

「神戸空港」から三宮までポートライナーで18分



神戸で働く魅力を紹介

海と山が近い街、

副業で神戸を感じる

WORKING in KOBE

東海道・山陽新幹線

「新神戸」駅から三宮まで地下鉄で2分

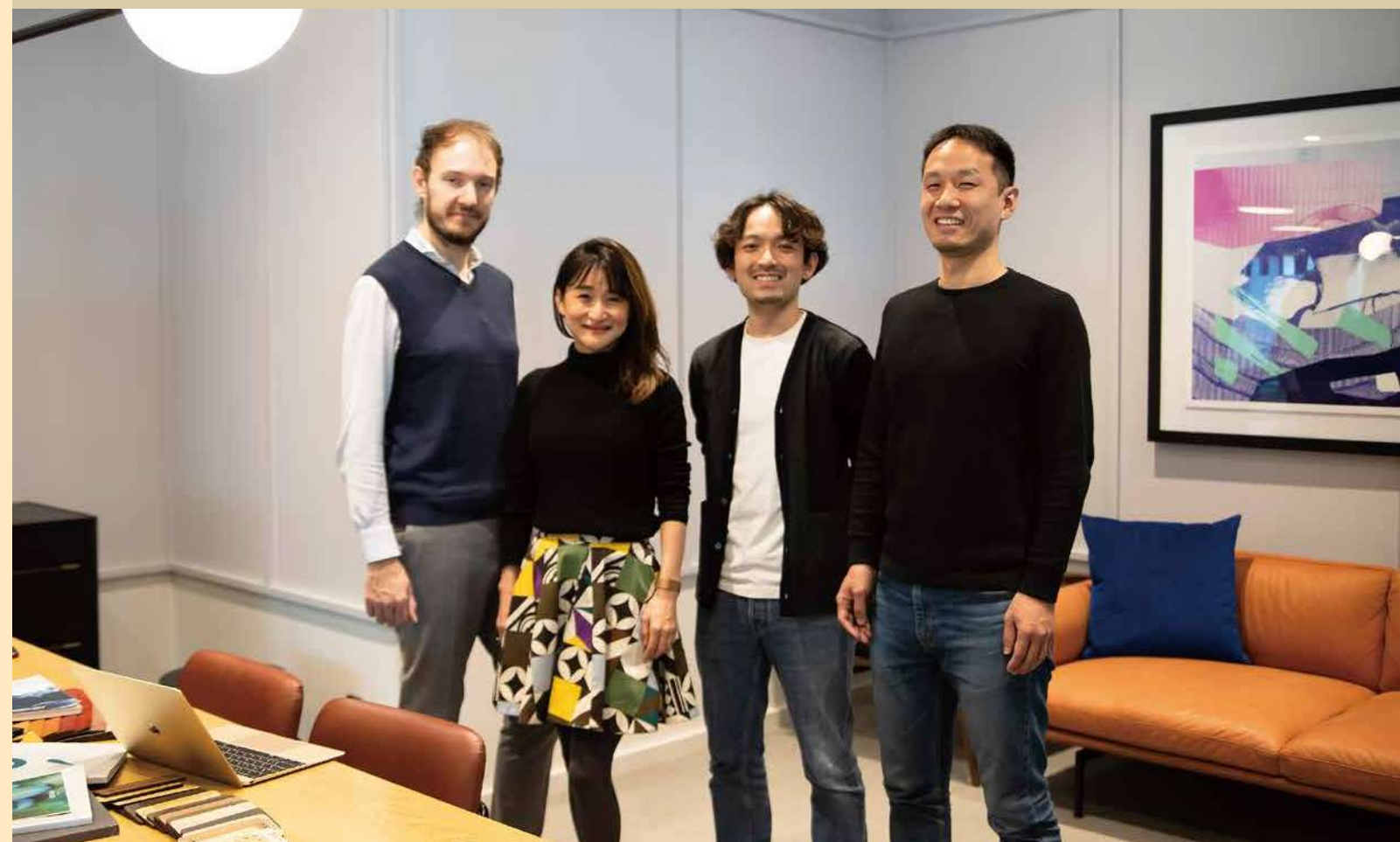


FIND NEW BEGINNINGS

〔特集〕

その道のプロをチームに招き入れる

副業人材活用のおすすめ



KOBE
UNESCO City of Design

令和3年3月発行
神戸市広報印刷物登録 令和2年度 第700号 (広報印刷物規格A-1類)

