

プロフェッショナルな働き方・ フリーランス白書 2018

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



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



<目次>

はじめに	・・・P.3
第1章 フリーランスとは	
1-1 広義のフリーランス	・・・P.5
2-2 多様なフリーランスの類型	・・・P.6
第2章 調査結果	
2-1 総括	・・・P.10
2-2 フリーランスパネル	・・・P.11 (自由回答 P.18)
2-3 会社員パネル	・・・P.28
第3章 フリーランスと会社員の比較	・・・P.35
第4章 提言	・・・P.37
おわりに	・・・P.38

■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
メンバー：河合優香理、小野曜、田中美和、平田麻莉
 内藤博之、島崎由真、潮田沙弥、菅沼まどか
特別協力：株式会社電通マクロミルインサイト

フリーランス白書 2018 に関するお問い合わせ先
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 事務局
pr@freelance-jp.org

※本文中のデータや図はすべて当協会が作成しております。
引用の際はご一報の上、出典の明記をお願い申し上げます。

はじめに

日本には現在、1000万人余りのフリーランス（副業・兼業を含む）がいると言われています。国内労働力人口の約6分の1にあたる数で、経済規模にすると20.1兆円という試算¹もあります。

米国では、1億6千万人の労働力人口のうち5,730万人が既にフリーランス化しており、2027年にはフリーランス人口が過半数になるという予測が出ています²。

その背景には、独立・副業の敷居が大幅に下がったことがあります。クラウドストレージやビデオチャットのお陰で場所や時間にとらわれない働き方（リモートワーク、テレワーク）が可能になり、コワーキングスペースや各種アシスタントサービスは事務所開設や細々した事務作業の手間とコストを削減しました。業務委託ベースの人材紹介サービスや、シェアリングエコノミー、クラウドソーシング等のマッチングプラットフォームが注目を集め、簡単なWeb登録をするだけで営業ツールを準備しなくても気軽に仕事を探せるようになっていきます。

また、今後は人生100年時代と捉えるならば、65歳で定年退職した後のセカンドキャリアでは、誰もがフリーランスとして働いていく可能性があります。変化の激しい時代においては、自身のキャリアを勤め先の人事部の判断に預けて、一社に依存すること自体がリスクです。定年を待たずして、若いうちから自律的に自身のキャリアと向き合うことが大切だという考え方は、ミレニアル世代を中心に拡がり始めています。

そのような中、今年1月には厚生労働省によりモデル就業規則の改定案が公表されました³。「副業元年」と言われ、大企業から中小企業まで副業解禁する企業が次々と現れているため、すきま時間で副業をする副業系フリーランスは今後ますます増えていくと考えられます。

企業側の事情としても、労働人材不足、環境変化や技術革新のスピード向上、オープンイノベーション、地方創生等の観点から、雇用にこだわらず外部のプロフェッショナル人材を柔軟に組織に引き入れて活用する選択肢が現実的になりつつあります。現在国内で自社の社員以外のフリーランス人材を活用している企業は18.9%に留まる一方、33.5%が今後の活用を検討していると回答しています⁴。

2016年8月に厚生労働省が公表した「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために 懇談会報告書」⁵では「2035年の企業は、極端に言えば、ミッションや目的が明確なプロジェクトの塊となり、多くの人は、プロジェクト期間内はその企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属す

¹ ランサーズ「フリーランス実態調査2018年版」2018

<https://www.lancers.co.jp/news/pr/14679/>

² Edelman Intelligence, Freelancers Union and Upwork, Freelancing in America: 2017

<https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017/>

³ 厚生労働省「柔軟な働き方に関する検討会 報告書」2018

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189535.html>

⁴ 経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会 報告書」2017

<http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170330001.html>

⁵ 厚生労働省「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために 懇談会報告書」2016

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132314.html>



るという形で、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動する価値になっていく。その結果、企業組織のうちと外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む『正社員』のようなスタイルは変化を迫られる」と書かれています。

これは、従来は転職を希望する一部の中途人材と新卒のみだった人材獲得市場が、副業人材やフリーランス人材に拡がっていく現象とも言えます。特に、優秀な人材ほど（広義の）フリーランス化しやすいため、人材獲得の方法も多様化していかざるを得ません。

2017年1月に設立した一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会は、「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る非営利支援団体です。こうしたダイナミックな環境変化の最中に、多様なフリーランスの小さな声を集め、大きな声として社会に発信していくのが我々のミッションです。その活動の一貫として、年次で『フリーランス白書』を発表してまいります。

初年度となる『フリーランス白書 2018』では、多様なフリーランスの定義や類型を整理し、その実態調査を行いました。また、今後ますますキャリア自律が求められる会社員に対しても調査を実施し、「（広義の）フリーランス予備軍」としてフリーランスとの比較を行いました（調査機関：株式会社電通マクロミルインサイト）。

そして、調査結果を踏まえた提言を以下のとおりまとめました。

<フリーランス白書 2018 における提言>

- ①企業におけるフリーランス人材活用の促進
- ②多様な働き方に対応したキャリア開発サポート
- ③多様な働き方に中立な社会保障の再編
- ④副業解禁による自律的キャリア形成の推進

本調査結果および提言が、独立や副業を通じてキャリア自律を目指す人々や、フリーランス人材の活用を検討する企業の一助となることを願っております。

第1章 フリーランスとは

1-1 広義のフリーランス

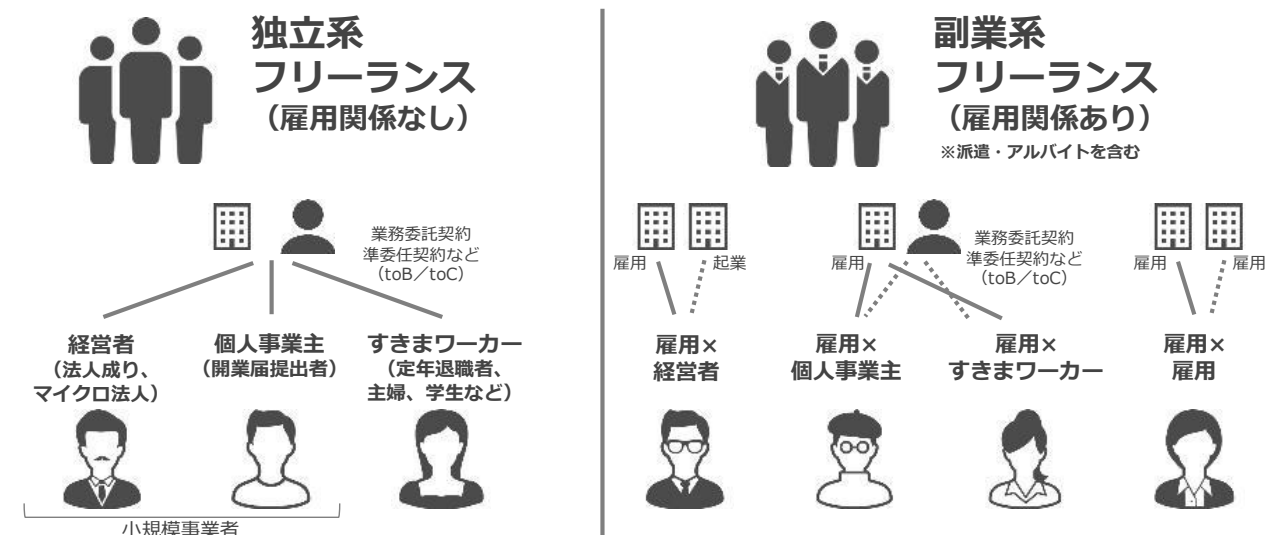
フリーランスという言葉は、実に玉虫色な表現である。その言葉を聞いて想起する存在がどういったものなのかについて、日本ではまだ確固たるイメージが固まっておらず、フリーランスについての対話をしているつもりが、それぞれが全く別の議論をしているということは珍しくない。フリーランスという存在が、雇用システムを前提とした日本社会においてまだマイノリティであり、多くの人にとって身近にフリーランスのロールモデルがないことも、議論を難しくしている。

当協会では、「フリーランス」の意味を広義で捉え、以下のように定義している。

「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」

広義のフリーランスには、大きく分けて**独立系フリーランス**と**副業系フリーランス**がいる。企業や組織に属さず雇用関係を持たない**独立系フリーランス**には、**法人経営者**（法人成りしている人）、**個人事業主**、**すきまワーカー**（開業届未提出の個人）がいて、たいていが業務委託契約や準委任契約で仕事を請け負う。取引先によって様々な肩書や職種で多岐にわたる仕事をし、複線的にキャリアを築いているパラレルキャリアの独立系フリーランスもいる。

一方、**副業系フリーランス**は、基本的に主となる企業や組織に雇用され、すきま時間を使って個人の名前で仕事をしている。副業系フリーランスには、**1社に雇用されながら起業する人**、**1社に雇用されながら他の組織や個人と契約を結ぶ人**、**2社以上に雇用される人**がいる。



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

1-2 多様なフリーランスの類型

独立系フリーランスにしろ、副業系フリーランスにしろ、その実態は非常に多様である。フリーランスが多様化すればするほど、一人ひとりのバックグラウンドや課題も複雑化している。その玉虫色の集合体を、網羅的に把握し整理することは至難の業であるが、ここではあくまで参考までに広義のフリーランスを説明するためのいくつかの軸を紹介する。多様性を理解する一助となれば幸いである。

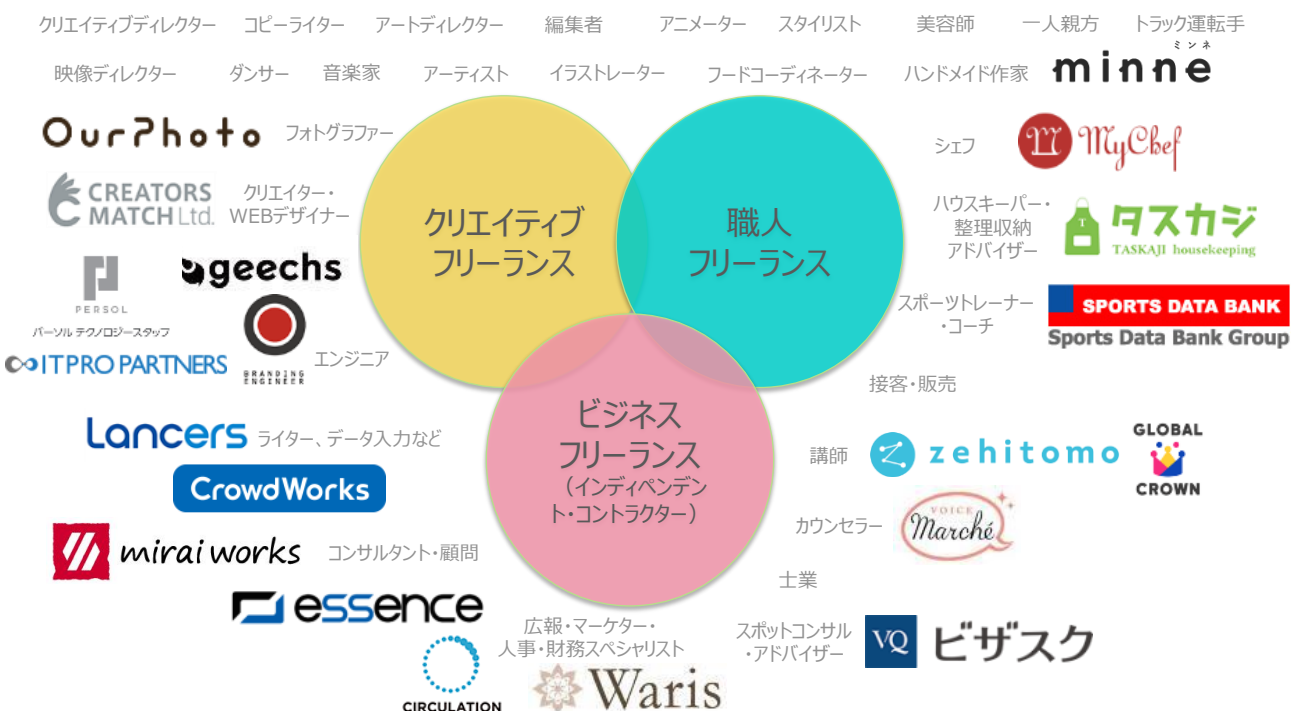
■職種

昨今、フリーランス化が進む職種は非常に多岐に渡っている。もはやビジネスにおいて、フリーランス化できない職種はないとも言われる。大まかには、フリーランスの職種は3つの分野に分けられる。

クリエイティブフリーランスは、デザイナー、編集者、映像ディレクター、コピーライター、フォトグラファオー、アーティストなど、従来からフリーランスとして活躍する人が多い業界に属する。メディアや広告代理店、エンターテインメント企業などの業界は外部人材活用に慣れており、昔から人脈を通じて仕事を発注することが一般的に行われているが、最近はクラウドソーシングなどの登場によりその他の企業が、広告代理店や制作会社を通さず直接個人に発注する機会も増えてきている。

ビジネスフリーランスは、エンジニアやライター、コンサルタント、広報や人事・財務などのスペシャリストを指す。「インディペンデント・コントラクター」とも呼ばれる。こうした職種の人々の多くは、従来は企業や団体に雇用されて働くよりほかなかったが、独立開業コストが下がった現在、急速に増えている。こうした人材は、自らの専門性や知見を糧に、主に CtoB で契約を結び、複数企業の職務を掛け持ちしている。中には契約先企業の名刺を持ち、対外的にインサイダーと同様に振る舞う者もいる。

職人フリーランスは、スタイリスト、美容師、フードコーディネーター、ハンドメイド作家、ハウスキーパー、スポーツトレーナー、講師など、特定の技能を提供する。一人親方、トラック運転手、接客・販売などのように従来から存在する CtoB 取引が主の職種もあるが、近年のシェアリングエコノミーサービスの台頭で CtoC 取引が急増している。生活に密着した分野で身近で顧客開拓をしやすいため、主婦の副業としても人気で「サロネーゼ」や「プチ起業」と言われることもある。





■業務範囲（契約単位）

フリーランスが業務を受託する際には、事前に業務範囲と成果物を明示し、双方で合意する必要がある。発注主からすれば、どのように業務を整理して切り出し、こういった単位で契約を結ぶかという、ジョブアサインの問題でもある。

フリーランスの業務範囲は、主に3つの定義の仕方があると考えられる。期日、作業内容、納品物が明確な「**タスク型（スポット型）**」。期間が少し長めで、業務範囲、成果物で定義する「**プロジェクト型**」。そして期間や有形の成果物を特定せず、定められたミッションや役割に基づき業務を遂行させる「**ミッション型**」である。

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

どのタイプにしろ、トラブルを防ぐには、ジョブディスクリプションの明確化が必須だ。ジョブディスクリプションの明確化とは、フリーランスにとっては自らの専門性や得意分野をはっきりさせ、パフォーマンス評価を何に基づいて行うかを確認することである。取引が toB の場合、発注元企業にとっては、経営課題に優先順位を付けて戦略を明確にし、戦略遂行に必要な人材要件を定義することとも言える。

■様々なパラレルキャリア

「パラレルキャリア」という言葉は、要するに副業・兼業などを指して使われることが多いが、ドラッカーが最初にパラレルキャリアの概念を紹介した際の説明⁶に準ずると、教会の運営やガール・スカウトの会長、地元の教育委員会の委員など、必ずしも有給の活動に限らない。日本語で「複業」と訳されることもあり、プロボノや越境学習、ボランティアや地域活動なども含まれる。

ドラッカーは、パラレルキャリアを提唱した 1999 年当時既に、「知識労働者は何歳になっても終わることがない」として、人間の方が組織よりも長命になっていく際に第二の人生を始める必要性を説いていたが、2016 年に国内で発刊されベストセラーとなった『LIFE SHIFT —100 年時代の人生戦略』⁷の中でグラットンが「ポートフォリオワーカー」の概念を紹介したことで、再びパラレルキャリアへの関心が高まっている。

先述のとおり、広義のフリーランスは、独立系フリーランス（雇用関係無し）と副業系フリーランス（雇用関係有り）に二分される。パラレルキャリアは、この種別いかに関わらず、いずれのフリーランスにも当てはまり得る。

