

Title	非金銭的動機にもとづく副業経験価値の事例分析
Author(s)	塚原, 美樹
Citation	
Issue Date	2024-03
Type	Thesis or Dissertation
Text version	author
URL	http://hdl.handle.net/10119/18972
Rights	
Description	Supervisor: 白肌 邦生, 先端科学技術研究科, 修士(知識科学)

修士論文

非金銭的動機にもとづく副業経験価値の事例分析

塚原 美樹

主指導教員 白肌 邦生

北陸先端科学技術大学院大学
先端科学技術研究科
(知識科学)

令和6年3月

Abstract

Since the implementation of the government's workstyle reform policies in 2017, side hustles have been gaining attention. The government expects that side hustles can be an opportunity for open innovation. In 2018, the Ministry of Health, Labor, and Welfare's model employment regulations changed the direction regarding part-time jobs, shifting from essentially prohibiting them to fundamentally allowing them. As a result, there is a movement among companies to formally permit side hustles as a rule. However, according to a survey by the Japan Center for Industrial Employment Security, more than half of companies responded that they "do not plan to allow" or "are not considering" their employees to work outside the company (Japan Center for Industrial Employment Security, 2023, Overview of Survey Results on Employees' Part-time Jobs and Moonlighting). The acceptance or rejection of side hustles is influenced by the company's size. A survey by the Japan Business Federation revealed differences between large and small companies in their implementation and willingness to allow side hustles (Japan Business Federation (Keidanren), 2022, 'Survey Results on Part-time Jobs and Moonlighting'). It is assumed that while large firms are more likely to respond to the policy due to their extra capacity, many small firms are unable to do so. Given this large number of firms with a strong reluctance to accept side hustles, we do not know whether the workplace accepts side hustles even in firms that allow them as a rule.

On the other hand, workers are increasingly leaning towards engaging in side hustles. According to the "Survey on Part-time jobs," an online questionnaire survey conducted by the Japan Institute for Labour Policy and Training, the percentage of those with part-time jobs is 6.0%. Although most of the reasons for side hustles are for income purposes, there is a certain segment of workers who engage in side hustles for non-monetary purposes, such as 18.7% who say they do it because they want to expand their field of activity, and 9.7% who say they do it because they really like it more (Japan Institute for Labour Policy and Training, 2023, JILPT Survey Series No.231 'Survey on the Work of Individuals with Part-time Jobs'). This indicates that for workers, side hustles are seen not only as an opportunity to increase their income but also as a place to play an active role and an opportunity for self-actualization. This willingness of workers to engage in side hustles cannot be solved solely through measures such as increased compensation by companies.

The gap between employers and employees is caused by a lack of understanding of the effects of side hustles on workers themselves and their main jobs, including the promotion of value co-creation. For workers side hustles can lead to cross-boundary learning that they cannot obtain in their main jobs and foster well-being through work. When workers' experiences and

learning from outside work flow into the organization, it is expected to develop into the creation of new operant resources and value co-creation opportunities.

The purpose of this study is to propose a process model of how the learning and experiences gained through side hustles lead to internal changes in the workers and how they affect their approach to their main jobs.

We conducted semi-structured interviews with 10 knowledge workers based on snowball sampling, focusing on knowledge workers employed by companies who participate in non-employment side hustles without the primary goal of monetary income. The interview topics were related to "overview, purpose, and background of the side hustle", "environment of the main workplace", "changes in the value co-creation process", and "changes in the relationship between the individual and the organization". The obtained data were structured using the M-GTA method.

As a result, the study identified common thoughts and feelings among them, which can be considered as their traits.: (1) a positive view of personal career development, (2) an eagerness for learning and growth through their work, (3) the aspiration to engage in work they love, and (4) a desire to affirm their self-worth. Due to these characteristics and the work environment, they have some sense of unfulfillment in their main workplaces. While they consciously or unconsciously carry this sense of inadequacy, they are motivated to move forward, and if the environmental conditions of time permit, they cross the border from the closed world of their main job to the outside world. It is an exploration into the unknown with new possibilities, initially sparked as the start of new learning.

Later, they encounter new knowledge outside the company, take a chance, and start side hustles. Sometimes side hustles become a valuable opportunity for them to acquire a professional identity and self-affirmation, and they support their lives.

They take their side hustles seriously, receiving money professionally and with a sense of responsibility, but they recognize that the side hustles don't earn enough money. As a result of their side hustles experience, they are emotionally fulfilled by the healing that comes from leaving their main jobs, the happiness that comes through self-realization and self-affirmation, and the sense of security that comes from having their concerns about continued employment resolved. And they engage in learning experiences that they cannot have in their main jobs.

In this way, workers gain fulfillment and growth through the side hustle experiences, but the value of their side hustle experiences flows back to the main workplace only when the main workplace is tolerant of the side hustles. In workplaces that are tolerant of side hustles, these workers try to apply the results of their learning to their main job. On the other hand, in an intolerant workplace, their experiences and learning do not flow into the main workplace, and their value remains within themselves. As a result, side hustles at tolerant workplaces can

partially resolve the sense of inadequacy that workers initially feel in their primary jobs. In contrast, side hustles at non-tolerant workplaces do not reduce these feelings, leaving workers with their original sense of inadequacy.

The insights gained from this study contribute to the consideration of what value a worker's external job brings to the organization. These findings can be considered as providing a perspective that bridges Human Resource Management and Service Science.

目次

第1章 はじめに	1
1.1 研究の背景	1
1.2 リサーチクエスション	3
1.3 論文構成.....	3
第2章 先行研究	5
2.1 仕事の動機づけ.....	5
2.2 副業と職業アイデンティティ	6
2.3 越境的学習による価値共創.....	8
第3章 研究の手法	10
3.1 データ取得手順.....	10
3.2 インタビュー項目	11
3.3 分析方法.....	12
第4章 結果.....	14
4.1 副業者の特性	14
4.1.1 会社と個人の関係についての考え方.....	15
4.1.2 仕事に対する考え方	15
4.1.2.1 個人としてのキャリア開発を肯定する職業観.....	15
4.1.2.2 仕事に関する学習と成長への意欲.....	16
4.1.2.3 好きな仕事, やりたい仕事に取り組みたい	17
4.1.3 自分の存在を確認したい気持ち	18
4.2 本人を取り巻く環境.....	19
4.2.1 職場環境のポジティブ要因	20
4.2.2 職場環境のネガティブ要因	21
4.2.3 本人の使える時間に関する環境.....	22
4.3 副業のきっかけ.....	22
4.3.1 副業前の本業における不充足感.....	23
4.3.2 自分が前進することへの意欲.....	24

4.4 副業実施による内面変化	25
4.4.1 副業者たちにとっての副業の持つ意味	26
4.4.1.1 副業に責任感を持ち真剣にとりくんでいる	27
4.4.1.2 十分に稼ぐことはできない仕事としての副業.....	28
4.4.2 副業者たちが副業実施により得たもの	29
4.4.2.1 副業実施により学習できた	29
4.4.2.2 本業ではできない体験ができる場.....	30
4.4.3 副業後に残されたままとなる不充足感	31
第5章 考察.....	33
5.1 副業実施者の内面変化と本業業務への影響のプロセス.....	33
5.1.1 副業を通じての成長が本業職場で活かされた協力者 E のストーリー.....	35
5.1.2 副業実施後も本業職場での不充足感が残った協力者 B のストーリー.....	38
5.3 職業アイデンティティの模索・構築の場としての副業.....	44
5.4 非雇用の副業という越境的学習の価値共創への影響	45
第6章 結論.....	47
6.1 リサーチクエスションへの回答.....	47
6.2 本研究の貢献	49
6.3 今後の課題	49
謝辞	50
引用文献	51
付録1：データ分析結果・協力者対応表.....	54
付録2：インタビューデータ	55

図目次

図 1-1 本業・副業の就業形態別の副業者の割合	2
図 5-1 副業実施者の内面変化と本業業務への影響のプロセス	34

表目次

表 3-1 インタビュイーの抽出条件	10
表 3-2 協力者（インタビュイー）一覧	11
表 3-3 インタビュー項目	11
表 4-1 カテゴリーグループ：本人の気持ち・考え方	14
表 4-2 カテゴリーグループ：本人を取り巻く環境	20
表 4-3 カテゴリーグループ：副業のきっかけ	23
表 4-4 カテゴリーグループ：副業の実施	25
表 付録-1 カテゴリー・協力者対応一覧	54

第1章 はじめに

1.1 研究の背景

2018年1月、安倍内閣総理大臣は第196回国会施政方針演説において働き方改革を重要な成長戦略と位置付けた（首相官邸 2018）。前年の2017年3月には、首相の私的諮問機関である働き方改革実現会議は働き方改革実行計画を公開。その中では「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の項目に、テレワークの推進に加え「副業や兼業は、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である」と、副業推進の必要性が挙げられている（働き方改革実現会議 2017: p.15）。2018年1月、厚労省はモデル就業規則を改訂し、従来のモデルでは禁止としていた副業を「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」と変更し（厚生労働省労働基準局監督課 2018: p.87）、政府として副業推進方向に舵を切った。

労働政策研究・研修機構が2022年10月に実施したオンラインアンケート調査「副業者の就労に関する調査」（有効回答18万8,980人）によると、副業をしている人の割合は6.0%で、主な副業の職種は「専門的・技術的職業」が22.3%と最も高い（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2023a）。令和4年就業構造基本調査によると、これはテレワーク実施率が最も高い職業分類であり（総務省統計局, 2023）、テレワークへの対応力と副業実施に関連があることが分かる。

副業の理由については、「収入を増やしたいから」が54.5%、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」が38.2%という数値で、収入増加は副業の大きな目的であることが分かる。一方、「自分が活躍できる場を広げたいから」は18.7%、「副業のほうに本当に好きな仕事だから」は9.7%と、収入とは関係のない副業理由も一定数見られる（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2023a）。

同調査では、こうした副業意向の理由の違いは、主に就業形態と関係があると分析されており、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」は「本業・非雇用者+副業・非正社員」や「本業・非正社員+副業・非正社員」において割合が高い。一方、「自分が活躍できる場を広げたいから」は副業が非雇用者で割合が高く、「副業のほうに本当に好きな仕事だから」は「本業・非正社員+副業・非雇用者」で割合が高い（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2023a）。つまり、副業の就業形態が非雇用の場合と雇用の場合とでは、副業の理由に違いがあり、非雇用の副業の場合には、非金銭収入動機を持つ率がより高いことが読み取れる。

一方、企業側の意識については、2023年に公益財団法人産業雇用安定センターが7609社を対象として、副業・兼業に関するアンケート調査を実施している。これによると、従業員の社外での副業・兼業を「認める予定はない」と回答した企業は27.7%、「検討していない」は23.9%であり、合わせると半数強の企業が副業受け入れに消極的であることが分かる（公益財団法人産業雇用安定センター 2023）。日本経済団体連合会が2022年に全会員向けに実

施し、結果公開した「副業・兼業に関するアンケート調査結果」によると、副業推進は従業員規模とも関係があり、5000人以上の企業では約8割が副業・兼業を認める、または認める予定であると回答したのに対し、300人未満の企業では、この率は半数に及ばない（日本経済団体連合会 2022）。副業許可の年度推移は、先に述べた2018年の厚生労働省のモデル就業規則の改訂以降、急激に伸びているものの、労働者数の違いによって大きく差が開いていることが分かる（日本経済団体連合会 2022）。

これらからは、比較的規模の大きい企業は一定の余力を持つために政策を受けて副業推進することができていると考えられるが、規模が小さい企業の場合には、政策を受け止めきれず副業推進に消極的なまま止まっていることが推測できる。さらには、社内制度として副業を認めたとしても、従業員規模が小さい企業に見られる副業への消極性を考えると、規模の大きな企業においても、実際の職場の状況がどのようなになっているかについては統計数値では分からない。

このように、副業に消極的な企業が多数存在する一方で、非金銭収入動機の副業意向が一定数存在するという、雇う側と雇われる側とのすれ違いは、本業での報酬増加等では解決しない問題であると言えよう。こうした両者のすれ違いが起きる原因は、副業による経験価値が労働者たちにとってどのようなものであるかについての情報が少ないことにあると考えられる。この問題が起きうる副業者を就業形態別の特徴で捉える場合、非金銭収入動機の副業意向が高く、本業で雇用されている「本業・正社員+副業・非雇用者（12/2%）」と「本業・非正社員+副業・非雇用者（8.0%）」の層に着目することに意義がある。この層は労働政策研究・研修機構（2023b）の調査によると、合計すると2023年時点においては副業者全体の20%強である。

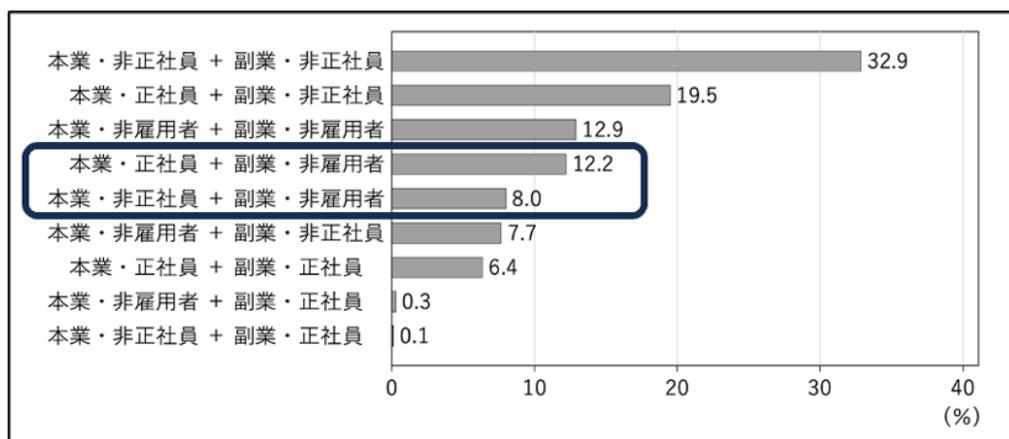


図 1-1 本業・副業の就業形態別の副業者の割合
 (独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2023b, p5, 図表 2-5 に筆者が加筆修正)

本研究では、非金銭的動機にもとづき非雇用副業に取り組む雇用されている労働者を対象とする。そして、組織内労働者が、組織外労働から得た経験をどのような価値として自組織に還元可能かという観点から、企業が労働者に行う動機づけについて考察する。副業は労働者にとっては本業ではできない体験が得られる場であり、人材開発の新たな方法として近年注目される越境的学習の効果が期待される。労働者の社外での学習は組織内に新たな知識をもたらす可能性が高く、企業は価値共創機会を創出する上で、その効果に着目する必要がある。これまでの動機づけ理論においては、組織内に閉じた形で、職務設計の見直しや評価・報償、個人の自己実現の後押しなど、労働者の心理に働きかけるものが論じられてきた。しかし、組織外での活動を考慮した動機づけについては、研究の蓄積が不足している。

そこで本研究では、副業実施による学習や体験が、実施者の内面の変化にどのようにつながり、本業への取り組み方にどのような影響を及ぼすのか、そのプロセスモデルを提案することを目的とする。これにより、近年の労働環境の変化の中で現れている副業という現象を、企業がどのように効果的に扱えるかを検討する。

1.2 リサーチクエスチョン

当研究は、副業実施による学習や体験が、実施者の内面の変化にどのようにつながり、本業への取り組み方にどのような影響を及ぼすのか、そのプロセスモデルを提案することを目的としている。

この目的を達成するために以下のリサーチクエスチョンを設定する。

MRQ：「知識労働者の収入目的以外での非雇用の副業実施が、本業職場での価値共創に良い影響を与えるのは、どのような場合か」

SRQ 1：「本業で雇用されている知識労働者は、なぜ収入目的以外での非雇用副業に取り組むのか」

SRQ 2：「非雇用副業実施による本人の内面変化のプロセスはどのようなものか」

SRQ 3：「非雇用副業は本人の本業職場での業務への取り組みに、どのような影響を及ぼすのか」

1.3 論文構成

本論文は6章構成である。

第1章では、研究の背景、リサーチクエスチョン、論文構成を示す。

第2章では、本研究のテーマに関連する先行研究の調査結果を示す。具体的には、仕事の動機づけ、職業アイデンティティ、越境的学習に関する先行研究を、本研究テーマである副業に関連づけて確認する。

第3章では、研究の手法を示す。サンプルデータ取得手順、インタビュー項目、分析方法を記述する。

第4章では、インタビューの分析結果を示す。

第5章では、分析結果を受けて構築したプロセスモデルを提案し、これまでの研究と本研究の違いを示す。

第6章では、リサーチクエスションへの回答を示し、本研究の貢献と今後の課題を示す。

第2章 先行研究

2.1 仕事の動機づけ

2022年10月に実施された内閣府による「国民生活に関する世論調査」によると、働く目的を尋ねる質問への回答では、「お金を得るために働く」と答えた人が63.3%で最も多かった。一方、「社会の一員として務めを果たすために働く」(11.0%)、「自分の才能や能力を発揮するために働く」(6.7%)、「生きがいを見つけるために働く」(14.1%)なども見られた(内閣府大臣官房政府広報室 2023)。同調査の質問には「どのような仕事が理想的か」というものもある(上位4つまで選択可)。この質問への回答結果は「収入が安定している仕事」(62.8%)、「私生活とバランスが取れる仕事」(53.7%)、「自分にとって楽しい仕事」(51.9%)、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」(35.9%)、「健康を損なう心配がない仕事」(33.7%)となっている(内閣府大臣官房政府広報室 2023)。この調査結果からは、労働者にとっての仕事は、お金を稼ぎ生活を成り立たせる手段である一方、楽しさ、能力発揮の機会、社会参加の手段といった別の意味を持つことが分かる。

このように仕事への動機は個々人によって多様であり、企業が動機づけを行う際に考慮すべき内容も広範囲に渡る。近年、社会変化のスピードが増すにつれ人々の思いはより多様化しており、仕事への動機も日々変化している。このような中、企業は価値共創の場を生み出すために、変わりゆく労働者の状況を理解した上で動機づけの方法を探求する必要がある。これに関し、動機づけ研究では、生産性向上など企業の業績向上を目的としたものが多数あり、古くはHerzbergの2要因理論などに遡る。これらは職務設計やローテーションにより労働者の心理状態等に働きかけて業務成果を得ようとするもので(Hackman and Oldham 1976)、企業の目的を達成する立場から動機づけについて探求している。

一方、白肌・丹波(2007)は動機づけについて、組織の視点と個人の視点の双方を融合させる方法の有効性を主張している。組織の視点とは、組織として取り組まなければならない課題や目標を達成させるという視点での動機づけを指す。個人の視点とは、個人的な夢や職業人としての望みを尊重した上で、その実現をサポートするような動機づけである。近年、専門性が高い人材においては、マネジャーは組織のみならず部下のメリットも考慮した動機づけに取り組む必要が生まれているとし、こうした状況下での企業側の解決策として未来志向的動機づけを提案・検証している。これは、個人にとっての夢の創出と、夢を仕事に結びつけるロジック化を、マネジャーが支援することで部下の職務意欲を高め、行動を経て職務成果に結びつけるというものである。職務成果というアウトプットに対して何らかのフィードバックが得られた際、否定的な評価であった場合には仕事と夢の間の秩序は弱まり、やがて破壊される。一方、フィードバックが肯定的なものである場合には、仕事と夢の秩序は強化され、職務意欲はより高まるとともに、当初の夢は新たな夢へと発展する。この二つのループは循環するとしている(白肌・丹波, 2006)。

このように、これまでの研究においては、職場内でどのように仕事の動機づけを行うかという研究が積み上げられてきたが、複数の職業を持つことを希望する労働者の動機づけについては十分な研究の蓄積はない。これを検討する場合、白肌・丹波（2007）の指摘する組織の視点と個人の視点とを融合させた動機づけは重要になると思われる。非金銭的動機にもとづく副業は個人の思いや望みに繋がっており、企業側はそれを踏まえてどのように本業職場に対しての動機づけを行うべきか検討する必要がある。

2.2 副業と職業アイデンティティ

Erikson は、健全な発達には、人生の各段階で遭遇する心理社会的な危機を乗り越えながら展開されるとし（Erikson 1968）、人が社会において自己を明確に位置付けられると確信する過程を、アイデンティティの獲得とした（西野・沢崎 2013）。日本では「同一性の感覚」、「自己同一性」などと当初、翻訳されていたが、近年では、アイデンティティという言葉が一般的に使用されるようになってきている（鏝 1990）。アイデンティティは、自分は何者であるかを人が社会の中で実感し、生きる意味を見出し幸せに生きる上で重要である。なかでも職業は自己を社会の中に位置付けるという意味があり、アイデンティティの維持に重要な意義を持つ（鏝 1990）。

その後、アイデンティティ研究は、達成状態を一時点において計測するアイデンティティ・ステータス法の提案（Marcia 1966）を経て発展する。当初、子供時代から青年期にかけての発達の中でアイデンティティが確立されると考えられてきたが、岡本（1986）は、青年期のアイデンティティ・ステータスは、心身の変化が起こりやすい中年期において変化しうるとした。これを受けて五十嵐ほか（2008）は、バブル崩壊後の社会情勢の変化を背景に、企業による雇用保障が難しくなったことが中年期以降の労働者の生き方、あり方の試行錯誤の必要性に繋がったとしている。そうした社会背景に加え、中年期の心身の変化も影響し、かつてのアイデンティティでは自己を支えきれなくなった人たちがカウンセリングを経てアイデンティティの模索をし、ステータスを変化させ自己肯定感を得る様子を報告している。児玉・深田（2005）は、我が国の企業就業者への質問紙調査で、20代から50代以降までのすべての年代において、職業に関する心理的葛藤を抱えている人の割合が高いという結果を得ている。その上で、近年の雇用慣行の変化や企業による雇用調整が、労働者の職業アイデンティティの危機への直面機会を増加させた可能性に言及している。

このように、近年、多くの労働者は職業人生のさまざまなタイミングで職業に関する不安や葛藤を抱える危機に直面している。アイデンティティ形成の過程は、ほとんどが無意識的な過程であるため（西野・沢崎 2013）、本人は無自覚ではあるものの、副業実施は葛藤を解決する方法の一つの選択肢として作用している可能性がある。これまでのアイデンティティ研究は、一定時点でのアイデンティティ状態の定義やアイデンティティ構築までのステータスの変化など、個人の内部に焦点を当ててきた。一方、職業アイデンティティの危機に

直面する企業就労者が増加している社会的背景の中、これを解決する方法については研究の蓄積が不足している。

Erikson はアイデンティティを、自己完結的なものではなく、他者による承認を必要とするものと捉えていた（松村 2013）。これを受け松村（2013）は、たとえば建築に携わる者が「自分は建築家である」と自分の職業カテゴリーを表明し、他者からそのように認められる行動をすること自体が、職業アイデンティティの構築であると考察している。同様に考えれば、たとえば会社員をしながら歌手活動を副業とする労働者が、「自分はアーティストである」と表明することは、それ自体がアイデンティティの構築プロセスであると言えるだろう。このような場合、労働者にとっての副業はアイデンティティの模索や構築に繋がっており、自己を支え、Well-being の要素となる重要なものであると考えられる。近年、労働者がこのように副業に職業アイデンティティを求めている現象が見られることについては、探求の余地がある。

副業の研究においては、副業による経験学習（Kolb 1984）や自律的職業体験が個人と本業組織におよぼすメリット・デメリットを分析するもの（Azevedo 2014; 萩原&戸田 2016; 川上 2021; Session et al. 2021; Walsh & Stephens 2022）、副業の動機について探求するもの（Azevedo 2014; Meng et al. 2023）、副業者をパートタイム起業家と捉えその特性を分析するもの（Marshall et al. 2018）、副業保有動機と背景要因の関係を探求したもの（川上 2017）などがある。しかし、アイデンティティの模索や構築の機会としてなど、まだ見落とされている副業の価値が存在すると思われる。副業と関連する越境（Engeström 1987）の研究においては、複数の実践共同体（Wenger et al. 2002）をまたぎ知識の仲介を行うナレッジ・ブローカーの成長プロセスにおいてアイデンティティを論じているものがある（石山 2016; 2020）。これによると、共同体ごとに異なる価値観は個人の内部対話による意味の交渉により調整され、一人の中の複数のアイデンティティが調停されるという（石山 2016; 2020）。これは学習や成長の観点から越境によるアイデンティティ形成を分析しているが、本人にとっての Well-being の観点は考慮されていない。

企業にとって、労働者が職業的アイデンティティを構築し、働きがいや社内での立ち位置を得て、実力発揮することは望ましい。組織のアイデンティティが個人のアイデンティティに影響する組織アイデンティフィケーション（Ashforth & Mael 1989）により、労働者がエンゲージメントを高め、価値共創への貢献意欲を高めることは大切である。しかし、職場外で個人がアイデンティティを模索・構築する行動への許容や支援が、組織へのエンゲージメントを高める可能性もある。非金銭的動機にもとづく副業は、本人にとって心の支え、自己確認のよりどころとなっているものがある。近年、企業は従業員の well-being に積極的に関与することで業績を高められると考えられており（前野 2019; 森永 2019）、企業は副業を含めて労働者が職業アイデンティティを模索・構築する発達のプロセスを見守り、許容・支援することを、動機づけの一つとして再検討する必要がある。

2.3 越境的学習による価値共創

越境的学習とは、労働者が所属する組織を出て外部に越境（Engeström 1987）し、職場以外で学習することを指し、近年、企業の育成担当者や人材サービス提供企業から注目を浴びている。これは荒木（2008）が職場を学習の場と捉えるワークプレイスラーニング研究において、インターネットを介した交流など労働者が職場を離れた形でも学習を行っている現象を捉え着目したのを契機に注目されるようになった。労働者は越境により所属組織では得られない知識や体験を得ることができ、新たな意味の発見や多様な価値観の受容（石山 2018）など、OJT、Off-JT など従来の人材開発とは異なる効果がある点が注目される理由である。

越境的学習の持つ人材開発効果は、組織学習に影響を及ぼすと考えられる。境界によって隔てられた一つの組織内には、その組織内ではしか通用しない言葉、規範、暗黙知などがあり、外部の人はその内部の会話を理解できないことがある（Wenger et al. 2002）。こうした閉じられた組織の持つ性質は、暗黙知（Nonaka & Takeuchi 1995）にもとづく模倣困難性（Barney 2002）を生み出し、企業の競争力の源泉となりうる可能性がある。一方、閉鎖性により組織内のメンタルモデル（Senge 1990; 1994）が固定化した場合には、イノベーションを阻む要因にもなりうる。そのため、企業経営においては、競争力の源泉となりうる自社文化や独自のプロセスを維持しつつも、その根底にある見逃された前提を見直すダブルループ学習（Argyris 1977）が必要となる。越境的学習は、境界を越えることを前提としているため、自社のメンタルモデルにとどまることはできず、前提の見直しを経て労働者個人の物の見方を変化させ組織学習に大きく影響する可能性がある。

