2025年5月
株式会社インディードリクルートパートナーズ

兼業・副業に関する動向調査2024
【個人編・企業編からのピックアップ】

本レポートは、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。
兼業・副業人材の受け入れが進むにつれ、受け入れ時のルールや労働時間管理が議論のポイントになります。本レポートでは、企業の人事担当者が、兼業・副業人材の活用で意識していることやルールなどについての調査結果をピックアップしています。
本レポートが、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

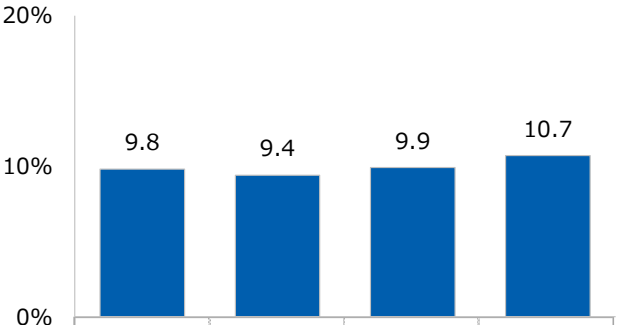
個人編
- 事前調査の回答者10,000人のうち、「会社員（正社員）」と回答した7,750人の集計結果を掲載しております。
  また、本調査集計対象の2,072人は、兼業・副業の実施状況および所属企業の従業員規模で割付を行っています。
- 本調査における「兼業・副業」は、他企業や他者から業務依頼を受け、報酬として金銭を受け取るものを指します。
  株式運用・FX・不動産投資・家賃収入・オークションやフリーマーケットでの販売などは除きます。

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。

個人編　兼業・副業の実施状況（単一回答）【対象：雇用形態が正社員の人】

- 今回の調査では正社員を対象に、兼業・副業を実施しているか聴取した。
  ※当調査の対象者は実際の人口構成比と異なることに留意が必要
- 兼業・副業を実施している人の割合は、10.7%であった。

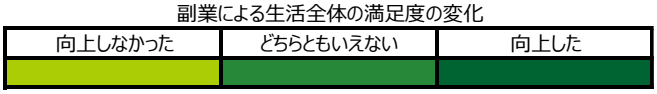


	2020年調査	2021年調査	2022年調査	2024年調査
n=	7,937	7,695	7,696	7,750
	9.8	9.4	9.9	10.7

個人編　副業と生活全体の満足度の関係（各項目単一回答）【対象：兼業・副業実施中　n=620】

- 本業との兼ね合いがうまくいっている（当てはまる）群は、 副業をしたことで、生活全体の満足度が「向上した」と回答する割合が高かった。
- 生活全体の満足度が「向上した」の割合で、当てはまる群と当てはまらない群の間に大きな差が見られた項目は、「副業で得た知識やスキルを本業の業務に還元することができている」（当てはまる群70.8%、当てはまらない群36.1%）、「本業と副業・プライベートの時間を明確に区分し、時間管理ができている」（当てはまる群68.9%、当てはまらない群21.5%）であった。

