

# 副業社員活用 ハンドブック



経営課題の解決策はココにある!

- ✓ 販路を拡大したい
- ✓ 営業力を強化したい
- ✓ 組織強化を図りたい
- ✓ 人材育成に力を入れたい
- ✓ 新商品を開発したい
- ✓ 新規事業を立ち上げたい

その課題は”新しい人材活用”で  
簡単に解決できます!

# 副業社員の活用

## 副業社員とは

都市部大企業等に勤めるビジネス人材が副業で地方企業の経営課題を解決。

→「雇用」に限らず優秀な人材の力を得られます！

## 副業の現状は

国立社会保障・人口問題研究所が発表した日本の人口推計では、2008年をピークに人口減少が始まり、これに加えて地方では人口流出や高齢化が加速度的に進んできています。つまり、未来においては、いま以上に人材採用が難しくなることがほぼ確定しています。

その一方で、最新の業務ツール、成功や失敗体験、市場情報、競合他社の動向、技術、業務ノウハウ、人脈…ビジネス領域の「情報」は都市部ビジネス人材が保有しています。こうしたビジネス情報・経験を持つ人材を採用する方法として、副業社員がクローズアップされています。



## 経営課題＝社内に専門人材がないことに起因



経営課題の多くは、専門的な人材が社内に居ないことに端を発します。経験豊富な人材の採用が必要不可欠なのです。自分たちだけで考えることには限界があります。

経営者

これらの経営課題は、  
経験のない人は解決できない…  
でも、自社での採用は難しい…

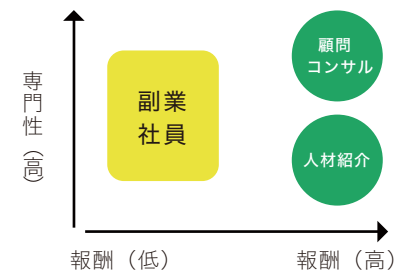


経営課題を解決するにはどうすればいいのか？

**その答えは簡単です  
副業社員の力を借りるのです。**

## 正社員採用やコンサルとの比較

経営課題解決に寄与するような経験豊富で優秀な人材は、例外なく都市部の大手企業等に勤めており、公共職業安定所・人材紹介・求人広告などの既存の採用手法で採用することは難しくなっています。一方でコンサルタントや顧問の活用は費用が高く、地方企業にとっては簡単には着手できません。

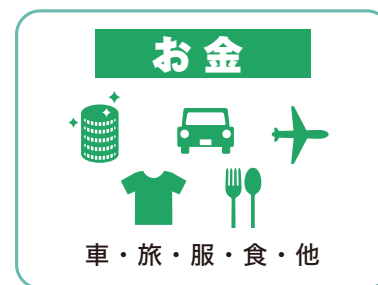


副業社員であれば、

**費用を抑えながら経営課題解決に寄与できる  
専門的な人材を活用することが可能です。**

## 副業社員の目的

### これまでの副業の目的



### これからの副業の目的



これまでの副業は、本業以外で収入を得ることを目的としていることが殆どでした。しかし、2018年から、有名ベンチャーや大手企業で副業解禁が進み、それらの企業で活躍する人材は既に高い収入を得ており、副業の対価としてお金よりも地域貢献やスキルアップなどの経験機会を求めています。

