



経済産業省
中部経済産業局
Chubu Bureau of Economy, Trade and Industry



中部地域における中小企業のための 「副業・兼業人材」活用の手引き

はじめに

近年、デジタル化の進行や気候変動の影響の深刻化、人々の意識や国際情勢の変化、人口減少など経済社会の構造的な変化の最中にあります。今や、デジタル化、カーボンニュートラル対応は喫緊の課題になっており、人口減少にも手を打っていかねばならない状況です。加えて、新型コロナウイルス感染症やウクライナ情勢など、我々を取り巻く状況は益々複雑化してきており、変化のスピードは非常に速くなってきています。

私たちの生活においても、新型コロナウイルス感染症の猛威により多くの変化を強いられました。非常事態宣言によるステイホームなど想定外の事態を経験し、仕事や働き方、住まい、暮らしなど、ウィズコロナ・アフターコロナを見据え、私たちの意識や行動にも多くの変容がもたらされ、地方への関心の高まり、働き方やその価値観の変化がみられます。こうした働き方や価値観の変化は、東日本大震災以降、都市で働きつつ、自分の出身地あるいは縁のある地域に貢献したいという社会人が増えており、地域においても、職場以外の場で自身の専門性や関心のあることに取り組みたい人々が増えていることから伺えます。

このような変化を機会と捉え、いかにビジネスに活用していくかに知恵を絞っていくことが重要です。経営・販売戦略や新規事業開拓など中小企業が抱える様々な課題やこれから挑戦していこうとする取組において、こうした意欲ある人々を「副業・兼業人材」として迎え入れ、多様な人たちが活躍できる企業経営へ転換していくことで、益々の成長が期待されます。さらには、魅力的な地域企業が育つことによって、地域に人が集まり、地域が元気になるという好循環を生むきっかけへと発展します。

本稿が、中部地域の中小企業の皆様の「副業・兼業人材」活用についての理解を深め、活用に向けた一歩を踏み出す一助となれば幸いです。

はじめに

1章 副業・兼業が昨今注目されている理由

- ・副業・兼業人材とは
- ・担い手不足と人材確保の困難
- ・コロナ禍における働き方の変化
- ・コラム：専門家に聴く、中小企業における副業・兼業の可能性

2章 中部地域の中小企業における副業・兼業人材を活用するメリット

- ・中部地域特有の背景と課題
- ・企業が副業・兼業人材と受け入れるメリット
- ・副業・兼業人材を受け入れた企業の声
- ・人材が副業・兼業に取り組むメリット

3章 副業・兼業人材受け入れのノウハウ

- ・副業・兼業人材を活用できるテーマ
- ・副業・兼業人材との契約方法について
- ・副業・兼業人材との関わり方
- ・副業・兼業人材を上手く活用するためのチェックポイント
- ・コーディネーターとは

4章 事例紹介

付録 よくある質問
副業・兼業人材受け入れの相談窓口
参考になる資料の紹介

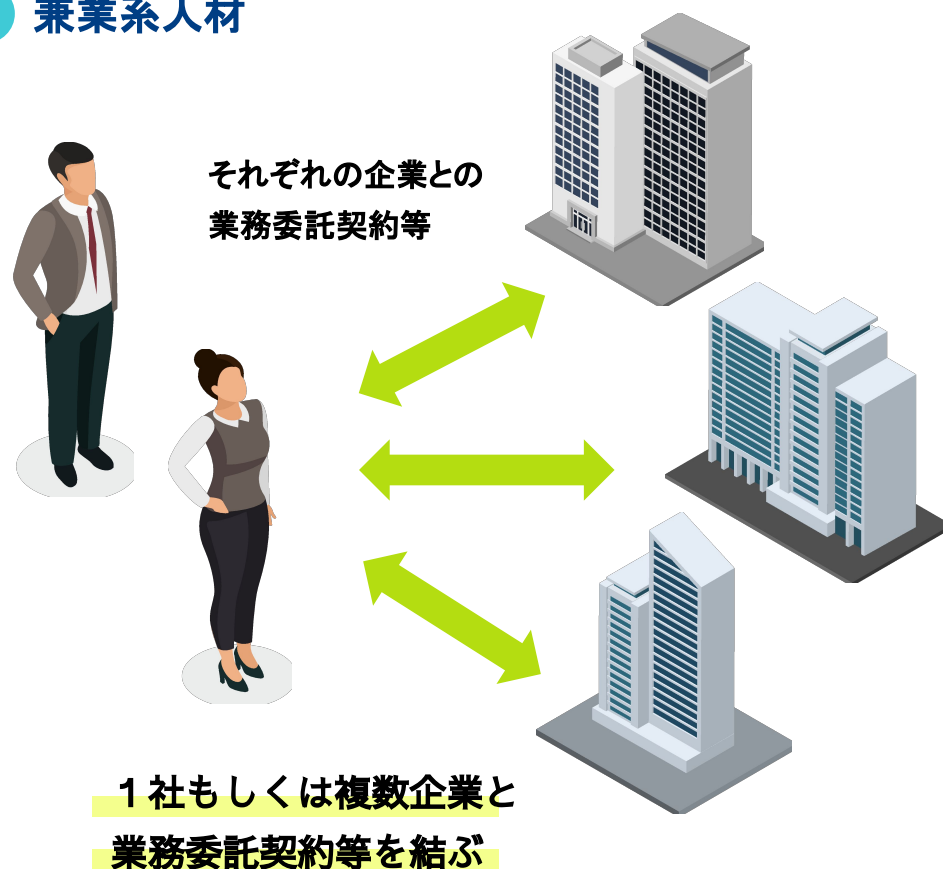
1章

副業・兼業が 昨今注目されている理由

副業・兼業人材とは

副業・兼業人材とは、特定組織に専従しない形で、自身の専門知識や経験・スキル等を提供して対価を得る人材のことを指す。組織に所属せず独立した形態で活動する人と、組織に所属しながら他組織で並行して活動している人がおり、近年多様な働き方の形態として広がりつつある。

兼業系人材



副業系人材

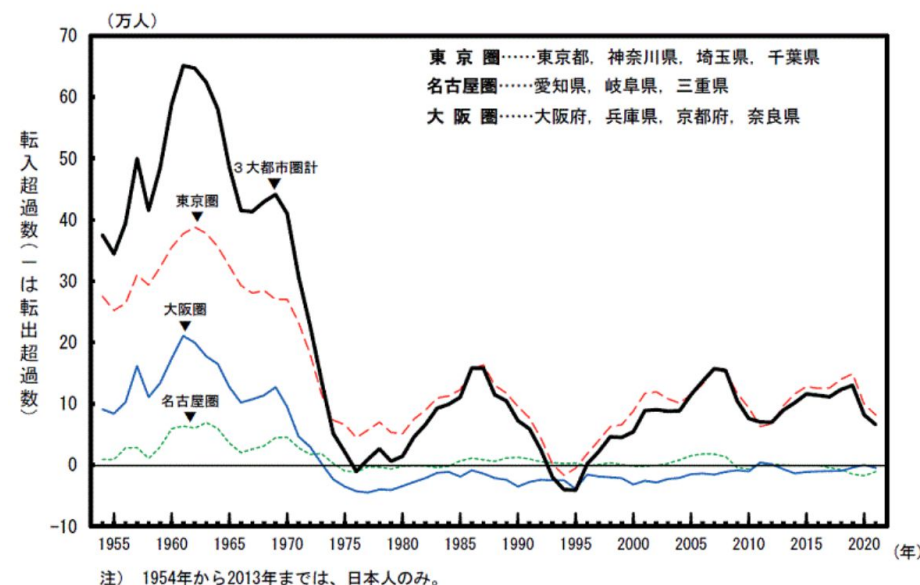
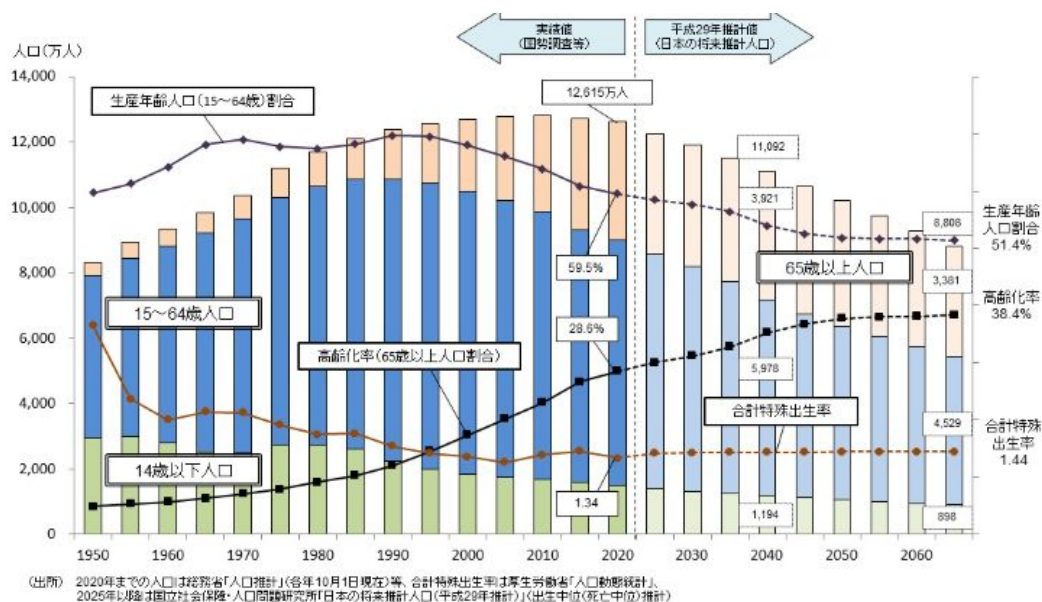


