

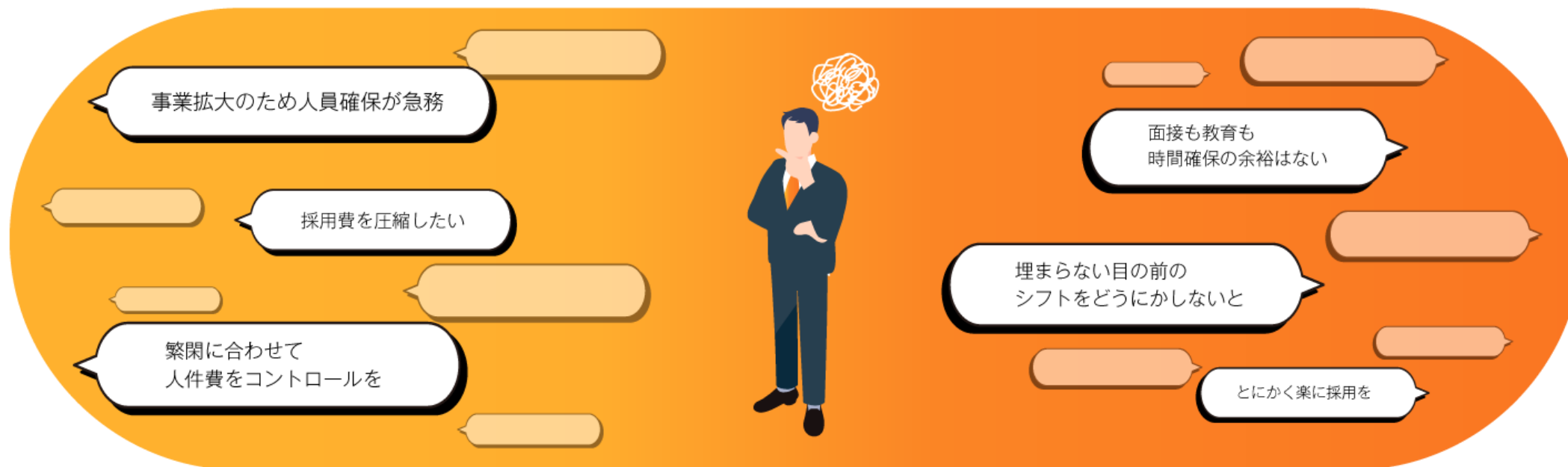
掛け流し採用 から、 循環型採用 への スイッチシステム

アルムニア



powered by TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.





