

デジタル導入のための



副業・兼業人材活用

奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点
チーフコーディネーター 田中 淳司



内閣府事業

プロフェッショナル人材事業とは

- ✓ 2015年 内閣府地方創生推進事務局 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部※が『**地方創生事業**』の一環として事業化
- ✓ 46道府県（東京都を除く）が「プロフェッショナル人材拠点」を設置し、2016年1月から本格稼働。潜在成長力のある地域企業に対し、**経営戦略の策定支援とプロフェッショナル人材の採用支援活動**を行う
- ✓ **雇用**のみならず**副業・兼業**などの**多様な形態**での**プロ人材の還流実現**に取り組む。地域の中堅・中小企業の経営者に対し、「守りの経営」から「攻めの経営」への転換を促し、明確化した人材ニーズを発信し、都市部大企業でスキルと経験を積んだ**プロフェッショナル人材の採用を支援**



地域企業の成長

プロフェッショナル人材戦略拠点は、経営者との対話や意欲喚起を通じて、地域企業におけるプロフェッショナル人材活用をサポートします。

■ 「プロフェッショナル人材事業」における人材マッチングフロー

Step1

課題抽出

地域企業様を訪問し、「**攻めの経営**」に向けて、現状分析をし経営課題の洗い出しを実施。



Step2

人材ニーズの発掘

経営課題を社内の人材では解決できない場合、「攻めの経営」実現に向けて**プロフェッショナル人材**の活用を検討。



Step3

人材マッチング

企業様のニーズに合わせて、**民間人材ビジネス事業者、県庁版ハローワーク**等を通じて、必要な人材マッチングを実施。



Step4

フォローアップ

当該企業様の経営課題の解決や、成長戦略の実現などに向けた**フォローアップ**



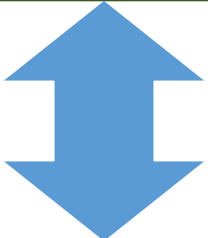
関連機関連携

- 日本政策金融公庫
- 商工組合中央金庫
- 南都銀行
- 奈良信金
- 大和信金
- 奈良中央信金
- 奈良県商工会議所連合会
- 奈良県商工会連合会
- 奈良県中小企業団体中央会
- 奈良県経済産業協会
- 産業雇用安定センター
- 奈良県産業振興総合センター
- (公)奈良県地域産業振興センター
奈良県よろず支援拠点
- 奈良県事業承継・引継ぎ支援センター

奈良県の中小企業を一軒ずつ訪問し、各企業毎に「最適な人材」をご紹介します

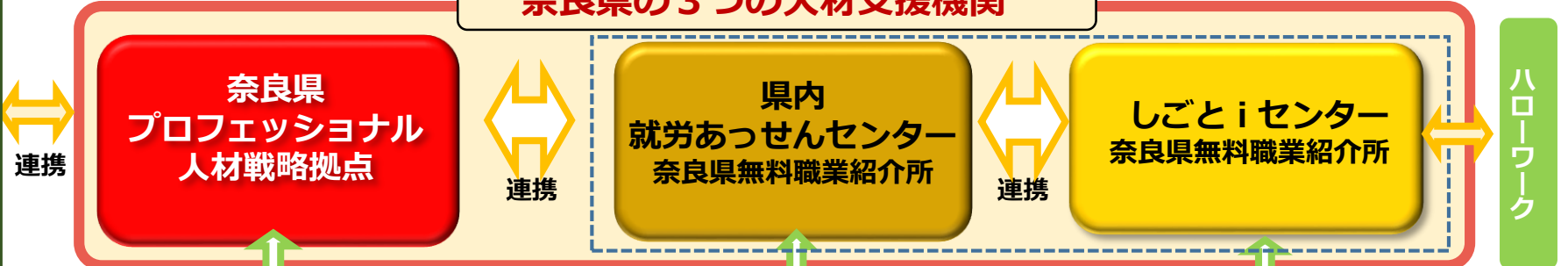
奈良県の中堅・中小企業

経営課題を伺い
真の課題の抽出



課題解決のための
人材を幅広く紹介

奈良県の3つの人材支援機関



民間人材
ビジネス事業者

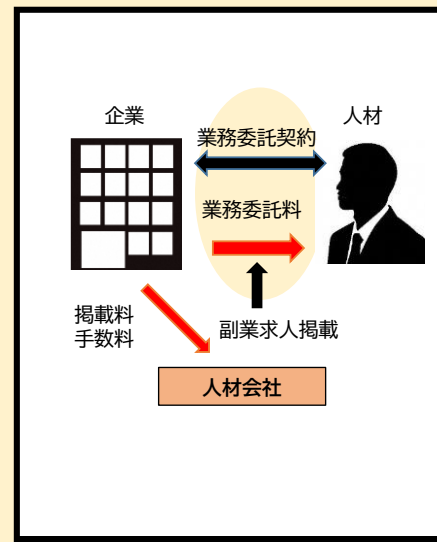
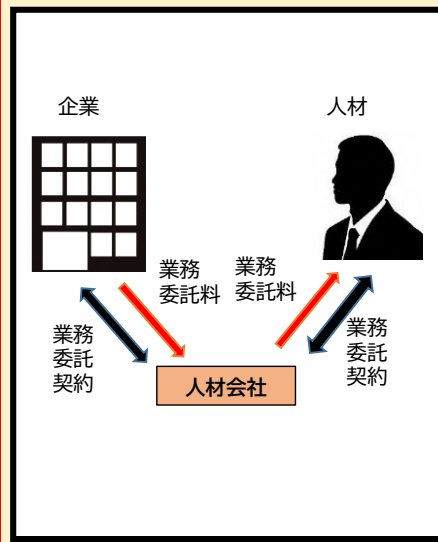
プロフェッショナル人材
全国求職者データベース

