

高度な専門スキルを持つ人材の活用

～リモート副業による課題解決の可能性～

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、生活様式や企業活動は大きく変化しており、熊本の地域事業者も新たな課題への対応を迫られている。そのような状況下、感染拡大防止に伴う行動制限を踏まえた新たな販路の開拓や、SNS等を活用した情報発信など、高度な専門スキルのニーズが高まっており、自社の人材だけでは解消できない課題も増えていると考えられる。

本稿では、労働力の量的な補充ではなく、「高度な専門スキルを持つ人材」（以下、専門人材）を受け入れるリモートを活用した副業^{*}に着目し、実際の導入事例を紹介しながら、その可能性を探る。

^{*}本稿では、「副業」を「本業の仕事以外に収入を得る仕事を持っている状態」と定義している。
なお、文中に出てくる「兼業」は「副業」と同義である。

1 地域事業者が抱えている課題

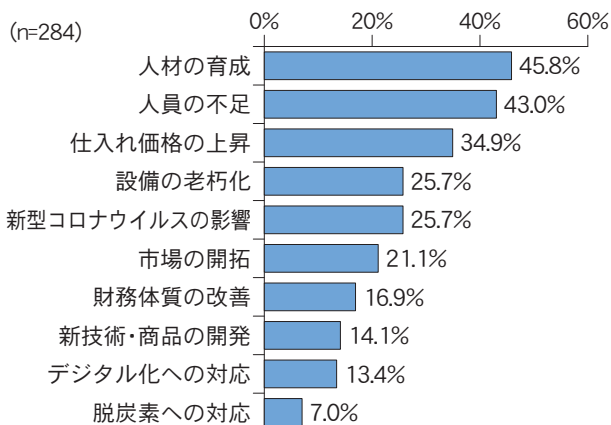
- 新型コロナの感染拡大等により、地域事業者の経営課題は複雑多様化している。
- 自社単独での課題解決にこだわらず、専門人材を副業で受け入れることも選択肢。

人口減少や少子高齢化といったこれまでの構造的な課題に加えて、新型コロナウイルスの感染拡大等によって、地域事業者が抱える経営課題は複雑多様化している。

熊本日日新聞社と当研究所が昨年末に共同実施した調査では、地域事業者が抱える課題として、「人材の育成」という回答がトップとなっている（図表1）。また、別の調査によると、中小企業が求める人材としては、「一定の経験を有した若手社員」がトップとなっており、僅差で「即戦力となる中堅層・専門家」が続くなど、一定のスキルを身につけた即戦力の専門人材ニーズは大きい（図表2）。

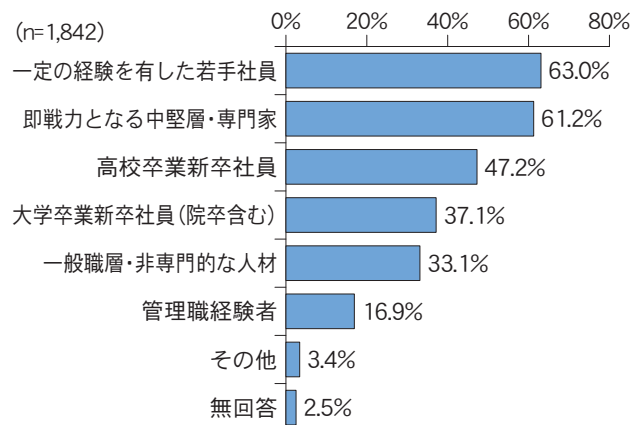
そのような人材を新卒採用や中途採用で受け入れることも可能であるが、専門人材の量的な不足に加えて、UターンやIターンなどの住居の変更等を伴う常勤雇用はハードルも高く、給与面などの条件面で折り合いがつかないケースもあると思われる。そのような中、リモートを活用した副業人材の活用が注目を集めている。

図表1 現在抱えている課題



資料：熊本日日新聞社 当研究所 共同調査
「2021年度熊本県内企業の経営者意識調査」

図表2 中小企業が求める人材



資料：日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」
(2019年6月公表)

