

# 兼業・副業に関する動向調査2024

## 【データ集 個人編・企業編】

本データ集は、株式会社インディードリクルートパートナーズが働く個人および企業の人事担当者を対象に行った「兼業・副業に関する動向調査2024」（個人編・企業編）の結果をまとめています。

近年、兼業・副業は個人にとってキャリア自律や多様な働き方を実現する方法として期待されており、企業にとっても新たな人材活用戦略として一層の注目を集めています。

個人編の結果を見ると、兼業・副業を実施している人の割合は10.7%であることがわかりました。

企業編の結果を見ると、従業員の兼業・副業を認める人事制度があると回答した企業の割合は60.7%であり、2020年調査の49.5%と比べ年々増加していることがわかりました。また、社外から兼業・副業人材を受け入れている割合については53.7%であり、外部の人材活用が進んでいます。

さらに、兼業・副業人材の受け入れによって、事業推進上プラスの効果があったと回答した企業の割合は74.7%であり、このような人材の受け入れが企業運営にポジティブに働いていることが見受けられます。

このように、ここ数年で兼業・副業制度の整備、兼業・副業人材の活用という送り出し・受け入れが両輪で進んでいると言えます。

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。

### 調査概要

	個人編	企業編
調査方法	インターネット調査	インターネット調査
調査期間	2025年1月24日（金）～1月27日（月）	2025年1月24日（金）～1月25日（土）
調査対象	企業に勤める正社員	①人事担当者：企業に勤める正社員または経営者・役員で人事業務全般または人事制度業務に関与している方 ②事業責任者：企業に勤める正社員または経営者・役員で人材開発・採用、事業戦略の策定・検討、事業の収支の業務に関与している方
回答者数	事前調査：10,000人 本調査：2,072人	1,650人 (①人事担当者：1,444人 ②事業責任者：206人) ※本レポートでは①の集計結果を掲載しています

#### 個人編

- 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7,750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。

#### 企業編

- 人事担当者の本調査集計対象1,444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」とは、回答した人事担当者が勤務している企業の従業員ではなく、他の企業が主たる勤務先である人を指します。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。

#### 調査結果を見る際の注意点

- グラフと数表は、小数第2位を四捨五入して表示しています。

## 目次

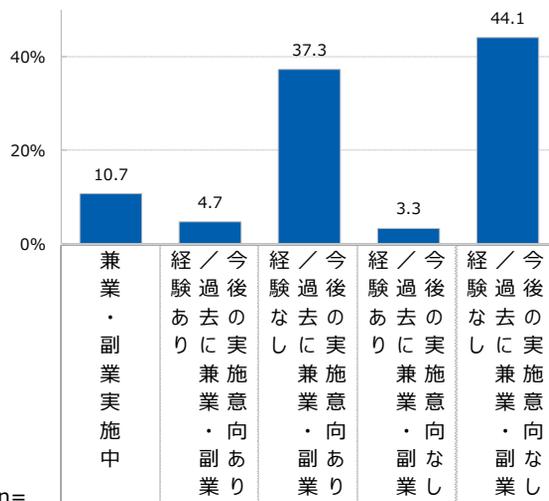
### 個人編

兼業・副業の実施状況	4
兼業・副業を認める人事制度の有無	5
兼業・副業実施のきっかけ	6
兼業・副業を実施したいと思ったきっかけ	6
兼業・副業実施の理由	7
兼業・副業を実施してみたいと思った理由	7
兼業・副業の仕事を探すときに重視した点	8
兼業・副業の仕事を探すときに重視したい点	8
兼業・副業を実施して感じたこと	9
兼業・副業に期待すること	9
兼業・副業を開始するときの難しさ・煩雑さ	10
兼業・副業を実施して難しさを感じたこと	11
兼業・副業を実施するにあたっての不安	11
実施している兼業・副業の数	12
実施している兼業・副業の契約期間	12
実施している兼業・副業の職種	13
実施している兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係	14
実施している兼業・副業の仕事のタイプ	14
実施している兼業・副業の仕事の領域	15
1カ月の兼業・副業の労働時間	16
1カ月の兼業・副業から得られる報酬	16
兼業・副業にネガティブな反応をする人の有無	17
具体的に兼業・副業にネガティブな反応をした人	17
兼業・副業の再開意向がない理由	18
兼業・副業に興味がない理由	18

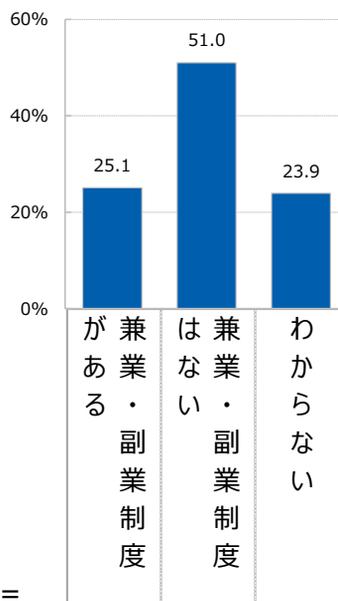
### 企業編

<b>従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況</b>	
従業員の兼業・副業を認める人事制度の有無	19
従業員の兼業・副業に対する考え方・スタンス	19
従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定	20
従業員の社内副業を認める人事制度の状況	20
従業員の兼業・副業を認める人事制度の目的	21
従業員の兼業・副業を認める人事制度の効果／期待	21
従業員の兼業・副業を認める人事制度の課題	22
従業員の兼業・副業実施時のルールや条件の有無	22
従業員が兼業・副業を行う際の支援施策	23
従業員の兼業・副業を禁止している理由	23

兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況	
社外の兼業・副業人材の受け入れ状況	24
社外の兼業・副業人材の受け入れ予定	24
社外の兼業・副業人材の受け入れ開始時期	25
社外の兼業・副業人材の採用状況（必要な人数について）	25
社外の兼業・副業人材の採用状況（必要なスキルや経験を持つ人について）	26
社外の兼業・副業人材を受け入れている目的／受け入れを検討する目的	26
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	27
社外の兼業・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	27
社外の兼業・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	28
社外の兼業・副業人材に任せる仕事の職種	29
社外の兼業・副業人材に任せている仕事のタイプ	30
社外の兼業・副業人材に任せている仕事の領域・分野	30
社外の兼業・副業人材に任せている仕事の所要時間	31
社外の兼業・副業人材に任せている仕事の役割	31
社外の兼業・副業人材に任せている仕事の事業推進への影響度	32
社外の兼業・副業人材の受け入れ継続予定	32
社外の兼業・副業人材受け入れ時のルール	33
社外の兼業・副業人材を受け入れていない理由	33

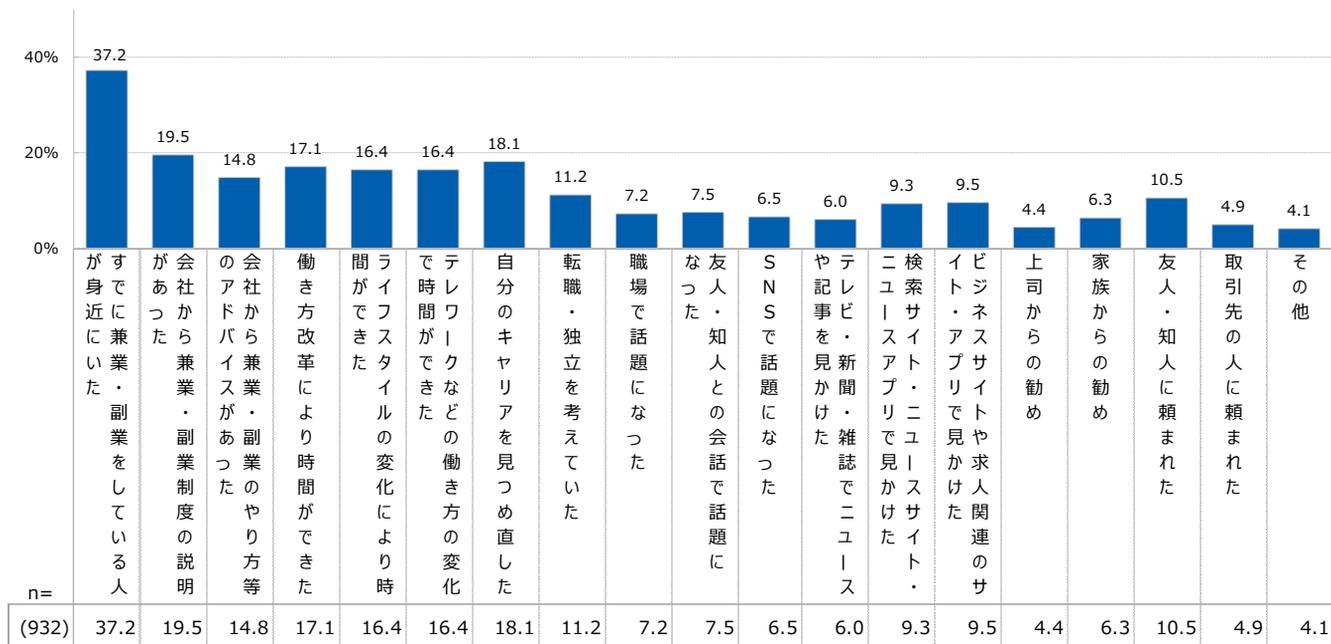


		n=	兼業・副業実施中	経過後あきらめずに実施意向あり	経過後あきらめずに実施意向あり	経過後あきらめずに実施意向なし	経過後あきらめずに実施意向なし
全体	全体	(7,750)	10.7	4.7	37.3	3.3	44.1
性別	男性	(4,514)	11.4	4.5	36.7	2.9	44.5
	女性	(3,236)	9.6	4.9	38.1	3.8	43.6
年齢別	20～24歳	(215)	17.7	4.7	43.7	2.8	31.2
	25～29歳	(872)	13.0	6.5	37.6	4.1	38.8
	30～34歳	(762)	12.7	7.0	44.6	2.9	32.8
	35～39歳	(891)	12.0	5.4	39.7	3.3	39.6
	40～44歳	(979)	12.2	4.4	46.5	2.7	34.3
	45～49歳	(1,212)	11.1	4.6	37.3	3.1	44.0
	50～54歳	(1,093)	9.6	4.0	35.8	3.0	47.6
	55～59歳	(852)	5.2	2.9	32.0	3.8	56.1
地域別	北海道	(327)	10.7	4.9	38.5	3.1	42.8
	東北地方	(517)	8.9	5.8	37.1	4.3	43.9
	関東地方	(2,645)	11.0	4.3	37.9	2.6	44.1
	中部地方	(1,537)	10.7	4.8	37.4	3.7	43.3
	近畿地方	(1,170)	10.9	4.3	36.7	2.6	45.5
	中国地方	(480)	11.0	4.8	34.6	3.8	45.8
	四国地方	(204)	8.8	2.5	38.2	3.9	46.6
	九州地方	(870)	10.5	5.6	36.9	4.4	42.6
勤務先業種別	農業、林業	(34)	26.5	5.9	38.2	2.9	26.5
	漁業	(10)	10.0	20.0	10.0	20.0	40.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	(11)	36.4	0.0	18.2	9.1	36.4
	建設業	(516)	12.2	4.5	33.5	3.5	46.3
	製造業	(1,879)	8.7	4.6	37.6	2.7	46.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	(127)	6.3	4.7	37.8	4.7	46.5
	情報通信業	(464)	10.1	3.2	40.1	2.2	44.4
	運輸業、郵便業	(473)	9.1	3.6	34.5	4.7	48.2
	卸売業、小売業	(783)	8.9	4.7	37.3	3.1	46.0
	金融業、保険業	(422)	10.4	4.7	38.4	1.9	44.5
	不動産業、物品賃貸業	(190)	10.5	3.2	42.1	3.7	40.5
	学術研究、専門・技術サービス業	(176)	10.2	4.0	41.5	1.1	43.2
	宿泊業、飲食サービス業	(171)	14.0	5.3	31.6	5.3	43.9
	生活関連サービス業、娯楽業	(149)	17.4	8.1	34.9	5.4	34.2
	教育、学習支援業	(203)	12.8	5.9	42.4	3.4	35.5
	医療、福祉	(1,280)	11.7	5.5	39.2	3.1	40.5
	複合サービス事業	(78)	21.8	7.7	24.4	3.8	42.3
	上記以外のサービス業	(615)	11.4	3.7	35.1	4.9	44.9
	その他の業種	(169)	13.6	5.3	36.7	3.0	41.4
	勤務先従業員規模別	299人以下	(4,113)	10.9	5.1	36.5	4.0
300-1,999人		(1,703)	10.8	4.7	40.8	2.9	40.8
2,000人以上		(1,659)	10.9	4.0	37.2	2.1	45.8
わからない		(275)	5.5	2.2	28.4	1.8	62.2

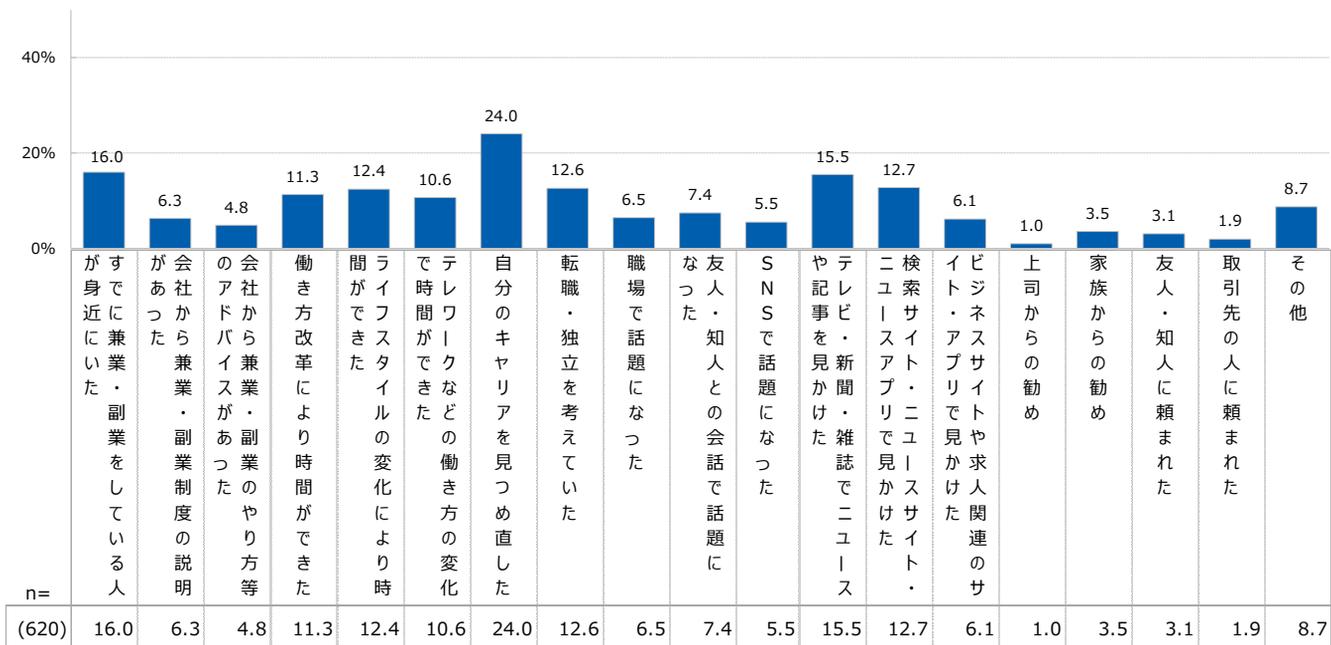


		n=	あり・副業制度 (%)	ない・副業制度 (%)	わからない (%)
全体		(7,750)	25.1	51.0	23.9
性別	男性	(4,514)	26.3	52.1	21.6
	女性	(3,236)	23.4	49.4	27.2
地域別	北海道	(327)	22.3	57.5	20.2
	東北地方	(517)	18.8	53.4	27.9
	関東地方	(2,645)	27.2	51.0	21.7
	中部地方	(1,537)	24.7	50.3	25.0
	近畿地方	(1,170)	27.7	49.1	23.2
	中国地方	(480)	21.5	52.1	26.5
	四国地方	(204)	19.6	53.9	26.5
	九州地方	(870)	23.8	49.5	26.7
	勤務先業種別	農業, 林業	(34)	26.5	35.3
漁業		(10)	40.0	40.0	20.0
鉱業, 採石業, 砂利採取業		(11)	27.3	54.5	18.2
建設業		(516)	16.7	53.5	29.8
製造業		(1,879)	26.0	51.8	22.2
電気・ガス・熱供給・水道業		(127)	24.4	55.1	20.5
情報通信業		(464)	34.3	45.9	19.8
運輸業, 郵便業		(473)	19.7	55.2	25.2
卸売業, 小売業		(783)	19.2	57.6	23.2
金融業, 保険業		(422)	34.4	48.6	17.1
不動産業, 物品賃貸業		(190)	18.4	57.4	24.2
学術研究, 専門・技術サービス業		(176)	23.3	56.8	19.9
宿泊業, 飲食サービス業		(171)	27.5	49.1	23.4
生活関連サービス業, 娯楽業		(149)	33.6	45.0	21.5
教育, 学習支援業		(203)	30.0	49.3	20.7
医療, 福祉		(1,280)	24.8	47.0	28.2
複合サービス事業		(78)	42.3	41.0	16.7
上記以外のサービス業		(615)	24.7	49.8	25.5
その他の業種		(169)	22.5	48.5	29.0
勤務先従業員規模別		299人以下	(4,113)	20.5	52.0
	300-1,999人	(1,703)	26.3	56.0	17.7
	2,000人以上	(1,659)	37.3	47.6	15.1
	わからない	(275)	12.7	25.1	62.2

