

働き方改革における買収起業の可能性

～週休3日制・副業を中心として～

Possibility of acquisition start-up in workstyle reforms

～Focusing on 3-day weekends and side jobs～

谷井 良

Ryo Tanii

要旨

2018年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、日本のビジネス界にも働き方の大幅な変更が求められた。そのような状況の中、週休3日制と副業が大きな注目を集めており、すでに開始されるケースも散見される。週休3日制や副業が率先して始められている理由には、労働者の働き方の改革という側面がある一方で、AIやロボットの台頭による人間の労働力の省力化がその背景にあると推察される。週休3日制にもさまざまなタイプが存在しているが、企業経営のことを考えれば、今後は労働時間減少・給与減少のタイプが増加すると考えられる。同時に副業の解禁が多くの企業で導入されていくであろう。そこで副業のタイプを検討したうえで、将来的に起業を希望している労働者が効率的に副業という制度を活用できる道を探りたいと考える。

本稿では、働き方改革の施策である週休3日制や副業という制度に関し、買収起業という新たな起業方法を活用して、起業希望の労働者と後継者のいない経営者のマッチングによってwin-winの関係になるモデルを目指していきたい。

[キーワード] 働き方改革, 週休3日制, 副業, 買収起業

1. 働き方改革の現状

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、2018年7月6日に公布された。当時の安倍晋三総理大臣は、2018年6月29日の総理会見で、「長時間労働を是正していく。そして、非正規という言葉を一掃していく。子育て、あるいは介護をしながら働くことができるように、多様な働き方を可能にする法制度が制定された」と述べた¹⁾。首相官邸HPには働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）として、以下の3点があげられている²⁾。

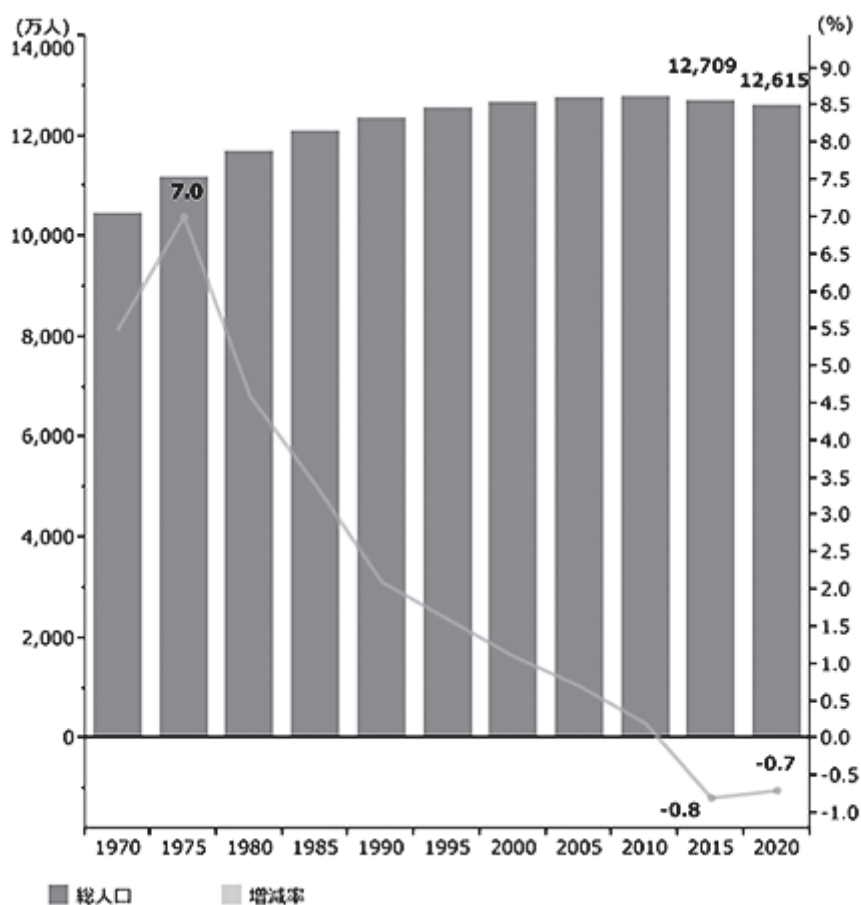
- ① 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- ② 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く

人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。

- ③ 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭をもてるようになる。

現在、日本社会は図表1-1のように、2000年代に入って以降、出生率が著しく低下し、人口減少に歯止めがかからない状況となっている。

図表1-1 国勢調査に基づく最新の人口状況



(出典) 中小企業庁編 [2022] 44 頁。

人口減少は労働力減少とイコールであり、日本の労働者人口も出生率の低下と同様に減少の一途をたどっている。働き方改革は、このような労働力不足、出生率の低下や労働生産性の低さを解消するために始められたという背景があり、その原因となっている労働環境を改善することに狙いがある³⁾。