2 副業による専門人材を活用した取組み

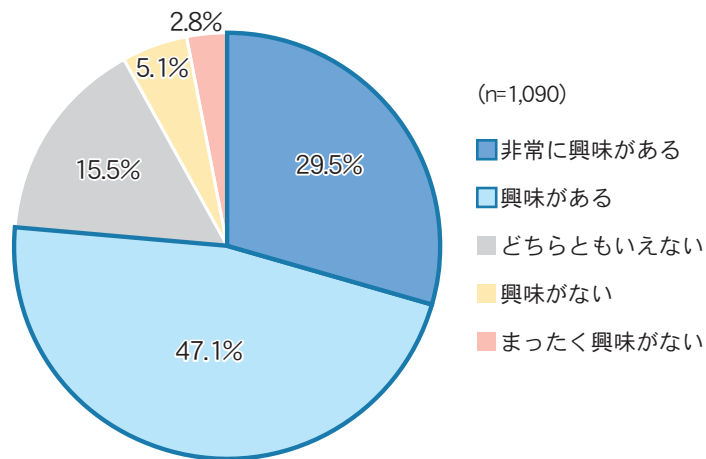
(1) 地方副業に対する関心と企業での受入効果

- 副業を実施中・実施意向がある人材は「地方副業」に対する関心が高い。
- 受入企業では、副業人材のスキルが課題解決に寄与していることがうかがえる。

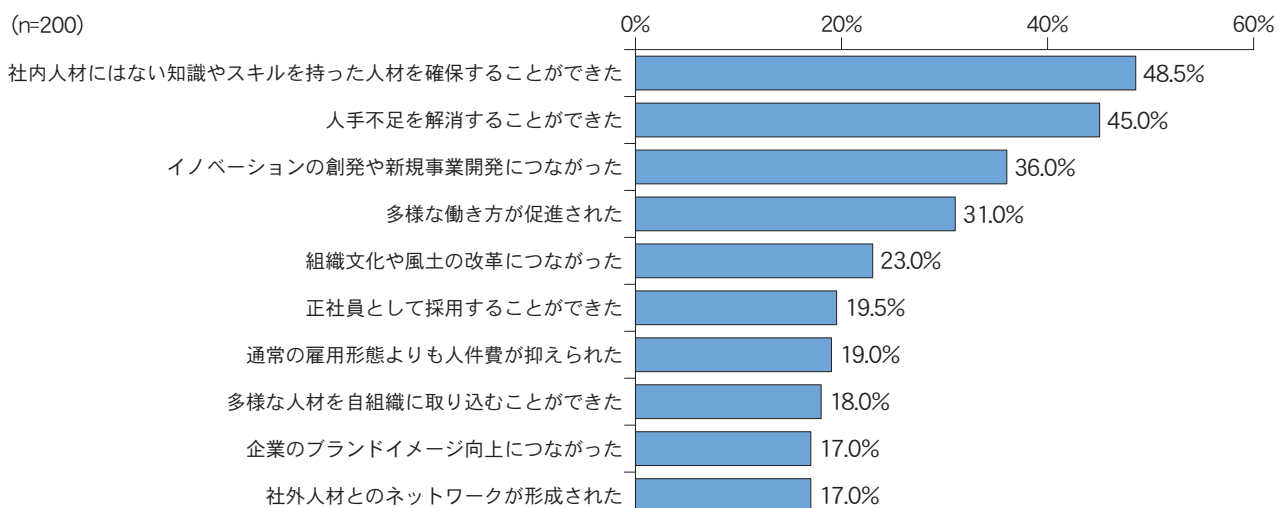
(株)リクルートキャリアが行った「兼業・副業に関する動向調査」によると、副業を実施中・実施意向がある人材の「地方副業」(ふるさと副業)に対する関心を尋ねたところ、「非常に興味がある」が29.5%で「興味がある」の47.1%という回答を合わせると、8割程度が関心を示している(図表3)。