表1: 兼業と副業の違い

関東経済産業局「兼業・副業人材活用のおすすめ」を基に作成

人口減少・少子高齢化が進展する日本において、担い手となる生産年齢人口の減少が加速しており、**中小企業の人材不足は深刻化**している。中部地域でも、岐阜、三重を含めた「名古屋圏」の人口は2014年から9年連続転出超過となり、全体として人材不足に関する課題は厳しさを増しており、**産業の生産性を高める担い手、イノベーションを生み出す中核人材の育成・確保が求められている。**

こうした人材の確保が急務となっている中、従来のようにフルタイムで現場で働く人員を確保するのではなく、**副業・兼業といった形で、スポットで企業の課題に対して専門性の高い人材を充てる**考え方が注目を集めている。



従来の「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」に支えられた日本型雇用は近年成り立たなくなっている。東京商工リサーチの発表によると、主な上場企業の希望・早期退職者募集状況は2020年、2021年ともに80社を超え、リーマンショック以来の高水準を記録しており、**先行き不透明な時代の中、会社に囚われない自律的なキャリア形成を求める動きが活発化**している。

また、コロナ禍を機に都市部を中心に**リモートワークが普及し、時間や場所に縛られない働き方**が可能となったことで、人々の**働き方に対する価値観やスタイルも大きく変化**しはじめている。こうした流れを受け、場所や時間に囚われず働く兼業・副業人材が増加し、**大企業は社員の社外への送出国を認め**(表4)、**中小企業も社外からの受け入れを認めるようになってきている**(表5)。

表4：社外への送出国を認めている企業の推移(5000人以上)
経団連「副業・兼業に関するアンケート 調査結果」より

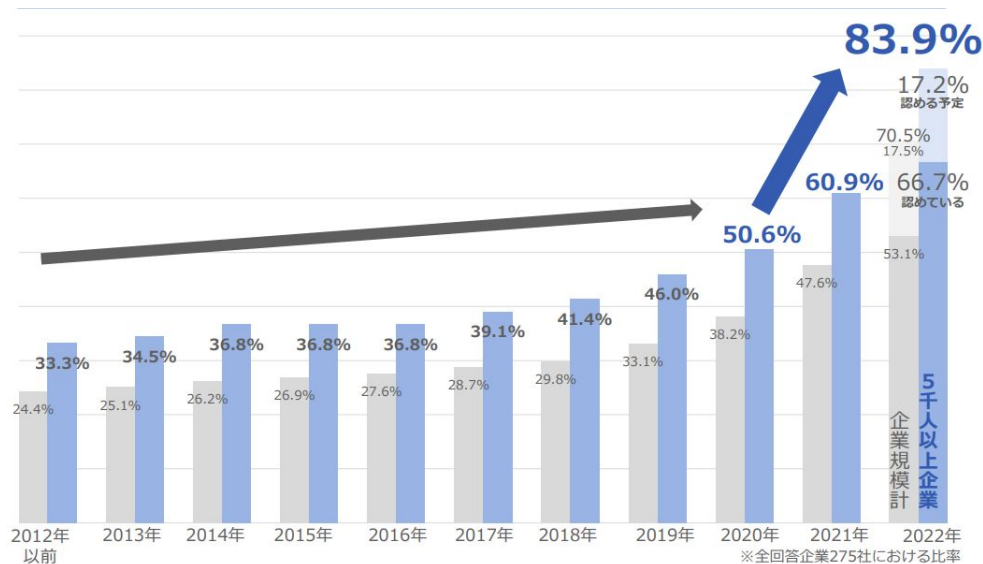
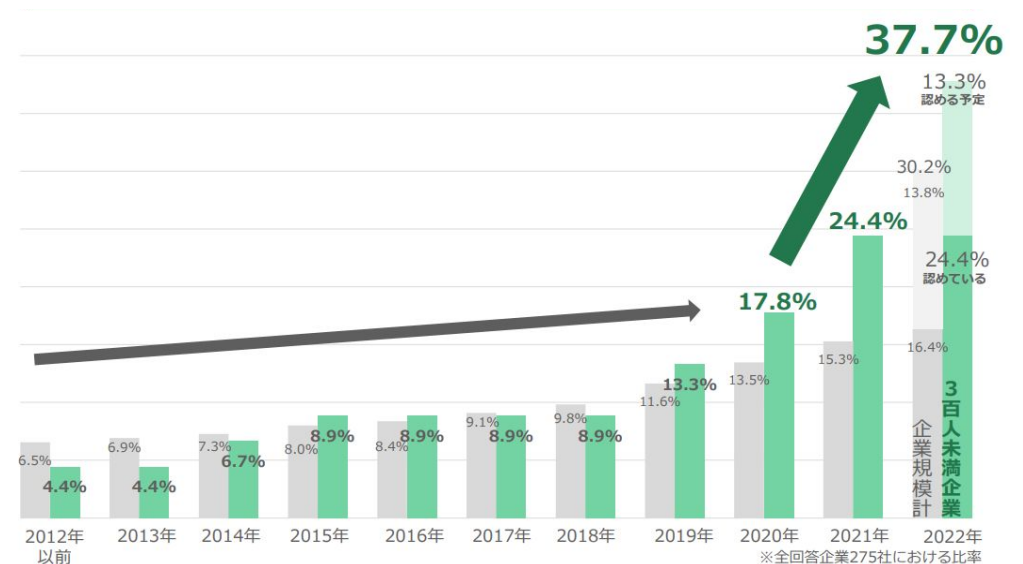


表5：社外からの受け入れを認めている企業の推移(300人未満)
経団連「副業・兼業に関するアンケート 調査結果」より



注目される地域副業～多様な働き方の拡大と成長機会としての地域～



石山恒貴

法政大学大学院政策創造研究科教授

略歴：博士（政策学）。NEC、GE、米系ライフサイエンス会社を経て現職。日本労務学会副会長、人材育成学会常任理事、産業・組織心理学会理事、人事実践科学会議共同代表、フリーランス協会アドバイザリーボード等

越境学習とは

“自分にとって慣れた環境であるホーム”と“普段とは異なる環境で刺激がある場所としてのアウェイ”を行き来することにより新鮮な知識や経験を獲得する学び

法政大学石山恒貴先生に、副業・兼業の広がりや地域への期待について聴いてみました。

● 昨今の、地域での副業・兼業の広がりについて教えてください。

副業・兼業は、多様な働き方の選択肢の拡大や越境学習の機会、キャリア開発の機会として注目を集めています。新たな視点の獲得や視野の広がりを期待して研修プログラムに導入する企業も増えており、新たなトレンドになっていると言えるでしょう。コロナ禍のテレワーク推進や可処分時間の増加、企業の副業解禁を背景に、個人側のニーズは高まっており、その目は地域にも向いています。一方で、地域の企業側の受け入れへの関心は、まだあまり高まっておらず、受け入れ側の企業より送り出し側の人材が多い状況が全国各地で現れています。

● 地域や中小企業での副業・兼業が推進される背景は何ですか？

地域の中小企業は、成長力に課題がある現場も多く、新たなイノベーションが求められています。しかし、人材不足は顕著で挑戦したくてもできない状況にあります。そうした中、新たな人材活用の打ち手として、また、組織の活性化の打ち手として副業・兼業に注目が集まっています。越境学習の研究では、飛び込んでくる越境学習者の異質性が、企業に「驚き」「気づき」をもたらす変容を促すことがわかっています。異質者としての副業・兼業人材との協働が、新たな知識・ノウハウの獲得や、中小企業の埋もれた価値の再発見や評価に繋がるということが期待されています。副業・兼業の導入を通じて、地域や中小企業発のイノベーションが生まれてくることも今後増えてくるのではないのでしょうか。

● 副業・兼業の推進は、地域や中小企業にどんな可能性をもたらしますか？

従来のフルタイムや出社前提の雇用でなく、リモートや隙間時間を活用した副業・兼業人材を活用することで、これまで活かせなかった専門性の高い人材を必要な時に必要なだけ受け入れることができるようになります。事業開発や組織改善など、企業変革のプロジェクトを副業・兼業人材と協働することで、業務改善の効率化余地も大きいでしょう。また、多様な人材との協働の過程で、社内人材の成長機会にもなり、結果として、多様な人材が活躍する、オープンな組織文化の変革にもつながっていきます。

2章

中部地域の中小企業における 副業・兼業人材を活用するメリット

中部地域特有の背景 — ものづくり産業構造

中部地域の就業構造は全国と比べて製造業のウェイトが大きく、全体の3分の1以上を占めている。特に鉱工業は全国で22.0%であるのに対して中部地域は36%を超えており、13.5ポイントも高くなっている。また、製造業の中でも「輸送用機械」の占める割合が42.4%と全国に比べて約2倍の割合となっている。

