

# プロ人材・副業人材活用ガイドンス

## 2024年度版



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

# 目次

0. よくある質問	.....P.02
1. 人材シェアのメリット	.....P.03
2. プロ人材・副業人材とは	.....P.06
3. 経営課題の確認	.....P.08
4. 募集要件の定義	.....P.09
5. プロ人材・副業人材を探す	.....P.11
6. 契約締結	.....P.14
7. リスクヘッジ	.....P.16
8. コミュニケーション	.....P.17
9. 採用・マネジメントのコツ	.....P.19
10. おわりに	.....P.21

参考) プロ人材・副業人材活用の相談窓口 「求人ステーション」	...P.22
参考) プロ人材・副業人材の活用事例	...P.41
参考) プロ人材・副業人材活用に使える補助金	...P.63



## Q. プロ人材・副業人材の活用は広まっていますか？

日本の労働人口は少子高齢化が進むにつれ減少し、生産年齢人口は2060年には2000年の約半分の4500万人を切ると言われています。そこで、報酬や拘束時間の面で従業員としては獲得難易度の高いプロフェッショナル人材に業務に関わってもらうために、業務委託でプロ人材・副業人材に依頼される企業が増えています。

2022年10月に実施された一般社団法人経済日本経済団体連合会の調査では社外からの副業・兼業人材受け入れについて「常用労働者数が300人未満の企業は、2022年では約4割が「認めている」または「認める予定」との結果も出されていました。

出典：2022年10月11日 一般社団法人日本経済団体連合会  
副業・兼業に関するアンケート調査結果  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf>

>>> P3

## Q. 会社にどのようなメリットがあるのでしょうか？

優秀な人材の時間や稼働日数を、複数の企業でシェアして活用することで、必要な技術やノウハウの獲得を実現します。プロ人材・副業人材の活用は社員の過重労働是正にもつながるほか、新しい視点が社内に加わりイノベーションを生むきっかけとなり得ます。

>>> P4~5

## Q. そもそもプロ人材・副業人材はどのような人なのですか？

業務委託（請負契約や準委任契約）を企業や個人と結び、商品やサービスではなく、自分自身のスキルや知見を売り物として、価値提供を行う人々です。法人経営者（法人成りしている個人で、アシスタントなど若干名の従業員がいる場合を含む）、個人事業主、すきまワーカー（開業届未提出の個人）に大別されます。副業の場合は、すきまワーカーとして、日中は主となる企業や組織に雇用され、すきま時間を使って個人の名前で仕事をしているケースが多いです。

>>> P6~7

## Q. どこで人材を探せばよいのですか？

フリーランスのデータベースで検索することや、専門性やスキル、経験などのキーワードからSNS、ブログ、noteなどを検索することで、直接問い合わせ、契約を打診することができます。募集・契約方法や人材の見極め、依頼する業務範囲の設計に迷う場合は、様々なマッチング事業者に仲介を依頼することも可能です。多彩なマッチング事業者に一括問い合わせができるサービス「求人ステーション」の活用もオススメです。  
>>> P11~13

## Q. どのように発注したらよいのですか？

まずは自社の経営課題を明確にし、募集案件の定義が重要です。経営課題を解決するために、どのような人材をどのくらい期間活用したいのか、期間や報酬を設定します。委託できる人材が見つかったら、業務委託契約を結びます。後々のトラブルを回避するためにも、期待値を明確にし、記載すべき項目と遵守すべきルールを押さえた契約書を作成してください。

>>> P9~11、P14~15

## Q. 受け入れ前に準備した方が良いことはありますか？

オンラインでのミーティングやコミュニケーションが簡単にできるチャットツールなど、リモートワークで必要なツールの選定と試用、情報伝達や報告等のルール、コミュニケーションラインをどのようにするか現場担当者としり合わせておくことが必要です。

>>> P17~21

## Q. プロ人材・副業人材の活用で利用できる補助金などがありますか？

中小企業庁の「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」で、フリーランスなどプロ人材・副業人材への委託費用も対象となりました。中小企業基盤整備機構の「小規模事業者持続化補助金」でも、パンフレットやチラシの制作などの委託費が補助金の対象になっています。

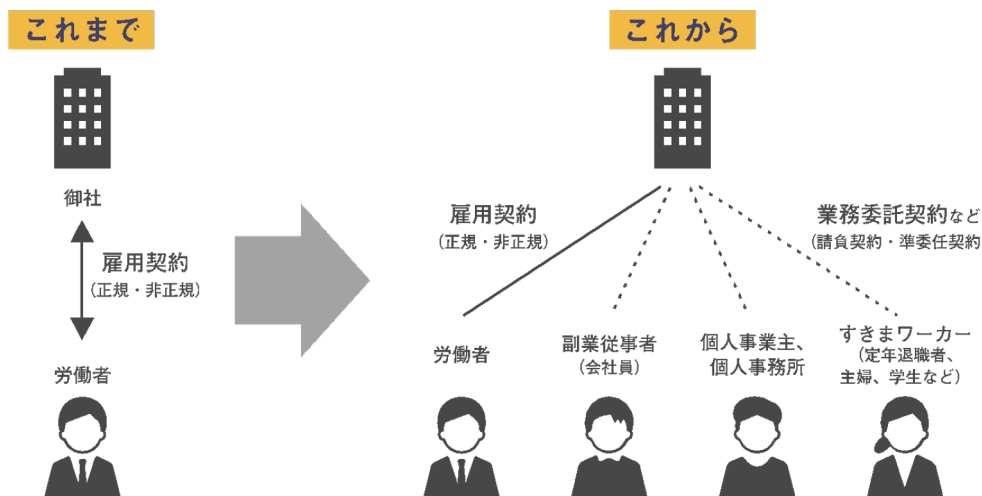
>>> P64~68

# 1. 人材シェアのメリット

## 1-1. 人材シェアとは？

昨今、雇用ではなく、業務委託による人材活用が注目されている。優秀なプロ人材・副業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。必要な時に必要な分だけ即戦力を得られるので、フルタイム雇用と比べ、人件費がリーズナブルなのが特徴だ。「餅は餅屋」とはよく言ったもので、新規や未知の領域は、自前で試行錯誤するよりも、その道の専門家や経験者に相談することで資金も時間も節約できる。定期・不定期の打合せとリモートワークを組み合わせ、自社の立地を問わず、広範なエリアから最適な人材を探せるのも利点だ。国内にはプロ人材・副業人材や個人事業主など、業務委託で働く「広義のフリーランス」が462万人\*いると試算されている。

\*出典：2020年5月 内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査」



## 1-2. 人材シェア(業務委託)と雇用の違い

プロ人材・副業人材とは雇用契約ではなく、業務委託契約を結ぶ。「業務委託契約」とは、法律上の「請負契約」と「委任/準委任契約」を総称した実務用語である。

契約の種類	内容
請負契約	<ul style="list-style-type: none"><li>当事者の一方が「ある仕事を完成する」ことを約束し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約束する契約。「仕事」とは労務の結果により発生する成果物を言い、有形・無形は問わない。</li><li>「仕事の完成」義務がある。やり方については、注文者からの指図がなければ請負人の判断による（但し、請負人が指揮命令をすることはできない）。</li><li>成果物に瑕疵があったときは、瑕疵担保責任を負う。但し、注文者からの指図に瑕疵があったときは、請負人に責任はない。</li></ul>
準委任型契約	<ul style="list-style-type: none"><li>当事者の一方が「法律行為以外の事実行為をする」ことを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することを内容とする契約。</li><li>受託者の義務は「仕事の完成」ではなく「行為（受託業務）をすること」。</li><li>定めがなければ、いつでも依頼の撤回（解除）ができる。</li><li>受任者は善管注意義務を負担するが、瑕疵担保責任はない。</li></ul>
参考) 雇用契約	<ul style="list-style-type: none"><li>当事者の一方が「労働に従事する」ことを相手方に対して約束し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約束する契約。</li><li>被用者は、仕事の完成義務は負わず、労働時間内の労務提供義務を負担するのみ。</li></ul>
参考) 委任契約	<ul style="list-style-type: none"><li>当事者の一方が「法律行為をする」ことを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することを内容とする契約。弁護士契約など。</li></ul>

監修協力：明倫国際法律事務所

# 1. 人材シェアのメリット

## 1-3. 人材シェアの6つのメリット

人材シェアのメリットはさまざま。業務委託契約は雇用契約と比べて人件費もミスマッチリスクも少なく済むので、一つでも気になるメリットがあれば、まずは一度、小さな案件からでも、プロ人材・副業人材を活用してみると良いだろう。ただし、「労働基準法を気にしなくて良い融通の効く安価な労働力」という感覚でプロ人材・副業人材を活用してしまうと、トラブルが生じがちなので、雇用契約と業務委託契約の違いをしっかりと理解しておく必要がある。



### ① 必要な技術、ノウハウや人材の獲得

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、年収も高騰しています。リモートワークを加味した業務委託で、成長企業で活躍する優秀な人材の力をシェアして活用できます。

### ② オープンイノベーション

これまで社内には存在しなかったような異質な人材。新たな視点やネットワークをもたらしてくれる人材。そんな人材と協創するところから、革新的なイノベーションは生まれます。



### ③ 資金と時間の節約

「餅は餅屋」とはよく言ったもので、新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼む方が資金も時間も節約できます。クラウドソーシングは、場所や時間の制約がない単純作業を迅速かつリーズナブルに発注できるBPOとも言えます。

### ④ 柔軟な人材活用

フリーランスの語源は「傭兵」です。副業・兼業は、必要な時に、必要な分だけ、自身のスキルや専門性を活かし即戦力として活躍する働き方で、働き手もそれを望んでいます。人件費が変動費となり、激しい環境変化に柔軟に対応できます。



### ⑤ 社員の業務量・負担の軽減

「働き方改革」で、過重労働是正が叫ばれています。プロ人材・副業人材の力やアイデアを取り入れることで社員の負荷を軽減し、より高付加価値業務に集中してもらうことができます。

### ⑥ 採用・移住・事業承継のお試し期間

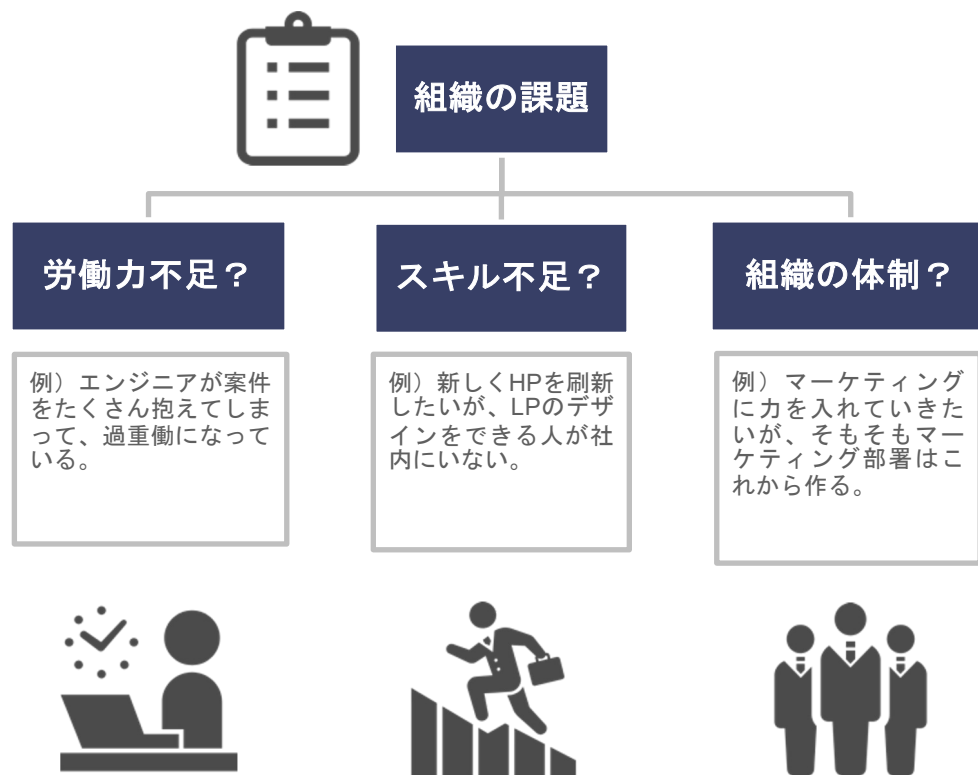
採用には、期待にそぐわなかったり相性が合わなかったりというリスクが付き物。移住や事業承継のお試し期間としての副業・兼業を通じ、お互いに相性や環境を見極めた上で、長期的な関係に移行できます。



# 3. 経営課題の確認

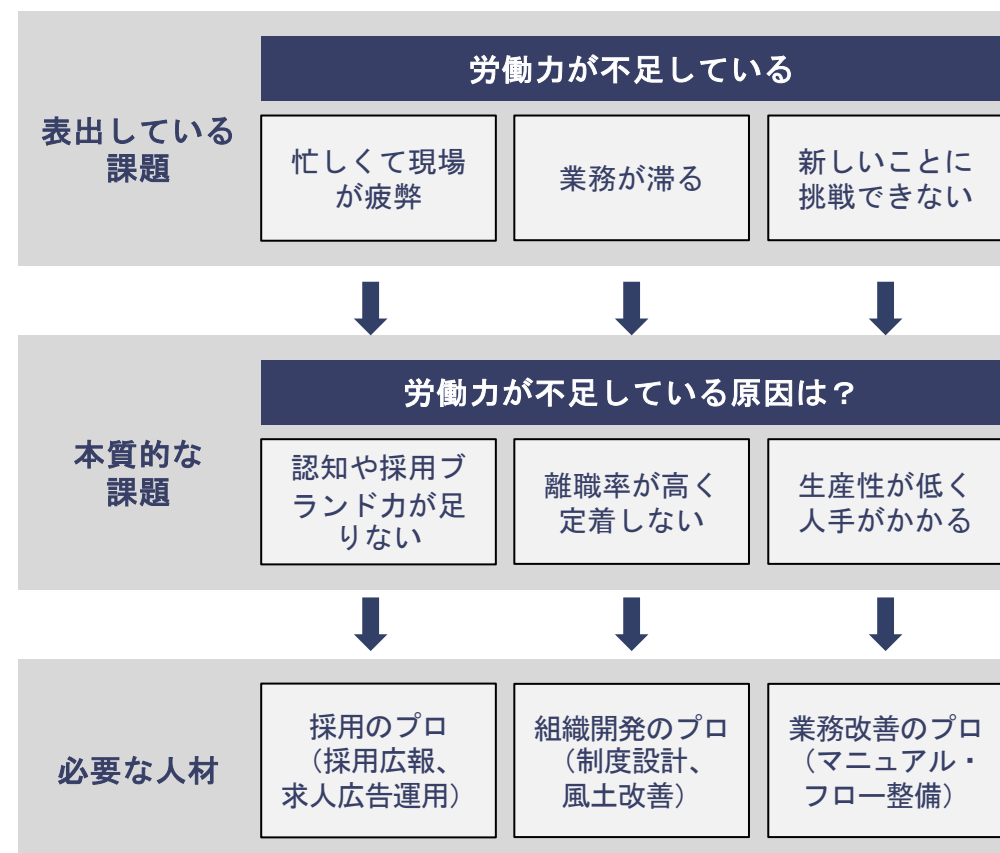
## 3-1. 仮説設定と検証

プロ人材・副業人材を最適に活用するには、経営課題の明確化が必要である。経営課題の明確化とはすなわち、課題の仮説設定と検証を指す。組織が直面しがちな「忙しい」「人が足りない」「できない」の背景にある理由について仮説を立て、検証することで、経営・事業推進のボトルネックが明確になり、必要な人材像が定義しやすくなる。



## 3-2. 課題の深掘りと比較検討

経営・事業推進におけるボトルネックの抽出を行ったうえで、課題の本質を深掘る。通常、解決に向けて複数の方向性があるが、即効性、革新性、コストなどを鑑みて、特に解決したい道筋を選ぶ。

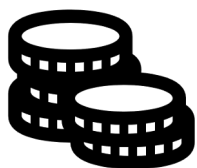




# 1. 人材シェアのメリット

## 1-4. プロ人材・副業人材の報酬

プロ人材・副業人材の報酬は、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。逆に企業にとっては、企業理念やビジョンを熱意を持って伝え、プロ人材・副業人材が自身の成長の実感や、やりがい、手応え等を感じられる業務を用意することで、人材獲得における報酬額競争を回避できる。



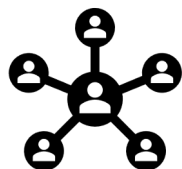
金銭報酬



現物報酬



経験報酬



信頼報酬



心理報酬

## 1-5. ものづくり補助金を利用可能

2020年から、ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金事業が大幅改正され、プロ人材・副業人材の活用がしやすくなった。事業実施期間が10ヶ月に延長され、謝礼金額が設定されていない職種でも複数見積を取得すれば専門家経費の補助が可能に。（1日5万円が上限）

経営革新に投資するチャンス！

経費の1/2もしくは2/3を最大**2,250万円**まで補助！  
(グリーン枠は最大5,000万円、グローバル市場開拓枠は最大4,000万円まで)

### ものづくり・商業・サービス補助金

#### 公募要領 概要版

新商品の  
試作品を  
開発したい！

新たな生産ラインを  
導入したい！

14次締切分

知財を取得し、  
新サービスを立  
ち上げたい！

専門家や  
副業・兼業人材を  
活用したい！



2023年1月19日更新版  
ものづくり補助金事務局

※本補助金の申請には「GビジネスIDプライムアカウント」が必要です。取得未了の方は本補助金にご応募できません。  
※本資料はものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助事業・公募要領の概要版です。  
応募にあたっては、必ず正式な公募要領をご覧ください。

出典：令和元年度・令和三年度補正予算事業「ものづくり・商業・サービス補助金」公募要項（概要版）  
[https://portal.monodukuri-hojo.jp/common/bunsho/ippan/14th/gaiyou\\_14\\_20230118.pdf](https://portal.monodukuri-hojo.jp/common/bunsho/ippan/14th/gaiyou_14_20230118.pdf)

# 2. プロ人材・副業人材とは

## 2-1. 広義のフリーランス人材

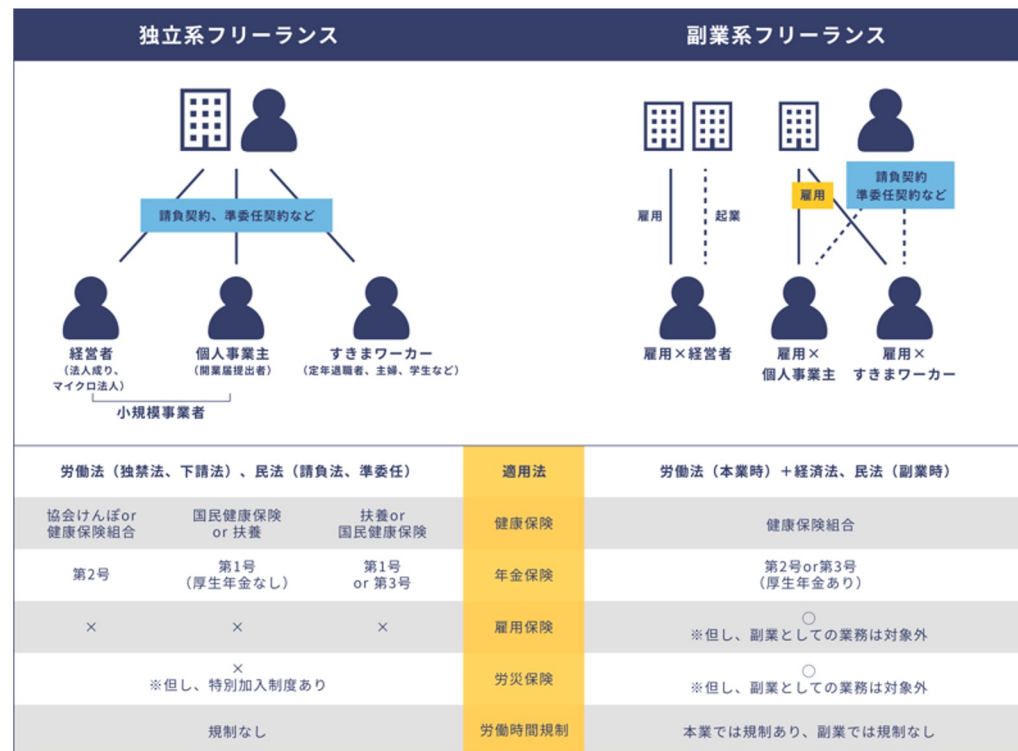
当協会では、プロ人材・副業人材を「広義のフリーランス」と総称し、以下のように定義している。

