

経営Q&A

回答者
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
平田 麻莉

With/After コロナに広がる新たな人材活用トレンド

～御社がお探しの人材、「副業・兼業」という形なら見つかるかもしれません～

Question

【相談者：食品製造業 R社 代表取締役 S氏】

当社は、東北地方で食肉加工品を製造販売しています。飲食店やホテルが主な取引先だったため、コロナの影響で売上が激減しました。

同業他社の間では、EC サイトを作ったり、Facebook のコロナ支援グループに投稿したりして、通販で例年以上の売上を確保している企業もあると聞きますが、当社の周りにはデジタルが分かる人間がいません。高齢化が進む地域で知識やスキルを持った方の採用は難しく、ウェブ制作会社に高額な費用を払い委託する余裕もありません。一般消費者向けの新商品のアイデアもありますが、社員は持ち場の仕事で精一杯で、形にしてくれる右腕のような存在がいません。

ピンチをチャンスにとは思うものの、先立つ人材がいないことには身動きが取れず、もどかしい日々を過ごしています。何かよい方策はないでしょうか？

Answer

コロナで在宅勤務が進む中、副業・兼業に関心を持つ人が増えています。特に地方企業での副業は人気です。副業・兼業という形であれば、首都圏の優秀な人材の知見やスキルを、期間限定の業務委託で、お手頃に活用できます。

社内に人材がいないという理由で、せっかくのチャンスを逃してしまうのは非常にもったいないことです。社員としてわざわざ採用しなくても、経験者の頭や手足を一定期間借りるだけで解決・実現できることはたくさんあります。デジタル化にしろ、新規事業の立ち上げにしろ、専門家の手を借りれば回り道をしなくて済むので、結果的にコストも時間も節約できます。副業・兼業人材を味方につけて、ピンチをチャンスに変えていきましょう。