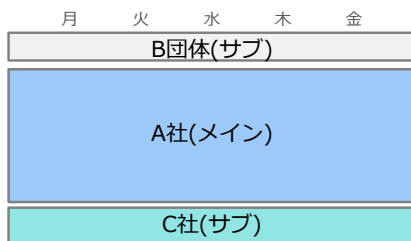
⁶ ピーター・ドラッカー著、上田惇生訳『明日を支配するもの』1999

⁷ リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット著、池村千秋訳『LIFE SHIFT —100 年時代の人生戦略』2016

パラレルキャリアの在り方は、その時間配分の仕方が二通りある。**水平型パラレルキャリア**の場合は、雇用関係の有無に関わらず平日のコアタイムはメインとなる業務があり、すきま時間で副業や兼業、その他の社会活動を行う。**垂直型パラレルキャリア**の場合は、コアタイムとそれ以外という分け方ではなく、曜日や時間帯によって複数の業務や活動に従事する。垂直なパラレルキャリアの場合、曜日や時間帯できれいに業務が区分されておらず、様々な業務や活動がシームレスに折り重なっているケースもある。

水平型パラレルキャリア

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



垂直型パラレルキャリア

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



パラレルキャリアを選択する人々の動機は様々である。一昔前は、副業という収入の補填やお小遣い稼ぎというイメージがあった。現在では、報酬よりむしろ、スキルアップや自己発見、人脈づくり、自己実現などの理由でキャリアを複線化することを望む人が増えている。前出の『LIFE SHIFT』の影響もあり、急速にリカレント教育の必要性が叫ばれるようになってきているが⁸、パラレルキャリアは学び直しにも効果的だと考えられている。

パラレルキャリアの動機

①収入（小遣い稼ぎ、リスク分散）

- ・すきま時間で小遣い稼ぎや収入補填ができる
- ・一つの収入源に依存することなく、リスク分散できる

②スキルアップ(倍速経験、経営者視点)

- ・同時にマルチタスクをこなすことで、倍速で経験値が増える
- ・営業、契約、確定申告など幅広い業務をすべて一人でこなす

③自分を知る(キャリア棚卸し、強み発見)

- ・意外なことが実は自分の強みとして評価される(されない)気づき

④他者を知る(他流試合、人脈拡大)

- ・自社の常識 = 他社の非常識に気づき、視野が広がる
- ・普段の仕事では出会わない人たちと協業し、信頼資本を蓄積

⑤自己実現(好きを仕事に)

- ・本業で収入を確保しながら、やってみたかったことに挑戦できる
- ・やりたい仕事がある場合、一つに絞ることなく掛け持ちできる

⁸ 経済産業省「我が国産業における人材力強化に向けた研究会 報告書」2018

<http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20180319001.html>



一方、企業が副業を推進する意義も、それぞれの企業によって異なる。その目的によって、副業解禁を認可制にしたり、対象となる従業員のセグメントを限定したりする企業も存在する。

企業が副業推進する意義

① 優秀な人材の採用とリテンション

- ・ 優秀な人材を採用するためのアピールポイントに
- ・ 優秀な社員を繋ぎとめるために副業の選択肢を提示

② 人材育成

- ・ 専門性やスキル向上のための練磨
- ・ リーダーシップ体験や経営者視点の会得

③ オープンイノベーション促進

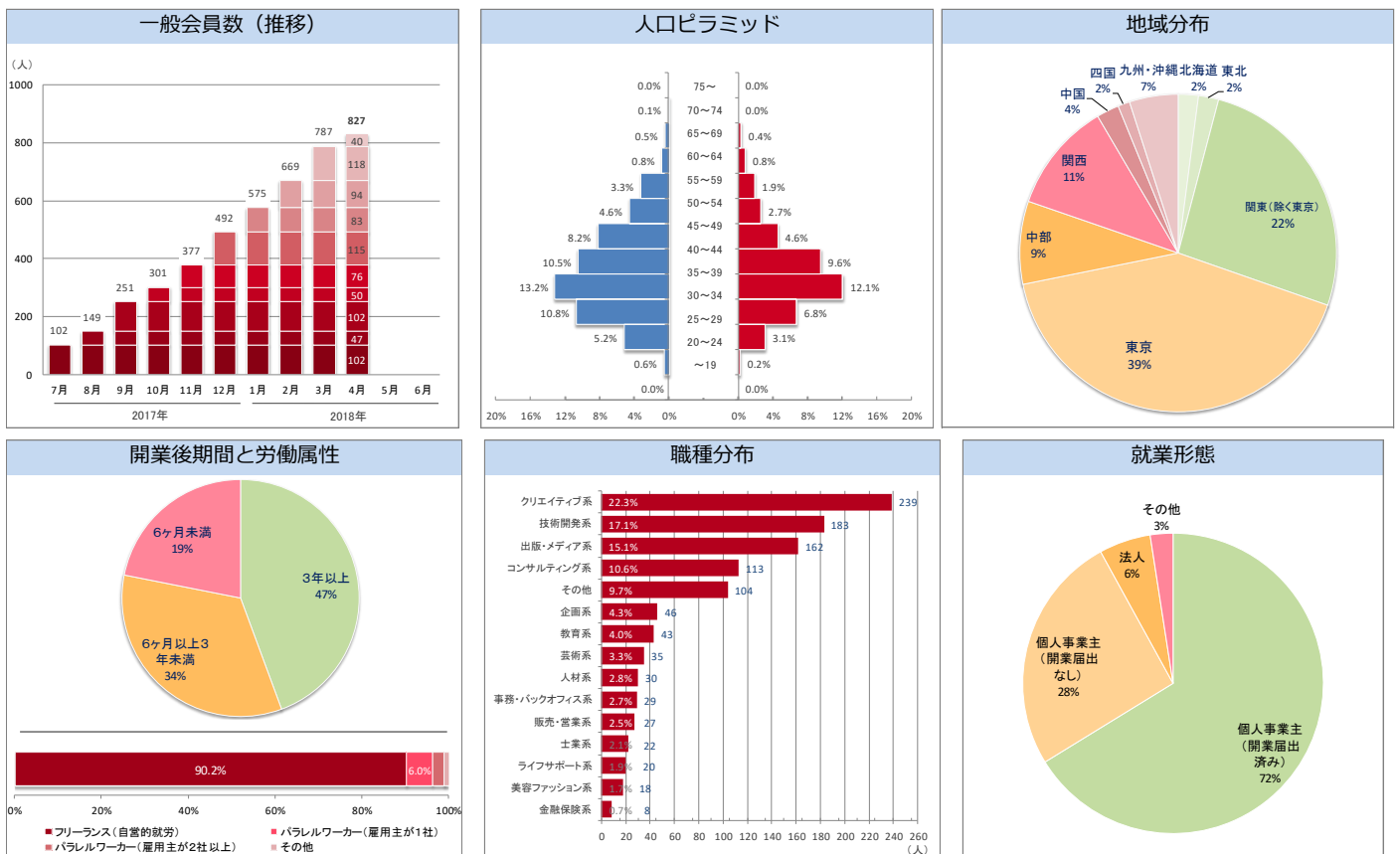
- ・ 社外での経験や人脈を事業に活かしてもらう
- ・ イノベーションマインド、起業家精神の醸成

④ 前向きなアウトプレースメント

- ・ 65歳以上も自立して「90歳まで稼げる人材」の育成
- ・ 役職定年制導入と併せて副業解禁し、セカンドキャリア模索を推奨

■参考：プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会の一般会員属性

当協会の一般会員の属性を見ると、まさにフリーランスの多様性が垣間見える。入会は有料（年会費1万円で、賠償責任補償や福利厚生、所得補償制度などのベネフィットプランが特典）であるため、副業系フリーランスより独立系フリーランスに偏った傾向が見られるが、職種や就業形態は様々である。



一般会員属性（2018年4月11日現在、827名）

第2章 調査結果

2-1 総括

フリーランスとして働く人の年収は、平均勤務時間や職種、仕事の獲得経路によって、大きなバラつきがあるが、すきまワーカーを除いたフリーランスの年収（月の平均勤務時間が140時間以上の人）のボリュームゾーンは300～500万円であり、会社員のパネルとさほど変わらない。そして、満足度は全体的に会社員と比較して高い人が多い傾向にある。自身の会社員時代と比べて、満足度や生産性、スキル／経験が向上し、人脈が広がり、働く時間は減ったという人が多く、収入は増えた人と減った人がほぼ同数であった。そもそも今の働き方を始めた理由として、働き方の柔軟性や挑戦機会を挙げる人が多いことも満足度の高さに関係していると考えられる。プロフェッショナルとしてのパフォーマンスや成果に対して対価をもらうシビアな働き方でもあることから、継続や成功に必要な資質や能力に対する意識も、会社員と比べて総じて高い傾向にある。

しかしながら、フリーランスと呼ばれる（自認する）人の中には、育児や介護との両立、自身や家族の健康、解雇やリストラなどの「非自発的な」理由により、雇用関係による働き方を維持できなくなった人も一部ではあるが存在する。育児や介護との両立をする人の満足度は概ね高いが、プロフェッショナルとして独立するのに十分なスキルや経験、覚悟の備えが整わないまま雇用システムから抜け落ちてしまった人たちは課題も抱えている。自発的な理由で自らフリーランスになった人であっても、健康や子育て・介護などのライフリスクに対するセーフティネット、キャリア・スキル開発、取引先企業のフリーランスに対する扱いや意識、制度等の問題に課題を感じる声が寄せられた。

会社員の4割以上が副業に意欲的であり、その割合は転職よりも多い。副業、転職、パラレルワーク（複業）に意欲的な人の理由は大半が収入を増やすためであったが、フリーランスへの転身を考える人の理由は収入増に加えて、自分の裁量や働く場所や時間の柔軟性なども多くみられた。会社員としての働き方の継続や成功に必要な資質・能力に対する意識は、総じてフリーランスよりも低い傾向にあったが、唯一フリーランスよりも重要視している人が多かった項目は忍耐力であった。副業、パラレルキャリア、フリーランスへの転身、起業などを考えている人が障壁に感じているのは、漠然とした不安が最も多く、次いで安定性、収入であった。

2-2 フリーランスパネル

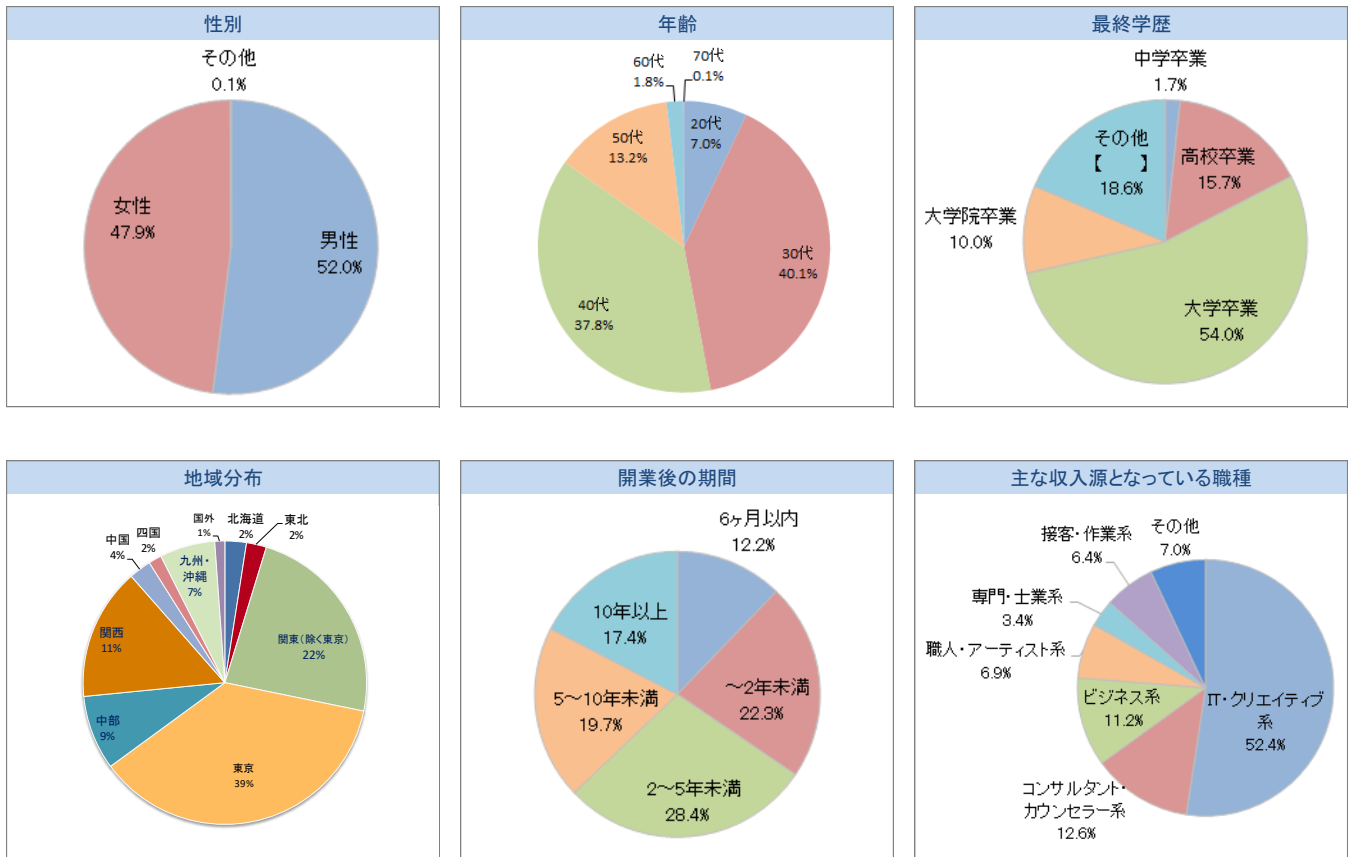
■調査概要

調査期間：2017年10月2日～11月13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：1141名

■回答者属性

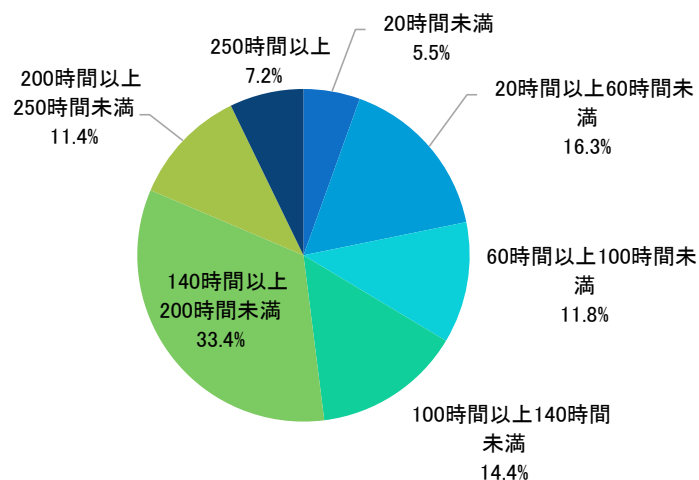


■平均勤務時間・個人収入

・回答者の中でフルタイムに近い形（月140時間以上）でフリーランスとして働いている人は52.0%。残りは、副業等のすきまワークとして働いていると考えられる。

[Q1]月の平均勤務時間をお答えください。

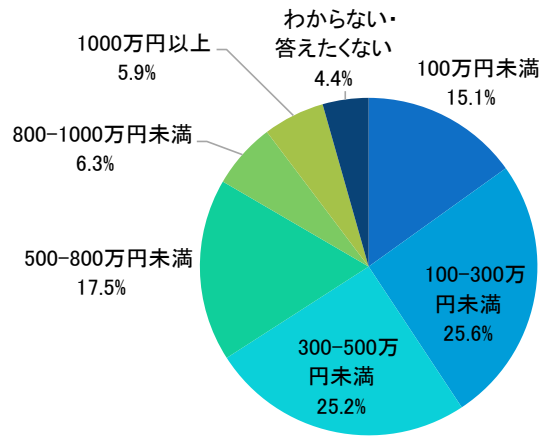
(n=1141)



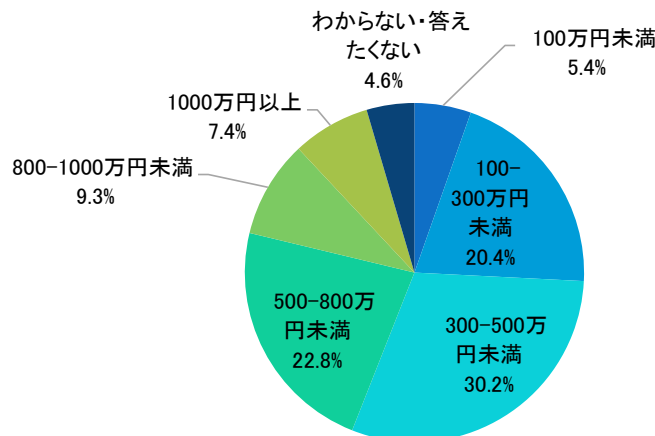
・年収は全般的にかなり開きがあるが、すきまワーカーを除いたフルタイムフリーランスに絞ると 300万円を超える人が全体の 59.3%を占める。

