



副業・兼業に関する県内企業の取り組み状況

～県内企業アンケート調査～

2024/12/09

全 12 ページ

Point

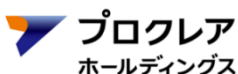
- 従業員の社外での副業・兼業を認めている企業は 26.1%、認める予定のない企業は 43.7%
- 従業員の副業・兼業を認める、または検討する理由として、62.6%の企業が「従業員の所得向上」と回答
- 副業・兼業人材を受入済みの企業は 10.1%、受入予定のない企業は 60.7%
- 副業・兼業人材を受け入る、または検討する理由として、74.6%の企業が「人手不足の解消」と回答
- 専門人材不足が深刻化する中、副業・兼業人材の活用は即効性のある課題解決策の一つであり、県内企業においても柔軟な対応が求められている

【本件に関するお問い合わせ先】

あおもり創生パートナーズ株式会社
030-0821 青森県青森市勝田一丁目 3 番 1 号

工藤 浩栄
E-mail: hiroe-kudo@acp-procrea.jp
TEL: 070-7422-2286

挑む。超える。ともに創る。





1. 本アンケート調査の概要

国の働き方改革の推進や、コロナ禍でのリモートワークの普及による自由時間の増加などを背景に、副業・兼業人材活用の動きが広がっている。県内においても、常態化する人手不足への対応策の一つとして、副業・兼業人材の活用に対する期待が高まりつつある。このような中、従業員の社外での副業・兼業の可否、社外からの副業・兼業人材の受入状況などについて、実態把握を目的にアンケート調査を実施した。

アンケート実施概要

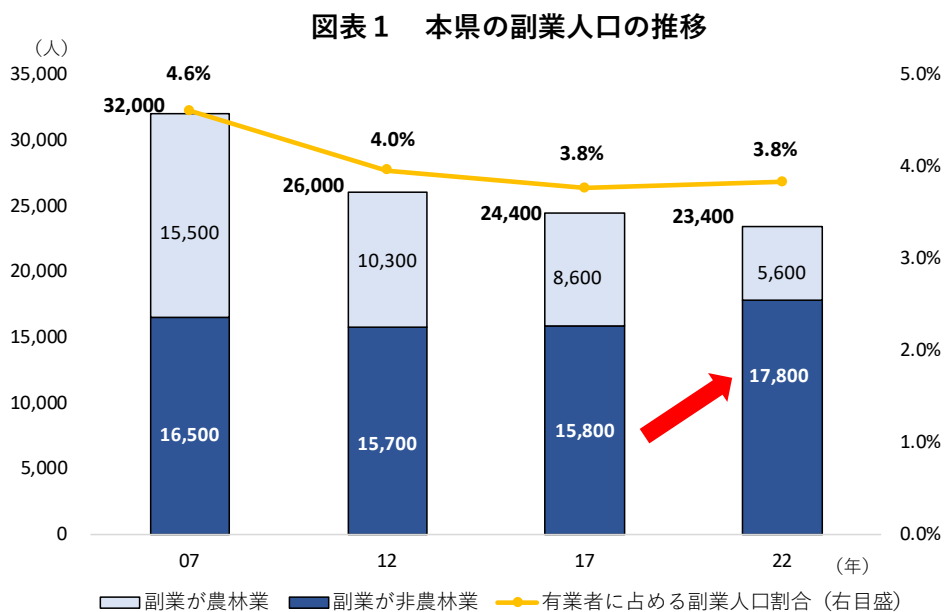
- ◇実施期間：2024年7月上旬
- ◇対象企業：県内企業493社（プロクレアホールディングス実施の「企業業況調査」対象先）
- ◇回収状況：318社（回収率64.5%）
- ◇回収企業内訳：

	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・サービス業	合計
回答企業数（社）	66	67	67	46	72	318
割合（%）	20.8	21.1	21.1	14.5	22.6	100.0

2. 県内の副業人口の推移

総務省の「就業構造基本調査」によると、本県の副業がある者（以下、副業人口）は、全体では減少基調で推移し、有業者に占める副業人口の割合も低下傾向にあり、直近の2022年では3.8%にとどまっている。ただし、有業者が副業で従事する産業を非農林業に限ると、2017年以降増加に転じ、2022年の非農林業を副業とする人口は17,800人と、5年間で2,000人増加した。（図表1）

生産年齢人口の減少による構造的な人手不足を背景に、政府が働き方改革の一環として、2018年に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業の指針を示したことが、副業人口増加の契機となったものとみられる。



