

2021年6月

## 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  
～ 副業・兼業人材の探し方 & 見極め方～

### Question

【相談者：機械製造販売業 S 社 代表取締役 M 氏】

当社は、四国地方で光計測・検査機器の製造販売を行っています。祖父の代から続く会社で、主に産業分野向けに事業を展開してきましたが、数年前に私が事業承継し、ようやく経営にも慣れてきたので、そろそろ新規事業として、自社の技術力の PR にもなる個人向けの製品開発に取り組みたいと考えています。

ただ、長い間一貫して似たような製品を扱ってきたこともあり、社員の中には個人向けの商品開発の経験がある人材がいません。個人向けに売っていくとなると、販路やマーケティング方法なども新たに考える必要があると思っています。

当社の持つ技術力について理解した上で、個人向け商品開発や販促企画の勘所をおさえて伴走してくれる人材を、できれば業務委託で探したいのですが、どのように探せばよいのでしょうか？

### Answer

業務委託で仕事を請けてくれる人材は、プロフェッショナルとして活躍するフリーのスペシャリストやコンサルタントから、本業で培った知恵や経験を隙間時間で提供してくれる副業・兼業人材まで、さまざまです。

出会うためには、人づてに探したり、ブログや SNS で情報発信をしている専門家に問い合わせをする方法もありますが、最近急速に成長している副業・兼業人材のマッチングサービスを利用する手もあります。マッチングサービスと一口に言っても、既存の人材紹介や求人広告メディアに近いものから、手軽なオンラインマッチングまで多種多様です。登録している人材層やビジネスモデルも違うので、それぞれの特徴を理解し、自社の課題に合った人材の探し方を選びましょう。

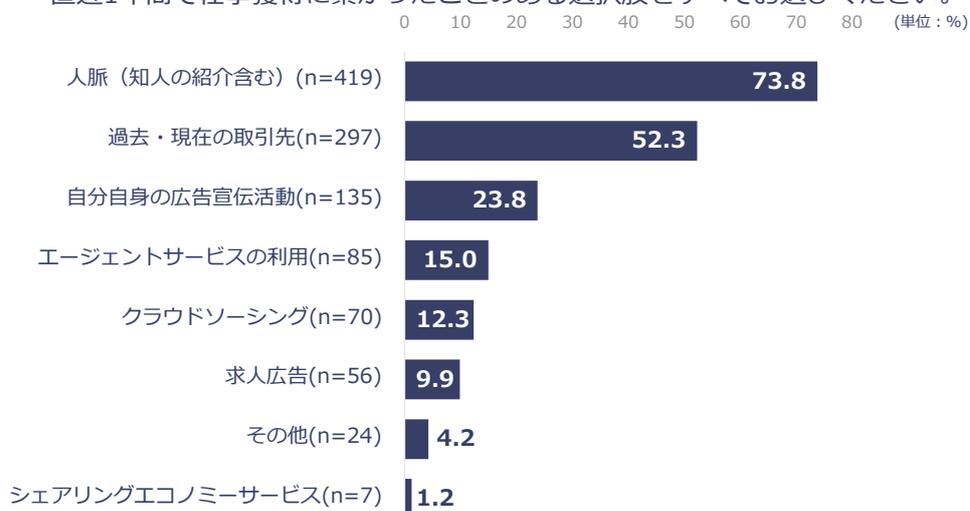
## 1. 副業・兼業人材の探し方

副業や兼業で自社を手伝ってくれる人材と、どこでどのように出会えば良いのか。身近に副業・兼業している人がいないと、なかなかイメージが湧かないかもしれません。

参考までに、副業・兼業人材に仕事をどのようなところで見つけたかを調査してみると、「人脈」が最多であるものの、「過去・現在の取引先」「自分自身の広告宣伝活動」「エージェントサービス」「クラウドソーシング」「求人広告」などが並んでいます。

Q.仕事はどのようなところから見つけますか。

直近1年間で仕事獲得に繋がったことのある選択肢をすべてお選びください。



出典：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「フリーランス白書 2020」第2章

一つずつ、具体的に説明していきましょう。

まず、「人脈」というのは文字通り、人とのつながりです。周囲で何か新しい取組みに挑戦してうまくいっている企業や、これまでと何か印象が変わったなと感じられる企業には、外部の助っ人が入っていることもあります。副業・兼業人材であれば、引き抜き行為には当たりませんから、率直にその企業に紹介を依頼してみても良いと思います。

また、地域活動や、学生時代の同窓会、子供のPTAなど、普段携わっているコミュニティ活動の中で、積極的にコミュニティ内の役割や業務を引き受け、優秀だなと感じる人がいれば、副業・兼業に興味がないか聞いてみるのも一手です。その人が本業の勤め先で副業を禁じられているわけであれば、コミュニティ活動に精を出すのも、業務委託で副業をするのも、本人にとっては同じ就業時間外の活動の選択肢になり得ます。

