

With/Afterコロナにおける ワークスタイルのデジタルシフト



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

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

自己紹介

平田麻莉

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
PRアドバイザー、出版プロデューサー、ケースライター



福岡市出身。慶應義塾大学総合政策学部在学中に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・
実働を担い、戦略的PR手法の体系化に尽力。

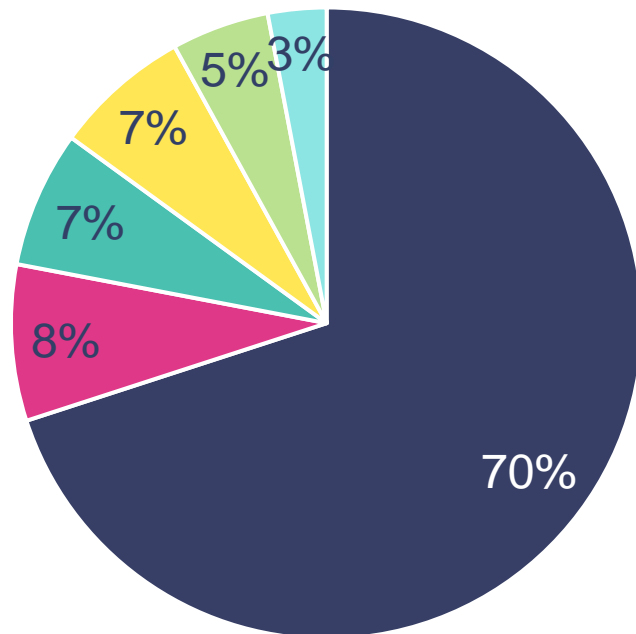
ノースウェスタン大学ケロック経営大学院への交換留学を経て、**2011**年に慶應義塾大
学大学院経営管理研究科修了。同大学ビジネス・スクール委員長室で広報・国際連携
を担いつつ、同大学大学院政策・メディア研究科博士課程で学生と職員の二足の草鞋
を履く（出産を機に退学）。

現在はフリーランスで広報や出版、ケースメソッド教材制作を行う傍ら、**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。プロボノの社会
活動として、政策提言を始めとする**6**つのプロジェクト活動、フリーランス向けベネ
フィットプランの提供などを行い、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。

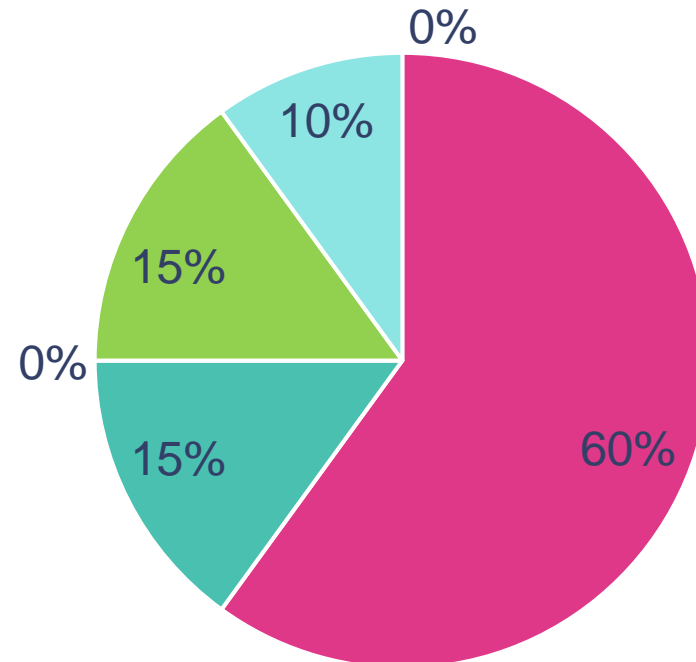
日本ビジネススクール・ケース・コンペティション(**JBCC**)発起人、初代実行委員長。
パワーママプロジェクト「ワーママ・オブ・ザ・イヤー**2015**」、日経**WOMAN**
「ウーマン・オブ・ザ・イヤー**2020**」受賞。

平田の仕事ポートフォリオ

使っている時間



収入



Social

■ フリーランス協会 (ボランティア)

Business

■ 出版プロデュース

■ PRアドバイザー

■ ベンチャー取締役 (ARCLEV)

■ ケースライター

Public / Social

■ 政府委員・執筆・講演など



誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ
～自分の名前で仕事をしたい人のためのインフラ&コミュニティ～

フォロワー数
(メルマガ、SNS)

39,074人

一般会員数
(有料会員)

