

経営 サプリメント

雇用形態によらない！

令和時代の 新しい人材確保・活用術

解決したい経営課題、注力したいテーマはあるが
「常用雇用では人件費がかかりすぎる」
「求人しているが応募がない」ということで
課題解決にむけて足踏みしているということはありませんか？
4月号に引き続き、秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点
(以下、秋田プロ拠点) サブマネージャーが
「経営課題を解決する新しい手段としての副業・兼業人材の活用」
について具体的にご紹介します。



(公財)あきた企業活性化センター
秋田県プロフェッショナル
人材戦略拠点

サブマネージャー
佐藤 聡
Sato Satoshi

【主な経歴】

昭和34年鷹巣町(現北秋田市)生まれ。秋田市に本社を置く医療機関向けシステムの開発・販売・サポートを行う会社でプログラマー/SEからスタートし、その後、自社開発ソフトの全国展開、経営企画、新規事業立上げ等を約30年務め、令和元年から東京に本社がある企業の経営に参加した。令和4年4月より現職。

【お問い合わせ】

秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL .018-860-5624

01 副業・兼業人材活用のススメ

◆そもそも「副業・兼業」人材活用とは

例えば、こんな課題感を持たれている場合、特に副業・兼業人材の活用がおすすめです。

- ◎新規事業に取り組みたい
- ◎新たな発想・視点で新商品開発を行いたい
- ◎事業戦略(計画)の立案・改善を行いたい
- ◎ECサイトを立ち上げたい、改善したい
- ◎SNSを活用した情報発信を行いたい
- ◎新たな販路開拓を行いたい(海外を含む)
- ◎DX化を推進したい



上記課題に対して取り組みたいが、
社内に専門性を持った人材がない

正社員募集だと求める人材が応募してくれない、
年収など条件が折り合わない

常用雇用するほどではないけれど、
上記課題に取り組む人材が必要

会社の成長に必要なスキルを、必要なときに、必要な期間だけトライしやすいコストで確保する。さらにそのスキルを既存従業員に習得させ、既存従業員の成長を促進する。経営課題解決の新しい手段が「**副業・兼業人材の活用**」です。

◆今、なぜ「副業・兼業」なのか

副業・兼業が急速に伸展した背景

【平成30年 モデル就業規則改定】

・副業の解禁

【働き手の変化】

- ・首都圏の就業者は7割以上がテレワークを経験
- ・働き方改革により余暇時間が増加、それを自己キャリア投資へ
- ・雇用形態が正社員の人のうち半数強が副業を実施、または今後実施する意向あり

【地域企業の変化】

- ・デジタル化や事業変革の対応に追われるも、担い手が社内にはいない、地域内では獲得できない

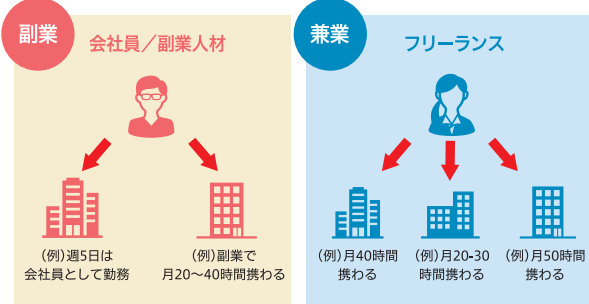


コロナ禍による「**地域企業の変化**」と「**働き手の変化**」によって副業・兼業による人材獲得に注目が集まり、「テレワーク×副業・兼業」による専門人材の活用が高まる

◆副業・兼業人材はどんな方たち？

他社に所属するなど本業を持ちながら、業務や期間を限定して別の会社から仕事を請け負う個人をいい、個人事業主、フリーランスの方を含みます。都市部の大手企業等に在籍しながら、「自らのスキルを活かしたい・磨きたい」「ふるさとに貢献したい」といった成長意欲・地方への貢献意欲の高い方々です。

