

第4回 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会

「複業解禁」が日本を救う。 ～働きがいとイノベーションに溢れる国、日本へ～

2017/02/23 Thu.

株式会社HARES CEO／複業研究家
西村創一郎



本日のアウトライン

自己紹介

なぜいま、副業解禁なのか？

開業率10%時代に向けた展望と課題

自己紹介



西村創一郎／ニシムラソウイチロウ

HRコンサルタント／複業研究家。1988年、神奈川県生まれ、東京育ちの28歳。2011年、首都大学東京法学系を卒業後株式会社**リクルートキャリア**に入社し、法人営業、新規事業企画、人事採用担当を歴任。

本業の傍ら「**二兎を追って二兎を得れる世の中をつくる**」をビジョンに掲げ、2015年に**株式会社HARES**を起業。以降、1年半にわたり「**パラレルプレナー**」(兼業起業家)として活動続ける。

大学一年時に結婚し、19歳で父親になる。現在は三児のパパ。NPOファザーリングジャパン理事。週末はサッカーチームのコーチ。



働き方を考えるフォーラム2017に登壇しました



SPEAKERS

様々な視点から、今とこれから「働き方」を皆さんに問いかける、豪華な登壇者陣が集まります。



世耕 弘成氏
経済産業省 大臣



竹中 平蔵氏
慶應義塾大学名誉教授、東洋大学教授



スサンナ マケラ氏
(Susanna Makela)
日本マイクロソフト株式会
社 執行役員 政策渉外・法
務本部長



竹内 真氏
株式会社ビズリーチ 取締
役 チーフプロダクトオフ
ィサー



竹下 隆一郎氏
ハフィントンポスト 日本版
編集長



谷本 有香氏
フォーブス ジャパン 副編集
長 兼 WEB 編集長



勅使川原 真衣氏
フリーランス



徳谷 智史氏
エッグフォワード株式会社
代表取締役社長



西村 創一朗氏
株式会社HARES 代表取締
役



萩原 牧子氏
株式会社リクルートホール
ディングス リクルートワー
クス研究所 主任研究員/
主任アナリスト

働き方を考えるフォーラム2017に登壇しました

12:45

🎤 SPECIAL SESSION ※2

◎パネラー

竹中平蔵氏（慶應義塾大学名誉教授、東洋大学教授）

白河桃子氏（少子化ジャーナリスト・作家・相模女子大学客員教授・昭和女子大女性文化研究所客員研究員）

小口日出彦氏（株式会社パースペクティブ・メディア 代表取締役）

