



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

「フリーランス白書2018」調査結果

2018.4.23



第1章 フリーランスとは



広義のフリーランスの類型



独立系 フリーランス (雇用関係なし)



副業系 フリーランス (雇用関係あり)

※派遣・アルバイトを含む



競争法（独禁法、下請法）、民法			適用法	労働法（本業時）＋競争法、民法（副業時）			労働法
健康保険組合or 協会けんぽ	国民健康保険 or扶養	扶養or 国民健康保険	健康保険	健康保険組合			
第2号	第1号	第1号 or第3号	年金保険	第2号 or 第3号			
×	×	×	雇用保険	○	○	○	○
× ※但し、特別加入制度あり			労災保険	○	○	○	○
×	×	×	労働時間規制	通算義務なし			通算義務有



フリーランスの職種の多様化

クリエイティブディレクター コピーライター アートディレクター 編集者 アニメーター スタイリスト 美容師 一人親方 トラック運転手

映像ディレクター ダンサー 音楽家 アーティスト イラストレーター フードコーディネーター ハンドメイド作家 minne

OurPhoto フォトグラファー

CREATORS MATCH Ltd. クリエイター・WEBデザイナー



パーソナルテクノロジースタッフ

geechs



エンジニア

クリエイティブ
フリーランス

職人
フリーランス

ビジネス
フリーランス
(インディペンデント・
コントラクター)

Lancers ライター、データ入力など

CrowdWorks

mirai works コンサルタント・顧問

essence

広報・マーケティング・
人事・財務スペシャリスト



Waris

シェフ



ハウスキーパー・
整理収納
アドバイザー



スポーツトレーナー
・コーチ



接客・販売

講師



カウンセラー



士業

スポットコンサル
・アドバイザー





フリーランスの業務範囲（契約単位）

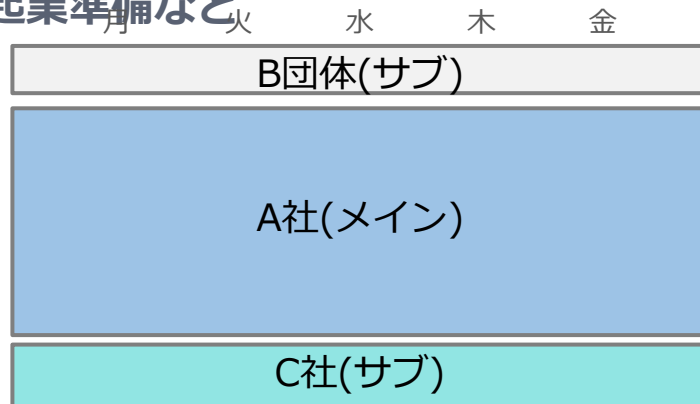
契約単位	業務範囲	期間	具体例
タスク型 （スポット型）	限定 （定型）	限定（数日）	・ バナーやロゴのデザイン ・ データ入力や翻訳業務 ・ スポットコンサルティング
プロジェクト型	限定 （非定型）	限定（数か月 ～数年）	・ 人事制度の刷新 ・ 新規事業の企画開発 ・ システム開発や改修
ミッション型	無限定 （非定型）	限定～無限定 （自動更新）	・ 企業の認知向上、ブランディング ・ 企業の人材開発（採用～育成） ・ 販路開拓やアライアンス構築



2方向の平行キャリア

水平型パラレルキャリア

独立系・副業系フリーランス、朝活、
スポットコンサル、プロボノ、地域活動、
起業準備など



<増加の背景>

- ・シェアリングエコノミー、クラウドソーシングなど副業手段の普及
- ・オープンイノベーションの推進
- ・自律的キャリア形成の志向者が増加
- ・ミドルシニアのセカンドキャリア模索

垂直型パラレルキャリア

独立系フリーランス、週2～3日就労社員、
パート・アルバイト、プロボノ、地域活動、
起業準備など



<増加の背景>

- ・労働人材不足による、雇用以外の人材調達手段への注目増
- ・柔軟な働き方に対するニーズの増加(育児、介護との両立など)
- ・リモート対応できるテクノロジー進展



パラレルキャリアの動機

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(他流試合、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



企業が副業推進する意義

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前向きなアウトブレースメント

- ・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



第2章 調査結果

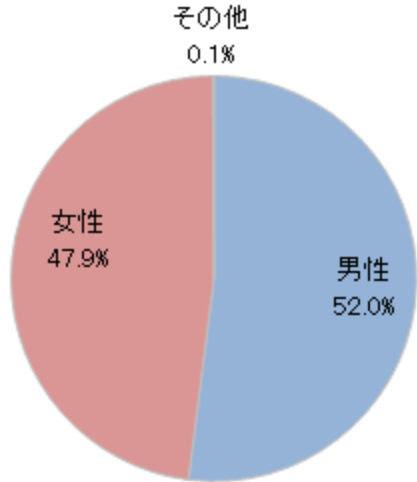
- ・ フリーランスの回答
- ・ 会社員の回答



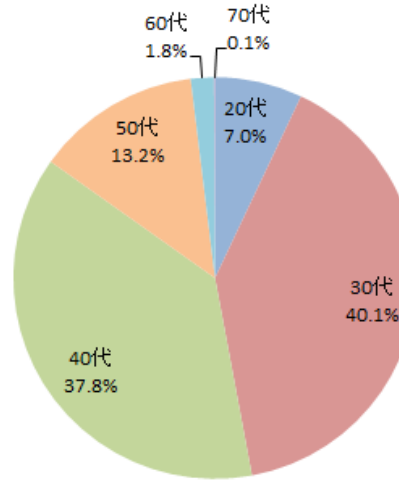
フリーランスパネル 回答者属性

(n=1411)