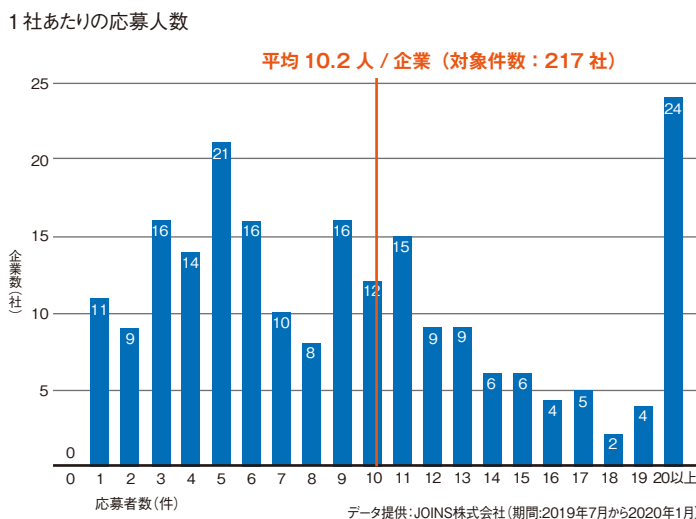
その道のプロをチームに招き入れる

副業人材活用のススメ

日本の労働人口は少子高齢化が進むにつれ減少し、2000年には8,600万人ほどいた生産年齢(15～64歳)人口は2060年にはその半数に近い4,400万人ほどになると言われています。加えて、各部門の中核として、高度な業務・難易度の高い業務を担う優秀な人材が「取り合い」になっている状況が、より加速すると予想されます。そんな中、優秀な人材のスキルや知見を「シェア(共有)」して活用することで、人材不足を打破し、経営課題を解決できる「副業人材」の活用が注目されています。

一般的に、副業人材とは本業とは別に業務委託契約を企業と結び、自身の経験やスキルを活かした価値提供を行うことで、対価を得る人々のことを指します。最近は首都圏を中心とした大手企業の副業解禁や在宅勤務推進の背景もあり、企業に雇用されながら、隙間時間を使って副業を始める人が増えています。

副業人材市場は買い手市場。依頼できる業務も多岐に渡ります。



募集をかければ、想像以上に多くの応募が来る状況だと言えます。多様なスキルを持つ副業人材の中から、自社に合う人材を選ぶことができます。

TREND

政府も副業を推奨しています



政府は2017年3月、「働き方改革実行計画」を発表。その中で「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」と述べています。副業推進の具体的な効果としては、イノベーションの促進、人材確保、人材育成、可処分所得の増加、創業の推進、労働市場の流動化などが挙げられており、厚生労働省により普及促進のためのガイドラインも定められました。

動化などが挙げられており、厚生労働省により普及促進のためのガイドラインも定められました。

副業人材採用のメリット

MERIT 1

優秀な人材を確保できる

圧倒的な労働人材不足の中、高い専門性やスキルを持つ人材を探すのは困難で、年収も高騰。リモートワークを加味した業務委託であれば、都市部で活躍する優秀な人材の力を地方企業が活用することも可能です。

MERIT 2

積み残し課題の解決にぴったり

副業人材の中には、社内には存在しないようなユニークな人材も多数。既存の業務が忙しくて、後回しにしていた積み残し課題の解決のために、彼らと一緒に組織のイノベーションに挑戦する企業・団体が増えています。

MERIT 3

従業員のスキルアップにつながる

新たな視点やネットワークをもたらしてくれる人材と一緒に働くことで、既存社員の意識改革やスキルアップにつながる効果も。収入だけでなく、自身のスキルが企業や仲間の成長へとつながることも、副業人材の求めていることの一つです。

副業人材と正社員雇用の費用比較

副業人材

副業人材への報酬金額は月額平均約 11 万円

時間給平均: 約 3,700 円 / 時間、稼働時間平均: 約 32 時間

データ提供: JOINS株式会社 (期間: 2019年7月から2020年1月)

正社員雇用

年収 1,000 万円クラスの社員を 1 人雇用する場合、企業が負担する人件費は 1 人あたり約 1,150 万円ほど

一般的には給与プラス15%ほどといわれますが、年齢、家族構成や業種によって変動はあります。

およその年間就業時間 1920 時間で割ると、約 5,989 円 / 時間

1日8時間×20日×12ヶ月

費用面でも副業人材の活用はメリットがあります。一時的な人材不足の解消だけでなく、お試し期間としての副業契約を経て、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こともできます。

メリットばかりの副業人材活用、ぜひチャレンジしてみてください！

神戸市では、コロナ禍の企業支援策および市内産業活性化のために、2020年から副業人材活用推進に取り組み始めました。今回掲載させていただいた企業様には、副業人材応募開始前から、随時取り組み状況を聞かせていただきましたが、副業人材の方とよいコミュニケーションを持たれながら、着々とプロジェクトを進められる様子を、

本当に素晴らしい、取り組んでいただけてよかったといつも感じてきました。一方で興味を持たれながらも、なかなかスタートには踏み切れないというお声もよく聞きました。今回の冊子をお読みいただき、そんな迷いや不安を少しでも軽減していただければ幸いです。私たちもチャレンジしました。ぜひ一緒にチャレンジしましょう！

