

Timee

SRE/PFE から AI ハーネスへ

タイムー新組織の挑戦から探る、AI 時代の運用とキャリアの進化

株式会社タイムー

Agent Harness G Manager 橋本 和宏

1

自己紹介・会社紹介



2002～2014: Sler x 2社

主にネットワークエンジニア



2024/07～: 株式会社タイミー

Platform Engineer ICとしてJOIN

同2024/11～ PF Group Manager



2015～2024: ゲーム会社 x 2社

サーバインフラ / SREリード



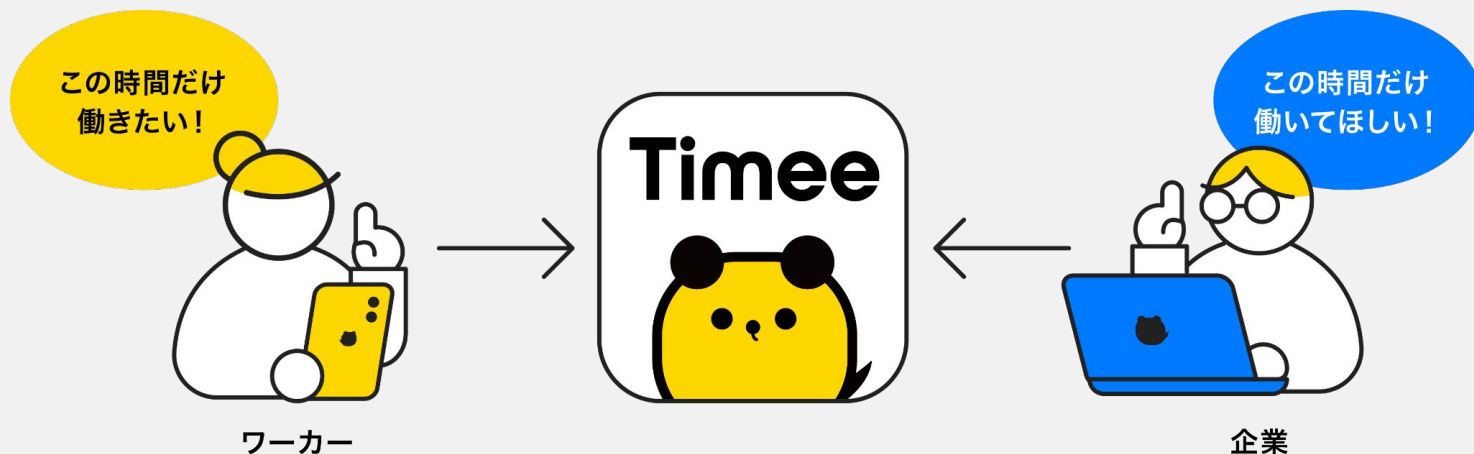
2026/5～: 株式会社タイミー

Agent Harness G 新設 Group Manager

タイミーとは

従来の「求人サイト」でも「派遣」でもない

「働きたい時間」と「働いてほしい時間」を マッチングするスキマバイトサービス



新規参入企業の増加の中でも圧倒的な業界プレゼンスを確立

新規参入増加により競争環境に変化が生じるものの、先行者優位性や高い業界知名度により、サービスの地位は不変。



※1：FY26/4 1Qの稼働人数を募集人数で除して算出 ※2：2026年4月末時点における、サービス開始以降、レビュー済ワーカーのうち同一の職場で2回以上勤務経験のあるワーカーの割合

※3：無断欠勤は申告なしの欠勤を指す。分子は2026年2月から2026年4月の無断欠勤数。分母は同期間に充足された求人数。 ※4：株式会社タイミー（単体）の2026年4月時点の営業人数

