

令和元年度 政策創造員会議 調査・研究活動 最終報告書

多様な働き方を選択できる社会をめざして

令和2年2月19日
ワーキンググループ4

目次

研究要旨	P. 1
第1章	目的、進め方 P. 2
第2章	調査・研究の具体的な内容 P. 3
第1節	副業・兼業をとりまく状況 P. 3
1	労働者における副業・兼業の状況 P. 3
2	企業における副業・兼業の状況 P. 4
3	副業・兼業のメリット・デメリット、事例 P. 5
4	大企業・中小企業の副業・兼業のとらえ方 P. 5
5	行政に求める支援・要望 P. 6
6	国での検討状況 P. 6
第2節	県内事業者等へのヒアリング調査 P. 7
1	万協製薬株式会社 P. 7
2	三岐鉄道株式会社 P. 7
3	広島県福山市 P. 7
4	三重労働局 P. 8
第3節	課題 P. 8
1	情報共有・発信 P. 8
2	企業の不安の払拭・受け入れ態勢づくり P. 8
3	データ収集・分析 P. 8
第3章	提案 P. 9
第1節	みえ多様な働き方推進協議会（仮称） P. 9
1	目的 P. 9
2	構成員と役割 P. 9
3	取組内容 P. 9
4	事業期間 P. 10
5	構成員のメリット P. 11
第2節	期待される効果 P. 11
1	副業・兼業の広がり P. 11
2	副業・兼業者の収入増加、活躍の場の拡大 P. 11
3	企業における人手不足解消と労働生産性向上 P. 11
4	新たな仕事、働き手の創出 P. 11
5	企業、自治体としての魅力向上 P. 12
第4章	残された課題 P. 12

研究要旨

多様な働き方を選択できる社会づくりを進めていくうえで、副業・兼業に注目が集まっている。副業・兼業希望者は増加傾向にあるが、これを認める企業は少ないことから、副業・兼業を取り巻く状況について調査し、課題の抽出と対応策を検討した。

関連資料の収集・調査、県内事業者等へのヒアリング調査を実施した結果、課題として、副業・兼業に関係する「情報共有・発信」、「企業の不安の払拭、受け入れ態勢づくり」、「データの把握・分析」を抽出した。

これら課題への対応策として、副業・兼業を許可又は検討している企業・団体、県、市町、国を構成員とする「みえ多様な働き方推進協議会（仮称）」の設立を提案する。協議会として情報共有・発信、副業・兼業の試行、受け入れ態勢整備の検討、データの把握・分析に取り組むことで課題解決につながり、多様な働き方を選択できる社会づくりが進むものとする。

第1章 目的、進め方

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、働く方々のニーズの多様化などの課題に直面する日本において、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる多様な働き方を選択できる社会をつくるため、平成29年3月に政府が「働き方改革実行計画」を策定し、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じる「働き方改革」が社会全体で進められている。

三重県でも、長時間労働の是正などの働き方の見直し、誰もがいきいきと働き続けることができる職場環境の整備を進めるとともに、労働生産性の向上や優秀な人材の確保など経営戦略としての働き方改革にいち早く取り組んでおり、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業が68.3%¹、70歳まで働ける企業の割合が33.2%²、障がい者雇用率が2.26%³となるなど、多様な働き方を着実に進めている。

人生100年時代という新たな時代の到来、また、大学生が就職の条件で「給料」よりも「働きやすさ」を最も重視している⁴ことなどから、今後も多様な働き方の実現に向けて県庁が果たす役割はさらに大きくなっていくものと考えられる。

このような中、平成29年の厚生労働省「柔軟な働き方に関する検討会⁵」での議論をふまえ、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン⁶」、改定版「モデル就業規則⁷」が策定された。モデル就業規則の労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定が削除され、副業・兼業について規定が新設されたことなどから、多様な働き方をさらに進める「副業・兼業⁸」に注目が集まっている。

副業・兼業の希望者は近年増加している。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。一方、これを認める企業は少ない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。

そこで、本ワーキンググループでは多様な働き方を選択できる社会づくりを一層促進させるため、副業・兼業を取り巻く状況について関連資料の収集・調査、県内事業者等へのヒアリング調査を実施し、課題の抽出と対応策を検討した。

¹ 三重県「平成30年度 三重県内事業所労働条件等実態調査報告書」

² 厚生労働省「令和元年 高齢者の雇用状況 集計結果」

³ 三重労働局「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」

⁴ 三重県「結婚、出産、子育て、働き方に関する意識調査」平成30年2月 大学生が就職で重視する条件は「働きやすさ(71.7%)」「給料(60.6%)」「やりがい(54.5%)」の順

⁵ 厚生労働省「柔軟な働き方に関する検討会」<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_482129.html>

