

特集

副業・複業時代の 企業内診断士



この副業・複業時代、多くの企業内診断士が気になることは、「この資格をどう活かすか?」、「どうスキルアップするか?」、「どう稼ぐか?」ではないだろうか。本特集では、所属企業の「内」と「外」で活躍している診断士のケースを紹介するとともに、副業・複業の収入面やスキル面、そして、所属企業とのWin-Winの関係の築き方について探っていく。2次試験後の診断士予備軍の方も必見!

編

多郷 満彦 / 姫野 智子

川村 悟 / 設楽 英彦 / 井上 龍司 / 横山 加代子 / 塚本 恭之

- 第1章 企業内診断士、活躍の時代
——統計資料から読み解く
- 第2章 残業や出張が多くても
ココまでできる副業の働き方
- 第3章 無名な私が
2冊のビジネス書を出版できた理由
- 第4章 企業内のみで起業して
複業という選択
- 第5章 企業内診断士らしい複業の始め方



特集

副業・複業時代の 企業内診断士

第1章

企業内診断士、活躍の時代 ——統計資料から読み解く



川村 悟

関西外国語大学准教授 / 中小企業診断士

企業内診断士を取り巻く環境が大きく変わりつつある。戦後最長の長期政権となった安倍内閣の中心政策として、働き方改革が推進されている。同改革には、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、柔軟な働き方に向けた環境整備など、さまざまな狙いがある。その柔軟な働き方の一つに含まれるのが、「副業・兼業の促進」である。

本稿では、「副業時代の企業内診断士」の序論として、副業促進に伴う環境変化とその影響を受ける企業内診断士の現状を考える。

なお、企業内診断士の詳細は、中小企業診断協会のホームページで公開している「企業内診断士の実態調査」をご覧ください（URLは本章末尾の参考文献を参照）。

1 副業促進に伴う環境変化

(1) 歴史的にみる人事システムの変革

J.C. アベグレンは、日本的経営の特徴として「終身雇用」と「年功序列」を挙げた。ただし、これらは高度経済成長期に入る1950年代の主張である。終身雇用と年功序列に基づく人事システムでは、働き方の決定権は企業側にあった。長期雇用を前提とする代わりに、社員一人の要求は重視されず、画一的な働き方が中心であった。

1990年代のバブル経済崩壊、2000年代のリーマン・ショックを経て、企業側は変革に迫られた。成果主義の導入をはじめ、新たな人事システムを模索した。企業が高成長した時代では終身雇用も年功序列も機能するが、将来が不透明な状況では、従来型の人事システムは役に立たない。今年、トヨタ社長や経団連トップが終身雇用に懐疑的な発言をしたことは読者の記憶にも新しいだろう。

(2) 「伏業」から「副業」へ

「伏業」とはマスメディアで散見される造語であるが、従来型の価値観がよく表れている。過去の副業には、会社に伏せたまま秘密裏に従事する印象があり、露見すれば懲戒処分の対象にもなった。しかし、同改革を通じて副業促進が本格化し、従来型の価値観が塗り替えられつつある。

以前は、情報漏洩や利益相反などを理由として、副業解禁に及び腰な企業が多かった。他方、副業を促すため、2018年1月、政府は厚生労働省のモデル就業規則を改訂した。過去の同規則では副業を禁止していたが、これを解禁したのである。

労務管理上、同規則は規範となっていたため、法的拘束力はないものの、解禁によって企業側は副業禁止の根拠を失った。サイボウズ、ヤフー、ディー・エヌ・エーなどのIT系に加え、ロート