※5：ワーカーの観点ではサービス利用率※6、クライアントの観点では求人掲載数※7に基づく

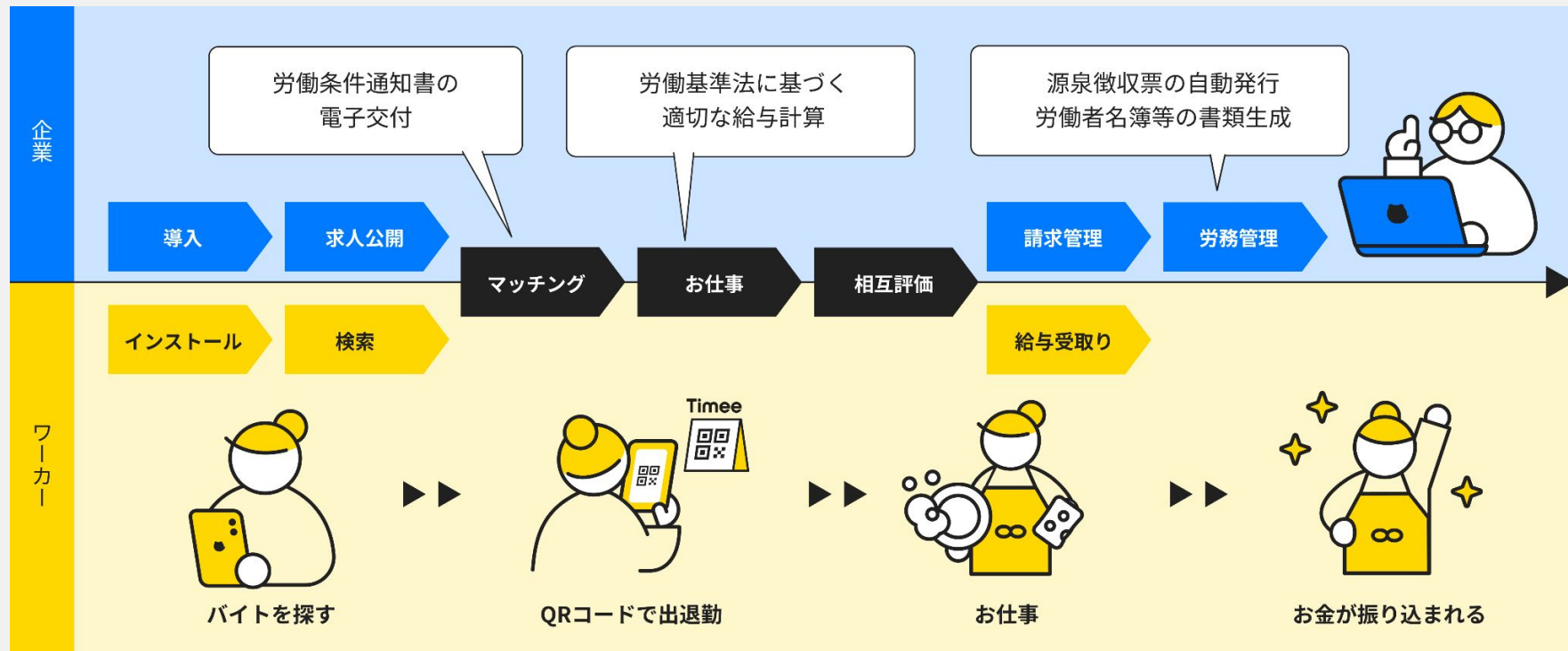
※6：調査委託先 マクロミル 調査方法 インターネット調査 調査時期 2025年1月31日から2025年2月4日 調査対象 直近1年以内にスキマバイトを経験したことのある18から69歳の男女1,033人

