

建設業

×

経営企画

次期社長として経営を学ぶため副業人材を活用。
今後は現場を巻き込んで組織や経営の改革に取り組みたい。

企業概要

建設業

- 高速道路の清掃作業や植栽作業、ガードレールの補修など、保全業務を行うと共に、交通規制や休憩施設（SA・PA）関連の業務も手掛ける。

副業・兼業プロ人材を採用した背景

- 現在は専務だが、次年度から取締役社長になってほしいと現社長より話があった。しかし会社経営の経験がなく、不安を感じていた。また社内に経営や財務などの専門家がおらず、副業視点で経営のアドバイスをしてくれる人材を探していた。
- 地元の金融機関より、自治体とタイアップした副業人材の活用セミナーを紹介されたのがきっかけ。金融機関の担当者からは、副業といっても様々な経験を持つ人材がいるので、「きっとプラスになるのでは」という話があり、関心を持った。

副業・兼業プロ人材活用方法

月額報酬：3万円

応募人数：11名 → 採用人数：2名

- 当初は副業人材から単にアドバイスを受け、会社の方向性などはこちらで考えると思っていた。しかし実際には伴走するような形で、一緒に深く考えてもらっている。
- 月2回程度のオンラインミーティングが基本。副業人材の得意なところを活かすため、個別にコミュニケーションを取っている。組織面では就業規則や人事制度、経営面では適正利益の出し方など、1年かけて1つずつ取り組む方向で進めている。

建設業

×

経営企画

副業プロ人材の活用により経営課題を特定し、
解決へのアクションを明確化。

企業概要	副業・兼業プロ人材活用方法
<p data-bbox="71 415 275 475">建設業</p> <ul data-bbox="71 492 1044 635" style="list-style-type: none">● 創業から50年以上、地域密着型でインフラを中心とした土木事業、公共事業及び民間向け新築・リノベーション工事等の事業を展開。	<p data-bbox="1108 415 2191 511">月額報酬：5万円 応募人数：16名 → 採用人数：1名</p> <ul data-bbox="1108 542 2458 1163" style="list-style-type: none">● 当社が何をしていくべきか、その課題特定の部分から支援可能な人材を紹介いただいた。● キックオフのタイミングでは、副業人材に県の当社まで一度足を運んでもらった。その後は、基本的にはオンラインミーティングを月に1～2回実施し、月8時間程度の稼働。 1回4時間ずつの月もあれば、4時間はミーティングで、残り4時間は実際に手を動かしてもらった場合もある。● 副業人材からは当社の課題を具体的に指摘してもらい、決算書観点からの助言や、具体的なアクションの提案をもらっている。
<p data-bbox="71 721 840 778">副業・兼業プロ人材を採用した背景</p> <ul data-bbox="71 792 1044 1092" style="list-style-type: none">● 中長期経営計画の策定にあたって、経営課題を明らかにし、<u>アクションプラン</u>を策定する必要があった。しかし、経営コンサルタントに支援を依頼すると非常にコストがかかるため、<u>スポットかつ低コスト</u>で支援を依頼できる副業人材の活用を決断した。	

激化する競争を勝ち抜くため、強みの棚卸しに着手。
できていなかったデータの分析・活用も副業人材が主導。

企業概要	副業・兼業プロ人材活用方法
<div data-bbox="53 404 372 458" data-label="Section-Header"> <h2>人材サービス業</h2> </div> <ul data-bbox="53 486 840 532" data-label="List-Group" style="list-style-type: none"> ● 労働者派遣事業と職業紹介事業を展開。 	<div data-bbox="1116 411 2193 511" data-label="Text"> <p>月額報酬：3万円 応募人数：23名 → 採用人数：2名</p> </div> <ul data-bbox="1098 535 2474 1158" data-label="List-Group" style="list-style-type: none"> ● 社外の視点で当社の強みを洗い出した上で、その中から新規事業創出などの取り組みにつながるものを提案してくれる人材を求め、データに基づいた提案ができる2名を採用。 ● エンジニアとして活動する人材には、業務改善（社内における非効率な事務処理の業務効率化など）を依頼。社内業務フローや事務処理をひと通り確認し、ボトルネックになっている部分の洗い出しや業務フローの見直しを進めている。 ● もう1名には経営企画・事業企画的な内容を依頼。当社の事業活動について数字面も含めて現状の洗い出しから進めている。
<div data-bbox="53 715 840 772" data-label="Section-Header"> <h2>副業・兼業プロ人材を採用した背景</h2> </div> <ul data-bbox="53 786 1057 1143" data-label="List-Group" style="list-style-type: none"> ● 当社は同業他社と差異化ができておらず、競争が激化する中で薄利多売の傾向が高まっていた。2021年度の1年間でそうした状況が見えてきたことから、翌2022年度からは新たなことを始める必要があると考えていた。 ● そのために、<u>副業人材の力を借りて当社の資産（強み）や課題を整理し、可視化したい</u>と考えた。 	

