

中小企業のための

多様な人材

活用のヒント

～副業・兼業人材の活用で経営課題の解決を目指す～



課題解決型人材活用支援事業



は じ め に

グローバル化やデジタル化など経営課題が多様化・複雑化する中、企業の競争力や成長を支える人材確保策の一つとして、副業・兼業といった外部人材の活用が注目を集めています。

新商品開発、広報・PR、DX推進など、社内人材では対応しきれない経営課題に対して、外部人材を活用することで、専門知識・技術の習得、組織の活性化、柔軟な働き方の実現等の効果も期待されています。

本事業は、中小企業における人材確保が一層困難となり、働き手の価値観も急速に変化する中、外部人材等の多様な人材の活用及び多様な働き方への対応を促進する目的で実施しています。

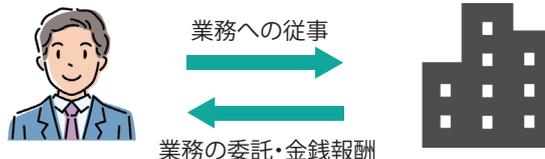
目次

- 1 副業・兼業人材とは？
- 1 参画する人材の目的
- 2 副業・兼業人材を活用するメリットとは？
- 3 副業・兼業人材活用の流れとポイント
- 5 副業・兼業人材と取組むプロジェクト
- 6 Q&A
- 7 市内企業の事例
- 9 副業・兼業人材を活用したいと思ったら
- 10 参考資料

副業・兼業人材とは？

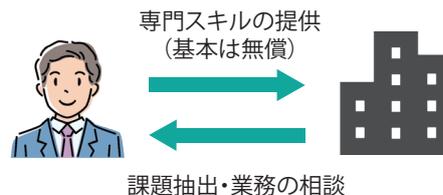
目の前の業務や課題に忙しく追われ、本来抱えている課題に向き合うことが難しい状況の中で、経営者や社内の人材だけでは考えることに限界もあります。多くの中小企業の経営者が抱えている課題は、経験豊富な外部の専門的な人材の力を借りることで解決に一步近づくことが可能です。

- 他社に所属して本業を持ちつつ、職務や期間を限定して別の会社から仕事を請け負ったり、フリーランスとして様々な会社から仕事を請け負う個人
- 業務に対する金銭的報酬が発生



プロボノ人材

- ・ 普段の業務で培った専門的なスキル・経験等をボランティアとして(基本的には無償で) 提供する社会貢献活動を行う個人
- ・ 専門的なスキルや経験を活かして活動するケースが多い
- ・ 提案の品質は担保される一方で、あくまでボランティアであるため、必ずしも業務への従事や成果は求められない点には留意が必要



参画する人材の目的

副業・兼業人材の報酬は、金銭的なものだけではありません。下記のような1種類、もしくは複数の報酬の組み合わせで、自分なりの対価を得ています。反対に、企業にとっては、企業理念やビジョンを熱意をもって伝え、人材が自身の成長の実感、やりがい、手ごたえ等を感じられる業務を準備することが重要です。

経済的報酬

金銭報酬

本業以外の収入

現物報酬

金銭以外の価値のあるもの

意味的報酬

経験報酬

スキルや経験値などを活かした業務や、新たに挑戦できる経験

信頼報酬

業務を通じて得られる実績や価値など

心理報酬

この仕事をやってよかったと思えるやりがい

本事業でもこのような人材が活躍されました！



40代・愛知在住
デザイン事務所経営

参加したきっかけ

- ・ 新たな経験を通じて、視野の広がりや成長に繋がっていきたい
- ・ 自身のスキルや経験を活かして、地域に貢献したいと思った

業務内容

- ・ 自社Webサイトの構想構築
- ・ 経営者へのヒアリングをもとにコンセプトの言語化、強みの整理
- ・ 助成金申請書の作成サポート

やりがい、または大変さ

- ・ 申請書類を企業か人材のどちらが提出するか不明確で慌てたので、役割分担はもう少し確認すべきだった。
- ・ 社長の前向きなお人柄と仕事への取り組み姿勢は、自身の仕事にも良い影響を与えてくれた。



