

# ヤフー株式会社

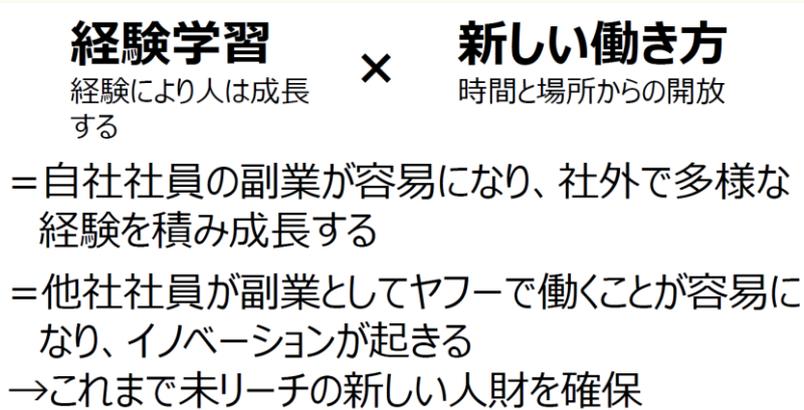
Yahoo Japan Corporation



## 1. ギグパートナー：副業・兼業者の受け入れの経緯と狙い

ヤフーは創業以来、社員の副業・兼業を可能としており、競業避止義務等に抵触しなければ副業・兼業先に雇用される形態も含めて認めている。2012年に「第二の創業」として経営体制を刷新すると、社外での多様な経験を通じて成長し、イノベーション創出に資するという理念のもと、積極的な副業・兼業を奨励するとともに、フレックスタイム制（コアタイムあり）や「どこでもオフィス制度」（月5回のリモートワーク）の導入など、時間と場所にとらわれない働き方を推進してきた。

図表1：ギグパートナー実施の前提となるヤフーの考え方



出典：同社提供資料より抜粋

新型コロナの感染拡大に伴う緊急事態宣言の発出後の2020年10月からは「新しい働き方」として、フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止や、リモートワークの回数制限の撤廃を実施した。また、初回の宣言中に在宅勤務指示を出したところ、満足度は高く、生産性が落ちていない結果が見られたため、出社を必要としない人事制度へ移行した。

このように、時間と場所から解放する働き方を推進したところ、自社の社員の副業・兼業が容易になるとともに、他社の人材がヤフーの事業に参画する自由度が高まった。そこで、従来では交わる機会を得られなかった人材とともにオープンイノベーションを創出する狙いを込めて、「ギグパートナー」と題した副業・兼業の受け入れを行うこととした。

事業内容：イーコマース事業、会員サービス事業、  
インターネット上の広告事業等  
従業員数：7,167名(2021年3月31日時点)



図表2：ギグパートナー募集の経緯



出典：同社提供資料より抜粋

2020年7月15日にプレスリリースの実施と全国5紙の1面広告の掲出を行い、COO（最高執行責任者）やCSO（最高戦略責任者）が担当する案件の職種を中心に100名程度を募集した。



図表3：  
同社のプレスリリース



出典：同社ウェブサイト・プレスリリースより転載

募集内容は、COO や CSO に対するアドバイザーとして、新しいメディアサービスの企画・立案に関するレポート課題を提出したり、ニューノーマル後の世界を見据え

た「未来ディスカッション」に参加したりするものである。2～3カ月の業務委託契約であり、業務は原則オンラインで行う。契約は業務委託としている。

図表 4：ギグパートナーの実施内容

職種名	決定者数	選考方法	実施内容
・100名募集案件 事業プランアドバイザー (COO小澤案件)	約100	説明会への出席後、レポートを提出 (ECや広告、メディア等の7つの テーマから1つを選択、箇条書き10 個以内or文章400字以内)	1か月に1回のペースで、 <b>レポート提出</b> (提出後 →次回依頼は約2wのサイクル)、レポート内容 によっては <b>個別事業担当者からMtg実施依頼</b>
・10名募集案件 戦略アドバイザー (CSO安宅案件)		説明会への出席後、レポートの提出 (テーマ：ニューノーマルの世界を 見据え、日本を元気にするネット サービス)	<b>2か月で6回のディスカッション</b> (少なくとも3回に 参加必須。1回は自身の提案をプレゼンテーショ ン)
職種名	決定者数	選考方法	実施内容
新規メディアサービス企画	5	個人属性情報、業務経験、応募目 的等の情報をもとに書類選考 その後、役員にて面談	<b>定期的なMtg</b> を実施 Day 1：担当執行役員/本部長も出席のうえ、 関連資料の共有、 <b>期待値について認識合わせ</b>
新規コマース事業戦略			
グループシナジー戦略			
テクノロジースペシャリスト			

出典：同社提供資料より抜粋

### 3. 成果と今後の展望

募集開始から約1カ月間で、日本全国だけでなく、アメリカやフランスなど海外を含め4,500名を超える応募があり、第一弾として最終的に10歳から80歳までの計104名のギグパートナーを受け入れた。受け入れ者には現役の小学生や高校生、匿名掲示板の開設者、漫画家、社会学者等も含まれ、狙いとしていた30歳代を中心に多種多様な人材にリーチすることができた。中途採用では応募実績がない企業に所属する働き手からのアプローチもあった。

ギグパートナーの受け入れを通じて、他社で勤務する優秀な人材と交わる機会を得るとともに、マスメディアやSNSで数多く取り上げられたことで、同社の働き方の先進性をアピールすることができた。一方、グループ会社を含む社員の募集については、人事異動(兼務や出向)との差別化を図るため、案件内容ごとの許可制としている。グループ内を含めた優秀人材とイノベーションを起こす仕組みについては、引き続き最適なかたちを模索する必要があると考えている。

---

昨今のデジタルトランスフォーメーション推進の動きや、コロナ禍における急速なリモートワークの普及により、同社の事業を支える IT エンジニアの需要はかつてないほど高まっている。同社は今後、直接雇用だけでなく、ギグパートナーとしての副業・兼業人材の活用を含め、さまざまな方法を組み合わせて人材を獲得し、イノベーションの創出に注力していく方針である。