

地方・中小企業における 副業人材活用の実態と 今後の拡大に向けて必要なこと

大都市と地方の人材シェアリングサービス



JOINS株式会社
代表取締役 猪尾愛隆

➤ 会社紹介

- JOINS = 地方中小企業向け大都市のリモート＆副業人材マッチングサービス
- 2017年創業、創業時からフルリモート＆代表含め約40人全員副業・兼業（雇用社員ゼロ）
- 登録企業約650社、登録人材約6,500人、成約約330件
- 2020年の1年間で登録が5倍以上増加（特にコロナ緊急事態宣言の5月以降）

➤ わかってきたこと

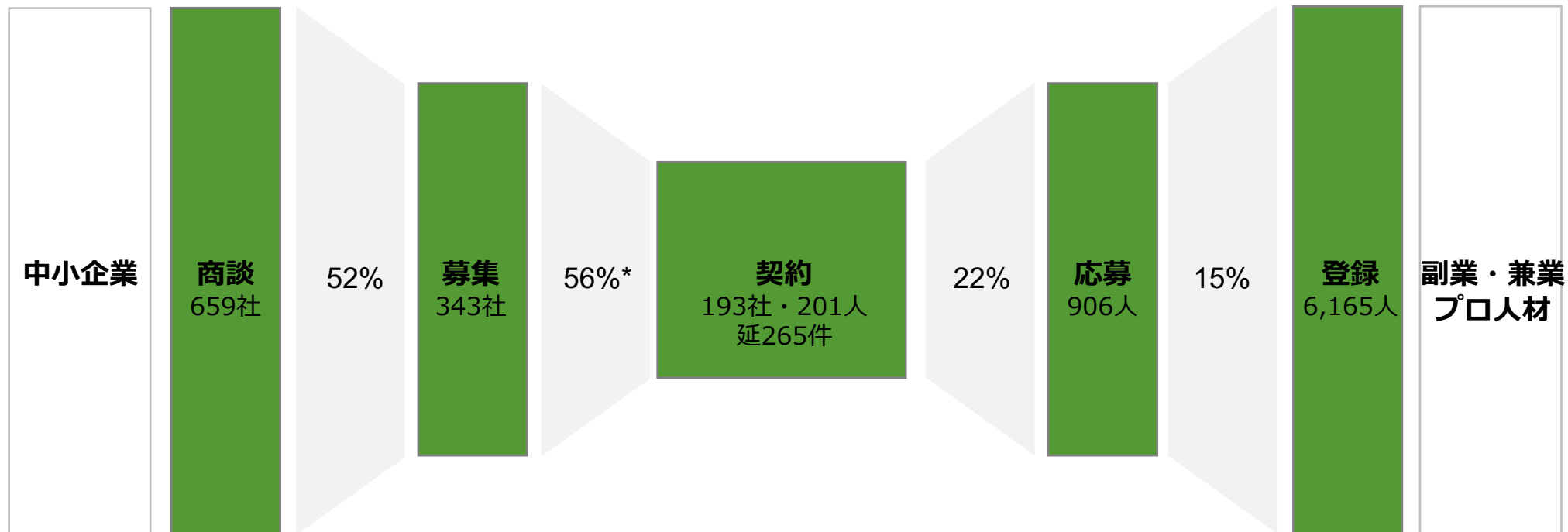
- 成約した業務二ーズの6割がデジタル化
- 地方中小企業のデジタル化の課題の難易度は実は低く成果でやすいこと
- 成果出すことの鍵は、小さく始めることと、頭と手足の両方動かせる人材がPDCAを愚直に実行するで、リモート副業人材とは相性がいいこと

➤ 今後の拡大に必要なこと

- 地方中小企業に向けた副業人材活用し成果を出すノウハウの体系化と認知拡大
 - 企業＞人材：人材（供給側）はすでに十分顕在化している・リスクも少ない
 - 啓蒙＞制度：制度的な障害はほぼない
- 取り除くべき障害
 - ① 副業を装った詐欺→行政・業界団体による自主規制ルールへの運用
 - ② ギグワーカーとプロ人材の混同・誤った理解の広まり→行政による市場区分の整理・メディアへの啓蒙
 - ③ 企業の個人と契約する際の不安・恐れ→個人側の損害賠償保険加入の啓蒙

中小企業の
副業・兼業プロ人材の
活用実態データ紹介

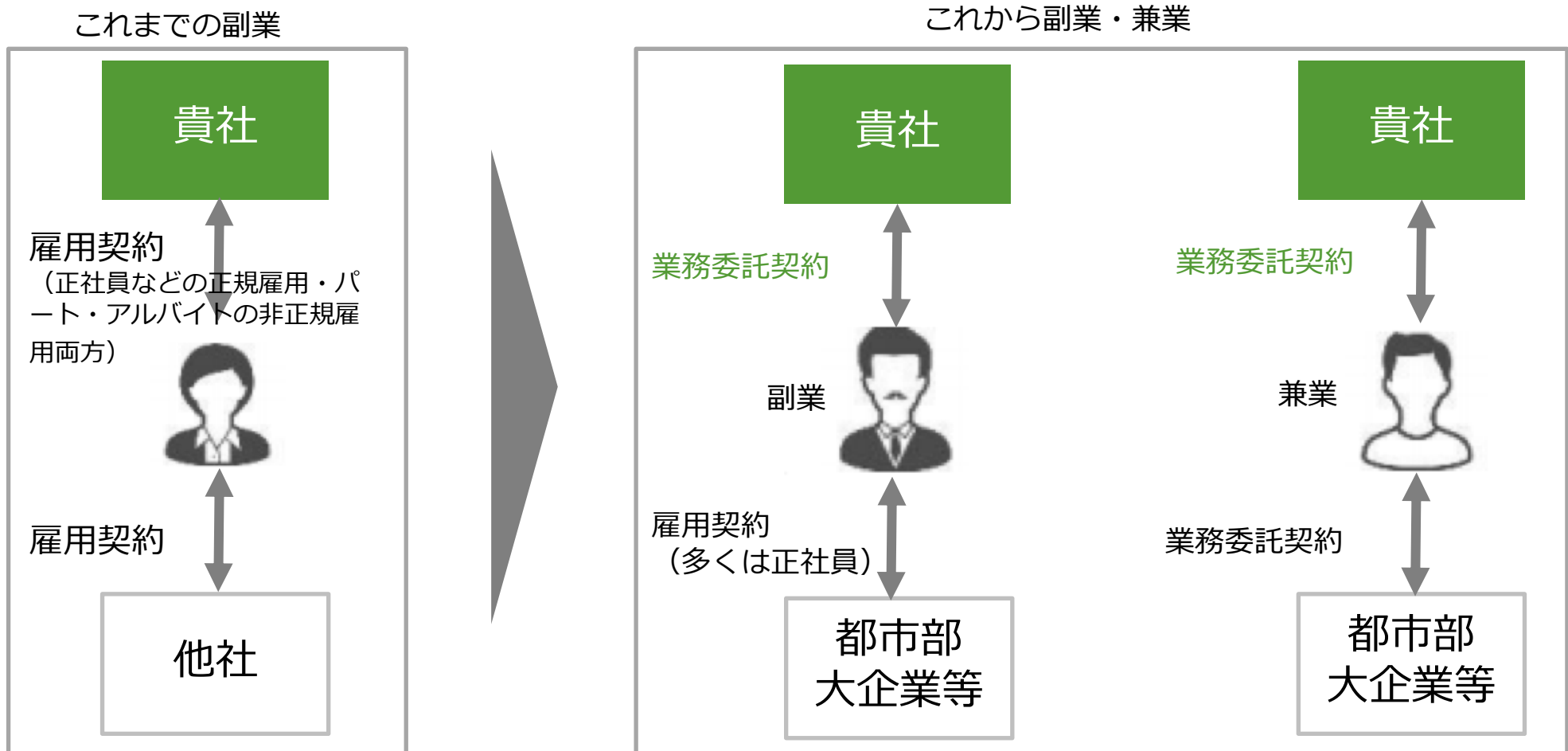
➤ 全国で約200社が既に活用開始



*現在も募集中の企業も含まれるため後述する成約率とは異なり、現時点を切り取った比率

副業・兼業プロ人材とは

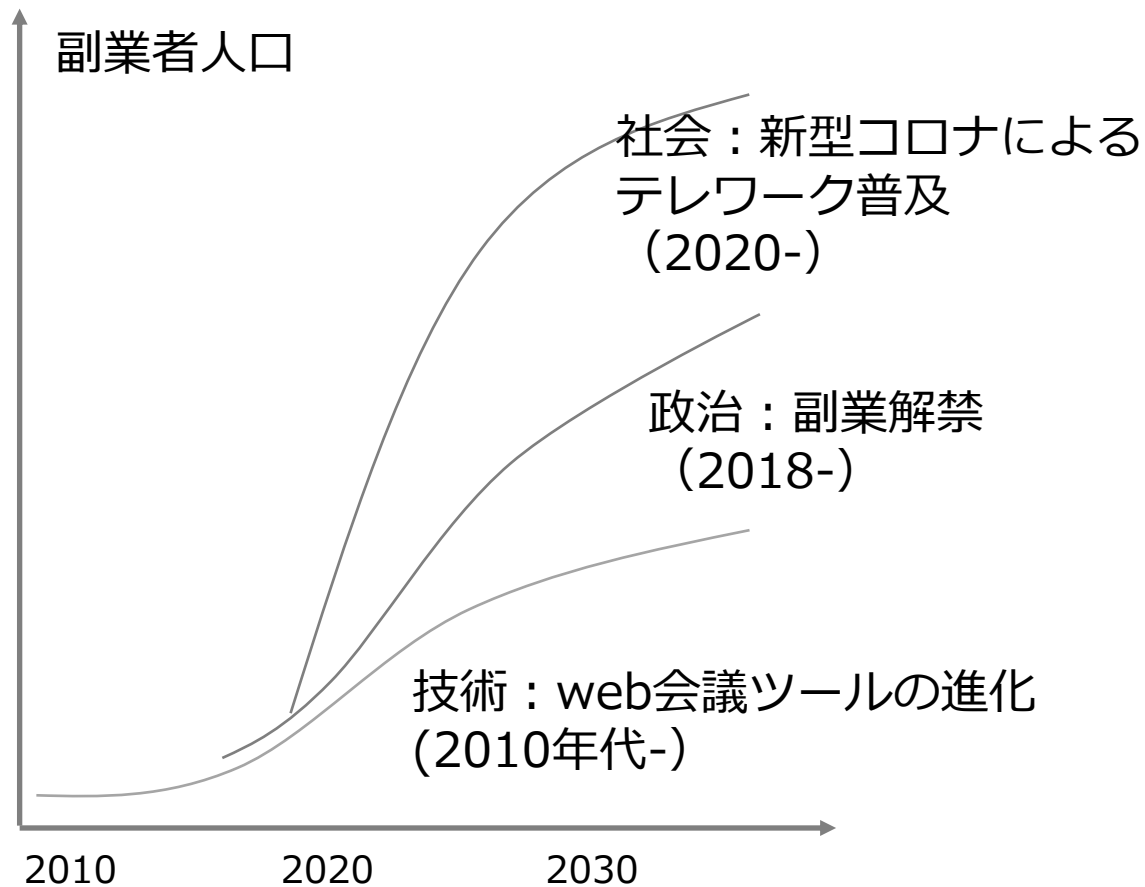
- 企業と個人事業主として業務委託契約を締結して仕事する人材
 - 2018年以前の副業者の7割は年収300万円以下で雇用契約で働く人材。
 - 昨年から増加しているのは、30-50代の副業プロ人材