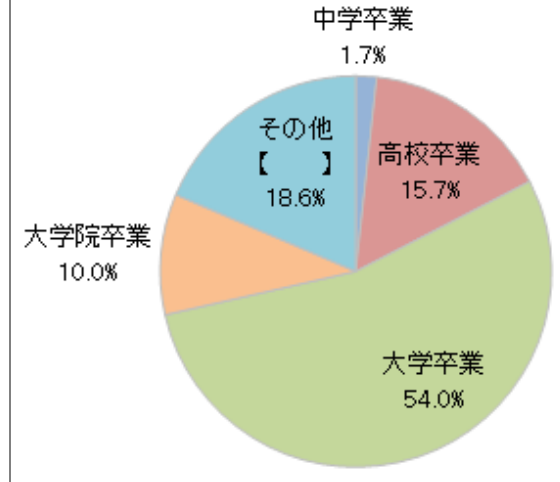
性別



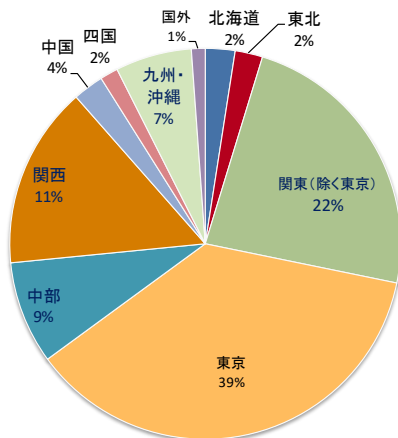
年齢



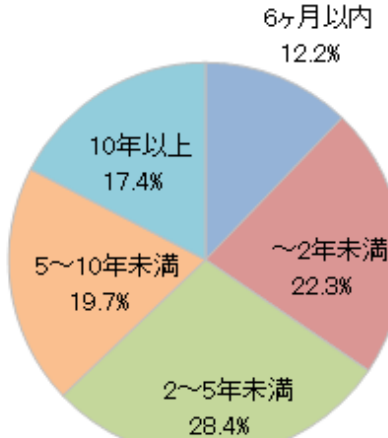
最終学歴



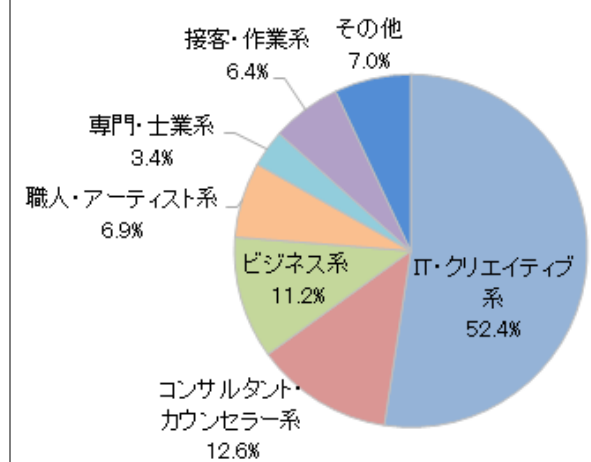
地域分布



開業後の期間



主な収入源となっている職種



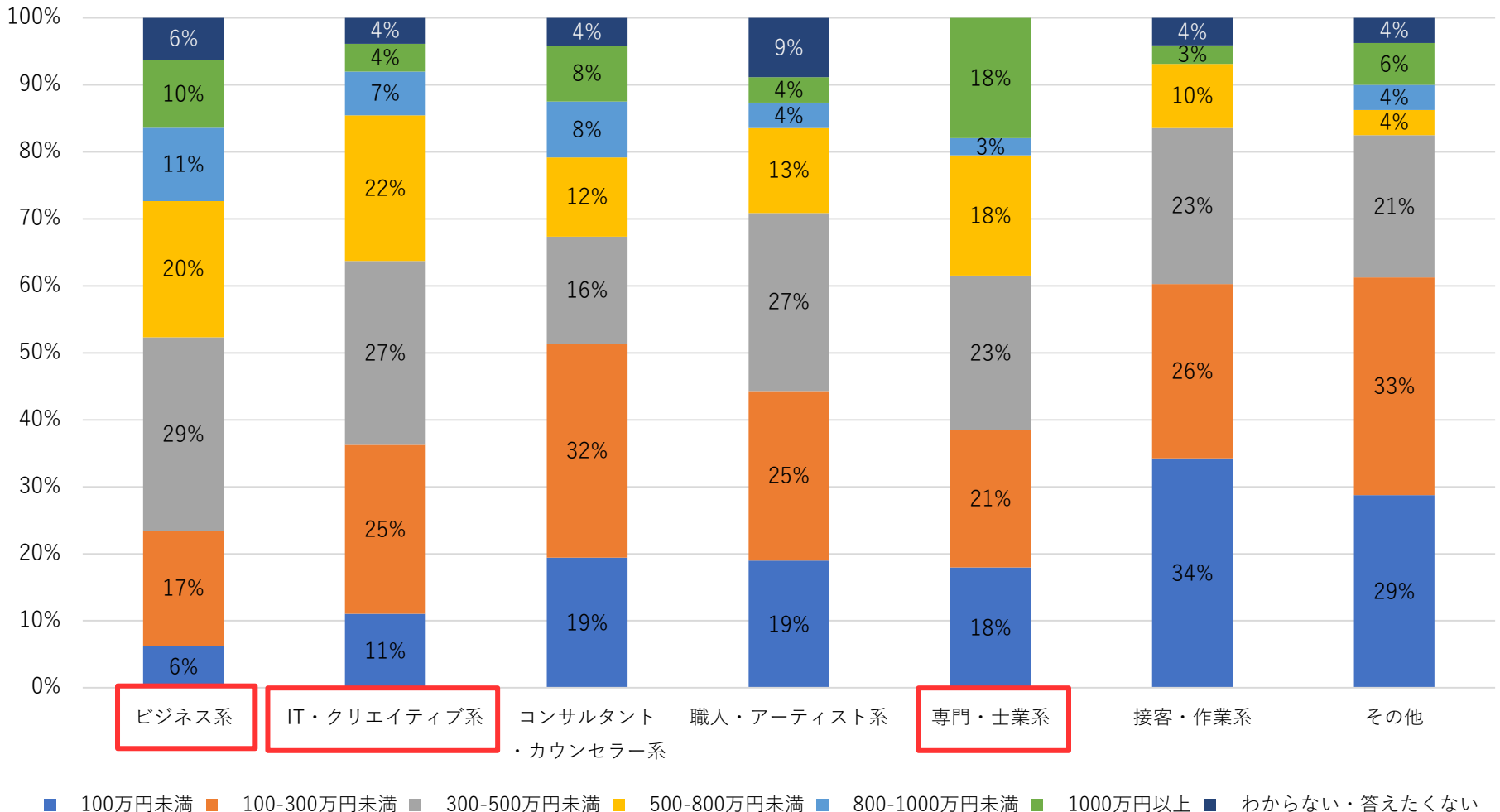


フリーランスの職種別年収構成



- ビジネス系、IT・クリエイティブ系、士業系が比較的年収が高い
- 接客・作業系(店舗接客、工場・建設現場、事務作業)は比較的年収が低い

<フリーランス> n=1141



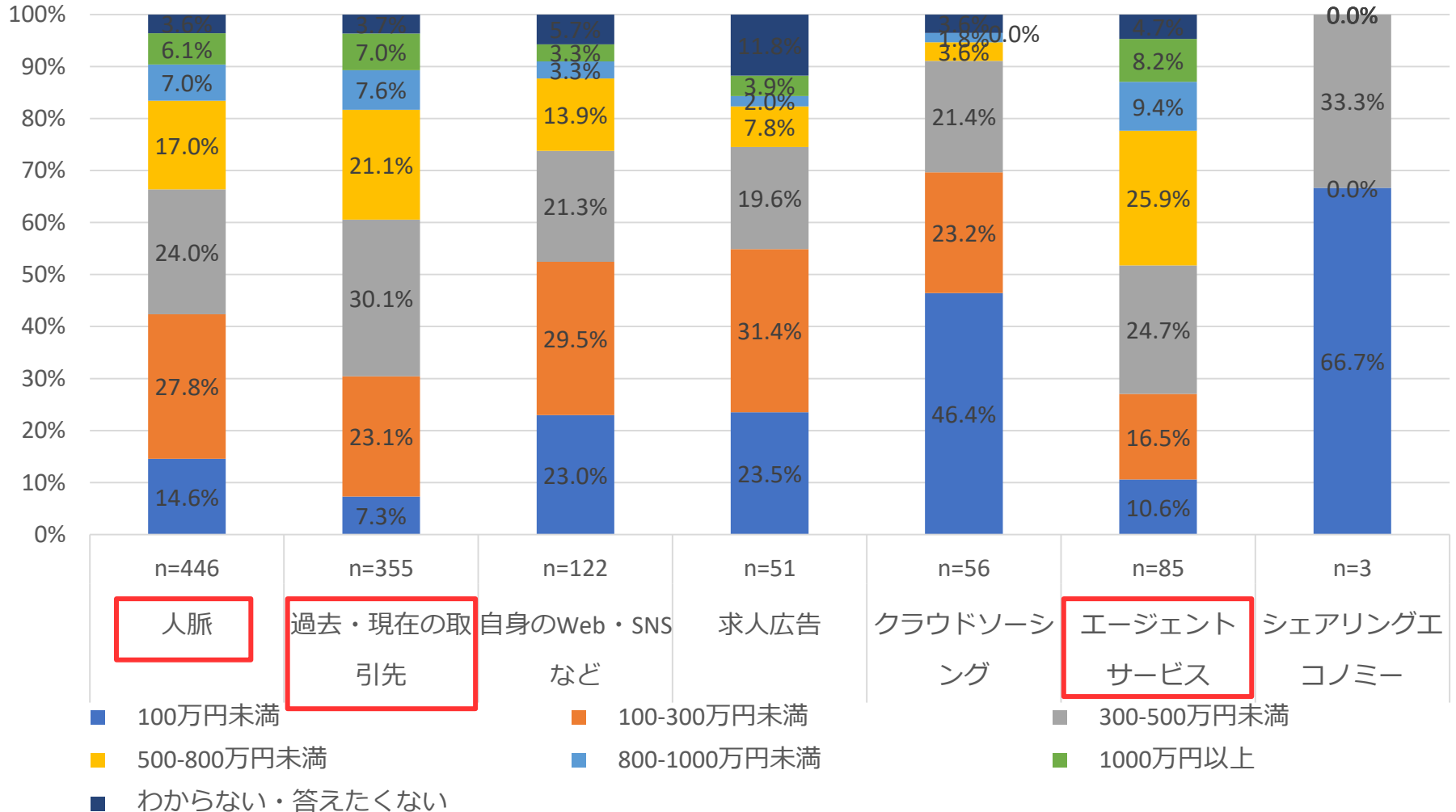


フリーランスの「最も収入が得られる仕事獲得ルート」別年収構成