- 2 働き方改革の取り組みには、総合的かつ継続的な推進、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保という以下の3つの柱が存在し

ている⁴⁾。

- ① 長時間労働の是正
- ② 正社員と正社員以外の人の差
- ③ 多様な働き方の実現

出生率は一気に改善するものではない。そのような状況下、日本では労働力不足を解消するために、女性や高齢者を活用する必要がある。しかし、現在の労働環境は女性や高齢者にとって働きづらい環境となっている。働き方改革により長時間労働を是正し、正社員と非正規社員間の差をなくすことによって女性や高齢者にとっても働きやすい環境にしていくことが重要である。

また、働き方改革は、労働生産性をあげることも目的としており、これが3本目の柱となる。労働生産性とは、「労働者1人あたりが生み出す成果」である⁵⁾。現在は深刻な人手不足により、多くの業種で長時間労働などの過重労働が発生している。労働生産性を上げるには、労働者1人ひとりが効率良く、質の高い労働を行う環境整備が必須である⁶⁾。

しかし、働き方改革によって課題がすべて解決されるわけではない。働き方改革にはメリットとデメリットが存在する。働き方改革のメリットとは、ゆとりのある働き方によりワーク・ライフ・バランスを整えられ、やりがいをもって働けるようになることである。一方で、準備不足のまま働き方改革を推進すると企業にも従業員にも負担がかかる可能性があるというデメリットもある⁷⁾。

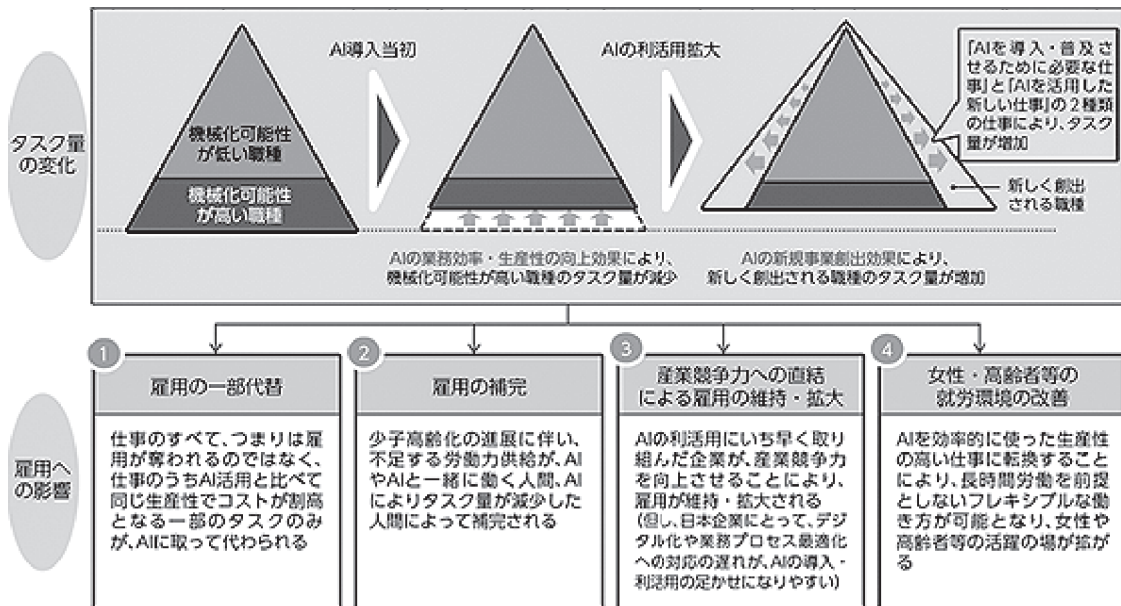
2. 労働環境の現状と未来

働き方改革が始められた背景にあるように、現在の企業は労働力不足に陥っている。特に新型コロナ禍に入ってからアルバイトやパートタイムの非正規労働者の確保が困難な状況である。一方で、ロボットやAIの進展は、労働者から仕事を奪っていくことが予想されている。すなわち、現在労働力不足に陥っている企業も、今後は労働力が必要なくなってくると推察される。したがって、働き方改革は、企業にとって現在の労働環境の整備としてのメリットは存在しているが、未来の労働環境を考えれば労働力確保としてのメリットは存在しない。情報通信白書では、人工知能(AI)を労働の担い手としてみた場合には、これまで人が携わってきた業務の一部を代替することで、業務効率・生産性向上の可能性や、これまで人が携ることができなかった業務を担うことで、新規業務・事業創出の可能性を秘めている⁸⁾と述べている。図表2-1のように、本来、AIの導入には雇用へのさまざまな影響があり、企業にとって多くの役割が存在する。具体的には、図表2-1のように、①雇用の一部代替、②雇用の補完、③産業競争力への直結による雇用の維持・拡大、④女性・高齢者等の就労環境の改善などである。