*総務省の2017年調査結果、副業をしている人の7割は年収が300万円未満

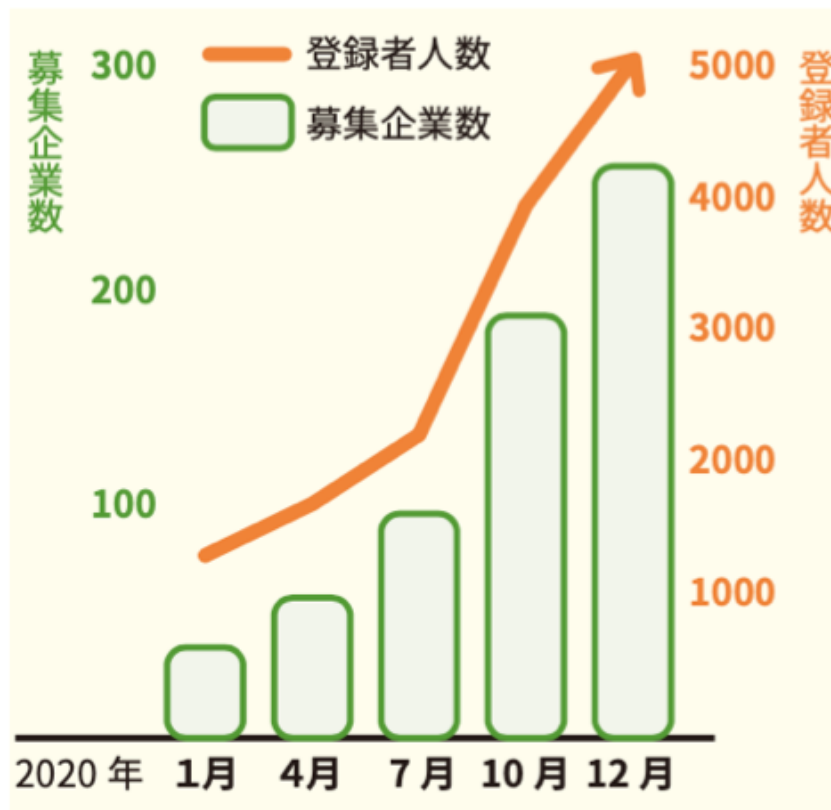
副業・兼業プロ人材とは

- 2020年から急増した新しい人材市場
 - ・ 3つのうねりが重なって起きた不可逆な変化



副業・兼業プロ人材とは

- コロナ禍・2020年6月以降に急増し、1年で4倍以上
 - ・ 在宅勤務増→通勤時間分約30時間程度の可処分時間増
 - ・ 不確定性増→会社依存から個で自律への動機増加



当社の人材登録者数推移

副業・兼業プロ人材とは

- 在宅勤務に伴い裁量労働/フレックス制が増えて、平日日中も働ける人材が増えたことが大きなインパクト
 - ・週末しか働けないという制約から解放された

働き方

- ・平均月約 30 時間
- ・現地平均月約 1 回・原則リモートワーク
- ・主に平日日中も業務可

契約・報酬条件

- ・平均月約 11 万円
- ・業務委託契約
- ・1 ヶ月～、毎月解約可

プロフィール

- ・主に首都圏在住
- ・主に 30-50 代
- ・大手 IT 企業・大手製造業勤務

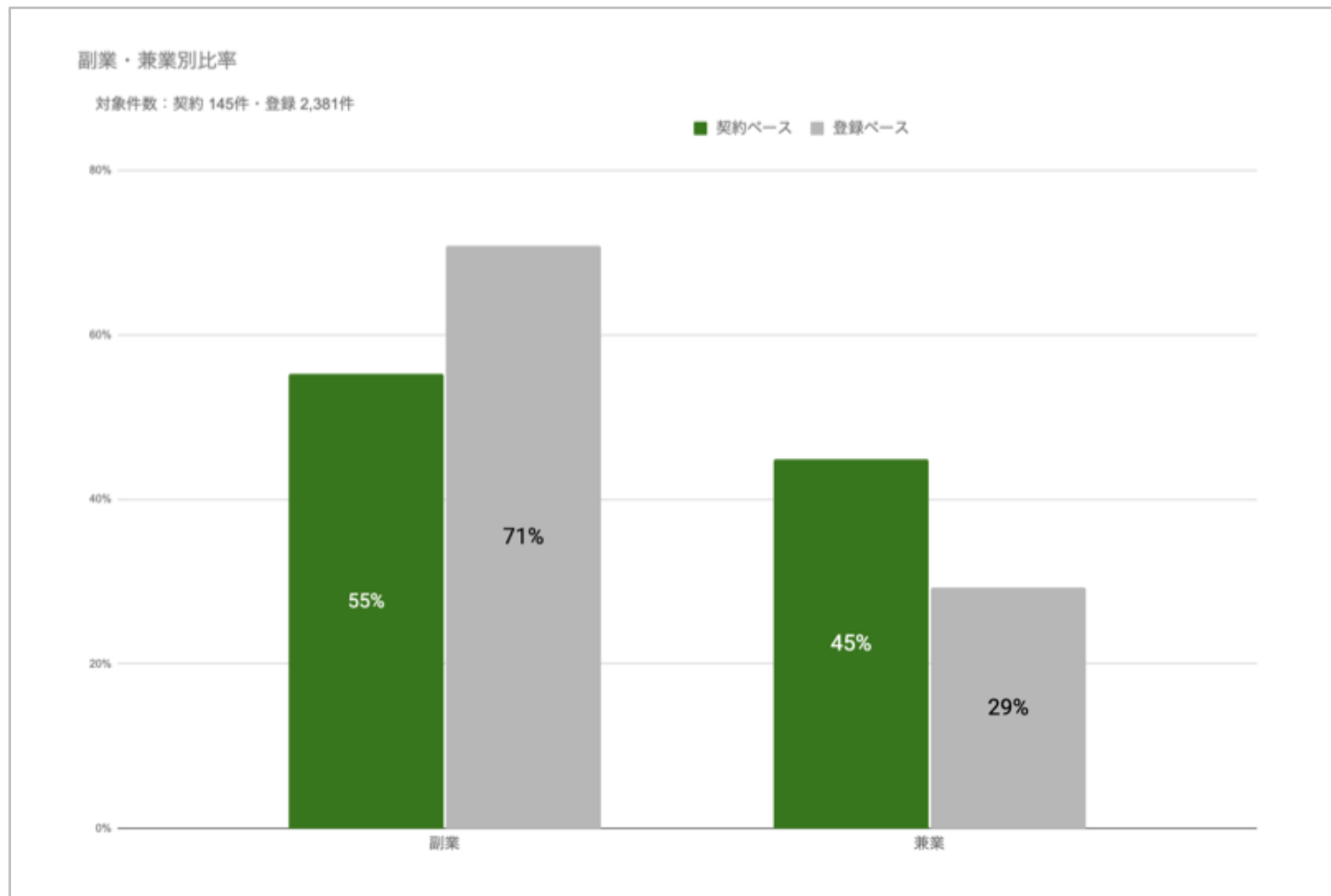
●登録人材約 5,000 人の在籍企業例（過去在籍含、2020/12 時点）

大手 IT 企業:ヤフー、アクセンチュア、デロイトトーマツ、NTT ドコモ、GMO、電通デジタル、リクルート、トランスコスモス、クラウドワークス、ソフトバンク、グリー、ZOZO、楽天、NEC、富士通、サイバーエージェント、KDDI、アマゾンジャパン、マネーフォワード、日本 IBM、サイボウズ、LINE

大手製造業その他:キヤノン、清水建設、村田製作所、トヨタ自動車、東レ、花王、カルピス、森永乳業、小松製作所、ロート製薬、ブリヂストン、日本ロレアル、富士ゼロックス、ファーストリテイリング、パナソニック、雪印乳業、味の素、サッポロビール、ライオン、ソニー、東レ、P&G、三菱商事、住友商事、西武百貨店、三越伊勢丹、高島屋、近畿日本ツーリスト、クラブツーリズム、JTB

