

## 2021 年度資格更新研修課題

『今後、企業において副業・兼業の解禁や容認される流れが加速されることが推察されます。副業・兼業はキャリアデザインとも密接に関連し、メンタルヘルスや働くモチベーションに大きく影響を与えます。どのような影響があるかを幅広く考え、項目を具体的に挙げて説明して下さい』

講評 日本メンタルヘルス講師認定協会 更新研修検討委員会

### 1. 副業・兼業の促進に関するガイドライン(厚生労働省)によれば、

労働者のメリットとして、

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる
- ③ 所得が増加する
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる

留意点として、

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康管理も一定程度必要である
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である

企業のメリットとして

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる

留意点として

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

2. 以上を前提として、更新研修課題としての答案について感想は以下の通りです。

ほとんどの方が 1.で挙げた点のいずれかについて触れながら答案を作成されています。ただし、更新研修課題は副業・兼業とキャリアデザイン、モチベーション、メンタルヘルスを関連づけて論ずることが求められていますから、答案でもそのように表現しなければなりません。例えば、副業・兼業は長時間労働に繋がりがやすいという指摘はその通りですが、それでは単なる事実になってしまうので、「副業・兼業は長時間労働に繋がりがやすく、その結果、必然的に睡眠時間が短くなり、うつ状態やメンタルヘルス不調になりやすい」といった表現をしてほしいです。

また、労働者の職務専念義務、秘密保持義務が損なわれる可能性があるという指摘も少なくなかったですが、それらの義務はどちらかと言えば企業の労務管理の問題と言え、労働者のキャリアデザインやモチベーション、メンタルヘルスとの関係はあまりないと考えます。

この点、「副業・兼業で会得したスキルを本業に活かすことができれば、本業の生産性向上につながり、結果的に本業へのモチベーションにもつながる」といった指摘は、労働者・企業双方にとって理想的な展開であるとともに、今回の更新研修課題で述べるに相応しい指摘だと思います。

また、今回の更新研修課題では、副業・兼業とキャリアデザインも結びつけて論じることが求められているので、「キャリアデザインを自身で決められる選択の自由は、意思決定能力が成熟していない現状では、逆に心理的負担や意欲を削ぐことになる」といった指摘は好ましいと思います。「自らのキャリアを選択し、決定し、責任を持つ『自律性』が必要」といった指摘も同様です。副業・兼業をチャンスと捉える人がいる反面、そのようなことを望まない人も少なくないと思われ、そのような人はモチベーションが上がらず、場合によってはメンタルヘルス不調になる可能性もあり得ます。労働者のモチベーションをアップさせ、生産性向上につなげたい企業としては、キャリアコンサルタントによる「セルフキャリアドック」等の導入も選択肢に入ると思います。

3. 総評

- a) それぞれの方がよく考えて文章を書いておられたという印象です。その上で、文章の書き方としては、キャリアデザイン、メンタルヘルス、モチベーションは労働者の個人的側面と企業の労務管理的側面があると思いますが、やはりメインは前者の側面だと思います。

キャリアデザインとは、自らの職業人生を自らの手で主体的に構想・設計＝デザインすることだからです。この点、ある職位や職務に就任するために必要な業務経

験とその順序・配置異動のルートの総称である、キャリアパスとは異なります。

従って、文章作成の場合は企業が〇〇すべきという前に、個人(労働者)が△△すべきという流れや前提があり、企業が必要に応じてサポートするべきといったスタンスでよいと思います。

- b) 副業・兼業を認めることを肯定的に捉えた記述が多数派で、その流れだけで答案の体裁は整います。ただ、副業・兼業を認めることにはメリット・デメリットの両面があることを意識すると問題点やその対策にもつながりやすいと思います。端的にメリット・デメリットという項目分けをした答案もありましたが、そのような答案構成も悪くないと思いました。
  
- c) 若手社員、中堅社員、ベテラン社員に分けた答案構成をした方がおられました。若手社員については、一般的な論述でよいかもしれませんが、中堅社員だと子育てや親の介護の問題があり副業・兼業の容認がメリットになり得る、ベテラン社員ではセカンドキャリアの問題があるといった指摘は、キャリアの研究者「ドナルド・スーパー」が人それぞれ年齢によってキャリアにとっての課題があるとしていたアプローチと似ていて、キャリアを考える視点として評価できると思います。

以上