図表2-2によれば、2016年段階ではあるが、日本のAIの導入状況は計画があるという回答を含めても数%にしか過ぎない。それから7年余りが経過し、日本企業でも導入が進んでいると思われるが、諸外国に比べればまだまだ少ないと想像され、今後一気に増えていくことも考えられる。

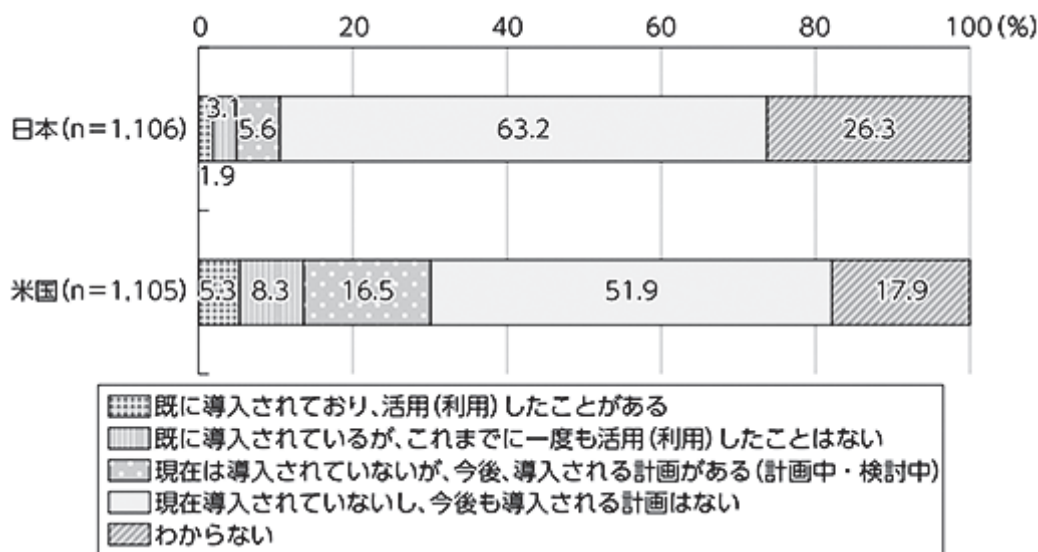
図表2-3にあるように、実際に「すでに人工知能（AI）が職場に導入されている」もしくは「今後導入される計画がある」と回答した日本企業のうち、既存の労働力を省力化するための回答が最も多い結果となっている。すなわち、日本企業においてのAIは、労働力を省力化することを期待されているケースが多いのであり、業務効率や生産性を高めること以上の役割と考えられていることが理解できる。

