



外部人材活用について相談したい

▶ プロフェッショナル人材戦略拠点にご相談ください

内閣府の地方創生事業として、各県に拠点が設置され、各地域経済団体や金融機関、人材紹介会社等と連携してニーズに合った人材とのマッチングをサポートしています（相談無料）。



プロフェッショナル
人材戦略拠点
青森県



プロフェッショナル
人材戦略拠点
岩手県



プロフェッショナル
人材戦略拠点
宮城県



プロフェッショナル
人材戦略拠点
秋田県



プロフェッショナル
人材戦略拠点
山形県



プロフェッショナル
人材戦略拠点
福島県

プロフェッショナル人材戦略拠点の利用の流れ



外部人材活用についてどんな活用例があるか知りたい

▶ 事例動画、ガイダンスをご覧ください

東北経済産業局にて、東北管内の中小企業による活用事例等を動画・事例集にてご紹介しています。



東北経済産業局
事例動画



東北経済産業局
ガイダンス
(人材共創経営のススメ)



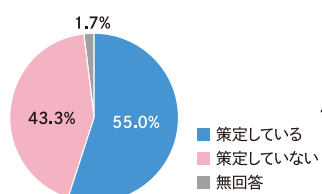
経営課題の見直し、人材活用方法から見直しを行いたい

▶ 「人材活用ガイドライン」をご活用ください

中小企業庁にて、“経営課題”から紐解く“人材課題”の洗い出し方法や、人材戦略の検討方法、具体的な対応策や支援策を紹介しています。



中小企業庁
中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン



外部人材を活用した企業の約55%が“人材戦略を策定している”と回答しています！



経済産業省
東北経済産業局

令和6年3月

令和5年度 東北経済産業局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(外部人材活用促進事業)

外部人材活用のススメ

こんなお悩み
ありませんか？



マーケティング



人事制度



事業計画策定



EC強化



プロジェクト管理



商品開発



製造プロセスIT化



DX

— そのお悩み、外部人材の活用で解決できるかもしれません

外部人材
とは？

副業・兼業

他社に所属して本業を持ちつつ職務や期間を限定して別の会社から仕事を請け負ったり、フリーランスとして様々な会社から仕事を請け負う個人。業務に対する金銭的報酬が発生します。

プロボノ

専門的なスキル・経験等をボランティアとして（基本的に無償で）提供する社会貢献活動を行う個人。

例えば、こんな人材が活躍しています。



医療機器関連企業勤務

Webサイトの改善、SNSでのプロモーションサポート、新製品の企画などを担当しました。



IT関連企業勤務

ECサイト構築、消費者が購入しやすい動線の設計などを手伝えました。

自動車メーカー勤務

マーケティング戦略、コミュニケーション戦略の立案、WEBサイト制作、SNS戦術の実行などを手掛けました。



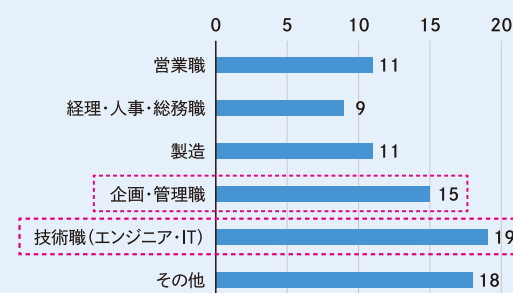
フリーランス

女性目線でのリーフレット作成、イベント実施のアドバイスなどを担当しました。



東北地域の外部人材活用企業60社を調査

Q. 受け入れた外部人材の職種は？

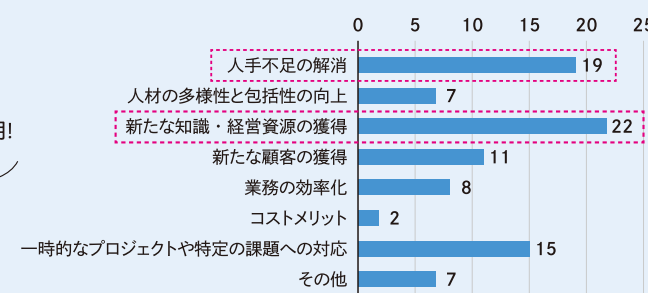


様々な職種
において活用！

「技術職(エンジニア・IT)」が最も多く、
次いで「企画・管理職」等

「その他」の中には、
・経営のコンサルタント
・経営者の壁打ち役
・社員研修の講師
として外部人材を活用する企業も！

Q. 活用の目的は？



「新たな知識・経営資源の獲得」が最も多く、
次いで「人手不足の解消」等

「その他」の中には、
・経営者の右腕人材
・経営に対する客観的視点
として外部人材を活用する企業も！



経済産業省
東北経済産業局

外部人材を活用するメリット①

ニーズに合わせた活用が可能です

① 賃金と時間の節約

新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼む方が賃金も時間も節約できます。企業から兼業・副業人材へ業務を依頼することは、一種のアウトソーシングとも言えます。

