

月3万円の報酬で、鳥取県はなぜ 大都市圏から人材が呼べるのか？ 地元企業に活力、「とっとり副業・兼業プロジェクト」



とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 戦略マネージャー
株式会社あきんど太郎 代表取締役店主 松井 太郎 氏

※本稿は、令和4年3月18日に仙台市内で開催した「公益財団法人東北活性化研究センター 令和3年度事業報告会」においてご講演いただいた内容を編集したものです。

3月16日の地震で大変な思いをされた方がいらっしゃるにもかかわらず、これほどたくさんの方々にご出席をいただきましたことに厚く御礼申し上げます。

■地方創生の見本のような人生

私からは、鳥取県における副業・兼業の取り組みについてご紹介します。確かにいろいろ注目いただいているのですが、決して順調だったわけではありません。この形にたどり着くまでに4年かかっています。鳥取県ではプロフェッショナル人材戦略事業をやめようという議論がこれまで2回もあり、やめるぎりぎりまで行ったことがあります。その意味で「やめるのをやめた男」と言われています。

従来の有料職業紹介を活用したスキームでは、移住就職（正社員）で実力のある都市部のビジネス人材に来ていただくのはなかなか難しいことでした。県内企業からは「人材を受け入れたいけれども費用的な面で余裕がない」、「そもそも正社員で来ていただいてもやってもらう仕事がない」というお話をたくさん聞きました。

そういうことから、最終的に「副業・兼業」という形態がよいのではないかと思います、このプロジェクトを2019年度から立ち上げました。

自己紹介が遅れましたが、私は鳥取出身でも何でもなく、生まれは大阪で、学生時代まで大阪で過ごした後、社会人になって上京。7年前に鳥取にIターンしました。なのにまだ関西弁が抜けません。鳥取は関西弁ではなく、関西弁なのは私だけです。

少しお話ししますと、移住して鳥取の人と結婚し、鳥取で起業。鳥取銀行さんからご出資いただいて地域商社を立ち上げと、まさに地方創生の見本のような人生を歩んでいます。

■県立ハローワークとプロ人材戦略拠点を一体化した事業スキーム

まず、都市部のビジネス人材に向けて我々のプロジェクトを紹介する動画をご覧ください。

プロジェクト紹介動画



※動画は「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 (YouTube内)」でご覧いただけます。

プロジェクトの概要についてですが、プロフェッショナル人材戦略拠点は、宮城県さんも設置されています。鳥取県の場合は、国ではなく、県立のハローワークと全国45道府県で実施しているプロフェッショナル人材戦略事業を一体化したことで事業が大きく飛躍しました。これが特徴的なのではないかと思います。

■副業人材の求人は2つの方法で

副業人材を誘致するにあたっては、大きく2つのやり方で取り組んでいます。大手人材会社

のウェブサイトに鳥取県特集を設置して、そこから求人募集するやり方と、我々が個別に大企業の人事部さんにアプローチして、人事部さんから、その企業に所属する現役社員やアルムナイに鳥取県の企業で副業したい方を募っていただき、ピンポイントで人材を誘致してくるというやり方を進めています。

まず、求人掲載の部分について説明したいと思います。通年で応募しやすい形にしていることが一つ特徴であると思います。

それは、年間を通じてメリハリを付けるという意味で、年4回に分けて、1回あたり2週間という掲載期間を設けています。2019年度にプロジェクトを立ち上げてから今年度まで、応募者数延べ5,000名以上の方にご応募いただいています。

2019年度に立ち上げたとき、県内企業14社に対して約1,300名の都市部ビジネス人材からの応募があり、競争率は約100倍となりました。それを県庁に報告したときには、最初は「それ本当?」「桁1つ間違っていないの?」という受け止めでした。私自身も成果は上がるだろうと

鳥取県におけるビジネス人材誘致の全体スキーム



求人バナー



思いつつも、正直これほど募集人数が多いとは思っていませんでした。2019年、2020年、2021年と毎年積み重ねることによって、着実に応募者数を伸ばすことができています。

