

九州環境工務-産業推進機構

補助金（デジタル化応援隊）を使って
低コストの人材活用術

人材活用（JOINSを使って）で成功するために

問い合わせ担当窓口

田代明子

tashiro@joins.co.jp/050-1751-8908

大都市と地方の人材シェアリングサービス



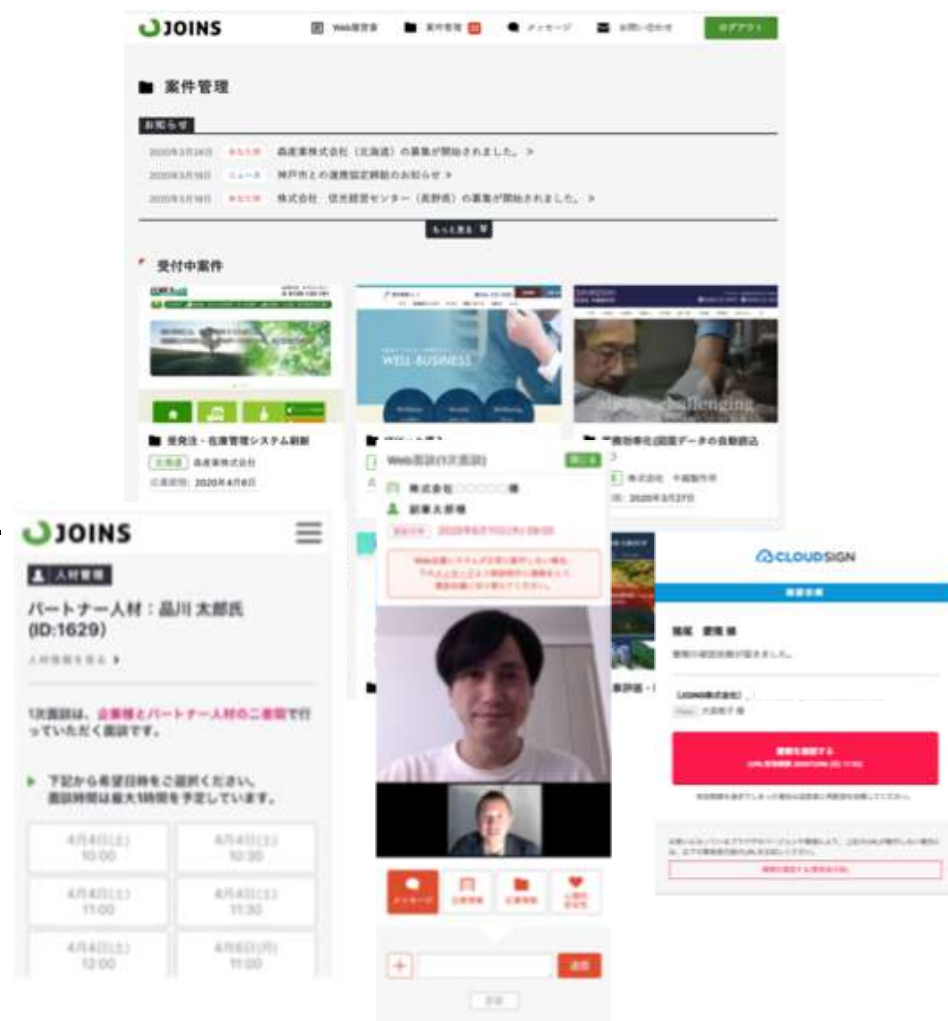
1. 補助金（デジタル化応援隊）を使った低コストの人材活用術
2. 人材活用で成功するために

JOINS (株) 会社紹介

地方中小企業が副業人材を直接採用できるWebサービス

主な実績 (2021/8/18時点)

- 2018年12月Webサービス開始
- 登録人材数は約8,500人
- 登録企業数は約1000社
- 成約件数は約500件
- 企業営業の提携地域パートナー
- プロ人材拠点：36拠点
- 地域金融機関：27機関
- メンバー数：約45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
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

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→ミュージックエッセイアーズ（株）
- 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。

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



猪尾のもう1つの勤務地（白馬村）

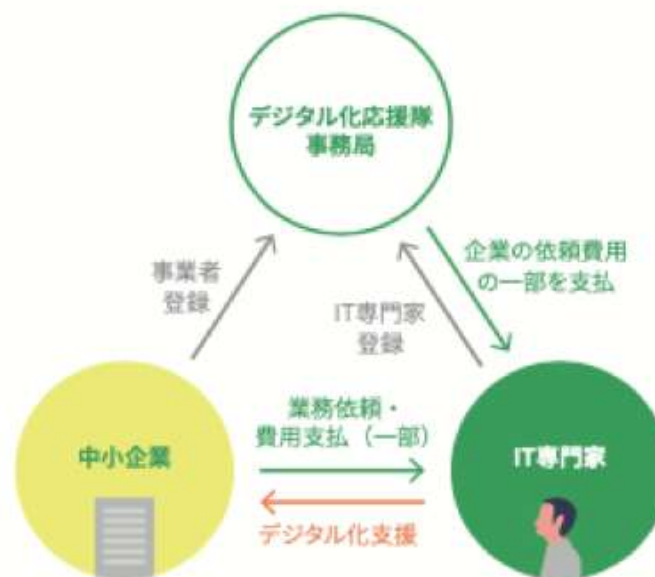
補助金（デジタル化応援隊）を使った
低コストの人材活用術

デジタル化応援隊の仕組み

- 中小企業が個人（IT専門家）に4,000円/時で依頼すると、そのうち3,500円/時を最大30万円（約90時間分）まで補助してくれる補助金

デジタル化応援隊とは？

全国の中小企業等・小規模事業者を対象に、デジタル化・IT活用の専門的なサポートができる人材＝IT専門家による支援を推進し、企業の経営課題の解決につなげる取り組みです。要件を満たす支援提供を行ったIT専門家には、最大 3,500円／時間の謝金が事務局から支払われるため、通常的时间単価から最大3,500円／時間を差し引いた金額でデジタル化推進のための支援を受けることができます。



➤ 松岡水産株式会社

募集企業について

① 企業情報（千葉県）

事業内容：コンビニ/スーパー等へ水産物の加工販売
売上規模：10億円以上
社員数：120名
設立：1903年

② 募集背景

製造・販売管理ソフトで在庫管理等をしているが、工場での作業指示→作業報告の部分を紙で行っているため、ミスや漏れが多く時間が掛かっている。

③ 募集業務内容

現在紙ベースで行っている工場での作業指示書をデジタル化し、適切な在庫・製造計画を策定できるよう業務フローを改善し、システムと融合させたい。

契約人材について

① 募集後の応募状況

応募数：8名、契約数：1名
初回商談日：2020年7月1日
募集開始日：2020年7月13日

② 契約人材概要（30代/男性/東京都在住）

- ・ 契約期間2020年9月～2021年4月（8ヶ月間）
- ・ NTTにて研究開発や、業務改善活動チームのリーダーとして従事。
- ・ 月額250,000円（5,000円/時×50h稼働）

③ 具体的な実行内容

- ・ 既存の業務フローの見える化
- ・ 汎用のデジタル化ツールの調査・選定・導入
- ・ 導入後の業務マニュアル整備・社内共有

➤ 協業組合ホームドライ

募集企業について

① 企業情報（埼玉県）

事業内容：クリーニングサービス（店舗・宅配）の運営
売上規模：1～5億円
社員数：94
設立：1965年

② 募集背景

コロナの影響で店舗は厳しいが宅配サービスは伸びており、すでに会員が1万人以上いてさらに伸ばしたい
コンサルに依頼したが売上伸びたが赤字となり今後の方針も合わないので解約し、新たにパートナー探したい

③ 募集業務内容

- ・ 宅配クリーニングサービスの売上/会員拡大のためのマーケティング施策の立案とその実行（広告やWebサイト改善）
- ・ 特にクーポンに依存しない施策と実行

契約人材について

① 契約人材概要（40代/男性/長野県在住）

- ・ 契約期間2021年1月～継続中
- ・ 独立して個人として大手企業/中小企業のWebマーケティング業務に豊富な経験
- ・ 月額200,000円(4,000円/時×50h稼働)

② 具体的な実行内容

- ・ Webサイト上にコンテンツを蓄積しSEOで流入させる中期的な施策の提案とその実行

③ 具体的な成果内容

- ・ 6ヶ月経過して、徐々にWebサイトのアクセス数は増加傾向にある
- ・ 今の取り組みを続け、安定してアクセスが増えれば、次のステップの取り組みを行う予定。

活用後の経営者のコメント

- 最初の3ヶ月の費用が抑えられたことにメリットを感じている。

✓ 2020年度 JOINS×デジタル化応援隊 利用企業さまの声



松岡水産株式会社（千葉県）
宇野沢氏

デジタル化応援隊を活用したお陰で、総額がかなり抑えられ、大きな助けになった。既存ツールを活用して、自社に合ったツールを人材の方と一緒に作り上げることができ、1日40枚出ていた紙の帳票がほぼ無くなる見込み。紙の作業に相当な時間が取られていることを改めて感じた。



協業組合ホームドライ（埼玉県）
田中専務

デジタル化応援隊があることで、初めての試みだがやってみようと始めることが出来た。利用してみて、初期費用が抑えられただけでなく、いい人材に巡り合うことが出来、当社ウェブページへのアクセス数も少しずつだが手ごたえを感じている。

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

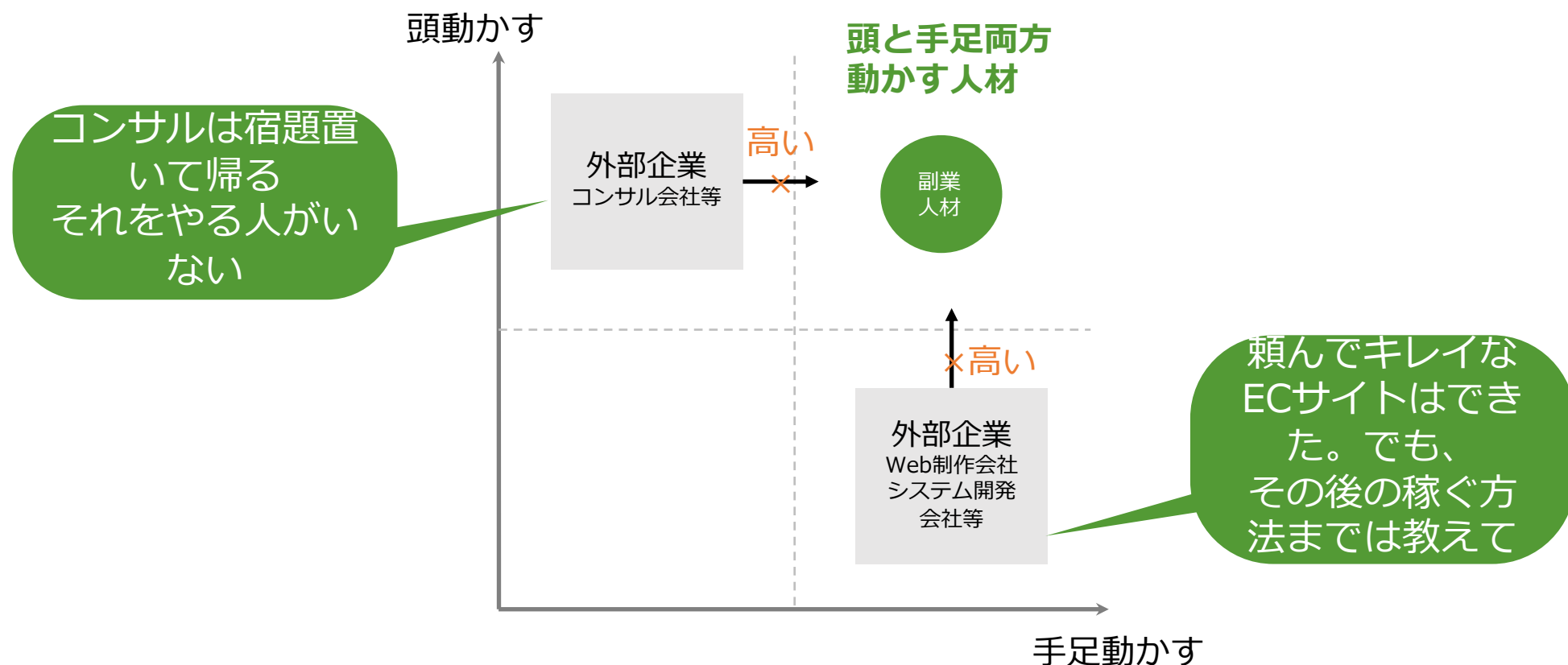
- ・業務は以下の3つに分類でき、それぞれ得意な人が異なる。
- ・大企業には定型化が得意な人が多く専任部署もある（本部、経営企画部など）。
- ・中小企業にはこれまで必要性少なかったため得意な人材が少ない。
- ・今はその必要性が出てきて、経営者や非定型や定型業務人材が兼任で対応が現状。