西村創一郎氏（株式会社HARES 代表取締役）

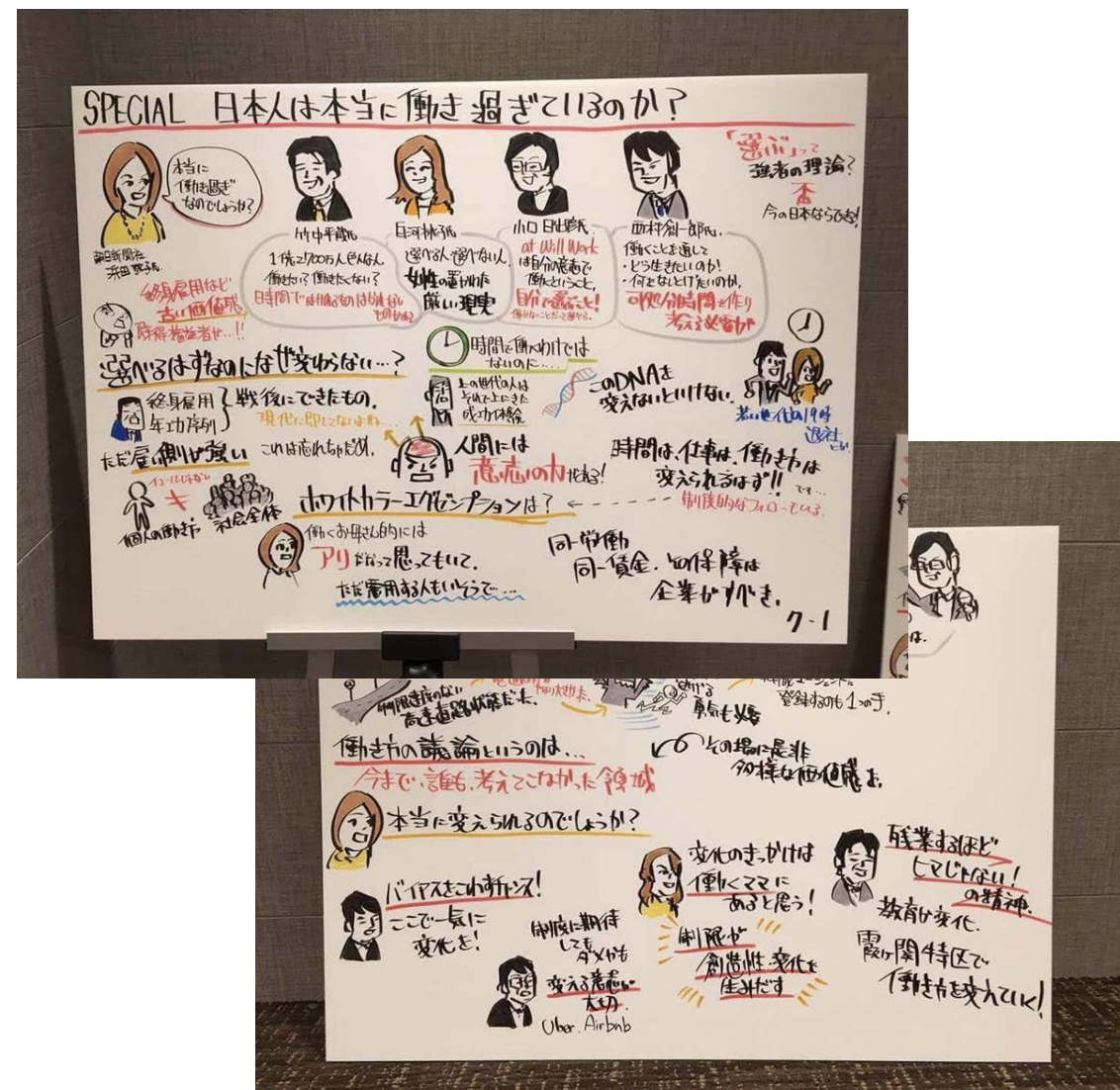
◎モデレーター

藤本あゆみ（一般社団法人at Will Work代表理事）

※2：セッションテーマは後日公開します。

13:30

働き方を考えるフォーラム2017に登壇しました



働き方を考えるフォーラム2017でお話したこと

「働き方をデザインしたら、生産性が上がった」

西村創一朗氏（株式会社HARES代表取締役）

「過労死が一定数出ていることから、『働きすぎ』が存在することは自明」

「働くことで何を実現したいのか、その上でどう働くのか、自分で決められるのがベスト。それを考えるには可処分時間（＝自分の裁量で自由に使える時間）が必要。『望まない長時間労働』は、働く個人から意志を奪い、思考を停止させてしまうため、生産性が下がったり、心身を壊したり、最悪の場合は死に至ってしまう。まずは可処分時間を増やすと同時に、副業解禁を進めるなど、もっと働きたいという人が自らの意思で時間を仕事に投資できる選択肢を増やすべき」

「自分が会社を辞めたのは、会社が嫌になったのではなく、働き方の問題。働き方を自分で全部デザインすることで、生産性が上がった」

「いかに短い時間で成果を上げるか。成果が足りないから無制限に働かせるのではない。より高い成果を出すために従業員の可処分時間を増やす、という発想の転換が必要」

まずは可処分時間を増やし「複業」という時間の投資先を増やそう

HARES

Q.そもそもなぜ、起業したのか？

A.複業の延長です。

複業→起業→独立までのストーリー

入社

2011.4

複業開始

2013.5

起業

2015.6

独立

2017.1



新卒で2011年4月に
リクルートキャリア社に入社。
以降営業、企画、
人事とキャリアを歩む。



自らのキャリアチェンジ
・人脈づくりのために
個人ブログ
「NOW OR NEVER」
を開始。
見事企画部門への異動を実現



2015年6月に「二兎を追って二兎
を得られる生き方」を広めるべく、
(株)HARESを創業。以降、パラ
レルプレナーとして会社員と起業家
の二足の草鞋を履いて活動する
日々。



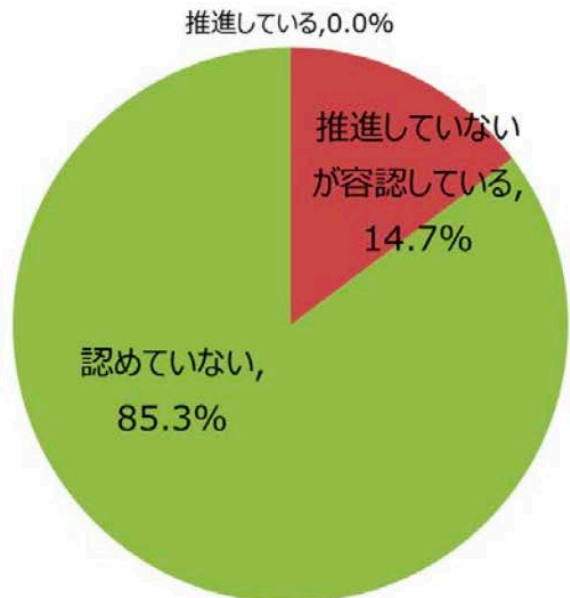
HARESの活動が軌道に
乗ってきたこと、
「働き方改革」の流れが
本格化してきたことから、
ついに独立を決断。

