



兼業・副業 人材活用のススメ

～ 多様な人材活用で
経営力を高める～



はじめに

少子高齢化を背景とした生産年齢人口の減少に伴う人手不足に加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化する中で、地域中小企業が経営状況の悪化を乗り越え、成長・発展するためには、付加価値の拡大や労働生産性を向上させる多様な人材の活用が不可欠です。

多様な人材の活用の1つとして、企業経営の重要な役割を自社の正社員だけに任せず、「兼業・副業人材」を上手に活用することが、これからの時代の企業経営に求められています。

本資料では、初めて「兼業・副業人材」という言葉を聞く方に向けて、「兼業・副業人材」とはどのような人材なのか、なぜ「兼業・副業人材」の活用が有効なのかといった点を分かりやすく御案内しております。また、「兼業・副業人材」を実際に活用された企業の事例や経営者の方からの感想も御紹介しております。

本資料により「兼業・副業人材」を正しく御理解いただき、皆様の「兼業・副業人材」活用に向けた最初の一步となれば幸いです。

2022年3月

経済産業省 関東経済産業局

目次

01 兼業・副業人材の活用概要

- ・企業から注目されている背景 p.04
- ・兼業・副業人材とは p.05
- ・兼業・副業人材を活用できるテーマ p.08
- ・兼業・副業人材との関わり方 p.09
- ・兼業・副業人材活用の6つのメリット p.10

02 導入企業のご紹介

- ・マッチング支援プロジェクト「#復活」について p.12
- ・西山工業株式会社 p.14
- ・信州吉野電機株式会社 p.16
- ・株式会社立石コーポレーション p.18
- ・有限会社大沼製作所 p.20
- ・株式会社TRIPLE-ef p.22
- ・株式会社大河内家具工房 p.24

03 活用企業や人材の声

- ・活用企業や人材の声 p.28

04 兼業・副業人材活用の流れ

- ・活用のステップ p.34
- ・兼業・副業人材活用の相談窓口 p.35

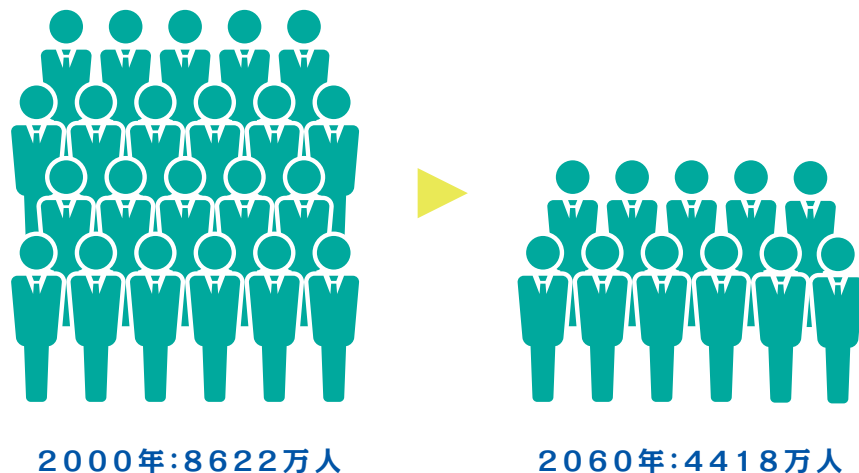
01

兼業・副業人材の活用概要



▶ 企業から注目されている背景

生産年齢人口の減少（15歳以上65歳未満の年齢に該当する人口）

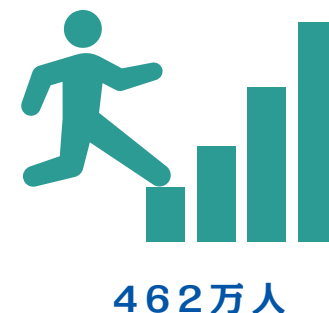


少子高齢化の進行により、日本の生産年齢人口は年々減少しています。

2060年の生産年齢人口は、2000年の約半分（※1）になると予想されています。

そのような背景から、企業がフルタイムで人材を雇用することが年々難しくなっています。

国内の兼業・副業人材の増加（2020年）



外部環境の変化やテレワークの普及に伴い兼業・副業に対する個人の関心が高まっています。

また、人材育成を目的に副業を容認する大企業も増加傾向にあるなど、

労働人口の14人に1人（※2）が国内で現在、兼業・副業人材として活躍をしています。

事業の継続や成長を目指す企業は「従来のフルタイムでの人材雇用」だけではなく「兼業・副業人材の効果的な活用」にも注目しています。

※1：国立社会保障・人口問題研究所の将来推計（平成29年推計）

※2：内閣官房による統一調査（関係省庁連携）および 総務省統計局労働力調査

▶ 兼業・副業人材とは①

企業にとって「自社の社員だけで経営を行う」という考えは、過去の話になりつつあります。

高い専門性や豊富な経験をもった
「兼業・副業人材」を活用する企業が増えています。

雇用に限らない
契約形態

業界や従業員数、
立地など、企業の状況
にかかわらず
活用できる

大小問わず
全国の企業で
活用中

環境変化や経営状況
に合わせて
期間や頻度などを柔軟
に設定できる

困った時の
お助け人材
として

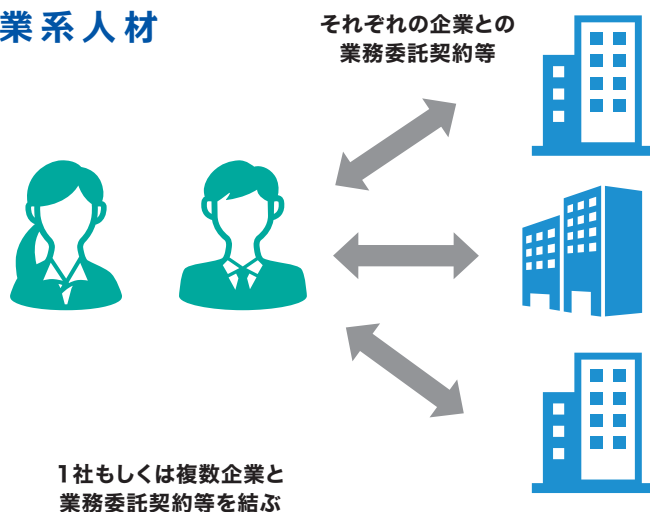
DX推進や
マーケティング活動等
の多様なテーマで、
必要な時に必要な分
だけ活用できる



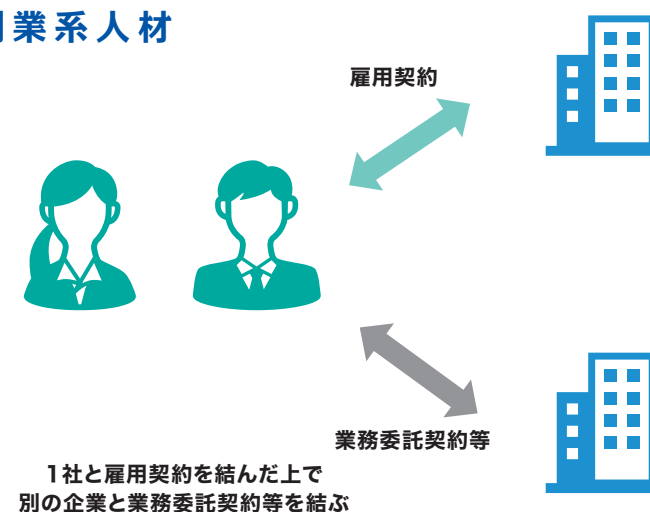
▶ 兼業・副業人材とは②

兼業・副業人材とは、特定組織に専従しない形で自身の専門知識や経験・スキル等を提供して対価を得る人のことです。
組織に所属せず独立した形態で活動している人もいれば、企業や団体に所属しながら並行して活動している人もおり、関わり方も多様化しています。

■ 兼業系人材



■ 副業系人材



■ 人材イメージ



50代男性/ 兼業系人材・個人事業主

経歴

大手電機メーカーに勤めた後、個人事業主として活動。現在は会社員時代に培った新製品開発のノウハウを活用し、顧客の新製品開発のプロジェクトに伴走しながら技術支援業務も行う。



30代女性/副業系人材・大手広告代理店勤務

経歴

大手広告代理店で、企業のブランディング向上やPR業務に従事。その傍ら、副業としてもPR関係の業務に携わる。特にものづくり業界に強く、企業の認知向上を担う。

▶ 兼業・副業人材とは③

兼業・副業人材が求めている報酬は、金銭だけではありません。

熱意のある経営者や共感性の高い社会課題に取り組む企業とのプロジェクトで得られるやりがい、業務を通じて得ることのできる実績や人脈、地元企業へ貢献することによって得られる地域との繋がりなど、非金銭的報酬を目的に活動する人材も存在しています。



▶ 兼業・副業人材を活用できるテーマ

各社の経営課題に合わせた広いテーマで活用できることも兼業・副業人材活用の特徴です。

通常では経験者の採用が難しい専門的なテーマに対して、兼業・副業人材を活用する企業が増えています。

最近では、DX推進やマーケティング活動など、企業の関心の高いテーマに対しても、兼業・副業人材が活用されています。



▶ 兼業・副業人材との関わり方

事業の繁忙期や新たな社内プロジェクトを立ち上げる場合など、企業が人材活用を検討する状況は様々です。
企業は兼業・副業人材へ業務を依頼する際には、その時々の状況に応じた業務の優先度、依頼内容、期間、納品物などを設定することが可能です。

従来の外注的な「タスク型」の仕事から、中長期的に主体性を持って携わる「プロジェクト型」、社員と同等の帰属意識や責任を持ち、同じ目線で働く「ミッション型」の仕事まで、兼業・副業人材との関わり方も多様化しています。