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		

副業・兼業人プロ材が成果が出やすい3つの理由

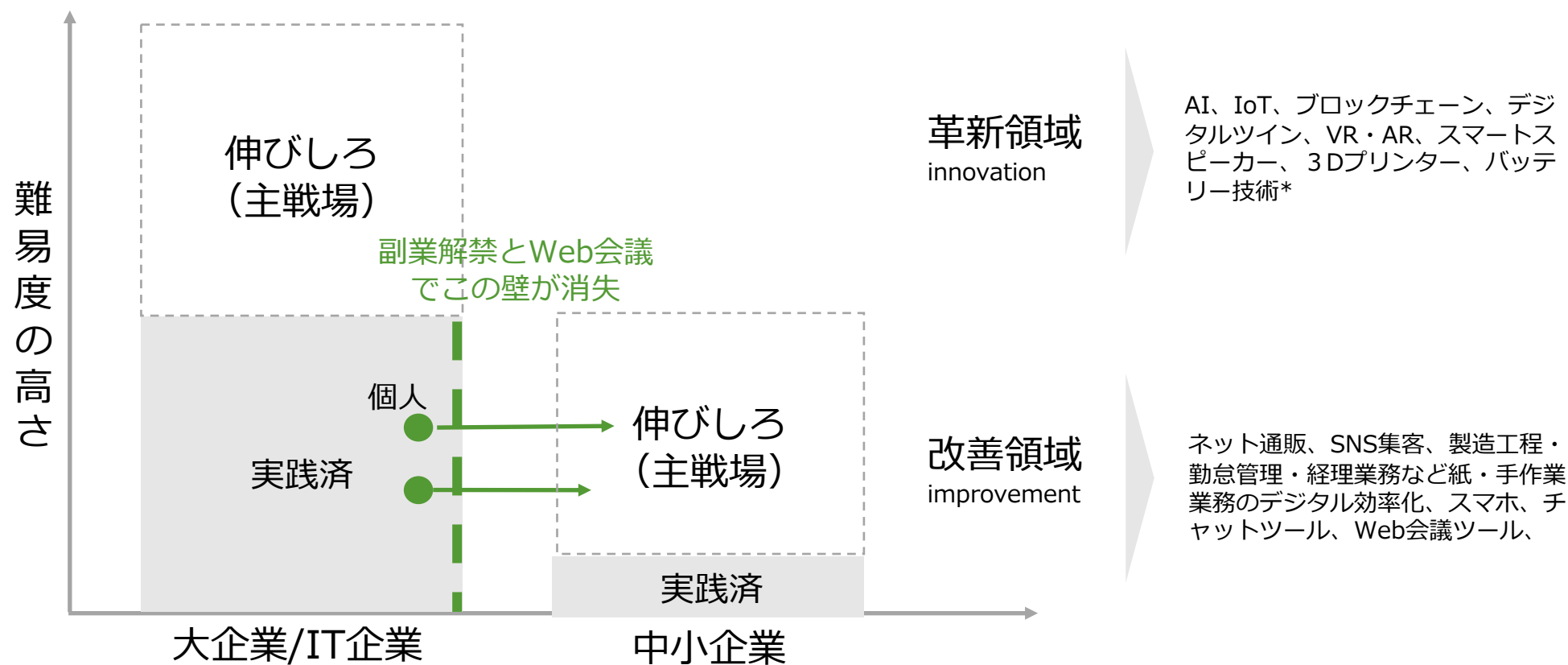
②コスト安く、手足も動かしてもらえるのでPDCAが実行できるから

- ・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



③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。



- デジタル化は汎用的なアプローチで解ける物事の範囲を次々と拡大している*

デジタル化に伴う競争力に必要な要素の変化

具体例



- ・ 製造業（食品/水産加工品）
- ・ 食品スーパー等への魚切身などの卸販売
- ・ 社員120人/売上10億円以上/創業113年
- ・ 工場勤務者100名（うち半分がフィリピン、タイ、ベトナム人）
- ・ 課題：工場の在庫引落・計上がミスが多く、歩留管理、粗利管理も自動計算し、タイムリーに把握したい。
- ・ 解決策：
 - 作業指示書を紙からタブレットへ
 - 作業指示書を各言語に自動翻訳
 - 製造管理システムと繋ぎ込み

* DXの思考法（西山圭太著、富山和彦解説、文藝春秋、2021）

組織能力の可変性を生む組織ポリシー

- ❓ 競争力源泉の変化に伴い、組織ポリシー・組織能力の変化が重要となっている。

これまで

- 工程前後を把握した上での改善提案のために長期・複数部署経験者
- 「具合」「あうんの呼吸」・暗黙知
- 熟練・企業特殊技能

これまで

- 汎用的アプローチを最大限活用して、PDCAを愚直に高速に実行する力
- 汎用的アプローチでは絶対できない領域を絞り込み、そこだけに独自ノウハウを磨き込む

競争力の源泉



組織ポリシー

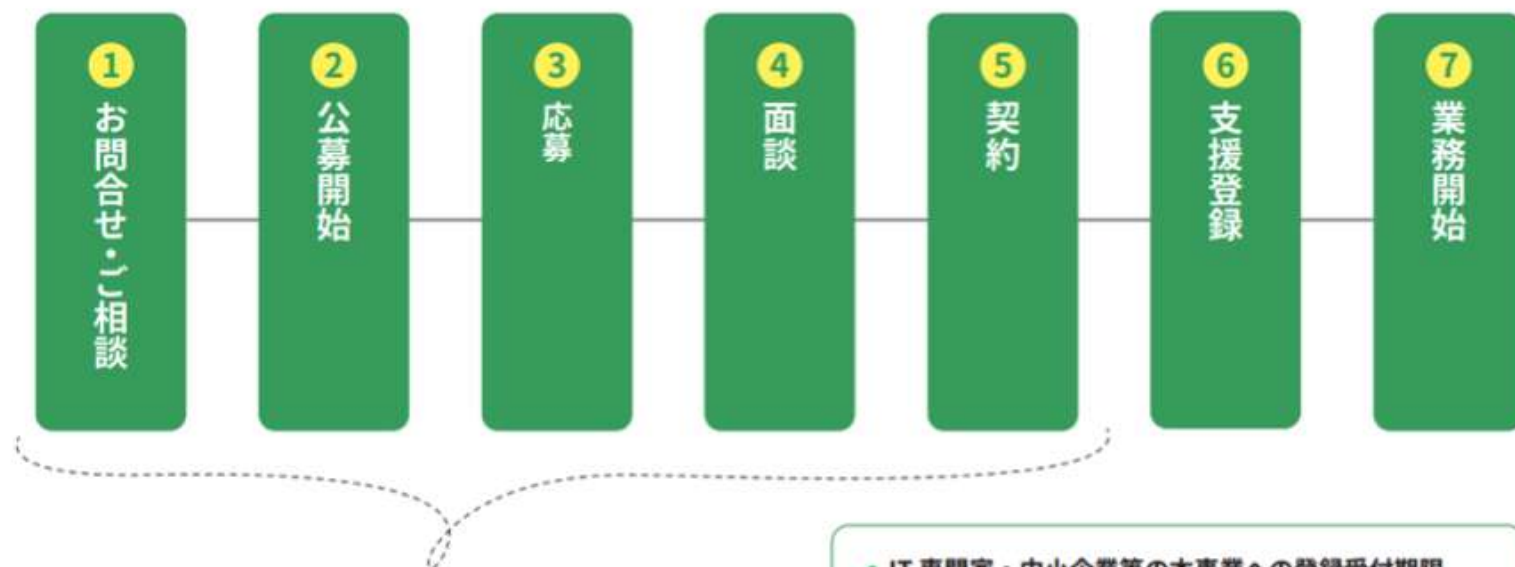
- 終身雇用・年功制
- 多種多様なポジションローテーション
- 入社して長い時間働いている人がコア人材候補
- 正社員は難しい仕事、簡単な仕事がパート・バイト

- 中小企業は汎用的アプローチ経験人材を正社員採用・育成は困難
- 正社員（雇用契約）と専門社員（業務委託契約）の組み合わせ
- コア人材登用に契約形態・勤続年数・居住地にこだわらない

活用手順

活用手順

- 採用する人材を見つけてから、デジタル化応援隊の事務局に申請する



ここまで 1.5 ヶ月程度かかるので、
早めにご相談が吉！

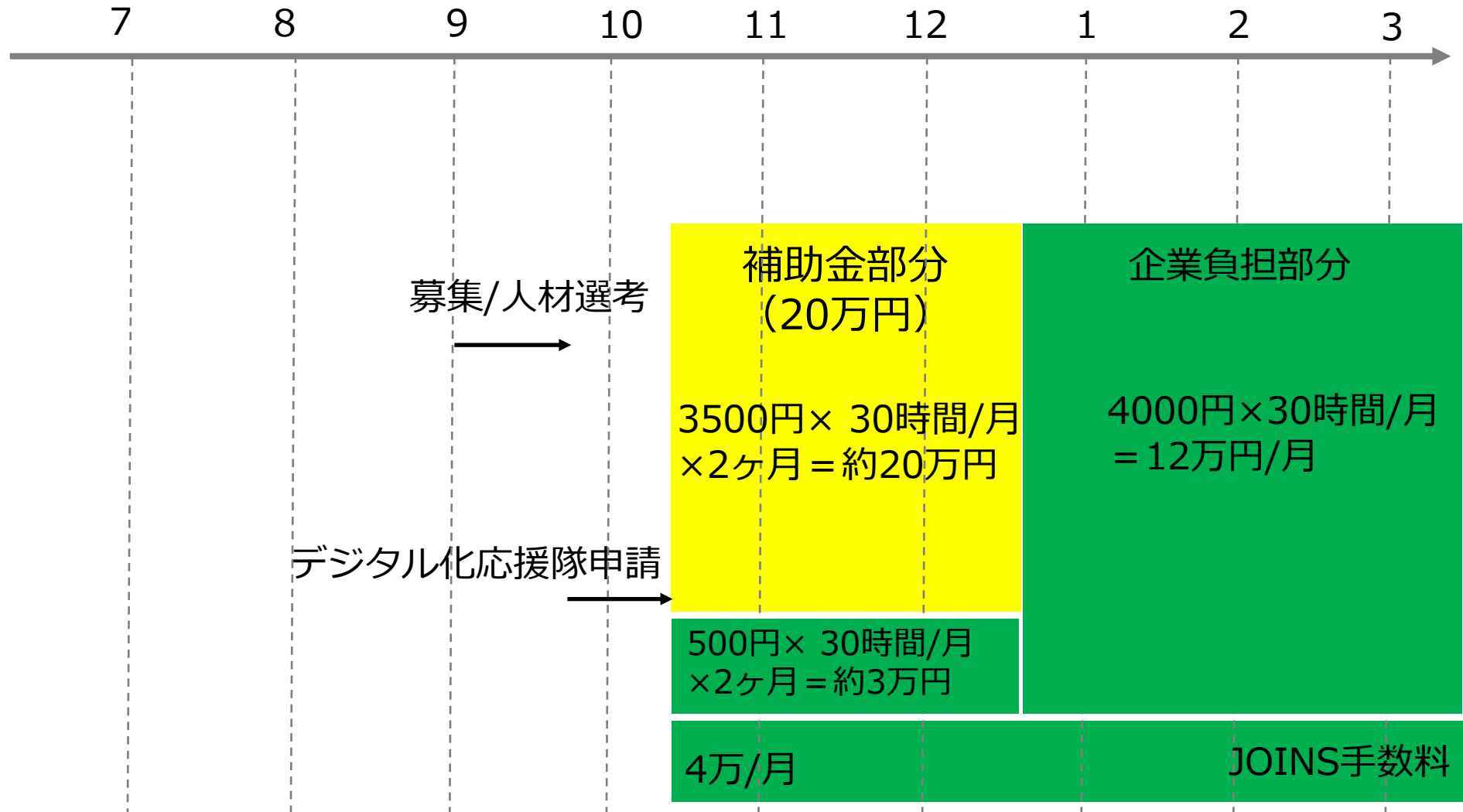
現在からの最短スケジュール

- 募集開始：8月末
- 人材候補確定（契約条件合意：9月中頃）
- 支援登録・業務開始：10月上旬
→最大2ヶ月分の補助対象

- IT 専門家・中小企業等の本事業への登録受付期限
→令和3年9月30日まで
- IT 専門家と中小企業による支援計画の契約締結の期限
→令和3年11月30日まで
- IT 専門家による支援の終了及び支援実施報告の期限
→令和3年12月17日まで
- IT 専門家による謝金申請の期限
→令和3年12月24日まで
- 事務局事業の実施期限
→令和4年2月28日まで

活用スケジュールと費用負担イメージ

➤ 最短で10月上旬～利用開始可能



- 両方を並行して行い、いい人材と契約するのも可能

事務局マッチング

- 人材会社にかかる手数料がかからない（JOINSの場合4万円/月）

JOINSでのマッチング

- 募集から選定・面談・契約までの手間が減ること
 - 募集業務内容を代わりに言語化
 - 応募時点で人材の基本情報や提案内容があり、それをみて面談するひとかどうかを判断できる
 - 日程調整・Web面談がJOINSのWeb内で完結できる
 - 契約後、業務開始前に成果を出すために抑えるべき型をガイダンス
 - 業務開始後も軌道修正などもサポートあり

- デジタル化応援隊のサイト内で公開される相談案件を見たIT専門家がメッセージ機能で問い合わせがくる

中小企業
デジタル化応援隊
中小企業

☰

メッセージ管理

メッセージ詳細

やり取りしたメッセージの詳細です。

この会員との他のメッセージ

返信する

日閉じる

差出人

 ●●●●

2021年01月21日 12:13

件名

SEO対策について

本文

お世話になります。
フリーランスでSEO対策・広告運用などのコンサルティングや代行を行っている
●●●● と申します。

先般、本事業を通してご提案させていただいたSEO対策について、
ご検討いただけましたでしょうか？
検討にあたり、何かご不明点やご心配がございましたら、
何なりとお申し付けいただければと存じます