「複業」という選択肢がなければ、「起業」なんてできなかった。

なぜいま、副業解禁なのか？

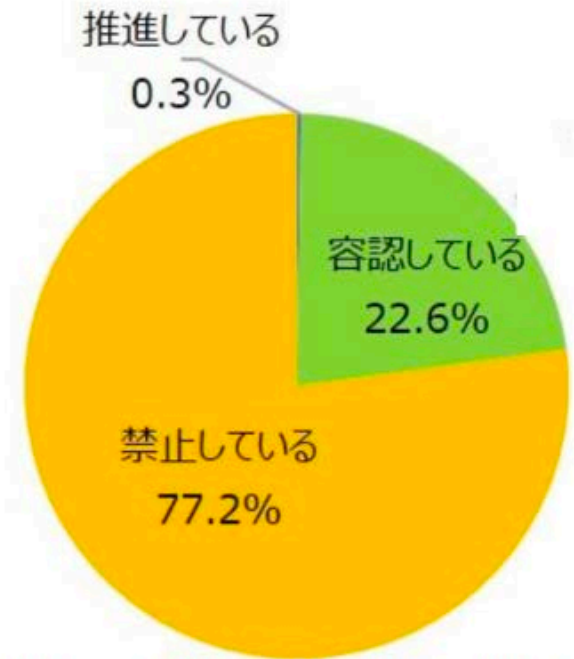
確実に進む、副業解禁の流れ。

2014



※「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」 p.13

2016



平成28年度 兼業・副業に対する企業の意識調査

わずか2年で8%アップ。副業解禁の流れが一気に進んだ。

「御恩」と「奉公」に支えられた高度経済成長

会社

個人

終身雇用
年功賃金
解雇規制

御恩

奉公

長時間労働
単身赴任
副業禁止

バブル崩壊とともに、御恩は幻想に。

会社

個人

終身雇用
年功賃金
解雇規制

御恩

搾取

長時間労働
単身赴任
副業禁止

長時間労働の是正と副業解禁は車の両輪



長時間労働の是正と副業解禁は車の両輪

可処分時間
消費

副業解禁

可処分時間
投資

「働き方改革三本の矢」を放とう。

企業依存型
人材

長時間労働の
上限規制

IT・OSによる
BPR

副業解禁

自立創造型
人材

今こそ、日本型雇用のメジャーアップデートを。

会社

個人

スマートワーク
副業解禁
成長機会

GIVE

TAKE

業績の最大化
成長貢献
イノベーション

会社と社員の関係性が、変わる。

before

Human Capital
Management

会社
↓
従業員

After

Human Capital
Alliance

会社

社員

もう既に、変わり始めている。



ヤフー株式会社
複業×リモートワークOK
週休3日制の導入を検討



ロート製薬×サイボウズ
共に複業解禁。サイボウズは複
業採用をスタート。



ウィルゲート
昨年4月、複業解禁。
社員が起業し注目度アップ



クラウドワークス
昨年7月に複業制度「ハタカク」をスタート。
会社自ら「新しい働き方」を推進

開業率10%時代に向けた展望と課題

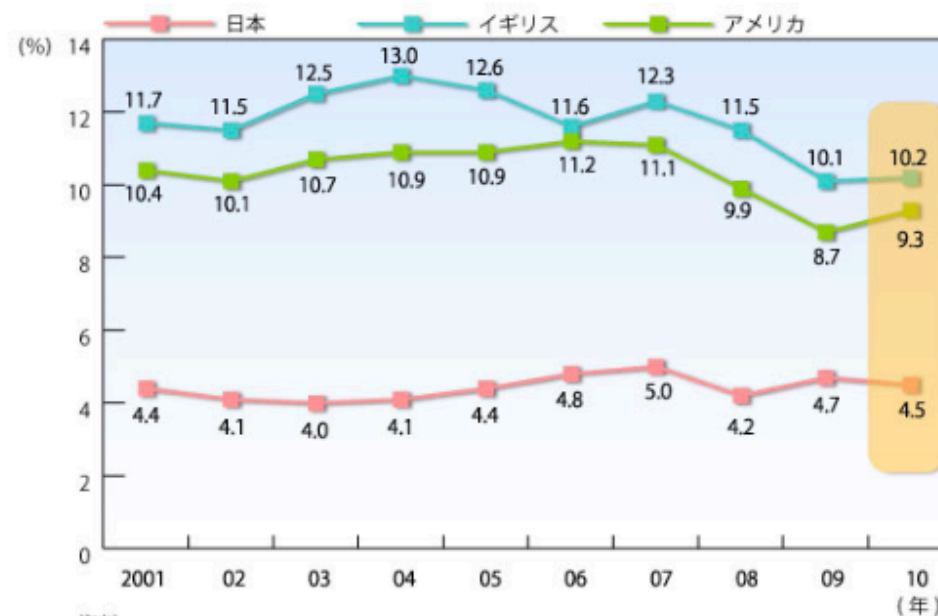
日本再興戦略で「開業率10%を目指す」と宣言

日本再興戦略

-JAPAN is BACK-

平成 25 年 6 月 14 日

“開業率が廃業率を上回る状態にし、
米国・英国レベルの開・廃業率 10%
台（現状約 5%）を目指す”



資料:

日本:厚生労働省「雇用保険事業年報」、法務省「民事・訟務・人権統計年報」、国税庁「国税庁統計年報書」

アメリカ:U.S. Small Business Administration「The Small Business Economy: A Report to the President(2010)」

イギリス:Office for National Statistics「Business Demography(2009)」

出典:政府広報オンライン

起業＝複業的起業がグローバルスタンダード



- ✓ 開業率が低い理由は
 - (1) 起業意識
 - (2) 起業後の生活・収入の不安定化
 - (3) 起業に伴うコストや手続き
- ✓ 欧米において、起業の大半は「複業的起業」。あのAppleですら、始まりは「複業」だった。
(ジョブズはアタリ社、ウォズはHP社に勤めていた)
- ✓ 起業意識、起業後の生活・収入の不安定化をクリアする方法として、複業という選択肢は非常に有効。

Q.さらなる複業解禁に向けた
キードライバーは何か?

