



ハイスペック人材確保におけるソリューション ～フリーランス人材の活用～

人材不足が叫ばれて久しい中、正社員ではなくフリーランス人材を一定期間採用する企業が増えています。終身雇用や年功序列の日本型雇用制度が崩壊し、人材の流動性が高まる中、多くの企業やプロジェクトで自身のスキルを最大限に高めてきたフリーランス人材の需要が高まりつつあります。フリーランス人材の特徴を明確にし、企業にとってどんなメリットがあるのかを説明することで、今後の人材確保のヒントを見出すきっかけを提供致します。

目次

1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化
2. フリーランス人材とは
3. フリーランス人材の活用の現状
4. フリーランス人材活用によるメリット
5. フリーランス人材活用時の課題点とその対応
6. まとめ



1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化

2. フリーランス人材とは

3. フリーランス人材の活用の現状

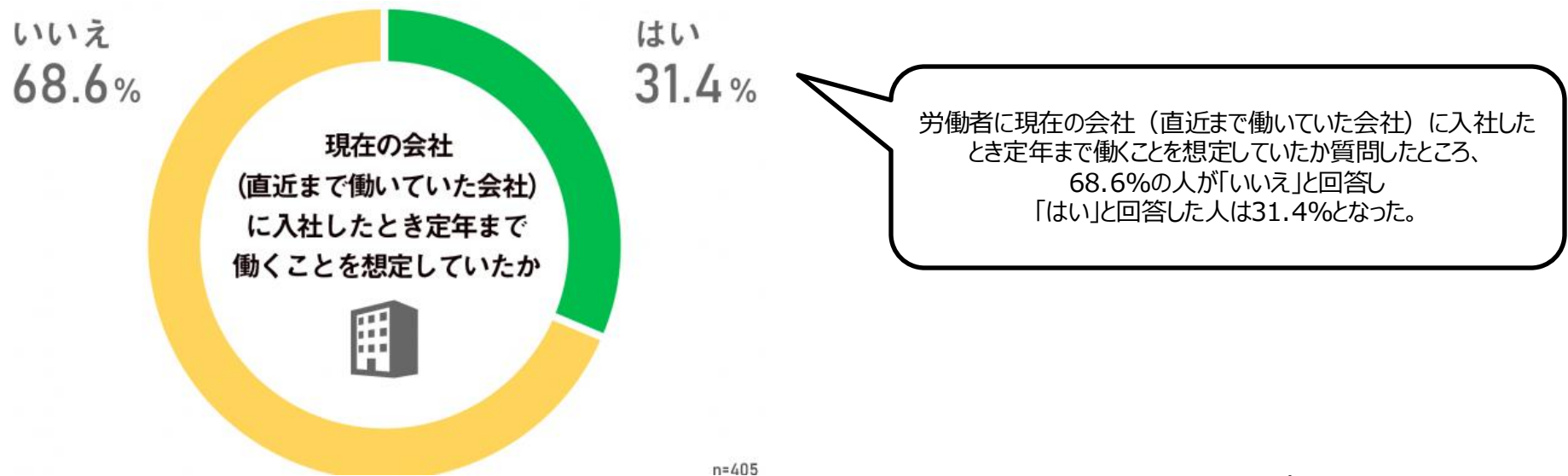
4. フリーランス活用によるメリット

5. フリーランス活用時の課題点とその対応

6. まとめ

終身雇用制の崩壊による雇用の変化 -終身雇用制の崩壊-

1950年代から1970年代の初頭まで続いた高度経済成長期において、多くの企業が労働力不足に悩まされ大企業を中心とした施策により、労働者を長期的に雇用する方針や慣習が一般化された。それが、長らく続いた日本の終身雇用制を形成したと言える。その終身雇用制もいつしか崩壊し、日本を代表する大企業トヨタ自動車の豊田章男社長が「終身雇用の維持は難しい」と発言したことも記憶に新しい。その際に、豊田社長は、今後の雇用の流れとして、外注（フリーランス）や派遣を多用する事例がさらに増えるとの見解を示している。