3. アンケート調査結果

(1) 従業員の社外での副業・兼業の可否

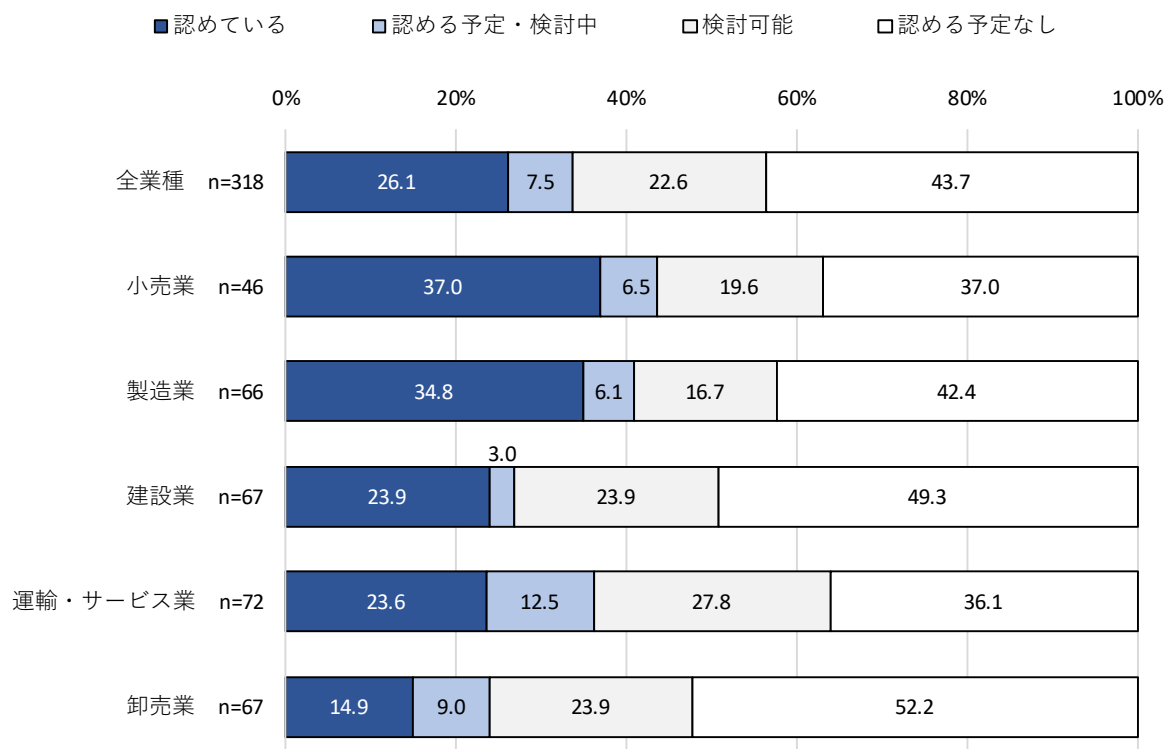
～「認めている」企業は 26.1%、「認める予定なし」は 43.7%～

自社の従業員の社外での副業・兼業の可否について尋ねたところ、全体では 26.1%の企業が「認めている」と回答した。また、「認める予定・検討中」は 7.5%、「検討可能」は 22.6%、一方「認める予定なし」は 43.7%となった。

副業・兼業を「認めている」と回答した企業の割合を業種別にみると、「小売業」が 37.0%、「製造業」が 34.8%、「建設業」が 23.9%、「運輸・サービス業」が 23.6%、「卸売業」が 14.9%の順となった。「小売業」と「製造業」で 3 割を超える一方、「卸売業」では 1 割台にとどまっており、業種ごとにはばらつきがみられる。

また、「認めている」と回答した企業に「認める予定・検討中」および「検討可能」と回答した企業を加えた割合は、全体で 56.3%となり、県内企業の 6 割近くが、従業員の社外での副業・兼業に対して前向きに捉えていることがわかる。業種別では、「運輸・サービス業」が 63.9%、「小売業」が 63.0%と 6 割を超えた一方、「卸売業」では 47.8%と 5 割を下回っている。（図表 2）