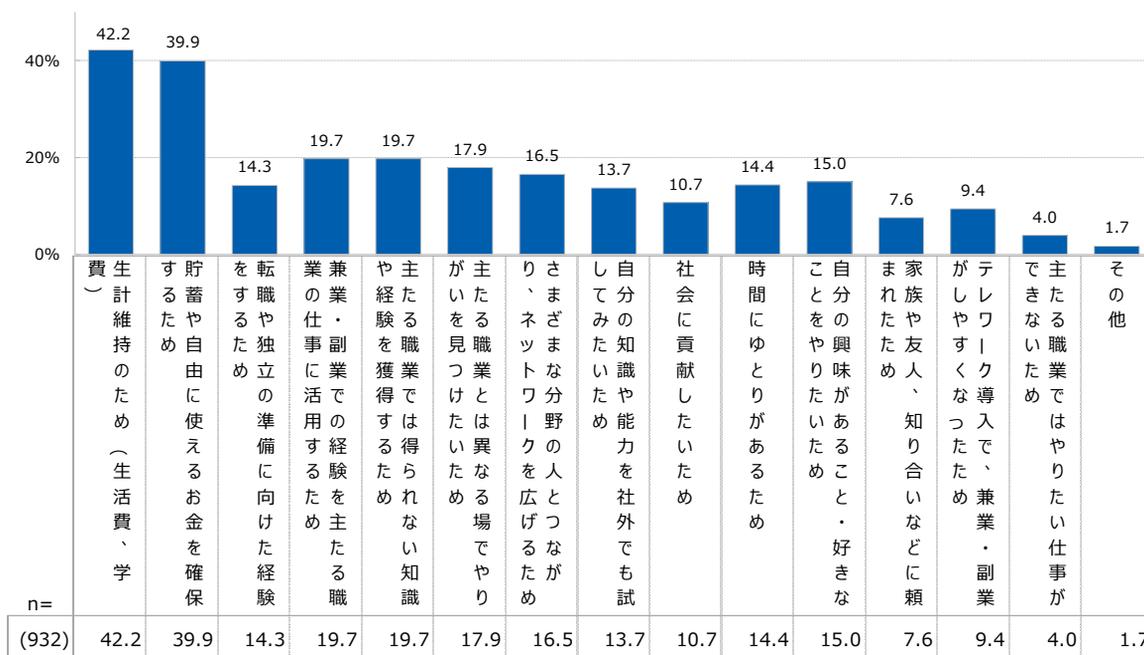
- 「すでに兼業・副業をしている人が身近にいた」が37.2%で最も高い。



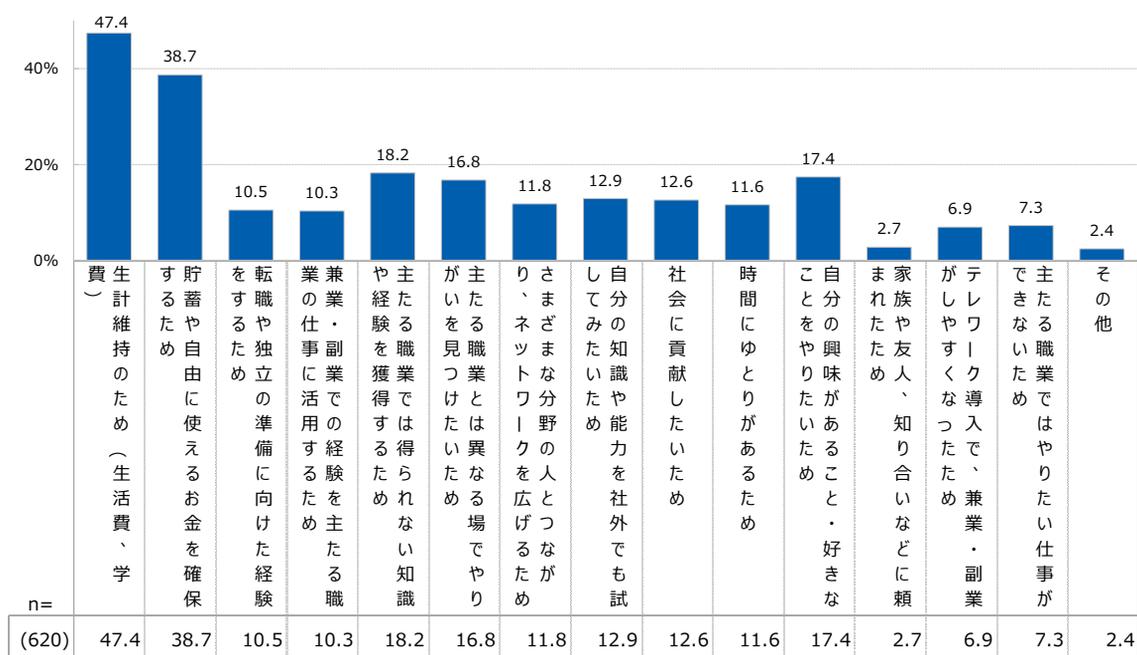
- 実施したきっかけとは異なり、「自分のキャリアを見つめ直した」が24.0%で最も高く、自分のキャリアを主体的に考え、副業に興味を持つ人が増えていると考えられる。



- 「生計維持のため」(42.2%)、「貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」(39.9%)の選択率が高い。



- 兼業・副業実施の理由と同様、「生計維持のため」(47.4%)、「貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」(38.7%)の選択率が高い。

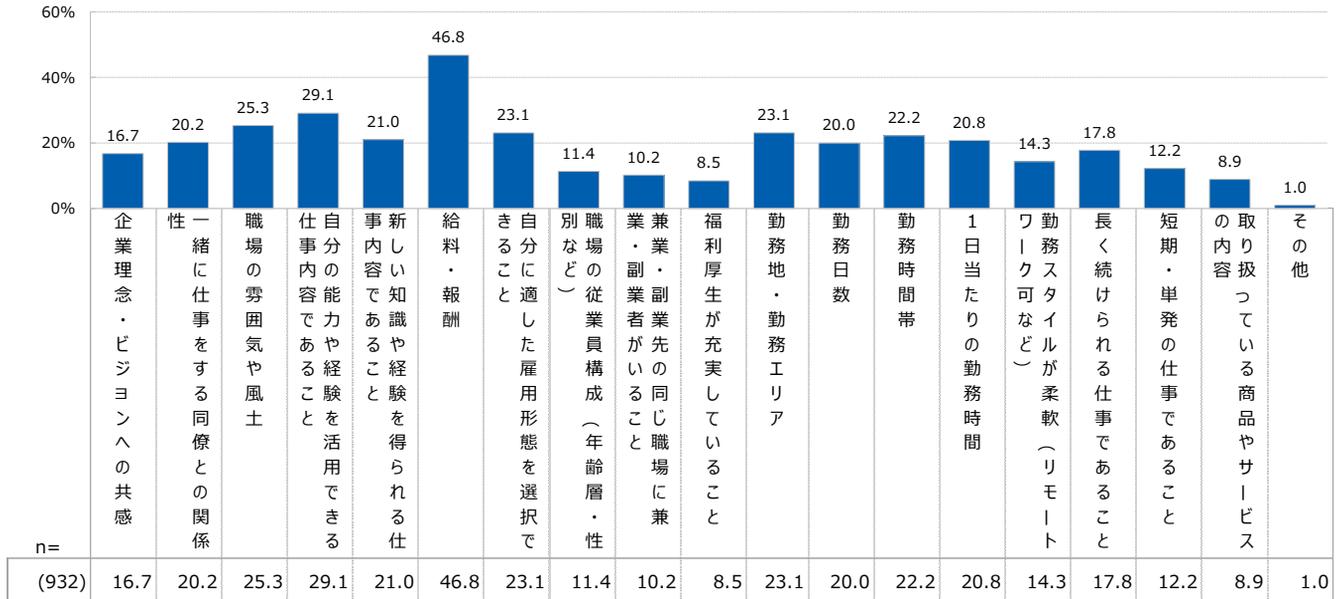


個人編

兼業・副業の仕事を探すときに重視した点

(複数回答)【対象者：兼業・副業実施中+経験あり再開予定 n=932】

- 「給料・報酬」(46.8%) が最も高く、「自分の能力や経験を活用できる仕事内容であること」(29.1%)、「職場の雰囲気や風土」(25.3%) が続く。

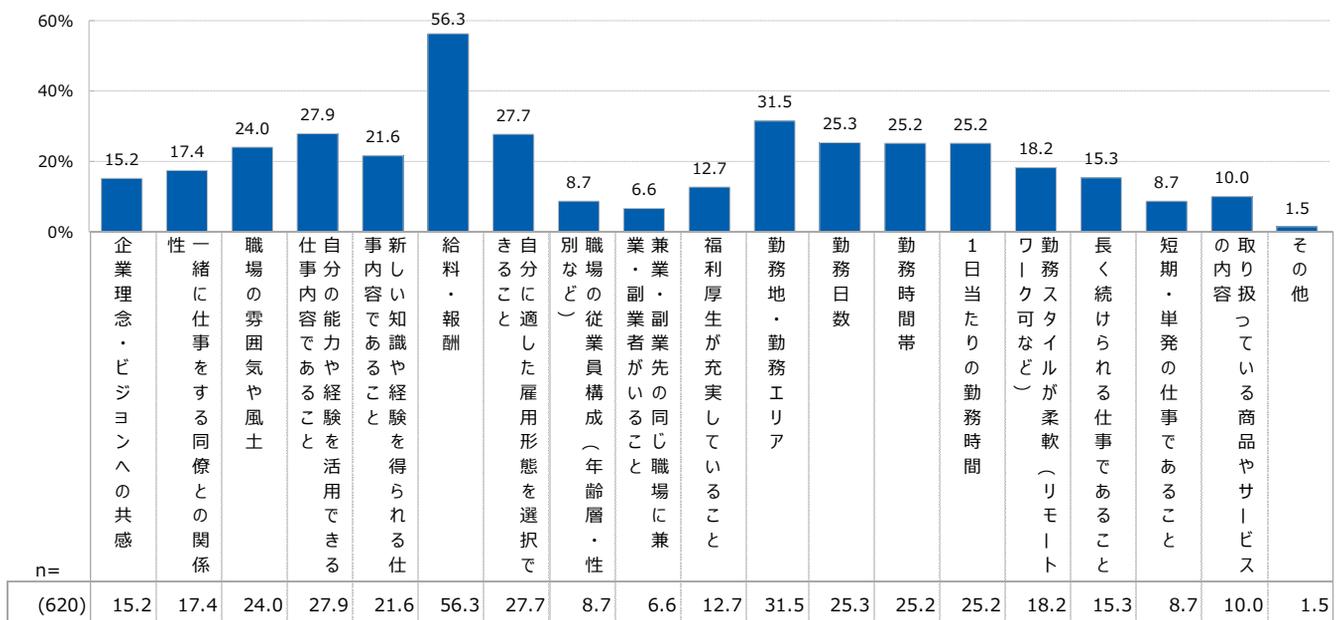


個人編

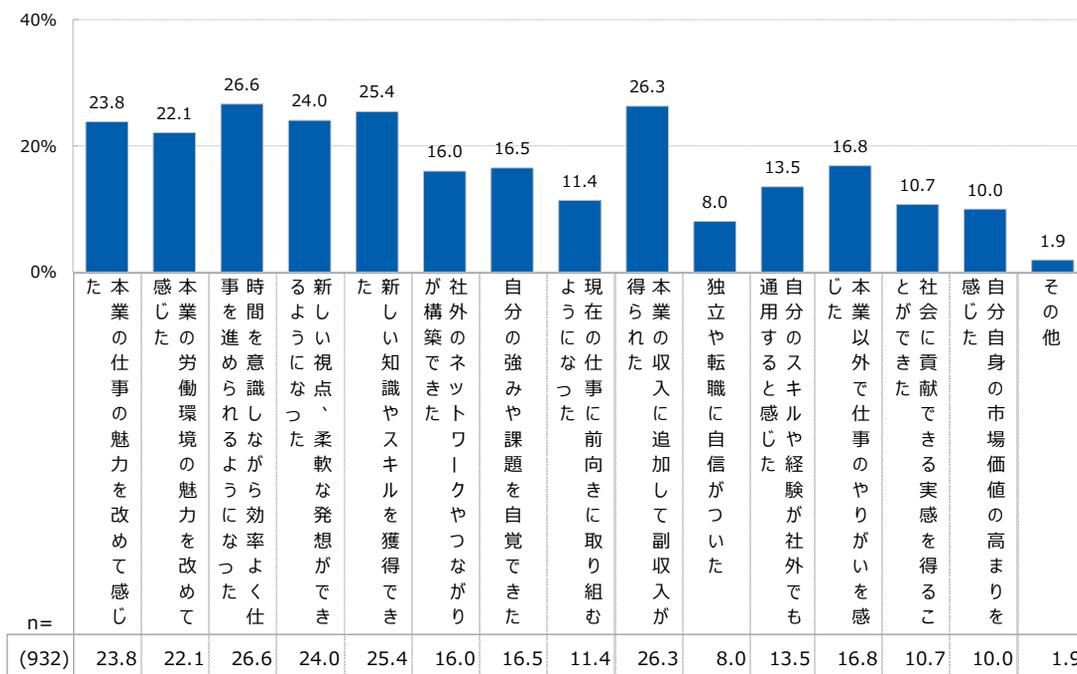
兼業・副業の仕事を探すときに重視したい点

(複数回答)【対象者：経験なし実施意向あり n=620】

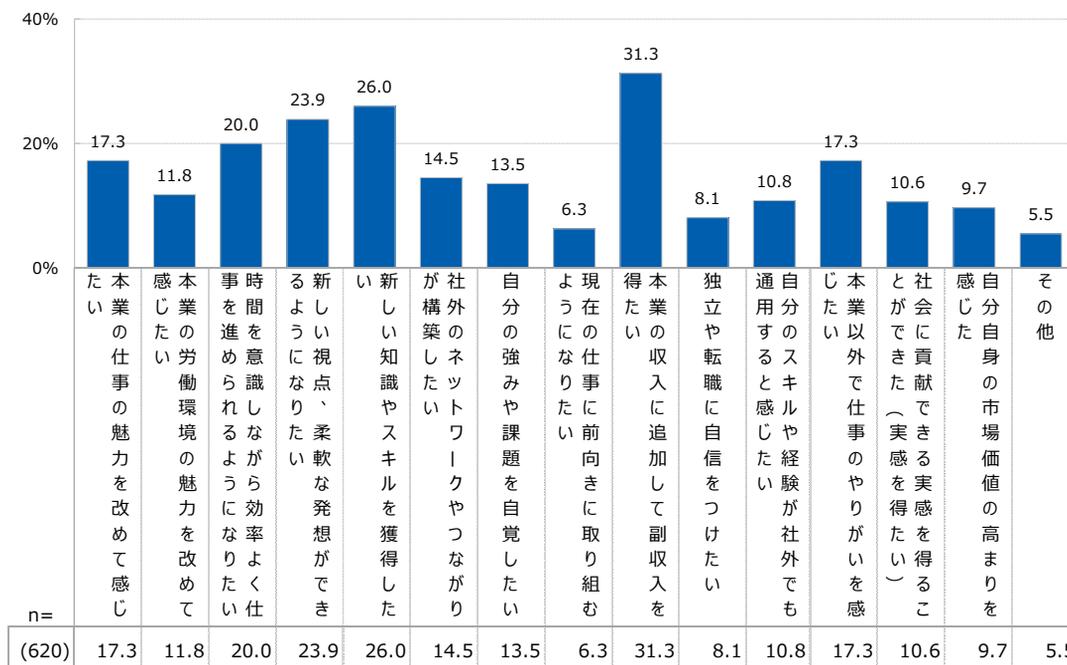
- 「給料・報酬」(56.3%) が最も高く、実施者と比べると勤務地や日数、時間帯などの勤務条件に関する項目の選択率が高い。