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

広義のフリーランスには、大きく分けて「独立系フリーランス」と「副業系フリーランス」がいるが、いずれも業務委託（請負契約や準委任契約）で働いている。商品やサービスではなく、自分自身を売り物として、価値提供を行う人々とも言える。

企業や組織に属さず雇用関係を持たない独立系フリーランスは、法人経営者（法人成りしている個人で、アシスタントなど若干名の従業員がいる場合を含む）、個人事業主、すきまワーカー（開業届未提出の個人）に大別される。取引先によって様々な肩書や職種で多岐にわたる仕事をし、複線的にキャリアを築いているパラレルキャリアの独立系フリーランス人材もいる。

一方、副業系フリーランスは、日中は主となる企業や組織に雇用され、すきま時間を使って個人の名前で仕事をしている。副業系プロ人材・副業人材には、1社に雇用されながら起業する人、1社に雇用されながら他の組織や個人と契約を結ぶ人がいる。



出典：フリーランス協会「独立・副業の手引き」  
[https://www.freelance-jp.org/start\\_freelance](https://www.freelance-jp.org/start_freelance)

## 2. プロ人材・副業人材とは

### 2-2. プロ人材・副業人材が解決できる課題

スマートフォン一台あればあらゆる職種で仕事を請け負うことが可能になった現在、業務委託化は多岐に渡って進んでいる。経営戦略立案や事業継承から、突発的に発生した細かい業務の対応まで、人材シェアで一発解決できることが増加していると言えよう。

<b>人事</b> 制度設計・研修導入・労務管理・組織風土改善等	<b>マーケティング</b> データ分析・販促戦略策定・Web広告運用等	<b>財務・経理</b> 資金繰り・調達支援・月次決算・製品別収支管理等
<b>広報</b> メディアプロモーション・HP・SNS運用等	<b>デザイン・編集</b> 印刷物制作・Webデザイン・記事作成・動画制作等	<b>IT導入・システム</b> HP・システム開発・営業メール配信効率化等
<b>新規事業</b> 市場調査・事業開発・事業計画書策定・PM等	<b>営業</b> 大都市圏・海外などへの営業代行・顧客情報収集等	<b>事務</b> データ入力・資料作成・営業リスト作成・翻訳等

### 2-3. プロ人材・副業人材の職種

#### クリエイティブ フリーランス

デザイナー、編集者、ライター、映像ディレクター、コピーライター、フォトグラファーなど

#### ビジネス フリーランス

エンジニア、マーケター、人事、研修講師、広報、財務、経理、事業開発コンサルタントなど

#### 職人 フリーランス

スタイリスト、美容師、フードコーディネーター、ハンドメイド作家、ハウスキーパー、スポーツトレーナー、講師など

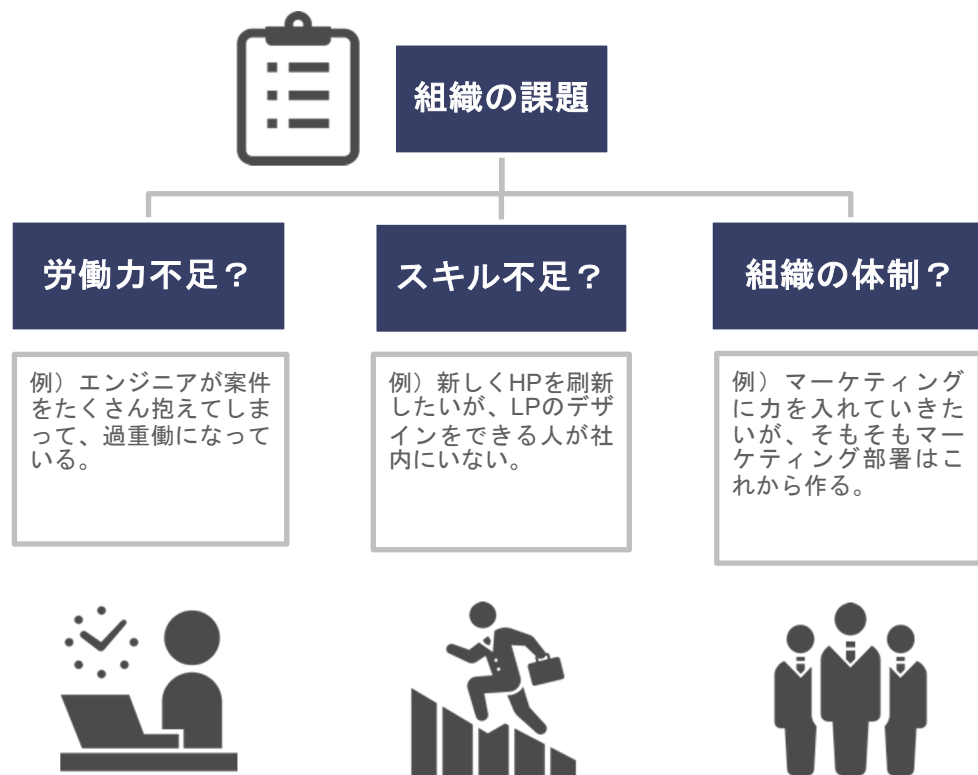


出典：フリーランス協会「独立・副業の手引き」  
[https://www.freelance-jp.org/start\\_freelance](https://www.freelance-jp.org/start_freelance)

# 3. 経営課題の確認

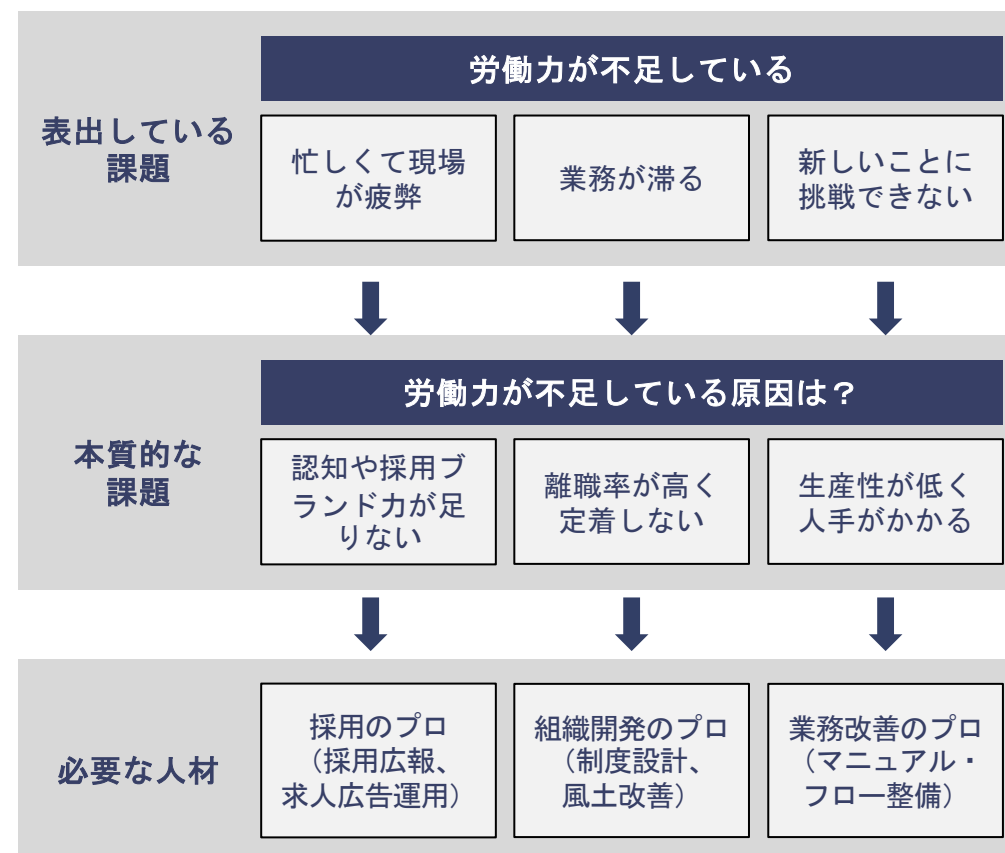
## 3-1. 仮説設定と検証

プロ人材・副業人材を最適に活用するには、経営課題の明確化が必要である。経営課題の明確化とはすなわち、課題の仮説設定と検証を指す。組織が直面しがちな「忙しい」「人が足りない」「できない」の背景にある理由について仮説を立て、検証することで、経営・事業推進のボトルネックが明確になり、必要な人材像が定義しやすくなる。



## 3-2. 課題の深掘りと比較検討

経営・事業推進におけるボトルネックの抽出を行ったうえで、課題の本質を深掘る。通常、解決に向けて複数の方向性があるが、即効性、革新性、コストなどを鑑みて、特に解決したい道筋を選ぶ。





# 4. 募集要件の定義

## 4-1. 雇用/外注/プロ人材/副業人材の比較

経営課題を特定したのち、解決のために考えうる施策や手段を検討する。それぞれの解決策のメリット・デメリットだけでなく、自社の体制・人員へのフィット度合いや中長期的に目指すべき姿から逆算し、知識・経験の蓄積を重視するか否かも検討のポイントとなる。

	正規雇用	非正規雇用	外注 (コンサルティング企業等)	プロ人材 (独立系フリーランス)	副業人材 (副業系フリーランス)
専門性	○	△	◎	◎	◎
予算メリット	△	△	×	○	◎
職域柔軟性	◎	○	○	△	△
費用の性格	固定費	変動費	変動費	変動費	変動費
指揮監督可否	○	○	×	×	×
会社への帰属度	◎	○	×	△	△

## 4-2. 外注からチームの一員まで

テレワーク環境の向上と低コスト化により、自社に常在する社員でないと信頼・安心できないという時代ではなくなった。企業の壁を超えた協業やオープンイノベーションが一般的になる中、従来のアウトソーシング的な「タスク型」の仕事から、中長期的に主体性を持って携わる「プロジェクト型」、社員と同等の帰属意識や責任を持ち、同じ目線で働く「ミッション型」の仕事まで、業務委託で働く人々の活躍の幅は広がっている。

### タスク型

- ・バナーやロゴをデザインする
- ・データ入力や翻訳業務を行う

→ 期間(人日)、作業内容、納品物が明確

### プロジェクト型

- ・社内システムの導入・開発・改修
- ・新商品のキャンペーンを実施する

→ 期間(数ヶ月～数年)、業務範囲、成果物が明確

### ミッション型

- ・企業の認知向上、ブランディング
- ・企業の人材開発(採用～育成)

→ 期間や成果物は限定せず、ミッションに基づき役割遂行

出典：フリーランス協会「独立・副業の手引き」  
[https://www.freelance-jp.org/start\\_freelance](https://www.freelance-jp.org/start_freelance)

# 4. 募集要件の定義

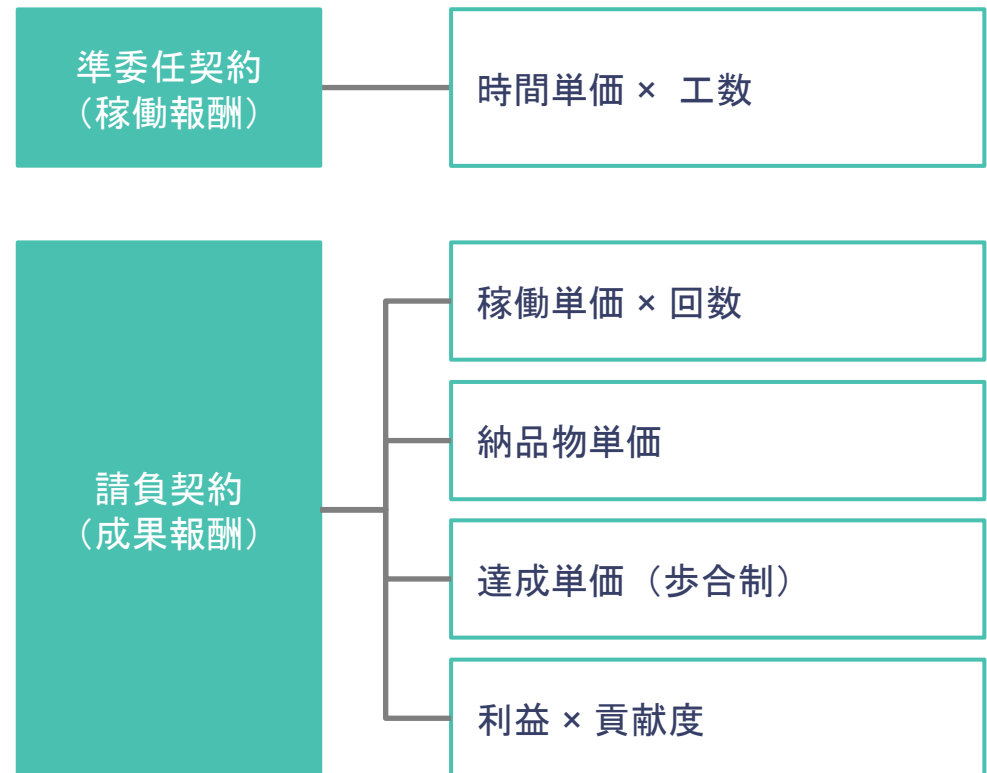
## 4-3. 募集要件の記述

依頼したい業務内容が固まったら、募集要件を記述していく。基本的な項目は雇用の求人要件と同じだが、業務委託の場合はそれに加えて、予め業務内容や成果物、稼働工数・量、期間や納期、就労場所など（赤枠部分）を具体的に示すことが望ましい。

募集要件に盛り込む内容	
会社情報	社名、業種・業態、事業内容、URLなど
担当者	担当部署、担当者名、担当者の想い、連絡先など
ビジョン・ミッション	ビジョン・ミッション、企業理念、経営戦略、実現したいゴールや目標、経営者の想いや経歴など
求めるスキル・経験	必須スキル・経験、望ましいスキル・経験、求める人材像など
報酬	報酬予定額、諸経費の取扱い、支払期日、支払方法など
業務内容と成果物	背景課題、期待値する役割、成果物（納品物）、想定される月間の業務時間、経営課題、現在の着手状況など
契約期間または納期	契約期間（準委任契約の場合）、納期（請負契約の場合）
条件	就労場所、出社の頻度、契約形態、利用ツール・システム、知的財産権の取扱いなど

## 4-4. 値決めの考え方

報酬設定の考え方は、大きく分けて作業報酬と成果報酬がある。職種によっては、おおよその相場観が形成されている職種もあるが、スキルや経験値による個人差が激しく、需給バランスや本人の興味関心によって大きく変動するため、あくまで参考程度に考えるのが良い。



# 5. プロ人材・副業人材を探す

## 5-1. フリーランスDB

プロ人材・副業人材のプロフィールや実績などを検索・閲覧できる、国内唯一のフリーランスデータベース。気になる人材が見つければ、直接コンタクトできる。利用無料（無料会員登録が必要）。スキルや利用可能なツールのほか、新規案件の受付状況（歓迎・応相談・停止中）を確認することが可能。納品物の瑕疵や情報漏えいなどのリスクに備えた賠償責任保険加入者は、バッジ表示で識別できる。

### フリーランスDBの特徴

閲覧も検索も、無料で使える！

問い合わせ窓口として活用できる！

信頼資産を可視化できる！

※無料会員・一般会員にログインすると検索欄が表示されます！

**フリーランスDB**

副業・兼業人材に仕事を頼みたい。仕事の問合せが欲しい。フリーランスの仲間が欲しい。そんな時に頼りになる無料プロフィール掲載&検索サービスです。

掲載方法はこちら→

※データベースに掲載されているのは、フリーランス協会が一般会員および無料会員のうち、プロフィールを整えられた方です。プロフィール公開は任意となります。※当協会は、マッチングや契約内容には一切関与いたしません。※非営利契約や業務委託契約は、くれぐれもお自身の責任において締結をお願い申し上げます。

エリア: 全国 | 職種: すべて | 職種(フリーワード): 職種(フリーワード) | 仕事の相談: すべて | 氏名orビジネスネーム: 氏名orビジネスネーム | 会員種別: すべて | 画像の無い会員の表示: 表示しない

検索ボタン

フリーランスDB <https://www.freelance-jp.org/talents>

## 5-2. マッチング事業者

マッチング事業者には大きく分けて、再委託型、あっせん型、プラットフォーム型、メディア型の4つのタイプがあり、それぞれ提供サービスの内容や範囲、課金方法が異なる。

### ①再委託型

企業から業務の委託を請け、当該業務に関する仕事をマッチング事業者が選定した最適な人材に再委託。



人材仲介エージェント、システム開発会社など

### ②あっせん型

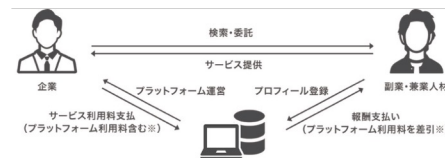
企業と人材との間で、業務委託の仕事のあっせんを行う。



人材仲介エージェント など

### ③プラットフォーム型

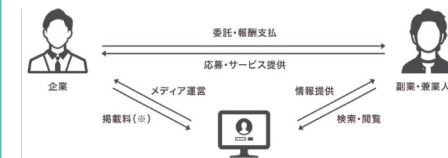
企業とプロ人材・副業人材が業務委託の仕事の募集から契約締結までを直接行うことができるプラットフォームの運営を行う。



クラウドソーシング、シェアリングエコノミーなど

### ④メディア型

直接契約型でマッチング事業者は人材募集のみ。業務委託案件の募集情報を掲載できる募集広告メディア、ネット掲示板、SNS等の運営を行う。



募集広告メディア、インターネット掲示板、SNSなど

# 5. プロ人材・副業人材を探す

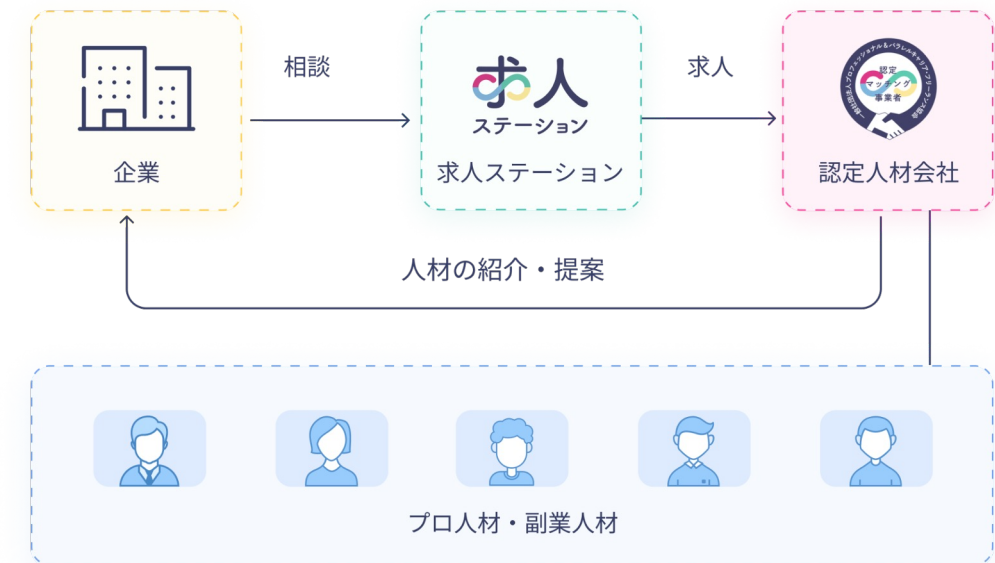
## 5-3. マッチング事業者カオスマップ

プロ人材・副業人材が注目を集めるようになり、実に多彩なマッチング事業者が登場している。解決が得意な経営課題、登録人材の職種、テーマ、ビジネスモデル、利用料などがサービスによって異なるため、自社のニーズに沿ったサービスを見極めて使うことが望ましい。



## 5-4. 求人ステーション

プロ人材・副業人材活用の無料コンシェルジュサービス。非営利法人ならではの公正中立な立場で、人材活用に関する素朴な疑問や、効果的な活用方法等の相談に対応します。独自基準に沿った審査をクリアした認定マッチング事業者（21社27サービス）への一括求人も可能なので、どのマッチング事業者が良いのかよく分からないという企業にも手軽で安心。

