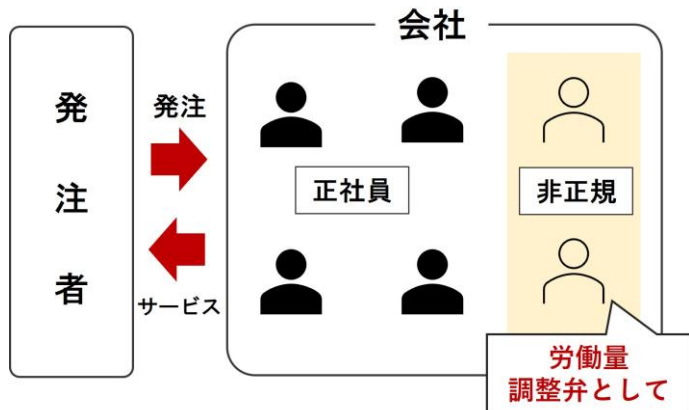


働き方が「会社ベース」から「プロジェクトベース」に変わる時

副業容認の流れがこのまま加速すると、「会社が受注した仕事を組織内でシェアする」という従来のあり方が変わっていく可能性があります。「プロジェクトベースの働き方」について解説します。

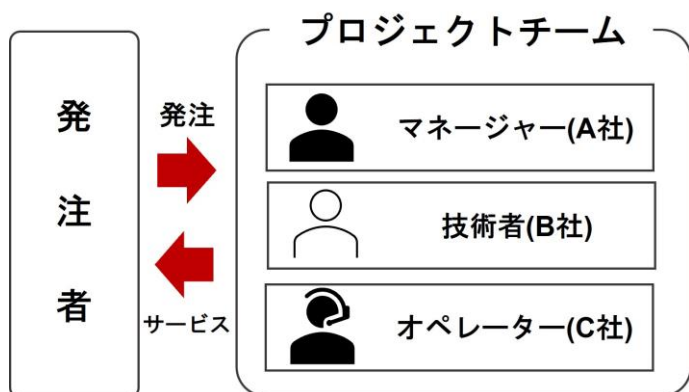
従来の「会社ベース」の働き方

副業を容認する企業が徐々に増えてきたことに伴い、「受注した仕事を誰がするか」についての考え方が変わりつつあります。今までの会社組織においては、下図のように会社が受注した仕事を組織内の社員で分業して引き受けることが一般的でした。このシステムによってサービス品質の維持と正規雇用の長期安定が図られていた一方で、労働供給量の調整弁としてパートアルバイトや派遣社員などの非正規雇用者が使われた結果、正規雇用との格差問題が生まれた側面もあるでしょう。



プロジェクトベースの働き方とは

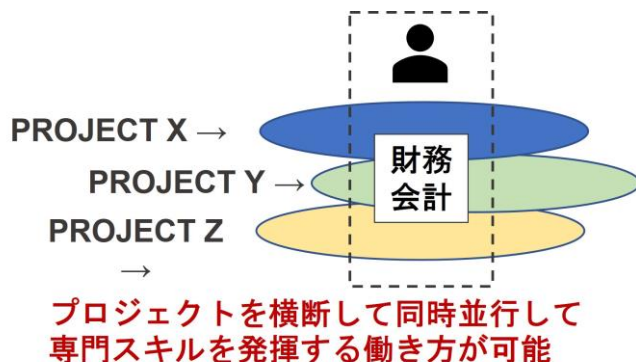
プロジェクトベースの働き方とは、「仕事を期限付きのプロジェクトと捉え、そのプロジェクトに必要な人材をその都度社内外から調達する」という考え方です。メンバーは必ずしも同じ会社から選ぶ必要はなく、外部の人材も積極的に活用します。人材調達の手法も、職業紹介事業者の紹介や求人広告に限らず、SNSで直接つながるパターンが増えてきた点に特徴があります。



重層的な働き方

当面の所、このようなプロジェクトベースの働き方が合うのは「システム開発」、「新規事業立ち上げ」や「研究開発」などの区切りをつけやすい分野でしょう。

例えばシステムエンジニアが複数の開発プロジェクトに技術者として任用されたり、財務・会計のスペシャリストが複数のベンチャー企業のCFOを企業横断的に兼任したりといった重層的な働き方はすでにあります。一つの企業に留まらないこの重層的キャリアは、他社での知識や経験を活かせる点でメリットになりうるでしょう。



労務管理上準備すべきこと

プロジェクトベースで人材調達をする場合、「①自社の社員から選出する」「②有期雇用の労働者として雇用する」「③外部の個人または会社と業務委託契約を結ぶ」などの方法を適材適所となるよう検討します。

それぞれの契約に適した契約書の整備をした方が良いでしょう。特にプロジェクトにおける**職務定義と報酬の関係**を明確に文書化することでトラブル予防になります。

もちろん全てにおいてプロジェクトベースでの働き方がマッチするとは限りません。仕事の内容ごとに人事をどうするかを検討していく柔軟さが求められます。