

MIRAIWORKS

副業・兼業人材活用について

株式会社みらいワークス

III みらいワークス概要

会社名 株式会社みらいワークス（証券コード：6563）

取締役 岡本祥治、池田真樹子、中田康雄(元カルビーCEO)

監査役 亀村明、品川広志、本行隆之

執行役員 久野芳裕、高橋寛、黒田浩志、渡邊 良司

許認可 - 有料職業紹介事業許可証 13-ユ-305507 - 労働者派遣事業許可証 派13-305405

資本金 77,315千円（2024年3月31日時点）

従業員数 従業員159名、他 業務委託・派遣社員等のパートナー82名（2024年3月31日時点）

本社 東京都港区虎ノ門4丁目1-13 Prime Terrace KAMIYACHO 2F

営業所 大阪（2019年11月開設）

沿革 2012年03月 株式会社みらいワークス設立

2012年04月 プロフェッショナル人材マッチングサービス『FreeConsultant.jp』開始

2017年12月 東京証券取引所マザーズ市場に株式を上場

2019年11月 大阪事業所開設

2020年07月 株式会社日本人材機構より、地方転職プラットフォーム『Glocal Mission Jobs（GMJ）』を譲受

2020年09月 地方副業プラットフォーム『Skill Shift』を運営する、株式会社スキルシフトを吸収合併

2022年03月 リード獲得DXプラットフォーム『FIND CAREERS』を運営する、株式会社And Technologiesを吸収合併

2022年04月 市場区分見直しにより東京証券取引所グロース市場へ市場変更

2022年10月 クリエイターのキャリアに特化した各種メディアを運営する株式会社ハイブを子会社化

III みらいワークスの「Mission」

日本のみらいの為に 挑戦する人を増やす

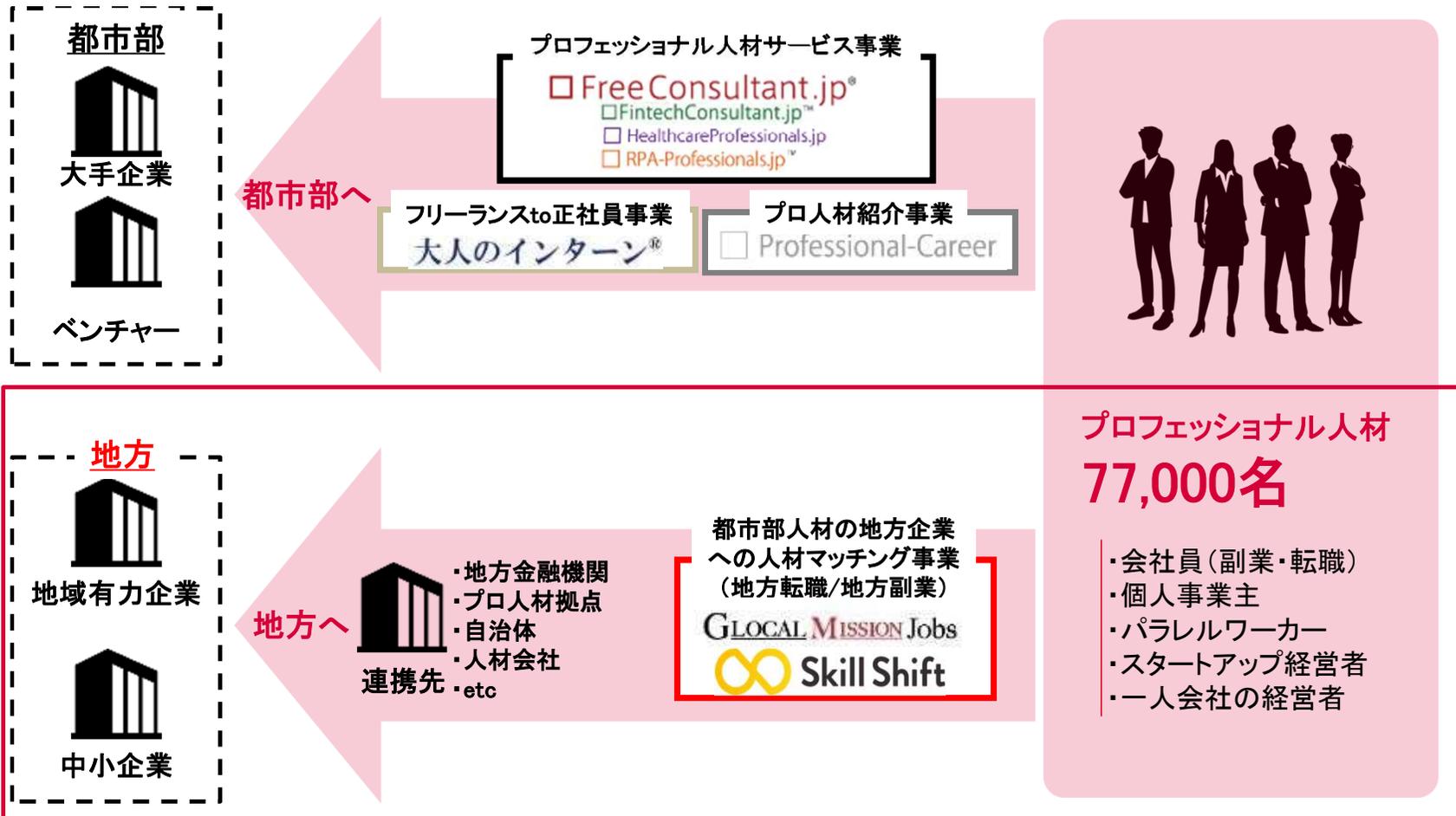
日本の高い成長を支えた終身雇用・年功序列に代表される「企業が労働者（個人）を守る時代」は終焉し、人生100年時代が本格的に到来。

個人は自らの責任で「自らの働き方と生き方を選ぶ時代」に変化。そのような時代において、みらいワークスは、挑戦する個人が働く機会・チャンスを増やすことで日本を元気に。



III みらいワークス概要

✓ プロ人材が雇用形態・エリアに関わらず、
活躍・挑戦するためのプラットフォームを展開している唯一の人材サービス会社。



地域金融機関との連携実績

全国 **109** 金融機関

65銀行、39信用金庫、3信用組合、2政策金融機関と連携し、
副業プロ人材活用・経営幹部・管理職採用を推進。

【北海道・東北】

- 青森銀行（あおもり創生パートナーズ）
- みちのく銀行
- 岩手銀行（いわぎんリサーチ&コンサルティング）
- 七十七銀行（七十七ヒューマンデザイン）
- 北都銀行
- 山形銀行（TRYパートナーズ）
- 荘内銀行
- 北洋銀行（北海道協創パートナーズ）
- 北日本銀行
- 福島銀行
- 帯広信用金庫
- 青い森信用金庫
- ひまわり信用金庫
- 青森県信用組合
- いわき信用組合

【北関東・甲信】

- 常陽銀行
- 筑波銀行
- 足利銀行
- 群馬銀行
- 八十二銀行（八十二スタッフサービス）
- 東和銀行
- 長野銀行
- しのめ信用金庫

【南関東】

- 三井住友銀行（SMBCHヒューマンキャリア）
- 千葉銀行（ちばぎんキャリアサービス）
- 千葉興業銀行
- 銚子信用金庫
- 西武信用金庫（西武コミュニティセンター）
- 千葉信用金庫
- 館山信用金庫
- 佐原信用金庫
- 房総信用組合
- 君津信用組合
- 銚子商工信用組合
- 日本政策金融公庫
- 商工組合中央金庫

