

# 2022年 副業・兼業に関する調査 -企業編-

株式会社アイデム  
東日本事業本部  
データリサーチチーム

(c) AIDEM Inc.

# 調査概要

## 目的

- ▶ 副業調査

## 対象

- ▶ 人事・採用に携わる正社員・会社経営層

## 期間

- ▶ 2022年2月4日～6日(3日間)

## 方法

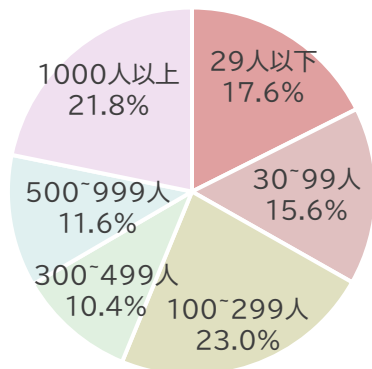
- ▶ インターネットリサーチ

## 有効回答数

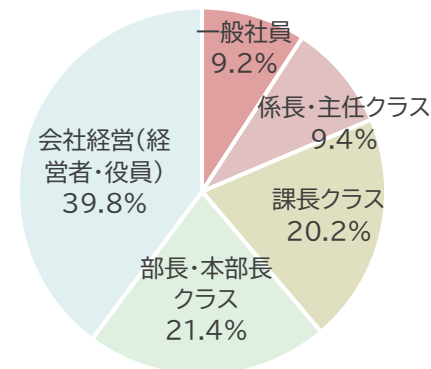
- ▶ 500件

# 調査概要

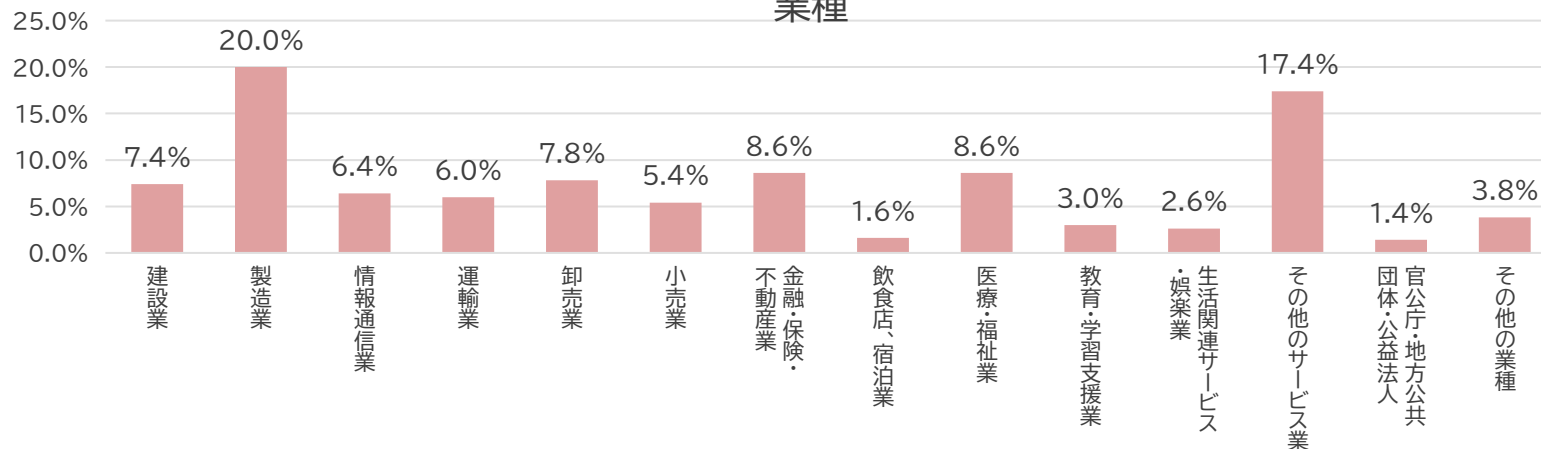
## 従業員規模



## 役職



## 業種



# 雇用・人材にかかわる課題への取り組みについて

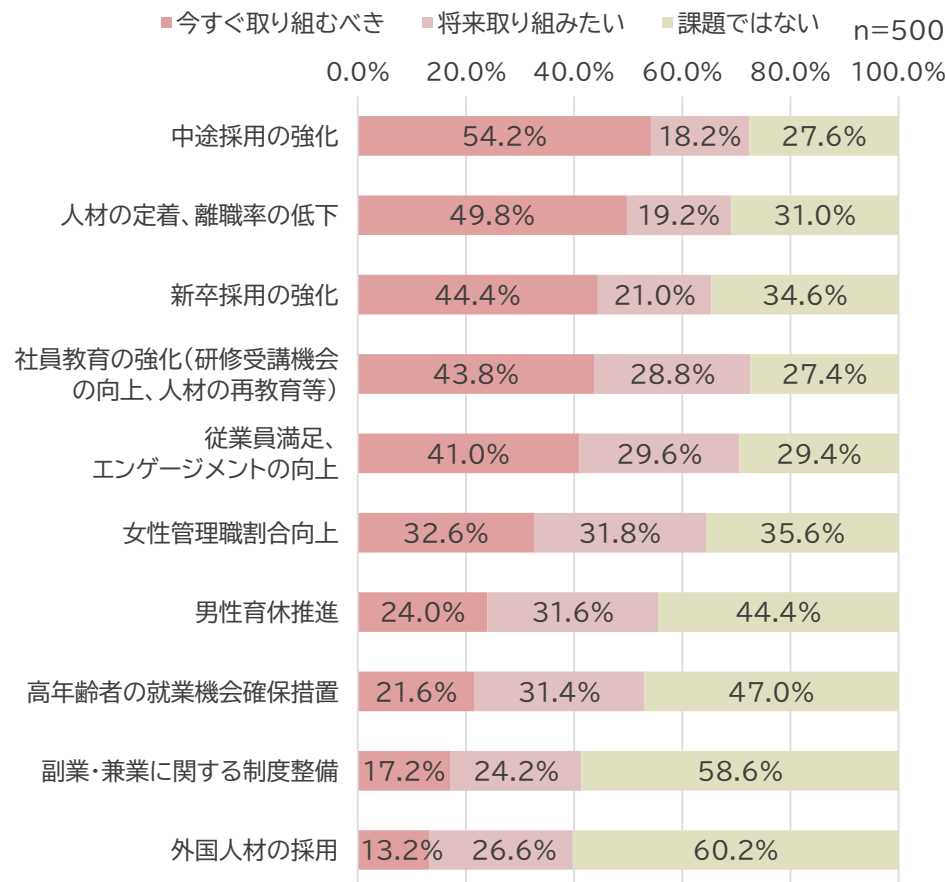
雇用・人材に関する様々な課題への取り組みについてきいた。

「今すぐ取り組むべき」として最も多くかったのは「中途採用の強化」で54.2%、次いで「人材の定着、離職率の低下」が49.8%、「新卒採用の強化」が44.4%と続いた。採用と定着による、人材の確保が直近の課題となっている

「今すぐ取り組むべき」と「将来取り組みたい」を合算して集計を行うと、「社員教育の強化(研修受講機会の向上、人材の再教育等)」が72.6%と最も多く、次いで「従業員満足、エンゲージメントの向上」が70.6%となった。喫緊の課題とまではいかないが、企業の人材を底上げするための教育や、意識の向上への取り組みへの関心も高いようだ。

