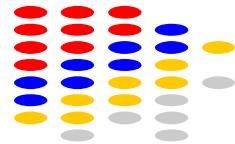


ISマネジメント・レター



コラム

スポットワーカー活用のポイント！

- ◆人手不足が深刻になる中、人手足対策の切り札として、最近、注目を集めている働き方が2種類ある。一つは「ギガワーク」で、ギガワーカーは業務委託契約(個人事業主として)で企業に属さず仕事を受ける働き方。もう一つは、「スポットワーク(スキマバイト)」で、スポットワーカーは雇用契約(アルバイトとして)を結び、企業から指揮命令を受けて働く働き方です。主な違いは契約形態にあります。そうした中、1日に数時間といったスキマ時間に働く「スポットワーカー」の活用が進み、独自の仕組みで働き手を囲い込み、費用の抑制を図る事例を紹介したい。
- ◆株式会社串カツ田中が運営する飲食店「串カツ田中」の店舗では、ピーク時間帯に6~8人が働き、半分弱をスポットワーカーが担うと言ふ。もともと店舗では定期的に働く大学生のアルバイトで運営していましたが、その半数近くが卒業に伴い辞めていく構図でした。近年はその辞めたアルバイトの変わりが採用できなくなり、月に50万円かけて一人採用できるかどうかという店舗も生じてきた。そこで利用したのがタイマーなどスポットワーカーの紹介サービス。人手不足はしのげましたが、仲介サービス事業者に払う手数料、相場は働き手に払う給与の3割程度が採用時に限らず発生し続け、コスト面で負担が重い。加えて、未経験者に業務を教える教育コストもかかります。マニュアルの整備などである程度は効率が上げら

れるが限界があります。そこでたどり着いたのが、スポットワーカーを自社で囲い込み「常連ワーカー」とする方法でした。元従業員や3~5回程度の勤務歴のある働き手をリスト化し、独自にスポットワーカーを集める仕組みを作りました。リスト化できる人材の規模に限界があるため仲介事業者を併用ざるを得ませんが、手数料や教育コストを減らせます。

- ◆また、アルバイトを全員スポットワーカーにした居酒屋もあります。23年開業の東京・新橋にある「THE赤提灯」は、平日3人、週末5人が常時稼働していますが、都心部ではアルバイト求人を出しても全然採用できない。しかし、スポットワーカーならほぼ100%入るし、コストも安い。中長期的な雇用の起点にもなる、といふ。
- ◆スポットワーカー活用のポイントは、①求人段階で「未経験者」「10回以上の勤務回数」「1年以上の経験」など熟練度を分ける、②分かり易いマニュアルづくり、経験に合わせて業務を分けるなどによりある程度の効率は上げられます。また、1つの業務を複数人で担当など、働き手のニーズを汲み上げる柔軟な働き方の提供など選ばれる職場環境の整備が必要だ。女性や高齢労働者の増加に伴いスポットワーカーは今後も増えていく見通しだ。

情報源：日本経済新聞 2025/12/19

today's

ロート、新卒の書類選考廃止 AIの普及で内容横並び 人事担当者が15分対話

- ◆ロート製薬は15日、2027年4月入社の新卒採用から、エントリーシートによる書類選考を廃止すると発表した。代わりに人事担当者との15分間の対話による選考を導入する。原則対面で実施し、その後に複数回の面接やグループワークを経て内定を出す。生成AI(人工知能)の普及で応募書類の内容が均質化しており、対話を通じて学生一人ひとりの個性や価値観を把握する。
- ◆導入した「Entry Meet(エントリーミート)採用」は全国8カ所の会場で、15分間の対話で実施する。応募者は採用ページから必要書類を提出した上で予約する。これまでの人生を振り返り、困難を乗り越えた経験などを記入するという。
- ◆応募は先着順となるが、人数が大幅に超過した場合は追加の枠設置も検討するという。海外大学の在学中など参加が難しい場合はオンラインでの対応も検討する。
- ◆ロート製薬の担当者は「応募書類の手軽さが高まっている中、あえて初期段階での対面を設けた。実際に社員と話す機会を持つことで、学生自身にもなぜ応募したのか、どんな仕事に携わりたいのかを考えるきっかけにしてほしい」と話す。
- ◆AIによる面接など効率的な選考方法を追及する企業が増える一方、企業への深い理解が難しくなり、入社後のミスマッチにつながり易くなっている。