[Q2]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。)

(n=1141)

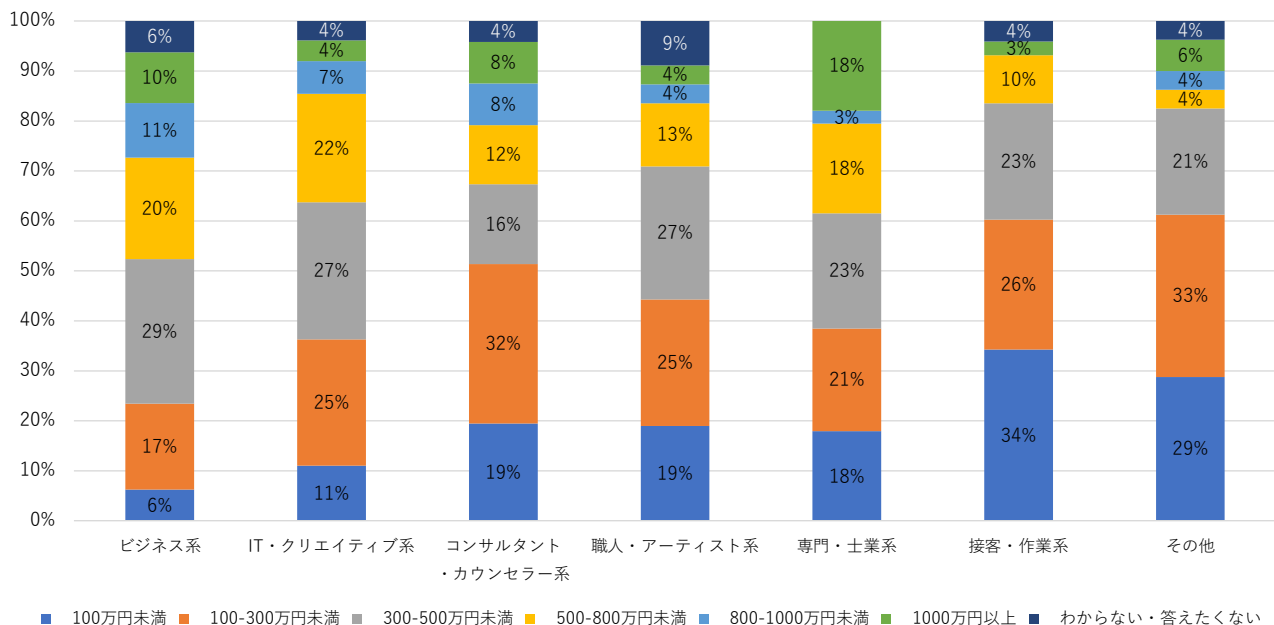


※すきまワーカーを除いたフルタイムフリーランスの年収(Q1月の平均勤務時間が140時間以上の人×Q2年収)
(n=593)



・フリーランスの年収は、業界や職種により大きく異なる。通常のBtoB取引と同様の形態で業務を委託することが一般的な、ビジネス系フリーランス、士業、IT・クリエイティブ系フリーランスが比較的年収が高い。その中でもエンジニア、Webデザイナーは売手市場で報酬が高騰傾向にある。

※職種別年収(職種×Q2年収)





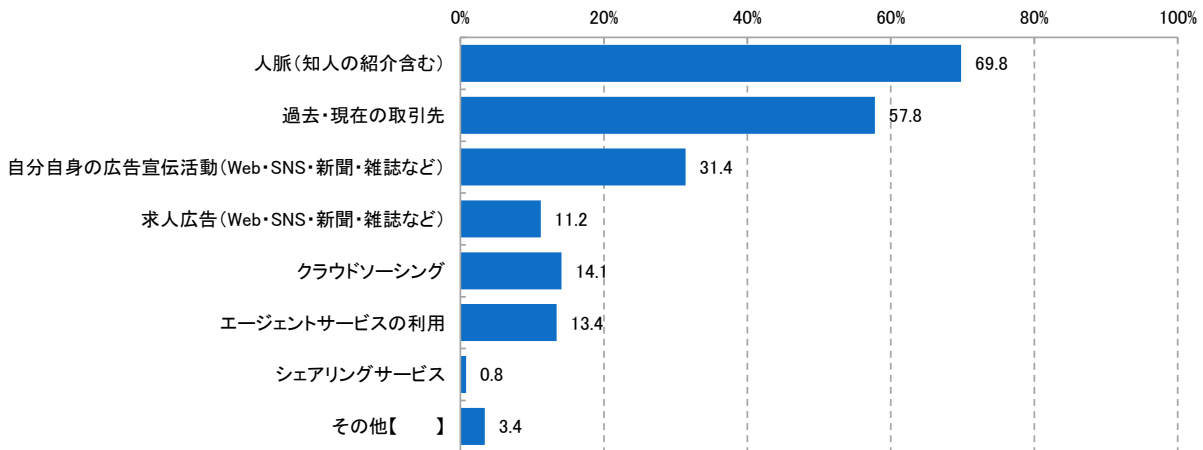
ビジネス系（経営企画、新規事業開発、人事、経理・財務、法務、広報、マーケティング、営業）
IT・クリエイティブ系（Web/グラフィックデザイナー、イラストレーター、エンジニア、編集者、翻訳・通訳）
コンサルタント・カウンセラー系（コンサルタント、カウンセラー、講師、スポーツトレーナー）
職人・アーティスト系（カメラマン、メイク・スタイリスト、美容師、調理師、アーティスト）
専門・士業系（弁護士、司法書士、行政書士、税理士、弁理士、公認会計士、社労士）
接客・作業系（店舗接客サービス、現場作業（例：工場、建設現場）、事務作業（例：データ入力））
その他

■仕事の獲得経路

・「人脈」や「過去・現在の取引先」など、いわゆる縁故により仕事を獲得している人が大半を占める。マッチングサービスの登場で一人でも仕事が得やすくなったとはいえ、依然としてネットワークやコミュニティ形成が重要。逆に言えば、ネットワークを拡げられないフリーランスは仕事が広がりにくいとも言える。

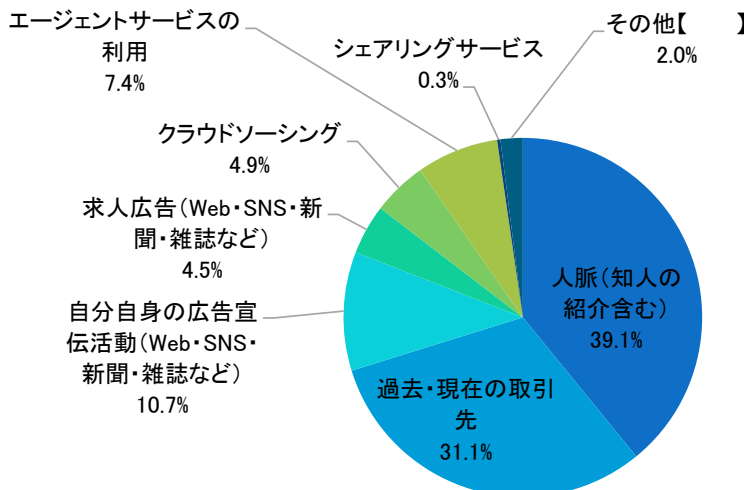
[Q3]仕事はどのようなところから見つけますか。

(n=1141)



[Q4]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。

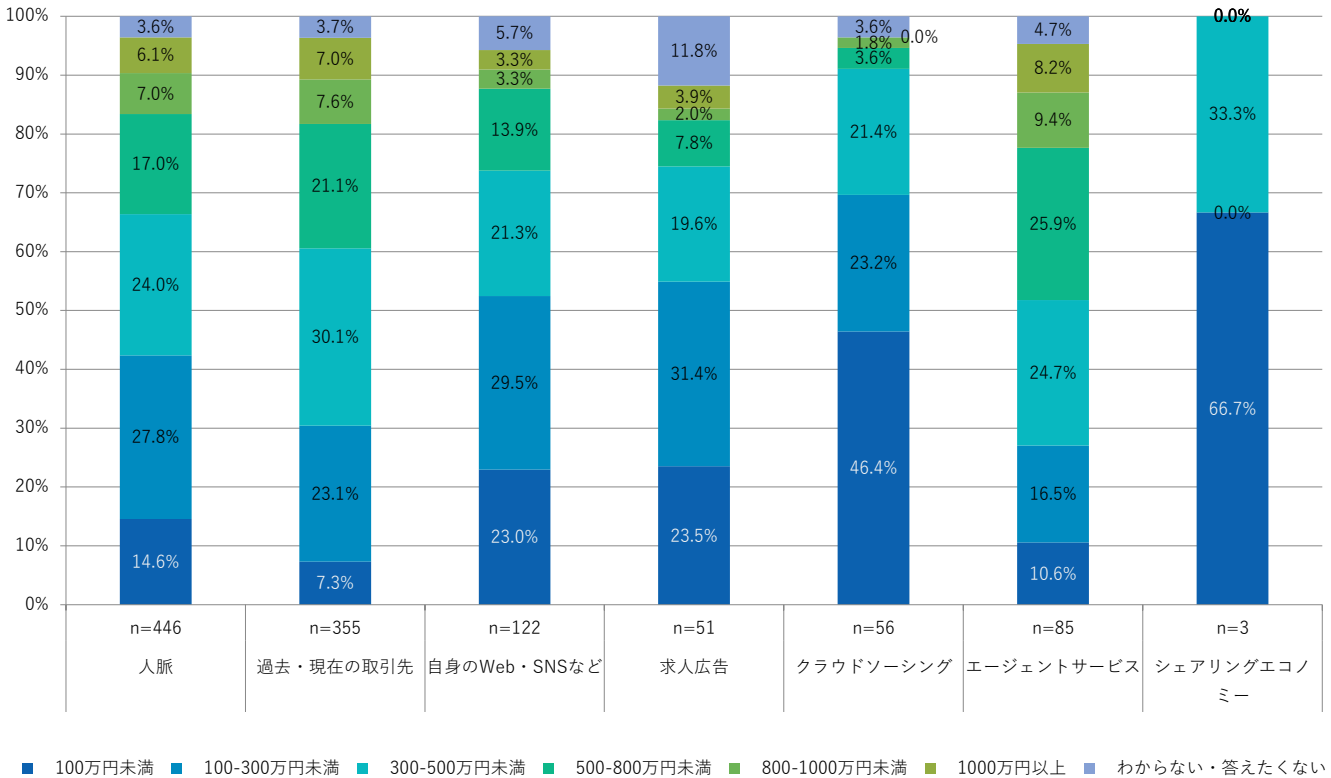
(n=1141)





・「最も収入が得られる仕事」の違いで、年収に大きくバラつきがある。年収 800 万円以上の高収入者が多いのは「エージェントサービス」で 17.6%。次いで「過去・現在の取引先」で 14.6%、「人脈」で 13.1% の人が年収 800 万円を超える。クラウドソーシングを最も収入が得られる仕事であると回答した人のうち 46.4% は年収 100 万円未満であった。シェアリングエコノミーは母数が少ないため一概に判断できないが、クラウドソーシングと同様にすきまワークで小遣い稼ぎ目的の人が比較的多いと言われている。

※仕事の獲得経路別年収構成（Q4 最も収入が得られる仕事の獲得経路×Q2 年収）

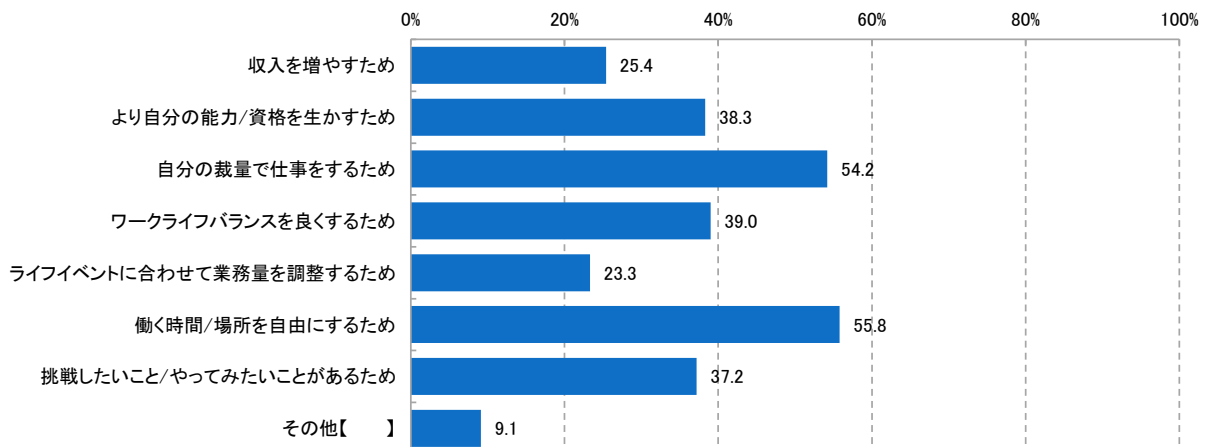


■今の働き方を始めた理由

・時間や場所の柔軟性、仕事の裁量、挑戦機会など、前向きな理由をきっかけとしてフリーランスになった人が多いが、「その他」の回答には、解雇やリストラ、子育てや介護との両立苦、健康上の理由なども見られた。

[Q5]今の働き方を始めた理由をお知らせください。

(n=1141)



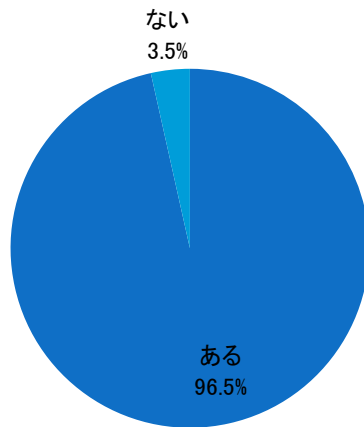


■独立前後の変化

- ・フリーランスとして活動する人の 96.5%が過去に会社に所属して働いていた経験がある。会社員時代に得た知見やスキル(昔取った杵柄)をベースに仕事をしているフリーランスは一般的にも散見される。
- ・自身の会社員時代と比べて、「満足度」(84.3%)や「スキル/経験」(80.8%)、「生産性」(64.7%)、が向上し、「人脈」(68.7%)が広がる一方で、「働く時間」は減ったという人が61.5%で過半であった。「収入」は増えた人と減った人が4割ずつでほぼ同数であった。

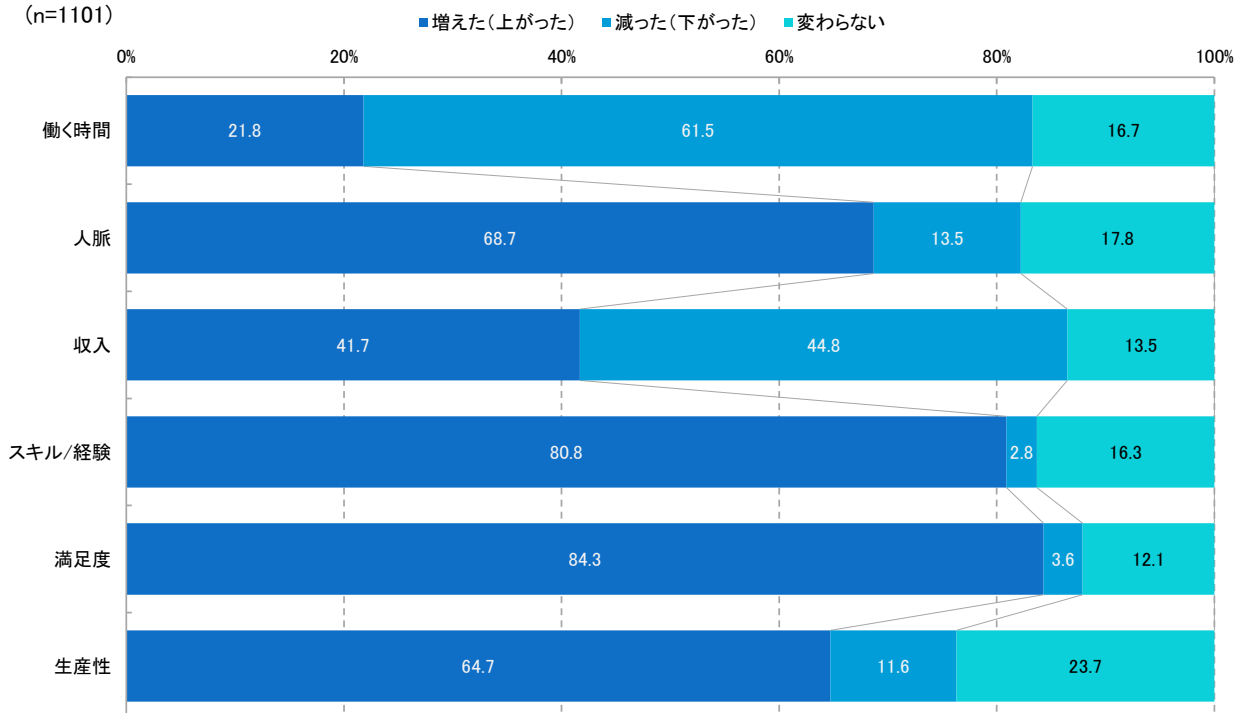
[Q6]過去に一つの会社に所属していたことはありますか。

(n=1141)