図表 2 従業員の社外での副業・兼業の可否

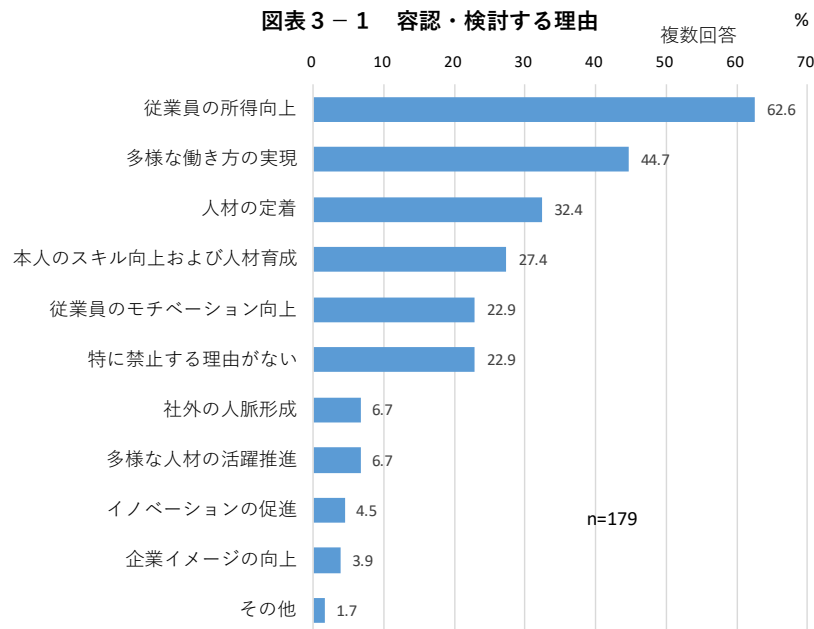


(2) 副業・兼業を認める、または検討する理由

～62.6%の企業が「従業員の所得向上」と回答～

副業・兼業を「認めている」、「認める予定・検討中」、「検討可能」と回答した企業に、その理由を尋ねたところ、「従業員の所得向上」が62.6%でトップ、次いで「多様な働き方の実現」が44.7%、「人材の定着」が32.4%などの順となった。（図表3-1）

副業・兼業を容認または検討する理由を業種別にみると、「建設業」を除く業種で「従業員の所得向上」が1位となっている。なお、「建設業」は「多様な働き方の実現」（58.8%）がトップ、「従業員の所得向上」（44.1%）が2位となっている。全体で1位の「従業員の所得向上」は、「製造業」（71.1%）、「運輸・サービス業」（69.6%）で高く、「建設業」（44.1%）で幾分低い。全体2位の「多様な働き方の実現」は、「建設業」（58.8%）では6割に迫る一方、「製造業」（28.9%）では3割以下となっている。（図表3-2）



図表3-2 容認・検討する理由（業種別） 複数回答 単位：%

	n=179	38	34	32	29	46
	全業種	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・サービス業
従業員の所得向上	62.6	71.1	44.1	59.4	65.5	69.6
多様な働き方の実現	44.7	28.9	58.8	46.9	41.4	47.8
人材の定着	32.4	31.6	32.4	34.4	24.1	37.0
本人のスキル向上および人材育成	27.4	26.3	29.4	28.1	27.6	26.1
従業員のモチベーション向上	22.9	28.9	26.5	18.8	17.2	21.7
特に禁止する理由がない	22.9	23.7	26.5	15.6	27.6	21.7
社外の人脈形成	6.7	5.3	11.8	9.4	3.4	4.3
多様な人材の活躍推進	6.7	0.0	8.8	6.3	10.3	8.7
イノベーションの促進	4.5	2.6	5.9	6.3	3.4	4.3
企業イメージの向上	3.9	2.6	5.9	3.1	0.0	6.5
その他	1.7	5.3	0.0	0.0	3.4	0.0

