

活用していない企業必見！

はじめての  
フリーランス活用



# 【目次】

[P.3](#) なぜ今、フリーランス活用が話題なのか

[P.15](#) フリーランス活用の9つのメリット

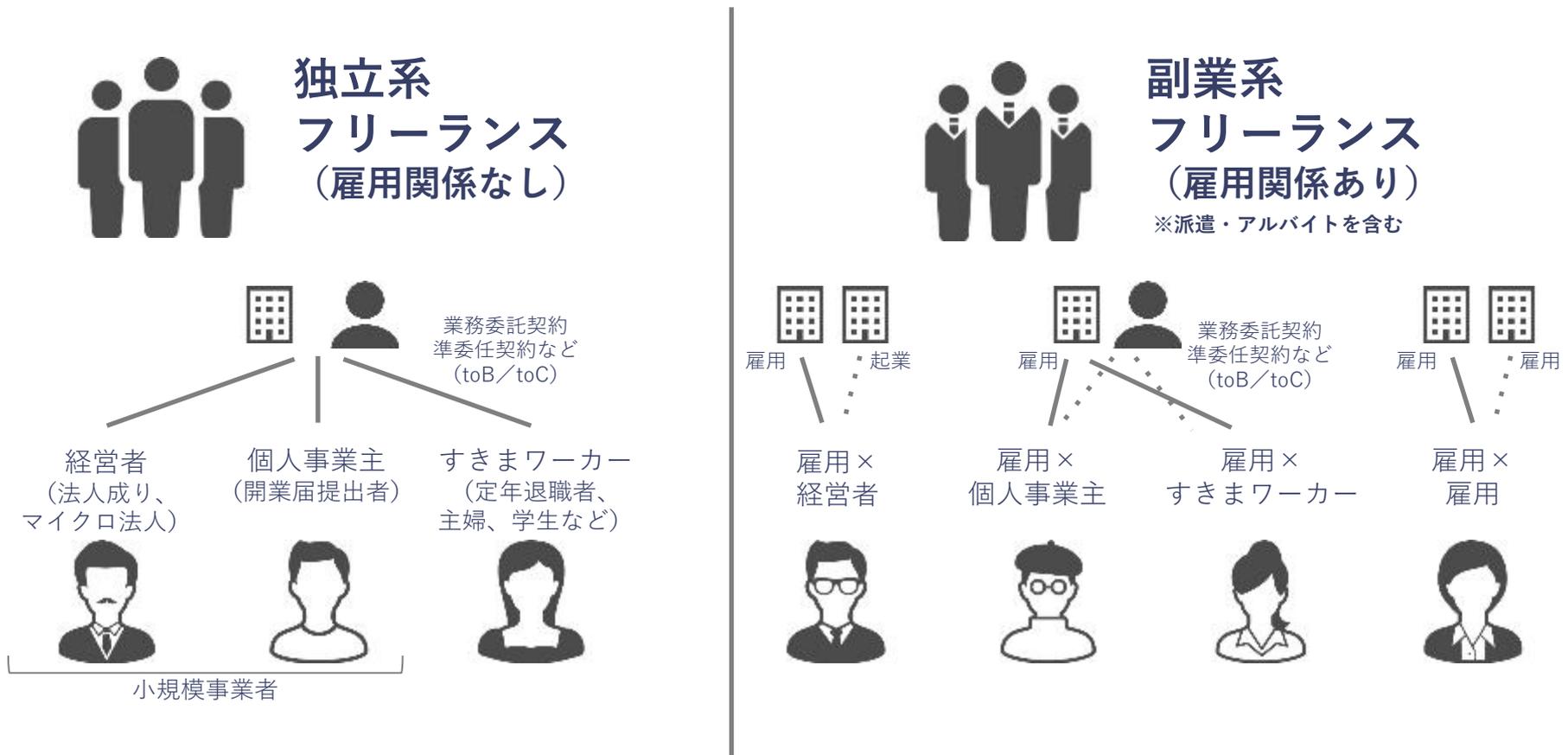
[P.42](#) フリーランス活用のステップ

[P.51](#) プロパートナーズのご紹介

なぜ今、  
フリーランス活用が話題なのか

# 【そもそも、フリーランスとは？】

「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」を指し、独立系フリーランスと副業系フリーランスに大別される。



# 【フリーランス人口推計】

内閣官房の最新試算によれば、日本国内における2020年の  
広義のフリーランス人口は462万人とされている。

	内閣官房による統一調査 (関係省庁連携)	内閣府	中小企業庁	厚生労働省
	<b>「フリーランス」</b>	<b>「フリーランス相当」</b>	<b>「フリーランス」</b>	<b>「雇用類似の働き方の者」</b>
対象	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を常時使用していない ③個人事業主等で店主ではない ④農家や漁業者ではない ⑤業務の委託を受けている ⑥事業者が直接の取引先 ※法人の経営者を含む
フリーランスの 試算人数	462万人 (本業 214万人/副業 248万人)	341万人 (本業178~228万人/副業112~163万人) ※なお定義の違いにより306~341万人と 幅をもって推計	472万人 (本業 324万人/副業 148万人)	367万人 ※①~④に該当する者を試算したもの
サンプル	144,342人	50,000人	62,415人	18,377人
調査 期間	2020年2月10日~3月6日	2019年1月28日~3月4日	2019年1月11日~1月31日	2019年1月15日~2月21日
調査主体	内閣官房 日本経済再生総合事務局	内閣府政策統括官 (経済分析担当)	リクルートワークス研究所	(独) 労働政策研究・研修機構

出典：「フリーランス実態調査結果」（令和2年5月内閣官房日本経済再生総合事務局）  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf)

# 【社会的背景】

複合的な要因から、この2~3年で  
複業人材（フリーランス）への注目が高まっている

## 機会：

### 独立・副業の敷居が低下

- ・ ITの進展
- ・ 多様な仕事仲介業者やサービス
- ・ SNSによる発信
- ・ 副業解禁

## 課題：

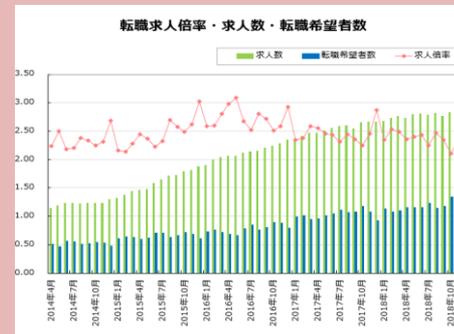
### 労働人材不足と経済縮小

- ・ 一億総活躍
- ・ 人生100年化
- ・ イノベーションの必要性
- ・ 地方創生（東京一極集中回避）

## 特に不可逆な人材不足

生産年齢人口 ※  
2000年：8622万人  
↓  
2060年：4418万人

※15歳以上65歳未満の年齢に該当する人口



昨年12月の転職求人倍率は2.49倍！  
ITエンジニアは8倍という試算も

## 多様な働き方が可能 & 求められる時代に

出典：総務省「我が国の労働力人口における課題」

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141210.html>

パーソルキャリア「転職求人倍率レポート(2019年4月)」

[https://doda.jp/guide/kyujin\\_bairitsu/](https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/)

# 【多様化する複業人材】

スマホ一台で簡単に仕事を請け負うことが可能になった現在、  
職種はますます多様化している



出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

# 【複業人材の働き方の3タイプ】

従来からアウトソーシングとして馴染みのあったタスク型に加え、近年はより従業員に近い立場のプロジェクト型やミッション型も増加

## タスク型

- ・ バナーやロゴをデザインする
- ・ データ入力や翻訳業務を行う

⇒ 期間（人日）、作業内容、納品物が明確

## プロジェクト型

- ・ 人事制度の刷新
- ・ 新商品のキャンペーンを実施する

⇒ 期間（数か月～数年）、業務範囲、成果物が明確

## ミッション型

- ・ 企業の認知向上、ブランディング
- ・ 企業の人材開発（採用～育成）

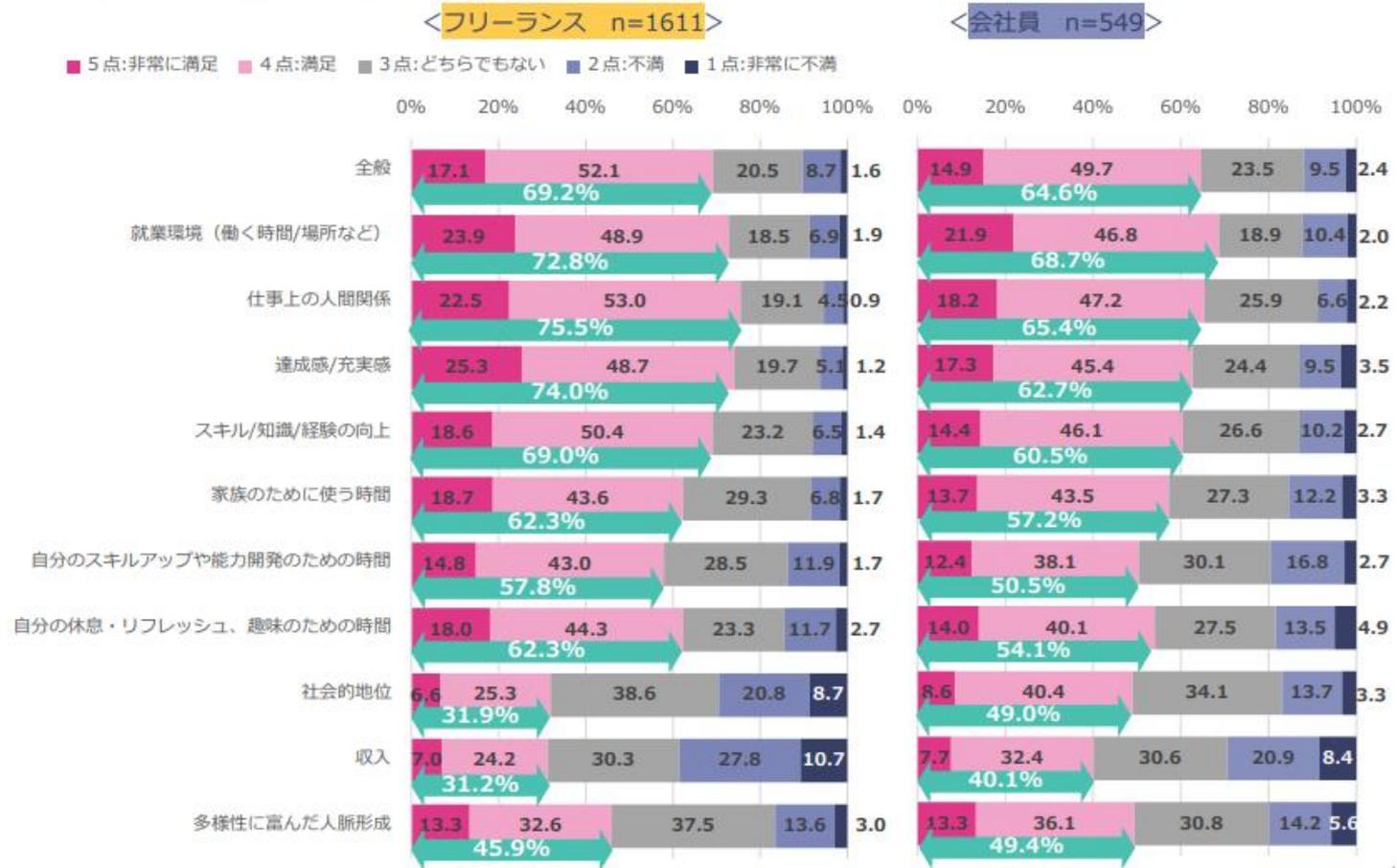
⇒ 期間や成果物は限定せず、ミッションに基づき役割遂行

出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

# 【フリーランスと会社員の満足度比較】

- 社会的地位や収入、人脈形成以外の全ての項目において、会社員よりもフリーランスの方が満足している人が多い
- 社会的地位や収入を除く全ての項目において、フリーランスよりも会社員の方が不満足な人が多い