越境のスタイルには社内外の勉強会や研究会への参加、プロボノ、大学院での学習など様々なものがあり、副業はその一つになりうる（中西 & 江夏 2020; 中西 2021）。とりわけ非金銭的動機にもとづく非雇用の副業は、副業者本人が社外での職業体験を経て、知識やスキル、人的ネットワークを獲得する可能性が高く、越境的学習の効果は大きく期待される。一方、副業には他の越境的学習の場と異なる側面がある。勉強会参加やプロボノなどが直接退職に繋がる心配はあまりないと思われるが、副業は職業として行われるだけに、退職リスクは高まる可能性を持つ。これまでのところこの分野において、非雇用の副業に着目して取り扱う研究はあまり見られない。しかし、企業側にとってのリスクは残るものの、非雇用の副業は、本人にとっては職業という人生で重要な意味を持つものに関する活動であり、金銭授受が発生することや自律性の高さなどから、他の越境的学習以上に本気で取り組まれる可能性があり、着目する意義は高い。

企業の価値創出という観点においては、近年、価値創出の場は企業内に閉じられてはならず、顧客をはじめとする多様なアクターが価値共創に参加していると捉えるサービス・ドミナント・ロジック（Lusch & Vargo 2014）が注目されている。組織の境界を超えた価値共創は新たな物の見方や考え方を生み出すためにオープンイノベーション

(Chesbrough 2011) に繋がる可能性があり、越境を価値共創の観点で捉えることには意義がある。

これまでの越境的学習の研究においては、越境者の学習による変化や越境元への知識移転のプロセス (石山 2013; 2016; 2018; 2020), 学習そのもののメカニズム (中西 2021) や実践共同体の構築やマネジメント (松本 2018) などに焦点が当てられてきた。これらの研究においては、越境先の実践共同体は知識創造の場としての役割を持つとしているものの (Wenger et al. 2002; 石山 2016), そこにおける個人の学習と組織への影響を、価値共創におけるオペラント資源 (Lusch & Vargo 2014) の創出として捉え探求したものは見られない。政府による働き方改革政策はオープンイノベーションの創出を期待して副業や兼業を企業に促しており (働き方改革実現会議 2017), 個人が副業という越境的学習を経て、組織にどのような資源をもたらしうるのかについて、今後、探求していく必要がある。

第3章 研究の手法

3.1 データ取得手順

本研究は、金銭収入を主目的とせず副業に取り組む知識労働者に焦点を当てており、協力者は、本業の会社に勤務しながら非雇用の事業主として副業を行う知識労働者とした。なお、プロボノや大学院進学など、まったく金銭収入を目的としていないものや、スポーツチームなどの趣味的なコミュニティ活動等は副業とは認めず除外し、仕事に関わるケースに絞り込んでいる。本人が仕事と認識している事例のみを扱い、彼らの仕事そのものに対する考えや気持ちに焦点を当てていく。表3-1に協力者の選択基準を一覧表示する。

表3-1 インタビュー어의抽出条件

一致条件	知識労働者である
	本業の形態は雇用（正社員，非正社員どちらも含む）
	副業の形態は非雇用
	副業の目的は金銭収入のみではない
排除条件	仕事として取り組むものではない（プロボノ，進学，趣味活動など）
	金銭収入をまったく目的としていない

表3-1に該当する協力者10名をスノーボールサンプリングにより抽出した。その一覧が表3-2である。年代、性別、所属企業の規模や資本、業種といった個人の属性は、偏らないように選出した。副業の内容は、特定の知識を教授する講師や知識を活用して課題解決を支援するコンサルタントが多い。これについて、Azevedo (2014) は Parallel Career としての副業の一般的な組み合わせとして、一つのキャリアと教える仕事のキャリアの組み合わせが多いことを確認している。この組み合わせは本業業務に脅威をもたらさないという意味で人事部から正当化されやすいという。また川上 (2021) は、「副業者の就労に関する調査」の2007年調査（労働政策研究・研修機構 2009）をもとに分析を行い、複合動機（金銭的動機と非金銭的動機の混在）と非金銭的動機の場合には、仕事内容は専門的になる傾向にあると分析している。このことから、今回の対象者に講師やコンサルタントが多いのは、協力者選択基準から考えると一般的な傾向と捉えることができる。なお、今回の協力者は全員、本業職場から副業の許可を得ている。データ取得にあたっては北陸先端科学技術大学院大学のライフサイエンス委員会の承認を受け実施した（承認番号：人05-012）。

これらの協力者10名に対し、2023年6月、7月に半構造化インタビューを各々90分から120分前後実施した。文字起こししてテキスト化したものが今回の調査で利用するデータである。

表 3-2 協力者（インタビューイ）一覧

人物 Code	性別	年代	企業 資本	企業 規模	業種	立場	役職	副業の内容
A	男	40代	国内	大企業	店舗内装工事	パート社員		不動産投資，協会運営ほか
B	男	40代	国内	大企業	通信	正社員	マネジャー	講師
C	男	40代	国内	中規模	IT 関連開発	正社員	マネジャー	コンサルタント
D	男	20代	国内	小規模	教育ベンダー	正社員		バンド（ベース・ボーカル）
E	女	50代	国内	大企業	通信	正社員		カウンセラー，本の執筆
F	女	30代	外資	大企業	IT 関連メーカー	正社員	マネジャー	講師
G	女	40代	外資	大企業	流通・IT 関連	正社員	マネジャー	コーチ，コンサルタント
H	男	50代	外資	中規模	医薬品メーカー	正社員	マネジャー	講師，キャリアコンサルタント
I	男	40代	国内	中規模	経営コンサルティング	正社員	マネジャー	中小企業コンサルタント
J	男	30代	国内	大企業	IT ベンダー	正社員		講師，本の執筆

3.2 インタビュー項目

インタビューに際し準備した質問項目を表 3-3 に示す。インタビューでは、副業の概要・目的・背景を尋ねる項目、本業職場の環境を尋ねる項目、本業職場での価値共創プロセスの変化を尋ねる項目、副業を経ての個人と組織の関係変化を尋ねる項目を設けた。これらの項目は、副業実施前から副業実施後に至るまでの副業者たちの内面変化のプロセスを辿り、本業職場と副業実施がどのように関係しているかを探る目的で設定した。

表 3-3 インタビュー項目

副業の概要・目的・背景	(1) どのような副業をしているのでしょうか。業務の内容や一ヶ月あたりの所要時間、得られる収入などを、差し支えない範囲で教えてください。 (2) 副業を実施することになったきっかけ、背景は何ですか。 (3) 組織に所属しながら副業を実施する動機は何ですか。 (4) 将来、会社を退職し独立したい気持ちはありますか。ある場合、そのことと副業実施は関係していますか。
本業職場の環境	(5) 所属組織には、副業を許可する制度がありますか。どのような制度でしょうか。その制度について、あなたはどのように感じていますか。 (6) 所属組織では、チーム内のコミュニケーションはどのように行われていますか。日常の報連相の方法や、定期ミーティングの実施状況や話し合われる内容、具体的な進め方、業務外でのコミュニケーション（懇親会、社内報や掲示板、昼食会等）の頻度や種類などについて教えてください。 (7) 所属組織では、自身が取り組む職務内容や目標について、どのように決められていますか。全社目標や部門目標の展開方法、1on1 ミーティングの実施、四半期ごとのレビューや評価などについて教えてください。 (8) 副業実施前、あなたは所属企業での職務や能力開発に対し満足していましたか。

価値共創プロセスの変化	(9) 副業実施により学んでいると感じることはありますか。ある場合、それはどのようなことですか。
	(10) 副業実施により学んだことを所属企業の業務に活かした経験はありますか。それはどのような経験ですか。
	(11) 副業実施により学んだことを所属企業の業務に活かすことができたのには(できなかったのには)、どのような背景があったのでしょうか。あなた自身の背景、企業や上司、同僚の持つ背景などを教えてください。
	(12) あなたの副業実施により、所属企業での業務の取り組みに変化はありましたか。あなた自身、または所属チームの業務の取り組みの変化について教えてください。
個人と組織の関係変化	(13) 副業実施していることを、所属企業内の周囲の人たちは知っていますか。知っている場合、あなたの副業実施について、どのように思っていると感じていますか。知らない場合、なぜ知らせないのですか。
	(14) 副業実施前後で、所属企業や所属部門、上司や同僚等に対する気持ちに変化はありましたか(愛社精神が高まった、理解してくれる上司に感謝するようになったなど)。

3.3 分析方法

インタビューデータは文字起こしをしてテキストデータ化し、計 251 枚、233812 文字のスク립トが得られた。このデータを M-GTA (木下 2014; 2020) にて分析した。

M-GTA は、Graser & Strauss によるオリジナル GTA を修正する形で木下康仁が考案したものである。木下 (2014) は、M-GTA においては研究者が研究という活動を行う目的を、オリジナル版の基本特性に追加し、研究する人間自体が前面に出ることの健全さを GTA に組み込むとしている。

当研究は、インタビューというデータ収集法を採用するために、インタビューである筆者自身の関わりをデータから完全に排除することはできない。そのため、理論の生成において研究者の関わりを健全であるとする M-GTA の立場は、当研究の分析には適していると思われる。

ただし、得られた理論が筆者の感じた印象に過ぎないのではないかといった批判を避けるために、当論文の執筆においては、必要なデータと手順を提示した上で、その意味づけを行うこととする。データのコード化および構造化の際には、筆者が必要と考えたインタビューデータを白肌邦生教授が確認し、コード化、構造化への意見を加えた。これを踏まえて構造化を再検討し、筆者の思い込みや解釈の偏りを排除することに努めた。

具体的には、以下の手順を踏み分析を実施した。

- (1) インタビューデータの中から、協力者の言葉を意味づけする上で重要と思われるものをすべて拾い上げ、コード (概念) 化する。
- (2) すべてのコード (概念) に関し、協力者を跨いで一般化できるものや一部の協力者が述べているものであっても重要なものがないかを検討し、カテゴリーを作成する。
- (3) 作成されたカテゴリーを構造化する。

- (4) 得られたカテゴリーに関し、どの協力者が当てはまり、どの協力者が当てはまらないのかを分析し、どのカテゴリーが強い意味を持つかについて分析する。
- (5) 強い意味を持つカテゴリー間の関係を分析し、どのようなプロセスが見出せるかを検討する。
- (6) 見出したプロセスを図に表してプロセスモデルとし、その意味をストーリー化して、リサーチ・クエスチョンへの回答を導き出しうるかを検討する。

第4章 結果

4.1 副業者の特性

分析の結果、四つのカテゴリーグループが得られた。これを副業者の特性、本人を取り巻く環境、副業のきっかけ、副業の実施、として以下に説明する。

表4-1は「本人の気持ち・考え方」というカテゴリーグループの詳細である。これらは副業者の特性に関するカテゴリーと言える。太字（ボールド体）は協力者全員に当てはまるカテゴリーを示している。

このグループでは、大きく「会社と個人に関する考え方」、「仕事に対する考え方」、「自分の存在価値を確認したい気持ち」というカテゴリーを導出した。以下に詳細を説明する。なお引用における括弧内表記は、意味を捕捉するために筆者が追記した部分である。個人を特定する情報を伏せるために一部の言葉は○○などに置き換えている。

表4-1 カテゴリーグループ：本人の気持ち・考え方

カテゴリー	サブカテゴリー	概念（コード）
会社と個人についての考え方	本業は義務と権利のバランス 自分を押し殺さず会社に働きかけて活躍の場を確保しようとする	社員と会社はWinWinであるべき 組織に対し積極的に働きかける 会社との価値観が合うことを重視する 会社との関係でお互いに透明性を大事にしている
	会社との一定の距離感を保ちたい	会社に忠義を尽くしても報われるわけではない 副業ができないので本業を辞めた パートなので残業もやらなくて済むし有給も自由に使える 正社員は副業禁止だがパートには制限がないので、パートを選んだ 組織文化に合わないと感じづらい
仕事に対する考え方	個人としてのキャリア開発を肯定する職業観	キャリア開発上、チャレンジしていくことを大切だと考えている 個人としてキャリアの実績を積みたいという気持ち いつか独立、起業したい気持ちがある
	仕事に関する学習と成長への意欲	キャリアのために自己成長が大切という考え 資格取得など積極的に仕事関連の学習をしている 職業を通して学びたい気持ち
	好きな仕事、楽しい仕事に取り組みたい 仕事を通して社会に貢献したい	好きな仕事、楽しい仕事に取り組みたい 誰かの役に立てることをしたい 仕事を通して社会に貢献したい
自分の存在価値を確認したい気持ち	自分を認めたい気持ち	職業人としての能力を別の場所でも発揮したい 思い 副業により自分の存在価値を確認したり自己肯定感を得ようとしている ユニーク性のあるプロになろうとしている
	外部からの評価を高めたい気持ち	周囲から評価されるという意味で資格取得に積極的 自分自身の信用度を高めようとしている 世の中に自分の成果を形として残したい気持ち
	本業での評価や役割を求める気持ち	社内での役割を持ちたいという思い 本業で評価を得たい気持ち

4.1.1 会社と個人の関係についての考え方

「会社と個人の関係についての考え方」というカテゴリーは、「本業は義務と権利のバランス」、「自分を押し殺さず会社に働きかけて活躍の場を確保しようとする」、「会社との一定の距離感を保ちたい」の三つのサブカテゴリーで構成される。これらはカテゴリー、サブカテゴリーともに協力者に共通してはおらず、一部の協力者の特性と考えられる。

このカテゴリーの中で着目できるのは、会社に対し受け身の姿勢でぶら下がるのではなく、対等な目線で会社を捉えている点である。以下のデータからは、副業実施者たちの中には高い独立心を持ち、会社に対し対等な立場で関わろうとする者がいることが読み取れる。

「なんか依存して、会社から搾取するのは違うし。逆に会社に搾取されすぎるのも違うし、と思ってます。」(インタビューF)

「その自分自身の状況、働く上で配慮が必要なこと、健康状況とか、家族の状況とか、そういったことも含めてできるだけ会社に伝えておく、そしてやりたいこと、そして、やりたいからサポートが欲しいこともできるだけ伝えていく。配慮を待つのではなく、欲しいことは自分で伝えることで、できるだけ、その与えたいもの欲しいもの、両方にとってそうだと思うんですけども、そのミスマッチが減るのかなと思います。」(インタビューG)

「でも(葬儀で)本部長に花やってるときに、この人、(もうすぐ)平取だーとかって言っていて、これかよみたいな感じで、そのときにさらにもう冷めちゃいましたよね、なんか働き方に関して。(中略)宮づかえの状態で野心を燃やしても、平取だーなんて言っていたのに、はしご外されちゃうし、病気になったら、あっという間に死んじゃうし、みたいな感じで。」(インタビューA)

4.1.2 仕事に対する考え方

「仕事に対する考え方」というカテゴリーは、「個人としてのキャリア開発を肯定する職業観」、「仕事に関する学習と成長への意欲」、「好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたいという考え」、「仕事を通して社会に貢献したい」という四つのサブカテゴリーで構成される。先の三つは全員に当てはまるため特に重要と考えられる。以下にこの三つのサブカテゴリーの詳細を説明する。

4.1.2.1 個人としてのキャリア開発を肯定する職業観

副業者に共通する特性として「個人としてのキャリア開発を肯定する職業観」というサブカテゴリーを導出した。これは副業者たちの職業観の特性と言える。インタビューデータか

ら、彼らが本業の会社を退出した場合にも生かすことができるよう個人的なキャリア開発を考えて行動していることが分かる。これらの中には、すぐに会社を退出したいというわけではなく将来を見据えて準備しているもの（インタビューイ-B）や、自分のキャリア開発には役立たないと判断して、その会社を退職、転職したことを語る例（インタビューイ-C）が見られた。

これらは、時代に伴う労働者の職業観の変化を反映していると考えられる。三戸（1991）は日本企業の経営においては、企業は共同生活体として労働者の社会生活の場になってきたことを論じているが、近年、一部の労働者は所属企業を、守るべき共同生活体の場のように捉えておらず、個人としてのキャリアをより優先していると推測される。

「55（歳）とかでパンてクビになって、やめましたってときに、10年間とかそういう歴史を持って経験してきた実績みたいなのは積み上がってくるじゃないですか、ブランドとして、そういう状態にはしておきたい。それで、それがもう〇〇（クライアント名）さんと（仕事）しましたとか、こういうののしましたみたいなのを積んでおきたい。そうすると、55（歳）から急にはそういう積めるのってできないし、積めたとしてもやっぱりそこから先また10年かかるので、そういうのを今のうちにしておきたいって感じはありますね、55（歳）に向けて。」（インタビューイ-B）

「だからそういう実績とかも、自分で社外でやってる活動がそれなりに評価されたっていう部分でもありますし、逆に言うと今いる会社自体が足かせになってるというか、対外的にはそこそこ評価してもらえただけど、会社の業務と一切絡まないっていう直接そこがっていうのがあったりするんで。」（インタビューイ-C）

4.1.2.2 仕事に関する学習と成長への意欲

副業者に共通する特性として「仕事に関する学習と成長への意欲」というサブカテゴリを導出した。以下のデータに見られるように、彼らは職業能力を開発し成長することに積極的である。現在の本業の仕事に必要なスキルを得ようとしているもののほか、本業とは関係なく、将来のキャリアのためにスキルを得ようとしているものが見られた。

「特にもっと若かった頃は、経験を増やしたいっていうニーズがありまして、比較的（本業職場が取り組んでいる）大企業さんのプロジェクトだと、一つの仕事が結構長いので、（副業を通して）もっと短いサイクルでいろんな仕事を経験できたらいいなというのがあって、仕事の経験を増やすっていうことですね。」（インタビューイ-I）

「やっぱり幅広げたいなと思ってたのが一つですね。当時〇〇の担当してたんですけども、やっぱり若干自分の中で武器がない感じになっていって、〇〇ってやってはいるけどちゃん

としてないよなっていうのはやっぱりあって、ちゃんと勉強しようっていうのと、どうしても〇〇(担当の仕事)やろうとすると、コーチとか、あとは何でしょう普通に講座の講師をやらなくてはいけないのでそれにも応用できないかなっていうので、あれ(ウェブサイトに掲載されている資格の情報)見てたんですね。」(インタビューJ)

以下のデータからは、副業者の中には成長のための学習を厭わず、逆に学ぶこと自体を楽しむ傾向を持つ者がいることが分かる。総じて、彼らは職業人の中でも仕事の能力開発にとりわけ意欲的であり、学習力が高いことが推測される。

「好奇心っていうのと、世の中自分が知らないことがたくさんあるっていう気はあるので、あと新しい物好きとかっていうのもありますけれど、何か楽しいからでしょうね、多分学ぶのが。」(インタビューC)

「学ぼうと思った。あと、部下に対してもですね、他の〇〇に関してもちょっと、いろいろね、アドバイスできるような立場になれるんじゃないかなと思って。」(インタビューH)

4.1.2.3 好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたい

副業者に共通する特性として「好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたい」というサブカテゴリーを導出した。彼らは仕事を単なる生活の手段とは捉えておらず、仕事の中に楽しさや喜びを求めている。以下のデータからは、副業者が本業、副業のいずれに対しても、好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたいという気持ちを持っていることが分かる。

「やっぱり、今、この、これをやりたいがために(今の会社に)入ってきたような感じなので、入社してから、うん。今はやっぱり仕事をして、やりがいを感じられる、一番ベストなポジションとは考えているので、はい。ここはすごい満足はしています。」(インタビューH)

「やっぱりやりたいことやってるっていうか、楽しさだと思うんですね。やってて楽しいっていうのが一番大事かなと思ってます。だから、やりたい、自分はもちろん自分の好奇心でいろいろやるんですけど、やっぱり自分に向いてないなっていうことは絶対やらない。し、やりたいなと思ってやって面白いなと思ったものは、やっぱりずっとやり続けるんですけど、楽しいからやれるんですね、そこだけです。」(インタビューE)

「多分音楽そのものが好きなんです。うん。作品を作るっていうところに携わることが好き。だし、人前に立って演奏するっていうことが好きだし、なんか全てが好きなんです。何

かを努力して何かやっているとかっていう感じではない意味で好きだし、かな。」(インタビューD)

一方、やりがいや楽しさを感じない仕事の辛さを語っているものがある。このような場合、本業では自分の思いを実現できず、それが転職や副業への意欲に繋がったと考えられる。

「そうですね、やっぱり結局、(仕事に対し)自分が正しいと思ってないことやることほど苦痛だと思ってるので、そこは納得してできるかどうかというのは重要視してますね。」(インタビューC)

「〇〇(過去のサービス)を使ってるお客さんを〇〇(新サービス)に変えるだとか、サービス終了しなきゃいけないのでやめてもらうとかいうのを、もう何十万単位の人がいるのです。やれやれってだけの作業なので、で、なんで遅いんだとか、そういうようなのやられるだけだったので、本当に管理だけだったんですよ。しかも管理もきついし、僕がされる管理ね、きついので、ちょっと楽しくないなっていうので、何かいろんな楽しいことをしたいっていうので、(副業を)いろいろとして行ったって感じですかね。」(インタビューB)

4.1.3 自分の存在を確認したい気持ち

副業者に共通する特性として「自分の存在を確認したい気持ち」というカテゴリーを導出した。この中にはサブカテゴリーとして、「自分を認めたい気持ち」、「外部からの評価を高めたい気持ち」、「本業での評価や役割を求める気持ち」がある。自分の存在価値を確認したい気持ちというのは、自分のアイデンティティを確認しようとするものであり、人間の発達において自然なことである。副業者の場合には、これを仕事の場に求めているという点が特徴と考えられる。

たとえば以下のデータでは、自分の職業能力が本業職場外で通用することや(インタビューH)、自分が自立していると認識することにより、自己を確認している様子(インタビューE)が語られている。裏返すと、本業職場だけでは、自分が職業人として一人前であるかどうかは十分には確認しづらい場合があると推測される。

「何だろう、ビジネスマンとしての、なんだろう、ビジネスマンとか仕事をする人としての能力を、いろんなところに発揮していくことが、自分にとっては割と楽しかったりとか、何だろう、自分を確認できたりとかってことかもしれないですかね。」(インタビューH)

「独立したんですよね、独立っていうか、はい、プロの〇〇(副業の職種)として屋号を持ちましたっけ。」(インタビューーE)

一方、以下のデータでは、本業での職場における立ち位置や役割を気にかけている様子が語られており、彼らは本業職場に興味がないわけではない。彼らは仕事の場において自己を確認したいのであり、職業アイデンティティの確立は、副業の場でしかできないわけではなく、職場環境などの条件によっては本業職場においても可能であることが推測される。

「ひょっとしたらその仕事でうまくいってない分、そこで自分が成長してきてるぜ、みたいな実感で、自己肯定感を高めておきたいみたいな、そういうのはあるのかもしれない。学ぶ喜びって言うてる後ろには、その見えない後ろには何かそういう、なかなか大企業でうまくいかなかった、けど、俺は悪くないみたいな。」(インタビューーB)

「そこにピリピリした、なんだろうな、あの仕事の職場があって、なんか自由というか開放感が全くないっす。うん。だから何かそこにやっぱり中和剤をまかないと駄目だなと思って、それが自分なんだなっていうのが、なんかわかるんですよ。組織の中にいたポジショニング、自分ってみんなの中にどうやったら貢献できるのかなって考えたときの、自分の良さってなんだっかって考えたときに、みんながちょっと笑えるような環境を作ったり、笑顔がある環境を作ってあげることも大事なじゃん、みたいなそういうところでオヤジギャグ言ってみたり。私のオヤジギャグは逆に言うと、みんなが認めてくれてるんですよ。」(インタビューーE)

「(社内だけで仕事している人たちは)それ以外やることないんじゃないかなと思いますね。趣味レベルはあると思うんですよ、釣りやってます、ゴルフやってますとかっていうのは、ただ協会を起こして何か爪痕を残しますとかっていうことは、まず考えてないんじゃないかなと思うんですよ。」(インタビューーA)

4.2 本人を取り巻く環境

副業者が副業を実施する過程には、職場の環境と本人の生活環境が影響している。カテゴリーグループ「本人を取り巻く環境」の中に、大きく「職場環境のポジティブ要因」、「職場環境のネガティブ要因」、「本人の使える時間に関する環境」の三つのカテゴリーを導出した。彼らが置かれている環境は、個人によってかなり状況が異なる。また、同じ協力者であっても時間の経過によって環境が変化するケースがあり、職場環境に関してはポジティブ要因とネガティブ要因の双方を述べる者がいた。表4-2はカテゴリーグループ「本人を取り巻く

く環境」の詳細である。協力者全員に共通するカテゴリは見られない。以下に詳細を説明する。

表 4-2 カテゴリグループ：本人を取り巻く環境

カテゴリ	サブカテゴリ	概念 (コード)
職場環境のポジティブ要因	柔軟な働き方を認めようという雰囲気がある	柔軟な人事制度・雇用環境 働き方改革に対応 副業を推進するムードがある
	社員を支援する体制や文化	業務遂行・能力開発・キャリア開発への手厚いサポート 業務で任されている部分が多い 手を上げて意見を言ったら聞いてくれる文化 就きたい職務に就くことができる
	コミュニケーションがしやすい環境	業務に関する話し合いの機会が多い 新しいことを歓迎する社内ムードがある
	会社の目的が明確で社員に伝わっている	会社の目的が明確で社員に伝わっている
職場環境のネガティブ要因	副業は許可されていても歓迎されていない	副業推進へのオープンな雰囲気はない 副業の受入が上司や部門によって異なり制度があっても使いにくい 副業を歓迎しない、妬んだり、隠させるムード
	士気の上がりづらい職場	能力開発へのサポートはさほど無い 適切な評価・報償の仕組みがない 部門の性質上、部下のモチベーションを維持できない 異動したいが部下への責任があるために異動しづらい
	人間関係が健全でない環境	バワハラやいじめがある テレワークによりコミュニケーションが難しく人間関係が作れない
	会社の体制や職務そのものに納得できない	本業の業務に価値を感じられない 会社の方針と自分の考えが合わない 短期利益や採算重視で良い仕事ができない 自分の意見を言うと評価を下げられる
本人の使える時間に関する環境	家族が副業のためにサポートしてくれた	家族が副業のためにサポートしてくれた
	子供がいないので時間が取れる	子供がいないので時間が取れる
	コロナ禍や働き方改革で時間ができた	コロナ禍で時間ができた 働き方改革で時間ができた
	一人暮らしで家族と同居していない	一人暮らしで家族と同居していない
	副業ではないことに時間をとおうと考えて辞めた	副業ではないことに時間をとおうと考えて辞めた

