

49.5%

従業員の兼業・副業を認める人事制度はありますか？
「ある」と回答した人事担当者の割合

兼業・副業に関する動向調査
データ集 **2020**

はじめに

本レポートは「兼業・副業」のテーマにおける、働く個人および企業の人事担当者を対象とした調査の結果をまとめています。

2018年に厚生労働省はモデル就業規則を改定し、労働者の兼業・副業の実施は原則禁止から容認へ大きく風向きが変わりました。さらに2020年には、働く人も企業も安心して兼業・副業を実施するためのルールを明確化した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が発表されました。兼業や副業を実施する人や従業員の兼業・副業を認める企業は増加しており、いまや兼業・副業は働く人と組織に関わる重要なテーマとなっています。

弊社ではかねてから本テーマに注目し、2017年から継続して兼業・副業に関する調査を行ってまいりました。今回は、従来の調査対象や設問などの調査設計の見直しを行い、新設計版として調査を実施しました。

本レポートは2020年度に実施した3つの調査の結果を、個人向け調査編と人事担当者向け調査編の2パートに分けてご紹介しています。個人向け調査編(p5～)では、働く個人の兼業・副業の実施状況、兼業・副業に期待することや難しさ・不安などを掲載しています。人事担当者向け調査編では、①企業の兼業・副業制度の状況(p28～)と②社外の兼業・副業人材の活用状況(p41～)のテーマについて調査結果を紹介しています。また各パートには、調査結果を用いた分析や考察をコラム形式で紹介しています。

働く個人のうち、調査時点(2020年12月)で兼業・副業を実施している人は全体の9.8%でした。兼業・副業の実施意向がある人は47.0%(兼業・副業の経験者を含む)であり、半数以上の方が兼業・副業を実施中あるいは実施意向があることがわかりました(p6)。企業側に目を向けると、従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人事担当者の割合は49.5%であり、ほぼ半数で兼業・副業制度が導入されている実態が明らかになりました(p29)。兼業・副業制度の導入と相まって、兼業・副業で働く人を社外から受け入れる企業も増えてきています。兼業・副業人材を受け入れている企業の67.0%が3年以内に受け入れを開始しており、ここ数年で兼業・副業制度と兼業・副業人材の活用が両輪で進んでいる様子がうかがえます(p46)。

引き続き労働市場における兼業・副業の状況を観察してまいります。本レポートが、多様な働き方に関心のある方や、兼業・副業制度を通じた人材活用を目指す方のご参考になれば幸いです。

株式会社リクルート
HR エージェント Division リサーチグループ
津田 郁

目次

1. 調査概要	4
2. 個人向け調査結果	5
兼業・副業の実施状況	6
勤務先での兼業・副業制度有無の状況	8
兼業・副業実施のきっかけ	10
新型コロナウイルスの影響と兼業・副業実施のきっかけ	12
兼業・副業実施の理由	13
兼業・副業の仕事で重視する点	14
兼業・副業の効果実感／期待すること	16
兼業・副業の難しさ／不安	17
実施している兼業・副業の内容	18
兼業・副業の理解者や支援者	19
兼業・副業の労働時間	20
兼業・副業の報酬	20
兼業・副業を実施しない理由	21
「ふるさと副業」への興味と理由	22
兼業・副業実施者の職業価値観／キャリア観	24
【Column1】満足度の高い兼業・副業の実践に向けて	25
3. 人事担当者向け調査結果	28
3-1. 従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況	28
兼業・副業を認める人事制度の状況	29
モデル就業規則／ガイドライン改定の認知状況	33
兼業・副業を認める人事制度の導入時期	34
兼業・副業を認める人事制度の目的	35
兼業・副業を認める人事制度の効果／期待	36
兼業・副業を認める人事制度の課題	37
兼業・副業実施時の条件やルールの有無	38
兼業・副業実施時の支援施策	38
従業員の兼業・副業を禁止する理由	39
【Column2】『社内副業』という選択	40

3-2. 兼業・副業で働く人の受け入れ状況	41
兼業・副業人材の受け入れ状況.....	42
兼業・副業人材の受け入れ開始時期.....	46
兼業・副業人材の採用状況	46
兼業・副業人材を受け入れる目的.....	47
兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果.....	48
兼業・副業人材受け入れの課題.....	49
兼業・副業人材に任せる仕事の内容.....	50
兼業・副業人材と持続的な関係を築くためのポイント	51
兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルール	55
兼業・副業人材を受け入れていない理由	56
【Column3】 兼業・副業からみえる新しい組織のかたち	57
回答者属性	59

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

調査概要

項目	A.個人向け調査	B.人事担当者向け調査	C.人事担当者向け調査(追加実施分)
調査目的	兼業・副業に関する働く個人の意識や実態の調査	兼業・副業に関する人事担当者の意識や実態の調査	兼業・副業に関する人事担当者の意識や実態の調査
調査対象	企業に勤める正社員の方	企業に勤める正社員または経営者・役員の方で人事業務全般または人事制度業務に関与している方	企業に勤める正社員または経営者・役員の方で人事業務全般または人事制度業務に関与している方
実施期間	2020年12月25日～2021年1月4日	2020年12月25日～2021年1月6日	2021年3月19日～2021年3月24日
集計対象	事前調査	10,000人	—
	本調査	1,456人	1,660人
調査地域	全国		
調査方式	インターネット調査		

個人向け調査

- 事前調査の回答者 10,000 人のうち、「会社員（正社員）」と回答した 7,937 人の集計結果を掲載しています。また、本調査集計対象の 1,456 人は、兼業・副業の実施状況および所属企業の従業員規模で割付を行っています。
- 本調査における「兼業・副業」は、他企業や他者から業務依頼を受け、報酬として金銭を受け取るものを指します。株式運用・FX・不動産投資・家賃収入・オークションやフリーマーケットでの販売などは除きます。

人事担当者向け調査

- 人事担当者向け調査の本調査集計対象 1,660 人は、兼業・副業制度の導入状況／兼業・副業人材の受け入れ状況と、所属企業の従業員規模で割付を行っています。また、人事担当者向け調査（追加実施分）の本調査集計対象 1,648 人は、所属企業の従業員規模で割付を行っています。
- 「社外の兼業・副業人材の受け入れ状況」の説明で用いている「社外の『兼業・副業で働く人』」とは、回答者の企業の従業員ではなく、主たる勤務先が他にある人を指します。なお、受け入れ時の雇用形態（社員や業務委託など）は問うていません。

調査結果の注意点

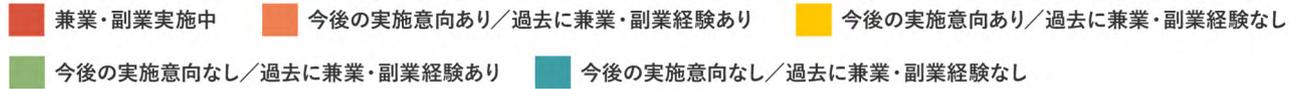
- 本レポートの人事担当者向けパートは、上記の 2 つの人事担当者向け調査の結果を掲載しています。具体的には「兼業・副業を認める人事制度の状況」（p29-32）、「モデル就業規則／ガイドライン改定の認知状況」（p33）、「兼業・副業人材の受け入れ状況」（p42-45）、「Column3」（p57,58）は[C.人事担当者向け調査（追加実施分）]を用いており、これら以外に関しては[B.人事担当者向け調査]の結果を掲載しています。
- %を表示する際に小数点以下第 2 位で四捨五入しているため、単一回答の合計値が 100%に一致しない場合があります。
- 差分の算出には小数点以下第 2 位を四捨五入する前の数値を用いており、表示されている%で差分を算出した際、数値が一致しない場合があります。

2. 個人向け調査結果

兼業・副業の実施状況

兼業・副業の実施状況

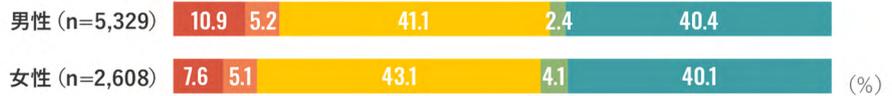
■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,937）



総計



性別



年齢別

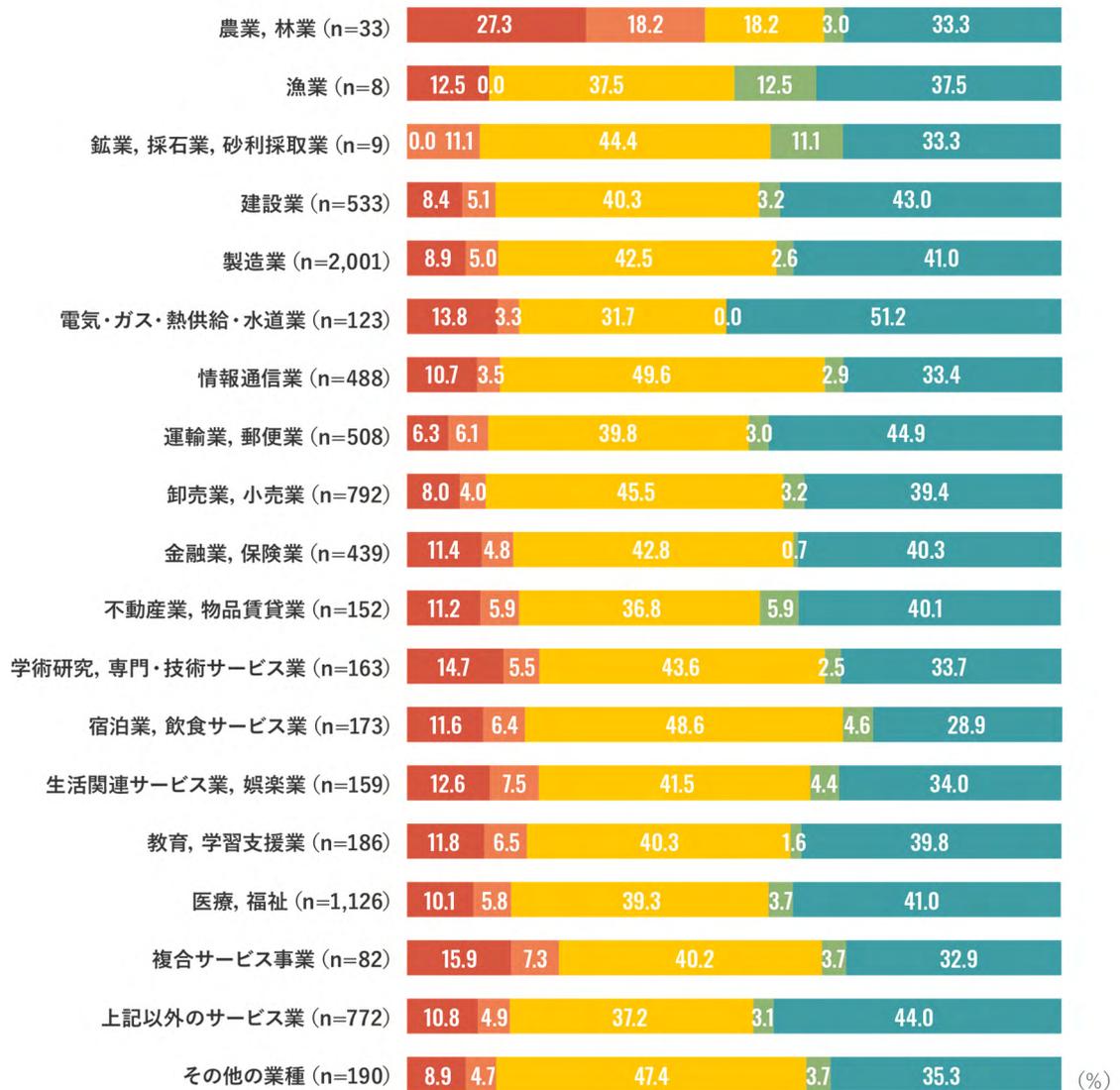


地域別

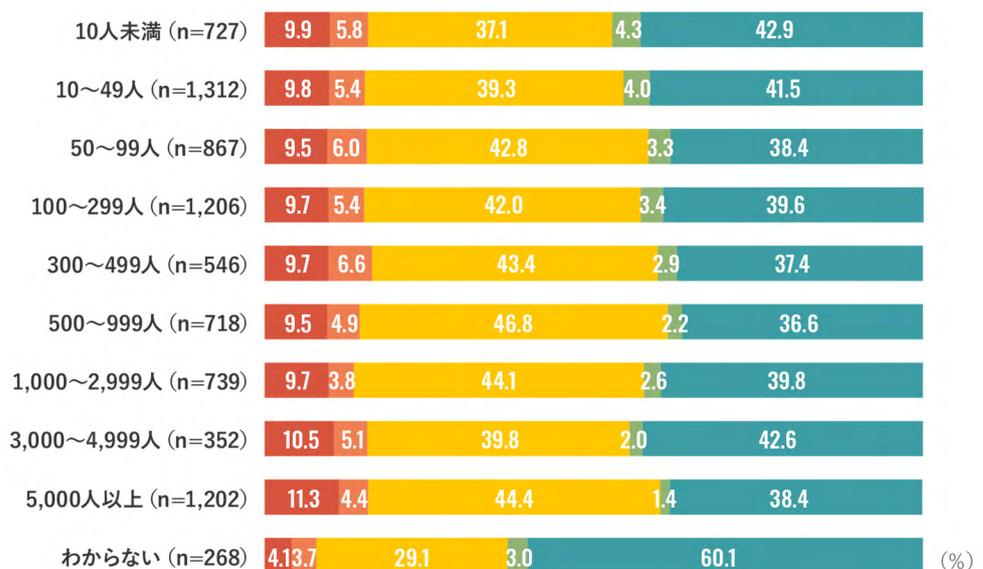


実施中&再開予定&やってみたい/再開意向なし&実施意向なし

勤務先業種別



勤務先従業員規模別



勤務先での兼業・副業制度有無の状況

勤務先での兼業・副業を認める人事制度の有無

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,937）

■ 兼業・副業制度がある
 ■ 兼業・副業制度はない
 ■ わからない

総計

総計 (n=7,937) 18.0 58.7 23.3 (%)

性別

男性 (n=5,329) 18.5 60.1 21.4

女性 (n=2,608) 16.9 55.8 27.2 (%)

年齢別

20歳～24歳 (n=270) 18.1 51.1 30.7

25歳～29歳 (n=952) 20.9 54.2 24.9

30歳～34歳 (n=904) 20.1 57.3 22.6

35歳～39歳 (n=1,000) 19.6 58.3 22.1

40歳～44歳 (n=1,003) 20.1 56.6 23.2

45歳～49歳 (n=1,211) 15.7 61.1 23.2

50歳～54歳 (n=1,018) 15.3 61.1 23.6

55歳～59歳 (n=770) 15.5 63.0 21.6

60歳以上 (n=809) 16.6 60.6 22.9 (%)

地域別

北海道 (n=369) 18.7 57.2 24.1

東北地方 (n=515) 13.2 61.9 24.9

関東地方 (n=2,681) 22.0 57.6 20.4

中部地方 (n=1,593) 14.8 60.6 24.6

近畿地方 (n=1,189) 16.8 59.5 23.6

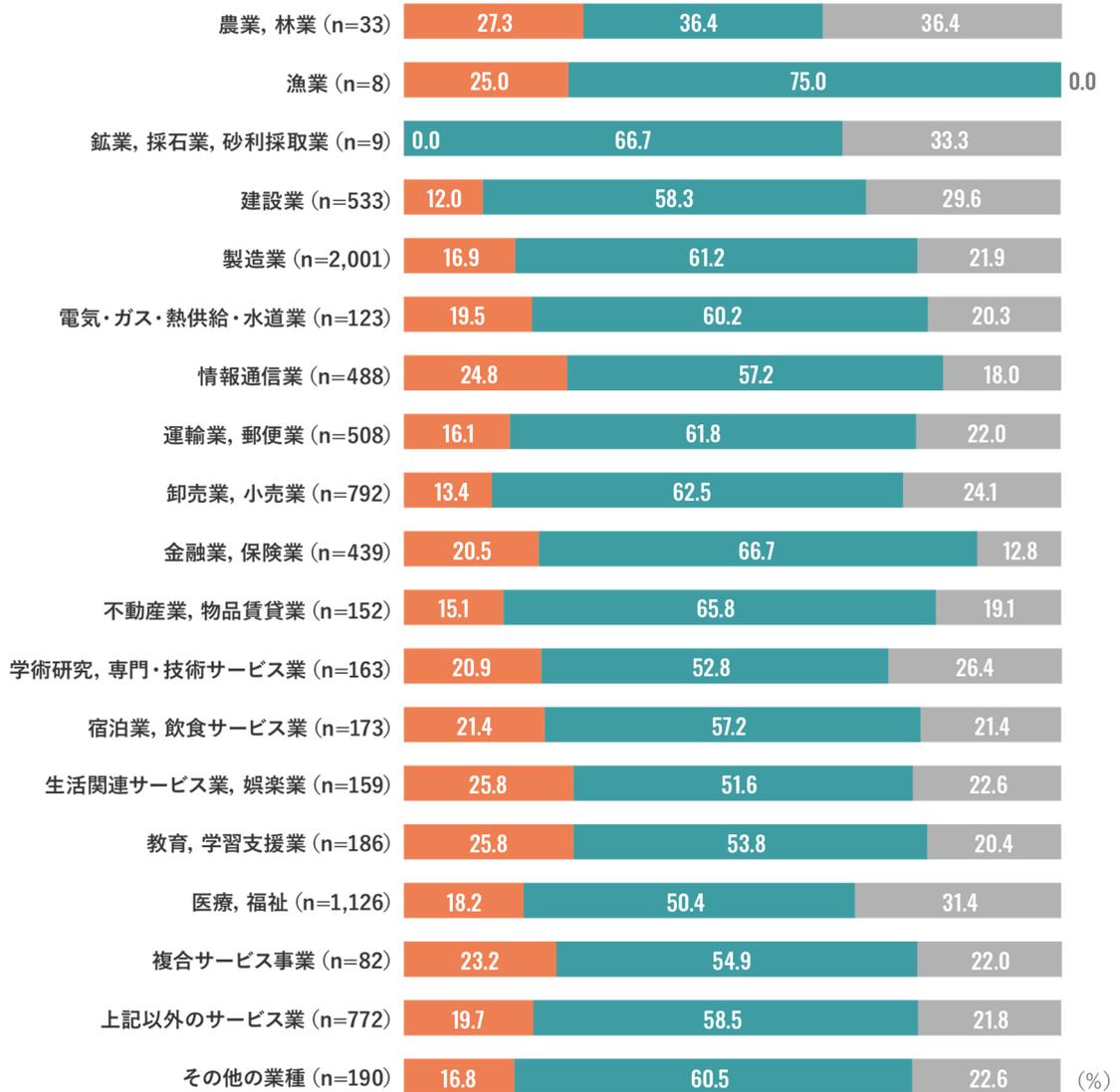
中国地方 (n=469) 16.4 61.0 22.6

四国地方 (n=244) 17.2 56.6 26.2

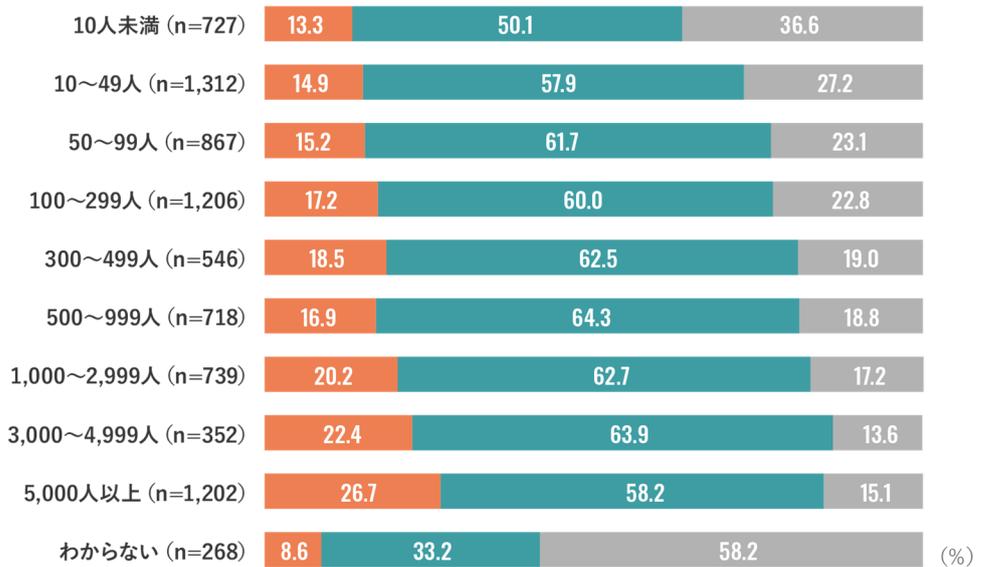
九州地方 (n=877) 16.5 55.8 27.7 (%)

実施中&再開予定&やってみたい/再開意向なし&実施意向なし

勤務先業種別



勤務先従業員規模別



※本設問は「仕事をしている個人」に対して、主たる勤務先での兼業・副業制度有無の認知を確認したものです。
企業の兼業・副業制度導入状況に関しては、「人事担当者向け」調査の結果もご参照ください。