タスク型

期間（人日）、作業内容、納品物が明確

（例）

- ・バナーやロゴをデザイン
- ・データ入力や翻訳業務



プロジェクト型

期間（数か月～数年）、業務範囲、成果物が明確

（例）

- ・社内システムの導入・開発・回収
- ・新商品のマーケティング活動
- ・顧客管理のDX化



ミッション型

期間や成果物は限定せず、ミッションに基づき役割遂行

（例）

- ・企業の認知向上、ブランディング
- ・企業の人材開発（採用～育成）

▶ 兼業・副業人材活用の6つのメリット

実際に兼業・副業人材を活用した企業は以下のようなメリットを感じています。



①社内にはないノウハウや技術の獲得

圧倒的な労働人材不足の中、高い専門性やスキルを持つ人材を探すのは困難です。しかし、そのような状況でも自社の課題や状況にあった兼業・副業人材を適切に活用することで、**効率的に社内にはないノウハウや技術を獲得**できます。



②組織の活性化/社員のスキルアップ

普段接しない外部の知見や考えに触れることにより、**社員への刺激や社風改革、組織の活性化**などに繋がっていきます。兼業・副業人材を活用した企業の多くがメリットとして「社員のスキルアップ」を挙げています。



③資金と時間の節約

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資金も時間も節約**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。



④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。



⑤社員の業務量・負担の軽減

兼業・副業人材の知見やアイデアを取り入れることで**社員の負荷を軽減し、より高付加価値な業務に集中してもらう**ことができます。結果的に社員の過度な業務量や負担の軽減にも繋がります。



⑥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。

02

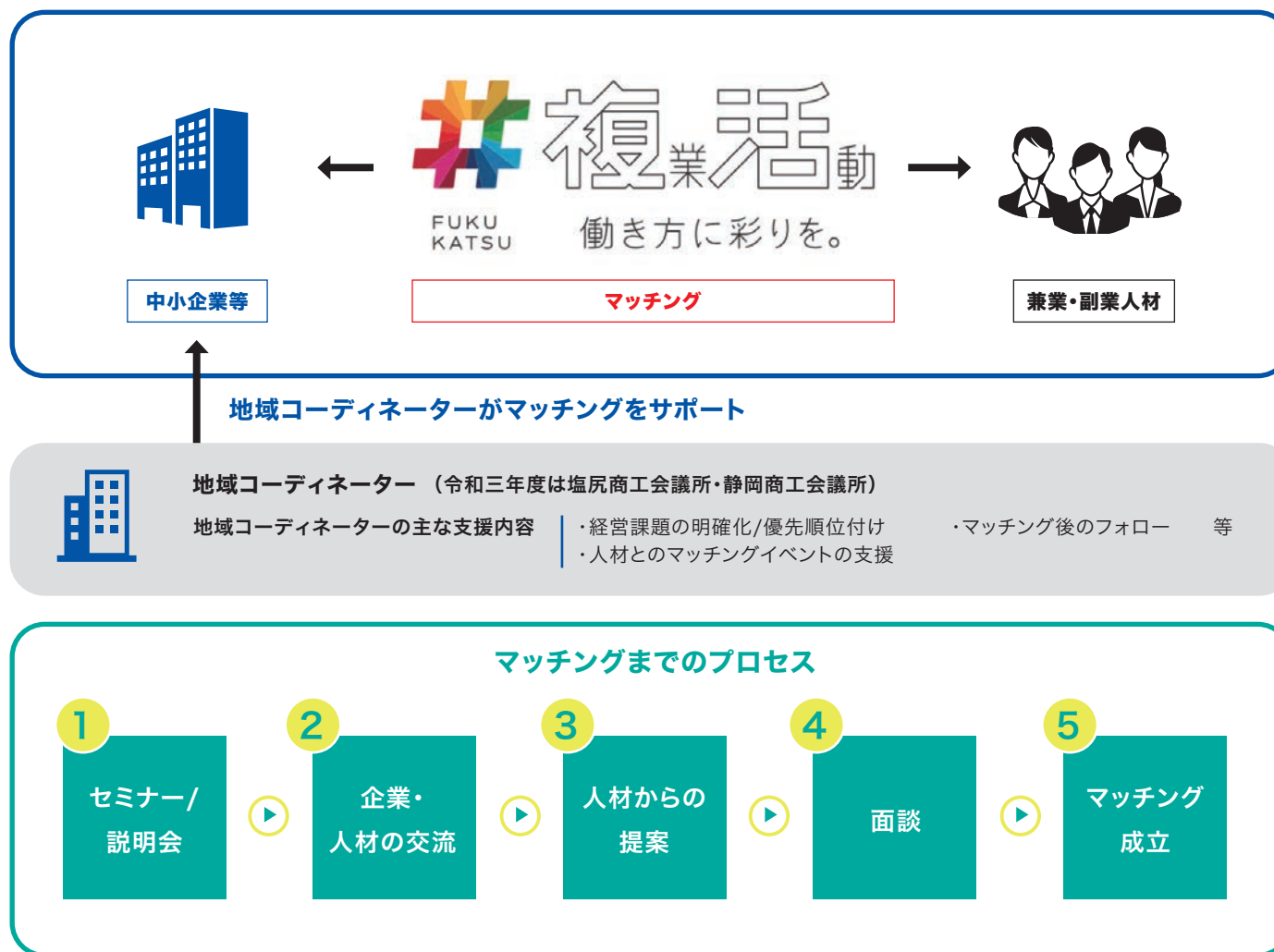
導入企業のご紹介



▶ 地域企業と兼業・副業人材のマッチングを支援するプロジェクト「#復活」について

令和元年～三年度「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」において、地域企業と兼業・副業人材を結びつける、マッチング支援を行いました。それが関東経済産業局主催の「#復活」プロジェクトです。

今回は「#復活」にご参画頂き、兼業・副業人材の活用を導入した企業の事例を一部ご紹介させていただきます。



「#復活」に参加した企業の中から、兼業・副業人材の活用を行った事例をご紹介します。

1 兼業・副業人材と「共に創る」プロジェクト 社長が心から納得できる事業戦略の立案

西山工業株式会社p.14

静岡県

製造業

経営戦略立案

事業戦略書作成

組織活性化

2 新規事業に必要な不可欠な商品PR 兼業・副業人材の力で認知度アップを実現

信州吉野電機株式会社p.16

長野県

製造業

マーケティング

新商品の認知度向上

SNS運用

3 課題を抱えていたBtoCの顧客接点 兼業・副業人材と共に取り組んだDX推進

株式会社立石コーポレーションp.18

長野県

小売業

DX推進

顧客対応の効率化

チャットボット導入

4 多数の兼業・副業人材と進める新規事業 自社初のBtoC向け商品の開発プロジェクト

有限会社大沼製作所p.20

長野県

製造業

新規事業

新商品開発

経営計画の相談

プロボノ

5 人材定着が難しい業界だからこそ 兼業・副業人材の力で良い風土作りを

株式会社TRIPLE-efp.22

神奈川県

サービス業(美容室)

組織改善

業務改善

社員定着率の向上

6 後回しになっていた事務作業の効率化を 兼業・副業人材と共に解決

株式会社大河内家具工房p.24

長野県

製造業

業務効率化

クラウド導入

業務負荷軽減

静岡県

製造業

経営戦略立案

事業戦略書作成

組織活性化

兼業・副業人材と「共に創る」プロジェクト 社長が心から納得できる事業戦略の立案

西山工業株式会社

所在地 | 静岡県富士市
 設立年 | 昭和35年
 従業員数 | 210名
 業務内容 | 冷熱機器、加熱機器の開発・製造
 地域コーディネーター | 静岡商工会議所



頭を抱えていた事業戦略立案



活用背景

小林社長は事業戦略立案に悩みを抱えていた。
当初、社員へは相談がしづらく、外部の民間コンサルティング会社に依頼することも費用的に検討していなかった。そんな時、日ごろ経営相談を行っていた静岡商工会議所に事業戦略立案方法の相談をしたところ、関東経済産業局主催の「#復活」の案内を受け、兼業・副業人材の活用を視野に入れた。

社員を巻き込んだ事業戦略ミーティング



取組内容

「#復活」を通じ、2名の兼業・副業人材とマッチングが成立した。**事業戦略立案の会議には社員も巻き込んだ方が良いという兼業・副業人材からのアドバイスもあり、**事業戦略を社員と一緒に考える「N1プロジェクト」を小林社長が発足させた。小林社長が納得できるプロジェクトにするため、**兼業・副業人材は事業戦略のアドバイスをを行うのではなく、コーチングを活用し本音や思いを引き出すことに力を注いだ。**

120ページに及ぶ事業戦略書の完成



活動成果

小林社長自身が考え抜いたことに加え、**社員の意見も取り入れたことにより、全ページ納得できる事業戦略書が完成した。**兼業・副業人材がコーチングなどを活用し、小林社長の考えを引き出すことに力を注いだため、小林社長は「何のために事業を行うのか」「何のための会社経営なのか」ということを深く考えることができた。

西山工業株式会社

応募状況

応募人数：9名(うち面接実施人数7名) → マッチング人数：2名

人材の選定理由

応募自体は9名と、多数の方から提案を頂いた小林社長だったが、人材を選定した決め手は「いかに課題を的確に理解してくれているか」ということだった。
今回マッチングが成立した2名の人材は、自社の課題を理解することが事業戦略立案において大切だと考えており、小林社長の考えと一致していた。また、単に業務をこなすだけではなく、ビジョンに共感し、伴走をしながらサポートしてくれるという点も魅力のひとつだった。

マッチング人材



人材A(30代/女性)

- ・大手広告代理店出身
- ・現在はベンチャー企業勤務
- ・マーケティングが専門



人材B(50代/男性)