——— そんな悩みを、「また来てもらえる仕組み」で解決できたら ———

正社員だけが、“元従業員”じゃない。

アルバイト・パートにこそ「アルムナイ」という考え方を。

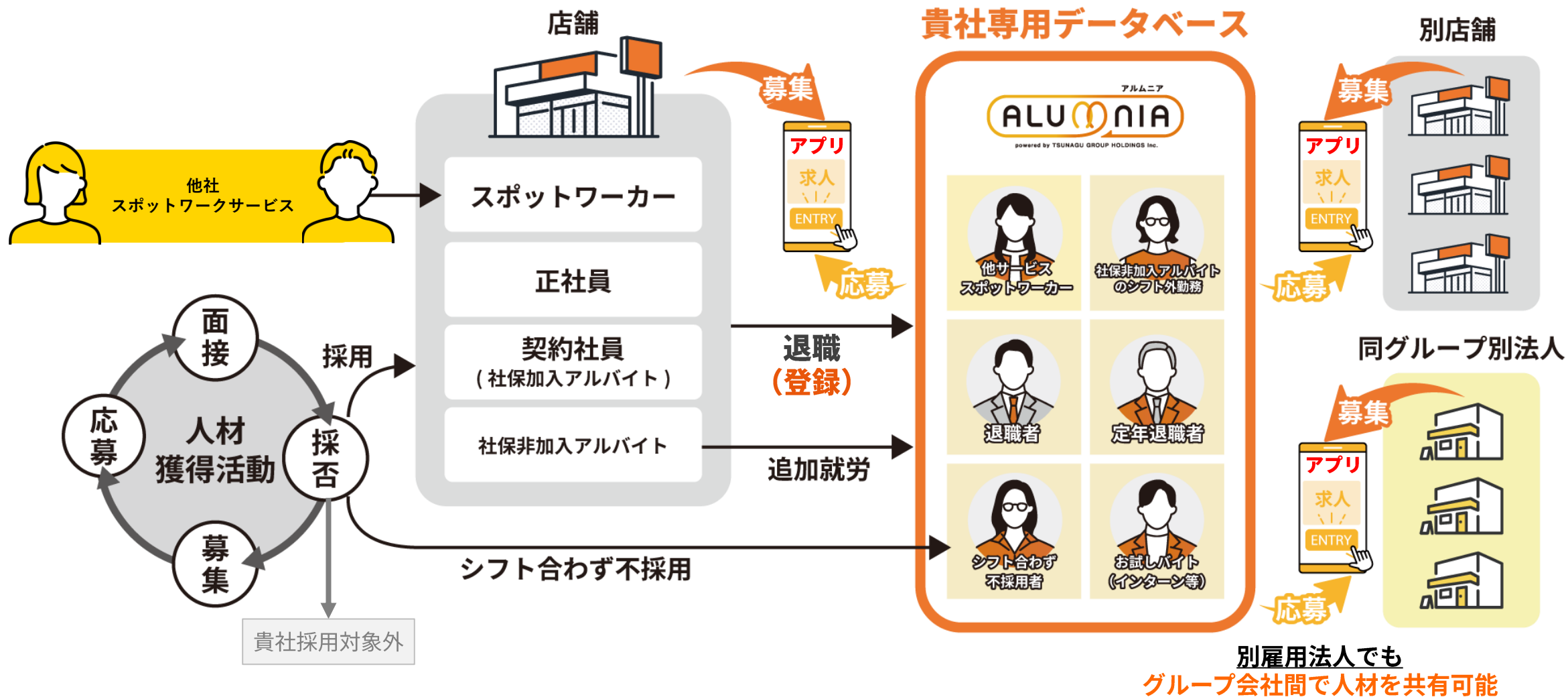
長期・短期に関わらず、また来てほしいと思えるような人との縁を、企業側から“つなぎ直せる”ようにする。