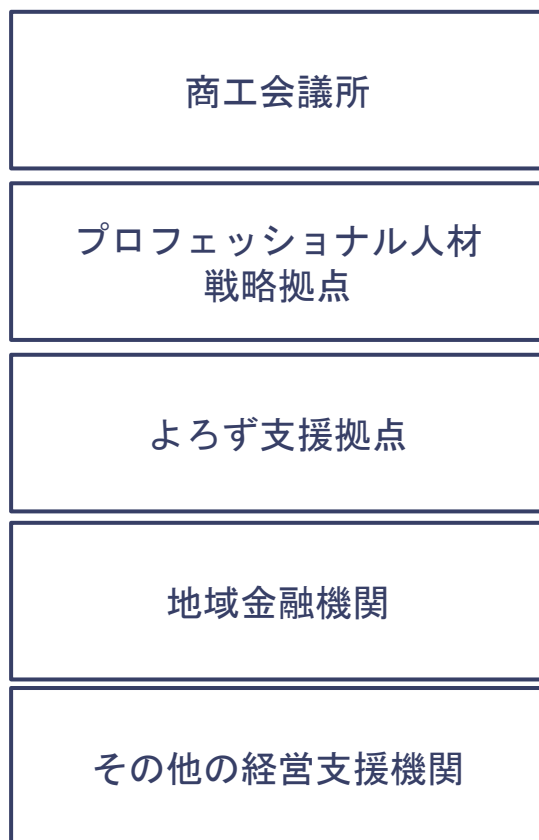


求人ステーション [https://www.freelance-jp.org/kyujin\\_station](https://www.freelance-jp.org/kyujin_station)

# 5. プロ人材・副業人材を探す

## 5-5. 経営支援機関と金融機関

プロ人材・副業人材の活用が日本の成長戦略の一翼に位置づけられ、政府としても積極的に活用推進を行っているため、プロ人材・副業人材の募集を支援する行政、経営支援機関、地域金融機関なども出始めてきている。



## 5-6. マッチングの留意点

フリーランス白書によると「過去一年以内に仕事獲得につながった実績のある経路」は、「人脈」や「過去・現在の取引先」と回答した人が最も多い。知人を介して紹介された人物であれば、一定の与信や評価がされていると考えられる。しかし、これまでプロ人材・副業人材との付き合いがない企業にとっては、伝手をたどって探すには限界がある。プロ人材・副業人材は、その専門性の高さがメリットなので、限られた範囲内で探して妥協するよりも、人材豊富なデータベースを利用して日本全国から自社の課題解決に最適な人材を探す方が、費用対効果が高い場合がある。

また、業務委託による人材活用経験が浅く、業務の切り出しや要件定義、契約書作成に慣れていないと、契約後にトラブルになる可能性もある。慣れるまではマッチング事業者を利用することで、ストレスなくスムーズに、プロ人材・副業人材の能力やパフォーマンスを最大限に引き出すことができる。

参考：マッチングに際してよくある課題

- 1 優秀な人材との出会い方が分からない
- 2 業務の切り出しが難しい
- 3 業務委託契約やマネジメントの知識がない



# 6. 契約締結

## 6-1. 契約書に記載した方がよい項目

プロ人材・副業人材に業務を委託する際には、事前に業務範囲や工数、成果物、著作権の帰属等について明示的に合意する必要がある。契約時に詳細を詰めておかないとトラブルになるため、少なくとも下記項目については必ず契約時に双方で擦り合わせを行うことが望ましい。

項目	具体例
業務内容・成果物	遂行する業務の内容と範囲、成果物（納品物）、稼働工数、稼働可能な時間帯など
報酬	報酬額、交通費や諸経費の取扱、報酬支払期日、支払方法など
スケジュール	成果物の納期（役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間）など
納品先	成果物の納品先と納品方法（役務の提供である場合は、役務を行う場所）、コミュニケーションの手段と頻度など
検収日	成果物の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日など
契約変更条件	契約条件を変更する場合の取扱いなど
瑕疵担保責任	成果物に瑕疵がある等不完全であったり納入等が遅れたり、補修が求められる場合等の取扱いなど ※準委任契約の場合は、瑕疵担保責任はないが受託者に善管注意義務が生じる
著作権の帰属	成果物に係る知的財産権の取扱いなど
秘密保持	業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱いなど

## 6-2. 業務委託人材に関連する法律・ガイドライン

プロ人材・副業人材の活用にあたって遵守すべきルールは、主に5つある。業務委託で働くプロ人材・副業人材は労働者ではなく自営業者であるため、労働基準法、労働契約法、職業安定法の対象ではない。

民法	請負契約（民法632条）または準委任契約（民法656条）。契約書で契約内容の全容が分かるように作成する必要がある。
独占禁止法	「人材と競争政策に関する検討会」報告書において、企業が「個人として働く者」と取引する際に独禁法上問題となる行為が示された。
下請法	下請法で親事業者となる企業に、契約内容の書面交付や書類の作成・保存等の義務や、様々な禁止事項が定められている。
自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン	業務委託での人材活用における留意点や守るべき事項について定められている。業務委託契約書の雛形も紹介されている。
フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン	競争法と労働関係法の適用関係を明らかにし、法令に基づく問題行為を具体的に列挙した、実効性と一覧性のあるガイドライン。
フリーランス・事業者間取引適正化等法（案）	「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など」新法が国会に提出される予定。

# 6. 契約締結

## 6-3. 業務委託契約書の雛形例

<別添>本ガイドラインに基づく契約書のひな型例について

契約書

甲及び乙は、甲が乙に対し、以下の業務を依頼するにあたり、次のとおり契約を締結する。

- 発注内容 ※1
  - (1) XXXXXX  
※2 知的財産権が発注内容に含まれる場合
  - (2) 規格・仕様  
※3  
 別に資料あり ( )
  - (3) 納入方法・納入場所 ※4  
\_\_\_\_\_
- 納期等
  - (1) 納期 XX年XX月XX日 ※5
  - (2) 検査完了日 XX年XX月XX日
- 報酬の額
  - ・金〇〇〇円(消費税等別) ※6
  - ※ 諸経費は、甲の負担とする。
  - ※ 途中で終了した場合でも、実施割合・機能に相当する報酬を支払う。
- 支払期日 ※7
  - 一括払い  
本業務の遂行が完了した月の翌月末日 / XX年XX月XX日
  - 分割払い
    - ① 対価の\_\_\_% 契約締結日の属する月の翌月末日 / XX年XX月XX日
    - ② 対価の\_\_\_% XX年XX月XX日
    - ③ 残額 本業務の遂行が完了した月の翌月末日 / XX年XX月XX日
- 支払方法
  - 乙が指定する金融機関口座に振り込み支払う。振込手数料は、甲の負担とする。
- その他特記事項

XXXX年XX月XX日

甲 東京都千代田区 XXX1-2-3                      乙 東京都千代田区 XXX4-5-6  
〇〇株式会社    △△ △△  
代表取締役 〇〇 〇〇    △△ △△

1

契約書 (サンプル)

甲及び乙は、甲が乙に対し、以下の業務を依頼するにあたり、次のとおり契約を締結する。

- 発注内容
  - (1) 雑誌「YYYY」に掲載する \* \* \* \* に関するコラムのための原稿の執筆
  - (2) 規格・仕様  
掲載媒体: 雑誌「YYYY」  
分量 : 3,000字以上5,000字以内  
タイトル: 15字以内  
修正指示: 2回まで(1回あたり金1,000円(消費税等除く))  
 別に資料あり(「執筆要項」(2020年6月改定版のもの))
  - (3) 納入方法  
納品形式: .word ファイル形式  
納品方法: 甲が指定する電子メールアドレスに添付し送信する方法による
- 納期等
  - (1) 納期 2021年2月28日  
(第1回メ切: 2020年12月31日、第2回メ切: 2021年1月31日)
  - (2) 検査完了日 2021年3月15日
- 報酬の額
  - ・金50,000円(消費税等別)
  - ・著作権を甲に譲渡する場合は、著作権に関する対価として、別途金15,000円
  - ※ 諸経費は、甲の負担とする。
  - ~~※ 途中で終了した場合でも、実施割合・機能に相当する報酬を支払う。~~
- 支払期日
  - 一括払い  
~~本業務の遂行が完了した月の翌月末日 / 2021年3月31日~~
  - 分割払い
    - ① 対価の\_\_\_% 契約締結日の属する月の翌月末日 / XX年XX月XX日
    - ② 対価の\_\_\_% XX年XX月XX日
    - ③ 残額 本業務の遂行が完了した月の翌月末日 / XX年XX月XX日
- 支払方法
  - 乙が指定する金融機関口座に振り込み支払う。振込手数料は、甲の負担とする。
- その他特記事項

2020年12月1日

甲 東京都千代田区 XXX1-2-3                      乙 東京都千代田区 XXX4-5-6  
〇〇出版株式会社    △△ △△  
代表取締役 〇〇 〇〇    △△ △△

2

出典: フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン  
<https://www.meti.go.jp/press/2020/03/20210326005/20210326005-1.pdf>

# 7. リスクヘッジ

## 7-1. リスクヘッジのポイント

### 1 情報提供や稼働は、契約締結後に

プロ人材・副業人材に業務を依頼する場合は、緊急で人材を必要としているというケースも多い。しかし、報酬や納品物の条件や秘密保持も含め、きちんと双方に合意し、契約書を交わしてから業務を開始することが後々のトラブル防止につながる。契約締結に時間がかかりそうな場合は、せめてメール等で細かい条件を記し、合意した旨を返信してもらうようにすると良い。

### 2 小さく始める

初めて取引をする相手にいきなり大きなプロジェクトや高額の場合を任せるのはリスクがある。どれだけ実績のある人物であっても、自社にとってのパフォーマンスの良し悪しの判断には、相性や関係者の好みも左右するからだ。まずは軽め・短期・低額の仕事を任せて相性を見てから、徐々に大型で中長期的な仕事を任せていくようにすると、ミスマッチを防ぐことができる。

### 3 賠償責任保険への加入確認

業務委託による人材活用が日本よりも進んでいる欧米では、取引時に賠償責任保険への加入を確認することが一般的である。

## 7-2. 賠償責任保険

フリーランス協会では、プロ人材・副業人材向けの賠償責任保険を提供。プロ人材・副業人材にありがちなリスクを最大10億円まで補償している日本初かつ唯一のフリーランス向け賠償責任保険である。

1 フリーランス特有の  
賠償リスクに備えた幅広い補償を実現

2 身体障害や財物損壊を伴わない  
経済損失などの  
業務過誤による賠償も補償

(情報漏えい、納品物の瑕疵、著作権侵害、偶然な事故による納期遅延が対象)

3 フリーランスの賠償資力の確保を通して  
発注者・利用者にも安心を提供

納品物の瑕疵

情報漏えい

著作権侵害

偶然な事故による  
納期遅延

業務遂行中の  
対物・対人の事故

業務結果 (PL責任)

受託財物

幹事保険  
会社

SOMPO 損保ジャパン

非幹事保険  
会社

東京海上日動

MS&AD  
三井住友海上

あいおいニッセイ同和損保  
MS&AD INSURANCE GROUP

フリーランス協会ベネフィットプラン <https://www.freelance-jp.org/benefits>



# 8. コミュニケーション

## 8-1. レポートライン

プロ人材・副業人材に業務を依頼した後、納品までの間にも要所要所でしっかりとコミュニケーションを取ることが業務の質を高める。組織やチームの一員として巻き込み、密な情報共有や報告・連絡・相談を行えば行うほど、プロ人材・副業人材は主体的かつ能動的に業務を遂行できるようになる。依頼する業務内容によって、レポートラインの有り様は異なる。

### マンツーマン型



プロ人材・副業人材に対応する窓口担当者を1名決めて、その担当者を通じてすべてのコミュニケーションを行う。タスク型の仕事の場合に向いている。

### チームメンバー型



複数の従業員で構成されるチームに、プロ人材・副業人材がアサインされる。チームメンバー間で多方向のコミュニケーションが行われる。プロジェクト型の仕事によく見られる。

### インサイダー型



プロ人材・副業人材に、社内の情報インフラやリソースへのアクセス権限を与え、必要に応じて様々な従業員とコミュニケーションを取る。ミッション型の仕事が円滑に進む。

## 8-2. コミュニケーション手段

目的やシーンに応じて、コミュニケーションのツールや方法を使い分けることで、ミスコミュニケーションや認識齟齬を防ぐことができる。

用途・特徴	
対面 打合せ	相互理解や信頼関係構築において、対面での打合せに勝るものはない。初対面時に限らず、数週間から数ヶ月に一度、対面打合せを行うことは人材のコミットメントを高めるのに有効である。
ビデオ 会議	リモートベースの契約の場合でも、定期的にビデオ会議を行うことを推奨する。互いの表情を確認しながら、対面とほとんど遜色ない情報量を得ることができる。資料や画面の共有、録画も可能。
電話 (音声通話)	緊急時やちょっと一言伝えたい時、もしくはテキストで伝えにくい詳細・ニュアンスを補足したい際などに、ビデオ会議より手軽な電話が重宝する。相手が別の仕事ではないかの配慮は必要。
メール	社外とのコミュニケーションや、社外からのメールの転送、資料送付などに重宝。リモートワークでチャットを利用しない場合は、日常的なコミュニケーションもメールが主となる。
チャット	スムーズなリモートワークのために一般的に推奨されるツール。隣の席にいる人に話しかける感覚で、メールより迅速かつ気軽な意思疎通が可能。履歴が残るため電話よりも認識齟齬が起きにくい。画像やドキュメントファイルの添付も可能。

# 8. コミュニケーション

## 8-3. リモートワークのツール

リモートワークのツールは、PCやスマートフォンにインストール・設定さえしておけば、初心者でも説明書不要ですぐに使えるように設計されている。幸い無料で手軽に使えるサービスばかりで、1~2日もすれば世代問わず慣れることができるだろう。

### チャットツール



### ビデオ会議ツール



Webex Meetings

### 共同編集・資料共有ツール



OneDrive



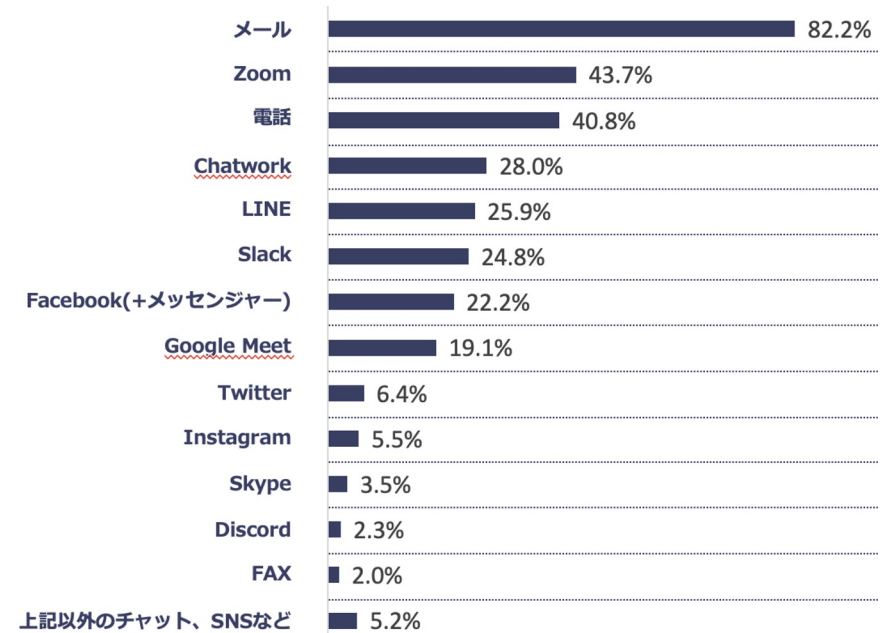
iCloud

### ファイル共有ツール



参考：プロ人材・副業人材が地方企業とリモートワークをする際に利用しているツール

(n=343)



出典：フリーランス白書2023 第3章 フリーランスと地方創生  
<https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2023/03/FreelanceSurvey2023.pdf>

# 9. 採用・マネジメントのコツ

## 9-1. 共感によるマッチング

プロ人材・副業人材は、必ずしも報酬だけが目的ではなく、「やりがいや社会貢献」「新しい知識や経験を積みたい」などの点を重視することも多い。そのため、求人を訴求する際には、いかに共感できるかポイントとなる。共感のポイントは人それぞれだが、従来の求人票等で訴求する求める能力や業務内容等の条件面だけでなく、企業の経営ビジョン（目指していること）や、経営者や担当者の人柄やストーリーをしっかりと伝えることで、「この会社、そしてこの経営者・担当者と一緒に仕事がしたい」という想いが喚起される。現状抱えている課題についてもしっかりと伝えることで、プロ人材・副業人材自身に関われる箇所が明確になるため、当事者意識と熱意を持って貢献してもらいやすくなる。

『能力&条件』+ 『共感・信頼関係・人柄による』 マッチング



参考：タスク型であっても、上流の話を惜しまず伝えるようにすると良い



# 9. 採用・マネジメントのコツ

## 9-2. 円滑な業務マネジメント

プロ人材・副業人材と仕事をするということは、多様性を受け入れることでもある。それぞれ働き方のスタイルも異なれば、共通認識や共通言語を持ち合わせていない場合も往々にしてあるが、多様性が組織力を強くするという前提で、自社の文化に染めるというよりは、新しいものを面白がる受容性を持つことがコツである。

プロ人材・副業人材との協業が、社員にとっても刺激や学びとなり、成長のきっかけになったという副産物が生じることは珍しくない。

### 【円滑な業務マネジメントのためのチェックポイント】

- ✓ 進捗報告手段の擦り合わせ  
互いにストレスのない報連相の頻度・手段をチューニングする
- ✓ 期待値や良い点、改善点を小まめにフィードバックする  
同じゴールに向かい協業するチームの一員として遠慮しない
- ✓ メンバーとして平等に扱う  
外注扱いでも、お客様扱いでも、真の信頼関係は築けない
- ✓ NDAを締結した上で、なるべくオープンに情報開示する  
アクセスできる情報が限られているとアウトプットも限られる
- ✓ 報告/連絡/相談のコミュニケーション手段と頻度を決めておく  
お互いに心地よい手段と頻度を模索する
- ✓ 本業やプライベートの話など雑談も重要  
相互理解を深めることでコミュニケーションも円滑になる

# 10. おわりに

## 10-1. 人材獲得競争の新たな市場へ

人材獲得競争の市場は、転職意向を持つ人材に限られた転職市場からプロ人材・副業人材のマーケットへと広がっている。  
新たな人材獲得競争に乗り遅れることなく、優秀な人材とスムーズな取引を行うために、ぜひ本ガイドンスを役立てていただきたい。



## 10-2. 当ガイドンスの制作について

本ガイドンスは、フリーランス協会のジョブ創出プロジェクトメンバーが、プロ人材・副業人材の活用支援を行う賛助企業の協力を得て作成した。

### 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

「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」というビジョンを掲げ、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。  
年会費1万円で賠償責任補償や所得補償制度、各種優待が使えるベネフィットプラン（福利厚生制度）の提供のほか、政策提言、キャリア支援、ジョブ創出、関係進行創出など、様々なプロジェクトが進行し、多彩なイベント運営等を行う。  
また、プロ人材・副業人材の仲介事業者23社29サービスと連携した「求人ステーション」で、企業に対するプロ人材・副業人材活用アドバイス・コーディネートを実施。多様な働き方を志向する人々が安心して働くことができる環境づくりと、新たな活躍の場を広げる取組みを推進している。

会員総数86,789名（フリーランス白書等の実態調査の母集団となる一般会員・無料会員・SNSフォロワー）、一般会員数13,677名、法人会員数259社（2023年3月31日現在）

参考：フリーランス協会のベネフィットプランについて  
<https://www.freelance-jp.org/service>

- ・法人名：（一社）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
- ・URL：<https://www.freelance-jp.org>
- ・代表理事：平田麻莉
- ・設立日：2017年1月26日（同年4月20日に一般社団法人化）
- ・所在地：〒103-0028 東京都中央区 八重洲2-8-7 福岡ビル4F

参考)

