

# 兼業・副業に関する動向調査

データ集

2022

## 個人調査結果

(p.11~)

## 企業人事担当者調査

従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況 (p.37~)

## 企業人事担当者調査

兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況 (p.48~)

本レポートは「兼業・副業」をテーマに、働く個人(正社員)および企業の人事担当者を対象とした調査結果を、データ集としてまとめたものです。

兼業・副業は、働く個人にとって多様な働き方や様々なキャリア形成の選択肢として注目されています。また、企業にとっても新たな人材活用の一つの機会として期待されています。

本データ集は、個人調査と企業人事担当者調査の2つの調査から構成されています。企業人事担当者調査は、「社内の兼業・副業制度の状況」と「社外の兼業・副業人材の受け入れ状況」に分けてデータを載せています。

各ページでは、最新の2022年調査と、2021年調査のデータを掲載しました。

なお冒頭には、本年の調査結果のトピックスを掲載しています。

個人調査では、9.9%の人が兼業・副業を実施していることがわかりました。

企業人事担当者調査では、従業員の兼業・副業を認める人事制度があると回答した割合が51.8%であり、年々増加している傾向があります。

兼業・副業制度の容認とあいまって、企業における社外の兼業・副業人材の受け入れが注目されています。その中で兼業・副業人材を受け入れている企業は様々な目的や課題を持っており、受け入れによって問題解決につながっていることが明らかになりました。

受け入れによって良い効果があったと感じている人事担当者は多く、全体の64.3%が生産性向上につながっていると回答しています。

本データ集が、兼業・副業という働き方に関心のある方々のご参考になれば幸いです。

# 目次

1. 調査概要	4	3. 企業人事担当者調査	
2. トピックス		3-1. 従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況	37
【個人調査結果】兼業・副業実施者の状況	5	兼業・副業を認める人事制度の状況	38
【個人調査結果】新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業	6	兼業・副業を認める人事制度の導入時期	41
【人事担当者調査】兼業・副業を認める制度の有無及び人事担当者からみた兼業・副業の実施状況	7	社内副業を認める人事制度の状況	42
【人事担当者調査】兼業・副業人材の受け入れ目的とその効果	8	兼業・副業を認める人事制度の目的	43
【人事担当者調査】兼業・副業人材受け入れの効果	9	兼業・副業を認める人事制度の効果／期待	44
【人事担当者調査】兼業・副業人材の活用に向けて	10	兼業・副業を認める人事制度の課題	45
3. 個人調査結果	11	兼業・副業実施時の条件有無・支援施策	46
兼業・副業の実施状況	12	兼業・副業を禁止する理由	47
勤務先での兼業・副業制度有無の状況	15	3-2. 兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況	48
兼業・副業実施のきっかけ	16	兼業・副業人材の受け入れ状況	49
新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業	18	兼業・副業人材の受け入れ開始時期・採用状況	51
兼業・副業実施の理由	20	兼業・副業人材を受け入れる目的	52
兼業・副業の仕事で重視する点	22	兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果	53
兼業・副業の効果実感	24	兼業・副業人材受け入れプロセスの課題・懸念	54
兼業・副業に期待すること	25	兼業・副業人材受け入れの課題・懸念	55
兼業・副業開始時の難しさ	26	兼業・副業人材に任せる仕事の内容	56
兼業・副業実施中の難しさ／不安	27	兼業・副業人材に任せる仕事の内容／受け入れ継続予定	58
実施している兼業・副業の内容	28	兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルール	59
兼業・副業の理解者や支援者	32	兼業・副業人材を受け入れていない理由	60
兼業・副業を再開しない理由	33	回答者属性	61
兼業・副業を実施しない理由	34		
「ふるさと副業」への関心	35		

# 調査概要

## 2022年調査結果

項目		個人調査	企業人事担当者調査
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
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
実施期間		2023年1月21日～2023年1月22日	2023年1月21日～2023年1月22日
集計対象	事前調査	10,000人	—
	本調査	2,072人	1,648人
調査地域		全国	
調査方式		インターネット調査	

### 個人調査

■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 7,696 人の集計結果を掲載しております。  
また、本調査集計対象の 2,072 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。

### 企業人事担当者調査

■企業人事担当者調査の本調査集計対象 1,648 人は、所属企業の従業員規模で割付を行っています。  
また、「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

■%を表示する際に小数点第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。

■一部の複数回答形式の設問において、「その他」の回答選択率が著しく小さい場合は掲載していません。

## 2021年調査結果

項目		個人調査	企業人事担当者調査
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
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
実施期間		2022年1月14日～2022年1月16日	2022年1月14日～2022年1月17日
集計対象	事前調査	10,000人	—
	本調査	2,072人	1,648人
調査地域		全国	
調査方式		インターネット調査	

### 個人調査

■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 7,695 人の集計結果を掲載しております。  
また、本調査集計対象の 2,072 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。

### 企業人事担当者調査

■企業人事担当者調査の本調査集計対象 1,648 人は、所属企業の従業員規模で割付を行っています。  
また、「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

■%を表示する際に小数点第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。

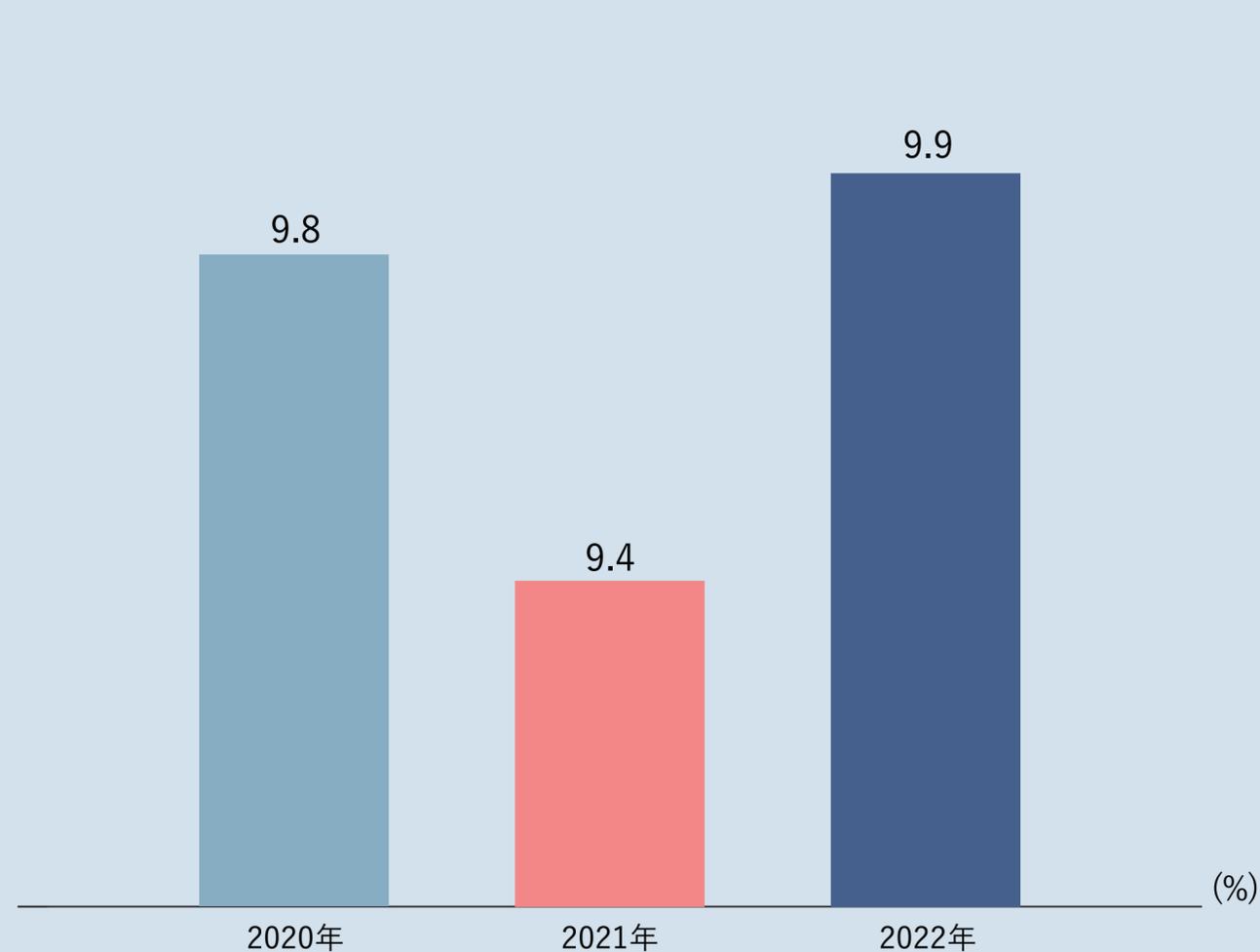
■一部の複数回答形式の設問において、「その他」の回答選択率が著しく小さい場合は掲載していません。

# 【個人調査結果】兼業・副業実施者の状況

- 兼業・副業を実施している人の割合は9.9%
- 過去3カ年ではほぼ横ばいで推移しており、昨年と比較すると微増であった

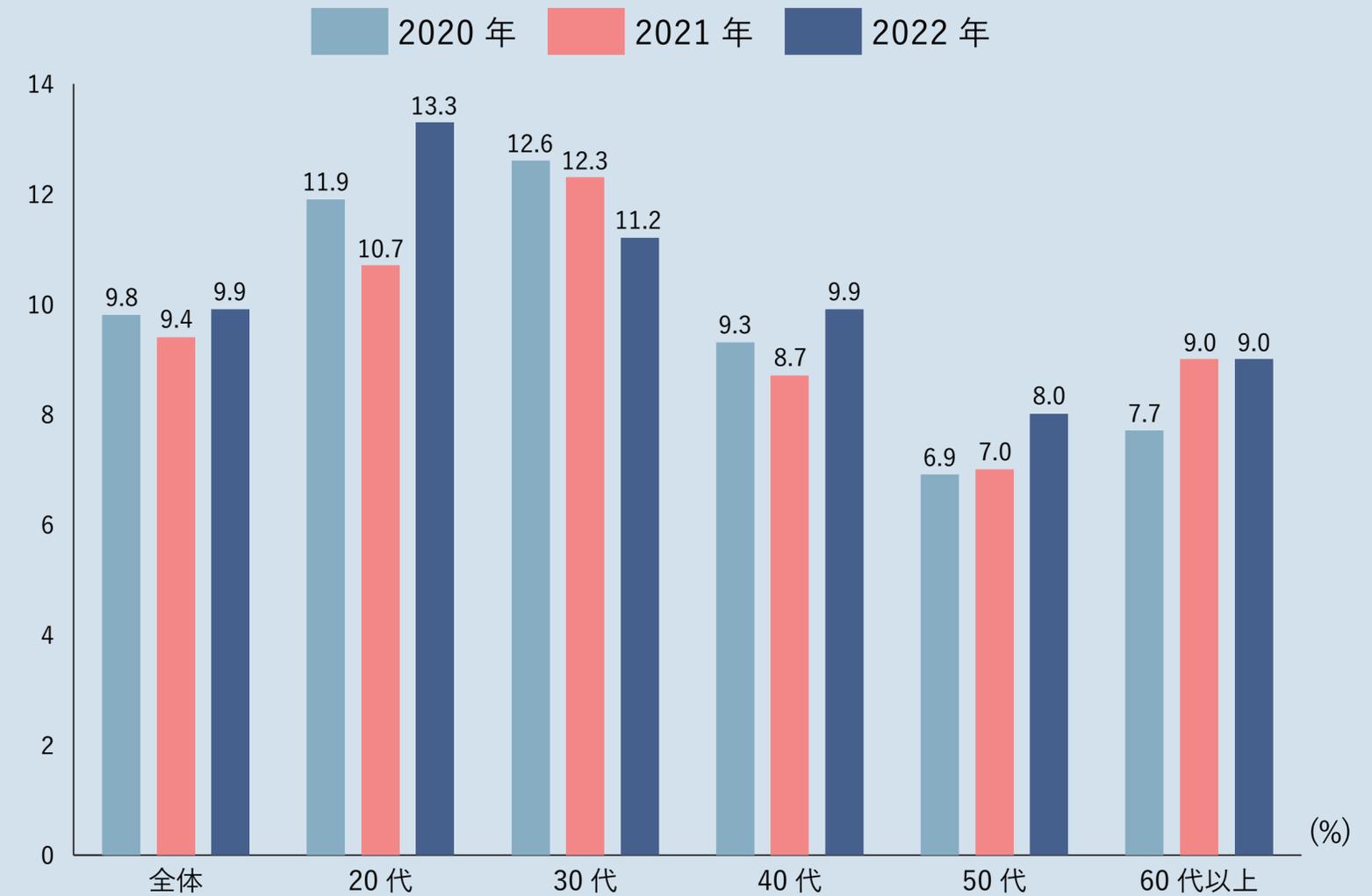
## 兼業・副業実施者の割合

■雇用形態が正社員の人（単一回答 2022年：n=7,696 / 2021年：n=7,695 / 2020年：n=7,937）



## 兼業・副業実施者の割合（年代別）

■雇用形態が正社員の人（単一回答 2022年：n=7,696 / 2021年：n=7,695 / 2020年：n=7,937）

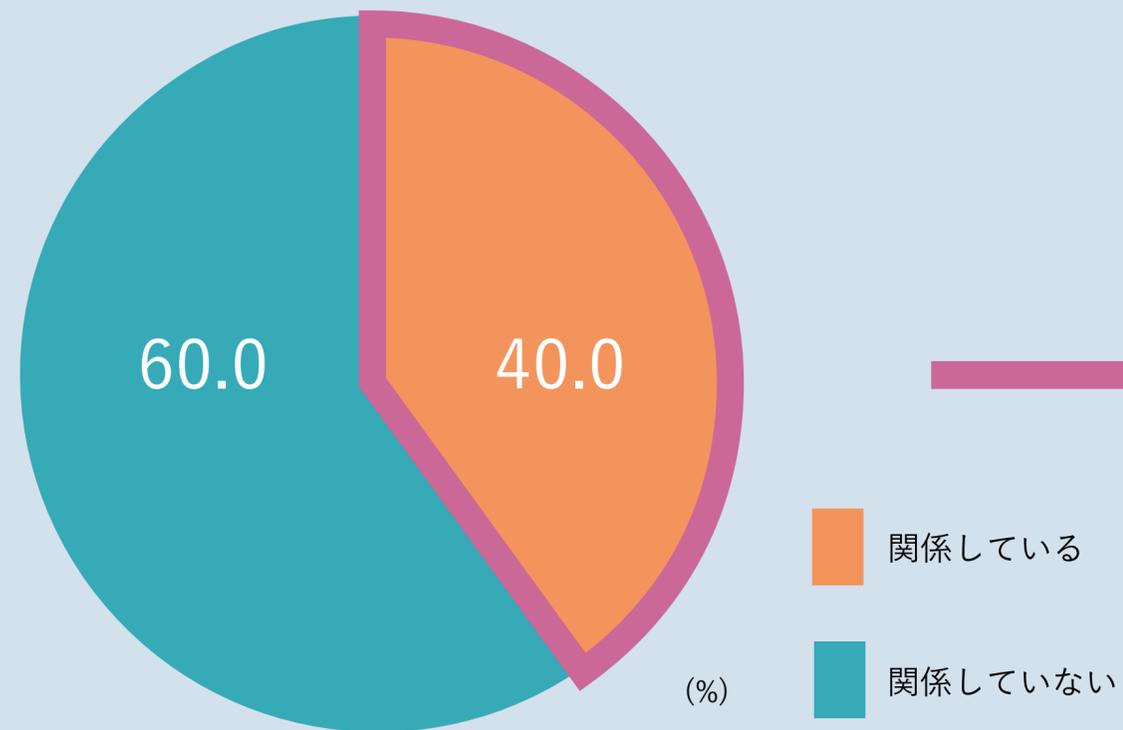


# 【個人調査結果】新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業

- 40%の人が、新型コロナウイルスの感染拡大と兼業・副業開始にきっかけがあると回答
- 仮に新型コロナウイルスが収束した場合の継続意向は96%であった

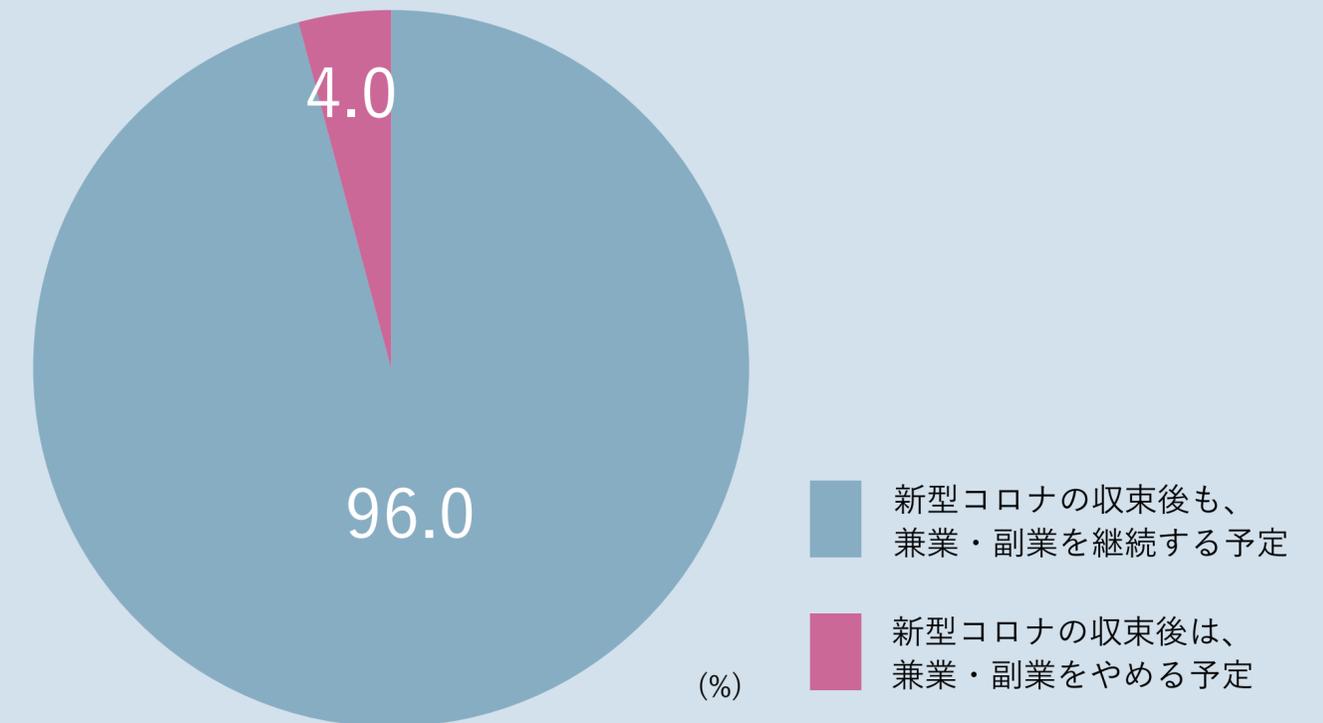
## 兼業・副業実施のきっかけは 新型コロナウイルスの感染拡大と関係しているか

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



## 仮に新型コロナウイルスが収束した場合、 兼業・副業を継続する意向があるか

■新型コロナウイルスの感染拡大が兼業・副業を始めたきっかけに関係していると回答した人（単一回答 n=248）

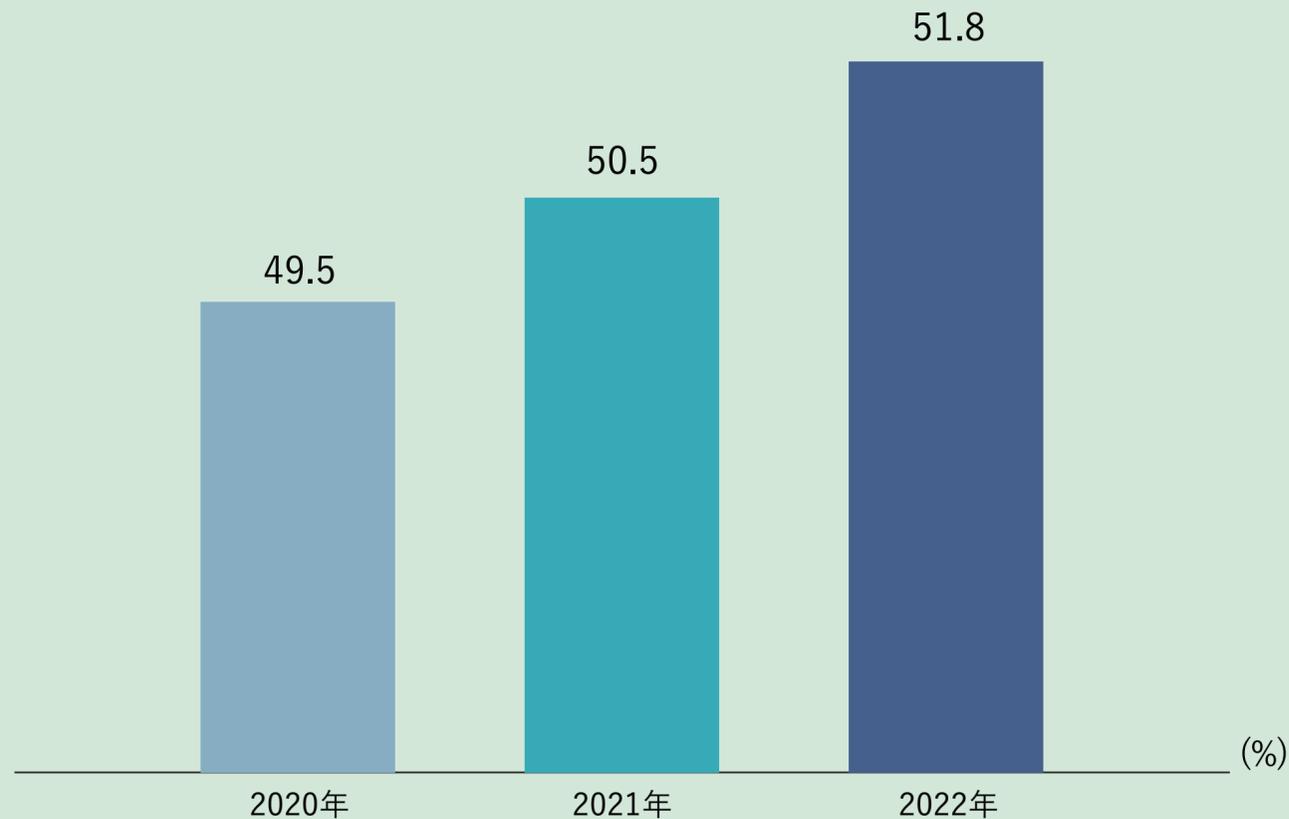


# 【人事担当者調査】兼業・副業を認める制度の有無及び人事担当者からみた兼業・副業の実施状況

- 従業員の兼業・副業を認める人事制度があると回答した割合は51.8%であり年々増加の傾向
- 人事担当者が把握している従業員の兼業・副業実施状況は、中央値10.0%、平均値18.4%であった

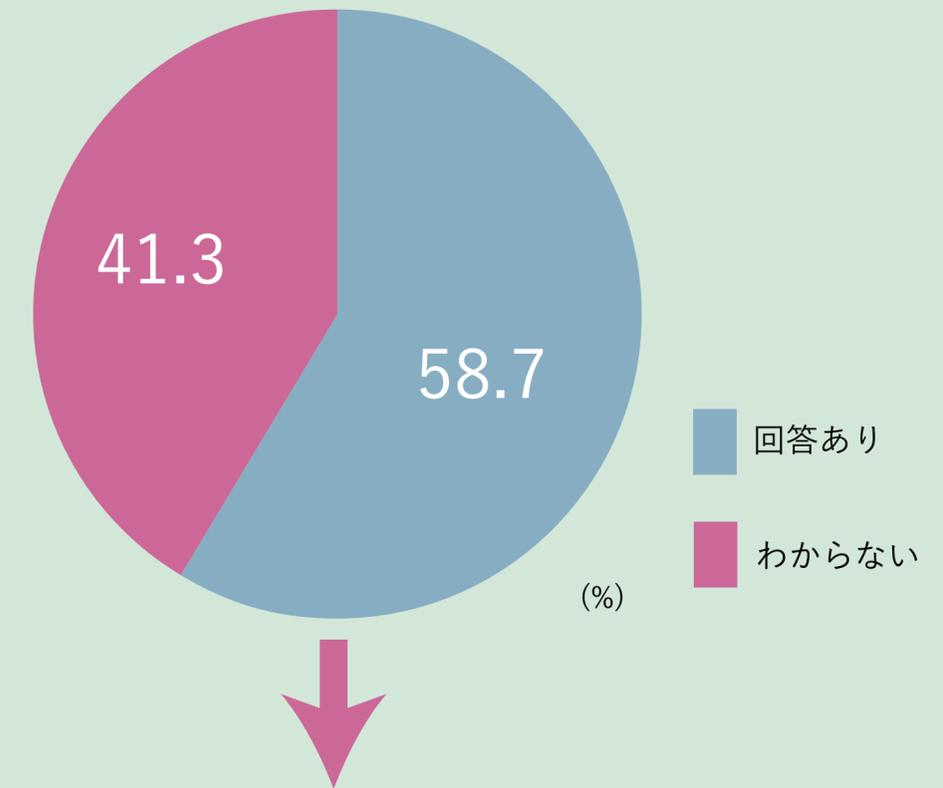
## 従業員の兼業・副業を認める制度があると回答した人事担当者の割合

■単一回答 2022年：n=1,648 / 2021年：n=1,648 / 2020年：n=1,648



## 自社の従業員の兼業・副業の実施状況を把握しているか

■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=853）



人事担当者が把握する従業員の兼業・副業実施状況  
**中央値 10.0% 平均値 18.4%**

# 【人事担当者調査】兼業・副業人材の受け入れ目的とその効果

- 人手不足解消に次いで、兼業・副業人材に新しい知識やイノベーションのきっかけを求めるケースが多い
- 受け入れによる効果は目的通りとなっており、受け入れが様々な問題解決につながっている

兼業・副業を認める制度の拡大と相まって、社外の「兼業・副業で働く人」を受け入れる動きが進んでいる。

受け入れ目的の上位5項目を掲載しているのが図1である。

受け入れ目的として「人手不足の解消」が54.8%で最多であった。

ほかにも「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おり、兼業・副業人材に新しい知識やイノベーションのきっかけを求めるケースが多いことが分かった。

兼業・副業人材の受け入れによって得られた効果の上位5項目を抽出したのが図2である。

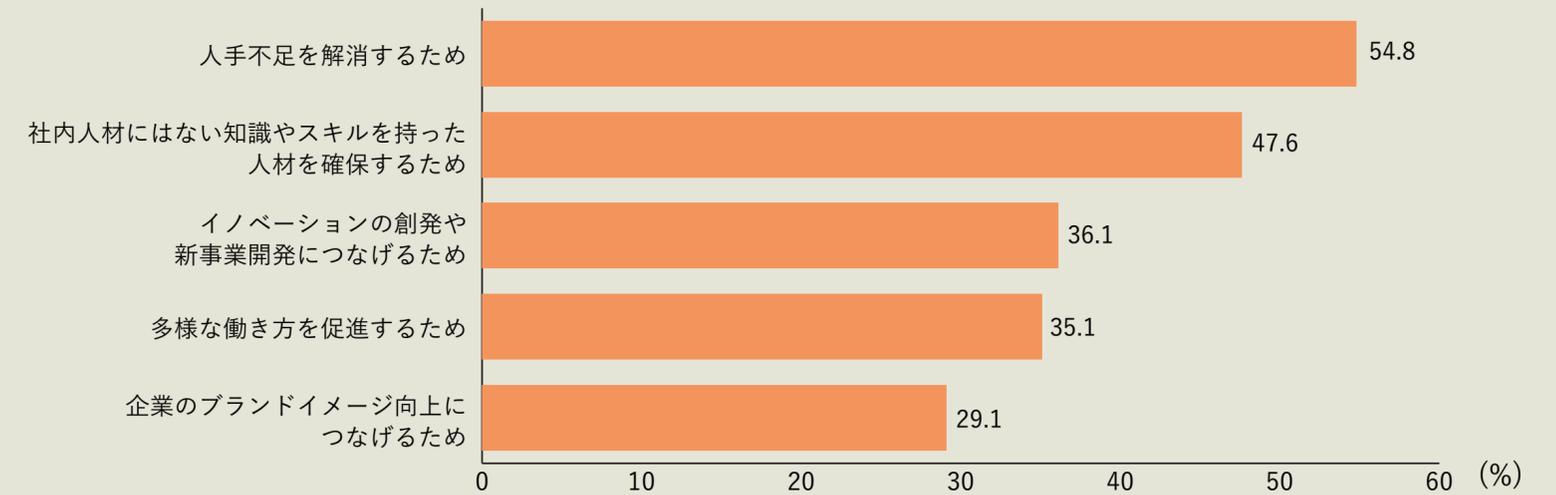
受け入れ目的におおむね呼応する内容となっており、兼業・副業人材の受け入れが様々な人事管理上の課題を解決することにつながっている。

昨今、企業において人手不足が深刻な課題となっており、正社員として多様なスキルや知識を持つ人材を雇用する難易度が上がっている。

企業がそうした人材獲得の課題を解決する糸口の一つとして、兼業・副業人材の受け入れを行っている状況がうかがえる。

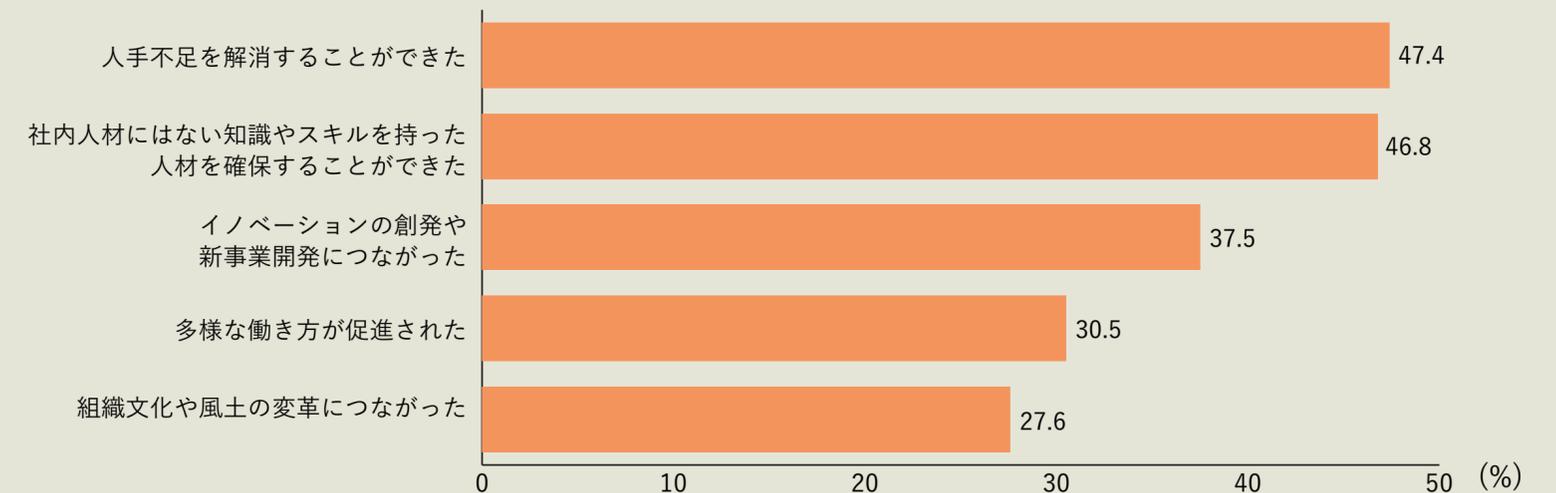
## 図1 兼業・副業人材の受け入れの目的（上位5項目）

■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=801）の受け入れ目的を掲載（複数回答）



## 図2 兼業・副業人材の受け入れによって得られた効果（上位5項目）

■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=801）の受け入れの効果実感を掲載（複数回答）

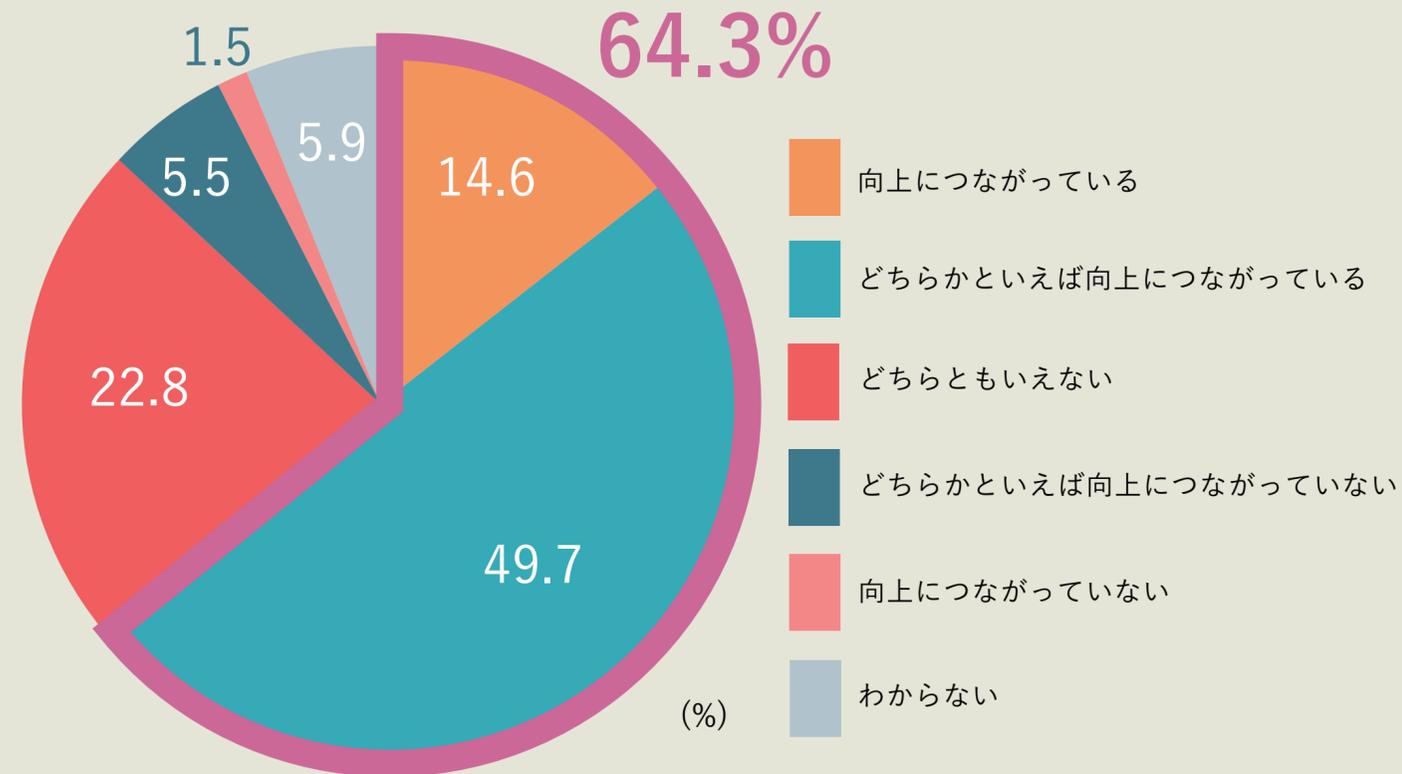


# 【人事担当者調査】兼業・副業人材受け入れの効果

- 受け入れを实际にした企業のうち、64.3%が業績・生産性向上につながっている
- また、74.2%が事業推進上プラスの効果があったと感じている

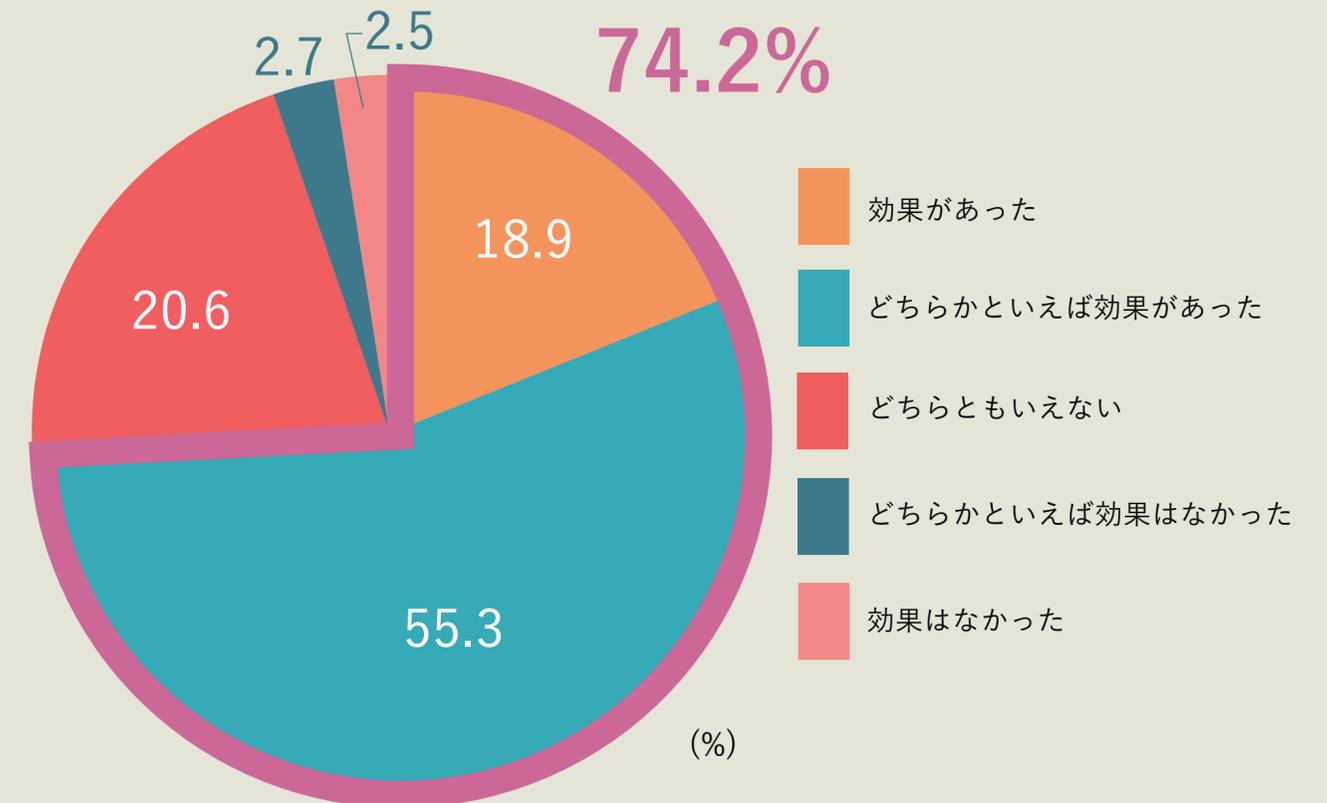
社外の兼業・副業人材の受け入れが  
業績・生産性の向上につながっているか

■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=801）



社外の兼業・副業人材の受け入れが  
事業推進上プラスの効果があったか

■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=801）



# 【人事担当者調査】兼業・副業人材の活用に向けて

- 業績・生産性向上には契約条件や業務内容の明確化など就業前の兼業・副業人材とのすり合わせが鍵となる
- 兼業・副業人材の活用ができていない企業は、経営層と同等程度の情報を共有している

兼業・副業人材の活用に向けてどのようなポイントがあるのだろうか。

図1は、兼業・副業人材の受け入れが生産性向上につながっているか否かでグループを分け、活用のためにしていることの選択率を見た(向上につながっている群の選択率順に掲載)。特に差分が顕著であったのが、契約条件の取り決めであった。生産性向上につながっているグループは、しっかりと職務内容や契約条件の取り決めをしていることがうかがえる。

また、図2は、同様のグループ分けで情報共有の程度を比べたものである。

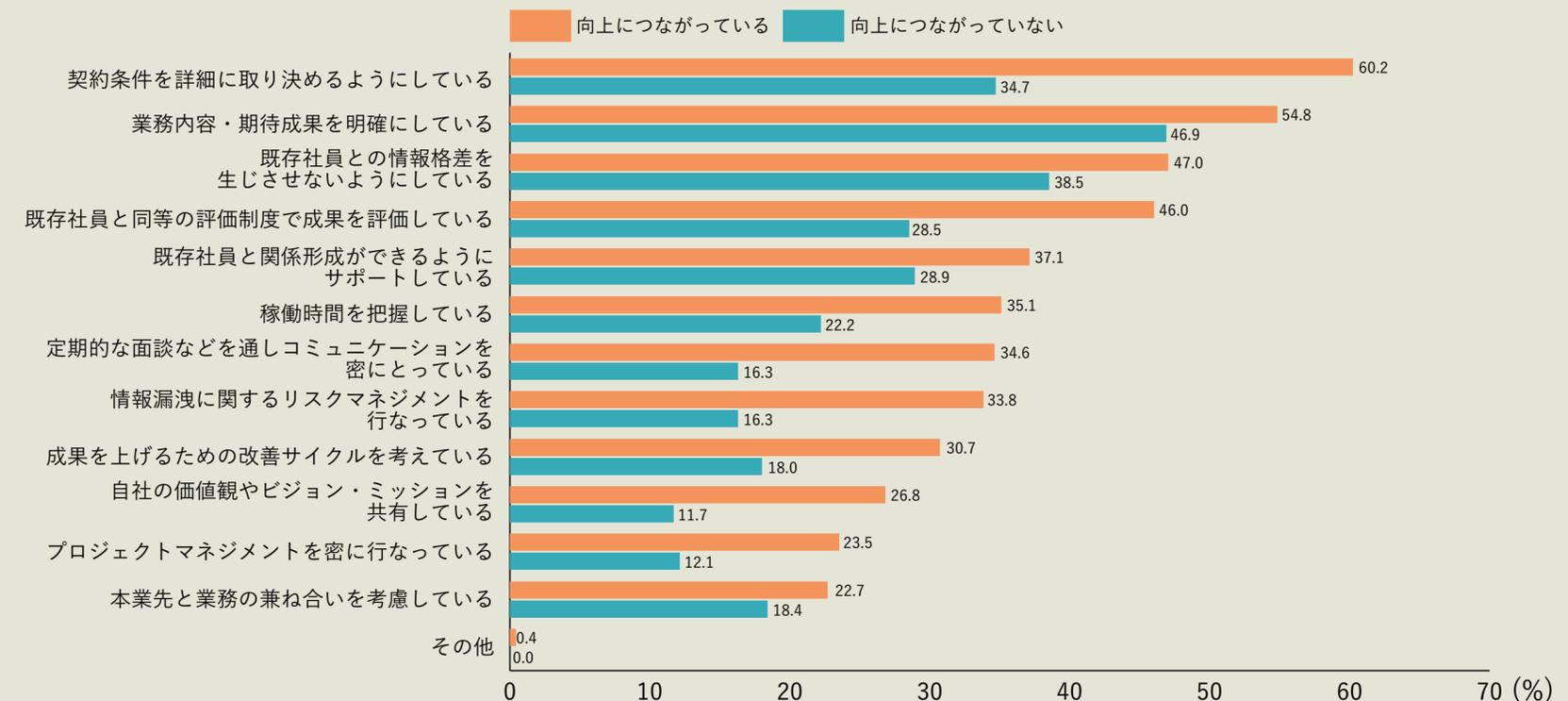
生産性向上につながっているグループは、経営層と同等程度の情報共有をしていることがわかった。

具体的には生産性向上につながっている群は31.1%、生産性向上につながっていない群は9.6%であり、20ポイント程度の差があることがわかった。

任せる仕事を遂行する上で必要があれば、兼業・副業人材に経営層と同等程度の情報を共有することで受け入れ企業の業績や生産性向上につながる傾向がある。

## 図1 活用にあたって意識している点

■ 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=801) の意識している点を掲載 (複数回答)  
 向上につながっている群: 「向上につながっている」「どちらかといえば向上につながっている」と回答した群  
 向上につながっていない群: 「どちらともいえない」「どちらかといえば向上につながっていない」「向上につながっていない」と回答した群



## 図2 情報共有の程度

■ 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=801)

	経営層と同等程度の情報を共有している	社内従業員と同等程度の情報を共有している	業務委託先と同等程度の情報を共有している	情報の共有はほとんど行なっていない
生産性向上につながっている群	31.1	53.0	12.4	3.5
生産性向上につながっていない群	9.6	56.9	20.9	12.6

(%)

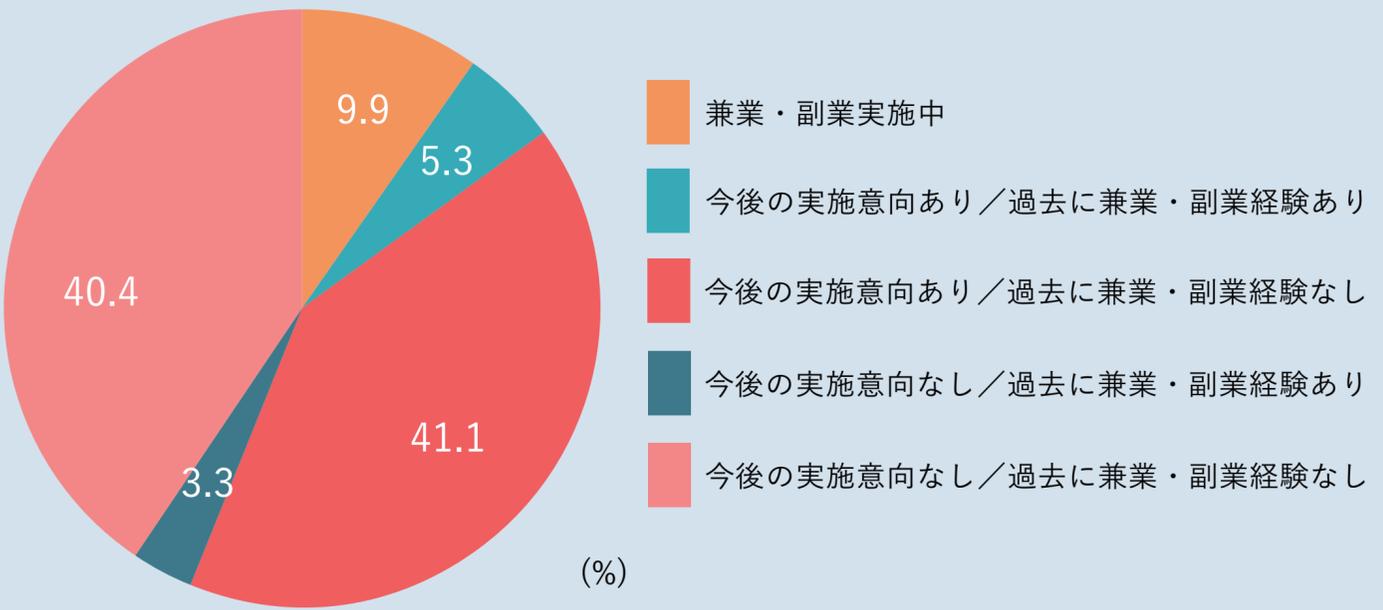
The background of the slide is a light blue color with a repeating pattern of small, rounded squares. Each square is divided horizontally into two halves, with the top half being a lighter shade of the bottom half. The colors used include shades of purple, orange, green, cyan, grey, yellow, pink, and light blue. The pattern is arranged in a grid that covers the entire slide area.

