

## 第2回 副業・兼業

日本総合研究所 創発戦略センター  
ESGリサーチセンター スペシャリスト 小島 明子



本誌2019年12月号特集でも取り上げた「副業・兼業」ですが、当時と比べてもより身近になっていると感じます。先日、副業として、WEB上でFP相談を行っている方の話を伺いました。自分自身のスキルで他の人の役に立ってお金を稼ぐことは、会社勤めとはまた違った充実感があるそうです。本誌にもご寄稿欄がございますので、FPスキルを生かした副業のきっかけとして、チャレンジしてみたいかがでしょうか。ご応募お待ちしております。(編集部・30代男性)

## 1. はじめに

第1回では、テレワークについて取り上げましたが、今後も新型コロナウイルス感染症対策で、テレワークを行う企業は増えることが予想されます。

テレワークによって、働く時間や場所を柔軟に選択できれば、多様な働き方をしやすくなります。今までは、時間や場所の制約から一つの企業に雇われるという働き方が一般的でしたが、今後は複数の仕事やプロジェクトにも参画しやすくなることが期待されます。

第2回では、副業・兼業について述べます。

## 2. 副業・兼業に対する企業の状況

経済産業省「平成30年度 兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」(以下、「経済産業省の調査」)によれば、副業・兼業の解禁を行っている企業は、約1割にとどまっていることが明らかになっています。

従業員の副業・兼業に反対する理由は、大企業、中小企業ともに「業務に専念してもらいたい」(大企業67.0%、中小企業70.4%)が最も多く、「疲労による業務効率の低下が懸念される」(大企業69.1%、中小企業67.9%)と続きます。大企業、中小企業ともに、本業の生産性の低下

を懸念し、従業員の副業・兼業を認めることに反対していることが分かります。

また、他社の従業員等を副業・兼業で受け入れることに反対する理由としては、大企業では、「法務管理上の問題(労働時間、給与管理等)」(68.8%)が最も多く、「事務管理が煩雑になる(労務管理等)」(53.8%)、「業務上の秘密を保持したい」(41.9%)と続きます。中小企業では、「業務上の秘密を保持したい」(43.9%)が最も多く、「事務管理が煩雑になる(労務管理等)」(37.7%)、「法務管理上の問題(労働時間、給与管理等)」(35.3%)と続きます。

特に中小企業では、大企業に比べて、「企業秩序を乱す」(大企業8.6%、中小企業26.1%)、「どのような人材がくるかわからない」(大企業7.5%、中小企業20.4%)という回答が多いことから、企業秩序や人間関係への悪影響を懸念していることが想像できます。

自社の従業員の副業・兼業を認める企業と、他社の従業員の副業・兼業を受け入れる企業の双方が増えなければ、副業・兼業の機会そのものは増えていきません。しかし、最近では、テレワークを可能とした副業・兼業人材の受け入れを始めている地方自治体が出てきていることから、民間企業においても、テレワークを活用した副業・兼業を行う人が徐々に増えることが予想されます。

### 3. 副業・兼業が個人に与える さまざまな効果

株式会社パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」では、実際に副業を行った人を対象に、副業による意識や状態の変化を調査しています。

副業による本業への影響としては、仕事のやり方について、「既存のやり方にこだわらず、よいと思ったやり方で仕事をするようになった」(43.5%)、「自分の仕事のやり方や経験を定期的に振り返るようになった」(40.5%)という変化を感じている人が多いことが明らかになっていきます〔図表1〕。加えて、会社へのロイヤルティや本業へのパフォーマンスは「高まった」が「低下した」を上回る結果が得られています〔図表2〕。

一方、同調査では「過重労働となり体調を崩した」(13.5%)、「過重労働となり本業に支障をきたした」(13.0%)なども挙げられており、今までの生活とのバランスを取ることが難しい人も一定割合存在することが指摘されています。

実際、副業を行っている人の副業にかかる時間は、1週間当たり平均10.32時間であることから、副業を行う人自身が、時間のマネジメントをできるか否かが、重要なポイントであると考えられます。

