

／ 実は ／
新しい働き方

業務委託に注目！

副業・兼業、高齢者活用にも



第 8 回

人事コンサルタント／
インディペンデント・コントラクター協会顧問 田代英治

副業・兼業の拡大と支援サービスの出現・活用

1 副業を支援するサービスの拡大

(1) 社員の副業を支援するメリット

前回取り上げたように、副業・兼業のトレンドを見ると、大手企業での副業解禁など副業を認める動きが進んでいます。さらに、外部に人材を出すだけでなく、外部から副業人材を受け入れる大手企業も増えています。

企業が社員の副業を容認するだけでなく、積極的に支援を行うことにより、次のようなメリットが考えられます。

① キャリア自律の促進

副業は、社員が自分のキャリアを考える良い機会となります。キャリア自律とは、社員自らキャリア開発を行うことを言いますが、社員が自ら主体に自身の成長のために動き始めれば、結果として企業へのリターンも大きくなります。

② 優秀な人材の確保や流出防止

副業を積極的に支援することで社員のモチベーションが高まれば、優秀な人材の流出防止につながります。また、副業を支援している企業は好意的なイメージをもたれることが多く、採用活動でもアピールできるため、人材確保にもつながります。

③ 組織の活性化や事業の拡大

社員が副業で得たスキルや人脈が会社に還元されるようになれば、イノベーション創出や組織の活性化が

期待できます。また、新たな取引先や事業パートナーが見つかるケースもあり、事業拡大につながることもあり得ます。

④ 変化に強い組織を作る

社員の副業を支援することは、エンゲージメントの向上、生産性向上など企業にとって副次的なメリットをもたらすことも期待されます。

(2) 副業支援サービスのタイプと特徴

昨今の副業に積極的な動きを背景に、さまざまなタイプの副業支援サービスが提供され始めています。クラウドソーシングをはじめとする副業人材のマッチングサービスのほか、副業制度設計支援や確定申告支援など副業を認める企業や副業人材をサポートするサービスが増えています。

これらの副業支援サービスは、次のように「副業する社員を支えるサービス」と「副業人材のマッチングサービス」とに大別されます。

①副業する社員の支援タイプ

形態	特徴
バックオフィス支援	副業によって発生する会計・税務、法務・労務などをサポートするもの
コミュニティ支援	副業する人に特化した、仲間や案件を獲得したり情報を共有したりするコミュニティの運営

② 副業人材のマッチング支援タイプ

形態	特徴
再委託型	企業から業務の委託を請け、副業人材に再委託する形態
	人材仲介会社、クラウドソーシング、システム会社など
あっせん型	企業と副業人材との間で仕事のあっせんを行う形態
	人材仲介会社など
プラットフォーム型	委託業務の募集から締結までを行うプラットフォームの形態
	クラウドソーシング、シェアリングエコノミーなど
メディア型	業務委託する募集案件を発信できるメディアの形態
	インターネット上の募集広告、SNS など

*) 参照：経済産業省 関東経済産業局 外部人材活用ガイドランス

(3) 副業支援サービスを利用するメリット

これらの副業支援サービスは、企業側、社員側の双方に次のようなメリットをもたらすことが考えられます。

① 企業側のメリット

- ・自社の事情に合わせた形態での契約をスムーズに行うことが可能
- ・自社が求める副業人材とのマッチングを図ることができる

② 社員側のメリット

- ・多くの情報を得ることにより副業の選択肢が広がる
- ・得意分野や条件などに合わせ、求める副業を簡単に探し出すことができる
- ・副業で起こった問題やトラブル、困り事をサポートしてくれるサービスもある

2

副業人材マッチングサービスの選定のポイント

副業人材マッチングサービスは増加しており、現在では、さまざまな角度から自社が求める外部人材を探

せるようになっていきます。サービスを選定するにあたっては、以下のようなことがポイントとなります。

(1) 提供形態は自社に合っているか

副業人材のマッチングサービスには、仲介事業者が介在する「再委託型」、業務内容に応じて人材を紹介する「あっせん型」、募集から契約締結まで直接行える「プラットフォーム型」、募集広告を掲載して外部人材を募る「メディア型」の4タイプがあります。

サービス利用時の課金方法は、以下のいずれかのパターンを採用していることが多くなっています。

【課金方法のパターン】

- ・仲介料：マッチングが成立した時に仲介事業者に対して支払う費用
- ・利用料：サービスへの登録時にかかる場合と、委託する業務内容や報酬に応じて利用料が発生する場合とがある。付加サービスを利用した場合に、オプション費用が発生するサービスもある
- ・掲載料：マッチングの成立にかかわらず、募集内容を掲載した場合に支払う費用

自社にとっては、4つのうちどの支援タイプが合っているのか、課金方法はどのパターンがよいのかなどある程度方向性を決めたうえで、提供各社のサービス内容をよく理解して、自社に適したサービスを選択するのがよいでしょう。