県庁版ハローワーク

プロフェッショナル人材 高度外国人材 一般人材

奈良県独自の求職者データベース

	雇用（18社）		活用（6社）	
雇用形態	正規雇用		兼業・副業	
契約形態	雇用契約		業務委託契約	
サービス類型	人材提案型		エージェント型	プラットフォーム型
人材会社名	アクティベイト(株)	(株)パソナ	エッセンス(株)	JOINS(株)
	アデコ(株)	(株)パソナマスターズ	(株)サーキュレーション	(株)みらいワークス
	(株) i i j i n	(株)ヒューレックス	パーソルキャリア(株) i-common (アイコモン)	人材ニュース×SkillShift
	(株)MS-Japan	(株)マイスター60		
	(株)ジェイエイシー リクルートメント	(株)みらいワークス		
	(株)ジェーピーアイエス	(株)リクルート		
	パーソル エクセル HRパートナーズ(株)	(株)リクルートキャリア コンサルティング		
	パーソルキャリア(株)	リス(株)		
	人材データベース提供型	外国人高度専門人材 (技人国対象)		
	(株)ビズリーチ	(株)One Terrace		



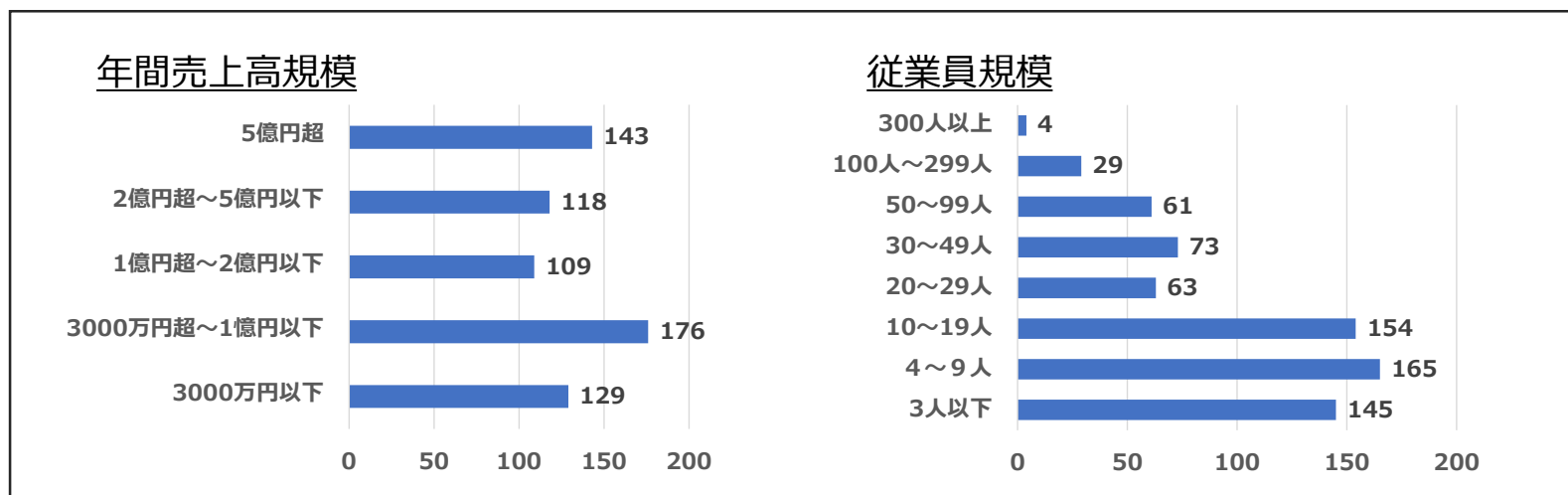
成功報酬方式（採用するまで一切費用は発生しない）
 手数料：想定年収（給与＋ボーナス＋手当等）の30～35%

成功報酬方式
 手数料は業務委託料に含む
 （フリーランスが多い）

成功報酬方式
 月3～4万円（Max12ヶ月）
 （人材ニュース広告掲載型98000円/月）

県内企業デジタル化実態調査（抜粋）

調査目的：奈良県内製造業等の事業者のデジタル化の実態及びニーズを把握
調査期間：2021年7月13日～8月6日
調査対象数：2,007社（全数調査） 有効回答数 733社

