

■ 地方とのマッチングプラットフォームが立ち上がる



出典：パーソルイノベーション「Loino」HP

- ・ パーソルイノベーション株式会社にて、地方特化型の副業マッチングプラットフォームがスタート
- ・ 副業を前提とする案件を収集。また、単発の案件ではなく、3か月～1年程度の中長期で経営課題に向き合う案件を多く取り扱う
- ・ 2023年3月までに累計2,000件の副業案件の獲得を目指す

- ・ 株式会社みらいワークスにて、プロフェッショナル人材に特化したビジネスマッチング及び転職支援プラットフォームの立上げ
- ・ プロフェッショナル人材がライフステージに応じて「独立・起業・副業・転職」といった、働き方を自由に選択できる社会創りを目指す
- ・ 2017年12月に東証マザーズに上場。登録プロフェッショナル26,000名、クライアント：1,400社（グループ総計）

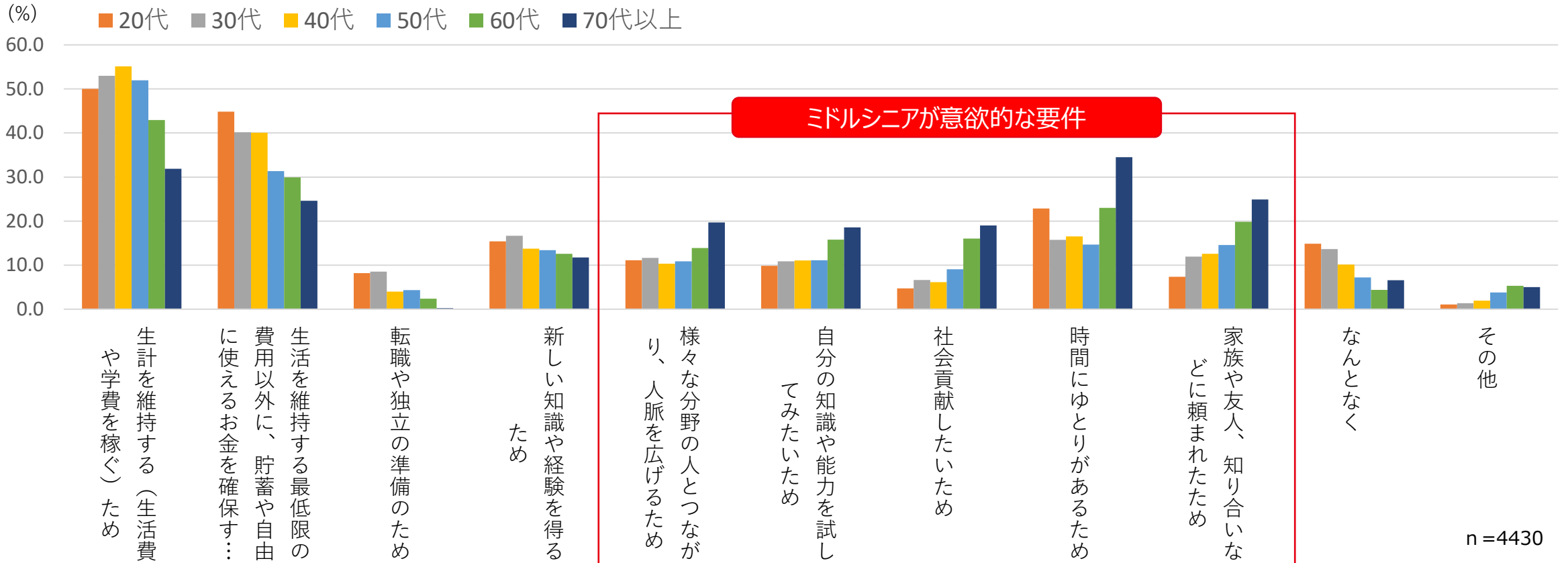


出典：みらいワークス「Skill Shift」HP

■ ふるさと副業はミドルシニアとの相性がよい

- 経済的な理由が減少し、新たな人脈の獲得や社会貢献、友人・知人とのつながりが目的となるなど、ミドルシニアの重視要件は地方副業との相性がよい
- 50代以上のミドルシニア転職においてはトライアル雇用の有効性が指摘されており、ミドルシニア流動化の効果的なステップとなる可能性がある

