

業務改革に関する講演について

1. 目的

生産性の向上と正確性の確保を両立させた「スマート自治体」等、新しい技術を活用した一連の取組等について、「スマート改革」として総合的に検討し推進していくにあたって、ゲストスピーカーによる先進的な事例の紹介により、改革の先頭に立つ各部局長の意識・理解の向上を図る。

2. 講演者プロフィール

加藤健太 氏

リクルートを経て、AllAbout の創業メンバーとして財務、総務、人事、広報、営業企画など裏方周りのあらゆることを担当し、取締役兼 CFO として 2005 年に IPO。その後、現在の株式会社エンファクトリーを分社し代表に就任。エンファクトリーでは「ローカルプレナー（※）のための自己実現ターミナルの創造」を目指し、また、社内では「専業禁止!!」という人材ポリシーを打ち出して、関わる人々すべての「生きるを、デザイン」を応援中。

（※ローカルプレナーとは専門家やフリーランス、つくり手はもちろんのこと、企業に勤めながらパラレルワークや NPO・ボランティアなどを通じ、自己実現に向けて自ら生活や、働き方や生き方をデザインし、実行する人々を総称する造語。）

3. 講演概要

社内で「専業禁止!!」の人材ポリシーを打ち出して、副業のノウハウを蓄積し、「副業特区」というサービスを開始。この実績をもとに、「地域貢献」をキーワードに、兼業・副業のメリットと、労務管理や情報漏洩等のリスク管理について情報提供をいただく。

専業禁止！ 複業は手段、 自律的な越境・探求を促し、 その還流によって、 個と組織を高める事例、手法

2019.11.21

株式会社エンファクトリー代表取締役
加藤健太

- ・ エンファクトリーご紹介
～ローカルプレナー、チームランサー、**専業禁止**
- ・ 複業の効用事例(エンファクトリー)
- ・ 副業兼業の動き、流れ
- ・ 働き方改革の作用と副業兼業の関係
- ・ 企業と社員、効果を相互に高める施策
- ・ 副業特区について
- ・ 地方、域内人材組織育成の活用仮説

(参考資料)

設立：2011年4月1日（オールアバウトより分社）

所在地：東京都渋谷区広尾

事業内容

**toC スタイルストア(EC)、専門家プロフィール、他
toB EC支援、専門家活用サービス、副業関連サービス**

関係会社：株式会社イード（マザーズ：6038）

従業員：社員36名



プロクル
ヒト *Teamlancer*
ナレッジ

専門家@メディア
SENMONKA@MEDIA

コト
メディア

STYLE
STORE

モノ

日本全国のローカルプレナー※を「Web+リアル」の力で支援し
人と人との縁を作り出し、社会を元気にしていきます

お金

スキル
知恵

社会的
信用

場所
(オフィス等)

人脈
パートナー
探し *Teamlancer*

商品開発のための工場&デザイナー探し
ツクリッテ

専門家/
フリーランス
2万名

— サービス利用：累計UU数約1万名 —

つくり手
3千社

マーケティングからソーシング、そしてファイナンスまで、
自己実現の為にプラットフォーム=[自己実現ターミナル]の創造へ

※:ローカルプレナー
専門家や個人事業主はもちろんのこと、企業に勤めながらセカンドジョブや
NPO・ボランティアなどを通じ自己実現に向けて個々人の意志で生活を推進する
人々を総称する造語

時代変化とエンファクトリーのミッション

昭和/平成

平成/令和

事業

大規模事業

二極化

Global or Small

組織

(大)企業

チームランサーの集合体

※1

個人

サラリーマン

ローカルプレナー

※2

※1:チームランサー
ミッション、プロジェクトに対し、既存の組織を超え、能力や役割を補完し合い、生産性や共創性を高める、柔軟かつ最適なこれからの組織体

※2:ローカルプレナー
専門家や個人事業主はもちろんのこと、企業に勤めながらセカンドジョブやNPO・ボランティアなどを通じ自己実現に向けて個々人の意志で生活を推進する人々を総称する造語

