

副業・兼業 人材活用 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

はじめに



鳥取県内企業の経営課題解決を支援

鳥取県では、県内企業の経営戦略立案や経営課題解決のために、都市部ビジネス人材が関係人口として副業・兼業でプロジェクト的に参加し、高度で専門的なスキルを発揮する動きを推進しています。

2020年度は「一鳥取県で週1副社長― とっとり副業・兼業プロジェクト」というタイトルで求人特集を組み、求人掲載85社103求人に対し、約1,200件の応募があり、60社90名以上が成約しました。

2021年度はパーソルイノベーション株式会社が運営する地方特化型副業マッチングプラットフォーム「Loino（ロイノ）」内に鳥取県企業の特集ページを設置して副業・兼業求人を掲載します。なお、求人掲載は無料、成約した場合もマッチングフィーや成功報酬等の費用は一切発生しません。

さらに、県内企業をサポートする取り組みとして、県内企業が負担する副業・兼業人材の移動に関する費用（交通費・宿泊費）の一部を県が補助します。（補助金は企業負担額の1/2、上限50万円、その他県の定める規定による）

是非、この機会に都市部のビジネス人材を副業・兼業で活用し、自社の経営課題の解決にお役立てください。

副業・兼業人材の活用

？ 副業・兼業の現状は

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・兼業がクローズアップされています。**

！ 経営課題=社内に専門人材がいないことに起因

経営課題の多くは、専門的な人材が社内にい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。**外部の専門人材の力を借りるのです。**



？ 副業・兼業人材とは

都市部大企業等に勤めるビジネス人材が副業・兼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！

！ 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現役で勤めており、**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・兼業人材の活用であれば、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・兼業人材の活用

！ 副業・兼業の目的

これまでの副業・兼業は、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年の副業・兼業解禁から、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・兼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・兼業人材を採用するメリットは



✓ 都市部の優秀な人材を活用できる

副業・兼業を解禁＝都市部の大企業やIT企業、ベンチャー企業中心です！

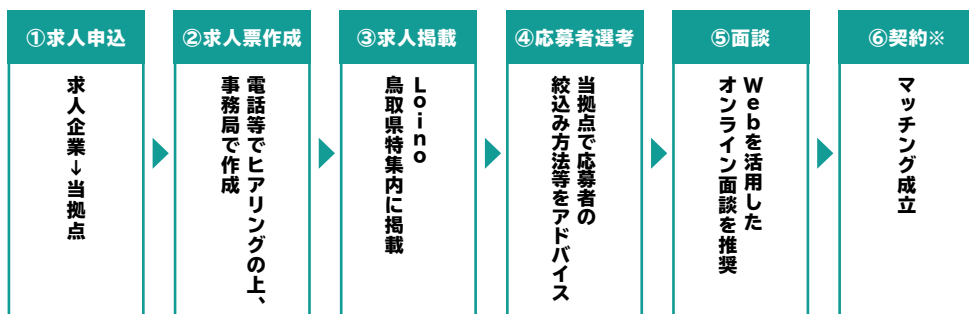
✓ 必要なタイミングでスピーディーに

通常の採用は3～4カ月程度、副業・兼業人材であれば最短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・兼業人材であれば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



※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。短期間の副業・兼業人材との契約は「業務委託」の方が簡素です。

実践編 | 募集

01

✓ 1課題1求人に設定する

折角の副業・兼業人材、沢山求めてしまう気持ちも分かります。

しかし、活動できる時間も限られる副業・兼業人材には、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

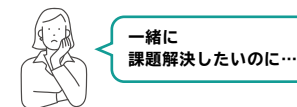
副業・兼業人材の強みは、培ってきた「スキル・ノウハウ」にあります。また、「本業」があるため時間のコントロールが思うようにできない副業・兼業人材には、その専門性を活かすような領域での戦略・戦術の企画での活用が最適です。

