

ミラキャリア 通信

Vol.13
2022年10月発行

「兼業・副業に関する動向調査 2021」データ集を解説 友人との会話や SNS をきっかけに兼業・副業を検討する人が増加 副業の仕事選びでは「同僚との関係性」や「理念共感」を重視する傾向強まる

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）が提供するサービス『サンカク』では、正社員採用はもちろん、副業という新しい働き方も推進し、企業の事業成長に本当に必要な人材獲得を支援しています。例えば、人材不足にお悩みの地方企業に対して、副業による新しい働き方の定着や、リモートワークによる地方創生の推進など、既存の手法では採用が難しい人材に対して今までにない切り口の人材獲得活動を支援しています。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響も受け、働く個人の中にも今後のキャリアや働き方について“もやもや”を感じる方が増えてきたのではないのでしょうか？ 『サンカク』ではそんなビジネスパーソンに対し、「一歩踏み出すきっかけをつくり、自分では気付かないキャリアの可能性を発見するなど、自分にフィットした働き方を見つける」、そんな場を提供しています。

『サンカク』から「未来の人材獲得」や「未来の働き方」、「未来のキャリア」についてお届けするプレスレターが『ミラキャリア通信』です。

■ 『サンカク』の現場から - Report from Sankak -

リクルートでは、2022年7月、「兼業・副業に関する動向調査2021」データ集（以下データ集）を公開しました。（https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20220720_hr_02.pdf）調査時点（2022年1月）で、兼業・副業を実施中の人は9.4%。これまで兼業・副業の経験はないものの「今後、実施したい」と考えている人は40.9%。「過去に兼業・副業経験があり今後実施意向あり」（5.6%）も合わせると、兼業・副業の実施意向がある人は過半数に達しています。特に20代～30代の若手層で実施率・実施意向が高い傾向にあります（データ集P7）。

この数値は、2021年1月調査の結果からほとんど変わっていません。ところが、始めるきっかけや目的、仕事選びの基準、実感している効果などについては、この1年で変化が見られます。個人・企業の双方について、兼業・副業の最新傾向をお伝えします。

本件に関する
お問い合わせ先

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

会社からの制度説明、アドバイスがきっかけに

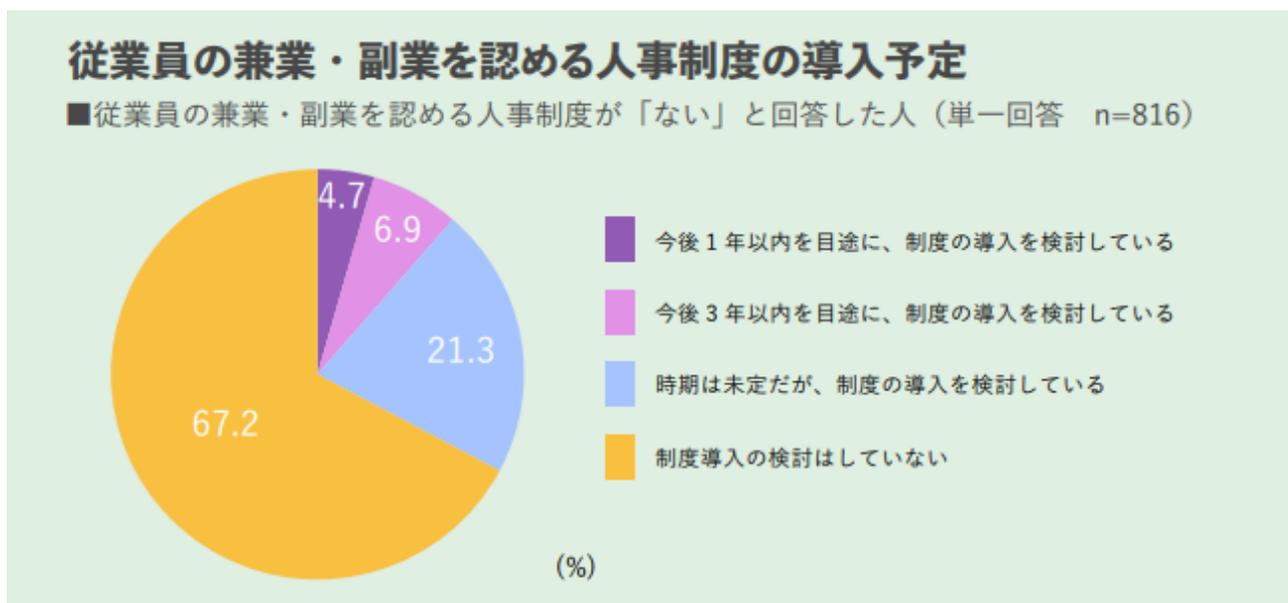
下のグラフは、「兼業・副業実施中の人」および「過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人」を対象に聞いた「兼業・副業実施のきっかけ」です。2020年と2021年の調査結果を比較しています。

最も割合が高いきっかけは、2020年と同じ「すでに兼業・副業をしている人が身近にいた」（30.8%）。そして、2020年から大きく上昇したのが「会社から兼業・副業制度の説明があった」（16.5%→22.5%）です。同時に、「会社から兼業・副業のやり方等のアドバイスがあった」（14.8%→18.5%）という回答も伸びています（データ集 P11）。



実際、企業側でも兼業・副業の制度が充実しつつある状況がデータに表れています。本調査は企業の人事担当者も対象に行っており、兼業・副業を認める人事制度の有無を聞いたところ、「制度がある」と回答したのは50.5%と、過半数に達しました。（データ集 P36）「制度がない」と回答した人事担当者も、うち3割強が