- 主な仕事獲得ルートの違いで、年収に大きくバラつきがある
- 年収800万円以上の高収入者が多いのは「エージェントサービス」「過去・現在の取引先」「人脈」

<フリーランス> n=1141





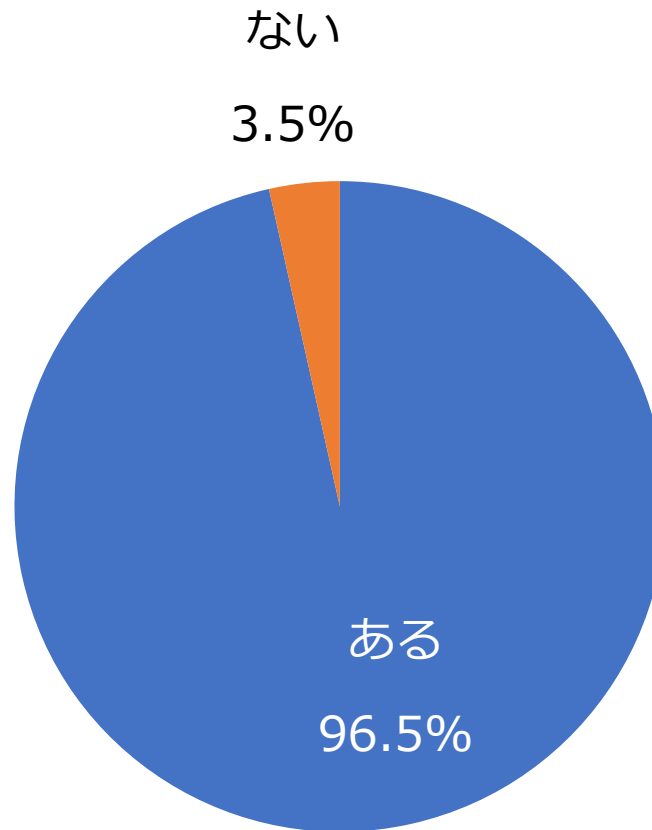
フリーランスの独立前後の変化



Q.過去に一つの会社に所属していたことはありますか？

- 回答者の96.5%が元会社員

＜フリーランス＞ n=1141





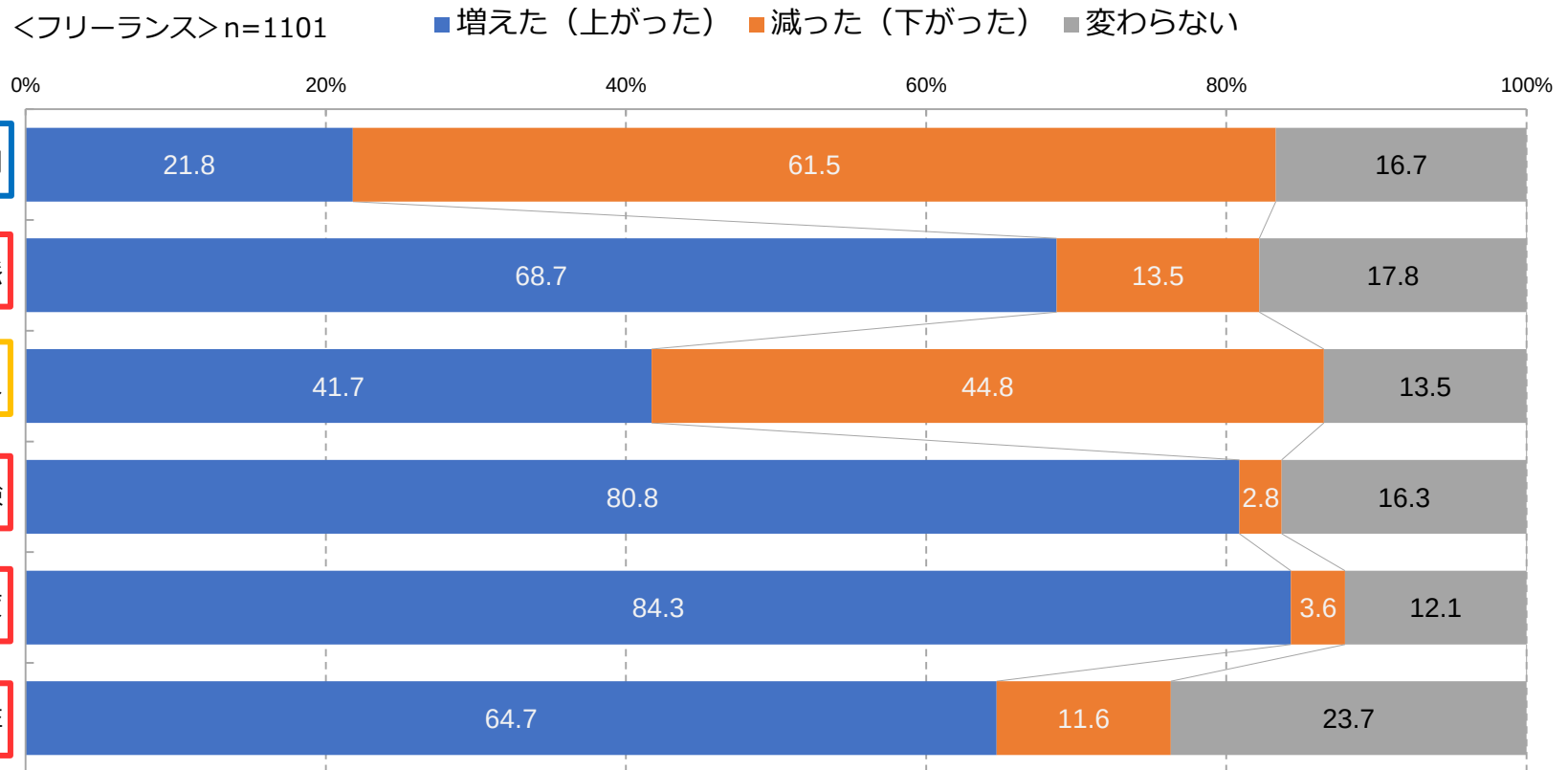
フリーランスの独立前後の変化



Q. 会社員時代に比べて、増えた(上がった)/減った(下がった)ものは？

※前問で「1つの会社に所属していたことがある」と回答された方

- 向上：満足度(84.3%)・スキル／経験(80.8%)・人脈(68.7%)・生産性(64.7%)
- 削減：働く時間(61.5%)
- 同数：収入（増えた41.7%/減った44.8%）

