

想いを共有できるパートナーのような存在が見つかったことで、
新規事業のブラッシュアップが進んだ！

企業概要	副業・兼業プロ人材活用方法
<div data-bbox="78 415 351 486" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">ITサービス業</div> <ul style="list-style-type: none"> 地方が抱える人口減少や高齢化等の問題を解決するIoTサービスの提供。地方企業や自治体の課題解決に向けた、IoTやクラウドの活用支援・ITコンサルティングサービスの提供。 	<div data-bbox="1105 415 2193 511" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;"> 月額報酬：5万円 応募人数：24名 → 採用人数：2名 </div> <ul style="list-style-type: none"> 求めるスキルとマッチし、強い熱意も感じた方と、新たな視点でアイデアを出してくれたメンター（助言者）になってもらえるユニークな方、計2名を採用。
<h3 data-bbox="53 719 840 772">副業・兼業プロ人材を採用した背景</h3> <ul style="list-style-type: none"> IoT技術を活用した新たな高齢者見守りシステムを自社で開発。<u>その事業計画やプロモーション戦略立案ができる人材が必要となった。</u>とはいえ、ほぼ一人で経営する会社のため、新たに人材を採用して育成すると、手間も時間もかかりすぎてしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> 想いや熱意を重視したことで意気投合し、新規事業の将来を語り合うことができる人材が見つかった。現在は副業人材のおかげで新規事業のブラッシュアップが進んでいる。また、副業人材と定期的に合宿も行い、関係性を深めることもできている。 経営者にとってまさに「経営のパートナー」という存在を見つけることができた。今後副業を離れてもずっと付き合っていきたいと思える人材と繋がれたことも大きな成果。

地方企業におけるIT技術者の中途採用を副業人材がフルリモートで支援。半年で2名の採用に成功。

企業概要	副業・兼業プロ人材活用方法		
<div data-bbox="71 415 321 482" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">情報通信業</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 課題解決型システムを提供。店舗シフト管理システム、基幹システム、自動発注システムなど。 ● ソフトウェアや業務システムの設計・開発・運用サービス。 <div data-bbox="53 715 840 772" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">副業・兼業プロ人材を採用した背景</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 地方でのIT技術者は母数自体が少なく、また優秀な人材は大手企業が高給で採用していくため、同社もIT人材の採用に苦戦していた。 ● 新型コロナウイルス感染拡大後は、東京の企業が東京の給与水準で「<u>オンラインでフルリモートワーク可能。郊外にいても東京の会社で働けます</u>」と謳って人材採用を展開する動きが加速。郊外を離れることができない人材も他地域の企業で採用されるようになり、<u>地域企業としては採用面でさらに厳しい状況が続いていた。</u> 	<div data-bbox="1105 415 2191 511" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 2px;">月額報酬：4万円</td> <td style="padding: 2px;">応募人数：10名 → 採用人数：1名</td> </tr> </table> </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 当社の状況を理解した上で提案できること（人材がこれまでに経験した成功体験を一方向的に企業に当てはめて提案するのではなく）を重視。採用力強化に関する経験やノウハウに抜きん出ている方を採用した。 ● 採用計画書を採用担当者と人材で共同作成。採用計画の中で中途採用したい人材のペルソナ（ユーザー像）を設定し、そのペルソナが引き付けられるような求人サイトに修正し、募集を掲載していった。 ● 半年ほどの契約期間において、2名の中途採用を実現。 	月額報酬：4万円	応募人数：10名 → 採用人数：1名
月額報酬：4万円	応募人数：10名 → 採用人数：1名		