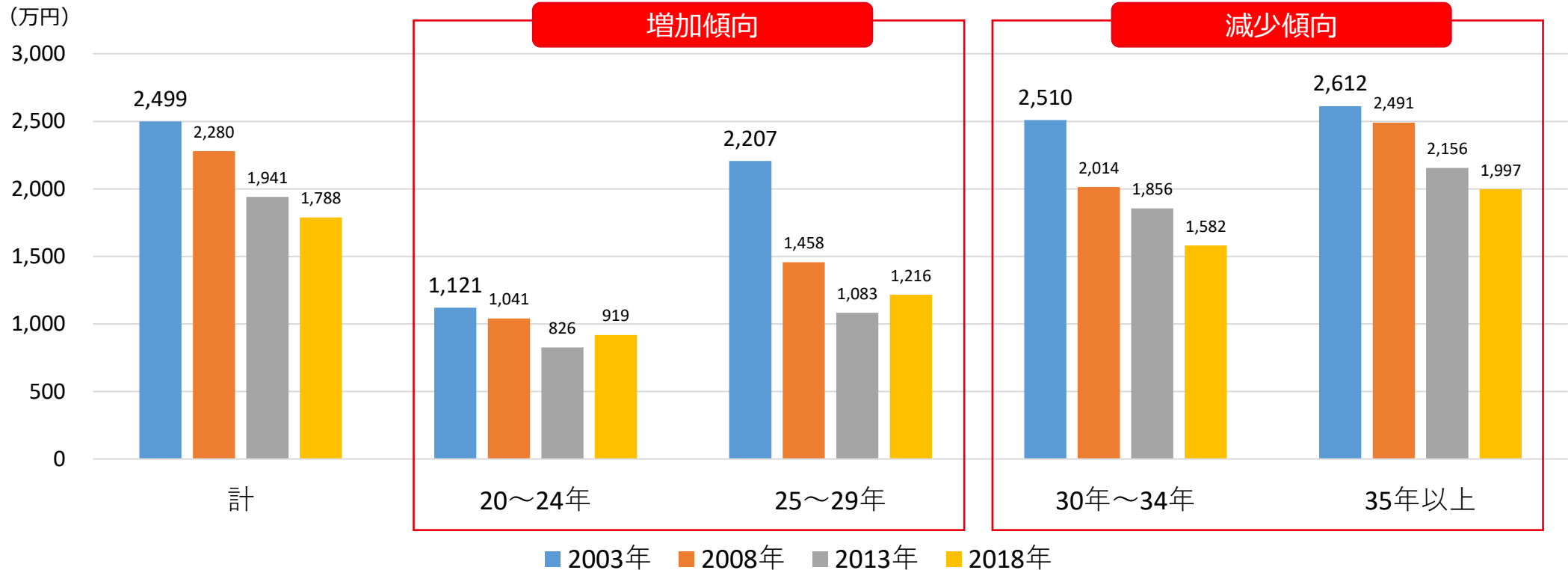
○年代別×副業実施目的



■ 企業も早期の社外キャリア転身を支援する傾向が強まっている

- 厚生労働省「就労条件総合調査」によれば、退職金の額が全体として低下している中で勤続年数が25～29年の労働者の退職金額が増加するなど、長期インセンティブとしての退職金の意味合いは薄れている