- 「時間を意識しながら効率よく仕事を進められるようになった」（26.6%）をはじめ、あらゆる点でポジティブな効果を感じている。
- 未実施者の「兼業・副業に期待すること」と比べると、非金銭的な効果を広く感じていることがわかる。



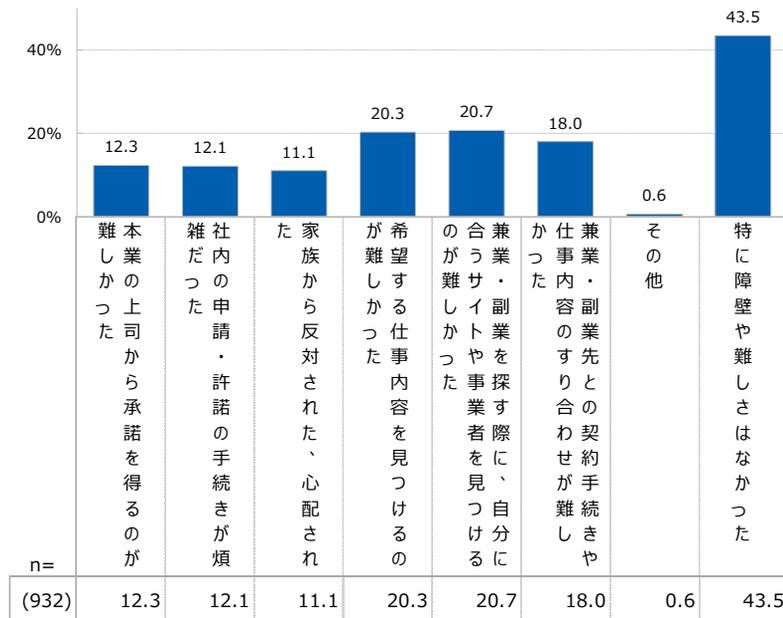
- 「本業の収入に追加して副収入を得たい」（31.3%）が最も高い。



## 兼業・副業を開始するときの難しさ・煩雑さ

(複数回答)【対象者：兼業・副業実施中+経験あり再開予定 n=932】

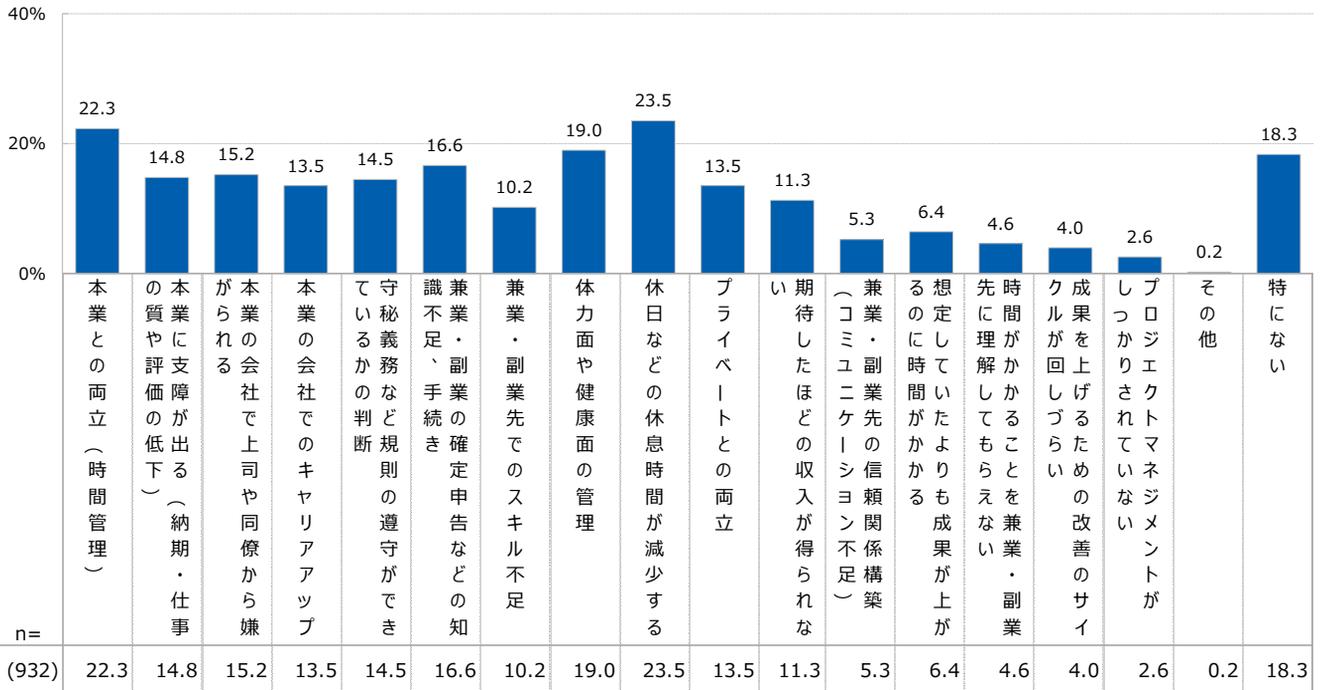
- 「兼業・副業を探す際に、自分に合うサイトや事業者を見つけるのが難しかった」「希望する仕事内容を見つけるのが難しかった」「兼業・副業先との契約手続きや仕事内容のすり合わせが難しかった」は、いずれも2割前後。
- 一方、「特に障壁や難しさはなかった」は43.5%となっている。



### 兼業・副業を実施して難しさを感じたこと

(複数回答)【対象者：兼業・副業実施中+経験あり再開予定 n=932】

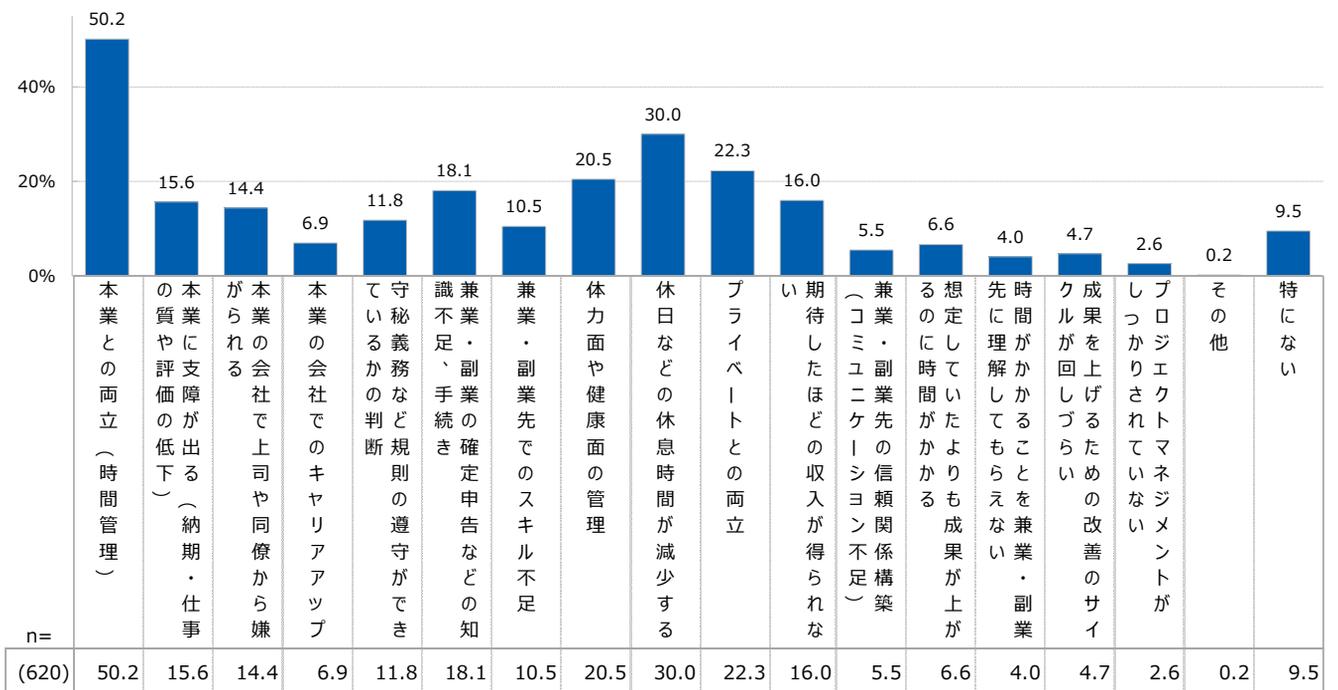
- 最も高いのは「休日などの休息時間が減少する」(23.5%)で、次いで「本業との両立」(22.3%)が続く。
- 一方、「特にない」は18.3%で、課題をあまり感じない人も一定数存在している。



### 兼業・副業を実施するにあたっての不安

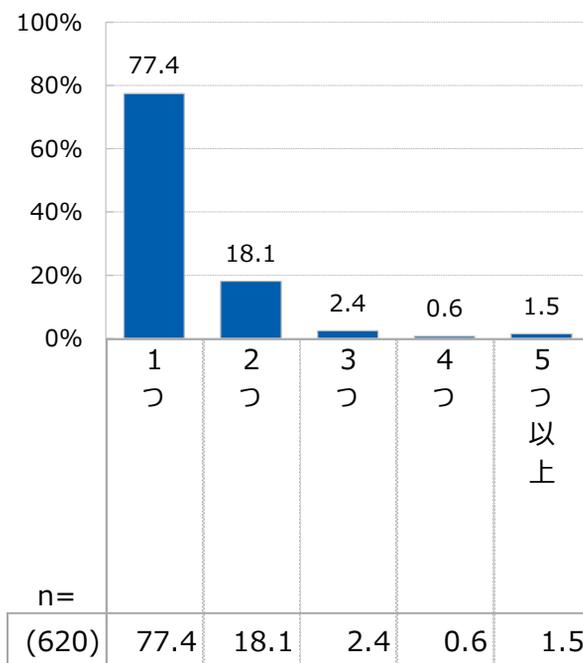
(複数回答)【対象者：経験なし実施意向あり n=620】

- 最も高いのは「本業との両立」(50.2%)。
- 「休日などの休息時間が減少する」(30.0%)、「プライベートとの両立」(22.3%)の選択率も高く、時間に関する不安を感じている人が多いことがわかる。



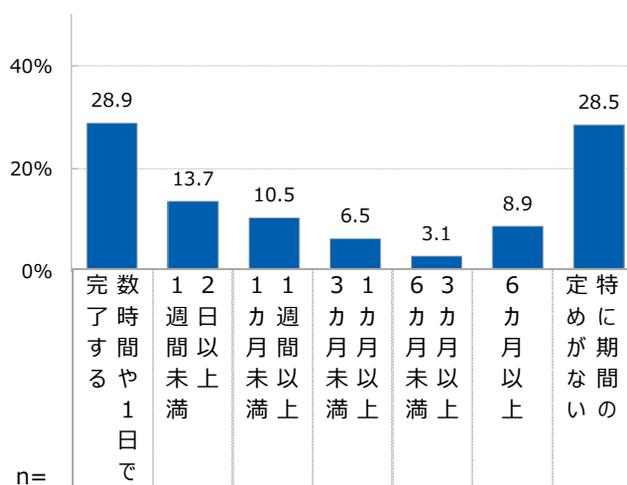
個人編 実施している兼業・副業の数 (数値回答) 【対象者：兼業・副業実施中 n=620】

- 兼業・副業の実施件数は「1つ」が77.4%と最も高く、次いで「2つ」が18.1%。3つ以上を同時に行っている人は少数派となっている。



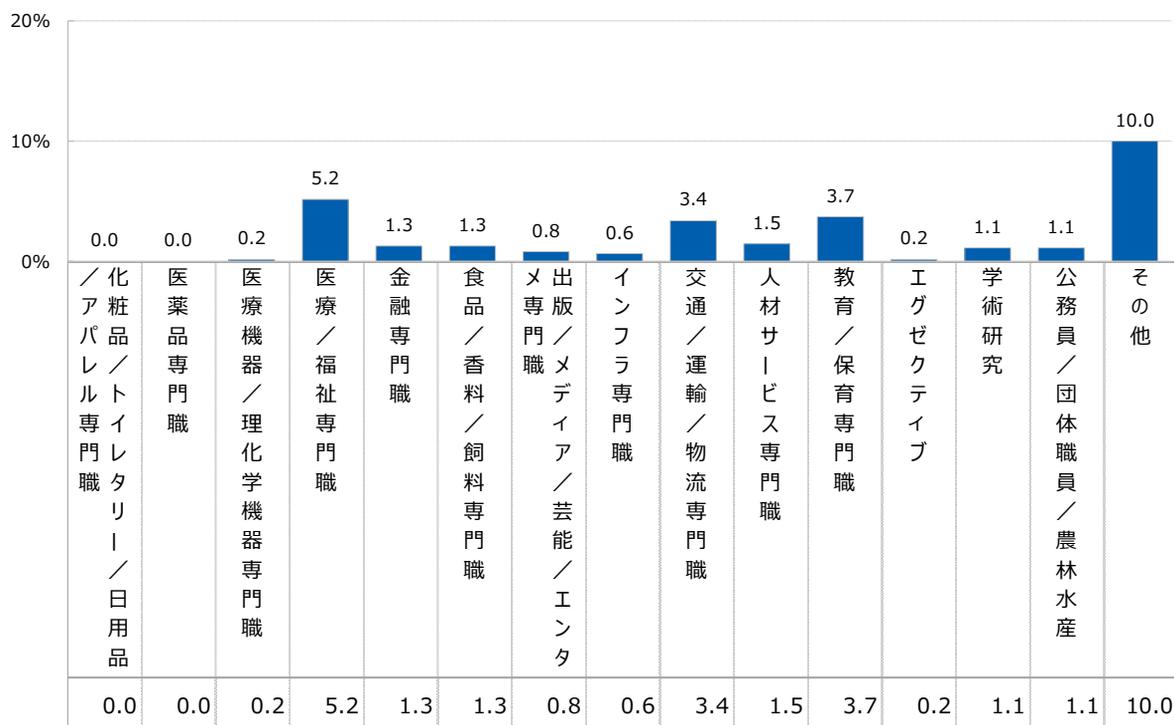
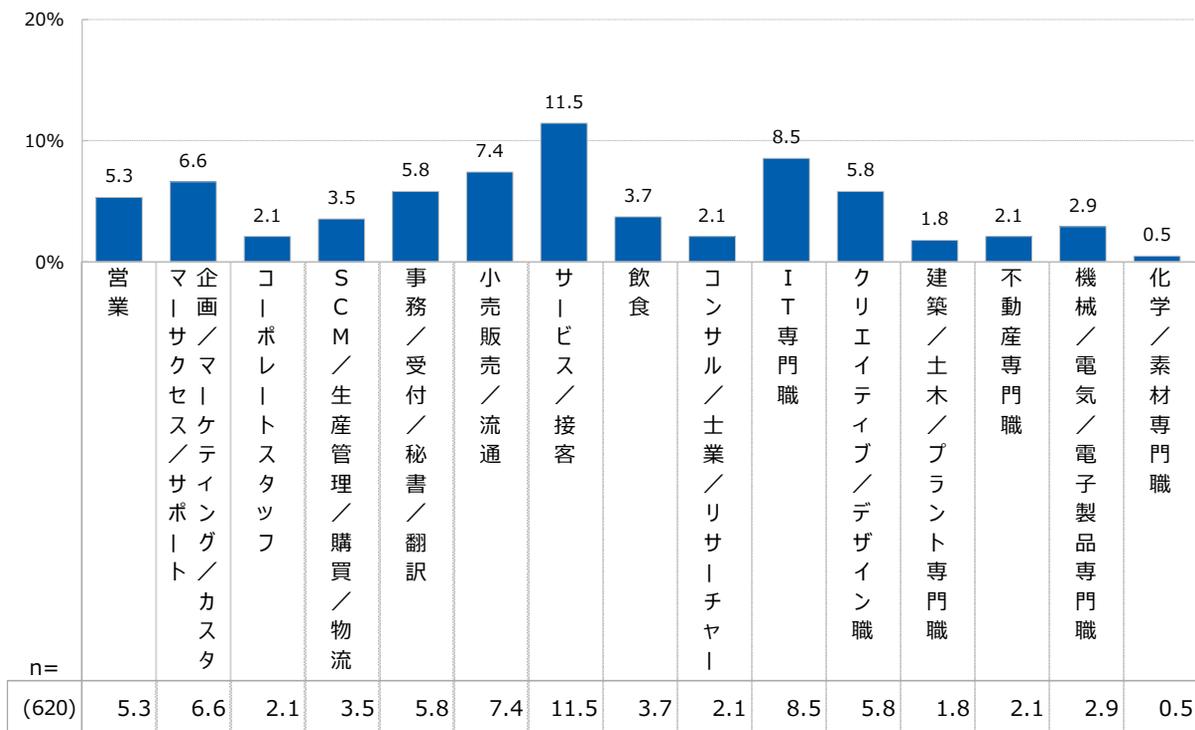
個人編 実施している兼業・副業の契約期間 (単一回答) 【対象者：兼業・副業実施中 n=620】

