

特集

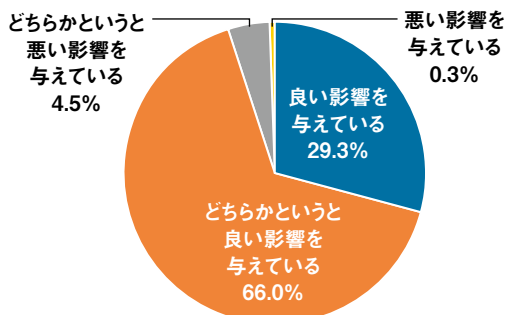
多様な雇用形態で 企業課題を解決 ～スポットワーカー活用の現在に迫る～

※スポットワーカー…単発、短時間、短期間で働き、継続した雇用関係のない労働者

日本の生産年齢人口は1995年をピークに減少を続けており、2050年には5,275万人と2021年の約3割減になると推計されている。中小企業の人材確保は今後ますます厳しくなることが予想される中、限られたパイの中で求める人材を確保するための足掛かりはあるのだろうか。そこで今回の特集では、時間や業務を限定して働くスポットワーカーを活用した課題解決の取り組みを紹介する。

9割を超える企業が副業人材活用の効果を実感

グラフ1 副業人材の活用による会社への影響



【パーソルキャリア プロフェッショナル人材の活用総合サービス[HiPro]調べ】

福井商工会議所が令和5年12月に実施した「景気見通し調査」で、自社の経営課題を尋ねたところ「人材確保・育成」が最も高く44・0%に上った。くわえて、自由意見では「自社で設定した売上目標を達成するには人手が足りない」という声も聞かれた。また、北陸新幹線福井開業による観光客増加が見込まれるなかで、特に飲食・サービス業などにおいては、これまでに以上に人手の確保が求められている。

そんな中、近年注目を集めているのが、特定の業務において短期間の労働力が必要となった際に、専門性を持った企業の従業員やフリーランス（副業・兼業人材）、学生や主婦などに、時間や業務を限定して働いてもらう「スポットワーカー」の活用だ。依頼する業務内容も、飲食店の配膳や物流業における荷物の仕分けなどの単純作業から、マーケティングや商品開発、Web制作などの高度な業務に至るまでさまざまだ。

人材紹介サービスや求人メディア運営などを手掛けるパーソルキャリア(株)の調査では「副業人材の活用による会社への影響」について、合計95・3%が「良い影響を与えている」「どちらかというが良い影響を与えている」と回答しており、スポットワーカーの一種である副業人材の活用は効果的であることがわかる（グラフ1）。

今回は、フレキシブルな雇用形態を活用して、必要な人材確保に成功した事業者から話を伺った。

県内における スポットワーカーの活用事例



(株)佐々木セルロイド工業所
代表取締役社長
赤木 康介氏 (右)
総務部 マネジャー
東野 純平氏 (左)



鯖江市で眼鏡製品の企画製造から販売を手掛ける(株)佐々木セルロイド工業所は、昨年5月より関東の大手システム会社に勤務するA氏と契約し、自社の課題解決に向けた取り組みを始めた。今回は、代表の赤木氏と採用担当の東野氏に同社の副業人材活用の経緯、取り組みの効果、副業人材採用におけるポイントなどを伺った。

中堅社員の流出と 採用難が課題

同社では、経験や技量を身に付けた中核人材が独立・開業のため退職してしまう傾向が強いことや、新卒をはじめとする採用難による人材不足が課題となっていた。そこで、採用ページを含む自社サイトをリニューアルすることで、企業イメージの向上を図り応募数の増加を目指すこととなった。

副業人材の活用に至った経緯

当初はホームページ制作業者への発注を検討していた。しかし東野氏は「業務の棚卸をする

と、ゼロからサイトを再構築する必要はなく、限定的な更新業務で対処できることがわかった。その後、コストを含めたさまざまな要素を考慮したところ、副業人材の活用が最適と判断した」と語る。最終的には、(株)リクルートが運営する副業人材のマッチングサービス「サンカク」に登録し、面接を経てA氏と契約した。

スキルより大事な 副業人材の採用基準

赤木氏がA氏を採用した大きな理由は、眼鏡に対する情熱だった。「スキルの高い応募者



A氏が制作したホームページ。
赤木氏は「ホームページは企業の印象を左右する顔のようなものだ」と力説する。

は他にもいたが、高い志を持つ同じ組織の仲間として仕事ができるかを重要視していたため、眼鏡に対する並々ならぬ思いを語ってくれていたAさんが最も相応しかった。スキルの高さも重要だが、会社や商品への情熱が、成果物のクオリティを左右する」と赤木氏は話す。そして、契約から2か月後には採用ページを含むホームページのリニューアルが完了した。また、採用サイトの見直しを機に、入社10年後の独立を前提とした新たな採用コースを立ち上げた結果、県外出身者2名の採用が決まり、A氏の人社に対する情熱が見える形で成果として表れた。現在は、契約期間を延長し、ECサイトの立ち上げやサイト全体の運営・管理を委託しているほか、今後も2月から開始した工場見学の予約サイト制作などを依頼する予定だ。

最後に東野氏は「副業人材の活用には、契約前の段階でいかに魅力のある組織かを伝え、双方のミスマッチを減らすことが重要だ」と締めくくった。

人手不足の解消だけでなく
既存従業員の働き方改革にも効果的

02

INTERVIEW

(株)akeru
代表取締役
大連 達揮氏



人材コンサルティング事業などを手掛ける(株)akeruでは、短時間の労働力を求める事業者と、働く機会を求める労働者をつなぐマッチングサービス「タイミー」と代理店契約を結んでいる。代理店契約の経緯について代表の大連氏は「タイミーは、勤務時間や求めるスキルを設定するだけで条件に合った働き手が確保できる画期