促進、後押し、支え

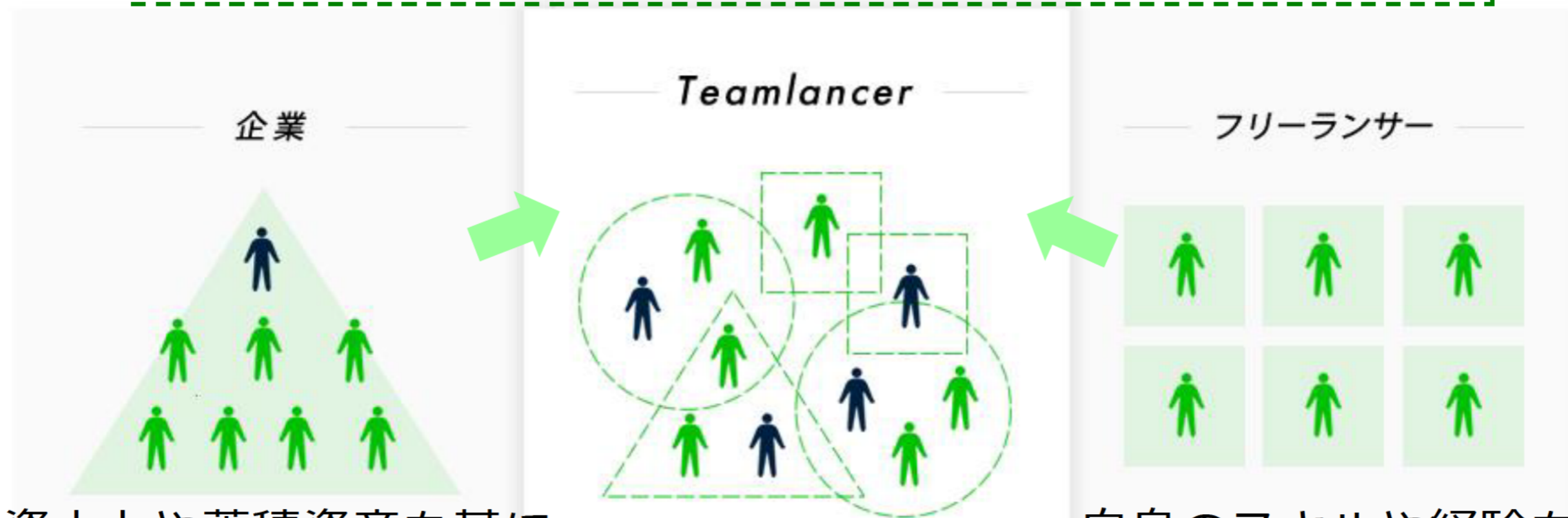


en Factory



Teamlancer

ミッション、プロジェクトに対し、既存の組織を超え、能力や役割を補完し合い、生産性や共創性を高める、柔軟かつ最適なこれからの組織体



資本金や蓄積資産を基に安定度、信頼度は高いが画一的な役割分担になりがちで、**自分ごと意識の希薄化**を招きやすい

自身のスキルや経験を活かし、自由度は高いが仕事の細分化・単発化や**人的拡がり・学び機会のなさ**が課題

「**専業禁止!!**」、得られる効果

(2011年公司設立時から「**専業禁止!!**」を掲げています。※複業の機会提供であり禁止しているわけではありません)

個人視点

ミニ経営者として培われる

これから訪れる大きな変化の中で生きていく為の

「生きる力、生きる力」 を獲得できる

会社視点

組織に順応でなく、自分事で実践することで、
プロ意識の醸成、また採用含め柔軟な人材リソース構造の獲得

「人的関連資産の向上」

外部に触手が生えている組織体のため

様々なネタ、案件などが連携される

「疑似オープンイノベーション」



個人、会社
双方にとって
プラスに!!
win-winの
関係性に



具体的成果

- ・ マネジメント能力の向上
- ・ 残業時間の減少
- ・ 新規案件の増加
- ・ 7期連続増収増益
- ・ 採用効果
- ・ 外部連携力強化

運用ルール

複業活動を「オープン」にすること

～ 半年に一度、エンターミナル(複業成果発表会)を開催し全社員に共有 ～

【エンターミナルでの効果】

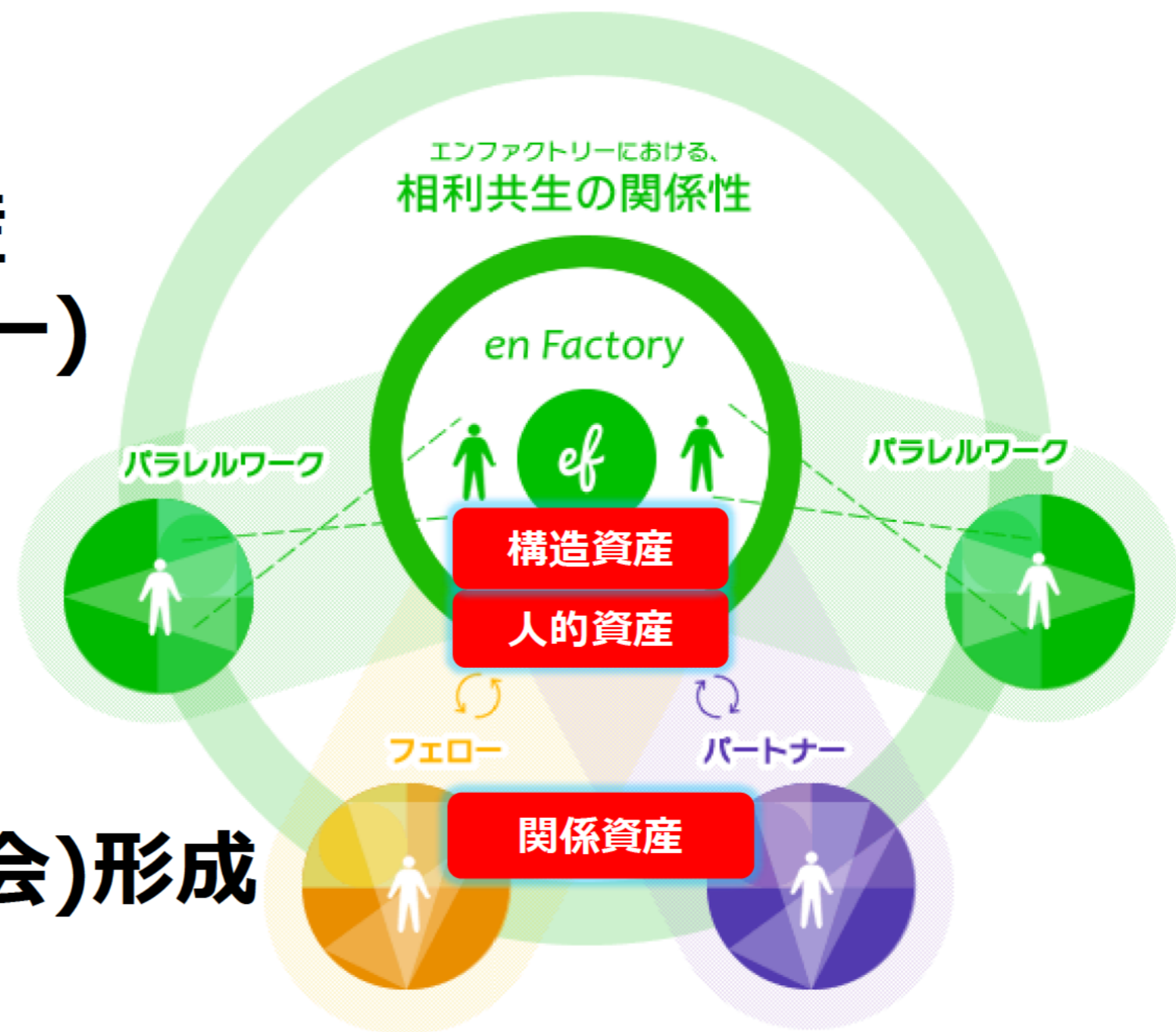
- ・ 会社のミッション、仕事に対しても成果をだすマインドになる
- ・ 態度表明により自身のコミットが高まり、周りから応援・支援が得られる
- ・ 相互理解が深まり、仕事が進めやすくなる
- ・ 発表を聞いている社員も、自身の自己実現・自立に刺激を受ける