- 全体では「数時間や1日で完了する」(28.9%)と「特に期間の定めがない」(28.5%)が拮抗しており、短期間で終わるケースと期限を決めずに進めるケースが目立つ。
- 一方、職種別に見ると「医療」や「技術・インフラ」は短期完了型の割合が高いのに対し、「IT・クリエイティブ・メディア」は1週間～3か月かかる割合(35.1%)が比較的高い。



		n=	完了時間や1日で	1週間未満	1週間以上	1か月未満	1か月以上	3か月以上	定めがない
全体		(620)	28.9	13.7	10.5	6.5	3.1	8.9	28.5
兼業・副業の種類	ビジネス・コーポレート	(154)	26.6	13.6	9.1	7.1	3.2	9.1	31.2
	サービス・接客・販売	(140)	29.3	10.7	9.3	5.7	5.0	11.4	28.6
	IT・クリエイティブ・メディア	(94)	24.5	18.1	21.3	13.8	3.2	6.4	12.8
	技術・インフラ	(107)	34.6	15.9	12.1	4.7	3.7	4.7	24.3
	医療	(33)	36.4	12.1	6.1	9.1	0.0	9.1	27.3
	その他	(92)	27.2	12.0	3.3	0.0	0.0	12.0	45.7

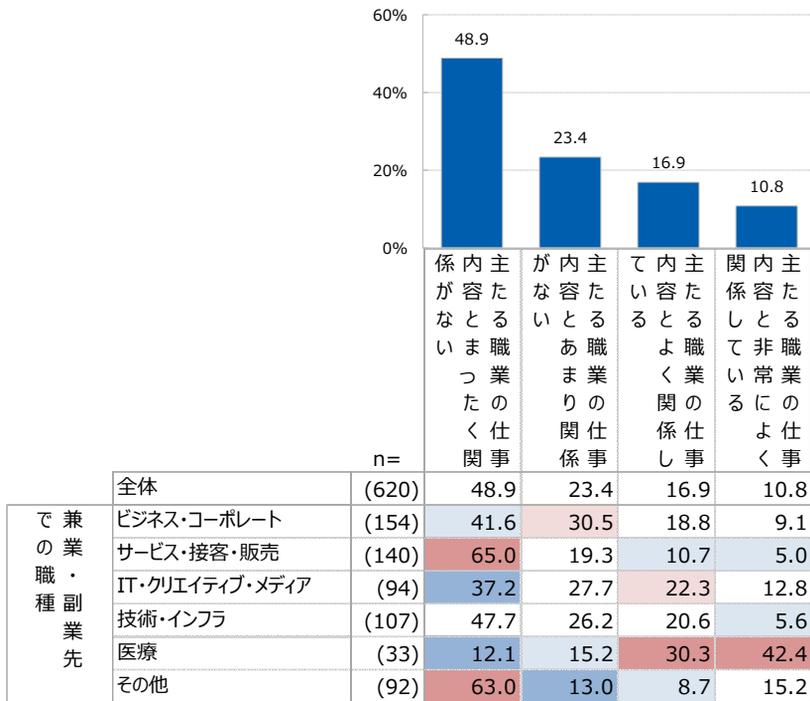
- 職種としては「サービス/接客」(11.5%)が最も高く、全体的に多種多様な職種が挙げられている。



## 実施している兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係

(単一回答)【対象者：兼業・副業実施中 n=620】

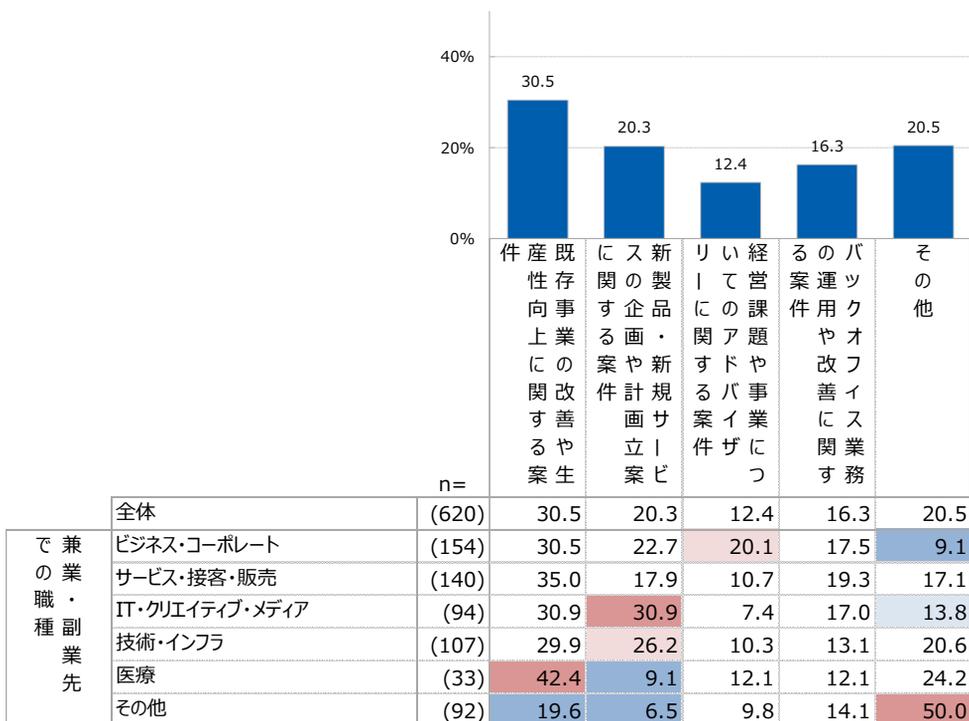
- 全体では「主たる職業の仕事内容とまったく関係がない」が約48.9%で最も高い。
- 「医療」では7割以上が本業と関連した副業を行っている。一方、「サービス・接客・販売」では本業とまったく関係ない副業を行っている人は65.0%で、職種によって本業との関連性にはばらつきが見られる。



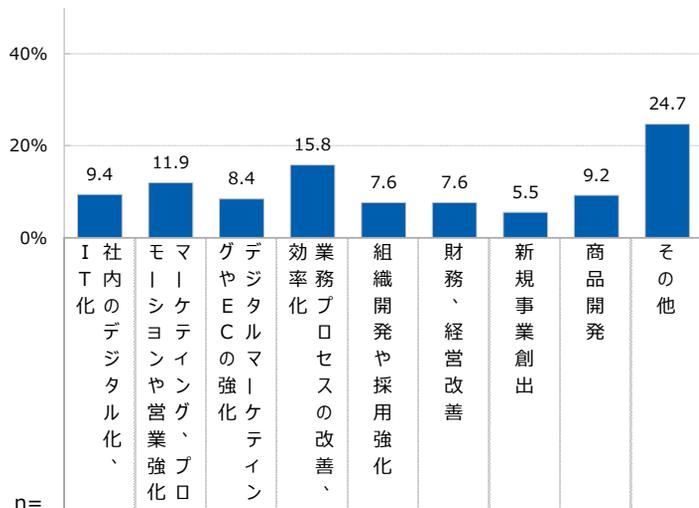
## 実施している兼業・副業の仕事のタイプ

(単一回答)【対象者：兼業・副業実施中 n=620】

- 全体で最も高いのは「既存事業の改善や生産性向上に関する案件」(30.5%)。
- 「医療」や「サービス・接客・販売」で「既存事業の改善」に取り組む割合が高いなど、職種によって兼業・副業の仕事内容に違いがあることがうかがえる。

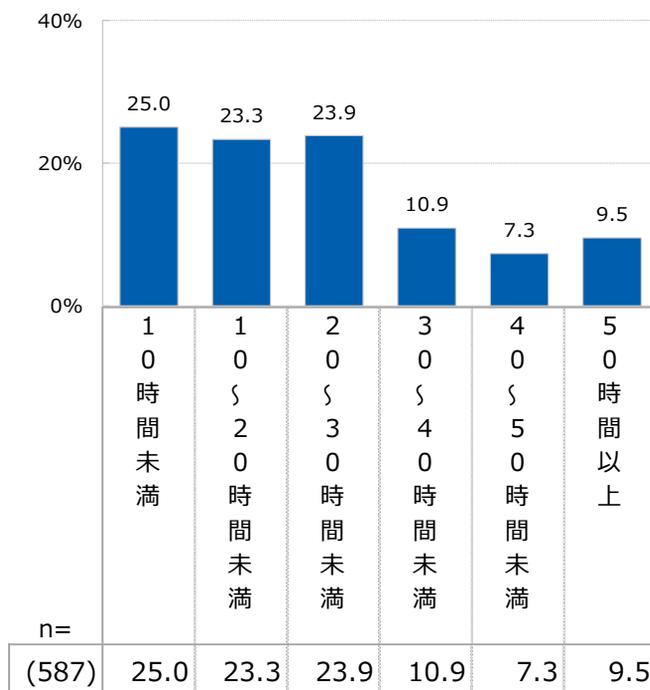


- 職種ごとに違いが見られ、特に「IT・クリエイティブ・メディア」では「社内のデジタル化、IT化」が33.0%と高く、専門スキルを生かしていることがわかる。



		n=	IT社内のデジタル化、	モマーショントレーニングや営業強化	メディアECのマーケティング強化	業務プロセスの改善、	組織開発や採用強化	財務・経営改善	新規事業創出	商品開発	その他
で兼業・副業先	全体	(620)	9.4	11.9	8.4	15.8	7.6	7.6	5.5	9.2	24.7
	ビジネス・コーポレート	(154)	8.4	18.8	9.7	16.2	8.4	14.3	5.2	7.8	11.0
	サービス・接客・販売	(140)	2.9	12.1	7.1	16.4	9.3	8.6	7.1	11.4	25.0
	IT・クリエイティブ・メディア	(94)	33.0	11.7	18.1	6.4	3.2	1.1	5.3	9.6	11.7
	技術・インフラ	(107)	3.7	10.3	6.5	21.5	11.2	3.7	5.6	13.1	24.3
	医療	(33)	9.1	0.0	3.0	33.3	9.1	3.0	0.0	3.0	39.4
	その他	(92)	3.3	6.5	2.2	10.9	3.3	7.6	5.4	5.4	55.4

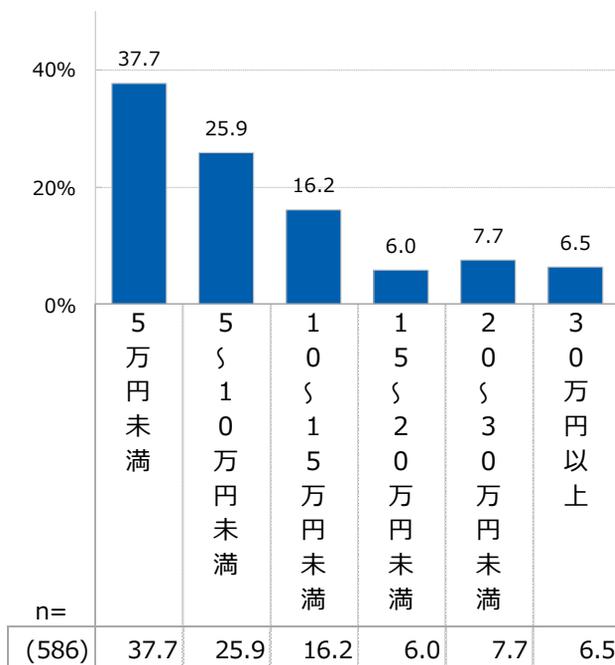
- 最も高いのは「10時間未満」(25.0%)で、次いで「20～30時間未満」(23.9%)、「10～20時間未満」(23.3%)が続き、月に30時間以上かける人は合計で27.8%。
- 全体としては1か月あたり20時間未満で取り組む人が約半数を占める一方、「50時間以上」と回答した人は約1割で、兼業・副業にかける時間には大きな幅があることがうかがえる。



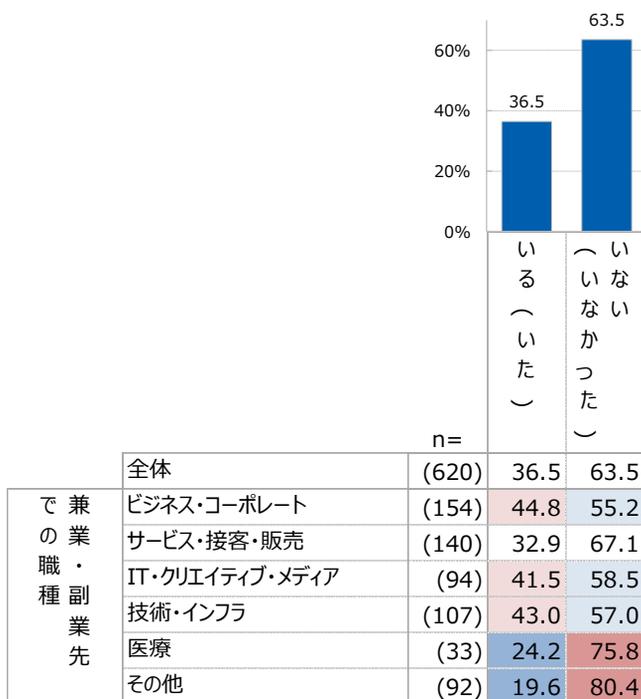
## 1カ月の兼業・副業から得られる報酬

(数値回答)【対象者：兼業・副業実施中、無回答を除く n=586】

- 最も高いのは「5万円未満」で37.7%、次いで「5～10万円未満」が25.9%と、合わせて6割以上が月10万円未満の収入となっている。



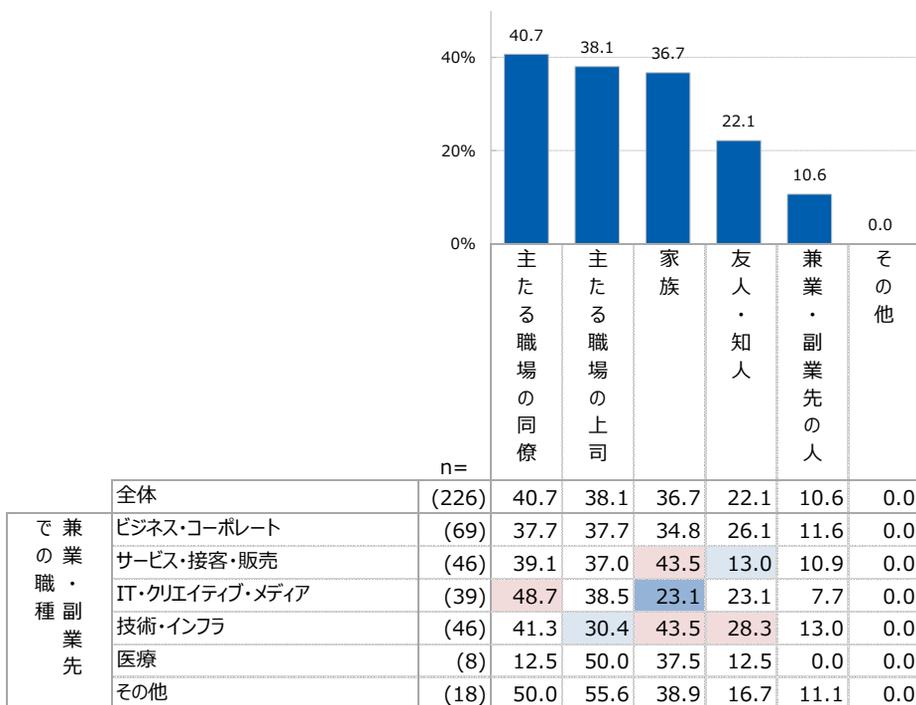
- 全体の36.5%がネガティブな反応をする人に遭遇している一方、過半数（63.5%）は特に否定的な反応を受けていない。
- 職種別に見ると「ビジネス・コーポレート」「技術・インフラ」「IT・クリエイティブ・メディア」はネガティブな反応を経験した割合が4割以上と他よりやや高い。