的なシステムでありながら、県内では利用が進んでいなかった。そこで、地元で人材確保支援を行う

当社がサービスを周知することで、活用のハードルを下げる狙いがあった」と語る。現在は、事業者が出す求人数を働き手の登録者数が上回る状況で、事業者が活用する余地は十分にあるという。また、急遽欠員が出た際も人員確保が可能な点や、既存の従業員を高度な業務に従事させることができるなどメリットも多い。あわら市の農業法人では、収穫時期などの繁忙期の休暇が週1回に限られていたが、タイミーで人員を確保することにより、通常期と同様の週2回に改善し働き方改革を実現した。

その反面、ワーカーに対する業務のレクチャーに別の従業員をあてがうことで、人手を取られるなどの懸念も想定される。この対策として「15分程度で教えられる仕事の難易度かどうか、依頼する際の目安の一つだ」と大連氏は話す。

最後に大連氏は「タイミーを活用する事業者を増やし、潜在的な労働力を掘り起こしていきたい」と意気込みを語った。

意識の高い人材も多い
効果的な労働力確保策

03

INTERVIEW

(株)O3dining
代表取締役
大岡 亮平氏



県内で飲食店、アウトドア施設、民宿を運営する(株)O3diningは、「タイミー」でスポットワーカーを募集し、人材確保に取り組んでいる。

同社では、大学生のアルバイトが多く、テスト期間や卒業シーズンに人手が確保できないことが課題であった。一方で、繁忙期など人手が不足する時期のためだけに人員を確

保すれば、余分な採用コストや人件費が必要になると大岡氏は頭を悩ませていた。そのような折、(株)akeruの大連氏から、タイミーの紹介を受け求人を開始し、配膳や皿洗いなどを担当する人材の募集を行った。その結果、通常の店舗営業と併せてイベントへの出店が必要な際や、学生アルバイトの出勤が困難な時期に人手の確保が可能となったほか、スポットワーカー3名を正規のアルバイト従業員として採用した。

タイミー活用のポイントを大岡氏に伺うと「登録人材に対する評価は過去の勤務先による働き手の評価として管理ページで確認できるものの、実際に働いてもらうまでわからない部分が多い。まずは未経験者でもできる簡単な作業に従事してもらう中で、その人の能力が見えてくれば、さらに高度な業務を任せよう心掛けています」と話す。

最後に大岡氏は「スポットワーカーは長続きしないなど、後ろ向きな印象を持つ人もいますが、実際は自身の能力を活かしたい人や、目標のために働くモチベーションの高い人材も多い」と活用のメリットを語ってくれた。

中小・小規模事業者に適した副業人材活用

人材確保を図る事業者と副業・兼業人材のマッチングサービス「サンカク」を運営する(株)リクルートの古賀敏幹氏に、国内の副業人材活用の現状や、副業人材に業務を依頼する際の注意点などを伺った。



(株)リクルート 『サンカク』
グループ責任者 古賀 敏幹 氏

国内の副業人材活用は、正社員の確保が困難な地方部ほど進んでいる状況だ。しかし、最初から副業人材活用が受け入れられたわけではなく、地域の公的機関などが連携して認知拡大を図ったことや、コロナ禍で在宅勤務が増え、

隙間時間を有効に使いたい人材が増加したことにより、副業人材活用が普及していった。実際に人口減少が著しい鳥取県では、「週1副社長」というプロジェクトが始まり、現在では年間3千人の応募がある状況だ。

副業人材活用のメリットには、事業の進捗状況や課題ごとによって活用する人材を変えることができる柔軟性や、個人に対して業務を依頼することで実現するコストの低さがある。たとえば、新事業企画にコンサルタントを起用したり、Webサイト構築をITベンダーに依頼すれば、クオリティは保証される反面、多額のコストが必要となるケースが多い。こうした背景もあり、費用を抑えられる副業人材は中小・小規模事業者の中でも利用のハードルが低く、「サンカク」の顧客も従業員50人以下の事業者が増加傾向にある。また、

登録している副業人材は大企業勤務など、ある程度の収入を担保されている人が多い。そのため、金銭的報酬のみならず本業ではできない経験やスキルアップの機会を求めているケースが多く、自社の理念に共感してくれる人材や、与えられた案件に対して意欲の高い人材が多いことも特徴である。

副業人材活用で注意すべき点は、依頼する業務内容を絞り、進捗状況を管理することだ。これらを怠ると、成果物のイメージや納期が曖昧になり、最終的には品質に影響を及ぼす。なお、業務の細分化やプロジェクト管理をする副業人材を新たに活用することも一つの手である。また、初めから目に見えた成果が出ない場合もあり、依頼業務の「PDCA」を回すことで失敗の原因を追求し、次の機会での成功につなげていくことが重要だ。

労働力を補うだけでなく
人材育成につながる採用手段

スポットワーカーを活用する効果は、単に人手不足の解決にとどまらない。

(株)佐々木セルロイド工業所では、副業人材活用のために行った業務の細分化によって、属人化していたベテラン社員のノウハウをマニュアル化し、別の従業員に作業を分配することで、社員の技術習得を加速させている。このようにスポットワーカーの活用には、従業員の人材育成につながる側面もある。

当所の人材確保支援センターでは、福井県が運営する「ふくいプロフェッショナル人材拠点」や「ふくいジョブステーション」とも連携し、副業人材や中途採用などに関する相談も受け付けている。ぜひ、相談を通じて最適な採用手法を見つけていただきたい。

福井商工会議所

人材確保支援センター

0776(2)45600