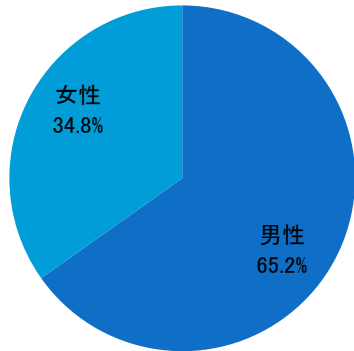




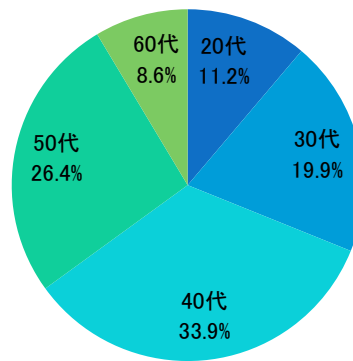
会社員パネル 回答者属性

(n=1000)

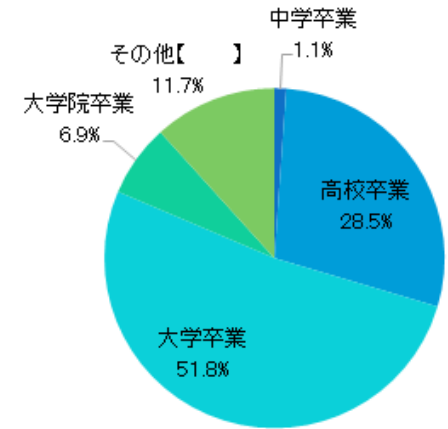
性別



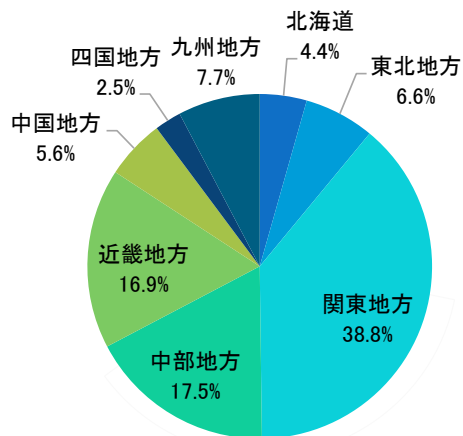
年齢



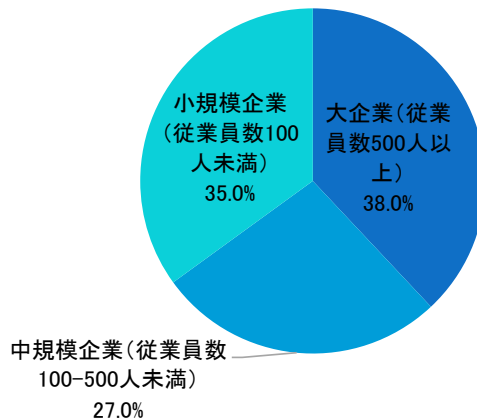
最終学歴



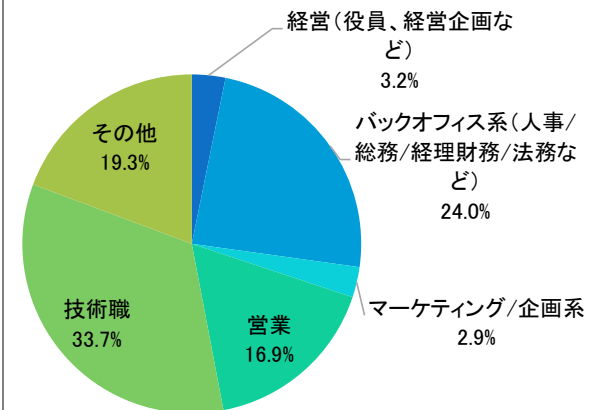
地域分布



企業規模



職種





会社員の新しい働き方に対する興味・関心



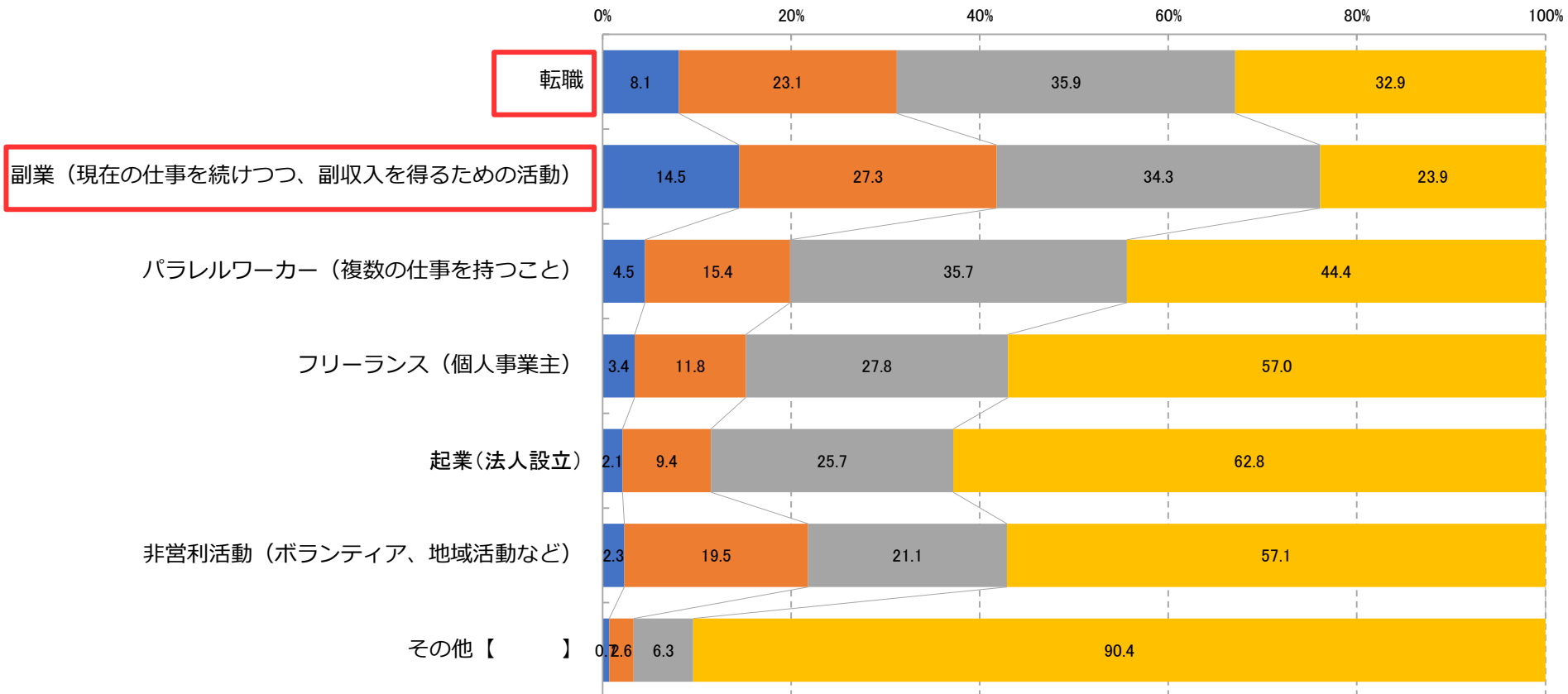
Q.今の働き方をより良くするために考えていることは？

● 会社員の41.8%が副業に意欲的

* 転職（31.2%）よりも多い

<会社員> n=1000

■ 具体的に考えている ■ いつかはしたいと考えている ■ 興味はあるが、現実的ではない ■ 興味はない





