

「雇用」ではない
新しい人材活用

「プロシエアリング」が 注目される理由と うまくプロ人材を 活用するポイントとは

『広がる副業・兼業』
社外のプロ人材を活用する
企業が増加

少子高齢化による労働人口の減少、グローバル化、2020年後半から世界で進んだ事業承継など、世界のビジネス環境が劇的に変化し、すべての企業に変革が求められています。このような中で、どうすれば企業は時代に合わせて変革し、競争優位性を高め続けることができるのでしょうか。

労働人口の減少と東京への一極集中の最中、今注目されているのが主に副業・兼業で特定のミッションを担う外部人材の活用です。その中でも高度な経営課題を解決できる経験・知見を保有している「プロ人材」への注目が高まっています。職能を活かし、1社ではなく複数の企業に活躍するプロ人材は、企業の生産性向上のための1つの有効な手段と

して国や自治体、大手から中小企業など幅広い組織が活用し始めています。

また新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方改革が推進され、首都圏中心にリモートワークが普及していることで仕事場は全国に広がっています。ある意味で自社に必要な人材と働けるチャンスが全国に生まれたと見ることもできるかもしれません。

株式会社サーキュレーション（以下、サーキュレーション）は、外部のプロ人材の経験・知見を複数の企業でシェアし経営課題を解決する「プロシエアリング」事業を運営しています。

プロシエアリングとは、高い職能を持つ複数企業で同時に活躍するプロ人材を、経営課題に合わせて「雇用」ではなく業務委託で「活用」という、新しい人材活用の手法です。2014年の設立以来、

サーキュレーションには1万8,000名以上のプロが登録し、9,300件以上のプロジェクトで実績を上げてきました。(2021年10月末現在)

今回は副業・兼業人材、特にプロ人材をどのように経営に活かすことができるか、正社員との比較や国や自治体の取り組み、九州エリアでのプロ人材活用事例などを通して解説していきます。

正社員として雇う最大のメリットは、技術やスキルを社内に蓄積でき、且つ情報や技術が外に漏れる心配をしなくて良い点です。逆に、正社員は適材が見つかるまでに非常に時間を要し、苦勞して探し出した人材がすぐにまた転職してしまうこともあります。ミスマッチだったときも、会社都合で辞めてもらうわけにはいきません。

一方で外部プロ人材を活用する大きなメリットは、特定の分野に対する経験値が圧倒的に高いことや、即戦力として必要な期間だけ活用できることと言えます。プロ人材や副業・兼業人材を活用するデメリットは常に会社にいるわけではないため、依頼事項を適切に絞ったり、契約トラブルが起きないように適切に管理する必要があるということです。

外部プロ人材に依頼する際は、「業務内容や範囲の設定」を事前にしっかり合意しておくことが重要です。どんなゴールを目指した契約なのか、そのためにどんな業務内容を行うのか、役割体制やスケジュールの認識を合わせることで混乱を防ぐことができます。

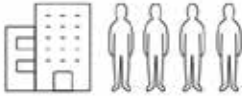
また、外部への情報漏洩を防ぐためには機密保持契約を締結する方法があります。通常、プロシェアリング事業者や紹介会社経由であれば既に締結していることがほとんどで

すが、直接やり取りする場合こうしたリスクを自社で管理する必要があります。初めてのプロ人材活用

の場合は、依頼内容から契約内容、稼働中のサポートもしてもらえる事業者に依頼するのがおすすめです。

プロ人材って？

正社員 × 外部プロ人材

正社員	外部プロ人材
	
技術やスキルを社内に蓄積できる	特定の分野の経験値が圧倒的に高い
情報や技術を外に漏らさずに済む	即戦力として使える
帰属意識がある	必要な期間だけ雇える
他部門や他チームとの連携を取りやすい	スキルのミスマッチが起こりにくい
	ボーナス、福利厚生費、退職金などがない
	保険や厚生年金の一部を負担しなくて良い
	研修・教育に時間や費用がかからない

2019年以降、 地方創生トレンドは

「移住」から「関係人口」へ

地方創生の課題解決の方向性は現在、第2フェーズに移行しています。

少子高齢化や東京への人口一極集中により、九州を含めた全国各地域で人手不足や経済活動の衰退が懸念されています。新型コロナウイルスで事業環境が悪化する中で、地域の中堅・中小企業の成長と生産性向上は喫緊の課題でした。

日本政府もこの課題には危機感を持って取り組んでいます。内閣府のまち・ひと・しごと創生本部によると、2015年ごろは第1フェーズであり、「移住」を増やすことを目指していました。例えばUターン・Iターンなど、地方から東京に就職で出て行った人材が再び地方に帰って

働きやすくなるという取り組みは読者の皆様も耳にされたことがあるかもしれません。

しかし、地方創生法に基づく取り組みをはじめとした様々な地方振興策だけでは、首都圏との賃金格差などの課題もあり、毎年7万人以上というスピードで増加していく東京への転入超過を抑制することはできませんでした。