このやり方はある意味、オープンな形ですので、ターゲットにピンポイントな人材もいらっしやれば、そうでない方もいらっしやるという特徴があります。より県内企業の副業人材ニーズに合った形にしていくにはどうしたらよいか、あるいは都市部のビジネス人材を確実に呼び込むためにはどうすればよいか、ということでは知恵を絞りました。その結果、都市部ビジネス人材が所属する大企業の人事部さんにアプローチすればよいのではないかと考え、2019年度から本格的に進めてきました。

ここでお名前を紹介しているライオンさまや電通(アルムナイ)さま、など、それぞれ副業兼業の取り組みに対する企業としてのスタンス、姿勢は違います。そういったことも十分に加味しながら、鳥取県として各大企業さんのお考えに即した形でカスタマイズをしていることも大きいのではないかと思います。

それに加え、冒頭にお話ししましたように、県立のハローワークとプロ拠点が一体的運用しているということもあります。鳥取県と連携した取り組み、すなわち県が主体的にやっているということで、これは都市部の大企業さんからは大きな信頼を得ていると思います。

このようにオープンに募集するやり方と、大

企業さんの人事部に直接アプローチするやり方の2本柱でやってきた中で、今日ご参加いただいている皆さま方は副業人材が県内企業に入っているどのような仕事をしているのか、どのような成果が出たのか、あるいは副業されている方がどう思っているのか、県内企業の経営者はどう感じているのか、そういったこともご関心がありだと思しますので、BSテレビ東京の「羽田土曜会」という番組から、許可をいただいて5分程度抜粋してきましたので、ご覧いただきたいと思います。

※動画は「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」のホームページからご覧いただけます。

後ほどご説明しますが、副業人材の方たちの月額報酬は、大体3万円から5万円ぐらいです。

手前みそにはなりますが、プロフェッショナル人材戦略事業全体の中で、副業兼業の取り組みでは鳥取県が全国トップの実績で年々伸びています。今年度は124社に対して220人がマッチングしています。しかし、ポテンシャルという意味では、例えば、数年以内に宮城県が鳥取県に取って代わる可能性も十分あると思っています。

■副業人材の受け入れに適した企業 3つのポイント

本日は支援団体さん、支援機関さんもお来場いただいていると思いますので、副業人材の受け入れ企業を開拓するにあたってのポイントをまとめてみました。これを話すのは今回が初めてです。注目すべきポイントは3つです。

まず、副業人材の受け入れ対象企業としては、平たく言うと若手経営者にお勧めです。特に後

継ぎの経営者の方は、いろいろお悩みがあります。先代が優秀であればあるほど、そしてすごい経営者であればあるほど、後継ぎの2代目、3代目は何かあれば先代と比較されます。周りはずべて先代からのブレーンで、なかなか自分の独自性が発揮しにくいという場合、この副業人材の活用は向いているのではないかと考えています。

次に、従業員数も一つの目安になります。20名以下ぐらいの規模の会社にこの副業・兼業の取り組みはぴったり合っていると考えています。この規模の企業は、地銀さんはもちろん、信金さん、信組さんの顧客層との親和性も高いと思います。新型コロナウイルス関連の特別貸付けや事業再構築補助金の採択事業者さんへの人的支援で副業人材を活用するケースも鳥取県では多いので、ぜひ参考にさせていただきたいと思っています。

3つ目は、これはよく聞かれることですが、どのような業種が向いているのかということです。この点に関しては、業種ではなく、経営課題を意識していただきたいと考えます。販路開拓、人材育成、新規事業開発は経営課題の3本柱ですが、この経営課題がない会社はゼロだと思いますので、ここからアプローチをしていってはいかがかと思っています。農林水産業からサービス業まで、幅広い潜在的なニーズがあると思います。「Good To Great」というドラッカーの言葉を借りていますが、現状で何とかやっているからこのまま行こうと思っている会社さんには、ぜひ攻めの経営にアプローチしていただければと思います。

なお、こうした副業・兼業にとってタスク業務は不向きです。「ホームページ作ってください」、「データ入力してください」、「新規営業の

アポイントを取ってください」ということは向いていないと思います。「ウェブページを作るにあたってアドバイスしてください」とか、「新規営業のやり方について意見を聞きたいです」ということは向いていますが、実際に手を動かしていただくことは、この副業・兼業という取り組みにはあまり馴染まないと思います。