貴社の課題解決に向けて尽力する所存ですので、何卒よろしくお願い申し上げます。

2021年05月07日 14:23に既読されました。

中小企業
デジタル化応援隊
中小企業

☰

メッセージ管理

メッセージ詳細

やり取りしたメッセージの詳細です。

この会員との他のメッセージ

返信する

日閉じる

差出人

 ●●●●

2021年02月22日 15:21

件名

申請のご依頼につきまして

本文

お世話になります。

当方webサイト制作やseo対策などのwebコンサルティング事業を行っております。
フリーランスWebディレクターの●●と申します。

IT専門家の方はお決まりでしょうか、もしまだお決まりでなければぜひご相談いただければ幸いです。

期日が迫っておりますので、お手数ですが一度お電話いただけますでしょうか。
休日でも対応させていただきます。

何卒よろしくお願い致します。

●● 080-●●●●

2021年05月07日 14:24に既読されました。

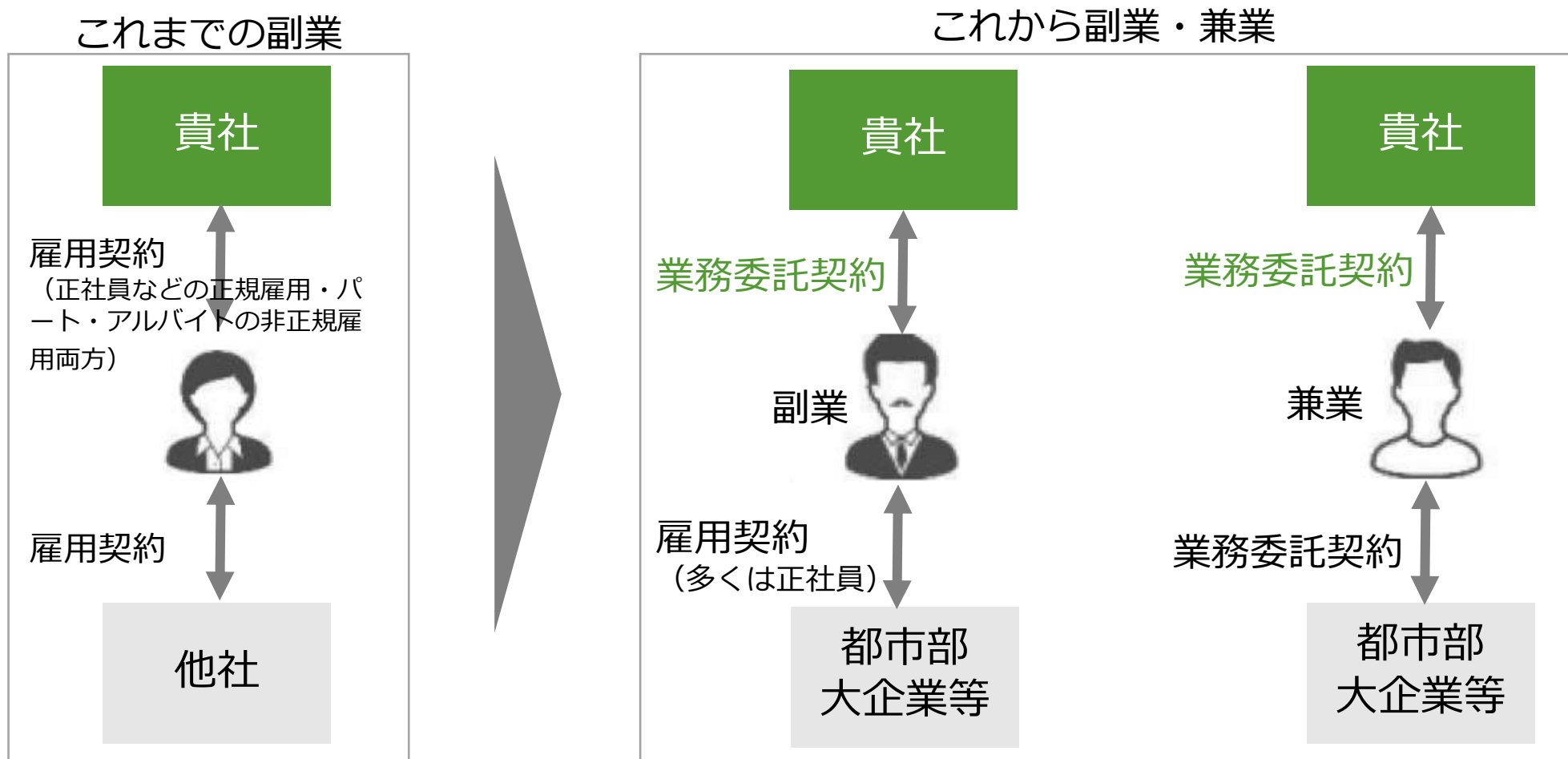
人材活用で成功するために

1年で様変わりした
副業・兼業プロ人材活用の状況
とチャンス

副業・兼業プロ人材とは

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。
 - ・ 昨今急増しているのは大企業30-50代のプロ人材



*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

(参考) 業務委託契約になると企業側のメリット大きい²⁷

② 業務委託契約を締結する個人とは、社会保険加入や労働時間管理義務不要。リスクも低い。

- この点を勘違いし、「副業の人材を採用するのは面倒なことが多い」、「個人との直接契約は手間」と捉えている企業経営者は実は意外と多い。

雇い主の義務		雇用契約の場合	業務委託契約の場合
保険加入義務	厚生年金保険	○	不要
	健康保険	○	不要
	雇用保険	○	不要
	介護保険	○	不要
	労災保険	○	不要
労働契約遵守	労働時間管理	残業時間管理や 割増賃金支払	不要