「導入を検討している」と、積極的な姿勢を見せています（データ集 P37）。



「友人・知人との会話」「SNS」を機に検討する人が増加

このように、兼業・副業が社会に浸透しつつある中、兼業・副業に興味を示す人も増えています。「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」にも、「実施してみたいと思ったきっかけ」を聞きました。

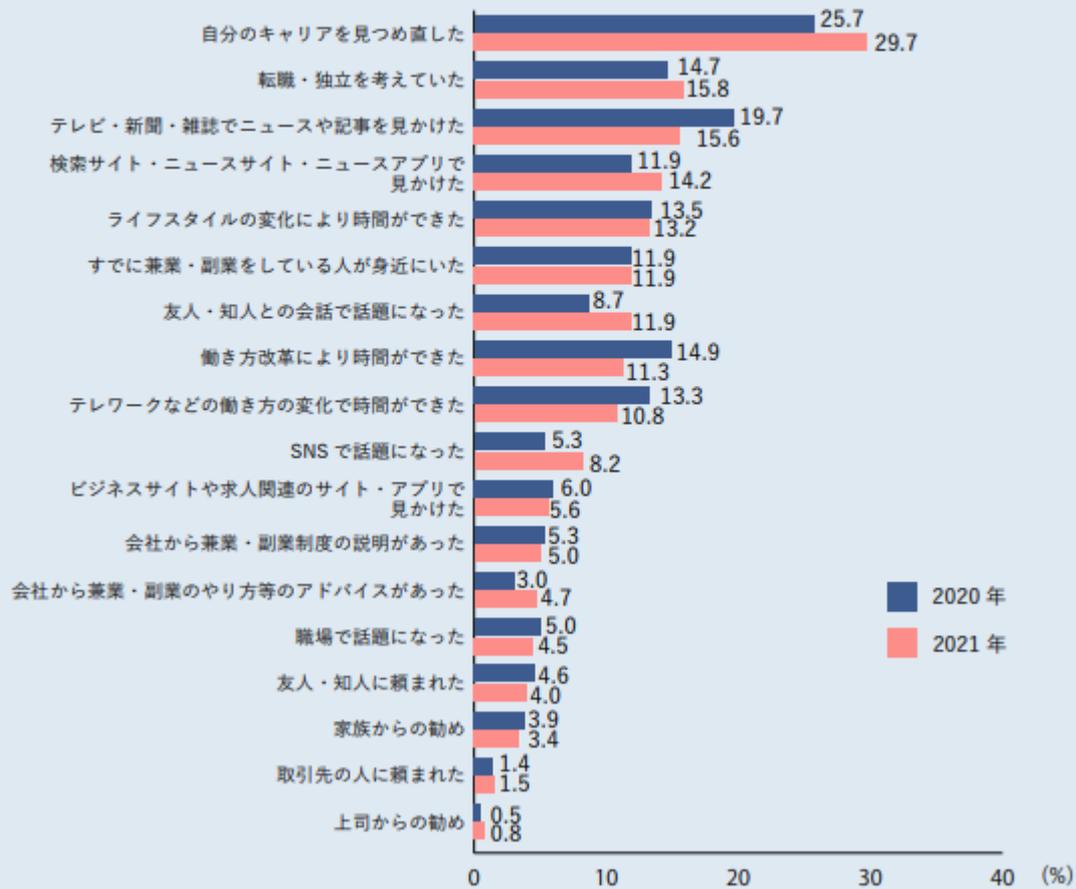
2020年調査結果同様にトップとなったきっかけは「自分のキャリアを見つめ直した」ですが、その割合は2020年よりも高まっています。「転職・独立」を考える中で、お試的に副業を検討している傾向も見受けられます。

また、2020年と比較して、「テレビ・新聞・雑誌でニュースや記事を見かけた」が減っている（19.7%→15.6%）のに対し、「友人・知人との会話で話題になった」（8.7%→11.9%）、「SNSで話題になった」（5.3%→8.2%）の項目に伸びが見られました（データ集 P12）。兼業・副業が「より身近になっている」様子が見てとれます。

2020年-2021年調査結果比較

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）

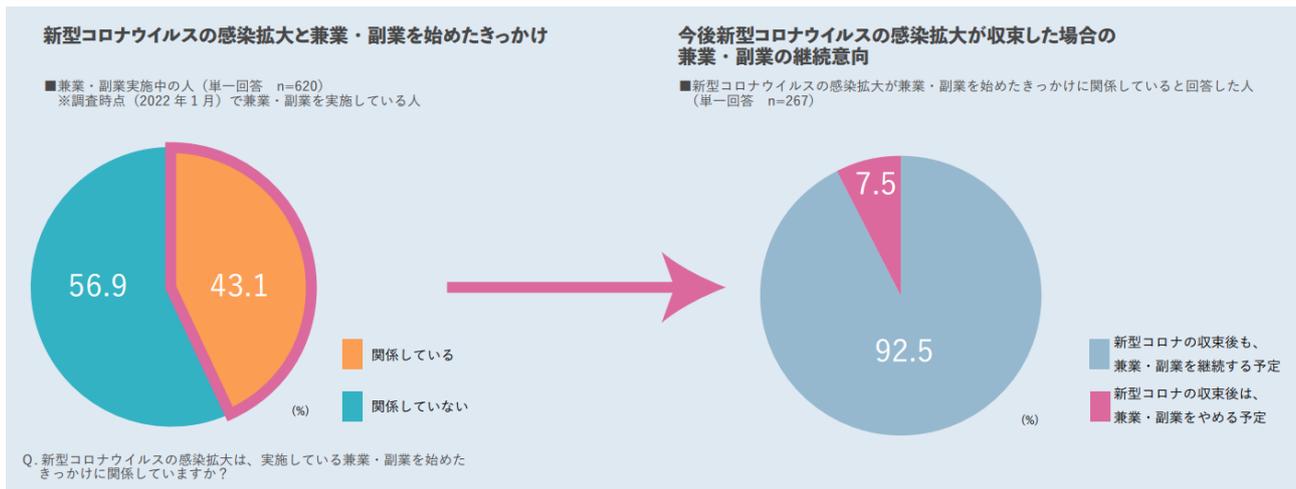
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人
 （複数回答 2021年：n=620 / 2020年：n=436）