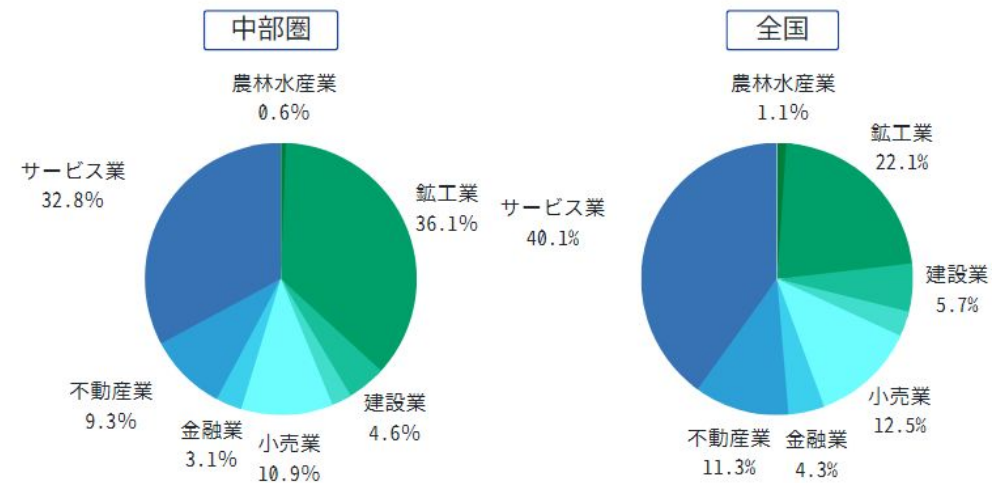


表6：全産業に占める製造業生産額の割合
内閣府「平成25年県民経済計算」より

中部地域特有の課題 — 中核人材の不足

一般社団法人中部経済連合会の中期活動指針「ACTION 2025」によると、中部地域には世界有数のものづくり産業が集積し、ものづくり分野における循環型社会が確立しているという強みがある一方、弱みとしてウェイトの高い自動車産業に依存する産業構造や、同地域の核となる都市の人口減少が上がっている。中でも、注目したいのは風土的な弱みとして、「安定志向が強くチャレンジ力が弱い」という傾向がある。そういった傾向から、企画立案や経営課題解決を担うような”攻め”の領域を担う中核人材が育ちづらい。

一般社団法人日本経済団体連合会発表の「副業・兼業に関するアンケート調査結果」によると、副業・兼業人材の受け入れにより、人材の確保、社内での新規事業創出やイノベーション促進、社外からの客観的な視点の確保といった点で企業が効果を感じている。このことから、**中部地域が抱える「中核人材の不足」という課題に対し副業・兼業人材の受け入れは有効な手段と言える。**

1

社内にはないノウハウや 技術の獲得

人材が不足する中、専門性の高い人材を自社の課題に対しスポットで参画させることで、**効率的に社内にはないノウハウを獲得**できる。

2

組織の活性化/ 社員のスキルアップ

普段接しない外部の知見に触れることで社員が触発され、**組織の活性化**につながる。

3

資金と時間の節約

専門性の高い人材を副業・兼業という形態で活用することにより、ノウハウがない状態から自社で試行錯誤するよりも**時間も費用も節約**できる。

4

必要な時に必要な分 だけ活用可能

通常の雇用とは違い、環境変化や経営状況に合わせ、**期間・頻度を調整しながら活用**することができる。

5

社員の業務量・ 負担の軽減

副業・兼業人材の知見を取り入れることで、社員の負担を軽減し、**より高付加価値な業務に集中**してもらうことができる。

6

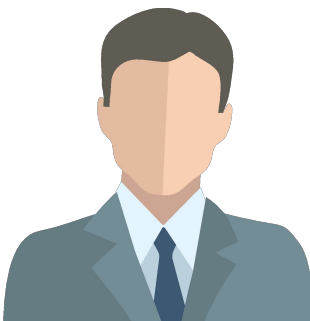
雇用や事業承継の お試し期間

雇用や事業承継の前に、**お互いに相性を見極めるお試し期間**として活用することができる。



食品加工会社経営者

新規事業を始めたいけれど、マンパワー不足で足踏みしている中小企業にとって大きな力になってくれます。



印刷会社経営者

下請け構造から脱却するためのBtoC事業拡大の着火剤になってくれました。



部品加工会社営業

兼業人材とリモートで協働することで、自社の商談でもオンラインツールに慣れ、有効に活用できるようになりました。

外注との違いは？

副業・兼業の多くは業務委託契約を締結することが多いが、一般的な外注とは違う側面がある。

- ①社員と外注業者の間にいる存在として、人材は外注業者ではなく協働のパートナーになる。
- ②社員に近い存在として参画することで、人材の持つノウハウが社内に還元され、蓄積することができる。
- ③発注・納品という固定的な関係性でなく、パートナーとして協働することで、事業成果だけでなく、社員の成長や組織体制の改善など副次的な効果が期待できる。

これらが特筆すべき違いだと言える。社員でも外注業者でもない、パートナーと言える存在が生まれることで、中小企業にとって新たな人材活用の可能性が生まれ、これまで出来なかった多様な挑戦が可能になる。

人材が副業・兼業に取り組む理由の1位は副収入のためだが、**副業・兼業人材が求めているのは金銭報酬だけではない**。熱意のある経営者や共感性の高い社会課題に取り組む企業との**プロジェクトで得られるやりがい**、業務を通じて得ることのできる**実績や人脈**、地元企業へ貢献することによって得られる**地域との繋がり**など、**非金銭的報酬を目的**に活動する人材も存在する。

ビジネススクールで学んだことを実践する場を求めて兼業を始めました。



40代男性

地域貢献のため、自分の知識や経験を地域企業に還元したいと思っています。



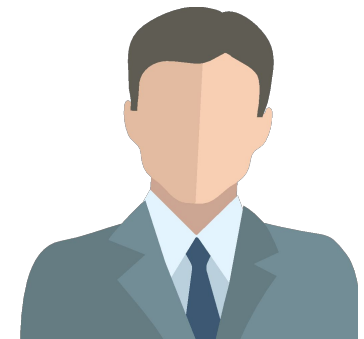
30代女性

本業では関わることはできない自分が興味がある分野に挑戦してみたいです。



20代女性

将来は地元に戻って起業を考えているので、そのために地域企業で働く経験を得たいです。



20代男性

3章

副業・兼業人材受け入れの ポイント・ノウハウ

副業・兼業人材は、企業の経営課題に合わせた多様な領域で活用することができる。

中小企業に知見やノウハウが不足している専門的な領域において、副業・兼業人材を活用する企業が増えており、

近年では、DX推進やマーケティング活動、新規事業立ち上げなど、幅広い領域で活用されている。

フルタイムで雇うほどの業務ではないが、経営的に重要な課題解決の手法として副業・兼業人材を活用する企業が多い。

こんな経営課題に

- SNS等を活用して自社製品を発信したいが、SNSに詳しい人材がいない
- 下請けからの脱却を図るために、新たな事業に挑戦したいが、事業を立ち上げる人材や営業ができる人材がいない
- BtoC市場への展開を視野に、エンドユーザー向けの新商品開発を検討しているが、マーケット感覚をもった企画人材や個人向けの商品開発経験を持つ人材がいない
- HPの改修など、情報発信の体制を見直したいが、広報に専門性をもった人材がいない
- オンラインショップの売上を伸ばしたいが、どうしたらいいかわからない
- DXに取り組みたいが、何かからはじめていいかわからない



業務委託契約

副業・兼業人材の契約は、多くの場合「業務委託契約」を結ぶ。業務委託契約とは、自社で対応できない業務を、他社やフリーランスなどの個人といった外部に任せる契約。請負契約と委任契約がある。業務委託契約の特徴としては

- ・勤務地・勤務時間の制約がない
- ・報酬の基準が成果または時間である
- ・残業手当や福利厚生がない

といった点が挙げられる。

雇用契約

雇用契約を副業者と結ぶ場合もある。この場合、労働基準法の保護下で活動するため報酬の基準が時間となり、労働時間の管理が必須になる。**本業と通算して法定労働時間の40時間を超える場合は割増賃金が発生する**ため、留意する必要がある。

報酬に関する注意点

報酬については、

- ・月額で金額を固定する
- ・成果報酬として目標が達成された時に支払う
- ・時給制で支払う

などのパターンがある。また、兼業・副業が解禁されていない企業も依然として存在しているため、プロボノ契約を希望するケースも、中部地域では見られる。

なお、報酬に関する注意点として、

- ・報酬の消費税の扱い
- ・現地訪問の際の交通費・宿泊費
- ・報酬の支払い時期

など、事前に兼業・副業者と確認する必要がある。

企業は副業・兼業人材へ業務を依頼する際、**その時々**の状況に応じた依頼内容・期間・成果物・報酬を設定できる。



タスク型

期日、作業内容、納品物が明確

例)

- ・記事の執筆
- ・データ入力
- ・チラシのデザイン



プロジェクト型

期間、業務範囲、成果物が明確

例)

- ・社内情報システムのDX化
- ・新規事業の事業戦略策定
- ・新商品リリースのためのクラウドファンディング実施



ミッション型

期間や成果物は設定せず、与えられた役割を遂行

例)

- ・人材採用～育成の人材開発
- ・新規顧客獲得のための営業
- ・企業の認知度向上のための広報活動

プロボノとは？

副業・兼業人材の多くは、フルタイムの本業を持つ会社員、或いは複数社からの業務を受託するフリーランスが主だが、それ以外に「プロボノ」と呼ばれる人材もいる。プロボノとは、**社会的・公共的な目的のために、職業上のスキルや専門知識を活かして取り組むボランティア活動、またはその人材のことを意味する**。金銭報酬が発生しないプロボノは副業・兼業人材の定義には当てはまらないが、**副業・兼業が禁止されている大手企業や公務員が社外での経験を求めてプロボノ契約を結び、企業に参画する事例もある**。

