



厚木ロータリークラブ週報

JAPAN 第2780地区

Atsugi Rotary Club Weekly

也幸太也雄
信良雄卓良
川原中部井
市栗畑建金
長長事
会報・IT
会副幹副
会報・IT

世界に希望を生み出そう

2023～2024 国際ロータリー会長 ゴードン R. マッキナリー

例会場 厚木商工会議所 5F 大会議室

例会日 毎週火曜日 12:30～

事務所 厚木市栄町1丁目16番15号 厚木商工会議所内

<http://www.atsugi-rotary.jp> メールアドレス info@atsugi-rotary.jp TEL.046-222-5811 FAX.046-222-5821

第3061回例会(3月19日)☆司会 柳田純昭SAA

点鐘 …市川信也会長

斉唱 …我等の生業

今日のお花



神奈川県プロ人財活用センター 須藤弘幸様



横浜銀行厚木支店支店長 石井智之様

会長報告

◎ロータリー米山記念奨学会 より
・ハイライトよねやま Vol.288

今日のお祝い 「おめでとうございます。心よりお慶び申し上げます。」

* 事業所開設

本多正彦君(27日)
高橋 宏君(4月1日)
鈴木茂男君(4月1日)
相田 洋君(4月1日)

* 会員誕生日

柳田純昭君(29日)
前田賢一君(4月1日)

* 配偶者誕生日

山本晃久君
(佳代子夫人28日)
財津高広君
(聡子夫人29日)

* 結婚記念日

本間裕介君(4月1日)

今日の例会 (2024年3月26日)

「生い立ちの記(2)読み返し」

担当：本多正彦君

幹事報告

◎例会変更

・大和RC

3月19日(火) → 取止め例会(祝日週のため)

4月16日(火) → 夜間例会

4月30日(火) → 取止め例会(祝日週のため)

委員会報告

◎雑誌広報年史委員会

◎2023～2024年理事役員委員会

組合わせと懇親会のご案内 幹事 建部卓也

スマイル

市川信也会長・畑中雄太幹事

3月は異動の季節です。厚木RCにおいても3名の方からご報告を受けております。新天地でのご活躍をお祈り致します。本日の卓話は「会員卓話」で永井会員が担当で、卓話者は神奈川県プロ人財活用センターの須藤弘幸様です。どうぞ宜しくお願い致します。

黒柳告芳君

弊社75周年記念で黄金井さん、横浜銀行さん、レンブランドさんにお世話になりありがとうございました。

高橋 宏君

本日所用の為早退します。

黄金井陽介君

入会記念のお祝いありがとうございました。所用のため早退いたします。

次回の例会 (2024年4月2日)

「春の親睦例会」

担当：親睦活動委員長 前島憲司君

今日のお花



クリスマスローズ(市川信也会長)
カラー(黒柳告芳君)
ハナニラ ムスカリ(建部卓也君)

例会「副業 兼業のすすめ」

担当：永井竜一君

講師：神奈川県プロ人財活用センター 須藤弘幸様



【中小企業の人手不足問題を解決する・副業兼業のすすめ】

本日の目的は、中小企業の人手不足問題に対し、副業、兼業の理解を深め、課題解決につながるきっかけづくりになればと思います。プロ人財活用センターは、10年ほど前に内閣府の地方創生事業としてスタートしました。首都圏の人材を地方に流動化させる役割で、神奈川県では、神奈川県産業振興センターが受諾をし、県内の中小企業の人材採用の支援に携わっております。ここからは、中小企業の人手不足の状況を共有していきたいと思っております。中小企業の人手不足倒産の件数で、

