

MIYAZU未来デザインセンター主催：ハイブリッドセミナー

【副業プロ人材活用フォーラム】

経営改革を加速し自社を成長させるための 外部人材の活用方法及び活用事例紹介

2021年2月

人材戦略アドバイザー

乾 俊人



■ 自己紹介

人材戦略アドバイザー

乾 俊人

1958年生まれ

1980年3月 神戸大学法学部卒業

1980年4月 大阪府入庁

2004年4月 商工労働部新産業課長、新分野育成課長、企業誘致推進課長等
商工労働部の主要な課長を歴任

2008年12月 水都大阪2009実行委員会 事務局次長に就任

2010年4月 商工労働部金融担当副理事

2012年4月 商工労働部雇用推進室長

2016年1月4日 大阪府退職

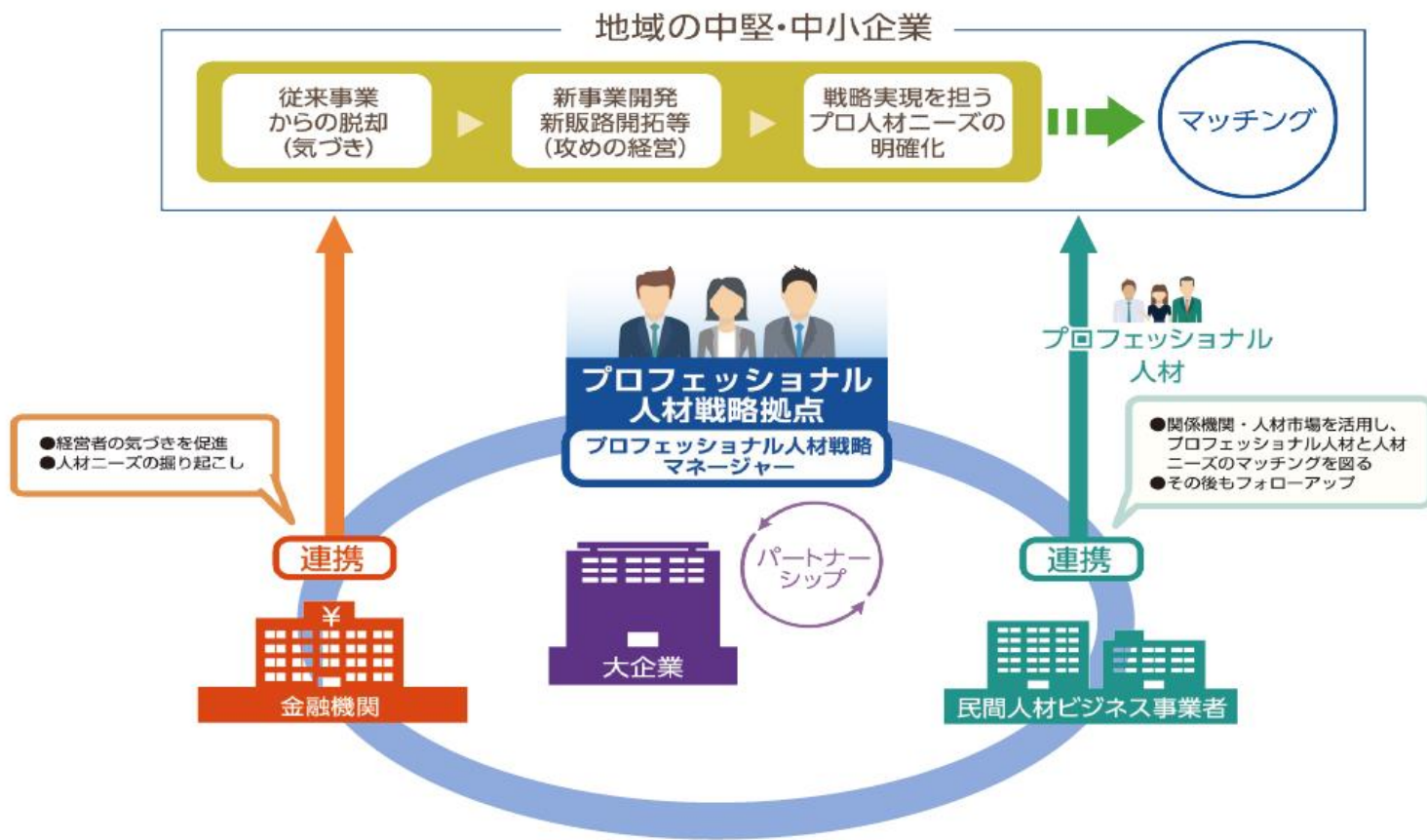
2016年1月5日 商工労働部理事（任期付職員）
（大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー）に就任