■副業者の大半はキャリアアップが目的

次にマッチングしている副業者の属性などについてご紹介します。

鳥取の場合は東京が43%、大阪14%で、関東・関西と大きな括りにすると90%以上が関東・関西のエリアの人です。ボリュームゾーンは30代から40代、副業者の所属企業はIT、広告関連が最も多くて、次いでメーカーです。IT、広告、メーカーと大きな括りにしていただきますけれども、日頃テレビCMでよく目にする企業に所属されている方もいらっしゃいます。

副業・兼業の目的が小遣い稼ぎではないかという点についてですが、これは違います。属性を見ると年収1,000万円以上の方が3割いますから、そういう人が3万円から5万円の小遣い稼ぎのために副業をやるということは、現実問題として考えにくいと思います。むしろ地方創生とか自分のキャリアアップに活かしたい、そういった気持ちを持っている方々が大半です。

ちなみに、お金が目的と回答した方もいらっしゃいますが、その割合は4%程度ですので、残りの96%が地方創生・キャリアアップ型ということです。

鳥取県出身者など本県と関わりのある人は何人ぐらいかというところ12%です。これは、多いなというのが私の印象です。もっと少ないと

思っていました。今後、この12%の方々が将来の移住就職や移住定住など、関係人口のパートナーとしてどう展開していくかということが、おそらくこの事業の次の課題となっていくのではないかと考えています。

実際にマッチングした人の属性については、大企業の現役社員の方が6割、フリーランス・個人事業主の方が4割という割合になっていました。

■受け入れ企業の7割以上が期待どおり月額報酬は5万円以下が9割弱

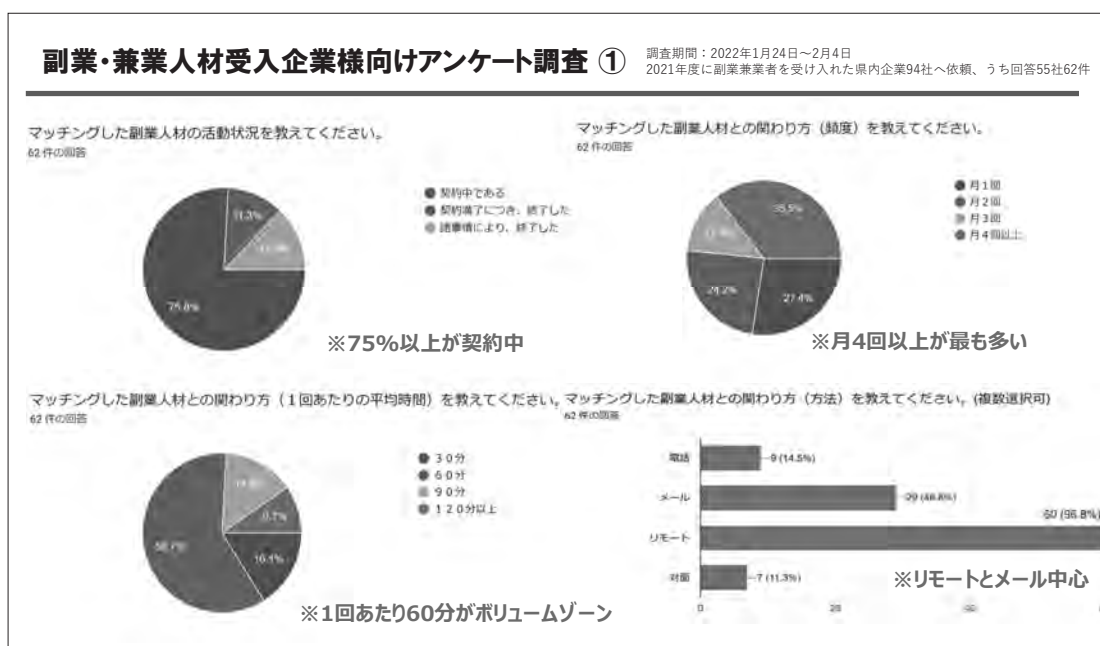
副業兼業者を受け入れた県内企業に依頼し、毎年2月、3月の時期にアンケートを取っています。今年度のアンケートの結果を少しお話ししたいと思います。