※7：調査機関 日本マーケティングリサーチ機構 調査期間 2025年5月13日から2025年6月12日 調査概要 2025年6月期_スキマバイトにおける市場調査

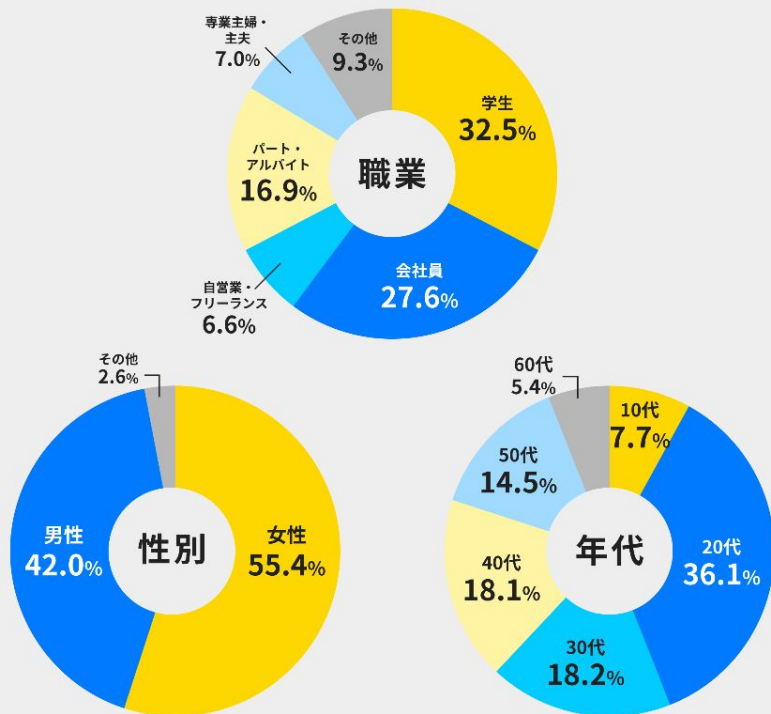
※8：スポットワーク市場規模の推計レポート（スポットワーク研究所）（<https://spotwork.timee.co.jp/entry/report/marketsize-2024>）

タイミーの使い方

働き手と雇い手がいるBtoCプラットフォームを提供しています。外からは見えづらいですが、スポットワークを実現するための雇い手の手続きや課題は多く、そのプロセスのほとんどをシステム化しています。