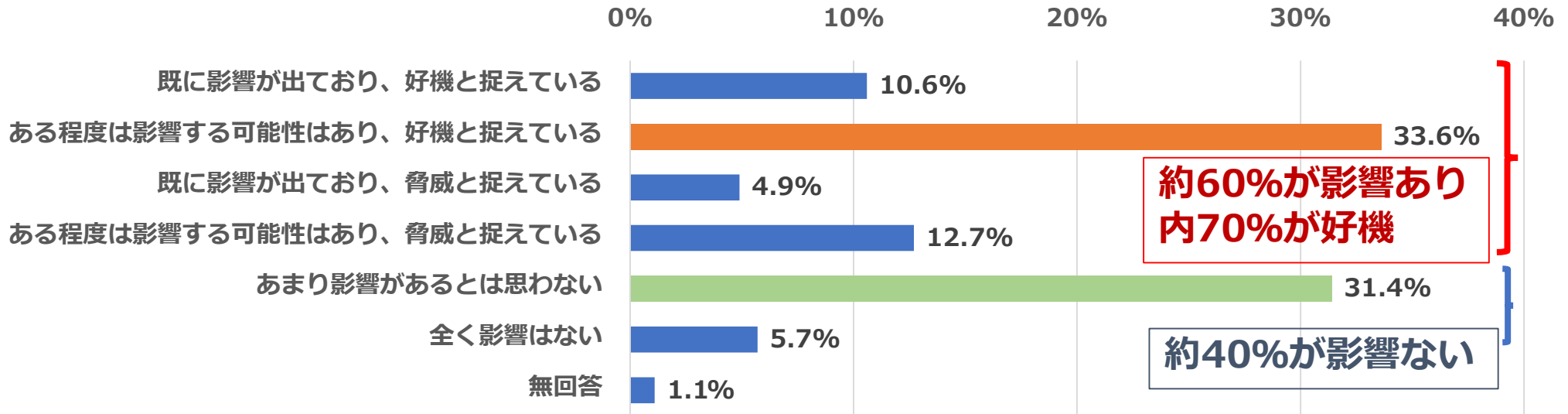


<https://www.pref.nara.jp/60221.htm>

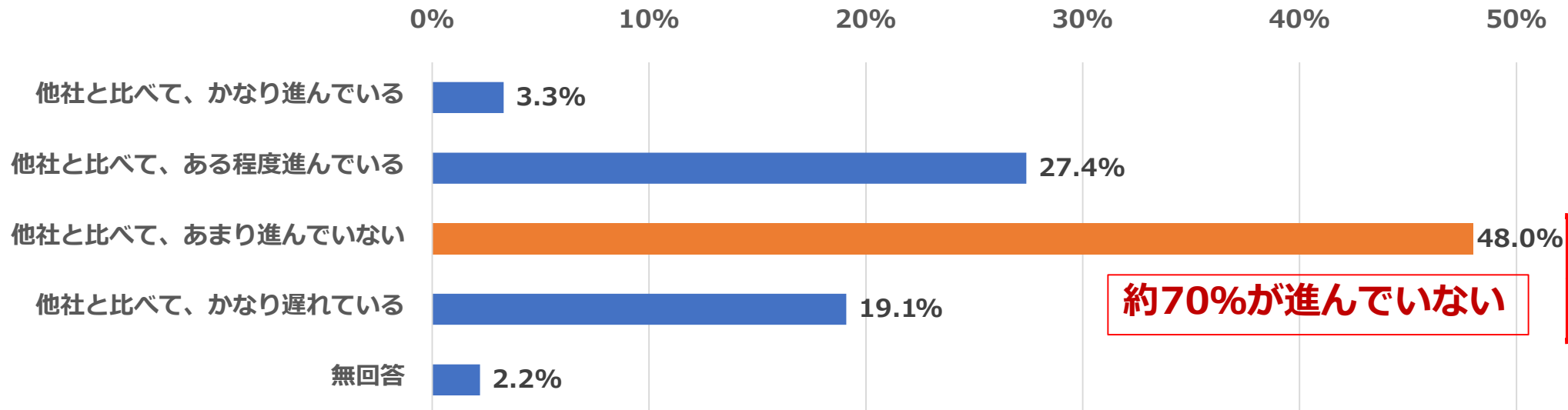
実施：奈良県産業・観光・雇用振興部産業振興総合センター IoT推進グループ



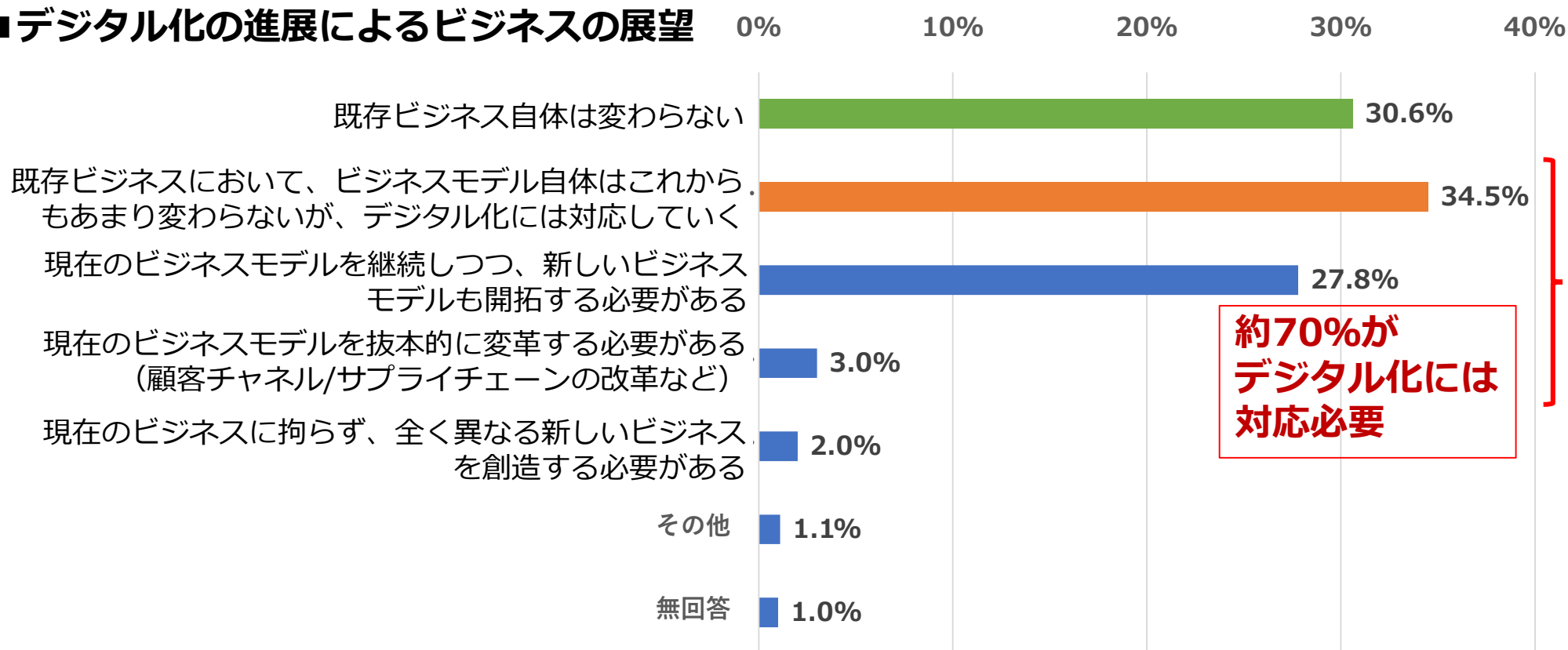
■デジタル化の影響



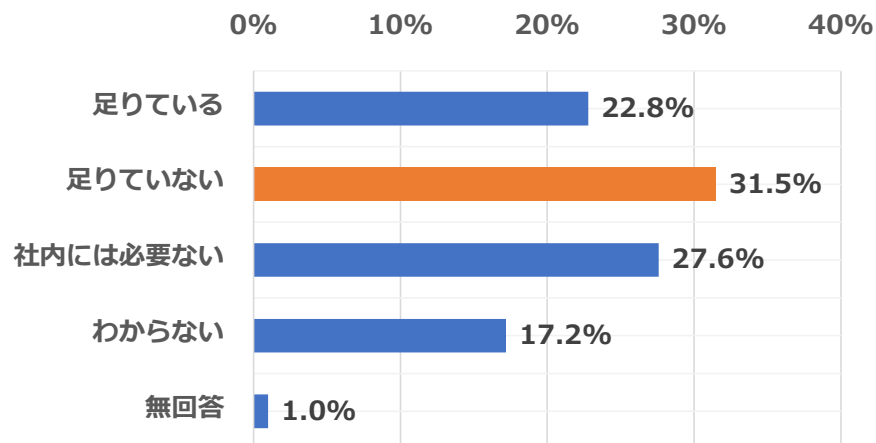
■デジタル化の取組状況



■ デジタル化の進展によるビジネスの展望



■ デジタル化推進にかかる人材の状況



足りている
約23%



キーワード

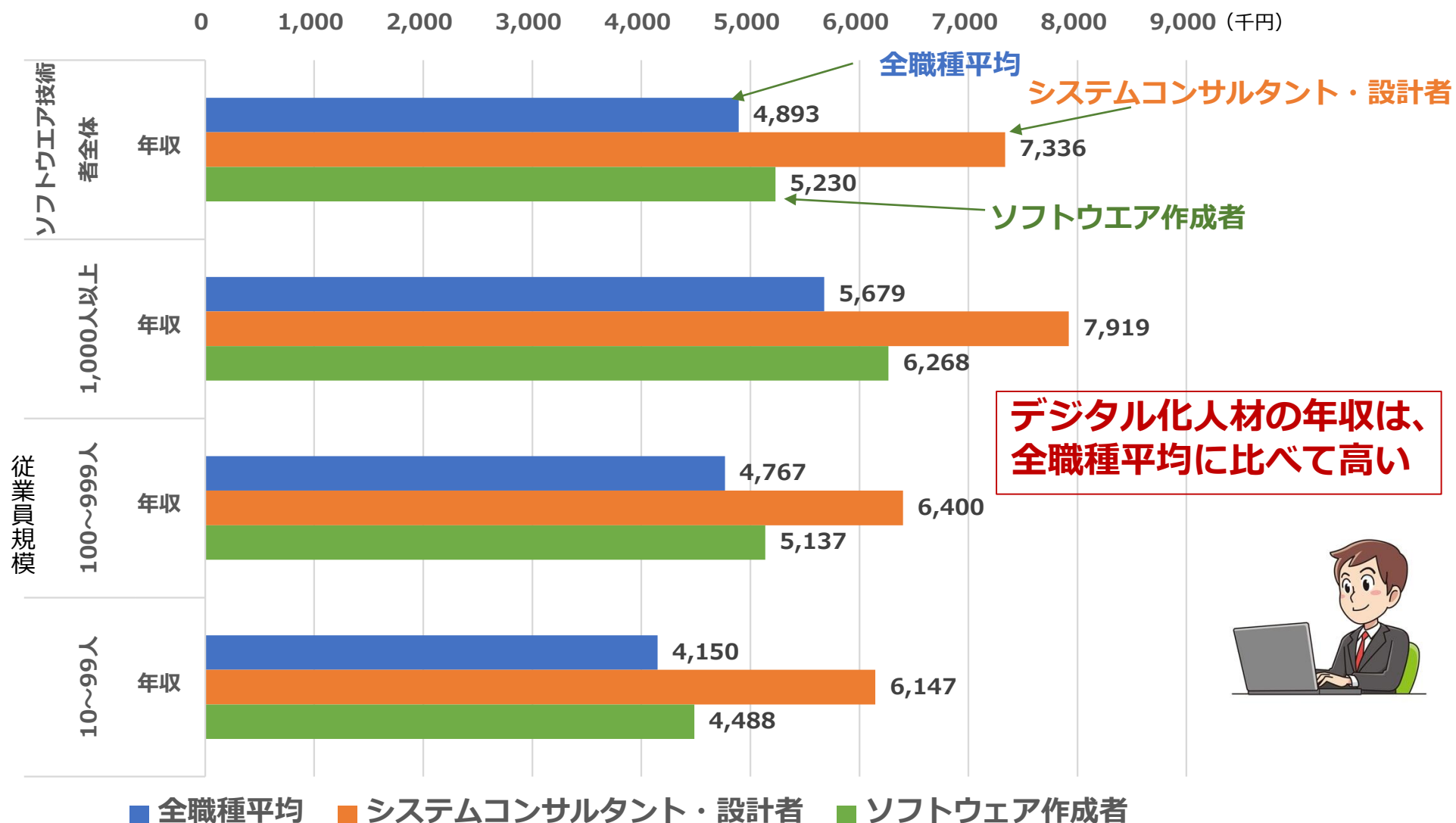
デジタル人材確保・育成

デジタル人材を採用しようか？



募集要項	スペシャリスト	生産設備制御設計 (自動化/Iot推進)	Webエンジニア
仕事の内容	クラウド導入～利活用または加速させるためのご支援を行っています	生産における自動化設備の導入に向けた構想やビジョン策定、設備全体のシステム設計、Iot化、メンバーマネジメント業務	顧客の要求の理解から、業務分析・要件定義・設計および開発まで支援する業務において、テックリードとして開発をけん引いただきます
必要な経験・能力等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5年以上の開発またはアーキテクト、コンサルティング、システム提案・構築活動の経験をお持ちの方 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 設備の自動化に向けた設備仕様検討や制御設計の経験 ■ 管理職としてのメンバー育成経験 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Webエンジニア経験10年以上 ■ Web系の技術において特異なスキルをお持ちの方
想定年収	1,000万円～1,700万円	1,000万円～1,500万円	800万円～1,500万円
予定勤務地	東京都	大阪府	東京都