5,146人

法人会員数

220社

※2019年9月1日現在

活動内容

①互助の場づくり

- ・コミュニティ形成
- ・スキル&キャリアアップ支援

個人会員



②共助の仕組みづくり

- ・ベネフィットプラン
(保険、福利厚生)
- ・フリーランスDB

法人会員

③公助への働きかけ

- ・政策提言
- ・自治体連携

行政・
メディア

事務局運営

- #全国4拠点、42名
- #全員 当事者
- #全員 複業
- #ほぼ全員ボランティア
- #フルリモート
- #プロジェクト型
- #ダイバーシティ

主なプロジェクト活動

ベネフィットプランPJ 日本初！フリーランス向け福利厚生



調査・白書PJ 「フリーランス白書」



政策提言PJ 政府検討会委員・有識者協力



キャリア支援PJ 「キャリアアドバイザー養成講座」



パラキャリア推進PJ 副業解禁企業調査・副業セミナー



ジョブ創出PJ 「フリーランス求人ステーション」



地方創生PJ ワーケーションツアー・合宿



信頼資産PJ 「フリーランスDB」

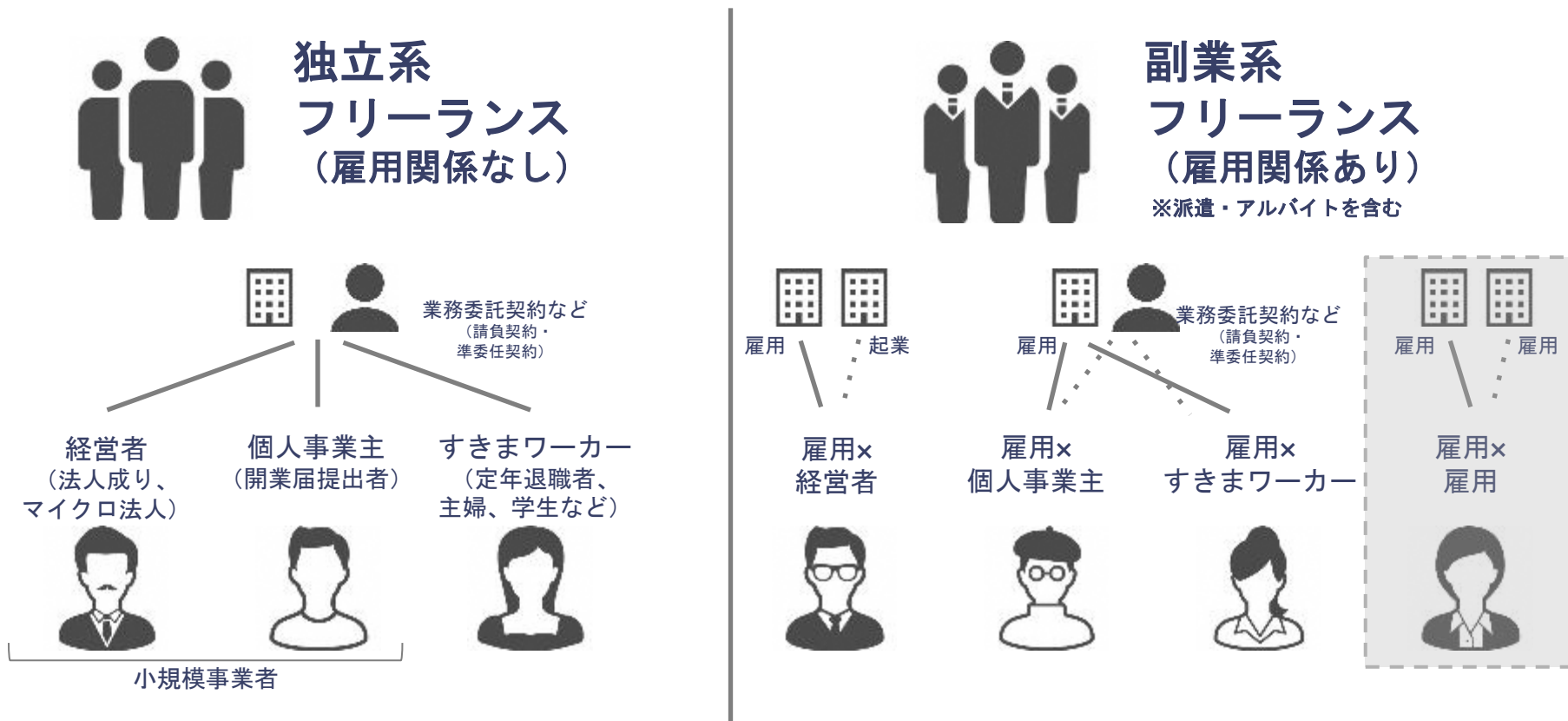


スナック曲がり角



「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」

⇒ 複業(副業・兼業)
雇用ではなく、業務委託・自営で



出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

2020年の「広義のフリーランス」人口は462万人との試算

機会：
独立・副業の敷居が
低下

課題：
労働人材不足と
経済縮小

↓

**多様な働き方が
可能 & 求められる時代に**

一億総活躍

人生100年時代

副業解禁

スキルシェア

関係人口創出

70歳までの就労機会確保

オープンイノベーション



政府が決定した「関係人口、副業・兼業」施策 (2019.12.20閣議決定)

“

第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(抜粋)

第2章 第2期における施策の方向性

(2) 基本目標の見直し (基本目標2:「地方とのつながりを築く」観点の追加)

地域に住む人々だけでなく、地域に必ずしも居住していない地域外の人々に対しても、**地域の担い手としての活躍を促す**こと、すなわち地方創生の当事者の最大化を図ることは、地域の活力を維持・発展させるために必要不可欠である。このため、地域外から地域の祭りに毎年参加し運営にも携わる、**副業・兼業で週末に地域の企業・NPOで働く**など、その地域や地域の人々に多様な形で関わる人々、すなわち「**関係人口**」を地域の力にしていくことを目指す。

2-2 地方とのつながりの構築

(1) 関係人口の創出・拡大

地域への関心や地域との関わりを深める中で築いた**地域との縁(関係)**が**地方移住を決めるきっかけ**となることが多いことから、**地方移住の裾野拡大**等に向けて、特定の地域に継続的に多様な形で関わる**関係人口の創出・拡大**に取り組む。

その際、地方の暮らしを体験する、地方と都会の暮らしを使い分ける、ボランティア等で定期的に関わるというだけでなく、**地域での就業への関心が高まりつつあることを踏まえ、東京などの都市部の人材による地方における事業活動を通じた関わりを拡大・深化させることや、近年の就業形態の多様化を踏まえ、副業・兼業という形で都市部の人材の知識・知見を複数の地域で広く共有・活用する**等、**関係人口は地域ごと、人材ごとに多様な形態があるものと捉えることが重要である。**

継続的な関心や交流を通じ、様々な形で地域を支える人々を受け入れることは、**地域を支える担い手の確保**そのものであると捉える必要がある。このため、**関係人口の創出・拡大**に向けて、**関係人口になるきっかけづくり・土壌づくりと、受入地域における取組の両面から進める。**

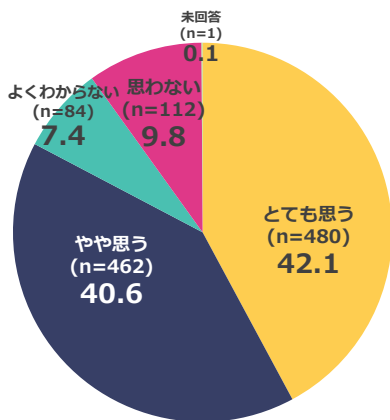
”

■ 地方企業における副業意欲

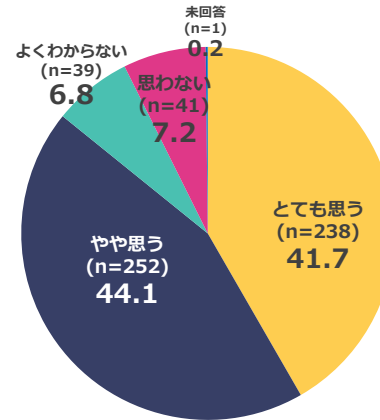
Q.あなたは今後、雇用によらない形で、本社や本部が首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある、雇用主とは別の組織（個人事業主、法人、国や自治体、各種団体等いかなる組織も含む）のために、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したいと思いますか？（SA）

（単位：％）

回答者全員 (n=1139)

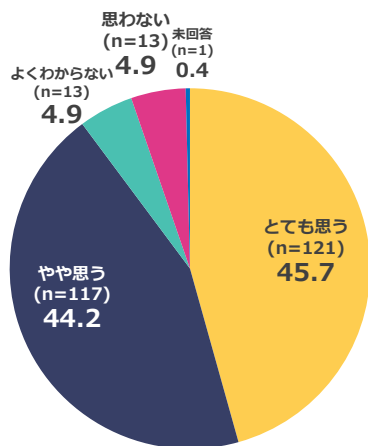


首都圏在住者 (n=571)



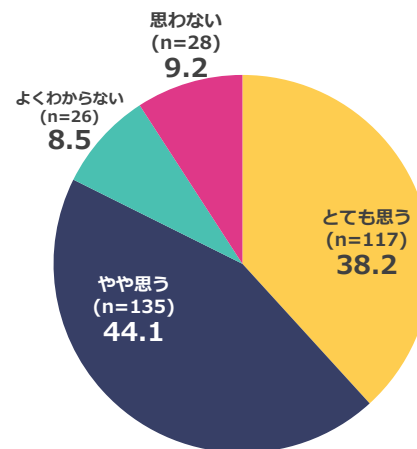
首都圏在住のフリーランス (n=265)

※フリーランス・・・法人経営者、個人事業主、すきまワーカーの方



首都圏在住の従業員 (n=306)

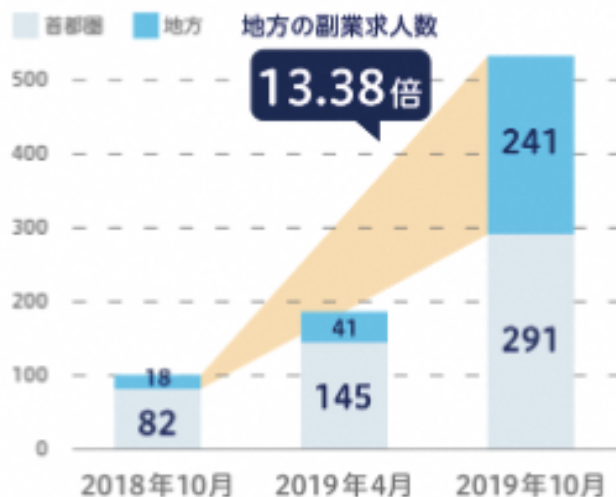
※従業員・・・従業員（正規・非正規）、パート・アルバイト



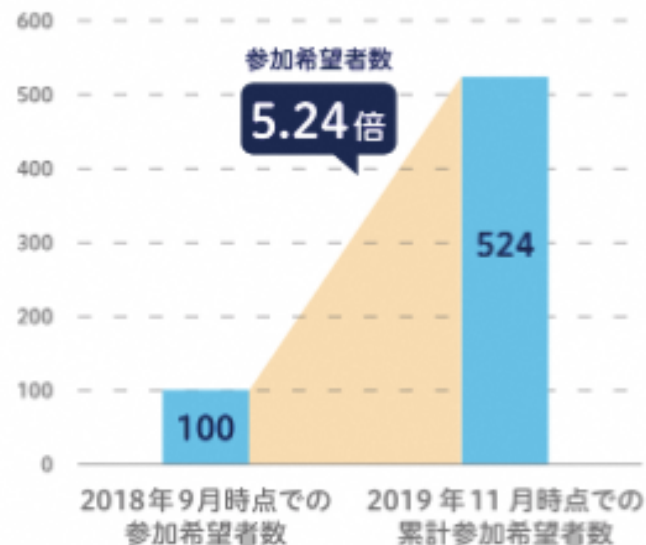
出典：「フリーランス白書2020」第3章 会社員・フリーランスの地方での就労意欲調査