ワーカーの属性※1 ― 若年層を中心に多様なワーカーが登録



※1：2025年12月末時点

※2：タイミーのサービスをよく利用するワーカーをマーケティングの観点で分析したペルソナの一例

代表的なワーカーの一例 ※2



【職業】パート

【年齢】30-40代

夫と小学6年生、3年生の子どもと暮らしており、家計を支えるべくほぼ毎日タイミーを利用して複数の職に従事



【職業】フリーター

【年齢】20-30代

趣味のイベントに参加するため、シフトの柔軟性を重視。
メインのバイトでは希望する時間の60-70%しかシフトに入れないため、バイトに加えてタイミーを利用

クライアントの属性ー物流、飲食、小売が中心



調理補助



皿洗い

「ホテル」



レジ



品出し・陳列

「小売」



パッシング



オーダー

「飲食」



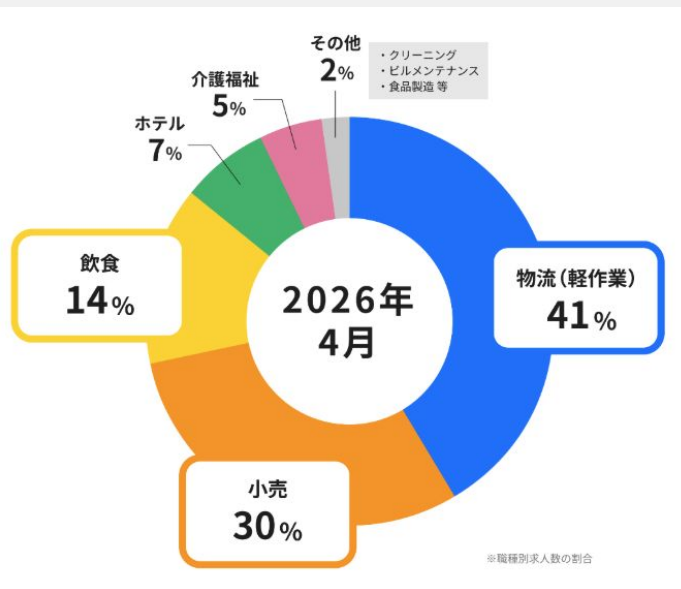
洗い場



配膳

その他内訳

- クリーニング ● ビルメンテナンス
- 食品製造 等



「介護」



調理補助



入浴介助

「物流」



梱包



ピッキング



検品

業務プロセスを踏まえた提案（BPR）

STEP 1

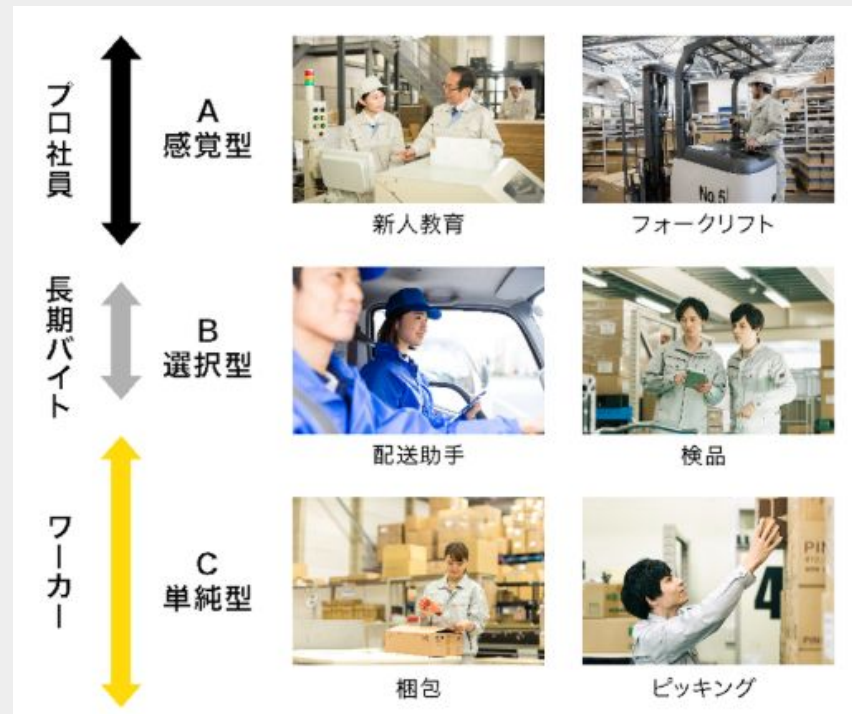
各企業の業務プロセスを踏まえて、
業務カテゴリごとに区分け

STEP 2

ワーカーがスポットでできる
業務を特定し、切り出し

STEP 3

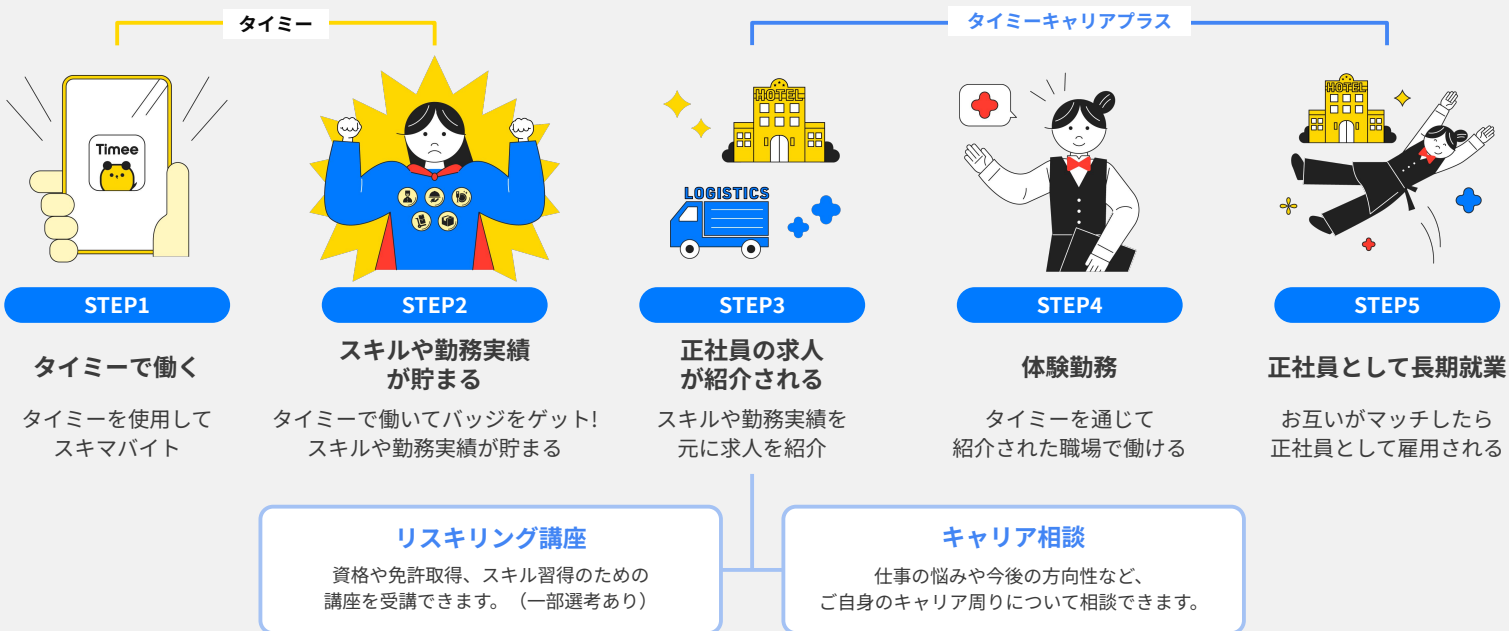
タイミーを利用した求人掲載を
拡大し、コスト削減を実現



※物流事業者様の例

タイミーキャリアプラス

タイミーのワーカープールを活かし、正社員候補となる人材を事業者様へご紹介するサービスです。
タイミー上の勤務データやリスキング機会を活かし、事業者様のニーズに合わせたご紹介が可能です。



2

**Agent Harness G設立と
キャリアの迷い**

Agent Harness G設立までの流れ



2025年 CodingAgent導入元年 + 兼務的な動き as PFE

- Coding Agentの導入が順次進むが主管部門を定めづらかった
- AWS Summit(25'/06)でAI-DLCを知る → UnicornGymを開催したい！

2026年初

- UnicornGymをきっかけに**個人のAI利用** → **組織でのAI利用**へ拡大
- 組織的なAI利用のさらなる**加速のためAgent Harness G新設**が決まる

Timee

Day 7 ●●●●●●●●

Agent Harness Group 設立に寄せて

—「個」から「組織」、その先の「並走」へ

Author
 橋本 和宏

Online Lunch Talk
2026/4/28 火 12:05

何Engineerに“成る”のか？



AIを扱うことの面白さ v.s. 自分のエンジニアとしてのキャリアは？

これらを扱うのは何エンジニア？

observability

Tokenomics

Lightweight
models

four keys

LLM

Guides +
Sensors

as ??? Engineer

Compute
/ GPU

Guardrails

Golden
Path for AI

Identity
Policy

3

DevOpsの変遷と人・AI

2000年代：Dev vs Ops の対立