【東海】

- 大垣共立銀行（OKB総研）
- 十六銀行（十六総合研究所）
- 静岡銀行
- 清水銀行
- 百五銀行（百五スタッフサービス）
- 三十三銀行
- 愛知銀行
- 名古屋銀行
- 中京銀行
- 関信用金庫
- 東濃信用金庫
- 遠州信用金庫
- しずおか焼津信用金庫（静岡焼津マネジメント）
- 浜松磐田信用金庫
- 富士信用金庫
- 三島信用金庫
- 碧海信用金庫
- 豊田信用金庫
- 豊橋信用金庫
- 西尾信用金庫
- 愛知信用金庫
- 桑名三重信用金庫

【北陸】

- 第四北越銀行（第四北越キャリアブリッジ）
- 北陸銀行
- 富山銀行
- 北國銀行（CCイノベーション）
- 福井銀行／福邦銀行（福井キャリアマネジメント）
- 富山第一銀行
- 新潟信用金庫
- 興能信用金庫

【近畿】

- りそな銀行
- 滋賀銀行（しがぎん経済文化センター）
- 京都銀行
- 紀陽銀行
- みなと銀行
- 京都北都信用金庫
- 北おおさか信用金庫（きたしん総合研究所）

【中国】

- 山陰合同銀行
- 中国銀行
- トマト銀行
- 広島銀行／ひろぎんヒューマンリソース
- 山口銀行（YMキャリア）
- もみじ銀行（YMキャリア）
- 呉信用金庫

【四国】

- 阿波銀行
- 百十四銀行
- 伊予銀行
- 愛媛銀行
- 四国銀行
- 高知銀行
- 阿南信用金庫

【九州】

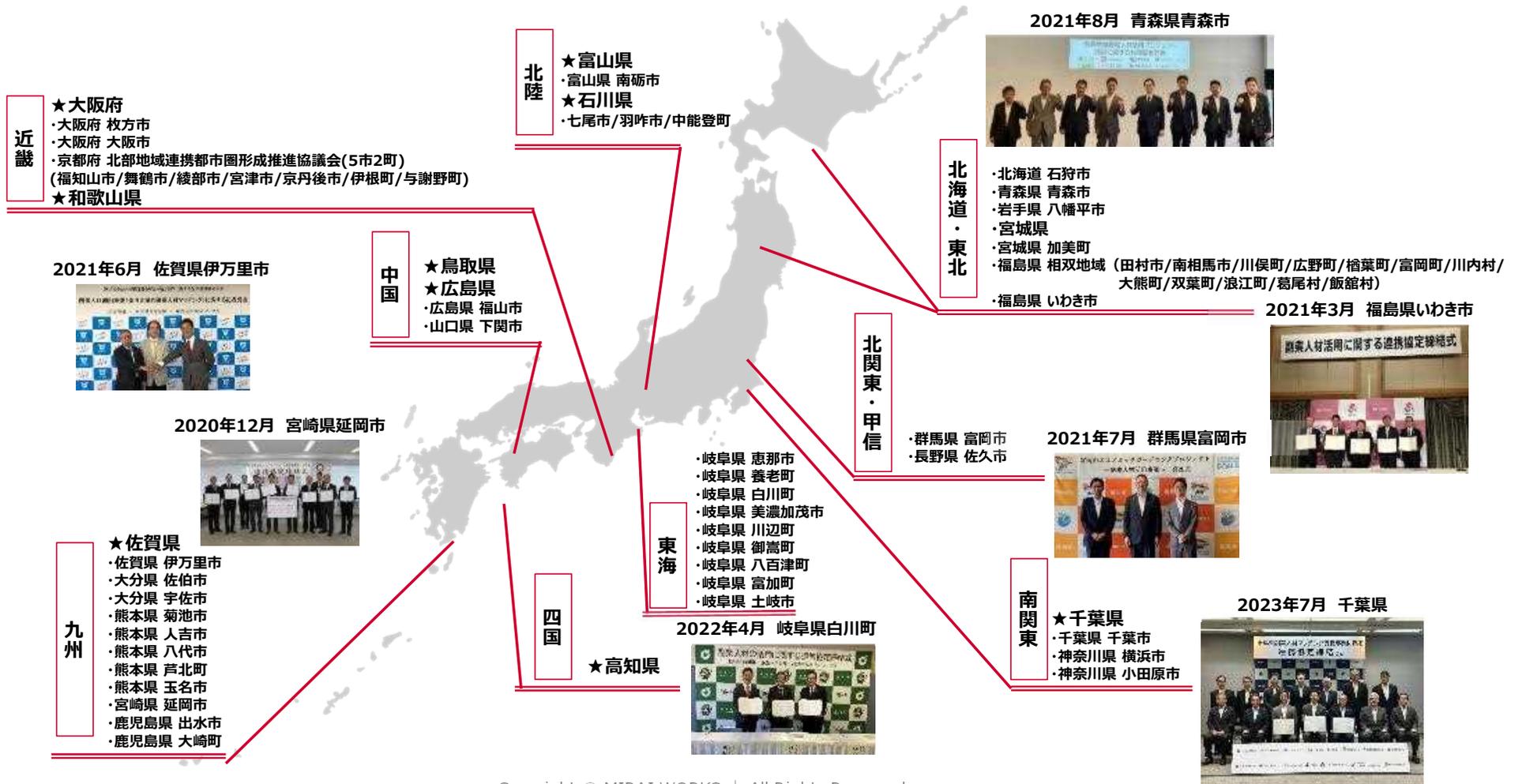
- 筑邦銀行
- 西日本シティ銀行
- 北九州銀行（YMキャリア）
- 佐賀銀行
- 肥後銀行（肥銀オフィスビジネス）
- 大分銀行
- 宮崎銀行
- 鹿児島銀行／かぎんオフィスビジネス
- 宮崎太陽銀行
- 南日本銀行
- 伊万里信用金庫
- 熊本第一信用金庫
- 熊本中央信用金庫
- 大分信用金庫
- 大分みらい信用金庫
- 日田信用金庫
- 延岡信用金庫
- 奄美大島信用金庫
- 鹿児島相互信用金庫

