

~フリーランスが幸せに働くためのヒント~

2017年5月30日

Waris Innovation Hub

目次

はじめに	2
1.フリーランスの意識調査	5
1.1. 本調査でイメージするフリーランス像とは	5
1.2. フリーランスは夢の働き方か? - フリーランスの光と影	7
2.フリーランスと幸せの関係	9
2.1. フリーランスの「幸せ」の分析	9
2.2. 幸せなフリーランスとはどういう人なのか?(ヒアリングより)	16
3.フリーランスとして活躍するためのスキル・特性	
3.1. 活躍できるフリーランスに必要なスキル・特性とは?	
3.2. 活躍できるフリーランスとはどういう人なのか?(ヒアリング。	とり)20
4.「幸せであること」と「活躍できること」との関連性	22
【コラム】「バランス型フリーランス的働き方」が総合職女性の「新たた	ょ道」に!24
5.プロジェクト型ワークが進む上での課題	26
おわりに	28
別添 1 : アンケート回答者の特徴	30
別添2:幸せの4つの因子について	31
別添3:活躍している幸せフリーランスへのヒアリング	32
別添4:フリーランスとして活躍するために必要なスキル・特性詳細	36
別添5:フリーランスとして活躍するためのスキル・特性の具体的内容.	39

はじめに

株式会社 Waris (以下、Waris) は、2013 年からプロとしてスキル・経験を活かして働きたい総合職女性と、企業とのマッチングを通して女性の継続就労・活躍支援を行ってきました。マッチングのおよそ7割は業務委託契約によるものであり、総合職として経験を積んできた女性たちがフリーランスとして自立して能力を活かして働くことを実現してきました。

一方で、日本の「働き方」はこの数年で大きな変革期を迎えつつあります。「フリーランス 実態調査 2017¹」によれば、日本国内における広義のフリーランス人材は 1122 万人にのぼりま す。また、3 月に経済産業省が発表した「雇用関係によらない働き方」に関する報告書や、同月 に首相官邸が発表した「働き方改革実行計画」でも、「非雇用型テレワーク」が重点テーマと して盛り込まれています。

こうした「働き方」をめぐる変化・変容の中、私たちは今回、以下の課題意識にもとづき調査²を行いました。

【課題意識1】フリーランスという働き方は個人を幸福にするか?

【課題意識2】フリーランスとして活躍するにはどのようなスキル・特性が必要か?

【課題意識3】フリーランスを企業側が活用するうえでの課題は何か?

本調査では、科学的アプローチで「幸せ」の研究をされている慶應義塾大学前野隆司教授の ご助言のもと、フリーランスの幸せ度合を人生満足尺度という指標を用いて調査しました。ア ンケート調査によれば、回答者の属性に特徴はあるものの、<u>回答したフリーランスに関して言</u> えば総じて日本人の平均値に比べると高い人生満足度が示されました(9分参照)。

また、香川大学大学院地域マネジメント研究科吉澤康代准教授のご協力を得て、活躍できるフリーランスのスキル・特性についても明らかにしました(18 🚰)。

今回の結果を踏まえてフリーランスが台頭する新たな時代に備え、私たちは個人が幸福度高く活躍して働き続けるために以下3点を提言します。

【提言1】クリアなビジョンが幸せに働く鍵になる!

今回の調査では意外にも**収入や働く時間の多寡は個人の幸福度との間に明確な相関は見られませんでした。むしろ幸せに働くうえで影響力が大きかったのは、「今の自分がなりたかった自分かどうか」という点です(13分)。「幸福度」という観点だけでなく、「活躍」という観点からも「ありたい姿・ビジョンが明確」ということが重要なポイントであることが見えてきました(19分)。フリーランスとして働くうえでのスキル・経験の重要性については広く言及されるところではありますが、それだけでは不十分です。「自分がどうありたいのか」というクリアなビジョンを持つことをこれからの時代に幸せに働く鍵の一つとして提言します。**

-

¹ ランサーズ株式会社による。https://www.lancers.co.jp/news/pr/12286/

² 2016 年 12 月インターネット上でフリーランスを対象にアンケート調査を実施。有効回答者数 155。その後、回答者の中から数名を抽出しヒアリング調査を実施。

【提言2】パランス型フリーランス的ワークスタイルで女性活躍を推進!

今回の調査では幸せに、かつ活躍しているフリーランスの方々にヒアリング調査も行いました。いずれもかつては組織で総合職あるいは専門職としてキャリアを積んできた女性たちです。彼女たちは組織の基幹となる職種でキャリア形成してきたものの、ワークライフの充実や、やりたいことの実現のためにフリーランスへ転向しており、現在は「週4日程度、1日4~5時間程度、豊富なスキル・経験を活かした非定型・高度知的業務」で幸せに働き、クライアントから高い評価を得ています。私たちは今回、こうした働き方を「バランス型フリーランス」と名付けました(24分)。長時間労働やそれに基づく制度・評価がベースとなる中、育児期人材や短時間勤務人材が能力を発揮できずに退職検討に入っている現状3を考えると、このようなキャリアパスを用意することで、スキル・経験を身に着けた女性たちをプロとして活かすことには非常に意味があります。

【提言3】社員時代からプロジェクト型ワークで「プロカ」を醸成!

企業も外部人材を取り入れた「プロジェクト型人材活用」でイノベーション創出を!今回の調査では、フリーランスとして活躍するために「自走性高く案件を完遂する力」や「成果に結びつく専門性・能力・経験」などの業務遂行に直結するスキルはもちろんのこと、「コミュニケーション力」「ニーズ・状況の判断力」「自分を売る力」などの間接スキルも求められることがわかりました(18分)。厚生労働省発表のレポートでも、今後、プロジェクト型ワークへ従事する人が増えると予測されています4。そうした来るべき未来を生き抜くために企業・個人ともに今から備える必要があります。個人としては会社員時代から「プロジェクト型ワーク」を経験し「疑似フリーランス状態」を経験することで、上記のような直接・間接の「プロスキル」が身につくと私たちは考えています。実際、ヒアリング調査ではフリーランスとして働くうちに上記のような「プロスキル」が自身の中にさらに醸成されたとのコメントが聞かれました。もちろん、会社員としての就労経験はフリーランスとしての活躍を下支えする基礎的なスキル・マインドを養います。企業側は、イノベーション創出という観点で、従業員と外部プロの力をオンラインで有機的に結合させ、必要な専門性やリソース要件が集結したチーム編成でプロジェクトを組成するような取り組みを始めています。企業が競争力を強化するため

³ 株式会社 Waris「提言~さらなる女性の継続就労・活躍が可能となる社会へ~」 https://waris.co.jp/7079.html

⁴ 厚生労働省「働き方の未来 2 0 3 5」http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000133449.pdf

⁵ そうした企業の 1 例として、ハイアール・グループの事例は参考になる http://www.haier.net/en/about_haier/one_person_alone/

にも、こうした外部プロの存在を活用した新たな人材活用のノウハウやプロジェクト組成の方 法に取り組んでいく必要があると考えます。

では、以下でより詳しく今回の提言に至った調査・分析内容をご報告していきます。

1.フリーランスの意識調査

多様な働き方が増えつつある中、組織に属さず個人で活躍するフリーランスという働き方は 一つの選択肢となります。誰しもフリーランスになろうと思えばなれますが、フリーランスと して活躍し、かつ満足度高く幸せに働き続けるためには何らかの秘訣や努力が必要とされるの ではないかと考えます。

そこで、フリーランスとして幸せに働き続けるためには何が必要なのか(2 章)、フリーランスで活躍し続けるためにはどんなスキルやマインドセットが必要なのか(3 章)を考えるため、フリーランスとして働く方々へのアンケート調査を実施しました。加えて、活躍しているフリーランスの方々にヒアリング調査も行いました。本調査は、アンケート分析結果にヒアリングで得た具体的事例を補足(2 章以降)していくことで、リアルな実状にできるだけ沿う形でまとめています。

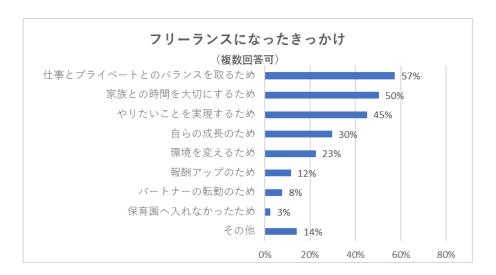
1.1. 本調査でイメージするフリーランス像とは

今回実施したアンケートの回答者の多くは Waris の登録者であり、別添 1 に示すとおり、母集団 (有効回答者数: n=155) に特徴があります。 女性が大多数であり、30 代~40 代を中心とした既婚者で子供を持つ方に、多く回答をしていただきました。また、回答者の実に 98%はこれまでに会社員として組織で就業経験を持っていました。

では、回答者の方々は、なぜフリーランスになったのでしょうか?

