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

フリーランス白書2020

新たな働き方の可能性と課題がまるわかり

- コロナ禍の影響
- 属性別満足度・収入
- 副業解禁企業の実態
- 地方での就業意欲
- 契約トラブル
- 人材活用事例
- ハラスメント



小さな声を大きな声へ



目次

第１章　はじめに ……P.3

第２章　フリーランスの収入・満足度等の実態と属性別クロス ……P.8

第３章　会社員・フリーランスの地方での就労意欲調査 ……P.33

第４章　フリーランスのハラスメント実態調査 ……P.45

第５章　フリーランスの契約トラブル実態調査 ……P.81

第６章　コロナ禍でのフリーランス・会社員の意識変容調査 ……P.101

第７章　フリーランスの活用事例集 ……P.148

第８章　副業解禁企業の実態調査 ……P.170

奥付 ……P.189

※引用・転載にあたってのお願い

本調査結果は、下記条件に基づき、ご自由に引用・転載いただくことができます。
1）必ず下記のクレジット表記をお願いします。
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「フリーランス白書 2020」
2）当協会事務局へ掲載報告をお願いします。
・ウェブサイトの場合：メールにて掲載 URL をお知らせください
・印刷物の場合：掲載された書籍や記事を郵送でお送りください
・テレビ放映の場合： 予め放映日をお知らせください。
もしくは、放映後に引用場面の画像キャプチャをメール でお送りください。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第１章
はじめに

フリーランスの定義と人口

「フリーランスという言葉は、実に玉虫色な表現である」。これは「フリーランス白書2018」で書いたことだが、それから2年以上経った今もなお、日本ではまだフリーランスの多様な実態の把握や社会における理解浸透は道半ばで、フリーランスについての対話をしているつもりの人それぞれが全く別の議論をしているということは珍しくない。

当協会では「フリーランス」の意味を広義で捉え、**「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」**と定義している。別の言い方をすれば、フリーランスは「**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**」働く人々とも言える。特定企業等と雇用関係があっても、就業時間外で業務委託で副業をしている人は副業系フリーランスとなる。





「広義のフリーランス」フリーランス協会

広義のフリーランスは、個人事業主のほか、個人事務所等の法人経営者、開業届を出さずに活動するすきまワーカー、特定組織の従業員でありながら副業・兼業を行う副業ワーカー等、多様な就業形態を包含した概念であるため、実数としての確認はできていない。

内閣官房の最新試算によれば、日本国内における**2020年の広義のフリーランス人口は462万人**とされている。2019年には厚生労働省、内閣府、中小企業庁が調査を行ったが、対象範囲の定義や試算方法が少しずつ異なる。同じ調査方法に基づく人口推移については未だ確認できるデータがないが、フリーランスのマッチングサービスの登録者数・取引実績の増加などからはフリーランス人口も増加傾向にあることが推察される。

	内閣官房による統一調査 （関係省庁連携）	内閣府	中小企業庁	厚生労働省
	「フリーランス」	「フリーランス相当」	「フリーランス」	「雇用類似の働き方の者」
対象	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を常時使用していない ③個人事業主等で店主ではない ④農家や漁業者ではない ⑤業務の委託を受けている ⑥事業者が直接の取引先 ※法人の経営者を含む
フリーランスの試算人数	462万人 （本業 214万人／副業 248万人）	341万人 （本業178~228万人／副業112~163万人） ※なお定義の違いにより306~341万人と幅をもって推計	472万人 （本業 324万人／副業 148万人）	367万人 ※①~④に該当する者を試算したもの
サンプル	144,342人	50,000人	62,415人	18,377人
調査期間	2020年2月10日~3月6日	2019年１月28日~３月４日	2019年1月11日~1月31日	2019年1月15日~2月21日
調査主体	内閣官房 日本経済再生総合事務局	内閣府政策統括官 （経済分析担当）	リクルートワークス研究所	（独）労働政策研究・研修機構

出典：「フリーランス実態調査結果」（令和２年５月 内閣官房日本経済再生総合事務局）
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf

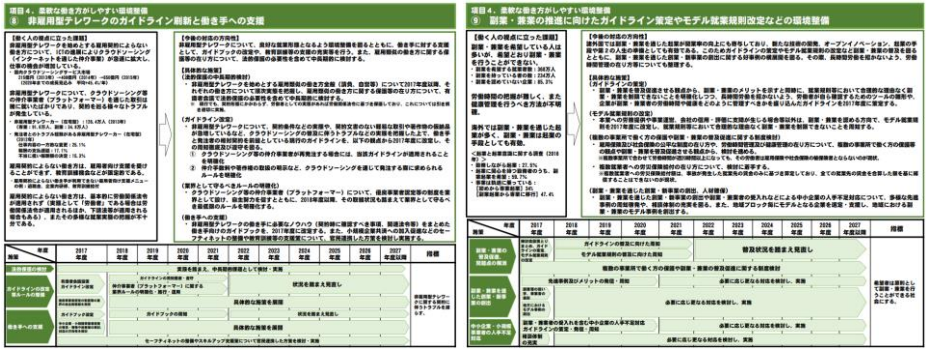
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

これまでのフリーランス関連政策①

フリーランス人口の増加と、 2016年頃から掲げられた「一億総活躍」「人生100年時代」というスローガンを踏まえ、この数年間、日本政府は経済産業省（中小企業庁）、厚生労働省、公正取引委員会等を中心にフリーランスの支援や保護といった環境整備を積極的に進めている。

2016年度に開催された「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために懇談会」や「雇用関係によらない働き方に関する研究会」では、働き手一人ひとりが、介護や出産・育児など自らのライフステージに合った働き方を選択できる社会の実現に向けて、フリーランスや副業・兼業、リモートワークといった柔軟で多様な働き方の可能性が確認された。

2017年3月に策定された「働き方改革実行計画」の中で、「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」と「副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備」が盛り込まれたことを受けて、

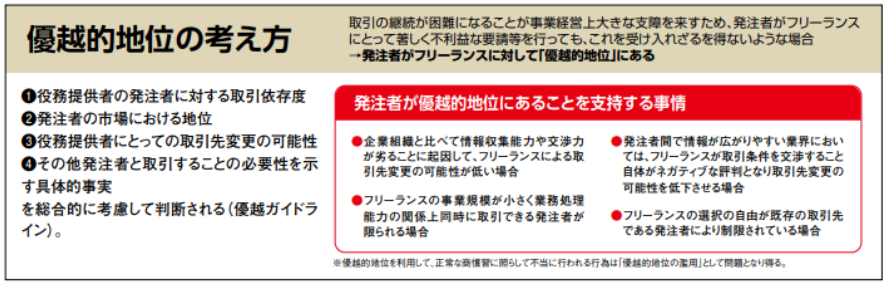


出典：「働き方改革実行計画 （工程表）」（平成29年3月働き方改革実現会議決定）
https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/02.pdf

2017年度は「雇用類似の働き方に関する検討会」でフリーランスの保護の在り方の中長期的な検討に向けて実態把握と課題の整理がなされ、「人材と競争政策に関する検討会」では優越的地位の濫用行為を始めとする企業のフリーランスへの発注取引において独占禁止法上問題となる行為が整理された。

賛否両論 ←		→ 中立なルールやセーフティネットが必要
事業リスク対策 Business Risk	業務トラブル対策 Business Trouble	ライフリスク対策 Life Risk
最低報酬	契約条件の明示	出産・育児・介護などのセーフティネット（休暇や所得補填）
労働時間規制	契約内容の決定・変更・終了ルールの明確化	労災保険
失業保険	契約の履行確保	健康保険組合
ジョブマッチング機関（業務委託版ハローワーク）	ハラスメントの防止（セクハラ、パワハラ、マタハラなど）	厚生年金
スキルアップ/キャリアアップ支援・助成	トラブルの相談窓口	

「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」（平成30年3月厚生労働省）で挙げられた今後の検討課題を基に加筆整理（赤字はフリーランス協会の実態調査に基づく見解）
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html



出典：「人材と競争政策に関する検討会 報告書のポイント」（平成30年2月公正取引委員会）https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/jinzaisetsumeikai_files/jinzai_pamph.pdf

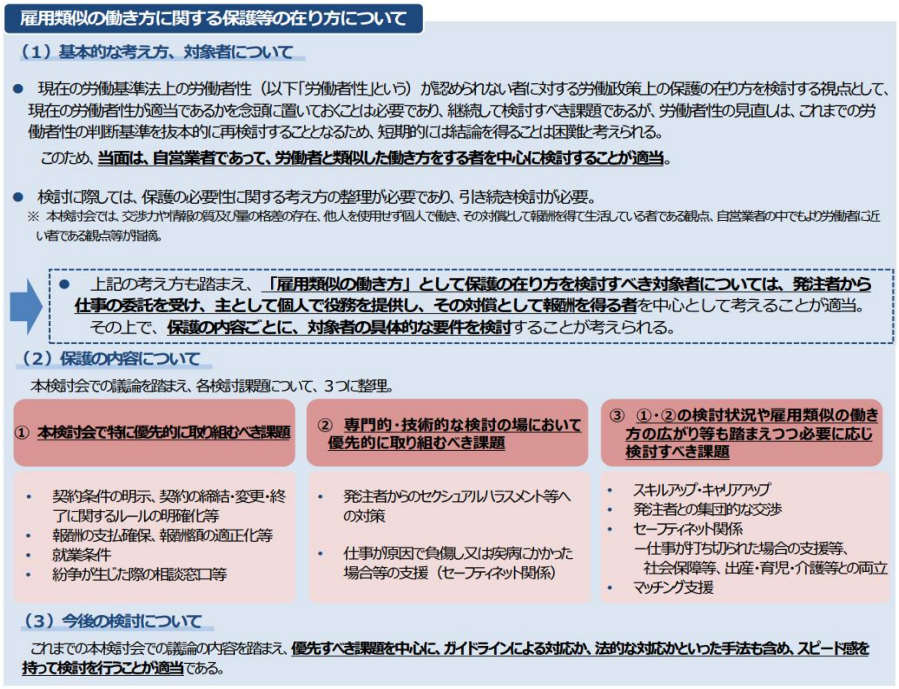
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

これまでのフリーランス関連政策②

2018年初頭にはモデル就業規則の改定と「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の公開により明示的に副業が解禁され、主にインターネットを介して働くフリーランスと発注主、仲介事業者の契約トラブルを防ぐ趣旨で「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」が公開された。

2018年度は労働政策審議会でも時間・空間・企業に縛られないフリーランスの環境整備が議題に上り、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が開始された。また、中小企業政策審議会では「小規模企業振興基本計画（第Ⅱ期）」の重点施策に「多様な小規模事業者（フリーランスなど）の支援」が追加された。

2019年度は第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が閣議決定され、地方企業における首都圏在住の副業・兼業人材の活用推進を含む関係人口創出が地方創生戦略の一つの柱となった**（関連調査：第3章）**。また、「パワーハラスメント防止指針」においてフリーランスや就活生に対しても労働者と同様の防止措置や相談対応に努めることが望ましいとされた**（関連調査：第4章）**。2020年2月の未来投資会議では、新たな成長戦略の柱の一つとして、兼業・副業の促進や、フリーランスの契約ルール整備、労働者に近いフリーランスの法的保護の検討が盛り込まれた**（関連調査：第5章）**。



雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について

（1）基本的な考え方、対象者について

- 現在の労働基準法上の労働者性（以下「労働者性」という）が認められない者に対する労働政策上の保護の在り方を検討する視点として、現在の労働者性が適当であるかを念頭に置いておくことは必要であり、継続して検討すべき課題であるが、労働者性の見直しは、これまでの労働者性の判断基準を抜本的に再検討することとなるため、短期的には結論を得ることは困難と考えられる。

  このため、**当面は、自営業者であって、労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当**。

- 検討に際しては、保護の必要性に関する考え方の整理が必要であり、引き続き検討が必要。

※ 本検討会では、交渉力や情報の質及び量の格差の存在、他人を使用せず個人で働き、その対償として報酬を得て生活している者である観点、自営業者の中でもより労働者に近い者である観点等が指摘。

- 上記の考え方も踏まえ、**「雇用類似の働き方」として保護の在り方を検討すべき対象者については、発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者**を中心として考えることが適当。

  その上で、**保護の内容ごとに、対象者の具体的な要件を検討**することが考えられる。

（2）保護の内容について

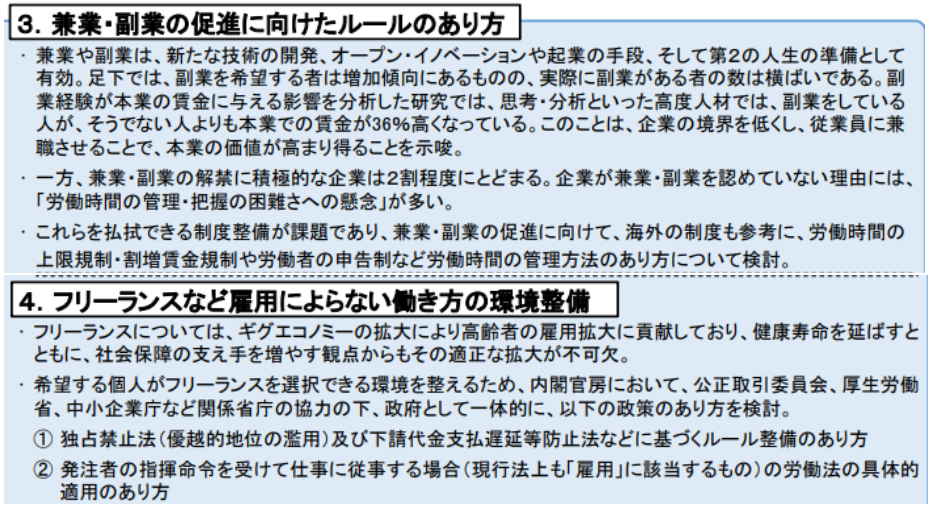
本検討会での議論を踏まえ、各検討課題について、３つに整理。

① 本検討会で特に優先的に取り組むべき課題	② 専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題	③ ①・②の検討状況や雇用類似の働き方の広がり等も踏まえつつ必要に応じ検討すべき課題
・ 契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等 ・ 報酬の支払確保、報酬額の適正化等 ・ 就業条件 ・ 紛争が生じた際の相談窓口等	・ 発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策 ・ 仕事が原因で負傷又は疾病にかかった場合等の支援（セーフティネット関係）	・ スキルアップ・キャリアアップ ・ 発注者との集団的な交渉 ・ セーフティネット関係 －仕事が打ち切られた場合の支援等、社会保障等、出産・育児・介護等との両立 ・ マッチング支援

（3）今後の検討について

これまでの本検討会での議論の内容を踏まえ、**優先すべき課題を中心に、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法も含め、スピード感を持って検討を行うことが適当**である。

出典：「「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」中間整理 概要」（令和元年6月厚生労働省）https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523663.pdf



3. 兼業・副業の促進に向けたルールのあり方

- 兼業や副業は、新たな技術の開発、オープン・イノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効。足下では、副業を希望する者は増加傾向にあるものの、実際に副業がある者の数は横ばいである。副業経験が本業の賃金に与える影響を分析した研究では、思考・分析といった高度人材では、副業をしている人が、そうでない人よりも本業での賃金が36%高くなっている。このことは、企業の境界を低くし、従業員に兼職させることで、本業の価値が高まり得ることを示唆。
- 一方、兼業・副業の解禁に積極的な企業は2割程度にとどまる。企業が兼業・副業を認めていない理由には、「労働時間の管理・把握の困難さへの懸念」が多い。
- これらを払拭できる制度整備が課題であり、兼業・副業の促進に向けて、海外の制度も参考に、労働時間の上限規制・割増賃金規制や労働者の申告制など労働時間の管理方法のあり方について検討。

4. フリーランスなど雇用によらない働き方の環境整備

- フリーランスについては、ギグエコノミーの拡大により高齢者の雇用拡大に貢献しており、健康寿命を延ばすとともに、社会保障の支え手を増やす観点からもその適正な拡大が不可欠。
- 希望する個人がフリーランスを選択できる環境を整えるため、内閣官房において、公正取引委員会、厚生労働省、中小企業庁など関係省庁の協力の下、政府として一体的に、以下の政策のあり方を検討。
  - ① 独占禁止法（優越的地位の濫用）及び下請代金支払遅延等防止法などに基づくルール整備のあり方
  - ② 発注者の指揮命令を受けて仕事に従事する場合（現行法上も「雇用」に該当するもの）の労働法の具体的適用のあり方

出典：「新たな成長戦略実行計画策定に向けた今後の進め方のたたき台」（令和2年2月未来投資会議）http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai35/siryou1.pdf

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

グラデーション化する働き方

フリーランスの環境整備がなされると同時に、会社員も副業解禁やテレワーク（リモートワーク）の推進、限定採用等によって、従来よりも柔軟な働き方ができるようになってきている。2020年初頭から拡大をみせた新型コロナウイルス感染症は、フリーランスの事業や収益に甚大な影響を与えたと同時に、フリーランスや会社員のテレワークを一気に推し進めた。**（関連調査：第6章）**こうした流れの中で、フリーランス（事業者）と会社員（労働者）はますます明確な差分を失い、グラデーション化していくと考えられる。

また、同一労働同一賃金の適用開始で企業にとって非正規雇用が活用しづらくなったことを受け、偽装フリーランス（偽装請負）が増えることも懸念される。持続化給付金の制度設計においては、「開業届を出していない」「契約書が無い」「事業所得で計上していない」フリーランスの存在が“事業者”の特定を難航させた。次なる有事に備えるために、事業者と労働者の線引きの明示的な整理、事業者の就労・所得実態を捕捉できる仕組みの構築、契約ルール整備、準従属労働者の保護の検討、偽装フリーランスの取締り強化などが求められている。

労働者 ⟷ 事業者

	正規雇用	非正規雇用			フリーランス＝個人事業主・法人経営者・すきまワーカー（開業届無）					
			フリーター		一部に、準従属労働者を含む					
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
	※テレワーク促進により、徐々に制約から解放									
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1（事務所）	複数（プラットフォーム利用）	不特定多数	不特定多数

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第２章
フリーランスの収入・満足度等の実態と属性別クロス

■ 調査背景

初めてフリーランスの実態を数値化し、会社員と比較したフリーランス白書2018。前年からの定点観測に加え、フリーランスと会社員の仕事に対するエンゲージメントの差異を見出したフリーランス白書2019。

この3年間で「フリーランス」という働き方の実態は徐々に明らかになり、認知は進んでいる。一方で、「フリーランス」の多様性の解明は、未だ発展途上である。

そこで、フリーランス白書2020では、過去調査と同じ設問の定点観測を行うとともに、属性別・回答別にクロス集計を行い、一口に「フリーランス」と括られる人々の中にも様々な差異や属性別の傾向があることを見出すことを目的とした。

■ 調査概要

調査期間：2019 年10月23日～11月24日

調査方法：インターネット調査（フリーランス協会のメルマガ、SNS を通じた呼びかけ）

有効回答数：601名 (内　フリーランス・パラレルキャリア活動者　568名)

調査主体：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



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

2018年、2019年に続き今回が3度目のフリーランスを対象とする実態調査となったが、**収入や平均勤務時間等の分布や、受注経路、ワークスタイルやマインドには大きな変化は見られなかった**。

フリーランスというと、ともすると「稼げない」「収入が不安定」といったネガティブなイメージを持たれがちだが、会社員のフルタイムに近い月間就業時間「140時間以上」の「フルタイムフリーランス」を見てみると今回の調査では年収（経費控除前の売上ベース。世帯年収ではなく個人年収）400万円～600万円未満が22.7%と最も多く、会社員と同等もしくはそれ以上に稼いでいるフリーランスが少なくないことがわかる。過去2年の調査でも「フルタイムフリーランス」に関しては会社員と遜色ない報酬を得ていることが確認されている。

今回は**フリーランスやパラレルキャリアを始めてからの期間をその人の「フリパラ歴」として定義**し、各種クロス集計分析（P69～）を行った点が特徴的である。

就業時間に関していえば、月間140時間以上200時間未満の「フルタイムフリーランス」が回答者全体の3割以上を占めた一方で、「フリパラ歴6カ月未満」のグループでは就業時間20時間未満の「すき間ワーカー」が15.7%を占め、初心者にとっては短時間で就労可能な業務が「フリパラライフ」の最初の一歩を踏み出すきっかけになっていることがわかる。今後、副業・兼業の広がりとともに、短時間でも遂行可能な業務の切り出しや人材とのマッチングがポイントになってきそうだ。

注目したいのは**「フリパラ歴」が長くなるほど、取引社数が多く、報酬も高くなっていく**点だ。フリパラ歴10年以上のグループでは実に35%以上が取引社数を「10社以上」と回答。年収を「400万円以上～600万円未満」とする人が3割以上を占め、「年収1000万円以上」と回答した人も１割以上に達している。**フリパラとして活動することによる実績や人的資源が、多様なクライアントとの取引を可能にし、その結果として比較的高い報酬の獲得にも結び付いている**と考えられる。

フリーランスとしての「達成感／充実感」および「スキル／知識／経験の向上」「社会的地位」に関してもフリパラ歴が長くなるほど満足度が高まっている。

今の働き方に対する満足度が高いグループでは、総じてフリーランスになった理由がポジティブな項目（「自分の裁量で仕事をするため」等）である率が高い。**自発的にフリーランスを選んだかどうかが、その後の満足度に影響を与えている**と推測される。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

- 月の平均勤務時間が140時間以上と**フルタイムで働いているのは50.3%**で、**年収400万円以上が54.6%**であったが、例年と同様、勤務時間や収入には大きなバラツキがある。取引者数も人それぞれだが、1～2社に限られている人が26.1%を占める。
- 直近1年間で**最も収入が得られる仕事の受注経路は、「人脈」と「過去・現在の取引先」が全体の75.1%**を占める。
- **今の働き方（フリーランス）を選んだ理由**でもっとも多かった回答は、「自分の裁量で仕事をするため」で56.0%。ついで「働く時間/場所を自由にするため」が50.2%、「より自分の能力/資格を生かすため」が43.3%となっており、これも例年同様、**ポジティブな理由でフリーランスという働き方を選択している回答者が多い。**（回答形式は複数回答）
- 会社員経験のあるフリーランスは、会社員時代と比較して、**「働く時間」と「ストレス」は減った人が多く、「満足度」「スキル／経験」「自由時間」「自己投資」「生産性」「人脈」は増えた人が多い。「収入」は増えた人が半数程度**である。
- **今の働き方に対する全般の満足度は83.6%。**詳細項目の中で満足度が高いのは多い順に「就業環境（働く時間/場所など）」83.7%、「達成感/充実感」82.9%、「仕事上の人間関係」81.3%。もっとも満足度が低いのは「社会的地位」で37.3%。
- **フリーランスの働き方の課題**は回答者が多い順に、「収入がなかなか安定しない」が55.1%、「経理などの庶務・バックオフィス作業が煩雑」が36.3%、「社会的信用を得るのが難しい」が32.2%であった。主な解決策は書籍やセミナーであった。
- **将来のキャリアやスキルの向上のために自己投資している回答者は66.2%。**具体的な実行内容でもっとも多かったのは「書籍を購入している」で79.0%、ついで「仕事を受ける際に自分への投資にあたるものを優先している」が50.3%と続く。
- 顧客獲得のために**営業・マーケティング活動をしている回答者は27.1%。**具体的に実行している内容でもっとも多かったのは、「SNSで自身の活動について発信をしている」で70.1%、ついで「勉強会や交流会などの集まりに積極的に参加している」が52.6%。一方、ほとんど／全く行っていない人が49.1%を占め、受注経路の設問と総合して、知人紹介や既存顧客のリピート、問合せなどPULL型で仕事を獲得しているフリーランスが大半を占めることが伺える。
- **フリパラ歴「10年以上」の35.3%が取引社数を「10社以上」と回答。**フリパラとして活動することによる実績や人的資源が、多様なクライアントとの取引を可能にしている。
- クロス集計では、**フリパラ歴（フリーランス・パラレルキャリアとしての活動期間）や、取引先社数、今の働き方を始めた理**

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

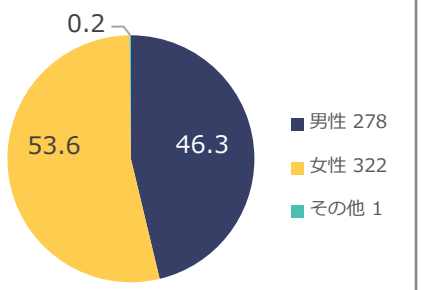
第 1 部
単純集計

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

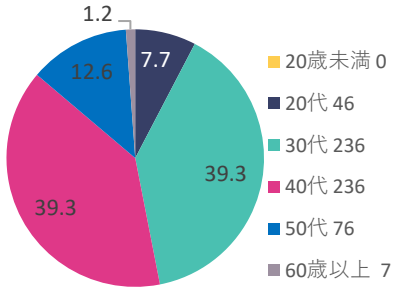
■ 【フリーランス】回答者属性

（n=568）（単位：%）

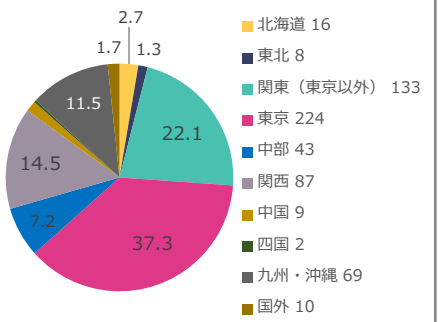
性別



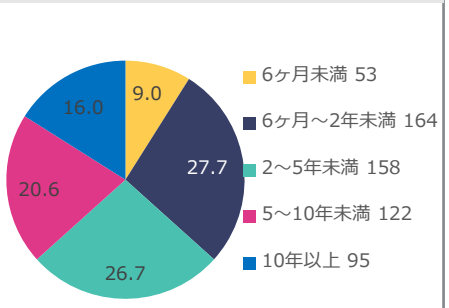
年齢



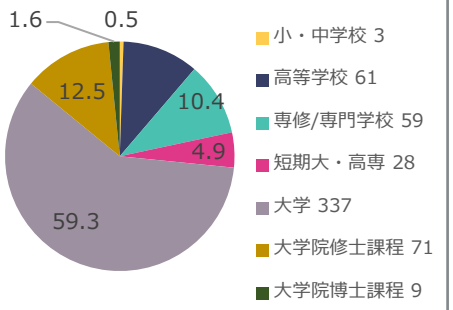
地域分配



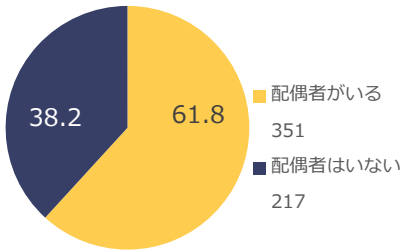
開業後の期間



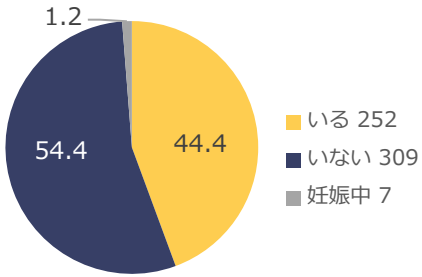
最終学歴



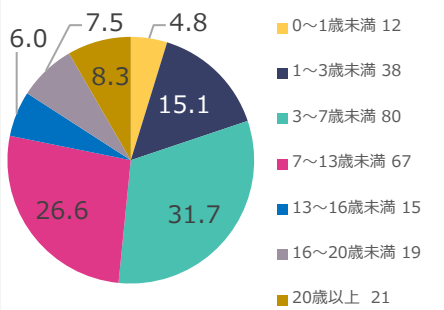
配偶者の有無



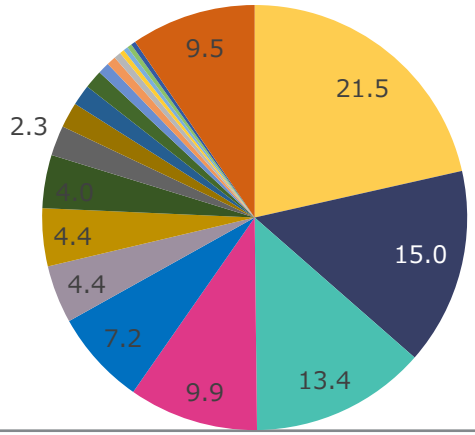
子供の有無



子供の年齢



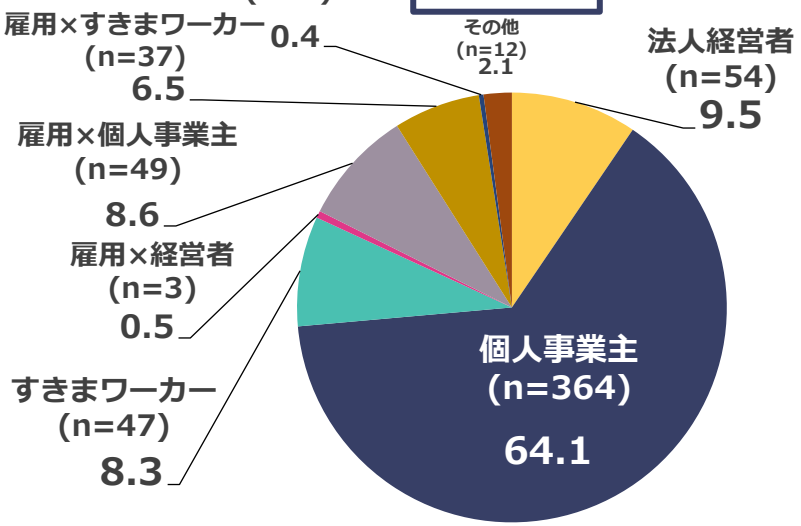
主な収入源となっている職種



- クリエイティブ・Web・フォト系 122
- エンジニア・技術開発系 85
- 出版・メディア系 76
- コンサルティング系 56
- 企画系（マーケティング・広報など） 41
- 映像制作系 25
- 事務・バックオフィス系 25
- 通訳翻訳系 23
- 人材系 13
- 教育系 11
- 営業・販売・小売系 9
- ライフサポート系 8
- 芸術系 5
- 士業系 4
- 医療福祉系 3
- 美容ファッション系 2
- スポーツ・健康系 2
- 飲食系 2
- 金融保険系 2
- その他 54

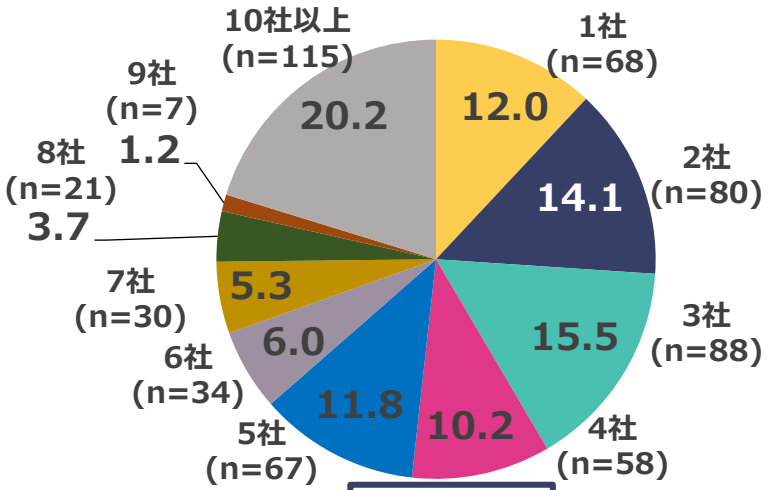
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

職業形態

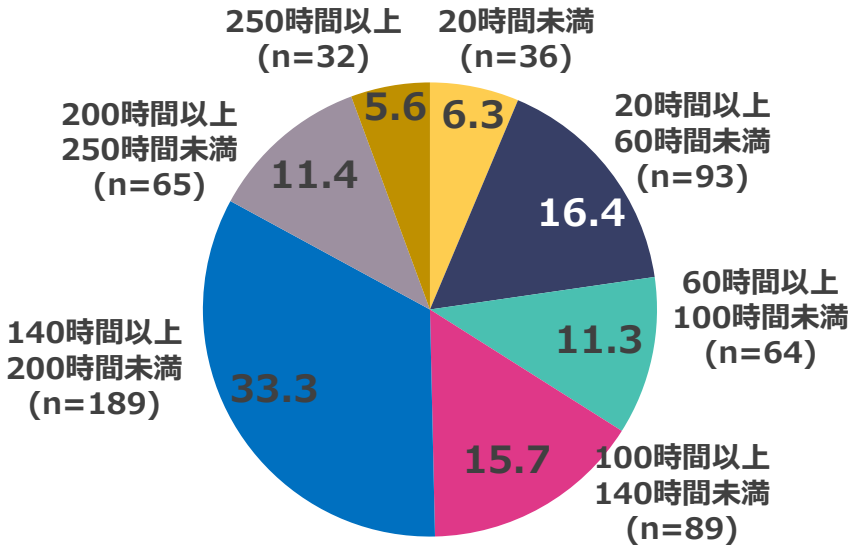


取引社数

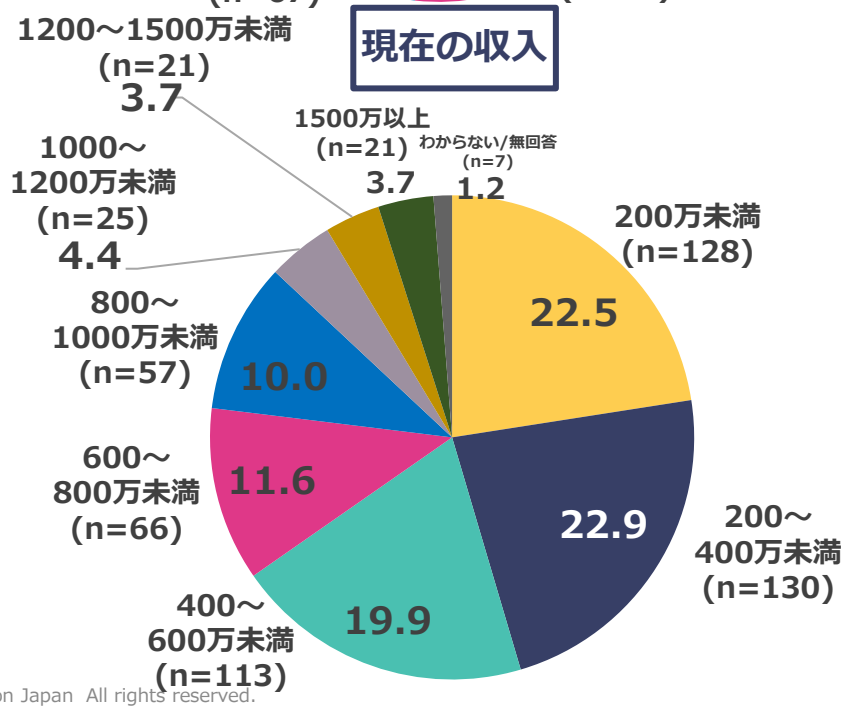
(n=568)(単位：%)



平均勤務時間



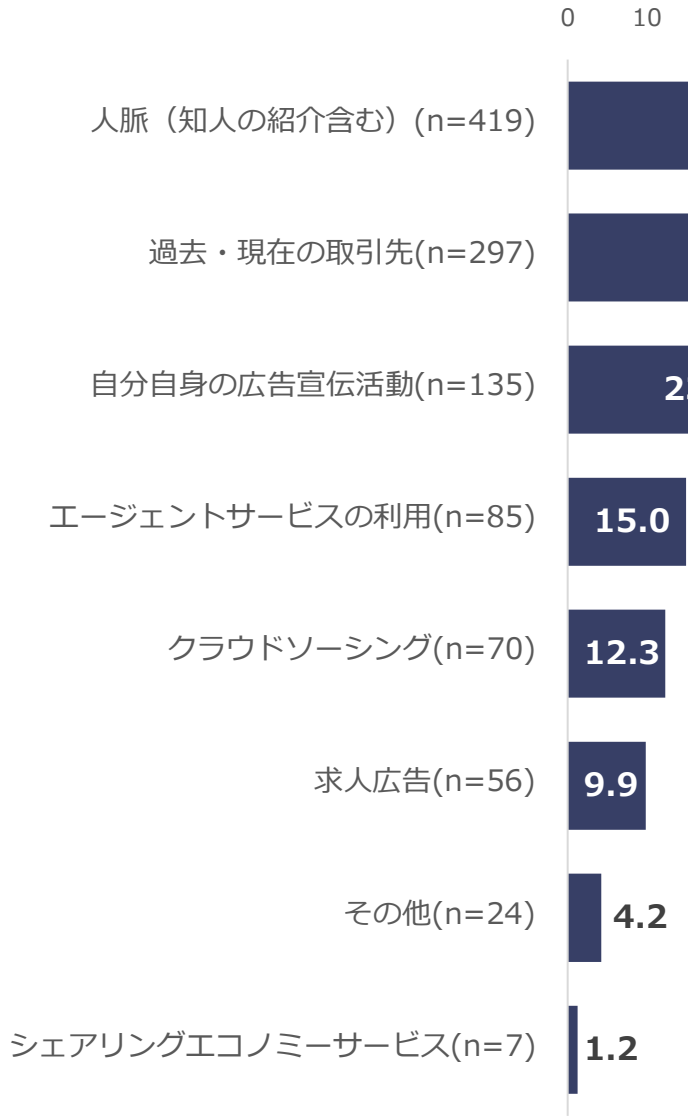
現在の収入



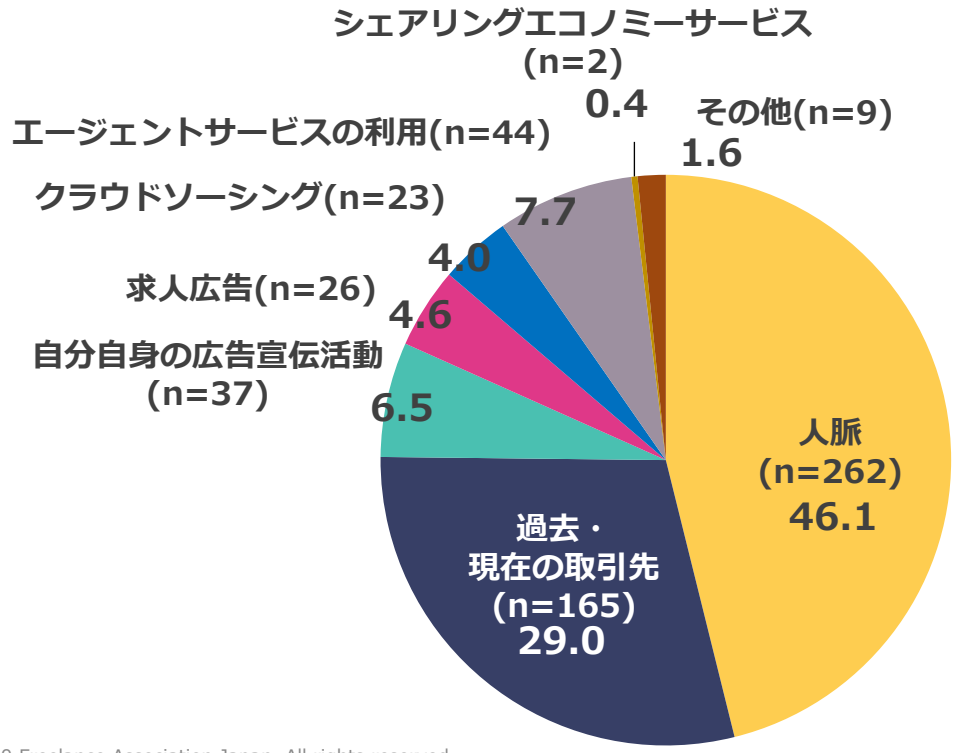
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.仕事はどのようなところから見つけますか。
直近1年間で仕事獲得に繋がったことのある選択肢をすべてお選びください。(MA/n=568)

(単位：%)



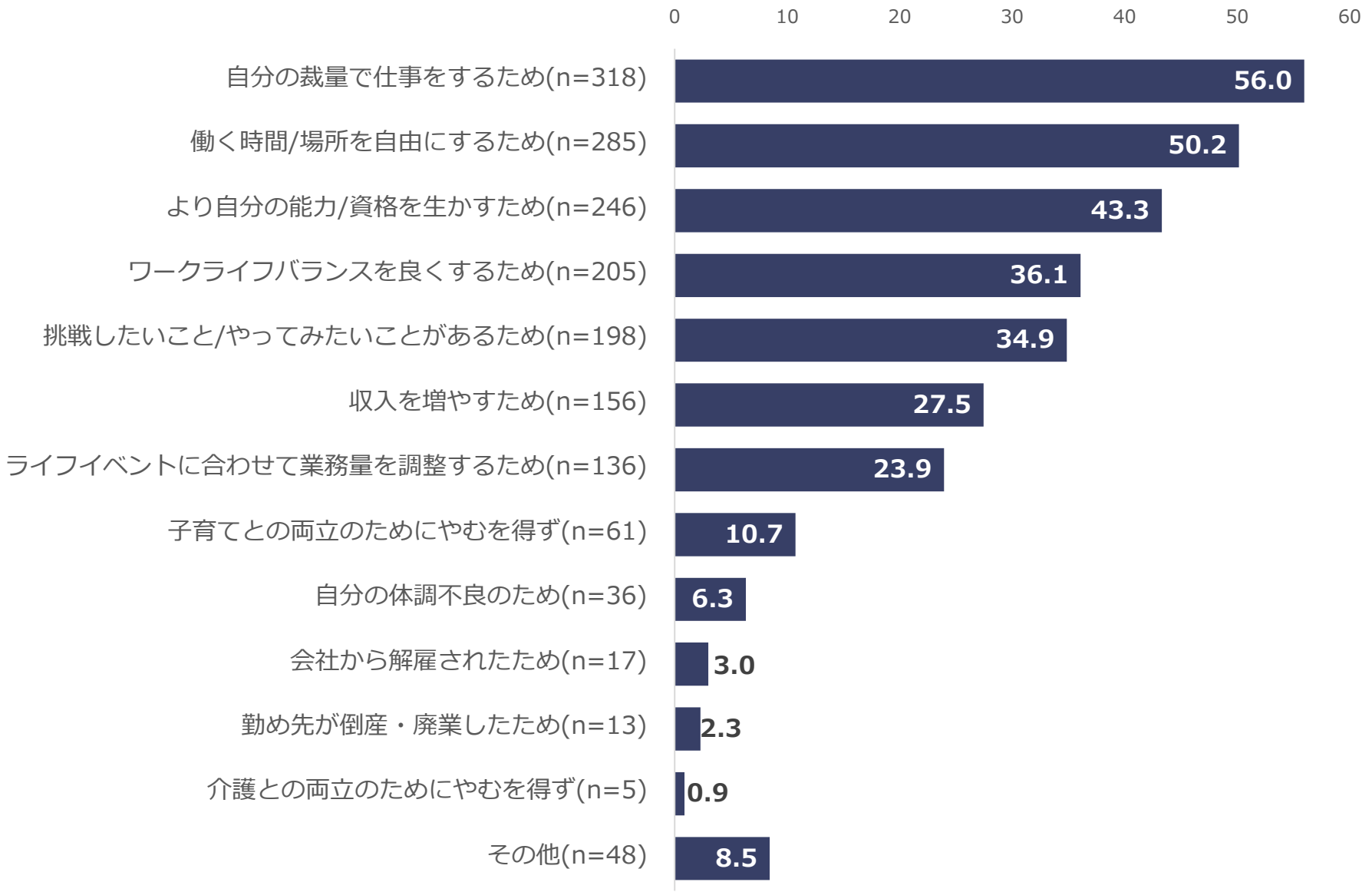
Q.その中で、最も収入が得られる仕事は
どのようなところから見つけたものですか。(SA/n=568)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.今の働き方を始めた理由をお知らせください。（SA/n=568）

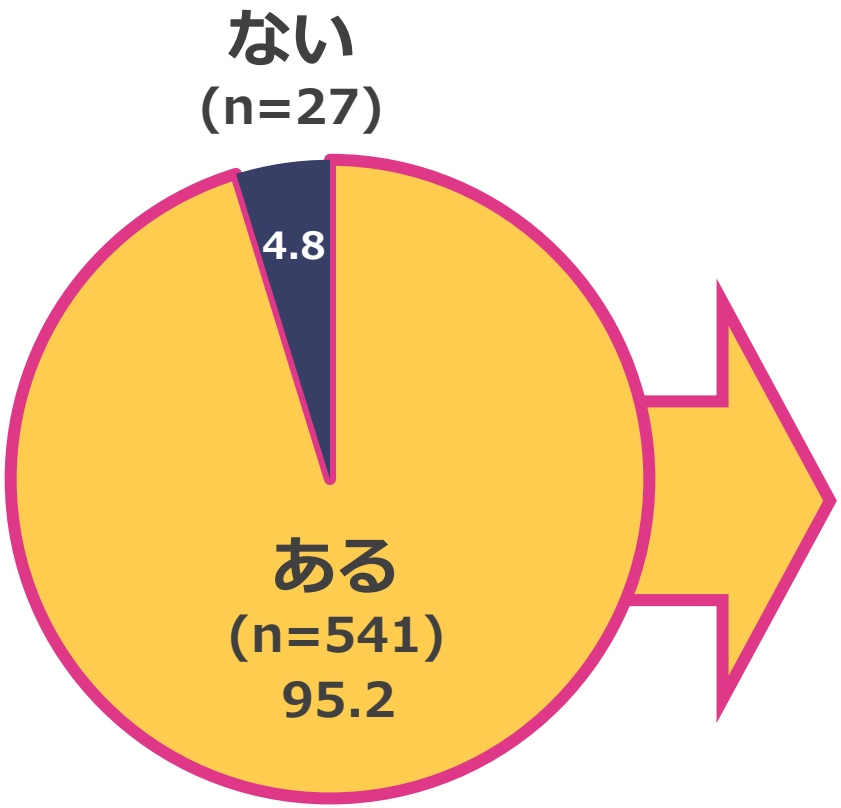
（単位：%）



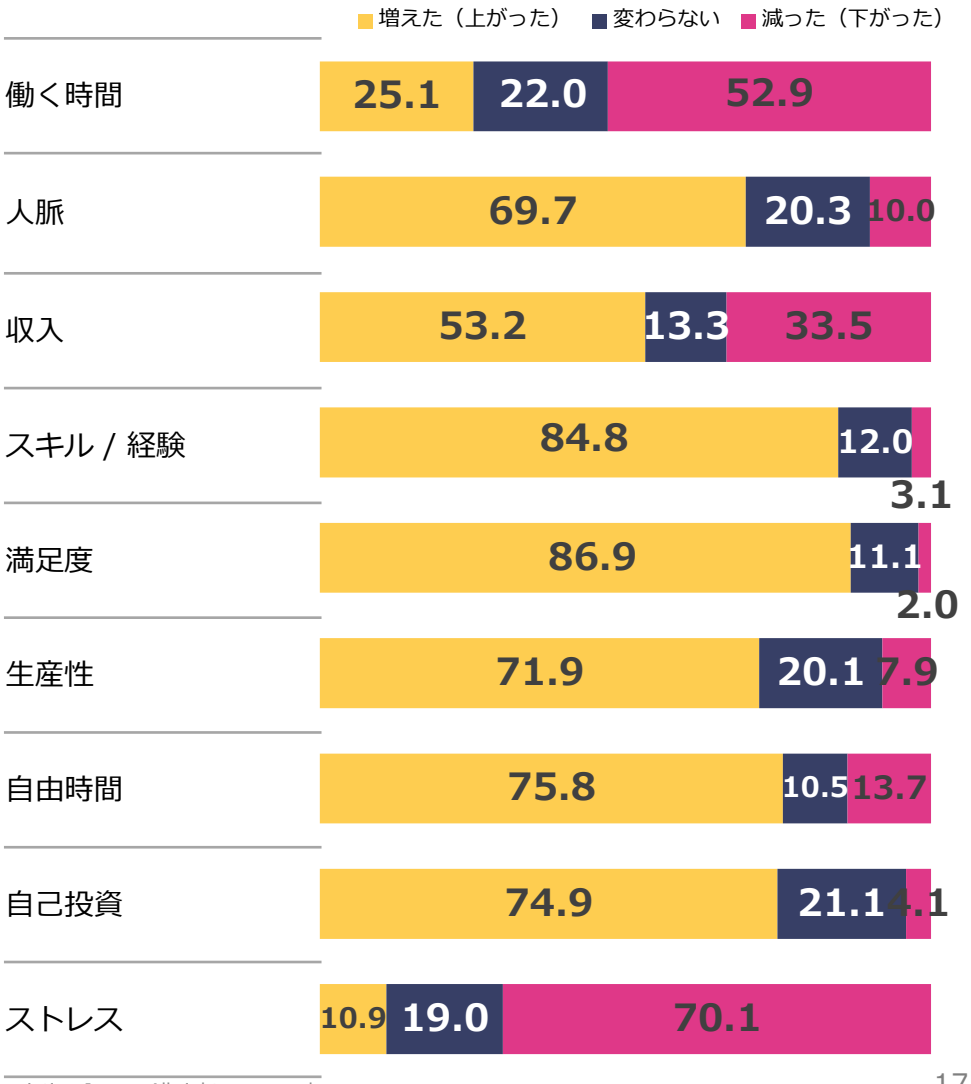
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.過去に一つの会社に所属していたことはありますか。 (SA/n=568)

(単位：%)



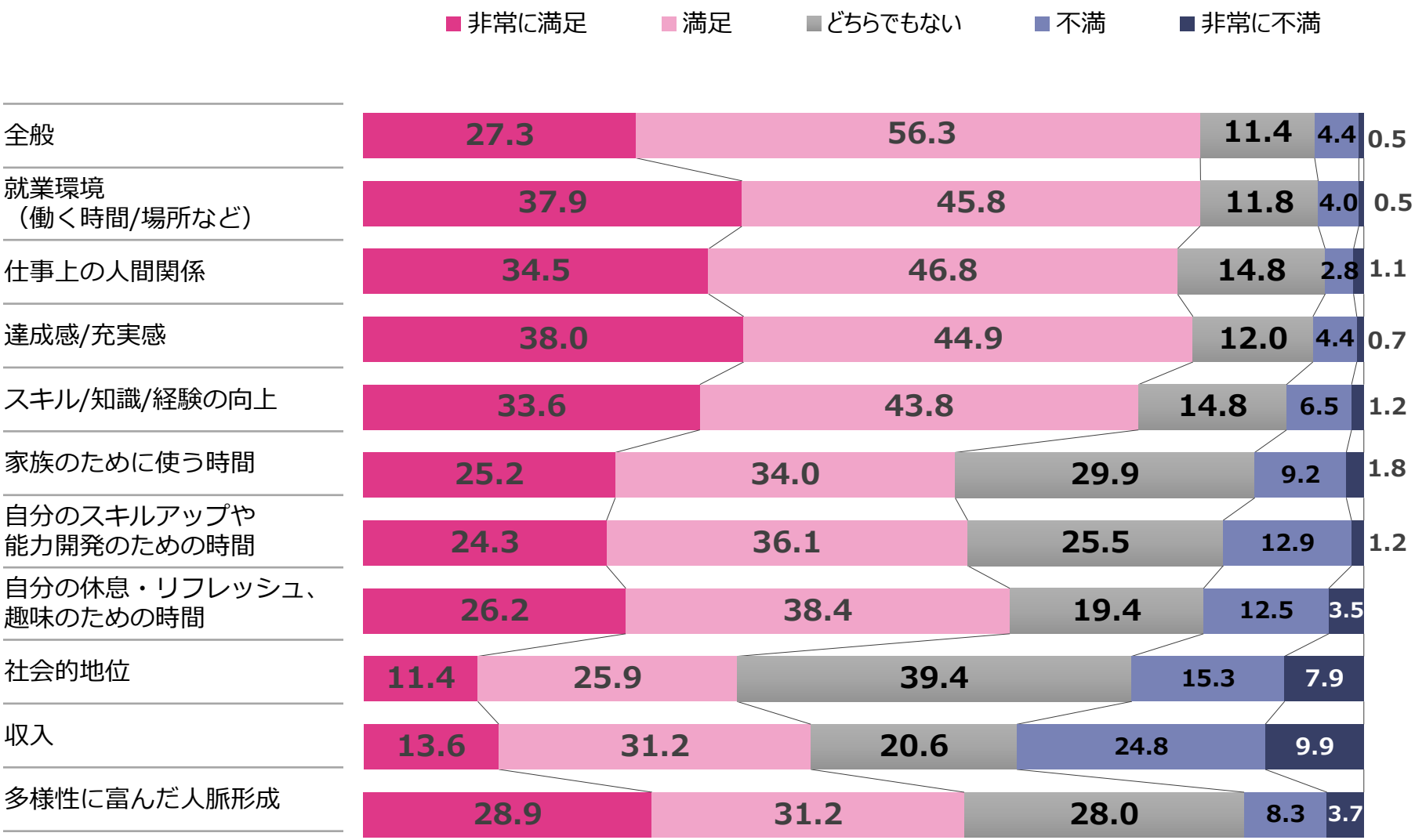
Q.「1つの会社に所属していたことがある」と回答された方
会社員時代に比べて、増えた（上がった）/減った（下がった）ものを
それぞれお答えください。(SA/n= 541)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

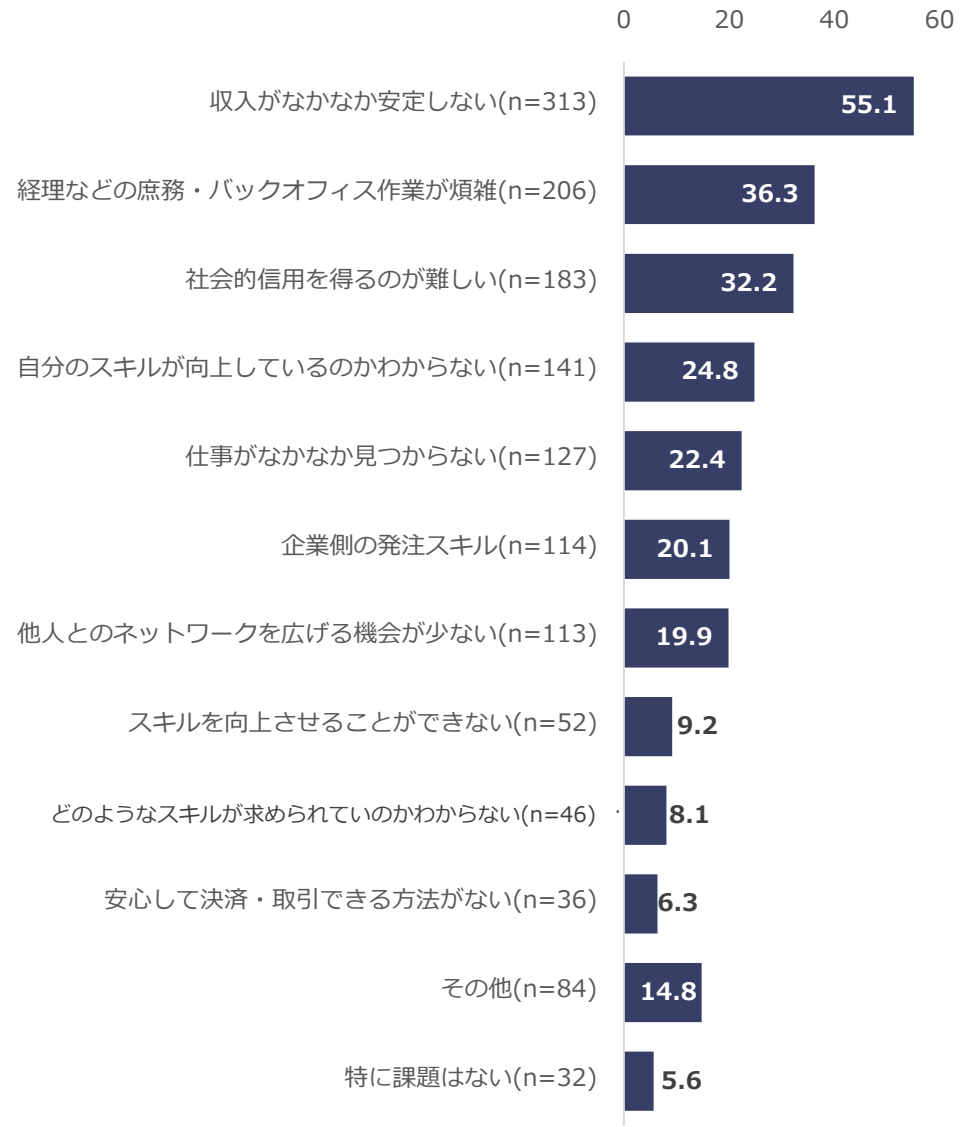
Q.今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。それぞれお答えください。 (SA/n=568)

(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

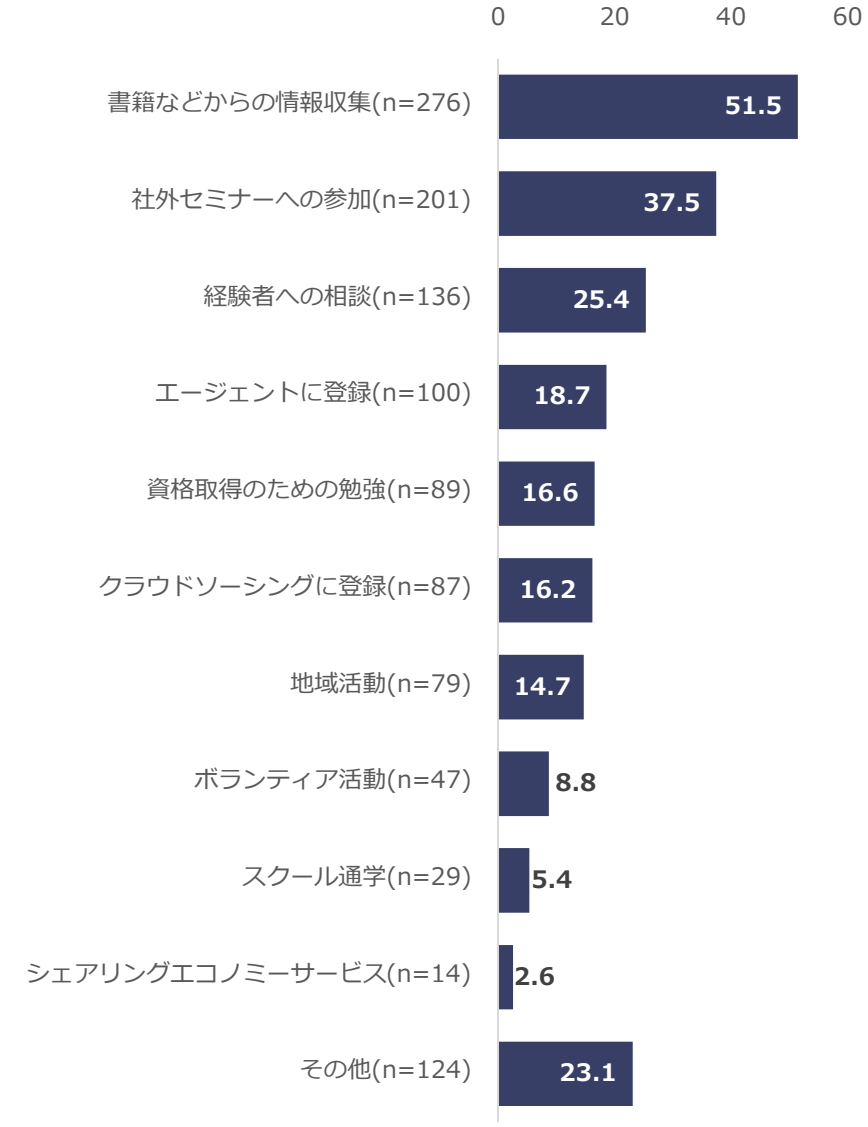
Q.あなたが今の働き方（フリーランス）を続けていくうえで、課題になっているものをお答えください。(MA/n=568)



Q.その課題を解決するために実践していることはありますか。(MA/n=536)

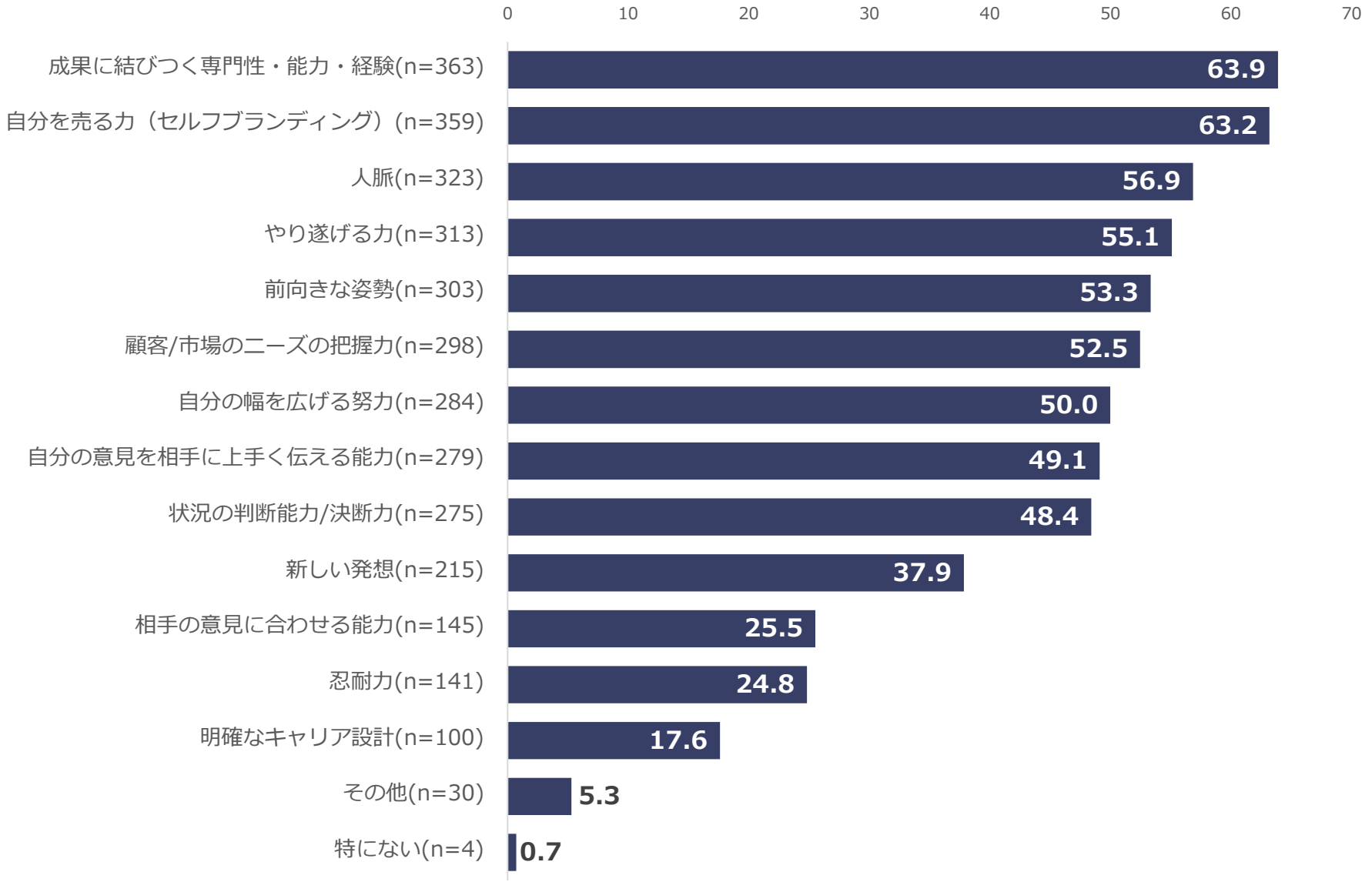
※Q24で「課題はない」以外を選択した方が回答

(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

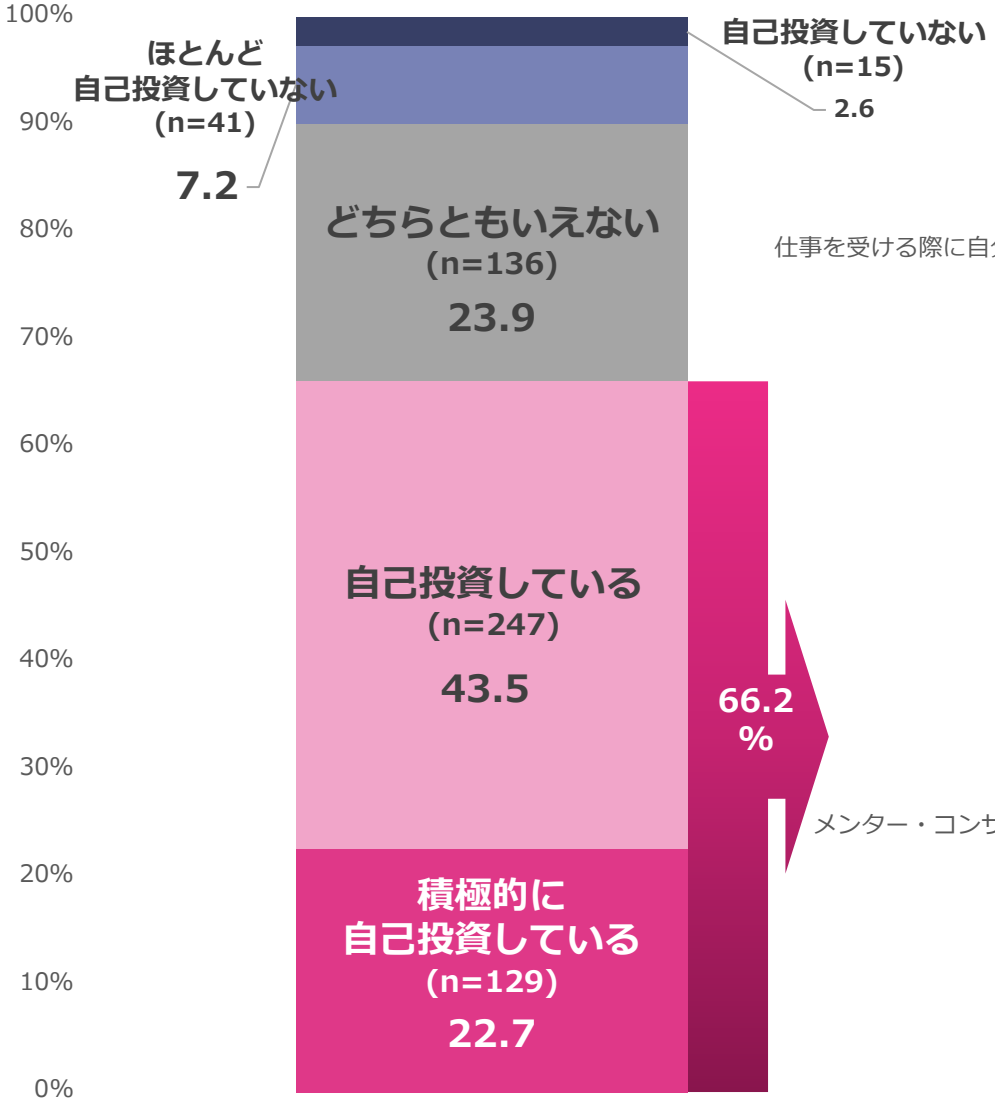
Q.現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うものをお知らせください。 (MA/n=568) (単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

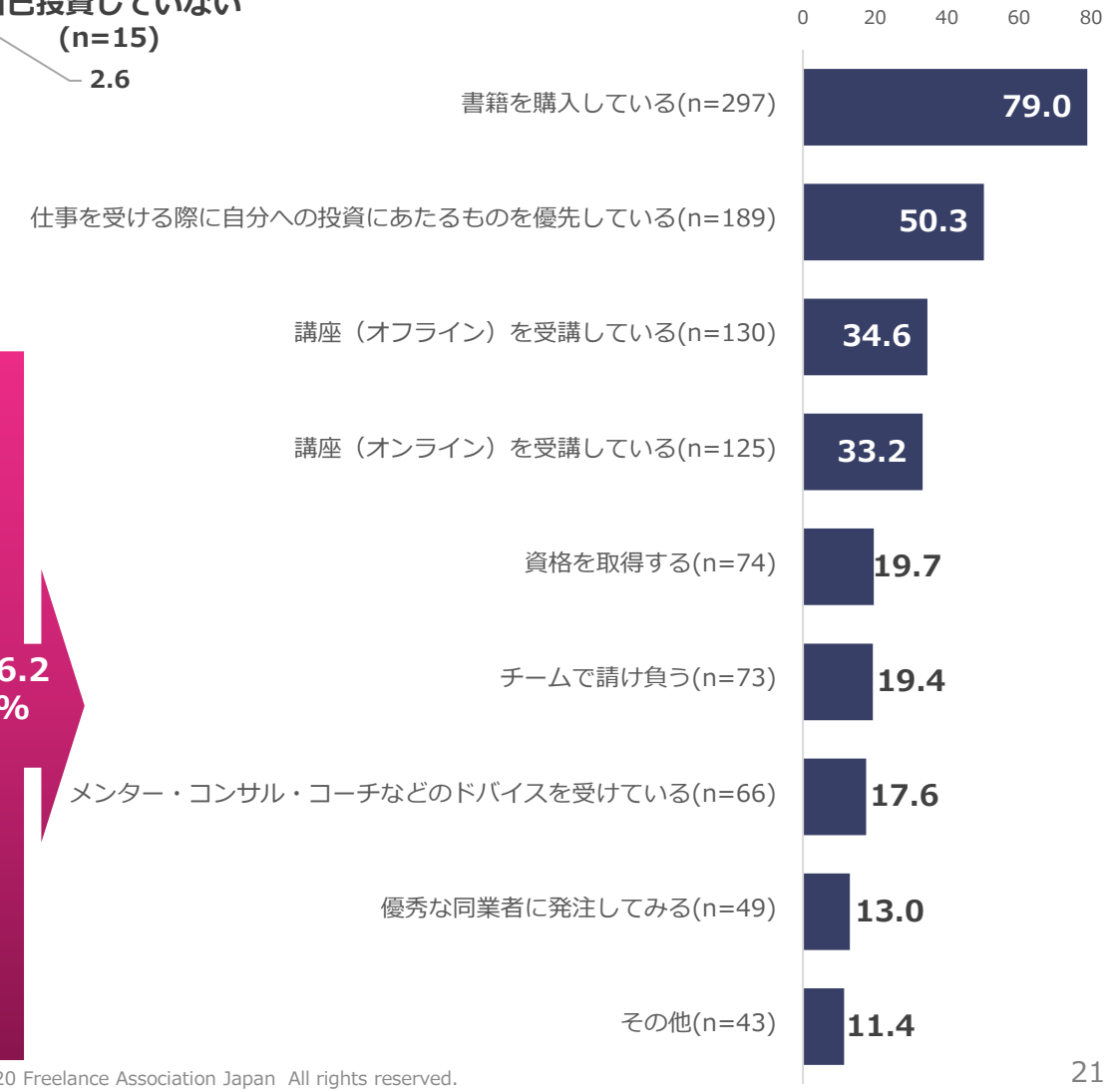
(単位：%)

Q.ご自身の将来のキャリアアップ・スキルアップへ向けて何らかの自己投資をしていますか。5段階で評価した時、あてはまる数字をお選びください。 (SA/n=568)



Q.ご自身の将来のキャリアアップ・スキルアップのために実行している選択肢すべてお答えください。(MA/n=376)

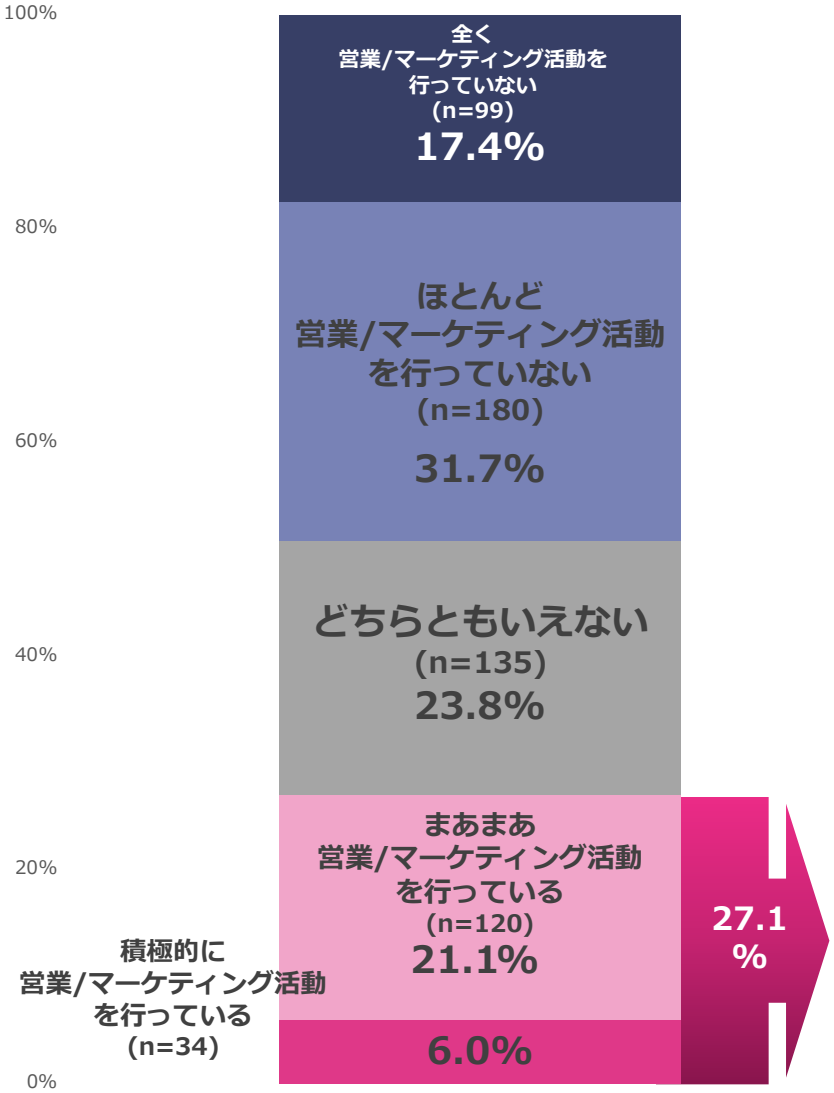
※Q27で「積極的に自己投資している」「自己投資している」を選択した方が回答



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

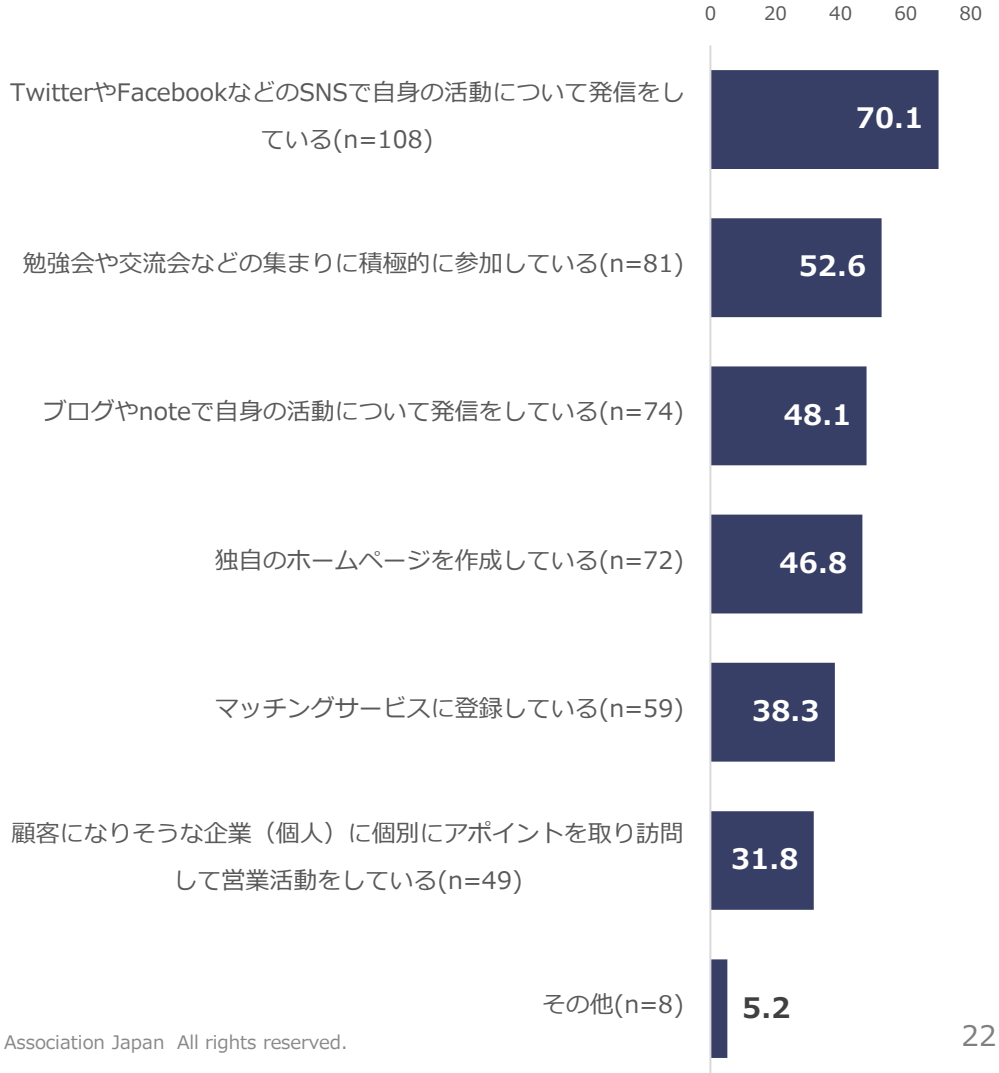
(単位：%)

Q.新たな顧客獲得のための何らかの営業・マーケティング活動をしていますか。5段階で評価した時、あてはまる数字をお選びください。(SA/n=568)



Q.新たな顧客獲得のための何らかの営業・マーケティング活動のために実行している選択肢をすべてお答えください。(MA/n=154)

