

## 令和元年度政策創造員会議 中間報告 (WG4)

**1 研究テーマ**

県民の幸福実感増加のために、働き方を通じて必要な収入が得られる社会の実現

**2 研究概要**

三重県では有効求人倍率が年々上昇している状況であるが、県民意識調査における政策分野「雇用の確保と多様な働き方」に対応した幸福実感の指標「(14) 働きたい人が仕事に就き、必要な収入を得ている」を実感している割合は全 15 指標中最下位が続いています。

三重県は、「幸福実感日本一」をめざしており、当該指標を向上させることが、県民の幸福実感の向上につながるのではないかと考えました。

本研究では、令和の新時代を迎え、AI の導入、副業解禁などの働く環境も変化する中で、県民のみなさんが「働きたい人が仕事に就き、必要な収入を得る」ために県庁が果たす役割を検討します。

**3 研究課題****(1) 目指すべき姿（理想像）と現状について****<目指すべき姿>**

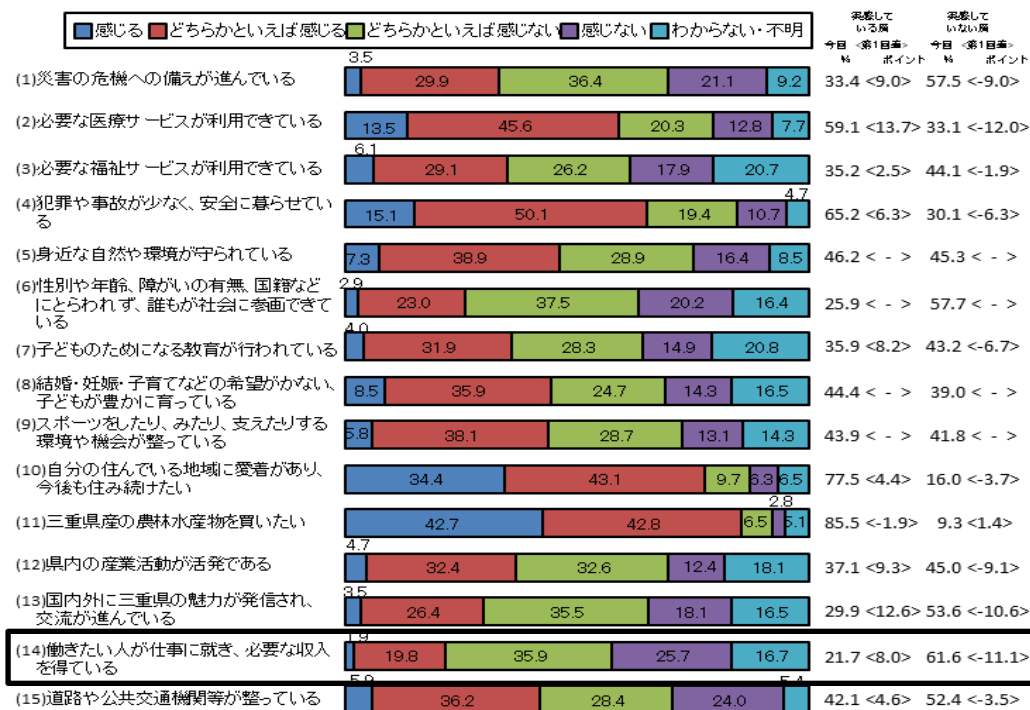
県民ひとりひとりが希望する働き方を選択でき、必要な収入を得ていると実感することで、幸福実感が増加する三重県を目指します。

**<現状の姿>**

県民意識調査において、「働きたい人が仕事に就き、必要な収入を得ている」と実感している県民の割合が他指標より低くなっています。

**(2) 発見した問題点**

県民意識調査における政策分野「雇用の確保と多様な働き方」に対応した幸福実感の指標「(14) 働きたい人が仕事に就き、必要な収入を得ている」を実感している割合は第 1 回から第 8 回調査まで全 15 指標中最下位です。第 1 回調査では 13.7% で徐々に増加しているものの第 8 回調査でも 21.7% となっています。