○ 大卒者の平均退職金額



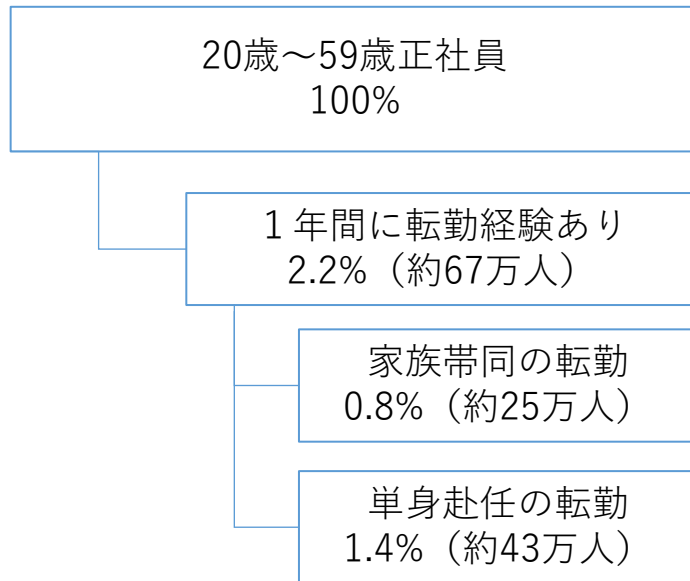
注1：大学・大学院卒の退職給付額を表している。「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

注2：調査対象企業は、2008年以降、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」から「常用労働者が30人以上の民間企業」に変更されている。

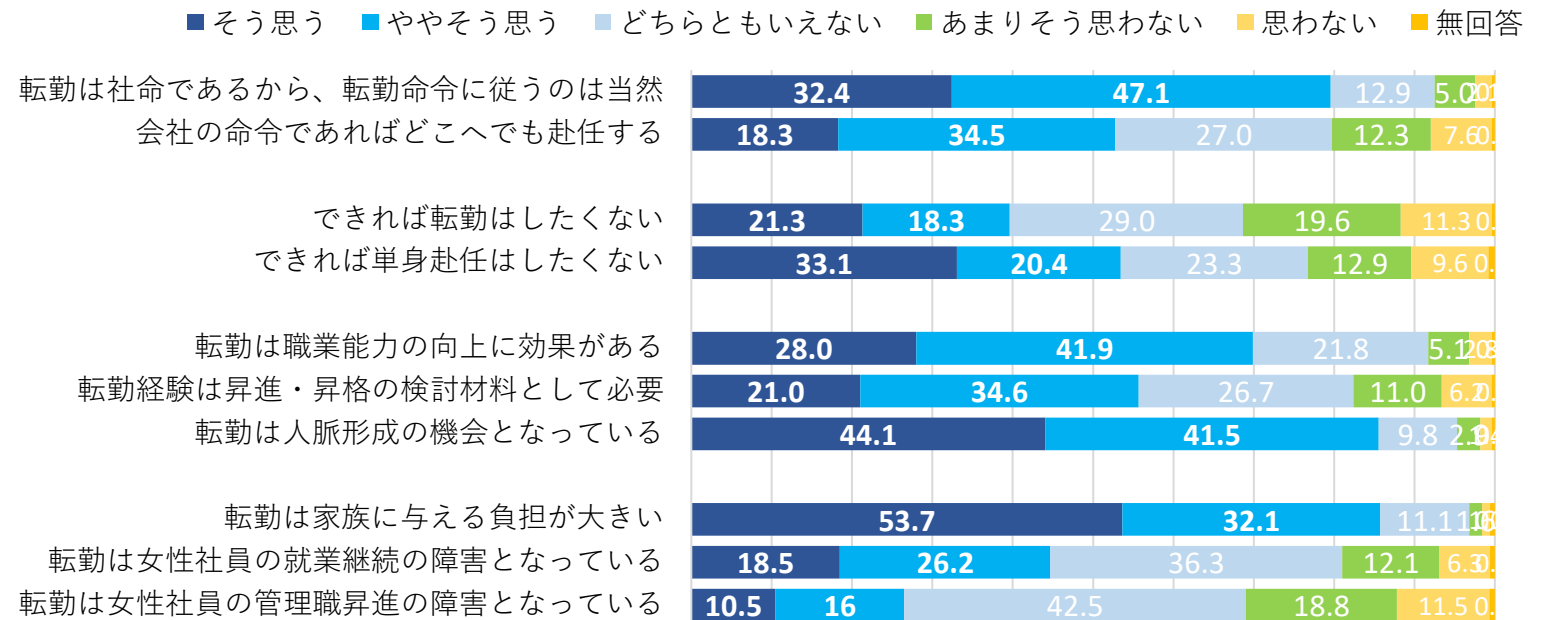
■ 転勤のない働き方へのシフト

- 日本固有の制度である転勤慣行は、出産・育児や住宅購入の障害となっていたものの、雇用を維持するために必要な人事権として許容されてきた
- 多くの雇用者が転勤命令に従うのは当たり前としつつも、単身赴任については半数以上が否定的。特に家族への負担が大きく、女性活躍の障害になっているという意見が多い
- 転勤は働き方改革の取り残された課題で、リモートワークの普及により転居を伴う転勤のあり方を見直していく必要がある

