

金融機関における
人材支援の取組

松浦 裕志 (34)

(株)YMキャリア代表取締役

■プロフィール

- ・横浜国立大学 経済学部 国際経済学科卒業後、山口銀行に入行。
- ・山口県・広島県内の営業店での法人営業担当や、山口FG本部の企画部門において、グループ銀行及びグループ証券会社の店舗企画担当として従事。
- ・2019年10月より(株)YMキャリア・(株)YMFG ZONEプランニングに配属(兼務)となり、主にYMキャリアの営業企画・経営企画を担当。
- ・2020年6月より現職就任。



<趣味>
マラソン、読書



会社紹介

会社名:株式会社YMキャリア

所在地:【本社】山口県下関市(山口銀行本店内)

【支社】広島県広島市(もみじ銀行本店内)※2020年11月9日開設

設立日:2019年7月22日

資本金:30百万円(山口フィナンシャルグループ100%出資)

社員数:20名



“地域企業さまの抱える経営課題を、人材確保の面から支援する”

“地元で働きたいと考える方々の、充実した仕事と生活を実現させるパートナーになる”

YMキャリアは「人材」を通じて企業と社員がともに成長するためのパートナー



副業・兼業人材活用の取組み

現在、都市部の大手企業やベンチャー企業において、「副業解禁」の流れが加速しています。当社では、この流れに合わせて急成長を遂げている人材紹介プラットフォーム会社の協力のもと、都市部で活躍する優秀な人材を地域経営企業に巻き込む「Skill Sharing（スキルシェアリング）」サービスを提供しています。

動画
紹介

Skill Sharing



これまでの成約実績



<マッチング実績>



※2020/11末迄の累計実績



1社あたりの応募者数



2018年1月
厚生労働省の「モデル就業規則」が
改定され、実質的に副業が解禁。

2019年6月
「まち・ひと・しごと創生基本方針2019」が閣
議決定。自治体による副業・兼業人材の活
用(関係人口の創出)の取組が加速化。

2020年3月
新型コロナウイルスに伴う「緊急事態宣言」が発令。
WEB会議・リモートワークが一般的に。

成約事例(その1)



～酒造会社～

山口県

明治27年創業。新酒の販売強化のため、若年者層・女性層の開拓を目指し、ITを駆使した販売戦略・広報戦略に長けた専門人材を募集。

業務委託
形式



30代 関東圏

神奈川県在住の大手IT企業に勤める人材が参画。WEBマーケティングに知見を持ち、ITを駆使した販売戦略に精通。経営者に近い立場で経験を積みたいと応募した。

8名
応募

- 2カ月に1回の現地訪問、月2～3回のWEBミーティングの実施。
- 業務期間6カ月、月額5万円の業務委託契約（旅費交通費込）
- 新酒の販売戦略の立案から同商品をPRする専用サイトの構築を実現。
- **新酒販売の売上高は副業人材の活用前後で34%伸長。**

成約事例(その2)



～タイル工事業～

広島県

タイルのインターネット販売を強化のためEC販売パートナーを募集。

業務委託
形式



30代 関東圏

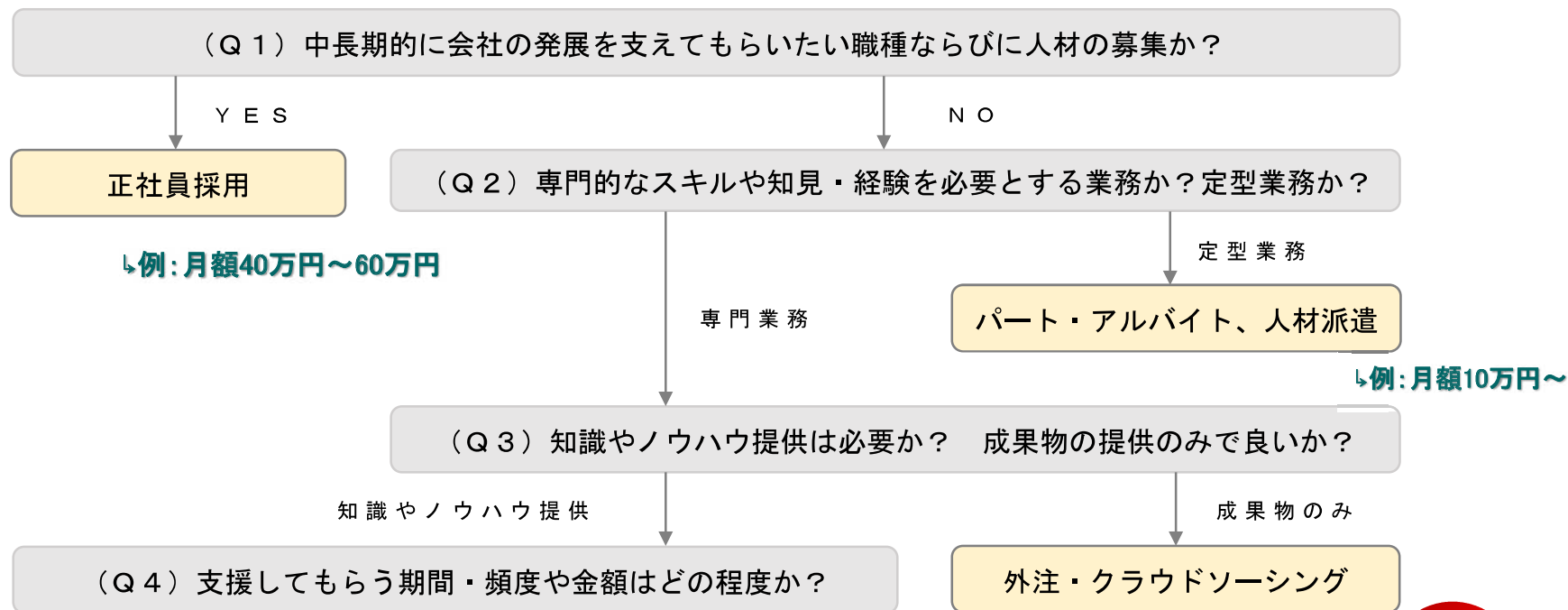
大手通信会社にて旅行業・EC等BtoC領域にてWEBマーケティングを担当（広告/SEO）。EC販売業務の戦略アドバイザーとして参画。