※赤字は「業種別」上位3位、網掛けは「理由」ごと（横軸）のトップ

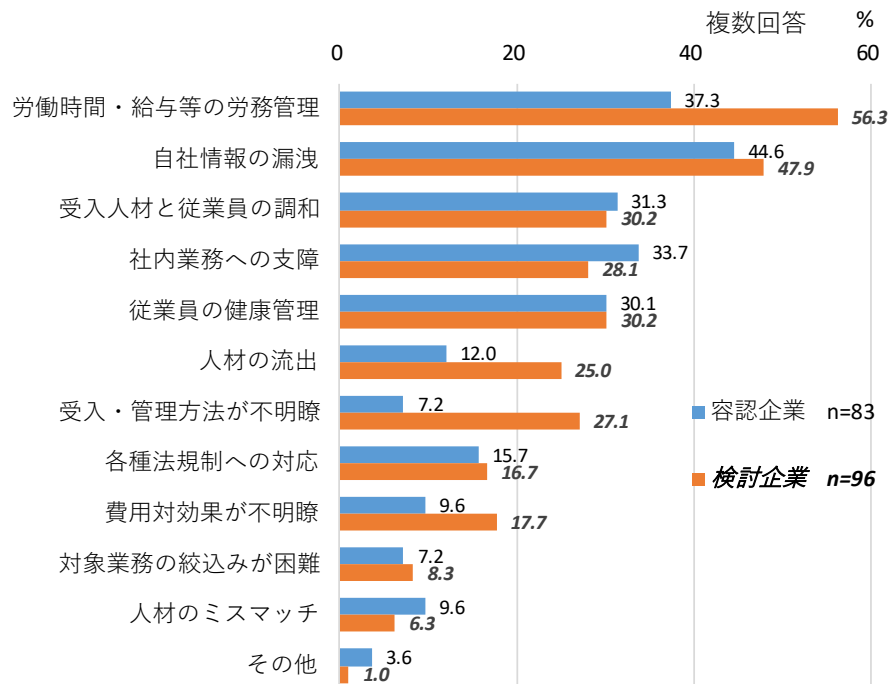
(3) 副業・兼業を認める、または検討する上での課題

～労務管理と人材流出など～

次に、副業・兼業を認める、または検討する上での課題について尋ねたところ、自社の従業員の副業・兼業を認めている企業では、「自社情報の漏洩」が 44.6%とトップ、次いで、「労働時間・給与等の労務管理」が 37.3%、「社内業務への支障」が 33.7%、「受入人材と従業員の調和」が 31.3%、「従業員の健康管理」が 30.1%などの順となった。一方、自社の従業員の副業・兼業を「認める予定・検討中」および「検討可能」とした企業では、「労働時間・給与等の労務管理」が 56.3%とトップ、次いで、「自社情報の漏洩」が 47.9%、「従業員の健康管理」が 30.2%などの順となった。

なお、既に自社従業員の副業・兼業を認めている企業（以下、容認企業）と容認予定・検討中もしくは検討可能とした企業（以下、検討企業）では課題認識に違いがみられる。選択率に大きな開きがある項目は、「受入管理方法が不明瞭」（容認企業：7.2%、検討企業：27.1%、差異（＝検討企業－容認企業）：19.9 ポイント）、「労働時間・給与等の労務管理」（容認企業：37.3%、検討企業：56.3%、差異：19.0 ポイント）、「人材の流出」（容認企業：12.0%、検討企業：25.0%、差異：13.0 ポイント）などの順となった。（図表 4）

図表 4 副業・兼業を認める、または検討する上での課題



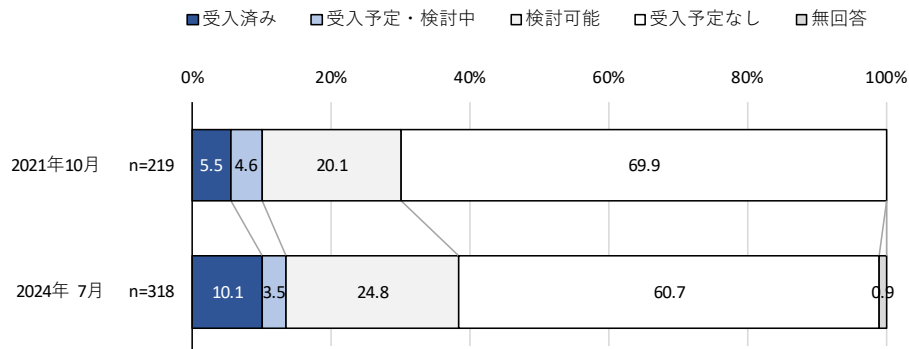
(4) 副業・兼業人材の受入状況

～「受入済み」の企業は 10.1%、「受入予定なし」は 60.7%～

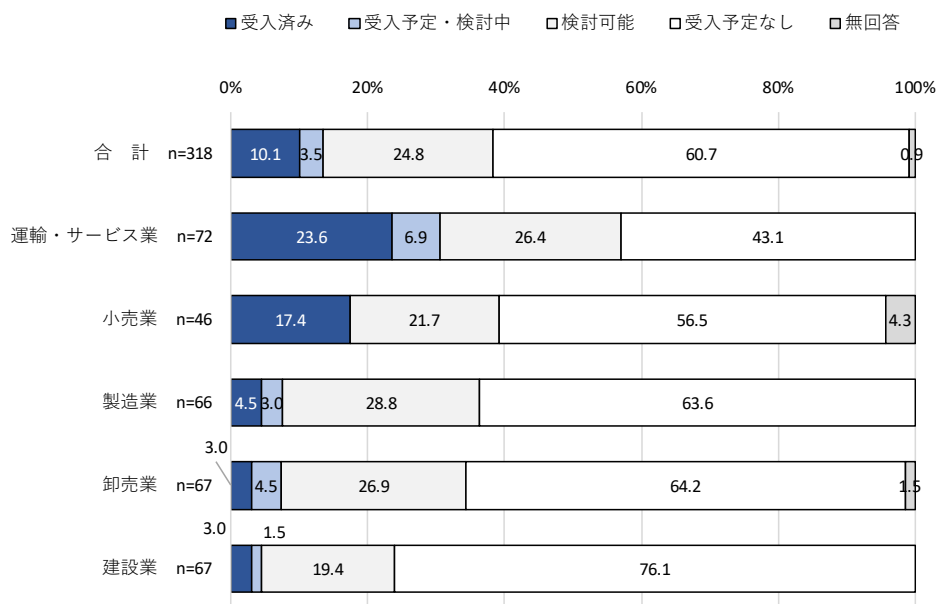
副業・兼業人材の受入状況について尋ねたところ、全体では 10.1%の企業が「受入済み」と回答した。また、「受入予定・検討中」は 3.5%、「検討可能」は 24.8%、「受入予定なし」は 60.7%となった。なお、2021 年 10 月に実施した前回調査との比較では、「受入済み」と回答した割合が 4.6 ポイント増加した一方、「受入予定なし」と回答した割合は 9.2 ポイント減少しており、県内企業においても、副業・兼業人材の受入機運が徐々に高まりつつあることがうかがわれる結果となった。（図表 5 - 1）