神戸市
医療・新産業本部
新産業部 新産業課
チーフ・エバンジェリスト
栗山 麗子(くりやま・れいこ)

副業人材活用で
やりたいことを
実現してください

次項から、副業人材と共に様々なビジネス課題に挑戦している企業・団体の事例を紹介します！

今回紙面に収まりきらなかったインタビュー内容は順次WEBで紹介予定です。





萩原珈琲が目指す、温かいときもおいしく、冷めてからもおいしい珈琲。すべての豆を「炭火100%、人の手で焙煎」する彼らのこだわりは創業から90余年、多くの顧客から支持されてきました。

食品
メーカー

いつの時代も萩原の原点は揺らぐことなく 萩原珈琲株式会社

【神戸市灘区】珈琲豆焙煎・卸売、紅茶・その他喫茶店関連原材料ならびに各種器具卸売
<https://www.hagihara-coffee.com/>



萩原珈琲株式会社
代表取締役
萩原 英治（はぎはら・ひではる）さん：左
2015年10月に4代目代表に就任。
2021年1月に第6子が生まれた子育て
パパ。副業人材さんとともにECサイトの
充実化や働きながら子育てできる環境
づくりも推進。

取締役 営業本部長
北田 太郎（きただ・たろう）さん：右

CASE STUDY

01

伝統を大切にしながら、時代に合わせて挑戦する姿を忘れない。
副業人材のノウハウを活用することで、将来を見据えたビジネスモデルの構築を目指しました。

ECサイトを改善して、 関西以外へビジネスを広げたい。

求人募集した背景

既存ECサイトの売上拡大と 認知度向上を狙いたい

これまで喫茶卸業が中心だったため、個人顧客向けECサイトはあるものの、その活用ノウハウがなかった。創業時からの伝統や方針、既存の業務用顧客は大切にしながら、新規の個人顧客を獲得することで、萩原珈琲の認知度を上げ、EC直販売上の柱の1つになるまでに育てたい。

EC売上 137%

※2021年1月実績 / 対前年同月比

新規顧客獲得および継続注文増加により、
これまでの売上から大幅アップ。認知度向上
により新規の業務用顧客も増え、利益率の
高いビジネスモデルが確立できた。



オンラインショップ 萩原珈琲の通販サイト
<https://shop.hagihara-coffee.com/>



副業人材の仕事

ECサイトの問題点を洗い出し 改善のための方針を提案

まず既存サイトの課題を洗い出すことからスタート。「カート落ち」といった購入率の低さや「閲覧中の購入金額が確認しづらい」といった購入に至るまでのアクセシビリティの改善方針などを提示した。また、四半期ごとに異なる指標でのデータを抽出し、さまざまな角度からECサイトのさらなる改善を提案。ゴールに向け、サイトを充実させる方向性をチームで共有した。

副業人材
大手IT企業でWEBマーケティングに従事
（30代/男性/神奈川県）
報酬：時給2,000円×約16時間/月
契約：2020年6月～6か月間の予定で契約
2021年5月末で契約終了予定

副業プロ人材と一緒に働く



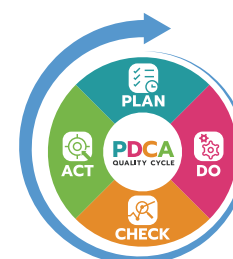
課題を共有する

直近の課題はもちろん、今後の方針なども話し合うことが副業人材活用のポイント。萩原珈琲では少子高齢化社会を見据えた将来のビジネスモデルを共有することで、的確な課題解決の提案を受けることができた。



一緒ににはたらく仲間

副業人材も社員と一緒にプロジェクトを進めるメンバーの一人。面接ではスキルや経験だけではなく、人間性や仕事への取り組み方なども聞いた上で、仕事を任せられるか、社員と協働できるかを判断したい。



PDCAを回すのが大事

副業人材の提案を受け、実践し、その結果を次に活かすPDCAのサイクルを契約期間中に回し、プロジェクトを進めることが大事。萩原珈琲では四半期ごとのデータ分析を依頼し、さまざまな視点でサイトの改善に取り組んだ。



いずれは契約終了となる

副業人材のノウハウや成果を社内に残せるよう、業務フローを明確にして、運用に必要なマニュアル作成も依頼。契約期間がある副業人材だからこそ、終了後の仕事の進め方も視野に入れておくことが大切。