具体的に兼業・副業にネガティブな反応をした人

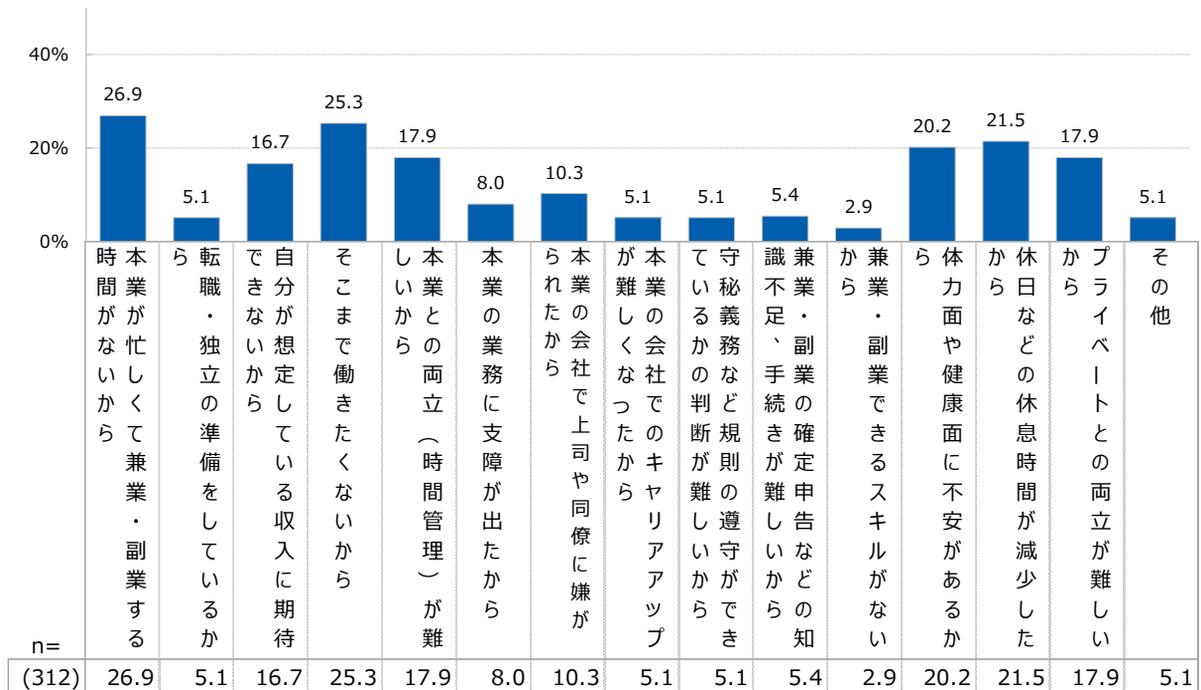
(複数回答) 【対象者：兼業・副業実施中、ネガティブな反応をする人がいる n=226】

- 全体で最も高いのは「主たる職場の同僚」(40.7%)、次いで「主たる職場の上司」(38.1%)や「家族」(36.7%)といった、近い関係者からのネガティブな反応が目立つ。



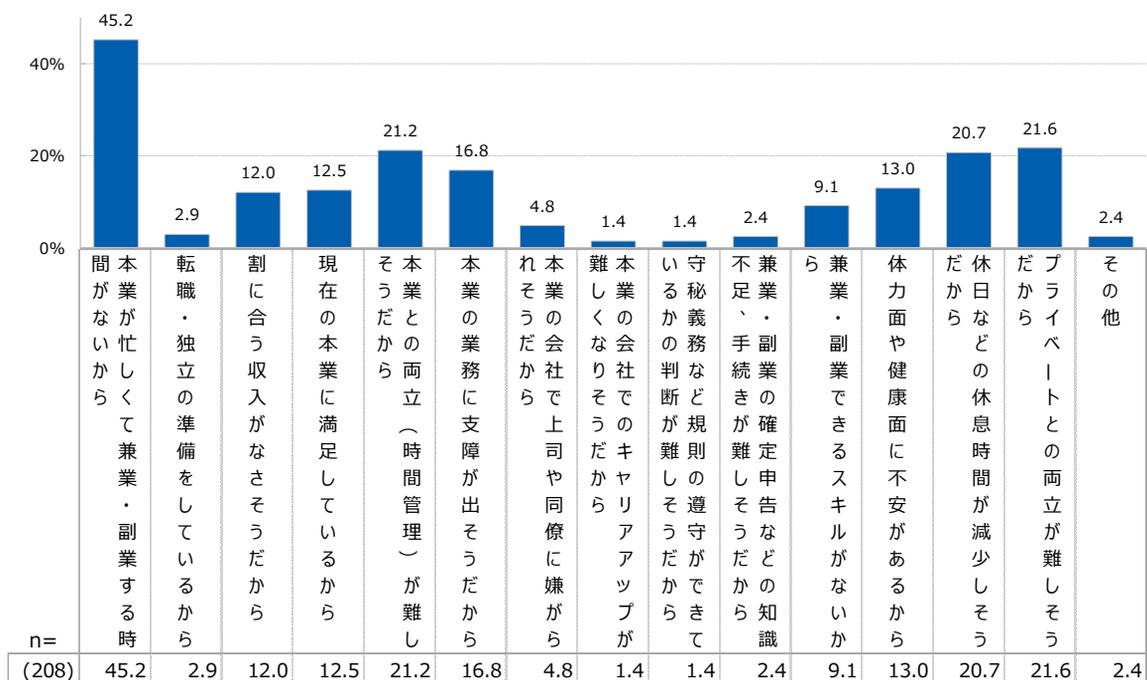
**兼業・副業の再開意向がない理由**（複数回答）【対象者：兼業・副業経験あり再開意向なし n=312】

- 最も高いのは「本業が忙しくて兼業・副業する時間がないから」（26.9%）や「そこまで働きたくないから」（25.3%）といった、時間的・意欲的な問題。
- 次の「休日などの休息時間が減少したから」（21.5%）や「体力面や健康面に不安があるから」（20.2%）など、余暇への影響や健康面の負担が理由に挙がっている。

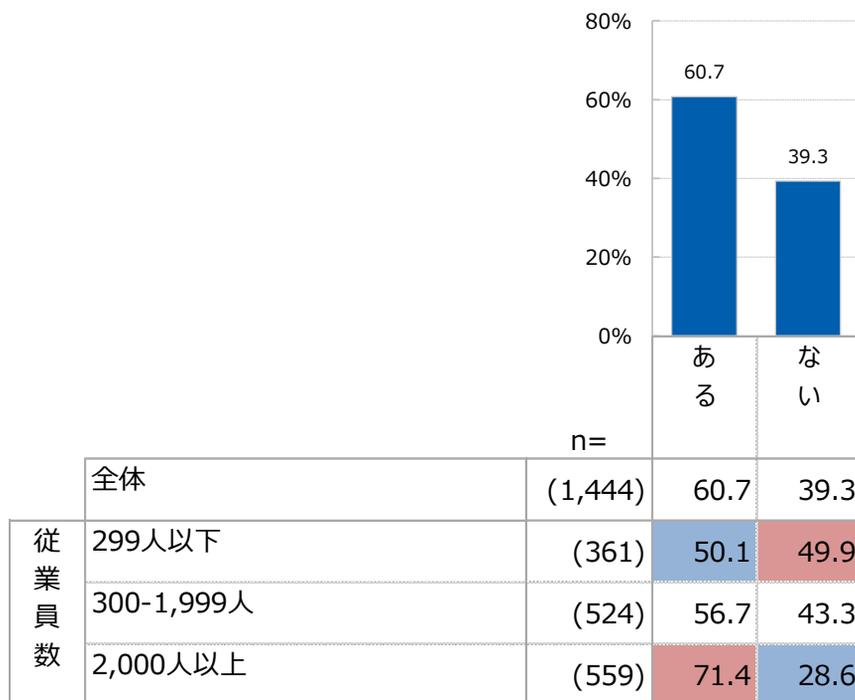


**兼業・副業に興味がない理由**（複数回答）【対象者：兼業・副業経験なし実施意向なし n=208】

- 最も高いのは「本業が忙しくて兼業・副業する時間がないから」（45.2%）で、時間的な余裕のなさが圧倒的に大きい。
- 次の「プライベートとの両立が難しそうだから」（21.6%）や「本業との両立が難しそうだから」（21.2%）といった、ワークライフバランスやタイムマネジメントの懸念が大きな要因となっている。



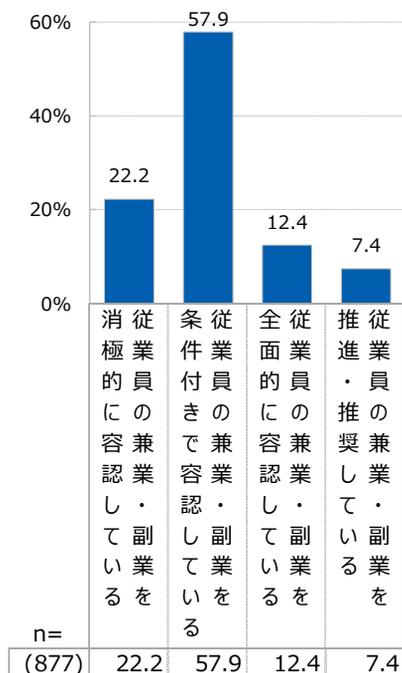
- 全体では6割超（60.7%）が兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答し、特に従業員2,000人以上の大企業では7割超（71.4%）に達する。



従業員の兼業・副業に対する考え方・スタンス

(単一回答) 【対象者：人事担当者、兼業・副業制度あり n=877】

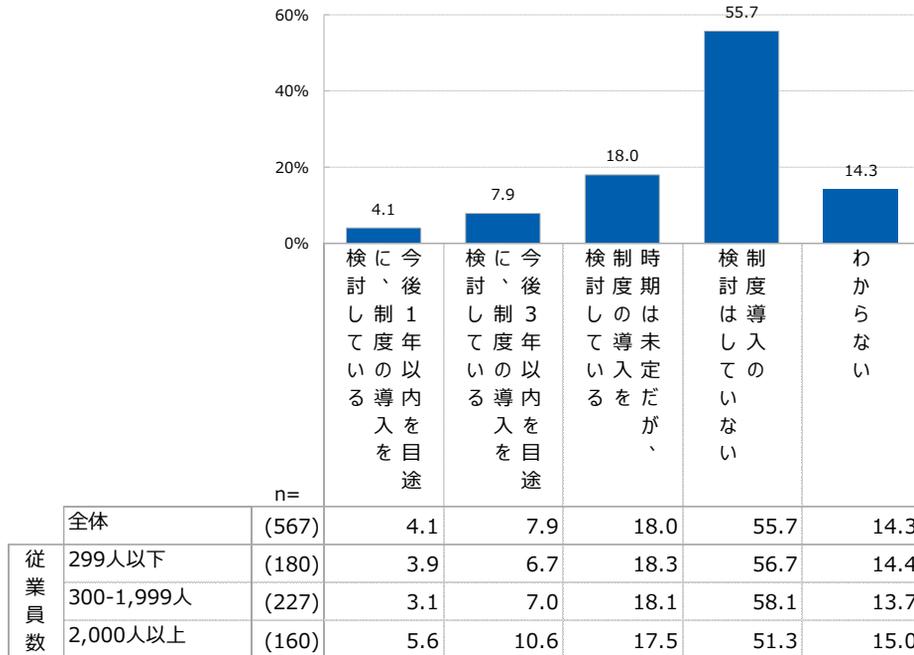
- 「条件付きで容認している」企業が57.9%と最も高く、過半数を占める。



## 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

(単一回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度なし n=567】

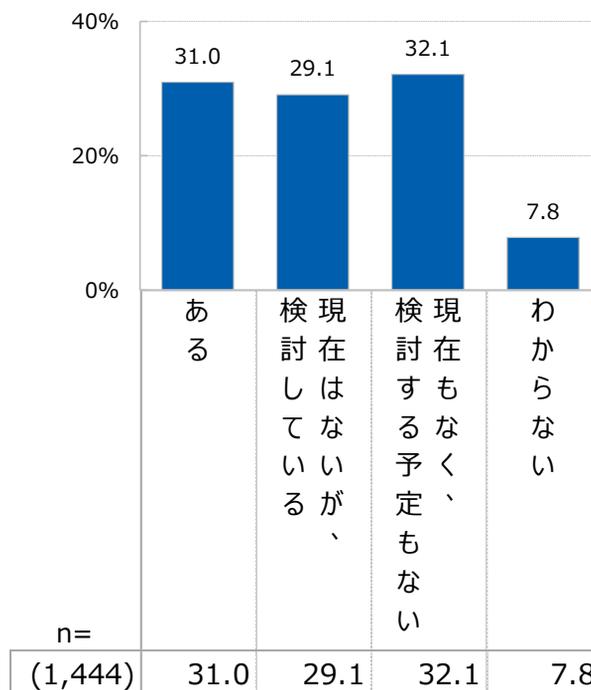
- 全体では過半数（55.7%）の企業が「制度導入の検討はしていない」と回答。
- 一方、「時期は未定だが、制度の導入を検討している」が18.0%、「1年以内」「3年以内」も合わせると3割が導入意向を示している。



## 従業員の社内副業を認める人事制度の状況

(単一回答)【対象者：人事担当者 n=1,444】

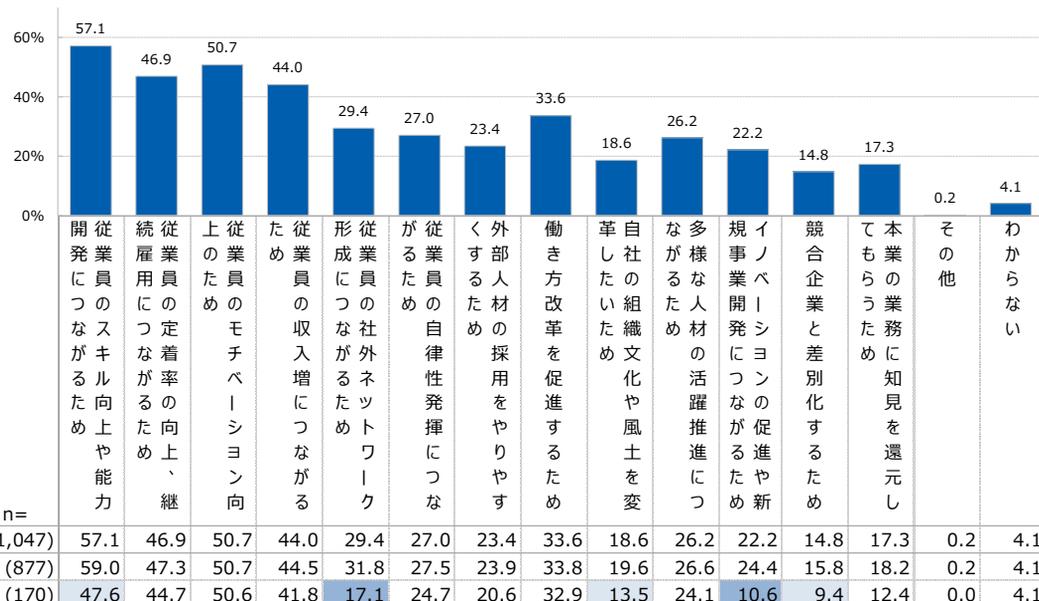
- 社内副業を認める人事制度が「ある」と回答した割合は31.0%。



### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の目的

(複数回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度あり+制度なしだが検討中 n=1,047】

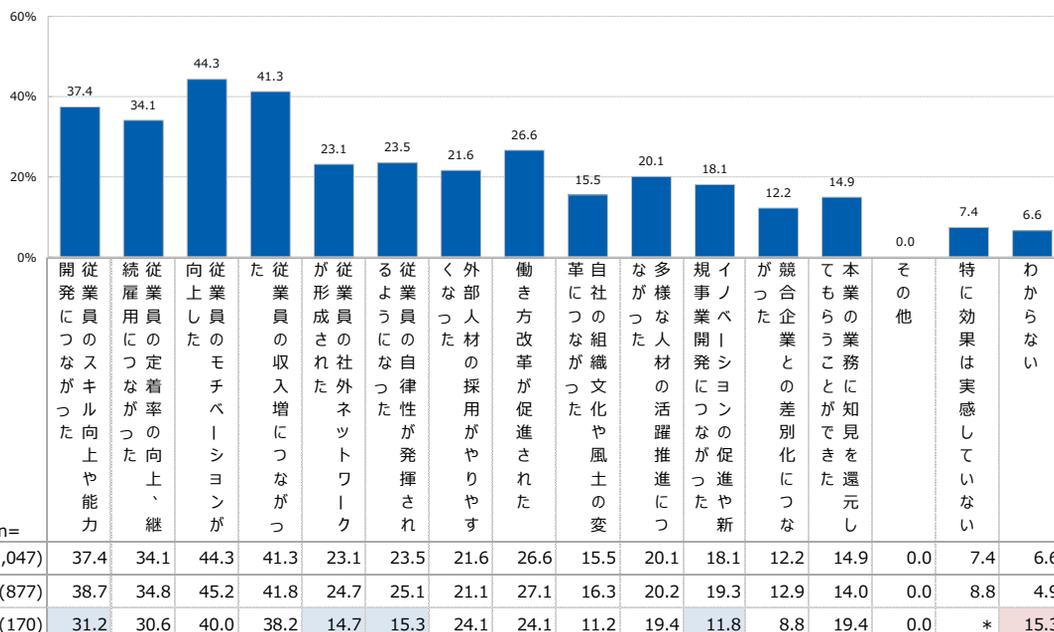
- 兼業・副業制度あり群で、最も高いのは「従業員のスキル向上や能力開発につながるため」(59.0%)で、次いで「従業員のモチベーション向上のため」(50.7%)と、社員の成長や離職防止を期待して兼業・副業を認めている。