一方、「外国人材の採用」や「副業・兼業に関する制度整備」に関しては、約6割が「課題ではない」と回答した。

## 雇用・人材に関わる課題への取り組みについて



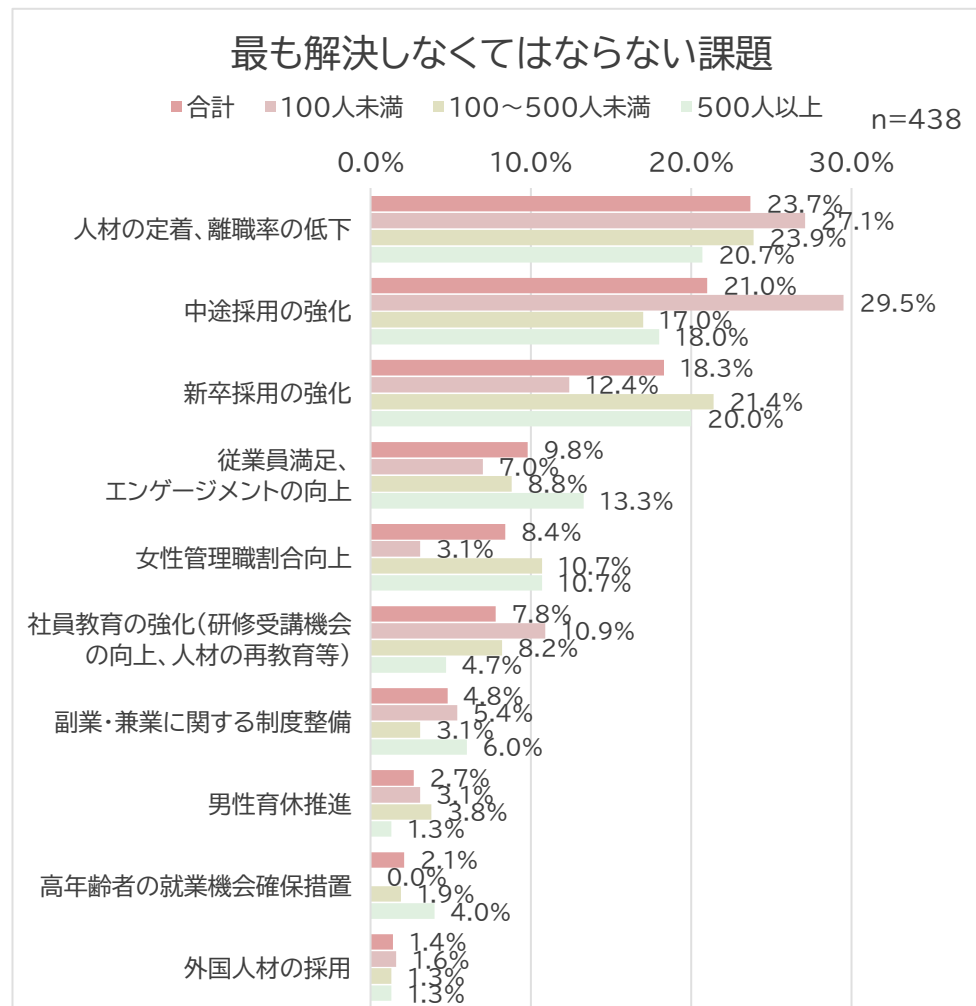
# 最も解決しなければならない課題

前述の質問で、「今すぐ取り組むべき」「将来取り組みたい」を選択した課題のうち、最も解決したいものをきいた。

最も多かったのは「人材の定着、離職率の低下」で23.7%、次いで「中途採用の強化」が21.0%、「新卒採用の強化」が18.3%となった。前問と同じく、人材の採用・定着に関する課題を優先して解決したいと考えている企業が多いことがわかる。

「社員教育の強化(研修受講機会の向上、人材の再教育等)」は取り組むべき課題としての認識は高かったものの、優先度としては大幅に低くなっている。

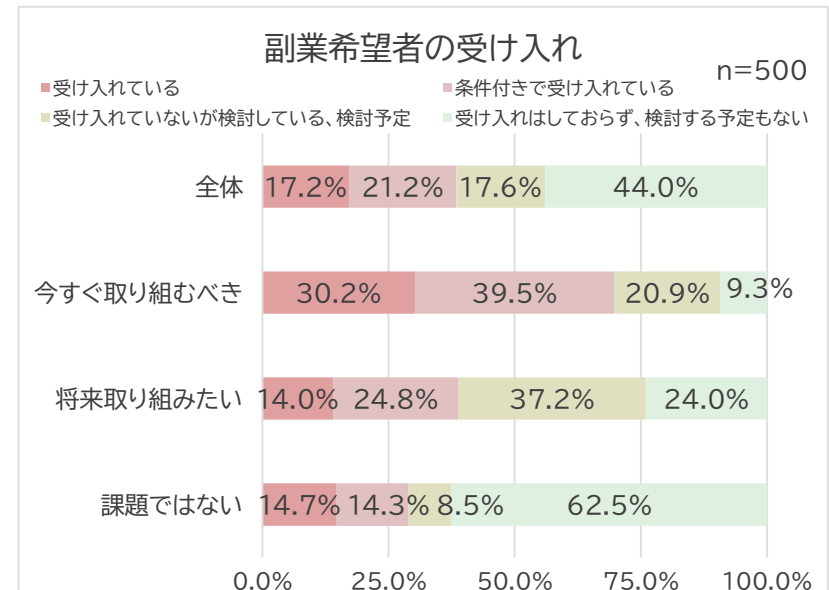
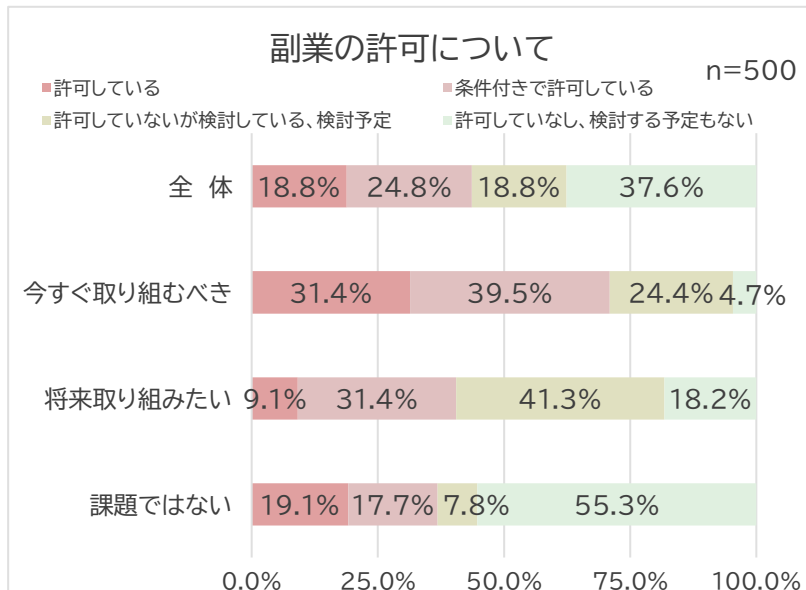
企業の従業員規模別にみると、「100人未満」の企業では特に中途採用の強化が喫緊の課題のようだ。従業員規模が大きくなるにつれて、「従業員満足、エンゲージメントの向上」への課題感も増えている。