それが、私たちの提案する仕組みです。

アルバイト・パート特化型 自社就業経験者タレントプール「アルムニア」

貴社勤務経験者をはじめ、様々な対象者を蓄積し
必要な時に活用できる**人材データベース**を構築します。





スポットワークのメリット

スポットワークは戦略的に利用することで企業の成長を後押しします。



そのメリットの多さから、現場でのスポットワークアプリの**利用が加速**しているんです。

売上機会の最大化

- ・ シフト欠員を即補完し、売上の取りこぼしを最小化
- ・ 突発的欠員・繁忙期に、必要人員を即確保

人件費の変動費化

- ・ 固定人件費を抱えず、コストは必要な時だけ

採用の機動力と確実性を向上

- ・ 面接不要でリードタイムほぼゼロ
- ・ 長期雇用前に「実働」を確認でき、ミスマッチを抑制

スポットワークのデメリット

便利な面がある一方、使い方によってコストや労務リスク増の要因に…。



その裏側では、こんな**リスク**も…

高時給

×

手数料

スポットワークアプリの利用に伴う

人件費率が上昇



スポットワーカーに対する
社員の教育コスト増



過重労働・労基法違反・社保加入
要件判定の複雑化など、

**目には見えない
労務リスクの蓄積**



スポットワークは、“**便利な劇薬**”。
効かせるか、副作用に悩まされるかは、“**処方**” 次第。

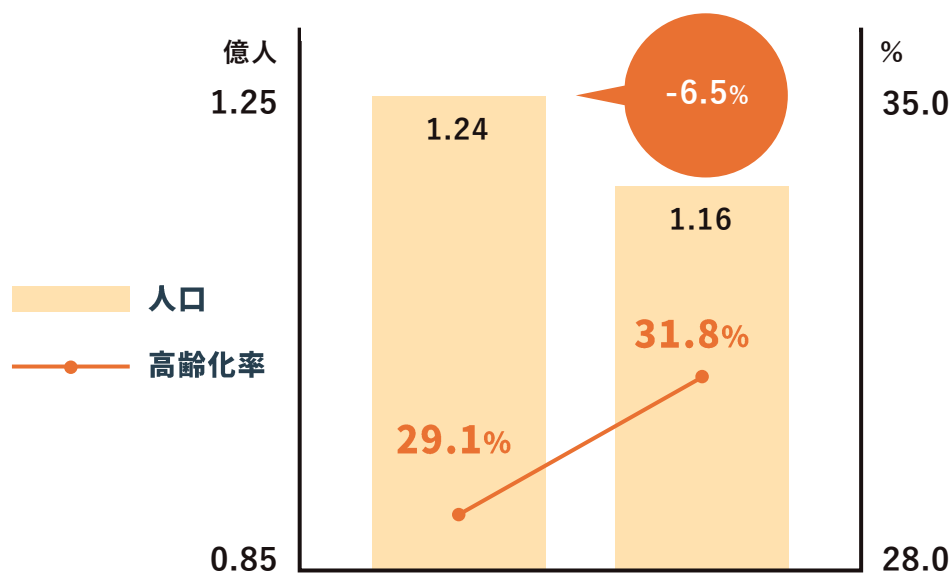
スポットワークアプリを使い続けることは便利な一方で、累積すると業績圧迫に――

スポットワークの
メリットを活かし、
デメリットを解消！



人口減少や高齢化により社会課題となっている 労働需給GAP解消に“もう一つの選択肢”を。

日本の人口・高齢化率における予測



幅広い業種・業態のとにかく予算を使って
人材の集客を行っている **企業様** に対して、
資産の再活用という新しい手法をご提案。



ひっ迫する労働情勢を緩和し「健康就労」を
目指す一方で、「副業・兼業推進」に
旗を振る **政府** の活動を後押し。

フルタイムでの勤務は難しいから時間単位で働
きたいという **ワーカーさん** にも、
これまでの経験を活かせるお仕事情報を
優先的にご案内。



新たな働き方として注目を浴びているスポットワークの陰で 顕在化してきた労働問題。

「スポットワーク」登録急増2千万人 労災や賃金「働き手にリスク」

有料記事
編集委員・沢路殷彦 北川基一 2024年10月14日 5時00分

コメントプラス
お本家さんのコメント



ビザ店で働いていた男性の足に獲る傷痕=仙台市

スマートフォンのアプリ上で短時間の仕事に応募して働く「スポットワーク」で、けがをするなどトラブルが起きています。利用者が大きく増えている新しい働き方ですが、落とし穴もあるようにみえます。

配達中に事故、杖生活に 運営会社に補償金求める40代男性

「もう死ぬかもしれない」。転んだ直後は動けなかった。足の感覚はない。動いた右手でスマホを取り、救急車を呼んだ。

スポットワーカーの落とし穴 就労実態見えず税・社会保障の泣きどころに

By 藤山 辰之介 Read time: 6min
2025.2.12



この記事の3つのポイント

1. 年収の壁について見直しが進んでいる
2. 焦点となるのがスポットワーカーへの対応だ
3. 税と社会保障の抜け穴をどう埋めるか

神奈川県に住む36歳の鈴木義則さん（仮名）は隙間時間に単発で働けるスポットワークの仲介アプリを利用し、2024年に半年間ほど短期の仕事に精を出した。本業は別に持つが、普段務めている店舗で客の入りが悪く収入が減少したため、スポットワークで補おうと考えたのだ。介護関連の資格を持っていたこともあり、介護施設で働いたのに加え、物流センターでの製品の荷下ろしといった仕事も経験した。