Q.今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。それぞれお答えください。 (単位：%)  
 5点:非常に満足している⇔1点:非常に不満(SA)



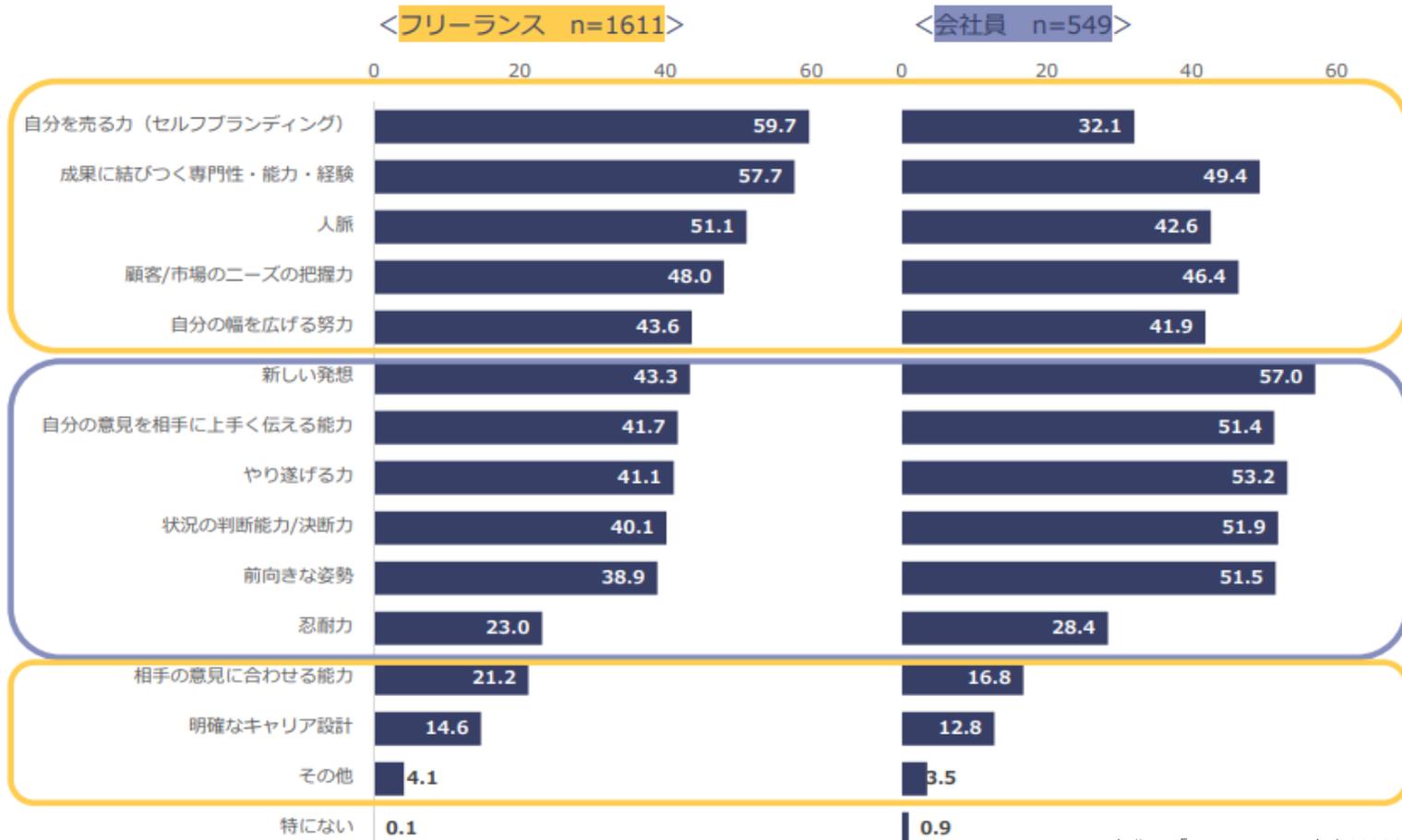
# 【フリーランスと会社員のスキルに対する意識比較】

フリーランスと会社員の回答の比較で特にフリーランスの方が回答が多かったのは「自分を売る力」と「成果に結びつく専門性・能力・経験」「人脈」だった。

Q.現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うものをお知らせください。(MA) (単位：%)

※下線部分はフリーランスパネルが会社員パネルを上回っている項目。

※下線部分はフリーランスパネルが会社員パネルを下回っている項目。



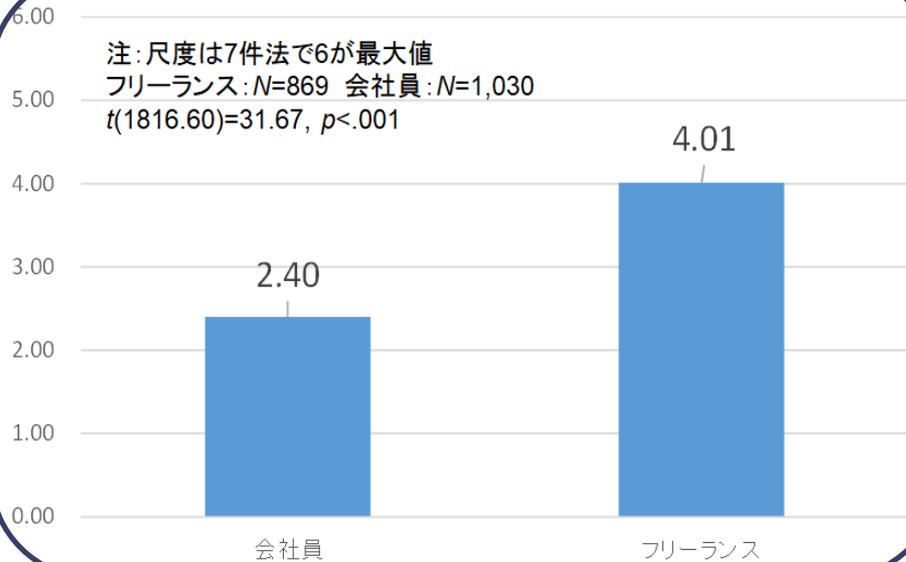
出典：「フリーランス白書2020」

# 【フリーランスと会社員のワークエンゲージメントの比較】

- フリーランスの平均値は会社員の平均値（≒従来の日本人の平均値）に比べてかなり高く、国際比較における欧米諸国の水準と遜色ない

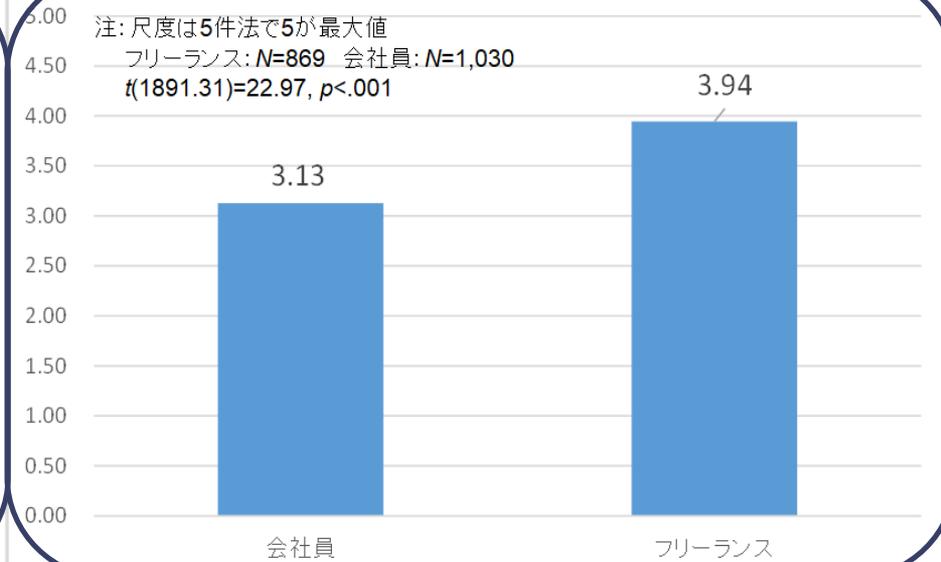
## ワークエンゲージメント

注: 尺度は7件法で6が最大値  
 フリーランス: N=869 会社員: N=1,030  
 $t(1816.60)=31.67, p<.001$



## 専門性コミットメント

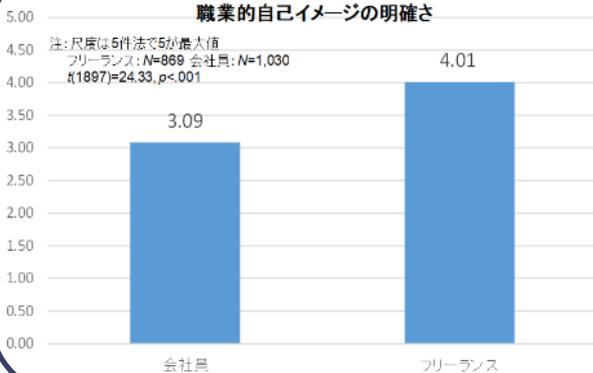
注: 尺度は5件法で5が最大値  
 フリーランス: N=869 会社員: N=1,030  
 $t(1891.31)=22.97, p<.001$



## キャリア自律

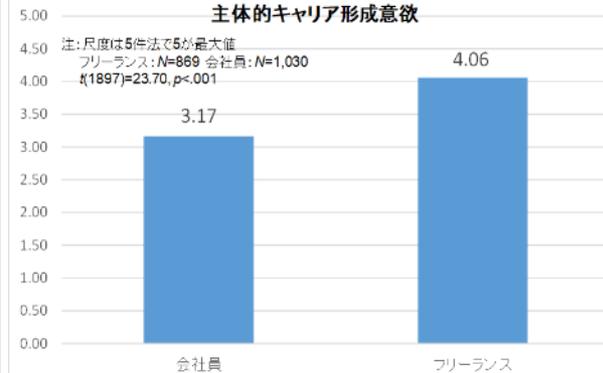
### 職業的自己イメージの明確さ

注: 尺度は5件法で5が最大値  
 フリーランス: N=869 会社員: N=1,030  
 $t(1897)=24.33, p<.001$



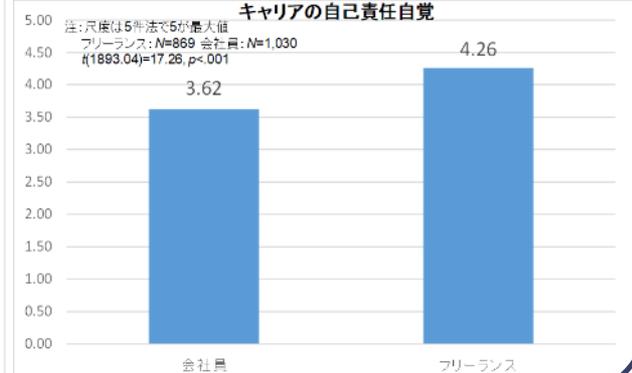
### 主体的キャリア形成意欲

注: 尺度は5件法で5が最大値  
 フリーランス: N=869 会社員: N=1,030  
 $t(1897)=23.70, p<.001$



### キャリアの自己責任自覚

注: 尺度は5件法で5が最大値  
 フリーランス: N=869 会社員: N=1,030  
 $t(1893.04)=17.26, p<.001$



出典: 「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2019」

# 【政府の動き】

様々な方向性から、フリーランスの環境整備や活用が模索されている



- ・ 柔軟な働き方に関する検討会  
**(副業解禁)**
- ・ 雇用類似の働き方に関する検討会
- ・ 労働政策審議会基本部会
- ・ 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会
- ・ 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会
- ・ 仲介事業業界として守るべきルール策定委員会