出典元：株式会社 PR TIMES 「PRTIMES」プレスリリース

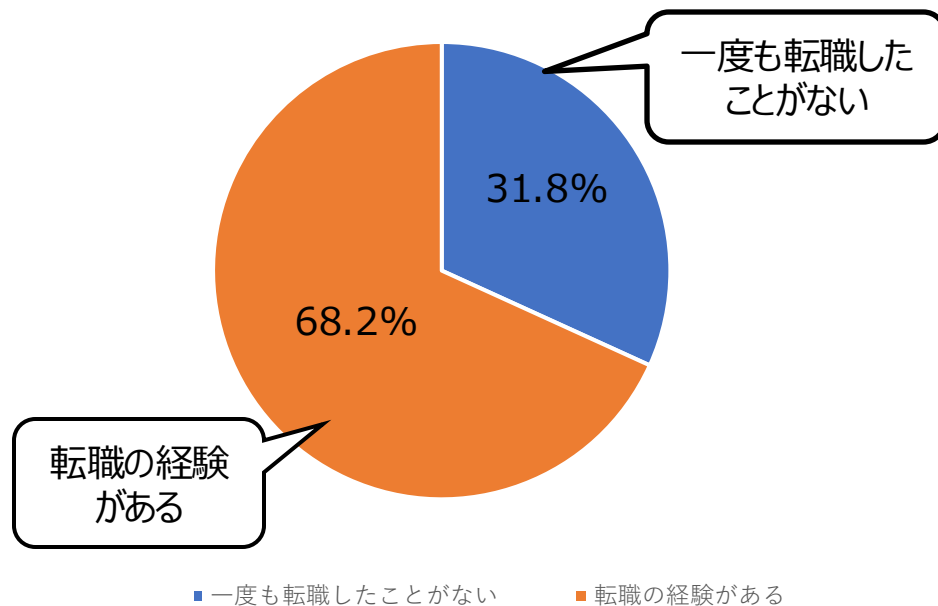
URL) <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000028.000039106.html>

終身雇用制の崩壊による雇用の変化 -人材の流動性-

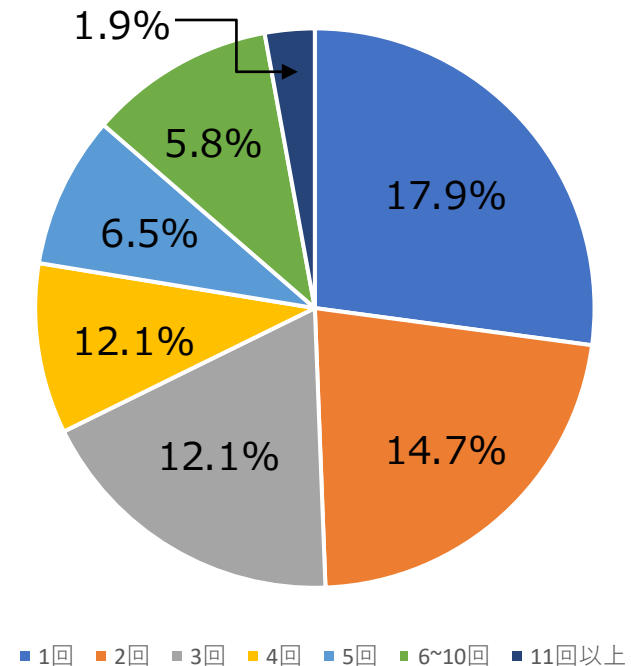
終身雇用制が崩壊し人材の流動性が高まっており、転職の経験がないビジネスマンは雇用全体の3割という少ない割合に留まっている。退職回数も1~3回が全体の半数以上を占めている。

