

# パートナーシップ型新たな働き方研究WG

## 研究レポート①

2016年 12月28日  
Hello, Future!



# 1. はじめに

## ◆なぜ働き方改革が必要か

少子高齢化・人口減少が進む日本



**生産性向上・競争力強化のためには、  
1人1人の力が最大限に発揮される新たな働き方に変えていくことが必要**

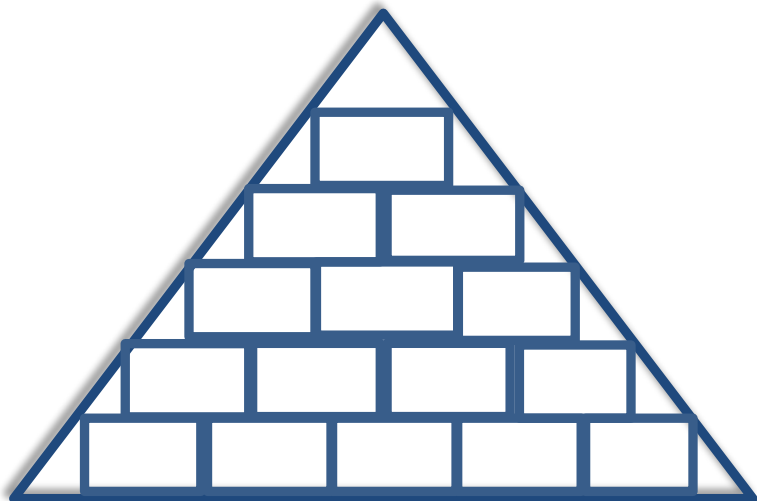


本レポートでは、上記のような現状に対し、組織・個人・社会インフラにおいて起きつつある変化、今後必要となる変化について考察する。  
また本レポートをもとに、実際に「新たな働き方」を進める企業等の事例についてひきつづき調査を行うこととする。

## 2. 新たな形の組織 : パートナーシップ型

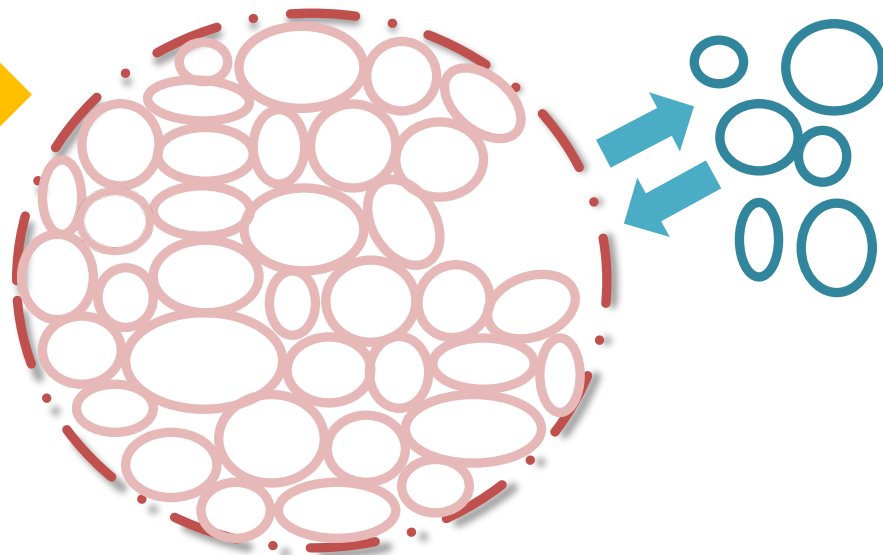
### メンバーシップ型

- 職務・雇用期間・勤務地等を限定しない「正社員」中心
- 画一的な個人を想定した構成  
例) 日本人、男性、新卒・
- メンバーの入れ替わりが少ない積み上げ型の組織  
(=年功序列)



### パートナーシップ型

- 個人の職務内容は明確 (ジョブ型が基本)
- 多様な人材 × 多様な働き方で構成 (ダイバーシティ)
- 外部からの人材・スキルの活発な調達  
(=人材・スキルのシェアリングが可能)
- プロジェクトベースのアドホックなチーム形成が活発