- ・ 雇用関係によらない働き方研究会
- ・ 産業構造審議会 2050経済社会構造部会  
**(明るい社会保障改革)**



- ・ 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会
- ・ 中小企業政策審議会小規模企業基本政策小委員会  
**(小規模企業振興基本計画の策定)**



- ・ 人材と競争政策に関する検討会  
**(独禁法による保護)**

## 内閣官房

Cabinet Secretariat

- ・ まち・ひと・しごと創生会議  
**(複業人材の関係人口化)**



- ・ 規制改革推進会議 働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォース  
**(労働時間通算義務の規制緩和)**

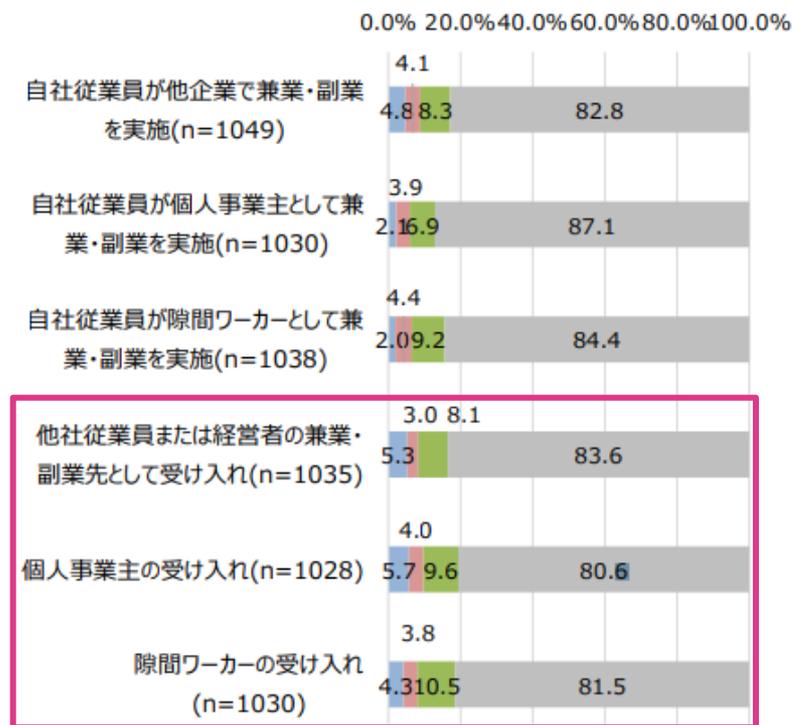
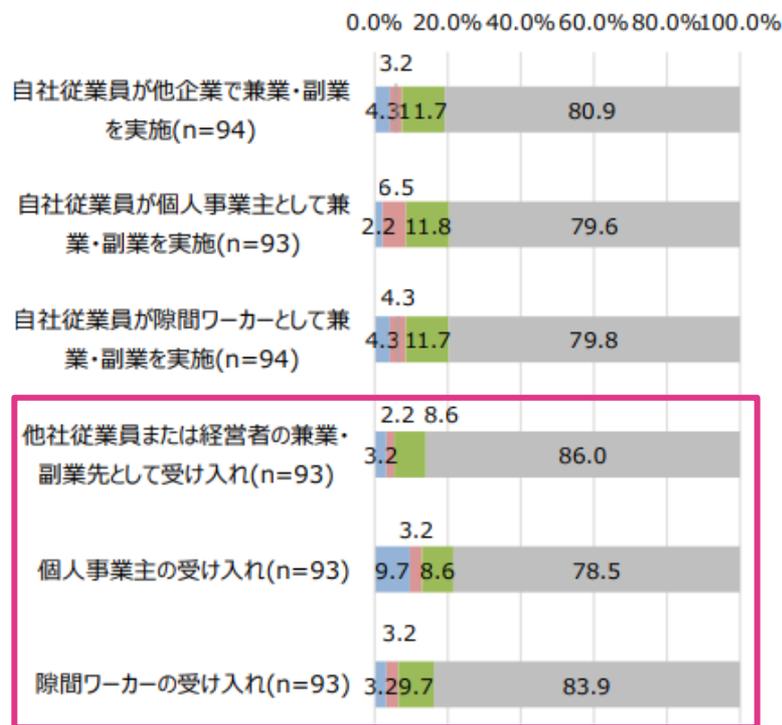
# 【日本企業における外部人材受け入れ実態】

大企業、中小企業ともに外部人材受け入れ実績は1割に満たない  
 今後の受け入れ意志がある企業を含めると、2割前後にとどまる

大企業

中小企業

## I (15)兼業・副業の解禁状況(送り出し・受け入れ)



■ すでに解禁しており、利用者がいる
 ■ 解禁はしているが、利用者がいない  
■ 今後、取り組む予定である
 ■ 取り組む予定はない

■ すでに解禁しており、利用者がいる
 ■ 解禁はしているが、利用者がいない  
■ 今後、取り組む予定である
 ■ 取り組む予定はない

出典：関東経済産業局「兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」  
[https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/data/houkokusho\\_bappon.pdf](https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/data/houkokusho_bappon.pdf)

# 【グローバルでみる外部人材受け入れ実態】

44%

企業が外部人材にかける  
人件費の割合

46%

外部要員なしには業務を  
平常どおり進められない

65%

組織の能力を最大化して  
市場の需要に応えるには、  
外部要員が不可欠

(「同意」および「強く同意」の合計)

## ※調査概要

調査機関：Oxford Economics

調査時期：2017年後半～2018年初め

調査対象：世界14カ国および北欧諸国の、16の業種の中堅企業および大企業における  
上級幹部800名

調査手法：電話調査

出典：SAP Fieldglass 「外部労働力に関する市場動向2018」  
<https://www.slideshare.net/SAPFieldglass/2018-116681335>

# フリーランス活用の 9つのメリット

# 【フリーランス活用9つのメリット】

- 事業推進・運営力の強化
  1. 知見・ノウハウの獲得
  2. 事業推進上の業務・タスクの可視化・効率化
  3. 事業推進コストの最適化
- 人材獲得
  4. 人材リソース不足の解消
  5. 人材活用の変動費化・採用リスクの軽減
  6. 採用ブランディング
- チームへの効果
  7. 経営者ビジョンのプロセス可視化・社内浸透
  8. 経営者・社員間のコミュニケーション円滑化
  9. 社員の活性化・教育効果

## 【活用メリット①知見・ノウハウの獲得】

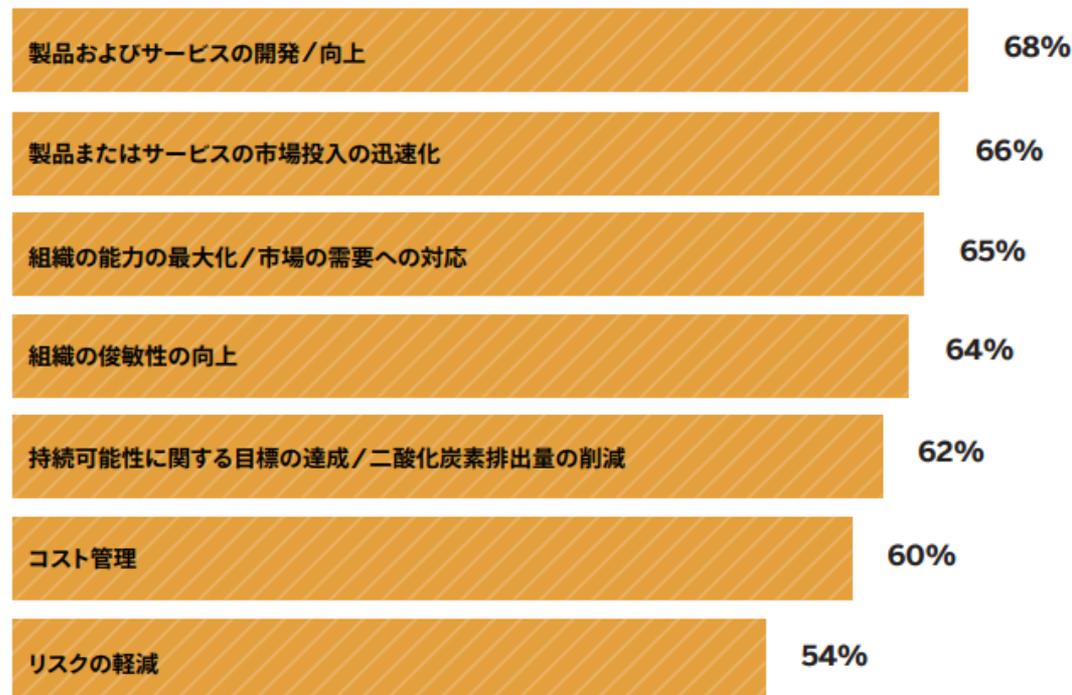
圧倒的な人手不足→優秀人材は年収高騰  
→見つからない&払えない…  
どちらがコストパフォーマンスが良いか？



## 【活用メリット①知見・ノウハウの獲得】

経験豊富なハイスキル人材の投入により、  
財務パフォーマンス改善のための道筋をショートカット可能

次のビジネス目標を達成する際の外部要員の重要度を評価してください。  
（「重要」および「非常に重要」の合計）



62%

外部要員の活用により全社的な  
財務パフォーマンスが向上していると  
回答した経営幹部の割合

出典：SAP Fieldglass 「外部労働力に関する市場動向2018」  
<https://www.slideshare.net/SAPFieldglass/2018-116681335>

# 【プロ活用事例：新規事業プロ（データ活用）】

## 経営課題・ニーズとご提案プロパートナー

クライアント様

### 遊戯機メーカー

<ニーズ>

- ・来店データを活用した新規サービスを構想
- ・データの集計・抽出方法や活用の知見がない

【経営課題】

来店データを活用した新規サービスの開発スキームの構築

プロパートナーズ®



<ご提案>

NEC研究員、東京大学大学院、  
アクセンチュア、日本IBM

- ◆M.O様【新規事業×AI・データ活用プロ】
- ・AI/アナリティクス活用について、ビジネスとテクノロジー両面からアドバイス可能

【ご提案スキーム】

ビッグデータ活用ビジネスの構想構築、開発

## 実行施策

○事業構想

- ・現状把握（事業プラン内容、データの取得方法、データ内容、開発状況、市場性、ニーズなど）
- ・事業プランの深掘り
- ・事業構築・開発の計画策定（開発の優先順位付け、開発手法・体制のプランニング）

○開発・テストマーケティング

- ・開発の進捗確認、チューニング
- ・テストマーケティングのP D C A支援

## プロ活用の結果

最適な開発パートナーの獲得とテストロンの検証スキームの構築

# 【活用メリット①知見・ノウハウの獲得】

課題解決には  
最適な「ソリューションの選択」が重要



	アウトソーシング	コンサルティング	採用（常勤）	プロパートナーズ
コスト	△	×	△	○
スピード	◎	△	△	○
社内作業	◎	△	×	△
不適合時のリスク	○	△	×	○
専門性	○	◎	△	◎
柔軟性	×	△	○	◎
知識・経験の蓄積	×	△	◎	◎

