



ニューノーマル時代における「副業・兼業」の可能性

～県内企業アンケート調査～

2021/11/29

全 8 ページ

Point

- 不足する人材は「営業・販売」「専門職（有資格）」が上位
- 県内企業の「副業・兼業」の活用意向「あり」は全体の約 3 割
- 人口減少やコロナ禍を背景に、「副業・兼業」は新たな人材活用手法として大きな可能性を秘めている

【本件に関するお問い合わせ先】

あおもり創生パートナーズ株式会社
030-0801 青森県青森市新町 2 丁目 2-7

地域デザイン部長 福士 暁
E-mail: satoru-fukushi@acp.a-bank.co.jp



1. 調査の背景

新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の拡大によるリモートワークの普及や休業・時短勤務による余暇時間の増加などを背景に、近年「副業・兼業」への注目が高まっている。

「副業・兼業」とは、収入を得るために本業以外の仕事に携わることをいう。国の働き方改革の推進やコロナ禍の影響により、大企業を中心に副業解禁の動きが加速していることに加え、自身のスキル・経験を活かしながら、新たなやりがい、地域貢献などを目的として副業・兼業を始める人材、あるいはそうした人材を積極的に活用することで自社の成長や課題解決につなげようとする企業が増えている。

今回、県内企業に対し、人手不足や人材確保手法などの人事関連分野に関する現状や課題、そしてその対策としての「副業・兼業」への取り組み状況などに関するアンケート調査を行った。本稿では、その調査結果の紹介とともに、新たな人材活用手法として注目される「副業・兼業」の可能性を考察する。

アンケート実施概要

- ◇実施期間：2021年9月下旬～2021年10月上旬
- ◇対象企業：県内企業 315 社（青森銀行実施の「企業業況調査」先）
- ◇回収状況：224 社（回収率：71.1%）
- ◇回収企業内訳：

	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・サービス業	総計
回答企業数(社)	53	46	52	26	47	224
割合	23.7%	20.5%	23.2%	11.6%	21.0%	100.0%