1. 副業・兼業人材とは？

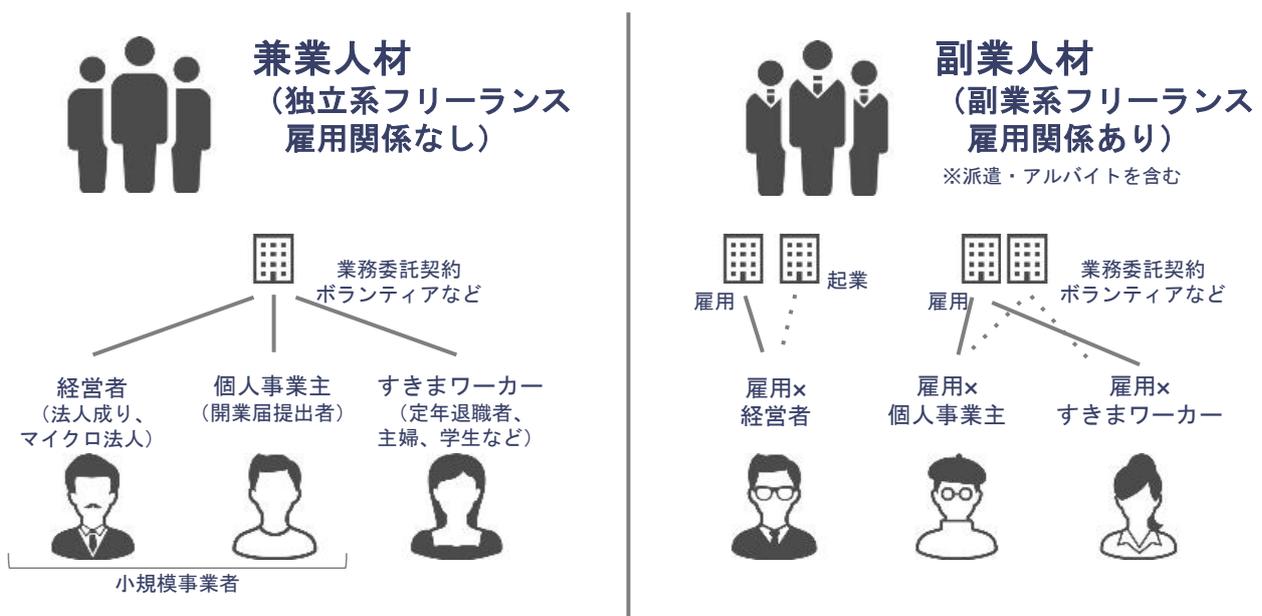
コロナショックは事業経営に様々な難題を突きつけました。

たとえば、キャッシュフローの見直し、With/After コロナに合わせた販路やビジネスモデルの転換、新規事業・新商品による収益確保、デジタル・テレワーク対応やそれに伴う組織管理制度の見直し、助成金の情報収集と申請などなど。これまで社内で培ってきた知識や経験だけでは、立ち行かないこともあるかもしれません。

しかし、業績の見通しが立たず、既存の従業員の人件費を支払うにも厳しい状況なのに、新たに人材を雇う余裕など無いという声もあるでしょう。

そこで注目されているのが、副業・兼業人材の活用です。

副業・兼業人材は、「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」と定義されています。その多くの方が、雇用契約ではなく、業務委託契約もしくはボランティアで働いています。



出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書 2018」（著者が一部改変）

国内の副業・兼業人材を含む「広義のフリーランス」人口は、2020年5月に公開された政府調査によると**462万人**でした。（本業214万人、副業248万人）

感染症拡大でリモートワークや外出自粛が進んだことによる可処分時間の増加や、残業や分散出勤による収入減少等の影響で、副業マッチングサイト各社の登録者が激増しているという報道もあるので、現在の副業・兼業人口はもっと多いと考えられます。

2. 副業・兼業人材が解決できる課題

業務委託というと、外注をイメージする方もいるかもしれませんが。しかし、副業・兼業人材には、組織の「ソト」の立場ではなく、「ウチ」の立場、つまりチームの一員として業務を遂行してもらうことを期待する方が、活用効果を最大化できます。

従来から外注が盛んな領域（データ入力や資料作成、デザインやシステム開発など）に加えて、昨今では、人事、マーケティング、広報、財務経理、営業、新規事業立ち上げなど幅広い領域で、業務委託契約に基づく人材活用が盛んになっています。経営戦略・企画の上流から、突発的な細かい業務のサポートまで、社員と同等の帰属意識や責任を持ち、同じ目線で働く副業・兼業人材が増えているのです。

| | | |
|---|--|---|
| 人事 採用・育成・研修・ 制度設計・労務管 理・組織風土改善等 | マーケティング データ分析・販促戦 略策定・Web広告運 用等 | 財務・経理 資金繰り・調達支 援・月次決算・製品 別収支管理等 |
| 広報 メディアプロモーシ ョン・ HP・SNS運用等 | デザイン・編集 印刷物制作・Webデ ザイン・記事作成・ 動画制作等 | IT導入・システム HP・システム開発・ 営業メール配信効率 化等 |
| 新規事業 市場調査・事業開 発・事業計画書策 定・PM等 | 営業 大都市圏・海外など への営業代行・顧客 情報収集等 | 事務 データ入力・資料作 成・営業リスト作 成・翻訳等 |

業務委託人材の場合、雇用契約を結んだ労働者ではないため、マネジメントや指示出しにおいて留意すべきポイントがいくつかありますが、上記に示した専門領域の業務を任せる上では、さほど難しくはありません。（ポイントは連載の第3回で詳述します）

参考) 雇用・外注・副業・兼業の違い

| | 正規雇用 | 非正規雇用 | 外注 (コンサル 企業等) | 兼業 (独立系 フリーランス) | 副業 (副業系 フリーランス) |
|--------|------|-------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| 専門性 | ○ | △ | ◎ | ◎ | ○ |
| 予算メリット | △ | △ | × | ○ | ◎ |
| 職域柔軟性 | ◎ | ○ | × | △ | △ |
| 費用の性格 | 固定費 | 変動費 | 変動費 | 変動費 | 変動費 |
| 指揮監督可否 | ○ | ○ | × | × | × |