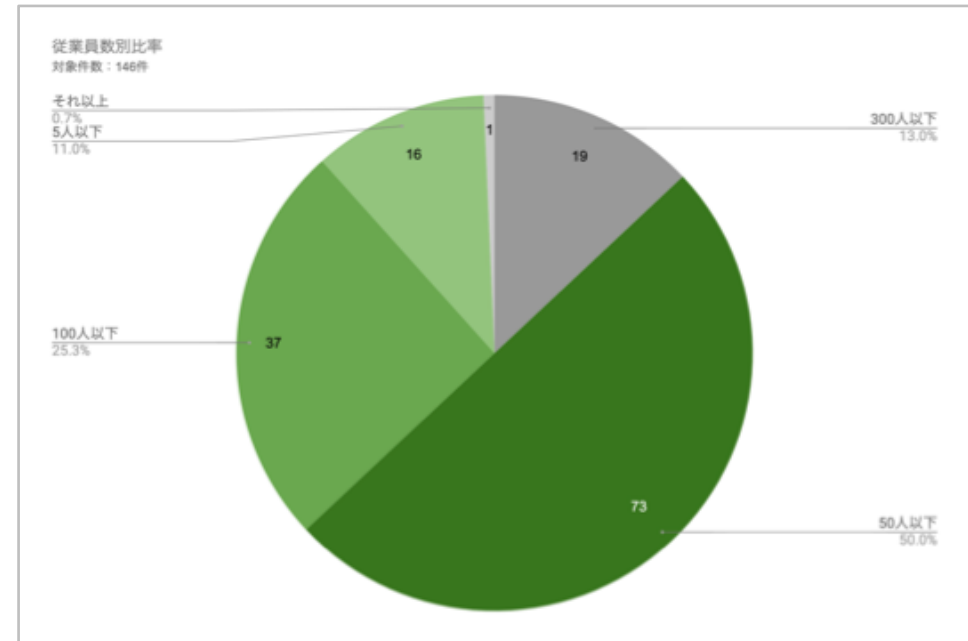
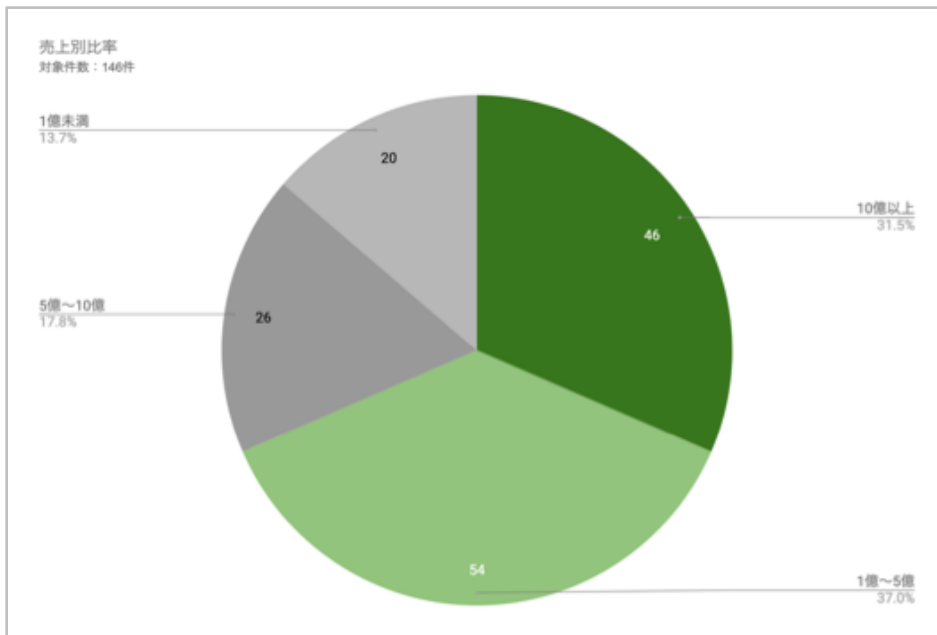
副業・兼業プロ人材とは

➤ 副業プロ人材が登録ベースで7割



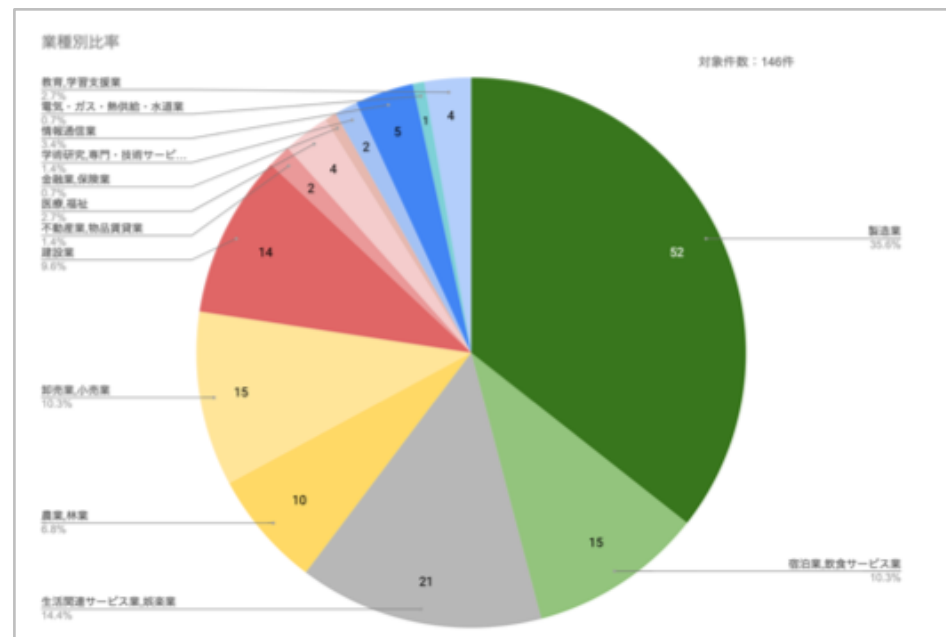
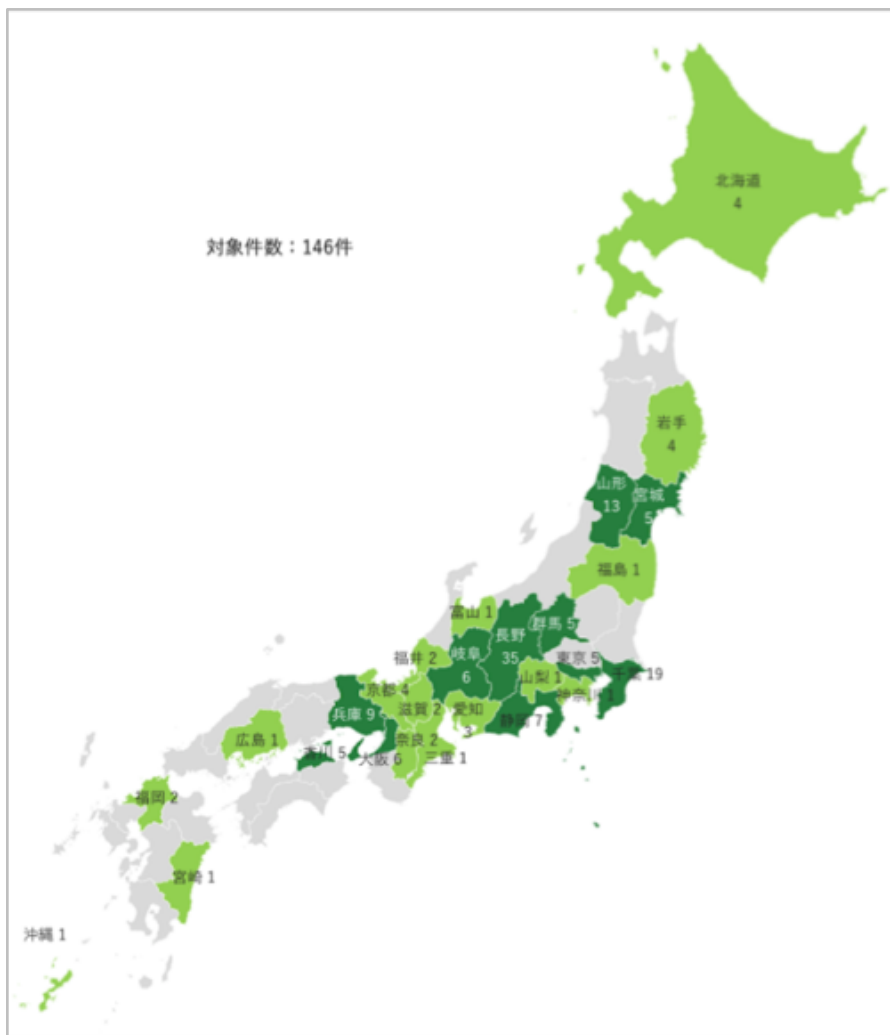
➤ 中規模企業*の活用が中心