⁶ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」平成30年1月

⁷ 厚生労働省「モデル就業規則」

⁸ 特に定義はないが、中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」では「兼業・副業とは一般的に、収入を得るために携わる本業以外の仕事を指す」とされている。

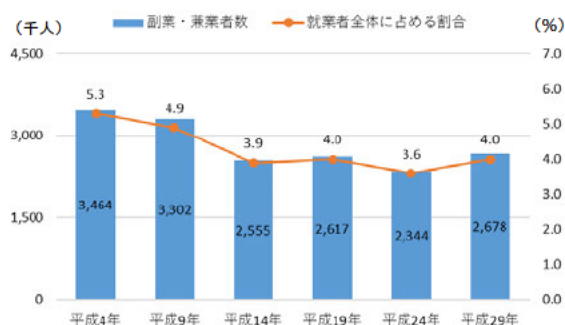
第2章 調査・研究の具体的な内容

第1節 副業・兼業をとりまく状況

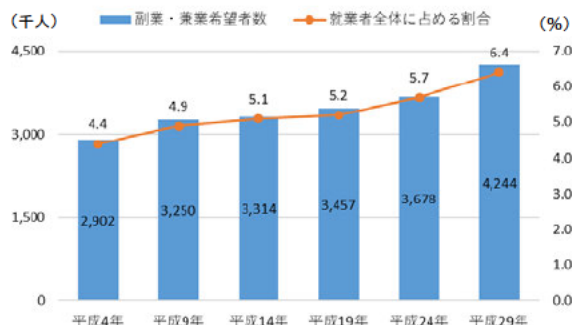
1 労働者における副業・兼業の状況

総務省「平成29年就業構造基本調査⁹」によると、平成29年の副業・兼業者数は2,678千人、就業者全体に占める割合は4.0%となっている（図表1）。副業・兼業者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の者が全体の約7割を占めている。副業・兼業を希望する者は近年増加傾向にあり、平成29年は4,244千人、就業者全体に占める割合は6.4%となっている（図表2）。

図表1 副業者数



図表2 副業希望者数



出典 総務省「平成29年就業構造基本調査」

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成30年に発表した「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）¹⁰（以下、「平成30年JILPT調査」という）」によると、今後5年先を見据えた際、副業・兼業の実施に積極的な者は37.0%（「新しくはじめたい」が23.2%（「すでに副業・兼業を実施している場合」）機会・時間を増やしたい」が13.8%）と4割弱を占めている。副業・兼業の実施に積極的な者の割合を性別にみると、男性が38.9%、女性が34.3%となっており、ほとんど差はみられない。

「複数就業者についての実態調査¹¹」（JILPT調査、2017年）によると、副業をする理由として最も当てはまるものをみると、本業の収入、副業の数にかかわらず、「収入を増やしたいから」、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体できないから」が多い。一方、本業の収入が高くなると、収入面を理由とする割合が低くなるに従い、「自分が活躍できる場を広げたいから」等を理由とする割合が高くなる傾向がある。

「平成30年JILPT調査」によると、今後5年先を見据えた際、副業・兼業の実施に積極的な者が副業・兼業を希望する理由（3つまでの複数回答）は、「収入を増やしたいから」が85.1%で最も多く、次いで、「自分が活躍できる場を広げたいから」（53.5%）、「様々な分野における人脈を構築したいから」（41.7%）、「組織外の知識や技術を積極的に取り込むため（オープン・イノベーションを重視）」（36.6%）な

⁹ 総務省「平成29年就業構造基本調査」

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.html>

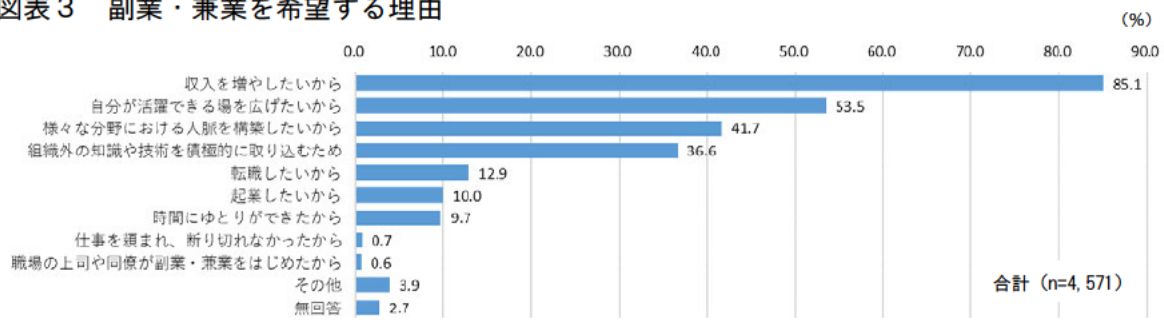
図は時系列統計表より作成

¹⁰ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」平成30年11月

¹¹ 「複数就業者についての実態調査」（JILPT調査、2017） 厚生労働省「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」の第2回（平成30年10月）、第3回（平成30年11月）の資料より