○1年間に転勤を経験した割合と人口推計規模



○現在の会社における転勤に対する認識



出典：リクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査』（2019年）

n=5827 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■リモートワーク導入の進む情報産業、金融・保険業、製造業で転勤抑制の流れ

- (取組 1) NTTグループではリモートワーク勤務を前提とした転勤・単身赴任の廃止方針を発表*1、テレワークや出張を効果的に組合わせて業務を推進する。
その他、ブリヂストン、富士通、カルビーなどもジョブ型人事制度の導入に合わせて単身赴任の解消に動いている
- (取組 2) 損保ジャパン*2、東京海上日動*3、明治安田生命*4、などの金融機関は、地方に住みながら本社部門に所属できる遠隔勤務制度を導入。
地方出身者に多様な本社業務を通じたキャリア形成を促し、希望する業務で能力を発揮しやすい環境を整える
- (取組 3) 2019年に社命による転勤を廃止したAIG損害保険*5では新卒応募が10倍となり、転勤のない働き方に魅力を感じる入社希望者が増えている。全国400か所の拠点を11のエリアに区分し、リモートワークを活用した柔軟な勤務スタイルを実現しようとしている

*1 <https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/09/28/pdf/210928ba.pdf>

*2 https://www.sompo-japan.co.jp/-/media/SJNK/files/news/2021/20211021_1.pdf?la=ja-JP

*3 https://www.tokiomarine-nichido.co.jp/company/release/pdf/210817_01.pdf

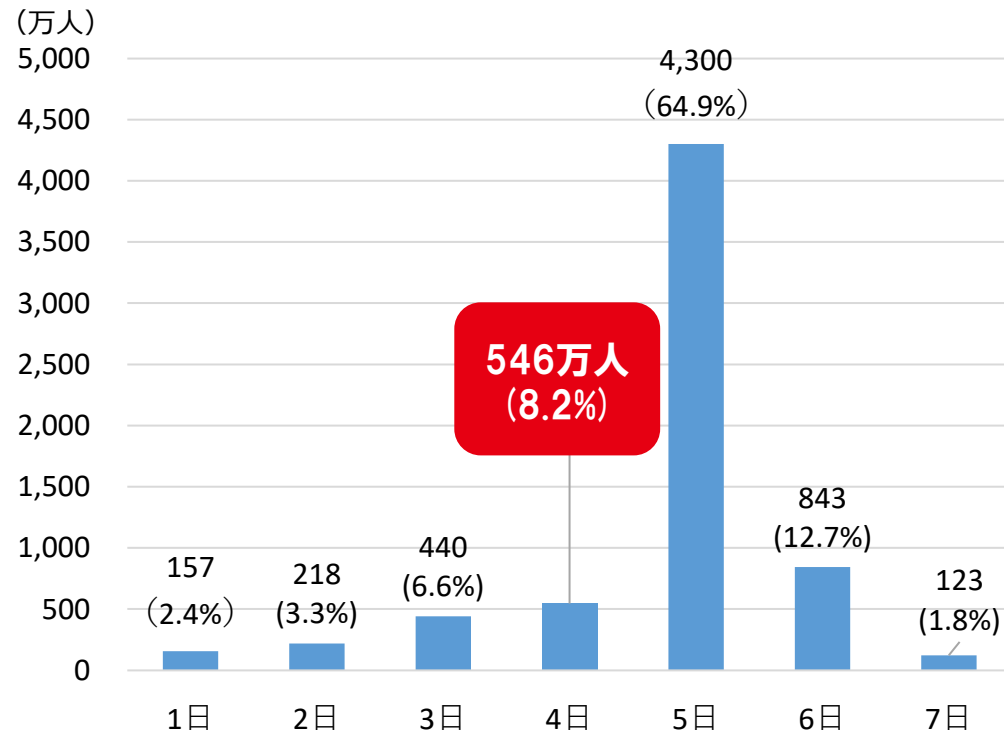
*4 https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/status-2021/index.html

