



新しい働き方から新しい価値を生み出す ～副業兼業人材から見る外部人材登用時のpointと注意点～

Indicators of future 合同会社 宮原 知行 様
AKKODiSコンサルティング株式会社 大野木 健人



①ロケーションにとらわれない就労環境

インターネット上で完結する仕事は場所に縛られず、PCと電話があればどのロケーションからでも対応可能

(例)

現在、大野木は以下のロケーションからそれぞれの仕事を組み合わせて実施している。
福岡県x島根県x大阪府x東京都x広島県→It x リモートワークは相性が良い。

令和4年度（2022年度） 多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）_P160

[<4D6963726F736F667420576F7264202D20322E2091BD976C82C893AD82AB95FB82C98AD682B782E98EC091D492B28DB895F18D908F915F967B95D25F5234944E9378303332372E646F6378>](#)

→情報通信業のテレワーク導入状況は86.9%、デジタルにおいてロケーションは重要ではない。

①ロケーションにとらわれない就労環境

-注意点-

良い仕事をするには忖度なく本音で語り合える関係性が重要。

リモートのみだと緊張関係のまま本音で語り合えず、固い敬語でのやりとりや情報の頭出しもしづらく、一体感、スピード感のないまま時間が進んでしまう。

-Point-

・導入当初に対面で会い、ゴールイメージと人柄を含めたコミュニケーションイメージを持った上で、リモートでの忌憚なきコミュニケーションに繋げる。

・フィジカルなコミュニケーションは半期もしくはQに1回は行った方がよい。

（島根県の事業においては、半期に1回対面で会う自治体よりも、Qに1度会っている自治体の方がより密に連携がとれており、相談チャットの進捗、課題解決のスピード感が速い。=現地で会うことでリモートの業務にも相乗効果が生まれる）

②外部人材が活躍できるフィールドの切り出し

自社にない知見、役割を持った外部人財の活用によって新たなシナジーを生み出すことが出来る

(例)

新宮町地域活性化起業人（基礎自治体の庁内DX推進）

→ “外部人財だから”、DXに関する相談を遠慮なく聞ける

島根県自治体標準化支援事業（複数自治体を跨いだ特定プロジェクト推進）

→ “外部人財だから”、ニュートラルな立場で各組織を繋げられる

外部人材は「知見」だけでなく、「立場」や「役割」を通じて職場に変化を生むことができる。

②外部人材が活躍できるフィールドの切り出し

-注意点-

外部人材を既存業務に対応する単なる人材リソースとして入れてしまうと、シナジーは生みづらく、外部人材のモチベーションも保ちにくい。

「外部人材が入ることによって新たな業務が増える」という認識を持たれると社内の協力も得られにくい。

「外部人材が入ることによって業務の効率化、事業の成長が支援される」という認識を社内に持ってもらおう。

-Point-

- ・自社に今までなかった知見、または立場、役割を活かした業務を任せるとシナジーが生まれる。
 - ・まずはお互いに成功体験を積んでいける業務から優先して取り組み、社内のフォロワーを増やしていく。
 - ・依頼したい業務内容について、外部人材の意向とも入念にすり合わせて、ミスマッチのない形での参画が重要。
- 事前のすり合わせで合わない判断される場合は無理に入れる必要はない。