どとなってる（図表3）。

図表3 副業・兼業を希望する理由

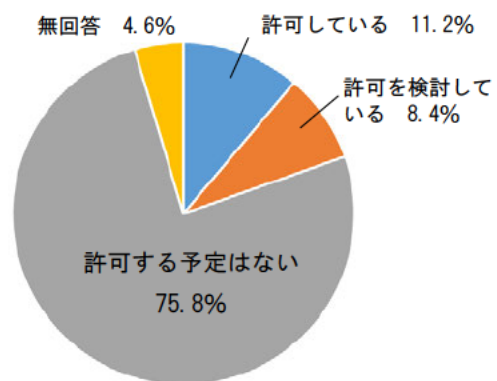


出典 JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」

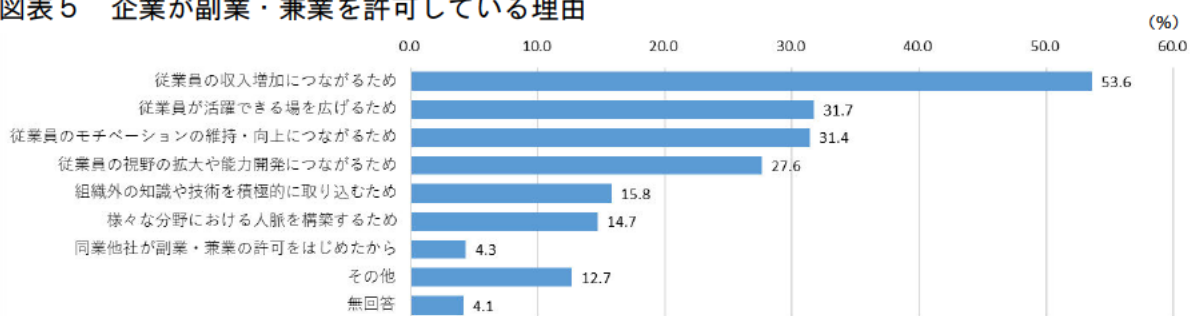
2 企業における副業・兼業の状況

「平成30年JILPT調査」によると、企業において「副業・兼業を許可している」は11.2%、「副業・兼業の許可を検討している」が8.4%であり、「副業・兼業の許可する予定はない」が75.8%となっている（図表4）。副業・兼業を許可している理由（複数回答）は、「従業員の収入増加につながるため」が53.6%と最も多い（図表5）。

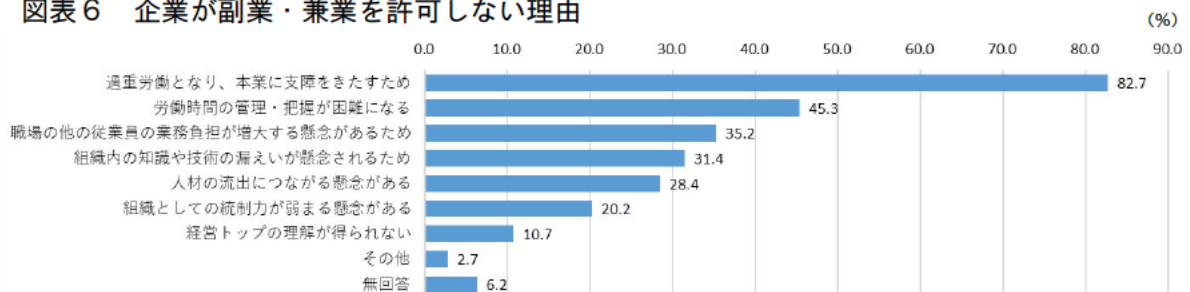
図表4 企業の副業・兼業に対する意向



図表5 企業が副業・兼業を許可している理由



図表6 企業が副業・兼業を許可しない理由



出典 JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」

一方、「副業・兼業の許可する予定はない」とする企業の副業・兼業を許可しない理由（複数回答）は、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」が82.7%と最も多い（図表6）。