チームとして信頼し合える 関係を築けたことが、 短期間でも実現できた秘訣。

イタリア家具職人と素材選びからサイズ、仕上げデザインまでカスタマイズで対応する
新スタイルのBtoC事業を、二人の副業人材とチームを組むことで実現しました。



インテリア
コンサル
販売

イタリアから直輸入で質の高い家具を仕入れ販売

studiotakumi

ストゥディオ タクミ

【東京都中央区】企業向けインテリアコンサルティング <https://www.studiotakumi.jp/>

信頼できる副業人材の専門性を活かすチームづくり。
3ヶ月の短期間でECサイト構築というミッションを完了。

withコロナ時代を見据え、BtoCのECサイト立ち上げを検討する中、神戸市の副業人材活用セミナーに参加し、すぐに取り組むことを決めました。当初はWEBサイト構築の専門家だけを採用する予定でしたが、ユーザーに私たちのアイデンティティを効果的に伝えるためにはブランディングの専門家も必要だと考え、最終的には2名の副業人材を採用しました。

3カ月の契約期間でしたが、プロジェクト開始とともに目標を明確にして、「ここを目指そう」と常にゴールを共有しながら一緒に走り抜けたことが、短期間でも成果を出せた理由だと思

ます。副業人材はプロフェッショナル。進めるには何が必要かを理解しているため、まずは彼らが求める情報をスピーディに提供するなど、副業人材の専門性やスキルを活かせるチームづくりに心配を配りました。こちらから細かく指示を出さずとも、お二人それぞれのペースでしっかりとプロジェクトを進めていただきました。面接では期間中にミッションを遂行できる能力はもちろん、趣味や仕事の哲学なども含めてしっかり話し合いました。ビジネスパートナーとして信頼できる副業人材を選んだことも、成功の大きな理由です。



studiotakumi

インテリアデザイナー

工 素子 (たくみ・もとこ)さん:右
横浜生まれ神戸育ち。2004年からミラノ在住。イタリア家具のインテリアコンサルティングを中心に、デザイナーとして活躍中。

デジタル アントレプレナー

Marco Riboldi (マルコ・リボルディ)さん:左
北イタリア家具の街リッソーネ出身。先祖代々、家族もみな家具の仕事をしている。

イタリア家具を通じて
日々の生活に感動を届けたい

求人募集した背景

北イタリアの直輸入家具を BtoC で販売するための EC サイトを
短期間、最適コストで構築したい。

これまで北イタリアの職人が手掛ける家具の輸入とインテリアデザインをBtoBのみで行ってきたが、今までにない最高のインテリア体験を低価格で個人ユーザーに提供するために、ECサイトの立ち上げを企画。ECサイトをブランドコンセプトを伝える場にもして、ブランドの世界観や新しいイタリア家具の魅力を広く発信していきたい。

ゴールを明確化した結果、専門副業人材を2名採用することに決定

副業人材の仕事

ブランディングやコンセプトメイク

ECサイトを通じて、ストゥディオタクミが世の中にどういった価値を提供したいのかをヒアリングして整理。メンバーで定期的なオンラインミーティングを重ねながら、必要な情報やコンセプトに合わせたデザイン、写真、色なども検討し、ECサイトに反映した。

楽しいと思える
仕事したい！

副業人材

クリエイティブ・ディレクター
小林 大輝 (こばやし・だいき)さん

クリエイティブディレクターとして企業のブランディングなどを手掛ける。イタリア留学経験も応募のきっかけに。

報酬:8万円/月
契約:2020年9月~3か月間

副業人材の仕事

ECサイトの構築と立ち上げ

ブランディングやコンセプトメイク担当の小林さんが提示する、ECサイトに必要な情報・仕様・条件などに合わせ、ブランドコンセプトを的確に伝える、UI・UXに配慮したWEBデザインやECサイトの実制作を担った。

自分のスキルを
求める人のために

副業人材

IT企業勤務

船方 翔馬 (ふなката・しょうま)さん

IT企業に勤務し、これまでにさまざまな企業のホームページやECサイトの制作を手掛ける。

報酬:8万円/月
契約:2020年9月~3か月間

ECサイト 立ち上げ完了

3か月でECサイトを立ち上げ。ブランドコンセプトページも加えることで、ストゥディオタクミの想いを発信するツールとなった。



www.sesecasa.jp

依頼者の想いに寄り添いながら
一緒に考え、決めていく、
二人三脚でのプロジェクトでした。

自分の経験やスキルを活かせることはもちろん、留学経験のあったイタリアに関わる案件に魅力を感じ、応募しました。これまで何度か副業で仕事をしてきましたが、仕事をすべて副業人材に一任するのではなく、一緒に考え、決めていく伴走型タイプの依頼者との仕事が自分には合っていると感じています。オンラインでも前向きな気持ちにさせてくれる方々と出会うことができ、気持ちよく仕事ことができました。



3ヶ月の短期間でも、
コミュニケーションを通して
いいチームになりました。

募集要項を見た時にプロジェクトの面白さや将来性を感じ、自分の経験やスキルでサポートできると思ったことが応募の理由です。業務スタート後は依頼者と私たち副業人材の役割分担が明確だったので、約3ヶ月と短期間でしたが仕事はスムーズに進みました。週に一度のオンラインミーティングでも、限られた時間ではありましたが、しっかりとコミュニケーションが取れたので、チームに一体感もあったように思います。