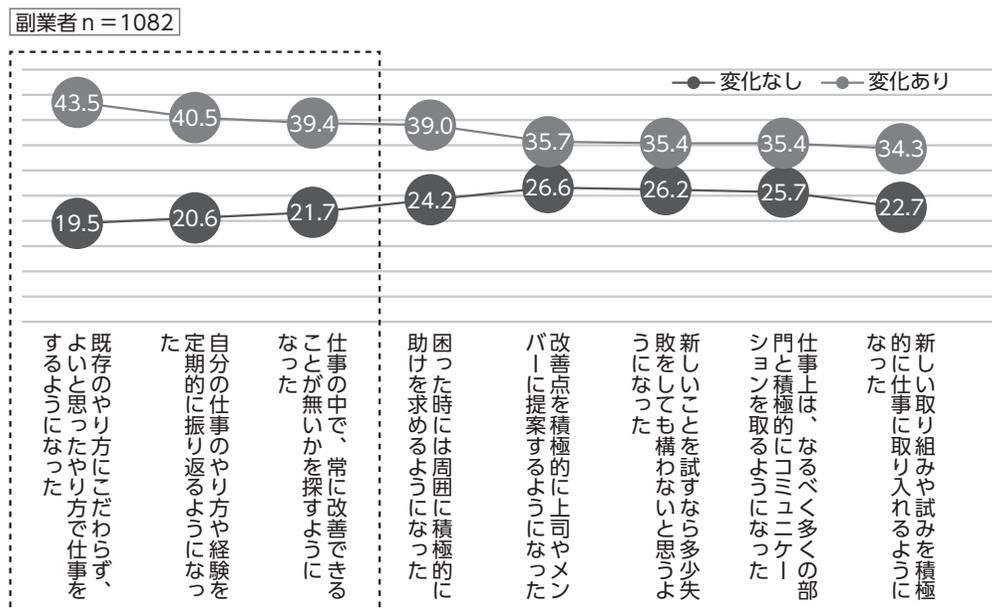
今後も新型コロナウイルス感染症対策でテレワークが増え、オフィスで対面指導・教育を行う機会が減ることが懸念されます。従業員が過重労働とならないよう注意は必要であるものの、副業・兼業を解禁することは、従業員の育成機会につなげていくという視点においても必要だと考えます。

### 4. 多様化する副業・兼業

副業・兼業を行う人を増やすためには、解禁する企業等を増やすことはもちろんのこと、多様なスキルを持つ人材を受け入れる機会を創出していくことが求められます。

前者の「解禁する企業を増やす」ための手段としては、より広い地域、特に地方の企業・自治体を含めた受け入れ機会の創出が挙げられま

〔図表1〕 本業の仕事のやり方の変化 (%)



出所：株式会社パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」

〔図表2〕副業による本業への変化（％）

副業者n=1082		■高まった ■変わらない ■低下した		
本業への意識	本業の会社への忠誠心	14.4	74.1	11.5
	本業の業務の目標達成意識	18.1	74.8	7.1
	本業の職場への貢献意識	17.2	75.1	7.7
本業での状態	本業の仕事のモチベーション	23.1	66.5	10.4
	本業の仕事での集中力	22.0	68.4	9.6
	本業の仕事で効率性	21.3	72.9	5.8

出所：株式会社パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」

す。みらいワークスの関連会社であるスキルシフトでは、地方の中小企業と都市部の副業人材をマッチングするサービスを提供しています。業務委託形式を採っており、自分の希望する仕事に応募することが可能です。現地の往訪は月1回程度で、後はテレワークでできる業務もあります。このようなマッチングの在り方が増えることは、副業・兼業を増やすだけでなく、地方が抱える労働人口減少問題にも貢献できる可能性があります。

後者の「多様なスキルを持つ人材を受け入れる機会の創出」のための手段としては、ビジネス職（営業や事業開発、マーケティング、バックオフィスなど）の人材の受け入れ拡大が挙げられます。パーソルイノベーション株式会社が提供する「lotsful」というサービスでは、ベンチャー企業とビジネス職のスキルを持つ人材のマッチングを行っています。副業・兼業というと、デザイナーやプログラマーなどの特殊なスキルを保有していないと難しい印象がありますが、ベンチャー企業では、もともとビジネス職の人材が不足しています。そのため、ビジネス職が副業・兼業で貢献できる事例が増えれば、副業・兼業を行える人が増えると考えます。

副業・兼業の機会を増やすためには、前述したようなさまざまな民間企業のサービスが増えていくことが期待されます。加えて、副業・兼業への挑戦意欲を持つ人が増えれば、その仲介マーケットも活性化し、個人が副業・兼業をしやすい社会づくりにつながるという好循環が生まれるのではないのでしょうか。

## 5. 最後に

今後、多くの人たちにとって副業・兼業は身近なものになり、働き方の選択肢が増えることが期待されます。しかし、副業・兼業は、ボランティアではなく、対価を頂いて働く以上、その成果が厳しく求められることも確かです。副業・兼業にチャレンジする際には、自分が保有しているスキルや強みを棚卸しし、把握しておかなければなりません。さらに、副業・兼業をキャリアに生かしていく上では、長期的な視野で自身のキャリアプランを考慮しておくことが大切です。働く選択肢が多い社会においては、今まで以上に自分のキャリアを主体的に考えなければいけないという認識を改めて持つことが必要だと考えます。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に「女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる」（経営書院）、「わたしのための金融リテラシー」（共著・金融財政事情研究会）。