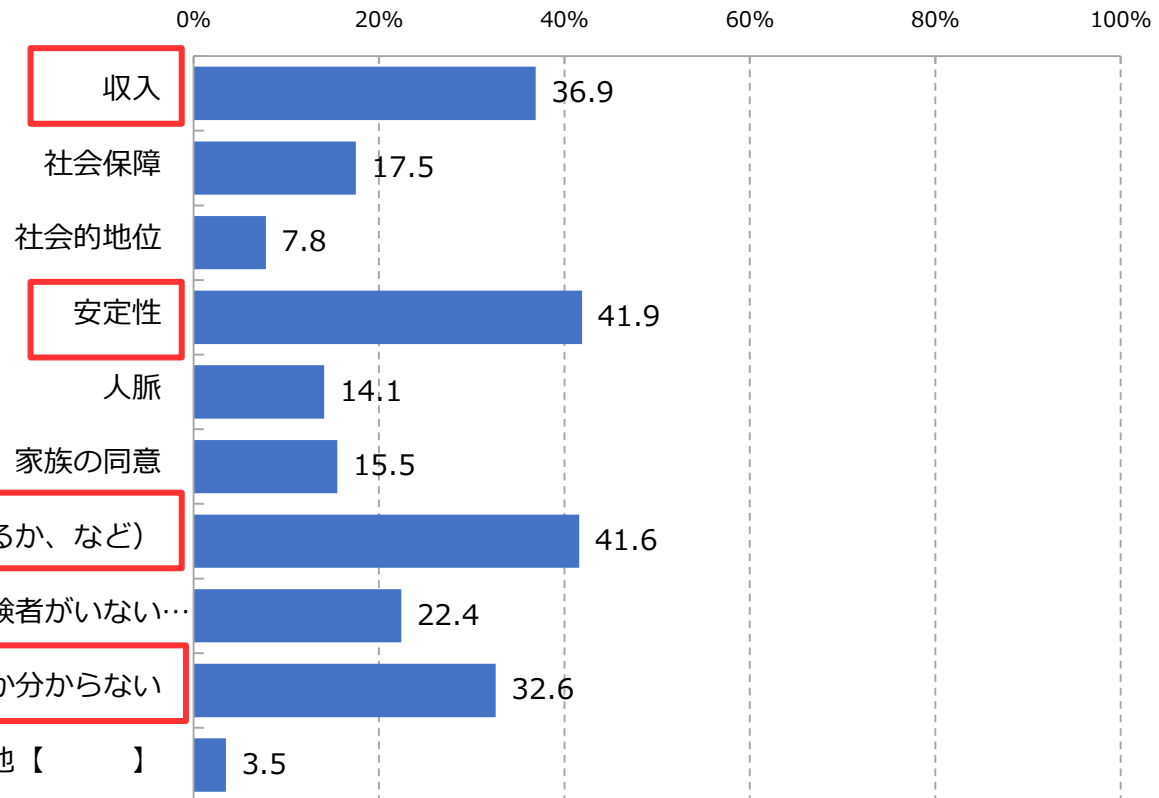
会社員が新しい働き方に挑戦する際の障壁



Q.副業/パラレルキャリア/フリーランス/起業の障壁は？

- 興味はあっても、「安定性」、成功や継続に対する「漠然とした不安感」、「収入」などに不安を感じている人が多い
- 「何から始めてよいか分からない」という声も多く、きっかけに乏しいことが見て取れる

<会社員> n=800





第3章 フリーランスと会社員の比較



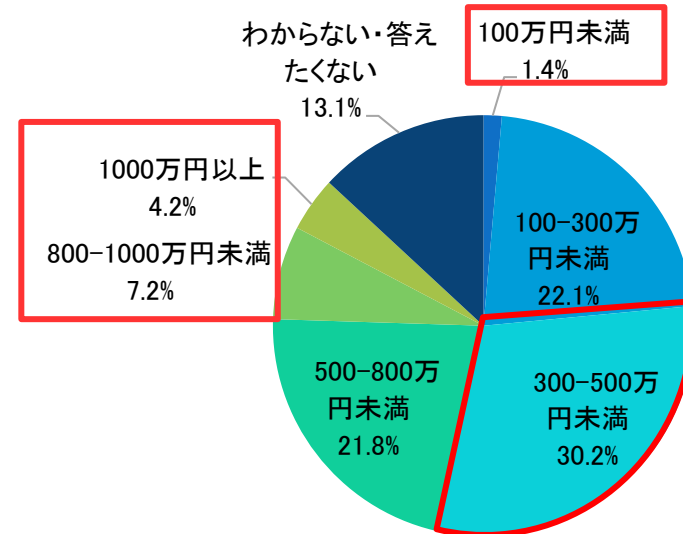
フリーランスと会社員の平均年収比較



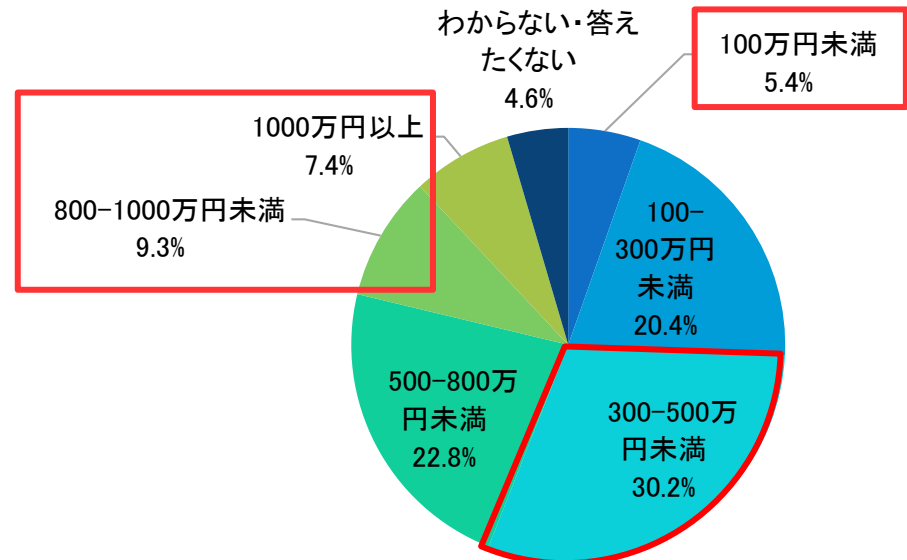
Q. 現在の個人収入は？

- すきまワーカーを除いたフルタイムフリーランスの年収(月の平均勤務時間が140時間以上の人)のボリュームゾーンは300～500万円で、**年収分布は会社員とさほど変化なし**
- 年収100万円未満と800万円以上の割合はフリーランスの方が多く、**会社員よりも年収のバラつきは大きい**