## 副業社員を採用するメリットは

こんな風に活用してみたいか  
いかがでしょうか。



今までになかった案でいいね！

### ✓ 都市部の優秀な人材を活用できる

副業を解禁＝都市部の大企業やIT企業、ベンチャー企業中心です！

### ✓ 必要なタイミングでスピーディーに

通常の採用は3～4カ月程度、副業社員であれば最短2週間程度でマッチングが可能です！

### ✓ 費用対効果に優れている

ビジネス経験が豊富でスキルを持つ正社員なら月に50万円以上。副業社員であれば月3～5万円で活用が可能です！

## 副業求人申込～マッチング成立までサポート

### STEP01～06まで、ワンストップでサポート！

副業社員を採用したことのない事業者様も安心してご利用いただけます。



\*契約について…求人企業と本人で直接、業務委託契約や雇用契約を結んでいただきます。

短期間の契約は「業務委託」の方が簡素です。

## 1課題1求人に設定する



折角の副業社員、沢山求めてしまう気持ちも分かります。  
しかし、活動できる時間が限られる副業社員には、**全てを求め過ぎず、まずは1課題1求人**に絞って募集しましょう。勿論、複数課題に渡って複数求人を募集することも可能です！

## 企画系・成長領域の仕事を任せる

副業社員の強みは、培ってきた「スキル・ノウハウ」にあります。その専門性を活かすような領域での戦略・戦術の企画立案が最適です。

また「緊急な仕事」よりも、「緊急ではないが重要な仕事（＝経営者がやりたくても中々着手できていない仕事）」が特に向いています。会社の成長のためには確実に必要だけど、緊急でないため日々の業務に追われて取り組めていない仕事、ありませんか？



## 副業社員への対応のNG例

### ×「作業」や「成果物の提出」のみのタスク

副業社員は外部業者ではありません。自社の業務を担う一人のメンバーとして、自社の「課題」を切り出して、企画はどんどん任せましょう。



一緒に課題解決したいのに…

### × 時間的な拘束が多い

リモートが中心で時間的に制限のある副業社員には、顧客対応などの仕事は向いていません。



空いた時間に  
対応したいのに…

### × 社長にやりたい事のイメージがない

社長や経営陣もやりたい事のイメージが無い場合は、副業社員では解決が難しく、顧問やコンサルへの相談が必要かもしれません。  
「やりたい事はあるが、やり方が分からない・手が回らない」などの仕事を依頼しましょう。



何がやりたいかわからないと  
提案できない…

## 経歴よりも、自社の課題解決に寄与できるか

### 応募者Aさん

こんな経験が活かせます！  
この手法を取り入れませんか？



### 応募者Bさん

こんな経験が活かせます！  
私は何をすれば良いですか？



### 貴社で力を発揮する人材を見極めましょう！

これまでの正社員の採用では「過去の経験」と、自社の「事業や業務内容」を擦り合わせたくて人材を決定してきました。副業社員の採用は全く違います。経営課題や答えのない将来の戦略についての知見を借りるわけですから、何らかの仮説やアイデアを持つ人材でなければ務まりません。このため副業社員の採用は、経歴よりも、その人材が持つ課題解決の提案内容やスキル・ノウハウが重要になります。

