

従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査結果の概要

従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査結果の概要

1. 調査対象

調査対象数：7, 609社（センター賛助会員企業等）

回答数：1, 054件

2. 調査期間

2023年6月5日～7月31日

3. 調査概要

「副業・兼業」に関する企業の実態の把握

- ・従業員の社外での「副業・兼業」の可否
- ・社外からの「副業・兼業」人材の受入有無 など

【調査結果のポイント】

◆従業員の社外での「副業・兼業」の可否（P 4）

- ・「雇用による副業・兼業」を認める企業の割合は予定も含めて3割
- ・「認める予定はない」「検討していない」が合わせて5割

◆「副業・兼業」を認める場合、従業員の年代は限定しているか（P 6）

- ・「限定していない」が9割

◆「副業・兼業」を認める目的（P 7）

- ・「多様な働き方の実現」「従業員の自律的なキャリア形成」「モチベーション向上」等を主な目的とする企業が多い

◆社外からの「副業・兼業」人材の受入有無（P 8）

- ・「雇用による副業・兼業」を受入れる割合は2割
- ・「受入れる予定はない」「検討していない」が7割

◆「副業・兼業」で受入れている、今後受入りたい外部人材の対象職種について（P10）

- ・受入りたい外部人材の対象職種の上位はＩＴ（ＤＸ等）・技術指導・システム開発となっている

◆他社の従業員を「副業・兼業」で受入れる目的（P11）

- ・「副業・兼業」で他社の従業員を受入れる目的は、「人材確保」が上位、次いで「自社で活用できる他社の知識・スキルの習得」、「生産性向上」となっている

◆自社の従業員の「副業・兼業」、他社の従業員を「副業・兼業」で受入れる際の課題（P12）

- ・労務管理の困難さ・従業員の健康管理、社内業務への支障、次いで機密情報の流出のリスクとなった

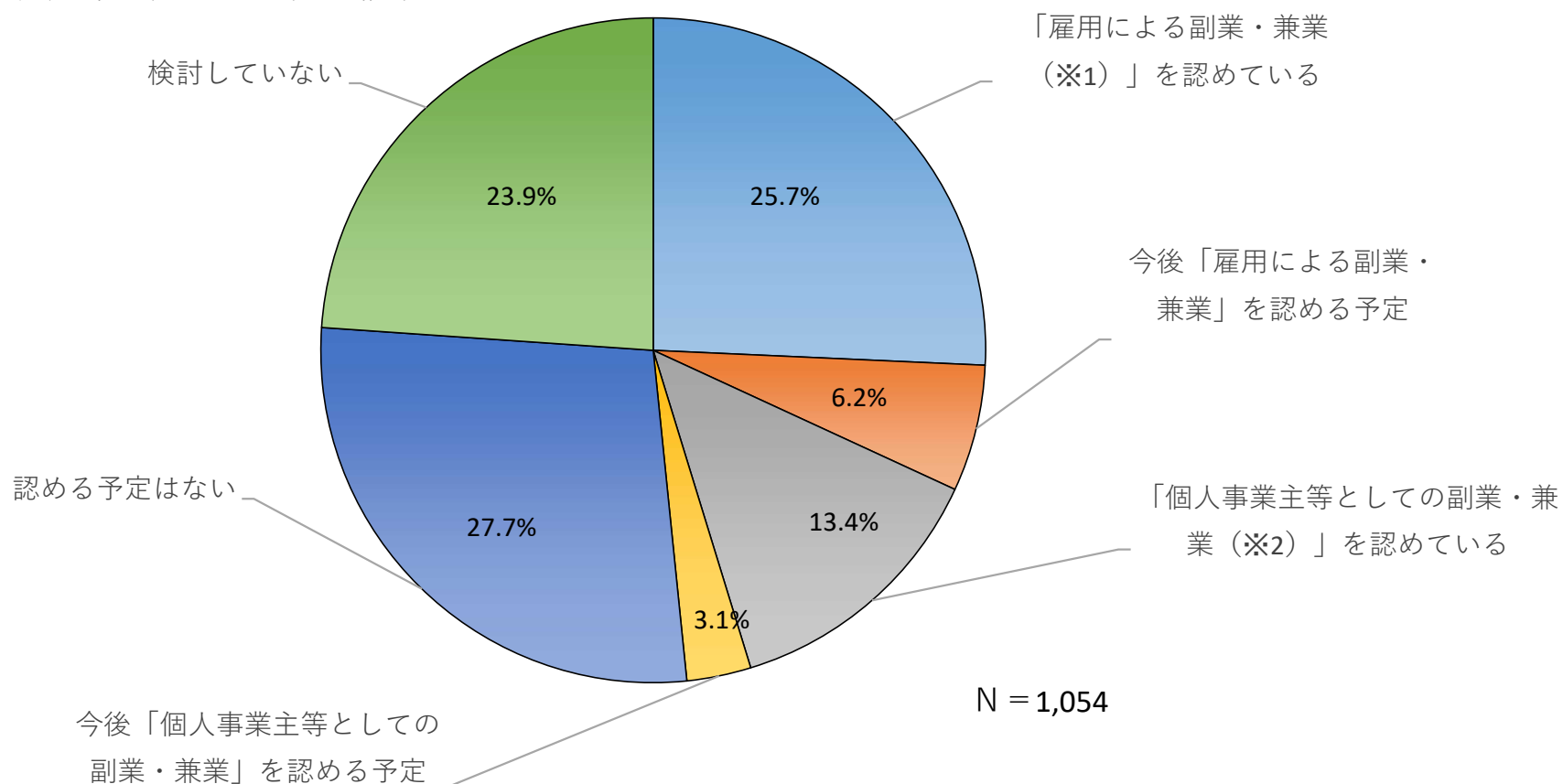
・・

以下、アンケート結果の詳細となります👉（次ページへ）

1-1. 従業員の「副業・兼業」を認めていますか（必須回答）

- 「雇用による副業・兼業」を認めている割合は25.7%、今後「雇用による副業・兼業」を認める予定の割合は6.2%、合わせて約3割となった。
- 一方で「個人事業主等としての副業・兼業」を認めている割合は13.4%、今後「個人事業主等としての副業・兼業」を認める予定の割合は3.1%、合わせて約2割となった。
- また、「認める予定はない」割合は27.7%、「検討していない」割合が23.9%、合わせて約5割となった。