### 従業員の兼業・副業を認める人事制度の効果／期待

(複数回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度あり+制度なしだが検討中 n=1,047】

- 兼業・副業制度あり群で、最も高いのは「従業員のモチベーションが向上した」(45.2%)。次いで「従業員の収入増につながった」(41.8%)、「従業員のスキル向上や能力開発につながった」(38.7%)が続き、社員個人の成長や働きがいの向上に関連する項目が上位を占める。

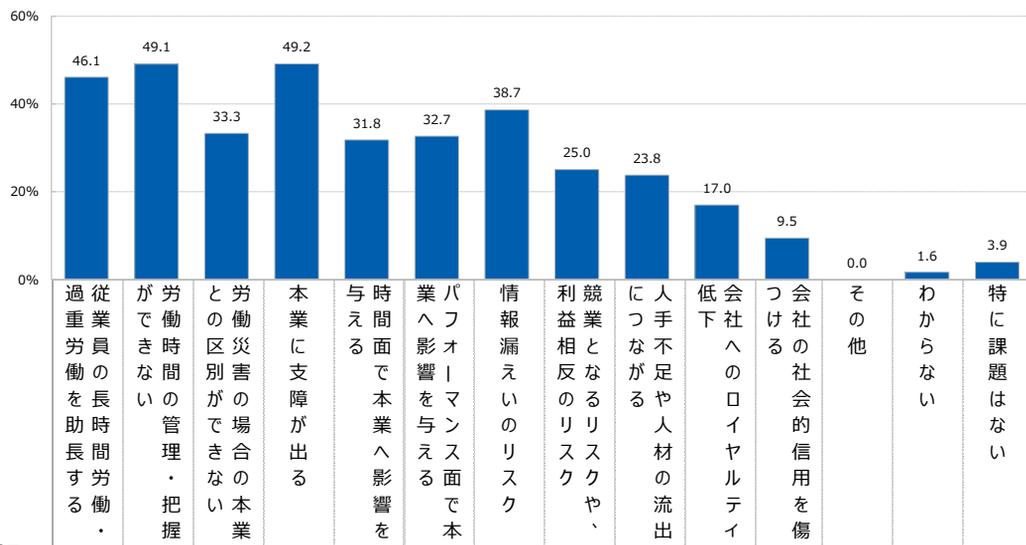


\*「特に効果は実感していない」は、「兼業・副業制度なしだが検討中」の企業には聴取していない

## 従業員の兼業・副業を認める人事制度の課題

(複数回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度あり+制度なしだが検討中 n=1,047】

- 全体で最も高いのは「本業に支障が出る」(49.2%)、次いで「労働時間の管理・把握ができない」(49.1%)、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」(46.1%)など、業務と時間の両面でのリスクや負担増に関する懸念が大きい。

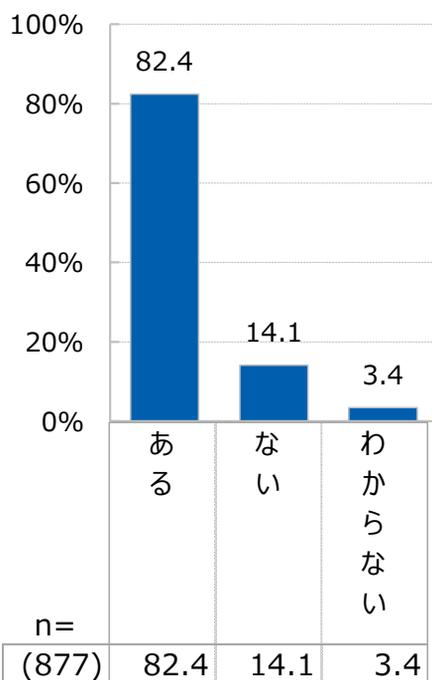


	n=	過重労働を長時間労働を助長する	労働時間の管理・把握ができない	労働時間の区別がでない	本業に支障が出る	労働時間の管理・把握ができない	業務への影響を助長する	情報漏えいのリスク	利益相反のリスク	競争力低下のリスク	人手不足や人材の流出	社会的信用を傷つける	その他	わからない	特に課題はない
全体	(1,047)	46.1	49.1	33.3	49.2	31.8	32.7	38.7	25.0	23.8	17.0	9.5	0.0	1.6	3.9
兼業・副業制度あり	(877)	46.3	49.4	33.0	47.0	32.5	31.5	38.0	25.8	23.4	16.4	10.1	0.0	1.6	4.3
兼業・副業制度なしだが検討中	(170)	45.3	47.6	35.3	60.6	28.2	38.8	42.4	21.2	25.9	20.0	5.9	0.0	1.8	1.8

## 従業員の兼業・副業実施時のルールや条件の有無

(単一回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度あり n=877】

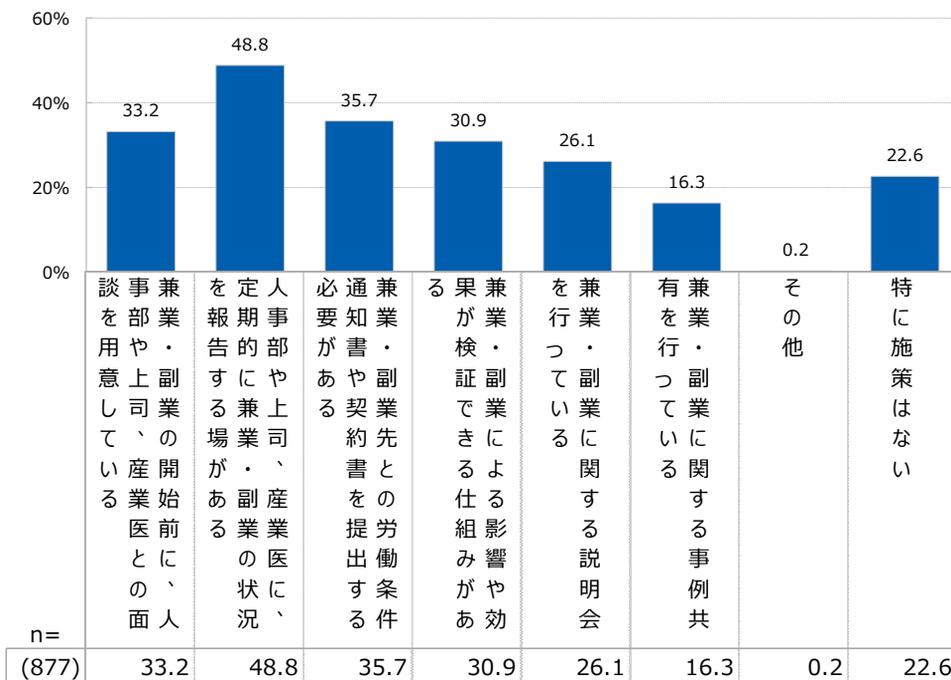
- 「兼業・副業制度がある」と回答した企業の8割超（82.4%）が、実際の兼業・副業実施にあたって何らかのルールや条件を設けている。



## 従業員が兼業・副業を行う際の支援施策

(複数回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度あり n=877】

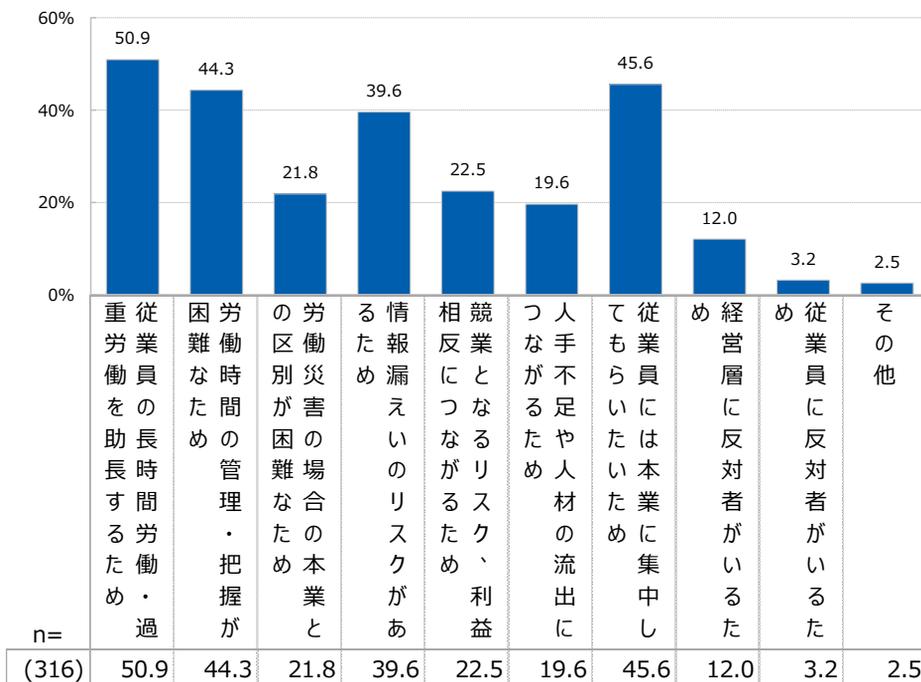
- 「人事部や上司、産業医に、定期的に兼業・副業の状況を報告する場がある」(48.8%)をはじめ、就業状況を把握する仕組みが中心。兼業・副業先との契約書提出の義務付けや、業務開始前の面談など、企業側が健康管理や労働時間の確認を行うケースが多い。



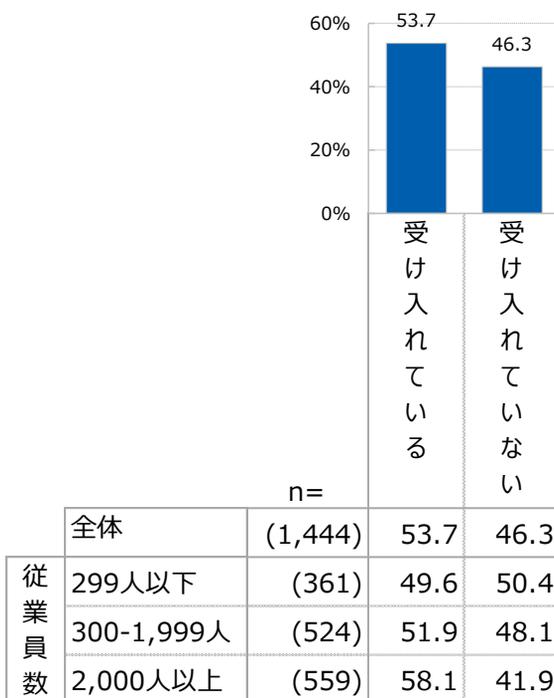
## 従業員の兼業・副業を禁止している理由

(複数回答)【対象者：人事担当者、兼業・副業制度なしで検討なし n=316】

- 最も高いのは「従業員の長時間労働・過重労働を助長するため」(50.9%)、次いで「従業員には本業に集中してもらいたいため」(45.6%)、「労働時間の管理・把握が困難なため」(44.3%)といった、本業との両立に伴うリスクへの懸念が目立つ。



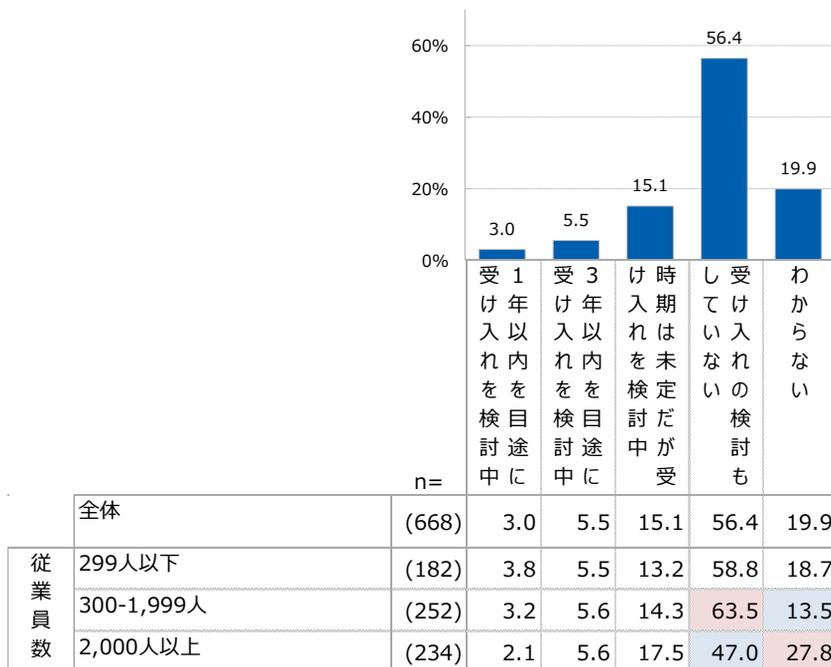
- 全体の過半数（53.7%）の企業が兼業・副業を受け入れている一方、46.3%の企業はまだ受け入れていない状況。



社外の兼業・副業人材の受け入れ予定

(単一回答) 【対象者：人事担当者、受け入れていない n=668】

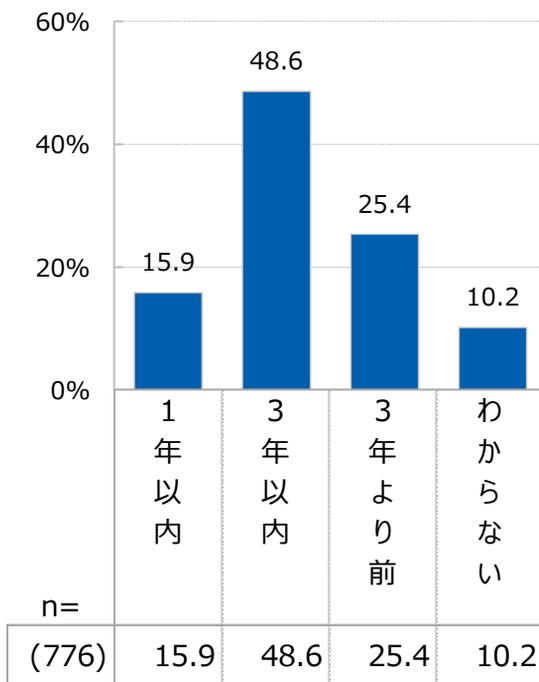
- 「時期は未定だが受け入れを検討中」(15.1%)や「1年以内」(3.0%)、「3年以内」(5.5%)を合わせると2割超が受け入れに前向き。



