

事例研究



社員の副業を認めて 優秀なスタッフを確保する

昨今、若い働き手を確保することが中小企業ではなかなか難しくなっている。そうしたなかで、「副業OK」という制度で人材を確保している会社のケースを紹介する。

ソウ・エクスペリエンス株式会社

所在地●東京都渋谷区
業種●体験ギフト企画販売
従業員●80名(アルバイト含む)

ソウ・エクスペリエンスは、「体験」に特化したギフトを作成・販売する会社である。

ギフトの内容には、たとえばパラグライダーを体験したり、陶芸やエステを試したり、高額なものでは高級旅館の宿泊体験などがある。そうした体験を贈り物にすることができるとのことだ。

同社は2005年に創業し、様々な体験ギフトを企画・販売してきた。

具体的な業務内容は、パラグライダースクールや陶芸教室などの各種体験施設と加盟店契約を結び、誕生日祝いや結婚祝い等として贈りやすいよう、体験をテーマ化して「チケット」を作成・デザ

インすることだ。さらに、ギフトをもらった人が利用しやすい予約システムの構築、そして直営サイトや百貨店などで、ギフトとしてチケットを販売することまで業務に含まれる。

従業員は現在80名、そのうち主として商品企画、営業、デザイン、エンジニアなどの正社員が40名、梱包発送、カスタマー・サポートなどのアルバイトが40名という構成になっている。平均年齢は35歳前後である。

副業を認めると優秀な人材が入社してくれる

同社では、創業当初から社員の副業を認めている。同社人事総務

チームの楠大介マネージャーは、「現在、正社員40名中9名が副業をしていることを把握しています」という。

デザイン系職種の社員の場合では、個人でデザイン等の仕事を副業としてしているケースが多いそうだ。一方、エンジニアリング系職種の社員の場合は、自分の技術を活かしたサービスを提供しているケースが多いという。

その他にも、大学の講師やライターを副業とする社員もいる。週4日は会社で働き、1日は副業の仕事をするというパターンの社員もいるそうだ。

楠マネージャーは、人事担当として副業OKのメリットを感じて

いる、と語ってくれた。端的にいうと、優秀な社員を採用できるからだという。

「当社には、いわゆる大手企業から転職してくる人が多いです。そのなかには、スマホアプリの開発者で技術レベルの高い人もいて、自分の技術レベルの高収入を得られるほどでした。そういう人が『副業を認めてくれる会社で働きたい』と入社してくれたのです。そのほかにも、食に関するビジネスのエキスパートが、『大学講師の副業が可能だから』と入社したというケースもあります」

最近では、IT系ベンチャー企業などを中心に、技術者の副業を認めるケースが増えている。それ



いろいろな体験がギフトチケットに

は副業を認めることに会社としてのメリットが存在するからだ。

一般にエンジニアは人手不足の業種であり、なかでも特殊な技能を持ったスペシャリストを確保するのは困難になっている。

だが、副業OKという会社であれば、そうした高技能者が働いてくれる可能性が高くなるのだ。同社でも、そうした採用面でのメリットを実感しているようだ。

さらに楠マネージャーは、「1つの会社に所属するだけではなく、副業をしようという人には、向上心や学習意欲の高い人が多いと感じています」という。

スペシャルな技能者を確保でき



販売システムによりギフトを発送する

ること以外にも、副業を認めることにはメリットがある。

副業で得られる体験によって、従業員のスキルアップが図れることや、「多様性のある働き方を認めている会社」だと受け止められることによる採用面でのイメージアップなどが、メリットとして挙げられるようだ。

実際に同社でも、副業によって社員の技術レベルが向上し、会社としての仕事レベルアップしたケースや、副業で触発されたインスピレーションが会社の仕事に活かされる、などといったケースを把握しているという。

自社がメインの副業だけを認める

ところで、副業をOKにすると、労働時間の管理が会社としての課題となる。労務管理上は、労働時間を通算して残業時間等を管理しなければならぬとされるからだ。

しかし、副業する社員の労働時間をきちんと把握するのは、現実にはなかなか難しい。

そこで、同社が管理面で注意している点がある。それは、「あくまで、個人事業主としての副業の

み認める」ということである。

別の会社に雇用されることとなる、労働時間の管理も必要となるうえに、副業としての自由度も下がってしまうため、それを避けているわけだ。確かに、同社の仕事をメインとし、サブ的な仕事を副業とするなら、それほど過重な仕事量にはならないだろう。

同社は、2005年の創業時は社員4名だった。小さな会社だった頃から、社員は仲間であり人生を共に生きていく、という意識を共有していることから、社員の管理をあまり細かくしないことが社風だという。

その一例として、同社ではかつて保育園などの待機児童が社会問題になっていた時期に、従業員が子連れで出勤することを認めていた(2013年から)。

もちろん、子育てのために働けなくなる従業員を助けるための制度だが、社内にいる子どもを他の従業員が普通に面倒を見ていたような社風なのだ。

この制度は社会的にも意義のある取組みとして、本誌でも記事として紹介したことがある(その後、保育園などへの入園が当時のように困難ではなくなり、制度を

利用する従業員がいなくなったため、2020年度以降は子連れ出勤を休止している)。

副業についても、細かな管理はしていないという。副業を認めるという会社としてのステートメントなどを出したことはなく、副業のための申請書などもない。

一般の企業のように、副業することを制限したり管理したりするよりも、むしろ副業のメリットを認めて「二足のわらじ」を推奨してきた経緯がある。

人事として行なっているのは、ただ「副業をやる場合は教えてください」とアナウンスすることだけだという。

そこには、趣味と副業の違いは収入があるかどうかという点だけだ、という考え方があ

趣味に関しては特に規制しないのであれば、業務に支障がない限り副業を規制するのはおかしい、という理屈だ。

最近では、採用時にエンジニアリング系職種などでは「副業をしようのか?」と技術者から尋ねられることも多くなっているという。採用面でも人材確保に対してプラスの効果が得られていることが窺われる。