調査の結果(【図 1】)、「仕事とプライベートのバランス」や「家族との時間」というワークライフバランス(以下、WLB という。)を重視する回答が最も多く、次いで「やりたいことの実現」や「自らの成長」というキャリア形成に向けた回答が多く挙がりました。パートナーの転勤や保育園へ入園できない、家族の看護や自身の健康上の理由などによりやむを得ずフリーランスを選択する場合もありましたが、全体的には少数派となりました。

図 1】



これらの特徴を加味すると、回答者の平均的なモデルは次のようにイメージできます。

● 平均的な回答者のイメージ

会社等の組織で一定の就業経験を持った子育で中の女性であり、自発的な理由(WLBの充実やキャリア形成、自己実現など)により、フリーランスという働き方を選択している。

生計を立てるための収入を得る役割は配偶者と共に分担でき、自身が家計を背負う唯一の働き手ではない。

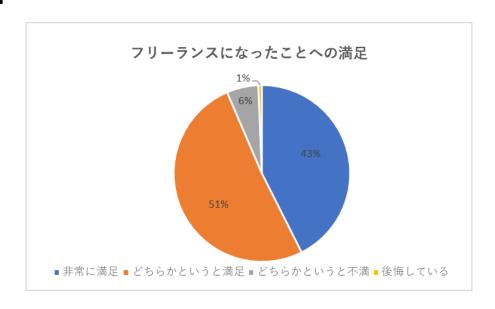


特に、このモデルのイメージに合致する読者の方にとっては、本調査結果が自身のケースの 比較対象として有効に働くのではないでしょうか。

1.2. フリーランスは夢の働き方か? - フリーランスの光と影 -

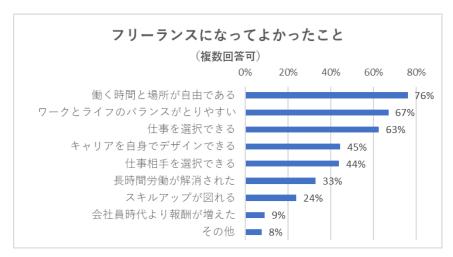
アンケート回答者がフリーランスになったことにどの程度満足しているかを調査したところ、 以下の結果となり、9割以上の多くの方々が満足している傾向にありました。

図 2



一方でフリーランスという働き方には、良い面だけでなく大変な面もあります。アンケート調査結果から、まず、良い面としては【図3】の順で回答が得られました。

【図 3】



「その他」に記載されたコメントでは、「人間関係に悩まされない」「複数の仕事に携われる」「職種、出会う人の幅が広がる」などが挙げられました。

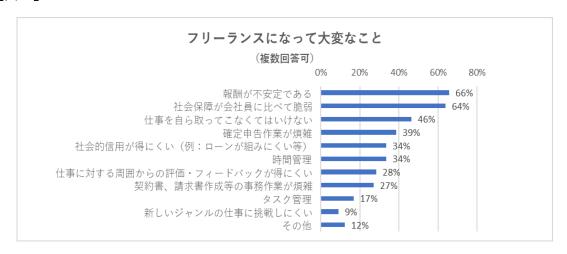
参考として、企業と雇用関係にない働き方をする 2,000 名を対象に経済産業省が実施した平成 28 年度アンケート調査⁶の結果をみると、雇用関係にない柔軟な働き方に対して「満足」と回答した方の満足理由で上位にくる項目は以下でした。共通する項目が挙げられており、こうした良い面は Waris 登録者だけにとどまらず、フリーランス全般に言えることなのでしょう。

- ・ 自分のやりたい仕事が自由に選択できるため(55.3%)
- · 家族との時間・育児や介護の時間がとれるため(26.7%)
- · 人間関係のわずらわしさがないため(26.6%)
- · 労働時間・通勤時間が短いため(26.2%)

一方で、大変な面としては、

【図 4】 【図 4】の順で回答が挙げられました。

图 4



加えて「その他」に記載されたコメントでは、「全てが自己責任になる」「一人での仕事の ため寂しい、孤独」「報酬額の交渉が大変」などが挙げられました。

ここでも参考として、前述した経済産業省の平成28年度アンケート調査結果をみると、雇用関係にない柔軟な働き方に対して「不満」と回答した方の不満理由で、上位にくる項目は以下の内容でした。報酬面での不安はどちらの調査でも最初に挙げられる課題となっています。上述の良い面を得るために、こうした不安定さを許容せざるを得ないのが現状です。

- · 収入面(昇給なし、不安定等) (89.8%)
- · スキルアップや成長ができない、将来の展望がもてないため(31.4%)

^{6 「}雇用関係によらない働き方」に関する研究会 報告書(平成 29 年 3 月 経済産業省) http://www.meti.go.jp/press/2016/03/20170314006/20170314006-5.pdf

2.フリーランスと幸せの関係

今回のアンケートでは、幸せを仕事だけに限定せずに、仕事以外の時間も含むものとして捉えました。1章で見てきたように、収入の不安定さと引き換えにして働く時間場所の自由や仕事の選択の自由を好む背景には、仕事以外の時間も密接に関わっていると考えられるからです。

ここでは、本レポートの第1の問いである「フリーランスとして働くということは、個人の 幸せとどんな関係があるのか?」という点を詳しく見ていきます。

2.1. フリーランスの「幸せ」の分析

(1) フリーランスになることは幸せか?

本調査では、科学的アプローチで「幸せ」の研究をされている前野隆司教授でのご助言のもと、フリーランスの幸せ度合を人生満足尺度という指標を用いて調査しました。これは調査対象者に5つの質問をして、回答の合計得点から人生満足尺度を測るというものです。

5つの質問への回答の結果、35点を満点とする満足度の尺度に対し、アンケート回答者の平均は25.9点でした。日本人の平均値®である18.9点と比較するとかなり高い値であることが分かりました。ただしこれは、「フリーランス=人生の満足度が高い」と端的に結び付けられるものではなく、1.1で示した回答者の特徴も反映した結果と考えられます。配偶者や子供を持ち、生活費を自身の収入のみで支えなければならない状況にはないという女性(1.1の「平均的な回答者のイメージ」を参照。)が多いこと、すなわち収入が不安定になるというフリーランスの大変な面の悪影響がパートナーの収入などにより緩和できる状況にある女性が多いことは、人生の満足度を押し上げる要因になっていると推察できます。言い換えれば、「一定の就業経験のある子供を持つ既婚女性にとっては、フリーランスという働き方は、一定の満足が得られるワークスタイルになり得るとも考えられます。もちろんこれは、女性に限ったことではありません。両親がフルタイムでバリバリ働きつつ、育児をする生活に限界が来ている家庭では、どちらかがフリーランスという働き方を選択することで、そうした現状を打破し、両親が双方ともに幸せになることにつながる可能性があります。

(2) 年収や働く時間と幸せとの関係は?

⁷ 慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科委員長・教授。幸福学研究の 第一人者。

 $^{^8}$ 同じ 5 つの質問を用いて前野教授らが 2 011 年に実施した Web 調査結果。 1 5 歳~ 7 0 歳までの日本人男女 1 500 人に対して実施。

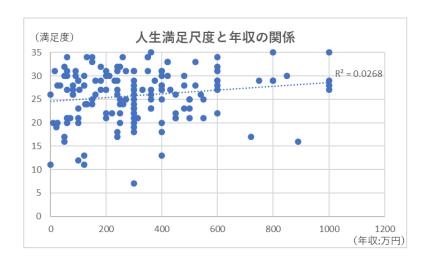
出典:幸せのメカニズム(講談社現代新書、前野隆司著)第1章

高い人生満足尺度を得るために、収入や働く時間はどのように関係しているいのでしょうか?まず、人生満足尺度と年収の関係を調べたところ、

【図 5】 【図 5】の散布図の結果が得られました。

年収が 400 万円を超える層には、人生満足尺度がかなり低くなる人(15 点以下の人)は見られず、安定した収入の確保は一定の人生満足を得るためには必要と推察できます。しかし、全体的に見ると年収が高くなるほどに人生満足尺度が向上するという相関は見られず、年収の高さが幸せに直結する訳ではないことが分かりました。

図 5



次に、人生満足尺度と働く時間の関係を調べたところ、【図 6】の結果となりました。働く時間が長くなる程、人生満足尺度の平均点は若干低くなる傾向はみられますが、検定⁹の結果、有意な差はないことが分かりました。

[図 6]

働く時間	人生満足尺度の平均点
70 時間以内	26.2
~ 100 時間	26.0
~ 150 時間	25.9
150 時間以上	25.1

これらの結果から、年収や働く時間については、その程度の大小が人生満足尺度と比例する ものではないことがわかります。どれくらいの報酬を得たいのか、どれくらい働きたいのかは

_

⁹ 有意差を判定するため、棄却域を 5%で検定を実施。

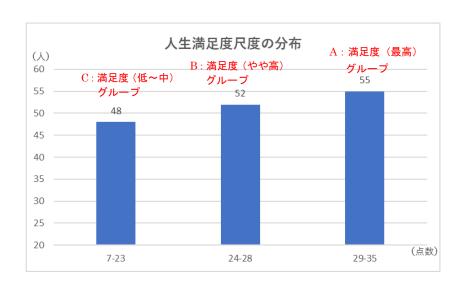
そもそも個人によって異なるため、<u>各々の希望に見合った働き方と報酬を得られる働き方をすることが人生満足尺度を上げるためには重要なこと</u>ではないでしょうか。

(3) 幸せの要因とは何か?

次に、フリーランスで働く方々の幸せにつながる要因が何かを探るために、先述した人生満足尺度の点数別に、アンケート回答者を3つのグループに分けて(人数の偏りが大きくならないことを考慮)、人生満足尺度に影響を与える因子について調査しました。すなわち、次の3つのグループ間でのさまざまな因子の寄与度の違いから、フリーランスが人生満足尺度を上げる(=幸せにつながる)にはどのような因子が貢献しているかを分析しました。この分類では、先述した日本人の平均値18.9点は、C:満足度(低~中)グループに属します。

グループ名	人生満足尺度の点数
A:満足度(最高)グループ	29 点以上
B:満足度(やや高)グループ	24~28 点
C:満足度(低~中)グループ	23 点以下

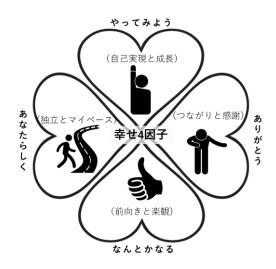
【図 7】



幸せにつながる要因が何かを分析するために、次のイラストにある幸せの 4 つの因子 10 別に $A\sim C$ グループごとの平均点を集計し(【図 8】)、その点数を比較しました。グループ間での得点差が大きい方が、人生満足尺度に影響を与えている因子だと見ることができます。

.

