

# 会社員に副業、兼業のすすめ

## 「女性活躍推進」考その6

若いころ、先輩から「この世で一番怖いものは、おじさんによるおじさんへの嫉妬だ」と言われた。先輩の分析によると、多くの女性は就職、結婚、出産、子育てと人生のステージがいくつもあり、就職で「負け」ても、結婚で「勝つ」という心理が働きやすい。一方、男性の大半は就職した会社だけが舞台になり、そこでの勝ち負けは深い嫉妬心を生みやすいという。この見方は1世代前のものだろう。ただ、職場を離れ、副業・兼業をすすめる今回の論考は、人生の満足度を改めて考え直す機会になる。

(編集部・52歳男性)

「女性の活躍推進」を阻害する要因の一つには、勤務場所や勤務時間の選択肢が少なく、多様な働き方が社会で浸透していないことが挙げられます。育児や介護などの事情を抱える女性の場合、多様な働き方が可能なら、家庭との両立をしながら、仕事を続けることができると感じる人も多くいます。

既に専業主婦となっている女性の場合であっても、多様な働き方が可能ななら、再就職をして働くことができるかと考える人も少なくありません。

最近では、勤務場所や勤務時間の多様さに加えて、副業・兼業の緩和という仕事内容の多様化までを含めて「多様な働き方」が議論をされることが増えてきました。2016年9月27日に首相官邸で開催された第1回「働き方改革実現会議」の中でも、安倍晋三首相は「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」を今後取り上げること

に言及しています。テレワークなどの普及に伴い、勤務場所や勤務時間の選択肢が増えることは、仕事と家庭の両立をしながら働きやすくなることに加え、社外でさまざまな活動に参加しやすくなることを意味しています。

本稿では、多様な働き方の中でも、副業・兼業について着目してみました。

### 新たなチャンス獲得

12年の総務省「就業構造基本調査」によれば、雇用者全体に

では、副業・兼業の緩和はどのようなメリットがあるのでしょうか。

一つ目は、中高年男性の側の新たなチャンスの獲得です。例えば、副業が可能となれば、起業の準備など、新しいことに挑戦する機会として利用することができます。定年後の起業にはさまざまなリスクが伴いますが、働きながら、自身が今まで身に着けた豊富な経験やスキルを生かすというのなら、経済面

を中心にかんがりのリスク低減につながると思います。定年後も、再雇用などで同じ企業に就業継続を考えている人の中からも、このような機会を活用することで、新たな可能性を見いだす人が出てくるかもしれません。

### 人生の満足度高める効果

二つ目は、同じく中高年男性の側の人生に対する満足度を高める効果です。「アンケート結果」では、男性管理職に対して、仕事内容や年収などの職場に関する満足度を尋ねています。その中で、仕事内容に対しては約半数の人が満足をしているにもかかわらず、昇進や昇給に対しては、満足をしている人が約2割と少ないことが特徴として挙げられます(グラフ)。

サラリーマン生活を送る上では、相対的な比較・評価の結果、さまざまな不満が出るのは、仕方がないことですが、望んだ評価が一つの会社から得られなくても、それは本人の資質や能力

だけが原因とは限りません。副業や兼業を通じて、新たな活躍の場を見つけたことができれば、職場からの評価に捉われず、人生に対する満足度を上げることにつながるはず



勤務場所や勤務時間の選択肢が増えることは男性にもメリットが大きい

です。

三つ目は、企業の側のメリットです。最近では、「専業禁止」を人材ポリシーに掲げる企業など、従業員の副業・兼業を奨励する企業が少しずつ出てきました。それらの企業が、副業・兼業を容認したことで、得られた効果として挙げるのは、本業との相乗効果です。

副業・兼業を行うことは、新たなスキルや人材のネットワークを獲得することなどにつながるため、それらは、本業に対しても効果があると考える企業が

出てきているのです。総務省によれば、起業者の数

が、男性は「60～64歳」が75万2千人(男性起業者に占める割合17・8%)と最も多く、次いで「65～69歳」が56万2千人(同13・3%)、「55～59歳」が49万6千人(同11・8%)となっており、中高年で起業する人が多くなっています。今後、副業・兼業がしやすくなり、多様な経験を積める機会が増えれば、中高年の起業者の数はもっと増えると考えられます。多様な働き方が推進されることは、女性だけではなく、意欲のある中高年男性の活躍につながるはず

(日本総合研究所 創発戦略センター ESGアナリスト 小島 明子)