副業による生活全体の満足度の変化



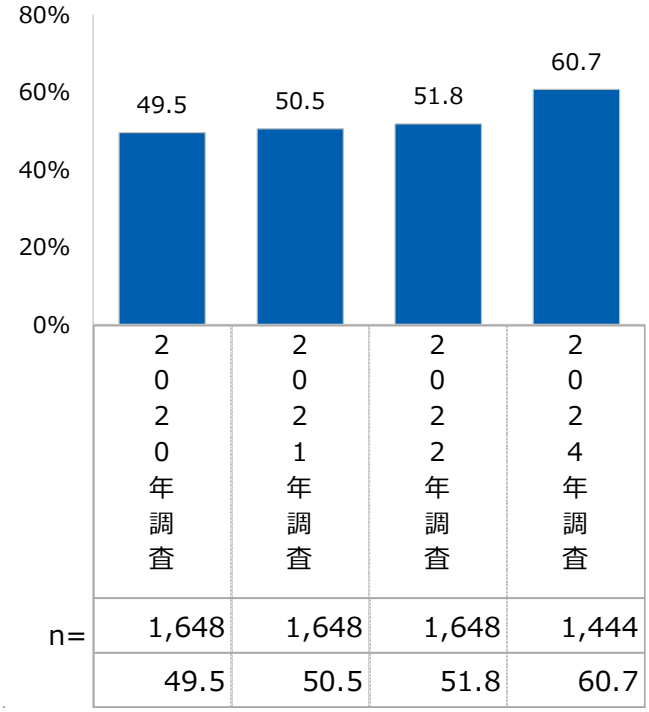
		n=	向上しなかった	どちらともいえない	向上した
全体		620	22.7	30.3	46.9
副業で得た知識やスキルを本業の業務に還元することができている	当てはまらない群	249	40.2	23.7	36.1
	当てはまる群	185	8.1	21.1	70.8
副業をしたことで、本業のよさがわかった	当てはまらない群	189	36.5	29.1	34.4
	当てはまる群	210	15.7	18.6	65.7
本業の職場は副業に対して寛容である	当てはまらない群	151	37.7	26.5	35.8
	当てはまる群	247	16.2	20.6	63.2
本業と副業・プライベートの時間を明確に区分し、時間管理ができている	当てはまらない群	149	47.7	30.9	21.5
	当てはまる群	293	10.9	20.1	68.9
副業の作業時間は自由に設定できる	当てはまらない群	150	38.7	26.0	35.3
	当てはまる群	324	14.2	23.5	62.3
副業先のカルチャーは主たる職業の勤務先のカルチャーと似ている	当てはまらない群	286	27.6	25.5	46.9
	当てはまる群	133	18.8	15.8	65.4

※各項目に対して「1.非常に当てはまる」「2.当てはまる」「3.どちらともいえない」「4.当てはまらない」「5.全く当てはまらない」の5段階で聴取したものを、「当てはまる群」＝1＋2、「当てはまらない群」＝4＋5として群分けして集計

企業編　兼業・副業人材の送り出し・受け入れ（単一回答）【対象：人事担当者】

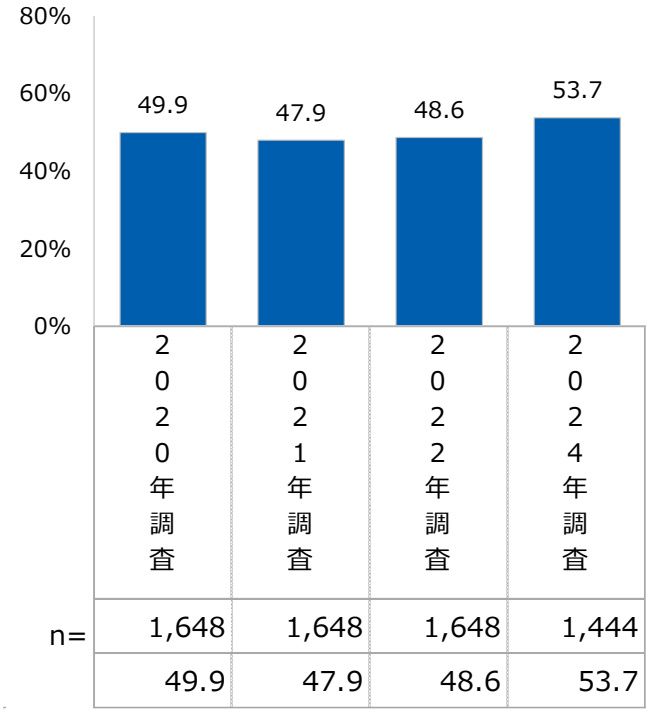
- 従業員の兼業・副業を認める制度が「ある」と回答した企業の割合は60.7%であり、2022年調査と比べて8.9ポイント増加した。
- 社外の兼業・副業人材を「受け入れている」と回答した企業の割合は53.7%であり、 2022調査と比べて5.1ポイント増加した。
- スキルアップの促進や人手不足を背景に、兼業・副業を認める人事制度が拡大傾向にあり、多様な働き方を受け入れる姿勢が強まっていることがわかる。