※Q29で「積極的に営業/マーケティング活動を行っている」「まあまあ営業/マーケティング活動を行っている」を選択した方が回答



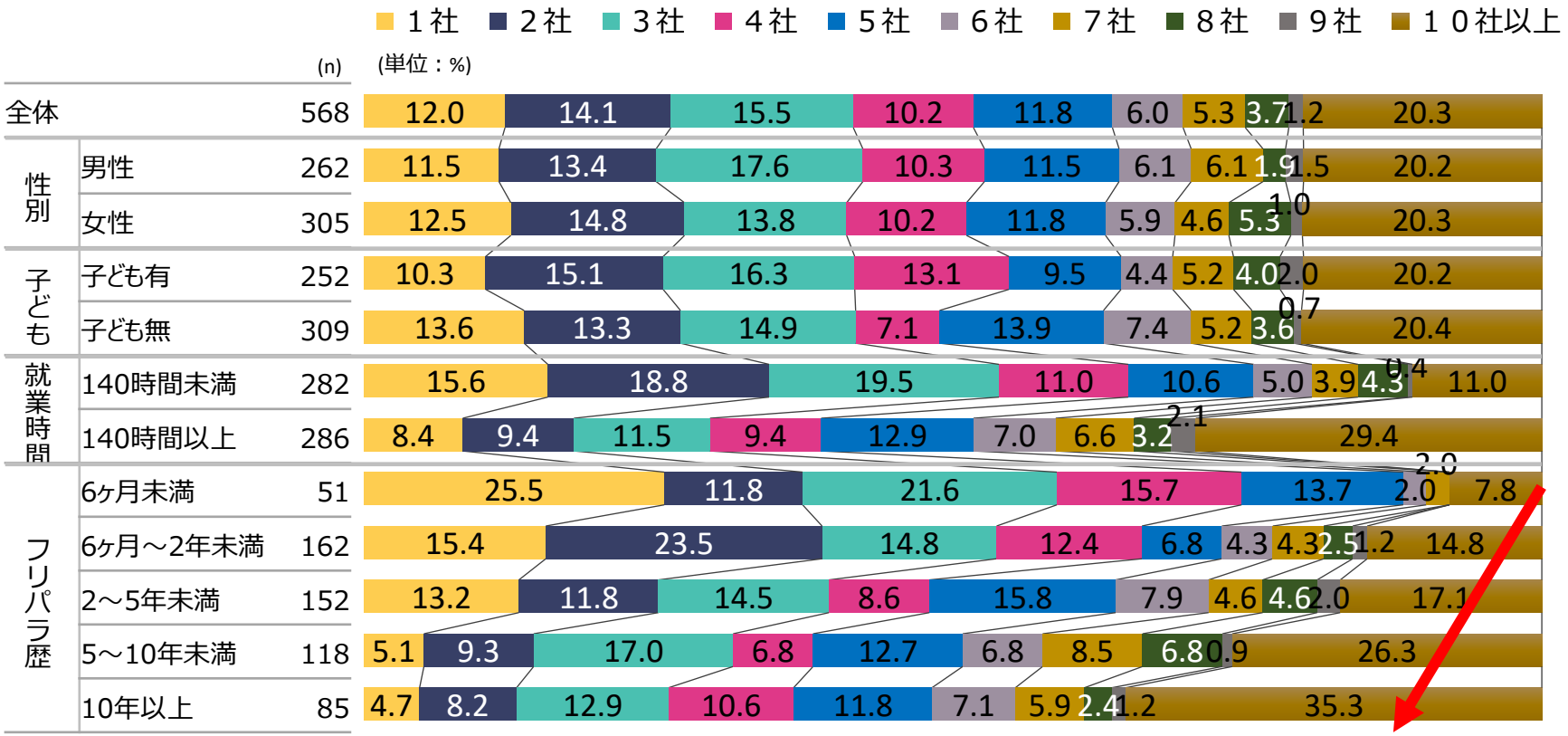
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第 2 部
クロス集計

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第2部クロス集計パートでは属性や年収・満足度などと各設問とのクロス集計を試みた。その結果、見えてきた傾向が以下である。

属性：性別／子供の有無／就業時間／フリパラ歴
Q.直近1年での取引社数を教えてください。（プロボノ活動など報酬を得てないものは含まず）



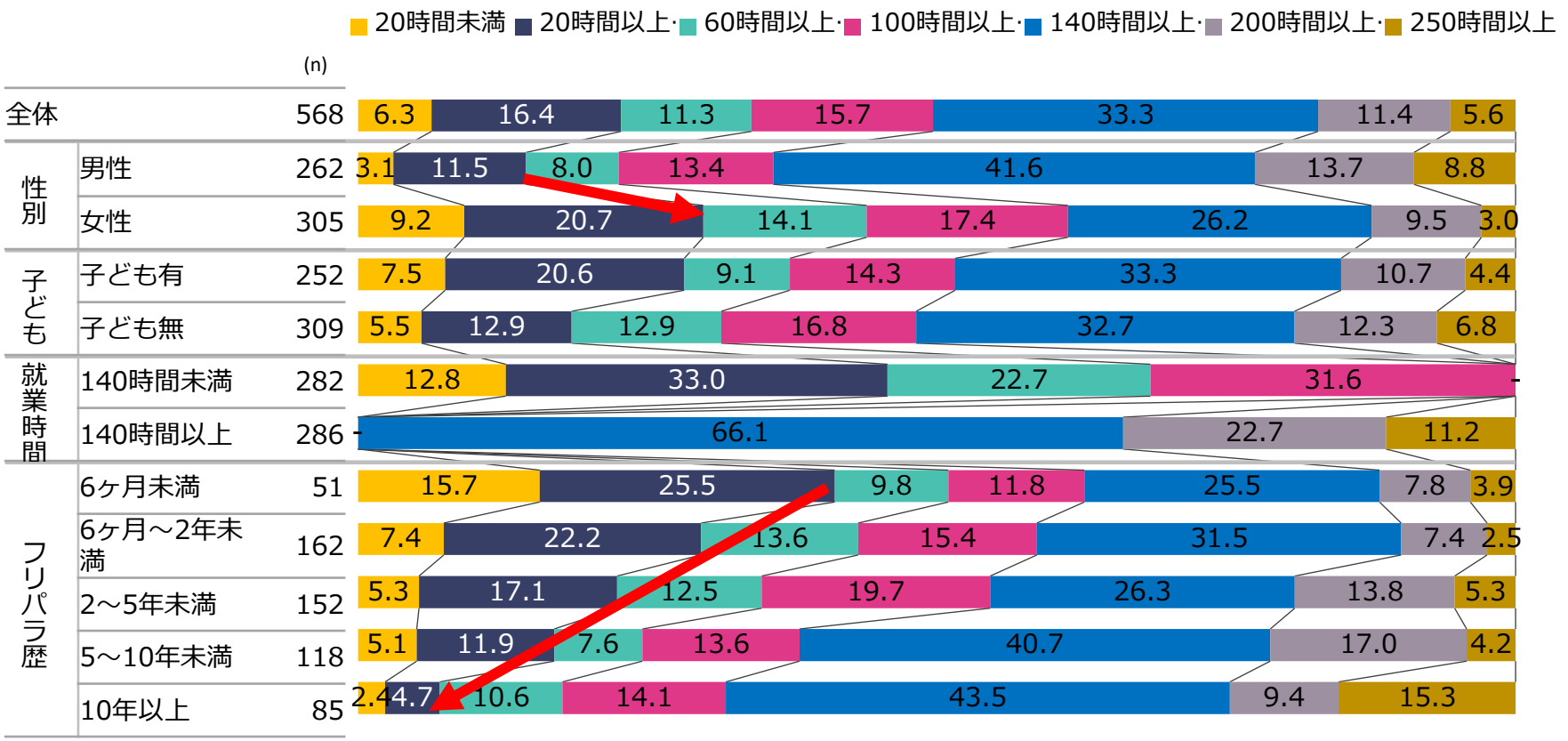
各種属性と取引社数とのグラフが上記である。
目を引くのがフリパラ歴（注1）が長くなればなるほど取引社数10社以上という多数のクライアントを抱える比率が高くなることである。フリパラ歴10年以上のグループでは実に35%以上が取引社数を「10社以上」と回答している。フリパラとして活動することによる実績や人的資源が、多様なクライアントとの取引を可能にしている実態が見てとれる。

（注１）フリーランスまたはパラレルワーカーとしての活動履歴をここでは「フリパラ歴」と呼ぶ。フリパラ歴には、法人経営者、個人事業主（開業届提出済）、すきまワーカー（開業届未提出）として活動している方、もしくは特定企業・組織から雇用されていてかつ法人経営者や個人事業主、すきまワーカーとしても副業している方、ないしは平行して他の企業・組織からも雇用されている方を含む。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

属性：性別／子供の有無／就業時間／フリパラ歴
Q.月の平均勤務時間をお答えください。

(単位：%)

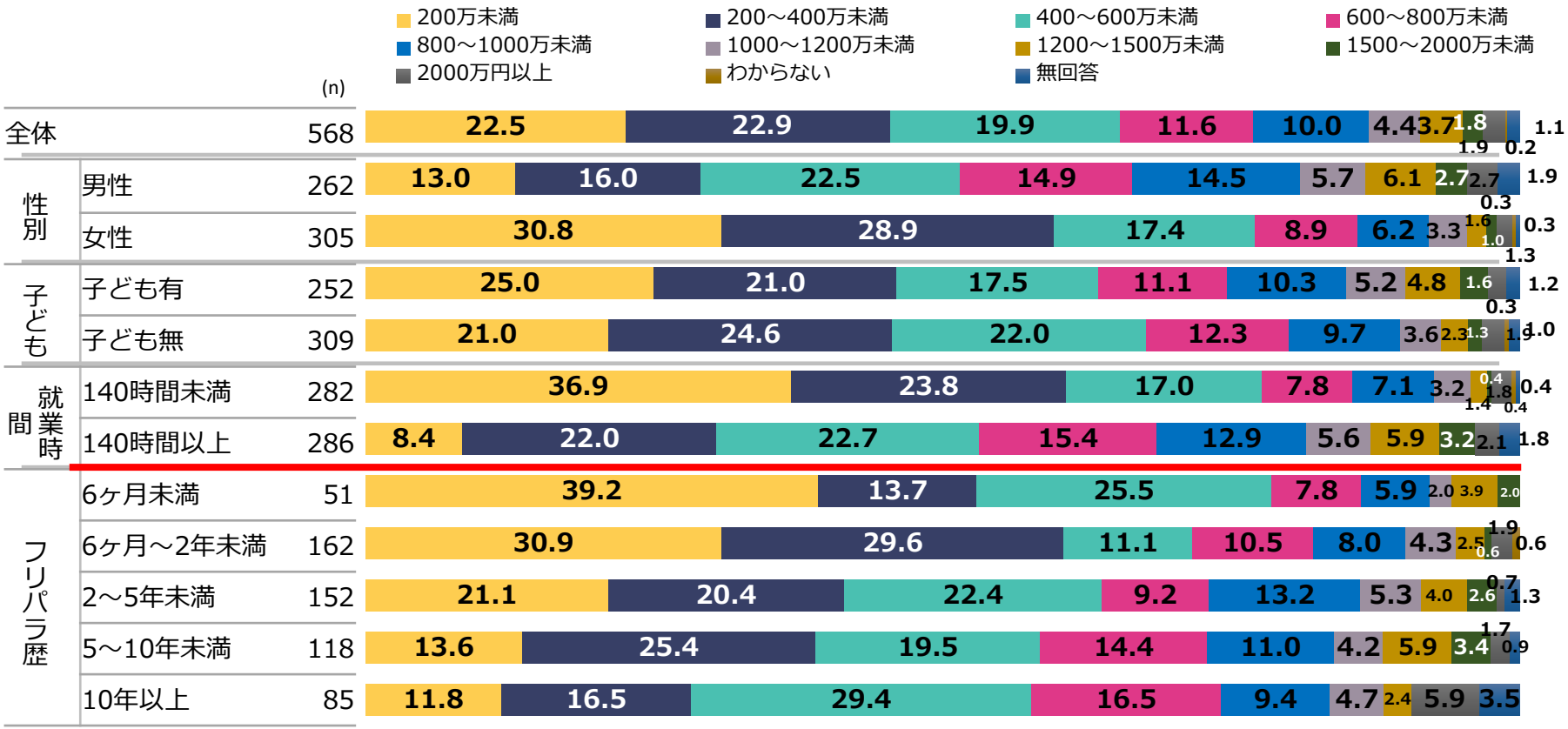


上記は各種属性と就業時間とのグラフである。
女性は男性に比べて育児やワークライフバランスを理由にフリーランスに転向した比率が高く、そのため、就業時間が「20時間未満」や「20時間以上60時間未満」などの比較的短時間の就業傾向がある。また、フリパラ歴では「6カ月未満」のうち15.7%が就業時間「20時間未満」であり、こうしたいわゆる「すき間ワーカー」としての働き方がフリパラ初心者にとっては一歩を踏み出すきっかけになっていると言える。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

属性：性別／子供の有無／就業時間／フリパラ歴
Q.現在の収入をお知らせください。※世帯収入ではなく、個人の収入を回答ください。収入は経費控除前の売り上げで回答ください。

(単位：%)



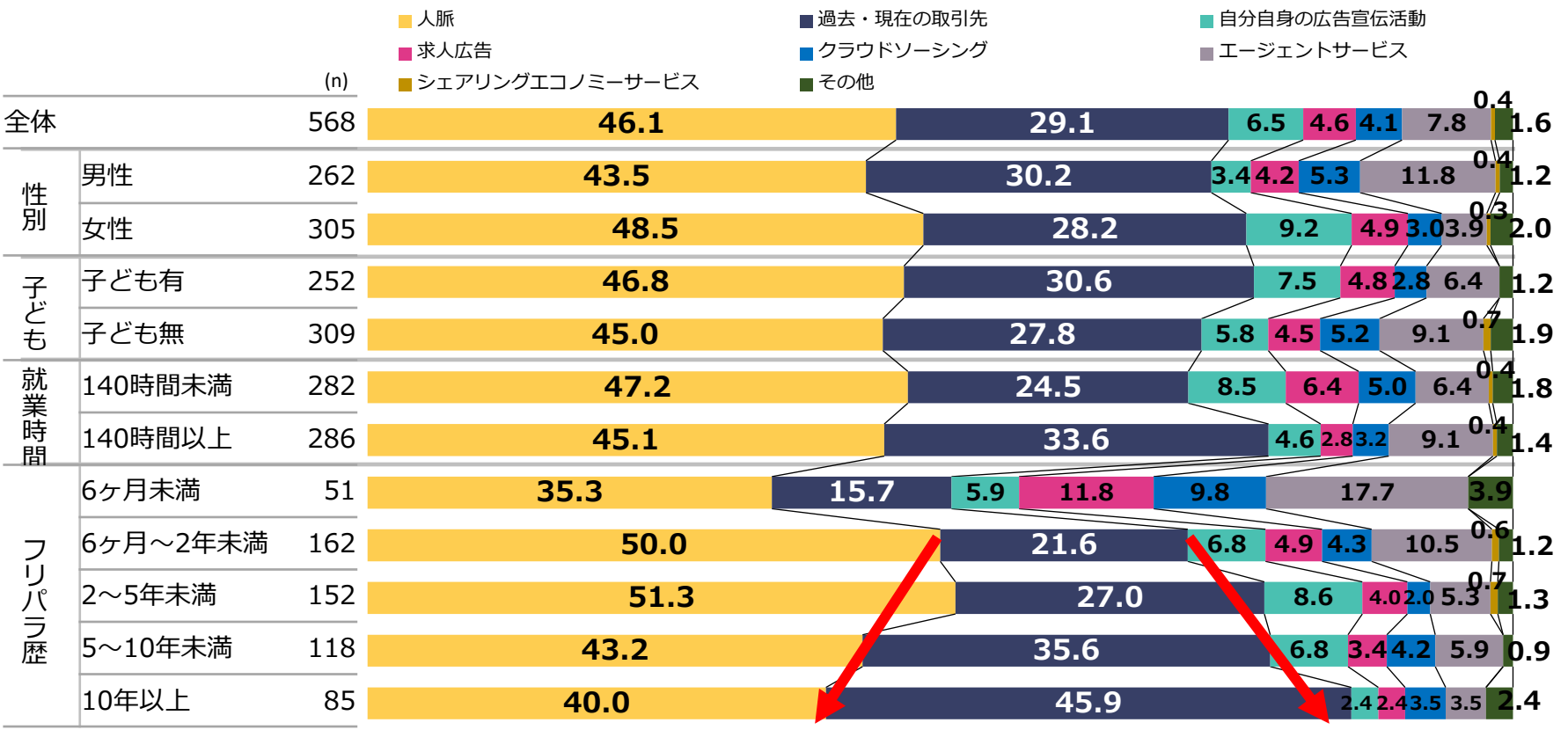
続いて各種属性と年収とのグラフである。
フリーランスというと、ともすると「稼げない」といったイメージを持たれることもあるが、一般的な会社員のフルタイムに近い月間就業時間「140時間以上」で比較をすると、年収400万円～600万円未満が22.7%と最も多く会社員と同等もしくはそれ以上に稼いでいるフリーランスが少なくないことがわかる。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■ 属性 × 最も収入が得られる受注経路

属性：性別／子供の有無／就業時間／フリパラ歴
Q.その中で、最も収入が得られる仕事はどのようなところから見つけたものですか。

(単位：%)

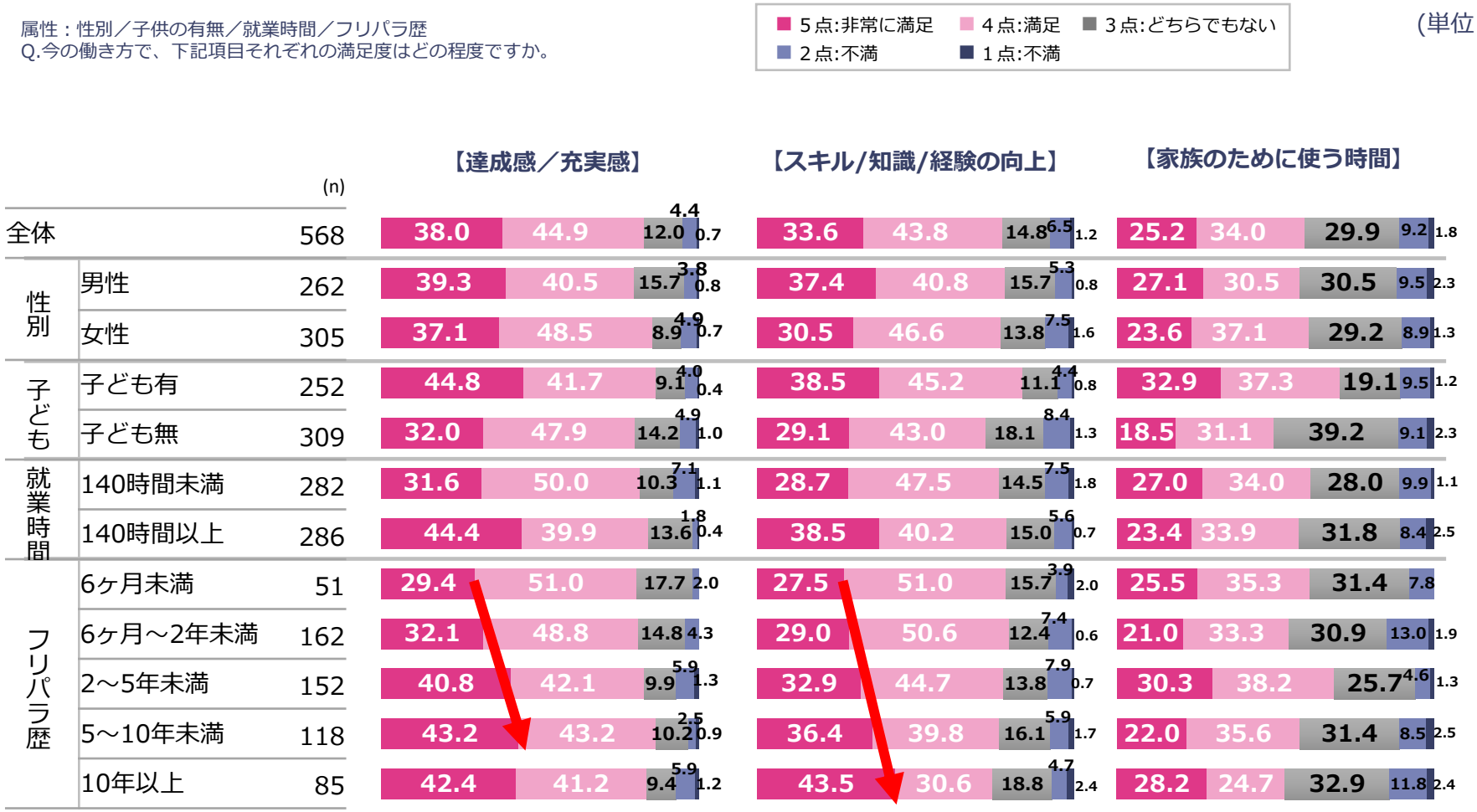


各種属性と「最も収入が得られる受注経路」との関係がわかるグラフだ。
フリパラ歴が長くなるほど、「過去・現在の取引先」の割合が高まっている。フリパラとして活動していることで得られる人的資産が収入獲得にもプラスに働いていることがわかる。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

属性：性別／子供の有無／就業時間／フリパラ歴
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。

(単位：%)



		(n)	【達成感／充実感】					【スキル/知識/経験の向上】					【家族のために使う時間】				
全体		568	38.0	44.9	12.0	4.4	0.7	33.6	43.8	14.8	6.5	1.2	25.2	34.0	29.9	9.2	1.8
性別	男性	262	39.3	40.5	15.7	3.8	0.8	37.4	40.8	15.7	5.3	0.8	27.1	30.5	30.5	9.5	2.3
	女性	305	37.1	48.5	8.9	4.9	0.7	30.5	46.6	13.8	7.5	1.6	23.6	37.1	29.2	8.9	1.3
子ども	子ども有	252	44.8	41.7	9.1	4.0	0.4	38.5	45.2	11.1	4.4	0.8	32.9	37.3	19.1	9.5	1.2
	子ども無	309	32.0	47.9	14.2	4.9	1.0	29.1	43.0	18.1	8.4	1.3	18.5	31.1	39.2	9.1	2.3
就業時間	140時間未満	282	31.6	50.0	10.3	7.1	1.1	28.7	47.5	14.5	7.5	1.8	27.0	34.0	28.0	9.9	1.1
	140時間以上	286	44.4	39.9	13.6	1.8	0.4	38.5	40.2	15.0	5.6	0.7	23.4	33.9	31.8	8.4	2.5
フリパラ歴	6ヶ月未満	51	29.4	51.0	17.7		2.0	27.5	51.0	15.7	3.9	2.0	25.5	35.3	31.4	7.8	
	6ヶ月～2年未満	162	32.1	48.8	14.8	4.3		29.0	50.6	12.4	7.4	0.6	21.0	33.3	30.9	13.0	1.9
	2～5年未満	152	40.8	42.1	9.9	5.9	1.3	32.9	44.7	13.8	7.9	0.7	30.3	38.2	25.7	4.6	1.3
	5～10年未満	118	43.2	43.2	10.2	2.5	0.9	36.4	39.8	16.1	5.9	1.7	22.0	35.6	31.4	8.5	2.5
	10年以上	85	42.4	41.2	9.4	5.9	1.2	43.5	30.6	18.8	4.7	2.4	28.2	24.7	32.9	11.8	2.4

各種属性と特定の設問項目における満足度を表したグラフだ。
「達成感／充実感」および「スキル／知識／経験の向上」に関してはフリパラ歴が長くなるほど満足度が高まっていく。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

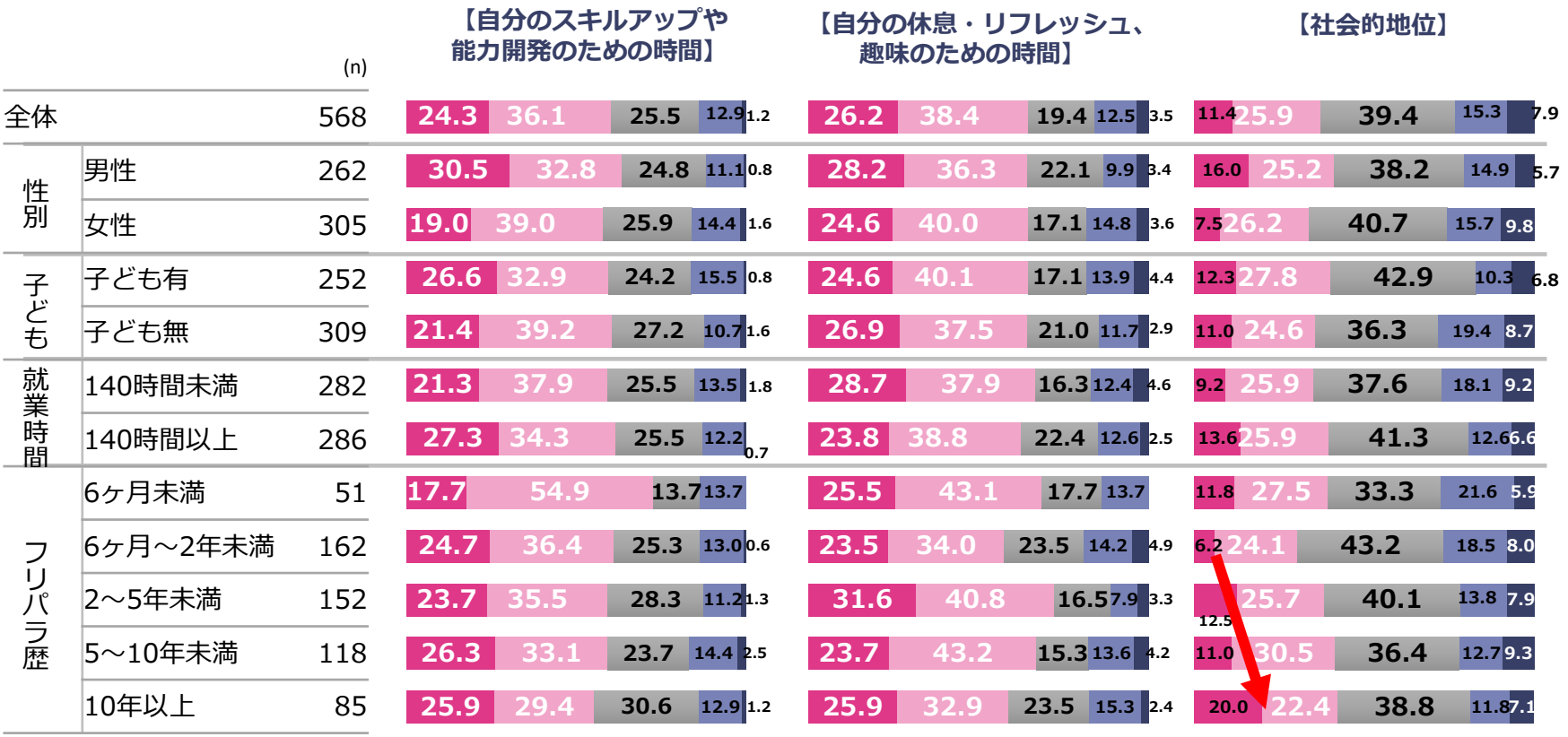
■ 属性 × 今の働き方に対する満足度
【スキルアップ/能力開発の時間】【休息/リフレッシュ時間】【社会的地位】

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

属性：性別／子供の有無／就業時間／フリパラ歴
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。

■ 5点:非常に満足 ■ 4点:満足 ■ 3点:どちらでもない ■ 2点:不満 ■ 1点:不満

(単位：%)

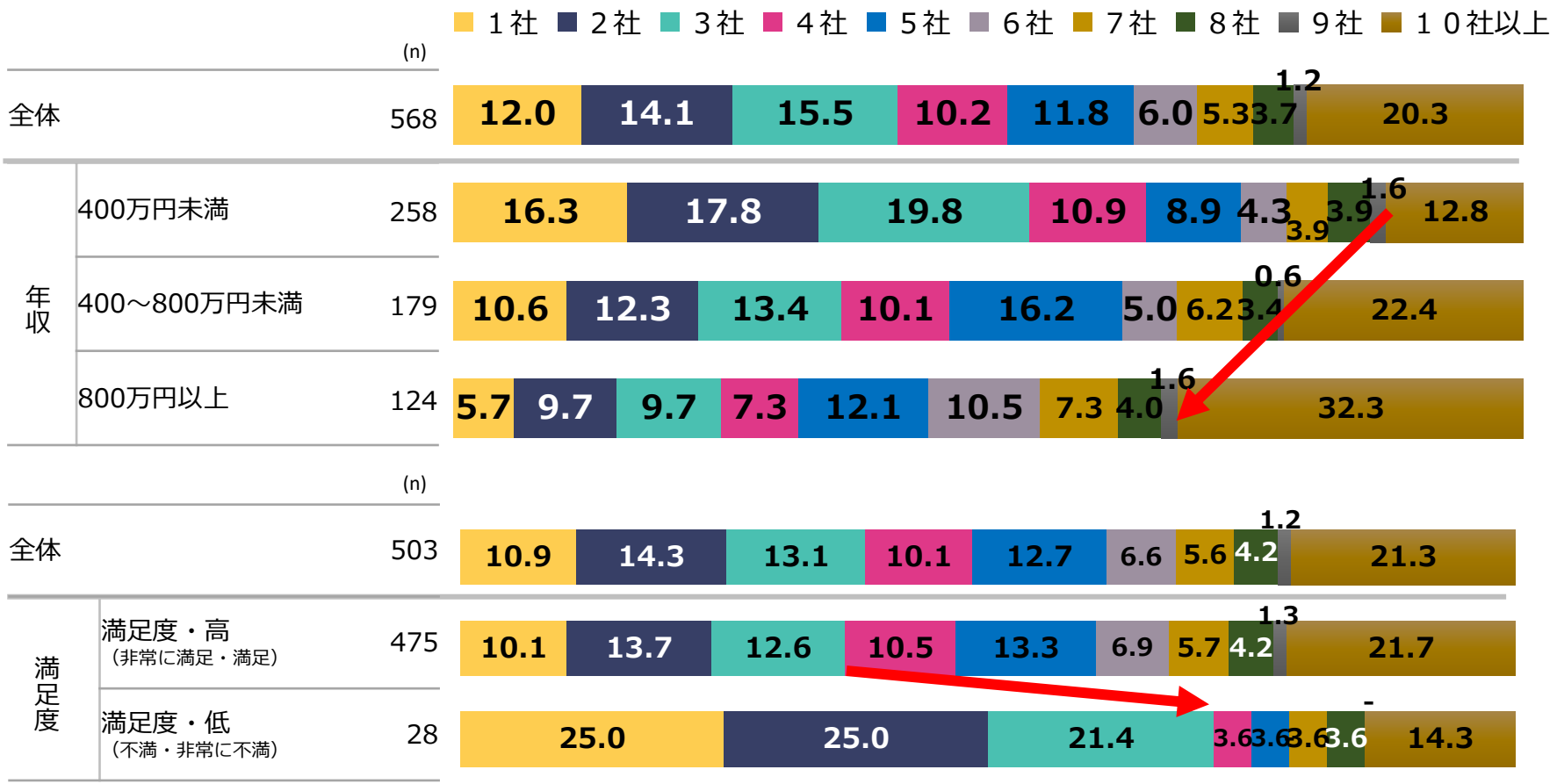


こちらも属性と特定の設問項目における満足度を表したグラフだ。
フリーランスという働き方の社会的地位の脆弱性に不安を覚えるフリーランスは少なくないが、向かって右側の「社会的地位」に関するグラフを見ると、フリパラ歴10年以上のグループではそれ以外のグループと比較すると、「非常に満足」と答える人の比率が約２～３倍も高くなっている。フリパラとして活動している実績や周囲との信頼関係が社会的地位の満足感につながっていると推測される。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

年収／満足度（満足度・高／満足度・低）／満足度（改）
Q.直近1年での取引社数を教えてください。（プロボノ活動など報酬を得てないものは含まず）

(単位：%)

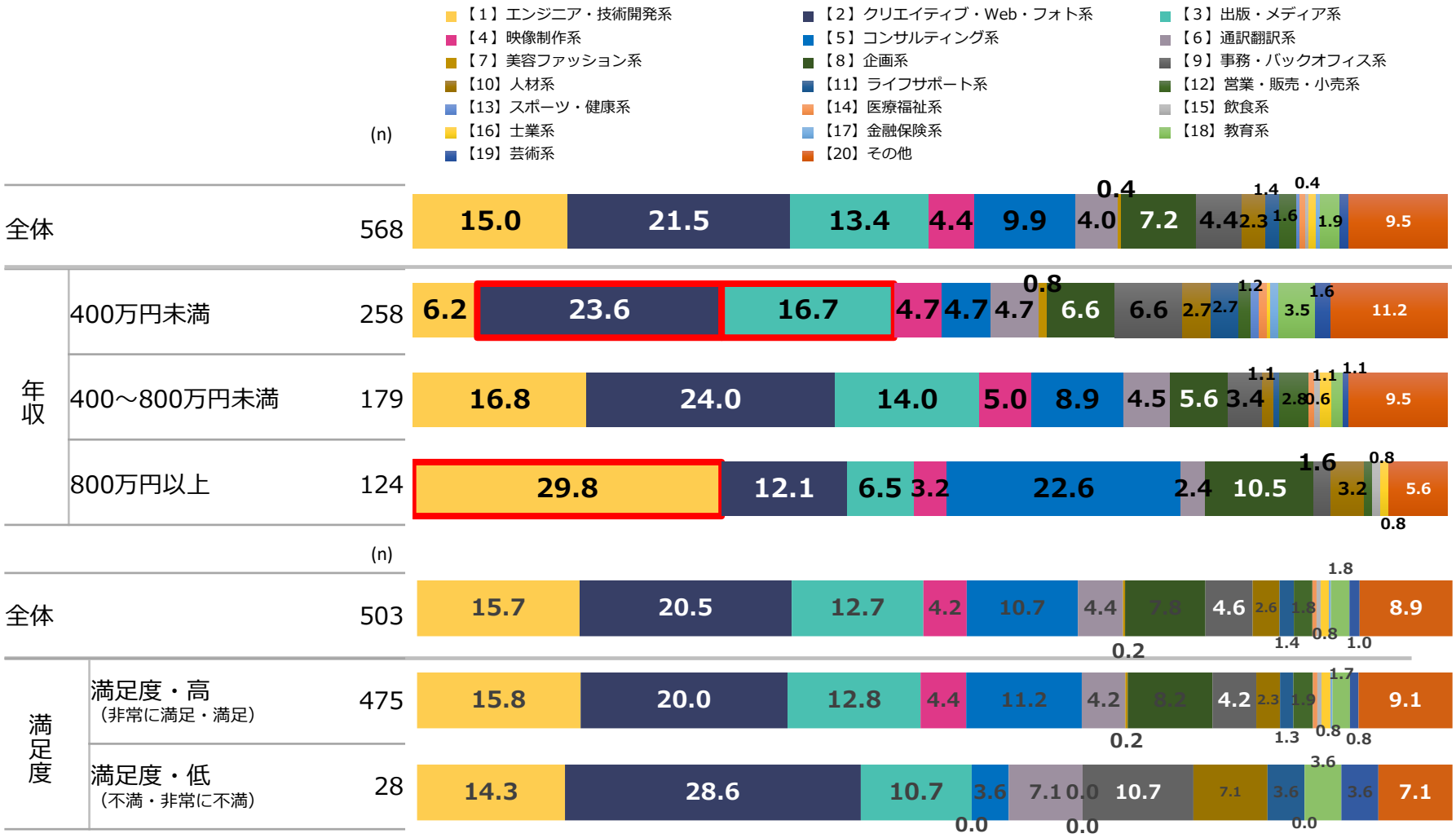


上記は「年収・満足度」と「取引社数」とのグラフだ。
「年収800万円以上」のグループでは「年収400万円未満」のグループに比べ、１社依存の割合が減り、「10社以上」など多数のクライアントを抱えていることがわかる。また満足度の軸で比較したときに、満足度が高いグループは1社依存の割合が低く、満足度が低いグループに比べてより多くのクライアントを抱えている。多様なクライアントと関係を構築することは、報酬面でプラスになるだけでなく、精神面でもより満足度高く働くポイントとなっているのだろう。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

年収／満足度（満足度・高／満足度・低）
Q.現在の主な収入源となっている職種をお答えください。

(単位：%)



上記は「年収・満足度」と「職種」とのグラフだ。
「年収800万円以上」のグループでは「エンジニア・技術開発系」や「コンサルティング系」が多数を占める。対照的に「年収400万円未満」のグループでは「クリエイティブ・Web・フォト系」「出版・メディア系」が多数を占めている。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

今の働き方に対する満足度
Q.今の働き方を始めた理由をお知らせください。

(単位：%)

※複数回答（100%を超える）	全体 n=503	満足度 高（非常に満足・満足） n=475	満足度 低（不満・非常に不満） n=28
自分の裁量で仕事をするため	57.1	58.9	25.0
働く時間/場所を自由にするため	51.3	52.4	32.1
より自分の能力/資格を生かすため	43.7	44.8	25.0
ワークライフバランスを良くするため	37.4	38.5	17.9
挑戦したいこと/やってみたいことがあるため	34.6	35.2	25.0
収入を増やすため	26.2	26.7	17.9
ライフイベントに合わせて業務量を調整するため	24.7	25.1	17.9
子育てとの両立のためにやむを得ず	11.3	10.9	17.9
自分の体調不良のため	6.4	6.1	10.7
会社から解雇されたため	2.4	2.5	-
勤め先が倒産・廃業したため	2.4	2.1	7.1
介護との両立のためにやむを得ず	0.8	0.8	-
その他	8.2	7.6	17.9

上記は満足度の高低と「今の働き方を始めた理由」とのグラフだ。
「満足度が高い」グループでは総じて「自分の裁量で仕事をするため」「働く時間/場所を自由にするため」「より自分の能力/資格を生かすため」といったポジティブな理由の支持率が高い。対して「満足度が低い」グループでは「子育てとの両立のためにやむを得ず」「自分の体調不良のため」といったネガティブな理由の割合が「満足度が高い」グループに比べると高かった。自律的なキャリア選択の形としてあくまで自発的にフリーランスを選んだかどうかが、その後の満足度に影響を与えているとも言えそうだ。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第３章
会社員・フリーランスの地方での就労意欲調査

■調査背景

関係人口への注目が高まり、東京と地方など複数の生活拠点で生活したり働いたりする「多拠点居住」や「ワーケーション」が広がりつつある中で、その担い手として場所にとらわれずに働くフリーランス・副業人材について関心が寄せられている。2019年は翌年4月から始まる第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の方向性が検討されたことに合わせて、地方創生分野でも大きく期待されるフリーランス・副業人材の地方での就業・副業の現状と今後の活動意向の把握を目的として調査を実施した。

■調査概要

調査期間：2019年4月24日～5月9日

調査方法：インターネット調査（フリーランス協会のメルマガ、SNS を通じた呼びかけ）

有効回答数：1,139名

調査主体：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



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

日本では人口急減・超高齢化という課題を克服し、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生することを目指す地方創生戦略として、2015年からの5ヵ年計画で「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が進められた。しかし、東京一極集中は勢いを増すばかりで、地方への移住はなかなか思うように進んでいなかった。一方で、**フリーランスにとっては場所にとらわれず働くことは醍醐味の一つ**であり、フリーランス協会でも2017年から**ワーケーションや多拠点居住**をテーマとしたイベントを折に触れて開催し、副業・兼業人材を含む多くのフリーランスの関心を集めていた。

本調査では、首都圏在住の人々の地方の組織における副業・兼業（ボランティア含む）に対する高い関心が統計的に明らかになった。フリーランス協会のフォロワーを主な対象として調査を実施したため、もともと柔軟で自律した働き方を志向している回答者が多いことは差し引いて考える必要があるが、それでも回答者である**会社員（潜在副業ワーカー）やフリーランスの実に8割以上が、地方における副業・兼業に対して意欲**を示しており、既に地方での副業・兼業実績がある人も4割いた。コロナの影響を考えれば、2020年6月現在は、もっと多くの人が地方での就労に意欲的になっている可能性がある。

地方の組織が首都圏人材を活用するハードルの一つに、首都圏と地方における人件費の差があるが、本調査によれば、**副業・兼業実績のある回答者の4割以上が報酬をもらっていない**。フリーランスは、**金銭報酬のほかにも現物報酬、経験報酬、信頼報酬、心理報酬といった複数の報酬の組み合わせ**で、自分なりの対価を得ていることが多いためだと考えられる。

地方における副業・兼業経験者の4割が友人・知人からの紹介で依頼を受けており、2割がマッチングサービスを利用、2割が依頼主による求人を見て直接応募しているが、第2章で見られるフリーランス全般の受注経路と比べると、知人紹介の割合が低い。地元に帰りたい、地元に貢献したいという思いがあっても、学生時代から首都圏に出てきてそのまま働き始めた人たちにとっては地元に仕事上の人脈やつながりが無いことは珍しくない。**首都圏人材と地方組織のマッチングにおいては、マッチングサービスや自社サイトを活用した求人活動**が有効だと考えられる。

地方における副業・兼業経験者の6割以上が、直近一年間に当該組織を1回以上訪問している。基本はテレワーク（リモートワーク）であるにしても、**大半の人にとって取引開始時やその後も折に触れて対面でのコミュニケーションは欠かせない**。

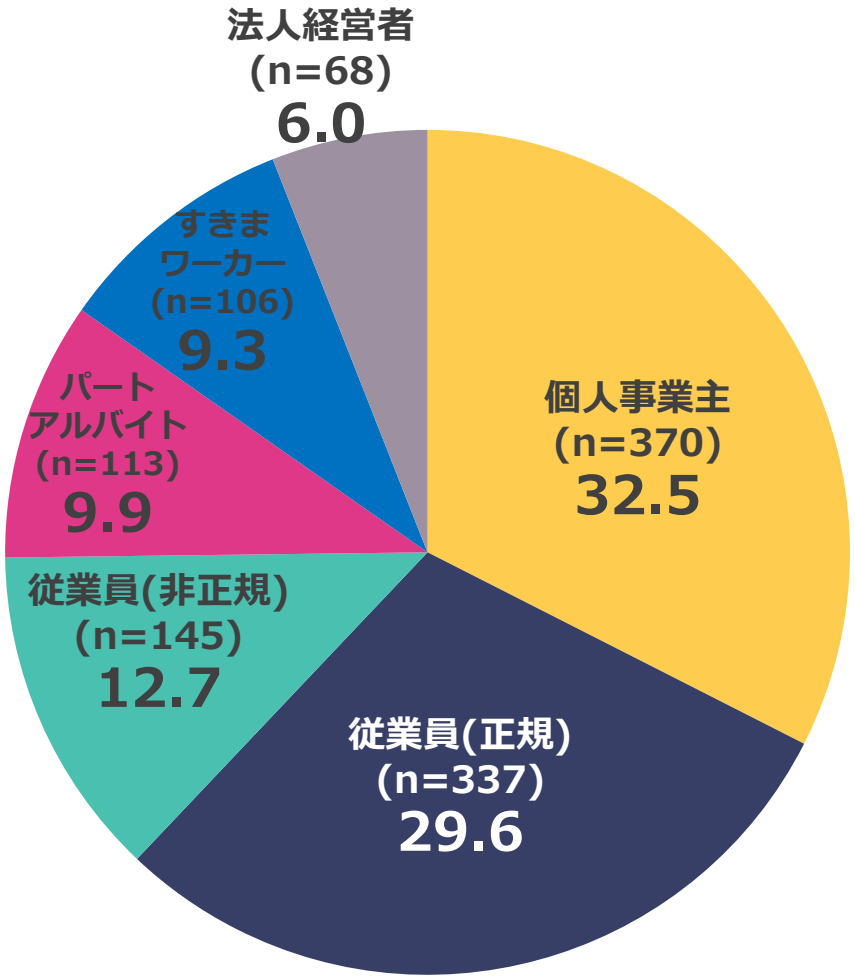
今後は、地方の組織における副業・兼業をきっかけに、**その地域の関係人口となり、ゆくゆくはUターンやIターンを前向きに検討する人**が増えていくのではないかと予想される。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

- **現在雇用されている回答者（正規・非正規従業員、パート・アルバイト）のうち、 雇用主とは別の組織での副業・兼業実績（業務・活動実績）経験があるのは62.2%。**報酬形態でもっとも多いのは「金銭で報酬をもらう（業務委託）」で34.3%であった。ついで「純粋に、無報酬で行う（実費も持ち出し）」が25.2%、「報酬はもらわないが、業務移動の交通・宿泊の便宜や交通費・宿泊費分の実費はもらう」17.8%となっており、**全体の43%が副収入を目的とせず副業・兼業した経験がある**。（複数回答）
- **回答者全体のうち、地方の組織での副業・兼業実績があるのは41.5%。**経験した報酬形態でもっとも多いのは「金銭で報酬をもらう（業務委託）」で28.7%であった。ついで「純粋に、無報酬で行う（実費も持ち出し）」が14.4%となっている。（複数回答）
- **地方の組織における副業・兼業実践者が依頼を受ける経路**でもっとも多いのは**「友人・知人からの紹介」で44.8%。**ついで**「マッチングサービスを利用」が21.6%**、**「依頼主による求人を見て応募」が21.1%**となっている。（複数回答）
- **地方の組織と副業・兼業実践者との間の連絡手段**でもっとも多いのは**「メール」で37.4%**であった。ついで**「電話」が22.4%**。SNS では**「Facebook」が19.9%**、**「LINE」が12.7%**、**「Chatwork」が9.7%**、**「ZOOM」が8.5%**であった。（複数回答）※調査実施が2019年春であるため、新型コロナウイルス感染症拡大に伴うリモートワーク推進で状況が変わっている可能性がある
- **地方の組織における副業・兼業実践者のうち、直近一年で当該組織を1回以上訪問した人は61.7%。**もっとも多いのは「2～4回訪問した」で22.6%、次いで「1回だけ訪問した」が15.2%。一方で**「一度も訪問していない」も36.6%**にのぼる。
- **首都圏在住者のうち、今後、地方の組織における副業・兼業意欲があるのは85.8%**（回答者全体だと82.7%）。さらに首都圏在住のフリーランスに絞ると89.9%、首都圏在住の被雇用者に絞ると82.3となっており、いずれも8割を超える。
- **地方の組織における副業・兼業意欲がある人が希望する実施条件でもっとも多かったのは「有償で実施したい」で69.7%。**ついで**「土日で実施したい」が32.1%**、**「連休や長期休暇で実施したい」が23.8%**で、実施時期に関する条件が上位を占めた。ついで、誰と実施したいかに関する条件として「単身で実施したい」21.3%、「家族と一緒に実施したい」14.3%、「友人と一緒に実施したい」13.7%と続いた。 （複数回答）

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

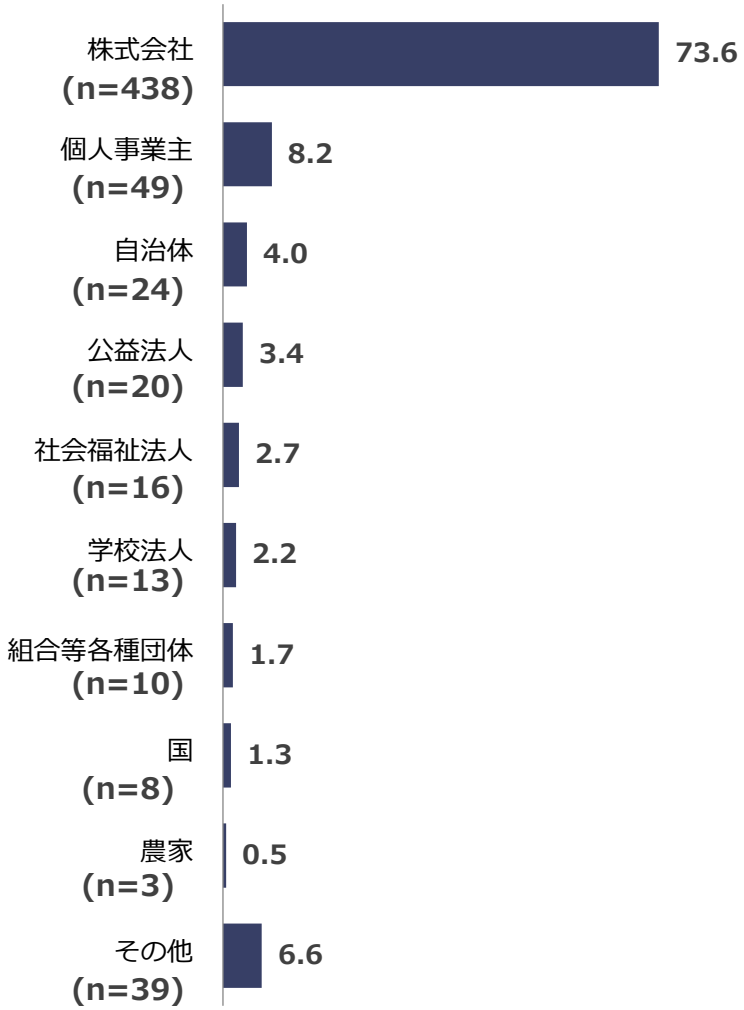
Q.現時点において、あなたの就業形態を教えてください。
複業の方は、最も稼働時間が多いメインの就業形態を教えてください。（SA/n=1139)



Q.あなたを雇用している雇用主のタイプはどれですか？
複数に雇用されている方は、複数を記載してください。(MA/n=595)

(単位：%)

※左記設問で「従業員（正規）」「従業員（非正規）」「パート・アルバイト」を選択した方が回答

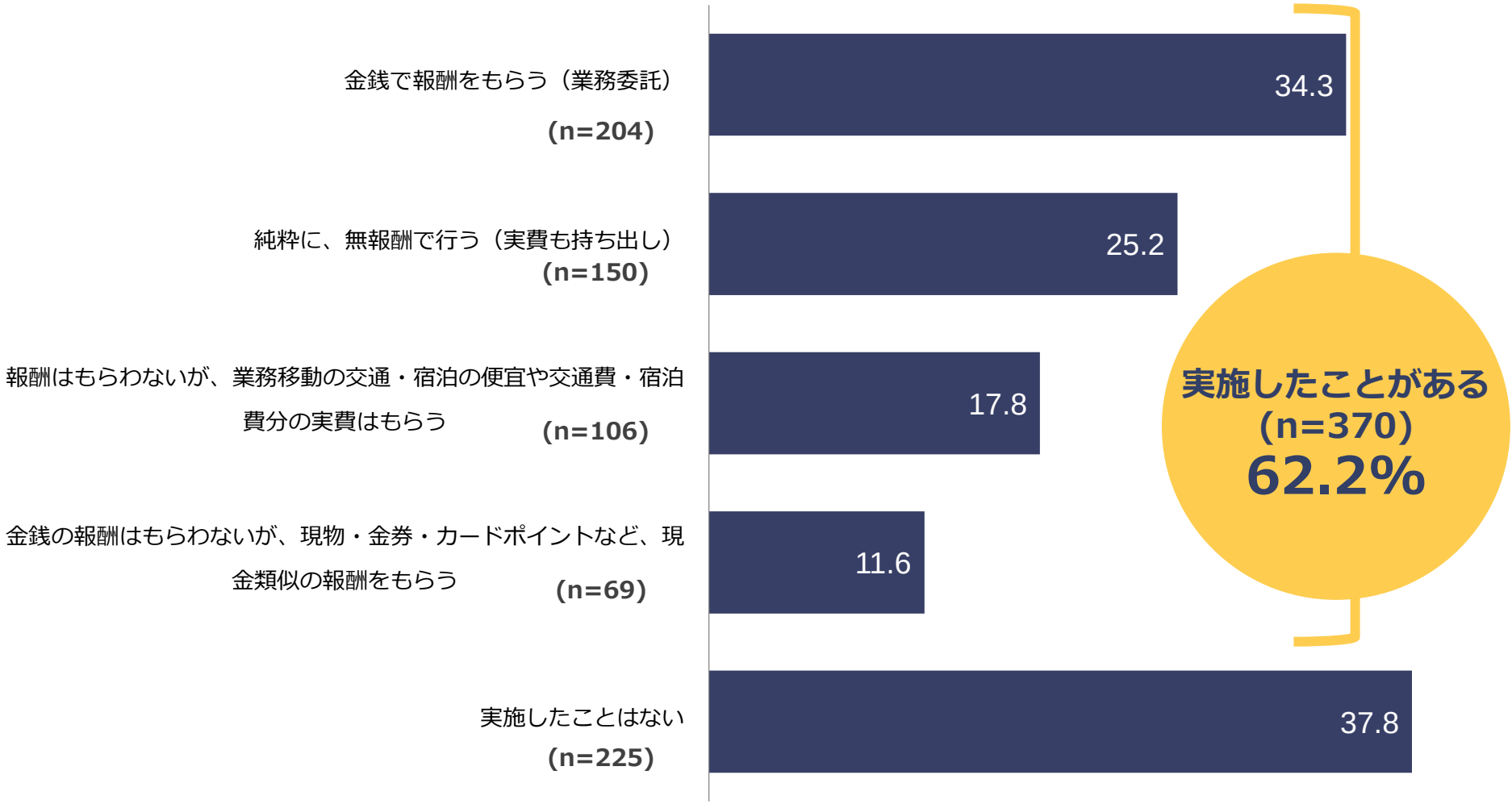


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.2018年4月1日から2019年3月31日までの間の、いずれかの時点に於いて、あなたは、上記2の雇用主とは別の組織（個人事業主、法人、国、自治体、各種団体等いかなる組織も含む）のために、雇用によらない形で、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したことがありますか。実施した事がある方は、経験した報酬条件全てにチェックをしてください。（MA/n=595）

※就業形態の設問で「従業員（正規）」「従業員（非正規）」「パート・アルバイト」を選択した方が回答

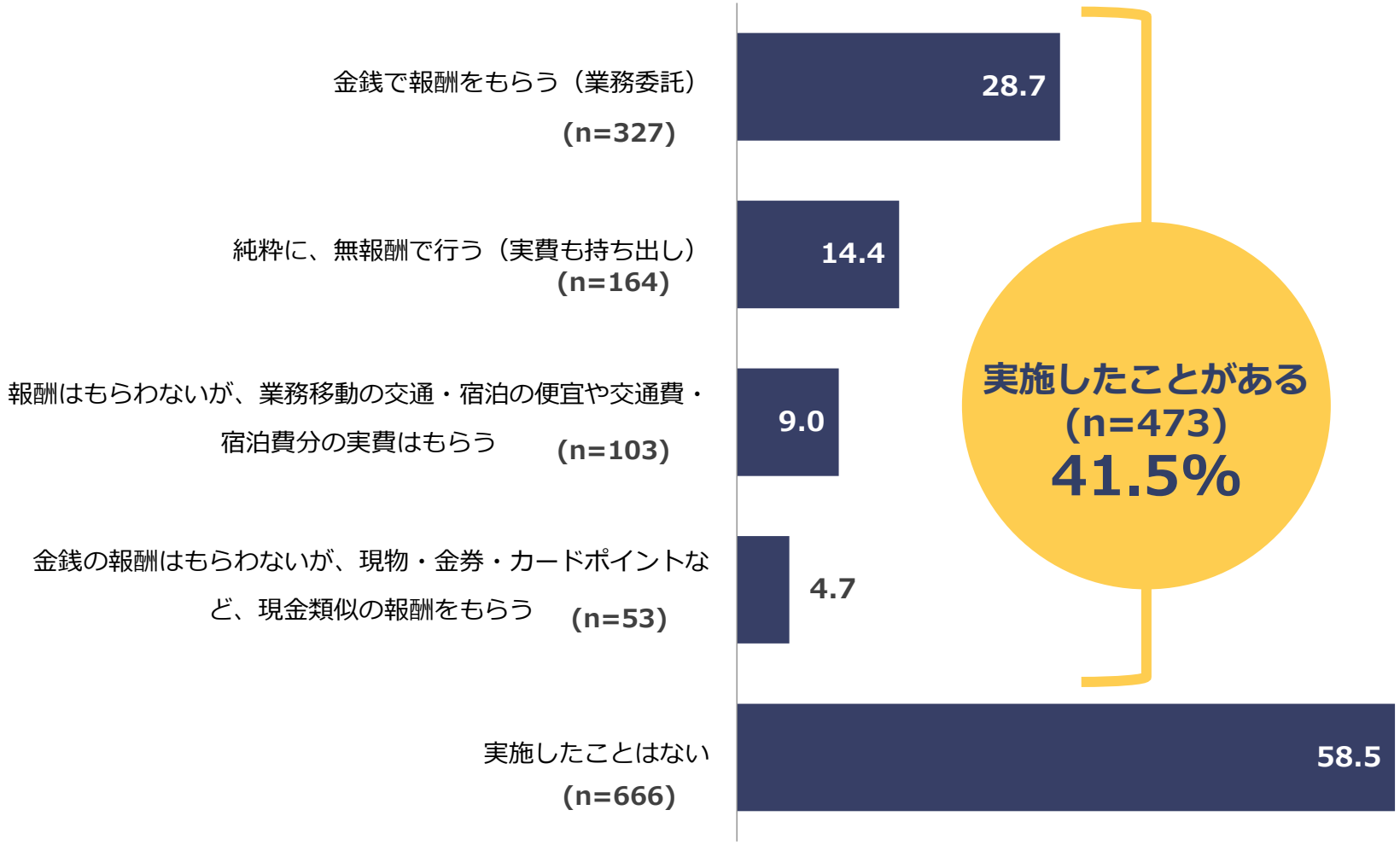
（単位：%）



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.2018年4月1日から2019年3月31日までの間のいずれかの時点に於いて、あなたは首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県以外の地域）の組織（個人事業主、法人、国や自治体、各種団体等いかなる組織も含む）から、雇用によらない形で、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したことがありますか。実施した事がある方は、経験した報酬条件全てにチェックをしてください。（MA/n=1139）

(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

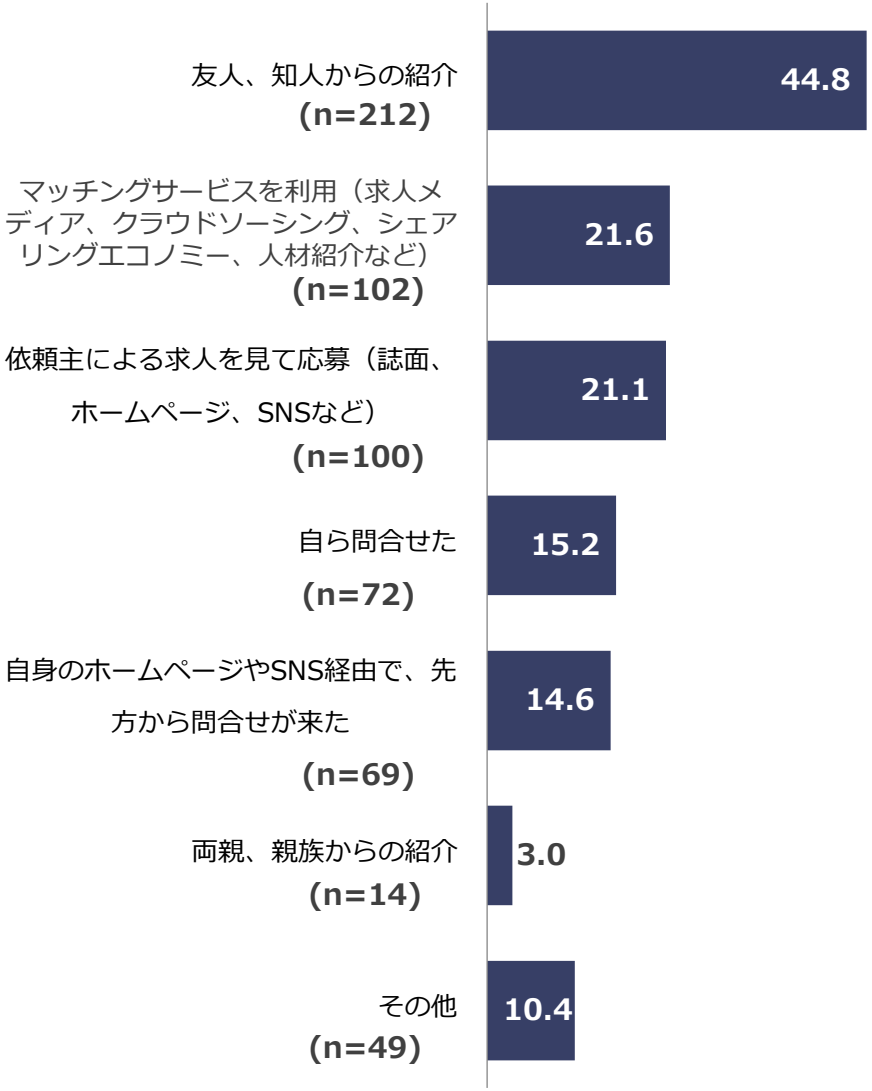
■ 地方企業における副業実践者の依頼受け経路と、地方の組織との連絡手段

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

(単位：%)

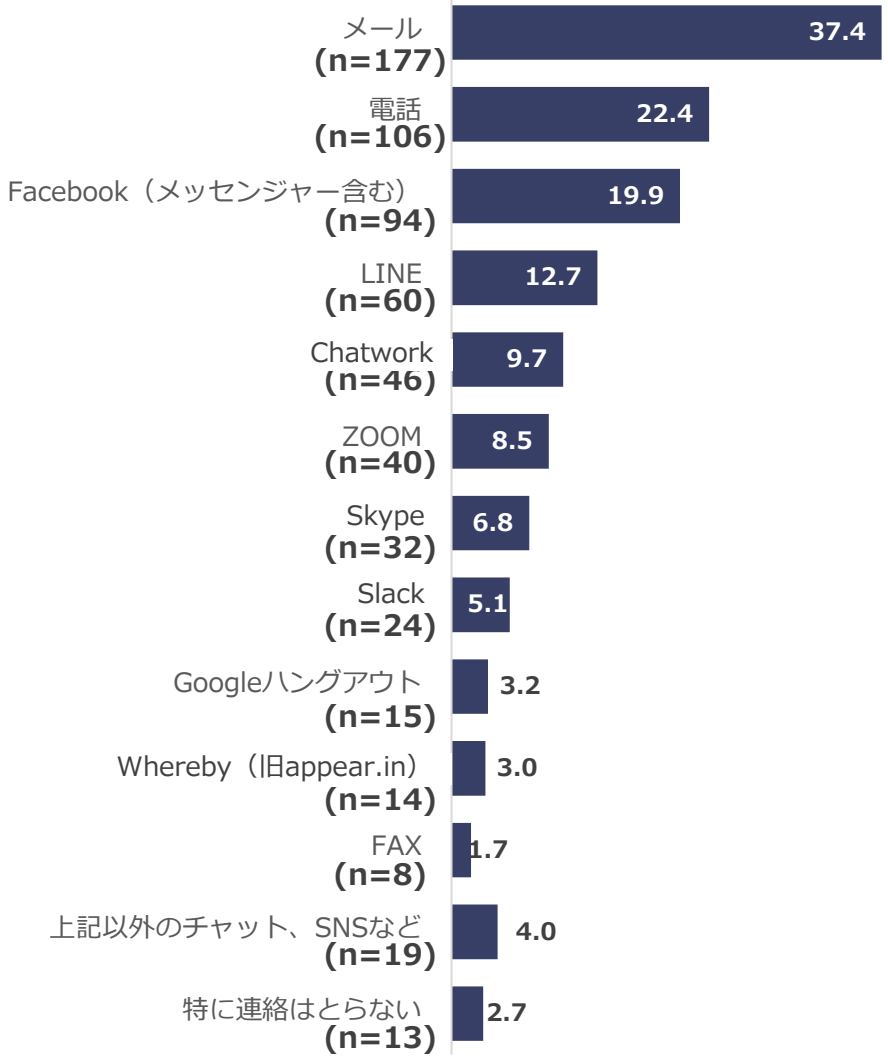
Q.あなたは、その組織、法人、自治体等からどのような方法で依頼を受けましたか。（MA/n=473)

※首都圏外における業務や活動を「実施したことがある（金銭報酬の有無を問わず）」方が回答



Q.あなたは、当該組織の首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある本社や本部と、どのような形態で連絡をとっていますか。使ったことのある方法を全てお答え下さい。（MA/n=473)

※首都圏外における業務や活動を「実施したことがある（金銭報酬の有無を問わず）」方が回答

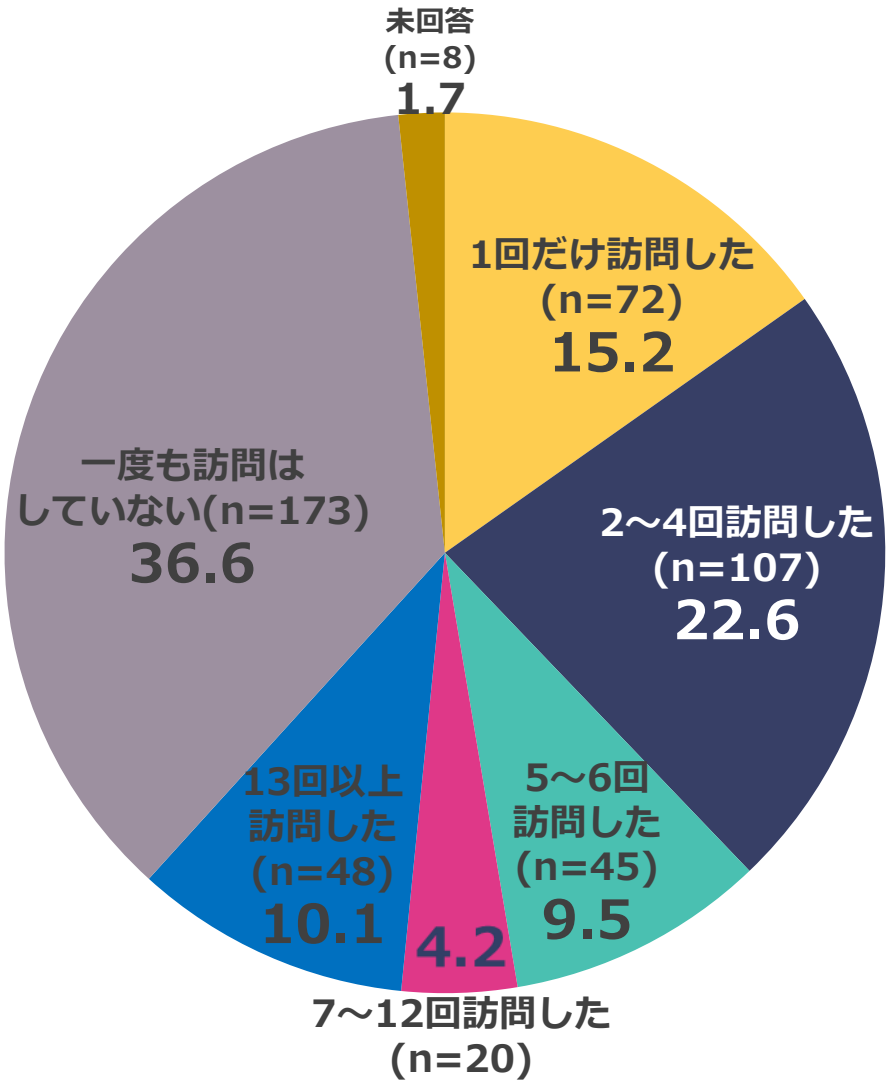


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.2018年4月1日から2019年3月31日までの間のいずれかの時点に於いて、あなたは、当該組織の首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある本社や本部を、一度でも訪問したことがありますか。
（SA /n=473）

※首都圏外における業務や活動を「実施したことがある（金銭報酬の有無を問わず）」方が回答

（単位：%）

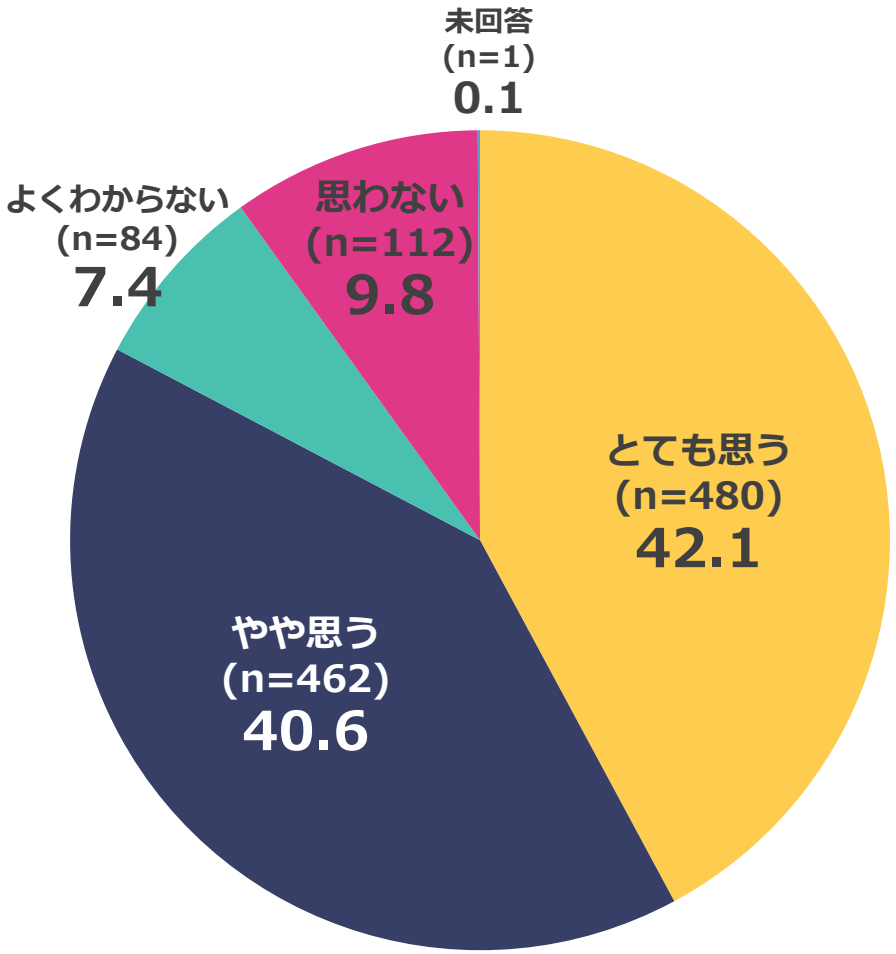


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

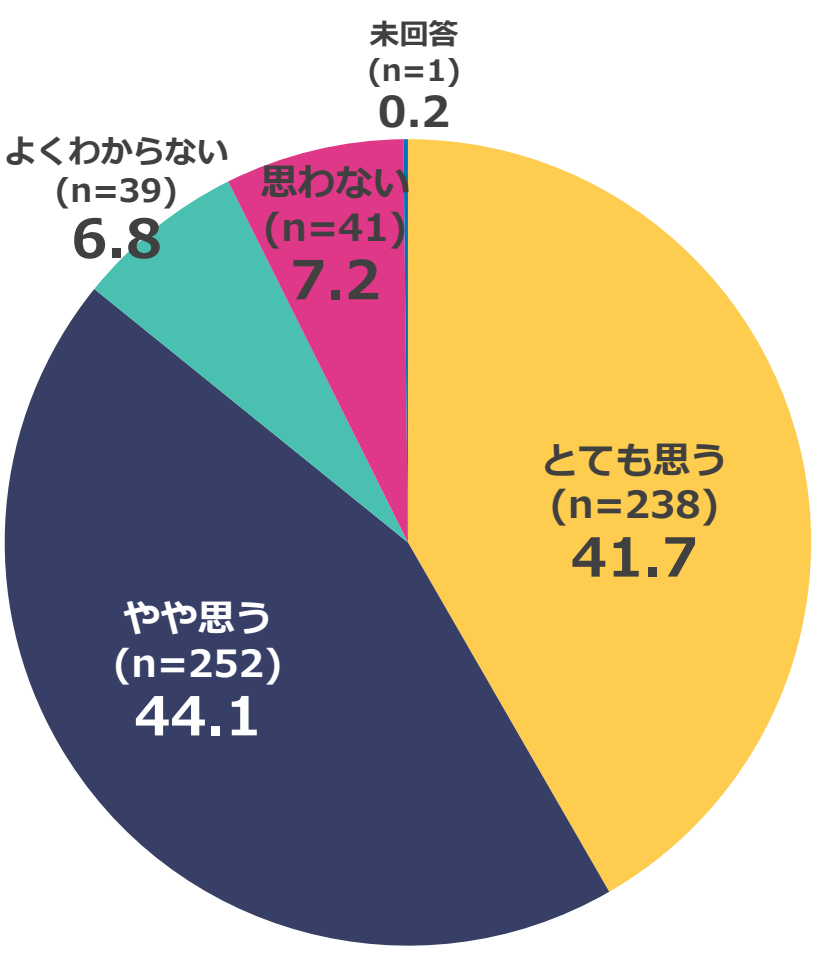
Q.あなたは今後、雇用によらない形で、本社や本部が首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある、雇用主とは別の組織（個人事業主、法人、国や自治体、各種団体等いかなる組織も含む）のために、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したいと思いますか？（SA）

（単位：%）

回答者全員 (n=1139)



首都圏在住者 (n=571)



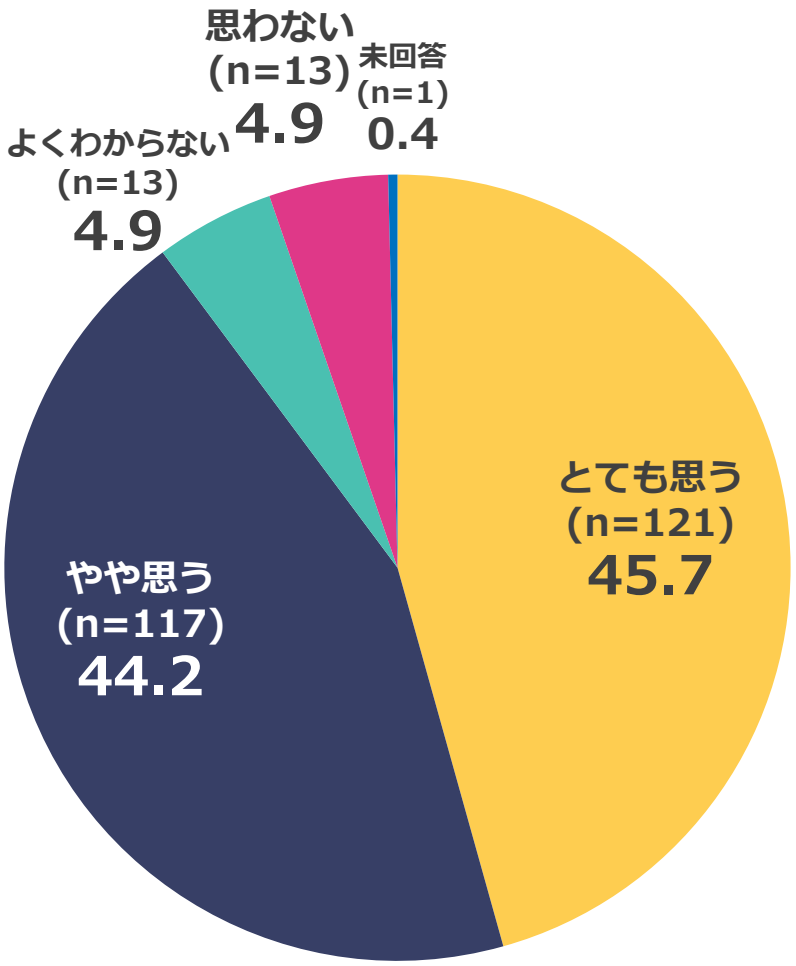
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.あなたは今後、雇用によらない形で、本社や本部が首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある、雇用主とは別の組織（個人事業主、法人、国や自治体、各種団体等いかなる組織も含む）のために、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したいと思いますか？（SA）

(単位：%)

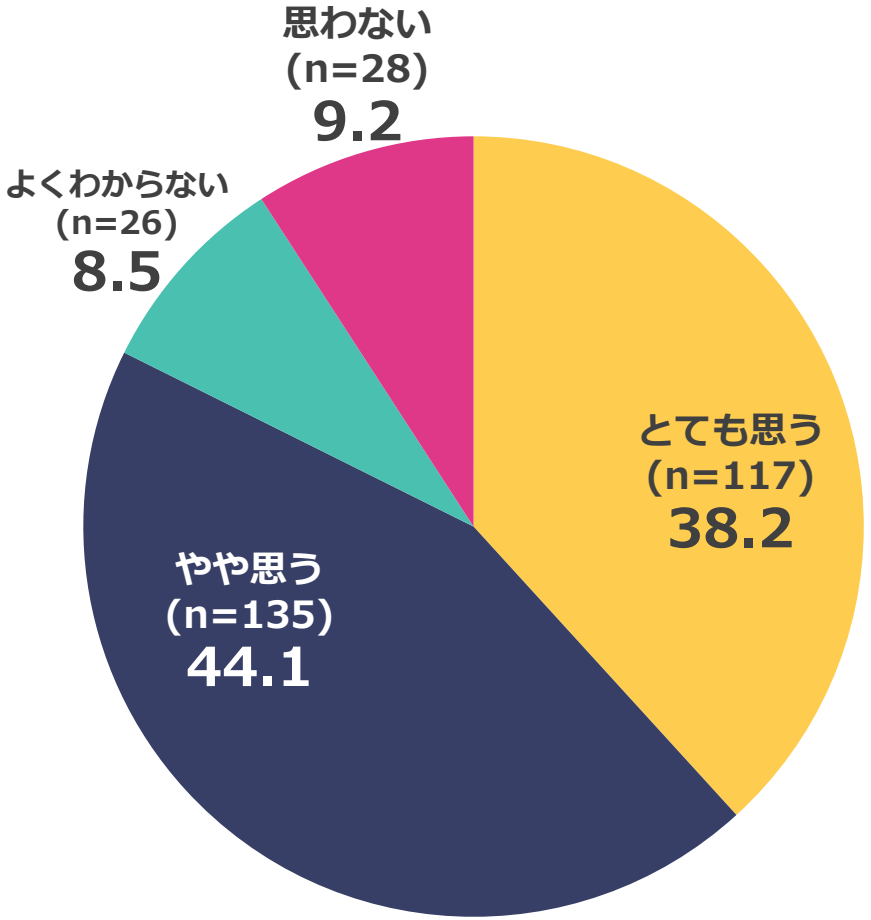
首都圏在住のフリーランス(n=265)

※フリーランス・・・法人経営者、個人事業主、すきまワーカーの方



首都圏在住の従業員 (n=306)

※従業員・・・従業員（正規・非正規）、パート・アルバイト

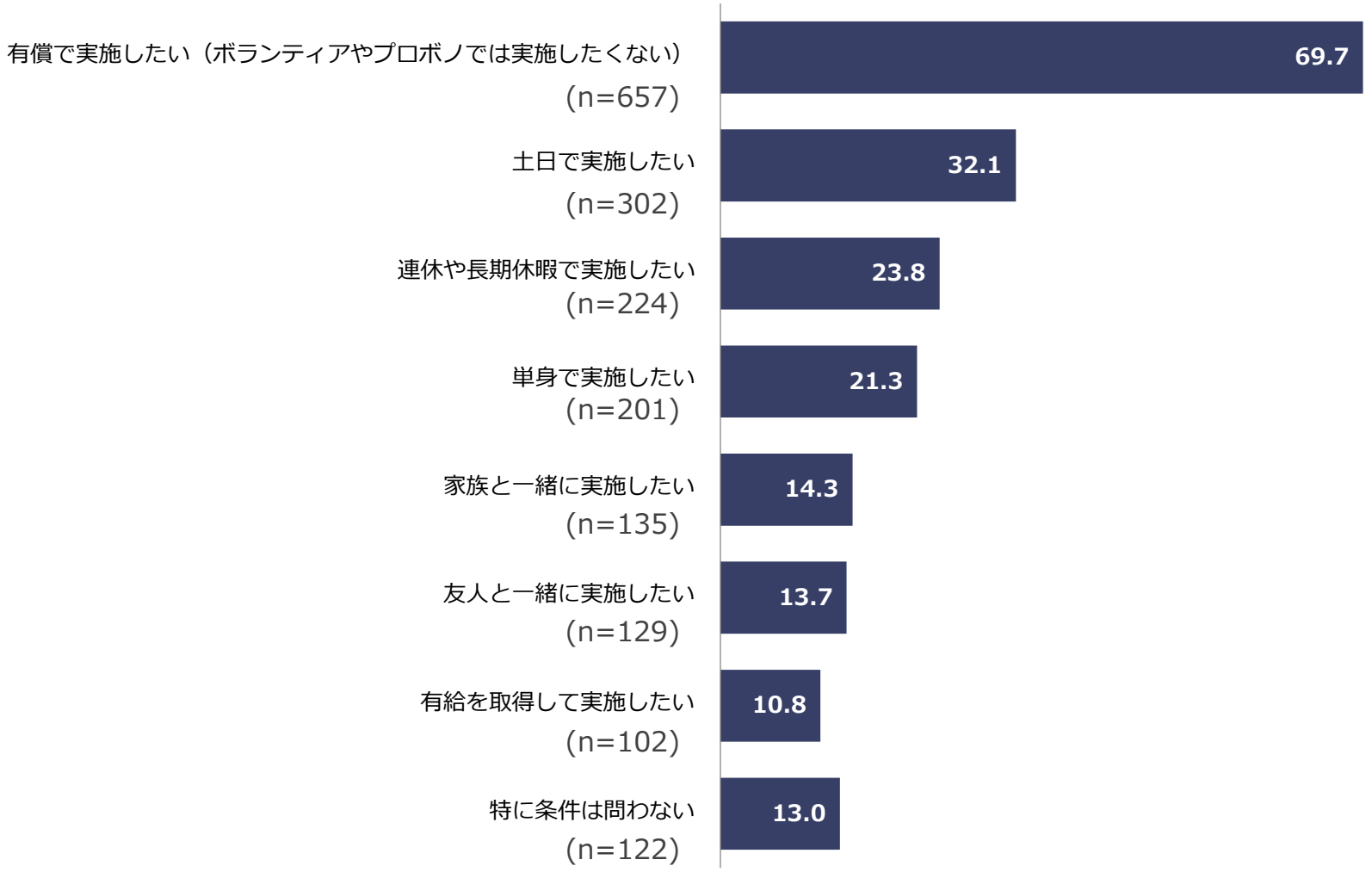


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.その業務ないし活動を実施する際の条件があればいくつでも教えてください。（MA/n=942）