20代・東京在住
建築関係の会社勤務

参加したきっかけ

- ・ 自身の将来的ビジョンを意識しており、本プロジェクトを通して、個人でできることを見つけていきたいと考えていた。
- ・ 現状に満足しない企業の価値観に共感し、面談より一層企業の商品や思いへの共感を強く感じた。

業務内容

- ・ 味噌商品2点の営業資料作成
- ・ 作成した営業資料を活用し、委託販売先候補へ営業をおこなった

やりがい、または大変さ

- ・ 早い段階でチームビルディングができたことで、コミュニケーションが取りやすい状況が作れており、役割分担の整理ができていたことが良かった。そのため、常に満足度は高い状態で取り組んでいた。
- ・ しかし、個人として作業時間を十分に確保できていなかったため、本業との兼ね合いや作業ボリュームの想定イメージなどの難しさを感じた。

組織の活性化や社員の
スキルアップにもつながる

普段接することのない外部の知見に触れることで、社員が触発され、組織の活性化にもつながる

人材採用力・活用力の
向上につながる

いち早く多様な人材を活かす組織体制に挑戦することや、プロジェクトを進めるなかで、自社の強みや弱みなどに気づき、魅力の創出や活用につなげることができる

お試し期間として
活用できる

雇用や事業承継の前に、お互いの相性を見極めるお試し期間としても活用することができる

副業・兼業人材を活用する メリットとは？

人材が不足する中で、自社の課題に合わせて専門性の高い適切な人材を参画させることができ、効率的に社内にはないノウハウを獲得できる

社内にはないノウハウや
技術を獲得できる

通常の雇用とは異なり、環境変化や経営状況に合わせて、期間や頻度を調整しながら活用することができる

特定の経営課題に対して、ピンポイントで
お願いができる

プロジェクト推進のポイント

☑ 人材活用時は、社内のスタッフの反応も確認しましょう

人材採用に気持ちが傾いてしまい、社内のスタッフへのフォローを怠ってはいけません。最初から、社内を巻き込むことは難しいかもしれませんが、しかし、なぜ副業・兼業人材を受け入れるのか、どんなことをお任せしているのかは、社内にも共有できると良いでしょう。

☑ 経営者や担当者のコミットを大事にしましょう

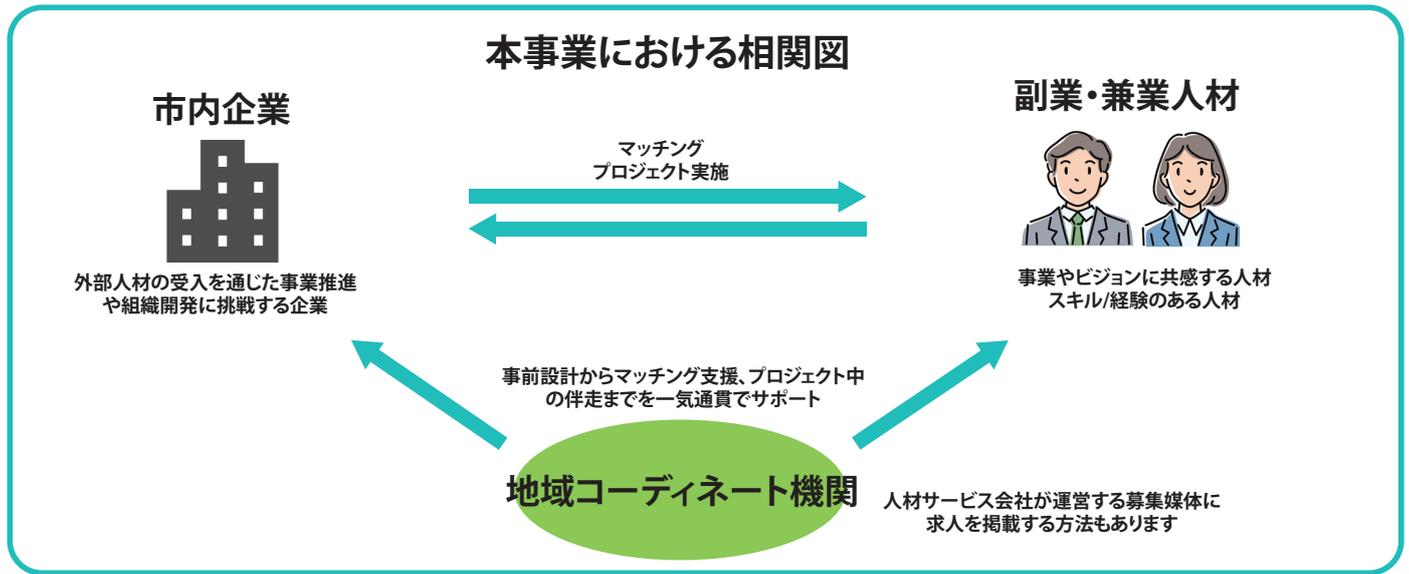
やる気に満ちた優秀な人材と協業できたとしても、外注のように丸投げ、コミュニケーション不足は、うまくいかない要因に…。経営者のプロジェクトへの本気度や熱意が、そのまま人材のモチベーションにも繋がります。また、プロジェクトを実施する際に、人材がスムーズにプロジェクトを進められるように与件の洗い出し、まだ決まっておらず一緒に議論したいこと、裁量権の確認はしておきましょう。