地方の副業求人数は、ここ2年間で約13倍に伸長

首都圏と地方の累計副業求人数の推移



「ふるさと副業イベント」への累計参加希望者推移



地方で働くをテーマにしたイベント・ツアーが盛況 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



local next...
福岡・九州で働きたい!

8/1 Thu.
19:00-21:30 @We Work 新橋

主催：九州経済産業局

 日野 高輔 博覧会ケトルム プロデューサー	 角田 夕香里 フリーランス	 加来 幸樹 (株)サイエンスサイン 代表取締役社長 CEO	 平田 麻莉 フリーランス協会 代表理事
--	---	--	--



福岡 & 九州の企業と働こう!
Freelance X Company

個人向けの
フリーランス×企業
マッチング合宿




日程 2019.10.25(Fri)-26(Sat)
場所 福岡県福津市
参加費 10000円程度(宿泊・食事の実費)
対象者 福岡 & 九州のクライアントが欲しい
フリーランス・パラレルワーカー
主催 九州経済産業局



November
22-24
Fri. Sun.
In Nagasaki

自由に働くスタイルを模索する方法を考える
「旅して働く」を学ぶ2泊3日
「フリーランスで働く」をデザインする編集会議

MEET UP TOUR FOR FREELANCE

 ×  株式会社KabuStyle
Co-CEO 大瀬良亮 ×  書くメシ
「書くメシ」主宰
株式会社アイガモ代表取締役
川原祐樹氏



Discover Japan
統括編集長
高橋俊宏氏

10/5
金 19:00-21:30
SPACES
大手町ビル

local next...Special
海と山が近い街・神戸で二拠点生活のススメ



local next.. vol.2
ワークेशन ～”小さい移住”を暮らしに取り入れよう～



2拠点で生きる。
—実践者7人と語る、2拠点居住のはじめ方—

2018年2月27日(火) 19:30-22:00
会場：ダイアゴナルラン東京

With/Afterコロナにおける フリーランス活用可能性の 拡がり

コロナショックが企業に突きつけた課題

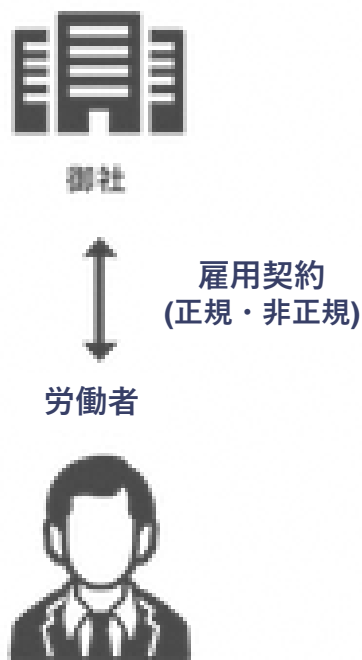
- 事業計画の再編、キャッシュフロー見直し
- With/Afterコロナに合わせた事業への転換
(ビジネスモデル、販路)
- With/Afterコロナに合わせた組織変革
(テレワーク推進、管理評価制度)
- 雇用の重み



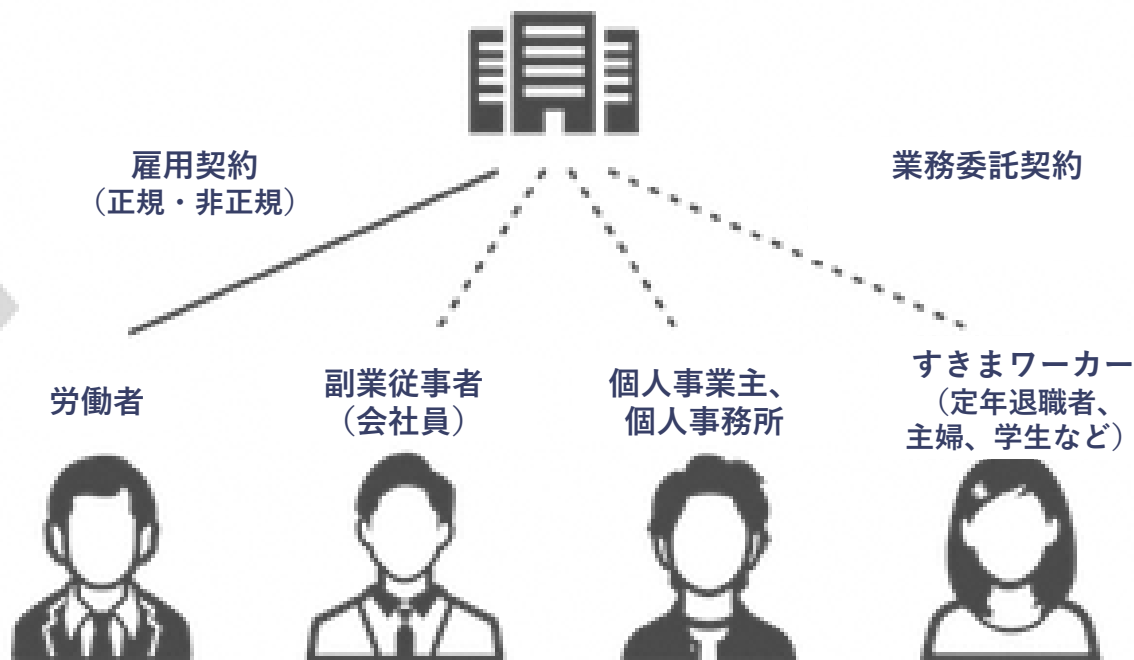
人材シェアの時代

雇用だけではなく、業務委託によって
優秀な人材のスキルや知見をシェアすることで
人材不足を打破し、経営課題を解決

これまで



これから



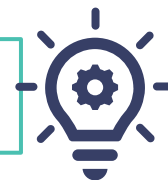
複業人材 (副業・兼業人材)

フリーランス 6つの活用メリット



①必要な技術、ノウハウや人材の獲得

②オープンイノベーション



③資金と時間の節約

④変動費で環境変化に柔軟に対応



⑤社員の業務量・負担の軽減

⑥採用・移住・事業承継のお試し期間



フリーランスが解決できる課題

経営戦略・企画の上流から、突発的な細かい業務のサポートまで社員と同等の帰属意識や責任を持ち、同じ目線で働くフリーランスが増加

人事

制度設計・研修導入・労務管理・組織風土改善等

マーケティング

データ分析・販促戦略策定・Web広告運用等

財務・経理

資金繰り・調達支援・月次決算・製品別収支管理等

広報

メディアプロモーション・HP・SNS運用等

デザイン・編集

印刷物制作・Webデザイン・記事作成・動画制作等

IT導入・システム

HP・システム開発・営業メール配信効率化等

新規事業

市場調査・事業開発・事業計画書策定・PM等

営業

大都市圏・海外などへの営業代行・顧客情報収集等

事務

データ入力・資料作成・営業リスト作成・翻訳等

事例
3

長野県 観光業 業務改善 外部人材活用支援組織／あり

人材確保が難しい地方都市。移住せずとも優秀な外部人材を確保できたのは、副業で関わってもらったから。

八方尾根開発株式会社



会社概要

代表者名	倉田 保緒
業務内容	白馬八方尾根スキー場（スキー場一般／索道事業・飲食業）および温泉事業（白馬八方温泉）
事業規模	8,428万円
従業員数	正社員30名、契約社員24名、季節従業員 夏40名、冬200名
設立年	1960年12月9日
所在地	長野県北安曇郡白馬村
企業HP	https://www.happo-one.jp/