スピードは上がるが  
ノウハウが蓄積されない

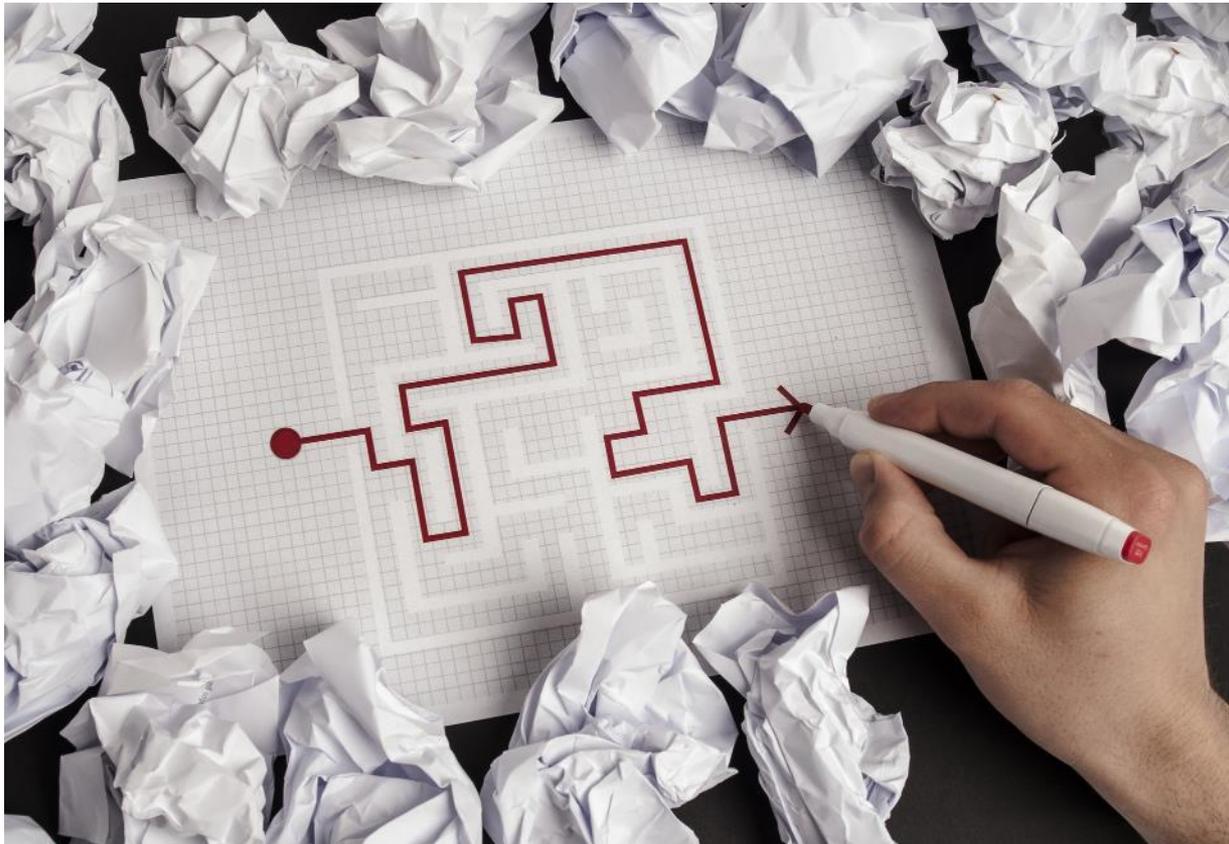
専門性は高いが  
コストが高い

適合人材に出会えない  
不適合時のリスクが高い

専門知識を柔軟に活用  
知識や経験を蓄積可能

## 【活用メリット②事業推進上の業務・タスクの可視化・効率化】

経験豊富なハイスキル人材のアドバイスにより、  
ゴールまでの道筋が明確になり、無駄な手数を省ける



# 【プロ活用事例：新規事業プロ（銀行サービス）】

## 経営課題・ニーズとご提案プロパートナー

クライアント様

### 大手小売チェーン

<ニーズ>

- ・銀行の立ち上げのために既存銀行との持ち株で新会社を設立
- ・既存銀行との差別化を図るためのWEBサービスを企画したい

【経営課題】

個人向け銀行サービスの企画と事業計画の作成

プロパートナーズ®



<ご提案>

※ITソリューション企業を数社経験。  
ぐるなびにてサービス企画・開発を管掌

◆J.H様【サービス企画×IT開発プロ】

- ・銀行システムを含むIT全般に精通
- ・ITサービスの企画と開発の体制構築を得意とする

【ご提案スキーム】

銀行サービスの市場調査と競合分析による  
サービス企画、開発体制の構築支援

## 実行施策

### ●個人向け銀行サービス企画（ブレスト・プランニング）

市場調査と競合分析を、クライアント企業担当者、銀行からの出向者、新規事業コンサルタントと共同で推進。

### ●開発体制の構築

開発の戦略設計と体制のコーディネート（社内エンジニアやベンダー活用の有無、選定、折衝など）のアドバイスを実施。

## プロ活用の結果

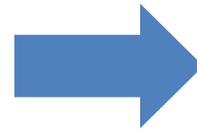
自社の既存顧客とシナジーのあるサービス企画と開発プランを  
盛り込んだ事業計画の策定を実現