### 社外の兼業・副業人材の受け入れ開始時期

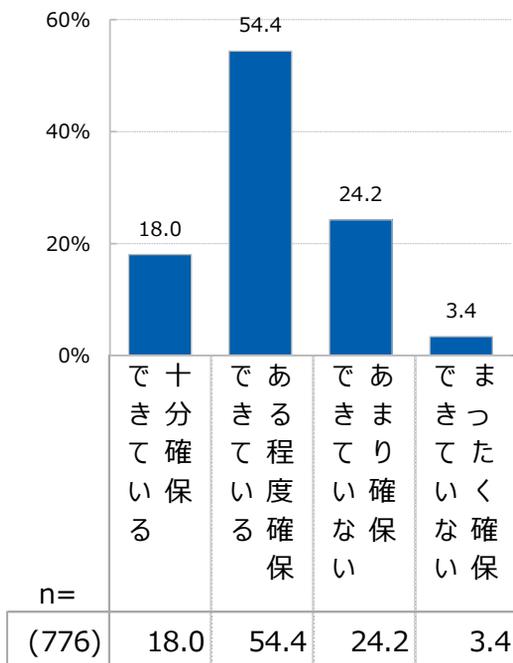
(単一回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

- 最も高いのは「3年以内」(48.6%)で、「1年以内」(15.9%)を合わせると6割超が受け入れを開始している。



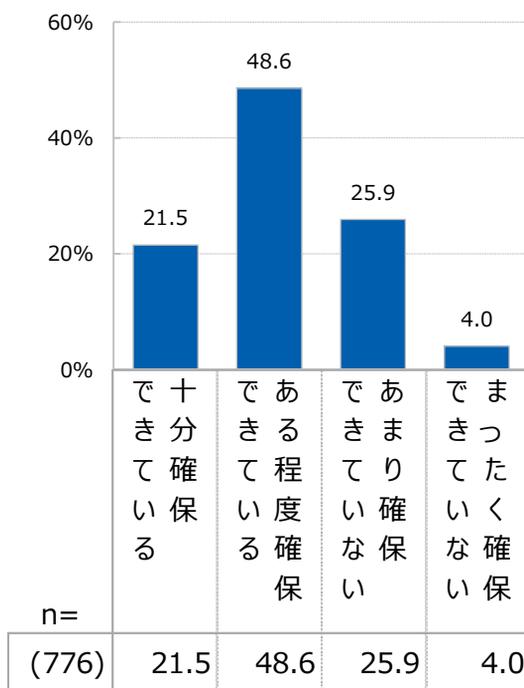
### 社外の兼業・副業人材の採用状況（必要な人数について）

(単一回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】



## 社外の兼業・副業人材の採用状況（必要なスキルや経験を持つ人について）

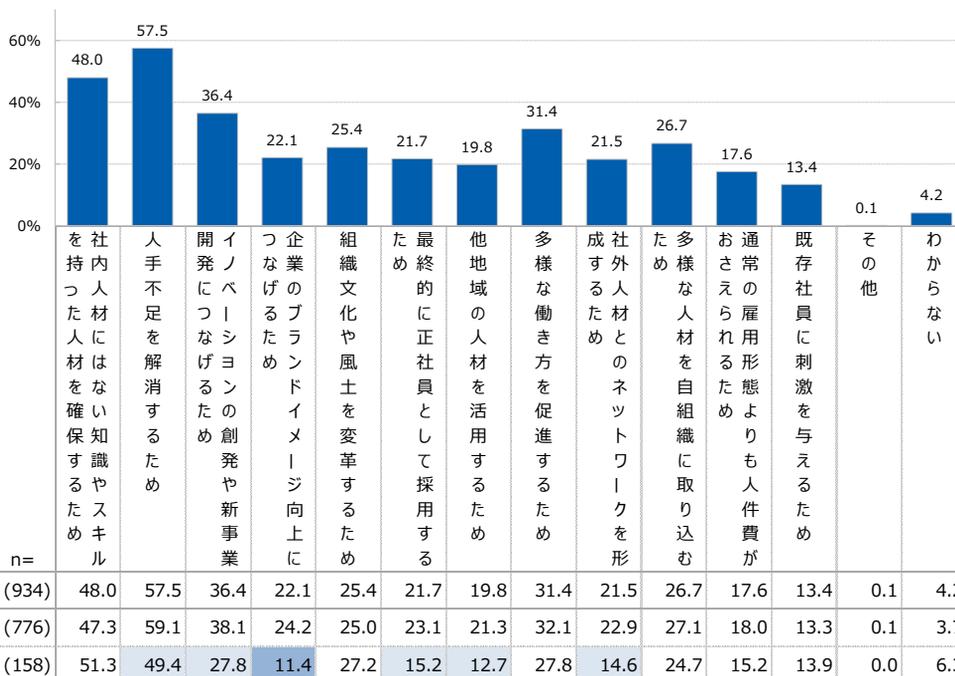
（単一回答）【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】



## 社外の兼業・副業人材を受け入れている目的／受け入れを検討する目的

（複数回答）【対象者：人事担当者、受け入れている+受け入れていないが検討中 n=934】

- 全体で最も高いのは「人手不足を解消するため」(57.5%)で、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」(48.0%)が続き、人材確保面の期待が大きい。

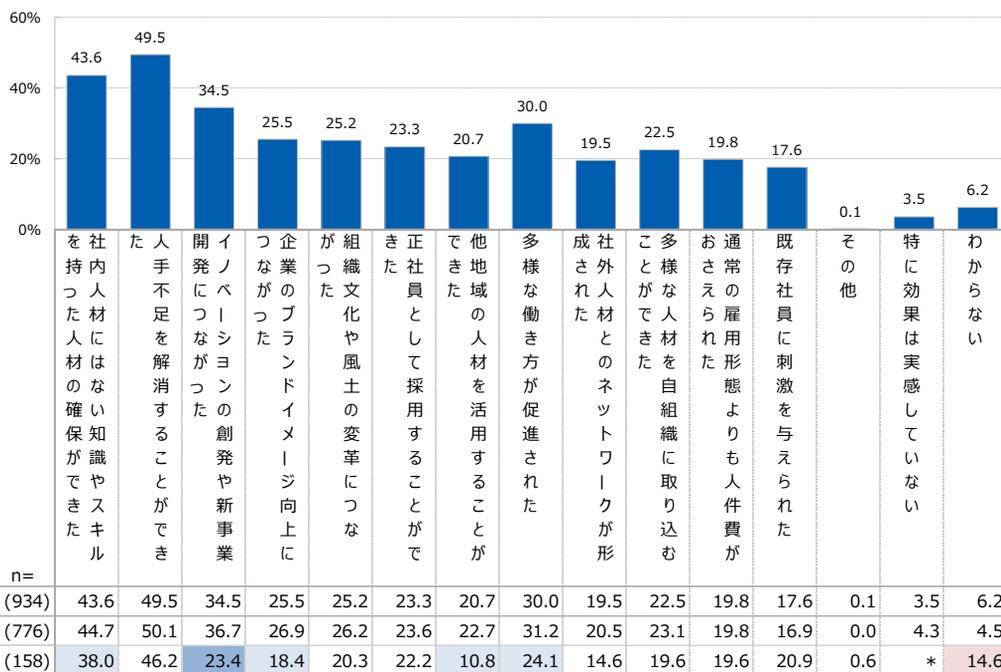


	n=	社内人材にはない知識やスキルを確保するため	人手不足を解消するため	開発パフォーマンスの創発や新事業	企業のブランドイメージ向上に	組織文化や風土を変革するため	最終的に正社員として採用する	他地域の人材を活用するため	多様な働き方を促進するため	社外人材とのネットワークを形成するため	多様な人材を自組織に取り込む	通常の雇用形態よりも人件費が	既存社員に刺激を与えるため	その他	わからない
全体	(934)	48.0	57.5	36.4	22.1	25.4	21.7	19.8	31.4	21.5	26.7	17.6	13.4	0.1	4.2
受け入れている	(776)	47.3	59.1	38.1	24.2	25.0	23.1	21.3	32.1	22.9	27.1	18.0	13.3	0.1	3.7
受け入れていないが検討中	(158)	51.3	49.4	27.8	11.4	27.2	15.2	12.7	27.8	14.6	24.7	15.2	13.9	0.0	6.3

## 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

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている+受け入れていないが検討中 n=934】

- 受け入れている群を見ると、「人手不足の解消」(50.1%)や「社内人材にはない知識やスキルを持った人材の確保」(44.7%)といった、受け入れの目的で選択率が高かった項目が実際に得られた効果の上位にも並んでおり、おおむね想定どおりの成果を感じていることがわかる。

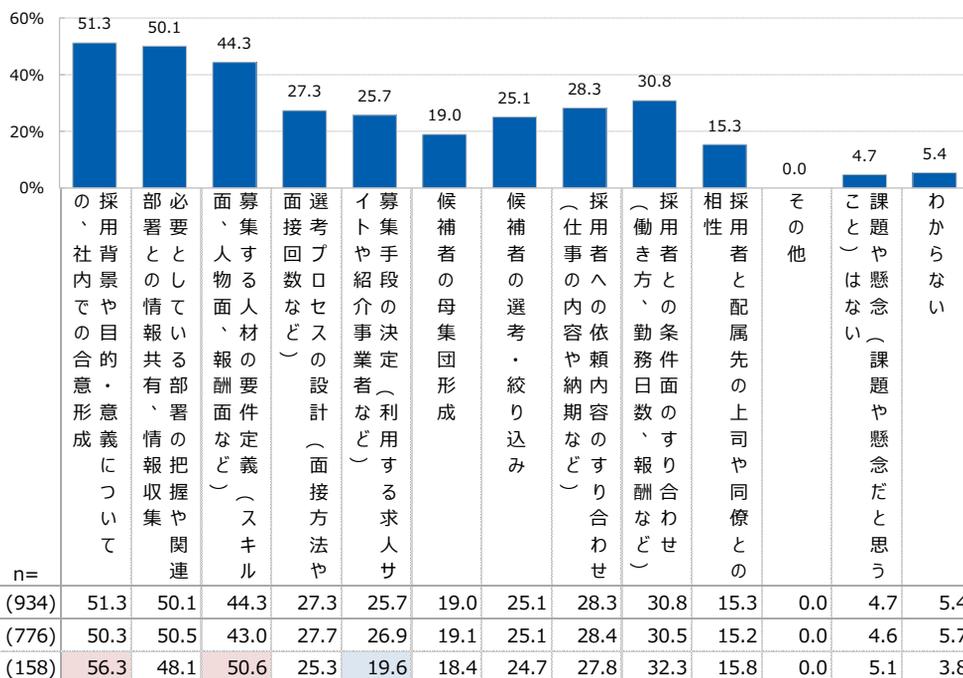


\*「特に効果は実感していない」は、「受け入れていないが検討中」の企業には聴取していない

## 社外の兼業・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

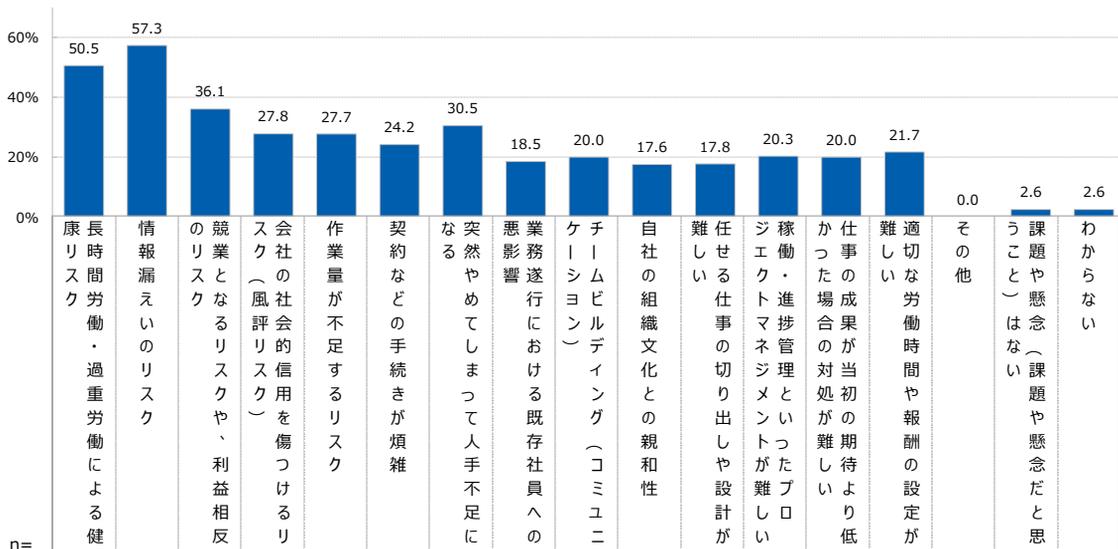
(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている+受け入れていないが検討中 n=934】

- 全体では「採用背景や目的・意義についての、社内での合意形成」(51.3%)、「必要としている部署の把握や関連部署との情報共有、情報収集」(50.1%)など、社内調整と情報整理の課題が上位を占める。



# 社外の兼業・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

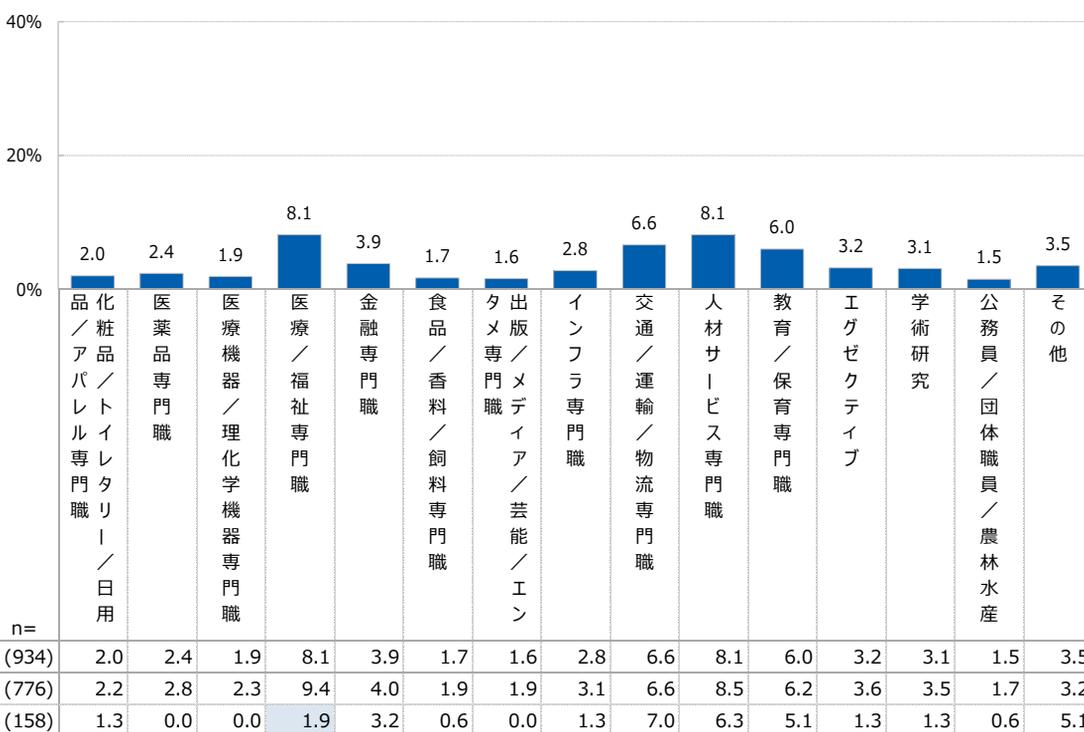
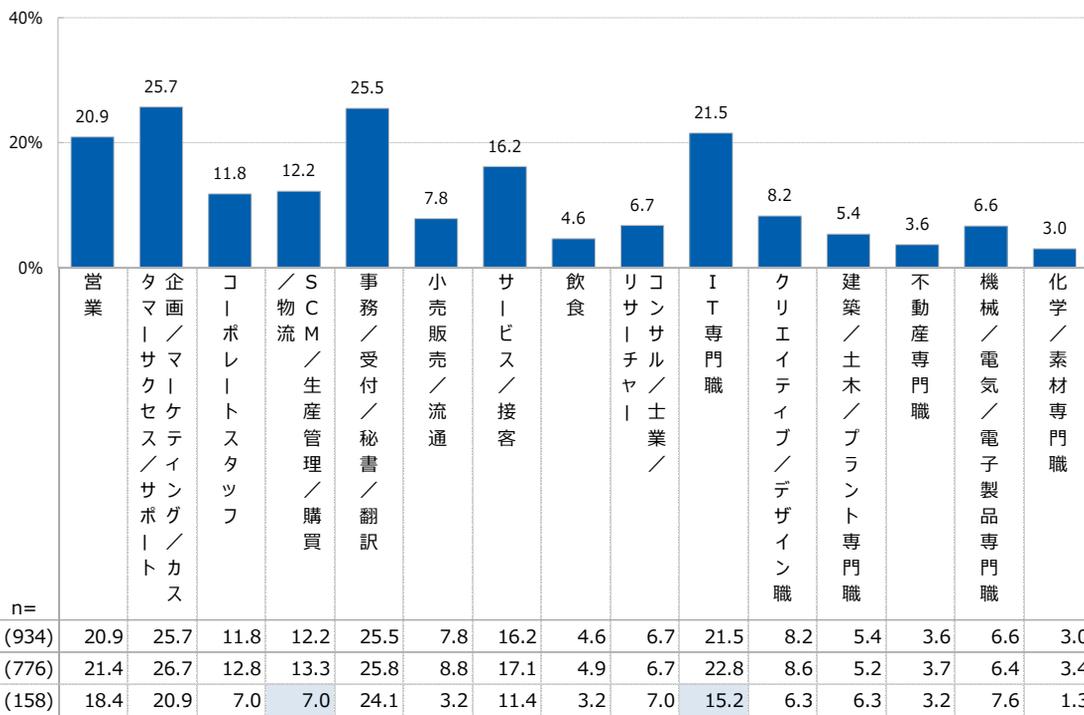
(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている+受け入れていないが検討中 n=934】