- ・大手総合電機メーカー出身
- ・個人事業主(コンサルタント)
- ・商品企画、新規事業開発、コーチングが専門

自分は「経営者の近くで仕事をしたい」と考えており、今回の事業戦略立案という課題に関心を持ちました。また、イベントで伺った**小林社長の“人を大切にする”“社会に貢献する”という企業理念に共感したため、参画を決意しました！**

兼業・副業人材を活用した感想



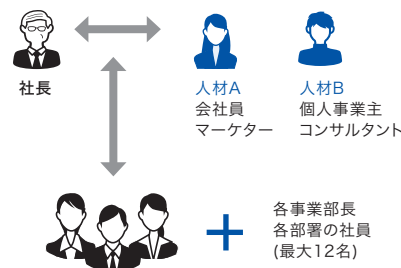
小林社長

私にとっては、事業戦略書の相談に加え「**自身の考えを引き出してくれる**」存在が**傍にいたこと**は、非常に大きかったです。また、複数部門の社員を巻き込むことにより、**横のコミュニケーションが活発になったことで、社員の意識の変化や成長が見られました。**自発的な行動の促進と、会社のボトムアップに繋がったことは、思ってもない成果でした。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	取組概要
9か月間	1人当たり 5万円/月	・月1回の全体会議(各事業部長や社員を含む) ・小林社長と週1回の定例会議、メールやチャットでの相談対応

活動体制



活動内容詳細

- ・事業戦略作成の責任者は小林社長であり、2名の人材はプロジェクトが円滑に進むよう伴走支援を行った
- ・小林社長の考えを引き出すため、人材Bがコーチングを実施した
- ・社員からの意見が出やすくなるよう、2名の人材が全体会議のファシリテートを行った
- ・各事業部長及び各部署の社員は、月1回の全体会議に参加していた

活動成果

事業戦略書の作成

小林社長が納得できる120ページに及ぶ事業戦略書が完成した

社員の意識変化

コミュニケーションの促進によって、プロジェクトメンバー(社員)の主体性が高まった

成功のPoint! 「小林社長の本音と社員の考えを引き出したこと」



静岡商工会議所
担当者

プロジェクトの中で、兼業・副業人材が**小林社長の考えや思いを引き出すことに注力していたこと**がとても印象的でした。また、**社員の意見も取り入れたこと**で、小林社長が満足する事業戦略を立案できたのだと感じています。主役が小林社長であったこと、また、兼業・副業人材のアドバイスで社員もプロジェクトに巻き込んだこと、この2つが今回の成功要因だと思います。

長野県

製造業

マーケティング

新商品の認知度向上

SNS運用

新規事業に必要な不可欠な商品PR 兼業・副業人材の力で認知度アップを実現

信州吉野電機株式会社

所在地 | 長野県塩尻市
 設立年 | 昭和54年
 従業員数 | 87名
 業務内容 | プレス金型・エンジニアリングプラスチック金型の設計・製作
 地域コーディネーター | 塩尻商工会議所



新商品の認知度向上に悩み



活用背景

新規事業として、初めてのBtoC向け商品であるゴルフティーマ「かんざしてい」を開発していた。**商品開発は順調に進んだが、販路拡大と認知度向上に課題があった。**そのような状況の中で、普段経営相談を行っていた塩尻商工会議所から、関東経済産業局主催の「#復活」の案内を受け、兼業・副業人材の活用を視野に入れた。

会社初のSNS広報に注力



取組内容

大手広告代理店でPRプランナーを経験されていた兼業・副業人材とマッチングが成立した。**SNSを使った商品PRに強みを持っている人材であったため、吉野社長に対しSNS投稿の方法やコツのレクチャーを実施した。**また、インフルエンサーマーケティングを導入するため、兼業・副業人材が影響力のあるゴルファー50人程度に自社商品を宣伝してもらうようアプローチを行った。

SNS広報のノウハウ取得と認知度拡大



活動成果

自社商品を女子プロゴルファーの方にもお使い頂くなど、**新商品の周知活動・ファンづくりを行うことができた。**兼業・副業人材が参画をする前はSNSの活用を全くしていなかったが、活用方法やコツのレクチャーを受けたことにより、**兼業・副業人材の力を借りずともSNS運用ができるほどのノウハウを取得できた。**

信州吉野電機株式会社

応募状況

応募人数:4名(うち面接実施人数2名) → マッチング人数:1名

人材の選定理由

商品の認知度不足という課題は吉野社長も認識していたものの、「どうやって認知度を向上させるか」という手段の部分は、手探りの状態であった。そういった中で、SNSを活用したマーケティング戦略に強みを持つ人材を選定し、マッチングが成立した。自社にとってSNSの活用は初めてだったが、**企業課題や吉野社長のニーズだけでなく、商品の良さや顧客ターゲットを認識してくれていたことが**、参画決定の大きな決め手となった。

マッチング人材



人材A(40代/女性)

- ・大手広告代理店出身、現在はフリーランス
- ・PRコンサルタントとして広報戦略、認知拡大、SNS運用など、マーケティング領域で幅広く活躍

吉野社長が課題をしっかりと話されたことで、自身がお手伝いできる領域だと判断できたことが支援したいという気持ちに繋がりました。加えて、商品(女性をターゲットにしたゴルフティアー)の可愛さに魅力があり、率直に素敵だと感じる商品のPRに携わりたいと思いました。

兼業・副業人材を活用した感想



吉野社長

当初課題としてとらえていた認知度向上というテーマにおいて、**商品PRができたという面で満足度は100%**です。特に当社が活用できていなかったSNSを通じてファンづくりを行えたことや、**外注と違いノウハウを学べたこと**が大きかったです。自社商品を女子プロゴルファーの方に使用頂いたことで、社員が喜んでいたことも印象的でした。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	取組概要
6か月間	5万円/月	・吉野社長と週1回の定例会議(オンラインでの実施) ・メール、チャットでの相談対応 ・SNSの代理投稿(開始当初のみ)

活動体制



社長



人材A
フリーランス
PRコンサルタント

活動内容詳細

- ・プロジェクト開始当初は、SNSの投稿を人材Aが対応した
- ・打合せを通じて、SNSの活用方法やコツをレクチャーしながら、徐々に吉野社長へ引継ぎを行っていった
- ・人材Aがインフルエンサー50名に連絡し、商品を使用している姿を自身のSNSに投稿頂くよう依頼をした

活動成果

SNSを活用した認知拡大

商品PRができたことに加え、人材Aの伴走支援によりSNS運用のノウハウを取得することができた

社員のモチベーションアップ

有名選手が自社商品を活用していることを社員が知り、モチベーションアップに繋がった

成功のPoint! 「適切な業務分担で効果を最大化!」



塩尻商工会議所
担当者

吉野社長は当初、兼業・副業人材にどこまで業務を頼めば良いかイメージが湧いておらず、ゴールのすり合わせと業務分担を明確にすることに時間をかけていました。**外注の様に丸投げして成果を求めるのではなく、あくまでも二人三脚でこのプロジェクトを進めた**からこそ、今後も活用できるノウハウを得ることができたのだと思います。

長野県

小売業

DX推進

顧客対応の効率化

チャットボット導入

課題を抱えていたBtoCの顧客接点 兼業・副業人材と共に取り組んだDX推進

株式会社立石コーポレーション

所在地 | 長野県塩尻市
 設立年 | 昭和26年
 従業員数 | 180名
 業務内容 | ガソリンスタンド事業、燃料デリバリー事業、その他小売り業
 地域コーディネーター | 塩尻商工会議所



改善が必要だったコールセンター



活用背景

事業の中核を担うメンバーが、営業や総務業務の改革に取り組んでいた。しかし、**顧客データの活用や、コールセンターの効率化、ITツールの活用については未着手の状況であった。**そのような状況の中、塩尻商工会議所から関東経済産業局主催の「#復活」の案内を受けた。課題解決の糸口が見つかればと思い、兼業・副業人材の活用を視野に入れた。

チャットボット導入プロジェクトが開始



取組内容

ITツールの活用を検討していたこともあり、「#復活」を通じてITに詳しい兼業・副業人材を募集した。1人の兼業・副業人材と対話を行ったところ、**コールセンターの代わりにチャットボットの導入という提案があった。**チャットボット導入は想定していなかったが可能性を感じたため、マッチングが成立した。その後、チャットボット導入プロジェクトが始まり、**オペレーションやセキュリティ、顧客からの注文量やプロモーション、SEO対策に至るまで、幅広い側面から兼業・副業人材とすり合わせを行い、**システム構築を進めていった。

業務効率化とDX推進のきっかけを得る



活動成果

顧客対応の効率化ができるチャットボットの導入が実現した。システム構築の部分でしっかりと議論を重ねたことで、業務内容が整理され、属人的になってしまっていた顧客対応も一部解消され、仕組化をすることができた。また、チャットボット導入をきっかけに事業ごとのHP開設やRPAの導入検討など、**DXについて検討する機会が社内にできたことも大きな成果であった。**

株式会社立石コーポレーション

応募状況

応募人数:4名(うち面接実施人数2名) → マッチング人数:1名

人材の選定理由

ブランディング向上や広報支援など、候補者の方からは様々な提案を頂いたが、営業や総務業務の改革に取り組んでいたという背景もあり、ITツール導入に強みを持つ人材に興味を持った。また、新規ITツールの導入に対しては、オペレーションやセキュリティ面に不安を感じていたため、豊富な実績と提案内容に安心感のあった人材を選定し、マッチングが成立した。

マッチング人材



人材A(60代/男性)