¹⁰ 別添2に幸せの4つの因子について解説を記載。



【図 8】

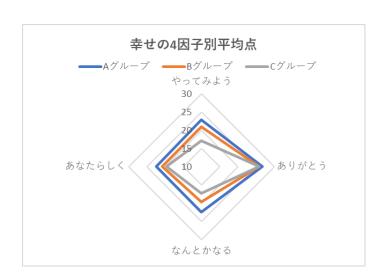
満足度尺度の4因子別平均点

(点)

グループ	やってみよう (自己実現と成長)	ありがとう (つながりと感謝)	なんとかなる (前向きと楽観)	あなたらしく (独立とマイペース)
A: 満足度(最高)	22.9	26.7	22.4	22.3
B:満足度(やや高)	20.9	25.8	19.6	20.7
C:満足度(低~中)	17.0	24.0	17.3	19.5

上記の点数をチャートに示すと【図9】になります。

図 9】



■ 「本当になりたかった自分かどうか」が幸せのカギ

【図 9】に示すとおり、4 つの因子のうちグループ間に最も影響を与えていた(A~C グループ間で得点差が大きい)のは「やってみよう(自己実現と成長)」因子でした。当該因子を構成する質問にまでさかのぼると、次の質問で特に得点差があることが分かりました。

▶ 今の自分は「本当になりたかった自分」である

• • • ①

次いで、次の質問順で得点差がありました。

▶ 私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた

· · · (2)

①の質問にある「本当になりたかった自分」になるには、漫然と日々過ごしていても到達するのは難しいと考えます。つまり、"自分は何をしてどうなりたいのか"という人生観を日ごろから考え、具体的なビジョンやゴールを持って過ごしていることが、なりたい自分に近づく歩みであり、人生の満足度を押し上げることに繋がるのではないでしょうか。実際、人生満足尺度の高い方々にヒアリング¹¹をした結果では、自分がどういう状態でありたいかという目指す姿・理想については各々明確な回答をいただくことができました。

そして、なりたい自分に近づく過程では、様々な変化を迎え、学習して自己を成長させる努力も必要です。②の質問で得点差が出てきたことも①の質問と関連した結果といえるのではないでしょうか。

一方で、なりたい自分に近づく歩みは続けていたとしても、ビジョンやゴールをあまりに高い水準で設定している方は、人生満足尺度が低く出てしまう可能性もあります。この点、ヒアリングで得た興味深い話として、「幸せになるには、『足るを知る』という考えのもと、欲深くならずに幸せのハードルを低く保つことが大切」との意見がありました。例えば、"家族が健康で、1日1回家族が大笑いできれば幸せ"と考えられると、毎日を幸せに過ごすこともできます。高いビジョンやゴールを追いかけることも何かを達成するには必要ですが、一方で、今あるもの・持っているものを顧みてそこにある日常の幸せに気付くことも、幸せに過ごすために必要と言えます。

■ ポジティブな思考をすることが重要

「やってみよう」因子に次いで、A~Cのグループ間に最も影響を与えていたのは「**なんと** かなる(前向きと楽観)」因子でした。そして当該因子を構成する質問では、特に③の影響が強いことが分かりました。

▶ 私はものごとが思い通りにいくと思う ・・・③

自分を信じて、未来に対してポジティブな思考を持っていることが、人生満足尺度を高める ために必要といえます。

また、特にAとBグループでの得点差が大きかったのが次の質問でした。

_

¹¹ ヒアリングについては、3.2 章に詳細を記載している。

▶ 私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない。

• • • (4)

• • • (5)

人生満足尺度をさらに高いレベルにまで引き上げるには、失敗や不安を引きずらない力も必要となることが分かりました。過去の失敗にとらわれず、それを乗り越えていくことが重要なようです。

■ 周囲の人との良好な関係構築は共通で大切と認識されている

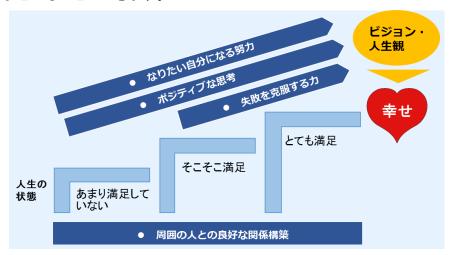
人生満足尺度の高低に関わらず、A~C のどのグループでも共通して得点が高かった因子が、「ありがとう(つながりと成長)」因子でした。当該因子を構成する⑤の 4 つの質問は、いずれも高得点となりました。

- ▶ 人の喜ぶ顔が見たい
- ▶ 私を大切に思ってくれる人たちがいる
- ▶ 私は、人生において感謝することがたくさんある
- ▶ 私は日々の生活において、他者に親切にし、手助けしたいと思っている

フリーランスで働く方々は、周りから大切にされること、そして周囲の人を大切にすることを 意識し、人との絆を大切にしていることが伺えます。実際、ヒアリングでも「家族との時間を 十分持つことが大切」、「クライアントとの信頼関係が仕事のモチベーションになる」、「色々 な人に出会い、仲間やチームが増えていくことが働き甲斐に繋がる」といった意見が聞かれま した。また、周囲と良好な人間関係を築くために必要なこの因子の得点が総じて高いことを考 慮すると、家族との時間やプライベートと仕事のバランスを取るためにフリーランスになった という動機が多いこと(

【図 1】 【図 1】) もうなずけます。

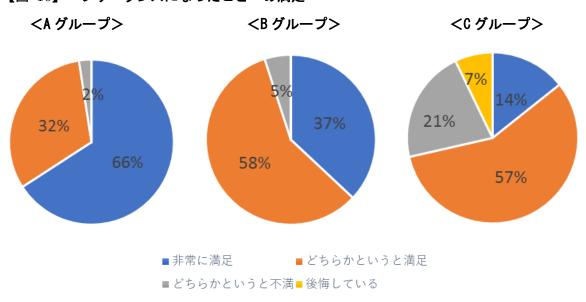
幸せの因子に関する以上のことを加味して幸せなフリーランスへの歩みを整理すると、次の 図のようにまとめることができます。



■ フリーランスになった満足度と人生満足尺度は比例する

 $A \sim C$ のグループ別に、フリーランスになったことへの満足度を集計したところ【図 10】 【図 10】に示す結果となりました。 $C \rightarrow B \rightarrow A$ グループの順で、フリーランスになったことへ満足している人が多くなっていくことが分かります。ここから、**フリーランスになったことへの満足度は、人生満足尺度の高さと関連があると考えられます。**ヒアリング調査からも、"自分は何をしてどうなりたいのか"という自身への問いかけの中で、フリーランスという選択を行ったという方がほとんどであったことからも、フリーランスになったことと人生満足尺度に関連があることは容易に想像がつきます。

【図 10】 フリーランスになったことへの満足



2.2. 幸せなフリーランスとはどういう人なのか? (ヒアリングより)

これまでアンケート調査の結果を基に分析を実施してきましたが、ここでは実際に活躍しているフリーランスの方々へヒアリングした結果から、フリーランスとして幸せな人生を送るためのヒントを探りました。アンケート結果で人生満足尺度の得点が非常に高く、そして現在クライアントから高い評価を受け、活躍している方6名に対して、生き方や仕事に関するインタビューを行い、多くの示唆を得ることができました。

なりたい自分に近づくために、具体的なビジョンや人生観を持つことの重要性は 2.1 (3)で示しました。ヒアリングやアンケートにおけるフリーコメントの結果をまとめると、ビジョンや人生観は、仕事に対して限定しているものではなく、概ね、【図 11】の内容に分類されることが分かりました。幸せ度の高いフリーランスの方々へのインタビューでは総じて、ビジョンや人生観の中に、自分個人のことだけではなく、家族を始めとする身近な人との関係も含めた考えを持っていました。そして多くの方が、身近な人だけでなく「社会に向けて意義のあることをしたい」という、社会に対する貢献の気持ちを強く持っていることが印象的でした。

【図 11】



ヒアリングで得たそれぞれの回答で代表的なものは、次のような内容でした。回答の詳細は別添3に示しています。

どう働きたいか ● 家事・育児とやりがいのある仕事(本当にやりたい仕事/自分 やるべき仕事)を両立したい/している	か
やるべき仕事)を両立したい/している	
● 時間と場所に制約がない環境で働きたい/働いている	
● 仕事だけの日々にならないような働き方を目指している	
何の仕事をしたいか ● 自分の専門性を活かしたうえで、事業内容や会社の理念等に	共
感できるクライアントの仕事をしている	
● 周りに良い影響を及ぼす仕事をしていきたい	
● 自分が楽しめる仕事をしていきたい	
● いつかは自分で事業を興すことに挑戦したい	
家族や友人との関係 ● 配偶者の転勤へ同行して家族をサポートしつつ、これまでの)経
験を活かした仕事をする	
● 育児や介護の時間を確保して働き家族との良好な関係が維持	Fで
きている	
● 仕事を通じてプライベートな人間関係も豊かになっている	
● 仕事をすることで自分に軸ができ、周囲の人との関係も良好	FI.
なっている	
社会的意義 ● 仕事を通じて、これまで会社や社会に育ててもらったことに	対
して恩返ししたい	
● これまでの経験を基に、女性が楽になれる、役に立つ情報を	発
信していきたい	
● フリーランスになることで海外でも継続して働けることを知]っ
てもらい、フリーランス活躍の場づくりを支援したい	
● 仕事だけでなくボランティア活動も実践している/したい	

3.フリーランスとして活躍するためのスキル・特性

3.1. 活躍できるフリーランスに必要なスキル・特性とは?