こうした副業で稼いだ収入については、本来であれば確定申告して所得税を納付する必要がある。だが鈴木さんが手続きをする予定は「今のところない」という。そもそも確定申告になじみがなく、どう手続きすればいいのかわからない。生活も決してラクではないところ、わざわざ手間をかけて手取りを減らす作業することに気も進まない。それに確定申告しなかったところで「誰にもばれやしないだろう」とも考えている。

スキマバイトのキャンセル、厚労省「休業手当が必要」

経済 + フォローする

2025年7月4日 19:45

保存

印刷 共有

厚生労働省は4日、隙間時間に働く「スポットワーク」を雇用主の都合でキャンセルした場合、働き手に休業手当を支払う必要があるとの見解を公表した。賃金不払いなどのトラブル相談が寄せられているといい、業界団体や経済団体に注意点をまとめたリーフレットの周知を要請した。

厚労省は特段の合意がない限り、応募時点で「労働契約が成立することが一般的だ」と指摘した。雇用主の都合で仕事を直前に解約することは不適切だと整理した。待機を命じた場合も労働時間に該当し賃金が発生すると触れた。

契約成立後に雇用主の都合でキャンセルした場合、働き手は一定の期日までに休業手当の支払いを求めることができると明記した。

スマホのアプリなどで単発の仕事を見つけて働くスポットワーク（隙間バイト）は応募すれば面接などを経ずに就労が決まることが多い。

厚労省によると、仕事のキャンセルに伴う賃金の不払いといったトラブルが労働基準監督署などに多く寄せられている。

顕在化し始めたスポットワークの 労務・法務リスクを極小化する機能を搭載。



多様な働き方を「**守る・支える**」
法整備にフィット



健康確保のための
労働時間を見守る機能



個人情報の適正管理を満たした
新システムを実装