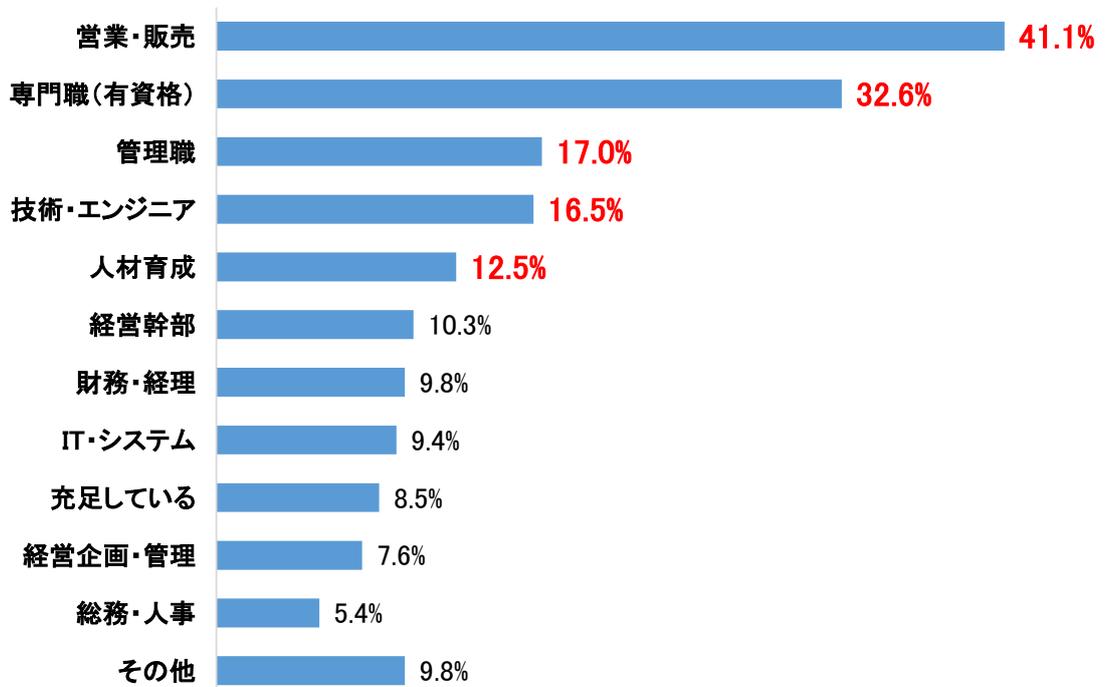


2. 不足人材の職務内容

～「営業・販売」「専門職（有資格）」が上位

- ▶ 不足する人材の職務内容は、トップが「営業・販売」（41.1%）。以下「専門職（有資格）」「管理職」「技術・エンジニア」「人材育成」と続く。
- ▶ 業種別にみると、「営業・販売」は卸・小売業が比較的高い。「専門職（有資格）」は建設業が約8割と突出して高い。
- ▶ 「人材育成」については、業種間で大きな差は見られなかった。

不足人材の職務内容（複数回答）

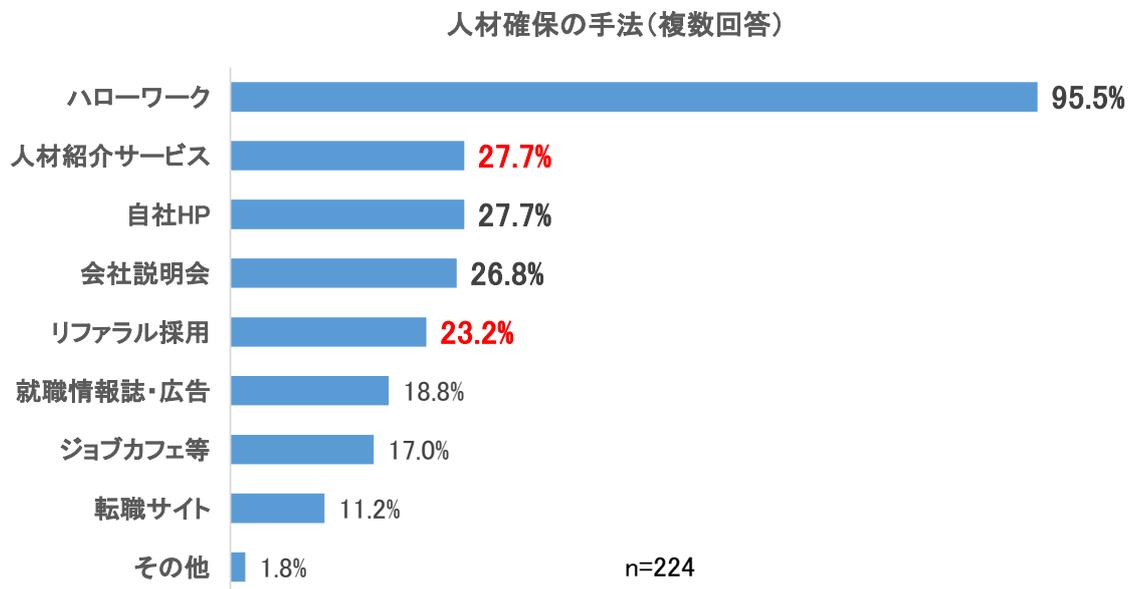




3. 人材確保の手法

～「ハローワーク」が主流ながら新たな動きも

- ▶ トップは全業種で9割超を占める「ハローワーク」だった。次いで、「人材紹介サービス」「自社ホームページ」などと続いている。
- ▶ 「人材紹介サービス」は製造業が41.5%で比較的高かった。「リファラル採用」^(注1)も製造業・建設業・卸売業で3割弱の企業が取り組んでいる。
- ▶ 県内でも「人材紹介サービス」などコストをかけて人材を確保する「攻め」の姿勢を持つ企業が増えている。