4.2.1 職場環境のポジティブ要因

「職場環境のポジティブ要因」というカテゴリは、「柔軟な働き方を認めようという雰囲気がある」、「社員を支援する体制や文化」、「コミュニケーションがしやすい環境」、「会社の目的が明確で社員に伝わっている」の四つのサブカテゴリで構成される。以下のデータからは、彼らが職場の文化や会社の目的表明などを職場の環境要因として重視していることが推測される。

「(異動前の職場では) 数は少ないけどやっぱりついてきてくれた人がいたし、去年の部門はちょっと本当に新規ビジネス寄りだったので、そういう管理職もいて、どっちかつつとそういう人(これまでとは違うことを始める人)が喜ばしいみたいな組織文化だったので、何か〇〇を使ったワークショップしたときとかにめっちゃ喜ばれたりとかして、関係性も作れたし。」(インタビューーB)

「あとうちのいいところとしては、手を挙げて意見を言ったら一応聞いてくれる文化ではあるので、頭からその否定するっていうのは特にない。1回は向き合ってくれる会社ではあるのでそこは、その副業やりたいですとか、こういうの制度にないけど、制度外でこういう責任を果たすからやらせてほしいっていうものとかは、聞いてはくれます。」(インタビューーF)

「なんかやっぱそこに危機感を持っていて、三、四年くらいですかね、結構コーポレートがちゃんとビラ打つようになってんすよ、一般の人に向けて、やっぱそこへ社会に対して、自分たちの企業がどうあるべきかっていう立ち位置を、やっぱちょっと変えようとしてんのはちょっと感じますね。」(インタビューーJ)

4.2.2 職場環境のネガティブ要因

「職場環境のネガティブ要因」というカテゴリーは、「副業は許可されていても歓迎されていない」、「士気の上がりづらい職場」、「人間関係が健全でない環境」、「会社の体制や職務そのものに納得できない」の四つのサブカテゴリーで構成される。副業が歓迎されていない職場では他のネガティブ要因も存在していた。以下のデータからは、彼らが本業職場に、居心地の悪さややる気が上がらない状況を感じていることが読み取れる。

「だから残業とかあんまりしない派だったんで、そういうことあんまりやってるとどっちが本業なんだ的な話にやっぱりなるとか、そういうふうな感じとかはあるので。」(インタビューーC)

「実力じゃないのがね、実力じゃなくてやっぱりあなた上がれない(昇進昇格できない)ってなったら会社へのモチベーションがやっぱりちょっと崩れますよね。昔は〇〇(社名)って(新卒一括採用でもなかなか)入れなかったけど、中途採用も時代で今オープンにして中途でどんどん入ってきてるから、(一流企業にいるメリットって)どうなんだろうって思っちゃいます。」(インタビューーB)

「もうとにかく上司ともう馬が合わないというか、それも合わないみたいな。どんどん従業員が辞めてっちゃうんですよ。でもある時あったまきて、もう従業員辞めるの、あんたのせいやろうつつって言ったことあるんですよ。そしたら上司だってプライド高いじゃないですか。やっぱり〇〇（資格名）持って〇〇（資格名）持っていて、資格は1級やけど人の扱いは3級やな、みたいな感じで、勢いで言っちゃったもんだから、嫌われる、嫌われる。でパワハラみたいな扱いを受けて。」（インタビューイ-A）

4.2.3 本人の使える時間に関する環境

副業者を取り巻く環境のうち特徴的なものとして、時間の余裕に関するものが挙げられる。「本人の使える時間に関する環境」というカテゴリーは、「家族が副業のためにサポートしてくれた」、「子供がいないので時間が取れる」、「コロナ禍や働き方改革で時間ができた」、「一人暮らしで家族と同居していない」、「副業ではないことに時間を使おうと考えて辞めた」の四つのサブカテゴリーで構成される。

副業の実施には時間が必要であるため、時間の余裕がある環境であるかどうかは副業実施と大きく関係している。一人暮らし、子供がいないなど家族環境と関係するもののほか、コロナ禍や働き方改革をきっかけとしたテレワーク化が時間の余裕に関係したと推測される。一方、時間の使い方は、副業を辞める要因にもなっている。

「そうですね。忙しいんですけど、それは何か頭の中だけで、頭の中だけで、実はコロナ禍で家にいたりするんですよ。なので時間はあったんですよ。」（インタビューイ-H）

「やっぱり家で仕事ができるようになってくると、移動時間まらずないじゃないですか。やっぱり移動時間ってこんなに大変だったんだっていうのを知るわけですよ。その時間が自分の時間に充てられるってすごいなと思って。」（インタビューイ-E）

「働き方が変わってっただので、今ちょっと副業とかよりは、まず自分の状況を整理する方に集中しようと思って辞めたんです。」（インタビューイ-G）

4.3 副業のきっかけ

カテゴリーグループ「副業のきっかけ」として、「副業前の本業における不充足感」と「自分が前進することへの意欲」という二つのカテゴリーを導出した。前者については全員が言及していた。しかし、不充足感があるからこそ前進しようとする場合があり、これらは独立しているわけではなく関連しあっていると考えるのが妥当である。表 4-3 に詳細を示す。太字（ボールド体）は協力者全員に当てはまるカテゴリーを示している。

表 4-3 カテゴリーグループ：副業のきっかけ

カテゴリー	サブカテゴリー	概念（コード）
副業前の本業における不充足感	やらされ感を持ちながら仕事をしている	やらされ感を持ちながら仕事をしている 仕事がつまらない 不公正に対して抵抗しづらい雰囲気
	職場の人間関係が負担になっている	職場の人間関係が負担になっている
	本業ではやりたいことができない	本業ではやりたいことができない 仕事自分に合わないと感じる 本業では自分の意思だけで決めることができない
	適切な評価を受けられないと感じる	適切な評価を受けられないと感じる 年齢や世代的に本業で評価されることはないだろう
	本業の業務の重荷を感じる	本業の業務の重荷を感じる
	継続雇用への不安	継続雇用への不安
自分が前進することへの意欲	自分の能力不足を感じる	自分の能力不足を感じる
	副業前もっと能力を高めたいと考えた	新しいチャレンジをした時に困っていた スキルをもっと身につけたいと考えた
	自己研鑽や資格更新など副業が必要と考えた	資格更新のために必要で副業を始めた 勉強になると考え副業を始めた 有料で提供の方が責任感が出ると考え副業を始めた
	本業外での知識との出会いと活用	新しい知識を探しに出かけていった 本業外で新しい知識と出会った 仕事や人生での困難・不安を改善するために新しい知識を統合・活用した

4.3.1 副業前の本業における不充足感

「副業前の本業における不充足感」のカテゴリーには「やらされ感を持ちながら仕事をしている」、「職場の人間関係が負担になっている」、「本業ではやりたいことができない」、「適切な評価を受けられないと感じる」、「本業の業務の重荷を感じる」、「継続雇用への不安」、「自分の能力不足を感じる」のサブカテゴリーがある。

副業者が副業前に持っているこれらの不充足感は、副業のきっかけに繋がったと考えられる。しかし、不充足感を意識して意図的に副業に向けて行動しているものばかりではなく、振り返ってみるとあの頃はこうであったというような文脈で語られることがあり、社外向かう行動は無意識的なものが見られる。彼らの多くは副業に踏み出す前に、何らかの学習を開始するなど、新たな可能性を生み出すために探索している。

「要は（本業職場での）不充足をある程度、行動もしくは論理証明していくみたいところで何か自己肯定感を得てるみたいなのは、当時はなかったっすね、始めた頃は、でもあれだね、会社に対する不満は当時からあって、いや、でも（副業で）稼いで見返してやろうという感じでもなかったんだよ。」（インタビューーB）

「もうそのときは、だからその上司にいじめられてたときで、結構、だから苦勞してたかな、いろんなことで、職種的にはいろんなことをちょっと経験させてもらってるから、あれなんですけれども、ちょうどそのね、その〇〇年（副業開始年）の前って、いじめがあったりとか、いじめがあったときだったんですよね。仕事の的には嫌じゃなかったんだけど、結構ストレスが、すごくいじめられてたから嫌だったなっていうのはちょっと記憶にあります。」（インタビューE）

「本当にあのときは、スキルセットが本当よくなくて、自分のスキルってなんだろうっていうふうに割と迷走してた時期なんで。」（インタビューJ）

「一番心配してたのは、会社がなくなったらどうしようっていうことを心配してたんですね。当時、私が入社したときに、ちょうど〇〇が合併するっていうそのちょうど年で、〇〇（問題）を起こした春に入社したので、何かそういう騒動の中で会社がなくなってしまうらどうしようとか、〇〇（グループ会社名）とか〇〇（グループ会社名）に吸収されちゃったらどうしようとか、そういう心配っていうのは常にあったので、うんそうやって会社が望まない会社になってしまったときに、出て行くことができるみたいな、用意ができてるっていう意味でも、あの幸せがあるかなというふうに。」（インタビューI）

「結構、何百人単位で辞めているんですよね。はい。そこでちょっとやっぱり、何もしないのはまずいっていうところがまずありまして、将来の不安といったところが。」（インタビューH）

4.3.2 自分が前進することへの意欲

「自分が前進することへの意欲」のカテゴリーは「副業前もっと能力を高めたいと考えた」、 「自己研鑽や資格更新など副業が必要と考えた」、 「本業外での知識との出会いと活用」の三つのサブカテゴリーで構成される。

本業に対する何らかの不充足感を意識的、無意識的に持ちつつ、社外に出かけて行った際、彼らは新たな知識や可能性に出会う場合がある。その際、彼らはそれを自分の前進のチャンスと捉え、副業に踏み出すと考えられる。このカテゴリーは全員には当てはまっていないが、唯一外れているのは当初から副業として音楽活動をしたいと考えていたケースであり、すでに心が定まっているため、前進することへの意欲から副業に向かった様子は見られない。

「（資格更新のために）実務に従事してくださいってなっちゃったときに、自分はコンサルタントとして普段、365日ではないですけど年間200日とか仕事してるのに、なんかお金払

ってポイント買わなきゃいけないみたいな、もうとても馬鹿らしいと思ったので、これは自分が指導をしてポイントをいただく以外に、納得できる方法ってないなって思って(副業をすることになった).」(インタビューI)

「会社試しにやってみた方が勉強になるんじゃないかっていうふうなのがあって、ダメ元で『法人格作ってもいいですか』ってやつをまたメールで送ったんですね。」(インタビューC)

4.4 副業実施による内面変化

副業の実施により副業実施者の内面には変化が起きている。表 4-4 は副業実施を経て、副業者たちが感じていることや考えていることをまとめたカテゴリーグループ「副業の実施」の内容を示したものである。太字(ボールド体)は協力者全員に当てはまるカテゴリーを示している。インタビューデータから三つのカテゴリー「本人の副業の捉え方」、「副業で得られたもの」、「副業後に残されたままとなる不充足感」を導出した。

三つ目の「副業後に残されたままとなる不充足感」は、本業職場の環境が副業に非寛容な場合にのみ見られるカテゴリーである。労働者にとって副業実施は本業職場では得られない体験の場となっており、副業者は経験学習により成長している。しかし、副業者が置かれている職場環境が副業に非寛容な場合には、彼らが本業職場で感じている不充足感は解消されない。一方、職場環境が副業に寛容な場合には、副業者たちは副業実施により安心感や幸福感を得て、本業職場で感じていた不充足感は、完全ではなくとも部分的には解消されていると考えられる。

表 4-4 カテゴリーグループ：副業の実施

カテゴリー	サブカテゴリー	概念(コード)
本人の副業の捉え方	副業に責任感を持ち真剣に取り組んでいる	副業に責任感を持ち真剣に取り組んでいる
	副業を自分の作り上げるものと捉えている	自分の経験を形にしようとした 副業にかなりの時間を費やしている 副業の内容を深掘りして追求したい気持ち 経営者的な発想で副業に取り組んでいる
	十分に稼ぐことはできない仕事としての副業	本業の企業へ依存する気持ち 会社を辞めるつもりはない 副業はメインの業務ではない お金のために副業をしているのではない 副業で稼ぎたいという気持ち
	心のよりどころとしての副業	心のよりどころとしての副業
	擬似独立体験としての副業	擬似独立体験としての副業
	学習の場としての副業	有料で仕事するからこそ学べる 副業が本業の内容と近い
	自分を活かす一つの方法としての副業	自分を活かす一つの方法としての副業 副業を通して社会に貢献できる

副業で得られたもの	ウェルビーイングが向上した	会社に依存しないで済むことは幸せ 副業許可により人生が充実した 人の役に立てることで幸せを感じる 副業を本業に活かした時は幸せを感じる 外部で評価される立場にいることが嬉しい
	副業経験を役立たせることができた	副業で得たスキルを本業の場に適用した 副業経験を伝えることで他の人のキャリアに多様性を持たせることができた 本業の職場にはない文化を持ち込むことができています
	副業実施により学習できた	副業により新しい考え方が身についた 副業を通して自分の価値観が明確になった 副業でアウトプットすることで成長できた 副業を通して自分のスキルが向上していると感じた 副業により本業で学べないことが学べた これまでの学習を活かせる場として相乗効果を発揮している
	本業ではできない体験ができる場	副業だからこそ学べたこと、やれたことがあった 自律的に仕事できる場 自分の楽しいこと、やりたいことができる場 本業とは異なる文化を持つ場を得ている 副業で自分の新たな活躍の場が生まれた
	外部の人から影響を受けた	多様な人々の考えに触れることができた 外部の人たちとの繋がりにより本業が助けられた 社外コミュニティの人たちから学べる 社外コミュニティの人たちと共創活動をしている 複数コミュニティとの程よい繋がりの特長
	サードプレイスとして癒されている	副業が息抜きになっている 副業で出会う人たちに癒され元気をもらえる
	副業を持つことで安心感を得られた	生涯続けられる仕事がある安心感 仕事を得られない人たちのいる社会的現象を見てきた 会社は雇用を保障してくれる場ではないと思う 会社が望まないものになっても出ていくことができる リストラの不安はない
副業後に残されたままとなる不充足感	本業で副業経験を活かすことができない辛さ	副業で得たノウハウやネットワークを本業に活かさないストレス 本業に活かさない副業の魅力が下がる
	副業保持者や非正社員を認めようとしない職場でのストレス	本業の職場で副業の成功可能性を否定される 本業の職場でつまはじきにされる
	副業のスキルを本業に活かそうとは思わない	副業のスキルを本業に活かそうとは思わない
	安定的な本業を得ると本来やるべき副業がおろそかになる	安定的な本業を得ると本来やるべき副業がおろそかになる

4.4.1 副業者たちにとっての副業の持つ意味

副業者たちは副業実施を経て、副業そのものの意味づけを行なっている。「本人の副業の捉え方」のカテゴリーは、副業者たちにとっての副業の持つ意味を表しており、「副業に責任を持ち真剣に取り組んでいる」、「副業を自分の作り上げるものと考えている」、「十分に稼ぐことはできない仕事としての副業」、「心のよりどころとしての副業」、「擬似独立体験としての副業」、「学習の場としての副業」、「自分を活かす一つの方法としての副業」というサブカテゴリーがある。これらから、彼らにとって副業は価値の高いものであることが分かる。時には心のよりどころや癒しの場、自己実現の場として、副業は彼らを支える要素になっている場合がある。

「(副業の) 目的はもう好きだからとしか言えないですね, うん。」(インタビューーD)

「うん会社とはやっぱり視点が変わるので, あとその3人で話しても, やっぱり視点が違うんで, その視点が違う人と喋ると, なんだろう, なんかつっぷり仕事を今の本業だけやっていると, 気持ちが萎えちゃうんで。」(インタビューーF)

「それはその会社の仕事がちょっとあんまりいまいち面白くないな, なんて思ってるとき外でやると, それが何かストレス発散みたいな感じ。」(インタビューーJ)

「(副業で) それができたら非常に良いインパクトを出すことができるんじゃないかというふうに思っていて, それは〇〇(資格名)にとってもいいことだし, サービスの提供を受ける顧客にとってもいいことになるんじゃないかというふうに思っているんで, それを実現したいなという発想ですかね。」(インタビューーI)

副業の捉え方の中で, 協力者全員に共通するサブカテゴリーとして「副業に責任感を持ち真剣にとりくんでいる」, 「十分に稼ぐことはできない仕事としての副業」の二つを導出した。これは重要な要素と考えられるため, 以下に詳細を説明する。

4.4.1.1 副業に責任感を持ち真剣にとりくんでいる

副業者にとっての副業の持つ意味として「副業に責任感を持ち真剣にとりくんでいる」という共通サブカテゴリーを導出した。以下のインタビューデータからは, 彼らが副業を中途半端に行なってはならず, 正当な仕事と捉え責任感を持ってその提供に取り組んでいることが分かる。とりわけ, 提供先からフィードバックをもらい成長に役立てるために, わざわざプロと同等の金額を設定して提供したというケースからは, 金銭受領により自分に責任を課すことを好ましく捉えていることが読み取れる。プロフェッショナルと認められるレベルを目指すために, 彼らは金銭授受の発生する副業に取り組み, 自己能力を高めようとしている。

「そこはものすごくお金をもらうことっていうのは, やっぱり責任感に繋がりますから, やっぱりやるからには, すごい一番いい準備をして臨みたいと思うので, そこはやっぱ本業と変わらないやり方っていうのがやっぱり常に考えてるところですね。」(インタビューーH)

「最初は無料のクライアントでお願いしたんですけども, 何かお金取った方が, ちゃんと責任感が生まれるだろうなと思って, お金取るんだったら, お試しの値段じゃなくってちゃんとプロとしてのある程度の値段をとって見て, そこで反応を厳しくもらった方が自分のためになるかなと思って始めました。」(インタビューーG)

「最初は別に、利益が出てどうのとかってというのは、二の次っていえば二の次なんすけど、そういう形にちゃんとするってか、あと責任、自分の責任をっていう意味でも、副業っていう形の方がいいかなっていうところもあるし。」(インタビューーF)

4.4.1.2 十分に稼ぐことはできない仕事としての副業

副業を仕事として真剣に捉え責任を持って取り組んでいる一方で、彼らは副業を十分に稼ぐことはできない仕事として捉えている。副業者にとっての副業の持つ意味として「十分に稼ぐことはできない仕事としての副業」という共通サブカテゴリーを導出した。今回の協力者は、本業・雇用、副業・非雇用の知識労働者、非金銭収入以外の目的を持って副業をしている人という条件で選出しており、そのためにこのような結果が得られていると考えられる。しかし、金銭収入の不足については、割り切っているケースと、割り切れていないケースの双方が存在する。本研究の協力者たちは副業の中に金銭収入を得ることよりも、喜び、楽しみ、やりがいを感じる場、自己成長の場としての意味を見出している。しかし、非雇用の副業は自律的な仕事という意味で起業に近い面を持ち、副業で稼げるようになるということは起業の成功、稼げないことは起業に成功していないと捉えることができる。この捉え方は、副業への力の入れ方によっては、金銭収入不足を割り切れない理由の一つになると考えられる。

「よく何か YouTube とか、〇〇さんとかの本とかにも書いてあるんですけど、自分の強みを生かしてそっちの方で儲けろみたいなこと言うんですけど、自分の強みが儲かる方向が、それが正解だとしても、自分の心の中ではそっちの方には行きたくないんだけどなっていう、何か非常に複雑な気持ちってあるんですよ。」(インタビューーA)

「副業の方を本業にしないのかっていうのは、今やってるのが、なんていうんですかね、(参加者は) みんな片手間でやってる会社なんで〇〇(副業で共同経営している会社名)っていうのは、片手間なりのビジネスを作ってる。身の丈に合ったものを作ってるつもりなので、それを本業にしてしまうと、ちょっとコストが勝ってしまうので、なかなかそううまくはいかないっていうところもあって、それ(副業を本業にする0をしていくっていうことは考えてないですね。)(インタビューーI)

「お金とかは全然、稼ぎたいんだけど、最終的には印税生活したいんだけど、まずその前に何か、その自分がやりたいことを何かこの、世の中に残すっていうんですか、それがしたくて。」(インタビューーE)

4.4.2 副業者たちが副業実施により得たもの

副業実施者たちは、副業実施によりさまざまなメリットを獲得している。「副業で得られたもの」というカテゴリーは「ウェルビーイングが向上した」、「副業経験を役立たせることができた」、「副業実施により学習できた」、「本業ではできない体験ができる場」、「外部の人から影響を受けた」、「サードプレイスとして癒されている」、「副業を持つことで安心感を得られた」といったサブカテゴリーで構成される。以下のデータからは、彼ら自身が副業のメリットを感じ、価値ある体験と認識していることが読み取れる。

「(会社)が〇〇(親会社名)に吸収されちゃったらどうしようとか、そういう心配っていうのは常にあったので、うんそうやって会社が望まない会社になってしまったときに、出て行くことができるみたいな、用意ができてるっていう意味でも、あの幸せがあるかなというふうに。」(インタビューI)

「やっぱいろんな人がいるなっていうのが本当よくわかるのがすごくいいなと思いますね。会社中だとやっぱり、会社の中の価値観ってやっぱある程度みんな均質なんすよ。特に、うちの会社の場合って結構均質になりがちで似たような人がやっぱ多いっちゃ多いんですよ。」(インタビューJ)

「忘れられる。ちょっともう本当に言いたくないんですけど、忙しくて、くじけそうになることがあるんですけど、もう一つやるべきことっていうんですかね、ものがあると、そこは一旦ちょっと忘れられるんですよ。違うことができるっていう感じで。そういう、何て言うんですかね、プライベートと分けるじゃないんですけど、業務の中でも分けて仕事をするっていうのは、自分の気分転換になるかなと、思います。」(インタビューH)

副業者が副業から得たものの中でも、サブカテゴリー「副業実施により学習できた」、「本業ではできない体験ができる場」、の二つは全員に共通している。これは重要な要素と考えられるため、以下に詳細を説明する。

4.4.2.1 副業実施により学習できた

副業者が副業から得たものとして「副業実施により学習できた」という共通サブカテゴリーを導出した。副業による学習は、仕事のスキルの向上や目新しい知識の獲得に留まらず、学習力そのものの向上、未経験の仕事へのチャレンジ、経験の蓄積による自信の獲得、自己に対する気づき、物の見方の変化、行動パターンの変化など、かなり深いレベルのものが見られる。以下のデータからは副業者自身が副業を経ての学習により自己成長できたことを認識していることが読み取れる。

「副業したことによって、普段会社だと絶対調べないようなこともめちゃくちゃ調べるんで、それはすごい役に立つし、あとはそれを組み合わせてドッキングさせるような、思考回路っていうか、そういうものもついたんで、それが一番自分の中で大きいかもしれないですね。」(インタビューーF)

「多分二つぐらい変化があって、一つめは、一番大きかったのはあれですかね、スキルがもっと、比較すると上がったこと、それと、二つ目は自分の合わないがまたクリアになってったっていうこと、この二つはすごくやって大きな変化だったかなと思います。」(インタビューーG)

「やっぱアウトプットを出すって自分の変化に一番気づけるので、アウトプットしないと、多分何も変わらないんですよ、やっぱ副業って一つのアウトプットだったし、それに応じて(副業の顧客からの)フィードバックっていうのも、ある意味アウトプットした結果として得られるものじゃないですか。」(インタビューーJ)

「とにかく税務とか、お金の流れとかっていうのはサラリーマンだったら全然意識しなくてもいいじゃないですか。だけどやっぱり自分なりにこうやって少しずつやってると、何にお金がかかって何を削れるとか、どういう人との繋がりがあれば、こういう仕事をやってくれるとかっていうのが、やっぱりそのサラリーマンだけだとわかんない部分も結構得られたりするの、確かにあるんですよ。人との出会いとか。だって、自分でこういうのを立ち上げなかったら〇〇知事に会いに行こうなんて、まず思いませんよ。」(インタビューーA)

4.4.2.2 本業ではできない体験ができる場

副業者が副業から得たものとして「本業ではできない体験ができる場」という共通サブカテゴリーを導出した。非雇用の副業という体験は彼らにとって、自律的に仕事できる場、本業職場の特性では体験できないことを体験できる場、本業では出会えない人たちとの出会いの場、自分の考えを実務で試せる場、自分の新たな可能性を発見できる場など、価値の高いものになっている。こうした体験は彼らにとっては喜ばしいものであり、副業を継続する要因になっていると考えられる。

「あと自分の意思で決められないからですね、やっぱり組織の中にいると、でも自営業っていうか自分でやってる副業は自分の意思で全部決められるんで、やっぱ決められないジレンマみたいなものは、ない。」(インタビューーF)

「いろんな方に会えて、いろんな方の業務のお話を聞くことができ、それ自体がノウハウというか、経験というか、を補ってくれるっていうことがありますね、協会のいろんな活動

をやったりとか、実務補習、実務従事とかもそうなんですけど、今の（コンサルティング）会社にいると、事業会社の人の気持ちがわからないということが時々起きがちだと思うんですけど、雑務みたいなことをやったりとか、チームのマネジメントに苦労してみたりとか、そういうことを経験できるので、そういったことが本業の通常の仕事をやってるだけでは、あんまり経験できないようなものを補ってくれるっていうのはすごくありますね。」（インタビューI）

「あとやっぱり自分が知らなかったバリューが可視化できるのも多分副業かなとは思っていて、割とこんなに人に教えるっていうのが自分に向いてる、不得意ではないなとは思ってはいたんですけど、でもできるんだっていうのがわかったっていう、やっぱり自分の知らない一面を発見するいいきっかけにはなったのかなと思います。」（インタビューJ）

4.4.3 副業後に残されたままとなる不充足感

インタビューデータから「副業後に残されたままとなる不充足感」というカテゴリーを導出した。このカテゴリーには「副業で副業経験を活かすことができない辛さ」、「副業保持者や非正社員を認めようとしない職場でのストレス」、「副業のスキルを本業に活かそうとは思わない」、「安定的な本業を得ると本来やるべき副業がおろそかになる」というサブカテゴリーがある。