プロの受け入れは・・・

『時間・スピードを買う』こと



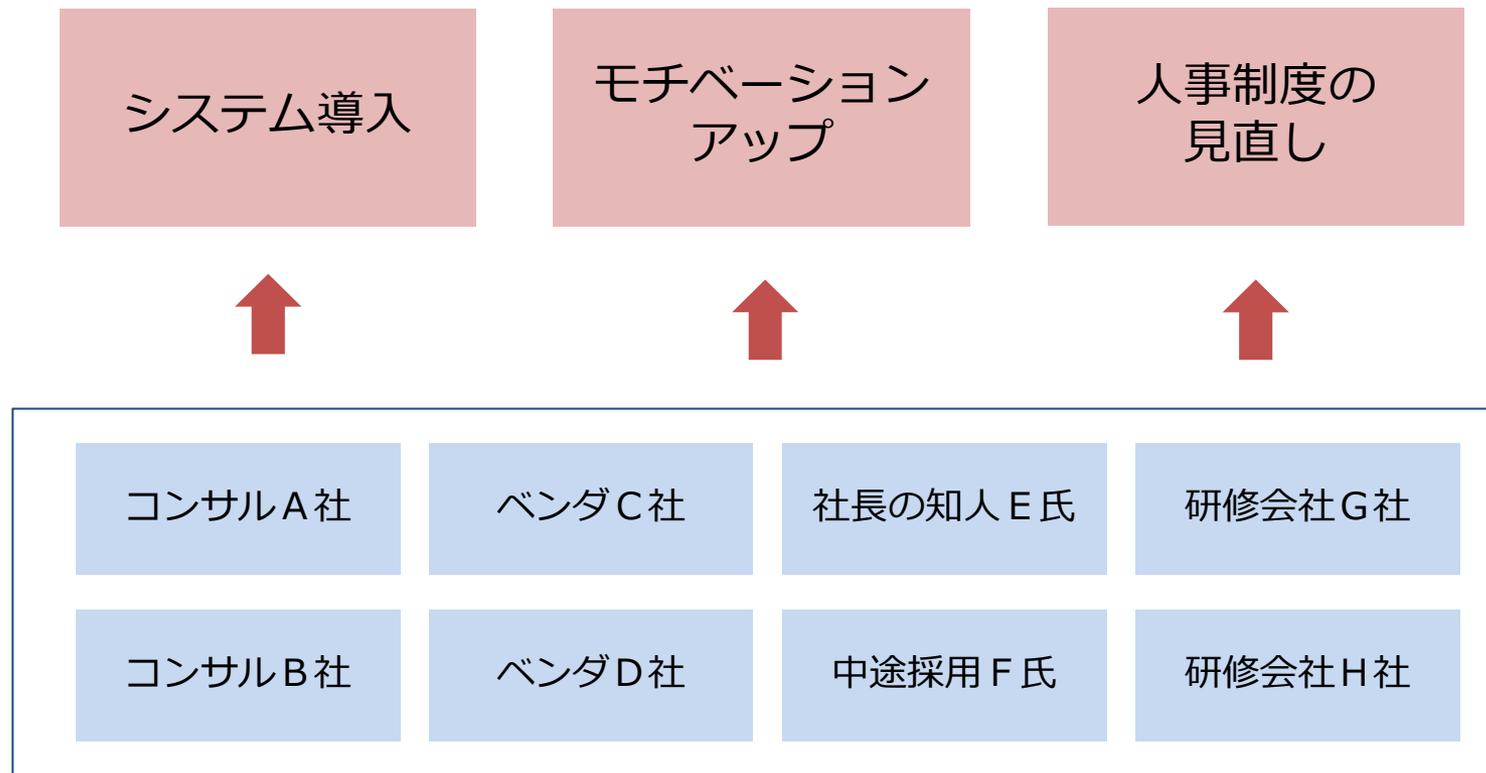
プロ



自社

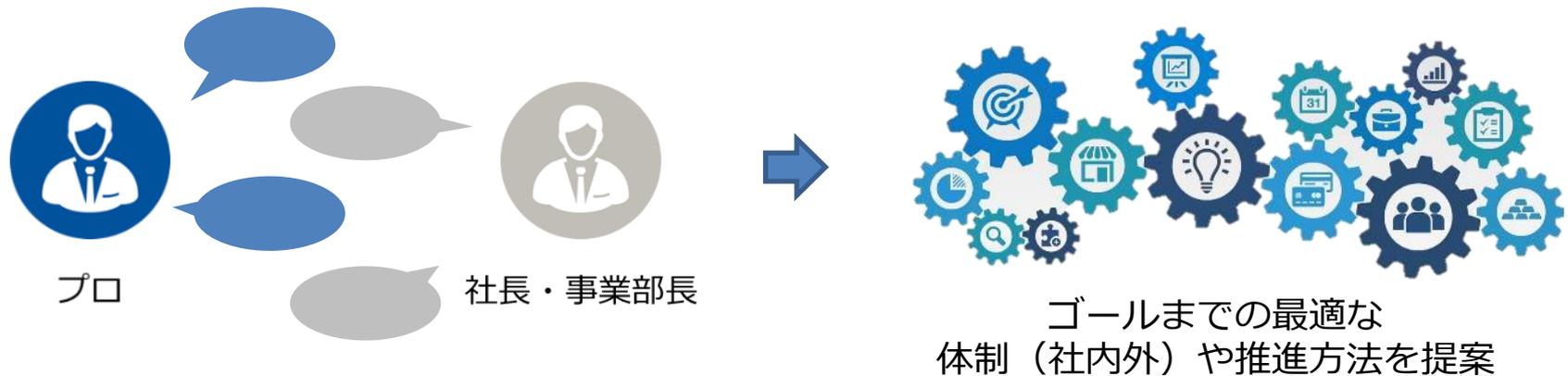
# 【活用メリット③事業推進コストの最適化】

不確実なプロジェクトには、  
とかく余計な投資・コストがかかりがち



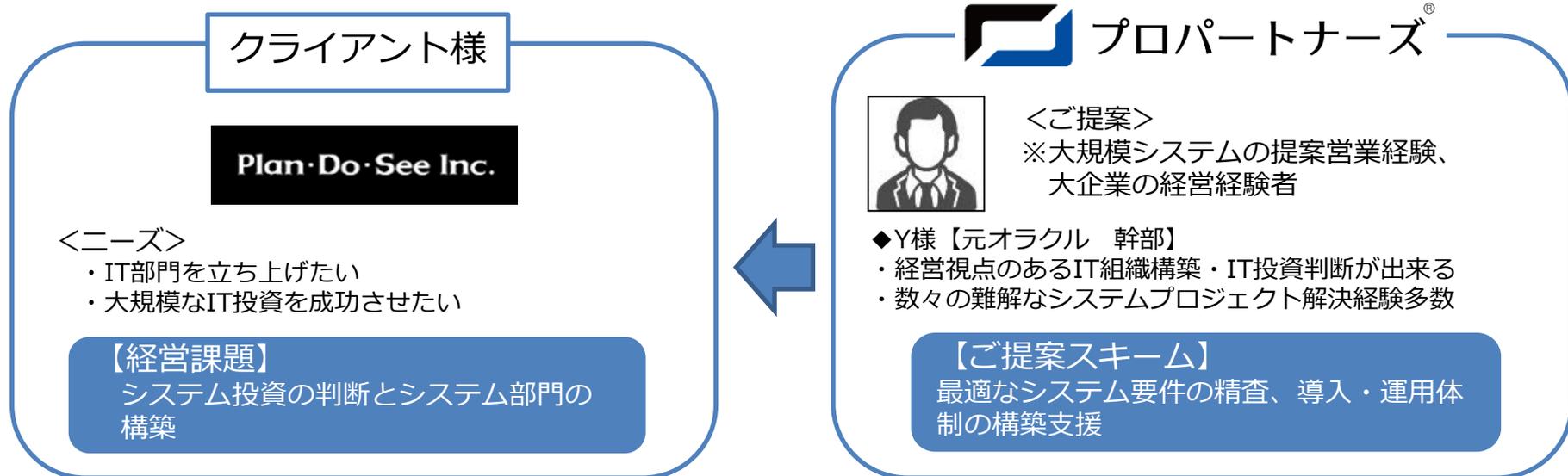
## 【活用メリット③事業推進コストの最適化】

現在の課題・ニーズに沿って、最適なベンダや社内メンバーの選定、  
ゴールまでの必要なプロセス・リソースについてアドバイス可能



# 【プロ活用事例：システムプロ（レストランウェディング）】

## 経営課題・ニーズとご提案プロパートナー



## 実行施策

- ベンダの提案内容の精査
- 開発体制の構築（管掌役員へのアドバイス、社員採用、追加のプロ人材のアサイン）

## プロ活用の結果

システム投資のコスト交渉により2億が1億5千万になり、新規社員3名による情報システム部門の立ち上げも実現

## 【活用メリット④人材リソース不足の解消】

「働き方改革」で従業員は涙目  
社員の負荷軽減で、より高付加価値業務に集中

増えるタスク

早まる帰宅

減る社員

持ち帰って  
サービス残業

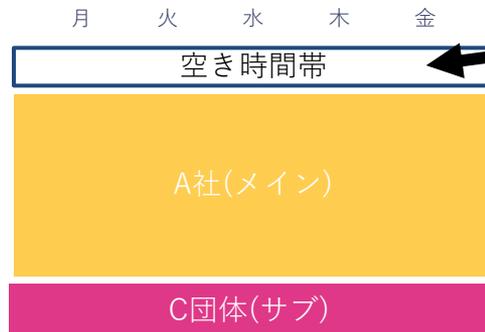


# 【活用メリット④人材リソース不足の解消】

フリーランスの仕事時間には二通りある。

## 水平型パラレルキャリア

独立系・副業系フリーランス、朝活、スポットコンサル、プロボノ、地域活動、起業準備など



<増加の背景>

- ・シェアリングエコノミー、クラウドソーシングなど副業手段の普及
- ・オープンイノベーションの推進
- ・自律的キャリア形成の志向者が増加
- ・ミドルシニアのセカンドキャリア模索

## 垂直型パラレルキャリア

独立系フリーランス、週2~3日就労社員、パート・アルバイト、プロボノ、地域活動、起業準備など



<増加の背景>

- ・労働人材不足による、雇用以外の人材調達手段への注目増
- ・柔軟な働き方に対するニーズの増加(育児、介護との両立など)
- ・リモート対応できるテクノロジー進展

時間帯・曜日に空きがあれば、**即日の稼働開始が可能**



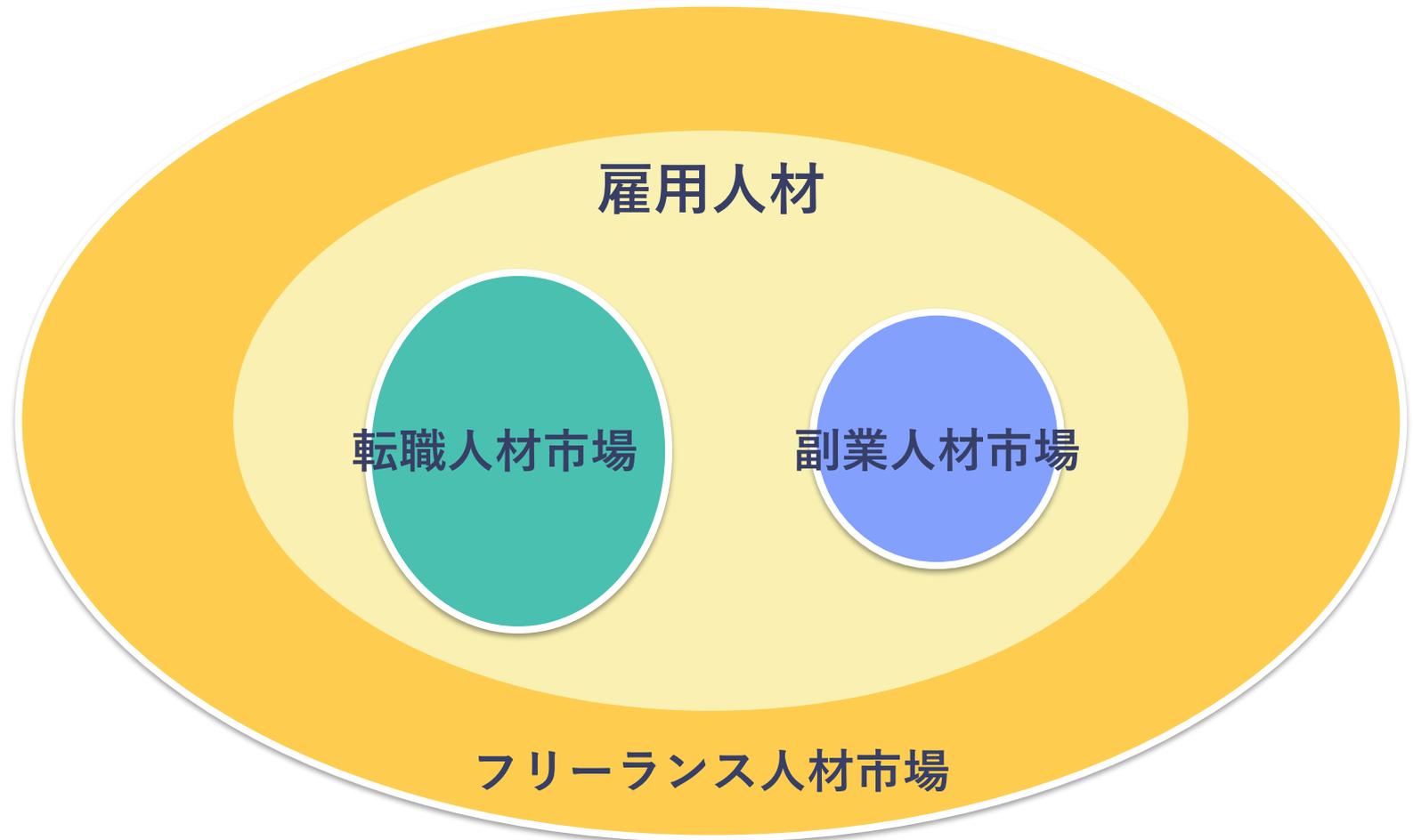
### ▼採用の場合

- ・求人票作成
- ・エージェント相談
- ・媒体出稿
- ・応募者管理
- ・複数回の面接
- ・条件交渉
- ・退職交渉 等

出典：フリーランス協会「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

## 【活用メリット④人材リソース不足の解消】

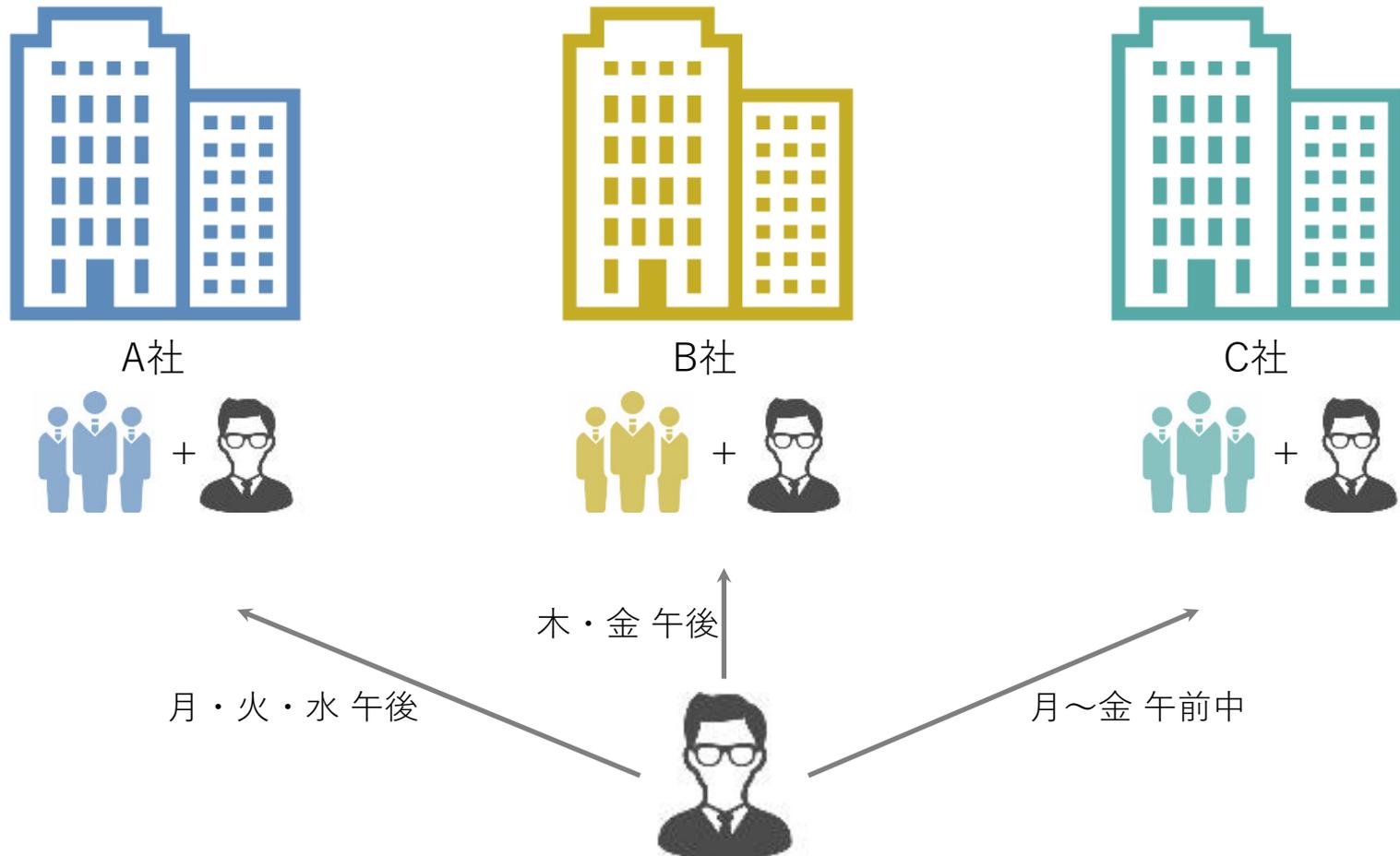
人材獲得競争の戦場は、転職人材マーケットから  
フリーランス・副業人材マーケットへ広がっている