- ・大手総合電機メーカー出身、現在はフリーランス
- ・製品サービス・事業開発支援、ICTツール導入支援、研修実施など、幅広く活動中

自分自身、地域貢献をしたいという思いが強く、地方企業のお力になりたいと考えていました。また、経営者の方に柔軟性があり、ITツールの導入をきちんと考えられていたことも応募を決めた要因でした。新しいことに挑戦していく姿勢がある会社には、とても魅力を感じます。

兼業・副業人材を活用した感想



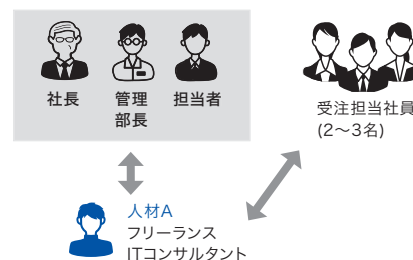
原管理部長

社長が30代半ばの若さということもあり、営業や総務業務の改革には積極的に取り組んでいました。その一方で、人材リソースが足りず、着手しきれていない課題があったことも当時の状況でした。今回のプロジェクトで兼業・副業人材の活用は効率的かつ効果的だと感じたので、その他分野での経営課題があった際も、活用を検討したいと思っています。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	取組概要
9か月間	10万円/月	・社長、原管理部長、担当者と月2回の定例会議 ・チャットボット導入の際のマネジメント ・メールでの相談対応

活動体制



活動内容詳細

- ・人材Aがプロジェクトマネージャーとなり、チャットボット導入の段取りや情報を管理した
- ・原管理部長が、社内に必要な情報を取り纏め、定例会議で人材A、社長、担当者とその情報を基に打ち合わせを行った
- ・人材Aはチャットボット導入にあたり、実際に使用する受注担当社員と使い勝手などを相談しながら業務を進めた

活動成果

チャットボットの導入

導入年度において新規受注のうち約20%がチャットボット経由に代わり、課題として感じていた業務の効率化に繋がった

DXに対する意識の向上

チャットボットの導入をきっかけに、DXについて検討する機会や習慣が社内に生まれた

成功のPoint! 「プロジェクトの目的に共通の認識を」



塩尻商工会議所
担当者

今回のプロジェクトは、企業の課題やニーズの深堀に、兼業・副業人材がしっかりと時間をかけていました。ITツールの導入だからといって兼業・副業人材に任せっきりにするのではなく、プロジェクトの目的に対して、兼業・副業人材と共通の認識を持つように努めたことが、今回の成功要因だと考えます。また、業務の役割分担を明確にできていたことも良かった点だと思います。

長野県

製造業

新規事業

新商品開発

経営計画の相談

プロボノ

多数の兼業・副業人材と進める新規事業 自社初のBtoC向け商品の開発プロジェクト

有限会社大沼製作所

所在地 | 長野県塩尻市
 設立年 | 昭和55年
 従業員数 | 5名
 業務内容 | 金属加工業
 地域コーディネーター | 塩尻商工会議所



新規事業検討もアイデアが無い状況



活用背景

主力製品の受注数減少に加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響で新規営業ができず、**売上が年々減ってしまっていたため、新規事業を検討していた。ただ、事業のアイデアが無く、大沼取締役は頭を悩ませていた。**そのことを塩尻商工会議所に相談をしたところ、関東経済産業局主催の「#復活」の案内を受けた。兼業・副業人材の活用によって、新規事業のアイデアを得ようと考えた。

多数の兼業・副業人材が知見を活かす



取組内容

大沼取締役の思いや危機感に共感した8名の兼業・副業人材とのマッチングが成立した。**マネジメント力に長けた1人の兼業・副業人材の支援を受けながら、大沼取締役がその他の兼業・副業人材と打ち合わせを進め、新規事業として「箸置き」の開発を行うことが決定した。**兼業・副業人材がそれぞれ持つ経験やノウハウを活かし、プロジェクトを進めていった。

メンバーの力を結集した新商品の完成



活動成果

大沼取締役と兼業・副業人材が、週に一度のオンラインミーティングの中で、**各々の視点や強みを活かした意見を出し合いながら、商品開発に取り組んだ。その結果、大沼製作所の新商品となる箸置きが完成した。**商品の質や価格だけでなく、当プロジェクトそのもの（兼業・副業人材の参画決定から、商品完成に至るまでのストーリー）が売りになるよう、現在も協議を重ねている。

有限会社大沼製作所

応募状況

応募人数：12名（うち面接実施人数12名） → マッチング人数：8名

人材の選定理由

外部の方と対話ができる貴重な機会と考え、応募者全員と面談を行った。その中からまずは**自社の事業内容を深く理解し、経営計画の策定やマネジメントができる人材を選定**し、マッチングが成立した。また、面談を行った他の人材から、プロボノ（※）でも良いので**大沼取締役の役に立ちたいという申し出が複数あったため、人材側の属性を踏まえ、新商品開発を目的としたプロボノチームを発足**することとした。

マッチング人材



人材A（40代/男性）

- ・大手テーマパーク運営企業に在籍
- ・元自動車メーカー勤務
- ・経営企画業務に強み



人材B～H（7名）

※人材B～Gは会社員、人材Hは会社経営者

※詳細は実施体制図に記載

自身に製造業に関する知見があり、お役に立てる業界だと思ったことが興味を持ったきっかけです。また、大沼取締役のお話をお伺いできたことで、抱えている苦労や課題を想像することもできました。**経営に思いを持ち尽力されている経営者の力になりたいと考えたことが、参画した理由**です。

兼業・副業人材を活用した感想



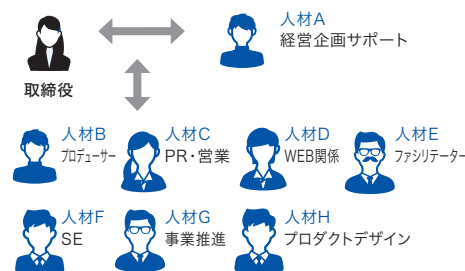
大沼取締役

経営戦略だけでなく、外部からの知見として商品作りのノウハウも学べたことは大きなポイントでした。また、**参画メンバーがそれぞれの強みを持っているため、内容ごとにその道のプロに相談ができるのも良かったポイントの一つ**です。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	取組概要
1年以上を想定（継続中）	プロボノ（無償）	・人材A：チャットによる大沼取締役の相談対応 ・人材B～H：大沼取締役との週1回の定例会議

活動体制



活動内容詳細

- ・人材Aは、大沼取締役から経営の相談を受けながら、プロボノチームが円滑に運営できるよう支援を行った
- ・人材B～Hは大沼取締役と会議を行い、それぞれの役割を担うことで、新商品の開発に貢献した

活動成果

新商品の開発

多数の兼業・副業人材の経験やノウハウを活かして、新商品開発を実現することができた

経営計画の相談

経営計画や事業運営の悩みを相談するパートナーに出会えた

成功のPoint！「大沼取締役の思いに共感して集まった兼業・副業人材」



塩尻商工会議所
担当者

両親が設立した会社ということもあり、**大沼取締役は良い会社にしていきたいという強い思いをお持ちでした。その思いが兼業・副業人材に伝わった**からこそ、プロジェクトが発足できたのだと思います。また、良い意味で**兼業・副業人材にプロジェクトを任せることができており、伸び伸びとやりがいを感じながら業務に携わってもらっている**ことが、上手くいっているポイントだと思います。

神奈川県

サービス業(美容室)

組織改善

業務改善

社員定着率の向上

人材定着が難しい業界だからこそ 兼業・副業人材の力で良い風土作りを

株式会社TRIPLE-ef

所在地 | 神奈川県横浜市
 設立年 | 平成30年
 従業員数 | 12名
 業務内容 | 美容室の運営

地域コーディネーター | 一般社団法人YOKOHAMAリビングラボサポートオフィス



人材採用と定着率向上の難しさ



活用背景

美容室は他業界に比べると離職率が高いと言われている。その上、**人材の募集を行っても集まりにくい地域に店舗があるため、中島社長は人材不足が店舗運営に支障をきたすリスクを日々感じていた。**知り合いの経営者に状況改善の相談をしたところ、関東経済産業局主催の「#復活」の紹介を受けた。すでに兼業・副業人材を活用していた経営者からの紹介ということもあり、活用を前向きに検討した。

業務改善と社員フォロー



取組内容

社員の定着率向上を目指すため、業務改善と社員フォローという側面から、2名の兼業・副業人材を選定し、マッチングが成立した。総務人事経験を持つ人材は、**社員の負担を減らすため、アンケートや売り上げ管理のデジタル化を担当した。**また、キャリアコンサルタントの資格を持つ人材は、**研修や面談を行い、社員が働きやすくなるようなサポートを行った。**

社員のストレス軽減と良い風土



活動成果

当初想定していた**デジタル化やクラウドサービスとの連携が実現し、業務改善を行うことができた。**また、社員フォローを行ったことにより、**社員のストレスが軽減され、働きやすい職場環境を実現することができるようになった。**兼業・副業人材と社員には良い信頼関係ができ、現在も社員が悩んだ時の相談相手として2名の人材が活躍しており、社員定着率の向上が見込まれている。

株式会社TRIPLE-ef

応募状況

応募人数:5名(うち面接実施人数3名) → マッチング人数:2名

人材の選定理由

業務改善と社員フォローという2つの側面から定着率向上を目指し、対応して頂けそうな人材を募集した。その結果、業務の効率化が得意な総務人事経験者と、キャリアコンサルタントとして活躍するフリーランスの方の2名の人材とマッチングが成立した。また、**第一印象や社員との相性が非常に大切と考えていた**ので、面談でお話した際のお人柄の良さも参画頂く際の決め手となった。

マッチング人材



人材A(30代/男性)

- ・会社員として建設関係の企業に在籍
- ・総務人事担当として活躍中



人材B(50代/女性)

- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・フリーランスとして企業の新規プロジェクトや研修事業に従事

中島社長の「美容業界全体を良くしていきたい」「働きやすい会社になりたい」というお話に共感できたことが応募の決め手でした。中・長期的に仕事として関わるためには一緒に働く人が大事だと考えていたので、特に魅力に感じました。

兼業・副業人材を活用した感想



中島社長

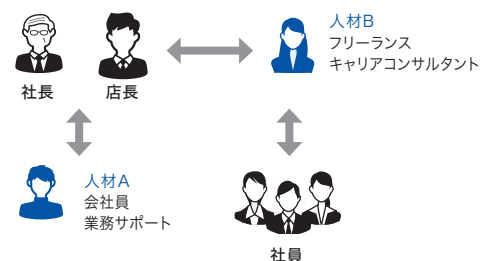
美容室は特殊な業界のため、人材確保や長期就業頂くことが難しいと言われる業界です。また、**新しい能力、知見を取り入れる機会も少なかったため、兼業・副業人材との出会いは非常にためになりました。**

兼業・副業人材のお二人には継続して事業に携わって頂きながら、社員満足度の高い事業運営を目指していきたいです。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	取組概要
1年半以上 (継続中)	人材A:1万2千円/1訪問 人材B:5千円/1面談	・人材A:月2回の定例会議への参加とデジタル化対応 ・人材B:研修及び社員面談の対応

活動体制



活動内容詳細

- ・2名の人材はそれぞれ、中島社長及び店長と定着率向上に向け、打ち合わせを行いながら業務を進めた
- ・人材Aはアンケートや売り上げ管理のデジタル化など、従業員の負担軽減業務に取り組んだ
- ・人材Bは、ビジネスマナー研修の実施や、社員から希望があった際の面談対応を行った

活動成果

業務効率化、社員の負担軽減

アンケートや売り上げ管理のデジタル化、クラウドサービスとの連携など、業務の効率化ができたことにより、社員の負担が軽減した

定着率向上が見込める風土作り

キャリアコンサルタントによる面談機会を作ることにより、働きやすい職場の実現と社員の定着率向上が見込まれている

成功のPoint! 「兼業・副業人材と社員の関係性を重視!」



「#復活」事務局担当者

中島社長は社員と兼業・副業人材の相性と関係性を重要視していました。特に**社員に対して、事前に兼業・副業人材が来てくれた際のメリットを伝えていた**ことで、兼業・副業人材がより業務に携わりやすい環境になったのだと思います。**相性を意識した人材選定と、良い関係性を構築できたことが、成功の要因**だと思います。

長野県

製造業

業務効率化

クラウド導入

業務負荷軽減

後回しになっていた事務作業の効率化を 兼業・副業人材と共に解決

株式会社大河内家具工房

所在地 | 長野県塩尻市
 設立年 | 昭和23年
 従業員数 | 5名
 業務内容 | 注文家具の製作・販売
 地域コーディネーター | 塩尻商工会議所



人員不足による事務作業の負担



活用背景

事務担当社員の退職に伴い、大河内社長が経理業務の対応をしなければならない状況であった。どこでも作業ができるよう**既存システムのクラウド化を検討していたが、営業や製造など他業務を優先しており、対応が後回しになっていた。**そのような状況の中、塩尻商工会議所から関東経済産業局主催の「#復活」の案内を受け、兼業・副業人材の活用で業務負荷の軽減ができないかと考えた。

クラウド導入プロジェクトの開始



取組内容

業務負荷の軽減を行いたかったものの、明確なゴールは設定していなかったため、事務の現場の業務に理解があり、要望に沿って幅広く業務に対応して頂けるような兼業・副業人材を選定し、マッチングが成立した。**課題に挙げていた経理業務の部分に労力がかかっていたので、兼業・副業人材とコミュニケーションを重ねた上で、後回しになっていたクラウド導入のプロジェクトを進めることに至った。**

業務効率の向上と柔軟な働き方の実現



活動成果

既存システムのクラウド化が実現し、出社をしなくてもできなかった経理業務が、会社外でも対応できるようになった。大河内社長にとっては、出社時に営業や製造などの中核業務に集中できるというメリットが生まれた。また、新たに経理業務を任せることになった社員にとっては、就業場所に縛られない柔軟な働き方を選択することが可能になった。

株式会社大河内家具工房

応募状況

応募人数:7名(うち面接実施人数3名) → マッチング人数:1名

人材の選定理由

営業、新規開発、商品デザインなど、**様々な課題に着手したかったが、優先度を考え、事務作業の効率化に携わって頂ける人材を選定**し、マッチングが成立した。事務の現場の業務に対しての理解があり、要望に沿って幅広く業務に対応頂けるような人材であったことが選定の決め手だった。

マッチング人材



人材A(30代/女性)

- ・会社での勤務を経て現在はフリーランス
- ・小規模事業者のIT導入支援や業務改善に強み

フリーランスとしての活動当初だったこともあり、**自身がやりたいことと企業課題が合致してるかどうかを重視**しました。自身のスキルで企業に貢献できると、大河内社長のお話から直接感じることができたので、迷わず参画を決意することができました。

兼業・副業人材を活用した感想



大河内社長

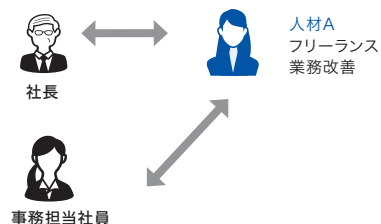
経理関係や事務系業務の仕組みを合理化したかったのですが、他業務の関係で着手できていない状況でした。兼業・副業人材のおかげで、取り入れたかったクラウド管理ツールを導入できたことは大きな成果かと思います。

一時的に事務作業をお願いすることとは異なり、構築頂いた仕組みを現在も活用できているので、100%の満足度です。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	取組概要
1年間	5～10万円/月 (稼働時間によって変動)	・週1回程度の会議(不定期) ・チャットによる大河内社長への相談対応 ・クラウド管理ツール導入のための実務

活動体制



活動内容詳細

- ・人材Aは大河内社長と話し合いながら、クラウド管理ツール導入のための情報収集や、データ入力業務を進めていった
- ・後に企業が新規採用する事務担当社員に対して、社員だけで業務対応ができるようにノウハウを伝えた

活動成果

業務効率の向上

クラウド管理ツールを導入したことにより、大河内社長が出勤時に営業や製造などの中核業務に集中できるようになった

社員の柔軟な働き方が実現

就業場所に縛られない柔軟な働き方を選択することが可能になった

成功のPoint! 「こまめなコミュニケーションで認識の共有を」



塩尻商工会議所
担当者

大河内社長はチャットツールで、兼業・副業人材とほぼ毎日やりとりをしていました。プロジェクト途中で、依頼事項が曖昧になってしまっていた時期も正直あったとのことでしたが、**こまめにコミュニケーションを取ることで軌道修正ができたとのことでした。目的や対応業務に相違が無いよう、随時情報共有をすることが重要**だと感じました。

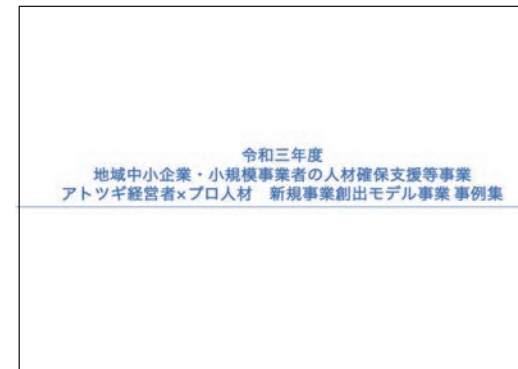
兼業・副業人材の活用について、下記の資料にも事例を掲載させて頂いております。



■ 外部人材活用ガイドンス
(関東経済産業局)



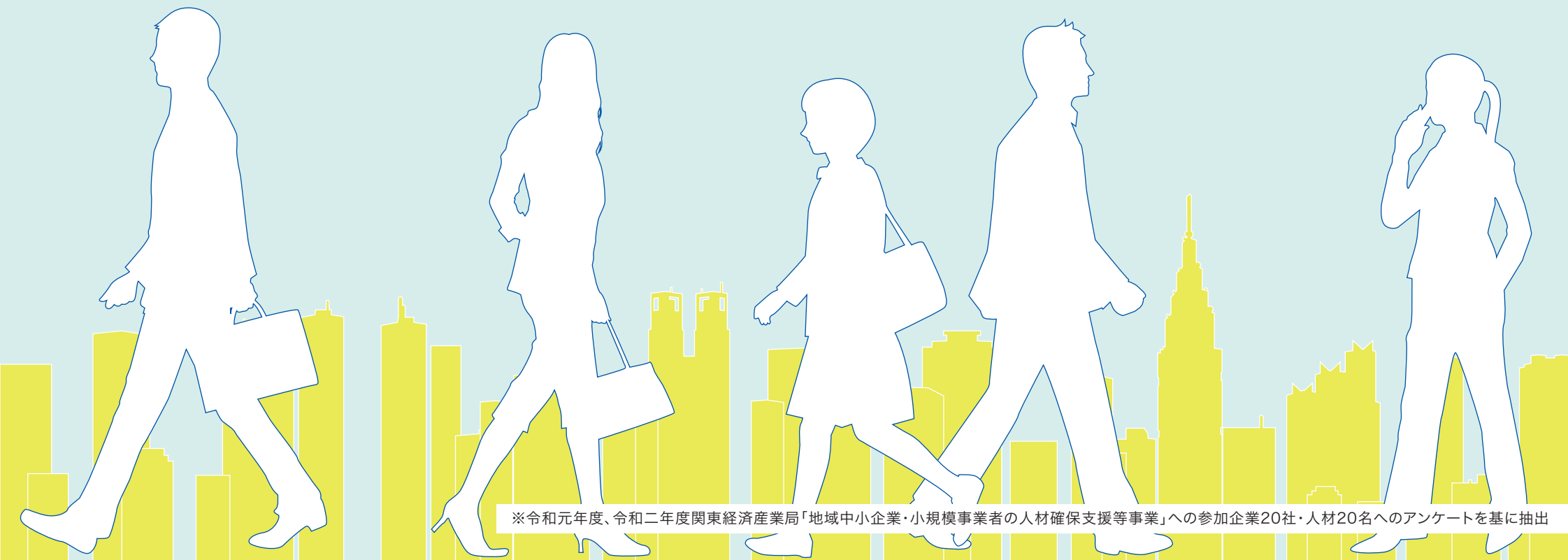
■ 中小企業への「兼業・副業人材」
活用推進におけるヒント集
(関東経済産業局)