☑ 双方の期待値や目的の確認と、定期的な情報共有をおこなしましょう

人材、企業それぞれが相手の目的や期待値をスタート時には必ず確認しておきましょう。また、企業の環境は日々変わることが多いため、人材には企業の状況を定期的に共有します。また、定期的に面談や振り返りの機会や、懇親の機会を設けることもチーム力を高めたり、認識のミスマッチを防ぎます。

副業・兼業人材活用の流れとポイント

ここでは、副業・兼業人材活用の流れや、ポイント、準備すべきことなどをお伝えします。
本事業においては、市内企業と副業・兼業人材を結びつけるマッチング支援、プロジェクト期間中の伴走支援を地域コーディネイト機関がおこないました。はじめて外部人材を活用する中小企業は、このような地域コーディネイト機関と連携してプロジェクトを進めることがおすすめです。（※支援機関に関しては、P9にも詳細を記載しています。）



- ・事業課題の抽出と細分化
- ・プロジェクト設計
- ・求める人材像の洗い出し
- ・募集ページの作成
- ・社内体制の整備

- ・募集媒体等を活用し、人材募集開始
- ・書類選考
- ・オンライン面談
- ・選定

- ・開始日の確認
- ・契約内容確認
- ・キックオフ、現地訪問日等の調整
- ・連絡先、手段の確認



受入れ経験企業の経営者からのコメント

事業課題から、具体的なプロジェクトに落とし込むことで、外部人材に任せたい業務内容などが明確になります。
この時間を十分にとることで、その後のプロジェクト実施時において判断に迷った際も課題感に立ち還ることができました。
また、課題やそれに伴う仮説など、言語化することが難しい場合は、間に入ってサポートしていただくコーディネーターへ相談しました。

実施するプロジェクトに対し、どのような人材が必要なのかを洗い出しました。
それを元に募集ページには、求めるスキル・経験業界・知識・姿勢などを言語化しました。そうすることで、面接時の選考の基準としても活用できました。

面談時のポイント

- ・経営者の想いやプロジェクトに対する共感や熱意はあるか
- ・希望するスキルや実績を伴った人材か
- ・取組むための時間の捻出は可能か
- ・担当者との相性はどうか

契約締結

副業・兼業人材の契約は多くの場合「業務委託契約」を結んでいます。

業務委託契約の特徴

- ・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
- ・残業手当や福利厚生はない
- ・契約の見直しが可能



【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

プロボノ契約について

副業・兼業が解禁されていない企業も依然としてあるため、プロボノ契約を希望するケースもあります。

その場合も契約書の取り交しをおこないましょう。

Point!