業種別でみると、「受入済み」と回答した企業の割合は、「運輸・サービス業」が 23.6%、「小売業」が 17.4%と比較的高い一方、「製造業」、「卸売業」、「建設業」は 1 割未満にとどまっており二極化している。（図表 5 - 2）

図表 5 - 1 副業・兼業人材の受入状況（全業種）



図表 5 - 2 副業・兼業人材の受入状況（業種別）



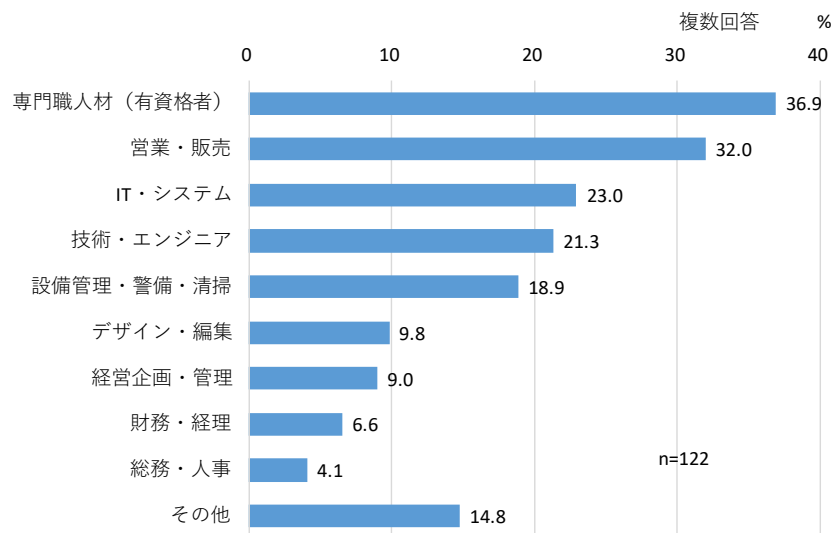
(5) 受入済みまたは受入を希望する職種

～「専門職人材(有資格者)」が 36.9%でトップ～

次に、他社の従業員を副業・兼業で「受入済み」、「受入予定・検討中」、「検討可能」と回答した企業に、受入済み、または受入を希望する人材の職種を尋ねたところ、全体では「専門職人材（有資格者）」が 36.9%でトップ、次いで「営業・販売」が 32.0%、「IT・システム」が 23.0%、「技術・エンジニア」が 21.3%、「設備管理・警備・清掃」が 18.9%などの順となった。一方、「デザイン・編集」、「経営企画・管理」、「財務・経理」、「経理・人事」など、事務系専門職の受入を実施または希望する割合はそれぞれ 1割未満となっている。なお、「受入済み」の企業で「その他」の内容をみると、配達、雑務、運送、配膳、食器洗浄など、単純労働がほとんどであった。（図表 6-1）

業種別にみると、「建設業」では「技術・エンジニア」（56.3%）、「専門職人材（有資格者）」（50.0%）など、技術系専門職が高い割合を占め、「卸売業」および「小売業」では「営業・販売」がトップ、「運輸・サービス業」ではトップの「専門職人材（有資格者）」に次いで、「設備管理・警備・清掃」が 2位となっている。（図表 6-2）

図表 6-1 受入済みまたは受入を希望する職種（全業種）



図表 6-2 受入済みまたは受入を希望する職種（業種別）複数回答 単位：%

	n=	122	24	16	23	18	41
		全業種	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・サービス業
専門職人材（有資格者）		36.9	33.3	50.0	21.7	38.9	41.5
営業・販売		32.0	25.0	12.5	43.5	55.6	26.8
IT・システム		23.0	16.7	37.5	34.8	33.3	9.8
技術・エンジニア		21.3	20.8	56.3	13.0	22.2	12.2
設備管理・警備・清掃		18.9	20.8	0.0	17.4	16.7	26.8
デザイン・編集		9.8	8.3	6.3	13.0	11.1	9.8
経営企画・管理		9.0	4.2	18.8	4.3	16.7	7.3
財務・経理		6.6	0.0	18.8	13.0	5.6	2.4
総務・人事		4.1	0.0	6.3	8.7	5.6	2.4
その他		14.8	29.2	6.3	8.7	11.1	14.6