【用語の定義】



◆秋田県内での活用事例

詳しくは秋田プロ拠点
ホームページの活動実績を
ご確認ください。

HPIはこちら▶



①業種 ②業務内容 ③期間 ④月額報酬 ⑤状況・結果

(事例1)

①印刷業 ②自社製品のネット販売を活用した新規顧客の開拓
③期間3か月(満了後も延長) ④5万円/月 ⑤徐々に成果は出てきているが、チームに参加した専務や社員の意識が変わり会社(社員)が成長

(事例2)

①製造業/精密板金 ②工場のDX推進 ③6か月(2年以上延長)
④5万円/月 ⑤DX推進により生産体制の業務改革を行い「高品質」「短納期」「最適コスト」を実現し売上拡大

(事例3)

①食肉卸 ②県内市場の減少に伴い、都市部への攻めの営業を具体化
= 新たな取引先・販売チャネルの開拓 ③12か月(4名採用し3名は延長)
④3万円/月(売上に応じたインセンティブあり) ⑤ECサイトでの売上は飛躍的に向上、旅館・ホテルでの取扱も向上

(事例4)

①リサイクル業 ②事業成長・拡大に伴う新しい人事評価制度の改正と持続可能な制度の構築 ③4か月 ④6万円/月 ⑤終了後は顧問契約を結び労務管理、就業規則や給与体系を含めた人事制度の見直しを担当

◆データでみる秋田県の活用状況

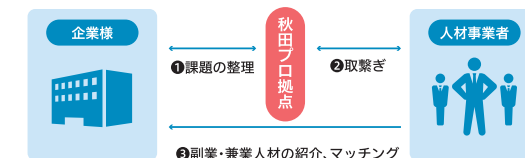
活用数は約250件(約150社)

- ◎会社の規模は5名以下、6～20名、21～50名、51～100名もほぼ同じ割合で事業規模に関係はなし
- ◎業種は製造業が多く、卸・小売業、食品製造業、サービス業、建設業ほか多岐。令和6年度は農業や医療からの相談も増加
- ◎業務内容は販路拡大が多く、経営計画策定や生産性向上、マーケティング、広報・PR、DX関連、人事戦略など多岐
- ◎月額報酬は月額10万円以下が約9割で、これが副業・兼業人材活用が急速に伸びた要因(平均は月額:約5万円)
- ◎評価は約9割の企業が「解決した」「順調に進展」「解決し次の課題に取り組んでいる」と評価

◆どんな事業スキーム？

副業・兼業人材活用の流れ

秋田プロ拠点サブマネージャーが皆様の経営課題をヒアリングし、経営課題と人材ニーズを明確化し人材事業者へ取繋ぎます。

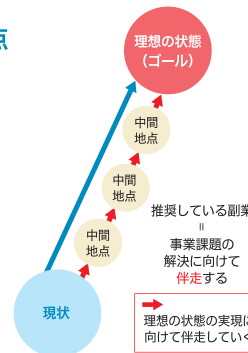


マッチングが成立すると人材事業者への紹介手数料が発生しますが、国・県の補助金制度や人材事業者ごとに秋田プロ拠点向けの特別対応があります。

◆成果を出している企業の共通点

副業・兼業人材活用のポイント

- ◎課題の明確化・社内共有
- ◎ミッションの明確化・共有
- ◎ゴールの明確化
募集にあたり必須
時間軸とゴールおよびチェックポイントの明確化
- ◎社長・経営者のコミット・PDCA
コミュニケーションを取り、丸投げは絶対NG



02 副業・兼業人材の活用を 促進する補助金について

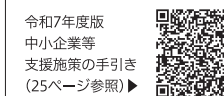
◆令和7年度 副業・兼業人材等活用促進事業費補助金

県外から副業・兼業の形態で人材を受け入れる場合に、受入企業が負担する経費の一部を補助します。

[通常枠] 最大15万円補助

[DX人材枠] 最大30万円補助

※常用雇用に対する令和7年度プロフェッショナル人材活用促進事業費補助金もあります



副業・兼業人材活用について興味のある経営者の方は遠慮なくご相談ください。