兼業・副業実施のきっかけ

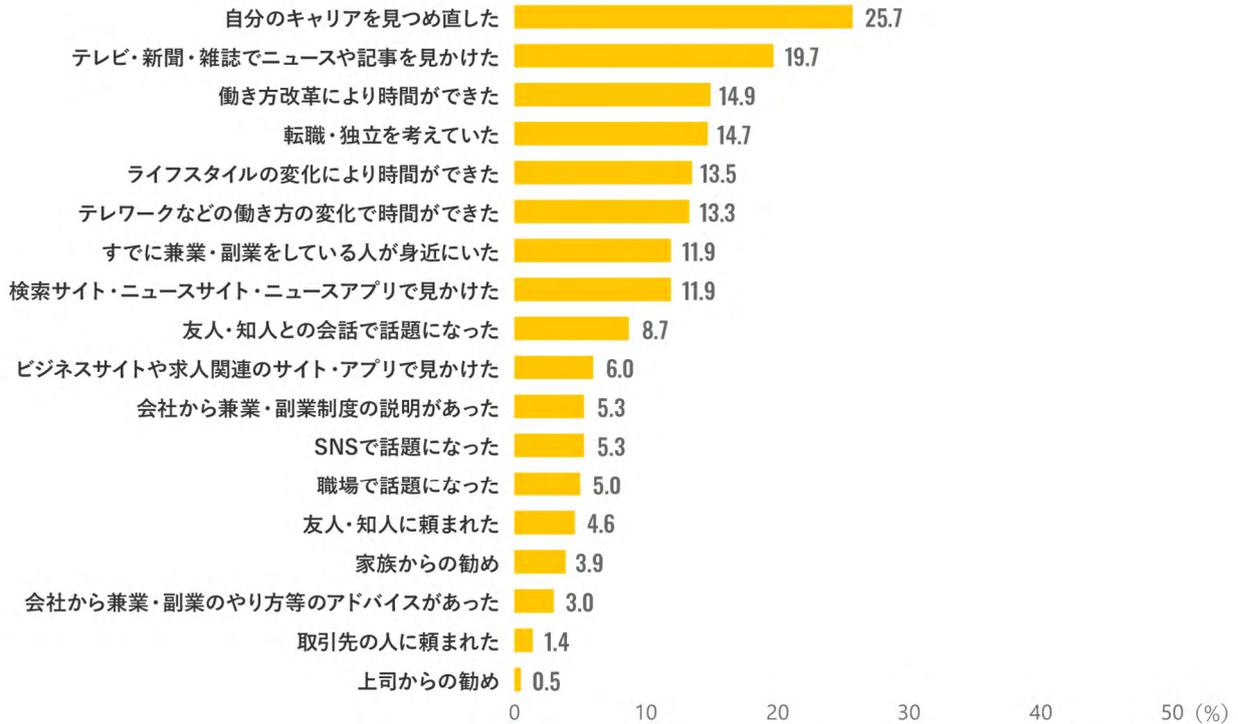
兼業・副業を実施したきっかけ [兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ [経験なし／実施意向あり]

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）

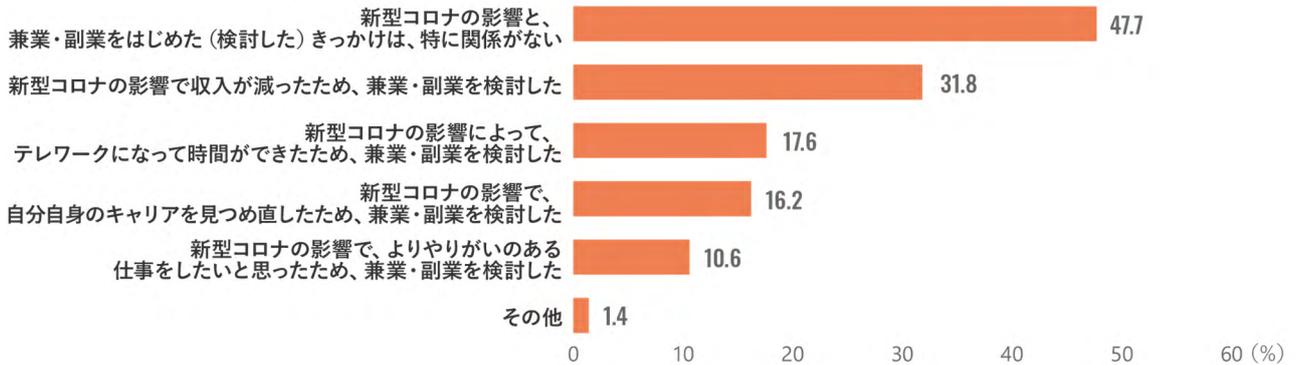


兼業・副業のきっかけについては、両者ともに「自分のキャリアを見つめ直した」という項目の選択率が高く、一定の人が兼業・副業を自身のキャリア形成に活用しようと考えていることがわかります。また、両者の差分が最も大きかったのは「すでに兼業・副業をしている人が身近にいた」という項目でした。兼業・副業を実施している人は本項目の選択率が31.0%と最も高く、身近な実例が兼業・副業のきっかけになっていることがわかります。

新型コロナウイルスの影響と兼業・副業実施のきっかけ

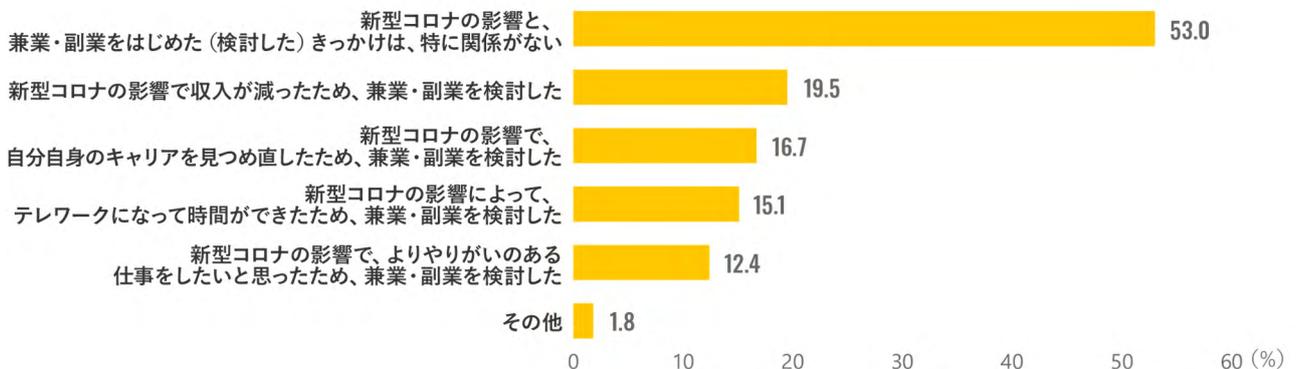
兼業・副業を実施したきっかけ [兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ [経験なし／実施意向あり]

■ 過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）

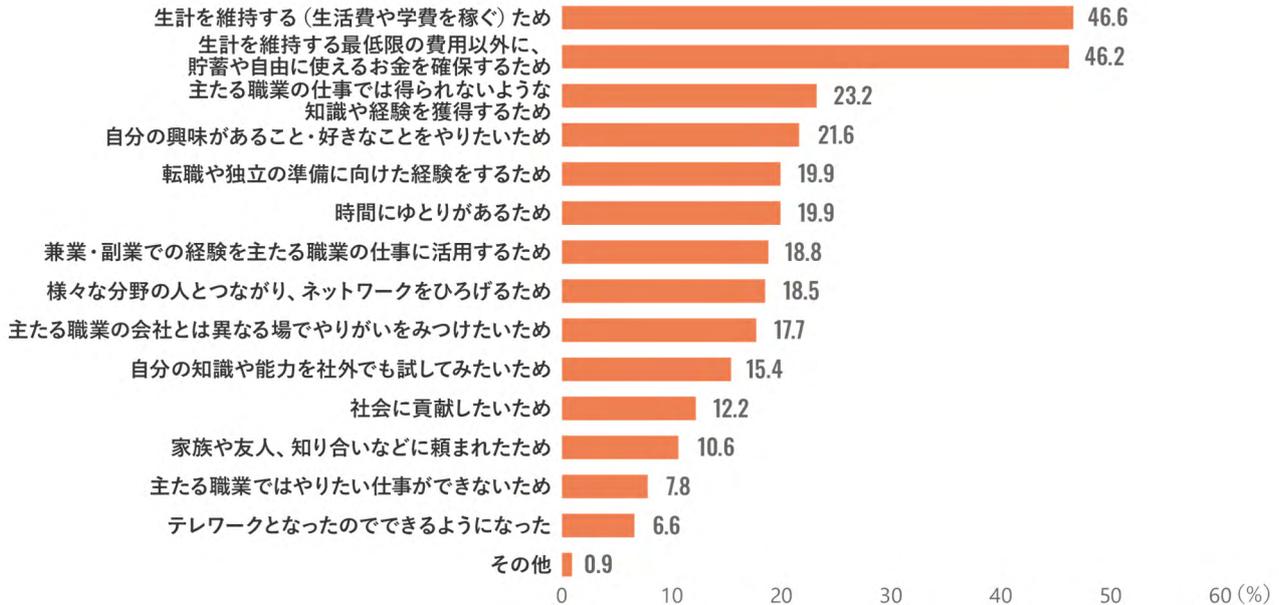


両者ともに最も選択率が高いのは「新型コロナの影響とは関係ない」、次に「新型コロナの影響で収入が減ったため」でした。特に[兼業・副業実施中＋経験あり，再開予定]の人は30%以上の選択率であり、新型コロナウイルスの家計への影響がうかがえます。

兼業・副業実施の理由

兼業・副業を実施した理由 [兼業・副業実施中 + 経験あり / 再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



兼業・副業を実施してみたい理由 [経験なし / 実施意向あり]

■ 過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）



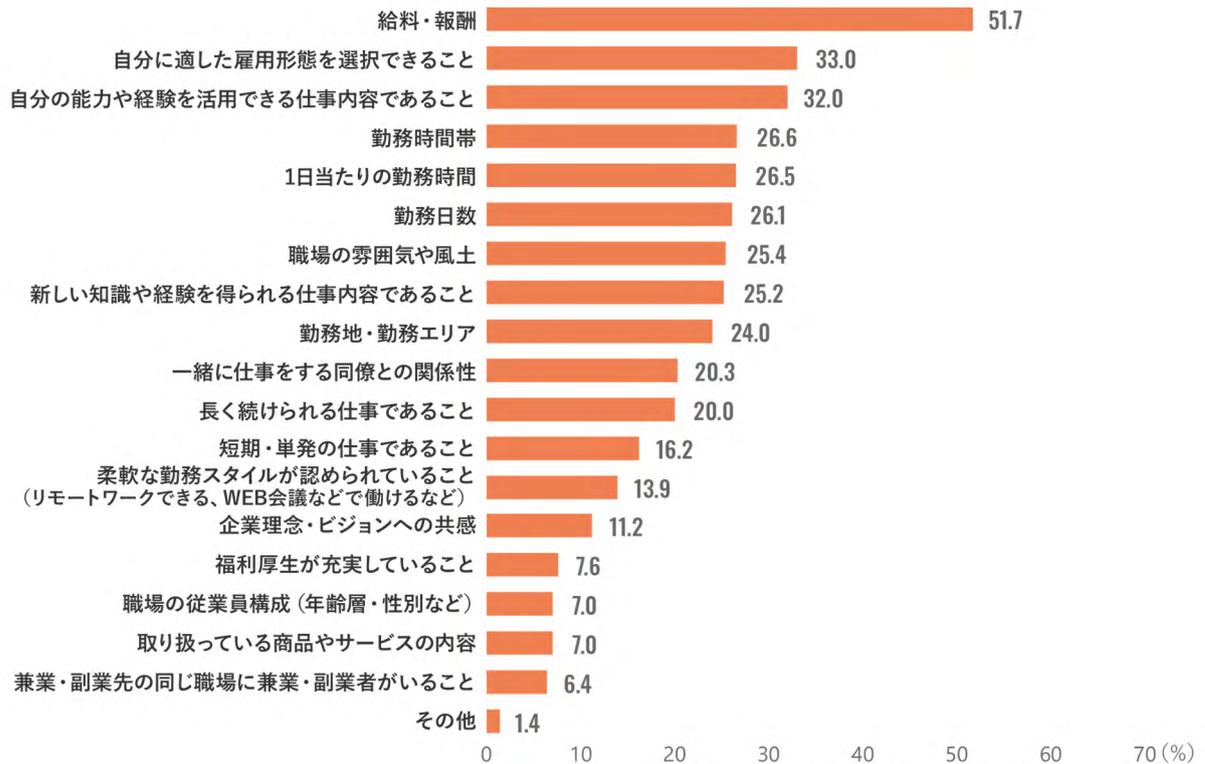
両者で差がある項目は、「兼業・副業での経験を主たる職業の仕事に活用する」「転職や独立の準備に向けた経験をする」であり、すでに兼業・副業を実施している人の選択率が高い状況でした。兼業・副業の経験者は、兼業・副業から得られる経験や知見を具体的に活用することを念頭においていると思われます。

兼業・副業の仕事で重視する点

兼業・副業の仕事を探すときに重視した点

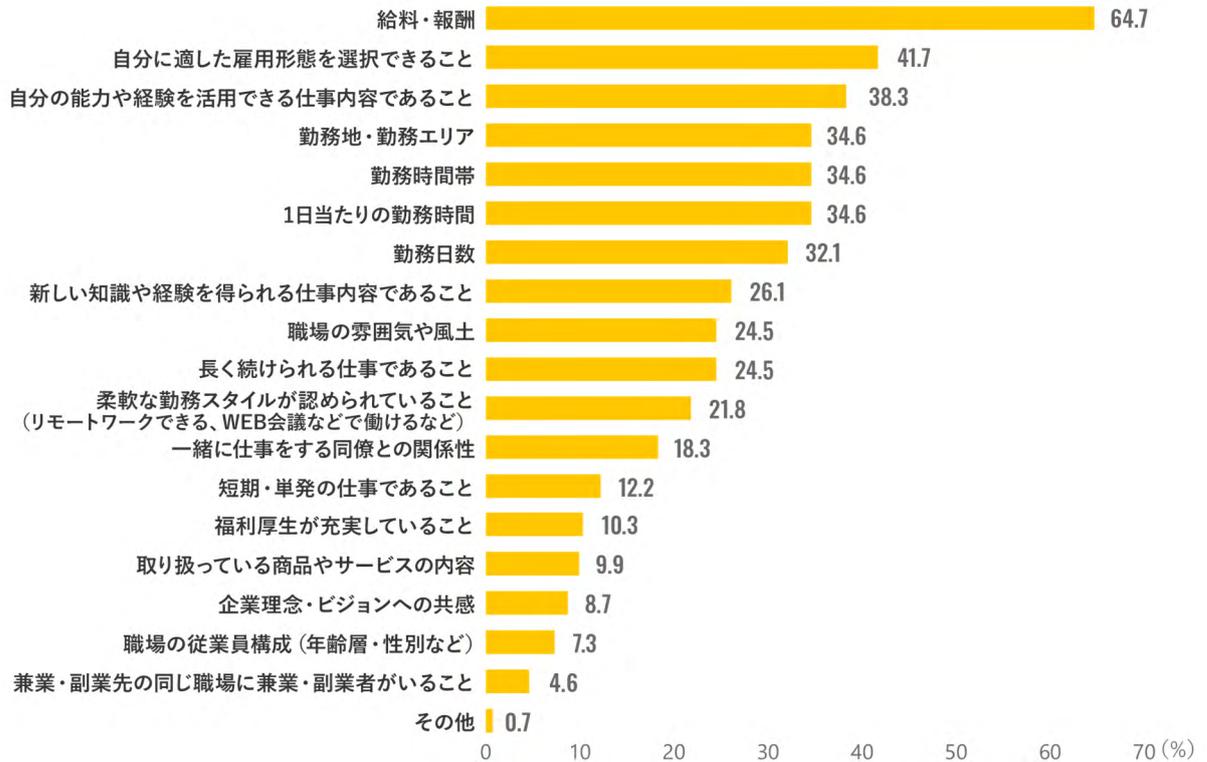
[兼業・副業実施中 + 経験あり／再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



兼業・副業の仕事を探すときに重視したい点 [経験なし, 実施意向あり]

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）

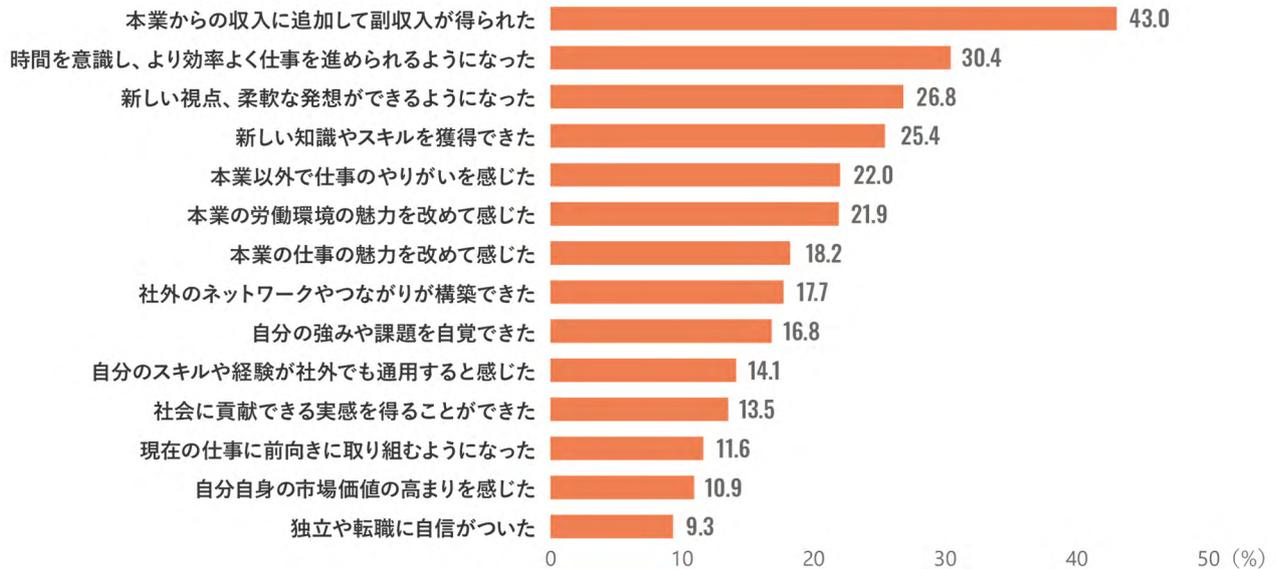


ほぼすべての項目で[経験なし, 実施意向あり]の人の選択率が高い結果を示しています。選択率が高い項目上位3つは「給料・報酬」「自分に適した雇用形態を選択できること」「自分の能力や経験を活用できる仕事内容であること」でした。さらに「勤務地」「勤務日数」「勤務時間帯」「勤務時間」などの働く環境に関する項目が続きますが、すでに[兼業・副業実施中+経験あり, 再開予定]の人は、「職場の雰囲気や風土」や「新しい知識や経験を得られる仕事内容であること」という項目も重視していることがわかります。

兼業・副業の効果実感／期待すること

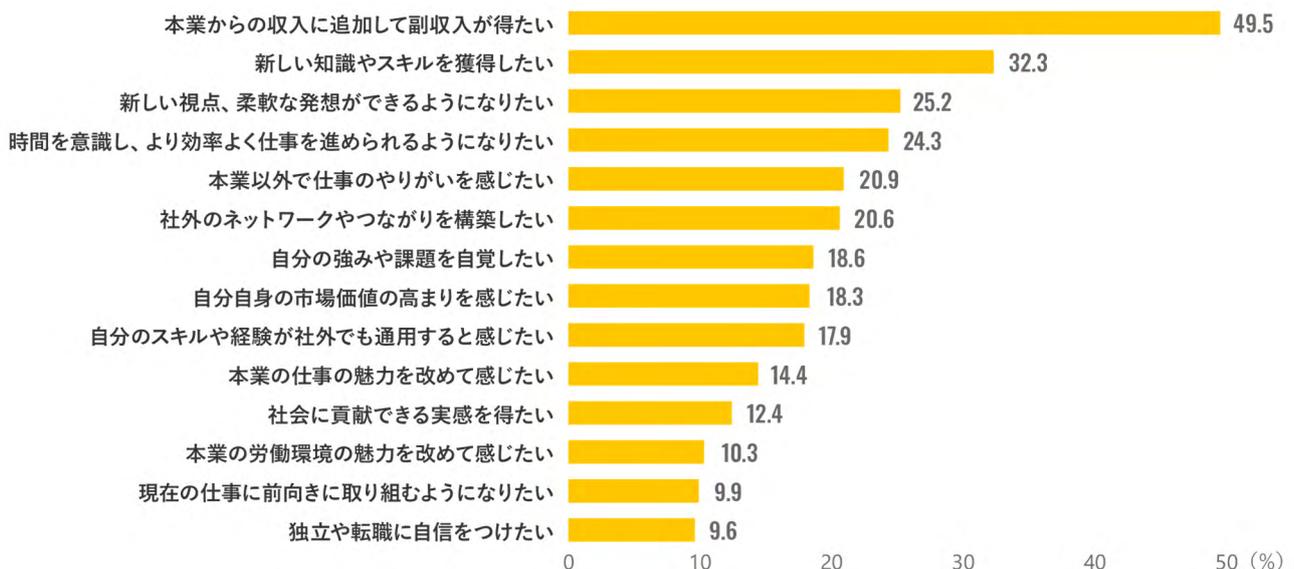
兼業・副業を実施して感じたこと [兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