# 【メリット⑤人材活用の変動費化・採用リスクの軽減】

フリーランスの語源 = 「傭兵」

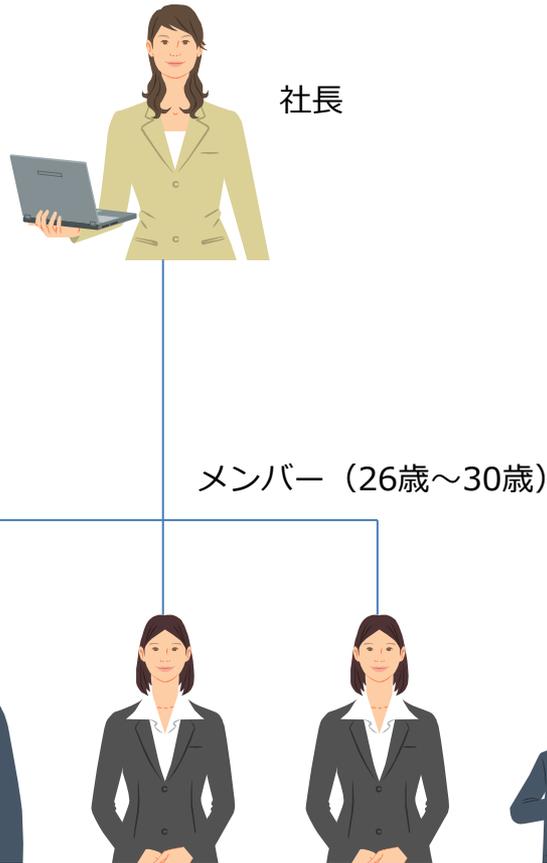
必要な時に、必要な分だけ、即戦力を変動費でチーム化



# 【プロ活用事例：営業部長の採用→営業組織構築プロの活用（人材会社）】

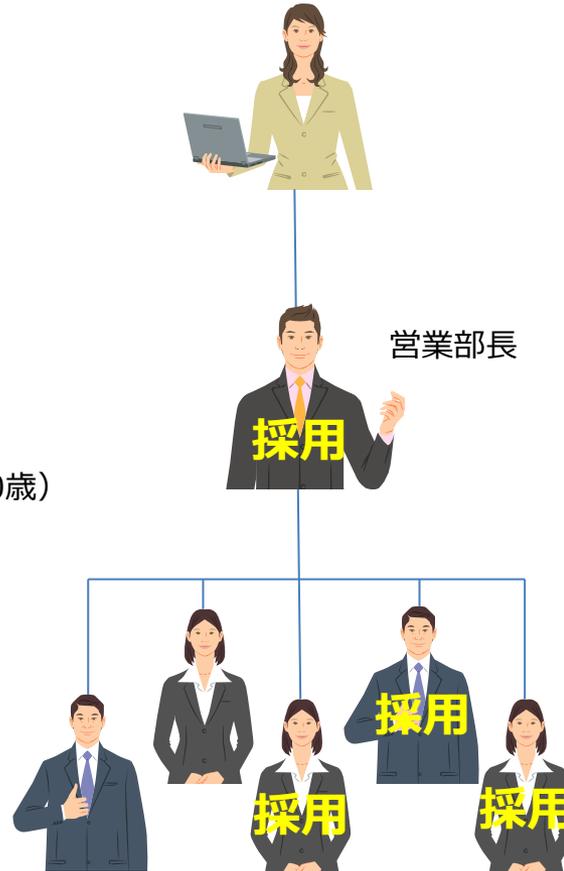
当初：営業責任者とメンバーの採用を進めているが、上手くいっていない

【現状】



※ 1名は退職予定

【翌年度の理想の姿】



＜組織構築スケジュール＞

- ① 営業部長の採用
- ② 営業手法の標準化
- ③ メンバーの採用
- ④ メンバーへの教育
- ⑤ 営業成果の平準化

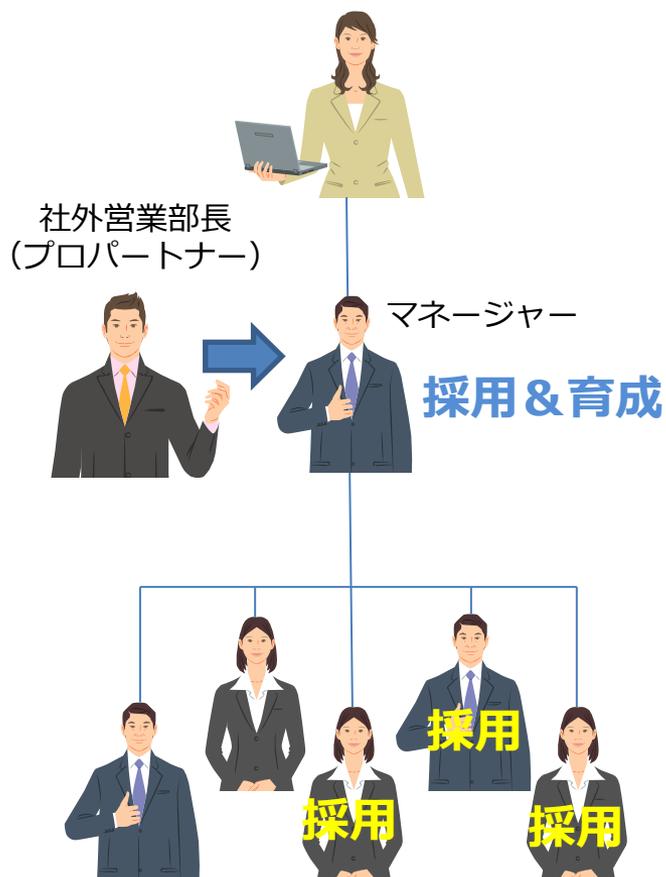


- ・ 役職者採用は高難易度
- ・ 営業の標準化も部長採用を待たなければならず、時間がかかってしまう

# 【プロ活用事例：営業部長の採用→営業組織構築プロの活用（人材会社）】

弊社案：営業組織構築プロの活用により、着手可能な事案にすぐに着手できる

【弊社案】



＜組織構築スケジュール＞

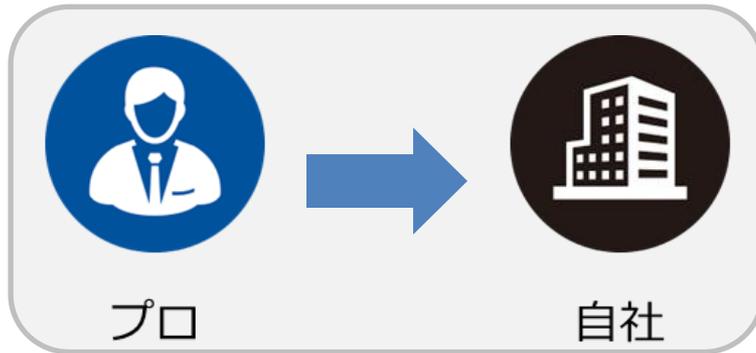
- ① 営業手法の標準化
- ② 営業成果の平準化
- ③ 社員教育の標準化
- ④ 社員採用の標準化
- ⑤ P D C Aサイクルの運用



- ・ 採用レイヤーをマネージャーレベルに下げられる
- ・ 営業手法・教育・採用の仕組み化により、組織化のスピード&クオリティを向上できる

# 【活用メリット⑥採用ブランディング】

フリーランスを活用する、ということは



## ① 柔軟な働き方・組織運営ができる

- 企業・個人双方が必要に応じてフレキシブルに働くことを許容する企業
- 将来的に副業や独立を奨励する企業

## ② スキル・実績のあるプロフェッショナルと協働・共創できる

- 新しい知見を得ながら自身のミッションに取り組める
- 将来的なキャリア形成に繋がる
- 社内では得られない人脈

企業のフリーランスの活用実績 1割  
⇒ 9割の企業と差がつけられる

フリーランス活用することで、  
先進的な企業であることをアピールできる

# 【活用メリット⑦経営者ビジョンのプロセス可視化・社内浸透】

よくありがちな光景



社長

5年後に日本一の  
会社にする！

この会社から子会  
社社長を10人輩  
出する！



社長



社員



社長がまた  
何か言ってる…

いや、  
無理でしょ…

# 【活用メリット⑦経営者ビジョンのプロセス可視化・社内浸透】

経営者やリーダーの壁打ち役として  
ビジョンや目標に対して、はしごを掛けていく



社長

5年後に日本一の  
会社にする！

どの分野・領域で日本  
一を目指しますか？

他社だとこういう  
事例が…

そのための社内の  
リーダーの育成は…



プロ

# 【プロ活用事例：エンジニア組織プロ（経営陣向けの技術教育）】

## 経営課題・ニーズとご提案プロパートナー

クライアント様

### メディア運営企業

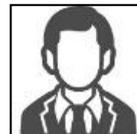
＜ニーズ＞

- ・10以上のメディアを運営
- ・自社保有データを活用した新規事業を将来の収益の柱にしたい
- ・経営陣はIT技術に詳しくない

【経営課題】

自社データを活用した新規ビジネス開発のための、新規技術の開発・導入

プロパートナーズ®



＜ご提案＞

※CTO→VPoEとキャリア転換。エンジニア組織開発、キャリア支援を得意とする

◆K様【エンジニア組織プロ】

- ・ビジネスサイドと開発サイドのブリッジが得意
- ・目指したい企業・サービス像から開発組織を構築

【ご提案スキーム】

経営者向けにIT技術の家庭教師となり、エンジニア・IT環境を教育

## 実行施策

- ITを重視した新規事業におけるポイント・想定されるボトルネックをレクチャー
- サービスの将来ビジョンから逆算した経営陣に必要とされるスキルを洗い出し、毎週講義を実施&レポート課題を用意

## プロ活用の結果

経営メンバーのリテラシー向上による、企業・サービスの将来ビジョンの明確化。  
採用向け・インナー向けメッセージへの言語化。

# 【活用メリット⑧経営者・社員間のコミュニケーション円滑化】

## よくありがちな光景



社長

これからはデータ活用だ！

これからは新規事業だ！

これからはIoTだ！

これからはリモートワークだ！



早速、明日からスタートだ！



社員



社長がまた何か言ってる…

いや、無理でしょ…

# 【活用メリット⑧経営者・社員間のコミュニケーション円滑化】

経験豊富なフリーランスが間に入って、  
お互いの希望や進捗状況を翻訳・可視化する



# 【プロ活用事例：新規事業プロ（経営向け事業計画の作成）】

## 経営課題・ニーズとご提案プロパートナー

クライアント様

### 大手放送事業者

<ニーズ>

- ・業務の10%を新規事業に割くことを決定。社内でのアイデア募集を実施
- ・100以上のアイデアからの絞り込みに苦慮
- ・毎回異なる理由で経営陣からNGが出る