※2021年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

なお、兼業・副業実施中の人のきっかけについて、新型コロナウイルス感染拡大と「関係している」と答えた人は43.1%に上ります。

さらに、コロナ禍の影響で兼業・副業を始めた人に対し、感染拡大が収束した場合の兼業・副業の継続意向を聞いたところ、9割以上の方が「継続予定」と回答しています（データ集 P14）。



個人も企業も、兼業・副業での「スキルアップ」に期待

「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」に対しては、「兼業・副業実施の理由」も聞き、2020年と2021年を比較しました。

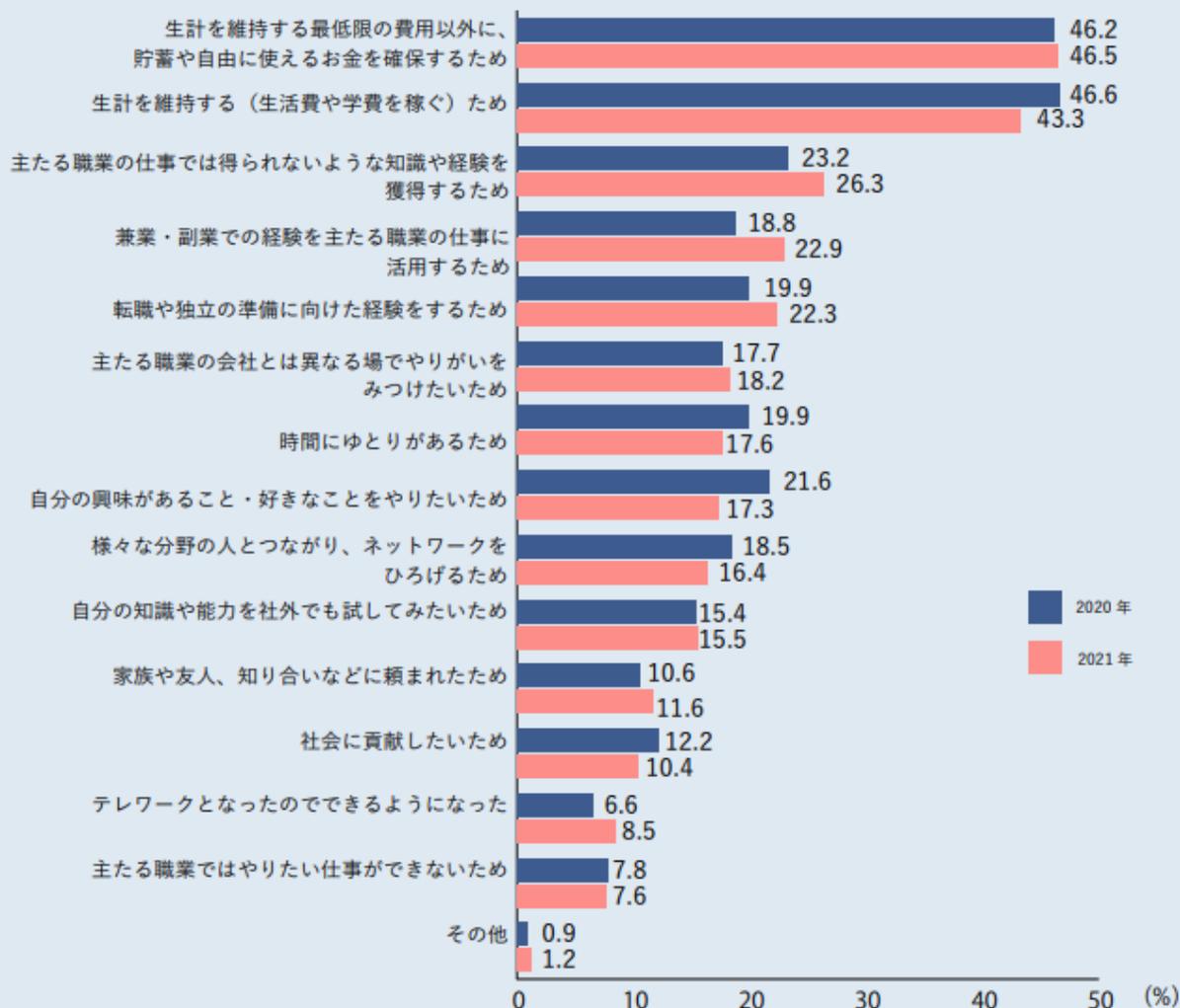
1位・2位を占めるのは、2020年調査結果と変わらず収入面の理由ですが、それに次ぐ理由には変化が見られます。「本業では得られない知識・経験の獲得」「兼業・副業での経験を本業で活用」「転職・独立の準備に向けた経験」といった理由を挙げる人が2020年よりも増えています（データ集 P15）。

また、「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」に理由を聞いたところ、「興味があること・好きなことをやりたい」が3位でしたが（データ集 P16）、「実施中・経験がある人」では、8位となっています（データ集 P15）。

このことから、兼業・副業を経験した人は、それによって得た知識・スキルが本業や今後のキャリアに活かせる点に手応えや価値を感じているのではないかと考えられます。

兼業・副業実施の理由（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 2021年：n=932 / 2020年：n=654）