☐ 以下の基準を満たしている割合高いと業務委託契約とみなされる。

- ・ 副業・兼業プロ人材の原則的な働き方（30時間/月・10万円/月・リモートワーク等）はこの条件を満たさないことはほぼない。

業務委託契約（労働者性が低いこと）の判断基準*

1. 専属性が低いこと

- ・ 本業務に時間・収入への依存度が低い

2. 諾否の自由度が高いこと

- ・ 業務を受けない自由が実態としてある

3. 業務時間の指揮命令が少ないこと

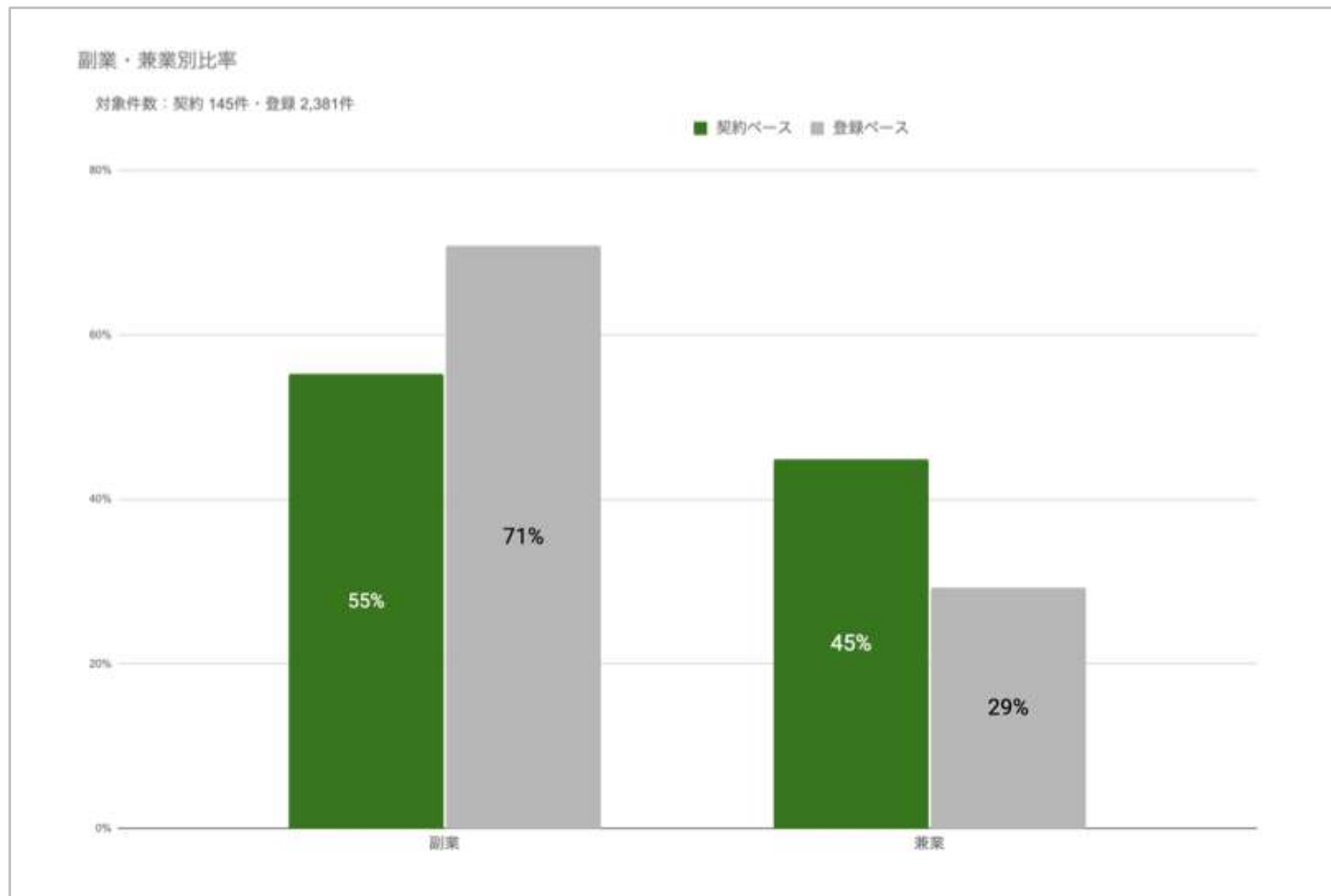
- ・ 時間の拘束性が低い（遅刻や欠勤による懲戒などがない）

1. 業務場所の指揮命令が少ないこと

- ・ 場所の拘束性が低い（会議で現地へ行くことはあっても、当該場所にいないことによる懲戒などがない）

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



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

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」



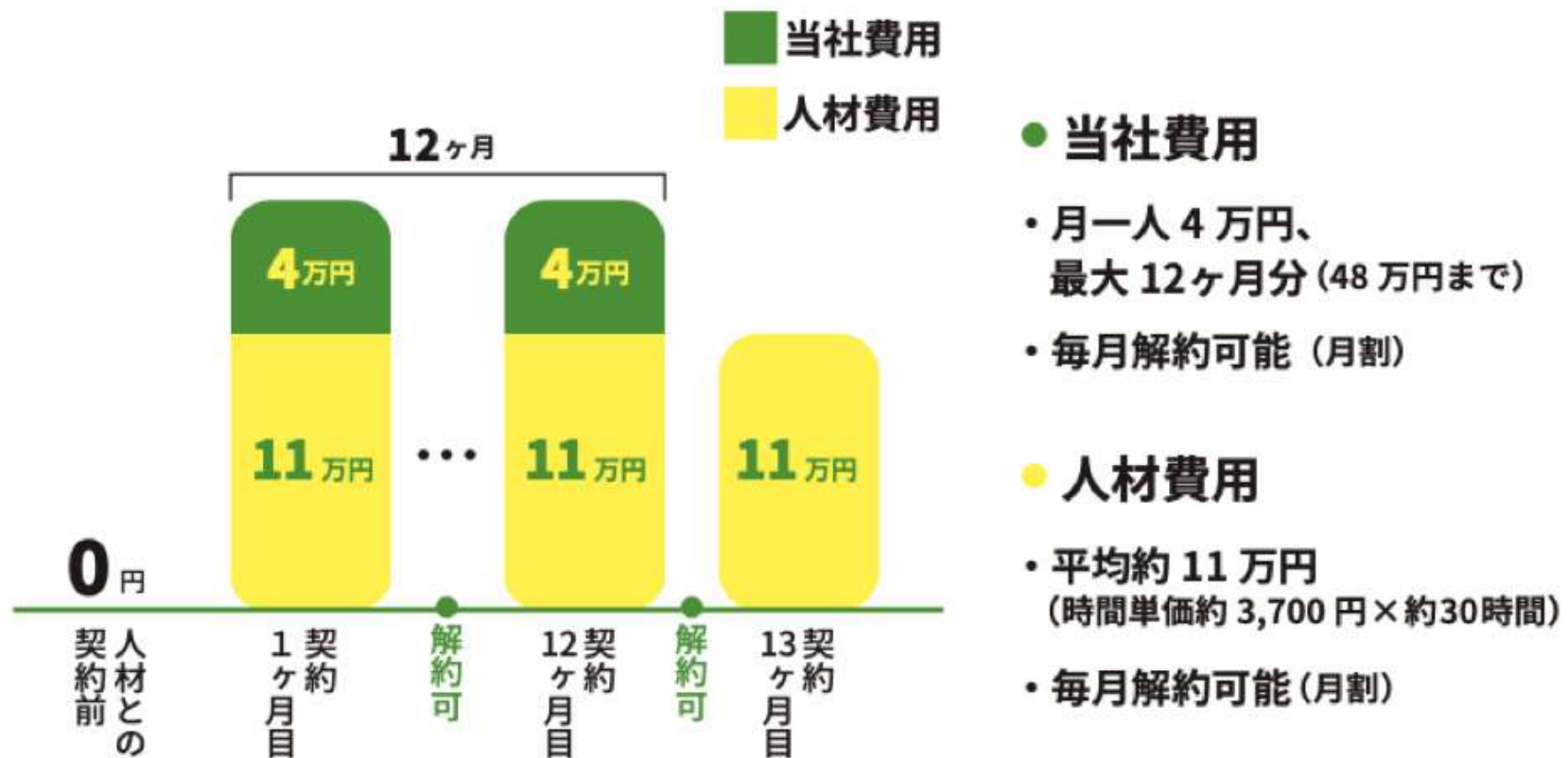
ハートフードクリエイツ(株)
西脇章代表

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」

- 月額費用 = 時間単価 × 実稼働時間で算出
 - ・ 企業と人材の直接契約、企業は人材へ直接支払い



副業人材が活用されている業務

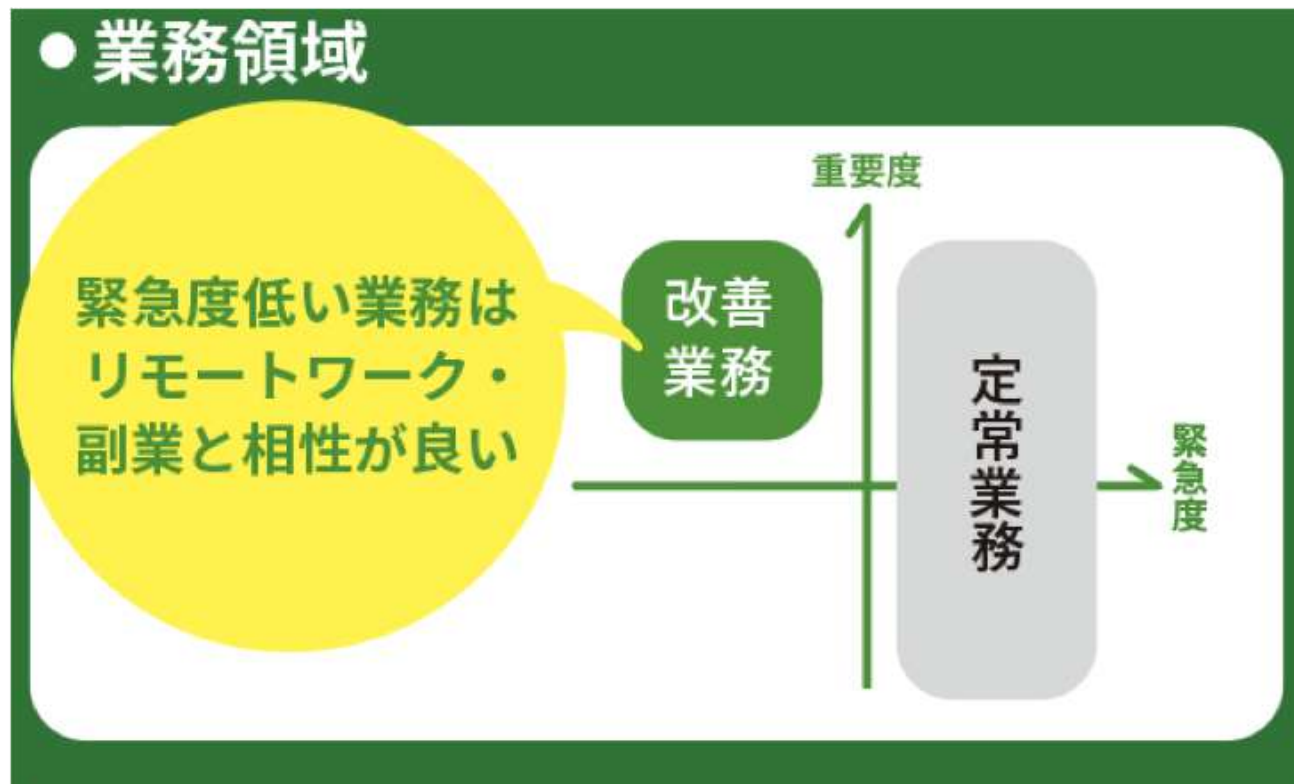
➤ デジタル化業務が約60%

特にデジタル化業務
(成約件数の 60%)

既存事業	売上増 (販路獲得)	EC 強化	SEO 集客	SNS 集客	EC Webデザイン	B2B Web 集客	海外 B2B Web 集客
		Web 広告	オウンドメディア	大都市向け営業	海外向け営業	広報	
	費用減 (生産性増)	製造プロセス IT 化	勤怠管理 IT 化	在庫管理 IT 化	経費精算 IT 化	請求管理 IT 化	受発注管理 IT 化
		製品別収支 見える化	月次決算早期化	RPA 導入	リモートワーク 導入	手入力作業 IT 化	基幹システム 再導入
	採用増離職減 (人事)	評価報酬 制度改善	就業規則改善	人材育成 制度改善	採用手法改善	組織・役職ごとの 業務範囲・権限の明確化	
新規事業		市場調査	事業モデル検証	金融機関向け 事業計画作成	プロジェクト 管理	補助金調査 申請	