このカテゴリーは、本業職場が副業に非寛容な場合にのみ見られるものであり、企業が副業をどのように扱うかを検討する上で重要な意味を持つ可能性がある。対象となる協力者は10名中2名であり、それぞれの職場環境は多少異なる。一人は正社員の管理職である。本業職場において副業実施は快く受け入れられておらず、そのために、せっかく副業で得た学習を本業に活かすことができずにいる。そのため、副業前から持っていた本業職場における不充足感は副業後に解消できないままとなっている。もう一人は、非正社員であり、職場は非正社員や副業実施者を軽視するような雰囲気を持っている。2010年の雇用保険法の一部改正（厚生労働省, 2010）の頃から労働時間を制限されるようになり、本人は本業職場から冷ややかな扱いを受けていると感じている。そのため本業職場へのエンゲージメントは高まらず、副業へ向かう要因にもなっている。両者とも、会社からは正式に副業許可を得ているが、職場の同僚や上司が副業に非寛容であるため、本人たちにとっての本業の職場環境は、エンゲージメントを高められるようなものになっていないと推測できる。

たとえば、以下のデータからは、本業職場の正社員の同僚たちから、副業での事業の成功可能性を否定されていると感じていることが読み取れる。これは、自分の事業をするために非正社員としての働き方を選択している本人にとっては、そうした働き方自体、また自分の事業の成功を目指すこと自体を否定されていると感じていると言える。

「コロナが起きて〇〇(副業の内容)どうなったんやって言われて、『やっぱり駄目ですわ』って言うと、そうだろうみたいな感じで、ニコニコして喋るような、ざまみやがれみたいな感じで。」(インタビューーA)

以下のデータでは、副業で得たものを本業に還元することで本業での評価を高めようと期待していたが、それができなくなったことの残念さと、本業での不充足感が宙ぶらりんなまま残されている様子が語られている。

「そもそも自分が学んだりだけは、できるっていうところは多少できるので、小さく内緒でやる分には(副業はできる)、だけど会社にシナジー効果をもたらすことはできないし、最初に言ってた自分の成長という意味ではいいんだけど、なんかちょっと「見返してやるぜ」みたいところ、社内の中での自分の評価みたいところも意識してたところに関して言うと、0点なので、それは本業ちゃんとしてないと0点だよねってのは確かなんだけど、そうすると、その副業してるからって言って評価で、評価っていうのはその部下とか周りからの目線がね、変わらないので、ちょっと何か副業の魅力が落ちつつあるんですかね。」(インタビューーB)

第5章 考察

5.1 副業実施者の内面変化と本業業務への影響のプロセス

副業実施者の内面変化と本業業務への影響のプロセスを図 5-1 に示すような動的なモデルとして組み立てる。

非金銭的動機にもとづき非雇用で副業をする労働者たちには共通する四つの考え方や気持ちとしての特性があった(図中①)。(1) 個人としてのキャリア開発を肯定する職業観、(2) 仕事に関する学習と成長への意欲、(3) 好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたいという考え、(4) 自分の存在価値を確認したい気持ち、である。これらは、副業開始前に本業職場だけでは十分に満たされていない。このことは「副業前の本業における不充足感」という全員に共通したカテゴリーが得られていることに表れている。この不充足感は彼らの特性に職場環境が影響することでもたらされうる(図中②)。彼らは本業における不充足感を意識的、または無意識的に抱えつつ、前進することへの意欲があり(図中③)、時間という環境条件が許す場合(図中②)本業内の閉じた世界から外の世界へと越境する(図中④)。それは新たな可能性のある未知の世界への探索であり、当初は新たな学習の開始として始められる。

その後、彼らは社外で新たな知識に出会い、チャンスを得て副業を開始する。副業実施の結果(図中⑤)、彼らは自分にとっての副業がどのようなものであるか意味づけをする。彼らにとって副業経験は、自分で作り上げるもの、心のよりどころ、擬似独立体験の場、学習の場、自分を活かす一つの方法といった本業では得られない自己実現価値となる。そして、時に副業は彼らにとって職業アイデンティティを獲得し、自己確認や自己肯定ができる貴重な機会となり、彼らの人生を支えるものになる。

彼らはプロとして金銭を受領することで、副業に責任感を持ち真剣に取り組んでいるが、十分に稼ぐことはできない仕事であると認識している。副業経験の結果、彼らは本業を離れることで得られた癒し、自己実現や自己確認を経ての幸福感、継続雇用不安を解消できた安心感などを得て感情的に満たされるとともに、本業では得られない学習体験をする(図中⑤)。

このように、労働者たちは副業経験により充足感を得るとともに成長を遂げるが、こうした副業者たちの経験価値が本業職場に環流するのは、本業職場が副業に寛容な場合のみである。副業に寛容な職場においては、副業者たちは自分が学んだことを本業職場に活かそうとする(図中⑥)。結果として越境的学習が成立し、学習結果は本業に還流する(図中⑦)。一方、副業に非寛容な職場においては、副業者たちの経験や学習は本業職場に環流せず、その価値は労働者の中にとどまったままとなる(図中⑧)。結果として、副業に寛容な職場にいる副業者は、当初本業職場において抱えていた不充足感を部分的に解消しているが(図中⑨)、非寛容な職場にいる副業者は解消できず、本業職場における本人の不充足感が残されたままとなる(図中⑩)。

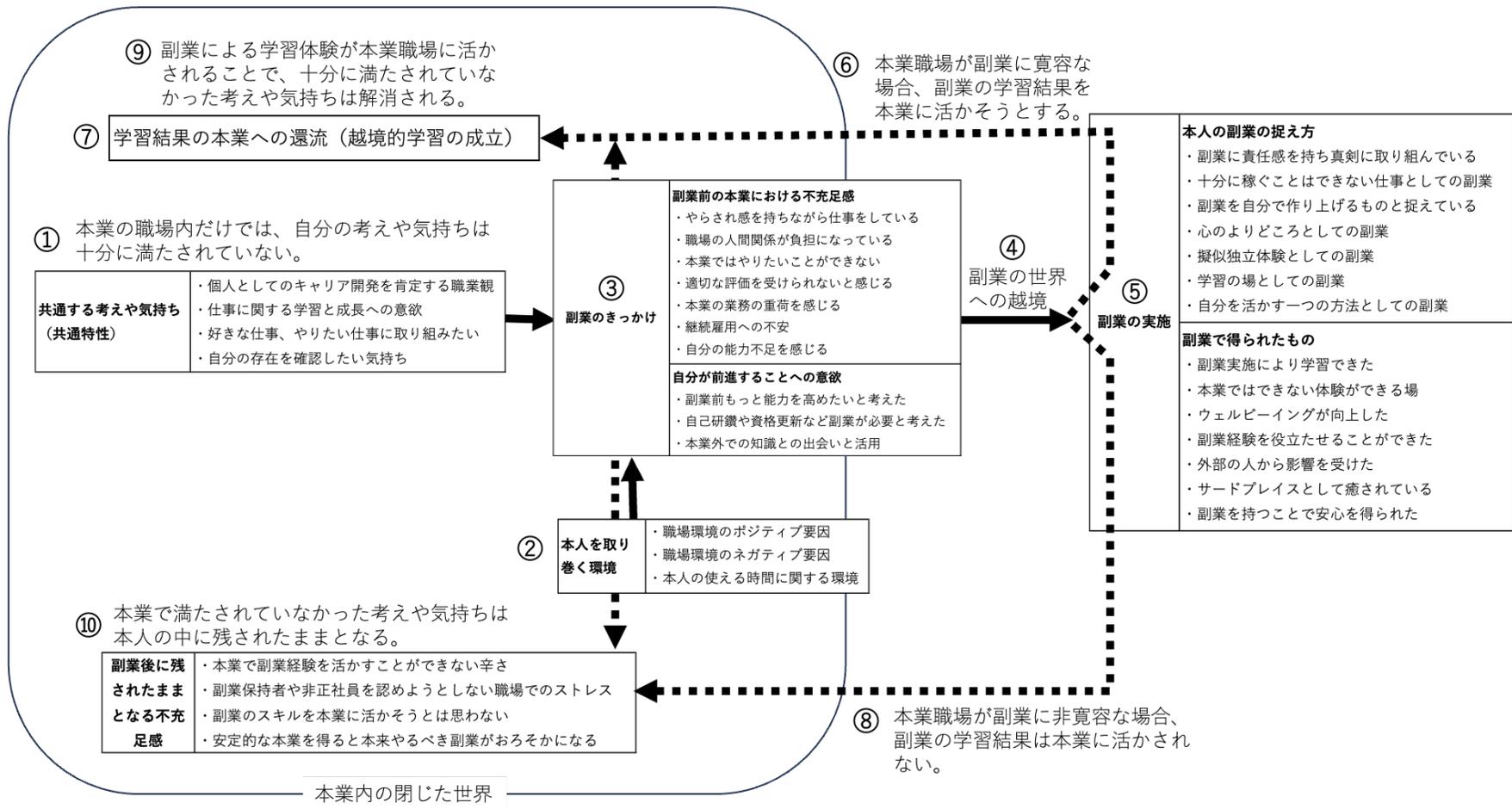


図 5-1 副業実施者の内面変化と本業業務への影響のプロセス

5.1.1 副業を通じての成長が本業職場で活かされた協力者 E のストーリー

プロセスモデルを、職場が副業に寛容だったケースと非寛容だったケースの双方を取り上げ、具体的な協力者のストーリー例として、以下に説明する。まず協力者 E の社外の世界への越境には、本業職場における人間関係の居心地の悪さという不充足感が背景にあった。

「その時は、もうすごくやっぱり悩んでたんですね。だから相談されたときはもうすごくわかるんです。自分のことのように、何か、あーやっぱまた来たか、みたいな。そうよね、みたいな感じで、実はねって言って、私もそういうことあったんだよって。(中略)(筆者「嫌な上司との人間関係が悩みで、それで〇〇を学んだんですか?」) そうですね、それもありましたね。(筆者「他にも何かあったんですか。」) ありますね、やっぱり人間関係、やっぱり同じところで人間関係で、今度、私よりも、20代ぐらいの人間かな。その人が自分をいじめた、いじめられたっていうのがありましたね。」

心の根底に職場での人間関係の悩みがあり、潜在的に打開策を模索している頃、新しい情報や知識に出会うきっかけを得ている。

「〇〇(とある店舗)のお姉さんが、いやちょっとアドバイスくれたというか、なんか自分、これからってやっぱり何か手に職を何かつけた方がいいよねなんて話をしてたときにですね、うん〇〇さんは人の話をすごく聞くのも上手だし、的確に話し、何かお話もすごく上手だから、〇〇(職業)とか、すごくあうんじゃないですかって言われたのが一発目ですね。」

その後、学習を始め、徐々にその世界にのめり込んでいく様子が語られる。本業という閉じた世界から外に出ていくことにより、未知の世界に出会ったことの喜びと驚きを語っている。

「自分もちょうどそのときに人間関係で悩んでたんですけど、その〇〇(職業)の勉強していくうちに本当にその習ったことを実践したら解決できちゃったんですよ。いやすげえなと思って、これはちょっとね、そういうことで悩んでる人、世の中にたくさんいるんだろうから、そっか自分〇〇(職業)として今度世の中に貢献できるかもしれないって思って、プロの道もさらに進んで、卒業して、はい、プロの世界として生きていこうって決めたんですね。」

このデータでは、E が本業とは異なる職業アイデンティティを確立しようと決意した経緯が語られている。そして、プロフェッショナルになるために、さらなる学習を重ねていく様子が語られる。資格、ライセンスを持つことで、他者からも理解され、評価されると考えていたことを以下のように語っている。

「自分を、自分がこんだけ偉いんだぞっていうのは失礼かもしれないんだけど、自分ってこういう人間なんだっていうのを、ただ言葉で表すのってなかなか難しいなと。あなたはこういう人ですかって言われたときに、こういうことをやってますっていう、例えばそういう資格を持ってますって言われただけで、この人はこういう資格を持ってるこういう人なんだなっていうのが、わかりやすいかなと思ったんですね。なので、そういう意味で（中略）自分の何だろう冠みたいなものかな。うん自分てこんなに偉い、偉いってわけじゃない、自分はこんな人間なんだぞみたいなそんな感じで、はい。もう作っておくのがいいかなと思って。」

このように E は副業において、資格を得ることによりプロと認められるようになり、職業アイデンティティを確立しようとしていたと考えられる。そのような中、E は徐々に本業職場での自分のあり方を変化させていく。当初、本業職場の人間関係に居心地の悪さを感じていた E であるが、自分の辛い経験を踏まえて同僚の相談に乗り、社外で得たスキルを本業職場に活かそうとしている。

「こうした方がいいのかねとか、ああした方がいいのかねみたいな、本当にそんな感じでアドバイスしかできなかったんだけど。意外にだから、そういう社会とか、こういう〇〇職の人たちって、逆に機械相手にしてるだけだから、要はその、何か人間関係でお客様ともそうなんだろうけど、何かトラブルっていうか何かがあったときに、結構意外に自分で対処するにはどうしたらいいのかなって悩むもんなんだなって。」

副業を経て成長を遂げた E は、本業職場において自らの役割を生み出している。以下のデータでは本業における自分の役割を、自己認識している様子が語られている。

「たまに相談を受ける、上司から相談を受けるときもありますけど、でも別に、うん。なんか持ち前の私のこの持ち前の明るさとか、すごく皆さんを明るくしてるみたいです。組織の雰囲気をよくしてるので、それは、それだけは感謝されています。」

「そこにピリピリした、なんだろうな、あの仕事の職場があって、なんか自由というか開放感が全くないっす。うん。だから何かそこにやっぱり中和剤をまかないと駄目だなと思って、それが自分なんだなっていうのが、なんかわかるんですよ。組織の中にいたポジショニング、自分ってみんなの中にどうやったら貢献できるのかなって考えたときの。自分の良さってなんだっかって考えたときに、みんながちょっと笑えるような環境を作ったり、笑顔がある環境を作ってあげることも大事なじゃん、みたいなそういうところでオヤジギャグ言ってみたり。私のオヤジギャグは逆に言うと、みんなが認めてくれてるんですよ。」

「なんか全然違う部署の人からも、ワーッと笑われることがあったりとかして。だから、やば、とかと思って。やばと思うんだけど、でもそういうのも面白いかな。1人ぐらいいてもいいよねって。」

このように E は、副業による学習を経て、本業職場での立ち位置を自ら生み出していった。そして、副業実施前に自分が感じていた職場の人間関係の居心地の悪さは、自分にとって取り組むべき大切な課題であったことをインタビューの後半で以下のように語っている。

「そうですね、自分がどうやって人と関わっていけばいいとか、嫌いな人とどうやって関わっていけばいいとか、やっぱりそこが一番大事かなと思ってて、苦手な人とどうやって、なんだろう会話したりとか、仕事していけばいいんだろうとか、そこ大事かなと思って。」

その上で、職業としてやりたいと思えることを副業において実現したいという思いを、以下のように述べている。

「やっぱりちょっと本業はちゃんと真面目にやらなきゃ、それはいけないよなっていう部分もあって。なのでそこの逃げ道じゃない、やっぱりその人生の中で自分がやりたいことを、一生一度、人生一度きりなんだから、せっかくこの世に誕生したんだから、やりたいことをやって人生を終わるのも面白いんじゃないっていうのがすごくあるので。」

なお、E は大手企業の正社員であり、本業職場では働き方改革が進み、早くからテレワークと出勤のミックス形態が取られていた。この働き方が、副業に取り組める環境を生み出していたとも言える。E の職場では、制度のみならず風土としても正社員の副業は受け入れられており、職場の人たちが E の副業を肯定的に受け止めていたことが以下のように語られている。そして副業を経て E の本業職場への思いは、肯定的なものに変化している。

「(副業の内容を話すと社内の人たちが) でも実は、でもいや、逆に意外に、『大事かもね』ってみんなが必ず、ふた言目には言います。でもそういうの確かに大事だよなって、それはそれで大事だよなって。」

「(本業職場の文化は) はい、開かれていますね。だから外にも出れる(副業もできる)し、そうですね、いろんな環境、仕事がもう今どこでもできる仕事環境に完全になっちゃってるから、別に一応出社してもいいし、家で仕事もできるし、そういう意味では自由になれて、でも本当にすごい会社だなと思いますよ。」

「面白かったのが部長とワンオンワンってあるんですけど、部長と話したときに、部長も何かやることがあって、僕も本出したかったんだよとって言うから、いや出せませよ。何かあったら、ぜひお手伝いさせてください、なんて言っちゃったんですけど。」

以上のように E の副業は、本業職場における人間関係の居心地の悪さがきっかけとなり、社外での学習を開始したところから始まっている。職場環境は副業に寛容であったため、E は副業の学習結果を本業職場に活用し、同僚を支え、職場の雰囲気づくりに一役買い、職場における自分の立ち位置を獲得することができた。その結果、E にとっての本業職場は心地良いものへと変化している。E の副業による学習は単なるスキルの獲得ではなく、自分の置かれている場において自分がどのような役割を果たすべきかを考え前向きに実行するような、自己のあり方の変化をもたらすものであったと言える。このような成長を経て、E は引き続き副業を楽しみ、本業との良いバランスを実現している。

5.1.2 副業実施後も本業職場での不充足感が残った協力者 B のストーリー

B は大手企業の正社員でマネジャー職をしながら副業に取り組んでいる。副業のきっかけは資格を取得したことであり、その資格をなんらかの形で活かしたいと考えていた時に、同じ資格を持つ同僚から副業をしている話を聞き、刺激を受けて副業に取り組み始めた。同時期に社内で副業許可がおりやすくなったという経緯もあったが、当時の B は、本業での仕事にやりがいを見出せない時期があり、それが副業に向かう要因の一つになっていたことが語られている。

「仕事つまらないんですよね。(中略) ○○(商品名)とか○○(商品名)を使ってるお客さんを○○(商品名)に変えるだとか、サービス終了しなきゃいけないのでやめてもらうとかいうのを、もう何十万単位の人がいるのです。やれやれっていうだけの作業なので、なんで遅いんだとか、そういうようなのやられるだけだったので、本当に管理だけだったんですよね。しかも管理もきついし、僕がされる管理ね、きついので、ちょっと楽しくないなっていうので、何かいろんな楽しいことをしたいっていうので、いろいろと(副業を)して行ったらって感じですかね。」

B は外部で研修講師の機会を得て、新たな自分の可能性を発見している。

「でもそれが非常に学生喜んでくれて、こんな感動してもらえると。ぶっちゃけ寄せ集めの知識ですけどね、今から見るとものすごく浅い内容なんだけれども、でも学生は結構感動してくれたりしていて、なんか、そうやって研修とかしてもらおうのいいなっていうのが思いの始めです。」

Bは、なぜ自分が副業に取り組んでいるのかについて、以下のようにも語っている。

「ひょっとしたらその仕事（本業）でうまくいってない分、そこで（副業で）自分が成長してきてるぜ、みたいな実感で、自己肯定感を高めておきたいみたいな、そういうのはあるのかもしれない。学ぶ喜びって言うてる後ろには、その見えない後ろには何かそういう、なかなか大企業でうまくいかなかった。けど、俺は悪くないみたいな。なんかさ、ちょっとあんなのかもしれないっすよね。」

「要は不充足をある程度、行動もしくは論理証明していくみたいところで何か自己肯定感を得てるみたいなのは、当時はなかったっすね、始めた頃は、でもあれだね、会社に対する不満は当時からあって、いや、でも稼いで見返してやろうという感じでもなかったんだよ。」

上記データからはBの非常に複雑な心境が窺われる。本業において、仕事そのものにやりがいを見出せないなどの不充足感は、副業実施の背景にあったと思われる。しかし本人は、当初から、副業により不充足を解消しようと意識的に考えていたわけではないと語っている。では、副業の初期の動機、きっかけは何であったのかと改めて考えた場合、不充足感を心の奥に抱えつつ未知の世界へ探索する行動であったと言えるだろう。本業という閉じられた世界から飛び出すことで、何かが得られるという期待感が当初の副業の動機であったと思われる。やがてBは外部での新鮮な体験を得て、他人に喜ばれる、自己成長できるなどの喜びを得ている。本業職場では得られない自己肯定感を副業経験から得られたことも語っているが、これは初めから求めていたわけではなく、副業実施による変化を経て意識化されたものと言えるだろう。一方、Bは本業職場に完全に背を向けていたわけではない。どちらかという、本業業務に前のめりに向き合っているからこそ、不充足を感じている状態のように見受けられる。

「否定してるんだけど、否定してるだけだと何か文句言ってるだけだし、でもそうじゃなくて、それをある程度（副業として）実行することで、なんか、やっぱりそうだよねって思うだけで、ちょっと会社への恨みが減るといえるか、会社への恨みといえるか、しょうがないよね会社は会社だし、みたいな感じで思えるから、そんなのはちょっとあるかな。」

「そうは言ってもやっぱり会社の中で、あいつはそういうのはできるって言われると、結構、またね、ランクじゃない評価が会社中でついてくるので、そういうのもまたちょっとあったかもしれないですね。」

上記データからは、B が本業職場に対して不満を持ちつつも、「会社だから仕方ない」とその状況を受け止め、本業職場で新たな評価を得よう、仕事をしていこうと努力している様子が窺われる。さらに B は、外部で独自に身につけた自分の能力を、本業の仕事で試そうとしている。上司の許可を取り社内でワークショップを開き、社外で得たスキルを本業業務で試そうとしている。この時期の B は、外部から得た知識やスキルを本業で利用することに寛容な部門に所属していたという。

「そこのお客さんのところに行って、なんか私こんなしてあげましょかみたいな感じで言うと、ちょうど〇〇ブームなんで、これやってくれと。(中略) 謝礼出してもいいですよって言って。〇〇(顧客名)さんですがね、その頃は、〇〇(顧客名)さんに対して、〇〇(顧客名)向けの研修と、その前に1回お試し研修みたいな、〇〇(顧客名)の役員向けと担当者向けの研修と二つ研修させてもらって、結構喜ばれて、これはもう他でもできるな、みたいな感じ。」

このように社内での実践を経て自信をつけた B は、自分の能力が外部でも評価されるチャンスを得ようと模索し始める。この際、お金を稼ぐ試みをしているものの、副業に取り組む上で、お金は重要ではないと述べている。副業における金銭授受の発生は、自分の実力への評価の表れとして捉えられている。

「もっと違うところのお客さんとかいっぱいいるんじゃないか、みたいなんで、いわゆるオープン、インターネットでオープンで(独自に集客をする公開イベントとして)何かやれないかなっていうのはちょっと思っていました。(中略) Peatix(イベント告知サイト)で〇〇大会参加しませんかって5000円とか3000円とかもらって10人ぐらい集めて、やろうかなっていうの。」

「副業は儲からなくてもいいんですよ。実績が積める、積んでおくっていうのはやっぱりしたくて、55(歳)とかでバンてクビになって、やりましたってときに、〇〇(資格名)自体ただだといっぱいいますよね、でも10年間とかそういう歴史を持って経験してきた実績みたいなのは積み上がってくるじゃないですか、ブランドとして、そういう状態にはしておきたい。」

B は、役職定年後のキャリアを考え、自分の事業を副業において発展させたいと考えていることを以下のように語っている。一方、役職定年後すぐに退職するつもりではないとも話している。

「個人事業主って言うても、なんちゃってに近いですけど、屋号を取って届けだして、やり始めてます。出したのは1年前ですかね。こっちの方の事業をちょっとずつ大きくしていきたい。55歳で役職定年が始まるので、55には切り替えれるようにしておきたい。」

「急に切り替わったところで、急には生活できないので、悩ましいですね、なんかどっちもいけるようにはしておきたいけど、現実問題、多分（本業勤務を）続けるんだろうなと思います、55以降も。」

Bは、副業を経て将来に向けての人的ネットワークが生まれたことや、本業の世界の狭さについて、以下のように語っている。

「（副業では）アナログと〇〇を楽しむ人たちとかと繋がりとかができてきたし、探求をしたいって人たちも現れてきたし、もう本当に〇〇の仲間もいるし、〇〇やって頑張ってる人たちもいるし。（中略）そうですね、うん。繋がれてはいます。（中略）将来また何か助けてくれそうだなとか、もちろん自分も助けなきゃいけないんですけど、そういう仲間と一緒にやれるよねっていうのは、ちょっと心強いしね。」

「やっぱり会社だとあれなんですよ。私のチームの例で言うと、部下3人ですと、上司1人ですと、その上司を飛び越えて話しすることってまずないし、部下3人です、上司1人です、営業側の人が2人ほどいるぐらい。1年間でだから喋った人が10人とか、そういうレベルですよ、（本業で会う）社外の人にはもう本当に、社外で話したのって指10回なくて、月に1回ないので、月せいぜい10人ぐらい、しかも1回とかそんなレベルです。」

副業における人的ネットワークにより得られた情報や、副業でのスキルが本業に役立ったことについて、Bは以下のようなことを語っている。

「その人たちから仕入れる情報っていうのは、会社の人たちは誰も持っていない情報があったりするんで、その情報価値がすごいやっぱ高いんですよ。しかも外部のうち（本業）のお客さんはそういうのに結構興味持っているけど、うちの会社にはそういう情報なかったりして、そこにバツて出せたりだとか、あと、やっぱりそういうなんか社会貢献系の人たちも多かったんで、情報も入りやすかったしっていう、なんかこう仲間感みたいなのもあったかな。仲間感は当時あんまり考えてなかったんですけどね。だからちょっと、ふと思ったのが『Rさん、なんでそんないっぱい情報持ってるんですか』っていうのは昔（本業職場の人から）言われたことあって。」

「副業がそういう意味で部下を助けたという意味では、今の職場のワンステップ前ぐらいの職場のメンバーが、なんか本当に〇〇を作るプロジェクトをしてたけど予算カットになって、ふてくされてたんだけど、放課後的にみんなで集まって、うん〇〇業界だいぶ詳しくなった、アナログのね、一緒にそういうテスト〇〇（商品名）作ったりだとかして、〇〇（商品名）の展示会に出すみたいなの、ちょっとプライベートイベント的に部活動的なものをしてあげたりとかして、だいぶ元気づいた人もいたし。」

いずれも、副業という外の世界で得られたものが、本業職場の価値共創に役立った例と言える。Bが本業職場に提供していたのは、単に目新しい知識やスキルだけではない。本業の外に広がる世界があるという認識を社内に持ち込んだこと自体が、貴重なオペラント資源の提供であったと言えるだろう。しかしBはその後の異動において、副業で得た知識や能力を封じられるような立場に追いやられてしまう。Bの本業職場には副業許可制度は存在し、誰もが簡単に許可を取得できる状況になっている。しかし、社内制度としては認められているものの、副業に否定的な職場が存在していることが以下のデータから読み取れる。