続いて、「過去・現在の取引先」は、副業・兼業人材の立場からすれば一度仕事をした

取引先からのリピート発注ということですが、発注者の立場から考えると、例えばこういうケースもあり得ます。

「以前勤めていた会社で新人研修を依頼していた講師に、転職後の今の会社でもお願いしたい」。または、「ECサイトの管理者を何年も務め、全容を把握していた唯一の従業員が転職してしまった。副業でも良いから、自社のECサイトの管理者を続けてほしい」など。

ゼロから探すよりも、その仕事ぶりが分かる人に仕事を依頼する方が、安心感があります。転職してきてもらうのは難しくても、本業に支障がない程度の副業・兼業であれば声をかけやすいでしょう。

「自分自身の広告宣伝活動」は、SNS やブログなどで情報発信をしている専門家や副業ワーカーが、直接問い合わせをもらって仕事を獲得するパターンです。発注者の立場でいえば、発信している内容や事例、考え方などが自社に合いそうだなと思う人がいた場合に、直接コンタクトを取ってみるということです。

幅広い職種の副業・兼業人材を無料で検索できる「[フリーランスDB](#)」というサービスもあります。副業・兼業人材のイエローページみたいなもので、職種やエリアで検索をかけると、該当者のプロフィールや実績、連絡先などの情報が出てくるので、直接問い合わせで仕事を発注することができます。

その次に多いのが「エージェントサービス」と「クラウドソーシング」といったマッチングサービスですが、これは次の章で説明します。

## 2. 目的に合ったマッチングサービスの使い分け

現在、副業・兼業人材のマッチングサービスが続々と増えてきています。扱うテーマや領域もサービスによりけりで、あらゆるジャンルの案件が取引されている総合型のサービスから、職種やテーマ（「副業」「地域活動」など）に特化しているものもあります。

下記の図は、フリーランス協会が毎年作成している、副業・兼業人材マッチングサービスのカオスマップ（特定の業界に絞ってサービスや商品を提供する事業者をカテゴライズしたもの）です。

四角く囲われたカテゴリに記載されている職種やテーマが、そのサービスで出会える人材の特徴を表しています。マップの右側は主に、高い専門性を持ったビジネスプロフェッショナルと出会えるサービス、左側は主に、事務職やクリエイティブ系の人材を探せるサービスです。



出典：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「副業・兼業人材活用ガイドンス」

このカオスマップを見るだけでは、選択肢が多すぎて、どのサービスを利用すればいいのか分からない人も多いと思いますが、これら仲介サービスには大きく次の4種のビジネスモデルがあります。それぞれ提供サービスの範囲や課金方法などが異なるので、まずここを意識するといいでしょう。



### ③ プラットフォーム型

企業と副業・兼業人材が業務委託の仕事の募集から契約締結までを直接行うことができるプラットフォームの運営を行う仲介事業者。

クラウドソーシング会社、シェアリングエコノミー会社など



### ④ メディア型

業務委託案件の募集情報を掲載できる募集広告メディア、インターネット掲示板、SNS等の運営を行う仲介事業者。募集広告メディア、インターネット掲示板、SNSなど



出典：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「副業・兼業人材活用ガイドンス」

まず、既存の人材紹介業に近い人材エージェントサービスとして、「再委託型」と「あっせん型」があります。エージェントの営業担当に自社の課題や探している人材像や条件などを伝えると、希望に合った候補者をリストアップして提案してくれるので、その中から気になる人材と面談を行い、選考します。候補者は、既にエージェントが面談を行い、スキルや経験値、仕事へのスタンスなどを確認してふるいにかけられた状態なので、他のマッチングサービスと比べて、人材の目利きに苦心する必要はありません。

IT エンジニアやデザイナーに特化したサービスから、人事・広報・マーケティング・財務・事業開発など幅広いスペシャリストを扱っているサービス、オンラインアシスタントや業務代行など事務系のサービスまで、多種多様なエージェントサービスがあります。いずれも、タスクを外注するというよりは、自社のチームの一員として中長期にわたって貢献してくれるメンバーを副業で採用する感覚に近いかもしれません。

再委託型とあっせん型の違いは、品質管理や人材マネジメントを誰がするのかということですが。あっせん型は、通常の人材紹介業とほぼ同じで、選考して業務を依頼したい人材が決まったら、発注者と人材が直接契約を結びます。契約成立時にマッチング会社に紹介手数料を支払ったら、その後のマネジメントは基本的に自社で行います。

再委託型の場合は、発注者とマッチング会社が業務委託の契約を結び、さらにマッチング会社から人材に対して再委託を行うという仕組みなので、マッチング会社が納品責任を持ちます。万が一、選んだ人材の仕事ぶりが期待と異なったり、ミスコミュニケーションが生じたり、病気や事故で動けなくなったりした場合には、マッチング会社が間に入って状況を改善したり、他の人材を探してくれたりなど、細やかにフォローしてもらえます。業務委託報酬の中にマッチング会社の取り分も含まれるため、直接契約よりも多少割高になることがあります。その分厚いフォローが受けられるので、初めて副業・兼業人材を活用する企業や、新規事業開発や業務改善など、重要な経営課題解決を依頼する企業にとっては、再委託型が最も安心でしょう。