副業人材が活用されている業務

- 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

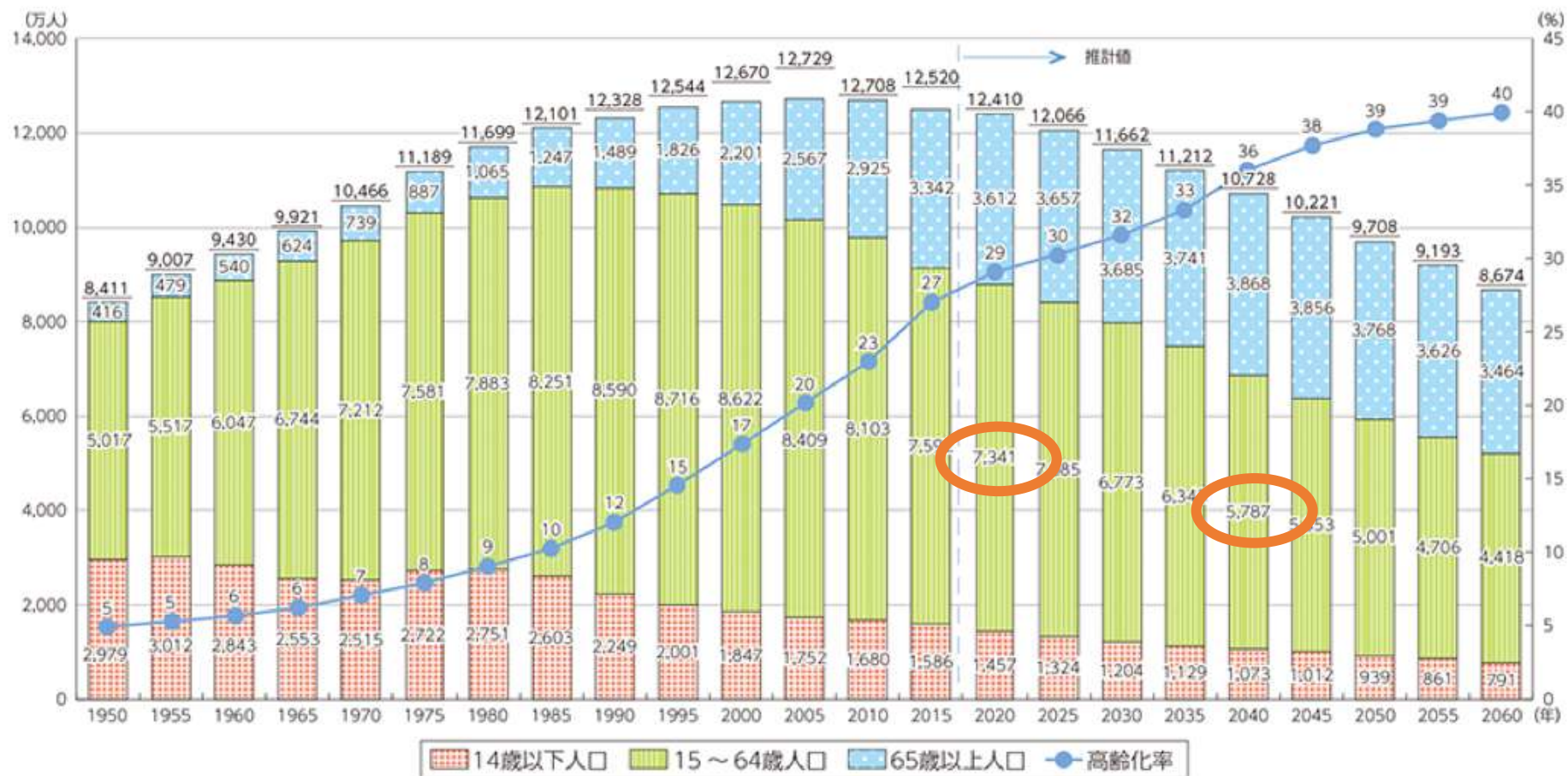


背景にある 社会環境変化

人材供給の変化

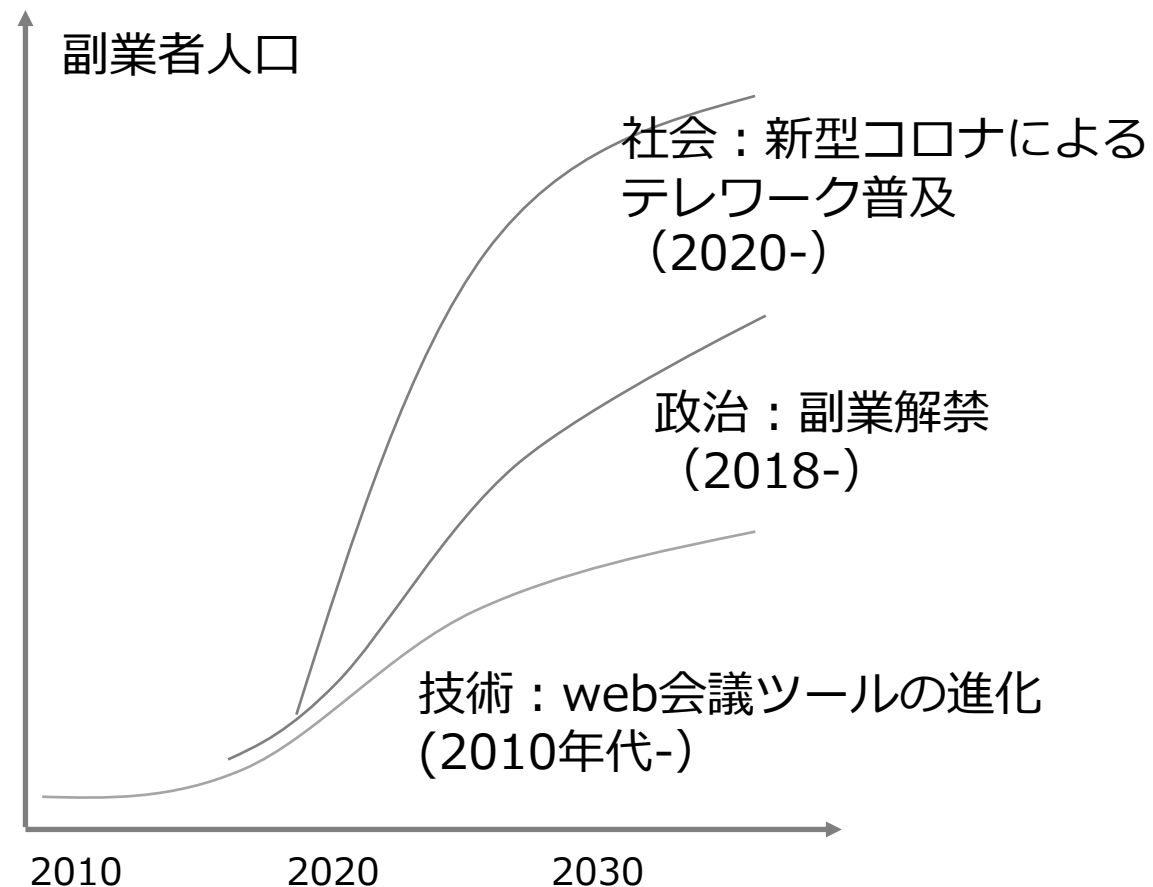
□ 地方から正社員採用は益々難しくなる

- 2040年には7300万人→5800万人、約2割（1,500万人）減。



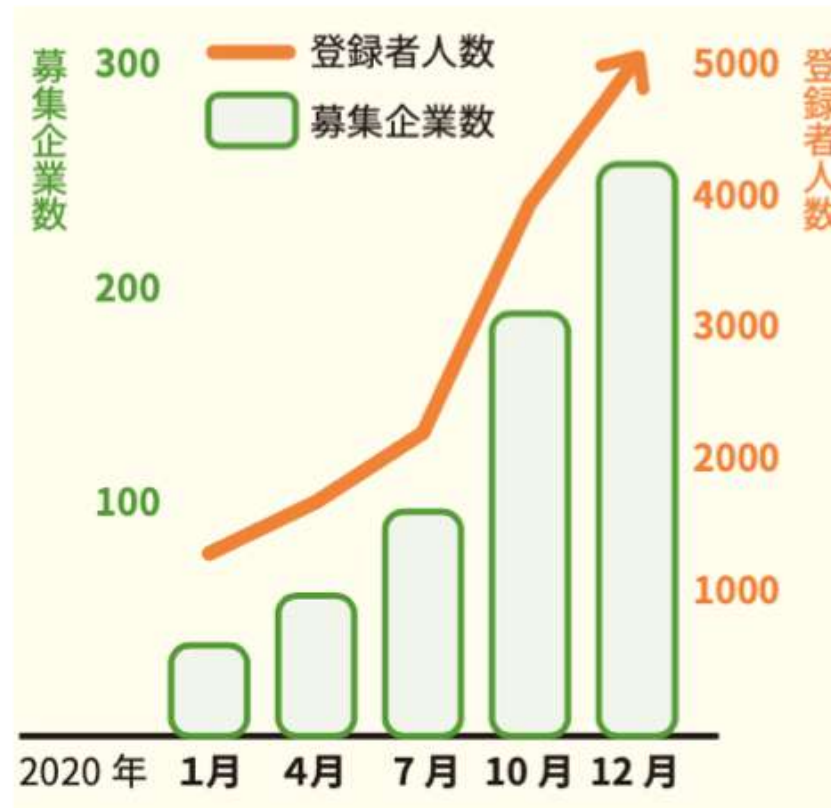
人材供給の変化

- 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



人材供給の変化

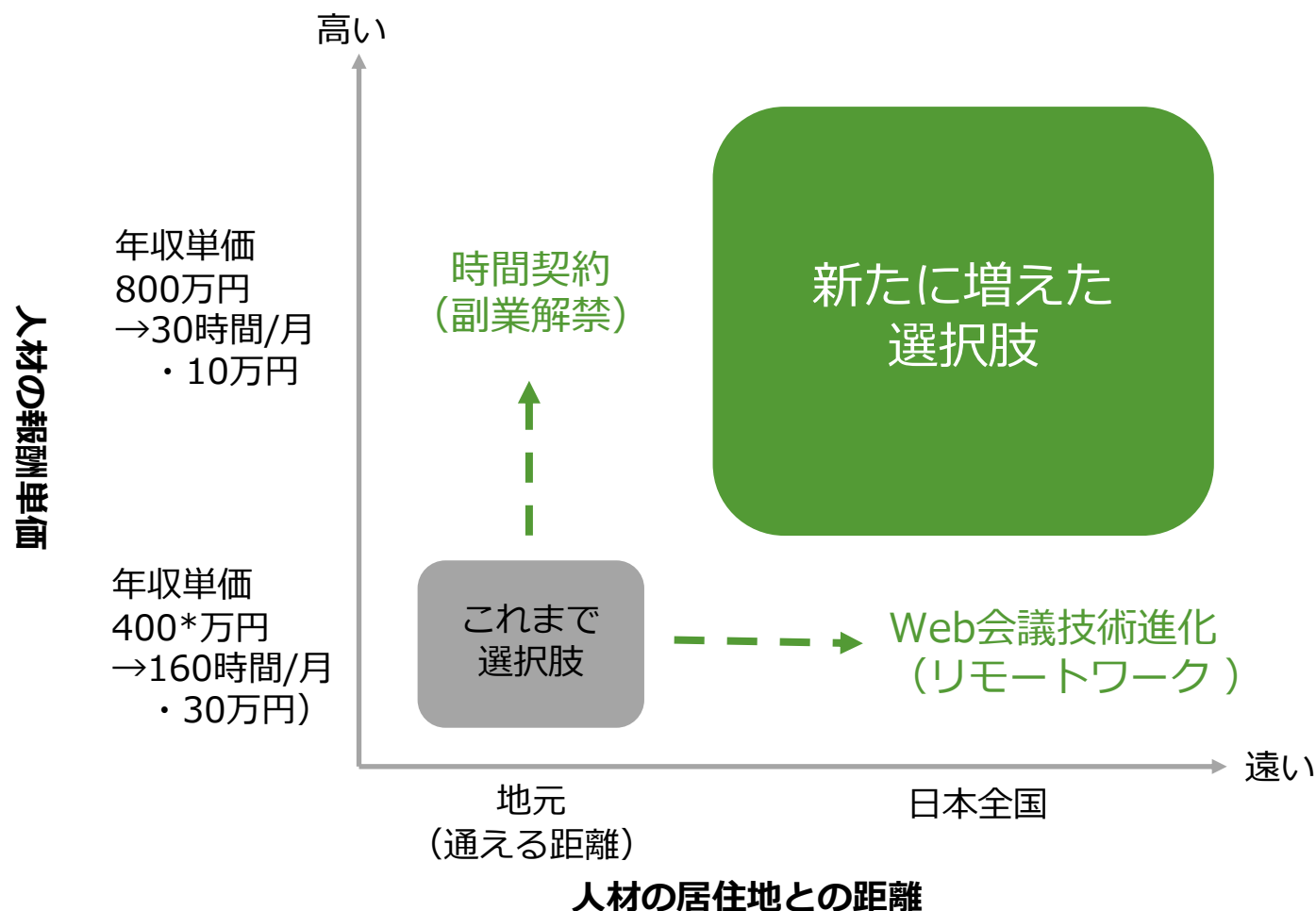
- コロナ禍・2020年6月以降に急増し、1年で4倍以上
 - ・リモートワーク環境/経験者増加
 - ・フレックス/裁量労働増加（平日日中も他社の業務可能に）



当社の人材登録者数推移

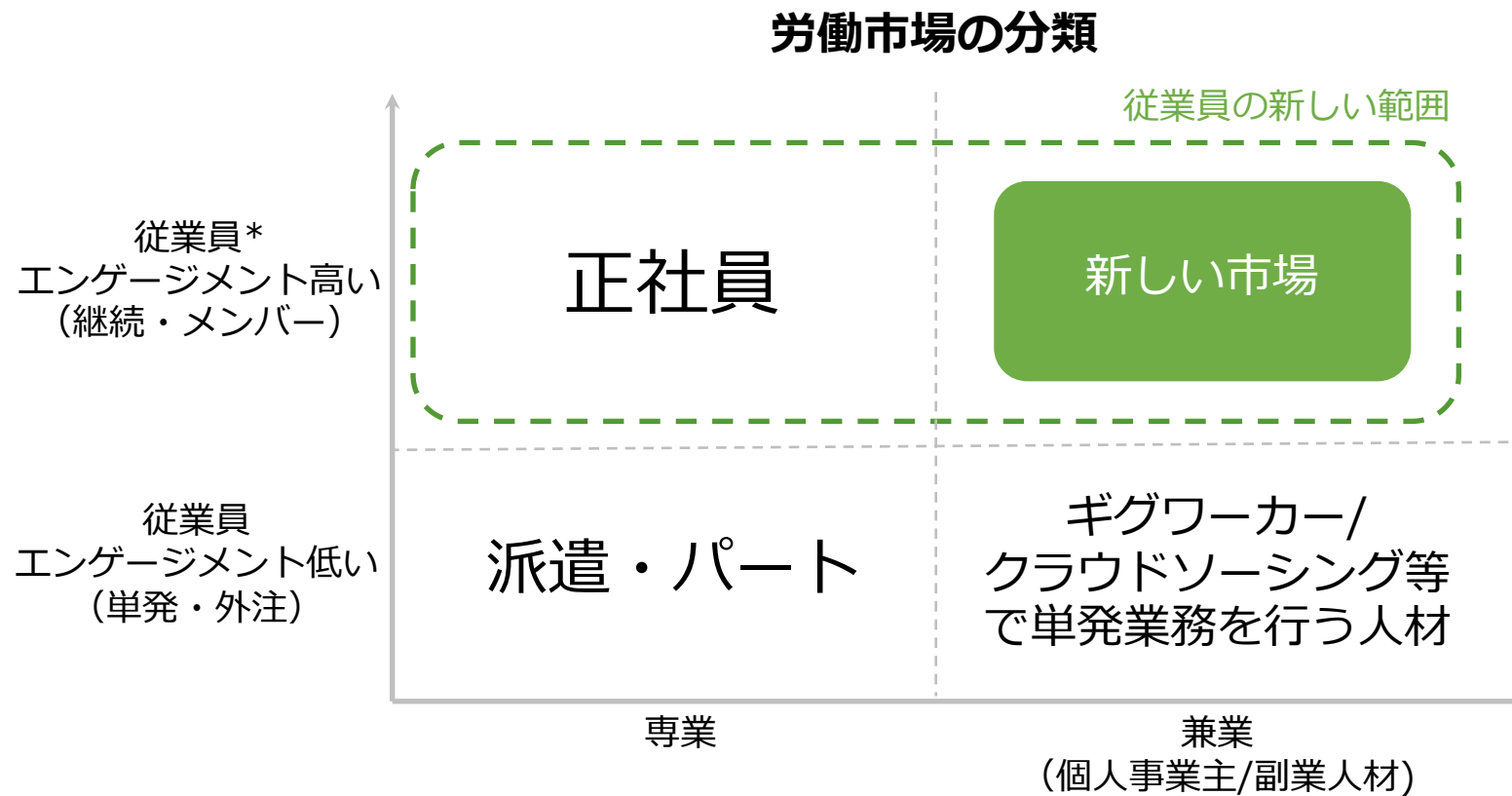
人材供給の変化

- 人材採用の選択肢が一気に増えたということ
- ・ 距離の軸：会社に通える地元人材から全国人材が対象に
 - ・ 給料の軸：単価安い人材から単価高い人材も対象に



新しい人材市場

- 地方中小企業向けの兼業/従業員エンゲージメント高い新しい従業員の労働市場を作ること



*従業員エンゲージメント：企業が目指す姿や方向性を、個人が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること（ウィリス・タワーズワトソン（アメリカ本社・NASDAQ上場のグローバル人事コンサルティング会社の定義）

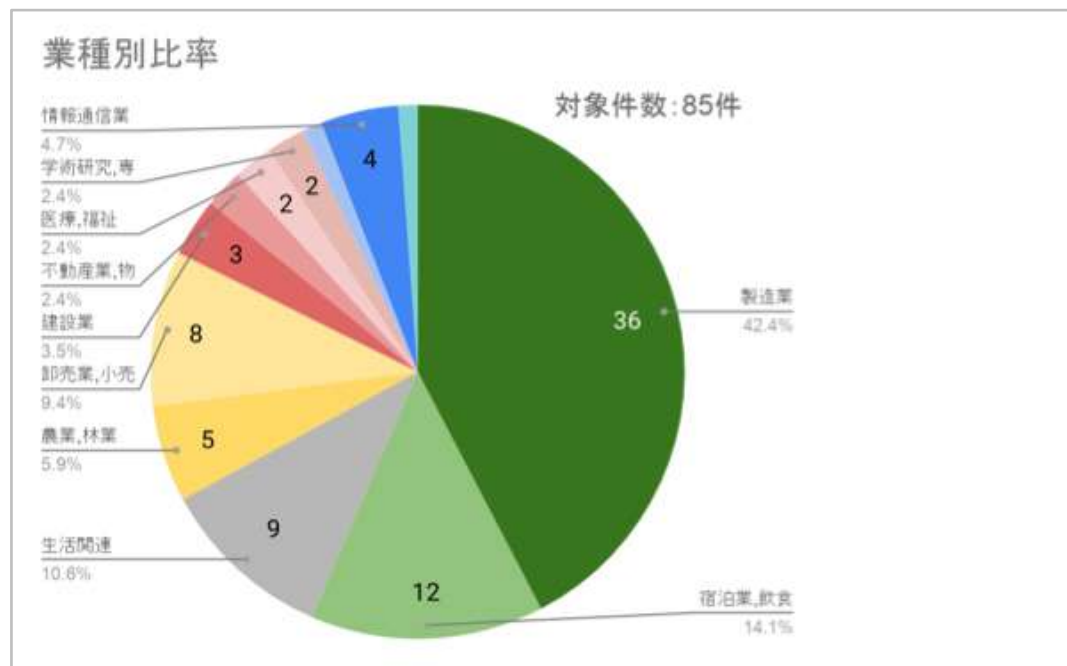
*Gallup社の“State of the Global Workplace”（2017年）によれば、日本の「熱意あふれる社員（engaged）」の割合は6%となっており、調査対象139か国中132位。

副業・兼業プロ人材活用 の具体的事例紹介

すでに活用している地方中小
企業の実態データ

どんな企業が活用しているのか

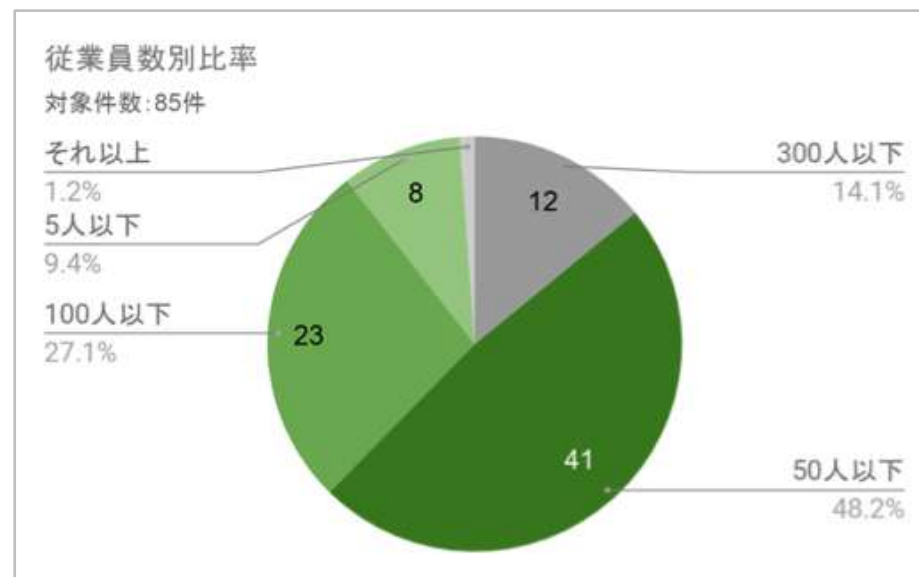
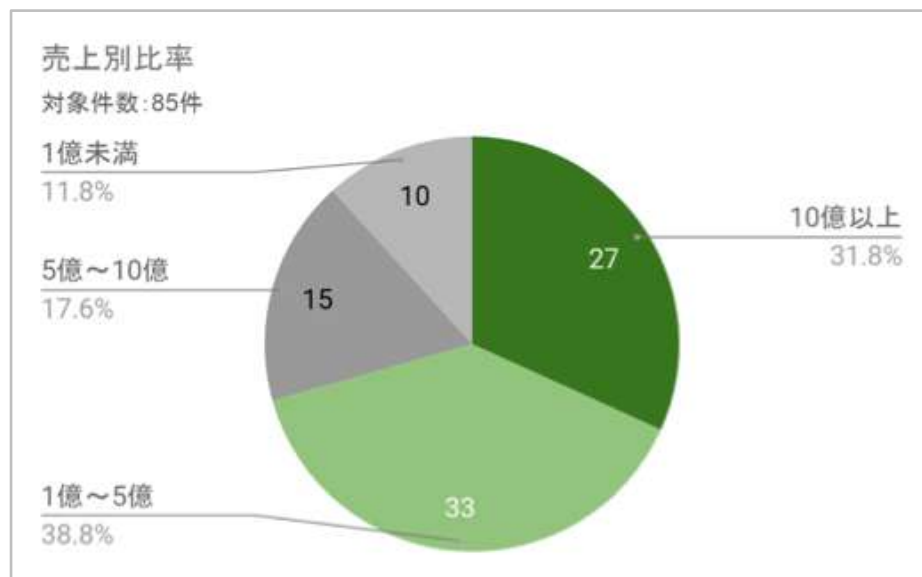
② 地域は全国に拡大、業種は多様