3. 副業・兼業人材の報酬

専門性の高い分野で、組織の一員として惜しみなく能力を発揮してもらうには、たいそう費用がかかるのではないと思われるかもしれませんが、実はそうでもありません。

副業・兼業人材の報酬は、金銭報酬だけではありません。他の仕事で報酬を得ているので、むしろ金銭報酬にはこだわりが無い方も多いです。

例えば、「日本酒が大好きで、酒造メーカーの仕事を手伝えることで御礼に日本酒をもらえる(現物報酬)」、「広報のプロになるために、色々な業種で経験を積みたい(経験報酬)」、「ゆくゆくは故郷にUターンしたいので、下準備として仕事上の人脈を築いておきたい(信頼報酬)」、「普段会社でやって当たり前とされることが、副業先では大変感謝されるので励みになる(心理報酬)」など、金額にこだわらず、1種もしくは複数の報酬の組み合わせで、副業・兼業人材は自分なりの対価を得ています。



金銭報酬



現物報酬



経験報酬



信頼報酬



心理報酬

そのため、副業・兼業人材にとって「その会社(または業務)に共感できるかどうか」や、「自身が成長できるかどうか」は、時に報酬よりも大切になります。

4. 副業・兼業人材の活用メリット

副業・兼業人材の活用メリットは、報酬ありきではないことに加えて、6つあります。



①必要な技術、ノウハウや人材の獲得

②オープンイノベーション



③資金と時間の節約

④環境変化に対応する柔軟性



⑤社員の業務量・負担の軽減

⑥採用・移住・事業承継のお試し期間



① 必要な技術、ノウハウや人材の獲得

労働人口が減少する中で、高い専門性やスキルを持つ人材を探すのは困難で、見つかったとしても年収が高騰しています。定期的な打ち合わせにリモートワークを使った副業・兼業という形であれば、成長企業において現在進行形で活躍する優秀な人材の力を借りられます。

② オープンイノベーション

これまで社内には存在しなかったような異質でユニークな人材、新たな視点や人脈ネットワークをもたらしてくれる人材。そんな人材と協創するところから、革新的なイノベーションは生まれます。

③ 資金と時間の節約

「餅は餅屋」とはよく言ったもので、新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼む方が、結果的に資金も時間も節約できます。

④ 環境変化に対応する柔軟性

フリーランスの語源は「傭兵」です。副業・兼業とは、必要な時に、必要な分だけ、自身のスキルや専門性を即戦力として活躍する働き方で、働き手もそれを望んでいます。人件費が変動費となるため、激しい環境変化に柔軟に対応できます。

⑤ 社員の業務量・負担の軽減

「働き方改革」で、過重労働の是正が叫ばれています。外部人材の力やアイデアを取り入れることで社員の負荷を軽減し、より高付加価値な業務に集中してもらうことができます。

⑥ 採用・移住・事業承継のお試し期間

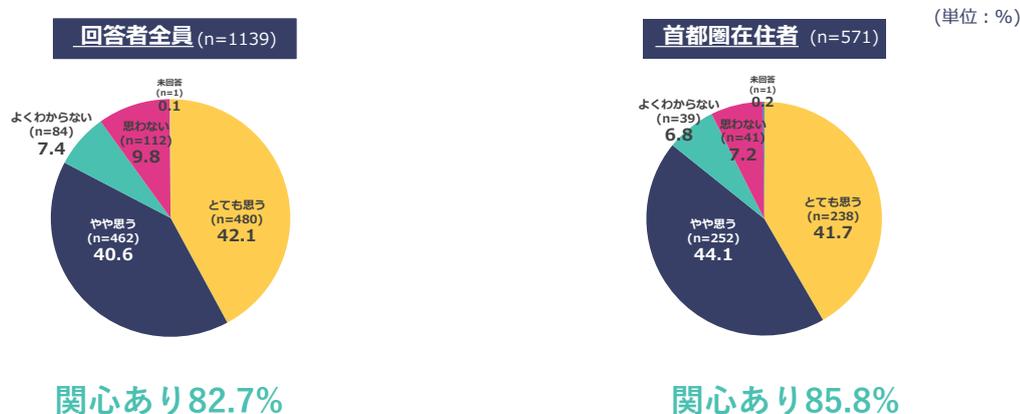
採用には、期待にそぐわなかったり相性が合わなかったりというリスクが付き物。移住や事業承継など特にミスマッチのリスクが高い場合でも、副業・兼業の形をお試し期間として、お互いに相性や環境を見極めた上で、長期的な関係に移行するとスムーズです。