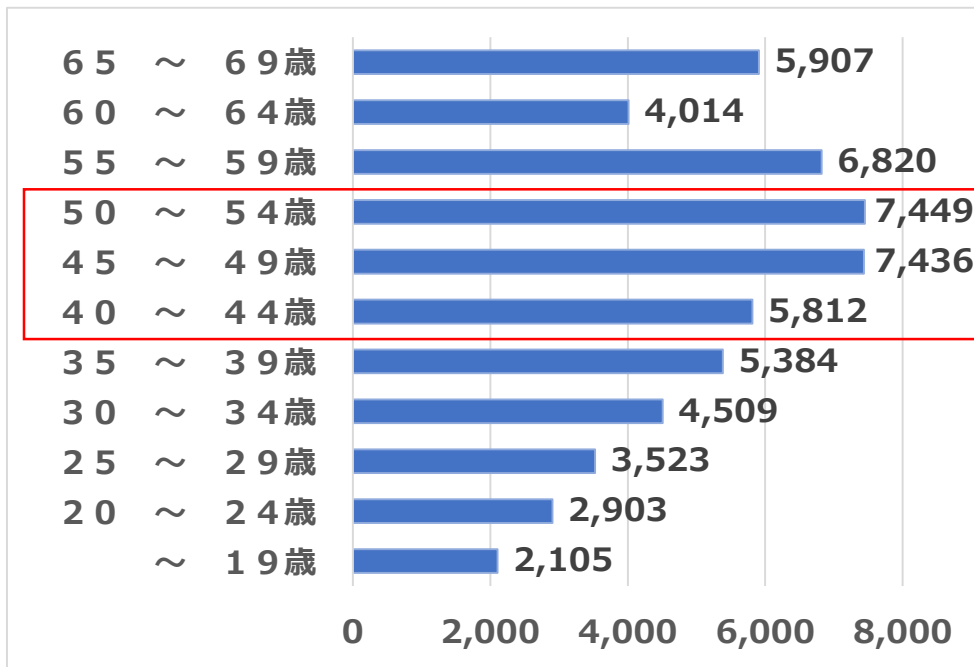
従業員規模によるデジタル人材平均年収



従業員規模 10～99人 デジタル人材年齢別平均年収

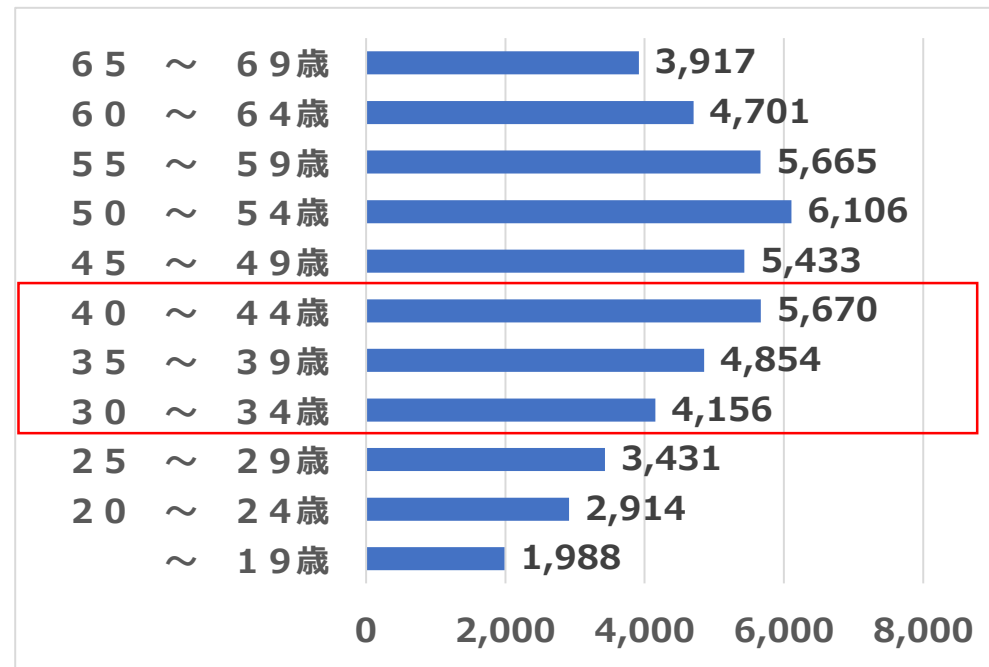
■システムコンサルタント・設計者

従業員規模 10～99人



■ソフトウェア作成者

従業員規模 10～99人



デジタル副業プロ人材 **活用**について

3 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- 裁判例を踏まえれば、**原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当**である。
- **副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は**、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、**労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる**。
- 実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係るにより不利益な取扱いをすることはできない。
- 相談、自己申告等を行ったこと加えて、**企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい**



✓大手・一流企業で活躍しているエキスパート

(JOINS(株)の場合)

✓コンサルとは違い「頭」だけでなく「手」も動かす

30-40代前半大手IT企業勤務人材

(以前在籍含む)