どんな企業が活用しているのか

② 多様な業種の中規模企業

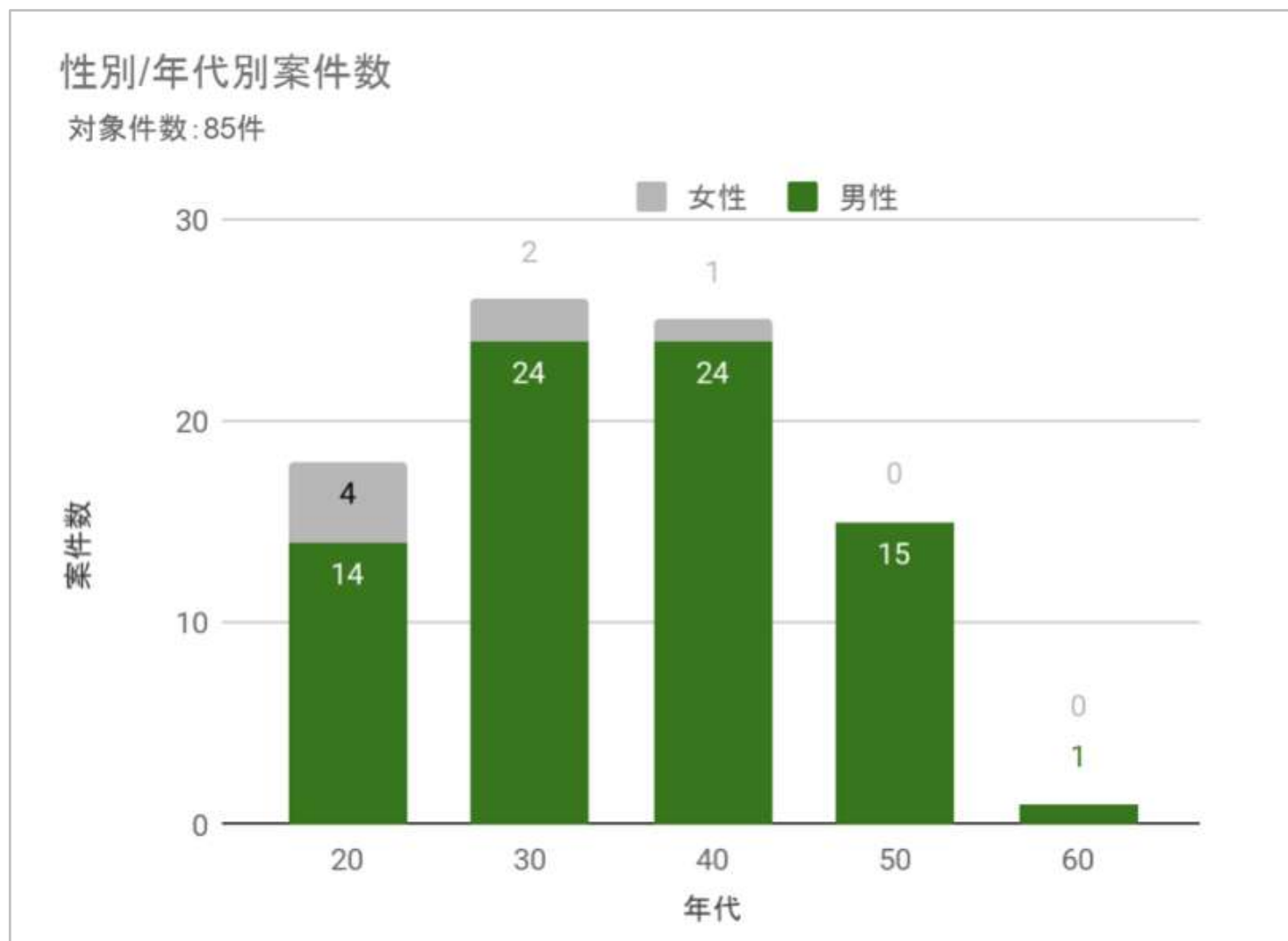
- 売上1-10億円、社員は数十人規模



※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

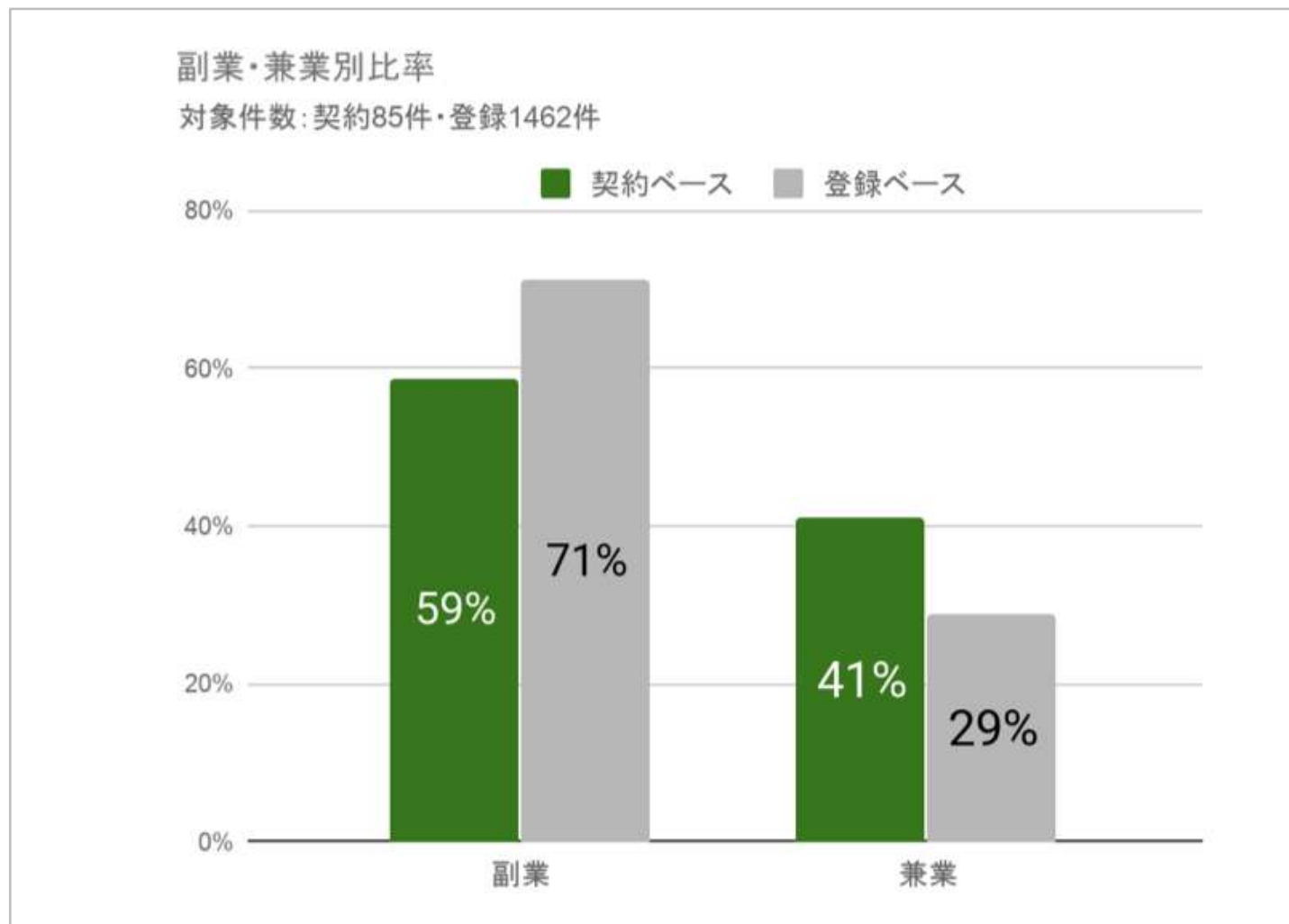
どんな人材と契約しているのか

④ 30-40代男性が中心



どんな人材と契約しているのか

② 副業（雇用契約あり）の人材が約6-7割



マッチング状況

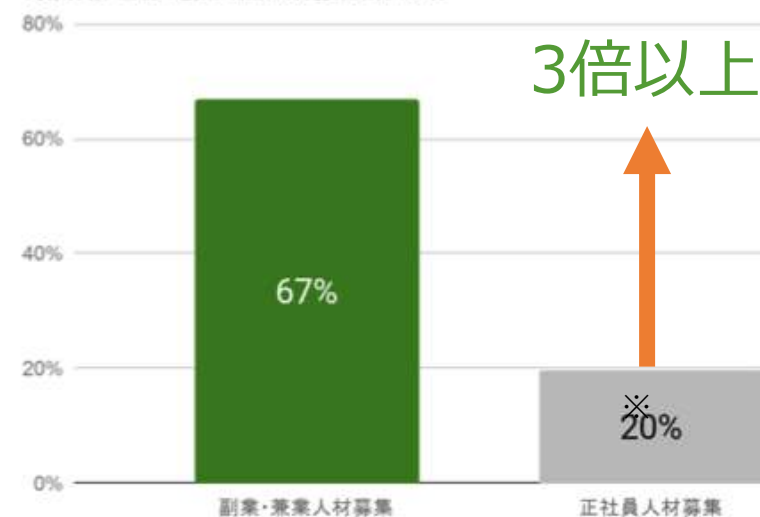
- ② 1企業あたり9人応募、7割が成約
- 人材供給が需要を上回る「買い手市場」

1企業あたりの応募人数



契約率

対象件数：当社の副業・兼業人材募集案件127件



*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>）

人材にいくら払っているのか

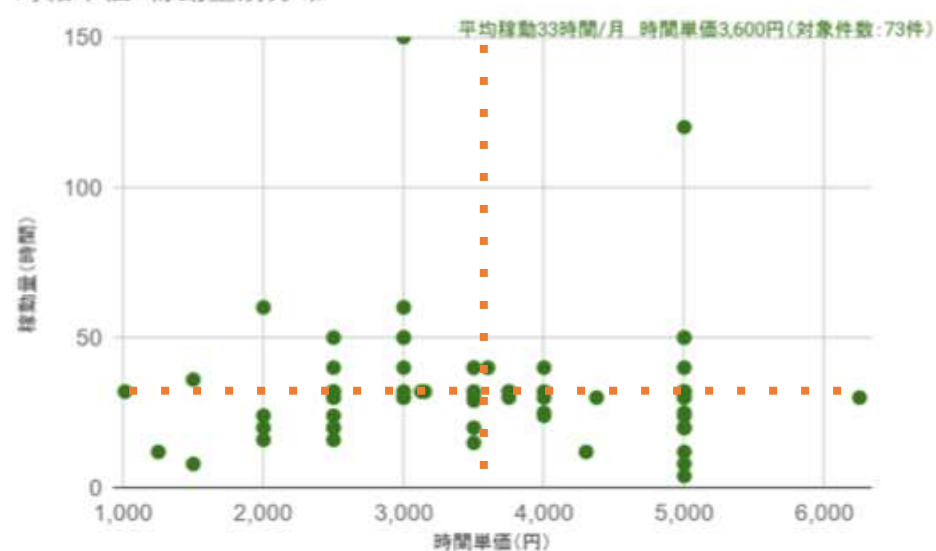
② 報酬金額は月額平均約11万円

- 時間給約3,600円×約33時間

月額費用別案件数

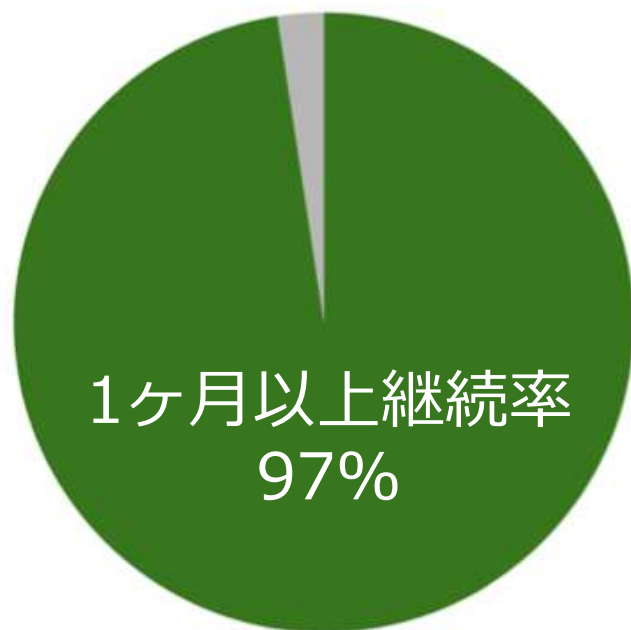


時給単価・稼働量別分布

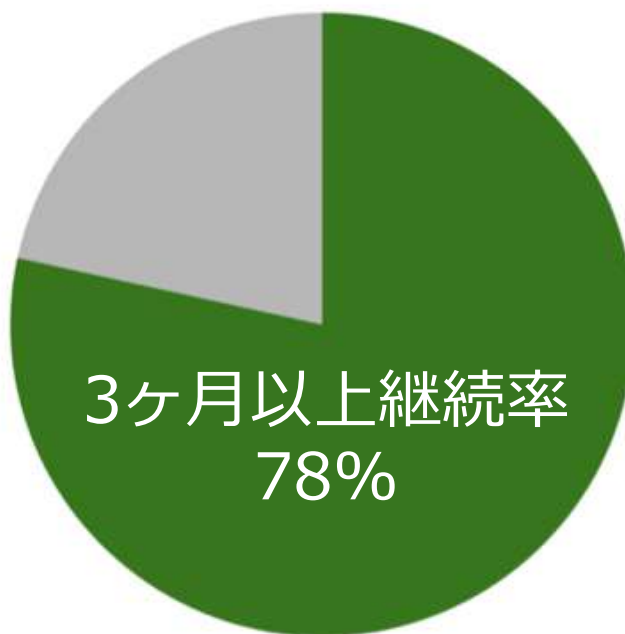


どれくらいの期間契約しているのか

- ⑦ 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



九州の副業兼業人材の活用事例

県内企業の副業兼業人材の活用事例

➤ 基本情報紹介

- 企業概要・経営者紹介
- 副業人材紹介
- 募集業務内容
- 業務の実施状況
- 穴井さんとの契約条件

➤ 活用ポイント

- 企業側：
 - どのように依頼したい業務を決めたのか？
 - 副業人材活用への抵抗感は何でどう解決されたか？
 - 知らない・会ったことない人と熱意が伝わらずちゃんと仕事ができるのか？
 - たくさんの中でどうやって選べばいいのか、騙されるんじゃないのか？
- 人材側：ミスマッチ（成果を出ないこと）を減らすために工夫していることは何か？

