

県内における副業・兼業人材活用の動き

～経営課題の解決に向けた人材獲得支援策～

人手不足が常態化し、県内企業では「質的な人材不足」が深刻な経営課題となっている中、専門知識や技術を持った人材を副業や兼業の形で採用し活用する動きが広がっている。本稿では、県内企業の経営課題解決に向けた副業・兼業人材獲得を支援する「秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点」の活動などについて紹介する。

1 人材不足を補う副業人材

当研究所が行っている「県内企業動向調査」では、各企業の「経営の問題点」として「人材不足（質の不足）」が「労働力不足（量の不足）」を毎期上回り、上位に挙げられている（図表1）。

また、今年3月に行った「人手不足に関する調査」でも、「人手は足りているが、必要なスキルを持った人材が少ない」といった声が多く寄せられるなど、県内企業にとって質的な人材不足は深刻な経営課題となっている。

人材不足を補う手段の一つに、副業・兼業人材（以下、「副業人材」）の活用がある。

「副業」とは、特定の勤務先と雇用関係を持ちながら、別の勤務先でも収入を得る働き方で、「兼業」とは、特定の勤務先と雇用関係を持たず、収入を得る働き方を指す。

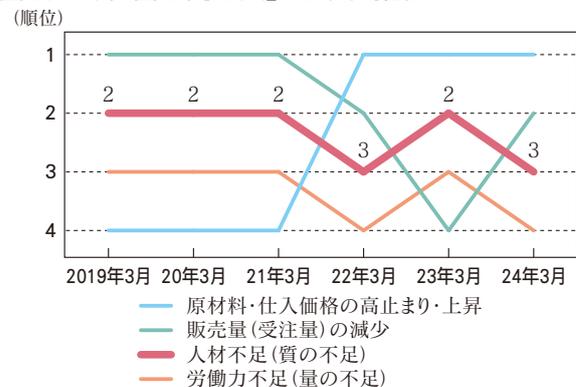
2 副業人材の活用増加の背景

総務省の「就業構造基本調査」によると、企業に正規社員として勤めながら、他に仕事をもつ副業者数は増加しており、2017年から22年までの5年間では26万人増と大幅に増加した（図表2）。その背景には、政府が2018年に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、働き方改革の一環として副業の指針を設けたことや、コロナ禍のリモートワークによる自由時間の増加により、受入する企業側が全国の副業人材を物理的な距離に影響されず、登用で

きるようになったことなどが挙げられる。

また、副業を希望する側では、定年を控えた50代の層を中心に、自身の持つ経験・強みを他社で活かしたい、ふるさとや地方に貢献したいと意欲のある人が人材ビジネス事業者に多数登録し毎年増加している。さらに、副業者が主業として属している企業側では、自社社員の人材育成を目的として副業を容認する傾向にあることも副業人材の活用増加に影響している。

図表1 「経営の問題点」の順位推移



資料：当研究所「県内企業動向調査」

図表2 正規社員の副業者数推移



資料：総務省「就業構造基本調査」

3 副業人材活用のメリット

企業が副業人材を活用するメリットは、大きく3つある(図表3)。1つ目は、大企業の技術者や管理職など高い専門性や豊富な経験をもった人材を即戦力として活用できることである。2つ目は、受入企業側にとって、正規社員1人を採用するより、少ない時間と費用で新たな知見を取り入れ、経営課題の解決につながる可能性があること。3つ目は、副業人材と共同で業務に取り組む中で、受入企業のプロパー社員の意欲向上やスキルアップが期待できることである。

このような副業人材を県内企業へ紹介マッチングしているのが、「秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点」(以下、「プロ人材拠点」)である。

4 プロフェッショナル人材事業の内容

(1) プロ人材拠点の活動目的

国は、2015年の内閣府「地方創生地域事業」で、地方の中小企業に対し新事業の立上げや販路の開拓などの「攻めの経営」への転換を促すため、経営課題の解決に取り組む企業の人材獲得を支援することを目的に「プロフェッショナル人材事業」を開始し、プロ人材拠点は同年にあきた企業活性化センター内に開設された。当初は、常勤雇用の人材を対象としていたが、20年からは副業人材も対象としている。

(2) プロフェッショナル人材事業スキーム

プロフェッショナル人材事業のスキームは、以下のとおりである(図表4)。①企業が抱える多様な経営課題の解決に向けて、必要としている人材ニーズを企業と共同で把握し明確化する、②企業の課題解決に向けたミッションや、必要とする人材像を記載した「企業情報シート」を作成し、人材ビジネス事業者(登録事業者39社)に取繋ぎを行う、③人材ビジネス事業者は登録している副業人材の紹介マッチングを行い、プロ人材拠点では副業人材が受入企業で活躍できるようにきめ細かな伴走支援を行う。