■ 地域中小企業・小規模事業者の
人材確保支援等事業
アトツギ経営者×プロ人材
新規事業創出モデル事業 事例集
(関東経済産業局)
※2022年4月以降公開予定

03

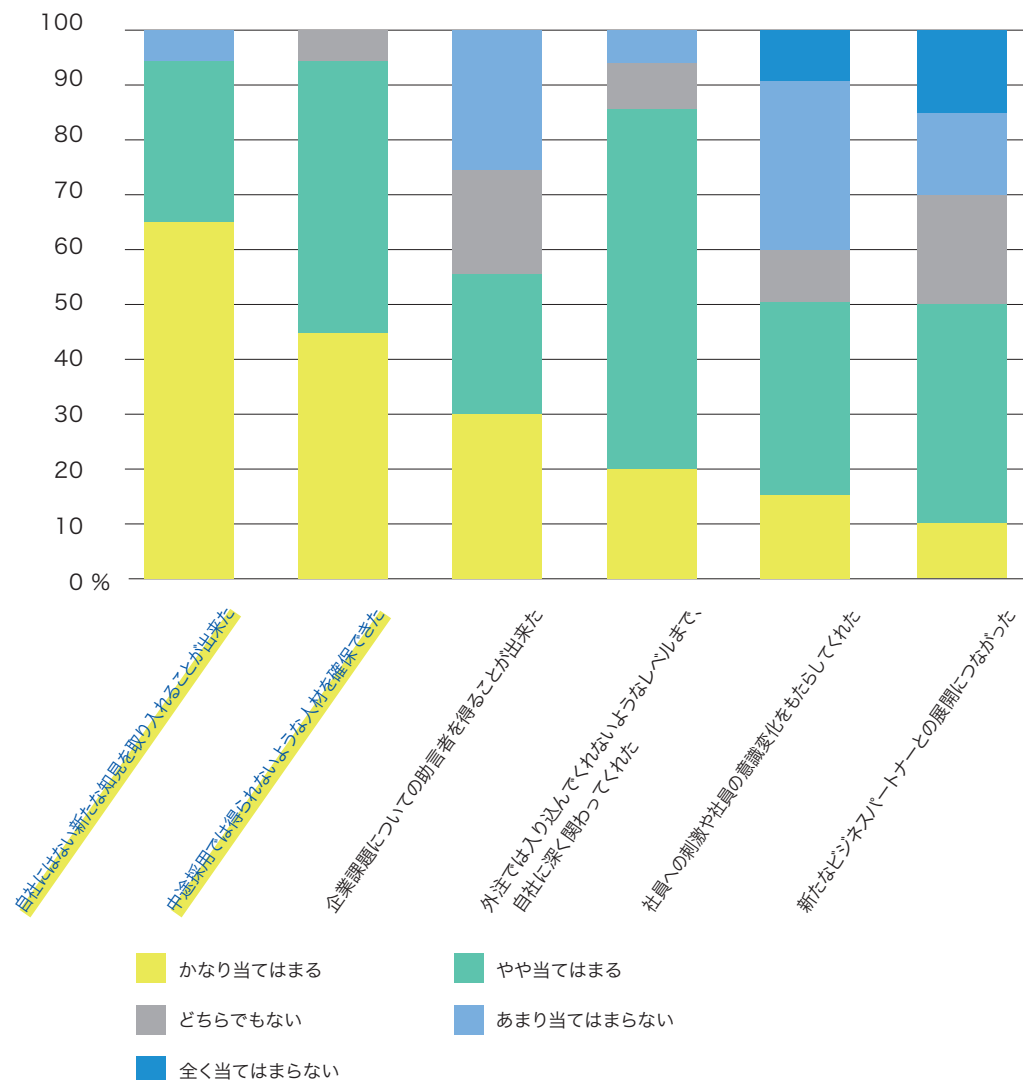
活用企業や人材の声



※令和元年度、令和二年度関東経済産業局「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」への参加企業20社・人材20名へのアンケートを基に抽出

▶ 企業の兼業・副業人材の活用において良かった点は 「新たな知見の獲得」と「普段出会えないような人材との出会い」

兼業・副業人材の活用において良かった点



部長/静岡県
製造業
従業員約90名

人材採用やブランディングを強化していきたいと思っていましたが、その分野に知見を持った社員がおらず、何から取り組めば良いのかが分かっていない状況でした。そこで都内のコンサルティング会社に勤務している兼業・副業人材の方に、課題の洗い出しから実務の支援まで、伴走するような形で業務に携わって頂きました。

人材採用やブランディングに関してのノウハウを得られただけでなく、会議のファシリテーション方法や計画の立て方など、**兼業・副業人材の仕事の進め方を学べたことも非常に良かったです。**

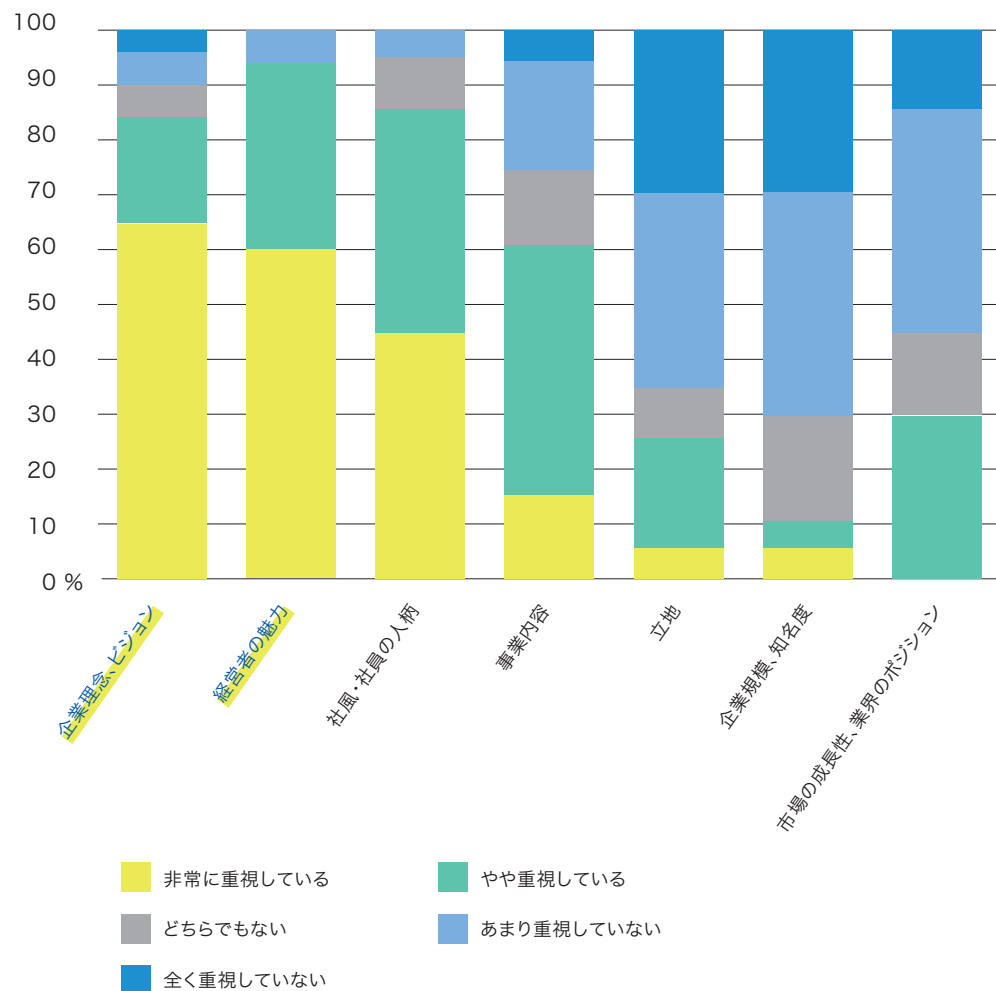


経営者/長野県
IT業界
従業員約60名

地方の会社ということもあり、人材との出会いの場は非常に限定的でした。そのため、「#復活」を通じて都市部の大手企業で経営企画に携わっていた、**普段の地域での採用では出会えないような優秀な方と会うことができたのが有難かったです。**

▶ 人材が企業を選ぶ際に重視している点は「企業理念・ビジョン」と「経営者の魅力」

応募企業を選定する際重視した点



人材/20代
採用およびブラン
ディング力向上で
メーカーに参画

企業としての考え方や将来ビジョンに共感できたことが、応募の一番の決め手でした。

特に私はWEBマーケティング職としての実績作りに加え、兼業・副業に「やりがい」を求めているので、**規模や条件よりも自身が共感できる理念を持った**企業と出会えたことは大きかったです。