図表2-1 人工知能（AI）の導入・利活用拡大



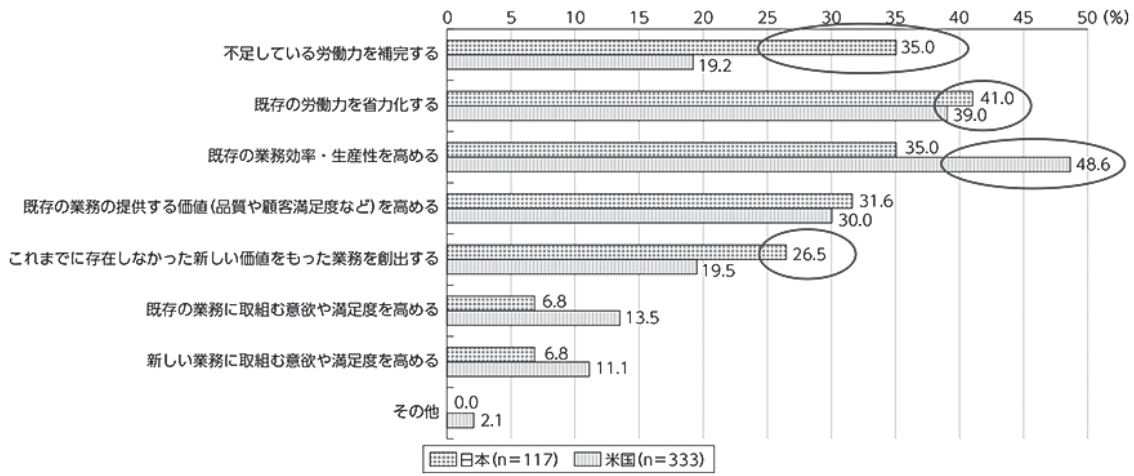
（出典）総務省 [2016] 248 頁。

図表2-2 職場への人工知能（AI）導入の有無および計画状況



（出典）総務省 [2016] 245 頁。

図表 2-3 人工知能 (AI) が果たす役割・機能



(出典) 総務省 [2016] 246 頁。

3. 働き方改革における週休 3 日制と副業

働き方改革の施策の中でも企業から注目を集めているのが週休 3 日制と副業である。AI やロボットの進展によって、人間による労働力がなくなってくるといわれている現在、企業にとって最低限の労働力を確保しつつ、従業員の労働力を省力化して、AI やロボットに労働力を移行することが期待されている。2045 年に迎えるといわれているシンギュラリティーに向け、業務効率・生産性向上のためには AI やロボットの活用は欠かせない。

日本政府は 2021 年の「骨太の方針 2021 (経済財政運営と改革の基本方針 2021)」の中で選択的週休 3 日制促進を盛り込んでいる。週休 3 日制の具体的な運用パターンはさまざま存在しており、ナレッジソサエティは以下の 4 つのタイプに分類している⁹⁾。

① モデル A : 1 日の労働時間増加・給与減少モデル

1 日の労働時間が増加し給与が減少するモデルであり、給与を基本給 (ベース給) と位置付けると導入はあまりあり得ない。ただし、1 日の拘束時間が長時間化しやすい業種では残業代も含めた給与は少なくなるため、固定残業代が手当で支給されているケースや、収入例として残業代を含んだ記載があるケースはこのモデルに該当するといえる。

② モデル B : 1 日の労働時間増加・給与水準維持モデル

1 日の労働時間が増加し給与水準が維持されるモデルであり、1 日の拘束時間が長くなりがちな業種で変形労働時間制を採用して導入するケースが目立つ。固定残業代の支給や収入例に残業代が含まれていないケースはこのモデルに該当するといえる。

③ モデル C : 1 日の労働時間維持・給与減少モデル

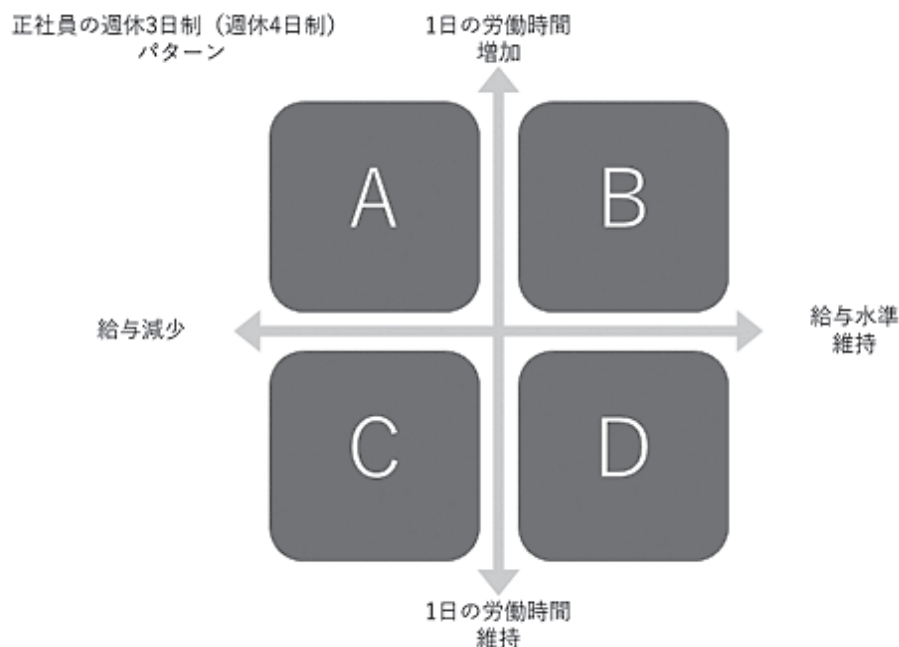
1 日の労働時間を維持し給与が減少するモデルであり、今後最もスタンダードなモデルになると想定される。一般的には週休 2 日と比較して 2 割程度給与水準が低下するケースが多い。

④ モデル D : 1 日の労働時間維持・給与水準維持モデル

1 日の労働時間を維持し給与水準を維持するモデルであり、労働者側からすると最も理想的なモデルといえる。ただし、試験的に導入されたが本格的な導入には至っていないケース

があり、現実的には一番導入が難しいケースともいえる。

図表3-1 週休3日制のパターン



(出典) https://www.k-society.com/recruit/list_of_companies_allow_a-four-day-workweek/

