

地域中小企業のための

# 多様な人材の活用ガイド

フリーランス

プロボノ

子育て中！  
介護中！

留学生

兼業・副業



生産年齢人口の減少、加速するIT化、産業のグローバル化など、私たちを取り巻く環境は日々変化しています。今後も必要な人材を確保するためには、新たな人材獲得戦略としての多様な人材活用の重要性が高まっています。たとえば、子育てや介護と両立しながら、限られた時間の中でも成果を出せる人材。たとえば、専門性を活かして、兼業・副業で自社に参画してくれる人材。地域への貢献や自身の成長のため、プロボノ※での参画を希望する人材もいます。今、地域の中小企業に求められているものは、事業の新たな担い手として、経営課題解決の助っ人として、こうした人材が活躍できる組織づくりです。多様な人材を活用することが、企業にどんなメリットをもたらすのか、実際の企業の事例も交えて紐解いていきます。

※各分野の専門家が、職業上持っている知識やスキルを無償提供して社会貢献するボランティア活動全般。

地域企業の実例も紹介！

株式会社丸八製茶場

有限会社伊藤鉦鑄工所

大東亜窯業株式会社

人材活用の  
ホントの話、  
お伝えします！

笑顔になれる、活躍できる  
新しい企業のカタチ、  
はじめよう！

本冊子は中部経済産業局「平成31年度中部地域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（次世代コア人材）」において作成しました。

令和2年3月発行

経済産業省中部経済産業局 地域人材政策室

制作 NPO法人G-net 編集 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

# 新たな知見の獲得！

たとえば、大手企業等で活躍する人材が、期間限定でプロジェクトに参画するようなケースでは、外部人材の知識やスキルはもちろん、異なる組織が蓄積してきたノウハウや知見を事業推進に活かすことができます。意欲ある外部人材の登用は、オープンイノベーションを加速させるものといえるでしょう。

本業を持ちながら兼業や副業で参画する人、育児や介護中でリモートワークを望む人、高い専門性と熱意を持ち合わせた人など、多様な人材との出会いは、そのまま外部のネットワークの拡大につながります。さまざまな視点、バックグラウンドから課題解決を模索することができるのも大きなメリット。

## ネットワークの拡大

多様な人材を活用する

# メリット

とは？

*What are the benefits?*

## 企業価値の向上

社外に開かれた企業風土、世代やバックグラウンドの異なる人たちと共に働ける職場、多様な働き方に柔軟な組織は、人材にとって“ここで働きたい理由”のひとつになります。多様な人材の活用は企業ブランドを向上させ、結果的にフルタイムも含めた人材確保の総合力アップにもつながります。

フルタイムにこだわらず、1日数時間、週1〜3日など、多様な形態での人材を募集することで、業務内容に合わせた人材の採用が可能に。高い専門性のある人にプロジェクト単位で関わってもらえる、社内リソースの見直しにつながるなど、最適な人材活用で事業を推進できます。

## 多様な人材を活用できる土壌づくり

個人のキャリア観の変化と共に人材市場は今後もさらに流動化することが予想され、多様な人材の獲得は、地域の中小企業にとって重要な人材確保戦略のひとつとなります。他社に先んじて、正社員フルタイム以外の働き方を認めつつ、事業の担い手となる人材を確保・活用できる土壌づくりに着手することは、大きなアドバンテージになります。