兼業・副業に期待すること [経験なし／実施意向あり]

■ 過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）



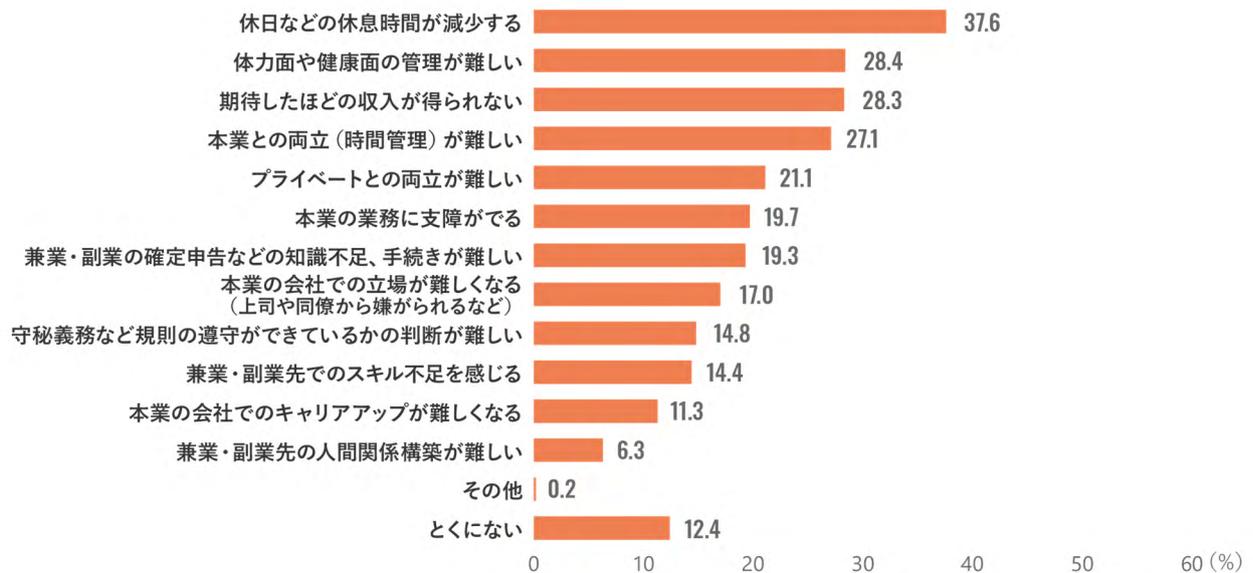
両者はおおむね同様の回答傾向でした。兼業・副業に期待することよりも効果実感での選択率が高い項目は「本業の労働環境の魅力を改めて感じた（感じたい）」「より効率よく仕事を進められるようになった（なりたい）」などがあげられます。一方で効果よりも期待が高い項目は、「新しい知識やスキルの獲得」「自分自身の市場価値の高まり」「副収入を得たい」「自分のスキルや経験が社外でも通用」などでした。

兼業・副業の難しさ／不安

兼業・副業を実施して難しさを感じたこと

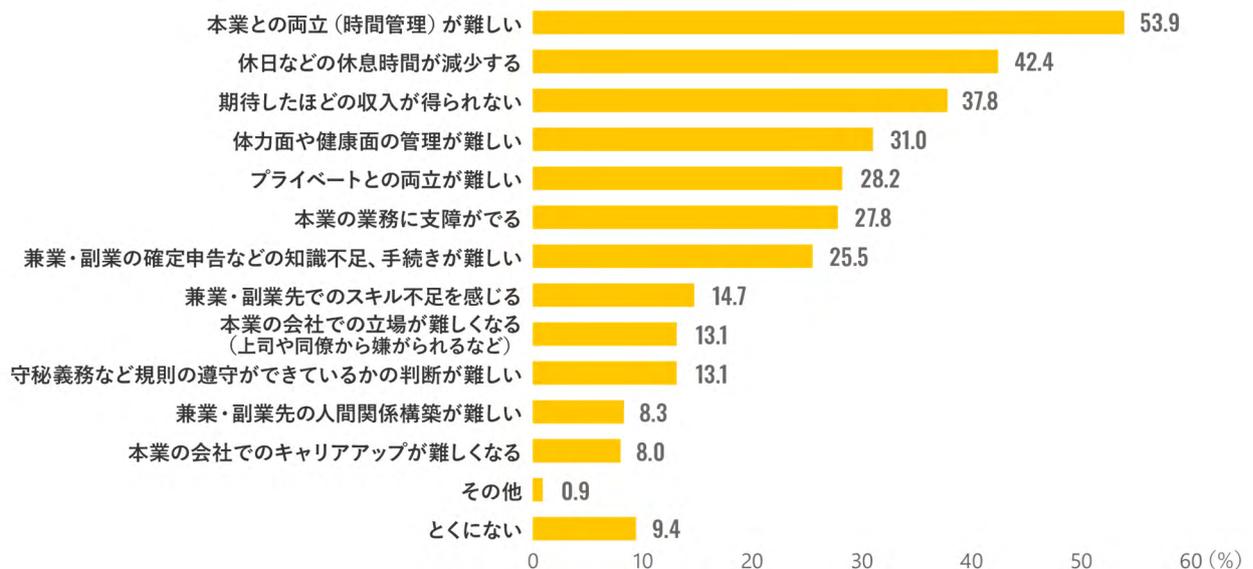
[兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



兼業・副業を実施するにあたっての不安 [経験なし／実施意向あり]

■ 過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）

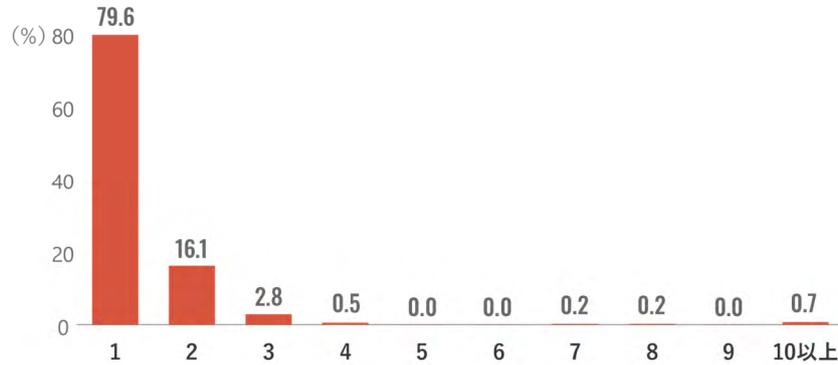


全体として[経験なし、実施意向あり]の人の選択率が、[兼業・副業実施中＋経験あり、再開予定の人]よりも高く、多様な項目への不安や懸念を感じていることがわかります。最も大きな不安は「本業との両立が難しい」であり、53.9%の選択率でした。ただ、この項目は[兼業・副業実施中＋経験あり、再開予定の人]との差分が最も大きく、兼業・副業を実施している人にとっての最大の懸念ではないようです。

実施している兼業・副業の内容

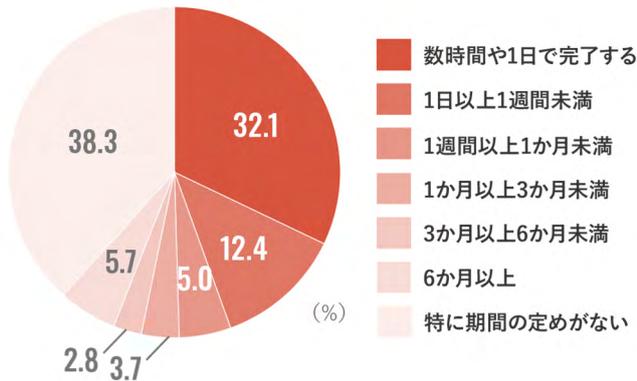
実施している兼業・副業の数

■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=436） ※調査時点（2020年12月）で実施している兼業・副業の数



実施している兼業・副業の契約期間

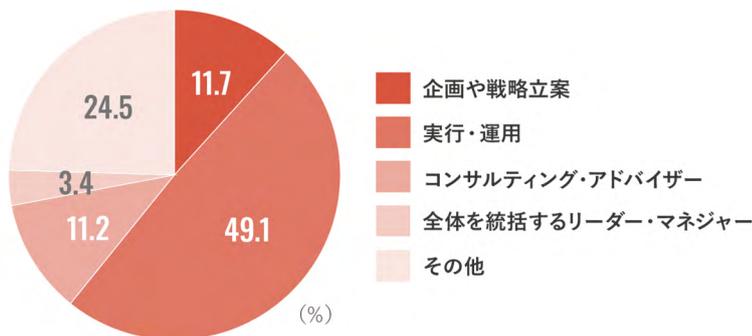
■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=436）



※調査時点（2020年12月）で実施している兼業・副業の契約期間（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

兼業・副業の仕事で担っている役割

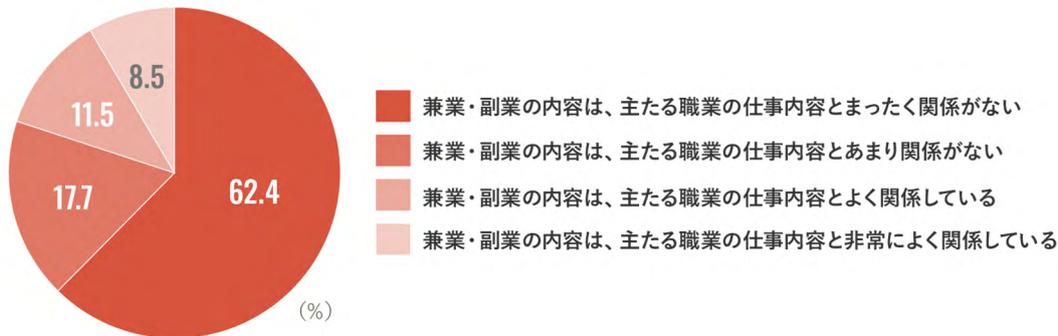
■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=436）



※調査時点（2020年12月）で実施している兼業・副業での主な役割（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

兼業・副業の仕事内容と主たる職業の仕事内容との関係

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=436）

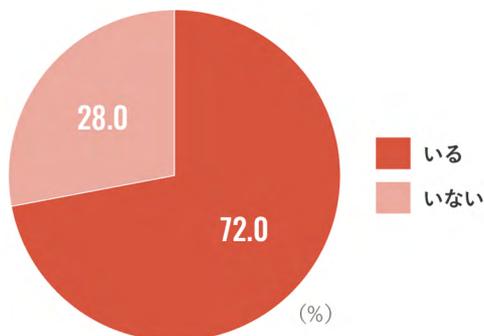


※調査時点（2020年12月）で実施している兼業・副業の内容と、現在の主たる職業の仕事内容の関係（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

兼業・副業の理解者や支援者

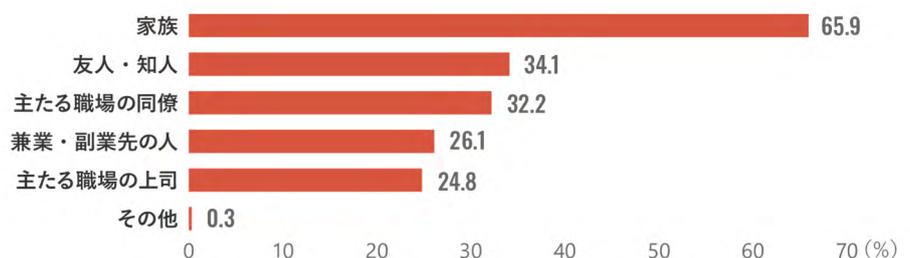
兼業・副業実施時の理解者や支援者の存在

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=436）



具体的な理解者や支援者

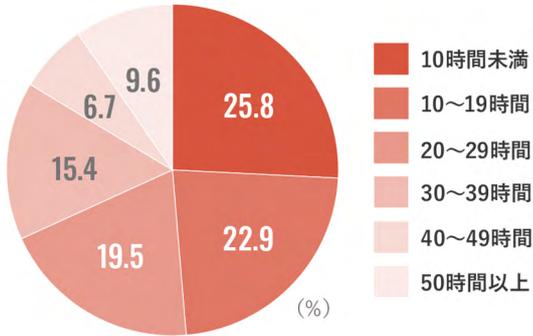
■兼業・副業実施中の人のうち兼業・副業実施時の理解者や支援者が「いる」と回答した人（複数回答 n=314）



兼業・副業の労働時間

1か月の兼業・副業の労働時間

■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=415）

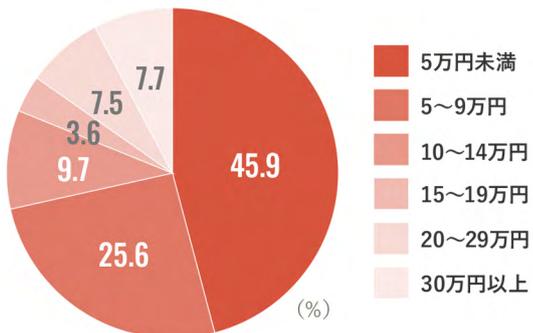


※全回答者 436 人のうち異常値と思われる 21 人（全体の 4.8%）を除外して集計

兼業・副業の報酬

1か月の兼業・副業から得られる報酬

■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=414）

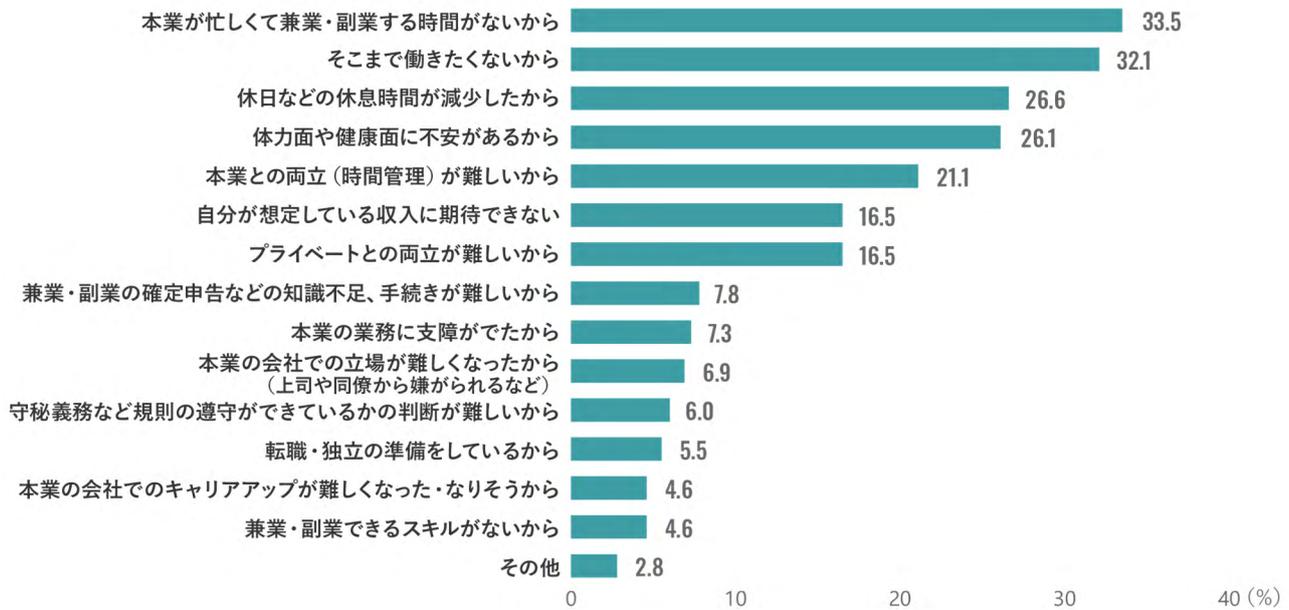


※全回答者 436 人のうち異常値と思われる 22 人（全体の 5.0%）を除外して集計

兼業・副業を実施しない理由

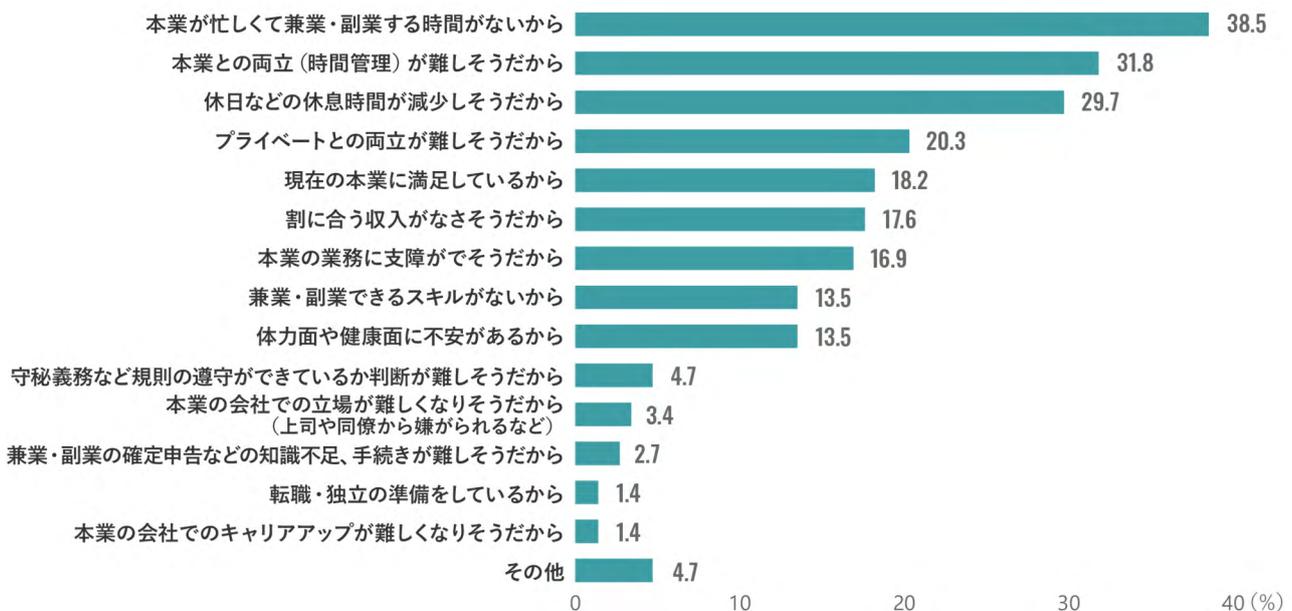
兼業・副業の再開意向がない理由 [兼業・副業経験あり／再開意向なし]

■過去に兼業・副業を実施した経験があるが、今後の再開意向がない人（複数回答 n=218）



兼業・副業に興味がない理由 [兼業・副業経験なし／実施意向なし]

■兼業・副業の実施経験がなく、今後も実施意向がない人（複数回答 n=148）

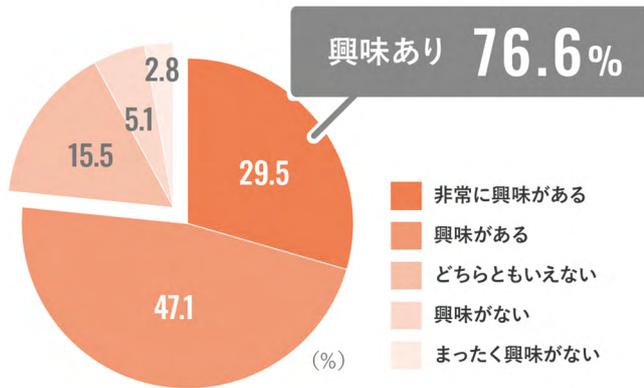


「ふるさと副業」への興味と理由

昨今、都市圏で働く人が地方企業の副業を実施する事例が増えています。弊社ではこのような副業のあり方を「ふるさと副業」と称し、新しい働き方として注目しています。本調査では、「ふるさと副業」を「回答者自身の住まいとは異なる地域での兼業・副業（テレワークを利用して現地に赴かない働き方も含みます）」にとらえて、興味や理由を確認しました。なお、「ふるさと」とは、出身地でなくても、学校があった・旅行で訪れた・応援したい企業や人がいるなど何らかの理由で想起する回答者自身の住まいとは異なる地域のことを指します。

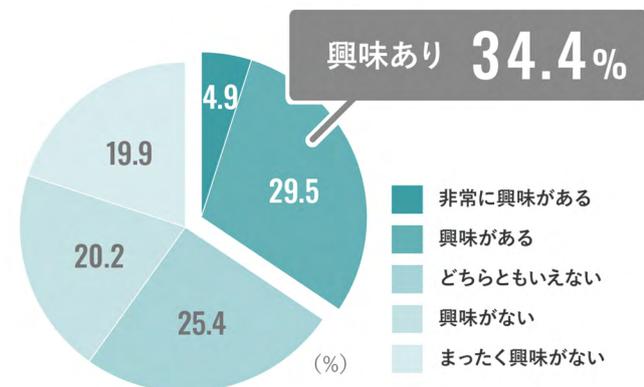
ふるさと副業への興味 [兼業・副業実施中+実施意向あり]