また、ナレッジソサエティは上記4つに当てはまらないパターンとして、以下の2つの例をあげている¹⁰⁾。

⑤ モデルE：週当たりの労働時間減少・給与水準減少モデル

日本KFCホールディングスが2016年4月から採用している「出勤日時限定社員」では、1週間あたりの出勤時間を20時間程度とし、週3日勤務(1日8時間)や週4日(1日5時間)勤務という形での勤務が可能となっている。給与水準に関しては通常の勤務と比べて減少することにはなるが、正社員としての雇用が確保されるようである。(中略)他にも、東邦銀行で2017年より導入された週休3日制や、ヤマト運輸株式会社で2018年に導入された労働日数・時間選択制度も短時間勤務制度の1つのパターンとして提示されたものと判断できるため、このモデルに含む。

⑥ モデルF：個人裁量による労働時間増減・給与水準維持モデル

株式会社クリエイティブアルファがグループ企業の株式会社シーエーセールススタッフにて導入した週休3日制度『気分出勤』は、週休2日制を採用しながら、一定以上の条件を満たせば週1日をフリー出勤とし、オフィスに出社しないでもよいという制度になる。ただし、この制度ではフリー出勤日をあくまでも出勤と扱い、電話やメールなどのやむを得ない業務は対応することがルールになっている。そのため、フリー出勤日にどれだけ仕事をするかは制度を適用される個人の裁量に委ねられる部分も大きい。

6

週休3日制にはメリット・デメリットが存在する。メリットには以下のような点があげら

れる¹¹⁾。

① 優秀な人材にアピールできる

② コストを削減できる

上記のようなメリットが存在する一方で、以下のようなデメリットも存在するといわれている¹²⁾。

① 社内コミュニケーションが減る

② ビジネス機会損失のリスクがある

このように企業にとってのメリットも存在している週休3日制ではあるが、簡単に導入できないのが現実である。ウィランズ (Whillans, A) = ロックハート (Lockhart, C) の研究によれば、週休3日制を導入するためには6つのステップが必要であるという¹³⁾。

① マインドセットをシフトする

勤務時間だけでなく、実際の生産性を重視するマインドセットにシフトしなくてはならない。

② ゴールと指標を定める

組織で変化を推し進める準備が整ったと判断したならば、プランニングを始める。

③ 社内外にコミュニケーションする

コミュニケーションプランをじっくり検討する。社内外のステークホルダーは、いくつもの懸念事項を抱えているはずである。リーダーが先手を取って、そうした点に対処することが重要になる。

④ 試験プロジェクトを走らせる

問題が複数浮上するだろう。浮上すれば対処に最善を尽くす必要がある。

⑤ 試験プロジェクトを評価する

⑥ スケールアップすると同時に反復プロセスを止めない

試験プロジェクトを評価し、表面化した問題に対処したら、次は段階的に勤務時間の短縮を恒久化させる。

日本において週休3日制は、日立製作所やパナソニックホールディングスなど大企業を中心に導入が始まっているが、多くの企業で導入まで至っていないのが現状である。しかし、ウィランズ=ロックハートの研究をはじめ、週休3日制に関する研究は始まっており、また、導入した企業の実証結果も集まり始めている。それらの知見をもとに、今後週休3日制の導入は大幅に増加していこう。現状導入している企業では、ひと月の総労働時間を変えずに、給与も据え置きの場合が多い。しかし、今後は総労働時間を減らし、給与も減らすというパターンが増加していくと想像される。それが、コスト削減による業務効率・生産性向上につながる方法だからである。

一方、労働者の観点から見れば、週休3日制は諸刃の剣である。休日が一日増える半面、給与が減少し、生活に多大な影響が出る可能性がある。企業サイドも当然理解しており、その解消のため近年加速度的に増加しているのが副業の解禁である。政府も副業や兼業の促進を後押ししており、令和4年7月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し

ている。改定されたガイドラインでは、企業も働く方も安心して副業・兼業を行うことができるようルールを明確化し、さらに副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを推進することを目的としている¹⁴⁾。元来、企業は、①社員の長時間労働を助長してしまう、②労働時間の管理・把握が困難、③情報漏えいのリスクがあるなどの理由から副業を禁止していたが¹⁵⁾、実際に兼業・副業を許可する企業は年々増加している。パーソル総合研究所の調査によれば、企業が副業を容認する理由は図表3-2のようになっている。従業員の収入補填のためが最も多い理由となっており、そこには新型コロナ禍による業績悪化にともなう収入減が大きいと考えられるが、将来の週休3日制による給与減に備えるという側面も否定できない。元来、企業が副業を禁止していた理由が解消されていないにもかかわらず、副業が解禁されたことから週休3日制導入の伏線と考えられるのではないだろうか。