副業人材の活躍状況については、現在でも75%以上が契約して稼働しています。関わり方、頻度については、月4回以上と答えた企業が最も多く、1回当たりの時間は60分ぐらい、そのやりとりはリモートとメールが中心という

結果が出ています。

マッチングした人の月額報酬は5万円以下が87%です。3万円から5万円と、あえてこの金額を安価にしている理由は、仮にうまくいかなくてもお互いに許容できる範囲の費用感で、再チャレンジを可能にしています。そして、途中で契約終了がスムーズにできるよう契約期間は1ヶ月単位を推奨しています。また、3万円から5万円だからこそ、副業者が肩の力を抜いてチャレンジできるところで、これもプラスに作用していると思います。これが20万円、30万円となると、それだけの価値、パフォーマンスを出さなければならないということで、大企業に所属している方ですと限られた時間の中で大いにプレッシャーもかかることになるでしょうし、それが本業に悪影響を及ぼし、健康の面でどうなのかという問題も出てくると思います。こういった費用感が、うまくいっている理由かと思っています。

実際の契約期間は6ヶ月未満が68%です。これもほぼ妥当と思っています。3万円から5万円で解決できる経営課題であれば、大体3カ



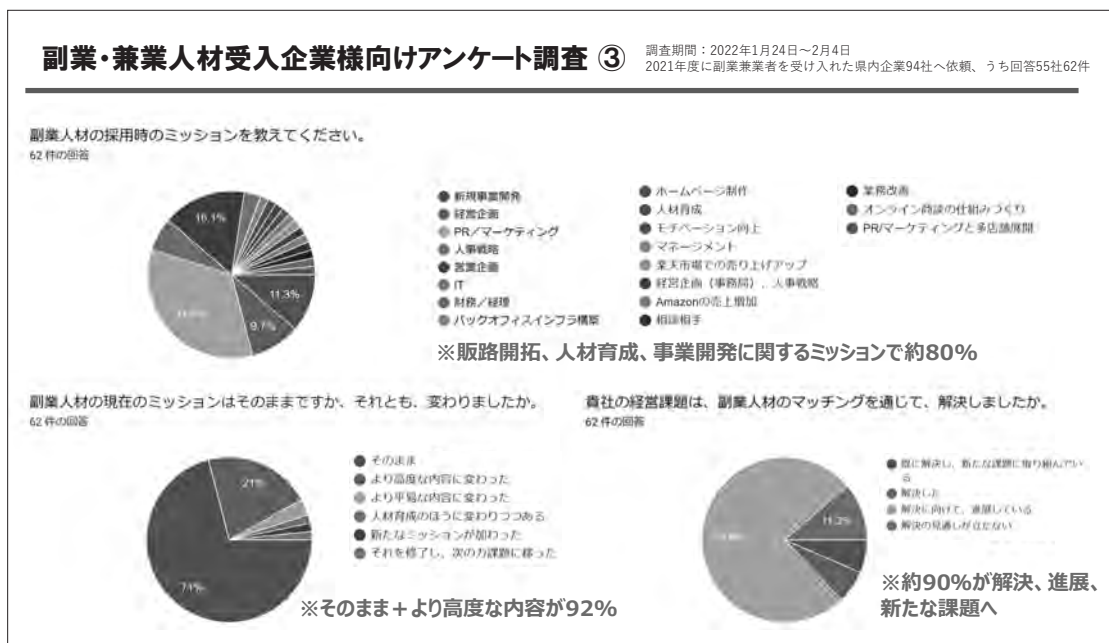
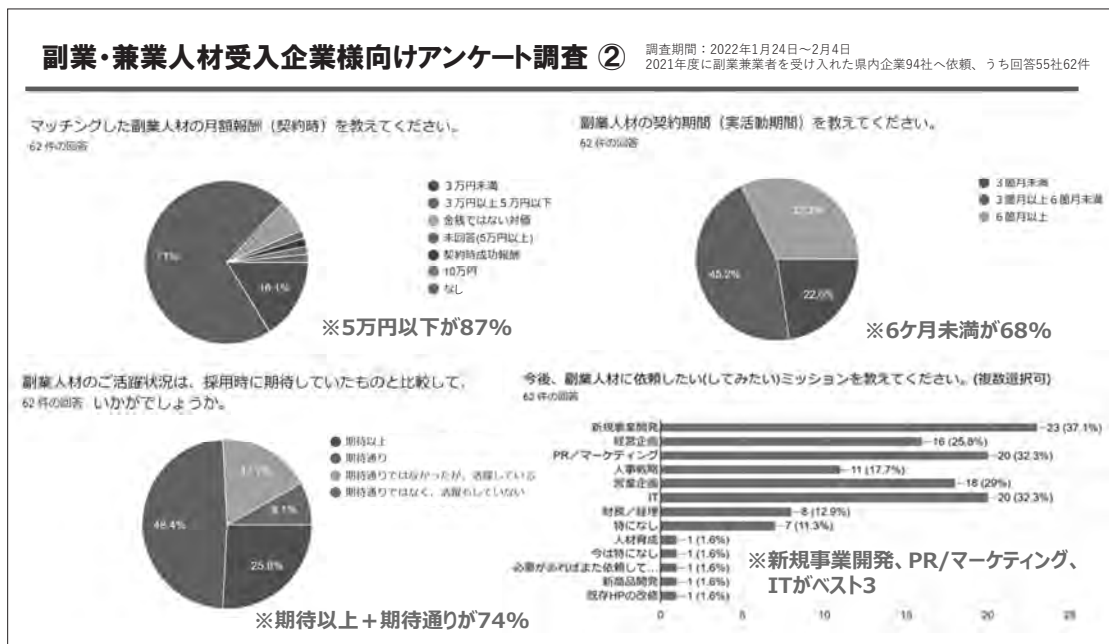
月から6カ月で解決できます。むしろこの期間で解決できないのであれば、その課題の切り出し方が違うのか、あるいはご本人のスキルがどうなのか、といった問題になるのではないかと考えています。