従業員の社外での副業・兼業の可否

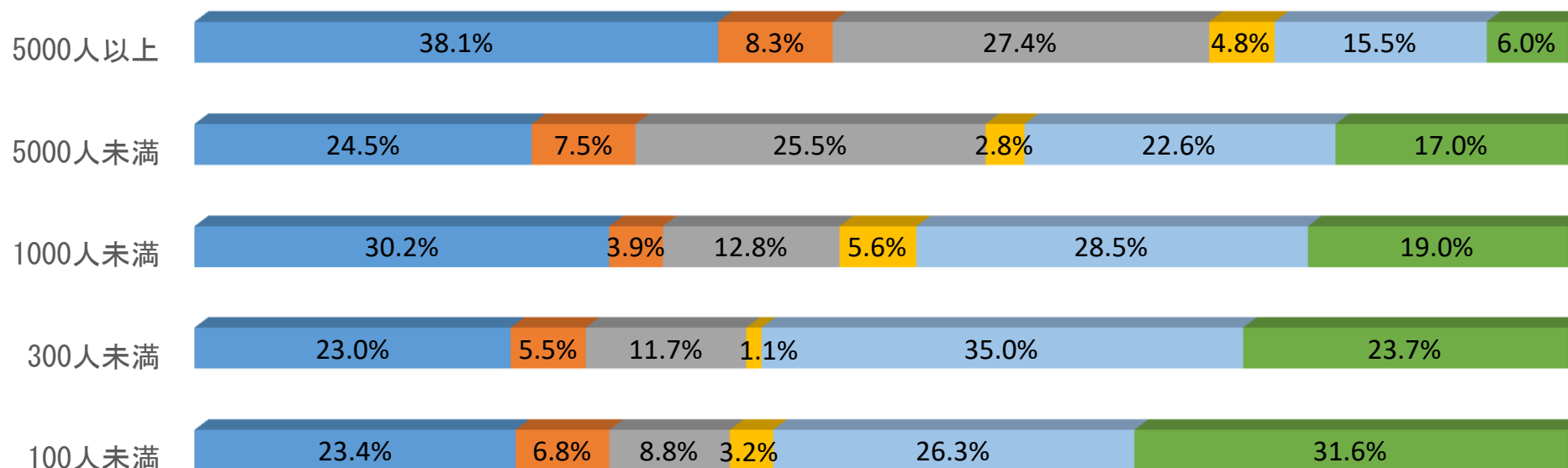


※1) 他社に従業員として雇用されることによる副業・兼業

※2) 自営業やフリーランスを指し、委託契約や請負契約等により副業・兼業を行う場合など

1-2. 従業員の社外での副業・兼業の可否（従業員規模別）

- 従業員規模が大きい企業ほど、『「雇用による副業・兼業」を認めている』『「個人事業主としての副業・兼業」を認めている』割合が「認める予定」を含めても多い。
- 従業員規模5000人以上の企業に関して、78.6%と約8割が『「副業・兼業」を認めている』又は『「副業・兼業」を認める予定』となった。



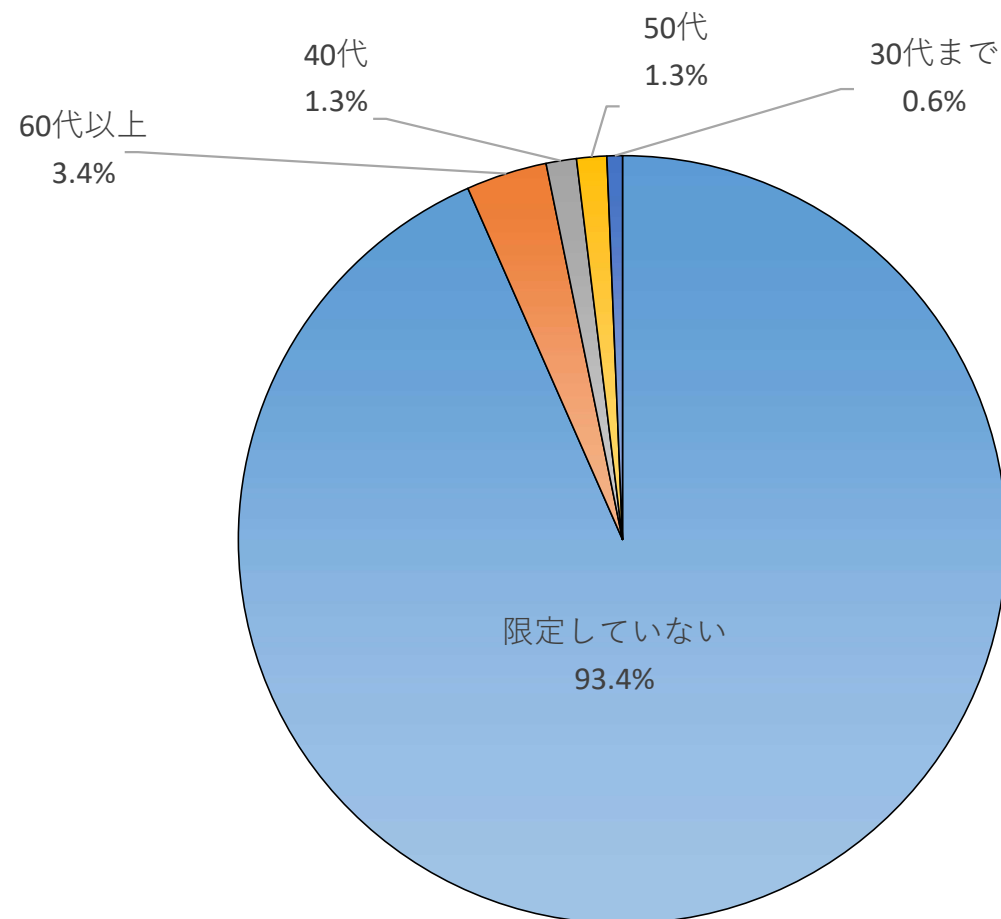
- 「雇用による副業・兼業」を認めている
- 今後「雇用による副業・兼業」を認める予定
- 「個人事業主等としての副業・兼業」を認めている
- 今後「個人事業主等としての副業・兼業」を認める予定
- 認める予定はない
- 検討していない