図表 3-2 副業容認理由

順位	容認理由（副業容認企業 n=824）	1～3位選択（%）
1位	従業員の収入補填のため	34.3
2位	禁止するべきものではないので	26.9
3位	個人の自由なので	26.2
4位	働き方改革の促進のため	21.8
5位	従業員のモチベーションの向上のため	20.3
6位	優秀な人材の定着（離職率の低下）のため	18.9
7位	従業員の視野拡大・自主性向上のため	18.4
8位	優秀な人材の確保（採用活動）のため	16.5
9位	従業員のスキル向上のため	16.1
10位	従業員の社外での人脈拡大のため	9.5
11位	従業員の生産性の向上のため	8.1
12位	イノベーションの拡大のため	6.7
13位	転職や再就職の支援のため	5.8
14位	社会貢献のため	5.5
15位	企業イメージの向上のため	5.2

（出典）<https://rc.persol-group.co.jp/news/202108111000.html>

8 反対に、労働者側から考えた際に副業を始める理由は何であろうか。川上淳之によれば、副業には、収入が低いことで保有されるものと、収入が高いことで保有されるものの二面性があるという。川上は本業で1000万円以上の年収を得ているときに、副業を持つと考える背景には、副業は仕事に関するスキルを高める効果がある可能性と、「そもそも副業を持つ職業の存在」があると主張している¹⁶⁾。すなわち、従業員もスキルアップや見識を広めるため、

やりがいなど、収入以外の理由で始める場合もあるといえよう。

4. 働き方改革と買収起業

筆者は拙稿「起業のハードルに関する一考察 ～若年層を中心として～」で起業志望者が起業する際の様々な障壁について考察し、起業には資金面や顧客の販路など多くの障壁が存在しており、特に若年層ではビジネス経験の浅さに起因する障壁が多いことを確認した。その若年層の起業の障壁を克服するためには、①トライアル起業や②後継者不足の企業とのマッチングの方法があると提示した。事業承継時における起業家とのマッチングは事業承継の選択肢の一つになりえることを指摘した¹⁷⁾。

上記のように、筆者は事業承継が後継者不足で困難になっていること、起業希望者の起業活動が様々なハードルによって困難であることの両方の課題を、事業承継者と起業希望者をマッチングさせる買収起業で解決しようと研究しているが、この買収起業は働き方改革の支援にも役立つのではないかと考えている。第2章で考察したように今後予測されているAIやロボットの進展は、人間の労働力を省力化していく。働き方改革による週休3日制や副業の導入はさらに人間の労働力の省力化を加速させるであろう。週休3日制の導入により副業はますます増えていくことが予想される。その際、問題になってくるのは副業先である。どのような副業を行っていくのか、いずれにしろ本業をしつつ、副業を行っていくのは容易なことではない。

副業というとアルバイトのようなものを通常想像するが、実際には本格的なビジネスを行うものまでパターンはいろいろと存在する。分類の方法によって、パターン分けはさまざま存在するが、以下のような分類も存在している¹⁸⁾。

① 時間労働タイプ（パート・アルバイト）

時給で働くタイプである。在宅の副業でも、パートやアルバイトのように時給で働くことができる仕事がある。

② 成果報酬タイプ

成果物や結果に応じて、報酬をもらうタイプである。成果報酬タイプの働き方の代表は、フリーランスや個人事業主である。

③ 投資運用タイプ

お金に働いてもらうタイプである。インカムゲイン（資産を持っていることで得られる収益）、キャピタルゲイン（価格が変動する資産を「売買」することで得られる収益）、この組み合わせで資産を増やしていく。

④ ビジネスオーナータイプ

出資したスタッフや会社に働いてもらうタイプである。

⑤ スマホ副業タイプ

スマホ一台で副収入を稼げるというやり方である。

時間労働タイプは、休日を利用して簡単な仕事を行うタイプであり、副業が普及した際の主流になると思われる。成果報酬タイプは時間労働タイプより副業で行う仕事の質は上がる

が、ネットビジネスなどがますます進展することを想定すると、このタイプの副業を行う人も増えていくであろう。スマホ副業タイプも同様である。投資運用タイプは、副業というより通常行われている資産運用といえよう。

本稿で注目するのはビジネスオーナータイプの副業である。企業に出資して、そこから得られる利益を本業以外の副収入とするのである。このタイプは、買収起業という方法でも実現可能ではないだろうか。副業を行うのであれば、自ら企業を立ち上げてみたいという労働者も存在するだろう。しかし、副業での起業は課題も存在しており、大きな課題として以下の2点が考えられる。

① 副業で起業は法的に可能なのか

個人事業主としても、法人としても副業での起業は可能である。週休3日制が導入されれば、より実現が可能になるであろう。副業として起業するメリットには以下のようなことが考えられる¹⁹⁾。