そういったことも含めて、副業人材を活用した企業さんの満足度については、「期待以上」と「期待どおり」の合計が74%です。7割の企業が満足をしている行政の事業というのは、なか

かないと思います。それだけ高い満足度を得ていただいているということです。

経営課題の特徴としては、冒頭に申し上げたような形でマーケティング、販路開拓とか新規事業開発といったことがベスト3になっています。

実際に経営課題が解決したのか非常に気になるのですが、約90%は「経営課題が解決」、あるいは「解決に向けて進展している」、「新たな課題にチャレンジしている」ということです。



その一方で「解決の見通しが立たない」というところも11.3%ありますので、これを今後どう縮小していくかというところではありますが、おおむね9割の県内企業さんは満足していただいています。

経営課題を解決していくにあたって、副業人材のミッションが変化しているかという点については、そのままミッションを継続しているところと、より高度な内容に変わっているといったところを合わせて9割を超えています。

アンケートには、これ以外にもフリーの回答で様々な記述欄があります。こういったアンケート調査は、データを取るという目的もありますが、定期的に企業さんからの声を吸い上げて、それをきっかけにわれわれが再訪問して、うまくいっている点、そうでない点をコンサルティングするという役割においても非常に重要なツールであると思っています。単にデータを集計するという以外の目的でも、有効に活用できているのではないかと思います。

■「できる社長は活用している」副業社員

最後に次年度用の県内企業向けパブリッシングのご紹介です。

このプロジェクトについては、次年度を見据えた準備を進めています。2022年度は「できる社長は活用している 『副業社員』の凄まじい威力」というコピーで、攻めのチラシやポスターを作っています。

今までは「副業人材活用」と言っていたのですが、わかりやすくキャッチーに「副業社員」という言葉を作ってみました。今後、「副業社員」＝「副業人材活用」という認知を広めていきたいと思っています。

2022年度チラシ



また、2021年度の事例集も既にできております。先ほど124社に対して220人のマッチングが成立したことをお伝えしました。今年度の事例集にはその約半数である60社を掲載しています。こうした部分においてもスピーディーに、今年度やったことについては今年度中に検証し、アウトプットして次年度に活かすという前倒しのサイクルでやっています。