(2) 人材データベースは自社のニーズに合っているか

外部人材活用のニーズが高まり、現在では多様な視点や基準を用いて人材データベースを構成しているサービスが増えています。

総合型をはじめ、IT系、クリエイティブ系、人事系、EC系などの職種・業界に特化したサービスや、秘書・アシスタント業務などを時間単位で契約できるサービスもあります。自社が求める人材データベースかどうかをしっかりと確認しておく必要があります。

(3) 必要なサポートを受けられるか

外部人材への委託に慣れていない、またはトラブル

時の対応が懸念される場合は、サポート体制についても確認しておきましょう。特に業務委託の経験がない場合だと、要件定義や契約締結でつまづくケースが多く見られます。

スムーズな契約や外部人材をうまく活用するコツを知りたい場合には、サポート内容もチェックしておきたいポイントです。

3 副業人材マッチングサービスの活用例

上記のようにさまざまな副業を支援するサービスが展開されているなかで、筆者もA社の副業人材マッチングサービスに登録し、実際に利用してみました。

(1) A社サービスの内容

① 募集から業務委託開始までのステップ

- 副業人材の募集開始
課題の洗い出し、依頼したい業務や募集したい人材の言語化、募集文書作成
- 副業人材との面談
一次面談：プロ人材からの実行提案や価値観のヒアリング
二次面談：具体的な業務の進め方に関する擦り合わせ
- 副業人材と契約業務開始
目指す成果物と成果までの実行手順の擦り合わせ
定例会議日程や報告頻度・連絡手段の擦り合わせ

② A社の副業人材マッチングサービス活用のメリット

A社では次のようなメリットを紹介しています。

●社員採用と比較してのメリット

→社員採用よりも短期間でより優秀な人材を採用できる

- ・募集から採用まで平均約1カ月
- ・残業管理・社会保険加入義務がない
- ・毎月解約できリスクが低い

●コンサル会社への外注と比較してのメリット

→間接費がない分コストが低いうえに社員のように能

動的である

- ・頭・口だけでなく手足を動かす
- ・社員と同じように、エンゲージメント高く会社に貢献する
- ・要件定義から一緒にやってくれる

(2) A社サービスを利用した感想

① 副業パートナー人材として登録と案件に応募

募集が始まった案件がメールで日々送信されてきますので、その中で興味がある案件に応募することができます。筆者は、個人の立場で、地方中小企業の「組織・人事戦略の立案」の案件に応募してみました。

実際に、Web上で必要事項を記入し応募したところ、企業側より面談希望のメールがあり、二度面談が行われました。最終的には成約に至りませんでした。が、面談も含め、オンライン上ですべてのプロセスが完結するシステムは、ストレスなく使い勝手が良いと感じました。

② 副業人材を利用したい会社（代表者）として登録と案件を募集

人事制度の設計業務をサポートしてもらえるプロ人材を業務委託で利用できればと考えて、募集をかけてみました。A社の営業担当からのきめ細かいアドバイスとサポートもあって、多忙な法人代表者でも、無理なく「募集から業務委託開始までのステップ」に沿って進めることができました。

当方の案件にも15名もの優秀なプロ人材から応募があり、満足のいく選考ができました。登録者の質の高さを感じました。

4 副業人材を利用するメリットと注意点

副業人材マッチングサービスなどを活用し、副業人材を受け入れることは、人材獲得競争が激しい現在において、企業の成長を後押しする大きな助けとなります。

変化に強い組織が求められる現在、多様な働き方を

促進するための新たな取組みに挑戦すべき時期にきていると感じます。

(1) 外部人材への業務委託のタイプ

副業を認める企業が増えたことで、市場にはさまざまなスキルをもった副業人材が増えていますが、その活用の形態には大きく次の3つがあります。

形態	特徴
①タスク型	作業内容や納品物、期間を明確に定める 例) バナーやロゴのデザイン、翻訳、ライティングなど
②プロジェクト型	業務範囲や成果物を明確にし、おおよその期間を定める 例) システム開発、キャンペーン実施など
③ミッション型	ミッションに基づいた役割を遂行する 例) ブランディング、採用～育成の人材開発など

*) 参照：フリーランス協会 独立・副業の手引き

(2) 外部人材を利用するメリット

① 自社にないスキルを活用できる

外部人材の中には、専門分野において高いスキルをもつプロフェッショナルが多数存在します。自社にないスキルやノウハウを即取り入れることができる点は、大きなメリットです。専門性が必要な新規事業やプロジェクトの立上げに活用すれば、時間とコストの両面でメリットを得られます。

② 人件費の調整をしやすい

必要なタイミングに必要な業務のみを委託できるため、人件費の調整をしやすいというメリットがあります。環境の変化が激しい今、人件費を変動化できることは企業にとって大きなメリットです。