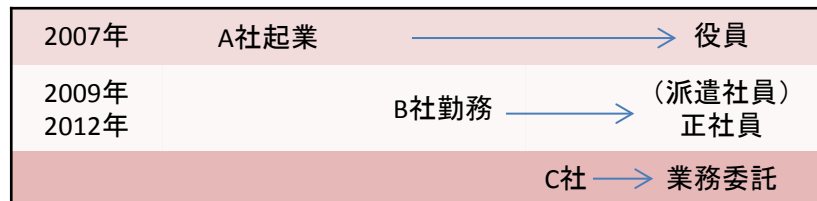
### 3. 個人にとっての新たな働き方 例① : パラレルワーカー

#### ➤ パラレルワーカー（複業）：

主と従の関係にある“副業”ではなく、複数の「仕事」を両立する働き方

×本業をおろそかにした副業    ×本業に隠れた副収入

パラレルワーカー Aさんの例

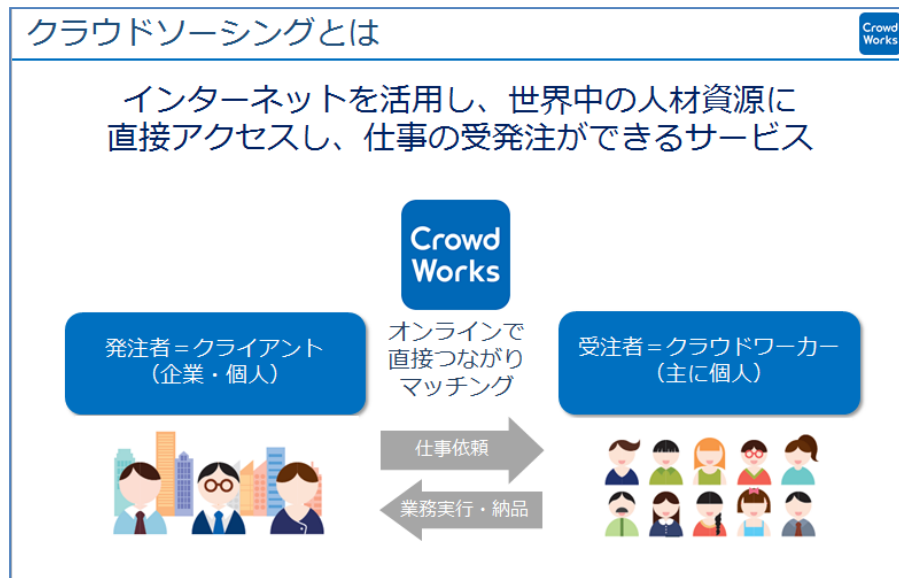


どれも自分にとっては必要。  
結果としてダブルワーク、トリプルワークに。

## 4. 個人にとっての新たな働き方 例② :クラウドソーシング

### ➤ クラウドソーシング :

- ✓ インターネットのプラットフォームを通じて業務の発注者（企業・個人）と受注者（主に個人）をマッチング
- ✓ 発注される業務の多様化が進む
- ✓ 人材・スキルをシェアする、**シェアリングエコノミー**の一類型



クラウドワークス 作成

# <参考> フリーランス/パラレルワーカーの増加

## 2015年から2016年

日本の広義のフリーランスは1,064万人  
フリーランスの数は昨年から17%増加



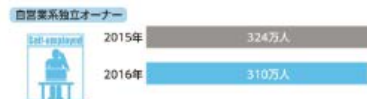
### 進むフリーランスのオンライン化



フリーランス実態調査2016より

## 変化するフリーランス

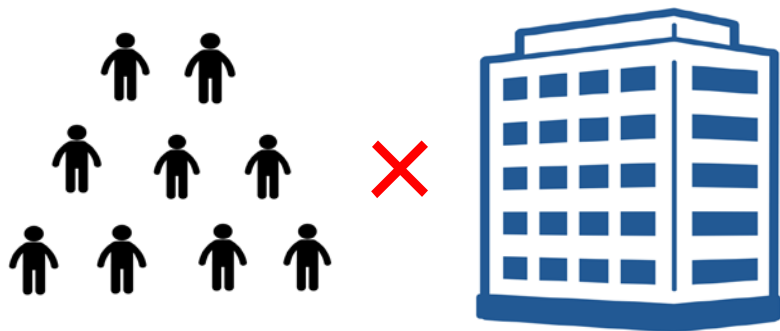
2015年から2016年、タイプ別の変化  
働き方変革が進む!パラレルワーカーが約3倍に。