※2021年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

一方、企業側も、従業員が兼業・副業で「スキルアップ」することを期待しています。

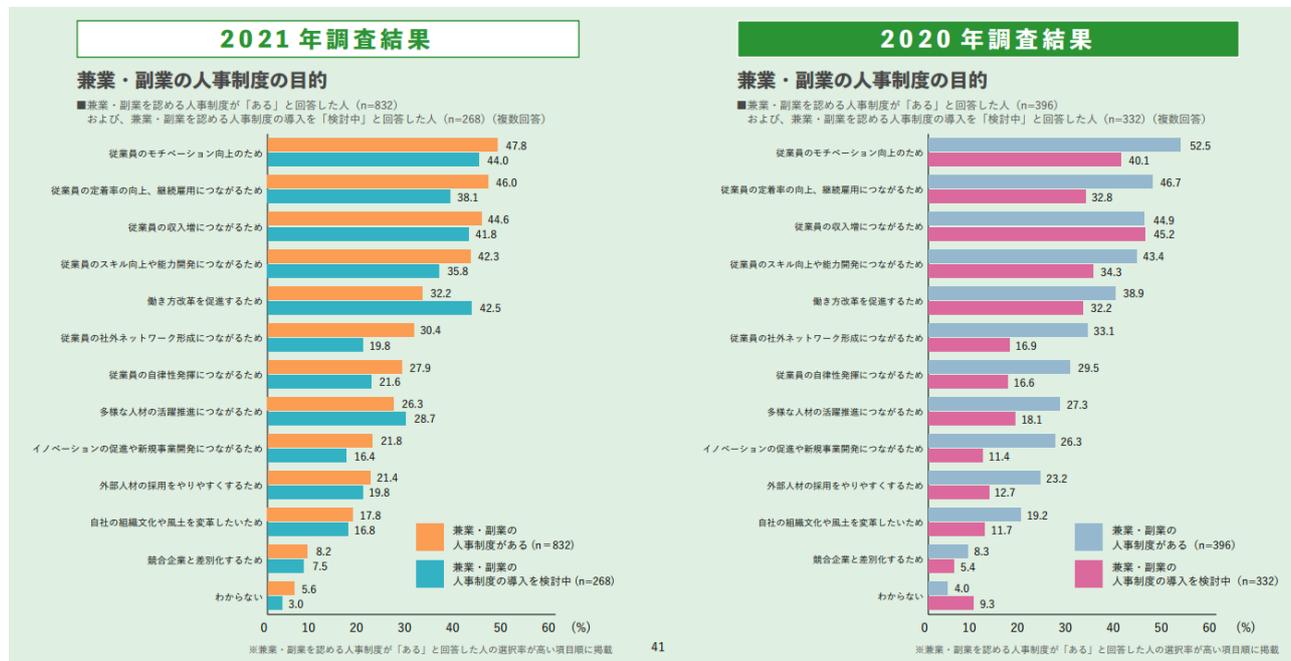
兼業・副業を認める制度が「ある」もしくは「導入検討中」と答えた人事担当者に対し、兼業・副業制度の目的を聞きました。現在制度がある企業では、「従業員のモチベーション向上」「従業員の定着率向上・継続雇用」「従業員の収入増」などと並び、「従業員のスキル向上・能力開発」という回答が多く見られました（データ集 P41）。

兼業・副業を認める＝従業員の自由な活動やキャリア形成を支援することでエンゲージメント向上につなげようとする狙いがある一方、「社外で得た経験・スキルを自社で活用してほしい」という人事担当者の声も聞こえてきています。

近年、ビジネス環境の変化が激しく、企業は新たな戦略を推進しようにも自社のリソースだけでは間に合わなくなっています。外部の知見やノウハウを取り入れていく必要に迫られる中で、従業員の兼業・副業をその手段の一つとして捉える人事担当者が増えていると言えそうです。

また、現在導入検討中の企業の目的を見ると、2020年調査結果と比較し、「働き方改革の促進」「従業員の自

律性発揮」「多様な人材の活躍推進」「イノベーションの促進や新規事業開発」「外部人材の採用」「自社の組織文化や風土の変革」などの項目が伸びています（データ集 P41）。



兼業・副業の仕事選びで「同僚との関係性」「理念共感」を重視する傾向が強まる

兼業・副業の仕事選びについても、2020年調査結果から変化が見られます。

「兼業・副業実施中の人」および「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」に対し、兼業・副業の仕事を探すときに重視した点を聞きました。

トップの「給与・報酬」、2位の「自分の能力や経験を活用できる仕事内容」は2020年と変わりませんが、「一緒に仕事をする同僚との関係性」を重視するという回答が20.3%→27.4%と7.1ポイントも伸びています。

また「企業理念・ビジョンへの共感」「職場の従業員構成」の項目も、2020年より3ポイント程度の伸びが見られます（データ集 P17）。

「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」の回答でも、仕事探しで重視したい点として、「職場の雰囲気や風土」「一緒に仕事をする同僚との関係性」などが2020年よりも伸びています。特に「企業理念・ビジョンへの共感」を重視するという人は、8.7%→19.2%と10.5ポイント上がりました（データ集 P18）。