- *"It's not my machines, it's your code!"* と指差し合う関係
- dev の目標=**change**（速く出す） vs ops の目標=**stability**（安定を守る）
- この断絶= **wall of confusion**（混乱の壁）

出典: Blue Matador 「A Short History Lesson in DevOps — And Where It's Going」 (2017)

<https://www.bluematador.com/blog/short-history-lesson-devops-where-its-going/>

人の対立を超える技術

2009 DevOps：壁を壊す

- Allspaw & Hammond 「10+ Deploys per Day」 (Velocity 2009)
- *"ops who think like devs / devs who think like ops"* + 自動化で対立を越える
- Patrick Debois が **"DevOps"** と命名

出典: Blue Matador 「A Short History Lesson in DevOps — And Where It's Going」 (2017)

<https://www.bluematador.com/blog/short-history-lesson-devops-where-its-going/>

2009 DevOps：壁を壊す

- Allspaw & Hammond 「10+ Deploys per Day」 (Velocity 2009)
- *"ops who think like devs / devs who think like ops"* + 自動化で対立を越える
- Patrick Debois が **"DevOps"** と命名

出典: Blue Matador 「A Short History Lesson in DevOps — And Where It's Going」 (2017)

<https://www.bluematador.com/blog/short-history-lesson-devops-where-its-going/>

人の認知を扱う技術

SRE → PE：認知負荷を肩代わる

- SRE (2003～)：運用を「ソフトウェアエンジニアリングの問題」として扱う
- PE：*"you build it you run it"* の過負荷を是正
 - self-service な内部基盤 + 認知負荷の削減 (Team Topologies 2019)

出典: Team Topologies 「Platform Engineering」 <https://teamtopologies.com/platform-engineering>

人同士の構図からAIが入ってきている



従来: 人(Ops) $\rightleftharpoons$ 人(Dev) での構図 **ずっと人同士の話** だった
AI が Actor(行為主体) として加わった

SREやOpsの領域もAI軸でより語られるように

- 運用は「直接システムを動かす」から「エージェントが安全に動ける境界を設計する」へ

"SRE is transitioning from operating systems to architecting the safe boundaries within which autonomous agents can continuously innovate."