<実は、リスクヘッジ的にも大きな効用>



個をオープンにし
その人が持つ価値感を共有し、
**自立したプロとして
繋り連携してくことが、
これからの組織と個人の形**

人的資産 (社員) → 関係資産 (フェロー)



自然なアルムナイ(同窓会)形成

動的平衡な捉え方 → 人的リソースへの柔軟なアクセス
多様性の確保 → 外部アイデア・知見の流れをつくる

政府の「働き方改革実行計画^(2017年3月)」策定以降、更に注目を集める「副業解禁」。そして、終身雇用制度も崩れつつある状況下、若手はもちろんシニアの副業活動も注目を集めています。人材育成やオープンイノベーションなど企業は副業によるメリットを活かさない手はありません。

【副業によるメリット】



企業側 メリット

- ✓ 選ばれる企業へ、採用やエンゲージメントの獲得
- ✓ 人材育成・オープンイノベーション機会獲得
- ✓ 結果、人的関連資産の拡大
 - ・ 社員の自律性や自主性の促進
 - ・ 優秀な人財の獲得や流出防止
 - ・ 従業員の新たな情報・知見を自社事業に活かせる
 - ・ 外部知見・人材の取り込みによる、オープンイノベーション促進効果・期待



社員側 メリット

- ✓ 自律的学習機会の獲得
- ✓ 人生選択肢の拡大
- ✓ 越境による能力・キャリア・人脈の開拓

< 年代別副業によるメリット >

若手

残業規制による学びの機会減少 → 自律的な学びの機会

ミドル

単一的なキャリア形成 → 社内で経験できない「越境学習」、キャリアの複線化

シニア

長寿時代化、終身雇用の限界 → ローリスクな独立準備、人生100年時代への活路開拓

「副業元年」と言われた2018年、

- (1) 『副業に興味はあるか』との質問に対して「副業に興味ある」の回答が8割に迫る
- (2) 副業容認企業は、2割→5割と上昇
- (3) 政府も兼業・副業のガイドライン作成、モデル就業規則での原則副業許可、地方副業に支援金出すといったように、

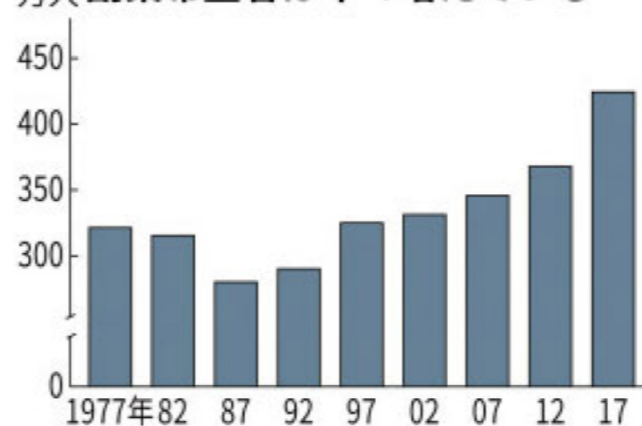
副業・兼業制度を整備しやすい環境が整いつつある

このように、副業への関心は高くさらに加速している。

副業についてのスタンス



副業希望者は年々増えている



(出所)総務省「就業構造基本調査」

さまざまな手法で副業促進に取り組む

- 経済団体と連携し、モデルとなる就業規則などを普及
- 労災保険の給付について複数就業先の賃金分を合算して計算
- 副業している人の総労働時間を把握できる仕組みを検討
- 副業希望者と地方の中小企業などをマッチング
- 積極的に推進している企業のリストを策定・公表