採用のきっかけ

課題が山積する社内。業務改善の必要性を感じていた

- 過去に開催したイベントから、従業員の人員配置や業務設計等に課題を感じ、業務改善を担ってくれるフルタイム人材を探していた。しかし、地元での採用が難しく、首都圏等から人材を採用する場合は移住が必要だと考えていたため、求めている人材の獲得につまずいていた。
- 知古の銀行の支店長から紹介を受け、兼業・副業人材のマッチングに取り組むJOINS経由で人材を募集。複数の応募の中から東京在住の大手IT企業勤務のSEである安野氏が副業という形態でマッチング。

課題と対応

過去つまづいた業務の見える化 & 業務のフロー化
既存のITツールの切り替えを支援

- 業務改善を進めて行くにあたり、まず過去つまづいた案件について担当者と相談しながら業務フロー図を作成。細かく作業を見える化し、同じミスが起きないように流れに改善した。
- IT企業のSEとしての経験を活かして、既存のITツールを解約し、新しいITツールの選定から社内への導入までを社員に替わって実施。

活動成果

ITツールの切り替えによって多様な働き方が可能に
小さなタスク改善の積み重ねにより、生産性向上が実現

- 契約時の担当者の不在により、3年かかっても変更ができなかった低容量なメールサーバーの変更を安野氏が提案。大容量メールサーバーへの切り替えにより、メール削除等の業務が削減。
- GoogleドキュメントなどのITツール導入により業務のIT化が進み、スタッフのリテラシーが向上。
- 副業の良さは、小さな案件からお試しができること。安野氏は業務改善から始まり、仕事環境のIT化を進め、日々の細かい困りごとを解決しながら継続的な関係を構築することで、玉つなぎで仕事が増えていった。

成功のポイント

小さなタスクや業務改善の積み重ねで継続的な関係に

外部人材活用企業

八方尾根開発株式会社
 専務取締役
 丸山 直樹氏



外からの目線で指摘してくれたり提案してくれるので、非常に刺激になっています

外部人材

安野 元人氏
 (大手 IT 企業勤務)
 SE / 東京都在住



地方を活性化したいという思いから始めました

外部人材活用支援組織

JOINS 株式会社
 代表取締役 / 営業・マーケティング
 猪尾 愛隆氏



小さい仕事から始めて、玉つなぎで少しずつつながっていく今回のような形が理想です

外部人材を受け入れることに抵抗はありませんでした。やはり移住してまで勤めてもらうことは難しいので、そこがネックで人材確保がうまくいかなかったからです。しかし最初はやはり不安もあるので、まずは安野氏とはWebミーティングでお話をして、その後直接会ってお話しました。やはり会えると安心します。業務が始まってからは、多くの場合はweb会議で仕事を進めています。

安野氏は我々とのふとした会話から、私達にはない発想や知恵で「これはできますね」というアドバイスをくれるので、非常にありがたいです。

弊社から見れば安野氏がなにげなくやっていることも、非常に高度なことであったりします。自分たちがやっていることを是としてしまうと、井の中の蛙になってしまいます。その状態では分からない部分が多々あるため、外からの目線で指摘してくれたり提案してくれるので非常にいい刺激をいただいています。

猪尾社長とお会いしたときの「大都市から人材を送り込んで活性化させたい」という言葉に賛同して、そこでJOINSに登録したのがきっかけになりました。愛媛県出身で、地方を活性化させることや地方の企業を支援することに興味があったのもあります。

初めて八方尾根開発を訪問し、社長と専務とお会いして、副業をやろうというよりは「この会社だったら自分の経験が活かせるんじゃないかな？」と思いました。だから「副業をしている」というイメージがないまま今までずっと業務を担当してきたという感覚です。

八方尾根開発の業務は平日の夜や休日などのスキマ時間を使って、週6~8時間を確保して行っています。僕自身が単身赴任のため、時間に自由がきくことと、業務については完全リモートで実施できるため、続けられています。

今回、当初の依頼は過去に取り組んだイベントの企画や業務設計の見直しでした。安野氏にとっては業務設計は現在の業務でも取り組んでいる内容であり、「これでいいんですか？」っていう感じだったと思います。当初の業務自体は1ヶ月程度で終わってしまいそうなものでしたが、それを1個1個こなしながら、一緒に「次どうしていく？」と考えて1年半この関係が続いてきました。もし最初から「1年半やってください」という依頼の募集だったら絶対に生まれなかった縁だと思っています。

前職で地方の中小企業と関わるうち、地方の中小企業の課題は人材不足だと気づき、都市から人材を地方に届けたいと考えました。しかし、いきなり地方移住は難しい。ならば「お試し」から始めてはどうかと思い、副業のマッチングをしています。ごくごく小さな案件からでも仕事を始められる・頼めるのは副業の良さで、今回の八方尾根開発と安野氏の関係は理想的な形ですね。

事例

5

群馬県 製造販売業 Webマーケティング 外部人材活用支援組織／あり

事業停滞を打破するために外部人材を採用してきた。
成長意欲のある企業であればエキスパートとの協業で成功できる。

日東電化工業株式会社



会社概要

代表者名	茂田 薫
業務内容	電気めっき業ならびに化粧品製造販売業
事業規模	6,000万円
従業員数	50名
設立年	昭和34年10月
所在地	群馬県高崎市飯塚町1733-1
企業HP	http://nitto-ec.co.jp/

採用のきっかけ

新事業のさらなる売上増加のために外部人材を募集

- 自動車エンジン部品の電気めっきが主な事業で、電気自動車の普及とともに事業の縮小を予想。未来の収益構造を変化させるべく新規事業としてヘルスケア事業部を2004年に開始し、一定の成果は出ていたがさらなる事業成長を狙っていた。また社内にWEBマーケティングに精通した人材がおらず代理店に発注していたがその対応に不満を感じていた。
- 知人の紹介で副業人材求人サイトSkill Shiftの鈴木氏と出会い、外部人材活用に興味を持ったため募集をかけた。
- ヘルスケア事業部で扱う化粧品などの売上を更に伸ばすため、商品企画から販売まで、マーケティング全般についてのスペシャリストを募集し、応募者の中から毛利氏を採用した。

課題と対応

Webマーケティングに精通する社内人材不足解決と売り上げ増加の為、外部人材と共に効果や手法を徹底管理

- 毛利氏はWebやSNSでの広告運用を主に担当。商品売上と広告宣伝費の費用対効果を毎日レポートにして検証し、試行錯誤しながら広告手法の最適化に尽力。
- 社員と毛利氏を1つのチームにし、社内外の壁を取り払った一貫性のある業務進行ができる環境をつくった。専門性があり業務を自分事化している毛利氏と社員は信頼関係を構築。
- 日東電化工業の東京営業所にて週1回の定例ミーティングを基本としてコミュニケーションをとっている。その他、適宜Webミーティングやチャットツールなどを使用。