募集時

- ☐ 自社の事業や組織における経営課題を整理し、課題解決に必要な要素を明確にする
 - ☐ 経営課題を整理し、言語化する
 - ☐ 経営課題を解決するための打ち手と優先度を検討する
 - ☐ 課題解決に必要な人材要件を定義し、適切な人材採用方法を検討する
 - ☐ 人材要件に適した、募集方法や募集内容を検討する
- ☐ 課題に対し「いつまでに(期日)」「何をするのか(成果物)」を具体的に目標設定する
 - ☐ 実現したいビジョンや成果を具体化する
 - ☐ 成果を得るまでのスケジュールを検討し、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月と計画に応じて到達点を検討する
- ☐ 求める人材像と依頼業務・役割を決定する
 - ☐ 人材に求めるスキル・経験・業界・知識・姿勢を言語化する
 - ※複数名採用する想定であれば、チーム構成や人数に応じて検討する
 - ☐ 戦略策定のみか実務を伴うものか、人材に求める役割を決める
 - ☐ 任せる業務範囲と稼働時間を想定する
 - ☐ 兼業・副業人材とのコミュニケーション方法や使用ツールを想定する
- ☐ 条件面を検討する
 - ☐ 報酬と諸経費(交通費・宿泊費等)の取り扱いについて決める
 - ☐ 知的財産や工業所有権の帰属や保険加入の有無など、前提となる事項を決める
 - ☐ オフィス出社を必要とするか、テレワーク中心の稼働とするかを検討する
 - ☐ 業務を委託する期間、及び委託期間終了後の継続の可否について検討する
- ☐ プロジェクトに関わる社員を検討し、意思決定権の所在と受け入れ担当者の裁量を確認する
- ☐ 書類選考の有無、面接の回数など、選考のステップを決定する
- ☐ 募集内容と予算に合った募集媒体を検討する
- ☐ 求める人材層に魅力が伝わる募集表現を考え、媒体に掲載する
 - ☐ 募集締め切り日を把握し、選考のスケジュールの目途を立てる

参考：P16

選考期間中

- ☐ 候補者との連絡担当・選考担当者を決定する
- ☐ 面接の構成及び、想定質問を準備する
- ☐ 選考日程や選考結果の通知のルールを決める
- ☐ 書類選考・面接の流れを事前に伝える
- ☐ 内定者を決定後は再度条件や期間について確認し、合意の上で契約を進める

選考時は事前に選考フローを伝え、候補者が安心してエントリーできる仕組み作りが重要である。また、複数名採用を予定している場合はチームでの活動可否についても事前に確認しておく必要がある。事前準備と丁寧な説明がミスマッチを軽減させる。

面接で取り扱うテーマの例

- ・双方の自己紹介
- ・募集内容の説明と期待していることの共有
- ・経歴／志望動機の確認
- ・プロジェクトの実働イメージについて確認
- ・興味のある分野・業界／自社の事業への感心・知見
- ・人材の得手不得手について確認
- ・兼業・副業の経験の有無と実績について
- ・確保できる時間目安／本業の繁忙期等について

契約締結時

- ☐ 契約書は必ず作成し、条件面や著作権の帰属などを双方で確認する
- ☐ 契約内容が合意できた段階で、双方押印の上で書面を一部ずつ保管する
- ☐ 契約形態に応じて、保険の加入有無を判断する
- ☐ 契約後の連絡方法やツールの確認、また初回打ち合わせ日程を決定する

プロジェクトの初回打ち合わせは非常に重要な機会。時間を十分に確保し、関係者の自己紹介や、プロジェクトを実施する上での約束事、最初の1ヶ月の過ごし方などを決める。また、現地訪問が必要な場合は早めに日程調整をするなど、初動でつまづかない工夫が大事である。

契約書で確認すべきポイント

- ・契約期間
- ・業務内容
- ・守秘義務
- ・報酬と諸経費の取り扱い
消費税等の取り扱い
報酬振込時期と方法
- ・報酬の見直しのルール
- ・契約延長について
- ・知的財産権について

- ☐ 複数名採用の場合、誰に何を任せると役割分担と業務分担をする

受入れ開始時

- ☐ 自社やプロジェクトを紹介するための資料を準備する
- ☐ 打ち合わせの議題を事前に準備し、議事録を残す
- ☐ 打ち合わせで依頼業務、役割分担、期日までのスケジュール、直近1ヶ月の動き、次回までの業務、今後の打ち合わせ日程などを決める

受入れ初期は、人材との関係性構築とプロジェクトの良いスタートを切る上で、非常に重要な期間である。文化の違う兼業・副業人材と協働することになるため、約束や決定事項を明文化するなど、全員が確認でき、誤解が生まれにくいような工夫が大事である。

受入れ期間中

- ☐ 定例の打ち合わせを設定する（毎週／隔週／月1など）
 - ☐ 打ち合わせの議事録は全員がいつでも確認できるよう共有する
- ☐ 情報共有の頻度や方法を決め、定期的に見直しを行う
- ☐ クラウドサービス等を利用し、効率的な業務実施体制を決める
- ☐ 定期的に受入れ側・送り出し側双方で振り返りを行い、違和感や認識のズレを確認し、必要に応じて再度すり合わせを行う
二者間が難しければ地域コーディネーターなど第三者の活用も検討する
- ☐ 繁忙期など想定できるリスクを協議し、対応策を検討する

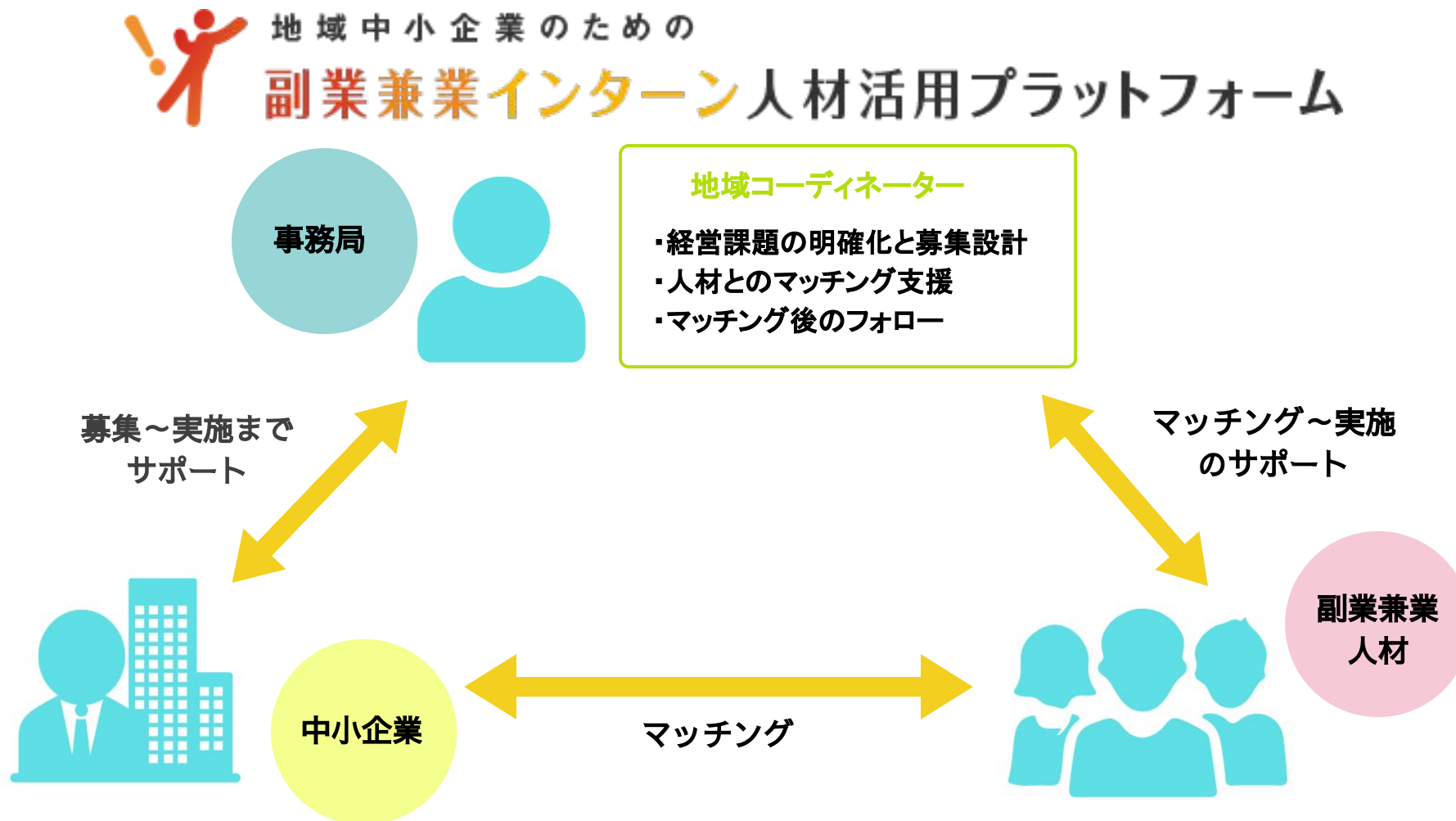
初回打ち合わせの流れの例

1. 自己紹介／会社紹介
2. プロジェクトの説明と期待していることの共有
3. グランドルールの決定
チーム内の呼称方法の検討
連絡や業務遂行時のルールや配慮事項を検討
与件(企業で議論が終わっている決定事項)を確認
チームで議論する領域と個々人の裁量を決定
最終意思決定者の確認
議長や議事録係などチームでの役割を決定
データ共有の方法を決定
4. 依頼したい業務と業務分担
期限までの1ヶ月ごとのスケジュールを想定
繁忙期や活動時間の確認
5. 直近1ヶ月の活動を議論
6. 直近1ヶ月の打ち合わせ日程の確認
7. 次回までのタスク確認