- 1) 本業があったほうがリスクが低い
- 2) 起業についての知見を得られる
- 3) 収入増加が見込まれる

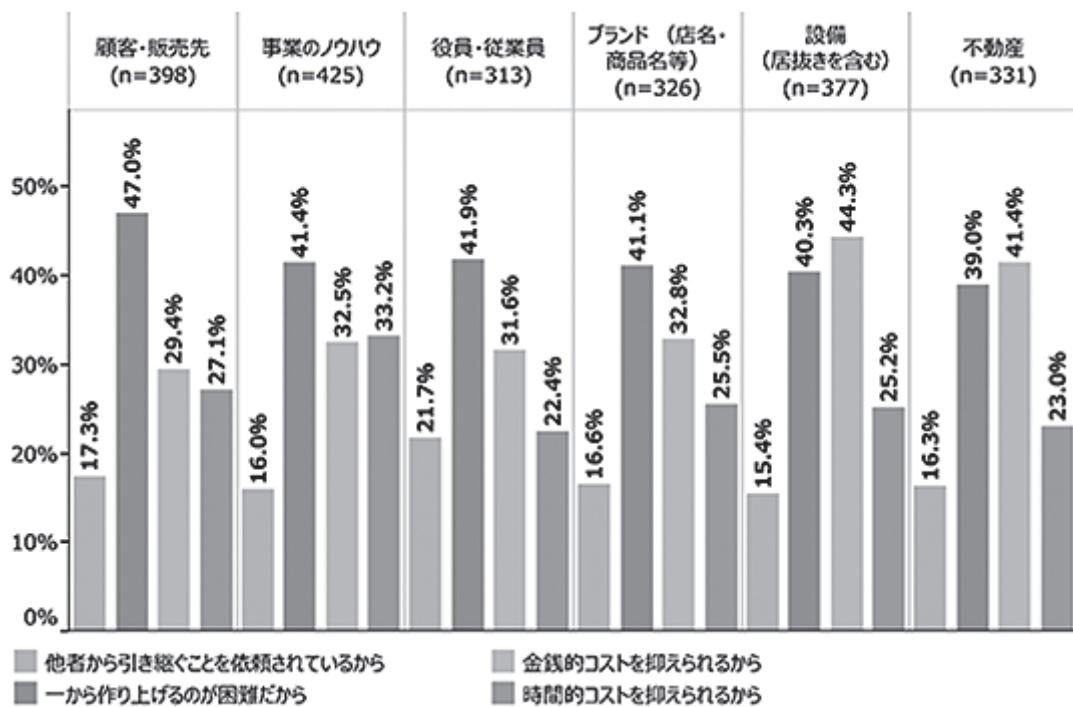
② 本業で仕事をしながら起業準備は可能なのか

副業として一から起業の準備を行うのでは、かなりの時間と労力、および経済的負担が必要となる。そこで、後継者が存在せず事業承継が困難な企業を買収し、経営資源を引き継ぐのである。実際に、起業を準備し始める起業希望者は、図表4-1のようにさまざまな理由で経営資源の引き継ぎを望んでいる。経営資源を引き継ぐ最良の方法は、現在運営されている企業を買収することであり(買収起業)、企業を買収するためのマッチングビジネスもさまざま存在している。田中伸明は、買収起業について以下のように述べている。「ゼロイチ起業は何もない更地に新しく建物を建てるようなものだ。そのすべてに多くのヒト、モノ、カネがかかる。しかし、買収事業には、かなりしっかりした土台や骨組みがすでに構築されている。この既存の土台、骨組みを最大限に活かしつつ、建物を新しく変える。すなわちビジネスモデルを時代に即したものに替えていく」²⁰⁾。副業で起業を考える労働者にとって、買収起業により本業での知識を活かしながら、買収先企業のビジネスモデルを自らが行いたいビジネスに変えていくこともできる。

しかし、買収起業には課題も存在する。買収起業の最大の課題は、買収の希望者はいても企業の売り手希望者がいないということである。後継者が存在せず、企業の将来に問題が生じていても経営者は自らが経営してきた企業への愛着ゆえ、企業の売却には気持ちが向かわないと思われる。筆者は拙稿「事業承継における買収起業の可能性」の中で、買収起業は事業承継の選択肢になりえるが、①事業承継が必要な企業の経営者が買収されることを望んでいない、②経営経験の乏しい若年層起業家にとっては買収起業のハードルは高いという点において困難であることを理解した。この困難克服のために、事業承継を望んでいる経営者が若年層の買収起業家のサポートをすることでwin-winの関係になると指摘した²¹⁾。経営者が買収起業家のサポートを行うことは、副業による起業のケースにも十分活用できると