※地方企業における業務・活動への関心がある方が回答

(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第４章
フリーランスの
ハラスメント実態調査

■調査背景

フリーランスのハラスメントは当事者間で頻繁に話題に上ったり、ごく稀に告発がなされることはあっても、これまでその詳しい実態を統計的に把握できている調査データが存在しなかった。

そのような中、2019年5月28日の参議院における附帯決議で「フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずること」とされたことを受け、フリーランスに対するハラスメントの実態を調査し、同年9月以降の労働政策審議会雇用環境・均等分科会おいて適正な防止策を議論するための参考資料として提出することを目的として、かねてからフリーランスの就労問題について情報交換を行っていた日本俳優連合、MICフリーランス連絡会の協力を得て、調査を実施した。

■調査概要

調査期間：2019年7月16日～8月26日

調査手法：インターネット調査

有効回答者数：1,218名

調査主体：日本俳優連合

MICフリーランス連絡会

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



2019年6月21日に、国際労働機関（ILO）が採択した「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約および勧告はフリーランスを含む働く全ての人を対象としている。 一方、国内においては、**フリーランスや求職者などに対するハラスメントついて法律に規定がなく、長らく無法地帯となってきた。**

本調査を通じて浮かび上がったのは、**フリーランスの6割がパワーハラスメントを、4割がセクシャルハラスメントを受けたことがある**という驚くべき実態であった。具体的なハラスメントの内容は、**上位4つはパワーハラスメントで、5位以降にセクシャルハラスメントが続いた。**加害者は取引先の経営者や従業員のみならず、同じチームで仕事をする立場が上のフリーランスや、自身が所属する芸能事務所やあっせん会社など幅広い。

ハラスメントを受けても、**家族や友人以外の第三者に相談できている人は4割弱**にとどまっており、**4割以上は誰にも相談できていない。**特にハラスメントが多くみられる職種は、映像関係（クロス集計におけるメディア系2：映像制作技術者・スタッフ、プロデューサー、ディレクター、アナウンサー、レポーター等）と、身体を使ったパフォーマー系（俳優・女優、声優、演奏者、音楽家、ダンサー、歌手等）であった。**業界内で有力な取引先が限られているため取引先の代替性が低く、人間関係のネットワークも密で情報が拡散しやすい**ため、逃げ場がなく、誰にも話せず、泣き寝入りするしかない状況がうかがえる。実際、回答者全体のうち、取引先が1社しかない人が24.8%、2～3社の人が33.1%もいた。

なお、匿名性に慎重な配慮を施したことが奏功したのか、なかなか公にし辛いはずのハラスメントについて、1,218名もの回答が集まったことは本調査の特筆すべき点である。**回答者全体のうち52.9%の645人が自由記述に具体的な体験を綴っており**、中には刑事事件と思しきものも散見された。

本調査結果は、調査結果を踏まえた政府への要望書と併せて、 厚生労働大臣および2019年秋の労働政策審議会雇用環境・均等分科会の担当者と委員に提出された。また、フリーランスへのハラスメント防止措置を求める署名キャンペーンには8,777名が賛同した。その結果、2020年6月1日からの職場におけるパワーハラスメント防止措置の義務化に関連して告示された「パワーハラスメント防止指針」の中で、**企業が「労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）」に対しても労働者と同様の方針を併せて示すこと、雇用管理上の措置全体も参考にしつつ適切な相談対応等に努めることが望ましい**とされた。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

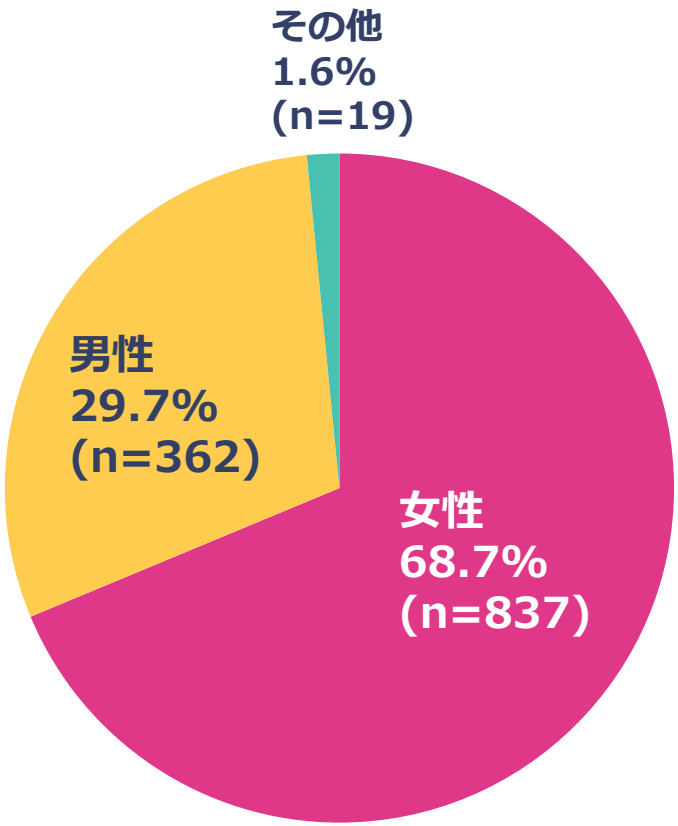
- **「パワーハラスメントを受けたことがある」人は61.6%、「セクシャルハラスメントを受けたことがある」人は36.6%**であった。自身が受けていなくてもパワハラ、セクハラを見聞きしたことがある人も3割ずついた。（回答形式は複数回答）
- **ハラスメントの内容は「精神的な攻撃（脅迫/名誉棄損/侮辱/酷い暴言等）」が59.4%**でもっとも多かった。ついで**「過大な要求」が42.4%、「経済的な嫌がらせ」が39.1%、「人間関係からの切り離し」が35.6%、「プライベートを詮索・過度な立ち入り」が33.7%**となっている。（回答形式は複数回答）
- **ハラスメントを行ったのは誰か**という問いには**「監督、演出家、スタッフ」が37.1%、「所属先の上司・先輩・マネージャー」が36.1%、「発注者・取引先・クライアントの従業員」が35.8%、「発注者・取引先・クライアントの経営者」が34.5%**となっている。（回答形式は複数回答）
- **ハラスメントを受けた時、45.5%は「相談しなかった」と回答。**「相談した」と答えた54.5%の相談相手は「家族や友人・知人」が69.4%でもっとも多く、ついで「所属先や現場の関係者」が48.9%であった。（回答形式は複数回答）「家族や友人・知人」のみにしか相談できていない人を除き、**第三者に相談できた人は全体の38.5%**にとどまった。
- **誰にも相談しなかった人の理由は「相談しても解決しないと思った」が56.7%**でもっとも多い。ついで**「人間関係や仕事に支障が出る恐れ」が53.7%、「不利益を被る恐れ」が42.8%**となっている。特に人間関係や仕事への支障、不利益を恐れる人は、身体を使ったパフォーマー系職種に多かった。**「誰に／どこに相談すればよいかわからなかった」人も37.8%**いた。
- **98.9%の回答者が、フリーランスをハラスメント防止措置の対象にした方がよい**と答えた。
- **ハラスメント防止・対策として最も望ましいと思われるものは「契約書への明示」が64.5%でもっとも多かった。**ついで「相談窓口の周知・フリーランス・芸能関係者への行政窓口/援助の活用拡大」が61.1%、「発注/取引先組織のハラスメント防止規定の対象者としてフリーランス・芸能関係者を明記・周知」が59.8%であった。
- **希望する支援は「ハラスメント被害相談による不利益や報復を被らないようなルール・仕組み」が82.2%でもっとも多かった。**ついで「秘密が守られる相談窓口の設置」が81.4%となっている。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

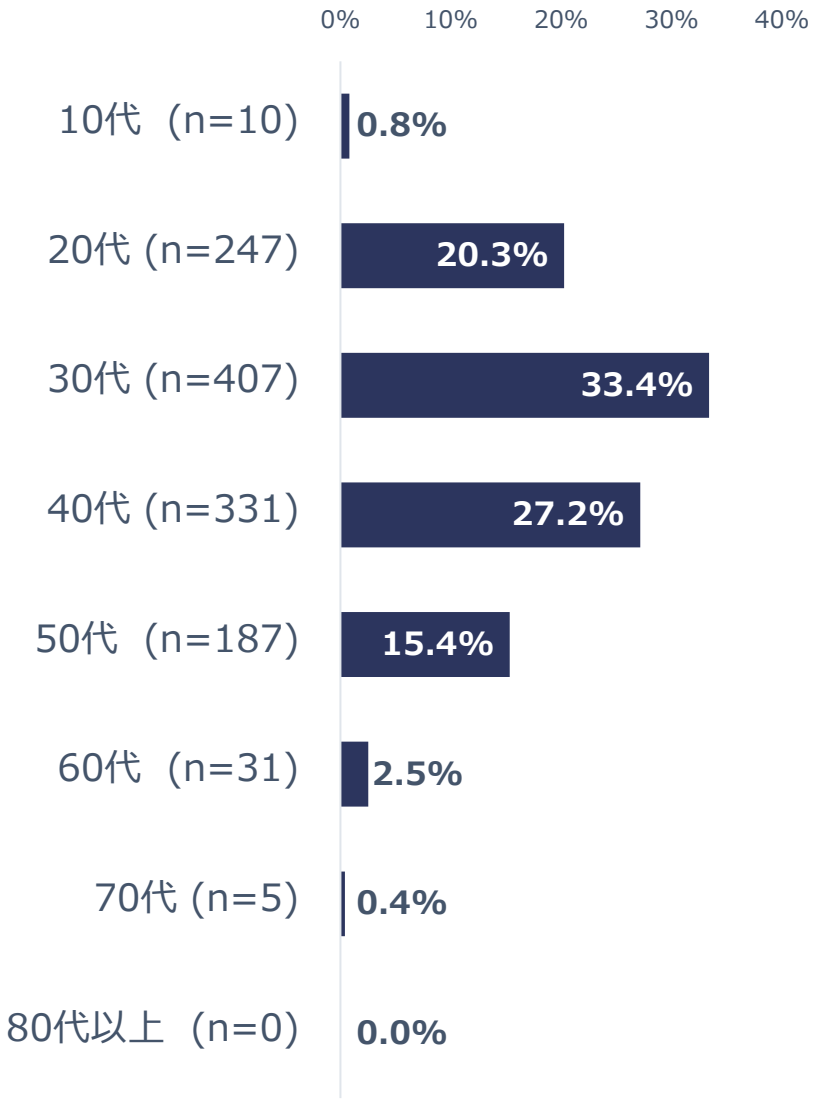
第 1 部
単純集計

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.あなたの性別を教えてください　(SA/n=1218)

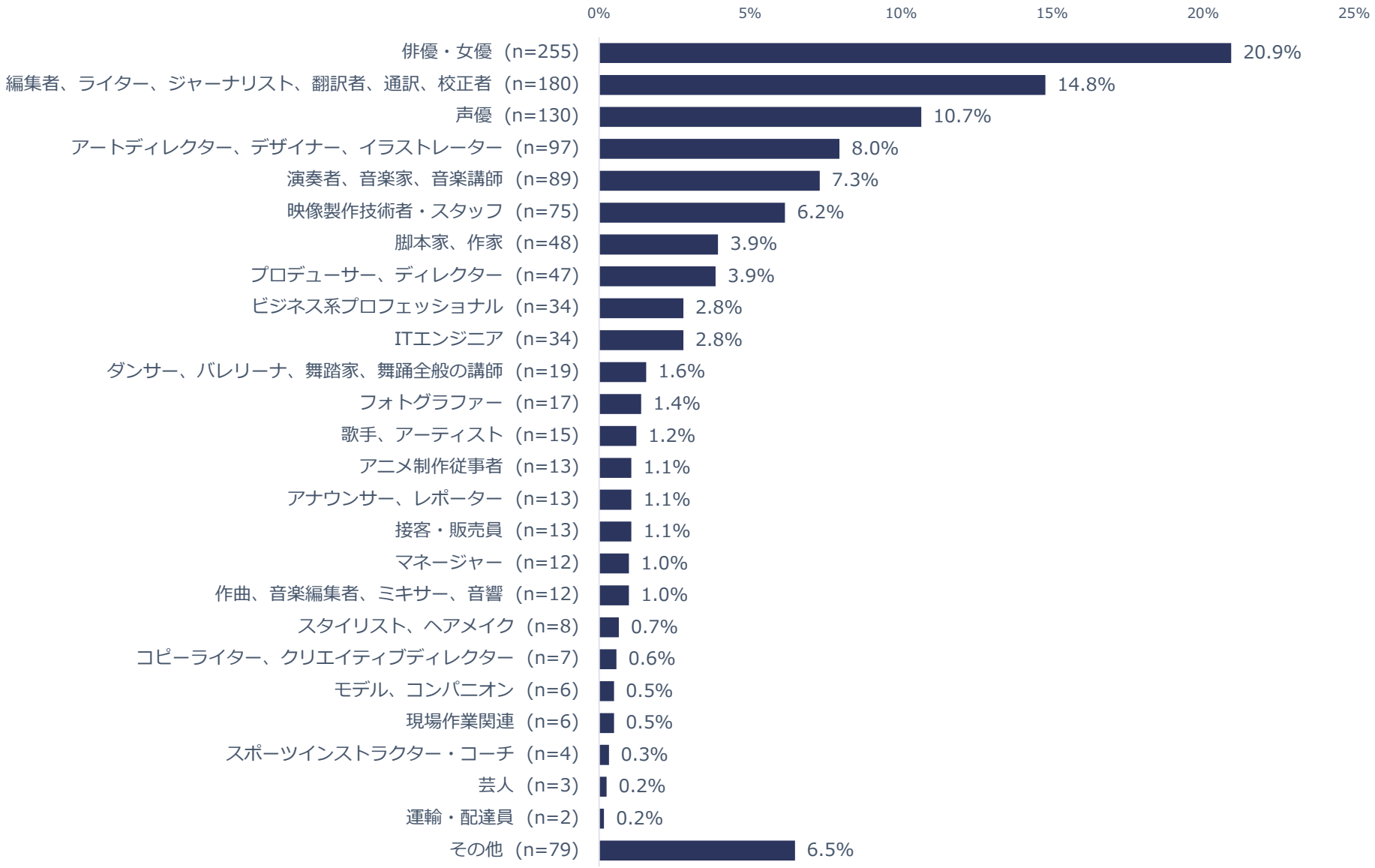


Q.あなたの年齢を教えてください　(SA/n=1218)



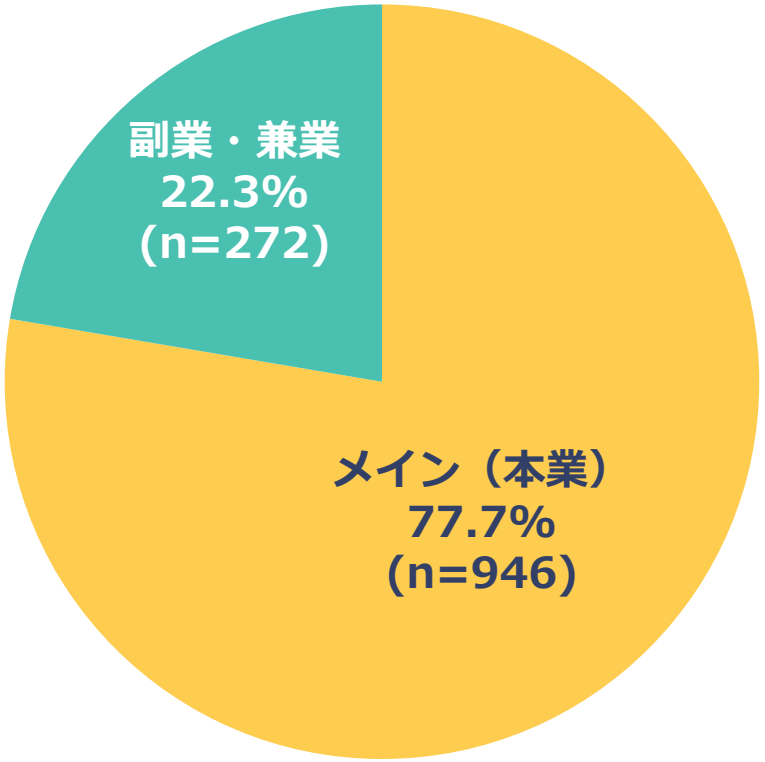
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q. あなたの職種を教えてください（メインの職種を1つお答えください）　(SA/n=1218)

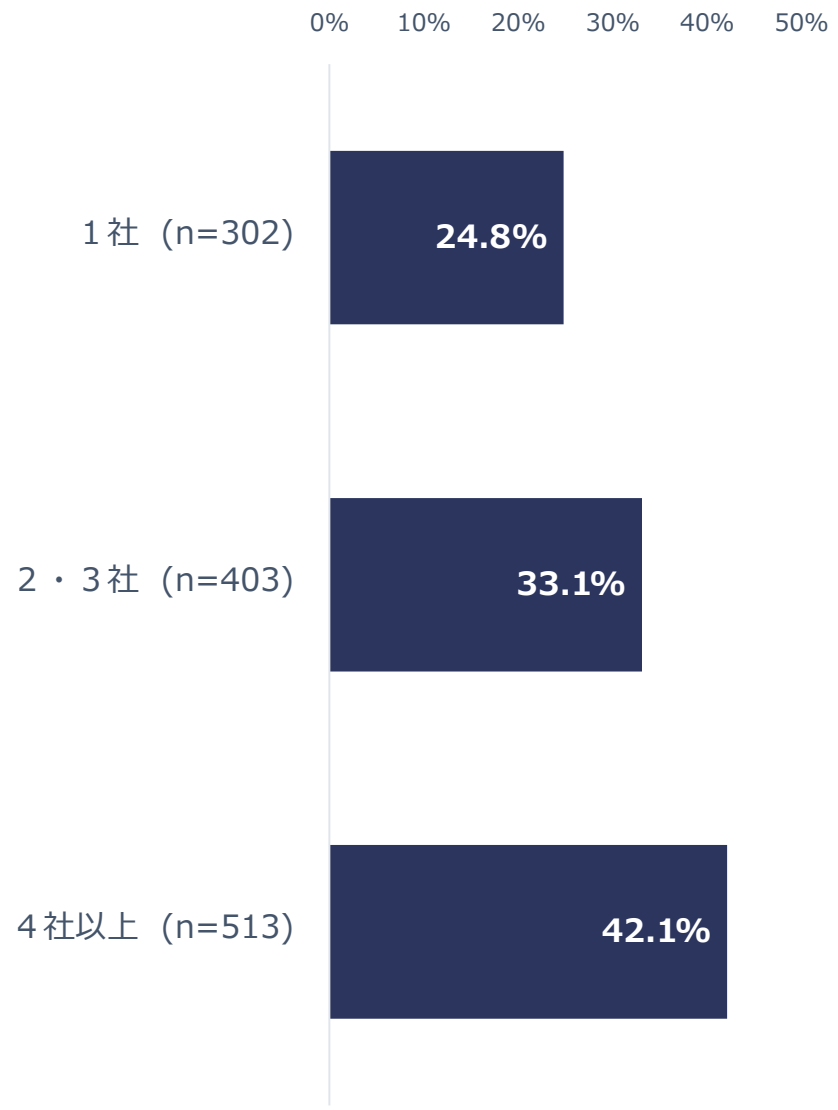


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q. フリーランスの仕事はメイン（本業）の仕事ですか、副業・兼業ですか？　(SA/n=1218)

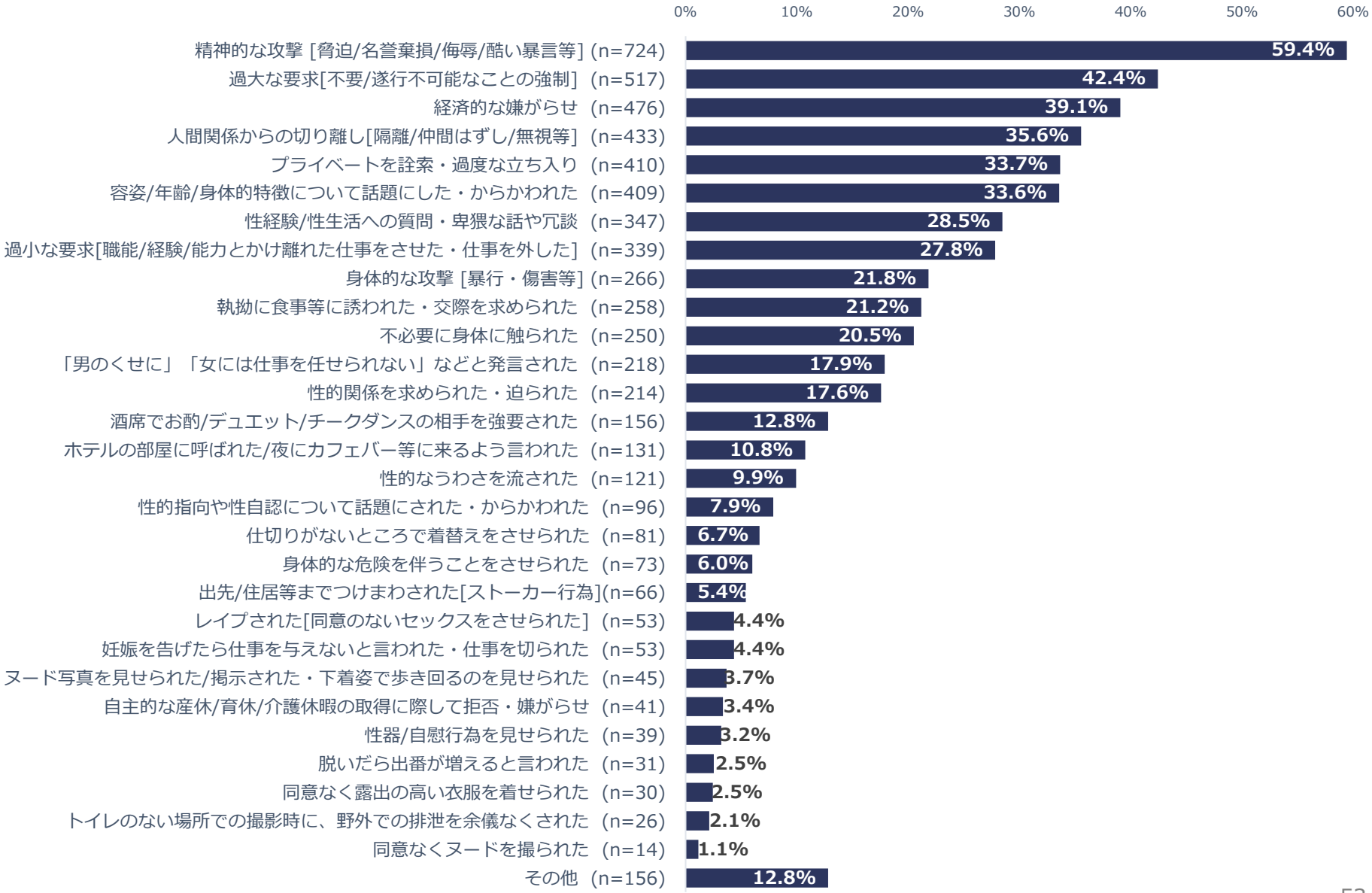


Q5 通常時の取引先（発注者・クライアント）の数はどれくらいですか？　(SA/n=1218)



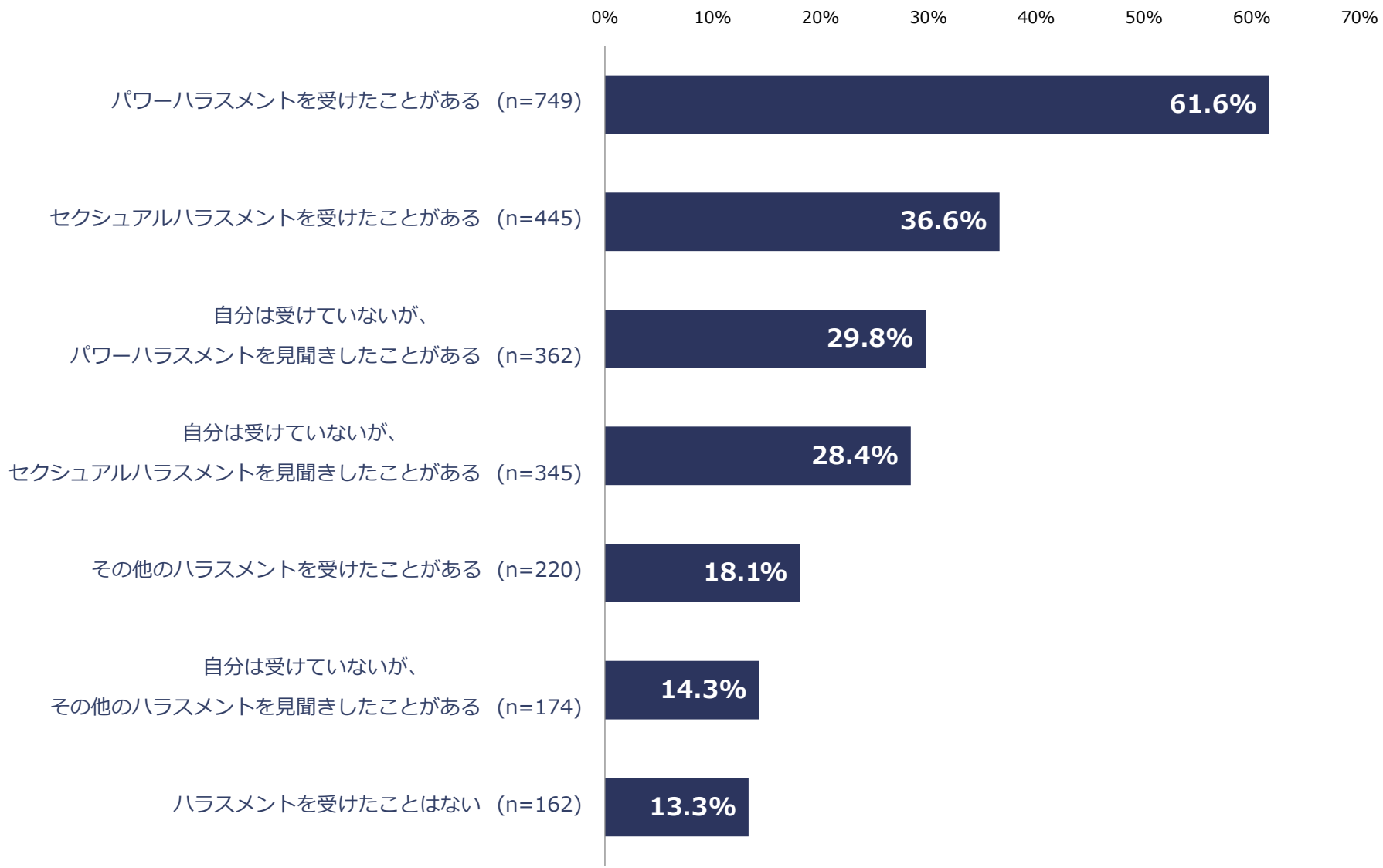
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.あなたは下記のような体験をしたり、見聞きしたりしたことがありますか? (MA/n=1218)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.あなたは下記のいずれかのハラスメントを受けたり見聞きしたことがあると思いますか？（MA/n=1218）



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

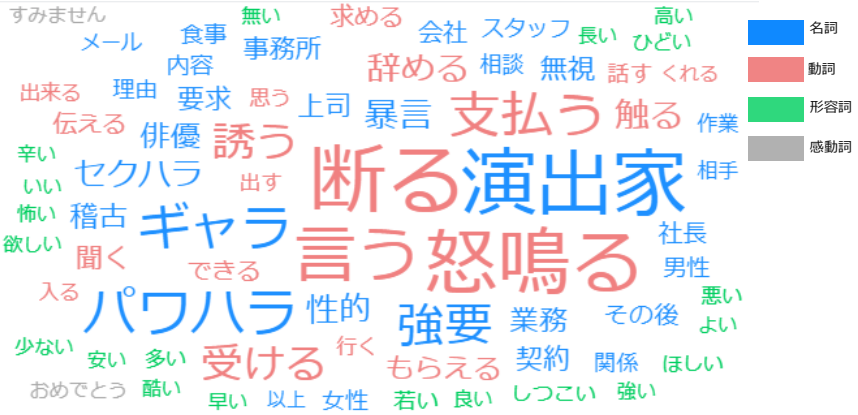
プロフェッショナル＆パラレルキャリア フリーランス協会

Q.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。(FA/n=645)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



<係り受け解析>

「名詞」に係る「形容詞」についての解析結果を表示

■名詞 - ■形容詞

名詞 - 形容詞	ネガポジ	スコア	出現頻度
立場 - 弱い	中立	0.80	2
報酬 - 低い	中立	0.34	2
ギャランティ - 安い	ポジティブ	0.19	2
機嫌 - 悪い	ネガティブ	0.02	2
いき - 荒しい (否: 100.00%)	ポジティブ	1.00	1 (否: 1)
事務所 - 偉い	ポジティブ	1.00	1
人間性 - やばい	ネガティブ	1.00	1
共謀 - 腹立たしい	ネガティブ	1.00	1
売れ - 荒しい (否: 100.00%)	ポジティブ	1.00	1 (否: 1)
女の子 - うらやましい	ネガティブ	1.00	1
女性 - ありがたい	ポジティブ	1.00	1
好き - つらい	ネガティブ	1.00	1
役員 - ありがたい	ポジティブ	1.00	1
本人 - おいしい	ポジティブ	1.00	1
精神的 - しんどい	ネガティブ	1.00	1

<単語出現頻度>

文章中に出現する単語の頻出度を品詞ごとに表示。

品詞	単語	出現回数
名詞	女性	85
名詞	会社	69
名詞	男性	61
名詞	パワハラ	57
名詞	演出家	54
名詞	強要	54
名詞	理由	53
名詞	関係	50
名詞	内容	50
名詞	上司	48

品詞	単語	出現回数
動詞	言う	376
動詞	できる	108
動詞	聞く	82
動詞	受ける	81
動詞	断る	65
動詞	思う	64
動詞	行く	53
動詞	誘う	41
動詞	辞める	40
動詞	もらえる	40

品詞	単語	出現回数
形容詞	いい	40
形容詞	多い	35
形容詞	悪い	25
形容詞	若い	23
形容詞	良い	20
形容詞	ほしい	20
形容詞	無い	19
形容詞	欲しい	15
形容詞	強い	10
形容詞	安い	8

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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

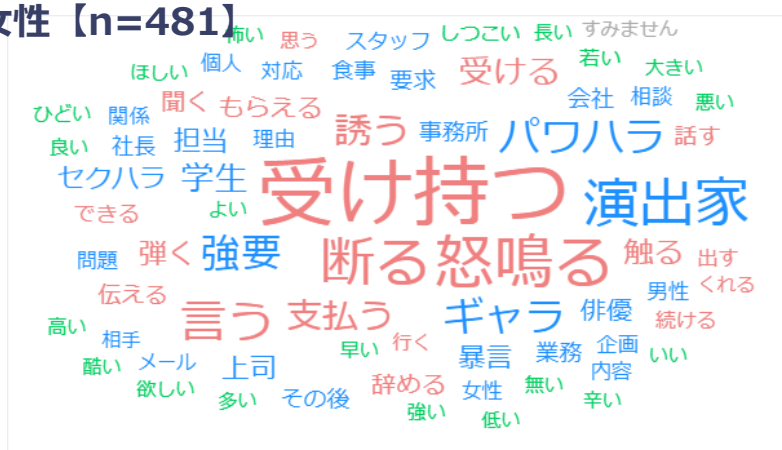
Q.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。(FA/n=633)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

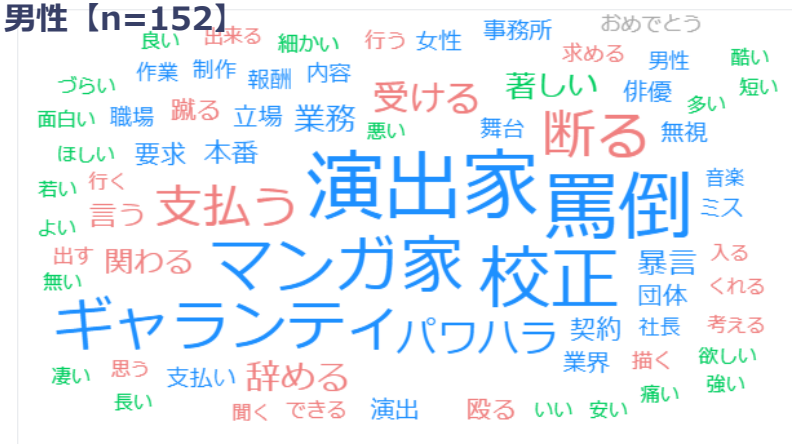
<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。

女性【n=481】

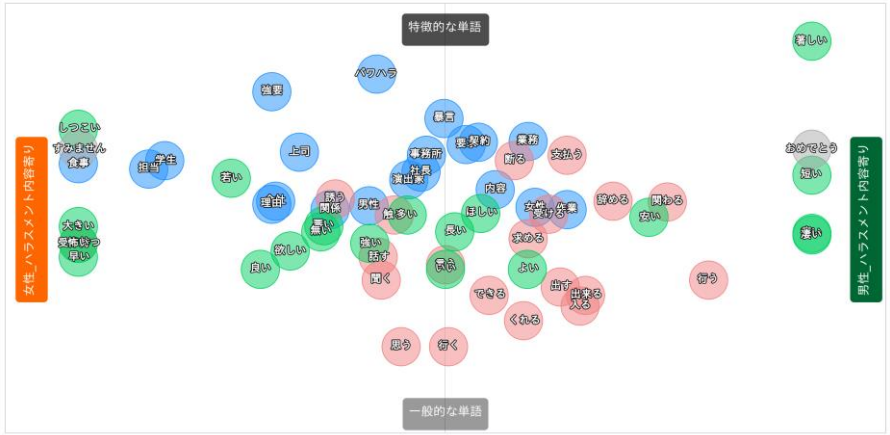


男性【n=152】



<特徴語マップ>

単語がどちらの文書により多く出現するか、またその単語が文書においてどれだけ特徴的であるかを2次元でマッピングした図



<単語の出現比率>

出現回数の多い単語を選び出し、出現比率を表したグラフ

名詞

女性	単語	男性
37	女性	63
88	学生	12
73	会社	27
43	内容	57
60	男性	40
38	業務	62
59	パワハラ	41
54	演出家	46
69	上司	31
100	食事	0
65	関係	35
73	理由	27
73	強要	27
47	要求	53
33	作業	67

動詞

女性	単語	男性
50	言う	50
43	できる	57
35	受ける	65
40	断る	60
58	聞く	42
55	思う	45
27	辞める	73
49	行く	51
34	出す	66
33	支払う	67
39	くれる	61
31	入る	69
30	出来る	70
14	行う	86
59	話す	41

形容詞

女性	単語	男性
50	いい	50
55	多い	45
66	悪い	34
45	ほしい	55
79	若い	21
66	無い	34
75	良い	25
71	欲しい	29
0	痛い	100
100	しつこい	0
100	早い	0
22	安い	78
60	強い	40
38	よい	62
100	怖い	0

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

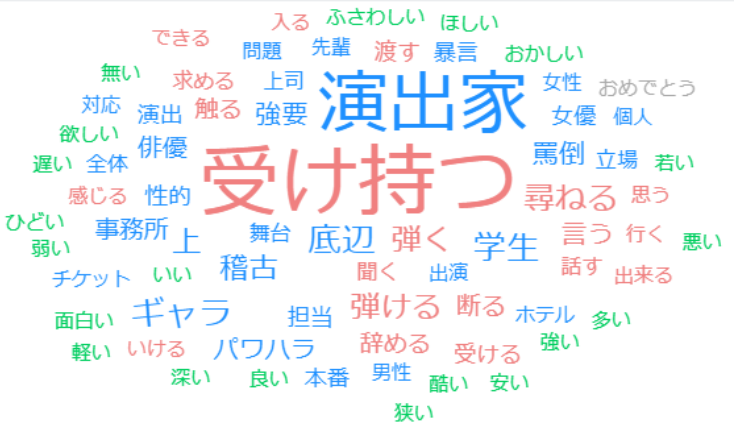
Q.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。(FA/n=361)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

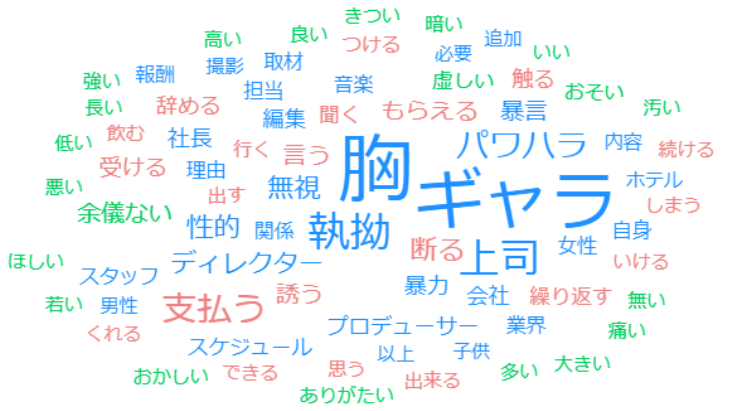
<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。

身体を使ったパフォーマー系【n=266】

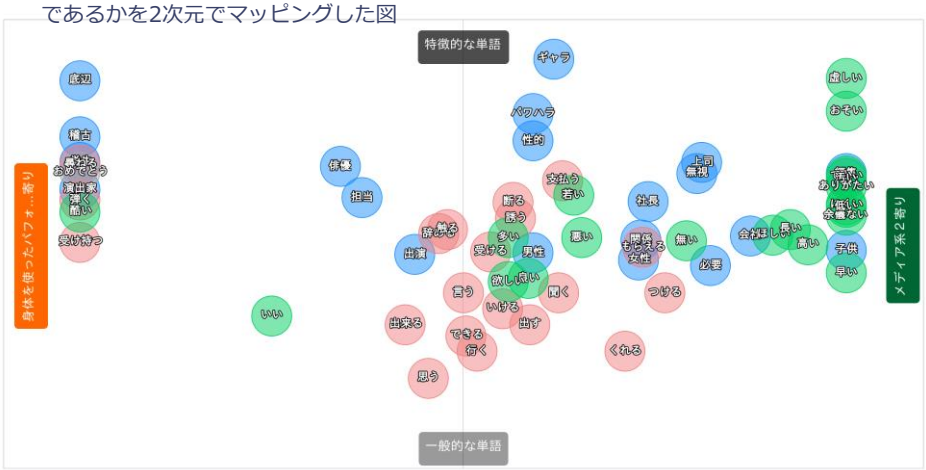


メディア系２【n=95】



<特徴語マップ>

単語がどちらの文書により多く出現するか、またその単語が文書においてどれだけ特徴的であるかを2次元でマッピングした図



<単語の出現比率>

出現回数の多い単語を選び出し、出現比率を表したグラフ

名詞

身体	単語	ﾒﾃﾞｨｱ2
100	学生	0
100	演出家	0
18	上司	82
100	稽古	0
27	女性	73
12	会社	88
38	ギャラ	62
26	関係	74
0	編集	100
100	底辺	0
63	担当	37
25	社長	75
19	無視	81
17	必要	83
0	子供	100

動詞

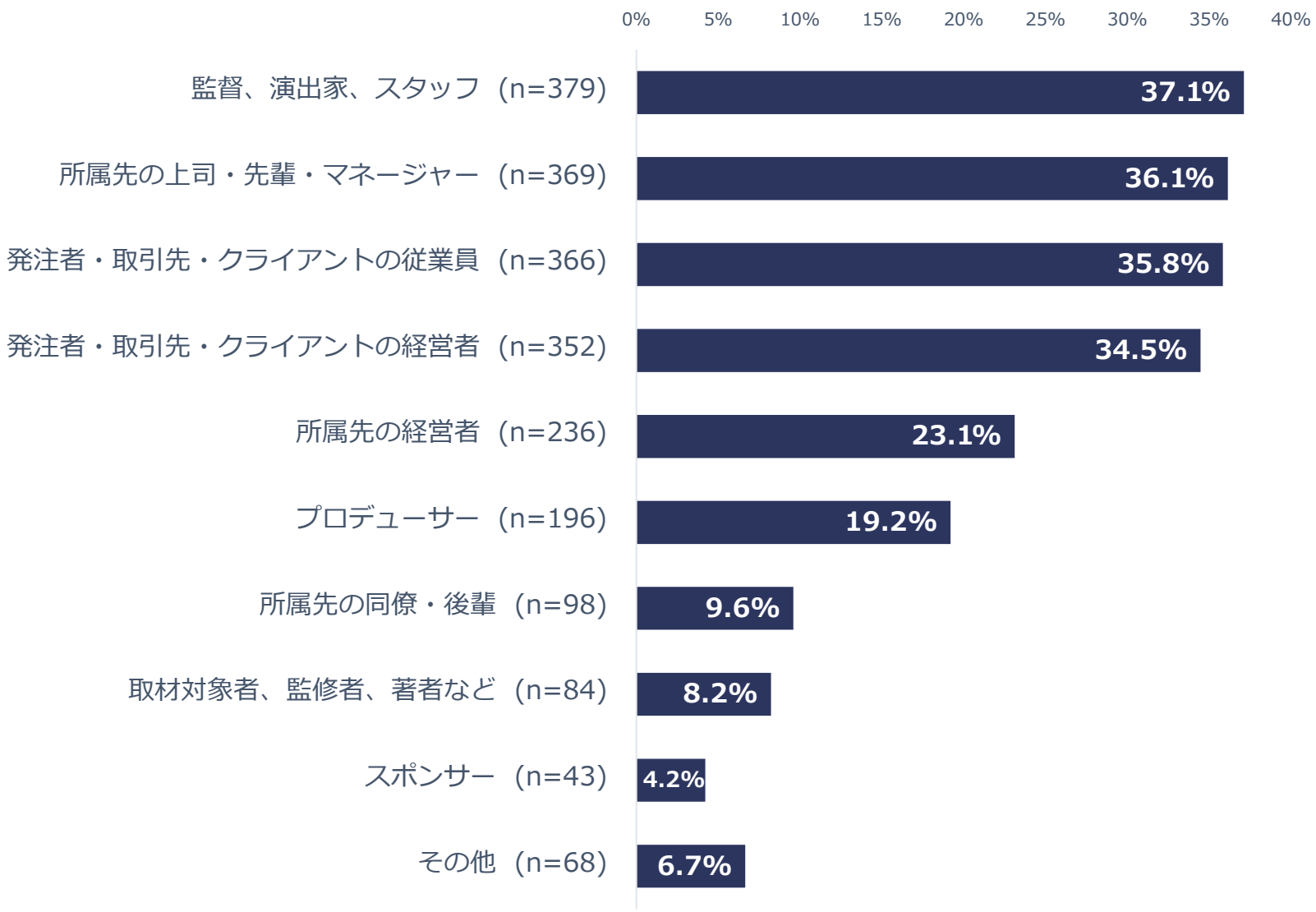
身体	単語	ﾒﾃﾞｨｱ2
50	言う	50
37	聞く	63
49	できる	51
46	受ける	54
54	思う	46
100	弾く	0
100	受け持つ	0
48	行く	52
26	もらえる	74
28	くれる	72
53	辞める	47
43	断る	57
52	触る	48
36	支払う	64
57	出来る	43

形容詞

身体	単語	ﾒﾃﾞｨｱ2
44	多い	56
34	悪い	66
75	いい	25
20	無い	80
41	良い	59
9	ほしい	91
5	高い	95
35	若い	65
7	長い	93
0	でかい	100
0	余儀ない	100
0	汚い	100
0	おそい	100
0	ありがたい	100
0	早い	100

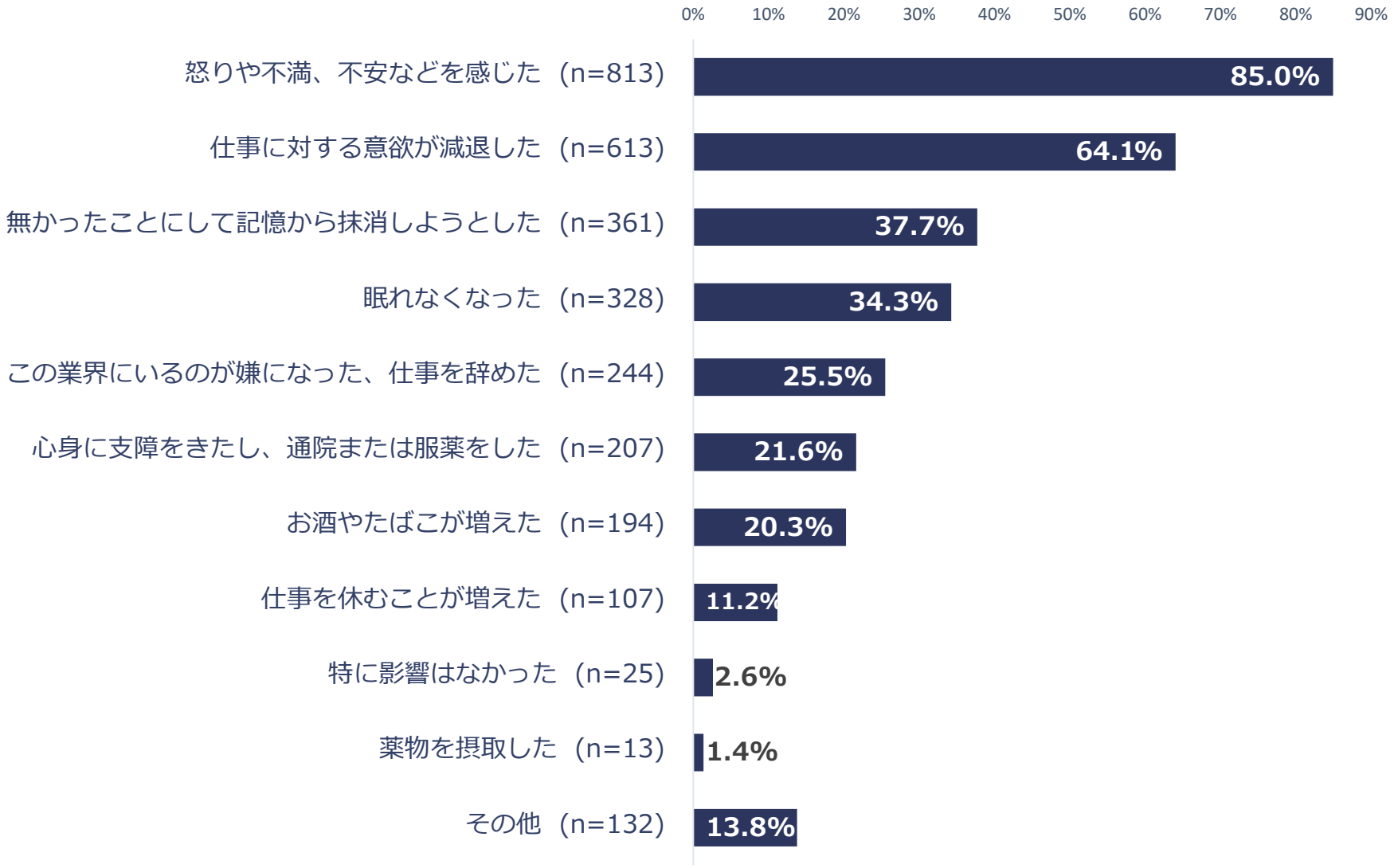
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.(ハラスメントについて)「ある」「見聞きしたことがある」と回答した方にお伺いします。
誰からのハラスメントでしたか?(MA/n=1021)



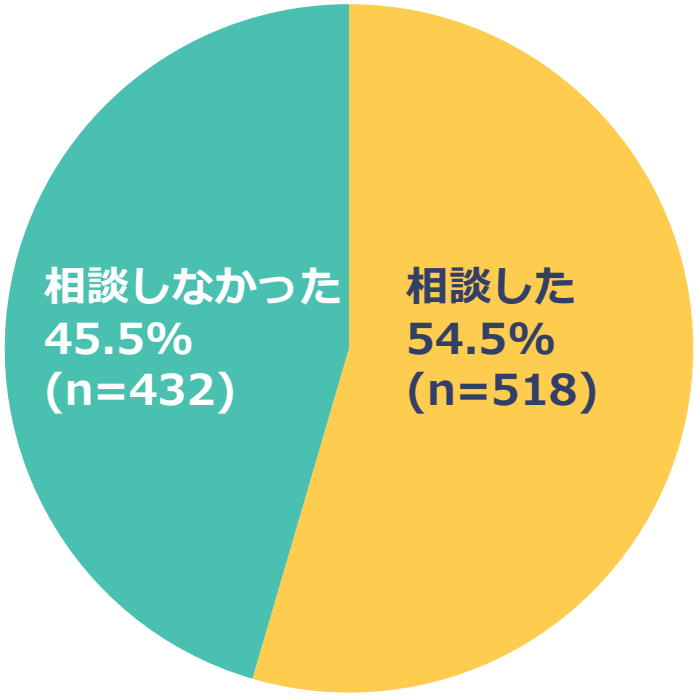
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.ハラスメント経験が「ある」と回答した方にお伺いします。ハラスメントを受けたことによる影響を教えてください。
長期間、影響がある場合は、その他の欄にご記入ください（MA/n=957)



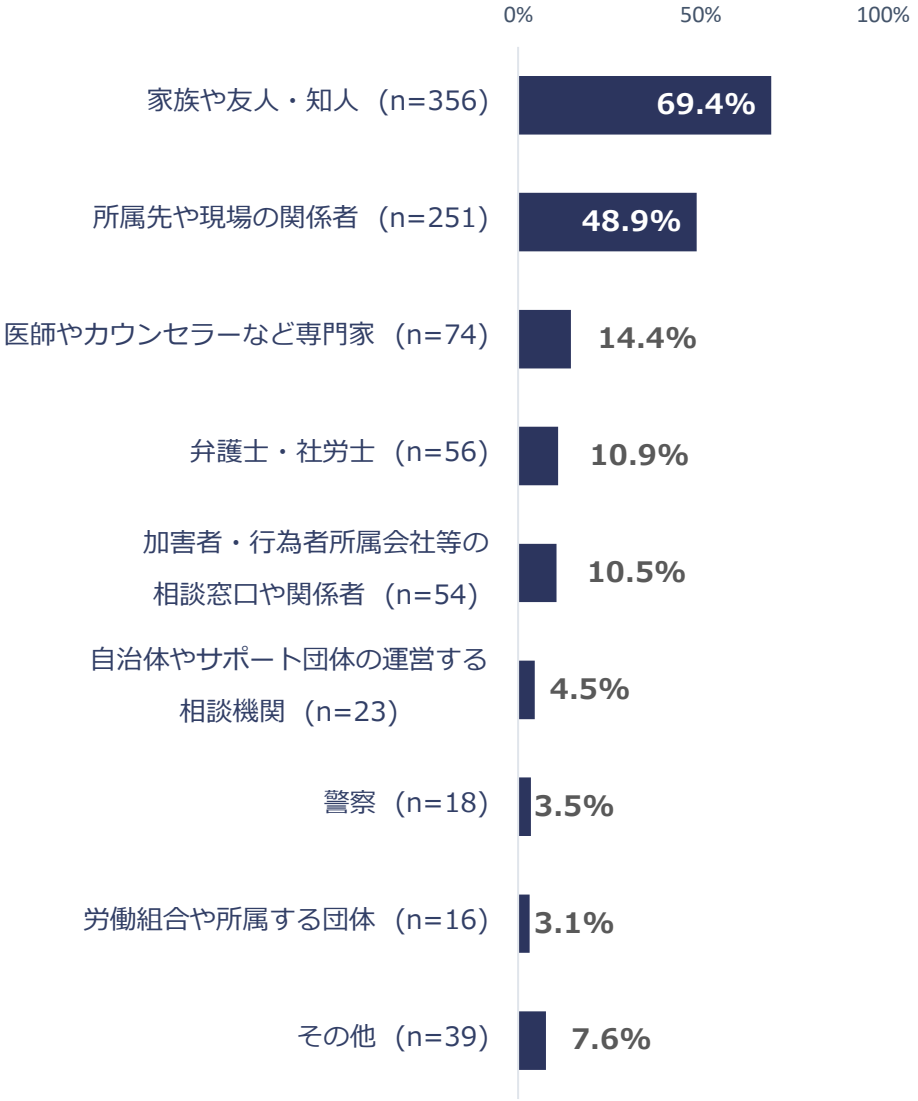
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.ハラスメント経験が「ある」と回答した方にお伺いします。
ハラスメントを受けたとき、誰かに相談しましたか(SA/n=950)



「相談した」518名のうち152名は「家族や友人・知人」のみにしか相談できていない。つまり、第三者に相談できた人は366名（本設問の回答者950名の38.5%）に留まる。

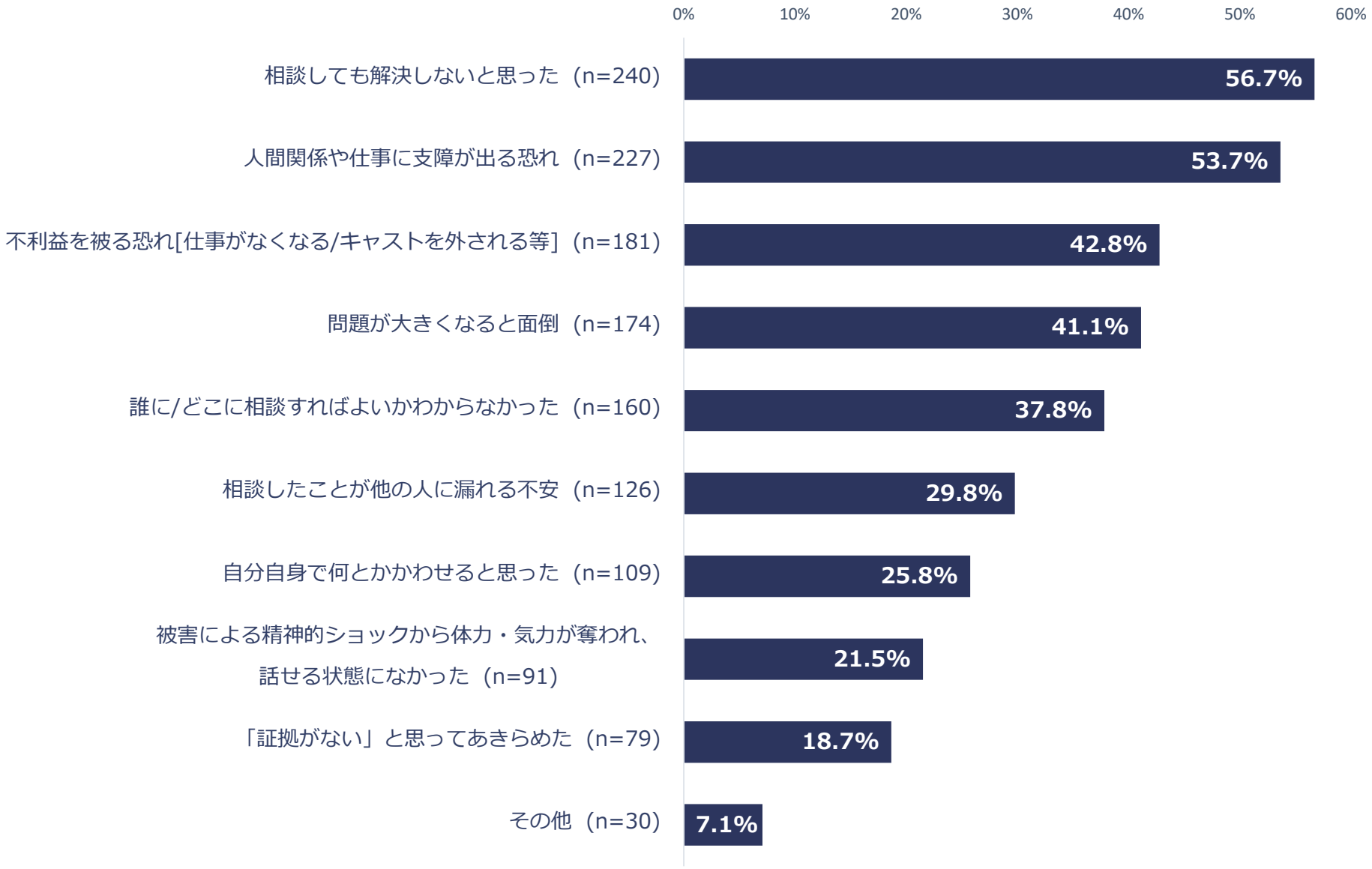
Q.前問で「（誰かに相談）した」と回答した方にお伺いします。
誰に相談しましたか（MA/n=513)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■ハラスメント被害者相談しない理由

Q.「（誰かに相談）しなかった」と回答した方にお伺いします。相談しなかった理由を教えてください。（MA/n=423）



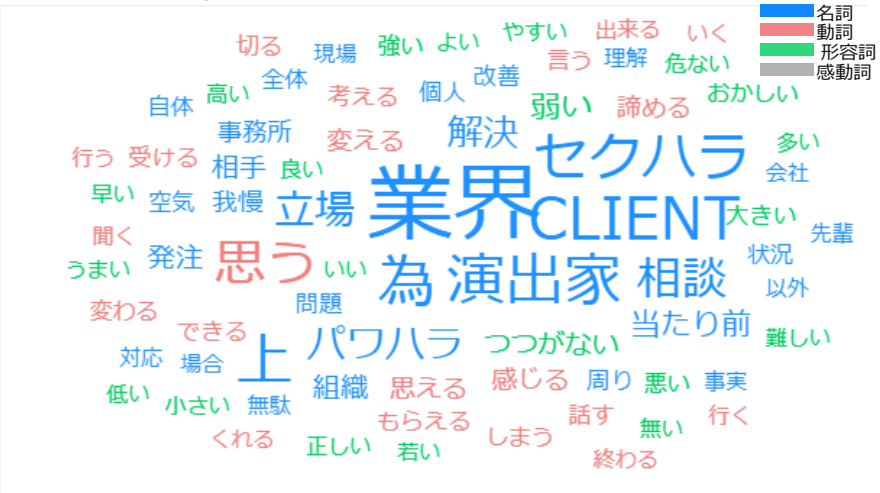
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.前問で「相談しても解決しないと思った」と回答した方にお伺いします。
なぜ解決しないと思ったのか、差し支えない範囲で、具体的に教えてください。(FA/n=219)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



<係り受け解析>

「名詞」に係る「形容詞」についての解析結果を表示

■名詞 - ■形容詞

名詞 - 形容詞	ネガポジ	スコア	出現頻度
立場 - 弱い	中立	0.51	3
組織 - 大きい	中立	0.25	2
ケース - 少ない	中立	1.00	1
上手 - くい	ネガティブ	1.00	1
気楽 - 羨ましい	ネガティブ	1.00	1
被害妄想 - すごい	ポジティブ	1.00	1
会社 - 小さい	中立	0.33	1
理解度 - 低い	中立	0.33	1
確率 - 高い	中立	0.17	1
外面 - 良い	ポジティブ	0.10	1
役者 - 無い	ネガティブ	0.10	1
方法 - 無い	ネガティブ	0.10	1
暇 - 無い	ネガティブ	0.10	1
知名度 - 無い	ネガティブ	0.10	1
ストレス - 強い	中立	0.04	1

<単語出現頻度>

文章中に出現する単語の頻出度を品詞ごとに表示。

品詞	単語	出現回数
名詞	業界	35
名詞	相談	26
名詞	相手	22
名詞	解決	16
名詞	問題	15
名詞	立場	14
名詞	セクハラ	14
名詞	当たり前	13
名詞	我慢	10
名詞	個人	10

品詞	単語	出現回数
動詞	思う	93
動詞	できる	21
動詞	言う	21
動詞	考える	14
動詞	感じる	11
動詞	しまう	11
動詞	くれる	9
動詞	変える	9
動詞	聞く	8
動詞	受ける	7

品詞	単語	出現回数
形容詞	弱い	9
形容詞	いい	8
形容詞	悪い	8
形容詞	大きい	7
形容詞	強い	7
形容詞	多い	5
形容詞	良い	4
形容詞	無い	4
形容詞	高い	3
形容詞	うまい	2

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

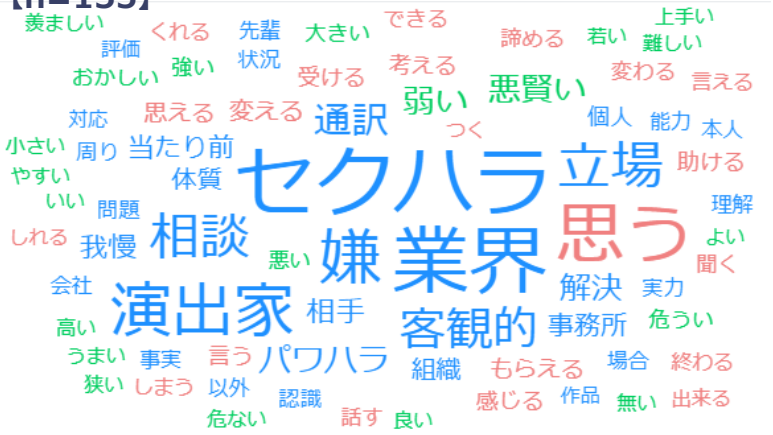
Q.前問で「相談しても解決しないと思った」と回答した方にお伺いします。
なぜ解決しないと思ったのか、差し支えない範囲で、具体的に教えてください。(FA/n=216)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。

女性【n=155】

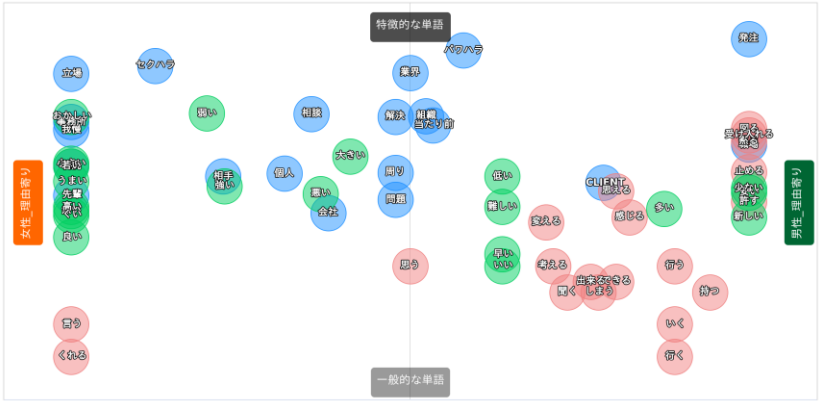


男性【n=61】



<特徴語マップ>

単語がどちらの文書により多く出現するか、またその単語が文書においてどれだけ特徴的であるかを2次元でマッピングした図



<単語の出現比率>

出現回数の多い単語を選び出し、出現比率を表したグラフ

名詞

女性	単語	男性
50	業界	50
64	相談	36
100	立場	0
77	相手	23
100	我慢	0
52	問題	48
52	解決	48
0	発注	100
46	当たり前	54
87	セクハラ	13
0	職場	100
100	事務所	0
100	状況	0
68	個人	32
52	周り	48

動詞

女性	単語	男性
50	思う	50
19	できる	81
100	言う	0
17	感じる	83
28	考える	72
0	止める	100
0	黙る	100
22	しまう	78
29	変える	71
26	聞く	74
23	出来る	77
19	思える	81
10	行う	90
10	行く	90
10	いく	90

形容詞

女性	単語	男性
36	いい	64
63	悪い	37
80	弱い	20
58	大きい	42
12	多い	88
100	良い	0
77	強い	23
100	無い	0
100	高い	0
100	うまい	0
100	小さい	0
100	おかしい	0
100	若い	0
0	安い	100
0	新しい	100

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

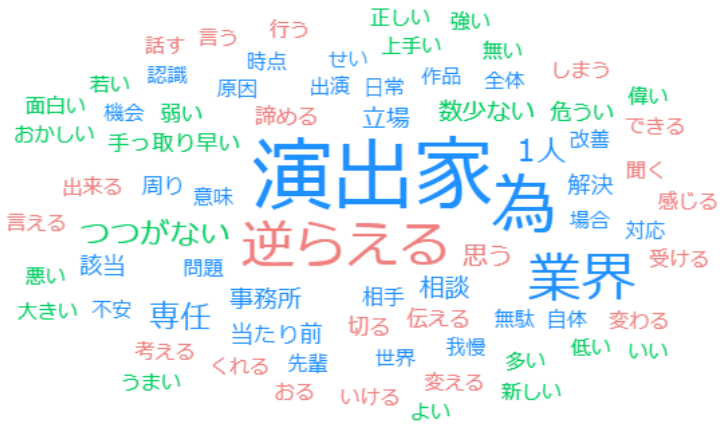
Q.前問で「相談しても解決しないと思った」と回答した方にお伺いします。
なぜ解決しないと思ったのか、差し支えない範囲で、具体的に教えてください。(FA/n=125)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

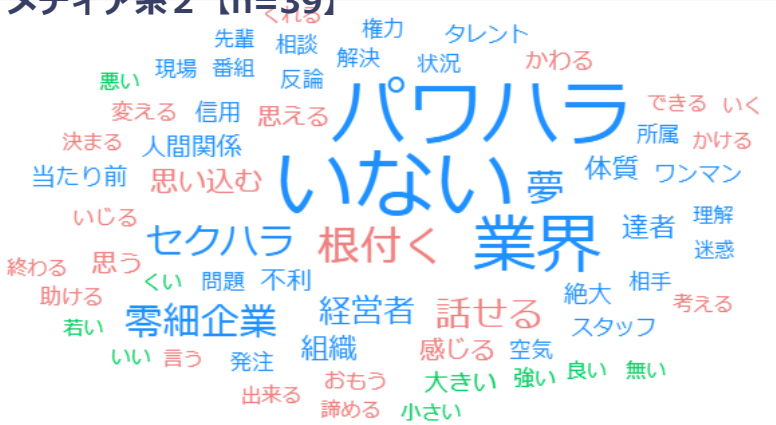
<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。

身体を使ったパフォーマー系【n=86】

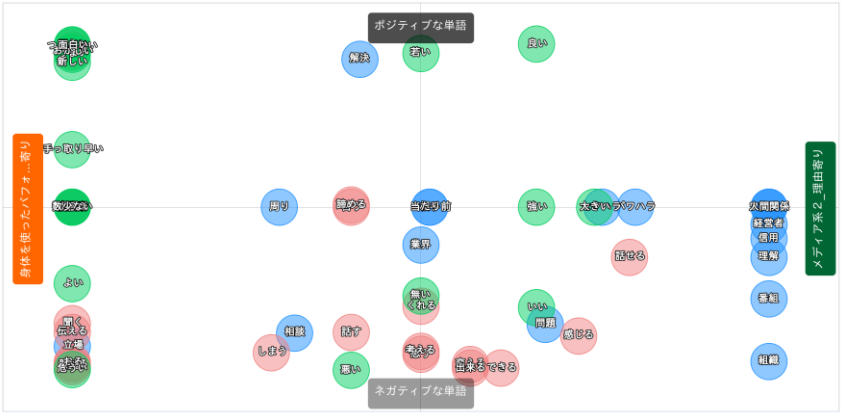


メディア系２【n=39】



<特徴語マップ>

単語がどちらの文書により多く出現するか、またその単語が文書においてどれだけ特徴的であるかを2次元でマッピングした図



<単語の出現比率>

出現回数の多い単語を選び出し、出現比率を表したグラフ

名詞

身体	単語	ﾒﾃﾞｨｱ2
50	業界	50
48	相手	52
32	問題	68
68	相談	32
0	組織	100
0	状況	100
48	当たり前	52
100	演出家	0
100	事務所	0
19	パワハラ	81
58	解決	42
100	立場	0
0	信用	100
0	番組	100
0	経営者	100

動詞

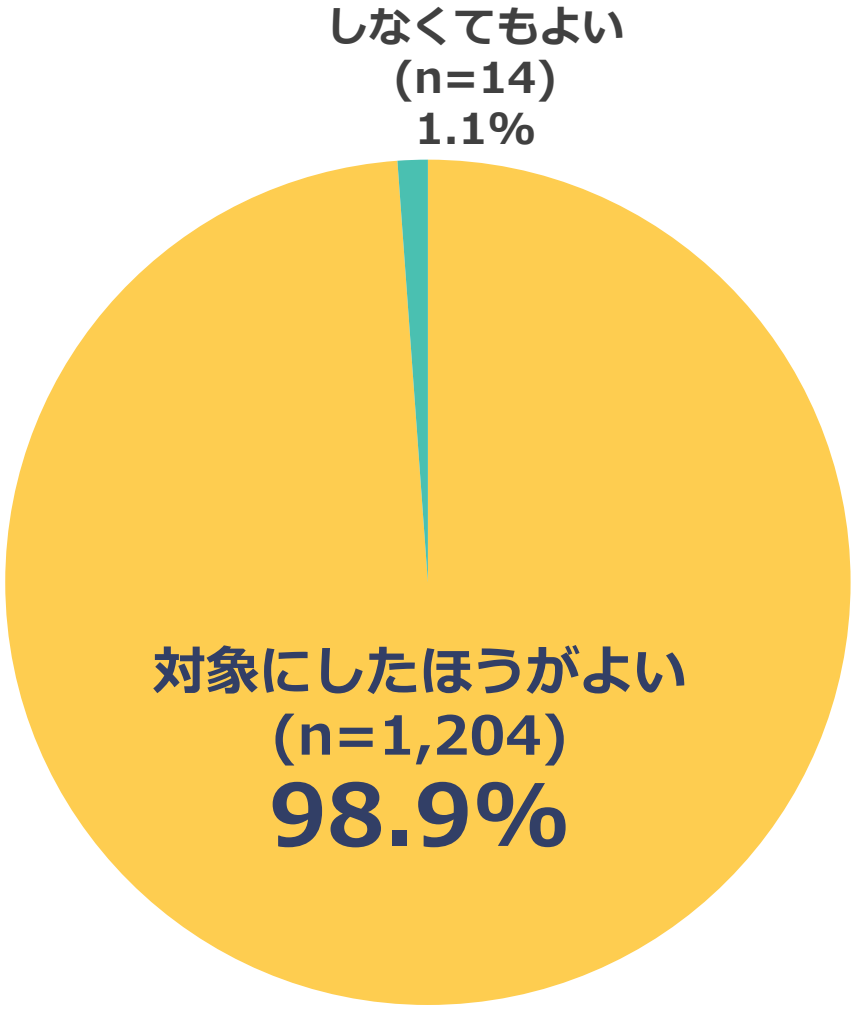
身体	単語	ﾒﾃﾞｨｱ2
50	思う	50
60	言う	40
38	できる	62
100	聞く	0
27	感じる	73
50	考える	50
50	くれる	50
42	変える	58
71	しまう	29
42	出来る	58
100	伝える	0
100	行う	0
100	切る	0
100	変わる	0
100	受ける	0

形容詞

身体	単語	ﾒﾃﾞｨｱ2
100	多い	0
100	弱い	0
60	悪い	40
25	大きい	75
33	良い	67
33	強い	67
33	いい	67
50	無い	50
50	若い	50
100	上手い	0
100	新しい	0
100	正しい	0
100	つつがない	0
100	危うい	0
100	手っ取り早い	0

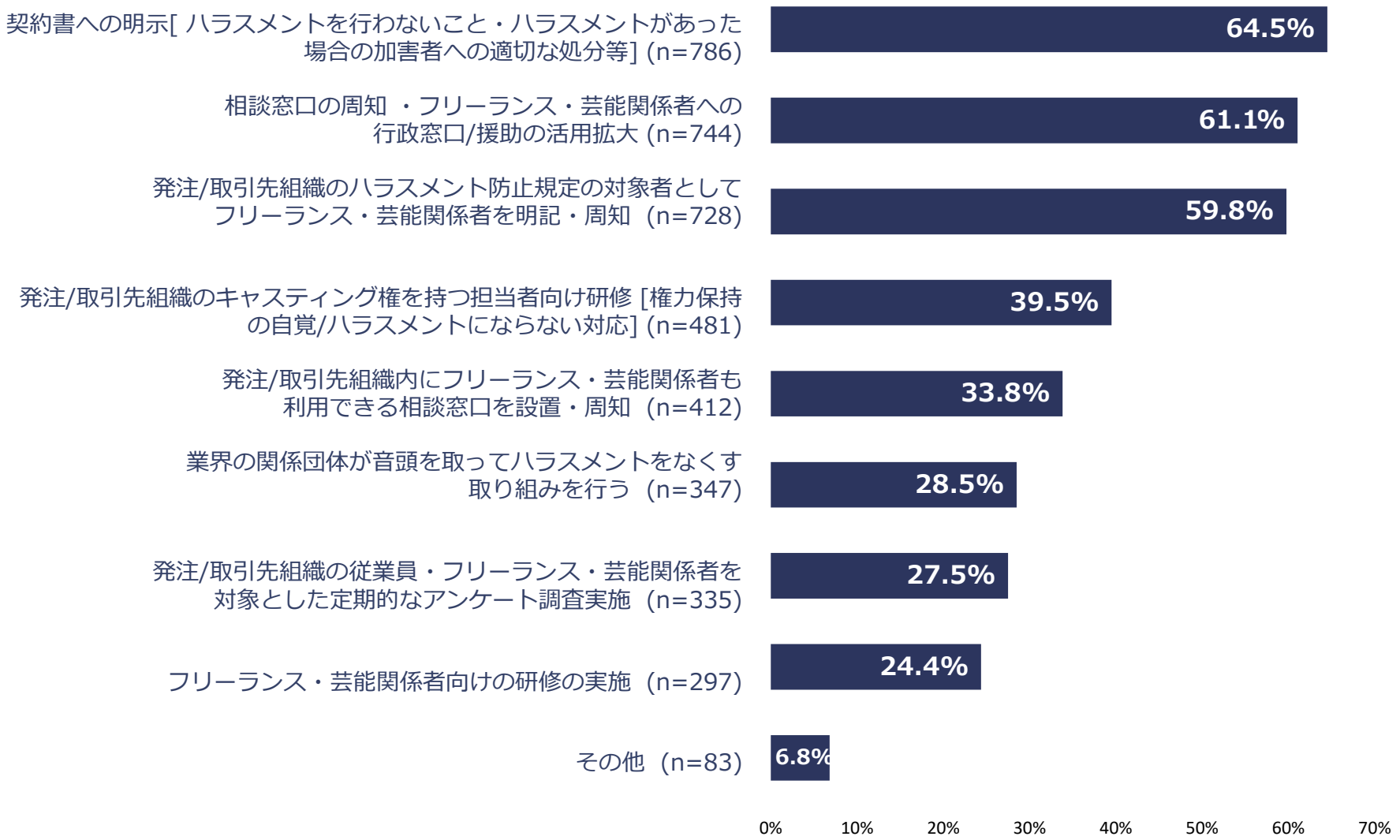
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.すべての方にお伺いします。
法律で、雇用労働者へのハラスメントについては防止措置（ハラスメントがあってはならないという方針の明確化とその周知・啓発、相談窓口の設置、相談があったときは迅速で適切な対応を行うことなど）が定められていますが、フリーランスもこの防止措置の対象にしたほうがよいと思いますか？(SA/n=1218)



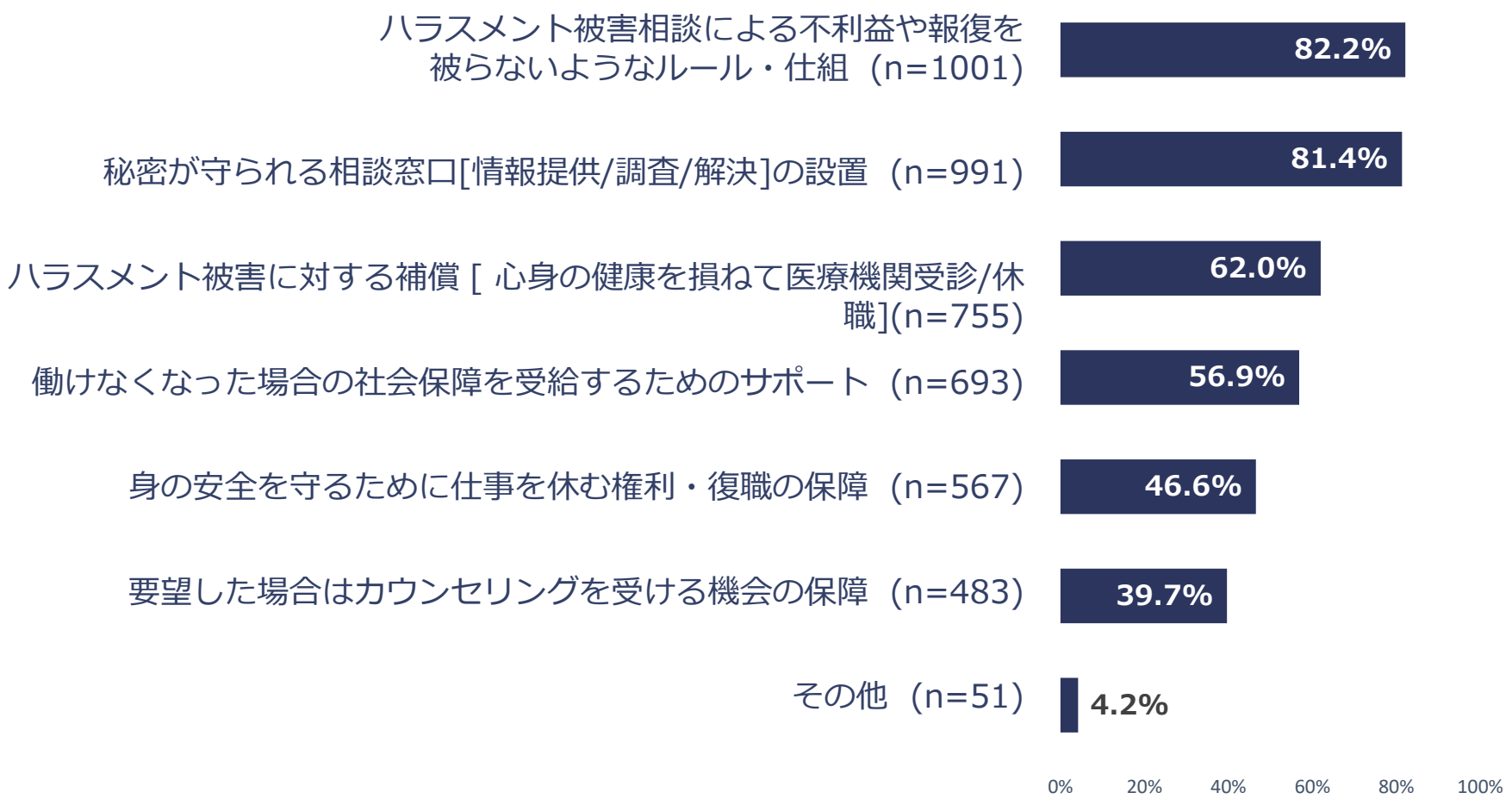
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.すべての方にお伺いします。ハラスメントの防止・対策として、最も望ましいと思われるものを3つ挙げてください。
(MA/n=1218)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q17.すべての方にお伺いします。ハラスメント被害者の支援としてあるとよいと思われるものにチェックをしてください。（MA/n=1218)