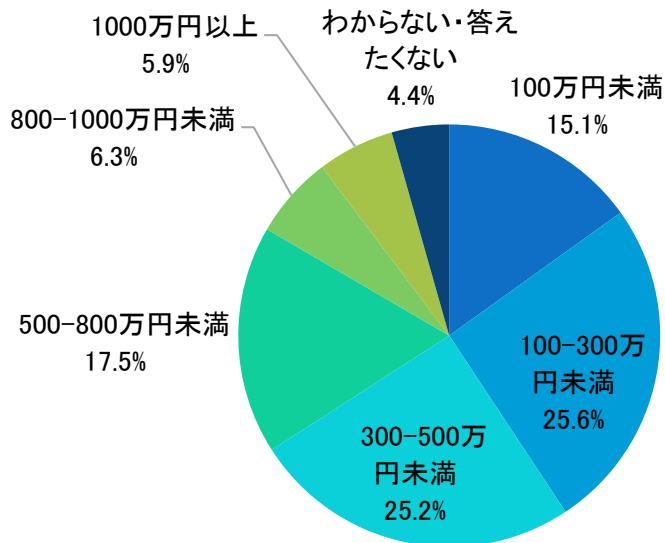
<会社員> n=1000



<フルタイムフリーランス> n=593



<フリーランス> n=1141





フリーランスと会社員の満足度比較



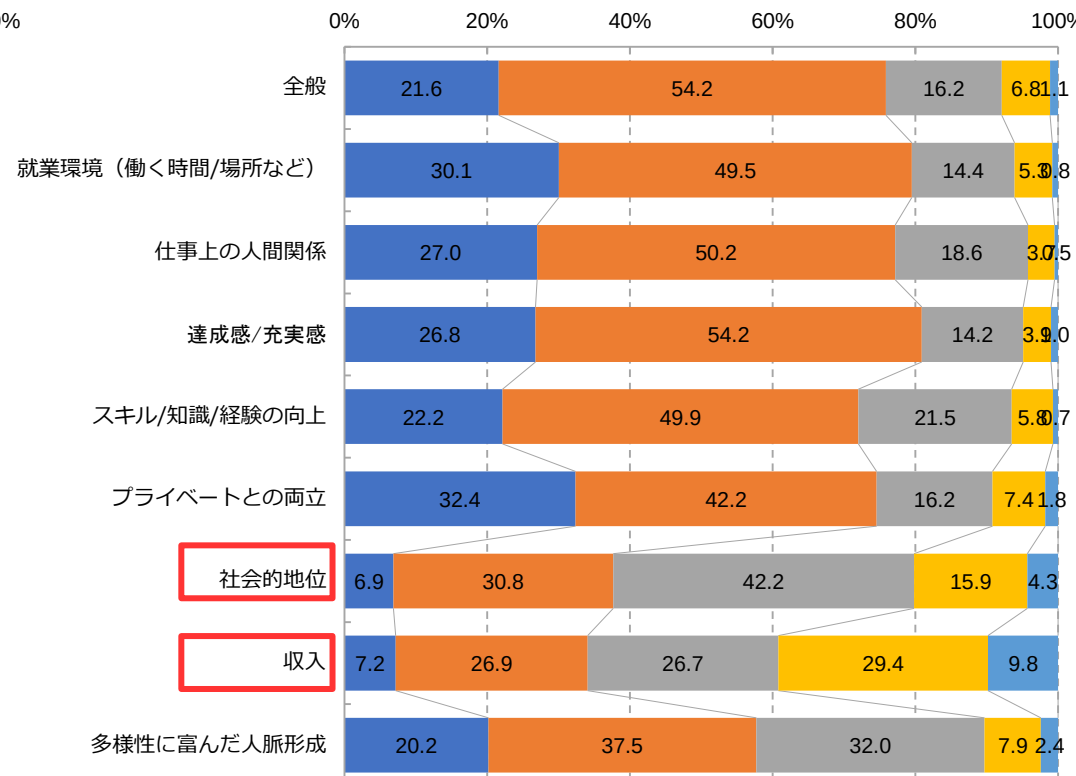
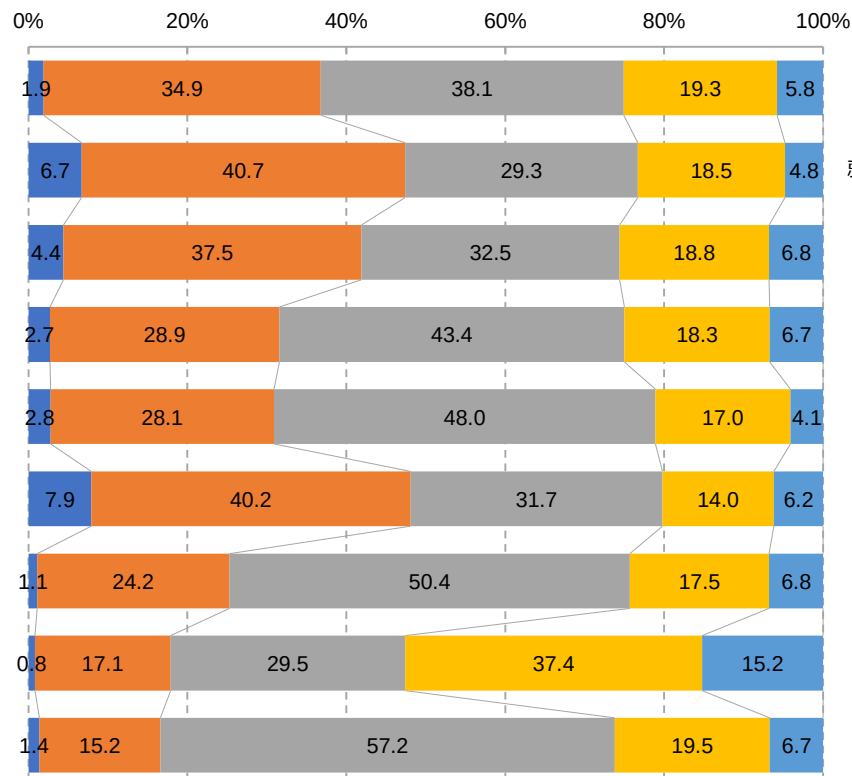
Q. 今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか？

- 全項目において、フリーランスの方が満足度が高い。意外にも「社会的地位」や「収入」においてさえ、会社員と比較するとフリーランスの満足度が高い。
- フリーランスには自ら働き方を選択し、納得した上で自律的に働いている人が多いためだと推察される。