2. 従業員が「副業・兼業」する場合に、対象者となる従業員の年代を限定していますか（複数回答）

□設問2で「副業・兼業を認める」「認める予定がある」と回答した企業の内、「副業・兼業」の対象者となる年代は限定していない企業がほとんどであった（93.4%）。

「副業・兼業」する場合の対象者となる従業員の年代

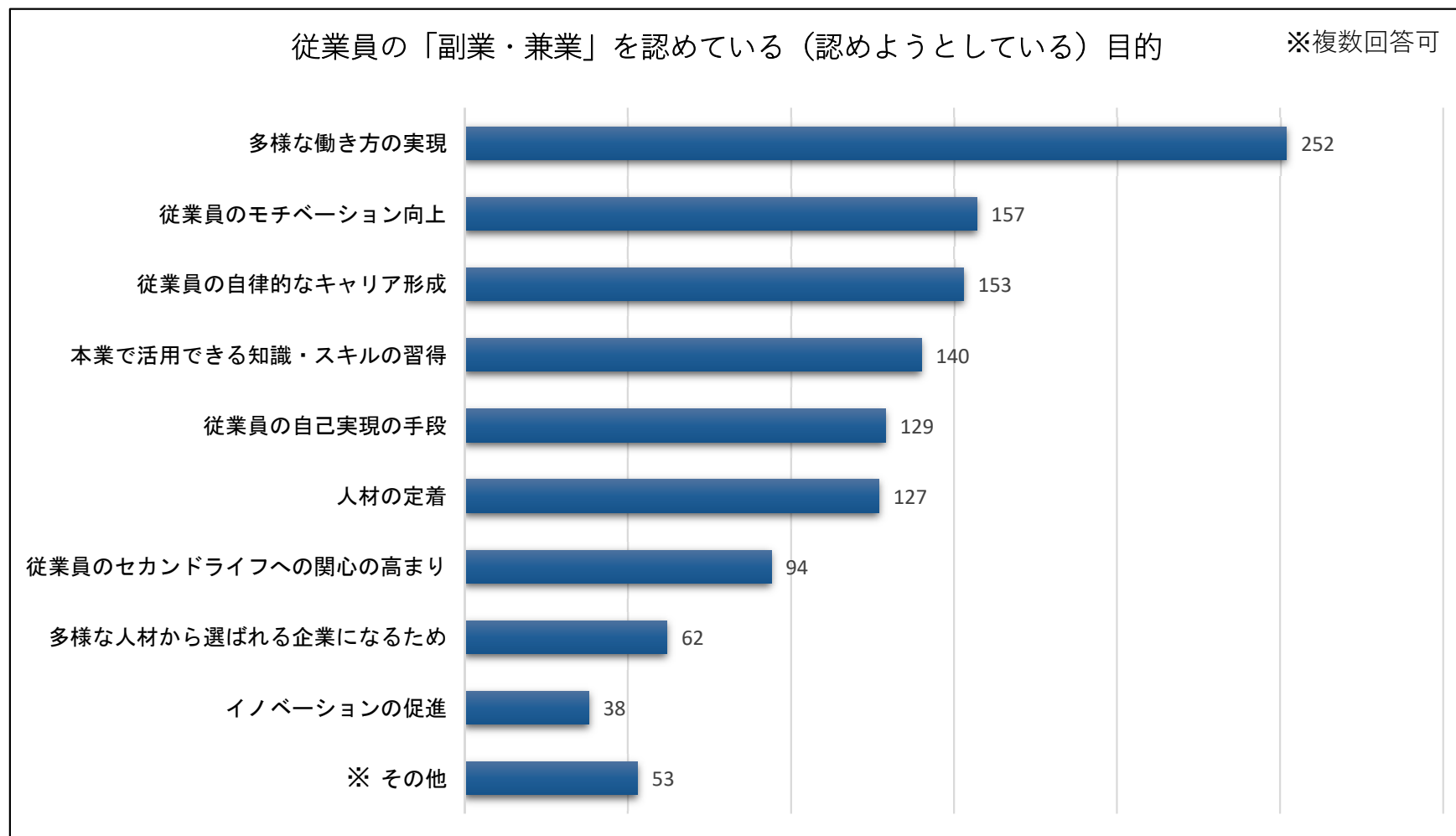
※複数回答可



※1-1で「副業・兼業を認める、認める予定がある」と回答した企業のみ回答（n = 470）

3. 従業員の「副業・兼業」を認めている（認めようとしている）目的について（複数回答可）

□「多様な働き方の実現」「従業員のモチベーション向上」、「自律的なキャリア形成」等が主な目的となった。