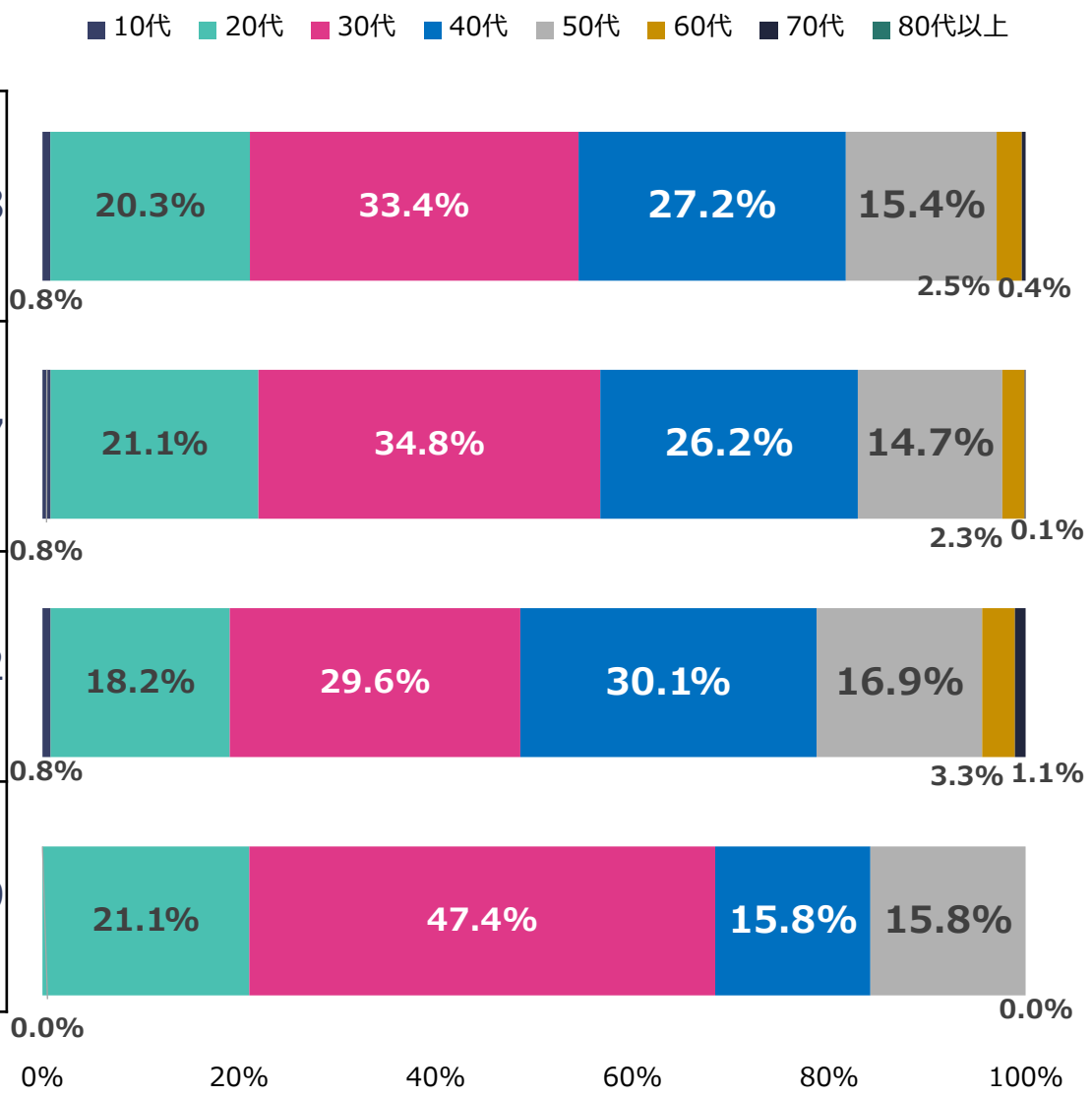


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第 2 部
クロス集計

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

		n =
全体		1218
性別	女性	837
	男性	362
	その他	19



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

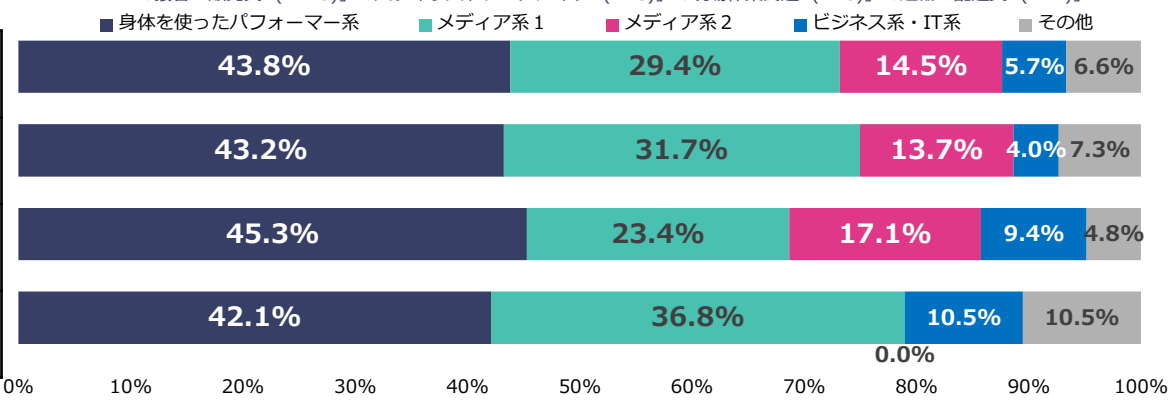
■回答者基本属性 (性別×職種カテゴリ)

no.	カテゴリ	職種
1	身体を使ったパフォーマー系 (n=521)	俳優・女優 (n=255)
		声優 (n=130)
		芸人 (n=3)
		モデル、コンパニオン (n=6)
		歌手、アーティスト (n=15)
		演奏者、音楽家、音楽講師 (n=89)
		ダンサー、バレリーナ、舞踏家、舞踊全般の講師 (n=19)
		スポーツインストラクター・コーチ (n=4)
2	メディア系１（映像関係以外） (n=349)	編集者、ライター、ジャーナリスト、翻訳者、通訳、校正者 (n=180)
		アートディレクター、デザイナー、イラストレーター (n=97)
		フォトグラファー (n=17)
		コピーライター、クリエイティブディレクター (n=7)
		脚本家、作家 (n=48)
3	メディア系２（映像関係） (n=172)	アニメ制作従事者 (n=13)
		アナウンサー、レポーター (n=13)
		映像製作技術者・スタッフ (n=75)
		プロデューサー、ディレクター (n=47)
		マネージャー (n=12)
		作曲、音楽編集者、ミキサー、音響 (n=12)
4	ビジネス系・IT系 (n=68)	ビジネス系プロフェッショナル (n=34)
		ITエンジニア (n=34)
5	その他 (n=79)	その他 (n=79)

※未分類

		n＝
全体		1189
性別	女性	819
	男性	351
	その他	19

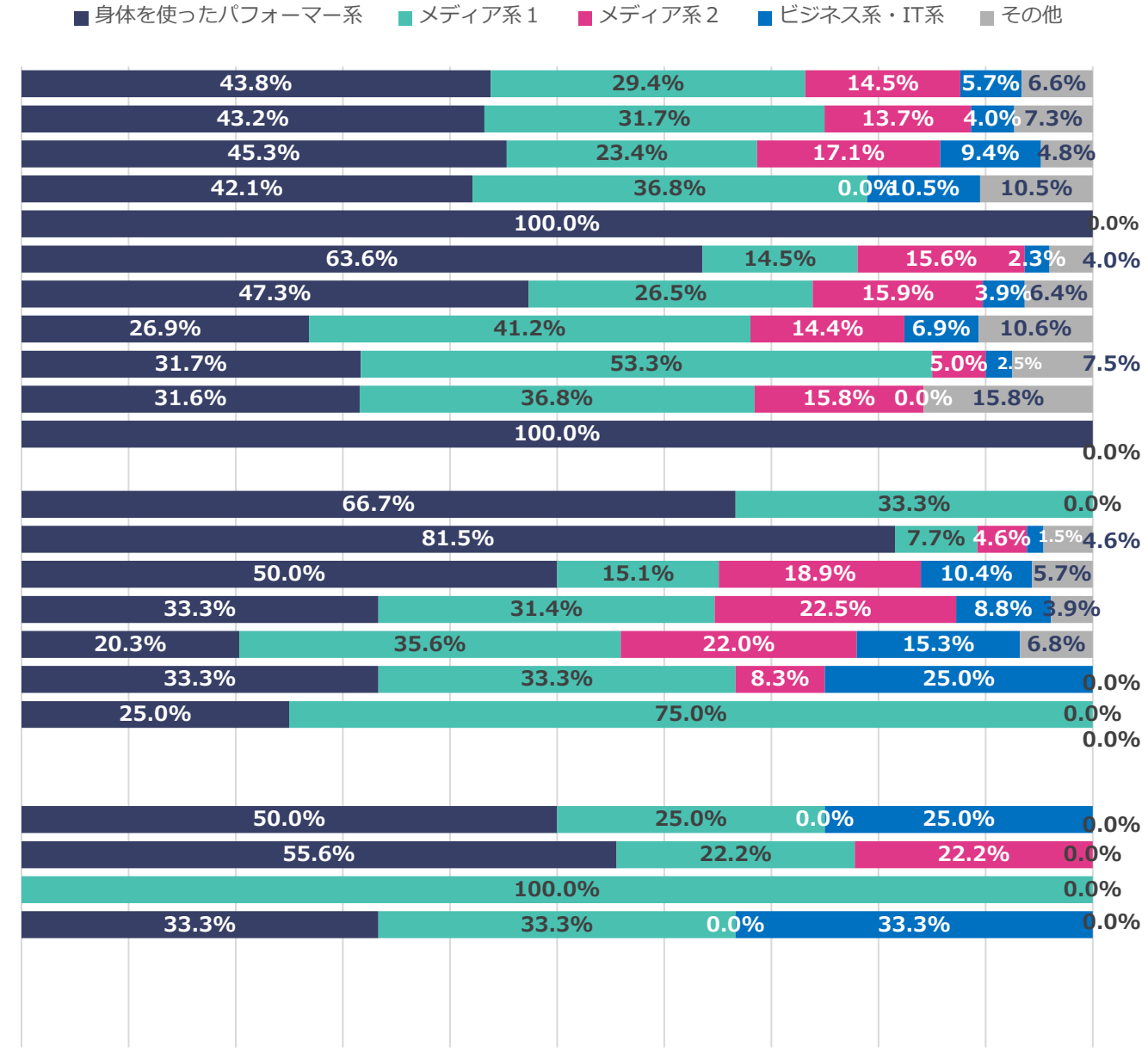
「接客・販売員 (n=13)」「スタイリスト、ヘアメイク (n=8)」「現場作業関連 (n=6)」「運輸・配達員 (n=2)」



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

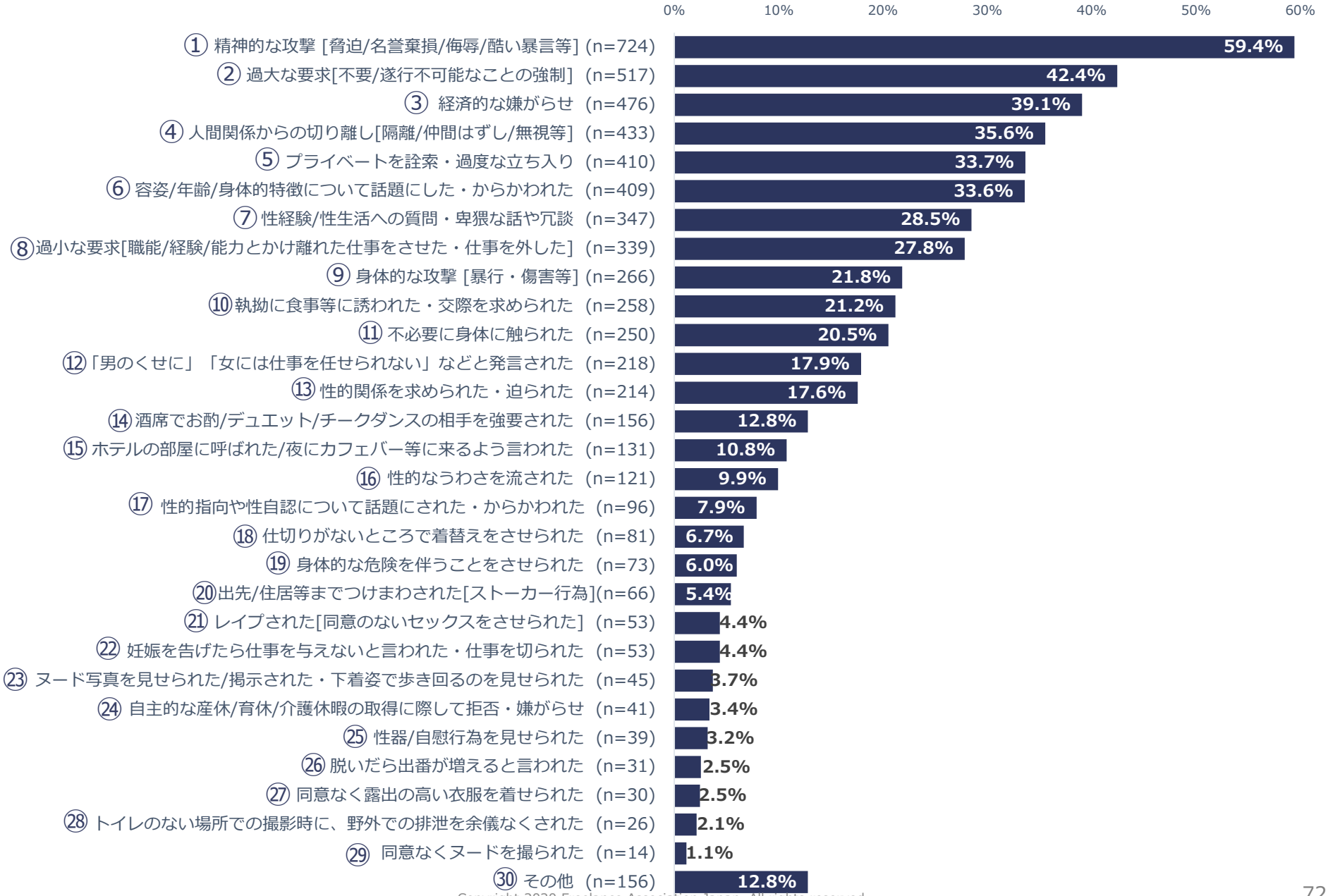
■回答者基本属性（性別×年齢×職種カテゴリ）

		n =
全体	全体	1189
性別	女性	819
	男性	351
	その他	19
性別×年齢	女性/10代	7
	女性/20代	173
	女性/30代	283
	女性/40代	216
	女性/50代	120
	女性/60代	19
	女性/70代	1
	女性/80代以上	0
	男性/10代	3
	男性/20代	65
	男性/30代	106
	男性/40代	102
	男性/50代	59
	男性/60代	12
	男性/70代	4
	男性/80代以上	0
	その他/10代	0
	その他/20代	4
	その他/30代	9
	その他/40代	3
	その他/50代	3
	その他/60代	0
	その他/70代	0
	その他/80代以上	0



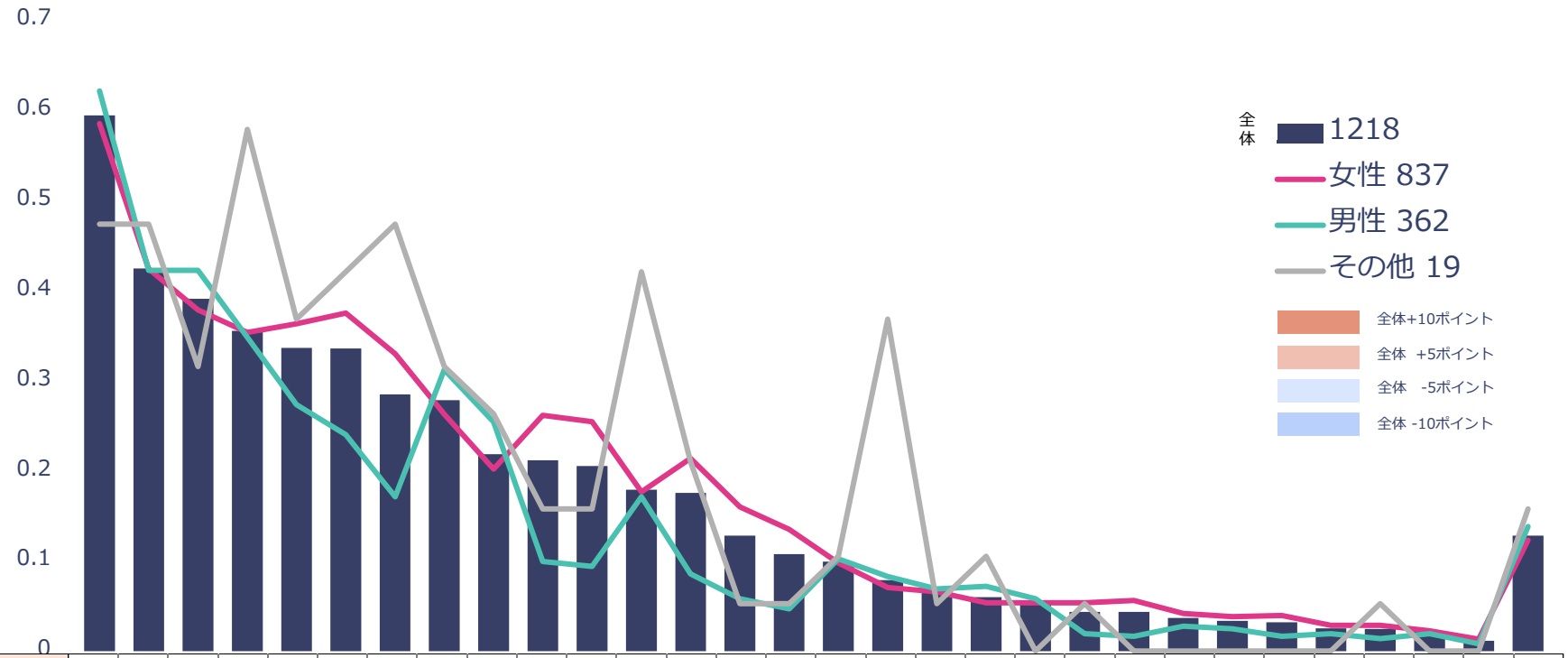
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■再掲：ハラスメント内容 ※通し番号参照用



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

※項目名はP.125をご参照ください

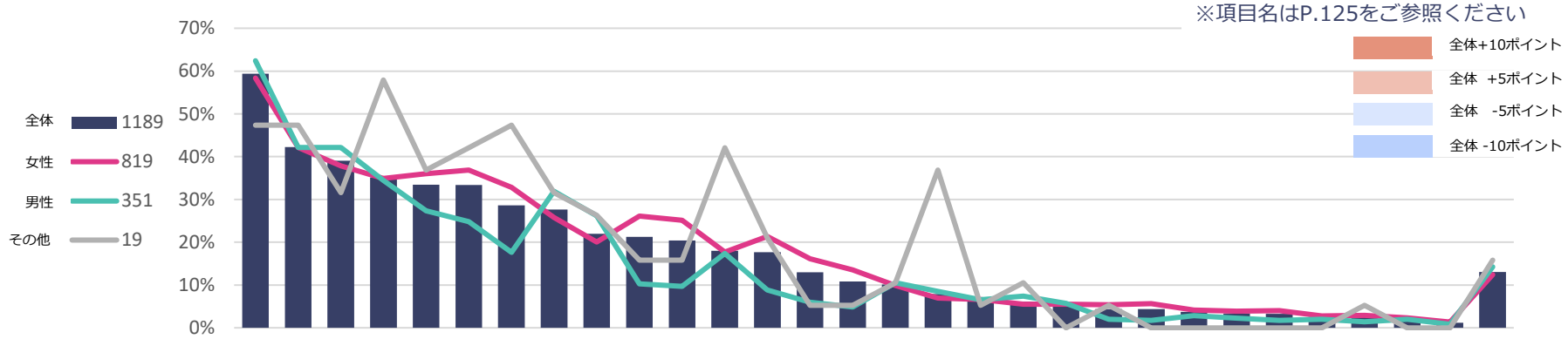


p表		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
全体	1218	59.4%	42.4%	39.1%	35.6%	33.7%	33.6%	28.5%	27.8%	21.8%	21.2%	20.5%	17.9%	17.6%	12.8%	10.8%	9.9%	7.9%	6.7%	6.0%	5.4%	4.4%	4.4%	3.7%	3.4%	3.2%	2.5%	2.5%	2.1%	1.1%	12.8%
性別 女性	837	58.5%	42.4%	37.9%	35.4%	36.3%	37.5%	33.0%	26.3%	20.2%	26.2%	25.4%	17.7%	21.4%	16.0%	13.5%	9.8%	7.0%	6.6%	5.4%	5.4%	5.4%	5.6%	4.2%	3.8%	3.9%	2.9%	2.9%	2.3%	1.3%	12.3%
性別 男性	362	62.2%	42.3%	42.3%	34.8%	27.3%	24.0%	17.1%	31.2%	25.4%	9.9%	9.4%	17.1%	8.6%	5.8%	4.7%	10.2%	8.3%	6.9%	7.2%	5.8%	1.9%	1.7%	2.8%	2.5%	1.7%	1.9%	1.4%	1.9%	0.8%	13.8%
性別 その他	19	47.4%	47.4%	31.6%	57.9%	36.8%	42.1%	47.4%	31.6%	26.3%	15.8%	15.8%	42.1%	21.1%	5.3%	5.3%	10.5%	36.8%	5.3%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	15.8%

n表		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
全体	1218	724	517	476	433	410	409	347	339	266	258	250	218	214	156	131	121	96	81	73	66	53	53	45	41	39	31	30	26	14	156
性別 女性	837	490	355	317	296	304	314	276	220	169	219	213	148	179	134	113	82	59	55	45	45	45	47	35	32	33	24	24	19	11	103
性別 男性	362	225	153	153	126	99	87	62	113	92	36	34	62	31	21	17	37	30	25	26	21	7	6	10	9	6	7	5	7	3	50
性別 その他	19	9	9	6	11	7	8	9	6	5	3	3	8	4	1	1	2	7	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

※項目名はP.125をご参照ください



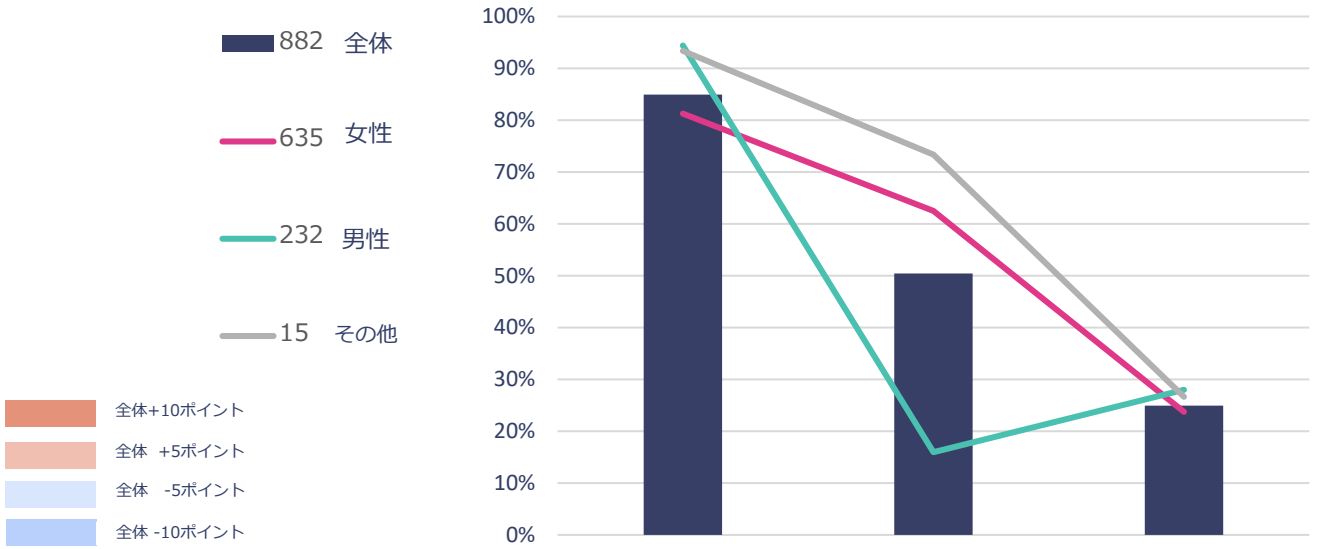
p表		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
全体	1189	59.4%	42.2%	39.0%	35.2%	33.5%	33.4%	28.6%	27.7%	22.0%	21.3%	20.4%	18.0%	17.7%	13.0%	10.8%	10.1%	7.9%	6.6%	6.1%	5.5%	4.4%	4.4%	3.7%	3.4%	3.3%	2.5%	2.5%	2.2%	1.2%	13.0%
性別	女性/5つのカテゴリー	819	58.4%	42.1%	37.9%	34.9%	36.0%	36.9%	32.8%	25.8%	20.0%	26.1%	25.2%	17.7%	21.4%	16.1%	13.6%	9.9%	7.0%	6.6%	5.5%	5.5%	5.4%	5.6%	4.2%	3.9%	4.0%	2.8%	2.9%	2.3%	1.3%	12.5%
性別	男性/5つのカテゴリー	351	62.4%	42.2%	42.2%	34.5%	27.4%	24.8%	17.7%	31.9%	26.2%	10.3%	9.7%	17.4%	8.8%	6.0%	4.8%	10.5%	8.5%	6.6%	7.4%	5.7%	2.0%	1.7%	2.8%	2.3%	1.7%	2.0%	1.4%	2.0%	0.9%	14.2%
性別	その他/5つのカテゴリー	19	47.4%	47.4%	31.6%	57.9%	36.8%	42.1%	47.4%	31.6%	26.3%	15.8%	15.8%	42.1%	21.1%	5.3%	5.3%	10.5%	36.8%	5.3%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	15.8%
性別×職種カテゴリー	女性/身体を使ったパフォーマー系	354	64.7%	38.4%	29.9%	40.1%	41.0%	41.0%	42.1%	25.7%	26.3%	29.9%	31.9%	14.1%	26.8%	21.2%	16.7%	11.3%	7.6%	13.0%	8.5%	5.6%	8.8%	6.5%	5.1%	3.7%	5.6%	5.9%	5.6%	2.8%	2.5%	10.5%
性別×職種カテゴリー	女性/メディア系1	260	45.8%	41.5%	48.5%	26.9%	31.5%	28.8%	23.1%	24.6%	6.2%	22.3%	15.0%	18.1%	13.8%	9.2%	8.8%	6.2%	3.8%	1.2%	2.3%	5.0%	1.9%	3.1%	2.7%	3.5%	1.5%	0.4%	0.8%	0.8%	0.4%	15.4%
性別×職種カテゴリー	女性/メディア系2	112	75.9%	62.5%	42.0%	44.6%	37.5%	50.9%	36.6%	35.7%	40.2%	27.7%	35.7%	26.8%	25.9%	19.6%	16.1%	15.2%	14.3%	2.7%	5.4%	6.3%	5.4%	8.0%	6.3%	4.5%	6.3%	0.9%	1.8%	6.3%	0.9%	2.7%
性別×職種カテゴリー	女性/ビジネス系・IT系	33	33.3%	30.3%	42.4%	21.2%	27.3%	21.2%	12.1%	9.1%	6.1%	15.2%	12.1%	30.3%	9.1%	15.2%	12.1%	9.1%	0.0%	0.0%	6.1%	6.1%	0.0%	12.1%	0.0%	9.1%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	21.2%
性別×職種カテゴリー	女性/その他	60	56.7%	35.0%	28.3%	28.3%	28.3%	30.0%	25.0%	21.7%	13.3%	23.3%	16.7%	13.3%	20.0%	10.0%	11.7%	8.3%	6.7%	3.3%	1.7%	5.0%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
性別×職種カテゴリー	男性/身体を使ったパフォーマー系	159	64.8%	32.7%	28.9%	29.6%	28.3%	33.3%	23.3%	28.9%	28.3%	10.7%	11.3%	19.5%	11.3%	6.9%	5.7%	11.3%	7.5%	11.3%	10.7%	3.1%	1.3%	1.3%	1.9%	1.9%	0.6%	3.1%	1.9%	1.9%	1.9%	13.8%
性別×職種カテゴリー	男性/メディア系1	82	56.1%	46.3%	57.3%	37.8%	26.8%	19.5%	13.4%	30.5%	15.9%	6.1%	8.5%	18.3%	4.9%	6.1%	4.9%	8.5%	8.5%	3.7%	6.1%	6.1%	1.2%	2.4%	3.7%	2.4%	3.7%	2.4%	1.2%	1.2%	0.0%	15.9%
性別×職種カテゴリー	男性/メディア系2	60	68.3%	56.7%	51.7%	38.3%	28.3%	15.0%	15.0%	41.7%	41.7%	11.7%	6.7%	10.0%	8.3%	3.3%	1.7%	10.0%	10.0%	3.3%	3.3%	8.3%	3.3%	1.7%	3.3%	1.7%	1.7%	0.0%	1.7%	5.0%	0.0%	6.7%
性別×職種カテゴリー	男性/ビジネス系・IT系	33	57.6%	51.5%	48.5%	39.4%	15.2%	12.1%	3.0%	27.3%	12.1%	6.1%	3.0%	9.1%	3.0%	3.0%	3.0%	6.1%	3.0%	0.0%	3.0%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%
性別×職種カテゴリー	男性/その他	17	58.8%	41.2%	47.1%	41.2%	41.2%	29.4%	23.5%	41.2%	29.4%	29.4%	23.5%	35.3%	17.6%	11.8%	11.8%	23.5%	23.5%	0.0%	5.9%	17.6%	11.8%	5.9%	11.8%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%
性別×職種カテゴリー	その他/身体を使ったパフォーマー系	8	75.0%	62.5%	37.5%	62.5%	62.5%	62.5%	75.0%	37.5%	50.0%	37.5%	25.0%	62.5%	25.0%	0.0%	12.5%	25.0%	75.0%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%
性別×職種カテゴリー	その他/メディア系1	7	14.3%	14.3%	28.6%	57.1%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%
性別×職種カテゴリー	その他/メディア系2	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
性別×職種カテゴリー	その他/ビジネス系・IT系	2	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
性別×職種カテゴリー	その他/その他	2	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

n表		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
全体	1189	706	502	464	418	398	397	340	329	261	253	243	214	210	154	129	120	94	78	73	65	52	52	44	40	39	30	30	26	14	155
性別	女性/5つのカテゴリー	819	478	345	310	286	295	302	269	211	164	214	206	145	175	132	111	81	57	54	45	45	44	46	34	32	33	23	24	19	11	102
性別	男性/5つのカテゴリー	351	219	148	148	121	96	87	62	112	92	36	34	61	31	21	17	37	30	23	26	20	7	6	10	8	6	7	5	7	3	50
性別	その他/5つのカテゴリー	19	9	9	6	11	7	8	9	6	5	3	3	8	4	1	1	2	7	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
性別×職種カテゴリー	女性/身体を使ったパフォーマー系	354	229	136	106	142	145	145	149	91	93	106	113	50	95	75	59	40	27	46	30	20	31	23	18	13	20	21	20	10	9	37
性別×職種カテゴリー	女性/メディア系1	260	119	108	126	70	82	75	60	64	16	58	39	47	36	24	23	16	10	3	6	13	5	8	7	9	4	1	2	2	1	40
性別×職種カテゴリー	女性/メディア系2	112	85	70	47	50	42	57	41	40	45	31	40	30	29	22	18	17	16	3	6	7	6	9	7	5	7	1	2	7	1	3
性別×職種カテゴリー	女性/ビジネス系・IT系	33	11	10	14	7	9	7	4	3	2	5	4	10	3	5	4	3	0	0	2	2	0	4	0	3	1	0	0	0	0	7
性別×職種カテゴリー	女性/その他	60	34	21	17	17	17	18	15	13	8	14	10	8	12	6	7	5	4	2	1	3	2	2	2	2	1	0	0	0	0	15
性別×職種カテゴリー	男性/身体を使ったパフォーマー系	159	103	52	46	47	45	53	37	46	45	17	18	31	18	11	9	18	12	18	17	5	2	2	3	3	1	5	3	3	3	22
性別×職種カテゴリー	男性/メディア系1	82	46	38	47	31	22	16	11	25	13	5	7	15	4	5	4	7	7	3	5	5	1	2	3	2	3	2	1	1	0	13
性別×職種カテゴリー	男性/メディア系2	60	41	34	31	23	17	9	9	25	25	7	4	6	5	2	1	6	6	2	2	5	2	1	2	1	1	0	1	3	0	4
性別×職種カテゴリー	男性/ビジネス系・IT系	33	19	17	16	13	5	4	1	9	4	2	1	3	1	1	1	2	1	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	9
性別×職種カテゴリー	男性/その他	17	10	7	8	7	7	5	4	7	5	5	4	6	3	2	2	4	4	0	1	3	2	1	2	1	1	0	0	0	0	2
性別×職種カテゴリー	その他/身体を使ったパフォーマー系	8	6	5	3	5	5	5	6	3	4	3	2	5	2	0	1	2	6	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
性別×職種カテゴリー	その他/メディア系1	7	1	1	2	4	1	1	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
性別×職種カテゴリー	その他/メディア系2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
性別×職種カテゴリー	その他/ビジネス系・IT系	2	2	2	0	1	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
性別×職種カテゴリー	その他/その他	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■ハラスメント被害当事者×性別

対象者：「パワーハラスメントを受けたことがある」「セクシュアルハラスメントを受けたことがある」「その他のハラスメントを受けたことがある」のいずれか選択者

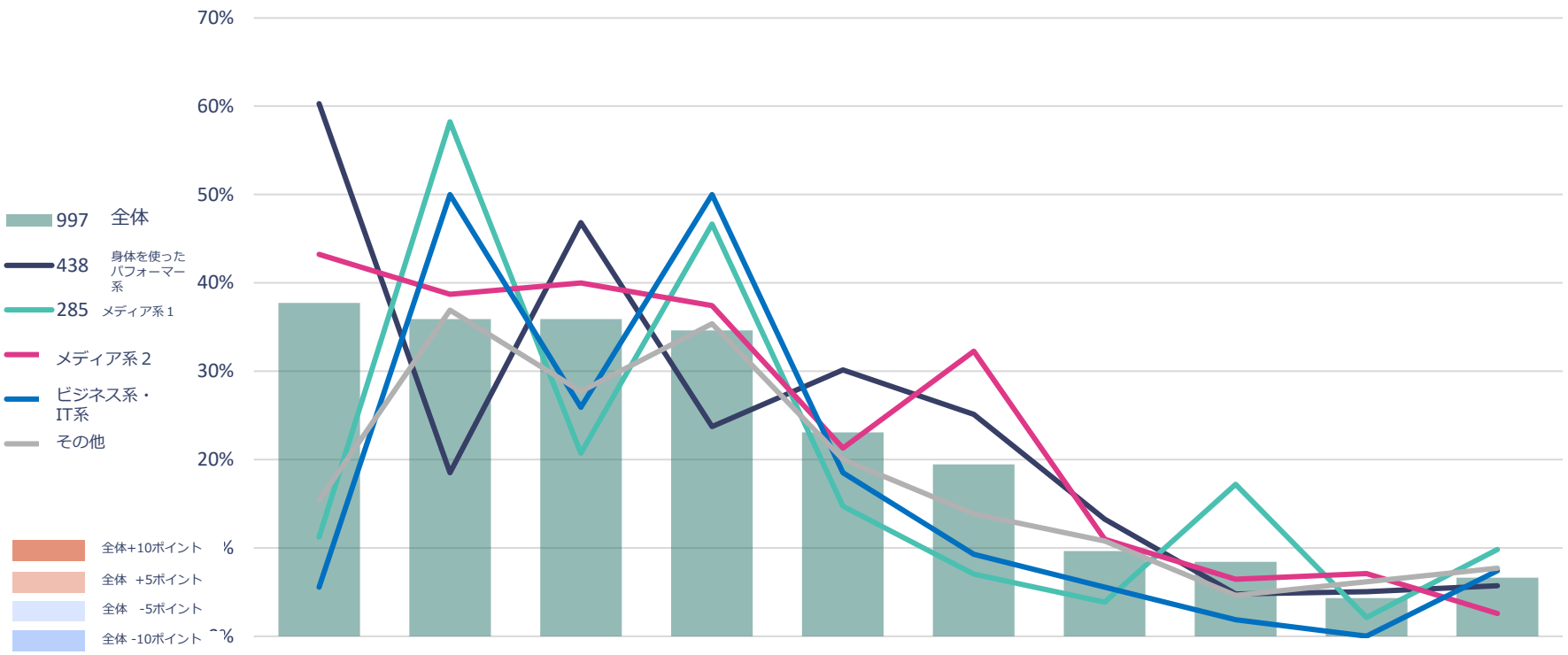


p表			パワーハラスメントを受けたことがある	セクシュアルハラスメントを受けたことがある	その他のハラスメントを受けたことがある
全体		882	84.9%	50.5%	24.9%
性別	女性	635	81.3%	62.5%	23.8%
	男性	232	94.4%	15.9%	28.0%
	その他	15	93.3%	73.3%	26.7%

n表			パワーハラスメントを受けたことがある	セクシュアルハラスメントを受けたことがある	その他のハラスメントを受けたことがある
全体		882	749	445	220
1	女性	635	516	397	151
2	男性	232	219	37	65
3	その他	15	14	11	4

Copyright 2020 Freelance Association Japan. All rights reserved.

■ハラスメント加害者×職種カテゴリ

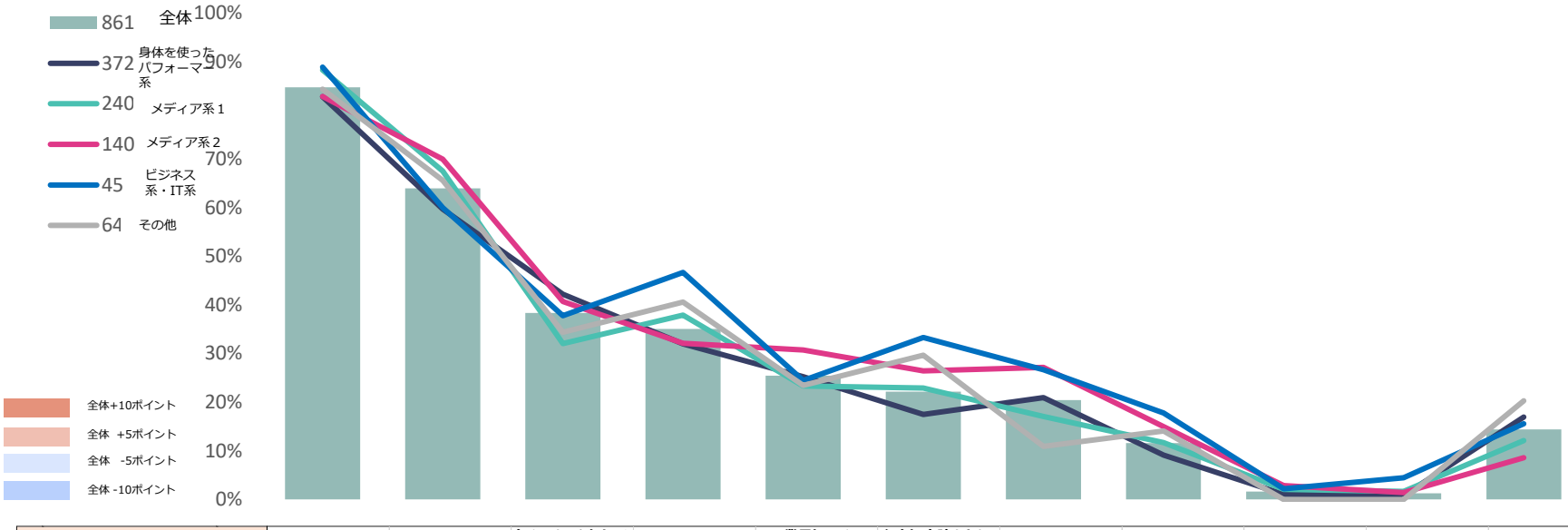


p表		監督、演出家、スタッフ	発注者・取引先・クライアントの従業員	所属先の上司・先輩・マネージャー	発注者・取引先・クライアントの経営者	所属先の経営者	プロデューサー	所属先の同僚・後輩	取材対象者、監修者、著者など	スポンサー	その他
全体	997	37.7%	35.9%	35.9%	34.6%	23.1%	19.5%	9.6%	8.4%	4.3%	6.6%
職種カテゴリー 身体を使ったパフォーマー系	438	60.3%	18.5%	46.8%	23.7%	30.1%	25.1%	13.2%	4.8%	5.0%	5.7%
職種カテゴリー メディア系1	285	11.2%	58.2%	20.7%	46.7%	14.7%	7.0%	3.9%	17.2%	2.1%	9.8%
職種カテゴリー メディア系2	155	43.2%	38.7%	40.0%	37.4%	21.3%	32.3%	11.0%	6.5%	7.1%	2.6%
職種カテゴリー ビジネス系・IT系	54	5.6%	50.0%	25.9%	50.0%	18.5%	9.3%	5.6%	1.9%	0.0%	7.4%
職種カテゴリー その他	65	15.4%	36.9%	27.7%	35.4%	20.0%	13.8%	10.8%	4.6%	6.2%	7.7%

n表		監督、演出家、スタッフ	発注者・取引先・クライアントの従業員	所属先の上司・先輩・マネージャー	発注者・取引先・クライアントの経営者	所属先の経営者	プロデューサー	所属先の同僚・後輩	取材対象者、監修者、著者など	スポンサー	その他
全体	997	376	358	358	345	230	194	96	84	43	66
職種カテゴリー 身体を使ったパフォーマー系	438	264	81	205	104	132	110	58	21	22	25
職種カテゴリー メディア系1	285	32	166	59	133	42	20	11	49	6	28
職種カテゴリー メディア系2	155	67	60	62	58	33	50	17	10	11	4
職種カテゴリー ビジネス系・IT系	54	3	27	14	27	10	5	3	1	0	4
職種カテゴリー その他	65	10	24	18	23	13	9	7	3	4	5

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

対象者：「パワーハラスメントを受けたことがある」「セクシュアルハラスメントを受けたことがある」「その他のハラスメントを受けたことがある」のいずれか選択者



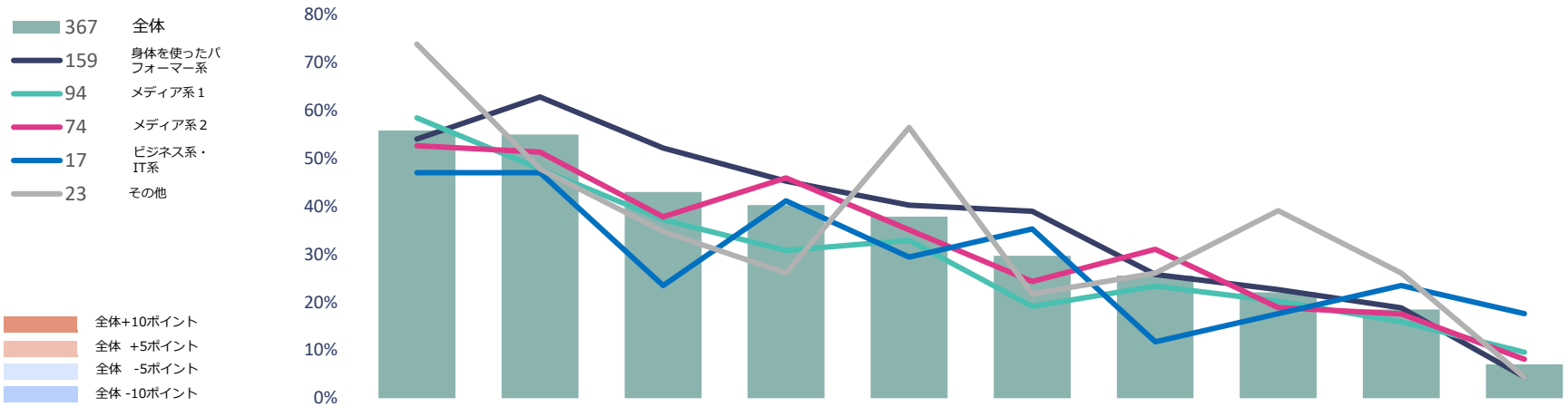
p表			怒りや不満、不安などを感じた	仕事に対する意欲が減退した	無かったことにして記憶から抹消しようとした	眠れなくなった	この業界にいるのが嫌になった、仕事を辞めた	心身に支障をきたし、通院または服薬をした	お酒やたばこが増えた	仕事を休むことが増えた	特に影響はなかった	薬物を摂取した	その他
全体		861	84.8%	64.0%	38.3%	35.1%	25.4%	22.2%	20.4%	11.6%	1.6%	1.3%	14.4%
職種カテゴリー	身体を使ったパフォーマー系	372	82.8%	59.7%	42.2%	32.0%	25.3%	17.5%	21.0%	9.1%	1.1%	0.8%	16.9%
	メディア系1	240	88.3%	67.5%	32.1%	37.9%	23.3%	22.9%	17.1%	11.7%	2.1%	1.7%	12.1%
	メディア系2	140	82.9%	70.0%	40.7%	32.1%	30.7%	26.4%	27.1%	15.0%	2.9%	1.4%	8.6%
	ビジネス系・IT系	45	88.9%	60.0%	37.8%	46.7%	24.4%	33.3%	26.7%	17.8%	2.2%	4.4%	15.6%
	その他	64	84.4%	65.6%	34.4%	40.6%	23.4%	29.7%	10.9%	14.1%	0.0%	0.0%	20.3%

n表			怒りや不満、不安などを感じた	仕事に対する意欲が減退した	無かったことにして記憶から抹消しようとした	眠れなくなった	この業界にいるのが嫌になった、仕事を辞めた	心身に支障をきたし、通院または服薬をした	お酒やたばこが増えた	仕事を休むことが増えた	特に影響はなかった	薬物を摂取した	その他:
全体		861	730	551	330	302	219	191	176	100	14	11	124
職種カテゴリー	身体を使ったパフォーマー系	372	308	222	157	119	94	65	78	34	4	3	63
	メディア系1	240	212	162	77	91	56	55	41	28	5	4	29
	メディア系2	140	116	98	57	45	43	37	38	21	4	2	12
	ビジネス系・IT系	45	40	27	17	21	11	15	12	8	1	2	7
	その他	64	54	42	22	26	15	19	7	9	0	0	13

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■理由×相談無×ハラスメント被害当事者×職種カテゴリ

対象者：「パワーハラスメントを受けたことがある」「セクシュアルハラスメントを受けたことがある」「その他のハラスメントを受けたことがある」のいずれか選択者



p表			相談しても解決しないと思った	人間関係や仕事に支障が出る恐れ	不利益を被る恐れ［仕事がなくなる／キャストを外される等］	問題が大きくなると面倒	誰に/どこに相談すればよいかわからなかった	相談したことが他の人に漏れる不安	自分自身で何とかかわせると思った	被害による精神的ショックから体力・気力が奪われ、話せる状態になかった	「証拠がない」と思ってあきらめた	その他
全体		367	55.9%	55.0%	43.1%	40.3%	37.9%	29.7%	25.6%	22.1%	18.5%	7.1%
職種カテゴリー	身体を使ったパフォーマー系	159	54.1%	62.9%	52.2%	45.3%	40.3%	39.0%	25.8%	22.6%	18.9%	4.4%
	メディア系1	94	58.5%	47.9%	37.2%	30.9%	33.0%	19.1%	23.4%	20.2%	16.0%	9.6%
	メディア系2	74	52.7%	51.4%	37.8%	45.9%	35.1%	24.3%	31.1%	18.9%	17.6%	8.1%
	ビジネス系・IT系	17	47.1%	47.1%	23.5%	41.2%	29.4%	35.3%	11.8%	17.6%	23.5%	17.6%
	その他	23	73.9%	47.8%	34.8%	26.1%	56.5%	21.7%	26.1%	39.1%	26.1%	4.3%

n表			相談しても解決しないと思った	人間関係や仕事に支障が出る恐れ	不利益を被る恐れ［仕事がなくなる／キャストを外される等］	問題が大きくなると面倒	誰に/どこに相談すればよいかわからなかった	相談したことが他の人に漏れる不安	自分自身で何とかかわせると思った	被害による精神的ショックから体力・気力が奪われ、話せる状態になかった	「証拠がない」と思ってあきらめた	その他
全体		367	205	202	158	148	139	109	94	81	68	26
職種カテゴリー	身体を使ったパフォーマー系	159	86	100	83	72	64	62	41	36	30	7
	メディア系1	94	55	45	35	29	31	18	22	19	15	9
	メディア系2	74	39	38	28	34	26	18	23	14	13	6
	ビジネス系・IT系	17	8	8	4	7	5	6	2	3	4	3
	その他	23	17	11	8	6	13	5	6	9	6	1

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

対象者：「パワーハラスメントを受けたことがある」「セクシュアルハラスメントを受けたことがある」「その他のハラスメントを受けたことがある」のいずれか選択者

p表			相談しても解決しないと思った	人間関係や仕事に支障が出る恐れ	不利益を被る恐れ［仕事がなくなる/キャストを外される等］	問題が大きくなると面倒	誰に/どこに相談すればよいかわからなかった	相談したことが他の人に漏れる不安	自分自身で何とかかわせると思った	被害による精神的ショックから体力・気力が奪われ、話せる状態になかった	「証拠がない」と思ってあきらめた	その他
全体		367	55.9%	55.0%	43.1%	40.3%	37.9%	29.7%	25.6%	22.1%	18.5%	7.1%
性別	女性/5つのカテゴリー	246	60.2%	52.0%	41.1%	37.4%	37.0%	30.1%	25.6%	20.3%	16.7%	7.3%
性別	男性/5つのカテゴリー	114	47.4%	61.4%	47.4%	45.6%	40.4%	28.9%	24.6%	24.6%	21.9%	6.1%
性別	その他/5つのカテゴリー	7	42.9%	57.1%	42.9%	57.1%	28.6%	28.6%	42.9%	42.9%	28.6%	14.3%

n表			相談しても解決しないと思った	人間関係や仕事に支障が出る恐れ	不利益を被る恐れ［仕事がなくなる/キャストを外される等］	問題が大きくなると面倒	誰に/どこに相談すればよいかわからなかった	相談したことが他の人に漏れる不安	自分自身で何とかかわせると思った	被害による精神的ショックから体力・気力が奪われ、話せる状態になかった	「証拠がない」と思ってあきらめた	その他
全体		367	205	202	158	148	139	109	94	81	68	26
性別	女性/5つのカテゴリー	246	148	128	101	92	91	74	63	50	41	18
性別	男性/5つのカテゴリー	114	54	70	54	52	46	33	28	28	25	7
性別	その他/5つのカテゴリー	7	3	4	3	4	2	2	3	3	2	1

全体+10ポイント　全体 +5ポイント　全体 -5ポイント　全体 -10ポイント

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■日本俳優連合について

協同組合日本俳優連合は、「日俳連（にっぱいれん）」と呼ばれ、約2,600名の俳優や声優が加入しています。俳優は一人一人がTV局や制作者と対等に出演契約を結ぶことは残念ながら難しいのが現状です。日俳連は、俳優が安心して活躍できる環境づくりのために、協同組合法で認められている団体交渉権を生かして、NHK、民放、製作会社との間で出演条件や安全対策等の団体協約を締結しています。

・団体名　：協同組合日本俳優連合
・URL　　：https://www.nippairen.com/
・理事長　：西田敏行
・所在地　：東京都新宿区西新宿6-12-30 芸能花伝舎3F

■MICフリーランス連絡会について

MICフリーランス連絡会は、日本マスコミ文化情報労組会議（略称MIC）の中に設けられた連絡会で、マスコミ業界で働くフリーランスの就労環境・待遇改善に向けて活動をしています。MICは新聞、印刷、放送、出版、映画、広告、音楽、コンピュータそれぞれの労働組合の連合会、協議会等で構成された組織です。平和と民主主義の課題をはじめ、各産業の発展とマスコミ関連労働者の権利・労働条件の向上のために賃金問題プロジェクト、時短・労働問題委員会などさまざまな活動を行っています。

・団体名　：MICフリーランス連絡会
・座長　　：緒方承武
・所在地　：東京都文京区本郷4-37-18 いろは本郷ビル2F

＜MIC構成組織＞
映画演劇関連産業労組共闘会議（映演共闘）
全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）
日本新聞労働組合連合（新聞労連）
全国広告関連労働組合協議会（広告労協）
日本民間放送労働組合連合会（民放労連）
日本音楽家ユニオン（音楽ユニオン）
日本出版労働組合連合会（出版労連）
電算機関連労働組合協議会（電算労）
映画演劇労働組合連合会（映演労連）

■一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会について

「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」というビジョンを掲げ、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。年会費1万円で賠償責任補償や所得補償制度、各種優待が使えるベネフィットプラン（福利厚生制度）の提供のほか、キャリア支援プロジェクト、ジョブ創出プロジェクト、パーソナルスコアリングプロジェクト、地方創生プロジェクト、子育て支援プロジェクト、フェアパートナーシッププロジェクトなど、様々なプロジェクトが進行し、実態調査や政策提言、多彩なイベント運営等を行っています。
フォロワー総数15163名、一般会員数2604名、賛助企業180社（2019年9月1日現在）

・団体名　：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
・URL　　：https://www.freelance-jp.org
・代表理事：平田麻莉
・設立日　：2017年1月26日
（同年4月20日に一般社団法人化）
・所在地　：東京都中央区 八重洲2-8-7 福岡ビル4F DIAGONAL RUN TOKYO内

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第５章
フリーランスの
契約トラブル実態調査

■ 調査背景

働き方の多様化により、フリーランスという働き方が今後広がっていくとみられる一方で、組織に守られていないという意味での社会的立場の弱さや、業界内での人脈や信頼関係の重要性から、発注者から相対的に弱い立場におかれ、不利な取引を強いられるケースは少なくない。

フリーランスと発注者との取引において、どのような契約トラブルが生じていて、そういったたトラブルの防止や解決に下請法や関連ガイドラインがどの程度機能しているかを探ることを目的として調査を実施した。

■ 調査概要

調査期間：2019 年10月3日～10月15日

調査方法：インターネット調査（フリーランス協会のメルマガ、SNS を通じた呼びかけ）

有効回答数：467名

調査主体：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



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

契約トラブルの存在は、過去に経済産業省、厚生労働省、中小企業庁、内閣官房等が実施してきたフリーランス関連調査からも明らかだが、本調査でもあらためて、**フリーランスの半数近くが業務委託契約トラブルを経験したことがある**と回答した。

トラブルが発生している取引の45.5%が口頭による契約締結であり、**口約束の横行がトラブルを生じやすくしている**ことも分かった。契約書や発注書のように、**紙の書面で契約締結を行っているのは全体の4割弱にとどまっている**。SNSでの契約締結という回答もあったが、SNS上でのやり取りは一方的に双方の履歴から削除できることもあるので留意が必要である。

本来、契約条件の書面交付は下請法で義務付けられているが、本調査によると、**約6割の人が資本金1000万円以下の中小企業やベンチャー企業等と取引しており、下請法の適用範囲外で契約トラブルが生じている**ことが推察される。下請法の適用には資本金要件があり、取引の一方が資本金1000万円超の親事業者、もう一方が資本金1000万円以下の下請事業者でなければ、下請法の対象となる取引にはならない。フリーランスの活用が進んでいる出版・テレビ制作業界、文化・芸術業界、広告業界、IT業界などでは中小・ベンチャー企業が数多く存在しているほか、フリーランスにとっては個人事業主同士の受発注も珍しくない（個人事業主には資本金の概念がない）。さらに昨今では、クラウドソーシングやシェアリングエコノミー等のサービスが拡大をみせており、個人事業主ではない「個人」も活発に取引を行い、受注者と発注者は常に入れ替わっている。こうした状況を踏まえると、**資本金に基づくパワーバランスがあることを前提とした下請法が適用されない取引は、今後ますます増えていくことが予想される**。

また、下請法や下請適正取引等の推進のためのガイドラインの認知にも課題がある。**約6割の人がフリーランスが下請法の対象になることを知らず、ガイドラインの存在・内容を知っている人は35.5%**にとどまった。さらに、ガイドラインの存在を知っている人の中でも、**ガイドラインに沿った発注がなされたり、ガイドラインに基づく発注改善を要求できたりしている人は2～3割**で、ガイドラインが十分に効力を発揮しているとは言い難い現実が浮き彫りになった。

こうした状況を踏まえ、2020年2月の未来投資会議では「フリーランスなど雇用によらない働き方の環境整備」を成長戦略の一つの柱として「独占禁止法（優越的地位の濫用）及び下請法などに基づくルール整備のあり方」を検討することとなった。5月の全世代型社会保障検討会議では、独占禁止法や下請法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを関係省庁一丸となって策定することが提案され、議論が加速している。

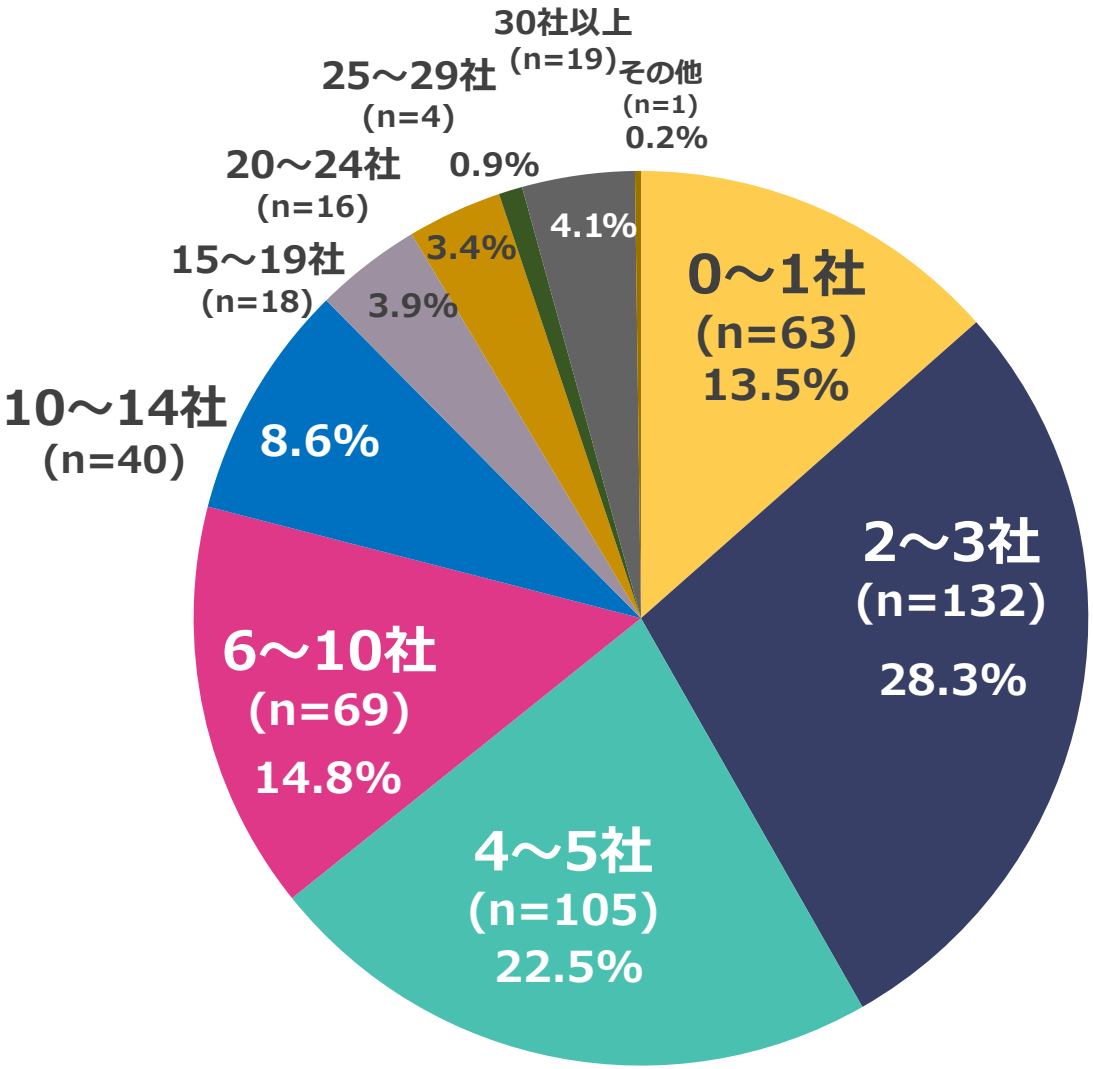
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

- これまで**資本金1000万円以下の中小企業やベンチャー企業等と契約締結したことがある人が57.6%。**そのうち、40.2%の人は、資本金1000万円以下の企業との契約がこれまでの契約全体の60%以上を占めている。
- **企業との業務委託契約において、トラブルを経験したことがあるフリーランスの割合は45.6%。**具体的なトラブル内容は「報酬の支払いが遅延される」が43.7%でもっとも多い。ついで「契約の一方的な変更を受ける」が38.0%、「あらかじめ定めた報酬を減額される」が32.4%となっている。（回答形式は複数回答）
- **トラブルが発生した時の契約締結手段は「口頭」が45.5%でもっとも多い。**ついで「電子メール」が39.9%、「紙、書面」が38.0%となっている。「PDF等の電子媒体(15.0%)」や「SNS（ダイレクトメッセージ、グループメッセージ）(14.1%)」という回答もある。（回答形式は複数回答）
- **トラブル発生時の相談先は「知人、家族」が44.1%でもっとも多い。**ついで「弁護士、法テラス」が23.5%となっている。一方で「相談したことがない」は36.2%にまでのぼる。（回答形式は複数回答）
- **資本金1000万円以下の企業との取引でのトラブル発生経験がある回答者は44.1%。**
- 発注企業の資本金が1000万円を超える場合、**フリーランスも下請法の対象になることを知らない人が57.8%。**
- **下請適正取引等の推進のためのガイドラインの存在・内容について知っている人は35.5%。**そのうちガイドラインにそった発注がなされていたのは35.5%であった。またガイドラインに基づいて発注の改善を要求したことがある人は22.9%にとどまっている。
- 各業界団体においてフリーランスを含む**下請事業者と発注企業との取引改善に向けて策定している自主行動計画について、存在・内容を知っているのは9.0%。** 48.2%は「業種が該当していないので知らない」 、42.8%は「業種は該当しているが知らない」と回答した。自主行動計画を知っていても、自主行動計画にそった発注がなされていたのは35.7%であった。
- **秘密保持に関する項目がある業務委託契約を締結した経験がある回答者は81.4%。**そのうち企業から秘密情報・営業秘密の定義・範囲に関する事前説明があったのは51.1%、契約書で明確化されていたのは58.9%にとどまった。
- **競業避止義務に関する項目がある業務委託契約を締結した経験がある回答者は13.7%。**そのうち企業から競業避止条項の期間・地域・範囲に関する事前説明があったのは46.9%、それが契約書で明確化されていたのは45.3%にとどまった。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.取引先企業数を教えてください。(SA/n= 467)

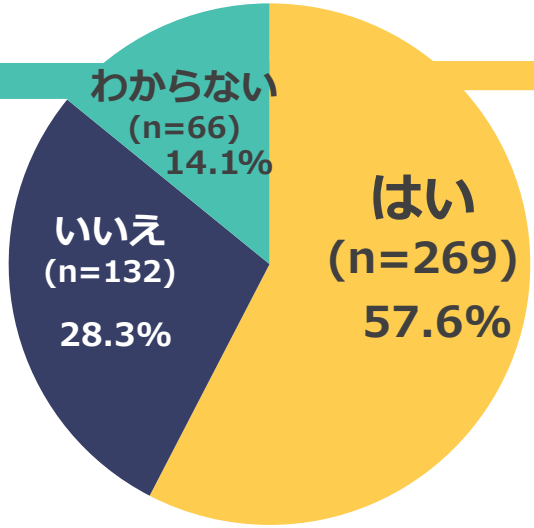
(単位：%)



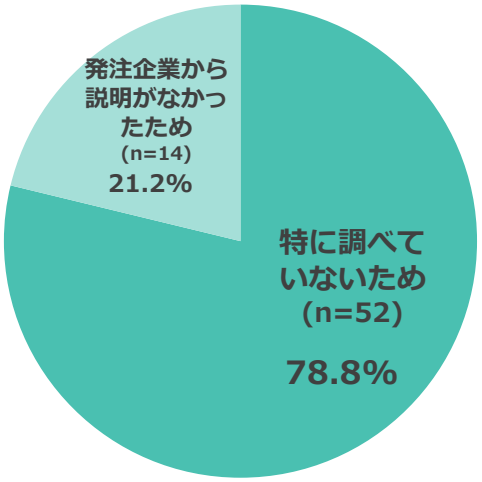
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.企業との業務委託契約において、これまでに資本金1000万以下の中小企業やベンチャー企業等と契約を締結したことがありますか。 (SA/n= 467)

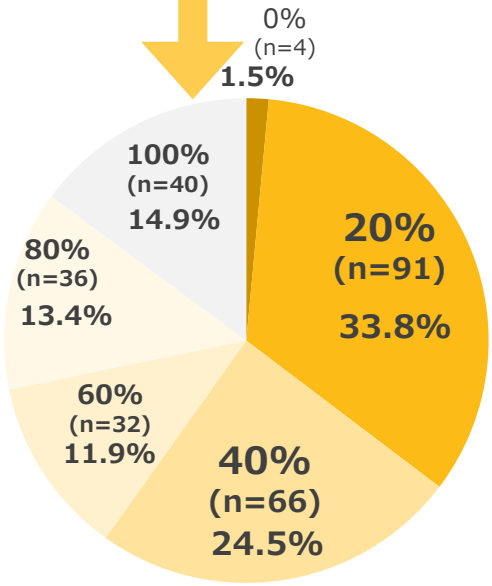
(単位：%)



Q. その理由を教えて下さい。
(SA/n= 66)



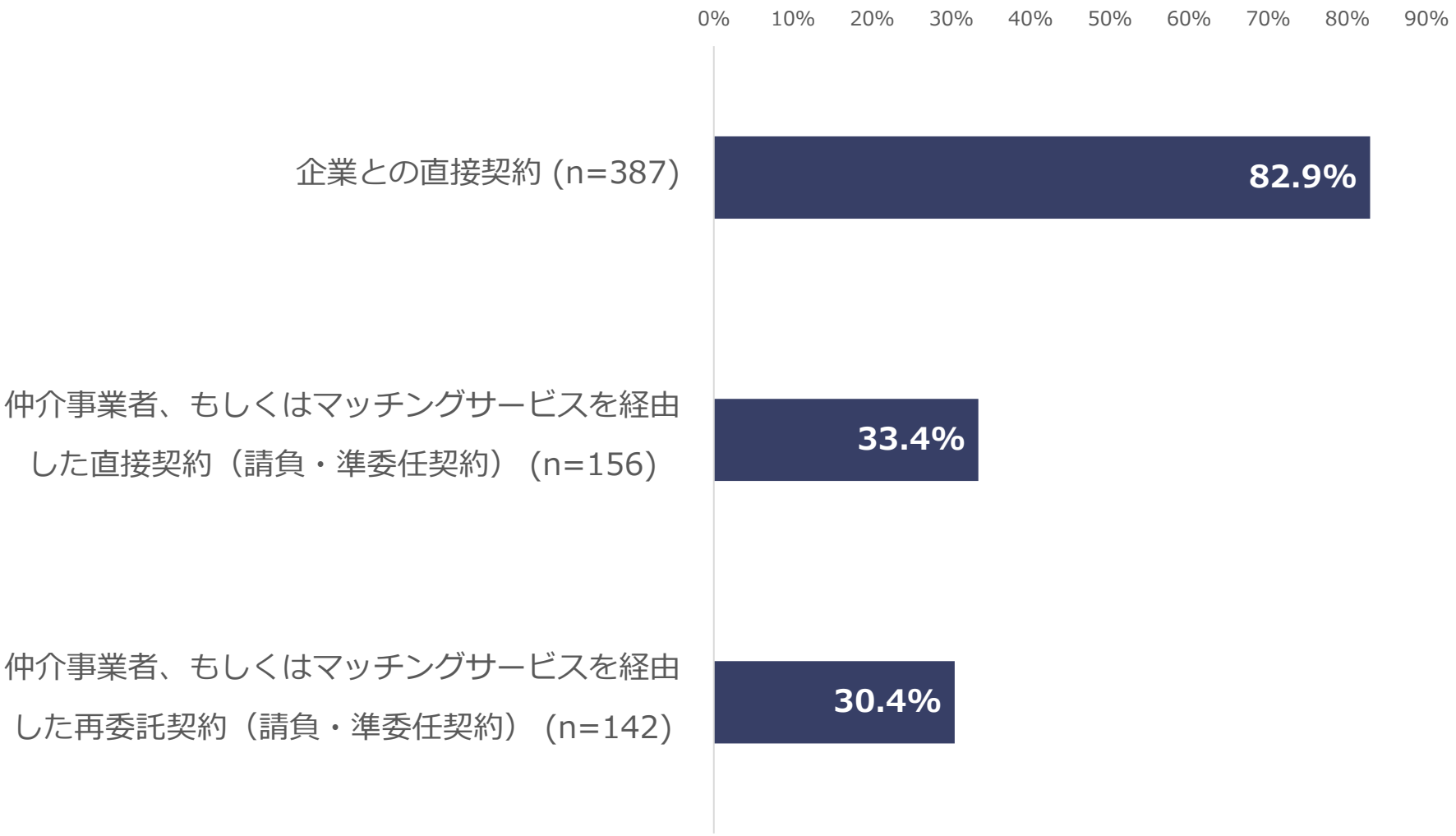
Q.資本金1000万以下の中小企業やベンチャー企業との契約は、これまでの契約においてどの程度の割合ですか。
(SA/n= 269)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.現在、受注されている業務委託契約の方法について教えて下さい。(MA/n= 467)

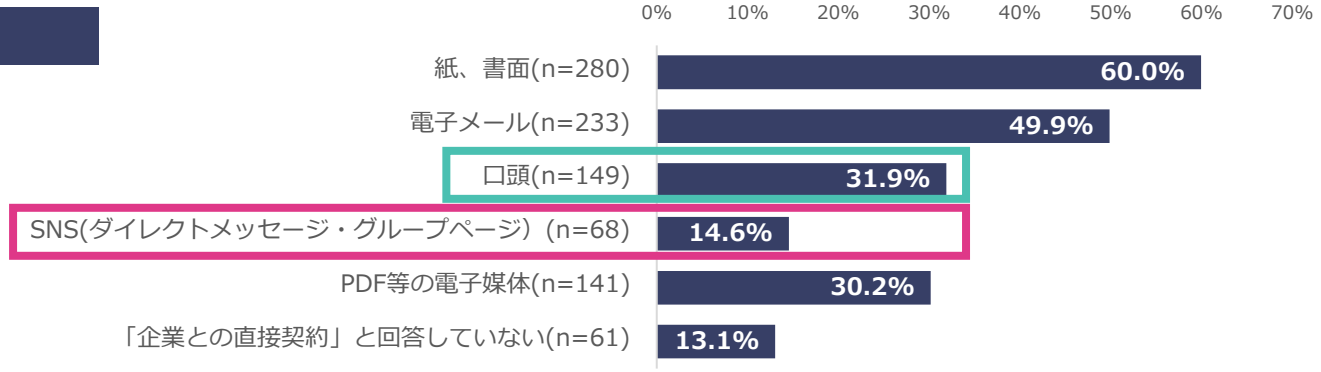
(単位：%)



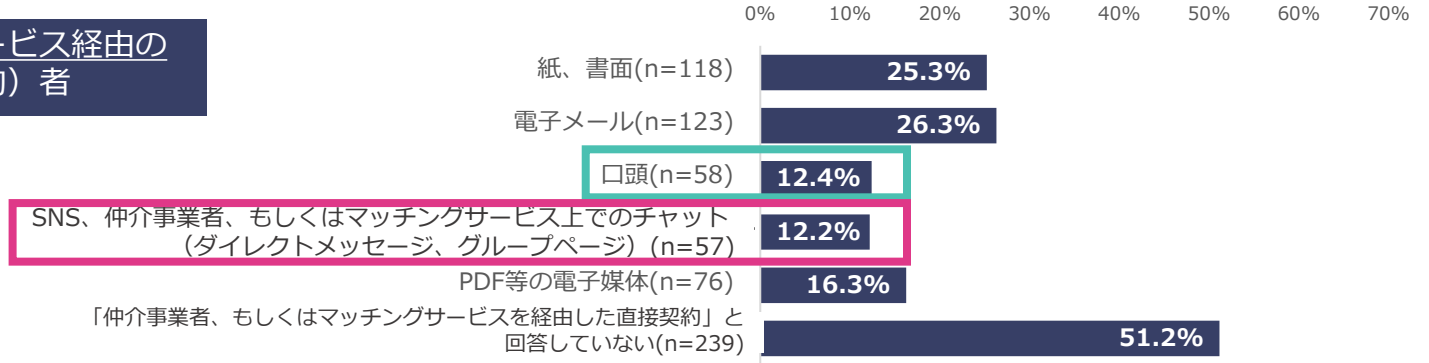
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.契約締結時の契約内容の把握手段を教えて下さい。(MA/n=467)

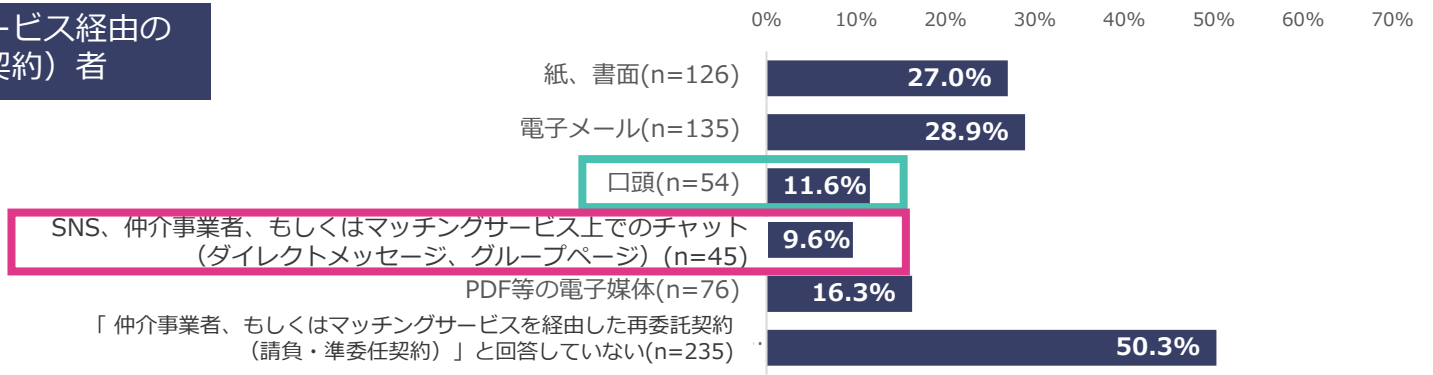
企業との**直接契約者**



仲介事業者・マッチングサービス経由の**直接契約**（請負・準委任契約）者



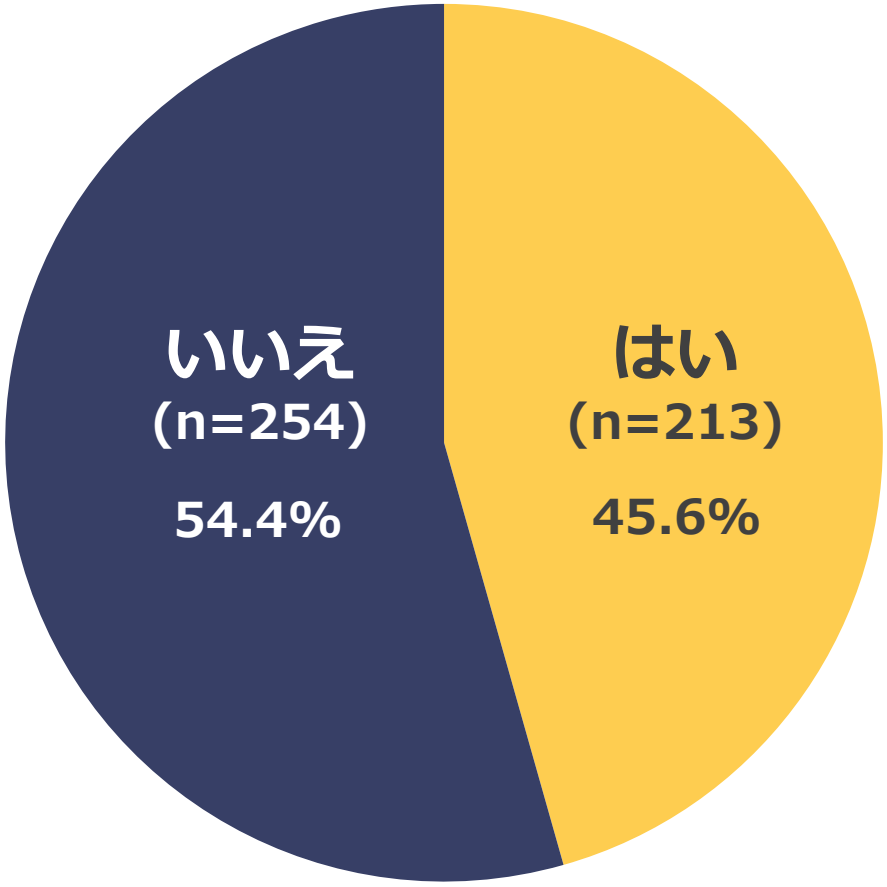
仲介事業者・マッチングサービス経由の**再委託契約**（請負・準委任契約）者



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.企業との業務委託契約において、これまでに取引上のトラブルを経験したことがありましたか。

(SA/n= 467) (単位：%)