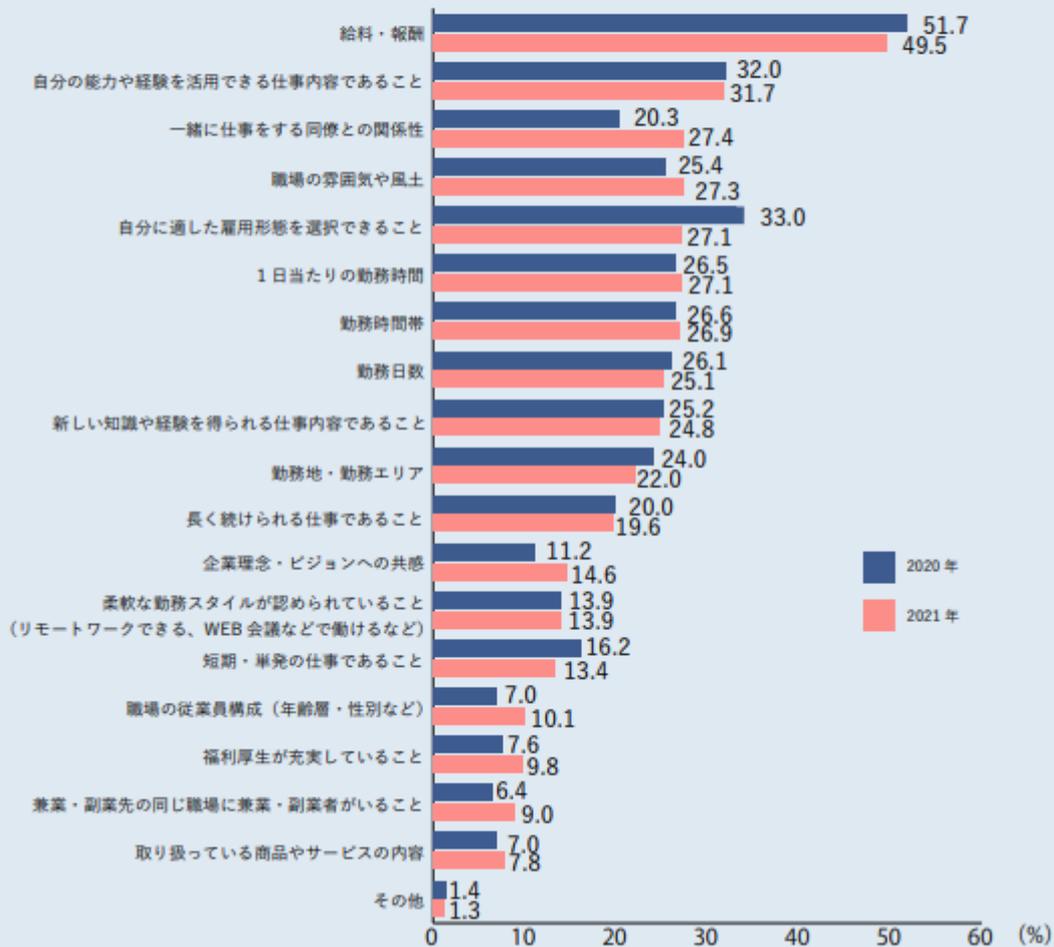
先ほど、兼業・副業を考えるきっかけとして、「友人・知人との会話」「SNS」が増えている傾向をお伝えしました。このことから「友人・知人に誘われた」「SNSで共感できる仲間を見つけた」などの体験が、仕事選びにもつながっている可能性があります。このように、身近な人の影響から兼業・副業へ踏み出す人は、今後も増えていくのではないのでしょうか。

2020年-2021年調査結果比較

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 2021年：n=932 / 2020年：n=654)



※2021年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

収入だけでなく、「新たな発見」に価値を見いだす

「兼業・副業実施中の人」および「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」に「兼業・副業を実施して感じたこと」を聞いたところ、ここにも2020年調査結果との変化が見られました。「副収入を得られた」という回答が、43.0%→33.7%と9.3ポイント低下したのに対し、「新しい知識やスキルを獲得できた」が25.4%→30.6%と5.2ポイント伸びています。

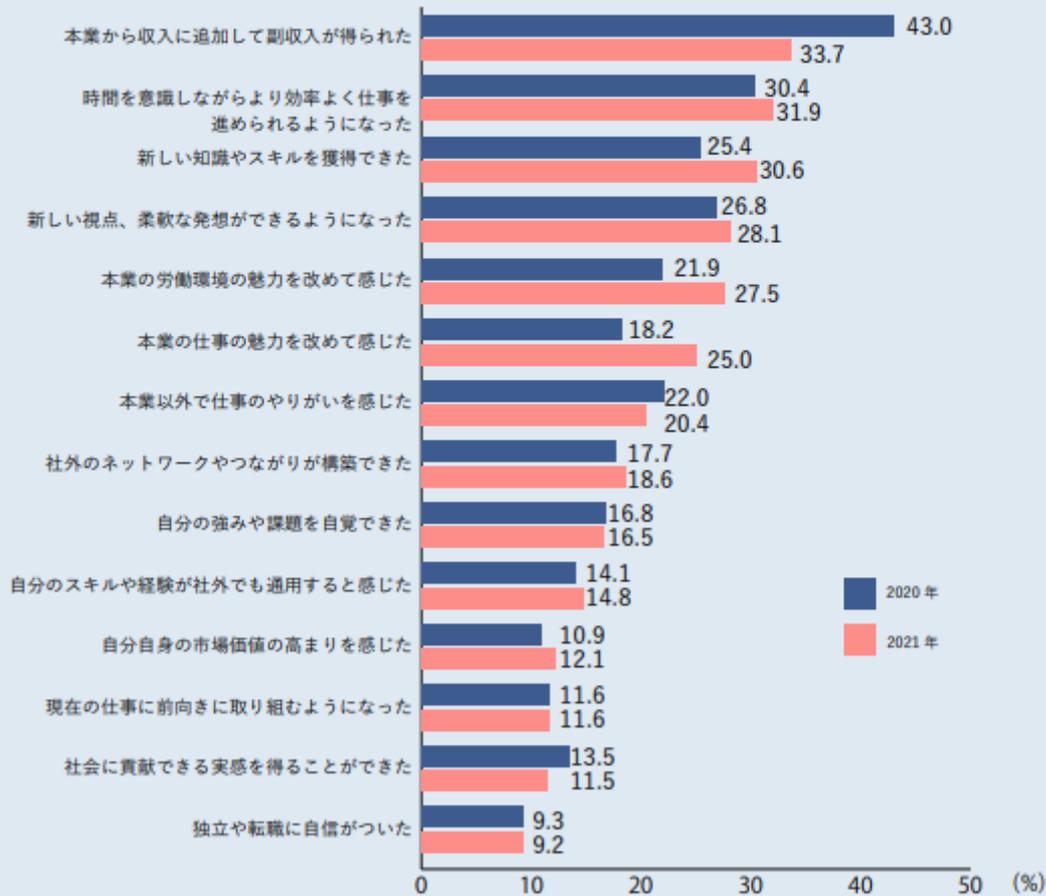
また、「本業の労働環境の魅力を改めて感じた」(21.9%→27.5%)、「本業の仕事の魅力を改めて感じた」(18.2%→25.0%)など、他社で働く経験を通じ自社の魅力に気付いているのも興味深い結果となりました(データ集 P19)。