活動成果

売上増に加え、広告戦略の最適化にも成功

- 主力の化粧品ブランド「OSAJI」の売上高は毛利氏参画からほぼ倍増。
- 広告宣伝費、商品売上、顧客獲得単価などの詳細数値を日々共に検証することで、商品売上以外にも広告費の費用対効果も具体的になり、データに基づいた効果的な広告運用が可能に。
- 今後さらに売上を伸ばすべく、広告予算を大きくしながら引き続き毛利氏と協力して効果的なマーケティングを実施予定。

成功のポイント

役割、目的、目標を明確にして業務に取り組んだ

外部人材活用企業

日東電化工業株式会社 常務取締役
ヘルスケア事業部 事業長
茂田 正和氏



依頼したいことが明確である
かどうかが外部人材採用の肝

外部人材

毛利 源太氏（フリーランス）
マーケティングストラテジスト
東京都在住



結果を出し、ともに成長
することが人材側の役割

外部人材活用支援組織

株式会社スキルシフト
執行役員
鈴木 秀逸氏

地方企業こそ外部人材の
有用性に着目

外部人材を活用するときに重要なのは、依頼する側が依頼する内容を明確にしていることです。

毛利氏はWebマーケティングのエキスパートですから、そんな人材を社員として雇用するとれば多額の人件費がかかってしまいます。しかし、企業側が社内の課題を理解して外部人材に求めるものが明確であれば、その課題解決だけを外部人材に依頼できるので、時間や費用ともに圧縮できるメリットがあります。毛利氏に依頼したかったことは商品企画のアドバイスから販売までのマーケティング全般で、この業務であれば遠隔でのやりとりでも完結しますから、その点も社員として採用する必然性がなかった理由です。また、外部人材の方は、手掛けた仕事そのままご自身の実績・看板になりますから失敗できない。結果、より親身になって自分事化して業務にあたってくださいのも外部人材を活用する利点だと思っています。広告代理店ではこちらの予算によって担当者の質や優先度が変わってしまうのでその課題は現在解消できています。

私は過去に多くの外部人材と協業してきましたが、それはいつも業務推進において停滞することがあったときでした。打破したい状況を、外部人材との協力によって突破していくのです。彼らはプロですからこちらが学ばされることも多い。そんな状況を成長機会と思える、上昇志向のある企業に外部人材採用は向いていると思います。

日東電化工業との取引が始まったのは2018年11月です。当時はまだ会社員だったのですが、翌年4月からフリーランスになりました。

副業をやってみようと思ったきっかけは、独立を見据えていたため、個人としての自分の力を試してみたかったからです。しかし、会社員としてフルタイムで働きながら営業する時間を捻出するのは難しかったので、Skill Shiftを利用しました。

日東電化工業にエントリーしたのは、まず商品がとても魅力的だと思ったからで、実際に夫婦で愛用しています。これは私がとても重要視していることで、関わるサービスや商品が好きであることが何より大切だと思っています。外部人材は結果を出すことが求められますが、そのためには表層的ではなくしっかり社内に入り込んでいく必要があるからです。その点では、茂田氏は私を社員の一人のように扱ってくれ、しっかりコミュニケーションがとれているのでとても仕事がしやすいと感じています。

外部人材として関わるからには、結果を出すこと以外に自分自身の成長はもちろん、関わる企業側と並走し、ともに成長することも求められると思います。そういった成長意欲やバイタリティのある企業と組めるといいですね。日東電化工業では、これからも主力ブランド「OSAJI」をサポートし、誰もが知るようなブランドにしていくのが目標です。

Skill Shiftは主に地方企業の副業人材募集情報を掲載していますが、その理由の1つは地方にはスペシャリストが少ないことです。また、採用するに至っても業務において人材側のスキルが高すぎて使いこなせないということも。そういったときに、副業人材をおすすめしています。

採用するとき企業にとって重要なのは、兼業・副業を含めた「外部人材」とはどのような人なのかを理解していることです。弊社では、外部人材活用のノウハウを企業にお伝えし、その有用性の理解を進めています。茂田氏は非常に思考が柔軟で視野が広く、外部人材採用においてもそのメリットをすぐ理解し、トライしたのがうまくいった理由のひとつでしょう。

イノベーションを起こすのはいつも「外」の人です。その概念を地方企業のみなさんに伝えていくのが私たちのミッションだと思っています。

事例

2

千葉県 総合食品卸売業 組織課題整理／人材採用・定着支援 外部人材活用支援組織／あり

経営者視点で組織課題を相談・議論できる人を求めている。
対話により社員の生の声を拾い上げ、課題の優先順位付けに着手。

株式会社櫻井謙二商店



会社概要

代表者名	櫻井 公恵
業務内容	総合食品卸売会社。主に一般加工食品、業務用食品、冷凍食品の卸を主力としている。
事業規模	資本金1,500万円
従業員数	47名
設立年	1954年3月30日
所在地	千葉県銚子市長塚町3-651-1

採用のきっかけ

経営者目線で、組織課題を議論できる人材が欲しかった

- 櫻井社長は、①人材育成、②社員の定着、③社員の採用の3点に組織課題を感じていたが、働き方改革に伴い日常業務がますます煩雑化し、相談・議論のためのきっかけがつかめずにいた。
- 銚子市とNPO法人ETIC.が実施した人材活用に関する研修に櫻井社長が参加し、外部人材の活用に興味を持った。
- ETIC.が運営する兼業・副業等のマッチングサイト「YOSOMONI!」にて人材を募集。複数名の候補の中から千葉県在住で都内の大手Sier社員の野村氏に副業で関わってもらうことが決定。

課題と対応

社員の定着や採用の課題に対し、アンケートや「1on1」で丁寧に課題や要望を吸い上げた

- 社員がモチベーション高く、やりがいを持って働ける職場環境の整備を進めるため、野村氏に人材採用手法と組織課題の整理を依頼。
- 野村氏は、まず社員アンケートや役員・社員とのミーティングを通してそれまで見えていなかった組織課題などを把握し、複数の課題から“働きやすさ”の向上を目指すことに決定。現在は、社員との「1on1（1対1）ミーティング」でのヒアリング等を継続し、課題解決の取り組みを少しずつ実践に移している。

活動成果

「1on1」実施後の離職率はゼロ、働くことに対する社員の満足度が向上

- 1on1ミーティングにより、社員が意見を言える機会が設けられ、外部人材を介してその意見が役員等へ伝えられる仕組みが形成されたことで、社員の働くことに対する満足度が向上している。
- 社員のモチベーションアップをはかれるよう悩んでいたが、社内アンケートや1on1ミーティングなど職場環境の整備を進めたことで、定着化に繋がっている。
- 社内では当然と思われていることも、外部人材だからこそまったく新しい発想で意見することができ、結果的に社員の発想力や行動力の育成にもつながっている。

成功のポイント

企業の課題と求める人物像を明確にしたこと

外部人材活用企業

株式会社櫻井謙二商店
代表取締役社長
櫻井 公恵氏



「どんな外部人材に来て欲しいのか」を明確に

人材を募集してもなかなか集まらない、人材が定着しない、人材が育たない。こうした人材への課題感はあるものの、何から手をつけていいかわかりませんでした。結局のところ「組織としてのいちばんの課題」が見えていなかったのだと、ETICの藤田氏と議論を重ねるうちに気づきました。なぜなら、外部人材を採用するうえで「どんな課題に対して、何をしてもらいたいのか」が明確化できていないと、どのような人に来て欲しいかが見えないからです。突き詰めた先に出た答えが「会社の現状を理解し、社員と経営層の話をフラットな姿勢で聞いて、現状の課題を整理できるプロジェクトマネジメント経験をお持ちの方」。結果的に、5名の応募者と面談し、いちばんじっくり来た野村氏に依頼することになりました。野村氏はアンケートや1on1ミーティングを通して、社員一人ひとりの声を吸い上げながら職場環境の改善を進めてくれて、その姿勢が伝播したのか、新しく入った4名の社員も定着しています。弊社のような中小企業には高額なコンサル料や顧問料はハードルが高いですが、副業のようなスポットで、本業のスキルや経験を生かして関わってくれる外部人材には価格面でも依頼しやすいです。人材不足の時代こそ、こうした優秀な人材のスキルを“貸し合う”文化がもっと広まれば、特に中小企業の活性化につながると思います。