2018年4月 個人事業主開業（2018年3月31日商工労働部理事退任）

現在 フリーランスの立場で、自ら大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー、
能勢町産業化プロジェクト顧問、関西圏雇用労働相談センター長などの兼
業を实践

■ プロフェッショナル人材事業とは (東京都と沖縄県を除く全国事業)

45道府県に設置されたプロフェッショナル人材戦略拠点が、地域企業の「攻めの経営」への転換を促すため、それを実践するプロフェッショナル人材のニーズを発掘し、**民間人材ビジネス事業者等へ取り繋ぎ**、地域経済活性化を通じて、「ひと」と「しごと」の好循環を生み出すことが事業目的



■ 各拠点の取り組む 4 ステップ

各拠点は、経営者との対話や意欲喚起を通じて、地域企業におけるプロフェッショナル人材活用を後押しする。

「プロフェッショナル人材事業」における人材マッチングフロー

STEP 1

地域企業に対して、自社の潜在的な成長力への気づきを喚起し、「攻めの経営」に向けた転身を促進

STEP 2

「攻めの経営」を実践できるプロフェッショナル人材の活用について、経営者の意欲を喚起

STEP 3

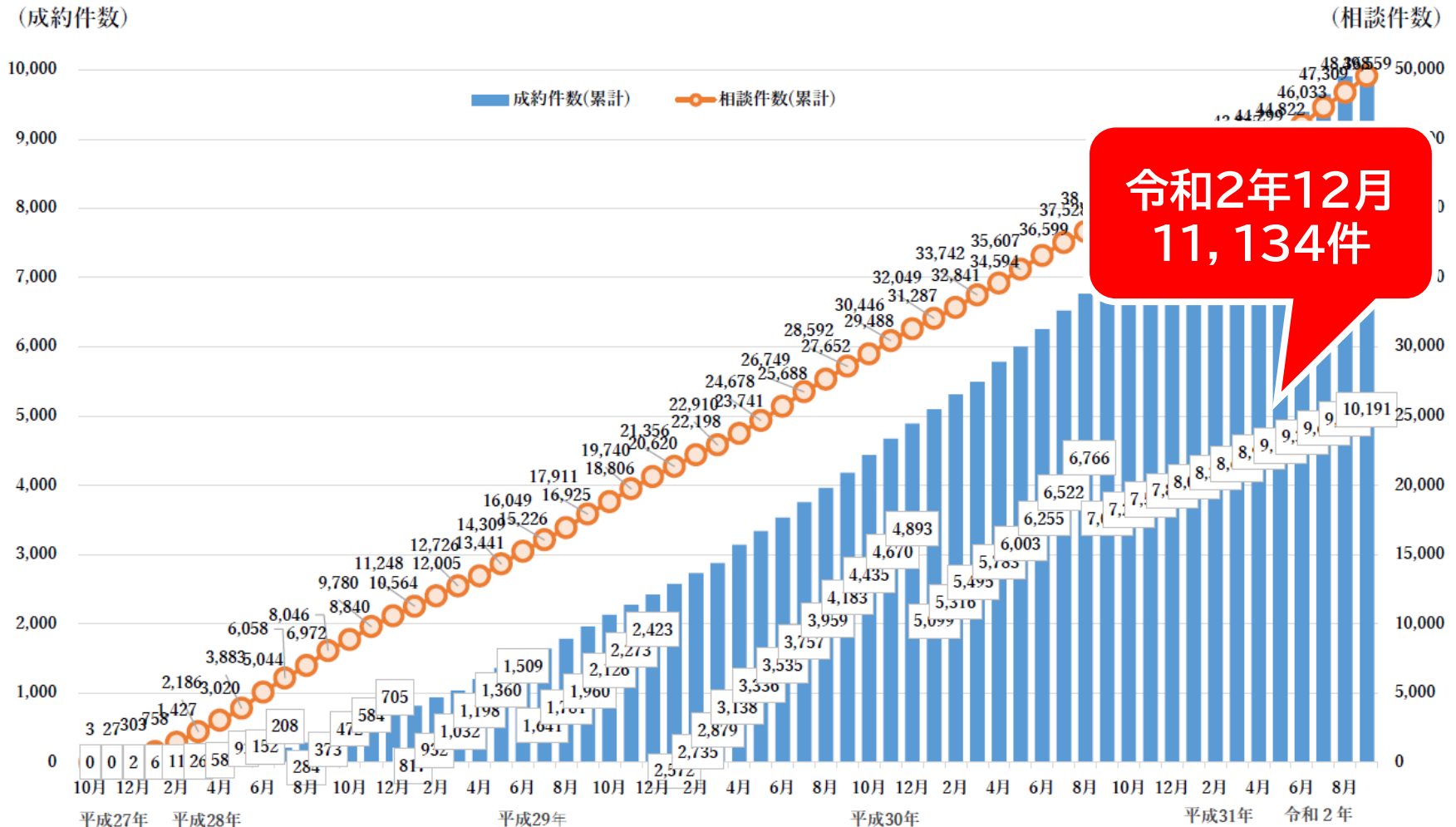
プロフェッショナル人材の採用に本気になった企業を民間人材ビジネス事業者へ取り繋ぎ