# 個人調查結果

## 2022年調査結果

### 兼業・副業の実施状況

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,696）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 兼業・副業の実施状況

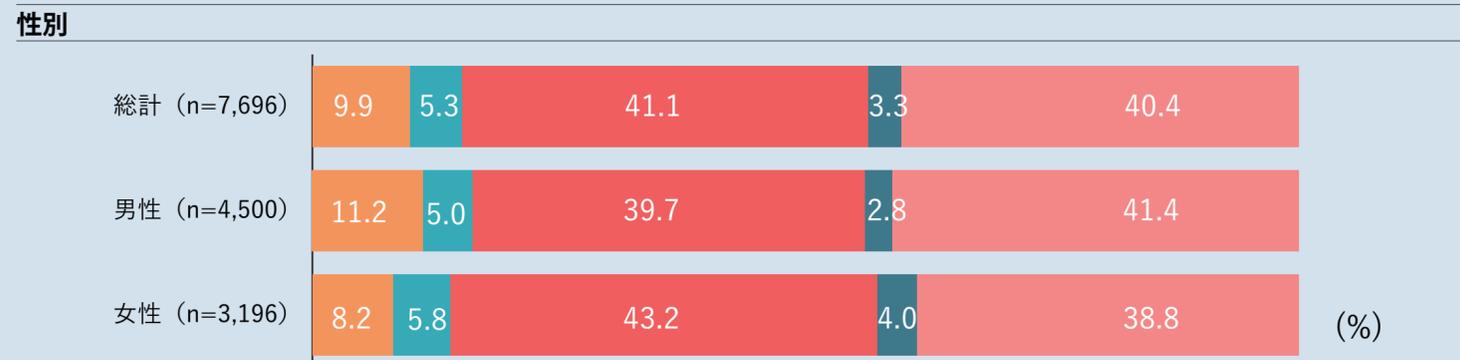
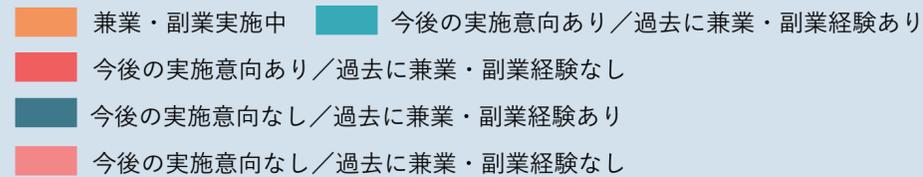
■雇用形態が正社員の人（単一回答 2022年：n=7,696 / 2021年：n=7,695）



## 2022年調査結果

### 兼業・副業の実施状況

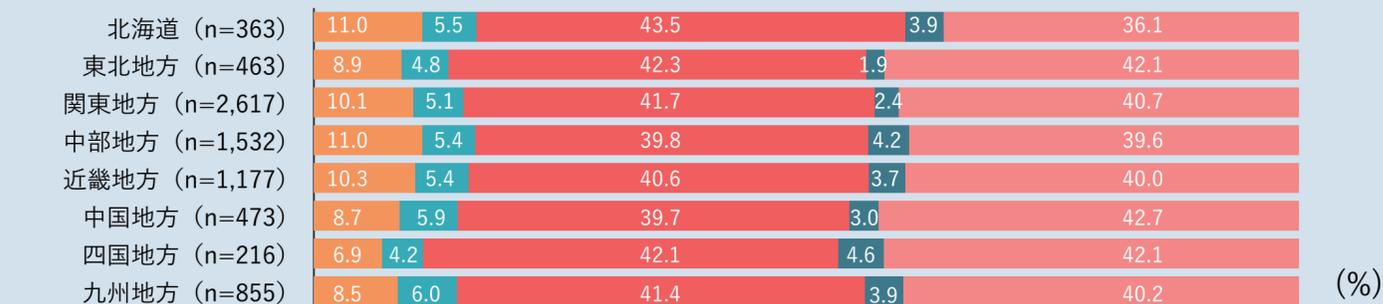
■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,696）



#### 年齢別



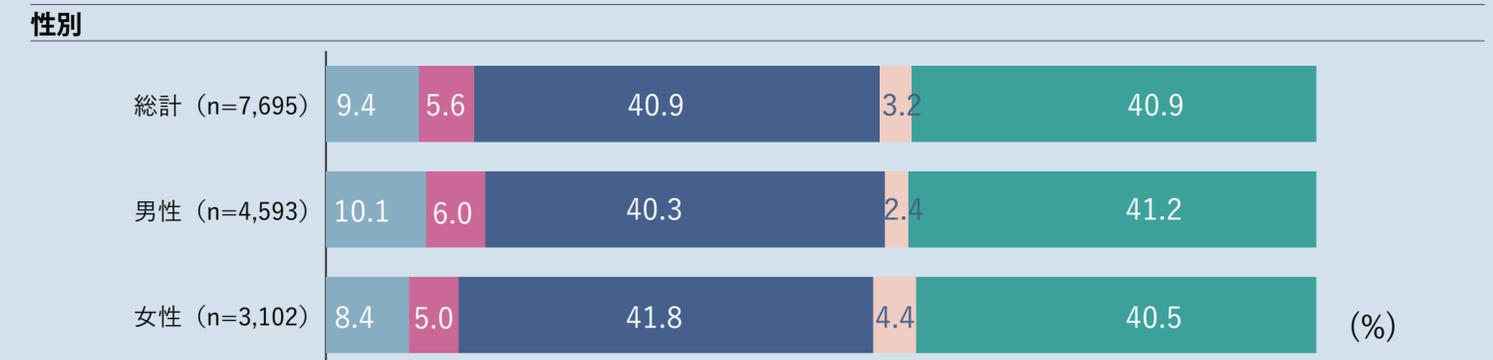
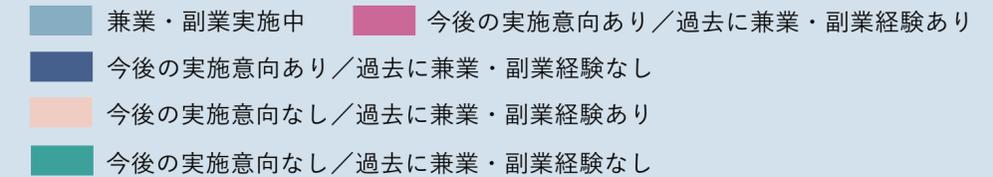
#### 地域別



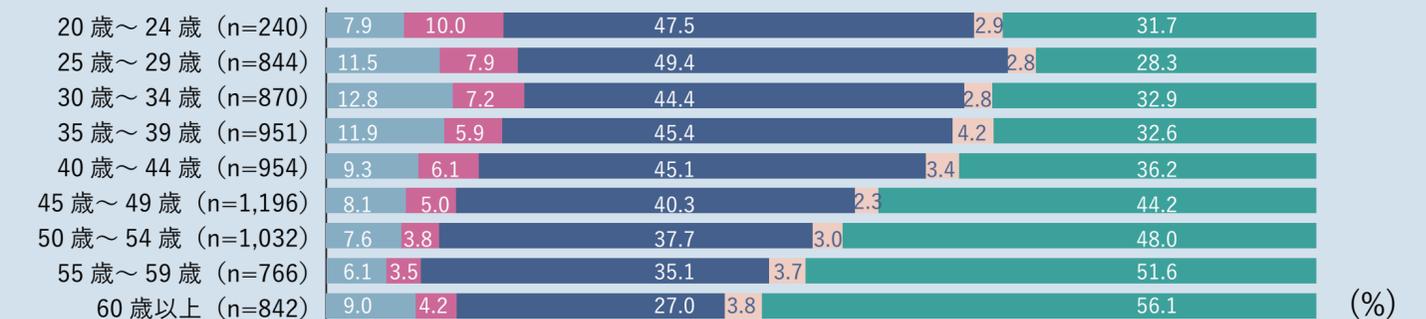
## 2021年調査結果

### 兼業・副業の実施状況

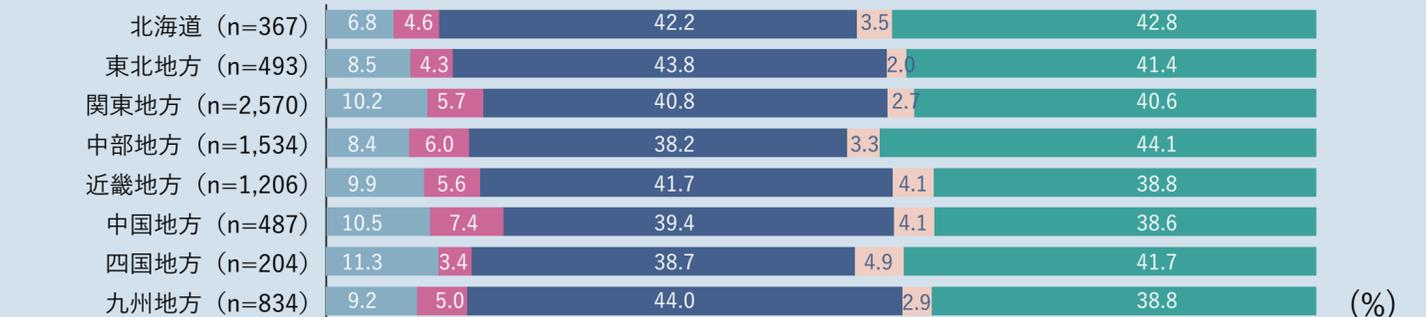
■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,695）



#### 年齢別



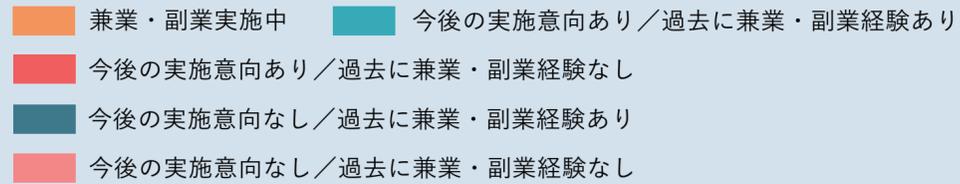
#### 地域別



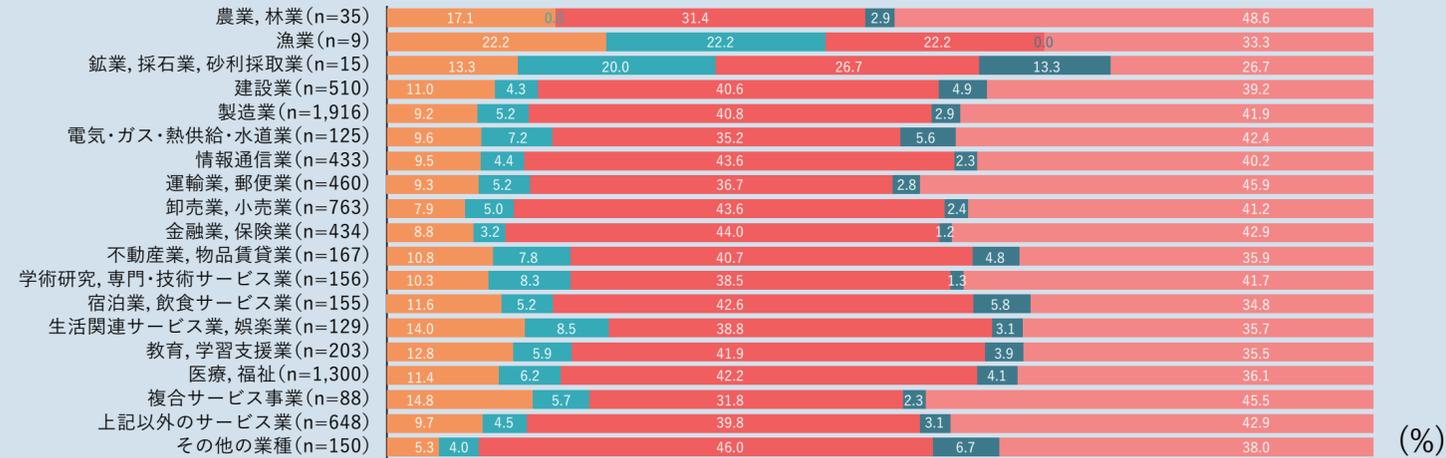
## 2022年調査結果

### 兼業・副業の実施状況

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,696）

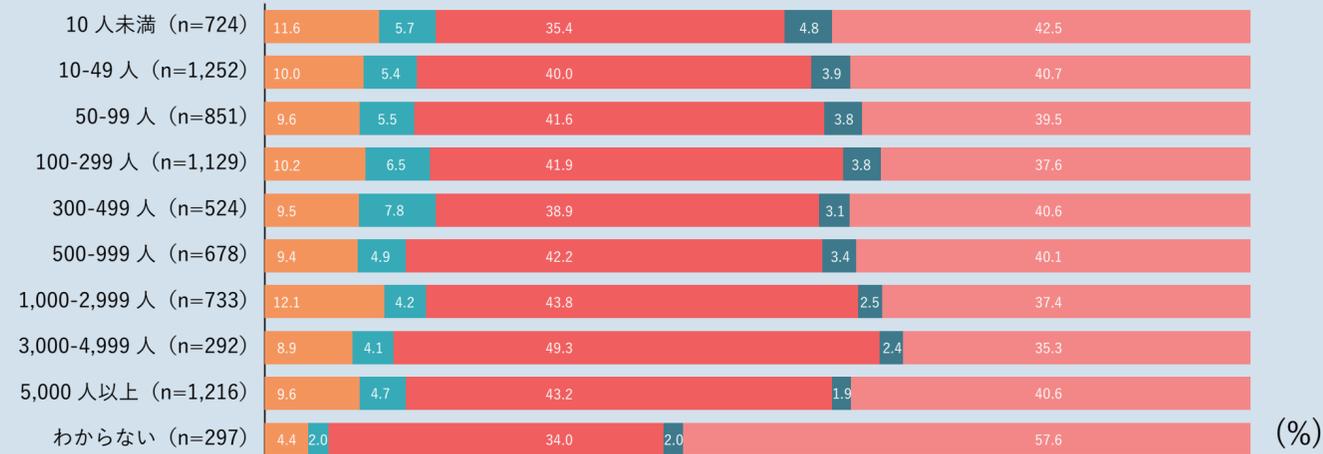


#### 勤務先業種別



(%)

#### 勤務先従業員規模別

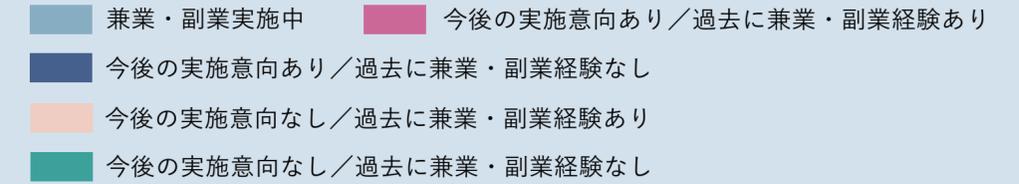


(%)

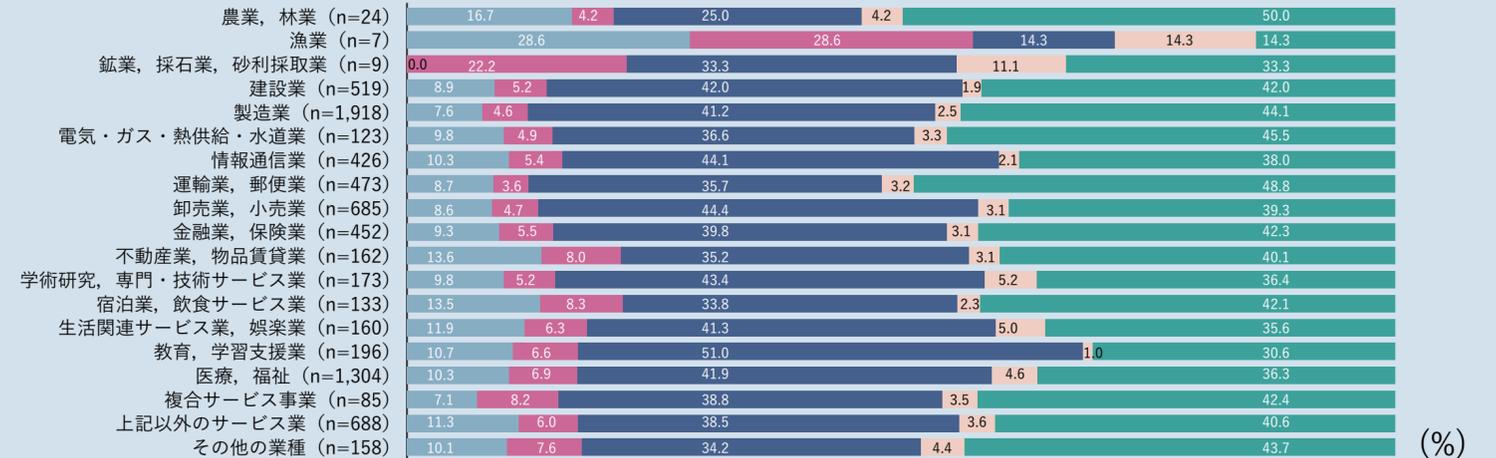
## 2021年調査結果

### 兼業・副業の実施状況

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,695）

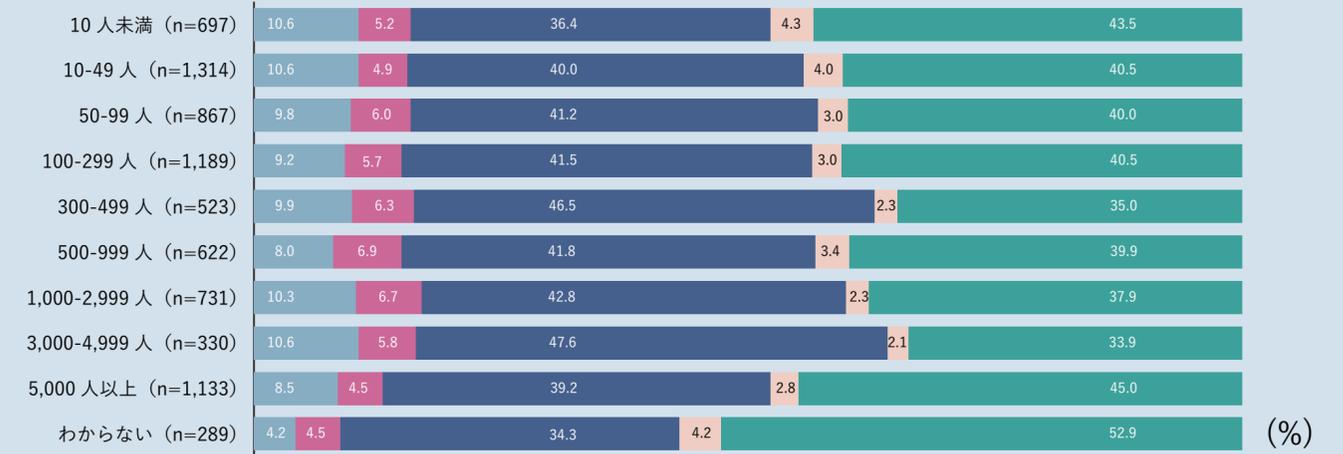


#### 勤務先業種別



(%)

#### 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

個人編

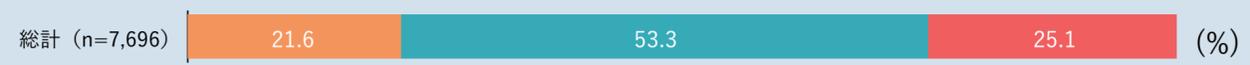
地域別、勤務先業種別、勤務先従業員規模別

## 2022年調査結果

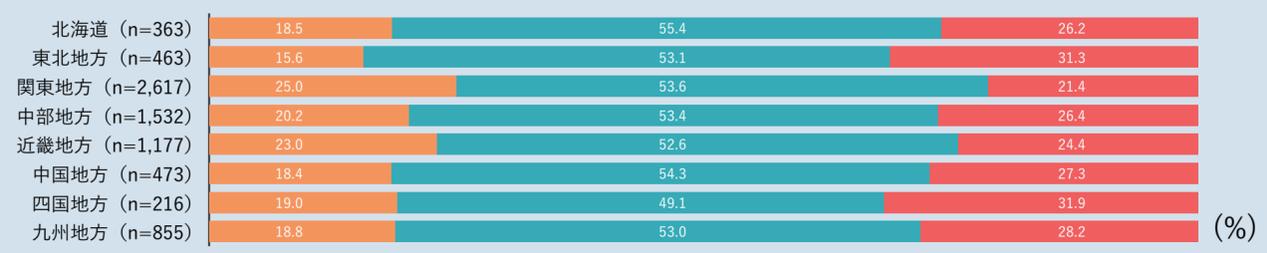
### 兼業・副業を認める人事制度の有無

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,696）

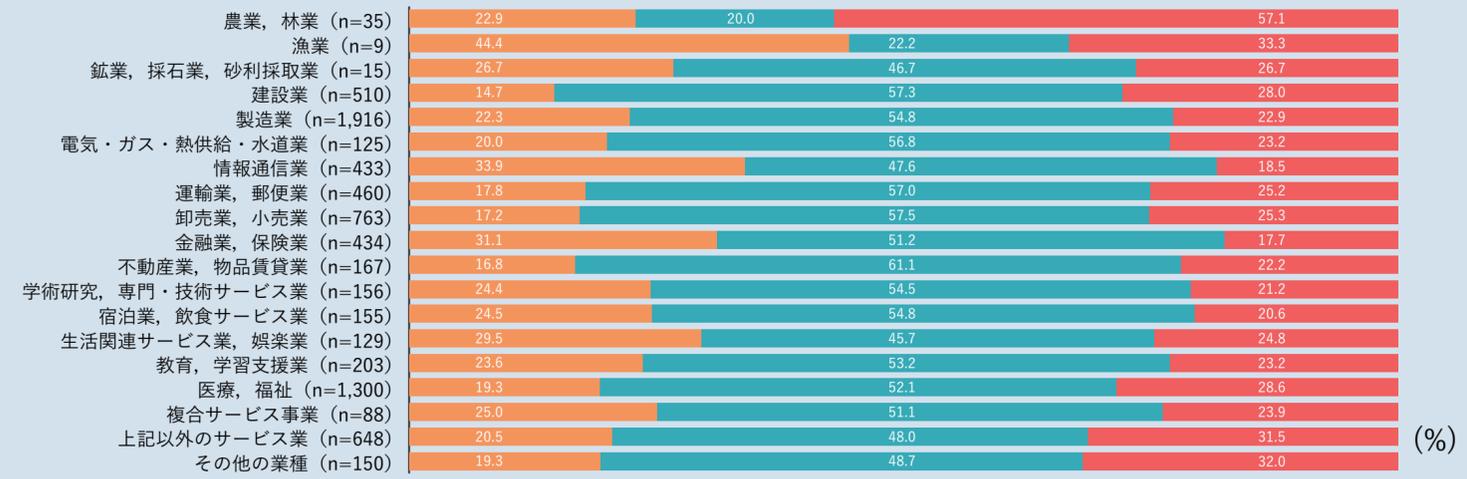
兼業・副業制度がある 兼業・副業制度はない わからない



#### 地域別



#### 勤務先業種別



#### 勤務先従業員規模別

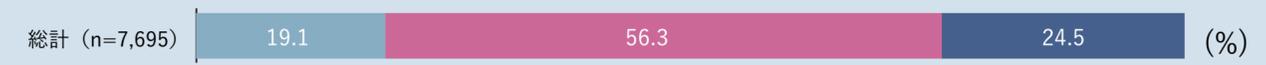


## 2021年調査結果

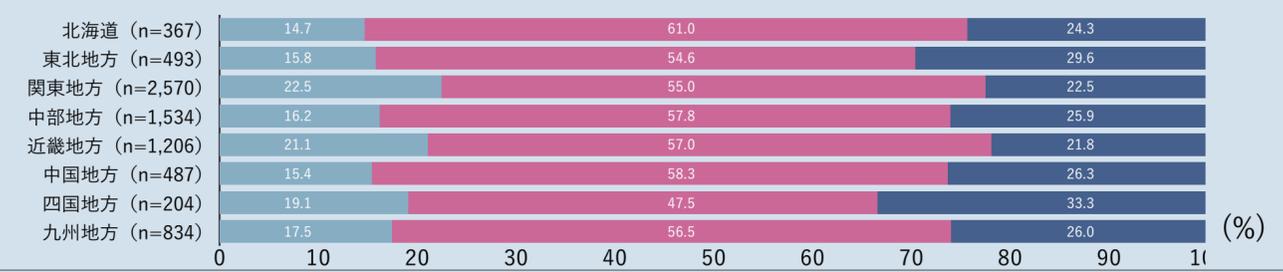
### 兼業・副業を認める人事制度の有無

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,695）

兼業・副業制度がある 兼業・副業制度はない わからない



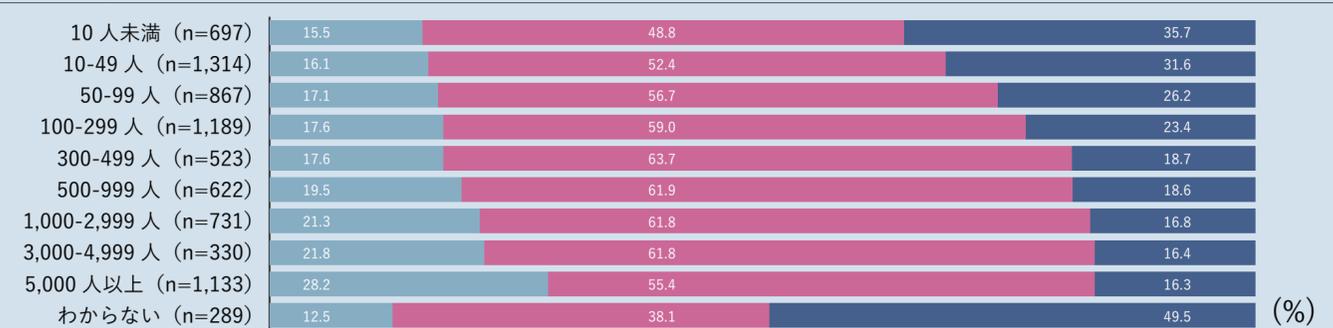
#### 地域別



#### 勤務先業種別



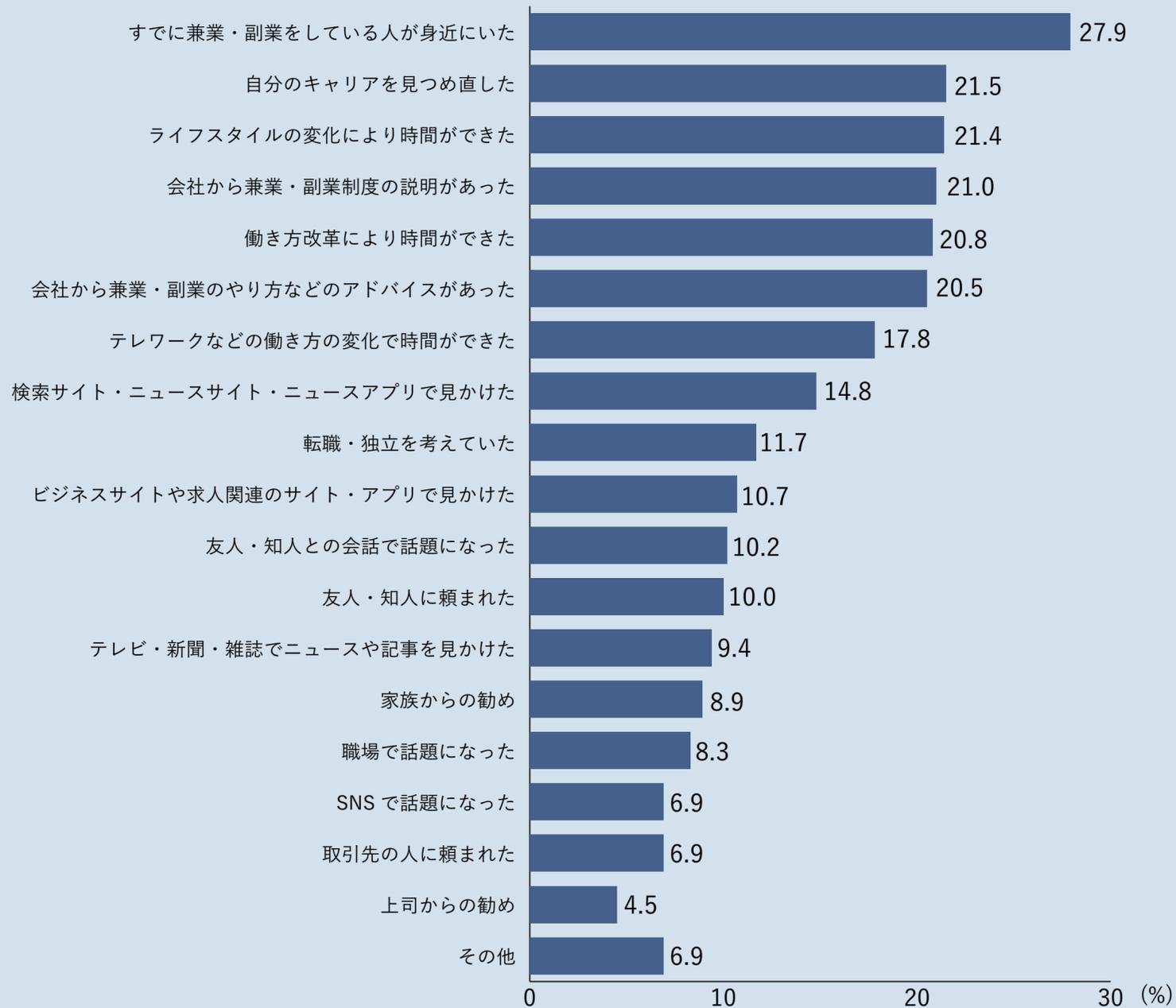
#### 勤務先従業員規模別



## 2022年調査結果

### 兼業・副業実施のきっかけ（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

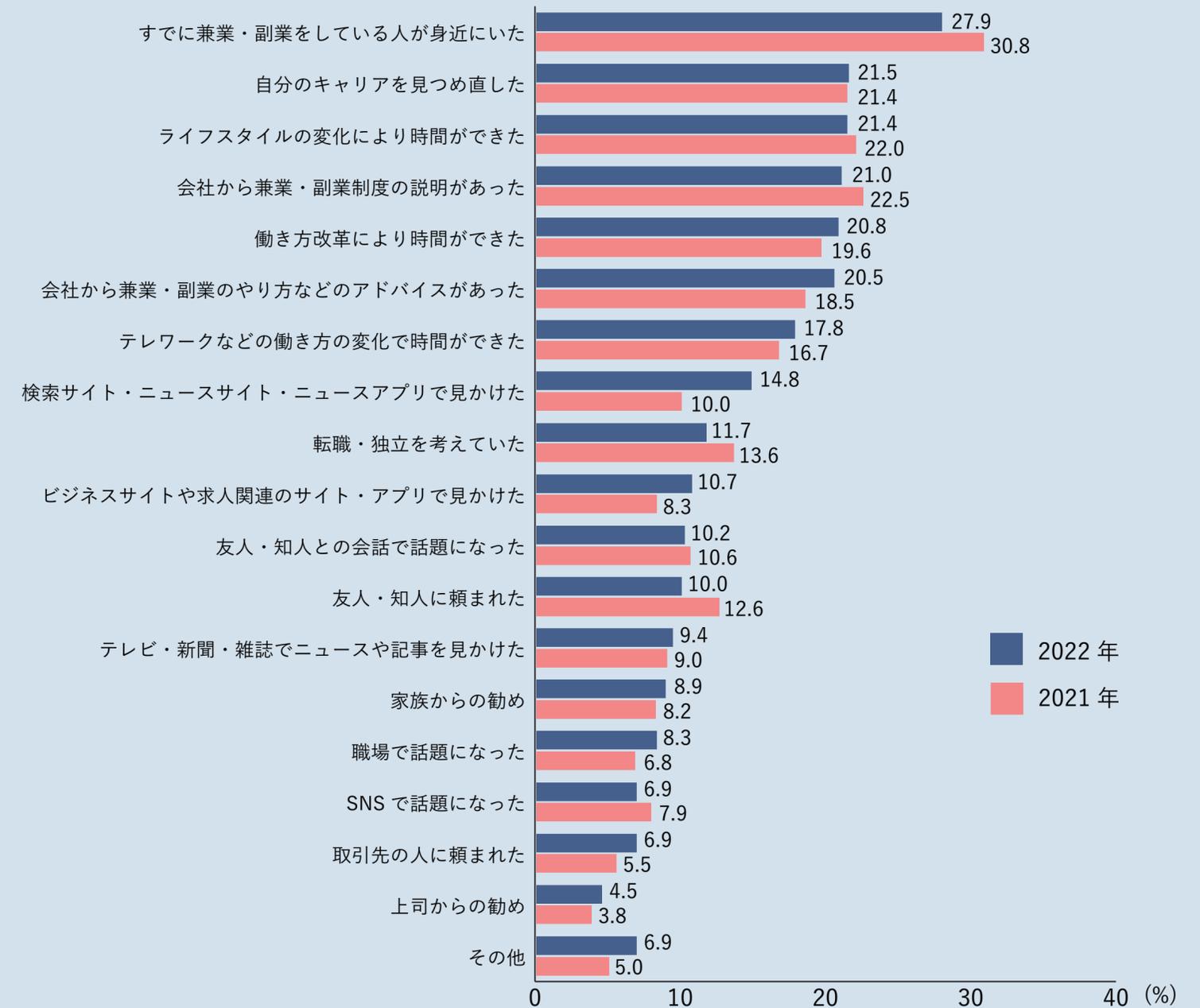
■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]  
(複数回答 n=932)



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 兼業・副業実施のきっかけ（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 2022年：n=932 / 2021年：n=932)

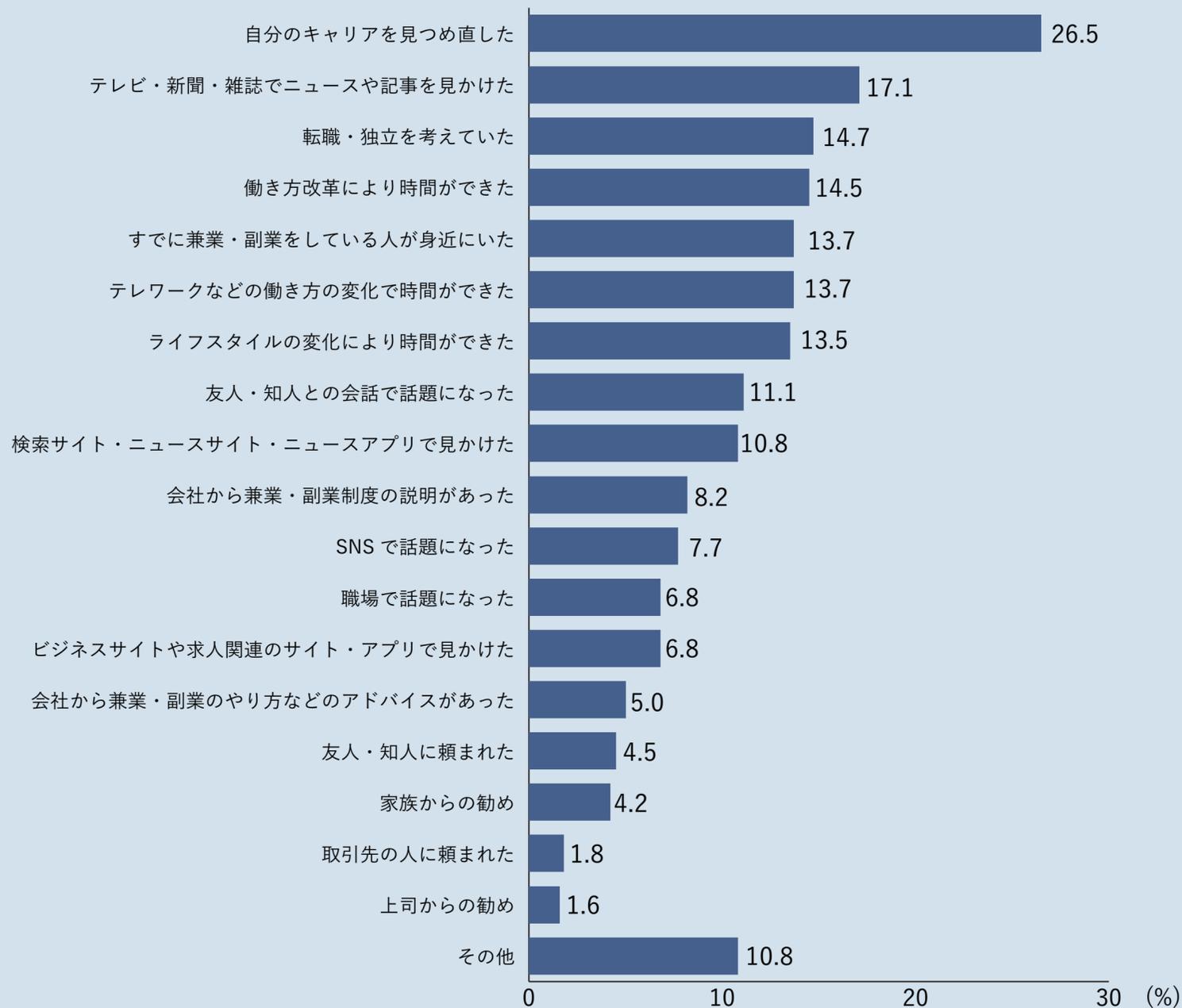


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 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）

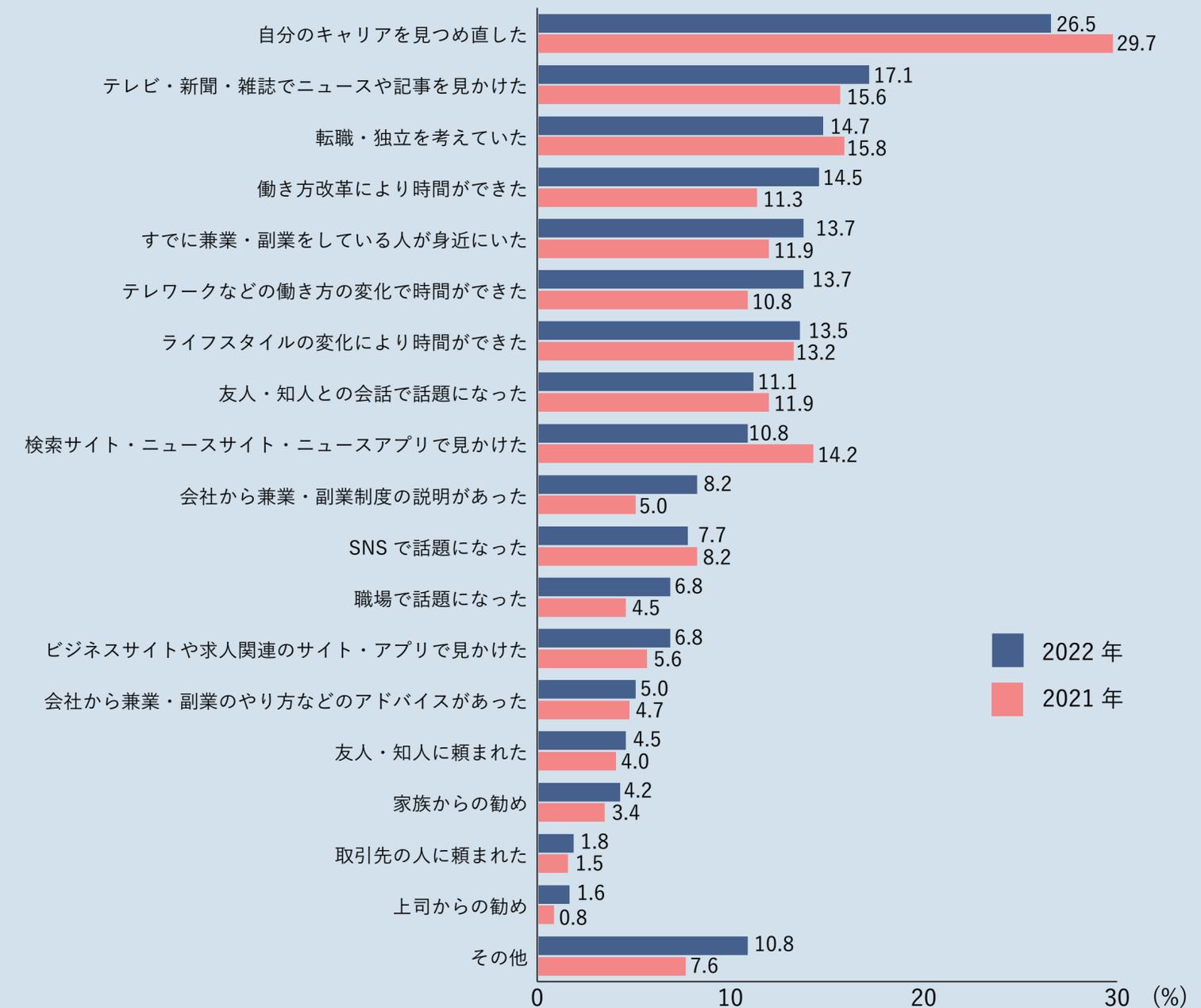
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみよう）人（複数回答 n=620）



## 2021年 - 2022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（やってみよう）人（複数回答 2022年：n=620 / 2021年：n=620）

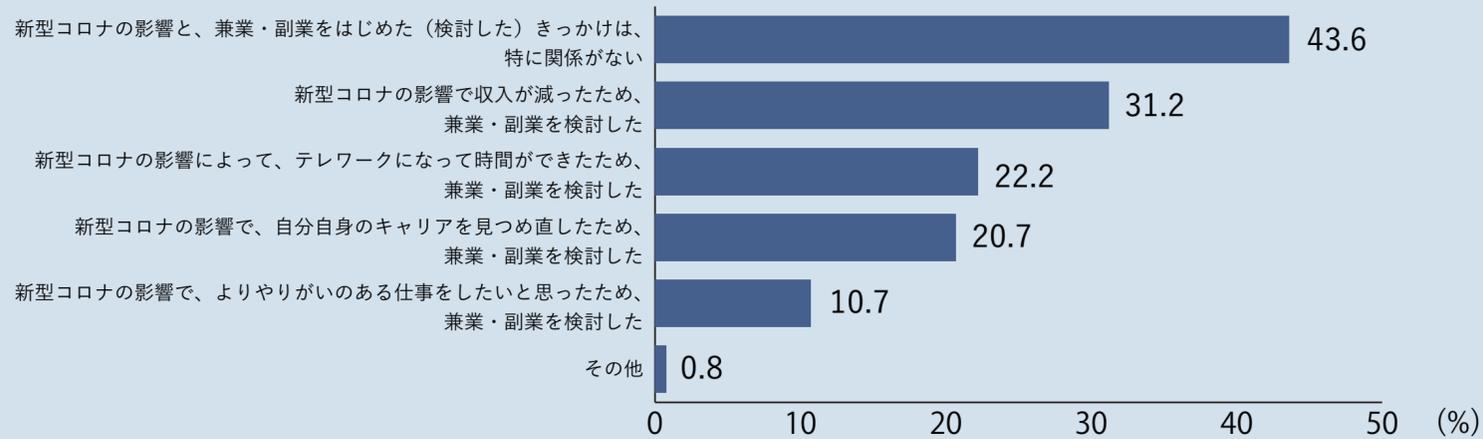


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 兼業・副業実施のきっかけ（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=932）



### 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）

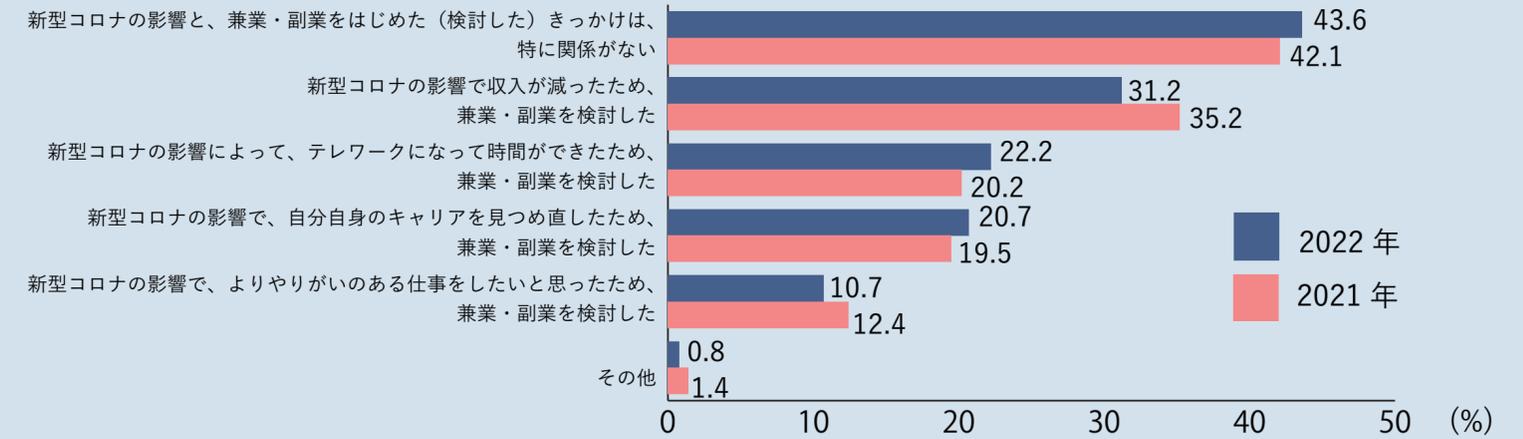
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=620）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 兼業・副業実施のきっかけ（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

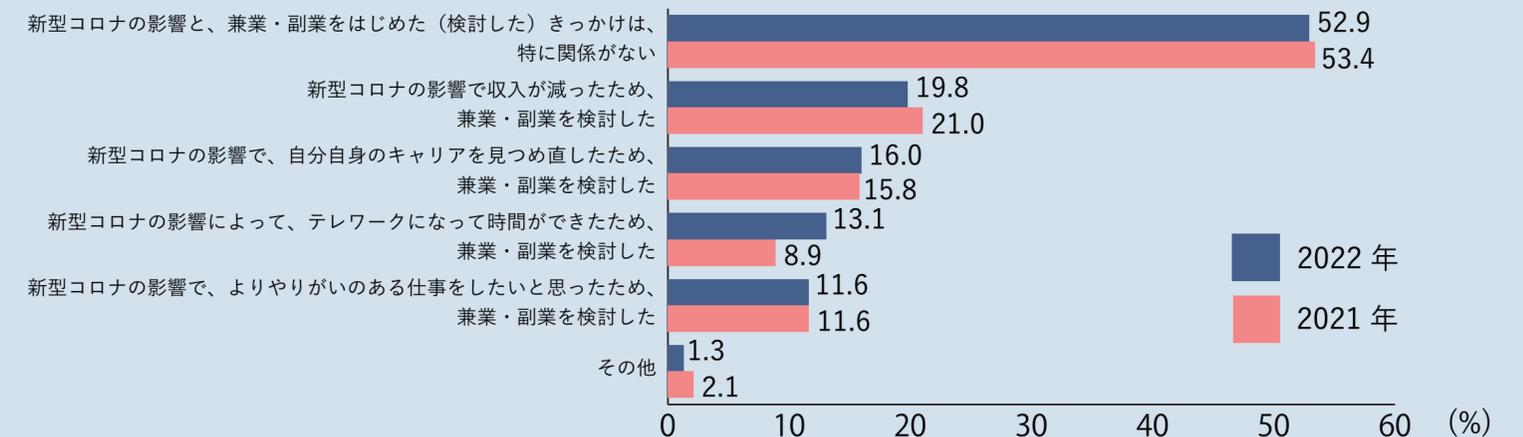
■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 2022年：n=932 / 2021年：n=932）