③社会環境の変化

少子高齢化の進む日本において、限られた人財リソースを活用して新しい価値を生み出す流れが始まっている。

国：人の流れを都市部から地方へ

地域活性化起業人制度（副業型・シニア型を含む）、「ふるさと住民登録」制度

→三大都市圏から地方へ人の流れを促進

民間：人材の困り込みから外部との人材交流を通じて新たな価値創造へ

越境人財→外部の知見を吸収するためにあえて人財を外に出す企業と受け入れる企業

（例：<https://loanddeal.jp/case/>）

アルムナイ→退職して自社への理解と外部の知見の両面を持った人材と繋がり本業に活かす

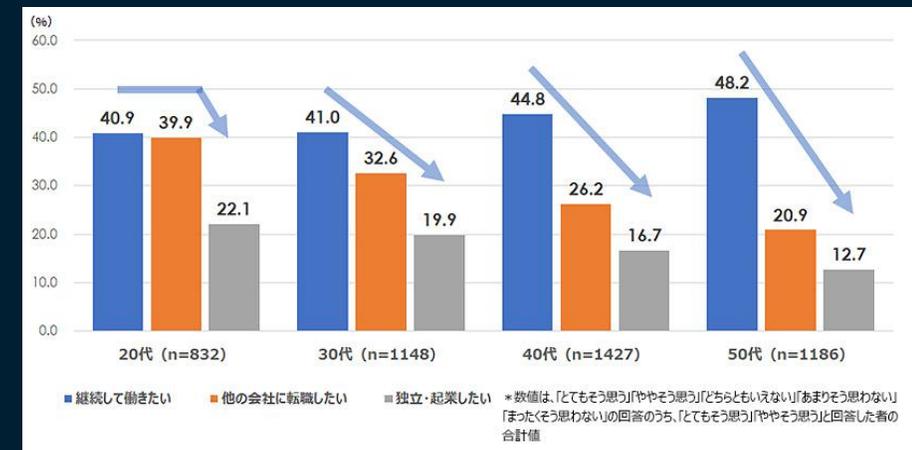
（例：https://www.dodadsj.com/content/181119_alumni/）

人々：場所や企業にとらわれない働き方のマインドセット

他拠点生活、リモートワークの普及→コロナ禍をきっかけに「できる」ことを実感

GIGAスクール構想、学生生活における生成AI、SNSの活用など、若者のデジタルリテラシーは想像以上に高い

若い世代ほど転職に抵抗がなく、最初から終身雇用を信じて働く価値観ではなくなっている



20代の若者は働くことをどう捉えているのか？仕事選び・転職・感情の観点から探る - パーソル総合研究所

③ 社会環境の変化

-注意点-

遠隔地からでも業務の出来るクラウドサービスの活用も含めたリモートワークの環境整備が必要。
外部人材にどこまで情報を開示するのか、NDAを含めたセキュリティの意識も必要。
人材不足のなか、若者の意見を聞き、キャリア形成を理解、尊重する姿勢がなければ選ばれない企業となってしまう。

-Point-

外部人材の活用を進める社会環境の変化に適応し、現場側もソフト、ハードともに環境整備が必要。
外部人材はずっといるわけではない。就業人口が減る中で少ない人数でも効率的に業務が回るような仕組みづくり、システム化を外部人材と作り上げていく。
一人一人の築きたいキャリアビジョン、ライフビジョンに耳を傾け、向き合い、尊重することで選ばれる企業となる。

質疑応答、まとめ

-ロケーションにとらわれない就労環境におけるPoint-

- ・導入当初に極力対面で会い、ゴールイメージと人柄を含めたコミュニケーションイメージを持った上で、リモートでの円滑なコミュニケーションに繋げる。
- ・フィジカルなコミュニケーションは継続的に半期もしくはQに1回は行った方がよい。
- ・現地で会って信頼関係を高めることで、その後のリモート業務にも相乗効果が生まれる。

-外部人材が活躍できるフィールドの切り出しにおけるPoint-

- ・自社にない知見、または立場、役割を活かした業務を任せるとシナジーが生まれる。
- ・まずはお互いに成功体験を積んでいける業務から優先して取り組み、社内のフォロワーを増やしていく。
- ・依頼したい業務内容について、外部人材の意向とも入念にすり合わせて、ミスマッチのない形での参画が重要。

-社会環境の変化におけるPoint-

- ・外部人材の活用を進める社会環境の変化に適応し、現場側もソフト、ハードともに環境整備が必要。
- ・外部人材はずっといるわけではない。就業人口が減る中で少ない人数でも効率的に業務が回るような仕組みづくり、システム化を外部人材と作り上げていく。
- ・一人一人の築きたいキャリアビジョン、ライフビジョンに耳を傾け、向き合い、尊重することで選ばれる企業となる。

AKKODIS

Akkodis is part of  THE ADECCO GROUP