

企業の経営課題支援「Crowd Unit」の 導入事例取材が 500 件^{※1}を突破

令和の人材活用を提唱。

500 社の現場から見た、中小企業の「雇わない組織づくり」への転換

株式会社アイドマ・ホールディングス（本社：東京都品川区、代表取締役：三浦 陽平、以下：当社）は、営業支援や在宅ワーカーの活用支援など、企業の経営課題を総合的に支援する「Crowd Unit」において、導入後の実態について取材にご協力いただいた企業事例が 500 件^{※1}を突破したことをお知らせします。

事例取材では、導入企業が同サービスの導入に至った経緯や、具体的な活用方法、導入後の組織体制の変化などについて、経営者への聞き取りをもとに記録しています。取材にご協力いただいた企業は、製造業から IT・サービス業まで業種を問わず、その多くを中小・零細企業が占めています。

※1：本リリースにおける「500 件」とは、当社が支援した企業のうち、2018 年 7 月 3 日から 2026 年 7 月 8 日までに導入後の取材にご協力いただき、当社ウェブサイト上で事例として公開した企業数を指します。当社の企業支援実績（延べ 21,000 社以上）のうち、取材にご協力いただき公開に至った企業を集計したものであり、集計範囲が異なります。



■ 人手不足は「採用競争」では解けない段階に

帝国データバンクの調査によると、正社員の人手不足を感じている企業の割合は 2026 年 4 月時点で 50.6%と、4 月としては 4 年連続で 5 割を超えています。また「人手不足倒産」は 2025 年度に 441 件発生し、3 年連続で過去最多を更新、年度ベースで初めて 400 件を超えました^{※2}。

一方で、総務省「労働力調査」では、就業者 6,768 万人のうち、追加就労を希望する就業者が 206 万人にのぼります（2026 年 1～3 月期平均）^{※3}。育児や介護、居住地域、健康上の事情などにより、働く意欲と能力がありながら、従来の「通勤・フルタイム・正社員」という前提に収まりきらない人材が相当数存在しています。

つまり日本の労働市場には、変化を求める中小企業と、新しい働き方を求める人材が、それぞれ存在しています。当社はその間に立ち、**人材不足の解消と多様な働き方の推進**という二つの課題に同時に取り組んできました。**在宅ワーカー活用の仕組み化・運用サポート**は、その具体的な手段です。

※2 出典：株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2026 年 4 月）」

※3 出典：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2026 年 1～3 月期平均」

■ 500 件の取材から見えてきた 3 つの変化 ―― 任せる業務、採用の商圈、組織の設計

500 社への取材を重ねる中で、中小企業における在宅ワーカー活用には共通した変化が見られます。任せる業務が補助業務から基幹業務へ広がり、人材を探す範囲が採用における地理的な制約から離れ、正社員採用の代替ではなく組織設計そのものの選択肢として位置づけられ始めていることです。中には海外在住の人材と契約する企業も現れています。実際の導入企業の例を 2 社紹介します。

① 「基幹業務」を「海外在住の人材」へ：高藏工業株式会社様

企業が在宅ワーカーに任せる業務は、導入初期にはデータ入力や庶務といった補助業務が中心でした。取材では、**売上に直結する基幹業務へ範囲を広げる**企業が増えています。任せる業務の専門性が高まるほど、企業は人材を探す範囲そのものを見直すことになります。

愛知県春日井市に本社を置く 1939 年創業の研削・研磨砥石メーカー、高藏工業株式会社様。海外販路を開拓したいものの、語学力と専門知識を持つ海外営業の専任担当を確保するコストとリソースが不足していたことが課題でした。当社の「在宅チーム構築支援」を活用し、在宅ワーク特化型求人サイト「ママワークス」で募集を行ったところ、都市部ではなく地方や海外在住の人材から 10 件以上の応募が集まりました。最終的に契約に至ったのは、スペイン在住で日本語・スペイン語・英語を操るトライリンガルの人材でした。