「前の部署ってか1年しかいなかったんですけど、そこは本当に新規ビジネスをやってくぜっていう部隊だったので、私が副業することに対しての文句はないんですよ。今の新規ビジネスする（異動後の部署）のはどっちかっていうと既存の延長の新規ビジネスみたいに、ちょっと、何だろうな、そこまで変な人がいない。いわゆる一般的な社会人の人たちが、機能追加に近い形の新サービスを出す部隊なんですよ。だから僕が客観的に見ると、前の部署の人の方が頭柔軟だし、アントレプレナー的な思いもあると。うん。その代わり、社内の手続きとかあまりできない人たちで、今いるチームの人は、社内をちゃんと回す、いわゆる立派なサラリーマンですかね。その立派なサラリーマンからすると、課長が副業して本業に専念していないっていうのはどういうことかと、（中略）多分妬ましいんだと、うらやましいっていうのがあって、片手間に副業してかつマネージャーの給料もらってみたいなの、でも自分は副業までそんなできるスキルなくて、妬みになると。なので、あんまりそれを見せるなっていうか、あんまりじゃなくて、もう見せるなと、副業してる姿を（と部長に言われた）。」

「チームとかですよ、部下がやってもいいですよっていうか、やりましょうよ、そういうのでやるべきだよって思ってる人たちの中にいたら使えるけど、うん。今だと制度はあるんだけど、それ（副業）しようとする『また休むんですか』みたいな感じにならざるをえない。」

以上のようにBの副業は、社内での副業推進を背景に始められた。当時、Bは本業の仕事や評価に対し不充足感を抱いており、社外の未知の世界へ新たな可能性を求めて副業に

踏み出したと考えられる。B にとっての副業体験は、自分の未知の能力に気づくことができる貴重なものであった。B は副業で得た知識や能力を本業職場に活かそうとするとともに、さらなる実践により能力を磨くために副業を実施していく。B は副業で得た資源を本業に還元することで本業職場での評価を高めたいと考えていたが、人事異動により副業に非寛容な部署に移った結果、副業で得た資源を本業に持ち込むことを封じられてしまう。B にとっての副業は、楽しい仕事ができる場、仲間とのネットワークを得られる場、学習の場、自己肯定感を得られる場、将来にわたって充実した仕事をするための準備の場といった多様な価値をもたらす経験であった。B は副業体験による学習から多くの資源を獲得しているが、副業に非寛容な職場では、せっきくの資源は活かされることはなく、B 自身も不充足感を解消できないままとなっていた。

このケースは、社内制度と職場の文化が連動せず、制度が適切に機能しない状態が表出化しているものと言える。労働者の副業経験価値を本業職場に環流させるためには、制度だけではなく副業に寛容な文化の構築が必要であることが理解できる。

5.2 副業を含めた未来志向的動機付け

本研究の結果から、非雇用の副業は副業者本人にとって多様な価値をもたらす経験になりうる事が分かった。今回取り上げた非金銭的動機にもとづき非雇用の副業に取り組む労働者たちの特性を見ると、仕事に自己成長や楽しみ、喜びを求める気持ちが強いことが分かる。企業が動機づけについて考える場合、このような労働者たちの特性を無視することはできない。なぜなら、現在、副業に取り組んでいない労働者の中に、このような特性を持つ者は多数存在すると考えられるからである。2018 年の厚労省によるモデル就業規則の変更以降、副業許可へと動く企業が急激に増加している。この状況を考えると、本研究の調査時点である 2023 年にすでに副業に取り組んでいる人たちは社会変化を比較的早く捉えている層であり、後に続く層は一定数存在すると推測できる。

これまでの動機づけ理論においては、職場内施策を中心に検討されてきた傾向にあったが、多様な働き方が進展するこれからの時代においては、職場外を含めた動機づけの方法を検討する必要がある。企業はすべての労働者に対し、彼らの望むような仕事を与えることはできない。企業規模が大きくなれば、労働者たちは、場合によっては仕事に納得できないまま従事することもあるだろう。しかし、彼らは自分で学習し、挑戦し、判断し、そして提供先から直接フィードバックをもらえるような仕事の楽しさ、やりがいを味わいたいと望んでいる。自社の中でそうした仕事を与える機会が持てない場合、副業を許可することは有効な動機づけの方法になる。

これは、白肌・丹波（2007）が提案した組織の視点と個人の視点を融合させる未来志向的動機付けの一つの新たな方法として位置付けることができる。本研究においては、協力者 E の上司は副業を含めた形で未来志向的動機付けを一部実施していた可能性がある。E の上司

は、1on1 の場で E の副業の話聞き、共感を示して肯定している。その上で、E が副業で獲得した能力が本業職場で発揮できるよう支援している様子が語られている。結果として、E は副業を経て本業職場へのエンゲージメントを高めている。

副業を含めた未来志向的動機付けを行う際には、マネージャーは労働者が副業を含めた夢の創造に取り組むことを許容する必要がある。そのためには、本業職場において、労働者の副業での成功を応援できるような雰囲気づくりが大切である。その上で、副業で得られた学習や体験、人的ネットワークなどの資源を、本業の業務にどのように秩序づけ日常業務に取り組むのかというロジック化を行うと良いだろう（白肌・丹波 2007）。

企業の側から副業を見た場合、労働者が副業に時間や意識を費やすことは、本業に身が入らなくなる原因になるのではないかとといった考えが浮かぶことがあるかもしれない。実際に、本研究の B のケースでは、職場の上司や部下が、そのような理由から B の副業を受け入れようとしないう状態であった。しかし、B は副業で得た資源を本業に環流させ評価を得たいと考えていた。仕事が自分にとっての夢や幸せとは何の繋がりもなく、ただそれに取り組むことのみを求められた場合、個人は動機づけられることはないだろう。企業は労働者の非金銭的動機にもとづく副業意向を無視するわけにはいかない。彼らにとっての副業は、本人にとっての夢や幸せに繋がっている可能性が高いからである。

政府の方針を受け、副業許可を制度として採用する企業は増えている。しかし、制度はあるものの副業を許容しない文化のままである職場は存在する。今後、企業は職場外を含めた労働者の人生全体の幸せを尊重しあう職場づくりを検討する必要がある。非雇用の副業での学習や活躍が、本業に環流するような形で未来志向的動機付けのロジック化が行われ、秩序強化のループが増幅すれば（白肌・丹波 2007）、企業は副業の経験価値を自組織に活かすことができると考えられる。そのためには、職場の人たちがお互いに心を開き合い、副業についてもオープンに対話できるような職場環境の醸成が必要となるだろう。

5.3 職業アイデンティティの模索・構築の場としての副業

本研究の結果、労働者にとって非雇用の副業に取り組むことは、職業アイデンティティの模索や構築に繋がる場合があることが分かった。これまで職業アイデンティティに関しては、組織のアイデンティティが個人のアイデンティティに影響するアイデンティフィケーションがテーマとされており、それにより労働者のエンゲージメントを高めることが検討されてきた。しかし、労働者によっては組織の外に職業アイデンティティを求める場合があり、これは企業が動機づけを検討する上で見逃せないものである。

これまでも、たとえば音楽や演劇、作品執筆などの芸術活動に取り組む人たちの中には、それらの活動では十分な生活費を稼ぐことができず、ダブルワークとして企業勤務する人が存在した。これらの人たちは、かつてから「私は作家です」、「私は役者です」と、社外での活動に職業アイデンティティを確認していた。一方、仕事を離れた集まりの場であっても

「〇〇会社の社員です」と自己紹介する人のように、会社での役職や所属企業の社員であることそのものを職業アイデンティティと捉える人たちが存在する。どちらが正常な発達であると比較するものではないが、今後は社外に職業アイデンティティを求める前者タイプの人たちが多職種に広がり、社会的に一般的な傾向として広く受け止められていく可能性がある。

今回の協力者たちは「個人としてのキャリア開発を肯定する職業観」という特性を持っていた。つまり、一部の労働者たちは企業への所属意識以上に、個人としての職業の充実を重視している。こうした特性を持つ労働者たちが出現している背景には、経済成長の停滞等を背景に、企業による雇用保証が難しくなり、労働者にとっての雇用環境が不安定なものになっていることがあるだろう。このような状況の中、労働者たちが個人としての職業の充実を重視し、社外に職業アイデンティティを求めるのは当然のことかもしれない。

今後、企業はこうした労働者たちの意識や傾向を考慮した上で動機づけを考える必要がある。副業を、単純に本業にとって邪魔なものとして位置付けるよりも、労働者にとっては人生における一つの重要な自己実現のチャンネルになりうると理解するほうが良いだろう。副業への取り組みは、本人にとって、時には自己確認に繋がり、Well-being に欠かせないものとなる場合がある。

5.4 非雇用の副業という越境的学習の価値共創への影響

本研究により、非雇用の副業は副業者に多大な学習をもたらす可能性があることが分かった。それは副業の内容に関するスキルの習得や外部からの目新しい知識の獲得に止まらない。非雇用の副業の場合には、仕事の自律性の高さから、経営者的な役割を果たす必要があり、労働者たちは副業に取り組むという経験により、職業人として大きな成長を遂げていた。たとえば以下のデータでは、仕事に対する積極的、自律的な行動力が発現するとともに、統合的な思考法が身についたことが語られている。

「副業したことによって、普段会社だと絶対調べないようなこともめちゃくちゃ調べるんで、それはすごい役に立つし、あとはそれを組み合わせでドッキングさせるような、思考回路っというか、そういうものもついたんで」

「自分なりにこうやって少しずつやっていると、何にお金がかかって何を削れるかとか、どういう人との繋がりがあれば、こういう仕事をやってくれるのかってというのが、やっぱりそのサラリーマンだけだとわかんない部分も結構得られたりするの、確かにあるんですよ。人との出会いとか。だって、自分でこういうのを立ち上げなかったら〇〇知事に会いに行こうなんて、まず思いませんよ。」

このように、非雇用の副業というスタイルでの越境的学習は、本人にとって高い学習効果をもたらす可能性がある。そして、この学習が組織に環流した場合には新たなオペラント資源の提供として、組織の価値共創に影響力を及ぼすことが推測される。

たとえばEのケースにおいては、副業を経てEは職場の人間関係の大切さに意識を深め、それが職場全体に波及していることが窺われる。これは、組織文化の変化に繋がるような、新たな認識の導入という重大なオペラント資源の創出に繋がるものであった可能性がある。Lusch & Vargo (2014) は、資源の本質的な性質は、アクターがそれを社会状況の改善のために利用しようとする時に初めて資源になりうる点であるとしている (Lusch & Vargo 2014)。また、オペラント資源は動的で無形であるとしている (Lusch & Vargo 2014)。これらの点を考えると、一人の副業者というアクターが副業を経て、職場の人間関係を良好にするための努力やスキル等が職場における価値共創に重要であると気づき活用しようと認識した時点で、それらの努力やスキルはオペラント資源となる (資源化)。その認識が効果的に職場に波及した場合には職場文化の変化に繋がり、仕事が捗るなどの効果を得た場合、新たな文化はその利用価値を認識され資源化される。職場文化の良い方向への変化は、企業の価値共創機会の創出に影響力をもちうるだろう。他にも、職場の同僚や後輩に本業だけがキャリア構築の手段ではないことを気づかせ、生き方や物の考え方の柔軟性を高めることに貢献しているもの、社外の情報を提供することで本業外の世界への目といった新たな認識を持ち込んだものなど、高次元での資源提供の様子が見られた。

越境的学習の中でも、本研究が取り上げた非雇用の副業は、取り組む仕事が自律的で全体的、自己責任性を持つという性質を持ち、通常の越境的学習以上に獲得される学習内容は高度化すると考えられる。それは、仕事への自律性、行動力、統合的思考力、思考の柔軟性、多様な物の見方、ネットワークの構築、新たな認識の獲得といったものである。言い換えると、通常の越境的学習以上に労働者たちの問題発見力、問題解決力を一段上げる可能性が高いと言える。これは非雇用の副業が、結果に対するすべての責任を負う経営者的な役割を果たすからこそ起きうる学習効果であると言えるだろう。そのため副業者が組織に環流させる資源の価値はより高くなり、イノベーションや価値共創への影響も高まると考えられる。

2017年からの政府の働き方改革政策は、オープンイノベーションを期待して副業・兼業を企業に促したが、その効果はまだ明確になっていない。これは、企業が副業による越境的学習の効果とその活かし方を十分に認識した上で、副業を活かせていないことが原因である。企業は非雇用の副業の特徴に目を向け、副業者たちが創出した資源をいかにして自組織内に活かし、社外に広がるアクターたちとの価値共創やオープンイノベーションに繋げていくかについて、さらに検討していく必要がある。

第6章 結論

6.1 リサーチクエスチョンへの回答

以下に、本研究において設定した各リサーチクエスチョンへの回答を記す。

SRQ1：「本業で雇用されている知識労働者は、なぜ収入目的以外の非雇用副業に取り組むのか」

副業開始前、彼らは本業職場だけでは気持ちが十分に満たされていない。その不充足感は、彼らが共通して持つ (1) 個人としてのキャリア開発を肯定する職業観、(2) 仕事に関する学習と成長への意欲、(3) 好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたいという考え、(4) 自分の存在価値を確認したい気持ち、という特性と、本業職場の環境によってもたらされている。彼らはこの不充足感を意識的、無意識的に心に抱えつつ、本業内の閉じた世界から外の世界へと越境する。それは新たな可能性のある未知の世界への探索と言え、新たな世界との出会いにより不充足感を解消しようとしていると考えられる。

副業経験の結果、彼らはサードプレイスを得たことによる癒し、自律的で楽しい仕事に取り組んでいることにより感じる幸福感、本業以外に収入を得る場や能力を持っていることによる安心感などを得て、感情的に満たされる。そして、本業ではできない体験からの学習により職業人として成長し、時には本業とは別の職業アイデンティティを獲得することがある。副業で獲得した知識や能力が本業職場で活かされ評価された場合、彼らは本業職場での立ち位置を獲得することができる。

このような副業から得られる感情的な満足感や職業アイデンティティの確認、学習価値の高さが彼らを副業に向かわせていると考えられる。

SRQ2：「非雇用副業実施による本人の内面変化のプロセスはどのようなものか」

非雇用副業を経て労働者に起こる内面の変化は、経験学習による職業人としての成長と、本業職場が副業に寛容である場合に起きる本業に対する不充足感の解消である。

副業開始前、彼らは本業職場で感じている不充足感がベースとなって社外への越境を行うが、副業開始当初に彼らが感じるのは、新たな体験の楽しさや、気づいていなかった自分の職業能力を発見した喜びである。その後、副業での実力を高めるうちに、時に彼らの内面的な職業アイデンティティは拡張され、自分は副業の仕事においてプロフェッショナルであると認識するようになる。

非雇用の副業には、自律的で全体的、自己責任性を持つという性質があるため、副業実施を経ての学習は、仕事への自律性、行動力、統合的思考力、思考の柔軟性、多様な物の見方、ネットワークの構築、新たな認識の獲得など、高次元のものとなることが多い。やがて、一

部の者にとって副業は、心の支え、心のよりどころ、人的ネットワークを創造できる場、貴重な体験や学習の場など、人生に欠かせないものとして意味を持つようになる。

このように副業実施を経て職業人として成長を遂げた労働者たちは、副業に寛容な職場に身を置く場合、副業で得たものを本業職場で活かそうとする。それは本業職場における新たな役割の構築、外部情報の提供、副業による学習結果の本業業務への適用などである。これらの活動が本業職場で認められる、評価されるなどした場合、彼らは副業開始前に持っていた本業職場における不充足感の一部を解消することができる。その結果、副業開始前よりも本人の Well-being は向上すると考えられる。

SRQ3：「非雇用副業は本人の本業職場での業務への取り組みに、どのような影響を及ぼすのか」

非金銭的動機にもとづき非雇用副業を行う労働者の多くは、本業を、生活を支えるための仕事と捉えており、自分は職場での責任を果たさなくてはならないと考えている。そのため、人間関係上の問題や仕事そのものへの不満などがあっても、我慢をしながら本業に取り組んでいる。副業のほうが楽しいと考えていたとしても、本業に悪影響を及ぼさないように、自分の中で副業と本業のバランスを調整しようとしている。

彼らにとっての副業は、本業での我慢からしばらく解放される場となっていることがある。その場合、彼らが本業に抱く不満や我慢などの負の感情は人生全体の中で軽減され、精神状態は改善すると考えられる。これは本業職場での業務への取り組みにプラスに影響しうる。

非雇用の副業は自律的で全体的、自己責任性を持つという性質があるため、そこから得られる学習は仕事への自律性、行動力、統合的思考力、思考の柔軟性、多様な物の見方、ネットワークの構築、新たな認識の獲得など、高次元のものとなることが多い。こうした学習は労働者の本業職場での取り組みに影響を及ぼしうる。それは本業業務遂行における自律性、行動力の向上、思考力の向上、問題解決における柔軟性の発揮などとして現れると考えられる。

MRQ：「知識労働者の収入目的以外での非雇用の副業実施が、本業職場での価値共創に良い影響を与えるのは、どのような場合か」

非金銭的動機にもとづく非雇用の副業による経験価値が本業職場に環流しうるのは、本業職場が副業に対し寛容で、労働者の副業を積極的に肯定している場合である。制度として副業を許可していたとしても、職場環境が副業や非正社員に否定的である場合には、副業者が獲得した資源は、本業職場に環流しない。

職場の構成員たちが、正社員、非正社員の枠組みを超えて、労働者の多様な働き方や生き方に受容的で認め合っている場合、副業者たちは安心感を持って副業経験を本業に環流させ、本業職場での価値共創に良い影響をもたらすことができると考えられる。

6.2 本研究の貢献

本研究は、理論面においては、複数の職業を持つ労働者への動機づけについて考察し、人材マネジメント研究の分野に社外での労働の考慮という新たな視点を提供した。ワークブレイスラーニング研究においては、非金銭的目的にもとづく非雇用の副業という一つの越境的学習の形態に焦点を当て、その学習の特徴と価値を示すことができた。

実務面においては、副業者たちの副業実施による内面変化と本業への影響についてプロセスモデルを提案した。これは企業が今後、労働者の副業経験価値を自組織に還元する施策を検討する上で、一定の役割を果たすと考える。

6.3 今後の課題

本研究では、10名の協力者のインタビューデータから、本業で雇用される知識労働者の非金銭的動機にもとづく非雇用の副業を分析し、これらの人たちの副業実施による内面変化と本業への影響について、プロセスモデルを提案した。分析の過程では理論的飽和の到達が明確になり、新たな洞察の獲得が望めなくなったためデータ収集を終了した。サンプルデータは特定時点における限定条件に合致する協力者たちから得たものに絞られている。

今後の研究においては、たとえば、非雇用の副業と雇用の副業など、異なる状況での副業の比較を行い、提案したプロセスモデルの一般性と適用範囲を検証する必要がある。さらに、今後の社会状況の変化により、副業に対する企業や労働者の抱く考えの変化にも意識を向け、研究に取り組む必要がある。それにより、副業の持つ可能性や企業の対応方法への理解はより深まり、企業の価値共創、オープンイノベーションへの副業活用の道筋は開かれていくと考える。

謝辞

本論文の作成にあたり、面接調査にご協力くださいました10人の副業実施者の方々に心よりお礼を申し上げます。お忙しい中、長時間にわたるインタビューを快くお受けくださり、貴重なお話を聞かせてくださいました。これらのデータがなければ本研究を進めることはできませんでした。本当にありがとうございました。

本論文の執筆にあたっては、指導教員である白肌邦生教授に大変ご丁寧なご指導をいただきました。時に厳しく、時に暖かく、的をえず右往左往を繰り返している私の原稿に対し、わかりやすい言葉でどのように考えるべきなのか熱心にご指導くださり、励ましてくださいました。大変お忙しい中、時間を割いて夜分まで、日々メールにご返信をくださったことが私にとっての心の支えとなり、最後まで書き切る勇気をいただきました。先生のご指導には感謝してもしきれません。本当にありがとうございました。

次に、JAISTの授業等でご指導くださった先生方と白肌研究室のみなさま、同窓のみなさまに深く感謝申し上げます。入学時には研究とは何をする事なのか、まったくわからない状態であったにもかかわらず、2年間の学びを経て、修士論文を書くことができたのは、素晴らしい先生方のご指導と、研究室や同窓のみなさまの励ましの言葉のおかげです。JAISTに入学し、みなさまと出会い学ぶことができた幸運に深く感謝しています。

最後に、修士論文を書くことができる環境を与えてくれた家族に感謝の意を表します。夫、娘、息子、母、妹夫婦など、家族の協力なしに研究に取り組むことはできませんでした。そして、病床においても私の大学院での成長を願い励ましつつ他界した尊敬する父に、本論文の完成を報告し、改めてみなさまに深い感謝の意を表し、ここに筆を置かせていただきます。

引用文献

- 荒木淳子, 2008, 「職場を越境する社会人学習のための理論的基盤の検討——ワークプレイスラーニング研究の類型化と再考」『経営行動科学』21(2): 119-128.
- Argyris, Chris, 1977, "Double loop learning in organizations", *Harvard Business Review*, September-October: 115-125.
- Ashforth, Blake E. and Fred Mael, 1989, "Social Identity Theory and the Organization", *The Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Azevedo, M. C. B., 2014, "Parallel Careers and their Consequences for Companies in Brazil", *Brazilian Administration Review*, 11(2): 125-144.
- Barney, Jay B., 2002, *GAINING AND SUSTAINING COMPETITIVE ADVANTAGE, Second Edition*, New Jersey, Pearson Education. (岡田正大訳, 2003, 『企業戦略論【上】基本編——競争優位の構築と持続』ダイヤモンド社.)
- Chesbrough, Henry, 2011, *OPEN SERVICES INNOVATION: Rethinking your Business to Grow and Compete in a New Era*, New Jersey, Jossey-Bass, (博報堂同大学ヒューマンセンタード・オープンラボイノベーションラボ・TBWA/HAKUHODO 監修・監訳, 2012, 『オープン・サービス・イノベーション——生活者視点から, 成長と競争力のあるビジネスを創造する』阪急コミュニケーションズ.)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2009, 「JILPT 調査シリーズ No.55「副業者の就労に関する調査」, (2024年1月2日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/research/2009/documents/055.pdf>).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2023a, 「JILPT 調査シリーズ No.231『副業者の就労に関する調査』, (2024年1月2日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/documents/0231.pdf>).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2023b, 「Press Release 令和5年5月19日『副業者の就労に関する調査』, (2024年1月2日取得, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>).
- Engeström, Yrjö, 1987, *LEARNING BY EXPANDING: An activity-theoretical approach to developmental research*, Helsinki, Orienta-Konsultit. (山住勝広・松下佳代・百合草禎二・保坂裕子・庄井良信・手取義宏・高橋登訳, 1999, 『拡張による学習』新曜社.)
- Erikson, Erik, 1968, *IDENTITY: Youth and Crisis*, New York, W. W. Norton & Company. (中島由恵訳, 2017, 『アイデンティティ: 青年と危機』新曜社.)
- Hackman, J. R. and Greg R. Oldham, 1976, "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16: 250-279.
- 萩原牧子・戸田淳仁, 2016, 「『複業』の実態と企業が認めるようになった背景」『日本労働研究雑誌』56(11): 46-58.
- 働き方改革実現会議, 2017, 「働き方改革実行計画」, (2024年1月2日取得, <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>).
- 五十嵐豊子・斎藤保男・楡木満生, 2008, 「青年期アイデンティティ・ステータスと中年期危機の関係」『産業カウンセリング研究』10(1): 32-38.
- 石山恒貴, 2013, 「実践共同体のブローカーによる, 企業外の実践の企業内への還流プロセス」『経営行動科学』26(2): 115-32.
- 石山恒貴, 2016, 「企業内外の実践共同体に同時に参加するナレッジ・ブローカー(知識の仲介者)概念の検討」『経営行動科学』29(1): 17-33.
- 石山恒貴, 2018, 『越境的学習のメカニズム——実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実態』福村出版.
- 石山恒貴, 2020, 「越境概念における組織な以外の『意味の交渉』——多次元化された自己の認知と葛藤」『経営行動科学』32(1・2): 11-28.
- 川上淳之, 2017, 「誰が副業を持っているのか?」『日本労働研究雑誌』59(2・3): 102-119.
- 川上淳之, 2021, 『『副業』の研究——多様性がもたらす影響と可能性』慶應義塾大学出版会.