# 副業の許可/副業希望者の受け入れ

自社の従業員に副業として働くことを許可しているかきいた。「許可している」が18.8%、「条件付きで許可している」が24.8%、合わせると43.6%となり、4割以上の企業で副業を許可しているようだ。また、「許可していないが検討している、検討予定」は18.8%となり、約2割は検討段階であることがわかる。副業・兼業に関する制度整備に対する課題感別にみると、「今すぐ取り組むべき」と回答した人では「許可していないし、検討する予定もない」が4.7%でかなり少数だった。

副業として働きたいという人材を受け入れているかどうかきいた。「受け入れている」と回答したのは17.2%、「条件付きで受け入れている」が21.2%となり、38.4%は受け入れていると回答している。また、「受け入れていないが検討している、検討予定」は17.6%で、2割弱が検討段階であることがわかる。一方、「受け入れはしておらず、検討する予定もない」は44.0%となった。自社従業員への副業許可の割合に比べると、受け入れに対して消極的な傾向にある。



# 副業に関する規定の有無と制定時期

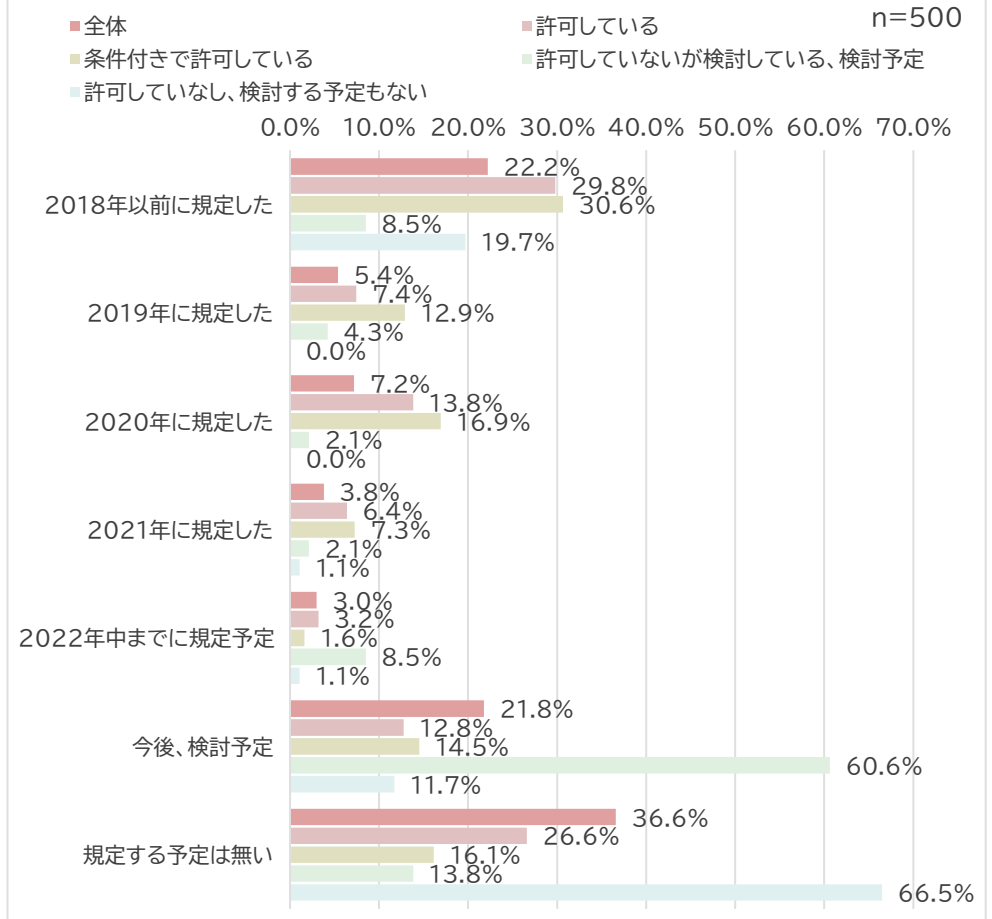
副業・兼業に関する規定の有無、制定時期についてきた。

規定が「ある」企業は41.6%と半数弱で、「今後、検討予定」の企業は21.8%となっている。一方、「規定する予定は無い」企業も36.6%と三分の一を占める。

既に規定がある企業では、「2018年以前に規定した」が最も多く22.2%、次いで「2020年に規定した」が7.2%、「2019年に規定した」が5.4%となった。2020年は新型コロナウイルス感染症が広まったこともあり、事業の縮小や就業機会が制限された企業も多く、従業員からの要望や企業が見解を固める為に規則を定めた事が考えられる。

「今後、検討予定」の企業も現状規定がない状態とすると、約6割の企業では副業・兼業に関する社内規定を定めていないようだ。また、従業員への副業を許可していても、副業に関する規定が無い企業も多いようだ。

副業に関する規定の制定時期/副業の許可別

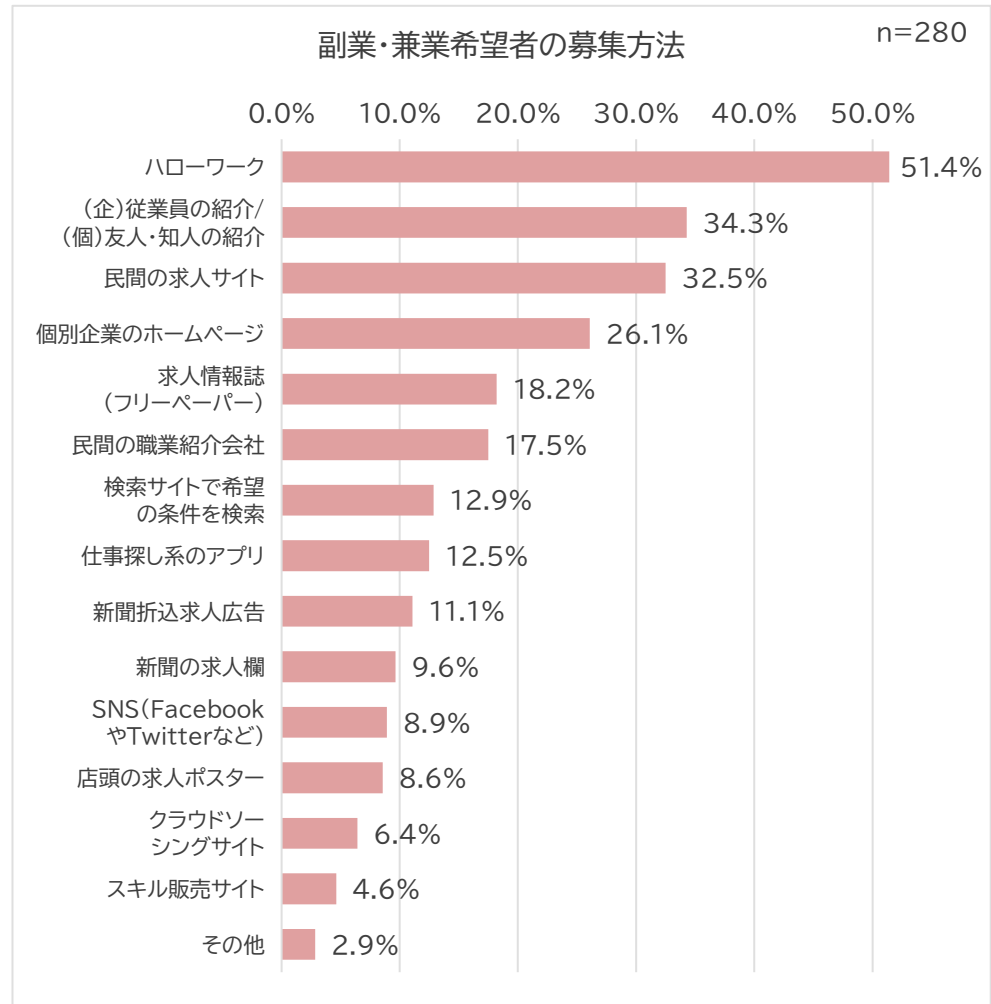


# 副業・兼業希望者の募集方法

副業希望者を「受け入れている」「条件付きで受け入れている」「受け入れていないが検討している、検討予定」(P6) (以下、「受け入れ及び検討企業」と回答した者に、副業・兼業希望者の募集方法をきいた(複数回答)。