ここでは、本レポートの第2の課題意識である「フリーランスとして活躍していく上では、 どんなスキル・特性が必要なのか?」という点を詳しく見ていきます。

フリーランスを対象とした本アンケートにおいて、「フリーランスという働き方に向いている 人は、どんな人だと思いますか?」また、「サラリーマンと比べてどんなスキルが必要になる と思いますか?(フリーコメント)」という質問の回答を、KJ 法12を用いて分類した結果、以 下のような分類が得られました。なお、分類の過程では、香川大学大学院地域マネジメント研 究科吉澤康代准教授に多大なるご助言をいただきました。下図よりもさらに詳細な内容は、別 添4に示しています。

【図 12】フリーランスとして活躍するために必要なスキル・特性

				度数※	出 現 率 ※
	1	自走性高〈案件を完遂	時間やタスクを計画的に管理し、自ら考え自ら動き、	77	50%
業			様々なタスクを並行させながら着実に完遂することができ		
業務遂行に関連するもの			১		
行に	2	コミュニケーション能力・良好な	どんな環境であっても、周囲の人との良好な環境づくりを	42	27%
連		人間関係構築	行い、相手に配慮しながら自分の意見を主張し、柔軟に		
りるも			対応していくことができる		
0	3	成果に結びつく専門性・能力・	主軸となる専門領域のスキルがあり、仕事への高いプライ	27	17%
		経験	ドを持ち、成果を出すことができる		

これを繰り返すことで新たなアイデアや意味を発見する技法のこと。

¹² KJ法とは、考案者である文化人類学者の川喜田二郎氏のイニシャルによるもので、一見まとめ ようもない複数の多様な情報や意見を、類似性や共通性のあるもの毎にグループ化(統合)をし、

例えば、「営業力、社交的である事、タイムマネジメントカ」という回答は、「営業力」、「社 交的」「時間管理」という3つの要素に分解し、それぞれを似た要素とグループ化しながら、結果 的に「4.自分を売る力」「2. コミュニケーション能力・良好な人間関係構築」「1.自走性高く案件 を完遂する」に分類している。別添に図表 12 のもととなった詳細情報あり

		,			
	4	自分を売る力	自分をブランディングし、社会のニーズを自らのサービスに	15	10%
			転換し付加価値を付け、適切な値段で提案することがで		
			き る		
	5	ニーズ・状況の判断	クライアントのニーズやプロジェクトの状況を適切に判断す	11	7%
			ることができる		
	6	人を巻き込み・頼ることができる	他者に働きかけ巻き込み、自身にないスキルを持つ仲間	5	3%
			に頼ることができる		
	7	前向き	仕事が好きで、積極的に取り組み、細かい部分に一喜	20	13%
			一憂せずに「何とかなる」と楽観的な考え方ができる		
	8	ありたい姿・ビジョンが明確	自分の考えや行動を把握・理解し、自身を肯定し、どん	19	12%
内的			なキャリア人生を歩みたいのか、何を実現したいのかを明		
的なもの			確に持っている		
	9	自分の幅を広げる努力	評価・望まれるスキルを高める努力を怠らず、常に好奇心	18	12%
			旺盛で、リスクをとって自分のフィールドを広げることを恐れ		
			ない		

※度数とは回答した人の数を指し、出現率は度数を有効回答数の 155 で割った数値となります

フリーランスとは、組織に属さずに自らのスキルを提供することで収入を得る特定領域の"プロ"であることを考えれば、「1. 自走性高く案件を完遂」「3. 成果に結びつく専門性・能力・経験」などの業務遂行に関するスキルが必要なことは想像に難くありません。さらに、いわば社外の人間として"アウェー "の存在で価値提供を行い、短期間で相手から高評価を得る必要があるため、「2. コミュニケーション能力・良好な人間関係構築」「5. ニーズ・状況の判断」などのスキルも必要です。もちろん「4. 自分を売る力」が大事なのは言うまでもありませんが、ここでの自分を売る力とは、自分をどのようにブランディングし、相手の欲しているものと整合していくかというスキルになります。

クライアントに価値提供できなければいつでも契約終了となる立場だからこそ、自分の価値 を常に高める努力<u>「9. 自分の幅を広げる努力」</u>が必要となりますし、不安定な環境をも楽観的 に捉えられる<u>「7. 前向き」な姿勢</u>が大事になります。

そして、<u>「8. ありたい姿・ビジョンが明確」が重要だという点は、幸せフリーランスの要件とも重なる要素です。自分軸がなければ、良い面があるものの不安定な面もあるフリーランスを継続することは難しいことが推察されます。</u>

フリーランスとして活躍するために必要なスキルが上記だとして、次に出てくる疑問は、「それではこれらスキルはどのように獲得していくことができるのか?」ということです。そのあたりは次節のヒアリングを通して見ていきます。

3.2. 活躍できるフリーランスとはどういう人なのか? (ヒアリングより)

ここでは実際に活躍しているフリーランスの方々へヒアリングを行い、活躍できるフリーランスとしてのスキルは元々身に着けていたものなのか、それともフリーランスとして仕事をする中で獲得したのかという点に加え、3.1 の内容が具体的にどのように実現されているのかという点について確認しました。具体的な実現の仕方については、別添5に示しています。

フリーランスの仕事には、主に以下のような特徴があります。

- · 組織に属している人々の中に入り、いわば"アウェー"の立場で参画して価値を提供する必要がある
- 請け負ったタスクに対してのみ報酬が得られる
- 自らで自らを売り込まないと仕事が得られない。

ヒアリングからは、こうしたフリーランスならではの特徴が、特に「2.コミュニケーション能力・良好な人間関係構築」「5.ニーズ・状況の判断」といったスキルを磨くことに一定程度貢献していることがわかりました。フリーランスのようにプロジェクト型ワークで働くことはこれらスキルの向上につながる可能性がありそうです。フリーランスとして活躍するために事前に身に着けておくべきスキルは何か、そしてフリーランスという働き方の中でも身に着けられるスキルは何か、このあたりの詳細な分析は、今後の継続課題としていきます。

【図 13】フリーランス的な働き方がスキルアップに与える影響(ヒアリング結果)

2.コミュニケーション能力・良好な人間関係構築

- ・顔が見えない、会社という同じ枠組みの中にいない以上、**信頼関係以外に自分とクライア** ントを結びつけるものはないので、意識して積極的にコミュニケーションをとっており、 フリーランスになって向上したスキル。例えば、メールー本でも近況報告など人柄が伝わるやりとりをするようにしたら、クライアントも自分の話を積極的にしてくれるようになり、距離が近くなった。
- ・前職の会社員時代は同僚から「淡々と仕事をしている」と言われることが多かったが、今はクライアントから「熱い」「思いを共にしてくれる」とスキル面よりスタンス面を評価いただくことが多く、フリーになって一番変わった側面。仕事のクオリティを高く保つために、相手の会社の理念や大事にしていること、社長の考えを理解し、相手の会社を好きになるように努めている。業界のことを勉強したり、入社動機を聴いたりして、自分を鼓舞するためにも話を聞くようにしている。

・週 1 だけ顔を会わせるお客様のような存在にはなりたくないので、<u>チームの一員になる</u> ためにはどうしたら良いかを常に考えている。

4 自分を売る力

- ・あまり営業をしていないのでなんとも言えない部分もあるが、<u>提示された仕事プラスα</u> で自分ができることを提案できるようになった。
- ・最初はすぐには案件獲得につながらなかった。クライアントがフリーランスをどう活用してよいか分からないなどもあった。フリーランスでできることやリモートでもできることを自分なりに整理しメニューを考えた。結果として、相手方の要望もありフリーランスの使いこなし方をまとめて提案した。

5 ニーズ・状況の判断

- ・向上した。<u>自分の想像でニーズを読み取るというよりも、曖昧な部分を質問することに</u> 躊躇しなくなった。
- ・クライアントから相談され瞬時に返答・提案しなくてはならないので、「今クライアント <u>の社内はどんな状況か」「この相談が来たらどう対応する?」といつでも判断をできるように</u> <u>うに考え準備</u>するようになった。
- ・依頼者に対しては、進捗状況をきちんとアップデートするようにしている。**次回報告まで** に方向性が合っているか等は細かく確認を入れている。

4.「幸せであること」と「活躍できること」との関連性

ここでは、本レポートの第 1、2 の課題意識とも関連する「フリーランスでは、幸せであることに活躍できることに何等かの関係があるのか?」という点を詳しく見ていきます。活躍している状態というのは、仕事においてパフォーマンスをあげている状態とします。

今回実施したアンケートから、2.1(3)で分類した3つのグループ別に、「会社員時代より報酬が増えた」と回答した人の割合を算出しました。

【図 14】

グループ名	報酬が増えた割合
A:満足度(最高)グループ	15%
B:満足度(やや高)グループ	6%
C:満足度(低~中)グループ	6%

【図 14】に示すとおり、A:満足度(最高)グループでは、フリーランスになってから報酬が増えている割合が多いことが分かります。一般的に、仕事の成果(つまりはパフォーマンスを出した結果)は報酬に反映されるものであり、報酬はパフォーマンスを測る一つの指標と言えます。すなわち、満足度が最も高いグループの報酬が増えているのは、良いパフォーマンスを出した結果ではないかと推察できます。

アンケートの回答者数が限定的であることから、今回の調査結果だけで断定はできませんが、ヒアリング結果を踏まえても、<u>人生満足度の高さ、すなわち「幸せ」と「パフォーマン</u>ス」には相関する関係¹³があるように感じました。

実際、「幸せ」と「パフォーマンス」の関係については、研究対象としても注目されてきています。例えば、ハーバードビジネスレビューの記事¹⁴において次の関連性が示されています。

● 225 件の学術研究について詳細なメタ分析を試みたところ、幸福感の高い社員の生産性 は平均で31%、売上は37%、創造性は3倍高いという結果となった。

¹³ 幸せだからパフォーマンスが高いのか、パフォーマンスが高いから幸せになるのか、という関係については今回調査では判断がつかず、さらなる調査で深堀りしていきたいテーマの一つである。

Diamond Harvard Business Review May 2012 p.58-65
Shawn Achor, "Positive Intelligence", the January–February 2012 issue of Harvard Business Review

