

人事 Lab ヒトコトラボ

Vol.5 ～外部人材（副業兼業人材や顧問人材）の活用

株式会社マイナビ 静岡支社 支社長 野澤 哲

プロフィール：2005年新卒で入社。大阪府出身。関西・中国・四国地方にて10年強、中途採用支援部署にて採用や人材教育・育成、人材活用等の法人営業を経験。その後、滋賀支社長を経て2020年10月より現職。趣味はサッカー。



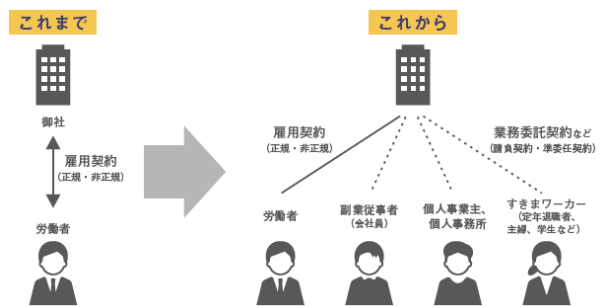
大寒に入り寒さが身にしみるこの頃でございますが、皆様におかれましてはお変わりなくご健勝のことと存じます。さて今回は、近年注目が高まっている副業兼業人材をはじめとした「外部人材の活用」についてお届け致します。

経済産業省では「外部人材」を『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』と定義しています。代表的には、いわゆるフリーランスの方や特定の企業で社員として働きながら個人で別の仕事を請け負う副業人材などが含まれ、一般的な雇用契約ではなく業務委託契約を結びます。

近年のそうした注目の背景は、①少子高齢化による働き手の減少 ②ゼネラリスト育成型の「メンバーシップ型雇用」から専門性を持つ人材を重視する「ジョブ型雇用」への移行 ③フリーランス・副業人材の増加が主に挙げられます。

企業経営における外部環境変化の速さに対して、自社でこれまで蓄積してきたものだけでなく、より専門的な知見やスキル・アイデアを取り込めること。その結果、新しい視点からの価値創造が期待でき、外部人材が有するそれらを組織に蓄積できることが大きなメリットになるところでしょう。

【外部人材活用（人材シェア）とは？】



※出典：経済産業省「外部人材ガイドンス」

実際、県内での活用事例も徐々に増加してきています。静岡県が運営する「プロフェッショナル人材戦略拠点」の石渡マネージャーに、その傾向や状況についてお伺いしました。

「当拠点では正規雇用でのプロフェッショナル人材活用だけでなく、副業兼業人材の活用も促進・支援しています。現在の厳しい環境下で、特に県内の中小企業が“生き残り”、“新たな収益機会”を得ていくためには、『トランスフォーメーション』『イノベーション』が求められ、『攻めの経営への転換』が求められているのは明らかです。これらの対応へは多くの企業で経営層を含めたプロジェクトチーム（P・T）を組成して取り組みますが、当該企業の『総合力把握』や『環境分析』は外部の人材を加えることでより機能します。また優秀な外部人材の経験・知見により、ピンポイントの経営課題を短期間で解決が可能になり、資金と時間の節約も可能。“実働部隊”として加わってもらえることで、社員の業務量・負担量の軽減にもつながっていきます。

販路開拓・営業強化や新規事業企画、マーケティングや人事面の強化、製造現場の業務改善など企業により様々ですが、今後は需要の高まりを見せて専門人材が確保しづらい、報酬面の折り合いが付きづらいケースのあるデジタル人材の分野は、より副業兼業・顧問などでの人材活用が重要視されてくるでしょう」

一方、外部人材活用における注意点やデメリットの側面も気になるところではないでしょうか。同じく石渡氏にお聞きしました。

「人材のミスマッチやすぐに離反するリスクも考えられますが、一般的にその契約期間は3か月ないし6か月など短期間でその更新・継続が主流のため、試行的な取り組みや軌道修正がしやすい。そうした側面から、常勤雇用に比べてリスクが低いとも言えます。P・Tが外部人材を受け入れて推進できるかもポイントになりますが、リーダーや経営層が取り組みを共にする姿勢は大事でしょう。現状の課題をそのままにしておくことでの優秀な社員の離職や意欲低下等の方が、後々の影響性が強くなり得るかもしれません」

まだ馴染みが薄く新たな方法である分、外部人材の導入に際してはそもそも自社において本当に必要なのか。どういう人材が適切で、どういうエッセンスを加えていくような方向で進めていけばいいのかなど、その効果を最大化する上でもより慎重な検討や見極めが必要でしょう。一方で人材活用にはその“メッセージ性”が及ぼす影響もあるはず。活用に向けた難しさと共に、そうした側面も見逃せないところになるはずですよ。



外部人材活用には豊富な知見や事例のある「プロフェッショナル人材戦略拠点」へお気軽にお問合せください。当社においても、副業兼業・フリーランス人材活用の「スキイキ」、顧問人材をマッチングする「マイナビ顧問」を展開しています。

次回は3月 **就活生の意識調査や就職活動** についてお届けする予定です