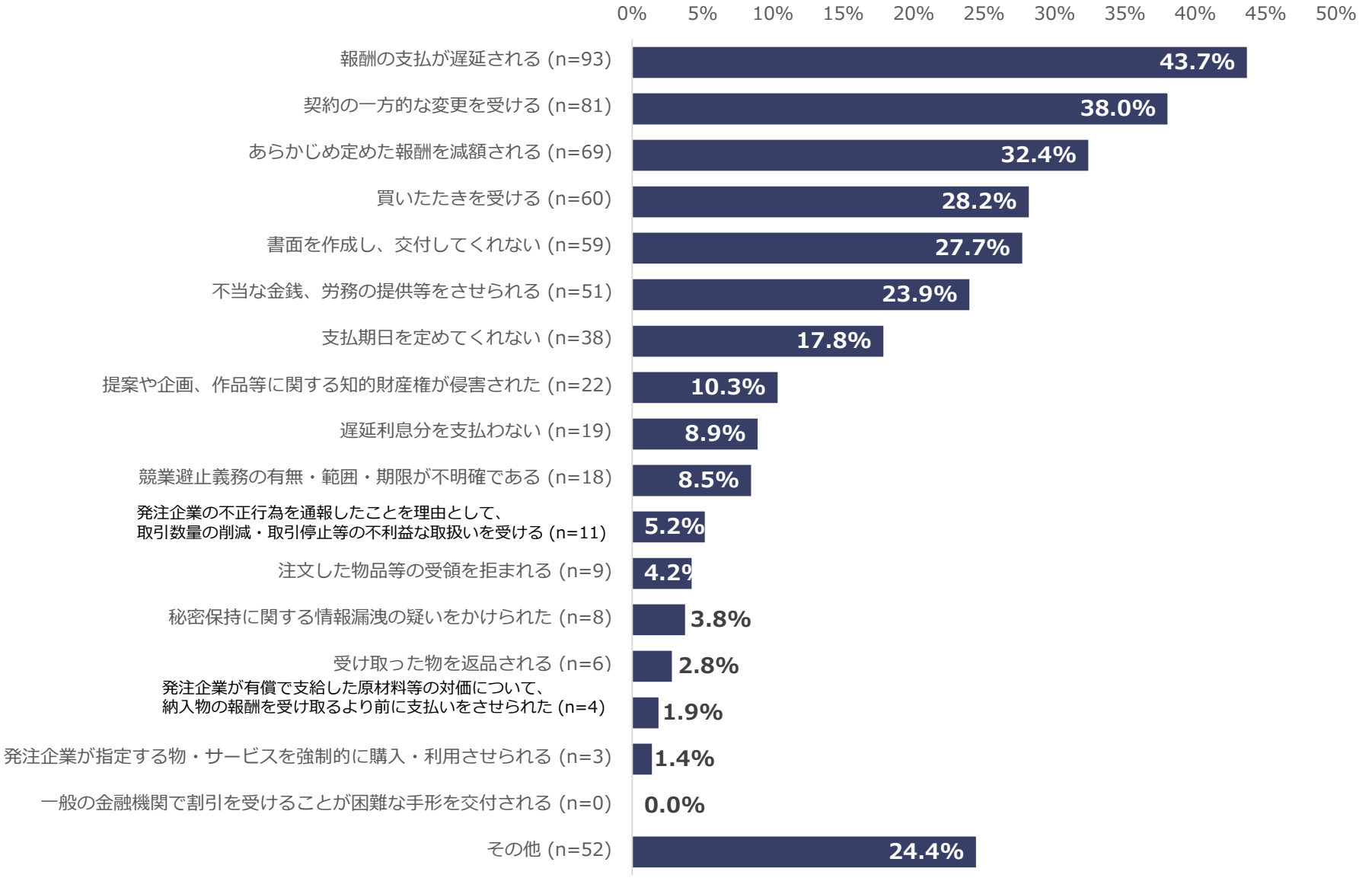


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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

Q. 企業とのトラブルの原因について教えて下さい。(MA/n= 213)

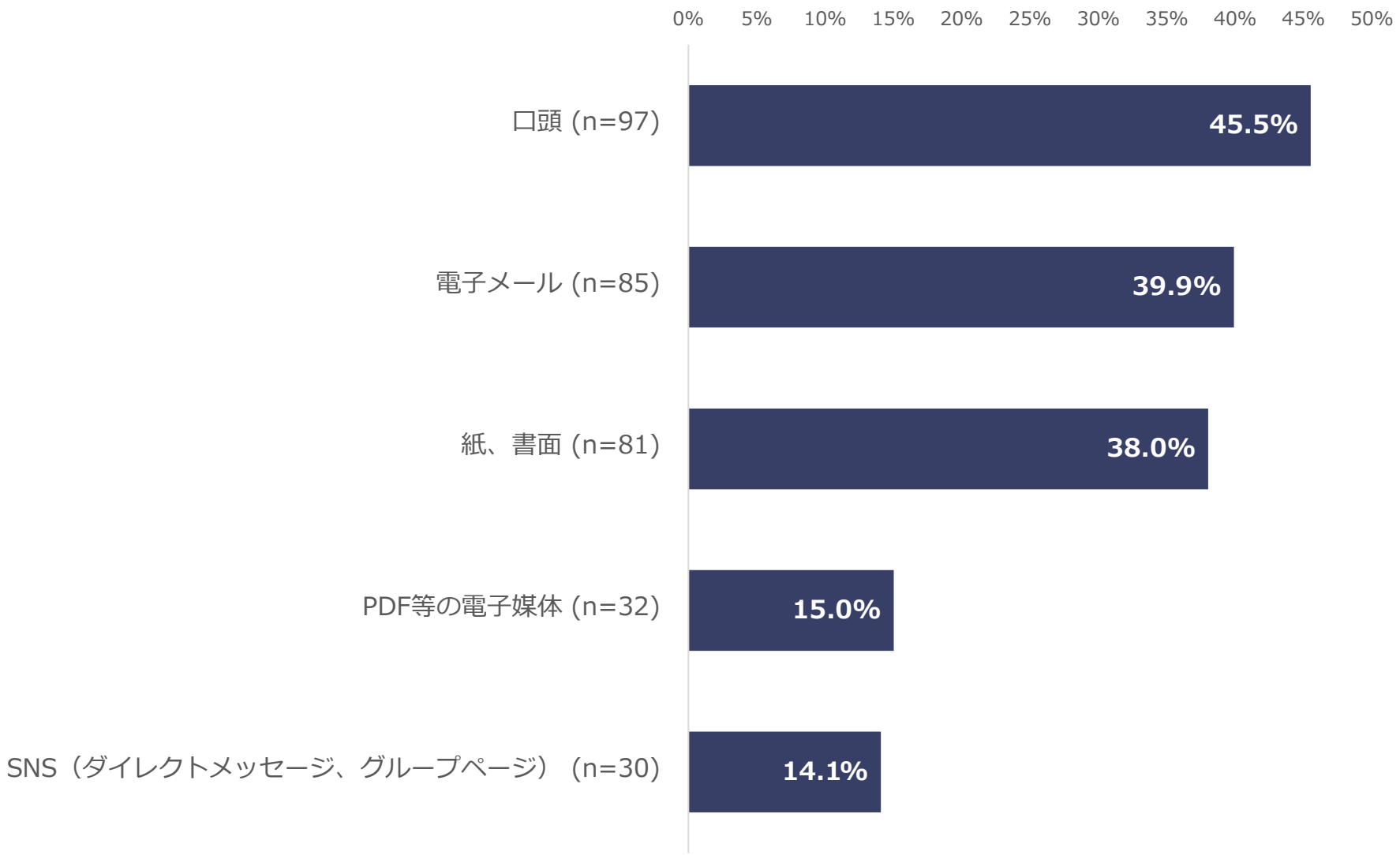
(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.その時の契約締結時の手段について教えて下さい。（MA/n= 213）

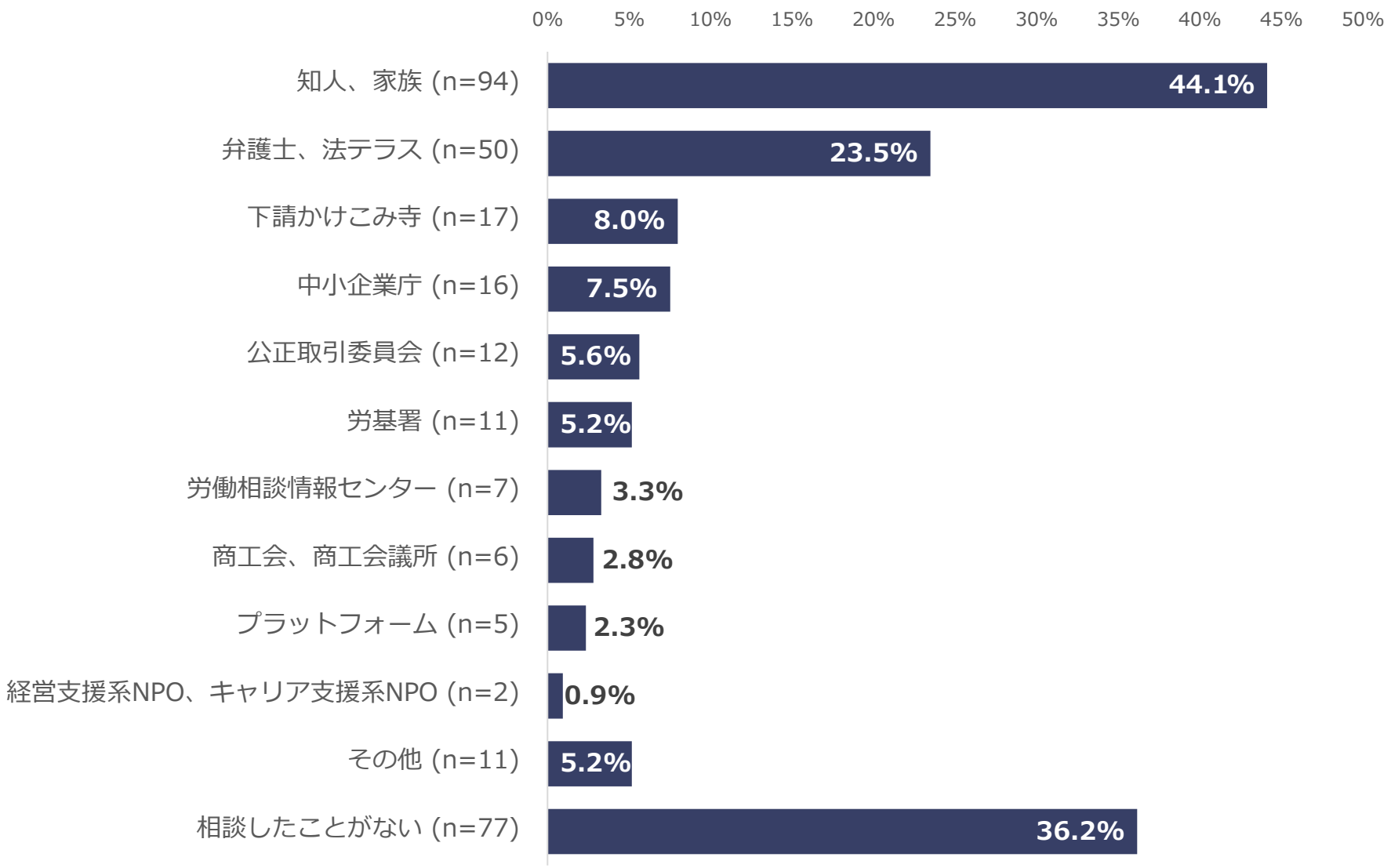
（単位：%）



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.トラブルがあった際の相談先について教えて下さい。(MA/n= 213)

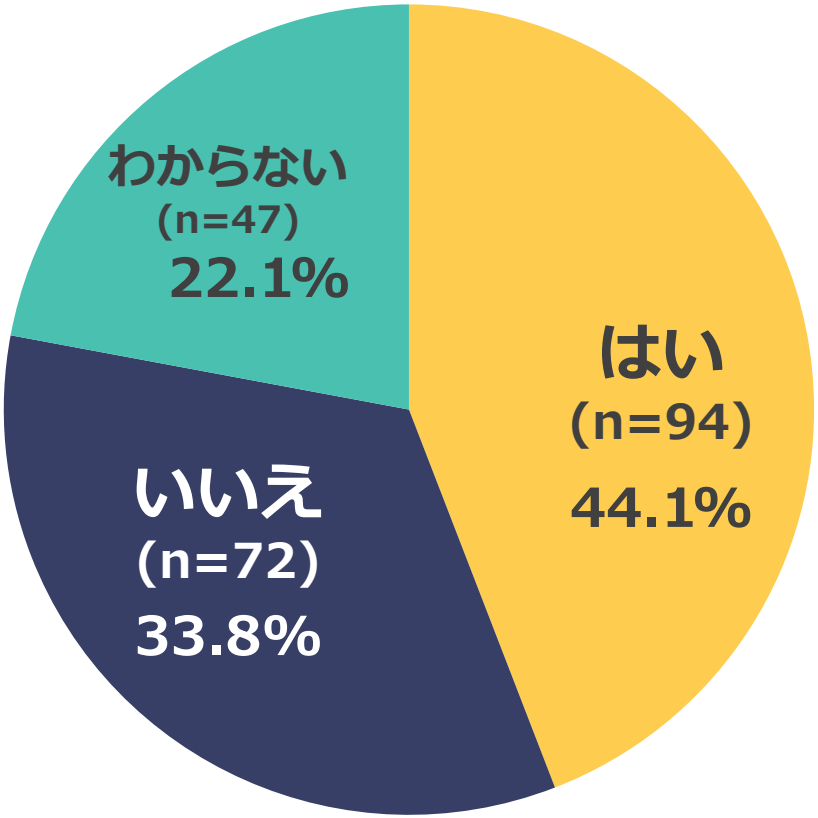
(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.資本金1000万円以下の企業との取引において、同様の取引上のトラブルを経験したことはありましたか。

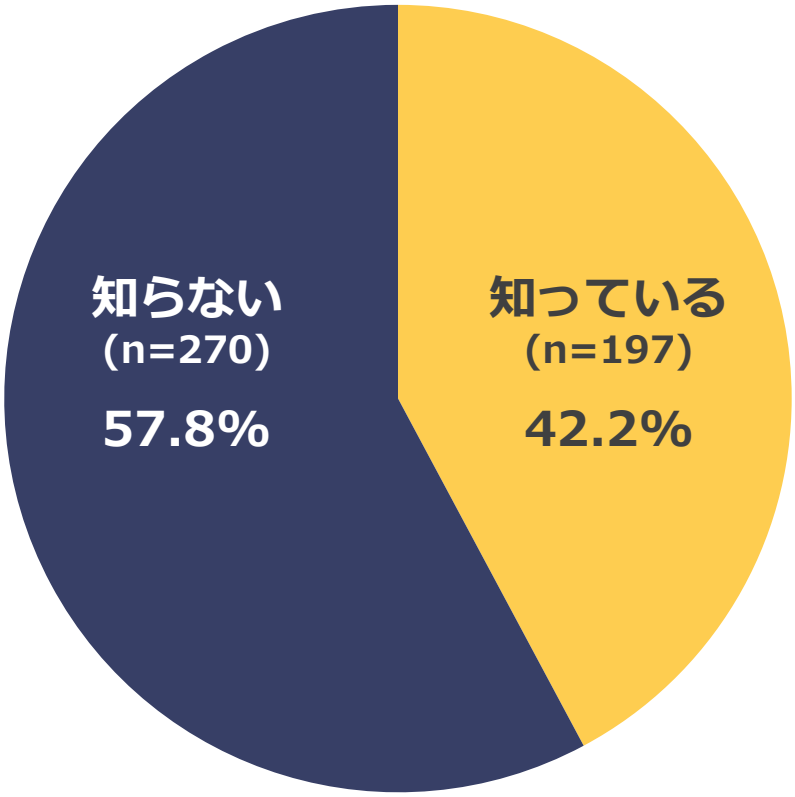
(SA/n= 213) （単位：%）



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.発注企業の資本金が１０００万円超の場合は、フリーランスの方も下請法の対象になるということを知っていますか。 (MA/n= 467)

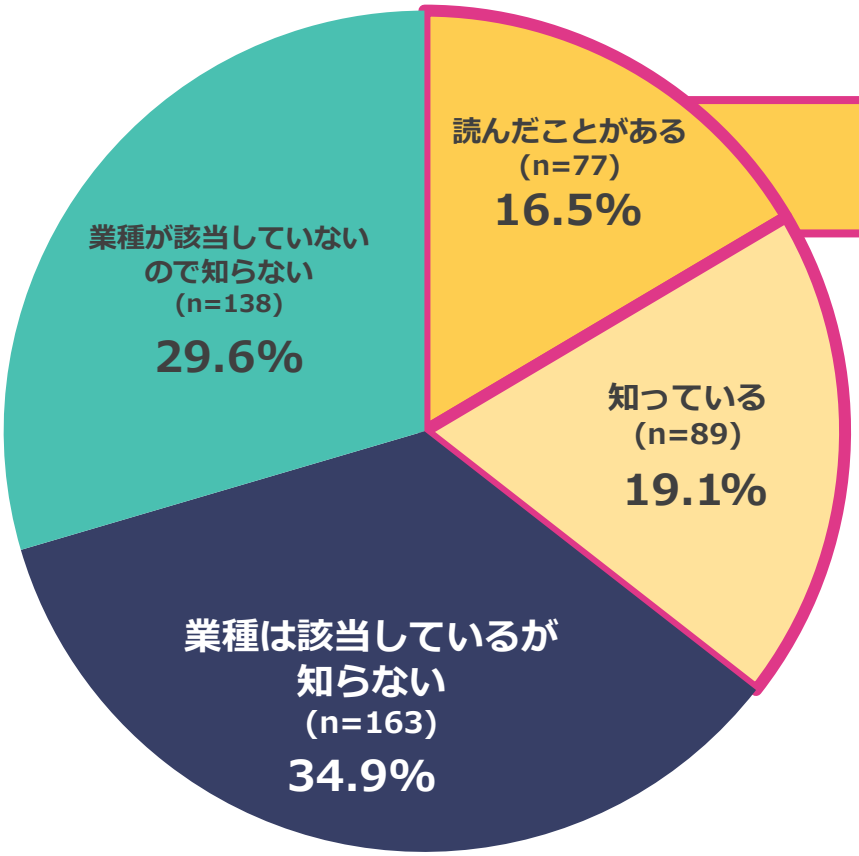
(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

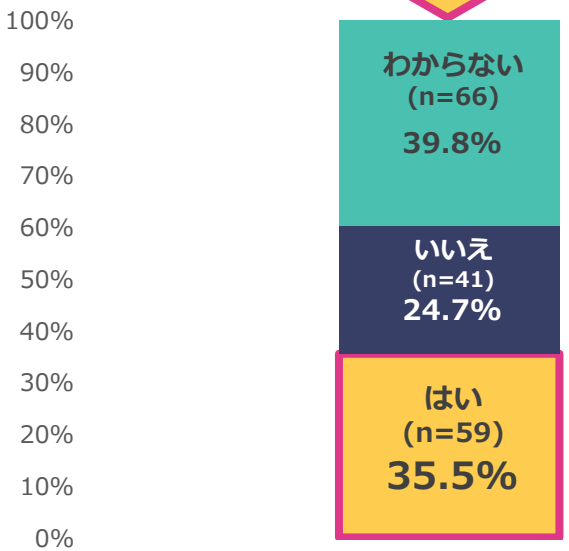
Q.政府において、フリーランスの方を含む下請事業者と親事業者（発注企業）との間で、適正な下請取引が行われるように、「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」が業種毎に策定されています。こうしたガイドラインの存在・内容について知っていますか。 （SA/n=467）

（単位：%）



35.5%

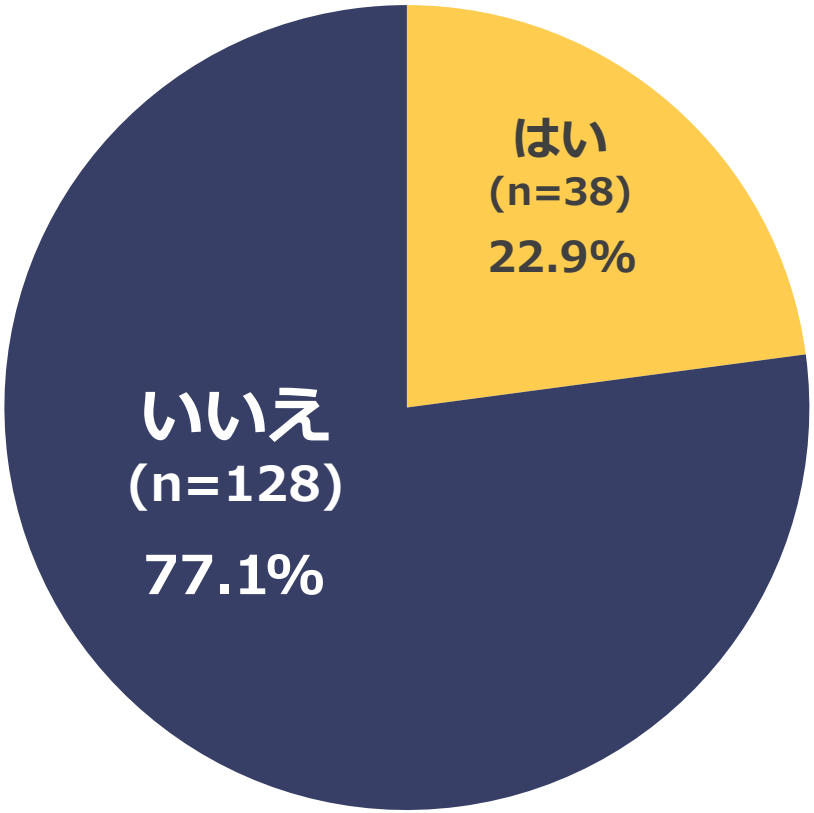
Q.(「読んだことがある」「知っている」と回答した方）「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」に則った発注がなされていましたか。(SA/n= 166)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q. (「読んだことがある」「知っている」と回答した方)
「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」に基づいて、発注の改善を要求したことはありますか。

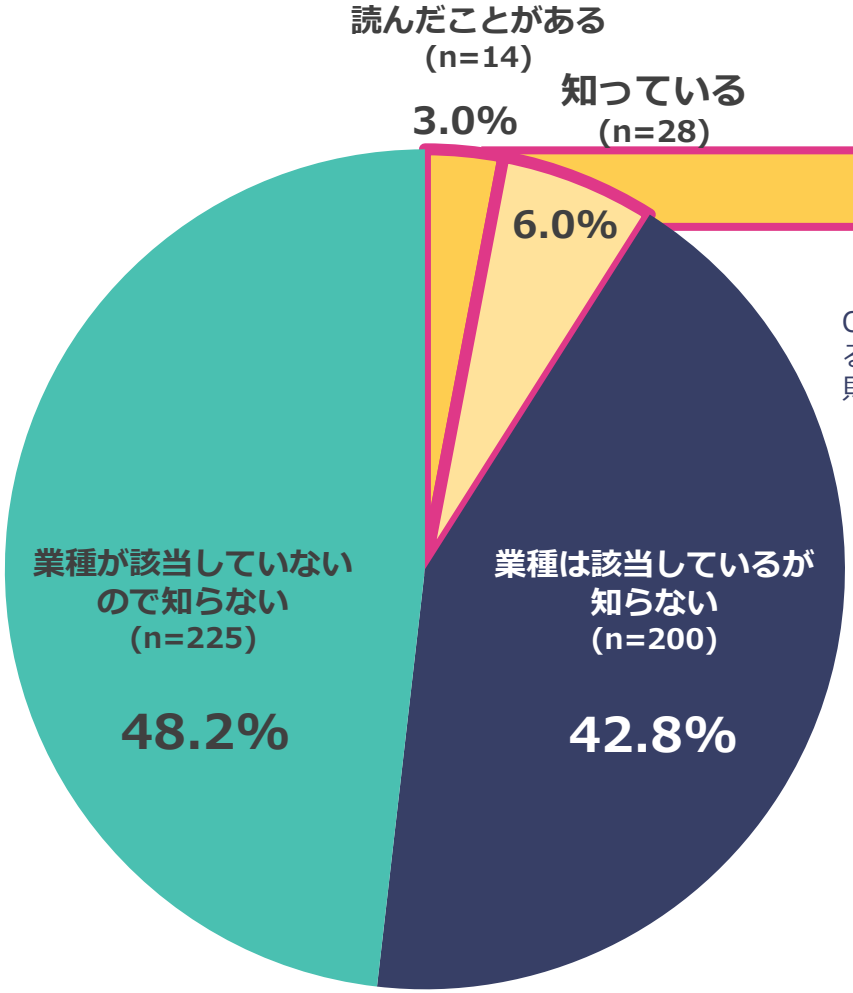
(SA/n= 166)　(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

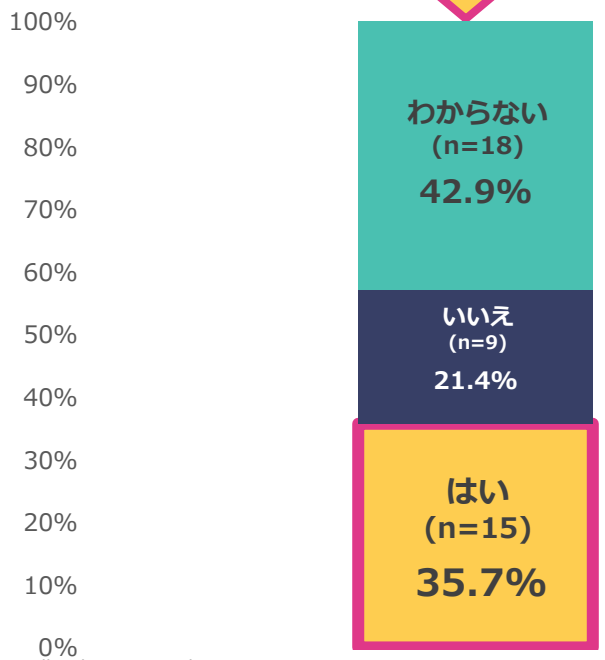
Q.各業界団体において、フリーランスの方を含む下請事業者と親事業者（発注企業）との取引条件改善に向けて「自主行動計画」を策定しています。こうした自主行動計画の存在・内容について知っていますか。

(SA/n= 467)（単位：%）



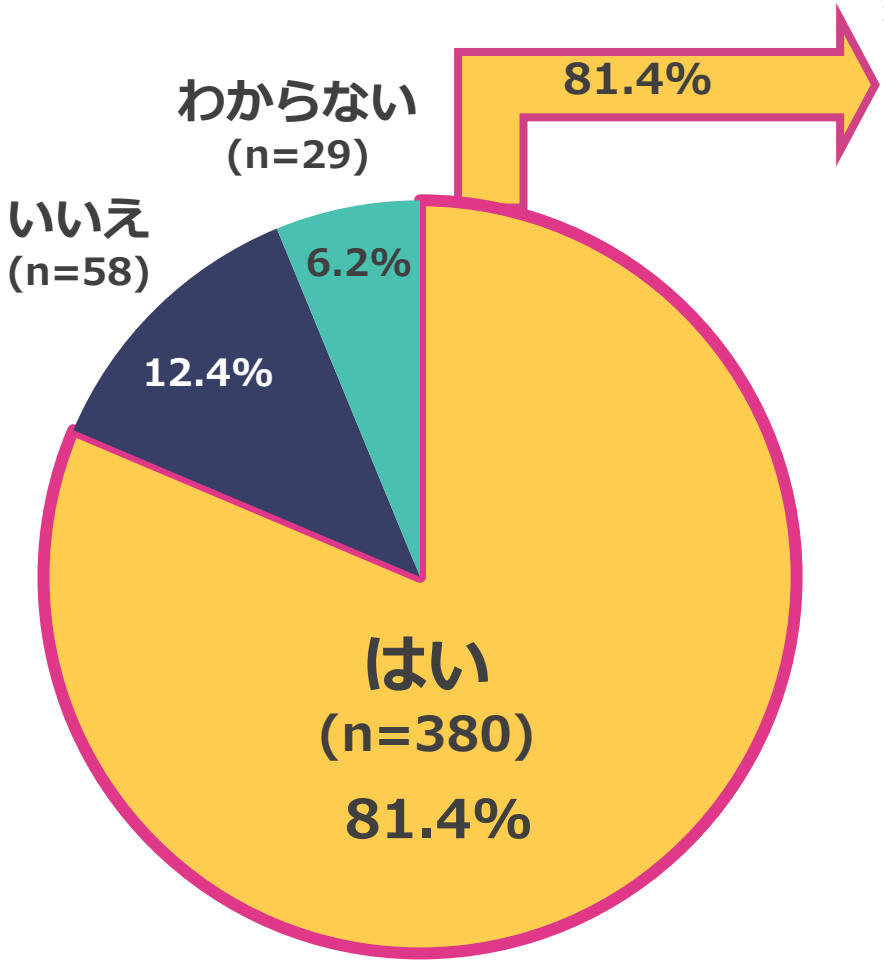
Q. （「読んだことがある」「知っている」と回答した方）「自主行動計画」に則った発注がなされていましたか。

(SA/n= 42)



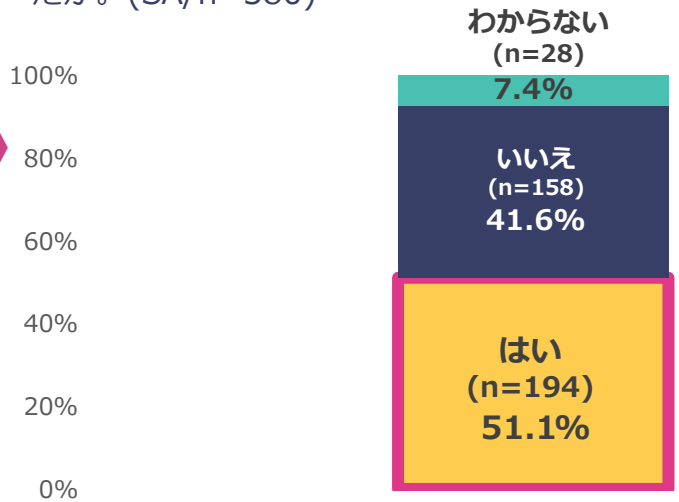
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.これまでに、秘密保持に関する項目が盛り込まれた業務委託契約を、企業と締結したことはありましたか。(SA/n= 467)

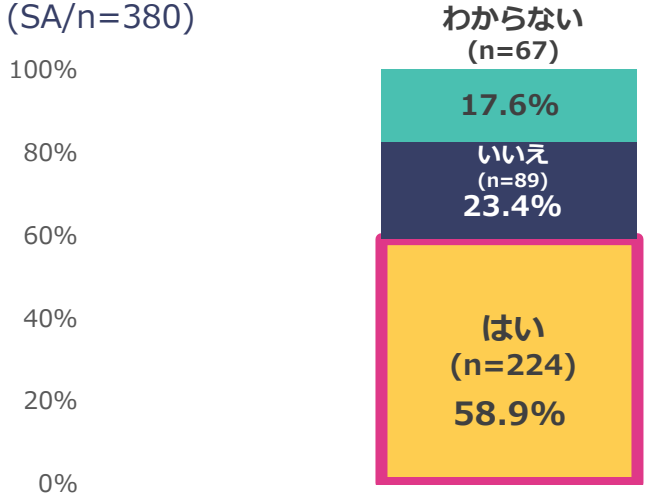


(単位：%)

Q. （「はい」と回答した方）企業との業務委託契約において、秘密情報・営業秘密の定義・範囲に関する事前説明はありましたか。(SA/n=380)

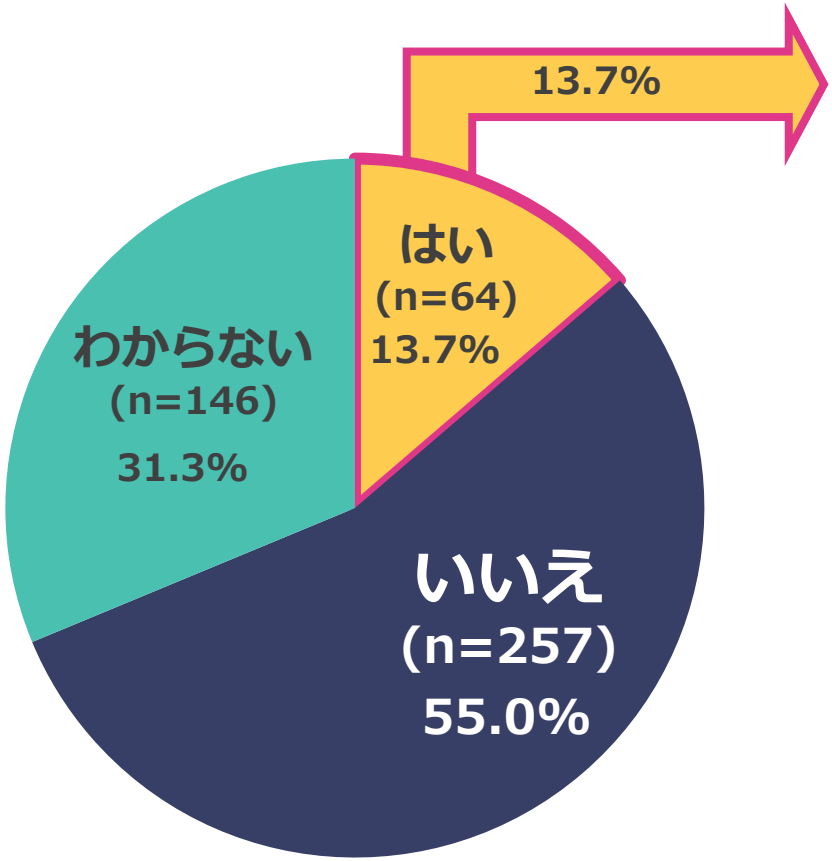


Q. （「はい」と回答した方）契約書において、秘密情報・営業秘密の定義・範囲について明確化されていましたか。(SA/n=380)



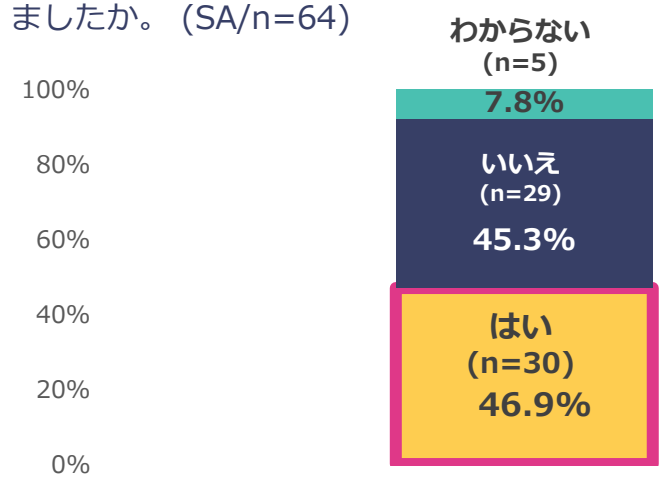
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q. これまでに、競業避止義務に関する項目が盛り込まれた業務委託契約を、企業と締結したことはありましたか。 (SA/n= 467)

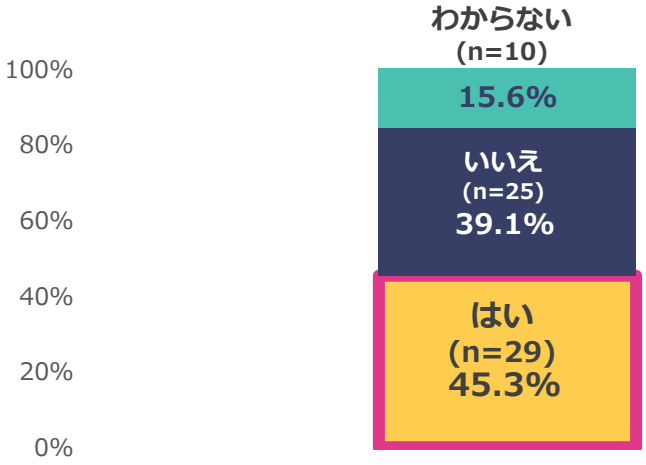


(単位：%)

Q. （「はい」と回答した方）企業との業務委託契約において、競業避止義務条項の期間・地域・範囲に関する事前説明はありましたか。 (SA/n=64)

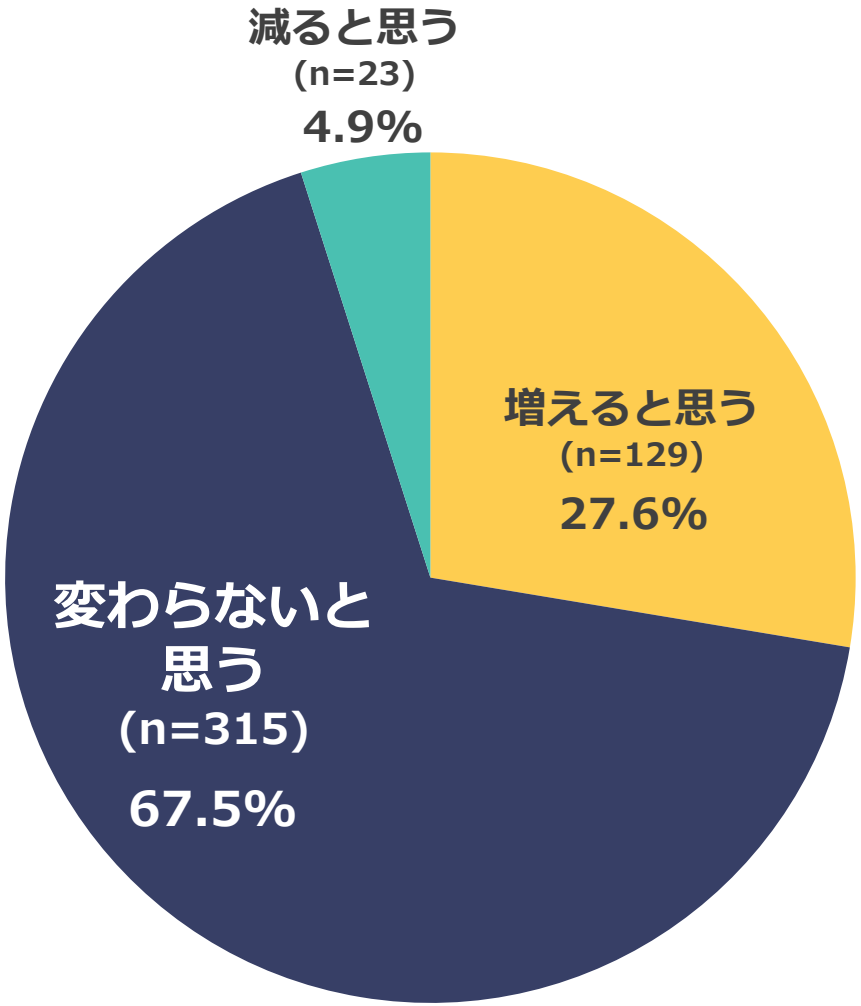


Q. （「はい」と回答した方）契約書において、競業避止義務条項に関する期間・地域・範囲について明確化されていましたか。 (SA/n=64)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.2020年4月から、中小企業においても時間外労働の上限規制が導入されます。このため、中小企業において、業務を時間内に収めるために生産性の向上、人材の確保、アウトソーシングの実施などの対応が考えられます。今後、この関係で、中小企業からの発注が増えると思いますか。 (SA/n= 467) （単位：%）



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第６章
コロナ禍での
フリーランス・会社員
の意識変容調査

本調査ではフリーランスの実に約9割が新型コロナウイルス感染拡大により「業務に影響があった」と回答した。また、7割以上のフリーランスが「収入が減った」と回答しており、**新型コロナウイルスの感染拡大が日本のフリーランスに広範かつ甚大な影響をおよぼしている**ことがうかがえる。

興味深いのは影響の甚大さにもかかわらず、約9割のフリーランスがコロナ後も「フリーランス・パラレルキャリアとしての働き方を継続したい」と答えている点だ。「収入が減った」人の割合は会社員の2倍以上にのぼり収入の不安定さはあるものの、「**働く時間・場所の自由さ**」「**自分の技能（知識や経験）を充分に発揮できる**」などのフリーランスならではの働き方はやはり魅力的で、**やりがい・生きがい**を感じている人が多いということだろう。

一方、会社員パネルでも、3割以上が「収入が減った」と回答しており、背景には新型コロナウイルス感染拡大を受けての**時短営業・休業措置など**があると考えられる。今回のウイルスが日本経済全体に与えているダメージの大きさが見られるとともに、**一概に「会社員だから安定・安心」とも言い切れない**点は、私たちが**不確実性の高い時代**を生きていることを改めて認識させられる。

今回の調査結果で特筆すべきは**テレワークの浸透度合い**だ。フリーランスパネルでは「コロナショック前からテレワークを活用していた」人が半数以上を占め、もともとテレワーク活用度は高いのだが、会社員パネルにおいても「コロナショックを機にテレワークを活用」し始めた人が4割以上おり、テレワーク活用者は7割以上にのぼる。

コロナ前後の会社員の回答を比較すると、**「副業」「非営利活動」「フリーランス（個人事業主）」「起業」など**を考える人が増加しているが、会社員であっても突きつけられている不確実性の高さや、テレワークへの慣れや満足が影響していると考えられる。（但し、before/afterの調査方法の違いには留意が必要である）

テレワークを活用したワークスタイルはWithコロナ時代にますます一般化することが考えられる。テレワークでは**働く時間・場所の自由度が高まり**、ここ数年の**副業・兼業推進の流れ**もあり、**プロジェクト型のワークスタイルが社会全体に浸透していく**ことだろう。**アフターコロナの時代には、雇用・非雇用にかかわらず、フリーランス・パラレルキャリア的な自律したワークスタイルを志向する人が一層増えていく**と推測される。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

- **新型コロナウイルス感染拡大により87. 3%のフリーランスが業務に「影響があった」**と回答。具体的には「取引先の業務自粛による取引停止（53.9%）」「自身の業務自粛（35.7%）」「客数の減少（32.4%）」といった内容であり、結果として「働く時間が減った」人が63.6%、「収入が減った」人が74.4%にのぼる。
- **フリーランスの85.8%がコロナ後も「フリーランス・パラレルキャリアとしての働き方を継続したい」と回答**。理由としては「働く時間や場所が自由だから（70.4%）」「自分の技能を充分に発揮できるから（64.8%）」「頑張り次第で収入を増やすことができるから（52.1%）」などが上位を占めた。継続したくない人は2.1%であった。
- フリーランスが「今の働き方を続けていくうえで、課題になっているもの」については、**「収入がなかなか安定しない（64.7%）」「社会的信用を得るのが難しい（33.6%）」がいずれも課題として大きい**が、コロナ前後を比較すると**「仕事がなかなか見つからない（30.0%）」「他人とのネットワークを広げる機会が少ない（25.8%）」といった点を課題に挙げる人が増加**した。
- **会社員パネルにおいてもコロナショック前に比べて「働く時間が減った」は40.6%、「収入が減った」は32.1%**にのぼり、影響の大きさが見られる。
- 会社員は「今の仕事や働き方の問題を解消する、または満足度を高めるための取り組み」として、**「副業（66.6%）」「非営利活動（55.3%）」「フリーランス（46.4%）」「起業（46.5%）」を考えている**。
- フリーランスも会社員もテレワーク活用状況がコロナ前後の収入・働く時間に影響しており、**「テレワーク活用済」か「未活用」かで「収入が減った」と回答する割合がいずれも20%前後差がある**。
- **会社員のテレワーク活用者は77.6%**に達し、そのうち**「コロナショックを機にテレワークを活用」し始めた人が41.7%**にのぼる。
- アフターコロナの働き方については、フリーランス・会社員いずれも**「時間・空間の制約からの解放」「企業の内外を自在に移動する働き方の増加」「兼業・副業・複業の一般化」**といった回答が上位を占めた。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第１部
フリーランスパネル

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■調査背景

コロナ禍によって働き方に対する意識に変化があるのか、変化があるとすればどの方向にどの割合で変わるのかを明らかにすることを目指し調査を実施した。

働き方全般についてはコロナ禍前に取得した調査データと比較することで顕在化していない意識変化を数値化し、コロナ禍の影響とその範囲・これからの働き方の希望や世の中の予測に関しては、フリーランスと会社員という働き方の違う2つのパネルを比較することで、現状での両者実態の違いとコロナ後の未来に対する予測の差異を数値化し、今後訪れるであろう社会変化を考える基礎となるデータの収集を目的とした。

■調査概要【フリーランス】

＜beforeコロナ＞

調査期間：2019年10月23日～11月24日

調査方法：インターネット調査（フリーランス協会のメルマガ、SNS を通じた呼びかけ）

有効回答数：601名 (内　フリーランス・パラレルキャリア活動者　568名)

調査主体：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

＜afterコロナ＞

調査期間：2020年4月22日～5月9日

調査方法：インターネット調査（フリーランス協会のメルマガ、SNS を通じた呼びかけ）

有効回答数：1,723名 (内　フリーランス・パラレルキャリア活動者　1611名)

調査主体：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



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■ 【フリーランス】回答者属性

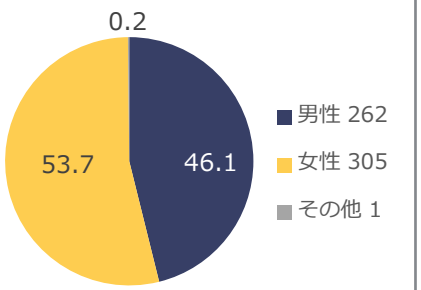
プロフェッショナル＆パラレルキャリア フリーランス協会

<beforeコロナ n=568>

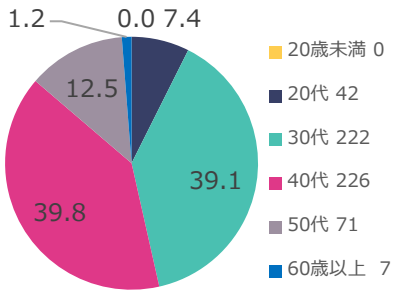
<afterコロナ n=1611>

(単位：%)

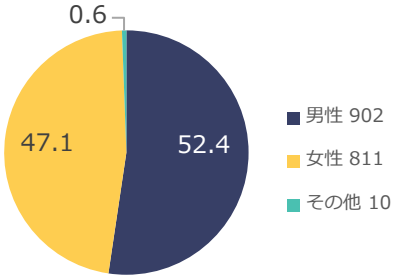
性別



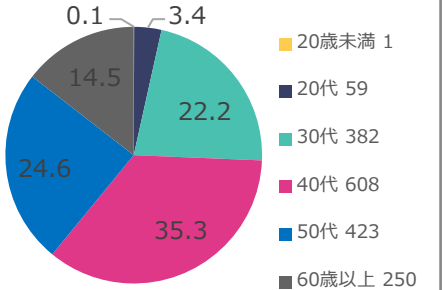
年齢



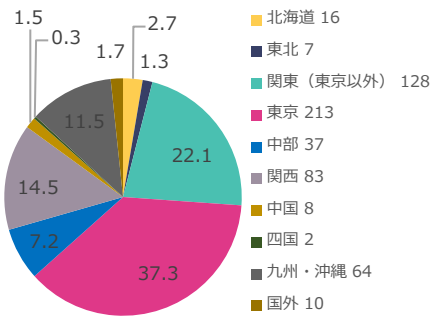
性別



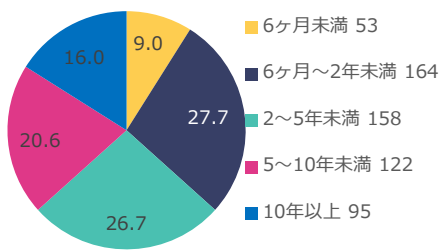
年齢



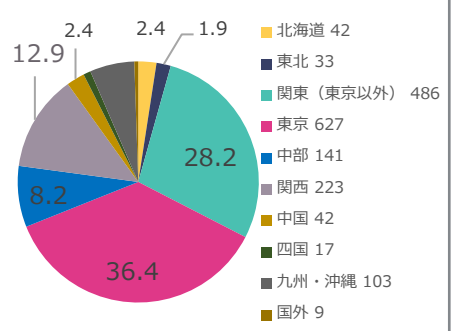
地域分布



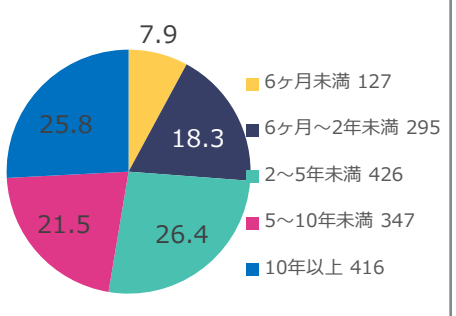
開業後の期間



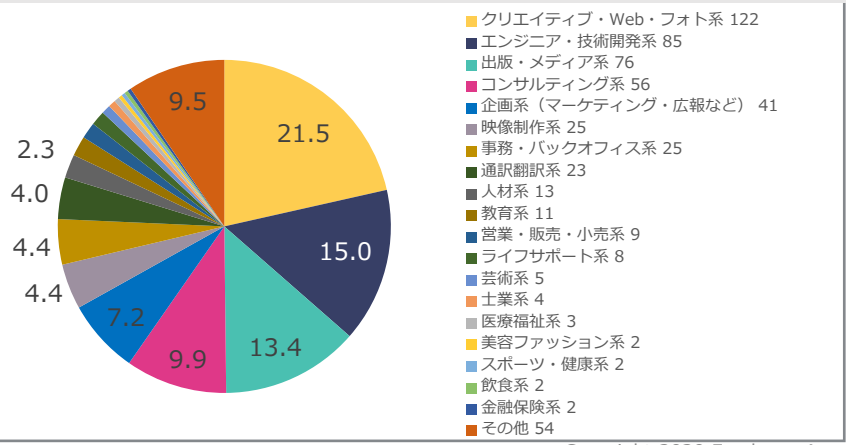
地域分布



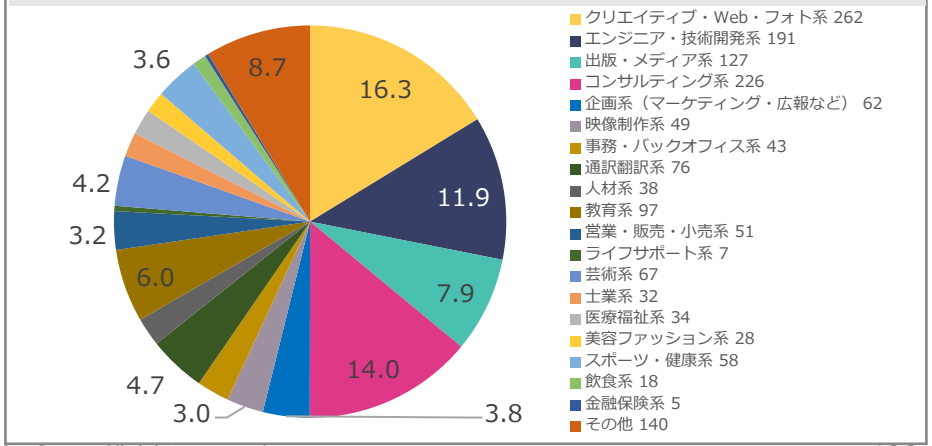
開業後の期間



主な収入源となっている職種



主な収入源となっている職種

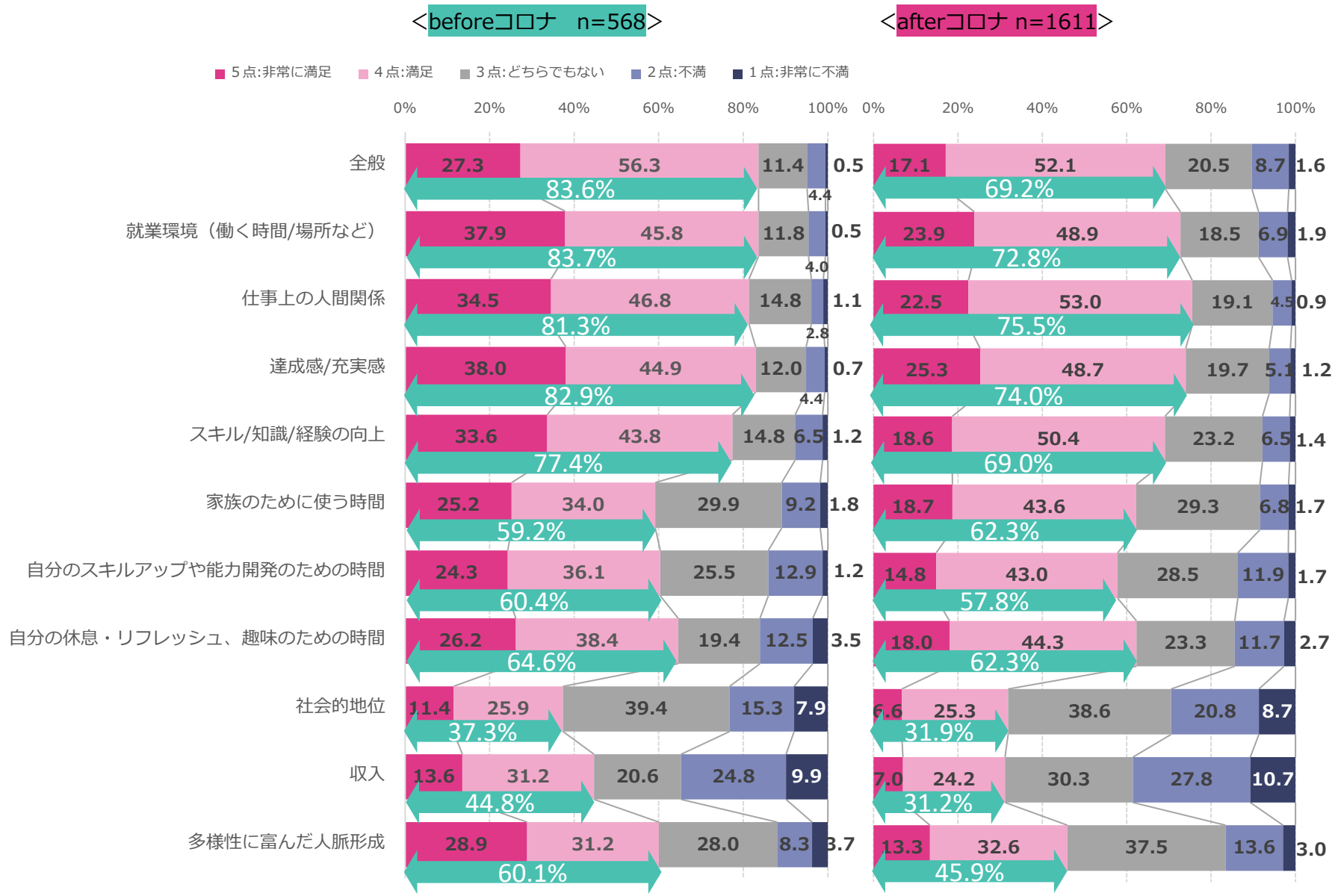


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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

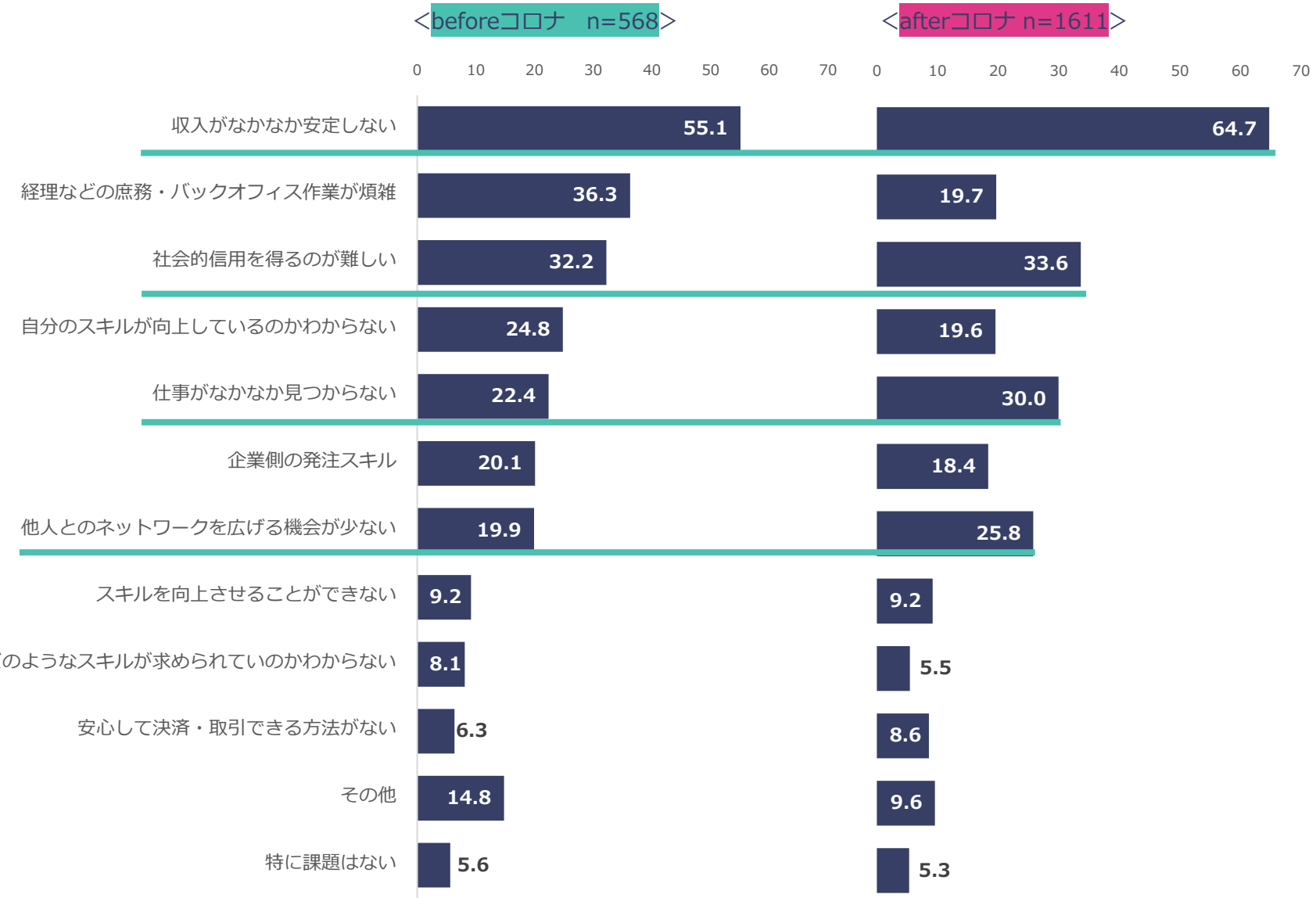
Q.今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。 (SA /n=1611)

(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.あなたが今の働き方（フリーランス）を続けていくうえで、課題になっているものを教えてください。
(MA/n=1611)　※下線部分はbeforeコロナ調査に対して5ポイント以上プラスとなっている項目。　(単位：%)

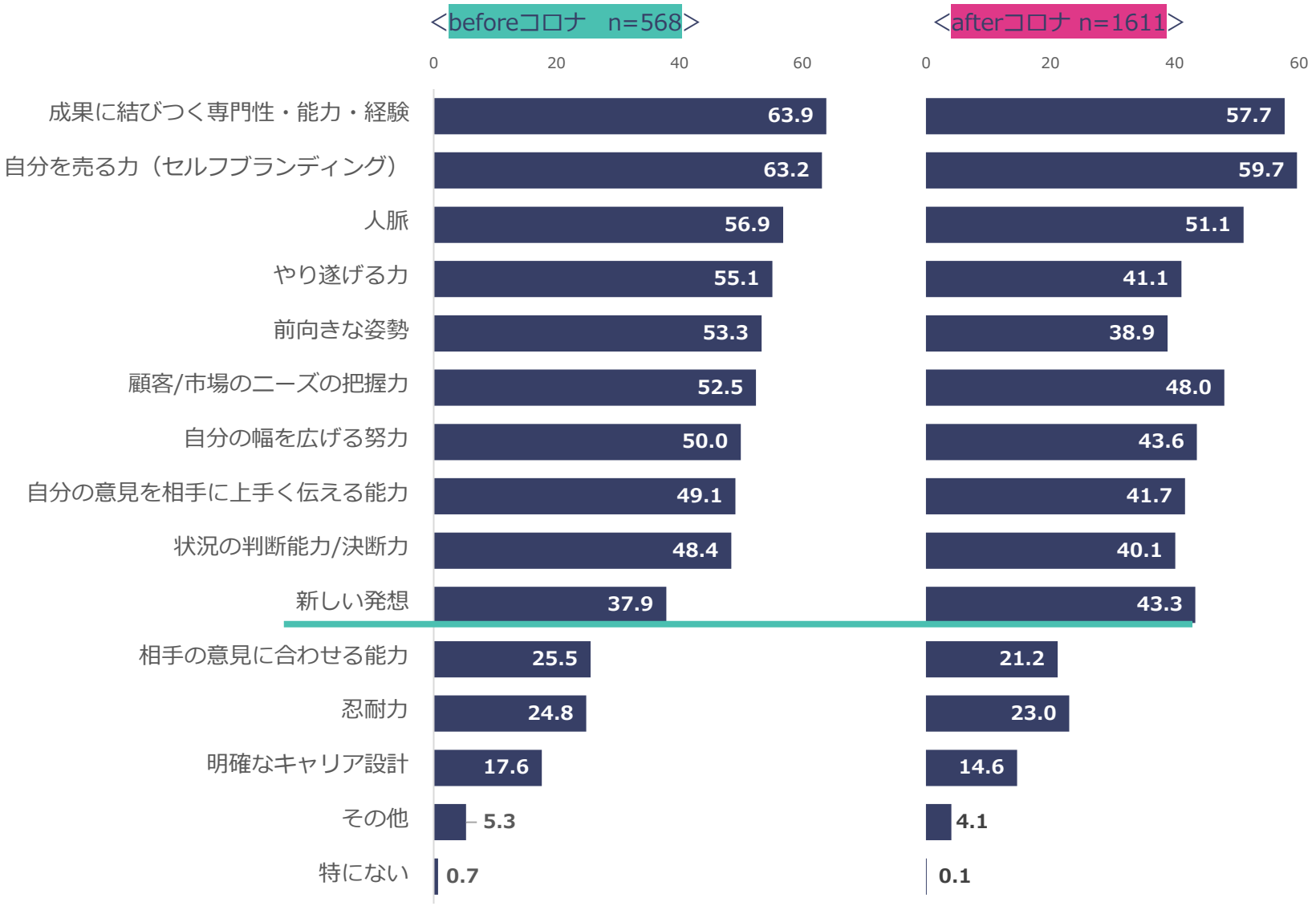


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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をお知らせください。 (MA/n=1611)

(単位：%)

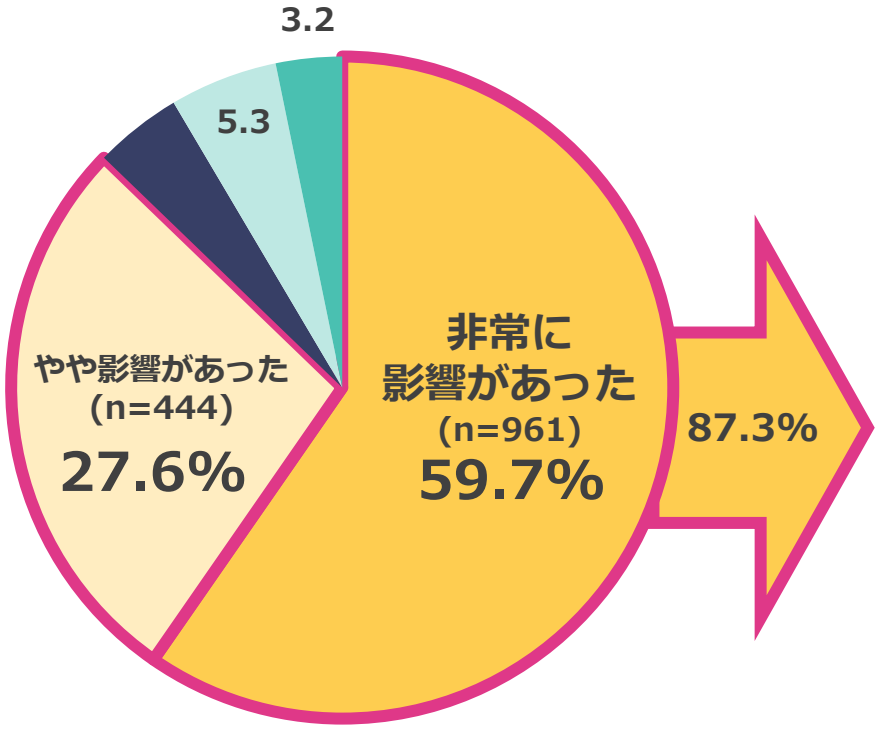
※下線部分はbeforeコロナ調査に対して5ポイント以上プラスとなっている項目。



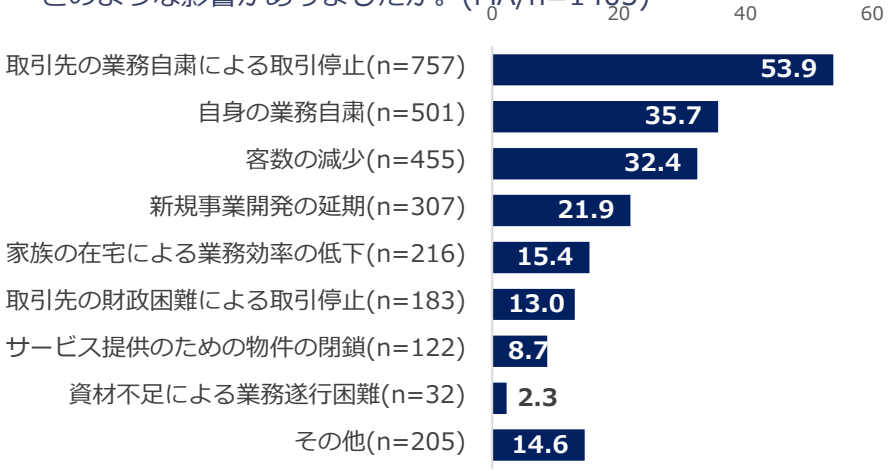
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.新型コロナウィルス感染拡大により、業務に影響はありましたか。(SA/n=1611)

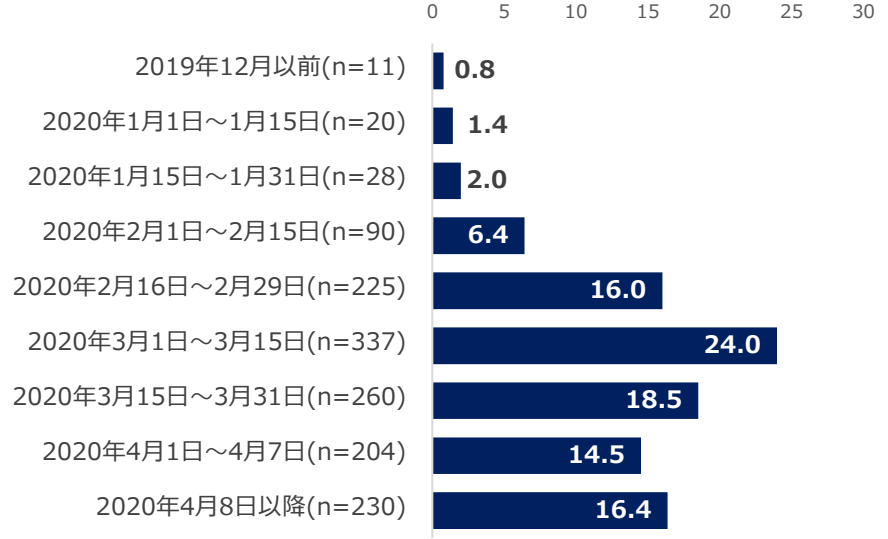
（単位：%）



Q.＜業務に非常に影響があった/やや影響があったとお答えの方＞どのような影響がありましたか。(MA/n=1405)



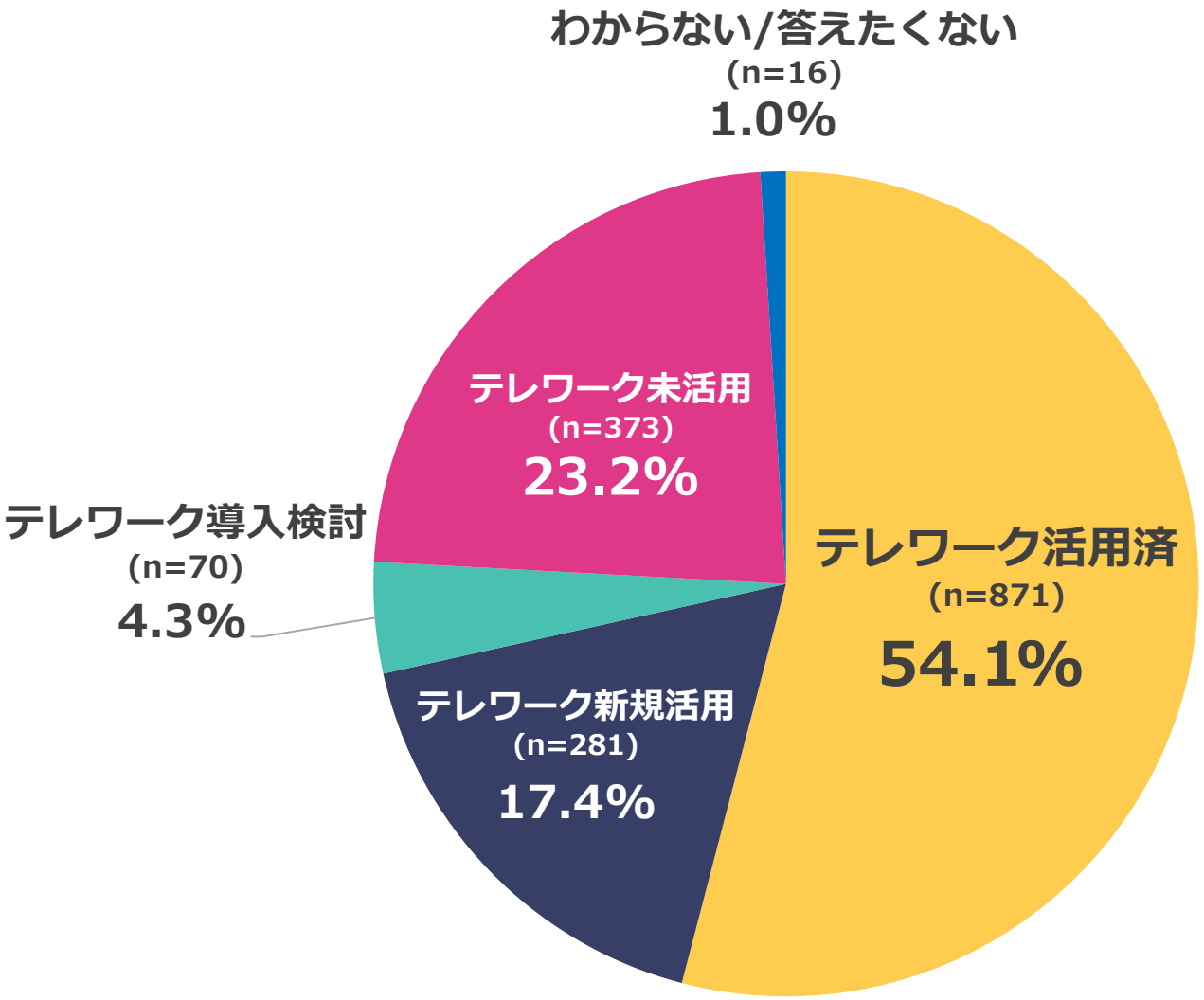
Q.＜業務に非常に影響があった/やや影響があったとお答えの方＞それはいつごろから始まりましたか。(SA/n=1405)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.新型コロナウィルス感染拡大により、在宅ワーク（テレワーク）を活用しましたか。(SA/n=1611)

(単位：%)

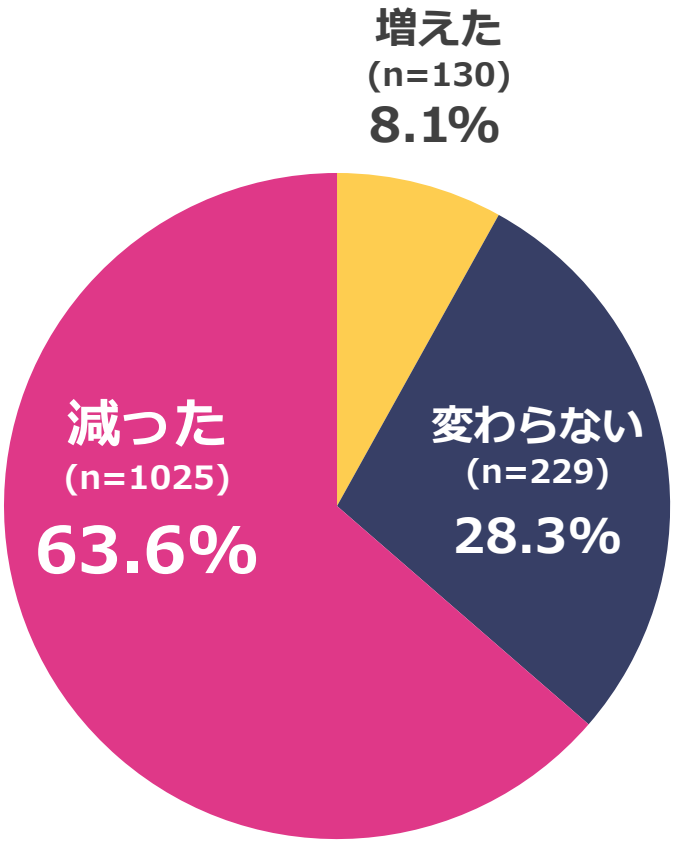


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

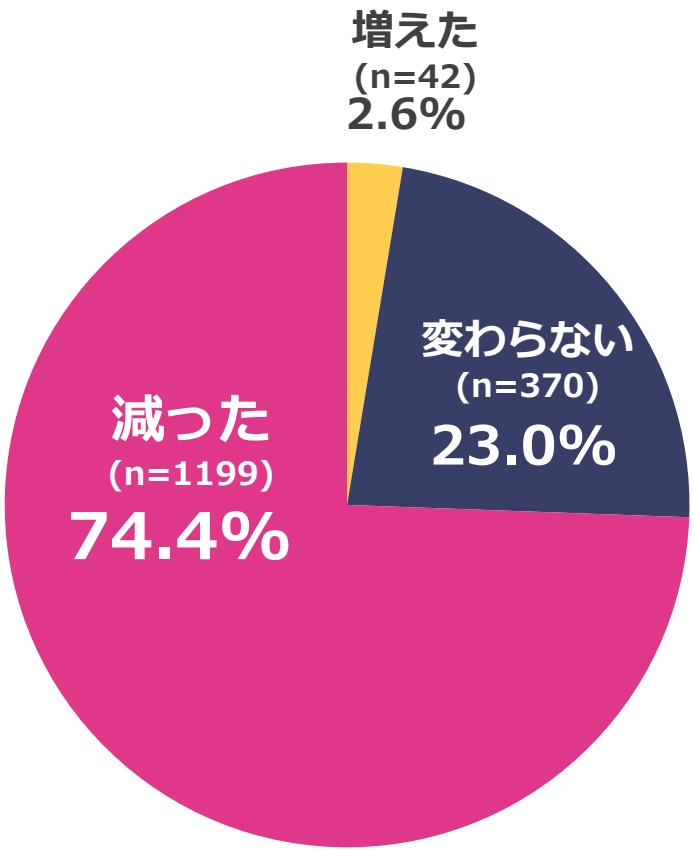
Q.コロナショック前に比べて、働く時間は変わりましたか。 (SA/n=1611)
Q.コロナショック前に比べて、収入は変わりましたか。 (SA/n=1611)

(単位：%)

Q12.働く時間の変化

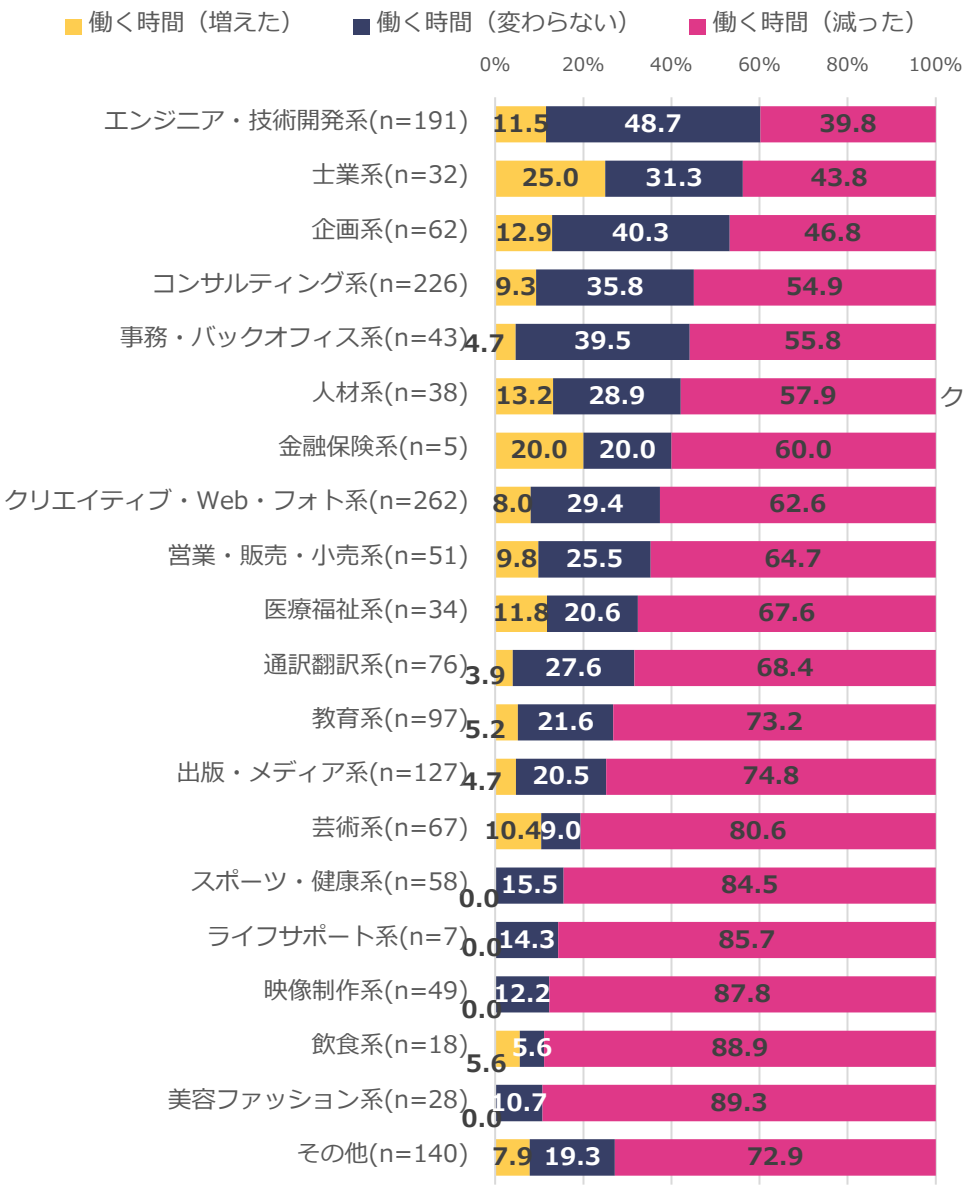


Q12_2.収入の変化



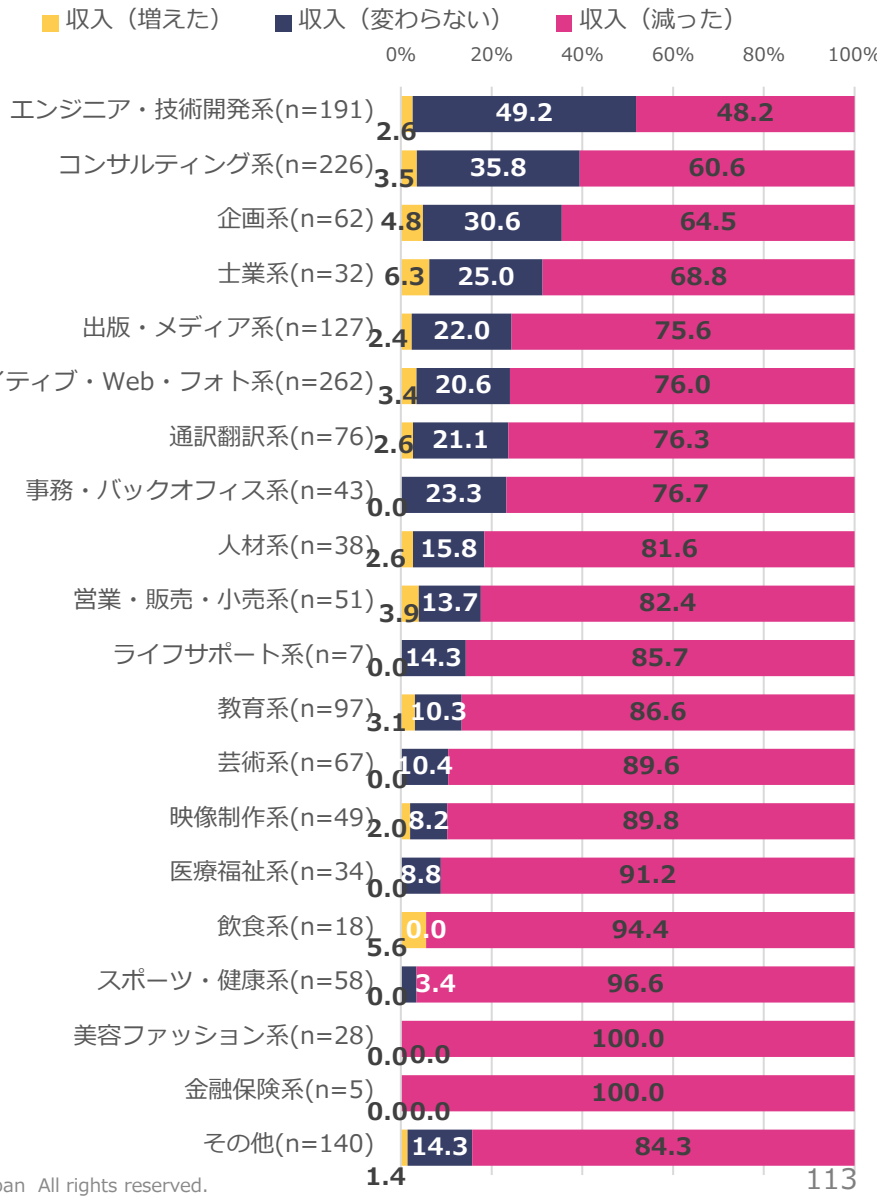
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

