

規制改革推進会議

働き方・人への投資WG

2023年12月5日



プロフェッショナル & パラレルキャリア
フリーランス協会

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ



会員規模

より多くの、より多様なフリーランスの声を集めるため、

調査票配布対象者の拡大を目指しています

(一般会員数)

(会員総数)

会員総数
(有料会員、無料会員、SNSフォロワー)

一般会員数
(有料会員)

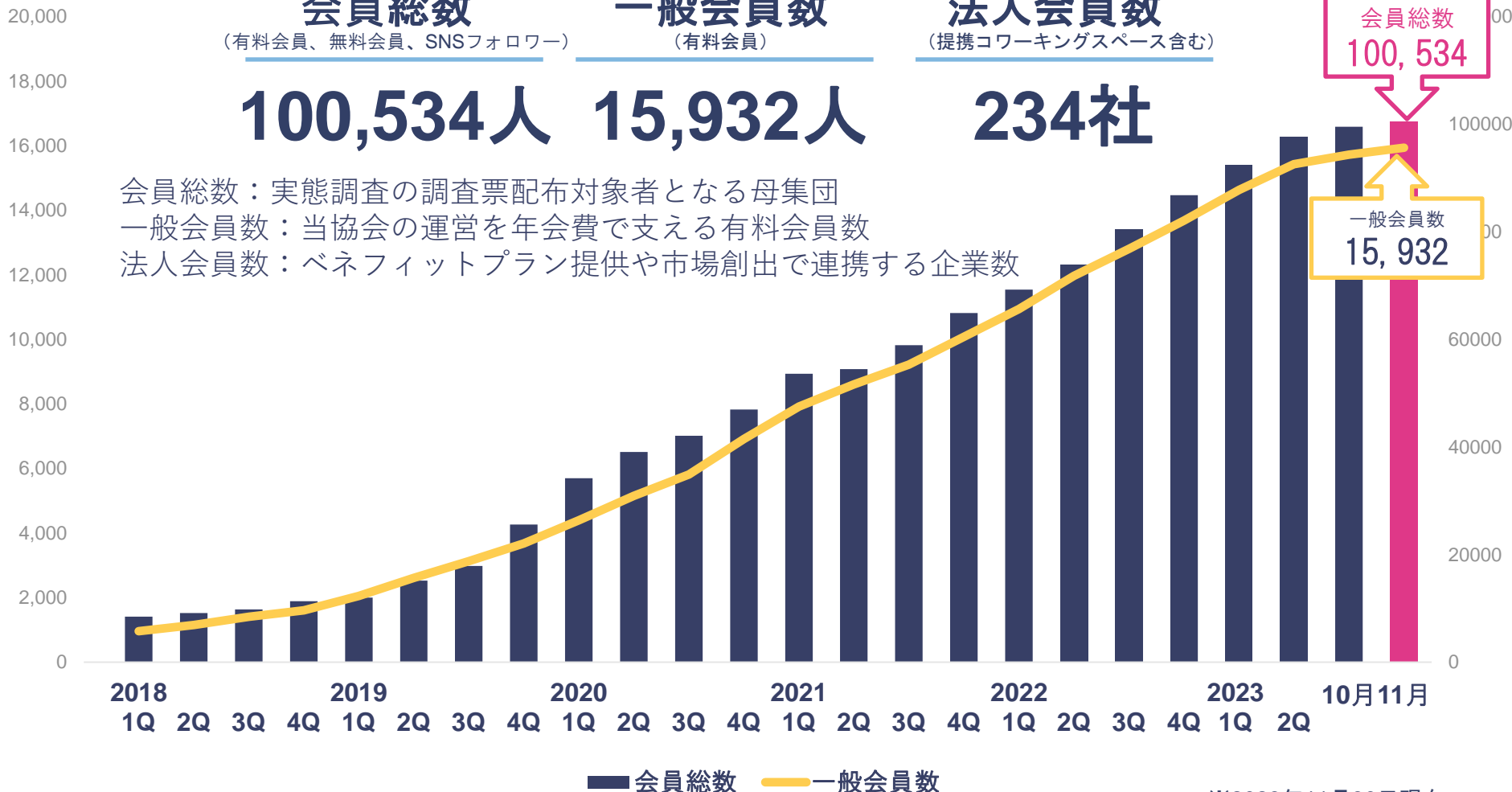
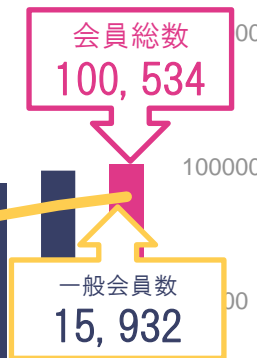
法人会員数
(提携 coworking space 含む)