フリーランス人材も複数の企業で経歴を積んだ人材が多い。

■ 雇用者全体の転職経験の有無 ■



■ 雇用全体で見た退職回数 ■



出典元：株式会社ブイキューブ「テレワークナビ」記事

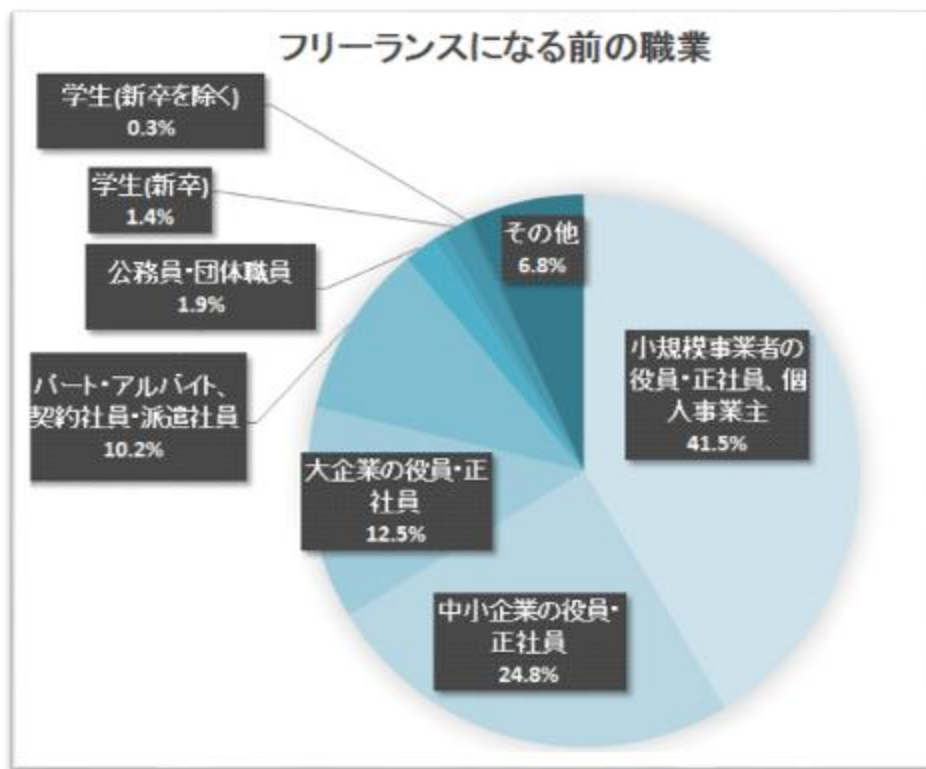
URL) <https://www.nice2meet.us/how-a-corporate-should-employ-after-the-end-of-life-time-employment-system>

-
1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化
 - 2. フリーランス人材とは**
 3. フリーランス人材の活用の現状
 4. フリーランス活用によるメリット
 5. フリーランス活用時の課題点とその対応
 6. まとめ

フリーランス人材とは

フリーランス人材とは、会社や団体などに所属せず、独立した事業主として、仕事に応じて自由に契約する人のことを指す。そのため、「最低賃金」「労働時間」「休日」「有給休暇」「労働災害での補償」など、会社に勤める人を保護する規定からは対象外となる。