一方、「プラットフォーム型」のマッチングサービスは、いわゆるクラウドソーシングやシェアリングエコノミーと呼ばれる、新しいサービスです。（プラットフォーム型のサービスを通じて働く人たちを「ギグワーカー」と呼ぶこともあります。）インターネット上のデータベースを自分で検索して人材を探す仕組みや、求人内容を投稿して人材からの応募を待つ仕組みがあります。いずれにしても、成約報酬の20～30%程度がプラットフォームの利用手数料として差し引かれますが、個人への直接発注なので、一般的な業者に発注するより大幅にコスト削減できます。

プラットフォーム型サービスで発注できるのは、データ入力や資料作成、チラシや制作物のデザイン、翻訳など、ネットの書き込みで業務内容の説明を完結できるタスク型の仕事です。契約締結や業務遂行の過程においても対面で会うことはほぼなく、オンラインのコミュニケーションで完結します。登録が簡単で、運が良ければすぐにマッチングが成立する一方、そこにプラットフォーム運営会社は介在しないため、人材や品質の見極めが難しいという側面もあります。利用の際はプロフィールやレビュー（評判）を参考に、しっかり人材の目利きを意識しましょう。

最後に「メディア型」は、いわゆる求人広告メディアに近いサービスです。事前に掲載料を支払って、人材募集したい案件の詳細を掲載し、興味を持ってくれる人材からの応募を待ちます。人材から応募が来た後は、自分で面談日程を調整し（オンラインでもオフラインでも）、選考を行って直接契約締結します。サービスによっては、選考や契約のプロセスから、マッチング後の稼働に至るまで、伴走支援をしてくれるところもあります。

掲載料を前払いするので、契約成立時に成果報酬を払うエージェントサービスやプラットフォーム型サービスの方が良いと思う人もいるかもしれませんが、現在はコロナの影響もあって副業・兼業志望者が大幅に増加しているので、副業・兼業人材の採用は明らかな買い手市場で、メディア型のマッチングサービス各社の間では、無名の中小企業でも相当数の応募がくると言われています。

### 3. 人材の見極め方

知り合い伝手に声をかけるにしろ、マッチングサービスを使うにしろ、人材の見極めは重要です。業務委託をアウトソースと考える人は、単純に依頼したことを期限までに一番安くやってくれる人であれば良いと思うかもしれませんが、しかし、基本的には雇用での採用と同じく、人材の経歴や経験、スキル、コミュニケーション力、人柄などを総合的に勘案して選考した方がうまくいきます。

人材を見極めるポイントは、「専門スキル」、「間接スキル」、「自社への共感」の3つあります。

「専門スキル」は文字通り、業務を遂行するのに必要な専門性やスキルの高さ、経験の豊富さなどです。経歴や実績を具体的にヒアリングすることに加えて、実際に自社で悩んでいる経営課題をざっくり示して、納得感のある提案やアイディア、実行計画を示してもらえるかどうかを選考の判断材料にすると良いと思います。

「間接スキル」は、コミュニケーション力や、連絡に対する返信の速さ、スケジュール管理能力などです。発注した後に、業務内容や向かうべきゴールが変わっていくこともあるので、臨機応変に対応してもらえる柔軟性なども大切です。(大幅に当初の業務量を超す場合には、報酬の追加について相談する必要が、政府のガイドラインで定められています。)

そして、意外と大切なのが「自社への共感」です。タスクベースの仕事を外注するだけであれば、職人として淡々と仕事を請け負うタイプの人材でも良いのですが、新規事業開発だったり、採用支援だったり、マーケティング、広報、業務改善、営業など、企業成長に関わる業務を依頼する場合には、業務内容や条件面の話だけではなく、自社の目指すビジョンや目標、経営課題など、経営の上流の話を伝える手間を惜しまないようにします。そこにしっかり共感してくれる人材は、こちらが細かくあれこれ言わなくても、ゴールに向かって自発的・能動的に活躍してくれる頼もしいパートナーになることでしょう。

自社にあった具体的な求人方法やマッチングサービスを知りたい、優秀な人材と出会いたいという方は、副業・兼業人材活用の無料相談サービス「[求人ステーション](#)」よりお気軽にお問合せください。ご要望に応じて、審査をクリアした20以上の認定マッチングサービスの比較検討もできます。

《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。

副業・兼業人材活用の無料相談・サポート窓口「求人ステーション」

HP：[https://www.freelance-jp.org/lp\\_kyujin\\_station/](https://www.freelance-jp.org/lp_kyujin_station/)

メールアドレス：[cr-staff@freelance-jp.org](mailto:cr-staff@freelance-jp.org)

**業務委託人材活用の  
無料相談・サポート窓口**

フリーランス協会 求人ステーション

ITツール導入 業務改善 御社にこんな課題はありませんか？ コスト削減 テレワーク推進

経営相談 新規事業 ECサイト構築 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**

厳選された副業・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