CASE STUDY

04

自社のファン作りを叶える、
ブランディング施策をスタート。

こだわりの食材と手作りで人々に笑顔を届けることを使命と考え、常に「前向き」に次なる一手を模索。今新たな一歩を踏み出そうとしています。



少しでも、子育て家庭のサポートができれば。幼稚園・保育園でのマルシェや今後予定しているEC事業は、ハートフードクリエイツ株式会社の想いを届ける試みです。

食
品
事
業

お客様のニーズにあったフードサービスをご提供

ハートフードクリエイツ株式会社

【神戸市東灘区】幼稚園や保育園での給食提供事業 <https://www.heartoss.co.jp>

求人募集した背景

自社ファン獲得のために
ITツールを活用した
ブランディングを行いたい

事業を通じて伝えたい食への想いを、新たに立ち上げるECサイトや給食事業などを通じて発信し、コロナ禍でも自社ファンを作る機会を増やしたい。

副業人材の仕事

SNSやホームページなどの制作と
施策サポート

副業人材
ブランドコンサルティング
(30代/男性/兵庫県)
報酬:
3,000円/時×月50時間程度
契約:2020年10月～3か月間

食への想いを客観的な視点でわかりやすく発信するため、各種SNSやホームページでの適切な施策、ロゴやツールの制作などを提案。

ECサイトの立ち上げにつなげるために幼稚園で行った試験的なマルシェのチラシデザインも担当した。



私たちの想いに共感できる

副業人材と出会えたことが、
一番の成功の理由です。

コロナ禍と緊急事態宣言で当社の事業の多くがストップし、新しい生活様式に準じたビジネスを考え始めたのが、副業人材採用のきっかけです。当初はオンラインミーティングの経験もなく、コミュニケーションに不安はありましたが、意外とできるものですね(笑)。応募者全員とオンラインで面接し、最後は社員にも面接してもらいました。同じ感覚で物事を考えられる人材に決めたことが成功の秘訣だったと思います。たまたま選んだ方が西宮の方だったので、オンラインの他、対面での打合せも必要に応じて行いました。ECサイトの立ち上げのための試験的なリアルイベントの実施、それに伴うツールの制作など、効果的なブランディング施策と一緒に進めることができ、契約終了後も副業人材の方との良好な関係は続いています。

ファン獲得のプロセスが明確に
ECサイト立ち上げ準備として
リアルイベントを実施自社ファンを
増やしたい！

ハートフードクリエイツ株式会社
代表取締役 / CEO
西脇 章(にしわき・あきら)さん

関西の有名ホテルのソムリエとして活躍後、給食業界へ転身し、独立。現在は給食事業・外食事業・スイーツ事業を手掛ける。



シメスグループは100年企業を目指します

株式会社シメス

【神戸市西区】大阪ガスのサービスショップ <http://www.scimes.co.jp/>インフラ
サービス

1949年創業。神戸市西区を拠点に「住まい&エネルギー」に関するビジネスを展開する株式会社シメス。若手メンバーの柔軟な発想を活かし、新領域に挑戦しています。

求人募集した背景

自社SNS活用による
インサイドセールスの仕組みを
確立し、新規顧客を
獲得したい

既存顧客の高齢化が進む中、若い世代の顧客獲得が課題に。自社SNSの認知度アップ、自宅での困り事に対応するオンライン相談窓口の開設で顧客獲得につなげたい。

副業人材の仕事

継続的な運用を見据えた
WEBマーケティングの仕組み
づくりと業務フロー・
マニュアルの整備

新規顧客獲得のためのSNS活用やWEBマーケティングのビジネスフレームワークの構築を担当。オンライン相談窓口の立ち上げやプロジェクトメンバーの知識・スキルの獲得もサポート。

副業人材

WEBマーケティング、
EC業務経験者
(50代/男性/神奈川県)
報酬:
3,500円/時×月40時間程度
契約:2020年9月～6か月間

細かな作業明細の提出で、稼働時間も明確化。

自社SNSの積極的活用
オンライン相談窓口の立ち上げ

問い合わせ件数アップ

若い世代を中心とした
新規顧客を増やしたい！



株式会社シメス
取締役 執行役員
拝原 和昌(はいばら・かずまさ)さん

SNSなどを活用した非接触サービス・非対面営業スタイルを目指し、社内の若手・女性社員を中心としたプロジェクトを立ち上げ。

副業人材がメンバーに入り

新規顧客獲得プロジェクトが進展。

新たな知識・スキルが財産に。

新規顧客の獲得にSNSやホームページを活用する必要があることはわかっていても、社内にそれを実現できる専門的な知識やスキルはありませんでした。メンバーの多くは専門用語を一から学ぶ必要があるレベルでしたが、確かな経験を持つ副業人材がプロジェクトメンバーの一員になったことで、どのようなステップを経れば目標を達成できるのかが明確になりました。定期的な打ち合わせが進捗管理にもつながり、毎週の課題・宿題をこなす中でメンバーが成長し、このプロジェクトへの愛着を深めていく様子も感じられました。