中小企業がデジタル化業務で成果を出すために抑えるポイント

中小企業の業務デジタル化の4つの環境変化

① 売上増

① コロナによる店舗販売売上減少

消費財製造業など

ネット通販、個人直販へのシフト

② プラットフォーム経由集客依存の限界

宿泊・中古車・アパレルなど

楽天市場、楽天トラベル、グーネットなど大手からの送客から自社ECサイトや自社Webサイトへ

② コスト減

③ 労働人口減少の採用難・働き方改革（残業規制強化）

サービス業・製造業など全般

一人あたりの生産性上げる必要性

④ 業務多様化による基幹システムの対応の限界

売上5億円以上の中堅企業

個別にクラウドツールを組み合わせたデジタル化

中小企業の業務デジタル化の抑えるポイント

❓ すでにデジタル化業務には成果出すための型（パターン）が確立されているものが多い。

1. 目の前のことを小さく始め、やりながら次を決めていく

先のことが見えない今の世の中で、1年がかりのシステム構築のお金かけるのはリスク。始めるのに時間かかる。

2. PDCAを愚直に繰り返す

デジタル化（ECサイト開設、Web広告開始）してすぐに成果出る案件はほぼない。

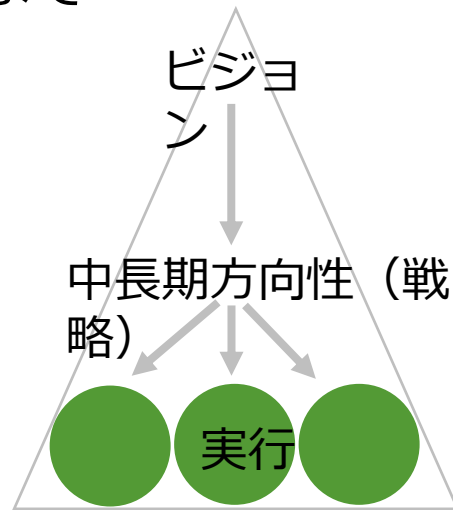
3. 内製化（司令塔機能を外部に丸投げしない）

PDCAでも大事なCheck（検証）のデータは社内であり、それを細かくみながら、次のAction（実行）をしていくためには内部の人材でないと対応が難しい。

デジタル化PDCAを実行すること自体がこれからの時代は大事なノウハウであり資産

なぜ、目の前の小さなことから始めると成果出るのか

これまで



- ❓ 目の前のこと＝社内ですでに顕在化している不便・非効率・理不尽なのでそれが解消できれば成果でる確率高いから。
- 中長期の予測から逆算したことは実現するときには状況変わっているリスクが高まっている。

これから



- ❓ 目の前のことならすぐ始めれるから。
- 人手不足で日々の業務にっぱいっぱいで、そもそも中長期の戦略を考えて整理している時間がない。
- ❓ 小さなことならコスト少なく実行しやすいから。
- 中長期の戦略を考えても、実行できる人材確保が難しくてそもそも実行できないことが多い。

● 戦略は死んだ

その企業が持っている組織能力、組織構造では実現の難しい戦い方が求められるので、正しい戦略は現実化しない、あるいは競争相手（典型的には新興企業）に劣る戦い方しかできない。

もう一つはいわゆる戦略計画の時間軸（概ね中期経営計画と呼応する3～5年くらいのタイムフレーム）よりも速いテンポで環境変化が起きるために、ナイスな戦略計画がすぐ大幅な見直しやピボットを迫られてしまう。結局、戦略作りに時間とエネルギーとお金をかけてもあまり意味がないのである

（富山和彦、コーポレート・トランスフォーメーション日本の会社をつくり変える、2020）

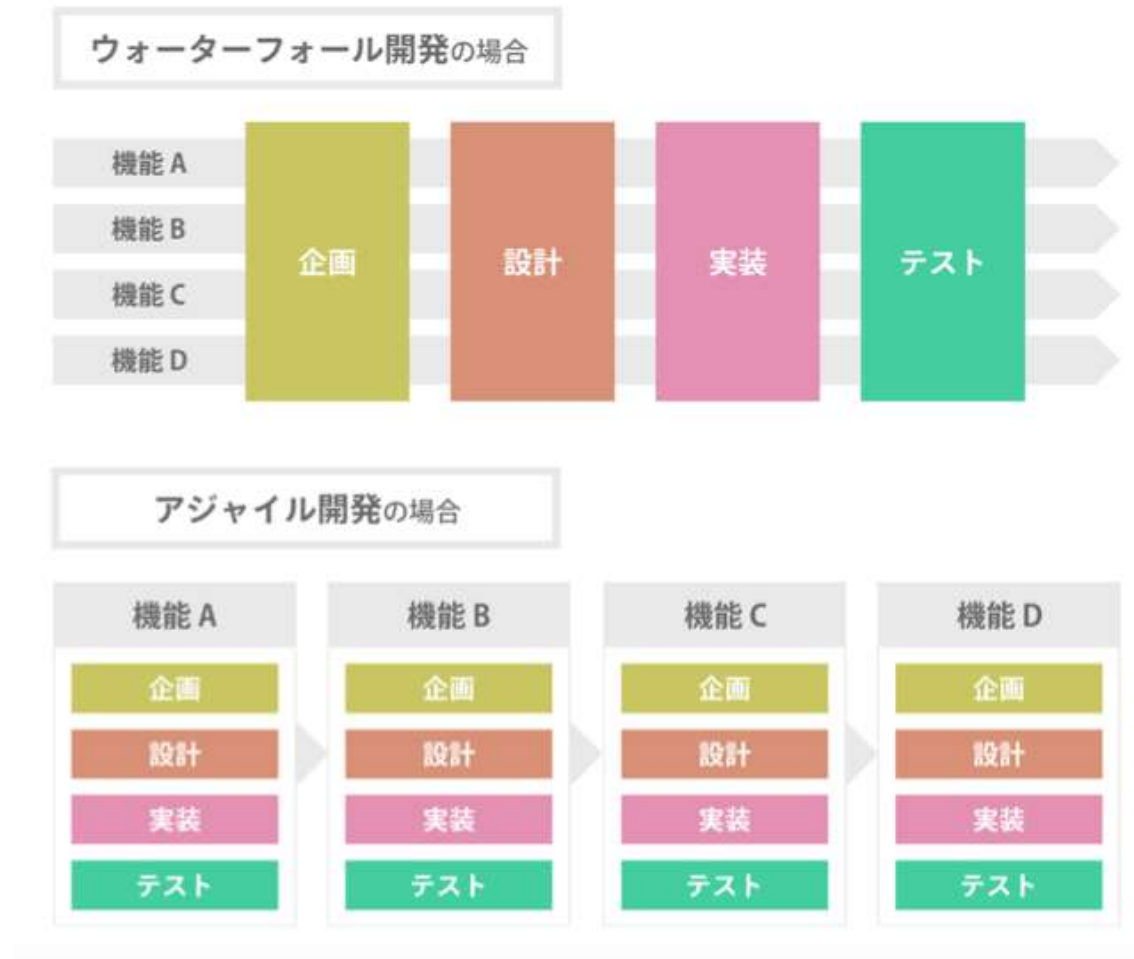
● 地味な努力の積み重ね

多くのローカル企業の再生と再成長にとって重要なのは、しっかりと地に足を着けた、地味な努力の積み重ねである。「分ける化」「見える化」して、業務、事業、商品ごとの収支の改善努力を行い、儲かることを一生懸命やり、儲からないことは儲かるように改善するか、それが難しければやめる——。緻密に地道にPDCA(Plan〈計画〉、Do〈実行〉、Check〈検証〉、Action〈対策〉)を回し続けることが、ローカル企業の経営の基本なのだ。