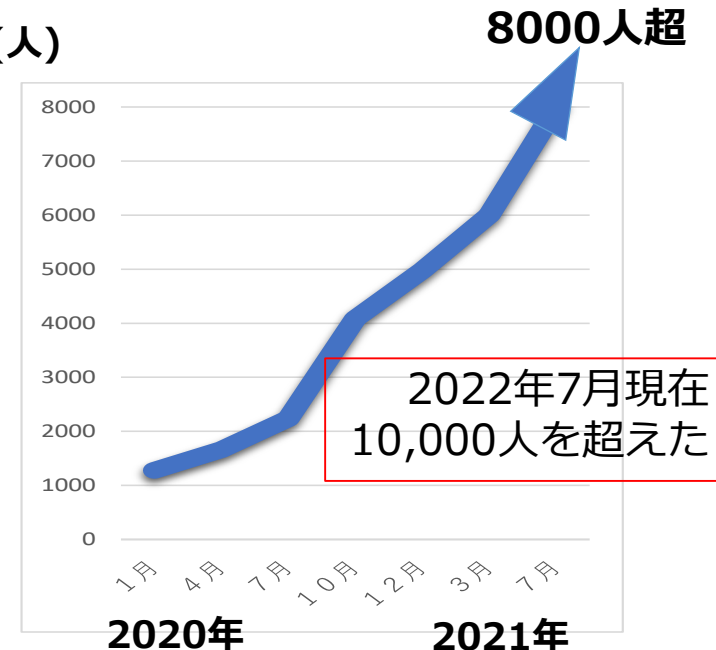
ヤフー,ソフトバンク,アクセンチュア,グリー,リクルート,ZOZO,楽天,NEC,富士通,サイバーエージェント,NTTドコモ,KDDI,カヤック,クックパッド,アマゾンジャパン,マネーフォワード,日本IBM,サイボウズ,GMO,カカクコム,LINE,ラクスル,ミクシィ・・・

自己の
スキルアップ



副業プロ人材登録者数推移

(人)



50代大手製造業勤務人材

(以前在籍含む)

キヤノン,ジョンソン・エンド・ジョンソン,ロート製薬,村田製作所,トヨタ自動車,アイリスオーヤマ,東レ,ファイザー,花王,カルピス,森永乳業,小松製作所,ブリヂストン,コクヨ,富士ゼロックス,武田薬品,ファーストリテイリング,パナソニック,雪印乳業,弥生,ファンケル,味の素,サッポロビール,ライオン,鹿島建設,アシックス,ソニー,東レ,P&G,三菱商事,丸紅,住友商事,西武百貨店,三越伊勢丹,パルコ,高島屋,近畿日本ツーリスト,クラブツーリズム,JTB

セカンドキャリアの
腕試し

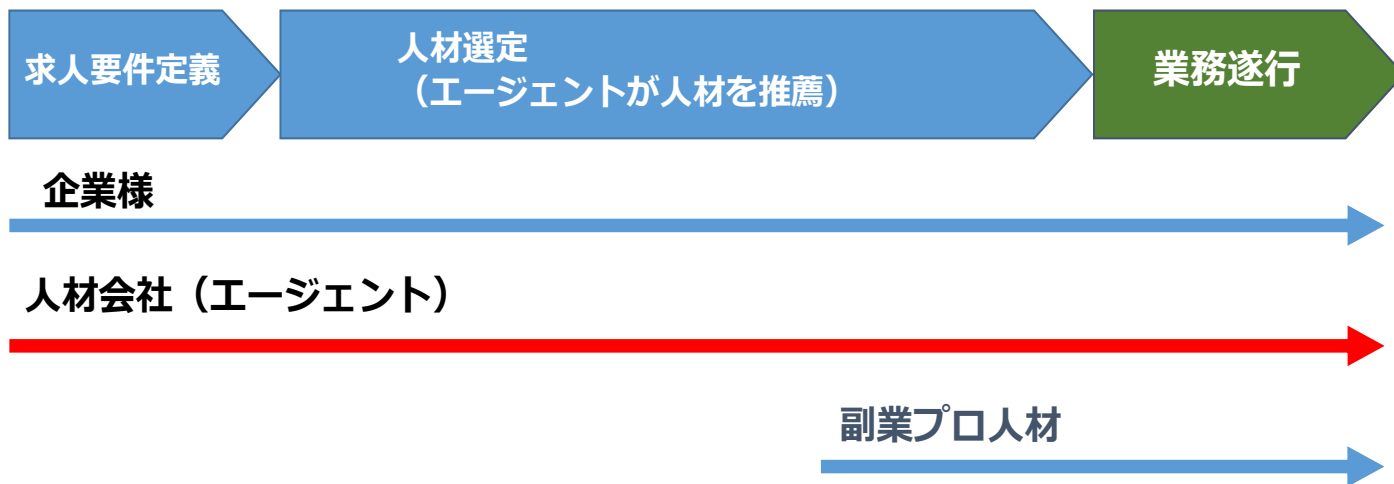
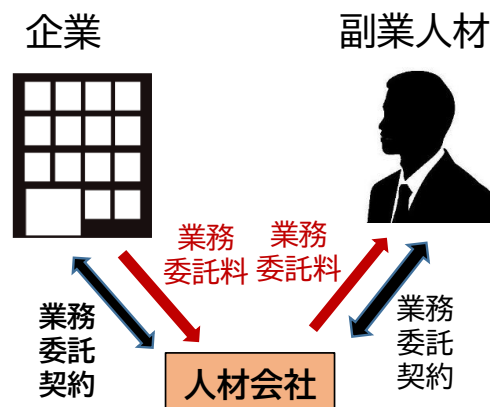