(3) プロ人材拠点スタッフの強み

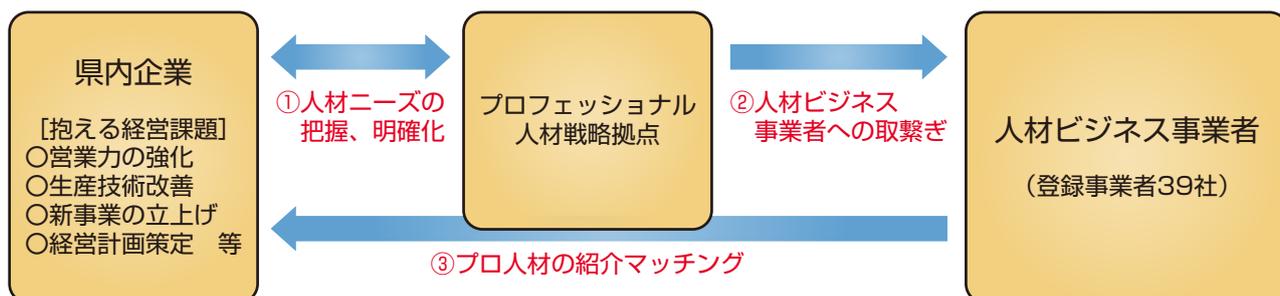
プロ人材拠点のスタッフは、経営知見を豊富に持っているほか、多くの県内企業の情報を熟知しており、経営課題やその解決に必要とされる人材を的確に把握し、人材ビジネス事業者へスピード感をもって取繋ぎできることが大きな強みといえる。

図表3 副業人材活用のメリット

メリット1	【問題解決の即戦力】 ⇒求人開始から1か月以内でマッチング可能
メリット2	【経済的メリット】 ⇒常勤で雇用するより費用を抑えられる。 例：副業人材：5～10万円/月
メリット3	【既存社員の意欲向上・スキルアップ】 ⇒副業人材との共同業務のため社員の意欲向上

資料：プロ人材拠点HPより当研究所作成 (以下、図表4～7同じ)

図表4 プロフェッショナル人材事業スキーム





(4) リクルートとの「共同プロジェクト」開始

プロ人材拠点は、2021年から大手人材ビジネス事業者の㈱リクルート（東京都）と連携を強化し、同社の副業支援サービス「ふるさと副業」を開始した。これにより、全国の登録者約13万人の中から県内企業の求める要件に見合う人材を探し、両者をWeb会議ツール「Zoom」などで引き合わせることが可能となった。「リモート×副業」採用という募集形式をとることで、気軽にオンライン座談会で相互の理解を深めることができることから、想定以上の応募が集まり、副業人材の獲得に繋がる事例が多数見られている。

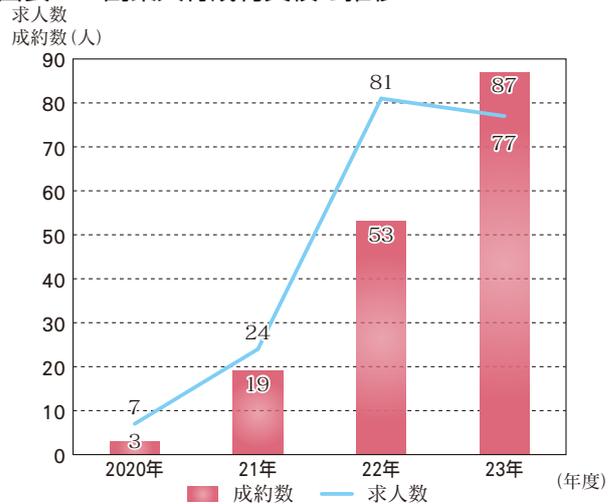
(5) 成約実績および希望する委託業務

プロ人材拠点の取繋ぎによる副業人材の成約実績は、2020年度は3件にとどまったが、21年度は19件、22年度は53件、23年度は87件と毎年大幅に増加している（図表5）。特に23年度は、求人数77件に対して成約数が87人と求人数を上回るなど、東北で1位、全国でも3位の成約実績となった。

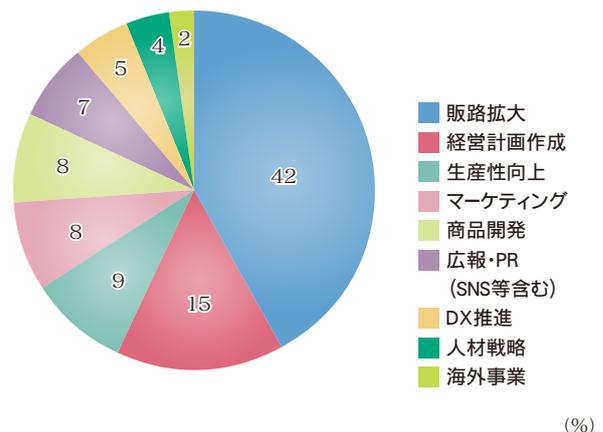
県内企業が希望する委託業務は、「販路拡大」が42%と最も多く、次いで「経営計画作成」(15%)、「生産性向上」(9%)、「マーケティング」(8%)の順となっている（図表6）。また、報酬(月あたり、募集ベース)は、「5～10万円未満」が最も多く(73%)、次いで「5万円未満」(15%)、「10～20万円未満」(7%)の順となっている（図表7）。これまで専門的知識を持つ人材を正規社員として採用する場合、年収が高く採用できないといった問題が、副業人材の活用でクリアできることから、実績増加の大きな要因となっている。