最終的に社内のインサイドセールスの仕組みが確立でき、自社で継続的に運用できるスキル・経験も得られ、大きな収穫となりました。

デジタルトランスフォーメーション

CASE STUDY

03

DX実現のために、
プロの人材を採用する。



私達の想いの詰まった
サイトが出来ました！



「泣いたり、笑ったり、怒ったり、、、本音で話せるチームになれたことも収穫です。」と語るプロジェクトメンバー。

株式会社シメス
藤田 千裕(ふじた・ちひろ)さん:左
井上 結(いのうえ・ゆい)さん:中
加藤 明日香(かとう・あすか)さん:右



行政でも、副業人材の活用が広がっています。

東京圏移住促進プロジェクトチームとして高い専門性を活かし、プロジェクトの推進力となりました。



神戸市東京事務所長
中山 裕介（なかやま・ゆうすけ）：中
都市プロモーション担当係長
伊藤 友美（いとう・ゆみ）：右
都市プロモーション担当
片岡 航一（かたおか・こういち）：左



打ち合わせは非常に和やかな雰囲気。短期間でも、互いにコミュニケーションを積極的にとることで、大きな成果が得られることを実感しました。

2020年

神戸市が副業人材40名を採用

コロナ禍でリモートワークが普及し、働き方の多様化が進む中、市内企業活性化のために、副業人材活用推進をスタート。市役所でも副業人材の活用を始めた。

2021年～

プロジェクトメンバーとして
副業人材を採用

市内での更なる副業人材活用推進を行うとともに、市役所内での副業人材活用も進化。東京圏プロモーションなどを担当する東京事務所では、移住促進プロジェクトメンバーとして2名の副業人材を採用。

行政

いつでもチャレンジ精神を

神戸市役所

【神戸市中央区】 <https://www.city.kobe.lg.jp/>

副業人材の活用可能性を感じています。

神戸市ではこれまでも専門的なスキル・知識を持つ民間人材の登用を行ってきました。コロナ禍の中、2020年には広報関係で副業人材40名を募集しましたが、今回のように職員とのプロジェクトチームを想定した副業人材の採用は初の試みです。私たち職員にはない専門性をプロジェクトに組み込むことはもちろん、短い期間で最良の成果を出すためにはどうすればよいのかを考えた上での決断でした。

これまでの外部委託とは異なり、チームの一員として迎えるため、面接ではスキル以上にパーソナリティ、特に職員との相性を重視しました。多くの高スキル人材にエントリーいただいた中から、これまでの経験やスキルの他に、趣味や仕事のポリシーなど、さまざまな情報を互いに話し、水関さん・植草さんと一緒に仕事をす

ることを決めました。彼らと一緒に仕事できたことはよい刺激になりましたし、プロジェクトの進捗管理にもつながったと思っています。現役で活躍している人材の専門的なスキルと外部人材ならではの新たな目線は、私たちにとって大きなプラスになったと感じています。今回をきっかけに、他の部署やプロジェクトでも副業人材の活用が進んで欲しいと考えています。やらなければならないが、時間がなくてできない、人手やスキルが足りないと後回しにしていた案件も、副業人材を活用することで進めることができます。しかも、手ごろな費用で。実際に二人と仕事をしてみて、副業人材の活用に必要な情報を提供。

興味のあることを
副業にしています！

副業人材
データサイエンティスト
水関 裕人（みずせき・ひろと）さん

本業ではデータを軸に有益な知見を引き出すデータサイエンスのスキルを活かし、事業戦略やマーケティングに必要な情報を提供。

報酬：10万円/月
契約：2021年1月中旬～2.5か月間

副業だからこそ「好き」を仕事に。

それがモチベーションになり、質の高い成果につながる。

これまで本業では自分の価値を高める意味で、データサイエンスのスキルを活かして仕事に取り組んできましたが、その価値を本業以外でも提供したい、世の中に役立てたい…という思いが、副業を始めたきっかけです。神戸市の案件は、本業の同僚でもあった植草の声掛けもありましたが、やってみたいと思ったのは、「移住」という自分に興味のある分野だったから。副業では好きなことを仕事にしかったのです。また、面接は「何ができる」「何をしたい」以上に、互いのパーソナリティを知り、気持ちよく仕事ができることを確認する場だと考えています。職員の方々と面接を通じ、とても前向きな気持ちになったことも、参加を決めた理由でした。明確なゴールが設定されていたこともあり、気持ちよく仕事できたと思います。本業でも、副業でも、提供するアウトプットのクオリティを変えることはありません。むしろ、今回は好き