年間300万人のアルバイト・パートタイマー就労支援を通して 培われたノウハウを基に、企業・ワーカー共に 負担なく運用可能なシステムを独自開発。



年間約15万事業所の採用支援、
年間約300万人のアルバイト就労支援
を通して、ノウハウを蓄積



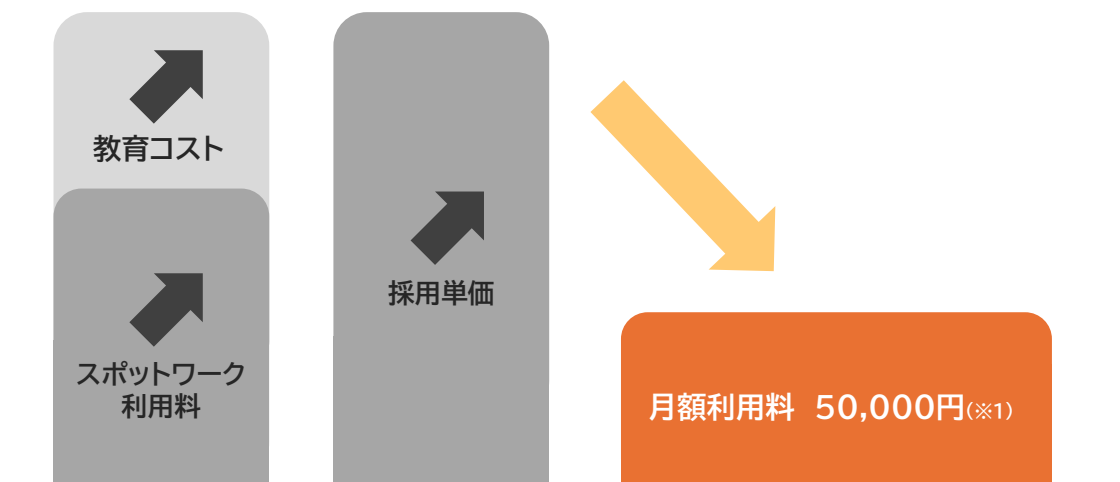
事業所やワーカーの負担を下げる
動画での操作説明フォロー



専任カスタマーサクセスによる
導入・運用支援

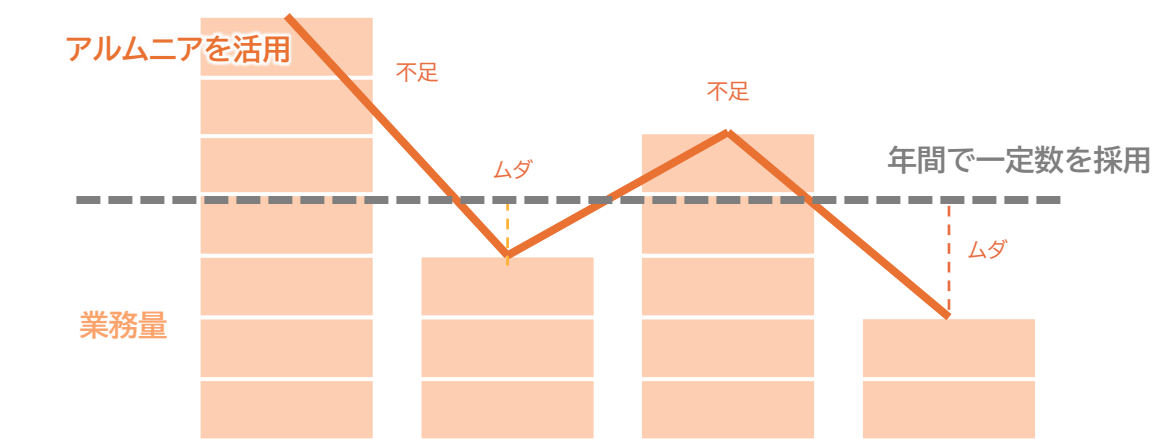
多くの企業が抱える採用コストの削減・管理に関するお悩みをデータベースを活用することで解決に導きます。

スポットワーク利用が多い企業／採用単価が高騰している企業



データベースを活用した退職者再活用
のサイクルでコストを大幅に削減

時期によって繁閑の差が大きい企業



繁閑に合わせ流動性を持たせることで
毎月の人件費をコントロール

(※1) 初期費用と実費に相当する事務手数料は別途発生

同グループ間・FC間で登録されているワーカーシェアが可能。 「企業間^(※1)の壁」を越えて、就業経験を活かせる環境に。

グループ企業間の異なるブランド・屋号でワーカーシェア

同グループ間

異なるブランド間でも、
経験を活かして勤務可能なタレントプール



Aブランド



Bブランド

全く異なる経験が必要な
タレントプール



Cブランド

FC企業間でのワーカーシェア

FC店



直営店



個人情報保護方針に「共同利用宣言」を掲載し、共同利用する会社名を一覧で記載することで
グループ会社・FC会社間でデータベースに登録されているスタッフ情報を共有可能

(※1) 共同利用の4要件を満たし、あらかじめ本人へ通知・あるいは本人が容易に知り得る状態にしておく必要あり。また、グループ会社間や提携会社など、労働基準法に則って「飛ばし行為」にあたらぬ関係会社のみ可能。