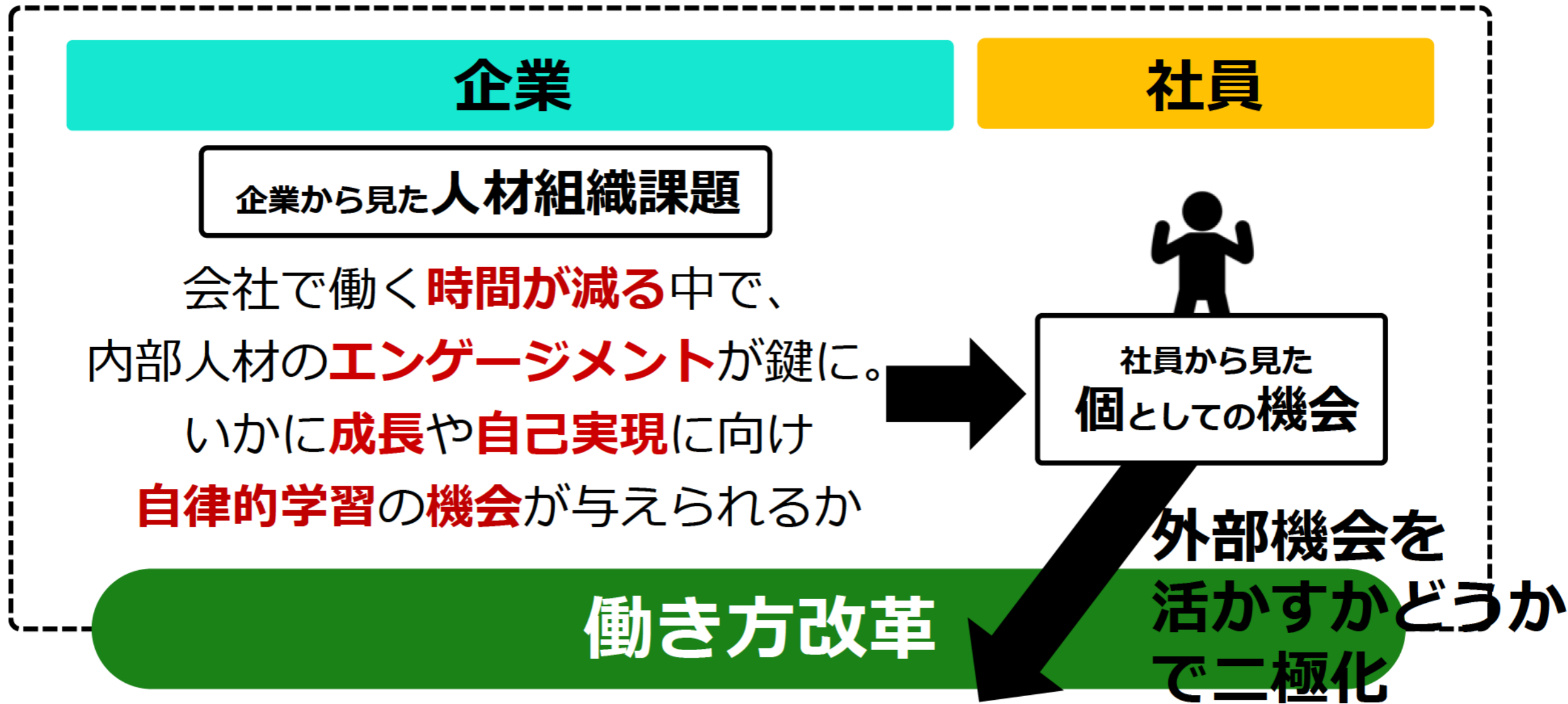
政府による副業促進の取り組み
(日本経済新聞2019.5.23)