人材/40代
プロジェクトマネー
ジャーとして
観光業に参画

地域企業の活性化を支えたいと考え、「#復活」に参加をさせて頂きました。そのため、「**事業を良い方向に変えていきたい**」という意識を持つ地域の経営者とお仕事をしたいと考えていました。

経営者の方に実際お会いをした際、**お人柄の良さや、お話の熱量に心を動かされたこと**が、応募を決意する決め手になりました。

▶ 信頼関係構築をお互いに意識することがプロジェクト成功の秘訣

プロジェクトを成功させるためには、企業と兼業・副業人材の間に、信頼関係があることが重要です。

初めて兼業・副業人材を活用される企業の方にとっては、上手く関係が築けるか、悩まれる方も多いかもしれません。

ここでは、プロジェクトが円滑に進んでいる企業・人材に、信頼関係を作る上で意識したポイントを聞きました。



経営者
茨城県
広告業界
従業員約30名

兼業・副業人材の方とのプロジェクトは、隔週に1回程度の頻度での参画でしたが、外部の人材としてではなく、自社の社員として携わって頂きたいと考え、**自身の悩みや自社の課題を隠さずにしっかりお伝えすることを意識しました。**

弊社のかっこ悪いことも、兼業・副業人材には真摯に受け止めて頂けたと感じています。どんなことも相談できるという安心感を持てたことは、プロジェクトを進める上で非常に良かったポイントでした。



人材/40代
マーケティング・PRとして不動産業に参画

企業との信頼関係が大切だと考えていたので、普段のコミュニケーションを密に取るに加え、**地元の話や趣味の話など、お互いの共通点を探して、近い距離感で接することを最初は意識していました。**

企業からも大事な会議のファシリテーションを任せてもらったり、ランチ会にお誘い頂いたり、「仲良くなる」ために時間を使って頂いたことが嬉しかったです。



経営者
長野県
製造業
従業員約90名

兼業・副業人材の方には、自社の認知度向上のプロジェクトに参画を頂きましたが、**開始当初に目的やスケジュール感のすり合わせを行ったこと**で、共通認識を持ってプロジェクトを進めていくことができました。

また、業務分担を明確にすることで、良い意味で責任の所在を明らかにしていたことも良かった点でした。**丸投げせずパートナーとして接することがポイント**でした。



人材/30代
セミナー企画のサポーターとして印刷業に参画

現在はオンラインでコミュニケーションを取っていますが、**最初は実際に現地に出向き、対面でお話をしました。**直接お話ができたことは、その後の信頼関係構築において非常に良かったと思っています。

また、いきなり業務内容の話をせず「**なぜ今回のプロジェクトに取り組む必要があるのか**」という、**仕事の意義について話すことができた**のも、業務を進める上でプラスになったと思います。

▶ これから取り組む企業の方へ ～活用企業への質問～ ①

Q1 兼業・副業人材の対応をしたのは誰ですか？

A1



経営者
長野県
食品業界
従業員約10名

基本的には**意思決定のスピードと責任を持つ意味で**社長である私
が対応をしました。あとは教育の一環で若手の営業社員にも打合せ
に入ってもらいましたが、結果的に社員も刺激を得ているようで、同
席してもらって良かったと感じています。

Q2 どういった人材を自社で活用すべきか分かりません。人材要件の検討や事業課題の整理をどのように進めていきましたか？

A2



経営者
長野県
製造業
従業員約10名

兼業・副業人材活用を紹介して頂いた管轄の**商工会議所へ、定期的
に相談**しながら、人材要件の検討を進めていきました。兼業・副業人
材活用が初めてだったので、非常に心強い存在でした。(※1)

Q3 人材との契約形態はどのような契約にしましたか？

A3



経営者
神奈川県
美容室経営
従業員約10名

業務委託での契約にしました。金額感や業務内容、納品物はお互い
の状況に合わせ、プロジェクトが継続している今でも、定期的に契約
内容を話し合う場を設けています。

Q4 人材を選ぶ際に重視したポイントは何でしたか？

A4



経営者
茨城県
広告業界
従業員約30名

当社の事業や課題を理解してくれているかどうかは大きなポイント
でした。あとは**書面や経歴だけで判断せずに**、お人柄含め、相性が合
いそうかどうかを重視しました。

※1：地域によって相談できる先が異なる可能性があります。詳しくはP35～P37をご参照ください。

▶ これから取り組む企業の方へ ～活用企業への質問～ ②

Q5 兼業・副業人材を活用することが決まった際、事前に準備していたことはありますか？

A5



経営者
静岡県
観光業界
従業員約10名

スムーズに業務に携わって頂けるよう、**社内業務を説明するための資料**を用意しました。

また、兼業・副業人材は常に一緒にいる訳ではないので、認識のずれなどが無いよう、疑問点があれば遠慮なくお互いに確認するよう約束していました。

Q6 兼業・副業人材とのコミュニケーションは普段どのようにしていますか？

A6



経営者
長野県
製造業
従業員約10名

普段のコミュニケーションは**チャットツール**を利用しており、**週1回の打合せではオンライン会議ツール**を活用しています。開始当初は対面でお会いをすることもありましたが、今ではオンラインで効率的に進めています。

Q7 業務がスタートしてから兼業・副業人材の方へ、どのようなサポートを行いましたか？

A7



経営者
長野県
食品業界
従業員約10名

現在も「#復活」でマッチングした兼業・副業人材と一緒にプロジェクトを進めておりますが、定例ミーティングの前には、打合せが円滑に進むよう**事前にチャットツールを用いて打合せ内容を共有**しています。副業人材の方に作成頂くこともあります。内容によっては自社で用意をしています。

Q8 初めて兼業・副業人材の方に依頼するにあたって不安はありませんでしたか？

A8



経営者
神奈川県
美容室経営
従業員約10名

正直、不安な部分はありました。そのため、兼業・副業人材の方と相談して、アンケート集計など、**小さい案件から実施**しました。お互いの感覚がつかめてからは、契約条件の見直しを行いながら、範囲を広げて、現在も業務をご担当頂いています。

まずは期間・金銭面ともにお試しでスタートしてみることをご検討されてみてはいかがでしょうか。

04

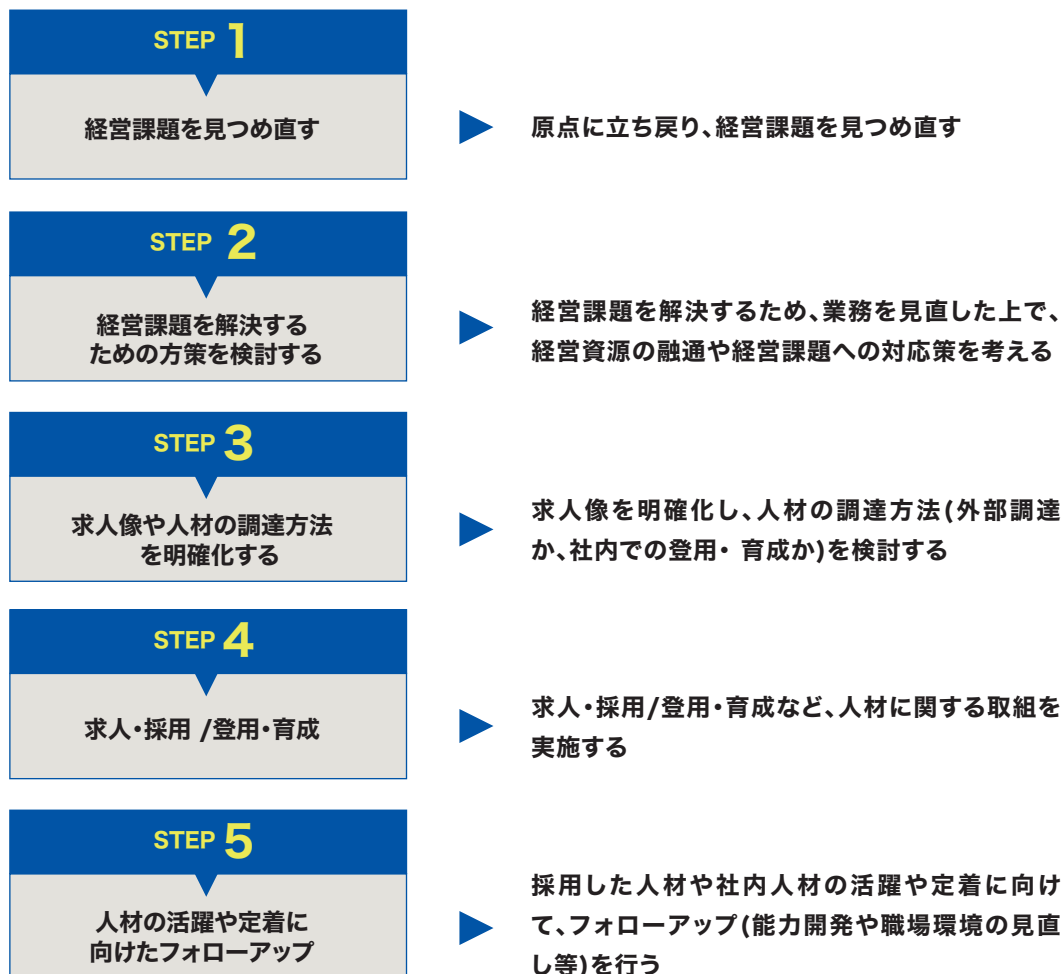
兼業・副業人材活用の流れ



▶ 活用のステップ

兼業・副業人材の活用には、大きく5つのステップが必要です。

必要に応じて、それぞれのステップにおいて外部のツールなどを活用しながら準備を進めることが重要になります。



サポート資料

左記ステップの詳細を記載しています。



参考：人材確保支援ツール(中小企業庁)