従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」
（単一回答）



	2020年調査	2021年調査	2022年調査	2024年調査
n=	1,648	1,648	1,648	1,444
	49.5	50.5	51.8	60.7

社外からの兼業・副業人材を「受け入れている」
（単一回答）

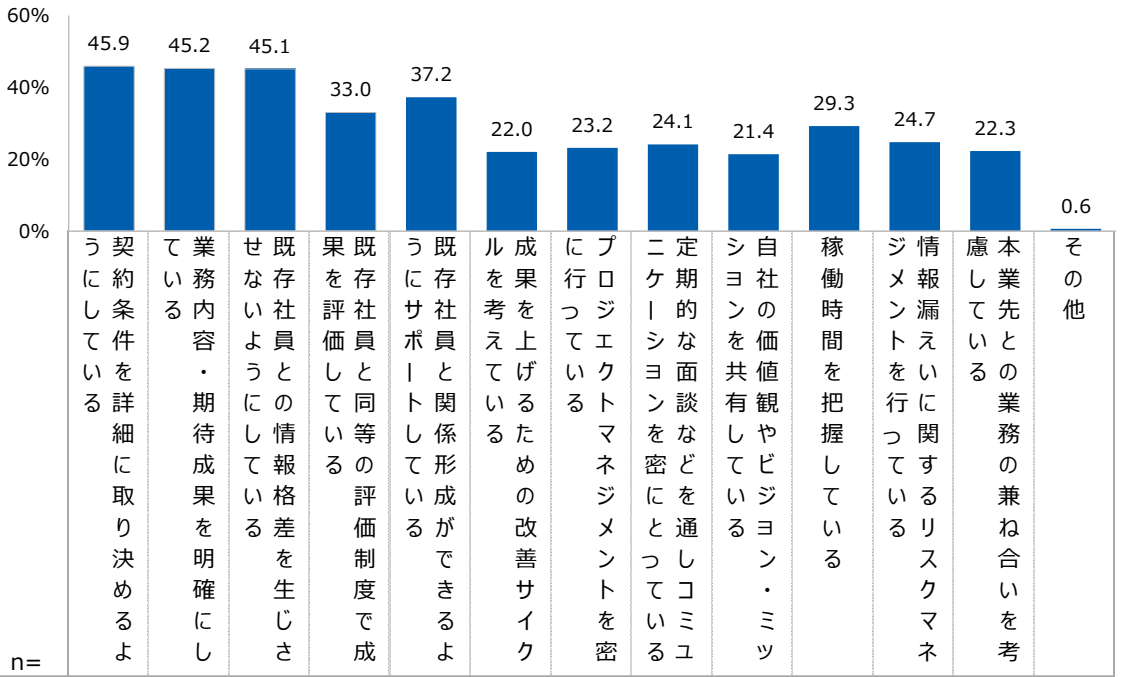


	2020年調査	2021年調査	2022年調査	2024年調査
n=	1,648	1,648	1,648	1,444
	49.9	47.9	48.6	53.7

企業編　兼業・副業人材の活用に向けて（複数回答）【対象：受け入れている　n=776】

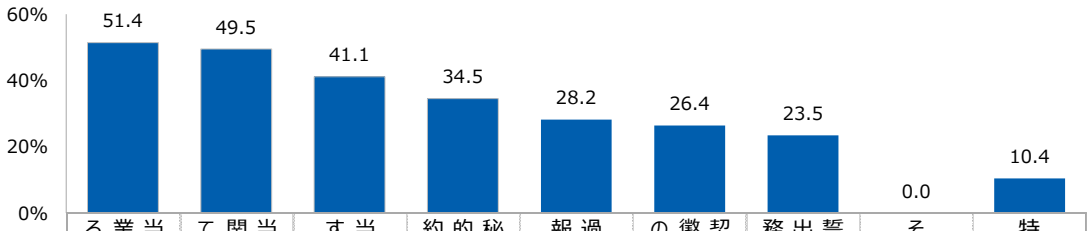
- 兼業・副業人材の受け入れが事業推進上プラスの効果があったかどうかで群分けし、兼業・副業人材の活用のために意識していることや、受け入れ時のルールの整備状況、時間管理の方法について、それぞれの選択率を見た。
- 活用のために意識していることで、特に差が顕著だったのは、「業務内容・期待成果を明確にしている」であった。
- また、事業推進上プラスの効果があった群は、そうではない群と比べ、受け入れ時のルールを取り決めていたり、労働時間の管理を行ったりしていることがわかった。