社員1人あたりの負担が減ったことで、より余裕を持った状態で作業に集中できるようになった

社内ですべてから習熟していくよりも即効性があり、コストパフォーマンスが非常に良い

雇用形態が身軽であるため、閑散期や人員過多の際にすぐ契約を解消できる

② 必要な時に必要な分だけ活用可能

事業運営で困ったことがあった際、助っ人として必要な分だけ活用できるのが兼業・副業人材活用の魅力の1つです。通常の雇用とは異なるため、環境変化や経営状況に合わせて、柔軟な期間や頻度で活用することが可能です。

通年採用は難しいが、スポット的に相談できたことで、経費削減につながった

③ 雇用や事業承継のお試し期間

雇用や事業承継時の人材選定においては、人材との相性などのリスクが付き物です。お試し期間として兼業・副業を活用することで、お互いに相性や環境を見極めた上で、長期的な関係に移行できます。

短期的に社内に対応できない問題に対応していた点だけがメリット

「関東経済産業局の兼業・副業人材活用のススメ」より引用

外部人材を活用するメリット②

社内に良い影響をもたらします

1 社員の意識向上／組織の活性化

外部人材との協業により社内人材が刺激を受けることで、社内人材の意識改革に繋がります

Q1. 外部人材受け入れ後、社員の意識は向上したと感じますか

社員1人1人が業務効率化に注力するようになった

社員にはない新しい価値観を取り入れられた

向上した 59%

社員の提案力が向上した

社員の会社への帰属意識に寄与した

社員に成長意欲や貢献意欲が植え付けられた

2 社内にはないノウハウや知識の取得

外部人材と社内人材が共同で業務に取り組むことで、社内人材が新しいノウハウ・知識を得ることが出来ます

Q2. 外部人材受け入れ後、社内に定着した新しいノウハウ・知識がありますか

AI、DX、サイバーセキュリティ

販路開拓・マーケティング手法

ある 57%

商品開発・品質管理

新規事業企画・立ち上げ

マネジメント手法

管理会計・IPO手続き

導入事例

CASE 1 仙台 の導入事例 副業・兼業(企画・管理職) 株式会社クロールアップ

事業内容 飲食店経営等 **従業員数** 60名

依頼した目的

コロナ禍前の2019年は業績が非常に良かったのですが、コロナ禍で主力事業のケータリングが大きな打撃を受け、これまでやってきた事業に対する正解が見えなくなっていました。このような中、仙台市から外部人材活用に関する提案を受けました。外部から経営実態を正しく把握することが必要と感じていた時期であったため、活用することを決めました。

依頼した業務 経営相談 **相談先** プロフェッショナル人材戦略拠点

代表取締役 及川 大生 氏

メッセージ

当初は6ヶ月間で不採算事業からの撤退判断などを行う予定でした。3ヶ月間で当初の目的を達成することができたこともあり、組織を強化しようという提案されました。数値を用いた計画評価(週間マネジメント)を導入し、マネジャークラスへ徹底的に落とし込んでもらいました。現在は経営感覚を持った人材が育ってきたことで、以前より組織力が上がっています。組織内に数値による合理的な判断が浸透したことで、経営判断に迷いがなくなりました。

CASE 2 秋田 の導入事例 副業・兼業(技術職(エンジニア・IT)) MEP 株式会社

事業内容 精密板金加工 **従業員数** 45名

依頼した目的

これまでの製造業は「経験」と「勘」によるアナログ的な部分が大きかったです。これからはDXが重要になると確信し、DX推進事業部を立ち上げました。IT・AIなどの専門知識を有する人材の募集を検討しましたが、選考から採用までに時間がかかると思っていました。このような中、秋田県プロフェッショナル戦略拠点の紹介で、外部人材を活用することにしました。

依頼した業務 生産管理の改善、DX化 **相談先** プロフェッショナル人材戦略拠点

代表取締役 大森 富重 氏

メッセージ

外部人材の活用は契約期間や契約休止などの縛りが少なく、気軽に始められると思います。とにかく困っていることをさらけ出して、一緒に考えることで様々な課題を解決することができます。今後は、外部人材ではなくビジネスパートナーとしてDX化サービスの外販を共同で行うことを検討しています。