■副業プロ人材の現状と応募動機

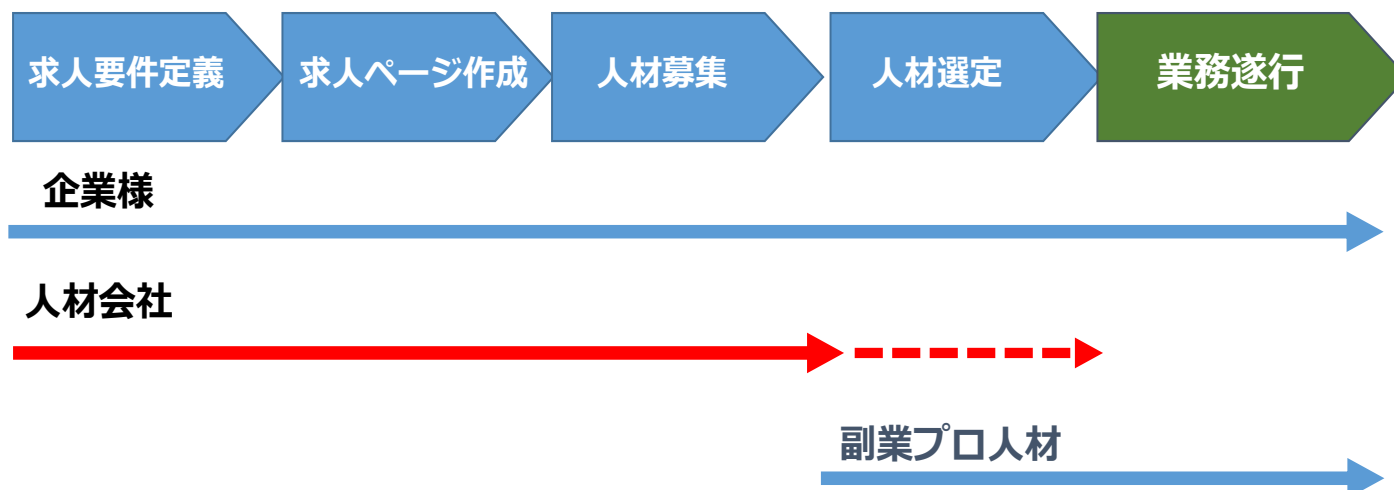
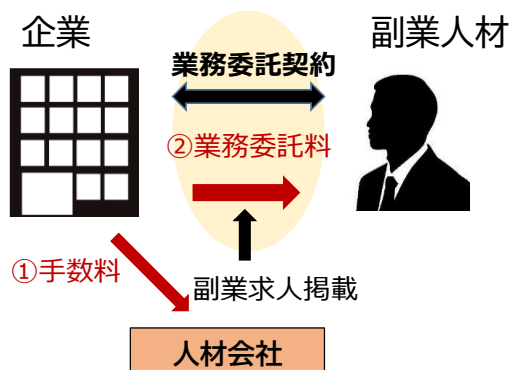
- ・副業応募者平均年収：921万円
- ・首都圏在住比率：52%
- ・応募動機：
 - ◎自己のスキルアップになる
 - ◎やりがいがありそう
 - ◎地域貢献など

- ✓ 企業-人材（または人材会社）の**業務委託契約**（固定費でなく変動費）
- ✓ 必要な人材を**スポットで活用**(数ヶ月でもOK)
- ✓ **毎月解約可**
- ✓ 社会保険・労働時間管理義務は不要

エージェント型

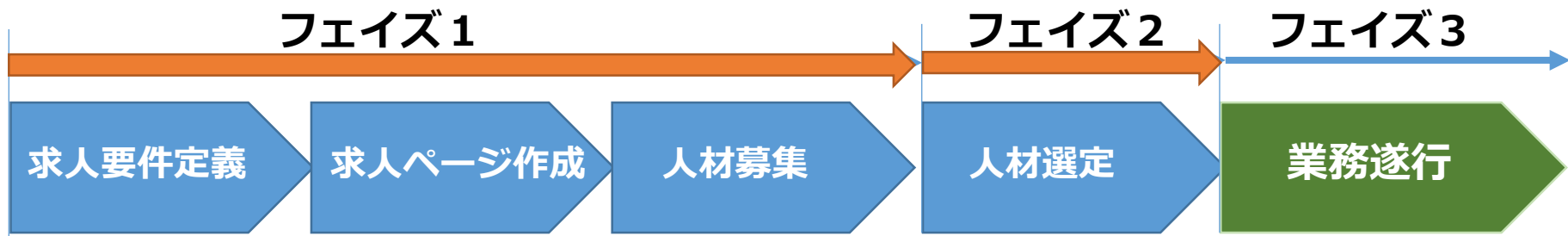


プラットフォーム型



	エージェント型	プラットフォーム型		
サービス形態				
人材会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ サーキュレーション ・ i-common ・ エッセンス 	JOINS	みらいワークス	人材ニュース ×SkillShift
人材会社手数料方式	成功報酬型 (人材会社と契約するまで手数料は不要)	成功報酬型 (副業人材と契約するまで手数料は不要)		求人広告掲載型 (前払い)
人材会社手数料	企業が人材会社に支払う業務委託料に含まれる。	一律4万円/月 (最大12ヶ月)	一律3万円/月 (最大12ヶ月)	1か月掲載 98,000円～
業務時間	業務内容により異なる 目安：週8時間 月30時間程度			
業務委託料	業務内容により異なる 30万円～40万円/月 (人材会社手数料を含む)	業務内容により異なる 平均11万円/月	業務内容により異なる 平均5.5万円/月	—