5名
応募

- 月1回のWEBミーティングの実施。
- 業務期間6カ月、月額5万円の業務委託契約。
- 売上UPに必要な手段やプロセスがわかり売上が昨年対比150%に増加。**
- 外部人材の業務指示が明確で**従業員の意識改革に繋がり社員育成**も。
- 当人とは継続更新に加え、新たに別分野の外部人材を募集し、2人目を契約。

副業・兼業人材活用の費用感

■多様な人材の活用チャート



項目	業務期間	業務頻度	人材への支払報酬
副業・兼業型	数カ月~半年	月1~3回程度	月額 3万円~10万円
プロ・顧問型	半年~1年程度	週1~2回程度	月額 10万円~40万円

注目



⇒副業・兼業人材の活用も「副業・兼業型(本業を抱えた大手企業社員)」と「プロ・顧問型(独立系フリーランス・プロ人材)」に二極化しており、費用対効果に応じた選択が可能に。



副業・兼業人材活用のススメ

<p>財務/調達</p> <p>事業に必要な未来の予算を企画管理</p> <p><解決したい悩み> 事業戦略に基づいて財務戦略を描いた経験のある社員がいない。銀行の複雑な意思決定の仕組みを攻略する方法がわからない</p>	<p>人事制度設計 人材マネジメント</p> <p>組織を発展させるための人材戦略</p> <p><解決したい悩み> 制度改革によって、現場のモチベーションを向上させたい。自社に適した人事制度の導入の方法がわからない</p>	<p>生産管理</p> <p>生産プロセスの見直しと改善</p> <p><解決したい悩み> 適切な原価設定と原価マネージのノウハウがない。OEM先にもてこを入れる必要性を感じるが、方法がわからない。</p>	<p>BPR 業務効率化</p> <p>社内業務の効率化、システム化</p> <p><解決したい悩み> どこからシステム化すれば良いかわからない。既存のオペレーションを踏まえた全体的な業務整理と戦略が必要。</p>	<p>広報/PR</p> <p>認知度を上げる情報を企画・発信</p> <p><解決したい悩み> 新規性の高い商品の知名度を向上させるノウハウがない。自社や商品についてメディアに取り上げてもらう方法がわからない</p>
<p>経営企画 事業戦略</p> <p>中長期計画、経営計画などの策定</p> <p><解決したい悩み> 新しい領域にシフトするための相談相手がおらず、計画が前に進まない。事業戦略を描ける人材が社内にはいない。</p>	<p>営業企画 販売戦略</p> <p>売上目標を達成に向けた戦略立案</p> <p><解決したい悩み> 優れた製品は出来上がったものの、人脈もなく、チャネル開拓に課題。営業に知見のある社員がいない。</p>	<p>EC戦略</p> <p>EC部門の収益向上、顧客獲得</p> <p><解決したい悩み> 楽天やAmazonのモール出店、広告/SEO/SNS、越境EC、オムニチャネルなど、検討したい手法があるものの、精通した社員がいない。</p>	<p>マーケティング</p> <p>売れるための仕組みを広範囲に担当</p> <p><解決したい悩み> 広告/SEO/ソーシャル、サイト構築/LP制作、アクセス解析等のツール分析など、何から手をつけたら良いかわからない。</p>	<p>新規事業開発</p> <p>事業計画の仮説構築と検証</p> <p><解決したい悩み> 参入したいマーケットに疎く具体的な事業計画まで落とし込めない。社員が新規業務に消極的で社内に仲間がいない。</p>

「月20営業日」出社してもらう必要のない、企画系・戦略系の悩みが親和性が高い傾向。

最後に

■副業・兼業人材活用のメリット

risk
0

①雇用リスク「0」の人材活用

必要な時に必要な分だけ、専門的なスキルを活用。雇用リスク（社会保障・雇用保障）のない、柔軟な人材活用を可能に。



②専門性の高い即戦力人材の確保

通常では遭遇することのない優秀な人材が持つ高い専門性やスキル・経験をシェア（共有）することが可能。



③オープンイノベーションの促進

外部の知見・経験・ネットワークを社内に取り込むことで、革新的なイノベーション、新規事業アイデアが生まれる。



④人材不足の解消

社員のスキル・経験では対応できない経営課題を副業・兼業人材に一任することで、組織全体の業務量を最適化。



⑤資金と時間を圧倒的に節約

新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼むことで資金と時間を節約し、事業拡大をスピードアップ。



⑥お試し採用

採用にはミスマッチがつきもの。副業・兼業を通じて、お互いの相性やスキルを見極めた上で長期的な関係に移行が可能。

⇒人口減少局面にある日本経済において、企業経営の中で重要な「ヒト・モノ・カネ・情報」のうち、今や「ヒト」が最も重要な経営資源。副業・兼業人材の活用で「ヒト」の確保+αのメリットを享受。