【経営課題】

自社の新規事業の方向性の明確化と事業アイデアのブラッシュアップ

プロパートナーズ®



<ご提案>

※調査・リサーチ会社で複数事業を立ち上げ。スタートアップの創業経験あり。

◆K.M様【新規事業×WEBプロ】

- ・新規事業の創出、停滞する事業の再構築を得意とする
- ・アプリ、システムのスムーズな開発もサポート可能

【ご提案スキーム】

10個に絞り込んだアイデアを3個に集約するロジック構築とプランニング支援

## 実行施策

### ●新規事業の方向性の決定

会社の中期経営計画のビジョンから、新規事業のテーマを設定。求められるテーマや既存アセットとの親和性を抽出し、新規事業アイデアを集約させる方向性を決定。

### ●事業計画の作成

市場調査・競合調査から成長予測とその為の開発・マーケティング戦略を設計。テストマーケティングの結果を反映した精緻な事業計画を作成。

## プロ活用の結果

中期経営計画に紐づいた3つの事業計画を作成し経営陣の承認を獲得

## 【活用メリット⑨社員の活性化・教育効果】

社内には存在しなかったような、異質でユニークな人材。  
ずば抜けて優秀で、新たな視点をもたらしてくれる人材。

そんな人材と出会える、協創できる。



# 【プロ活用事例：マーケティングプロ（B向けSaaSサービス）】

## 経営課題・ニーズとご提案プロパートナー

クライアント様

### B向け情報サイト運営

<ニーズ>

- ・月額制の企業向け情報サイトの無料会員の有料顧客への転換、解約率の低減に苦慮
- ・自前でPDCAを回すことに限界

【経営課題】

自社SaaSビジネスの顧客ステータス  
毎の戦略・施策の立案、PDCAの確立

プロパートナーズ®



<ご提案>

※マーケティングオートメーション企業  
でカスタマーサクセスを立ち上げ。  
顧客向けマーケコンサルも担当。

- ◆T様【SaaS×マーケティングプロ】
- ・営業・マーケティングの各プロセスにおける施策立案、  
ボトルネック解消を得意とする

【ご提案スキーム】

マーケティング数値・現施策の分析を通じ  
全営業プロセス内の課題抽出と対策を立案

## 実行施策

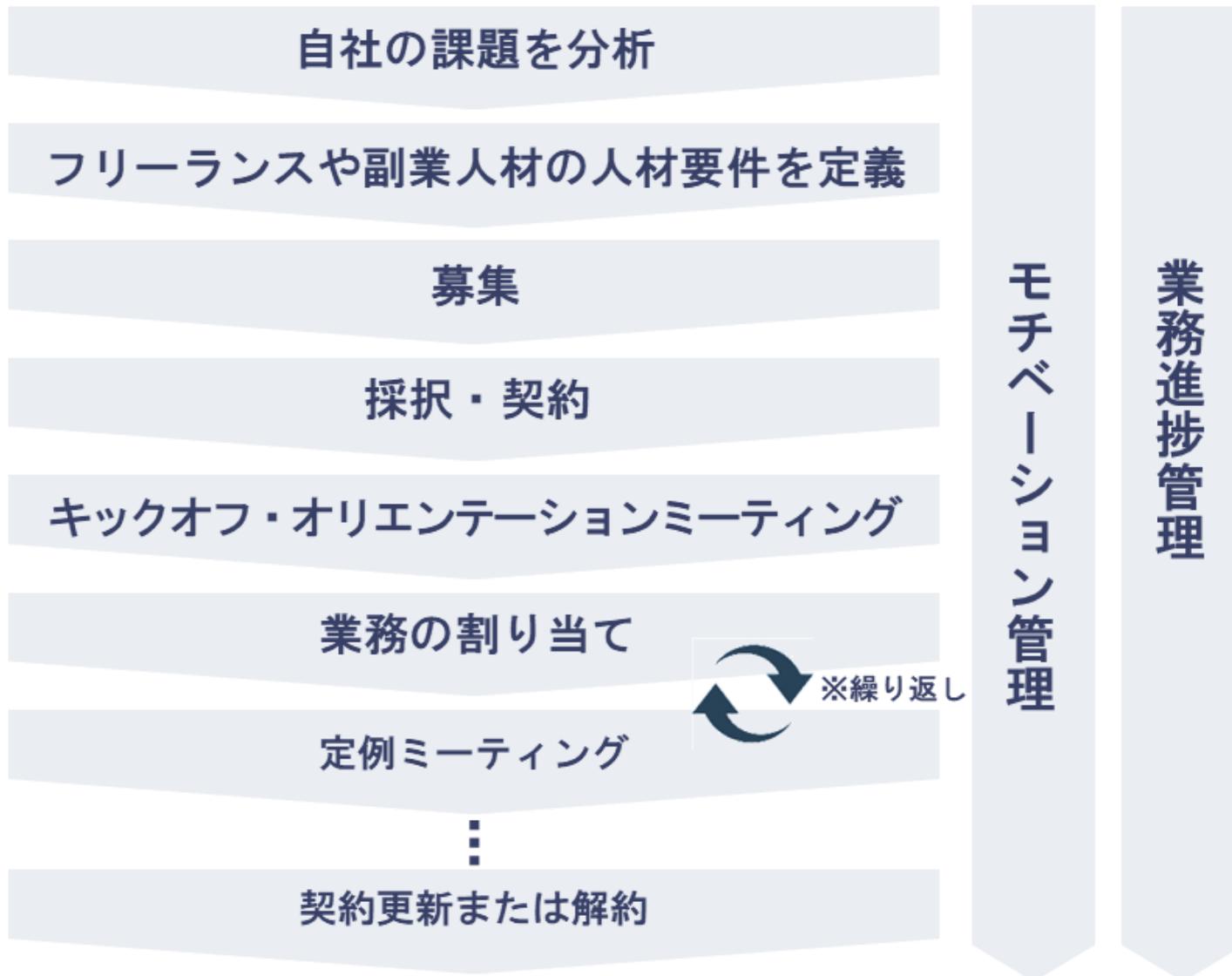
- カスタマージャーニーの可視化と各プロセスにおけるボトルネックの抽出
- マーケティング～インサイドセールス～セールス～カスタマーサクセスそれぞれの  
現施策の洗い出し・成果への貢献度の分析・可視化
- 新規施策の立案と成功している施策の標準化支援

## プロ活用の結果

経営陣が目指す「THE MODEL」の社内浸透、社内メンバーの主体的な仮説・検証マインドの醸成、各営業プロセスにおける営業転換率の昨対比1.3倍を実現

# フリーランス活用の ステップ

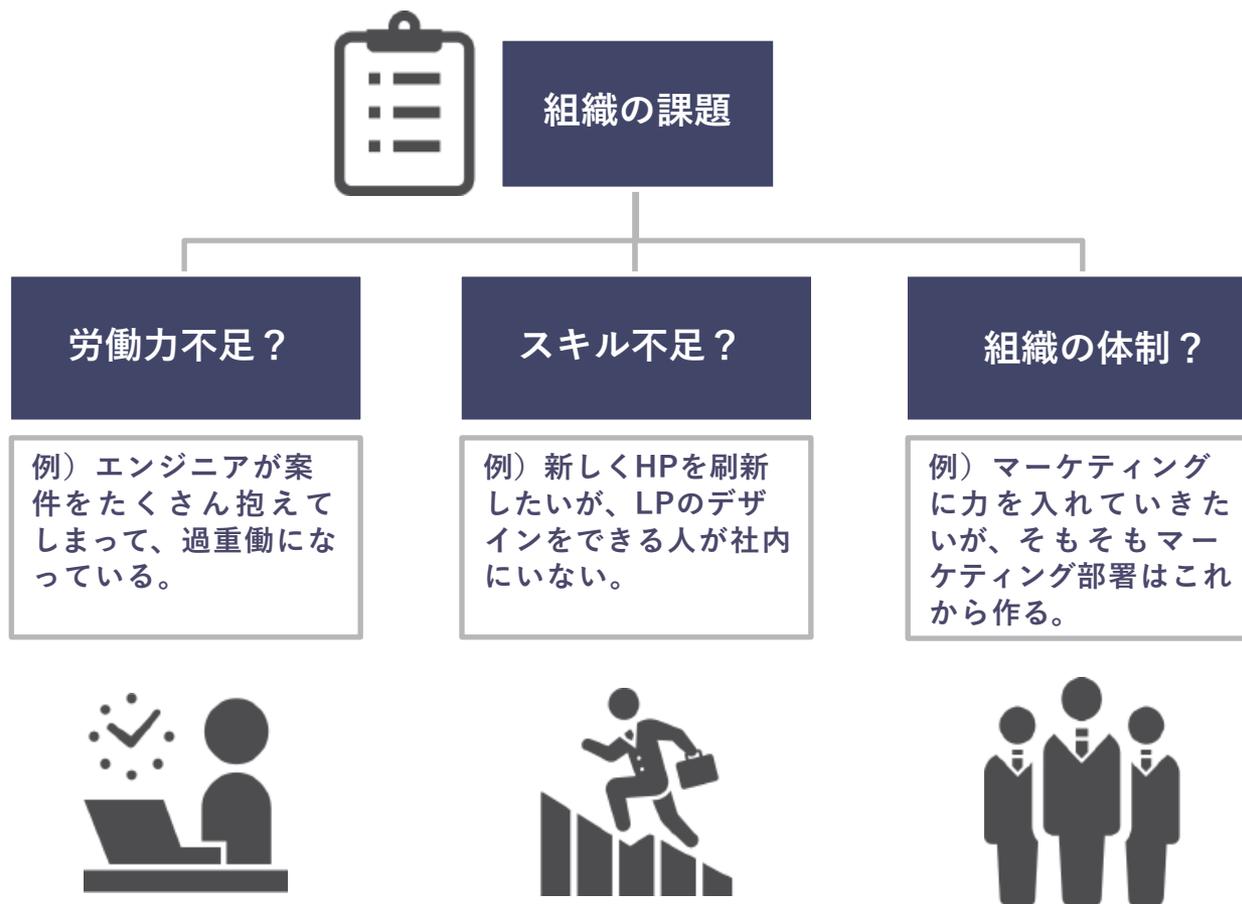
# 【プロセス】



出典：「副業・兼業人材活用ガイダンス2019年版」

# 【経営課題の明確化】

副業・兼業人材の活用に限らず、人材を最適に活用するには、経営課題の明確化が必要となる。組織が直面しがちな「忙しい」「人が足りない」「できない」の背景にある本質的な課題について仮説を立て、検証することで、経営・事業推進のボトルネックが明確になり、必要な打ち手や人材像が定義しやすくなる。



出典：「副業・兼業人材活用ガイダンス2020年版」

# 【経営課題抽出のイメージ】

経営・事業推進におけるボトルネックの抽出を行ったうえで、本質的な課題を深掘っていく。通常、解決に向けて複数の方向性があるが、即効性、革新性、コストなどを鑑みて、特に解決したい道筋を選んでいく。

表出している課題	労働力が不足している		
	忙しくて現場が疲弊	業務が滞る	新しいことに挑戦できない

本質的な課題	労働力が不足している原因は？		
	認知や採用ブランカが足りない	離職率が高く定着しない	生産性が低く人手がかかる

解決のための人材候補者	採用のプロ (採用広報、求人広告運用)	組織開発のプロ (制度設計、風土改善)	業務改善のプロ (マニュアル・フロー整備)
-------------	------------------------	------------------------	--------------------------

出典：「副業・兼業人材活用ガイダンス2020年版」

## 【解決策の比較】

解決策それぞれのメリット・デメリットや自社の体制・人員へのフィット度合い、中長期的に目指すべき姿から逆算し検討する。知識・経験の蓄積を重視するか否かも検討のポイントとなる。

	正規雇用	非正規雇用	コンサルティング企業	独立系フリーランス (兼業)	副業系フリーランス (副業)
専門性	○	△	◎	◎	◎
予算メリット	△	△	×	○	◎
職域柔軟性	◎	○	○	△	△
固定費／変動費	固定費	変動費	変動費	変動費	変動費
指揮命令	○	×	×	×	×