フリーランス人材の前職



TOP
3

1位 小規模事業者の役員・正社員、個人事業主

2位 中小企業の役員・正社員

3位 大企業の役員・正社員

※フリーランスの前職は、企業で実務に就いていた人がほとんどです。



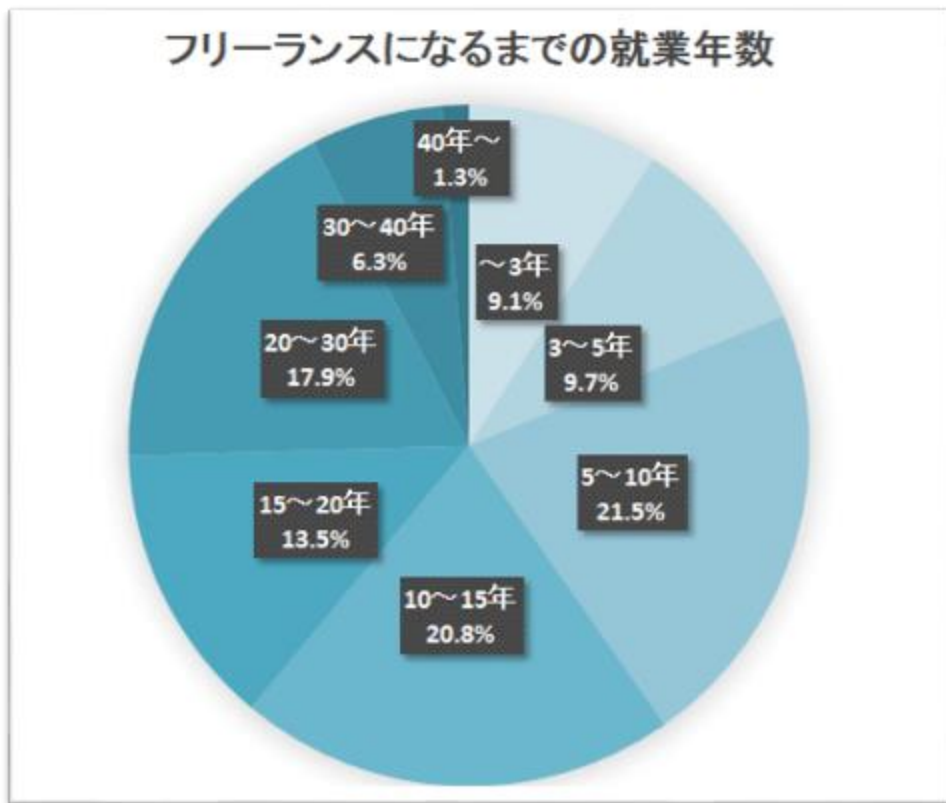
出典元：株式会社インプレス 「シニアガイド」記事

URL) <https://seniorguide.jp/article/1050561.html> 7

フリーランス人材とは -フリーランス人材は前職はどれくらい勤めていたか-

フリーランス人材の前職の勤務年数は5年～10年が20.8%で1位である。

下記のデータでも記載のある通りある程度長く勤め実務経験を積んでいる人が多い。



- 1位** 5年以上10年未満
- 2位** 10年以上15年未満
- 3位** 15年以上20年未満



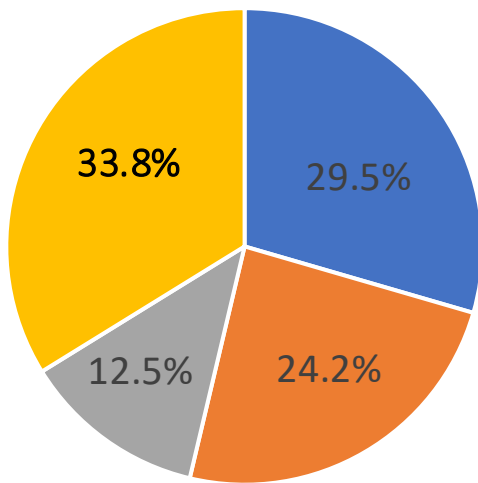
出典元：株式会社インプレス 「シニアガイド」記事

URL) <https://seniorguide.jp/article/1050561.html>

フリーランス人材とは -フリーランスになったきっかけは？-

『自らの意思で進んでフリーランスになった』が7割以上を占める中、フリーランスになるきっかけや理由はそれぞれであるが、『自分のスキルがどこまで通用するかと試すため』が1位という結果に。いずれも積極的な理由でありチャレンジ精神が感じられる。