【沖縄】

- 琉球銀行

自治体との副業人材活用連携実績

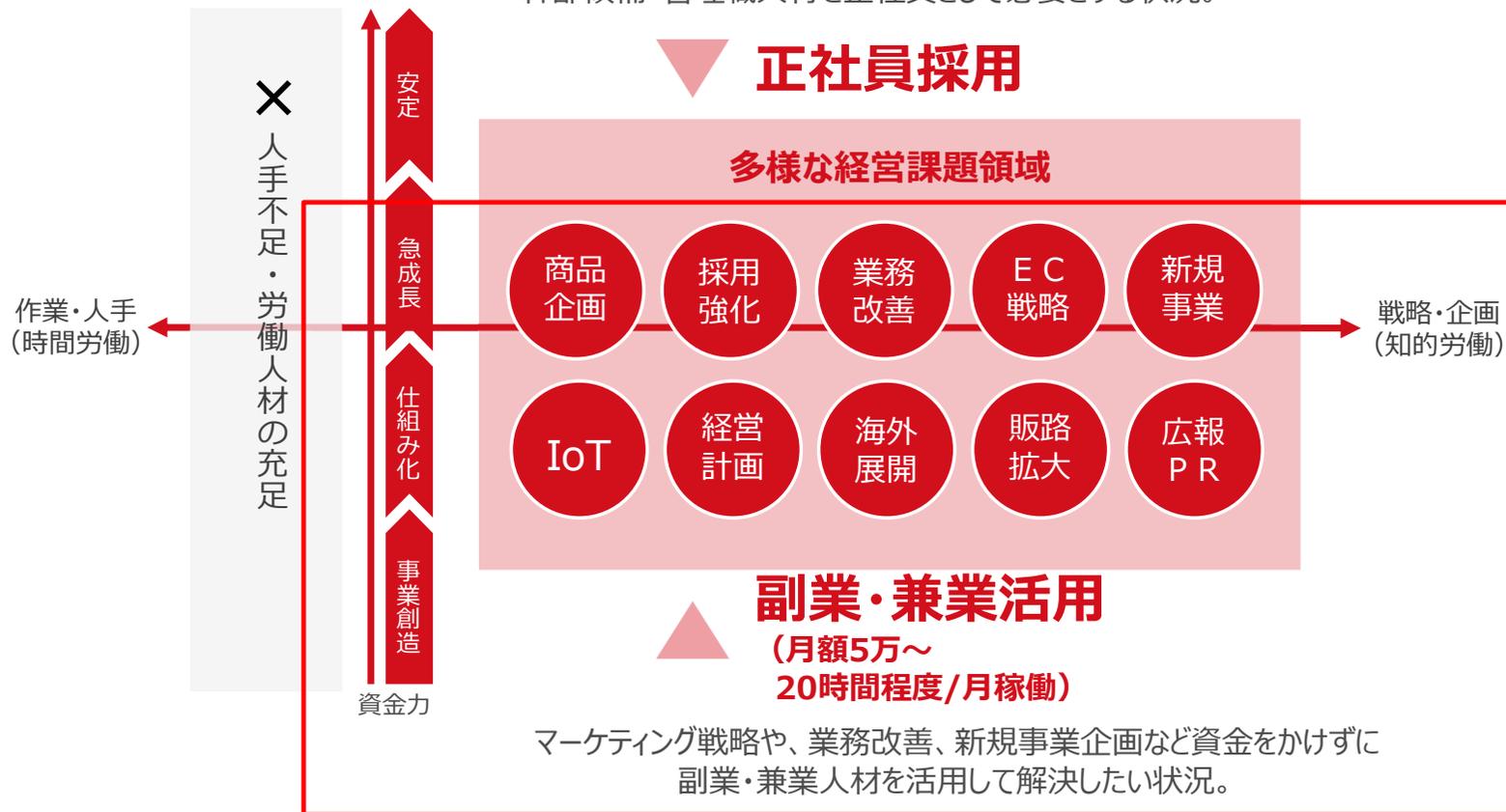
8県1府、56市町村と連携し、副業人材活用事業を推進。



転職サービスと副業・兼業サービス

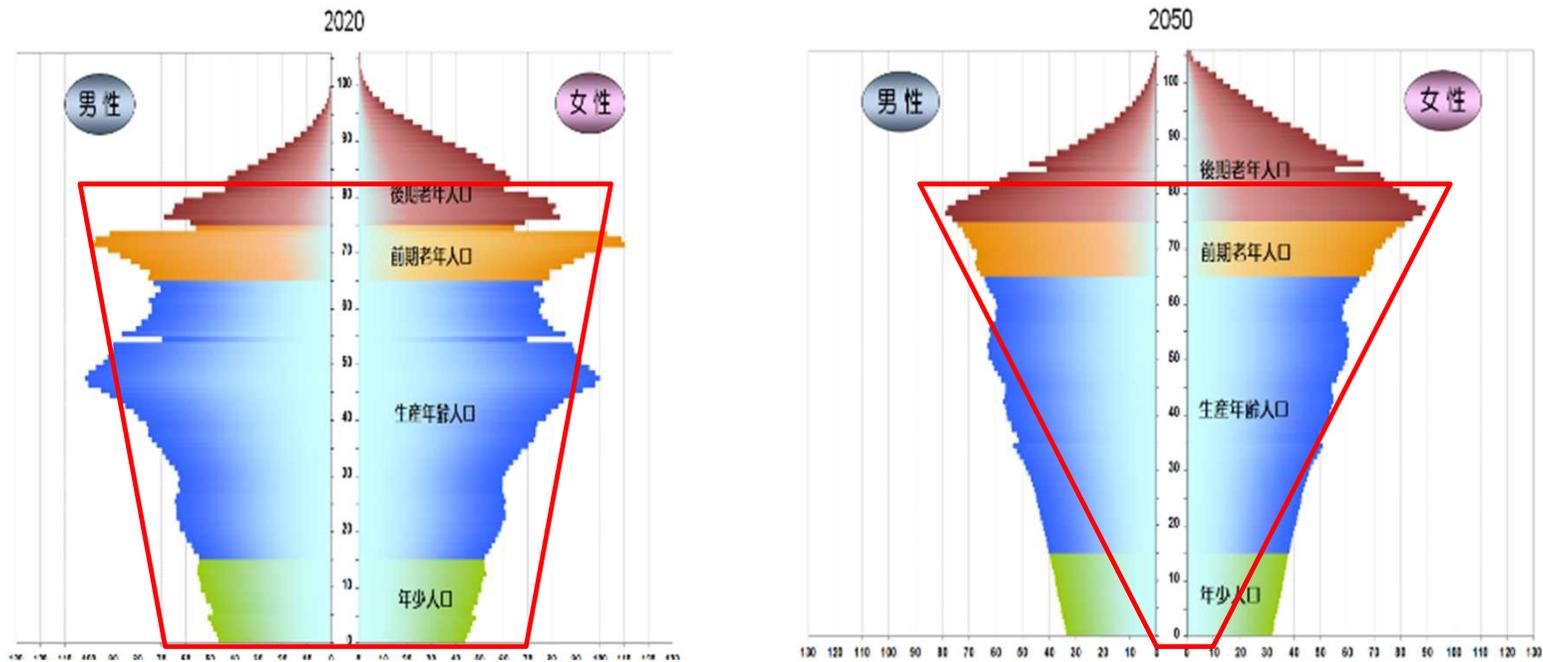
- ✓ 事業フェーズ、資本状況（ご予算）、必要とする業務量に応じ、常勤雇用と副業兼業を組み合わせたの高度人材の活用が可能。