- ・売上1-10億円が約半分、社員は6人-100人が約75%



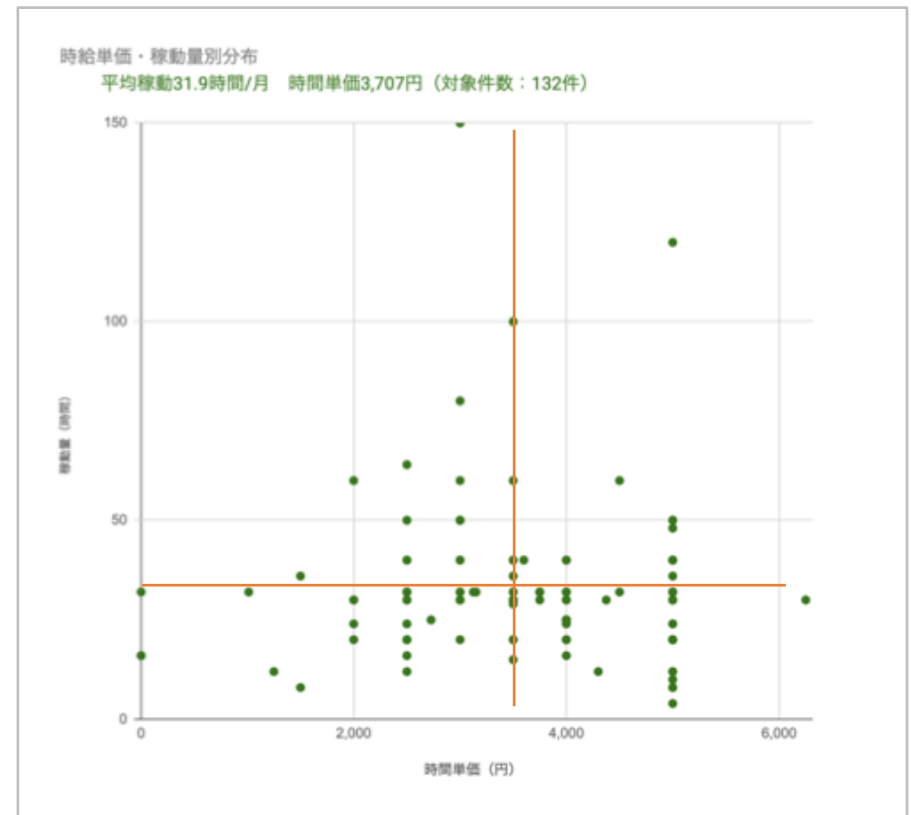
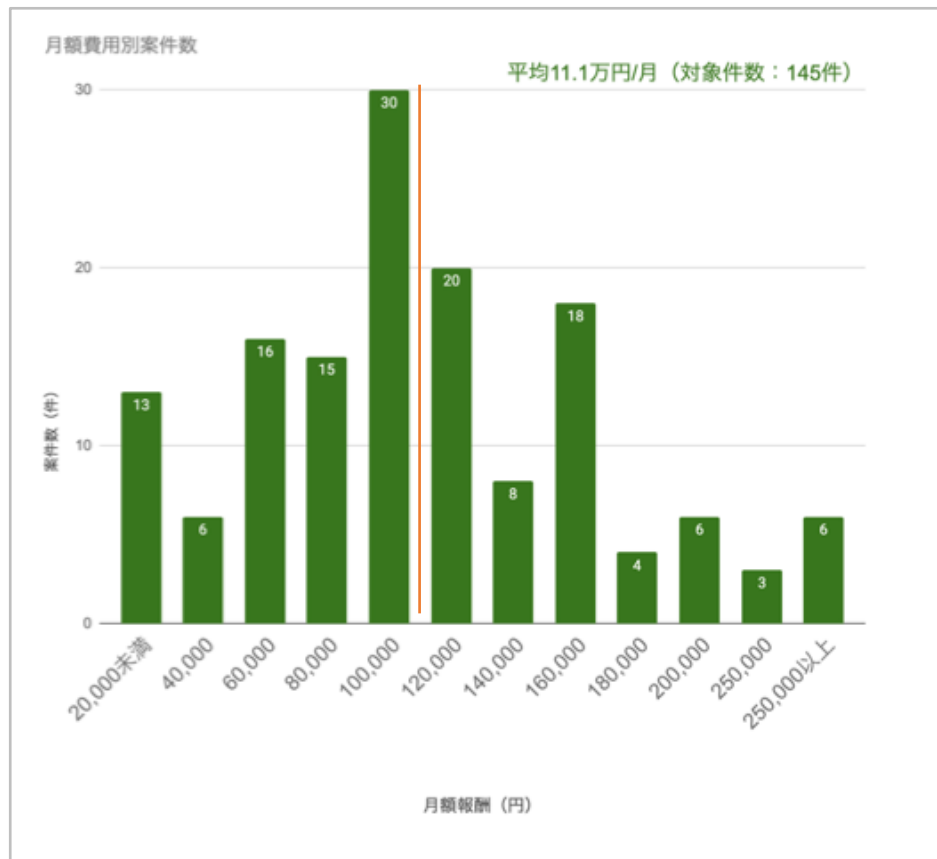
*中小企業基本法の分類、従業員数が製造業・建設業・運輸業20-300人、卸売業・サービス業6-100人以下、小売業6人-50人以下

➤ 地域は全国に拡大、業種は多様



中小企業の副業・兼業プロ人材活用実態データ

- 人材への報酬金額は月額平均約11万円
 - ・ 時間給平均：約3,700円、稼働時間平均：約32時間



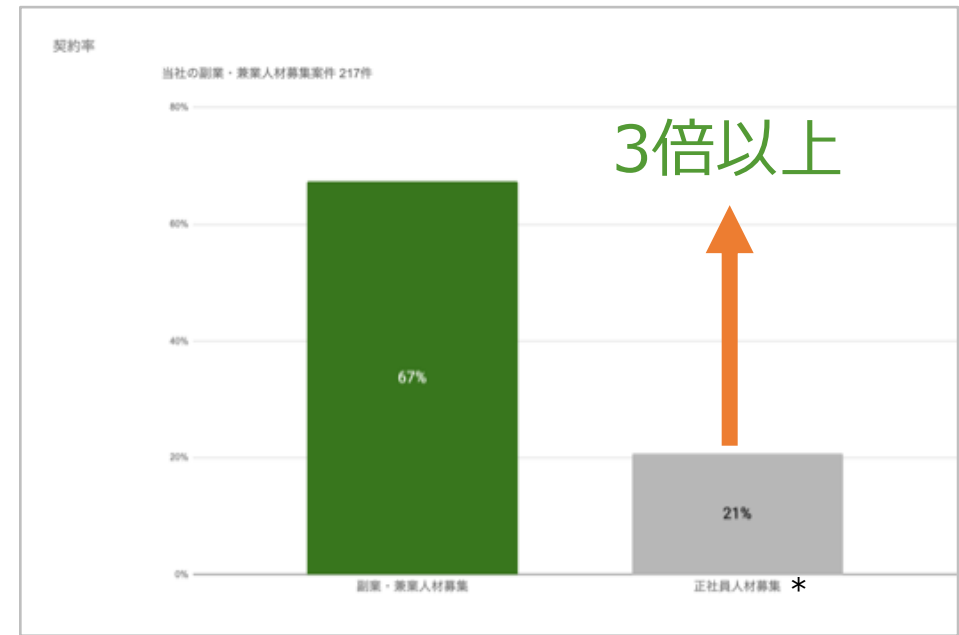
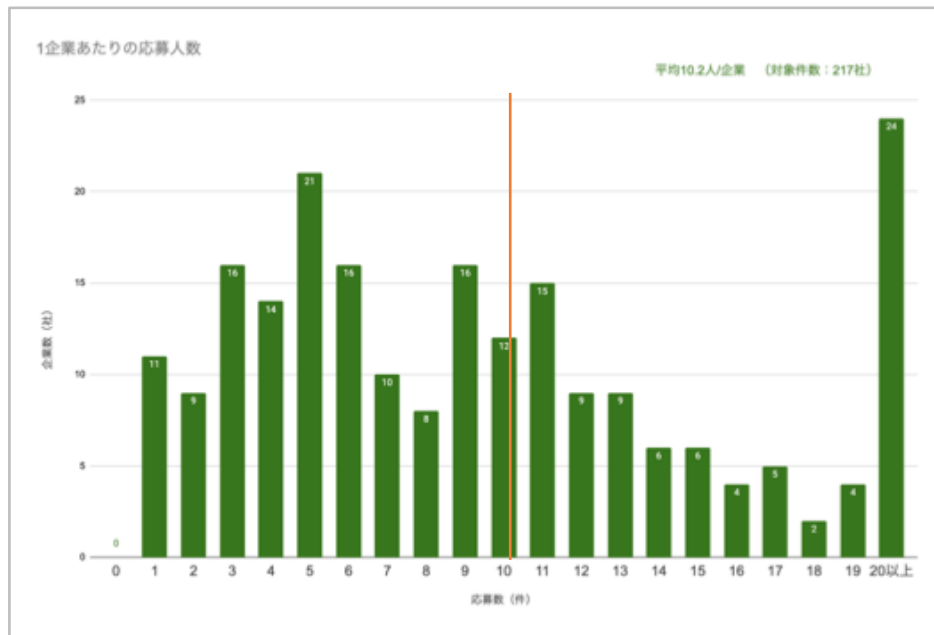
中小企業の副業・兼業プロ人材活用実態データ

- 売上増・コスト減のために既存業務をデジタル技術で改善することが約6割



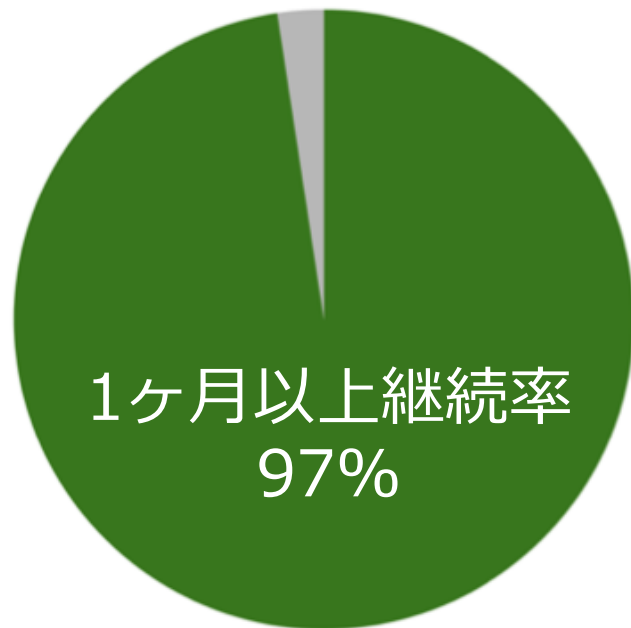
中小企業の副業・兼業プロ人材活用実態データ

- 1企業あたり約10人応募、約7割が成約
 - ・人材供給が需要を上回る「買い手市場」

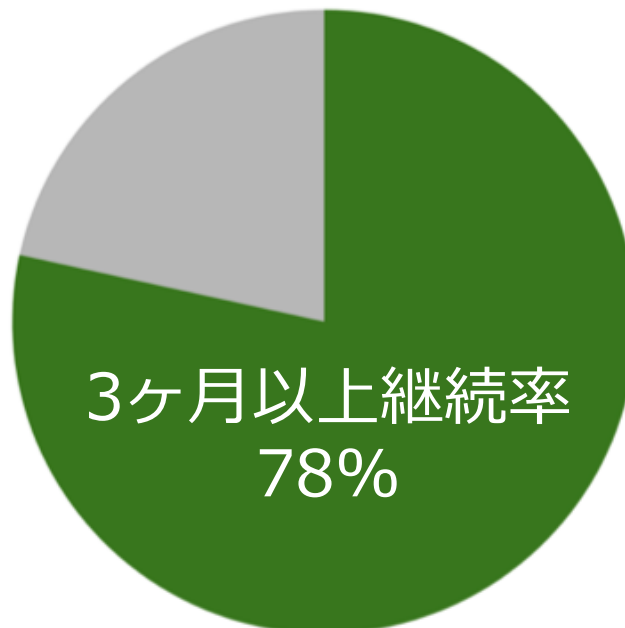


*正社員人材募集契約率の出典：プロフェッショナル人材戦略拠点が公開データに基づいて産出（2015年10月-2020年3月、相談件数43,867、成約件数8,616、<https://www.pro-jinzai.go.jp/recruit/index.html>）