プロ人材・副業人材活用の  
相談窓口「求人ステーション」



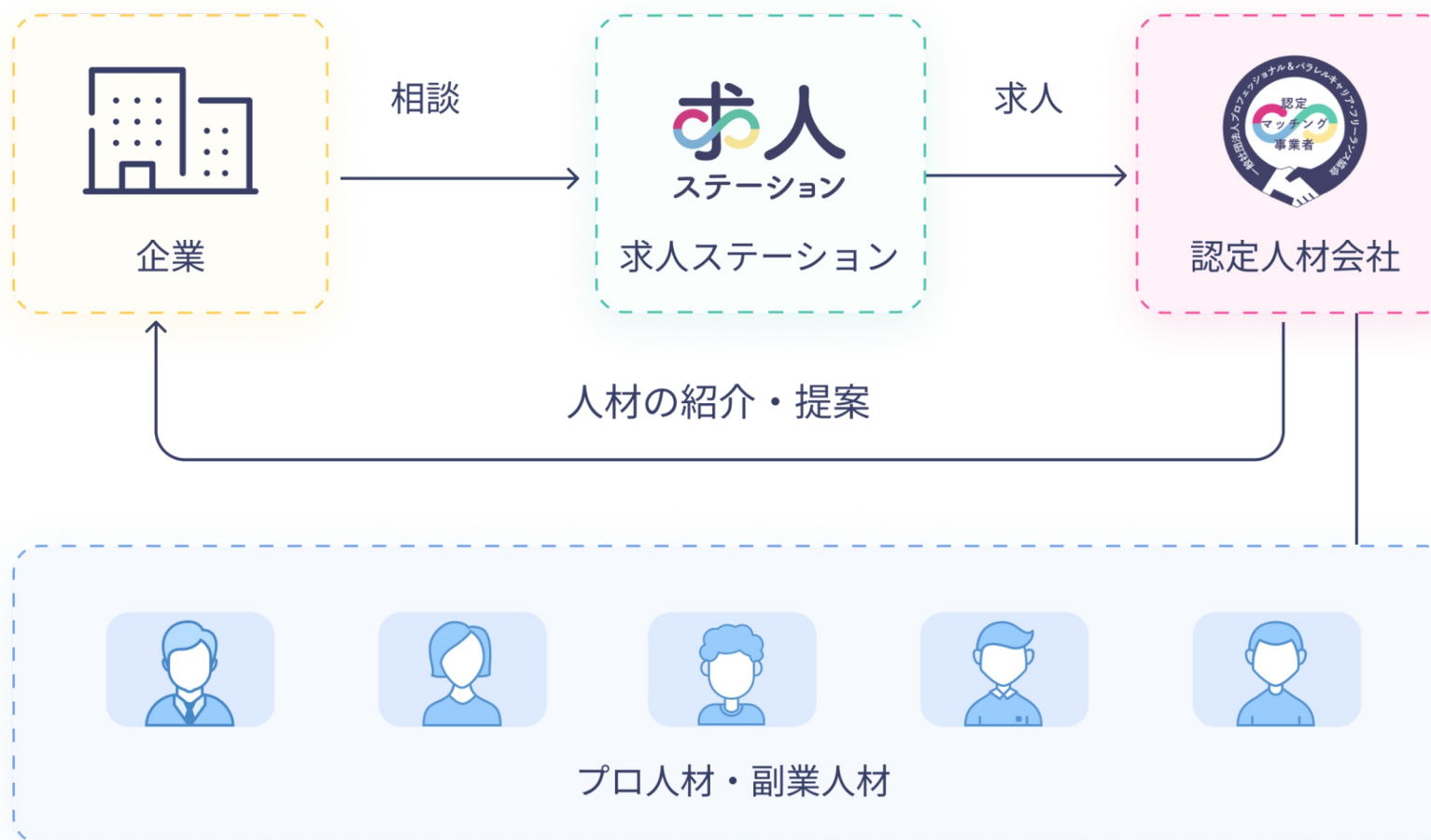
# 求人ステーションとは

中小企業・スタートアップ向け

プロ人材・副業人材活用の相談窓口

## お人ステーション

貴社が抱える人材不足のお悩みをお伺いし、必要に応じてご希望に沿った認定人材会社を介し、求人をお手伝いします。  
人材不足や停滞している課題について悩み続ける時間や、たくさんの人材会社に問合せしていた手間を、大幅に削減できます。



# 求人ステーションの特徴

## これから求人を検討したい方

人材採用や活用に関する課題やご要望が明確になっていなくても大丈夫です。まずは一度お気軽にご相談ください。数多の中小企業を支援してきた経験豊富な担当者が、貴社の課題を明確にして、具体的な解決方針の検討をサポートします。

 <b>採用できない</b> 社員採用で応募が来ず、他の可能性を探っている	 <b>ノウハウがない</b> デジタル化したいが、分かる人がいない（見つからない）	 <b>担当者がいない</b> 新規事業や業務改善をしたいが、できる社員がいない	 <b>時間がない</b> 単純な事務作業に時間もコストも奪われている
---	--	--	---

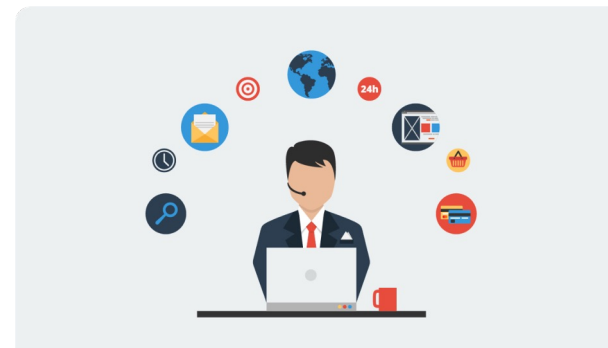
## 今すぐ求人したい方

1回の問合せで多彩な人材にアクセスできるため、より効率的・効果的な求人活動ができます。



### 22社の人材会社と連携 貴社に最適な人材がきっと見つかる

一口に人材会社といっても、登録しているプロ人材・副業人材の特性や職種、費用、ビジネスモデルは様々です。多様な人材会社が揃っているため、貴社にピッタリの人材に出会える可能性が高まります。



### 1回の相談で、自社に合った複数の人材会社から 提案がもらえる

求人ステーションで整理した求人情報を、貴社のご要望を満たせるような認定人材会社だけに一括でお伝えするので、何社も問合せする手間と時間が省けます。



# 求人ステーションが信頼されている理由

1

国内最大級のプロ人材・副業人材ネットワークとして豊富な知見を持つ非営利団体が、無料で運営

政府や自治体と連携してプロ人材・副業人材の活用を推進してきたフリーランス協会が、企業の人材探しに伴走支援するため、求人ステーションは誕生しました。

2

プロ人材特有の思考や取引慣習を熟知する人材採用・管理のプロが、貴社の求人の心強い味方に

採用される側であるプロ人材・副業人材の立場も考慮して、人材獲得に最適なアプローチ方法やマネジメント、環境整備を親身にアドバイスいたします。

3

厳正な審査をクリアした人材会社に絞って探せるから初めての業務委託契約でも安心・スムーズ

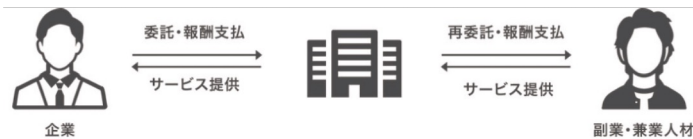
「[フリーランス・副業人材の仲介事業者のための手引き](#)」に沿った、毎年1回の厳正な審査をクリアした安心・高品質の認定人材会社（認定マッチング事業者）のみをご紹介します。



# 認定マッチング事業者の種類

## ①再委託型

企業から業務の委託を請け、当該業務に関する仕事をマッチング事業者が選定した最適人材に再委託。

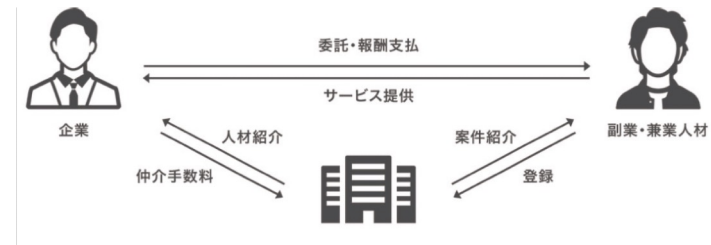


人材仲介エージェント、システム開発会社など

特徴	契約期間中、マッチング事業者に業務委託料を支払う 業務進捗管理はマッチング事業者が実施し、受け入れ企業に報告
費用負担	業務委託料（契約期間中） ※仲介エージェントのコーディネート料を含む
メリット	ワンストップでおまかせできる 求人像が明確でなくても依頼可能
デメリット	手厚い継続的サポートがある分、直接契約より割高

## ②あっせん型

企業と人材との間で、業務委託の仕事のあっせんを行う。

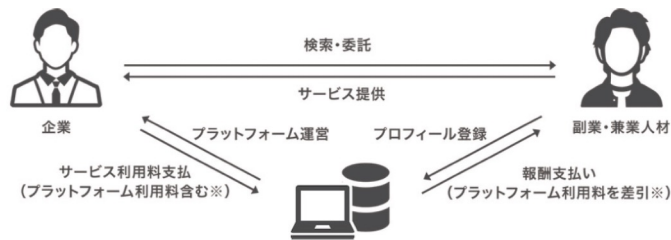


人材仲介エージェントなど

特徴	契約成立後に仲介費用を支払う 契約期間中、副業・兼業人材に業務委託料を支払う ※オプションとして伴走支援サービス（有料）がある場合も
費用負担	人材紹介料（成約時）＋業務委託料（契約期間中）
メリット	成功報酬のため、支払が事後 案件に合う人を探してくれるため求人像が明確でなくても依頼可能
デメリット	成約時の紹介料が他と比べて高い

## ③プラットフォーム型

企業とプロ人材・副業人材が業務委託の仕事の募集から契約締結までを直接行うことができるプラットフォームの運営を行う。

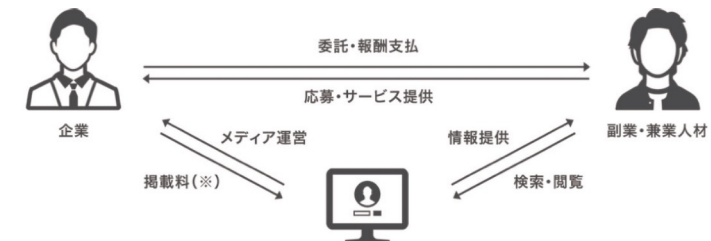


クラウドソーシング、シェアリングエコノミーなど

特徴	マッチング事業者のシステムが介在して募集から成約までサポート 企業はプラットフォームを経由して副業・兼業人材にアプローチ サービス利用料をマッチング事業者を支払う 契約期間中、副業・兼業人材に業務委託料を支払う
費用負担	サービス利用料（成約時）＋業務委託料（契約期間中）
メリット	気軽に利用できる、自社で条件に合う人を選考できる コンペ形式であれば比較して選ぶことができる
デメリット	自らの判断にて人材を選定する必要がある ネットでのやり取りとなるためミスマッチの可能性も

## ④メディア型

直接契約型でマッチング事業者は人材募集のみ。業務委託案件の募集情報を掲載できる募集広告メディア、ネット掲示板、SNS等の運営を行う。



募集広告メディア、インターネット掲示板、SNSなど

特徴	募集時に募集広告費をマッチング事業者を支払う 契約期間中、副業・兼業人材に業務委託料を支払う ※オプションとして伴走支援サービスがある場合も（有料）
費用負担	募集広告掲載費（募集時）＋業務委託料（契約期間中）
メリット	自社で合う人を選考できる 他と比較して安価に利用できる
デメリット	広告しても応募がない場合がある（再募集の場合費用負担あり） 他の募集と比較されるため、求人時により自社の課題や取り組みを魅力を伝える必要がある

# 仲介事業者のサポート範囲と費用

採用までのステップ	再委託型	あっせん型	プラットフォーム型	メディア型
経営課題整理	△			
要件定義	△			
人材募集	○	○	○	○
応募受付	○	○		
面談設定	○	○		
面談	○			
条件交渉	○	△		
契約管理	○	△	△	
進捗管理	○			

費用負担

採用にかかる手間



# 認定事業者一覧

	サービス名	企業名	本社所在地	サービス類型	得意領域
1	RD LINK	株式会社RDサポート	東京都	再委託型	研究開発、商品開発、品質管理、生産管理
2	タクウィル	株式会社エスプール	東京都	再委託型、あっせん型	製造業、人事採用、営業/マーケティング
3	Anycrewエージェント	エニクルー株式会社	東京都	再委託型	新規事業開発、マーケティング、財務 など
4	アサインナビ	株式会社エル・ティー・エスリンク	東京都	プラットフォーム型	コンサルタント、エンジニア、マーケティング
5	プロフェッショナルハブ	株式会社エル・ティー・エスリンク	東京都	再委託型	IT-PMO、業務/戦略コンサルティング/新規事業開発、ブランディング/マーケティング
6	ProAttend	株式会社audience	東京都	再委託型	M&A、IPO、バックオフィスサポート
7	SOKUDAN	CAMELORS株式会社	東京都	再委託型、プラットフォーム型	エンジニア、Webマーケ、事業企画
8	Engun	株式会社クオリティ・オブ・ライフ	東京都	再委託型	経営、新規事業、マーケティング、人事、生産管理、DX
9	プロフェッショナル人事シェアリングサービス「CORNER」	株式会社コーナー	東京都	再委託型	人事、労務
10	FLEXY	株式会社サーキュレーション	東京都	再委託型	システム開発、PM(ベンダーコントロール)、DX推進、オフショア開発
11	プロシェアリングコンサルティング	株式会社サーキュレーション	東京都	再委託型	新規事業構築支援、事業承継/BCP構築支援、マーケティング/EC/営業力強化等
12	ふるさと兼業	NPO法人G-net	岐阜県	あっせん型、メディア型	広報/PR、マーケティング、商品企画、新規事業
13	Interim Management Solutions(IMS)	株式会社ジェイエイシーリクルートメント	東京都	再委託型、あっせん型	人事、IT・DX、新規事業
14	Relance	株式会社スリーシェイク	東京都	再委託型	ITエンジニア、PM/コンサルタント、webクリエイター

# 認定事業者一覧

	サービス名	企業名	本社所在地	サービス類型	得意領域
15	Collective Business Design	株式会社ソレクティブ	東京都	再委託型, あっせん型	クリエイティブ領域 (UI/UXデザイナー/アートディレクターなど)、Biz領域 (事業開発、マーケティングなど)、他
16	HRBIZ	株式会社テックビズ	東京都	再委託型	人事、人事アシスタント、PR
17	TECHBIZ	株式会社テックビズ	東京都	再委託型	ITエンジニア (プログラマ、システムエンジニア、PM、PMO等)
18	FINANCEBIZ	株式会社テックビズ	東京都	再委託型	経理・財務
19	HiPro Direct	パーソルキャリア株式会社	東京都	プラットフォーム型	新規事業領域、人事等の専門領域、製造業のDX/IoT領域
20	HiPro Tech	パーソルキャリア株式会社	東京都	あっせん型	ITエンジニアリング領域 (アプリエンジニア、インフラエンジニア、PM/PMO、ITコンサル、技術顧問等)
21	HiPro Biz	パーソルキャリア株式会社	東京都	再委託型	新規事業、事業戦略、製造業関連 (製品開発、設計、生産技術、製造ライン改善、品質強化など)、バックオフィス強化 (人事・経理)
22	スキイキ	株式会社マイナビ	東京都	プラットフォーム型	Webマーケティング、人事、営業、新規事業/事業企画/経営企画、財務/経理、Webディレクター
23	エリアマイスター	株式会社ママントレ	兵庫県	再委託型、メディア型	事務、Web更新、SNS更新
24	Skill Shift	株式会社みらいワークス	東京都	メディア型	マーケティング/営業戦略、新規事業企画、人事/組織開発
25	re:shine	株式会社メタップスホールディングス	東京都	プラットフォーム型	エンジニア、デザイナー (Web、UI)、ライター
26	レバテックフリーランス	レバテック株式会社	東京都	再委託型	エンジニア、クリエイター、PM/コンサルタント等
27	Warisプロフェッショナル	株式会社Waris	東京都	あっせん型	マーケティング、人事、広報 (PR)、経理

# 認定事業者の紹介

再委託型

RD LINK



<https://rdlink.jp/biz>

株式会社RDサポート

【得意領域・職種】

研究開発、商品開発、品質管理、生産管理

## 理系プロ人材のシェアリングサービス

食品、化粧品、医薬品、医療機器領域の理系プロ人材を業務委託でご紹介。「研究」「開発」「品質」「生産」の専門的な経験を豊富に持つプロ人材が、貴社の新規事業推進や既存事業の見直しをご支援します。

【登録人数】

約1,300人

【カバーエリア】

全国（リモート、訪問も相談可）

【報酬目安】

業務委託費用：月額30万円～80万円  
（月1日～月8日程度稼働の場合 ※1日：8時間を想定）  
※プロジェクト管理手数料含

再委託型

あっせん型

タクウィル



<https://takuwil.spool.co.jp/>

株式会社エスプール

【得意領域・職種】

製造業、人事採用、営業/マーケティング

## 仕事の匠を活用し、経営課題を解決します！

株式会社エスプール（東証プライム）にて10年超で構築したプロ人材DBを活用し、新規事業創出や企業変革支援を行います。製造業様の経営課題を得意とし、その他採用領域・営業領域も幅広くご相談ください！

【登録人数】

14,000人

【カバーエリア】

全国（リモート、対面もご相談可能）

【報酬目安】

月額30～60万円  
（週1日稼働の場合/人材により変動）

再委託型

Anycrewエージェント



<https://www.any-crew.com/agent>

エニクルー株式会社

【得意領域・職種】

新規事業開発、マーケティング、財務 など

## 1万人から厳選したプロ人材が事業を推進

現場で事業を推進できる人材から、経営幹部・CxOとして経営支援できる人材まで幅広い層のご紹介が可能。柔軟な契約期間や料金体系で、初期のスタートアップ・ベンチャー、中小企業様にも好評頂いています。

【登録人数】

約10,000人

【カバーエリア】

全国（リモート）

【報酬目安】

人材報酬：時給換算3,000円～10,000円程度  
手数料：業務委託費に応じたテーブル制（4～10万円/月）  
※手数料は稼働があった月に毎月ご請求  
※募集掲載から面談までは無料

# 認定事業者の紹介

プラットフォーム型

## アサインナビ



<https://assign-navi.jp/>

株式会社エル・ティー・エス リンク

### 【得意領域・職種】

コンサルタント、エンジニア、マーケティング

## 日本最大級のマッチングプラットフォーム

IT企業とIT関連フリーランスが集う日本最大級のマッチングプラットフォーム。IT業界に特化した案件・人材を登録、相互にアプローチが可能。IT交流会や、専任担当者が企業を紹介する企業マッチングなども運営

### 【登録人数】

個人：8,000人以上、法人：5,000社以上

### 【カバーエリア】

関東・関西・中部/全国（リモート）

### 【報酬目安】

業務委託費用：案件により（月額30万円～250万円/週1～5日稼働）  
他費用として、プラットフォーム型：無料から利用可能/必要に応じて、チケットパック購入/年間プラン～120万円まであり  
企業マッチングサービス：88,000円～

再受託型

## プロフェッショナルハブ



<https://professional-hub.jp/>

株式会社エル・ティー・エス リンク

### 【得意領域・職種】

IT-PMO、業務/戦略コンサルティング/新規事業開発、ブランディング/マーケティング

## プロによる企業・自治体の課題解決支援

企業の様々な領域の課題に対して、高い専門性・スキル、豊富な経験を持ったプロフェッショナルを柔軟な支援形態で活用できるサービスです。

### 【登録人数】

3,000人以上

### 【カバーエリア】

北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、九州および全国（リモート）

### 【報酬目安】

業務委託費用  
ハンズオン・フルコミット：月額100万～250万（週5日稼働の場合）  
アドバイザーサービス：月額25万円～  
※上記費用に弊社紹介料も含まれています

再受託型

## ProAttend



<https://proattend.jp/>

株式会社audience

### 【得意領域・職種】

M&A、IPO、バックオフィスサポート

## 財務・経理のプロ選ぶならプロアテンド

財務・経理に関わる様々な依頼に対して実績・経験豊富なフリーランスである専門家とともに案件ごとに適したチームを編成し、依頼者へつねに伴走しながら課題解決に向けて高品質・最適価格のサービスを提供致します。

### 【登録人数】

75人（2024年2月末現在）

### 【カバーエリア】

全国（リモート含む）

### 【報酬目安】

ヒアリングを実施したうえ依頼内容に応じて最適価格でご提供いたします。



# 認定事業者の紹介

再受託型 プラットフォーム型

SOKUDAN



<https://sokudan.work>

CAMELORS株式会社

【得意領域・職種】

エンジニア、Webマーケ、事業企画

## "最速"の複業マッチング

即戦力人材を即日～見つけられる、"最速"の複業マッチングプラットフォームです。20代後半～40代前半の実務経験豊富な人材が多数おり、独自の採用サポートにより、平均14日でマッチングを実現しています。