100,534人

15,932人

234社

会員総数：実態調査の調査票配布対象者となる母集団
一般会員数：当協会の運営を年会費で支える有料会員数
法人会員数：ベネフィットプラン提供や市場創出で連携する企業数

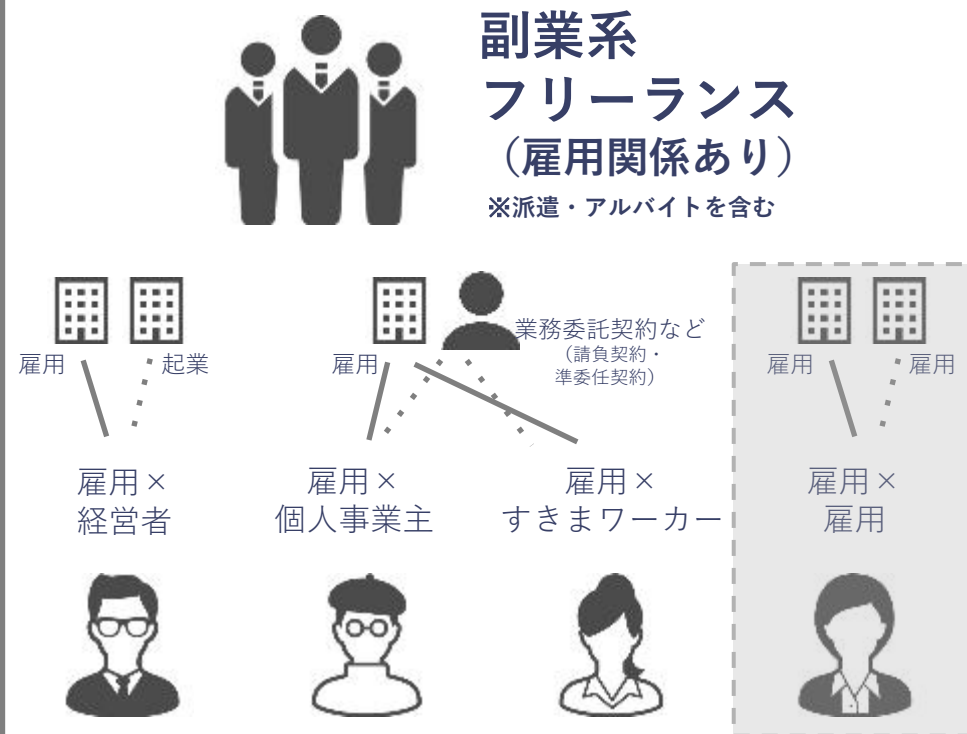
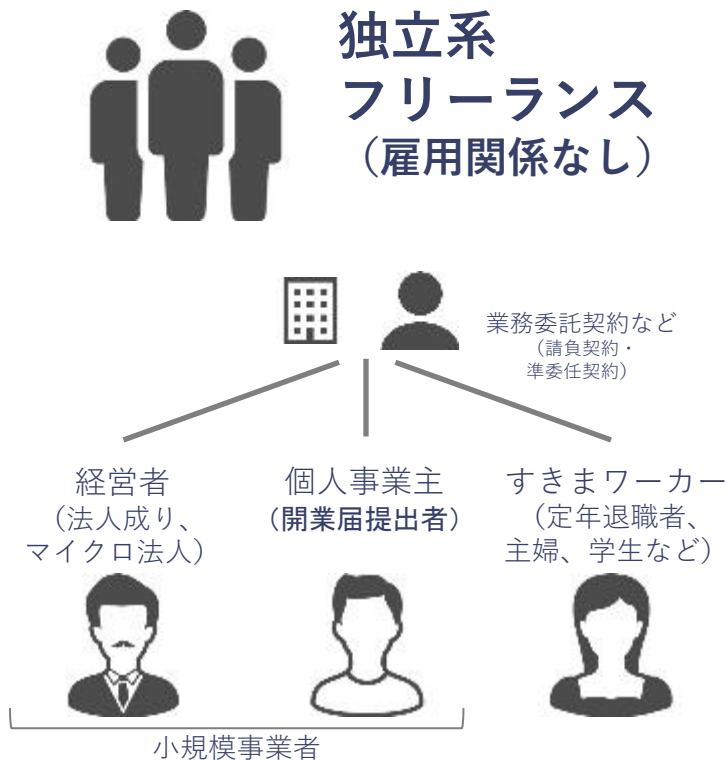