<会社員> n=1000

<フリーランス> n=1141

■非常に満足 ■満足 ■どちらでもない ■不満 ■非常に不満





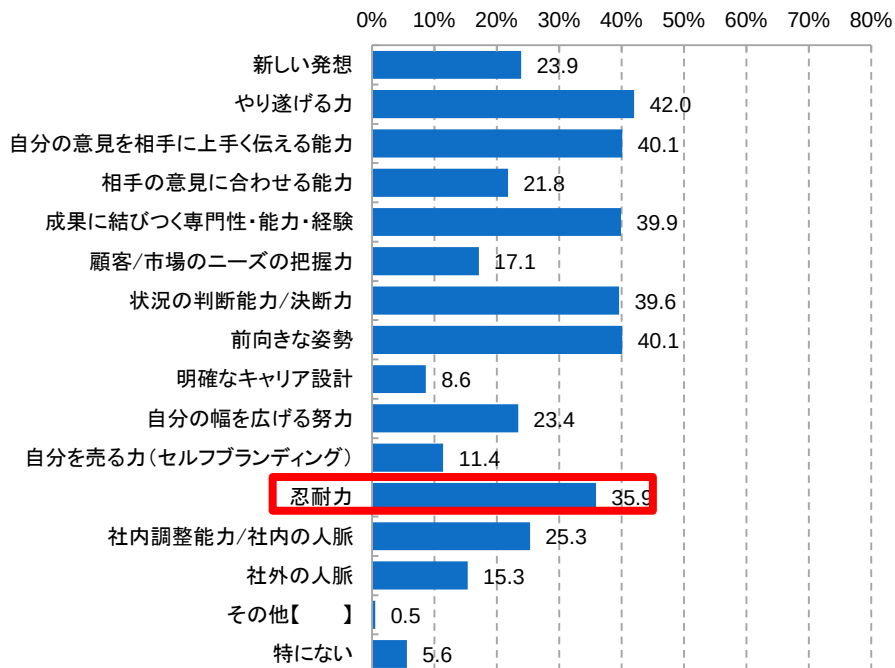
フリーランスと会社員の仕事に対する意識比較



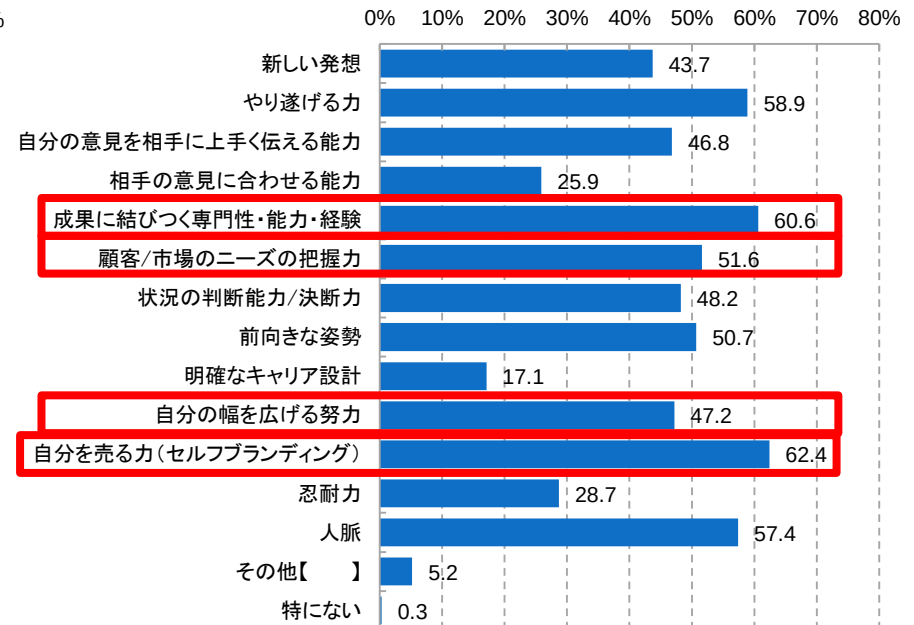
Q. 現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うものは？

- 全体的にフリーランスは会社員と比較して、様々な能力・資質をより重要視
- 特にポイント差が大きいのは「自分を売る力(セルフブランディング)」(+26.5%)、「顧客/市場のニーズの把握力」(+34.5%)、「自分の幅を広げる努力」(+23.8%)、「成果に結びつく専門性・能力・経験」(+20.7%)
- 唯一、会社員の方が重要視している項目は「忍耐力」
- 会社員も副業に挑戦するなど自分の名前で仕事を請ける経験を重ねることで、様々な能力・資質をより自覚的に高めようとするようになる可能性はある

<会社員> n=1000



<フリーランス> n=1141





**Q.フリーランスといった新しい働き方を日本で広めるためには、
何が必要だと思いますか？（自由回答）**

＜フリーランス＞ n=1141

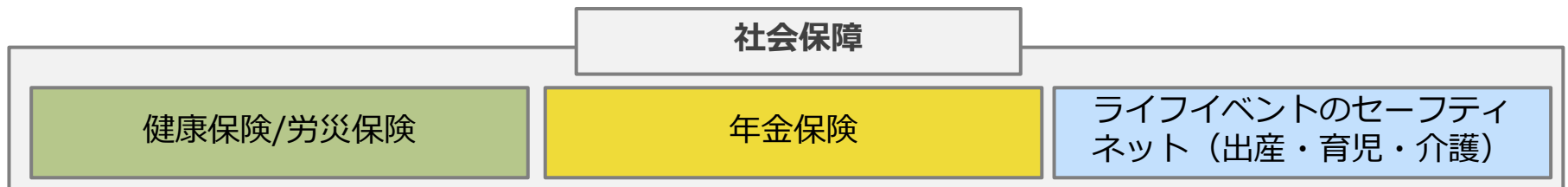
- 1) 政府・行政に対して**
- 2) 世間の意識、社会的地位について**
- 3) キャリア・スキル開発支援について**
- 4) 企業に対して**
- 5) フリーランスに対して**



<フリーランス> n=1141

1) 政府・行政に対して

- ・雇われとフリーの最大のギャップがいわゆる「福利厚生」であることは散々指摘されていて、**育児介護病気などで働けなくなったときのリスクヘッジ制度**が求められているのは事実です。
- ・**国保・年金は高い**。収入が安定しないのに前年度収入で算出されるため収入があった翌年はキツイ。税金まわりも同じ。
- ・**企業に勤めること前提の制度設計（年金、健保など）に無理が来ているのが現状**。フリーランスのみならず、派遣社員、契約社員など正社員以外の法整備を進め、**雇用の流動性を上げながらセーフティネットを広げることが、結果的に「新しい働き方」を支えるものとなるのではないか。**
- ・超高齢者社会の中で、今後**高齢のフリーランスも増えると考えられる**のでそのあたりの対応も考えていただければと思う。
- ・**保育園の優先順位**が低いことの見直し





2) 世間の意識、社会的地位について

- ・フリーランスという働き方に対する偏見や、地位の低さを解消する必要があると思います。働く個人は自分自身でキャリアを築き、長くキャリアを構築していく覚悟が必要です。
- ・フリーランスが、育児や介護と両立しやすいこと。職種によっては、どこでも仕事ができることを、広く認識されるといい。
- ・お金を稼ぐということの意識を変える必要がある。今のサラリーマン的な時間を対価にお金を稼ぐ、ではなく社会に価値を生み出すことでお金を稼ぐという意識に。
- ・会社というバックアップがなければ、ローンや賃貸契約を結ぶのも簡単ではない。
- ・フリーランスと会社員を行き来できるような社会構造の実現。フリーは合わないと思ったときに、また会社員に戻るなり、別の働き方を探すなりの手段が執りやすい環境を整えること
- ・サラリーマンとしての働き方は会社に依存しすぎる部分があるので、フリーランスになるためのステップとして徐々に自立していく中間的な仕組み
- ・「働く場所」でなく「質・生産性」で評価してもらえる働き方の多様性が進むことが、今後労働人口が減っていく日本に必要なことだと思う

社会的信用
(資金調達/ローン/賃貸契約など)

キャリア自律の後押し
(一歩を踏み出しやすく/副業解禁/会社員との行き来など)



3) キャリア・スキル開発支援について

<フリーランス> n=1141

- ・業務のスキル以外に、**契約に関すること、金銭（相場感も含め）に関することなどの知識**が身につけられる環境が必要
- ・**フリーランス同士のネットワーク**を構築し、仕事を融通し合ったり、万が一仕事ができなくなったときにカバーし合ったりする
- ・ひとつのプロジェクトに対して**各ジャンルのフリーランスが集結**し、プロジェクトを遂行できるような仕組み作り
- ・フリーランス向けの**キャリアコンサルティング**の充実
- ・始めようとする人が気軽に参加できるセミナー等が、都心だけでなく地方でも頻繁に開催され、**相談する場所**ができるといい
- ・法人を起業した場合は助成金などがありますが、個人事業主にはほとんど**助成金**は支給されません。
- ・個人のスキルアップ（自己投資）に対する**経済的支援**