【登録人数】

非公開

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

応相談

再受託型

Engun



<https://enterprise.2nd-pro.com/>

株式会社クオリティ・オブ・ライフ

【得意領域・職種】

経営、新規事業、マーケティング、人事、生産管理、DX

## 経験豊富なハイクラスのプロ人材が支援

長年の経験豊富なハイクラスのプロ人材が実務型顧問として中小企業を支援。経営・新規事業・マーケティング・人事・生産管理・DX・技術など、経営層のパートナーや専門技術のプロとして企業の成長に貢献します

【登録人数】

6,000人

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

業務委託費用 月額5万円～30万円

再受託型

プロフェッショナル人事シェアリング  
サービス「CORNER」



CORNER

<https://pws.corner-inc.co.jp/service-company/>

株式会社コーナー

【得意領域・職種】

人事、労務

## "人事の課題"はプロ人事が解決！

プロフェッショナル人事シェアリングサービス「CORNER」は、経験豊富なプロ人事とコンサルタントが採用、労務、制度設計、組織・人材開発、人的資本の情報開示やDE&I推進といった、業種・規模を問わず幅広い企業の人事周りにおける事業課題を解決するサービスです。

【登録人数】

非公開

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

応相談



再受託型

FLEXY



<https://flxy.jp/>

株式会社サーキュレーション

【得意領域・職種】

システム開発、PM（ベンダーコントロール）、DX推進、オフショア開発

IT戦略～開発運用まで一気通貫

週1～5日からの新しい働き方を提供するハイスキルなプロ人材サービスです。技術顧問・テックリード・メインデザイナー・PM・オフショア開発など、要件定義～開発、テスト、運用まで様々な課題に対応できます。

【登録人数】

約9,000人

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

月額90万円～120万円前後(週5日稼働の場合)  
※業務内容・課題の難易度・稼働頻度等に応じて決定

再受託型

プロシェアリングコンサルティング



<https://circu.co.jp/pro-sharing/>

株式会社サーキュレーション

【得意領域・職種】

新規事業構築支援、事業承継/BCP構築支援、マーケティング/EC/営業力強化等

プロシェアリング - 経営に変革を。

専門性高く独立したビジネスのプロフェッショナル人材が22,000名以上登録。要件定義から人材の推薦、プロジェクト稼働中の2名体制でのフォローアップまで実施。初めての事業者様も安心してお任せください。

【登録人数】

22,000人

【カバーエリア】

全国(7支社展開)

【報酬目安】

標準業務委託費用：月額40～60万円程度  
(月4～8回程度の稼働想定)  
(零細企業向けに月額15万円～のプランも用意)

あっせん型

メディア型

ふるさと兼業



<https://furusatokengyo.jp/>

NPO法人G-net

【得意領域・職種】

広報/PR、マーケティング、商品企画、新規事業

事業に共感するプロ人材と出会う！

ふるさと兼業は、地域や事業に共感するプロフェッショナル人材が集まる副業兼業プラットフォームです。専属コーディネーターが、マッチング支援だけでなく募集設計からプロジェクト伴走までをトータルで支援します。

【登録人数】

8,000人

【カバーエリア】

全国（リモート）

【報酬目安】

応相談  
(金銭的報酬ではなく意味的報酬に期待する人材が多数登録しています)

再受託型 あっせん型

## Interim Management Solutions (IMS)



<https://www.interim-management-solutions.jp/>

株式会社ジェイエイシーリクルートメント

### 【得意領域・職種】

人事、IT・DX、新規事業

### フリーランスの活躍にコンサルタントの力を

IMSでは「今ここにあるビジネス課題」を「貴社と共に伴走し解決まで導く」ための即戦力プロフェッショナル人材を、必要なタイミングで必要な期間だけご紹介しております。

### 【登録人数】

約6,800人（2024年2月時点）

### 【カバーエリア】

全国

### 【報酬目安】

業務委託料として、月額50万円～250万円  
※応相談

再受託型

## Relance



<https://relance.jp/>

株式会社スリーシェイク

### 【得意領域・職種】

ITエンジニア、PM/コンサルタント、webクリエイター

### IT×HRで最適なマッチングを実現します

Relanceは、テックカンパニー目線で最適な見極めたエンジニアをご紹介するマッチングサービスです。マッチングのみならず採用広報支援も提供しており、優秀なエンジニアと貴社を「繋げる」サポートをします。

### 【登録人数】

4,000人

### 【カバーエリア】

全国（リモート）

### 【報酬目安】

応相談

再受託型 あっせん型

## Collective Business Design



<https://sollective.biz/>

株式会社ソレクティブ

### 【得意領域・職種】

クリエイティブ領域（UIUXデザイナー/アートディレクターなど）、Biz領域（事業開発、マーケティングなど）、他

### プロ人材で事業課題を解決！

急成長中の事業や人材ニーズに応じて、一流企業出身者が多数登録する「審査通過率約10%の厳選された人材データベース」からプロフェッショナルフリーランスを紹介します。専任コンサルタントが、業務内容の可視化から人材選定、管理まで全てサポートします。

### 【登録人数】

非公開

### 【カバーエリア】

全国（リモート含む）

### 【報酬目安】

応相談

# 認定事業者の紹介

再受託型

HRBIZ



[https://hrbiz-lp.com/for\\_client](https://hrbiz-lp.com/for_client)

株式会社テックビズ

【得意領域・職種】

人事、人事アシスタント、PR

## プロ人事を今すぐ見つけて人事課題を即解決

HRBIZは、企業の人手不足と人事組織の課題を解決し、フリーランス人事や副業人事を紹介するプロ人事マッチングサービスです。採用業務などの戦略づくりから実務まで業務単位での依頼が可能です。

【登録人数】

300人

【カバーエリア】

全国（リモート）

【報酬目安】

業務委託費用：例）

採用企画・リクルーティング 週2~3日 25万円前後

再受託型

TECHBIZ

# TECHBIZ

<https://freelance.techbiz.co.jp/>

株式会社テックビズ

【得意領域・職種】

ITエンジニア（プログラマ、システムエンジニア、PM、PMO等）

## ITフリーランスのベストパートナー

常時ご紹介可能な人材が1000名弱在籍しており、幅広くご紹介することが可能です。各人材専属のコンサルタントが、参画前から人材のお人柄やキャリア感なども加味したマッチングをご提供いたします。

【登録人数】

10,000人

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

50万円~80万円/月（週5日稼働の場合）

再受託型

FINANCEBIZ



<https://finance.techbiz.com/client/>

株式会社テックビズ

【得意領域・職種】

経理・財務

## ファイナンス人材が企業をもっと加速させる

- ・経理財務における、人員不足を解消するため解決できる人材を業務委託でご紹介可
- ・リーダークラスを中心とし、求める要件に合わせて見合う人材をご提案
- ・将来的に正社員への転換も相談可

【登録人数】

100人

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

業務委託費用 月額40万円~80万円  
（週5日稼働の場合）

# 認定事業者の紹介

プラットフォーム型

HiPro Direct

## HiPRO Direct

<https://direct.hipro-job.jp/lp/pro/>

パーソルキャリア株式会社

【得意領域・職種】

新規事業領域、人事等の専門領域、製造業のDX/  
IoT領域

課題解決に必要なリソースを最短即日で獲得

HiProDirectとは、事業課題とプロをつなぐマッチングプラットフォームサービスです。各業界の人材が多数登録しており、「誰かに相談したい」「業界情報を知りたい」など、さまざまなお悩みにお応えすることができます。

【登録人数】

18,027人（2023年12月末時点）

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

プラットフォーム型  
利用料20~30万円+プロ人材への報酬  
(時給3000~8000円)

あっせん型

HiPro Tech

## HiPRO Tech

<https://corp.tech.hipro-job.jp/>

パーソルキャリア株式会社

【得意領域・職種】

ITエンジニアリング領域  
(アプリエンジニア、インフラエンジニア、  
PM/PMO、ITコンサル、技術顧問等)

IT・テクノロジー領域特化型エージェント

企業とIT・テクノロジーに関するスキルを持ったフリーランス・副業人材を繋ぐエージェントサービスです。IT・テクノロジー領域の企業課題解決に導くサポートを行い、IT人材がキャリアオーナーシップを発揮できる社会の創造と企業成長への貢献を目指します。

【登録人数】

10,172人（2023年12月末時点）

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

エージェントサービス：紹介手数料として理論報酬の30% ※紹介手数料の月額最低金額は10万円  
受託サービス：業務内容・課題の難易度等に応じて決定

再受託型

HiPro Biz

## HiPRO Biz

<https://biz.hipro-job.jp/>

パーソルキャリア株式会社

【得意領域・職種】

新規事業、事業戦略、製造業関連（製品開発、設計、生産技術、製造ライン改善、品質強化など）、バックオフィス強化（人事・経理）

企業の経営課題を解決するパートナー

HiPro Bizとは、経営課題解決に取り組む企業向けに、事業会社やアカデミアで経験を積んだ上級役職者やテクノロジーに精通した専門家を、アドバイザーとして提案するコンサルティングサービスです。

【登録人数】

23,300人（2023年12月末時点）

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

業務内容・課題の難易度等に応じて決定

# 認定事業者の紹介

プラットフォーム型

## スキイキ

スキルが活きる、スキルで生きる

**スキイキ**  
produced by マイナビ

<https://business.mynavi-suki-iki.jp/>

株式会社マイナビ

### 【得意領域・職種】

Webマーケティング、人事、営業、新規事業/事業企画/経営企画、財務/経理、Webディレクター

### プロを、仲間に／事業課題をすぐ解決！

採用時報酬なし／仲介手数料なし。豊富な経験やスキルを持つプロ人材とすぐに協働できるプラットフォーム。営業・マーケティング・人事・新規事業・ECなどビジネス系職種の業務要件設計～求人サポートが強い。

### 【登録人数】

40,000人

### 【カバーエリア】

全国（リモート）

### 【報酬目安】

業務委託費用 月額5万円～20万円（平均的な価格）  
プラットフォーム型：利用料月額8万円～  
★伴走サポートあり★

再受託型

メディア型

## エリアマイスター

**AreaMeister**  
あなたの街の専門家エリアマイスター

<https://areameister.jp/business/>

株式会社ママントレ

### 【得意領域・職種】

事務、Web更新、SNS更新

### 「女性の力」であなたのビジネスをサポート

月5時間～、単発でのご依頼もOK！  
事務、WebやSNSの更新など、「雇用するほどではない、でも誰かにお任せしたい」そんなオフィスワークの困りごとに対して、最適なプランをご提案します。

### 【登録人数】

800人

### 【カバーエリア】

全国（リモート）

### 【報酬目安】

<事務代行>  
月10時間の場合：33,000円/月  
（事務手数料5,500円＋事務代行27,500円）、  
<Web・SNS更新>  
アドバイザーあり：8時間55,000円、16時間93,500円、  
32時間165,000円

メディア型

## Skill Shift

**Skill Shift**

<https://www.skill-shift.com/>

株式会社みらいワークス

### 【得意領域・職種】

マーケティング/営業戦略、新規事業企画、人事/組織開発

### 地方貢献型・副業プラットフォーム

「新商品開発や販路開拓を強化したいが、社内人員ではスキルが足りない」等のお悩みをお持ちの企業様が、都市部で正社員として活躍されているスキルの高い副業人材を手軽に公募できる求人メディアです。

### 【登録人数】

13,000名（2023年12月末時点）

### 【カバーエリア】

全国

### 【報酬目安】

掲載費9万8,000円（税別）  
\*別途、副業・兼業人材への報酬3～5万円/月を直接お支払いいただきます。（平均3.4万円）

# 認定事業者の紹介

プラットフォーム型

re:shine



<https://lp.re-shine.jp/orderer/>

株式会社メタップスホールディングス

【得意領域・職種】

エンジニア、デザイナー（Web、UI）、ライター

初期0円、利用料は支払われた金額の5%

掲載料、スカウト料、採用時手数料0円。  
フリーランスと契約後、支払われた金額の5%を利用料と請求いたします。  
フリーランス、複業、副業をされている方と接点がないという企業の方でも、ぜひお試しください。

【登録人数】

2,600人

【カバーエリア】

全国

【報酬目安】

業務委託費用：おおよそ月額40万円～100万円  
※1日8時間、週5日稼働の場合  
※上記の費用は業務委託者に直接お支払いいただきます  
※上記の他に業務委託費用の5%を利用料として弊社にお支払いいただきます

再受託型

レバテックフリーランス



<https://freelance.levtech.jp/>

レバテック株式会社

【得意領域・職種】

エンジニア、クリエイター、PM/コンサルタント等

即戦力エンジニアが来月からチームに参画

レバテックは業界歴19年のエンジニア・クリエイター専門エージェントです。大手Sier・事業会社等、お取引企業は5,000社以上。経験豊富なフリーランスを組織課題に合わせてご提案します。

【登録人数】

レバテック関連サービス累計登録者は30万人超

【カバーエリア】

東京、大阪、名古屋、福岡、その他地域（リモート）

【報酬目安】

■フリーランスが参画するまで無料。参画後は月毎のお支払い（案件の内容や募集要件によって金額は変動）  
■お支払い目安 ※週5日稼働の場合の税抜金額  
・システムエンジニアの場合：50～80万円 / 月  
・PM、PMOの場合：60～90万円 / 月  
・Web、UIUXデザイナーの場合：40～70万円 / 月

あっせん型

Warisプロフェッショナル



<https://waris.jp/index.html>

株式会社Waris

【得意領域・職種】

マーケティング、人事、広報（PR）、経理

女性プロ人材と企業とのマッチングサービス

マーケティング、人事、広報（PR）、経理などのビジネス領域のプロ人材が女性を中心に約2万名登録！専門性の高い人材に業務委託契約で柔軟に業務の依頼が可能です。コンサルタントが最適な人材をご提案します。

【登録人数】

非公開

【カバーエリア】

全国（リモート）

【報酬目安】

応相談



# 求人ステーションの使い方

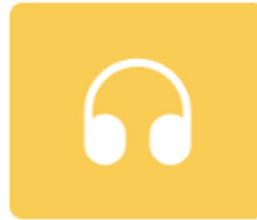
まずはお気軽にご相談を！お悩み解消まで、最短3ステップ



1

## Webからお問合せ（約3分）

お問合せフォームより、貴社のお悩みやご要望を選択し、サクッと簡単問合せ。



2

## オンラインまたはお電話での詳細ヒアリング

丁寧なヒアリングで課題を深掘りし、人材要件を確認・整理。求人業務を進める際のミスマッチが無くなります。



3

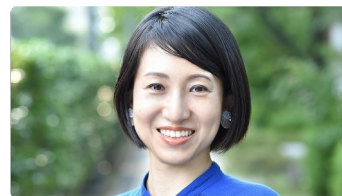
## 求人業務の伴走支援

貴社のお悩みに沿った最適な求人手段をご提案。ご希望に合った複数の認定人材会社へ一括求人を出すことも可能です。

求人のご相談はこちらから

[https://www.freelance-jp.org/kyujin\\_station](https://www.freelance-jp.org/kyujin_station)

私たちがお手伝いします！





参考)

## プロ人材・副業人材の活用事例

令和元年度 経済産業省「関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の 人材確保支援等事業」  
において制作した「外部人材活用ガイド」より転載

事例

1

茨城県

製造業

組織開発／意識改革

外部人材活用支援組織／あり

# グローバル企業を経験してきたシニアのプロ人材が、老舗中小企業を変革する切り札になった

## 日東高圧 株式会社



### 会社概要

代表者名	大野 達也
業務内容	攪拌機と高圧容器等の製造
事業規模	3,000万円
従業員数	36名
設立年	1956年7月1日
所在地	茨城県つくば市上横場640
企業HP	<a href="https://nitto.org/">https://nitto.org/</a>

### 採用のきっかけ

言われるまま動く従業員の意識を変えたい

- 2017年に創業者（現会長）から息子・達也氏に社長が交代したものの、従業員は今までのやり方を変えて、さらに良くしていくという意識、自ら考えて動くモチベーションがなかなか育たなかった。
- そこで、メインバンクである常陽銀行から「従業員の意識を変えるために工場でのマネジメントができる人材を外部から招き、組織改革を行ってみては」という提案があり、それを受け入れた。
- 同行が提携する外部のプロ人材活用（プロデュアリング）サービスを提供するサーキュレーションより、ブリヂストンにて海外事業所責任者を務めた経験のある岸田英俊氏を紹介してもらった。

### 課題と対応

「方針は伝えたつもり」の社長と「何をすればいいかわからない」の従業員。“すれ違い”を外部人材が解決

- 常駐でない働き方への抵抗が強かった会長を、常陽銀行、サーキュレーションの勧めとともに社長が粘り強く説得し、週3日常駐することから岸田氏を迎え入れた。
- 着任後すぐ、岸田氏は現場にヒアリングを実施。すると現場の意識が変わらない要因は、会社の方針や各従業員に期待されていることが正確に伝わっておらず、基準が明確な人事評価制度が運用されていないために“自分が何をやるべきかわからない”ことにあることが分かった。
- 会社の方針が正確に現場に伝わるよう、岸田氏の提案で社長から従業員に方針説明をする機会を設けることや、それまでなかった人事制度設計を通じた管理職の役割の明確化などを進めた。

### 活動成果

意識改革は成功。今後は業務改善と「働き方改革」で利益倍増も視野に

- 年1回の方針説明会を開催し、会社の方針や3か年計画を全社員と共有するようになった。これにより、管理職が目標設定できる素地ができた。
- 一人一人が目標管理できるように育成するため、岸田氏が講師役としてマネジメントの基礎講座を実施。また生産管理等の手法についてもデータ等の管理手法の指導を行い、管理体制を強化した。
- 2019年度の売上高は大幅に改善。今後は、基準が明確な評価制度を導入し、その運用に取り組む。また、コスト意識の改善や業務改善による利益倍増も視野に入れている。



## 成功のポイント

## 現場も経営もわかる「外部人材」だから助言できた

### 外部人材活用企業

日東高圧株式会社  
代表取締役社長  
大野 達也氏



会長は外部人材登用に反対！  
しかしいつしか現場と経営を  
つなぐ架け橋に

創業者である父（現会長）から社長を継いだ後、従業員との関係性で行きづまっていた。創業者の思った通りに仕事ができる優秀な人たちなのですが、自分で考えて動く人材としては育てていませんでした。また、経営側の思いも正しく伝わっておらず、会社の方向性が見えずにいたようです。

外部人材として岸田氏を選んだのは、別の業界出身者でありながら共通言語が多かった点が大きいですね。また、メインバンクである常陽銀行の紹介だったことも決断のポイントになっています。

岸田氏は現場が好きで、そこが素晴らしかった。工場のベテラン従業員とも、図面に対して質問するようなどころから打ち解けていきました。

とはいえ、当初会長は「会社に毎日いなければうちのことは理解できない」と岸田氏が非常勤であることに大反対でした。そうした経緯もあり、施策を進めるときは会長に丁寧に説明することを心掛けました。やり方は違えど、私と父の目指す方向性は同じ。そこに外部の「常識」を交えた岸田氏の説明が加わることで、会長が納得してくれるということはよくありました。現在までで業務改善や人事評価制度の土台は整いましたので、岸田氏に引き続き運用に関わってもらい、労働時間の時間短縮も念頭に置いて、生産性の高い働き方を目指していきたいですね。

### 外部人材

岸田 英俊氏  
(フリーランス)  
元ブリヂストン社員／埼玉県在住



「中小企業で自分の経験が活か  
せたら」定年後の挑戦

ブリヂストンで41年間生産技術の道を歩み、定年退職して、ものづくりに関する活動を行っていました。ただ、今までは大企業の現場が中心で、中小企業規模での仕事の経験はなく、興味はありました。

日東高圧の現状の課題を大野社長から初めて聞いた時、正直「大変そうだ」と思いました。ただ、同時に「自分の経験が活かせたら面白そうだ」という気持ちも沸き上がり、話を進めることにしました。

早速従業員にヒアリングを進めると、大きく3つの課題が見つかりました。まず「社長が何を考えているかが明確にわかる」仕組みがありませんでした。そのため、社長による方針説明会を年1回開催することを決めました。次に、自分の役割を学び、目標管理ができるようにするため、社内でマネジメントの基礎講座を行いました。3つ目は、何を評価されているかがわからない状態だったため、役割や能力に合わせた評価の目安を公表し、どこを評価するのかを明確にしました。