*5 Works157号『介護と人事』

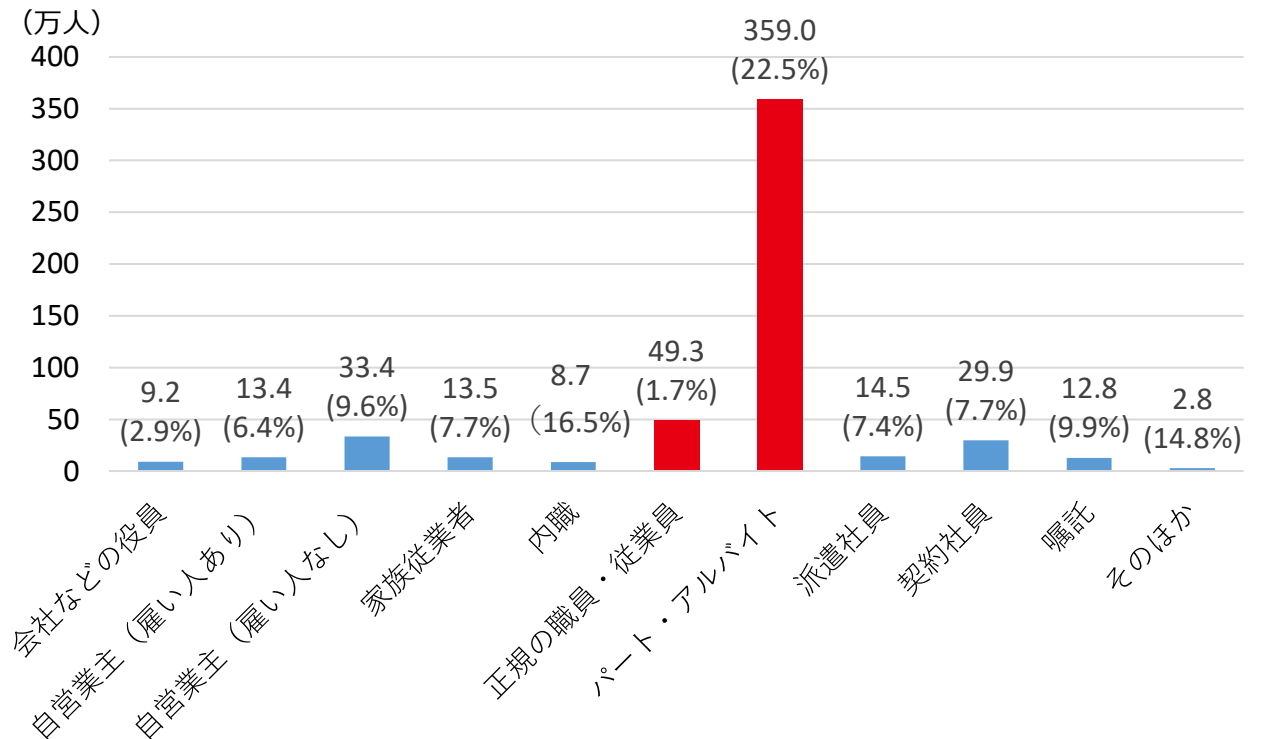
■ さらに、週休2日にとらわれない柔軟な就業スタイルが生まれる兆し

- 仕事の密度と効率を高めることで個人がさらに柔軟な就業スタイルをデザインすることができる
- 働き方改革において検討されたワークシェアリングに加えて、日短のバリエーションを増やすことによって生産性が高まり、ワークライフバランスを高めていける可能性がある

○ 週勤務日数の分布



○ 週4日勤務者の人数 (就業形態・雇用形態別)