- 人生満足尺度が低い従業員は仕事を休んで家にいる時間が通常よりも月 1.25 日多い。 つまり、年 15 日の生産性を損なっている。
- 人生満足尺度が高い社員は顧客から高い評価を得る可能性が高い。
- 人生満足尺度が高い従業員が働いている小売店の店舗面積利益(平方フィート)は他店の それよりも 21 ドル高く、小売チェーン全体では利益が 3,200 万ドル増える。
- ソーシャル・サポート¹⁵を提供する頻度が極めて高い社員は、その値が下位 4 分の 1 にある人たちと比較して、次の年に昇進する可能性が 40%高く、仕事への満足度も有意に高く、また仕事への集中力は 10 倍高い。

「幸せ」と「パフォーマンス」に相関がありそうなことから、労働生産性を上げることが切に問われている今の日本においては、「幸せ」な状態で働くことにももっと注力すべきと考えます。仕事がその他の生活の全てを支配してしまうような働き方では、「幸せ」を感じにくく、結果としてパフォーマンスが上がらず、仕事の成果にも悪影響を及ぼしてしまうという、負のスパイラルに入る可能性があります。人生という大きな視点で「幸せ」な状態を作ることが、結果として仕事へのパフォーマンスにも繋がっていくのです。

今回のアンケート調査では、フリーランスの高い人生満足尺度が示されました。仕事とその他のプライベートのバランスを図り「幸せ」な状態でいるフリーランスは、例え、総労働時間が短くなったとしても、良いパフォーマンスを出し、生産性の高い仕事をすることが期待できる人材と考えられるのではないでしょうか。

_

¹⁵ ソーシャル・サポートとは身近な人間関係における支援のことで、これを提供している人と幸福感には高い相関性があるとされている。職場におけるソーシャル・サポートとは例えば、ほかの人がやり残した仕事を引き受けたり、同僚をランチに誘ったり、職場を組織的にまとめたりするなどの活動を指す。

【コラム】「バランス型フリーランス的働き方」が総合職女性の「新たな道」に!

今回のヒアリング調査で私たちは<u>「バランス型フリーランス」とも言うべき、フリーランス</u>の形に出会いました。Waris 事業におけるマッチングにおいても多いタイプです。「バランス型フリーランス」とは、<u>「週4日程度、1日4~5時間程度、豊富なスキル・経験を活かした非定型・高度知的業務」で働くフリーランスのこと</u>で、私たちが定義しました。

女性のニーズに基づけば、「仕事はしたいが完全に専念するわけではない」つまりバランス 良く働きたいという人が 6 割以上を占めるという説もあります【図 15】。

【図 15】

家庭中心型	順応型	仕事中心型
女性の 20%	女性の 60%	女性の 20%
(およそ 10%~30%)	(およそ 40%~80%)	(およそ 10%~30%)
人生を通して家族生 活と子どもが最優 先。	このグループが最も多様であり、仕事と家族の両立を 希望している。またキャリア が定まっておらず計画的でない。	子持ちでない女性はこのグループに集中している。人生の最優先事項は仕事または政治活動やスポーツ、アートなどの社会活動である。
仕事を「しない」こと を好む。	仕事はしたいが、完全に専 念するわけではない。	仕事や同等の活動に 専念している。
文化的な資格を所持。	仕事をするための資格を所 持。	仕事やその他の活動に 対する資格や訓練への 投資大。

※社会学者キャサリン・ハキムの選好理論に基づくグラフ16をもとに作図

「バランス型フリーランス」は、総合職としてスキル・経験を積んできたうえで結婚・出産などのライフイベントを迎えつつある 30 代~40 代女性には大変満足度の高い働き方で、ヒアリングでも以下のような声が聞かれました。

「週4日、1日4~5時間程度、自宅を中心に金融機関から主にリサーチ業務を請けて働いています。クライアント先への出社は火曜の午前中のみ。小学生である子供2人の学校行事と両立しやすく満足しています。ママ友がいざ空いている時間に経験を活

-

¹⁶ http://www.catherinehakim.org/wp-content/uploads/2011/07/AIFSarticle.pdf

かせる仕事を見つけようと思っても、実際は簡易的なパートタイムのお仕事しか見つからないと聞きます」(30代・外資系金融出身)

「一日 5 時間前後の稼働で、ライター・編集の仕事をしています。夫の仕事の都合で 1 ~2 年おきに転勤がある中でも働き続けていられるのはフリーだからこそ。正社員を辞めるときはもう好きな文章を書く仕事はできないかと・・・。 短いスパンで子供 2 人がいながらの転勤は大変ですが、一番したいことをできているという意味で相対的に幸せです」 (30 代・大手通信社出身)

もちろん、「フリーランスになる」は一つの選択肢に過ぎず、すべての女性に最適な働き方と言えるわけではありません。ただ、長時間労働と会社への高いコミットメントが求められ、評価される<u>従来型の総合職は、結婚・出産・介護・パートナーの転勤などの多様なライフイベントとそれに伴う環境変化に応じて総合職女性が自分らしくキャリア継続するうえでは難しさがある</u>ことも事実です。フルタイム・フルコミット・フル常駐にこだわらない<u>「バランス型フリーランス」的な働き方を提供することが、総合職女性の恒常的な能力発揮につながる</u>のではないでしょうか。

「バランス型フリーランス」を選ぶためには、20代の頃のキャリア形成が非常に重要になります。経済産業省がフリーランスを対象に実施した調査¹⁷においても「これまで有用であった能力・スキルの修学機会」については、「前職での職務経験」が実に6割を占めました。今回のWarisによるヒアリング調査においても、「バランス型フリーランス」として満足度高く働いている方々は20代のうちに、総合職・専門職として豊富な実務経験を積み、コアとなる経験やスキル習得をされている方々でした。

25

¹⁷ 経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会」報告書 http://www.meti.go.jp/press/2016/03/20170314006/20170314006-5.pdf

5.プロジェクト型ワークが進む上での課題

ここでは、本レポートの第3の課題意識である「フリーランスを企業側が活用するうえでの 課題は何か?」という点を詳しく見ていきます。

今回の調査では、フリーランス個人だけではなく企業側に対してもアンケート¹⁸を行いました。Waris とお付き合いのある企業関係者へのアンケートということもあり、この結果によると、フリーランスを活用したことがある企業は 74.3%にのぼりました¹⁹。こうした企業に対して「フリーランスを活用するメリット」について尋ねると、「社員にはないスキル・視点がある」(64.9%、複数回答、以下同)、「業務が一時的に多くなってしまったときの受け皿になってもらえる」(59.5%)、「教育・育成の必要がない」(58.1%)といった点に魅力を感じて活用に至っていました。「豊富なスキル・経験を持つプロ人材を柔軟に活用したい」という企業ニーズが感じられます。

しかしながら、活用領域をフリーコメントで尋ねてみると、「システム開発」「ウェブデザイン」「ライティング」など IT・クリエイティブ領域がその多くを占めていました。<u>結果として IT・クリエイティブ以外のビジネス領域(新規事業開発やマーケティング、PR、人事などの バックオフィス部門)での活用はほとんど見られませんでした。</u>よりビジネス成長に直結する イノベーション創出領域やバックオフィス専門領域でのフリーランス人材の活用は今後の課題と言えます。

フリーランス人材の活用にあたって企業側が難しさを感じている点は以下に大別されます。

① 業務発注前のスキル把握(誰にどのように依頼するか)

企業側の声)「求めていることに応える仕事をしてくれるかが不安」「アウトプットの質がわからないため、新規の方の起用が難しい」「フリーランスの方のスキルレベルや成果物のクオリティを確認する術が確立できていない」

② 期待する役割の明確化と発注方法(何をどのように依頼するか)

企業側の声)「当社も含め日本の企業風土では業務に対する期待役割が明確になっていない」 「マネジメント方法がわからない」

③ 情報漏洩リスク

^{18 2016} 年 12 月インターネットを介して実施。有効回答数 74 人。回答者は経営者、人事担当者が中心

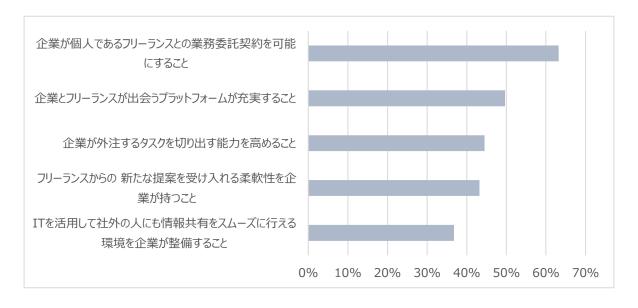
¹⁹ 回答企業者は Waris とコンタクトのある企業関係者であるため、フリーランス利用に前向きな企業である可能性が高い

企業側の声) 「信頼を担保できる仕組みや契約方法がわからない」「企業のコンプライアンス 上、不正の対象懸念があり、トラブルがあった場合の保証能力に欠ける」

課題の①②には、日本企業特有の雇用のあり方、仕事のあり方に関する問題が潜んでいます。 日本の雇用システムは「メンバーシップ型」と言われ、職務定義が明確な欧米の「ジョブ型」 とは区別して考えられます。そのため、そもそも「外部のプロ人材を活用する」にあたっては、 「何を依頼するか」を改めて整理する必要がある場合がほとんどです。増えるフリーランス人 材を事業成長へ活かすためには、外部のプロ人材であるフリーランスの能力を見極め、業務を 整理・分解しながら、プロジェクト組成をすることに長けた「プロ人材活用型のプロジェクト・ マネジャー」の存在が求められます。この新たなタイプの「プロジェクト・マネジャー」を自 社で育成するのも企業にとっては一つの手ですし、この役割をプロ人材のマッチングに特化し たエージェントもしくはプラットフォーマーが果たすのも一つの処方箋です。

課題③については、外部プロ人材を活用するに際した契約に関する知見の共有と、個人に対するモラル教育が求められます。また、万が一の際のフリーランスの業務過誤による賠償責任保険の存在²⁰も解決の一助となるはずです。