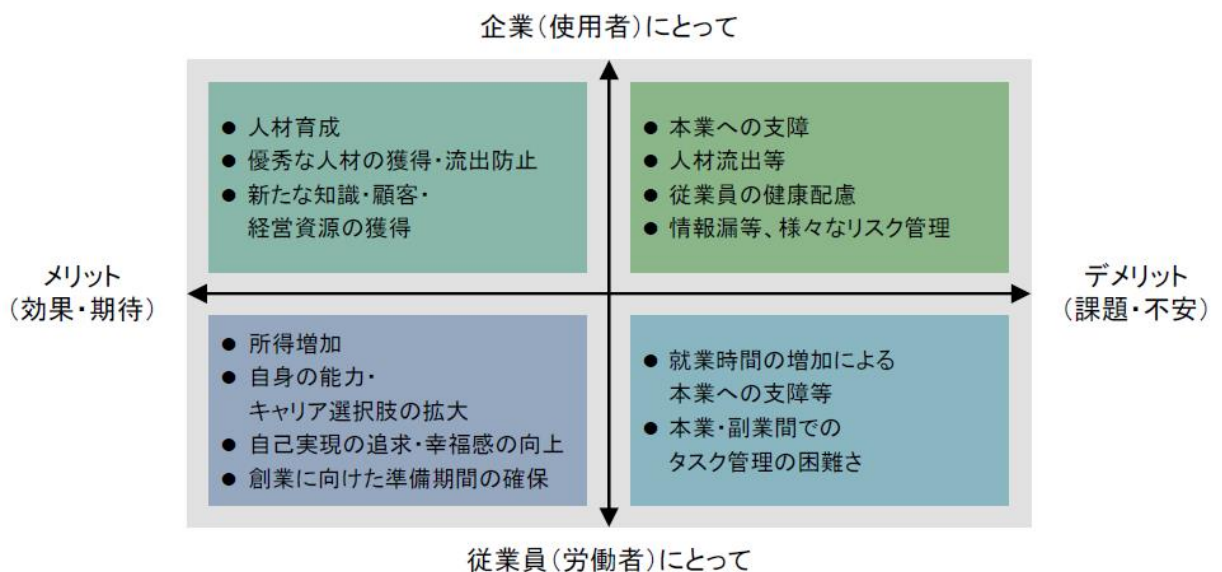
とも多く、次いで、「労働時間の管理・把握が困難になる」(45.3%)、「職場の他の従業員の業務負担が増大する懸念があるため」(35.2%)となっている(図表6)。

3 副業・兼業のメリット・デメリット、事例

中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～¹²⁾」において、副業・兼業に関する企業と従業員にとってのメリット・デメリットを以下の通り整理している(図表7)。

また、中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集¹³⁾」、厚生労働省「副業・兼業の事例¹⁴⁾」における企業、個人の事例でもこのことが確認できる。

図表7 企業と従業員にとってのメリット・デメリット



出典 中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」

4 大企業・中小企業の副業・兼業のとらえ方

関東経済産業局「兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書¹⁵⁾(以下、「平成30年度関東経済産業局調査」という)」によると、副業・兼業の許可状況に大企業と中小企業で差はなく、約8割の企業が「取り組む予定はない」としている。

副業・兼業者を送り出す際の懸念として、大企業、中小企業とも約7割が「業務への専念(大企業67.0%、中小企業70.4%)」「疲労による業務効率の低下(大企業69.1%、中小企業67.9%)」を挙げている。受け入れる際の懸念として、大企業では「法務管理上の問題(労働時間、給与管理等)」が68.8%と最も多く、次いで「事務管理が煩雑になる(労務管理等)」が53.8%となっている。中小企業では「業務上の秘密を保持したい」が43.9%と最も多く、次いで「事務管理が煩雑になる(労

¹²⁾ 中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」平成29年3月

¹³⁾ 中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」平成29年5月

¹⁴⁾ 厚生労働省「副業・兼業の事例」

<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>>

¹⁵⁾ 関東経済産業局「兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」平成30年度

務管理等)」が37.7%となっている。また、「企業秩序を乱す」(26.1%)や「どういう人材が来るかわからない」(20.4%)が約2割あり、「人材の具体的なイメージが想像できないことから湧く不安や懸念が結果に反映されているように窺える」とされている。

副業・兼業に取り組む企業が社員を副業・兼業で送り出した際の当初の目的と実際にあった効果として、社員の「スキル向上」「モチベーション向上」「本業との相乗効果発揮」については期待以上の効果がみられる。また、社外の人を受け入れた際は、期待通り「人材不足の解消」「業務の効率化」に効果があったとされている。

また、大企業では、コア業務を行う正社員、オペレーティブ業務を行う派遣社員などと業務と職責が整理されているケースが多いが、中小企業ではその整理・切り分けがされていない企業の方が多く、兼業・副業人材に正社員と同じことを求めているという問題があるとしている。県内企業数の99.8%¹⁶が中小企業・小規模企業である三重県にとっても留意すべき点だと考える。