参考：P44

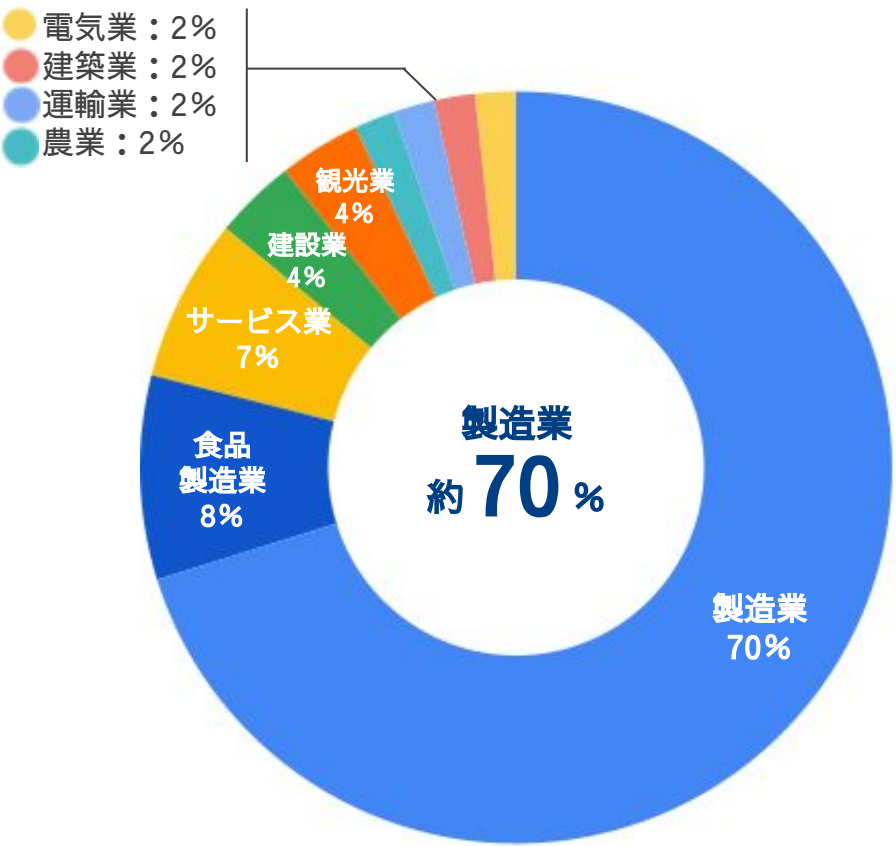
4章 事例紹介

平成31年～令和4年度「中部経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」において、地域中小企業と副業・兼業人材、インターンシップ人材とのマッチングを本プラットフォームを通じて支援してきた。ここでは、**4年間にわたり支援してきた延べ100社超のマッチングから7社の事例**を紹介する。

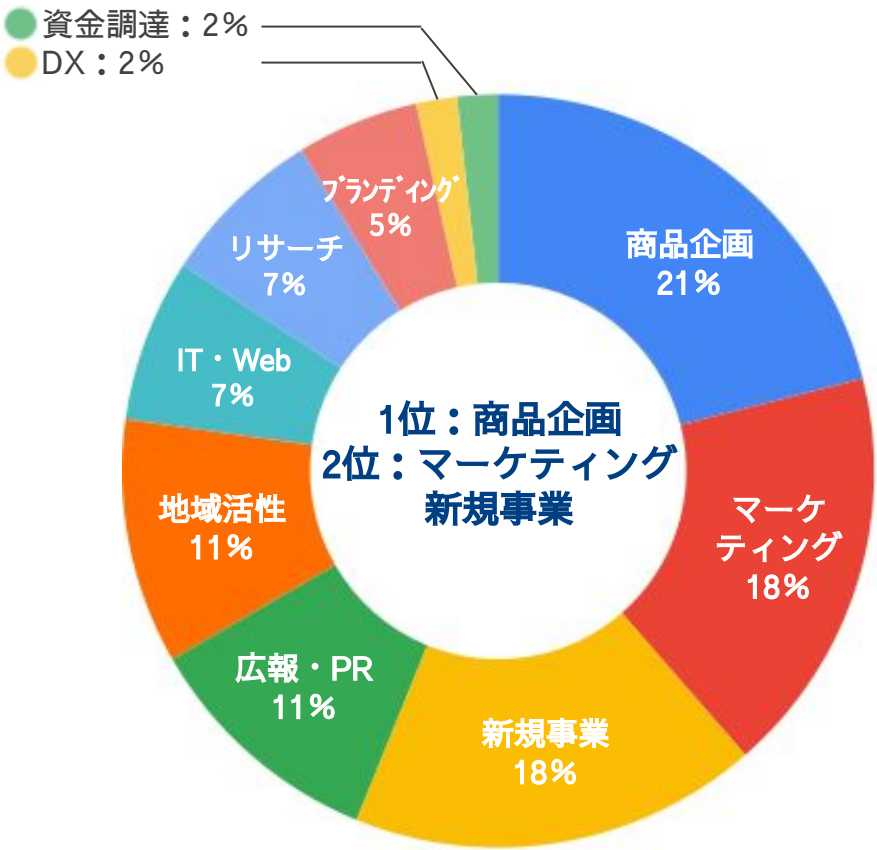


平成31年～令和4年度「中部経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」を通じて、副業・兼業人材を受け入れた**企業の業種**と**募集分野**を紹介する。

受け入れ企業の業種

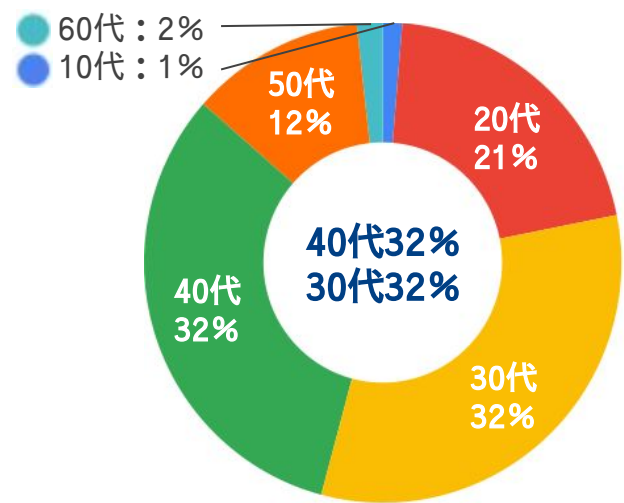


募集分野

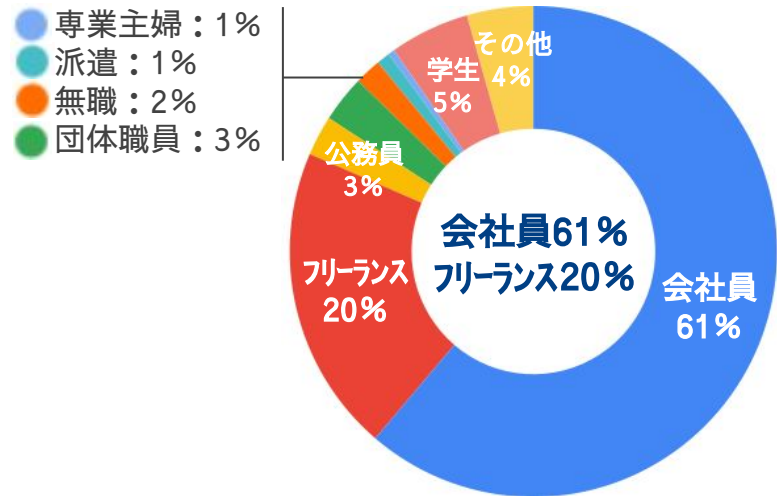


平成31年～令和4年度「中部経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」を通じて、企業に**エントリーした人材の属性**を紹介する。

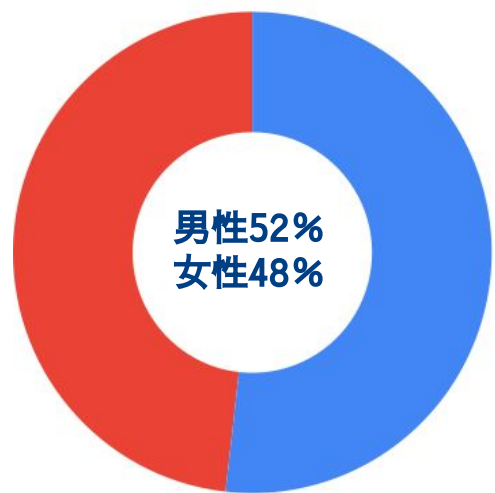
年代



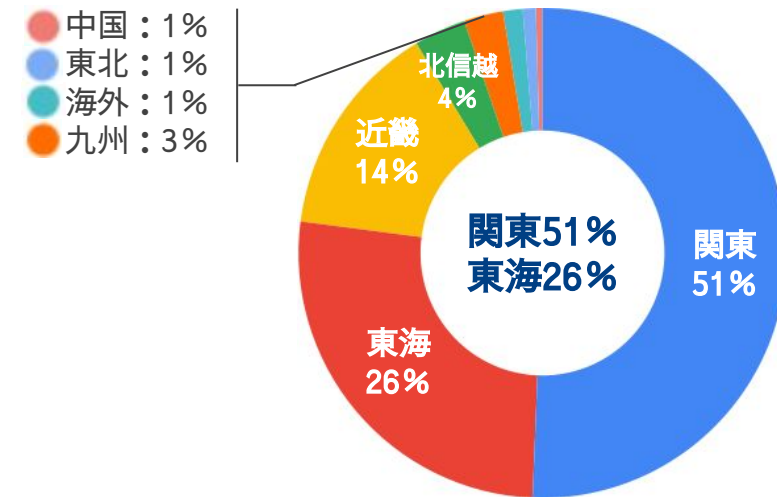
属性



男女比



人材の居住地



区分	企業	キーワード		
新規事業	有限会社 大橋量器	#地場産業	#販路開拓	#社員育成
Web構築	岸田木材 株式会社	#製造業	#HPリニューアル	#社員育成
広報・PR	杉浦味淋 株式会社	#食	#SNS広報	#ファンコミュニティ
新商品企画	三重化学工業 株式会社	#製造業	#商品開発	#企画
販路開拓	有限会社 大脇昆布	#食	#家族経営	#営業
DX	IXホールディングス 株式会社	#食	#ペーパーレス化	#業務改善
資金調達	有限会社 鈴研.陶業	#地場産業	#クラウドファンディング	#ブランド立ち上げ