- 約8割が3ヶ月以上継続、平均契約月数は約9ヶ月
 - ・毎月解約可能なのに継続している＝成果が出できている証



1ヶ月以内解約数：2件
1ヶ月以上案件数：77件



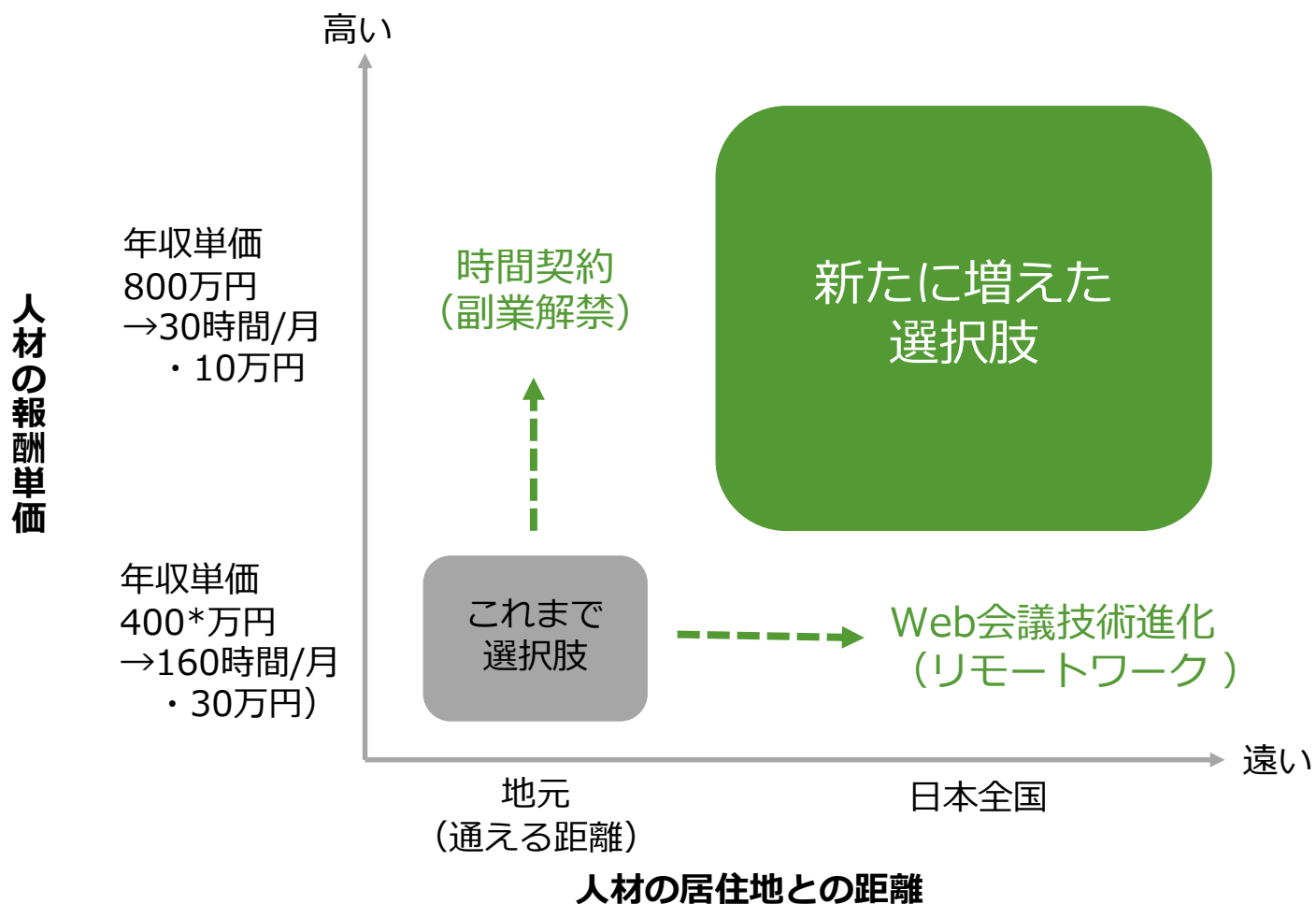
3ヶ月以内解約数：11件
3ヶ月以上案件数：40件



中小企業にとっての
この人材市場の変化の意味

➤ 優秀な人材をどこからでも採用できるようになったこと

- ・ 人材の時間のバラ売り開始で報酬単価の高い人材も安く採用
- ・ 過疎地の企業でも、リモートで首都圏の人材を採用



相性がいい業務分野

➤ 改善業務と定常業務に分けた場合には「改善業務」

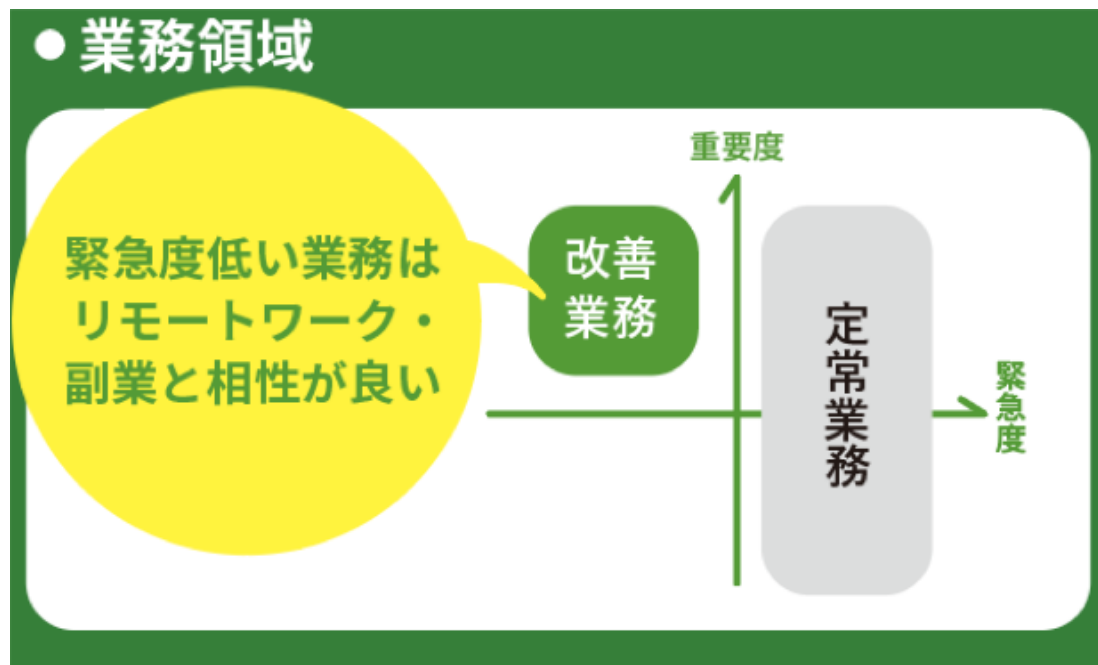
- 定常業務：

- ✓ 日々の売上・費用を担う = 緊急度高い

- 改善業務：

- ✓ 定常業務の新販路開拓・新商品開発・生産性向上担う

- ✓ 今日明日の売上・費用影響しない = 緊急度低い



既存の選択肢との違い

➤ 社員より採用しやすく、外注より安く・手足も動かす。

● 社員採用との違い

- ・採用率 70%=買い手市場
- ・募集から契約まで平均約1ヶ月
- ・残業管理・社会保険加入義務がない
- ・毎月解約できリスクが低い

● 外注・コンサル会社との違い

- ・間接費がないため価格が安い
- ・頭・口だけでなく泥臭く手足も動かせる
- ・社員と同じように、スキル・経験を持ち寄ってミッション実現に共に向かえる



日野製薬（株）
石黒和佳子代表

長野県木曽郡／製薬業／社員約 30 名

EC 強化・大都市営業で 2 名契約中

「EC売上増のため社員募集したが応募がなく、副業で募集かけたらすぐに5人応募あり。募集から1ヶ月後には採用・業務開始できた。前年比で 20% 売上増の成果出ている」