STEP 4

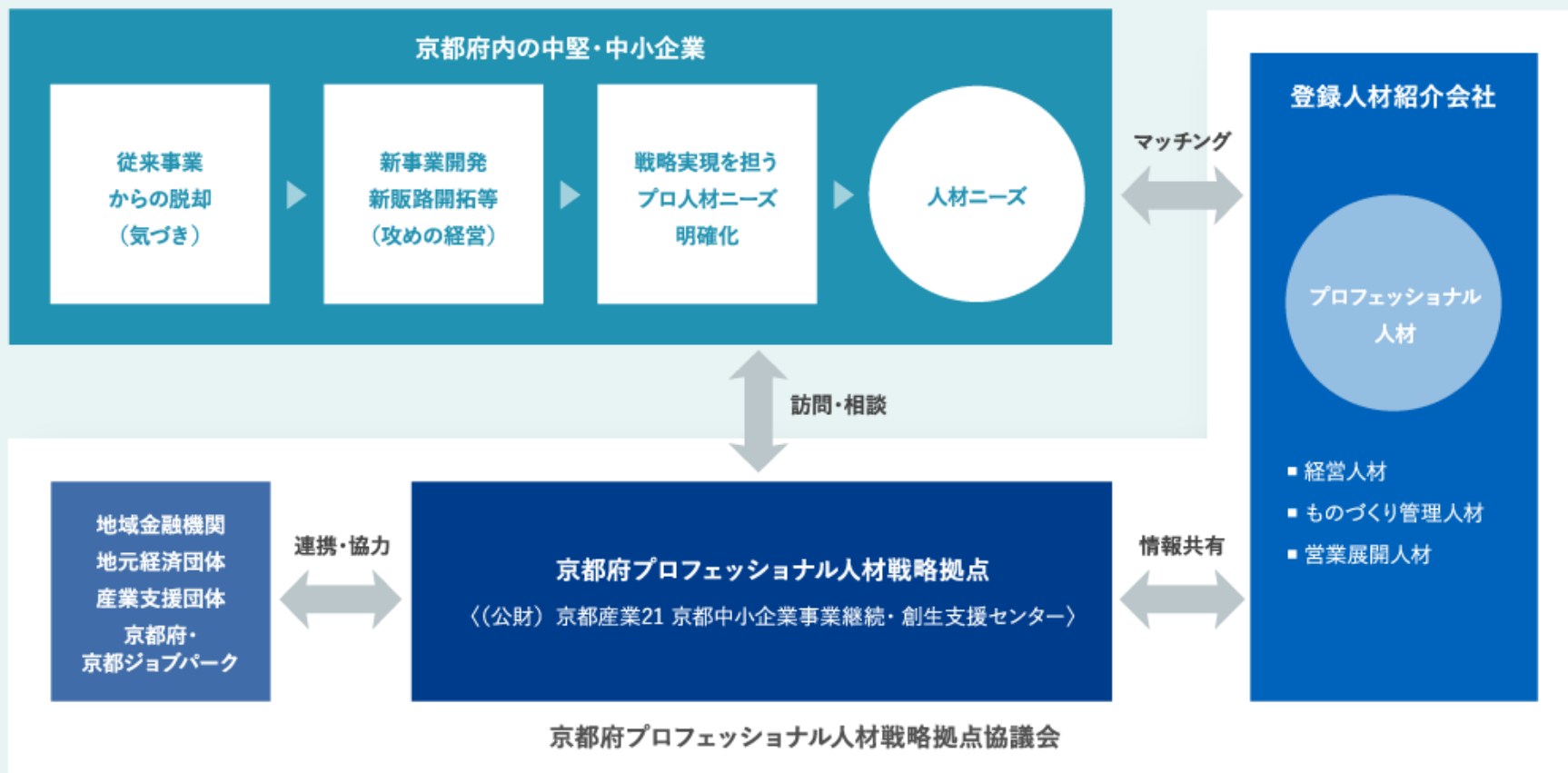
当該企業の経営課題の解決や、成長戦略の実現などに向けたフォローアップ

■ 成約件数と相談件数の推移(累計)

成約件数は、今や1万件を超える。



■ 京都府プロフェッショナル人材事業のサービス提供の仕組み



京都府プロフェッショナル人材戦略拠点URL: <https://www.jigyokeizoku.jp/prof/>