■ フリーランスへ転身したきっかけ ■



- 自分のスキルがどこまで通用するか試したい
- 新たな事業に挑戦したい
- 収入を上げたい
- その他



- 1位** 自己のスキルがどこまで通用するか試すため
- 2位** 新たな事業にチャレンジするため
- 3位** 収入を上げたかったため



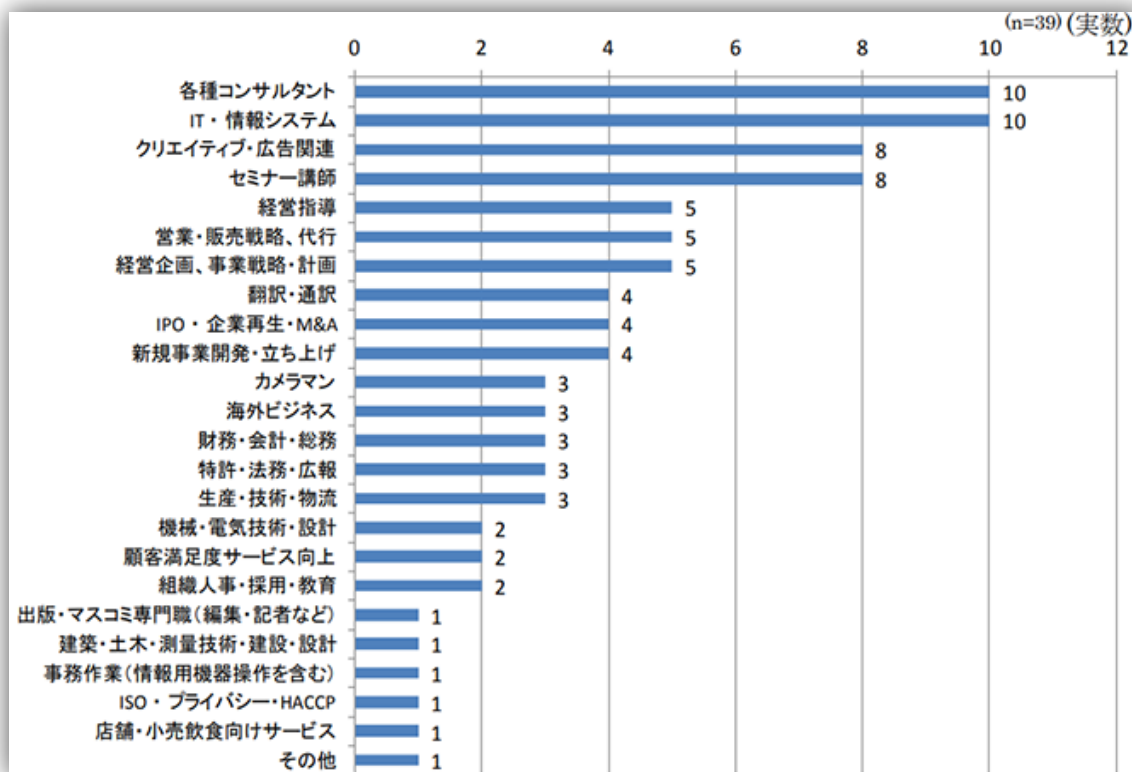
出典元：株式会社インプレス 「シニアガイド」記事

URL) <https://seniorguide.jp/article/1050561.html> 9

フリーランス人材とは -企業が活用しているフリーランス人材の業種とは？-

経済産業省が「実際に企業が活用しているフリーランス等の外部人材の分野」について調査した結果、「各種コンサルタント」「IT・情報システム」「クリエイティブ・広告関連」「セミナー講師」など、専門性の高い業務が上位に挙がっています。

■企業が活用しているフリーランス人材の専門分野■



- 1位 各種コンサルタント
- 2位 IT・情報システム
- 3位 クリエイティブ・広告関連
- 4位 セミナー講師
- 5位 経営指導



出典元：経済産業省「雇用関係によらない働き方」に関する研究会 報告書

URL) <https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170330001.html>

-
1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化
 2. フリーランス人材とは
 - 3. フリーランス人材の活用の現状**
 4. フリーランス活用によるメリット
 5. フリーランス活用時の課題点とその対応
 6. まとめ

フリーランス人材の活用の現状 -日本のフリーランス人材の現状-

フリーランス労働人口 **1,119万人（労働人口の17%） ※2018年2月時点**

クラウドソーシングの台頭、働き方への多様性が取りざたされることが多くなり、フリーランスという働き方は市民権を得てきている。その経済規模が20兆円を超える。

また、副業（本業・副業を区別していない労働者を含む）としてフリーランスで働く人は744万人。経済規模は7兆8,280億円と8兆円近い規模になり、パラレルワーカー数が伸長している傾向にある。

週2～3日仕事を依頼したいという企業にとっては、副業フリーランス人材の活用も有効なのではないか。

■ 副業フリーランス人材の推移 ■



出典元：株式会社ブームメディア「Catch the business inspirations」

URL) <https://ampmedia.jp/2018/04/05/freelance-research/>

フリーランス人材の活用現状 -諸外国のフリーランス人口の割合-

世界各国で雇用制度や就業率も異なるが、諸外国と比べると日本のフリーランス人口は少ないが、アメリカや韓国と比べるとまだ伸びしろがあると言える。

アメリカ

フリーランス人口は約5,500万人

全労働者の30%（2017年時点）世界的なフリーランス大国

ヨーロッパ諸国

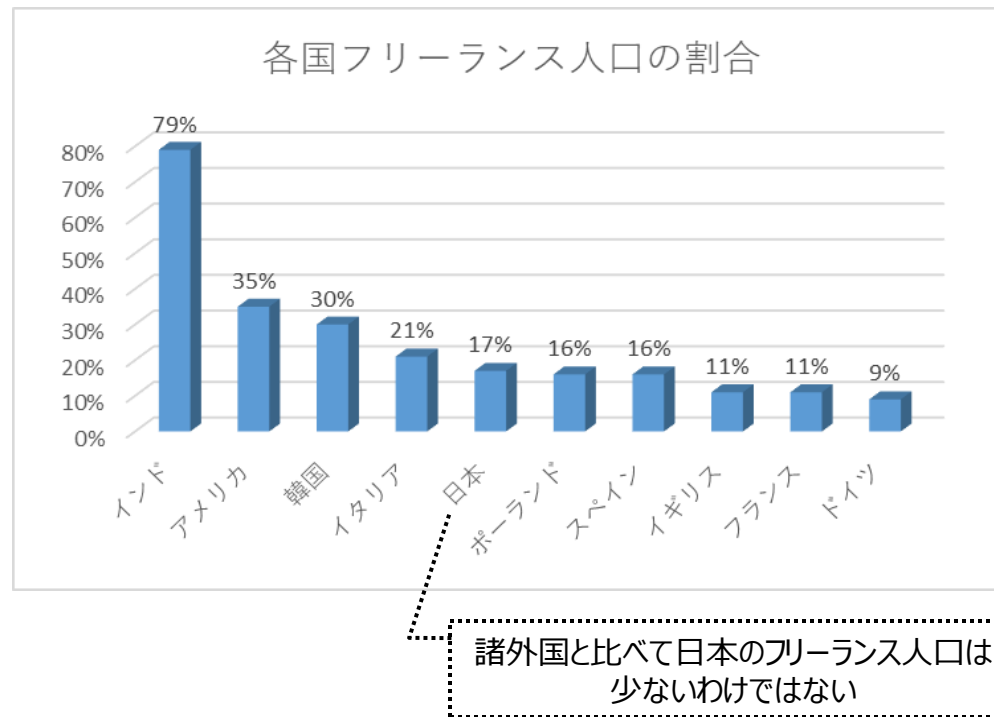
- ・イタリア 21%
- ・ポーランド 18%
- ・スペイン 16%
- ・イギリス 14%
- ・フランス 11%
- ・ドイツ 9%