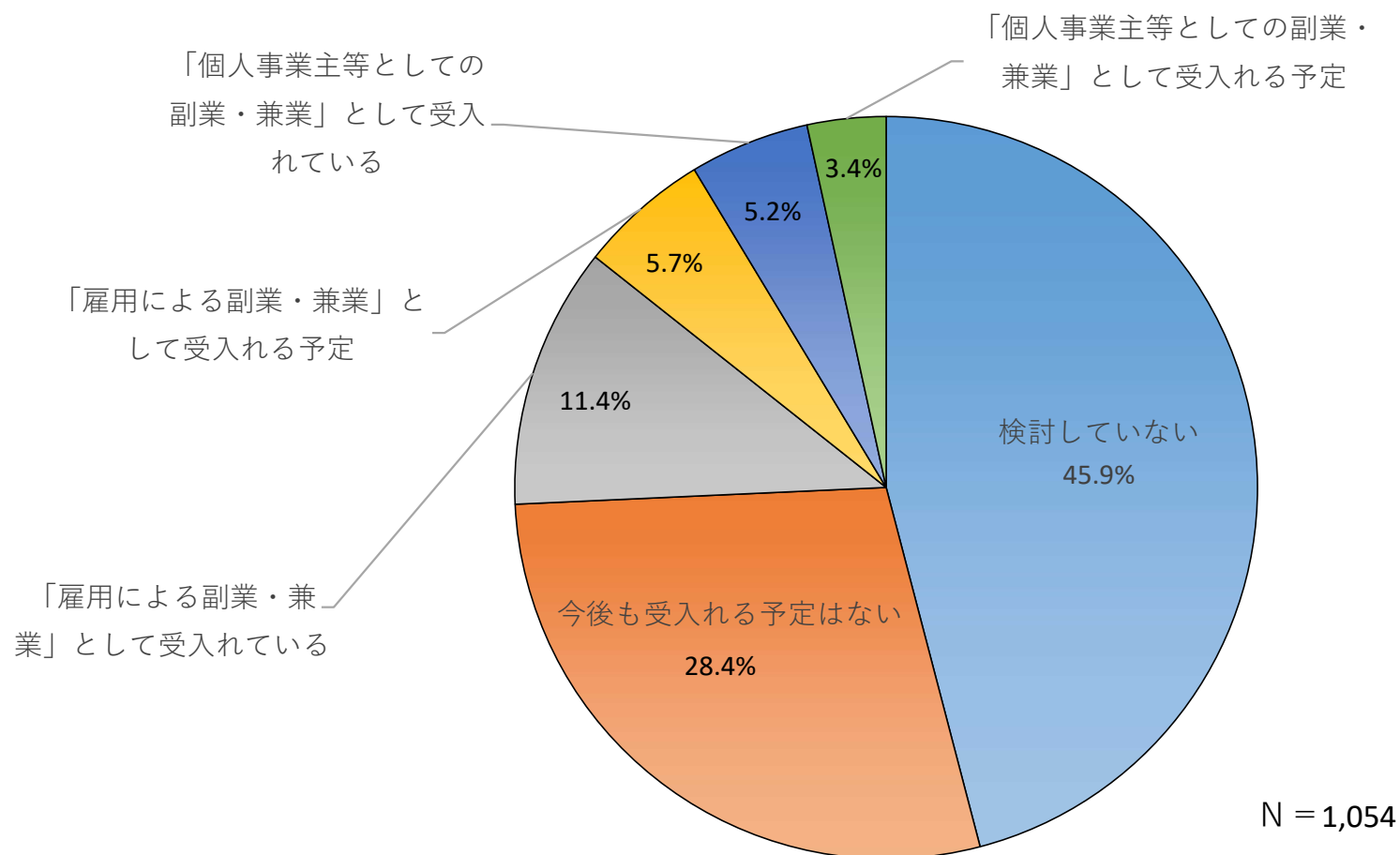
※「その他」の回答内容

- ・家業として兼業は認めざるを得ないため。
- ・従業員の収入をカバーするため。
- ・人材採用にあたって、魅力ある企業としてアピールするため。 など

4-1. 他社の従業員（常用労働者）を「副業・兼業」で受入れていますか（必須回答）

- 「検討していない」割合が45.9%、「受入れる予定はない」割合が28.4%、合わせて約7割となった。
- 「雇用による副業・兼業」として受入れている割合が11.4%、「雇用による副業・兼業」として受入れる予定の割合が5.7%、合わせて約2割となった。
- 一方、「個人事業主等としての副業・兼業」として受入れている割合は5.2%、「個人事業主等としての副業・兼業」として受入れる予定の割合が3.4%、合わせて約1割となった。