【フリーランス】職種(SA)×働く時間の変化



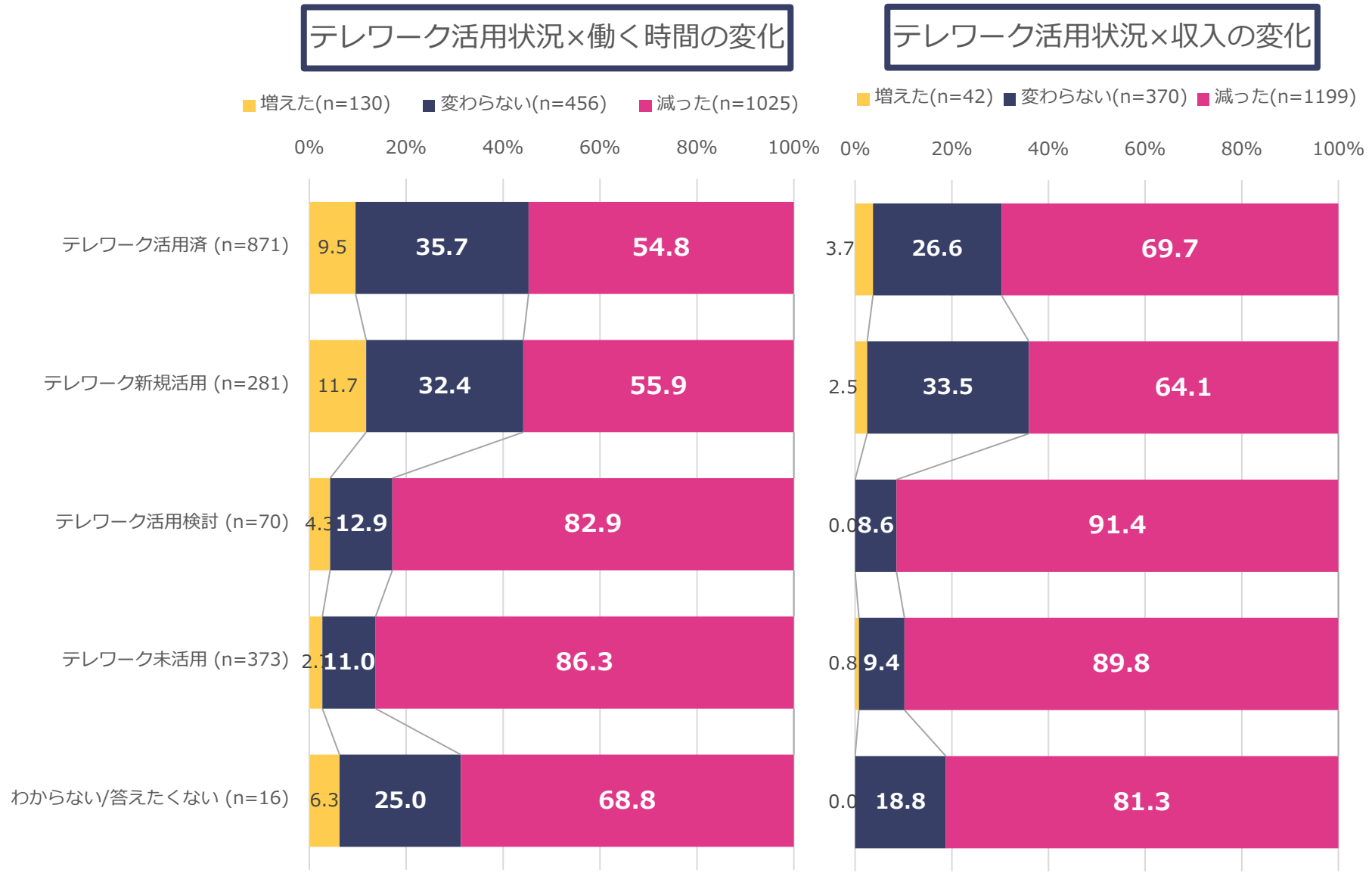
【フリーランス】職種(SA)×収入の変化

(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

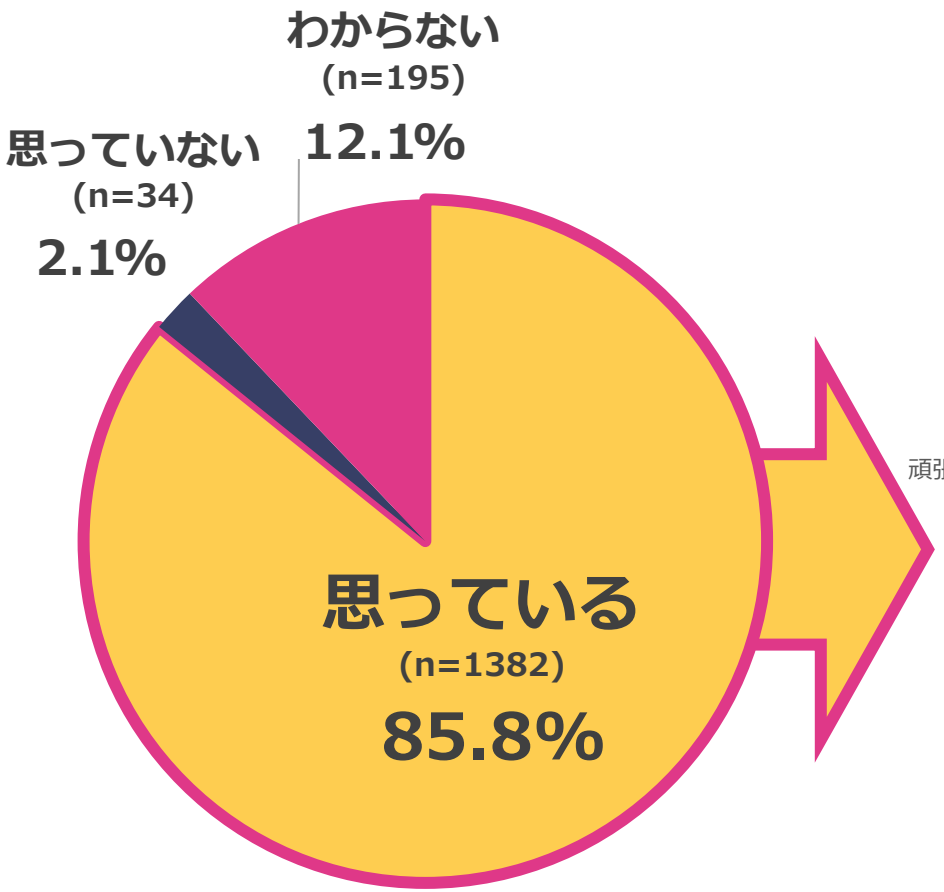
(単位：%)



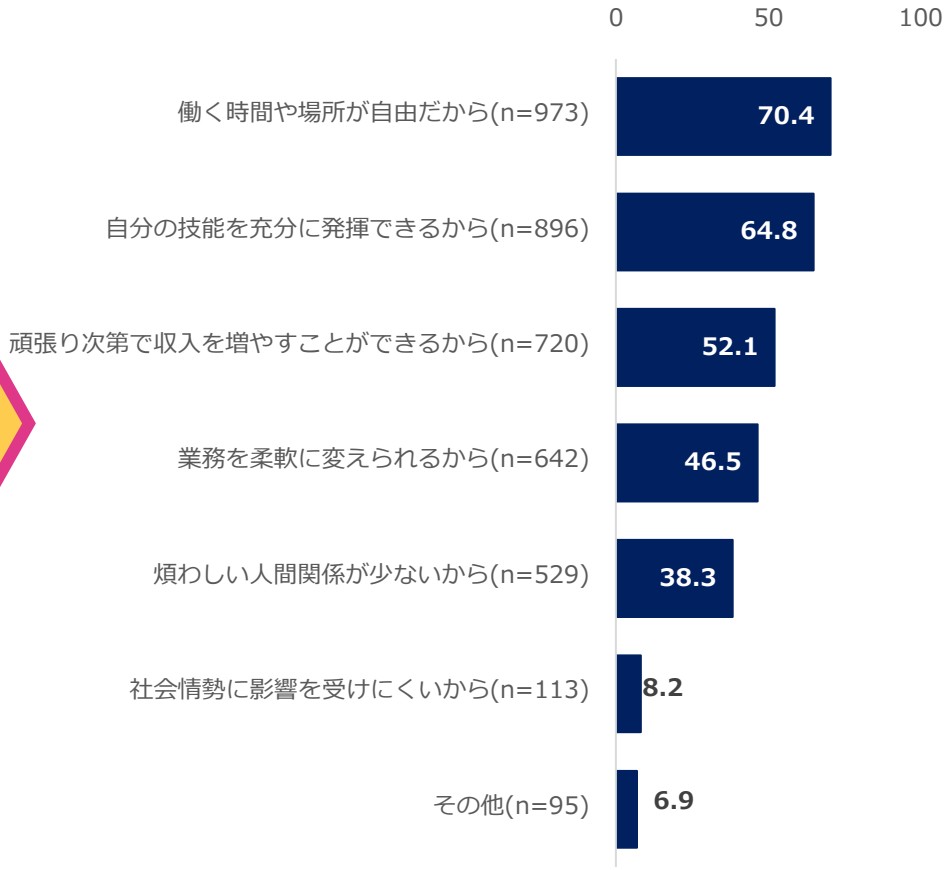
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.アフターコロナに向けて、フリーランス・パラレルキャリアとしての働き方を継続したいと思っていますか。(SA/n=1611)

(単位：%)

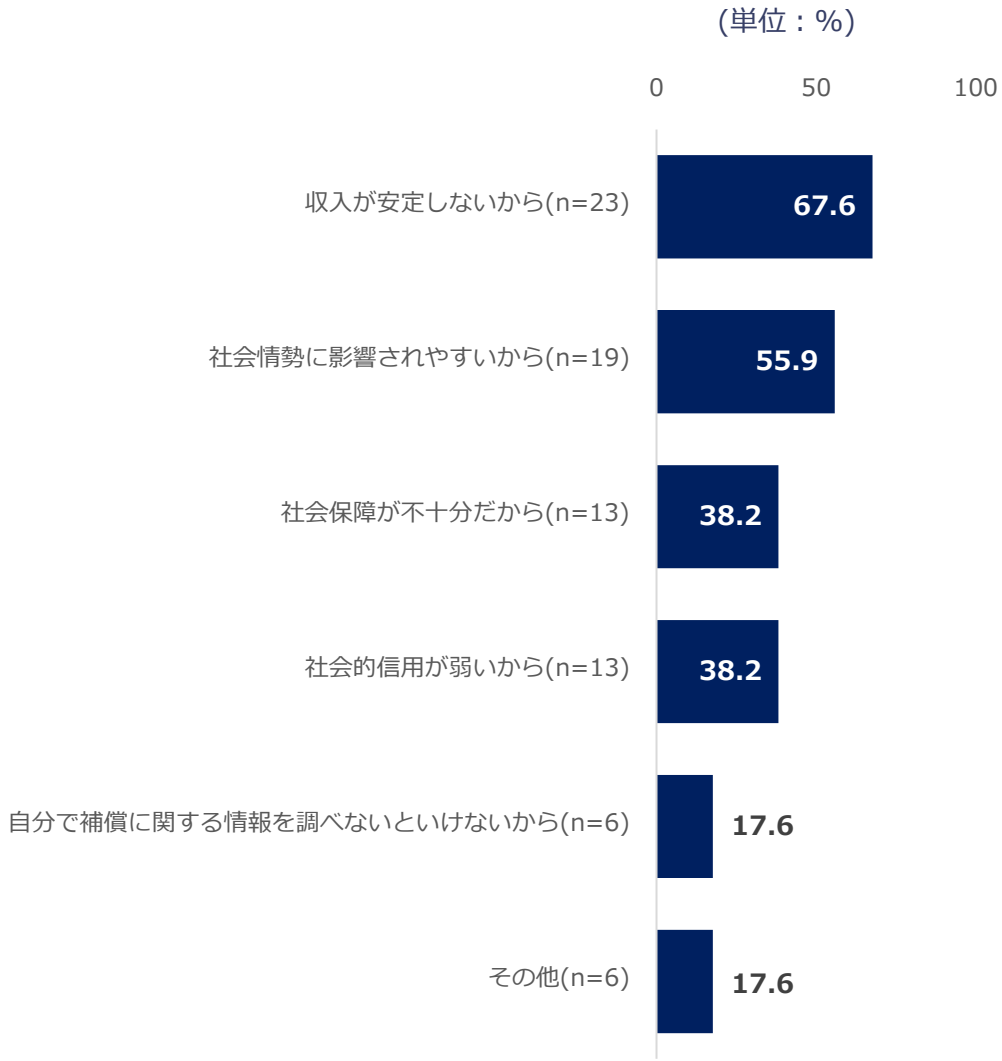


Q.＜「思っている」とお答えの方＞
あなたのお考えに近いものをお選びください。(MA/n=1382)

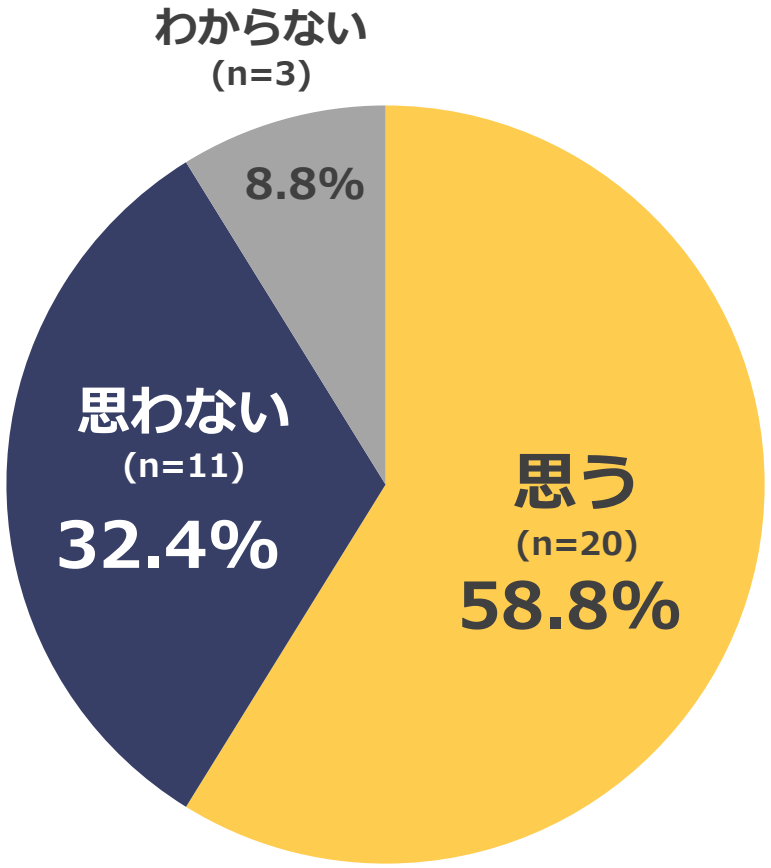


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.<フリーランス・パラレルキャリアとしての働き方を継続したいと「思っていない」方>
あなたがそう思う(左記)理由を教えてください。(MA/n=34)



Q.<フリーランス・パラレルキャリアとしての働き方を継続したいと「思っていない」方>
1つの企業・組織に雇用されたいと思いますか。(SA/n=34)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

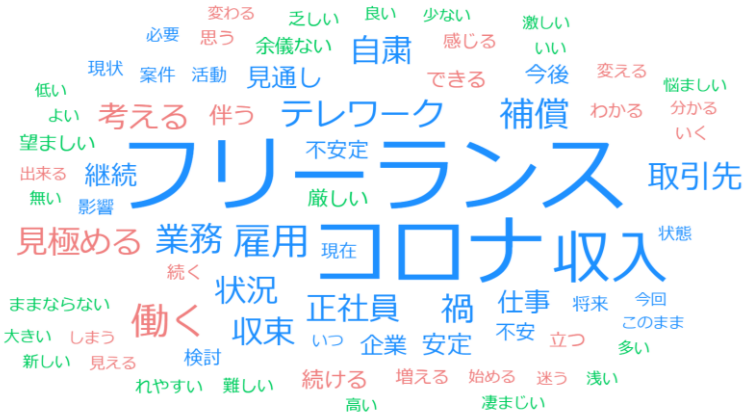
プロフェッショナル＆パラレルキャリア フリーランス協会

Q.<「わからない」とお答えの方> よろしければあなたのお考えをお聞かせください。(FA/n=195)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

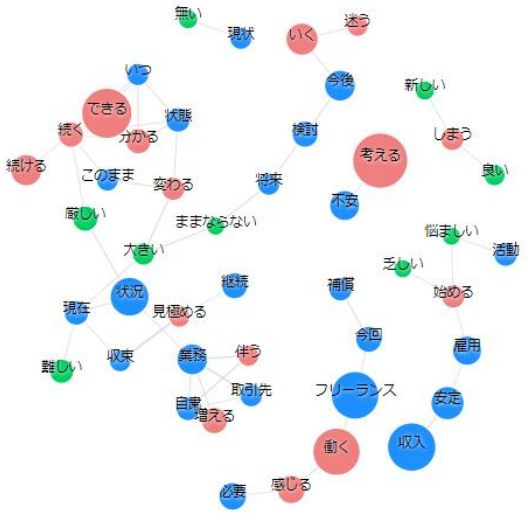
<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



<共起キーワード>

文章中に出現する単語の出現パターンが似たものを線で結んだ図。



- 子育て中なので、今後の休校延長などを考えると、このままフリーランスとして仕事していくしかないと感じるが、今回のコロナによって収入や立場が不安定であること、またもし自分が病気したらという不安が恐怖に変わりました。時短勤務やテレワークなどもう少し柔軟な働き方が広がってくれば、フリーランスという働き方に固執する必要も少なくなってくるのかなと感じています。(30代女性)
- クライアントとの関係が良好なおかげで収入面の不安は少ないものの、社会的・健康上のリスクに非常に脆弱なことが改めて分かったので、「いつキャリアチェンジをするか？」を考えさせられている（企業に所属する、フリーランス一本からパラレルワークに移行するなど）。ただ、答えがまったく出ていない。(30代男性)
- たまたま昨年から小学校の非常勤講師も兼任していて、幸いそちらの収入があったので現状それほど困窮せずに済んでいます。一方で完全なフリー音楽家やオーケストラ奏者はかなり厳しい状況に置かれているのを目の当たりにしています。音楽家としての仕事を主体にしていきたいと思っている一方で、そうも言っていられないのではないかと悩んでいるところです。(30代女性)
- 今回のような事態になったときのフリーランスの脆弱性を痛感した。とはいえ年齢的な条件もあり、被雇用者になるのは難しい。(50代男性)
- 写真教室講師と企業や飲食店などの撮影で生計を立てていますが、撮影ありきの写真は現場や対面仕事のため、外出自粛になった場合、テレワークもできません。金銭的な補償もないので、このようになったときはやはり補償対象になる立場が有利なのだと思っています。(50代女性)

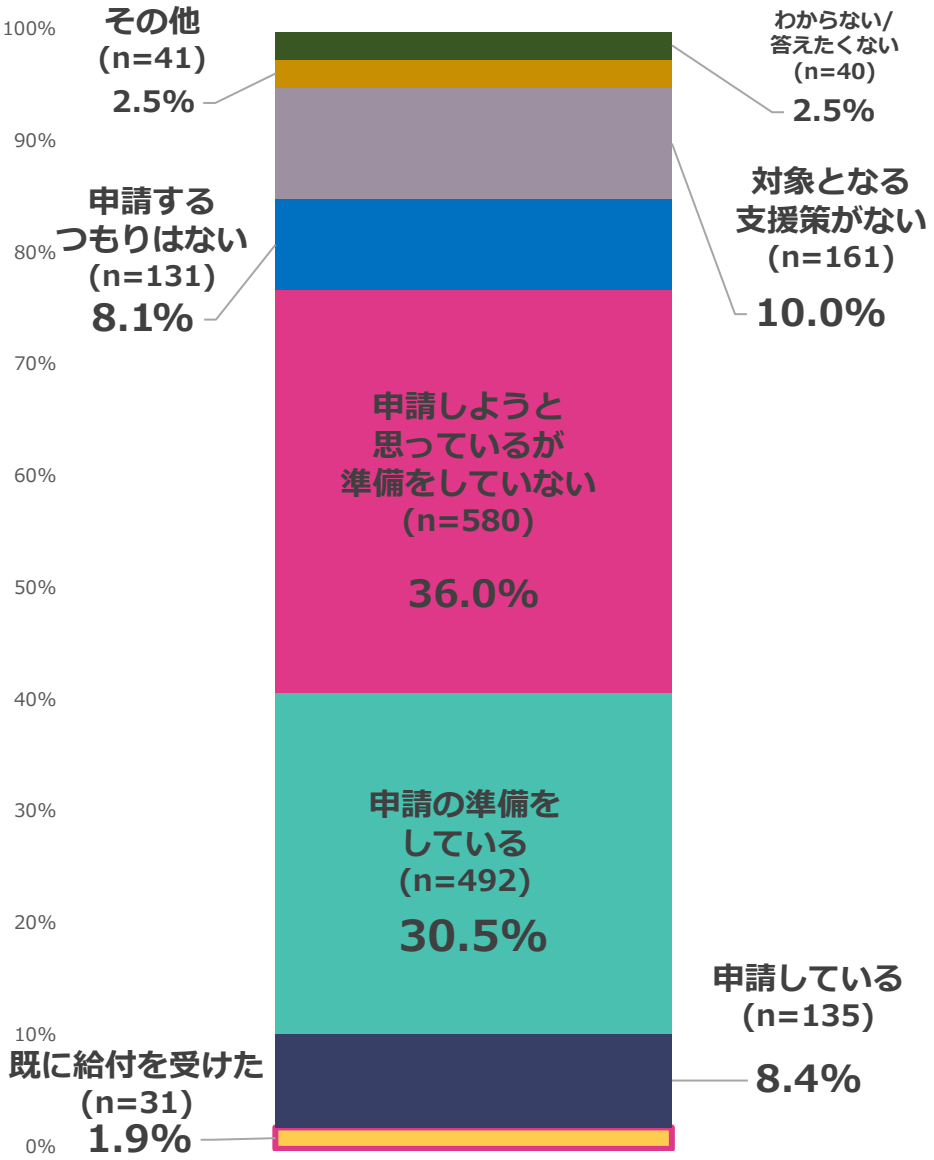
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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

Q.フリーランスに対する下記のコロナショック支援策をご存知ですか。

※対象がフリーランスだけではない支援策も含みます。(SA/n=1611)

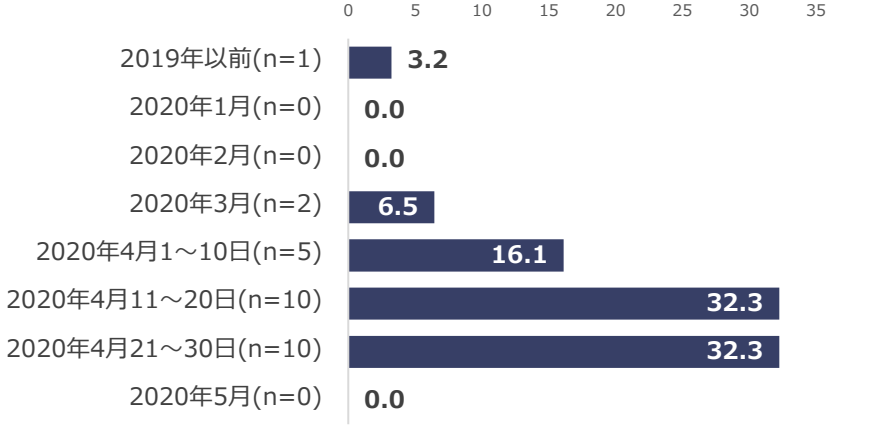
(単位：%)



<事業者向け>	
【給付】	持続型給付金（史上初の事業者向け現金給付/個人事業主100万円、法人200万円）
【助成】	雇用調整助成金（雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度）
【融資】	日本政策金融公庫の無利子・無担保の融資（最大3000万円が無利子無担保で借りられる）
【融資】	商工中金の無利子・無担保の融資（最大1億円が無利子無担保で借りられる）
【融資】	民間金融機関の無利子・無担保の融資
【融資】	マル経融資（小規模事業者経営改善資金融資制度）の実質無利子化
【融資】	中小機構の小規模企業共済の無利子融資
【融資】	セーフティネット4号（信用保証協会による保証付き融資）
【補助金】	ものづくり補助金の特別枠（コロナ影響下の生産性向上に取り組む事業者向けに、補助率等を引き上げ）
【補助金】	小規模事業者持続化補助金（補助金審査における加点）
【補助金】	IT導入補助金の特別枠（コロナ影響下でのテレワークツールの導入に取り組む事業者を優先的に支援）
【保険料】	従業員の厚生年金保険料・労働保険料等の社会保険料の納付猶予（従業員を雇用している場合）
【税】	消費税の課税事業者は、非課税事業者に戻れる特例措置（事後申請でも課税事業者をやめることができる）
【税】	テレワーク投資の税優遇（リモートワークのための設備投資の税額控除）
【税】	固定資産税等の特例（個人資産及び事業用家屋に係る固定資産税と都市計画税の減額）
【税】	中止等イベントのチケット払い戻し放棄の寄附金控除（チケットの払い戻し放棄に対する税優遇制度）
【要請】	経済産業省・厚生労働省・公正取引委員会連名の発注事業者に対する取引上の適切な配慮要請
<個人向け>	
【給付】	生活支援臨時給付金（仮称）（生活維持のための臨時の支援金/1人10万円）
【貸付】	生活福祉資金貸付制度の特例措置（収入減少があった世帯の資金需要に対応する貸付/最大4か月80万円の特例貸付）
【税】	国税・地方税の1年間の納付猶予（確定申告納税者のみ/ほぼすべての国税と地方税が無担保・延滞税免除で猶予される）
<子育て世帯向け>	
【給付】	小学校休業等対応支援金（休校により、契約した仕事ができなくなっている子育て世代向け支援金）
【助成】	企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の特例措置（ベビーシッター助成/利用回数・利用対象者の拡大）
【給付】	児童手当の1万円上乗せ

Q.＜「既に給付を受けた」とお答えの方＞ よろしければ給付時期を教えてください。(SA/n=28)

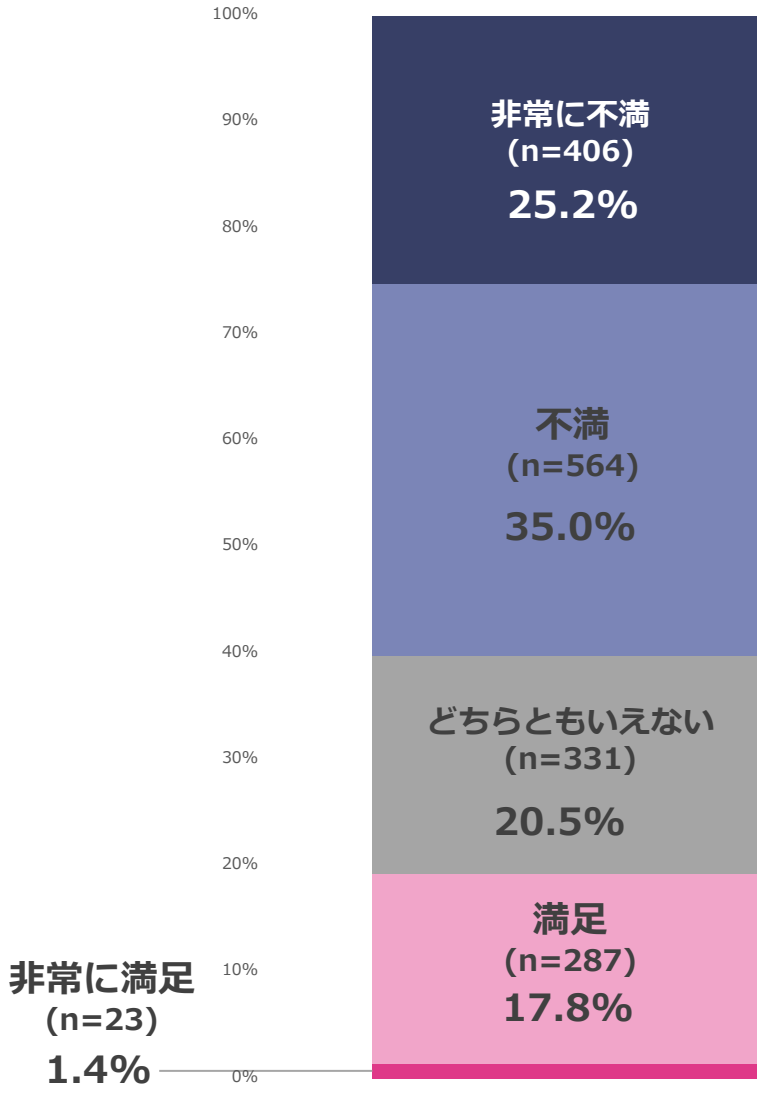
※未回答者2名/無効回答1名



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.政府による支援策へのあなたの評価を教えてください。(SA/n=1611)

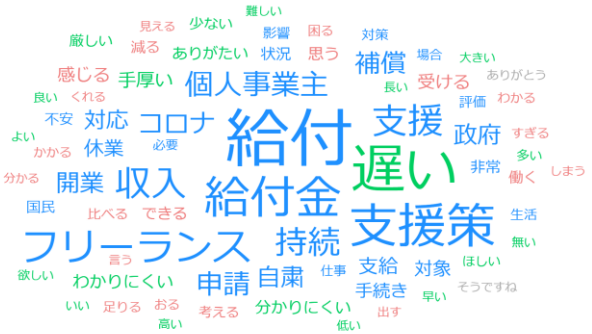
(単位：%)



Q.そのように評価した理由をよろしければ教えてください。(FA/n=1029) ※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



＜「非常に不満」「不満」のコメント＞

- 今年開業の個人事業主にも支援してほしい。厳しい。(20代男性)
- 開業届は2019年以前に行っているが、実働（売上の計上）は2020年1月からで、持続化給付金の対象にならない点。3月の売上が激減したうえに今後も減少が続く見込みの中、貯蓄を取り崩す生活を続けなければならず、困っている。1月及び2月の売上との比較は帳簿では可能。たった1ヶ月の差で対象外になるのはまったく解せない。(40代女性)
- 申請しようにも書類の準備にとても時間と労力がかかる(40代男性)

＜「非常に満足」「満足」のコメント＞

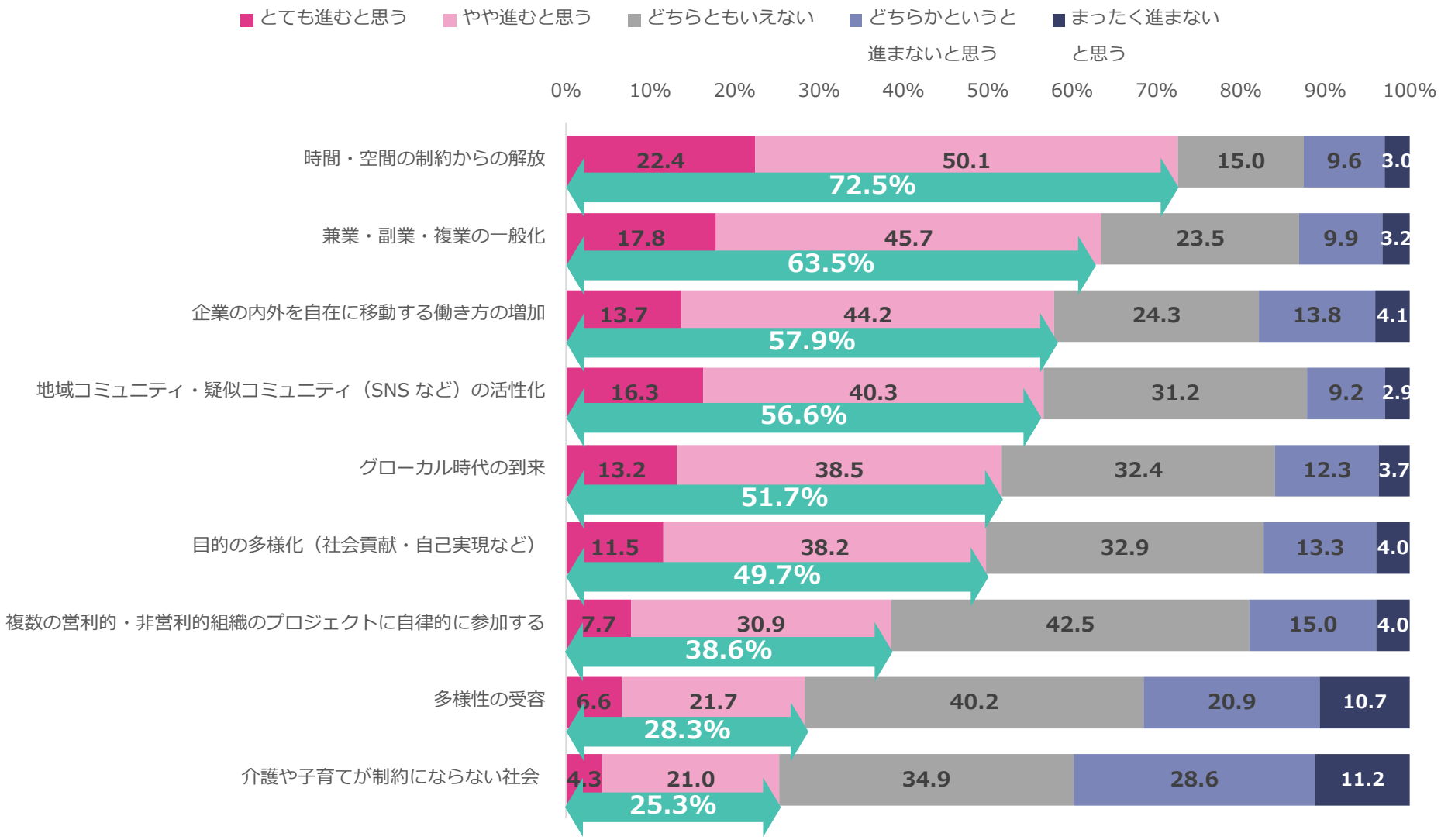
- 持続化給付金制度の策定、実施を早期に実現したため。コールセンター開設後まもなく問い合わせたが、対応も非常に丁寧だった。(40代女性)
- フリーランスにも現金の給付を行ってくれる点を評価。また、全国民への給付もよいと思うが、もう少し早く決まればなおよかったと思う。(30代男性)

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.アフターコロナの世の中では、働き方はどのような方向に進むと思いますか。(SA/n=1611)

（単位：%）

※厚生労働省「働き方の未来 2035」一人ひとりが輝く 2035 年における働き方にあげられた項目について聴取



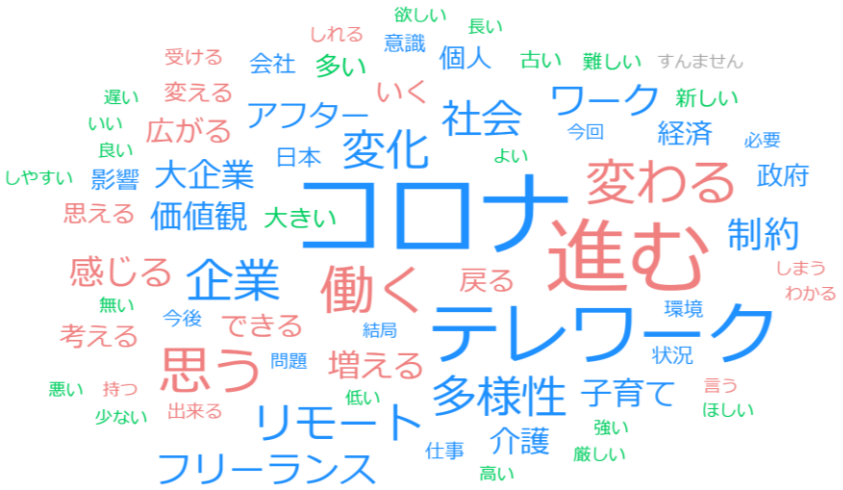
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.そのようにお考えになる理由を、
よろしければ教えてください。(FA/n=705)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

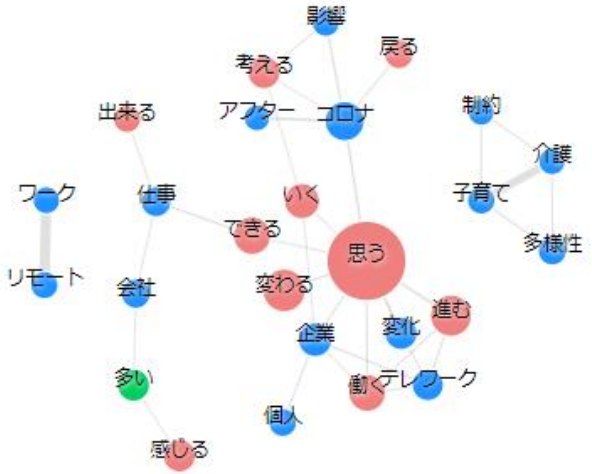
<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



<共起キーワード>

文章中に出現する単語の出現パターンが似たものを線で結んだ図。



<時間・空間の制約からの解放>

- 時間や場所の制約は実際やってみてできた企業は解放されていく。副業は自社だけで従業員を支えることができなくなる企業が増え、なし崩し的にひろがっていく。それでも自分と違う他人を受容する余裕がなくなり、介護や子育て、多様性の需要についてはさらなる自己責任論が多くなり、一般論の許容すべきという上辺の言論とは別に許容しない人が増えていく。(30代女性)

- 個人に時間ができ新しい活動に参加できるようになる。その中で自分で考え自分で行動し、自分の知識や技術を広げていくことのできる人が、社会で力を発揮できる未来がくると思います。そうでない人は、結局雇用にしがみつくのかもしれませんが、そうした会社そのものがなくなっていくと考えています。自らが行動することで地域や、オンラインでの繋がりは自然と増加し、介護や子育てと言った社会課題も見直されていくのではないでしょうか。オンラインというフラットな世界では、身分の差も生まれにくく、結果がすべてなので、それぞれの個性や特長が尊重されると思います。(30代女性)

- 会社や組織、場所にとらわれない働き方が進むと思います。残念ながら消滅する企業や店舗なども生まれる中で、元に戻るのではなく新たなワーキングスタイル、自由に生きる価値観を追求する機運が高まると思います。(50代女性)

- 対応せざるを得ない状況の下で、現在は場所や時間に制約されない働き方が強制的に広がっているが、例えば保育園や小学校・学童を休校にする判断の後ろに「在宅勤務なのだから家でみられるだろう」という価値観があるように思う。働くパパ、ママに聞いてもそんなの無理で、今は緊急事態宣言の下、時限的な措置であるからなんとか耐えているという状況。このあり方のまま、場所や時間に制約されない働き方や、介護や子育てをしながらでも仕事ができるという価値観が社会に広がってしまうことに懸念を持っているし、おそらくアフターコロナの経済たてなおしの状況では、やはり元どおりみんな企業のオフィスに出勤しての働き方のほうが多く残ると思う（一部の柔軟な企業を除く）。また、東日本大震災後10年が経つ日本でも、あまり社会のために、ひとのために、という価値観が広がっていないことを鑑みると、目的の多様化は期待できない。コミュニティは、みんなつながりは欲していることは事実であるものの、あれば参加する、自分では行動しない、というフォロワーが多い日本社会では、これまで通り、行動力のある人の周りにしか広がらないと思うので上記の回答にしました。(30代女性)

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.そのようにお考えになる理由を、よろしければ教えてください。(FA/n=705)

＜兼業・副業の一般化＞

- ダイバーシティについて、日本人はまだ多様化という概念を持っていない人も多いと思いますし、個人の能力や個性を尊重するより組織、集団の中で調和することを求められるから。「みんな同じ」がよしとされる空気は未だに感じます。兼業、副業の一般化については、実際自分の周りでもそういった働き方をしている人が増えているから。(40代女性)

- 働く人でいえばシングルキャリアの人は、キャリアの選択肢としても収入源という意味でも、パラレルキャリアや副業兼業の重要性に気づく人が増えるのでは。組織もコロナによる売り上げゼロで従業員を解雇したというニュースも出たが、従来型の形で専業を前提に雇用し続けるリスクを感じたところは今回解雇しなかったとしてもアフターコロナでは、副業解禁と推奨、フリーランスなどの多様な人材の活用を検討するところも増えてくるのではないだろうか。また、密集がリスクであることに気づいたことで、都市部の大企業もリモートワークやフレックス勤務、サテライトオフィスなども検討が進みそう。優秀な方を集めるために在宅勤務と子育ての両立支援もインセンティブになるのでは。また、開疎化が進み首都圏一極リスクを認識した人の一部から地域への人財の環流もあり得るだろう。地域は現在コロナを乗り切ろうと相互扶助のサービスや動きが活発に出てきているので、地縁の力はさらに高まっていくはず。(30代男性)

- 今回のコロナ禍によって、図らずも強制的なテレワーク実験が実施された。これまで見て見ぬ振りをしてきた人々および情報セキュリティを盾に拒み続けてきた人々は前例が出来てしまった事により、NOとは言えない状況になった。また感染爆発という新しいリスクが顕在化したよって時間と空間の制約やオンラインコミュニティによる働き方は更に加速するものと考えられる。また企業が個人を守りきれないことも露呈してしまった為、兼業副業についてもリストラの延長で認められるようになると考えれられる。一方、目的・価値観の多様化という視点については何ら影響を受けていない為、先述の対策を加速させることと引き換えに逆に優先順位が下がる可能性があると思う。(40代男性)

- 移動の制約などは物理的なメリットと経済的なメリットが企業にも個人にもあることが今回の体験により確認できたので、ある程度進んでいくとは思う。同じく副業は、テレワークの環境下ではやりやすいことと、経済的な理由で必要性が高くなるので進みそう。子育てやグローカル、多様性はまだ経済的な効果まで感じる人、考える人が少ないので、実現しにくいと思う。経済的に厳しい局面を迎えている人も多いと思うので、どうしても最低限の経済が回ることが優先されてしまうように思います。(40代女性)

＜企業の内外を行き来する働き方＞

- テレワークの時間が増加して、住まう地域にいる時間が長くなれば、その分だけ地域へのコミットの可能性はひろがる。しかし、地域とのコネクションはただ時間が長くなるだけでは得られない。企業の内外を移動する働き方、については地域性のあるコワーキングなどがもっと一般化すれば、業務以外の接点が広がる分だけ、可能性はあるが、企業文化やルールの移行が進まなければ実際の動きには至らないだろう。(40代男性)

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.そのようにお考えになる理由を、よろしければ教えてください。(FA/n=705)

＜地域コミュニティ＞

- フィジカルな移動はかなり希少になる可能性があり、遠いところはオンラインというかたちになるだろう。それぞれの専門でつながる人は地域性なく広がっていくだろうが、個と個のつながりが中心になるため、ますます閉じられたコミュニティになるのではないか。今のSNSのつながりかたは疲れというか、反動がくるように思う。ますます世代格差が進み、情報コミュニケーションのリテラシー格差が目立ってくるはず。社会全体としては、オンラインでのフィジカルな体験という一見矛盾したコミュニケーションができてくるだろうから、今えらい人たちが進めたがっているダイバーシティとかユニバーサルデザインだとかは、まったく形を変えていくような気がする。数年の間にこれまでの価値観がまったく通じなくなるくらいの変化ではないかと思われる。(50代女性)

- 大企業を中心にリモートワークが半強制的にスタートした事による影響、ステイホームによって自分の今後を考える時間ができた事。グローバルな移動はしばらくできない事が予測されるが、リモートワークによってグローカルが進むこと。生存戦略として地域コミュニティが重要になるのでは。(30代女性)

- 必ずしもオフィスで働かなくても経済活動を進めることができることが確認出来たので、通勤にかかっていた時間をプライベート、家族、ローカルコミュニティ等のために従来以上に利用可能だから。(60歳以上男性)

- リモートワークがビジネスの武器になることを体感しました。何が無駄だったかあぶり出されていることでしょう。バックオフィスはスリムになり（紙媒体の縮小など）、ミーティングが工夫され、新鮮な情報を共有サーバーなどでオープンに管理できるでしょう。情報が新鮮であればプロジェクトは加速していくと思います。時間の余裕が生まれるので、自信のスキルアップやコミュニティの参加、介護や子育てに時間を使うことが可能になるでしょう。プロフェッサーやクリエイターは鮮度の高い情報をもとに活動し、情勢に合った事柄をターゲット層に届けることができるでしょう。報告・連絡・相談ができる土壌を醸成できているのであれば、活きたプロジェクトのまま進行することが可能かと思います。ただ、多様性は差別などデリケートな問題が含まれているので、もう少し時間がかかると思います。(40代男性)

＜グローカル時代＞

- 「時間・空間の制約からの解放」「複数の営利的・非営利的組織のプロジェクトに自律的に参加する」は難しい気がします。個人の自律性と企業の柔軟性の両方が不可欠です。国として舵を取らない限り多くの個人は自律して動かないと思います。「目的の多様化」については、個人個人のレベルでは進むと感じます。特に若い世代が。「グローカル時代の到来」と「多様性の受容」も若い世代を中心にその方向に進んでいると感じます。(30代女性)

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

今回の調査では約9割のフリーランスが「（コロナショックにより）業務に影響があった」と回答しているが、なかには「あまり影響はなかった」「まったく影響はなかった」という人たちもいる。収入と職種との関係性を見ていくと「（コロナショックにより）収入が変わらなかった」もしくは「（収入が）増えた」のは、多い順にエンジニア・技術開発系、コンサルティング系、企画系といった職種であった。

「（コロナショックにより）業務に影響がなかった」と回答したフリーランス5名に追加インタビューにご協力いただいたところ共通項が見えてきた。

一つは「仕事の複線化」だ。協力いただいた5名は、ライター2名、エンジニア１名、英語講師１名、新規事業開発１名だった。仕事の複線化は以下のような項目に分けられる。

①クライアント数：１社に依存せず、意識的に複数案件を並行して受ける傾向があった。多い人だと10数社の案件を掛け持ちしている場合もあった。

②業界：複数の業界にまたがって意識的に仕事をしているのも特徴であった。具体的には自治体（行政）の案件と事業会社の案件であるとか、ライターの方でIT業界を中心に音楽業界やクルマ業界の案件もリスクヘッジのため受けるようにしている人もいた。

③仕事の種類：英語講師の女性はオンラインでの英語コーチングの仕事を主軸としつつも翻訳通訳としての仕事も行っていると語った。

④契約期間：数週間の短期プロジェクトと期間の定めのないミッション型案件を組み合わせて受けているというエンジニアもいた。

⑤仕事獲得ルート：クラウドソーシングとそれ以外の獲得ルートを同時並行で持つようにしているという声があった。「それ以外」のルートとは、リアルな人とのつながり（前職の仕事先や同僚など）やSNSを通じたネットワークといったことだ。

もう一つのキーワードが「仕事のオンライン化」だ。インタビューに協力してくれた5人中4人がコロナショック前からリモート中心のワークスタイルだった。リモート中心のワークスタイルを選んだ理由は人それぞれで、「地方在住のため地元に自分がやりたい案件がない（首都圏の案件をリモートでやるしかない）」「地方在住のため移動に時間をとられたくない（首都圏案件の場合も基本はリモート）」「もともと会社員との副業から始めたのでリモートで完結する案件中心に案件開拓してきた」などの声があがった。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第2部
会社員パネル

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

＜beforeコロナ＞

調査期間：2018年10月22日～10月23日

調査方法：インターネット調査（調査委託先：株式会社マクロミル）

調査対象：株式会社マクロミルに登録する 18～69 歳の会社員（事務系、技術系、その他）、公務員

有効回答数：1,030 名

※被雇用者であっても役員・パート・アルバイトは含まず、会社員（非正規雇用を含む）が対象

＜afterコロナ＞

調査期間：2020年4月22 日～5月9日

調査方法：インターネット調査

調査対象：フリーランス協会賛助会員協力企業社員、フリーランス協会のメルマガ、SNS を通じた呼びかけ

有効回答数： 648名（内　1つの企業・組織から雇用されているもしくは自身で経営している　549名）

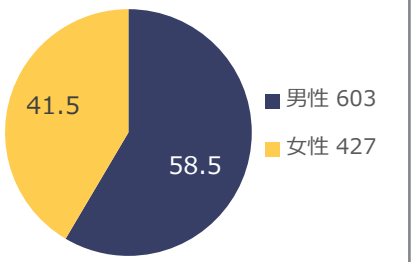


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

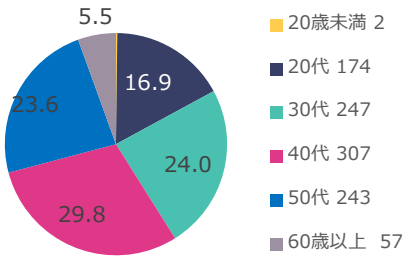
<beforeコロナ n=1030>

(単位：%)

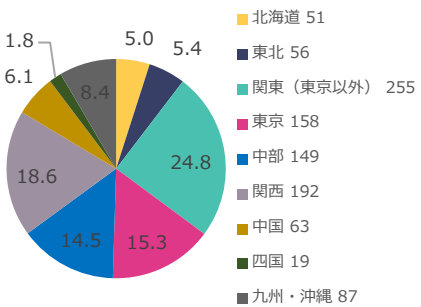
性別



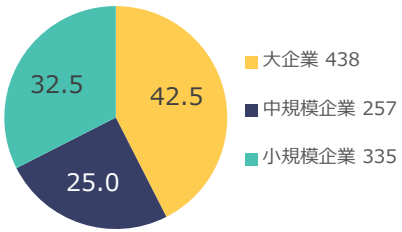
年齢



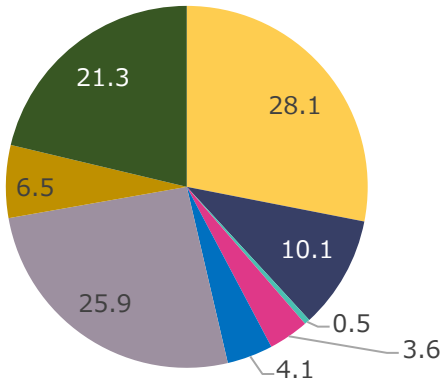
地域分布



企業規模

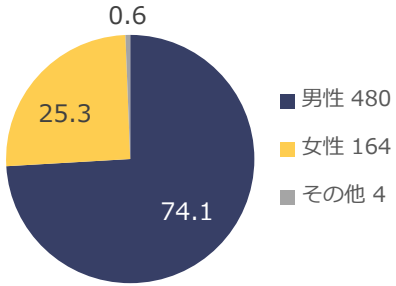


職種

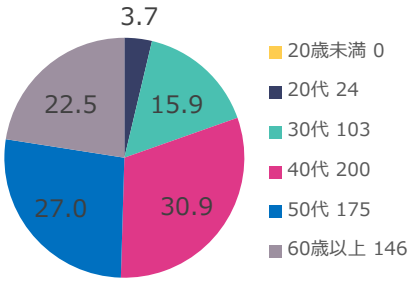


<afterコロナ n=549>

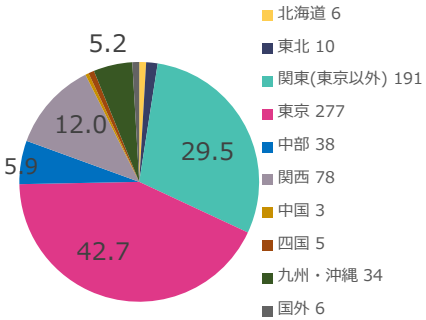
性別



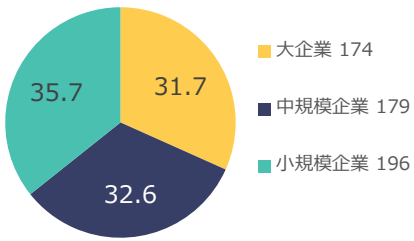
年齢



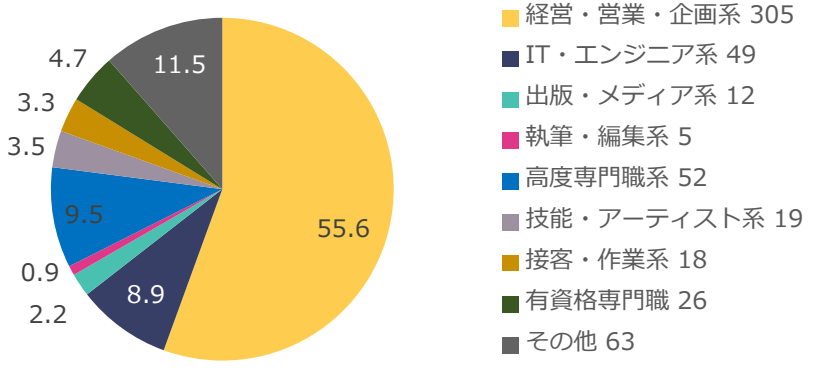
地域分布



企業規模



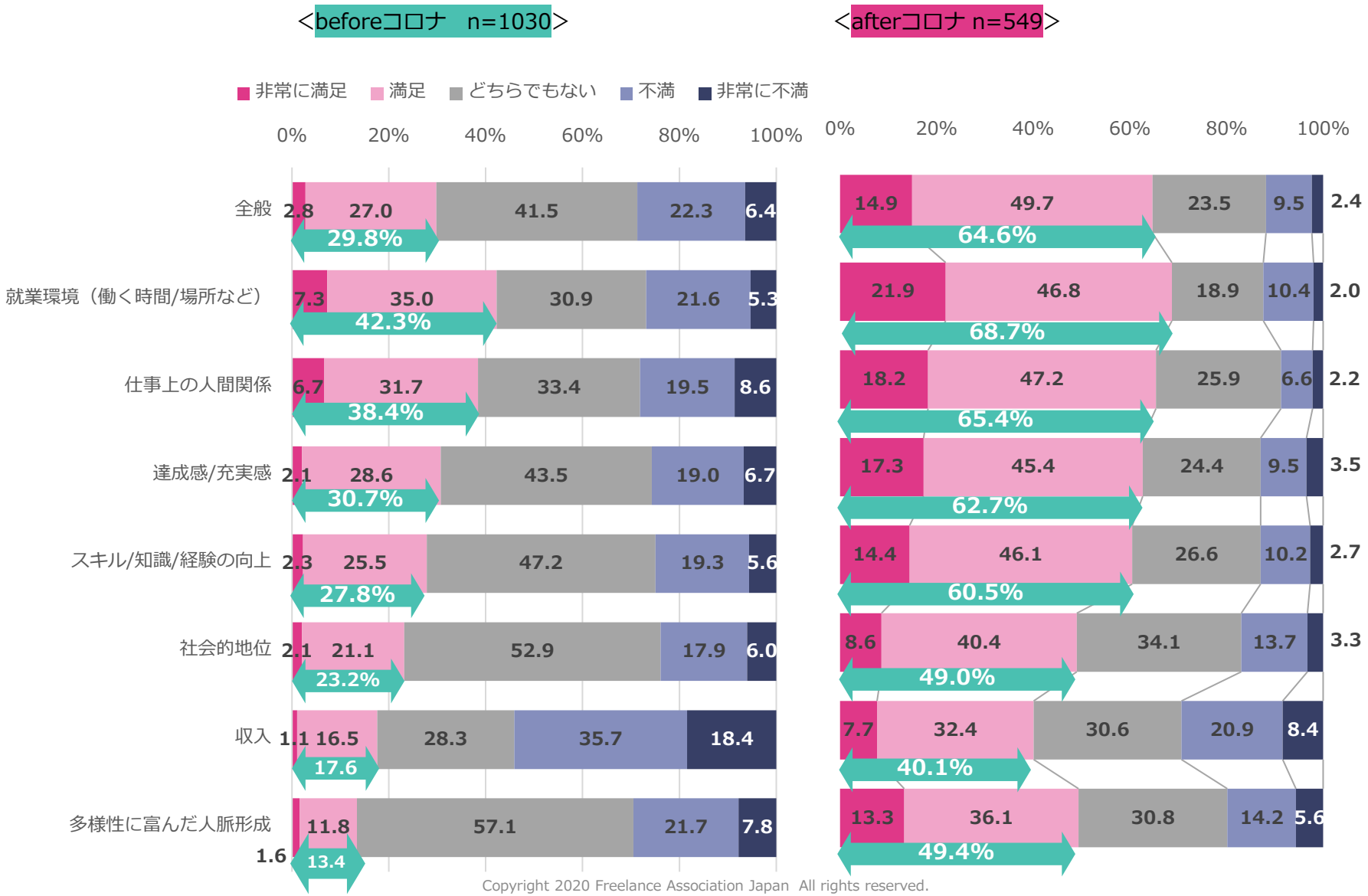
職種



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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。それぞれお答えください。
5点:非常に満足している⇔1点:非常に不満 (SA/n=549)

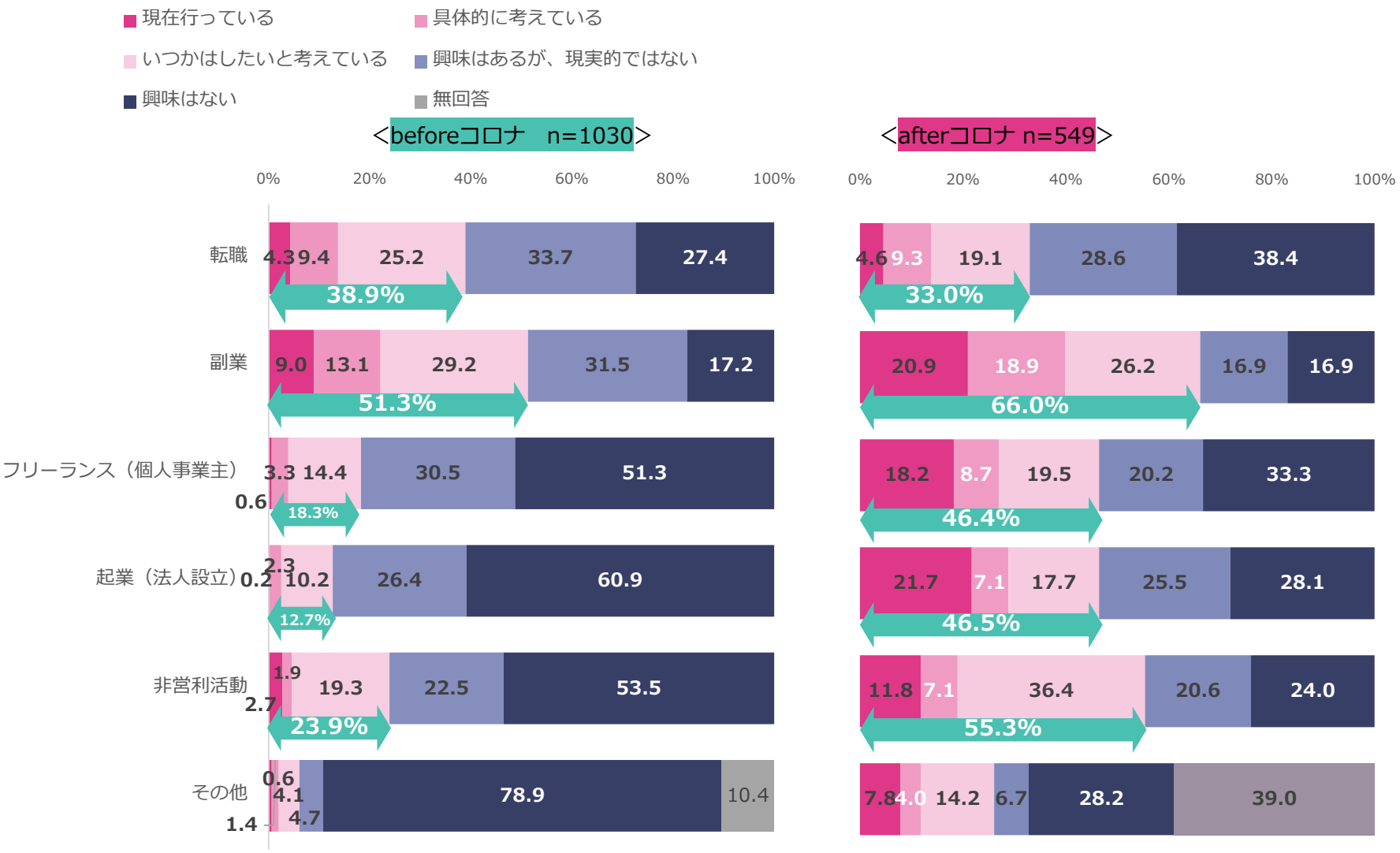
(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.今の仕事や働き方の問題を解消する、または満足度を高めるための取り組みとして考えていることはありますか。 (SA/n=549/※「その他」のみ任意回答)

(単位：%)



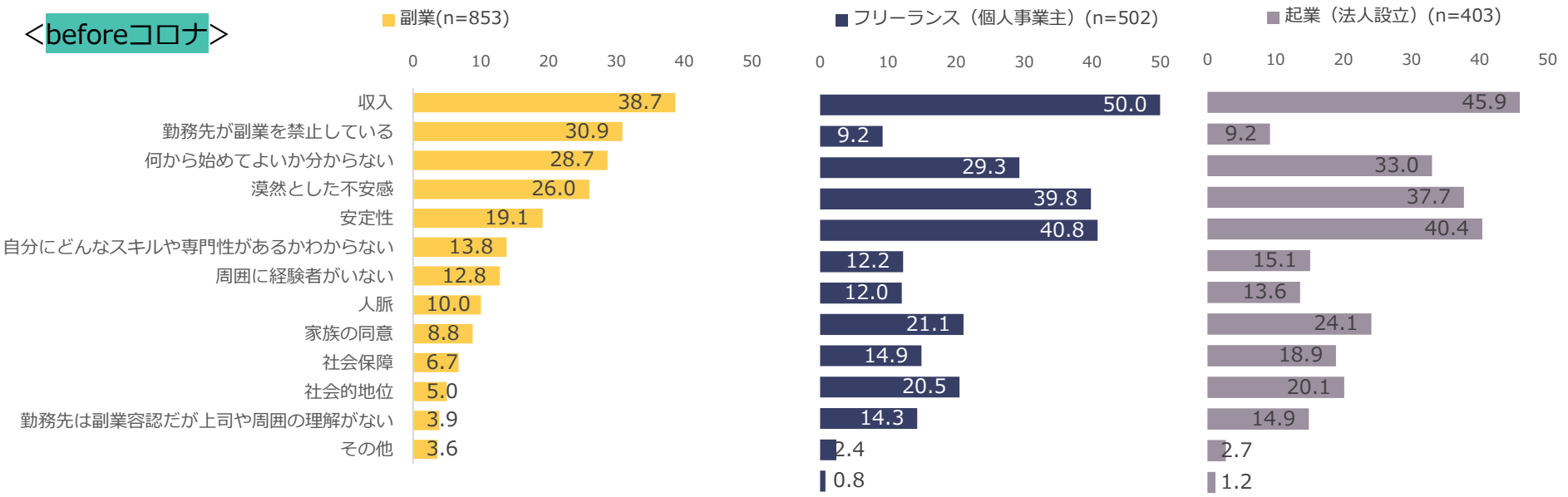
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.<副業/フリーランス/起業を「現在行っている」「具体的に考えている」「いつかはしたいと考えている」とお答えの方>
実際に「副業」をしようと思った場合、何が障壁になりますか。(MA)

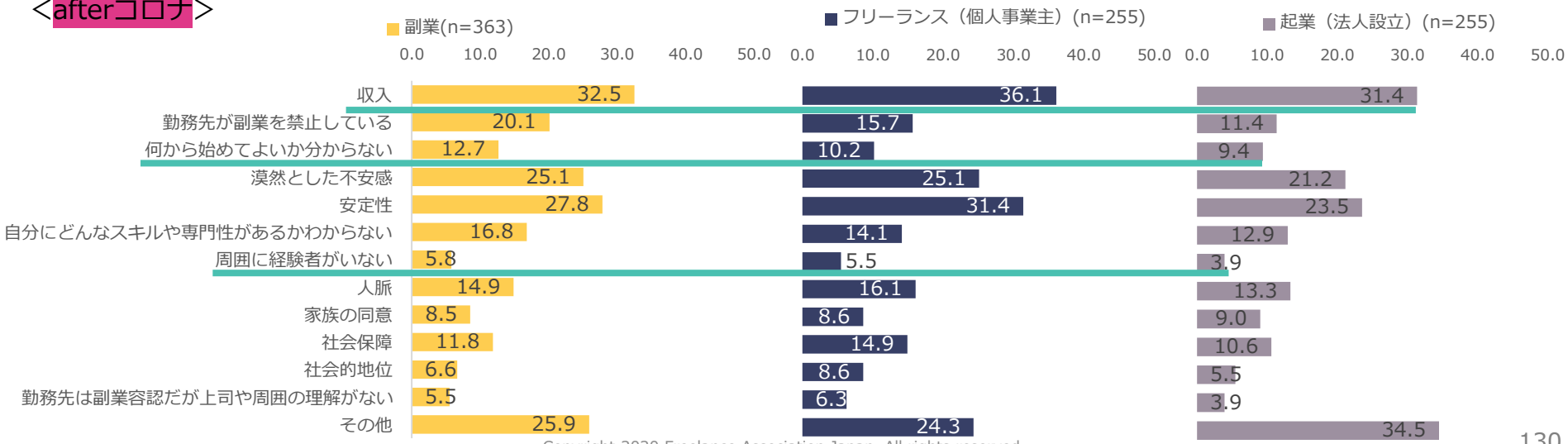
（単位：%）

※下線部分はbeforeコロナ調査に対してすべての働き方でbeforeコロナに対し5ポイント以上マイナスとなっている項目。

<beforeコロナ>

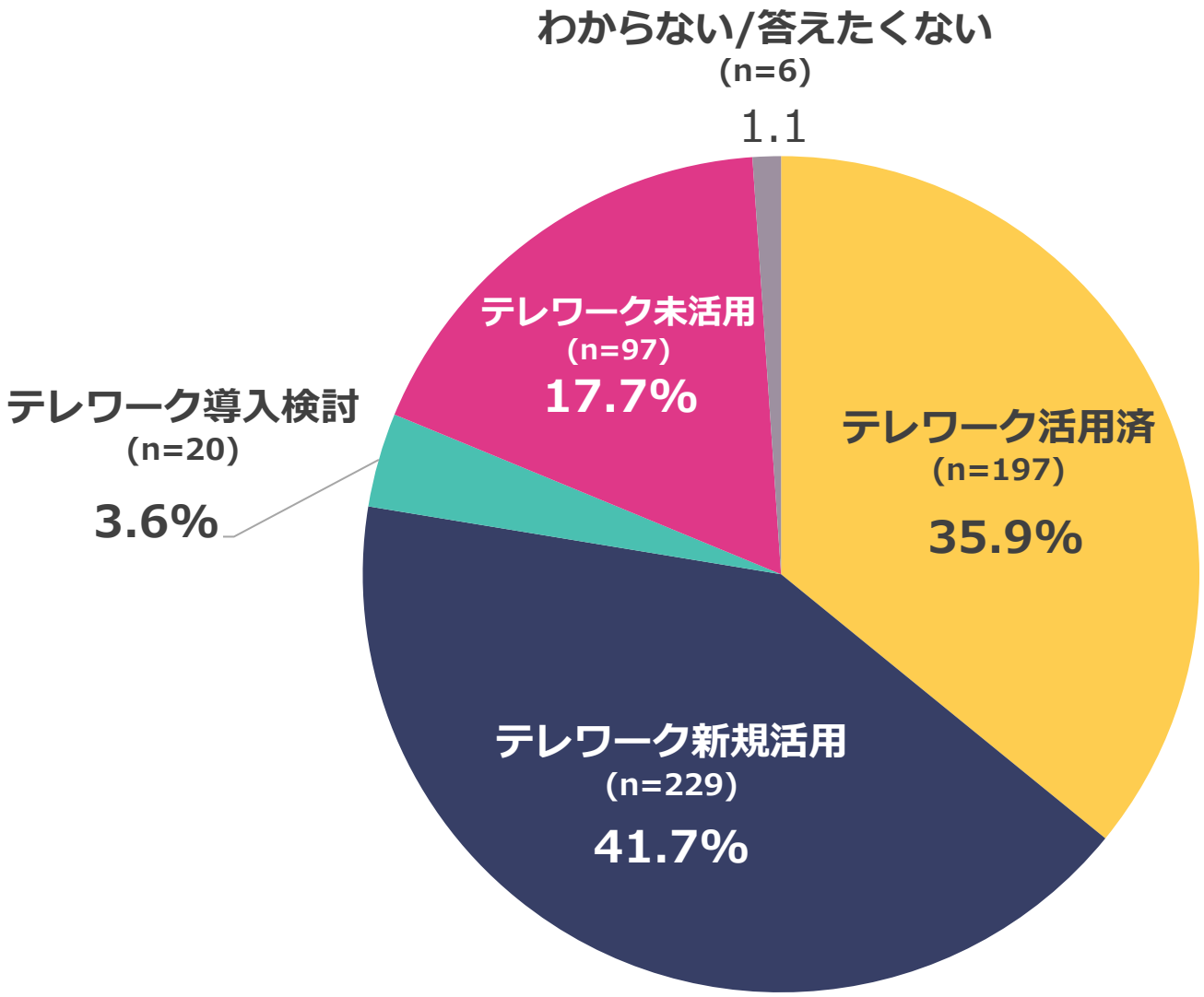


<afterコロナ>



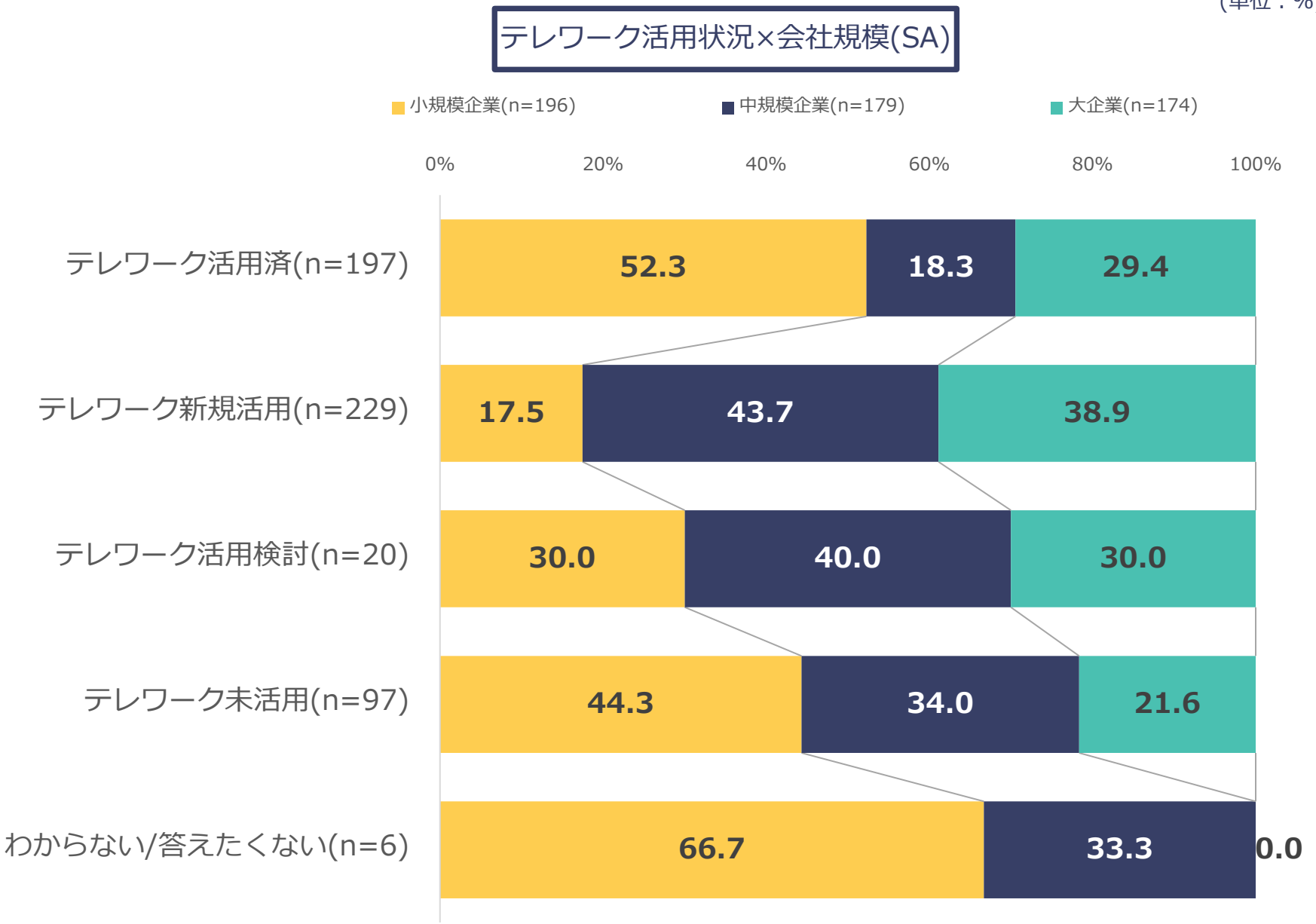
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.新型コロナウィルス感染拡大により、在宅ワーク（テレワーク）を活用しましたか。(SA/n=549)(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

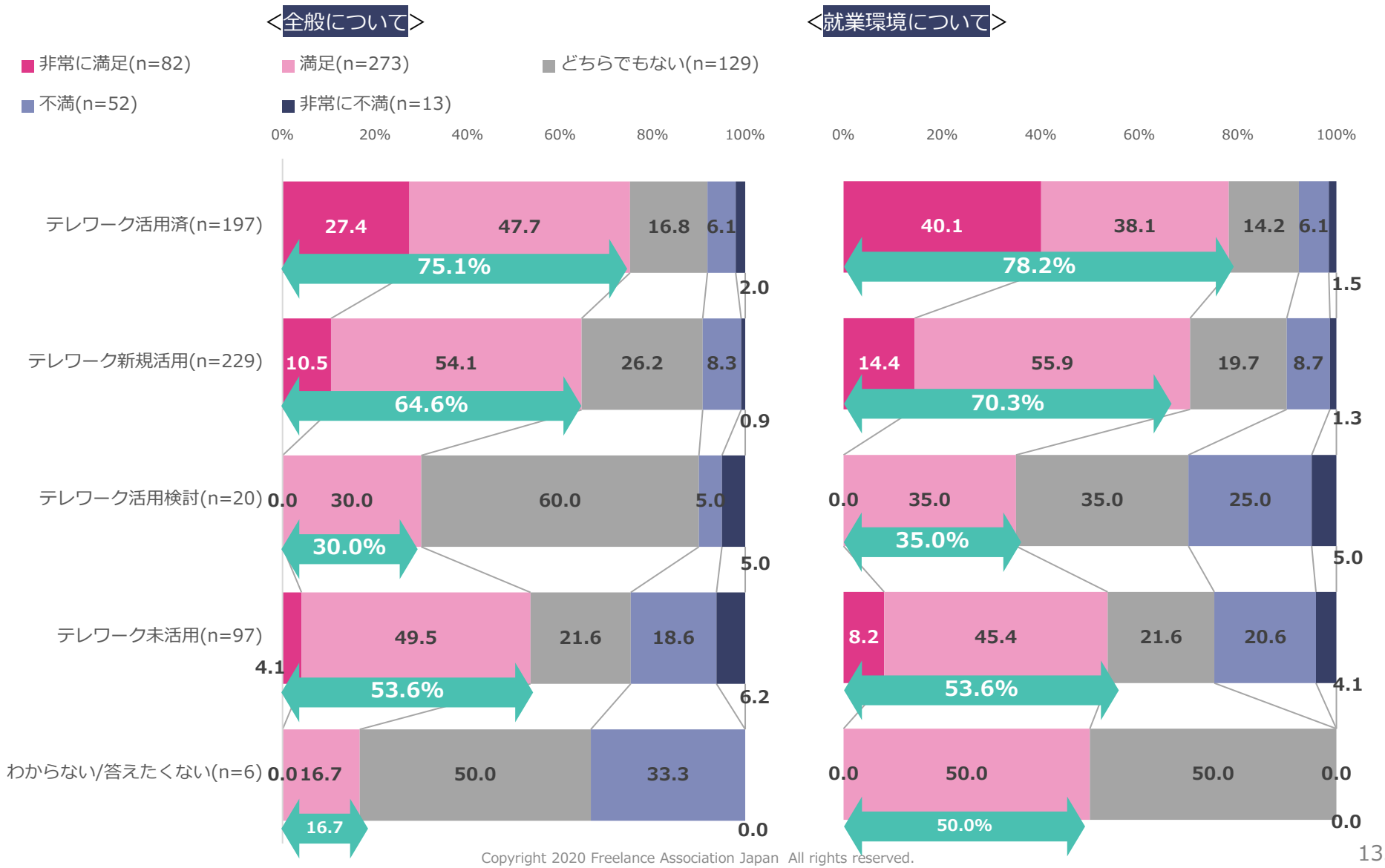
(単位：%)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