A.大企業における複業推進

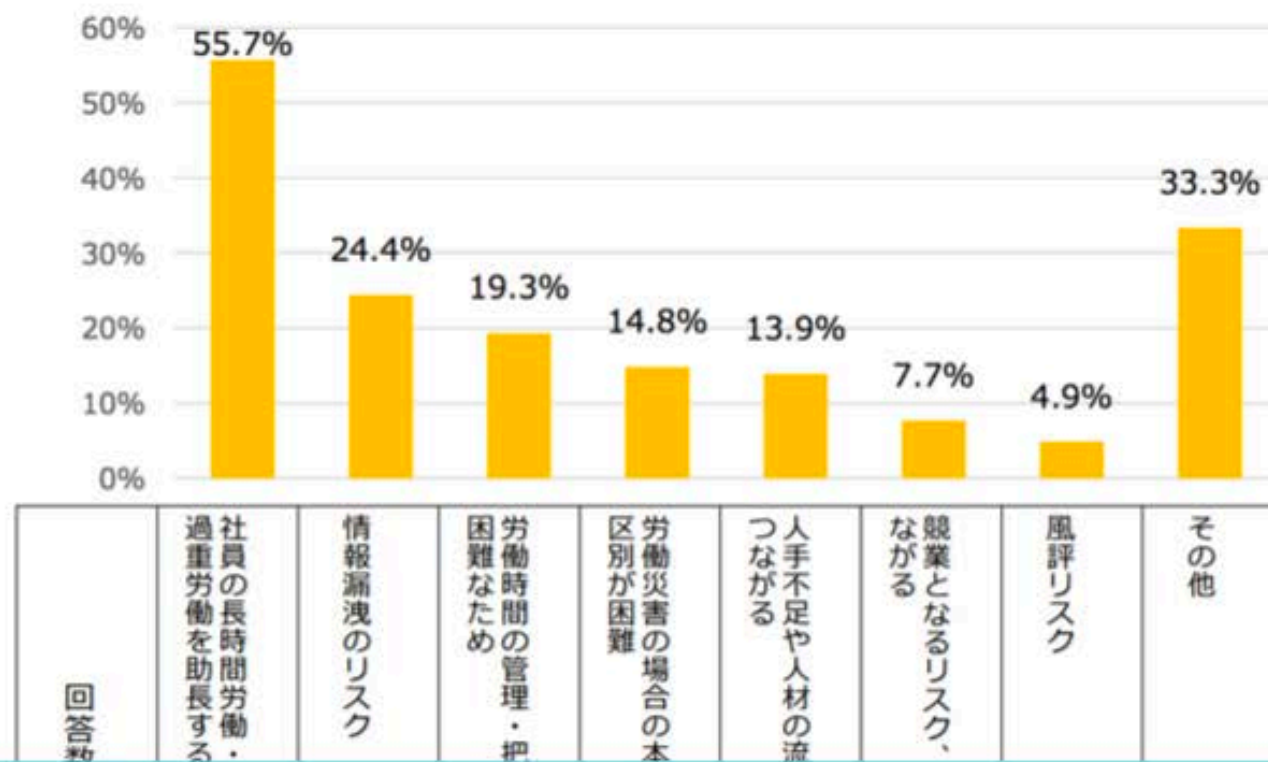
副業解禁の7つのメリット

1. 副業はコストゼロの社員研修
2. 副業は社員のクリエイティビティを高めてくれる
3. 副業は組織のトランザクティブメモリーを増やす
4. 副業は社員のモチベーションアップにつながる
5. 副業を認めると、人材採用の競争優位になる
6. 副業を認めると、社員が会社をブランディングしてくれる
7. 副業を認めると、社員の離職防止につながる

出典:なぜ副業を禁止するの？ 社員の副業を推奨すべき7つの理由(@人事)

今は「開国前夜の江戸幕府」状態。

□ 兼業・副業を禁止している理由 n=885



複業解禁とこれらのリスクとの因果関係は一切ない。単なる不安。

そもそも、副業禁止は無意味?! 「伏
業」のリアル

ならば、副業を認めた方が、
むしろリスクをコントロールできる。

副業解禁三原則

- 一、本業に支障をきたさないこと（自己管理）
- 一、利益相反になるようなビジネス（具体的に明示）はしない。
- 一、守秘義務を守るなど、公序良俗に反することとはしない。

ルールはたったこの3つだけ。申請・共有制にするケースが多い。

まずは「できること」からはじめよう

➤ 複業解禁特区型

いきなり全社で進めるのがリスクであれば、特定の部門（新規事業系など）を「複業解禁特区」として、例外的に複業を認め、そこで得られた学び（メリットやリスク）をベースに全社展開。

➤ 他社留学型

「複業」という完全アンコントロールであることが恐ければ、資本関係のないVBへ教育研修の一環で出向させる（他社留学型）、というケースもある。

小さな一歩でも良いので、まずは踏み出してみることが大切。

参考:他社留学型の研修サービス「ナナサン」

大手社員がVBに「留学」 エッセンス、週1回の研修サービス