また、社外の副業人材を受け入れた企業が感じた効果としては、「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができた」という回答が最も多く、「イノベーションの創発や新規事業開発につながった」も上位となるなど、課題解決に副業人材が寄与していることがうかがえる(図表4)。

図表3 ふるさと副業への関心(兼業・副業を実施中、または実施意向がある回答者)



図表4 社外の副業人材を受け入れて感じる効果



資料(図表3、4):(株)リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2022年2月25日公表)

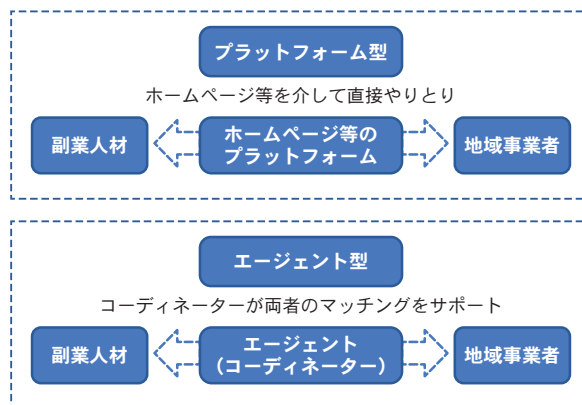
(2) 地域事業者と副業人材を結び付ける取組み

- 地域事業者と副業人材のマッチング事業は、官民で取組まれている。
- 副業人材のマッチングは、「プラットフォーム型」と「エージェント型」に分けられる。

副業人材の受け入れに際して、自社のホームページ等で呼びかけることも可能であるが、副業人材をマッチングする民間事業者を利用することや、内閣府が取組みを進めている各地のプロフェッショナル人材拠点を活用するなどの方法がある。

地域事業者と副業人材をマッチングする取組みは、大きく分けて「プラットフォーム型」と「エージェント型」がある。「プラットフォーム型」は、インターネット上のホームページ等のプラットフォームを通じて、副業人材と受け入れを希望する事業者が直接やりとりするマッチングサービスである。一方、「エージェント型」では、副業人材と受入希望事業者との間にコーディネーターが介在し、マッチングをサポートする（図表5）。

図表5 民間事業者のマッチングスキーム（プラットフォーム型とエージェント型）



資料：各種資料を基に当研究所作成

【参考】(株)九州フィナンシャルグループの地域活力共創に向けた副業人材マッチングサービス

(株)九州フィナンシャルグループの(株)肥後銀行、肥銀オフィスビジネス(株)、(株)鹿児島銀行は、2020年8月より、プラットフォーム型副業人材マッチング「Skill Shift」を運営する(株)みらいワークス（東京都）と連携し、地域事業者と都市部副業人材をつなぐマッチングサービスを開始している。

この取組みは、地域事業者が抱える課題に対し、「Skill Shift」のネット上のポータルサイト等を通じて、高度な専門スキルを持つ副業人材をマッチングし、課題解決をサポートするものである。肥銀オフィスビジネスが、自社が抱えている課題の整理や、副業人材の募集要項の作成・登録等をサポートする。



資料：(株)九州フィナンシャルグループ

(3)プラットフォーム型マッチング

- (株)オキスは、営業戦略やWebマーケティングの専門人材を副業で受け入れ。
- 副業人材から営業戦略等の提案を受け、ネット通販の売上高は前年比約2割増加。
- 都市部の最新情報の入手や社員のモチベーションアップ等の効果もみられた。

プラットフォーム型の副業マッチングサービスを活用し、課題解決を図っているのが、鹿児島県鹿屋市の株式会社オキスである。

①株式会社オキスの概要と副業人材活用の経緯

同社は農産物を生産し、「水だしごぼう茶」など乾燥野菜の加工や販売・流通などを手掛ける事業者であるが、Webマーケティング戦略の面などで課題を抱えていた。そのような中、同社取締役の岡本雄喜氏が、副業による都市部の専門人材の活用を提案し、「地方、副業」などのキーワードでWeb検索した結果、「Skill Shift」のサービスに辿り着いた。その後、岡本取締役が中心となって副業人材に求めるスキル等について明確化することを進めた。