韓国

全労働者の30%がフリーランスであるフリーランス大国。

インド

全労働者の79%がフリーランス。世界一の割合。IT大国としても名高いインドのフリーランスは世界全体数のうち24%を占める。



出典元：株式会社クリプテック Cryptech Academia

URL) <https://academia.cryptech.co.jp/media/career/freelance/データから見る海外と日本のフリーランス事情/1949.html>

フリーランス人材の活用の現状 -フリーランスを活用している企業の割合-

日本国内では、フリーランス人材を「活用中」と回答した企業は全体の**18.9%**に留まっている。しかし、活用中企業の**41.0%**が「活用をさらに増やしていく予定」と回答。その9割以上は「期待した効果、または期待した以上の効果が得られた」と回答しているため、活用実績のある企業では、フリーランス人材のニーズは確実に上がっている。

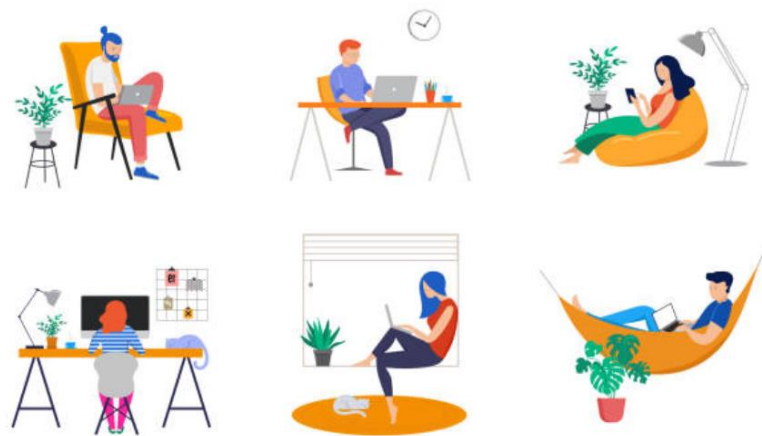
日本のフリーランス人口の割合は、諸外国に比べ決して低いほうではないが、働き方の多様化が進む中、今後よりその割合は増えることが予想されます。

出典元：一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会

「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書 2018」

URL) [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000189092_2.pdf)

[Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000189092_2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000189092_2.pdf)



-
1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化
 2. フリーランス人材とは
 3. フリーランス人材の活用の現状
 - 4. フリーランス人材活用によるメリット**
 5. フリーランス活用時の課題点とその対応
 6. まとめ

フリーランス人材活用によるメリット -今後の日本の労働環境の変化-

人口減少社会に突入して約10年。定年70歳時代の到来や、新型コロナウイルス流行による経済活動の停滞など、日本の労働環境や現状は未だかつてない状況に置かれている。

■ 2030年までの労働力人口の推移 ■



■ 2020年以降の世界経済の見通し ■

	2019年	2020年	2021年
世界全体	2.9%	▲3.0% [↓6.3%]	5.8% [↑2.4%]

米国	2.3%	▲5.9% [↓7.9%]	4.7% [↑3.0%]
ユーロ圏	1.2%	▲7.5% [↓8.8%]	4.7% [↑3.3%]
日本	0.7%	▲5.2% [↓5.9%]	3.0% [↑2.5%]
中国	6.1%	1.2% [↓4.8%]	9.2% [↑3.4%]