創業者の下で、どのように改革を進めたらいいのかを考えられたというのは今までにないことで、とても学びになり、貴重な経験でした。日東高圧はポテンシャルのある会社なので、今後業務改善が進めば、売上高は倍増できると考えています。

### 外部人材活用支援組織

常陽銀行 石丸 豪氏  
サーキュレーション 高橋 峻真氏

日東高圧のメインバンクとして、財務面以外の課題を会長や社長と話し合った結果、「人材のスキルアップの必要性」があぶりだされてきました。そこで、外部人材の登用を提案することになりました。

(常陽銀行石丸氏)

技術を持つ人材で組織マネジメントができる人となると、工場長の経験者に限られます。今回は10名程度から最大1000名のチームをマネジメントした経験のある岸田氏にご依頼しました。

岸田氏が同社で力を発揮する下準備も整えました。例えば、自宅から往復4時間かかる通勤時間を軽減するため、出勤する日は会社近くのビジネスホテルをご用意したり、非常勤だからこそ組織との一体感を醸成するために作業服をご用意頂くなど工夫しました。

(サーキュレーション 高橋氏)



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「YOSOMON!」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Sler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

- 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。

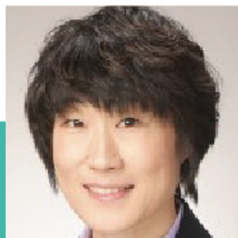


## 成功のポイント

## 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けたのは、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。



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	<a href="https://www.happo-one.jp/happoone-kaihatsu/">https://www.happo-one.jp/happoone-kaihatsu/</a>

### 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があると考えていたため、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。

### 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

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、副業をやるというよりは「この会社だったら自分の経験を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。

### 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

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  
4

長野県 製造業 商品開発 外部人材活用支援組織／なし

# 企業の意識を変え、企業同士のつながりを作った商品開発 新商品の開発体制構築やプロジェクト推進に外部人材が活躍

## 株式会社オーク製作所



### 会社概要

代表者名	橋本 典夫
業務内容	放電ランプ、光応用装置 光計測・検査機器の製造販売
事業規模	約154億円('18年度)
従業員数	474名
設立年	1968年2月15日
所在地	長野県茅野市玉川4896
企業HP	<a href="http://www.orc.co.jp/">http://www.orc.co.jp/</a>

### 採用のきっかけ

一般向け製品に関する知見がなかった

- 主に産業分野に向けランプの製造を行ってきたが、リーマンショックの影響で業績赤字に。そこで自社の技術力のPRにもなる個人向けの製品として、空気を除菌・消臭するランプ「RoomiAir（ルミエール）」の開発を企画。
- 個人向け製品販売等の知見がない中、販売用パッケージを制作した経験もデザイナーへの人脈もなかったため、知人からプロダクトデザイナーの松田氏（長野県在住のフリーランス）を紹介してもらう。過去に松田氏の手掛けたパッケージデザインに惚れ込んだため、オファーするに至った。

### 課題と対応

製品プロジェクトを再構築し、域内周辺企業と協業

- 個人向け製品の知見がない点は社内でも周知のことだったので松田氏採用における障壁はなかった。
- 当初はパッケージデザインのための依頼だったが、打ち合わせを重ねていった結果、松田氏が主体となって製品全体の企画・生産・販売を行うプロジェクトチームを結成。プロジェクトチームでは、諏訪エリア（諏訪湖の周囲6市町村）の企業と連携・分担しつながりを深めながら開発を進めた。
- ポジティブな雰囲気の中で密にコミュニケーションをとり、しっかり目的やゴールをすり合わせていった。

### 活動成果

域内周辺企業間の繋がり、自社社員の意識の変化

- 今回の開発で工業分野向けのOEMが多い諏訪エリアの複数の中小企業が連携し、個人向け製品の開発・生産・販売をした結果、今までなかった企業間の繋がりが生まれ、今後の商品開発などの連携のきっかけになった。RoomiAir2号機の開発に向けて準備を進めている。
- RoomiAirがテレビや雑誌等の大手メディアに取り上げられ会社の知名度が上がった。
- 産業分野のパーツ製造の経験しかない社員が個人向け最終製品に携わることで自分の仕事の価値を再認識し、仕事への意識強化につながった。



## 成功のポイント

# 「いいものを作らしましょう」という 共通の想いを持って歩みを進めた

### 外部人材活用企業

株式会社オーク製作所基礎研究部  
小林 剛氏



クリエイティブな部分など、知識のない事を補ってもらえ、色々なことにチャレンジできるので心強いです

RoomiAir をテスト販売するにあたり、パッケージの制作が必要となりましたが、デザイナーへのコネはありませんでした。

そんなとき、過去に松田氏が手掛けたお菓子のパッケージを見て「これだ!」と思い、知人を介してつないでいただいたのが始まりでした。

当社はお客様から出た要望を実現していく受託仕事メインのため、0 から新しいものを作った経験がありませんでした。その点を、製造やプロダクトデザインの経験があった松田氏をはじめ、プロジェクトチームのみなさんに補ってもらえたのは心強いです。今回のように、外部人材を活用することで、我々が不足している部分をその道のプロが補ってサポートしてくれるため、今までできなかったところもどんどんチャレンジできたのは大きなメリットです。社内だけではなかなかできないことも、いろいろな方々のサポートがあれば、作り上げることができました。

諏訪エリアでは製造業は多いですがこのように完成品を手掛ける企業が少ないので、今回の外部人材と一緒にいった RoomiAir は諏訪のものづくりの新しい形だと思います。

なお、今回製品の開発を行ったことで社内でもインパクトがありました。従業員は、最終的に当社の技術がどんな製品になっているのか、作っているものが何に使われているのか今までイメージが湧かなかったと言います。ですが、RoomiAir が誕生したことで、製造に関わった社員及び社外の事業者は「自分たちの技術で素晴らしい製品が作れることが自信になった」と言っています。

### 外部人材

松田 裕多氏（フリーランス）  
プロダクトデザイナー／長野県在住



一つの製品を手掛けたことが、今回のお話につながり、人脈も広がった

過去に手掛けたパッケージデザインがきっかけで、今回のお話に繋がりました。当初はパッケージデザインをご依頼いただいたのですが、試作機を見せていただいた時に「まだ改善の余地があるんだったら、こうした方が良いものになるのでは？」などアドバイスをしたことで、最終的にはトータルのデザインをはじめ、webサイトなどの広報や取扱説明書のデザイン等も任せいただきました。

RoomiAirは、諏訪の色々な企業さんの協力をいただいて製品化に至っており、「チーム諏訪」みたいな感じで、色々な人たちや企業の力を合わせた結果、1つの製品が完成したと思います。

このようにオーク製作所に関わる企業さんと繋がりができたのは、プロダクトデザイナーである自分にとってはとても大きいです。なぜなら今後「この技術ならこの企業さんにお願いしよう」と思えるような企業さんとのつながりや人脈ができたからです。

また、これからも一緒にいいものを作らしましょうという基盤がプロジェクトを進める中ででき、現在は継続機の開発を一緒に手掛けています。短期的な一時だけのおつきあいではなく、今もオーク製作所さんに寄り添っていただけることは非常にありがたく、嬉しいと思っています。

ものづくりがさかんな諏訪圏ですが、実は最終製品まで作っている企業さんは少ないのです。

そういう意味でも、この地域でもこういった個人向けの製品がゼロから作れるんだよ、というのを証明できた製品でもあるし、すごく良い事例になったと自負しています。



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	<a href="http://nitto-ec.co.jp/">http://nitto-ec.co.jp/</a>

### 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あり、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  
かどうか外部人材採用の肝

外部人材を活用するとき重要なのは、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な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る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動し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。

### 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

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。

### 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  
有用性に着目を

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。



# 既存事業の収益化に外部人材が活躍。アドバイスだけではなく、パートナーとして事業全般を支援することで、売上アップを達成

## 中一陸運株式会社



### 会社概要

代表者名	中川 一
業務内容	運輸事業・倉庫事業
事業規模	2,750万円
従業員数	103名
設立年	昭和50年5月7日
所在地	群馬県伊勢崎市三室町6201番地9
企業HP	<a href="https://only1nakaichi.com/">https://only1nakaichi.com/</a>

### 採用のきっかけ

特定の顧客依存度を下げ、既存事業の展開を検討

- 会社の売上が特定の顧客1社に集中しており依存度が高く、その状況を変えると同時に、今後の事業継続のため、既存の運送業以外にも主力となる事業を作りたかった。
- 倉庫事業については小規模でスタートしていたものの空きがある状態で、倉庫事業の専門家も社内におらず、ノウハウがなかった為、うまく収益化できていなかった。
- 内閣府が進める地方企業と外部人材のマッチング事業において求人かけたところプロシェアリングサービスのサーキュレーションから物流に関する豊富な経験と知識を有する江口氏の紹介を受けた。

### 課題と対応

陸海空の物流のプロを採用し、事業の強化を図る

- 外部人材を活用するにあたっては、社内へは「コンサルタントではなく、あくまで一緒に頑張ってくれる人が必要」と説明し、理解が浸透したため、大きな問題はなかった。
  - 物流においては外資でも国内企業でも豊富な経験を積み、マネジメント経験もある江口氏は、中川氏のみならず社員とも膝を突き合わせながら密なコミュニケーションをとり、中一陸運の持つ強みと弱みを理解しながら支援を進めた。
- 江口氏は倉庫事業の拡大のために営業力の強化をすべく、顧客の紹介や融資を受けるための銀行とのやりとり、営業資料作成、顧客訪問など、経験と人脈を活かして支援をした。

### 活動成果

倉庫事業の拡大を開始  
既存事業でも数億円の売上げアップ

- 上記取り組みの結果、支援を始めた2017年から丸2年で会社全体の売上は数億円アップ。倉庫事業を事業の柱とするため数十億の融資を銀行から受けて投資し、事業の拡大体制を作った。主力
- 事業として2020年春より本格始動。今後さらなる事業の拡大のため、倉庫を増設予定。倉庫事業の拡大には社長や専務だけでなく、現場担当とも密に連携をとりながら事業を実施。その結果、経営陣だけでなく、新しい取り組みを進めるための前向きな雰囲気が会社全体に芽生えはじめた。



## 成功のポイント

## 外からのアドバイスではなく、一緒に事業に取り組む姿勢

### 外部人材活用企業

中一陸運株式会社  
専務取締役  
中川 誠氏



プロのスキルを借りることで  
現状打破し、次のステージへ

江口氏に来ていただく前は、1社の既存顧客が会社全体の売上の7割を占めており、その状態を打破したいという思いがありました。それは運送事業の売上だったのですが、それ以外に倉庫事業を新たな柱としたいと思っていました。

そこで江口氏をご紹介いただきました。活用に当たり、やはり人柄を重視したいと思っていて、ネガティブな人はご遠慮したいと考えていました。紹介頂いた江口氏は人柄がすばらしく、フィーリングも合って、やり取りする上ではなんの苦労もありませんでした。もちろん経歴も申し分ないですし、しっかり会社の目指す方向性を理解してくださる方なのでとても信頼しています。

外部の方を活用するにあたっては、社内へは「コンサルタントではなく、あくまで一緒に頑張ってくれる人だ」と説明し、理解してもらっていました。また、江口氏がとても親身に相談にのってくださるので、そういった姿勢にも助けられ、とてもスムーズに関係構築できたと思います。

また、実際に売上が上がっただけでなく、倉庫事業が本格的にスタートする状態になったことで社内の雰囲気も「次のステージに行くんだ！みんなで頑張ろう！」という前向きなものになり、これもとてもありがたい変化だと思っています。

### 外部人材

江口 清和氏 (フリーランス)  
営業支援コンサルタント  
東京都在住



コンサルティングではなく  
結果を出すため共に走る

外資系物流会社で20年、その後国内の上場企業の子会社でマネジメントを務め、アパレルから美術品まであらゆるものの物流に携わってきました。2017年に独立し、サーキュレーションを通じて中一陸運と出会いましたが、これが私が独立して最初のクライアントになりました。

私は、自分のしていることはコンサルティングではなく「伴走支援」だと思っています。重要なのは、しっかりとその会社の中に入っていき、社員の方たちとしっかり目線を合わせながら課題を見つけ、その解決のために伴走することだと思います。中一陸運においては、とにかく営業の強化をするために、これまでの自分の経験やノウハウ、人脈までもフル活用して支援しています。倉庫事業が軌道に乗るように、社員の皆さんとともにしゃかりきになって頑張っているところです。

また、中川氏とは世代も違いますし、どちらかという私は社長と同世代。バブルの前も後も知っていて、昭和を生きてこられた社長の気持ちも理解できますから、そういった点では社長と中川氏との橋渡しのような役割も担っていると思います。

独立して最初のクライアントということもあり、中一陸運には感謝していますね。

### 外部人材活用支援組織

株式会社サーキュレーション  
土井 啓義 氏

重要なのは企業の決断力と  
外部人材のプロの力

今回の事例がうまくいった理由は、一つは中川氏の決断力だと思います。外部人材活用においてはまだまだあまり知識もない状態だったところから、江口氏を活用することをとてもスピーディーに決断し、実行していただけた点は大きいと思います。

もちろん江口氏のキャリアと人柄もうまくいった大きな要因です。江口氏のように陸海空すべての物流に精通している人材は日本にほぼいないと言っても過言ではありません。そんな申し分ない経歴でありながらも非常に謙虚で真摯な人柄で、結果をすぐ出していただけたのも素晴らしいです。

企業の課題と外部人材の知見を可視化してマッチングさせ、課題解決に向けた道筋を作ることが私たちのような外部人材活用支援組織の役割だと思っています。



事例

7

静岡県

観光業

新規事業開発／プロジェクトマネジメント

外部人材活用支援組織／なし

## 静岡を盛り上げるための観光音声ガイド制作。 新規事業のプロジェクトマネジメントでも外部人材が活躍。

### 株式会社 竹屋旅館



#### 会社概要

代表者名	竹内 佑騎
業務内容	ホテル運営事業／健康食Medichef 事業、IOT観光音声事業
事業規模	3.5億円
従業員数	50名
設立年	1948年2月28日
所在地	静岡県静岡市清水区真砂町3-27
企業HP	<a href="https://www.takeyaryokan.com/">https://www.takeyaryokan.com/</a>

#### 採用のきっかけ

新規事業立ち上げには、外部の自由な発想が必要だった

- 「静岡に世界から人を集めたい」という理念に基づき、静岡の魅力を発信するための新たな事業を始めたいと考えていたが、自社にプロジェクトを遂行できる人材はいなかった。
- スキルだけではなく全く新しいアイデアや実行力を持ち、さらに静岡への愛や問題意識を共有できる人材を求めたため結果として外部人材を活用することに。
- 元新聞記者で、以前取材に応じたことのある青木氏に竹内社長より直接オファー。

#### 課題と対応

コミュニケーションを重ねていくなかで音声ガイドのアイデアが具体化

- 新規事業のメンバーは社長の竹内氏以外は全員外部人材で構成。メンバーには副業従事者もいたため、それぞれのスキマ時間を使ってオンラインミーティングや対面打ち合わせを週1程度からスタートし、コミュニケーション密度を高めていった。
- 本件の外部人材である青木氏は音声ガイド制作における制作マネジメント全般を担当。動画制作の専門家などとのやりとりやクオリティコントロールなどを行った。

#### 活動成果

観光音声ガイドを開発、地域企業による導入も多数。  
分社化後は外部人材が代表取締役役に就任。

- 竹屋旅館から分社化し、観光音声ガイド事業を行う新会社（株式会社 Otono）を設立。青木氏が代表取締役に就任。外部人材が新たな視点を持ち込み、地域活性化事業を展開。
- 立ち上げから約1年半後には音声ガイドの導入実績が20件以上となり、想定を上回る反響があった。
- Otono とタグを組む事で、ベンチャー企業系のビジネスコンテストに参加様々な賞を受賞し、Otono と竹屋旅館双方の知名度アップにつながっている。



## 成功のポイント

## 静岡への愛着と危機感、そしてビジョンの共有が原動力に

### 外部人材活用企業

株式会社竹屋旅館 代表取締役社長  
竹内 佑騎氏



新規事業にはぜひ外部人材を。  
低リスクで取り組みながら無理なく  
コミットしていく理想的なスタイル

4代目社長に就任後、積極的に新規事業に取り組むなかで、音声ガイド「Otono」の事業を思いつきました。スキルよりも、静岡への愛と問題意識を共有できる人と事業をやっていきたく思っていたので、最初から社員以外の人材活用を想定しており、個人的なつながりから青木氏を含む3名に声をかけました。特に青木氏は、静岡が好きという気持ちだけでなく移住してしまったという情熱に、静岡への愛を感じたからです。

副業という形にこだわったのも、お互いの合意のうえで、様子見の期間を経てから深く事業にコミットしてもらう方が自然だと思ったためです。青木氏以外は、他の会社で正社員として働いていたため、事業スタート時は早朝にカフェで集まったり、お昼休憩の時などスキマ時間で打ち合わせするところから開始。タスク管理のためのWebシステムやWeb会議ツールを活用しました。3名とも音声ガイド制作のプロではありませんでしたが、共通点は静岡への愛と、静岡の魅力が発信されていない状態への危機意識。この2つを共有できていたから、ブレずに事業を進められたと思います。

今後、静岡の活性化には、新しい事業の創出と働く場所の提供が必要不可欠です。たとえば、静岡に根を張っている事業者が、外部人材を活用して社内ベンチャーを立ち上げるケースなどが増えれば、雇用も生まれ、結果として青木氏のように移住をする人が増えていく、という好循環が生まれると思います。新規事業をやる時は、外部人材の採用が当たり前になるといいですね。

### 外部人材

株式会社 Otono 代表取締役社長  
青木 真咲氏／静岡県在住



機動力は地域への愛着と危機感。  
そして自分の可能性を試す  
チャンスでもあった

私は会社員時代に訪れた静岡に魅せられて、大好きになったのですが、一方で街の魅力がまったく誰にも伝わっていない、すぐもったいないという課題意識もありました。

また、会社員時代は大企業のなかで専業として働きながらも、それに限界を感じていました。自分の能力を世の中に活かせるのか？自分に何ができるのかと自問自答していたんです。

そして、大好きな静岡に移住し、なにかできないかと思っているとき、竹内社長からお声がけがありました。私を含めて3名の人材が集まり、複数の仕事を持つメンバーばかりで、始めるタイミングがベストかどうかはわかりませんでした。差し迫った危機感に後押しされてとにかく事業はスタートしました。

結果的にOtonoはうまくいきましたが、新規事業はやったからといって成功するかはわかりません。Otonoは竹屋旅館という母体があり、資金などの面ではゼロから自分たちだけでやるよりも安心して事業を進められたので、より低リスクでできるという意味では企業が別軸で新規事業をすることには意味があると思います。

地方は人材不足が深刻です。だからこそ副業がもっと一般的になって、いろんな事業に興味を持っている人が柔軟に事業に参画できればいいなと思います。また、地方には本当に「この地域を盛り上げたい」「世の中を良くしたい」という思いで事業をしている人が多く、私はそういった方々が大好きで、そういう人たちと仕事したいとも思うんです。



## 新規事業推進のため、地域貢献意欲が高い人材を採用したかった。 外部人材が豊かな経験に基づいた業務改善案を積極的に提案。

### 株式会社太陽住建



#### 会社概要

代表者名	河原 勇輝
業務内容	リフォーム・リノベーション ルートハウスプロジェクト 太陽光発電
事業規模	資本金1,000万円
従業員数	8名
設立年	2009年10月
所在地	神奈川県横浜市南区井土ヶ谷 下町6-1
企業HP	<a href="https://www.taiyojyukuen.jp/">https://www.taiyojyukuen.jp/</a>

#### 採用のきっかけ

地域貢献に意欲的な人材と出会いたかった

- 太陽住建の河原社長は「社会課題をビジネスで解決したい」という気持ちが強く、特に地元横浜市に貢献したいと思っていた（「横浜型地域貢献企業」のプレミアム認定を受けている企業）
- 企業の課題解決を「共感」を軸に地域企業と外部人材をマッチングする「#復活（経産省関東局主催・(株)パナ企画）」という事業を知人から紹介され参画した。
- #復活のマッチング過程で、フリーランスの臼井氏と出会う。自社が推進する新規事業と近い事業構想を臼井氏から提案され、「同じ目線を向いている人と働きたい」と依頼を決定。