最も多かったのは「ハローワーク」で51.4%、次いで「従業員の紹介」が34.3%、「民間の求人サイト」が32.5%となった。

「クラウドソーシングサイト」や「スキル販売サイト」といった、個人が業務を請け負う案件を掲載するサイトは、副業希望者を募るために利用している企業はまだ多くはないようだ。



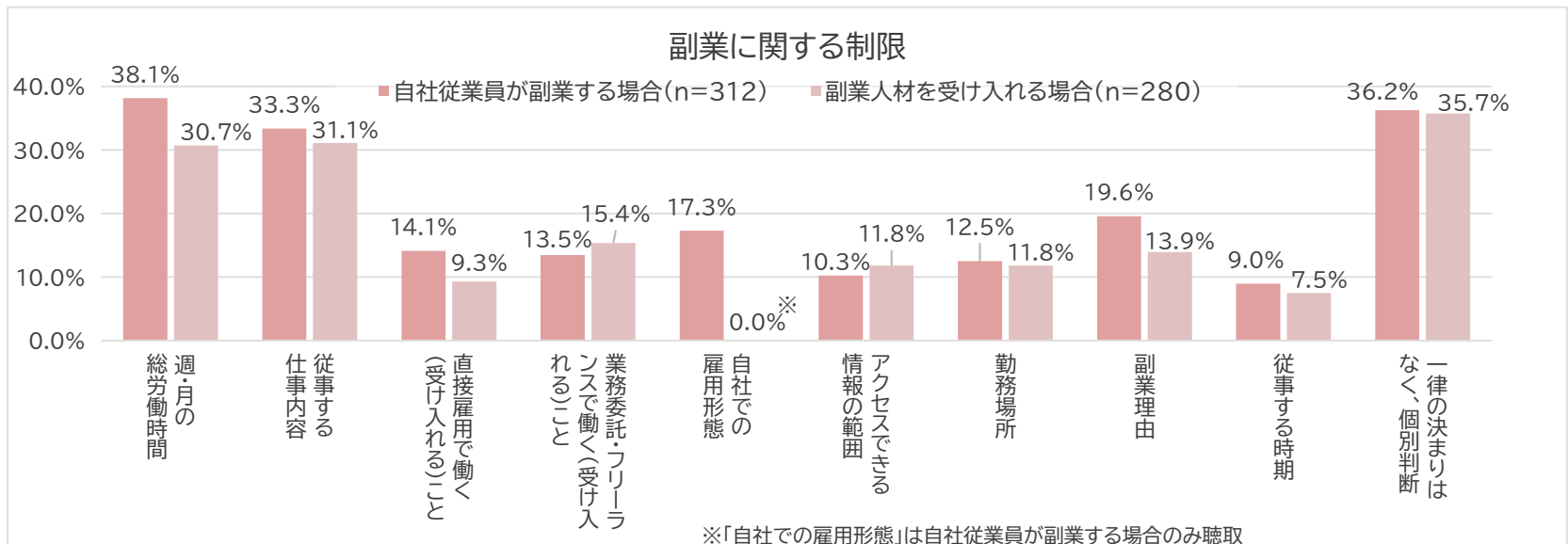


# 副業・兼業に関する制限について

自社従業員の副業・兼業について「許可している」「条件付きで許可している」「許可していないが検討している、検討予定」と回答した企業(以下、「許可及び検討企業」)に、副業・兼業に設けている制限の内容についてきいた(複数回答)。最も多かったのは「週・月の総労働時間」で38.1%、次いで「従事する仕事内容」が33.3%、「副業理由」が19.6%と続いた。「一律の決まりはなく、個別判断」が36.2%だった。

同様に、副業・兼業希望者について「受け入れ及び検討企業」に、設けている制限の内容についてきいた(複数回答)。最も多かったのは「従事する仕事内容」が31.1%、次いで「週・月の総労働時間」が30.7%、「業務委託・フリーランスで受け入れること」の15.4%が続いた。「一律の決まりはなく、個別判断」は35.7%だった。

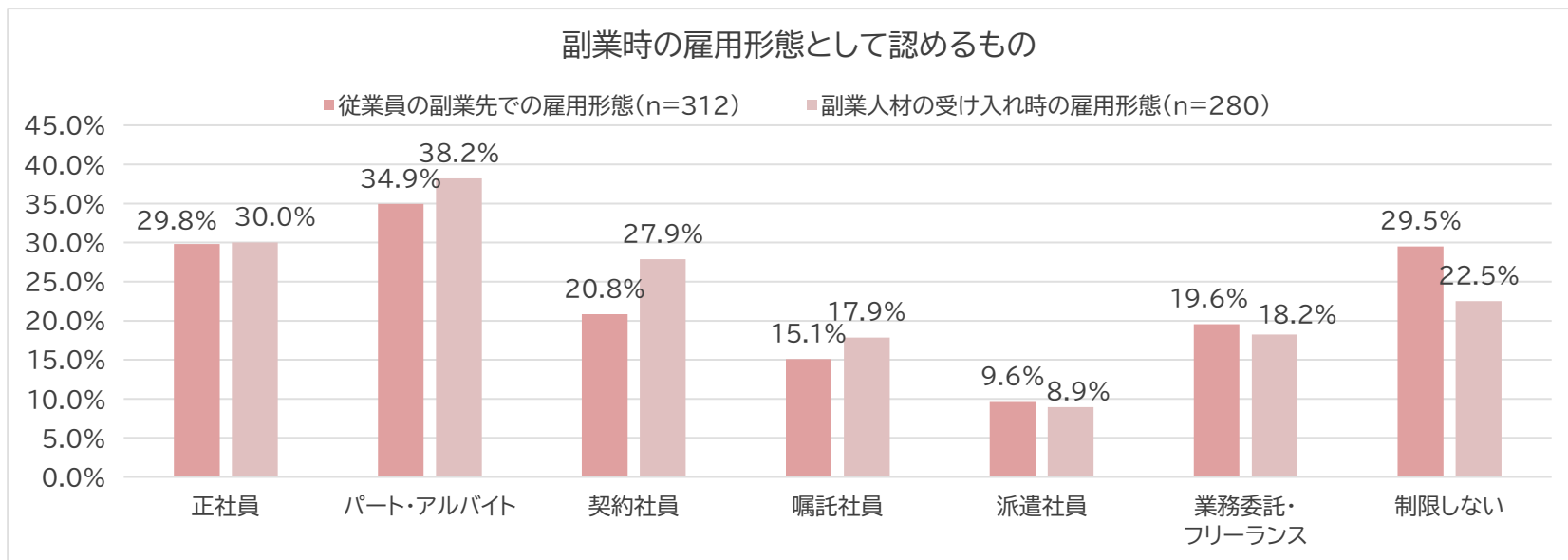
自社従業員の副業の許可、自社への受け入れとともに、労働時間、仕事の内容を制限する傾向が高い。



