

多様で柔軟な働き方 3 研究会 概要

経済産業省
経済産業政策局
中小企業庁

研究会での議論

- イノベーションの促進、人材確保、人材育成、創業の促進等様々な効果に繋がりうる、兼業・副業の促進を目的とする。

1. 兼業・副業の実態把握

- 働き手：副業希望者(約368万人(5.7%))、副業者(約234万人(3.6%))
- 企業側：兼業・副業を容認・推進している企業は、全体の約22.9% (リクルートキャリアの最新調査結果)

2. 兼業・副業に関するメリット・デメリットの整理

	メリット	デメリット
働き手	所得増加、スキルアップ、自己実現の場の拡大	疲労による業務効率低下、労働時間管理の複雑化
企業	人材育成、人材求心力、生産性向上	情報漏洩、人材流出等のリスク

3. 兼業・副業の事例

- ◆ **株式会社あをくみ (ボードゲームの通信販売：徳島県)** 代表取締役 渡辺トオル氏
 - 都内のIT企業に勤めながら、徳島県でボードゲームの製造・販売を行う(株)あをくみを創業。
 - マルチドメイン (複数の地元を持つこと)、マルチビジネス (複数の仕事を持つこと) の理念のもと、将来の徳島を日本版シリコンバレーにするべく、徳島でのビジネスネットワークの立ち上げを推進。



今後の政策の方向性

① ベストプラクティスの発信・表彰の実施

- 兼業・副業を通じた創業等の担い手及び兼業・副業を促進する事業者の**事例等の情報発信、表彰の実施**

② 地方におけるリーディングケースの創出

- 兼業・副業を試行する企業の働き手を支援する**パイロット事業を創設** (地方を中心に10件程度)

③ 制度的課題の打破と実務的な環境整備

- 「**モデル就業規則**」の改正や制度的課題の解決等の方向性を提言、**相談体制の充実**を検討

研究会での議論

- フリーランス・アライアンスといった「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立させるため、働き手に対するアンケート結果を踏まえながら、現状と課題を整理

1. 雇用関係によらない働き方における実態（働き手4,000人へのアンケート）

- 最も多い年収層は300～399万円で、全体の約18%（世帯の主たる生計者）。週平均32.4時間労働。
- 現状の働き方に「満足」「やや満足」が半数、「やや不満」「不満」は2割。
→【満足の原因】自分のやりたい仕事（約60%）、【不満な理由】収入（昇給なし・不安定）（約80%）

2. 雇用関係によらない働き方における課題

- ① 教育訓練・スキル形成（約半数がセミナー・講座等を受講せず。企業と働き手のスキルニーズにギャップ。）
- ② 働く環境（休業時等のセーフティネットの不足、報酬の額・支払い遅延の問題等。）
- ③ 企業の取組み（企業における認知度や社内体制が不十分。マッチングや取引環境が未整備。）



今後の政策の方向性

- ① 働き手が安定した生計が立てられる教育訓練・人材育成システムの構築
- 企業に所属せずともスキル形成が可能となるよう、中小企業施策等と連携した支援策を検討
- ② 働く環境（社会システム）の改善
- 働き手のセーフティネットの在り方を検討。報酬の額・支払いの適切化、担保策を検討。
- ③ 企業（発注者）と働き手における取引環境の改善
- 発注企業側の認知度向上、業務切り出し体制や発注スキルの向上、仲介事業者（プラットフォーム）のマッチング機能改善・運用ルール整備の慫慂、下請法等遵守すべき法制度の周知徹底等

【委員】

高橋 俊介(慶応義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任教授) (座長)

中野 円佳(株式会社チェンジウェブ)

湯田 健一郎((一社)クラウドソーシング協会 事務局長)

中村 天江(リクルートワークス研究所 労働政策センター長) 2

研究会での議論

○ 100を超える好事例から人手不足対応の3つのステップを抽出し、ガイドラインとしてとりまとめ。

1. 人手不足対応への基本的な考え方 ～人手不足を成長のチャンスに～

- (1) 多様な働き手の立場にたった職場環境整備による人材確保
- (2) ITやロボット等の設備導入や業務改善による生産性向上

2. 人手不足対応に取り組むための3つのステップ (→ガイドライン)

ステップ1： 人手不足の背景にある経営課題や事業戦略を再確認し、業務を見つめ直す（業務の細分化等）。

ステップ2： 業務について、求人像を見つめ直し（広げる等）、生産性向上を検討（省力化等）。

ステップ3： 働き手の立場にたって、職場環境（時短勤務、在宅勤務等）や自社PR・採用手段を改善。

3. 事例集 ～100を超える事例を業種別、規模別、経営課題別等で表示～

◆ 株式会社日本レーザー (輸入商社：東京都)

- ▶ 経営悪化状態で大量退職が発端となり、女性、高齢者、外国人など求人像の幅を広げ人員を補強。
- ▶ 在宅勤務制度、70才まで働ける雇用制度、国籍にとらわれない評価制度の導入。
- ▶ 離職率ほぼゼロを達成し、23年連続黒字を達成。

今後の政策の方向性



① ガイドラインの普及

- (i) 厚労省の女性や高齢者の活躍推進に係る啓発事業等との連携や、(ii) 中小企業3団体、労働局と連携し、全国でセミナーを展開、(iii) 中小企業大学校で人手不足対応に関する研修を充実。

② 相談対製の強化

- よろず支援拠点に人手不足対応アドバイザー（仮称）を配置。

③ 関連施策の活用を促進

- 3つのステップについて、関係省庁の関連施策の活用を促進。

(例えば、ガイドラインの3つのステップに沿った取組を行う中小企業が参加するマッチングイベントを実施)

【委員】 (座長) 今野 浩一郎 (学習院大学経済学部経営学科教授)

海老原 嗣生 (株式会社ニッチモ代表取締役)

芋野 恭成 (全国商工会連合会総務部長)

島貫 智行 (一橋大学商学研究科准教授)

宇佐川 邦子 (リクルートジョブズリサーチセンター長)

及川 勝 (全国中小企業団体中央会事務局次長兼政策推進部長)

小林 治彦 (日本商工会議所産業政策第二部部長)

原 正紀 (株式会社クオリティ・オブ・ライフ代表取締役社長)