中核人材として社内を率い、プロジェクトの推進、業務改善など幹部候補・管理職人材を正社員として必要とする状況。



生産年齢人口の急激な減少

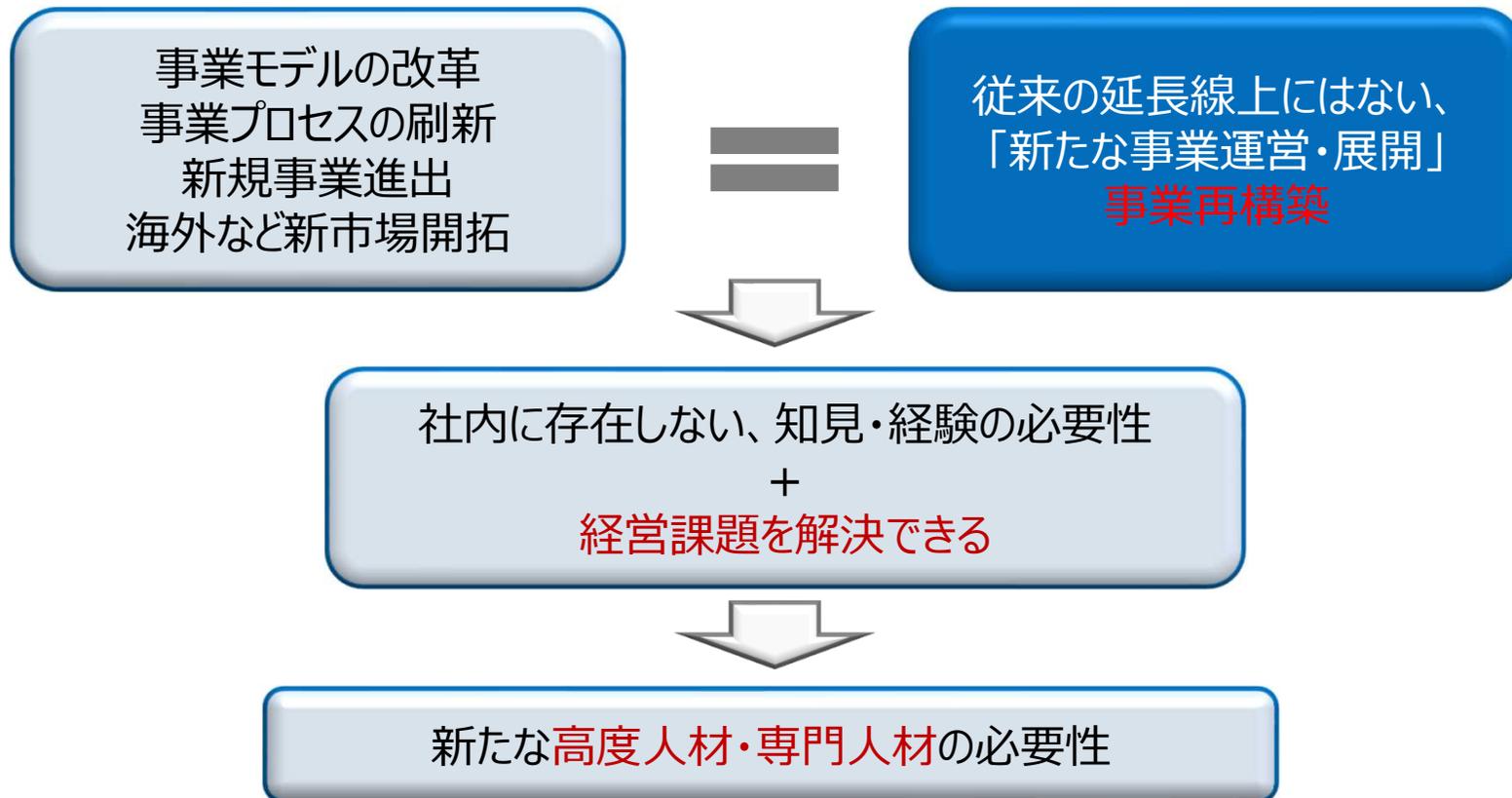
- ✓ 今後労働人口が減少し、慢性的な人手不足が続くことが予想。
→労働生産性の向上が急務。