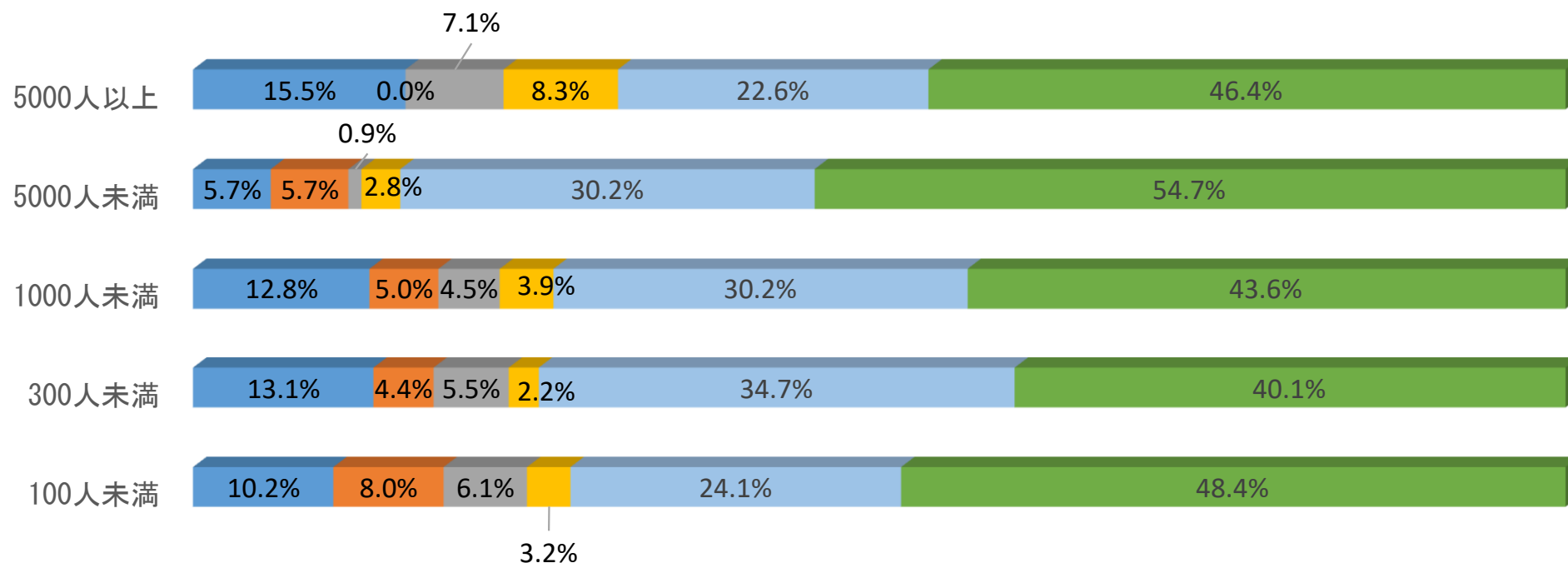
社外からの「副業・兼業」人材の受入れ有無について



4-2. 社外からの「副業・兼業」人材の受入有無（従業員規模別）

□全体として、『社外からの「副業・兼業」人材を受入れている』割合は、受入れる予定も含めて約2割～3割の間となった。

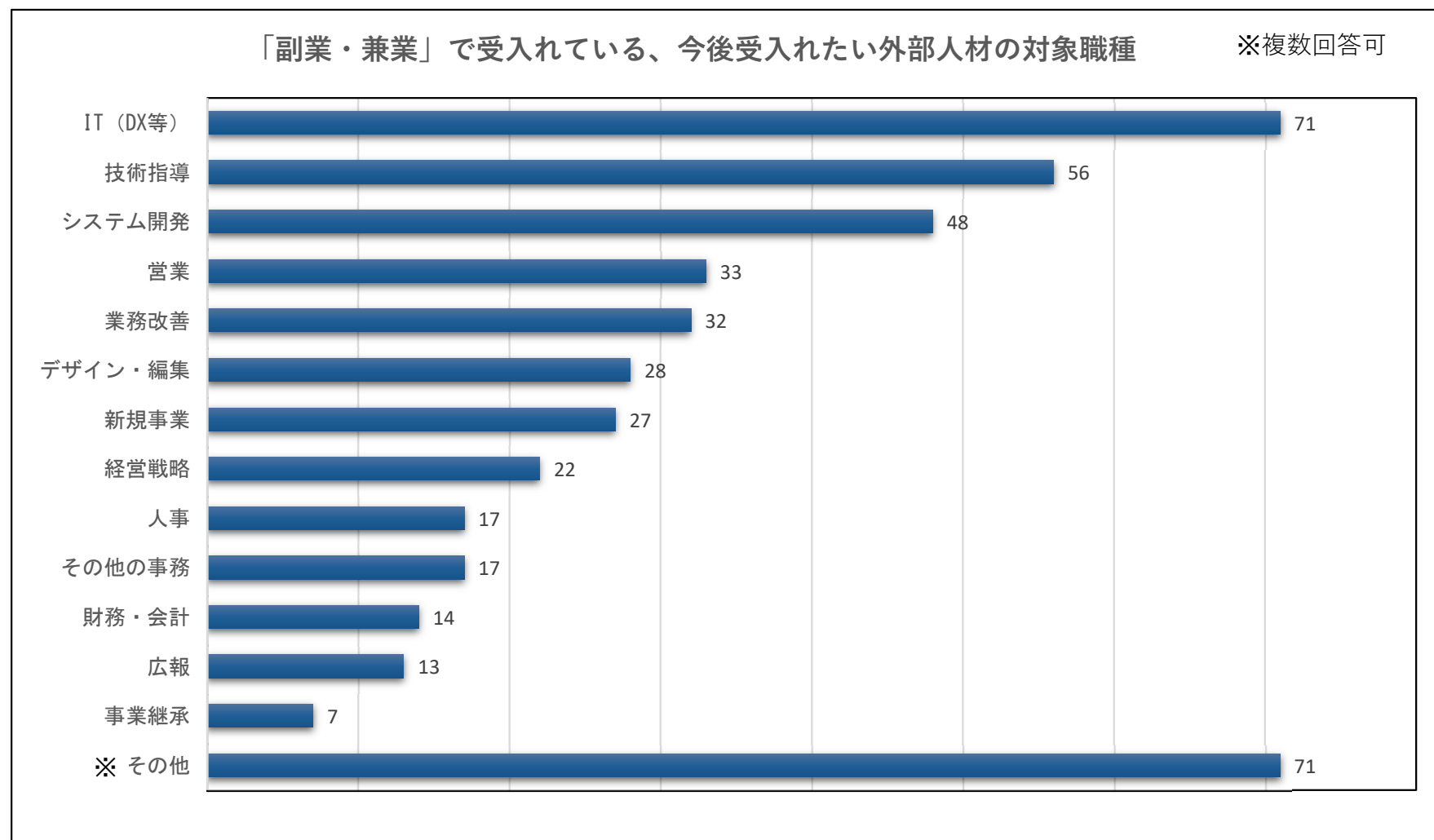
□従業員規模5000人以上の企業については、30.9%と約3割が『社外からの「副業・兼業」人材を受入れている』又は『受入れる予定』となり、他の従業員規模と比べてやや高い。



- 「雇用による副業・兼業」として受入れている
- 「雇用による副業・兼業」として受入れる予定
- 「個人事業主等としての副業・兼業の」として受入れている
- 「個人事業主等としての副業・兼業の」として受入れる予定
- 今後受入れる予定はない
- 検討していない