ハートフードクリエイツ(株)
西脇章代表

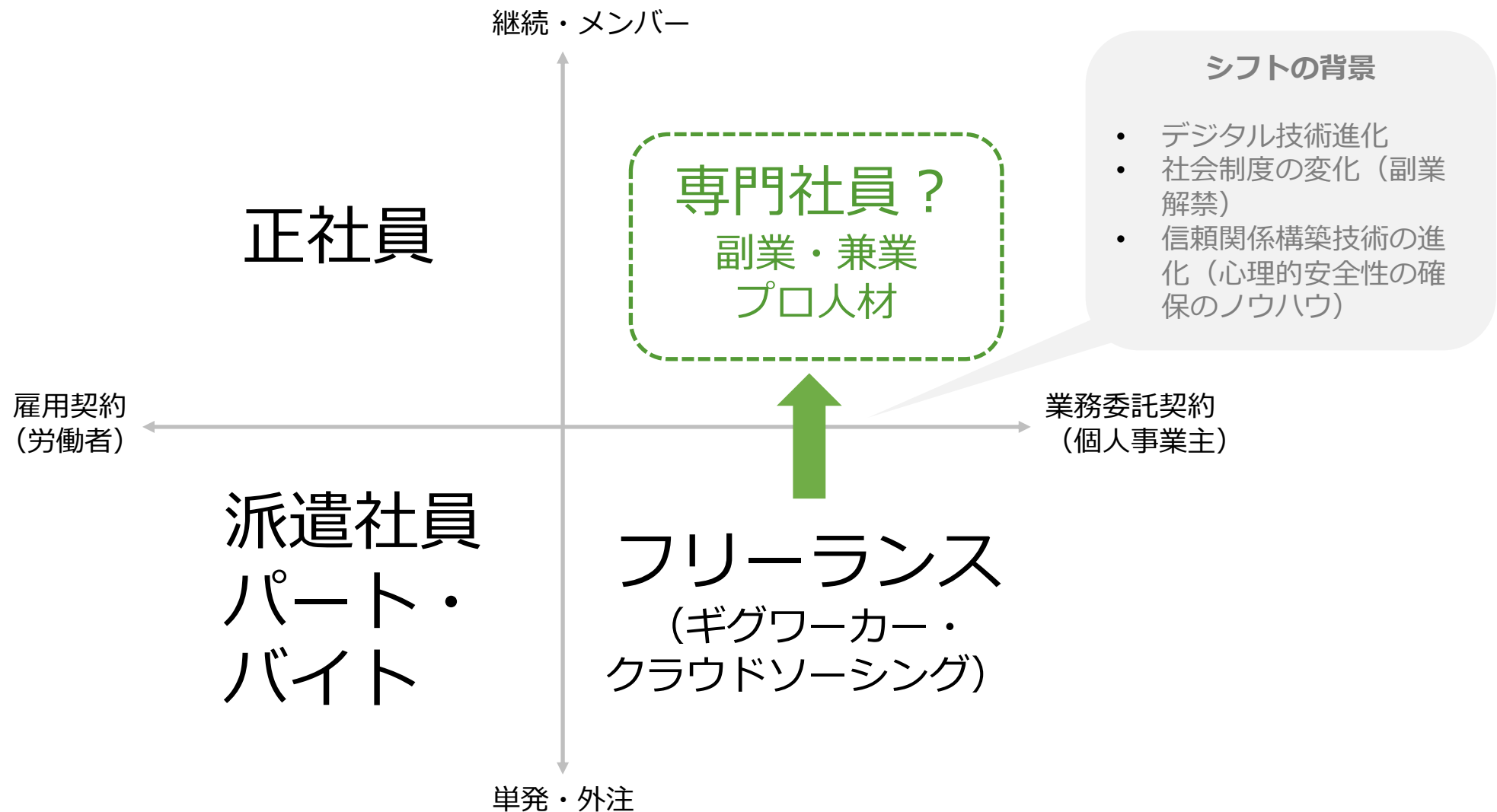
兵庫県神戸市／給食・飲食業／社員約 100 名

EC 立ち上げで 1 名契約中

「法人へ外注だとどうしてもお仕事として受け身になる。思い込めた事業なので、個人として共感し能動的にやりたい意思のある人と一緒に仕事をしたかった」

新しい人材市場

- 技術・制度の変化によって新しい人材市場が生まれつつある



中小企業の改善業務で
副業兼業プロ人材が
成果を出しやすい理由

中小企業の改善業務で副業兼業プロ人材が成果を出しやすい理由

①定型化（仕組化）業務が得意な人を月30時間だけ専任で雇えるから

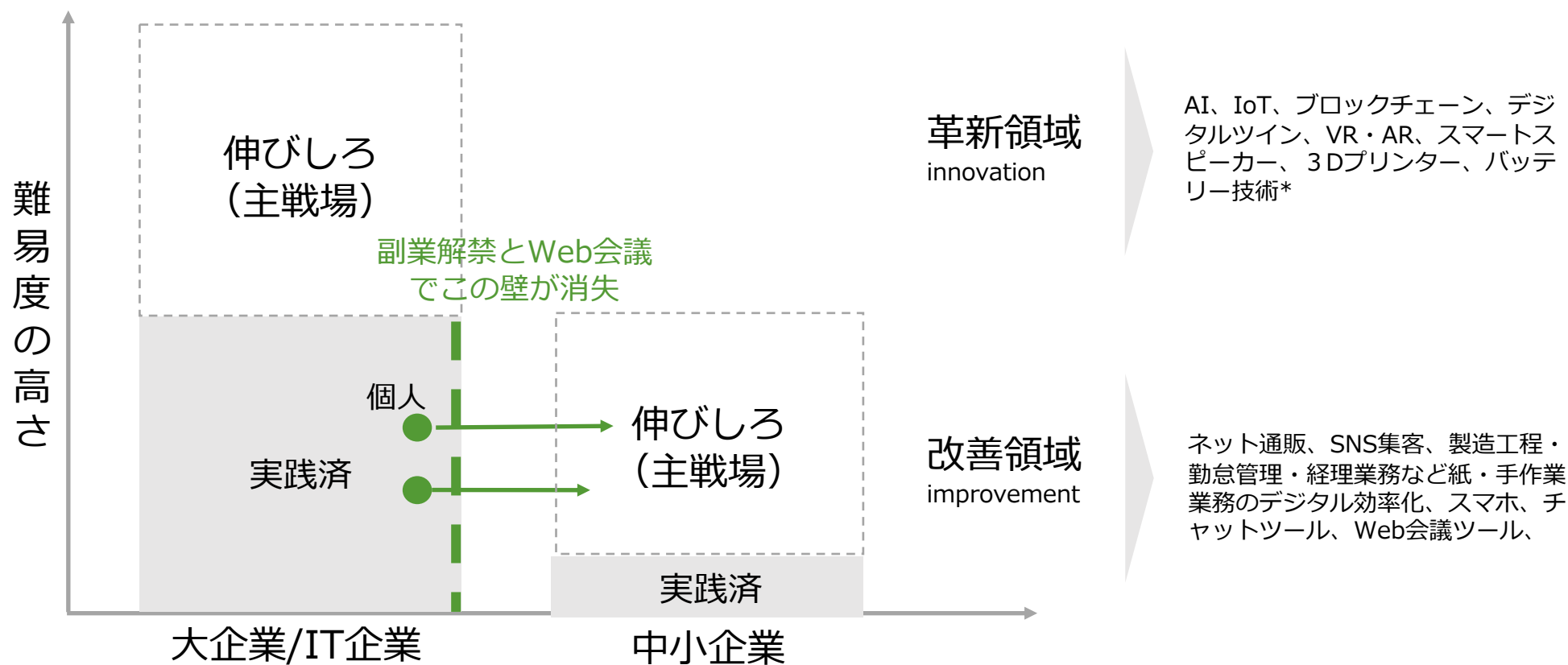
- ・ 業務は以下の3つに分類でき、それぞれ得意な人が異なる。
- ・ 大企業には定型化が得意な人が多く専任部署もある（本部、経営企画部など）。
- ・ 中小企業にはこれまで必要性少なかったため得意な人材が少ない。
- ・ 今はその必要性が出てきて、経営者や非定型や定型業務人材が兼任で対応が現状。

業務の種類	必要な人材特性	中小企業での必要業務量	
		これまで	これから
この人は、定型化（仕組み化）は苦手なケース多い 非定型業務 （営業等）	経営者などはこのタイプが多い ・ 前例がないこと（ゼロイチ）が得意 ・ 属人的に顧客と信頼関係作り突破することが得意（対人コミュニケーションが好き・人が好き）		
定型化業務 （仕組化）	・ 非定型業務からパターンを見つけ属人的なことを誰でも再現できるような仕組みを作ることが得意 ・ 仕組み化＝マニュアル化やシステム化		
仕組化の質が低いと定型業務の生産性も低い 定型業務 （事務等）	・ マニュアル化された業務を繰り返し、淡々と実行がすることが得意 ・ 定型化された後に少しずつ改善し時間短縮していくことが得意		

中小企業の改善業務で副業兼業プロ人材が成果を出しやすい理由

②経験値ある人を採用しやすいから

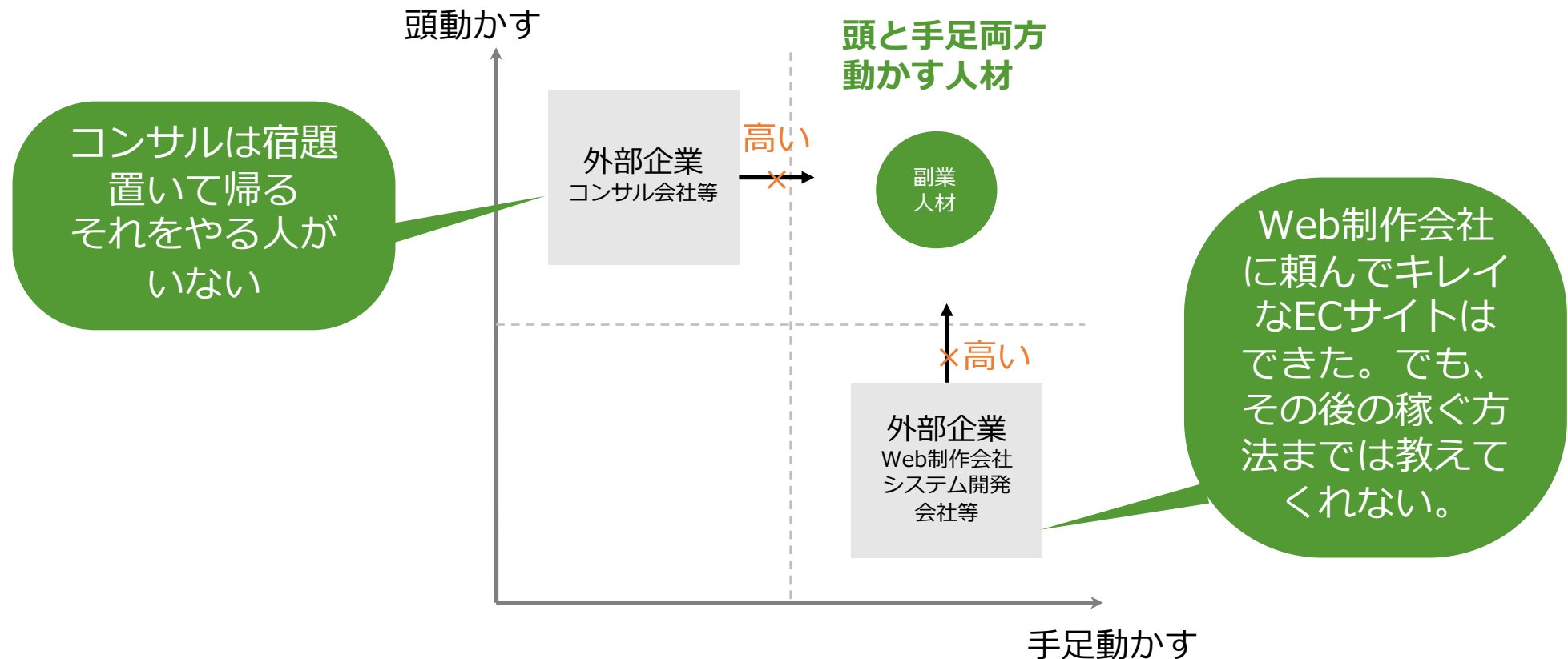
- ・大企業/IT企業では実践済の業務が中小企業では主戦場。
- ・経験値あれば成果出す難易度も低い。



中小企業の改善業務で副業兼業プロ人材が成果を出しやすい理由

③コスト安く、手足も動かしてもらえるのでPDCAが実行できるから

- ・ デジタル化業務にはPDCAの愚直な繰り返しが不可欠
- ・ そのためには頭と手足両方動かす人材が必要
- ・ 外部企業だとコスト高くて、その業務の依頼できなかった