②副業人材活用の内容と成果

副業人材の募集要項等を固め、営業戦略やネット通販のWebマーケティングの分野について、「Skill Shift」で募集を開始した。その結果、外資系の大手IT企業に勤務する人材など、約30名の応募があり、Web面接を実施し、2名の副業人材を受け入れた。月5万円の報酬額で約半年間の支援を受け、日々の連絡は「チャット」や「メール」を活用し、2か月に1度は鹿児島に来てもらうなどして、今後の営業戦略などについての検討を進めた。

副業人材は、5年分の同社の販売データ等の提供を受け、売上高の構成比、既存顧客と新規顧客の割合、何月に何がどれだけ売れるのかなど、あらゆる角度から分析を行い、データに基づいた営業戦略を提案した。その結果、半年間で同社のネット通販の売上高は前年比で約2割増加するなど、Webマーケティング戦略面等の課題解消が図られた。また、副業人材を受け入れたことで、都市部の最新情報の入手が可能となったほか、副業人材との協働は社員の良い刺激にもなり、モチベーションアップにもつながっている。

同社では、これまで「Skill Shift」を通じて7名の副業人材の採用実績があり、最近では一般社団法人Work Design Lab（東京都）との連携を通じて、都市圏の財務部門での経験がある副業人材から助言を受けるなど、副業人材の活用の幅を広げている。

【会社概要】

会社名	株式会社オキス
代表者名	岡本 孝志
設立	平成18年7月11日
従業員数	40人
住所	鹿児島県鹿屋市下高隈町5454-11
業務内容	農産物の生産、加工、販売、物流等



同社が手掛ける乾燥野菜のパッケージ商品

(4) エージェント型マッチング

- 「ふるさと兼業」は、コーディネーターが介在してマッチングすることが特徴。
- 五木村の(株)日添は、県内企業を対象に副業マッチングをコーディネートしている。

① 「ふるさと兼業」の概要

NPO法人G-net（岐阜県）が運営している「ふるさと兼業」は、都市部の専門人材が、「ふるさと納税」のように、自分自身の地元や愛する地域等にスキルや技術、経験を還元できる場をつくりたいという思いで2018年に開始されたエージェント型マッチング事業である。「ふるさと兼業」では、副業人材と地域事業者とのマッチングをコーディネートする「地域パートナー」が全国に26事業者存在している。

② 地域パートナー「株式会社日添」の取り組み

その一つである株式会社日添（五木村）は、取締役の土屋望生氏つちや のぞみが中心となり、都市部の副業人材と地域事業者をマッチングする事業等を行っている。土屋氏は五木村の出身で、東京のNPO法人での勤務を経て、2018年に五木村にUターンし、代表の日野正基氏と(株)日添を設立している。

これまで、同社では五木村の事業者を中心に9件のマッチング実績がある。土屋氏によると、「ふるさと兼業」のマッチング事業は、副業人材と受入事業者との間にコーディネーターが介在するため、事業者の課題整理や、副業人材に対する募集要項作成等のプロジェクト設計が円滑にできるという。そのため、副業人材と受入事業者とのミスマッチの発生が少ないそうである。

「ふるさと兼業」のようなエージェント型のマッチングサービスは、自社単独で副業人材の募集要項等を作成することが困難な中小の事業者にとって、特に活用メリットが大きいと思われる。

3 熊本県内のエージェント型マッチングの活用事例

- (有)五木屋本舗は、「ふるさと兼業」でECサイト分析等の副業人材を受け入れ。
- 結果、ECサイトの買い上げ率向上やSNSフォロワー数増加等の効果がみられた。
- 副業人材との協働で、社内に様々な気づきを得られたことも大きかった。

(1) 有限会社 五木屋本舗の概要と抱えていた課題

有限会社五木屋本舗（五木村）は、五木村の伝統食であった「豆腐のみそ漬け」に着目し、現代風にアレンジした「山うにと豆腐」の製造・販売を25年前に開始し、県内では5つの店舗（村内2店舗、村外の県内3店舗）を直営している。