※実質成長率は対前年伸び率。▲はマイナス。

[]内は1月時点との比較で、↑は上方、↓は下方修正

出典元：KDDI株式会社「労働力人口が減り続ける日本企業が行うべき改善の取り組みとは？」

URL) <https://biz.kddi.com/column/20180104/productivity-improvement/>

出典元：東京新聞社 東京新聞Tokyo WEB

URL) <https://www.tokyo-np.co.jp/article/economics/list/202001/CK2020010902000246.html>

企業がおかれる現状は…

- ・従来のような正社員採用による人材確保は困難に
- ・人件費の効率化が急務になる
- ・「VUCA時代」に企業が直面する問題・課題解決の糸口が見いだせなくなる

※Volatility（激動）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（不透明）

フリーランス人材活用によるメリット

企業に求められることは…

① 「激しく変化する状況を見極めながら常に新しいことに挑戦」する姿勢・体制

⇒これまで蓄積してきたノウハウでは対応できないことが出てくる。

必要な時に必要なノウハウ、スキルセットを持ったでフリーランス人材の活用のニーズは今後高まる

② 必要な人材を集めた「プロジェクト型組織の形成」

⇒専門分野に強いフリーランス人材を定められた期間のみ活用することで、

変化に柔軟な人材の確保、プロジェクトを円滑に遂行させることに繋げることができる

③ 新しい発想

⇒全く違う環境で仕事をしてきたフリーランスを迎え入れることにより、

同じ会社のメンバー同士でも生まれないような新しい発想が得られる

④ 人件費の効率化

⇒正社員としてハイスکیل人材を確保する、また、社内での人材育成には課題がある。

- ・給与テーブルに見合わない

- ・社内での人材育成には時間がかかる

フリーランス人材は固定費が少ない分、コストパフォーマンスが良く、人件費の効率化に繋がる

フリーランス人材活用によるメリット

フリーランス人材成功活用例：

事例① **G社**（事業内容：医療機器の開発・製造・販売など）

活用目的

製造部門内の新規事業や限られた予算内の期間限定のプロジェクトにおいて専門性の高いマーケティングスタッフを置く必要があった。

⇒**マーケティングの知見を持つ人材が不足する局面でフリーランス人材を活用**

実施概要

- 医療機器のプロモーション企画と販売店向けの資料制作、自社工場のブランディング、同工場の見学コーディネート業務など多様なプロジェクトでフリーランス人材を活用。
- 外部人材の活用にあたっては各プロジェクトの責任者が主導し、派遣社員や法人への業務委託など多様な選択肢がある中からフリーランス人材を選択。

効果

- 第三者視点でも理解しやすい工場見学ツールの作成
- ショーケースサイトとしての工場のブランディング
- 顧客ニーズに合わせた工場見学プランの提案・コーディネート

出典元：経済産業省「企業におけるフリーランス活用事例集」

URL) <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/freelancejirei.pdf>

フリーランス人材活用によるメリット

フリーランス人材成功活用例：

事例② V社（事業内容：メガネショップの運営等）

活用目的

高度なCRMにより、業績をさらに上げていくために、自社の考えを組んでフラットな立場で提案してくれるフリーランスの存在が重要となっていた。

⇒高度なCRM（顧客管理）実現のためにフリーランスのデータマーケターを活用

実施概要

- 眼鏡等の販売においてはじめて業界内で価格破壊をした創業40年企業だったが、競合企業の台頭によって赤字に転落。ファンドが入って再建を図った企業であり、フリーランスの活用により、商品の更なる訴求を図った。

効果

- はじめて本格的なCRM（one to one マーケティング）が可能となった
→ 40パターンのDMを顧客等に送付しており、送付の条件、中身検討に必要な高度な顧客データ分析
- 今までなかった視点・腹落ちするデータの獲得

出典元：経済産業省「企業におけるフリーランス活用事例集」

URL) <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/freelancejirei.pdf>

フリーランス人材活用によるメリット

フリーランス人材成功活用例：

事例③ F社（事業内容：メガネショップの運営等）

活用目的

緊急案件への対応がきっかけとなり、経理や中期経営計画策定など多様な業務で中立的立場から専門的知見を得る手段としてフリーランス人材を活用

⇒ 社内にはない専門的知見を持つ人材をスポットで活用するため、フリーランス人材を登用

実施概要

- グループファイナンスや人事・経理・購買のシェアードサービスを手がける自社子会社においてフリーランス人材を活用。
- これまでに属人化業務の整理と業務手順書の作成、M&Aにおける経理業務の立ち上げ、中期計画作成支援などでフリーランス人材を登用。

