



三宅 隆政

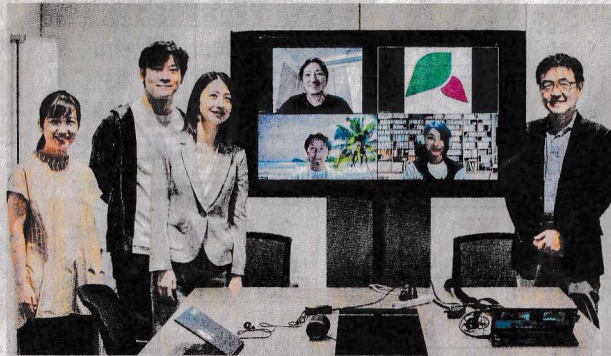
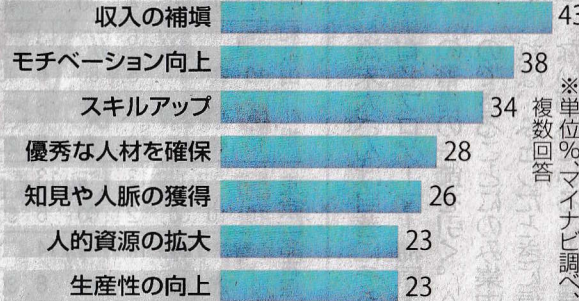
副業OK 社員にやる気

社員の副業を認める企業が増えている。IT系を中心に首都圏の大企業が多かったが、関西に拠点を置く企業にも広がってきた。「就業先は1社」が普通だった日本型の雇用に変化が表れ始めている。

空き時間に勤務

企業の人事制度の設計や人材育成を支援する人事コンサルティング会社のピープルツリーズ（大阪市）は、東野敦社長を除く8人の全社員が副業として働く。大半が東京のIT企業や関西のメーカーなど大手企業の人事部門で活躍する30歳代で、空

◆社員に副業・兼業を認める主な理由



ピープルツリーズは、社長の東野氏（右端）を除いて全員が副業として働く（大阪市内で）

◆副業を活用する関西企業の事例

コクヨ	「副業は就業時間の約2割」を条件に社内での副業を解禁
ダイドーグループホールディングス	グループ4社約2300人に副業を解禁。社外からの人材も受け入れ
ダイハツ工業	新サービスの開発者を副業人材で採用。週1回程度テレワークで勤務
ロート製薬	社会人経験3年目以上の社員に副業を容認。4年間で約80人が届け出

き時間を利用して業務をこなす。

会社の設立は2年前だが、昨年8月までは東野氏自身も江崎グリコに勤務しながら二足のわらじを履いていた。支援先の企業数が順調に増え、「本腰を入れてお客さんの役に立ってきたい」と独立を決めた。

自動車大手でも海外進出に携わり、20か国以上を担当した経験を持つ。身に付けた知識やノウハウを活かし、「志と活力のあふれる人や組織を増やしたい」という思いに共感したメンバーが集まった。

人材流出防ぐ

就職情報大手のマイナビが昨夏、人事担当者約1900人に実施した調査によると、副業を容認している企業は約50%あった。理由で最も多かったのは、社員の「収入の補填」（43%）だが、「モチベーションの向上」（38%）や「スキルアップ」（34%）などの回答も目立っている。ロート製薬は、関西では早い2016年に副業を制度化したが、目的は社員の自己実現だ。利用者は4年間で約80人。職種は薬剤師や大学講師、地ビール作りやシナリオライターなど多岐にわたる。副業に否定的な企業では「本業がおろそかになる」「人材が流出する」といった懸

影響を警戒するが、ロートで離職につながった事例はまだないという。

近畿経済産業局の担当者は「社員の成長を応援することで会社の魅力が高まり、結果的に優秀な人材の流出を防ぐ効果もある」と分析する。パソコンを使ってテレワークをしやすいIT業界は副業の容認で先行している。デジタル人材は業種をまたいだ争奪戦となっており、同業他社でも機密さえ守ってもらえば禁止していない」という企業もある。

シニア活躍の場

大阪府中核人材雇用戦略デスクの乾俊人戦略マネジャーは、「即戦力の採用が難しい中小企業が、外部の人材を活用する好機だ」と指摘する。戦略デスクでは大企業から中小企業への転職を支援している。乾氏が注目するのは大企業の管理職だ。

経営課題の整理や新規事業の開発、ITの活用などは多くの中小企業が苦手とする。こうした分野の「プロ人材」である大手の部長や課長に、有給休暇やオンラインを使って助言してもらうのだ。幅広い知見や人脈を利用でき、役職定年後などの移籍につながる可能性もある。

転職支援を手がけるみらいワークスが昨年9月、首都圏の大企業に勤める管理職約1600人に尋ねた調査では、「地方の中小企業での月に1〜3回程度の副業に、約60%が「興味あり」「やや興味があり」と回答した。今年4月からは、「70歳までの就業機会の確保」が企業の努力義務となる。副業を通じてシニア社員が自ら社外に活躍の場を見つけてくれるならば、大企業にとっては歓迎だ。現実味を増す「人生100年、現役80年時代」の到来も、副業拡大の後押しとなりそうだ。