注1) リファラル採用：自社社員の友人・知人等を紹介してもらう採用方法。採用時に紹介者へ報酬を支払うケースが多い。

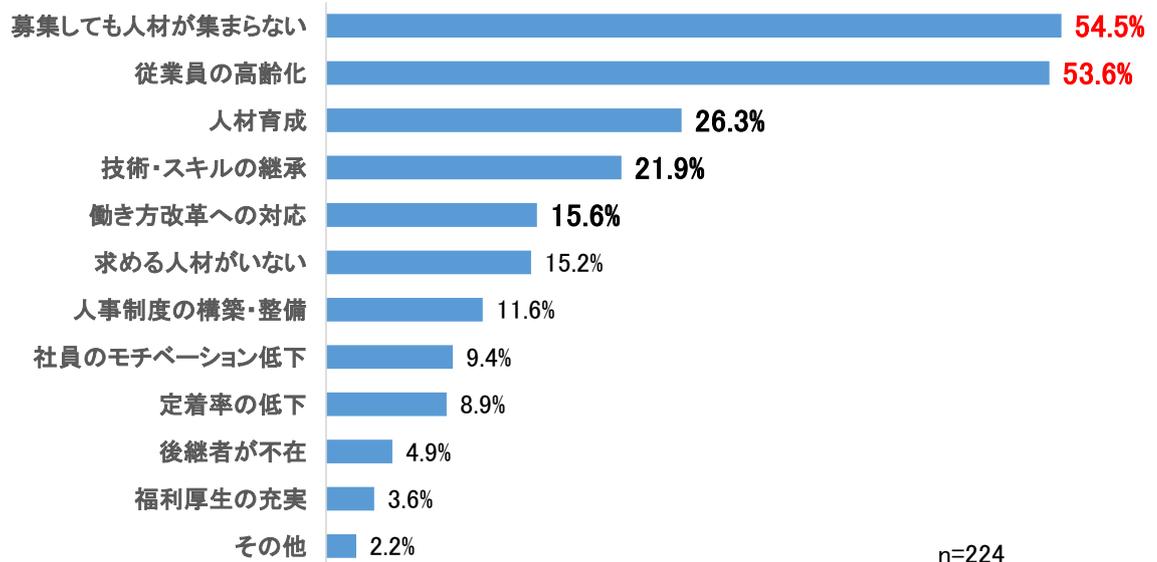


4. 人事関連分野の課題

～「集まらない」「高齢化」が 5 割超

- ▶ 「募集しても人材が集まらない」「従業員の高齢化」が 5 割超。建設業、小売業・運輸サービス業が特に高い傾向が見られた。
- ▶ 「人材育成」は、卸・小売業が高く、「技術・スキルの承継」は建設業、製造業が高い。
- ▶ 「人事制度の構築・整備」「福利厚生の充実」など労働環境整備については、現状優先順位は低いものの、コロナ収束後の人事戦略を考える上で重要性が高まっていく可能性がある。