- 木下康仁, 2014, 『グラウンデッド・セオリー論』弘文堂.
- 木下康仁, 2020, 『定本 M-GTA——実践の理論家をめざす質的研究方法論』医学書院.
- 児玉真樹子・深田博己, 2005, 「企業就業者の職業的アイデンティティの危機に関する研究」『広島大学大学院教育学研究科紀要』3(54): 265-273.
- Kolb, D., 1984, *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*, New Jersey, Prentice-Hall.
- 公益財団法人産業雇用安定センター, 2023, 「従業員の『副業・兼業』に関するアンケート調査結果の概要」, (2024年1月2日取得, <https://www.sangyokoyo.or.jp/topics/2023/plii5q0000006t3n-att/besshi2.pdf>).
- 厚生労働省労働基準局監督課, 2018, 「モデル就業規則」, (2024年1月2日取得, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000118951.pdf>).
- 厚生労働省, 2010, 「雇用保険法の一部を改正する法律の概要」, (2024年1月2日取得, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000005fai-img/2r98520000005fc0.pdf>).
- Lusch, Robert F. and Stephen L. Vargo, 2014, *Service-dominant logic: premises, perspectives, possibilities*, Cambridge, Cambridge University Press. (井上崇通監訳, 庄司真人・田口尚史訳, 2016, 『サービス・ドミナント・ロジックの発想と応用』同文館出版.)
- 前野隆司, 2019, 『幸せな職場の経営学——「働きたくてたまらないチーム」の作り方』小学館.
- Marcia, J. E., 1966, "Development and Validation of Ego-identity Status", *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5): 551-558.
- Marshall, David R, Walter D. Davis, Clay Dibrell, Anthony P. Ammeter, 2019, "Learning off the Job: Examining Part-time Entrepreneurs as Innovative Employees", *Journal of Management*, 45(8): 3091-3113.
- 松村淳, 2013, 「パフォーマティヴに構築される職業的アイデンティティ」『ソシオロジ』58(2): 93-108.
- 松本雄一, 2018, 「実践共同体構築による学習促進の事例研究——非規範的視点と越境を中心に」『日本経営学会誌』41: 52-63.
- Meng, Ziyuan, Ping Tang and Hui Wang, 2023, "Influence of Individual Skill Variety on Side-Hustle Intention: The Mediating Effect of Role Breadth Self-Efficacy and the Moderating Role of Side-Hustle Meaningfulness", *Sustainability*, 15(3): 2574.
- 三戸公, 1991, 『家の論理1』文眞堂.
- 森永雄太, 2019, 『ウェルビーイング経営の考え方と進め方——健康経営の新展開』労働新聞社.
- 内閣府大臣官房政府公報室, 2023, 「国民生活に関する世論調査」, (2024年1月2日取得, <https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-life/>).
- 中西善信・江夏幾多郎, 2020, 「越境研究の現状と展望」『経営行動科学』32(1:2): 1-10.
- 中西善信, 2021, 「越境における状況共有の機能——組織横断と状況横断の関係の検討から」『日本労務学会誌』21(3): 5-17.
- 西野明樹・沢崎達夫, 2013, 「アイデンティティの本質をめぐる研究の動向と課題」『目白大学心理学研究』9: 129-141.
- 日本経済団体連合会, 2022, 「副業・兼業に関するアンケート調査結果」, (2024年1月2日取得, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf>).
- Nonaka, Ikujiro and Hirotaka Takeuchi, 1995, *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, New York, Oxford University Press. (梅本勝博訳, 1996, 『知識創造企業』東洋経済新報社.)
- 岡本祐子, 1986, 「成人期における自我同一性ステータスの発達経路の分析」『教育心理学研究』34(4): 352-358.
- Senge, Peter M, 1990, *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*, New York, Doubleday Business. (守部信之訳, 1995, 『最強組織の法則』徳間書店.)
- Senge, Peter M, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Rick B. Ross and Bryan J. Smith, 1994, *THE FIFTH DISCIPLINE Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, New York,

- Crown Currency. (牧野元三訳, 柴田昌治/スコラコンサルト監訳, 『フィールドブック学習する組織「5つの能力」』日本経済新聞社.)
- Sessions, Hudson, Jennifer D. Nahrgang, Manuel J. Voulont, Raseana Williams, Amy L. Bartels, 2021, "Do the hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance", *Academy of Management Journal*, 64(1): 235-264.
- 白肌邦生・丹波清, 2007, 「研究・開発人材の職務意欲向上のための未来志向的動機付けの効果分析」『研究技術 計画』21(2): 214-224.
- 首相官邸, 2018, 「第百九十六回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説」, (2024年1月2日取得, https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/statement2/20180122siseihousin.html).
- 総務省統計局, 2023, 「令和4年就業構造基本調査 結果の要約」, (2024年1月2日取得, <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kall.pdf>).
- 高島健太郎・西垣朋哉・渡邊汐音・竹下智之, 2021, 「若手従業員の『本業外のキャリア開発活動』への意欲と組織コミットメントの関係に関する分析」『日本経営学会論文誌』72: 12-23.
- 鐘幹八郎, 1990, 『アイデンティティの心理学』講談社.
- Walsh, Kevin and Simon Stephens, 2022, "The Side-Hustle: An Emergent Typology of Entrepreneurs as Employees", *International Review of Entrepreneurship*, 20(2): 227-248.
- Wenger, Etienne, Richard McDermott and William M. Snyder, 2002, *Cultivating Communities of Practice*, Boston, Harvard Business School Press. (野村恭彦監修, 櫻井祐子訳, 2002, 『コミュニティ・オブ・プラクティス』翔泳社.)

付録1：データ分析結果・協力者対応表

表 付録-1 カテゴリー・協力者対応一覧

カテゴリーグループ	カテゴリー	サブカテゴリー	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
本人の気持ち・考え方	会社と個人の関係についての考え方	本業は義務と権利のバランス											
		自分を押し殺さず会社に働きかけて活躍の場を確保しようとする											
		会社との一定の距離感を保ちたい											
	仕事に対する考え方	個人としてのキャリア開発を肯定する職業観											
		仕事に関する学習と成長への意欲											
		好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたい											
		仕事を通して社会に貢献したい											
	自分の存在価値を確認したい気持ち	自分を認めたい気持ち											
		外部からの評価を高めたい気持ち											
		本業での評価や役割を求める気持ち											
本人を取り巻く環境	職場環境のポジティブ要因	柔軟な働き方を認めようという雰囲気がある											
		社員を支援する体制や文化											
		コミュニケーションがしやすい環境											
		会社の目的が明確で社員に伝わっている											
	職場環境のネガティブ要因	副業は許可されていても歓迎されていない											
		士気が上がりづらい職場											
		人間関係が健全でない環境											
		会社の体制や職務そのものに納得できない											
	本人の使える時間に関する環境	家族が副業のためにサポートしてくれた											
		子供がいないので時間が取れる											
コロナ禍や働き方改革で時間ができた													
一人暮らしで家族と同居していない													
副業ではないことに時間をとおうと考えて辞めた													
副業のきっかけ	副業前の本業における不充足感	やらされ感を持ちながら仕事をしている											
		職場の人間関係が負担になっている											
		本業ではやりたいことができない											
		適切な評価を受けられないと感じる											
		本業の業務の重荷を感じる											
		継続雇用への不安											
	自分の能力不足を感じる												
	自分が前進することへの意欲	副業前もっと能力を高めたいと考えた											
		自己研鑽や資格更新など副業が必要と考えた											
	本業外での知識との出会いと活用												
副業の実施	本人の副業の捉え方	副業に責任感を持ち真摯に取り組んでいる											
		副業を自分で作り上げるものと捉えている											
		十分に稼ぐことはできない仕事としての副業											
		心のよりどころとしての副業											
		疑似独立体験としての副業											
		学習の場としての副業											
		自分を活かす一つの方法としての副業											
	副業で得られたもの	ウェルビーイングが向上した											
		副業経験を役立たせることができた											
		副業実施により学習できた											
		本業ではできない体験ができる場											
		外部の人から影響を受けた											
	サードプレイスとして癒されている												
	副業を持つことで安心を得られた												
副業後に残る本業との非融和	副業で副業経験を活かすことができない辛さ												
	副業保持者や非正社員を認めようと思わない職場でのストレス												
	副業のスキルを本業に活かそうとは思わない												
安定的な本業を得ると本来やるべき副業がおろそかになる													

付録 2：インタビューデータ

本研究で用いたインタビューデータのうち理論の生成に採用したものを、本文で用いなかったものを含めカテゴリー別、サブカテゴリー別に以下に示す。

1.1 カテゴリー「会社と個人の関係についての考え方」のデータ

1.1.1 本業は義務と権利のバランス

「やっぱ大手の外資になると、日系と同じような感覚を持つてる人が結構多くって、だから何だろう、介護とか子育てとかを推奨、守れるような体制を作るべきだみたいな感じで言うんですけど、それはもちろん、それがあべきだと、大手だし。人を雇用する立場でインパクトもデカいわけだから、もちろんそういう体制をつくる努力は会社はするけど、ただその人のために会社が存在するわけじゃないから、両方もが、ちゃんと利益を生み出せる関係性じゃないと。」

「20代、30代のその若いメンバーですかね。そういう、だからやっぱ結局、自分主体の人たちが増えてるのかなっていう感覚。結局、雇われてるわけですから、雇用主がいて、雇われの立場じゃないすか。雇われの立場で、そのサラリーに対して労力を提供することによって、お互いがちゃんとした関係性を結べてるはずなのに、何だろうな、自分のことを高めてはいいないのに、何かその自分の家庭を守るのが会社の義務だというような雰囲気を出すっていうのは、ちょっと違うんじゃないかなっていうふうに私は思っています。」

「そうですね、やっぱ責任と。義務と権利みたいな感じなんで、ちゃんと義務を果たしたら、権利をもらえるみたいな感覚。かなと思います。」

1.1.2 自分を押し殺さず会社に働きかけて活躍の場を確保しようとする

「駄目元でも、とりあえず言うみたいなんです。それで評価が下がっても別にいいやって思ってるタイプなんで。」

「上司に相談してこういう勉強会したいんですって、あの場所とか出してくださいって、夕ご飯も出してくださいとか、受験するお金のところも支援してくださいとか、最終的にもらえる範囲もあれば、もらえなかったこともありますけれども、できるだけもらえる交渉をした。そしたら意外とサポートしてくれた。」

「もしかしたら自分の価値観も少し変わったし、あとはインダストリーの状況も時代が変わったら変わるだろうと思って、またいろんな業界を見ていった。幸いなことに前職の同僚だった人がいろんな会社にいたので、そういう人たちに話を聞いて、できるだけ合うところに行こうと思って。」

「考えとしては、常にできるだけ見えるようにトランスペアレントにお互いしていく方がいいんじゃないかなと思います。例えばその会社側からトランスペアレントにできる場所としては、給与体系であったり、あとはそのキャリアパスであったり、現実的に夢を持たせられる余力がどこまであるのか。例えば会社としてポジションをクローズするかもしれないリスクだったり、そういったことはできるだけトランスペアレントにした方が、社員にとって、何となくここでいいんだって思うんじゃないかと、何かしなげ

ればいけないとか、これを得るためにはこっちを捨てる必要があるって気づくことができるかなと思います。」

「社員として雇われる側の立場でいくと、その自分自身の状況、働く上で配慮が必要なこと、健康状況とか、家族の状況とか、そういったことも含めてできるだけ会社に伝えておく、そしてやりたいこと、そしてや、やりたいからサポートが欲しいこともできるだけ伝えていく。配慮を待つのではなく、欲しいことは自分で伝えることで、できるだけ、その与えたいもの欲しいもの、両方にとってそうだと思うんですけども、そのミスマッチが減るのかなと思います。」

1.1.3 会社との一定の距離感を保ちたい

「結局しばらくして死んじゃったんですよ、葬式が祭礼場みたいところでやったんですよ。でも本部長に花やってるときに、この人、「(もうすぐ俺は)平取だー」とかって言ってて、これかよみたいな感じで、そのときにさらにもう冷めちゃいましたよね、なんか働き方に関して。」

「今も半分ぐらい、半分以上そうですけど、仕事に合わせて、スケジュールを組むっていうのは、それもあんま変わらずなんですけども、塾って、やっぱり夜が勤務だったりするし、土日も教室開けなきゃいけないとかだったりする。(副業とのスケジュールが合わないので転職した)」

「契約社員は気軽であるっていうのもあるので、多分そうですね、そこからB社の方のスタートも、しばらく契約社員だったんですよ、正社員にならないかかって話もあったんですけど、元々何か組織に縛られるの苦手なタイプなので、正社員よりか契約社員とかの方が多分、性に合っている方だと思います。」

「基本的に残業とか、自分が望まない限りはやんなくてもいいですし、もう有給なんかも簡単に使えるんで。」

「だけど正社員は禁止されてるけども、パートに関しては制限がないんですよ。その副業に関する。だから僕が宅建持って明日から不動産屋始めますって言っても別に社会的にはお咎めが何もないんですよね。」

「なんか自分的には業務内容がわかってて、そこに対して働いて給料をもらうっていうのが、はい、わかりやすく、何か組織のために何かするとかっていう、その組織文化に合わないとか、うん、動きづらいので、逆にそこら辺考えると面倒くさいかなっていうのがあったのもありますね。」

1.2. カテゴリー「仕事に対する考え方」のデータ

1.2.1 個人としてのキャリア開発を肯定する職業観

「そこにずっといても、経験積んでも先が見えてるなっていうのもあったので。」

だからそういう実績とかも自分で社外でやってる活動がそれなりに評価されたっていう部分でもありますし、逆に言うと今いる会社自体が足かせになってるといえるのか、対外的にはそこそこ評価してもらえるんだけど、会社の業務と一切絡まないっていう直接そこがっていうのがあったりするんで、転職するときにはそういう記事とかも評価してもらっての転職になったので。」

「いろんなキャリアが世の中にはあって、そういうキャリアの話を知ることだけでも、自分の参考には、すごいなりますし、いろんな選択肢があるっていうことを知っているだけでも、なんていうかな、強くなれるというか、そういうメリットがあると思いますね。」

「社内だけのキャリアを考えないでいいんだっていう、気づかせられたかなっていうふうには思いますんで、すごい良い点だなというふうに思います。」

「それで（資格を取得して）最高のものが手に入れられたっていう自信もあったし、なるほどなってすごく納得できたから、だからなんか、なんか言い方悪いけど最高の武器持ってるなと思ってて。」

「事業開発的なことは何か、実務従事事業自体を作ったっていうことも一つ人に言える実績だとは思いますが、そういう実績が複数あったらいいなっていうような、そういう色気がないわけでもないです。」

1.2.2 仕事に関する学習と成長への意欲

「昔の上司とかが結構辞めたりとかっていうのがあって、これはちょっとやっぱり、みんな周りがざわつくわけで、将来何とかしないといけないみたいな話を同僚とかでするようになって、そこで大体は他の人は何もしないんですけど、はい。調べてみると、自分のキャリアをちゃんと見つめ直さないといけないという意味で、キャリコンを。」

「次考えた場合に何がくるだろうと、AI が来るだろうとかっていうのは予測はつくんですけど、だから常に考えてって先読んで、スキルか何か見つけてかないと置いてかれるっていうふうな感覚があるので、束縛されるよりは自分で調べて動いた方が早いっていうのが。」

「なんかもう 7 年もいて、日本の人事の中でできるポジションは人事のヘッド以外、幸いなことに経験できたので、移動先っていったらもう海外しか当時なかったんですね。海外のポジションも、移動するオフアーマーまで出たけど最終的にビジネスの都合でポジションがクローズになって、じゃあもう、もう多分ここじゃないんだなって何となく思いました。」

「その世界にしかない井の中の蛙ってやつになるから、やっぱその世界観が 1 個だけって会社の往復みたいな、会社だけっていうのってしんどいかなって思ってます、私は。」

1.2.3 好きな仕事、やりたい仕事に取り組みたい

「(宮づかえに我慢すること) それより (仕事をするなら) 自分で好きなことやった方がいいんじゃないみたいな感じありますよね。そういうふうに思っちゃうんですよ、周りの人はどうか知らないんですけどね。特に僕なんかその金持ち父さん貧乏父さんとか七つの習慣とかそういう本読んで、影響受けてる方なんで、やっぱり人生一度きりじゃないっすかみたいな。」

「(熱心に副業に時間を割いている様子に対し、「普通の人とはそこまでエネルギーがないと思うんですよ。本業だつてさぼってるわけじゃなくてちゃんとやってるわけじゃないですか。どうしてそういうエネルギーがあるんですかね。」という質問に答えて) やっぱりやりたいことやってるっていうか、楽しさだと思うんですね。やってて楽しいっていうのが一番大事かなと思ってます。だから、やりたい、自分がもちろん自分の好奇心でいろいろやるんですけど、やっぱり自分に向いてないなっていうことは絶対やらない。し、やりたいなと思ってやって面白いなと思ったものは、やっぱりずっとやり続けるんですけど、楽しいからやれるんですよね、そこだけです。」

「これ (実施した副業) が学生向けで無償だったんですよ、とりあえず。でもそれが非常に学生喜んでくれて、こんな感動してもらえるんだと。ぶっちゃけ寄せ集めの知識ですね、今から見るとものすごく浅

い内容なんだけれども、でも学生は結構感動してくれたりしていて、なんか、そうやって研修とかさせてもらうのいいなっていうのが思いの始めです。ちょうどそのときに〇〇みたいところが少し入ってきて、〇〇で〇〇っていうプログラムが、ゲームのファシリテートするやつですね。〇〇ゲームがあって、そのファシリテーターになれますよっていうのがあって、そこで取ったやつを職場で使ってファシリテーションしたら結構面白かったと。」

「なんでしょうね、私にとって副業。副業って呼んでいいのかわからないんだけど（自分にとっては本業かもしれない）、自分が本当にやりたいことができるものなのかな、副業って。」

「そうですね、やっぱり結局、（仕事に対し）自分が正しいと思っていないことやることほど苦痛だと思ってるので、そこは納得してできるかどうかっていうのは重要視してますね。」

「やっぱり、今、この、これをやりたいがために入ってきたような感じなので、入社してから、うん。今はやっぱり、仕事をしてやりがいを感じられる、一番ベストなポジションとは考えているので、はい。ここはすごい満足はしています。」

「サービスの営業だったので、正直、物売りやりたかった、チャレンジしてみたかったっていうところもあるし、あとは英語がちょっと使えればと思って、外資系に行こうかなと思って、あとプラスちょっと職種を営業から変えてみたかったっていうのもあって人事も受けたんですよ。でも人事向いてないとか、だから全部落ちて、営業職で今の会社に入ったっていう感じで。あの当時はやっぱりまだ女性が商社で働くとか、女性が何か物売りってまだ主体的な時代じゃなかったんで、女性が入る、物売りとして入って結構門戸が狭かったんすよ。やっぱり会社員やりながらやるってなったらまた結構転職活動の、その数もそんなバンバン打てるわけじゃなかったっていうのもあるので、うんそれで、今の会社に入ったっていう感じです。」

1.2.4 仕事を通して社会に貢献したい

「（副業をする理由の）三点目は最近どっちかっていうと、重点を置いてるんですけど、やっぱり自分が実務補習とかしてもらって、〇〇(資格名)になったので、うんやっぱ後進の育成のために、自分が労力を割いて、そういったことをしなくちゃいけない、それはセミナーとかも同じなんですけど、ノウハウをいろいろ教えて、良い〇〇(資格名)になっていただかなくちゃいけないかなっていう、そんな三点ですかね。」

「事業開発をやってるやつっていうのは、もちろんその〇〇(資格名)の周辺領域に該当するようなサービスを作ろうとしてるんですけど、それができたら非常に良いインパクトを出すことができるんじゃないかというふうに思っていて、それは〇〇(資格名)にとってもいいことだし、サービスの提供を受ける顧客にとってもいいことになるんじゃないかというふうに思っているんで、それを実現したいなという発想ですかね。」

「自分の所属してる会社以外の仕事っていうのは、ある意味、すいません。うん。自分の会社とは別の形での社会貢献になるわけなんで、社会貢献の仕方がいくつもあってもいいと思ってるんですね。」

「幸せって何なんだろうなって思いますけど。やっぱり誰かの役に立ってるなって思うところがやっぱり必要だと思うので、あのビジネスでもプライベートでも、はい。やっぱりそういうことを考えたら、忙しくてもいいのかなと思ってますけど。やっぱり役に立ってるって感じることは幸せを感じるってことですね。」

「そういうことで悩んでる人世の中にたくさんいるんだろうから、そっか自分〇〇(職種)として今度世の中に貢献できるかもしれないって思って、プロの道もさらに進んで、卒業して、はい、プロの世界として生きていこうって決めたんですね。」

1.3. カテゴリー「自分の存在価値を確認したい気持ち」のデータ

1.3.1 自分を認めたい気持ち

「ひょっとしたらその仕事でうまくいってない分、そこで自分が成長してできてるぜ、みたいな実感で、自己肯定感を高めておきたいみたいな、そういうのはあるのかもしれない。学ぶ喜びって言う後ろには、その見えない後ろには何かそういう、なかなか大企業でうまくいかなかった、けど、俺は悪くないみたいな。」

「どうしてもやっぱり会社だと認めてくれないことも、結果として、こっちはわかる。額少ないですけどね、やっぱり自分として回してるっていうので、自負的なもので自己満足に近いんですけどそこは、

普通の出版物ですよ、普通の本。でもそれもなんか私のらしさっていうのを出したいので、前代未聞の本(自分の本)が今、今度出ることに今なって、もうちょっとそれも楽しみな。」

「独立したんですよ、独立っていうか、はい、プロの〇〇(副業の職種)として屋号を持ちましたっけ。」

「ビジネスの価値とかそういうふうなやつをどうやるかっていう感じなんですけれど、ビジネス的なことでやってる人たちはいるんです、〇〇とか絡めてやったりとか、はい、あと〇〇さんとかそこら辺も〇〇(手法名)使って、新規ビジネスとかイノベーション系やってたりするんですけど、フレームワークにかなり近いって限定された範囲でやってる(独自性を出している)っていうのがないだけなので、多分、組み合わせの仕方ですユニークになってるだけだと思います。」

「何かしらちょっと自分の存在価値を示したいんだろうなと思ってます、会社以外で、なんでしょうね。うん、少なからず、どなたかに影響を与えるっていう、その会社の業務以外にそういった経験をしたんだろうなって。」

「スピードを重視しているという、その元々持っている価値観を、やっぱり副業先でも発揮できるかなと思って、自分のとこだけじゃなくて、会社じゃなくだけじゃなくて、もっと意識してやってるので。」

1.3.2 外部からの評価を高めたい気持ち

「自分ってこういう人間なんだっていうのを、ただ言葉で表すのってなかなか難しいなと。あなたはこういう人ですかって言われたときに、こういうことをやっていますっていう、例えばそういう資格を持っていますって言われただけで、この人はこういう資格を持っているこういう人なんだっていうのが、わかりやすいかなと思ったんですね。」

「やっぱ周りって資格とか、そういうところをまず見るじゃないですか。あと何協会に入ってるとか、何協会に入っていて、後ろに何がいてっていうのを結構見るじゃないですか。」

「ですから自分で社外でやってる活動がそれなりに評価されたっていう部分でもありますし、逆に言うと今いる会社自体が足かせになってるというか、対外的にはそこそこ評価してもらえただけ、会社の業

務と一切絡まないっていう直接そこがってというのがあったりするんで、転職するときにはそういう記事とかも評価してもらっての転職になったのうん。」

「そこにお金とかは、全然、稼ぎたいんだけど、まずその前に何か、その自分がやりたいことを何かこの、世の中に残すっていうんですか、それがしたくて。」

「(社内だけで仕事している人たちは) それ以外やることないんじゃないかなと思いますね。趣味レベルはあると思うんですよ、釣りやってます、ゴルフやってますとかってというのは、ただ協会を起こして何か爪痕を残しますとかっていうことは、まず考えてないんじゃないかなと思うんですよね。」

1.3.3 本業での評価や役割を求める気持ち

「たまに相談を受ける、上司から相談を受けるときもありますけど、でも別に、うん。なんか持ち前の私のこの持ち前の明るさが、すごく皆さんを明るくしてるみたいです。組織の雰囲気をよくしてるので、それは、それだけは感謝されています。」

「そこにピリピリした、なんだろうな、あの仕事の職場があって、なんか自由とか開放感が全くないっす。うん。だから何かそこにやっぱり中和剤をまかないと駄目だなと思って、それが自分なんだなっていうのが、なんかわかるんですよ。組織の中にいたポジショニング、自分ってみんなの中にどうやったら貢献できるのかなって考えたときの、自分の良さってなんだかって考えたときに、みんながちょっと笑えるような環境を作ったり、笑顔がある環境を作ってあげることも大事なんじゃん、みたいなそういうところでオヤジギャグ言ってみたり。私のオヤジギャグは逆に言うと、みんなが認めてくれてるんですよ。」

「そうは言ってもやっぱり会社の中で、あいつはそういうのはできるって言われると、結構、またね、ランクじゃない評価が会社中でついてくるので、そういうのもまたちょっとあったかもしれないですね。」

「自分の成長という意味ではいいんだけど、なんかちょっと「見返してやるぜ」みたいなところ、社内の中での自分の評価みたいなところも意識してたところに関して言うと、0点なので、それは本業ちゃんとしてないと0点だよってのは確かなんだけど、そうするとその副業してるからって言って評価で、評価ってというのはその部下とか周りからの目線がね、変わらないので、ちょっと何か副業の魅力が落ちつつあるんですかね。」

2.1 カテゴリー「職場環境のポジティブ要因」のデータ

2.1.1 柔軟な働き方を認めようという雰囲気がある

「やっぱり会社として良く見せたいっていうか、なんていうんですかね、育休もいっぱい取れますし、そういう人を集めるためっていうのもあるかもしれないなと思います。」

「なんか各部のリストがバーっと出てくるので、そこどこも行きたいですっていうふうにエントリーすると、あとはそこから面接ができるっていうそんな感じのルートですね。」

「それで働き方改革をやり始めて、同時に副業も認めつつ、その準備をし始めたんですね。テレワークだとか、そういうのをいち早く取り入れたんですよ。」

「開かれていますね。だから外にも出れるし、そうですね、いろんな環境、仕事もう今どこでもできる仕事環境に完全になっちゃってるから、別に一応入社してもいいし、家で仕事もできるし、そういう意味では自由になれて、でも本当にすごい会社だなと思いますよ。」

「やっぱり家で仕事ができるようになってくると、移動時間まづないじゃないですか。やっぱり移動時間ってこんなに大変だったんだっていうのを知るわけですよ。その時間が自分時間に充てられるってすごいなと思って、だからその時間の効率化もそうなんだけど、だから逆に本当にやりたいこともやれるような時代になってきたし、逆にそれを利用しない方がつまんなくない？みたいな、逆にどっちかっていうと、そっちの方向性に自分が行ってて。」

「実はうちずっと前から(副業が)できてたんですよ。初めはうん、大丈夫なんですよみたいな感じから、何か体験談とかを集めるようになってきて会社も。はい、だからやりましょうみたいな、全然、自分のキャリアプランを考えて、副業制度っていうのがあるので皆さんどうぞ、みたいな感じで始まって、始まりましたね。」

2.1.2 社員を支援する体制や文化

「うちは自分で取ってく側なので、そういうトレーニングツールって山盛り、そのそういうツール用の Web サイトができてて、そこで検索して自分で勉強するみたいな。」

「金銭的なサポートはないですけど、時間的なサポートはすごくあって、同僚でも、MBAに通ってる人がチームの半分ぐらいいるんですよ。」

「今非常にいい環境にいて、例えばノウハウの共有ですとか、資料を共有してたりとか、あとは、いろんなサービスも利用できるわけですよ。法人で契約してるんで、やっぱスケールが一定程度ないと、ちょっと負担が大きくなっちゃうようなサービスも契約できてますし、そういったものを使って、サービスを提供するっていうと、質の高いサービスが提供できてると思っていて。」

「リスクリングに限らず、本人が必要だと思うことで、それがリーズナブルであれば、休みを取るのには構わないよ、深くは聞かないよっていうふうな、裁量の大きいところですね。」

「プロジェクト二つぐらい見えますけど、そこは好き勝手やってるので、課長が何も口出ししないっていうのもあるんですけど、ある程度自分の責任範囲で好きにできるところがあるっていうのが大きいですね。」

「手を挙げて意見を言ったら一応聞いてくれる文化ではあるので、頭からその否定するっていうのは特にない。1回は向き合ってくれる会社ではあるのでそこは、その副業やりたいですとか、こういうの制度にないけど、制度外でこういう責任を果たすからやらせてほしいっていうものとかは、聞いてはくれます。」