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」

なぜ今、都市部の高度人材・専門人材が

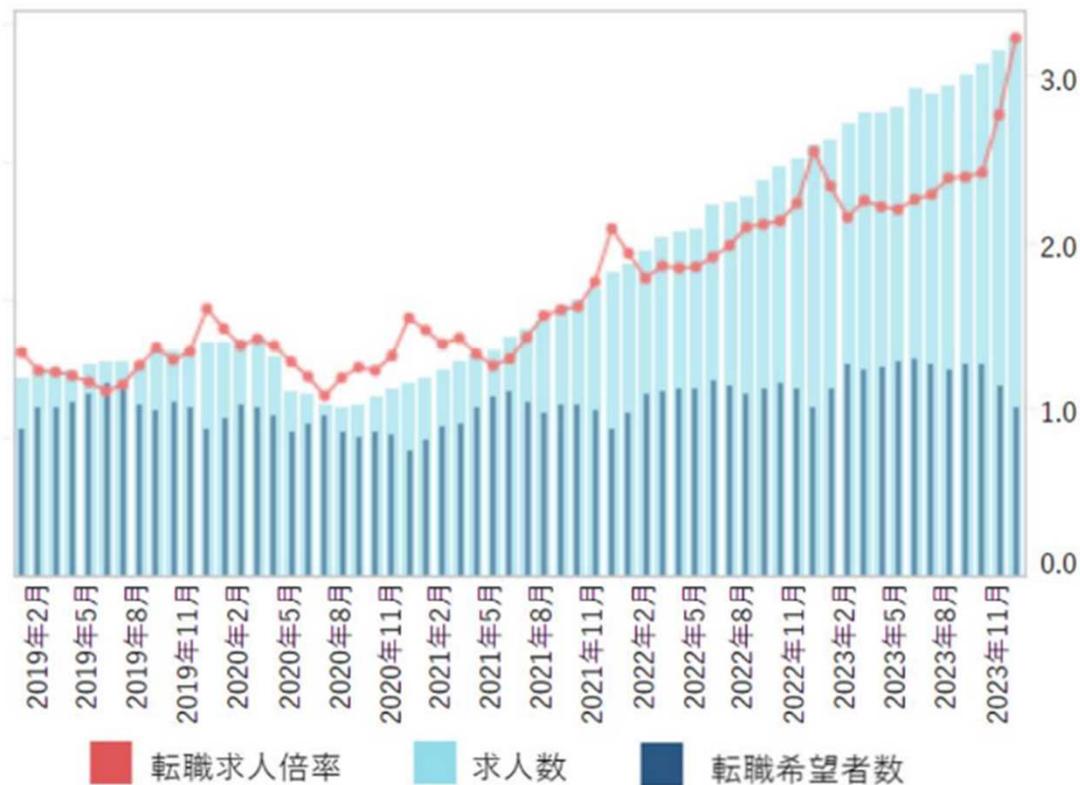
生産性向上に向けて



「中途採用」することの難しさ

- ✓ 求人倍率2.76倍、求人数はここ3年で倍増、求職者数は変わらず。
→地域の中小企業同士が、常に人材を奪い合う構図が続いていく。

doda転職求人倍率・求人数・転職希望者数



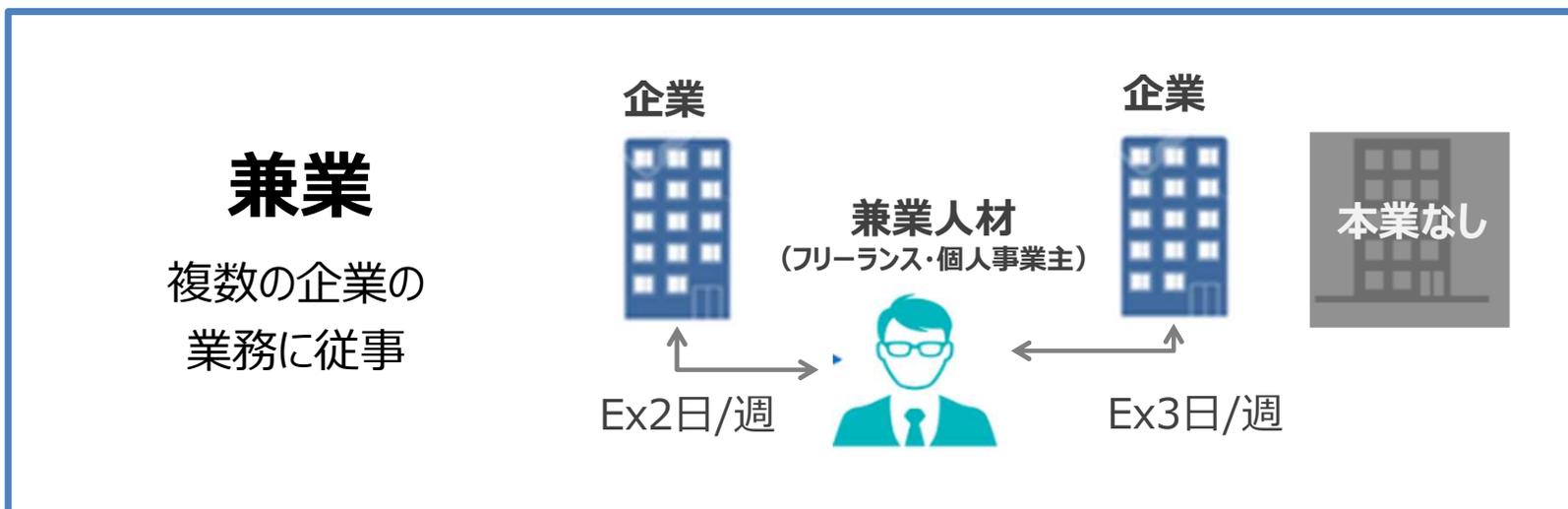
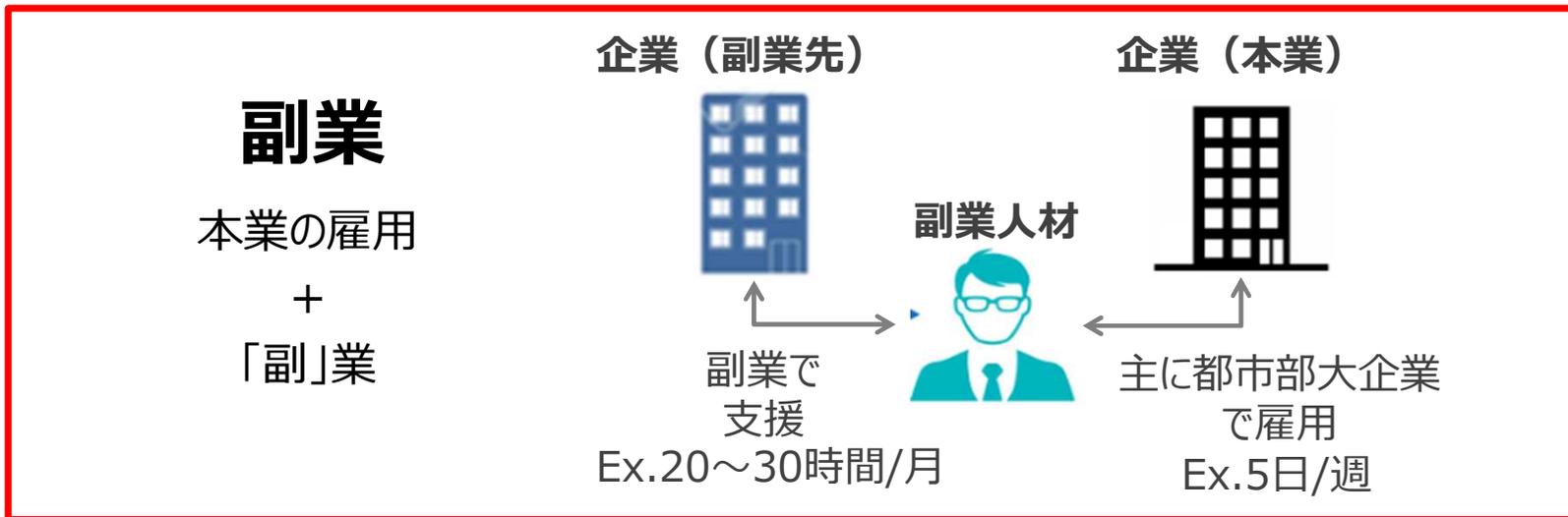
出典：パーソルキャリア「転職求人倍率レポート(2023年11月)」

Copyright © MIRAI WORKS | All Rights Reserved.



月額5万円～の経営課題解決。
副業・兼業人材活用。

||| そもそも副業・兼業とは？



多くの企業が副業制度を解禁

- ✓ 厚労省のモデル就業規則にて、原則「副業を容認する」ことが認められ、大手企業が続々と副業解禁しており、製造業や、金融業も副業を解禁し始めている状況。

副業解禁企業 カオスマップ

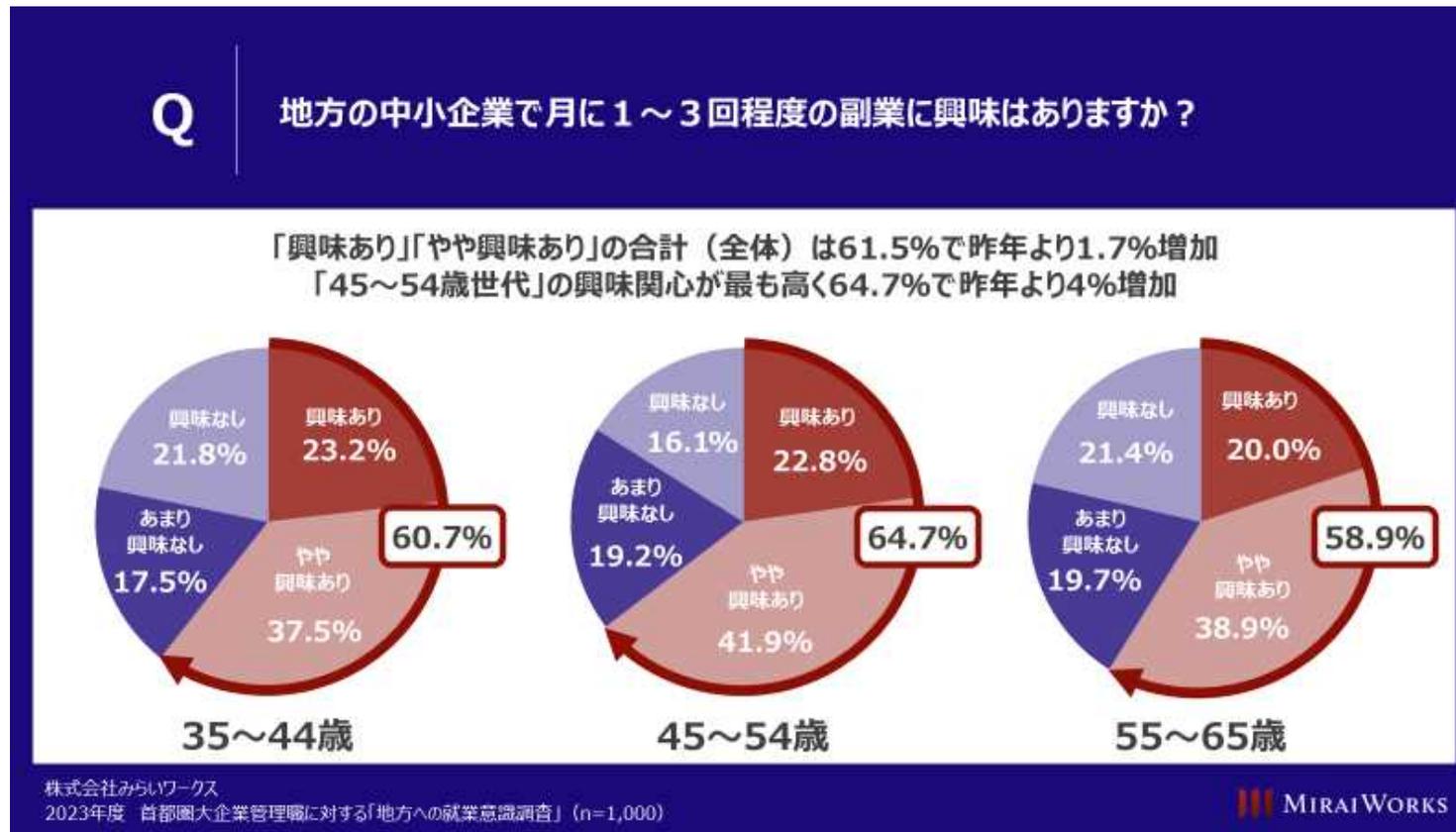


出典：totalabo「【2024年最新】副業可能な会社一覧」

副業に対するニーズ関心の高まり

- ✓ 大企業における副業解禁に伴い、首都圏高度人材の地方企業での副業ニーズは高まっている。

(弊社における1副業求人あたりの平均応募数は**15応募** = 圧倒的買い手市場)



出典：みらいワークス「2023年度地方への就業意識調査」

地方の副業に都市人材が興味がある理由

- ✓ 地方の中小企業での副業に興味がある理由として、収入補填といった副収入が40.8%であるものの、やりがいやスキルアップ、地方移住への準備のステップとして考える人も少なくない。



地方の中小企業での副業に興味があるのはなぜですか？

地方の中小企業での副業に興味がある理由は、

お金以外の目的の合計が61.3%。

具体的には「地方中小企業を支援することでのやりがい」が34.1%、「スキルアップ、成長」18.2%、「地方貢献・地方創生」が9.0%となっている。

n=986



出典：みらいワークス「2022年度地方への就業意識調査」

※ 首都圏大企業管理職1,650名に対する調査結果

Copyright © MIRAI WORKS | All Rights Reserved.