※2023年11月30日現在

広義のフリーランス

「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」

⇒ 雇用ではなく、業務委託・自営で
会社の看板ではなく、自分の名前で



二重雇用はフリーランスではない

出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

複合的な要因からフリーランスへの注目が高まり、
2020年の「広義のフリーランス」人口は**462万人**に

機会：
独立・副業の敷居が低下

課題：
**労働人材不足と
経済縮小**

一億総活躍

人生100年時代

副業解禁

スキルシェア

関係人口創出

70歳までの就業機会確保

オープンイノベーション

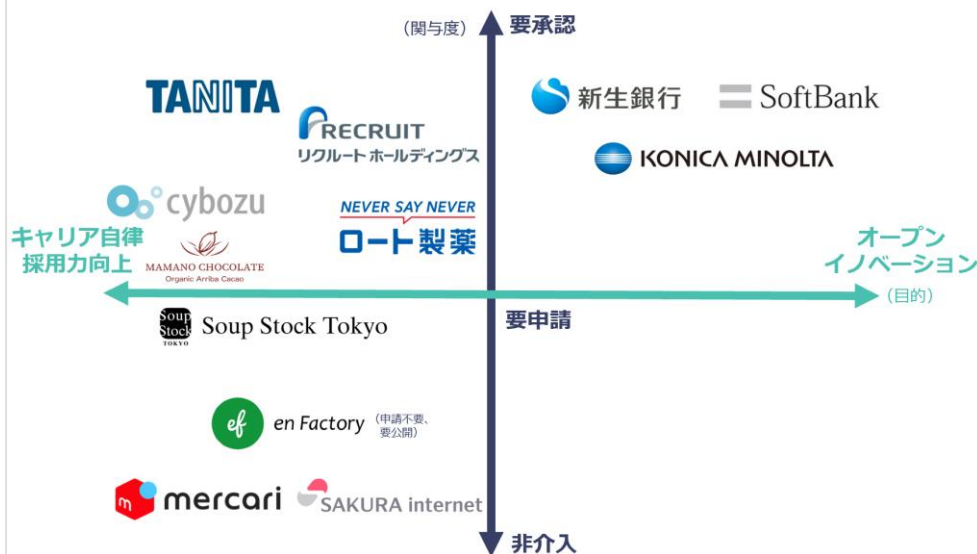
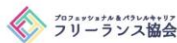
主に増えているのは
業務委託での副業

**多様な働き方が
可能 & 求められる時代に**

【送り出し企業向け】副業解禁企業に関する実態調査

2019年に「副業解禁企業12社の運用制度に関するヒアリング調査」を実施し、副業制度導入の背景や議論の経緯、制度運用の実態について整理・分析。

副業解禁の目的および企業の関与度



SoftBank ソフトバンク株式会社

所在地-----東京都港区東新橋
協力者-----人事部 戦略企画統括部 人事部企画
石田様、松田様



PROFILE

企業プロフィール

業種-----通信業、サービス
従業員数--- 17,100名
副業解禁日- 2017年11月

Decision

副業解禁に至るまでのきっかけや議論した内容は？

【きっかけ】

今後通信業だけでなく、新領域を開拓していくためには、さらに働き方の改革が必要と考え「Smart & Fun 1」のスタートアップのもと、よりクリエイティブ、よりイノベティブに取り組み環境作りを目指す方針が下った。その手段としての副業解禁となった。

