

サービス業

×

人事

「大きくなった個人商店」が抱えていた経営課題。
副業人材の活用がその言語化と解決の駆動力に。

企業概要

サービス業

- 県内に5拠点を構え、自動車に関する諸サービス（販売・修理等）を提供。

副業・兼業プロ人材を採用した背景

- 課題解決のためには外部コンサルタントの選択肢もあったが、取り組む主体は企業であり、補助的なサポートを得たいと考えていた。創業30数年で会社規模は拡大したが組織体制や人事評価制度、給与体系などの人事制度を整える必要性を感じていた。
- 幹部ミーティングでも議論したが、解決に向けた活動が進んでいなかった。

副業・兼業プロ人材活用方法

月額報酬：5万円

応募人数：38名 → 採用人数：2名

- 社員の評価制度と、それに基づく社員のグレード区分や給料体系の構築に向けて活動。約1年かけて達成した。
- 評価制度策定に際し、社員と幹部にアンケートを実施。それぞれのニーズを明確にした。
- 実施に際して企業側担当者と副業人材が各店舗・部門を回って社員に説明。

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="1105 415 2191 511" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 月額報酬：4万円 応募人数：10名 → 採用人数：1名 </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。
<h3>副業・兼業プロ人材を採用した背景</h3> <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> 	

商社

×

新卒採用

現場で社員と動いてくれる副業人材のおかげで、
新卒採用の基礎的なノウハウを得ることができた！

企業概要

商社

- 林業・木工機械と製材プラントを販売し、関連機器の取り扱いや装置の開発製造も行っている。これらの活用ソリューションで木材産業全体のプロデュースも。

副業・兼業プロ人材を採用した背景

- 以前は高卒の技術職を採用できていたが、ここ数年は思ったように採用できなくなっていた。大手サイトで大卒の採用活動を始めたが、それも採用には繋がっていなかった。
- 積極的に採用活動を行おうと思っても、人事専任の社員はおらず、社内にノウハウが無かった。

副業・兼業プロ人材活用方法

月額報酬：3万円

応募人数：18名 → 採用人数：1名

- 新卒採用に社員とともに丁寧に1つずつ関わっていただきたかったため、経験があることを前提に、人柄も重視して選考。現場に入っていたく想定で、時間の融通が利く点も重視。
- 副業人材選定の面接には、一緒に働くことになる新卒採用担当者も同席し、一緒に決めた。
- 副業人材は、新卒採用の進行管理や資料作成、説明会でのファシリテーションなどに深く関わっている。新卒向け会社説明会開催時には、現地まで来ていただいている。
- 新卒採用の基礎的な部分は十分できあがったと評価している。副業人材のアドバイスが無ければ「学生に対してどうPRすれば良いか？」ということも分からなかった。

メディア関連

×

サービス改善

競争が激化する新卒向け就活サービス。
学生集客増のためのてこ入れに副業人材の提案を活用。

企業概要

メディア関連

- メディア関連事業。
- 地域に特化した新卒採用向け就活サービスの運営。

副業・兼業プロ人材を採用した背景

- 当社事業、新卒採用向け就活サービスは近年、超売り手市場による就活サービス間の競争激化により、学生の集客に苦戦している。
- そこで、学生から選ばれる就活サービスにして集客を増やすべく、プロモーションも含めてサービス全般のてこ入れをしたい。
- 当社の就活サービスの根幹は合同説明会。まずは、その説明会の学生集客を増やしたい。

副業・兼業プロ人材活用方法

月額報酬：3万円

応募人数：31名 → 採用人数：1名

- 12～13名と面接。最終的な決め手は、新卒向け就活サービスに関して知識があり、提案がしっかりしていたこと。同社の直近の課題に適切なアドバイスを得られそうだと判断。
- 施策実行上の個別の業務に関する助言。参画当初は戦略立案に関する提案などを頂き、施策の方向性などを決定。現在は、そこで決まった内容に基づいて様々な施策を実行している。
- 目標とした合説集客について、2023年1月開催、2月開催分は目標値をクリアした結果となった。