※赤字は「業種別」上位3位、網掛けは「理由」ごと（横軸）のトップ

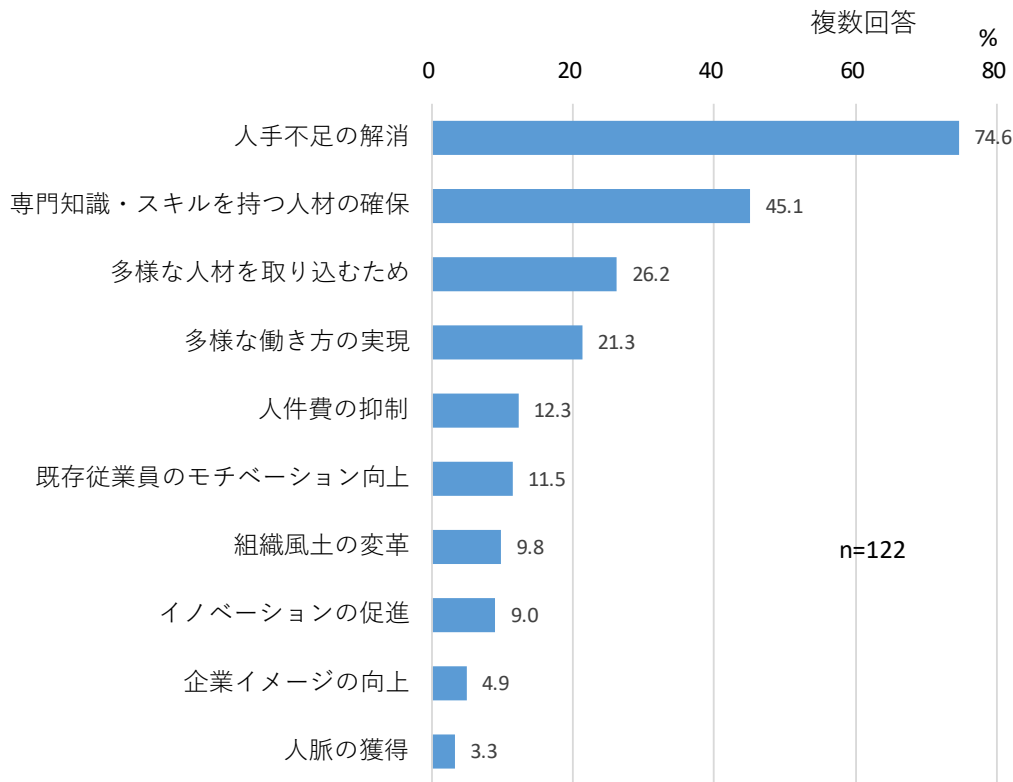


(6) 受入を実施または検討する理由

～「人手不足の解消」が 74.6%でトップ～

続いて、受入を実施または検討する理由を尋ねたところ、「人手不足の解消」が 74.6%と、他の理由を大きく引き離しトップとなった。次いで、「専門知識・スキルを持つ人材の確保」が 45.1%、「多様な人材を取り込むため」が 26.2%、「多様な働き方の実現」が 21.3%などの順となった。（図表 7）