テレワーク活用状況×今の働き方に対する満足度

(単位：%)

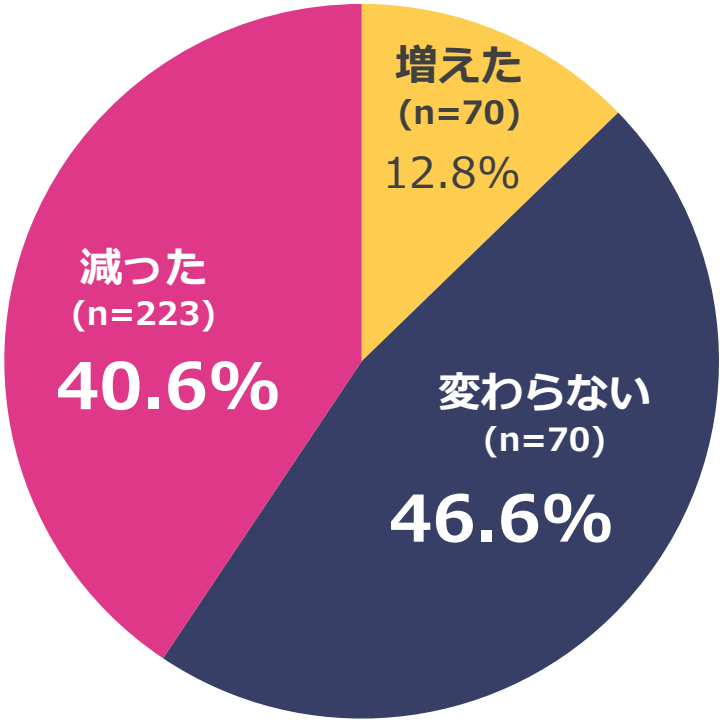


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

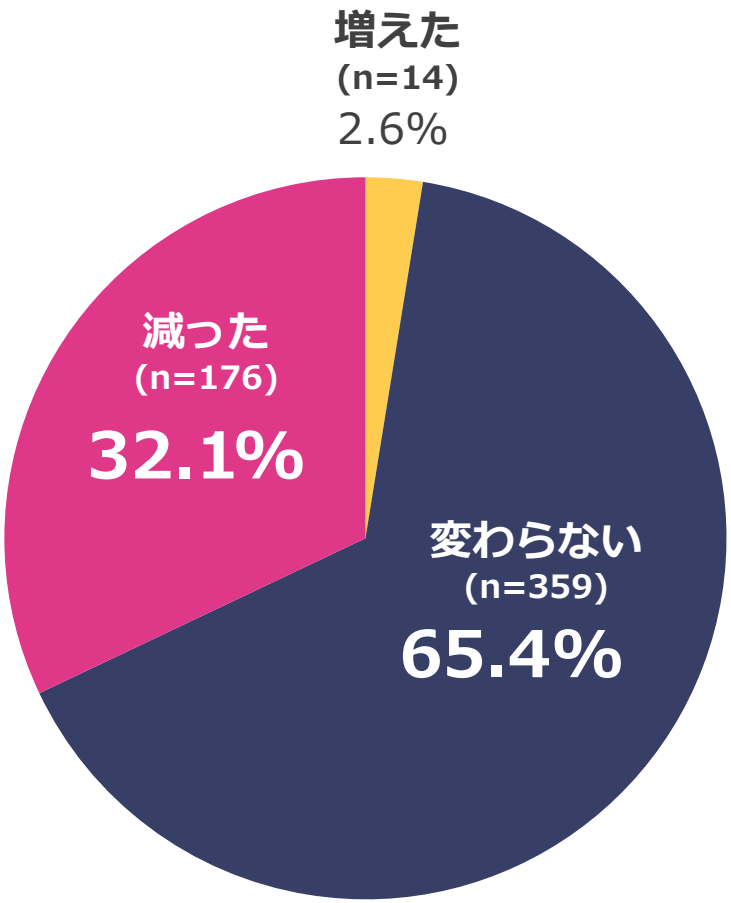
Q.コロナショック前に比べて、働く時間は変わりましたか。(SA/n=549)
Q.コロナショック前に比べて、収入は変わりましたか。(SA/n= 549)

（単位：%）

働く時間の変化



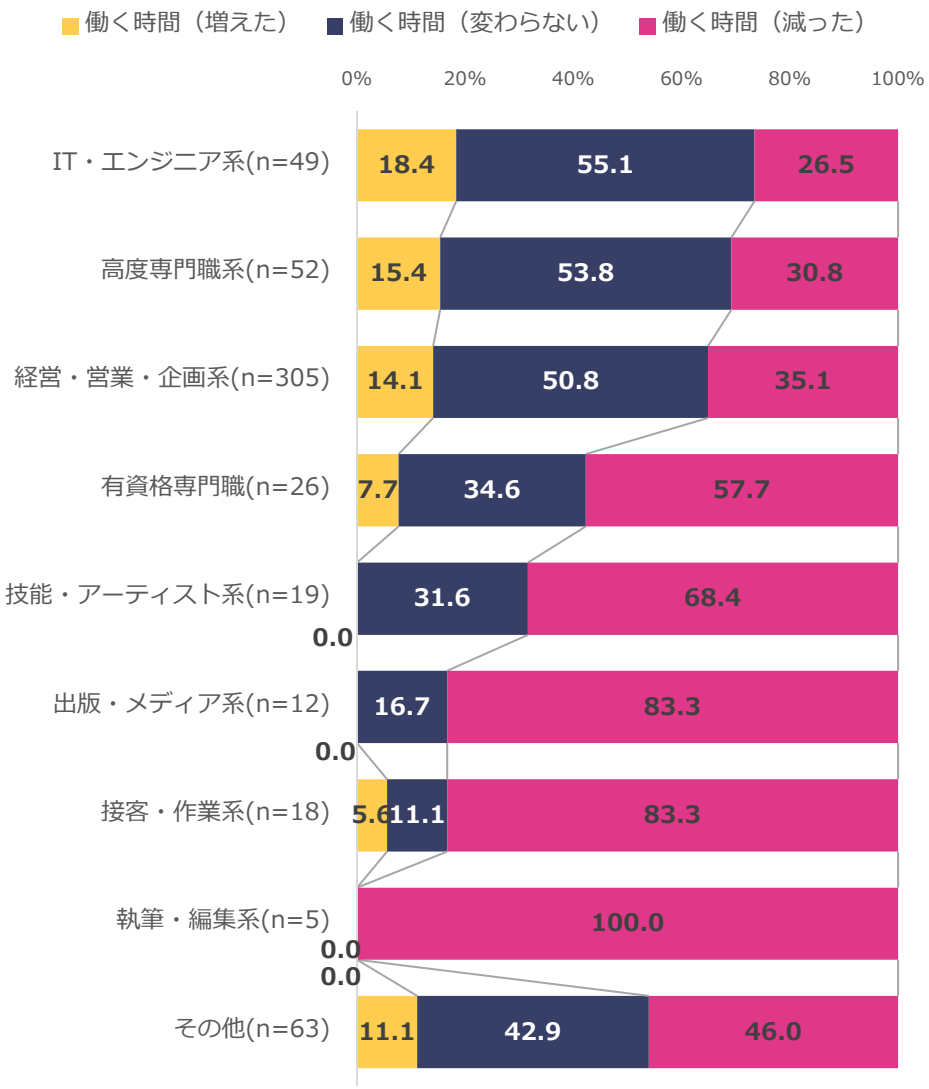
収入の変化



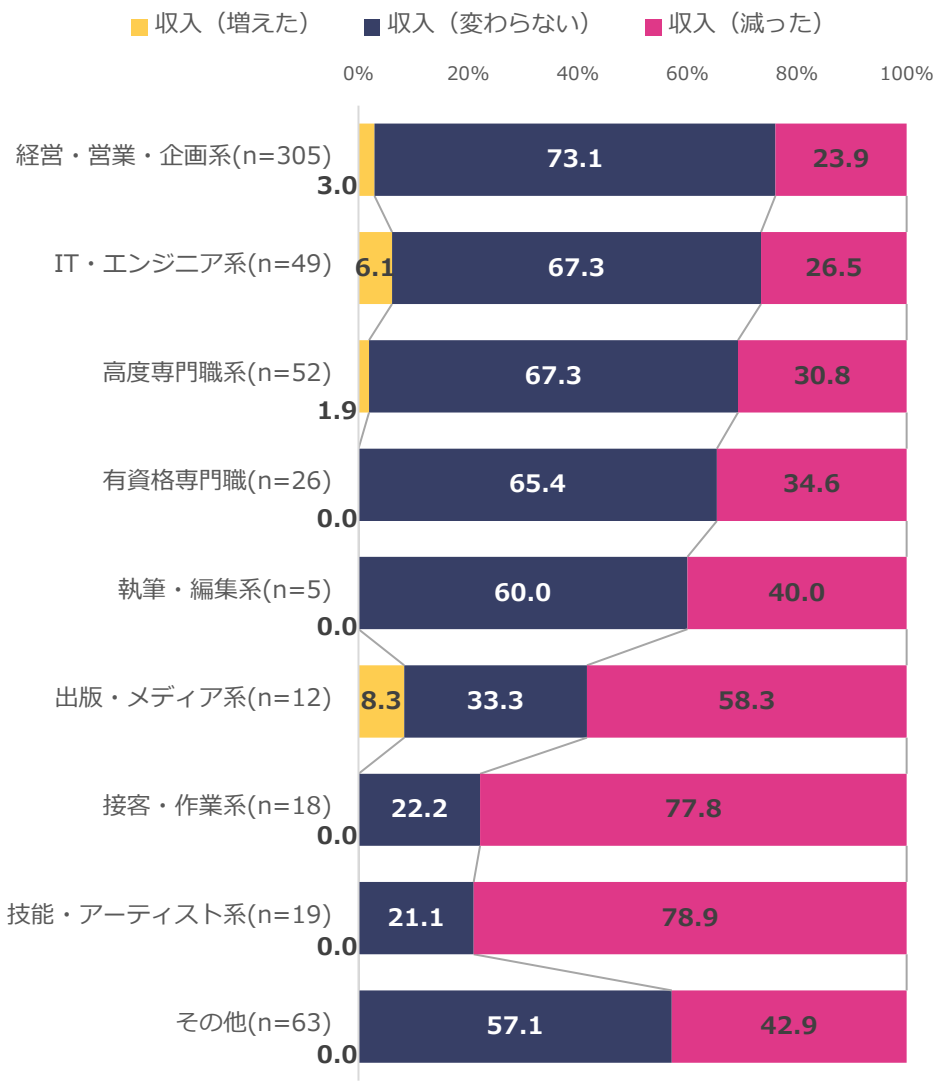
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

(単位：%)

【会社員】職種(SA)×働く時間の変化

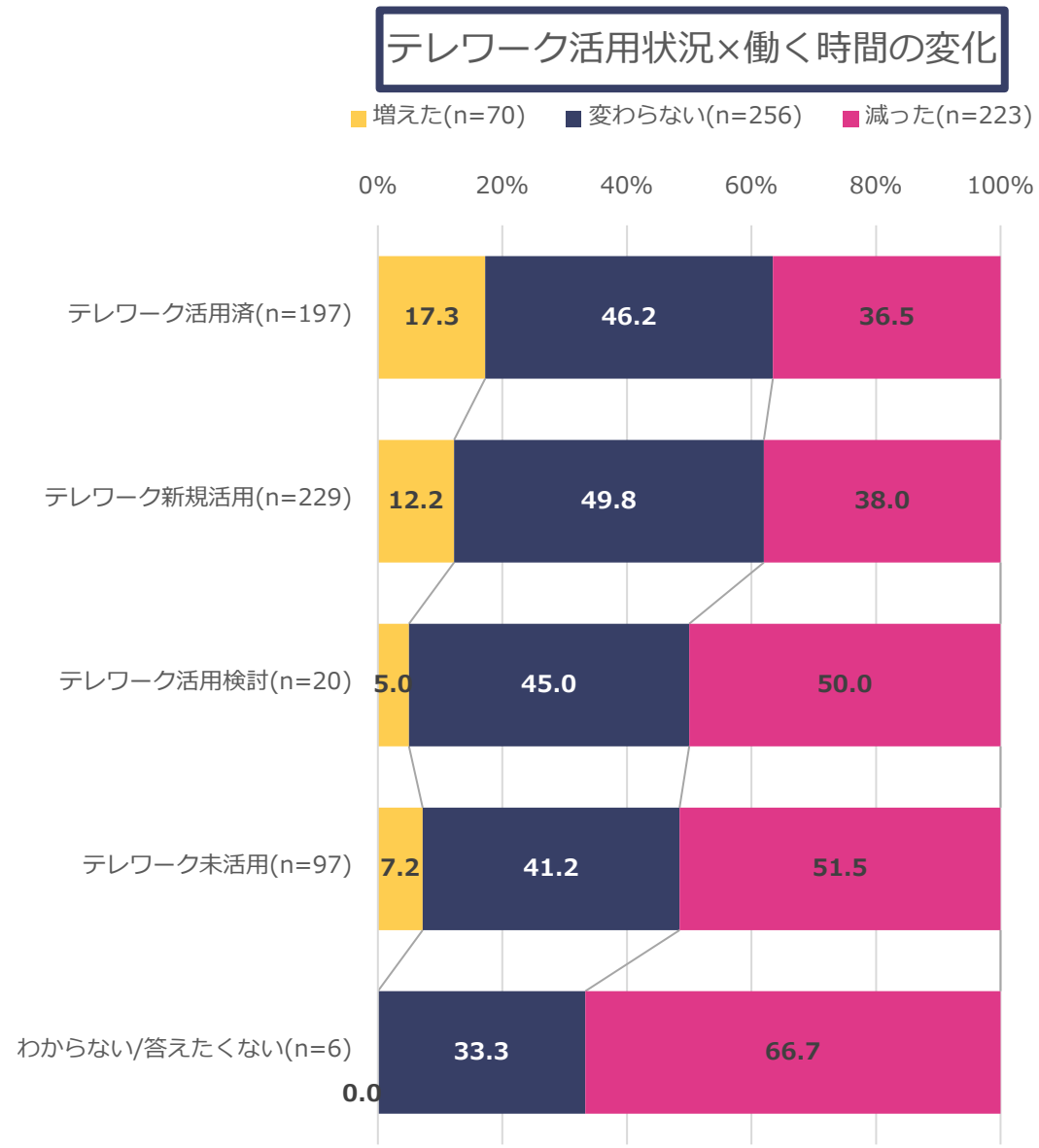


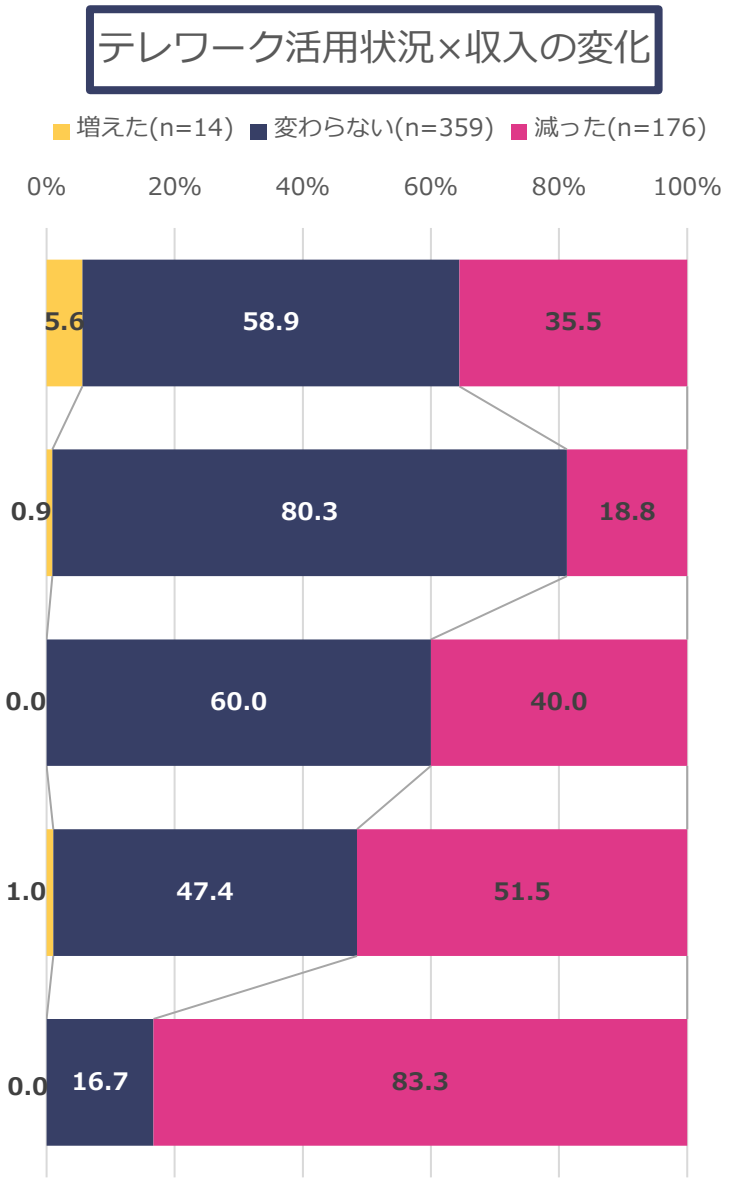
【会社員】職種(SA)×収入の変化



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

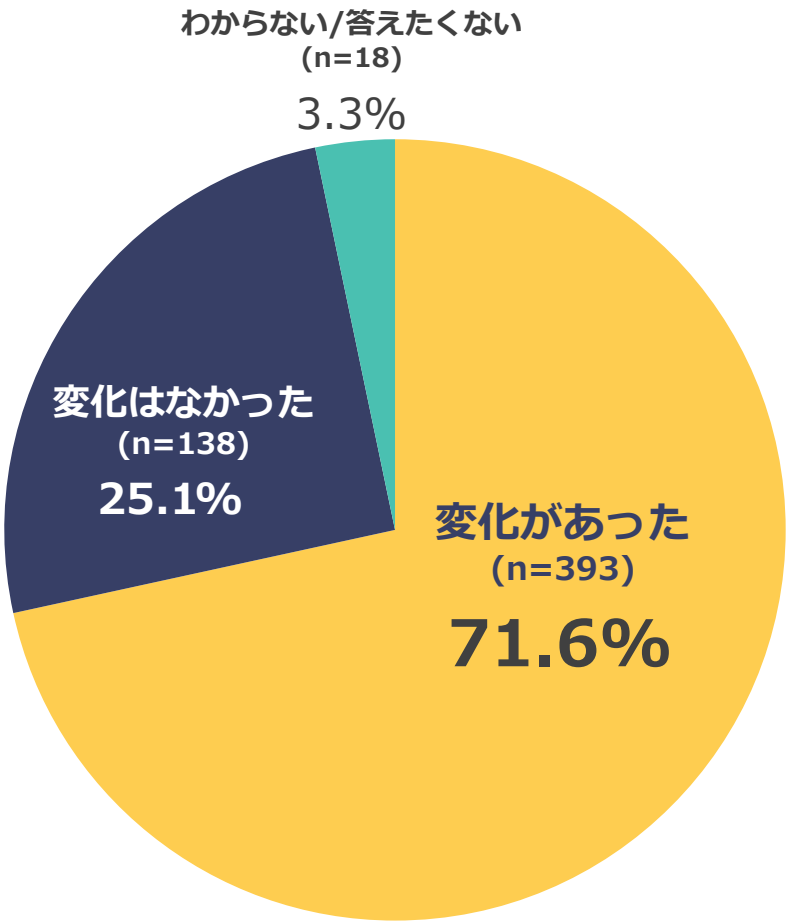
(単位：%)





Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

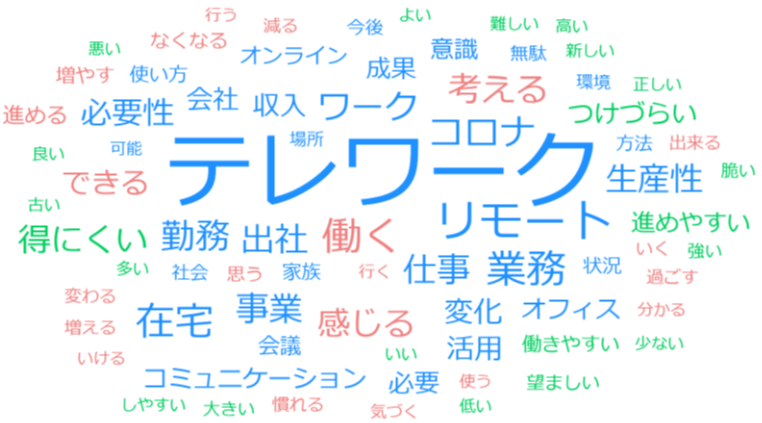
Q.ご自身の今後の働き方に対して、意識の変化はありましたか。(SA/n=549)　(単位：%)



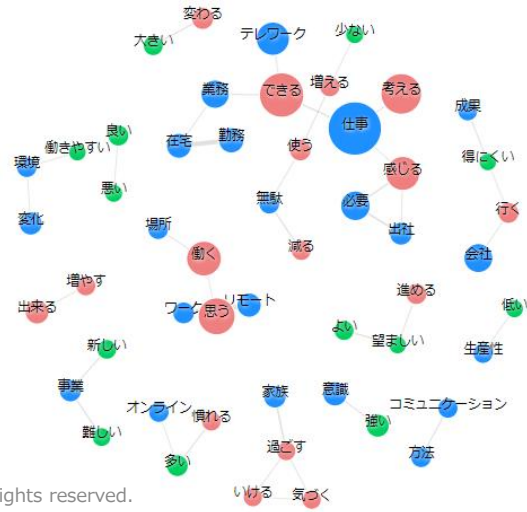
Q.＜「変化があった」とお答えの方＞
それはどのような変化ですか。(FA/n=303)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

＜ワードクラウド＞
一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



＜共起キーワード＞
文章中に出現する単語の出現パターンが似たものを線で結んだ図。

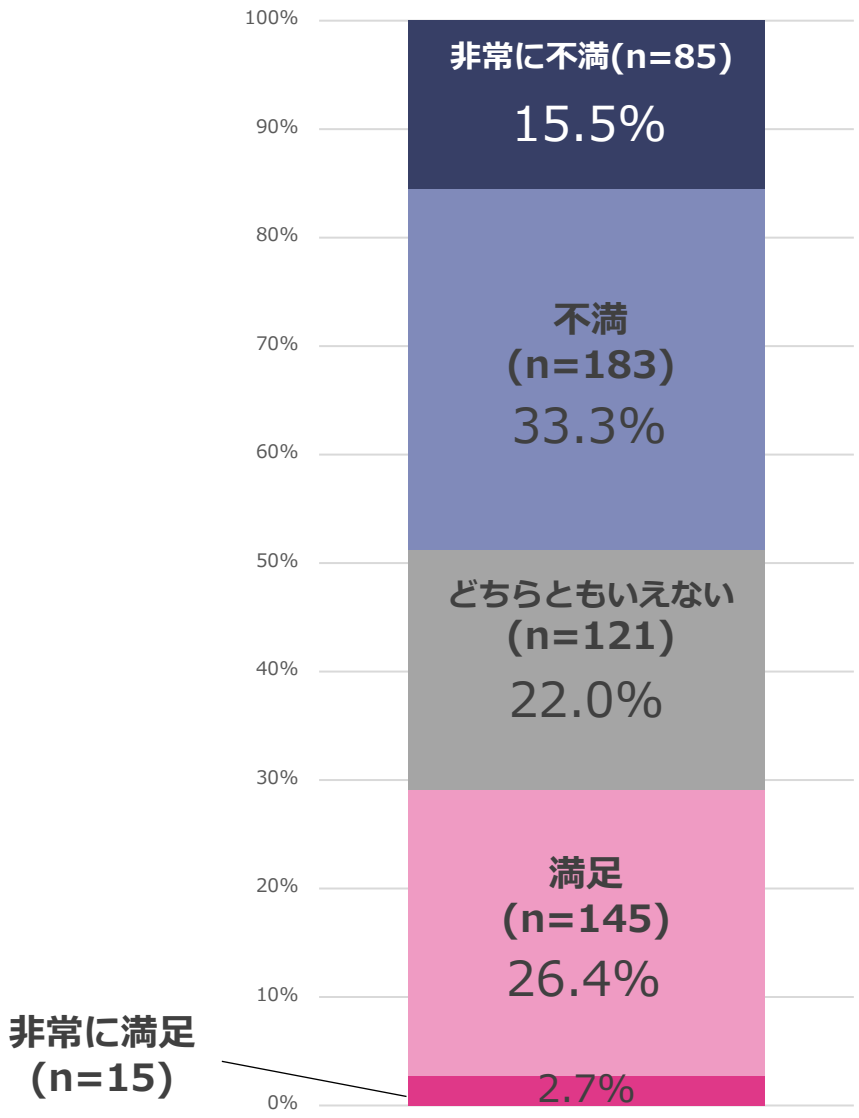


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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

Q.政府による支援策へのあなたの評価を教えてください。(SA/n=549)

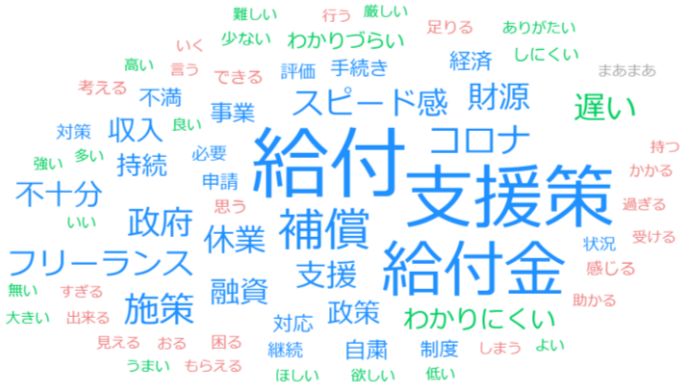
(単位：%)



Q.そのように評価した理由をよろしければ教えてください。(FA/n=273) ※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



＜「非常に不満」「不満」のコメント＞

- 未来への借金を増やすこととのトレードオフに値するような政策にのみ、財源を投じていただきたい。その説明も含めて、客観的に妥当とは評価し難く、非常に不満と考えている。(40代男性)
- まずは仕組みとしての即時性や申告自体の難易度が問題である。個人への給付と法人への給付をきちんと切り分けた上で、仕組み自体を簡素化すべき。(一部抜粋)(40代男性)

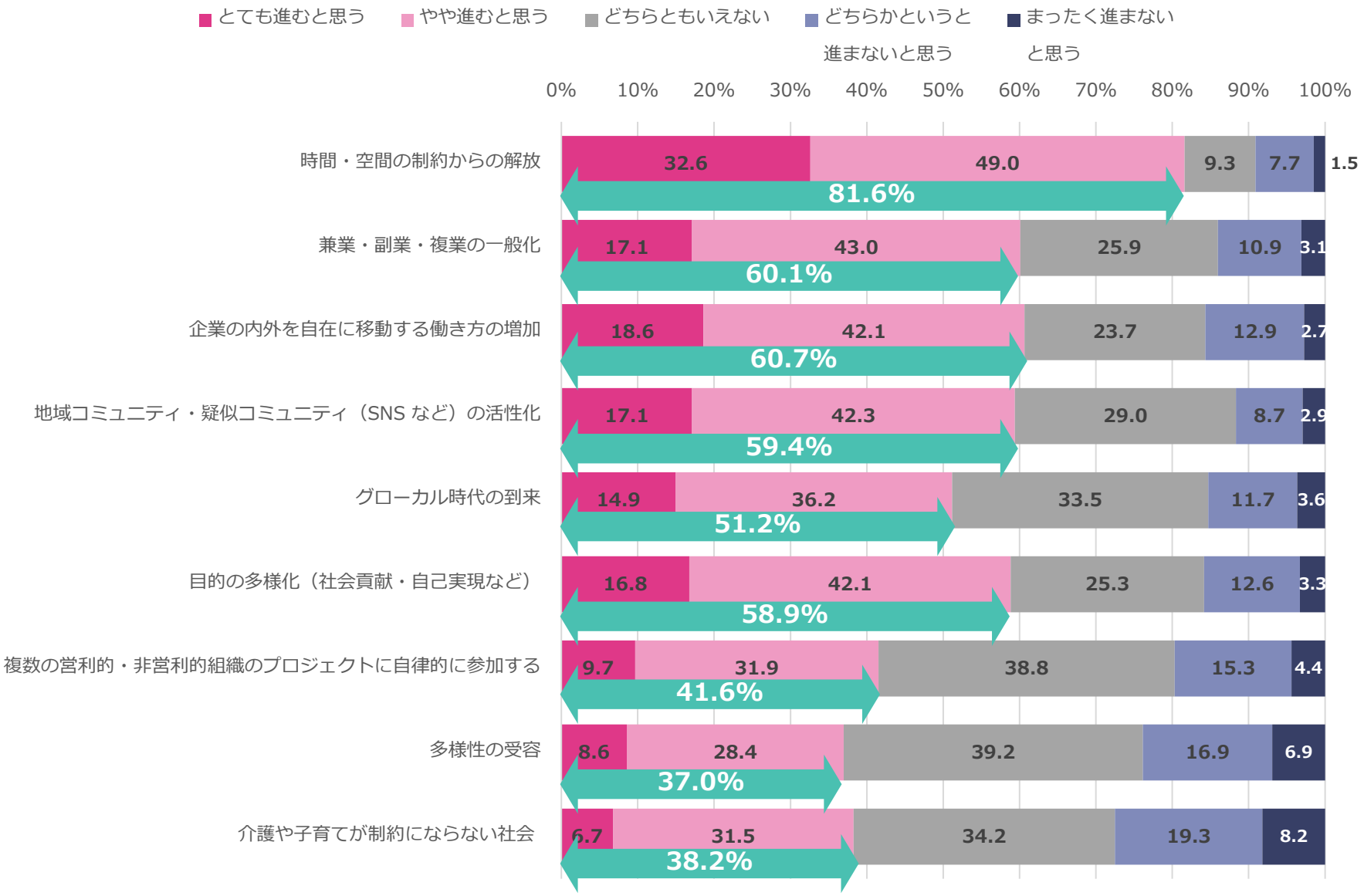
＜「非常に満足」「満足」のコメント＞

- 誰のせいでもないこのような状況で、自分自身の力で乗り越えようと考えている中で、些細なことでも力になってくれる制度があるだけでそれは有り難いことだから。(40代男性)
- 被雇用者で会社も安定的であるため現時点で危機迫る状況ではありません。大胆かつスピード感ある意思決定が必要な局面であるとは思いますが、全体において概ね科学的視点に則る落ち着いた決断がされていると感じています。(50代女性)

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.アフターコロナの世の中では、働き方はどのような方向に進むと思いますか。(SA/n=549)

(単位：%)



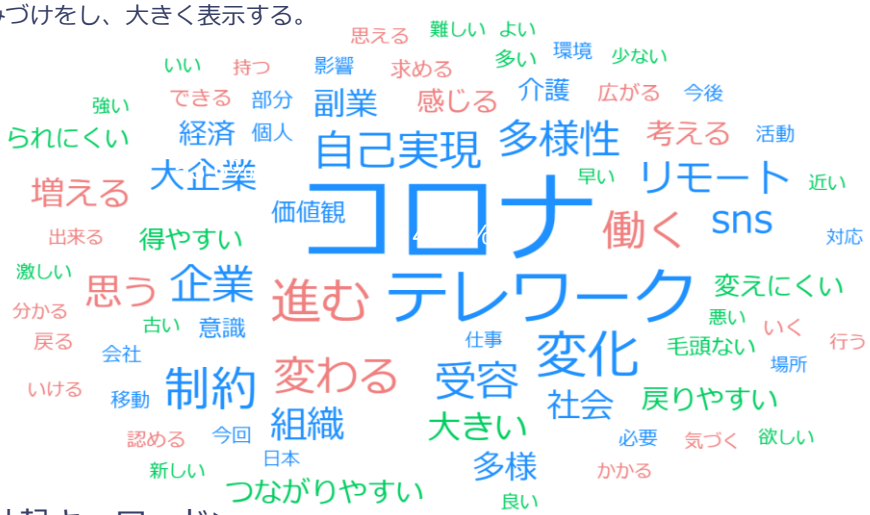
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.そのようにお考えになる理由を、よろしければ教えてください。(FA/n=201)

※自由回答の内容を、ユーザーローカル社テキストマイニングツールを利用して解析。

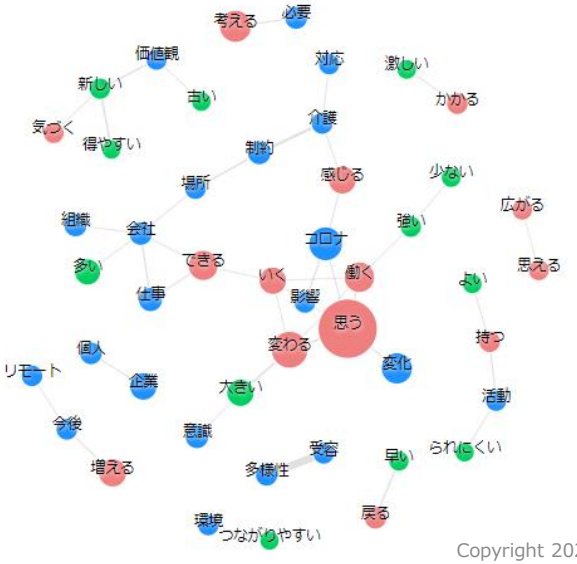
<ワードクラウド>

一般的な文書ではあまり出現しないが、調査対象の文書だけによく出現する単語に重みづけをし、大きく表示する。



<共起キーワード>

文章中に出現する単語の出現パターンが似たものを線で結んだ図。



- もともと課題としてあってコロナがなくても進めなければいけないものであるが、コロナで意識が変わるとは思わない。やればできると思った企業と、やっぱりできない思った企業の2極化があり、部分的には多様な働き方が進んでいくと思う。(一部抜粋)(30代男性)
- 今まで、能力はあるのに会社に出社し組織の中で働くということが難しいとされる人たちが沢山いた。その人たちが自分たちらしい働き方が問題なくでき、能力が認められる社会になると必然と多様性が認められる社会になると思う。(30代女性)
- テレワークは進むと思うがそれ以外の考え方や心理的障壁が改善されるとは思えない。インターネット内の発言を見ると、テレワークが進むほど思想の分断、先鋭化が進みそうな気もする(40代男性)
- 今まで、頭が固くて変化を拒んでいた人たちが変わらざるを得なくなるので、変化が必要な部分はおしなべて追い風。特に、マイノリティで困っていた人たちにとって、一律に制限がかかった今の状態は非常に追い風。今の環境で成果を出せば、その後につながりやすい。(40代女性)
- 意識の中心が組織（会社や団体や学校）から家族や個人に向くと思います。普段気づかない自分の想いややりたかったことに気づき、常識とか周囲の期待に応じてやってきたそれまでの立場から一歩踏み出す人が増えると思います。それが副業になったり地域活動を始めたり、生涯学習を試したり、地方移住に活路を期待したり。そしてそれぞれの活動で同じ想いを持つ人々とのコミュニティーが増えるように思います。いっぽう会社組織は、社員を維持するよりも必要なスキルを買う方が効率が良いと考え始め、オフィス縮小、正社員から契約社員への重心移動、勤務場所や交通費といった労務要件を減らす方向で合理化すると思います。さらに進むと、税金の安い場所に必要最低限の拠点を作り、生産など労働集約型の機能と企画や営業のように知的生産性を求める機能とを分けて運営し、できるだけ身軽になろうとするように思います。(50代男性)

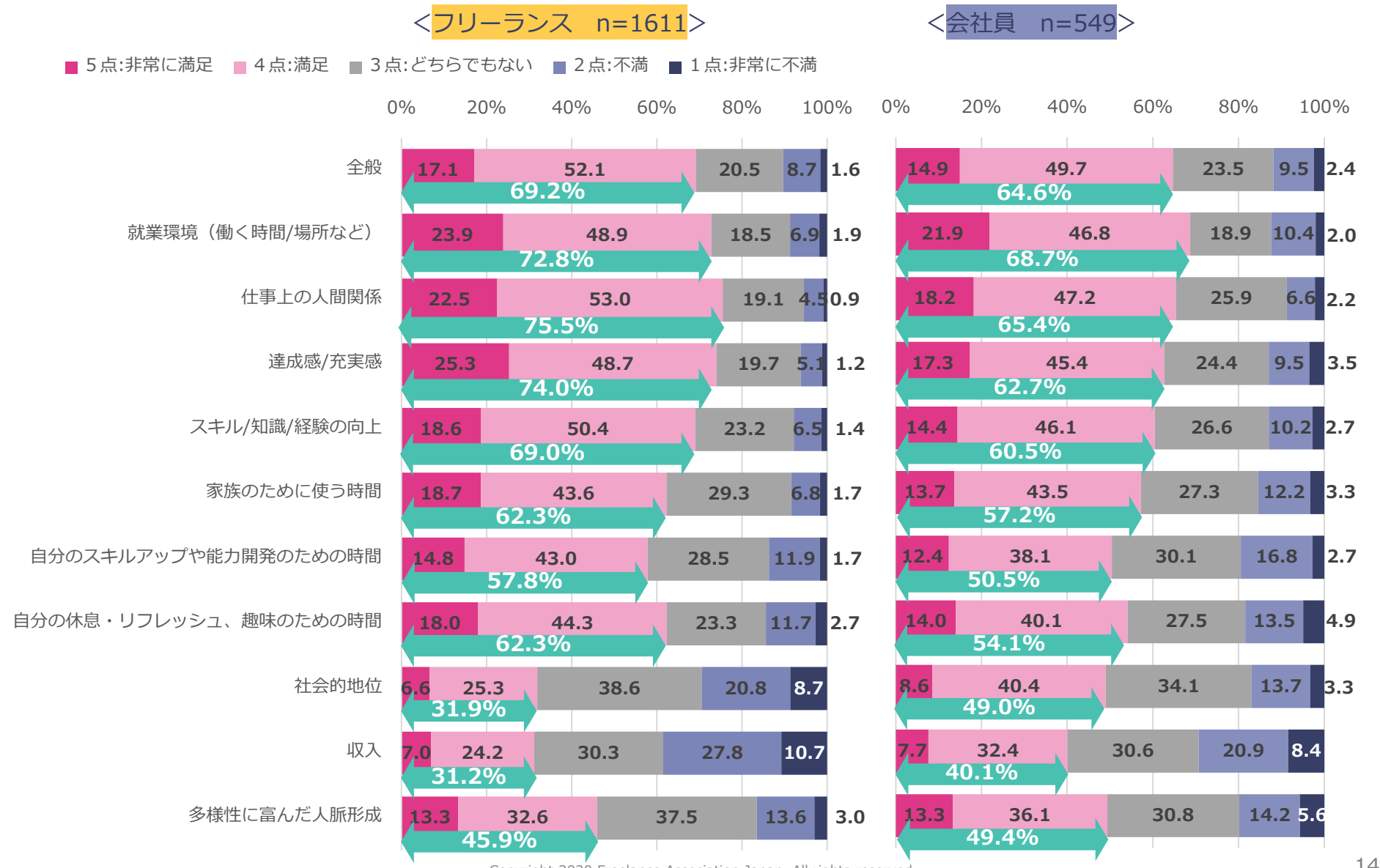
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第 3 部
フリーランスと会社員の比較

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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。それぞれお答えください。
５点:非常に満足している⇔１点:非常に不満(SA)

（単位：%）



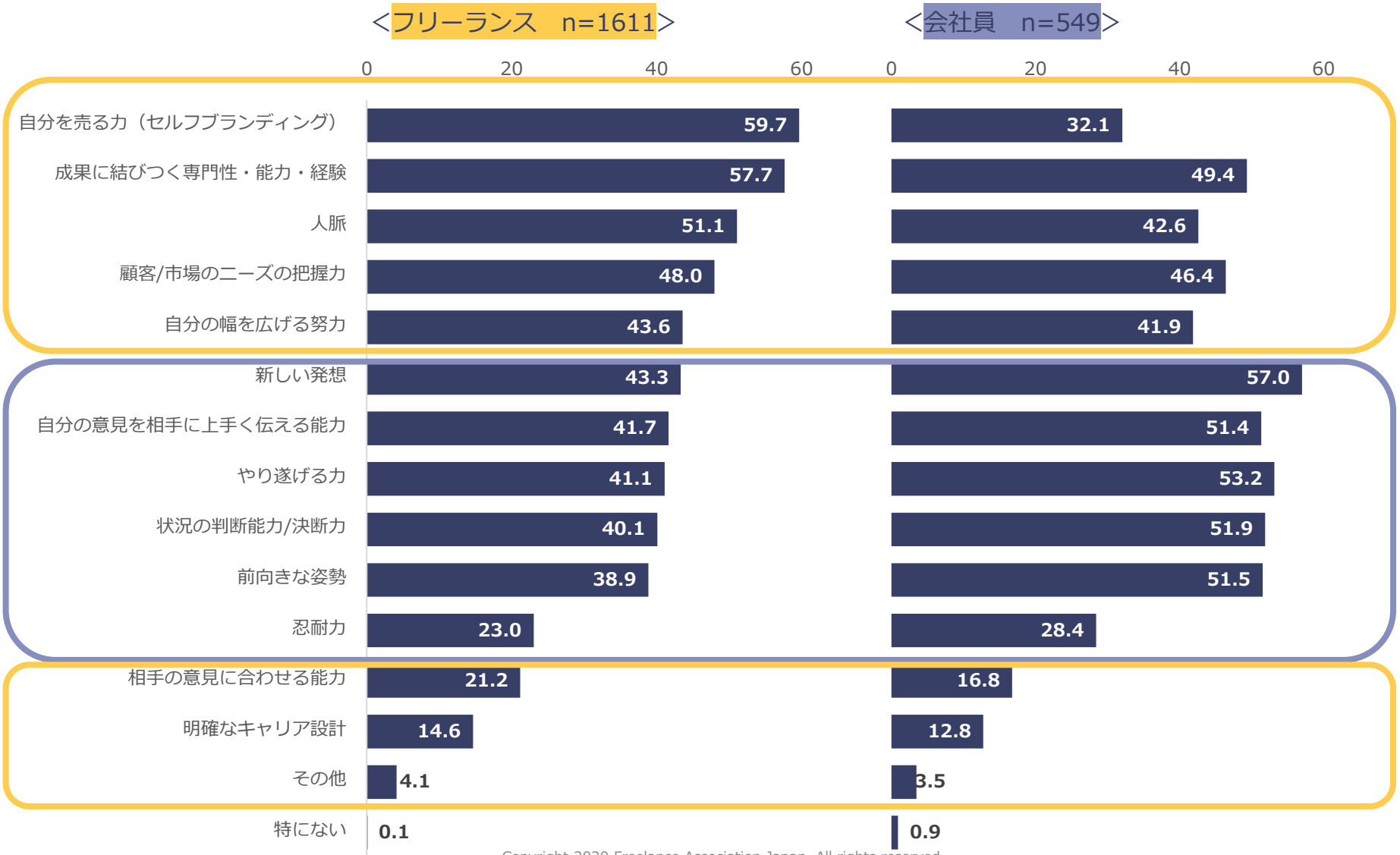
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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をお知らせください。(MA)

(単位：%)

※下線部分はフリーランスパネルが会社員パネルを上回っている項目。

※下線部分はフリーランスパネルが会社員パネルを下回っている項目。

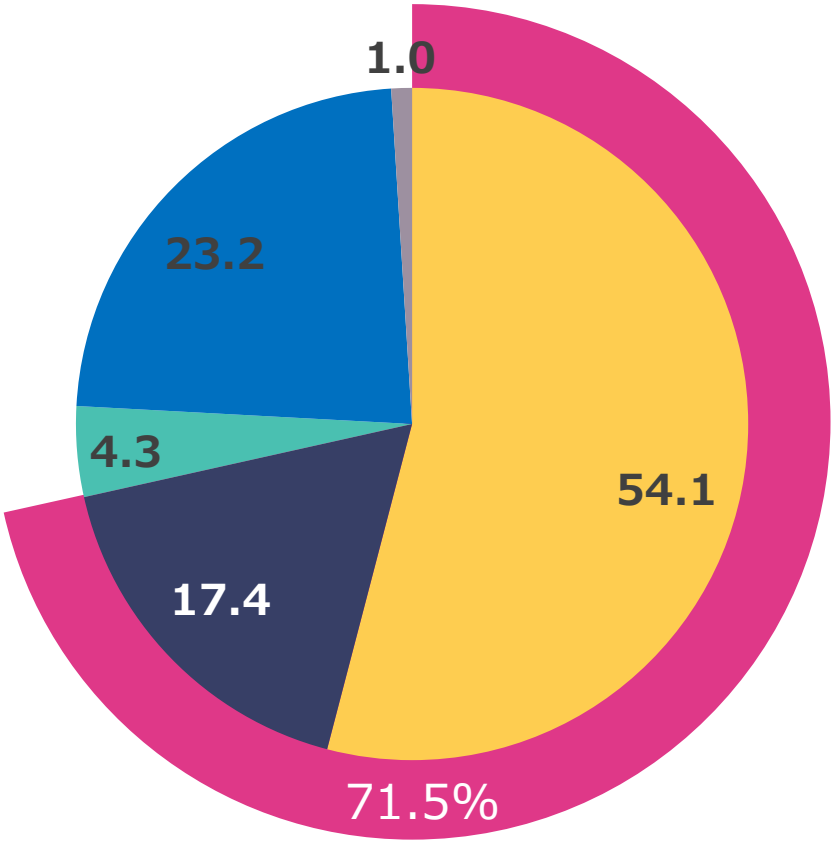


Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.新型コロナウィルス感染拡大により、在宅ワーク（テレワーク）を活用しましたか。(SA)　（単位：%）

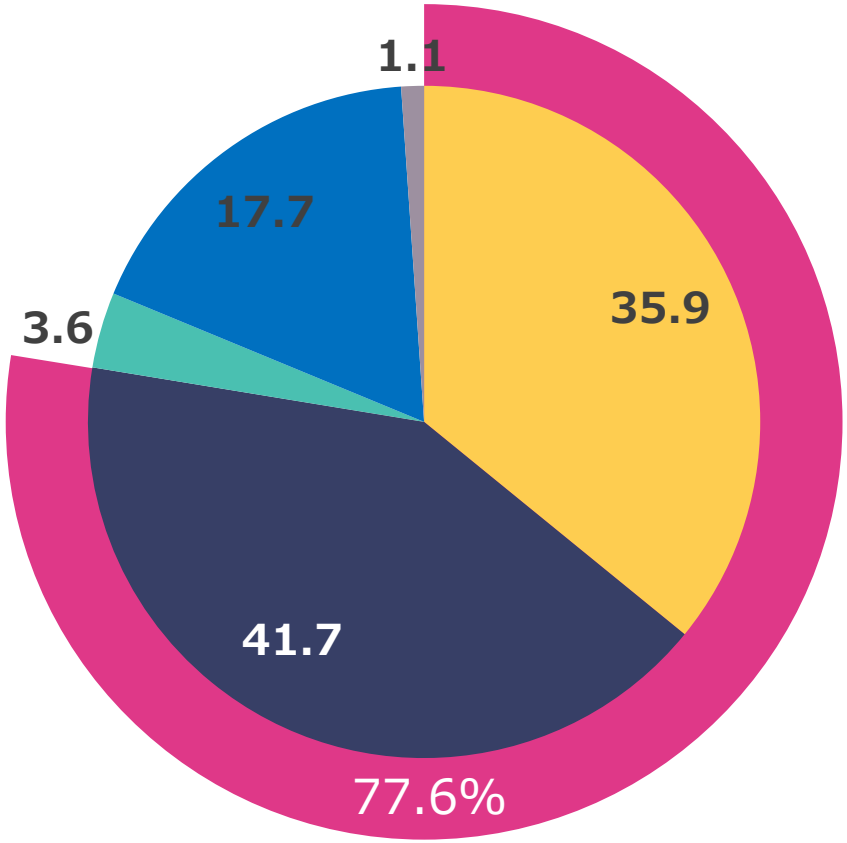
<フリーランス　n=1611>

- コロナショック前からテレワークを活用していた 871
- コロナショックを機にテレワークを活用した 281
- コロナショックを機にテレワーク導入の検討を開始した 70
- テレワークを活用していない 373
- わからない/答えたくない 16



<会社員　n=549>

- コロナショック前からテレワークを活用していた 197
- コロナショックを機にテレワークを活用した 229
- コロナショックを機にテレワーク導入の検討を開始した 20
- テレワークを活用していない 97
- わからない/答えたくない 6



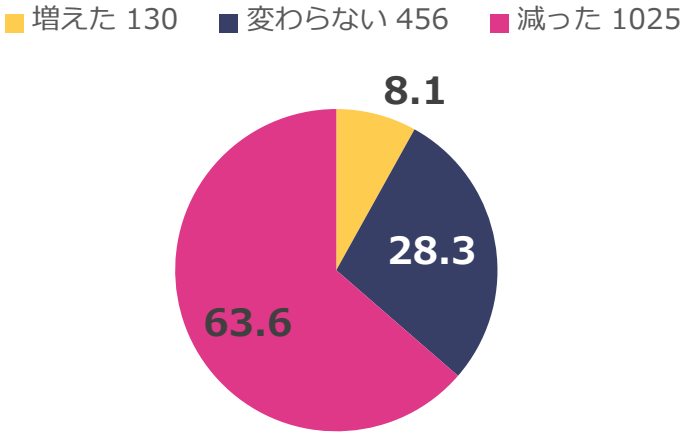
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.コロナショック前に比べて、働く時間は変わりましたか。(SA)
Q.コロナショック前に比べて、収入は変わりましたか。(SA)

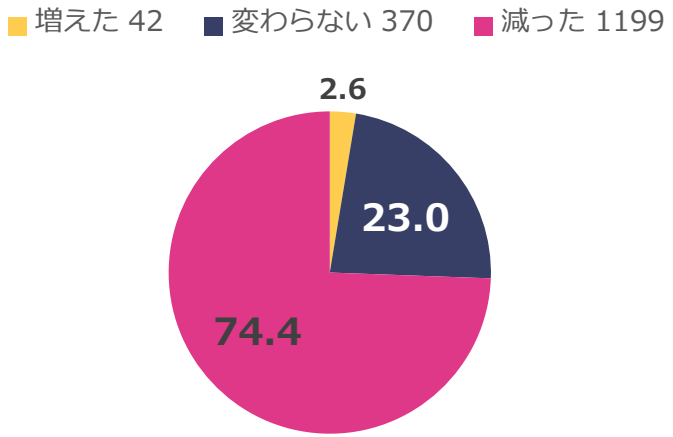
(単位：%)

<フリーランス　n=1611>

働く時間の変化

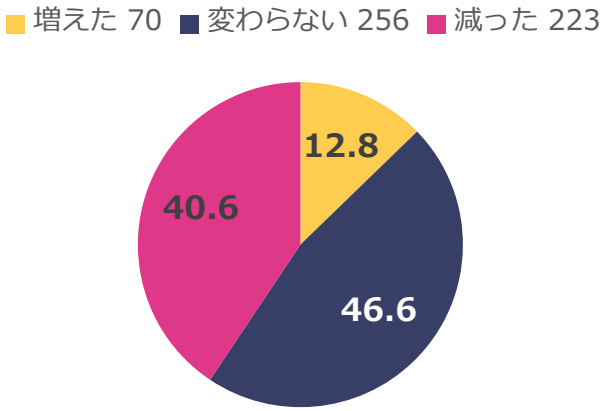


収入の変化

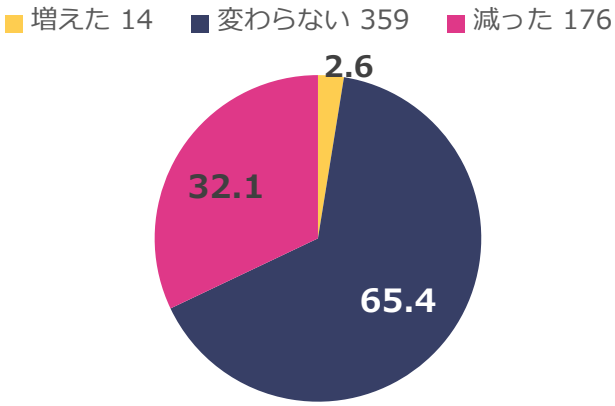


<会社員　n=549>

働く時間の変化



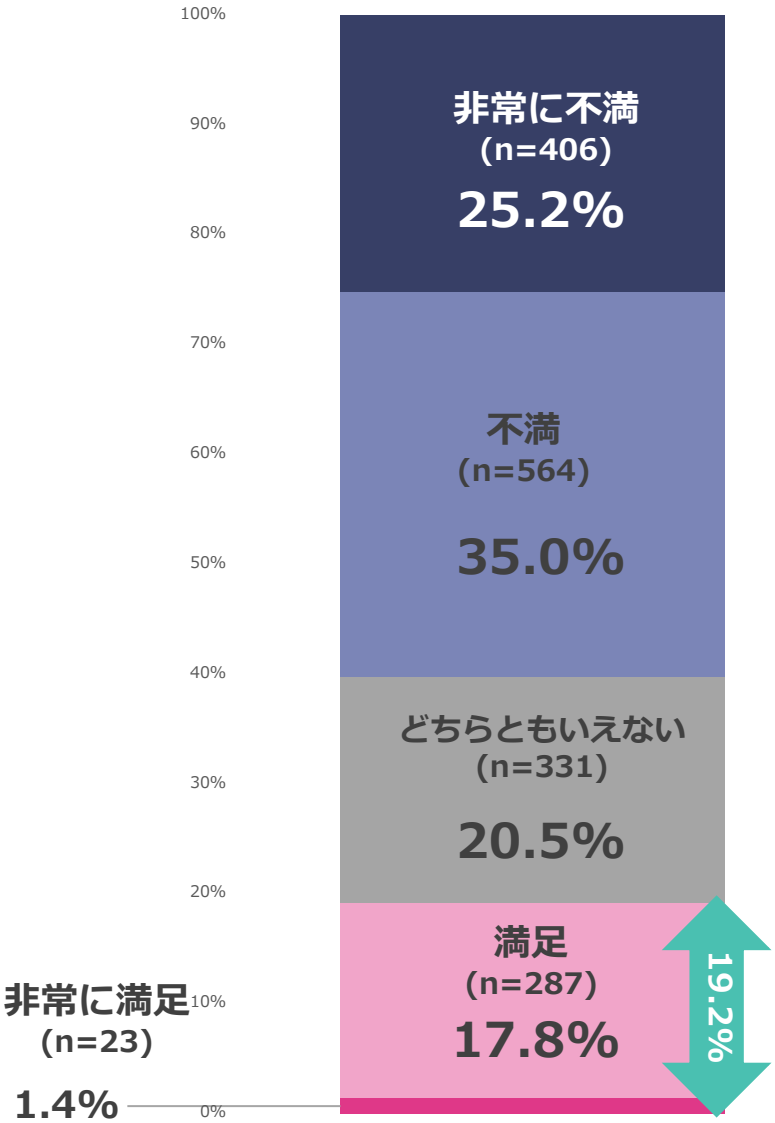
収入の変化



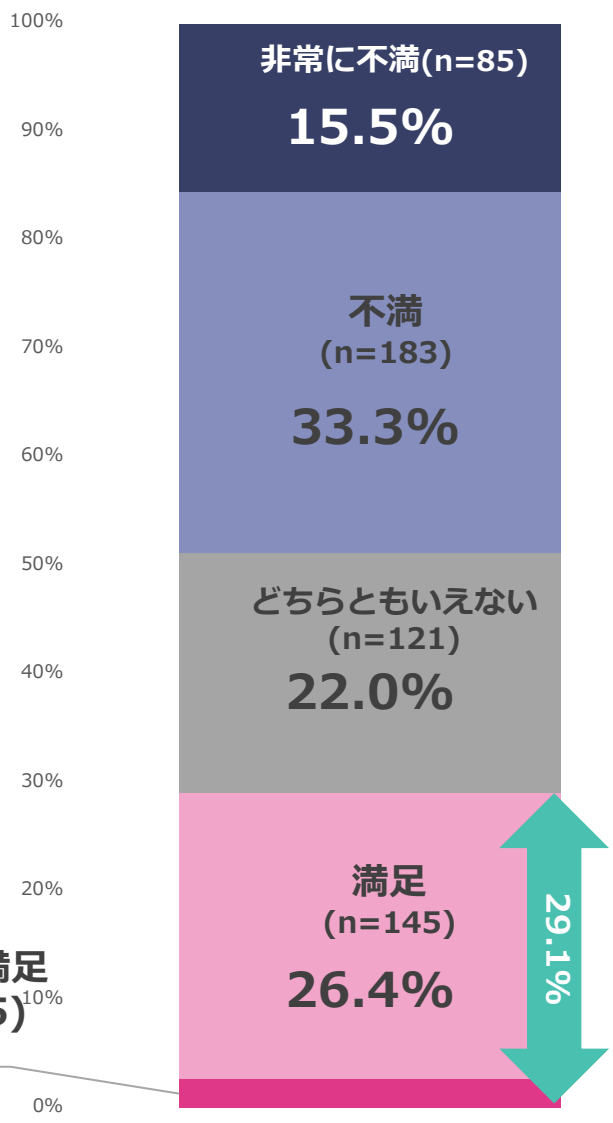
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

Q.政府による支援策へのあなたの評価を教えてください。(SA)

<フリーランス　n=1611>



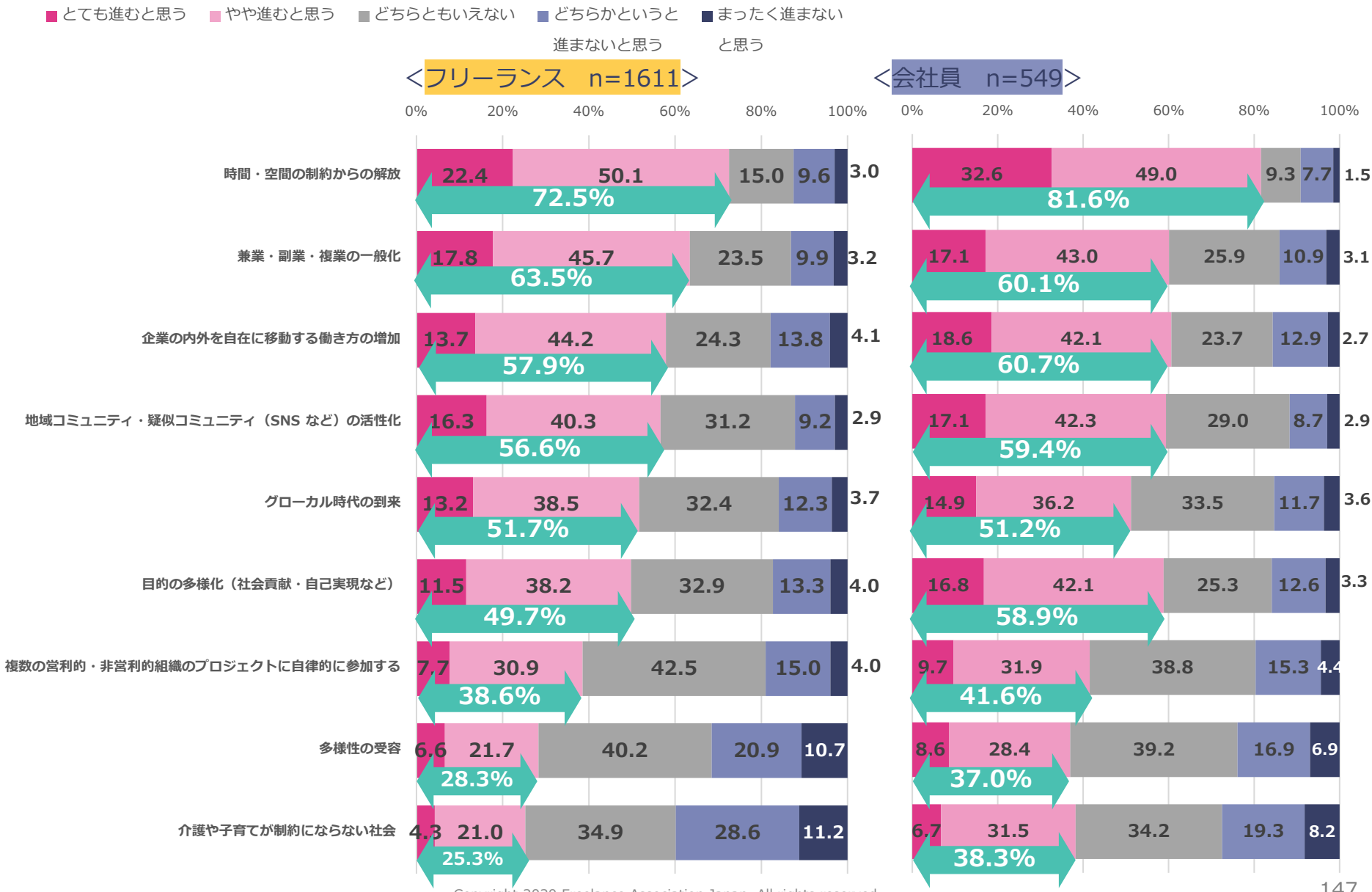
<会社員　n=549>



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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

Q.アフターコロナの世の中では、働き方はどのような方向に進むと思いますか。(SA)



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第7章
フリーランスの活用事例

■　調査背景

関東経済産業局の「地域中小企業小規模事業者の人材確保支援事業」の一環で、企業の課題を外部人材活用で解決した成功事例の共有を目的とした『外部人材活用事例集』作成を目的とし、フリーランス・中間支援団体に調査を行った。

■調査概要

調査期間：2019 年 5 月～2020年 2 月

調査方法：インタビュー調査

調査主体：経済産業省 関東経済産業局 地域経済部 社会・人材政策課

（令和元年度　関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業において製作した「外部人材活用ガイダンス」より転載）

調査協力企業：10社

	テーマ	企業名	地域	業種	人材のタイプ
1	組織開発	日東高圧株式会社	茨城県	製造業	フリーランス
2	組織課題整理	株式会社櫻井謙二商店	千葉県	総合食品卸売業	副業
3	業務改善	八方尾根開発株式会社	長野県	観光業	副業
4	商品開発	株式会社オーク製作所	長野県	製造業	フリーランス
5	Webマーケティング	日東電化工業株式会社	群馬県	製造販売業	フリーランス
6	事業拡大	中一陸運株式会社	群馬県	物流業	フリーランス
7	新規事業開発	株式会社竹屋旅館	静岡県	観光業	フリーランス 副業
8	新規事業開発	株式会社太陽住建	神奈川県	リフォーム業	フリーランス
9	新規事業開発	有限会社イトウプリント	長野県	製造業	副業
10	地域振興	五泉ニット工業協同組合	新潟県	製造業	フリーランス

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 1

茨城県 | 製造業 | 組織開発／意識改革 | 外部人材活用支援組織／あり

グローバル企業を経験してきたシニアのプロ人材が、老舗中小企業を変革する切り札になった

日東高圧 株式会社



会社概要

代表者名	大野 達也
業務内容	撹拌機と高圧容器等の製造
事業規模	3,000万円
従業員数	36名
設立年	1956年7月1日
所在地	茨城県つくば市上横場640
企業HP	https://nitto.org/

採用のきっかけ

言われるまま動く従業員の意識を変えたい

- 2017 年に創業者（現会長）から息子･達也氏に社長が交代したものの､従業員は今までのやり方を変えて、さらに良くしていくという意識、自ら考えて動くモチベーションがなかなか育たなかった。
- そこで、メインバンクである常陽銀行から「従業員の意識を変えるために工場のマネジメントができる人材を外部から招き、組織改革を行ってみては」という提案があり、それを受け入れた。
- 同行が提携する外部のプロ人材活用（プロシェアリング）サービスを提供するサーキュレーションより、ブリヂストンにて海外事業所責任者を務めた経験のある岸田英俊氏を紹介してもらった。

課題と対応

「方針は伝えたつもり」の社長と「何をすればいいかわからない」の従業員。“すれ違い”を外部人材が解決

- 常駐でない働き方への抵抗が強かった会長を、常陽銀行、サーキュレーションの勧めとともに社長が粘り強く説得し、週３日常駐することから岸田氏を迎え入れた。
- 着任後すぐ、岸田氏は現場にヒアリングを実施。すると現場の意識が変わらない要因は、会社の方針や各従業員に期待されていることが正確に伝わっておらず、基準が明確な人事評価制度が運用されていないために “自分が何をやるべきかがわからない” ことにあることが分かった。
- 会社の方針が正確に現場に伝わるよう、岸田氏の提案で社長から従業員に方針説明をする機会を設けることや、それまでなかった人事制度設計を通じた管理職の役割の明確化などを進めた。

活動成果

意識改革は成功。今後は業務改善と「働き方改革」で利益倍増も視野に

- 年１回の方針説明会を開催し、会社の方針や３か年計画を全社員と共有するようになった。これにより、管理職が目標設定できる素地ができた。
- 一人一人が目標管理できるように育成するため、岸田氏が講師役としてマネジメントの基礎講座を実施。また生産管理等の手法についてもデータ等の管理手法の指導を行い、管理体制を強化した。
- 2019 年度の売上高は大幅に改善。今後は、基準が明確な評価制度を導入し、その運用に取り組む。また、コスト意識の改善や業務改善による利益倍増も視野に入れている。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　現場も経営もわかる「外部人材」だから助言できた

外部人材活用企業

日東高圧株式会社
代表取締役社長
大野 達也氏



会長は外部人材登用に反対！しかしいつしか現場と経営をつなぐ架け橋に

創業者である父（現会長）から社長を継いだ後、従業員との関係性で行きづまっていました。創業者の思った通りに仕事ができる優秀な人たちなのですが、自分で考えて動く人材としては育っていませんでした。また、経営側の思いも正しく伝わっておらず、会社の方向性が見えずにいたようです。
外部人材として岸田氏を選んだのは、別の業界出身者でありながら共通言語が多かった点が大きいですね。また、メインバンクである常陽銀行の紹介だったことも決断のポイントになっています。
岸田氏は現場が好きな人で、そこが素晴らしかった。工場のベテラン従業員とも、図面に対して質問するようなところから打ち解けていきました。
とはいえ、当初会長は「会社に毎日いなければうちのことは理解できない」と岸田氏が非常勤であることに大反対でした。そうした経緯もあり、施策を進めるときは会長に丁寧に説明することを心掛けました。やり方は違えど、私と父の目指す方向性は同じ。そこに外部の「常識」を交えた岸田氏の説明が加わることで、会長が納得してくれるということはよくありました。
現在までで業務改善や人事評価制度の土台は整いましたので、岸田氏に引き続き運用に関わってもらい、労働時間の時間短縮も念頭に置いて、生産性の高い働き方を目指していきたいですね。

外部人材

岸田 英俊氏
（フリーランス）
元ブリヂストン社員／埼玉県在住



「中小企業で自分の経験が活かせたら」定年後の挑戦

ブリヂストンで41年間生産技術の道を歩み、定年退職して、ものづくりに関する活動を行っていました。ただ、今までは大企業の現場が中心で、中小企業規模での仕事の経験はなく、興味はありました。
日東高圧の現状の課題を大野社長から初めて聞いた時、正直「大変そうだ」と思いました。ただ、同時に「自分の経験が活かせたら面白そうだ」という気持ちも沸き上がり、話を進めることにしました。
早速従業員にヒアリングを進めると、大きく3つの課題が見つかりました。まず「社長が何を考えているかが明確にわかる」仕組みがありませんでした。そのため、社長による方針説明会を年1回開催することを決めました。次に、自分の役割を学び、目標管理ができるようにするため、社内でマネジメントの基礎講座を行いました。3つ目は、何を評価されているかがわからない状態だったため、役割や能力に合わせた評価の目安を公表し、どこを評価するのかを明確にしました。
創業者の下で、どのように改革を進めたらいいのかを考えられたというのは今までにないことで、とても学びになり、貴重な経験でした。日東高圧はポテンシャルのある会社なので、今後業務改善が進めば、売上高は倍増できると考えています。

外部人材活用支援組織

常陽銀行　石丸 豪氏
サーキュレーション　高橋 崚真氏

日東高圧のメインバンクとして、財務面以外の課題を会長や社長と話し合った結果、「人材のスキルアップの必要性」があぶりだされてきました。そこで、外部人材の登用を提案することになりました。
（常陽銀行石丸氏）

技術を持つ人材で組織マネジメントができる人となると、工場長の経験者に限られます。今回は10名程度から最大1000名のチームをマネジメントした経験のある岸田氏にご依頼しました。
岸田氏が同社で力を発揮する下準備も整えました。例えば、自宅から往復4時間かかる通勤時間を軽減するため、出勤する日は会社近くのビジネスホテルをご用意頂いたり、非常勤だからこそ組織との一体感を醸成するために作業服をご用意頂くなど工夫しました。
（サーキュレーション　高橋氏）

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 2

千葉県 | 総合食品卸売業 | 組織課題整理／人材採用・定着支援 | 外部人材活用支援組織／あり

経営者視点で組織課題を相談・議論できる人を求めていた。対話により社員の生の声を拾い上げ、課題の優先順位付けに着手。

株式会社櫻井謙二商店



会社概要

代表者名	櫻井 公恵
業務内容	総合食品卸売会社。主に一般加工食品、業務用食品、冷凍食品の卸を主力としている。
事業規模	資本金1,500万円
従業員数	47名
設立年	1954年3月30日
所在地	千葉県銚子市長塚町3-651-1

採用のきっかけ

経営者目線で、組織課題を議論できる人材が欲しかった

- 櫻井社長は、①人材育成、②社員の定着、③社員の採用の3点に組織課題を感じていたが、働き方改革に伴い日常業務がますます煩雑化し、相談・議論のためのきっかけがつかめずにいた。
- 銚子市とNPO法人ETIC.が実施した人材活用に関する研修に櫻井社長が参加し、外部人材の活用に興味を持った。
- ETIC.が運営する兼業・副業等のマッチングサイト「YOSOMON!」にて人材を募集。複数名の候補の中から千葉県在住で都内の大手SIer社員の野村氏に副業で関わってもらうことが決定。

課題と対応

社員の定着や採用の課題に対し、アンケートや「1on1」で丁寧に課題や要望を吸い上げた

- 社員がモチベーション高く、やりがいを持って働ける職場環境の整備を進めるため、野村氏に人材採用手法と組織課題の整理を依頼。
- 野村氏は、まず社員アンケートや役員・社員とのミーティングを通してそれまで見えていなかった組織課題などを把握し、複数の課題から“働きやすさ”の向上を目指すことに決定。現在は、社員との「1on1（1対1）ミーティング」でのヒアリング等を継続し、課題解決の取り組みを少しずつ実践に移している。

活動成果

「1on1」実施後の離職率はゼロ、働くことに対する社員の満足度が向上

- 1on1ミーティングにより、社員が意見を言える機会が設けられ、外部人材を介してその意見が役員等へ伝えられる仕組みが形成されたことで、社員の働くことに対する満足度が向上している。
- 社員のモチベーションアップをはかれるよう悩んでいたが、社内アンケートや1on1ミーティングなど職場環境の整備を進めたことで、定着化に繋がっている。
- 社内では当然と思われていることも、外部人材だからこそまったく新しい発想で意見することができ、結果的に社員の発想力や行動力の育成にもつながっている。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　企業の課題と求める人物像を明確にしたこと

外部人材活用企業

株式会社櫻井謙二商店
代表取締役社長
櫻井 公恵氏



「どんな外部人材に来て欲しいのか」を明確に

人材を募集してもなかなか集まらない、人材が定着しない、人材が育たない。こうした人材への課題感はあるものの、何から手をつけていいか分かりませんでした。結局のところ「組織としてのいちばんの課題」が見えていなかったのだと、ETIC.の藤田氏と議論を重ねるうちに気づきました。なぜなら、外部人材を採用するうえで「どんな課題に対して、何をしてもらいたいのか」が明確化できていないと、どのような人に来て欲しいかが見えないためです。突き詰めた先に出た答えが「会社の現状を理解し、社員と経営層の話をフラットな姿勢で聞いて、現状の課題を整理できるプロジェクトマネジメント経験をお持ちの方」。結果的に、5名の応募者と面談し、いちばんしっくり来た野村氏に依頼することになりました。野村氏はアンケートや1on1ミーティングを通して、社員一人ひとりの声を吸い上げながら職場環境の改善を進めてくれて、その姿勢が伝播したのか、新しく入った4名の社員も定着しています。
弊社のような中小企業には高額なコンサル料や顧問料はハードルが高いですが、副業のようなスポットで、本業のスキルや経験を生かして関わってくれる外部人材には価格面でも依頼しやすいです。人材不足の時代こそ、こうした優秀な人材のスキルを“貸し合う”文化がもっと広まれば、特に中小企業の活性化につながると思います。

外部人材

野村 慎一郎氏（副業人材）
大手SIer社員組織人事コンサルタント
千葉県在住



本業で得た知識、スキルが社会貢献になることを知ってほしい

40歳を迎え、「セカンドキャリアに向けて自分の強みを生かした仕事がしたい」と思うようになりました。そんな矢先、自社の副業規制が撤廃。自身のスキルを社外で試す意味で、副業を開始しました。人材に価値を置く櫻井社長の考えに共感し、自分の強みで貢献できると思い、応募しました。
社員満足度調査を行い、課題を明らかにし、対策を役員とディスカッション。社員の方との1on1ミーティングなどを通して、櫻井社長が目指す姿に1歩でも近づけたいと考えています。
月に1、2回のディスカッションや1on1は対面ですが、テレビ会議やメール等、ITツールを活用することで、その時々の都合にあわせた柔軟なスタイルをとっています。そういう意味では、副業しやすい環境が整ってきていると思います。
また、報酬面ですが、高額だとすぐに成果を出さないといけないというプレッシャーになってしまいますが、この人材育成という類は時間がかかるものなので、現在の報酬は、じっくり腰を据えてやれていると感じています。
副業を始めてもうすぐ1年ですが、外部人材活用は企業・人材側ともにメリットが大きいと感じています。本業で培った知識、スキルが必ず自分の武器になっていて、その武器で、社会貢献できることをもっと多くの人に感じてほしいと思います。

外部人材活用支援組織

NPO 法人 ETIC.
ローカルイノベーション 事業部
藤田 綾女氏

外部人材活用の可能性をより多くの企業に伝えたい

我々と議論する中で、会社の課題である、組織課題を解決できる外部人材を採用することにした櫻井社長。弊社の地方企業の課題解決人材マッチングサイト「YOSOMON!」を活用いただきました。
YOSOMON!では、お金目的ではなく、経営者や事業への共感を持った方や、本業で培ったスキルや経験で地域事業に貢献したいという方とのマッチングを目指しています。募集ページでは、経営者のビジョンやこれから取り組みたいことを重点的に記載しており、今回も櫻井社長の想いが読み手に伝わるよう作成しました。5名の方から応募をいただけたのは、櫻井社長の想いと企業課題、外部人材に求めることが明確だったからだと思います。今後もこのような事例を通じて、より多くの地域企業や経営者の方々に外部人材の活用について関心を持っていただきたいと思います。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 3

長野県 観光業 業務改善 外部人材活用支援組織／あり

人材確保が難しい地方都市。移住せずとも優秀な外部人材を確保できたのは、副業で関わってもらったから。

八方尾根開発株式会社



会社概要

代表者名	倉田 保緒
業務内容	白馬八方尾根スキー場（スキー場一般／索道事業・飲食業）および温泉事業（白馬八方温泉）
事業規模	8,428万円
従業員数	正社員30名、契約社員24名、季節従業員 夏40名、冬200名
設立年	1960年12月9日
所在地	長野県北安曇郡白馬村
企業HP	https://www.happo-one.jp/

採用のきっかけ

課題が山積する社内。業務改善の必要性を感じていた

- 過去に開催したイベントから、従業員の人員配置や業務設計等に課題を感じ、業務改善を担ってくれるフルタイム人材を探していた。しかし、地元での採用が難しく、首都圏等から人材を採用する場合は移住が必要があると考えていたため、求めている人材の獲得につまずいていた。
- 知古の銀行の支店長から紹介を受け、兼業・副業人材のマッチングに取り組むJOINS経由で人材を募集。複数の応募の中から東京在住の大手IT企業勤務のSEである安野氏が副業という形態でマッチング。

課題と対応

過去つまずいた業務の見える化＆業務のフロー化
既存のITツールの切り替えを支援

- 業務改善を進めて行くにあたり、まず過去つまずいた案件について担当者と相談しながら業務フロー図を作成。細かく作業を見える化し、同じミスが起きないような流れに改善した。
- IT企業のSEとしての経験を活かして、既存のITツールを解約し、新しいITツールの選定から社内への導入までを社員に替わって実施。

活動成果

ITツールの切り替えによって多様な働き方が可能に
小さなタスク改善の積み重ねにより、生産性向上が実現

- 契約時の担当者の不在により、3年かかっても変更ができなかった低容量なメールサーバーの変更を安野氏が提案。大容量メールサーバーへの切り替えにより、メール削除等の業務が削減。
- Googleドキュメントなどの ITツール導入により業務のIT化が進み、スタッフのリテラシーが向上。
- 副業の良さは、小さな案件からお試しができること。安野氏は業務改善から始まり、仕事環境のIT化を進め、日々の細かい困りごとを解決しながら継続的な関係を構築することで、玉つなぎで仕事が増えていった。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　小さなタスクや業務改善の積み重ねで継続的な関係に

外部人材活用企業

八方尾根開発株式会社
専務取締役
丸山 直樹氏



外からの目線で指摘してくれたり提案してくれるので、非常に刺激になっています

外部人材を受け入れることに抵抗はありませんでした。やはり移住してまで勤めてもらうことは難しいので、そこがネックで人材確保がうまくいかなかったからです。しかし最初はやはり不安もあるので、まずは安野氏とはWebミーティングでお話をして、その後直接会ってお話しました。やはり会えると安心します。
業務が始まってからは、多くの場合はweb会議で仕事を進めています。
安野氏は我々とのふとした会話から、私達にはない発想や知恵で「これはできますね」というアドバイスをくれるので、非常にありがたいです。
弊社から見れば安野氏がなにげなくやっていることも、非常に高度なことであったりします。自分たちがやっていることを是としてしまうと、井の中の蛙になってしまいます。その状態では分からない部分が多々あるため、　外からの目線で指摘してくれたり提案してくれるので非常にいい刺激をいただいています。

外部人材

安野 元人氏
（大手 IT 企業勤務）
SE ／東京都在住



地方を活性化したいという思いから始まりました

猪尾社長とお会いしたときの「大都市から人材を送り込んで活性化させたい」という言葉に賛同して、そこでJOINSに登録したのがきっかけになりました。愛媛県出身で、地方を活性化させることや地方の企業を支援することに興味があったのもあります。
初めて八方尾根開発を訪問し、社長と専務とお会いして、副業をやろうというよりは「この会社だったら自分の経験が活かせるんじゃないかな？」と思いました。だから「副業をしている」というイメージがないまま今までずっと業務を担当してきたという感覚です。
八方尾根開発の業務は平日の夜や休日などのスキマ時間を使って、週6～8時間を確保して行っています。僕自身が単身赴任のため、時間に自由がきくことと、業務については完全リモートで実施できるため、続けられています。

外部人材活用支援組織

JOINS 株式会社
代表取締役／営業・マーケティング
猪尾 愛隆氏



小さい仕事から始めて、玉つなぎで少しずつつながっていく今回のような形が理想です

今回、当初の依頼は過去に取り組んだイベントの企画や業務設計の見直しでした。安野氏にとっては業務設計は現在の業務でも取り組んでいる内容であり、「これでいいんですか？」っていう感じだったと思います。当初の業務自体は1ヶ月程度で終わってしまいそうなものでしたが、それを1個1個こなしながら、一緒に「次どうしていく？」と考えて1年半この関係が続いてきました。もし最初から「1年半やってください」という依頼の募集だったら絶対に生まれなかった縁だと思います。
前職で地方の中小企業と関わるうち、地方の中小企業の課題は人材不足だと気づき、都市から人材を地方に届けたいと考えました。しかし、いきなり地方移住は難しい。ならば「お試し」から始めてはどうかと思い、副業のマッチングをしています。ごくごく小さな案件からでも仕事を始められる・頼めるのは副業の良さで、今回の八方尾根開発と安野氏の関係は理想的な形ですね。

Copyright 2020 Freelance Association Japan　All rights reserved.