【検討から解禁までに掛かった日数】

2~3か月。他社の取り組みを情報収集した。

【誰が決めたか（判断を下したメンバー）】

経営会議メンバー

【どのような会議で決めたか】

人事部の中で議論して決め、経営会議の承認を得た。

ガイドブックを作成し、全社通達の際に添付して配付した。

【決める際にどのような課題があったか】

雇用を認めるかどうかかなり議論された。

【どのようにその課題を克服したか】

NGという判断。雇用だと労務関係となりコントロールが難しくなり、本業に支障をきたす恐れが高いため。

Execution

導入準備、副業申請・承認プロセス、公開ルールは？

【就業規則を変えたかどうか】

原則禁止から、許可制へ変更。詳細はガイドブックを作成し全社員へ配布。本業で活躍するためであることが第一義ということを確認している。

【申請がいるかどうか】

Web システムから本人が申請。期間、頻度、職種、内容、就業形態など入力。

【誰が承認するのか】

上長->人事->人事責任者の順で承認

【副業先の条件】

雇用契約はNG。利益相反や利益誘導につながる就業先もNG。申請の90%以上は承認されている。

【副業者の公開の有無】

社内公開せず、人事で把握している。良い例は社内広報で紹介したりする。副業情報を得るための副業交流会を開催するようになった。

Result

副業解禁後の効果や課題は？

【副業している人の人数】 約550人（社員の3%程度）

【主な職種】講師、コンサル、WEBデザイン、趣味の延長、プログラミング、執筆

【副業解禁後の効果】 経験談ベースで、「会社以外の人脈ができた」、「本業で停滞しているも、副業が転職であれば、気持ちの落ち込みが少ない」など、ポジティブな発想の声があがっていることはとても良いこと。高度人材の獲得につながっている部分もある。

【副業解禁後の課題】

特になし。問題になったという話は人事に上がってこない。退職率も全く変化なし。

Copyright 2019 Freelance Association Japan. All rights reserved.

22

出典：フリーランス協会「副業解禁企業12社の運用制度に関するヒアリング調査」

https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/12/20200118_hukugyokaikin12repo_final2.pdf

雇用での副業を禁止している企業もあり、
現在進んでいる大半の副業は業務委託である
(雇用での副業は、労務管理する/される負荷・過重労働リスクなどから、
人材側にも企業側にもメリットが薄い)

【送り出し企業向け】副業推進研修

副業・キャリア自律・セカンドキャリアなどをテーマに、
従業員の意識改革やキャリア形成を支援したい企業様向けの法人研修を実施。

ご相談いただく内容例

多様な働き方の 情報提供	多様な働き方があるという情報を社員に提供し、 自律的なキャリアを考える機会にしたい
副業・兼業の 実行推進	副業兼業制度を導入しており、実践者を増やすため、 社内への周知・実行支援をしたい
セカンド キャリアに 向けた支援	ベテラン層向けに定年を見据えたキャリアについての 情報提供・実行支援をしたい

提供サービス

【1】 研修・セミナー	<ul style="list-style-type: none">1時間～ご要望に合わせて内容・時間調整オンライン/集合研修
【2】 キャリア カウンセリング	副業・兼業に知見のある認定アドバイザーによる 1対1のキャリアカウンセリング *プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会認定「プロフェッショナルキャリア認定アドバイザー」
【3】 副業・兼業 実行支援	<ul style="list-style-type: none">副業・兼業を始めるまでの伴走サポート協会会員向け福利厚生サービスの提供