面談の際に、人材と報酬や経費の扱いについて合意をとりましょう。

必ず契約書を作成し、人材と書面で双方合意の上で契約をする。口約束は絶対NG!

報酬の消費税の扱い、現地訪問の交通費、支払時期などは要確認。

STEP 3

キックオフ

STEP 4

プロジェクト 実施期間

終了 振り返り

・契約締結

・役割分担

・ルール確認

・連絡ツールの設定

・定例打合せ日設定

・定例打合せ

・適切な頻度の情報共有

・定期的にゴール、目的の見直しを図る

チームでおこなう場合は、人材とフラットな関係を築くことで円滑な打合せをおこないたいと思い、以下のようなルールを決めています。

チームのグランドルール

- ① みんなが楽しく最後まで出来るよう、みんなでフォローし合う
- ② 違うと思ったらちゃんと伝える
No付度
- ③ 出来ない時は他の人をお願いし、その分他の事で頑張ろう
- ④ 熱意と楽しむ気持ちを忘れない

最初にゴールや目的のすり合わせをしているが、プロジェクトを進めていくうちに予定外のことが起こったり、文化の違いからすれ違いが起こることもしばしばあります。

その場合は、人材と現状の違和感や認識のずれなどを確認する機会を設けることが必要になってきます。

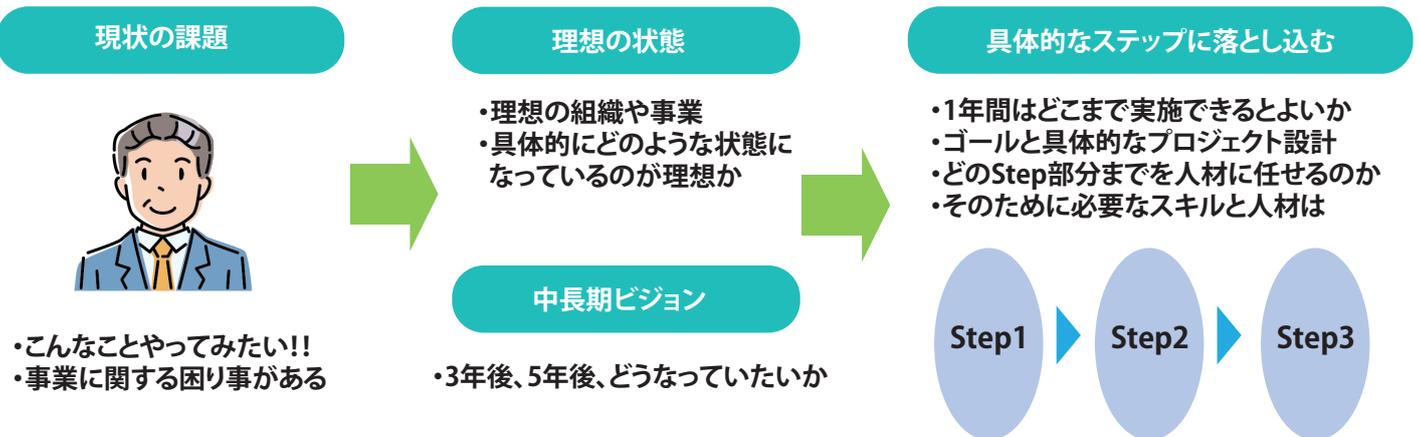
第三者に入ってもらい、話を進めることもおすすめです。

継続契約を希望する場合は、契約を更新

副業・兼業人材と取組むプロジェクト

副業・兼業人材の活用では、プロジェクト設計が重要なポイントです。「誰に」「何を」「どんな思いで」、外部人材と一緒に取り組みたいのかを具体化していきます。

まずは、自社の経営・事業課題を明確化することで、具体的な業務を切り出すことが必要です。課題を深掘りし、現状も洗い出すことで、本質的な課題が抽出され、取り組むべき業務や必要な人材も整理することができます。