2023年度は集計以来過去最多のペースとなっております。上半期で約110件の事業者が人手不足により事業を継続できないといった数値で、下半期で約200件と過去最高の数値になっています。中小企業の懸念材料アンケートでは、2022年度まで円安、インフレが上位でしたが、2023年度は人手不足の問題が原油、素材価格高騰の次に上位となっています。中小企業の人手不足の割合は、正社員は全体で52.1%の事業者が人手不足と感じており、非正規社員に関しても30.9パーセントの事業者が人手不足と感じています。いずれの数値も過去最高の数値となっております。業種別の人手不足の割合は、正社員は、旅館、ホテル、情報サービス、建設業が上位となります。建設業は、2024年問題などもあり、上位に入る状況です。次に、非正規社員の人手不足割合に関しては、飲食店が上位です。神奈川県内においても約49パーセントの事業者が人手不足と感じており、前年比よりも12ポイントアップしており、徐々に人手不足の問題に関して、深刻化を増している状況です。

人手不足の解決方法として、まず採用のミスマッチを減らす、次にミスマッチを防ぐために自社の魅力を情報発信する、近年ではSNSの活用もあります。最後に、多様な人材採用に目を向ける、ことです。女性のみならず、シニア層、障害者、外国人、また本日のテーマである兼業、副業の外部プロ人材を使う方法があります。実際に副業、兼業を利用したことがある事業所数は全体の約25.8%で、それ以外はまだ利用したことがないといった状況です。

副業、兼業を採用したことがない理由には、そもそも副業、兼業に関して意識をしていない、また実際に活用した事がなく内容を知らない、といった事業者が多くなっております。一方で、副業、兼業を実際に使った事業者の目的と効果に関しまして、ともに人材不足の解消や、社内にはないスキル、ノウハウを得るといった事が挙げられます。

ここで効果があった事例を紹介します。食品のテイクアウト用容器を扱う佐賀県の九州パール紙工では、コロナ禍により需要が高まったことによりEC販売に注力することになりました。しかしEC販売のノウハウを持った人材が社内に不在なため、副業、兼業のプロ人材を活用しました。結果、EC販売の業績向もあります

が、その副業、兼業人材のノウハウを社内の担当者が吸収したことにより、人材育成につながり、自分たちでEC販売を自走、内製化が可能になった、といった事が大きな効果として挙げられます。

副業人口が現在どれぐらいいるかですが、フリーランスを含む副業人口は全国に約1,600万人、約10年前から比べて1.7倍まで増加しております。背景として、大企業の副業容認割合が10年前の2倍、全体の約53%の大企業が副業、兼業を容認し始めている、といった事情も背景としてあります。副業、兼業人材の位置付けは、契約は業務委託で契約をしますが、固定費、変動費で分けると変動費の部類、企画経営と実務で分けると企画、経営の領域に位置します。現場で手を動かす実務というより、企画、経営戦略を変動費の枠内で人材を採用する、業務委託契約をするといった切り分けになります。

副業プロ人材の領域の例として、新規事業、販路開拓、人事制度、IT導入などが挙げられます。特に要望が多いのが販路開拓のSNS集客や、IT導入などです。副業、兼業人材が何を目的に副業、兼業をしているかと言うと、以前はお金、副収入が主な目的でしたが、近年は自分の経験、ないしはスキルを外で活かしたい、といった目的が強くなっております。特に60歳定年後、65歳まで再雇用で、65歳以降も働きたいといった意欲のある方が増えています。事前に副業、兼業で自分のスキルを試して、事業者との出会いや経験を積むことにより、65歳以降も活躍できる場を見つける、といった目的も見られます。

プロ人材活用センターのスキームについて、まずは県内の中小企業の人材採用におけるニーズを金融機関経由でヒアリングします。そこで求人内容の整理を当センターで行い、提携している47社の人材紹介会社、55社の大企業連携を活用します。求人情報に適した連携先に情報を繋ぎ、人材のご紹介に繋げるといった役割を担っています。

人材紹介会社に関して、成約時に手数料は発生しますが、大企業連携は無料での支援になります。プロ人材活用センターの実績は、今年度に関して、昨年度より相談件数は減っていますが、人材紹介の成約数に関しては20件以上増加となっております。