## プロジェクトに合わせて最適な人材を！

成功のヒケツは？

コーディネーターが回答！

# 人材活用Q&A



**Q** 地域企業に意欲の高い人材が集まるのでしょうか？

**A** 意欲的な人材には、金銭報酬だけでなく、働き方の見直し機会や新しいつながりなどの価値を求める人材もいます。会社の規模や知名度だけではない、企業の想いや魅力を伝えることが大切です。

**Q** 人が集まる企業になるために大事なことはなんですか？

**A** 短期的採用と長期的採用の両面から考えましょう。短期的人材確保だけでは、人が集まる企業作りは難しいもの。選ばれる企業になるための組織開発や事業作りなど、時間のかかる取り組みも並行して進めましょう。

**Q** 多様な人材活用をどう進めていいかわかりません

**A** 多様な人材活用は、業務設計やマネジメント体制の見直しなど多岐に渡ります。企業の状況にあった打ち手を段階的に設計することが必要です。取り組みを支援するコーディネーターの活用もおすすめです。

多様な人材が会社をもっと強くする！

# 地域企業の人材活用Story

## File 01 株式会社丸八製茶場

石川県加賀市の日本茶の製造販売の老舗。創業150年超で加賀棒茶が有名。従業員70名。



昭和天皇に献上させていただいた「献上加賀棒茶」。豊かな香りと軽やかな渋み、旨味が特徴の丸八製茶場の人気商品です。

## ほうじ茶屋の地元・加賀での挑戦！ 茶園立ち上げプロジェクト

現在は日本各地から原料を取り寄せていますが、いずれは地元・加賀で栽培したお茶でおいしいほうじ茶を作りたいことを夢見ています。そこで、建材メーカーで新規事業開発を担うプロボノ1名を迎えたプロジェクトが発足。調査からスタートし、事業計画作成をめざします。

### プロジェクトの歩み

**Step 01** 丸八製茶場についての知識を深め、調査計画を立てる

異業種から参画したプロボノ人材。文献にあたって理念や歴史を学び、工場を見学して現場やほうじ茶製造の基礎知識を身につけた。さらに、代表との打ち合わせからもヒントをつかみ、調査計画の策定へ。

**Step 02** 加賀地域の茶畑の歴史をひもとく

地域の茶畑に関する歴史を文献から調べることで、茶栽培に適した土地を探る。しかし、ほとんど関連資料が残っておらず、調査は難航。聞き取り調査の必要があり、体制や役割の整理に迫られた。

**Step 03** 社内からの参画や兼業など、波及効果が生まれる

何年も夢んでいたプロジェクトがプロボノ採用により始動したことで、プロジェクトに新たな社員も関わる方向に。また、副業兼業を解禁したところ、飲食店、事務職などで兼業をする社員も出てきている。

## File 02 有限会社伊藤鉦鑄工所

三重県桑名市の鑄物製造会社。熟練の職人による手込み鑄造を続ける。従業員9名。



鑄造現場の見学で、鑄物の重さや力強さ、現場の熱気を体感。メンバー間のブランドイメージ共有にも役立つ有意義な時間に。

## 伝統産業「桑名鑄物」のブランディングと商品開発をめざして始動！

「桑名鑄物」の価値をあげ、下請け業から脱却することをめざし、オリジナルの筋力トレーニング器具「ハードスタイルケトルベル」を生産しています。これに続く新商品を企画すべく、プロボノ人材1名、フリーランス人材2名を採用し、新規プロジェクトが発足！

### プロジェクトの歩み

**Step 01** 伊藤鉦鑄工所を知るとともに、市場調査を行う

チームは、中小企業診断士の資格を持つプロボノ人材、フリーランスのプロダクトデザイナー、ウェブマーケッターの3名。まず、鑄物や現場についての知識を深め、次いで展示会でケトルベルの市場調査を実施。

**Step 02** 市場調査から新商品のジャンルを選定する

トレーニングと健康の2つの市場で検討し、最終的に健康分野に決定。足裏を刺激する鑄物青竹踏みの開発に着手した。商品デザインと並行し、SWOT分析などのフレームワークを用いて事業戦略を立案。

**Step 03** 試作品が完成し、展示会への出品を果たす

試作品製作では、デザイナーの提案により鑄型を3Dプリンターで内製。これにより鑄型製作のコストカットに成功した。できあがった試作品は展示会でお披露目し、バイヤーの評価を収集している。

## File 03 大東亜窯業株式会社

岐阜県土岐市の和食器メーカー。時代のニーズに合う商品開発に取り組む。従業員180名。



「SaiSui」は、サボテンや多肉植物を簡単に育てられる水耕栽培キット。緑やお部屋を彩る器へ、陶器の可能性を広げるアイテム。

## 老舗美濃焼メーカーの新商品、水耕栽培キットの販路開拓プロジェクト

ライフスタイルの変化や人口減少、モノ余りの時代にあって、家庭用食器の利用シーン、愛用者も減少し、陶磁器業界の市場は縮小傾向に。そこで、食器作りの技術をいかし、新市場にむけた水耕栽培キット「SaiSui」を開発。販路開拓のための営業戦略の立案をめざします。