③ 社員の過重労働を防ぐ

社員の業務負荷の軽減と生産性向上は多くの企業が抱える課題です。外部人材を活用すれば、例えばルーティン業務を外部人材に委託し、社員はコア業務に集中させるといったことが可能になります。社員の過重労働を防ぎ、生産性向上に役立ててことができます。

④ 正規雇用のお試し期間として活用

正社員を採用する場合、マッチング度合いが不十分だったというリスクは常に付いて回るものです。お試し期間を設けて、双方の相性を確認してから長期的な関係を結ぶという方法もあります。副業から関係をスタートすることは、双方にとってメリットがあるといえるでしょう。

(3) 外部人材を活用する際の注意点

① 募集要件の定義

募集要件には以下のような内容を盛り込み、後々にトラブルとならないよう、事前にしっかり擦り合わせておくことが肝要です。

- ・求めるスキルや経験
- ・業務内容や成果物（期待する役割や納品物のレベルなど）
- ・報酬（報酬額、諸経費、支払期日、支払方法など）
- ・契約期間または納期
- ・契約条件（就労場所、利用ツール、知的財産権など）

② リスクへの対応

外部人材を活用する際のリスクとしてあげられるのは、情報漏えい、納品遅延、権利侵害などです。これらのリスクを回避する方法として、守秘義務を徹底するための秘密保持契約の締結などの対策が考えられます。

また、当初、信頼関係が築けるまでは、重大な案件を任せないなど様子を見ながら慎重に進めるスモールスタートによるリスク回避も1つの方法です。

③ コミュニケーションにおける注意点

外部人材とのコミュニケーションでは、報告や相談が迅速にできる体制を構築し、情報共有を密に行うことがトラブルを回避するポイントです。

コミュニケーション手段は、対面のほか、メールやビジネスチャット、ビデオ会議といったデジタルツールの活用があります。自社に適した方法を選択し、コミュニケーションロスによる認識のギャップを防ぐことが重要です。

5

副業人材のマネジメント上の注意点

(1) 副業人材の受入れ態勢の整備

外部人材であっても、副業先の事業や組織への共感や信頼を持てるかによって、そのパフォーマンスは左右されるものです。外部人材に仕事を依頼する際は、自社が目指しているビジョンや依頼するうえでの期待値もしっかり伝えることが重要であり、ミスマッチを防ぐポイントとなります。

また、自社の社員にも外部人材を活用することへの理解を促し、受入れ態勢を整えておく必要があります。

(2) 副業人材のマネジメント上の課題・不安材料の洗い出し

副業人材は、業務委託契約で働く外部の人材であり、雇用契約で内部人材である正社員とは異なる働き方をするために、マネジメントサイドには、次のような不安や課題があるものです。

① 自社での活躍に対する不安

そもそも副業人材は自社の職場環境で活躍してもらえるのか？

② 副業人材の活躍に向けての取組みに対する不安

実際に活躍してもらえるにはどのような取組みをすべきか？

③ コミュニケーションに関する不安

コミュニケーションの頻度や方法はどのように取決めをすべきか？

(3) 副業人材のマネジメント上のポイント

① 業務報告やコミュニケーションの質と量を上げる

副業人材がリモート勤務する場合、管理者には、いつどこで働いているかが見えにくく、そのため不安が生まれたり、業務管理がおろそかになったりすることもあります。

副業人材は、コミュニケーションの頻度が低く、情報格差があると、疎外感や孤立感を感じてしまい、そのために、受け身になることや意見の共有が減ること

も考えられます。

このような事態を避け、副業人材をうまく活用するためには、副業人材と正社員との線引きはせずに、オープンなコミュニケーション体制を構築することが重要です。

副業人材にもできるだけ社内の議論に入ってきてもらったり、定期的に「1 on 1」を行ったりすることも考えられます。ほかにも、全体ミーティングへの参加やオフサイトのイベントの開催などで常に副業人材とのコミュニケーションを絶やさないようにすることがマネジメント上重要だと考えます。

② 適切な業務の割振りを行う

管理者が業務プロセスを適切に分解できず、それが故に適切な量・明確な内容のタスクを渡すことができない場合があります。

そのような場合、副業人材は、抽象的なタスクや過度に多い、あるいは少ないタスクを渡されることで、最大限のパフォーマンスを発揮できなくなるリスクがあります。

そこで、緊急度・重要度共に高いタスクは正社員に、緊急度は低い、重要度の高いタスクは副業プロ人材に割り振るとする原則を設定しておき、適切に業務の割振りを行うことが重要です。

Profile



田代英治(たしろ・えいじ)

1985年、神戸大学経営学部卒。同年、川崎汽船株式会社入社。人事部にて人事制度・教育体系の改革を推進。2006年、株式会社田代コンサルティングを設立し、現在に至る。人事労務分野に強く、人事制度の構築・運用をはじめとして人材教育にも取り組んでいる。主な著作に、『はじめての人事社員の実務と心得』（経営書院）、『人事部ガイド』（労働開発研究会）等がある。