## 面談で話しておきたいことチェックリスト

### □ 自社の状況

会社の業務内容・社員数・応募者が一緒に働く社員のこと…etc

### □ 副業社員に頼みたい業務の背景

関東圏での販売拡大をしたいが人材がいない、ネット売上を増加させたいがうまくいっていない…etc

### □ 自社の課題、目指したいこと、解決策について

抱えている課題、解決して目指したいことを伝えましょう。解決策についてお互いに話し合います。

### □ 活動期間

課題を解決する期間について互いの認識を合わせます。応募者のスキルにより変わってくる場所でもあります。

### □ 報酬金額、交通費等について

まずは3～5万円/月程度。双方納得する条件を交渉します。

※「鳥取県ビジネス人材副業・兼業活用補助金」（県内企業への交通費助成）があります。詳しくはお問い合わせください。

### □ 働き方のイメージ

報告頻度、週1回はオンラインミーティングをしたい、月に一回は訪問してほしい…etc

## マッチング成立に向けた8つのポイント

**POINT 1** 掲載開始直後から応募者のメールが直接届く

**POINT 2** 多い時で1週間以内に20件程度の応募が届くことも

▶ 慌てない、焦らない、放置しない

応募者は、選考状況がわからず不安です。

回答を出す or いつまで回答期限を待つてほしいなど、状況連絡をすることがとても大切です。

※応募者の立場になって考えましょう。

**POINT 3** 書類だけで応募者全員を不採用にすることはNG

▶ 実際に面談しないとわからないことも多い、有益な情報が得られる場合も

書類では読み解けない、熱意や経験があるかもしれません。

一緒に課題を解決するパートナーだからこそ、書類だけで判断することはやめましょう。

**POINT 4** 応募者に完璧を求めない≠(正社員採用)

**POINT 5** 掲載開始後、1週間の時点で3～5名程度に絞り込む

**POINT 6** 応募者が数名の場合は全員と面談する

**POINT 7** 面談後、合否に迷ったら複数名を採用する

**POINT 8** お断りの連絡は迅速丁寧に

▶ 将来のビジネスパートナーになる可能性も

! 業務スキルだけではなく、人柄や価値観も重視しましょう



## 契約の流れ

必ず契約書を作成（自社対応）し、副業社員と書面で契約を交わしましょう。

1 契約書作成	2 契約書を送付する	3 契約書を返送してもらう
当拠点で契約書のひな型をご用意しています。面談で擦り合わせた内容をもとに加筆・修正しましょう。	契約書を副業社員へ送ります。	副業社員に署名・捺印をもらった契約書を返送してもらいます。

## 契約形態は「雇用契約」または「業務委託契約<sup>(※)</sup>」で！

副業社員との契約は、「業務委託契約」も活用できます。

業務委託契約の場合は、契約の見直し（契約解除）が可能です。

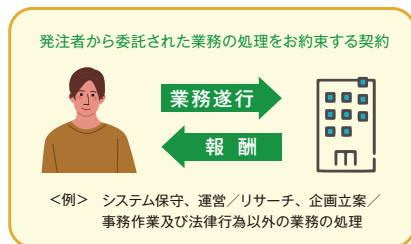
副業社員も、「長期間パフォーマンスが出せるのか?」「本業が忙しくなったらどうするのか?」など、長期の契約は不安なものです。

1か月の自動更新方式などは双方にメリットがあります。

### ※ 業務委託契約とは

発注者から受託された業務の処理をお約束する契約となります。「成果物の提出」ではなく、「業務の内容」に対して報酬を支払うことになります。

専門的な知識やノウハウをもって、高度なサービス提供をすることを目的とした契約を指します。



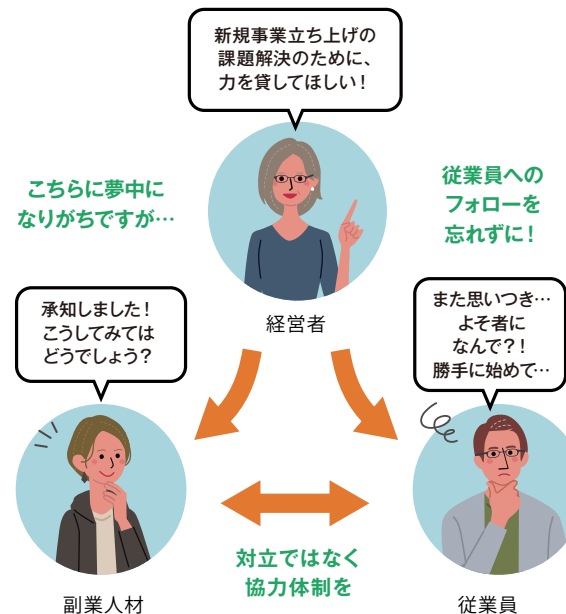
## 契約の注意点（無報酬、書面のない契約、口約束はやめましょう）



！ 双方合意の上で契約を結びましょう

「無料でもいいからやりたい」「口頭の約束でもお手伝いします」という都市部ビジネス人材の声も、中にはあると思います。しかし、**無料や契約がないということは責任が発生しません。**ビジネスでの関係性のため、最低限、相手に責任感を持ってもらう意味でも、**有償での契約を締結しましょう。**