■ 欧米ではコロナ禍をきっかけとした週4日勤務の試行が進む

○ 欧米各国での取り組み例

国名	取り組み
デンマーク	<ul style="list-style-type: none"> デンマークのオシェーレト市では、地方自治体が導入するさまざまなイニシアティブの一つとして、2019年より2021年までの3年間、週4日勤務制のトライアルを実施 オフィスは金曜日に閉鎖されるが、職員は他の曜日に、早め、あるいは遅い時間に勤務
ベルギー	<ul style="list-style-type: none"> ベルギー労働総同盟（FGTB-ABVV）の提案を受け、2020年から2022年までサン=ジョスの自治体で週4日勤務制のトライアルを実施 55歳以上のシニアを中心とした市役所職員のトライアルにより若年の雇用を創出 2022年2月には、従業員の要望と雇用主の同意があれば、給与の減額なしで週4日勤務制が可能となる労働法案を政府が発表
スペイン	<ul style="list-style-type: none"> 2021年より3年間で5000万ユーロのパイロットプログラムを企画、一年遅れの2022年よりスタート予定 従業員規模6~200人の企業200~400社が参加予定。従業員は現行の給与を据え置きで、週労働時間を32時間（または週4日）に短縮 対象業界は、コンサルティング、法律、アドボカシー、プログラミング、建築、テレマーケティング、さらに、ホスピタリティ業界を想定
米国	<ul style="list-style-type: none"> 複数の州（ユタ州、コロラド州、テキサス州など）でパイロットプログラムを実施 コロラド州ボルダー郡では、パンデミック対策の一つとして、2021年に週4日勤務制のトライアルを開始。月曜から木曜日の開庁時間を延長し、金曜日を閉庁 トライアル結果を踏まえて、一部の部門に週4日勤務制を正式導入 ユタ州では期待された効果が上がらず、利用者の満足度が低下したことからプログラムを終了
カナダ	<ul style="list-style-type: none"> パンデミック中の勤務体制変更をきっかけに、ノバスコシア州、オンタリオ州、それぞれの一部地区で2020年に週4日勤務制のトライアルを実施 ノバスコシア州ガイスバラでは、公務員の週労働時間を変更せずに9か月間の週4日勤務制を導入。職員の半数が月曜から木曜日勤務、残り半数が火曜日から金曜日の勤務に分けて交代勤務とした 大学研究者とともに、サービス利用拡大、職員の採用やリテンションへの影響、仕事の効率性と生産性の観点から検証を進める