外部人材

野村 慎一郎氏（副業人材）
大手SIer社員組織人事コンサルタント
千葉県在住



本業で得た知識、スキルが社会貢献になることを知ってほしい

40歳を迎え、「セカンドキャリアに向けて自分の強みを生かした仕事がしたい」と思うようになりました。そんな矢先、自社の副業規制が撤廃。自身のスキルを社外で試す意味で、副業を開始しました。人材に価値を置く櫻井社長の考えに共感し、自分の強みで貢献できると思い、応募しました。社員満足度調査を行い、課題を明らかにし、対策を役員とディスカッション。社員の方との1on1ミーティングなどを通して、櫻井社長が目指す姿に1歩でも近づけたいと考えています。月に1、2回のディスカッションや1on1は対面ですが、テレビ会議やメール等、ITツールを活用することで、その時々都合にあわせた柔軟なスタイルをとっています。そういう意味では、副業しやすい環境が整ってきていると思います。また、報酬面ですが、高額だとすぐに成果を出さないといけないというプレッシャーになってしまっていますが、この人材育成という類は時間がかかるものなので、現在の報酬は、じっくり腰を据えてやれていると感じています。副業を始めてもうすぐ1年ですが、外部人材活用は企業・人材側ともにメリットが大きいと感じています。本業で培った知識、スキルが必ず自分の武器になっていて、その武器で、社会貢献できることをもっと多くの人に感じてほしいと思います。

外部人材活用支援組織

NPO 法人 ETIC.
ローカルイノベーション 事業部
藤田 綾女氏

外部人材活用の可能性をより多くの企業に伝えたい

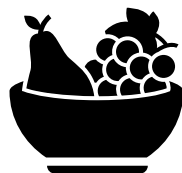
我々と議論する中で、会社の課題である、組織課題を解決できる外部人材を採用することにした櫻井社長。弊社の地方企業の課題解決人材マッチングサイト「YOSOMON!」を活用いただきました。YOSOMON!では、お金目的ではなく、経営者や事業への共感を持った方や、本業で培ったスキルや経験で地域事業に貢献したいという方とのマッチングを目指しています。募集ページでは、経営者のビジョンやこれから取り組みたいことを重点的に記載しており、今回も櫻井社長の想いが読み手に伝わるよう作成しました。5名の方から応募をいただいたのは、櫻井社長の想いと企業課題、外部人材に求めることが明確だったからだと思います。今後もこのような事例を通じて、より多くの地域企業や経営者の方々に外部人材の活用について関心を持っていただきたいと思っています。

フリーランスの報酬や動機は、金銭だけではない

1種もしくは複数の報酬の組み合わせで、自分なりの対価を得ている
共感によるマッチングにより、パフォーマンスを最大化できる



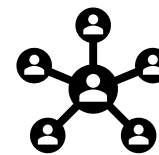
金銭報酬



現物報酬



経験報酬



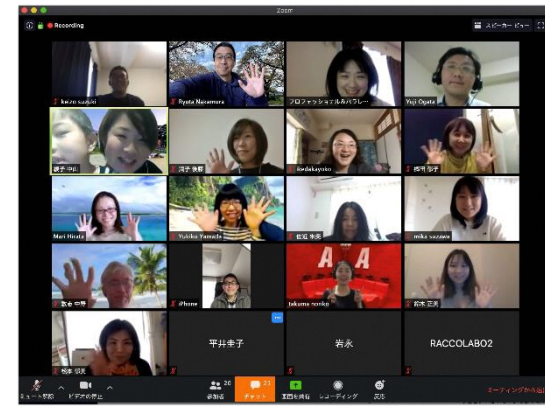
信頼報酬



心理報酬

テレワークの可能性

テレワークネイティブの主張



テレワークは移動・通信コストを省ける

テレワークはエビデンスを残しやすい

テレワークはナレッジシェアが容易

テレワークでも信頼関係は築ける

テレワークで機会は無限に広がる

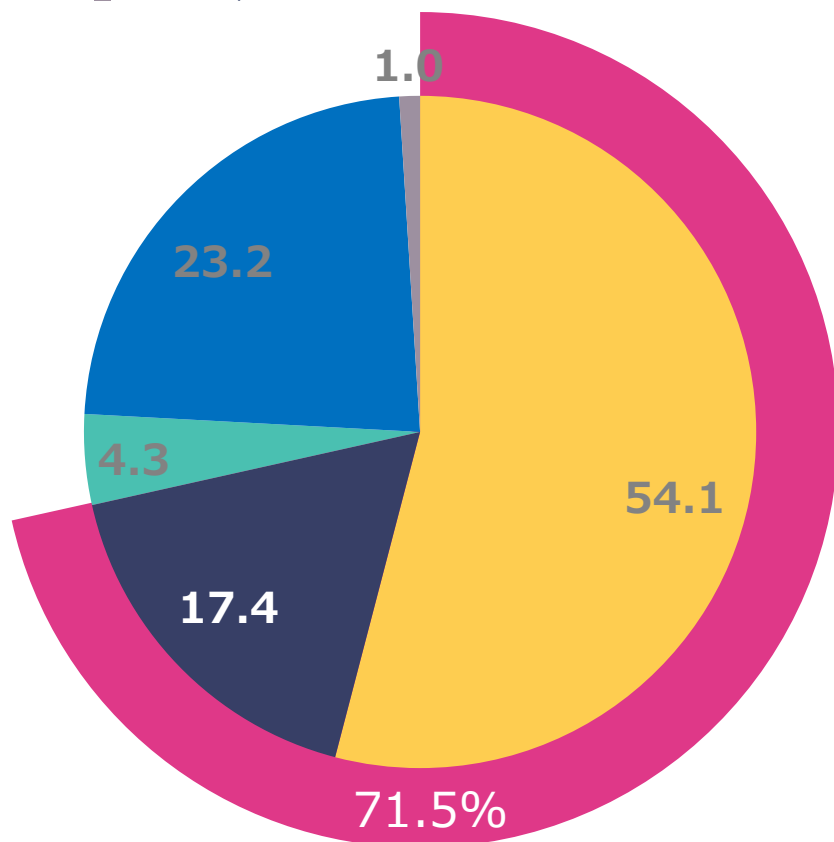
＜本日の前提＞
テレワークは
「できるできない」ではなく、
「やるかやらないか」
(自転車の運転と同じ)

コロナ禍でのテレワーク活用状況

Q.新型コロナウイルス感染拡大により、在宅ワーク（テレワーク）を活用しましたか。(SA) (単位：%)