■兼業・副業実施中の人、過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人および過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（単一回答 n=1,090）



ふるさと副業への興味 [兼業・副業実施意向なし]

■過去に兼業・副業を実施した経験があるが、今後の再開意向がない人および兼業・副業の実施経験がなく、今後も実施意向がない人（単一回答 n=366）

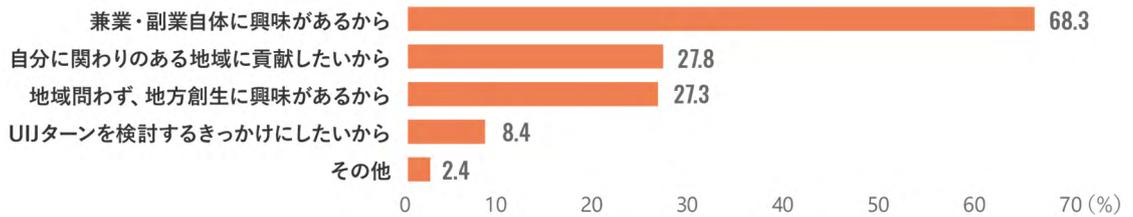


実施中&再開予定&やってみたい/再開意向なし&実施意向なし

[兼業・副業実施中&実施意向の人]の76.6%が、ふるさと副業に興味があると回答しました。また、[兼業・副業の実施意向なしの人]の34.4%は興味があるという結果でした。兼業・副業の実施意向がない人であっても、一定数はテレワークなどを活用した地方企業での兼業・副業に関心がある様子が見えがえします。

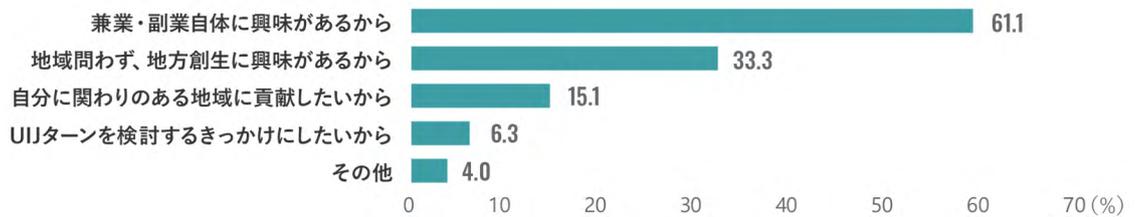
ふるさと副業に興味がある理由 [兼業・副業実施中 + 実施意向あり]

■ [兼業・副業実施中の人]、[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向(再開予定)がある人] および [過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある(やってみたい)人] のうち、ふるさと副業に「非常に興味がある」もしくは「興味がある」と回答した人(複数回答 n=835)



ふるさと副業に興味がある理由 [兼業・副業実施意向なし]

■ [過去に兼業・副業を実施した経験があるが、今後の再開意向がない人] および [兼業・副業の実施経験がなく、今後も実施意向がない人] のうち、ふるさと副業に「非常に興味がある」もしくは「興味がある」と回答した人(複数回答 n=126)



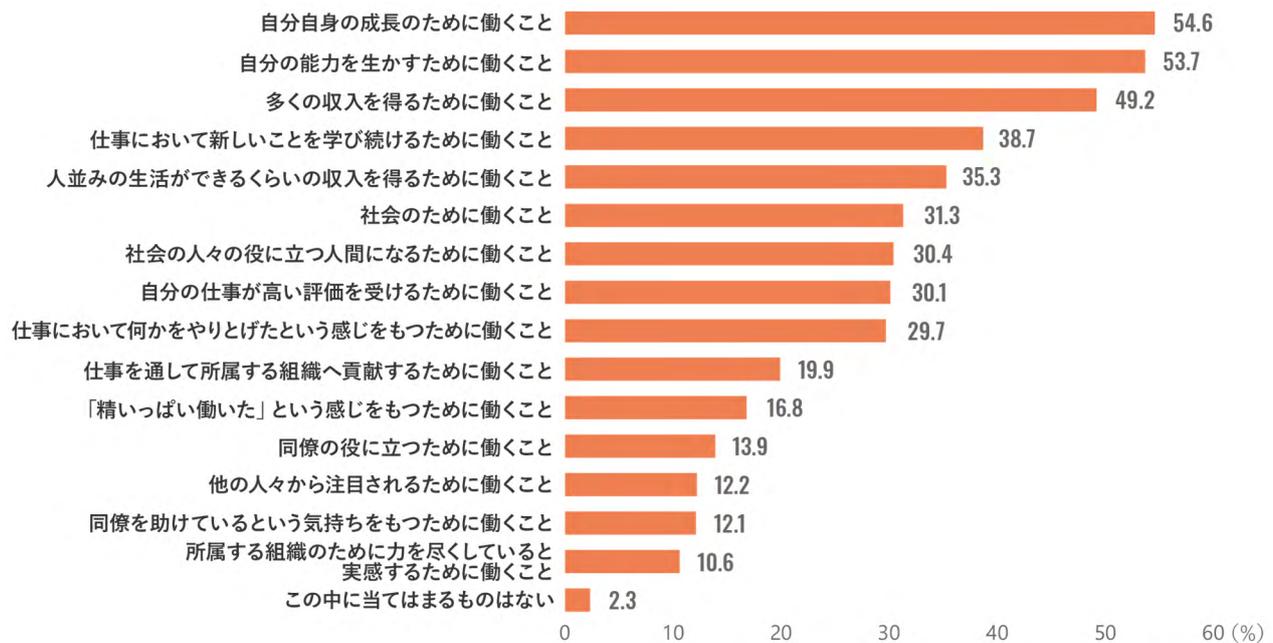
「ふるさと副業」に興味がある理由としては、[兼業・副業実施中+実施意向ありの人]は、「兼業・副業自体に興味があるから」の選択率が68.3%と最も高く、「自分に関わりのある地域に貢献したいから」(27.8%)、「地域問わず、地方創生に興味があるから」(27.3%)という結果でした。一方で、[兼業・副業実施意向なしの人]では、「兼業・副業自体に興味があるから」の選択率が61.1%と最も高く、「地域問わず、地方創生に興味があるから」(33.3%)、「自分に関わりのある地域に貢献したいから」(15.1%)という理由が続きました。

兼業・副業実施者の職業価値観／キャリア観

職業価値観 [兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定]

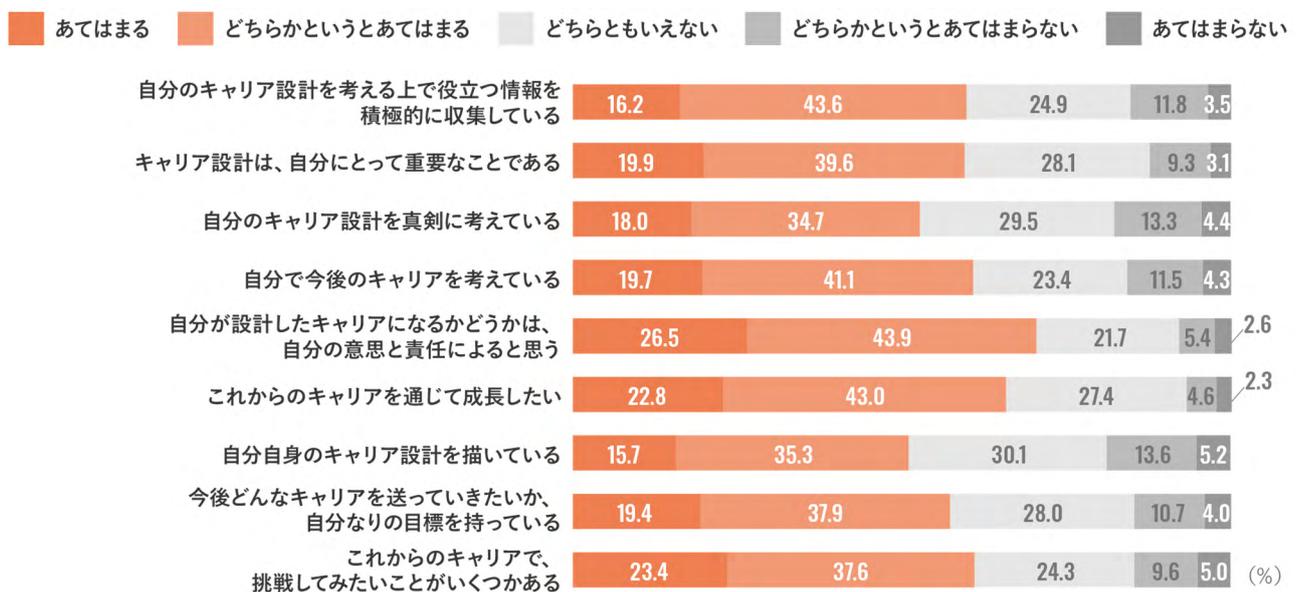
■ 「働くうえでどのようなことを重要だと考えていますか？」への回答

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



キャリア観 [兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定]

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=654）



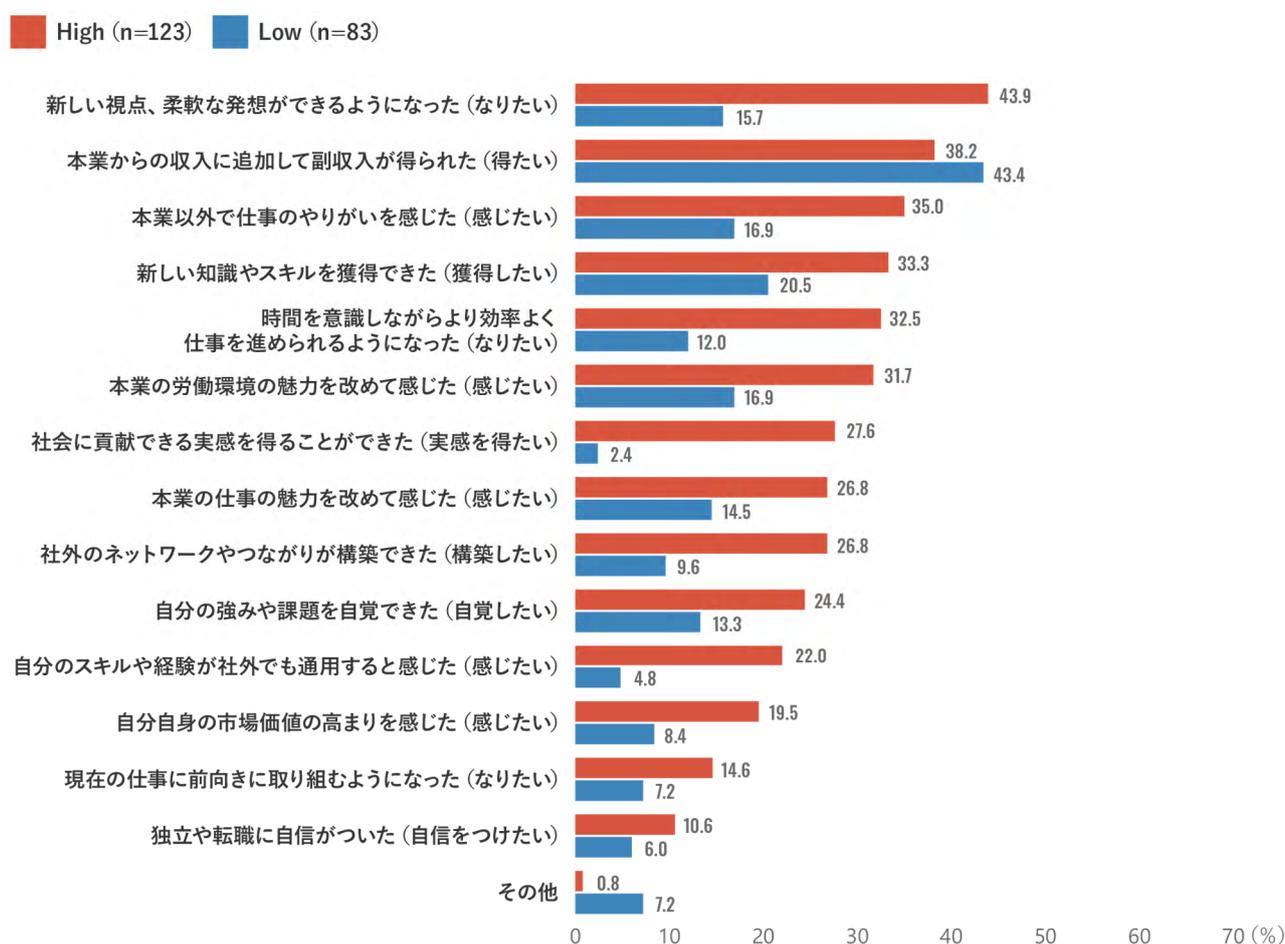
Column 1. 満足度の高い兼業・副業の実践に向けて

本調査では、兼業・副業実施中の人（n=436）に対して、兼業・副業の満足度を4項目（キャリア形成面・収入面・やりがい面・成長面）で確認しています。これらの4項目を合成して「副業満足度」の指標を作成し、その指標が高いグループと低いグループを比較することで、満足度の高い兼業・副業を実践するためにはどのような要素が大切であるかを考察しました。

最初に両グループの兼業・副業実施理由を見ていきます。副業満足度の高いグループ・低いグループともに収入面に関する項目（「生計を維持するため」「生計を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」）の選択率が高い状況でした。特に副業満足度の低いグループでは「生計を維持するため」の選択率が60.2%と、非常に高い選択率を示しています。一方で、副業満足度の高いグループは、全般的に収入面以外の項目の選択率が高いという特徴があります。両方で選択率の差分が大きい項目としては、「様々な分野の人とつながり、ネットワークをひろげるため（28.9pt 差）」「社会に貢献したいため（24.4pt 差）」「兼業・副業での経験を主たる職業の仕事に活用するため（22.1pt 差）」などがあげられます。

兼業・副業実施の理由

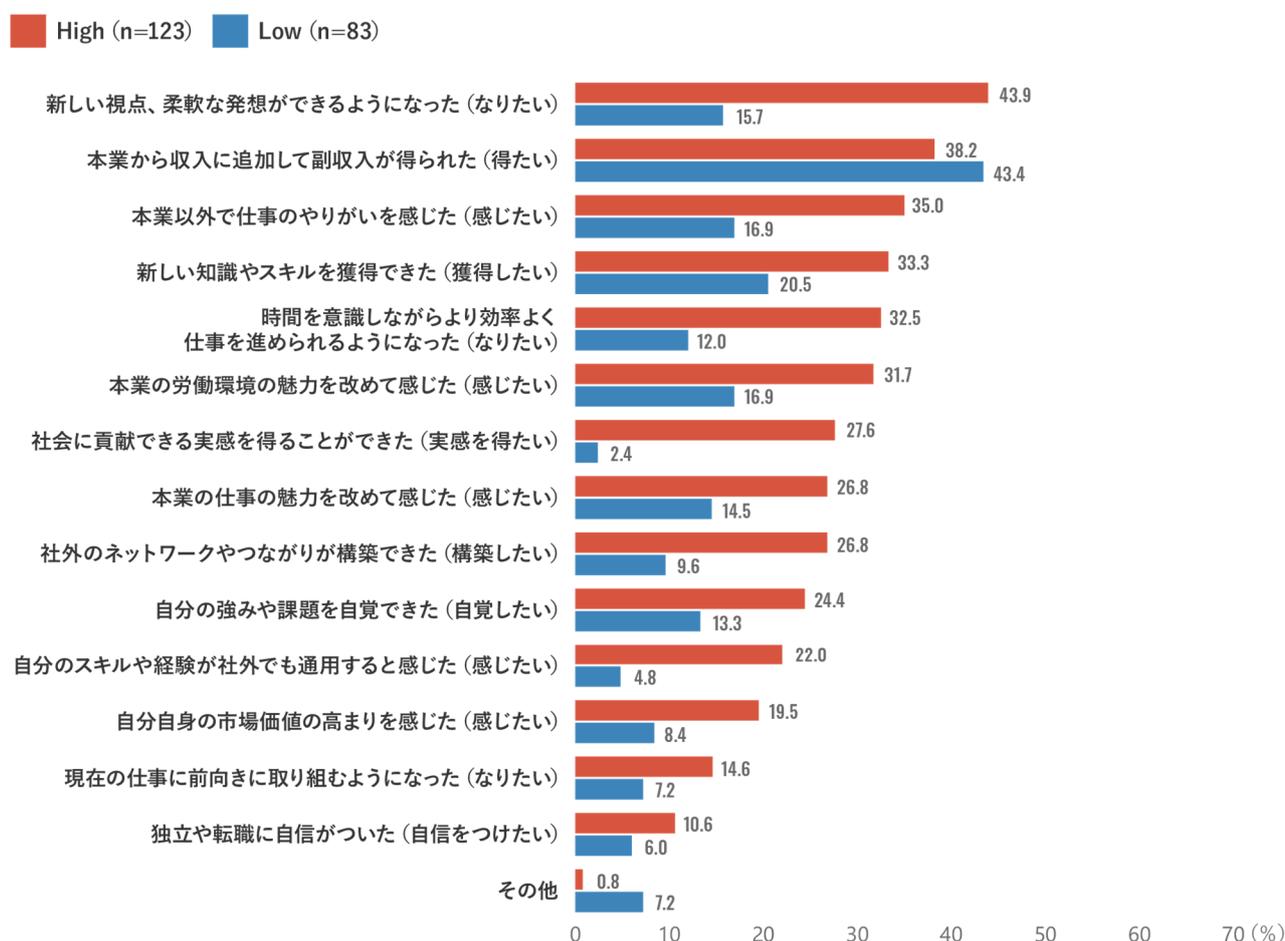
■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人] のうち、副業満足度の高い人：High（n=123）と副業満足度の低い人：Low（n=83）（複数回答）



次に兼業・副業を実施して感じた効果ですが、こちらでも両グループともに「本業からの収入に追加して副収入が得られた」という収入面の項目の選択率が高い結果でした。兼業・副業の効果実感でも、副業満足度が高いグループのほうが他項目の選択率が高く、両グループの差分が大きかった項目は「新しい視点、柔軟な発想ができるようになった (28.2pt 差)」「社会に貢献できる実感を得ることができた (25.2pt 差)」「時間を意識しながらより効率よく仕事を進められるようになった (20.5pt 差)」などがあげられます。特に「新しい視点、柔軟な発想ができるようになった」という項目の選択率は、収入面に関する項目より高いという状況でした。

兼業・副業の効果実感

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向 (再開予定) がある人] のうち、副業満足度の高い人：High (n=123) と副業満足度の低い人：Low (n=83) (複数回答)



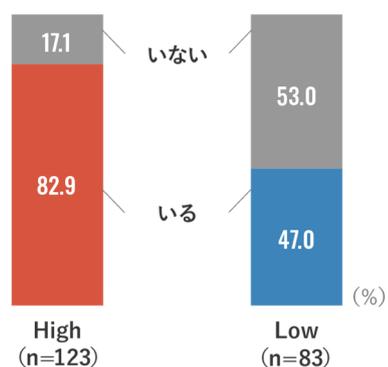
一般的に兼業・副業を実施することの目的は追加的な収入を得ることであり、本調査でも同様の結果を示しています。しかし、副業満足度が高い人たちは、ネットワーク拡充や社会貢献、能力開発といった収入面以外の目的を持って取り組んでおり、実際に兼業・副業の経験から多様な効果を得ていることがわかります。満足度の高い兼業・副業を実践するためには、実施する兼業・副業からどのような経験が得られたり、どのような人々と関わることを検討したうえで実施することが1つのポイントと言えるでしょう。

さらに、両グループの「兼業・副業実施時の理解者・支援者の存在」を確認したところ、副業満足度の高いグループでは82.9%の人が「いる」と回答したのに対し、満足度の低いグループの同回答は47.0%と顕著

な違いがありました。本業に追加して副業を実施することは、常に時間面や体力面の課題がつきまといます。そのようななかで兼業・副業の経験をよりよいものにするためには、周囲の理解やサポートを得ることも重要であることがわかります。

兼業・副業実施時の理解者や支援者の存在

■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人] のうち、副業満足度の高い人：High（n=123）と副業満足度の低い人：Low（n=83）（複数回答）



3. 人事担当者向け調査結果

3-1.