■ 日本においても多様なタイプの週休3日制が試行されはじめている

○週休3日制導入の4タイプ

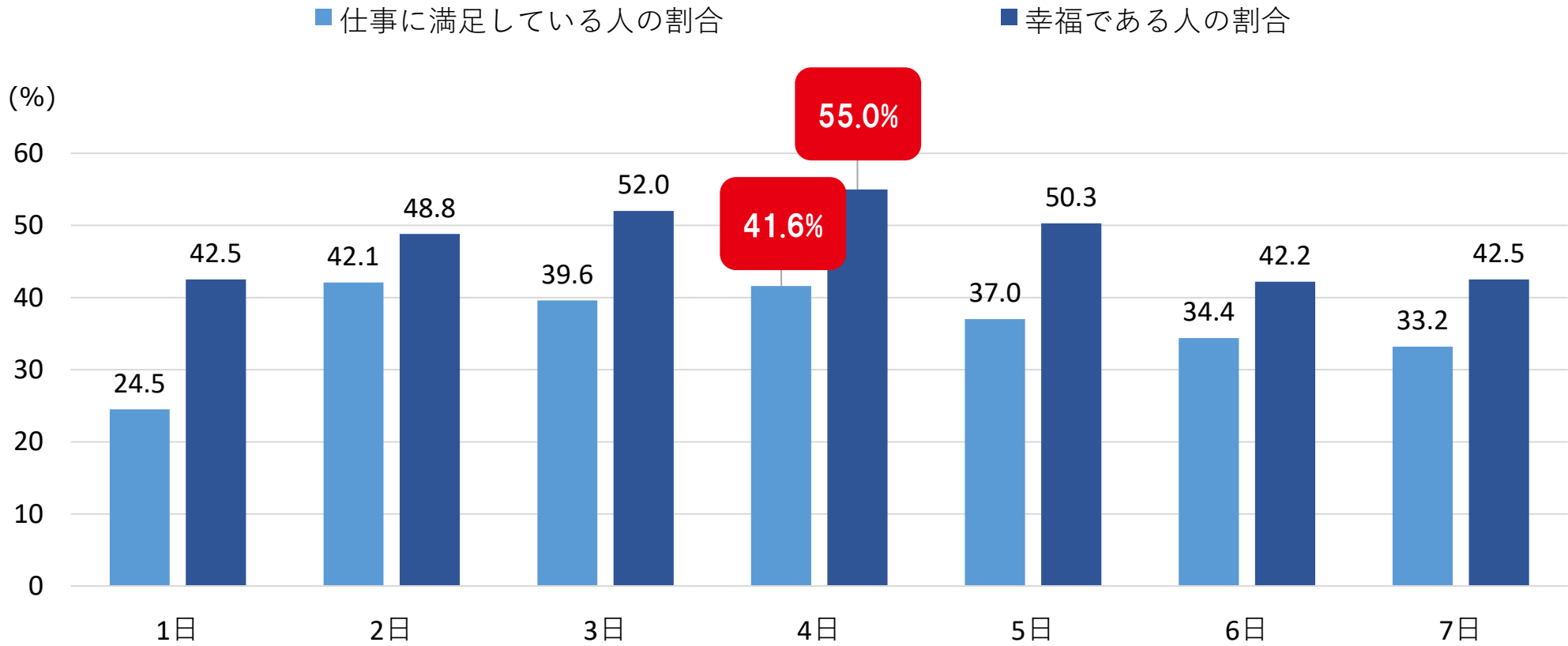
	A 圧縮労働型	B 労働日数/時間・報酬削減型	C 労働日数/時間削減・報酬維持型	D フレキシブル労働型
労働日数/週	5日 → 4日 (減少)	5日 → 4日 (減少)	5日 → 4日 (減少)	5日 → 4・3+2・1日
労働時間/週	変わらない	減少	減少	月または年単位で変わらない
勤務形態	休日を1日増やした分、1日の労働時間を増やす 例) 1日10時間 × 週4日勤務 = 週40時間	1日の労働時間は変わらない 例) 1日8時間 × 週4日勤務 = 週32時間	1日の労働時間は変わらない 例) 1日8時間 × 週4日勤務 = 週32時間	1日の労働時間は変わらない または1日の労働時間は変わる
休暇(曜日)	選択制または固定制	選択制または固定制	選択制または固定制	選択制
給与額	変わらない	減少 労働時間に合わせて給与削減	変わらない 但し、業績により変動する場合あり	変わらない
副業	認めるまたは認めない	認める企業が多い	認めるまたは認めない	認めるまたは認めない
導入企業	ファーストリテイリング、佐川急便	IBM、銀行など金融業界(週休3~4日)	欧州企業、マイクロソフト	日立、リクルート
特徴	1日あたりの労働時間が長くなるため、時間・健康管理が必要	育児・介護・学習支援。一方、人件費抑制目的の企業もあり	代替人材など、企業のコスト負担が発生することもあり。トライアル中の企業もあり	月または年単位でのマネジメントが必要

出典：リクルートワークス研究所 『「週休3日」で働く-世界各国に広がる週4日勤務制・トライアル事例』（2022年）

■ 週4日勤務者は仕事の満足や幸福度が高い

- 1日あたりの労働時間を長くして勤務を週4日に削減するなど、個人が柔軟に勤務スタイルをデザインすることで満足や幸福の実感を得られる可能性がある

○ 正規雇用者の仕事満足度と幸福度（週労働日数別）



注：数値はいずれも季節調整値。労働力調査（詳細集計）による集計であるため、労働力調査（基本集計）による集計とは数値は一致しない

出典：総務省『労働力調査（詳細集計）』より作成

- コロナショックによる働き方の変化は偏在的で、二重の格差「所得・安定」から「柔軟」を加えた「三重の格差」に
- 就業者の柔軟な働き方への期待は高く、「出勤を前提としない」働き方は新たな人材の獲得と活躍機会の提供につながる
- リモートワークが定着した企業では、社員の成長と働きがいをも高める複合的な施策導入の可能性がひらかれていく

**Recruit
Works
Institute**