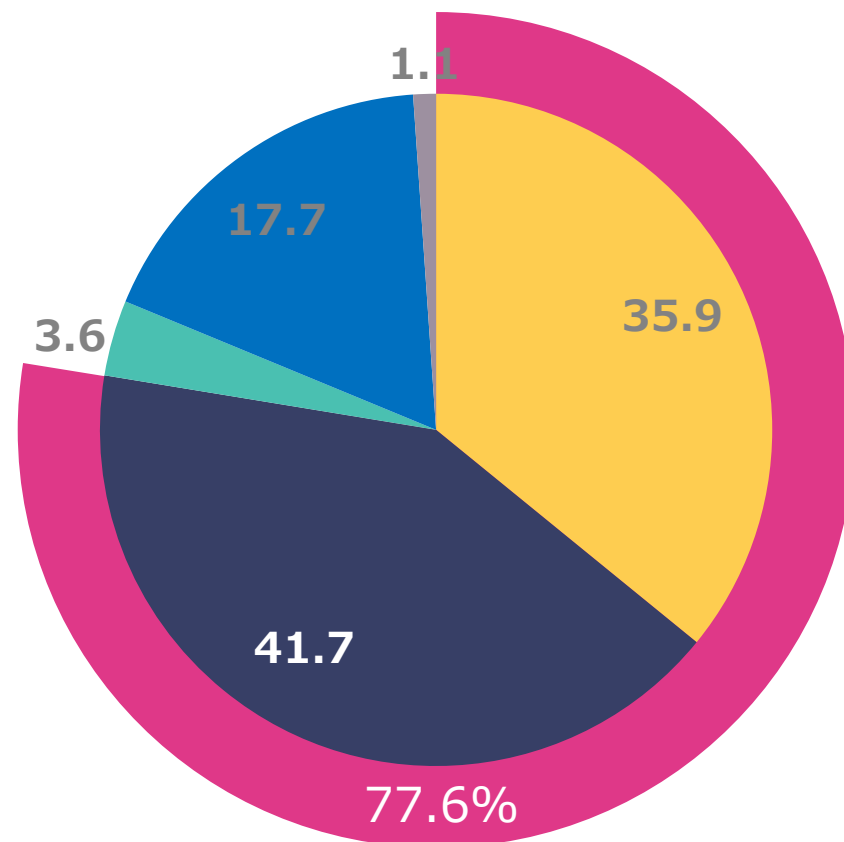
<フリーランス n=1611>

- コロナショック前からテレワークを活用していた 871
- コロナショックを機にテレワークを活用した 281
- コロナショックを機にテレワーク導入の検討を開始した 70
- テレワークを活用していない 373
- わからない/答えたくない 16



<会社員 n=549>

- コロナショック前からテレワークを活用していた 197
- コロナショックを機にテレワークを活用した 229
- コロナショックを機にテレワーク導入の検討を開始した 20
- テレワークを活用していない 97
- わからない/答えたくない 6



会社員の副業意欲（before/afterコロナ）

Q.いまの仕事や働き方の問題を解消する、または満足度を高めるための取り組みとして考えていることはありますか。（n=549）
（単位：％）

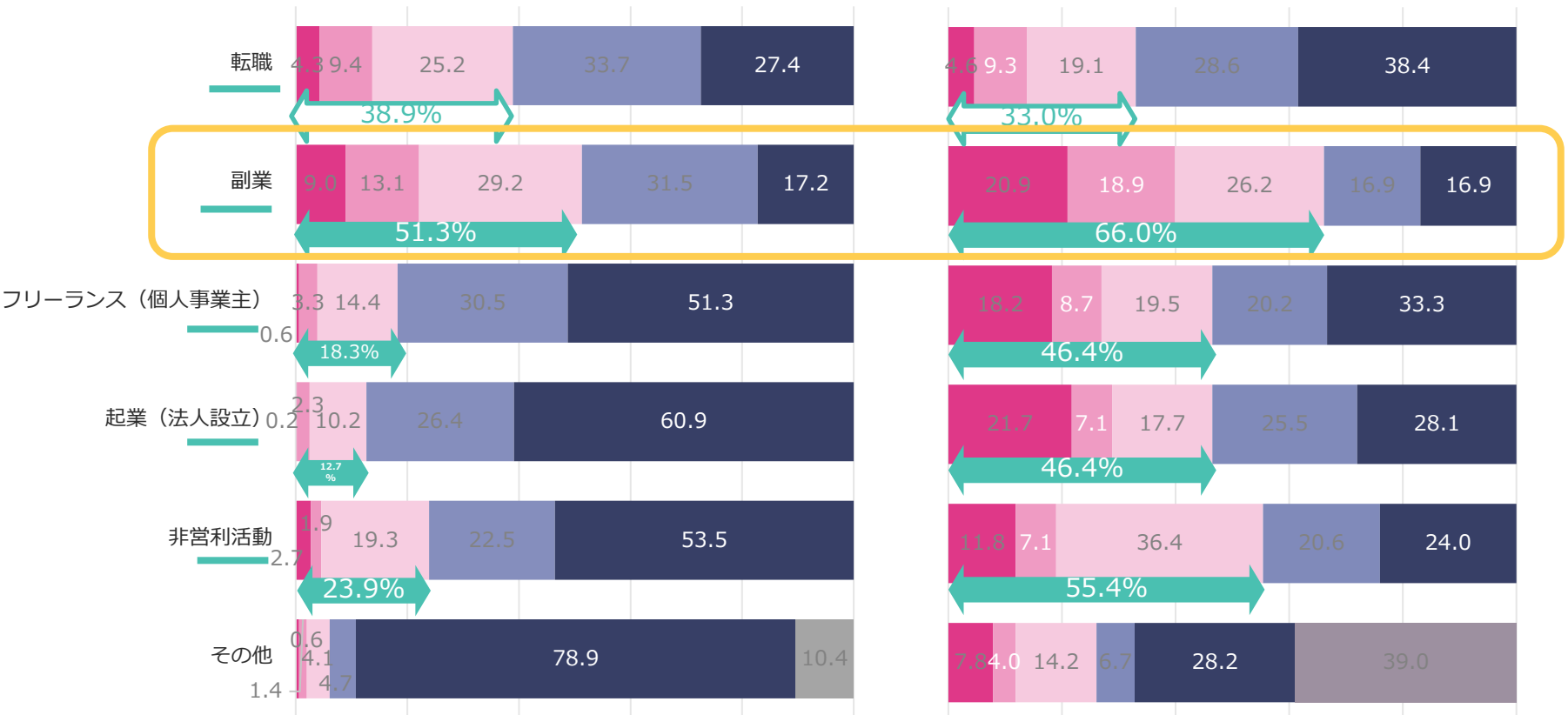
- 現在行っている
- 具体的に考えている
- いつかはしたいと考えている
- 興味はあるが、現実的ではない
- 興味はない
- 無回答