兼業・副業に対し、収入だけでなく、「新たな発見」に価値を感じる人が増えている傾向が見てとれます。

2020年 - 2021年調査結果比較

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 2021年:n=932 / 2020年:n=654)



※2021年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

なお、「兼業・副業を開始するときの難しさ・煩雑さを感じたこと」については、4割近くの人が「特に障壁や難しさはなかった」と回答しています(データ集P21)。

兼業・副業を開始するときの難しさ・煩雑さを感じたこと(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=932)



「ふるさと副業」への興味が強い

昨今、都市部で働く人が地方企業で兼業・副業を実施する事例が増えています。リクルートではこのような副業の在り方を「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む）」と捉え、興味の有無やその理由を確認しました。

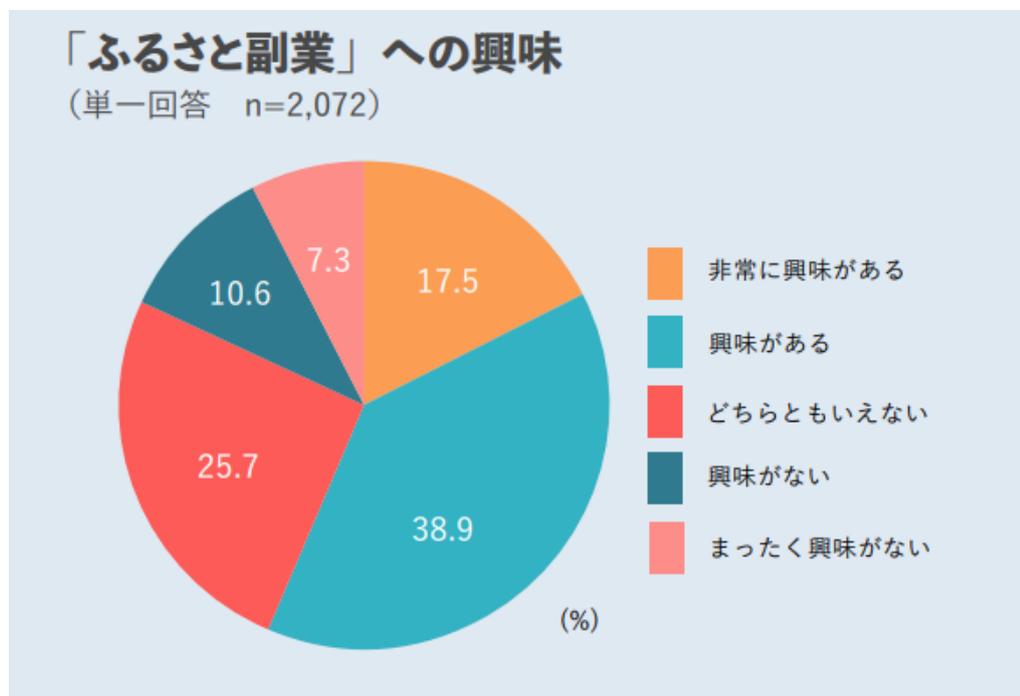
なお、ここでの「ふるさと」とは、出身地でなくても、「学校があった」「旅行で訪れた」「応援したい企業や人がいる」など、何らかの理由で想起される回答者自身の住まいとは異なる地域を指します。

本調査では、「ふるさと副業」を実施したことが「ある」と回答した人は14.6%でした（データ集 P34）。「ふるさと副業」への興味については、「非常に興味がある」が17.5%「興味がある」が38.9%と、興味を抱いている人は過半数に達しています（データ集 P30）。

興味がある理由としては、「自分に関わりのある地域に貢献したい」（47.3%）を筆頭に、「地域問わず、地方創生に興味がある」（40.8%）、「自分の経験や能力を地方企業で活かしたい」（34.8%）との声が多く聞かれました（データ集 P31）。

「ふるさと副業」で希望する働き方は、「テレワークと現地訪問を併用して働きたい」が半数近くを占め、2割強の人が「完全テレワーク」を希望しています（データ集 P31）。