その他：人事部様向け研修、社内アンケート実施ほか

これまでの導入企業例

Marubeni

丸紅従業員組合様

AsahiKASEI

旭化成様



静岡銀行

静岡銀行様

DIGITAL
HOLDINGS

デジタルホールディングス様

人事向けセミナー開催例



人生100年時代の
従業員のキャリア自律を支援する
人事担当者向け特別セミナー

2022年6月13日（月）12:00-13:00
オンライン開催（ZOOM）

講師：
法政大学 石山眞貴 教授
旭化成 竹内雅彦 様
静岡銀行 飯田千鶴 様
フリーランス協会 中村俊士

「キャリア自律支援」
に取り組み
企業事例を紹介

副業を解禁し、キャリア自律を促しているにも関わらず
従業員の副業が進まないというのが企業の悩み

【受け入れ企業向け】副業・兼業人材の活用推進

副業・兼業で働きたい人の受け皿を増やすため、副業・兼業人材活用のメリットを啓発し、活用・求人相談窓口を運営。

①副業・兼業活用推進の取り組み

セミナー/講演会を通じた啓発活動、アワード開催による事例発信 等



②副業・兼業の仲介事業者認定



2023年度は
23社29サービス



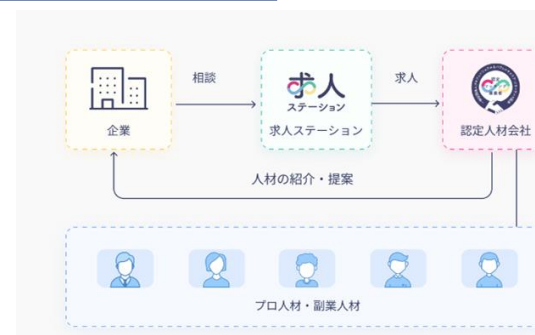
③プロ人材・副業人材の活用相談窓口：求人ステーション運営

中小企業・スタートアップ向け

プロ人材・副業人材活用の相談窓口
「求人ステーション」

人材不足に関する悩み相談から、多彩な人材との出会いのサポートまで

資料ダウンロード →

「興味はあるけれど...」と、ハードルは高い

副業・兼業のメリットと事例

①収入（小遣い稼ぎ、リスク分散）

- ・ すきま時間で小遣い稼ぎや収入補填ができる
- ・ 一つの収入源に依存することなく、リスク分散できる

②スキルアップ(倍速経験、経営者視点)

- ・ 同時にマルチタスクをこなすことで、倍速で経験値が増える
- ・ 営業、契約、確定申告など幅広い業務をすべて一人でこなす

③自分を知る(キャリア棚卸し、強み発見)

- ・ 意外なことが実は自分の強みとして評価される(されない)気づき

④他者を知る(越境学習、人脈拡大)

- ・ 自社の常識＝他社の非常識に気づき、視野が広がる
- ・ 普段の仕事では出会わない人たちと協業し、信頼資本を蓄積

⑤自己実現(好きを仕事に)

- ・ 本業で収入を確保しながら、やってみたかったことに挑戦できる
- ・ やりたい仕事複数ある場合、一つに絞ることなく掛け持ちできる

①優秀な人材の採用とリテンション

- ・ 優秀な人材を採用するためのアピールポイントに
- ・ 優秀な社員を繋ぎとめるために副業の選択肢を提示

②人材育成

- ・ 専門性やスキル向上のための練磨
- ・ リーダーシップ体験や経営者視点の会得

③オープンイノベーション促進

- ・ 社外での経験や人脈を事業に活かしてもらう
- ・ イノベーションマインド、起業家精神の醸成

④前向きな退職支援

- ・ 65歳以上も自立して「90歳まで稼げる人材」の育成
- ・ 役職定年制導入と併せて副業解禁し、セカンドキャリア模索を推奨

副業・兼業人材活用 6つのメリット

①必要な技術、ノウハウや人材の獲得



②資金と時間の節約



③環境変化に対応する柔軟性



④社員の業務量・負担の軽減



⑤オープンイノベーション



⑥採用・移住・事業承継のお試し期間





副業人材のバックアップで11件の新規事業を創出して、 自走する街へ／大田区（東京）

太田区のSDGs副業事業に450名の人材が応募。選ばれた30名が商店街や町工場の新規事業創出に貢献。2年間で11件の新規事業を生み出し、シャッター通りと化していた商店街の収益確保や、町工場の売上増などを実現した。



歴史的醸造メーカーのリブランディングプロジェクト ／山二造酢株式会社（三重）

東京在住の副業人材7名がチームを組んで、明治20年創業の老舗企業の「飲む酢」のパッケージデザインや広報、販路開拓（EC・商業施設・ホテル等）を支援し、売上増加に貢献した。