5 行政に求める支援・要望

「平成30年度関東経済産業局調査」によると、平成30年に厚生労働省が発表した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、認知度は大企業で85.8%、中小企業で74.7%と高いが、「内容を把握している」と回答した企業は大企業で42.9%、中小企業で11.2%となっている。また、今後、兼業・副業を推進するにあたって、政府に期待する支援として、大企業・中小企業のいずれも「法律の煩雑さの解消（大企業61.1%、中小企業29.5%）」、「成功事例・モデル事例の共有（大企業50.0%、中小企業32.4%）」、「兼業・副業に関する情報の発信（大企業35.6%、中小企業28.4%）」を求める声大きい。

6 国での検討状況

政府の「働き方改革実行計画」を受けて平成29年10月から厚生労働省「柔軟な働き方に関する検討会」での検討が始まり、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版「モデル就業規則」が策定された。

平成30年6月に閣議決定された政府の「未来投資戦略2018¹⁷」において、「副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。」とされている。

これを受けて、令和元年8月に発表された厚生労働省の「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書¹⁸」では、労働者の健康確保や実行性のある労働時間管理の今後の方向性について選択肢の例示が整理されるとともに、これらについて「労働政策審議会での積極的な議論を期待する」とされている。

厚生労働省の労働政策審議会の各分科会・部会で検討が行われ、令和元年12月に労災認定にかかる残業時間の計算方式の見直し¹⁹や雇用保険の加入要件の見直しの

¹⁶ 三重県「みえ産業振興ビジョン」平成30年11月

¹⁷ 政府「未来投資戦略2018」平成30年6月15日閣議決定

¹⁸ 厚生労働省「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書」令和元年8月8日

¹⁹ 厚生労働省「労働政策審議会 労働条件分科会 労災保険部会」令和元年12月10日

試行²⁰について大筋了承されたが、労働者の健康確保、労働時間管理等については現在も検討が続いている。

第2節 県内事業者等へのヒアリング調査

文献調査で得られた情報をもとに、県内事業者等へのヒアリング調査を実施した。ヒアリング先は、社員に副業・兼業を許可している企業として万協製薬株式会社、許可しておらず、中小企業庁や厚生労働省の事例集にない業種の企業として三岐鉄道株式会社、地方自治体ではじめて副業・兼業限定で戦略推進マネージャーを公募した広島県福山市、国・県内の副業・兼業に関する情報を得るために三重労働局とした。

1 万協製薬株式会社

- ・ 職員の能力向上の観点から、副業・兼業を認めている。個人の能力が向上すれば、組織力の向上になると考えている。
- ・ 社員は資格を活かすことや、収入増という目的で副業・兼業を実施している。
- ・ 過重労働対策や労務管理が課題となっているが、弊社でも同様にそれらが課題であると認識している。
- ・ 副業・兼業の労働時間は、自己申告制であり、十分把握しているわけではない。
- ・ あくまで副業・兼業は社員の能力向上のツールの一つであると考えていることから、今後も続けていく予定。
- ・ 行政には労務管理の対策等を発信してもらいたい。
- ・ 多くの企業にとって、大企業や行政が副業・兼業するより、中小企業が取り組んだ方がより興味がわくと思う。

2 三岐鉄道株式会社

- ・ 人手不足気味であり、職員の副業・兼業を認めていくことに対して会社としてのメリットを感じにくい。
- ・ 検討をしたことはないが、同業界での副業・兼業はメリットもあるかと思う。
- ・ 労務管理の難しさを感じる。
- ・ 個人の所得を伸ばすための一つの方法と思う。ただし、働く時間が増えることは労働者個人としても良くないと思う。
- ・ 県庁など公が副業・兼業推進の旗振りをした場合の企業などへの影響は、一般的な業務では広がりや影響があるのではないか。

3 広島県福山市

- ・ 兼業・副業限定で、全国から人口減少対策などの課題解決のための「戦略推進マネージャー」を募集（1名の募集に対して約400名の応募があり、そのうち5名を採用）。
- ・ 戦略推進マネージャーの協力により、新規事業の構築13件、事業見直し4件を実施。
- ・ 職員が消極的でやらない理由を探すのではなく、まずやってみようと前向きに考えるようになってきた。
- ・ 地方自治体初の兼業・副業ということで、視察に来る団体やメディアでの取上

²⁰ 厚生労働省「労働政策審議会 職業安定分科会 雇用保険部会」令和元年12月13日

げが多くなることで、自治体の PR につながった。

- ・ 専門性の高い人材に兼業・副業で地方行政に関わってもらうことで、より効率的で効果の高い行政施策が実施できる。
- ・ 一人で 100 を負うよりも、分業して各々で得意な分野を行ったほうが、効率も良い。公の機関が兼業・副業を積極的に実施することも効果的だと考える。