副業・兼業人材活用のメリット

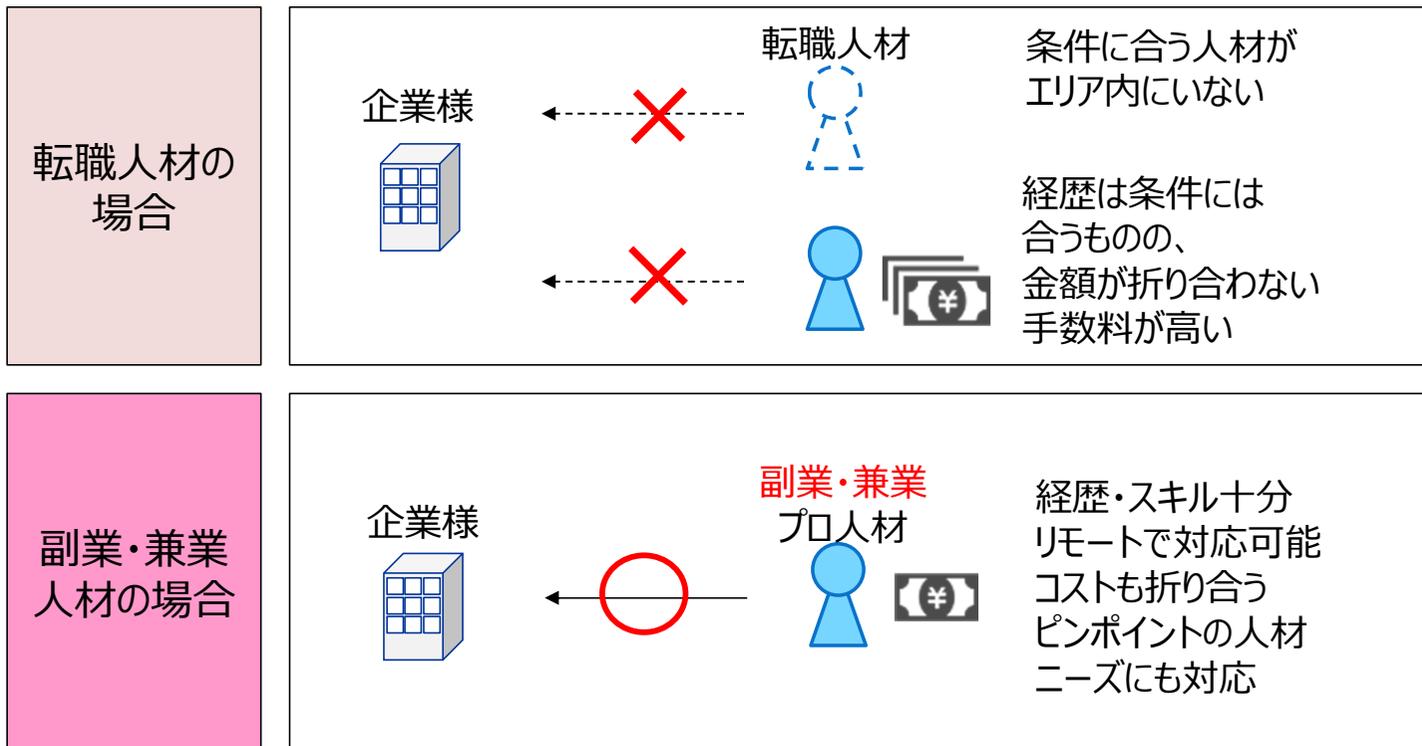
- ✓ 大企業等に所属の優秀な高度・専門人材を、地方でも確保可能。
- ✓ 経営課題の解決・イノベーションの創出が可能な中核人材の確保に繋がる。