今後の拡大に必要なこと

促進のために必要なこと

- 地方中小企業向けの副業人材を活用し成果を出すためのノウハウの体系化・認知の拡大
 - 現状の課題
 1. 副業人材活用の成果の事実情報の点在・表現のばらつき
 2. 成果を再現するノウハウの点在・表現のばらつき
 3. 1.2により、成果事例を見ても自社で再現できるイメージが湧く経営者が少ないこと。（セミナーでも多くは関心あるがすぐでない）
 - 解決案

副業マッチング会社の各社を超えて成果情報やノウハウを集約・体系化・標準化を行い、その情報を中小企業経営者への認知・啓蒙を図ること

まずはわかりやすい業務分類・成果情報の枠組み作り・集約し・毎年発表するところから。

参考イメージとしては、現在の日本のスタートアップ業界では、リーンスタートアップ（MVP、PMFなど）の基本的な事業の進め方のノウハウの枠組みが業界全体で共有化された中で各社が活動している。

障害を減らすのに必要なこと

① ギグワーカーとプロ人材の市場の区別と見える化

- 障害となりうるリスクは労働者性が高い副業（ギグワーカーと表現されることも多い、UberEats配達員など）とプロ人材の副業は防ぐべき事故や活用ノウハウが異なるので同じ認識が広まると活用スピードが鈍る可能性がある。
- 法的な整理、管轄官庁、業界団体の整備、メディアへの啓蒙

② 業界団体による自主規制ルールの運用を始めること

- 障害となりうるリスクは副業人材のマッチングにまつわる詐欺や事件
- こうしたリスクを未然に防ぐための最低限の体制を整った仲介会社とそうでない会社の見える化

③ 副業人材の損害賠償保険の加入の啓蒙

- 障害となるうるリスクは企業側の副業人材活用の不安点の1つは個人による情報漏洩などのリスクが顕在化する事件が起きて、個人との仕事は危ないという認識が広がること
- 現在、損保ジャパン・フリーランス協会などが提供している副業人材向けの損害賠償保険（1万円/年で1億円まで補償）など保険加入が当たり前の機運を醸成し、企業に安心な環境を提供すること

參考資料

活用事例

その他製造業/EC強化

募集企業について

① 企業情報（長野県）

事業内容：個人消費者へ医薬品や医薬部外品の製造販売
売上規模：1～5億円
社員数：30名
設立：1947年

② 募集背景

ECサイトのリニューアルをしたが、購買ユーザー数と売上の増加が横ばい状態である。ECサイトによる販売を主力事業の一つとして育てたい。

③ 募集業務内容

既存の自社ECサイトにアクセスしている顧客の購買動向の分析。ニーズを分析し、リピーターを増やす策を提案や、業務改善と検証を行ってほしい。

契約人材について

① 契約人材概要（30代/男性/東京都在住）

- ・ 契約期間2020年3月～継続中
- ・ Web制作会社・広告代理店のデジタルマーケティング業務に10年以上従事。現在は小売大手上場企業に勤務
- ・ 月額160,000円（5,000円/時×32h稼働）

② 具体的な実行内容

- ・ ECサイトのアクセス解析・KPI設定
- ・ KPI達成のための改善策作成と実行
- ・ 特に集客・ECサイト内の改善業務実行

③ 具体的な成果内容

- ・ 前年同月比売上120%増
- ・ 新規会員数の増加
- ・ 弊社既存社員のスキルアップ
- ・ カタログ通信販売への横展開

素材製造・加工/WEB集客改善

募集企業について

① 企業情報(東京都)

事業内容:真空成型(シート成型)用金型製造
売上規模:1~5億円以上
社員数:20名

② 募集背景

新事業の立ち上げに伴い、今までの受注型ビジネスからエンドユーザーに直販する新たな仕組みを構築したい

③ 募集業務内容

新規顧客獲得のためのリスティング広告の実施と運用

契約人材について

① 契約人材概要(40代/男性/神奈川県在住)

- ・契約期間2020年10月~11月(2か月間)
- ・住友不動産やベンチャー企業にて16年ほどWEBマーケティングに従事
- ・月額100,000円(5,000円/時×20h稼働))

② 具体的な実行内容

- ・競合分析をもとにリスティング/Facebook広告広告のターゲット選定
- ・コンテンツ企画の実施と効果測定

③ 具体的な成果内容

社内で検討したら6ヶ月以上かかる→2ヶ月で完了
専門性高く、社内メンバーでは実現出来なかった結果
競合分析により、当社の課題が明確に
社内メンバーに運用方法教えてもらい、自走化実現

商社・卸売/売掛金管理IT化

募集企業について

① 企業情報(京都府)

事業内容:酒販店への酒類・食品卸売
売上規模:10億円以上
社員数:50名

② 募集背景

卸売先である小売店の大資本化に伴い小売店の取引条件に合わせる必要性が生じたが、現社内システムでは対応できていない

③ 募集業務内容

社内基幹システムで対応ができず、手作業で対応している
会計売掛金(請求・入金)管理業務の効率化

契約人材について

① 契約人材概要(50代/男性/神奈川県在住)

- ・契約期間2020年8月～12月(5か月間)
- ・日立製作所グループのシステム会社30年勤務、現在は個人事業主(フリーランス)
- ・月額180,000円(3,000円/時×60h稼働)

② 具体的な実行内容

- ・効率化のための業務フローの変更提案
- ・ITシステムの構築及び社内人材向けトレーニングや、ノウハウの共有

③ 具体的な成果内容

簡易なマクロ作成により、月60時間の業務がボタン1つ数分で完了
「新しい業務フローにチャレンジする」意識根付く
課題抽出した結果踏まえ、システム投資の検討に着手

食品製造業/管理業務デジタル化

募集企業について

① 企業情報（宮城県）

事業内容：原料魚類の卸販売、惣菜向各種切身加工販売
売上規模：10億円以上
社員数：90名
設立：1947年

② 募集背景

震災後、IT化も進め、事務所の仕事量は減ったはずが実質人数は増え、社員の帰宅時間は変わっておらず、人件費が負荷となっている。

③ 募集業務内容

非生産部門の事務所（営業事務・経理・総務）業務内容の再検証～改善・見直しを一緒に行って欲しい。

契約人材について

① 契約人材概要（20代/男性/東京都在住）

- ・ 契約期間2020年9月～継続中
- ・ 船井総合研究所、ベンチャー企業を経て、上場IT企業の経営企画業務に従事。
- ・ 月額210,000円(3,500円/時×60h稼働)

② 具体的な実行内容

- ・ 非生産部門の事務所（営業事務・経理・総務）業務内容の現場ヒアリング、業務詳細の把握
- ・ 自動化すること・残すこと・止めるものを切り分け
- ・ 自動化の設計・実行

③ 具体的な成果内容

- ・ 年間の人件費削減 300万円弱

その他サービス業/経理業務IT化

募集企業について

① 企業情報(長野県)

事業内容:医療福祉系事業者への経営コンサルティング売上規模:1~5億円未満
社員数:21名

② 募集背景

会計税務業務において、単純な入力作業などのルーティン業務を自動化したいが、社内に対応できる人材がいない

③ 募集業務内容

会計税務業務のうち、現在手作業で行っている作業的業務を、RPAの導入により作業時間を圧縮し生産性向上を図りたい

契約人材について

① 契約人材概要(30代/男性/東京都在住)

- ・契約期間2020年5月~7月(3か月間)
- ・キャノンにて東南アジアでの販売促進やマーケティング、新会社の立ち上げ業務等に従事。
- ・月額160,000円(5,000円/時×32h稼働)

② 具体的な実行内容

- ・課題定義と効率化後の業務設計
- ・RPAの設計及びプログラミング
- ・テスト及び導入

③ 具体的な成果内容

RPA導入、手作業ゼロに
契約人材とチームで活動し、社内で業務改善に対する意識が根付いた
自動化開始時のトラブルを社員メンバーで対処

徐々にわかってきた
成果を出すための
ノウハウ

成果を出している中小企業の共通パターン

1. 既に社内にあるやりたいことの中で

- 例：ネット通販売上あげたい、請求業務の無駄を減らしたい
- 「切り出す業務の整理」「戦略作成」などに時間使わない

2. 小さいことから

- 例：コンバージョン率10%増、業務フロー見える化と改善案決定
- 1-3ヶ月時点で成果出る業務&その状態の期待値を明確化

3. 既存社員とのチームで、毎週定例会議で、PDCAを愚直に実行

- 既存社員と副業・兼業プロ人材を並走でノウハウ移転
- 毎週水曜日10時など日時を固定、平日日中・毎週Web会議の定例会議で顔合わせるリズム作る
- 先週の行動結果をチェックして、今週それぞれやることを合意し、行動の繰り返し

成果を出している人材の共通パターン

1. 小さい成果（スモールウィン）

- 面談などでも大きなことを提案しない
- 相手に起きている目の前のことに寄り添い、まず結果を出すことに専念して、信頼を得ることに全力注ぐ

2. 経営者より現場

- 現場のメンバーに意識を向けて、現場がやりたいことを実現することを目指す
- 専門用語を使わずに平易な言葉での説明をする

3. 頭より手足を多め

- 会議でアドバイスや提案だけで終わらせない
- 自ら宿題を引き取り、手足を動かして、愚直に実行する

副業・兼業を通じた関係人口へのステップ仮説

ステップ1：企業と人材との小さい成果（スモールウィン）の創出

- ✓ 「あなた誰？」から「うちにはないこれができる人」へ
- ✓ この段階では、与えられた課題を愚直に実行が大事
- ✓ これにより、企業の中に人材の居場所ができ、忘年会など社内行事に一応、呼ばれるようになる

ステップ2：現地ローカルな暮らしの体験

- ✓ 企業の社員との地元居酒屋ホッピングや地元の遊び体験、地元イベント参加など
- ✓ 当該企業が地域のどんな資源を元に事業ができているのか、何のためのこの事業か、地域と事業のつながりを肌で感じる

ステップ3：「自分のやりたい事」と「企業に必要な事」の重なる事を提案・実行

- ✓ 「お金のために言われたことはできる人」から「地域のために自分の主観も踏まえてやりたいことを提案・実行できる人」へ
- ✓ この段階は、地域への人材自身の主観・主体性が問われ、ここがあって、「中の人」となれる
- ✓ 事業の中の一定の役割が任せられ、定期的な業務が生まれ、継続的な関係人口に。
- ✓ この段階を経ると、二拠点居住などへの可能性にも繋がる。

JOINS（株） 会社概要

地方中小企業が副業・兼業プロ人材を直接採用できるWebサービス

主な実績 (2021/2/17時点)