従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況

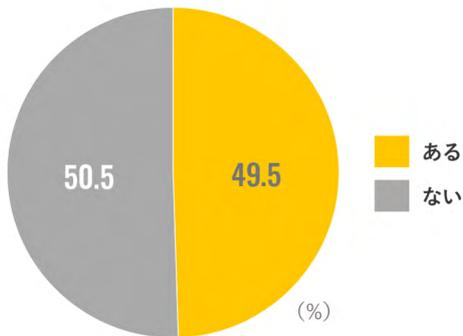
- 人事担当者向けパートは、2つの人事担当者向け調査の結果を掲載しています。
- 「兼業・副業を認める人事制度の状況」(p29-32)、「モデル就業規則／ガイドライン改定の認知状況」(p33)、「兼業・副業人材の受け入れ状況」(p42-45)、「Column3」(p57,58)は[C.人事担当者向け調査(追加実施分)]を用いており、これら以外に関しては[B.人事担当者向け調査]の結果を掲載しています。

※ 調査 B および調査 C については調査概要 (p4) をご参照ください。

兼業・副業を認める人事制度の状況

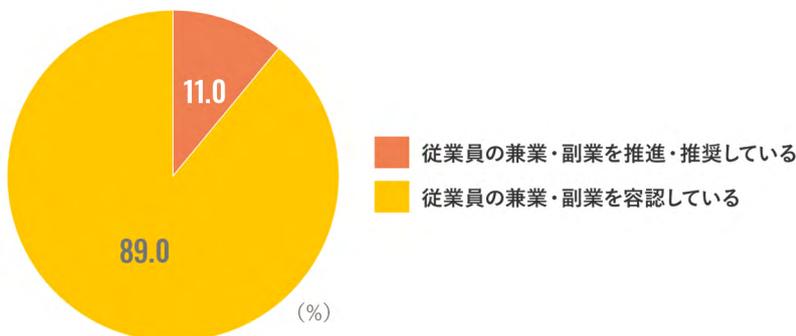
従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況

■ 単一回答 n=1,648



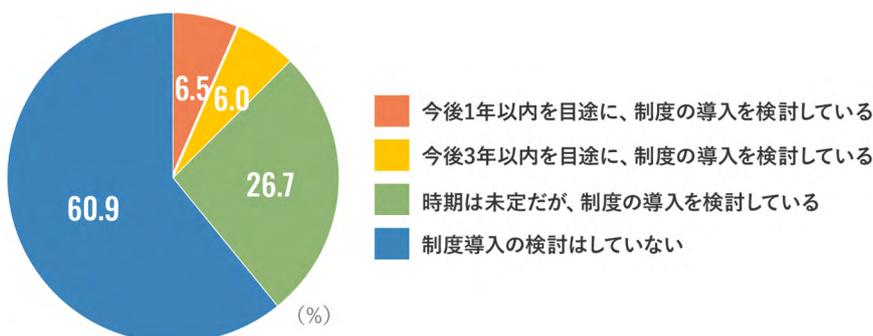
従業員の兼業・副業に対する考え方・スタンス

■ 従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (単一回答 n=815)



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

■ 従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人 (単一回答 n=833)



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況

■ 単一回答 n=1,648

■ 制度あり_推進
 ■ 制度あり_容認
 ■ 制度なし

総計

総計 (n=1,648) 5.5 44.0 50.5 (%)

勤務先従業員規模別

300人未満 (n=412)	3.4	43.7	52.9
300~999人未満 (n=412)	7.0	43.0	50.0
1,000~4,999人未満 (n=412)	4.9	43.7	51.5
5,000人以上 (n=412)	6.6	45.6	47.8 (%)

勤務先業種別

農業、林業 (n=13)	7.7	61.5	30.8
漁業 (n=5)	20.0	40.0	40.0
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=5)	20.0	60.0	20.0
建設業 (n=106)	4.7	36.8	58.5
製造業 (n=370)	4.9	37.8	57.3
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=48)	6.3	50.0	43.8
情報通信業 (n=129)	6.2	55.8	38.0
運輸業、郵便業 (n=93)	3.2	39.8	57.0
卸売業、小売業 (n=153)	8.5	37.3	54.2
金融業、保険業 (n=126)	7.9	43.7	48.4
不動産業、物品賃貸業 (n=44)	4.5	45.5	50.0
学術研究、専門・技術サービス業 (n=27)	14.8	44.4	40.7
宿泊業、飲食サービス業 (n=35)	5.7	51.4	42.9
生活関連サービス業、娯楽業 (n=43)	0.0	65.1	34.9
教育、学習支援業 (n=50)	8.0	38.0	54.0
医療、福祉 (n=144)	2.8	54.9	42.4
複合サービス事業 (n=42)	11.9	54.8	33.3
その他の業種 (n=68)	4.4	51.5	44.1
上記以外のサービス業 (n=147)	2.0	36.7	61.2 (%)

地域別



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

■ 従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人 (単一回答 n=833)



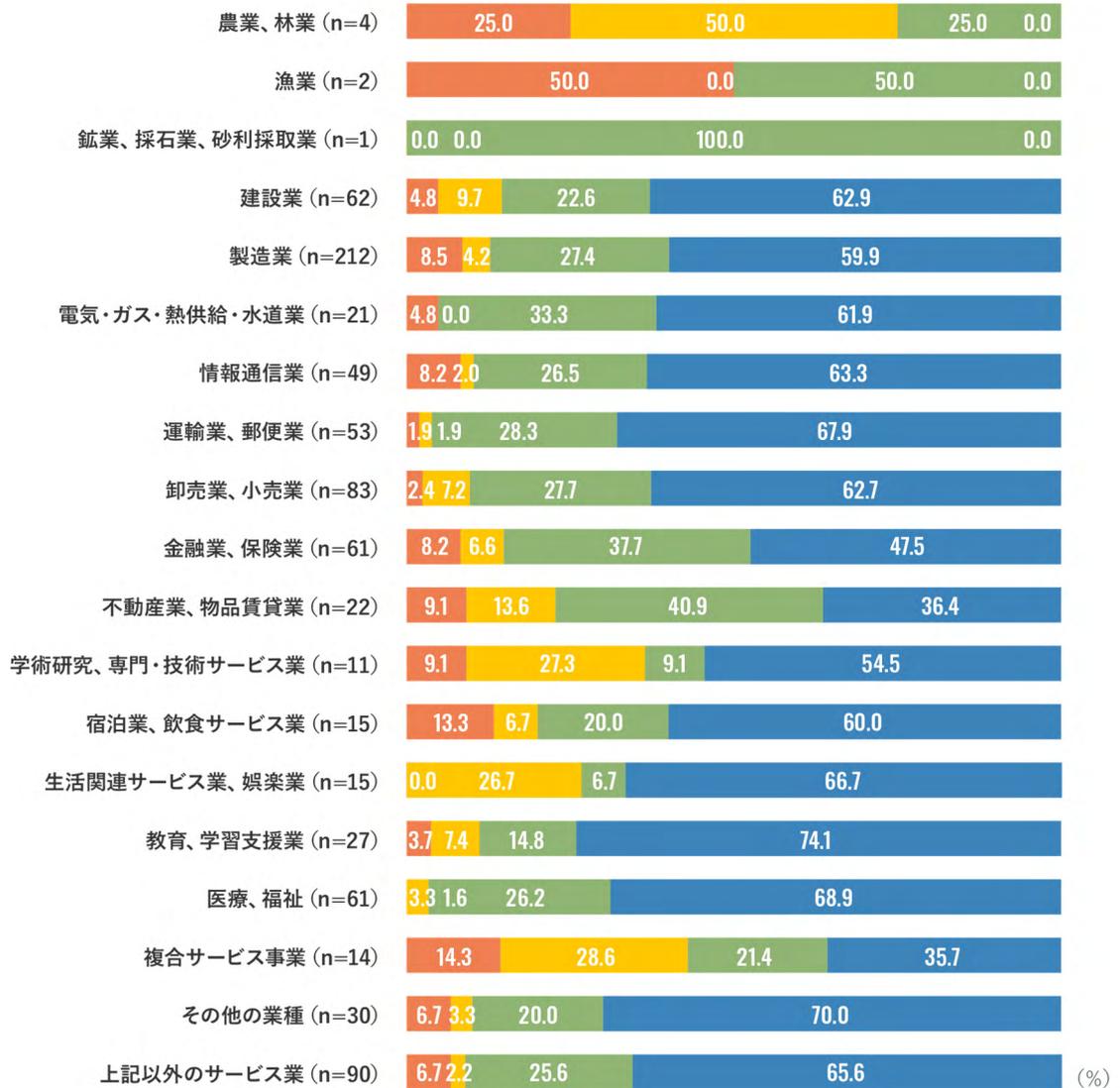
総計



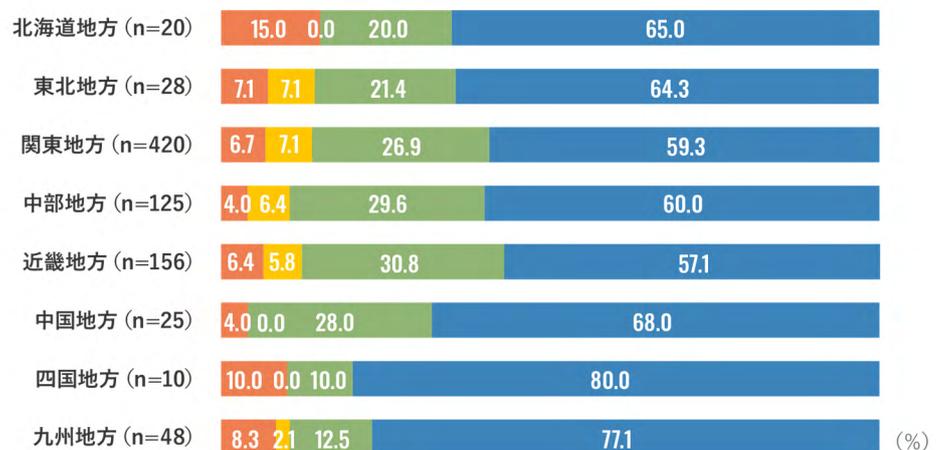
勤務先従業員規模別



勤務先業種別



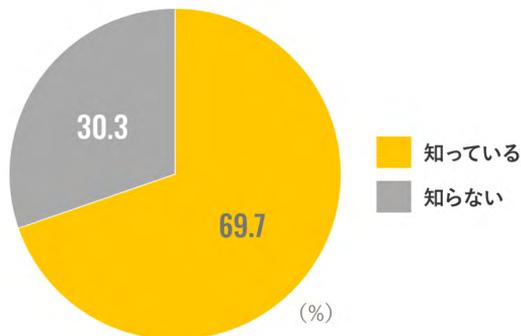
地域別



モデル就業規則／ガイドライン改定の認知状況

2018年『モデル就業規則改定』の認知状況

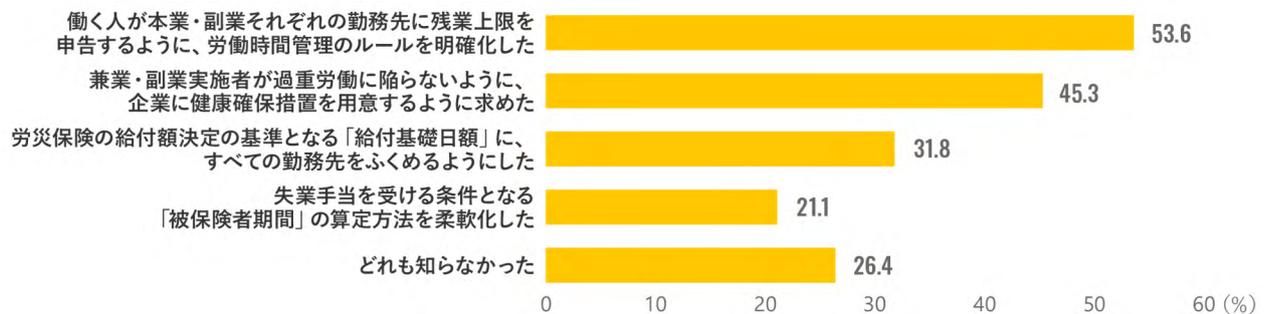
■ 単一回答 n=1,648



※回答者に対して、「2018年1月に厚生労働省にて労働者の副業・兼業は原則禁止から原則容認へ変更（「モデル就業規則」の改定）されました。このモデル就業規則の改定は知っていますか」と問うています。

2020年『副業・兼業の促進に関するガイドライン改定』の認知状況

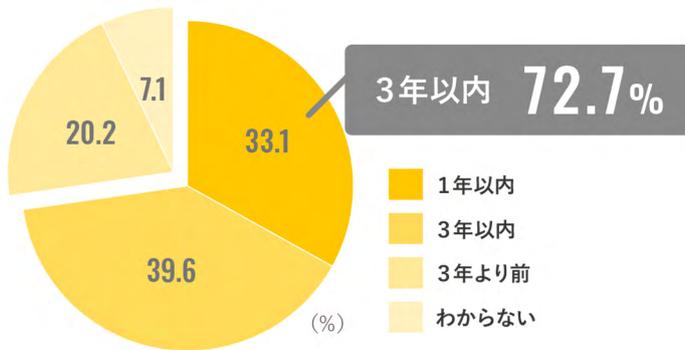
■ 複数回答 n=1,648



兼業・副業を認める人事制度の導入時期

従業員の兼業・副業を認める人事制度を導入した時期

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (単一回答 n=396)

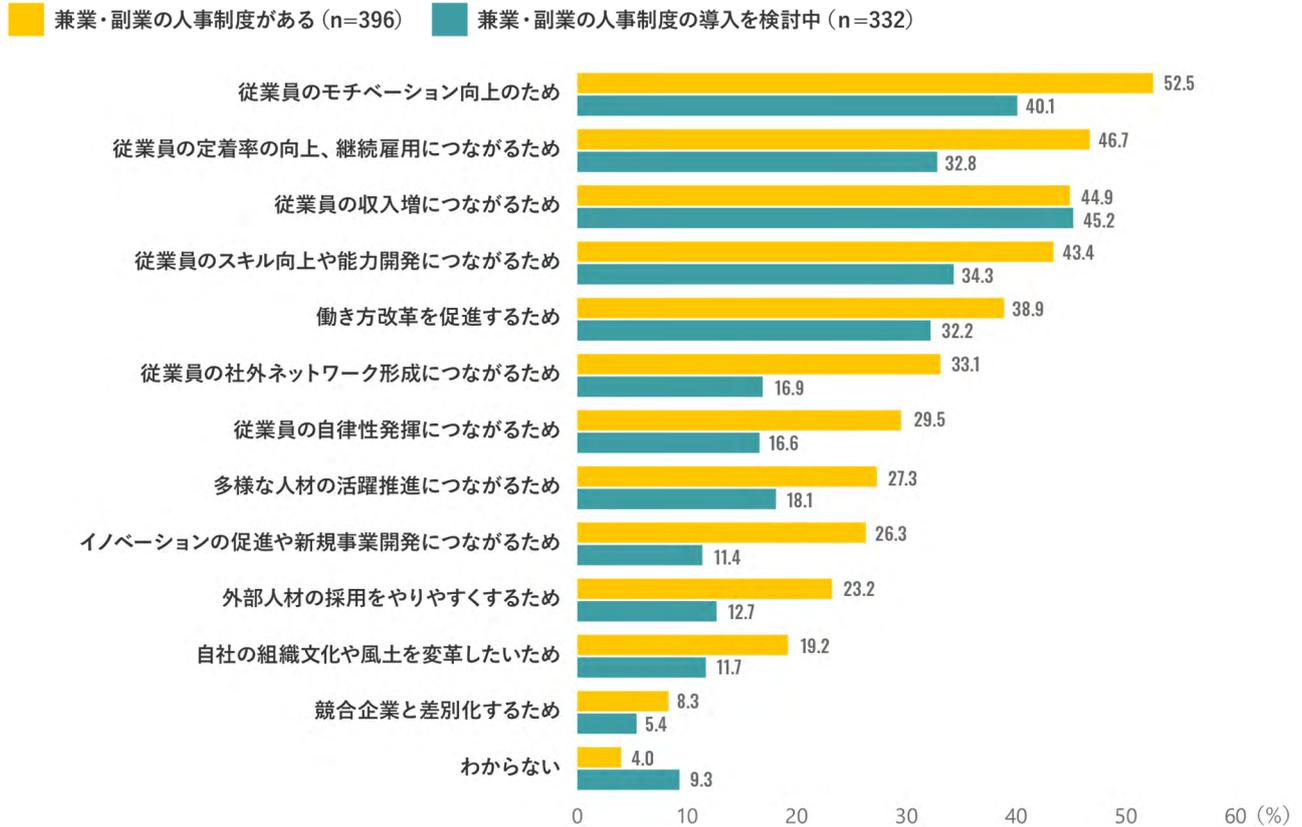


「兼業・副業の人事制度がある」と回答した人事担当者に人事制度の導入時期を確認したところ、「1年以内」および「3年以内」の回答が全体の72.7%を占めています。兼業・副業を認める人事制度の導入が、ここ数年で進んでいる状況がわかります。

兼業・副業を認める人事制度の目的

兼業・副業の人事制度の目的

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (n=396) および、兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討中」と回答した人 (n=332) (複数回答)



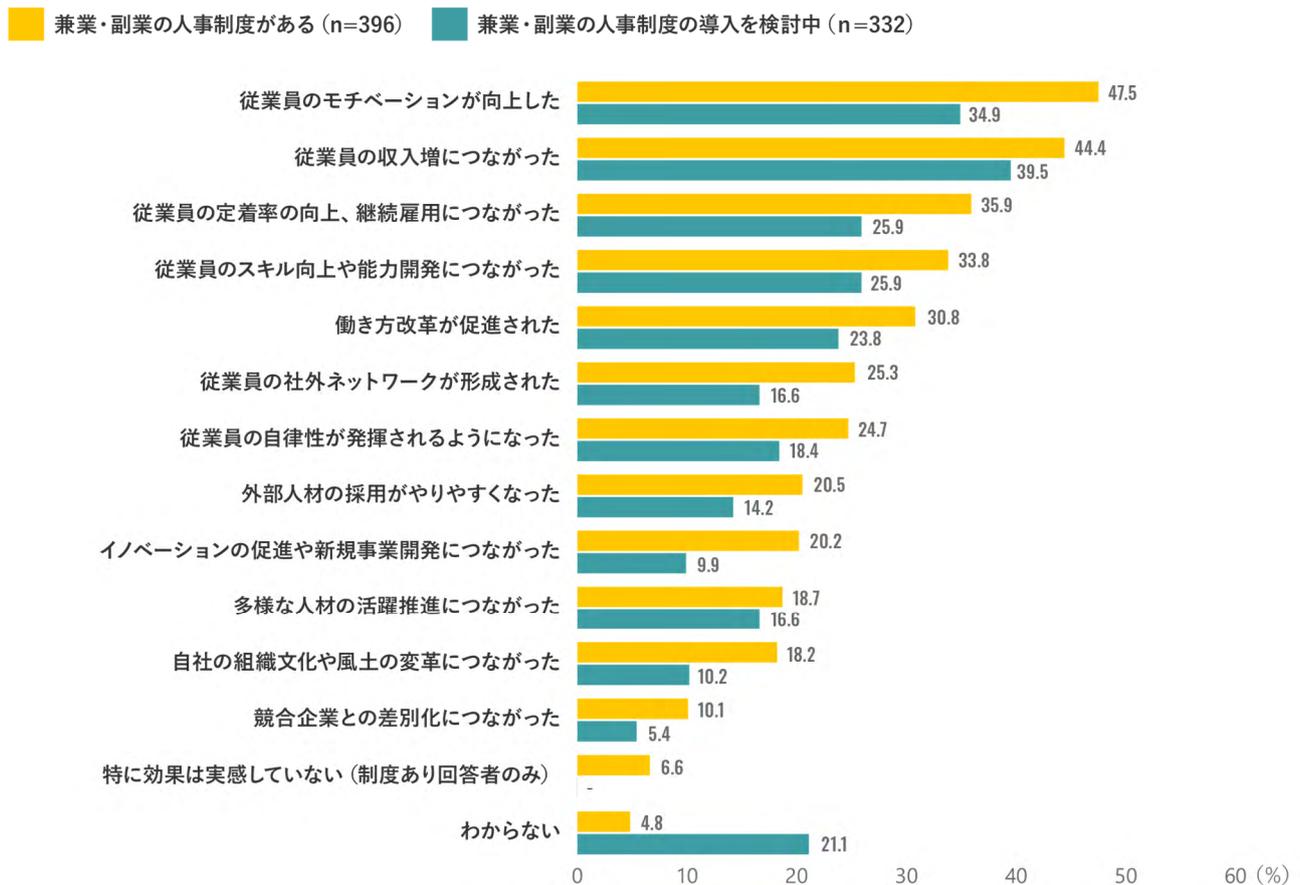
※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

兼業・副業の人事制度が「ある」と回答した人と、兼業・副業の人事制度の導入を「検討中」と回答した人を比較する形で図示しています。両者ともに従業員のモチベーションや定着率の向上、収入増、能力開発といった目的の選択率が高い状況を示しています。

兼業・副業を認める人事制度の効果／期待

兼業・副業の人事制度の効果／期待

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (n=396) の兼業・副業の人事制度の効果と、兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討中」と回答した人 (n=332) の兼業・副業の人事制度への期待 (複数回答)