図表 7 受入を実施・検討する理由



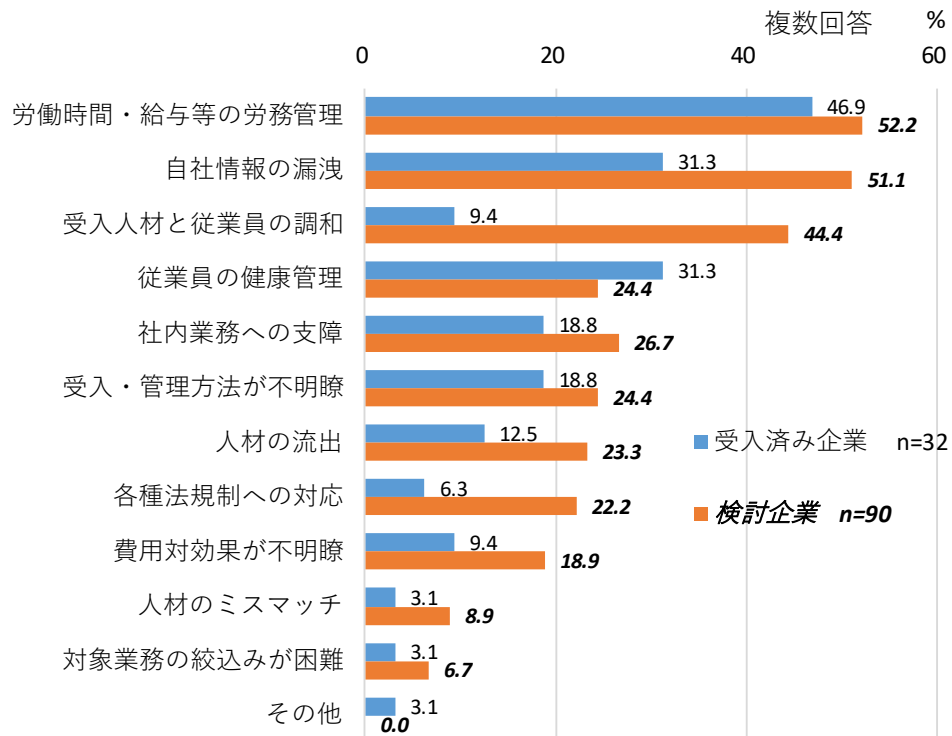
(7) 副業・兼業人材を受入、または検討する上での課題

～受入人材と従業員の調和、情報漏洩、法規制への対応など～

副業・兼業人材を受入、または検討する上での課題について尋ねたところ、副業・兼業を受入済みの企業では、「労働時間・給与等の労務管理」が46.9%とトップ、次いで「自社情報の漏洩」および「従業員の健康管理」が31.3%、「受入・管理方法が不明瞭」および「社内業務への支障」が18.8%などの順となった。一方、副業・兼業人材を「受入予定・検討中」および「検討可能」とした企業では、「労働時間・給与等の労務管理」が52.2%とトップ、次いで、「自社情報の漏洩」が51.1%、「受入人材と従業員の調和」が44.4%などの順となった。

なお、既に副業・兼業人材を受入済みの企業（以下、受入済み企業）と受入予定・検討中もしくは検討可能とした企業（以下、検討企業）の選択率の違いをみると、差異が大きい項目のトップは、「受入人材と従業員の調和」（受入済み企業：9.4%、検討企業：44.4%、差異（＝検討企業－受入済み企業）：35.0ポイント）、次いで「自社情報の漏洩」（受入済み企業：31.3%、検討企業：51.1%、差異：19.8ポイント）、「各種法規制への対応」（受入済み企業：6.3%、検討企業：22.2%、差異：15.9ポイント）などの順となった。（図表8）

図表8 副業・兼業人材を受入れ、または検討する上での課題



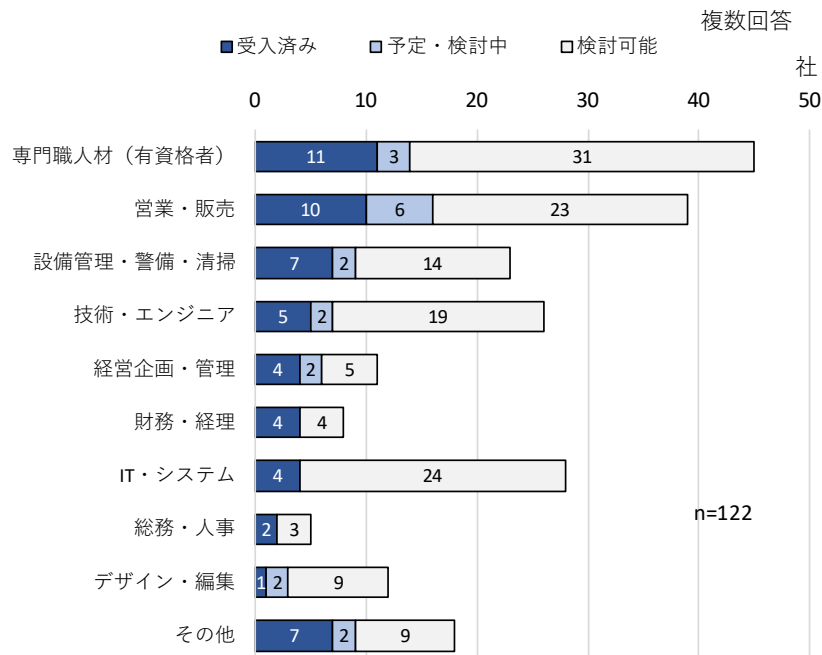
3. まとめ

～副業・兼業人材の活用は即効性のある課題解決策、柔軟な対応を！～

人手不足が常態化する中、優秀な人材の確保は、企業経営において喫緊の課題である。企業にとっては、副業・兼業人材を受入れることにより、コストを抑えながら人材不足を補うことができるほか、副業を認めることにより、従業員が社内だけでは得られない知識やスキルを獲得することで人材育成に寄与し、優秀な人材の流出防止につながるなどのメリットがある。

