

マネジメントのための経営財務情報

今回のテーマ： 副業・兼業人材活用の新展開

大企業間の副業人材の相互受け入れが新聞で報じられるなど、人材確保が難しい現在において、副業・兼業人材の受け入れによる外部人材活用が活発化しつつあります。今回は、副業・兼業の最近の動きを踏まえて、活用メリットや留意点などを紹介します。

副業・兼業が注目される背景と活用状況

働き方の多様化や、リモートワークの普及によって副業・兼業への関心が高まり、人材活用の新たな選択肢となっています。人材不足に悩む企業の多くは、人材確保の主な手段を新卒・経験者の雇用や、コンサルティングなどの外部に頼ってきました。しかし、各手段にも課題がある中で、社会変化によって注目された副業・兼業が雇用や外部委託に代わる第三の形態として有力視されています。

内閣府「プロフェッショナル人材事業にかかる専門的調査・分析業務」(令和4年度)によると、活用状況は、準委任型の業務委託契約が約9割、会社員勤務者が約6割を占め、遠隔・対面ハイブリッド型の業務遂行が約5割に上ります。契約金額は1ヶ月あたり10万円以下が約7割、契約期間3ヶ月以内のスポット利用が約7割で、契約期間中の稼働時間は、1ヶ月あたり10時間以内が約5割です。

企業が副業・兼業人材を活用するメリットと成果

経済産業省近畿経済産業局や東北経済産業局は、一例として次のメリットを挙げています。

優れた人材を全国から活用できる	優秀な現役人材の経験値を全国から安価に取り込める
マッチングまでの期間が短い	雇用に比べて手続負担が少なく迅速なマッチングが可能
ミスマッチの後の取返しがつく	月単位の契約が基本のため、失敗の負担や損失が軽い
経営課題解決の多様な視点	社内リソースのみでの経営課題解決に拘らず、副業・兼業人材の力を利用する概念が活用経験を通じて生まれやすい

また、各経済産業局が紹介する副業・兼業人材活用成果の例として、売上向上、新ブランド立ち上げといった直接の成果だけでなく、外注と違い既存社員と同等に協業する副業・兼業の特徴を活かして、社内人材育成や意識改革などの間接の成果や、副次的成果も得やすいとされています。

副業・兼業人材を活用する際の留意点

副業・兼業人材活用には、前述の各経済産業局が挙げる次の留意点への対応例が参考になります。

課題の明確化と業務の切り出し	課題の深掘り、課題への対応策、そのために必要な人材を検討し、依頼可能な業務を切り出す
社内解決が難しい改善業務がメイン	本業のある副業・兼業人材は、日々関与できないため、定常業務は社内ですべて解決し、数ヶ月先の改善業務を依頼する
副業・兼業人材に対するマインド	社内情報の開示範囲を事前に取り決めた上で、副業・兼業人材を自社の社員と同等に扱うとともに、自社の社員の理解と協力を得るために丁寧な情報共有を行う

お見逃しなく！

内閣府が運営するプロフェッショナル人材戦略ポータルサイトには、副業・兼業人材活用の流れ、各道府県に設置されるプロフェッショナル人材戦略拠点の情報や事例集などが掲載されています。