だから、ハーバードだのスタンフォードだのという類のMBAを持っているグローバル エリートはまったく不要だし、派手なスーパーカリスマ経営者もいない。

（富山和彦、IGPI流 ローカル企業復活のリアル・ノウハウ、2016）

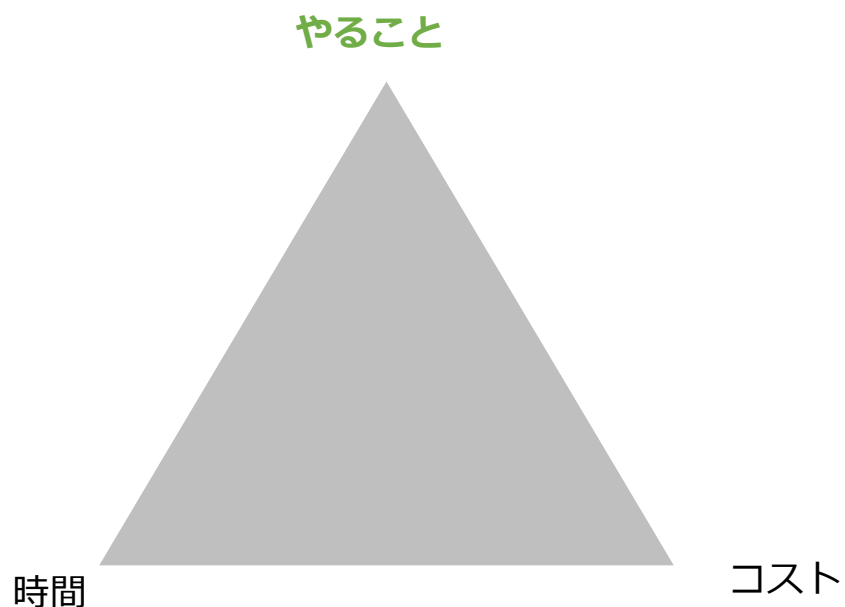
❓ ウォーターフォール開発からアジャイル開発へ



❓ 先に固定することを変える

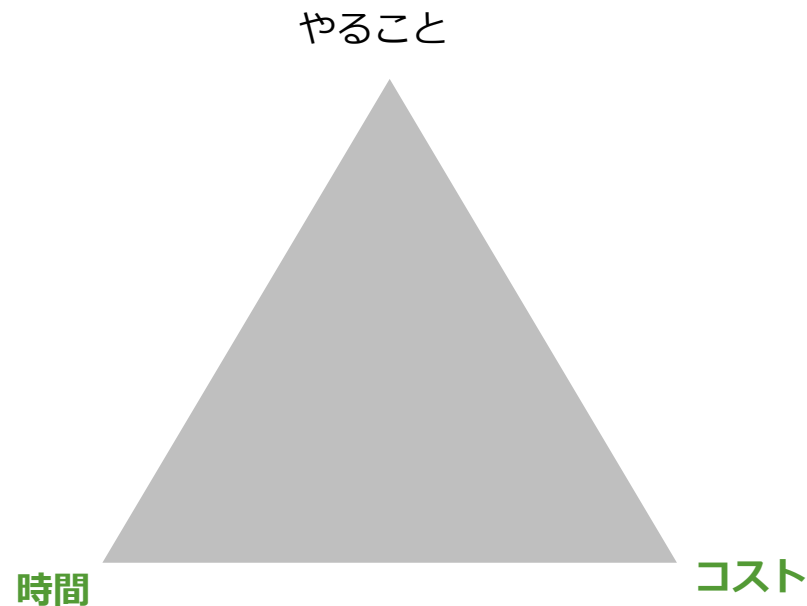
従来の考え方

やることを固定し、時間・コスト考える



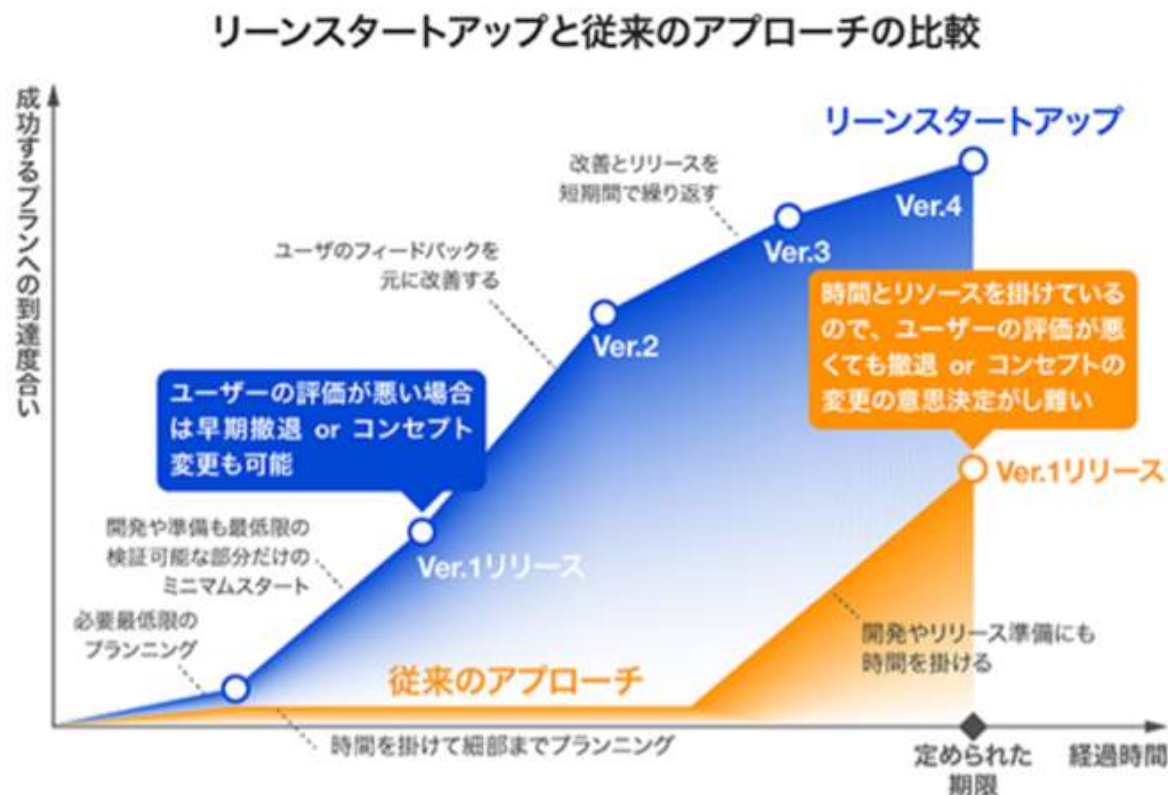
アジャイルの考え方

時間・コストを固定し、やることを考える



② リーンスタートアップ

- ・ アメリカ・シリコンバレーのスタートアップの事業開発の方法論。
- ・ 現在ではスタートアップに限らずに事業開発の世界的なスタンダードに。



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。

業務の進め方紹介

日野製薬株式会社



日野製薬株式会社 石黒社長（4代目）
長野県木曽郡、創業1911年
生薬等の製造・販売、社員約20名



EC（ネット通販）改善
5名応募から大手IT系企業
経験の30代人材採用

2020/1/31 募集開始
2020/2/7：1次面談
2020/2/26：2次面談
2020/3/1：業務開始

サイト訪問者数・購入率・
単価などのKPIを決めて
3月から改善着手。

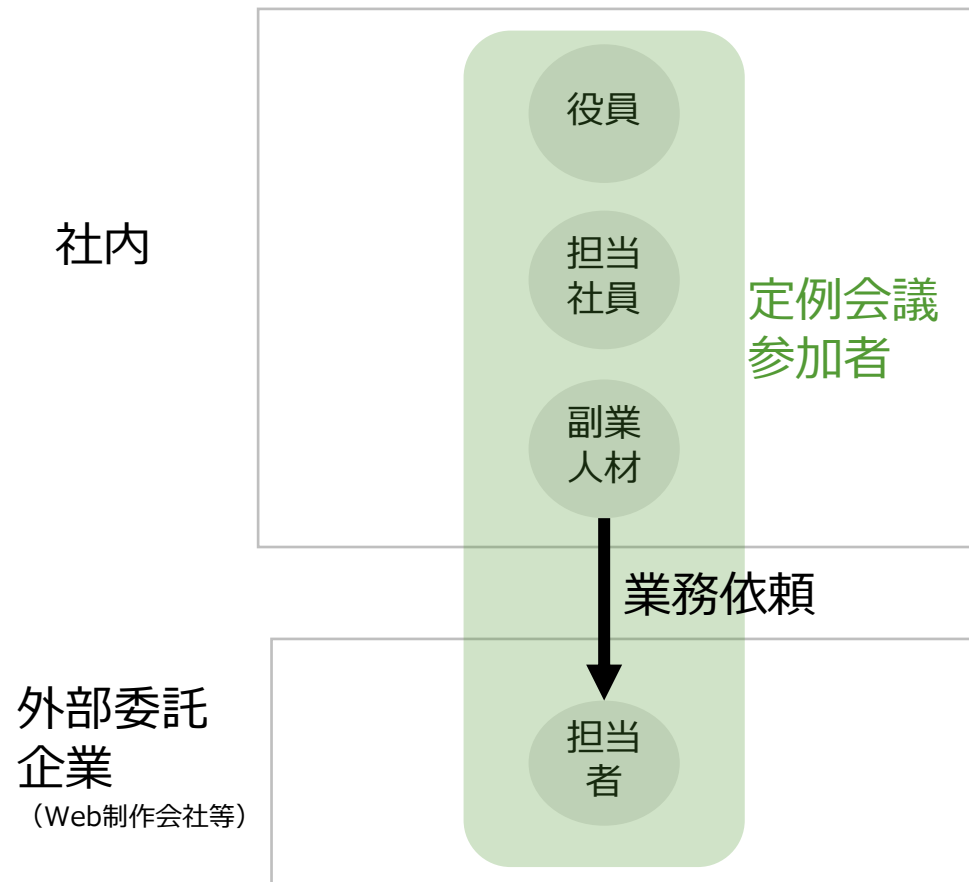
前年比売上120%の成果
がすぐに出ている

この成果につながっている
社内の1番の変化は、

週次のPDCA
が徹底できるよう
なったこと。

業務参加メンバー

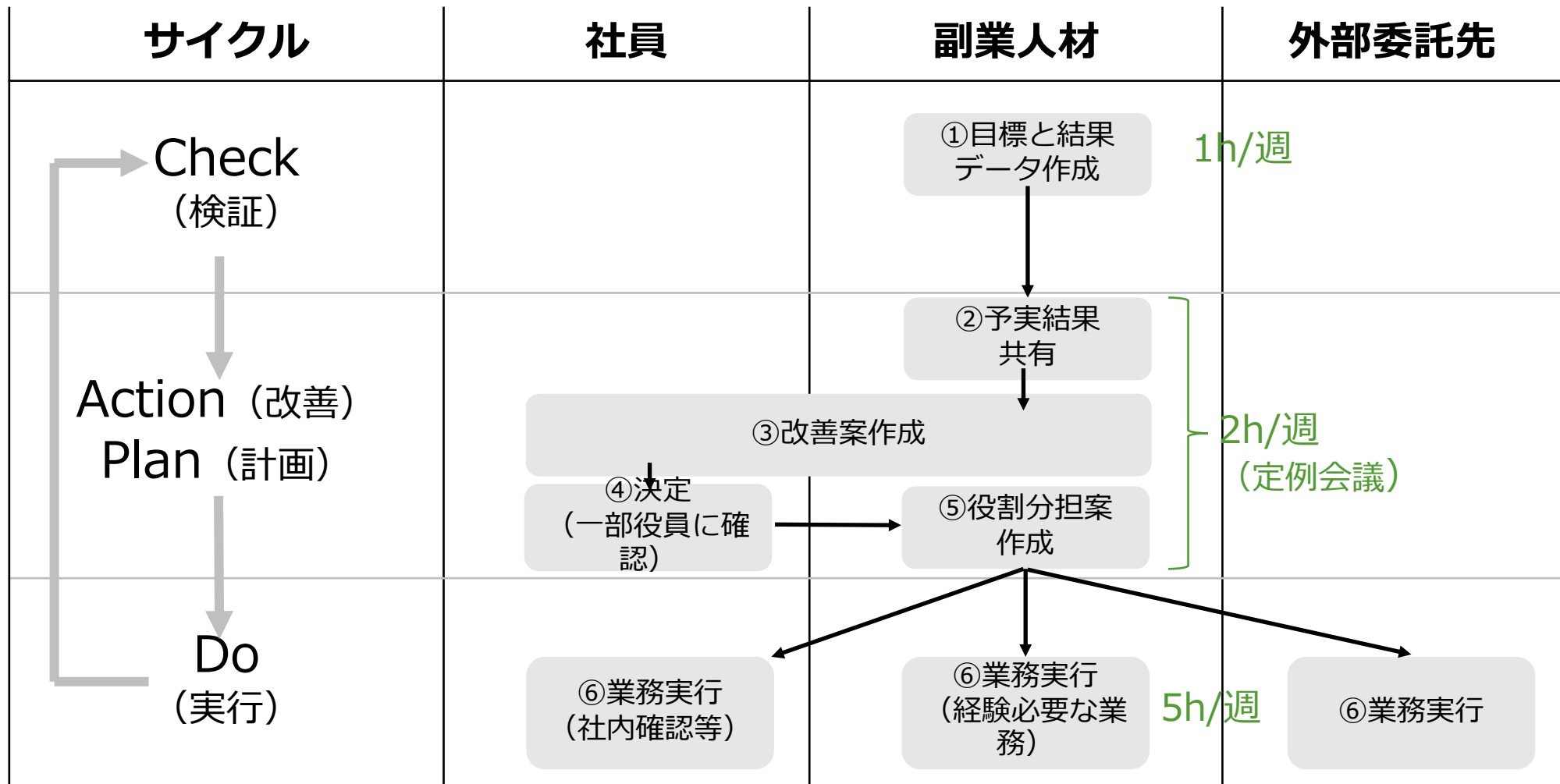
- ⑦ 役員・担当社員・副業人材・外部委託企業担当者
- 副業人材は社内の位置付け、名刺も渡す



業務の進め方

② 1週間単位でPDCAを実行

- 週8時間の業務のうち、約7割（6時間）は手足動かす業務



PDCAが回せるようになった背景

② データ見える化と経験とこれだけに手足動かせること

ない状態

ある状態

手足

データ

改善案色々出ても決めきれない。

A案50%、B案30%なので、A案にしよう。

頭

経験

変えたいことたくさんあって、少ない人出や予算でどこからやればいいのか。。。

まずはこっちから着手しましょう。

手足

専任者

(社内ではこれだけやる人)

今月は忙しいので、一旦来月まで作業止めようか。

来週までに私がこれをやってくるので、Xさんはこちらお願いします。

まとめ

本日お伝えしたい大事なこと

- 副業・兼業プロ人材はコロナ禍で急増した新労働市場
 - ・ 全国で400万人以上
 - ・ 大手企業で経験積んだ都市部の30-50代の即戦力人材
- 成果が出せる業務は主に仕組化・デジタル化
 - ・ 定常業務では活用はできないこと
- 副業・兼業プロ人材活用のメリット
 - ・ 正社員では採れない人を採用できること
 - ・ リスク低く（月単位契約）で、金額も少額であること
 - ・ 社内既存人材の育成にもつながること

ご関心がある場合は

- 募集かけて、提案の応募受け付けても、契約しなければ無料。
 - ・ 釣り糸だけでも垂らしてみませんか？

● 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
- 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
- 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
- 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

やることが
明確化しやすい

人材を
選びやすい

不安が減る

成果が出やすい

ご関心ある場合は

➤ JOINS WebサイトよりWeb面談予約へ



JOINS お仕事を
探したい方

急増する副業・兼業プロ人材を活用し
日々の業務に追われて
後回しになっている
未来のために
大事なこと
を実行しませんか？

大手IT企業
社員等
8,000人
超登録

利用手数料
40,000 円/人
月額最大2ヶ月
48万円

毎月
解約可能
(再新)

無料Web面談を予約する

会社の所在する都道府県をお選びください

【北海道・東北】

北海道	青森	岩手	宮城
秋田	山形	福島	

【関東・甲信越】

茨城	栃木	群馬	埼玉
千葉	東京	神奈川	新潟
山梨	長野		

JOINS

JOINS株式会社とのミーティング

< 6月 >

日	月	火	水	木	金	土
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3

JOINS

お時間はどれくらいいただけますか？

50分

ご都合の良い時間をご指定ください。
UTC +09:00 ソウルと東京 ←

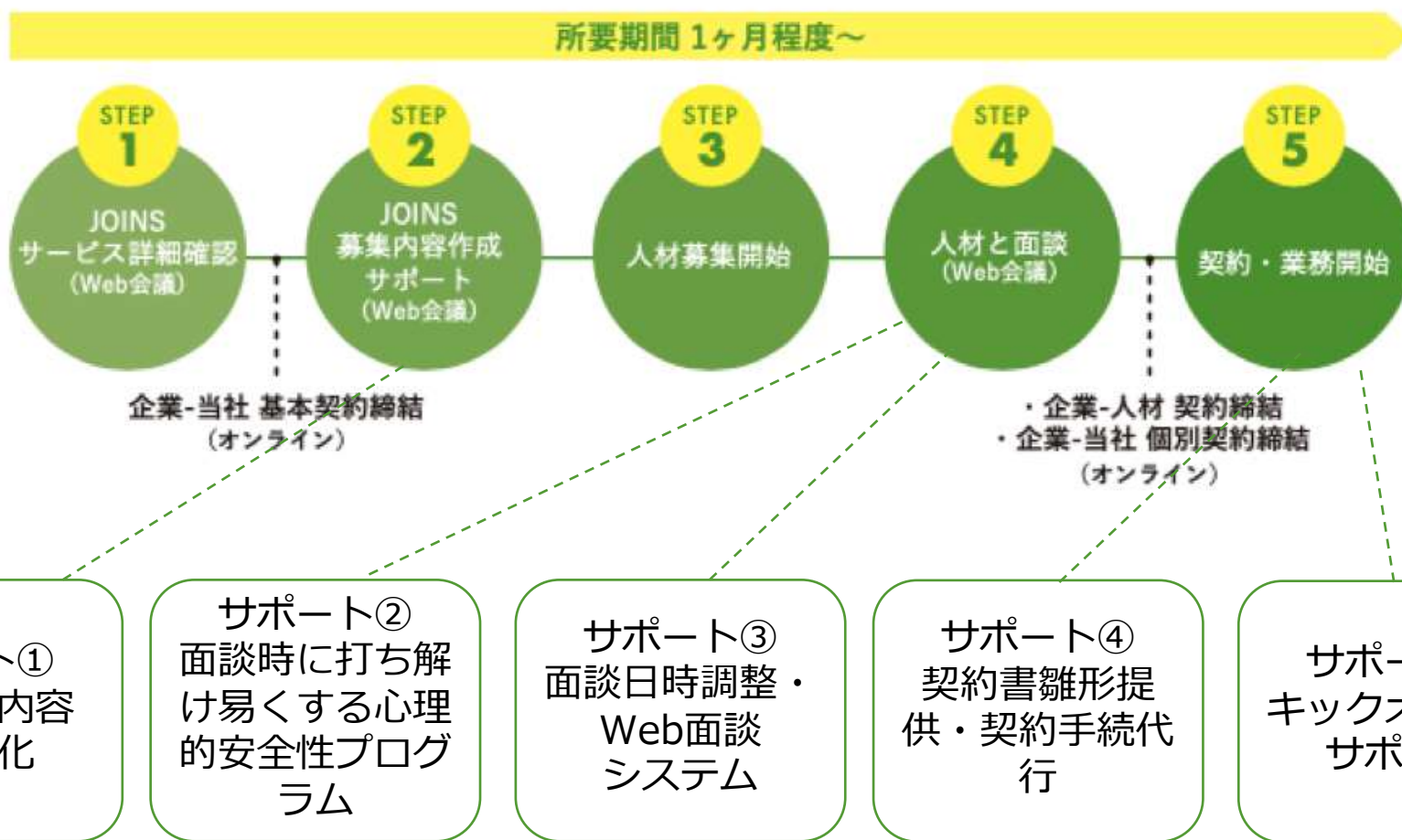
09:00
11:15
11:45
12:15

JOINS活用手順と 当社サポート内容

活用開始までの手順と当社サポート内容

利用手順

最短1ヶ月程度で業務開始可能



❓ 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
- 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
- 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
- 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

やることが
明確化しやすい

人材を
選びやすい

不安が減る

成果が出やすい

サポート①やること明確化をサポート

② 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もたらせ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、直営店を訪ねいただき、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します

- 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成果を出しやすくします

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