【効果の有無別】兼業・副業人材の活用のために意識していること（複数回答）



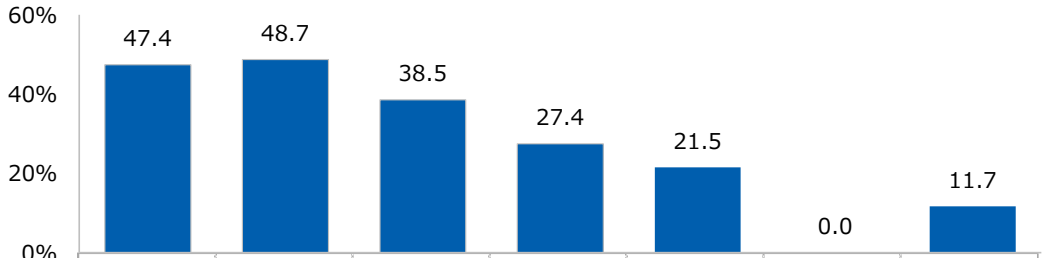
	n=	契約条件を詳細に取り決めるようにしている	業務内容・期待成果を明確にしている	既存社員との情報格差を生じさせないようにしている	既存社員と同等の評価制度で成果を評価している	既存社員と関係形成ができるようにサポートしている	成果を上げるための改善サイクルを考えている	プロジェクトマネジメントを密に行っている	定期的な面談などを通しコミュニケーションを密にとっている	自社の価値観やビジョン・ミッションを共有している	稼働時間を把握している	情報漏えいに関するリスクマネジメントを行っている	本業先との業務の兼ね合いを考慮している	その他
全体	(776)	45.9	45.2	45.1	33.0	37.2	22.0	23.2	24.1	21.4	29.3	24.7	22.3	0.6
効果があった群	(580)	50.2	52.4	51.2	38.8	43.3	27.1	26.9	28.8	25.0	31.7	27.9	21.7	0.0
それ以外の群	(196)	33.2	24.0	27.0	15.8	19.4	7.1	12.2	10.2	10.7	21.9	15.3	24.0	2.6

【効果の有無別】兼業・副業人材受け入れ時のルール（複数回答）



	n=	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確認している	当人の本業と利益相反や競業関係にならないことを確認している	当人が労働時間や体調を管理することを確認している	秘密保持契約（NDA）・知的財産権に関する基本的な契約を締結している	過重労働防止のための同意や報告義務を定めている	契約内容に違反した場合は、懲戒解雇・減給・違約金などの罰則規定がある	誓約書（または同意書）の提出を義務付ける（守秘義務や利益相反の防止など）	その他	特にルールを定めていない
全体	(776)	51.4	49.5	41.1	34.5	28.2	26.4	23.5	0.0	10.4
効果があった群	(580)	58.1	56.6	45.3	40.7	31.4	31.2	26.2	0.0	4.5
それ以外の群	(196)	31.6	28.6	28.6	16.3	18.9	12.2	15.3	0.0	28.1

【効果の有無別】兼業・副業人材が働く際の時間管理の方法（複数回答）



	n=	本業の勤務先へ労務管理情報の提出を義務付けている	勤怠管理システムなどへの申告を義務付けている	人事部に対して、WEB、メール、書面などでの申告を義務付けている	受け入れ部署の上司に対して、WEB、メール、書面などでの申告を義務付けている	人事部や上司に対して、報告するよう推奨している	その他	特に管理していない
全体	(776)	47.4	48.7	38.5	27.4	21.5	0.0	11.7
効果があった群	(580)	53.6	55.5	43.3	31.7	22.9	0.0	6.4
それ以外の群	(196)	29.1	28.6	24.5	14.8	17.3	0.0	27.6