☎ 075-315-8897 (受付平日9:00~17:00 (昼休憩12:00~13:00))

■ ここからは外部人材活用（副業者・兼業者活用）のお話

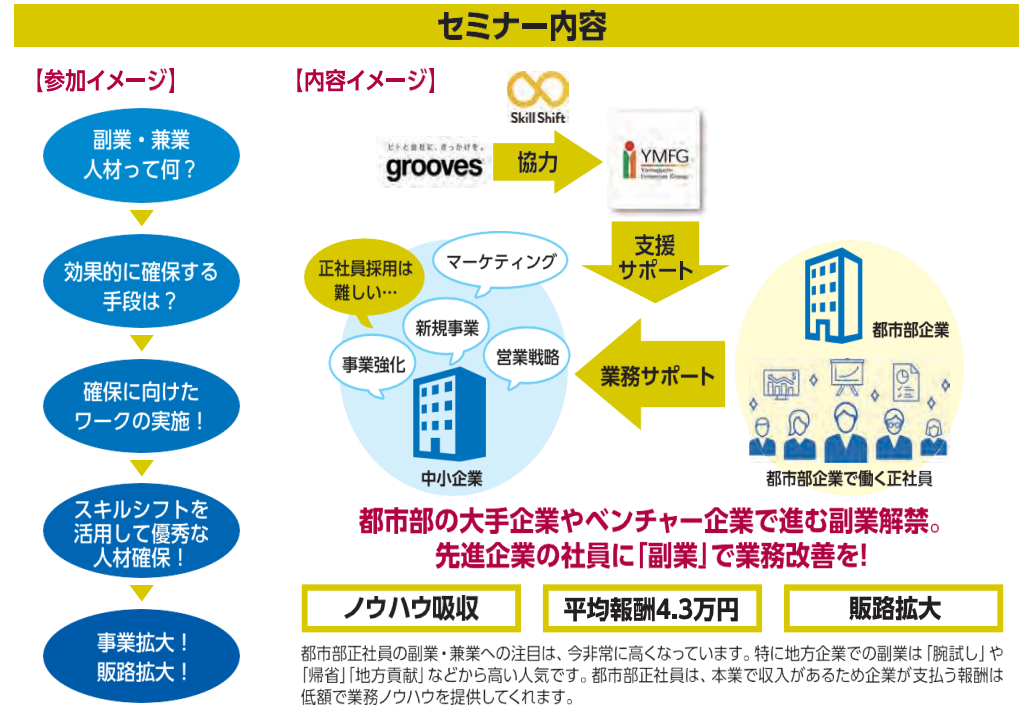


この頃、**副業・兼業**という言葉をよく耳にしたいと思います。

■ 私がなぜ『副業者』に強い興味を持ったのか?!