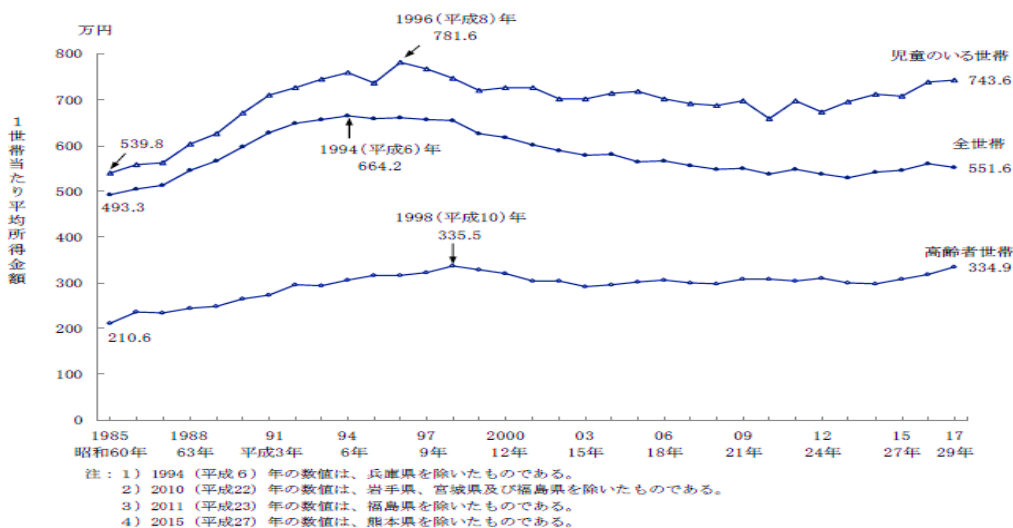


しかし、三重県では、有効求人倍率が年々上昇していることや、全国的にも、ここ数年間で有効求人倍率が上昇しているとともに、完全失業率についても、バブル期と同程度の数値となっています。

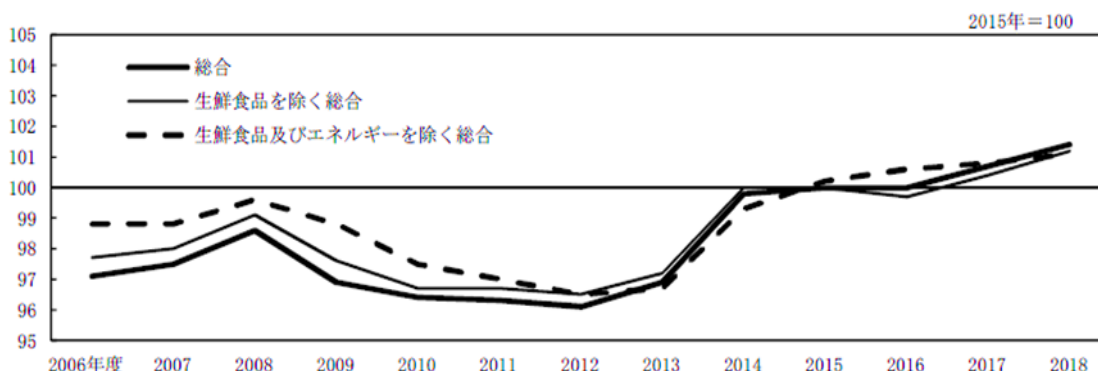
これらの社会状況から、「働きたい人が仕事に就く」ということはある程度実現しているものと推察できます。

一方で、厚生労働省「平成30年国民生活基礎調査」によると1世帯当たりの平均所得金額は全世帯平均でほぼ横ばいとなっていますが、総務省「2015年基準消費者物価指数」では、総合指数が年々上昇しています。そのため、収入が増加していないにもかかわらず、物価指数が上昇していることから、「必要な収入を得ることができていない」と感じているのではないかと考えました。

(平成30年国民生活基礎調査 各種世帯の1世帯当たり平均所得の年次推移)

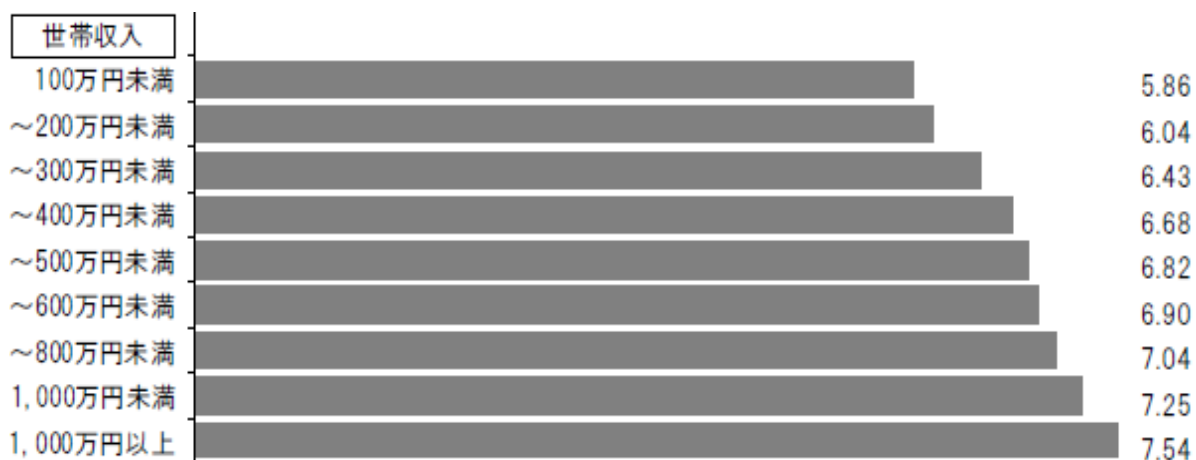


(2015年基準消費者物価指数)