2018年以降、副業解禁した企業一部 >



2018年 「副業元年」 → 2019年 「副業ビックバン」 到来

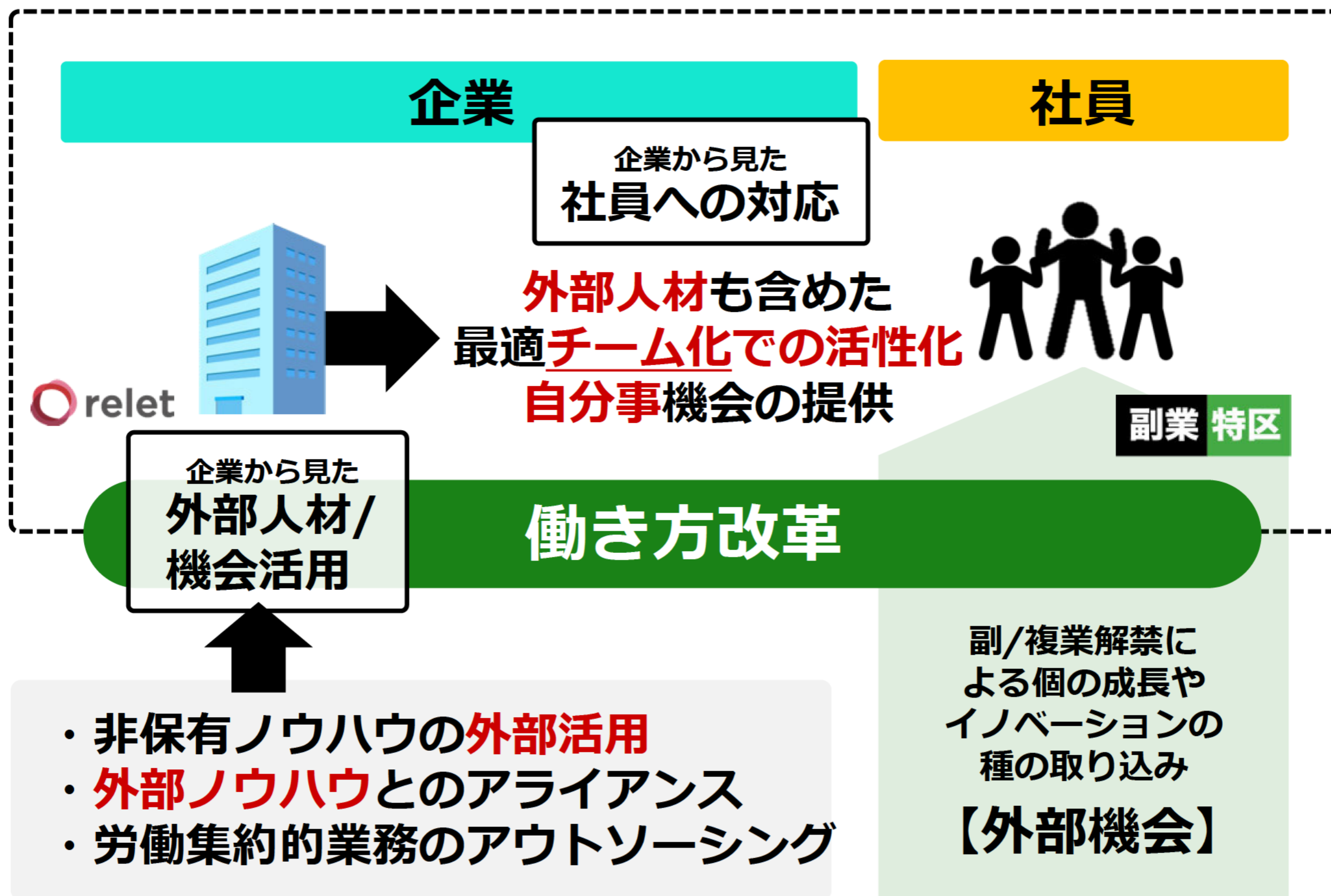
(1) 個の動き → 企業課題



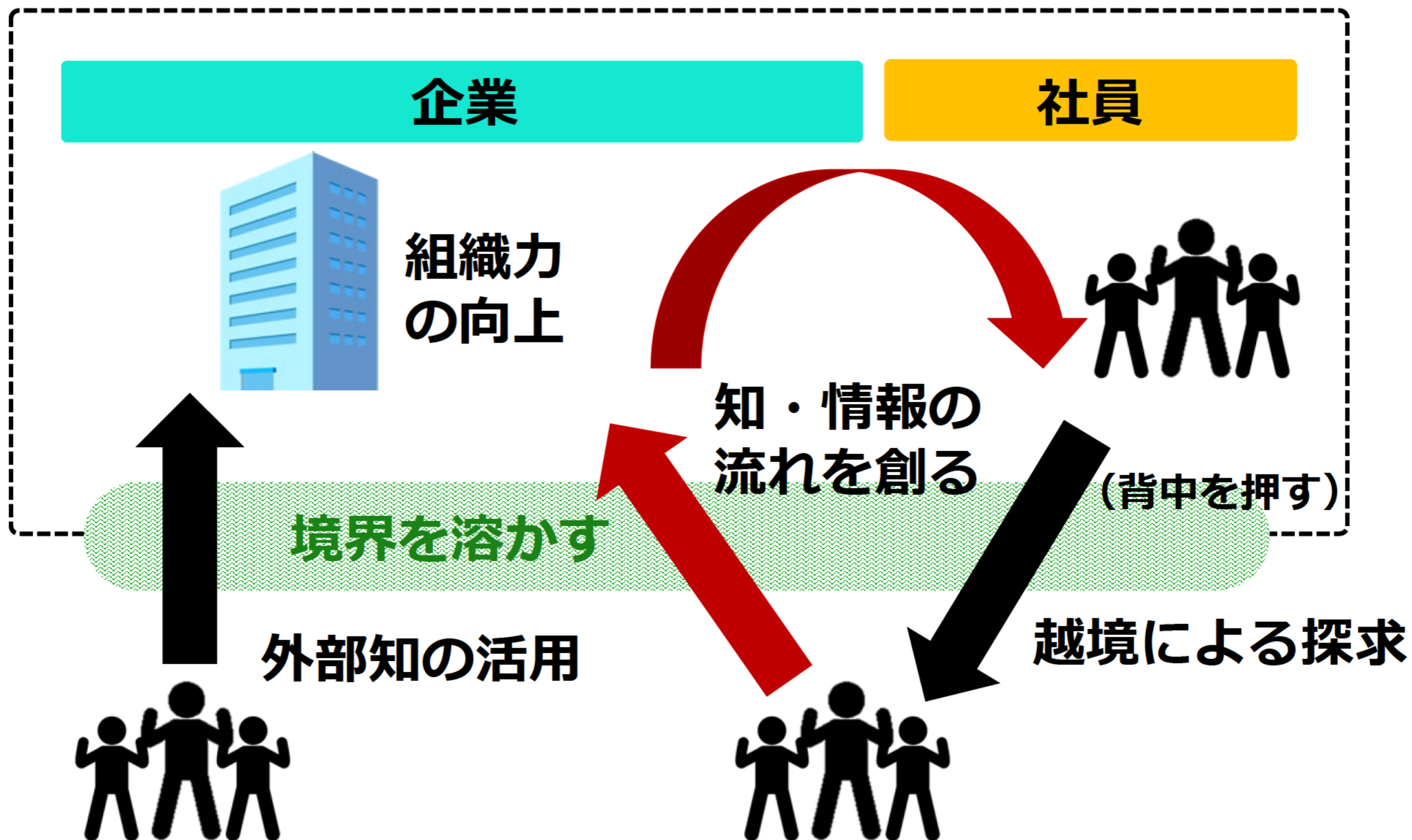
優秀な人材ほど新たな活躍や学習の機会増

- ・ 人生100年時代の二毛作
- ・ 三毛作 (リカレント)
- ・ 実践としてのパラレルワークやプロボノ
- ・ 自己実現としてのスモールビジネス
- ・ フリーランス