[Q7]前問で「1つの会社に所属していたことがある」と回答された方に伺います。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。

(n=1101)



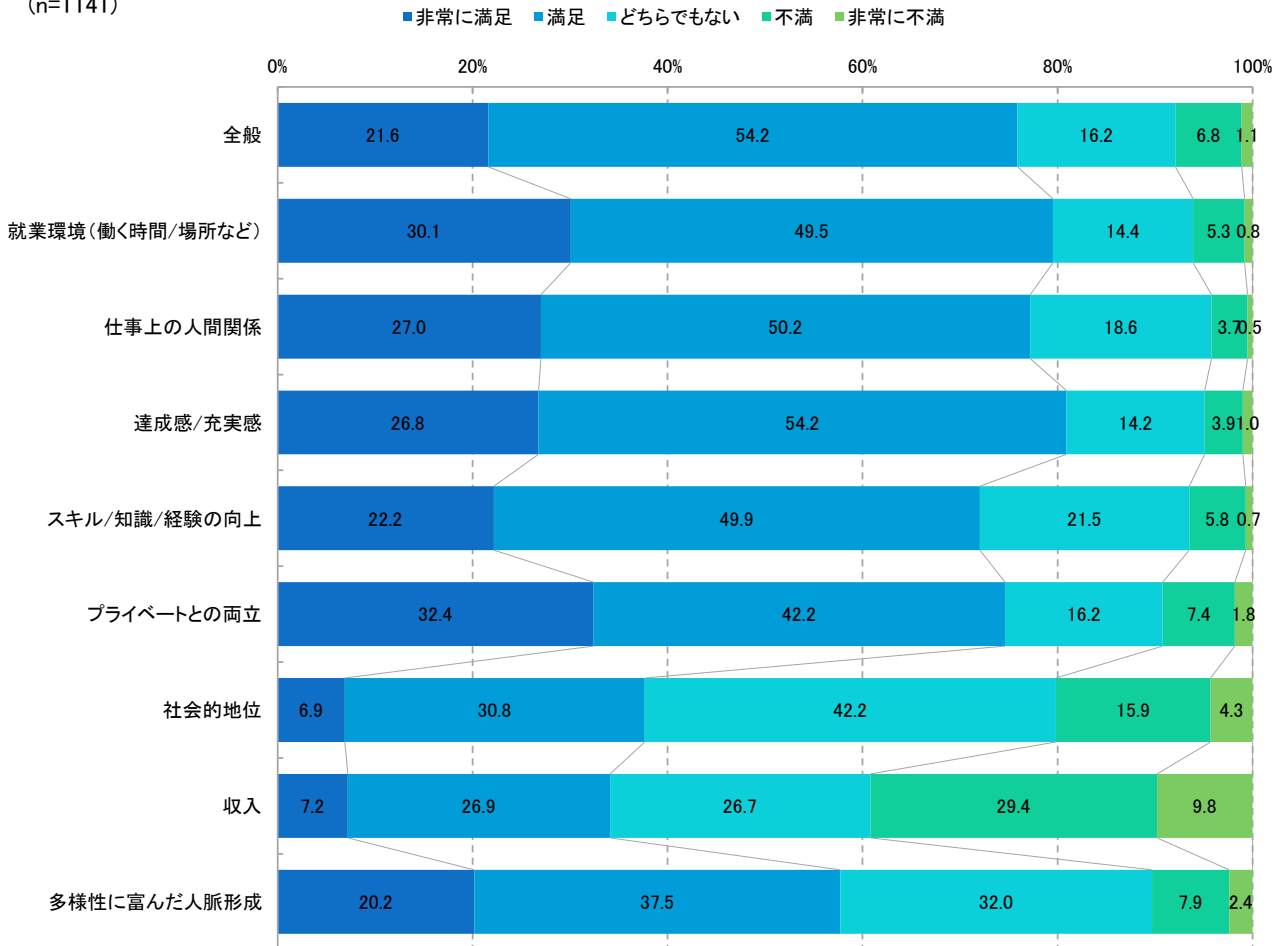


■満足度

・仕事の「達成感/充実感」や「就業環境」、「人間関係」は約8割のフリーランスが満足している。「プライベートとの両立」「スキル/知識/経験の向上」でも約7割が満足している。「収入」は不満な人(39.2%)が満足な人(34.1%)をやや上回っている。

[Q8]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。

(n=1141)



■課題と乗り越え方

・最も回答として多かった「収入の不安定さ」は、フリーランスが常々抱えがちな課題である。その背景に、業務量の平準化が難しい、支払いスケジュールが発注主によって異なるなどの理由がある。また、身一つで仕事をしているフリーランスにとっては、急な病気やケガで収入が途絶えるリスクもある。

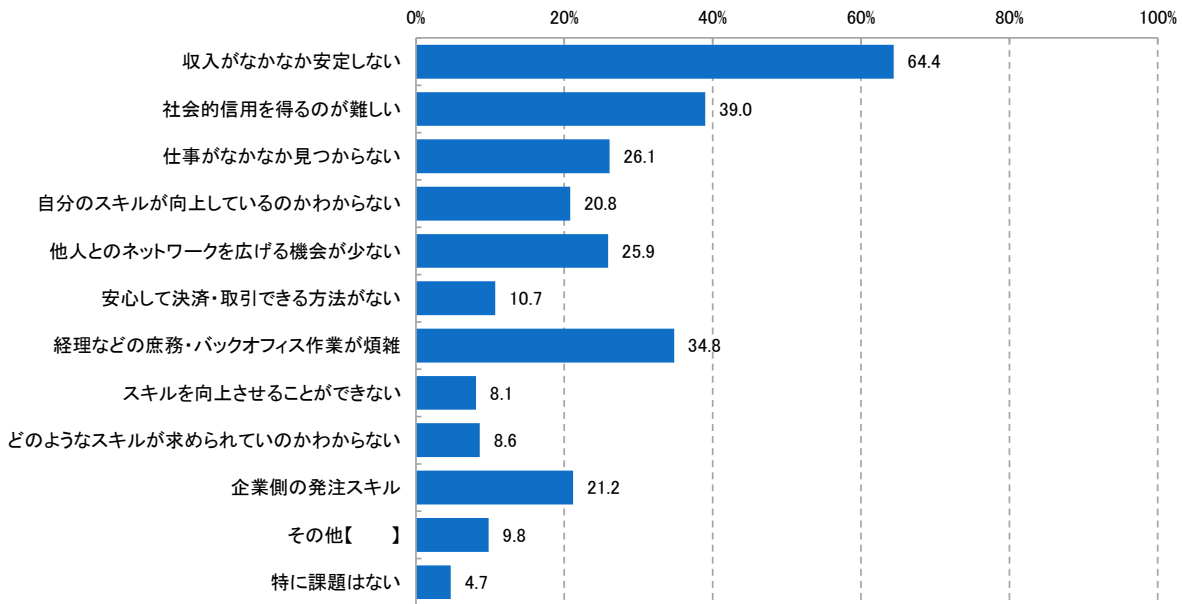
次いで多かった「社会的信用を得るのが難しい」問題は、特に金融機関において顕著である。日本の金融機関では、終身雇用を前提として勤務先が与信における重要項目となっている場合が多く、住宅ローンや融資の審査で苦勞するフリーランスは多い。

また、回答の選択肢が分散しているものの、スキル開発や他人とのネットワーク拡大など、キャリア形成に関連する課題を感じている人も目立った。



[Q9]あなたが今の働き方(フリーランス)を続けていくうえで障壁になっているものをお答えください。

(n=1141)

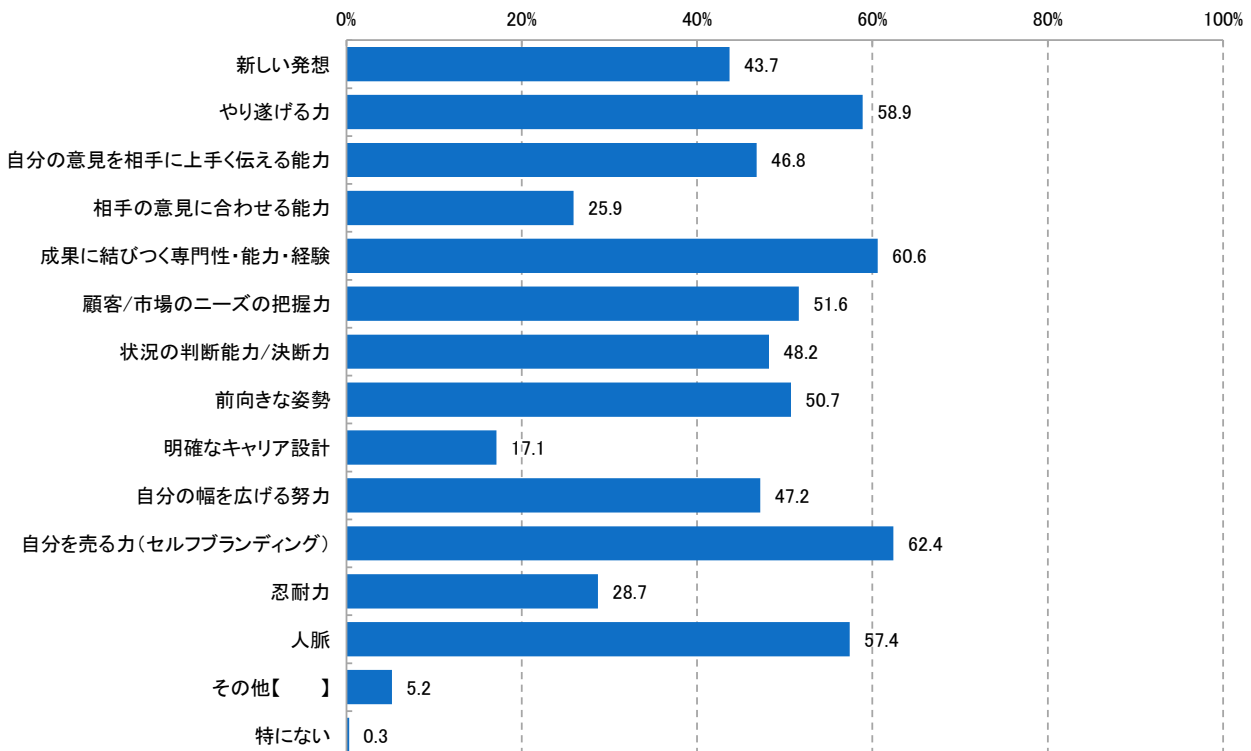


■継続・成功に重要なもの

・現在の働き方を続ける/成功させる上で重要な能力・資質として、「自分を売る力(セルフブランディング)」を挙げる人が最も多かった(62.4%)。後には「成果に結びつく専門性・能力・経験」(60.6%)、「やり遂げる力」(58.9%)が続いた。フリーランスはパフォーマンスに対して報酬を得るため、自己の強みや専門性を明確化して仕事を獲得し、再現性を持って確実に成果を出すことが求められていると言える。

[Q11]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。

(n=1141)





■新しい働き方が日本で広がるために必要なこと

・フリーランスの抱えている課題の裏返しともとれるこの設問には、自由回答にも関わらず多くの声が寄せられた。以下は、それらの回答を①政府・行政に関して、②社会に対して、③企業に対して、④フリーランスに求められる能力・意識に関して、⑤フリーランスに関する情報発信やフリーランス協会に関して、分類整理したものである。

[Q12]フリーランスといった新しい働き方を日本で広めるためには、何が重要だと思いますか？(自由回答)

① **政府・行政に関して**

◇ **税制、子育て支援、社会保障(セーフティネット)などの社会・福祉制度について書いた人:約 400人**

- ・正社員として働くことより社会保障が手薄なので、充実されるとよりフリーランスとしての働き方が進むと思う。
- ・働く側としては社会制度が充実されていると嬉しいです。将来の事を考えて不安で一步を踏み出せない人もいます。安定するまでは仕事を取れるのかという不安や、病気などの場合のサポート面など。保障の充実や知識を得られる場があると良いと思います。
- ・年金や健康保険などが、フリーランスでも不利にならないような仕組みを作ることも大切。
- ・誰もが選択できる働き方として、税金(納税)、年金制度、健康保険制度など社会保障制度の見直しが重要だと思います。
- ・保育園の優先順位が低いことの見直し
- ・フリーランスへの新たな年金・健康保険制度
- ・雇われとフリーの最大のギャップがいわゆる「福利厚生」であることは散々指摘されていて、育児介護病気などで働けなくなったときのリスクヘッジ制度が求められているのは事実です。
- ・国保・年金は高い。収入が安定しないのに前年度収入で算出されるため収入が合った翌年はキツイ。税金まわりも同じ。
- ・企業に勤めること前提の制度設計(年金、健保など)に無理が来ているのが現状。フリーランスのみならず、派遣社員、契約社員など正社員以外の法整備を進め、雇用の流動性を上げながらセーフティネットを広げることが、結果的に「新しい働き方」を支えるものとなるのではないか。
- ・正社員至上主義の感覚をなくし、どの働き方を選んでも格差のない保証を受けられるようにする必要がある。



・社会保険料や年金に対しての国も工夫が必要になると感じる。超高齢者社会の中で、今後も高齢のフリーランスも増えると考えられるのでそのあたりの対応も考えていただければと思う。

・大きく稼ぐか小遣い程度か、バリバリ働くかプライベート優先でのんびりやるかなど、働き方が多様なのがフリーランスで、個人の能力や志向しだいの部分が大きいと思うが、一番会社員との格差、不安を感じるのが年金、保険など福祉の部分です。

・フリーランスで働くことに対しての社会的な理解と保障が必要だと思います。

・フリーランスを選んだ人が年齢に関わらず学び、安心して将来設計が出来るよう、余裕をもって年金を支払えること、健康保険への加入がしやすいこと、年齢で求人を見切らないことなど、多様な生き方を認める制度構築を切に望みます。

・雇用の流動性を高めること

・正社員の解雇規制の撤廃

② 社会に対して

◇ 世の中の意識、教育、社会的地位の問題について書いた人：約 350 人

・日本はまだまだ大企業を中心に社会は形成されていて、大企業に勤務し、出世した人を「立派な社会人」とする風潮が根強く、どんなに個人の能力が高くても”入れ物”がないことがデメリットとなっている

・社会の側にフリーランスという働き方を受け入れるだけの土壌がないのが問題だと思う。

・フリーランスという働き方に対する偏見や、地位の低さを解消する必要があると思います。働く個人は自分自身でキャリアを築き、長くキャリアを構築していく覚悟が必要です。

・企業や社会が個人事業主や非正規雇用の人材に対する偏見をなくすことや、ダブルワークの人への寛容な環境などが必要だと思っています。

・働き方として公務員が 1 番、企業に勤めることが 2 番という地域では、平日自由な時間に活動することも難しい。(世間的に「え？なんでこんな時間に歩いてるの？」という視線)