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・兼業人材への課題のNG例

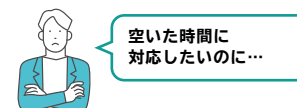
✗ 「作業」や「成果物の提出」のみのタスク

副業・兼業人材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。



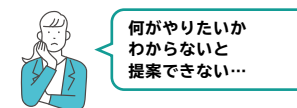
✗ 時間的な拘束が多い

リモートが中心で時間的な拘束のある副業・兼業人材には、顧客対応などの時間的な制約のある仕事は向いていません。



✗ 社長も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・兼業人材では解決が難しく、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。



✓ 経歴よりも、自社の課題解決に寄与できるか

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」を擦り合わせたうえで人材を決定してきました。副業・兼業人材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。

このため副業人材の採用は、**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

□ 副業人材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ところでもあります。

□ 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ってほしいなど、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（企業様対応）し、副業者と書面で契約を交わしましょう。

1 契約書作成

事務局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。

2 契約書を送付する

契約書を副業者へ送ります。

3 契約書を返送してもらう

副業者に署名・捺印をして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^(※)」で！

副業・兼業人材との契約は、「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・兼業人材も、「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

発注者から委託された業務の処理をお約束する契約

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。



<例>

システム保守、運営／リサーチ、企画立案／事務作業など法律行為以外の業務の処理

！ 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）

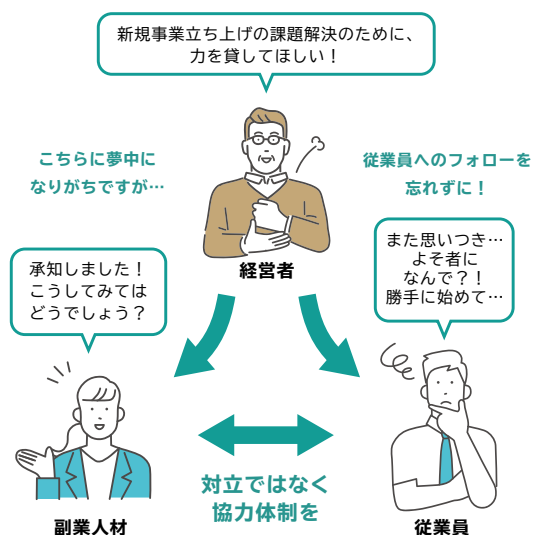


! 双方合意の上で契約を結びましょう

「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。

▼ 副業人材活用時の社内の反応を知る



副業・兼業人材の選定に気持ちが行ってしまい、社内についてフォローを忘れてしまいがちです。

副業の人材が入ると、組織に刺激をもたらしい良い反応が出ることは間違いないのですが…

従業員の感情を疎かにすると、折角のイノベーションの機会を損失してしまいます。

また、副業・兼業者は「本業」があるため、社内にフォロー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

折角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・兼業者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。

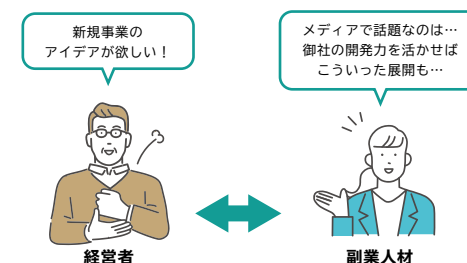


これではうまくいきません…

▼ 課題を伝え、提案を受け入れる

副業・兼業人材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・兼業人材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

☎ 電話

✉ メール

🖥 Web会議

日常の業務やり取り



無料のコミュニケーションツール

副業・兼業人材は、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・兼業人材には、なかなか会社の変化が伝わっていないものです

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・兼業人材と近況の共有をし合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。