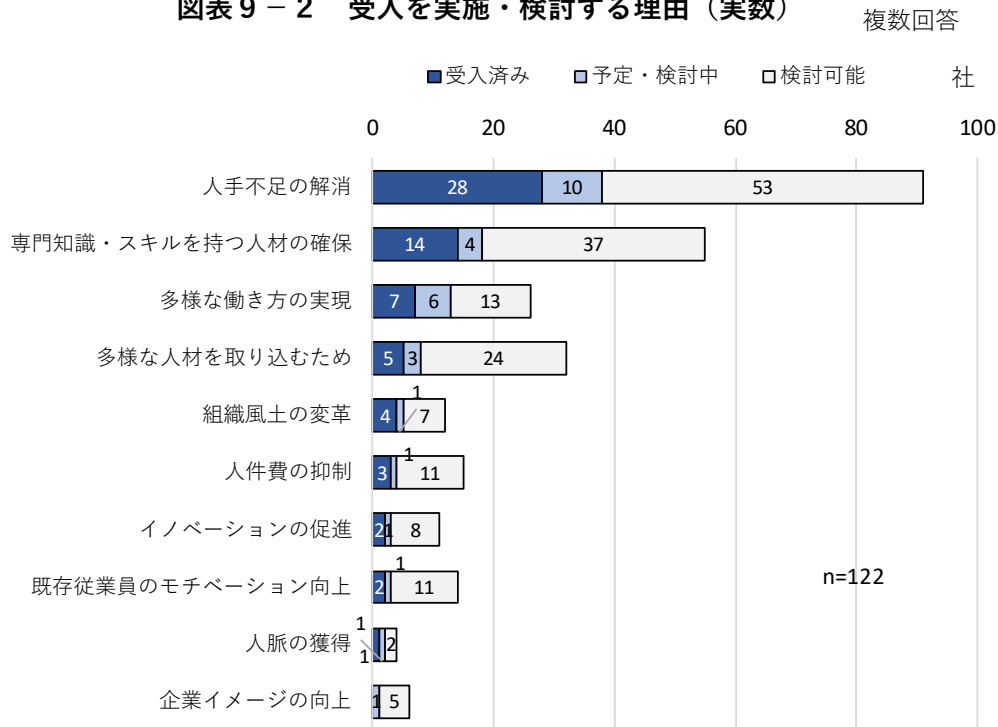
調査結果によると、副業・兼業人材を受入済みの企業が、受入した外部人材の職種をみると、「専門職人材（有資格者）」や「営業・販売」がやや多いものの、「設備管理・警備・清掃」や、配達、雑務、運送、配膳、食器洗浄などの単純労働が目立つ。一方で、副業・兼業人材の受入を検討中または検討可能とする企業が、受入を希望する職種をみると、「専門職人材（有資格者）」、「営業・販売」、「技術・エンジニア」、「IT・システム」の回答数が多い。（図表9-1）

図表9-1 受入済みまたは受入を希望する職種（実数）



加えて、副業・兼業の受入を検討中または検討可能とする企業では、検討する理由として、「人手不足の解消」、「専門知識・スキルを持つ人材の確保」および「多様な人材を取り込むため」の3項目の選択数が多い。(図表9-2)

図表9-2 受入を実施・検討する理由(実数)



これらのことから、県内においても、人材不足が深刻化しているIT・システム関連を含む技術系専門職を、副業・兼業人材の受入によって解決しようとする動きがみとれる。

しかしながら、従業員の副業・兼業を認めている企業は約3割、外部からの副業・兼業人材の受入済みの企業は1割にとどまっている。その要因として、副業・兼業のマッチング市場が十分に整備されていないことや、企業側の意識が醸成されていないことなどが考えられる。また、副業・兼業人材の受入には、労務管理や従業員の健康管理、情報漏洩等の課題も多く、採用に慎重な企業が大勢を占めている。特に、副業・兼業人材の受入を検討中または検討可能とする企業では、「受入人材と従業員の調和」を課題に挙げる割合が高く、採用を躊躇する要因の一つとなっている。一方で、受入済みの企業では、「受入人材と従業員の調和」を課題とする割合は低く、副業・兼業人材の受入によって軋轢が生じるリスクは高くないといえよう。さらに、受入済みの企業では、検討中または検討可能とする企業に比べ、「従業員の健康管理」を除くすべての項目で選択割合が低く、副業・兼業の受入が比較的スムーズに浸透している様子がうかがわれる。(図表8参照)

県内においても、企業における副業・兼業人材活用の動きは徐々に広まりつつあるものの、県内企業は、副業・兼業の活用に対して慎重な姿勢を崩していない。専門人材不足が深刻化する中、副業・兼業人材の活用は即効性のある課題解決策の一つであり、企業においても柔軟な対応が求められている。

以上