5. 「副業・兼業」で受入れている、今後受入りたい外部人材の対象職種について（複数回答可）

□受入りたい外部人材の対象職種の上位は「IT」、「技術指導」、「システム開発」、「営業」となった。

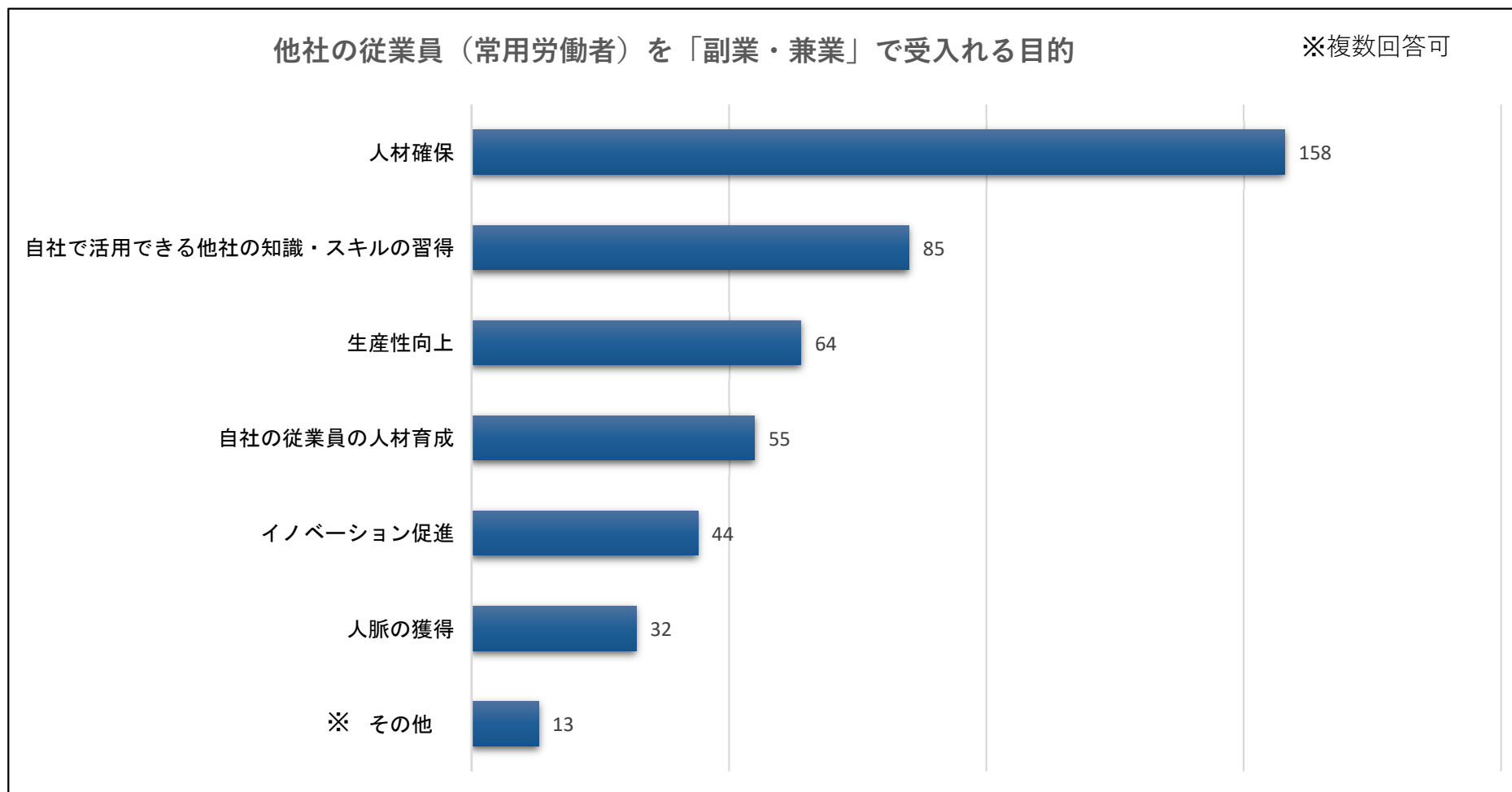


※「その他」の回答内容

- ・キャリアコンサルタント等対人支援専門職
- ・医療・介護系の専門職
- ・設備管理、警備、清掃 など

6. 他社の従業員（常用労働者）を「副業・兼業」で受入れる目的について（複数回答可）

- 「副業・兼業」で他社の従業員を受入れる目的は、「人材確保」が最も多く、次いで「自社で活用できる他社の知識・スキルの習得」、「生産性向上」となった。