(2) 企業側が機会活用



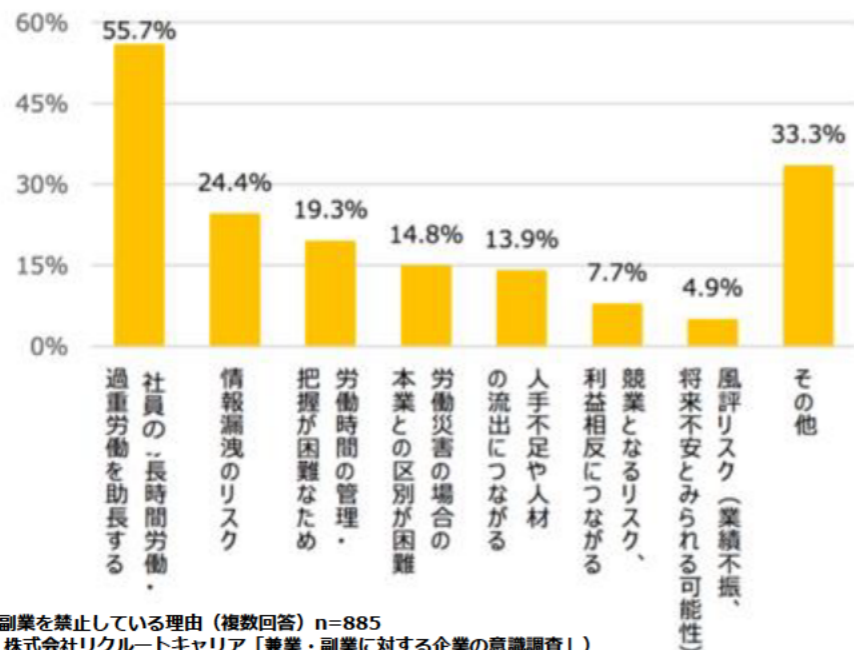
自律的学び→知・情報の流れで還流→相互に効用



 企業

解禁によるリスク・課題

- 1 労働時間問題
- 2 情報漏えい
- 3 利益相反
- 4 人材流出
- 5 風評リスク

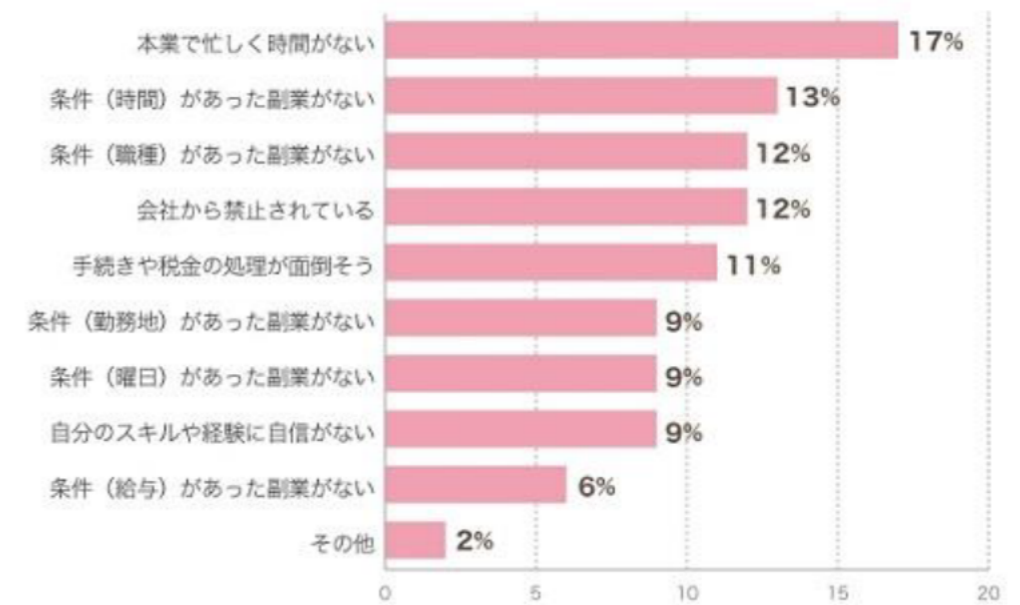


兼業・副業を禁止している理由（複数回答）n=885
 （出典：株式会社リクルートキャリア「兼業・副業に対する企業の意識調査」）

 会社員

副業への課題

- 1 本業で精いっぱい
- 2 会社が禁止している
- 3 何をしたら良いかわからない
- 4 スキルに自信がない
- 5 条件にあった副業がない



副業をしない理由
 （出典：はたらこねっとユーザーアンケート「副業について」）

副業特区とは？


リスク

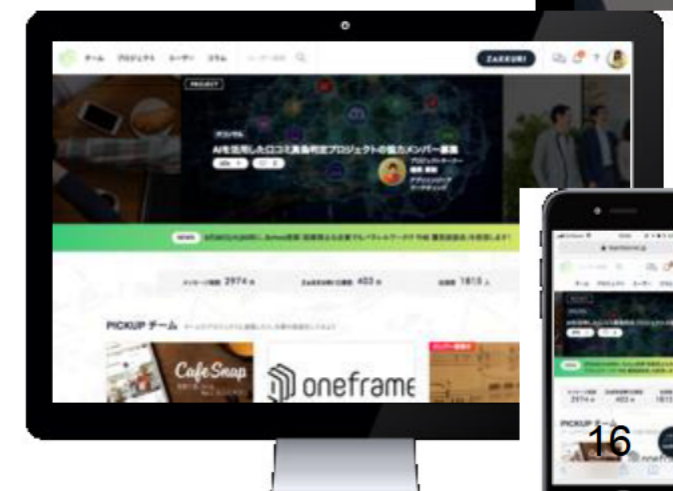
- ✓ 労務・情報漏洩
- ✓ 利益相反
- ✓ 人材流出

メリット

- ✓ 人材育成・機会提供
- ✓ オープンイノベーション促進・期待

副業解禁による
メリットを享受しつつ
リスクを可視化・
チェックできる

副業活動&チェック@  Teamlancer



副業・兼業などの越境活動を通じた 自律的な学びのプラットフォーム「副業特区」をリリース

～ 副業に関する労務リスクを低減すると同時に、社員に無理のない副業実践の機会を提供可能に～

株式会社エンファクトリー（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：加藤健太）は、企業が副業解禁のリスクを可視化でき、そのメリットを享受できる「副業特区」を11月18日より開始します。「副業特区」は、弊社が運用する「Teamlancer（チームランサー）※」を活用し、副業・兼業などの越境活動を通じた自律的な学びの場を提供いたします。

※Teamlancer（チームランサー）…パラレルワーカーやフリーランスがチームやプロジェクトを通じて、自律的に学び、越境活動が行える機会提供プラットフォーム。2017年5月からサービス開始、会員3,400人超、チーム・プロジェクト260件超。 <https://teamlancer.jp>

