリーランス	15.4%
専業主婦・主夫	8.6%
経営者・役員	0.8%
定年退職	0.5%
無職	14.9%
その他	2.5%

Q9 あなたの現在の求職活動の状況を教えてください。(SA) (n=397)

現在、具体的な求職活動をしている	25.7%
求職活動はしていないが、近い将来（例：半年以内）に就職・転職を検討している	34.3%
現在、求職活動をする予定は全くない	37.0%
その他	3.0%