n=	全体 (934)	受け入れている (776)	受け入れていないが検討中 (158)
長時間労働・過重労働による健康リスク	50.5	48.7	59.5
情報漏えいのリスク	57.3	55.8	64.6
競争となるリスクや、利益相反	36.1	35.7	38.0
会社の社会的信用を傷つけるリスク(風評リスク)	27.8	29.8	18.4
作業量が不足するリスク	27.7	26.7	32.9
契約などの手続きが煩雑	24.2	24.2	24.1
突然やめてしまつて人手不足になる	30.5	30.9	28.5
悪影響	18.5	18.8	17.1
業務遂行における既存社員への	20.0	20.9	15.8
チームビルディング(コミュニケーション)	17.6	17.1	19.6
自社の組織文化との親和性	17.8	17.5	19.0
難しい	20.3	19.6	24.1
任せる仕事の切り出しや設計が	20.0	19.2	24.1
稼働・進捗管理といったプロ	21.7	19.3	33.5
仕事の成果が当初の期待より低	0.0	0.0	0.0
適切な労働時間や報酬の設定が	2.6	2.8	1.3
その他	2.6	3.0	0.6
課題や懸念(課題や懸念だと思			
うこと)はない			
わからない			

# 社外の兼業・副業人材に任せる仕事の職種

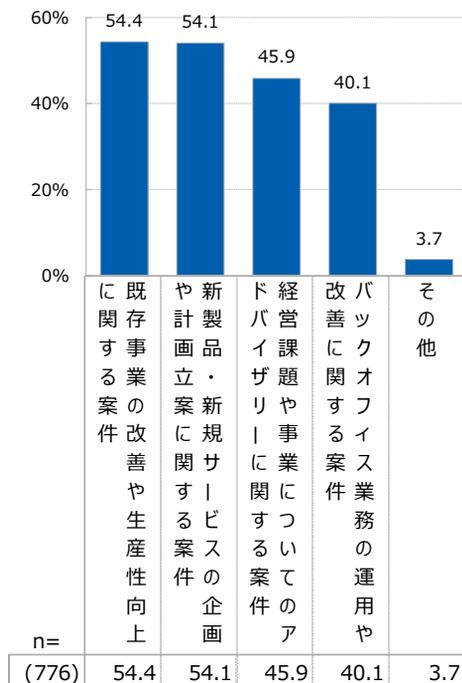
(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている+受け入っていないが検討中 n=934】



### 社外の兼業・副業人材に任せている仕事のタイプ

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

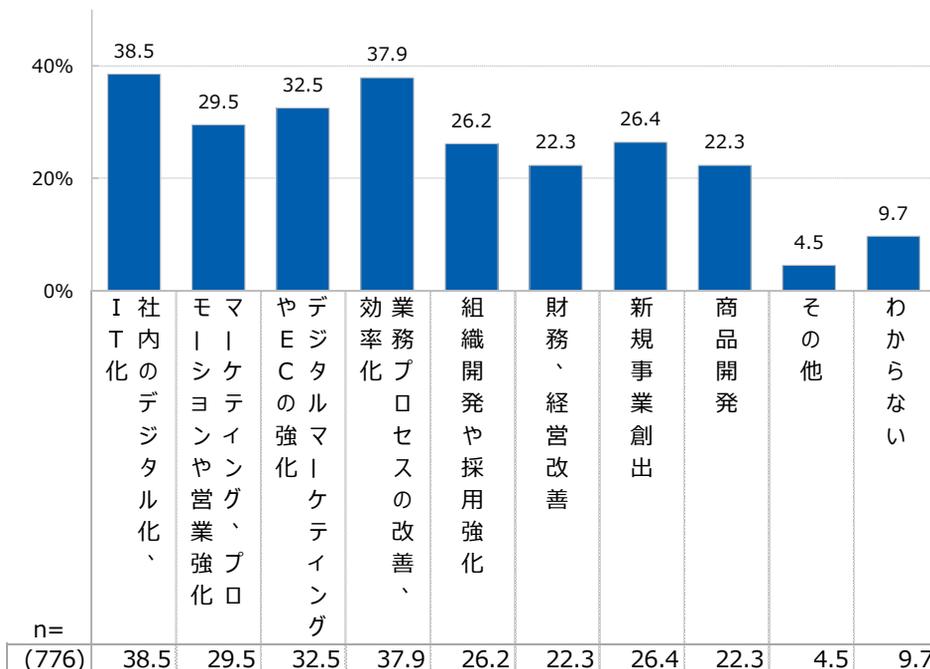
- 「既存事業の改善や生産性向上」(54.4%)や「新製品・新規サービスの企画や計画立案」(54.1%)が特に高く、生産性向上や事業開発に関する案件を兼業・副業人材に任せていることがわかる。



### 社外の兼業・副業人材に任せている仕事の領域・分野

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

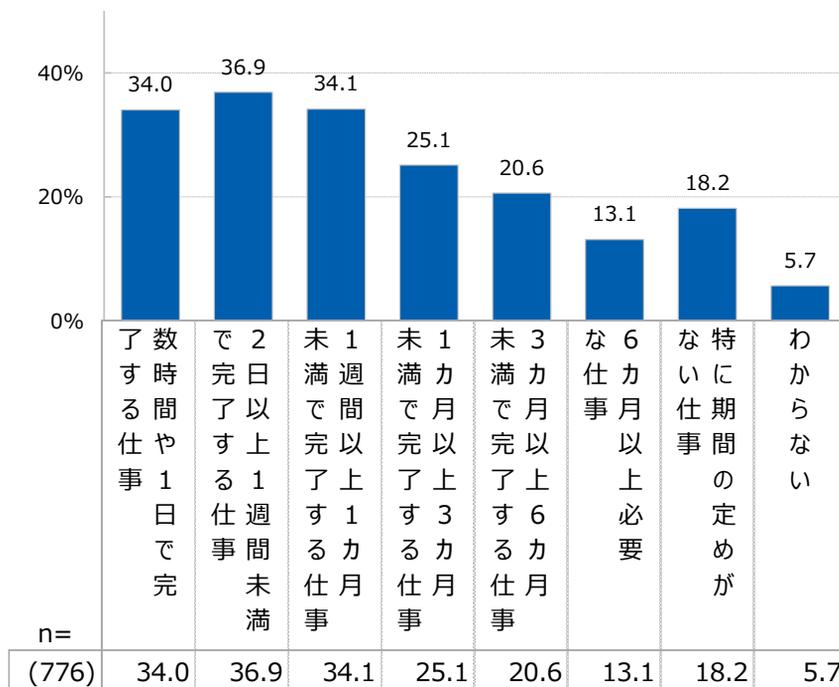
- 「社内のデジタル化、IT化」(38.5%)や「業務プロセスの改善、効率化」(37.9%)といった、DX推進や業務効率化に直結する領域が上位となっている。



### 社外の兼業・副業人材に任せている仕事の所要時間

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

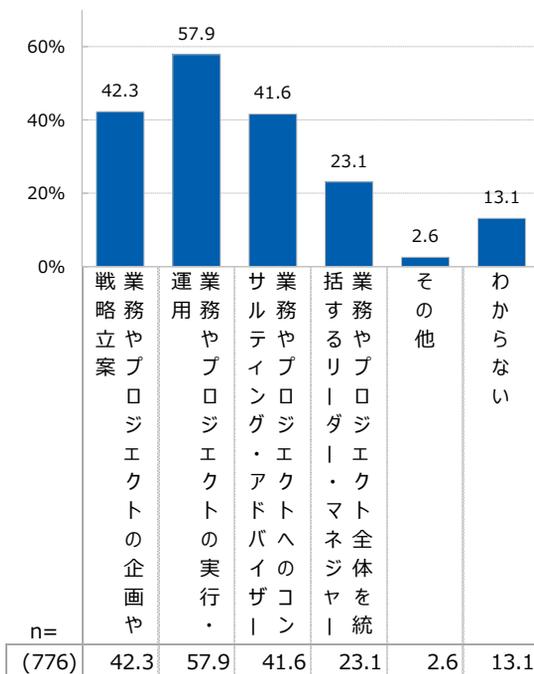
- 「数時間や1日」「2日以上1週間未満」「1週間以上1か月未満」で完了する業務を兼業・副業人材に任せているケースが多い。
- 一方、「3か月以上6か月未満」(20.6%)や「6か月以上必要」(13.1%)といった中長期で完了する業務も一定数任せしており、専門性の高いプロジェクトや継続的な支援が求められる案件にも一部活用されていることがわかる。



### 社外の兼業・副業人材に任せている仕事の役割

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

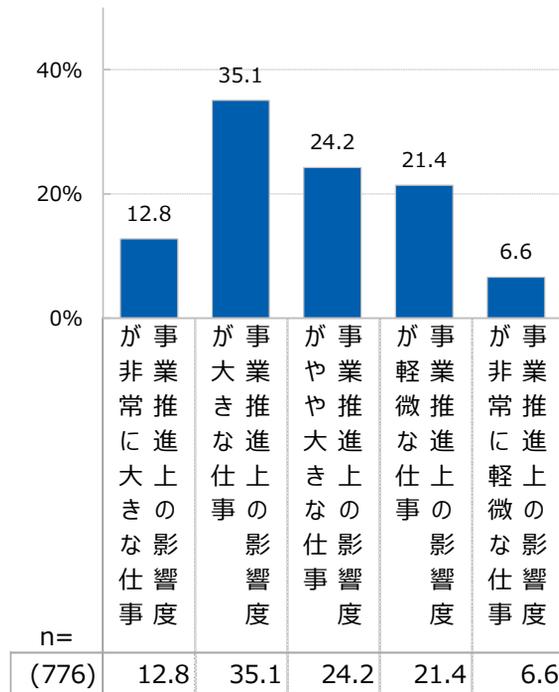
- 最も高いのは「業務やプロジェクトの実行・運用」(57.9%)で、実務部分を兼業・副業人材に担ってもらうケースが多い。



## 社外の兼業・副業人材に任せている仕事の事業推進への影響度

(単一回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

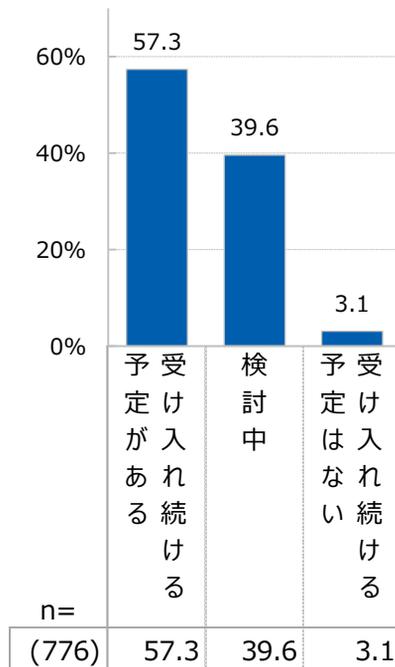
- 「影響度が非常に大きな仕事」(12.8%)と「影響度が大きな仕事」(35.1%)を合わせると、約5割が事業推進に大きく寄与する仕事を兼業・副業人材に任せていることがわかる。



## 社外の兼業・副業人材の受け入れ継続予定

(単一回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

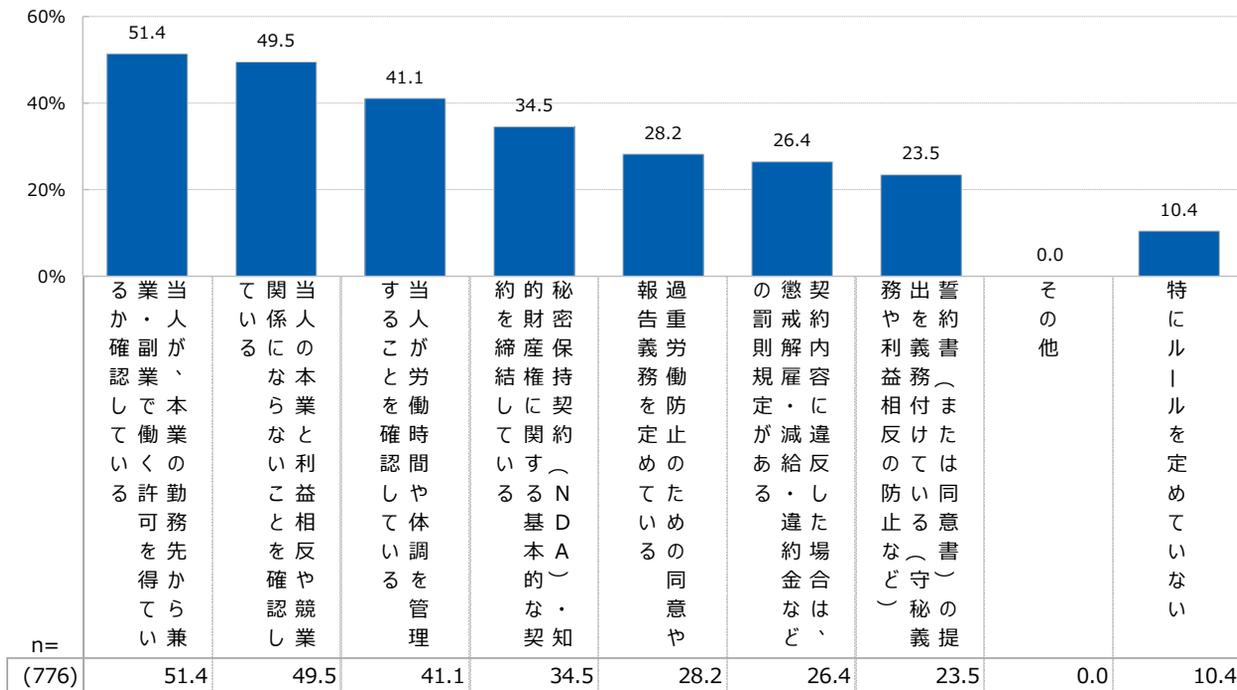
- 約6割(57.3%)の企業が今後も「受け入れ続ける予定がある」と回答しており、兼業・副業人材の活用を継続していく意向が見られる。



### 社外の兼業・副業人材受け入れ時のルール

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れている n=776】

- 選択率が高いのは「当人が本業の勤務先から兼業・副業で働く許可を得ているかの確認」(51.4%)や「当人の本業と利益相反や競業関係にならないかの確認」(49.5%)など、利害関係やコンプライアンス面に関するルールであった。



### 社外の兼業・副業人材を受け入れていない理由

(複数回答)【対象者：人事担当者、受け入れなしで検討なし n=377】

- 最も高いのは「情報漏えいのリスクがあるから」(43.8%)、次いで「長時間労働・過重労働による健康リスクがあるから」(38.7%)といった安全面・労務面の懸念が大きい。