「枡の内装材」の新規事業。 新卒社員と兼業者が築いた営業の土台とモデル事例

有限会社 大橋量器

- 所在地 岐阜県大垣市
- 設立年 平成17年
- 従業員 35名
- 事業内容 木製枡の製造・販売



活動背景

岐阜県大垣市は枡の生産量全国シェア8割を占める特産地。しかし、近年の生活スタイルの変化から需要が減り斜陽産業となっている。そうした環境の中、大橋量器は、枡の新たな市場展開を目指し、インテリア業界への参入やローカル鉄道との協働など新たな取り組みにチャレンジしてきた。需要が低迷する中、次なる枡の可能性として、**枡を内装用の建築資材**として新たに市場展開していくことを模索していた。

取組内容

新卒社員がプロジェクトリーダーとなり、「販路開拓と内装材としての活用実績を作ること」をテーマに、4人の人材を採用。

内装材の**ターゲットのリスト化**や**提案資料の作成**、**建材に関する制度の調査**などに取り組んだ。

また、兼業・副業チームの動きと並行して岐阜市内で開業した日本酒バーの内装材として枡の導入が決まり、**プレスリリースの作成**など情報発信にも取り組んだ。

活動成果

兼業・副業チームの参画により、新規事業の提案資料や営業ノウハウの土台作りが進み、4ヶ月間という限られた期間内で内装材導入のモデル事例ができた。また、その後、建築に関する高い専門性を有する兼業・副業チームを新たに結成し、継続して**内装材事業の拡充**に取り組んだ。結果、内装材ブランド「MASPACIO」が立ち上がり、**Webサイト**の開設ができた。家具メーカーとの連携なども生まれ、事業として成長している。

有限会社 大橋量器

採用した人材

4名



・ 40代男性
公務員



・ 30代男性
公務員



・ 30代女性
公務員



・ 30代男性
公認会計士

期間	報酬	契約形態
4ヵ月	—	副業・プロボノ

企業の声

企業の持っている夢を0から1に変えるのに、**兼業・副業人材が推進力になってくれました**。社内では進められなかった構想が、3ヶ月、4ヶ月という限られた時間でどんどんカタチになっています。新規事業を始めたいけれどマンパワー不足で足踏みしている中小企業にとって大きな力になってくれると思います。継続して受入れることで、事業の前進がはっきりと感じられ、**受け入れ前に期待した効果を得られました**。

満足度

・ 全体 ★★★★★★★★★★ (10/10)
 ・ 組織面 ★★★★★☆☆☆ (5/10)
 ・ 事業面 ★★★★★★★★★★ (10/10)

コーディネーターの役割

〈NPO法人G-net〉

兼業・副業人材とプロジェクトを進める上で、オンライン会議やテレワークによる業務推進など、企業の不慣れな領域に体して伴走支援を実施。受け入れの継続など、長期的にサポートを行った。

製材業が挑むSDGs「顔が見える木材」への想いを外部人材と共にWebで表現

岸田木材株式会社

- 所在地 富山県氷見市
- 設立年 明治16年
- 従業員 35名
- 事業内容 製材業



活動背景

製材業を100年以上営む岸田木材。社長が取り組む木材の地産地産地消の活動は、SDGsの文脈でも注目すべき取り組みであるにも関わらず、その情報が顧客に届けられていないことに課題を感じていた。また、生産者と消費者の距離を縮め、家を”買う”のではなく”つくる”感覚を多くの人に広めたいと思っていた。本プロジェクトの1年前にブランディング担当者にプロボノで参画してもらい、ブランドの方向性は定まっていた。

取組内容

前年で決定した**ブランドの方向性に基づき、サイトのリニューアル**に取り組んだ。岸田木材が取り組んでいる内容をSDGsの文脈で再整理し、それらをどのようにサイト内で表現するかを検討した。方針を固めつつ、SDGsに関するページを作成した。リモートで定例打ち合わせを重ねながら業務に取り組んだ。

活動成果

前年に作成したサイトの再構築案をもとに、**デザインからサイトのリニューアルまでを実施**した。またこれらのプロジェクトに新入社員が関わることにより、社外人材とプロジェクトを進めていくための手順や岸田木材が伝えたいメッセージをプロジェクトを通して学ぶ**社員育成の場**ともなっている。

岸田木材株式会社

採用した人材

2名



・30代女性

東京出身、静岡在住。小売店・卸売等、保険の営業等を経て、webデザインを勉強し、フリーランスのwebデザイナーに。



・30代男性

東京在住。IT企業での社内ビジネスプランコンテストにて、採択されたCtoCのローカルガイドマッチングサービスを事業責任者として立ち上げ。

期間	報酬	契約形態
3カ月	月額3万円	兼業

企業の声

これから兼業などを活用してプロジェクトをはじめようか悩んでいる方には気負わずにチャレンジしてほしいと伝えたいです。コーディネートしてくれる人がいると自然と形になっていくし、さまざまな働き方があるので、兼業やプロボノといった言葉にとらわれずにいてほしいな、と。きっと適した方法を教えてくれるので、まずは相談してほしいです。

満足度

・全体

★★★★★★★★★ (10/10)

コーディネーターの役割

〈株式会社御祓川〉

募集ページの作成にあたって、プロジェクトの切り出しと求める人材像の明確化。処遇概要書の様式など、契約手続きのフォロー。slack内での情報キャッチアップをしながら、フィードバックや参考事例などを共有。また、成果のPRについてアイデア出しや場の提供などに取り組んだ。

純米本みりんの美味しさを広める。 兼業人材と模索する味と発信の新たな可能性。

杉浦味淋株式会社

- 所在地 愛知県碧南市
- 設立年 平成元年
- 従業員 6名
- 事業内容 調味料製造販売



活動背景

創業時のレシピで作る濃厚な味わいの三河みりんを広めるため、みりんを使ったレシピ開発や、地元食材とコラボしたオリジナル商品の開発に挑戦していたが、社長一人の活動範囲に限界を感じていた。**Webで発信する内容やデザインを共に考えてくれる人材を求めている。**

取組内容

2名の兼業者を採用し、課題としていた杉浦味淋の発信力向上の方策を検討した。**各種SNSの活用、オンラインイベントの開催、新しいレシピの開発など**、役割分担を決めてひとつずつ実行していった。

活動成果

Facebookにみりん屋**ファンコミュニティグループ**を立ち上げ、グループ内では購入者に向けて限定のレシピを公開。また、Instagramにも料理画像をアップし、購買促進やコミュニティのPRをおこなった。引き続き、150余りのレシピ公開や、碧南周辺の飲食店と連携し、コミュニティを充実させていく予定。2名とも業務を継続し、定期的に打合せも実施している。

杉浦味淋株式会社

採用した人材

2名



・ 40代女性

料理研究家・野菜ソムリエとして活動。料理講座、レシピ開発など料理を通して野菜果物の魅力を伝えたり、また子供たちへの食育活動などを実施。



・ 30代女性

NPO法人の代表理事。今回のプロジェクトでは、コミュニティ作成・運営の担当として活躍

期間	報酬	契約形態
4ヵ月	月額3万円	兼業

企業の声

ふたりのおかげで、当社にとって有益な発信や取り組みが実現できています。私がやりたいのは常に、うちのみりんの新規のお客様を増やすための仕掛け。**あれこれと可能性と一緒に模索して、積極的に形にしてもらえているのはありがたいことです。**

満足度

- ・ 全体 ★★★★★★★★☆☆ (8/10)
- ・ 組織面 ★★★★★★★★☆☆ (6/10)
- ・ 事業面 ★★★★★★★★☆☆ (8/10)

コーディネーターの役割

〈NPO法人G-net〉

外部人材プロジェクトに対するポイントを開始前に杉浦社長に伝えた。人材の企業への共感値が高かったため、関係構築に時間がかからなかったが、オンラインという環境やお互いに初めての挑戦ということもあり、最初の顔合わせ・ミーティングの進行を行った。

固定概念に捉われない発想で新商品を企画し、 ものづくりの可能性をより大きなものに

三重化学工業株式会社

- 所在地 三重県松阪市
- 設立年 昭和31年
- 従業員 57名
- 事業内容 製造業



活動背景

三重化学工業は60年にわたり培ったゲル化・充填の技術を活かして食品の品質や人・ペットの健康を守る保冷保温剤を開発・製造してきた。しかし、既存製品の横展開の製品開発では時代の流れに対応できないと感じ、三重化学工業の**研究所『ミエラボ』**を立ち上げた。ミエラボの本格始動に際し、新商品の開発プロジェクトを立ち上げようとしていた。