「会社の面白いところは、自分がやりたい部署に全部異動できたことですかね。」

2.1.3 コミュニケーションがしやすい環境

「この隔週の 1on1 はうちはやるのと、あとそのなんだっけ年間、年間目標決めはまた別にやりますし。社内で評価されなかったけど一緒にお客さんところに行ってやったときとかは、数は少ないけどやっぱりついてきてくれた人がいたし、去年の部門はちょっと本当に新規ビジネス寄りだったので、そういう管理

職もいて、どっちかつつうとそういう人（これまでとは違うことを始める人）が喜ばしいみたいな組織文化だったので、何かレゴを使ったワークショップしたときとかにめっちゃ喜ばれたりとかして、関係性も作れたし。」

「日本は本当に最悪のことを考えて動く国だし、他の国は最善のことを考えて動く国なんで、最悪の事態って想定しないんで。でも日本のそこはいいところではあるんですけど。たまにやっぱり新しいチャレンジをする場合は、足かせになるのかなって思うし（外資のほうが新しいチャレンジをしやすい）。でも日本のいいところはその卵にちゃんと栄養をあげて鶏にすることは得意だし、外資系は卵によい栄養与えるよりは鶏買ってくるっていう感覚なんで。そこもちょっと違うかなって思ったりする。だから、そこがミックスした会社が強いんだらうなって思ってます。」

「仕事のことで言えば、その僕のいるメンバーよりも活発だと思います。はい、課長、管理職同士の方は（コミュニケーションが）結構活発だと思います。」

「他の会社がいまいちわかんないんですけど。私、前の会社も今の会社も上司とのやり取りはめっちゃくちゃ多いと思う。」

2.1.4 会社の目的が明確で社員に伝わっている

「そうですね、結構〇〇(会社名)って何してんのってよく言われるんですよ、昔って。そもそもシステム開発ベンダーだってことを知らない人の方が一般的には多いんですけど、なんかやっぱそこに危機感を持っていて、三、四年くらいですかね、結構コーポレートがちゃんとビラ打つようになってんすよ、一般の人に向けて。やっぱそこへ社会に対して、自分たちの企業がどうあるべきかっていう立ち位置を、やっぱちょっと変えようとしてんのはちょっと感じますね。」

「ちょっと盛ってない？っていうのはあるけど、でもやっぱり、うん。そこはやっぱりすごいコーポレートも最近ちょっと頑張ってたっていうのは、感じはしますけどね」

「〇〇(サービス名)も好きだしなっていう、〇〇(サービス名)のセッションだとかそのフレームワーク、根っこにある考え方とかっていうところに対する愛みたいなのは、人よりはあるとは思いますがね。」

2.2 カテゴリー「職場環境のネガティブ要因」のデータ

2.2.1 副業は許可されていても歓迎されていない

「あんまりそういうの(副業推進)をオープンにやってみようみたいな、そういうことではなくて、古い時代からの文化を引きずってるっていう感じもありますので、そうはならないだらうなって思ってるっていう。」

「だから残業とかあんまりしない派だったんで、そういうことあんまりやっているとどっちが本業なんだ的な話にやっぱなるとか、そういうふうな感じとかはあるので。」

「その立派なサラリーマンからすると、課長が副業して本業に専念していないっていうのはどういうことやと、いうのがあって僕の勝手な想像では、部長が言ってたのもあるんだけど、多分妬ましいんだと、うらやましいっていうのがあって、片手間に副業してかつマネージャーの給料もらってみたいなのが、でも

自分は副業までそんなできるスキルなくて、妬みになると。なので、あんまりそれを見せるなっていうか、あんまりじゃなくて、もう見せるなと副業してる姿を（と上司に言われた。）

「チームとかですよ、部下がやってもいいですよっていうか、やりましょうよ、そういうのってやるべきだよって思ってる人たちの中にいたら使えるけど、うん。今だと制度はあるんだけど、それしようとすると「また休むんですか」みたいな感じにならざるをえない。」

「俺、〇〇の新聞に載ったことあるんだぜ、って言ったら、もう明らかになんか変な感じでした。場の雰囲気的に、本部長とかに、〇〇くんは別のとこで目立っているなとかつって、嫌味なのかな。恐縮です、みたいな。そういうときはパートでよかったなと思いましたね。」

2.2.2 士気の上がりづらい職場

「一番若い男の子は去年来て1年間で2回ほど(研修が)ありました。主査になってくると、ほぼないですかね。管理職もないですね。もちろん何かコンプライアンス研修でこのビデオ見なさい、みたいなのはありますよ。」

「やっぱり、出世が見えないっていうのはあるでしょうね、今もう女性しか上がっていかないのですね。」

「ただ、きつすぎて、やっぱりちょっと、10人管理職試験を受けて2人受かった。女性だけで。女性は落ちないんですよ。だから10人のうち2人女性がいて2人だけ合格みたいなそんな感じで、8人男性全員受からないので、という状況が続いているので。」

「実力じゃないのがね、実力じゃなくてやっぱりあなた上がれないってなったら会社へのモチベーションがやっぱりちょっと崩れますよね。昔は〇〇(社名)って(新卒一括採用でもなかなか)入れなかったけど、中途採用も時代で今オープンにして中途でどんどん入ってきてるから、(一流企業にいるメリットって)どうなんだろうって思っちゃいます。」

「ジョブ型になりつつありますと。うん。なので等級が上がるのが結構もう資格しかなくて、資格とその業績しかないので、結構資格がこれからは、取らされる感じはしますね若手は。」

「僕はあんまり影響受けないですけど。〇〇(前の赴任先)のときもお金使えなかったし、別に花形これると思って喜んだんだけど、それは別に使えなかったら何とかするさ、みたいな感じなんだけど、やっぱ若手はそう思えないので、ちょっとそこは何かつらいなっていう気がするな。」

「急に悪くなってる場所はみんな一緒なので、不安を持ってるところは、それを改善するために動いてなんぼのマネージャーのはずなんだけども、それできなくてごめんつって異動するのはちょっと、何かふうん、ていうのがありますね。」

2.2.3 人間関係が健全でない環境

「もうとにかく上司ともう馬が合わないというか、それも合わないみたいな。どんどん従業員が辞めてっちゃうんですよ。でもある時あったまきて、もう従業員辞めるの、あんたのせいやろうつって言ったことあるんですよ。そしたら上司だってプライド高いじゃないですか。やっぱり〇〇(資格名)持って〇〇(資格名)持って、資格は1級やけど人の扱いは3級やな、みたいな感じで、勢いで言っちゃったものだから、嫌われる嫌われる。でパワハラみたいな扱いを受けて。」

「もうそのとき(副業を始めた頃)は、だからその上司にいじめられてたときで、結構、だから苦労してっかないろんなことで、職種的にはいろんなことをちょっと経験させてもらってるからあれなんですけれども、ちょうどそのね、その2019年の前って、いじめがあったりとか、いじめがあったときだったんですよね。仕事の嫌じゃなかったんだけど、結構ストレスが、すごいいじめられてたから嫌だったなっていうのはちょっと記憶にあります。」

「やっぱり関係性作らなきゃいけないなと思ってて、最初はもうそこからなんですよね。去年来たばかりで、そういうふうにくじら立てられたので、「ごめんなさいね」って言って関係性を作ろうとするんですけど、いかんせんリモートワークなんですよね。だから、その人たちとも会うのが年に1回あるかないかなんですよ。」

「顔を合わせてその場で、入社してこいやって言ったらパワハラになるし、Zoomの顔出しも一応うちの社会的には強制したら駄目なんですよね。部下が喜んで出してくれたら別にそれ止めなくていいけど、基本は顔出しなしでってなってるので、顔を見ない中でリモートだけで新しい業務で部下はずっと同じ業務をしてきていて私がボーンと入ってきて、関係性作るのはなかなか難しいなと。」

2.2.4 会社の体制や職務そのものに納得できない

「〇〇(サービス名)っていうものがありまして、いわゆる△△(サービス名)を使ってるお客さんを××(サービス名)に変えるだとか、サービス終了しなきゃいけないのでやめてもらうとかいうのを、もう何十万単位の人がいるのです。やれやれっていうだけの作業なので、で、なんで遅いんだとか、そういうようなやられるだけだったので、本当に管理だけだったんですよね。しかも管理もきついし、僕がされる管理ね、きついので、ちょっと楽しくないなっていうので、何かいろんな楽しいことをしたいっていうので、いろいろとして行っただけで感じですかね。」

「子会社にすると子会社が営業会社なので、すごい目先の法人利益。営業よりのことしかできなくなる。営業がこれ作れて言ったらそれ作るみたいなそんな状況になってしまいますと。しかも営業が言うやつって大概いっぱいあれもあったらいいとか言うけども、本当にお客さんニーズ掴んでるかっていうとそうでもないの、それも不発に終わって、今年ぐらいはもう全然予算が使えなくなって、みんなの行きたくない部署みたいな、なんかちょっとなってる雰囲気のところではあります。」

「営業会社っていう感じなので、短期目線じゃなくてももうちょっと長期目線でしていただきたいなどは常に思ってます。それは子会社の話とかもそうで、人事制度で、支店長が3年で変わりますと。そうすると3年で成果出ることかしないんですよね。5年目とか実を結ぶようなことはしないので、やっぱり人材育成とか最低限やんなきゃいけないけど、それしてその本人が伸びるのを待って、しかもそれが結果になるのを待っていると、やっぱり4,5年かかるんじゃないですか。」

「束縛されるのが嫌だっていうふうなやつがあったんで、なんか副業の理由というか、その前に社外的な活動で、フレームワークの普及団体があるんですけど、その分科会とかっていうところに入ったりとかして、元々欲しかったのがあの会社と方針が合わないの、会社じゃない肩書きが名刺で欲しかったのが一番強い。」

2.3 カテゴリー「本人の使える時間に関する環境」のデータ

2.3.1 家族が副業のためにサポートしてくれた

「家族と一緒にいる時間とか、自分たちが幸せだと思うことに時間を使おうっていう感じで、彼も会社員ではなく、自営業のようなことをしているので、すごくサポーターでしたね。」

2.3.2 子供がいないので時間が取れる

「多分、(子供が)いたら、もうちょっとやりにくいだろうなというふうには思います。」

「そうですね、はい。なので、(子供が)いないので、時間的にやる余裕がある、自由が利くっていうのはあると思います。」

2.3.3 コロナ禍や働き方改革で時間ができた

「忙しいんですけど、それは何か頭の中だけで、頭の中だけで、実はコロナ禍で家にいたりするんですよ。なので時間はあったんですよ。」

「いわゆる、やっぱり家で仕事ができるようになってくると、移動時間まぶないじゃないですか。やっぱり移動時間ってこんなに大変だったんだっていうのを知るわけですよ。その時間が自分時間に充てられるってすごいなと思って。」

2.3.4 一人暮らしで家族と同居していない

「僕自身、〇〇(資格名)持ってるから〇〇に勤めようと思えばいつでも勤められると思うんですよ。だけどそれはちょっと、多分こっちの協会が、またおろそかになっていっちゃうのが怖いなっていうのがあってですね。それで二の足踏んではいるんですよ、自分の時間の取り方とか。幸いなのが結婚してないんでまだ、時間取れるんですよ。もうこれで結婚したら、もうこれ、絶対アウトだと思うんですよ。」

「そうですね、(取れる時間が)めちゃめちゃあります。けどでも、うち元々親と自分って時間の使い方が全く違ってたので、うんとか何だろう、どっちも、なんか自分の好きなようにやってたから、意外にそこで多分、何か自分が保つことができたみたい。一番やっぱりこれから出てくると思うんだけど、これからやっぱり父親がやっぱりこっちに戻ってくるっていう話はしてるんですけど、テレワークが今主流になっちゃってるので、どうしても今度親が自分と一緒に住むとなるとちょっと、その辺が環境が、静かな環境で仕事できないからどうしようかなっていうのは悩んでるところですね。」

「犠牲にしたからとかっていうのはないんですけど、なかなか価値観があってそういうのがあう人が、あんまりいないというか、元々狭い範囲でしか動いてなかったの。いうのもありますけれどね。ただなんか、ただ家庭を持つこと自体にあまり価値を持ってない、かなっていうのがありますね。」

「(「単身赴任ではなかったら」の質問に対し) そしたら副業してなかったかもしれないですね、はい。」

2.3.5 副業ではないことに時間を使おうと考えて辞めた

「働き方が変わっていったので、今ちょっと副業とかよりは、まず自分の状況を整理する方に集中しようと思って辞めたんです。」

3.1 カテゴリー「副業前の本業における不充足感」のデータ

3.1.1 やらされ感を持ちながら仕事をしている

「本業ってある意味、自分が本当にやりたいことをやってるとは思わなくて、やらされてる感がすごくありますと。でもそれは何ですかって言われたら、生活のためですって言ったら、もうそれまでなんですよね。生活のために頑張ってます。」

「否定してるんだけど、否定してるだけだと何か文句言ってるだけだし、でもそうじゃなくて、それをある程度実行することで、なんか、やっぱりそうだよなって思うだけで、ちょっと会社への恨みが減るといえるか、会社への恨みというか、しょうがないよね会社は会社だし、みたいな感じで思えるから、そんなのはちょっとあるかな。」

「自分自身弱い立場なんで、だから言えないんですね、言いたいこと。逆に今度言っちゃうと、自分が首切られるんじゃないかとか。そういう、やっぱり怖いところがあるじゃないですか。本当にもう辞めたいっていうんだったら、別に戦ってもいいと思うんだけど。」

「もう必死で夜12時まで働いてる、そういうのが今までエリートコースだったんだけど、そういうこの業務は変わらないんだけど、やっぱり時短で働いてる子育ての女性の方がさくっと超えて上がってくるので、なんかこう、なんだろうなと思うんでしょうねやっぱり。」

「ただうちの会社本当に社員に対してすごく守るので、最終的に負け、よっぽどのことがないと負けちゃうんだよね、派遣会社が。なので、その辺もよく派遣会社もわかっている感じなんですよね。よっぽどのことをさせない限りですね、負けましたって言って、(理不尽なことをしている上司を)何か制裁を下すってことしないのね。呼び出しとかその上司が例えば食らったとしても、その上司ってすごくて、慣れちゃってんのね。だからね、逃げ方が上手なの。」

3.1.2 職場の人間関係が負担になっている

「うん、なんか行くのが嫌だ、なんかその上司に会うのが嫌だったから、もうそういう上司に会わなくていいっていうのは、すごく精神的な何かストレスがなくなったって言ったらいいいんですかね。」

「もうそのときは、だからその上司にいじめられてたときで、結構、だから苦勞してっかないろんなことで。職種的にはいろんなことをちょっと経験させてもらってるからあれなんですけれども。ちょうどそのね、その2019年の前って、いじめがあったりとか、いじめがあったときだったんですよね。仕事のことは嫌じゃなかったんだけど、結構ストレスが、すごくいじめられてたから嫌だったなっていうのはちょっと記憶にあります。」

「だから自分もはい、パワハラとかそういうの経験があって、その人ですごくいろいろ悩んでいて、いろんなことをやられて、自分も何度会社やめようかと思ったかっていうときがあったんですけど。」

3.1.3 本業ではやりたいことができない

「そうですね、自分がやりたいこととビジネス直結してるかどうかというのが一番大きくて、その乖離が起きたから、副業の方をやってっただけっていう感じですね。」

「せっかくあるネットワークを持ってきたら、プレイングマネージャーというか、お前がしたいだけになっちゃうので、部下を考えた企画で持ってこんといかんと、そういう何かちょっとすごいストレスが、いや起業家教育したいんです、私、そういうのがやりたいんだけど、それしちゃう駄目っていう感じになるので、複雑でしたねそこは。」

「基本的にその上司からパワハラまがいのことを受けてるし、とにかく合わない仕事に関して、もう自分を無理やりそれに慣らせて、毎日通勤で体力も結構使うし。」

「あと自分の意思で決められないからですね、やっぱり組織の中になると、でも自営業っていうか自分でやってる副業は自分の意思で全部決められるんで、やっぱ決められないジレンマみたいなものは、ない。」

3.1.4 適切な評価を受けられないと感じる

「予算ゼロ円で、お金ではつけられないし、部下もついてないです、マネージャーなんですけど、その新規事業の方は、評価も得られないんですよ。〇〇(サービス名)っていうお客さんを辞めさせて次のサービスに移行させるっていうのしか評価されなくて、で、新規は楽しいけど評価されないし、継続は評価される、されなかったんですけど、そもそも楽しくないみたいな感じで。」

「多分、新卒で入るまでは自分のことを認められるのが学業とかぐらいだけだったんですよ。そしたら、新卒で入るところでは学業なんて全く関係なくて、それよりは気遣いとか、が必要だったんですけど、私にとって気遣いはほぼなく、気遣いの大切さも理解できず、だから何て言うんでしょう、できない自分を目の当たりにさせられ、かつ自分のよりどころであったものは大切にされない、っていうのがあったら多分そこですごく苦しかったんだと思います。」

「いやもう多分ないんじゃないかなと思いますね、そういうのってどんどん若手に振ってっちゃうと思うんですよ。さすがにもう50近いおっさんに面白い仕事を振れるような、多分会社の体力的にも、多分業務的にもやらせないと思うんですよ。だからよく言われている孤独な中年とか、やっぱり僕らの世代では、もう本当に就職難の時、貧乏くじ引きまくってたんで、もう自分で好きなことでやるしかないと思うんですよ。」

3.1.5 本業の業務の重荷を感じる

「正社員でいるのは本当、僕〇〇(社名)ってところの正社員がたまたま駄目だったっていうのもあるんですけど、本当つらかったですね、あれだとあのまんま続けてたら多分ノイローゼになってたんじゃないかなと思いますね。」

「忘れられる。ちょっともう本当に言いたくないんですけど、忙しくて、はい、くじけそうになることがあるんですけど、もう一つやるべきことっていうんですかね、ものがあると、そこは一旦ちょっと忘れられるんですよ。違うことができるっていう感じで、そういう、何て言うんですかね、プライベートと分けるじゃないんですけど、業務の中でも分けて仕事をするっていうのは、自分の気分転換になるかなと、思います。はい。」

「いやもう、普通に戻りたい、戻ってもいいよと思ってます。普通に一般職で、いいよと思ってます。残業もつくし。」

「さっきの情報の波にのまれるっていうところと、何かわからないことがわからないんで質問もできないっていうところを、抜けさせたのは〇〇(ツール名)のおかげですし、質問を作れるようになったっていうところもありますし。」

3.1.6 継続雇用への不安

「会社が2年、3年に1回ぐらいですかね、早期優遇退職制度を始めてまして、結構、何百人単位で辞めているんですね。はい。そこでちょっとやっぱり、何もしないのはまずいっていうところがまずありまして、将来の不安といったところが。」

「実際(人が)余ってたんだと思いますし、業績はすごい良かったんですけど、早め早めに人を減らしていくような形で、それは結構、私の周りの直属はいなかったんですけど、昔の上司とかが結構辞めたりとかっていうのがあって、これはちょっとやっぱり、みんな周りがざわつくわけで、将来何とかしないといけないなみたいな話を同僚とかでするようになって、そこで大体は他の人は何もしないんですけど、はい。調べてみると、自分のキャリアをちゃんと見つめ直さないといけないなという意味で、〇〇(資格名)を(取得した).」

「副業の実施そのものはそうですね。確かにさっきの雇用が安定しないんで、なんかもう入って明日から来なくていいですってなったときも、なんかしら自分で作り上げられる自信はできたっていうのがありますね。」

「いや、日系があんまりわからないので何とも言えないんですけど、そのそもそも会社はその個人の雇用に対して責任取ってくれないじゃないですか。うん。なんで別に(副業することを)止める理由ないんじゃないって思っちゃいます、私は。」

3.1.7 自分の能力不足を感じる

「そうですね。やっぱり幅広げたいなと思ってたのが一つですね。当時〇〇とかの担当してたんですけども、やっぱり若干自分の中で武器がない感じ。」

「そうですね、ですからそこがやっぱり知識とか、そういうときに勉強する時間あるんですけど実務経験ないっていうギャップが生まれるんです。」

「本当にあのときは、スキルセットが本当よくなって、自分のスキルってなんだろうっていうふうに割と迷走してた時期なんで。」

「アウトプットの質がやっぱりちょっと気になるって言えばいいんですかね。前の部署、その(副業を始めようとした)頃ぐらいだと、私ってどちらかというと経験がそんなにない側で、経験者がそういう周りに多かったんすよ。」

3.2 カテゴリー「自分が前進することへの意欲」のデータ

3.2.1 副業前もっと能力を高めたいと考えた

「そうですね、あとは私がやっぱり手を挙げたわけじゃないですけど、その新しいチャレンジをしたときに困って〇〇(ツール名)に出会ってるので、そういうところの困ったときに何か、何だろうな、見つけられてない人に見つかればいいなって思ったってところが一番ですね。」

「いやこの会社でもこの仕事やってもその先ないとか勝手に自分で思い込んでですね、それまで貯めたお金で〇〇の学校に行って〇〇っていう資格を受けて、それで受かってそれで転職して。」

「単純に後ろを追っててもそれって多分、あんまり意味がなくて、どこで独自性出すかっていうところで、ちょっとこういうふうにして道ちょっと色つけてみようかなって思って〇〇資格取ってみたって感じですかね。」

3.2.2 自己研鑽や資格更新など副業が必要と考えた

「資格の更新をしないといけないので、うん、ポイントが欲しいっていうのが一番大きな動機ですかね。はい、実務に従事していただきってなっちゃったときに、自分はコンサルタントとして普段、365日ではないですけど年間200日とか仕事してるのに、なんかお金払ってポイント買わなきゃいけないみたいな、もうとても馬鹿らしいなと思ったので、これは自分が指導をしてポイントをいただく以外に、納得できる方法ってないなって思って。」

「経験っていう意味で、文章力とかも高められるし、なので(お金をもらうもらわないで)そんなに違いはないですかね。」

「とにかく特にもっと若かった頃は、経験を増やしたいっていうニーズがありまして、比較的大企業さんのプロジェクトだと、一つの仕事が結構長いので、もっと短いサイクルでいろんな仕事を経験できたらいいなというのがあって、仕事の経験を増やすっていうことですね。」

「会社試しにやってみた方が勉強になるんじゃないかっていうふうなのがあって、ダメ元で『法人格作ってもいいですか』ってやつをまたメールで送ったんですね。」

「きっかけは〇〇の勉強を再開しまして、そこでクライアントを作って実際に提供するっていう実習があり、最初は無料のクライアントでお願いしたんですけども、何かお金取った方が、ちゃんと責任感が生まれるだろうなと思って、お金取るんだったら、お試しの値段じゃなくてちゃんとプロとしてのある程度の値段をとってみて、そこで反応を厳しくもらった方が自分のためになるかなと思って始めました。」

3.2.3 本業外での知識との出会いと活用

「やらないとこんなに合わないって気づかないくらい、自分のことを知らないんだろうなと思って、自分がやりたいことを知るために何があるかなっていうので、いろいろ調べたりしたときに、当時はメールマガジンとか結構あった頃で、そこで何か〇〇の話が出て、ちょうどその頃読んでた新聞にも〇〇の何か記事みたいなのがあって、うんそれを見始めて図書館で〇〇の方も読んでたりした、なんか面白そうだと思って、そこ最初のメールマガジンで出会ったところで、何か〇〇を何ヶ月間か学びましようみたいなのがあったので、そこに参加した。」

「そういう視点、何て言うんでしょうね、相手、〇〇は何かを教えてくれる人とか、私に何かをさせようとする人ではないんだと、でも私に興味を持ってくれてるんだっていう関わり方が、とても当時の私にと

って嬉しくって、そこで多分自分を認められたというか、自分自身の中にある元々持っている力みたいなのに気づけた。それがすごく良かったんだろうと思います。」

「慢性的に薬を飲まなきゃいけないって、それがすごい強い薬なんですね。なので、それである意味心臓の動きを緩めてみたいってそれレベルの薬だったので、何とかしたいなと思ったときに会ったのが東洋医学で、その東洋医学で施術を受けに、今もやってるんですけど、受けに行っている中で自分でもセルフケアをするっていうところに興味を持って、そこでカップリングとか東洋医学の基礎の勉強をして、それにプラスその食、ご飯の内容とかそういうのも噛み合わせれば面白いかなと思って勉強したっていう感じです。」

「今まで私の中で心理学って人のことってというか、対相手のことを、何か悩みとかそういうカウンセラーだから、なんか聞くとか、そういうことなのかなと思ったんだけど、意外な答えがボンと入ってきて、心理学ってそういう学問なんだって、私素直に入ったんですよ。そしたらなんか今度、自分のことを知りたくなって逆に思い始めて、自分のことを知らなかったら、そっか人のことなんてわかるわけないもんね、なんて、なんかそういう転換がちょっときちゃって、授業参加してたら、やっぱりすごく面白くて。」

4.1 カテゴリー「本人の副業の捉え方」のデータ

4.1.1 副業に責任感を持ち真剣に取り組んでいる

「そこはものすごくお金をもらうことってというのは、やっぱり責任感に繋がりますから、やっぱりやるからにはすごい一番いい準備をして臨みたいと思うので、そこはやっぱり本業と変わらないやり方っていうのがやっぱり常に考えてるところですね。」

「忙しいから適当にやっていいわけじゃないっていうのは、冒頭から思ってますし、逆もそうなんですけど、会社も。」

「そうですね、(副業を実施する際に)自分でやるだけのことやって、しっかり準備をして、リハーサルをやって、ってやるじゃないですか。」

「そうですね。うん。ただなんでしょう。プロフェッショナルリティみたいな部分で言ったら、うん、〇〇(副業)の方が高いんだろうなっていうのは正直ちょっとある。」

「結局、副業っていう言葉で、今の〇〇(副業)にしても、今やってる△△(副業)にしても、やっぱり本腰が入らない、結局これが失敗したときに本業に戻れるじゃないかっていうような、ちょっと甘えみたいなものがあるのは嫌だなと思ったんで。」

「どっちが本業とかどっちの副業とかっていう解釈もあんまり自分の中でしてないつもりなんですけどね、世間はそういうふうに見ないとは思いますが。」

「最初は別に、利益が出てどうのとかっていうのは、二の次って言えば二の次なんですけど、そういう形にちゃんとするってか、あと責任、自分の責任をっていう意味でも、副業っていう形の方がいいかなっていうところもあるし。」

4.1.2 副業を自分で作り上げるものと捉えている

「やっぱり結局、さっき言った、自分の中でだけやるなら、さっきの勉強だけでいいけど、同じように多分困ってる人っていっぱいいるんで、それを副業っていう形で、可視化するっていうイメージかなと思う。」