※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

### 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 2022年：n=620 / 2021年：n=620）

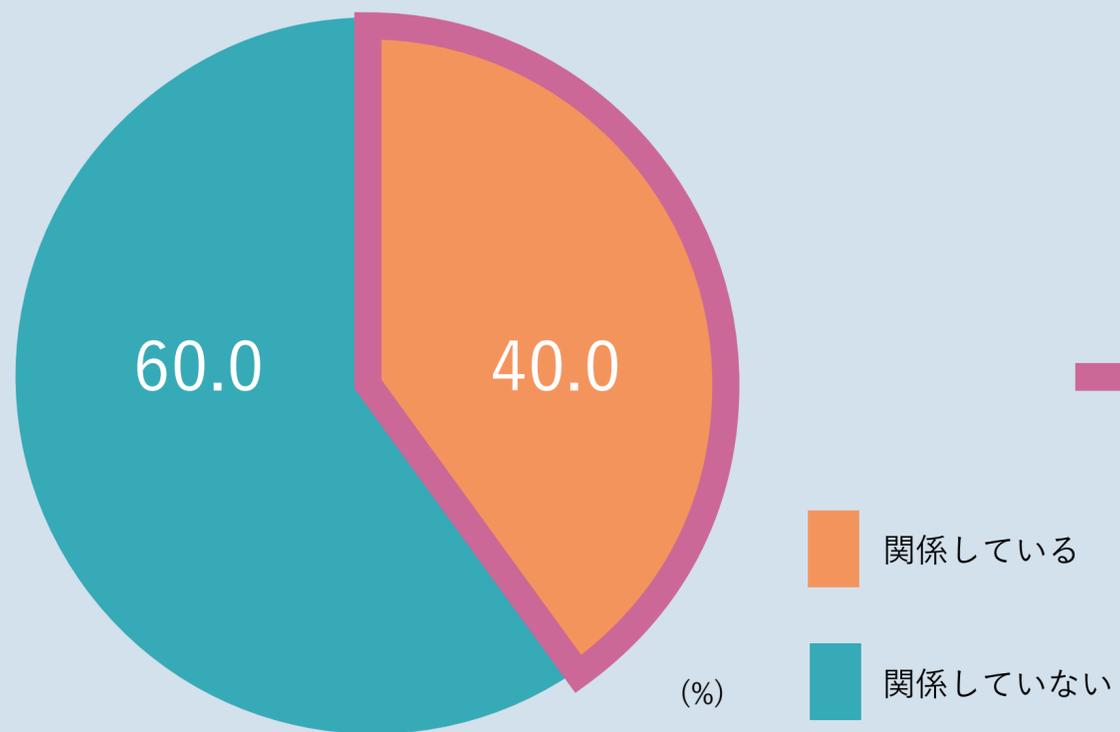


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

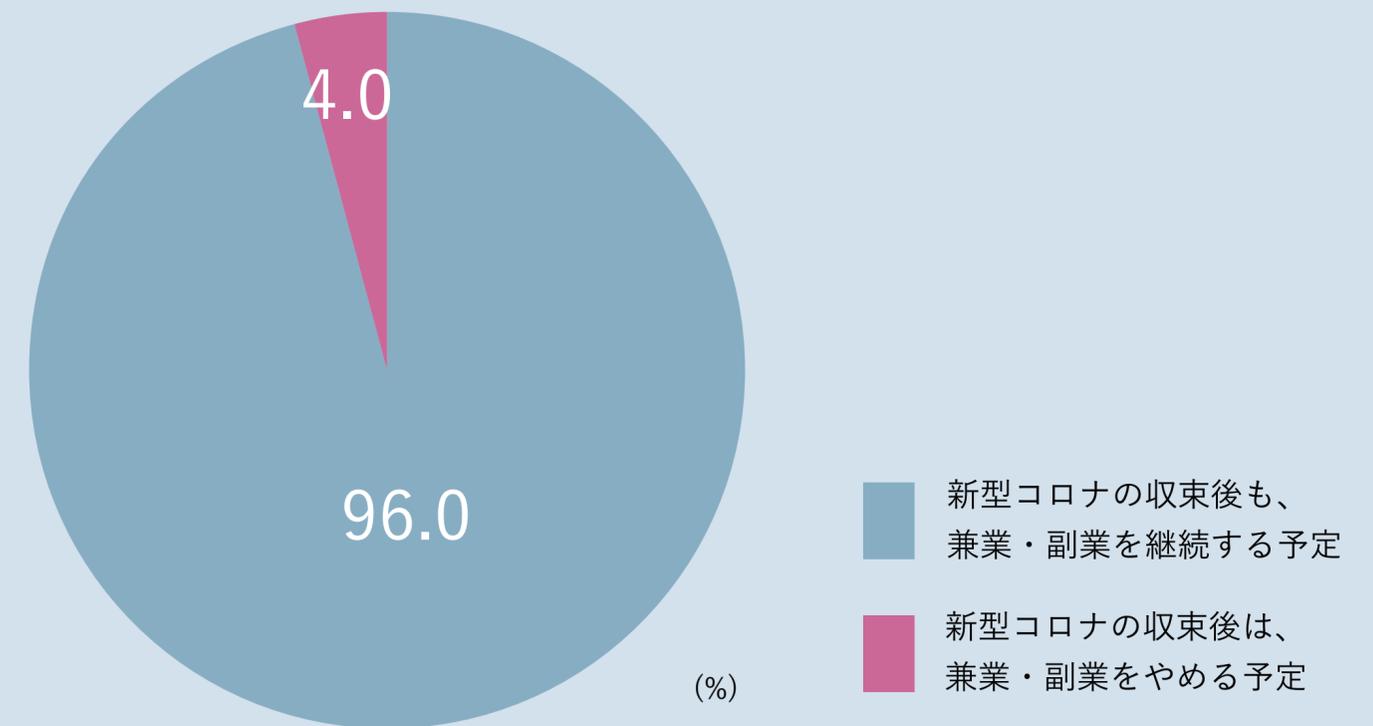
### 新型コロナウイルスの感染拡大と兼業・副業を始めたきっかけ

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



### 今後新型コロナウイルスの感染拡大が収束した場合の兼業・副業の継続意向

■新型コロナウイルスの感染拡大が兼業・副業を始めたきっかけに関係していると回答した人（単一回答 n=248）



Q.2020年3月頃以降の新型コロナウイルスの感染拡大は、実施している（実施されていた）兼業・副業を始めたきっかけに関係していますか？

## 2022年調査結果

### 兼業・副業実施の理由（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

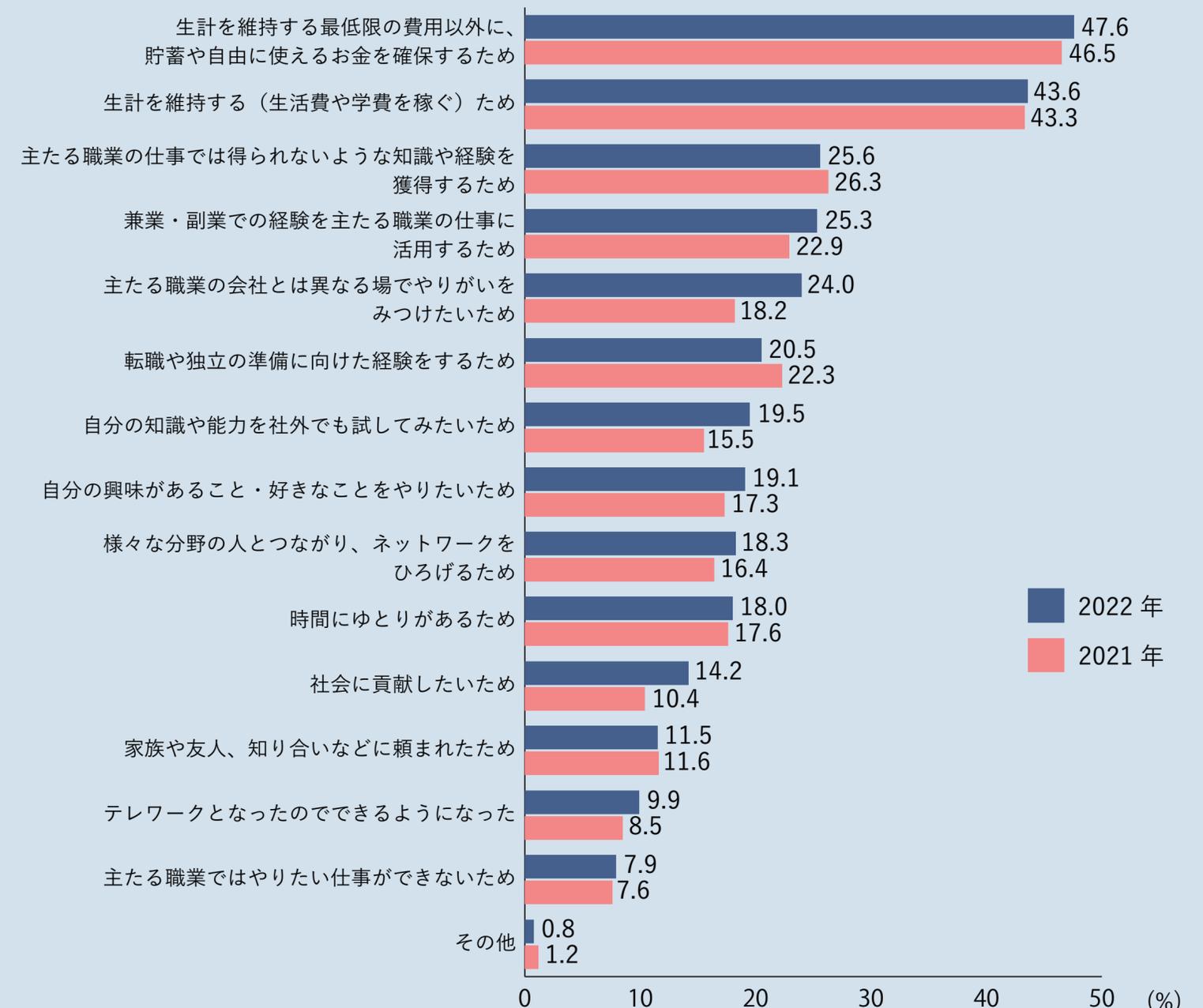
■ [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]  
(複数回答 n=932)



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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 2022年：n=932 / 2021年：n=932)



※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 兼業・副業を実施してみたいと思った理由（経験なし実施意向あり）

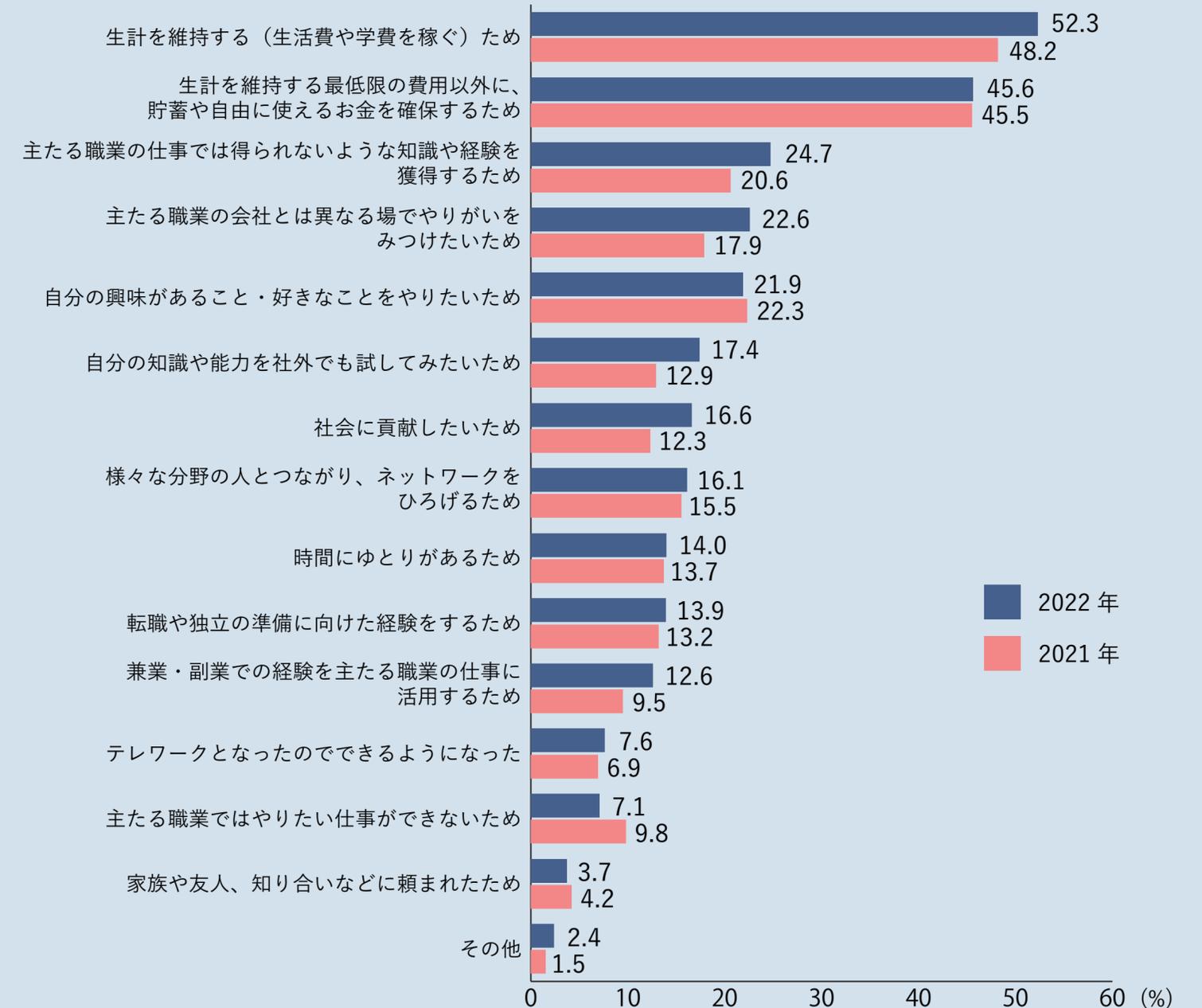
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=620）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 兼業・副業を実施してみたいと思った理由（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 2022年：n=620 / 2021年：n=620）

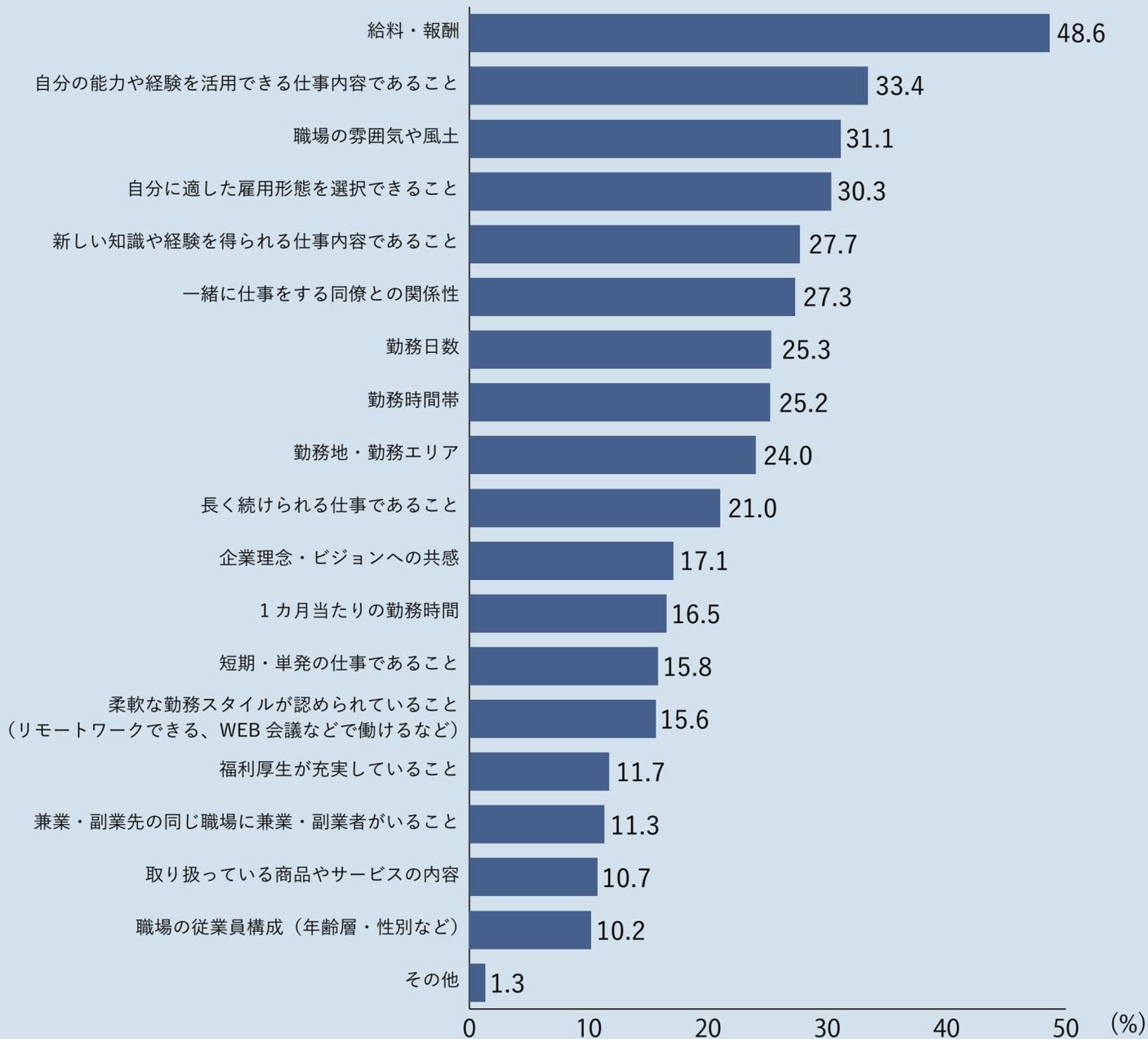


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 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)

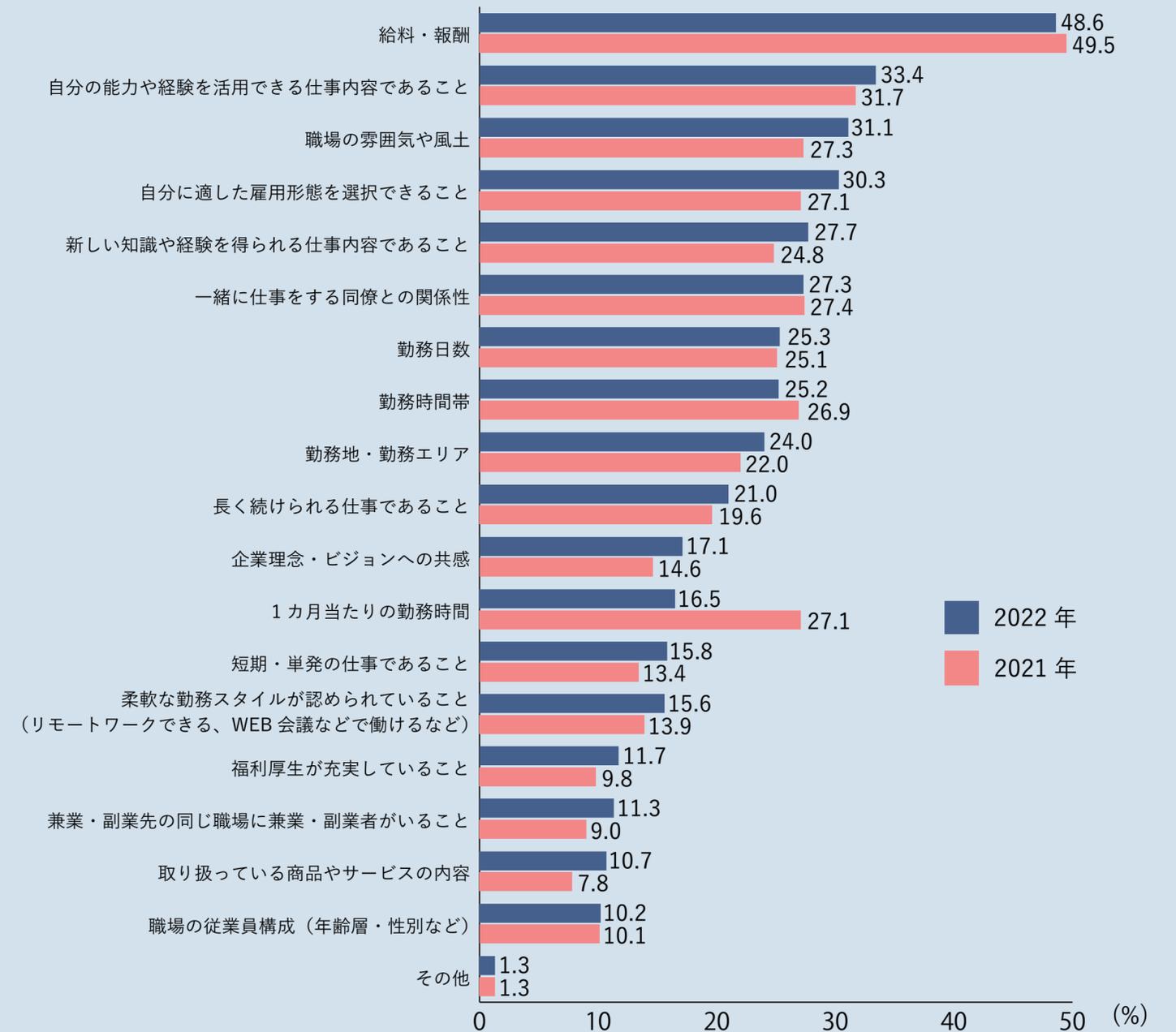
■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向(再開予定)がある人]  
(複数回答 n=932)



## 2021年 - 2022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 2022年:n=932 / 2021年:n=932)

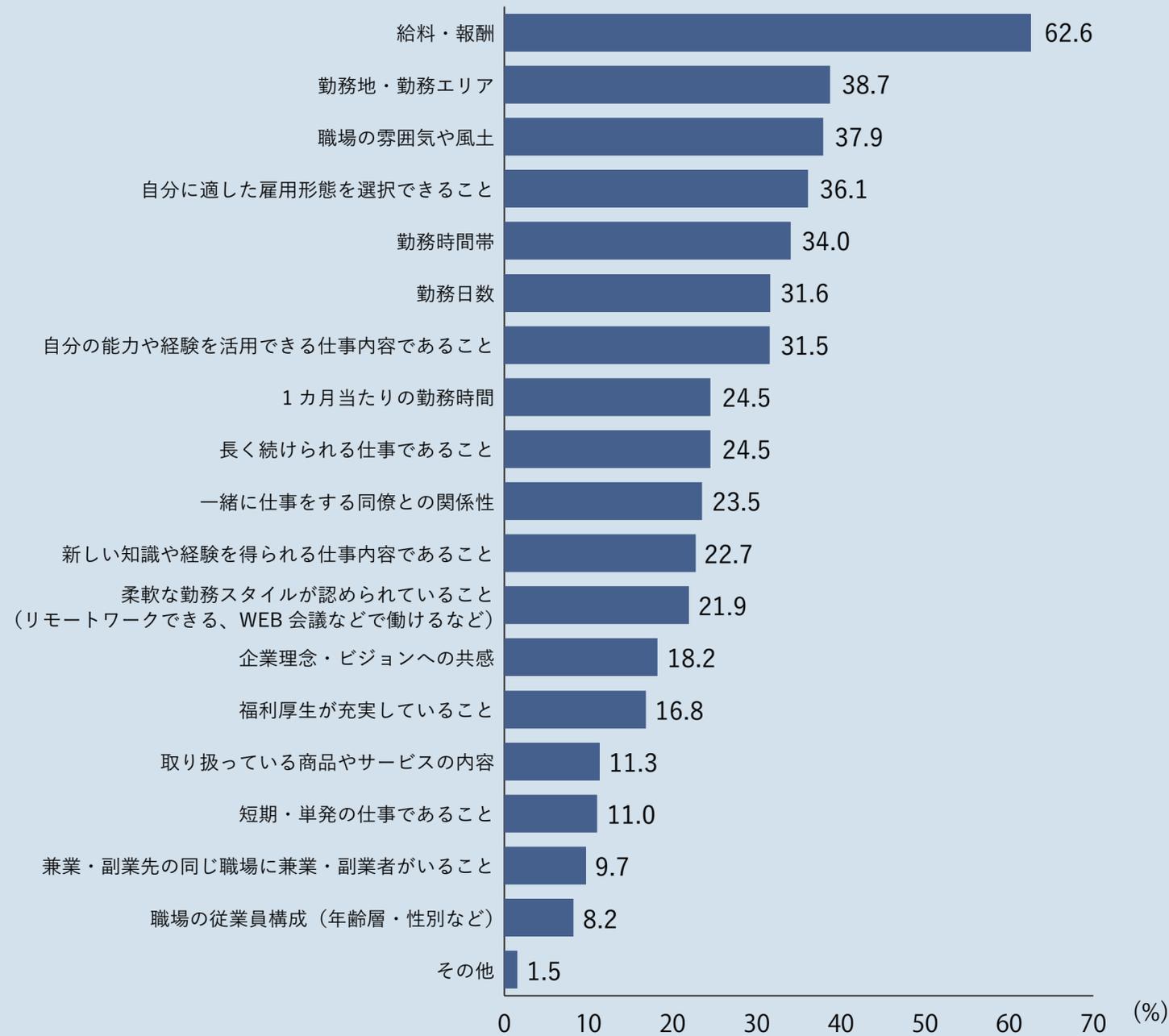


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 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)

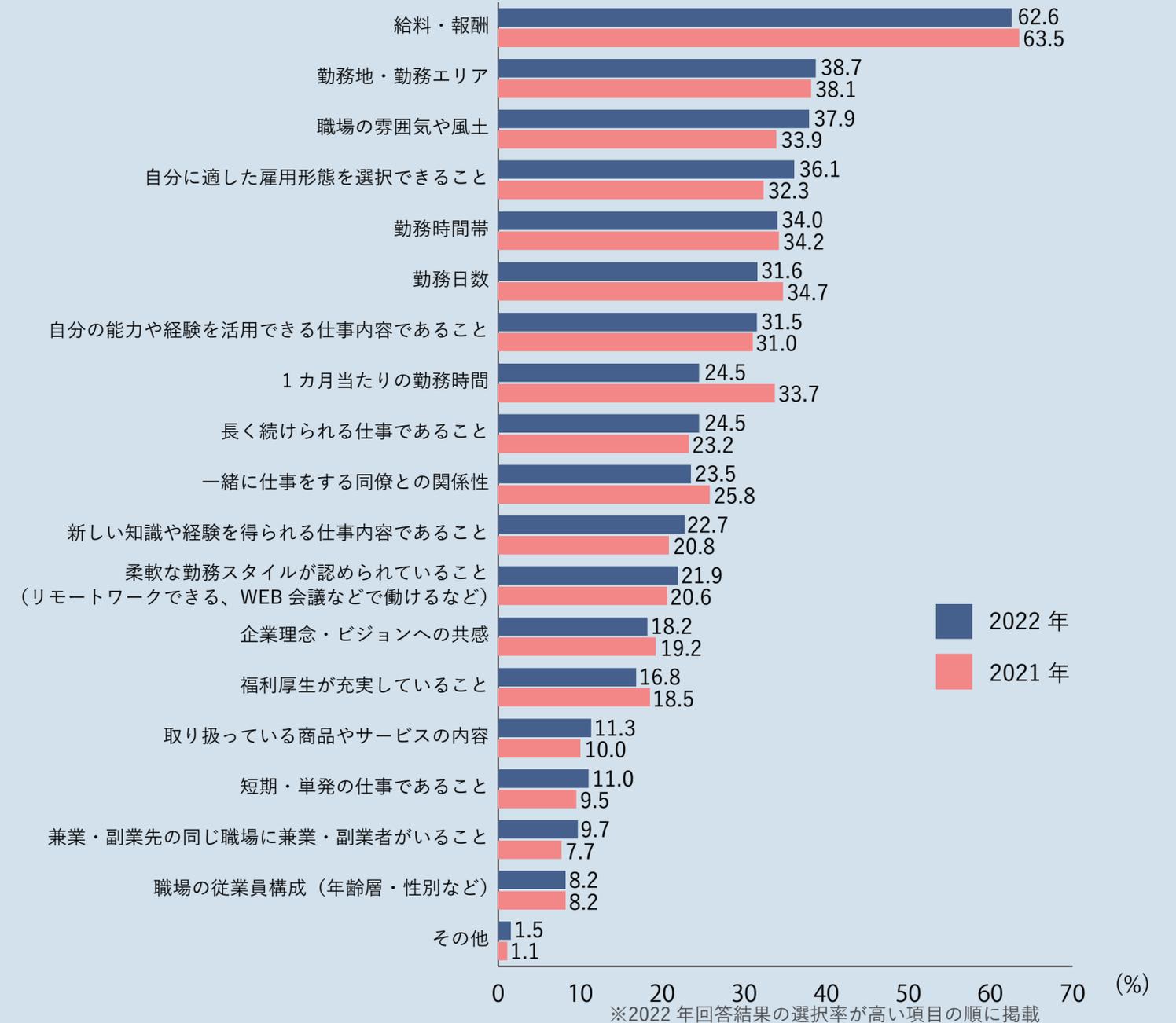
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある(やってみよう)人(複数回答 n=620)



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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(やってみよう)人  
(複数回答 2022年:n=620 / 2021年:n=620)

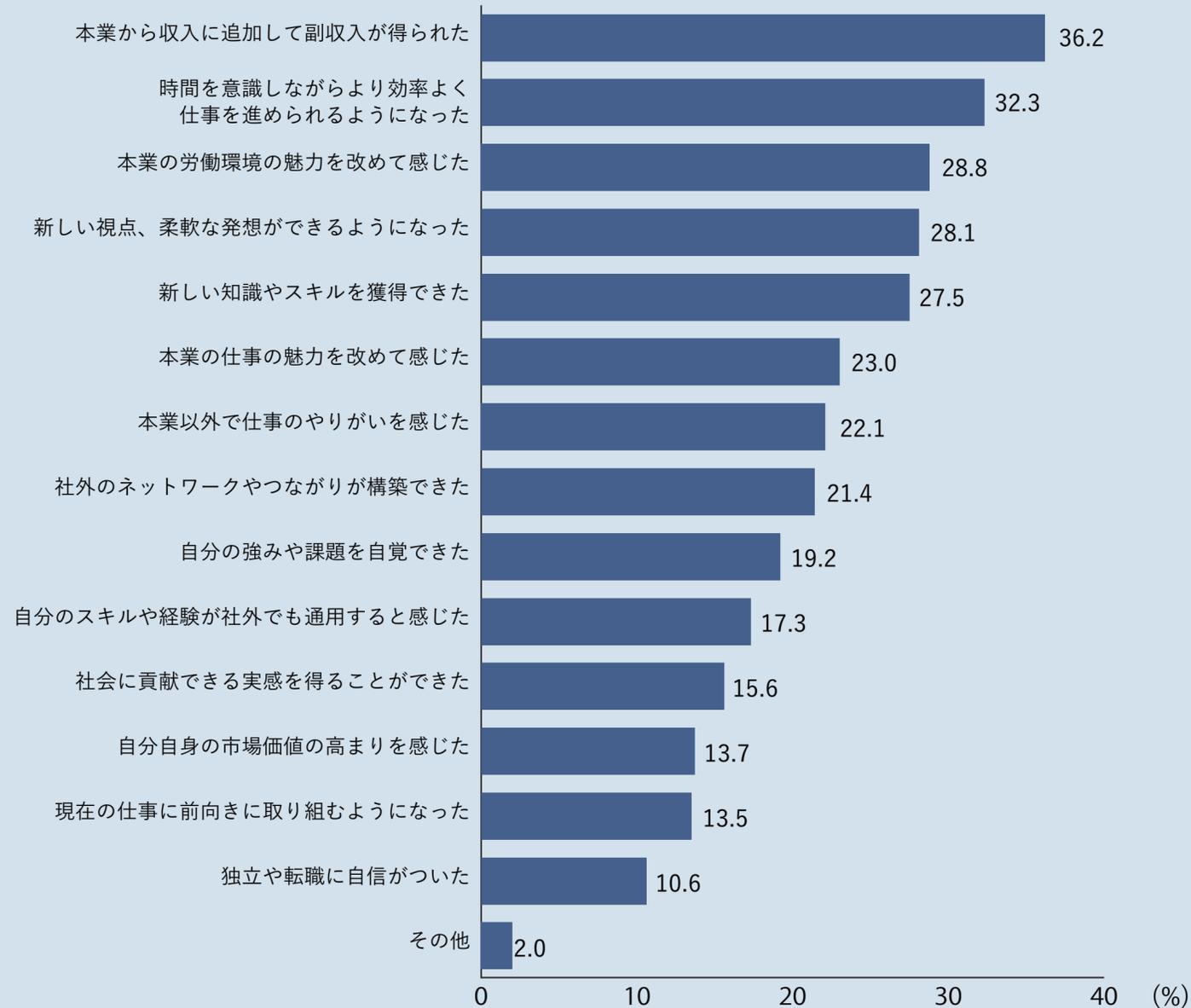


## 2022年調査結果

### 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=932)

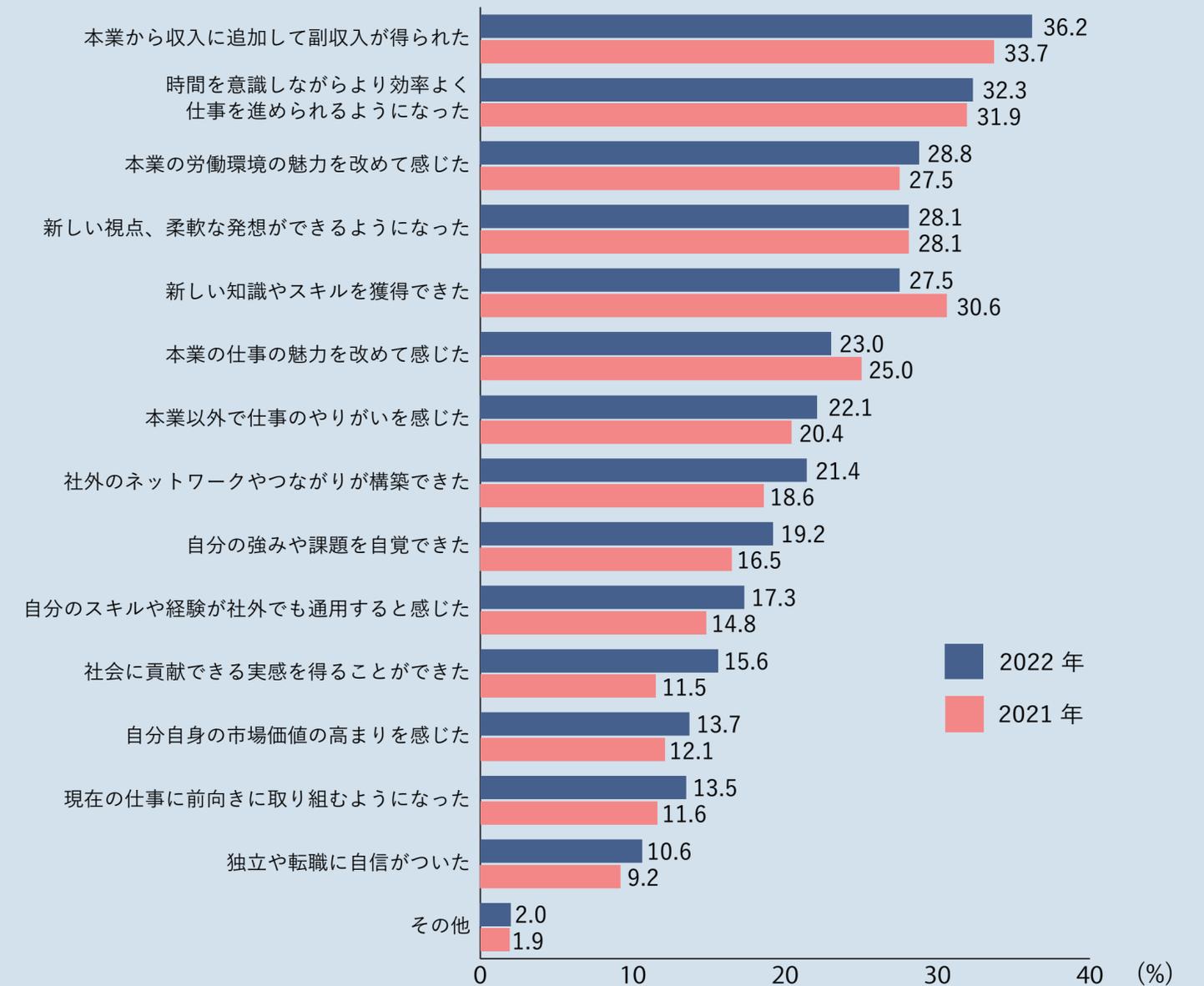


## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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 2022年:n=932 / 2021年:n=932)

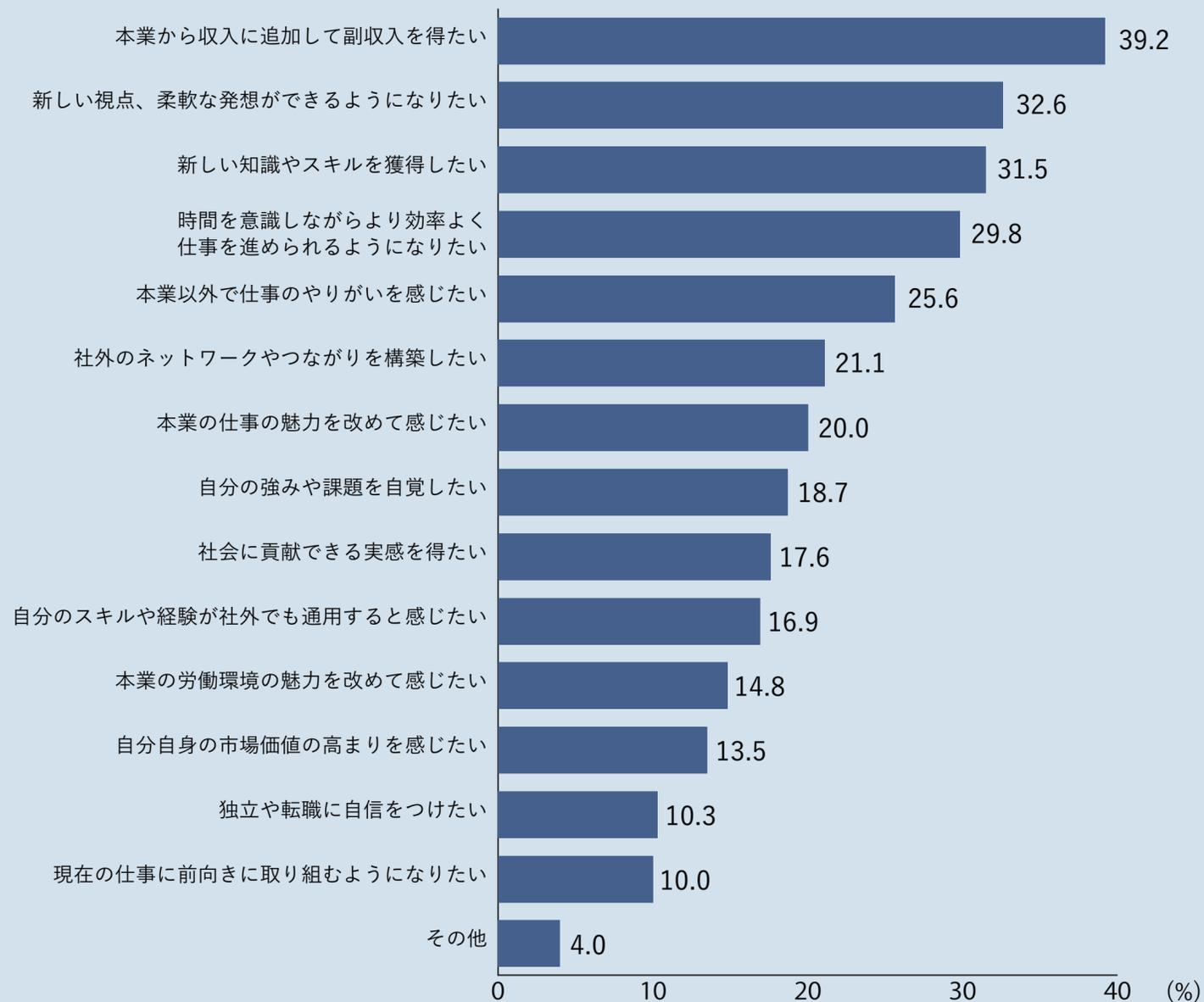


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 兼業・副業に期待すること（経験なし実施意向あり）

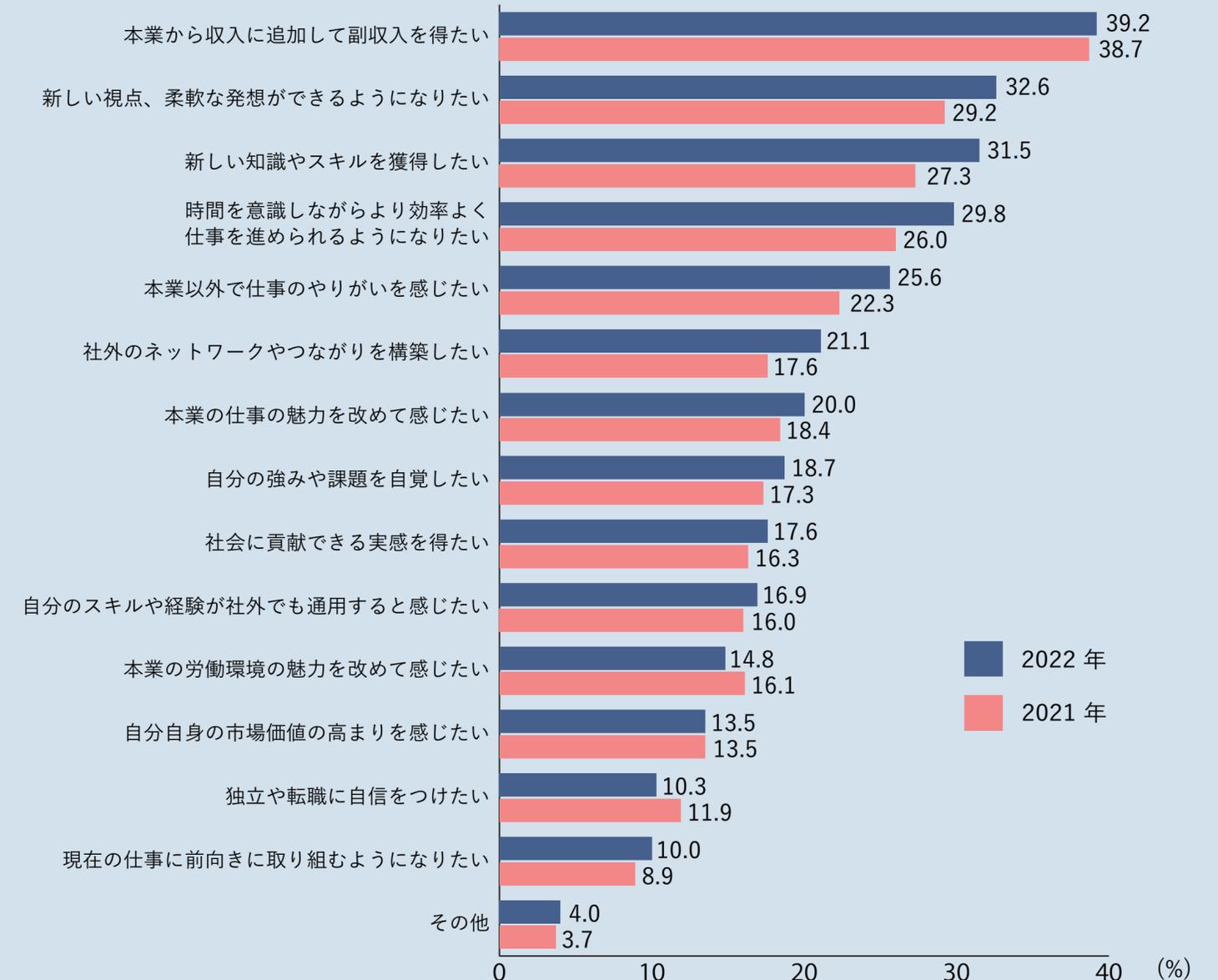
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみよう）人  
（複数回答 n=620）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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（やってみよう）人  
（複数回答 2022年：n=620 / 2021年：n=620）

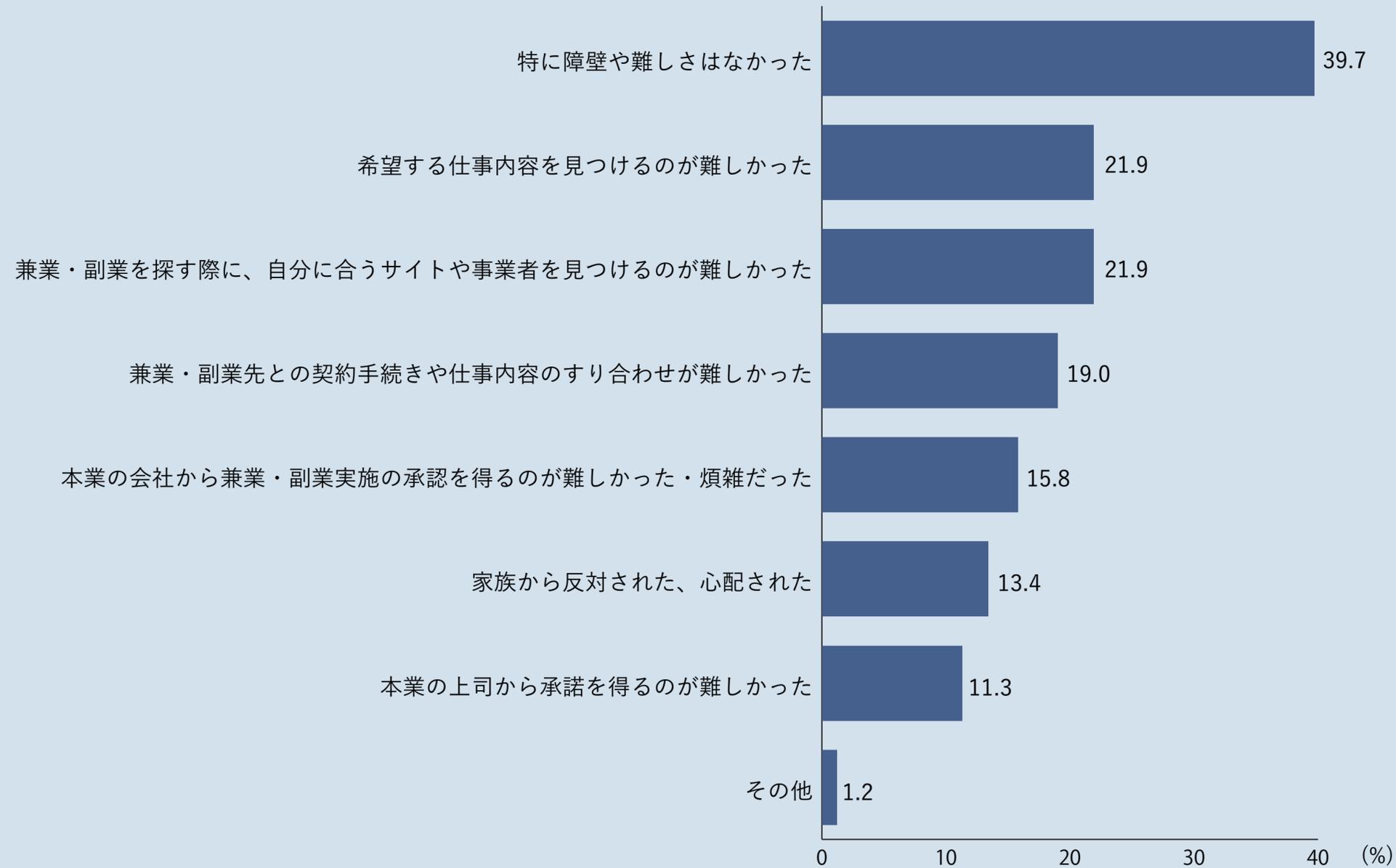


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 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）

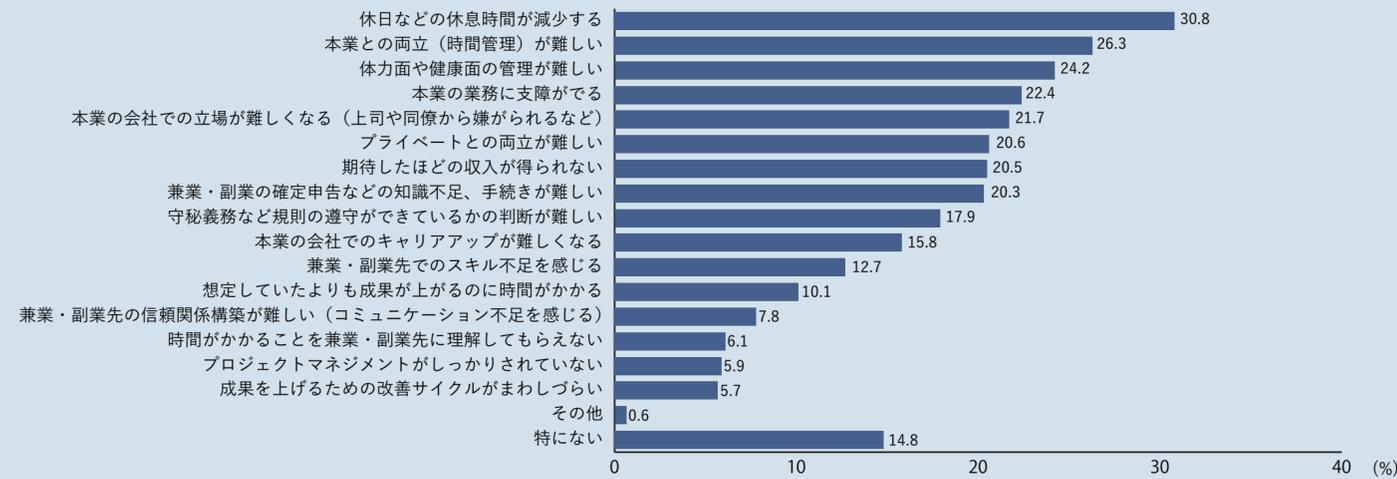
■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=932）



### 2022年調査結果

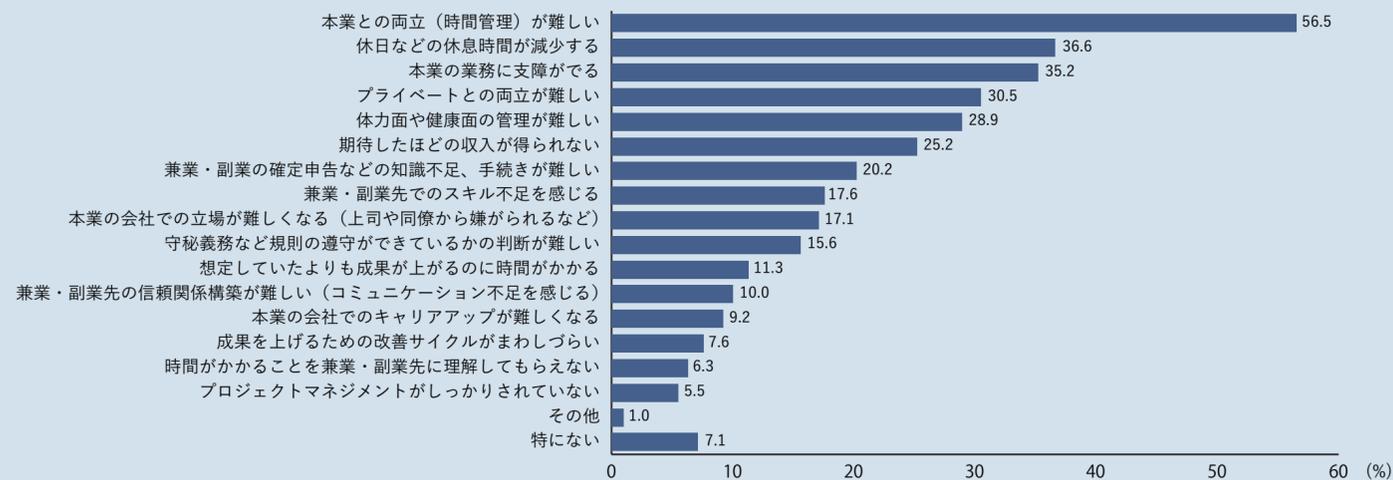
## 兼業・副業を実施して難しさを感じたこと (兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定)