取組内容

完全オンラインで実施。Zoomを繋ぎリアルタイムで工場見学を行うなど初めての試みもあり、人材と試行錯誤しながらプロジェクトを進行。プロジェクトの最終目標は自社技術や+αとなる技術の導入による**新製品・新規事業の企画書**を作ることとした。最初の1ヵ月以上は自社の取り組みや人材の考えなど意見交換をメインで行い、後半は実際に企画をいくつも出し合って、最終的には一人一企画の企画書を作成した。

活動成果

プロジェクトを通じてSDGsに即した環境対応型の保冷剤の企画を作り上げ、社内プレゼンを実施。**社内から高く評価され製品化が決定**。また、ミエラボを当社技術の発信の場としてプラットフォーム作りの企画書が完成し、今後は実現に向けて社内開発・設計を行うこととなった。
次年度も兼業人材を受け入れ、**ミエラボのブランディングと認知度促進のプロジェクトに取り組んだ**。

三重化学工業株式会社

採用した人材

3名



・ 30代男性

美術大学卒業後外資系広告代理店を経て、2017年からインターネットメディアに在籍。2019年から個人事業主としても活動を開始。さまざまな業態の企業とタッグを組み、新商品・サービスの開発に取り組んでいる。



・ 30代男性

移动通信会社



・ 40代男性

情報通信会社

期間	報酬	契約形態
4ヵ月	月額3万円	兼業・副業

企業の声

先入観や固定概念のない人と一緒になってものづくりをしてみたいという思いから、20～40代で製造業とは無縁な3名を採用しました。内容の詰まった企画書が出てきたり、『これからのことを考えて、ウェブ上にミエラボのプラットフォームを作る必要があるのでは？』とウェブサイトの構成案が出てきたり。**こちらが思い描いていた以上のアイデアや意見をもらえて、すごく刺激になりました。**

満足度

- ・ 全体 ★★★★★★★★☆☆ (8/10)
- ・ 組織面 ★★★★★★★★☆☆ (8/10)
- ・ 事業面 ★★★★★★★★☆☆ (8/10)

コーディネーターの役割

〈NPO法人G-net〉

マッチングまでの動きに注力。打合せを通じてオープンイノベーションが加速していくためのプロジェクトを設計。マッチング後は初回打合せに同席したが、企業と人材とで自走できる状態のため状況確認程度に留めた。

食品業界を知る兼業人材と商談会突破にチャレンジ。 販路拡大のノウハウを自社に根付かせる。

有限会社大脇昆布

- 所在地 石川県能登町
- 設立年 昭和63年
- 従業員 2名
- 事業内容 昆布製品の加工・販売



活動背景

昆布加工業を営む大脇昆布。全国的にも数少ない職人の手削りによるおぼろ昆布をはじめ、「トーストにかけて食べる昆布」など多彩な自社製品で、昆布の美味しさを広めている。しかしコロナ禍で土産物屋に逆風が吹き、売上が減少。首都圏での小売拡大を試みていたが、自社のノウハウだけではバイヤーとの商談会で審査を勝ち抜くことができなかった。

取組内容

食品関係の仕事の経験がある2名を兼業人材として採用し、**商談会の突破**に焦点を置き、企業が販路開拓のノウハウを身につけることを目的とした。企業が作成した資料を兼業者と磨き上げ、レシピを考案し挿入したり、利用シーンの写真など必要な素材を盛り込んだ。商談会に出ながら、次の商談会に備え、改善を繰り返した。

活動成果

商談会でのアポ率が高まり、以前は0社だったものが、**商談から2社成約**に至った。またレギュラー商品のメニューやシズル写真も完成し、**PR資料も作成**した。実績に加え、社員が「オンライン商談が怖くなくなり、営業に自信がついた」と成長を実感した。

有限会社大脇昆布

採用した人材

2名



・20代女性

管理栄養士。食品メーカーにて商品企画とマーケティング業務を担当。現在はフリーランスのフードスタイリストとして広告やCM、書籍等の撮影用料理の演出に携わる。



・30代女性

食品メーカーにて、業務用営業、マーケティング、商品企画、スーパーマーケット向け惣菜工場の営業、メニュー提案、コンビニ惣菜の営業及び開発などを歴任。

期間	報酬	契約形態
3ヵ月	月額3～4万円	兼業・副業

企業の声

これまで商談、商品開発、経理などの業務をほぼひとりでやってきて、資料作成に時間をかけられずにいました。今回、提案のベースとなる資料ができて、今後も活用することができます。苦手だった商談も、場数を踏んで慣れてきました。**オンラインでのやり取りのコツなど、たくさんのスキルを教えてもらいました。**商談相手に積極的にアクションをかけられるようにもなりました。遠慮しがちだった連絡も、**みなさんに背中を押してもらい、**今は自分からどんどんお送りしています。

満足度

- ・全体 ★★★★★★★★★★ (10/10)
- ・組織面 ★★★★★★★★★★ (10/10)
- ・事業面 ★★★★★★★★★★ (10/10)

コーディネーターの役割

〈株式会社御祓川〉

募集テーマを最も手薄な「営業力強化」に絞り、経験値のある人材をマッチング。初回顔合わせから信頼関係が生まれ、企業側人材側ともに、本事業への想いや希望を尊重しあえるようにファシリテート。活動期間の前半と後半に目標を設定した。

兼業人材と力を合わせグループ全体のDX推進。 「小さな改善の積み重ね」の第一歩に踏み出す

IXホールディングス 株式会社

- 所在地 三重県伊勢市
- 設立年 平成21年
- 従業員 225名(グループ全体)
- 事業内容 食品製造業



活動背景

発売開始から50年以上のロングセラー「おにぎりせんべい」を主力製品とする「マスヤ」を中核に、菓子製造や酒類製造、介護事業、ホテル、ブライダル、商社、旅行業など多種多様な事業を展開するマスヤグループ。グループ企業の持株会社である「マスヤグループ本社」が中心となってグループ全体のDX（デジタルトランスフォーメーション/IT技術による変革）を推進していた。

取組内容

グループ全体の情報システムを横断的に統括するCIOをプロジェクトリーダーとし、兼業者4名とプロボノ1名を採用した。現地視察時に使用するDXツールのレクチャーをし、定期的なオンラインミーティングで進捗を確認しながら、ペーパーレス化をはじめとした業務改善を進めた。物流管理の知識をもとに在庫管理システムを設計するなど、メンバーが個々の専門性を生かして個別に改善の提案をするなどの動きもあった。

活動成果

事業成果の面では、46種類の紙の申請書のうち、40種を電子化(うち6種は電子化の必要性無しと判断)/工場における在庫管理、在庫の可視化/既存プロジェクト管理に対して、電子化ノウハウの横展開/タレントマネジメントシステムやSFAへの起点作り、組織変革の面では、社員の経験値獲得/既存プロセスの改善のための着火剤/社外人脈の構築/兼業/副業、及びプロボノに対する理解を得ることができた。

有限会社鈴研.陶業

採用した人材

2名



・30代男性

出版業界での編集経験をもとに、インディペンデント出版社を主催。クラウドファンディングの経験有。



・20代女性

本業は機械系エンジニア兼プロジェクトマネジメント。副業でライターとしても活動している。

期間	報酬	契約形態
5ヶ月	月1万+クラウドファンディング総売り上げの5%	兼業 副業

企業の声

兼業人材の受け入れは初めてでしたが、学生インターンシップ受け入れを経験していたのもあって、なんとなくイメージはできました。何より、兼業人材の受け入れでも**コーディネーターさんがサポートに入ってくださるとのことだったので安心感もありました**。プロジェクトを通じて、**社外の人と働く大変さと面白さ**を経験できました。最初は不安もありましたが、改めて『経験する』ということの大切さを感じました。

満足度

- ・全体 ★★★★★★★★☆☆ (7/10)
- ・組織面 ★★★★★☆☆☆☆☆ (3/10)
- ・事業面 ★★★★★★★★★★☆☆ (9/10)

コーディネーターの役割

〈NPO法人G-net〉

プロジェクト設計、人材の受け入れ条件の設定について企業のサポートを行った。マッチングの際はチームビルディングについてアドバイスをを行い、想定通りの人材を採用することができた。

Q 副業・兼業人材にどんなことを任せられますか？

A 各社の経営課題に合わせた広いテーマで活用することができます。通常では経験者の採用が難しいデザイン・DX・広報・人事・販路開拓など、専門的なテーマに対して、兼業・副業人材を活用する企業が増えています。

Q どのくらいの費用がかかりますか？

A どの募集媒体に掲載するか、人材にどの程度の成果を求めるかによって変わってきます。かかる費用としては、募集媒体への掲載費、人材への報酬、実働の際の交通費などの諸経費、保険料が想定される費用になります。募集媒体への掲載費は、掲載媒体によって価格に大きく差がありますので、掲載を検討する媒体にお問い合わせください。人材への報酬は月額固定、成果報酬、時給など多様な形があり、先述の事例内にいくつかの企業の報酬についても紹介しております。面接の際人材と報酬や経費の扱いについて合意をとるといいでしょう。副業兼業の相談窓口をP.43以降に掲載しておりますので、ぜひそちらで紹介している機関に予算感を含めご相談ください。