このことから、「必要な収入を得る」ということが出来ていないために、県民指標の数値が最下位となっているのではないかと考えました。

なお、同調査では世帯収入増加に伴い幸福感も増加する傾向があり、第8回調査では世帯収入 100 万円未満では 5.86、1,000 万円以上では 7.54(10 点満点)となっており、県民の幸福感には、収入が影響していることがわかります。



(3) 課題設定

「必要な収入を得る」ためには、収入を上げることや、収入先の数を増やすことが考えられます。しかし、所得は、近年横ばいとなっており、この数値を上げるとは、困難であると考えられます。

そのため、「必要な収入を得る」には収入先を増やすことが必要であると考えました。

国においても、柔軟な働き方に関する検討会において、多様な人材の能力発揮が可能となる副業を推進しています。このことから、1人が1つの仕事のみを行う従来の時代から、1人で複数の仕事を持つ新たな働き方を選べる時代に変化し

ていくことが予想されます。

現在、副業を許可している企業においては、許可理由として、「従業員の収入増加につながるため」や、副業を希望する人の理由として、「収入を増やしたい」としている割合が高くなっています。しかし、調査を行った企業のうち、約7割が「副業・兼業を許可する予定はない」としており、まだ積極的な導入には至っていません。(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」)

そのため、企業の副業許可の動きを加速させることが「必要な収入を得られる社会」の早期実現に繋がると考えます。

#### 4 研究目標

- ・ 企業が副業を許可する際の問題を調査・分析し、企業が副業を許可しやすくなるために、県が実施すべき取組について研究します。

#### 5 研究内容

##### (1) 副業の現状について

総務省「就業構造基本調査」によると、約270万人が副業を実施しています。

しかしながら、みずほ総合研究所の調査によると、副業を潜在的に希望している人は、約2,200万人存在していると予想されています。このことから、副業を希望するニーズは一定程度存在していると考えられます。

##### (2) 副業の導入に対する問題について

- ・ 企業が「副業・兼業を許可しない理由」は、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」が最多で82.7%、「労働時間の管理・把握が困難になる」が45.3%で2番目に多くなっており、企業は長時間労働、労務管理に対して懸念を持っていることが分かっています。(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」)
- ・ また、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」において、副業を実施する際の前提として、健康確保の充実と実効性のある労働時間管理の在り方を検討する必要があるとしています。

##### (3) 副業に関する県内企業ヒアリング概要

###### ① 県内A企業

- ・ 人手不足気味であり、職員の副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は思う。
- ・ 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。

## ② 県内 B 企業

- ・ 職員の能力向上の観点から、副業を認めている。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。
- ・ 兼業の労働時間は、自己申告制にしていることから、十分把握しているわけではない。
- ・ あくまで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。

## (4) 自治体における副業の取組

### ① 広島県福山市

- ・ 副業を前提に、全国から課題解決のための「戦略推進マネージャー」を募集。(1名の募集に対して約400名の応募あり、そのうち5名を採用)
- ・ 戦略的マネージャーの協力により、新規事業13件、事業見直し4件を実施。
- ・ 今までの職員は消極的でやらない理由を探していたが、まずやってみようという前向きに職員が考えるようになってきた。

## 6 最終報告に向けた今後の取組

ヒアリング調査等から、企業が副業導入の際に不安視していることは、「労務管理」であることが分かっています。

使用者である企業は、労働基準法において、労働時間管理や、時間外勤務については割り増し賃金を支払うことが義務付けられており、違反した場合罰則があります。

企業が適切な労務管理を行うには、自社に加え副業先の労働時間も正確に把握する必要がありますが、現状は労働者の自己申告に頼るほかなく、企業にとっては手間がかかるうえ、労働基準法違反となってしまう不安が大きいと考えられます。

そこで、企業の副業許可拡大に向け、以下の内容を検討していきます。

- ①企業間で副業をしている人の労働時間を把握できるシステム構築
- ②企業が副業許可に前向きになる動機付け