また、その内訳として副業、兼業の成約数に関して、相談数は前年の約3倍、成約数も約3倍といった実績で、事業者からの副業、兼業に対する注目度の高まりが挙げられます。

副業、兼業のメリットについてです。

1つ目としては、必要な業務を必要な時だけお願いできる、例えば半年間でマニュアルを作ってほしい、なども挙げられます。2つ目は、正社員を雇うことより費用を抑えられるといったメリットがあります。相場価格として5万円から10万円、月20時間の稼働で給与よりコストが抑えられます。また業務委託契約につき、社会保険料など給与以外の経費もかからないメリットがあります。3つ目は、契約の見直し、解除が随時可能です。例えば、相性が合わない、また早く終わってしまったなど随時契約を柔軟に見直すことが可能です。大企業出身の副業、兼業人材を取り入れるケースでは、転籍を前提とする試用期間として、お互いの相性を確認し、お互いに相性が合えば実際に転籍するといった見極めの期間としても活用できます。

活用事例として、横須賀市のパン製造販売業では工場を新設し、新たなアルバイト採用を増やしたのですが、製造マニュアルがなく、新人の教育が不均等、生産性の低下が課題でした。そこで、動画マニュアルを作成し、新人教育に充てることとしました。ここでは3名の副業、兼業が決定し、20代から30代の会社員、営業、企画から動画制作が得意な方を採用することができました。次に、横浜市にあるオートバイパーツの販売店は経理業務が属人化、煩雑化が問題でした。その経理業務をIT面で改善することによって、誰でも楽に経理業務をこなすといった目的で、副業、兼業を採用いたしました。結果、経理コンサルタント、経理管理本部長などの人材を採用でき、大幅に経理業務を改善することができました。研究所の事例については、プログラマー、法務、知財関連の副業、兼業人材を5名も採用できた事例もあります。こうした専門性の高い人材の確保によって、普段自社の社員内で解決できない問題に対し、課題解決を行うといったことが可能になります。留意事項については、人手不足の中でも、人手の穴埋めでなく、事業の成長を目指す目的を持ち、どういった戦略遂行においてどんなスキルが不足しているか、を明確にすることです。

次にやりたいことを明確化させておく、単純な労働力としての活用には向いていない、依頼する業務を整理しておく、副業、兼業人材の扱いに対する意識といったことが挙げられます。意識については、社員同様の扱いとして接することが求められます。

また、トラブルを防ぐために、事前に副業、兼業人材と事前のすり合わせをすることが重要です。提携している副業サイトに関して紹介します。特にオンラインの座談会を提供している面では、事前に相手の人間性など

相性などを確認することができ、役に立っております。

副業、兼業サイトの仕組みには、サイトの利用料として、求人広告料10万円また成約時に1人当たり5万円といった料金体系が例としてあります。月付の報酬、業務委託料とは時給単価2,500円から5,000円ほどが相場です。

まとめとして、中小企業の人手不足問題に対し頼める業務は、外部のプロ人材を上手に活用することをおすすめいたします。

人材採用は費用ではなく先行投資であることをぜひお考えいただき、ご検討いただければと思います。我々、神奈川県プロ人材活用センターは、県内の中小企業の人材採用の課題に対し、直接現場にお伺いし、丁寧に状況をヒアリングさせていただきます。また企業の課題を明確にし、必要な人材のスキルを整理し、人材紹介会社、大企業と連携しながら人材採用の課題解決に対し支援してまいります。お気軽にご相談ください。

出席報告 <会員 36 名、出席対象 31 名>

3月5日例会	確定出席率 93.75%	3月19日例会	出席 25 名 欠席 6 名 出席率 80.65%
		<欠席>	相田 洋君・今井銀河君・財津高広君・常磐重雄君 早寄慶一郎君・前田賢一君