

労働力人口は最多を更新しているが人手不足感が続いている。ここでは副業・兼業人材の活用について紹介したい。

総務省が発表した2025年の労働力調査によると、労働力人口（年平均）は3年連続で増加し7千万人の大台を超えた。女性の正規職員の増加が目立つ結果となっている。

それでも生産年齢人口が今後も減り続ける中、人材確保が焦眉の課題となっている。三重県企業を対象にした当社の調査でも「不足」の企業割合から「過剰」を引いた人員不足感は50ポイントを超え、高水準で推移している。

また、賃金の上昇による人件費高騰を受け、人手も足りないが、専門的な人材の確保もむずかしさを増している。若年層を中心に東京圏への集中が強まり、都市部や大企業との競争にさらされる地方の中小企業はなおさらである。

国では、外部人材の活用による経営課題の解決を後押しするため、地域企業とプロフェッショナル人材（プロ人材）のマ

ツチング拠点を地方に設け、支援する事業を十年余り続けている。常勤雇用、副業・兼業ともに成約件数が増え、24年度は4年前の倍近くとなった。なかでも副業・兼業の比率が高まり、1861件と全体の3割近くに達した。25年度は12月末時点で2千件を優に超えている。

先月、津市で開催された内閣府・金融庁主催のセミナーでは、マッチングに携わる側に加え、雇う側、働く側双方から副業・兼業の実例が紹介されていた。副業・兼業人材の多くは都市部の大企業等で働いており、自身の能力を生かし、成果を見届けられるような仕事へのニーズがあるという。経営層と直接対話しながら業務を遂行することにやりがいを感じたとの発言もあった。

ギグワークやスキマバイトなど働き方の多様化が進み、若年層では複数の収入手段（選択肢）を求めるようになっていく。こうした変化をふまえて、自社従業員の副業を容認する企業が増えている。それに対して、副業で働く人を受け入れてい

る企業はまだ少ない。あの県の拠点からは、アンケート結果をもとに、副業・兼業の実態とプロ人材に関する取り組みがまだまだ認知されていないのでは、という報告もあった。

また、副業・兼業人材に限ったことではないが、限定的に業務を担ってもらう上で必要になるのが業務の切り出しである。何をいつまでにやってほしいのかを明確にすることが好事例に共通するところがある。

受け入れ側の企業にとって副業・兼業人材は、専門人材の確保のほか、新規事業の創出や生産性の向上、働き方改革につながるといったメリットがある。国は補助金も含めいくつかのメニューを用意しており、東海3県にも支援の拠点がある。課題解決に必要な業務をうまく切り出すことで、副業・兼業人材を活用することを考えてみてはどうか。