・社会全体のキャリアへの考え方。会社で働いて得られるキャリア、フリーランスとして働いて得られるキャリアを考える必要性。

・フリーランスはフリーターでもアマチュアでもない、経験を積み、専門性を持つプロであるという社会の認識の定着が必要と考えています。



- ・日本社会、日本企業のフリーランサーに対するイメージは「専門性の活用」という認識がまだ乏しく、社会的信用も低い
- ・今の日本では、サラリーマンという働き方が当たり前で、それ以外の選択肢がないという認識がある。
- ・お金を稼ぐということの意識を変える必要がある。今のサラリーマン的な時間を対価にお金を稼ぐ、ではなく、社会に価値を生み出していくということでお金を稼ぐという意識に。
- ・個人の可能性や個性を受け入れる感受性が世の中の人たちには必要だと思う
- ・「働く場所」でなく「質・生産性」で評価してもらえる働き方の多様性が進むことが、今後労働人口が減っていく日本に必要なことだと思う。
- ・旧来の働き方からの脱出組が、身近にもっと登場してくると、古い人々(古い大人や親世代)の意識が少しずつでも変わってくるのを待つ必要がある
- ・企業の中では出来る仕事の幅があるので実力を発揮できない人や、女性の社会進出がクローズアップされるが家庭と仕事の両立が難しく自由に働けない人などがもっと自由に働ける世の中であってほしいと思います。
- ・銀行なども、フリーランスだと信用がないと言ってお金を貸す気がない
- ・会社というバックアップがなければ、ローンや賃貸契約を結ぶのも簡単ではない。
- ・生活上のさまざまな契約において個人事業主は圧倒的不利
- ・フリーランスになって初めて、社会的な地位のなさを痛感しました。やはり個人個人のお仕事は可能であっても、大きなお仕事(対企業の仕事など)は、なかなか壁が厚いと感じています。

◇ **キャリア・スキル開発支援、環境整備に関する意見を書いた人：198人**

- ・業務のスキル以外に、契約に関する事、金銭(相場感も含め)に関する事などの知識が身につけられる環境が必要
- ・フリーランスであるという証明のようなものを、一定の基準を超えた能力・実績を持つ人材に対して認定し、そう言った人材と企業との間の契約フォーマットのようなものを定義してはどうか。
- ・経歴・スキルなどから行政による何らかの段階的なライセンス発行制度の検討を望む。
- ・法人でなくても信用度があがる地域の認定資格など公的な制度があると良い



- ・地域コミュニティとの積極的つながりと、それを可能にする行政のサポート
- ・労働の意味や意識を考えるきっかけやフリーランスの人と接する機会が少ないのもっと 場の創出が必要だと思います。
- ・フリーランス同士のネットワークを構築し、仕事を融通し合ったり、万が一仕事ができなくなったときにカバーし合ったりする
- ・託児付きコワーキングスペースを各地に設置する
- ・スキルをアップさせつつ、経験を積める環境があると助かります。
- ・フリーランスと正社員を行き来できるような社会構造の実現
- ・よりフリーランスを雇用する各企業の取り組み、週 2-3 を主とした働き方の推進(行政レベルでも良いと思います)
- ・フリーは合わないと思ったときに、また会社員に戻るなり、別の働き方を探すなりの手段が執りやすい環境を整えること
- ・個人のスキルアップができる場所は必要
- ・個人の能力に対する正当な評価・報酬
- ・個人や零細企業が他の個人・法人と取引する際の与信、リスク管理を効率化する仕組みが必要ではないか。
- ・個人と企業をつなぐネットワーク・システム
- ・身元や品格を保証してもらえる、また相互交流ができる団体を設立してほしい。また、公的に希望者へのスキル習得・アップへの機会や援助を増やしてほしい。
- ・何を大事にするか、その代わりに何を我慢するか、ではないかと。ただ、その人の価値観や考え方が変わったときに、フリーランスから会社員へ、またその逆へといった転職のしやすさについては改善の余地がありそうです。
- ・フリーランス向けのキャリアコンサルティングの充実
- ・サラリーマンとしての働き方は会社に依存しすぎる部分があるので、フリーランスになるためのステップとして徐々に自立していく中間的な仕組み(もしくは組織)が必要だと思う



・資格などのスキル向上に繋がる教育支援

・、企業側とのビジネスマッチング会、フリーランスとしての心構えなどの勉強会が増えるとモチベーションが上がると思います。

・始めようとする人が気軽に参加できるセミナー等が、都心だけでなく地方でも頻繁に開催され、相談する場所ができるといい

・直接仕事に繋がるような交流が持てる場所や機会

・法人を起業した場合は助成金などがありますが、個人事業主にはほとんど助成金は支給されません。

・個人のスキルアップ(自己投資)に対する経済的支援

・代理店を立てず、企業側とフリーランス側がもっと密に出会えるプラットフォームがあればいいなと思います。

③ 企業に関して

◇ フリーランスに対する扱いや意識の問題(報酬問題含む)を書いた人:約 250 人

・プロフェッショナルなフリーランスの価値がわからない(単なる人手としてバイト的なイメージを持っている)

・発注者側が、専門的な技能、技術を持った人達の価値を認めて、大企業と個人という関係であっても一緒に仕事をするパートナーとして、内容に見合った報酬、条件を提示するようにならないといけないのではないかと思います。

・企業に属していないため対応がぞんざいな気がします

・企業側においては、フリーランスの働き方を縛る場合もあり、理解を得られづらいこともあるため、正社員との違いを理解するよう求めたい。

・フリーランスなのでどうしても下に見られアマチュア的にみられることが多くなかなか対等に見られることは少なかった

・フリーランス=社員よりも安価に仕事を振れて、なおかつ残業や休日出勤を気にしないでいい発注先、という固定概念を払拭できればと思っています。

・企業側のフリーランスに対するイメージの改善は切実。フリーランスだから、時間の自由が効く、無理が利くという点での発注依頼が多い



- ・フリーランスの労働力を「使う」側の企業の意識も、変わる必要があると思います。
時間の拘束などで自社社員と同列のものを求めたり、逆に、単に安いから、というだけでフリーランスを活用し、個々の能力や特性を見る力がないところが多いように思います。
- ・企業がフリーランスとどのようにかかわっていくのかを、考える必要があると思います。現在のところ、安価な雇用調整としか考えていないように見受けられることがあり、企業とフリーランスが対等になっていないように感じます。
- ・、企業側の「フリーランスへ仕事を頼む時のマナー」に疑問を感じる事もあります。「最後に作業分を換算してお支払いします」と言われたのに、納品後何時間かかったか聞かれず一方的に安い金額を提示してきたり、便利屋のように感じてなんでも仕事を頼んでくる事もあり、フリーランスがどういう実態なのか、企業側の理解が薄いなどと思う事も多いです。
- ・外注費用を安く、安くという姿勢では、品質の高いフリーランスの層が育たない。企業や公共団体などの意識を変える必要があると思います。
- ・発注者側の意識改革と報酬等に関する法整備(クラウドソーシング等で見られる異常な低報酬での発注や消費税の支払い拒否問題など)
- ・企業に向けたフリーランス業態に関する知識拡充の研修(コストを削減するために、企業からフリーランスへの発注は増えている傾向にあるが、一方で企業側がフリーランスの特性を知らなすぎるため、業務量やリスクヘッジの面でフリーランス側に負担が大きい印象は否めない)
- ・雇用契約に捉われることなく柔軟にニーズに合わせて外部の有能な人材を活用できるという点、フリーランスは企業にとってもメリットがあります。それから、企業の中にとってもその企業の文化に染まってしまうところがありますので、外部から違った視点で意見を述べてくれる人材は貴重です。まずはこういうメリットを企業側に認識・実感してもらうことが必要
- ・企業側で手が足りていない仕事や不足しているスキルをフリーに任せてみよう、といった意識や発想が定着するといいなと思っています。
- ・企業には「単価ではなく”この人だから、この人のスキルが必要だから依頼する”」という考えを持ってほしい。

◇ **企業の制度や組織のあり方などについて書いた人: 100人弱**

- ・企業側のより柔軟な受入れ体制(パートタイムやテレワークなど柔軟な働き方の許容、Web会議やチャット等のITサービスの利用向上)
- ・フリーランスとの取引に関する企業(発注主)リテラシーの向上



- ・企業の中に、業務範囲や成果物、責任範囲などを明確化した上で仕事を発注する習慣がないことが多く、結局あいまいなままに進んでしまうことが多い
 - ・ジョブディスクリプションに基づいた雇用契約と賃金体系
 - ・企業側の時間を重視した給与体系から成果を重視した給与体系への変更によりパラレルワークを可能とする
 - ・サラリーマン専門がサービス残業など止めて、みんなが複業を始めればフリーランスの仕事に対する見方も変わり、もっと個人が働きやすい社会が実現できると思います。
 - ・サラリーマン時代から副業ベースで稼ぐ力をつけられる環境が整って欲しい。フリーランスの働き方は自分の責任ですべてを仕切ることでビジネス能力の向上に有効だと感じる
 - ・副業を認めさせて、独立心を持たせる
 - ・企業が社員や非正規雇用などにこだわらず、人材を適材適所で効率よく回すことで多様な働き方をする人材が流通するようになる。
 - ・企業側がフリーランスを使いこなせるキャパシティや能力が必要だと思う。
 - ・求める企業からのスキル定義の明確化
 - ・フリーでやりたいと思った人が行動できる環境。安心感。正社員で副業から始める場合もありだと思うので、正社員の働き方や時間を見直せばフリーでやりたい人も増えると思う。
 - ・私自身、キャリアの再構築のために、43歳で大学院博士課程に入学して勉強をし直しています。課題解決を行える、自分の言葉を持つ人間になりたいと思って勉強していますが、年齢の壁、学業と仕事の両立の壁に苦しんでいます。学業を優先しようとする、それを認めてくれる職場が少なく、わずかな収入で生活しなければならない。
- ④ **フリーランスに求められる能力、意識についての意見**
- ◇ プロとしてのスキルの必要性について書いた人:200人弱
 - ◇ プロとしての意識について書いた人:100人強
 - ◇ (意識とスキルの両方について書いた人:50人弱)
- ・フリーランスという形態が誰にでも、どんな職種にでも適したものではないことを理解すべきだと思う。営業から経理、経営から実務まで全て自分でできるだけ力量、そして何よりも業務面での実力がない人は全く適さない、厳しい形態である。



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

・企業に認めてもらうためには、個々のスキルアップ、仕事を最後まできっちりこなす責任能力の向上、コミュニケーション能力が不可欠である。

・働く人一人ひとりが、高いレベルでなくても良いので、基本的なビジネスパーソンに求められる知識を身に着けること。(営業活動、マーケティングの知識、労働関連法令の知識、契約関連の法律の知識、簿記3級程度の簡単な経理の知識。社内に通用するスキルだけで満足しない)

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

・今までのようにひとつの会社でスキルを磨くよりも多様な人間性や自由な時間を持つことで個人のスキルを上げることが必要だと思う。

・フリーランスになってみて生産性ははずば抜けてあがったと思います。各種ツールを駆使してミーティングは必要最低限、通勤時間は0分ですし、自分に使える時間も増えました。これがちゃんとできるかどうかは個人のスキル次第だと思います

・フリーランス側が自分のスキルを高める努力も必要

・フリーランスの場合、価格を叩かれる場合が非常に多く、金額交渉スキルが無いと、自滅する可能性が高い。

・フリーランス自身が法律や国の制度などの知識を身につけ、自分を守れるようにならなければいけない。

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

⑤ “フリーランス”に関する意見、フリーランスに関する情報発信や協会に関する意見

◇フリーランスの間のレベル差について書いた人:39人

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

・スキル・経験値・安心感を含めたフリーランサーの質の安定化が大前提かなと思います。

・フリーランスの中には、使命感を持って仕事に取り組むプロもいれば、報酬だけが目的のお小遣い稼ぎ感覚の人もある。スキルも仕事に対する意識も人によって大きな差がある



・個人的には「フリーランスに向かない人」も確実にいる(というか大多数はそう)と思っている。誰も彼もフリーランスになればいい、とは思えませんし、また、なるべきではないと思っています。

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

◇ フリーランス同士の協業、ネットワークなどの互助について書いた人:84人

- ・身元や品格を保証してもらえ、また相互交流ができる団体を設立してほしい
- ・ひとつのプロジェクトに対して各ジャンルのフリーランスが集結し、プロジェクトを遂行できるような仕組み作り
- ・フリーランスとして働いている方々とのネットワークは、何より重要だと感じます。
- ・他業種の人々と常に相談したり(雑談含む)する場所。
- ・私が一番必要だと思うのは同じようにフリーランスで働いている人たちとであう場
- ・同業のフリーランサーによる業種組合など、仕事と報酬を守るクラフトユニオンの必要性。

◇ 情報発信や事例作りについて書いた人:約 200人

- ・子育て介護などライフチェンジする人の選択肢として「フリーランス」という働き方が知られていくべきだと思う。
- ・フリーランスが、育児や介護と両立しやすいこと。職種によっては、どこでも仕事ができることを、広く認識されるといい。
- ・どのような働き方があるか、多様な働き方があることをメディアなどで発信すること
- ・どのようなケースでフリーランスという働き方が生きるか、フリーランスであるとメリットが大きい状況や、向き・不向きを知ってもらうこと
- ・フリーランスに関して誇張や煽りが極力少ない正確な情報提供が必要かと思います。
- ・働き方のバリエーションはたくさんあるし、そこまで難しくないんだ、ということ、もしくは一社に勤め続けようとするもののリスクや大変さをもっと広めていけたらいい
- ・フリーランス(個人事業主)だけでなく、認知度が上がりはじめている副業や、非正規雇用の掛け持ちも、人によっては理想に近い働き方でありうると考えています。フリーランスもあくまで選択肢の1つとして認識されていれば、良いのではないのでしょうか。



・フリーランスは「新しい働き方」ではないですし、特殊な働き方でもなく、あくまで働き方の選択肢のひとつです。特殊なスキルをもったアーティストみたいな方ばかりを取り上げるのではなく、一般的な職業でフリーランスとして働いている方や経験者を多く継続的に取り上げて地道に発信していくことで、社会的な地位向上や企業側からのイメージなど変えることに繋がると思います。

・特に女性は、フリーランスというと、バリバリ働く起業家でないとできないイメージが強かったのですが、実際自分で始めてみて、そこまでの経営者視点やスキルがなくても、企業のサポート的な視点での仕事がたくさんあることがわかりました。その点がもっと世の中に周知されれば、フリーランスを始めるハードルが下がるのではないのでしょうか。