4 三重労働局

- ・ 全国や都道府県別の副業・兼業許可企業数などのデータはない。
- ・ 副業・兼業の普及については、現在審議中の項目もあるため、ガイドラインの配布等にとどまっている。
- ・ 働き方改革の推進については、「働き方改革支援センター」を設置し、社会保険労務士等の専門家派遣等により企業の相談に無料に対応しているが、もっと本制度を活用してほしい。センターの出張相談窓口を増やし、きめ細かな対応につなげたい。
- ・ 副業・兼業制度に関する相談状況は正確には把握していないが、まだごくわずか。企業の一歩の課題・関心は人手不足の解消と業務効率化（生産性向上）。
- ・ 労働局として接点が無い事業者、企業への支援制度等の周知が課題。

第3節 課題

資料・文献調査、ヒアリング調査から、以下の通り課題を抽出した。

1 情報共有・発信

行政に対して「法律の煩雑さの解消」、「成功事例・モデル事例の共有」、「兼業・副業に関する情報の発信」への支援が期待されている。法律については国の役割となるが、情報共有と情報発信については、国とも連携しつつ、県内企業にとってより身近にいる県が果たせる役割は大きいと考える。

2 企業の不安の払拭・受け入れ態勢づくり

企業が副業・兼業を許可しない理由として、「過重労働となり、本業に支障をきたす」、「労働時間の管理・把握が困難になる」、「職場の他の従業員の業務負担が増大する」などが挙げられている。また、中小企業の懸念として「企業秩序を乱す」、「どういう人材が来るかわからない」などが挙げられている。

しかし、これらはまだ起きていない弊害を挙げて躊躇している面もあり、実際やってみないとわからない部分もあると考える。副業・兼業に取り組む企業では社員の「スキル向上」「モチベーション向上」「本業との相乗効果発揮」、企業にとっての大きな課題である「人手不足の解消」「業務の効率化」に効果が出ていることから、企業の不安の払拭、意識改革や受け入れ態勢づくりにつなげる取組が必要である。特に中小企業の取組につなげることがより効果的な波及につながると考える。

3 データの収集・分析

副業・兼業について、総務省「就業構造基本調査」における副業・兼業者数等を除くと、個別の調査結果があるのみで、全国や都道府県別の副業・兼業許可企業数などの関係データが乏しい。多様な働き方を選択できる社会づくりを進めていくうえでは、これら関係データの収集・分析が必要である。

第3章 提案

上記課題を解決するため、みえ多様な働き方推進協議会（仮称）の取組を提案する。

第1節 みえ多様な働き方推進協議会（仮称）

1 目的

副業・兼業の情報共有、試行、受け入れ態勢づくり等を通じて、多様な働き方を選択できる社会づくりに資する。具体的には協議会の取組を通じて、県内で新たに副業・兼業を許可する企業を100企業増やし、事例として公表する。

2 構成員と役割

- (1) 副業・兼業を許可している企業・団体（以下、「許可企業等」という）
先行事例としての情報提供
- (2) 副業・兼業の許可を検討している企業・団体（以下、「検討企業等」という）
副業・兼業の試行、受け入れ態勢検討
- (3) 県
協議会事務局（進捗管理・全体の調整）、副業・兼業試行
- (4) 市町（希望市町のみ）
各市町の雇用労働情勢の情報提供、副業・兼業試行
- (5) 三重労働局
副業・兼業に関する法律・制度、事例、支援制度等の情報提供

3 取組内容

(1) 情報共有・発信

シンポジウム等で国、有識者等から副業・兼業にかかる社会情勢、法律や制度のポイント、検討中の制度案・法案の状況説明、事業者の法的義務、先行事例等を情報提供する。許可企業等が先進事例として、許可経緯、メリット、デメリット、労働管理手法、現在の課題等を情報提供する。

また、協議会の目的、取組内容を周知し、理解、参加を呼び掛けるとともに、希望に応じて(2)に取り組む企業の公表、許可企業等を多様な働き方を選択できる企業として表彰するなど、企業、団体にとって協議会やその取組への参加がメリットとなるようにするとともに、三重県が多様な働き方が選択できる社会づくりに向けて官民連携で取り組んでいることを広く周知する。

(2) 副業・兼業の試行、受け入れ態勢検討・整備

協議会構成員間で副業・兼業の試行を行う。構成員間での試行という位置づけで実施することで、心理的ハードルを下げ、企業がスモールスタートを切りやすくする。また、県、市町も副業・兼業の受け入れ先となることで、さらにそのハードルを下げる。

検討企業等は先進事例を参考にしながら、例えば現状1人に任せている業務の切り分け・整理、就業規則を改正する等の受け入れ態勢の検討・整備を進める。アドバイザー派遣支援制度を活用することでより効率的に進めることができる。試行の結果と検証は協議会で情報共有し、次年度以降の試行・検討の改善につなげる。