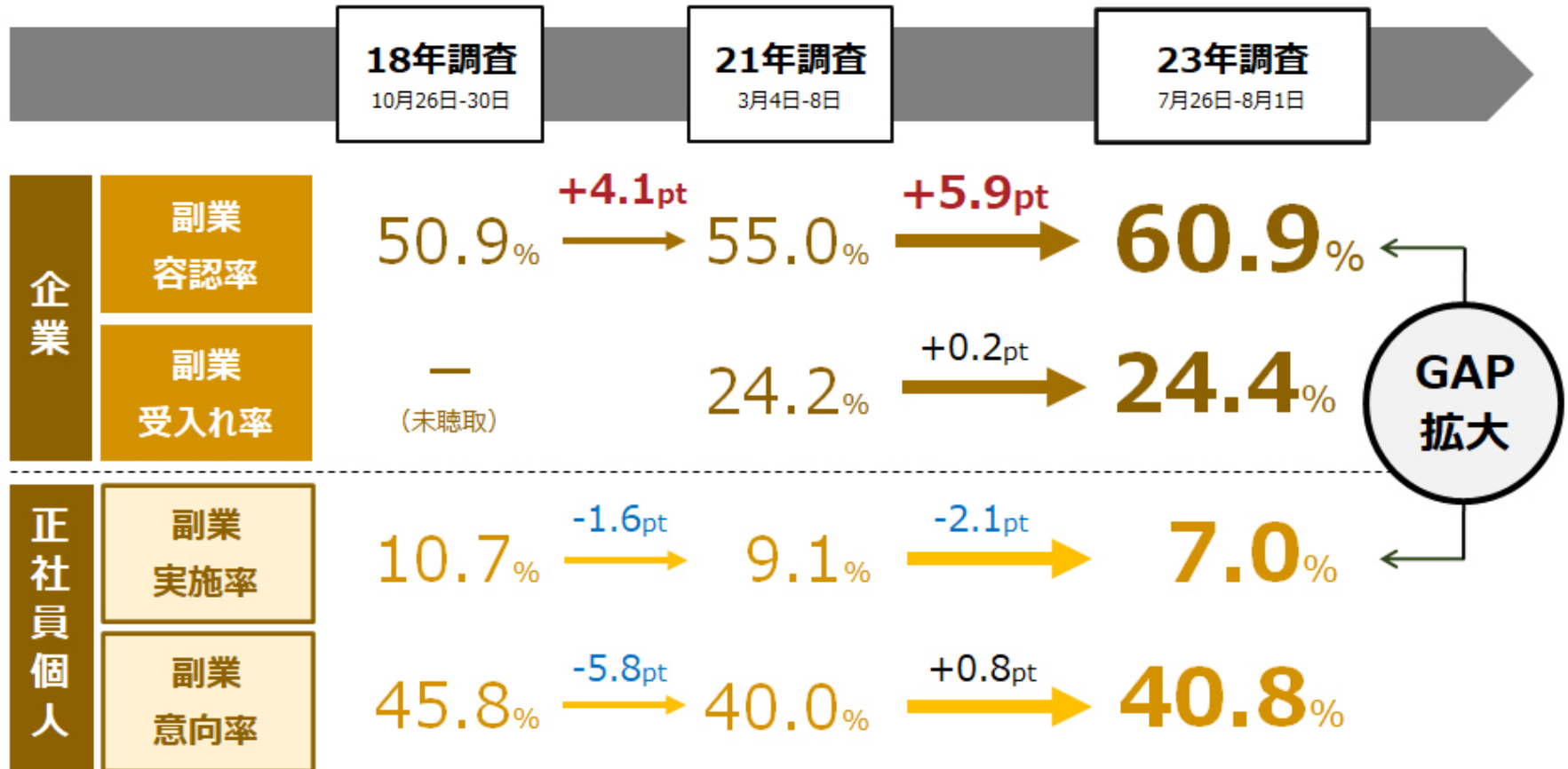
シニアのプロ人材と挑んだ知見ゼロからのジェラートづくり/ ニチノウ食品株式会社（長野）

主力製品である「漬物の素」の需要低下に直面していた企業が、大手菓子メーカー出身の兼業人材を迎え入れ、全くの未経験から僅か半年間でピスタチオジェラートを商品化。ふるさと納税で部門ランキング1位になる人気商品となった。

※各事例の詳細やその他事例はこちら <https://note.com/frepara/m/m69ff22f0a4cb>

副業・兼業を推進する上での 制度上の課題

副業・兼業を取り巻く大きな問題＝需給ギャップ



出典：パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」

- ・ 送り出し側（副業容認企業）はどんどん増加している
- ・ 受け入れ側（副業受入れ率）はなかなか上がらない
- ・ 受け皿がないから、副業意向がある人が増えても、実施できる人が増えない

➡ **受け皿（業務委託人材の受け入れ企業）を増やすことが急務**

副業・兼業人材の受け入れが進まない要因

副業・兼業人材に対する 心理障壁・偏見

- ・社外の人間に自社のことは理解できない
- ・オフィスにいない人間とは仕事はできない
- ・副業は片手間である

好事例の発掘と
広報周知

業務委託人材活用 に関するリテラシー不足

- ※業務委託型副業の場合
- ・関連法や契約の仕方について知識がない
- ・業務の切り出し方が分からない（ジョブ型）
- ・人材との出会い方・選び方が分からない