# 副業・兼業の雇用形態

自社従業員の副業・兼業について「許可及び検討企業」に、副業・兼業先における自社従業員の雇用形態に制限を設けているかきいた（複数回答）。最も多かったのは「パート・アルバイト」で34.9%、次いで「正社員」が29.8%、「契約社員」が20.8%となった。「制限しない」は29.5%で、7割は副業・兼業先での雇用形態を制限しているようだ。

副業・兼業希望者の受け入れについて「受け入れ及び検討企業」に、受け入れる時の雇用形態をきいた（複数回答）。最も多かったのは「パート・アルバイト」の38.2%、次いで「正社員」が30.0%、「契約社員」が27.9%となった。「制限しない」は22.5%となり、8割弱は受け入れ時の雇用形態に制限を設けているようだ。

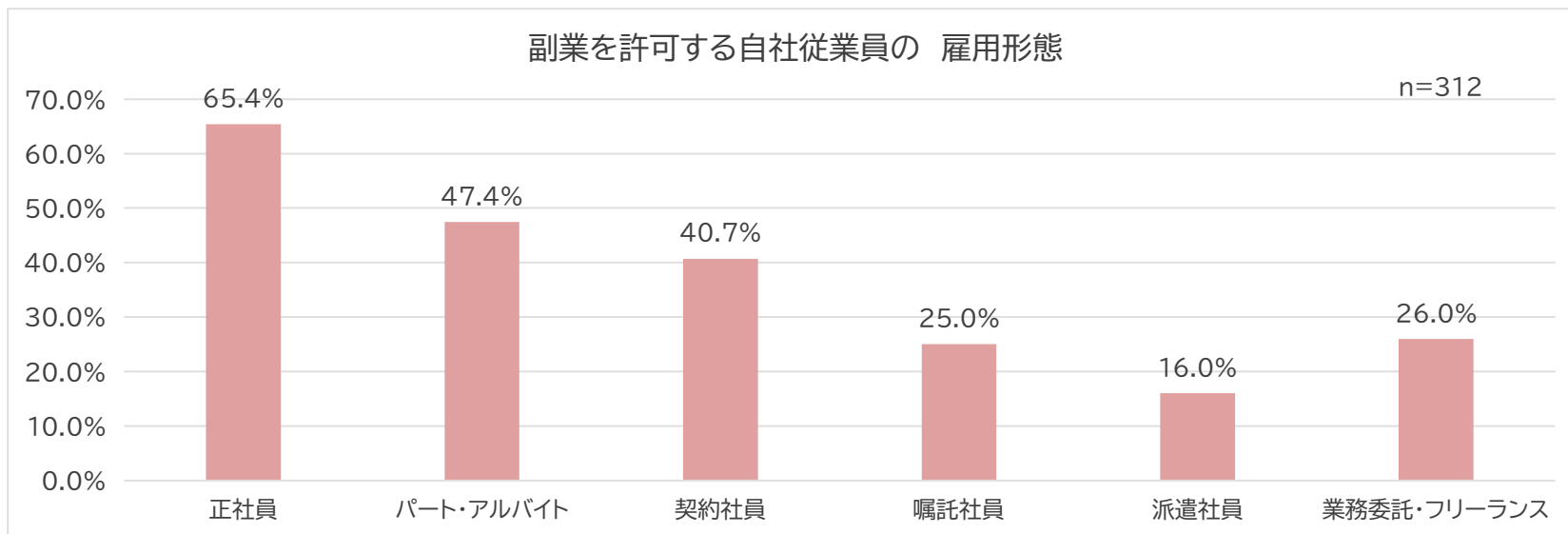


# 副業・兼業を 自社の どの雇用形態の従業員に許可しているか

自社従業員の副業・兼業について「許可及び検討企業」に、自社のどの雇用形態の従業員に、副業・兼業を認めているかきいた(複数回答)。

最も多かったのは「正社員」で65.4%、次いで「パート・アルバイト」の47.4%、「契約社員」の40.7%となった。直接雇用する従業員に関しては、副業・兼業を認める場合が多いようだ。

一方、「派遣社員」は16.0%となり、他の雇用形態よりは許可が下りにくいことがわかる。また直接雇用であっても「嘱託社員」への許可は「契約社員」等と比べ低く25.0%だった。