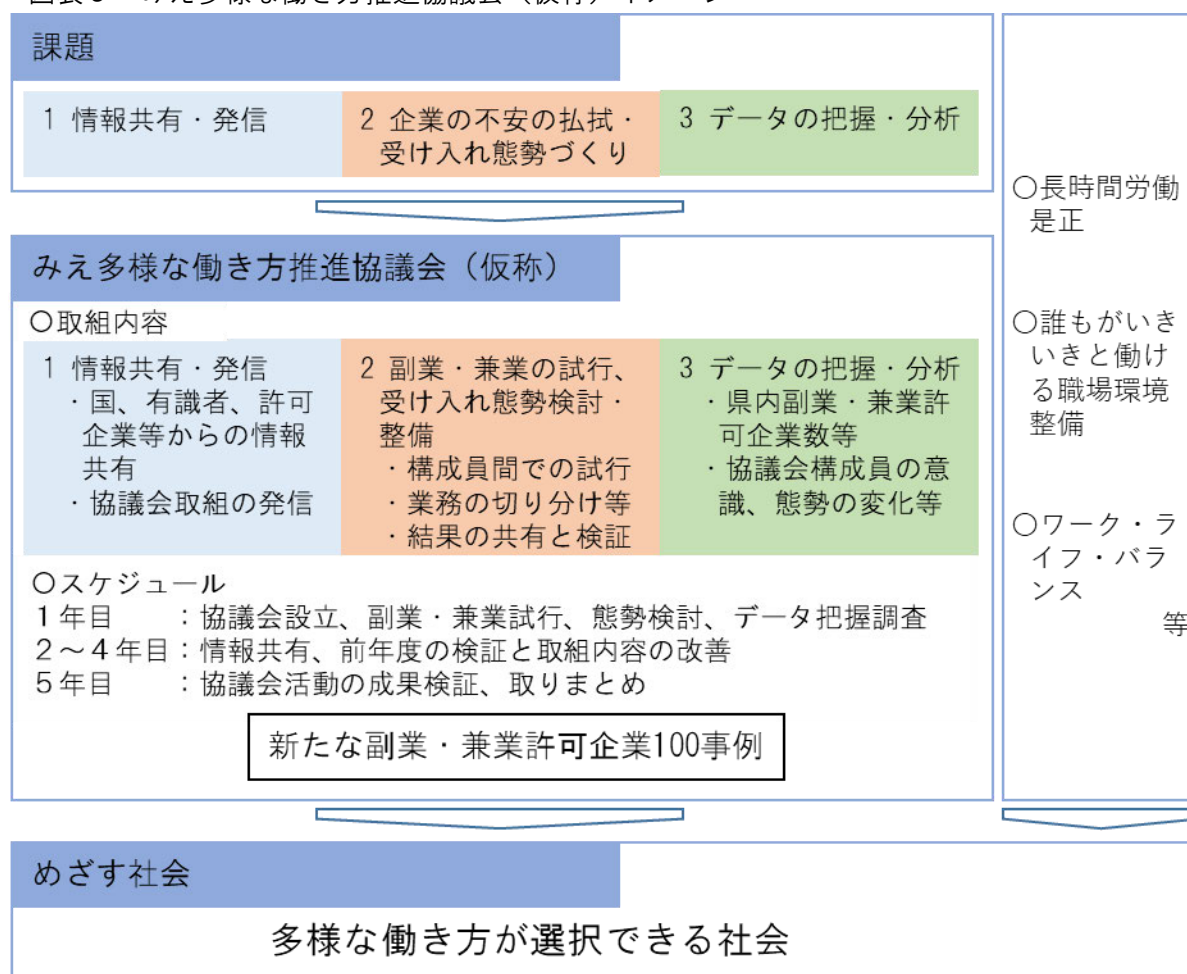
(3) 関係データの把握・分析

副業・兼業に関するデータは限られているため、アンケート等により県内で副業・兼業を許可している企業数、協議会構成員の意識や態勢の変化等、多様な働き方を選択できる社会づくりの状況を把握・分析する。