— Google SRE, "AI in SRE" (sre.google)

- ★ ただし 変えるのは立ち位置、原理は不変
 - SLO / error budget / o11y / 人の最終承認は **残る** (同じ Google SRE が明言)

"the core philosophies of SLOs, error budgets, and toil reduction ... remain the industry standard"

— Google SRE, "AI in SRE" (sre.google)



「人の役割変化」という目線は明確でも
Agent Harnessの定義の難しさ・広範な範囲もあり
自分は何をすべきか？の迷いがあった

4

2か月の取組みと気づき

ミッションステートメント(仮)

AHG のミッション（仮）は、一言で言うと次のとおりです。

Coding Agent を中心としたAIワークフローにおいて、生産性と安全性の共
進化を計測可能な形で実現するプラットフォームを構築し、Autonomous
推進を加速する

※ AIの流れが速すぎるためミッションも仮置きの意味を込めて (仮)としています

- Claude Enterprise Plan化によるCoding Agent完全従量制への移行
- **コスト**コントロールと開発生産性(ROI・アウトカム) **特に未知な部分が多い**
- Claude・Cursor・Devin全てのEnterprise Plan化完了と**ガバナンス**強化

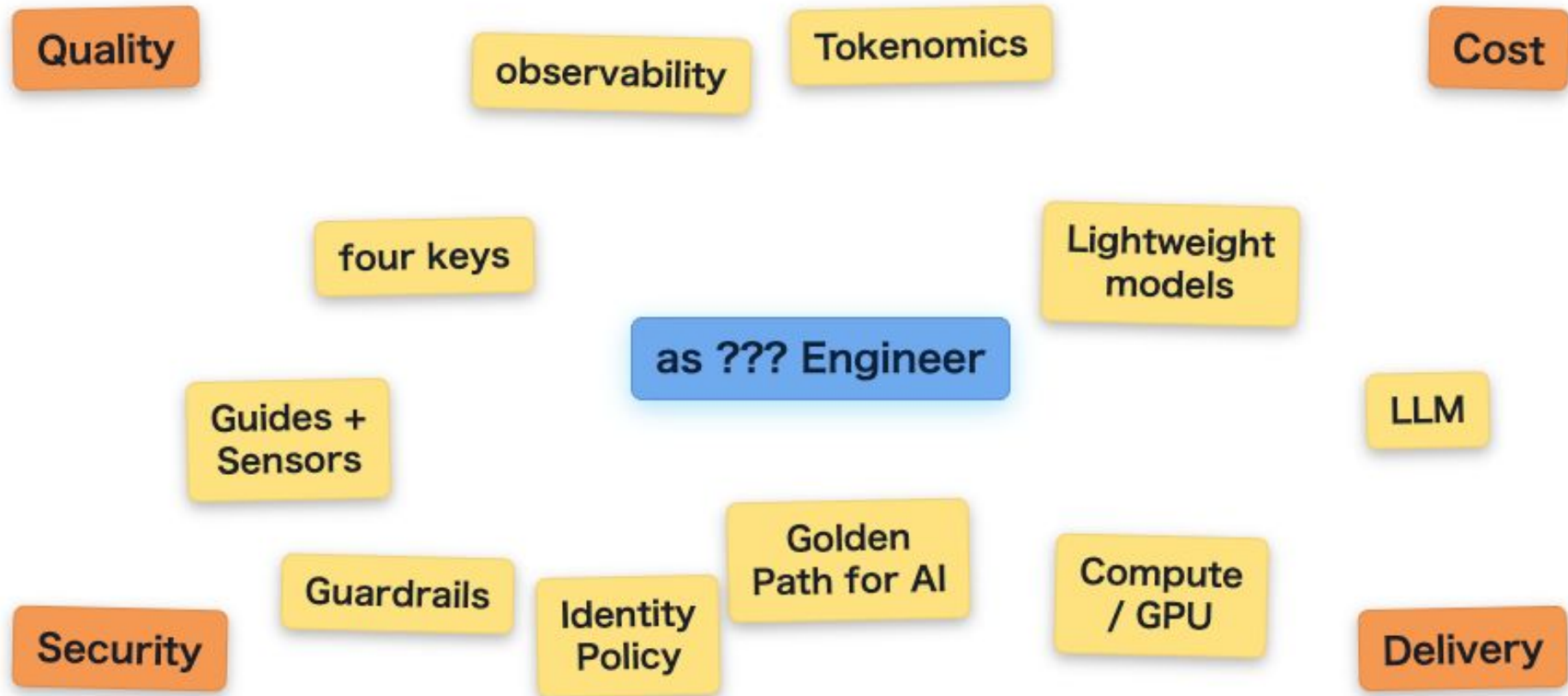
Timee

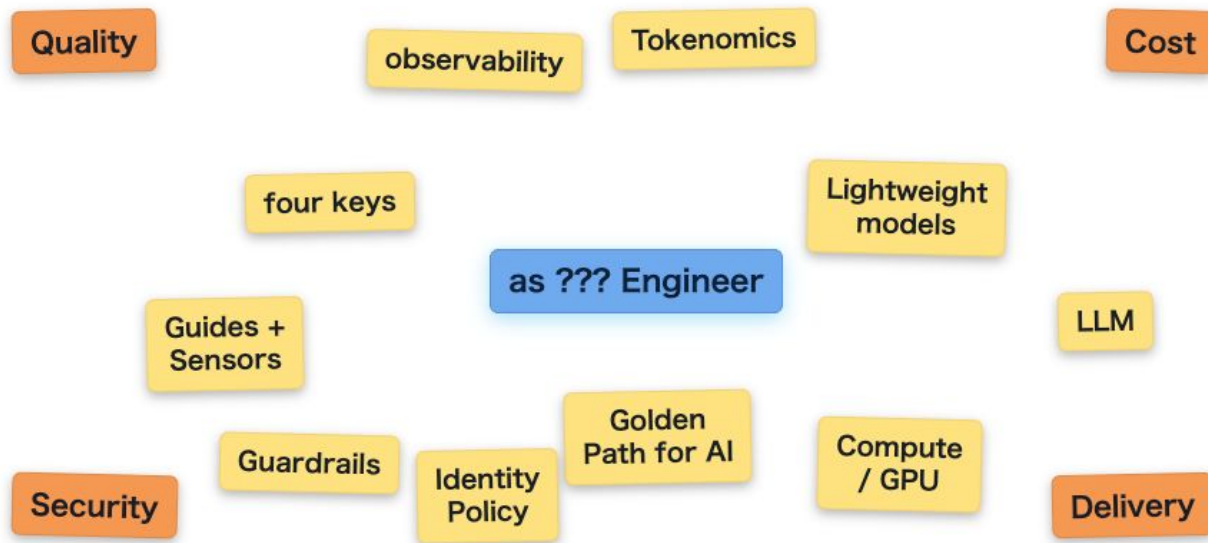
AI定額制モラトリアムの終わりと 開発生産性可視化への道筋

AI効果検証 meetup #1 @ 26' 06/04

株式会社タイミー Agent Harness G Manager
橋本 和宏

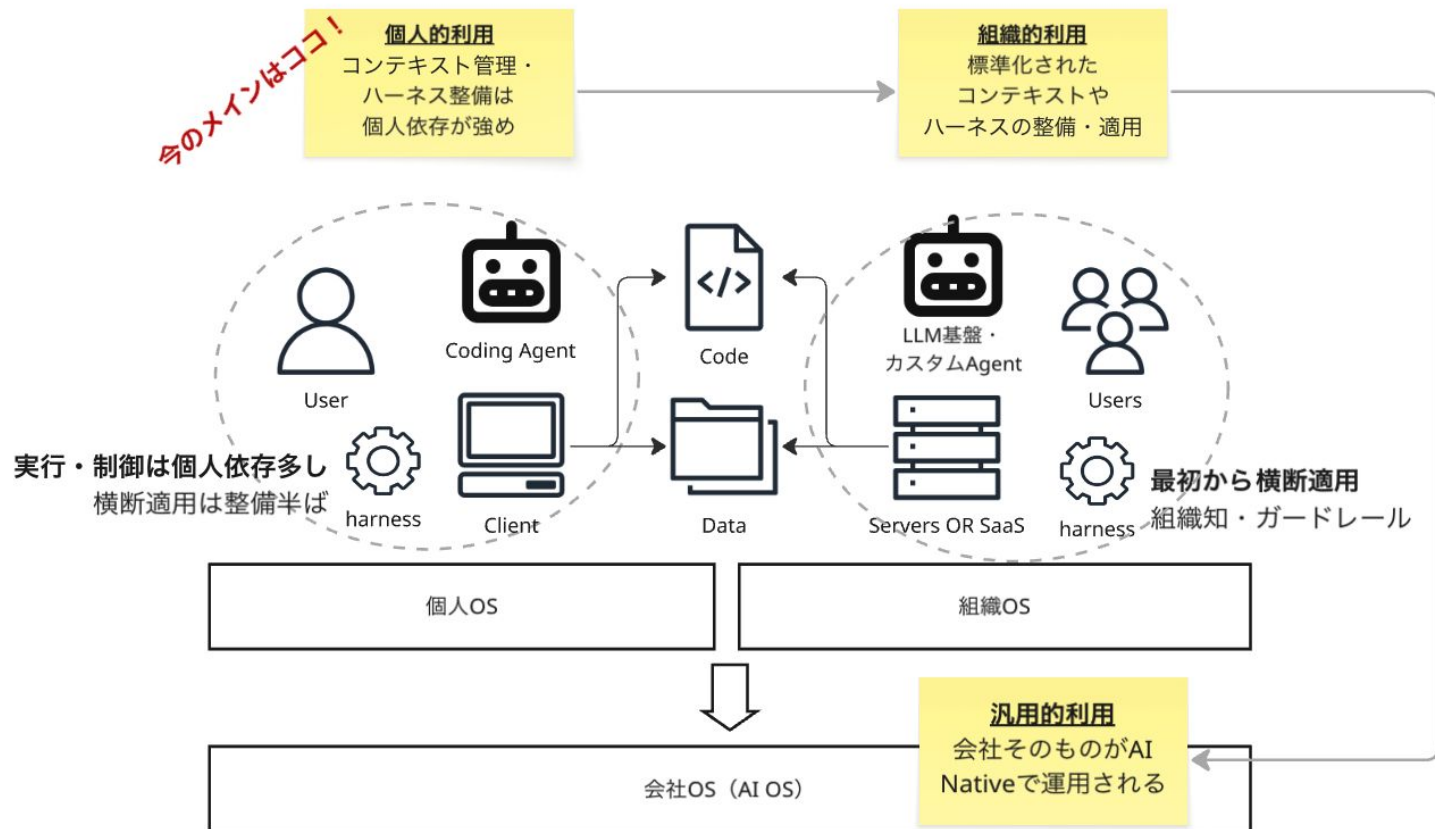
???は埋まらないけれど PFEの枠組みとあまり変わらないと実感





この「基盤」利用者はプロダクト開発組織だけか？

さらなる拡大の先にあるもの



5

まとめ

- 元々人が担っていた**DevもOpsもAI**が担っていく流れが加速している
 - 人は役割を変える。人はAIが行なうDevOpsを支える側になっていく
 - と、頭で分かってはいても**キャリアチェンジ (PFE→Agent Harness)**に迷いがあった
- 今は**過渡期 再定義**や**新しい整備**が必要
 - タイミーでのAgent Harnessは現状**開発組織**がAIをスムーズに使えること にフォーカス
- 新組織開始のたった2か月でも**未知の連続**だった
 - 同時に“Platform Engineering”の枠組みと同じ捉え方ができる**実感**を得た
- 扱う**領域 = 会社**そのものになっていく
 - まずは様々な職種・職能が利用する**プロダクト開発の基盤そのものを扱う** 幅広さ
 - ゆくゆくは会社そのものの基盤 = AIとなる**果てしなさ**もありとても**面白い**

積極採用中です！！

タイミーの開発組織は新しいフェーズに突入しており、新しい仲間を募集してます！
お気軽にご応募ください！

インフラになる
プロダクトを作る。
こんなにワクワクする
挑戦があるか。