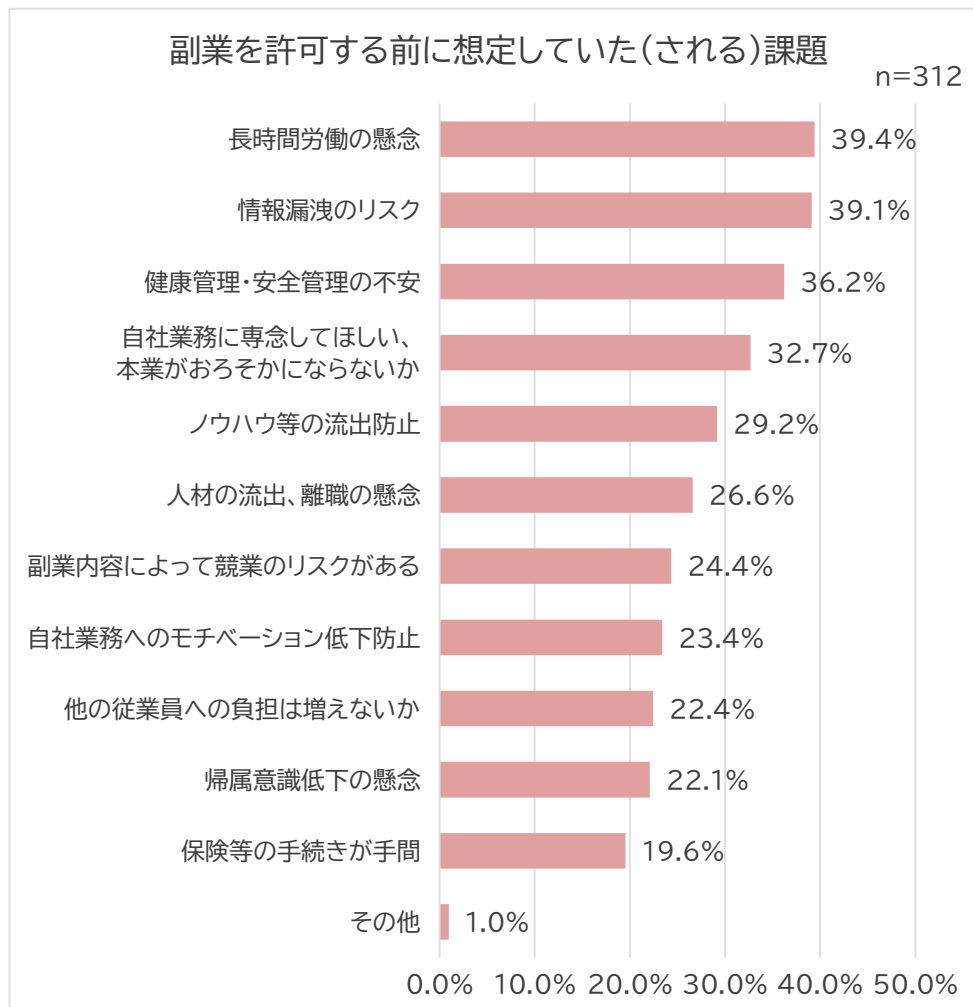


# 自社従業員に副業を許可する前に想定していた(される)課題

自社従業員の副業・兼業について「許可及び検討企業」に、副業や兼業を許可する前に想定していた(される)課題をきいた(複数回答)。

最も多かった課題は「長時間労働の懸念」で39.4%、次いで「情報漏洩のリスク」が39.1%、「健康管理・安全管理の不安」が36.2%となった。

従業員の体調に関わる内容のほか、自社が持つノウハウや情報が外に流れてしまうのではという心配の声が多く挙がった。

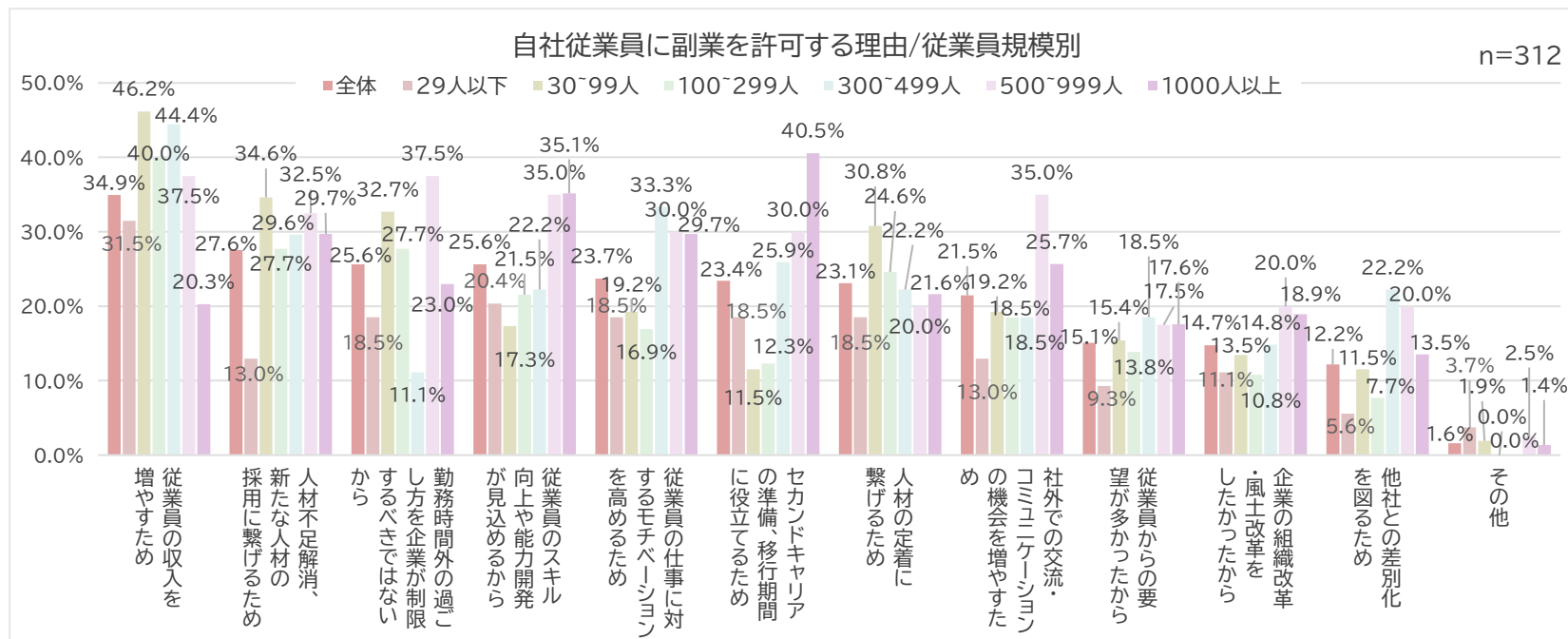


# 自社従業員に副業・兼業を許可する理由

自社従業員の副業・兼業について「許可及び検討企業」に、副業や兼業を許可する理由をきいた(複数回答)。

最も多かった理由は「従業員の収入を増やすため」で34.9%、次いで「人材不足解消、新たな人材の採用に繋げるため」が27.6%、「勤務時間外の過ごし方を企業が制限すべきではないから」と「従業員のスキル向上や能力開発が見込めるから」が25.6%となった。

「人材不足解消(略)」については、このほかにも、「従業員の仕事に対するモチベーションを高めるため」(23.7%)や「人材の定着に繋げるため」(23.1%)が挙がっており、人材の採用・定着のための施策として活用していることもうかがえる。