ターゲット企業へのファーストコンタクトから電話アプローチ、オンライン商談の設定、商談当日の通訳まで在宅ワーカーが担当し、同社は技術説明とサンプル提供後のフォローに専念できる体制を構築。その結果、**現在は 18 カ国との輸出取引を実現**しています。活用範囲はさらに広がり、現在は群馬県在住の在宅ワーカーが広報・マーケティング業務を担当しています。



「コア業務は正社員が担い、それ以外を優秀な外部人材に任せるという仕組み化は、企業の成長にとって大きなチャンスになる」

（代表取締役 高橋 保雄 様）

▶ 取材記事の全文：

<https://www.aidma-hd.jp/case/zirei-511/>

② 「正社員採用」ではなく「在宅チーム」を：株式会社 APOMA 様

コア業務は正社員が担い、それ以外の専門業務は外部の優秀な人材が担う——この役割分担を前提に組織を設計する企業が増えています。**人員を増やさずに事業を拡大するという選択**が、経営手法として広がりつつあります。

ビジネスマッチングプラットフォームを運営する株式会社 APOMA 様。資金調達後の組織拡大にあたり、正社員の確保に伴うリスクとリソース不足が課題でした。「ママワークス」での募集には約 350 件の応募が集まり、現在は約 18 名の在宅ワーカーが営業とカスタマーサクセスを担当。月間 400～500 件にのぼる人力でのマッチング業務を支えています。

当社「メディアユニット」による露出拡大、「Sales Platform」による営業支援と組み合わせた結果、約3ヶ月で会員数は200社から700社へと拡大しました。



「単なる作業担当ではなく、しっかりと業務を考え、改善策まで提案してくれる優秀な人材が揃っています」

（代表取締役 白江 勝行 様）

▶ 取材記事の全文：

<https://www.aidma-hd.jp/case/zirei-491/>

■ 人材不足と多様な働き方 ——二つの課題を同時に解く

在宅ワーカー活用が定着しない企業に共通するのは、人材を見つけた後の設計が不在であることです。どの業務を切り出し、どう分解し、誰にどこまで任せ、どのように進捗を確認するのか。この設計と運用は、通常であれば企業側が試行錯誤しながら構築するほかありません。当社は、在宅ワーク特化型求人サイト「ママワークス」を通じて応募者を集めるだけでなく、任せる業務の整理から、採用、初期の立ち上げ、運用の定着までを一貫して支援しています。**企業は導入工数をかけずに体制を構築でき、在宅ワーカーは自身の生活環境に応じた働き方を選択できる。**500件という事例の蓄積は、この仕組みが特定の業種や規模に限られない再現性を持つことを示すものです。

当社は今後も、在宅ワーカーがより高度な業務に挑戦できる環境づくりを進めます。生成AIの活用やデジタル領域の業務など新たな職域の開拓に取り組み、活躍の機会をさらに広げていきます。企業の人手不足と、働く意欲を持ちながら機会を得にくい人材の存在という二つの課題を同時に解く「令和の人材活用」を、これからも実証と発信の両面から推進してまいります。

■ 株式会社アイドマ・ホールディングスについて

企業名：株式会社アイドマ・ホールディングス

本社所在地：東京都品川区上大崎 2-13-30 oak meguro 5・10F

代表者：代表取締役 三浦 陽平

設立：2008年12月22日

事業内容：営業支援事業、業務支援事業、経営支援事業

ホームページ：<https://www.aidma-hd.jp/>

＜本件に関するお問い合わせ先＞

アイドマ・ホールディングス PR 事務局（アズ・ワールドコムジャパン内） 担当：齋藤、奥山

TEL：03-5005-0281 Mail：aidma-hd-pr@azw.co.jp

株式会社アイドマ・ホールディングス ブランド広報室

E-mail：press@aidma-hd.jp TEL：080-7217-4350（直通）