5. 地方における副業・兼業人気の高まり

「関係人口」が注目され始めて久しいですが、コロナショック以前から、地方における副業・兼業（ボランティア含む）への関心は高まっています。

フリーランス協会が2019年の春に実施した調査では、回答者1139名のうち82.7%が、首都圏外の、自身の雇用主とは別の組織で副業・兼業を行いたいと回答しました。回答者を首都圏在住者に絞ると、その割合は85.8%に上ります。

Q.あなたは今後、雇用によらない形で、本社や本部が首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある、雇用主とは別の組織（個人事業主、法人、国や自治体、各種団体等いかなる組織も含む）のために、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したいと思いますか？



出典：「フリーランス白書 2020」第3章 会社員・フリーランスの地方での就労意欲調査

コロナの影響で地方移住への関心が高まっているという調査結果もたびたび報道されていますし、私の肌感覚でも、地方で副業・兼業をしてみたいという首都圏の人材はますます増えていると感じています。

現状は、副業・兼業をしたい働き手の増加に対して、業務委託で人材を活用する企業が不足しているという、圧倒的な買い手市場になっています。このチャンスに乗らない理由はありません。

なぜなら、副業・兼業という形は、相性が合わなければ合意された契約期間で契約を終了することができるので、リスクがほとんどありません。小さく始めれば出費も数万円程度に抑えられます。

この Q&A コラムではこれから以下の項目について解説してまいります。新たな人材活用の潮流に乗り遅れないよう、ぜひお役立てください。

- 第2回（4月）：ピンチをチャンスに！副業・兼業人材の活用事例
- 第3回（5月）：業務委託契約締結における留意点（雇用との違い）
- 第4回（6月）：副業・兼業人材の探し方&見極め方
- 第5回（7月）：副業・兼業人材の募集要件と値決めの考え方
- 第6回（8月）：副業・兼業人材の貢献を最大化するマネジメントのコツ
- 第7回（9月）：副業・兼業人材の活用に使える補助金とリスクヘッジ

コラムを待たず、今すぐ副業・兼業人材活用について詳しく知りたいという方は、フリーランス協会でも無料相談・サポートを行っています。お気軽にお問い合わせください。

《執筆者紹介》

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
代表理事 平田 麻莉（ひらた まり）

慶應義塾大学在学中にPR会社ビルコムビルコムの創業期に参画。Fortune 500 企業からベンチャーまで、国内外 50 社以上において広報の戦略・企画・実働を担う。ノースウェスタン大学ケロッグ経営大学院への交換留学を経て、2011年に慶應義塾大学ビジネス・スクール修了。以後フリーランスで広報アドバイザーを行う傍ら、2017年1月にプロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会設立。政策提言や実態調査、フリーランス向け福利厚生制度の提供、副業・兼業人材活用企業の支援などを行い、新しい働き方のムーブメントづくりと環境整備に情熱を注ぐ。政府検討会の委員・有識者経験多数。日本ビジネススクール・ケース・コンペティション(JBCC)発起人、初代実行委員長。パワーママプロジェクト「ワーママ・オブ・ザ・イヤー2015」、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2020」受賞。

求人ステーションHP：https://www.freelance-jp.org/kyujin_station

メールアドレス：cr-staff@freelance-jp.org

業務委託人材活用の 無料相談・サポート窓口

お人ステーション

ITツール導入
業務改善
新規事業
経営相談
御社にこんな課題はありませんか？
コスト削減
ECサイト構築
テレワーク推進
販路開拓

**その経営課題、
今すぐ解決できるかもしれません**

300万人の副業・兼業人材ネットワークから、
正社員採用よりもスピーディ&業者外注よりもローコスト
に人材を獲得できます！

お気軽にお問合せ
ください



日本政策金融公庫
国民生活事業