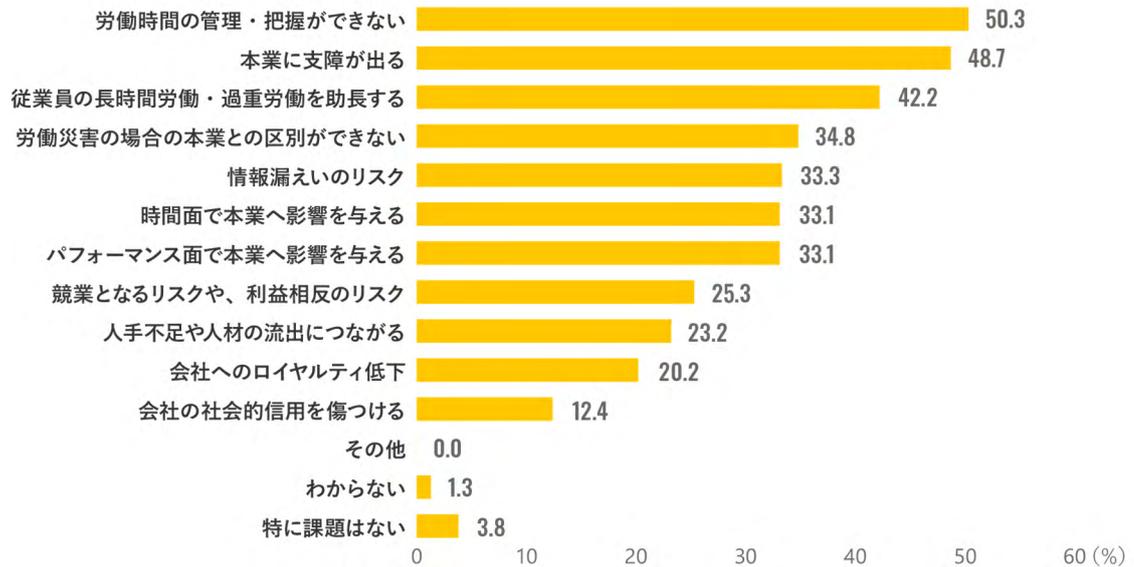
※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

兼業・副業の人事制度の効果としては、「従業員のモチベーションが向上した」「従業員の収入増につながった」「従業員の定着率の向上、継続雇用につながった」といった項目で効果実感が高いことがわかりました。兼業・副業の人事制度導入を検討中の回答群が、本制度に期待する効果もおおむね同様の傾向を示しています。

兼業・副業を認める人事制度の課題

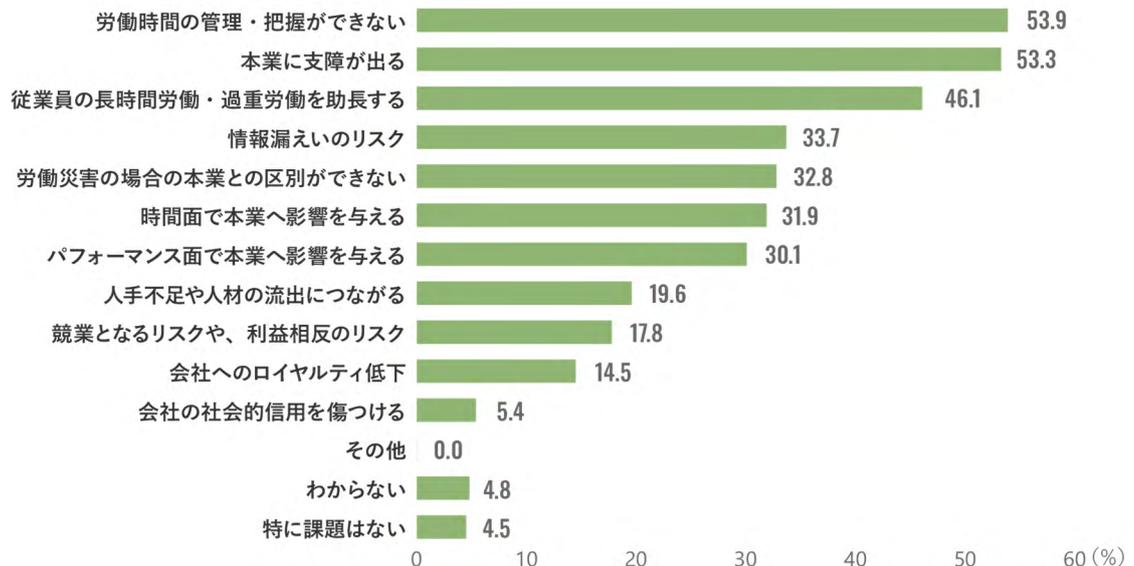
兼業・副業の人事制度の課題 [兼業・副業制度あり]

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (複数回答 n=396)



兼業・副業の人事制度の課題 [兼業・副業制度の導入検討中]

■兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討中」と回答した人 (複数回答 n=332)

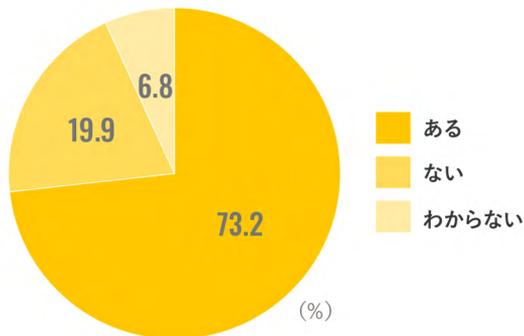


兼業・副業の人事制度の課題は、[兼業・副業制度あり]と[兼業・副業制度の導入を検討中]の両者で同様の回答傾向を示していました。選択率の高い項目の上位5つは、「労働時間の管理・把握ができない」「本業に支障が出る」「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」「労働災害の場合の本業との区別ができない」「情報漏えいのリスク」でした。

兼業・副業実施時の条件やルールの有無

従業員が兼業・副業を行う際の条件やルールの有無 [兼業・副業制度あり]

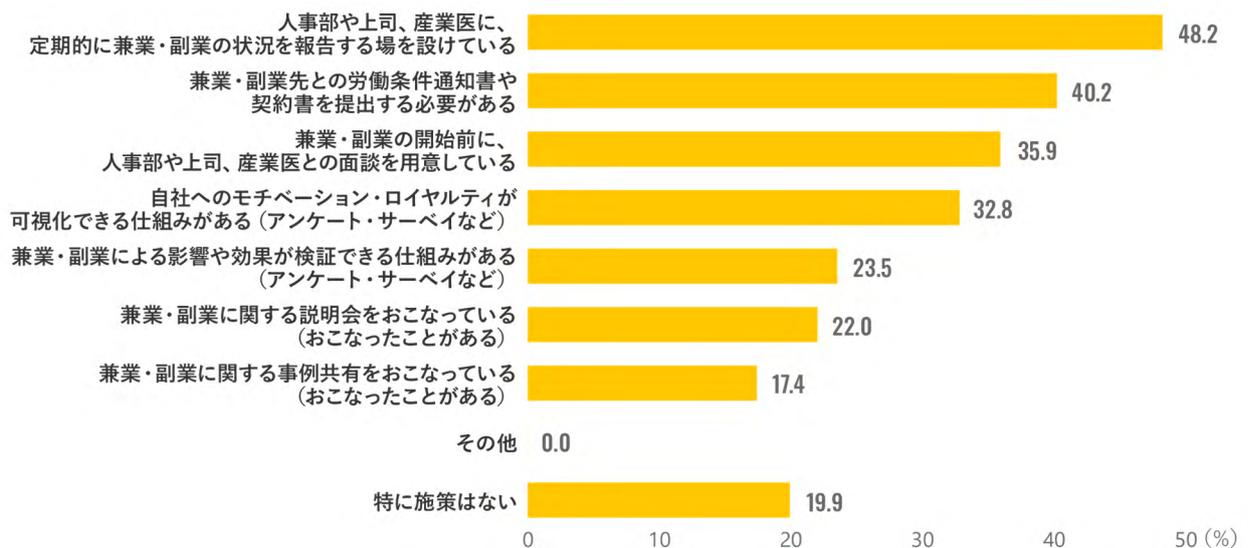
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (単一回答 n=396)



兼業・副業実施時の支援施策

従業員が兼業・副業を行う際の支援施策 [兼業・副業制度あり]

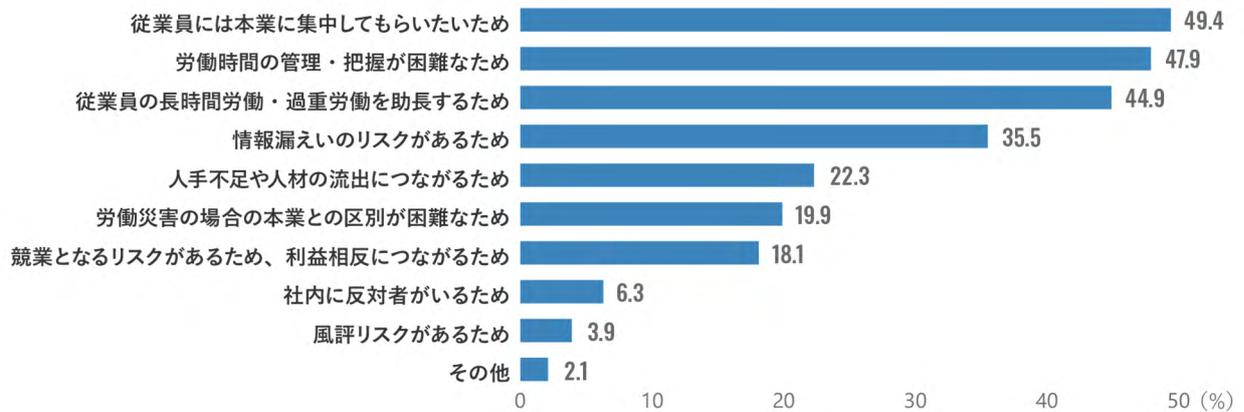
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (複数回答 n=396)



従業員の兼業・副業を禁止する理由

兼業・副業を禁止する理由

■兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討していない」と回答した人（複数回答 n=332）



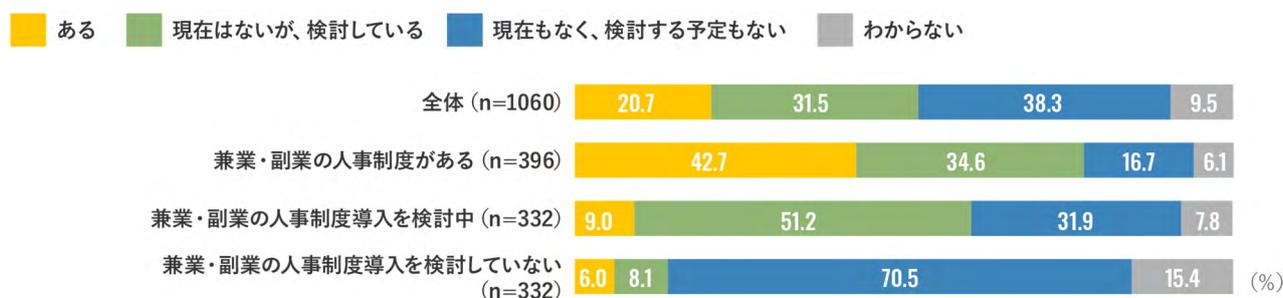
Column2. 『社内副業』という選択

近年、社内の他部署の業務に携わることができる『社内副業や社内兼業』を取り入れる企業が増えてきています。本調査では企業の人事担当者に対して、「従業員が自発的に自社内（自グループ内）の他部署で仕事ができる、『社内副業や社内兼業』を行えるような人事制度や仕組み（以下、社内副業制度）」の有無について確認しました。下のグラフは、回答結果を [全体] [兼業・副業の人事制度がある人] [兼業・副業の人事制度導入を検討中の人] [兼業・副業の人事制度導入を検討していない人] に分けて示したものです。

[全体] の 20.7% で社内副業制度が「ある」と回答しており、31.5% が「検討中」という状況でした。また、[兼業・副業の人事制度がある人] は 42.7% で社内副業制度があるとしており、34.6% がそのような制度を「検討中」でした。[兼業・副業の人事制度導入を検討中の人] でも「社内副業制度あり」と「検討中」をあわせると 60.2% となっており、兼業・副業の人事制度の導入企業や検討企業では『社内副業や社内兼業』への関心が高いことがわかります。一方、[兼業・副業の人事制度導入を検討していない人] では、社内副業制度が「ある」と「検討中」の合計が 14.1% であり、[全体] や [兼業・副業の人事制度がある人] [兼業・副業の人事制度導入を検討中の人] に比べて低い結果を示しています。

企業では部署間コミュニケーションの希薄化や組織のサイロ化がたびたび問題になります。また、日本の多くの企業にとって新事業の創造は喫緊の課題になっています。従業員の自発性を起点とした『社内副業』を活用することによって、内部労働市場を活性化して知識移転を促進することは、これらの問題や課題の解決策としての可能性を持っていると言えるでしょう。

『社内副業や社内兼業』を認める人事制度の導入状況



3. 人事担当者向け調査結果

3-2.

兼業・副業で働く人の受け入れ状況

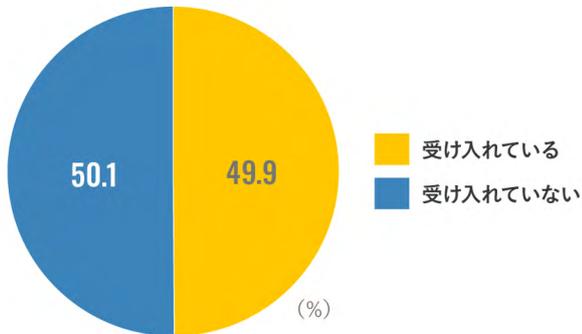
- 人事担当者向けパートは、2つの人事担当者向け調査の結果を掲載しています。
- 「兼業・副業を認める人事制度の状況」(p29-32)、「モデル就業規則／ガイドライン改定の認知状況」(p33)、「兼業・副業人材の受け入れ状況」(p42-45)、「Column3」(p57,58)は[C.人事担当者向け調査(追加実施分)]を用いており、これら以外に関しては[B.人事担当者向け調査]の結果を掲載しています。

※ 調査 B および調査 C については調査概要 (p4) をご参照ください。

兼業・副業人材の受け入れ状況

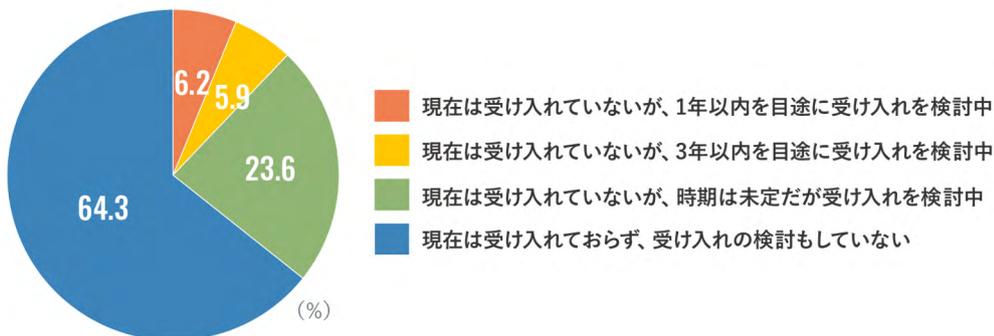
社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■ 単一回答 n=1,648



社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

■ 社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人 (単一回答 n=826)



社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

単一回答 n=1,648

■ 受け入れている ■ 受け入れていない

総計

総計 (n=1,648) 49.9 50.1 (%)

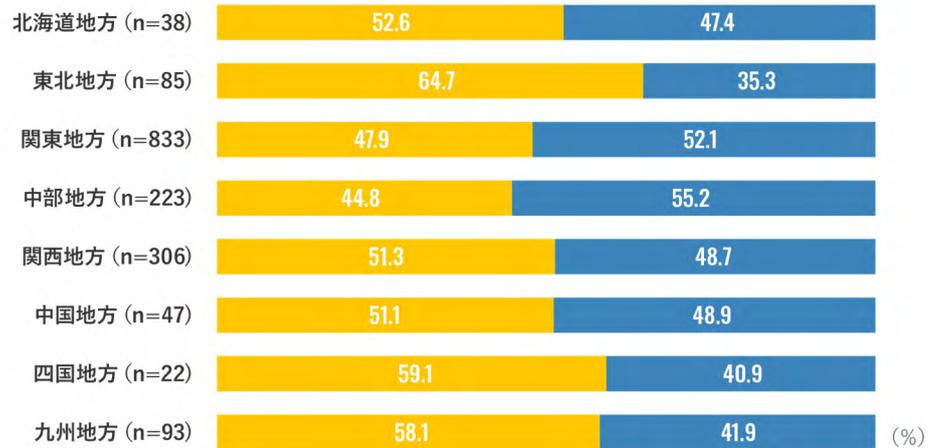
勤務先従業員規模別

300人未満 (n=412)	49.8	50.2
300~999人未満 (n=412)	52.4	47.6
1,000~4,999人未満 (n=412)	49.3	50.7
5,000人以上 (n=412)	48.1	51.9

勤務先業種別

農業、林業 (n=13)	76.9	23.1
漁業 (n=5)	40.0	60.0
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=5)	80.0	20.0
建設業 (n=106)	39.6	60.4
製造業 (n=370)	41.1	58.9
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=48)	60.4	39.6
情報通信業 (n=129)	55.8	44.2
運輸業、郵便業 (n=93)	44.1	55.9
卸売業、小売業 (n=153)	45.8	54.2
金融業、保険業 (n=126)	46.0	54.0
不動産業、物品賃貸業 (n=44)	52.3	47.7
学術研究、専門・技術サービス業 (n=27)	51.9	48.1
宿泊業、飲食サービス業 (n=35)	68.6	31.4
生活関連サービス業、娯楽業 (n=43)	58.1	41.9
教育、学習支援業 (n=50)	42.0	58.0
医療、福祉 (n=144)	69.4	30.6
複合サービス事業 (n=42)	81.0	19.0
その他の業種 (n=68)	47.1	52.9
上記以外のサービス業 (n=147)	46.9	53.1

地域別



社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

■ 社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人 (単一回答 n=826)