そこで内閣府は2018年に「関係人口」の増加に舵を切りました。移住はできなくとも、地域の経済圏で生産活動に関わる人たちを増やすことで、地域経済を活性化させようという狙いです。実際に、就社できないが週1回なら地方に働きに来れるという人は多く、働き方改革の流れを受けて副業・兼業で地方創生に関わることができる人の数は増えました。こうした取り組みでは、地域に住みながら都内企業に勤める人材

にも、地域のプロジェクトに参加してもらうことができます。冒頭に述べたようなプロジェクトごとに参画する副業・兼業のフリーランスやプロ人材も関係人口に数えられます。

国や全国の自治体が 企業×外部人材の マッチングを促進

実際に、自治体と業者が連携してこうした副業人材のマッチングを進める事業が実現されてきました。一例を挙げると、内閣府が2020年に行った地域企業と外部人材のマッチングを支援するための補助事業「先導的人材マッチング事業」があります。実際にマッチングされた662件のうち半数を超える349件が常勤雇用ではなく、「副業／プロ人材」活用となり、初めて「常用雇用」でマッチングした企業数を上回りました。

また他にも、2018年には広島県福山市、2019年には宮城県仙台市、奈良県生駒市、長野県塩尻市、2020年以降は神戸市、岡山市、渋谷区、京都市など主要都市にも企業や自治体が外部人材を活用する取り組みが全国で急拡大しました。2021年には福岡市そして北九州市も外部人材をプロジェクトベースで活用する取り組みを開始しました。

一緒にサポートしています



株式会社サーキュレーション
プロシェアリング本部
九州支社
中西 亮太 様

今回記事を寄稿いただいた提携先の
1社、株式会社サーキュレーション様

FFGのお取引先様でのプロ人材活用事例

株式会社 林田産業（福津市／従業員50名）

これまで3名のプロ人材を活用しIT化、 新規事業、SDGs推進で企業変革

一般廃棄物事業（し尿汲み取りほか）、下水処理場維持管理、グリーンリサイクル事業（剪定した木、葉等のリサイクル）を行う中小企業。これまで3名のプロ人材を活用し、ITインフラ整備のプロジェクトでは年間6,000枚超の用紙削減、年間130時間超の労働時間の削減に成功。

さらに新規事業開発プロジェクトでは、既存事業がSDGs・サステナビリティに親和性が高いという自社の持つ強みを再認識し、中小企業ながらサステナビリティを重視した事業運営とブランドの形成を目指すという方針転換を行いました。経営幹部が元々自ら学ばれていたこともあり、現在はプロ人材と共に社内、特に現場社員までのSDGs理解～浸透プロジェクトを推進中です。

こうしたプロジェクトをリードしたプロ人材は、普段は複数社のWeb広告運用やコンサルタント業をしているため、1つの企業に雇用されることは現実的ではありませんでした。週に1回だからこそ、独立前の企業での実務経験を活かしたプロジェクトに参加し、成果を出すことができました。

自社内でリサーチし、ヘッドハンティングや採用などで優秀な人材を雇用したり、自社内で社長や経営陣自らが機会を与えて育成する選択肢がある一方で、実際にノウハウを持つプロ人材を活用することが非常に効果的だと感じられる事例の1つです。

そのような人材を採用したいという要望があった場合は、プロシェアリングの活用を検討・提案してみてもいいでしょうか。



上/林田産業本社、下/外部人材とのミーティング風景

■林田賀津利社長

当社では3つの視点で外部人材を活用しました。その3つとは①新規事業の創出②社内IT化③SDGs推進です。

その中で社内IT化についてお話しすると、当社のネックであったIT化が加速度的に進みました。具体的には社内のキャッシュレス化、紙からデジタルへの移行など社内業務全般に影響する業務改革を実行し、生産性が向上しました。現在は社内業務だけでなく、自社工場へのトラックの搬入による渋滞解消をITの力を使い改善する施策を外部人材と共に実施しています。

他にもSDGs支援としても外部人材のサポートを受けています。当社の事業は主に資源の再利用であるリサイクル事業を行っています。これは持続可能な社会への貢献に繋がる事業ですが、SDGsの視点から、更に自社の事業を見直し、企業ブランディングに繋がりたいと考えています。そのサポートにも外部人材の方にサポートを頂きながら行っており、今形になろうとしています。

■FFGビジネスコンサルティング 奈須副調査役

ふくおかフィナンシャルグループのお取引先様でも「外部人材」の活用による課題解決が広がりつつあります。新型コロナウイルスの影響が各企業に与えた影響は大きく、これまでにない対応を求められる中で、外部の知見を活用した課題解決の事例が増えています。主に①新規事業開発②デジタル化支援③生産性向上支援、この3つの領域でのニーズが高くなっています。自社でも同じような課題があるという方は、解決方法の1つとして是非、ご検討してみてもいいでしょうか。

FFGビジネスコンサルティングではそういった人材紹介会社と複数提携しており、ニーズにあった人材のご紹介が可能です。もしご興味のある方は、下記よりご連絡ください。

お問い合わせ

株式会社FFGビジネスコンサルティング ビジネスサポート部 人材紹介グループ

TEL092-723-2224

受付時間／平日9:00～17:00 担当／奈須・上野

FFGビジネスコンサルティングでは、FFGのお取引先企業様の人材紹介だけでなく、様々な人材ソリューションを提供しています。