サービス業

×

経営企画

地域活性化の課題は専門人材の不足だった。
副業人材の支援で地元名産のEC売上は伸び、海外展開も視野に。

企業概要	副業・兼業プロ人材活用方法		
<p data-bbox="78 418 295 468">サービス業</p> <ul data-bbox="63 492 1039 635" style="list-style-type: none">● 町木のを守りながらまちづくりに生かしたいという想いで、地元有志が立ち上げた任意団体。ブランドを立ち上げ、商品開発・販売事業を行う。	<table border="1" data-bbox="1108 418 2191 511"><tr><td data-bbox="1108 439 1472 489">月額報酬：3万円</td><td data-bbox="1472 439 2191 489">応募人数：33名 → 採用人数：2名</td></tr></table> <ul data-bbox="1108 539 2458 763" style="list-style-type: none">● Webマーケティングスキルを持つ方にはECサイトやSNSを分析してもらい、載せる内容のアドバイスをもらっている。さらにバックオフィス業務に課題があったため、在庫管理システムの構築もサポートしてもらっている。	月額報酬：3万円	応募人数：33名 → 採用人数：2名
月額報酬：3万円	応募人数：33名 → 採用人数：2名		
<h3 data-bbox="63 721 840 771">副業・兼業プロ人材を採用した背景</h3> <ul data-bbox="63 792 1039 1092" style="list-style-type: none">● 地域を活性化して、名産品である「やまもも」を使った事業に取り組みたいという想いがあった。しかし団体は素人の集まりのため、<u>事業計画の立て方や事業の進め方がまったく分からなかった</u>。経営が分かる専門人材を必要としていたが、採用するのは費用面から難しかった。	<ul data-bbox="1108 821 2458 992" style="list-style-type: none">● まちづくり経験を持つ方には、<u>過疎地域向け補助金の申請について支援してもらっている</u>。事業計画の立案や書類作成のほか、役所に同行してもらうこともある。		

既存事業の危機を、新たな売上創出で克服したい。求めたのは「現場」で一緒に動いてくれる人材。

企業概要

卸・小売業

- 1998年、2社合併による新会社を設立。県内に本社・精米センター及び3営業所を構え米穀類卸業小売業、搗精業務、一般商事卸業、倉庫業、賃貸業を展開。

副業・兼業プロ人材を採用した背景

- 米の販売はその取れ高によって売上が毎年変動する構造になっており、米の販売に特化していると売上が安定しないという課題が元々あった。
- 近年は、米の消費量が年々減少するなど、様々な社会情勢が変化。いわゆる「お米屋さん」のビジネスは年々厳しくなっている。米の販売で得られる利益の薄利化も顕著で、付加価値をつけて販売する方法を模索していた。
- そうした状況から売上の柱を増やす必要があると考えており、新たな営業戦略の策定、新商品や新規事業の開発などを実現したいと考えていた。

副業・兼業プロ人材活用方法

月額報酬：3万円

応募人数：23名 → 採用人数：1名

- 副業人材のファシリテートで、社員を対象としたワークショップを開催している。2022年7月には、副業人材を講師として社員が参加するワークショップ（新商品の提案）を実施。社員と副業人材がコミュニケーションを取る機会となり、距離が縮まった。また、ここで挙げたアイデアは、現在進めている新商品開発に活用されている。
- 副業人材の現地訪問は基本的に月1回で、定例の打ち合わせも月1回オンラインで実施。基本的には、社長と常勤役員4人が対応している。