日本経済新聞 朝刊 25/12/16【15面】

第24巻第08号
281号

発行日
2026/01/15

目次：

スポットワーカー 活用のポイント！	1
ロート、 新卒の書類選考廃止 AIの普及で内容横並び 人事担当者が15分対話	1
新成人 昨年と並び109万人 2番目の少なさ 午年生まれは940万人	1
《連載 26》 待ったなし！ 中小企業のDX化の スキームと進め方	2

新成人 昨年と並び109万人 2番目の少なさ 午年生まれは940万人

- ◆総務省が31日公表した2026年1月1日時点の人口推計によると、07年生まれの新成人(18歳)は109万人で、25年と並んだ。統計がある1968年以来最少だった24年の106万人に次ぎ2番目に少なく、少子化の流れが続いている。年男・年女に当たる午(うま)年生まれは940万人で、十二支別にみると最も少ない。
- ◆総人口に占める新成人の割合は0.89%で、前年より0.01ポイント増えた。男女別では男性56万人、女性53万人。
- ◆新成人人口は、第1次ベビーブーム世代(1947~1949年生まれ)が成人した直後の70年に246万人と最多を記録した。第2次ベビーブーム世代(71~74年生まれ)が成人した90年代前半には200万人台と2回目の山を迎えたが、その後は減少傾向が続く。成人年齢は22年4月に20歳から18歳に引き下げられた。
- ◆今回の新成人が生まれた07年の出生数は、景気の回復などで6年ぶりに前年比プラスとなった06年比の傾向を引き継ぎ、06年比で微減にとどまった。ただ10年以降は出生数の減少が加速し、24年は70万人を下回った。《後略》

日本経済新聞 朝刊 26/01/01【43面】

HRM(ヒューマンリソースマネジメント)に役立つ

ISマネジメントレター Vol.281号 2026/01/15

発行人：片岡 俊彦
発行所：イノベーションサポート
福岡市南区大橋 3-16-5-304
〒815-0033

携帯：090-1517-7758 FAX：092(512)6452



e-mail
kataoka@ino
-support.com



URL
[http://www.inno
-supprt.com](http://www.inno
-supprt.com)

雑感：2025年12月、世間をあっと驚かせるニュースが飛び込んできた。ニデック(旧:日本電産)創業者で、同社を「世界をまたにかけるモーター帝国」に育て上げた永守重信グローバルグループ代表が辞任した。詳しい経緯の説明もなく、会見の予定もない、世間をあっと驚かせる突然の辞任劇。歯に衣着せぬ直言で知られた経営者としては、きわめて寂しく残念な「静かな幕引き」でした。2025年前半に不適切な会計処理の可能性が浮上し、監査法人が「意見不表明」など異常事態が続いたことの責任を取ってか?「昭和」的なハードワークこそ永守経営の真骨頂だった。残念。