■[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=932)



## 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)

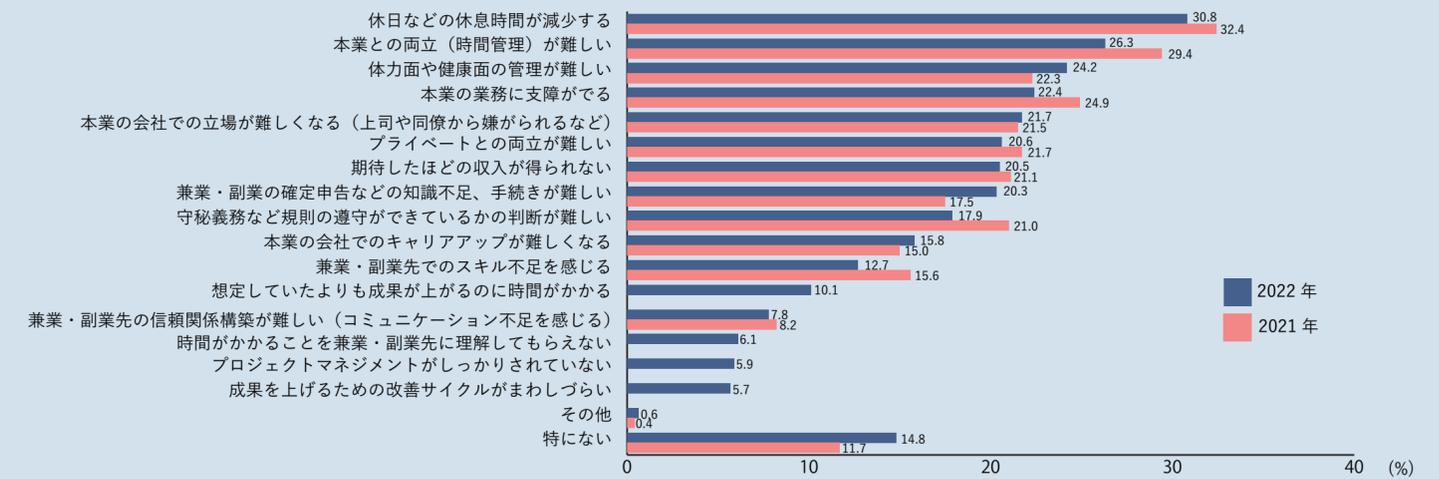
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある(やってみいたい)人(複数回答 n=620)



### 2021年-2022年調査結果比較

## 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)

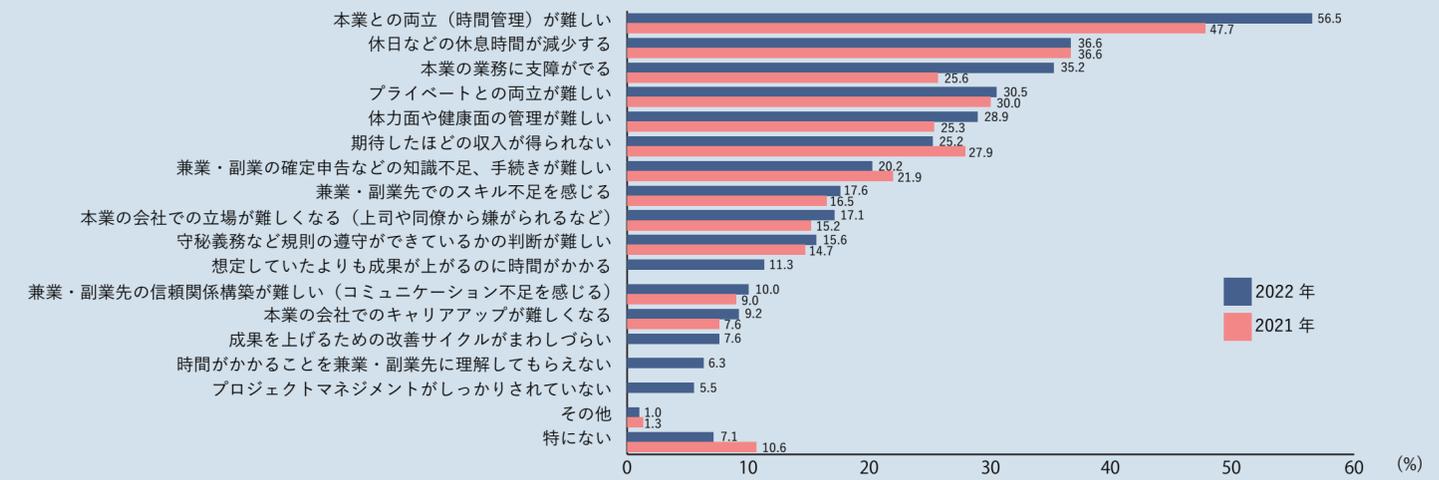
■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向(再開予定)がある人](複数回答 2022年:n=932 / 2021年:n=932)



※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 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(やってみいたい)人(複数回答 2022年:n=620 / 2021年:n=620)



※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

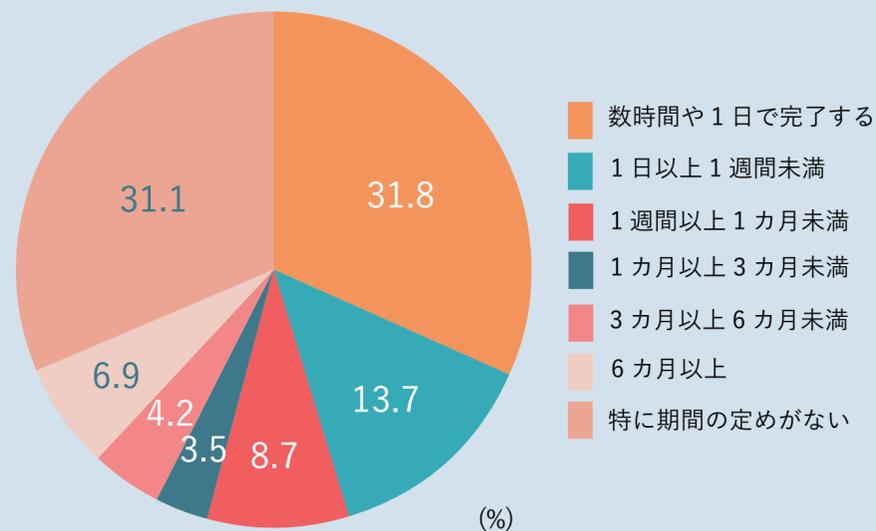
### 実施している兼業・副業の数（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数値回答 n=620）



### 実施している兼業・副業の契約期間（兼業・副業実施中）

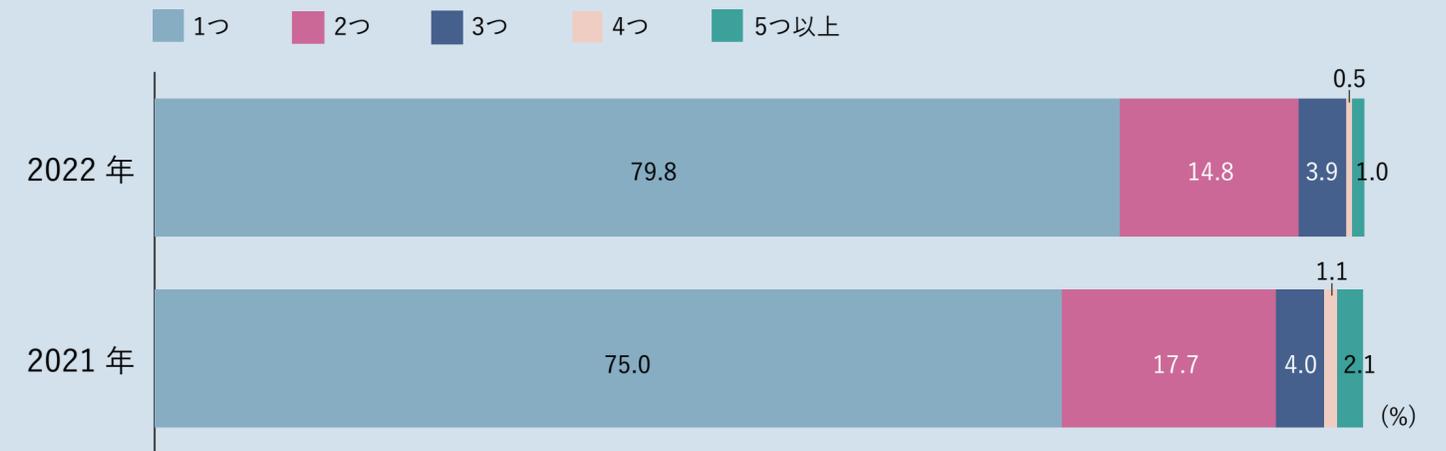
■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

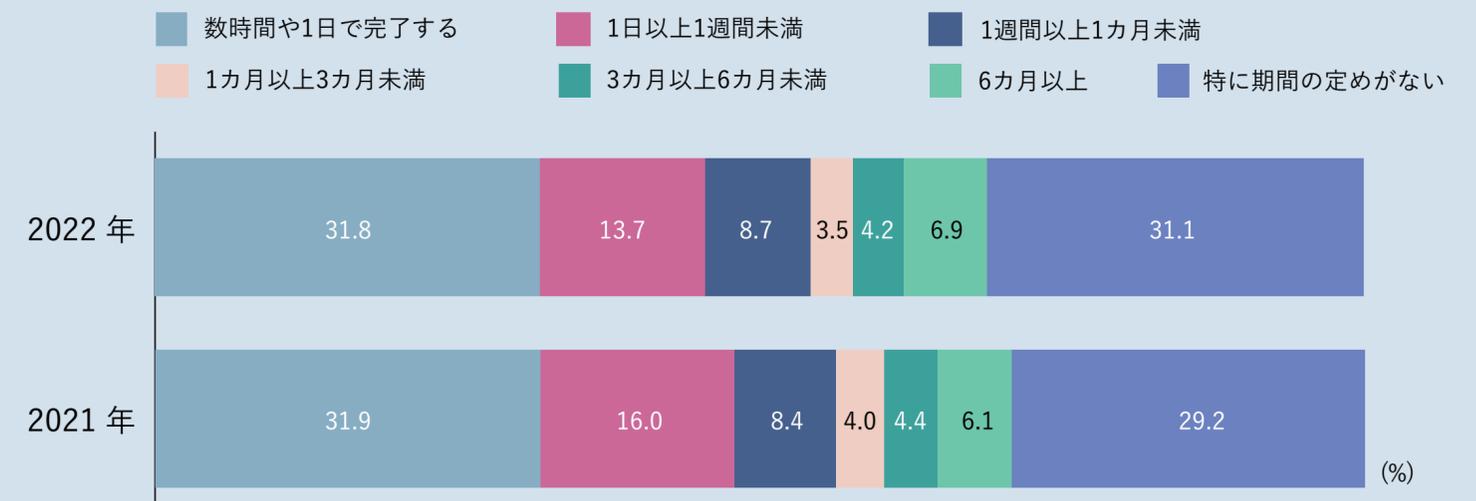
### 実施している兼業・副業の数（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数値回答 2022年：n=620 / 2021年：n=620）



### 実施している兼業・副業の契約期間（兼業・副業実施中）

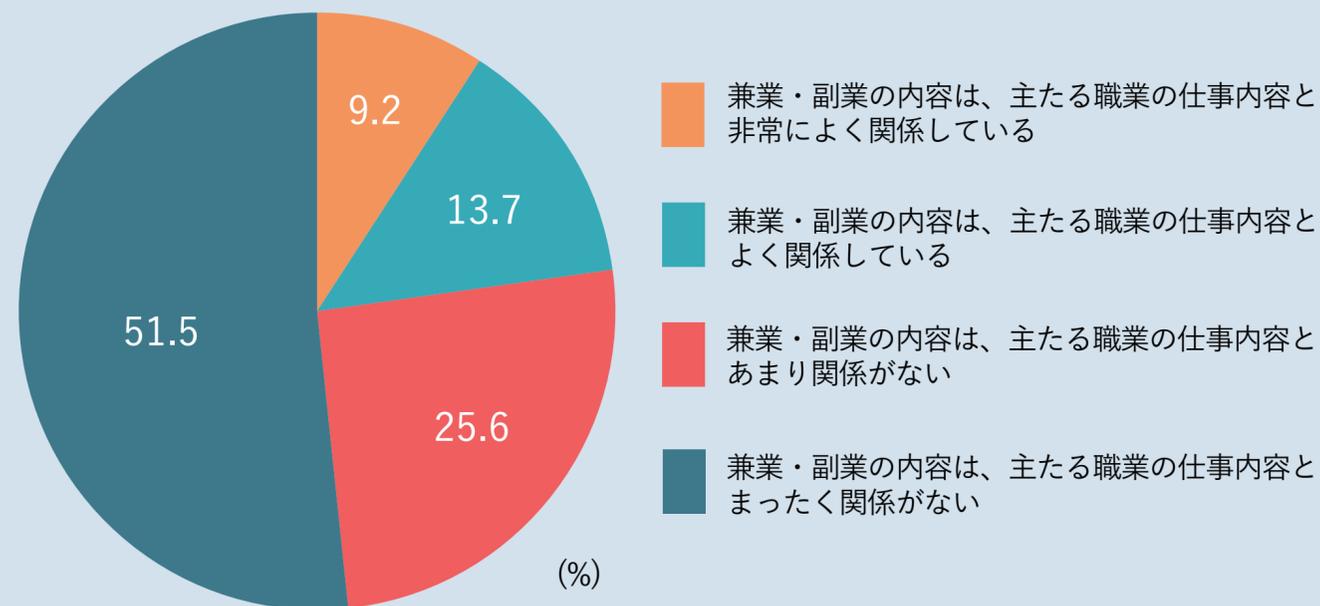
■兼業・副業実施中の人（単一回答 2022年：n=620 / 2021年：n=620）



## 2022年調査結果

### 兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係（兼業・副業実施中）

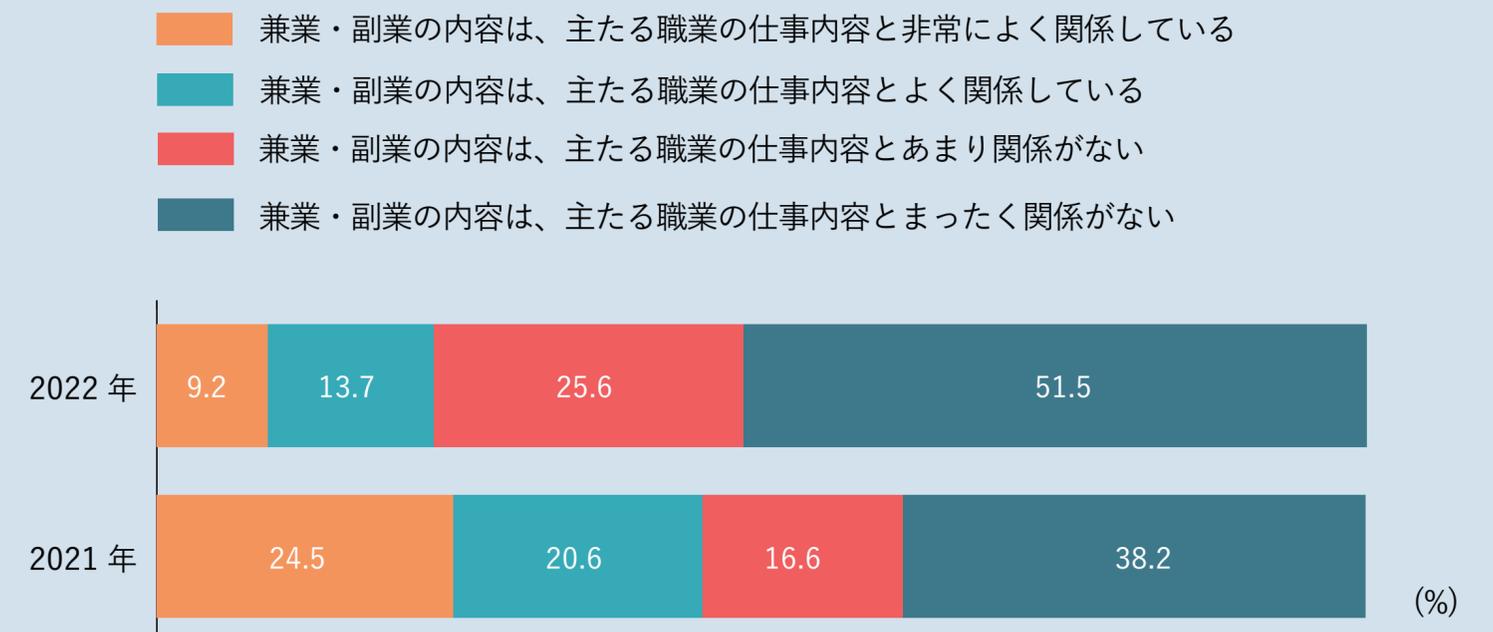
■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係（兼業・副業実施中）

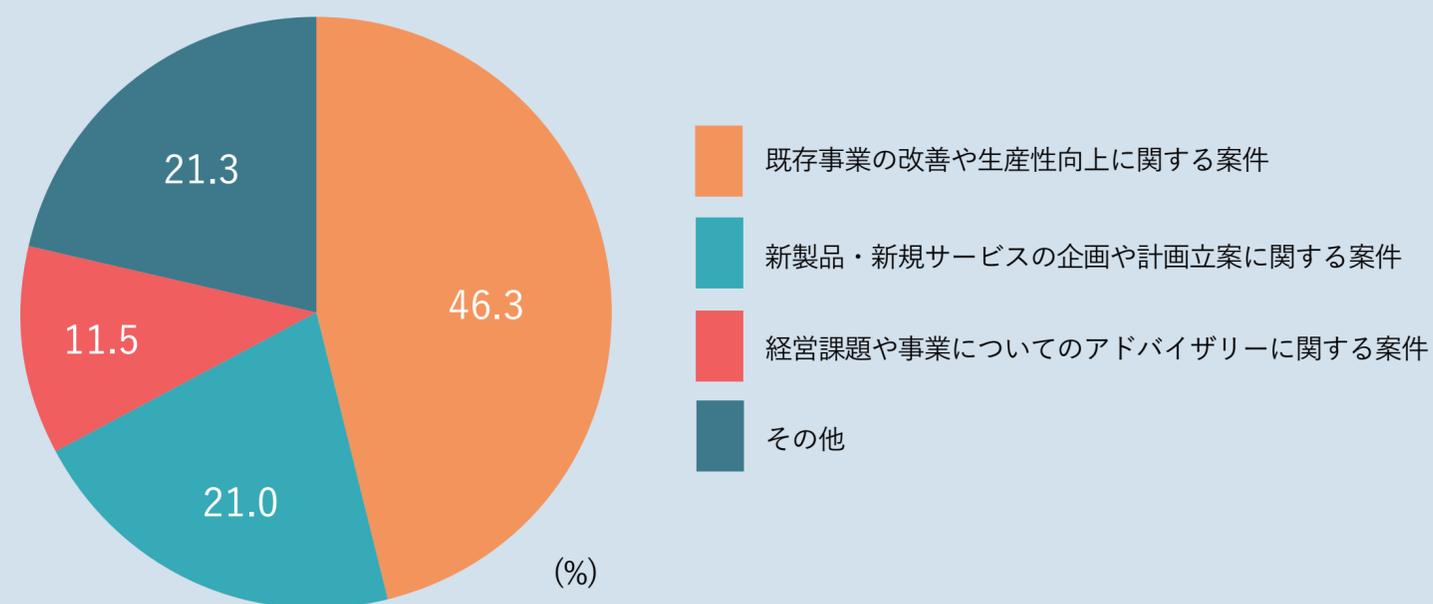
■兼業・副業実施中の人（単一回答 2022年：n=620 / 2021年：n=620）



## 2022年調査結果

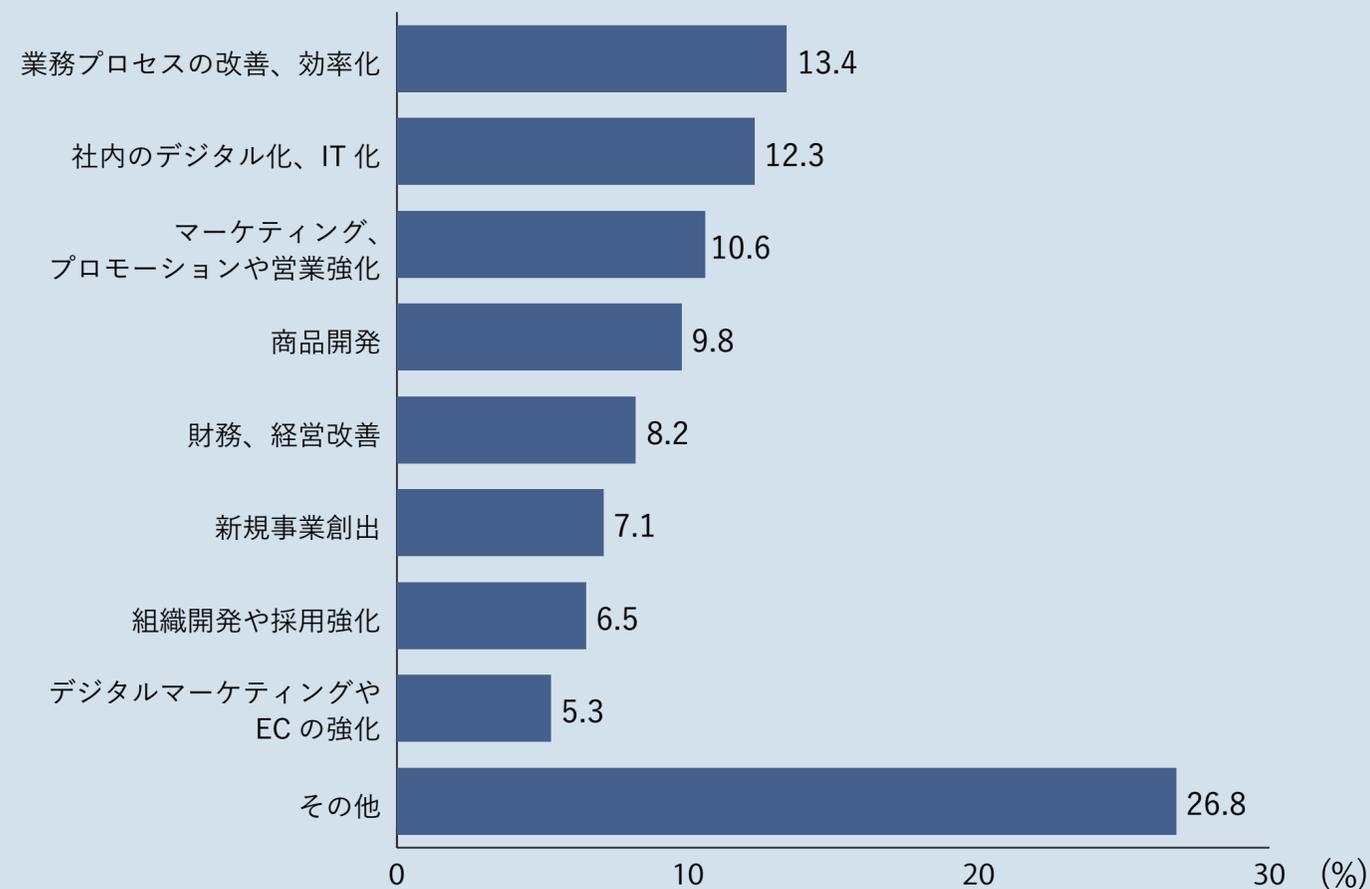
### 実施している兼業・副業の仕事のタイプ（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



### 実施している兼業・副業の仕事の領域（兼業・副業実施中）

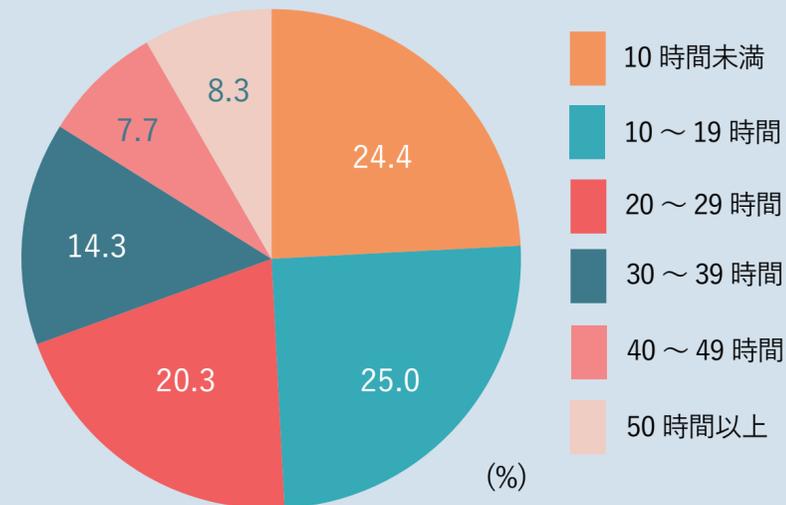
■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



## 2022年調査結果

### 1カ月の兼業・副業の労働時間（兼業・副業実施中）

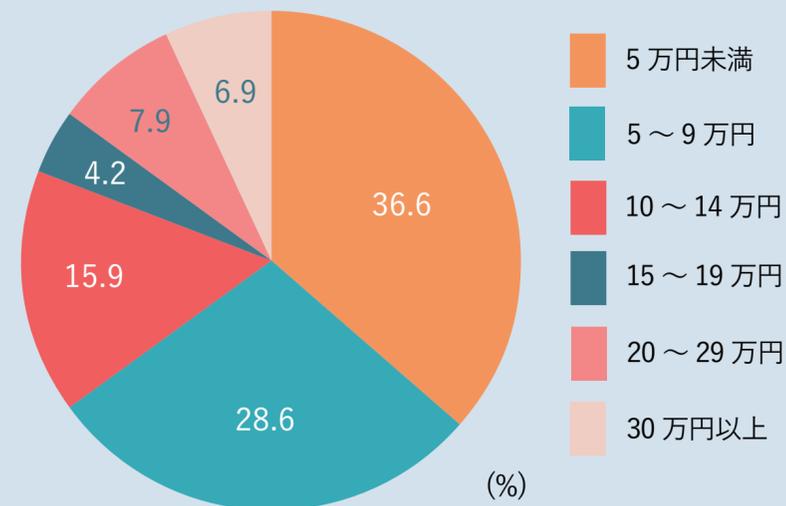
■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=594）



※調査時点（2023年1月）で兼業・副業を実施している人。異常値と思われる26人を除外して集計

### 1カ月の兼業・副業から得られる報酬（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=598）



※調査時点（2023年1月）で兼業・副業を実施している人。異常値と思われる22人を除外して集計

## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 1カ月の兼業・副業の労働時間（兼業・副業実施中）

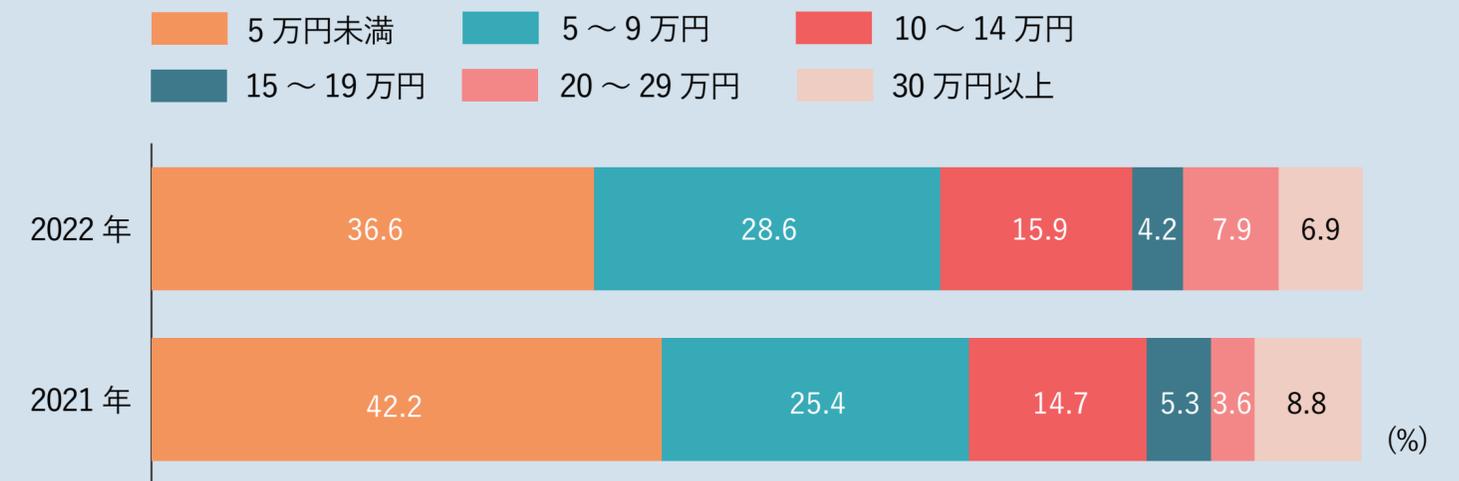
■兼業・副業実施中の人（数量回答 2022年：n=594 / 2021年：n=594）



※調査時点（2022年1月 / 2023年1月）で実施している兼業・副業の労働時間（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）。それぞれ異常値と思われるサンプル（2021年26人 / 2022年26人）を除外して集計

### 1カ月の兼業・副業から得られる報酬（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数量回答 2022年：n=598 / 2021年：n=590）



※調査時点（2022年1月 / 2023年1月）で実施している兼業・副業の報酬（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）。それぞれ異常値と思われるサンプル（2021年30人 / 2022年22人）を除外して集計

## 2022年調査結果

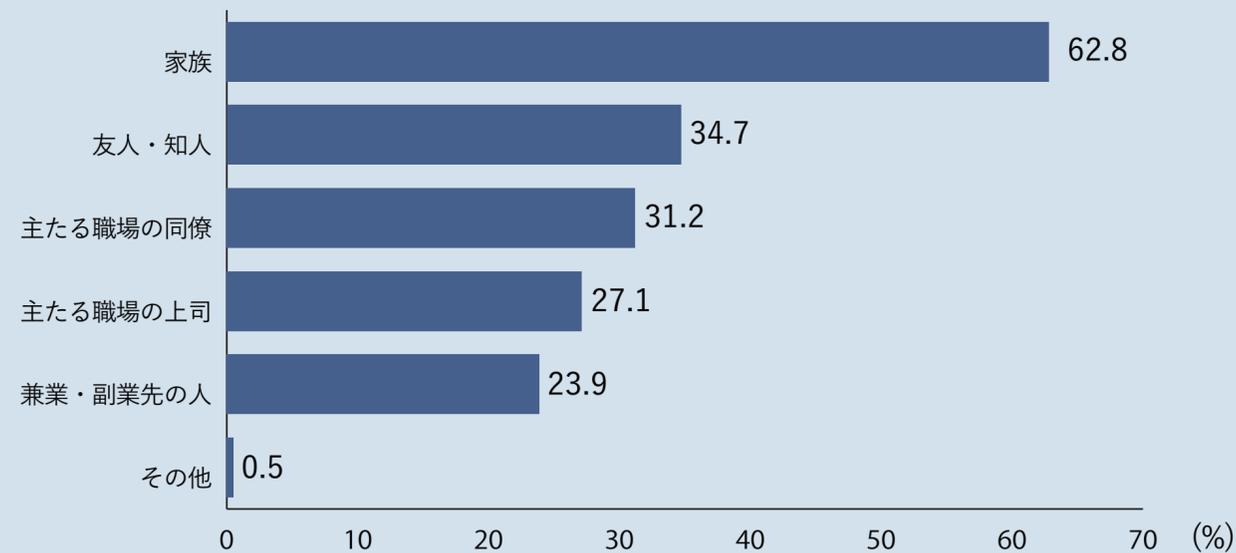
### 兼業・副業時の理解者や支援者の存在（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）



### 具体的な理解者や支援者（兼業・副業実施中）

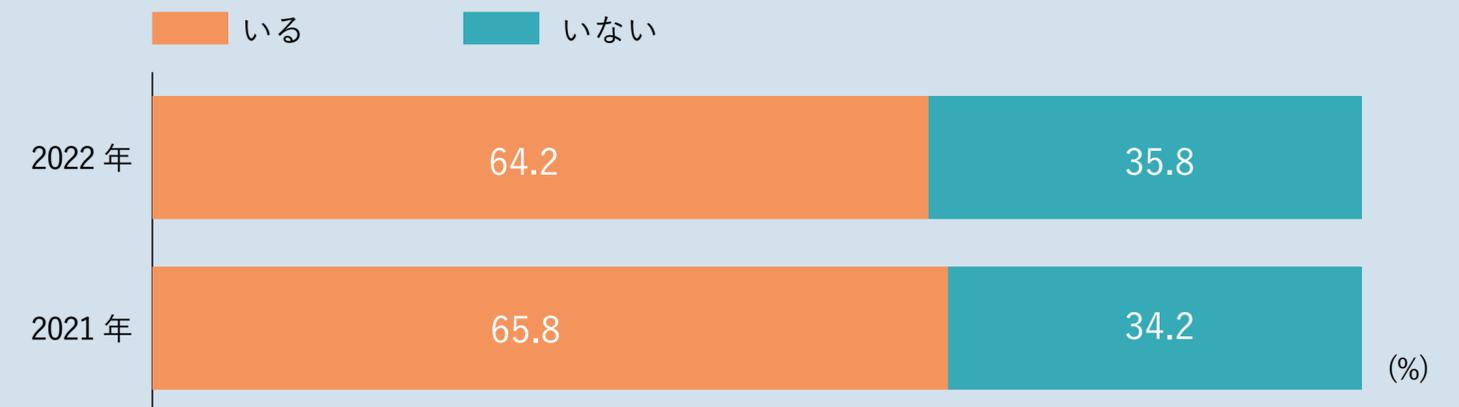
■兼業・副業実施中の人で、理解者や支援者がいると回答した人（複数回答 n=398）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

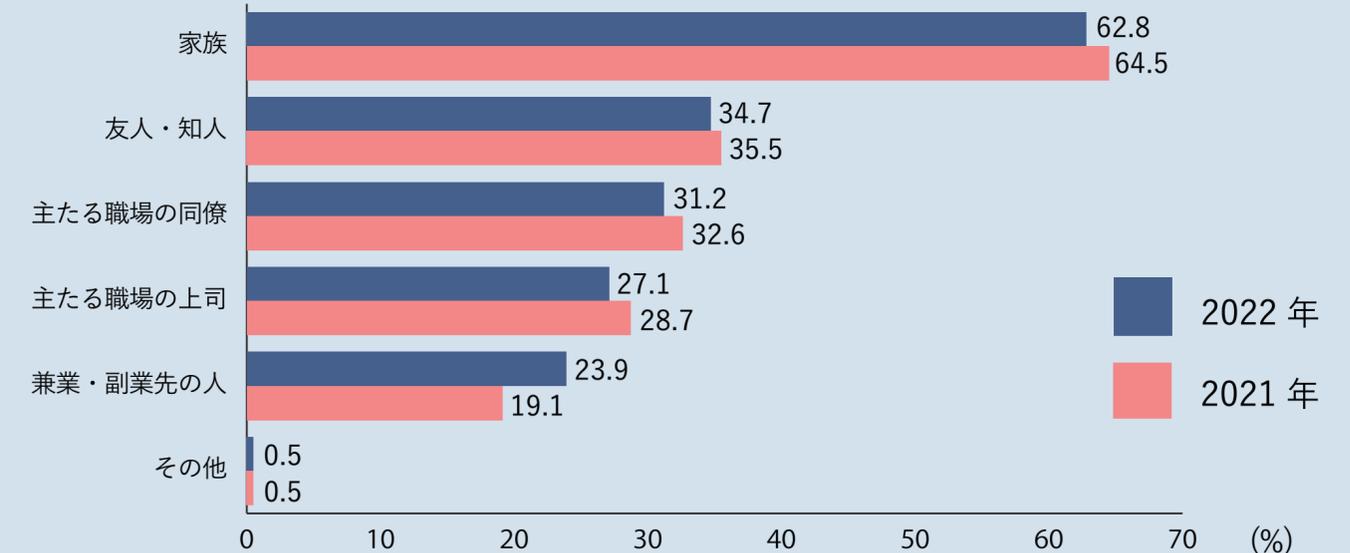
### 兼業・副業時の理解者や支援者の存在（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 2022年：n=620 / 2021年：n=620）



### 具体的な理解者や支援者（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人で、理解者や支援者がいると回答した人（複数回答 2022年：n=398 / 2021年：n=408）

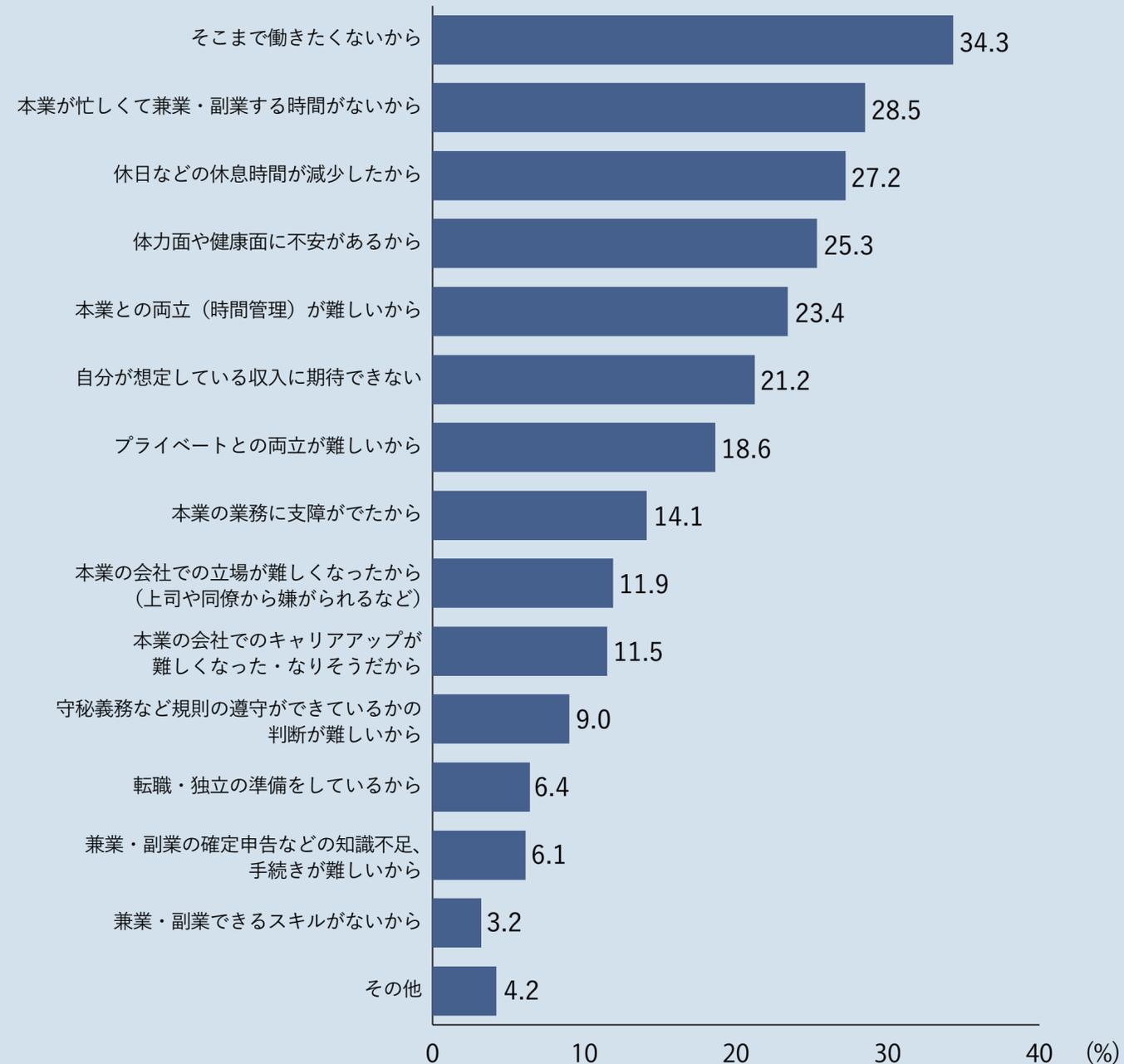


※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 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）

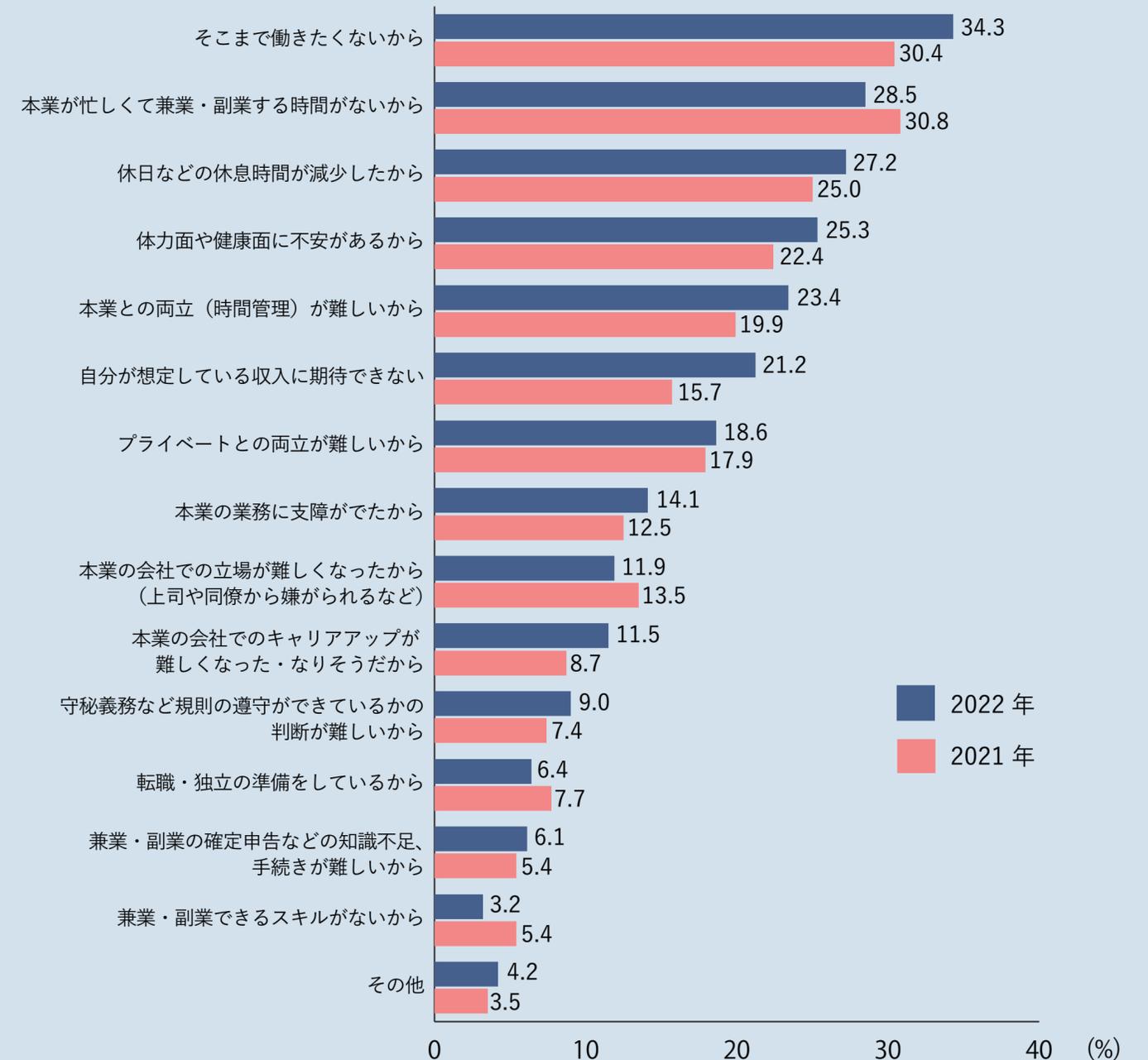
■過去に兼業・副業を実施した経験があるが、今後の再開意向がない人（複数回答 n=312）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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 2022年：n=312 / 2021年：n=312）



※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

## 2022年調査結果

### 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）

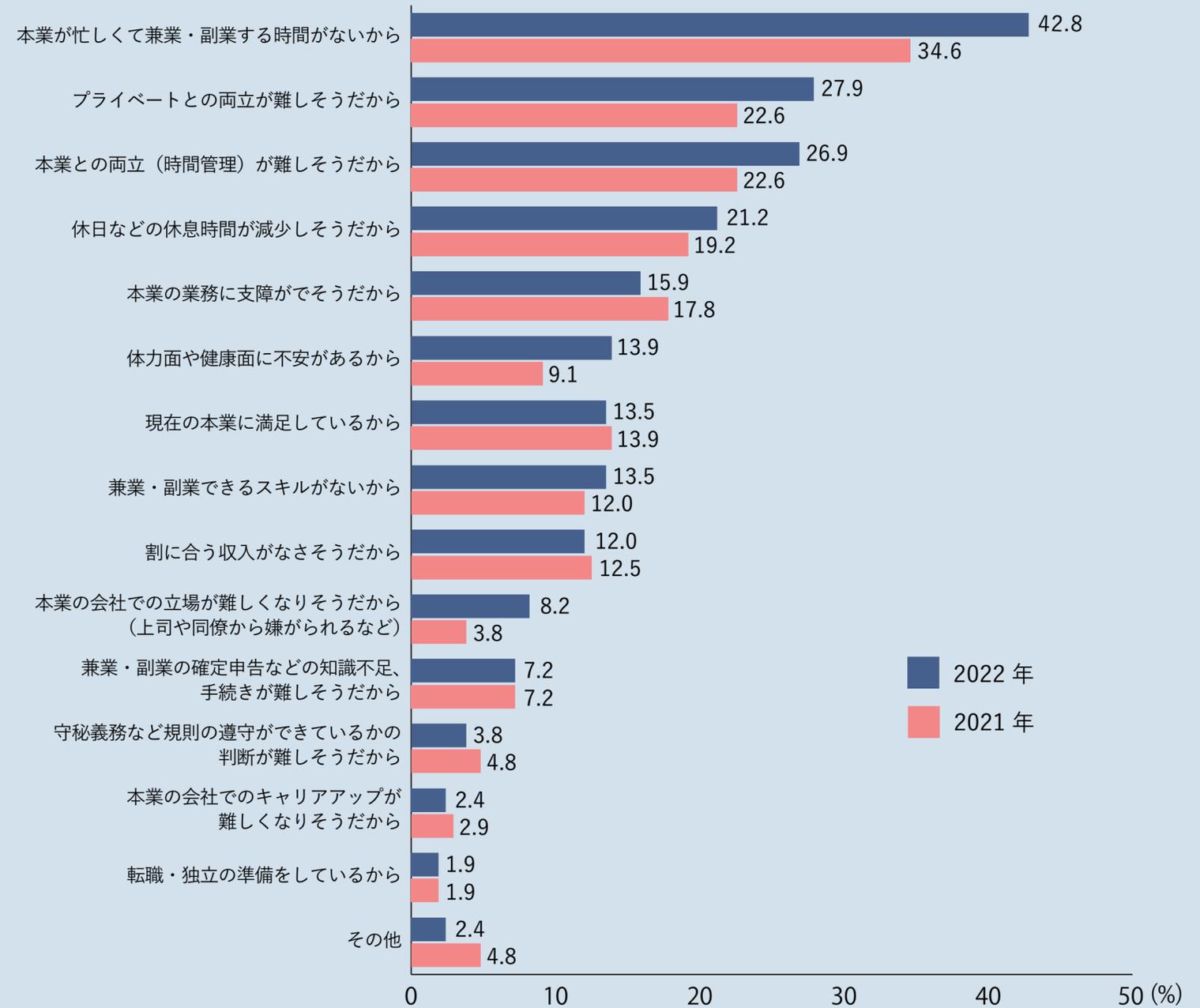
■兼業・副業の実施経験がなく、今後も実施意向がない人（複数回答 n=208）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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 2022年：n=208 / 2021年：n=208）