#### 課題と対応

新規事業推進の人材不足は外部人材で解決。  
企業や地域の課題に共感する人との出会い方を重視。

- 以前、社長は外部人材と空き家改修業務で協働した経験があり、新規事業推進に必要な専門性を持つ社員不足は外部人材との協働で解決することを考えていた。
- 人材のスキルや業務条件の前に、まずは事業理念などへの「共感」で募集する#復活に魅力を感じた。「自ら手を動かしてくれる」外部人材を地域企業は必要としており、そのためには企業と外部人材がそれぞれに「共感」し合うことからの対話の開始が大切と考えている。
- マッチングに至るまで4回ほど話す機会を設けるなど、丁寧に外部人材とすりあわせをした。

#### 活動成果

営業マニュアル作成、社長の業務改善の提案など、  
自社以外のやり方を知るきっかけに

- 2020年1月から業務開始とまだ日は浅いが、臼井氏は事業に共感し当社と同じ目線なので意思疎通がしやすく、社員と同様に太陽住建に深く関わっており、業務改善など積極的な提案を実施。
- 具体的には、新規事業を全国展開するための営業マニュアル作成、社長の業務の優先順位づけなど、自身の業務経験から培ってきたスキルを惜しみなく提供している。
- 臼井氏はフリーランスであり時間の融通が利くため、繁忙期には稼働時間を増やすなど柔軟な対応が可能な点も有用。



## 成功のポイント

## どれだけ事業に共感してくれるかを重視して採用したこと

### 外部人材活用企業

株式会社太陽住建  
代表取締役社長  
河原 勇輝氏



外部人材であっても、  
同じ方向を向いている  
ことが大事

弊社は住宅用・産業用の太陽光発電、リフォームの施工を手掛ける一方、社会課題の一つである空き家活用の「ルートハウス」事業に数年前から着手していました。その背景には、中小企業が継続的に事業を続けるために地域社会への貢献が不可欠という考えがあります。地元の横浜で、本業を通して弊社に「何ができるか？」を常に考えていました。

2年前に空き家を複数借り上げることができ、コミュニティづくりをスタート。コワーキングスペースなどに改修し、現在は地元の人々が利用しています。

今後の事業展開にあたり、空き家に太陽光を設置し、地域の防災拠点とし、EVと充電ステーションを置いてシェアリングする計画の準備を進めていました。そんな矢先、「#復活」でお会いした臼井さんは、我々の構想にほぼ近い提案を描いてくれたことで意気投合しました。同じ方向を向っていて、地域の貢献意欲が高い臼井さんと一緒にこの新規事業を本格展開していきたいと強く思いました。

事業の立ち上げ時は人手が必要です。また、外部人材に依頼したい業務内容も明確化されていない場合も多い。そんな中、人材募集するには、#復活の「まずは共感や情熱を重視する採用」は、弊社の今の状況に合っていましたね。臼井さんはご自身がこれまでに得たノウハウを惜しみなく弊社に提供してくれており、事業の推進スピードが上がっていると感じます。

### 外部人材

臼井 成美氏（フリーランス）  
キャリアコンサルタント  
横浜市在住



過去の実績よりも、ビジョンや  
情熱を重視してくれた  
企業の想いに応えたい

今回、#復活で太陽住建に応募したのは、自分のいろんな動機がびたりと当てはまったからです。一つは複業という働き方に関心があったこと。私はフリーランスのキャリアコンサルタントとして、企業の人材開発や業務改善を支援していますが、その中で企業の副業解禁の高まりを受け、自分自身がまず複業を実践してみたいと考えていました。

また横浜在住ですが東京勤務が長く、横浜とのつながりが弱いので横浜で何か貢献したいという思いがありました。数年前に自宅に太陽光発電を設置したのですが、大型台風時に何かあっても朝には何とかできるという安心感を実感。太陽光発電を設置した地域の防災拠点の必要性や、夫の実家で貸駐車場運営をしていたので、EVの充電ステーションの必要性も感じていました。そうした複数の観点から太陽住建の「空き家プロジェクト」の試みに興味を抱き、河原社長にその思いを伝えたと、社長が描いていた構想にほぼ近いものを提案していたようです。

#復活では住宅事業の経験がある方も多く、私は難しいだろうと思っていましたが、社長が過去の実績ではなく、ビジョンや情熱を共にできる人材と働きたいと思って選んで下さったそうです。今は、新規事業の立ち上げサポート、営業マニュアルの作成など、自分の経験を活かしお役に立てることを行っており、今度も引き続き貢献していきたいと考えています。

### 外部人材活用支援組織

#復活事務局  
株式会社パソナ JUB HUB  
亀井 諭氏



共感を軸にした  
マッチングに注力

#復活は、一般的なスキルマッチングに軸足を置いたサービスとは異なり企業と外部人材が「地域やビジネスへの想い」をまず理解し、共感しあい、同じ目線で歩む、そんな働き方を目指しています。太陽住建は、社会課題をビジネスで解決することを理念にしている企業だったため、#復活に親和性も高く、快くご参加頂きました。

共感をベースにしたマッチングには、相互理解の場が重要です。そのため、応募者には複数回足を運んでもらう設計にしました。説明会に始まり、チェックイン講座では地域特性や企業の課題を学び、フィールドワークでは企業を訪問して地域や企業経営者・社員と出会い、地域特性や企業課題、経営者の想い等に触れます。チェックアウト講座で、外部人材が企業へ複業提案書を提出し、その後、企業との面談にてマッチングが決まります。こうした丁寧な工程が、中長期的なパートナー関係を目指すマッチングには重要だと思います。



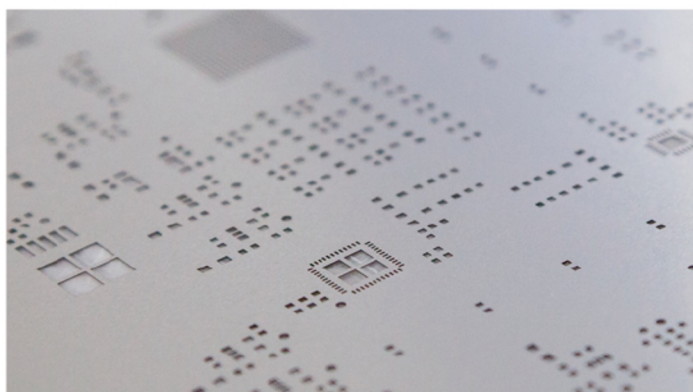
事例

9

長野県 製造業 新規事業開発 外部人材活用支援組織／あり

新規事業とそれに伴う組織文化の変革を外部人材がフォロー。  
組織外だからこそその新しい視点で良きパートナーに。

## 有限会社イトウプリント



### 会社概要

代表者名	伊藤 憲吾
業務内容	プリント基板のレジスト・シルク印刷事業、金属加工、微細加工
事業規模	300万円
従業員数	47名
設立年	1979年10月
所在地	長野県塩尻市片丘4878番地6
企業HP	<a href="http://www.itoh-p.com/">http://www.itoh-p.com/</a>

### 採用のきっかけ

事業継承をひかえ、次の事業展開を模索し始めた

- 創業から40年を越え、事業承継にて次期社長に就任予定の伊藤常務は、柱である電子基板事業の限界を感じ、新規事業が必要であると考えていた。
- 金属基板への印刷や金属板への微細加工など、技術には自信があり、特許もある企業であるが、受託事業がメインであるため新規事業や新商品開発においては社内に相談できる相手がいなかった。
- 経産省関東局から受託した（株）パナソニックが運営する外部人材と地方企業とのマッチング事業「#復活」を塩尻商工会議所から紹介され参画したところ、デザイナーの川村氏に出会った。

### 課題と対応

新商品だけでなく、社内での推進方法までを相談できる関係を構築

- 外部人材活用や新規事業開発というこれまで社内になかった概念を取り入れるため、どのように社員への理解を促すかというところから川村氏がアドバイスし、事業を検討中。
- 川村氏はイトウプリントの技術力や強みを理解し、新商品開発のためのワークショップや販売プロモーション、そのための社員の意識改革までもを含めて総合的に提案。
- 長野と東京という遠距離であったため、不慣れなWebミーティングを通じてのコミュニケーションから相互理解を深めている。双方がそういった点も成長のチャンスと捉え、取り組んでいる。

### 期待すること

新しい挑戦をすることで、事業存続と組織改革のチャンスと希望を得た

- この先の事業存続のために変革を起こしていかなければならないが、そのやり方がわからない。そんなときに、まったく違う角度からアドバイスや意見をもらえる外部人材の活用は、社内や社長の人脈などの閉じたコミュニティのなかで既存の枠を打破してくれるとても重要なチャンスでもあると考えている。
- 失敗も成功も変革のチャンスと受け止め、社員ではない外部人材とのコラボレーションにチャレンジすることで、新規事業開発やイノベーションが起きるスタートラインに立った。



## 成功のポイント

## 失敗を恐れず双方が新しい領域に飛び込んだ

### 外部人材活用企業

有限会社イトウプリント  
常務取締役  
伊藤 憲秀氏



外部人材だからこそ、  
高いレベルの協業ができる

弊社はプリント基板への印刷や金属板へのレーザー加工など、技術力の高さには定評があります。しかし、いままでは受託生産のみで、自分たちからなにかを仕掛けていくという事はあまりしてきませんでした。創業者である父の後を継いで自分がゆくゆくは事業承継の予定ですが、事業存続のためにはなにか新しいことをしなければという、漠然とした思いがありました。

とはいえ、日々の業務もありますし、新規事業のためだけに社内リソースをさくこともできず、自分のパートナーになって相談できる人が今後は必要だなと思っていました。そんなときに商工会議所からの紹介で「#復活」の事業を知り、参画してみました。

外部人材の募集や遠隔の方との協業など、全てが初めてで、不安はたくさんありますが、それも含めとにかく経験だと思い、前向きに捉えています。

また、川村氏は弊社の技術に魅力を感じ、新規事業の提案だけでなく、そのためには社内の意識改革も必要であるということを理解してくださっているため、どのように進めていくかということから一緒に検討しようとしてくださっています。

こういった外部人材の方々は通常の採用とは異なる「志」を持った人たちです。だからこそ、思いを共有しながらレベルの高いお仕事ができるのではとこれからは期待しています。

### 外部人材

川村 大雄氏 (副業人材)  
デザイン会社勤務  
デザイナー・ディレクター / 東京都在住



新商品開発だけでなく  
組織文化も変えていきたい

デザイナーやディレクターとして活動するなかで、「デザインで社会貢献できないか」と考えるようになりました。そして、#復活の取り組みを知ったときに、地域企業とつながれば、地域に貢献しながら旅するように働くこともできるのではと思い、エントリーしました。

イトウプリントさんは、その技術力の高さも魅力的でしたし、自分自身もものづくりが好きで、これまでの経験を生かして一緒に新しいものを生み出せたらという思いでご提案いたしました。ただ新しい商品を開発するというだけでなく、そのためには社員さんへの理解や、新しい文化や概念を伝えていくことも必要だと思うので、そういった部分でできるだけ寄り添っていることを進めていけたらと思っています。自分がいなければ事業が進まないとすればそれは持続性がないので、新しいことを生み出し、かつ自走できる文化に変えるお手伝いもしたいと思っています。

また、今回のような地方企業での副業に取り組むことで、自分の能力を試せたりアイデアの検証を行えたりするので、そういった部分のメリットも感じています。いまはまだ会社員ですが、勤めながらにして自分ひとりで仕事をする機会を得られているのは副業のメリットだと思います。

### 外部人材活用支援組織

株式会社パソナ  
# 復活事務局  
鳥羽 真氏

トライアンドエラーを  
できることが価値

今回のマッチングがうまく行った理由のひとつは、伊藤常務の新しいことにトライするという勇気と覚悟だと思います。多くの企業が「外部人材の活用」という概念すらないなかで、それをやってみようと思えることがまずは重要です。

そして川村さんも、自らの報酬やスキルアップだけが目的ではなく、しっかりと伊藤常務のパートナーとして伴走しようという思いがあったことも重要なポイントだと思っています。

両者とも、未知の領域に踏み出そうとしています。必ずしもうまくいくとは限りませんが、そういったトライアンドエラーができることも外部人材を活用することのメリットです。この先、地方企業にとって何が正解なのかわからない時代だからこそ、新しいことに取り組むという姿勢自体がもっとも求められていることだと思います。



事例

10

新潟県

製造業

地域振興事業／イベント運営／人材育成

外部人材活用支援組織／なし

# 新潟県五泉市の地場産業を盛り上げる「五泉ニットフェス」の立て直しを実行。プロ目線でイベントの持続的な仕組み構築に寄与

## 五泉ニット工業協同組合



### 会社概要

代表者名	高橋 雅文
業務内容	五泉ニット地域ブランド化事業
事業規模	本組合会員22社、賛助会員15社
設立年	1964年(前身の「五泉メリヤス工業協同組合」は1959年5月)
所在地	新潟県五泉市吉沢1-1-10
組合HP	<a href="http://gosenknit.or.jp">http://gosenknit.or.jp</a>

### 採用のきっかけ

未経験者だけのイベント運営に、難しさを感じていた

- 地域産業の五泉ニットのブランディングのために始めたイベント、「五泉ニットフェス」の集客や継続的な運営が課題だった。
- 組織内にイベント運営のノウハウを持つ人材がおらず、持続可能な運営方法を一緒に考え、伴走してくれる専門家を探していた。
- 副代表の梅田氏が、五泉市の広報課職員に相談。その職員からプランニング・ディレクターの山本氏(新潟市在住のフリーランス)を紹介して頂く。

### 課題と対応

継続的な運営の課題が、外部人材によって浮き彫りに

- イベントの企画運営に外部人材を採用することは運営側の総意だったため、外部人材活用への障壁は特になく、山本氏にイベントの企画運営を依頼。
- 主体はあくまで組合側という点をフェスの運営メンバー全員(ニット産業の事業者)に再認識させた上で、イベント全体のコンセプト「FUN&FAN」を提案。お客様目線に立ち、イベントの情報発信拠点や循環バス、企画や実行支援をした。
- 未来の五泉ニットの供給と需要の担い手になってもらうため、高校生をスタッフとして巻き込んだプロジェクトを考案。フェスの企画運営やノベルティ作成、当日進行などで活躍。

### 活動成果

お客様目線に立った企画で、来場者が2倍以上に  
継続的な運営には、人材育成が重要だと認識

- フェス来場数の増加(2018年のべ動員数1337人→2019年3176名、うち新規来場者が8割)
- 来場者満足度の向上(満足度94%、リピート参加意向98%)及び多数のメディア露出を実現。
- 山本氏からの提案を受け、イベントを継続的に運営するためにはイベント運営者の育成と参加者の育成両方が大事だという知見を得た。イベント終了後、関係者を集めイベントの振り返りを行い、継続に向けての準備を始めた。



## 成功のポイント

## 主体は地元の人たち。外部人材は自走できる仕組みを考案

### 外部人材活用企業

五泉ニット工業協同組合 副代表  
株式会社ウメダニット代表取締役社長 梅田 恒栄氏

専門外の事業には、外部人材の活用を。  
プロの知見を学べる機会は、地元の大きな財産になる



山本氏とお会いしたのは、第4回目ニットフェスの4カ月前。県の職員に紹介してもらいました。その真摯な人柄に惚れ込み、会ったその日に「お願いしたい」と打診しました。我々の課題は、「五泉ニット」のブランディング目的として始めた「五泉ニットフェス」を立て直すこと。イベント運営の素人である組合会員が、本業の片手間でやっていたのですから、うまくいかないのは当たり前でした。

我々の状況は、山本氏にはすべてお見通しだったようで「主体はあくまで、五泉ニット工業協同組合の皆さんです。片手間であれば遠慮したい。本当にこれからも続ける覚悟はありますか」と核心を突かれました。ニットフェスの成功だけでなく、その先の五泉市産業の発展について、私たちと同じ熱量で真剣に考えてくださったことに感動しました。

山本氏から、“運営側都合”ではなく“お客様目線”に立って企画を考えることや、イベントを一過性で終わらせないことが大事だと教わりました。たとえば、お客様目線から生まれたのが、ベースキャンプ（来場者との交流や情報交換ができる拠点）や循環バス。また一過性で終わらせないために実施したのが、イベント後の振り返り会でした。振り返り会では、イベントを一過性にするのではなく、「地元の人たちだけで自走できる状態を実現すること」という次年度以降に向けたビジョンを共有できました。

イベント運営に関するプロの知見を惜しみなく与えてくれ、私たちの経験値を高めてくれた山本氏には、感謝しかありません。

いずれは、山本氏に頼らずとも五泉ニットフェスを盛り上げていくべく、市内外から五泉市の振興に携わりたい人を発掘して育成する機会を増やしていきたいです。

### 外部人材

山本 一輝氏（フリーランス）  
プランニングディレクター／新潟県在住

こだわっているのは「持続可能性」。  
自分がいなくても自走できる仕組みを作るのが外部人材としての自分の仕事



私はプランニングディレクターとして、新潟や東北地方を中心に活動しています。の中で思ったのは、広告代理店やイベント会社に“おんぶに抱っこ”のイベント運営は、持続可能ではなく、結局はその土地の人たちのためにならないということでした。イベントを通して、その土地の人たちが成長するような在り方こそ、開催する意味があるのではないかと。人材系の企業出身の私だから、このように人材に着目できるのだと思います。こうした次世代を見通した提案をする私の考えに、非常に共感してくださったのが梅田氏でした。

次世代を見通した企画として新聞にも取り上げられたのが、高校生を巻き込んだプロジェクトでした。なぜ高校生に注目したかということ、このイベントを通して、「未来の五泉ニットの担い手（FAN）を育てたい」という思いがあったためです。担い手には「供給の担い手（作る側）」と、「需要の担い手（買う側）」の2つがありますが、この両方を増やさないと、将来的に五泉ニットの発展はありません。そうした考えから、イベントのコンセプトを「FUN&FAN」に設定。楽しんでもらうFUNと担い手のFANの組み合わせです。

20～30代の五泉に馴染みのない若者世代をイベントのメインターゲットとし、地元の高校生たちには、来場者に配布するノベルティをニットの残糸を使って制作してもらったり、イベント期間中の運営スタッフとして、「供給の担い手」を経験してもらいました。

お手伝い2年目となる2020年の2月に開催するニットフェスでは、地元の人たちだけで自走できる体制づくりと、新たに人材育成事業を企画。10年先の未来につながる種を蒔くことを重視。その土地に根を張れない外部人材だからこそ、この2点を意識しています。

# その他の事例

フリーランス協会のオウンドメディア「フリパラ」や毎年11月開催の「フリーランスパートナーシップアワード」でプロ人材・副業人材を活用して業績を伸ばした事例を多数紹介。



福岡県福津市  
株式会社林田産業  
鈴木太陽さん

## FREELANCE PARTNERSHIP AWARD 2022



愛知県名古屋市中区  
太美工芸株式会社  
南部晶洋さん



10名以上の副業・兼業ハイスペック人材を活用し、創業初期の事業拡大を乗り越えた軌跡～Social Bridge株式会社

♡ 6

フリパラ (フリーランス協会公式note)  
2022年10月14日 16:46



フリーランスとフリーランスを活用する企業のさらなる成長や活躍を目指し、今年も開催される「フリーランスパートナーシップアワード2022」。



手つかずだったECサイトにフリーランス広報チームで息を吹き込み、個人消費を開拓～太美工芸株式会社

♡ 12

フリパラ (フリーランス協会公式note)  
2022年10月14日 16:48



フリーランスとフリーランスを活用する企業のさらなる成長や活躍を目指し、今年も開催される「フリーランスパートナーシップアワード2022」。



SDGsを軸に、かつて3Kと呼ばれた事業を大胆にリブランディング。社員の士気が向上し、新卒採用にも成功～株式会社林田産業

♡ 31

フリパラ (フリーランス協会公式note)  
2022年10月14日 16:48



フリーランスと、フリーランスを活用する企業のさらなる成長や活躍を目指し、今年も開催される「フリーランスパートナーシップアワード2022」。

フリパラ「フリーランスと企業の幸せな関係」<https://note.com/frepara/m/m69ff22f0a4cb>



# 参考) プロ人材・副業人材活用 に使える補助金

# 副業・兼業支援補助金

企業等が副業・兼業に人材を送り出すため、または副業・兼業の人材を受け入れるために要する費用について、その経費の一部を助成し、費用負担を軽減することで、副業・兼業を促進し、企業間・産業間の労働移動の円滑化を図ることを目的としている補助金です。