「〇〇はまた別の法人格を立ち上げて、〇〇専門の協会を作る。要するに〇〇をもっと日本に普及させるってような、何かそういう使命感に燃えてやってた時期があったんで、それで一般社団法人を立ち上げて、商標も取って、それでいろいろ活動してたんですよ。今の〇〇県知事とかに会ったりして。」

「トータルとしては、平日5日間あったら、平日5日間の夜があるとしたら、2日以上はやってます。で、土日もほとんどそっち(副業)にあたってます。」

「追求したい、いいものを作りたい、いいライブをしたい。」

「だからそういうふうに自分で売り込んでいく精神というのは必要やなってというのが、やっぱり思ってるんで、何の仕事でも。」

「失敗を前提に考えることは許されないんで、基本はそうなんすね。なんだろう最初は赤でも仕方がないっていう人が多いけど、うちの親はもう最初から黒字に持ってく下地を作ってからスタートさせるっていうのが基本の考え方の人なので。やっぱそれを考えると、今私は多分、その準備期間、その黒字でスタートさせる経営をするってなったときに黒字スタートさせるための礎をどう作るかっていう。立派なこと言ってるんすけど全然地道なんで、全然できてないすけどね。意識だけは持ってます。」

「私が目をつけてる業界というか分野では、普通に売られてるサービスってのは一つもないので、そういった、技術的にも市場的にも新しいものをやるっていう面白さがありますね。」

4.1.3 十分に稼ぐことはできない仕事としての副業

「やっぱり自分のビジネスが軌道に乗ってないってのありますよね。やっぱりどっかで、その多少なりともご飯代ぐらいは稼いでおかないとまずいなっていうのもあって。それ以外に家賃の収入とかありますよ。それなりには。だけど、そうですね家賃の収入だけだと、いや、空室になっちゃうと家賃入ってこなくなっちゃうじゃないですか。それ考えると、やっぱり少ないながらも〇〇(会社名)にまだぶら下がってた方が、多少なりとも入ってくるからって話ですよ。」

「やりたいことが本業になるのが一番本当に幸せなんだと思うんですけども。そこまで行くまで、やっぱりその間っていうのは、なかなか急には稼げないから、やっぱりどうしてもおんぶに抱っこになっちゃうんだけど。やっぱりちょっと本業はちゃんと真面目にやらなきゃ、それはいけないよなっていう部分もあって。」

「あと副業の方を本業にしないのかっていうのは、今やってるのが、なんていうんですかね、みんな片手間でやってる会社なんで〇〇(副業での会社名)っていうのは、片手間なりのビジネスを作ってる。身の丈に合ったものを作ってるつもりなので、それを本業にしてしまうと、ちょっとコストが勝ってしまうので、なかなかそううまくはいかないってところもあって、それ(副業を本業にする)をしていくってことは考えてないですね。」

「そんな贅沢なことを仕事というか、そのお金を稼ぐ上での仕事としてやるのは多分難しいだろうと。であればやっぱり、(副業は)その娯楽費を稼ぐとか、そういう気持ちぐらいの中でやっていく方がいいんだろうなっていうふうに思いました。」

「そこが自分のプラスにならないんだったら、経験積むためにも、自分のプラスになる会社に行った方がいいだろうというのがあって、そういう意味だと副業はあくまでもサブだったので、その自分がやりたいことができるんだったら別に、主のところの問題なくて、ということで転職した感じですね。」

「お金とかは全然、稼ぎたいんだけど、最終的には印税生活したいんだけど、まずその前に何か、その自分がやりたいことを何かこの、世の中に残すっていうんですか、それがしたくて。」

「したら大工さんに、お前の技術なんやこれ、いいもの持っとるやないかって言われたことあるんですよ。そうなのかなと思って、うちの方も手伝ってくれて、いいすよっていったら、結構これがお金になるんですよ。だけど、だけど元々そっちの方に飽きちゃってやめちゃって、そのやめちゃった技術でまたお金になるっていう、この皮肉さっていうのもあるんですけど。」

「そうですね、そんなに、何だろう、手元には全然、お金のためにやってるわけではないし、手元に残すためにやってるわけでもないっていうのは、まさにつて感じなんですけど。」

「そよく何か YouTube とか、〇〇さんとかの本とかにも書いてあるんですけど、自分の強みを生かしてそっちの方で儲けろみたいなこと言うんですけど、自分の強みが儲かる方向がそれが正解だとしても、自分の心の中では、そっちの方には行きたくないんだけどなっていう、何か非常に複雑な気持ちってあるんですよ。」

4.1.4 心のよりどころとしての副業

「いろいろ考えて情報を集めるのは楽しいですね、やっぱり、うん会社とはやっぱり視点が変わるので、あとその3人で話しても、やっぱり視点が違うんで、その視点が違う人と喋ると、なんだろう、なんかどっぷり仕事を今の本業だけやってると、気持ちが萎えちゃうんで。」

「それはその会社の仕事がちょっとあんまりいまいち面白くないな、なんて思ってるとき外でやるとそれが何かストレス発散みたいな感じ、やっぱアウトプットしたものがそのままやっぱ役に立ってるっていうのが肌でわかるからじゃないすかね。」

「なんかその、ミュージシャンとしてのあり方を問われてるみたいなん。うん、多分音楽そのものが好きなんですよ。うん、作品を作るっていうところに携わることが好き。だし、人前に立って演奏するっていうことが、好きだし、なんか全てが好きなんですよ。何かを努力して何かやっているとかっていう感じではない意味で好きだし、かなはい。」

「だからそうやって何かみんなどこかで、やりたいことってあるんだけど、やっぱりそれをどうやったらいいのかがみんなわからないからやらない、みたいなのが多いなって感じてて。」

4.1.5 擬似独立体験としての副業

「今私は多分、その準備期間、その黒字でスタートさせる経営をするってなったときに黒字スタートさせるための礎をどう作るかっていう、立派なこと言ってるんですけど全然地道なんで、全然できてないすけど、意識だけは持ってます。はい。」

「いろいろな自分のキャリアの選択肢の中で、以前の企業でそのまま働き続けたことっていうのもありえたと思うんですけど、そうしたときに、会社が嫌だとか、今の仕事が向いてないから、でも何かいろ

んなことを学んだから、この仕事できるだろうみたいに独立を選ぶこともあったかもしれないですね。そしたら多分、向いてない、合わない、生活ができない、おそらく体調も崩すだろうし、また戻るっていうことも難しくなっていたらどうなってしまうので、先に失敗できたっていうのはすごく私にとって大きいです。」

「自分で何か1回ワークショップみたいなこともやってみたことあったんですよ。それで場所も押さえて、場所のお金も払って、でもそのお金が入ってくるまでの間繋ぐことも必要だしとか、そんなことを感じました。そこをやり切るほどのやりがい私は感じてないなって思いました。」

「(副業として法人格を作ってみて)非常に面倒くさいなというのがよくわかったので、あと維持コストやら、ちゃんと簿記やってないと駄目だとかっていうようなこともありましたけれど、多分会社作ること自体のハードルは低いんだなっていうのはわかったので。」

4.1.6 学習の場としての副業

「お金払ってやってるか、お金もらってやってるかが(研修を受けることと副業で学ぶこととの)大きな違いだと思いますよね。やっぱり副業ってお金もらってやってるので、アウトプット出さないと当然ご迷惑かけるんで、そこはもう絶対ないじゃないですかやっぱりその前提が違う。」

「特にあのコスト感意識せざるを得ないじゃないですか、BtoCのビジネスなんで、この講師料って、なんで自分が5万払ってこの講座(自分が副業で提供している)を受けられますかっていうことになってしまうので、そこはやっぱり会社の研修よりは全然シビアだと思います。」

「実習があり、最初は無料のクライアントでお願いしたんですけども、何かお金取った方が、ちゃんと責任感が生まれるだろうなと思って、お金取るんだったら、お試しの値段じゃなくってちゃんとプロとしてのある程度の値段をとってみて、そこで反応を厳しくもらった方が自分のためになるかなと思って始めました。」

「それは多分、自分の仕事と近いものだったから、オープンでいられたんだと思います。(本業のための学習になっていると理解してもらえたから)」

4.1.7 自分を活かす一つの方法としての副業

「そうですね、やっぱりビジネスは基本社会貢献であるはずなので、それで副業でもいいんじゃないかと思うんですね。」

「自分の所属してる会社以外の仕事っていうのは、ある意味、すいません。うん。自分の会社とは別の形での社会貢献になるわけなんで、社会貢献の仕方がいくつもあってもいいと思っているんですね。」

4.2 カテゴリー「副業で得られたもの」のデータ

4.2.1 ウェルビーイングが向上した

「幸せって何なんだろうなって思いますけど、やっぱり誰かの役に立ってるなって思うところがやっぱり必要だと思うので、あのビジネスでもプライベートでも、はい、やっぱりそういうことを考えたら、忙し

くてもいいのかなと思ってますけど、はい。でも、やっぱり役に立ってるって感じることは幸せに感じるってことですね。」

「(副業で得たスキルを本業に活かせていた時は) 幸せでしたね。うん。社内で評価されなかったけど一緒にお客さんところに行ってやったときとかは、数は少ないけどやっぱりついてきてくれた人がいたし、去年の部門はちょっと本当に新規ビジネス寄りだったので、そういう管理職もいて、どっちかつうとそういう人が喜ばしいみたいな組織文化だったので、何か〇〇を使ったワークショップしたときとかにめっちゃ喜ばれたりとかして、関係性も作れたし、で今は一切そういう行動禁止みたいになってると、ちょっと、なんか逆にやっていいのか、やらない方がいいのかみたいなストレスもあるし、そういう意味では幸せ感はないかな、稼ぎという意味では、別にそんな落ちてるわけじゃないんですけど。」

「一番心配してたのは、会社がなくなったらどうしようっていうことを心配してたんですけど、当時、私が入社したときに、ちょうどみずほ銀行、3行が2行になるっていうそのちょうど年で、システム障害を起こした春に入社したので、何かそういう騒動の中で会社がなくなってしまうたらどうしようとか、みずほ総研とかみずほ情報総研に吸収されちゃったらどうしようとか、そういう心配っていうのは常にあったので、うんそうやって会社が望まない会社になってしまったときに、出て行くことができるみたいな、用意ができてるっていう意味でも、あの幸せがあるかなというふうに。」

「(「もし副業許可されなかったら、それなりにやってたのかもしれないですけど、やっぱ、それは今想像できないかもしれませんが、許可されなかった場合の人生と、今こうしていろいろ幅広くやってる人生とで幸せ度は違いますよね」の質問に対し) 違うと思いますね。」

4.2.2 副業経験を役立たせることができた

「やっぱり講師ということなんで、喋り方ですね。はい。どうやったらわかりやすく話を聞いていただけるのかっていったところを常に考えるので、私が部下に説明をするときの話し方とか、聞き方とかですね。そういうのはすごく役に立ってると思います。逆もありますけども、はい。会社から会社で選んでやってたことを、こちらで生かせることもあるかという。」

「そうですね。まずはやっぱり、その副業経験をしているっていうことを自ら伝えることで、他の人のキャリアに多様性を持たせることができているっていうところが、まず一つ大きいと思います。うん。僕がやってるって言って、やっぱり部下も二、三人、昔の部門も含めて申し込んだりしていますんで、副業の。」

「同じ周囲の人とかでも、やっぱ〇〇(手法)面白そうだねとか、教えてとか、チーム内で〇〇(手法)の何か勉強会みたいなのをしたりとか、そこで自分の同僚たちが例えばその学校に通い始めたり、みたいなこともありました。」

「自分は結構会社のプロジェクトで、勤がいい方なんですって、それは会社だけでなく、(副業によって) 数を経験しているからこそ勤が働くみたいなのがあるのかなっていうふうに思います。」

「確実にあの講師としてスキルは上がったと思います。それはそうですね、やっぱ教えるってことに慣れたので、やっぱ先日もちょっとあの、チャットで申し上げましたけど社内でちょっと〇〇(手法)入門やって、「やっぱわかりやすい」っていうのとかは(お声を)いただいたりとかもしてるので、やっぱちょっと講師としてのスキルレベルは上がったとは思いますが。」

「(「ビジネスとは違う文化の中に身を置いてるから見えることってということと関係してますか」の質問に答えて) ちょっとしてるかもなって思います。ていうのは若い人たちが学ぶ, 何かを学ぶっていつきの, 気持ち, 感情的な部分だったりモチベーションの部分だったり, っていうところは, そうですね。(副業でアートに取り組んでいるために) 感情とかモチベーションにすごく僕は感度が高い方なんだろうなっていう。」

「(副業体験を経て社内の) トレーナーになりたいっていう (キャリアに対する希望が出てきた) ところも言えますし, 自分でも, そのための新卒の担当させてもらったりとか, ツールを社内で作る時も, ○○で (副業で学んだことを使って) 考えたりとか, でもそのアイデアも結局副業をやる上でいろんなアプリケーションを調べたりとか, 機能とか, その AI の生成もそうですけど, いろんな巷に転がってるツールを探し出してきて, それをうまく使うっていうところで, 結局副業やってなかったら多分やってないし。」

4.2.3 副業実施により学習できた

「アイデアも結局副業をやる上でいろんなアプリケーションを調べたりとか, 機能とか, その AI の生成もそうですけど, いろんな巷に転がってるツールを探し出してきて, それをうまく使うっていうところで, 結局副業やってなかったら多分やってないし. そういう Photoshop も, Adobe のソフトとかも, 今自分の Web をうまく見せるために, 編集力をつけたのも副業やったからだし, ツールがスタートではあるけど副業したことによって, 普段会社だと絶対調べないようなこともめちゃくちゃ調べるんで, それはすごい役に立つし, あとはそれを組み合わせてドッキングさせるような, 思考回路っていうか, そういうものもついたので. それが一番自分の中で大きいかもしれないですね。」

「多分二つぐらい変化があって, 一つめは, 一番大きかったのはあれですかね, スキルがもっと, 比較すると上がったこと, それと, 二つ目は自分の合わないがまたクリアになってったってということ, この二つはすごくやって大きな変化だったかなと思います。」

「やっぱアウトプットを出すって自分の変化に一番気づけるので, アウトプットしないと, 多分何も変わらないんですよね, やっぱ副業って一つのアウトプットだったし, それに応じて(副業の顧客からの)フィードバックっていうのもある意味アウトプットした結果として得られるものじゃないですか。」

「当初はやっぱり, 会社で経験している案件の数とかも少なかった中に, (副業として)実務補習とか実務従事とか 1 社経験すると, いくら小さくてもですね相手の会社とか, プロジェクトが一つのフルパッケージのサイクルが回るっていう経験をいくつもできたので, 数という意味では非常に大きかったかなというふうに思っていて, それが自分のご成長にすごく繋がったかなというふうに思っております。」

「お金をもらうことってというのは, やっぱり責任感に繋がりますから, やっぱりやるからにはすごい一番いい準備をして臨みたいと思うので, そこはやっぱり本業と変わらないやり方ってというのがやっぱり常に考えてるところですね. やっぱり一番学んだのは, やっぱり○○さん(協業相手)の経営をさされてるってというのがすごい勉強になってます。」

「そうですね, スキルっていう意味ではやっぱり, はい. あのスピードを重視しているという, その元々持っている価値観を, やっぱり副業先でも発揮できるかなと思って, 自分のとこだけじゃなくて, 会社じゃなくだけじゃなくて, もっと意識してやってるので。」

4.2.4 本業ではできない体験ができる場

「ダブルワークっていうか、そういうふうなもんやって得られたっていうのは、とにかく税務とか、お金の流れとかっていうのはサラリーマンだったら全然意識しなくてもいいじゃないですか。けどやっぱり自分なりにこうやって少しずつやってると、何にお金がかかって何を削れるかとか、どういう人との繋がりがあれば、こういう仕事をやってくれるとかっていうのが、やっぱりそのサラリーマンだけだとわからない部分も結構得られたりするの、確かにあるんですよ。人との出会いとか。だって、自分でこういうのを立ち上げなかったら〇〇県知事に会いに行こうなんて、まず思いませんよ。」

「いろんな方に会えて、いろんな方の業務のお話を聞くことができ、それ自体がノウハウというか、経験というか、を補ってくれるっていうことがありますね。協会のいろんな活動をやったりとか、実務補習実務従事とかもそうなんですけど、今の（コンサルティング）会社にいると、事業会社の人の気持ちがわからないっていうことが時々起きがちだと思うんですけど、雑務みたいなことをやったりとか、チームのマネジメントに苦勞してみたりとか、そういうことを経験できるので、そういったことが本業の通常の仕事をやってるだけでは、あんまり経験できないようなものを補ってくれるっていうのはすごくありますね。」

「あと自分の意思で決められないからですね、やっぱり組織の中にいると、でも自営業っていうか自分でやってる副業は自分の意思で全部決められるんで、やっぱ決められないジレンマみたいなものは、ない。どうしてもやっぱり会社だと認めてくれないことも、結果として、こっち（副業）はわかる。額少ないですけどね、やっぱ自分として回してるっていうので、自負的なもので自己満足に近いんですけどそこは。」

4.2.5 外部の人から影響を受けた

「やっぱりサラリーマン以外の方もいらっしゃいますし、業界も違ったりすることがあるので、そういう話や経験って、ほぼほぼ、やっぱないんじゃないんですよね。会社だけ行ってる。」

「そうですねやっぱいろんな人がいるなっていうのが本当よくわかるのがすごくいいなと思いますね。会社中だとやっぱり、会社の中の価値観ってやっぱある程度みんな均質なんすよ。特に、うちの会社の場合って結構均質になりがちで似たような人がやっぱ多いっちゃ多いんですよ。」

「（副業で出会った）その人たちから仕入れる情報っていうのは、会社の人たちは誰も持ってない情報があったりするんで、その情報価値がすごいやっぱ高いんですよ。しかも外部のうちのお客さんはそういうのに結構興味持っているけど、うちの会社にはそういう情報なかったりして、そこにバツて出せたりだとか、あと〇〇っていうのもあったので、やっぱりそういうなんか社会貢献系の人たちも多かったんで、情報も入りやすかったっていう、なんかこう仲間感みたいなのもあったかな。」

「いろんな方に会えて、いろんな方の業務のお話を聞くことができ、それ自体がノウハウというか、経験というか、を補ってくれるっていうことがありますね。」

「なんか（副業で出会った仲間）3人とも、何だろうな、チャレンジするのが好きだから、こういうのを思いついたんだけどどう思うとか、そういう、あとこういうのを始めてみたみたいなところを、結構毎週やってる割には、毎週何やかんや1個ぐらい、次のステップに進んだりとかしてるものあって、それで逆

にやめることもあったり、いろいろ状況が変わるんですね。結構面白いというかみんな何か進む。ちょっとでいいから進むみたいな、そういう感覚を持つてる人たちだから、後ろ向きがあんまないかもしれないし。」

4.2.6 サードプレイスとして癒されている

「忘れられる。ちょっともう本当に言いたくないんですけど、忙しくて。言いたくないんですけど、忙しくて。くじけそうになることがあるんですけど、もう一つやるべきことっていうんですかね、ものがあると、そこは一旦ちょっと忘れられるんですね。違うことができるっていう感じで。そういう、何て言うんですかね、プライベートと分けるじゃないんですけど、業務の中でも分けて仕事をするっていうのは、自分の気分転換になるかなと。思います。」

「なので、(会社の)メンバーにも言ってますけど、外部要因を気にしてても、変えられないから自分を変えるしかないっていう話はみんなにしてるんですけど。それ自分にも言えることなんで。その外的要因を、力が足りないわけですから、変えられないんで。他で自分がコントロールできるものを持っておくと、結構ストレスがそっちで発散できるっちゃ、できるんです。」

「それはその会社の仕事がちょっとあんまりいまち面白くないな、なんて思ってるとき外でやるとそれが何かストレス発散みたいな感じ。」

「いろいろ考えて情報を集めるのは楽しいですね、やっぱり。うん会社とはやっぱり視点が変わるので、あとその(副業で出会った)3人で話しても、やっぱり視点が違うんで、その視点が違う人と喋ると、なんだろう、なんかどっぷり仕事を今の本業だけやってると、気持ちが萎えちゃうんで。」

「(副業でやっている講師業の)受講生の方、そうですね。なんかすごいエネルギーをもらうっていうか、何かしら学ぼうという前向きな方がほとんどですよ、受講される方が。それ見るとやっぱり自分も刺激を受けます。受けますよね。もう1回で、だから、それで終わってしまうのが悲しいぐらいですけど。Facebookとかね、投稿されてるから見えますけど。」

「なんかやっぱり利害関係より愛があるかないかの方が先立つんですね。(副業の)音楽での人の繋がりがあってというのは、うん愛があるかとか、一生懸命本気で生きてますかみたいなのが。」

4.2.7 副業を持つことで安心を得られた

「自分が会社員としていつまで働き続けるんだろうっていったときに、何か80(歳)とかまで働ける仕事が欲しいと思って、細々とでも。働き続けられる仕事の一つとして何かないかなって思って始めたところもあります。」

「単にその時とかが幸せかどうか以外にも、何か非常に大きな困難とかがあった場合に、何とかなるんじゃないかっていう逃げ道じゃないですけど、そういった余地が常にあったっていうのが、あるかなと思います。」

「ちょうど私が就職した次の年、リーマンショックがあって、すごい首が切られたんですよ。やっぱ融資切られたら潰れるっていうのを目の当たりにしましたし、さっき言った通りその、平均値だと、就職先がないような感じでやっぱり(1日に)40,50の人たちと面談することもあったし、やっぱ溢れるんですよ市

場でも、就職できる人は就職できるし、いくら不景気でも、でもできない人は本当できないし、やっぱそこそこは本当に目の当たりに 20 代前半でしたのが大きかったかもしれないです。(この体験により自分のキャリアを真剣に考えざるをえなくなり、副業を持つようになった)」

「一番心配してたのは、会社がなくなったらどうしようっていうことを心配してたんですね。当時、私が入社したときに、ちょうど(勤務先の親会社である某大手)銀行、3 行が 2 行になるっていうそのちょうど年で、システム障害を起こした春に入社したので、何かそういう騒動の中で会社がなくなってしまうたらどうしようとか、グループ会社に吸収されちゃったらどうしようとか、そういう心配っていうのは常にあったので、うんそうやって会社が望まない会社になってしまったときに、出て行くことができるみたいな、用意ができてるっていう意味でも、あの幸せがあるかなというふうに。」

4.3 カテゴリー「副業後に残されたままとなる不充足感」

4.3.1 副業で副業経験を活かすことができない辛さ

「それによってそのせっかくの副業のプラス部分がやっぱり生かせないので、そこで何かちょっとモヤモヤしてるかもしれないし。」

「(副業を本業に活かせていた時は) 幸せでしたね。うん。社内で評価されなかったけど一緒にお客さんとこに行ってやったときとかは、数は少ないけどやっぱりついてきてくれた人がいたし、去年の部門はちょっと本当に新規ビジネス寄りだったので、そういう管理職もいて、どっちかつうとそういう人が喜ばしいみたいな組織文化だったので、何かレゴを使ったワークショップしたときとかにめっちゃ喜ばれたりとかして、関係性も作れたし、で今は一切そういう行動禁止みたいになってると、ちょっと、なんか逆にやっていいのか、やらない方がいいのかみたいなストレスもあるし、そういう意味では幸せ感はないかな、稼ぎという意味では、別にそんな落ちてるわけじゃないんですけど、でもなんかそんなに評価されたいのかな、ちょっとわからんな。でもやっぱ、そのキャリアを考えるワークショップとかでレゴを使ってさせたりして喜んでほしいっていうのもあるし、うんそれが今僕はできるかもしれないけど、やっちゃ駄目みたいになってるので、そうです、(ストレスに)感じてるかな。そうですね。〇〇さん(同僚)からは、職場も修行の場と思って割り切った方がいいよっていうアドバイスはいただいています。」

「やれるとしても副業が土日に限られてしまいますと。副業も狭まっちゃうんですね。かつ、なんだろうなせっかく得た副業のノウハウとかネットワークとか、もう(本業に)持ってこれないので、何だろうな、副業が本当にちょっと、魅力が下がるのかな。」

「そもそも自分が学んだりだけはできるっていうところは多少できるので、小さく内緒でやる分には、だけど会社にシナジー効果をもたらすことはできないし、最初に言ってた自分の成長という意味ではいいんだけど、なんかちょっと「見返してやるぜ」みたいなところ、社内の中での自分の評価みたいなのも意識してたところに関して言うと、0 点なので、それは本業ちゃんとしてないと 0 点だよねってのは確かなんだけど、そうするとその副業してるからって言って評価で、評価っていうのはその部下とか周りからの視線がね、変わらないので、ちょっと何か副業の魅力が落ちつつあるんですかね。」

「副業していくためには一応時間も削って家族の時間も削ってお金も多少なりともかけて回してかなきゃいけないくて、(本業で副業経験を活かせないために)そのエネルギーがちょっと半分ぐらい落ちたかなって気がするな。」

4.3.2 副業保持者や非正社員を認めようとしない職場でのストレス

「ざまあみろってか、そこまで露骨には言わないですよ。多分心の中で、頭の中で舌は出してると思うんですけど。でも、うまくいかんやろなみたいな感じで、「何でそういうふうを感じるんですか。きっとそう思ってるだろうなって感じるっていうところは」の質問に答えて)口ぶりから言うとね、やっぱりそう思うんですよ。どうせうまくいかへんなって、話して〇〇の(副業をしていた)頃からも、そんなに前向きな意見はなかったんですよね。」

「(企業に対し宗教のように愛社精神を語る人たちをおかしいと考えていることに対し、「会社の方々もなんとなく感じ取っているっていうことですか」の質問に対して)とは思うんですけどね、あいつ何でいるんやろうっていうのはあると思います。つまはじきもんですよね。」

4.3.3 副業のスキルを本業に活かそうとは思わない

「もう裏方の仕事しかやってないんで、事務的なやつしかやってないんで。中にはクライアントさんとかに思い切り売り込みとかかけてる人はいるんですけど、『申し訳ないけど今の会社でその売り込みかけるんだったら、別とこにやるわ』みたいな。その能力はちょっと別のとこ(自分の副業)で使いたいっていうのありますよね。」

4.3.4 安定的な本業を得ると本来やるべき副業がおろそかになる

「僕自身、〇〇(資格名)持ってるから〇〇(業種)に勤めようと思えばいつでも勤められるとは思いますが。けどそれはちょっと、多分こっちの〇〇(副業)が、またおろそかになっていっちゃうのが怖いなっていうのがあってですね。それで二の足踏んではいるんですよね、自分の時間の取り方とか。」

以上