だからこそ高くなったかもしれません（笑）。多様な働き方が浸透し始めましたが、副業のスタイルで自分の価値を提供できることに、本業とはまた違ったやりがいを感じています。



「質問に対してすぐ回答があるなど、リモートワークでもしっかりコミュニケーションが取れました」と水関さん。

データに基づく
移住施策方向性決定

最新の移住市場状況を正確に把握し、チーム内でターゲット別にインサイトイメージを共有。今後の取り組みの方向性が固まり、具体的な施策検討段階へ。

移住施策検討のための
ターゲット分析と
施策アイディアの提案

マーケティングの観点からターゲットをセグメント分けし、分析。データに基づいた仮説を構築。今後に向けた施策アイディアの提案を行った。

互いにベストな成果を目指すなら、
積極的なコミュニケーションが欠かせません。

本業の仕事では成功も失敗もありましたが、そこで得た経験やスキルを、本業以外でも求められるなら、私は惜しみなく提供したいと考えています。本業での仕事の先にある出世や収入だけでは私は満足できません。自分の価値を提供することで相手に喜んでもらえること、そして人脈や広い視野を得られることにもモチベーションを感じるからこそ、私は副業に取り組んでいます。

神戸市の案件は自分のマーケティングのスキルを活かせる機会になりました。副業はサブ的なイメージがあるかもしれませんが、これまで仕事に優劣をつけたことはありません。プロジェクトメンバーの一員として職員と同じ目線で取り組み、結果、ベストなアウトプットができたと思います。その理由は「何か

新しいことを…」といった曖昧な依頼ではなく、互いにコミュニケーションを積極的に取り合うことで、目指すゴールと役割分担が明確になったから。また双方のリスペクトの先にゴールがあることを認識し合えたことで、最良の成果にたどり着けたと感じています。



副業人材
マーケティング
植草 俊輔（うえくさ・しゅんすけ）さん

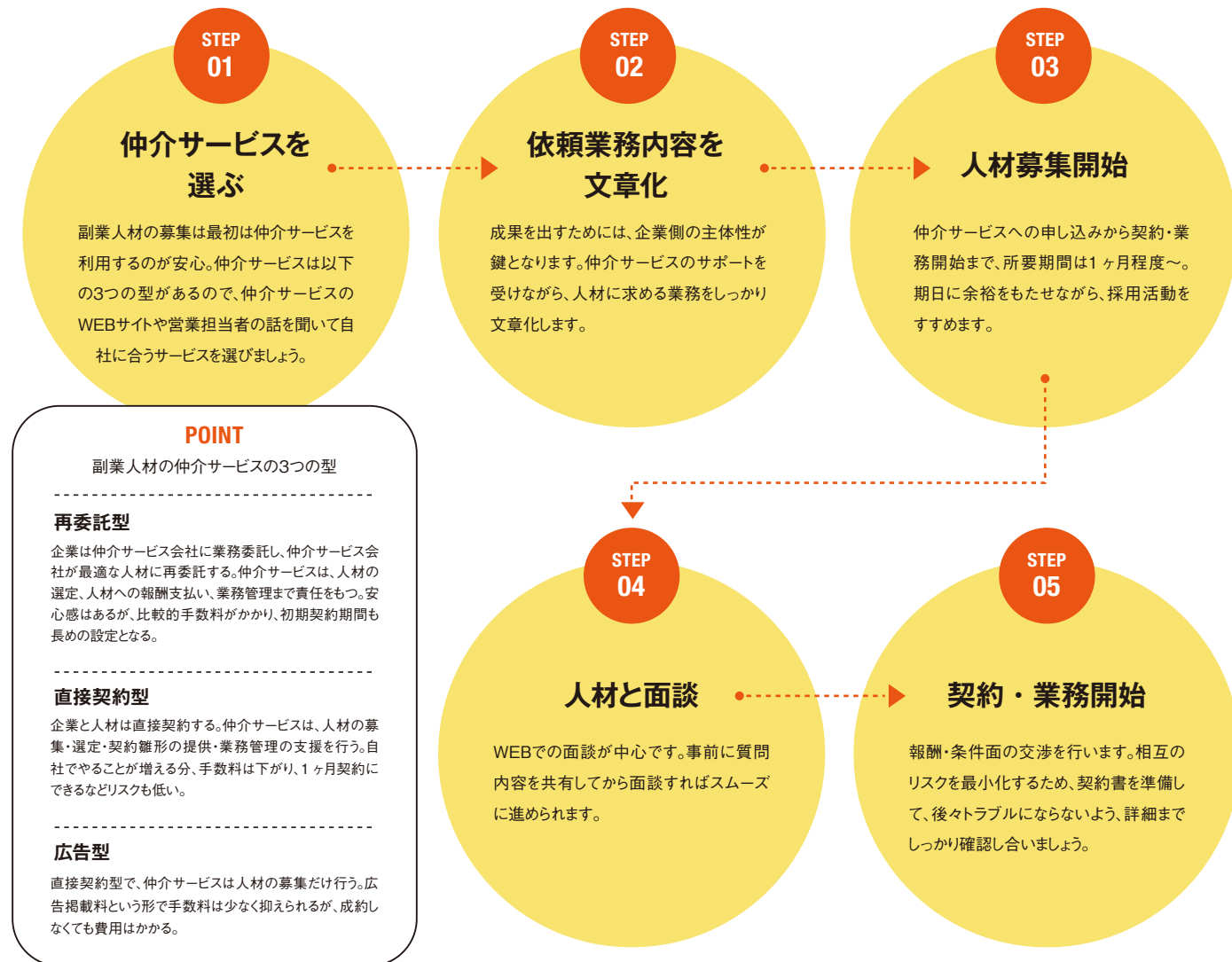
本業では事業戦略や商品企画、マーケティングなど幅広い業務を担当。水関さんは会社の同僚。一緒に仕事をすることも多い。