### プロジェクトの歩み

**Step 01** プロジェクトの背景を知り、ゴールを確認する

採用したのは、プロボノ2名、兼業2名。公務員、食品包装会社の営業企画、マーケティング、家電などの企画販売と、多彩な顔ぶれ。工場見学や「SaiSui」の開発ストーリーのヒアリングをし、ペルソナを明確に。

**Step 02** チーム制を敷き、販路開拓にむけた打ち手を整理

メンバーの強みをいかし、「営業・EC戦略」「SNS戦略」「クラウドファンディング」の3つのチームに分けて、プロジェクトを進めていくことに。設定したペルソナをもとにチームごとに戦略を立てる。

**Step 03** チームごとに企画を立案・運用。効果検証を行う

店舗へのサンプル設置や商談、展示会資料の作成、SNSのフォローアップ拡大施策、クラウドファンディングを実施。クラウドファンディングでは目標額300%超えで達成し、メディアにも複数取り上げられた。

必要な人材の見極めが肝心！  
**多様な人材を  
 募集するまでのステップ**

### Step01 | 解決すべき経営課題は何か？

まずは、経営課題を整理、細分化し、解決すべき課題を洗い出します。重要度、緊急度などを考慮して、優先順位を決めましょう。

### Step02 | どんな解決策が考えられるか？

経営課題は人材不足が要因となっているか、検討します。その場合、課題の深掘りをして、どんな解決策があり得るかを考えます。

*Point!!*

多様な人材の特性と、任せたい業務の特性にミスマッチがないかを整理！

### Step03 | 求人像を明確化する

課題解決のために必要な人材像・条件を明確にします。業務の目的・目標を設定することで、人材活用成果が図りやすくなります。

### Step04 | 仕事の切り出し

具体的な業務内容を細分化し、目標達成までのステップ、期間を設定。実施計画に落とし込みましょう。進捗管理がしやすいのはもちろん、問題が起きた場合も早めに対処しやすくなります。

### Step05 | 魅力的な求人を出す

Step4 の具体的なプランを提示し、Step3 の求人像に訴求力のある求人内容を作成します。「誰と、何を、何のために」が一目でわかることがポイント。

### Step06 | 社内体制を整備

募集、採用までに社内への説明を行い、社員の理解を得ることも大切。また、契約書類など、事務的な手続きの確認や業務遂行のルールも決めておきましょう。

採用後は  
 どうする？

## 業務マネジメントをスムーズにする *Check List*

#### 契約締結 & 保険加入

雇用契約、業務委託契約、プロボノ契約など、契約の種類、内容の違いを理解し、人材側と確認し、取り交わします。雇用契約以外の場合には、労災保険に代わる外部の保険加入も検討。また、自社の賠償リスクに備える賠償責任保険もあります。

- 契約書を取り交わす
- 保険加入を検討する

#### 受け入れ体制づくり

企業風土や業務に適した受け入れ体制を整えることが大切。同じゴールにむかって協業するチームの一員として接しましょう。

- 本業の状況を適宜把握する
- 会社のビジョンに理解、共感してもらう
- 採用人材をメンバーとして平等に扱う

#### コミュニケーション ルールは？

社内で使っているツール、人材側と連絡がとりやすいツールを確認し、環境を整備。企業側の窓口となる人を明確にすることも大切。

- 対面での打ち合わせを定期的にする
- オンラインツールを積極的に活用する
- 仕事を進めやすくするためのルールを話し合い決める

#### 評価 & 進捗管理

採用したメンバーを「下請け」や「お客様」扱いするのはNG。適切に評価することが信頼関係構築につながります。

- 定性と定量の双方で評価する
- いいことも悪いこともフィードバックする
- 評価を伝え、契約内容に反映する
- 上記を定期的実施する