2-3 会社員パネル

■調査概要

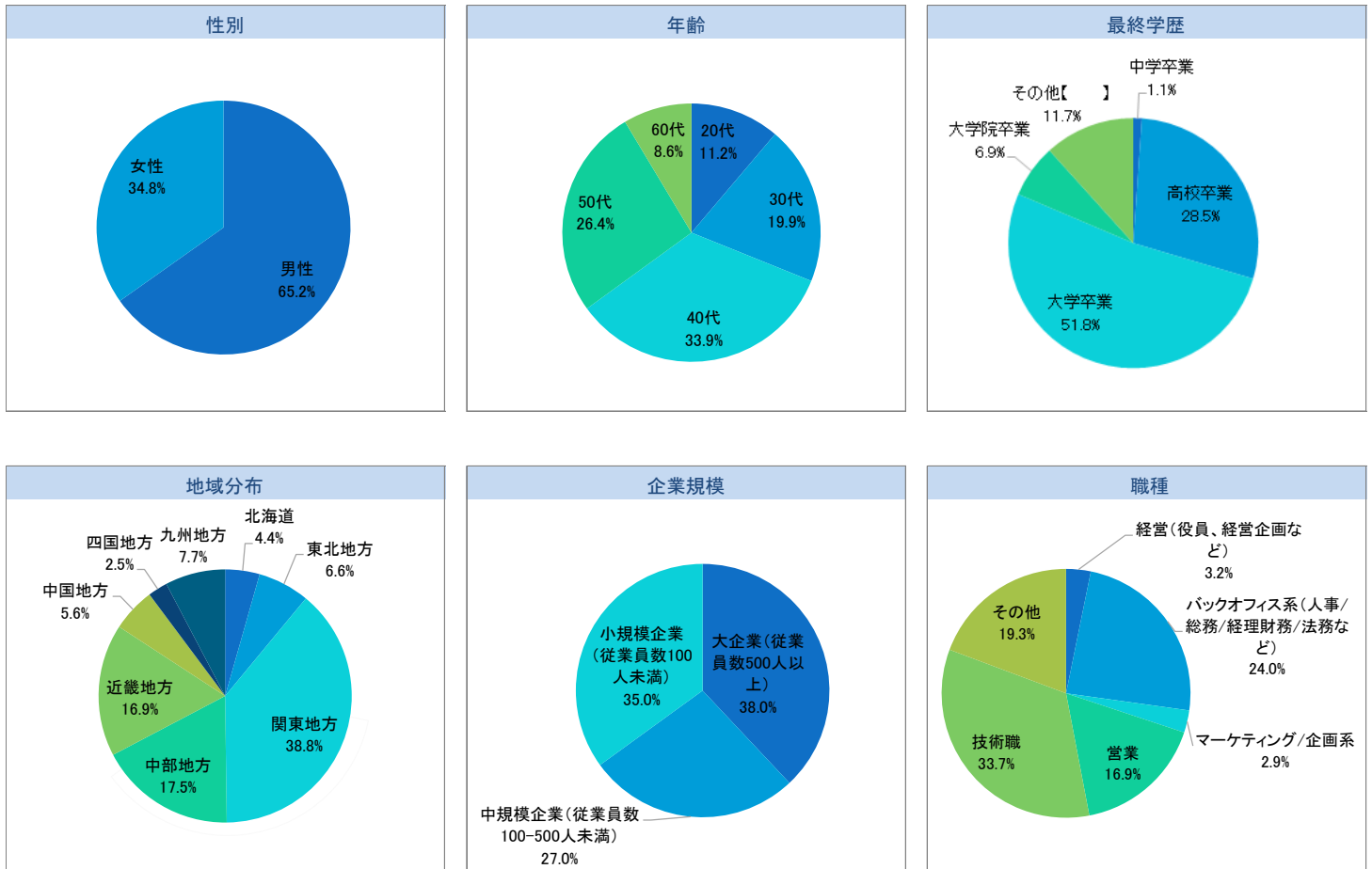
調査期間：2017年10月2日～10月4日

調査方法：インターネット調査（調査機関：株式会社電通マクロミルインサイト）

有効回答数：1000名

※雇用関係にあっても公務員やパート・アルバイトは含まず、会社員（役員、非正規雇用を含む）が対象

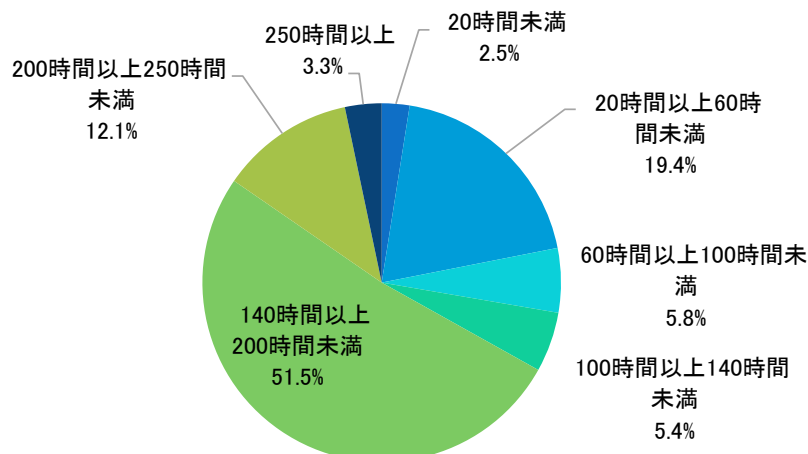
■回答者属性



■平均勤務時間・個人収入

[Q1]月の平均勤務時間をお答えください。

(n=1000)

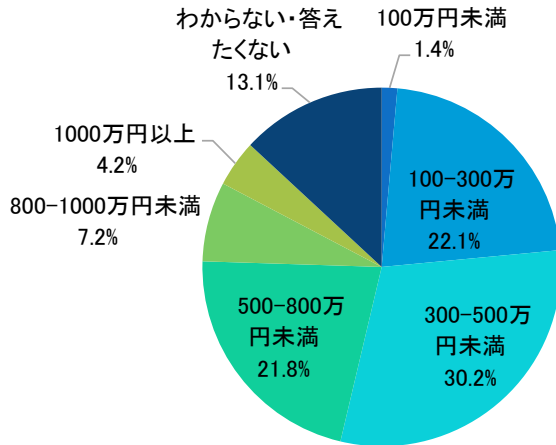




・会社員の年収のボリュームゾーンは 300～500 万円未満（3 割）で、100～300 万円未満と 500～800 万円未満が 2 割ずつ。年収 300 万円を超える人は全体の 63.4%である。

[Q2]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。）

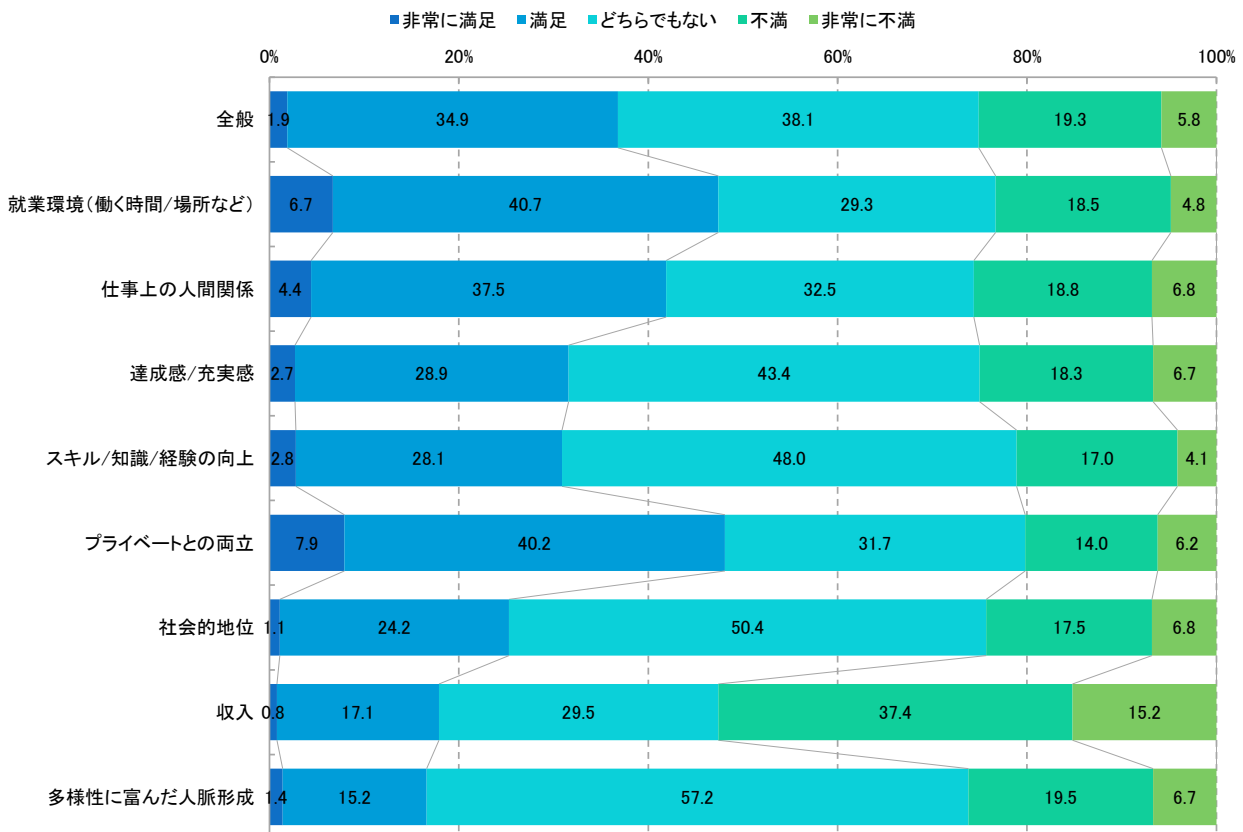
(n=1000)



■満足度

・「プライベートとの両立」や「就業環境」は 5 割近い会社員が満足している。不満が目立つのは「収入」で、不満な人（52.6%）が満足な人（17.9%）を大きく上回っている。それら 3 項目以外はすべて、どちらでもないと回答する会社員が最も多い結果となっており、自らの働き方における満足度を自律的に捉え辛い状況が推察される。

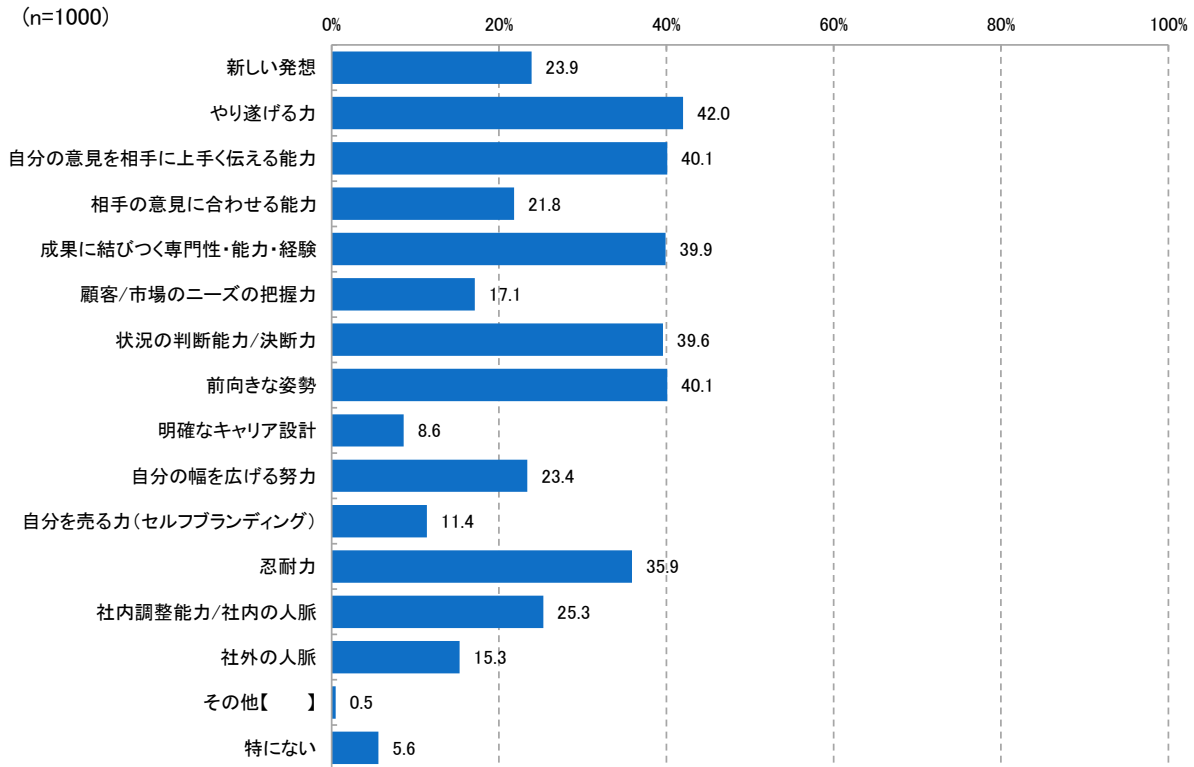
[Q3]今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。当てはまるものをお答えください。



■継続・成功に重要なもの

・「やり遂げる力」「前向きな姿勢」「成果に結びつく専門性・能力・経験」「状況の判断能力/決断力」「忍耐力」を重要だと考える会社員がそれぞれ約4割いて、上位に挙がった。

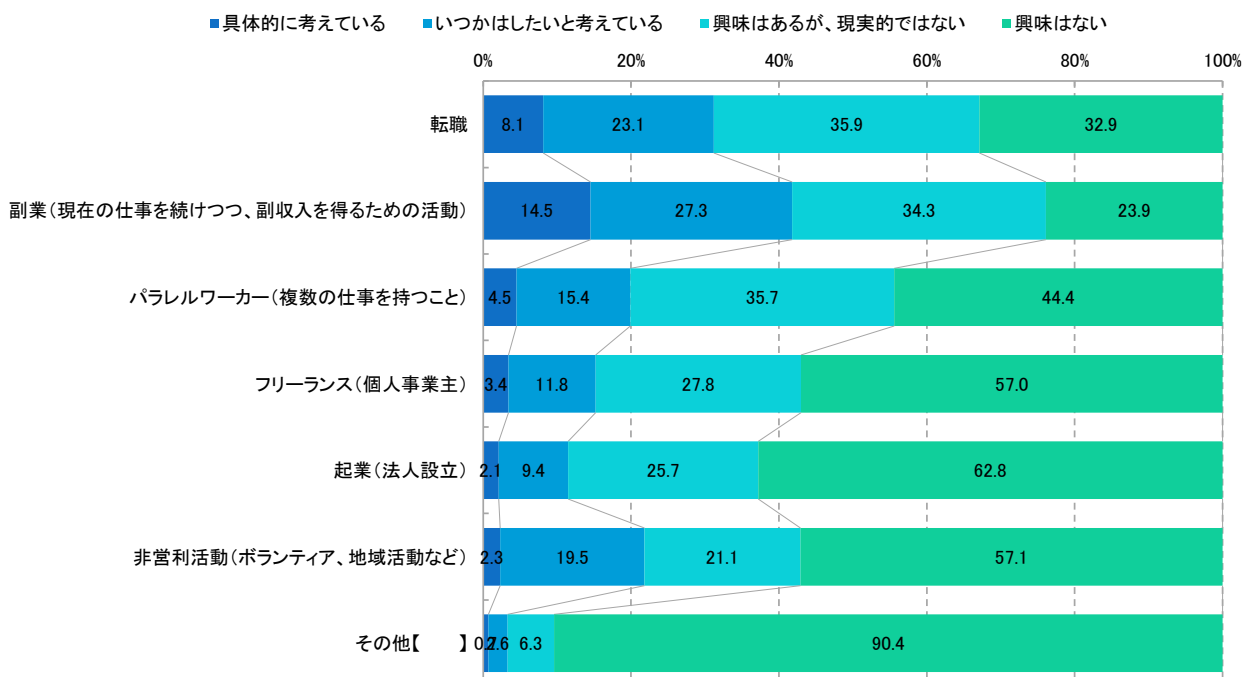
[Q4]現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うものをお答えください。(いくつでも)



■新しい働き方への興味とその理由

・会社員の41.8%が副業に意欲的であり、その割合は転職(31.2%)よりも多い。副業、転職、パラレルワーク(複業)に意欲的な人の理由は大半が収入を増やすためであったが、フリーランス(独立系)への転身を考える人の理由は収入増に加えて、自分の裁量や働く場所や時間の柔軟性なども多くみられた。

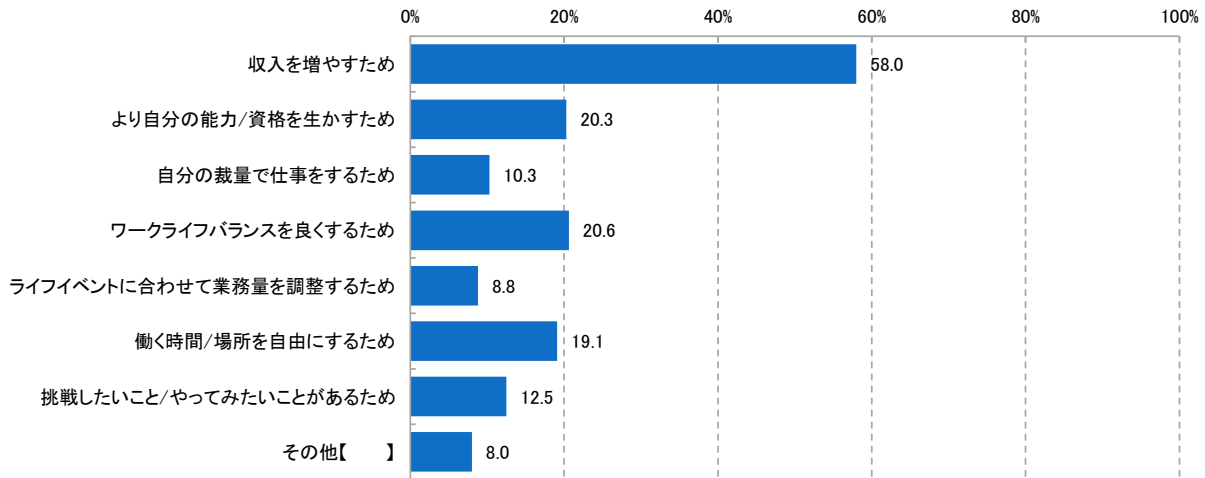
[Q5]いまの会社の働き方をより良くするために、考えていることはありますか。それぞれについてお答えください。