今回、フリーランス側にも企業が外部人材を活用するうえでの課題を聞いたところ、以下のような結果が得られました。



²⁰ https://prtimes.jp/main/html/rd/p/00000002.000023588.html

企業が時代の変化に即した非連続的イノベーションを生み、バックオフィス専門領域のスリム化を図って経営資源の効率化を実現するためにも、フリーランスを業者扱いせずに対等なパートナーとして受け入れ、「人材」として活かす視点が求められます。

おわりに

人工知能(AI)をはじめとする様々な技術進化により、企業で活躍できる人材のスキルセットは大きく変わり、AIに取って代わることが出来ないスキルセットを持つ優秀な人材は一層取り合いとなることが考えられます。人口減少時代の到来を受け、企業は内部の優秀人材に頼るばかりではなく、外部のプロフェッショナル、つまりフリーランスを活用することがイノベーションを創出し事業を成長させるために必至となります。

しかしながら、日本において「フリーランス」という雇われない働き方はまだ一般的とは言えず、個人にとっても活用する企業にとっても課題の多い働き方であることは否めません。来るべきフリーランス時代の到来へ向けて、本レポートが少しでも皆様が「新たな時代の働き方」を考えるうえでのご参考となれば幸いです。

【株式会社 Waris について】

2013 年設立。総合職経験 10 年以上のプロフェッショナル女性と、企業との「プロジェクト型ワーク」によるマッチング事業を主軸に展開。プロとして自由に働きたい個人の支援と、プロ人材を柔軟に活用したい企業のイノベーション創出をサポート。「ダイバーシティ・女性活躍推進」「働き方改革推進」のための企画・調査・コンサルティング事業も展開。登録するプロ人材は約 3600 名、顧客企業約 1100 社。https://waris.co.jp

【Waris Innovation Hubについて】

2016 年 12 月に株式会社 War is 社内にて発足。「新たな時代の働き方」を創っていくうえでのヒント・ノウハウを調査・イベント等を通じて広く社会全体で共有していくことを目的としたプロジェクト。https://war is. co.jp/wih/

【執筆者プロフィール】

■田中美和(株式会社 Waris 共同代表/国家資格キャリアコンサルタント)

日経ホーム出版社・日経 BP 社で 11 年にわたり編集記者として勤務。働く女性向け情報誌「日経ウーマン」を担当。取材・調査を通じてのべ3万人以上の女性の声に接する。女性が自分らしく前向きに働き続けるためのサポートを行うべく2012年退職。フリーランスのライター・キャリアカウンセラーを経て2013年株式会社Waris共同設立。著書に『普通の会社員がフリーランスで稼ぐ』。一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会理事。

■小崎亜依子(Waris Innovation Hub プロデューサー)

野村アセットマネジメント株式会社を経て、留学・出産育児により5年のキャリアブランクを経験。NPOでのアルバイトを経て2007年に株式会社日本総合研究所へ転職。企業のESG側面の評価分析を行い、社会的課題解決を投融資の側面から支援。「なでしこ銘柄」における企業分析等を担当した後、2015年株式会社Warisに参画。プロフェッショナル女性を対象としたプロジェクト型ワークの創出・マッチングを行う。日本テレワーク学会所属。

■水間玲子(フリーランス/リサーチャー)

IT 企業、環境コンサルティング会社を経て四大監査法人へ。企業の CSR 活動に対するアドバイザリー業務、CSR 報告書等の情報審査を担当。その後、転職し創業支援のための教育事業等に携わったのちに 2016 年独立。現在は個人事業主として、女性活躍・ダイバーシティ推進に関する調査事業に携わるほか政府・自治体からの委託事業、食・農分野の事業等にも力を入れている。フルタイム正社員と同等に多様な働き方をする人達が認められ、適正に評価される社会を広げたいという想いから、調査および女性活躍支援のプロとして Waris Innovation Hub へ参画。

別添1:アンケート回答者の特徴

フリーランスの幸せ度の実態を調査するために、Waris では、2016 年 12 月にインターネット上でアンケート調査を実施いたしました。回答者の多くは Waris の登録者であり、以下のグラフ1~7に示すとおりの特徴が母集団(有効回答者数:n=155)で見られました。

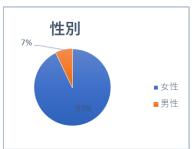
- ▶ 回答者の 9 割以上が女性である。
- ▶ 回答者の8割以上が既婚者で、7割近くの方には子供がいる。
- ▶ 30代、40代の年齢が中心層である。
- ► 年収のレンジは 100 万円未満から 1,000 万年以上まで幅広く、700 万円未満では数に大きな偏りはない。
- ▶ 働く時間は8割以上が150時間未満である。

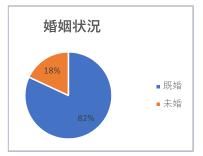
【グラフ1】

【グラフ2】

【グラフ3】



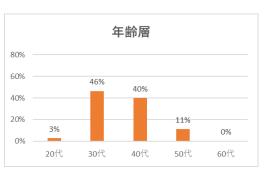




【グラフ4】

子供の有無 32% ■あり ■なし

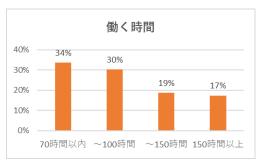
【グラフ5】



【グラフ6】



【グラファ】



別添2:幸せの4つの因子について

本編で紹介した前野教授の研究においては、幸福に強く影響する心的要因は何かを特定する 因子分析を実施されています。多くの質問項目を調査対象者に質問し、その回答を基に特に影響が強い因子を分析した結果、4 つの因子が特定されました。それぞれの因子とその因子に関係が深かった質問項目は、以下のとおりとなりました。

◆ 第一因子 「やってみよう!」因子(自己実現と成長の因子)

- · 私は有能であるか?
- 社会の要請に応えているか?
- ・ 私のこれまでの人生は、変か、学習、成長に満ちていたか?
- · 今の自分は「本当になりたかった自分」であるか?

◆ 第二因子 「ありがとう!」因子(つながりと感謝の因子)

- 人の喜ぶ顔がみたいか?
- ・ 私を大切に思ってくれる人たちがいるか?
- · 人生において感謝することがたくさんあるか?
- ・ 日々の生活において、他者に親切にし、手助けしたいと思っているか?

◆ 第三因子 「なんとかなる!」因子(前向きと楽観の因子)

- ・ ものごとが思い通りに行くと思うか?
- · 学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらないか?
- · 他者との近しい関係を維持することができるか?
- · 自分は人生で多くのことを達成してきたか?

◆ 第四因子 「あなたらしく!」因子(独立とマイペースの因子)

- · 自分のすることと他者がすることをあまり比較しないか?
- · 私に何ができて何ができないかは外部の制約のせいではないか?
- · 自分自身についての信念はあまり変化しないか?
- テレビを見るときはあまり頻繁にチャンネルを切り替えないか?

別添3:活躍している幸せフリーランスへのヒアリング

人生満足尺度の得点が高く、かつ仕事で高い成果を出しているフリーランス 6 名の方々へヒアリングをまとめた結果は、以下のとおりです。

(1) 活躍しているフリーランスのビジョン・人生観

どう働きたいか

家事・育児とやりがいのある仕事との両立

- ・正社員では体に不調をきたすほどの激務で家庭生活との両立は難しく断念。両立が可能な 1日4~5時間という限られた時間内でも、取材して記事等を書くという好きな仕事に携わりたい。正社員の記者時代は、書く仕事をするために大きな犠牲を払わないといけなかったが、フリーランスの今はその犠牲を払わなくてもよく、それが衝撃的だった。
- ・<u>仕事とプライベートのバランスが取れていること</u>が重要。お金を稼ぐことを第一優先にせず、自分の健康や家庭とのバランスを図りながら<u>本</u>当にやりたい、自分がやるべき仕事を受託するようにしている。
- ・仕事もあり、自由に家族や友達と過ごす時間もあり、という状況で<u>自分</u> に好ましいバランス (バランスはその時々の状況で変化する) を保てる のが幸せ。
- ・雇用される働き方とフリーランスの両方ができれば良い。週2回くらいは事務所へ出勤して定期収入を得て、あとはフリーランスとして場所や時間にこだわらず働き、子どもをきちんと見てあげられることができればと思う。
- ・フルタイムで働いていた時は公私の境がグレーで、子育てと仕事のどちらも中途半端にしかできていないと感じていた。フリーランスでは<u>自分の仕事範囲を明確にして働くことで、任された範囲に責任を持ち、それ以外の時間は家事育児に専念することができ</u>、上手く両立ができている。

時間・場所の制約のない環境

・子育てとの両立のために時短で勤務しているとフルタイム社員との差が開くだけでなく、急な残業への対応ができない等への後ろめたさもあった。また、長い通勤時間のために子供との時間が確保できなくなることを避けるためにフリーランスに転身。他の社員との比較や、時間・場所への制約がない環境で働きたい。

仕事だけの日々にならない働き方へ

・先月までは、フリーランスで 1 日 10 時間、週 50 時間程働いていた。 朝から晩まで仕事していたが、<u>仕事の他にも貢献することをしたいと思</u> い、働く時間を減らしていく方向で考えている。

何の仕事をしたいか

共感できるクライアントの仕事

・<u>事業内容や会社の理念等に共感できるクライアントの業務に従事する</u> こととしており、業務単価だけに左右されないようにしている。

周りに良い影響を及ぼす仕事

・仕事で関わった人たちに自分からどれだけ良い刺激を受け取ってもらえるかは大切なこと。<u>周りが少しでも幸せになって欲しいし、社会が良</u>くなることに繋がって欲しい。

自分が楽しめる仕事

・仕事は自分の人生を自分でコントロールするためのツールと考えている。そのツールは自分にとって楽しいものであった方がよく、ワクワク や人が楽しむことに繋がることを望む。また子供に将来、楽しく働く母 の姿を見せ、大変な時もあるけど仕事はいいものだというのを伝えたい。

