

ショートタイムワーク Q&A

(20260929 時点)

連番	質問	回答
STW の基本		
1	STW は、普通のパート・アルバイトと何が違うのですか？	雇用そのものは企業とワーカーとの雇用契約ですが、STW では、週 20 時間未満という短時間から働ける仕事を企業側で切り出し、長時間勤務が難しい方にも働く機会を広げることを特徴としています。また、大府市では、一時的な人手確保だけでなく、企業とワーカーがお互いを知り、双方合意の上継続的な就業につながることを重視しています。
2	スポットワークとの違いは何ですか？	単発でその日の労働力を確保することを主目的とした仕組みではありません。STW では、一定期間働く中で仕事を覚えてもらい、企業側もワーカーの特性や能力を知ること、相互理解を深めることを大切にしています。
3	女性だけを対象とした事業ですか？	いいえ。性別は限定していません。大府市では、性別や年齢ではなく、「短時間なら働ける」という点を重視し、多様な人材を対象としています。
4	必ず週 20 時間ぎりぎりまで働いてもらう必要がありますか？	ありません。例えば 1 日 2～3 時間、週 2～3 日など、業務内容とワーカーの希望に合わせて設定できます。週 20 時間未満の範囲で、企業とワーカー双方に無理のない働き方を設定することが基本です。STW だからといって、雇用ルールの例外措置はありません。
業務の切り分け		
5	どのような仕事が STW に向いていますか？	「やる必要はあるが後回しになっている仕事」「正社員が本来業務の合間に行っている仕事」「数時間単位でも進められる仕事」「定期的に発生する仕事」「手順を整理すれば他の人にも任せられる仕事」「前倒しでできる仕事」などが候補になります。まずは、現在社内にある仕事を見直すことから始めていただくイメージです。
6	単純作業でなければ難しいですか？	必ずしも単純作業に限定されません。第 1 期でもパソコン入力などに加え、CAD など一定のスキルを必要とする業務も対象となりました。大切なのは難易度ではなく、短時間勤務でも仕事として成立するように切り分けられるかです。

7	毎日発生しない業務でも募集できますか？	可能です。週 1～2 回など、一定の頻度で発生する仕事も候補になります。ただし、ワーカー側も働き方を計画するため、勤務日や業務量についてある程度見通しを示せる仕事の方がマッチングしやすいと考えています。
8	繁忙期だけ働いてもらうことはできますか？	勤務期間を限定した募集自体は可能です。一方、大府市の STW では単に繁忙期の人手を埋めるだけではなく、ワーカーが仕事を覚え、企業との関係を築けるような活用を想定しています。単発的な労働力確保だけが目的の場合は、他の求手法の方が適している場合があります。
9	まだ任せる仕事が明確に決まっていなくても参加できますか？	説明会の段階で完全に決まっている必要はありません。「社員が抱えているこの仕事を切り出せないか」「週に数時間だけお願いしたい仕事がある」といった候補から、仕事内容や勤務時間を具体化していくことを想定しています。
募集・マッチング		
10	どのような人が応募してくるのでしょうか？	募集情報は、市 HP 及び「広報おおぶ」で行います。応募者を特定の属性には限定していないため、さまざまな方が想定されます。企業には「子育て中の方」など属性で絞るのではなく、PC 入力ができる、丁寧な作業ができる、CAD 経験があるなど、仕事をするために必要な条件を整理していただくことが重要です。
11	企業が応募者を選ぶことはできますか？	通常の採用と同様に、仕事内容や勤務条件等を確認したうえで、企業と応募者双方が納得して就業することが基本です。STW は誰かが一方的に派遣されてくる仕組みではなく、企業とワーカー双方のマッチングを重視します。
12	面接はした方がよいですか？	仕事内容や勤務条件について相互に確認する機会は設けた方がよいと考えています。第 1 期でも、仕事内容の説明や職場見学、希望する働き方の聞き取りを行っています。企業が応募者を見るだけでなく、応募者にも企業や仕事内容を理解してもらう場として考えることが重要です。
13	時給はどのように決めればよいですか？	仕事内容や必要なスキル等を踏まえて企業が設定します。STW だから特別に低い賃金にするものではなく、仕事内容、地域の賃金水準、自社の同種業務とのバランス等を踏まえて設定することが基本です。

受入れ・運用		
14	勤務時間は固定した方がよいですか？	必ず固定する必要はありませんが、企業側の受入体制との兼ね合いがあります。第 1 期では、ワーカーが勤務した際に「誰に質問すればよいのか」が明確になるよう、対応できる社員との勤務時間を合わせる工夫もありました。柔軟性と受入体制の両方を考えて設定することが重要です。
15	仕事を教えるのに時間がかかり、かえって負担になりませんか？	導入当初は仕事内容の説明や教育の時間が必要になります。一方、一定期間継続して同じ方に働いてもらうことで仕事を覚えてもらい、社員が抱えていた業務を任せられる可能性があります。最初の教育負担だけでなく、その後どの業務を任せられるようになるかまで考えることが大切です。
16	短時間だと、かえって仕事の指示が難しいですか？	STW 導入時の重要なポイントです。「出勤したら何をするのか」「どこまで終わればよいのか」を明確にする必要があるため、STW をきっかけに業務そのものを整理することになります。第 1 期でも、仕事を切り分けて整理すること自体が企業側の業務改善につながったと捉えています。
継続就業		
17	3 カ月働いた後は、必ず雇用を継続する必要がありますか？	継続雇用を義務付けるものではありません。STW 期間を通じて企業とワーカーがお互いを理解したうえで、同じ短時間勤務を継続する、勤務時間を増やす、パート勤務へ移行する、当初の期間で終了するなど、双方でその後の働き方を判断します。
18	最終的には正社員になってもらうことが目的ですか？	正社員化だけをゴールとはしていません。子育てや介護などの事情から、今後も短時間勤務を希望する方もいます。大府市では、企業とワーカー双方が希望する形で就業が継続することを重視しています。短時間勤務の継続、パート、正社員化などはそれぞれ選択肢の一つです。
スケジュール		
19	12 月広報の募集に間に合わなかった場合は参加できませんか？	参加できます。12 月広報への求人掲載を希望する場合は、10 月 19 日までに業務内容や勤務条件などの募集内容を整理する必要があります。間に合わない場合は 1 月広報以降で募集し、募集・採用・就業開始時期もその分後ろ倒しする想定です。