それは、2018年度に中小企業庁公募事業に取り組んだ際に、その全体協議会の席で、ある地域の「副業・兼業人材活用」の取組みを聴いて驚いたため！

- ①まず、個々の案件への副業者の応募者数
- ②副業者との面談の場が、「議論の場」に変わったとの説明に感銘を受けた



2018年度中小企業庁「地域中小企業人材確保支援等事業（中核人材確保支援スキーム）」における、YMFZ ZONEプランニングの副業・兼業人材スキーム

■ 論より証拠（というより証明）、大阪府能勢町での実践

顧問を務める能勢町で、2019年4月～8月まで、産業化プロジェクトの「戦略プロデューサー」副業募集プロジェクトを推進—その結果は？

大阪府能勢町 副業プロジェクト実績	
応募者総数	453名
1次面接	33名
2次面接	12名
採用者数	6名

- ・応募者は、首都圏47.1%、関西圏40.0%、海外からも2.7%
- ・採用者は、首都圏3名、大阪3名の計6名
- ・2020年度も副業契約を継続して5名の方（右側下の写真）が活躍中！

関西初、大阪府能勢町が副業・兼業限定の戦略プロデューサー募集～民間ノウハウを自治体へ、プロ人材が地域を改革～



■ 副業・兼業について（定義？）

法律上の定義はないので、私達は、次のように定義しています。

特定副業者とは？

大企業等で週40時間働いているサラリーマン等で、
大企業等で役職者となっているような高度人材・専門人材

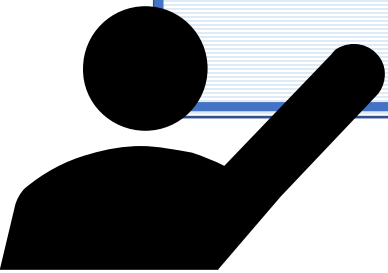
兼業者とは？

フリーランスや個人事業主のような独立したプロ人材

■ 副業・兼業について（私はどっち？）

この定義で言うと、

- プロ人材 週3日、
- 能勢町顧問 週1日程度、
- 関西圏雇用労働相談センター長 週1日程度



● ● ●
契約している私は「**兼業者**」となります。

■ 副業・兼業について（採用から活用に）

では、なぜ今「副業者・兼業者」の活用が重要なのか？

採用だけでは「即戦力」の人材がなかなか採れない企業様でも、

「活用に舵を切れば」相当に優秀なプロ人材と副業・兼業契約が可能

その背景は、ずばり **「70歳定年延長」**

■ 副業・兼業について（兼業重視の時代に）

- ・大学等を出て大企業等に一括採用されて定年まで働き続ける
「内部労働市場型」の雇用慣行の維持が、70歳定年延長で崩壊
- ・特に次の世代が育ち、世代交代が求められる大企業では
役職定年はこれからも「**必須**に」！！

これからは

「即戦力時代」の「外部労働市場型(転職)」が当たり前

更に言えば、**独立した「プロ」の時代**に！

■ その結果、過渡期の今、何が起きているのか

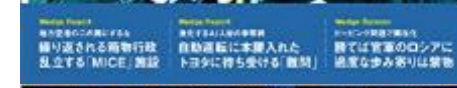
相次ぐ大企業での副業解禁



東京圏の大企業を中心に副業解禁が相次ぎ、
「副業」という働き方に大きな注目！！

< 副業解禁の大手企業（例） >

ソフトバンク、日産、リコー、サントリー、任天堂、
資生堂、みずほ銀行、クボタ、花王、アサヒ、ヤマハ、
リクルート etc.