いつかは自分で事業を

- ・現在は、営業企画や経営企画に対するコンサルティングを行っており、 さらに活躍できるフリーランスを目指すのも一つ。一方で、フリーラン スだといつまでたっても外部の人間でしかなり得ないため、自分で事業 を興すことにも興味がある。
- ・現在は、PR プランナーとして仕事しており、他人の会社のための仕事。 結果責任は自分には降りかからない。<u>自分に本当に力があるのかを試す</u> 意味でも5年後くらいには自分で事業を始めてみたい。

家族や友人との 関係

配偶者の転勤への同行

- ・夫の転勤によるほぼ毎年の引っ越しや、家事育児の分担など満足できないこともあるが、夫婦一緒に暮らすことが大事。<u>外から与えられる条件は大変な状況でも、ずっと好きな仕事、一番したいことができている</u>という意味で相対的に幸せな状態。
- ・夫の海外赴任に家族で同行してきており、自分(妻)は日本で所属していた会社の仕事を休業して、海外にてフリーランスとして日本企業向けの仕事をしている。<u>仕事量は抑えて子どものサポートに注力しつつも、</u>仕事が続けられており満足度が高い。

育児や介護の時間確保

- ・フリーランスという働き方ができるため、 $1 \ominus 7 \sim 9$ 時間の仕事時間を確保しながら、子供との時間も充分に持てる。16 時には保育園の迎えのために家を出て、子供が就寝する 21 時頃までは子供との時間に充てられる。
- ・子育てが終われば介護の心配も出てくるだろうし、フリーランスでの 仕事のペースが人生のどのステージにおいてもちょうど良い。

仕事を通じたプライベートの人間関係への広がり

・<u>人が集まる家にしたいというのがあり、仕事もそれを実現するための手段ともいえる</u>。多くの人と出会いホームパーティを開いたりすることが実現できているのが嬉しい。

仕事が周囲との良好な関係構築の一助に

・夫の海外赴任に同行して海外で生活する間に仕事をしない時期があった。働いていないと家での会話も内向きになりがちで、海外暮らしで語学のハンディもある中、自分の存在価値が希薄になっていった。海外にいても仕事を再開して以降は、自分はこう在りたいということを夫や友人に話せるようになり、自分の中に軸ができて自信がついた。

社会的意義

社会への恩返し

- ・色々なことを勉強してきて<u>会社や社会に育ててもらったことを恩返し</u>せずに子育てだけで終えるのは申し訳ない。社会の役に立つ仕事がしたい。
- ・社会から恩恵を受けて育って、何で恩返しできるかといえば、仕事になる。年をとっても、何等かの形で仕事をしていたいと思う。

女性のための情報発信

・女性がこの社会で働くことについて色々と考えさせられる人生を送ってきた経験から、<u>少しでも女性が楽になれる情報を発信していきたい</u>。 また文章を通じて、今辛い、身動きがとれない、と感じているような人が 読んで少しでも気が楽になることができればと思う。

フリーランス活躍の場づくり

- ・海外駐在員の妻はビザの関係や税金の納め方が分からないなどの理由で働けない状況にある人が多い。<u>問題となる箇所には共通する部分が多</u>く、その情報を整理して仕事ができるよう支援していきたい。
- ・自分の仕事の専門領域には決まったやり方や常識というのが存在しない。それぞれの会社でやり方は異なり、それぞれの得意分野や特性を持つ同業のフリーランスは敵ではなくむしろチームとして組みたいと思

う。会社という形ではなく、<u>自由度のあるコンソーシアムを作り、お互い</u> <u>受発注できる環境ができれば</u>と思っている。

ボランティア活動

・海外在住で、在宅での仕事の他にも<u>週 5~6 時間は子供の学校のボラン</u> <u>ティア</u>(日本語を教える、教材作成や図書館司書のお手伝い等)をしている。

別添4:フリーランスとして活躍するために必要なスキル・特性詳細

		· ○ 土州 · ○ / 卒 / + · · ○ / × · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	時間やタスクを計画的に管理し、自ら考え自ら動き、様々なタスクを	F00/
	1	自走性高く案件を完遂	平行させながら着実に完遂することができる	50%
		1.計画性(時間・タスク管理)	計画的、時間管理、タスク管理、いつからどのくらいいつまでに仕事ができるかを常に計算	
		2.自分を律する	自己管理、モチベーション管理、感情コントロール、自立、自律的に 働く姿勢	
		3.やり抜く力	長く続けていける工夫をする	
		4.自己完結	1 人で仕事を遂行できる、自主的に目的を考えて仕事ができる、自己完結、1 人で様々な局面を切り拓ける	
		5.自由•自立心	自由裁量の中での仕事を好む、自立心旺盛、自立志向、心身ともに自立	
		6.自己決定欲	自分で決めたい	
業		7.自6動〈	自ら行動、フットワークが軽い、主体的に動ける、指示待ちでない、能動的、自発的	
務遂行		8.行動しながら考える	行動しながら考える	
業務遂行に関連するもの		9.マルチタスク	マルチタスク、分野の違う仕事を同時進行するスキル、並行思考、オールマイティにバランス良い	
るもの		10.実行力	実行力	
		11.自ら考え・調べる	自ら考える、自ら調べる、調査能力	
		12.責任感	責任感、オーナーシップ、すべて自分の責任と思える、自分で責任を 取る覚悟	
		13.決断力	決断力、自分主体の意思決定を苦にしない	
		14.バランス感覚	無理し過ぎない	
		15.理想と現実のバランス	理想を描く右脳と現実を処理する作用のバランスが良い	
	2	コミュニケーション能力・良好な人間関係構築	どんな環境であっても、周囲の人との良好な環境づくりを行い、相手に 配慮しながら自分の意見を主張し、柔軟に対応していくことができる	27%
		16.コミュニケーション能力全般	コミュニケーション能力	
		17.良好な人間関係構築	対人関係スキル、人間関係構築力、自分を取り巻く方々との関係 作りが良好で得意、細やか	
		18.質問力	疑問点を質問できる、質問力、対話力	

_			
	19.調整力	物事を調整するスキル、状況を言葉を選んで伝える能力、自分の意思を決し、コスポモの立場に配慮しています。	
		見を主張しつつ相手の立場に配慮、交渉力	
		柔軟性、柔軟な対応、多様性を受け入れる、様々な社風のクライア	
	20.柔軟性	ントに対応、異文化の収容能力、臨機応変な対応力、新しい環境	
		になじむ、親和性	
	21.文章力	メール等を書く上での文章力	
	22.鈍感力	鈍感力	
	23.思いやり	思いやり、サービス精神旺盛、誠実	
	24.謙虚さ	謙虚さ、腰の低さ、嫌な相手にも謙虚な態度で接する、仕事はあり がたいものと感じる	
	25.つながり力	社交的、ソーシャルネットワークスキル、つながりを作る力、広い人脈	
	26.魅力	人間性の大切さを理解、人に応援したいと思われる	
3		主軸となる専門領域のスキルがあり、仕事への高いプライドを持ち、成	17%
	力・経験	果を出すことができる	
	27.プロフェッショナル	専門的な知識がある、専門領域+周辺分野の知識経験、資格、	
		専門領域での豊富な経験、高いプロ意識	
	28.コアなスキル	評価・望まれるスキルがある、自身あるスキル、主軸となるスキル	
	29.仕事へのプライド	自分の仕事を好きで雑になれない、仕事にプライドを持ちたい	
	30.汎用性の高い業務遂	汎用性の高い業務遂行力、豊富な知識、コンサルテーション能力、ロ	
	行能力	ジカルシンキング、問題解決能力、社会的常識、PC 全般の知識	
	21 代田を山まも	結果を出す力、成果に対する責任、成果に対して貪欲、確実にミス	
	31.成果を出す力	なくやり遂げる力、実績、即戦力としてパフォーマンスを出せる力	
4	ウハナキュム	自分をブランディングし、社会のニーズを自らのサービスに転換し付加	100/
4	自分を売る力	価値を付け、適切な値段で提案することができる	10%
		営業力、自分の仕事の値決め、実績の見せ方、仕事を探す能力、	
		提案力、自己ブランディング力、個人として自分を売る力、自分発信	
	32.営業力	力、資格化や定量化できないものを表現する自己プロデューススキ	
		ル、社会のニーズを自らのサービスに転換し付加価値を付けることがで	
L		きる、.顧客の欲しいものを自身の得意な業務に組み込むことができる	
5	ニーズ・状況の判断	クライアントのニーズやプロジェクトの状況を適切に判断することができ	7%
Э	— [─] 人 *1人/ルツ干JI的	3	7-70
	22 14次日本山地区	状況を素早く判断、遠隔でも状況を察する力、客観性、万が一の時	
	33.状況判断	の判断と行動が冷静にできる	
•			Į

		34.ニーズの把握	求められていることやゴールを理解できる、顧客の欲しいものを素早く 察知、察知力、仕事先の求めるベストなものを探るために仕事に注	
		35.タスク分析	力 問題点の洗い出し、できることを整理、できることが明確	
	6	人を巻き込み・頼ることがで きる	他者に働きかけ巻き込み、自身にないスキルを持つ仲間に頼ることができる	3%
		36.巻き込む	他者と巻き込むコミュニケーション能力、働きかける力	
		37.仲間に頼る	自分にないスキルを持つ仲間に頼れる、何でも自分で抱え込まない、 不得意分野の仕事は外注できる	
	7	前向き	仕事が好きで、積極的に取り組み、細かい部分に一喜一憂せずに 「何とかなる」と楽観的な考え方ができる	13%
		38.前向き	仕事に対して意欲的、仕事が好き、働く意欲、積極的、楽観性、何が起きても楽しめる、楽天的、前向き、ポジティブマインド、折れない心、「何とかなるさ」と楽観的な考え方ができる、最後は「なんとかなる」で一転突破する気合い、細かい部分に一喜一憂しない	
	8	ありたい姿・ビジョンが明確	自分の考えや行動を把握・理解し、自身を肯定し、どんなキャリア人 生を歩みたいのか、何を実現したいのかを明確に持っている	12%
		39.自己認識	自分の考え方や行動を冷静に見つめる、第三者の視点を持ち自分 に対処するスキル、自分の価値を自分で評価、自己評価が正確	
内		40.自己肯定感	高い自己肯定感、自分が好き、自分に自信がある	
的なもの		41.ビジョンが明確	自分の軸がしっかりある、どのようなキャリア人生を歩むかをしっかり考えられる、実現したいことを明確に持っている、やりたいことが明確、自らビジョンをもっている、ライフワークが明確、自分を貫ける	
	9	自分の幅を広げる努力	評価・望まれるスキルを高める努力を怠らず、常に好奇心旺盛で、リスクをとって自分のフィールドを広げることを恐れない	12%
		42.学び続ける	常に自分で学ぶ、努力することを怠らない、評価・望まれるスキルを高める努力を怠らない、向上心、成長意欲、上昇志向	
		43.チャレンジ	チャレンジ精神、仕事と環境は与えられるものではなく自分で作り出すものだと考えている、勇敢、リスクを取る・恐れない、挑戦的、開拓精神、自分のフィールドを広げる、未来を切り開く、安定志向ではない	
		44.好奇心	新しいことが好き、人が好き	