取り組みの概要

2019年6月に政府が閣議決定した「成長戦略実行計画(※)」では、副業・兼業の拡大が「スキルや経験の獲得を通じた本業へのフィードバックや、人生100年時代の中で将来的に職業上別の選択肢への移行・準備も可能とする」とし、企業においても「モデル就業規則等の普及促進や取組事例の展開等により、希望する者が、兼業・副業が可能となる環境を整備する必要がある」とし、副業に関する関心が企業・個人ともに高まっています。一方で、多くの企業は、過重労働などの労務リスクの点から副業解禁に躊躇しているのが現実です。

エンファクトリーでは、2011年の創業以来「専業禁止」という人材理念を掲げ、パラレルワークを推奨して参りました。弊社で副業・兼業する社員は全体の6割に当たり、企業・個人双方がメリットを享受でき、リスクも抑えるノウハウを蓄積してまいりました。

このような背景から、弊社が運用する「Teamlancer」において、労務リスクを可視化・チェックでき、企業が社員への副業・兼業などの越境活動をはじめとした自律的な学びの場を提供する「副業特区」を開始します。

※成長戦略実行計画 <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ap2019.pdf>



サービスの概要

副業特区のサービスは、企業の状況に応じて副業・兼業、外部ノウハウの取り込みといった活用が可能です。企業の人事管理者は、これらの社員の副業活動をTeamlancer上でリスクを可視化しチェックできます。

■活用ケース

(1) 副業・兼業

社員がTeamlancerに登録されているチーム・プロジェクトメンバーとして副業活動することを許可することで、副業の一部試行が可能となります。

(2) 社内(グループ企業内)副業・兼業

社内(グループ企業内)に限定した副業・兼業の実施により、社内に埋もれたタレントを発掘・活用でき、事業連携・新規事業創出の幅が広がります。また、部署やグループ企業を跨いだ業務多寡の差を平準化し業務効率化にも活用できます。