■ 約半数の首都圏人材が地方×副業に高い関心あり

Q.あなたの職務に近い地方企業での副業がある場合、あなたはどう感じますか？

※首都圏大企業勤務の管理職1,650名の回答（2019年3月「首都圏管理職調査」）

週に1～2日の地方企業への
副業・兼業に興味がある



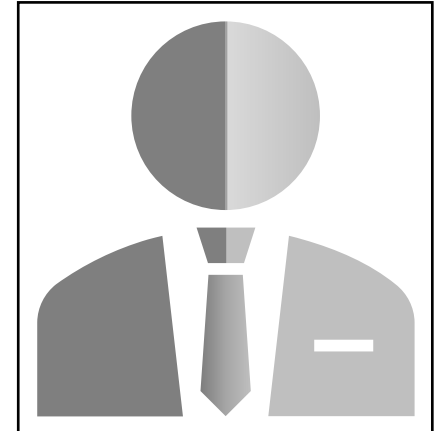
月に1～3日の地方企業への
副業・兼業に興味がある



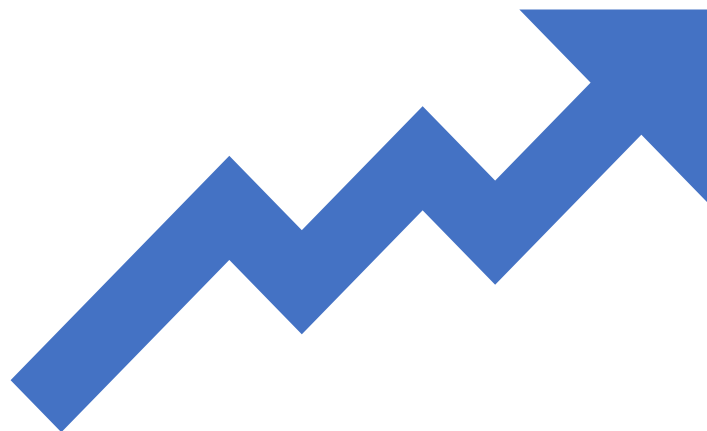
■ ある会社では「副業プロ人材」を次のように分析

副業プロ人材とは？

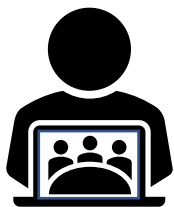
- ・副業応募者平均年収921万
- ・首都圏在住比率が52%
- ・応募動機は「地方創生に貢献したい」
「地方企業の活性化支援をしたい」
が多数



副業プロ人材を活用して、会社を成長させませんか。



本当に手があがるか心配されると思いますが… ～マッチングの現場で見えてきたこと！！～



全て月1回現地MTG+遠隔サポートの副業



- ・1週間掲載
- ・広島
- ・3万円
- ・10名



- ・2週間掲載
- ・山口
- ・5万円
- ・8名



- ・2週間掲載
- ・千葉
- ・3万円
- ・5名



- ・1週間掲載
- ・広島
- ・15万円
- ・3名

本業で責任のある立場・バランス感覚のある人材が多いため、

➡いきなり高額だと腰が引ける！

➡東京近辺より遠隔地が人気！

■ 現時点では

- ① 経営課題整理やマーケティング戦略、新規事業開発企画
- ② 人事戦略
- ③ IT技術を活用した売上アップ対策
- ④ IT技術を活用した業務改善等のコスト対策

のような分野では、



副業者の活用がかなりの確率でマッチングします！

■ 留意点

その1

知恵やネットワークを活用したいのなら副業者
確実な成果を求めるなら兼業者（ただし高い）

その2

週40時間働いている副業者との現場打合せは
有給休暇が取れる月1日～2日、他はオンラインで

その3

副業動機をしっかりと聞いて欲しい
「副収入期待」「ダブル雇用型」は避けた方が…

その4

月5万から10万の報酬は「安い」のではなく、
「適当」なもの。その違いを理解して欲しい。

その5

契約は業務委託契約、法律的に言うと「準委任契約？」
「準委任契約」とは？

■ 準委任契約とは？

業務委託には、「準委任契約」「請負契約」があります。

「準委任契約の特徴」

- 「業務の遂行」自体を目的とする契約
- ・労働期間に対して報酬が支払われること
- ・瑕疵担保責任がないこと
- ・発注者側に指揮命令権がないこと

明確な目標ではなく、「1 か月働いたらいくら払える」というような形となる。

「請負契約の特徴」

- 「仕事の完成（成果物）を目的とする契約」