ランサーズ「進化する未来の働き方」  
フリーランス実態調査2016 より

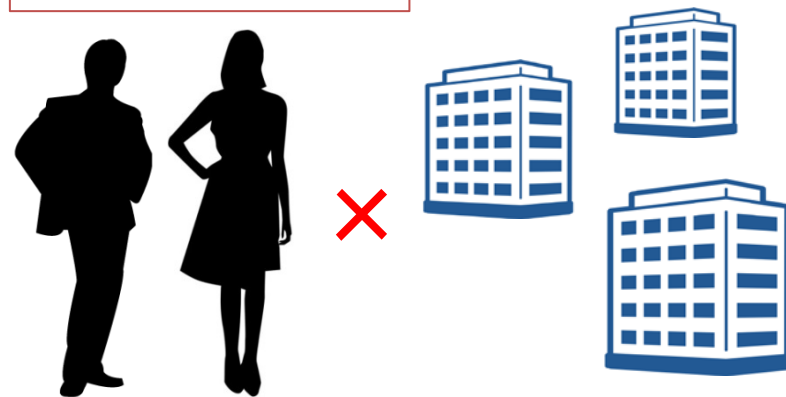
## 5. 組織と個人の新たな関係

### メンバーシップ型



- ✓ 「弱い労働者 対 組織」の関係性
  - ✓ 新卒一括採用 + 終身雇用、厳格な解雇ルール
  - ✓ 「職能給」「時間給」：
    - ・人（能力・経験）に対して業務・賃金を設定
    - ・労働時間を基本にした賃金
- 「仕事」が限定されず、長時間労働を招きやすい

### パートナーシップ型



- ✓ 「自立した個人と組織」の関係性
  - ✓ 業務内容や労働条件は双方の合意(契約)で決定
  - ✓ 「職務給」「成果給」：
    - ・業務に対して人・賃金を設定
    - ・成果を基本にした賃金
- 「仕事」が明確にされ、効率化のインセンティブが働きやすい

# 6. 新たな社会インフラの可能性

## クラウドソーシングのインパクト：

スキル・実績の客観的評価 × データ化・蓄積 = 個人の「与信」の見える化

### クラウドワークス「働き方革命」

- 個人の仕事の実績は、いまだに自称でしかない
- 客観的な機関に情報が蓄積されるから「与信」が生まれる
- 個人とインターネットにより全く新しい社会インフラを創る

### ランサーズ「進化する『未来の働き方』」

「次の10年は、個人の仕事上のスキルや実績がデータベースとして蓄積され、これによって個人の与信力が「ワークグラフ」として見える化されていくことによって、個人と仕事の関係が劇的に変化していく10年になる」

個人の仕事実績と評価を蓄積し、信用を付与



個人の仕事成果に関する定量評価をDBに蓄積（※特許技術）



Confidential

© 2016 for LANCERS, Inc. All Rights Reserved

➤ 今後、個人の「働く力」の見える化が重要な社会インフラになっていくのではないかと



## 7. 今後必要となる環境整備

- 今後、組織内のシステムや社会インフラとして求められる環境整備とは：
  - ✓ タレントマネジメント(パフォーマンスマネジメント) システムの構築
    - ・「どの仕事を、誰がやり、どんな成果が出たか」をデータベース化
    - ・ジョブ（業務）の整理・切り出しによる人材配置の最適化
  - ✓ ジョブ・ディスクリプションの一般化・標準化
    - ・職務内容、必要なスキル等の明確な提示
  - ✓ **新たなサービス・技術の活用**
    - ・HR Tech：AI、ビッグデータ解析等を使った人事手法
    - ・ブロックチェーン：フィンテックやIoTのほか、学位や資格の認定などの学習履歴の追跡にも応用可能とされる

**Hello, Future!**