ノウハウ・知識提供
と仲介事業者連携

労働者性の判断基準の 曖昧さからくる不安

- ※業務委託型副業の場合
- ・業務委託で人材を活用すると批判される
- ・労働者性を疑われると困るので怖い
- ・安全配慮義務に対する不安

労働者性の判断基準
を分かりやすく

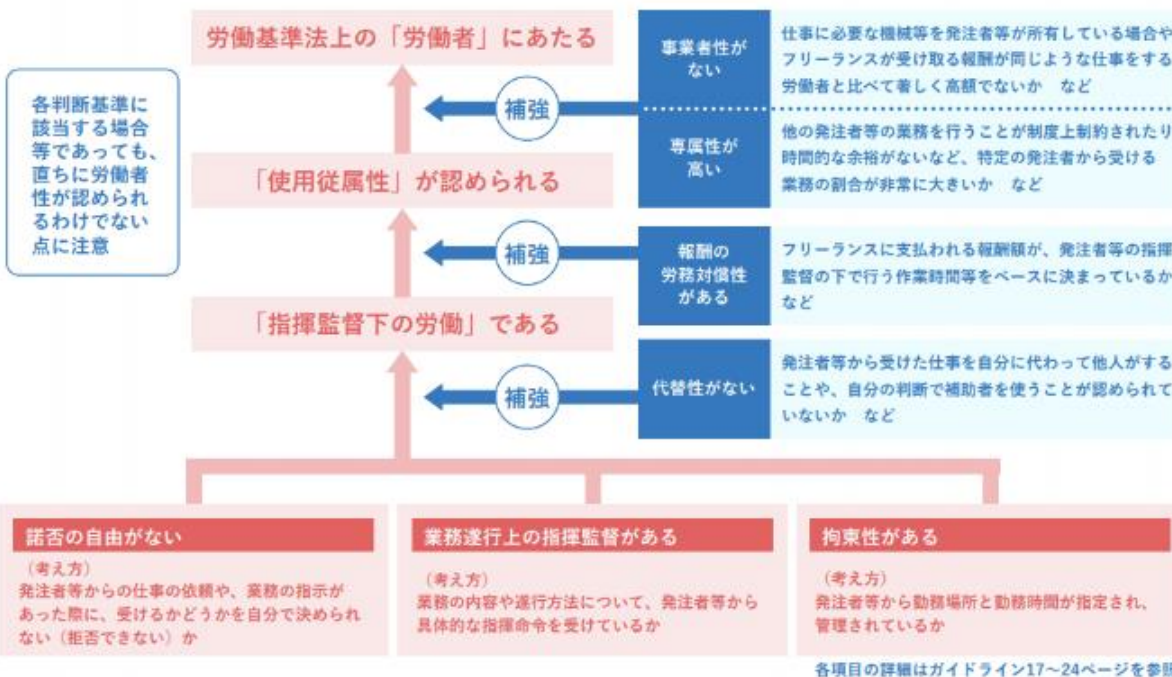
労務管理の煩雑さや 割増賃金負担

- ※雇用型副業の場合
- ・労務管理が煩雑である
- ・割増賃金の支払い負担が発生する

送り出し側・受け入れ
側の双方が納得でき、
働き手にも負担のない
労務管理方法が他にあ
るのか？

労働基準法における「労働者性」の判断基準

労働基準法において「労働者」に当たるかは、以下のような項目を確認し総合的に判断されます。



14

出典:フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン フリーランス向けリーフレット
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/portal/new_workstyle/freelanceleaflet.pdf

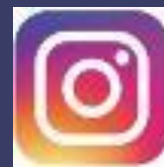
労働者性の判断基準をクリアにし、企業が副業・兼業人材活用において何を留意すべきで何を気にしなくて良いのか、分かりやすい周知が必要
(当協会でも業界自主ガイドラインとして「偽装フリーランス防止のための手引き」を今月公開予定)

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

自分の名前で仕事をしたい
人のための
インフラ&コミュニティ



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会



推進プロジェクト

調査・白書

政策提言

キャリア
支援

パラレル
キャリア
推進

ジョブ創出

地方創生

信頼資産

フリーランス・副業ワーカー向け

ベネフィットプラン

副業・兼業人材活用に興味のある企業向け

お人ステーション