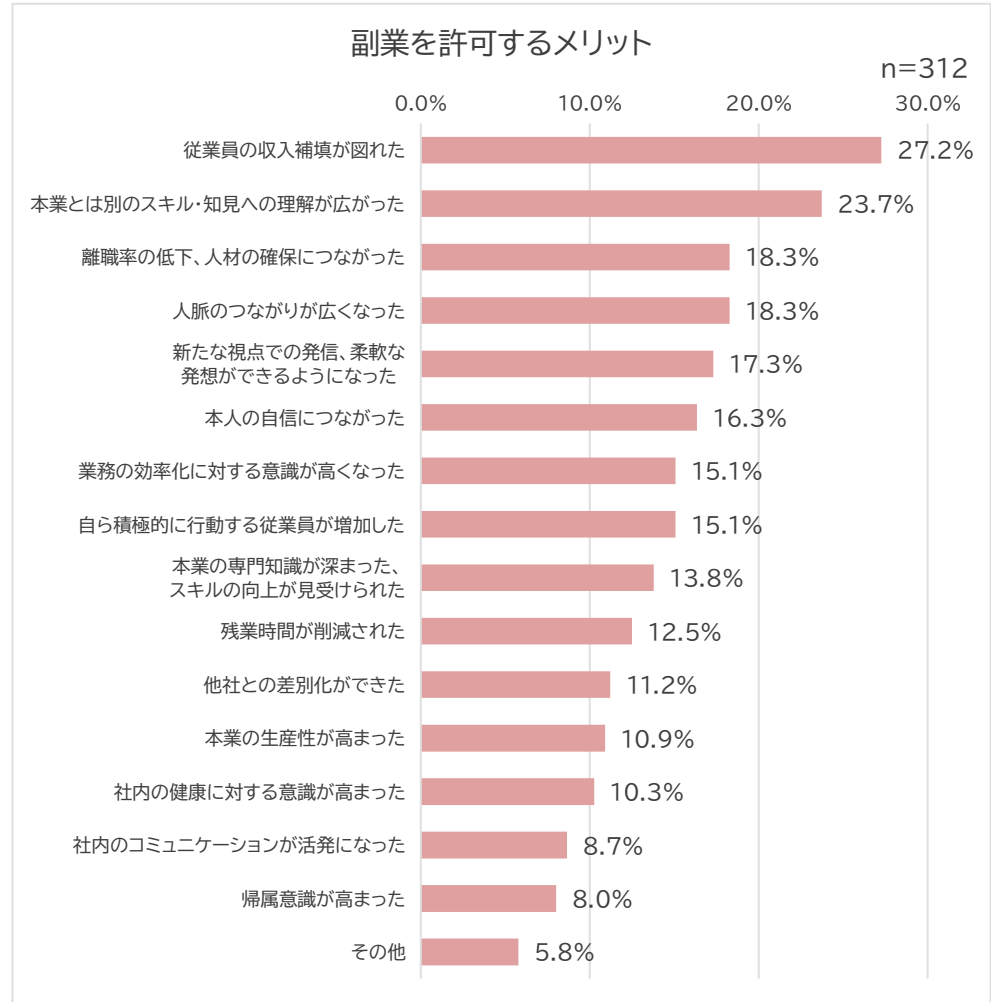


# 副業・兼業の許可で得られるメリット

自社従業員の副業・兼業について「許可及び検討企業」に、副業や兼業を許可することで得られた(得られる)恩恵をきいた(複数回答)。

最も多かったのは「従業員の収入補填が図れた」で27.2%、次いで「本業とは別のスキル・知見への理解が広がった」が23.7%、「離職率の低下、人材の確保につながった」と「人脈のつながりが広がった」が18.3%となった。

収入補填に関しては、許可する理由(P13)のトップでもあり、得られる恩恵でも最上位となった。一方、スキルや定着などの向上につながる回答も多く、得られるメリットは収入だけにとどまらないようだ。



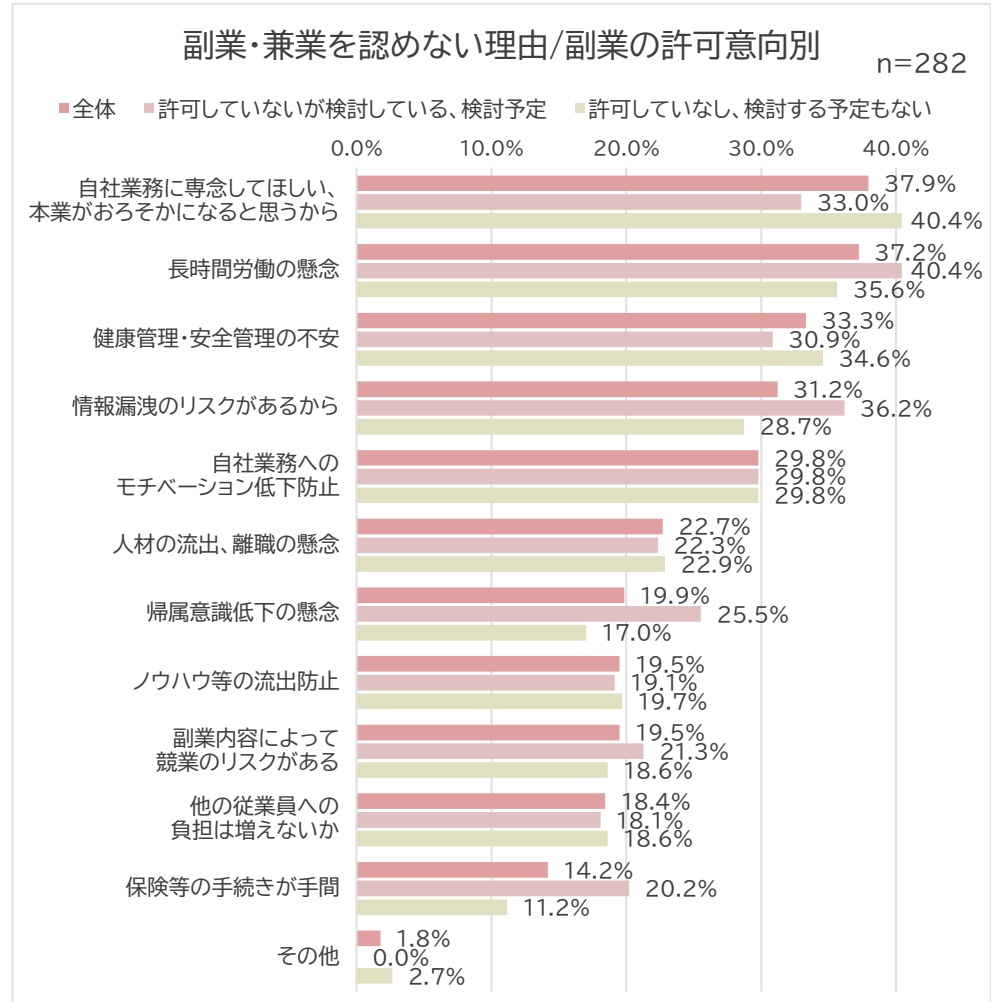
# 副業・兼業を認めない理由

自社従業員の副業・兼業について「許可していないが検討している、検討予定」又は「許可していないし、検討する予定もない」と回答した企業に、副業・兼業を認めない理由をきいた(複数回答)。

最も多かったのは「自社業務に専念してほしい、本業がおろそかになると思うから」で37.9%、次いで「長時間労働の懸念」で37.2%、「健康管理・安全管理の不安」が33.3%となった。自社の業務への影響や、従業員本人の健康状態を危惧した理由が上位に挙がっている。

「保険等の手続きが手間」は14.2%で、他の選択肢と比べると副業・兼業を認めない理由としてはあまり高くなかった。

副業の許可意向別にみると、「許可していないが検討している、検討予定」の企業では、「長時間労働の懸念」(40.4%)や「情報漏洩のリスクがあるから」(36.2%)がより懸念している部分として挙がった。