報酬：10万円/月
契約：2021年1月中旬～2.5か月間

自分のスキル・経験で
相手を喜ばせたい！

副業人材採用までの流れ

副業人材を採用したいけど、いったい何から始めればいいのか？ 契約までの主な流れをご紹介します。



よくある質問

副業人材を採用したい企業・団体からよく寄せられる質問と、直接契約型の仲介サービスを活用した場合の回答例をまとめてみました。

Q 外注・コンサルとは何が違うのでしょうか？

A 違いは1ヶ月10万円など、少ない報酬金額で業務依頼ができることです。

外注・コンサルは一般的には法人が多く、法人では事務所や管理スタッフなど間接費がかかりますが、副業人材は個人で間接費がないため、一般的にコストが2～3割程度となります。

Q リモートワークの場合どのように業務を進めていくのでしょうか？

A 例えば週1回、定例会議を設定して、その週の業務を確認します。

毎週決まった曜日、時間に、Zoomなどを活用したWEB会議をすると決めて、その週に行う業務を互いに確認。1週間ずつ業務を実行していく方法がよく採用されています。



時間給 × 稼働時間で報酬を支払う契約が一般的です。提示された時間給も含めて、適した人材かどうかを判断しましょう。報酬については、業務内容を決めた上で月額固定にしたり、上限稼働時間を設定する方法などもあります。



まずは上限稼働時間を少なめに設定して1ヶ月お試しで業務すれば、リスクも少なく、単価が妥当か確認することができます。

Q 人材に払う報酬はどうやって決めるのですか？
A 基本的に人材側から提示があった上で、人材と企業間の相談となります。

Q 人材から申告される稼働時間が正しいかはどのように確かめるのでしょうか？

A 基本的には人材側からの自己申告が基になりますが、いつ、どのくらい時間を使って、何をしたかを開示してもらうことで納得感は増すはずです。

これと併せて、1ヶ月毎の更新契約にしておけば、万が一納得がいけない場合は解約することも可能となり、リスク回避につながります。

Q 既存社員との役割分担はどのようにすれば良いのでしょうか？

A 既存社員と副業人材がチームを組んで、副業人材のサポートを既存社員が行う体制で業務を進められています。

これによって、既存社員にとっては業務を行いながら、研修も一緒におこなうことができ、人材育成の効果があることもわかってきています。

副業人材の募集ができる、仲介サービスの紹介



再委託型

プロシェアリング

株式会社サークレーション
<https://circu.co.jp/>

専門性の高い1万5千人のプロ人材の中から、企業の業種業態・課題に合わせて最適な人材を選定。プロジェクト開始後も定期フォローし、経営課題の解決まで伴走します。社長メンターからEC構築まで幅広く対応可能。



直接契約型

地方中小企業専門副業・兼業プロ人材紹介サービス

JOINS 株式会社
<https://joins.co.jp/b1/>

大手企業の即戦力ミドル人材を月額10万円前後・1ヶ月から契約、毎月解約可能。企画やアドバイスでなく、手足を動かす実行業務が強い。ITツール導入、人事、業務改善、営業、EC改善、WEBマーケティングなど。



広告型

Skill Shift

株式会社みらいワークス
<https://www.skill-shift.com/>

都市部の副業プロフェッショナル人材と地方企業をつなぐマッチングプラットフォーム。都市部に勤務する専門スキルを持った人材を、正社員形態ではなく月額報酬30,000円からの副業人材として採用できるサービス。

上記サービスは一例です。詳しくは下記サイトをご参照ください。

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