※2022年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

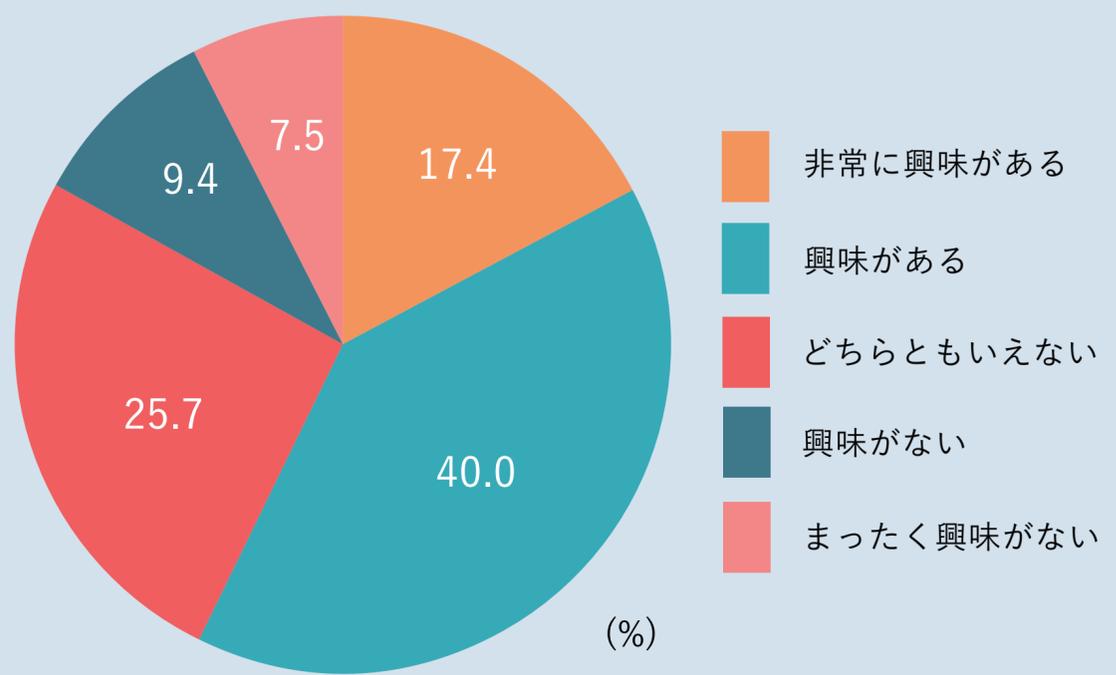
## 【ふるさと副業】

昨今、都市圏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。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）」ととらえて、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。

### 2022年調査結果

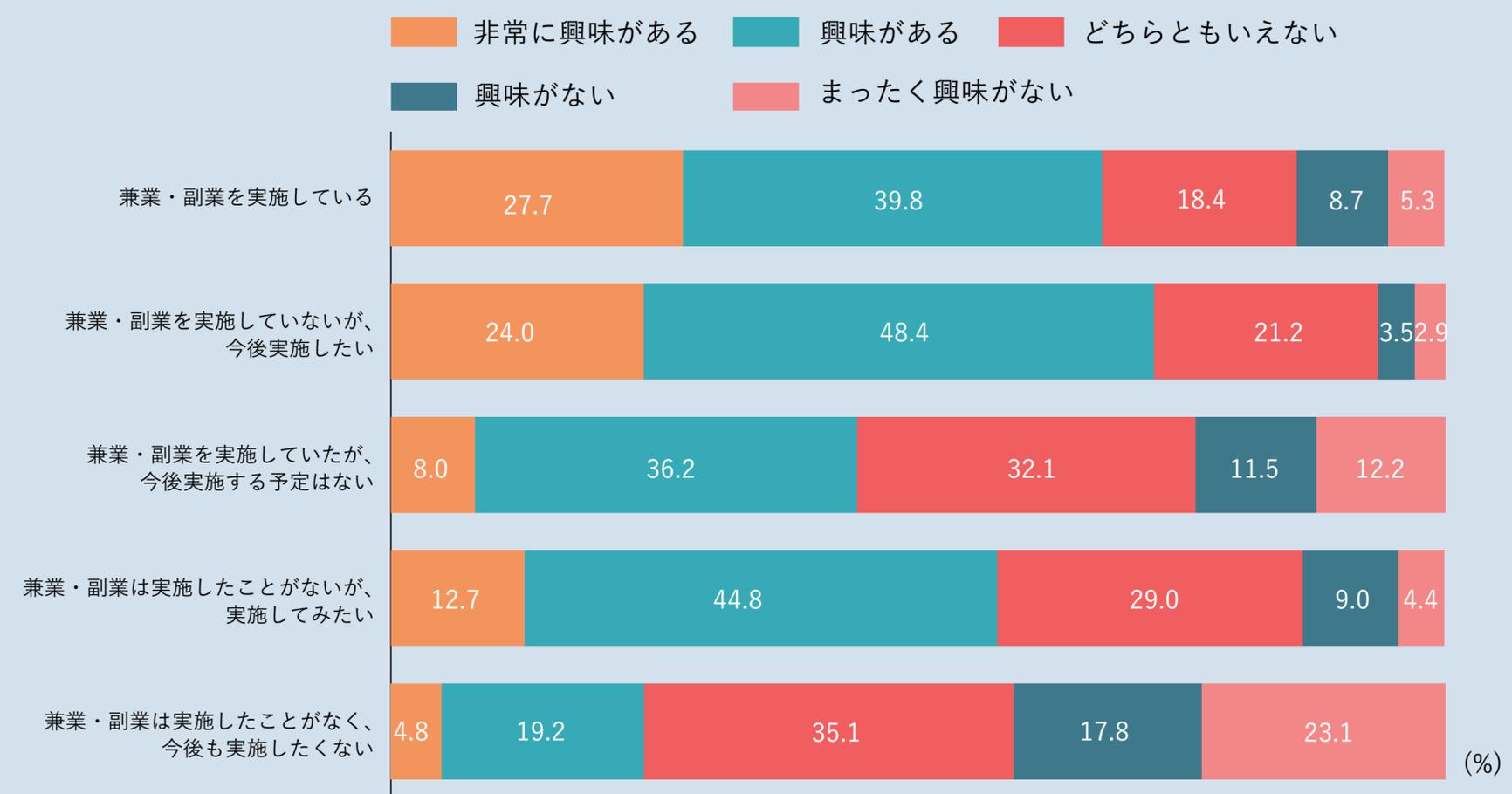
#### 「ふるさと副業」への興味

(単一回答 n=2,072)



#### 「ふるさと副業」への興味

(副業実施状況別 n=2,072)

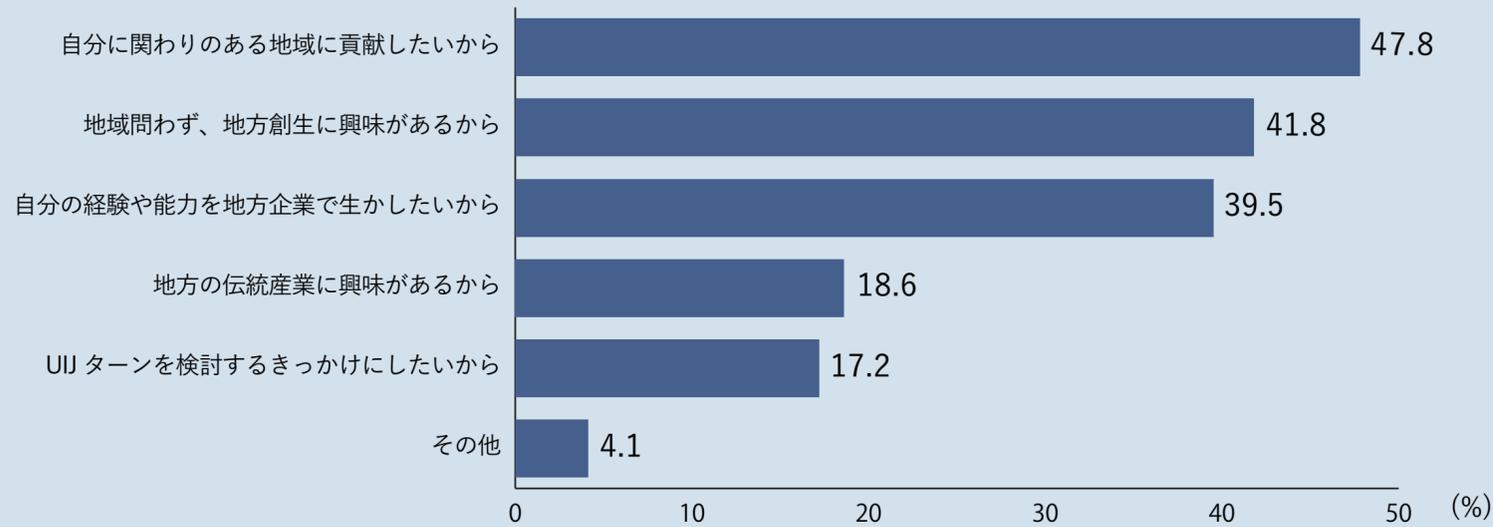


Q. 昨今、自身の住まいとは異なる地域にある地方企業に、副業という形で貢献する、地域活性化につながる「ふるさと副業」という働き方が注目されています。このような兼業・副業に興味がありますか？

## 2022年調査結果

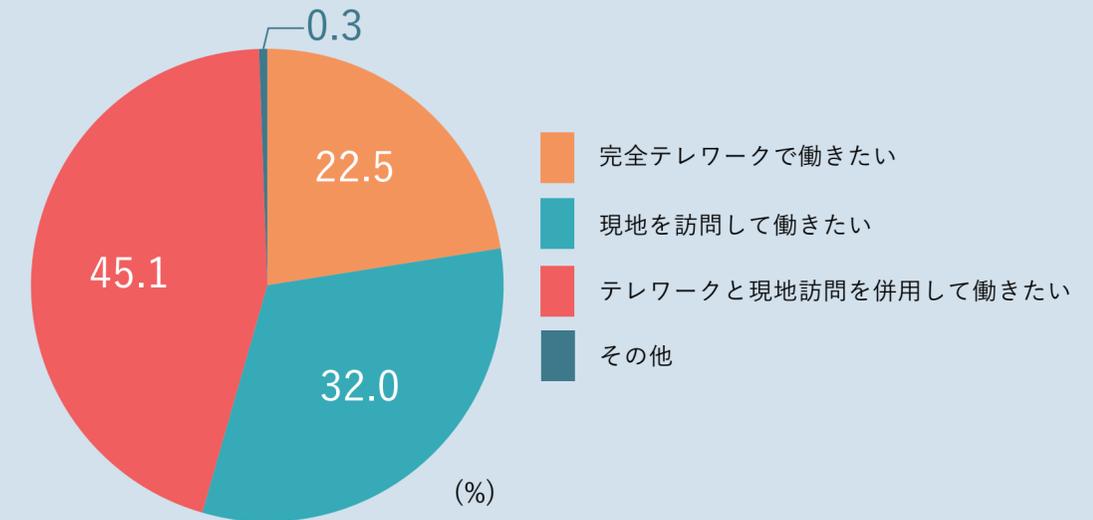
### 「ふるさと副業」に興味がある理由

■「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=1,190）



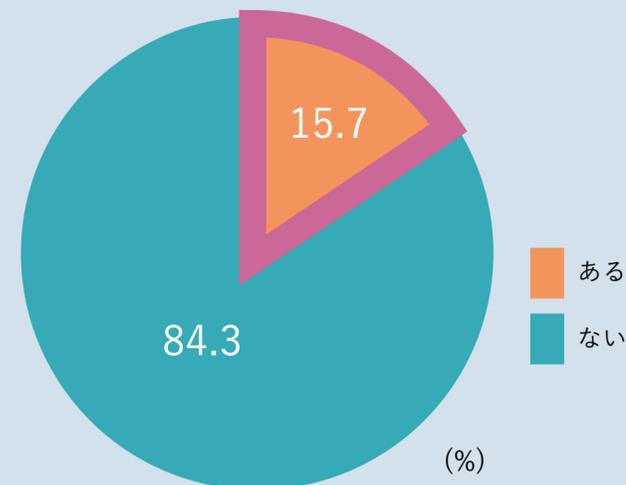
### 「ふるさと副業」で希望する働き方

■「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=1,190）



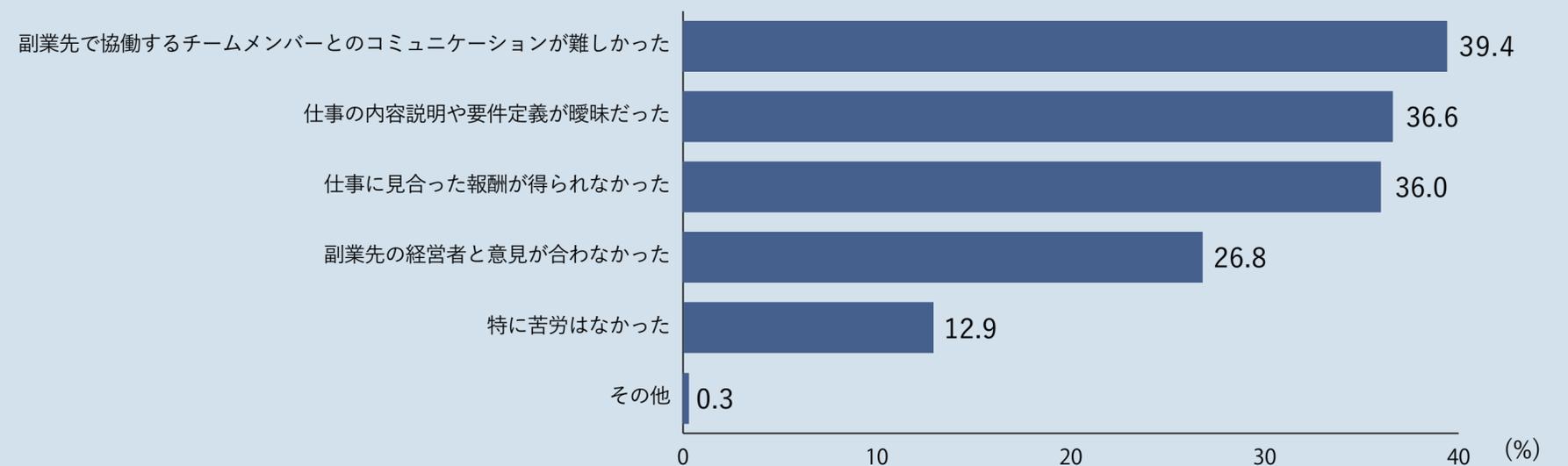
### 「ふるさと副業」を実施した経験の有無

■単一回答 n=2,072



### 「ふるさと副業」を実施した際の苦勞

■「ふるさと副業」の「経験がある」と回答した人の結果を集計（複数回答 n=325）





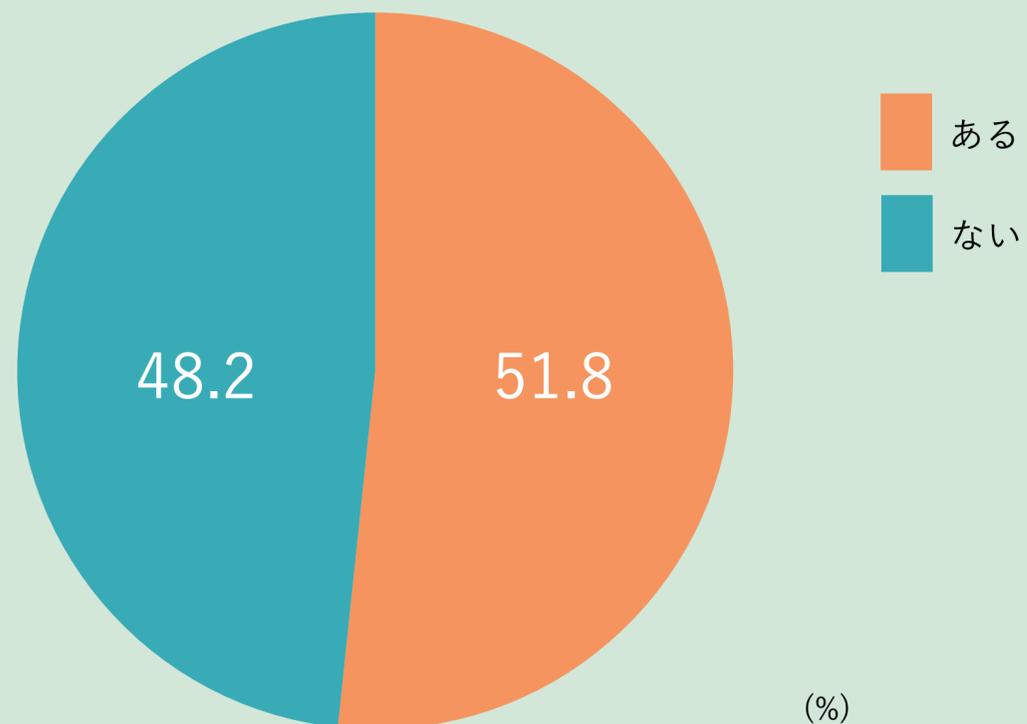
# 企業人事担当者調査

従業員  
の兼業・副業を認める人事制度の状況

## 2022年調査結果

### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の有無

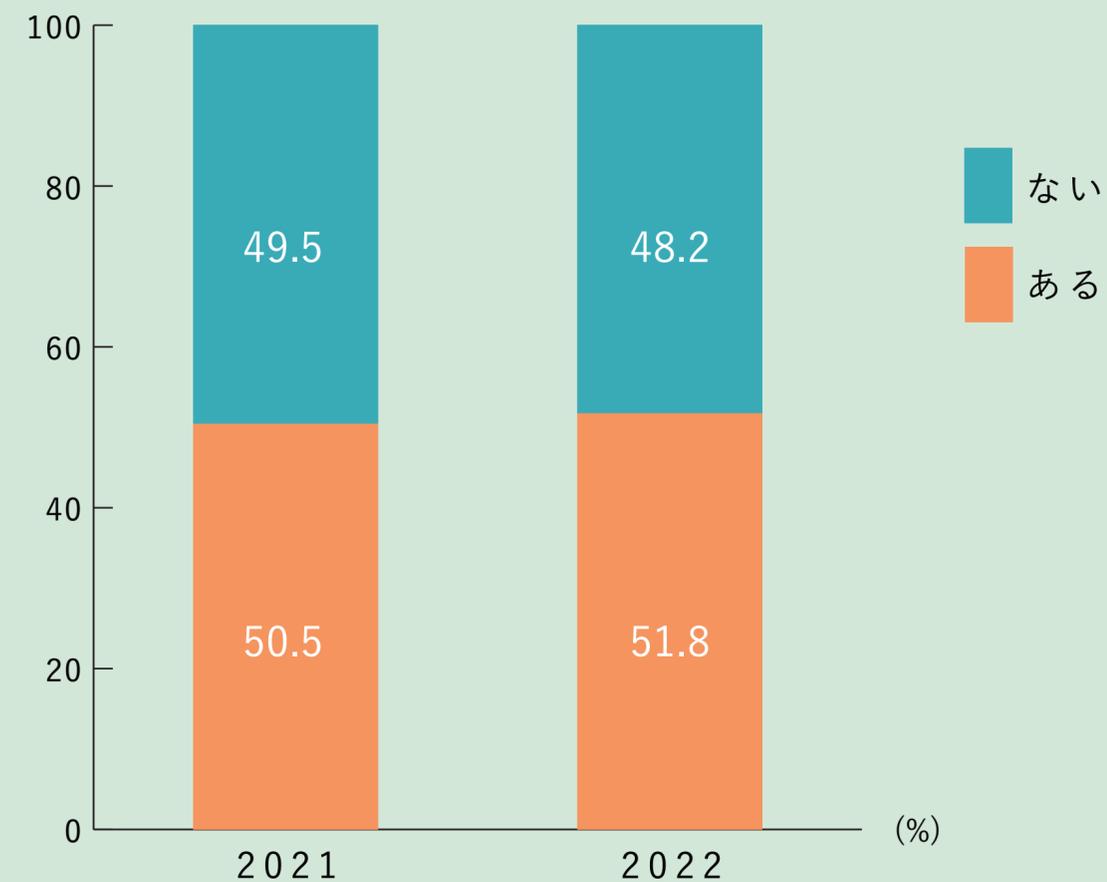
■単一回答 n=1,648



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の有無

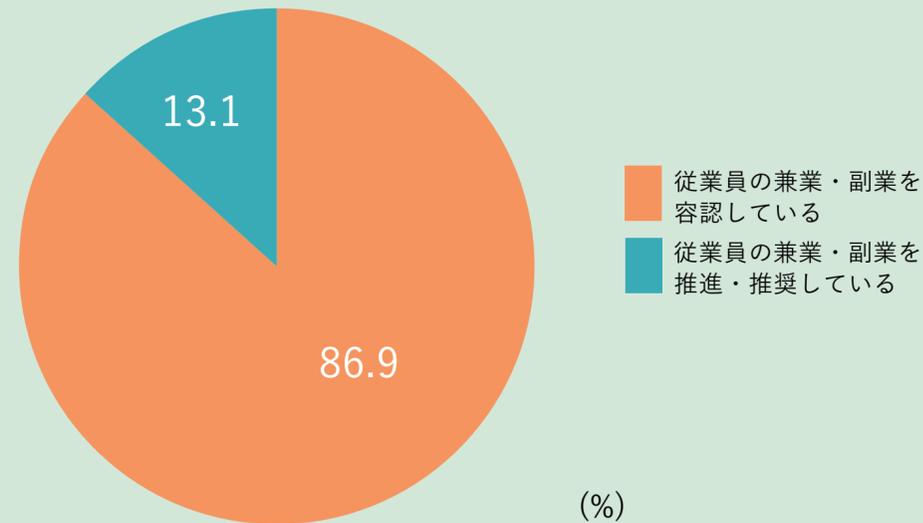
■単一回答 2022年：n=1,648 / 2021年：n=1,648



## 2022年調査結果

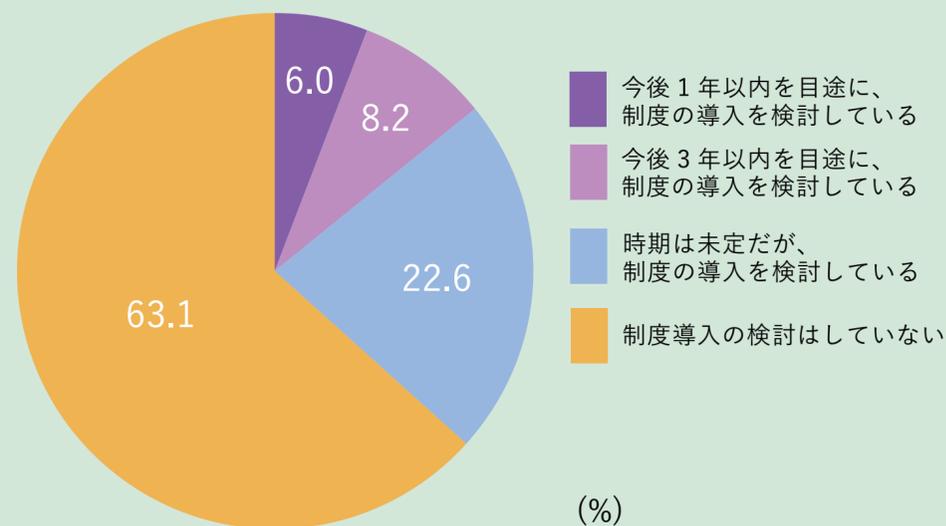
### 従業員の兼業・副業に対する考え方・スタンス

■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=853）



### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

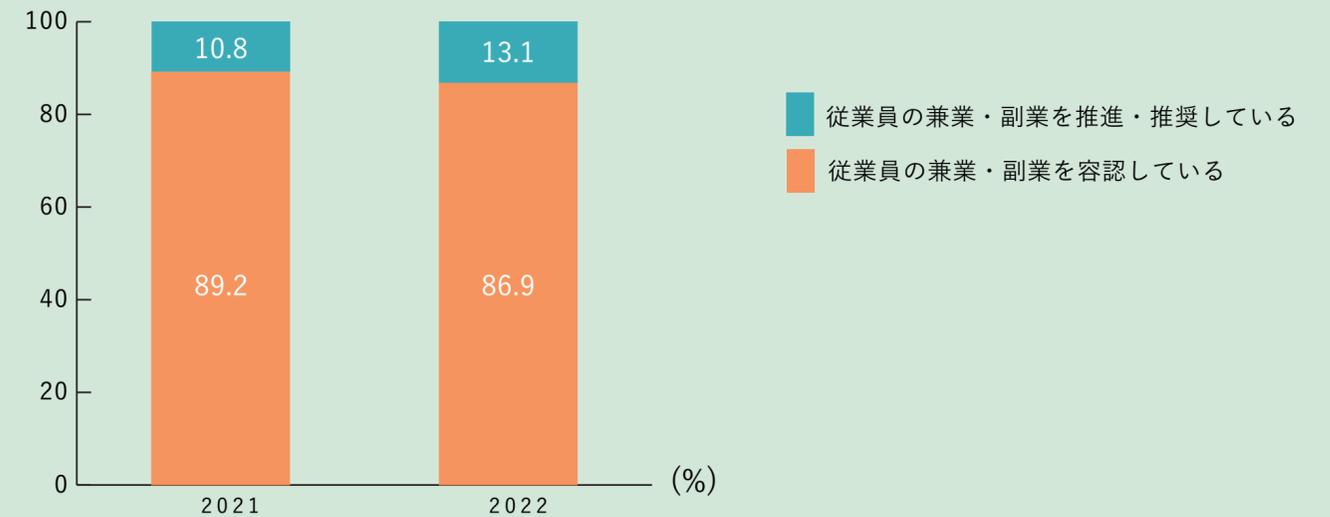
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 n=795）



## 2021年 - 2022年調査結果比較

### 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 2022年：n=853 / 2021年：n=832）



### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

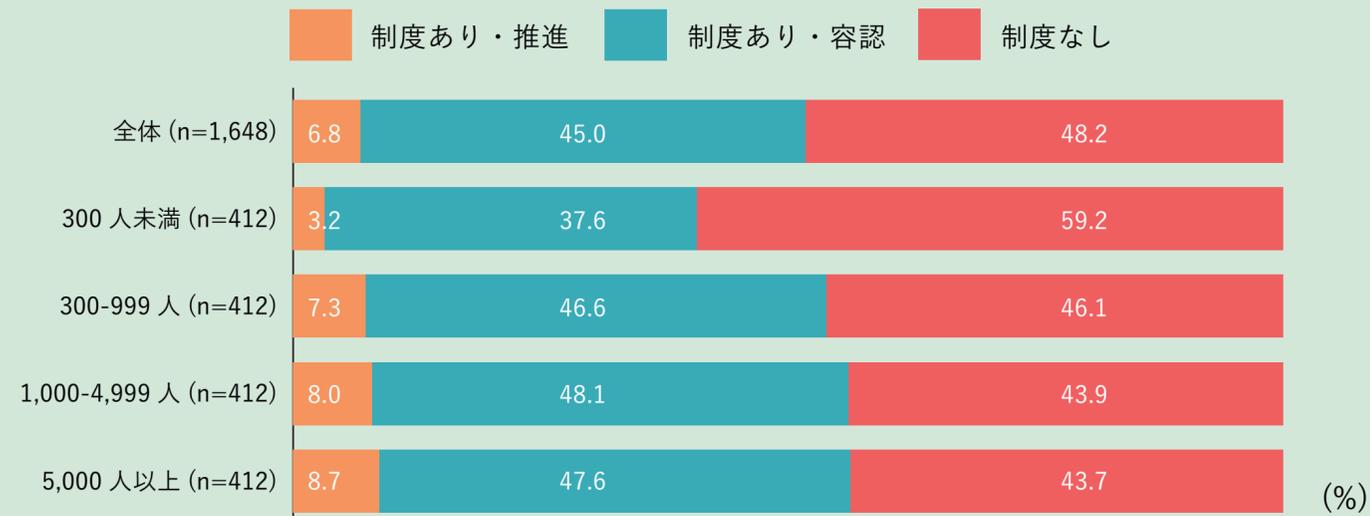
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 2022年：n=795 / 2021年：n=816）



## 2022年調査結果

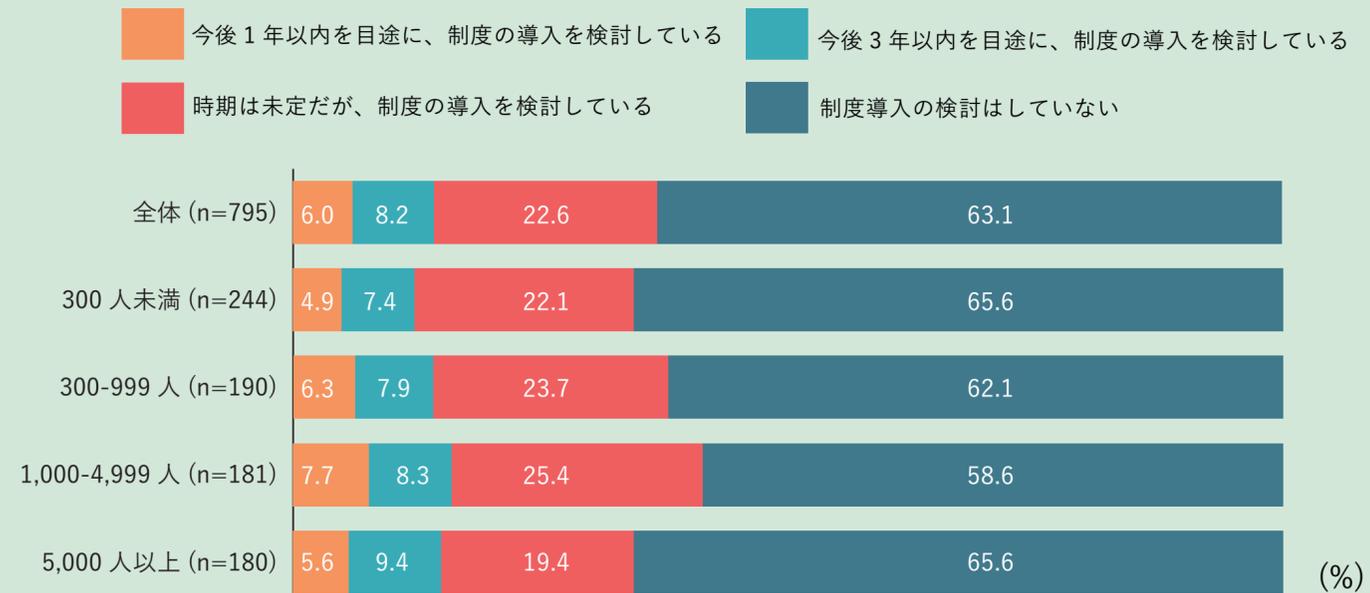
### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況

■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

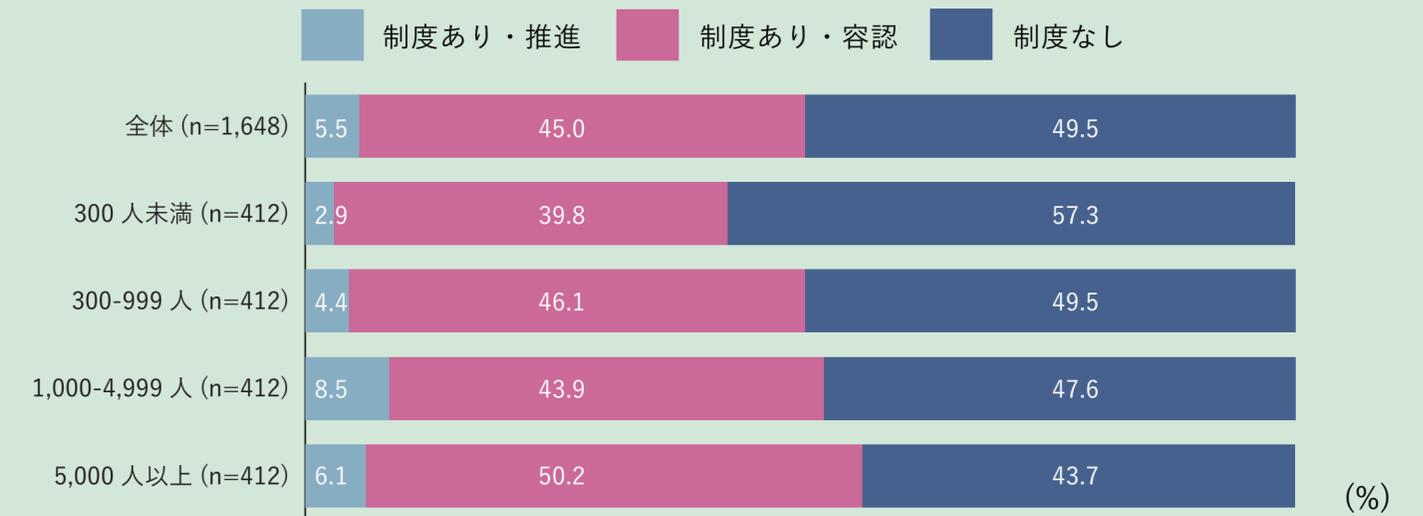
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 n=795）



## 2021年調査結果

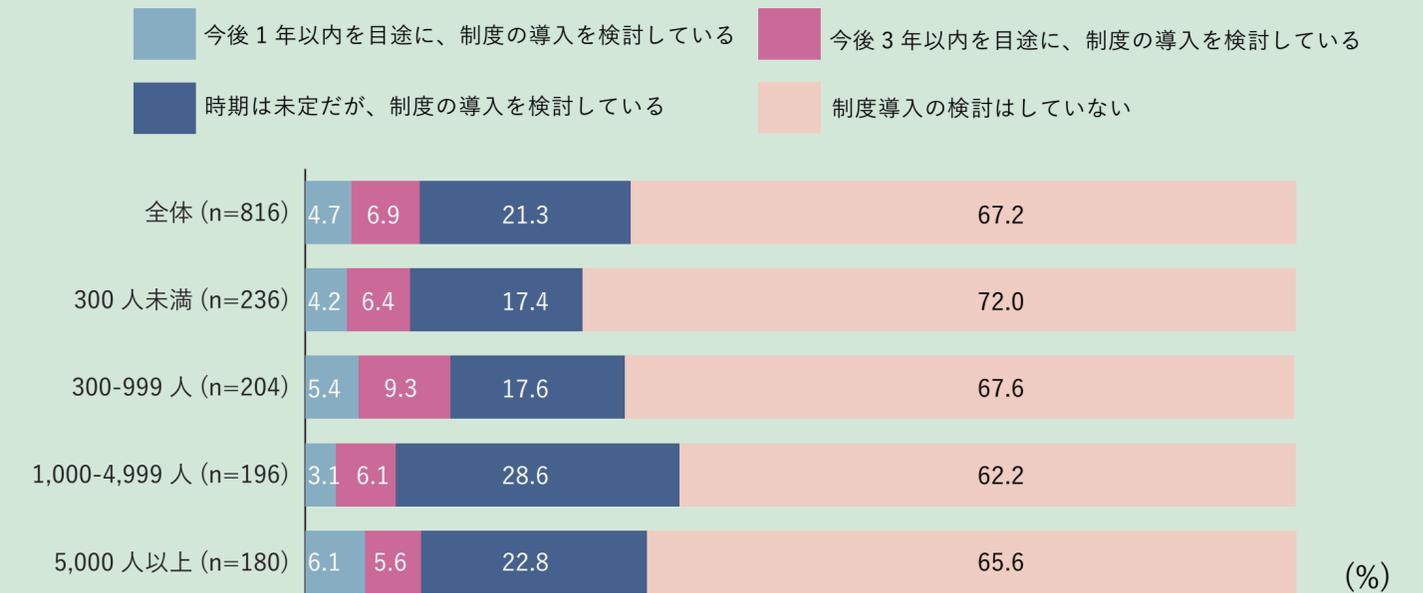
### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況

■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

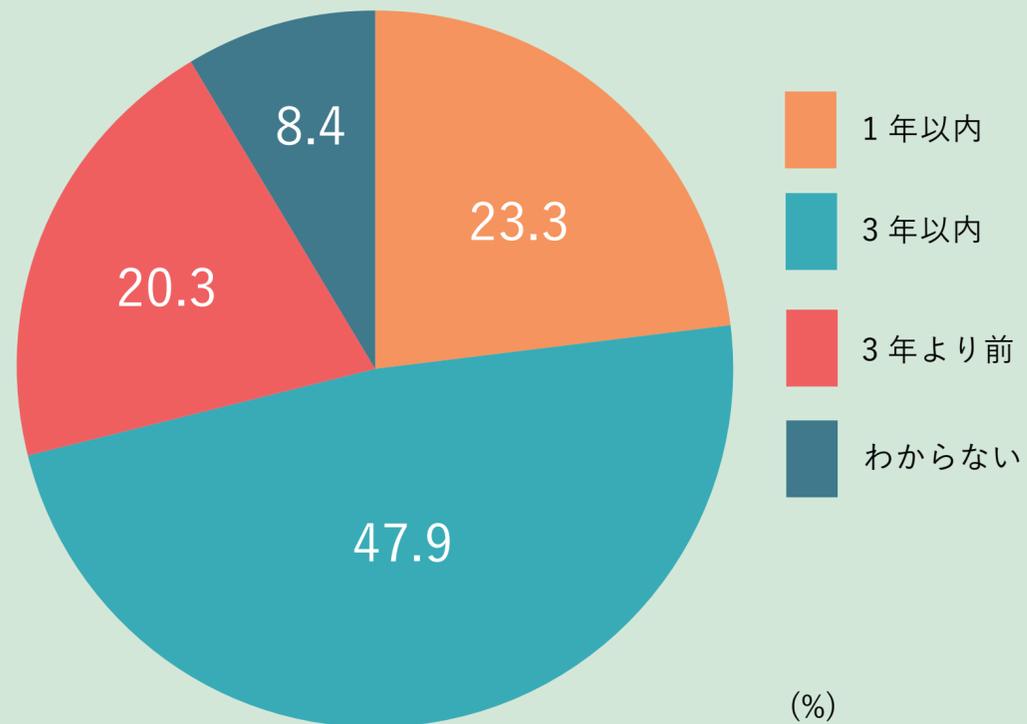
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 n=816）



## 2022年調査結果

### 従業員の兼業・副業を認める人事制度を導入した時期

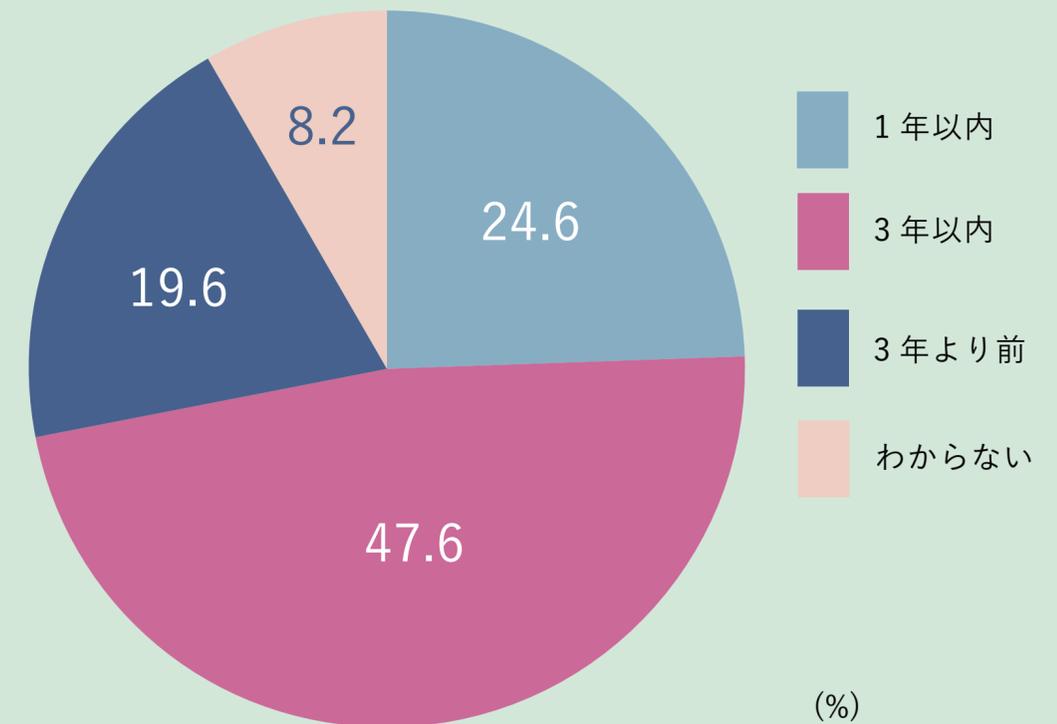
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=853）



## 2021年調査結果

### 従業員の兼業・副業を認める人事制度を導入した時期

■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=832）



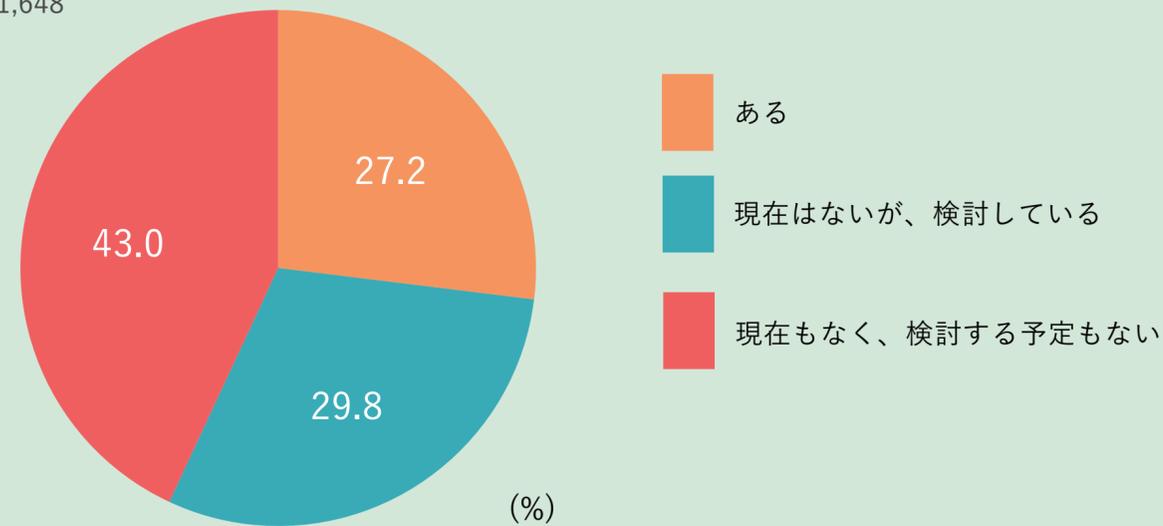
# 社内副業を認める人事制度の状況

企業人事編（自社の副業制度）  
全体 / 従業員規模別

## 2022年調査結果

### 社内副業を認める人事制度の状況

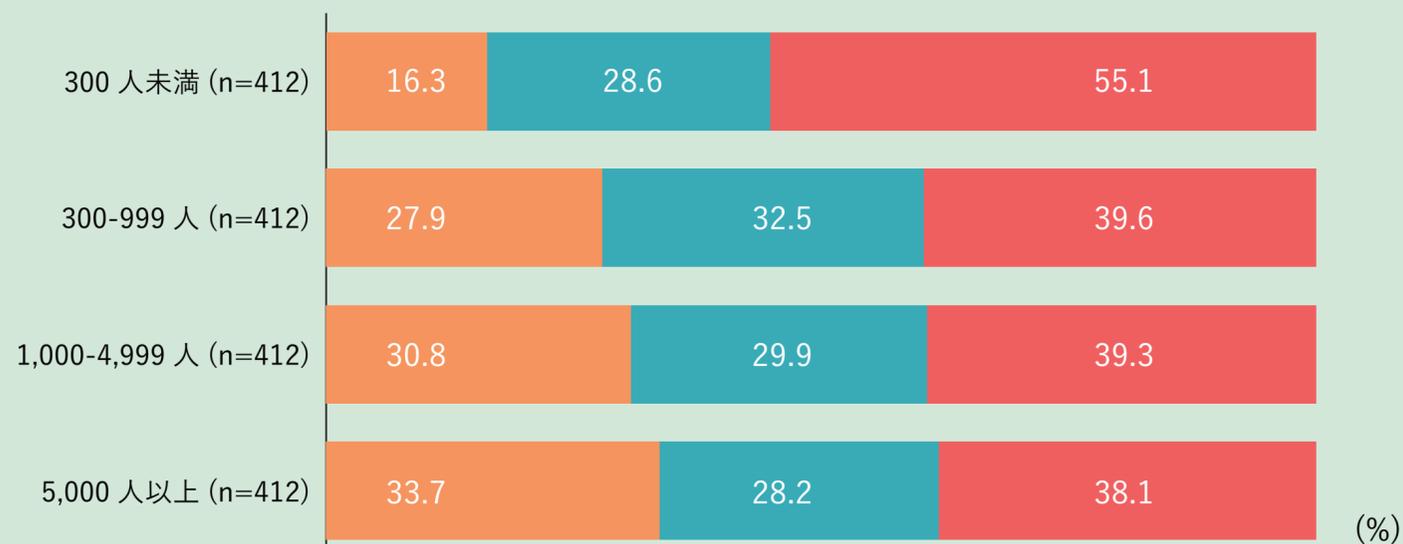
■単一回答 n=1,648



### 社内副業を認める人事制度の状況

■単一回答 n=1,648

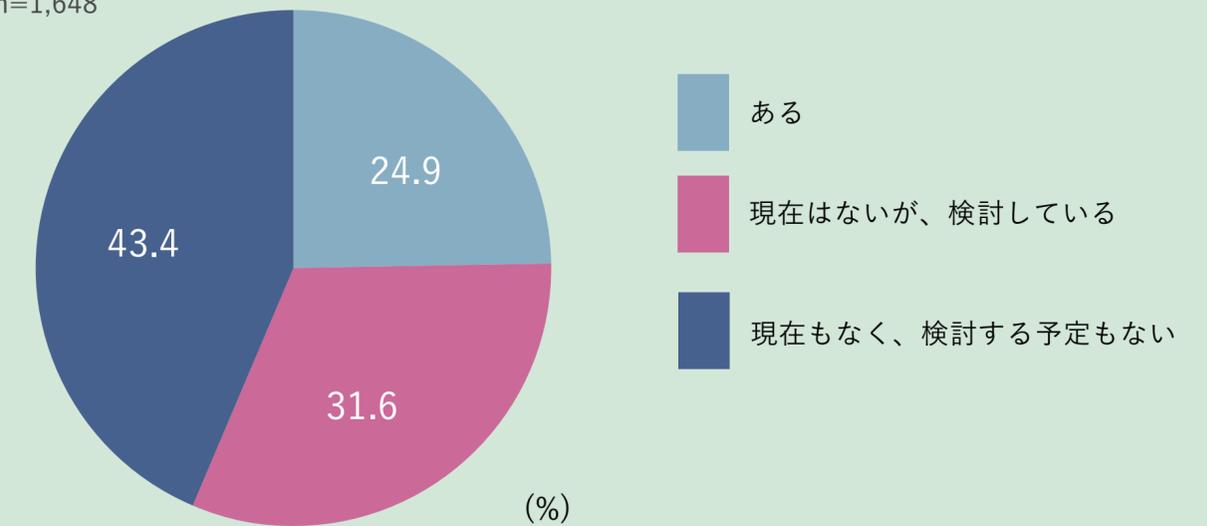
ある 現在はないが、検討している 現在もなく、検討する予定もない



## 2021年調査結果

### 社内副業を認める人事制度の状況

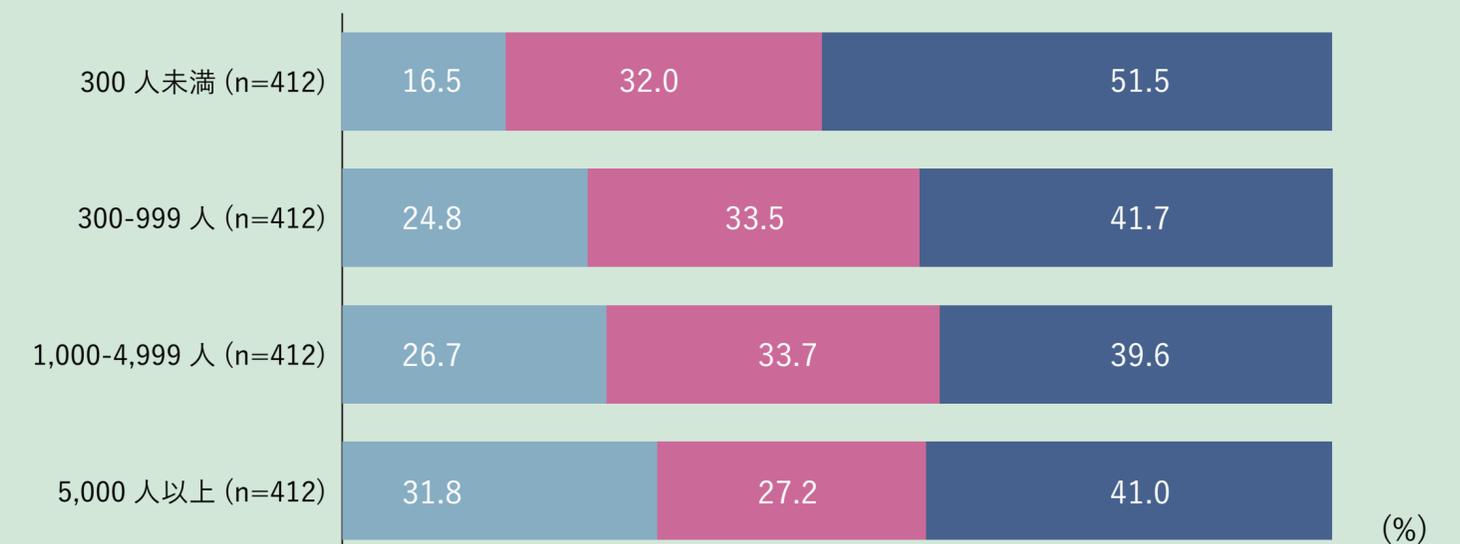
■単一回答 n=1,648



### 社内副業を認める人事制度の状況

■単一回答 n=1,648

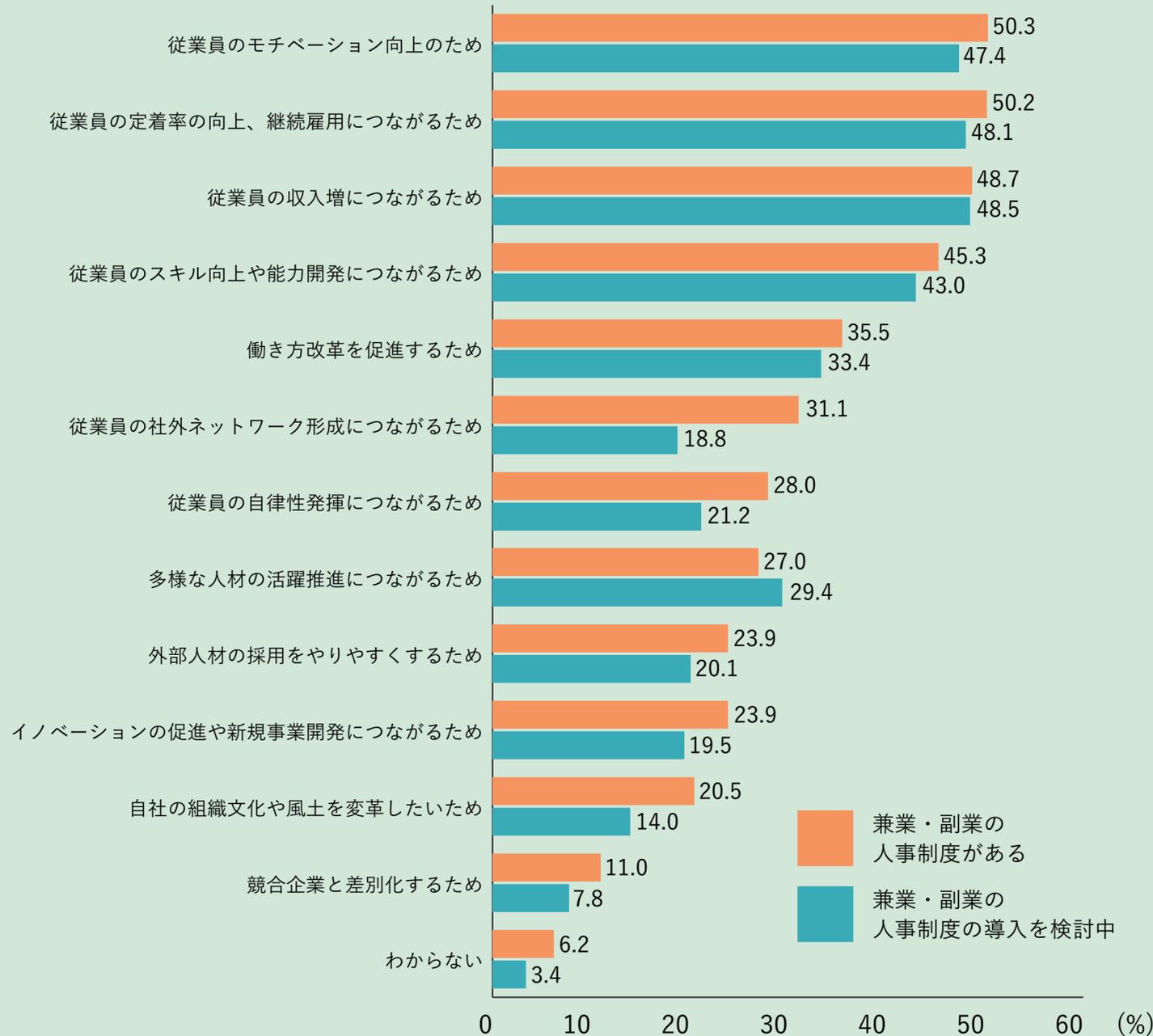
ある 現在はないが、検討している 現在もなく、検討する予定もない



### 2022年調査結果

#### 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=853）  
 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=293）（複数回答）