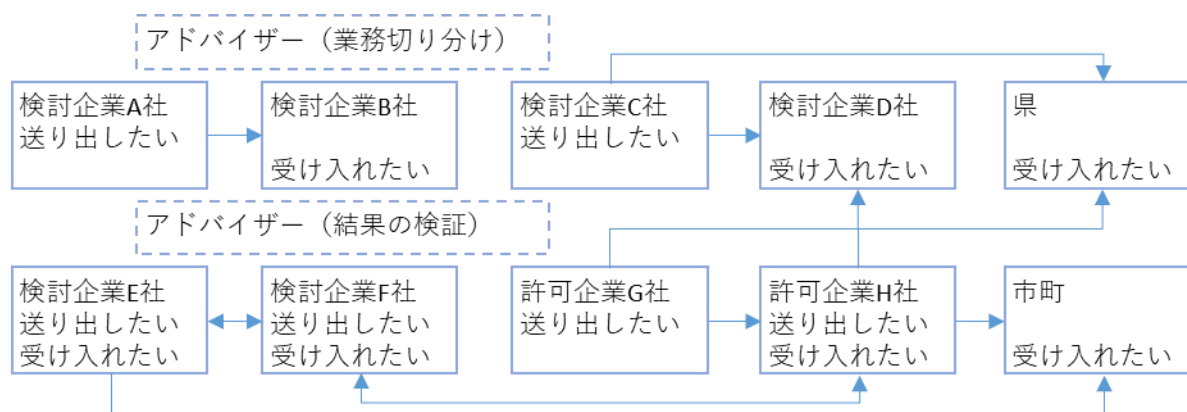
4 事業期間

事業期間は5年程度を目安とし、各年度の検証と次年度の改善を通じて取組のブラッシュアップを図り、関係データの把握とともに進捗を確認する。

図表9 みえ多様な働き方推進協議会（仮称）イメージ



図表10 副業・兼業の試行、受け入れ態勢検討・整備イメージ



5 構成員のメリット

協議会の取組による構成員のメリットは以下の通り。

	メリット
(1) 許可企業等	情報・コネクション獲得、イメージアップ、社内態勢の改善、社員への新たな副業・兼業先の提示、社員のスキル・モチベーション向上等
(2) 検討企業等	情報・コネクション獲得、副業・兼業ノウハウの獲得、社内態勢の改善、イメージアップ、社員のスキル・モチベーション向上、人材確保、生産性向上等
(3) 県	情報・コネクション獲得、多様な方の活躍の場創出、企業振興、支援制度の周知・活用・充実、副業・兼業ノウハウの獲得、業務効率化、自治体としてのPR効果等
(4) 市町	情報・コネクション獲得、多様な方の活躍の場創出、企業振興、支援制度の周知・活用・充実、副業・兼業ノウハウの獲得、業務効率化、自治体としてのPR効果等
(5) 三重労働局	情報・コネクション獲得、多様な方の活躍の場創出、企業振興、法律・制度の周知、支援制度の周知・活用・充実等

第2節 期待される効果

1 副業・兼業の広がり

副業・兼業に関する企業の理解が醸成され、実施に伴う不安が払しょくされることから副業・兼業に取り組む県内企業が増加するとともに、県民にとっても副業・兼業が働き方の一つとして当たり前認識されるようになる。

2 副業・兼業者の収入増加、活躍の場の拡大

副業・兼業に取り組む主な理由が「収入を増やしたいから」、「自分が活躍できる場を広げたいから」などであり、先行事例をみても、副業・兼業に取り組む県民の収入の増加や活躍の場の拡大が期待できる。

3 企業における人手不足解消と労働生産性向上

「みえ産業振興ビジョン²¹」で、県内企業へのアンケート結果により、人手不足を大きな課題として挙げている。県有効求人倍率は上昇が頭打ちになったものの、1.51倍²²と高くなっており、人手不足の状態が続いている。副業・兼業により外部人材を受け入れることによる人手不足解消や、受け入れ態勢整備により、業務の切り分け、整理が行われ、それぞれの業務に特化した人材が業務に取り組めるようになるなど、労働生産性の向上が期待できる。

4 新たな仕事、働き手の創出

業務の切り分けにより新たな仕事が創出されるとともに、時短求人の増加等により、高齢者や障がい者、定期的な通院・検診が必要になる長期療養者等、労働意欲があっても働けなかった県民の就業率の向上が期待できる。

²¹ 三重県「みえ産業振興ビジョン」平成30年11月

²² 三重労働局「労働市場月報」令和元年12月

5 企業、自治体としての魅力向上

副業・兼業のニーズが高まる中、官民が連携して多様な働き方が選択できる社会づくりに向けて積極的に取り組む姿勢を示すことで、企業、自治体としての魅力が向上し、副業・兼業者を受け入れる態勢も進むことから、多様な人材の獲得などが期待できる。

第4章 残された課題

労働者の健康確保、労働時間管理等についての国の検討が続いている。副業・兼業にかかる制度や法については、正しい理解がないと企業の不安につながる可能性があることから、検討状況の情報を整理し、法や制度の改正に対応した副業・兼業にしていく必要がある。このほか、長時間労働の是正などの働き方の見直しとあわせて、副業・兼業が多様な働き方を選択できる社会づくりに資するよう進める必要がある。