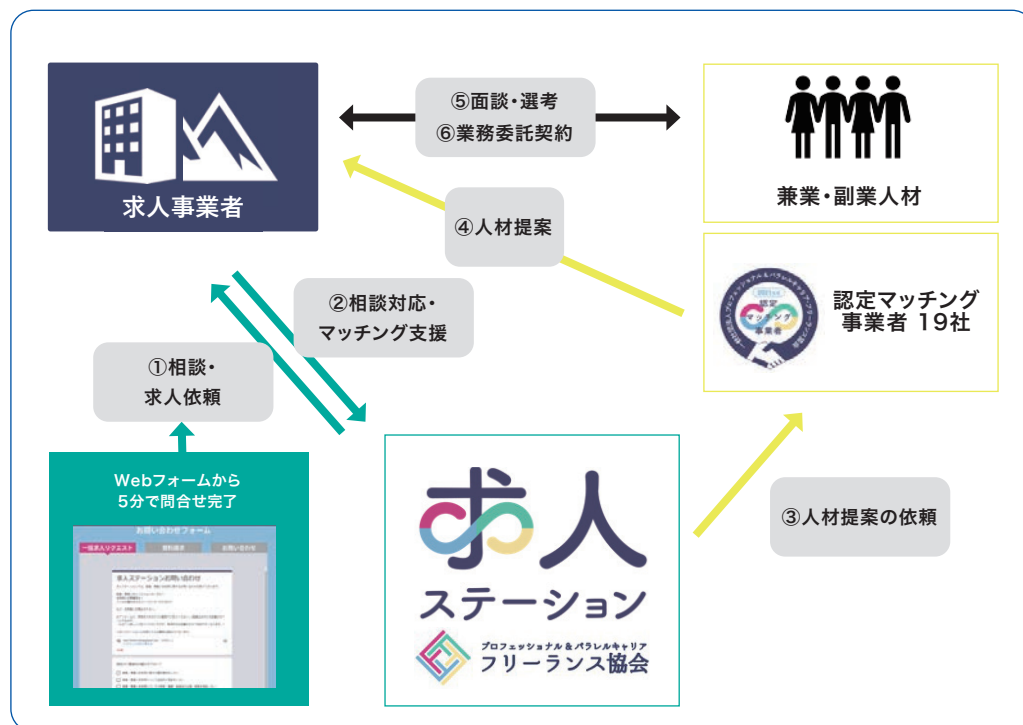
https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200522hitodebusoku_tool01.pdf

▶ 兼業・副業人材活用の相談窓口① ～求人ステーション～

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会が運営している、業務委託による人材活用の無料相談・一括問合せ窓口です。非営利法人ならではの公正中立な立場で、契約や活用方法の疑問や相談に対応しています。

経験豊富なコンシェルジュが相談から人材サービス選び・フォローアップまでトータルでサポート

- ・どういった人材に何をしてもらいたいのか定まっていない状態でもOK
- ・ご要望にあった最適な人材を抱える人材会社に対し、一括求人も可能



2021年度認定(19社25サービス)事業者



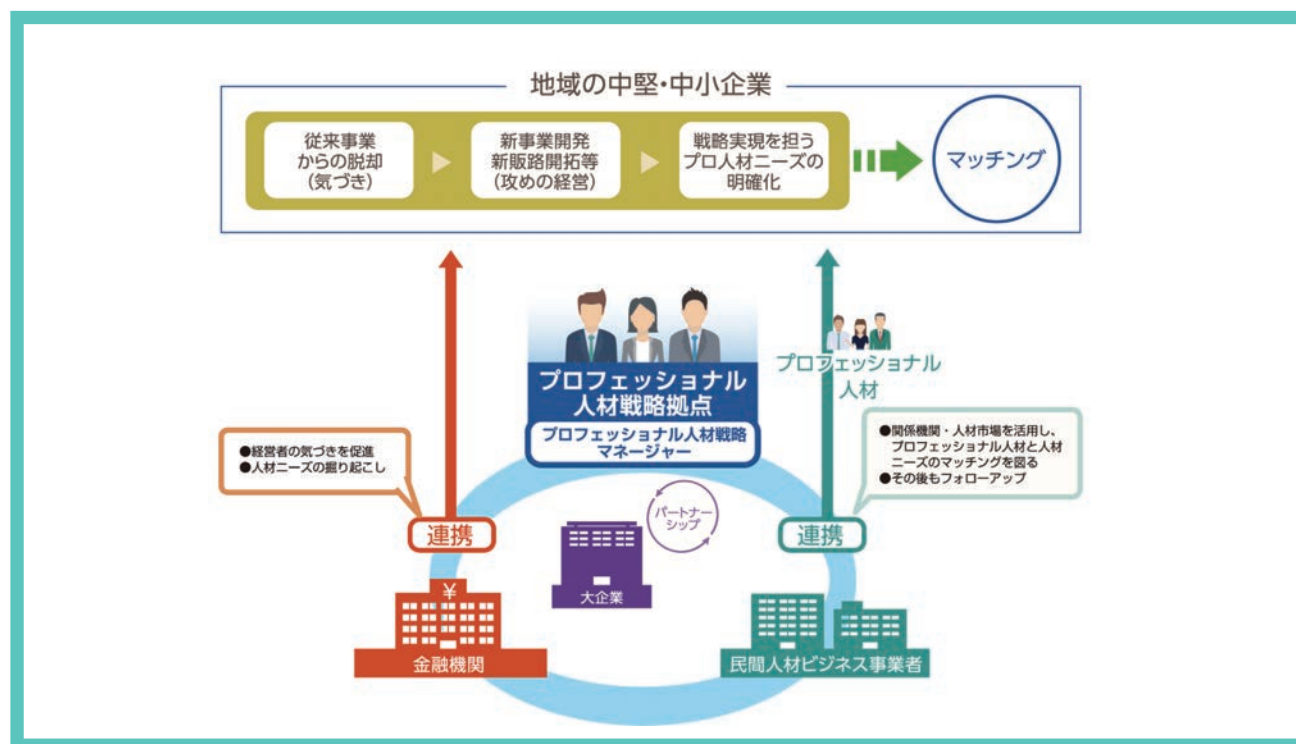
※ご要望に応じて求人ステーションからご紹介する仲介事業者はすべて『フリーランス・副業人材の仲介事業者のための手引き』に沿った厳正な審査をクリアした「認定マッチング事業者」です。

https://www.freelance-jp.org/kyujin_station



▶ 兼業・副業人材活用の相談窓口② ～プロフェッショナル人材戦略拠点～

全国（東京都と沖縄県を除く）に設置されている、民間人材ビジネス事業者等を通じてマッチングの実現をサポートする組織です。プロフェッショナル人材戦略マネージャーをはじめとした拠点スタッフが、金融機関等と連携しながら地域企業の経営者と丁寧な対話を重ね、新事業の立ち上げや新販路の開拓などの「攻めの経営」への転身を促すとともに、民間人材ビジネス事業者へ取り繋いでいます。



※内閣府：プロフェッショナル人材戦略ポータルサイトより引用
<https://www.pro-jinzai.go.jp/about/scheme.html#scheme01>

▶ 兼業・副業人材活用の相談窓口③ ～その他～

兼業・副業人材活用の相談窓口は様々存在しています。民間のマッチング事業者や行政、経営支援機関、地域金融機関などでも兼業・副業人材の活用を支援する動きが増えています。また、人脈や縁故での繋がりを活かして人材活用の情報交換を行うなど、企業間連携も広まりつつあります。

民間のマッチング事業者



兼業・副業人材の活用が注目を集めるようになり、企業の大小や業種を問わず多彩なマッチング事業者が登場しています。各事業者ごとに、解決が得意な経営課題、登録人材の職種、テーマ、ビジネスモデル、利用料などが異なるため、自社のニーズに沿ったサービスを見極めて使うことが重要です。

行政、経営支援機関、地域金融機関



兼業・副業人材の活用が日本の成長戦略の一翼に位置づけられ、政府としても積極的に活用推進を行っているため、兼業・副業人材の活用を支援する行政、経営支援機関、地域金融機関なども増えてきています。自社の近隣の行政、経営支援機関、地域金融機関などに、一度ご相談されることをお勧め致します。

企業間連携（人脈・縁故）



最近では地域内の企業間で、兼業・副業人材の情報をシェアする取り組みを行っている企業も出てきています。また、情報共有だけでなく、知人を介して紹介された人物とマッチングするケースも少なくありません。一度、お付き合いのある企業様同士で情報共有を行ってみるのも有効でしょう。

▶ サポート資料

兼業・副業人材の活用について、下記の資料も併せてお読み頂くことをお勧め致します。

企業の方向け

■ もっと活用事例全般を知りたい方は



外部人材活用ガイダンス
(関東経済産業局)



■ 新規事業や事業承継等の事例を主に知りたい方は



地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業
アトツギ経営者×プロ人材 新規事業創出モデル事業 事例集
※公開され次第、関東経済産業局のHPよりご確認ください。
(2022年4月以降公開予定)

■ 経営課題の見直しや、人材活用方針の検討を行いたい方は



人材確保支援ツール
(中小企業庁)



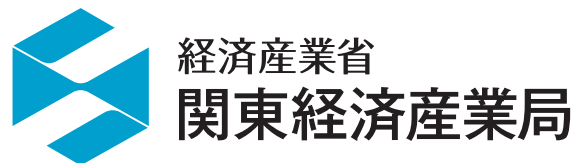
経営支援機関の方向け

■ 企業を支援する立場として、求められるポイント等を知りたい方は



経営支援機関向け
中小企業への「兼業・副業人材」活用推進におけるヒント集
(関東経済産業局)





兼業・副業人材活用のススメ ～多様な人材活用で経営力を高める～

令和三年度関東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

発行：経済産業省 関東経済産業局 社会・人材政策課

令和4年3月発行