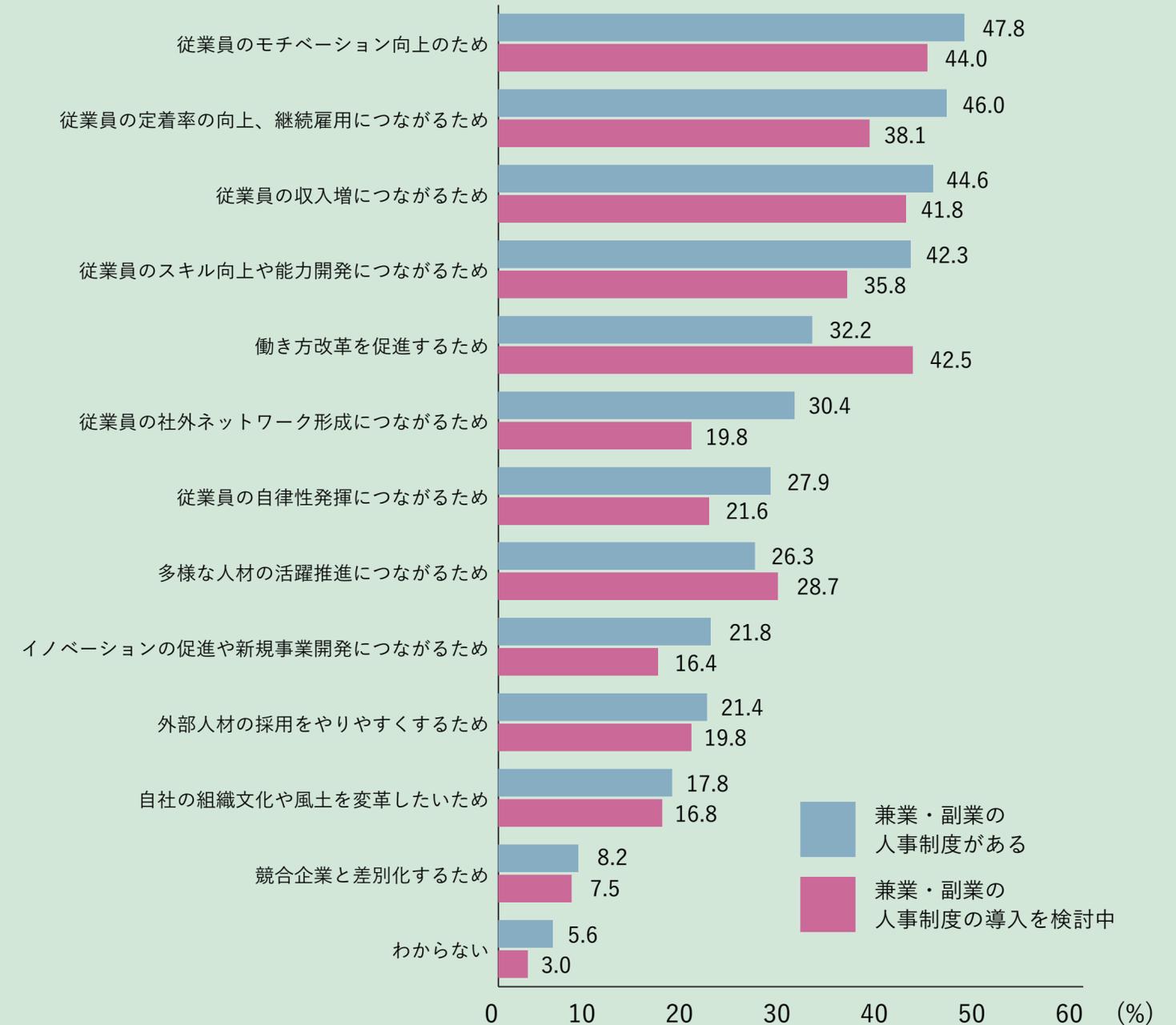


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

### 2021年調査結果

#### 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=832）  
 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=268）（複数回答）

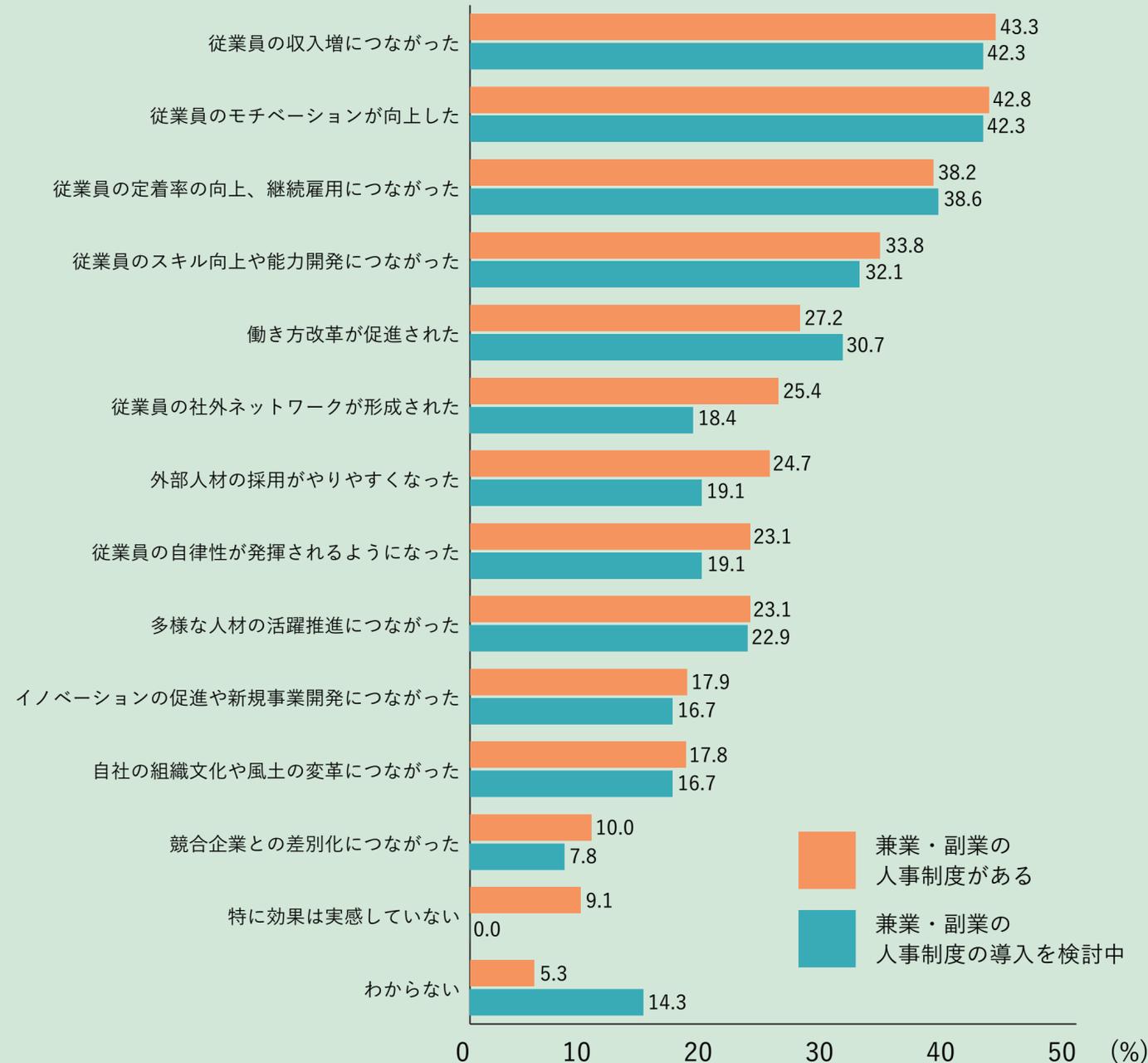


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

### 2022年調査結果

#### 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=853）  
 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=293）（複数回答）

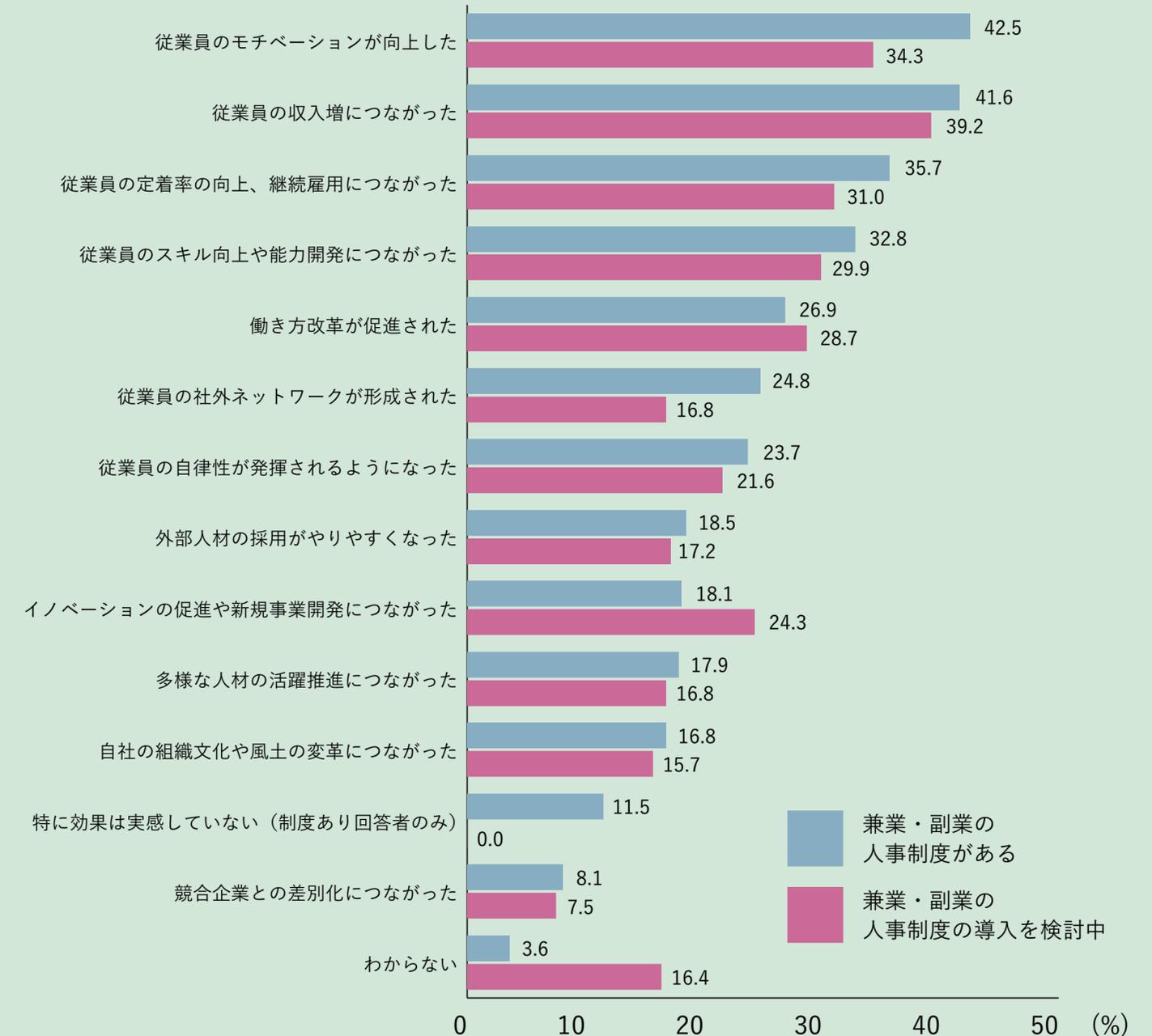


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

### 2021年調査結果

#### 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=832）  
 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=268）（複数回答）

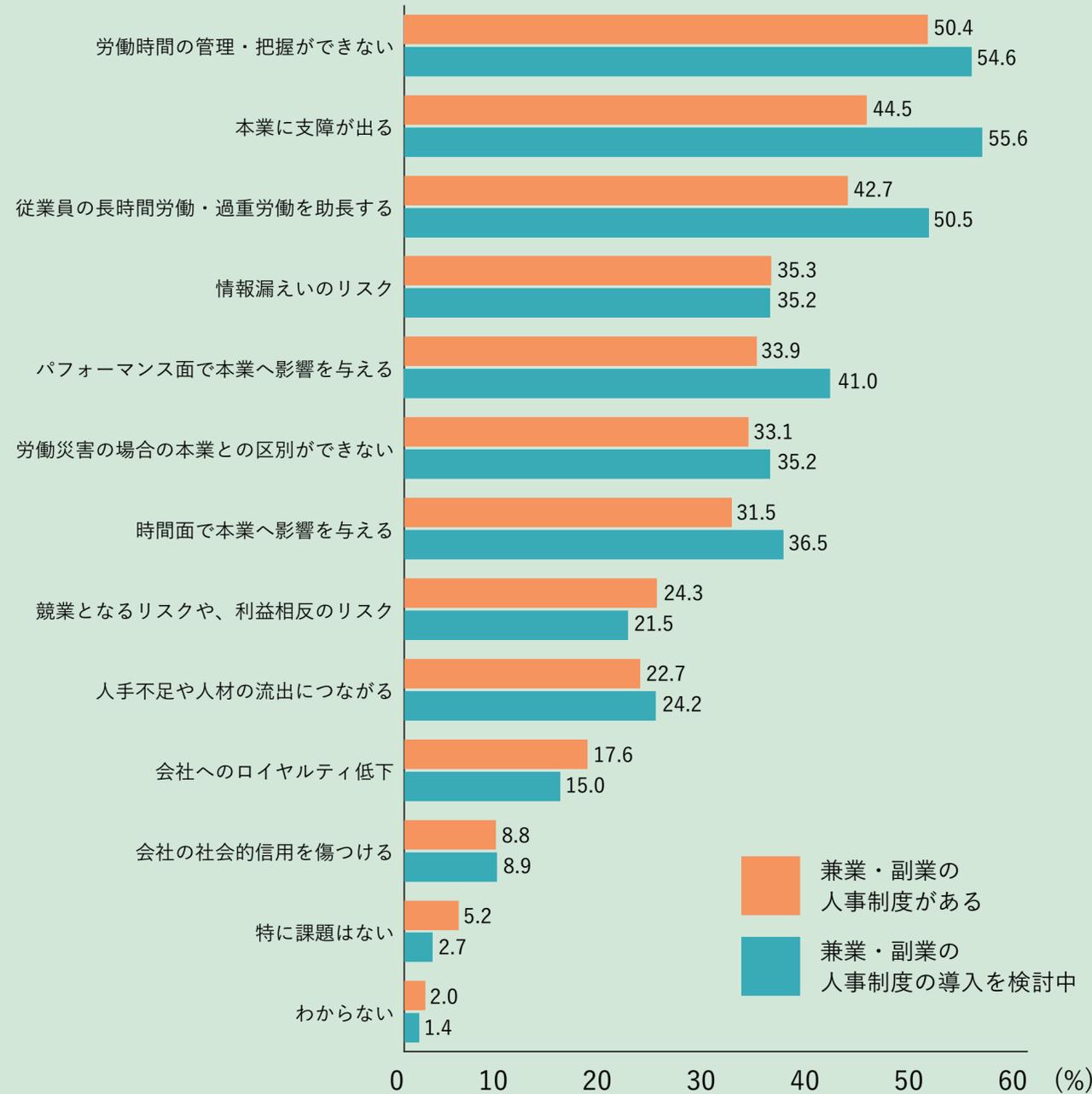


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

### 2022年調査結果

#### 兼業・副業の人事制度の課題

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（n=853）  
 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=293）（複数回答）

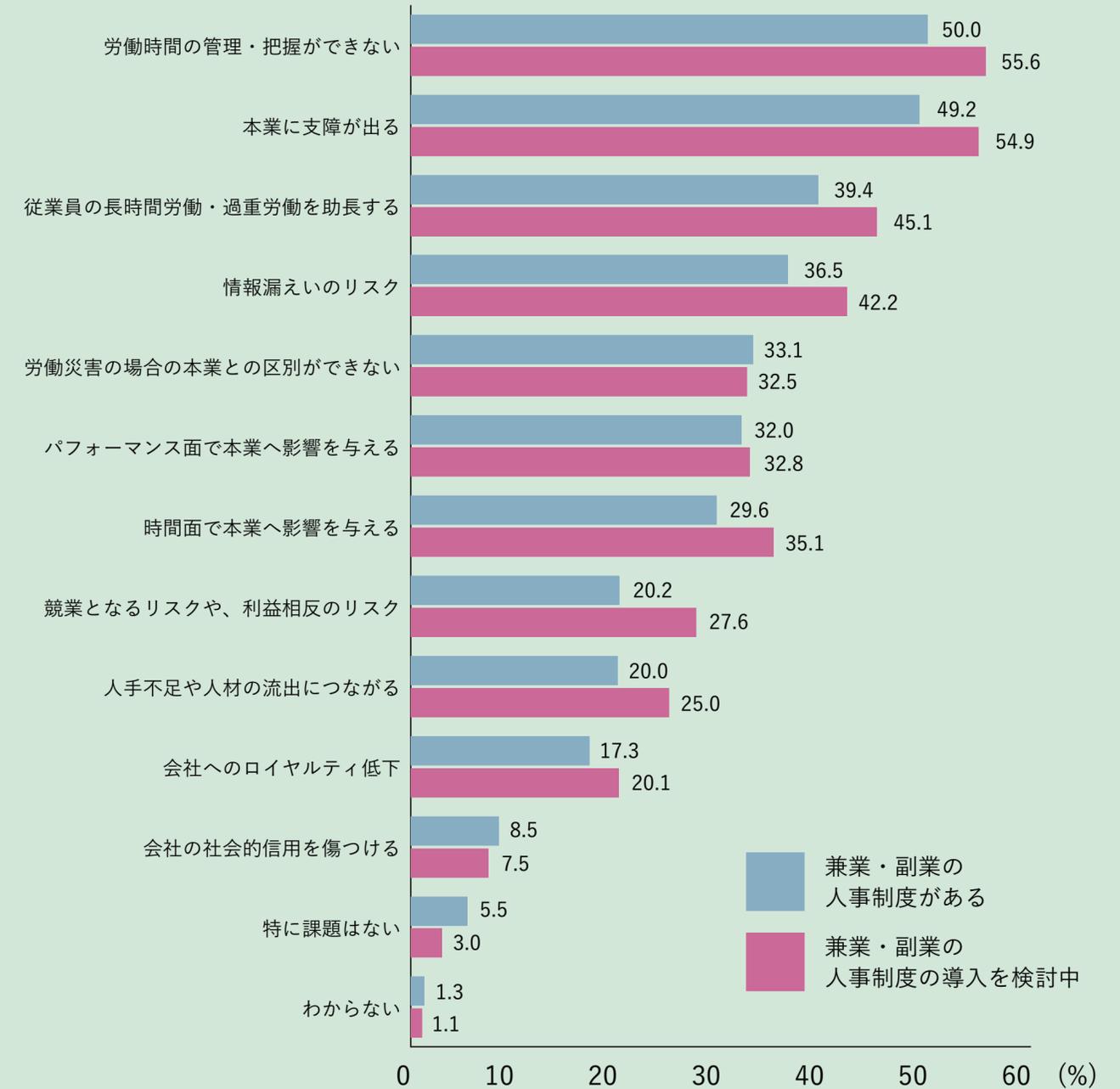


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

### 2021年調査結果

#### 兼業・副業の人事制度の課題

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（n=832）  
 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=268）（複数回答）

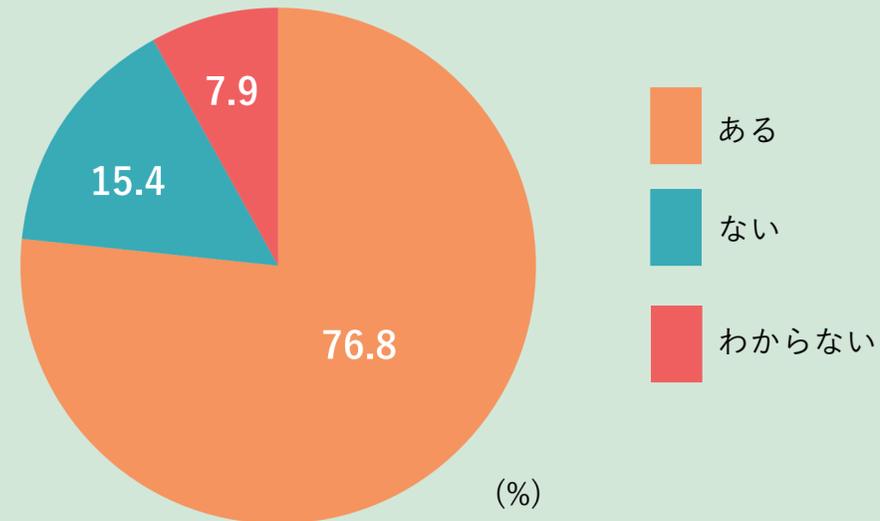


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

## 2022年調査結果

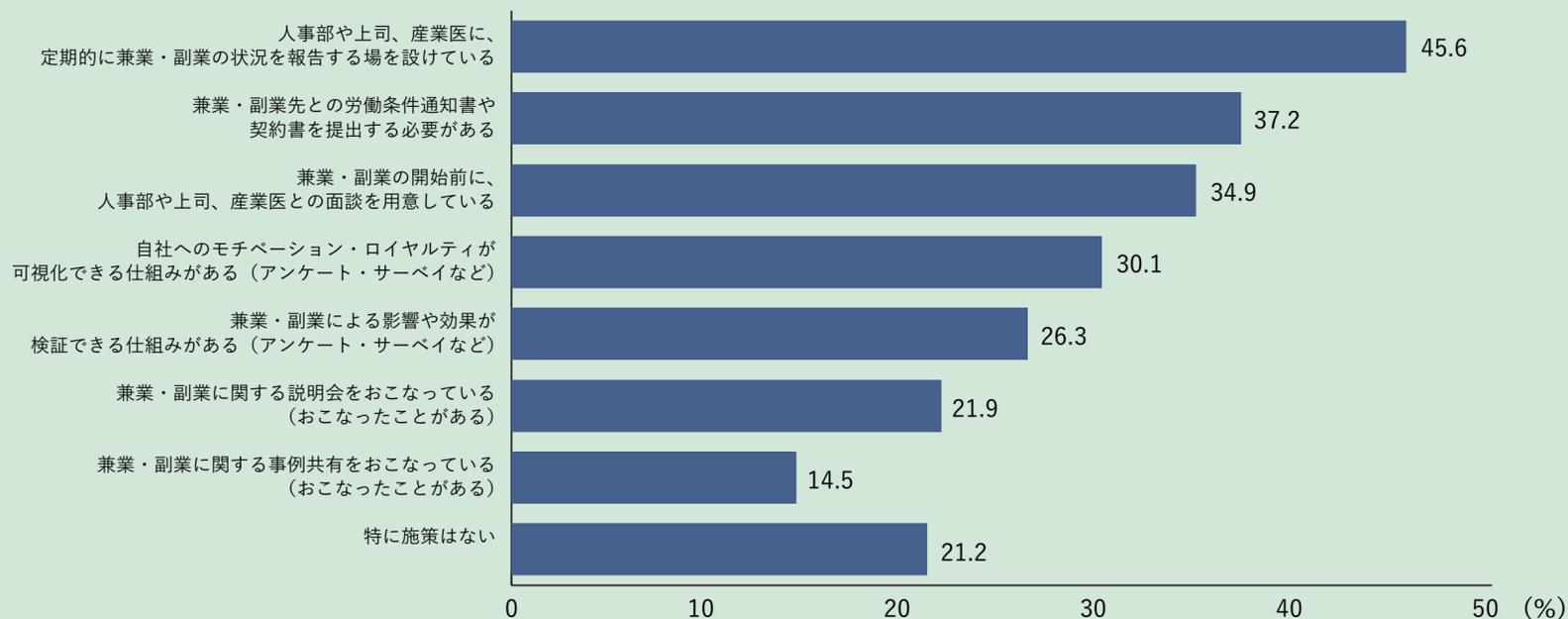
### 従業員が兼業・副業を行う際の条件やルールの有無

■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=853）



### 従業員が兼業・副業を行う際の支援施策

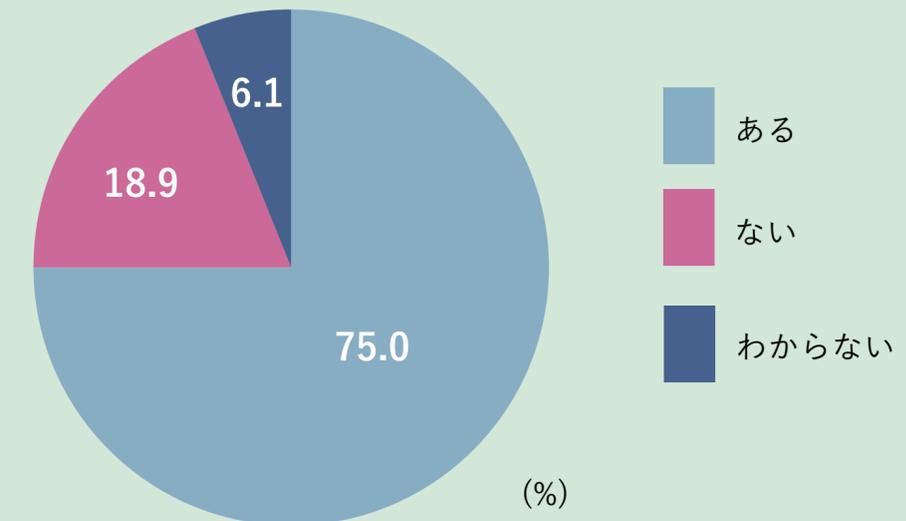
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（複数回答 n=853）



## 2021年調査結果

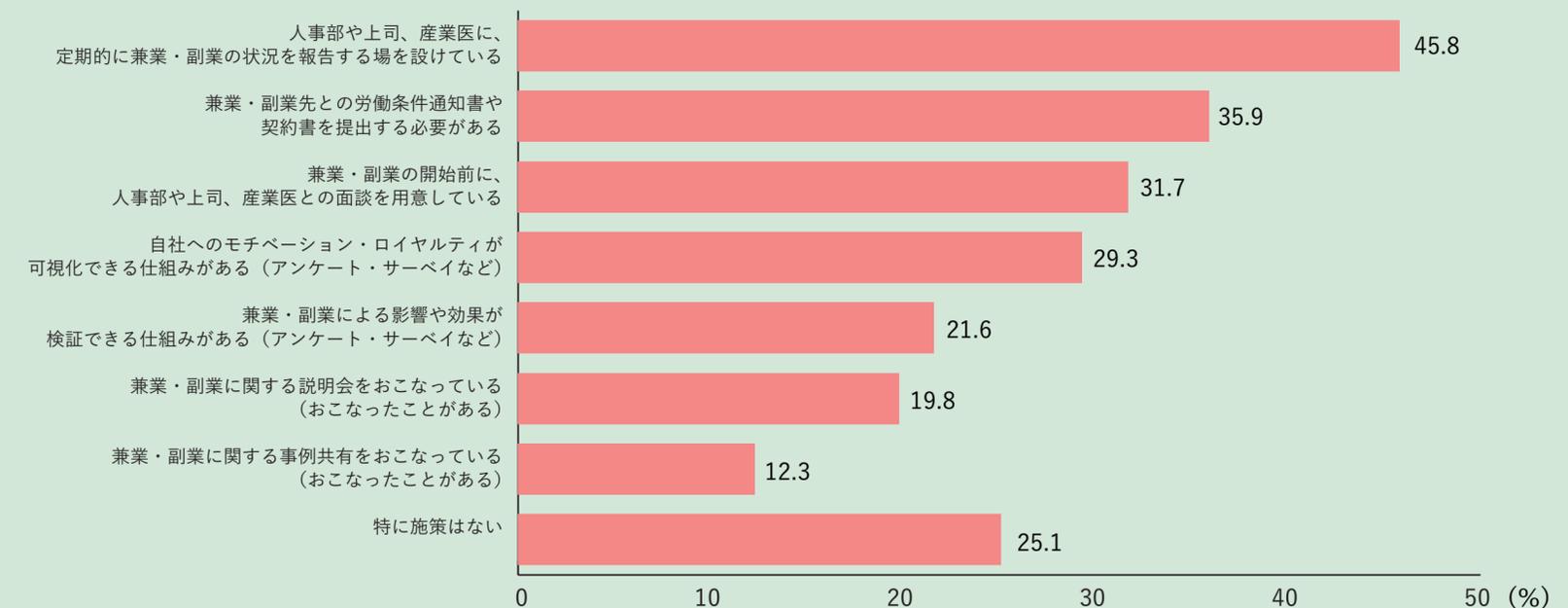
### 従業員が兼業・副業を行う際の条件やルールの有無

■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=832）



### 従業員が兼業・副業を行う際の支援施策

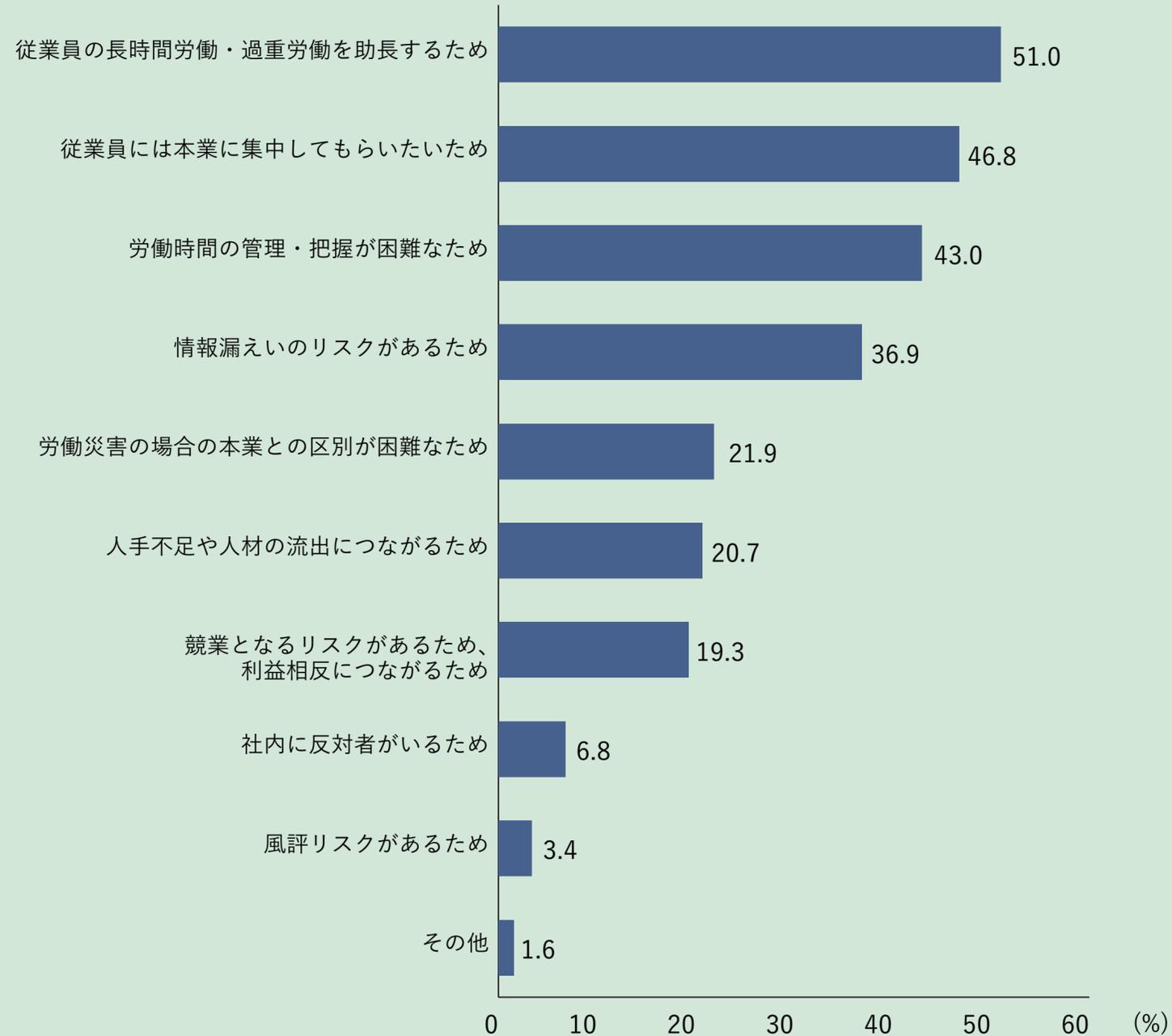
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（複数回答 n=832）



## 2022年調査結果

### 従業員の兼業・副業を禁止する理由

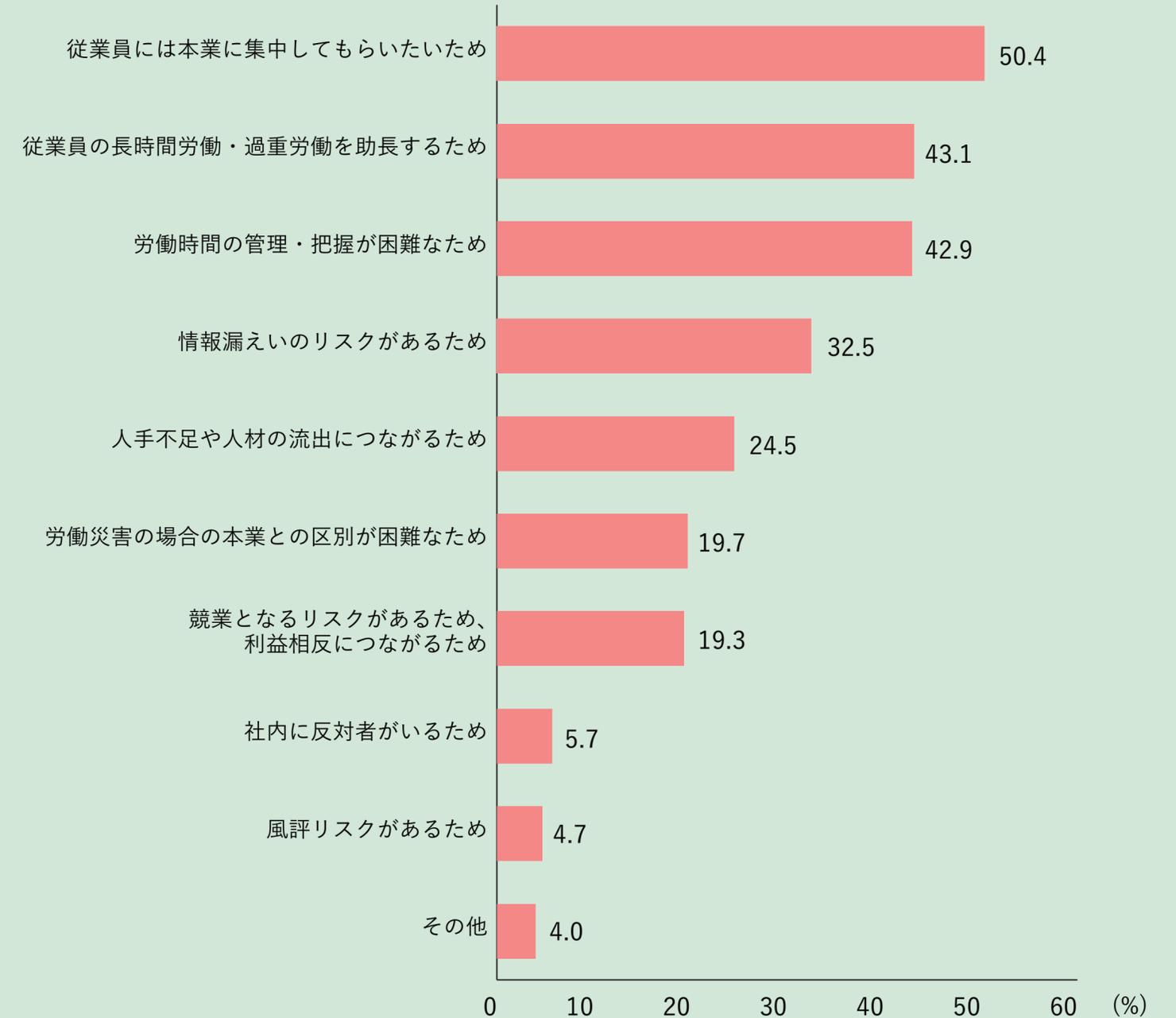
■兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討していない」と回答した人（単一回答 n=502）

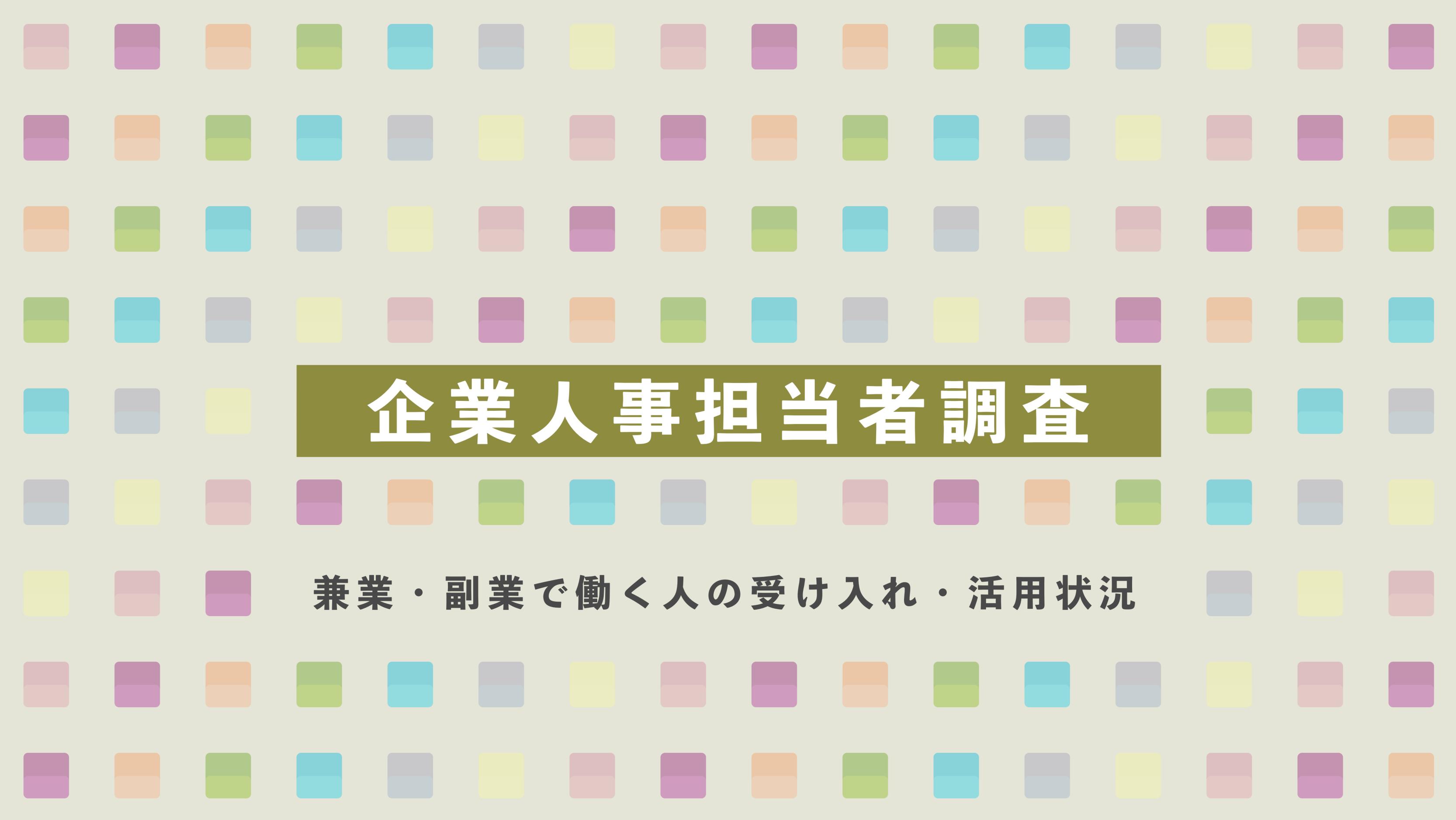


## 2021年調査結果

### 従業員の兼業・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（単一回答 n=548）





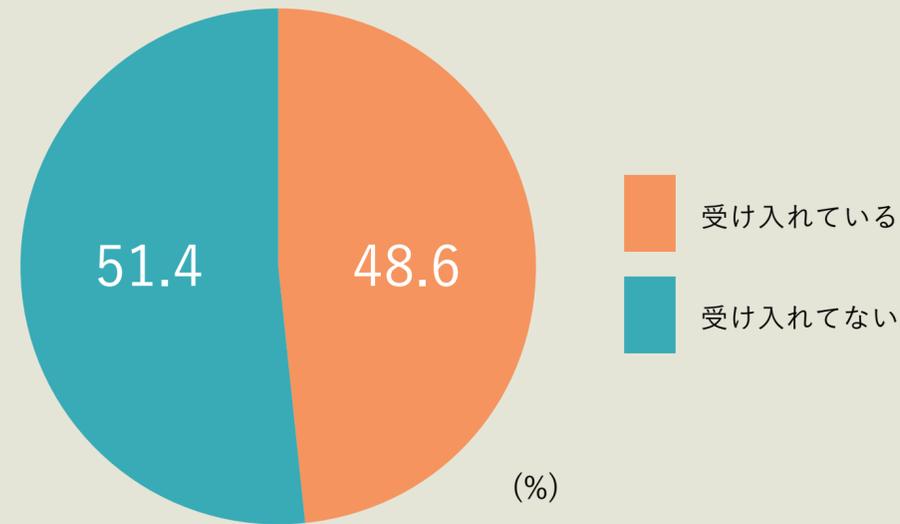
# 企業人事担当者調査

兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況

## 2022年調査結果

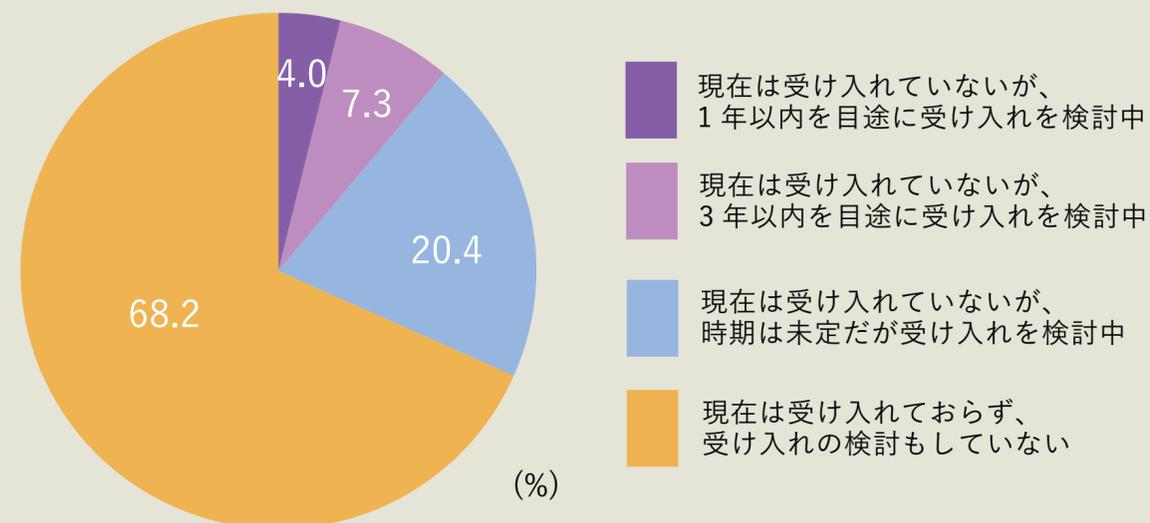
### 社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■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

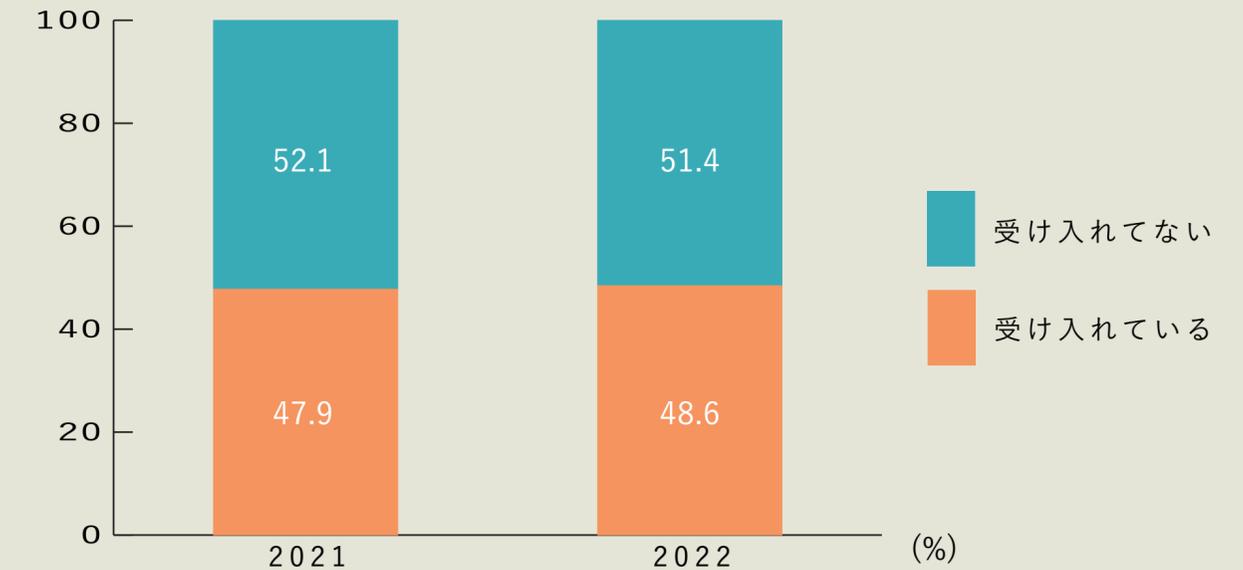
■社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人 (単一回答 n=847)