1	装飾品製造販売	E_製造業	WEBマーケティングコンサル	32歳
2	スキンケア商品の製造販売	E_製造業	WEBコンサル	39歳
3	化学製品の製造販売	E_製造業	ITエンジニア	54歳
4	自動車販売	I_卸売業・小売業	Webマーケティング	47歳
5	運輸業	H_運輸業・郵便業	業務改善	59歳
6	工業用熱処理装置の製造・販売	E_製造業	データ解析	50歳代
7	熱処理装置等の設計、製造、販売	E_製造業	IT化促進	43歳
8	衣料品の販売	I_卸売業・小売業	Webマーケティング	40歳代
9	衣料品の販売	I_卸売業・小売業	アプリ戦略デザイナー	40歳代
10	衣料品の企画・製造・卸	E_製造業	Webマーケティング	40歳代
11	各種治具・工具の製作	E_製造業	業務の標準化	50歳代
12	輸入品販売	I_卸売業・小売業	Webマーケティング	40歳代
13	衣料品の販売	I_卸売業・小売業	アプリ制作交渉	40歳代
14	行政	S_公務	SNS運用アドバイザー	30歳代
15	住宅設備機器・建築資材・配管資材卸	I_卸売業・小売業	WEBデザイナー	30歳代
16	自動車販売	I_卸売業・小売業	DX化やRPAの導入	60歳代
17	自動車販売	I_卸売業・小売業	エリアマーケティングプランナー	40歳代
18	アパレル	E_製造業	Webマーケティング	30歳代



<フェイズ1 求人要件定義>

- 人材会社と副業プロ人材が解決する課題の明確化
 - ・ プロフェッショナル人材拠点、人材会社と**本質的な課題を明確化**する
- ジョブ（業務）の切り出し
 - ・ 既存の業務を可能な限り単位化し、どの業務をお願いするか**ジョブの切り出し**を行う

<フェイズ2：人材選定>

- **面接は必ず2回実施**する
- **1回目面接**
 - ・ 企業側から企業概要と解決したい課題、目標、達成時期をできるだけ明確に伝える
 - ・ 副業人材にスキルや今までの実績を尋ねる
 - ・ 特に、副業経験と副業実績を聞くこと（副業経験がない人は慎重に）
 - ・ 課題に対して、どのような取組をしていただけられるかをお聞きする
 - ・ **2回目面接時に、課題解決に向けた取組とスケジュールをまとめた『ロードマップ』の提出**をお願いする
- **2回目面接**
 - ・ 『ロードマップ』の内容を説明していただく
 - ・ 課題が正しく理解されているか、より具体的な内容が提案されているかを確認する
 - ・ この人となら一緒にやってもいいなと思う人を選ぶ（最後は直感）



<フェイズ3 業務遂行時>

- **すぐに業務に入らず、会社の業務内容、環境、課題の深掘りから進める**
 - **1回目は、副業人材にできれば会社を訪問**いただき、会社の状況を把握していただき、またプロジェクトと一緒にいるメンバーと合ってもらい、会社の実情と課題について論議し、解決すべき内容を深く理解してもらう。
 - 上記内容に従い、再度『ロードマップ』作成をお願いし、お互いに合意したら業務に入ってください
- **週1回必ず、WEB会議を実施 PDCAを回す**
 - 『ロードマップ』に基づき進捗状況を副業人材から報告いただく。また、社内のプロジェクトの進捗状況も報告し、以上を踏まえて次週の取組について協議し、業務分担を決める。
- **もしもの時**
 - 最初の提案と異なる、日程通りに進まない時は、すぐに人材会社、または、プロフェッショナル人材戦略拠点に相談し、継続の可否を決めること

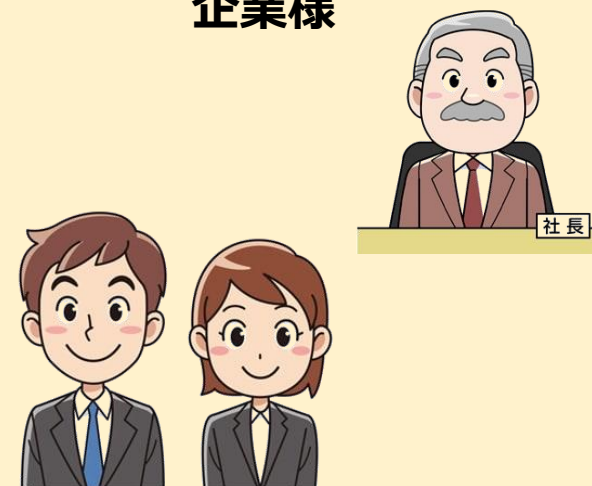
- 社員と副業プロ人材がともに工程を考え、チームとしてゴールを目指すこと
- 社内人材と副業プロ人材と協働させることによって人材育成の場と捉える
- 副業プロ人材から、自社に対する客観的な評価・改善事項への指摘を素直に受け入れること

副業プロ人材



**スキルはプロでも、
副業はアマチュア**

企業様



副業人材の活用は初めて

重要なのは
コミュニケーション

週1回は、WEBで顔を見ながら進捗状況を把握し、
対策を協議し、PDCAを回しましょう

いつでもご遠慮なくお電話をください。直ぐに我々が飛んで参ります。

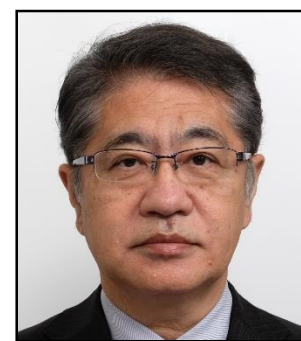
- ① ご希望のある各企業様を個別に訪問し、詳細を詰めさせていただきます。
- ② 経営者様のご要望に従い、プロ人材を紹介させていただきます。



田中 淳司
チーフコーディネーター



三根 賢吾
コーディネーター



石黒 敬三
コーディネーター

奈良県産業・観光・雇用振興部 外国人・人材活用推進室

奈良県プロフェショナル人材戦略拠点

- 住所：〒630-8501 奈良市登大路町30番地
- 電話番号：0742-27-3171～3172 (直通)
- FAX番号：0742-27-3173
- URL：<http://www.pref.nara.jp/42323.htm>
- 受付：(月～金) 9時00分～12時00分 13時00分～17時00分 (土日祝日 年末年始を除く)



Web