最後に補足ですが、副業人材を採用すると情報リスクがあるのではないかという点についてです。県内事業者さんにも聞かれたことがありますが、「情報リスクがあると言った時点で思考停止していませんか」とお伝えしています。副業の目的が、地方創生・キャリアアップだとしたら、何とかして情報を盗んで自社に持ち帰って活かそう、という考えをする人は、そもそも副業・兼業ということに取り組みないと思います。

もう一つ言いますと、副業者は3万円から5万

円の壁打ちに近いアドバイザー的な役割ですの
で、知財関係のところまで踏み込んでいないと
いう業務形態もあります。そこまで踏み込むと
いうことであれば、もちろん知的財産や情報漏
えいのリスクがありますので、そこは別のフェ
ーズで管理が必要になってくるという認識を持っ
ています。ただし、このプロジェクトの中では、
そういったことは実態として発生しないという
ことをご承知おきいただければと思います。

ご清聴ありがとうございました。

(質問者)

鳥取県の取り組みが広がっていくと、地方で
副業・兼業人材の奪い合いのような形になって
いくかと思いますが、鳥取県の取り組みを他県
がまねできるどころと、逆に鳥取県ならではの
強みというのは、どのようなところでしょうか。

(松井氏)

他県に広がることは、むしろウエルカムです。
こういった事業は、鳥取県だけが独り勝ちした
としても全国に広がっていきません。他県でも
どんどん実績が出てくることによって活性化す
るものであって、鳥取県で副業した人が宮城県
で副業する、これによって全体が盛り上がり
ていきます。それがどんどん膨らんでいき、その
昔「とっとり副業・兼業プロジェクト」ってあ
ったよねと、当たり前前の文化になるのが最終的に
目指すゴールではないかと思っています。

ですから、まねていただければと思います。
いくつかの県庁の職員の方が、我々のところ
にお越しただいて、レクチャーしたケースもあ
りますし、同じような形でやっていらっしゃる
県もあります。やり方は誰でもできるので、私
は本当に惜しみなく、皆さんにお伝えして
いきたいと思っています。

鳥取県ならではのところについては、現
場サイドから一つだけ申し上げますと、私はマ
ネージャーですが、サブマネージャーは30代前
後の若手人材にしています。鳥取県出身者で、
いったん県外へ出て鳥取に戻ってきた人がよい
と考えています。要は、県内の事情も、県外の
ことも分かっている人が望ましいということ
です。そして、30代前後ですと後継ぎ経営者さん
と年代代ぐらいですし、幅広い年代の経営者に
我々の事業についていろいろご説明するにあ
たっては、30代前後ぐらいのほうが抵抗なくお
聞きいただけるのではないかと考えています。

私は50代半ばですが、同じ年代の経営者
の中で、私には話しにくいことがあったりす
る場合には、サブマネージャーが教えを請うとい
うスタンスで経営者さんのところにお邪魔して
お話を伺っています。体制としては、そのような
工夫をしています。

鳥取県の場合は、そのようなやり方ができ
ています。他県さんの場合は、当然いろいろな
事情がおりだと思しますので、なかなかうまく
いかないこともあるかもしれません。

略歴

松井 太郎(まつい たろう)氏 大阪府出身。

ソフトバンクを経て、2016年から現職。地方版ハ
ローワーク「鳥取県立ハローワーク」の無料職業紹
介機能と「プロフェッショナル人材戦略拠点」の人
材スカウト機能を組み合わせた全国初のビジネス人
材誘致プラットフォームを活用し、2019年に「と
っとり副業・兼業プロジェクト ~鳥取県で週一副社
長~」を立ち上げ、高度な専門性や豊富な経験を有
する都市部大企業のビジネス人材等を副業・兼業や
移住就職等により県内企業へ数多く誘致。2017年
には鳥取銀行との共同出資により、鳥取県八頭町の
「隼 Lab.」(旧:隼小学校)に地方創生の総合商社「あ
きんど太郎」を設立。事業承継を活用して若手経営
者を100人創出する「あきんど百人計画」を推進。