## 2021年 - 2022年調査結果比較

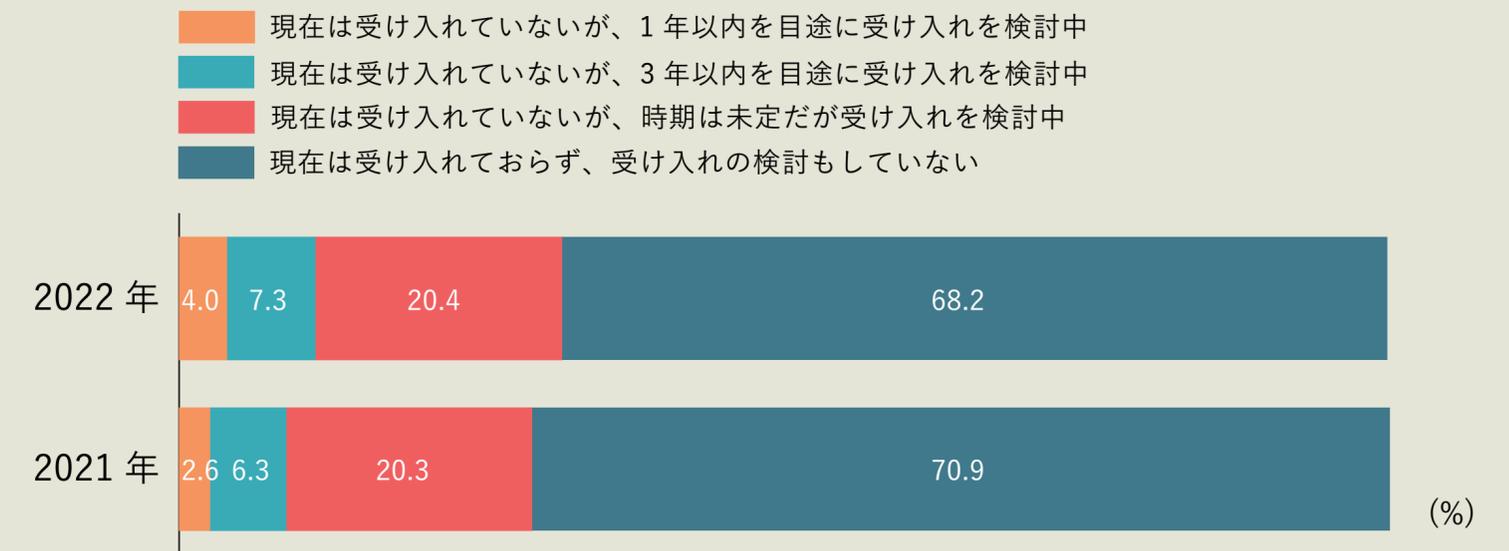
### 社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■単一回答 2022年：n=1,648 / 2021年：n=1,648



### 社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

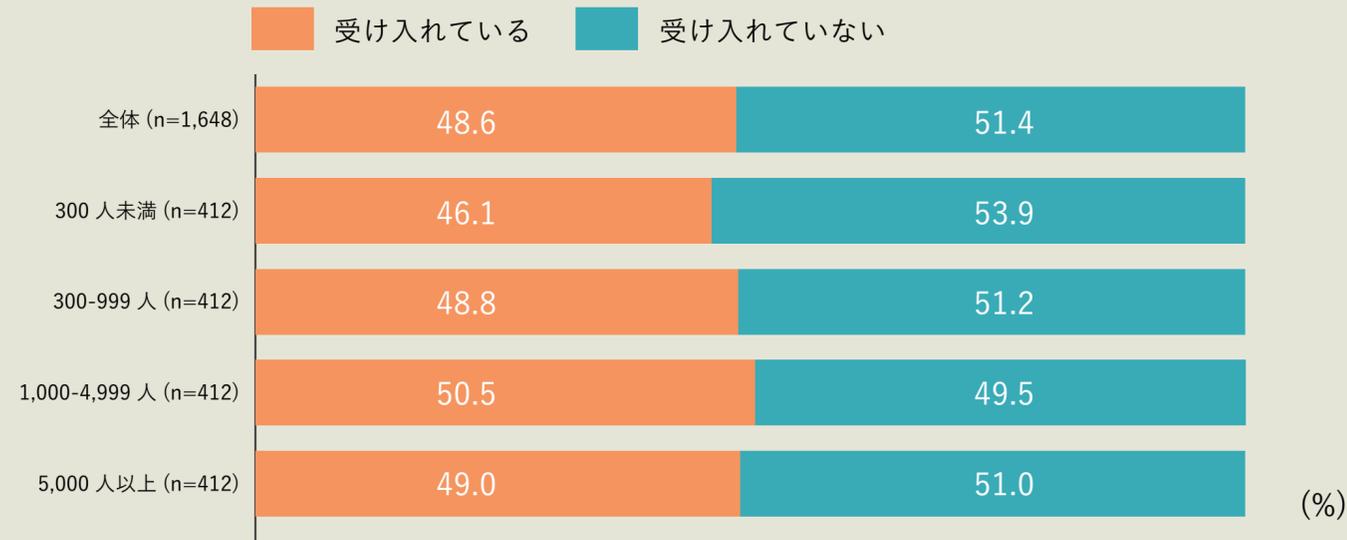
■社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人 (単一回答 2022年：n=847 / 2021年：n=859)



## 2022年調査結果

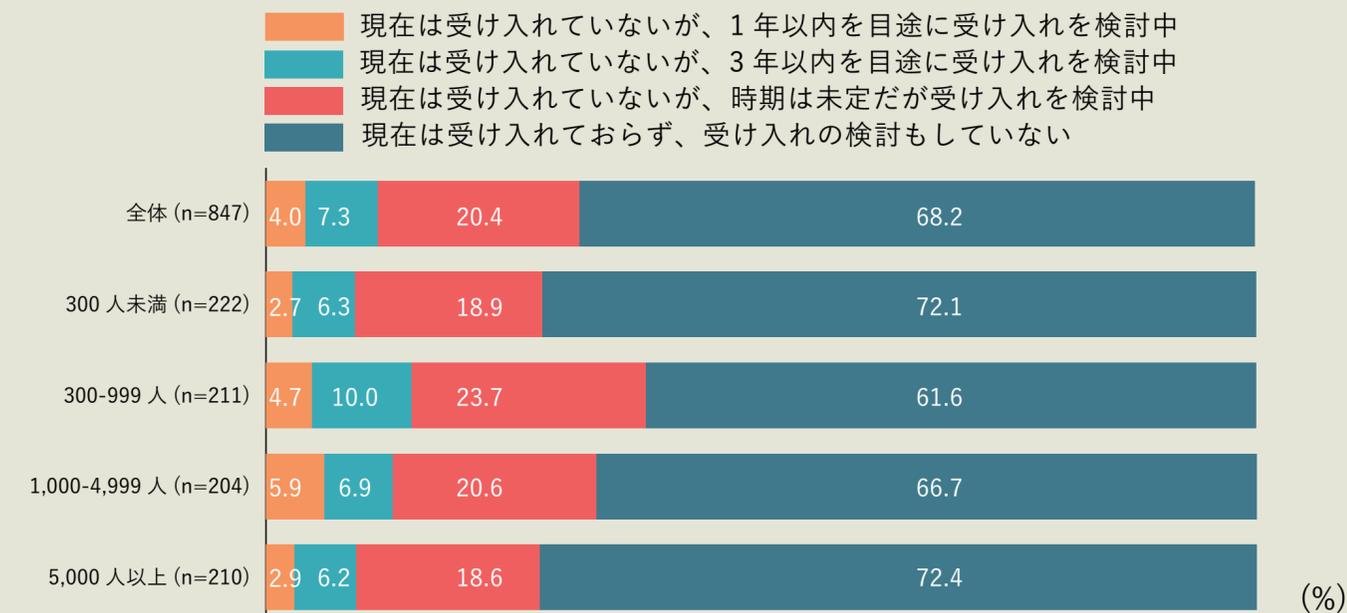
### 社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■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

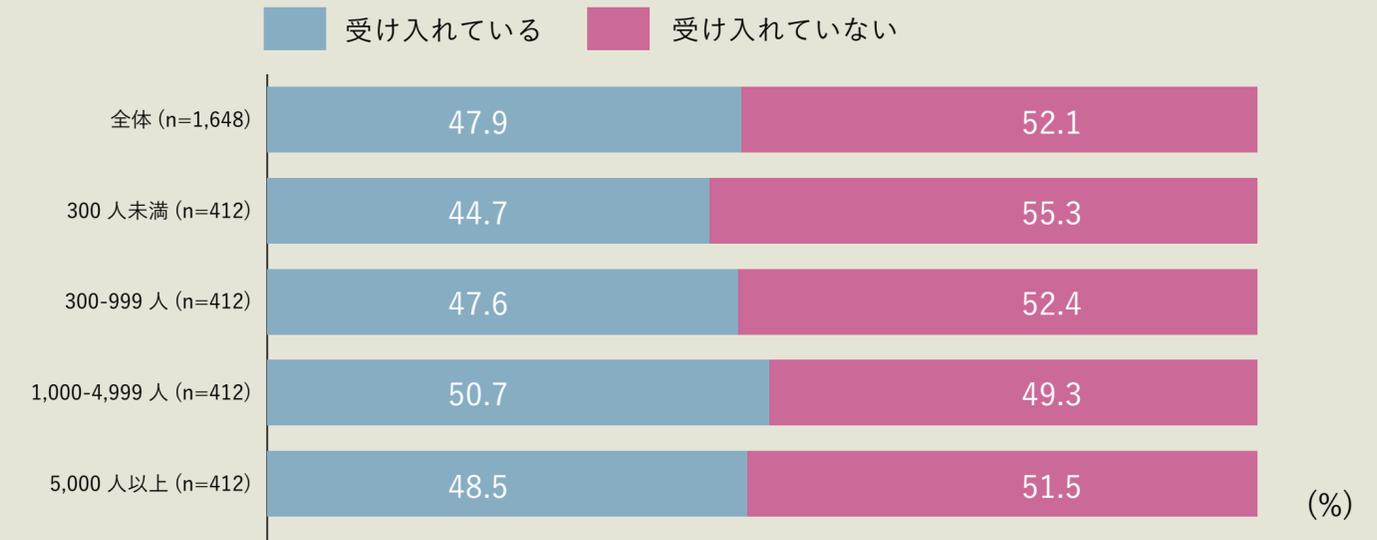
■社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人 (単一回答 n=847)



## 2021年調査結果

### 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

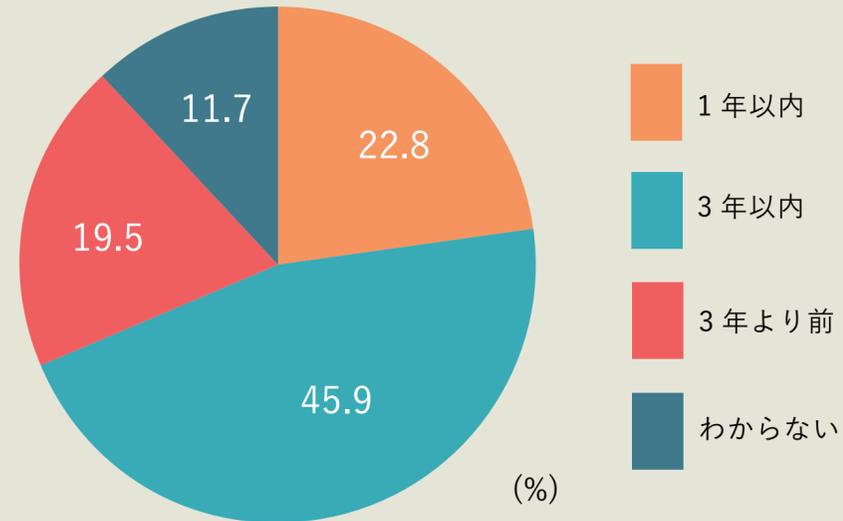
■社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人 (単一回答 n=859)



## 2022年調査結果

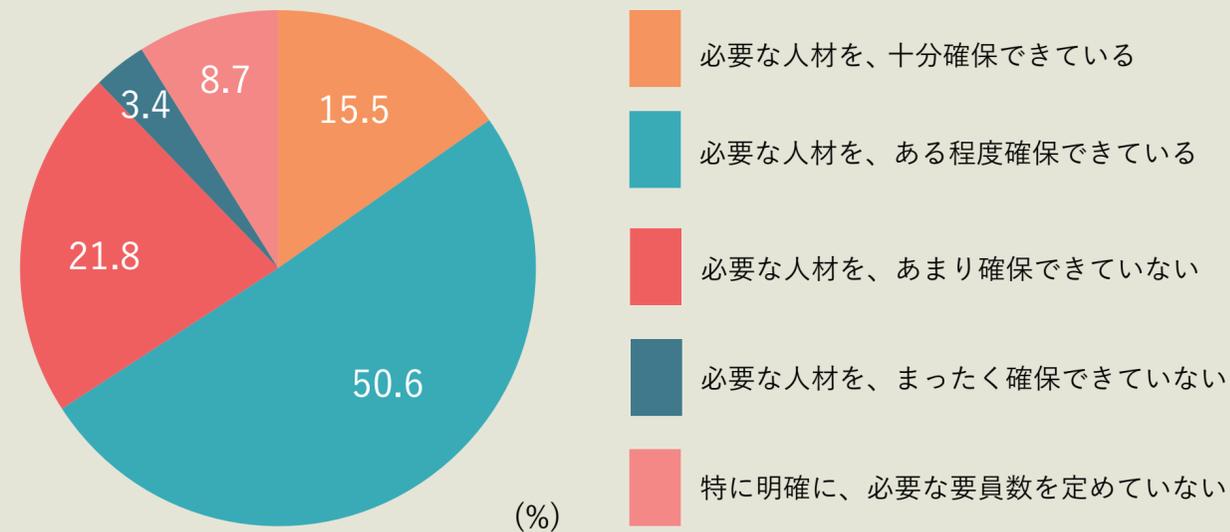
### 社外の兼業・副業人材の受け入れを開始した時期

■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=801)



### 社外の兼業・副業人材の採用・確保状況

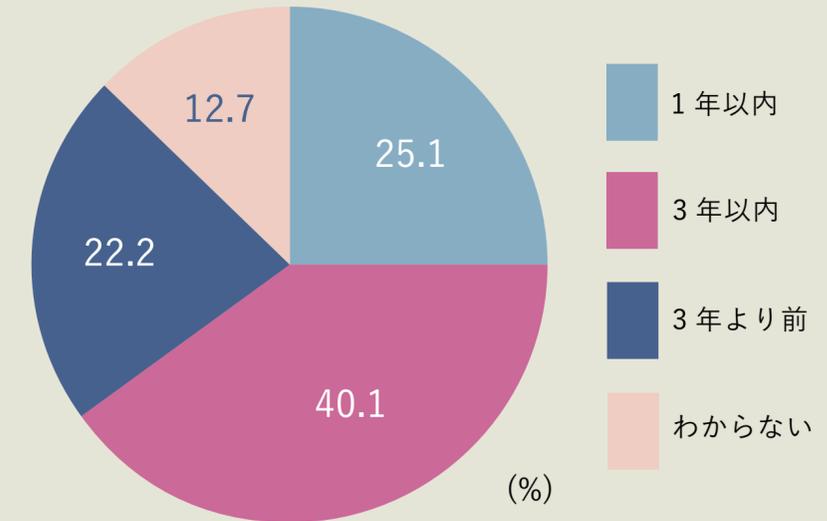
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(単一回答 n=801)



## 2021年調査結果

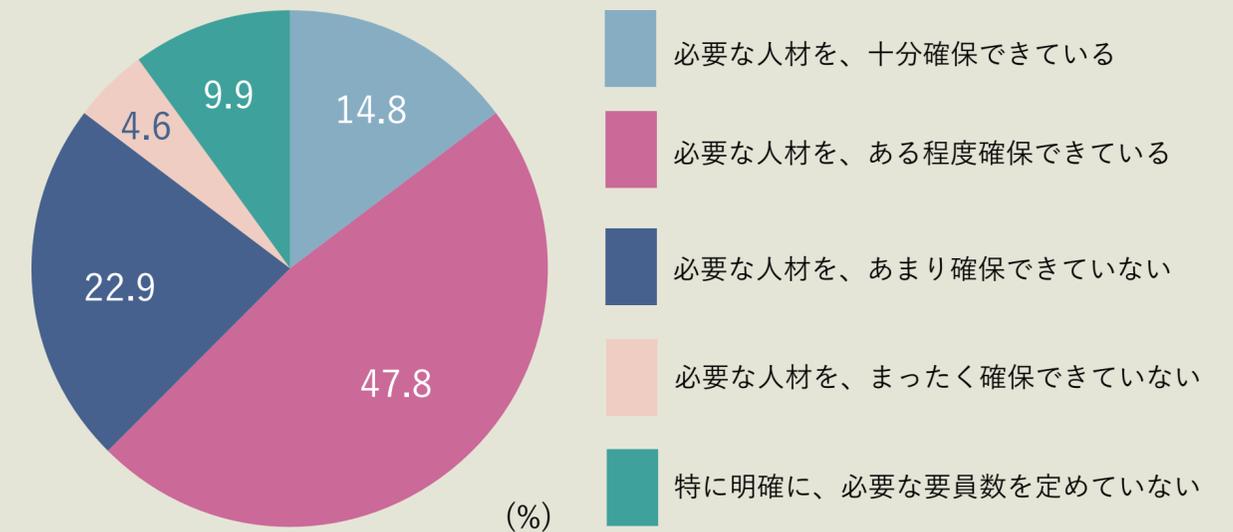
### 社外の兼業・副業人材の受け入れを開始した時期

■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=789)



### 社外の兼業・副業人材の採用・確保状況

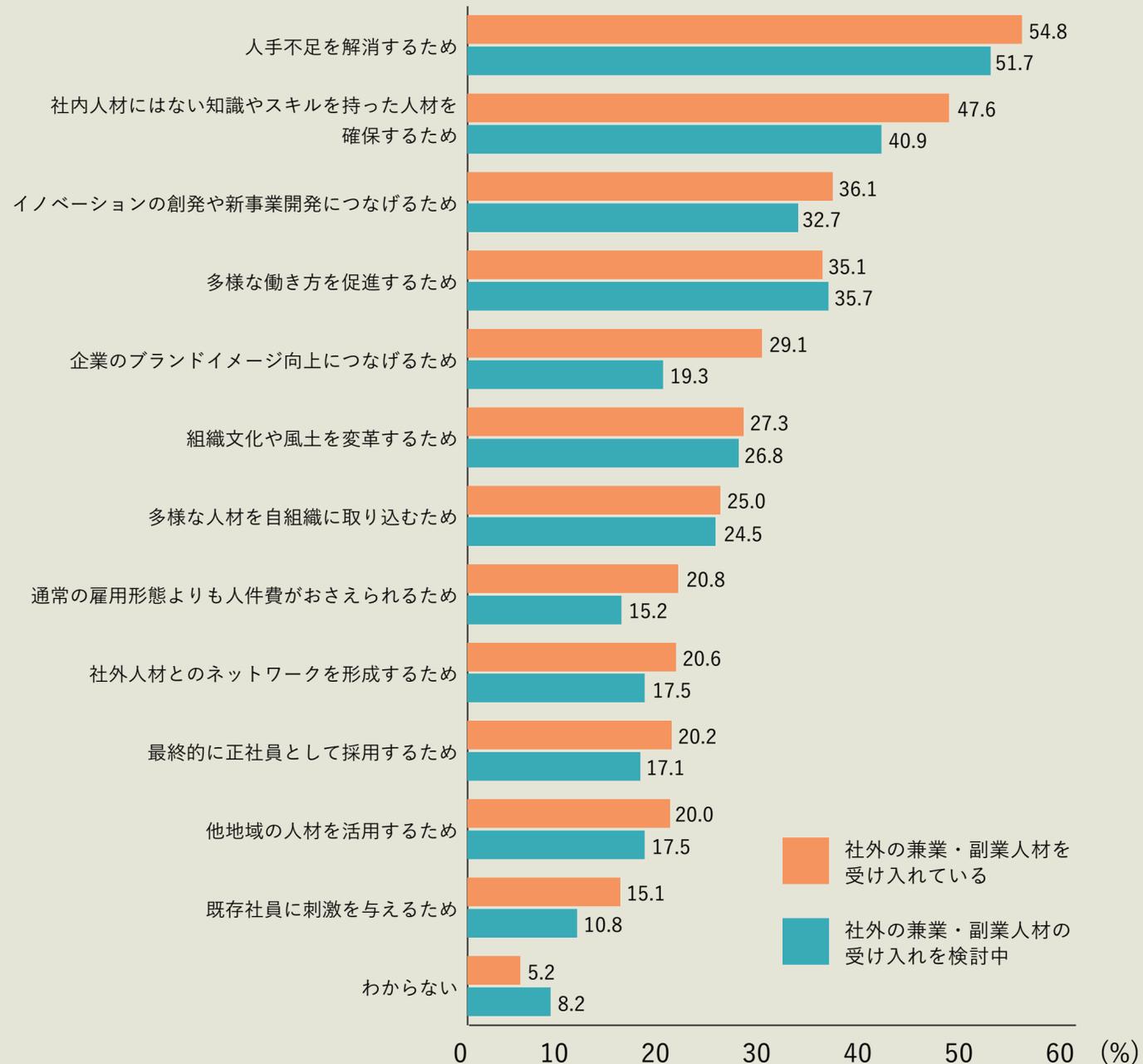
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(単一回答 n=789)



## 2022年調査結果

### 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=801)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=269)の目的を掲載(複数回答)

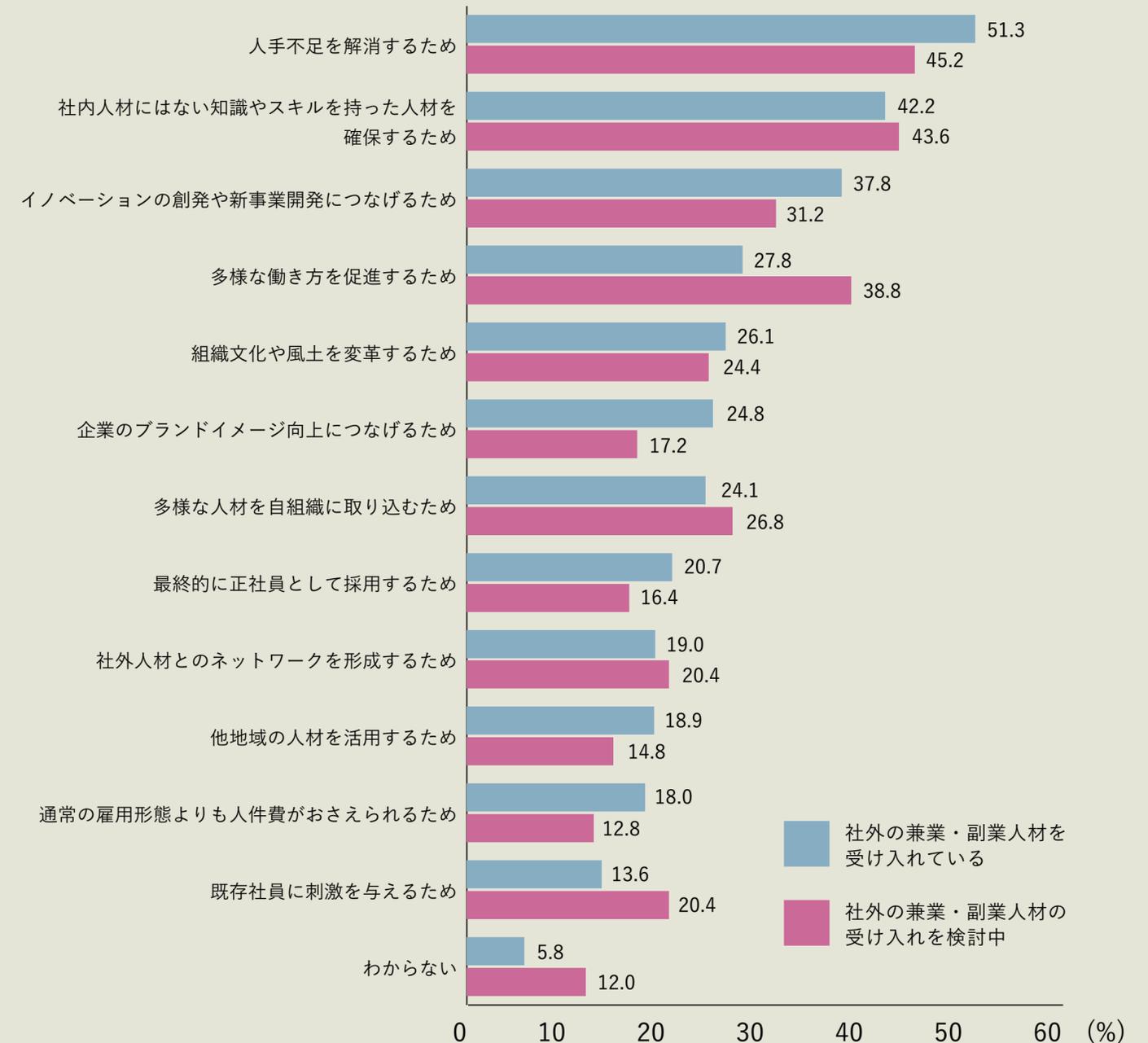


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2021年調査結果

### 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)

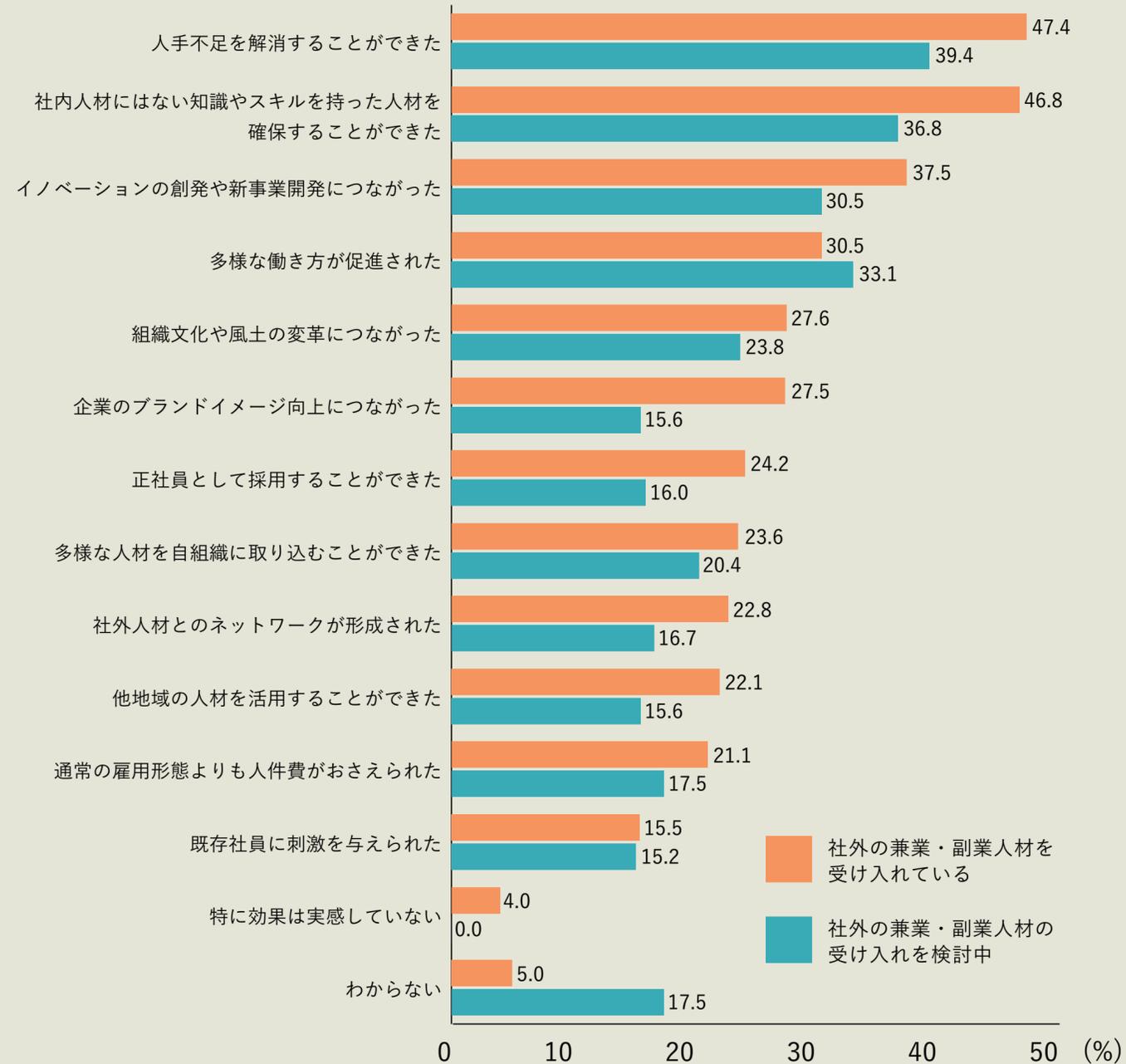


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2022年調査結果

### 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=801）の受け入れて感じる効果と、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=269）の期待する効果を掲載（複数回答）

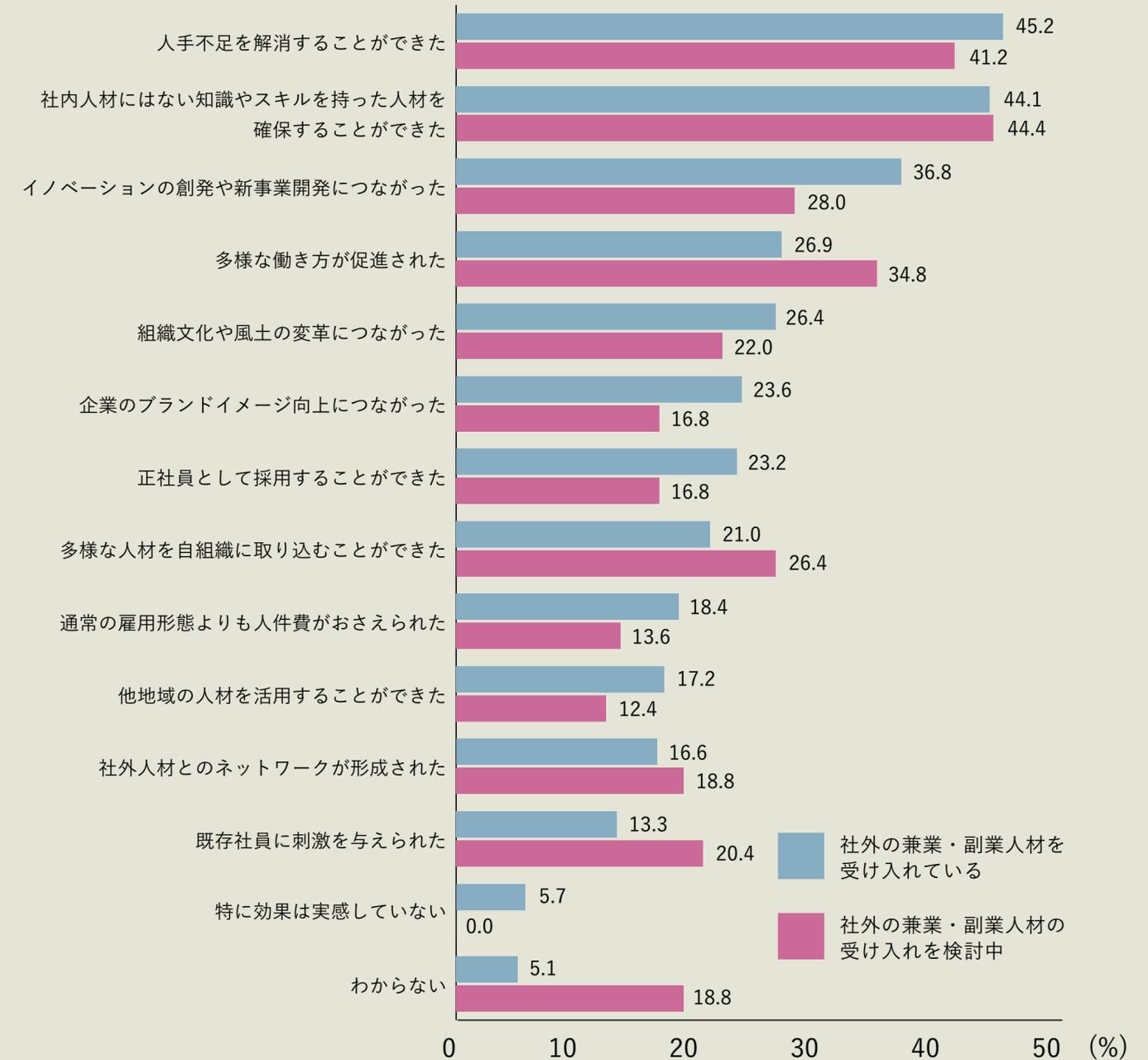


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2021年調査結果

### 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=789）の受け入れて感じる効果と、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）の期待する効果を掲載（複数回答）

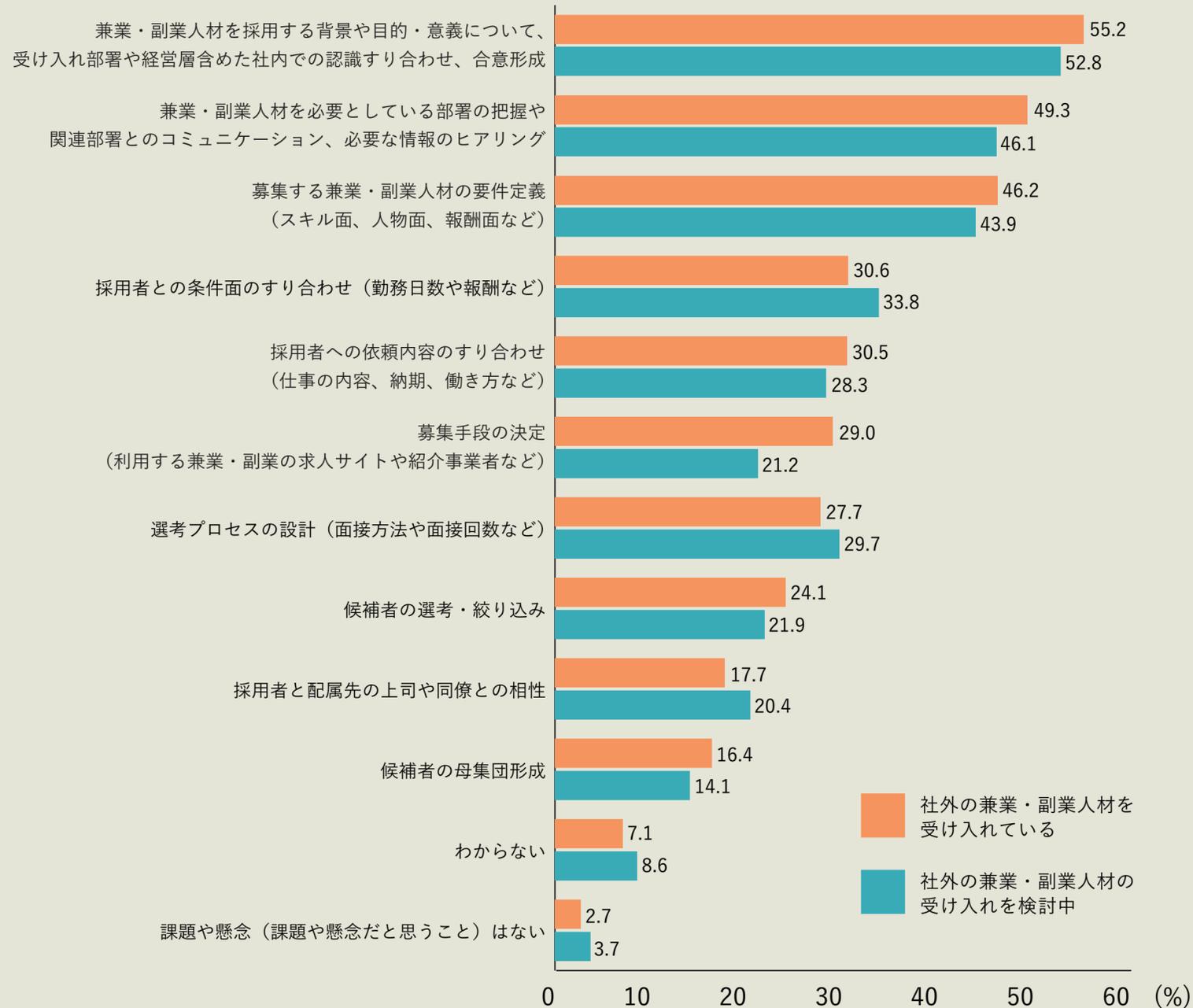


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2022年調査結果

### 兼業・副業人材を受け入れるプロセスで感じた課題／想定している懸念

■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=801) の受け入れプロセスで感じた課題と、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=269) の受け入れプロセスでの懸念を掲載 (複数回答)

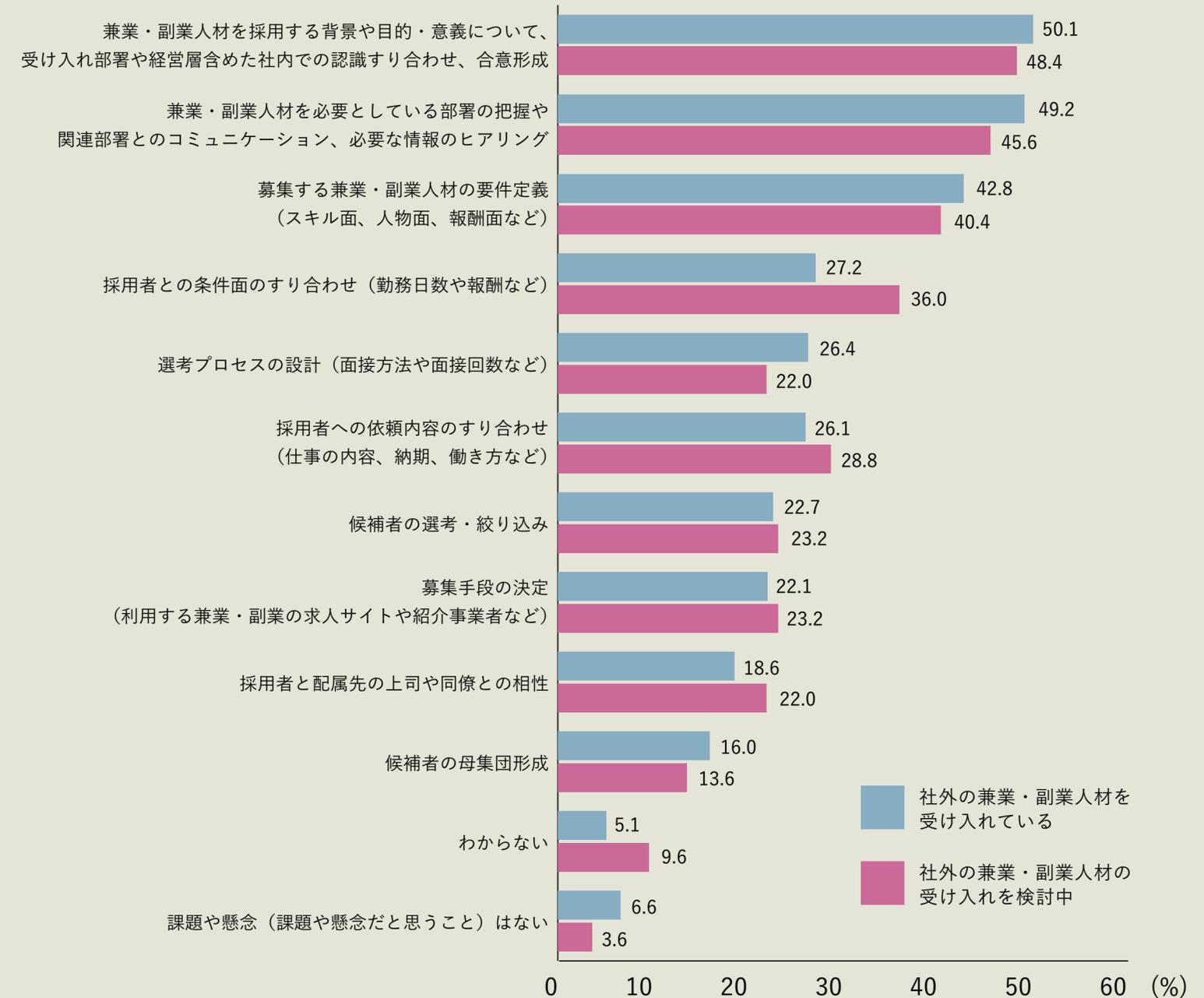


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2021年調査結果

### 兼業・副業人材を受け入れるプロセスで感じた課題／想定している懸念

■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) の受け入れプロセスで感じた課題と、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) の受け入れプロセスでの懸念を掲載 (複数回答)

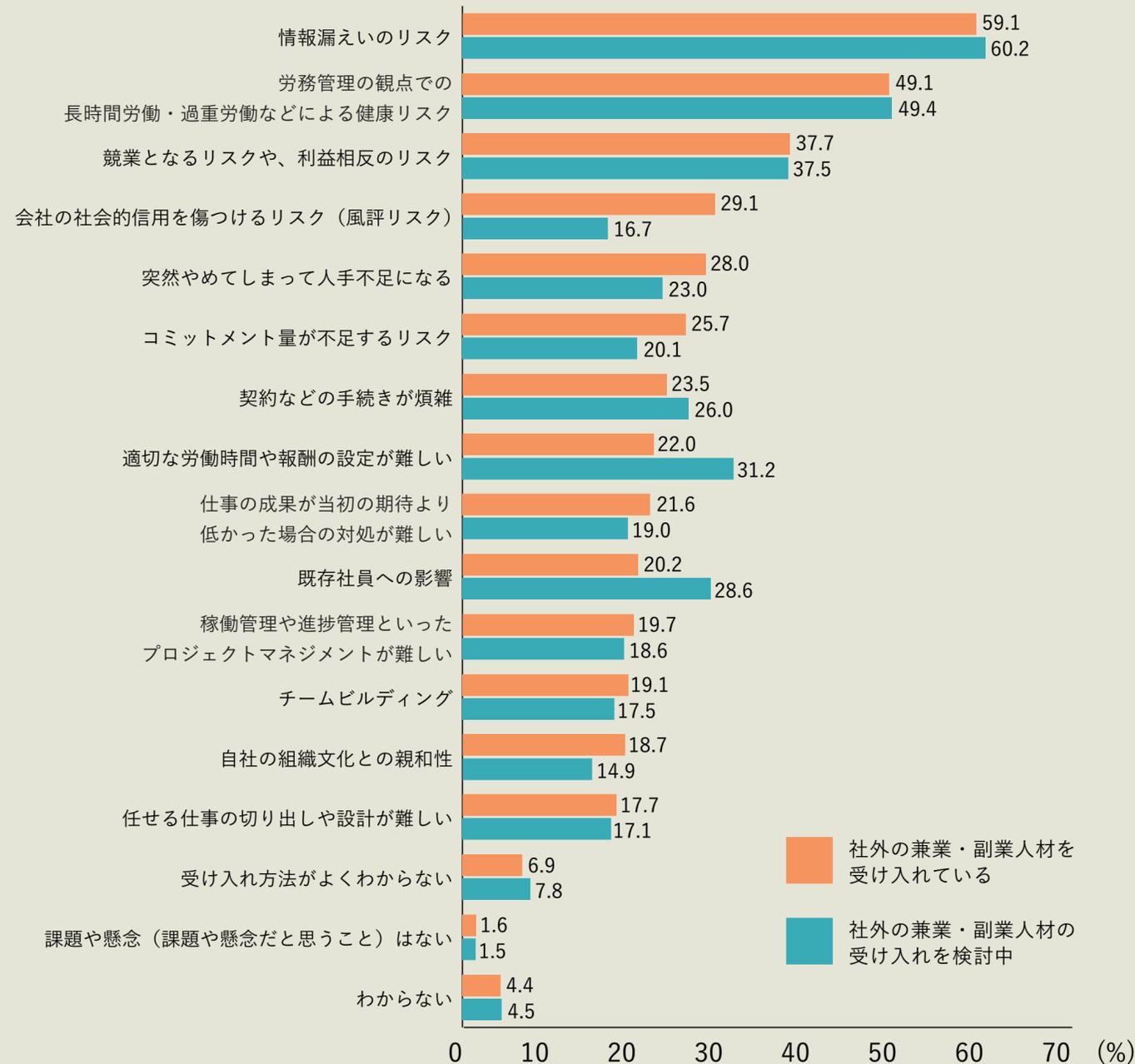


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2022年調査結果

### 兼業・副業人材を受け入れて感じる課題／受け入れを検討する際の懸念

■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=801) の、人材を受け入れて感じる課題と、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=269) の受け入れに関する懸念を掲載 (複数回答)

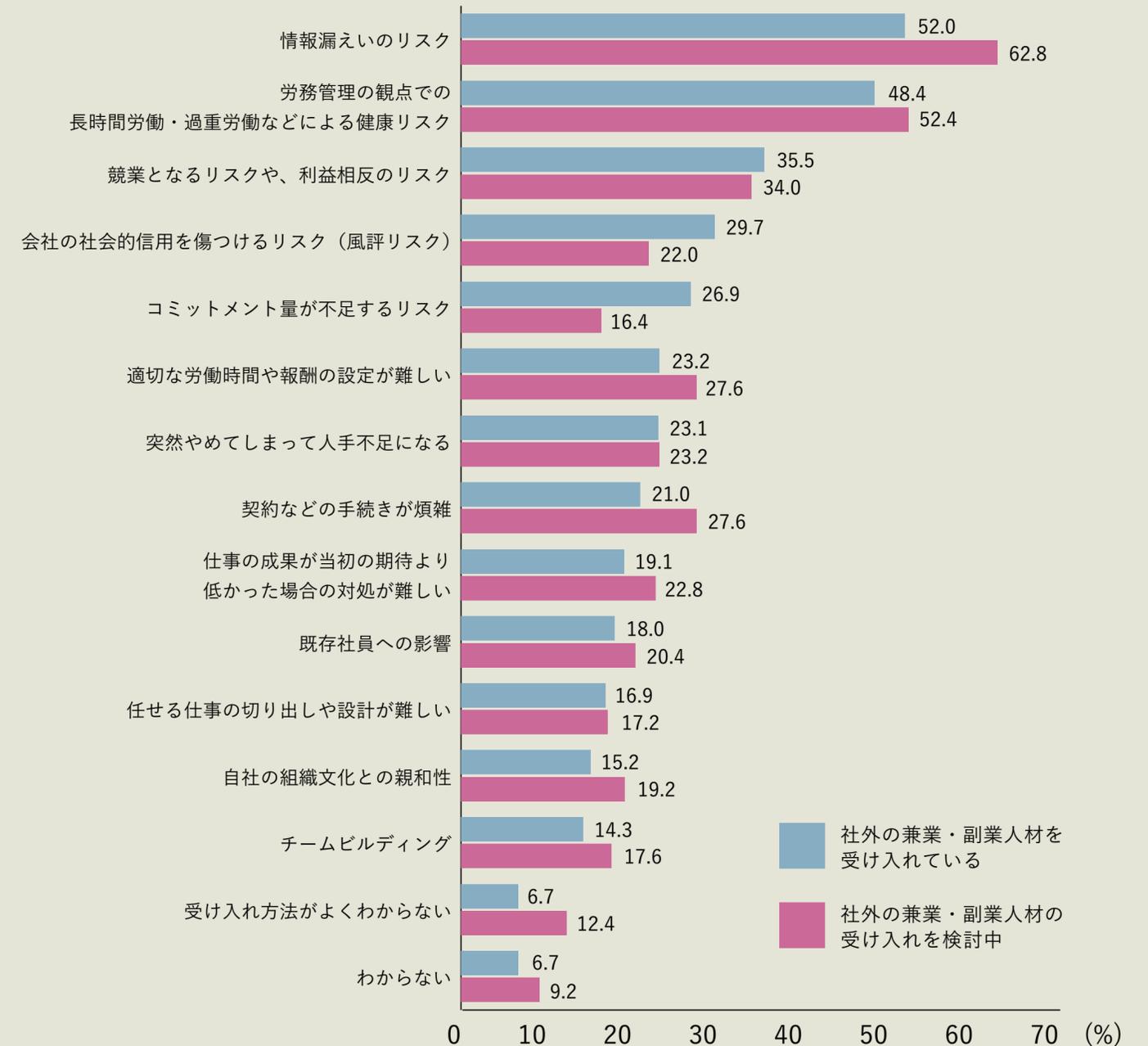


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

## 2021年調査結果

### 兼業・副業人材を受け入れて感じる課題／受け入れを検討する際の懸念

■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、人材を受け入れて感じる課題と、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) の受け入れに関する懸念を掲載 (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