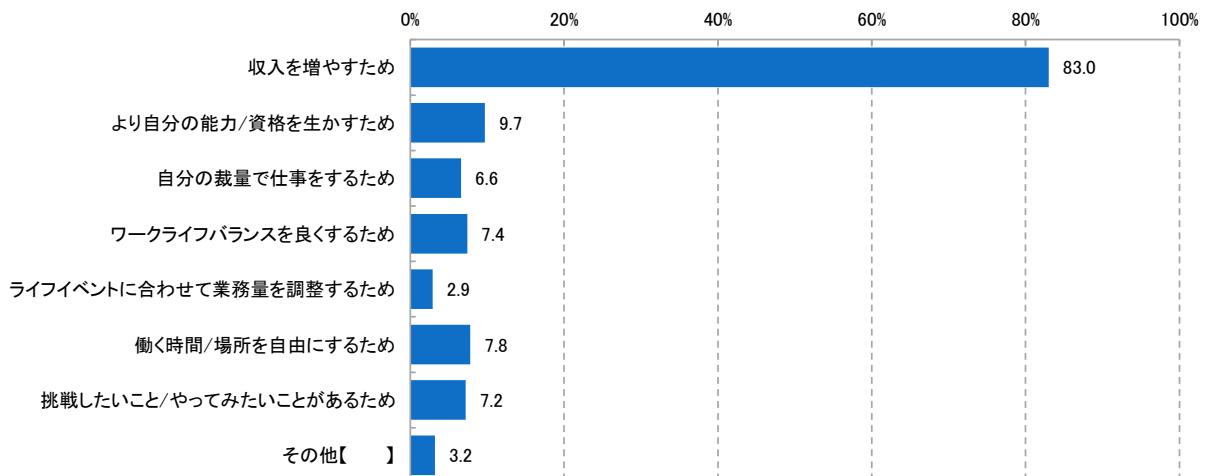
[Q6-1]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。

[転職] (n=671)



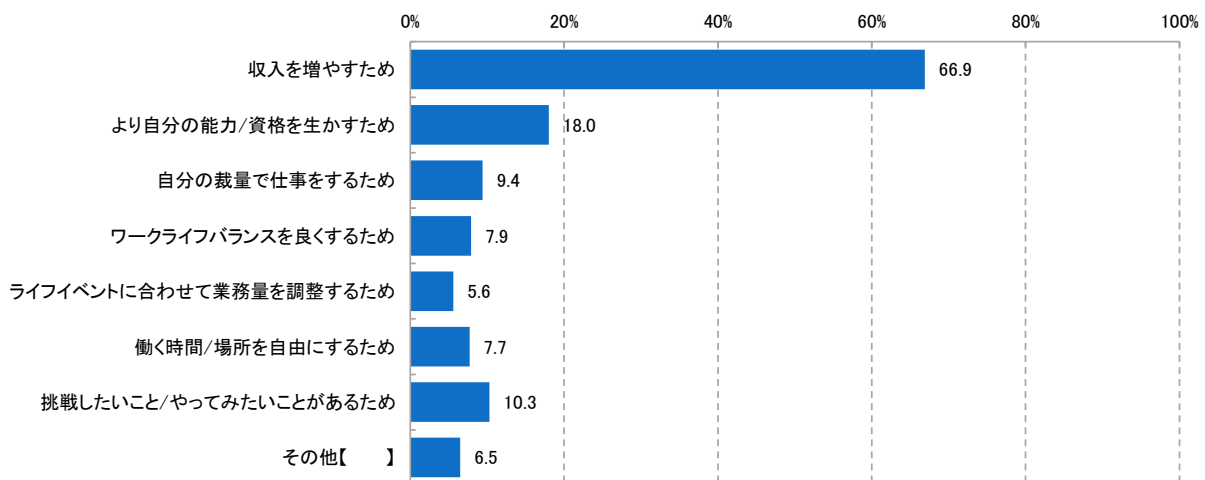
[Q6-2]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。

[副業(現在の仕事を続けつつ、副収入を得るための活動)] (n=761)



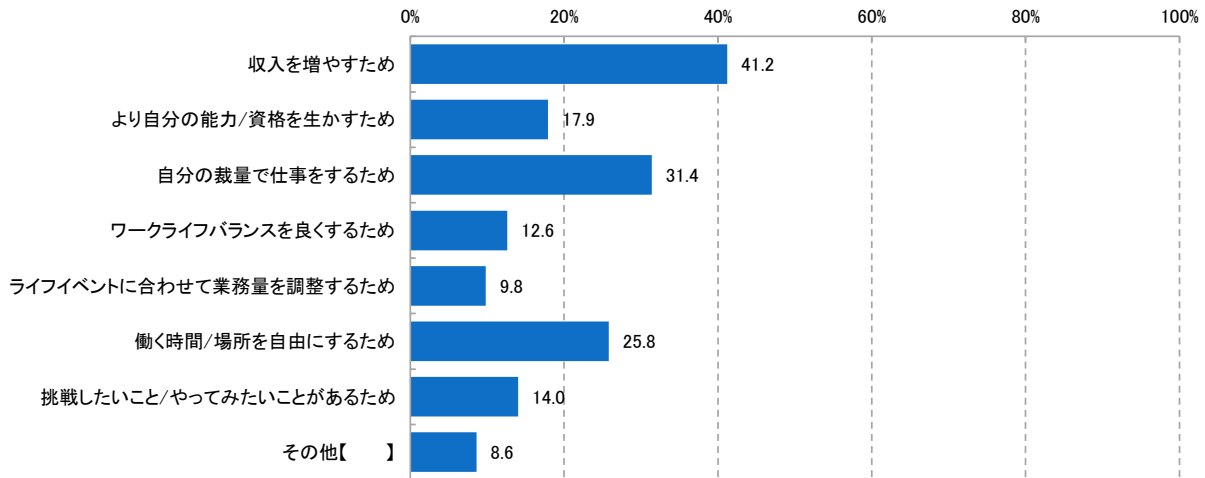
[Q6-3]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。

[パラレルワーカー(複数の仕事を持つこと)] (n=556)

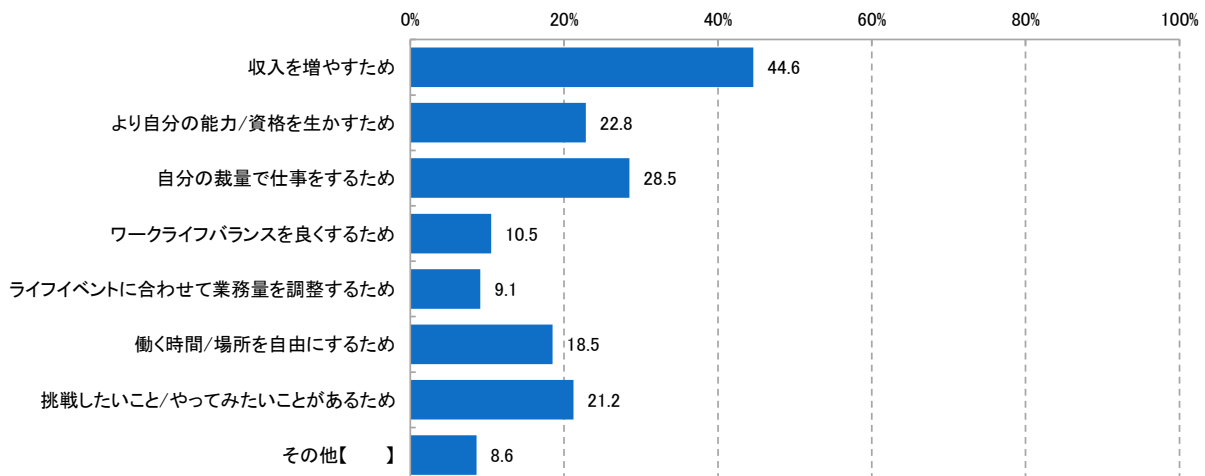




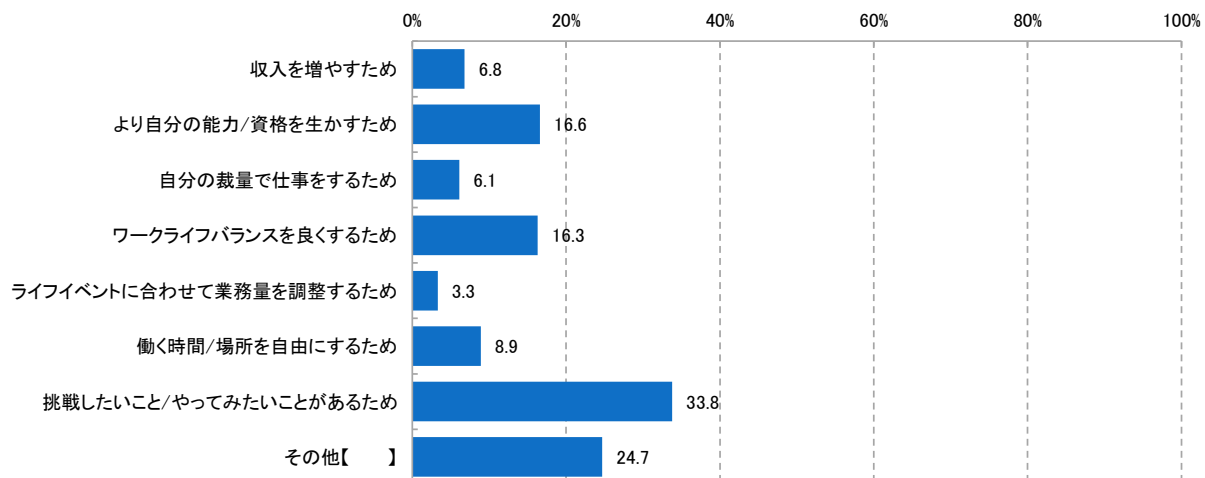
[Q6-4]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。
[フリーランス(個人事業主)] (n=430)



[Q6-5]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。
[起業(法人設立)] (n=372)

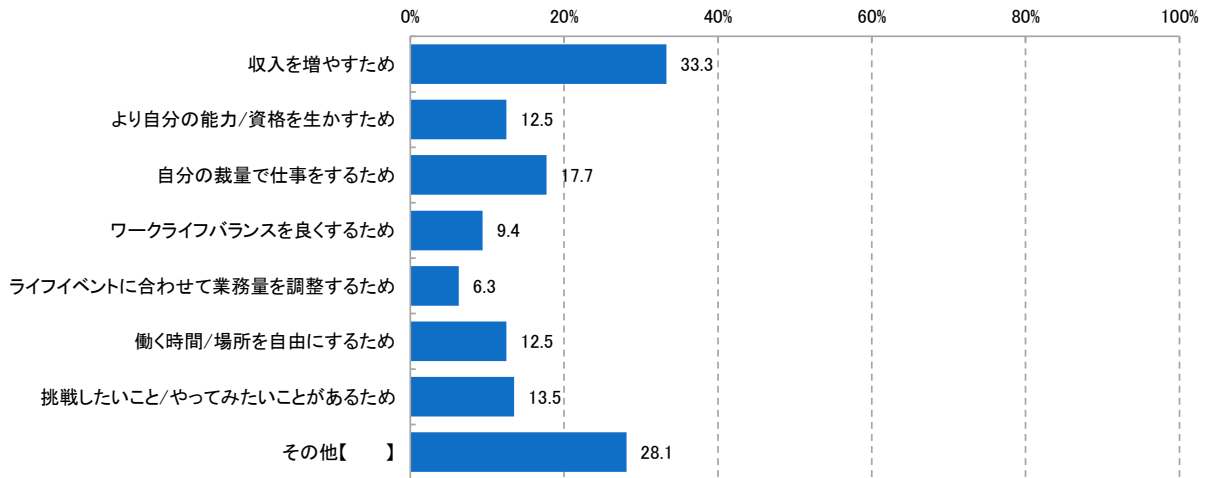


[Q6-6]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。
[非営利活動(ボランティア、地域活動など)] (n=429)





[Q6-7]では、そのような方法をお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。
[その他] (n=96)

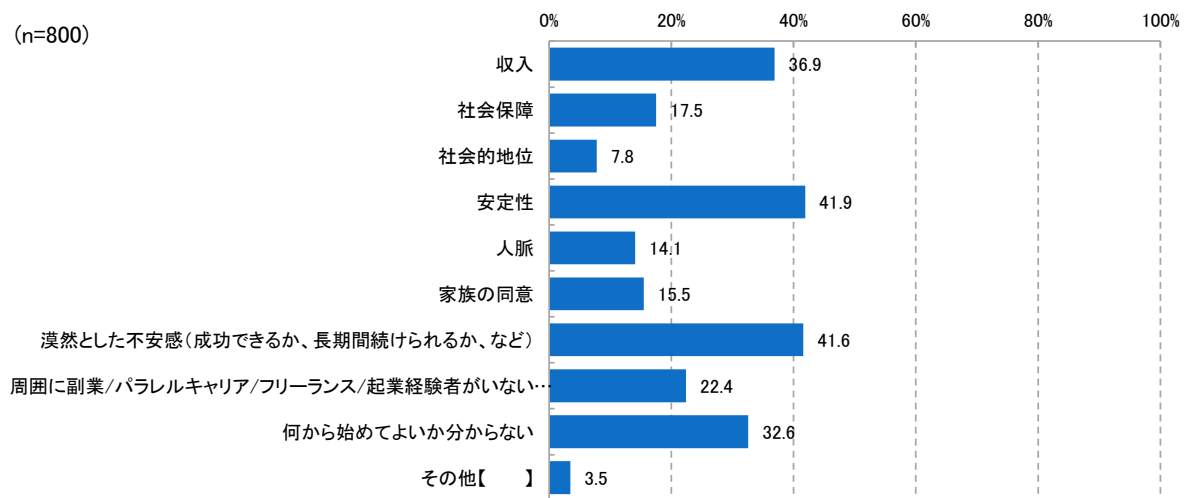


■新しい働き方の障壁と乗り越え方

・Q7～Q9は、Q5で「副業/パラレルキャリア/フリーランス/起業」を考えていると回答した人に対する設問で、興味はあるものの、成功や収入、安定性などに対する「漠然とした不安感」が壁となっていることが見てとれる。「何から始めてよいか分からない」という声も多く、ロールモデルが世に出ていくことで不安が解消され、一歩踏み出すきっかけが見つかりやすくなると考えられる。

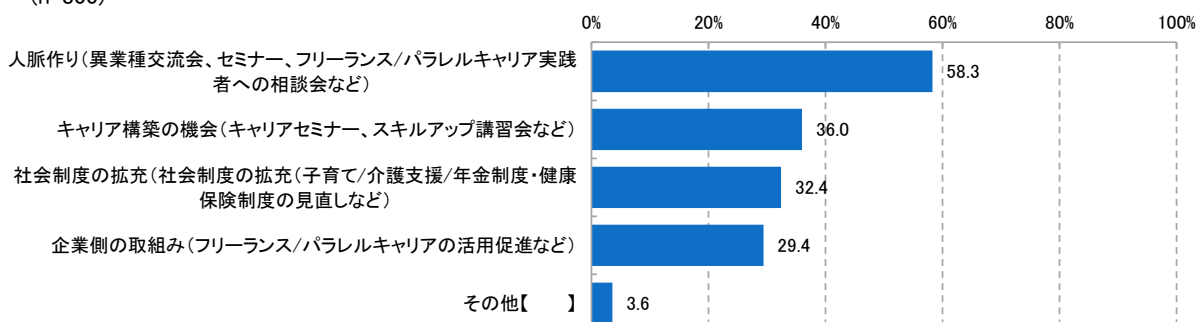
[Q7]副業/パラレルキャリア/フリーランス/起業を考えているとお答えですが、その際何が障壁になりますか。

(n=800)