地方企業としては、他エリアの副業人材の獲得のためには、テレワークでの勤務体制の整備が欠かせないと言えるでしょう。



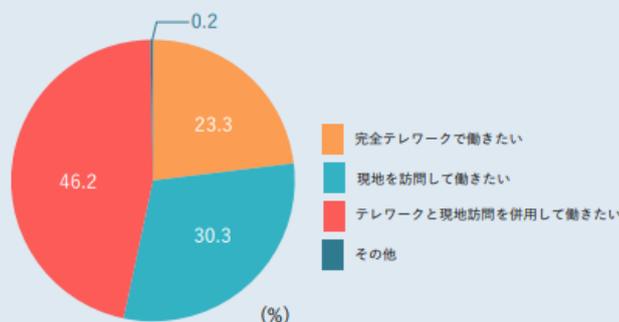
「ふるさと副業」に興味がある理由

■「ふるさと副業」に「非常に興味がある」「興味がある」と回答した人の結果を集計（複数回答 n=1,168）



「ふるさと副業」で希望する働き方

■「ふるさと副業」に「非常に興味がある」「興味がある」と回答した人の結果を集計（単一回答 n=1,168）



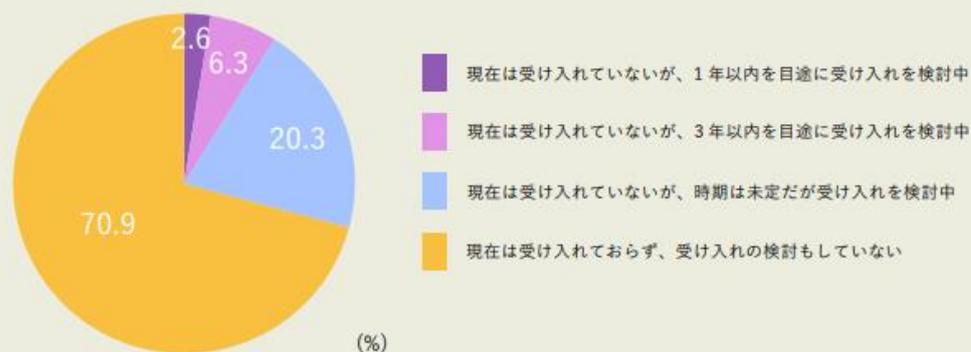
企業が兼業・副業人材を受け入れ、活用するために取り組むべきこと

一方で、兼業・副業人材を受け入れる企業にも目を向けてみましょう。

2021 年調査結果では、社外から兼業・副業人材を受け入れている企業は 47.9%と、半数近くに達しています。また、「受け入れていない」と回答した人事担当者も、3 割近くが受け入れを検討中です（データ集 P47）。受け入れ目的として「人手不足の解消」「社内人材にはない知識やスキルを持った人材の確保」「イノベーションの創発や新事業開発につなげる」などが上位に挙がっています（データ集 P50）。

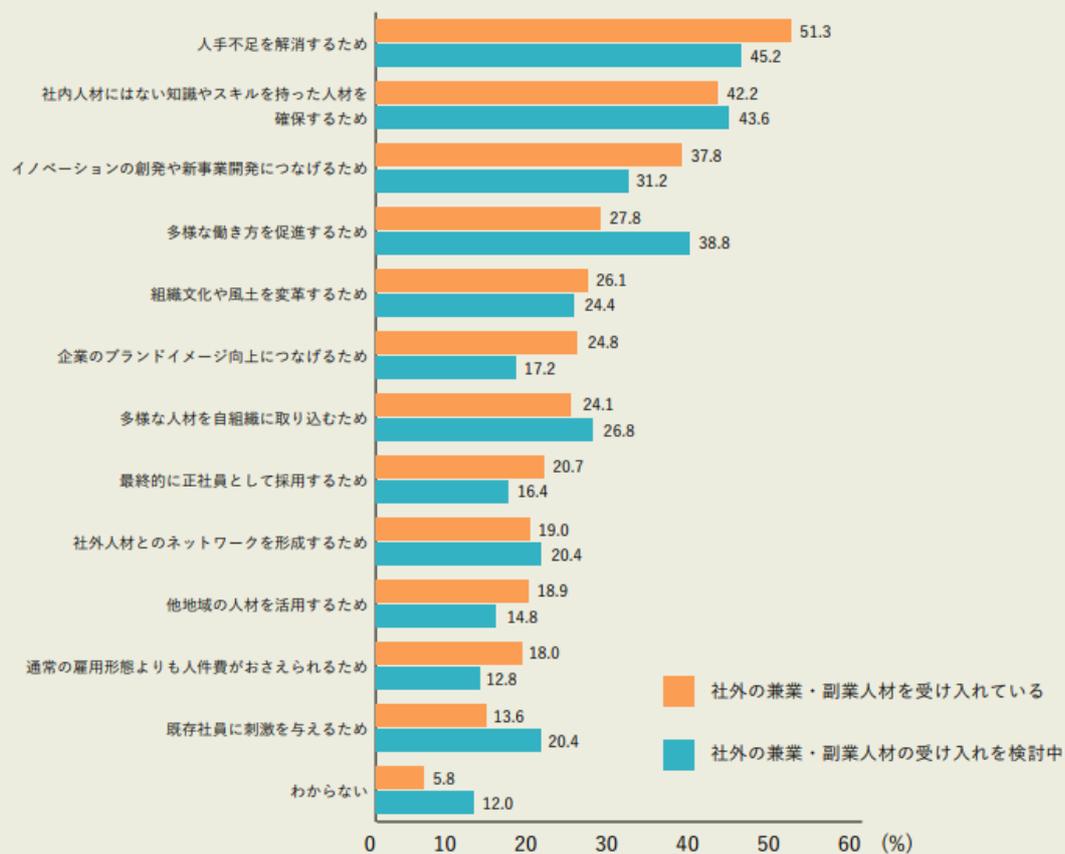
社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

■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=859）



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=789）の受け入れ目的と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=250）の目的を掲載（複数回答）



※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

50

兼業・副業人材を受け入れている人事担当者に「兼業・副業人材と持続的な関係を築くためのポイント」について聞きました。寄せられたフリーコメントの一部をご紹介します（データ集 P55～P56）。