このような課題に多く活用されています

経営戦略

業務効率化

言語化

市場調査・データ分析

新規事業

人事戦略・制度設計

広報・PR

既存事業の見直し

マーケティング

販路開拓

資金調達

営業方法の改善

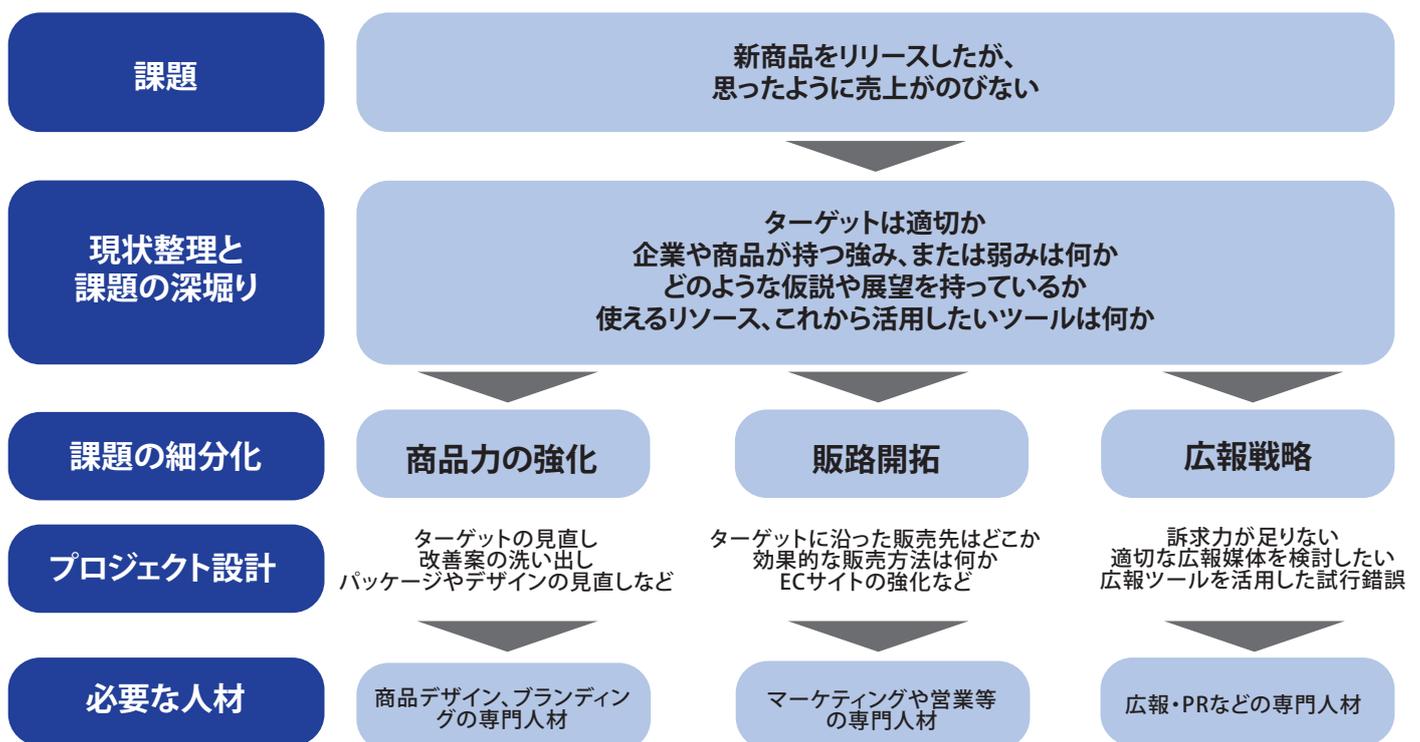
DX推進

ブランディング

新商品開発

ECサイトの強化

プロジェクト設計の流れ



Q1

初めての副業・兼業人材の受け入れの際、気を付けることは何ですか。

積極的に連絡をする、連絡をマメに返すことが重要となります。活動背景が全く異なる方と共に業務をすることになるため、お互いの価値観が重なるまでは連絡は質よりも量を意識しましょう。