Q どんな人材が応募してきますか？

A 副業・兼業人材はフルタイムの本業を持つ会社員の方、或いは複数社の業務を受託しているフリーランスの方が多いです。募集要項に「人材に求めるスキル・経験・姿勢」を明記することで、希望する人材が応募してくる確率が高まります。募集の際に求める人材像を固めておきましょう。昨今の副業兼業が一般化する流れに伴い、人材も多種多様な方が応募されるようになりました。募集媒体によって、人材の年代の傾向・業種などが変わってきますので、自社のニーズに合った募集媒体を選ぶことが重要になります。

Q 人材を選ぶ際基準にすることは何ですか？

A 募集している案件に対する専門スキルや経験の有無だけでなく、企業の事業への共感と理解も重要なポイントとなります。また、書面や経歴だけで判断するのではなく、人柄を含め受け入れ担当者との相性なども加味するとミスマッチが起こりにくいです。

Q 人材との契約形態はどのような契約がいいですか？

A 業務委託で契約される場合が多いです。期限・報酬・納品物を双方で確認し、契約書を作成します。また、プロジェクトの状況を鑑みながら定期的に契約内容を話し合う場を設けることも有効です。

Q 人材の受け入れ担当者・責任者は誰ですか？

A 期日が決まっていることが多い為、意思決定のスピードを重視し代表・社長が担当者となる場合が多いです。また、教育の一環として他の社員を巻き込む例もあります。

Q 人材はどのように活動しますか？

A 業務委託契約で人材と契約した場合、成果に対し報酬を支払うことになるため、稼働に際し時間や場所の指定をすることは原則できません。例えば、フルタイムで勤務しながら副業をする人材の場合は平日夜や休日に稼働することが多いです。チャットツールやオンラインミーティングツール、クラウドアプリ等を活用しながら定期的に進捗を報告し合いながら業務を進めます。

Q | 受け入れ前に準備することはありますか？

A | 兼業・副業人材への業務依頼を円滑にするため、業務内容を整理しておく必要があります。また、自社を理解してもらうための資料も用意するといいいでしょう。

Q | 人材とどのようにコミュニケーションをとればいいですか？

A | 普段の業務進捗や質問はチャットツールを活用します。打ち合わせは週に1回、或いは隔週など頻度を決めてオンライン会議ツールなどを活用しながら行うといいいでしょう。また、現地訪問を期間のどこかで設定することも、企業理解を深めるために有効です。

Q | 初めての兼業・副業人材の受け入れの際、気を付けることは何ですか？

A | 慣れないツールを使うことになった場合でも、積極的に連絡をする・連絡をマメに返すことが重要です。活動背景が全く異なる方と共に業務をすることになるので、お互いの価値観が重なるまでは、連絡は質よりも頻度を意識しましょう。違和感を放置せず、疑問があればすぐに相手に聞く、認識のズレを感じたらすり合わせの時間を取るなど、臆さず相手と対話することが重要です。また、プロジェクト開始時に意思決定者と判断軸を共有しておくことも、議論が停滞した時に有効です。

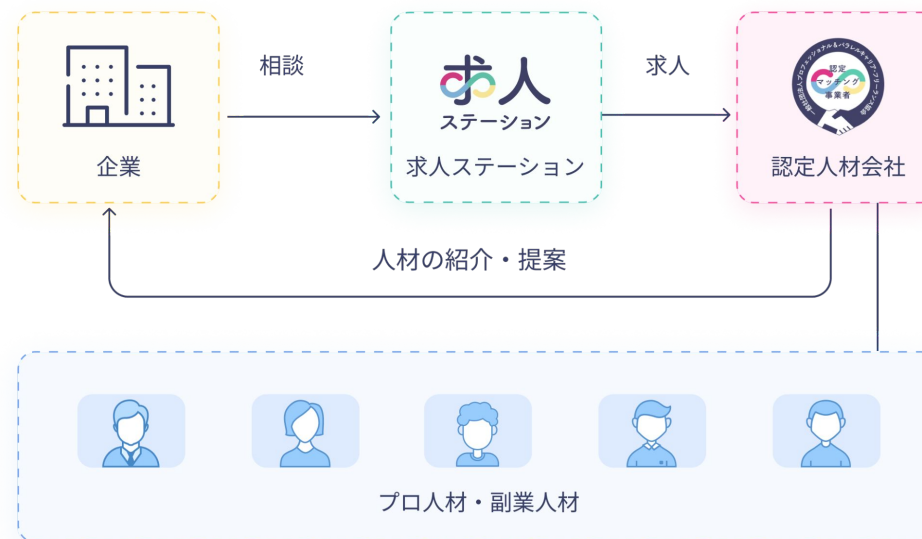
Q | 契約開始後に人材に追加で業務を任せたい場合はどうしたらいいですか？

A | 最初に結んだ契約書に記載していない業務に関しては、別途人材と相談し、報酬を含め契約内容を見直す必要があります。人材と相談の場を設け、契約の更新を行いましょう。

お人ステーション

「求人ステーション」は一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会が運営するプロ人材・副業人材活用の相談窓口。

数多くの中小企業を支援してきた経験豊富なコンシェルジュが、非営利法人ならではの公正中立な立場で、人材不足の悩みに対応。課題を整理し、必要に応じて1回の問合せで多彩な人材にアクセスできるため、より効率的・効果的な求人活動が可能。悩み続ける時間や複数の人材会社に問い合わせていた手間を、大幅に削減できる。



2022年度の認定マッチング事業者一覧(※令和5年度3月時点)



令和4年度中部地域における「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業（次世代プロジェクト共創人材確保事業）」を受託している地域コーディネート団体は、**中部地域に根差した事業活動を行っており、中小企業の外部人材活用を支援**している。

岐阜・愛知



NPO法人G-net

TEL:058-263-2162

Mail:info@gifist.net岐阜県岐阜市吉野町 6-2
ブラザービル2F

北陸



株式会社ガクトラボ

Mail:info@gakutolab.co.jp

石川県金沢市寺町 2-2-2

三重



一般社団法人わくわくスイッチ

TEL:059-340-6233

Mail:waku@waku1.com

三重県四日市市 中浜田町5-22-3A



株式会社Dream3.0

TEL:090-9194-6663

Mail:info@dreamstz.com

三重県四日市市鵜の森1-1-19-4F



株式会社御祓川

TEL:0767-54-8866

Mail:info@misogigawa.com

石川県七尾市生駒町 3-3

プロフェッショナル人材戦略拠点

内閣府が運営する全国(東京都と沖縄県を除く)に設置されている、地域中小企業の事業革新を後押しする専門性の高い外部人材と企業とのマッチングをサポートする組織。全国の「プロフェッショナル人材戦略拠点」に専門スタッフが配置され、中小企業からの相談を無料で受け付けている。中小企業はプロフェッショナル人材戦略拠点への相談後、求人登録をすると県の登録人材紹介事業者を通じて人材を募集することができる。

愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点

TEL:052-433-1810
愛知県名古屋市中区中村区名駅
4-4-38-14F



石川県プロフェッショナル人材戦略拠点

TEL:076-235-4538
石川県金沢市石引4-17-1-1F



岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点

TEL:058-278-1148
岐阜県岐阜市藪田南5-14-12-2F



富山県人材活用推進センター

TEL:076-411-9156
富山県富山市湊入船町9-1-2F



三重県プロフェッショナル人材戦略拠点

TEL:059-253-3888
三重県津市栄町1-891-5F

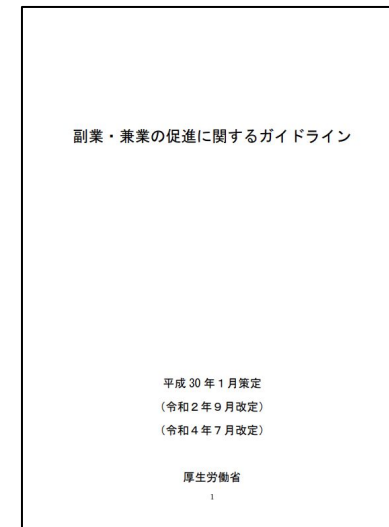


※令和5年度3月時点



中小企業庁

人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ



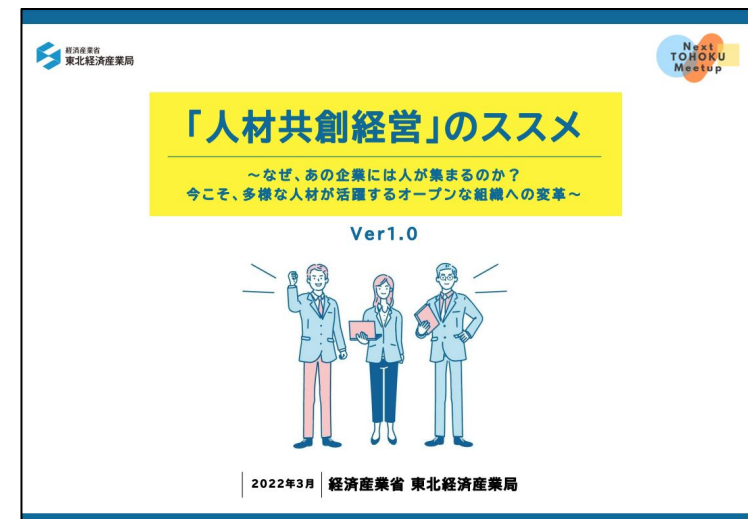
厚生労働省

副業・兼業の促進に関するガイドライン



関東経済産業局

兼業・副業人材活用のススメ



東北経済産業局

「人材共創経営」のススメ

中部地域における中小企業のための「副業・兼業人材」活用の手引き

令和4年度中部経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業
(次世代プロジェクト共創人材確保事業)

発行：経済産業省 中部経済産業局 地域人材政策室

委託先・製作：NPO法人G-net

令和5年3月第二版発行