人事関連分野の課題（複数回答）

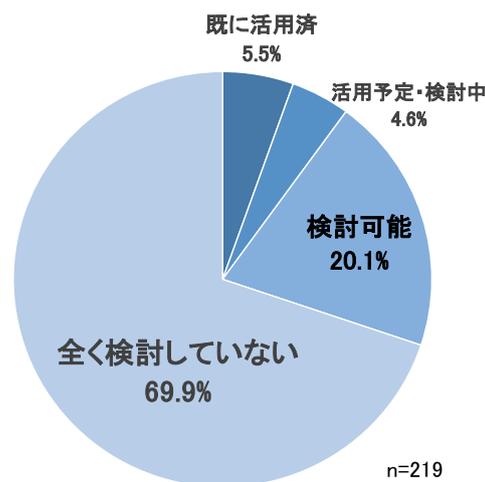


5. 「副業・兼業」の活用状況と課題

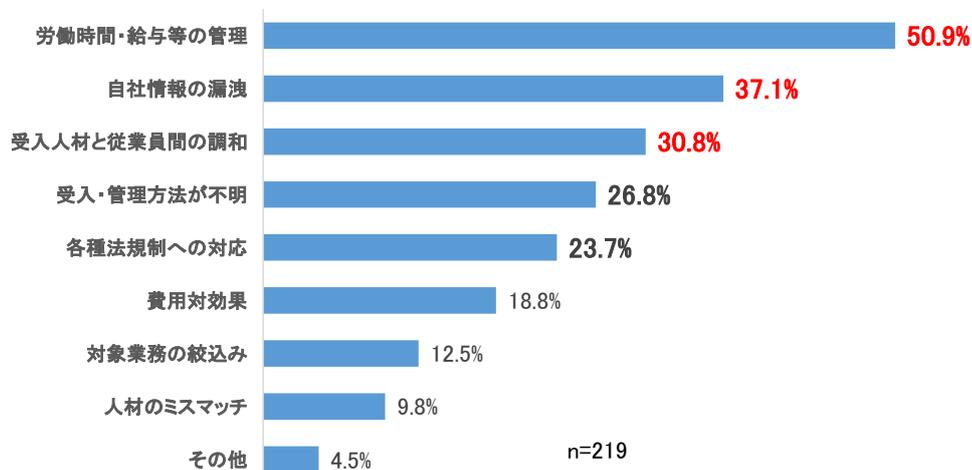
～「意向あり」は全体の約 3 割

- ▶ 県内企業の約 3 割が副業・兼業の活用について「意向あり」と回答。
- ▶ 業種別では小売業、運輸サービス業で約 1 割の企業が活用済だった。一方、建設業、卸売業の 8 割は全く検討しておらず、業種間で大きな差が見られた。
- ▶ 課題は、「労働時間・給与等の管理」が 50.9%で最多。以下、「自社情報の漏洩」「受入人材と従業員の調和」などと続いている。
- ▶ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」などにより、活用促進に向けた環境整備は進められているが、依然運用管理面で複雑な点が多い。
- ▶ 近年の副業・兼業の活用形態としては、雇用関係の発生しない「業務委託型」がトレンドとなっている。

副業・兼業の活用意向(全体)



副業・兼業活用時の課題(複数回答)



6. 県内の人材関連支援制度

- ▶ 「青森県プロフェッショナル人材戦略拠点」では、企業とプロ人材^(注2)のマッチング支援を行っており、県内でも相談・成約事例が増加している。
- ▶ プロ人材拠点経由のマッチング案件については、経費の一部補助を行う県の「プロフェッショナル人材誘致促進事業費補助金」が活用できる。
- ▶ 青森市では、今年度県内初となる副業・兼業人材マッチング支援として「青森地域貢献人材活用プロジェクト」を展開している。

注2) プロ人材：大手企業などで得た知見・キャリアなどを活かして、企業の持続的な成長戦略を描き、支援できる経営幹部人材や特定分野のスペシャリスト人材。

令和3年度プロフェッショナル人材誘致促進事業費補助金

補助対象者	県内中小事業者等
補助要件	・プロ人材拠点へ相談の上、連携する人材紹介会社からプロ人材の紹介を受けること ・正規雇用であること(県外から県内へ住民票の異動が条件)
募集期間	2021年度内(予算がなくなり次第終了)
補助対象経費	人材紹介事業者への紹介手数料
補助額	補助対象経費の1/2(上限50万円)

【青森市】令和3年度地域貢献人材マッチング支援事業

支援①	経営課題解決セミナーの開催(10、11月に開催済)	
支援②	マッチングサイトへの求人掲載費支援	
	対象者	青森市内の事業者
	求人掲載先	Skill Shift
	申込期間	2022年2月28日まで
	申込方法	地域金融機関等に求人掲載について相談
支援③	地域貢献人材へ支払う経費補助	
	対象者	青森市内の中小事業者等
	補助要件	・地域金融機関等経由で求人登録を申込み、かつ当該人材との業務委託等が成立している ・その他要件あり(HP等で要確認)
	対象経費	地域貢献人材の人件費、交通費及び宿泊費
	補助金額	対象経費の1/2(上限10万円)
	募集期間	2021年度内(予算消化次第終了)



7. 「副業・兼業」の3つのメリット

- ▶ 必要なスキルを持つ即戦力人材を低コスト・低リスクで活用できることが最大のメリット。
- ▶ 副業・兼業人材を受け入れることで、社員のスキルアップや意欲向上、組織の活性化が期待できる。
- ▶ 副業・兼業を効果的に活用するためには、課題や依頼業務を「明確化」することが前提となる。そのため経営課題の深掘りや業務の棚卸しなどが必要であり、そのプロセスが課題解決や新たなイノベーションの創出につながる可能性がある。

副業・兼業などの外部人材の受け入れは、コストや労務管理、人間関係などの面から依然消極的な企業は多い。ただ、逆を言えば、先んじてこうした人材を積極的に受け入れることは、より多くの優秀な人材を活用できるチャンスが増えるということも意味する。

人口減少という社会構造の変化と共に、コロナ禍を通じて仕事に対する考え方、価値観が大きく変わる「ニューノーマル」といわれるこれからの時代において、副業・兼業は、重要な経営資源である「人材」を柔軟且つ安定的に確保していくための新たな人材活用手法として大きな可能性を秘めている。

以上