(3) 外部人材活用/インクルージョン

社内リソースでは難しい、アイデアや発想を外部から獲得でき、オープンイノベーションを遂行するチームの構築が可能になります。

■越境活動を促進するコンテンツの拡充

自律的な学びの機会提供を実現するために、企業・団体と連携しプロジェクトやイベント、セミナー・ワークショップといったコンテンツの拡充を図ります。

【副業特区トライアル導入企業】株式会社エスプール/株式会社NTTドコモ イノベーション統括部/東急株式会社フューチャー・デザイン・ラボ(社内副業活用)/株式会社ニフコ/株式会社富士通総研

【コンテンツ提携先企業・団体】特定非営利活動法人エディック/株式会社クオリティ・オブ・ライフ/株式会社仕事旅行社/株式会社Schoo(スクー)/株式会社パソナJOB HUB/パラレルキャリア研究所/一般社団法人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/ライフシフト・ジャパン株式会社/株式会社Ridilover/一般社団法人WorkDesignLab

(五十音順・敬称略)



「副業特区」の主な機能

■人事管理側機能

(1) 副業活動チェック…社員のTeamlancerでのチーム・プロジェクト登録履歴、また、それ以外の副業・兼業活動を可視化しチェックできます。

(2) 副業申請/管理…社員が副業活動するにあたっての、申請書提出(アップロード)・承認といった申請フロー機能が活用できます。また、企業毎の副業ガイドライン・申請フォーマットをアップロード・管理も可能です。(※年内リリース予定)

(3) レポート機能…社員が副業活動の時間と内容をレポートでき、人事・管理側がチェックできます。時間については、企業が設定した副業時間を越える手前と越えた場合に自動的にアラートされます。

(4) キーワード検知機能…特定のキーワードを登録すると副業申請や活動履歴において一致した場合、人事・管理側に通知されます。企業でリーチしたいキーワードを登録しておく、新たな事業創出やリスクチェックとして活用できます。(※年内リリース予定)



副業特区ダッシュボード：画面イメージ

■社員側機能

(1) 【実践】Teamlancerを活用して、興味あるチーム・プロジェクトへの参加、必要なメンバーの募集、また、その活動のPRなど、副業・兼業を実践できます。

(2) 【学び・リカレント】副業・兼業や独立/起業のはじめ方といったイベントで情報を得たり、ワークショップに参加して自身のキャリアを刷新するなど、副業・兼業の活動準備ができます。

(3) 【専門家サポート】弊社が運用する専門家とのマッチングサービス「専門家プロフィール(<https://profile.ne.jp/>)」に登録している、キャリアカウンセラーや事業コンサルといった専門家に相談することができます。(※年内提供予定)

今後は、弊社のノウハウをもとに、社員の副業活動データを活かした「タレントマネジメント活用」、副業・兼業によって得られた社員の知見やアイデアを本業に還元させるための仕組み「社内オープン化制度」などをサービスに組み込んでいき、弊社のミッションとして掲げる「自己実現ターミナル」の創造を目指していきます。

「副業特区会議」のお知らせ

副業特区のリリースに際し、弊社と一般社団法人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、一般社団法人WorkDesignLabとの共同で、副業・兼業・越境的活動による人材開発・活性を目的とした特別講演と勉強会を開催します。

■特別講演：これからの時代の個と企業の関係

～講師：山口周氏(話題の書籍「ニュータイプの時代」「劣化するオッサン社会の処方箋」著者)～
日時：2019年12月11日(水) 18:30～20:00
URL：<https://teamlancer-ssbz-sp.peatix.com/>

■勉強会：副業特区会議 第2回「副業解禁効果の最大化」

～人材育成、組織開発、評価マネジメント、イノベーション誘発～
日時：2020年2月20日(木) 18:30～21:00
(第1回目開催情報：<https://teamlancer-ssbz.peatix.com/>)



株式会社エンファクトリーについて

本社所在地：〒150-0012 東京都渋谷区広尾1-7-7 広尾マンション105
代表者名：代表取締役社長 加藤健太
事業内容：オンラインショッピング・ギフト事業、専門家マッチング事業、プロジェクト開発受託事業・地域支援事業
資本金：25,900,000円
設立年月日：平成23年4月1日
URL：<https://enfactory.co.jp/>

【本件に関するお問い合わせ(副業特区無料トライアル導入・コンテンツ連携)】
株式会社エンファクトリー チームランサー運営：藤生(ふじう)
TEL: 03-6869-6816 / FAX: 03-6673-4843 / E-mail: info@teamlancer.jp

副業特区ご活用ケース

社内

社外

副業特区で可能

CASE.02

社内
(グループ企業内)
兼業・副業

CASE.03

外部人材活用
インクルージョン
#イノベーション活性

CASE.01

副業
社員機会提供
人材活性
「自律的な学びの場」

チーム 👥	パラレル ワーカー 👤	スモール ビジネス 👤
NPO 地方団体 👤	副業特区 導入企業社員 👥👥	

域内企業群(自治体職員含む)内部での越境活動(副業等)促進で
中期的に域内組織人材力向上を図る

外部活用 × 域内人材育成/活性