2017/2/19 23:58 [有料会員限定]



保存



印刷



その他▼

人材サービスのエッセンス（東京・中央、米田瑛紀社長）は大企業の社員が自社に在籍したまま、ベンチャー企業（VB）で週1回働くことのできる研修サービスを始める。大企業の幹部候補人材にVBが抱える課題の解決に取り組ませ、スピード感のある仕事の進め方を吸収してもらう。

他社留学型の研修サービス「ナナサン」は研修期間は3～6カ月を基本とする。人材を送る側の大企業がエッセンスに月額20万円の研修費用を支払う。すでに[東京電力ホールディングス](#)や酒類販売のカクヤス（東京・北）が導入を決めた。

大企業のリーダー研修を巡っては、海外留学やグループ企業への出向など様々な方法があるが、日常業務が忙しく、研修時間が取りにくいとの課題があった。ナナサンは現在の業務を続けながら他社に週1回出向くため、業務に支障をきたしにくいというえ、他社の実際のビジネスの課題に向き合うことで「修羅場体験」を積むことができる。初年度は30社、100人の参加を目指す。

複業解禁は

1.大企業

2.中小ベンチャー

3.働く個人

4.社会

のみんながハッピーになる
「四方よし」のモデル。

まずは「できること」からはじめよう

- ✓大企業を中心に「副業解禁・推奨」の流れをさらに推し進めるために、**パラレル・プレナー協会（仮）**を立ち上げます。
- ✓会社員として働く傍ら、会社の枠組みを超えて、自らプロジェクトを立ち上げ躍動し、社内に還元して新たな価値を創造する人材を「**パラレルプレナー**」と定義。
- ✓活躍する「パラレルプレナー」にフォーカスして、その実態を広く伝えるとともに、そうした人材を見出し、育むためにはどのような制度や組織文化が必要なのかを要件定義し、**経営層向けの勉強会を定期開催**する。

「複業解禁」が日本を救う。
～働きがいとイノベーションに溢れる国、日本へ～