日払い代行

給与計算も手間なく、スタッフは給与をすぐに受け取れます。源泉徴収票の発行手続きも不要です。

勤務前自動リマインド

勤務の前日にはプッシュ通知&SMSにてお仕事のリマインド。事前確認が取れない場合は自動キャンセルとなり、当日の無断欠勤を予防します。

自動再募集

ワーカーからキャンセルが発生した際は、自動的に再募集が掛かります。充足管理の手間が必要ありません。

直前まで応募可能

最短で勤務開始1時間前まで応募が可能。事前の人員不足シフトに加え、当日の急な欠勤時にも募集開始することができます。

応募制限

1

週40時間を超える勤務制御

労働基準法第32条による法定労働直案(※1)の条件を満たすために、日曜日を起算日として1週間で40時間を超える応募は制限させていただきます。

2

同日勤務制御

左記と同じく法定労働時間(※1)の条件を満たすために、応募は1日1件のみと制限させていただきます。

3

7日連続勤務制御

労働基準法第35条による法定休日(※2)の条件を満たすために、7日連続勤務ができないように応募を制限させていただきます。

4

月間15日以下に勤務制御

月間16日以上同じ会社で雇用すると雇用保険適用(一般被保険者)要件に該当する可能性があるため、月間の勤務が16日以上とならないように応募を制限させていただきます。

5

行政指針に基づいた週20時間 or 月80時間の勤務制御

週20時間もしくは月80時間を超えて同じ会社で勤務すると社会保険加入義務が発生するため、応募を制限させていただきます。

どちらかを選択

6

3ヶ月連続雇用制御

2か月を超えて同じ会社で勤務すると社会保険加入義務が発生するため、3か月目の応募は制限させていただきます。

(※1) 使用者は労働者に、休憩時間を除いて1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはいけません。もし法定労働時間を超える場合は、割増賃金を払わなければいけません。

(※2) 使用者は労働者に、最低限1週間に1回または4週間に4回の休日を与えなければいけません。もし法定休日に勤務させる場合は、割増賃金を払わなければいけません。

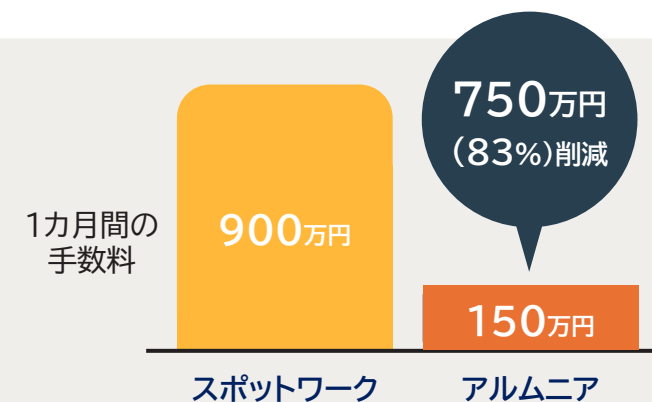
スポットワークサービスでの人材調達が拡大する中、 「コスト」と「教育負担」の課題を**経験者活用**で解決。

導入前

- 採用件数の増加に比例して、スポットワークサービスへ支払う手数料が大きくなっていった。
- 初心者就業者の増加により、現場での教育負担が拡大していた。

導入後

- 費用は83%減、約8,160万円/年の削減見込み
- 経験者の再活用により、教育に掛かる負担が軽減され、現場の即戦力化が進んだ。



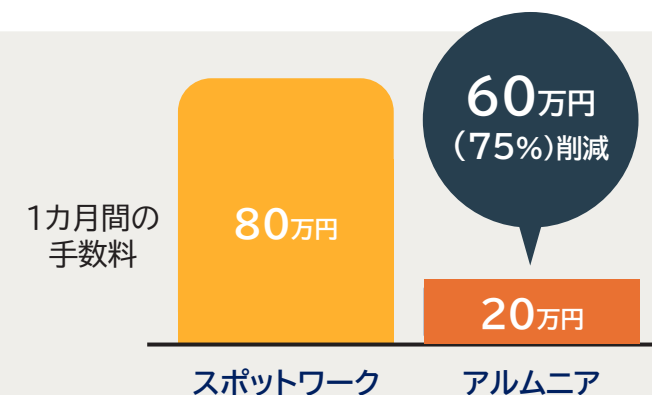
人手不足の店舗ではスポットワークサービスを活用。 「手数料削減」と「即戦力確保」のために導入を決定。

導入前

- ・ スポットワークサービス経由の採用が増えるにつれ、手数料負担が膨らみコスト高が課題に。
- ・ 初めての勤務者が多く、現場では教育に多くの時間が必要だった。