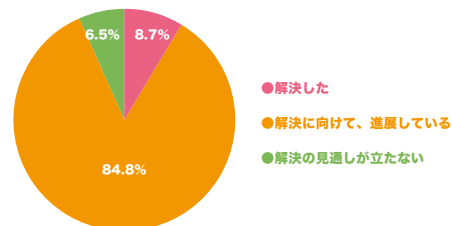
定期的に話す機会大切です。情報の共有によって方向性も変わる可能性があります。



副業・兼業人材を受け入れた企業アンケート

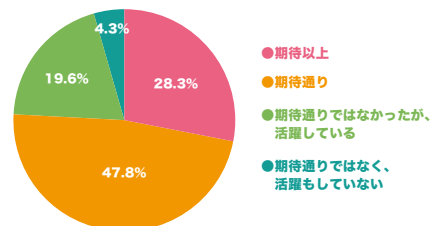
**Q.貴社の経営課題は、副業人材の
マッチングを通じて解決しましたか？**

**A. 90%以上が解決済み、
または進展中**



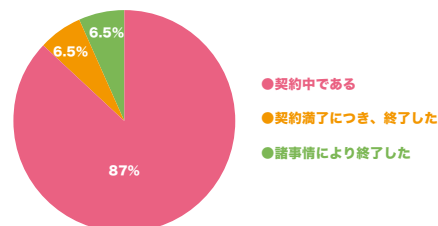
Q.副業人材の活躍状況は、採用時の期待と比較してどうですか？

A. 期待以上、期待通りが約80%



Q.マッチングした副業人材の活動状況は？

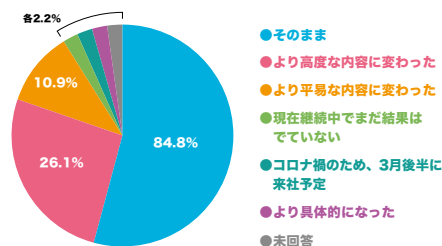
A. 約90%が現在も活動中（契約中）



調査方法：インターネットによるアンケート／調査日時：2021年3月8日～22日
調査実施：とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 調査対象：2019年度及び2020年度に副業業者を受け入れた県内企業66社に依頼、うち46社が回答

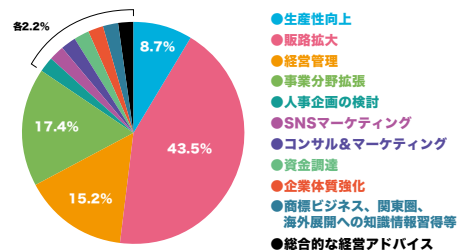
**Q.副業人材の現在のミッションは
そのままですか、それとも変わりましたか？**

A. 約1/4がより高度な ミッションへ移行



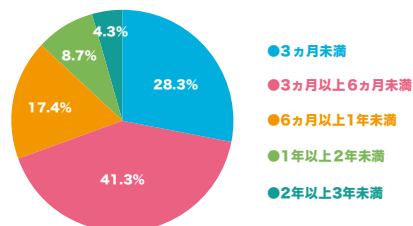
Q.副業人材の採用時のミッションは？

A. 販路拡大と事業分野拡張で約60%



Q.副業人材の契約期間（実活動期間）は？

**A. 3ヵ月以上、1年未満の
実活動が約60%**



副業・兼業人材を受け入れた経営者の声をご紹介します

2019年度および2020年度に副業・兼業人材を受け入れた県内企業46社にアンケートを行いました。多くの企業で副業人材とのマッチングによって経営課題が解決に向かうなど、効果が出始めています！

経営アドバイスをお願いしましたが、弊社の状況に寄り添いながらも時流に合った提案をかなり具体的にくださるのでとても有難いです。お人柄も抜群です。



経営者A

気付いていなかった弊社に潜んでいるいくつかの問題点の指摘、また解決への道筋を教示いただいています。



● 経営者C

弊社がこれから、鳥取から世界へ飛び出す企業となるべく、向かうべき未来への形をグランドデザインしていただいています。



● 経営者E

本当に弊社のことを考え、自身のスキルを提供したいとの高尚なモチベーションをお持ちだったことです。その後も、わかっているつもりだった経営数値もズバリ指摘していただき、自分の弱点を客観的に知ることができました。



● 経営者B

資金調達に向けた助言を期待したが、
助言だけではなく実ビジネスの構築
にも助言と行動を起こしてくれた。



経営者D

普段出会うことが出来ない方々とやり取りできるのでとても新鮮で、日々の経営に役立ちます。ありがとうございます。



經營者F



発行

鳥取県立ハローワーク
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