なお、副業人材と受入企業とは雇用契約ではなく、業務委託契約(準委任)を締結し、契約期間は6か月から1年契約で、都度更新するケースが多い。

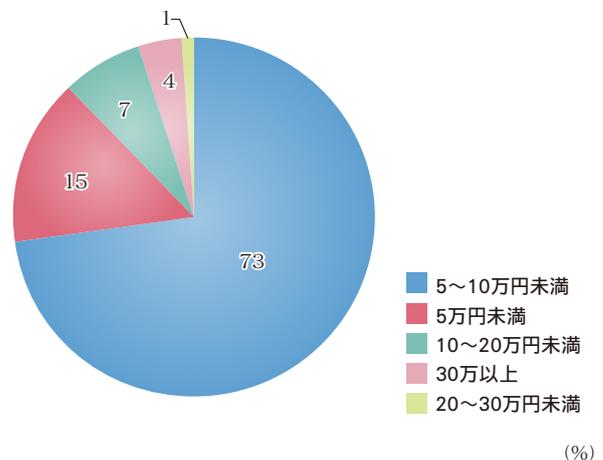
図表5 副業人材成約実績の推移



図表6 希望する委託業務の割合



図表7 報酬(月あたり、募集ベース)の割合



(6) 行政からの補助

県では、企業が県外から副業等の形態で人材を受入する場合、企業が負担した紹介手数料や人材の旅費を半額補助する制度を設けており(上限あり)、県内企業の副業人材の活用を支援している。

5 成約事例(販路拡大、DX推進)

副業人材を活用している県内2社の事例を紹介する(図表8)。また、プロ人材拠点のHPには多くの成約事例が掲載されているので参考にさせていただきたい。

<https://www.akita-projin.com>

図表8 副業人材の成約事例

委託業務	販路拡大
会社名	有限会社秋田かまくらミート
業種	食肉卸
創業	2003年
従業員数	30名
経営課題	県内市場の縮小にともない、都市部市場への営業を具体化
ミッション	新たな取引先・販売チャネルの開拓
求めた人材	具体的な販売方法を提案し、実装でき、本先の強みを営業の武器として発掘し言語化できる人材
採用人数	4名
月額報酬	3~5万円
成果等	当初1名採用の予定が、魅力的で具体的な提案があった4名を採用。コロナ禍でリアル営業が難しい状況の中、SNSでの情報発信等でECサイトへの誘導を行い、注目され売上が急増した。「高級ハンバーグ」の売上は10倍に拡大した
委託業務	DX推進
会社名	株式会社ホクシンエレクトロニクス
業種	電子機器製造
創業	1991年11月
従業員数	260名
経営課題	生産現場や管理業務の効率化など社内業務のDX化を推進する
ミッション	生産現場におけるシステム活用、重複する管理部門データの一元化
求めた人材	生産管理システムの活用や、管理データの一元化をはかるためのアドバイスが出来る人材
採用人数	1名
月額報酬	5万円
成果等	生産現場で生産管理システムの活用が進み、生産リードタイムの短縮化がはかられたほか、管理業務の効率化も進み、残業削減等に繋がっている。また、副業人材による社内のDXプロジェクトチームへのアドバイスにより、プロパー社員の意欲向上がみられる

資料：プロ人材拠点HPおよびヒアリングにより当研究所作成

6 副業人材の活用を広げていく上での課題

(1) 経営者の熱意・本気度の社内共有

プロ人材拠点によると、県内企業で受入した副業人材のうち、約2割は成果が出ていないという。大きな理由としては、経営者が委託業務を副業人材やプロパー社員へ任せきりにし、関与しなかったケースが多い。経営者は、副業人材を活用して達成を目指すミッションに対して熱意や本気度を示し、副業人材とプロパー社員は目的達成に向けて一緒に取り組む仲間であるとの意識を社内で醸成することが大事である。

(2) 副業人材活用の周知活動強化

プロ人材拠点のスタッフは、日々企業を訪問し、経営課題に悩む企業経営者の相談に耳を傾け、課題解決に適した人材の取繋ぎを行っているほか、各地で副業人材活用セミナーや相談会を開催し周知活動を強化している。一方で、当研究所が今年3月に行った県内企業動向調査では、「人手不足への対応策」として「プロ人材拠点の活用」を挙げた企業は約8%と低位にとどまった。今後県内企業への周知活動を一層強化することで副業人材の活用が進むことが望まれる。

7 まとめ

多様な経営課題を解決したい県内企業と、地方で自身の持つ経験・強みを活かしたい副業人材、両者を取繋ぐプロ人材拠点、民間人材事業者のそれぞれのニーズが合致し、副業人材の活用が大きく増加している。受入企業では、経営課題の解決に加えて、副業人材からのノウハウ獲得のほか、プロパー社員の意欲向上など相乗効果は大きく、現在、県内で100名以上が活躍している。人材不足が今後も常態化する中、副業人材の活用は、人材不足を補う有効な手段の一つであり、多くの企業の活用を期待したい。

(鈴木 浩之)