違和感を放置せずに、疑問があればすぐに相手に聞く、認識のずれを感じたら、すり合わせの時間をとるなど、臆せず相手と対話することが重要です。また、プロジェクト開始前に、意思決定者と判断軸を整理し、共有しておくことは、議論が停滞した時に有効です。

オンライン中心でうまくマネジメントできるか不安です。副業・兼業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。

Q2

普段の業務進捗や質問はチャットツールなどをうまく活用していきましょう。打ち合わせは週に1回、または隔週など頻度をきめてオンライン会議ツールを活用しながらおこなっていきましょう。

また、現地訪問を期間のどこかに設定することも、企業理解を深めるために有効です。

Q3

副業・兼業人材の対応をするのは社内のどのような方が適任でしょうか。

期日が決まっていることが多いため、意思決定のスピードを重視し、代表や社長など経営者が担当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担当者に据えて、経営者もサポートにまわるような配置をとることもあります。

Q4

どのくらい費用がかかりますか？

どの募集媒体に人材募集を掲載するか、人材にどの程度の成果を求めるかによって変わります。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となります。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直接お問合せください。

市内企業の事例

以下では、令和4年度における市内企業の具体的な取り組み事例を一部紹介します。

企業が副業・兼業人材と協業をおこなった成果については、プロジェクト目標にもなっているような売上の向上やECサイト立ち上げなどの直接的な成果と、経営者自身が得た学びや社内の人材育成、モチベーションアップなど、間接的な成果の2つがありました。

直接的な成果

- WEBサイト構築の全体イメージ設計
- 新事業の立ち上げサポート、および計画立案
- アンケート調査や分析
- 現在のトレンドやニーズに沿ったマーケティングから考える商品開発ができた
- 定期投稿や広告配信の導入でフォロワーがプロジェクト期間中に目標に近づいた
- 自社製品に合った適切なECサイトの選定と立ち上げサポート

間接的な成果

- 社内の担当者のモチベーションアップや意識改革が起こった
- 正規雇用だけでなく、多様な人材で事業を進めていくことに期待感を持った
- プロジェクトを通して、自社の魅力や強み、改善ポイントの洗い出しができた
- 経営理念や変遷が言語化されただけでなく、今後の事業についての方向性も考えることができた

広報PR

有限会社加藤七宝製作所

伝統的工芸品である尾張七宝の美しさを世に広め、新たな市場を獲得するための広報戦略

業種：製造業
従業員数：4名
代表取締役：加藤芳朗



課題と背景

- 尾張七宝の窯元加藤七宝製作所は、コロナ禍において祝いの席が減少し既存のBtoB事業の売上が激減した
- 一時は廃業の危機に立たされたものの、ネイリストとコラボしたクラウドファンディングの実施を通じて新規顧客の獲得を目指すようになる

実施内容

- Instagramを中心とした広報戦略のアドバイザーとして、カスタマージャーニーの作成から具体的な投稿案を作成
- Googleアナリティクスやインサイトの活用により、Instagramの効果測定をおこなった

マッチングした人材

40代・男性／東京都在住
個人事業主
事業戦略立案などを専門とする
伝統工芸に対し感心が高い



企業の声

- 広報戦略の方向性の明確化ができた
- 経営者自身の変化として、より多角的に自社の強みや広報戦略を意識するようになったことで、広報力の向上に繋げることができた

広報PR

花誠

新品を軸とした長期的で安定的な販売戦略と試行錯誤の実施

業種：食品製造加工、小売業
従業員数：2名
代表：水元清子
プロジェクト担当者：倉橋岳



課題と背景

- コロナ禍で試食ができず売上が低迷しており、店舗以外のお客様を増やすためECサイトを強化したい
- 味噌商品2点の長期的で安定的な委託販売先拡大とマーケティング運用構築が必要
- 「どうする家康」特需に乗りたいと考えていた

実施内容

- 大河ドラマ館オープンのタイミングに合わせたプレスリリース発信
- 営業資料作成
- 作成した営業資料を活用し、委託販売先候補へ営業
- 「徳川家康の食べる味噌」と「竹千代の食べる味噌」に特化したインスタアカウントの作成および初期運用