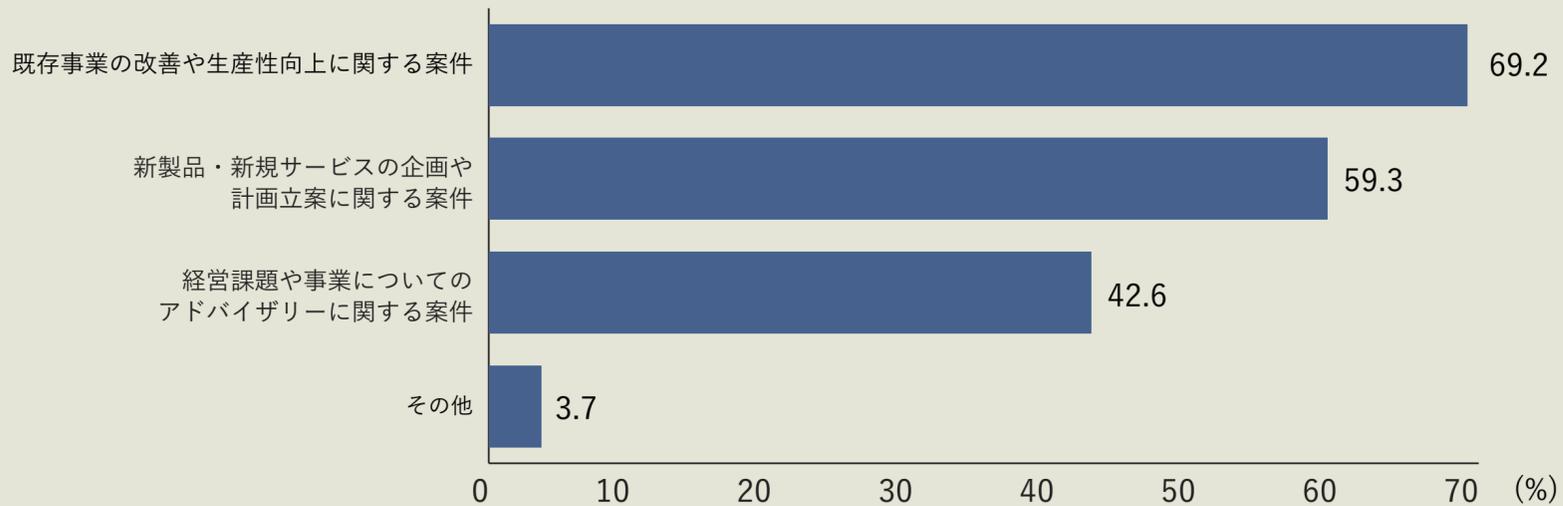
# 兼業・副業人材に任せる仕事の内容

企業人事編(兼業・副業人材の活用)  
兼業・副業人材受け入れ中

## 2022年調査結果

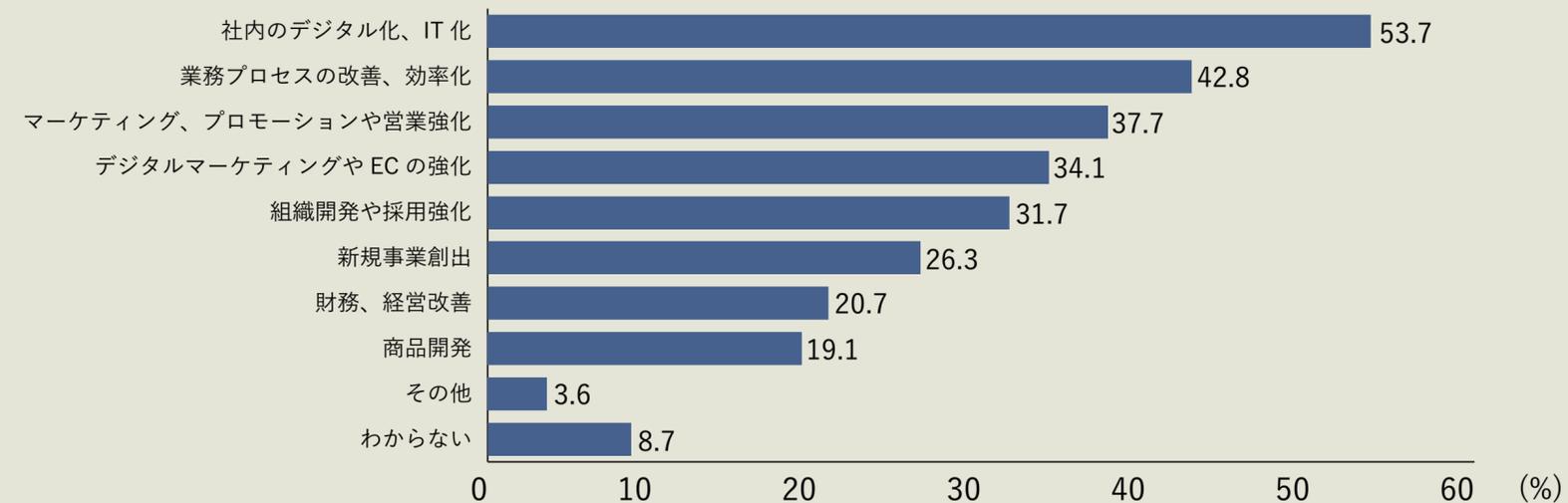
### 兼業・副業人材に任せている仕事のタイプ

■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=801)



### 兼業・副業人材に任せている仕事の領域・分野

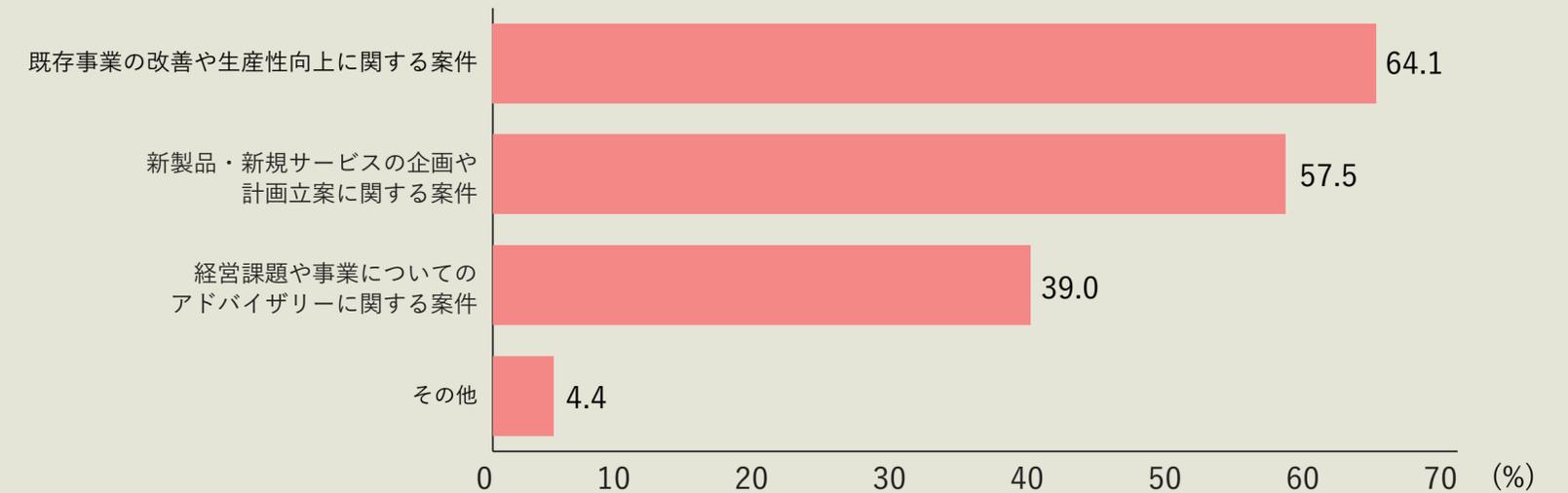
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(複数回答 n=801)



## 2021年調査結果

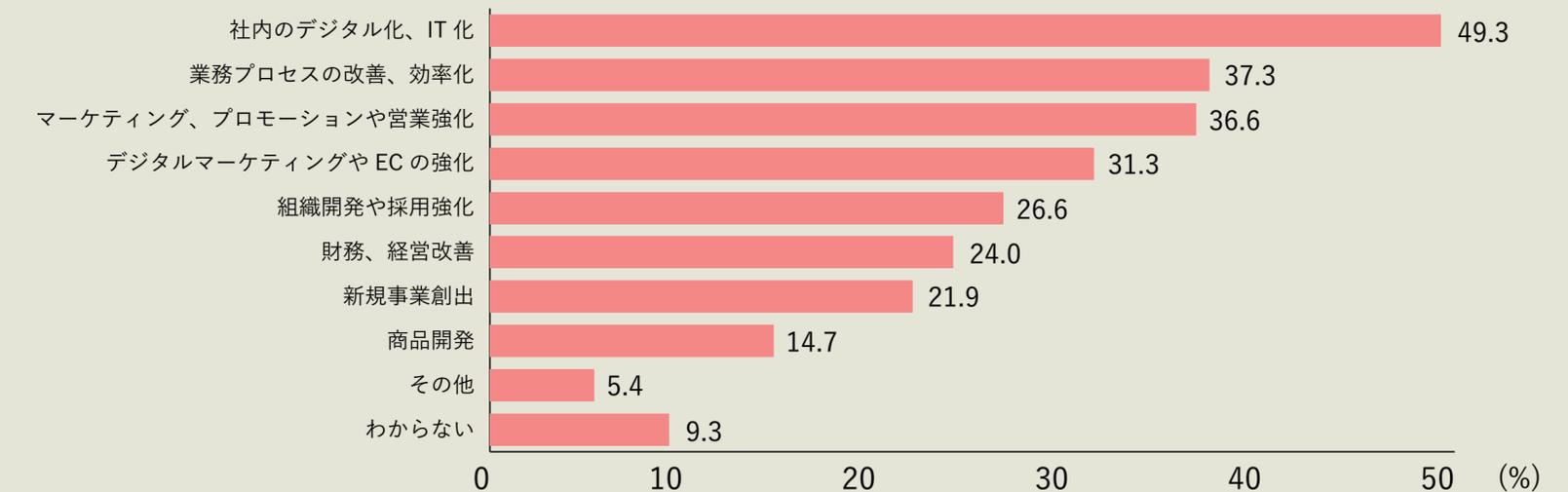
### 兼業・副業人材に任せている仕事のタイプ

■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=789)



### 兼業・副業人材に任せている仕事の領域・分野

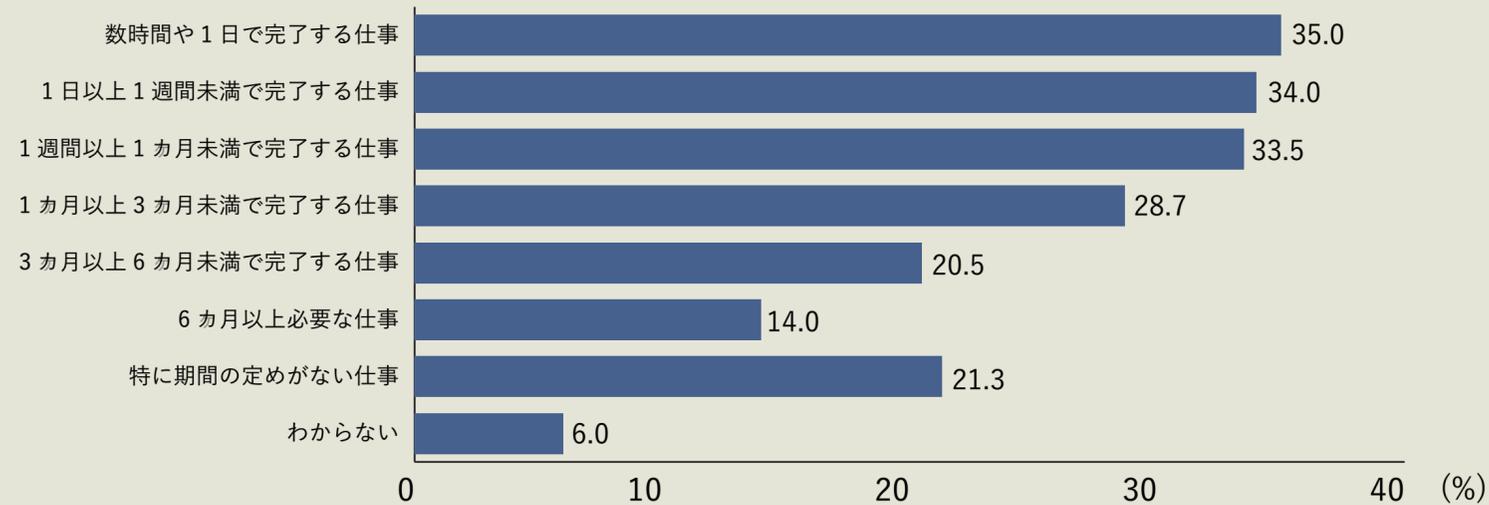
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(複数回答 n=789)



## 2022年調査結果

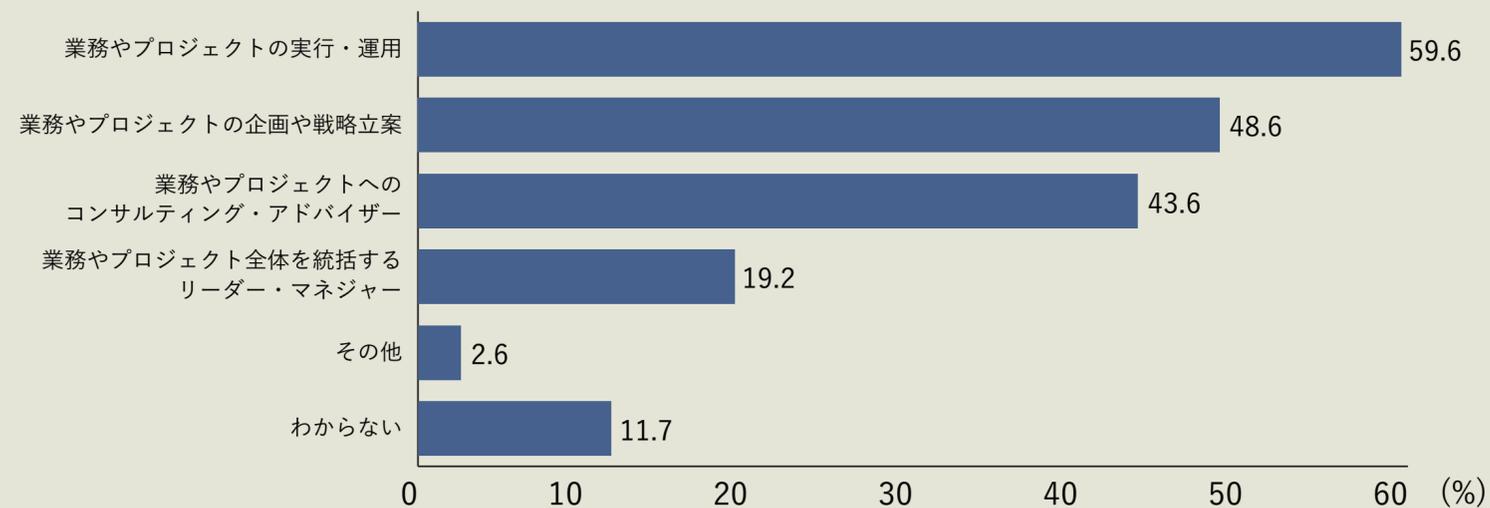
### 兼業・副業人材に任せている仕事の所要時間

■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=801)



### 兼業・副業人材に担ってもらっている仕事上の役割

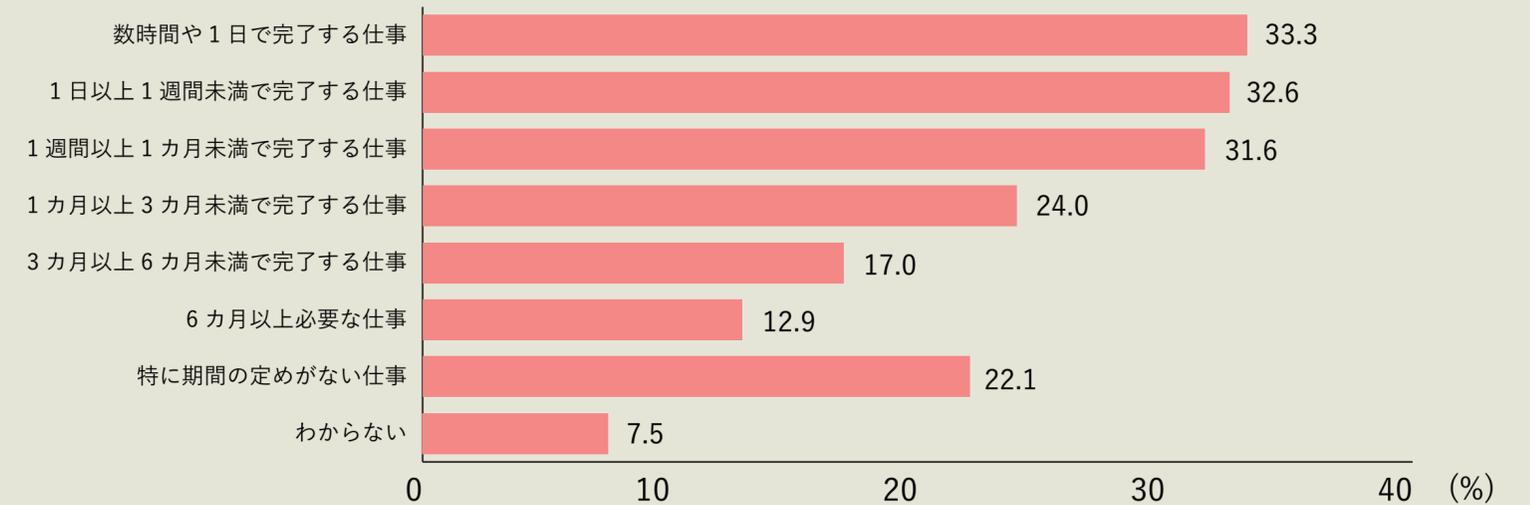
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(複数回答 n=801)



## 2021年調査結果

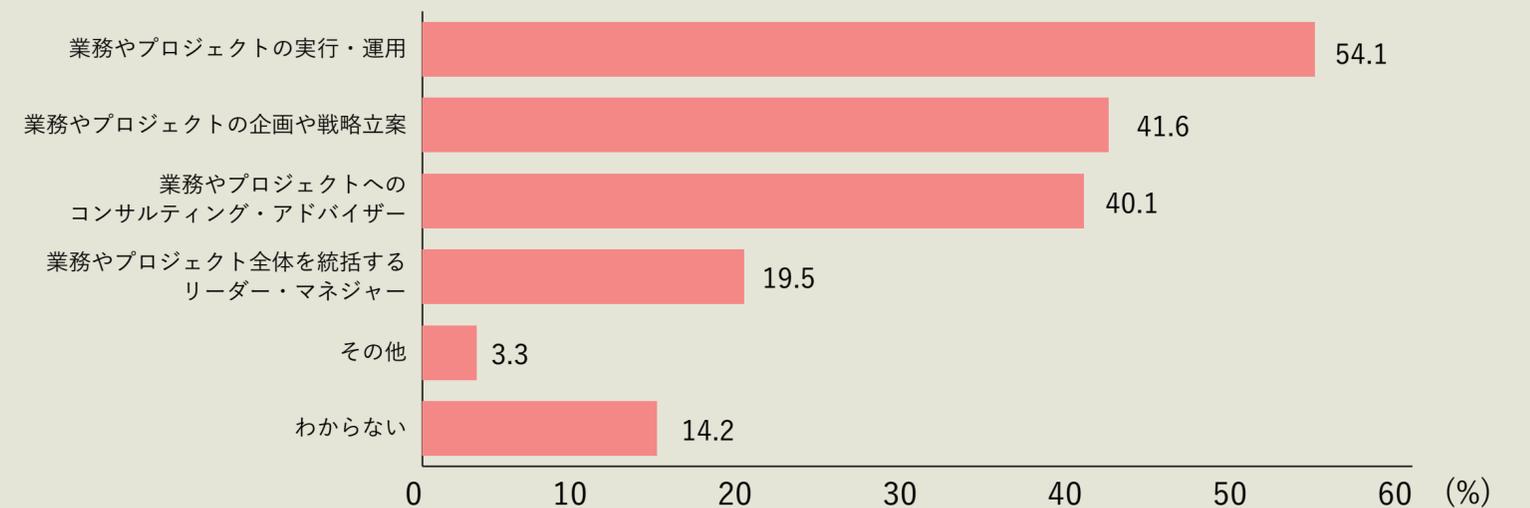
### 兼業・副業人材に任せている仕事の所要時間

■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=789)



### 兼業・副業人材に担ってもらっている仕事上の役割

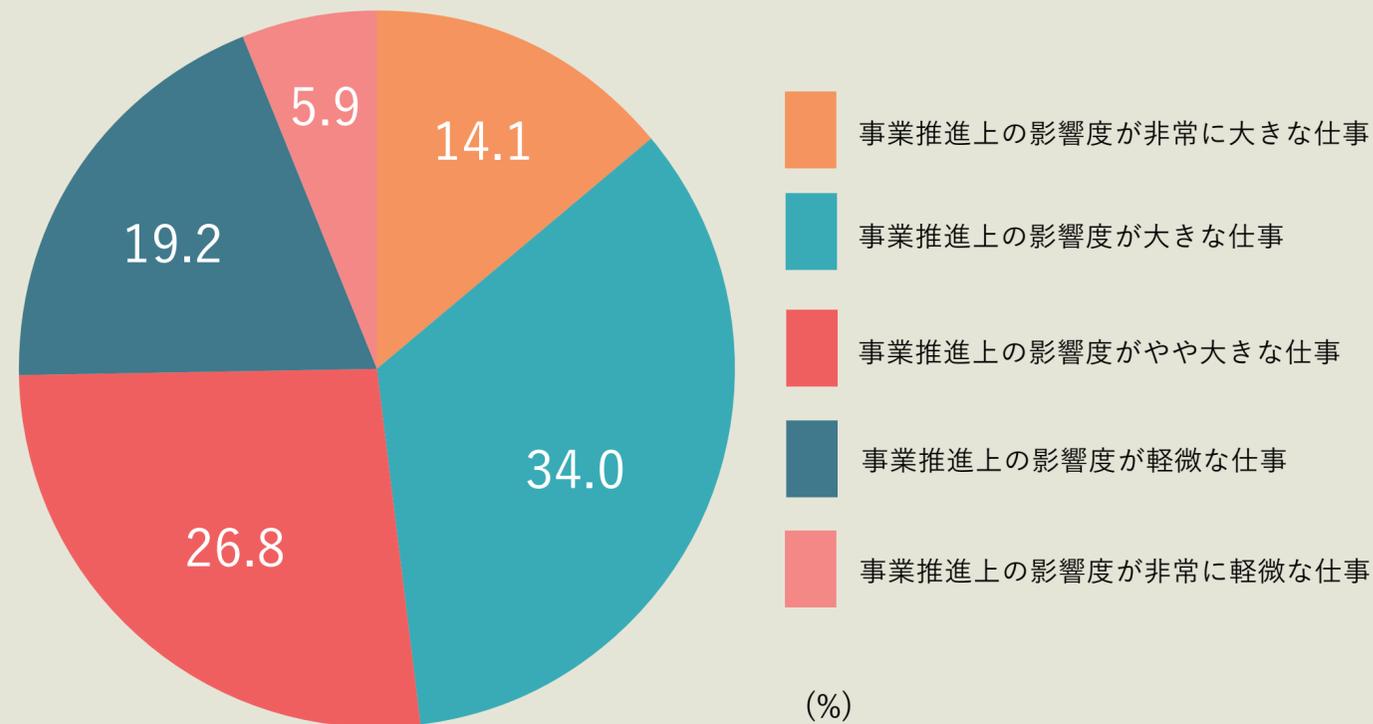
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(複数回答 n=789)



## 2022年調査結果

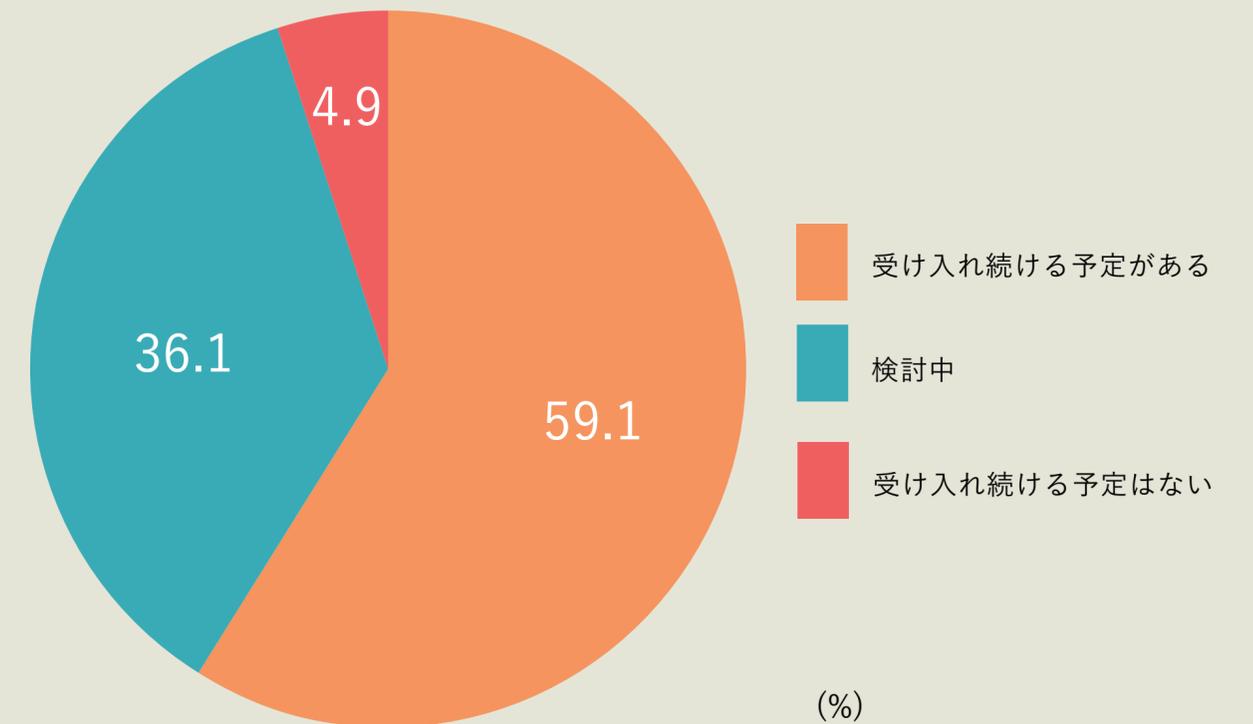
### 事業推進上への影響度

■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=801)



### 兼業・副業人材を受け入れ続ける予定

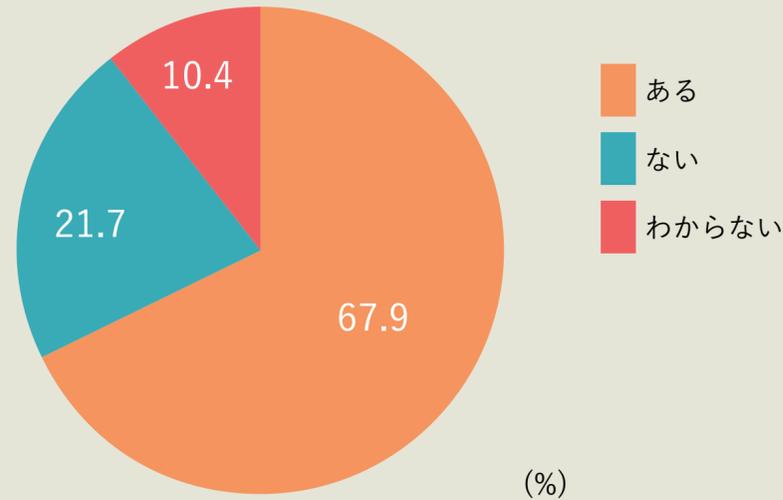
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(単一回答 n=801)



## 2022年調査結果

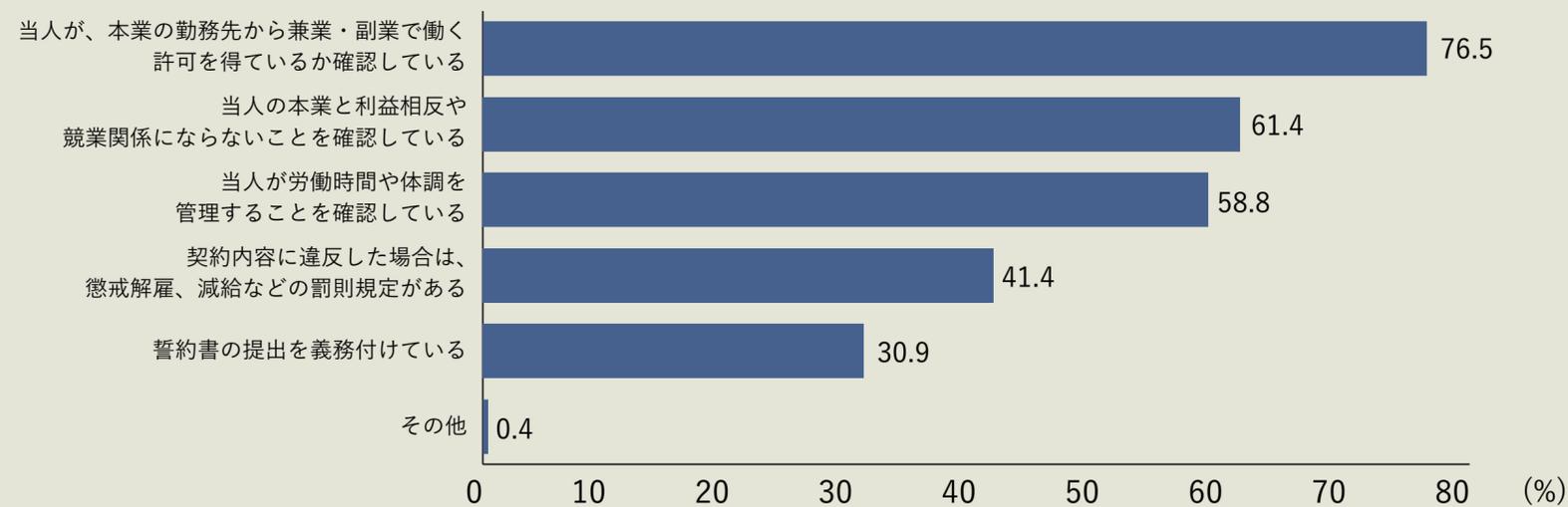
### 兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルールの有無

■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=801)



### 兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルールの内容

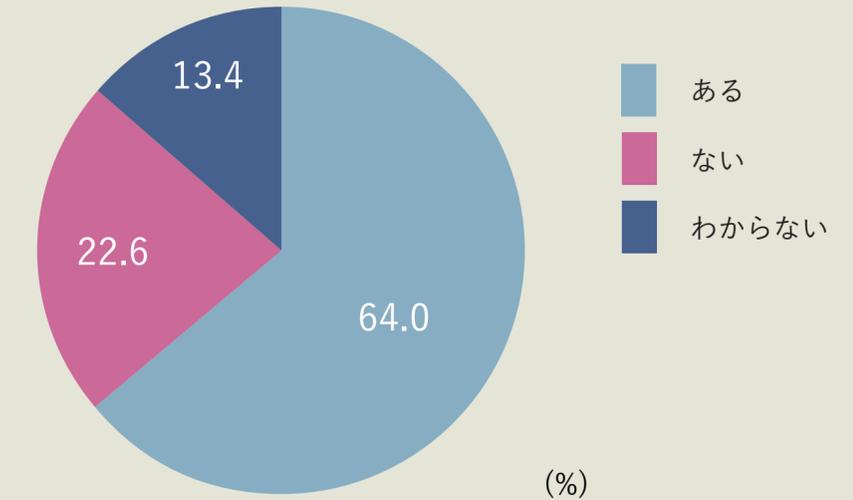
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人(複数回答 n=801)



## 2021年調査結果

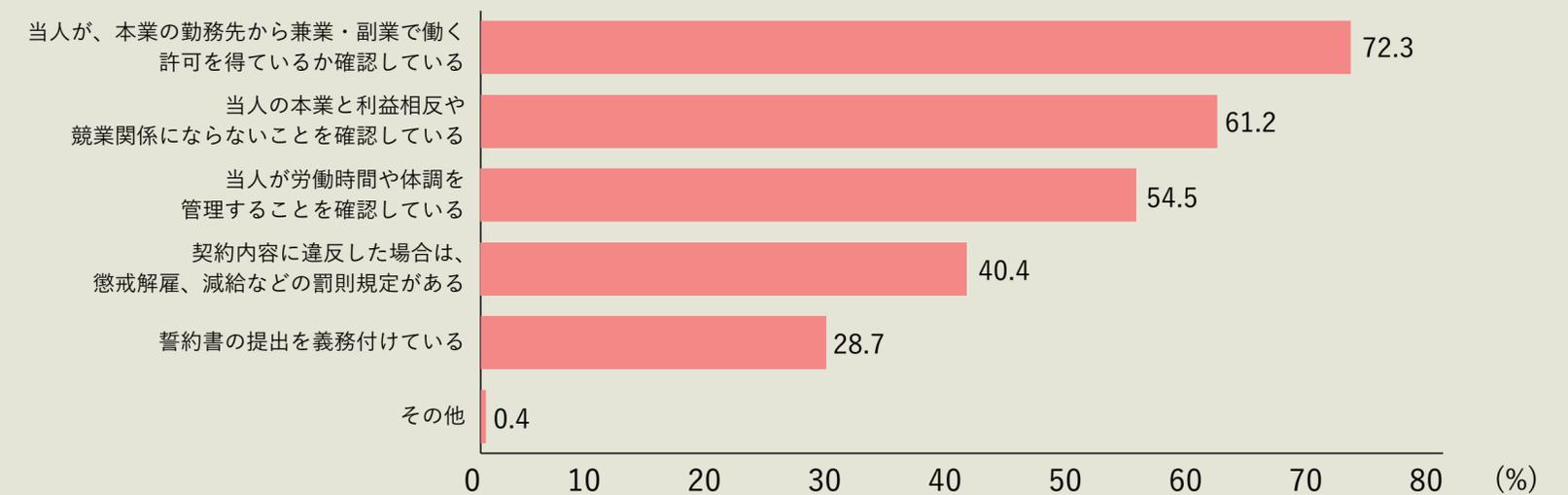
### 兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルールの有無

■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=789)



### 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=789)



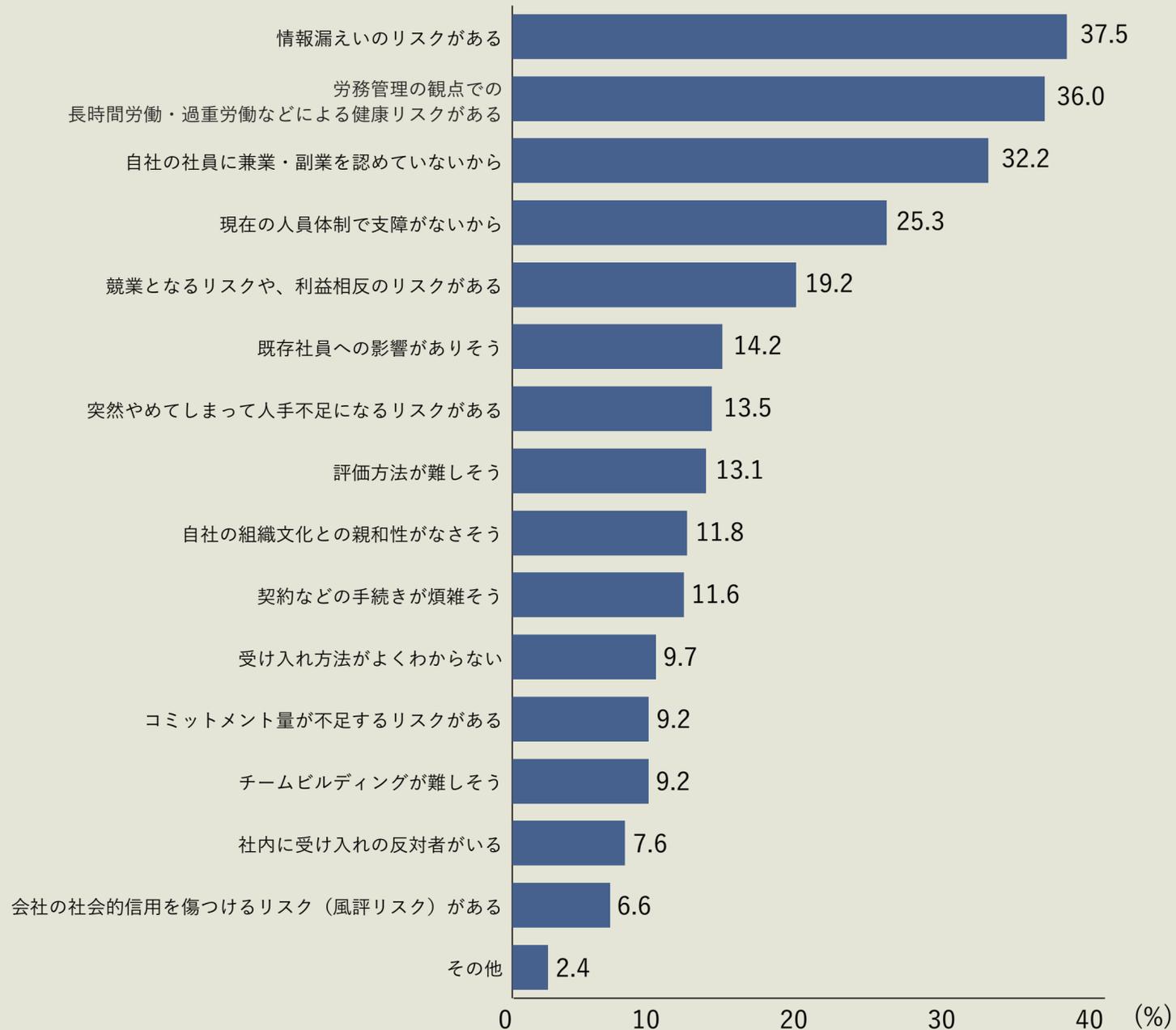
# 兼業・副業人材を受け入れていない理由

企業人事編（兼業・副業人材の活用）  
兼業・副業人材受け入れ予定なし

## 2022年調査結果

### 兼業・副業人材を受け入れていない理由

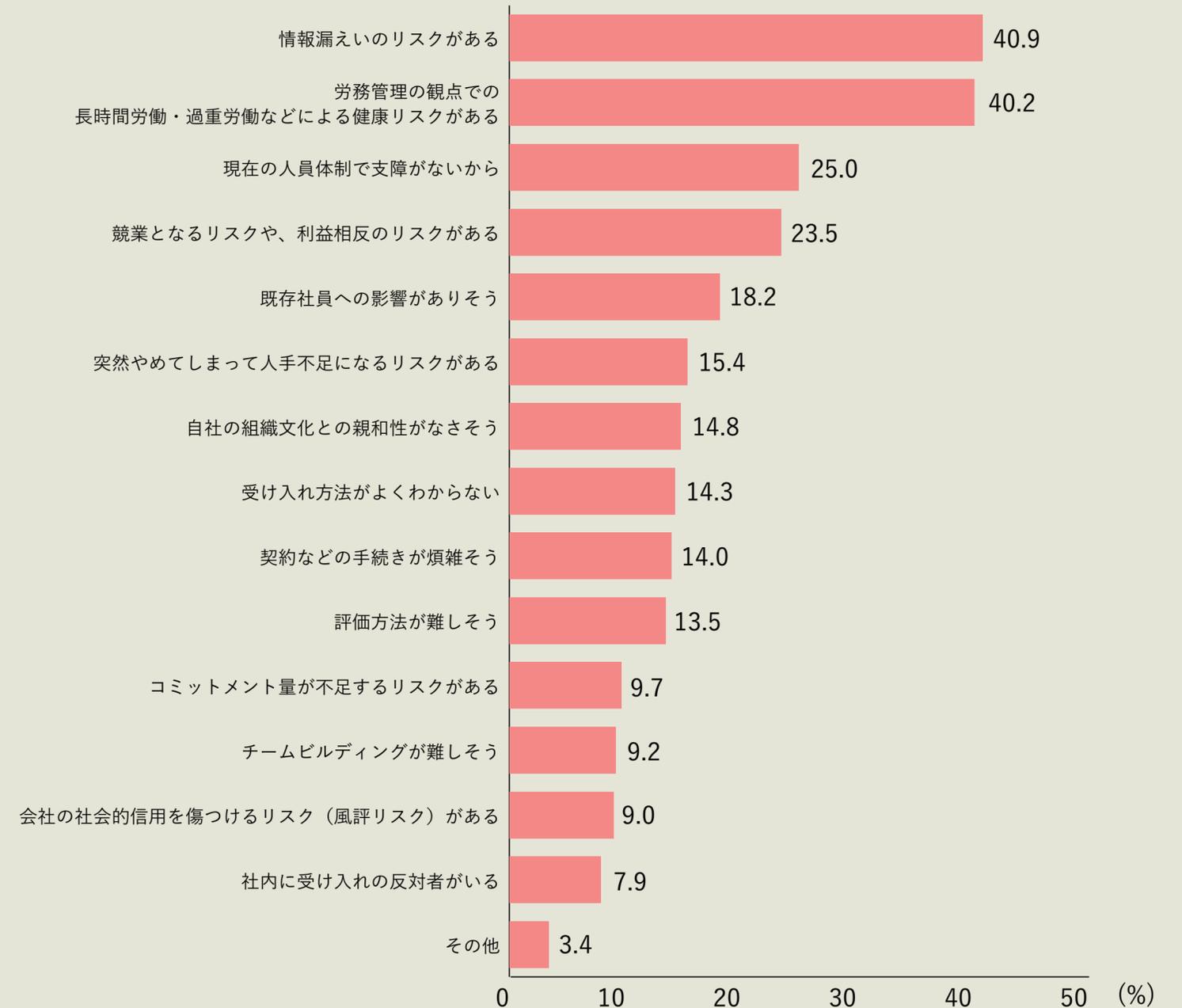
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れる予定はない」と回答した人（複数回答 n=578）



## 2021年調査結果

### 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=609）



# 回答者属性（2022年調査）

## 回答者属性（個人調査）※本調査

男性	74.4
女性	25.6

20代	10.4
30代	20.1
40代	28.2
50代	26.6
60歳以上	14.7

未婚	36.0
既婚	64.0

子供なし	42.1
子供あり	57.9

200万円未満	1.4
200～400万円未満	12.0
400～600万円未満	20.8
600～800万円未満	21.1
800～1,000万円未満	13.1
1,000～1,200万円未満	8.7
1,200～1,500万円未満	5.4
1,500～2,000万円未満	2.2
2,000万円以上	1.6
わからない	5.1
無回答	8.6

農業、林業	0.1
漁業	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1
建設業	7.1
製造業	25.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5
情報通信業	6.5
運輸業、郵便業	5.2
卸売業、小売業	9.6
金融業、保険業	6.3
不動産業、物品賃貸業	2.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.9
宿泊業、飲食サービス業	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	1.7
教育、学習支援業	3.5
医療、福祉	8.8
複合サービス事業	1.2
上記以外のサービス業	11.1
その他の業種	2.2
無回答	2.2

北海道	4.4
東北地方	6.0
関東地方	32.3
中部地方	18.2
近畿地方	17.0
中国地方	8.2
四国地方	4.1
九州地方	9.8

法人営業	11.7
個人営業	4.6
管理職・エグゼクティブ	6.4
経営企画・事業統括	2.2
商品企画・営業企画	2.1
新規事業開発	0.8
マーケティング	1.2
財務・会計・経理	3.8
法務・知財・内部統制	0.7
広報・IR	0.2
総務・人事	7.2
一般事務・アシスタント・秘書・受付	8.6
IT系のエンジニア	6.6
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	4.1
生産技術・品質管理	6.2
工場・物流	8.6
MD・バイヤー・店舗開発	0.3
店舗スタッフ	1.5
サービス・接客	8.5
ビジネスコンサルタント・シンクタンク	0.2
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	0.3
WEBデザイナー	0.4
WEBプロデューサー・WEBディレクター	0.0
映像・音響・イベント・芸能・テレビ・放送関連	0.6
ファッション・インテリア・空間・プロダクトデザイン	0.3
広告・宣伝関連	0.0
出版・印刷関連	0.3
その他	10.0

## 回答者属性（企業人事担当者調査）

20代	8.5
30代	25.1
40代	30.5
50代	26.8
60歳以上	9.2

北海道	3.2
東北地方	3.7
関東地方	48.1
中部地方	13.3
近畿地方	20.0
中国地方	4.1
四国地方	1.6
九州地方	6.0

300人未満	25.0
300-999人	25.0
1,000-4,999人	25.0
5,000人以上	25.0

人事関連業務全般	97.9
人事制度の構築・運用	81.2
人材開発・教育	80.3
人材採用	83.4
労務管理・福利厚生	80.4

農業、林業	0.1
漁業	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1
建設業	5.8
製造業	24.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.8
情報通信業	7.3
運輸業、郵便業	6.6
卸売業、小売業	10.3
金融業、保険業	8.6
不動産業、物品賃貸業	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	1.3
宿泊業、飲食サービス業	3.2
生活関連サービス業、娯楽業	2.4
教育、学習支援業	3.3
医療、福祉	8.3
人材業	0.0
調査・広告代理業	0.0
複合サービス事業	1.5
上記以外のサービス業	8.3
その他の業種	4.3

# 回答者属性（2021年調査）

## 回答者属性（個人調査）※本調査

性別	(%)
男性	65.7
女性	34.3

年代	(%)
20代	23.0
30代	23.3
40代	23.4
50代	19.7
60歳以上	10.6

未既婚	(%)
未婚	42.4
既婚	57.6

子供の有無	(%)
子供なし	46.9
子供あり	53.1

個人年収	(%)
200万円未満	4.2
200～400万円未満	30.6
400～600万円未満	29.2
600～800万円未満	10.8
800～1,000万円未満	4.9
1,000～1,200万円未満	2.5
1,200～1,500万円未満	1.4
1,500～2,000万円未満	0.7
2,000万円以上	0.3
わからない	4.0
無回答	11.5

主業種	(%)
農業、林業	0.4
漁業	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0
建設業	5.2
製造業	26.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3
情報通信業	4.9
運輸業、郵便業	6.2
卸売業、小売業	9.4
金融業、保険業	7.9
不動産業、物品賃貸業	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	1.7
宿泊業、飲食サービス業	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	1.8
教育、学習支援業	2.3
医療、福祉	14.7
複合サービス事業	2.3
上記以外のサービス業	8.5
その他の業種	1.9

勤務先地域	(%)
北海道	6.0
東北地方	7.4
関東地方	20.1
中部地方	16.9
近畿地方	19.0
中国地方	11.8
四国地方	5.4
九州地方	13.4

職種（主業務）	(%)
法人営業	13.7
個人営業	5.5
管理職・エグゼクティブ	5.7
経営企画・事業統括	1.7
商品企画・営業企画	1.8
新規事業開発	0.5
マーケティング	0.6
財務・会計・経理	4.0
法務・知財・内部統制	1.2
広報・IR	0.1
総務・人事	5.9
一般事務・アシスタント・秘書・受付	10.1
IT系のエンジニア	5.1
機械・半導体系のエンジニア	1.6
セールスエンジニア・サービスエンジニア	0.6
研究開発・製品開発	3.4
生産技術・品質管理	6.4
工場・物流	8.0
MD・バイヤー・店舗開発	0.3
店舗スタッフ	2.2
サービス・接客	10.6
ビジネスコンサルタント・シンクタンク	0.1
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	0.0
WEBデザイナー	0.2
WEBプロデューサー・WEBディレクター	0.0
映像・音響・イベント・芸能・テレビ・放送関連	0.2
ファッション・インテリア・空間・プロダクトデザイン	0.2
広告・宣伝関連	0.2
出版・印刷関連	0.7
その他	9.2

## 回答者属性（企業人事担当者調査）

年代	(%)
20代	10.5
30代	24.1
40代	30.2
50代	27.6
60歳以上	7.6

勤務先地域	(%)
北海道	3.5
東北地方	2.6
関東地方	47.4
中部地方	14.1
近畿地方	21.4
中国地方	3.2
四国地方	2.1
九州地方	5.8

従業員規模	(%)
300人未満	25.0
300-999人	25.0
1,000-4,999人	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	97.4
人事制度の構築・運用	81.1
人材開発・教育	79.1
人材採用	83.1
労務管理・福利厚生	80.1

主業務	(%)
農業、林業	0.3
漁業	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2
建設業	5.3
製造業	25.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7
情報通信業	7.6
運輸業、郵便業	6.1
卸売業、小売業	9.2
金融業、保険業	8.3
不動産業、物品賃貸業	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	0.9
宿泊業、飲食サービス業	3.0
生活関連サービス業、娯楽業	1.8
教育、学習支援業	3.8
医療、福祉	7.9
人材業	0.0
調査・広告代理業	0.0
複合サービス事業	1.5
上記以外のサービス業	10.4
その他の業種	4.3

# 兼業・副業に関する動向調査 2022 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

2023年4月

制作チーム

津田 郁

久米 光仁

株式会社真面目

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