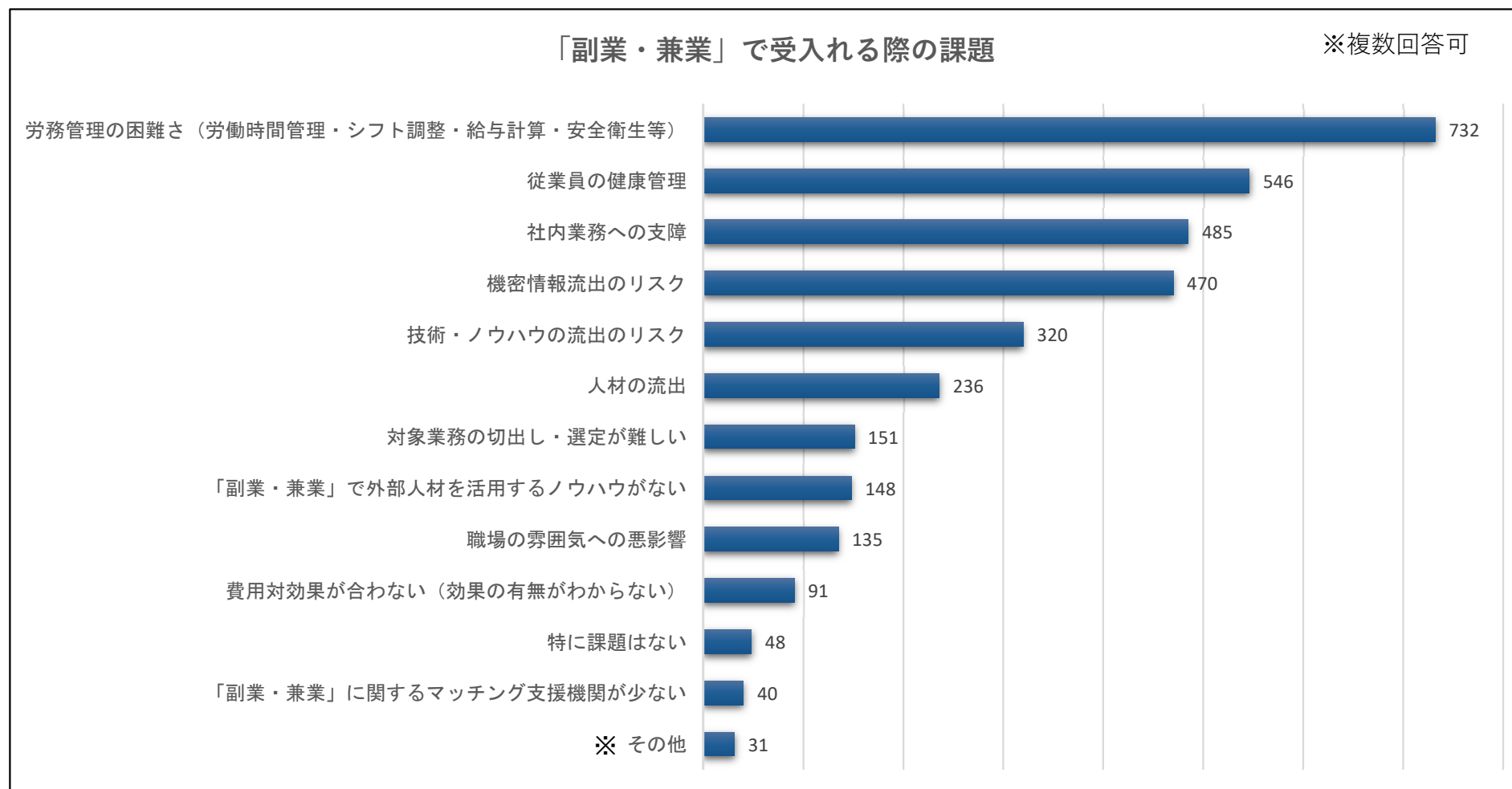


※「その他」の回答内容

- ・多様な働き方の実現のため。
- ・アウトソーシングしている業務の内製化を検討したいため。
- ・優れた人材の短時間雇用をしたいため。 など

7. 自社の従業員の「副業・兼業」や、他社の従業員を「副業・兼業」で受入れる際の課題について（複数回答可）

- 「副業・兼業」を受入れる際の課題については、「労務管理の困難さ」「従業員の健康管理」が上位となった。
□次いで、「社内業務への支障」「機密情報流出のリスク」となった。