※2023年3月31日に第1次公募受付開始

副業・兼業支援補助金

公募内容 | 申請方法・応募書類 | お問い合わせ



## 副業・兼業支援補助金

企業等による副業・兼業の人材の送り出し・受け入れを支援します

公募内容



Q&A  
近日公開予定



### お知らせ

2023年03月31日 第1次公募の受付（電子申請）を開始しました。  
2023年03月31日 サイトをオープンしました。

実施の目的に応じて、2つの類型を設けており、類型ごとに補助事業の要件や補助対象経費、補助率及び上限額等を定めています。

	類型A 副業・兼業送り出し型	類型B 副業・兼業受け入れ型
補助率	2分の1以内	2分の1以内
補助上限額	1事業者あたり100万円	副業・兼業の人材1人あたり50万円 1事業者あたり250万円（5人まで）
補助対象経費	①専門家経費 ②研修費 ③クラウドサービス利用費	①仲介サービス利用料 ②専門家経費 ③旅費 ④クラウドサービス利用費
補助事業の要件	自社の従業員が他の企業等での就業等を行うことを認めるための環境整備を行うものであって、以下のいずれの要件も満たすものであること。 ①従業員の就業に関する社内ルール(就業規則等の社内ルールとして明文化されたものに限る。以下同じ。)の改定を伴うものであること ②社内ルールの改定によって、従業員の副業・兼業を認める範囲が広がることが見込まれること ③改定後の社内ルールが、モデル就業規則（厚生労働省）第70条の規定に準じたもの、又は、同条の規定よりも広範に従業員の副業・兼業を認めるものになること ④改定後の社内ルールについて、全ての従業員に周知することが見込まれること	他の企業等において雇用契約又は業務委託契約に基づき就業している個人と新たに雇用契約又は業務委託契約を締結した上で、同契約に基づき、当該個人が当該他の企業等での就業を継続している状態のまま、自社の業務に就業させるものであって、以下のいずれの要件も満たすものであること ①自社の業務に就業させる期間が、少なくとも3か月以上であること ②受け入れる人材が有するスキルや経験などを活用することが、受け入れ企業の経営課題の解決につながると見込まれること（ただし、自社の既存の業務に関する人員が不足しているという課題に対応するために、当該業務に関する人員として、副業・兼業人材を受け入れる場合を除く）

＼経営革新に投資するチャンス！／

経費の1/2もしくは2/3を最大**2,250万円**まで補助！  
(グリーン枠は最大5,000万円、グローバル市場開拓枠は最大4,000万円まで)

## ものづくり・商業・サービス補助金

### 公募要領 概要版

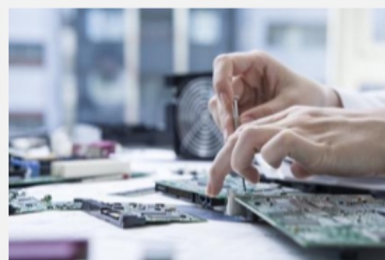
14次締切分

新商品の  
試作品を  
開発したい！

新たな生産ラインを  
導入したい！

知財を取得し、  
新サービスを立  
ち上げたい！

専門家や  
副業・兼業人材を  
活用したい！












2023年1月19日更新版  
ものづくり補助金事務局

※本補助金の申請には「GビズIDプライムアカウント」が必要です。取得未了の方は本補助金にご応募できません。  
※本資料はものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助事業・公募要領の概要版です。  
応募にあたっては、必ず正式な公募要領をご覧ください。

ものづくり補助金で、  
プロ人材・副業人材の  
活用を  
補助しています！



## どんな経費が補助できる？

<b>機械装置・システム構築費</b> ★ 	①機械・装置、工具・器具の購入、製作、借用に要する経費 ②専用ソフトウェア・情報システムの購入・構築、借用に要する経費 ③改良・修繕又は据付けに要する経費  ※1 生産性向上に必要な、防災性能の優れた生産設備等を補助対象経費に含めることは可能。 ※2 3者以上の中古品流通事業者から型式や年式が記載された相見積もりを取得している場合には、中古設備も対象。 ※3 必ず1つ以上、単価50万円(税抜)以上の機械装置等の設備投資が必要。	<b>専門家経費</b> ◎	本事業遂行のために依頼した専門家に支払われる経費
<b>運搬費</b>	運搬料、宅配・郵送料等に要する経費 	<b>クラウドサービス利用費</b>	クラウドサービスの利用に関する経費 
<b>技術導入費</b> ▲	知的財産権等の導入に要する経費 	<b>原材料費</b>	試作品の開発に必要な原材料及び副資材の購入に要する経費 
<b>知的財産権等関連経費</b> ▲	特許権等の知的財産権等の取得に要する弁理士の手続代行費用等 	<b>海外旅費</b> ■※1	海外渡航及び宿泊等に要する経費 
<b>外注費</b> ◎	新製品・サービスの開発に必要な加工や設計(デザイン)・検査等の一部を外注(請負、委託等)する場合の経費 	<b>通訳・翻訳費</b> ■※2	通訳及び翻訳を依頼する場合に支払われる経費 
		<b>広告宣伝・販売促進費</b> ◎※2	海外展開に必要な広告(パンフレット、動画、写真等)の作成及び媒体掲載、展示会出展等、ブランディング・プロモーションに係る経費

★：機械装置・システム構築費以外の経費の補助上限額あり  
 ◎：上限額＝補助対象経費総額(税抜)の2分の1  
 ▲：上限額＝補助対象経費総額(税抜)の3分の1  
 ■：上限額＝補助対象経費総額(税抜)の5分の1

※1：グローバル市場開拓枠のみ対象  
 ※2：グローバル市場開拓枠のうち②海外市場開拓(JAPANブランド)類型のみ対象

謝礼金額が規定されていない職種でも、複数見積りの取得で補助が受けられるようになりました！  
(但し、1日5万円が上限)

## 関連サイト・お問い合わせ先

### 関連サイト

ものづくり補助金HP



<https://portal.monodukuri-hojo.jp/index.html>

生産性革命推進事業HP



<https://seisansei.smrj.go.jp>

中小企業対策関連予算



<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/yosan/index.html>

JGrants



<https://www.jgrants-portal.go.jp/>

gBizID



<https://gbiz-id.go.jp/top/>

### お問い合わせ先

応募に関する不明点は、ものづくり補助金事務局サポートセンターまでお問い合わせください。

ものづくり補助金事務局サポートセンター **monochojo@pasona.co.jp**

電話受付時間 10:00~17:00(土日祝日を除く) : 050-8880-4053

上記サポートセンターの職員が不適切な対応を行った場合や、申請支援者とのトラブルについて通報いただく場合は、以下の窓口までご連絡ください。(一般的な応募に関するお問い合わせは、上記サポートセンターをご活用ください。)

トラブル通報窓口 **houkoku-mh@mail.chuokai.or.jp**

電話受付時間 10:00~12:00/13:00~17:00(土日祝日を除く) : 03-6262-7921

資料作成協力：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

詳しい公募要領は、  
ものづくり補助金  
サポートセンターに  
お問い合わせください。

# 小規模事業者持続化補助金

ウェブサイトやECサイト等の構築、チラシの制作・配布、看板作成、店舗改装、機械装置等購入（パソコン、タブレット、車両等を除く）といった販売促進の強化に幅広く使える。※それぞれ条件があります。事前に公募要領をご確認ください。

令和4年12月時点

地域を支える小規模事業者等の皆様へ

## 「小規模事業者持続化補助金」が拡充されます

### 持続化補助金で販路開拓！！

**【事業目的】**  
小規模事業者※等が経営計画を自ら策定し、商工会・商工会議所の支援を受けながら取り組む販路開拓を支援  
※ 常時使用する従業員数が「商業・サービス業(宿泊業、娯楽業を除く)」の場合5人以下、それ以外の業種の場合20人以下である事業者

**【補助上額】**  
50～200万円  
⇒ 令和4年度第2次補正予算より、免税事業者から**インボイス発行事業者に転換する場合、一律に50万円の補助上限上乗せ**を行います。  
**(最大250万円)** (詳細は、裏面をご確認ください)

**【補助率】**  
2/3 (資金引上げに取り組む事業者のうち、赤字事業者は3/4)

**【補助対象】**  
店舗改装、広告掲載、展示会出展費用など

令和4年度第2次補正予算で中小機構に措置

経済産業省 中小企業庁 Be a Great Small. 中小機構  
チラシのダウンロードはこちら！

**措置内容** 令和4年度第2次補正予算において、「一律に50万円の補助上限上乗せ」をします(最大250万円)。  
※2023年2月までは、現行のインボイス枠を継続します。  
免税事業者からインボイス発行事業者に転換する事業者(インボイス転換事業者)を対象に、全ての枠で一律に50万円の補助上限上乗せし、販路開拓(税理士への相談費用を含む)を支援します。

	通常枠	特別枠				インボイス枠
		資金引上げ枠	卒業枠	後継者支援枠	創業枠	
インボイス転換事業者	100万円	250万円				100万円
上記以外の事業者	50万円	200万円				-
補助率	2/3		2/3			(資金引上げ枠のうち赤字事業者の場合3/4)

**【現在(第11回)の申請要件】**

- 資金引上げ枠 ⇒ 事業場内最低賃金を地域別最低賃金より+30円以上とした事業者
- 卒業枠 ⇒ 小規模事業者として定義する従業員数を超過して規模を拡大する事業者
- 後継者支援枠 ⇒ アトグキ甲子園のファイナリスト等となった事業者
- 創業枠 ⇒ 過去3年以内に「特定創業支援事業」による支援を受け創業した事業者
- インボイス枠 ⇒ 免税事業者のうちインボイス発行登録をした事業者(令和4年度第2次補正よりインボイス特例を導入。その際にインボイス枠は終了)

※赤字記載箇所は、令和4年度第2次補正予算による拡充内容。  
※令和元年度・3年度補正予算事業において、「インボイス枠」で採択された事業者は、令和4年度第2次補正予算における補助上限上乗せ(インボイス特例)の対象外です。

**活用例**

**事例①** 古民家をカフェとして営業するため、**厨房を増設**。加えて、地元飲食店との**コラボメニュー開発**や、地域住民の協力を得て様々なイベントをカフェで開催。

**事例②** 蕎麦屋が地元特産のかき揚げをセットメニューに追加するため、**高性能フライヤーを導入**。新規顧客の増加、顧客単価アップを目的として**地元メディアに広告を出稿**。

**<今後のスケジュール>**

- 令和元年度・令和3年度補正予算  
2023年2月20日(月) 第11回公募締切
- 令和4年度第2次補正予算  
準備が整い次第、公募を開始。(詳細は、順次公表いたしますので、下記HPにてご確認ください)

事務局HP: 商工会地区HP: 商工会議所地区HP: jGrants (ID取得):

お問い合わせ先は所在地によって異なるため、上記の商工会地区HPをご参照ください。 03-6632-1502

出典: 持続化補助金パンフレット <https://seisansei.smri.go.jp/pdf/0102.pdf>

令和元年・3年度補正予算「小規模事業者持続化補助金ガイドブック」

参考: 令和元年度補正予算・令和3年度補正予算 小規模事業者持続化補助金<一般型>公募要領 [https://r3.jizokukahojokin.info/doc/r3i\\_guidebook.pdf](https://r3.jizokukahojokin.info/doc/r3i_guidebook.pdf)

[https://r3.jizokukahojokin.info/doc/r3i\\_guidebook.pdf](https://r3.jizokukahojokin.info/doc/r3i_guidebook.pdf)

[https://r3.jizokukahojokin.info/doc/r3i\\_koubo.pdf](https://r3.jizokukahojokin.info/doc/r3i_koubo.pdf)



# 事業再構築補助金

新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援。

**事業の再構築に挑戦する皆様へ**

ポストコロナ・ウィズコロナ時代の経済社会の変化に対応するための

## 企業の思い切った事業再構築を支援

(令和2年度第3次補正・令和3年度補正・令和4年度予備費予算  
中小企業等事業再構築促進事業)

**対象**

新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する、以下の要件をすべて満たす中小企業等の挑戦を支援します！

**必須申請要件**

- 2020年4月以降の連続する6か月間のうち、任意の3か月の合計売上高が、コロナ前（2019年又は2020年1～3月）の同3か月の合計売上高と比較して10%以上減少していること。  
※上記を満たさない場合には、次の項目を満たすことでも申請可能。  
2020年4月以降の連続する6か月間のうち、任意の3か月の合計付加価値額が、コロナ以前の同3か月の合計付加価値額と比較して15%以上減少していること。
- 事業計画を認定経営革新等支援機関や金融機関と策定し、一体となって事業再構築に取り組む。
- 補助事業終了後3～5年で付加価値額の年率平均3.0%(一部5.0%)以上増加、従業員一人当たり付加価値額の年率平均3.0%(一部5.0%)以上増加の達成。

**【通常枠】**

補助額	従業員数20人以下 : 100万円～2,000万円	補助率	中小企業 2/3 (6,000万円超は1/2)
	従業員数21～50人 : 100万円～4,000万円		中堅企業 1/2 (4,000万円超は1/3)
	従業員数51人～100人 : 100万円～6,000万円		
	従業員数101人以上 : 100万円～8,000万円		

**【大規模資金引上枠】**

必須要件1～3を満たし、かつ補助事業実施期間の終了時点を含む事業年度から3～5年の事業計画期間終了までの間、事業場内最低賃金を年額45円以上の水準で引き上げること及び補助事業実施期間の終了時点を含む事業年度から3～5年の事業計画期間終了までの間、従業員数を年率平均1.5%以上(初年度は1.0%以上)増員させること。

補助額	従業員数101人以上 : 8,000万円～1億円	補助率	中小企業 2/3 (6,000万円超は1/2) 中堅企業 1/2 (4,000万円超は1/3)
-----	--------------------------	-----	--

**【回復・再生応援枠】**

必須要件1～3を満たし、かつ以下の①又は②のどちらかを満たすこと

- 2021年10月以降のいずれかの月の売上高が対前年または前々年の同月比で30%以上減少していること。
- 中小企業活性化協議会(旧:中小企業再生支援協議会)等から支援を受け再生計画等を策定していること。

補助額	従業員数5人以下 : 100万円～500万円	補助率	中小企業 3/4
	従業員数6～20人 : 100万円～1,000万円		中堅企業 2/3
	従業員数21人以上 : 100万円～1,500万円		

**【最低賃金枠】**

必須要件1～3を満たし、かつ2021年10月から2022年8月までの間で、3月以上最低賃金+30円以内で雇用している従業員が全従業員の10%以上いること

※「2020年4月以降のいずれかの月の売上高が対前年又は前々年の同月比で30%以上減少していること」の要件を撤廃しました。

補助額	従業員数5人以下 : 100万円～500万円	補助率	中小企業 3/4
	従業員数6～20人 : 100万円～1,000万円		中堅企業 2/3
	従業員数21人以上 : 100万円～1,500万円		



出典：中小企業等事業再構築促進事業パンフレット [https://www.meti.go.jp/covid-19/jigyo\\_saikoutiku/pdf/jigyo\\_saikoutiku.pdf](https://www.meti.go.jp/covid-19/jigyo_saikoutiku/pdf/jigyo_saikoutiku.pdf)  
 参考：中小企業庁 事業再構築補助金 <https://jigyousaiku.go.jp/>

**【グリーン成長枠】**

以下の要件を全て満たすこと(売上高の減少は求めない)。

- 事業計画を認定経営革新等支援機関や金融機関と策定し、一体となって事業再構築に取り組む。
- 補助事業終了後3～5年で付加価値額の年率平均5.0%以上増加又は従業員一人当たり付加価値額の年率平均5.0%以上増加の達成。
- グリーン成長戦略「実行計画」14分野に掲げられた課題の解決に資する取組として記載があるものに該当し、その取組に関連する2年以上の研究開発・技術開発又は従業員の一定割合以上に対する人材育成をあわせて行う。

補助額	中小企業 : 100万円～1億円	補助率	中小企業 1/2
	中堅企業 : 100万円～1.5億円		中堅企業 1/3

**【緊急対策枠】**

必須要件2～3を満たし、かつ足許で原油価格・物価高騰等の経済環境の変化の影響を受けたことにより、2022年1月以降の連続する6か月のうち、任意の3か月の合計売上高が、2019年～2021年の同3か月の合計売上高と比較して10%以上減少していること等。また、コロナによって影響を受けていること。

(※) 売上高の減少に代えて、付加価値額の減少でも可。  
 (※) 電子申請時に、コロナによって受けている影響を申告することが必要。

補助額	従業員数5人以下 : 100万円～1,000万円	補助率	中小企業 3/4 (※1)
	従業員数6～20人 : 100万円～2,000万円		中堅企業 2/3 (※2)
	従業員数21人～50人 : 100万円～3,000万円		
	従業員数51人以上 : 100万円～4,000万円		

(※1) 従業員数5人以下の場合500万円を超える部分、従業員数6～20人の場合1,000万円を超える部分、従業員数21人以上の場合1,500万円を超える部分は2/3  
 (※2) 従業員数5人以下の場合500万円を超える部分、従業員数6～20人の場合1,000万円を超える部分、従業員数21人以上の場合1,500万円を超える部分は1/2

**中小企業等事業再構築促進事業の活用イメージ**

**飲食業**

喫茶店経営

→飲食スペースを縮小し、新たにコーヒー豆や焼き菓子のテイクアウト販売を実施。

**小売業**

衣服販売業

→衣料品のネット販売やサブスクリプション形式のサービス事業に業態を転換。

**製造業**

ガソリン車向け部品製造

→グリーン課題の解決に資する取組としてEV向け部品製造の事業を新規に立上げ。

**補助対象経費の例**

建物費(建物の建築・改修等)、機械装置・システム構築費、技術導入費(知的財産権導入に要する経費)、外注費(加工、設計等)、広告宣伝費・販売促進費(広告作成、媒体掲載、展示会出展等)、研修費(教育訓練費等)等

【注】補助対象企業の従業員の人員費、従業員の旅費、不動産、汎用品の購入費は補助対象外です。

- 1月16日、第9回公募を開始しました(申請受付は調整中)。締切りは3月24日です。
- 申請後、審査委員が審査の上、予算の範囲内で採択します。公募要領に記載されている審査項目や注意事項を確認の上、事業計画を策定してください。

※詳細は事業再構築補助金事務局ホームページをご確認ください。  
<https://jigyousaiku.go.jp/>

お問い合わせ 事業再構築補助金事務局コールセンター【9:00～18:00(日祝日を除く)】  
 <ナビダイヤル> 0570-012-088 <IP電話用> 03-4216-4080

※申請には、「GビジネスIDプライムアカウント」の取得が必要です。発行に時間を要する場合がありますので、未取得の方は、速やかに利用登録を行ってください。  
 → <https://www.jgrants-portal.go.jp/>  
 ※認定経営革新等支援機関をお探しの際は、検索システムをご活用ください。  
 → [https://ninteishien.force.com/NSK\\_CertificationArea](https://ninteishien.force.com/NSK_CertificationArea)

事業再構築補助金事務局HP



# プロ人材・副業人材活用ガイドンス 2024

2024年4月改定

(発行)  
 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  
 ジョブ創出プロジェクト

## ※引用・転載にあたってのお願い

本ガイドンス引用・転載される場合には、必ず下記のクレジット表記をお願いします。

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「プロ人材・副業人材活用ガイドンス 2024」

## 団体概要

協会名	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
設立	2017年1月26日（同年4月20日に一般社団法人化）
所在地	〒104-0028 東京都中央区八重洲2-8-7 福岡ビル4F DIAGONAL RUN TOKYO内
事業内容	フリーランス向けベネフィットプランの提供 フリーランス支援・啓発イベントの企画運営 フリーランスに関する各種調査の実施・政策提言 企業に対するフリーランス活用アドバイス・コーディネート
代表	代表理事 平田麻莉
理事	中山綾子、守屋実、田中美和、宮本聡
アドバイザーボード	石山 恒貴（法政大学大学院政策創造研究科 研究科長・教授） 大内 伸哉（神戸大学法学部研究科 教授） 治部 れんげ（ジャーナリスト） 白河 桃子（ジャーナリスト、作家） 高橋 俊介（慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授） 中西 穂高（帝京大学知的財産センター センター長・教授、日本テレワーク学会副会長） 花田 光世（慶應義塾大学名誉教授） 柳川 範之（東京大学 大学院経済学研究科・経済学部 教授）
会員数	会員総数105,852名（フリーランス白書等の実態調査の母集団となる一般会員・ 無料会員・SNSフォロワー）、一般会員数16,855名、法人会員数235社（内、コ ワーキングスペース109ヶ所）（2024年2月29日現在）

その他取り組み、実績等につきましてはフリーランス協会Webサイトをご覧ください。

<https://www.freelance-jp.org/>

フリーランス協会

検索