効果

- 業務の整理と業務手順書作成
- M&Aにおける経理業務の立ち上げ
- 中期経営計画策定に当たっての専門的知見の提供

出典元：経済産業省「企業におけるフリーランス活用事例集」

URL) <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/freelancejirei.pdf>

-
1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化
 2. フリーランス人材とは
 3. フリーランス人材の活用の現状
 4. フリーランス人材活用によるメリット
 - 5. フリーランス人材活用時の課題点とその対応**
 6. まとめ

フリーランス人材活用時の課題点とその対応

①「ミッションのために働いてもらっている」という認識を社内で共有

- フリーランス人材にミッションの内容を明確に伝えることが活用のポイント。
- 基本的にはアウトプットベースでの評価をしつつ、密なフォローアップを実施。

②社内での依頼内容の整理を丁寧に行うことで業務と人材のミスマッチを回避

- 活用のポイントは業務内容と求める人材像を明確化すること、そして、依頼者に求める要件をMust要件とWant要件に分類し優先順位付けを行うこと。

③プロジェクト毎に、そのプロジェクト完遂に必要とされるスキルを見極め

- 「必要なスキル」を明確化し、そのスキルを持つ人材の選定、必要に応じて、チームを組む 場合もあるが、擦り合わせし、チームの一員として仲間意識を持って仕事を進める。

④プロジェクトメンバーとフリーランス人材の認識を丁寧に摺り合わせる

- 発注者が「やりたいこと」を明確に伝えること、フリーランス人材の「できること」をしっかりと確認 すること、そして依頼したらしっかり任せること。

-
1. 終身雇用制の崩壊による雇用の変化
 2. フリーランス人材とは
 3. 日本におけるフリーランス人材の活用の現状
 4. フリーランス人材活用によるメリット
 5. フリーランス人材活用時の課題点とその対応
 - 6. まとめ**

まとめ

働き方の多様化が進み、業種問わずフリーランスとして仕事をする人材が増えている中、企業側も高いスキルセットを持ったフリーランス人材に注目する動きが出てきているのは確かであり、スキルがしっかりとマッチすれば、企業、人材双方に利益が生まれてきます。

東京と大阪などの地の都市と比較すると、案件数が東京に集中している現状があり、人材も東京に集中している傾向にあるが、出張や駐在可能な人材もいるため、全国での活用の余地も十分にあります。

激動の時代の中、経営課題解決に向けての人材確保は急務であるが、マッチした人材を正社員として採用するのは容易でなく、コストもかかる現状から、専門知識を有したフリーランス人材の活用を1つのソリューションとして捉え、新たな人材確保の活路として見出す時期が来ていると言えます。

人材確保の課題に直面している採用担当の方は、フリーランス人材の活用を検討してみてはいかがでしょうか。



INTLOOPについて

さまざまな経営課題の解決を支援するコンサルティング事業を主軸に、テクノロジーを駆使しビジネスモデルの変革を目指すデジタルトランスフォーメーション事業、システムの開発・導入を支援するテクノロジーソリューション事業、専門性の高い人材をご紹介します人材ソリューション事業の4事業を柱に事業を展開。

常にお客様の視点に立つことを第一義に考え、お客様の課題に対して最適なソリューションを提供し続けています。

お問合せ

下記フォームよりお問合せください。

<https://www.intloop.com/contact/general/>

記載の企業ロゴデザインについて

記載している企業のロゴ、商標は企業が提示しているガイドラインを確認したうえで記載しています。
デザイン、商標についての著作権は、それぞれの企業に帰属しています。

免責事項

この文書に記載されている情報は一般的なものであり、特定の個人や組織に対するアドバイスを提供するものではありません。掲載情報の正確さについてできる限りの努力をしていますが、その正確性や適切性を保証するものではありません。
何らかの行動をとられる場合は、本資料の情報のみを根拠とせず、専門家による適切な分析・アドバイスをもとにご判断ください。当資料を用いて行う一切の行為、被った損害・損失に対しては当社は一切の責任を負いかねます。予めご了承ください。
当資料の著作権は当社にあります。当資料の転載、流用、転売など、ダウンロードされたご本人様以外のご利用は固くお断りさせていただきます。