スキル・知識提供、
キャリアコンサルティング

フリーランス同士の
ネットワーク

スキルアップ・事業拡大に
対する経済的支援



4) 企業に対して

<フリーランス> n=1141

- ・発注者側が、専門的な技能、技術を持った人達の価値を認めて、大企業と個人という関係であっても一緒に仕事をするパートナーとして、内容に見合った報酬、条件を提示するようにならないといけないのではないかと思います。
- ・フリーランス＝「社員よりも安価に仕事を振れて、なおかつ残業や休日出勤を気にしないでいい発注先」という固定概念を払拭できればと思っています。
- ・現在のところ、安価な雇用調整としか考えていないように見受けられることがあり、企業とフリーランスが対等になっていないように感じます。
- ・企業側においては、フリーランスの働き方を縛る場合もあり、理解を得られづらいこともあるため、正社員との違いを理解するよう求めたい。
- ・企業に向けたフリーランス業態に関する知識拡充の研修
- ・企業の中に、業務範囲や成果物、責任範囲などを明確化した上で仕事を発注する習慣がないことが多く、結局あいまいなままに進んでしまうことが多い

安価で無理の利く労働力という
イメージの払しょく

フリーランスへの
発注リテラシーの向上
(企業向け研修など)

ジョブディスクリプションの
明確化



5) フリーランスに対して

<フリーランス> n=1141

- ・「仕事」に対しての意識を変えること（会社にしがみつけば生活が安定するという意識を捨てること、自分の能力、スキルを客観的に把握し出来ることに自信を持つこと、「価値」や「生産性」という観点で仕事を考えること）

- ・片手間でやる週末副業（アフィリエイトブログなど）と、高い専門性をもつフリーランス（翻訳、書籍執筆）が同等で議論されているように感じている。

- ・フリーランス側が自分のスキルを高める努力も必要

- ・TPOに応じた身なり、締切りを守ること、スケジュール管理をしっかりとすること、ミスをしないよう細心の注意をはらうこと。フリーランスだからこそ、より自己管理大切。

- ・フリーランスに限りませんが、どんな職種、職業でも人によって合う/合わないというものがあります。特にフリーは「事業主」なので、会社の後ろ盾がない中すべて個人で動かなければならず、向いていない人もいますでしょう。

- ・フリーの本当の醍醐味は自力で生きていく楽しさや辛さを味わえることだと思います。

フリーランス自身の
スキルアップ、自己管理

多様性の理解

向き/不向きの見極め



第4章 調査結果に基づく提言



1) 企業におけるフリーランス人材活用の促進

本調査により、フリーランスの仕事に対する意識の高さや満足度が明らかになった。企業にとってフリーランス人材（独立系および副業系）活用への関心はますます高まっていくと考えられる。

その一方で、日本企業のフリーランス人材活用リテラシーはまだ十分に高いとはいえない。非自発的な理由により雇用システムから漏れてしまって、経済的・人的に自立できていない雇用類似の「偽装フリーランス」や「準従属労働者」の増加も懸念される。

企業によるフリーランス人材の悪用を防ぎ、専門性やスキルを持ったプロフェッショナルの活躍を推進するために、政府や自治体には以下の取り組みが期待される。

- ・フリーランスを活用するためのノウハウ、法制度、事例の共有
- ・フリーランスを活用する企業に対する政府・自治体からの助成
- ・多様な働き方の悩みに包括的に答えられる相談窓口の設置
- ・業務委託のための公的なジョブマッチング制度の検討

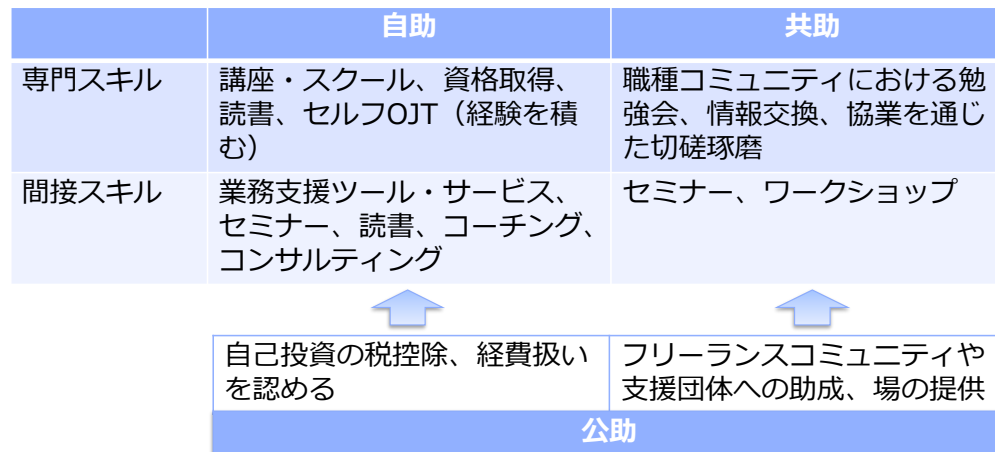


2) 多様な働き方に対応したキャリア開発サポート

フリーランスは、働いた時間ではなくパフォーマンスに対して報酬が発生する。シビアな競争の世界であり、生き抜くためには継続的に自己研鑽や自己投資を続けなければならない。リカレント教育は、雇用形態問わず誰にとっても重要であると考えられるが、そのための予算の殆どは雇用保険を財源としている。

これまでは自ら選択して独立したフリーランスのキャリアやスキルの開発は基本的に自己責任とされてきたが、一人ひとりが個の力を高め、長く働くことが求められるこれからの時代には、以下のような仕組みが必要になるのではないかと考えられる。

- ・ 自助や共助によるキャリア・スキル開発を、公助で経済的支援（税控除、助成など）
- ・ 個人向け資金調達手段（勤め先に依存しない与信の仕組み）の整備





3) 多様な働き方に中立な社会保障の再編

フリーランスという働き方を選択する上では、そのための専門性やスキル、収入源（ポートフォリオや見込み）、覚悟を持って、ビジネスリスクを自ら引き受けることが前提となる。しかし、病気やケガ、子育て、介護、老いなどのライフリスクは働き方に関係なく誰しもが背負うものであり、そのためのセーフティネットは働き方に中立であるべきだ。会社員を是とする時代に作られた制度の見直しが必要である。

・多様な働き方に中立な社会保障の財源設計

		正社員	非正規社員	経営者・役員	フリーランス
雇用保険	失業保険	○	△	×	×
	育児休業給付・ 介護給付	○	△	×	×
	職業訓練給付	○	△	×	×
労災保険	所得補償	○	○	×	×
	傷病補償	○	○	×	×
健康保険	被用者	○	○	○	×
					(国民健康保険)
年金保険	厚生年金	○	△	○	×
					(国民年金)
労働法	育児・介護休業	○	△	×	×
その他	キャリアアップ助 成金	×	○	×	×



4) 副業解禁による自律的キャリア形成の推進

コンプライアンスリスクや本業への支障を理由に、副業解禁に後ろ向きな企業は依然として多い。しかし、65歳以上になっても社員の雇用を守ることは現実的ではなく、社員が路頭に迷うことのないよう、早めの自立支援が求められる。企業にとっての副業の不安を払拭し、現場社員の意識を向上させるため、以下のような取り組みが期待される。

- ・ 副業に関する制度設計のノウハウや事例の共有（企業向け）
- ・ 多様な働き方をアドバイスできるキャリアカウンセラー育成（個人向け）