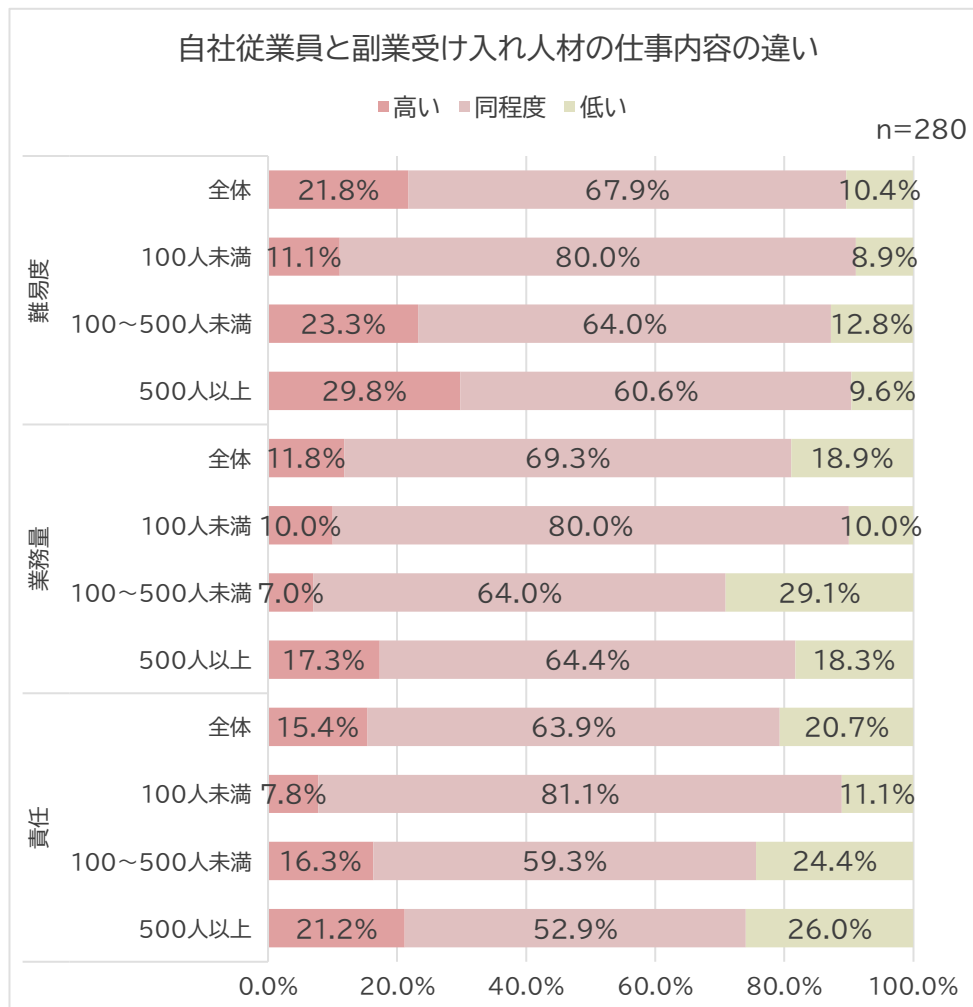


# 自社従業員と副業受け入れ人材の仕事内容の違い

副業希望者の受け入れについて、「受け入れ及び検討企業」に対し、自社従業員と副業受け入れ人材の仕事内容の違いを、「責任」「業務量」「難易度」に分けてきた。

「難易度」について、自社従業員よりも副業受け入れ人材の方が「高い」は21.8%、「同程度」が67.9%、「低い」が10.4%となった。「業務量」について、自社従業員よりも副業受け入れ人材の方が「高い」は11.8%、「同程度」が69.3%、「低い」が18.9%となった。「責任」について、自社従業員よりも副業受け入れ人材の方が「高い」は15.4%、「同程度」が63.9%、「低い」が20.7%となった。

副業は自社従業員と比べ業務量の割合が低く、難易度が高い業務を任せていることから、一定の業務を切り分けていることが伺える。従業員規模別にみると、「500人以上」の企業では「難易度」と「責任」では特に副業者により負荷のある業務を頼むことも多いようだ。



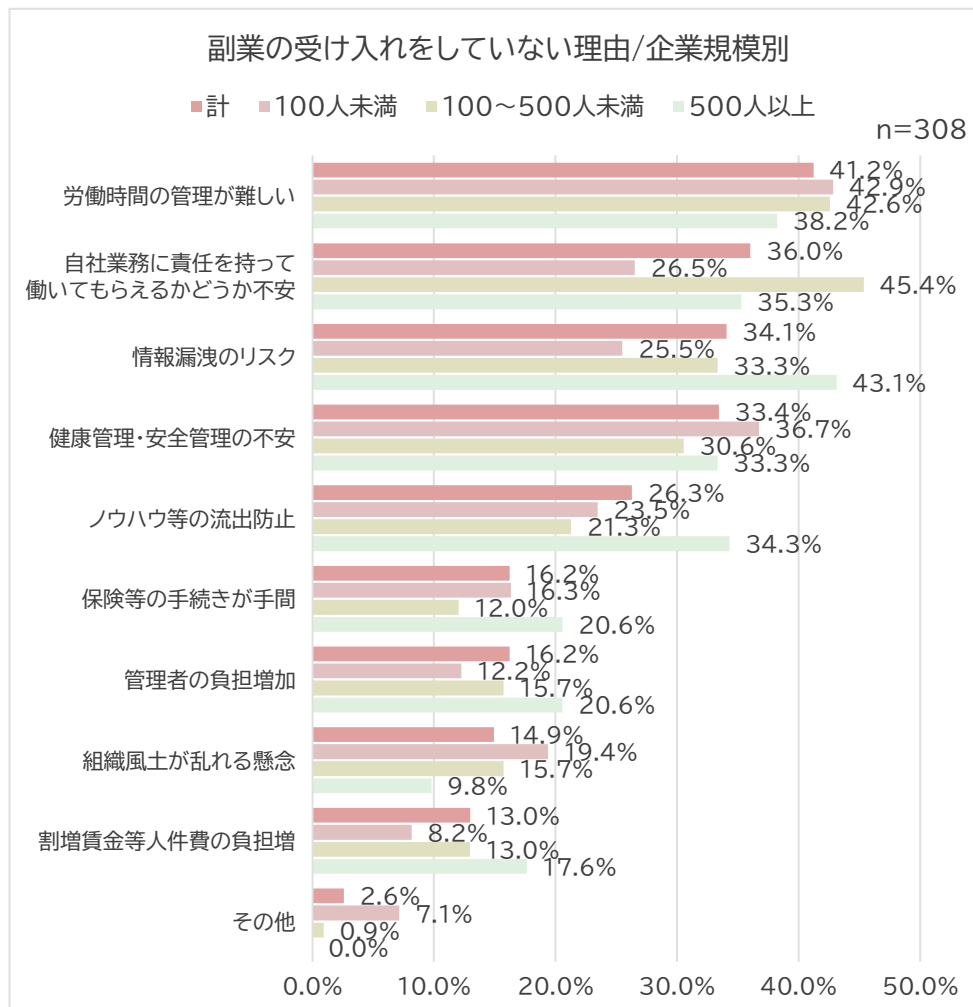


# 副業・兼業希望者を受け入れない理由

副業希望者の受け入れについて「受け入れていないが検討している、検討予定」又は「受け入れはしておらず、検討する予定もない」と回答した企業に、副業人材の受け入れをしていない理由を聞いた(複数回答)。

最も多かったのは「労働時間の管理が難しい」で41.2%、次いで「自社業務に責任を持って働いてもらえるかどうか不安」が36.0%、「情報漏洩のリスク」が34.1%となった。

企業規模別にみると、「100人未満」の企業では「健康管理・安全管理の不安」が、「100~500人未満」の企業では「自社業務に責任を持って働いてもらえるかどうか不安」が、「500人以上」の企業では「情報漏洩のリスク」「ノウハウ等の流出防止」が高くなった。



# 副業・兼業の推進に対する考え

自社従業員への副業・兼業と、副業希望者の受け入れのそれぞれについて、推進に対する考えをきいた。

自社従業員への副業許可について、「推進したい」は25.4%、「推進したくない」が43.2%、「わからない」が31.4%となった。約4割は「推進したくない」考えで、約3割は「わからない」ということから、積極的に動きたい考えの企業が少数派のようだ。

副業・兼業希望者の受け入れについて、「推進したい」は28.2%、「推進したくない」が42.8%、「わからない」が29.0%となった。受け入れに関しては、自社従業員への副業許可よりも若干「推進したい」が多くなっている。

従業員の副業の許可と、副業人材の受け入れに関して、受け入れを「推進したい」と考えている場合の約8割は従業員の副業も「推進したい」と考えているようだ。同様に、受け入れを「推進したくない」と考え得ている場合の約9割は従業員の副業も「推進したくない」と考えている。許可も受け入れも、推進したいかしたくないかで、はっきりと企業判断が分かれている。