導入後

- ・ 費用は75%減、約720万円/年の手数料コストを圧縮。
- ・ 業務になれた人材が中心となり、店舗オペレーションが安定化、目に見えない教育コストも削減できた。



導入後のサポートも充実、2~3か月程度で効果を実感。

インタビュー企業 株式会社カインズ様 

ヒアリング項目	青梅インター店	ひだかモール店	新座店
導入に関して	人事から導入の説明を受け利用開始。 手数料が450円と安くなることをメリットと感じ積極的に利用する気持ちになった	導入時の副店長から引き継ぎをうけたがアルムニアの詳細は聞いていなかった。 アルムニアのサポート担当から他のスポットワークより手数料が安いと聞きコスト削減をメリットと感じ積極的に利用	人事から説明を受け、招待制という仕組みから当初は登録者を増やすのが大変そうと感じた。 ただ、実際に運用を進める中で、登録者の質が担保され、リピートにつながりやすい仕組みだと感じている。
初期目標	登録者を増やす事に注力。 3カ月間で30人の登録する目標設定	タイミー利用者を全てアルムニアに切り替える	募集を開始する1ヶ月後までに登録者を50名獲得することを目標とした
軌道にのる迄にかかった期間	約3カ月位	2ヶ月	約3カ月
店舗で対応されている方は？	店長・副店長2人の3人で行っている	副店長2人で行っている	副店長2人でほぼ対応 多少パートさんにサポート頂くこともあり
運用で工夫されてること	ワークをまとめて早めに掲載している	1週間単位でワークを掲載。 勤務3日前までに応募がない場合はタイミー利用。 タイミーできた方はアルムニアに招待を繰り返す。	・ワーカーの登録に関しては一緒になって完了まで付き添っている ・2ヶ月前まで応募キャンセルが多かったが悪質なワーカーをブロックすることで改善
利用後の感想	稼働が増えてきていて満足している。 今後は今まで募集していない職種も考えている	募集に対しての集客は弱いと感じているがアルムニアに登録してくれてからはリピートが多く満足している。	アルムニアでリピートして頂く人が増えてシフトがうまるようになり満足している
登録者数(累計)	47名	103名	67名
月に稼働されるワーカー数(現在)	16名	47名	24名
月に埋められたシフト数(現在)	76シフト	173シフト	92シフト