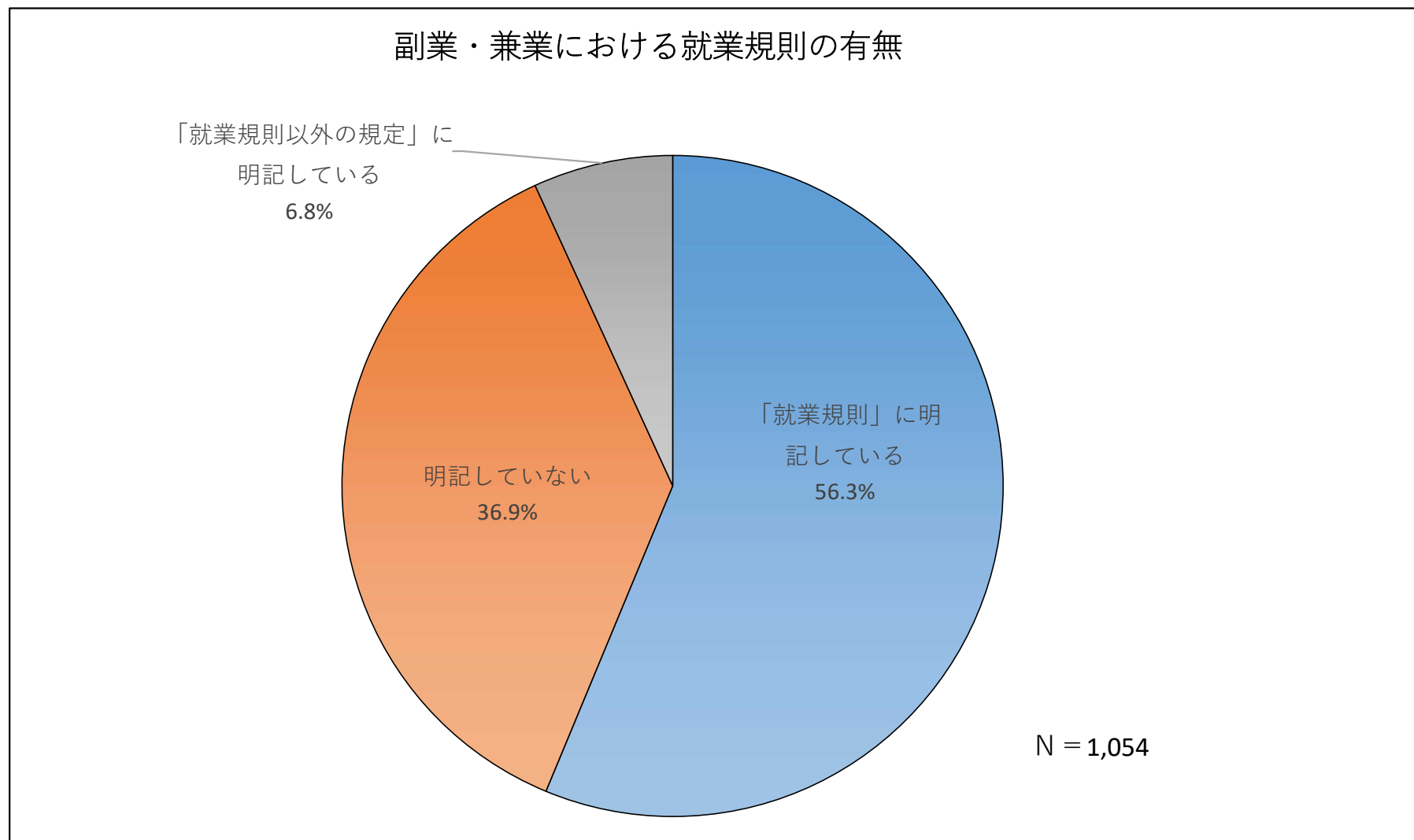


※「その他」の回答内容

- ・労災等の問題が発生した際に、受入元と受入先の間の責任区分が不明確になる事を懸念している。
- ・副業人材を受入れることで、従業員管理の事務工数が増える。
- ・副業人材を受入れる規定が整備できていない。 など

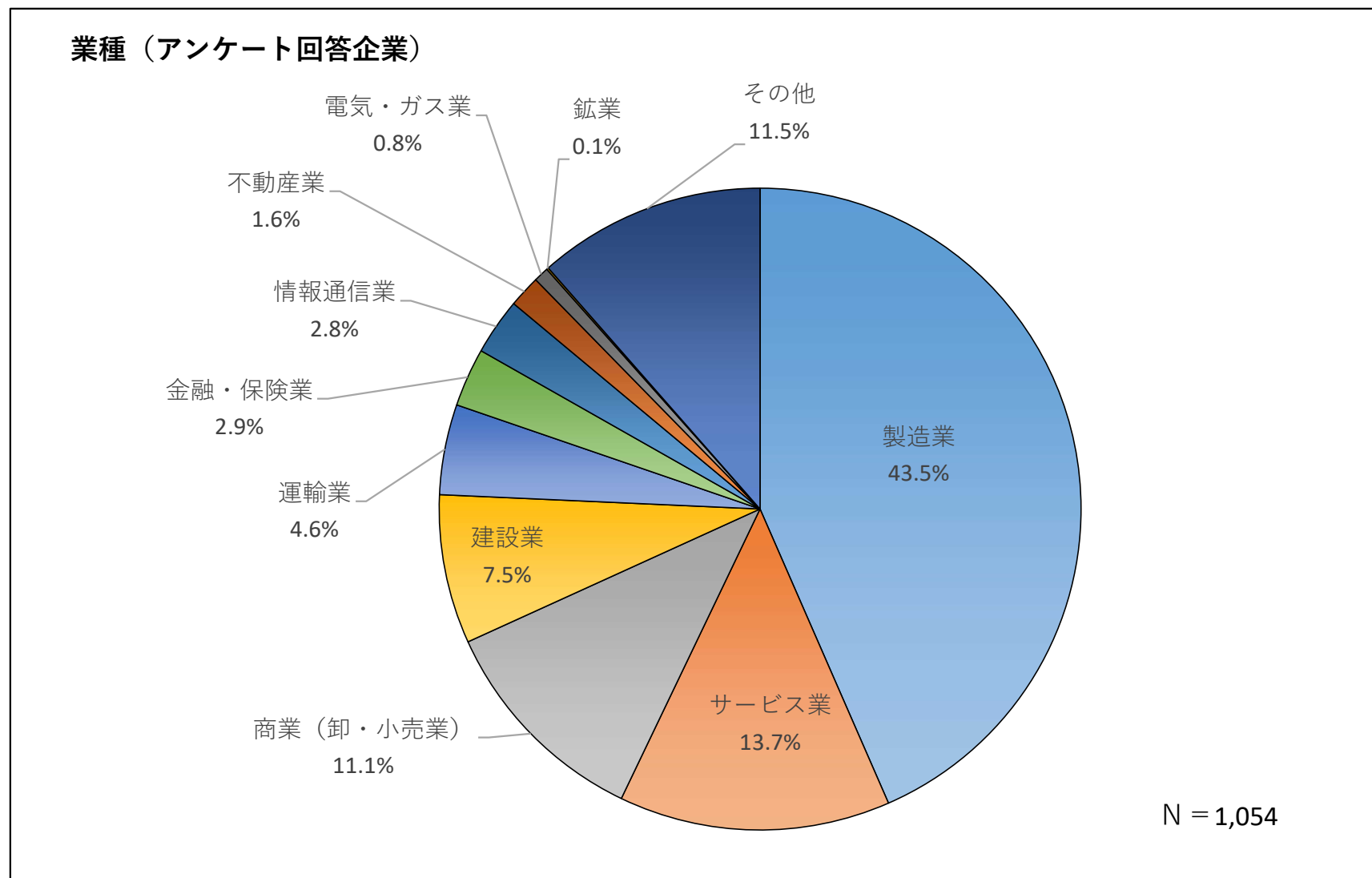
参考 1. 貴社は、従業員の「副業・兼業」について就業規則等に明記していますか（必須回答）

- ☐ 「就業規則」に明記している企業は、56.3%、「就業規則以外の規定」に明記している企業が6.8%となり、合わせて約6割の企業が「副業・兼業」について就業規則等に明記していることとなった。
- ☐ 明記していない企業が36.9%という結果となった。



参考 2. 業種（アンケート回答企業）

□回答企業の業種の内訳として、製造業が43.5%、次いでサービス業が13.7%、商業（卸・小売業）が11.1%、建設業が7.5%となった。



参考 3. 従業員規模（アンケート回答企業）

□ 回答企業の従業員規模は、100人未満が39%、次いで300人未満が26%で、1000人未満が17%となった。