★★★イノベーションサポート のコンセプト★★★

イノベーションサポートは、戦略実現型人事マネジメントへの変革、組織・人材の開発・活性化の事業を推進・サポートをいたします。

★★★コンサルティング実績

●経営戦略・ビジョンづくり

物流サービス企業/
中期経営計画づくり～
業績管理の仕組み構築
広告代理店/
年度経営計画の策定
～業績管理の定着支援

●人事マネジメントシステム構築

マンションメーカー/
年俸制と目標管理制度
の導入・定着化支援
医療機器商社/
人事待遇制度改定と
人事諸制度見直し支援

●研修、セミナー

情報システム企業/
次世代ビジネスリーダー養成研修
官公庁/「会計 決算書の読み方」研修
ほか

◀連載26回▶ 待ったなし！ 中小企業のDX [デジタル トランسفォーメーション] 化のスキームと進め方

Chapter 3 DX時代の開発手法

15. プロジェクトの評価

1つの案件が終わったら、プロジェクトメンバーで振り返り、DX計画書の内容通りに進んでいるか、費用対効果などを確認します。次に進むためにも必須の作業です。

1) 改善の定量/定性効果の確認

作成したDX計画書で費用対効果を見積もりましたので、実際にどのような効果があつたのか整理します。この結果を決裁者に早く上げることで、次のプロジェクトへの投資と、DXに対する期待値を獲得できます。

例えば、デジタライゼーションの目的がコスト削減となっていれば、成果は見積り易いですが、無駄にコストをかけ過ぎなかつたか、想定通り工数を削減できたかなどまで、改めて整理しましょう。

また、費用対効果の数字も大切ですが、特に注目したいのは、現場から情報システム部やシステムに対する見方がどう変わってきたかという点です。目に見えない価値をどれだけ得られたかは非常に重要です。確認する方法は、「頼ってもらっているか」「気軽に相談がチャットで来ているか」などの頼まれ具合や、問合せ時の雰囲気からも読み取れるでしょう。

2) QCDを指標に評価する

業務システムの評価は、Q(品質)C(コスト)D(納期)で評価しましょう。特に、業務システムでよく使われる「残業時間が減った」「人員が減った」という指標がありますが、あまりお勧めできません。残業時間や人員は業務システムの改善効果以外の、人事施策や職場のマネジメント、業務の繁閑による要素が多いためです。これらを避けた方が成果を明確に計測できるのではないかでしょう。

例えば、「品質(quality)」は、実際の納品物を過去と現状を比較し、バグ数などをカウントして算出します。品質の成果は「バグ件数〇〇%減少」と言うように表現します。「コスト」は1つの業務にかかっている人手を過去と現状で比較し、減少した時間を時給と掛け合わせ算出します。コストの表現は、「〇〇業務システムのコストを△△%削減」という表現にします。「納期」は1つの業務の完了にかかっている時間を過去と現状で比較し、引き算で時間を算出します。納

期の成果は「納品時間が〇〇%減少」と言うような表現をします。

このようにQCDの3つの定量評価により、デジタイゼーションとデジタライゼーションが成功したかを評価していきます。別のプロジェクトでも同じようなプロセスで進めていくので、評価を次のプロジェクトに活かしていくと、デジタル化への気質が高い会社へと変化して行けます。

DX実現に向けたQCD以外の評価指標

QCD以外でも、DXが正しく進んでいることを測る指標もあります。例えば、「社内のデータをアナログからデジタル化できた進捗率」「データが一つの環境にまとまって、直ぐに取り出せる状態が完成しているかどうか。」など。

定量的に測ることが難しい項目もありますが、DXプロジェクトチームの中で確認できるようにしておくと、この先のDXを検討する際の参考にすることが出来ます。一足飛びにDXは実現できないので、1つずつ成果が出来ていることを示しながらプロジェクトを進めていくことが大切です。

コラム

UX(ユーザー体験)をビジネスで
活用することでDXの実現に近づく

使い易いデザイン、ユーザー体験をつくることがUXの本質ではありません。しかし、システムのUXばかりに気を付けていてもDXは実現できません。

データを活用する時点でどんな価値提供が出来るのか、ユーザーの課題はデータの提供で解決するかどうか、UXの視点で整理する必要があります。UXを課題解決に向けたユーザー体験とするならば、データをビジネスの機能として活用していくと、ユーザー価値が上がり、ビジネスが上手くいくという善循環が廻り始めます。ビジネスとデータをつなぎ、ユーザーに価値を提供していくためにUXが必要であり、価値提供を続けていくことでDXが実現していくのです。

◆QCDで考える

Quality
品質

Cost
コスト

Delivery
納期

* QCDは生産管理で用いられる評価指標