別添5:フリーランスとして活躍するためのスキル・特性の具体的内容

1. 自走性高く案 件を完遂する

1. 自走性高く案 | 計画的に仕事をこなすためにスケジュールを調整する

- ・日中1人でいられる時間はブロックして他の予定を入れないように している。作業時間もスケジュールに入れ、ブロックしている。
- ・カレンダーツールを利用して、1週間の予定を作っている。どういう会議をして、次週どういう成果物が必要だから、今週は何をするかを決めている。
- ・<u>画像のダウンロードや電話時間含め、すべてをスケジュールに埋める</u>。限られた時間に埋め込んでいる。時間内で終わらない作業は計画に入れないようにしている。
- ・仕事は、相談された順に受けている。やってみたい仕事であっても、スケジュール的にギリギリの場合は受けないようにしている。10割まで詰め込むと、首がまわらなくなるので無理はしないようにしている。最大でも9割程度で、8割くらいには抑えたいと考えている。
- ・終わらなかったときのために、<u>バッファを持っておく</u>ようにしている。

隙間時間を有効活用する

・移動時間などの隙間時間に調べものをするようにしている。電車を 待つ時間に後で調べたいものをブックマークしている。また、子ども の習い事の待ち時間にも作業している。時間の使い方は、社員だった 時代と随分変わって効率的になった。限られているからこそ、パフォ ーマンスを最大する努力をしている。

コミュニケーション能力・良好な人間関係構築

|相手を理解するために丁寧にコミュニケーションをする

- ・完全リモートだと相手の状況がきちんと把握できていないことがある。スカイプでは3人のコミュニケーションが限界。プロジェクトメンバー一人一人との交流は、別途スカイプランチを設けさせてもらった。
- ・なぜその業務を実施するのかというところは丁寧に説明する。ミスコミュニケーションが一番怖く、相互理解が何より大事。う<u>まくいっ</u>ていないなと感じるときは、すぐに直接会うようにしている。

・<u>メールでは、意図を誤解されないように、またなるべく感情豊かに</u> <u>するなどの工夫</u>をしている。命令口調にならないようにも気を付けて いる。

仕事以外の会話を通じたコミュニケーションで距離を縮める

- ・クライアントとの信頼関係が自分のモチベーション向上にもつながっている。相手が何を求めているのかという仕事上でのコミュニケーションに加えて、OFF の場でのコミュニケーションも大切にしている。週1のみの稼働だが、会社の飲み会にもお誘いいただくこともあり、そういう場にも積極的に参加して、距離感を縮めたいと思っている。お客様のように週1稼働するだけでなく、チームの一員になるためにはどうしたら良いかを常に考えている。
- ・リモートで編集ライティングのお仕事を請け負っており、基本的にはメールでのやりとりが中心で、お会いすることはない。顔を合わせることがないからこそ、近況報告や自分が住んでいる場所のことや、 そのほか自らの人柄が伝わるようなやりとりをするようになった。そうしたら、クライアントも自分のお話しをしてくれるようになり、より相手との距離が近くなったように感じた。

仕事の背景を理解し、相手を深く理解する

・相手の会社の理念や大事にしていること、社長の考えを理解し、相手の会社を好きになるように努めている。業界のことを勉強したり、メンバーに入社の動機を聞いたりしている。相手の会社のいいところを褒め、プロジェクトがどういう位置づけで出来たのかなどを考えて話すようにしている。

Face-to-face のコミュニケーション機会を持つ

- ・海外在住でクライアントと顔をあわせる機会がほぼないので、1年 に1回は帰国した際には、クライアント企業のところへ挨拶に行くよ うにしている。
- ・帰国した際には、クライアントと直接会って話しをし、それが後の 仕事のやりやすさにもつながった。完全リモートの仕事とはいえ、 Face-to-face のコミュニケーションに勝るものはない。

・基本はリモートだが、オンライン全てというのはできない。<u>Face to</u> face は大事と考えている。

3.成果に結びつく専門性・能力・経験

細心の注意を払ってクオリティ高く仕上げる

- ・記事作成というのは、不特定多数の目に触れる仕事。いろいろな立場の人が読むということを常に意識している。少しでもその人を救いたい、助けたいという気持ちで書いていても、読む人によっては傷つくかもしれない。文章は人を傷つける力を持っているので、そういうことがないように細心の注意を払っている。
- ・契約書のチェックを主にやっているが、この案件だとこういうトラブルおきる可能性あるからこうしたほうがいいよって予防法務という観点から指摘。営業の方の立場にたつことを意識し、契約書を一緒につくるように努力している。リスクを指摘するだけだと、営業の方は困ってしまうこともある。リスクあるけど、こういうふうにすればヘッジできるよとか、リスクを一律で NO とするのではなく、前向きなアドバイスをするようにしている。
- ・仕事をする上では、<u>期待値を超えることを意識</u>している。そこに仕 事のモチベーションがある。相手に喜んでもらいたい。
- ・海外で学びの場も少ないため、いただいた仕事をとりあえず全力で やるようにしている。そこから学ぶことはたくさんある。

スピードを意識する

・スピード感は意識している。時差を逆に利用して、日本から夕方に 来た問い合わせは、朝までに必ず返している。

4.自分を売る力

自分ができることをアピールする場を持つ

- ・編集ライティングの中でも、女性の働き方や育児系の記事が得意ということを示すために、自分の書いた記事をブログに記録。その他、HPを作り、仕事歴を掲載している。
- ・特に意識しているわけではないが、Facebook に投稿する記事が自 分のポートフォリオのようになっており、それがきかけとなってクラ イアントの目にとまることがある。

クライアントのニーズに対して自身のできるタスクを提案する

・最初に仕事を獲得するに際し、完全リモートのフリーランスとしてできることを自分なりに整理しメニューを考えた。その上で、<u>相手のニーズをヒアリングし、全体のロードマップを作成し、その中で自分</u>が貢献できる役割分担を明確にした提案を行った。

スキルを発揮できる仕事を慎重に選択する

・自分が広報として広めるべき事業か、事業に共感できるかどうか、 チームとして一体感を持てるかという点をとても大切にしている。報 酬が高い場合でも、事業内容に共感できないと他の方に回すこともあ る。例えば、過去に紹介された仕事の中には、リモート(フリーラン ス)で働いていたのが自分だけで、情報共有の漏れがありチームとし てやっていくのが難しいと感じたことがあり、その仕事は継続するの を辞めた。

5. ニーズ・状況の判断

5. ニーズ・状況 | クライアントの期待値・ニーズを随時確認する

- ・業務の依頼者は都度変わるが、依頼者に対しては、進捗状況をきちんとアップデートするようにしている。依頼内容はプレゼンの形で報告しているが、プレゼンまでに方向性が合っているか等は細かく確認を入れている。
- ・プレゼンという形で都度納品しているが、プレゼン後にいろいろな質問をいただく。そうした質問を通して、依頼者を含め社員の方がどういうところに関心を持っているのかを理解するようにしている。トライアンドエラーを繰り返しながら、徐々に理解できた感じ。フィードバックを受けて、次の依頼時にはアウトプットに盛り込もう、という地道なことの積み重ねでアウトプットの質を上げる努力をしている。

6.人を巻き込み・ 頼ることができ

る

チームに頼る

・駐在妻は優秀な人が多いため、彼女達をネットワークし、業務の中で切り出しやすい仕事(レポートを書く、Excel 関数を入れる等)をお願いしている。

躊躇せずに人に頼る

・自分ができることでも、思い切って人にお願いし、その分のリソースを自分にしかできないことや、新たな挑戦に充てることができるよ

うになりつつある。

・質または量で対応しきれない仕事の話を頂いた時に、会社員時代は 力技でなんとかしたが、今はクオリティや納期を落とすわけにはいか ないので、専門家や仲間の力を借りることが増えた。後は、「お客さ んを頼る」ことも最近覚えた。

9.自分の幅を広 げる努力

自分の価値を高めるために継続的なインプットを行う

- ・新聞は隅から隅まできめ細かく読んでいる。加えて、スタートアップ関連の専門メルマガに登録して、毎日目を通している。そうこうするうちに、会話の中に出てくる企業名にキャッチアップできるようになっていった。
- ・広報はインプットが大切な仕事であるため、業界のトレンドやメディアのトレンドを追う時間は日々とるようにしている。子育てしながら働く状況下では、<u>インプットの量が少なくても価値のある情報を取</u>ることを心がけている。
- ・1日のうち、9時間程度を働く時間としている。働く時間は9時間あるが、うち2時間は成長のための時間と位置付けている。
- ・同業の人と話す機会を設けている。それぞれの経験を持ち寄って、 話し合うことが勉強になる。メディアは若い人が作っていくものなの で、若い人から教えてもらうこともいっぱいある。