## 副業社員活用時の社内の反応を知る



### 副業社員を採用する前に...

#### 社内で事前相談する

従業員にとっても初めての副業社員活用、不安が生まれないよう事前に伝えておきましょう。

#### 社内の担当者を決めておく

経営者の方に加えて、1名以上現場の方を入れていただくと副業者や従業員の方、双方が安心して業務を進められます。

副業社員の選定に気持ちが行ってしまい、社内のフォローを忘れてしまいがちです。

副業社員が入ると、組織に刺激をもたらす良い反応が出ることは間違いありませんが...従業員の感情を疎かにすると、イノベーションの機会を損失してしまいます。

また、副業社員は「本業」があるため、社内にフォローをする人材が必要になります。

だから、経営改善プロジェクトに既存の従業員を巻き込むことが、とても重要になってきます。





## 失敗する経営者

やる気に満ちた優秀な人材を採用できたとしても、上手に事業改善に反映できないケースがあります。

副業社員を外部業者のように扱ったり、放置したり、現場の従業員抜きで実態と乖離した戦略を立ててしまったり…。

従業員を巻き込むことも重要ですが、最も大切なことは経営者自らのコミットです。

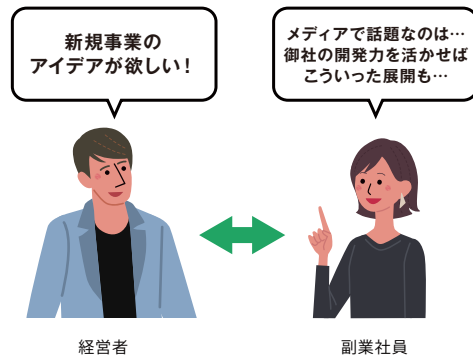


これではうまくいきません…

## 課題を伝え、提案を受け入れる

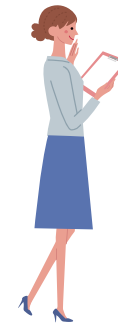
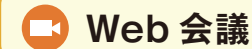
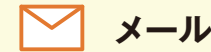
副業社員の力を最大限に活用するためには、細かく指示をするよりも、ざっくりとした課題感を伝え、提案を受け入れるというやり方が向いています。

自社のやりたくてもできていないことなどの課題感を伝え、積極的に副業社員の知見を活かした提案を受け入れましょう。



## コミュニケーション方法

### 重要なやり取り



### 日常の業務やり取り

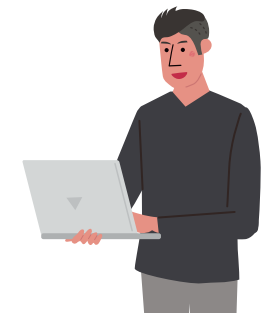


副業社員は、普段は都市部の大企業等で働いているため遠隔地にいます。急な質問で連絡を取ろうと思っても、会議や移動中だったり、思うように連携が取れない可能性があります。意思疎通し、スムーズな連携を行うためにも、まずはリモートでできるコミュニケーションツールを導入しましょう!

## 定期的な情報共有を

自社の環境は逐一変わっていくと思います。日頃会社にいるわけではない副業社員には、なかなか会社の変化が伝わっていないもの。定期的（月に数回など）に面談の時間を設けるなどして、副業社員と近況の共有をしよう時間を作りましょう。

こういった小さなコミュニケーションの積み重ねが、お互いの認識のミスマッチの解消にも繋がります。



定期的に話す機会大切です。情報の共有によって方向性も変わる可能性があります。



発行

鳥取県立鳥取ハローワーク  
とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点  
〒680-0835 鳥取市東品治町111-1 (JR鳥取駅構内)

☎ 0857-30-6720

受付時間/10:00~18:00 ※土・日・祝除く

FAX 0857-30-6725