出典：「副業・兼業人材活用ガイダンス2020年版」

# 【複業人材の働き方の3タイプ】

テレワーク環境の拡大と低コスト化により、自社に常在する社員とでない信頼・安心できないという時代ではなくなった。企業の壁を超えた協業やオープンイノベーションが一般的になる中、従来のアウトソーシング的な「タスク型」の仕事から、中長期的に主体性を持って携わる「プロジェクト型」、社員と同等の帰属意識や責任を持ち、同じ目線で働く「ミッション型」の仕事まで、業務委託で働く人々の活用領域は広がっている。

## タスク型

- ・ バナーやロゴをデザインする
- ・ データ入力や翻訳業務を行う

⇒ 期間（人日）、作業内容、納品物が明確

## プロジェクト型

- ・ 人事制度の刷新
- ・ 新商品のキャンペーンを実施する

⇒ 期間（数か月～数年）、業務範囲、成果物が明確

## ミッション型

- ・ 企業の認知向上、ブランディング
- ・ 企業の人材開発（採用～育成）

⇒ 期間や成果物は限定せず、ミッションに基づき役割遂行

出典：「副業・兼業人材活用ガイダンス2020年版」



# 【マッチングサービスを活用する利点】

これまでフリーランスと付き合いのない企業にとっては自力で探すには限界があるため、フリーランス・副業人材の活用支援サービス、つまりマッチングサービスを活用することも有効である。

## 1 フリーランス・副業人材の管理をしてくれる

正社員と違い、接点の頻度が少なくなり、マネジメントコストがかかるケースもあるが、間に業者が入ることでマネジメントコストも抑えられ、リスクも最小限にできる。

## 2 請求や契約をまとめてできる

何人もフリーランス・副業人材を活用していると請求や契約回りが煩雑になるが、業者に一括請求、契約することができる。

## 3 自社の課題に沿った人材を紹介してくれる

自社にとってどんなフリーランス・副業人材がいいかを業者も一緒に考え、提案してくれるため、自社だけで探すよりもマッチング精度が高まる。

出典：「副業・兼業人材活用ガイダンス2019年版」

## 【まとめ】

- フリーランスは採用難時代における救世主。**積極的活用**  
**が競争優位性に繋がる**
- フリーランス活用のメリットは**事業推進・運営力の強化**  
を**スピードで獲得**でき、**社内のチームへの効果**もあること
- 一方で、フリーランス活用は数ある**経営課題の解決手段**  
**の一つ**。前提として**経営・事業課題の特定と解決策の検討**が重要
- 近年はマッチングエージェント・プラットフォームも増加。彼らは**フリーランス活用のプロ**

# プロ人材紹介サービス 「プロパートナーズ」とは

# 【プロパートナーズサービス】



## プロパートナーズ事業

非常勤の社外人材活用サービス

プロの  
活用

最適なプロが課題解決のゴールまでの道筋を描き、  
並走し、スピーディな課題解決を提供いたします



企業様



(マッチング・プロジェクト進行)



プロ

## 大切なのは「肩書」より、「今何がデキルか」

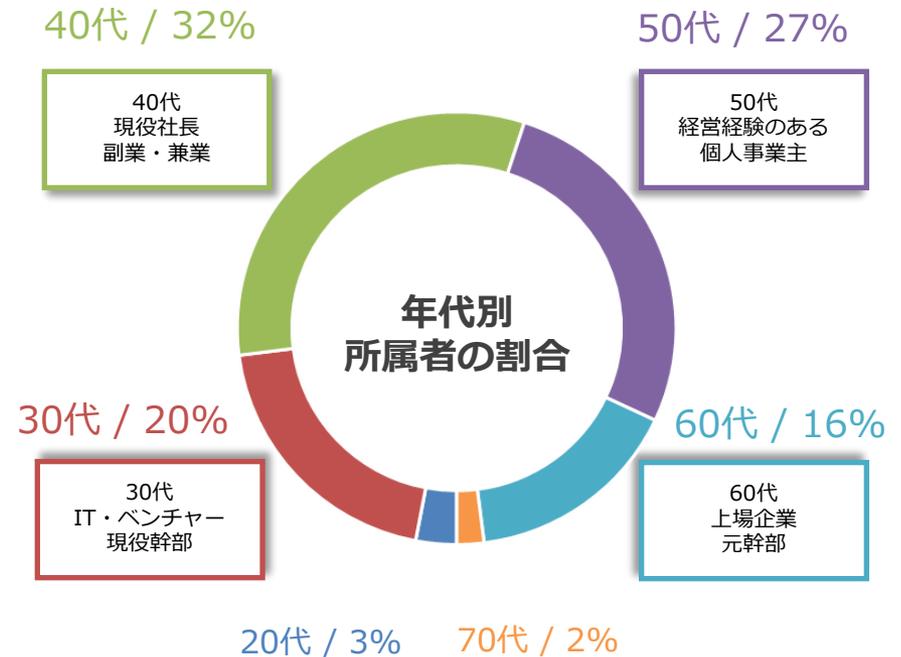
### 厳選されたプロ人材



### 審査通過率37%の厳しい選考

- ・他者からの**紹介・推薦**があるか
- ・自身の実績や支援方法に**自信**を持っているか
- ・秀でた**専門性**を備えているか
- ・業界や企業を超えた**再現性**があるか

### 40代、50代の現役層が中心



# 【プロの活用テーマランキング①】

## 様々な「経営課題」をご相談いただいております

① 営業	ニーズ	 <b>営業プロ</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業の成果が上がらない</li> <li>・属人的で再現性が低い</li> <li>・営業人員が成長していない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元楽天 営業部長</li> <li>・元P&amp;G 営業組織開発部長</li> <li>・元オラクル 営業部長</li> </ul>	
② 財務	ニーズ	 <b>CFOプロ</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資金調達したい</li> <li>・M&amp;Aの調査や実行に不慣れ</li> <li>・IPOに向けて準備したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元MCJ 経営企画室長</li> <li>・元ジャフコ バンチャーキャピタル</li> <li>・元VOYAGE GROUP ファイナンス</li> </ul>	
③ 上場	ニーズ	 <b>IPOプロ</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5年以内の上場を検討中</li> <li>・上場経験のある推進者がいない</li> <li>・ガバナンスを強化したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元スターバックスコーヒー 管理部門長</li> <li>・元バックスグループ 総務部長</li> <li>・元みずほ証券 シニアリスト</li> </ul>	
④ IT	ニーズ	 <b>CTOプロ</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システム投資の目利き</li> <li>・経営視点のある組織作り</li> <li>・IT知見のある人材採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元AppBank CTO</li> <li>・元アップル 代表取締役</li> <li>・現メルカリ エンジニアマネージャー</li> </ul>	
⑤ 総務	ニーズ	 <b>総務・FMプロ</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オフィス移転・レイアウト変更</li> <li>・最適な福利厚生構築</li> <li>・エンゲージメント強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元メルリナ 総務部長</li> <li>・元スクエア・エックス 総務部長</li> <li>・元パナソニック 企画営業</li> </ul>	
⑥ 広報	ニーズ	 <b>広報プロ</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報人材を採用するか迷う</li> <li>・社内外のブランディング</li> <li>・PRの仕組みをつくりたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元セガトイズ 広報責任者</li> <li>・元CCC 広報</li> <li>・元アビビル 広報部長</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業戦略／戦術の立案、PDCAサイクルの導入・運用</li> <li>・営業の仕組化や標準化、営業社員の教育</li> <li>・営業体制の構築支援、営業マネージャーのサポート・育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IT投資の判断サポート、ITベンダの選定・折衝</li> <li>・IT組織の構築、開発</li> <li>・IT人材の採用・育成支援</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・資本政策の策定や改訂</li> <li>・M&amp;A実行支援</li> <li>・投資配分やVC検討、銀行折衝</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革・生産性向上のためのオフィス・総務サービス作り</li> <li>・社員を元気にする総務部門構築、総務社員の育成</li> <li>・健康経営の導入・推進支援</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・上場前後のシナリオ構築</li> <li>・証券会社、監査法人との折衝</li> <li>・ガバナンス体制の強化、社外取締役、監査役</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報機能の立ち上げ（戦略立案、実行支援）</li> <li>・採用広報のための仕組み構築</li> <li>・ブランドブックの作成支援</li> </ul>

# 【プロの活用テーマランキング②】

**⑦ 人事**

**ニーズ**

- ・人材がなかなか採用できない
- ・人事制度が機能不全状態
- ・教育研修が成果に繋がらない

**採用人事プロ**

- ・元CCC 人事部長
- ・元ラクスル 人事部長
- ・元ファーストリテイリング 経営者育成

- ・採用計画の立案、実行支援
- ・人事制度の設計、構築、運用
- ・教育研修の見直し

**⑩ 生産**

**ニーズ**

- ・工場の自動化を進めたい
- ・技術力を向上させたい
- ・調達コストを下げたい

**生産管理プロ**

- ・元BUFALLO 副社長
- ・元ソニー 生産改善
- ・元日立グループ 設備技師

- ・生産ラインの効率化、リードタイムの短縮化
- ・生産組織の自律化、生産人員の適正化
- ・将来的なマネタイズのための技術支援

**⑧ マーケ**

**ニーズ**

- ・軸になる計画が立っていない
- ・販促が成果に繋がらない
- ・WEBを活用できていない

**マーケプロ**

- ・元オールアバウト 事業部長
- ・元サイバーエージェント グローブッカー
- ・元ガイアックス BtoBマーケター

- ・マーケティング戦略の立案、実行支援
- ・最適なリード獲得手段の構築支援
- ・WEBマーケティング、SNS活用支援

**その他**

- ・UI/UXデザインの概念浸透、デザイナー育成
- ・コミュニティマーケティングの戦略設計、実行支援
- ・シニア活性化
- ・犯罪対応
- ・飲食のFC構築プロ
- ・マーチャンダイジング
- ・税制等のトレンド把握
- ・海外販路開拓
- ・女性目線のサービス開発

**⑨ 新規事業**

**ニーズ**

- ・新規参入する業界の知見不足
- ・計画へ落とし込みできない
- ・コネクションがない

**新規事業プロ**

- ・元DeNA 新規事業担当
- ・元リクルート 事業開発室長
- ・元P & G ブランドマネージャー

- ・調査分析、計画立案
- ・新規事業立ち上げ支援
- ・アライアンス開拓、販売体制の構築

本ランキングはNewsPicksの「副業2.0」特集にも掲載



- 146 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 17
- 145 COO (副社長、専任専任専任専任) 14
- 144 COO (副社長、専任専任専任専任) 8
- 143 COO (副社長、専任専任専任専任) 8
- 142 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 141 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 140 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 139 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 138 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 137 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 136 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8
- 135 兼業プロ (兼業プロ、兼業プロ) 8



成長段階ごとの経営課題を「プロ」がサポート

## Mission

エッセンスの存在意義

新しい、仕事文化をつくる

## Vision

目指す姿

企業と個人の新しい関係性を実現する

企業：雇用から活用へ  
個人：自立した生き方を

### ■ 事業内容

- ・ プロパートナーズ  
(プロフェッショナルの紹介)
- ・ リクルーティング  
(人材紹介及びヘッドハンティング)
- ・ 他社留学  
(越境型研修サービス)
- ・ プロボノ  
(社外体験プラットフォーム)

### ■ HP

<https://www.essence.ne.jp/>

### ■ 連絡先

TEL:03-6661-7747 (代表)

FAX:03-6661-7746

E-mail:[mk@essence.ne.jp](mailto:mk@essence.ne.jp)

### ■ 所在地

東京都中央区日本橋蛸殻町1-11-1

人形町シティプラザ 5F



The logo consists of a stylized square icon on the left, composed of black and blue geometric shapes. To its right is the word "essence" in a lowercase, sans-serif font. The letters "e", "s", and "s" are colored blue, while the remaining letters "e", "n", "c", and "e" are black.