(※1)
導入まで最短7日！
安心のフォローアップ体制で、スムーズな導入を実現



御請求は**毎月一括**の対応のみ！
日払い代行で、企業・ワーカー共に
Win-Winな運用を実現。

事業所への操作説明は
リーフレット郵送＋解説動画で
導入フォローも安心！

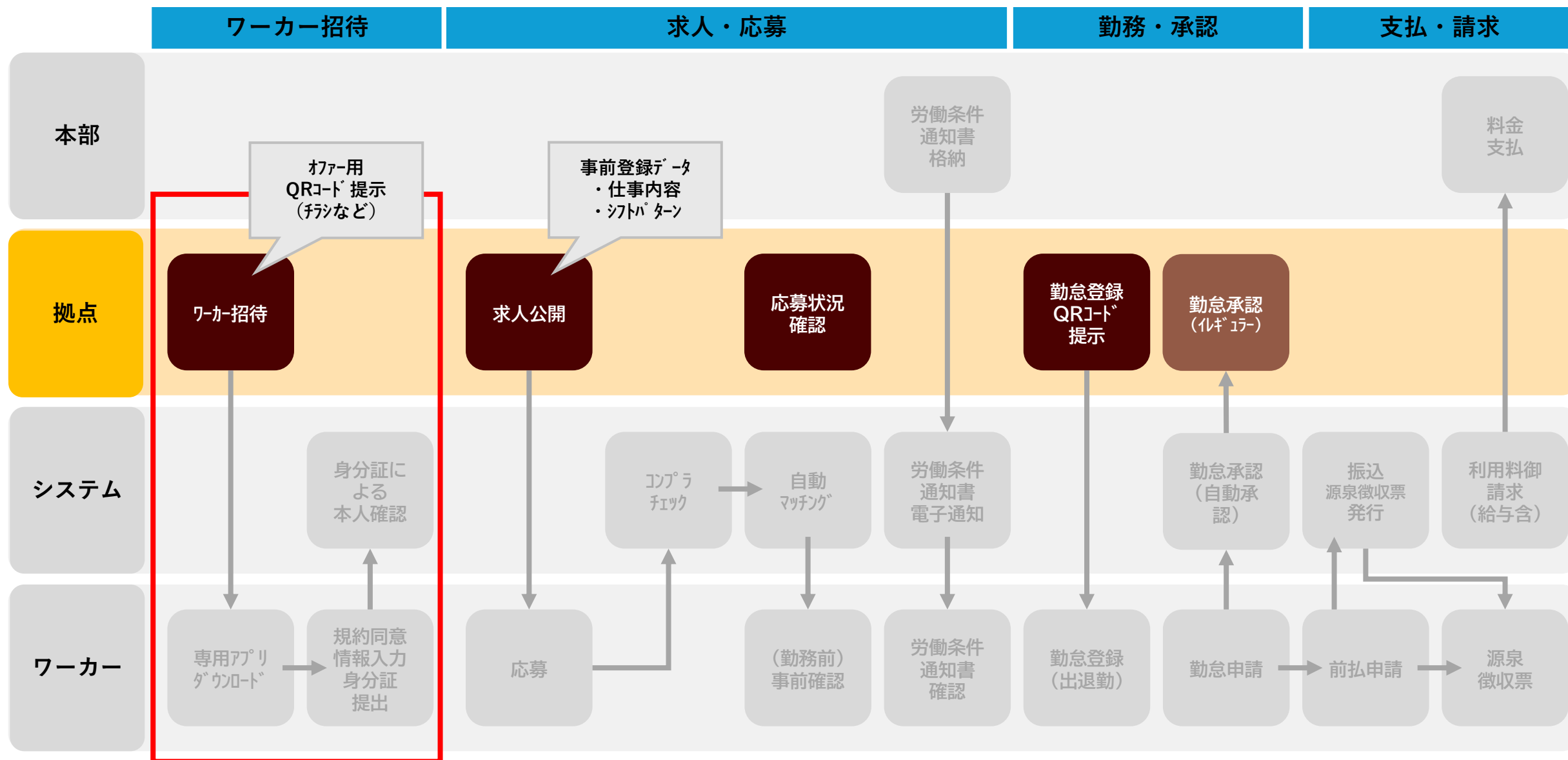


事業所からの問い合わせは
CSにてフォローアップ！ (※2)
本部での対応は不要です。



(※1) 具体的な導入日数やスケジュールはプロジェクトの規模や内容によって別途お出しいたします

(※2) 各企業様で雇用するワーカーからの問い合わせは、システム操作以外の質問はご対応いただく必要がございます



About “TSUNAGU”

私たちについて

Our Mission

つなぐ、つなげる、つながる。

Our Vision

採用市場のインフラになる。

日本の社会課題である

「2030年労働需給GAP解消」を目指す、
ソリューションカンパニー。

できることは、まだある。



社名 株式会社ツナググループ・ホールディングス(証券コード:6551)

住所 東京都中央区銀座7-3-5 ヒューリック銀座7丁目ビル7・8階

事業内容 採用コンサルティング、採用業務支援、人材定着活躍支援、
DX化・業務代行による業務効率化支援 等

グループ会社

株式会社ツナグ・ソリューションズ
株式会社ツナグ・マッチングサクセス
株式会社ツナグ・ヒューマンキャピタル

株式会社チャンスクリエイター
株式会社LeafNxT
株式会社ツナグ・グローバルエージェント

公式HP <https://tghd.co.jp/>



IS 790536 / ISO 27001



東証上場
証券コード:6551