●任せる仕事内容の工夫

- ・任せる業務の内容と期待成果を明確にすること
- ・兼業・副業での労働を希望する人材に対して、本人が希望する内容と会社側が期待する内容をしっかりとすり合わせてから採用すること。また、定期的にフォローを続けていく仕組みづくり
- ・事前の業務内容のすり合わせと権限の確認。期待する具体的役割の確認

●価値観の相互理解

- ・兼業・副業をやる人たちの価値観を社員全員で共有することは大事だと思う
- ・既存社員と対象者の相互理解。対象者も会社に対してロイヤリティを持ってもらう
- ・多様な働き方を認めて、双方理解すること。密に連絡を取ること
- ・価値観の受け入れと異文化の許容風土の構築

●関係性構築

- ・積極的に社内で関わってもらうための関係性構築のため、キーマンとの交流など、人事が積極的に関わる
こと
- ・既存従業員との軋轢をケアして、居場所を作る配慮をする
- ・常にコミュニケーションをとり意思疎通をはかることによってニーズを把握すること
- ・能力もあるが、やはり社風と人間関係が良好に保てるか。人間関係がよければ仕事の能力も発揮できる

●既存社員との公平性担保

- ・兼業・副業で働く人と自社の従業員との隔たりをなくすこと
- ・正規職員と兼業等職員との待遇格差や職場環境の公平性などをどう保つかを検討すること
- ・業務の公平性と査定と公平性と人間関係のバランスを保てなければ難しいと思う
- ・既存の社員との格差を生じさせないこと。平等に扱い、評価をすること

企業が兼業・副業人材を受け入れる際に留意すべき点は、任せる仕事を明確にし、丁寧なすり合わせを事前に実施することです。上記の意見にあるように、「任せる業務の内容と期待成果を明確にすること」や「本人が希望する内容と会社側が期待する内容をしっかりとすり合わせてから採用すること」が大切です。

任せる仕事内容と同等に大切にしたいのが、兼業・副業人材を受け入れるスタンスです。立場は違っても、同じ悩みを共有する当事者、仲間として兼業・副業人材を受け入れることが重要です。

個人側の調査でも、兼業・副業の仕事を探す際に重視する点として「職場の雰囲気や風土」や「一緒に仕事をする同僚との関係性」、「企業理念・ビジョンへの共感」などが割合が2020年と比べて伸びており、人事担当者側のコメントでも「価値観の受け入れ」や「相互理解」、「積極的な関係性構築」が受け入れのポイントであるとの回答が得られています。兼業・副業人材と言っても、同じ目標を共有する仲間という意味では既存社員と変わりはありません。任せる仕事の明確化と関係性構築の工夫の両輪を回していくことができれば、兼業・副業人材の受け入れが成果につながるのではないのでしょうか。

■『ミラキャリ通信』バックナンバー

●【2022年7月5日（火）】『ミラキャリ通信』Vol.12 地方の中小企業で広がる、リモート副業人材活用「ふるさと副業」個人のエントリー数前年比5.79倍 参画企業のうち半数以上が採用成功	https://www.recruit.co.jp/blog/assets/20220705_miracari_12.pdf
●【2021年12月23日（木）】『ミラキャリ通信』Vol.11 「社会人インターンシップ」を活用して「ディグる」キャリア 強み・志向を活かし、異業界へ転職	https://www.recruit.co.jp/talks/recruit_voice/2021/12/miracari11.html
●【2021年8月31日（火）】『ミラキャリ通信』Vol.10 「転職」を考えている人は「副業」への関心も強い 副業が「転職」「キャリア」にもたらす効果	https://www.recruit.co.jp/talks/recruit_voice/2021/08/miracari10.html

<p>●【2021年6月17日(木)】『ミラキャリ通信』Vol.9 「社会人インターンシップ」希望の地方在住ビジネスパーソン3倍以上に増加 首都圏～全国での「副業」チャンスが拡大中</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/talks/recruit_voice/2021/06/miracari9.html</p>
<p>●【2021年4月26日(月)】『ミラキャリ通信』Vol.8 「自己成長」を目的とした兼業・副業者が増加 兼業・副業人材を活用したい企業に取り組むべきこと</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/talks/recruit_voice/2021/04/miracari8.html</p>
<p>●【2021年3月12日(金)】『ミラキャリ通信』Vol.7 製造業における「DX」の課題とは一成功している企業の事例を紹介</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2021/210312-01/</p>
<p>●【2021年2月24日(水)】『ミラキャリ通信』Vol.6 「テレワーク」の導入で地方でも新しい働き方の推進を</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2021/210224-01/</p>
<p>●【2020年11月27日(金)】『ミラキャリ通信』特別編集 「ふるさと副業」への取り組みが加速中—新型コロナウイルス禍により「テレワーク定着」が追い風に</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2020/201127-01/</p>
<p>●【2020年10月22日(木)】『ミラキャリ通信』Vol.5 今注目される「DX」。しっかりと理解するために知っておくべきこと</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2020/201022-01/</p>
<p>●【2020年9月18日(金)】『ミラキャリ通信』Vol.4 「ビジョン・ミッション・バリュー」の策定でコミュニティ全体の道しるべに</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2020/200918-02/</p>
<p>●【2020年8月13日(木)】『ミラキャリ通信』Vol.3 本業とは異なる機会だからこそ副業では「自分の興味」を優先に</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2020/200813-01/</p>
<p>●【2020年7月2日(木)】『ミラキャリ通信』Vol.2 「カスタマーファースト」でコミュニティの進化を</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2020/200702-01/</p>
<p>●【2020年6月2日(火)】『ミラキャリ通信』Vol.1 今だからこそ挑戦したい「オンラインディスカッション」</p>	<p>https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/information/2020/200602-01/</p>

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する
お問い合わせ先

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