同社では、お歳暮やお中元等の贈答需要を取り込むことを目標として、ECサイトの運用を十数年前に開始した。

しかしながら、贈答需要のマーケットが縮小傾向であったため、ECサイトを活用した自家消費向けの需要開拓が課題となっていた。

【会社概要】

会社名	有限会社 五木屋本舗
代表者名	橋本 悦治
設立	平成5年6月
従業員数	30人
住所	球磨郡五木村丙635番地3
業務内容	食品製造、販売、卸業、飲食業等

(2)「ふるさと兼業」のマッチングの流れ

(株)日添の土屋氏から、「ふるさと兼業」の紹介を受けた(有)五木屋本舗の常務取締役の橋本貴也氏は、土屋氏との打ち合わせを重ね、ECサイトのデータ分析やマーケティングなど、副業人材に求めるスキルを明確化していった。その後、コーディネーターの土屋氏が副業人材の募集要項を作成し、「ふるさと兼業」の募集ページに登録した。6人の最終候補者との面接は、橋本氏と、土屋氏の3者でリモート実施し、4名の副業人材を採用した。副業人材の受入期間は6か月で、打ち合わせは毎週1回リモートで実施し、報酬は月2万円であった。(有)五木屋本舗から(株)日添に対しては、コーディネーター料を毎月の報酬として支払っている。

(3)副業人材の受け入れによって得られた成果と今後の課題

第1期では、EC分析2名、SNS活用1名、広報全般1名の計4名の副業人材を受け入れ、自社のSNSやネット通販用のホームページのデータ分析等を行い、内容の見直しを進めた。その結果、ECサイトの買い上げ率向上等の成果を得られたが、社内でのノウハウ共有等の課題も残した(図表6)。

第2期でも、4名の副業人材を受け入れたが、うち2名はEC分析強化の目的などで副業人材の入れ替えを行った。1期目の課題解消と成果の上積みは図れたが、ECサイト以外のマーケティング強化が新たな課題となったため、同社では2022年度も副業人材の受け入れ継続を計画している。



(有)五木屋本舗の
橋本貴也常務取締役

「ふるさと兼業」のマッチング事業について高い満足を感じています。
SNSのフォロワー数増加等の短期的な成果もありましたが、副業人材との協働を通じて得られた様々な気づきなどが大きな財産となりました。

図表6 副業人材の受け入れによる成果と課題

	主な成果	主な課題
第1期 (2021年3月 ～2021年8月)	<ul style="list-style-type: none"> スマートフォン向けを中心にホームページを改修。 SNS (Instagram) のフォロワー数増加。 各種広報媒体で大都市圏の消費者向けのPR実施。 ECサイトでの買い上げ率の上昇。 等 	<ul style="list-style-type: none"> 副業人材とのオンラインで打合わせは曜日等の関係で橋本常務だけが参加し、現場の社員は不参加。 副業人材から得られた様々なノウハウや情報等を社内で共有することが出来なかった。
第2期 (2021年10月 ～2022年3月)	<ul style="list-style-type: none"> 前期成果の上積みと、主力商品の自家消費拡大に向けた「定期お届け便」を開始(2022年3月開始)。 副業人材とのオンライン打ち合わせに社員1名が参加するようになり、第1期の課題を解消。 等 	<ul style="list-style-type: none"> ECサイト以外の分野に関するマーケティングの強化が新たな課題として浮かび上がってきた。

おわりに

地域事業者では、専門人材のニーズが高まっているが、今後はそのような人材を“組織”や“地域”の壁を越えて、副業等でシェアリングしていく発想が必要になると思われる。

本稿で紹介した「プラットフォーム型」や「エージェント型」といったスキームを参考に、自社にあった副業マッチングサービスを利用しながら、自社が抱える課題の解決を図るために、専門人材をリモート副業で活用することも選択肢の一つである。また、短期的な成果を求め過ぎず、副業人材の受け入れによって得られたノウハウや気づきなどを社内で共有しながら、自立して課題解決が図れる態勢を築いていくことも重要であると考えられる。