① 首都圏企業で活躍する優秀な人材を、地方でも確保可能

② コンサルではなく実業・実務経験のある人材が支援

③ 契約期間も数か月から、「お試し」で活用可能

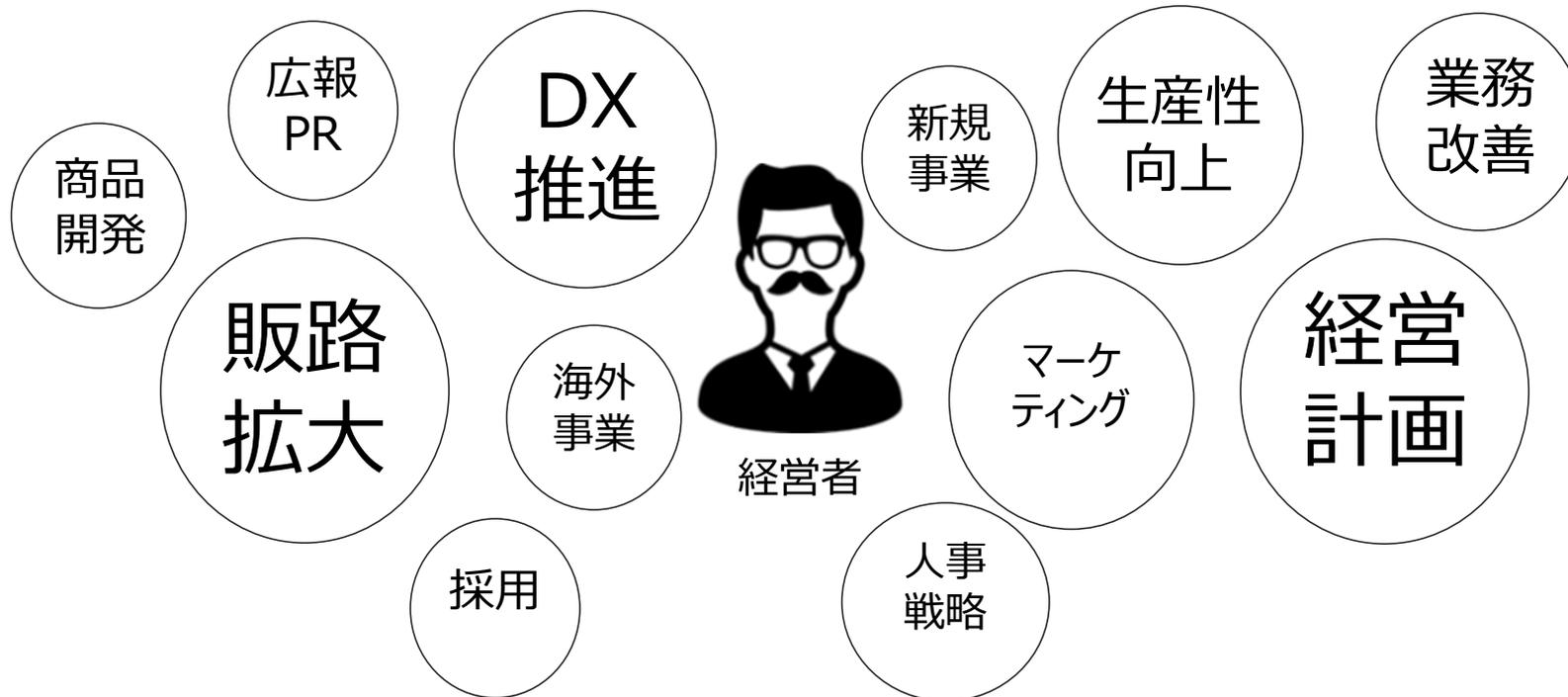
中途採用との比較



副業・兼業人材で課題解決できるテーマ

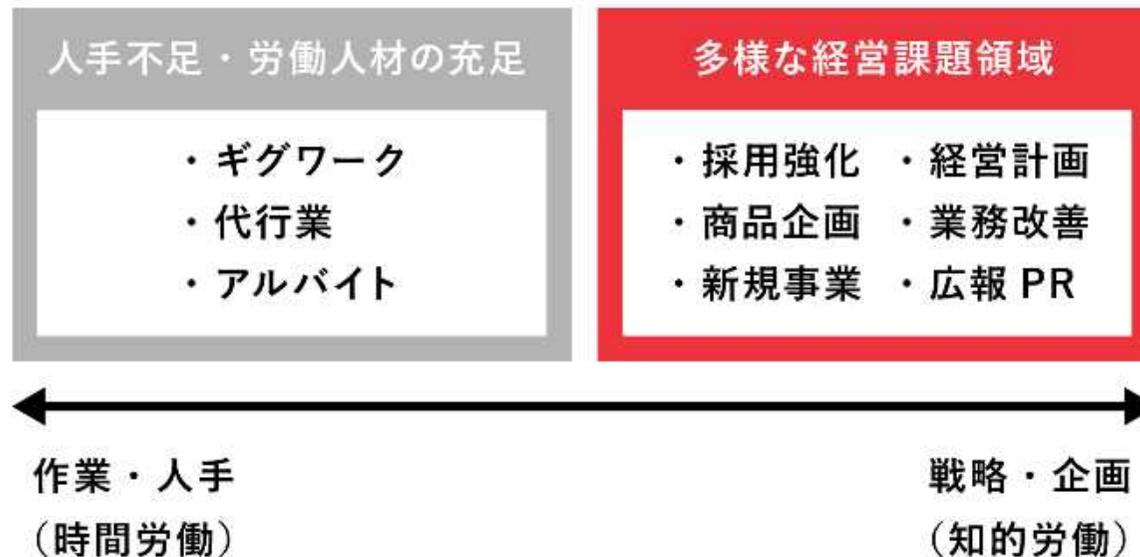
- ✓ 「副業・兼業人材」とマッチングを図ることで、多くの経営課題テーマを、企業負担の少ないかたちで解決可能。

副業・兼業マッチング案件 = 経営課題解決テーマ



副業・兼業人材が得意なのは、戦略・企画から実行

- ✓ 「副業人材活用」と聞いて、経営者の多くが想像してしまうのは「人手」の補充。
- ✓ 副業・兼業人材は時間のコントロールが思うようにできないことが多く、こうした人材に、現場の業務領域を切り出すことは大きなリスクとなる。
→このため、副業で外部人材を活用する領域は、
戦略・企画（とそれに伴う実行）領域での活用が最適。



【ニーズ把握】対象職種テーマによる適性

- ✓ 地域の中小企業が以下のような課題について取り組む場合が、副業・兼業人材の採用に 適する職務内容。
- ✓ いずれも専門スキルおよび高度な汎用スキル（ファシリテーション/PM力）が必要となる職務。

<p>経営全般</p> <p>社長の相談相手から経営改善案策定、中計立案から実行支援</p>	<p>事業承継</p> <p>財産承継に加え業務承継や組織若返りに関する施策のアドバイスや実施フォロー</p>	<p>M&A</p> <p>対象企業選定、調査、交渉、デューデリジェンス、契約、人事、財務</p>	<p>新規事業</p> <p>新規事業立案・企画から実行支援（サービス開発から運用まで）</p>	<p>海外事業</p> <p>事業計画・立案から実施のフォロー、販路開拓、調達ルート開拓、拠点開発（生産拠点含む）</p>
<p>人事・組織</p> <p>採用・評価・育成の運用改善・各種制度設計から組織の再構築・最適化を企画・実行支援</p>	<p>業務改革・業務改善</p> <p>業務プロセスの刷新、個別業務改善の企画・実行支援（業務診断～改善策検討・タスク作成）</p>	<p>IT推進・DX</p> <p>企画・要件定義・設計・導入・保守・運用 AIやRPA活用によるDXの推進他</p>	<p>EC・WEBマーケ</p> <p>営業戦略立案・実施フォローからマネジメント育成、担当者育成、提案営業力の強化、販路開拓</p>	<p>営業</p> <p>営業戦略立案・実施フォローからマネジメント育成、担当者育成、提案営業力の強化、販路開拓</p>
<p>物流</p> <p>物流拠点の立ち上げからSCMの見直しおよびAI/IoTを活用した物流改革</p>	<p>生産</p> <p>IoTを活用した生産改革から現場生産管理の改善、原価管理の見直し</p>	<p>品質</p> <p>ISO企画・標準仕様書の更新やQMS体制構築、VDA対応他</p>	<p>研究調査</p> <p>最新動向の調査から新技術・新製品の開発や研究までフォロー</p>	<p>データ分析</p> <p>データサイエンティストを活用したデータ分析からの診断・予測・処方まで</p>

実際の地域企業で副業人材が活用された課題の上位4つは以下のとおり。

事業転換・売上確保につながるテーマへのニーズが大きい。

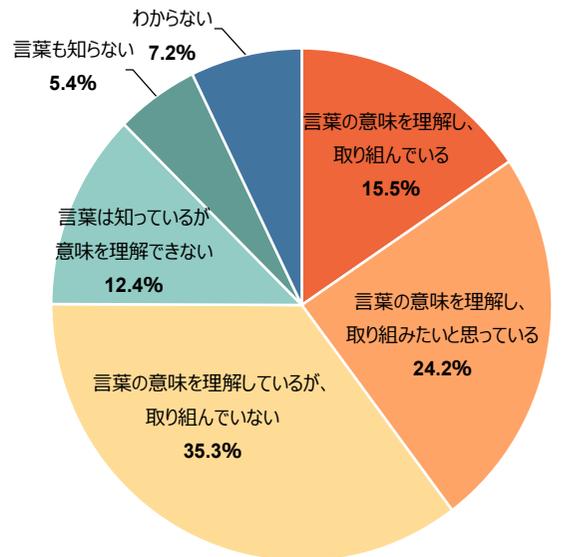
- ① EC・WEBマーケティング
- ② 新規事業
- ③ 業務改革・業務改善（とそれに伴うIT推進、DX）
- ④ 人事・組織