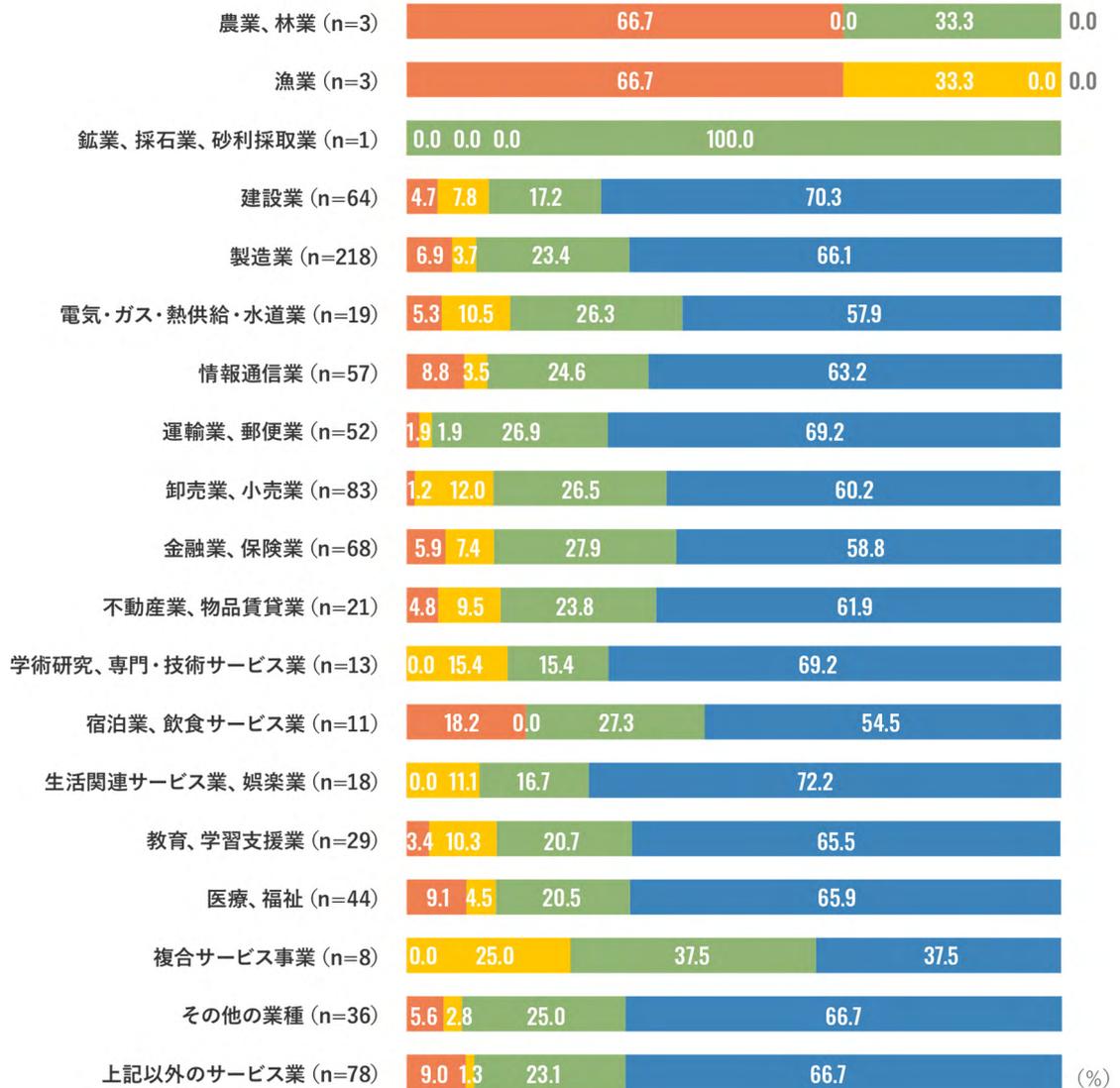
総計



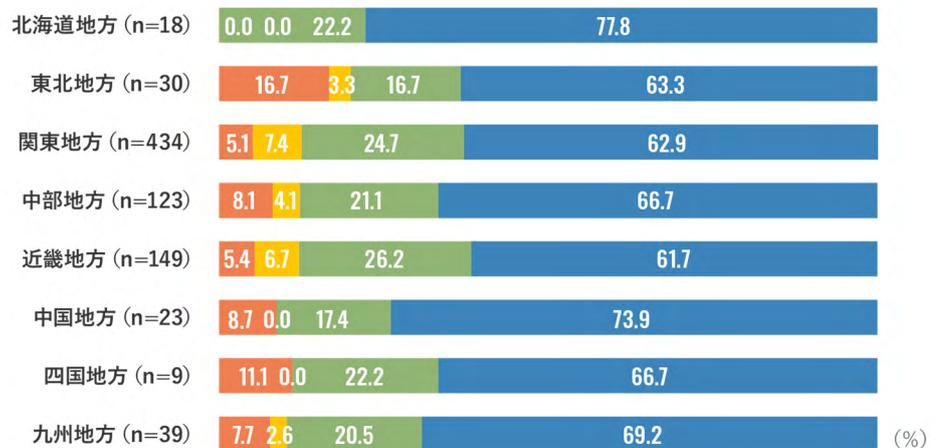
勤務先従業員規模別



勤務先業種別



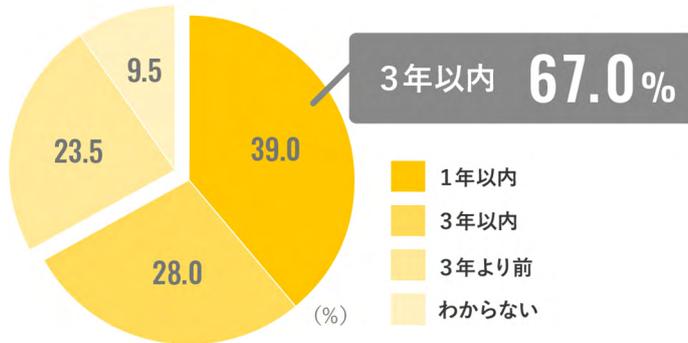
地域別



兼業・副業人材の受け入れ開始時期

社外の兼業・副業人材の受け入れを開始した時期

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=200）

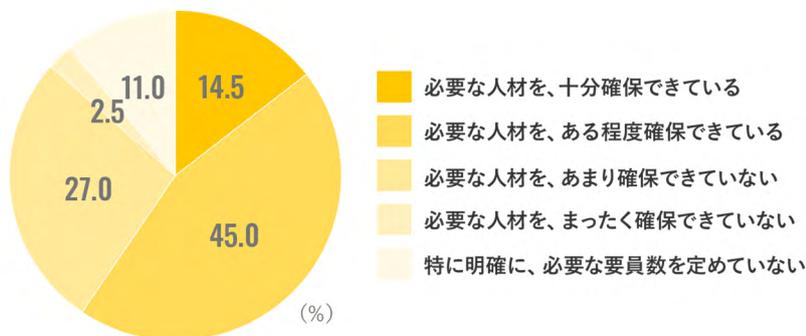


「受け入れている」と回答した人事担当者に、社外の兼業・副業人材の受け入れ開始時期を確認したところ、「1年以内」および「3年以内」の回答が全体の67.0%を占めていることがわかりました。これは兼業・副業を認める人事制度の導入状況と同様の状況を示しており、企業の兼業・副業制度の拡充とともに兼業・副業人材の活用が進んできている様子がわかります。

兼業・副業人材の採用状況

兼業・副業人材の採用・確保状況

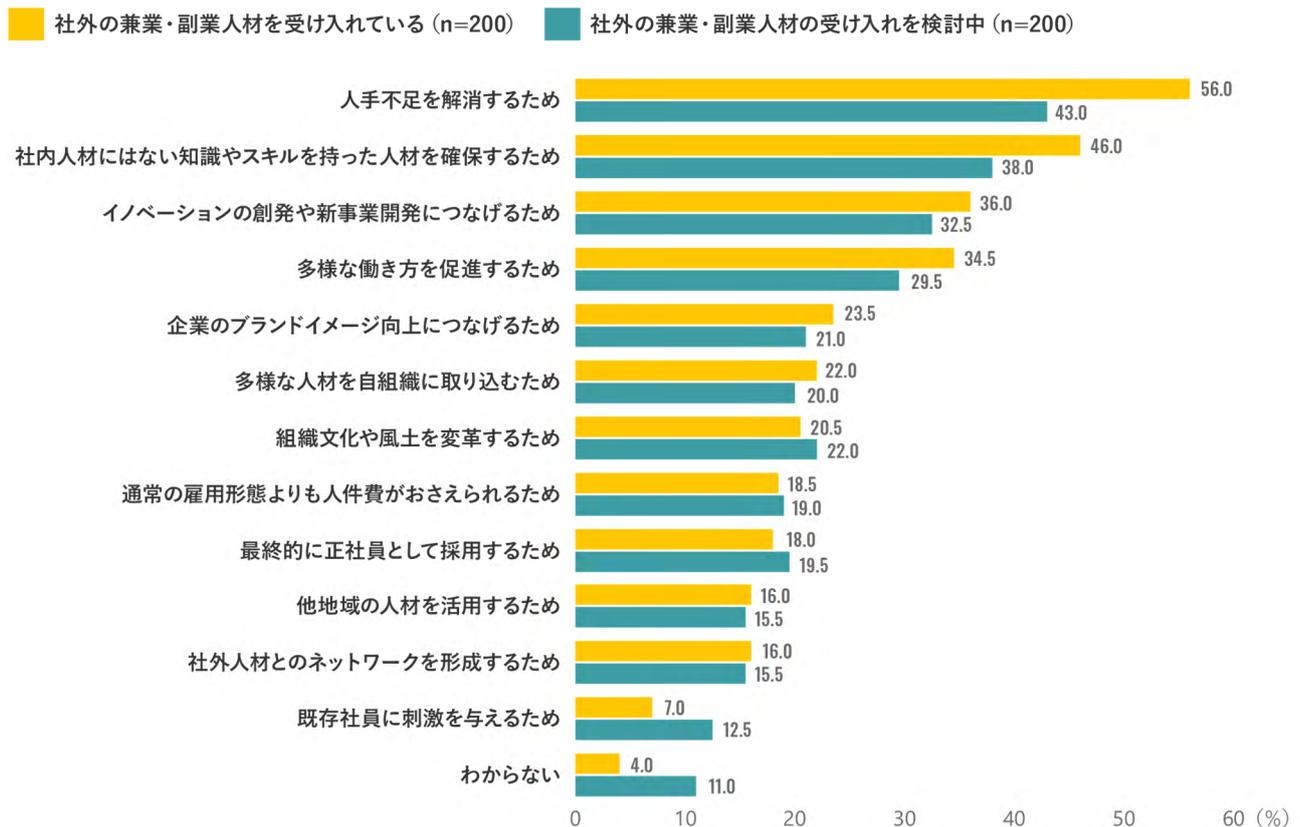
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=200）



兼業・副業人材を受け入れる目的

社外の兼業・副業人材を受け入れている目的／受け入れを検討している目的

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人 (n=200) の受け入れの目的と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れを検討中」と回答した人 (n=200) の受け入れを検討している目的を掲載 (複数回答)



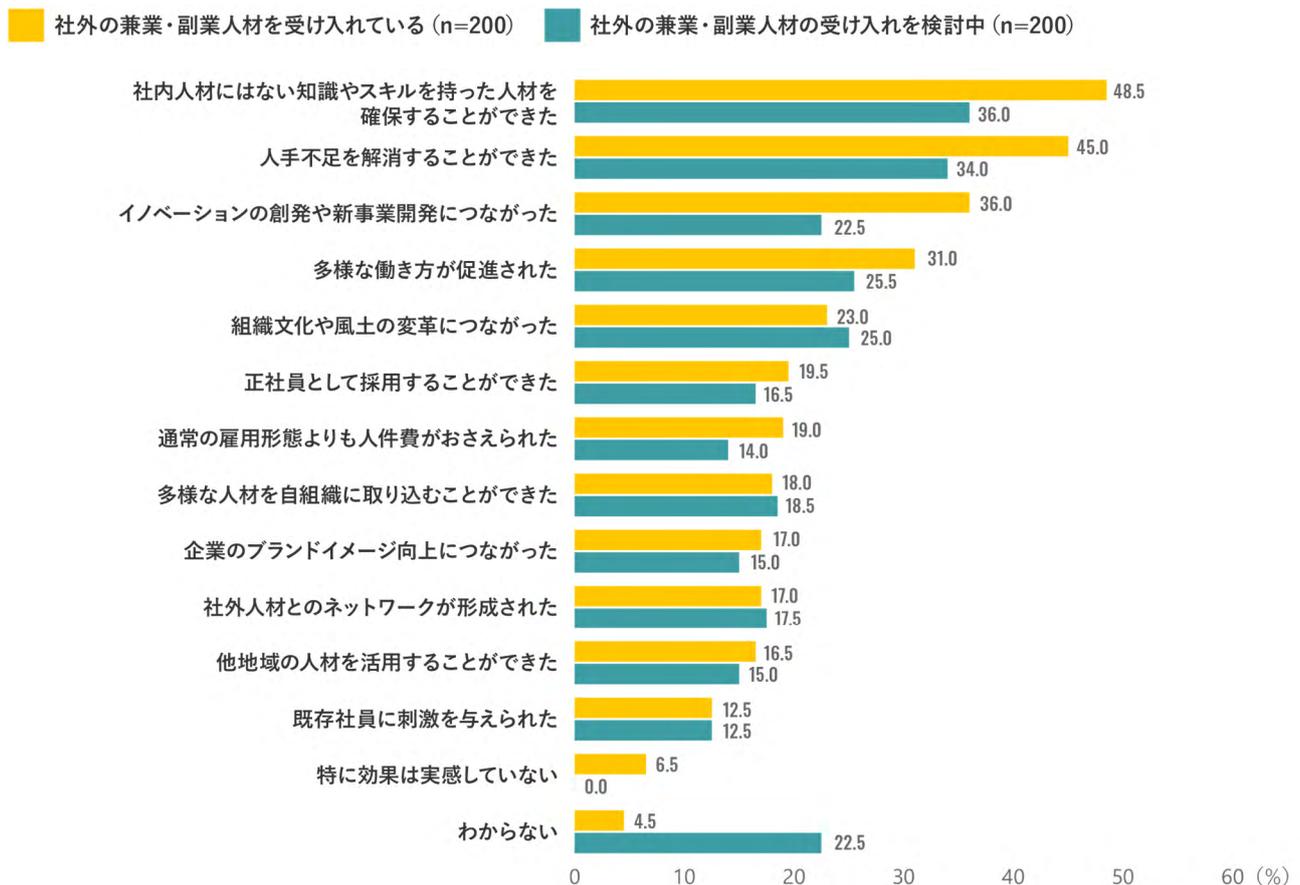
※社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

本調査では、社外の「兼業・副業で働く人」を受け入れる目的を、「受け入れている」と回答した人と、「受け入れを検討中」と回答した人それぞれに質問をしました。両者ともに「人手不足を解消するため」という項目の選択率が最も高く、次いで「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保するため」「イノベーションの創発や新事業開発につなげるため」「多様な働き方を促進するため」といった項目が続きました。

兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果

社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人 (n=200) の受け入れの効果実感と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れを検討中」と回答した人 (n=200) の受け入れに期待する効果 (複数回答)



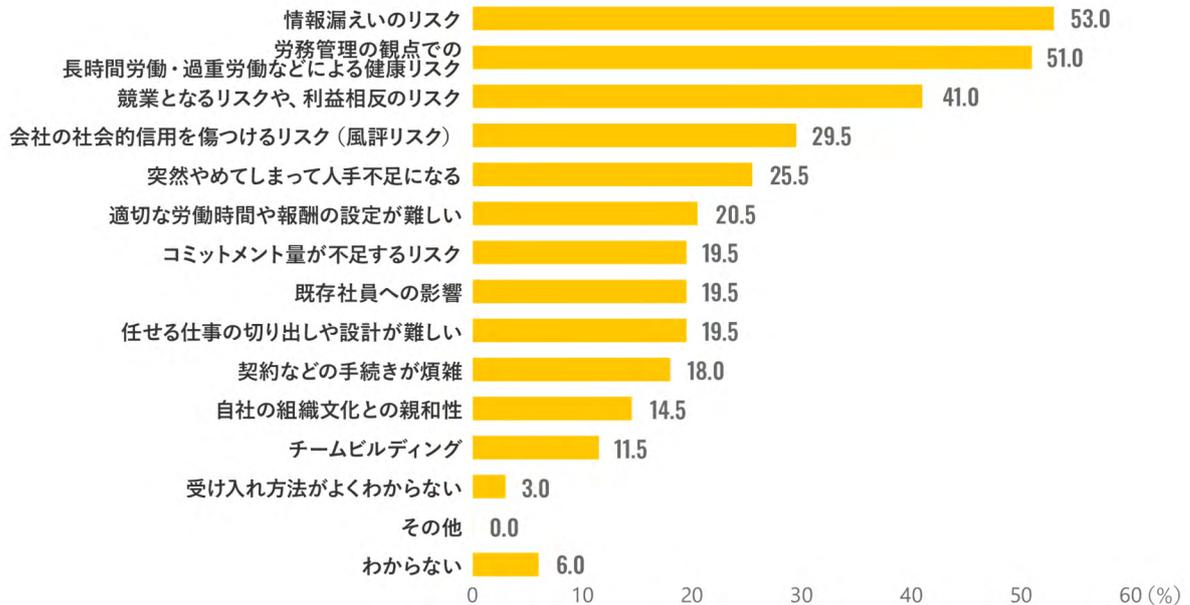
※社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

「受け入れている」と回答した人と、「受け入れ検討中」と回答した人の両者が同じ傾向を示しており、「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができた」「人手不足を解消することができた」「イノベーションの創発や新事業開発につながった」が選択率上位3つの回答でした。また、「多様な働き方が促進された」という回答の選択率も比較的高く、社外人材を活用した自社の働き方の変化に対する効果実感や期待が高いことがうかがえます。

兼業・副業人材受け入れの課題

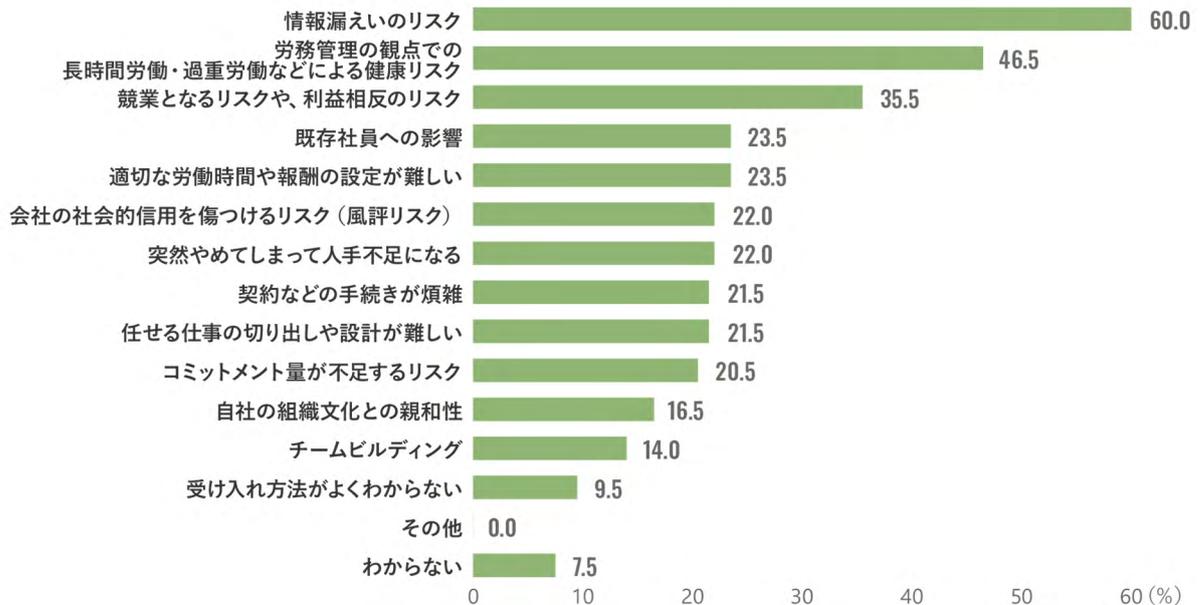
兼業・副業の人事制度の課題 [兼業・副業人材受け入れ中]

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=200）



兼業・副業の人事制度の課題 [受け入れを検討中]

■社外の兼業・副業で働く人の「受け入れを検討中」と回答した人（複数回答 n=200）

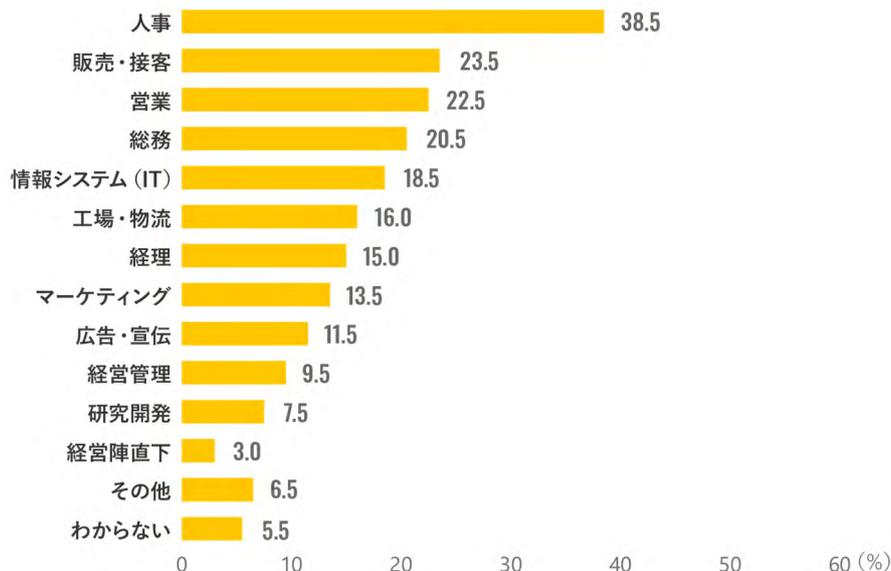


[兼業・副業人材受け入れ中]と[受け入れを検討中]の受け入れ課題上位3つは「情報漏えいのリスク」、「労務管理の観点での長時間労働・過重労働などによる健康リスク」、「競業となるリスクや、利益相反のリスク」と同じ項目でした。両者の差分が大きい項目は「情報漏えいのリスク」（受け入れ検討中で高い選択率）、「会社の社会的信用を傷つけるリスク（風評リスク）」（受け入れ中で高い選択率）などでした。

兼業・副業人材に任せる仕事の内容

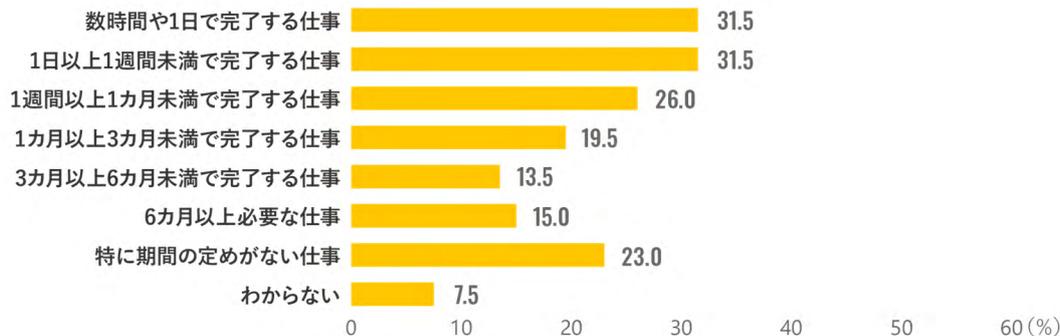
兼業・副業人材に任せている仕事の領域・分野

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=200）



兼業・副業人材に任せている仕事の所要時間

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=200）



兼業・副業人材に担ってもらっている仕事上の役割

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=200）



兼業・副業人材と持続的な関係を築くためのポイント

本調査では、社外から兼業・副業で働く人を受け入れて、兼業・副業人材を活用するためのポイントや、中長期的に良好な関係を築くためには何が必要であるかについて確認しました。

企業の人事担当者の立場から、必要だと思う取り組みや解決すべき課題などについてのフリーコメントを抜粋して掲載しています。

受け入れ側の意識変革や環境整備に関するコメント

- 社外からの人を受け入れる風土が必要。自社が今後発展するために、ダイバーシティを意識し、外部の風を取り入れていくことも検討すべきだと思う。(京都府/43歳)
- 弊社の場合、週に1日程度の勤務の「兼業・副業で働く人」が数人いますが、他の正社員などに渡している物を同様にお渡ししています。今年でいえばマスクなど。まったく同じとは言えないけれど、会社として就業時間の短い人も大事にしていることが伝わるようにしています。(埼玉県/41歳)
- 多様性を受容する価値観の浸透。特に経営層・管理職。(大阪府/37歳)
- 受け入れ側組織の認識。既存の社員との同一化と差別化についての認識共有。(東京都/38歳)
- 兼業・副業を認める社会を確立し、疎外感や違和感なく働ける会社づくりをする。(北海道/39歳)
- 兼業や副業で働く人自身のスキルの高さや発想力の高さなど、成果を持たせる。そのことで既存社員が勤務形態にこだわることなく、その人自身に魅力を感じてもらうことが必要。(愛知県/45歳)
- 責任者への副業等に関する教育や労働基準法遵守の徹底。(京都府/33歳)