[Q8]副業/パラレルキャリア/フリーランス/起業の意思決定をするために、あなたにとって必要なこと・助けとなることを挙げると何がありますか。

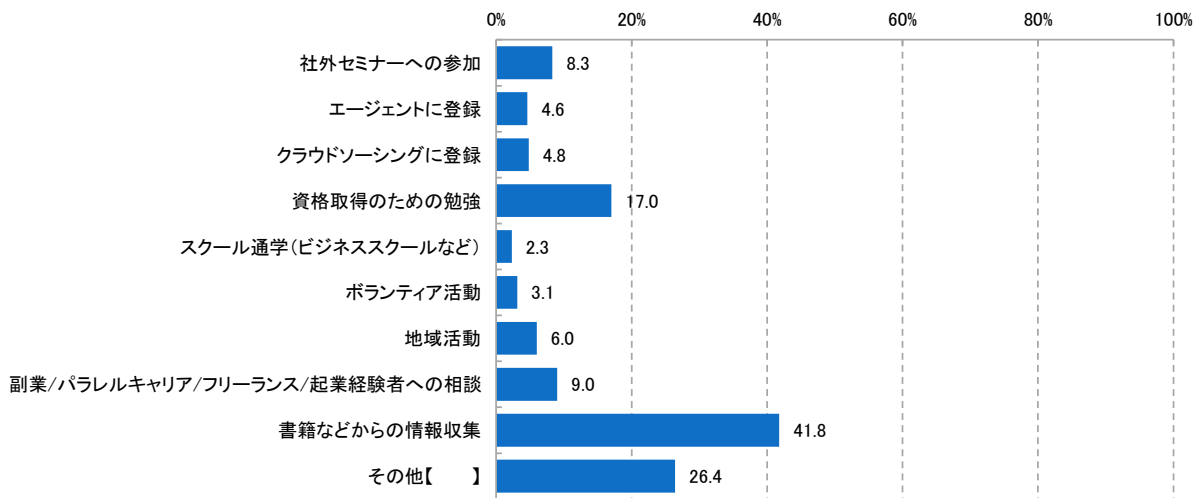
(n=800)





[Q9]副業/パラレルキャリア/フリーランス/起業に向けて、
現在活動していることはありますか。

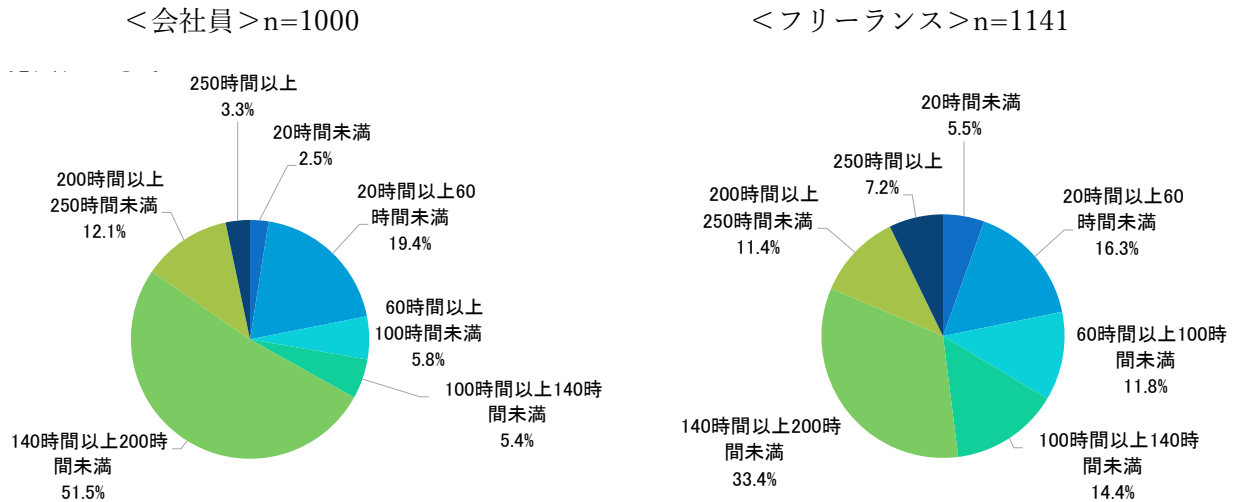
(n=800)



第3章 フリーランスと会社員との比較

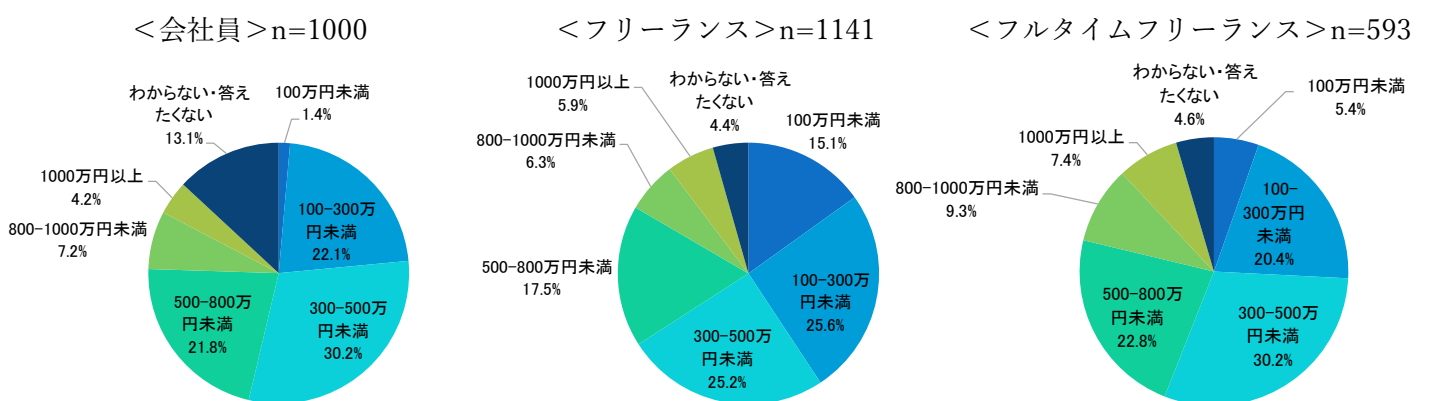
■フリーランスと会社員の勤務時間の比較

・今回の調査対象のフリーランスは広義ですきまワーカーも含まれるため、140時間未満で働く人の割合が会社員と比較して高い。200時間以上働く人の割合は、フリーランスも会社員も同程度である。



■フリーランスと会社員の年収比較

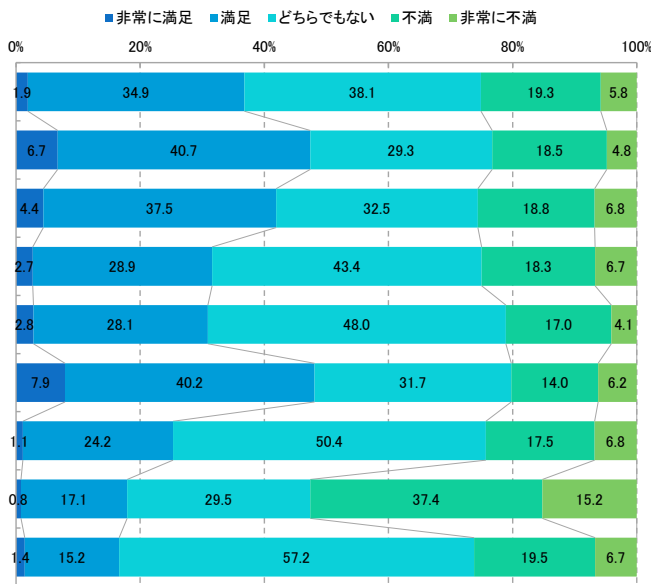
・すきまワーカーを除いたフルタイムフリーランスの年収（月の平均勤務時間が140時間以上の人）のボリュームゾーンは300～500万円であり、年収分布は会社員のパネルとさほど変わらない。フルタイムフリーランスに絞った場合でも、年収100万円未満と800万円以上の割合はフリーランスの方が多く、会社員と比較して年収のバラつきは大きい。



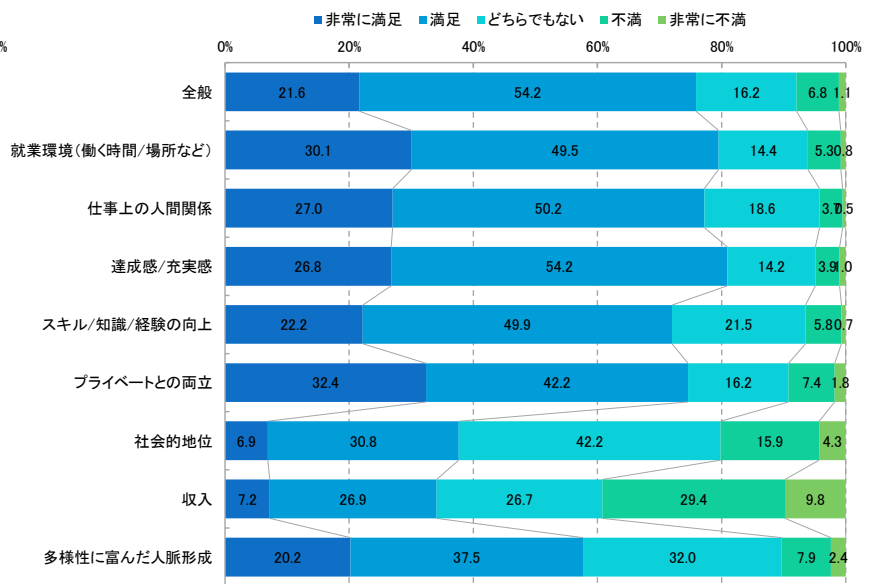
■フリーランスと会社員の満足度比較

・全ての項目において、満足している人はフリーランスの方が多く、不満を感じている人は会社員の方が多く傾向があった。フリーランスパネルにおける満足度が比較的低い「社会的地位」や「収入」においてさえも、会社員と比較すると満足度が高いのは意外な発見であった。収入や勤務時間の多寡に関わらず、フリーランスには自ら働き方を選択し、納得した上で自律的に働いている人が多いためだと推察される。

<会社員>n=1000



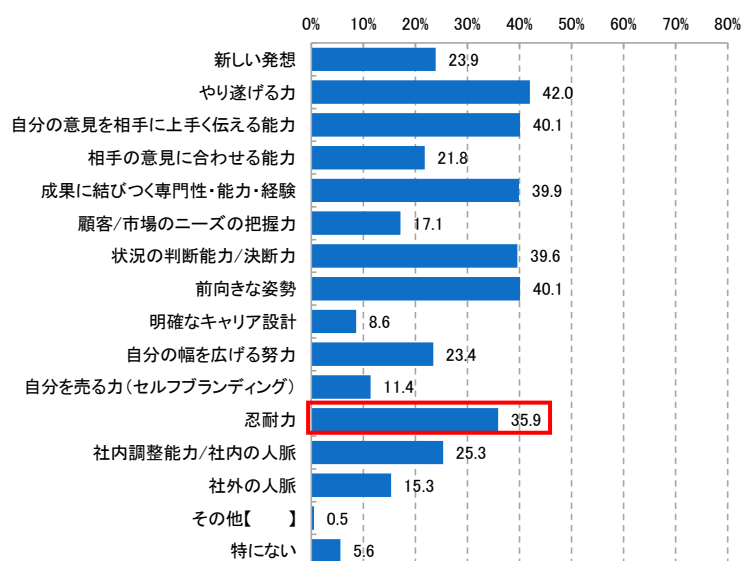
<フリーランス>n=1141



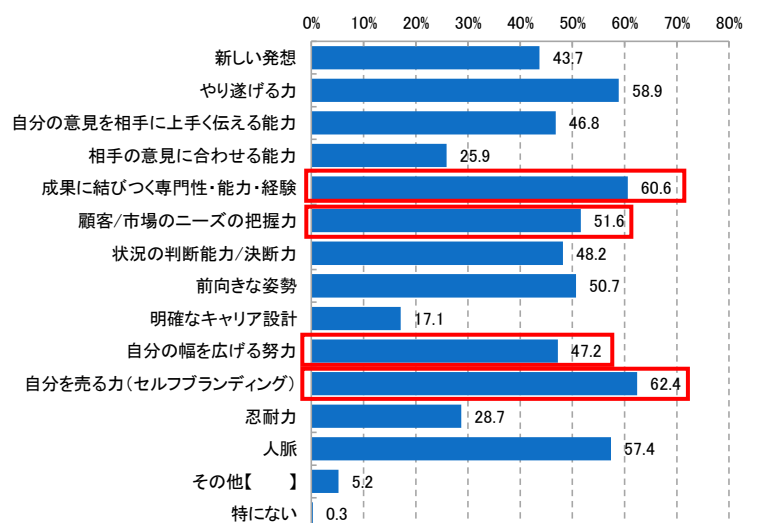
■フリーランスと会社員の仕事に対する意識比較

- ・「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」という共通設問において、全体的にフリーランスは会社員と比較して、様々な能力・資質をより重要視する傾向が見られた。
- ・特にポイント差が大きかったのは「顧客/市場のニーズの把握力」(フリーランスが+34.5%)、「自分を売る力(セルフブランディング)」(+26.5%)、「自分の幅を広げる努力」(+23.8%)、「成果に結びつく専門性・能力・経験」(+20.7%)など。
- ・唯一、会社員の方がフリーランスより重要視している人の割合が大きかった項目は「忍耐力」(会社員が+7.2%)であった。
- ・フリーランスは頼れるものがないシビアな世界で成果を出すことを求められるため、高い意識で仕事に取り組まざるを得ない。会社員も、副業に挑戦するなど自分の名前で仕事を請ける経験を重ねていくことにより、様々な能力・資質をより自覚的に高めようとするようになる可能性があると考えられる。

<会社員>n=1000



<フリーランス>n=1141





第4章 提言

今回実施した調査結果を踏まえ、当協会では今後、以下の4点を目指して活動していく。

① 企業におけるフリーランス人材活用の促進

本調査により、フリーランスの仕事に対する意識の高さや満足度が明らかになり、企業にとってフリーランス人材（独立系および副業系）活用への関心はますます高まっていくと考えられる。その一方で、日本企業のフリーランス人材活用リテラシーはまだ十分に高いとは言い難い。非自発的な理由により雇用システムから漏れてしまっていて、経済的・人的に自立できていない雇用類似の「偽装フリーランス」や「準従属労働者」の増加も懸念される。企業によるフリーランス人材の悪用を防ぎ、専門性やスキルを持ったプロフェッショナルの活躍を推進するために、政府や自治体には以下の取り組みが期待される。

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

② 多様な働き方に対応したキャリア開発サポート

フリーランスは、働いた時間ではなくパフォーマンスに対して報酬が発生する。シビアな競争の世界であり、生き抜くためには継続的に自己研鑽や自己投資を続けなければならない。リカレント教育は、雇用形態問わず誰にとっても重要であると考えられるが、そのための予算の殆どは雇用保険を財源としている。これまでは自ら選択して独立したフリーランスのキャリアやスキルの開発は基本的に自己責任とされてきたが、一人ひとりが個の力を高め、長く働くことが求められるこれからの時代には、以下のような仕組みが必要になるのではないかと考えられる。

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

③ 多様な働き方に中立な社会保障の再編

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

- ・雇用保険以外の社会保障の財源設計

④ 副業解禁による自律的キャリア形成の推進

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

- ・副業に関する制度設計のノウハウや事例の共有

おわりに

今回の調査に回答したフリーランスは、本書の冒頭で紹介した厚生労働省の「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために 懇談会報告書」で描かれる未来の働き方を先取りして体現している人々です。

柔軟性や自己成長を求めてフリーランスとなった回答者たちの満足度は高く、仕事に対しても高い意識で取り組んでいることが明らかになりました。その傾向は、会社員と比較するとより顕著に浮かび上がります。このように、働く時間や場所、所属する組織に縛られない多様で柔軟な働き方は、今後、キャリア自律を促される個人からの欲求および変革に曝される企業の必要性の両面から、より求められていくものと考えられます。

一方で、今回の調査の自由回答では、これまでの「雇用関係に基づく働き方」を是とした税制や社会保障といった社会システムのあり方が、これから求められていく働き方に適合していないという意見が多く出されています。現在のあらゆる社会制度や社会の価値観は、「雇用され、働く時間や場所が決まっている」ことが前提だった時代に作られたものであり、時代が変化する中、その見直しが求められています。

プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会のミッションは、働き方の多様化を後押しすることですが、それは必ずしもフリーランスの増加と同義ではありません。会社員も含め、より多くの個人がキャリアと自律的に向き合い、企業と対等なパートナーシップを結べる社会を目指しています。就業年数が長期化する時代では、一人の人生においてもライフイベントやキャリアステージによって望ましい働き方は変化します。雇用形態レベルの流動性が高まり、その都度行ったり来たりで最適な働き方を選択できるようになれば、誰もがより長く、より幸せに働き続けられるのではないのでしょうか。

今回の調査が、そうした新しい働き方を選択する人や、柔軟な人材活用を実践する企業のための環境づくりに活かされることを願っております。

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
調査・白書プロジェクトチーム一同