(参考) 中小企業におけるDX課題

DXに取り組んでいる企業は15.5%、従業員1,000人超は半数近くの企業が取り組む

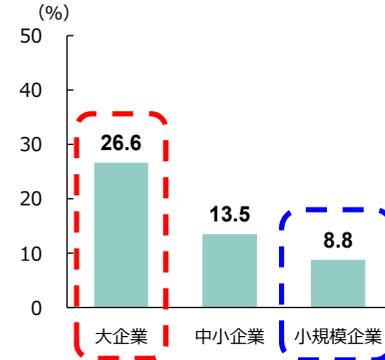
DXへの理解と取り組み



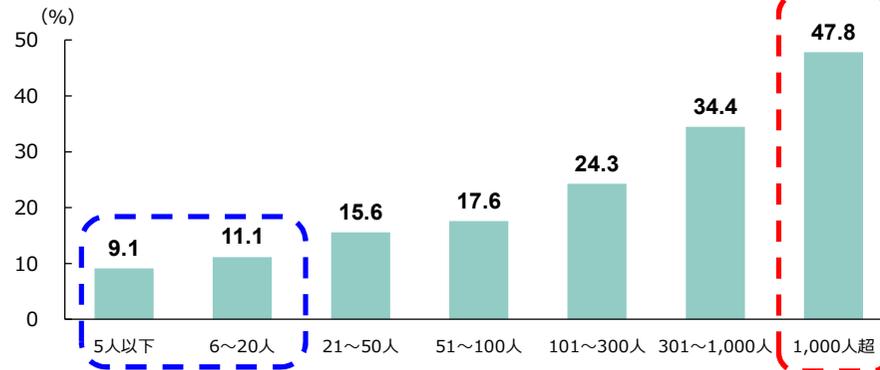
注：母数は、有効回答企業1万1,621社

DXの「言葉の意味を理解し、取り組んでいる」企業の割合

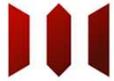
規模別



従業員別



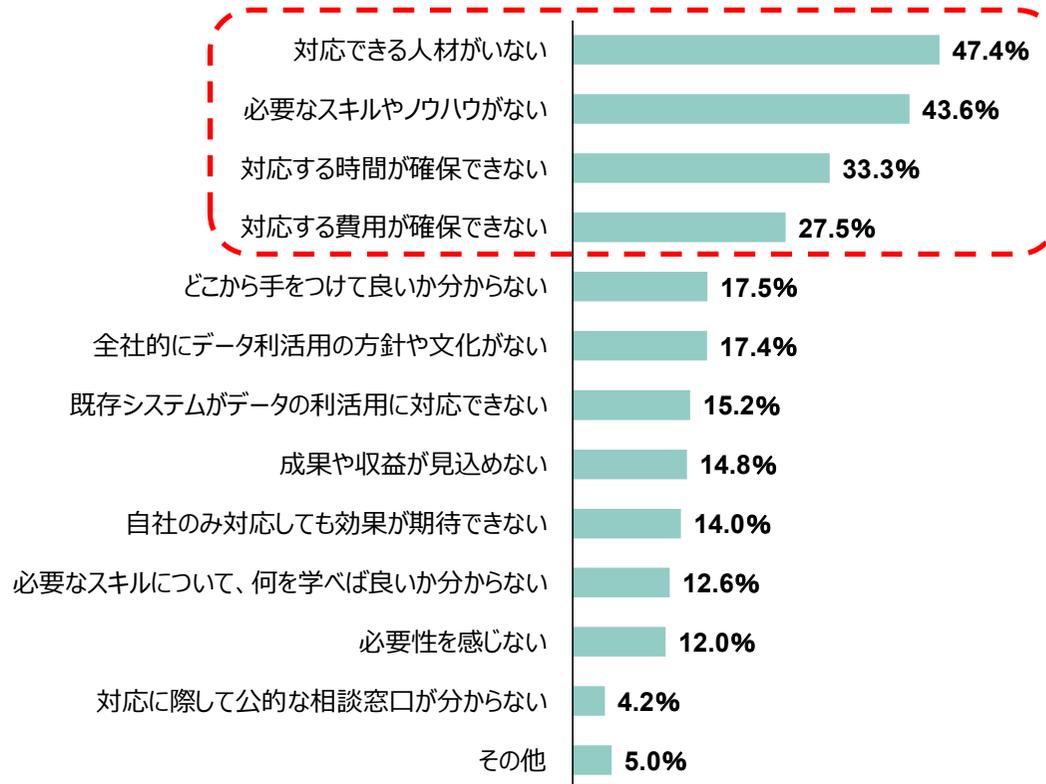
出典：帝国データバンク（2022年10月28日）



(参考) 中小企業におけるDX課題

DXに取り組むうえで、4割以上の企業が人材、スキル・ノウハウ不足を課題にあげる

DXに取り組む上での課題（複数回答）



注：母数は有効回答企業1万1,621社

出典：帝国データバンク（2022年10月28日）

「社内に導入しようとしても、その実務を進められる人材がないことが最大のネック」（洋紙製造、静岡県）

「従業員にDXの考え方を定着させることが難しい」（配管冷暖房装置等卸売、熊本県）

「職員の高齢化が進み、対応できる人材が少ない」（一般乗用旅客自動車運送、北海道）

III 経営者に投げかける問い

「やりたいけど取り組めてないこと」は、どんなことがありますか？

or

今、社長が、一番困っていることは何ですか？

例えば）人のこととか、売上のこととか、ITのこととか

よくある回答

- 課題と打ち手を整理したいが、一人ではうまくできない。
- 人材確保を強化したいが、自社にノウハウが無い。
- 販路開拓に取り組んでいるが、営業がうまくいっていない。
- デジタル化を進めたいが、ITに詳しい人間がいない。
- 新規事業を始めたいが、マーケティングがわからない。
- 売上拡大を目指してECを始めたが、思うように売上が伸びていない。
- メディアに取り上げられたいが、PR方法がわからない。

外部人材の必要性

その件について、打ち手を考えているのはどなたですか？

誰か頼りになる人は近くにいますか？

副業・兼業人材へ繋げる

その件について、スキルも経験もアイデアも豊富な方が一緒に打ち手を考えてくれるとしたら、興味ありますか？

**しかも、いつでも気軽に、相談できるとしたら
いかがでしょうか？**

副業・兼業人材へ繋げる

**今、大企業の副業解禁やフリーランスで仕事する人が
増えている中で、スキルが高く地域貢献意欲も高い方が
企画・戦略検討を手伝ってくれるですよ。**

**この地域でも、
◎ ◎ 株式会社がxxxという課題解決に
副業兼業人材を活用しています。**

CASE1_「人事・採用系」でお悩みの企業の場合

「必要な人材を確保できない」。

この問題を解決するために、人事・採用系のノウハウを提供してくれる人に力を借りませんか？

現状の問題点を客観的に分析してもらった上で、採用に困らない会社になるためには何を必要があるのか。具体的にはどんなことをどんなステップで進めていけばいいのか。

求職者に会社の魅力を理解してもらうためには、どんな媒体でどんな情報の出し方をすればいいのか。

一緒に考えてもらった上で、実行を伴走支援してもらいましょう。

||| CASE2_「販路開拓」でお悩みの企業の場合

販路開拓を進めるにあたり、市場環境分析、自社の強み整理、ターゲット設定、ポジショニング設定、見込み客が注文したくなるストーリー作りはできていますか？

もしできていないなら、まずはそれらを整理・作成するために、マーケティングに長けた人の力を借りませんか？

スキルが高く経験も豊富な方に、現状を客観的に分析いただき、次の打ち手を一緒に考えてもらいましょう。

また、目の前の課題に対する考え方と具体的な仕事の手順、ノウハウなどを教えてもらいながら、論理的かつ計画的に営業を行っていきましょう。

わかりやすい副業人材活用事例

株式会社オキス

所在地：鹿児島県 鹿屋市
事業：農業法人



40名規模の組織になり、
専門性のある中核人材に任せていきたい。

~~ハローワーク~~

~~人材
紹介~~

~~経営
コンサル~~

~~その他
専門家~~

人事・マーケ・経理・海外事業・ブランド……
経営課題は山積、人材がいない。

わかりやすい副業人材活用事例

組織強化の手段としての副業活用

もう少し業務効率を良くできないか…？



外部（他社）人材が入り、古いやり方・無駄が改善
従業員の思考や行動が変化。

わかりやすい副業人材活用事例

組織強化の手段

<月額5万円> 組織・体制改善



月額5万円

報酬設定 + 出社時の旅費

他社の業務ノウハウを取り入れ

生産性向上・業務改善



海外事業 → 金印



IT戦略 → YAHOO!



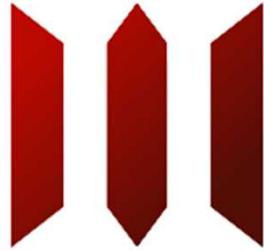
経理財務 → 大阪在住公認会計士



広報PR → 都内ITベンチャー



貿易実務 → 海外在住フリーランス



MIRAIWORKS