JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

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)

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

2017 年以降の政府による働き方改革政策により、副業が注目を浴びている。2018 年には厚労省のモデル就業規則は、それまで基本禁止としていた副業を、基本的に認める方向に変更した。これを機に企業においても副業を制度として許可する動きが見られる。しかし、産業雇用安定センターが 2023 年に実施した副業・兼業に関するアンケート調査によると、従業員の社外での副業・兼業の可否について「認める予定はない」「検討していない」と回答した企業は半数を超える（公益財団法人産業雇用安定センター 2023）。副業の可否意向は企業規模とも関連しており、日本経済団体連合会の調査によると従業員規模の大きい企業と小さい企業の間には、副業許可制度の実施や意向に開きが見られる（日本経済団体連合会 2022）。大規模企業は余力を持つため政策への対応がしやすいものの、小規模企業は対応できずにいるところが多いことが推測される。このように副業への消極性の強い企業が多数存在することを考えると，制度として副業を認めている企業であっても，職場の構成員が副業を受け入れているかどうかについては分からない.

一方、労働者側には副業指向気運の高まりがある．労働政策研究・研修機構が 2022 年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」によると，副業をしている人の割合は 6.0%である（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2023a）。副業の理由は収入目的のものが多いが、「自分が活躍できる場を広げたいから」18.7%,「副業のほうが本当に好きな仕事だから」9.7%のように、非金銭的目的で副業に取り組む層が一定数存在する（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2023a）。副業は労働者にとって収入増加の機会としてのみならず、活躍の場、自己実現の機会と捉えられていることが分かる。労働者のこうした副業意向は、企業側の報酬増加といった施策のみでは解決されない。

このような雇う側と雇われる側のすれ違いは、労働者の副業が当人にとってどのような影響をもたらし，本業に対し価値共創促進を含めどのような効果があるのかについての理解が不足しているためである.

副業は労働者にとって、自組織では得られない越境的学習や，仕事を通じたウェルビーイング醸成に繋がる可能性がある。労働者の社外労働による体験や学習が組織内に環流した場合、新たなオペラント資源の創出、価値共創機会の創出へ発展することが期待される.

そこで本研究は，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する.

金銭収入を主目的とせず非雇用の副業に取り組む企業勤務の知識労働者に焦点を当て，スノーボールサンプリングに基づき10名の知識労働者に半構造化インタビューを実施した．聞き取り項目は「副業の概要・目的・背景」,「本業職場の環境」,「価値共創プロセスの変化」,「個人と組織の関係変化」に関することである．得られたデータは M-GTA 手法を用いて構造化した.

結果，以下のことがわかった．本研究の対象にした副業実施者たちの特性には，(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，があった．これらの

特性と職場環境により、彼（女）らは，本業職場でなんらかの不充足感を抱えている。彼らはこの不充足感を意識的，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、時間という環境条件が許す場合、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．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し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。

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，副業者たちは学習結果を本業職場に活かそうとする．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，その価値は当人の中にとどまったままとなる．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，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は残されたままとなる．

本研究から得られた知見は総じて，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を考察することに貢献し，人材マネジメントとサービス学を架橋する視点を持つと考える．