- 2018年12月Webサービス開始
- 登録人材数は約6,000人
- 募集企業数は約300社
- 成約件数は約250件
- 企業営業の提携地域パートナー
 - プロ人材拠点：35拠点
 - 地域金融機関：21機関
- メンバー数：約35名



会社概要

社名	JOINS株式会社
役員	代表取締役：猪尾愛隆 取締役：山上剛、大桃綾子
社員数	34名（取締役、業務委託契約メンバーの合計）
創業	2017年6月21日
主な株主	- 創業者・経営メンバー：4名 猪尾愛隆、杉浦元、山本直人、山上剛 - VC：3社 株式会社ドーガン・ベータ、ダブルシャープパートナーズ株式会社、HOXIN株式会社 - エンジェル投資家：6名 松本孝利氏（元日本シスコシステムズ代表）、古田秘馬氏（株式会社umari代表）、讃岐邦正氏（公認会計士）
資本金	9,627万円（資本準備金含む）
所在地	東京都千代田区霞が関一丁目4番1号 日土地ビル2F SENQ霞ヶ関
登録	有料職業紹介免許 許可番号13-コ-309017

働くことをもっとしなやかにし 好きな土地で暮らす豊かな人を増やす

その土地の自然や文化、人と自分のつながりを感じられる暮らしは豊かだと思う。

今地方に住んでいる人が次の世代もその好きな土地で暮らし続けられるように。
今大都市に住んでいる人も新たな土地とつながり豊かな暮らしが生まれるように。

JOINSは、場所・時間・所属の制約から解放された
個人と組織におけるしなやかな働き方の実現を加速させます。

JOINSが大切になっていること

➤ 自分たちが「しなやかな働き方」をまずは実践すること

- 当社は2017年6月からの創業以来、オフィスは持たずに、**全員フルリモートワーク、全員副業・兼業メンバー**で業務
- 10名はJOINSのWebサービスで採用した登録人材
- 代表自身も、長野県白馬村の企業に2018年3月より週5時間程度、リモートワークと月数日の訪問の兼業を継続



JOINSメンバー（首都圏以外は、宮城/長野/京都/福岡/シンガポール/エストニアなど、年齢も20代から60代まで）



猪尾のもう1つの勤務地（白馬村）

代表者紹介

➤ 代表

- 猪尾愛隆（いのおよしたか）
- 43歳、東京出身、家族は妻・娘・犬
- 好きなことはスノーボード、サーフィン、サッカー、サウナ、コーヒー、餃子
- 慶應義塾大学→（株）博報堂→クラウドファンディングスタートアップ
- 2017年6月 JOINS（株）創業



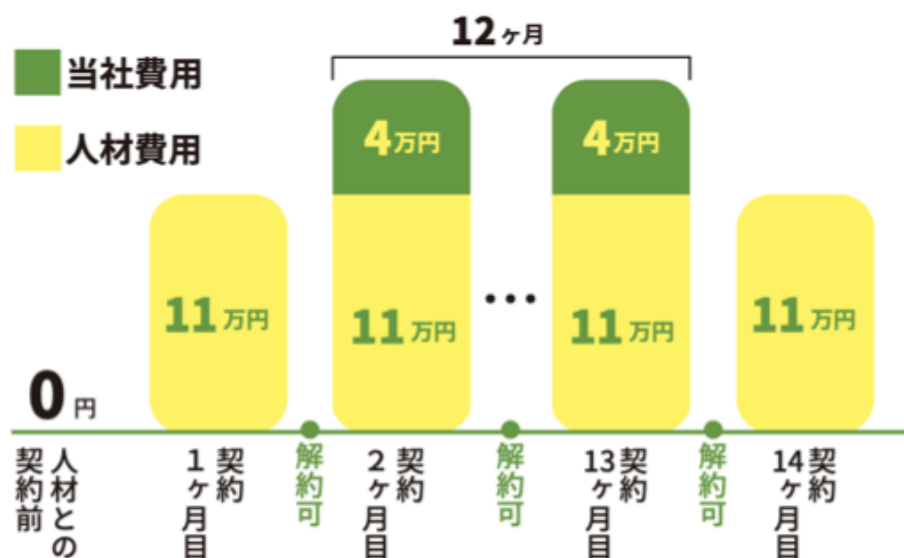
➤ 創業の動機

- 前職、地方中小企業向けクラウドファンディング事業をゼロから立ち上げ12年間運営し、その間に約300件の資金調達案件を担当。「地域に連綿と受け継がれてきた自然・文化・技術などを次の世代につなぐための事業」を支援・参画することを自分のエネルギー・時間を注ぎたい。
- 地方には魅力的な経営者がいる。しかし、経営者のやりたいことが実現できていないことがたくさんある。すごく勿体無い。これらの企業に必要なモノの順番が「お金」→「人」から「人」→「お金」に変わった。「人」を大都市から地方に流動化したい。

JOINSサービス紹介

サービス利用料金

- 月額一人4万円、最大12ヶ月までの手数料上限あり



● 当社費用

月一人4万円、最大12ヶ月分(48万円まで)

契約開始月無料

毎月解約可能(月割)

● 人材費用

平均約11万円(時間単価約3,700円×約30時間)

毎月解約可能(月割)

- やること明確化・選びやすく・不安を減らし、成果を出しやすくするための、貴社担当スタッフが対応

● 利用手順

- 1 サービス内容確認 (JOINS と Web 会議)
- 2 人材への依頼業務内容作成 (JOINS と Web 会議)
- 3 登録人材向け公募開始
- 4 応募人材との 1 次面談 (Web 会議)
- 5 応募人材との 2 次面談 (Web 会議 or 対面)
- 6 人材と業務委託契約締結
- 7 キックオフ会議後、業務開始

● 当社サポート内容

依頼業務内容を当社スタッフがヒアリングを元に文章化代行

やることが
明確化しやすい

応募人材の依頼業務の具体的な実行提案や価値観、苦手なことの情報提供

人材を
選びやすい

秘密情報漏洩を防ぐための契約条件を盛り込んだ業務委託契約を提供

不安が減る

キックオフ会議に当社スタッフ参加。成果出すために最初に決めるべきことの会議進行を代行

成果が出やすい

サポート①やること明確化をサポート

- 募集画面に掲載する文言を当社スタッフが文章化
 - 成果を出すためには企業側の主体性が鍵のため、必ず下書きは企業側が実施

募集画面

業務テーマ
募集終了済み
ECサイトの新規顧客開拓

具体的内容

最初の業務としてやってほしい具体的なこと

既存のECサイトを活用して、主に関東圏における新規顧客（個人消費者）の獲得を目指します。喫茶卸業が中心である私たちは、ノウハウがありません。

ECサイトの認知度向上（対現状120%up）、新規顧客獲得までの組み立てをお願いします。

※ただし、品質にこだわり焙煎士や数量を限定して販売しているため、他社Webサイトへの出店は不可、あくまでも自社サイトのみの販売となります。

ECサイトは、開設当初から外注、委託先は社内販売システムも頼んでいる長い付き合いです。19年10月に体験型サイトにリニューアルし、スマホ対応、クレジット決済を導入。

リニューアル後は、月1回、外注先よりECサイトアクセス状況について報告を受けています。

まずは外注先3名とコミュニケーションを取りながら、この報告内容を確認・自ら検証し、認知度向上のための施策を提案して欲しい。

当社製品は、伝統・技術・品質に共感する顧客を関西圏で獲得しています。直営店に訪れていただいたお客様をECサイトへの購買に繋げてきました。

最初から関東圏に直営店を出すリスクは大きいですが、リスクを小さくし、関東圏で同じような効果を担える取組みを進めたいです。例えば、個人消費者にアプローチし、ECサイトを介してまずは当社商品を飲んでいただく機会や顧客体験を創り出すことをやりたい。

テレワークが拡大すると、自宅で美味しいコーヒーを飲みたいという需要があるのではないかと想定しています。

最初に、直営店を訪問いただき、当社製品を実際に体験してもらいながら、ECサイトの認知度向上や販促の仕掛けを考えることをお願いしたい。

人材が記入する応募画面

興味のある業務テーマ
必須
自社ブランド製品のECサイトの集客・改善

本案件に関心を
お持ちいただいた理由
必須

「最初の業務としてやって
ほしい具体的なこと」
の実現方法
必須

上記の実現に活かせる
ような過去のご経験
必須

サポート②人材を選びやすく

問題：web会議での初対面の面談が慣れず、大事なことを話したり伝えにくい。

対策：以下の質問回答してお互い共有してから面談に。

一次面談前：

好きなこと10個

自分が120%頑張ってしまうこと

周りにされるとやる気が削がれること

自分が最近与えられたと感じたこと

最近、考えを変えたり、認識を変えたこと

二次面談前：

プライベートと仕事、それぞれで苦手なこと

これまでの人生で自分に大きな影響を与えたこと

と内面で起きたこと

サポート③初めての契約の不安を減らす

- ② 企業と人材が適度な緊張感、相互のリスクを最小化するための契約内容を当社が提供
- 契約手続きはクラウドサインを活用し、当社が代行して、契約締結までを実行。オンラインで完結。

企業-人材との主な契約内容

-
- 企業から人材への業務委託契約形式
-
- 利用実態に即し、JOINSが弁護士と3年間改善を繰返してきた雛形を活用可能
-
- 人材が個人情報や秘密情報の漏洩等、企業に損害を与えた場合、損害賠償請求可能（秘密保持条項・損害賠償条項あり）
-
- 知的財産は依頼業務終了時点で企業に帰属
-
- 1週間前通知でいつでも解約可能
-

サポート④成果を出しやすく

キックオフ会議

業務開始時に以下を決定する会議を実施。要望に応じて当社担当者も会議に参加。

- 目指す成果物
- 実行手順
- 定例会議日時
- 業務登場人物
- 連絡方法
- 人材の稼働時間・業務内容の報告頻度と方法

相互フィードバック

業務開始3ヶ月時点で以下の質問を企業担当者・人材の双方が回答・共有した上で契約更新を決定

- これまでの相手との仕事を思い出して、嬉しかったことは何ですか？
- 今後さらにいい仕事をするために、相手に遠慮していること、気になっていること、改善したいことは何ですか。
- 上記2のことが気になる背景にある、あなたが大切にしていることは何ですか。
- 契約更新を希望しますか？希望する場合の条件（時給・稼働時間）は何ですか？