マッチングした人材

20代・男性／関東在住 2名
飲料メーカーの営業でBtoCの仕事に関心がある方と、建設コンサルタントで企業の価値観に強く共感された方



企業の声

- 今まで、人手不足で手が付けられていなかったことを進めることができた
- 年末年始の繁忙期が重なり、こちらからの連絡が遅くなってしまったため、今後は受け入れタイミング等も検討したい
- 人材のお二人が共感が高く主体的に新規事業開発や既存事業の打ち手を試行錯誤してくれた

人材採用

株式会社愛起

採用計画なし・経験ゼロから、合同説明会への出席・採用フローを試行錯誤し、今後の課題が明確に。採用活動の第一歩を踏み出した。

業種：包装資材卸業
従業員数：40名
代表取締役：多久田辰博
プロジェクト担当者：多久田篤希



課題と背景

- ・中核人材となり得る人材の確保・育成や、採用マーケティングの手法を用いた新卒大卒採用を試したい
- ・欠員補充のための中途採用経験しかないため、採用ターゲットの定義や採用計画がなく、何から始めていいかわからない

実施内容

- ・採用ターゲットの明確化
- ・採用手法の全体設計と計画への落とし込み
- ・企業説明資料の作成サポートや、合同説明会への出席
- ・選考フロー作成
- ・エントリーシート、DMのひな形作成サポートなど具体的な採用戦略の運営サポートも実施

マッチングした人材

40代・男性／東京都在住
外資系企業、大手企業の人事・採用担当の経験があり、新卒採用から人事評価策定など人事領域全般の実務経験を持つ



企業の声

- ・実務経験が豊富な方に参画いただいたことで、計画だけではなく、実際に採用活動を行いながら検討することができ、今後何に取り組むべきなのかが明確になった
- ・人材には実働もしていただき、実際に出展した合同説明会では、新卒人材から想定以上のエントリーがあった。まだまだこれからだが、短期間の中でも成果があり、手ごたえを感じている。

新商品開発

株式会社丸八テント商会

ユーザーの声を拾いながらの商品開発や、伝えたい人に伝わるためのカタログ作成サポート

業種：製造業
従業員数：23名
代表取締役：佐藤均



課題と背景

- ・企業ニーズに合わせた商品展開が可能な技術力がある一方で、マーケティングから考える商品開発が出来ていなかった
- ・環境配慮型に特化した新商品開発を行っていききたい
- ・社外の意見や情報を入れることで商品開発の幅を広げたい

実施内容

- ・SDGsを意識した環境配慮型テントの開発。テントを製作するうえで排出されるテントの破材や、ペットボトル再生糸などの環境にやさしい素材を使用した商品企画・開発をしながら、3Dモデリングでイメージ作りを実施
- ・営業にも同席しながら、カタログで何を発信すべきかを検討し、商品撮影・カタログ作成にも関わってもらった

マッチングした人材

30代・男性／愛知県在住
衣服の卸業、広告会社営業、飲食業のPRデザインの経験を持つ



企業の声

- ・3Dモデル作りは、以前から取り組みたい思いはあったものの専門的人材がいなかったため、今回はじめて新たなアプローチが出来た
- ・企業として、顧客目線での商品開発をすることが大事だと改めて気づいた
- ・顧客目線でのフィードバックしてくれる外部人材を今後も活用していきたい

新規事業

有限会社柏彌紙店

新規事業立ち上げに向けたチームビルディングと事業計画の構築

業種：内装材料卸業
従業員数：4名
代表取締役：尾関良祐



課題と背景

- ・建築業界(特に和に関わる伝統産業)が、徐々に衰退している
- ・事業所がある東別院には職人などの文化があるが、世間あまり認知されていない、活かされていないと感じていた
- ・企業や地域と連携し、和に関わるブランディングチームを立ち上げたいと考えていた