事例 4

長野県 | 製造業 | 商品開発 | 外部人材活用支援組織／なし

企業の意識を変え、企業同士のつながりを作った商品開発
新商品の開発体制構築やプロジェクト推進に外部人材が活躍

株式会社オーク製作所



会社概要

代表者名	橋本 典夫
業務内容	放電ランプ、光応用装置 光計測・検査機器の製造販売
事業規模	約154億円('18年度)
従業員数	474名
設立年	1968年2月15日
所在地	長野県茅野市玉川4896
企業HP	http://www.orc.co.jp/

採用のきっかけ　一般向け製品に関する知見がなかった

- 主に産業分野に向けランプの製造を行ってきたが、リーマンショックの影響で業績赤字に。そこで自社の技術力の PR にもなる個人向けの製品として、空気を除菌･消臭するランプ「RoomiAir（ルミエール）」の開発を企画。
- 個人向け製品販売等の知見がない中、販売用パッケージを制作した経験もデザイナーへの人脈もなかったため、知人からプロダクトデザイナーの松田氏（長野県在住のフリーランス）を紹介してもらう。過去に松田氏の手掛けたパッケージデザインに惚れ込んだため、オファーするに至った。

課題と対応　製品プロジェクトを再構築し、域内周辺企業と協業

- 個人向け製品の知見がない点は社内でも周知のことだったので松田氏採用における障壁はなかった。
- 当初はパッケージデザインのみの依頼だったが、打ち合わせを重ねていった結果、松田氏が主体となって製品全体の企画・生産・販売を行うプロジェクトチームを結成。プロジェクトチームでは、諏訪エリア（諏訪湖の周囲 6 市町村）の企業と連携・分担しつながりを深めながら開発を進めた。
- ポジティブな雰囲気の中で密にコミュニケーションをとり、しっかり目的やゴールをすり合わせていった。

活動成果　域内周辺企業間の繋がりと、自社社員の意識の変化

- 今回の開発で工業分野向けの OEM が多い諏訪エリアの複数の中小企業が連携し、個人向け製品の開発・生産・販売をした結果、今までなかった企業間の繋がりが生まれ、今後の商品開発などの連携のきっかけになった。RoomiAir2 号機の開発に向けて準備を進めている。
- RoomiAir がテレビや雑誌等の大手メディアに取り上げられ会社の知名度が上がった。
- 産業分野のパーツ製造の経験しかない社員が個人向け最終製品に携わることで自分の仕事の価値を再認識し、仕事への意識強化につながった。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント

「いいものを作りましょう」という共通の想いを持って歩みを進めた

外部人材活用企業

株式会社オーク製作所基礎研究部
小林 剛氏



クリエイティブな部分など、知識のない事を補ってもらえ、色々なことにチャレンジできるので心強いです

RoomiAir をテスト販売するにあたり、パッケージの制作が必要となりましたが、デザイナーへのコネはありませんでした。
そんなとき、過去に松田氏が手掛けたお菓子のパッケージを見て「これだ！」と思い、知人を介してつないでいただいたのが始まりでした。
当社はお客様から出た要望を実現していく受託仕事がメインのため、0 から新しいものを作った経験がありませんでした。その点を、製造やプロダクトデザインの経験があった松田氏をはじめ、プロジェクトチームのみなさんに補ってもらえたのは心強いです。今回のように、外部人材を活用することで、我々が不足している部分をその道のプロが補ってサポートしてくれるため、今までできなかったところもどんどんチャレンジできたのは大きなメリットです。社内だけではなかなかできないことも、いろいろな方々のサポートがあれば、作り上げることができることがわかりました。

諏訪エリアでは製造業は多いですがこのように完成品を手掛ける企業が少ないので、今回の外部人材と一緒に行った RoomiAir は諏訪のものづくりの新しい形だと思います。
なお、今回製品の開発を行ったことで社内でもインパクトがありました。従業員は、最終的に当社の技術がどんな製品になっているのか、作っているものが何に使われているのか今までイメージが湧かなかったと言います。ですが、RoomiAir が誕生したことで、製造に関わった社員及び社外の事業者は「自分たちの技術で素晴らしい製品が作れることが自信になった」と言っています。

外部人材

松田 裕多氏（フリーランス）
プロダクトデザイナー／長野県在住



一つの製品を手掛けたことが、今回のお話につながり、人脈も広がった

過去に手掛けたパッケージデザインがきっかけで、今回のお話に繋がりました。
当初はパッケージデザインをご依頼いただいたのですが、試作機を見せていただいた時に「まだ改善の余地があるんだったら、こうした方が良いものになるのでは？」などアドバイスをしたことで、最終的にはトータルのデザインをはじめ、webサイトなどの広報や取扱説明書のデザイン等も任せいただきました。
RoomiAirは、諏訪の色々な企業さんの協力をいただいて製品化に至っており、「チーム諏訪」みたいな感じで、色々な人たちや企業の力を合わせた結果、1つの製品が完成したと思います。
このようにオーク製作所に関わる企業さんと繋がりができたのは、プロダクトデザイナーである自分にとってはとても大きいです。なぜなら今後「この技術ならこの企業さんにお願いしよう」と思えるような企業さんとのつながりや人脈ができたからです。
また、これからも一緒にいいものを作りましょうという基盤がプロジェクトを進める中ででき、現在は継続機の開発を一緒に手掛けています。短期的な一時だけのおつきあいではなく、今もオーク製作所さんに寄り添っていただけることは非常にありがたく、嬉しいと思っています。

ものづくりがさかんな諏訪圏ですが、実は最終製品まで作っている企業さんは少ないのです。
そういう意味でも、この地域でもこういった個人向けの製品がゼロから作れるんだよ、というのを証明できた製品でもあるし、すごく良い事例になったと自負しています。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 5

群馬県 | 製造販売業 | Webマーケティング | 外部人材活用支援組織／あり

事業停滞を打破するために外部人材を採用してきた。成長意欲のある企業であればエキスパートとの協業で成功できる。

日東電化工業株式会社



会社概要

代表者名	茂田 薫
業務内容	電気めっき業ならびに化粧品製造販売業
事業規模	6,000万円
従業員数	50名
設立年	昭和34年10月
所在地	群馬県高崎市飯塚町1733-1
企業HP	http://nitto-ec.co.jp/

採用のきっかけ

新事業のさらなる売上増加のために外部人材を募集

- 自動車エンジン部品の電気めっきが主な事業で、電気自動車の普及とともに事業の縮小を予想。未来の収益構造を変化させるべく新規事業としてヘルスケア事業部を2004年に開始し、一定の成果は出ていたがさらなる事業成長を狙っていた。また社内にWEBマーケティングに精通した人材がおらず代理店に発注していたがその対応に不満を感じていた。
- 知人の紹介で副業人材求人サイトSkill Shiftの鈴木氏と出会い、外部人材活用に興味を持ったため募集をかけた。
- ヘルスケア事業部で扱う化粧品などの売上を更に伸ばすため、商品企画から販売まで、マーケティング全般についてのスペシャリストを募集し、応募者の中から毛利氏を採用した。

課題と対応

Webマーケティングに精通する社内人材不足解決と売り上げ増加の為、外部人材と共に効果や手法を徹底管理

- 毛利氏はWebやSNSでの広告運用を主に担当。商品売上と広告宣伝費の費用対効果を毎日レポートにして検証し、試行錯誤しながら広告手法の最適化に尽力。
- 社員と毛利氏を1つのチームにし、社内外の壁を取り払った一貫性のある業務進行ができる環境をつくった。専門性があり業務を自分事化している毛利氏と社員は信頼関係を構築。
- 日東電化工業の東京営業所にて週1回の定例ミーティングを基本としてコミュニケーションをとっている。その他、適宜Webミーティングやチャットツールなどを使用。

活動成果

売上増に加え、広告戦略の最適化にも成功

- 主力の化粧品ブランド「OSAJI」の売上高は毛利氏参画からほぼ倍増。
- 広告宣伝費、商品売上、顧客獲得単価などの詳細数値を日々共に検証することで、商品売上以外にも広告費の費用対効果も具体的になり、データに基づいた効果的な広告運用が可能に。
- 今後さらに売上を伸ばすべく、広告予算を大きくしながら引き続き毛利氏と協力して効果的なマーケティングを実施予定。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　役割、目的、目標を明確にして業務に取り組んだ

外部人材活用企業

日東電化工業株式会社 常務取締役
ヘルスケア事業部 事業長
茂田 正和氏



依頼したいことが明確であるかどうかが外部人材採用の肝

外部人材を活用するときに重要なのは、依頼する側が依頼する内容を明確にしていることです。
毛利氏はWebマーケティングのエキスパートですから、そんな人材を社員として雇用するとなれば多額の人件費がかかってしまいます。しかし、企業側が社内の課題を理解して外部人材に求めるものが明確であれば、その課題解決だけを外部人材に依頼できるので、時間や費用ともに圧縮できるメリットがあります。毛利氏に依頼したかったことは商品企画のアドバイスから販売までのマーケティング全般で、この業務であれば遠隔でのやりとりでも完結しますから、その点も社員として採用する必然性がなかった理由です。また、外部人材の方は、手掛けた仕事がそのままご自身の実績・看板になりますから失敗できない。結果、より親身になって自分事化して業務にあたってくださるのも外部人材を活用する利点だと思っています。広告代理店ではこちらの予算によって担当者の質や優先度が変動してしまうのでその課題は現在解消できています。
私は過去に多くの外部人材と協業してきましたが、それはいつも業務推進において停滞することがあったときでした。打破したい状況を、外部人材との協力によって突破していくのです。彼らはプロですからこちらが学ばされることも多い。そんな状況を成長機会と思える、上昇志向のある企業に外部人材採用は向いていると思います。

外部人材

毛利 源太氏（フリーランス）
マーケティングストラテジスト
東京都在住



結果を出し、ともに成長することが人材側の役割

日東電化工業との取引が始まったのは2018年11月です。当時はまだ会社員だったのですが、翌年4月からフリーランスになりました。
副業をやってみようと思ったきっかけは、独立を見据えていたため、個人としての自分の力を試してみたかったからです。しかし、会社員としてフルタイムで働きながら営業する時間を捻出するのは難しかったので、Skill Shiftを利用しました。
日東電化工業にエントリーしたのは、まず商品がとても魅力的だと思ったからで、実際に夫婦で愛用しています。これは私がとても重要視していることで、関わるサービスや商品が好きであることが何より大切だと思っています。外部人材は結果を出すことが求められますが、そのためには表層的ではなくしっかり社内に入り込んでいく必要があるからです。その点では、茂田氏は私を社員の一人のように扱ってくれ、しっかりコミュニケーションがとれているのでとても仕事がしやすいと感じています。
外部人材として関わるからには、結果を出すこと以外に自分自身の成長はもちろん、関わる企業側と並走し、ともに成長することも求められると思います。そういった成長意欲やバイタリティのある企業と組めるといいですね。日東電化工業では、これからも主力ブランド「OSAJI」をサポートし、誰もが知るようなブランドにしていくのが目標です。

外部人材活用支援組織

株式会社スキルシフト
執行役員
鈴木 秀逸氏

地方企業こそ外部人材の有用性に着目を

Skill Shiftは主に地方企業の副業人材募集情報を掲載していますが、その理由の1つは地方にはスペシャリストが少ないことです。また、採用するに至っても業務において人材側のスキルが高すぎて使いこなせないということも。そういったときに、副業人材をおすすめしています。
採用するとき企業にとって重要なのは、兼業・副業を含めた「外部人材」とはどういう人なのかを理解していることです。弊社では、外部人材活用のノウハウを企業にお伝えし、その有用性の理解を進めています。茂田氏は非常に思考が柔軟で視野が広く、外部人材採用においてもそのメリットをすぐ理解し、トライしたのがうまくいった理由のひとつでしょう。
イノベーションを起こすのはいつも「外」の人です。その概念を地方企業のみなさんに伝えていくのが私たちのミッションだと思っています。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 6

群馬県 | 物流業 | 既存事業拡大 | 外部人材活用支援組織／あり

既存事業の収益化に外部人材が活躍。アドバイスだけではなく、パートナーとして事業全般を支援することで、売上アップを達成

中一陸運株式会社



会社概要

代表者名	中川 一
業務内容	運輸事業・倉庫事業
事業規模	2,750万円
従業員数	103名
設立年	昭和50年5月7日
所在地	群馬県伊勢崎市三室町6201番地9
企業HP	http://www.only-1-nakaichi.co.jp/

採用のきっかけ

特定の顧客依存度を下げ、既存事業の展開を検討

- 会社の売上が特定の顧客１社に集中しており依存度が高く、その状況を変えるとともに、今後の事業存続のため、既存の運送業以外にも主力となる事業を作りたかった。
- 倉庫事業については小規模でスタートしていたものの空きがある状態で、倉庫事業の専門家も社内におらず、ノウハウがなかった為、うまく収益化できていなかった。
- 内閣府が進める地方企業と外部人材のマッチング事業において求人をかけたところプロシェアリングサービスのサーキュレーションから物流に関する豊富な経験と知識を有する江口氏の紹介を受けた。

課題と対応

陸海空の物流のプロを採用し、事業の強化を図る

- 外部人材を活用するにあたっては、社内へは「コンサルタントではなく、あくまで一緒に頑張ってくれる人が必要」と説明し、理解が浸透したため、大きな問題はなかった。
- 物流においては外資でも国内企業でも豊富な経験を積み、マネジメント経験もある江口氏は、中川氏のみならず社員とも膝を突き合わせながら密なコミュニケーションをとり、中一陸運の持つ強みと弱みを
- 理解しながら支援を進めた。
  江口氏は倉庫事業の拡大のために営業力の強化をすべく、顧客の紹介や融資を受けるための銀行とのやりとり、営業資料作成、顧客訪問など、経験と人脈を活かして支援をした。

活動成果

倉庫事業の拡大を開始
既存事業でも数億円の売上げアップ

- 上記取り組みの結果、支援を始めた2017年から丸2年で会社全体の売上は数億円アップ。
  倉庫事業を事業の柱とするため数十億の融資を銀行から受けて投資し、事業の拡大体制を作った。主力
- 事業として2020年春より本格始動。今後さらなる事業の拡大のため、倉庫を増設予定。
  倉庫事業の拡大には社長や専務だけでなく、現場担当とも密に連携をとりながら事業を実施。その結
- 果、経営陣だけでなく、新しい取り組みを進めるための前向きな雰囲気が会社全体に芽生えはじめた。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　外からのアドバイスではなく、一緒に事業に取り組む姿勢

外部人材活用企業

中一陸運株式会社
専務取締役
中川 誠氏



プロのスキルを借りることで
現状打破し、次のステージへ

江口氏に来ていただく前は、1社の既存顧客が会社全体の売上の7割を占めており、その状態を打破したいとう思いがありました。それは運送事業の売上だったのですが、それ以外に倉庫事業を新たな柱としたいと思っていました。
そこで江口氏をご紹介いただきました。活用に当たり、やはり人柄を重視したいと思っていて、ネガティブな人はご遠慮したいと考えていました。紹介頂いた江口氏は人柄がすばらしく、フィーリングも合って、やり取りする上ではなんの苦労もありませんでした。もちろん経歴も申し分ないですし、しっかり会社の目指す方向性を理解してくださる方なのでとても信頼しています。
外部の方を活用するにあたっては、社内へは「コンサルタントではなく、あくまで一緒に頑張ってくれる人だ」と説明し、理解してもらっていました。また、江口氏がとても親身に相談にのってくださるので、そういった姿勢にも助けられ、とてもスムーズに関係構築できたと思います。
また、実際に売上が上がっただけでなく、倉庫事業が本格的にスタートする状態になったことで社内の雰囲気も「次のステージに行くんだ！みんなで頑張ろう！」という前向きなものになり、これもとてもありがたい変化だと思っています。

外部人材

江口 清和氏（フリーランス）
営業支援コンサルタント
東京都在住



コンサルティングではなく
結果を出すため共に走る

外資系物流会社で20年、その後国内の上場企業の子会社でマネジメントを務め、アパレルから美術品まであらゆるものの物流に携わってきました。2017年に独立し、サーキュレーションを通じて中一陸運と出会いましたが、これが私が独立して最初のクライアントになりました。
私は、自分のしていることはコンサルティングではなく「伴走支援」だと思っています。重要なのは、しっかりとその会社の中に入っていき、社員の方たちとしっかり目線を合わせながら課題を見つけ、その解決のために伴走することだと思います。中一陸運においては、とにかく営業の強化をするために、これまでの自分の経験やノウハウ、人脈までもフル活用して支援しています。倉庫事業が軌道に乗るように、社員の皆さんとともにしゃかりきになって頑張っているところです。
また、中川氏とは世代も違いますし、どちらかというと私は社長と同世代。バブルの前も後も知っていて、昭和を生きてこられた社長の気持ちも理解できますから、そういった点では社長と中川氏との橋渡しのような役割も担っていると思います。
独立して最初のクライアントということもあり、中一陸運には感謝していますね。

外部人材活用支援組織

株式会社サーキュレーション
土井 啓義 氏

重要なのは企業の決断力と
外部人材のプロの力

今回の事例がうまくいった理由は、一つは中川氏の決断力だと思います。外部人材活用においてはまだあまり知識もない状態だったところから、江口氏を活用することをとてもスピーディー決断し、実行していただけた点は大きいと思います。
もちろん江口氏のキャリアと人柄もうまくいった大きな要因です。江口氏のように陸海空すべての物流に精通している人材は日本にほぼいないと言っても過言ではありません。そんな申し分ない経歴でありながらも非常に謙虚で真摯な人柄で、結果をすぐ出していただけたのも素晴らしかったです。
企業の課題と外部人材の知見を可視化してマッチングさせ、課題解決に向けた道筋を作ることが私たちのような外部人材活用支援組織の役割だと思っています。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 7

静岡県 | 観光業 | 新規事業開発／プロジェクトマネジメント | 外部人材活用支援組織／なし

静岡を盛り上げるための観光音声ガイド制作。新規事業のプロジェクトマネジメントでも外部人材が活躍。

株式会社 竹屋旅館



会社概要

代表者名	竹内 佑騎
業務内容	ホテル運営事業／健康食Medichef事業、IOT観光音声事業
事業規模	3.5億円
従業員数	50名
設立年	1948年2月28日
所在地	静岡県静岡市清水区真砂町3-27
企業HP	https://www.takeyaryokan.com/

採用のきっかけ

新規事業立ち上げには、外部の自由な発想が必要だった

- 「静岡に世界から人を集めたい」という理念に基づき、静岡の魅力を発信するための新たな事業を始めたいと考えていたが、自社にプロジェクトを遂行できる人材はいなかった。
- スキルだけではなく全く新しいアイディアや実行力を持ち、さらに静岡への愛や問題意識を共有できる人材を求めたため結果として外部人材を活用することに。
- 元新聞記者で、以前取材に応じたことのある青木氏に竹内社長より直接オファー。

課題と対応

コミュニケーションを重ねていくなかで音声ガイドのアイディアが具体化

- 新規事業のメンバーは社長の竹内氏以外は全員外部人材で構成。メンバーには副業従事者もいたため、それぞれのスキマ時間を使ってオンラインミーティングや対面打ち合わせを週 1 程度からスタートし、コミュニケーション密度を高めていった。
- 本件の外部人材である青木氏は音声ガイド制作における制作マネジメント全般を担当。動画制作の専門家などとのやりとりやクオリティコントロールなどを行った。

活動成果

観光音声ガイドを開発、地域企業による導入も多数。分社化後は外部人材が代表取締役に就任。

- 竹屋旅館から分社化し、観光音声ガイド事業を行う新会社（株式会社 Otono）を設立。青木氏が代表取締役に就任。外部人材が新たな視点を持ち込み、地域活性化事業を展開。
- 立ち上げから約 1 年半後には音声ガイドの導入実績が 20 件以上となり、想定を上回る反響があった。
- Otono とタッグを組む事で、ベンチャー企業系のビジネスコンテストに参加様々な賞を受賞し、Otono と竹屋旅館双方の知名度アップにつながっている。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　静岡への愛着と危機感、そしてビジョンの共有が原動力に

外部人材活用企業

株式会社竹屋旅館　代表取締役社長
竹内 佑騎氏



**新規事業にはぜひ外部人材を。
低リスクで取り組みながら無理なく
コミットしていく理想的なスタイル**

4代目社長に就任後、積極的に新規事業に取り組むなかで、音声ガイド「Otono」の事業を思いつきました。スキルよりも、静岡への愛と問題意識を共有できる人と事業をやっていきたいと思っていたので、最初から社員以外の人材活用を想定しており、個人的なつながりから青木氏を含む3名に声をかけました。特に青木氏は、静岡が好きという気持ちだけですぐに移住してしまったという情熱に、静岡への愛を感じたからです。
副業という形にこだわったのも、お互いの合意のうえで、様子見の期間を経てから深く事業にコミットしてもらう方が自然だと思ったためです。青木氏以外は、他の会社で正社員として働いていたため、事業スタート時は早朝にカフェで集まったり、お昼休憩の時などスキマ時間で打ち合わせするところから開始。タスク管理のためのWebシステムやWeb会議ツールを活用しました。3名とも音声ガイド制作のプロではありませんでしたが、共通点は静岡への愛と、静岡の魅力が発信されていない状態への危機意識。この2つを共有できていたから、ブレずに事業を進められたと思います。

今後、静岡の活性化には、新しい事業の創出と働く場所の提供が必要不可欠です。たとえば、静岡に根を張っている事業者が、外部人材を活用して社内ベンチャーを立ち上げるケースなどが増えれば、雇用も生まれ、結果として青木氏のように移住をする人が増えていく、という好循環が生まれると思います。新規事業をやる時は、外部人材の採用が当たり前になるといいですね。

外部人材

株式会社 Otono　代表取締役社長
青木 真咲氏／静岡県在住



**機動力は地域への愛着と危機感。
そして自分の可能性を試す
チャンスでもあった**

私は会社員時代に訪れた静岡に魅せられて、大好きになったのですが、一方で街の魅力がまったく誰にも伝わっていない、すごくもったいないという課題意識もありました。
また、会社員時代は大企業のなかで専業として働きながらも、それに限界を感じてもいました。自分の能力を世の中に活かせるのか？自分に何ができるのかと自問自答していたんです。

そして、大好きな静岡に移住し、なにかできないかと思っているとき、竹内社長からお声がけがありました。私を含めて3名の人材が集まり、複数の仕事を持つメンバーばかりで、始めるタイミングがベストかどうかはわかりませんでしたが、差し迫った危機感に後押しされてとにかく事業はスタートしました。
結果的にOtonoはうまくいきましたが、新規事業はやったからといって成功するかはわかりません。Otonoは竹屋旅館という母体があり、資金などの面ではゼロから自分たちだけでやるよりも安心して事業を進められたので、より低リスクでできるという意味では企業が別軸で新規事業をすることには意味があると思います。

地方は人材不足が深刻です。だからこそ副業がもっと一般的になって、いろんな事業に興味を持っている人が柔軟に事業に参画できればいいなと思います。また、地方には本当に「この地域を盛り上げたい」「世の中を良くしたい」という思いで事業をしている人が多く、私はそういった方々が大好きで、そういう人たちと仕事したいとも思うんです。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 8

神奈川県 | リフォーム業 | 新規事業開発 | 外部人材活用支援組織／あり

新規事業推進のため、地域貢献意欲が高い人材を採用したかった。外部人材が豊かな経験に基づいた業務改善案を積極的に提案。

株式会社太陽住建



会社概要

代表者名	河原 勇輝
業務内容	リフォーム・リノベーション ルートハウスプロジェクト 太陽光発電
事業規模	資本金1,000万円
従業員数	8名
設立年	2009年月10月
所在地	神奈川県横浜市南区井土ヶ谷下町6-1
企業HP	https://www.taiyojyuken.jp/

採用のきっかけ

地域貢献に意欲的な人材と出会いたかった

- 太陽住建の河原社長は「社会課題をビジネスで解決したい」という気持ちが強く、特に地元横浜市に貢献したいと思っていた（「横浜型地域貢献企業」のプレミアム認定を受けている企業）
- 企業の課題解決を「共感」を軸に地域企業と外部人材をマッチングする「#複活（経産省関東局主催・(株)パソナ企画）」という事業を知人から紹介され参画した。
- #複活のマッチング過程で、フリーランスの臼井氏と出会う。自社が推進する新規事業と近い事業構想を臼井氏から提案され、「同じ目線を向いている人と働きたい」と依頼を決定。

課題と対応

新規事業推進の人材不足は外部人材で解決。
企業や地域の課題に共感する人との出会い方を重視。

- 以前、社長は外部人材と空き家改修業務で協働した経験があり、新規事業推進に必要な専門性を持つ社員不足は外部人材との協働で解決することを考えていた。
- 人材のスキルや業務条件の前に、まずは事業理念などへの「共感」で募集する#複活に魅力を感じた。「自ら手を動かしてくれる」外部人材を地域企業は必要としており、そのためには企業と外部人材がそれぞれに「共感」し合うことからの対話の開始が大切と考えている。
- マッチングに至るまで4回ほど話す機会を設けるなど、丁寧に外部人材とすりあわせをした。

活動成果

営業マニュアル作成、社長の業務改善の提案など、
自社以外のやり方を知るきっかけに

- 2020年1月から業務開始とまだ日は浅いが、臼井氏は事業に共感し当社と同じ目線なので意思疎通がしやすく、社員と同様に太陽住建に深く関わっており、業務改善など積極的な提案を実施。
- 具体的には、新規事業を全国展開するための営業マニュアル作成、社長の業務の優先順位づけなど、自身の業務経験から培ってきたスキルを惜しみなく提供している。
- 臼井氏はフリーランスであり時間の融通が利くため、繁忙期には稼働時間を増やすなど柔軟な対応が可能な点も有用。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　どれだけ事業に共感してくれるかを重視して採用したこと

外部人材活用企業

株式会社太陽住建
代表取締役社長
河原 勇輝氏



外部人材であっても、同じ方向を向いていることが大事

弊社は住宅用・産業用の太陽光発電、リフォームの施工を手掛ける一方、社会課題の一つである空き家活用の「ルートハウス」事業に数年前から着手していました。その背景には、中小企業が継続的に事業を続けるために地域社会への貢献が不可欠という考えがあります。地元の横浜で、本業を通して弊社に「何ができるか？」を常に考えていました。
2年前に空き家を複数借り上げることができ、コミュニティづくりをスタート。コワーキングスペースなどに改修し、現在は地元の人が利用しています。
今後の事業展開にあたり、空き家に太陽光を設置し、地域の防災拠点とし、EVと充電ステーションを置いてシェアリングする計画の準備を進めていました。そんな矢先、「#複活」でお会いした臼井さんは、我々の構想にほぼ近い提案を描いてくれたことで意気投合しました。同じ方向を向いていて、地域の貢献意欲が高い臼井さんと一緒にこの新規事業を本格展開していきたいと強く思いました。
事業の立ち上げ時は人手が必要です。また、外部人材に依頼したい業務内容も明確化されていない場合も多い。そんな中、人材募集するには、#複活の「まずは共感や情熱を重視する採用」は、弊社の今の状況に合っていましたね。臼井さんはご自身がこれまでに得たノウハウを惜しみなく弊社に提供してくれており、事業の推進スピードが上がっていると感じます。

外部人材

臼井 成美氏（フリーランス）
キャリアコンサルタント
横浜市在住



過去の実績よりも、ビジョンや情熱を重視してくれた企業の想いに応えたい

今回、#複活で太陽住建に応募したのは、自分のいろんな動機がぴたりと当てはまったからです。一つは複業という働き方に関心があったこと。私はフリーランスのキャリアコンサルタントとして、企業の人材開発や業務改善を支援していますが、その中で企業の副業解禁の高まりを受け、自分自身がまず複業を実践してみたいと考えていました。
また横浜在住ですが東京勤務が長く、横浜とのつながりが弱いので横浜で何か貢献したいという思いがありました。数年前に自宅に太陽光発電を設置したのですが、大型台風時に何かあっても朝には何とかなるという安心感を実感。太陽光発電を設置した地域の防災拠点の必要性や、夫の実家で貸駐車場運営をしていたので、EVの充電ステーションの必要性も感じていました。そうした複数の観点から太陽住建の「空き家プロジェクト」の試みに興味を抱き、河原社長にその思いを伝えたところ、社長が描いていた構想にほぼ近いものを提案していたようです。
#複活では住宅事業の経験がある方も多く、私は難しいだろうと思っていましたが、社長が過去の実績ではなく、ビジョンや情熱を共にできる人材と働きたいと思って選んで下さったそうです。今は、新規事業の立ち上げサポート、営業マニュアルの作成など、自分の経験を活かしお役に立てることを行っており、今度も引き続き貢献していきたいと考えています。

外部人材活用支援組織

#複活事務局
株式会社パソナ JUB HUB
亀井 諭氏



共感を軸にしたマッチングに注力

#複活は、一般的なスキルマッチングに軸足を置いたサービスとは異なり企業と外部人材が「地域やビジネスへの想い」をまず理解し、共感しあい、同じ目線で歩む、そんな働き方を目指しています。太陽住建は、社会課題をビジネスで解決することを理念にしている企業だったため、#複活に親和性も高く、快くご参加頂けました。
共感をベースにしたマッチングには、相互理解の場が重要です。そのため、応募者には複数回足を運んでもらう設計にしました。説明会に始まり、チェックイン講座では地域特性や企業の課題を学び、フィールドワークでは企業を訪問して地域や企業経営者・社員と出会い、地域特性や企業課題、経営者の想い等に触れます。チェックアウト講座で、外部人材が企業へ複業提案書を提出し、その後、企業との面談にてマッチングが決まります。こうした丁寧な工程が、中長期的なパートナー関係を目指すマッチングには重要だと思います。

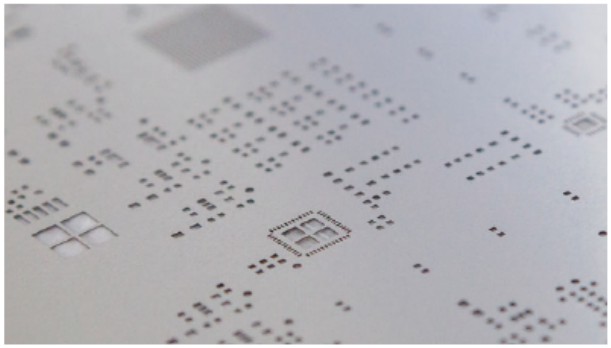
Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

事例 9

長野県 | 製造業 | 新規事業開発 | 外部人材活用支援組織／あり

新規事業とそれに伴う組織文化の変革を外部人材がフォロー。組織外だからこその新しい視点で良きパートナーに。

有限会社イトウプリント



会社概要

代表者名	伊藤 憲吾
業務内容	プリント基板のレジスト・シルク印刷事業、金属加工、微細加工
事業規模	300万円
従業員数	47名
設立年	1979年10月
所在地	長野県塩尻市片丘4878番地6
企業HP	http://www.itoh-p.com/

採用のきっかけ

事業継承をひかえ、次の事業展開を模索し始めた

- 創業から40年を越え、事業承継にて次期社長に就任予定の伊藤常務は、柱である電子基板事業の限界を感じ、新規事業が必要であると考えていた。
- 金属基板への印刷や金属板への微細加工など、技術には自信があり、特許もある企業であるが、受託事業がメインであるため新規事業や新商品開発においては社内に相談できる相手がいなかった。
- 経産省関東局から受託した（株）パソナが運営する外部人材と地方企業とのマッチング事業「＃複活」を塩尻商工会議所から紹介され参画したところ、デザイナーの川村氏に出会った。

課題と対応

新商品だけでなく、社内での推進方法までを相談できる関係を構築

- 外部人材活用や新規事業開発というそれまで社内になかった概念を取り入れるため、どのように社員への理解を促すかというところから川村氏がアドバイスし、事業を検討中。
- 川村氏はイトウプリントの技術力や強みを理解し、新商品開発のためのワークショップや販売プロモーション、そのための社員の意識改革までもを含めて総合的に提案。
- 長野と東京という遠距離であったため、不慣れなWebミーティングを通じてのコミュニケーションから相互理解を深めている。双方がそういった点も成長のチャンスと捉え、取り組んでいる。

期待すること

新しい挑戦をすることで、事業存続と組織改革のチャンスと希望を得た

- この先の事業存続のために変革を起こしていかなければならないが、そのやり方がわからない。そんなときに、まったく違う角度からアドバイスや意見をもらえる外部人材の活用は、社内や社長の人脈などの閉じたコミュニティのなかで既存の枠を打破してくれるとても重要なチャンスでもあると考えている。
- 失敗も成功も変革のチャンスと受け止め、社員ではない外部人材とのコラボレーションにチャレンジすることで、新規事業開発やイノベーションが起きるスタートラインに立った。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　失敗を恐れず双方が新しい領域に飛び込んだ

外部人材活用企業

有限会社イトウプリント
常務取締役
伊藤 憲秀氏



**外部人材だからこそ、
高いレベルの協業ができる**

弊社はプリント基板への印刷や金属板へのレーザー加工など、技術力の高さには定評があります。しかし、いままでは受託生産のみで、自分たちからなにかを仕掛けていくということはあまりしてきませんでした。創業者である父の後を継いで自分がゆくゆくは事業承継の予定ですが、事業存続のためにはなにか新しいことをしなければという、漠然とした思いがありました。
とはいえ、日々の業務もありますし、新規事業のためだけに社内リソースをさくこともできず、自分のパートナーになって相談できる人が今後は必要だなと思っていました。そんなときに商工会議所からの紹介で「#複活」の事業を知り、参画してみました。
外部人材の募集や遠隔の方との協業など、全てが初めてで、不安はたくさんありますが、それも含めとにかく経験だと思い、前向きに捉えています。
また、川村氏は弊社の技術に魅力を感じ、新規事業の提案だけでなく、そのためには社内の意識改革も必要であるということを理解してくださっているため、どのように進めていくかということから一緒に検討しようとしてくださっています。
　こういった外部人材の方々は通常の採用とは異なる「志」を持った人たちです。だからこそ、思いを共有しながらレベルの高いお仕事ができるのではとこれからに期待しています。

外部人材

川村 大雄氏（副業人材）
デザイン会社勤務
デザイナー・ディレクター / 東京都在住



**新商品開発だけでなく
組織文化も変えていきたい**

デザイナーやディレクターとして活動するなかで、「デザインで社会貢献できないか」と考えるようになりました。そして、#複活の取り組みを知ったときに、地域企業とつながれば、地域に貢献しながら旅するように働くこともできるのではと思い、エントリーしました。
イトウプリントさんは、その技術力の高さも魅力的でしたし、自分自身もものづくりが好きで、これまでの経験を生かして一緒に新しいものを生み出せたらという思いでご提案いたしました。ただ新しい商品を開発するということだけではなく、そのためには社員さんへの理解や、新しい文化や概念を伝えていくことも必要だと思うので、そういった部分でできるだけ寄り添っていろんなことを進めていけたらと思っています。自分がいなければ事業が進まないとなればそれは持続性がないので、新しいことを生み出し、かつ自走できる文化に変えるお手伝いもしたいと思っています。
また、今回のような地方企業での副業に取り組むことで、自分の能力を試せたりアイディアの検証を行えたりするので、そういった部分のメリットも感じています。
いまはまだ会社員ですが、勤めながらにして自分ひとりで仕事をする機会を得られているのは副業のメリットだと思います。

外部人材活用支援組織

株式会社パソナ
＃複活事務局
鳥羽 真氏

**トライアンドエラーを
できることが価値**

今回のマッチングがうまく行った理由のひとつは、伊藤常務の新しいことにトライするという勇気と覚悟だと思います。多くの企業が「外部人材の活用」という概念すらないなかで、それをやってみようと思えることがまずは重要です。
そして川村さんも、自らの報酬やスキルアップだけが目的ではなく、しっかりと伊藤常務のパートナーとして伴走しようという思いがあったことも重要なポイントだと思っています。
両者とも、未知の領域に踏み出そうとしています。必ずしもうまくいくとは限りませんが、そういったトライアンドエラーができることも外部人材を活用することのメリットです。この先、地方企業にとって何が正解なのかがわからない時代だからこそ、新しいことに取り組むという姿勢自体がもっとも求められていることだと思います。

Copyright 2020 Freelance Association Japan　All rights reserved.

事例 10

新潟県 | 製造業 | 地域振興事業／イベント運営／人材育成 | 外部人材活用支援組織／なし

新潟県五泉市の地場産業を盛り上げる「五泉ニットフェス」の立て直しを実行。プロ目線でイベントの持続的な仕組み構築に寄与

五泉ニット工業協同組合



会社概要

代表者名	髙橋 雅文
業務内容	五泉ニット地域ブランド化事業
事業規模	本組合会員22社、賛助会員15社
設立年	1964年（前身の「五泉メリヤス工業協同組合」は1959年5月）
所在地	新潟県五泉市吉沢1-1-10
組合HP	http://gosenknit.or.jp

採用のきっかけ

未経験者だけのイベント運営に、難しさを感じていた

- 地域産業の五泉ニットのブランディングのために始めたイベント、「五泉ニットフェス」の集客や継続的な運営が課題だった。
- 組織内にイベント運営のノウハウを持つ人材がおらず、持続可能な運営方法を一緒に考え、伴走してくれる専門家を探していた。
- 副代表の梅田氏が、五泉市の広報課職員に相談。その職員からプランニング・ディレクターの山本氏（新潟市在住のフリーランス）を紹介して頂く。

課題と対応

継続的な運営の課題が、外部人材によって浮き彫りに

- イベントの企画運営に外部人材を採用することは運営側の総意だったため、外部人材活用への障壁は特になく、山本氏にイベントの企画運営を依頼。
- 主体はあくまで組合側という点をフェスの運営メンバー全員（ニット産業の事業者）に再認識させた上で、イベント全体のコンセプト「FUN&FAN」を提案。お客様目線に立ち、イベントの情報発信拠点や循環バス、企画や実行支援をした。
- 未来の五泉ニットの供給と需要の担い手になってもらうため、高校生をスタッフとして巻き込んだプロジェクトを考案。フェスの企画運営やノベルティ作成、当日進行などで活躍。

活動成果

お客様目線に立った企画で、来場者が2倍以上に
継続的な運営には、人材育成が重要だと認識

- フェス来場数の増加（2018年のべ動員数1337人→2019年3176名、うち新規来場者が8割）
- 来場者満足度の向上（満足度94%、リピート参加意向98%）及び多数のメディア露出を実現。
- 山本氏からの提案を受け、イベントを継続的に運営するためにはイベント運営者の育成と参加者の育成両方が大事だという知見を得た。イベント終了後、関係者を集めイベントの振り返りを行い、継続に向けての準備を始めた。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

成功のポイント　主体は地元の人たち。外部人材は自走できる仕組みを考案

外部人材活用企業



五泉ニット工業協同組合 副代表
株式会社ウメダニット代表取締役社長　梅田 恒栄氏

**専門外の事業には、外部人材の活用を。
プロの知見を学べる機会は、地元の大きな財産になる**

山本氏とお会いしたのは、第4回目ニットフェスの4カ月前。県の職員に紹介してもらいました。その真摯な人柄に惚れ込み、会ったその日に「お願いしたい」と打診しました。我々の課題は、「五泉ニット」のブランディング目的として始めた「五泉ニットフェス」を立て直すこと。イベント運営の素人である組合会員が、本業の片手間でやっていたのですから、うまくいかないのは当たり前でした。
我々の状況は、山本氏にはすべてお見通しだったようで「主体はあくまで、五泉ニット工業協同組合の皆さんです。片手間であれば遠慮したい。本当にこれからも続ける覚悟はありますか」と核心を突かれました。ニットフェスの成功だけではなく、その先の五泉市産業の発展について、私たちと同じ熱量で真剣に考えてくださったことに感動しました。
山本氏から、“運営側都合”ではなく“お客様目線”に立って企画を考えることや、イベントを一過性で終わらせないことが大事だと教わりました。たとえば、お客様目線から生まれたのが、ベースキャンプ（来場者との交流や情報交換ができる拠点）や循環バス。また一過性で終わらせないために実施したのが、イベント後の振り返り会でした。振り返り会では、イベントを一過性にするのではなく、「地元の人たちだけで自走できる状態を実現すること」という次年度以降に向けたビジョンを共有できました。
イベント運営に関するプロの知見を惜しみなく与えてくれ、私たちの経験値を高めてくれた山本氏には、感謝しかありません。
いずれは、山本氏に頼らずとも五泉ニットフェスを盛り上げていくべく、市内外から五泉市の振興に携わりたい人を発掘して育成する機会を増やしていきたいです。

外部人材



山本 一輝氏（フリーランス）
プランニングディレクター／新潟県在住

**こだわっているのは「持続可能性」。
自分がいなくても自走できる仕組みを作るのが外部人材としての自分の仕事**

私はプランニングディレクターとして、新潟や東北地方を中心に活動しています。その中で思ったのは、広告代理店やイベント会社に“おんぶに抱っこ”のイベント運営は、持続可能ではなく、結局はその土地の人たちのためにならないということでした。イベントを通して、その土地の人たちが成長するような在り方こそ、開催する意味があるのではないか。人材系の企業出身の私だから、このように人材に着目できるのだと思います。こうした次世代を見通した提案をする私の考えに、非常に共感してくださったのが梅田氏でした。
次世代を見通した企画として新聞にも取り上げられたのが、高校生を巻き込んだプロジェクトでした。なぜ高校生に注目したかというと、このイベントを通して、「未来の五泉ニットの担い手（FAN）を育てたい」という思いがあったためです。担い手には「供給の担い手（作る側）」と、「需要の担い手（買う側）」の2つがありますが、この両方を増やさないと、将来的に五泉ニットの発展はありません。そうした考えから、イベントのコンセプトを「FUN&FAN」に設定。楽しんでもらうFUNと担い手のFANの組み合わせです。
20～30代の五泉に馴染みのない若者世代をイベントのメインターゲットとし、地元の高校生たちには、来場者に配布するノベルティをニットの残糸を使って制作してもらったり、イベント期間中の運営スタッフとして、「供給の担い手」を経験してもらいました。
お手伝い2年目となる2020年の2月に開催するニットフェスでは、地元の人たちだけで自走できる体制づくりと、新たに人材育成事業を企画。10年先の未来につながる種を蒔くことを重視。その土地に根を張れない外部人材だからこそ、この2点を意識しています。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

第８章
副業解禁企業の実態

■ 調査背景

独立・副業の敷居が低下や労働人材不足と経済縮小などの複合的要因から、多様な働き方に対する企業と個人のニーズが増している。そこで先駆けて副業を解禁した企業に現状や課題についてヒアリング調査を実施し、新たに副業解禁を検討する企業への示唆を明らかにすることを試みた。

■ 調査概要

調査期間：2019 年 6 月～2019年 9 月

調査方法：訪問インタビュー調査

調査主体：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

調査協力企業：12社（五十音順）

株式会社エンファクトリー
コニカミノルタ株式会社
サイボウズ株式会社
さくらインターネット株式会社
株式会社新生銀行
株式会社スープストックトーキョー
ソフトバンク株式会社
株式会社タニタ
MAMANO CHOCOLATE
株式会社メルカリ
株式会社リクルートホールディングス
ロート製薬株式会社

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■副業解禁企業の制度導入・運用実態一覧①

企業名	サイボウズ株式会社	株式会社リクルートホールディングス	株式会社新生銀行	ソフトバンク株式会社	コニカミノルタ株式会社	ロート製薬株式会社
業種	ソフトウェア開発販売	HRテクノロジー、メディア＆ソリューション、人材派遣	銀行業	通信業、サービス	複写機、デジタル印刷機製造・販売	医薬品・化粧品・食品等製造販売
従業員数	795名（連結）	181名	5,179名（連結）	17,100名	5,207名 <単体> 44,360名 <連結>	1,474名<単体>
副業解禁日	2012年	2012年10月	2018年4月	2017年11月	2017年12月	2016年3月
就業規則変更の有無	有 （社労士に相談しながら都度変更）	無	有	有 （原則禁止から許可制へ）	無	有
副業申請の有無	有 （会社資産利用またはダブル雇用の場合必要）	有	有	有	有	無 （届出制）
（申請有りの場合）の承認者	上長及び人事	上長・人事	部長及び人事部長	上長及び人事	人事	無
副業先の条件	有 （会社資産を毀損しない）	有 （競合他社NGなど）	有 （利益相反なし、業務時間上限など）	有 （雇用契約NGなど）	有 （競合他社NGなど）	有 （競合他社NGなど）
副業者社内公開の有無	有 （申請・承認フローも含み kintone で公開）	無	有	無	無	無 （副業交流会を開催）
副業解禁のきっかけ	従業員からの質問（アフィリエイト）	上場をきっかけに制度化	多様な働き方の追求	人事戦略	イノベーションを起こすためには人材、ダイバーシティーという話に行く着いたため。	社内プロジェクトより派生
副業解禁まで掛かった時間	4ヶ月	ほとんど掛かっていない	3~4ヶ月	2～3ヶ月	3ヶ月	1年間
副業解禁の判断下したメンバー	社長	人事のボードメンバー	社長及び人事部	経営会議メンバー	社長	社内プロジェクトでの提言をもとに経営メンバーが策定
どんな会議で決めたか？	本部長会	人事の決定会議	人材委員会(報告)	経営会議	経営会議	プロジェクトからの提言
議論された課題や懸念点	自己管理 会社資産の毀損	心身コンディションへのケア	特になし	雇用契約を認めるかどうか	離職、情報漏洩など	働きすぎの懸念`
課題・懸念点の対処方法	副業解禁と関係ないと判断。	対面やチャットでのコミュニケーションを頻繁にとり、上長が本人の状態を把握	特になし	雇用契約を認めない	そのようなリスクは副業と限りないとの考えに至った。	自己管理を前提とした。
副業している人の人数	把握していない。 （申請要件に該当しない場合申請されていないため）	10%程度	約50人 （全体の2%：単体ベース）	1～2%	50人くらい	5%
主な副業職種	マーケティング、営業、開発、執筆、コンサルティング、研修講座実施など	経営、コンサルティング、コーチング、ライター、企画、講師など	ダンスインストラクター、試験監督、NPO法人理事、指揮者、イベント出演等	講師、コンサルティング、WEBデザイン、趣味の延長、プログラミング、執筆など	スポットコンサル、大学講師・講演、執筆など	デザイナー、コンサルタントなど様々
副業解禁後の効果	副業採用増加、事業のシナジー効果	視点の多角化、モチベーション向上、スキルの最大化	宣伝効果（採用ブランディング、メディアへのアピール）、モチベーション向上	人材ネットワークの構築、ポジティブ思考など	ポジティブな姿勢 社内でも横のつながりができるようになった。	副業している方のほうが活き活きしているように見える。
副業解禁後の課題	自立、セルフマネジメントサポート	特になし	特になし	特になし	特になし	副業していることが良いという風潮に対する懸念

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

■副業解禁企業の制度導入・運用実態一覧②

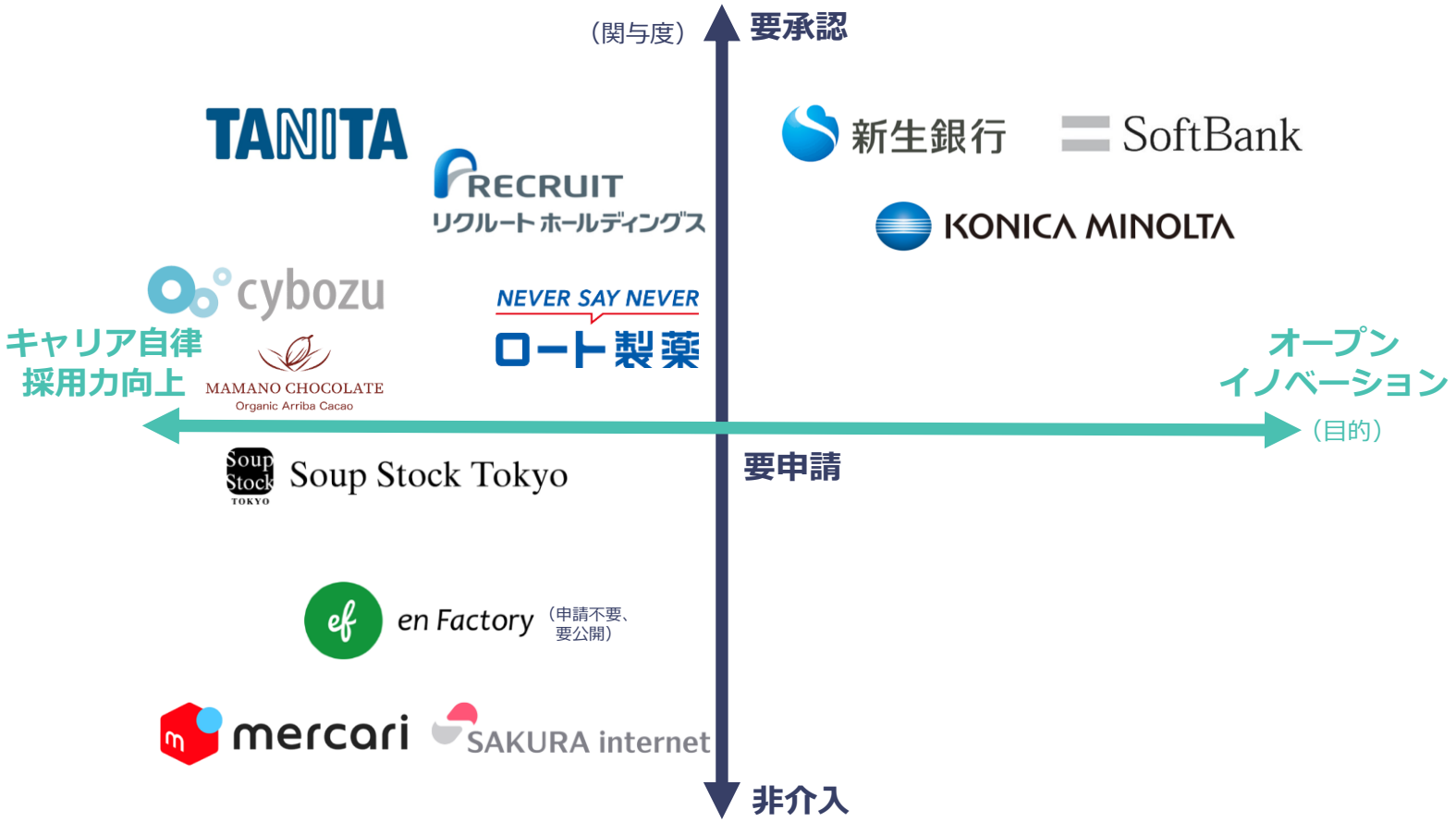
企業名	MAMANO CHOCOLATE	株式会社スープストックトーキョー	株式会社エンファクトリー	株式会社メルカリ	さくらインターネット株式会社	（参考）株式会社 タニタ （社員の個人事業主化を推進）
業種	製造販売	飲食業	サービス業	フリマアプリ「メルカリ」の企画・開発・運営	通信業	家庭用・業務用計量器など販売・製造
従業員数	15名	173名	35名	1,800名<連結>	652名（連結）	240名
副業解禁日	2013年	2018年4月	2011年4月	2018年3月	2017年1月	2017年1月1日
就業規則変更の有無	無	無 （人事制度のガイドラインに記載）	無	無 （副業ポリシーに記載）	有 （副業禁止記載削除）	無
副業申請の有無	有 （オンラインフォーム入力）	有	無	無	無	有
（申請有りの場合）の承認者	自動承認	上長及び人事	無	無	無	無
副業先の条件	有 （競合避止義務）	有 （ブランドを傷つけない。情報漏洩しない。）	無 （ただし、副業内容はOPENにする）	有 （競合他社NGなど）	無 （競合他社OK）	有 （競合他社NGなど）
副業者社内公開の有無	有 （就業申請をSlackに通知）	無 （従業員同士の会話のみ）	有 （半年ごとに全社員に情報開示）	無	有 （本人が同意した場合のみ）	有 （個人事業主である旨を組織図に記載）
副業解禁のきっかけ	創業当時からOK	「働き方改革」の機運と分社化	「個の自立を支援」というそもそもの人財理念	社員数の増加により、副業ポリシーの周知が必要と考えたため	人事部からの発案	社員の個人事業主化を進めた結果として、副業も当然の結果となった。
副業解禁まで掛かった時間	0日	半年	0日 （分社後即解禁）	1週間以内	2ヶ月	1年ほど
副業解禁の判断下したメンバー	なし	社長	社長	社長室	役員及び人事	社長
どんな会議で決めたか？	なし	課題共有の通例会議	執行役員会議	経営会議	人事部会議	取締役会
議論された課題や懸念点	なし	オペレーションの改善から取り組もうとしたがうまくいかなかった。	特になし	ルールが増えすぎること	なし	社員の個人事業主化により組織統制が困難になるという取締役の懸念
課題・懸念点の対処方法	なし	「人が集まる会社にしたい」というシーンを共有することで目指すべき姿を見えた。	特になし	信頼を前提として、ルールよりも「なぜ副業を推奨するのか？」を明示した。	なし	社員時代の業務を委託することで、業務と組織の安定に寄与。
副業している人の人数	6名 （うち受け入れ5名）	10名(社内)、2名(社外)、3名(グループ内)	23人 （全体の6割）	把握できていない	把握していない	19名
主な副業職種	デザイナー	飲食店・ケータリングサービス・ライター （グループ企業内も含む）	会社経営、WEBデザイン・プログラミング、メディア運営、IT顧問、地域NPO運営など様々	把握できていない	エンジニア・ライター	営業受託、大学講師、業務委託、システム構築、サーバーメンテナンス、広報、コンサルティング
副業解禁後の効果	副業先での成果による社員自身の成長実感・正社員で雇用できない優秀人材の活用	グループ間での人材交流効果	従業員の成長、人財獲得、知見の共有・活用	優秀な人材が育った。優秀な人材が入社するようになった。	業績向上、宣伝効果（人材応募の質量ともにUP）	個人事業主化で主体性が上がる 経営者 の視点を身に着けることができる。
副業解禁後の課題	特になし	過重労働の懸念	過重労働の懸念	特になし	特になし	社内外の理解を得ること 社会保障の充実

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

➢ 一口に「副業解禁」と言えども目的や関与度は十社十色であった。

・何のための副業解禁／推進なのか、経営層や人事担当者が十分な議論と擦り合わせを行った上で、従業員に周知徹底することが大切である。

・関与度には、各社の人材に対するスタンスや考え方が如実に表れているが、同時に、厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に記載された労働時間通算に関する記述について、様々な解釈が可能なことが観察できた。



Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

➢ 「副業解禁」は組織人事戦略のシステムデザイン全体のあくまで一部である。

・副業解禁に伴う制度やルールは、各社の持つ企業風土や評価制度、採用している人材の傾向といった前提と一体となってはじめて意味を成す。

・トップダウンにしろ、ボトムアップにしろ、副業解禁を議題に挙げて経営層や人事担当者が議論を交わし、組織と従業員の関係性や組織の境界線、コンプライアンスについて自社なりの見解を持つことは、今後の組織人事戦略を検討していく上で大いに意味があると言える。

➢ 副業解禁に対するよくある懸念への対応方法は、各社に共通して下記のような取り組み・考え方が見られた。

◆過重労働
・二重雇用（副業先での雇用契約）の禁止
・労働時間制限
・（業務委託の場合）就業時間外は自己責任という割り切り

◆コンプライアンス
・日頃からのコンプライアンス対策を徹底（副業特有のリスクではない）
・NG項目をシンプルかつ明確に設定し、最低限のリスクヘッジ

◆本業への支障
・評価制度で管理（明確な目標設定、成果ベースの評価、裁量労働など）

◆人材流出
・企業と従業員の対等なパートナーシップ（選び、選ばれる関係）が前提
・縛る方向ではなく、選ばれる方向で努力する

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

副業解禁企業12社ヒアリング
個別レポート

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

サイボウズ 株式会社

所在地--------東京都中央区日本橋
協力者------人事本部 総務部 恩田様

PROFILE
企業プロフィール

業種--------ソフトウェア開発・販売
従業員数--- 795名 (連結)
副業解禁日- 2012年

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]
すでに2009年頃にテニスコーチや書籍執筆など、個別に許可を出していた。2012年にアフィリエイトは副業ですか？という質問が人事に入ったことが、全社展開へのきっかけとなった。

[検討から解禁までに掛かった日数]
4か月

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
本部長会議で起案し社長決裁

[どのような会議で決めたか]
人事部長を中心に議論

[決める際にどのような課題があったか]
特になし。以下の事項での確認のみ:
- 理想は何か？
- 業務に支障がないか？
- 情報漏洩はないか？

[どのようにその課題を克服したか]
- 個人の自立を促し、チームとして多様性を受容するという理想を明記し、社内に告知した。副業NGの内容のみ明確にし、従業員は自身の副業に説明責任が果たせればOKとした。
- 業務への支障や情報漏洩は、副業と関係なく発生しうる。例えば飲み会で遅くなって翌日に影響するなど。情報漏洩は就業規則の項目にすでに存在している。

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]
はい。顧問の社労士に相談。副業の考え方や承認が必要なケースを明確にした。都度変更している。

[申請がいるかどうか]
会社資産 (モノ、情報、業務時間、ブランド等)を使用する場合、または副業先が雇用契約の場合のみ申請必要。申請・承認もすべて当社kintoneツールで社内公開。

[誰が承認するのか] 各本部の本部長および人事

[副業先の条件] 会社資産を毀損しなければ問題としない。

[副業者の公開の有無]
会社資産を利用する副業はグループウェアで全社に公開している。その他の副業も個人の選択で公開可能。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
把握していない。（会社資産利用なしの場合、申請されていないため。）

[主な職種]
マーケティング、営業、開発、執筆、コンサルティング、研修講座実施など。

[副業解禁後の効果]
副業人材の採用増加、事業のシナジー効果

[副業解禁後の課題]
副業に限らず多様な働き方の選択肢があることで、社員の自立がより求められている。自立の支援、セルフマネジメントのサポートが課題。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

株式会社 リクルートホールディングス

所在地--------東京都千代田区丸の内
協力者------讃岐谷様、小島様、銭谷様、倉林様

PROFILE
企業プロフィール

事業内容---- HRテクノロジー、メディア＆ソリューション、人材派遣
従業員数--- 181名
副業解禁日- 2012年10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]
分社化をきっかけに制度化

[検討から解禁までに掛かった日数]
制度化には時間は掛かっていない

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
人事のボードメンバー

[どのような会議で決めたか]
人事の決定会議

[決める際にどのような課題があったか]
労務管理の上、心身のコンディションをどのようにケアするかなど。

[どのようにその課題を克服したか]
対面やチャットでのコミュニケーションを頻繁にとり、上長が本人の状態を把握。また副業している本人も自分の心身のコンディションを意識してもらうことを徹底。

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] 変えていない

[申請がいるかどうか] 申請が必要

[誰が承認するのか] 上長および人事が承認

[副業先の条件]
同業他社での兼業禁止
身体的、精神的に負荷が大きい仕事の禁止
公序良俗に反する兼業の禁止
自己取引の禁止
二重雇用の禁止

[副業者の公開の有無]
部内での共有のみ。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
ホールディングスの10%程度

[主な職種]
経営、コンサルティング、コーチング、ライター、企画、講師など。

[副業解禁後の効果]
視点の多角化
モチベーション向上
スキルの最大化

[副業解禁後の課題]
特になし

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

株式会社 新生銀行

所在地--------東京都中央区日本橋宝町
協力者------グループ人事部 魚崎様、天明様

PROFILE
企業プロフィール

業種-------- 銀行業
従業員数--- 5,179名（連結）
副業解禁日- 2018年4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]
働き方改革施策を導入してきた中で、フリーランス会社との業務提携や、取締役会における議論を契機に、社員の働き方に関する議論が進展し、経営からのトップダウンで検討を開始。

[検討から解禁までに掛かった日数]
3~4ヶ月

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社長及び人事部

[どのような会議で決めたか]
社長からの検討指示以前から、社員の兼業申請があり、兼業の在り方について人事で議論を行っていたため、副業解禁において会議体で決定したわけではなく、社内規程の改訂等、実務的に準備した。

[決める際にどのような課題があったか]
労働関係法制のルールの部分は細かく決め始めるときりがないので、最低限守るべき点のみを定め、基本的に社外のことは自己責任という発想で作成した。

[どのようにその課題を克服したか]
特になし。現場の上司からも賛成の声が多く、協力的であった。

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]
就業規則の中の職務専念義務を再定義した。
「兼業規程で認められる場合を除いて、職務に専念すること」に変更した。

[承認がいるかどうか] 部長、人事部長の承認を受ける。

[承認後の管理] 毎月1回、兼業時間と内容を人事部に報告する。

[副業先の条件]
・利益相反（コンフリクト）がないこと、コンプライアンス上の問題がないこと等。
・健康管理の観点から上限の時間は設けている。(週20時間、月30時間)
・時間帯: 平日夜は4時間以内。他社雇用タイプの場合、出社前は不可。

[副業者の社外公開]
特に公開していない。メディア露出を通して知られることはある。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
50人程度。うち2割が他社雇用タイプ

[主な職種]
・(他社雇用タイプ) ダンスインストラクター、飲食店の接客、試験監督等
・(業務委託タイプ) 専門誌への寄稿、講演、経営コンサルティング等
・ベンチャー企業CFO、イベント出演等

[副業解禁後の効果]
採用ブランディング効果、対外的なアピール、本人のモチベーション向上等。

[副業解禁後の課題]
現状では大きな問題は生じていない。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

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------人事本部 戦略企画統括部 人事企画部 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、さらに働き方の変革が必要と考え「Smart & Fun！」のスローガンのもと、よりクリエイティブ、よりイノベーティブに取り組む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ヵ月。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信した。

[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がかなり議論された。

[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明確にしている。

[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」、「本業で停滞していても、副業が順調であれば、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 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

コニカミノルタ 株式会社

所在地--------東京都千代田区丸の内
協力者------企画労政グループリーダー 臼井様
コーポレートコミュニケーション室 高橋様

PROFILE
企業プロフィール

事業内容-------- 複写機、デジタル印刷機製造・販売
従業員数--- 5,207名 <単体>
44,360名 <連結>
副業解禁日- 2017年12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]
事業の将来を見た時に、イノベーションを起こさなければならないという考えに至り、イノベーションとはあるものをどう組み合わせるかという 発想の転換が必要で、そのために人材、ダイバーシティーという話に行きついた。

[検討から解禁までに掛かった日数]
３か月

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社長

[どのような会議で決めたか]
経営会議

[決める際にどのような課題があったか]
従業員が辞めたり、情報の機密は大丈夫であるかなどの意見が出た。

[どのようにその課題を克服したか]
そのようなリスクはゼロにはならないという考えから、最低限のリスクを抑えることで対応した。

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] 変えていない。

[申請がいるかどうか] 口頭で上長に確認し、その後上長をCCに入れて申請メールを人事へ送る。申請メール中に「副業兼業を通して会社にどんな貢献ができるか」の内容を含む。

[誰が承認するのか] 人事

[副業先の条件]
事業がバッティングするものは不可としている。

[副業者の公開の有無]
公開していない。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
50人くらい

[主な職種]
スポットコンサル、大学での講師・講演、執筆など

[副業解禁後の効果]
姿勢がポジティブとなった。ある事業提案の時、コンペ方式で社内公募したら何十人もの応募があった。横のつながりができるようになった。

[副業解禁後の課題]
特になし

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

ロート製薬 株式会社

所在地--------大阪府大阪市生野区
協力者------広報・CSV推進部 河崎様、阿部様、高橋様

PROFILE
企業プロフィール

業種-------- 医薬品・化粧品・食品等製造販売
従業員数--- 1,474名<単体>
副業解禁日- 2016年3月 (募集開始)

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]
もともと社員の自主性を育てるプロジェクトがあり、2015年のプロジェクトで若手社員から、①社外の副 (複) 業を解禁してほしい。②社内の兼業を認めてほしい。という要望がでた。

[検討から解禁までに掛かった日数]
1年間を掛けて、①社外チャレンジ制度、②社内ダブルジョブ制度をスタートした。

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社内プロジェクトからの提言で経営メンバーが判断をした。

[どのような会議で決めたか]
(会議という程度のものではないが) メンバーからの提言により。

[決める際にどのような課題があったか]
働きすぎにならないかの議論があったが、本人が自主的にやる時間外活動まで関知しない、またその義務もないというスタンス。時間外の過ごし方は、自己管理が前提。

[どのようにその課題を克服したか]
これまで、副業者に時間外が増えるという傾向は見受けられない。

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] 若干書き換えを行った。

[申請がいるかどうか] 届出制。「何をやるのか？どこでやるのか？なぜやるのか？」を記載するフォーマットを人事へ提出。

[誰が承認するのか] 承認はないが、申請前に上長に相談している場合が多い。

[副業先の条件] 情報漏えい、働きすぎの懸念があるものはNG。社会人3年以上の正社員のみ副業制度対象。

[副業者の公開の有無] とくに公開している場所はないが、副業している従業員の交流会は行っている。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
84名 (全社員の 5.0%)
副業届出者は各部門に広がりを見せている。

[主な職種]
デザイナー、コンサルタント、薬剤師、少年サッカー指導者、大学非常勤講師・客員研究員、塾講師、市役所戦略顧問など様々

[副業解禁後の効果]
副業をしている従業員のほうが、パフォーマンスも上がり、活き活き仕事をしているように見える。

[副業解禁後の課題]
副業で活躍する従業員がでてくると、「副業やってる方がいい。副業やってる人はかっこいい。」という風潮になりがちなので、副業したくてもできない人の気持ちへの配慮は必要であると考えている。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

MAMANO CHOCOLATE

所在地--------東京都港区赤坂
協力者------代表取締役社長 江澤様

PROFILE
企業プロフィール

業種-------- 製造、販売
従業員数--- 15名
副業解禁日- 2013年

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]
副業は創業当時からOKとしていたため、きっかけというものはない。
もともと江澤社長の世界観として、できるだけフラットな世界を作りたい、フラットな世界に生きていきたいというものがある。副業によって、より選択肢が多くなり、視野も広くなることで、フラットな組織、フラットな世界に近づいていくと考えている。

[検討から解禁までに掛かった日数]
0日

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社長本人

[どのような会議で決めたか]
会議なし。

[決める際にどのような課題があったか]
なし

[どのようにその課題を克服したか]
なし

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]
なし

[申請がいるかどうか]
オンラインフォームによる申請。禁止項目にチェックを入れてもらう。なにかが起こった時に記録物として使うことが目的。

[誰が承認するのか]
申請後、自動承認。

[副業先の条件]
競業避止義務を守ること。

[副業者の公開の有無]
申請が Slack 通知で残るため、Slack を見れる従業員全員が知ることになる。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
6人（うち受け入れ5名）

[主な職種]
各種デザイナー

[副業解禁後の効果]
副業先での成果による社員自身の成長実感。
正社員で雇用できない優秀人材の活用。

[副業解禁後の課題]
特になし。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

株式会社 スープストックトーキョー

所在地--------東京都目黒区中目黒
協力者------経営企画本部 経営管理部 小林様、 広報 蓑毛様

PROFILE
企業プロフィール

業種-------- 飲食、小売業
従業員数--- 社員173名
副業解禁日- 2018年4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]
2018年にスープストックトーキョーが分社。そのタイミングでスープストックトーキョーが休日休暇を増やした (年間120日)。飲食業の労働時間改善から始まり、休日の有効な過ごし方や、キャリアの選択肢づくり、働き方の理想を求めた結果、副業解禁に至った。

[検討から解禁までに掛かった日数] 半年

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)] 社長決裁

[どのような会議で決めたか]
課題共有の通例会議の中で、人事部、スープストックトーキョー人材開発部、営業部メンバーと共に何度も議論を繰り返し、人事制度に落とし込む作業を行った。

[決める際にどのような課題があったか]
副業解禁の前に、最初は営業現場のオペレーションの改善から取り組もうとしたが、現場を変えていくパワーとコストが掛かることがわかった。

[どのようにその課題を克服したか]
- 議論を重ねる中で、現場のオペレーションの改善という考えからビジョンや自分たちがこうしたいという思いを話し合う場に変わっていった。最終的に「人が集まる会社」というシーンを共有できたことで、目指すべき業務改善・働き方に取り組めるようになった。
- 人材流出があったとしても「うちの会社に魅力がないから」という考え方。会社に魅力があれば人材流出はしないという立場を取ることにした。

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]
就業規則の変更は行っていない。人事制度のガイドラインに記載。

[申請がいるかどうか]
スープストックトーキョーは申請のみ必要。承認は必要ない。グループ内案件の場合は、Web申請を行い、上長が確認するが、社外の場合は簡単な面談を行う。

[誰が承認するのか] 上長および人事。

[副業先の条件]
ブランドを損なわない、情報流出しないなどの原則がある。

[副業者の公開の有無]
積極的には公開していない。従業員同士の会話の中で共有がなされたり、社内報にレポートがのる場合もある。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
10名(社内)、2名(社外)、3名(グループ内)

[主な職種]
飲食、バーテンダー、グループ内の異なる業種、ケータリングサービスの立ち上げなど。

[副業解禁後の効果]
勉強の一環として成長。グループ内副業による異なる事業間での人材交流。他事業での経験を段階的な独立支援に繋げることができる。

[副業解禁後の課題]
労務時間の管理。従業員をケアするためにある程度把握しておきたい。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

株式会社 エンファクトリー

en Factory

所在地--------東京都渋谷区広尾
協力者------代表取締役社長 加藤様
en Factory Lab, Teamlancer／relet チーム 藤生様

PROFILE
企業プロフィール

業種-------- サービス業
従業員数--- 35名
副業解禁日- 2011年4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]
オールアバウトとの分社。
もともと、会社で一心不乱に働くことでの保障がなくなる不確実時代な中、人生や仕事を自分自身でデザインし、主体的な選択肢を持つことが個人として必須となるため、「個人の自立を応援する会社」ということを掲げていた。

[検討から解禁までに掛かった日数]
0日 （分社後即解禁）

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社長本人

[どのような会議で決めたか]
執行役員会議

[決める際にどのような課題があったか]
特になし。

[どのようにその課題を克服したか]
特になし。

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] 変えていない。専業禁止という人材ポリシーを揚げている。

[申請がいるかどうか] 申請不要。

[誰が承認するのか] 承認不要。

[副業先の条件] ルールは一つ。OPENにすること。

[副業者の公開の有無]
あり。副業での活動報告を、半年一度開催される副業報告イベント「エンターミナル」にて、全社員の前で5分ずつ Lightning Talk を行う。その中で、稼ぎもいうなど、とにかくOPENに伝えることで、その人が持つ価値観を共有し、自律したプロとして繋がり連携していくことがこれからの組織と個人の形と捉えている。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数] 23名

[主な職種] 役員、Webディレクター、Webエンジニア、Webデザイナー、カスタマーサポートなど

[副業解禁後の効果]
人材育成・機会提供、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

[副業解禁後の課題]本業、副業ともに忙しい時の体調管理など。声かけするが、基本的には関与しない。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

株式会社 メルカリ

所在地--------東京都港区六本木
協力者------People Experience Team 望月様、PRグループ 津田様

PROFILE
企業プロフィール

事業内容-------- フリマアプリ「メルカリ」の企画・開発・運営
従業員数--- 1,800名（連結）
副業解禁日- 2018年3月 ※ポリシー作成日

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]
設立当初から副業は可能であったが、社員数も多くなり、メルカリの副業についてのポリシーが伝わっていない人が増えている印象があったため、そのポリシーの作成が議論になったのがきっかけ。

[検討から解禁までに掛かった日数]
1週間以内

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社長室と労務

[どのような会議で決めたか]
経営会議で決裁

[決める際にどのような課題があったか]
会社のカルチャーとして、「ルールをできる限りつくらない」というのがあり、社員が、ルールが増えたなとか信頼してもらえてないなとかを感じないようにしたかった。

[どのようにその課題を克服したか]
信頼を前提としたメルカリの副業ポリシーは「副業禁止ではない・副業は許可制です・こういう副業はダメです」というメッセージではなく、「なぜメルカリは副業を推奨するのか」という事をハッキリと明示するようにした。

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] 変えていない。設立当初より副業を禁止していなかったため、副業については就業規則上には明記していない。副業ポリシーに記載し周知。

[申請がいるかどうか] 申請不要

[誰が承認するのか] 承認不要

[副業先の条件] NGを明記した。
- 競合する可能性がある会社での雇用、業務委託
- メルカリの既存投資先での、顧問・役員への個人的な就任
（個人でなく会社としてアサインされるべきものであるため）
- メルカリの立場を利用し、協力会社から個人的に対価を得る行為
（キックバック／中抜き／金銭的謝礼／接待等）
- 社内の業務リソース（人/モノ/カネ/情報）を活用して対価を得る行為
- その他、公序良俗に反するものや、本業に著しく影響を与えるもの
- 反社会的勢力と関係がある先での副業

[副業者の公開の有無]特になし。1on1 などで上司に相談するケースはある。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数] 申請プロセスがないため把握しておらず。

[主な職種] 申請プロセスがないため把握しておらず。

[副業解禁後の効果] 副業による効果だけではないが、内部にも優秀な人財が育ったと思いますし、メルカリに入社してくる人も優秀な人が増えた。

[副業解禁後の課題]
今のところ課題はないが、副業する際は自分の市場価値を高めるためなので、意気込みを持って始めるケースが多く、「自社で働くことへのロイヤリティが下がる可能性がある」という懸念はある。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

さくらインターネット 株式会社

所在地--------大阪府大阪市
協力者------人事部 川村様、奥畑様

PROFILE
企業プロフィール

業種-------- 情報通信業
従業員数--- 652名（連結）
副業解禁日- 2017年1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]
「社員が働きがいを感じるための働きやすさ」として、多様な働き方を可能とする働き方パッケージ「さぶりこ」（Sakura Business and Life Co-Creationの頭文字に由来）を導入。多様な働き方を推進するための制度の一つとして、副業を解禁した。

[検討から解禁までに掛かった日数] 2ヶ月

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
人事のプロジェクトメンバーで策定

[どのような会議で決めたか]
人事部会議

[決める際にどのような課題があったか]
副業を申請不要にするにあたっての法的な整理や情報管理、自社勤務への影響が出た場合の評価をどのようにするか。

[どのようにその課題を克服したか]
制度を速やかに導入するため、なるべく新しいルールは作らず、既存ルールの応用で解決した。既に就業規則に定めがあった秘密保持に関する条項をあらためて社員に伝えたほか、人事考課においても自社業務に悪影響があった場合はマイナス反映することとした。

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] 以前はあった副業禁止の記載を削除し、「副業はしてもよいが、さくらインターネットの業務に支障をきたしてはいけない」と変更した。厚労省のモデル就業規則発表後に、更に明確に「副業は可能である」と修正をした。

[申請がいるかどうか]
申請不要

[誰が承認するのか]承認は不要

[副業先の条件] なし（競合他社NGもなし）

[副業者の公開の有無] あり（本人が許可した場合のみ）

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数]
申請不要のため精緻にはわからないが、社内アンケート（回答率50%くらい）から、1割程度と推測される。

[主な職種] 圧倒的にエンジニア、開発系　続いてライター、編集

[副業解禁後の効果]
社外活動を通じて、社員の能力や知見の向上が見込まれる。個人事業主としても活動している方が社員として入社するケースも増えている。

[副業解禁後の課題] 課題自体は特に感じていない。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

TANITA 株式会社 タニタ

所在地--------東京都板橋区前野町
協力者------経営本部 社長補佐 二瓶様
ブランディング推進部 広報課 冨増様

PROFILE
企業プロフィール

事業内容-------- 家庭用・業務用計量器など販売・製造
従業員数--- 240名
副業解禁日- 2017年1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]
「働き方も健康に」という社長の想いから「社員の個人事業主化」を進めた結果として、当然に副業解禁となった。

[検討から解禁までに掛かった日数]
1年ほど

[誰が決めたか (判断を下したメンバー)]
社長

[どのような会議で決めたか]
取締役会

[決める際にどのような課題があったか]
雇用を継続しながらの副業ではなく、希望者は退職し、個人事業主として会社と業務委託契約を締結する。社員が個人事業主になると業務指示ができなくなり、組織統制が困難になるとして、取締役は全員反対であった。

[どのようにその課題を克服したか]
社員時代の担当業務を委託業務とすることで、業務と組織の継続性・安定性を確保した。また、万が一、社長が事故などで経営から離れ、この取組みも続けられなくなった場合、希望者は元のさや (社員) に戻すという念書を取締役全員で取り交わし、安心を得た。

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]
変えていないが、個人事業主用の業務委託契約書を用意。

[就業規則公開の有無] 公開されていない。

[申請がいるかどうか] 事前報告

[誰が承認するのか] 承認なし

[副業先の条件]
競合しない（情報漏洩や利益相反の観点で問題にならないこと）
※業務委託契約書に添付される約款で明文化されている

[副業者の公開の有無]
個人事業主になる者は、退職のタイミングで人事情報として公開される。
その後、組織図の隅に個人事業主として記載される。

Result
副業解禁後の効果や課題は？

[副業している人の人数] 19名

[主な職種]大学講師、営業受託、システム構築、サーバーメンテナンス、広報コンサルティング、農業（家業）

[副業解禁後の効果]
- 個人事業主となることで、主体性が上がった。
- 何にコストをかけるべきかなど経営者の視点を身に付けることができた

[副業解禁後の課題]
- 社員の個人事業主化について、社内外の理解を得ること。
- 個人事業主に対する社会保障の充実（主に女性の出産、育児関係）

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.

フリーランス白書2020

2020年6月発行

（発行）
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
調査・白書プロジェクト

（調査・執筆）
第1章　平田麻莉
第2章　城みのり、後藤潤子、田中美和、平田麻莉
第3章　平田麻莉、斎藤有子
第4章　平田麻莉、後藤潤子
第5章　平田麻莉、田代明子
第6章　後藤潤子、島崎由真、中山綾子、田中美和
第7章　池田佳世子、児玉真悠子、武居恵美、相馬留美、森下樹里
第8章　水田征吾、中村龍太、平田麻莉、中山綾子

（データ分析）
後藤潤子、城みのり

（デザイン・レイアウト）
後藤潤子、野村理美

（事務局）
中山綾子、田代明子、鈴木正美、たくまのりこ

（お問合せ先）
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
pr@freelance-jp.org

※引用・転載にあたってのお願い

本調査結果は、下記条件に基づき、ご自由に引用・転載いただくことができます。

1）必ず下記のクレジット表記をお願いします。
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
「フリーランス白書 2020」

2）当協会事務局へ掲載報告をお願いします。
・ウェブサイトの場合：メールにて掲載 URL をお知らせください
・印刷物の場合：掲載された書籍や記事を郵送でお送りください
・テレビ放映の場合： 予め放映日をお知らせください。
もしくは、放映後に引用場面の画像キャプチャをメール でお送りください。

Copyright 2020 Freelance Association Japan All rights reserved.