受け入れ時の契約やルールに関するコメント

- 労働時間の管理と業務内容の範囲をきちんと伝えて管理する必要性を委託した本人と会社として合意しておかないといけないと感じています。(長野県/37歳)
- 本業にも副業にも時間的な影響が出てしまって私生活や健康面に影響が出るようになってしまいどちらも目標達成できない、もしくは離職や辞職なども考えてしまうようになってしまっは働き方としては改革になっていないと感じる。(長野県/37歳)
- 主たる勤務先と兼業・副業先、どちらもきちんと内容、期限などに対し、滞りなく業務を実施できることが大前提で様々な取り決めを行う必要があると思う。(福岡県/46歳)
- 雇用する人材の要望やコンプライアンスの順守の確認。また労働時間や健康への配慮。(群馬県/59歳)
- 会社と雇用者双方にメリットがあるようにお互いの求めることを明確にする。(宮城県/41歳)

- 業務委託契約書にどこまで細かく具体的な労務管理と報酬を織り込むかについて、合意が得られること。(東京都/66歳)
- きちんと評価基準や給与基準を定めて、双方が納得する契約を締結すること。(愛知県/26歳)
- 相手企業さんと、情報漏洩や利益相反などについて文書などで十分に決め事してから受け入れる必要がある。(福岡県/30歳)
- 労働者のニーズに応えつつも、メインの就業先の就業規則に定められる事項に反しない範疇で労働契約を締結すること。(北海道/48歳)

任せる仕事内容に関するコメント

- 長期的に来てもらうためには賃金の面はもちろん、ある程度責任のある仕事を任せて意欲を高めてもらえるようにする。(岐阜県/53歳)
- 兼業が負担にならないよう、メインの仕事に支障をきたさないように業務量を調整する必要がある。(北海道/46歳)
- 適切なタスクを割り振れるかどうか、調整が必要。また、社内の人材とコラボして、シナジーを生み出せるような人材であるか、見極めが必要。(大阪府/30歳)
- 副業者として雇用する際の、業務分担の範囲の明確化。(福岡県/50歳)
- 社員と同様に責任のある仕事と成果に応じてインセンティブを与えていくこと。また、仕事に対してより充足感をもってやっていただけるような仕事や環境を提供していくことが重要であると考えています。通常の社員とあまり大きな区別はしておりません。(愛知県/46歳)
- 勤務時間や業務内容の細分化を行い、兼業・副業の方と仕事をしやすい環境を作ることが必要だと思う。また、急な仕事をするのは、厳しい時もあると思うので、業務指示をする際に考慮する必要があることを認識しておいてほしい。(大阪府/33歳)
- あまり縛りをつける動きを作るよりも、ある程度の裁量は個人に委ねても良い気はする。(神奈川県/33歳)
- 労働時間管理が問題となりやすいので、本業に影響を与えない程度の業務内容。こちらも多少の割り切りが必要。(長崎県/37歳)

労働時間管理や情報管理に関するコメント

- 長時間労働の把握、健康管理に関する把握、情報漏洩に関する防衛体制がスムーズにできるようになること。(兵庫県/48歳)
- 「兼業・副業で働く人」の主たる勤務先と自社における労働時間を管理して長時間労働にならないような仕組みを構築する必要がある。情報漏えいが起きることがないようにセキュリティ面の強化や情

報漏えいについての研修を行う。(東京都/30歳)

- 「兼業・副業で働く人」のスケジュールを尊重し、無理のない働き方を推奨すること。このような働き方はオーバーワークに直結するため、健康管理と労務管理が課題。(愛知県/24歳)
- 体調管理の面からも残業はさせない等の配慮が必要になる。1日の労働時間が労基法に抵触しないよう管理しなければならない。(北海道/44歳)
- お客様の情報漏洩のリスクがゼロではないので、社内での教育は必須です。(兵庫県/29歳)
- 労働時間や賃金等の労務管理。パートさんであれば社会保険に入るかどうか、年収の管理が大切になる。(東京都/24歳)
- 労働時間の増加による健康障害防止対策、また各職場でのパフォーマンスの維持。(大分県/46歳)
- 社外業務の勤務体制を把握し、弊社と他社における勤務時間に余裕をもって働ける調整が必要。(愛媛県/69歳)

兼業・副業人材とのコミュニケーションに関するコメント

- 当初は企業文化や風土の違いで戸惑うことが多々あると考えられるため、メンター的な立場を用意し、OJTに時間をかける必要があると考えます。また最初はルーチンワークや事務処理を依頼し、その人となりを見極めた後、時間とともに企画、開発系業務への配置転換もあると考えます。(大阪府/58歳)
- 働く曜日、時間帯、家庭事情を考慮し、出来る限り要望を汲み取ってシフトを組む。出来れば1カ月から2カ月に1回本人との面談をして良好な関係を築く。(三重県/63歳)
- なるべく会話をたくさんするようにする。面談をしたり食事をしたり、定期的にヒアリングをする。(東京都/37歳)
- 兼業・副業で働く方を受け入れるメリットは、異業種ならではのアイデアやノウハウを聞くことなどで社内に新しい風が吹くことに対する期待だと思えます。その意味では、社員同士の自由な意見交換会を開催するなど、コミュニケーションの活性化がポイントのように思えます。(神奈川県/61歳)
- お互いのメリットをきちんと共有し、そのためにお互いが何をすべきか決めて、実行すること。(静岡県/47歳)
- 少なくとも被雇用者のキャリアを尊重しながら、それぞれの得意分野をコミュニケーションにより見極めることが大切ですね。彼等からの新たな提案で、これまで当社内で提起されなかった内容に、これから解決すべき課題が見出されます。(愛知県/59歳)
- 自身のスキルを十分発揮していただくよう、色々と意見を聞くようにしている。(神奈川県/53歳)
- 定期的なメンタルヘルスチェックの実施。(福岡県/44歳)

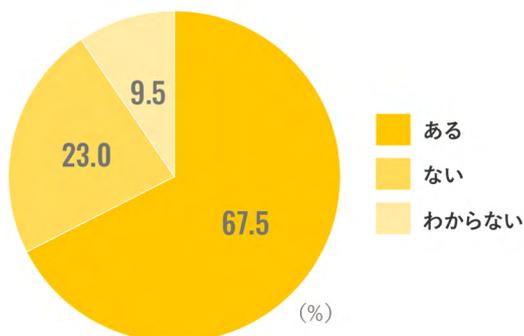
評価制度や報酬に関するコメント

- 中長期的なパートナーシップを確立する為には、雇用ではなく業務委託（請負）として成果を明確化する事が有益と考える。（鳥取県／50歳）
- 柔軟な人事制度と人事評価システムの公平さ、客観性の確保。（兵庫県／50歳）
- 継続的に副業で働いてもらうための報酬制度の確立。（東京都／44歳）
- 対象者に期待する成果水準を明確に示し、結果どうだったのかをきちんとフィードバックすること。（東京都／39歳）
- 成果に対する報酬の詳細設定、帰属意識が薄くなりがちなかでのリスク補完対応。（岡山県／51歳）
- 社外から受け入れる人材の処遇や評価制度を明確にすること。（京都府／43歳）
- 社員との福利厚生を含めた対価、評価の公平性。同業務内容をこなす上で不公平が生じるのが現実。公平性ばかりだと社員に不公平感が生まれる。（福岡県／53歳）
- 当社専業で働く人と、兼業・副業で入ってくる人との間に、賃金・労働時間・その他の待遇面で不満や不平が出ないように、上手く両者の処遇を調整すること。双方が納得できるような労働環境作り。（福島県／54歳）

兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルール

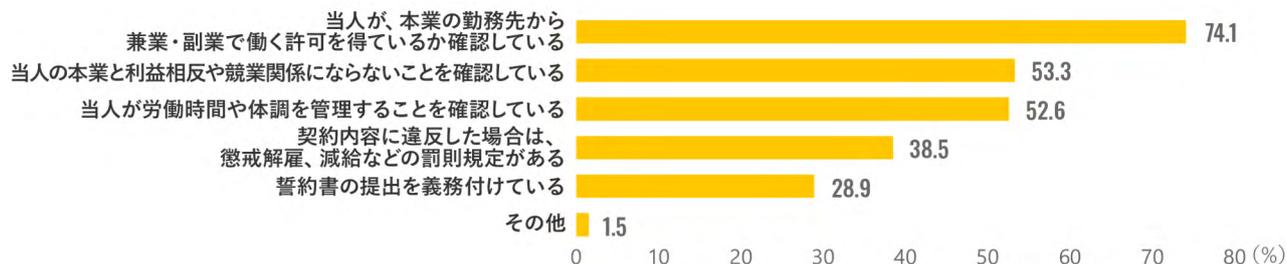
兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルールの有無

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=200）



兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルールの内容

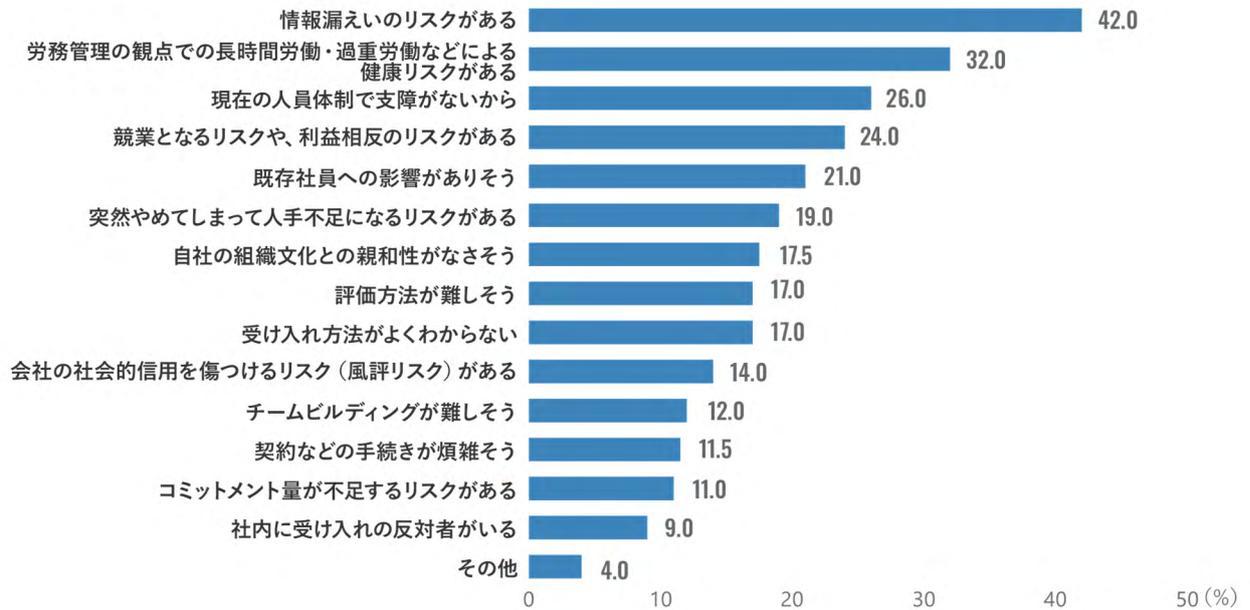
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=200）



兼業・副業人材を受け入れていない理由

兼業・副業人材を受け入れていない理由

■社外の兼業・副業で働く人を受け入れる「予定はない」と回答した人（複数回答 n=200）



Column3. 兼業・副業からみえる新しい組織のかたち

この調査レポートでは従業員の兼業・副業を認める人事制度と、社外の兼業・副業人材の活用の実態を把握することを目的に、一連の調査結果を掲載しました。ここでは兼業・副業制度と兼業・副業人材の受け入れの関係からみえる新しい組織のかたちを考察します。下の表は「兼業副業制度の有無」と「兼業・副業人材の受け入れ有無」の関係を示したものです。兼業・副業制度が存在し、なおかつ兼業・副業人材の受け入れを行っている（制度あり×受け入れあり）という回答者の割合は39.6%でした。一方で兼業・副業制度がなく、なおかつ兼業・副業人材の受け入れを行っていない（制度なし×受け入れなし）の回答割合は40.2%でした。また、兼業・副業制度と兼業・副業人材受け入れのいずれか一方のみを実施しているという回答割合は、ともに約10%となりました。兼業・副業制度がある企業は、同時に兼業・副業人材の受け入れを行っており、逆に兼業・副業制度がない企業は兼業・副業人材の受け入れも行っていない場合が多いことがわかります。

「兼業・副業制度の有無」と「兼業・副業人材受け入れ」のクロス集計

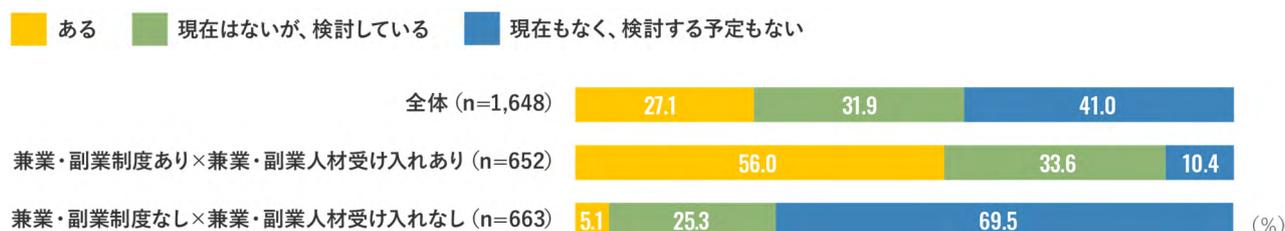
■ 単一回答 n=1,648

	兼業・副業人材の 受け入れあり	兼業・副業人材の 受け入れなし	総計
兼業・副業の 人事制度あり	39.6	9.9	49.5
兼業・副業の 人事制度なし	10.3	40.2	50.5
総計	49.9	50.1	100.0

(%)

次に「[制度あり×受け入れあり]」と「[制度なし×受け入れなし]」それぞれの人事施策や組織風土をみると、両者にはいくつかの違いが見受けられます。Column 2 で取り上げた「社内副業制度」の有無を比較すると、「[制度あり×受け入れあり]」の56.0%が社内副業制度ありと回答したのに対し、「[制度なし×受け入れなし]」は5.1%でした。また、転職者との関係性についての組織風土に関しては、「[制度あり×受け入れあり]」では「転職しても、会社や従業員と関係を持っている人材が多い」の回答割合が高く、「[制度なし×受け入れなし]」では「転職していった人の多くは、会社や従業員との関係が薄れる」の回答割合が高いという状況でした。

兼業・副業制度／兼業・副業人材受け入れと社内副業制度の有無



兼業・副業制度／兼業・副業人材受け入れと転職者の関係性

■【A】 転職していった人の多くは、会社や従業員との関係が薄れる

■【B】 転職しても、会社や従業員と関係を持っている人材が多い



一連の調査結果は、社内外の垣根を低くした新しい組織のかたちが現れてきていることを示唆しています。これまで多くの日本企業においては、兼業・副業を禁止したり転職者や退職者との関係性が希薄になったりすることは珍しいことではありませんでした。しかし、従業員の兼業・副業を認めている企業の多くは、同時に社外の兼業・副業人材の受け入れを行っています。さらに、社内にも兼業・副業の機会を設けており、転職していった人との関係性を継続する傾向にあります。このような一部の企業では、社内や社外といった境界線はだんだんとぼやけつつあり、これまでの会社という概念ではひとくくりにはできない状況が生まれています。兼業・副業制度、兼業・副業人材の受け入れ、社内副業、転職者（アルムナイ）との関係性維持といった人事施策を人材マネジメントシステムに組み込んで、多様な人とつながろうとする組織の在り方が生まれつつあると言えるでしょう。

回答者属性 (A. 個人向け調査)

性別	(%)
男性	69.2
女性	30.8
年代	(%)
20代	10.4
30代	18.2
40代	25.0
50代	29.1
60歳以上	17.2
未婚	(%)
未婚	35.0
既婚	65.0
子供の有無	(%)
子供なし	39.0
子供あり	61.0
個人年収	(%)
200万円未満	4.1
200～400万円未満	26.8
400～600万円未満	28.2
600～800万円未満	13.9
800～1,000万円未満	7.2
1,000～1,200万円未満	3.8
1,200～1,500万円未満	1.4
1,500～2,000万円未満	0.8
2,000万円以上	0.6
わからない	3.1
無回答	10.2
主業種	(%)
農業, 林業	0.1
漁業	0.1
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.3
建設業	5.4
製造業	29.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0
情報通信業	5.1
運輸業, 郵便業	6.0
卸売業, 小売業	9.8
金融業, 保険業	7.1
不動産業, 物品賃貸業	2.1
学術研究, 専門・技術サービス業	2.3
宿泊業, 飲食サービス業	2.0
生活関連サービス業, 娯楽業	1.6
教育, 学習支援業	3.0
医療, 福祉	11.4
複合サービス事業	1.0
上記以外のサービス業	9.8
その他	1.8

地域	(%)
北海道地方	4.9
東北地方	8.4
関東地方	19.9
中部地方	17.9
近畿地方	19.7
中国地方	10.4
四国地方	5.2
九州地方	13.5
職種 (主業務)	(%)
法人営業	12.8
個人営業	5.0
管理職・エグゼクティブ	5.9
経営企画・事業統括	2.1
商品企画・営業企画	2.1
新規事業開発	0.3
マーケティング	1.2
財務・会計・経理	4.8
法務・知財・内部統制	1.2
広報・IR	0.3
総務・人事	5.7
一般事務・アシスタント・秘書・受付	8.8
IT系のエンジニア	4.9
機械・半導体系のエンジニア	1.7
セールスエンジニア・サービスエンジニア	0.5
研究開発・製品開発	4.7
生産技術・品質管理	5.7
工場・物流	8.6
MD・バイヤー・店舗開発	0.3
店舗スタッフ	2.5
サービス・接客	7.6
ビジネスコンサルタント・シンクタンク	0.3
システムコンサルタント・システムアナリスト・プリセールス	0.2
WEBデザイナー	0.2
WEBプロデューサー・WEBディレクター	0.2
映像・音響・イベント・芸能・テレビ・放送関連	0.3
ファッション・インテリア・空間・プロダクトデザイン	0.1
広告・宣伝関連	0.1
出版・印刷関連	0.8
その他	11.0

回答者属性（B. 人事担当者向け調査）

年代	(%)
20代	11.8
30代	24.0
40代	26.8
50代	24.6
60代	12.7

勤務先地域	(%)
北海道地方	5.2
東北地方	5.9
関東地方	36.9
中部地方	14.6
近畿地方	18.9
中国地方	5.9
四国地方	2.4
九州地方	10.2

従業員規模	(%)
300人未満	25.0
300人以上999人以下	25.0
1,000人以上4,999人以下	25.0
5,000人以上	25.0

人事担当業務（複数回答）	(%)
人事関連業務全般	97.1
人事制度の構築・運用	75.6
人材開発・教育	77.5
人材採用	78.4
労務管理・福利厚生	78.2

主業種	(%)
農業、林業	0.5
漁業	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2
建設業	6.1
製造業	23.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0
情報通信業	5.5
運輸業、郵便業	6.1
卸売業、小売業	8.9
金融業、保険業	8.3
不動産業、物品賃貸業	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	1.2
宿泊業、飲食サービス業	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	2.4
教育、学習支援業	3.7
医療、福祉	9.2
複合サービス事業	1.6
上記以外のサービス業	11.2
その他の業種	4.8

回答者属性 (C. 人事担当者向け調査_追加調査分)

年代	(%)
20代	18.2
30代	33.8
40代	7.2
50代	28.6
60代	12.1

勤務先地域	(%)
北海道地方	2.3
東北地方	5.1
関東地方	50.6
中部地方	13.6
近畿地方	18.6
中国地方	2.9
四国地方	1.3
九州地方	5.6

従業員規模	(%)
300人未満	25.0
300人以上999人以下	25.0
1,000人以上4,999人以下	25.0
5,000人以上	25.0

人事担当業務 (複数回答)	(%)
人事関連業務全般	97.0
人事制度の構築・運用	80.5
人材開発・教育	79.9
人材採用	82.4
労務管理・福利厚生	79.4

主業種	(%)
農業, 林業	0.8
漁業	0.3
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.3
建設業	6.4
製造業	22.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2.9
情報通信業	7.8
運輸業, 郵便業	5.6
卸売業, 小売業	9.3
金融業, 保険業	7.6
不動産業, 物品賃貸業	2.7
学術研究, 専門・技術サービス業	1.6
宿泊業, 飲食サービス業	2.1
生活関連サービス業, 娯楽業	2.6
教育, 学習支援業	3.0
医療, 福祉	8.7
人材業	0.0
調査・広告代理業	0.0
複合サービス事業	2.5
その他の業種	4.1
上記以外のサービス業	8.9

兼業・副業に関する動向調査 2020 データ集

株式会社リクルート

〒100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー

発行

2021年4月

制作チーム

川藤 仁未
木ノ内 しほり
津田 郁

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.