考えられる。買収した企業のオーナーという立場で本業休日に経営者の仕事や事業について学び、本業勤務日は元来の経営者に継続してサポートしてもらうのである。単なるビジネスオーナーではなく、休日には可能な範囲で経営者として勤務していくのである。経営者も愛着ある企業の運営に携わり続けることができ、後継者を自ら育てることができるため、企業の売却にも応じやすくなると考えられる。副業による起業を考える労働者としても最初は経営のアドバイスをもらえるので経営者としての知識を蓄えることができる。知識が蓄えられた段階で独立し、経営者に専念することも可能となる。起業を希望する労働者にとって副業という制度を有効に活用できることになるのではないだろうか。

図表 4-1 起業準備者が経営資源を引き継ぎたい理由



(出典) 三菱UFJコンサルティング&リサーチ(株) [2018]「中小企業・小規模事業者における経営者の参入に関する調査」(中小企業庁 [2022] I-108 頁所収)

注1. 各経営資源の引継ぎを「具体的に検討している」、「検討したい」と回答したものについて集計している。

注2. 「株式」以外の項目について表示している。

注3. 複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

また、買収起業は働き方改革によって退職することになった労働者にとっても、有用な再就職方法になりえる。AIやロボットの進展により、人間の労働力は省力化されると予想される。人間の労働力の省力化によって、退職をすることになる労働者も増えていこう。その際、新たな企業への再就職を目指すのではなく、後継者のいない企業を買収して、企業の

経営に携わっていくのである。

5. 結び

本稿では、働き方改革における買収起業の可能性について、週休3日制・副業の現状を踏まえて検討した。その結果、AIやロボットの進展とも絡んで、週休3日制や副業の導入はますます進んでいくことが予想されることが分かった。また、副業の解禁により、起業志向のある労働者にとっては、買収起業という選択が副業という意味でも、本格的に企業経営に携わる経営者の準備という意味でも極めて有益であることが理解できた。後継者不足で企業の売却を考える経営者にとっても愛着ある企業に携わり続けることができ、自ら後継者になりえる人材を育成することができる。副業による起業希望者にとっても、企業を承継させたい経営者にとってもwin-winの関係になることができるだろう。

これを検証していくためには、企業を承継させたい経営者の買収に対する意識、週休3日制や副業に対する労働者の意識を調査する必要がある。これは次回の研究機会にゆずることとしたい。

<注>

- 1) <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>
- 2) 同上。
- 3) <https://workvision.net/column/hr/2020011406.htm>
- 4) 同上。
- 5) <https://business.ntt-east.co.jp/bizdrive/column/dr00099-004.html>
- 6) 同上。
- 7) <https://workvision.net/column/hr/2020011406.htm>
- 8) 総務省 [2016] 242 頁。
- 9) <https://www.k-society.com/recruit/comparison-of-working-four-days-a-week/>
- 10) 同上。
- 11) <https://ak4.jp/column/four-day-workweek/>
- 12) 同上。
- 13) Whillans, A. =Lockhart, C. [2022] 68-72 頁。(DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー 第47巻第3号所収)
- 14) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>
- 15) <https://best-legal.jp/side-job-prohibition-20323/>
- 16) 川上淳之 [2021] 5 頁。
- 17) 拙稿 [2020] 177-179 頁。
- 18) <https://cheup.net/hukugyou-5selection/>
- 19) <https://www.ebay.co.jp/info/cbt-blog/cbt-pb6/>
- 20) 田中伸明 [2022] 20 頁。
- 21) 拙稿 [2022] 94-95 頁。

<参考文献>

- 12
 - ・中小企業庁編 [2022] 『2022年版 中小企業白書 小規模企業白書①』日経印刷。
 - ・総務省 [2016] 『平成28年版 情報通信白書 ICT白書』日経印刷。
-

- Whillans, A. =Lockhart, C. [2022]「働きやすさのマネジメント」ダイヤモンド社。
(DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー編集部 [2022] DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー第 47 巻第 3 号所収)
- 川上淳之 [2021]『副業の研究』慶應義塾大学出版。
- 谷井良 [2020]「起業のハードルに関する一考察 ～若年層を中心として～」明星大学経営学研究紀要第 15 号。
- 田中伸明 [2022]『リノベーション・スタートアップ』アルク出版。
- 谷井良 [2022]「事業承継における買収起業の可能性」明星大学経営学研究紀要第 18 号。

<参考資料>

- <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://workvision.net/column/hr/2020011406.htm> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://business.ntt-east.co.jp/bizdrive/column/dr00099-004.html> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://www.k-society.com/recruit/comparison-of-working-four-days-a-week/> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://ak4.jp/column/four-day-workweek/> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://best-legal.jp/side-job-prohibition-20323/> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://cheup.net/hukugyou-5selection/> (2023 年 2 月 11 日現在)
- <https://www.ebay.co.jp/info/cbt-blog/cbt-pb6/> (2023 年 2 月 11 日現在)