実施内容

- ・和に関わるブランディングチームの立ち上げサポート
- ・事業計画の立案とロードマップの作成
- ・全体のスケジュールの管理、エビデンス収集も担当

マッチングした人材

30代・女性／東京都在住
事業コンサルタントとして、企業の事業戦略の策定や市場調査等を支援



企業の声

- ・和の文化に対して課題感を持っている経営者チームを作ることができ、癖が強いメンバーだったので不安だったが丁寧に相談に乗ってもらえて助かった
- ・苦しい立案や計画作りの部分を担当してもらえ、ただ外部委託するよりも理解が深いと感じた
- ・今後も副業・兼業人材の方にプロジェクトを手伝って欲しいと感じ、多様な人材と一緒に事業を進めていくことに期待感を持った

副業・兼業人材を活用したいと思ったら

名古屋市（課題解決型人材活用支援事業）

市内中小企業における多様な人材の活用力を強化させるため、セミナーの開催、副業・兼業人材との個別マッチング、プロジェクトの伴走支援を実施。個別マッチング・プロジェクト伴走支援では、経営課題の整理や求人像の明確化等のプロジェクト設計のほか、人材との面談、契約書類の作成、人材との打ち合わせなど様々な場面において、コーディネーターが経営者・担当者をサポート。

問い合わせ

主催：名古屋市経済局産業労働部労働企画室
TEL：052-972-3145
MAIL：a3145@keizai.city.nagoya.lg.jp
名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

運営事務局：NPO法人G-net
TEL：058-263-2162
MAIL：info@gifst.net
岐阜県岐阜市吉野町6-2 2F



WEBサイト

<https://www.city.nagoya.jp/keizai/page/0000161982.html>



愛知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。

問い合わせ

愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点
TEL：052-433-1810
名古屋市中区中村区名駅4-4-38-14F

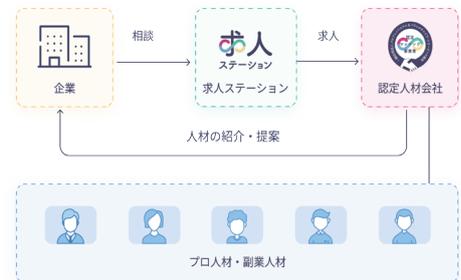
WEBサイト

<https://www.aichi-projinzai.jp/>



求人ステーション

「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合せしていた手間を、大幅に削減できる。



WEBサイト

https://www.freelance-jp.org/kyujin_station



▼2022年度の認定マッチング事業者一覧

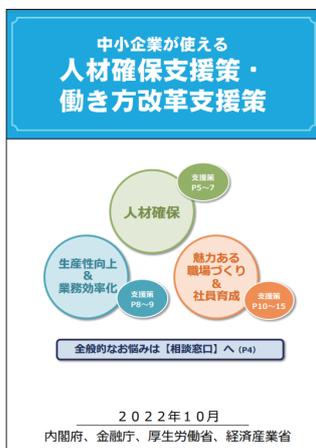


参考資料

中小企業・小規模事業者向け支援策を目的別・窓口別に整理して紹介

中小企業が使える 人材確保支援策・働き方改革支援策

内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省



経営課題の明確化や人材確保・活用方針の検討に活用可能

人材確保支援ツール

中小企業庁



リモートで副業・兼業人材を受け入れた中部地域の中小企業の具体的な事例やノウハウを集めた活用手引き

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

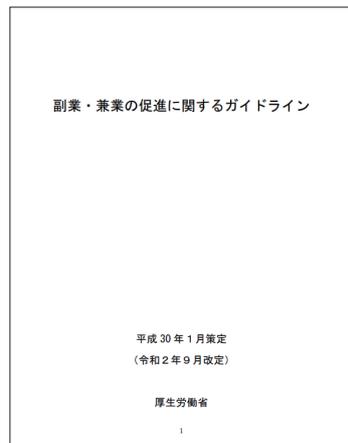
中部経済産業局



企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができる労働時間管理や健康管理等を明示

副業・兼業の促進に関する ガイドライン

厚生労働省



本冊子は、令和4年度名古屋市「課題解決型人材活用支援事業」において作成しました。
令和5年3月発行

名古屋市経済局産業労働部労働企画室
〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号
TEL:052-972-3145

制作:NPO法人G-net