<beforeコロナ n=1030>

<afterコロナ n=549>

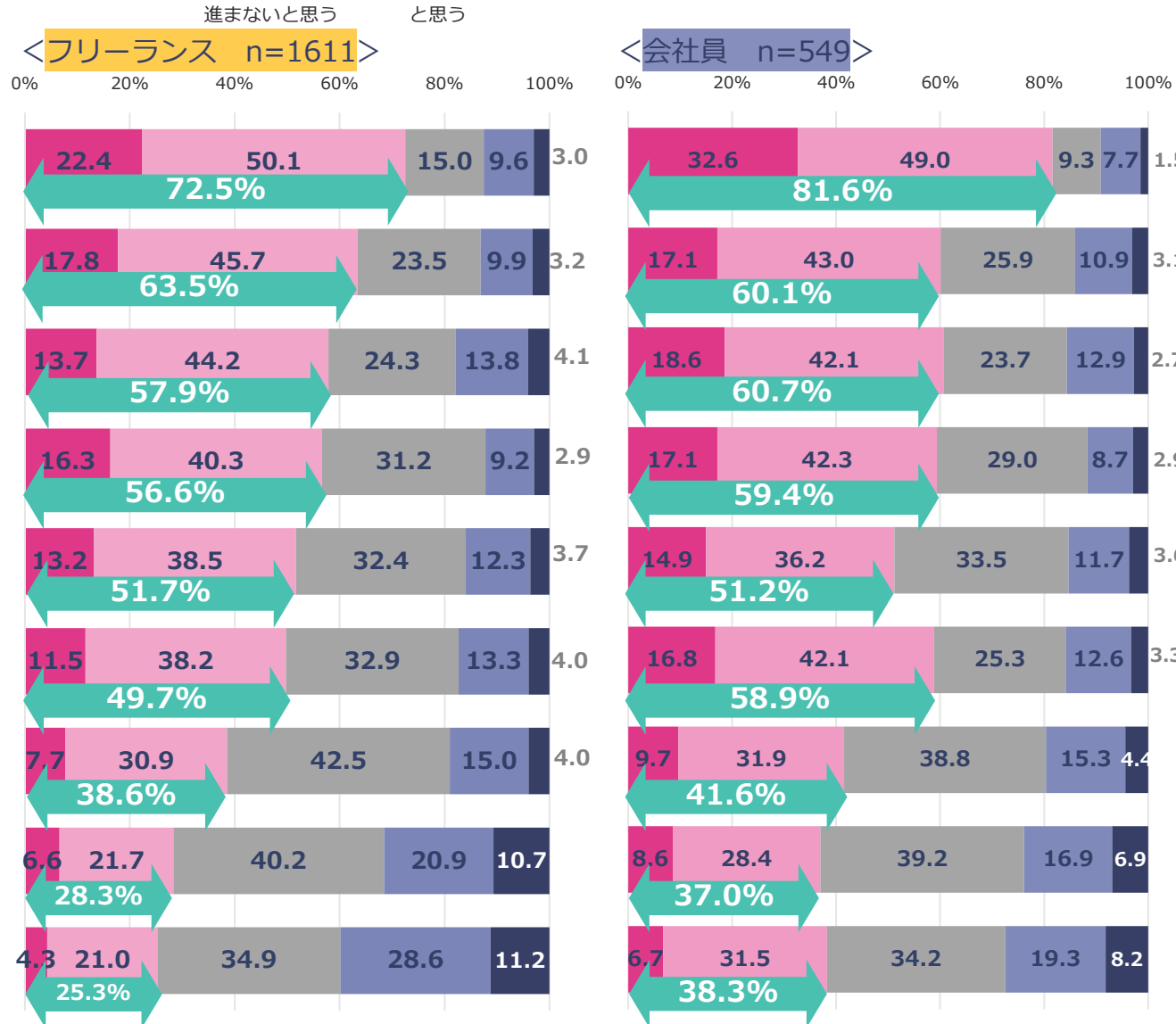
0% 20% 40% 60% 80% 100% 0% 20% 40% 60% 80% 100%



アフターコロナ社会の働き方予測

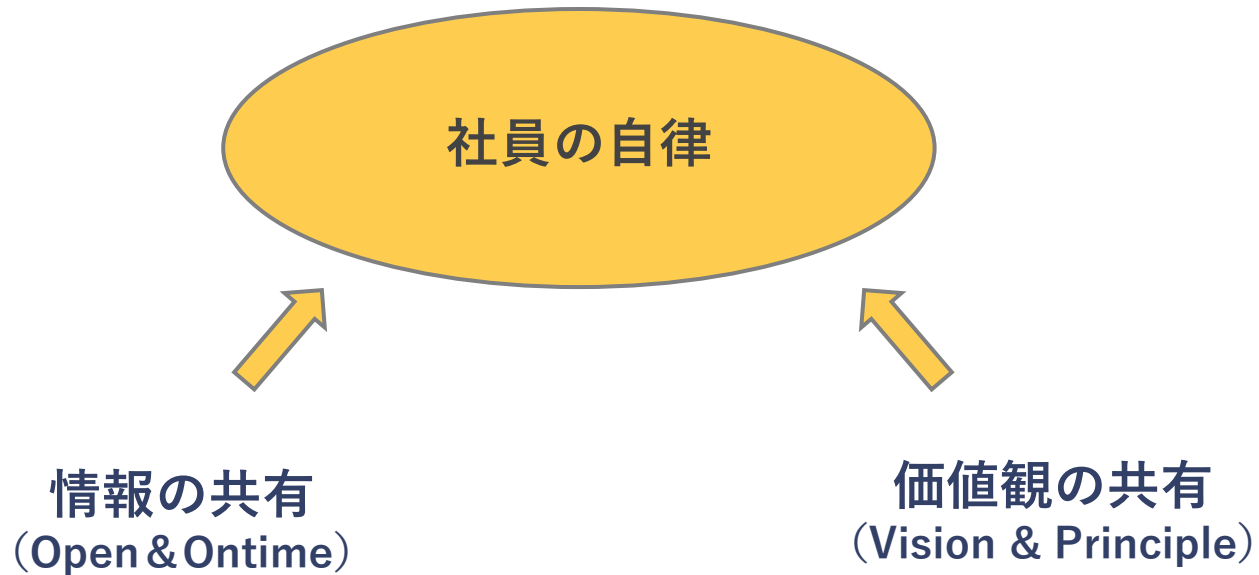
Q.アフターコロナの世の中では、働き方はどのような方向に進むと思いますか。(SA)

■とても進むと思う ■やや進むと思う ■どちらともいえない ■どちらかという ■まったく進まない



テレワークがもたらすもの

テレワークのメリットを
享受するための要件



価値観を共有する、自律したメンバーから成るチームの方が
テレワークの生産性を実感しやすい！

社員の自律

サーバントリーダーシップ

情報の共有 (Open & Ongoing)



価値観の共有 (Vision & Principle)

リッツ・カールトン

オリエンタルランド



フリーランス協会

PROFESSIONAL

プロのクオリティにこだわる。
協会の信頼は、フリーランス全体の信頼につながる。

FAIR

特定の個人や組織の私益ではなく、公共の利益のために行動する。
公正で中立な立場にこだわりを持つ。

CHALLENGING

守るより攻める。
自分たちがプロタイプであり続ける。

OWNERSHIP

当事者だからこそ。
実現したい未来のために、自ら課題を見つけ、自走する。

PLAYFUL

前のめりに楽しむ。
そこにワクワクはあるか？を大切に。

FLAT

年齢、経歴、層層は関係ない。
同じ志を持つ仲間と尊重し合い、高め合う。

OPEN

開かれた組織として社会とつながる。
情報やネットワークを社会に還元する。



中小企業
デジタル化応援隊事業



詳細はこちら

<https://digitalization-support.jp/>

全国の中小企業・小規模事業者の皆様

デジタル化・IT活用に

こんな悩みを持っていませんか？ /

- ✓ デジタル化やIT活用といってもどこから手を付ければ良いのかわからない
- ✓ テレワーク・オンライン会議導入を検討しているがなかなか前に進まない
- ✓ ECサイト構築で専門家からのアドバイスが欲しい



対象となる業務例 ※

- デジタル化課題の分析・把握・検討
 - IT導入に向けた支援
(例：テレワーク、Web会議、ECサイト、キャッシュレス決済、セキュリティ強化 等)
- ※幅広いデジタル化関連のコンサルティングが対象
- ※デジタル関連コンサルティング等をはじめとした**準委任契約**に基づく支援が対象
(コンテンツ制作やデザイン等の請負契約については、本事業の対象外)



要件を満たすIT専門家に仕事を依頼すると、中小企業は通常的时间単価から**最大3,500円/時間(税込)**を差し引いた金額で、デジタル化推進のための支援を受けることができます。

※ IT専門家の時間単価は、中小企業とIT専門家の契約により決定されます。

※ 中小企業の実費負担が最低500円/時間(税込)以上あることが謝金支払の要件になっています。

受付期間：2020年9月1日（火）～2021年1月31日（日）

（支援事業実施期間 2020年9月1日（火）～2021年2月28日（日））

業務委託と雇用の違い、活用メリットや契約・マネジメントの留意点など
素朴な疑問にお応えします

業務委託人材活用の
無料相談・サポート窓口

求人ステーション

御社にこんな課題は
ありませんか?

ITツール導入
業務改善
新規事業
経営相談
販路開拓
ECサイト構築
テレワーク推進
コスト削減

その経営課題、
今すぐ解決できるかもしれません

300万人の副業・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!

「求人ステーション」
で検索！お気軽に
お問合せください

