

【2022年副業・兼業に関する調査-企業編-】  
**従業員の副業を許可は4割越え、副業人材の受け入れは4割未満**

総合人材情報サービスの株式会社アイデム(本社:新宿区新宿/代表取締役社長:椎山 亮)は、人事・採用に携わる正社員・会社経営層の500名を対象に調査を実施しましたので、結果をお知らせします。本調査は企業の従業員に対する副業・兼業の実情を明らかにすることを目的としています。

◆ 調査結果

【雇用・人材にかかわる課題への取り組みについて】

今すぐ取り組むべき課題は「中途採用の強化」54.2%、「人材の定着、離職率の低下」49.8%  
採用と定着による人材の確保が直近の課題

【副業の許可/副業希望者の受け入れ】

従業員の副業を許可 43.6% (「許可している」18.8%、「条件付きで許可している」24.8%)  
副業人材の受け入れ 38.4% (「受け入れている」17.2%、「条件付きで受け入れている」21.2%)

【副業に関する規定の有無と制定時期】

規定が「ある」41.6%、「今後、検討予定」21.8%、約6割の企業で副業・兼業に関する社内規定を定めていない

【副業・兼業に関する制限について】

自社従業員が副業する場合の制限は「週・月の総労働時間」38.1%、「従事する仕事内容」33.3%、「一律の決まりはなく、個別判断」36.2%

【自社従業員に副業・兼業を許可する理由】

「従業員の収入を増やすため」34.9%、「人材不足解消、新たな人材の採用に繋げるため」27.6%  
人材の採用・定着のための施策として活用

【副業・兼業の許可で得られるメリット】

「従業員の収入補填が図れた」27.2%、「本業とは別のスキル・知見への理解が広がった」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」18.3%

【副業・兼業を認めない理由】

「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」37.9%、「長時間労働の懸念」37.2%

【副業・兼業の推進に対する考え】

自社従業員への副業許可は「推進したくない」43.2%、「わからない」31.4%  
副業・兼業希望者の受け入れは「推進したくない」42.8%、「わからない」が29.0%

◆ 調査概要

調査対象	調査方法	調査期間	有効回答
人事・採用に携わる正社員・会社経営層	インターネット調査	2022年2月4日～6日 (3日間)	500名

◆ 調査・分析担当者のコメント: アイテム 東日本事業本部 データリサーチチーム

副業・兼業に興味がある人、実際に副業をする人が、少しずつ増えてきていることもあり、企業の対応にも注目が集まっています。今回は、企業における従業員の副業および副業人材の受け入れに関して、どのような考えを持っているのかを調査しました。調査全文では企業が持つ懸念は何か、就業規則はあるか、なぜ受け入れをしていないのか等、副業に注目しながら様々な情報をまとめています。  
従業員の副業を許可したメリットをみると、直近の課題に多くの企業が挙げている「従業員の採用・定着」に対応できるヒントが見つかるかもしれません。より良い企業活動の一助になれば幸いです。

※ 本ニュースリリースは調査全文の一部を抜粋しているため、調査全文をご希望の際は、下記広報担当へお問い合わせいただくか、下記のウェブサイトからダウンロードしてください。

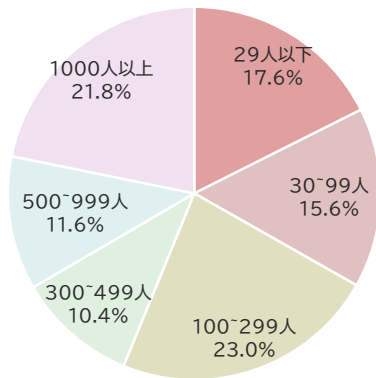
<https://apj.aidem.co.jp/enquete/>

<本件に関するお問い合わせ先>株式会社アイテム広報担当/望月 電話:03-5269-8780

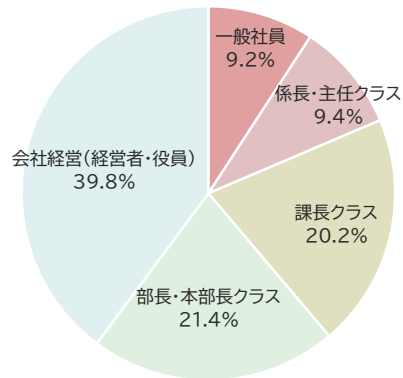
調査結果の詳細(一部抜粋)

【回答者】

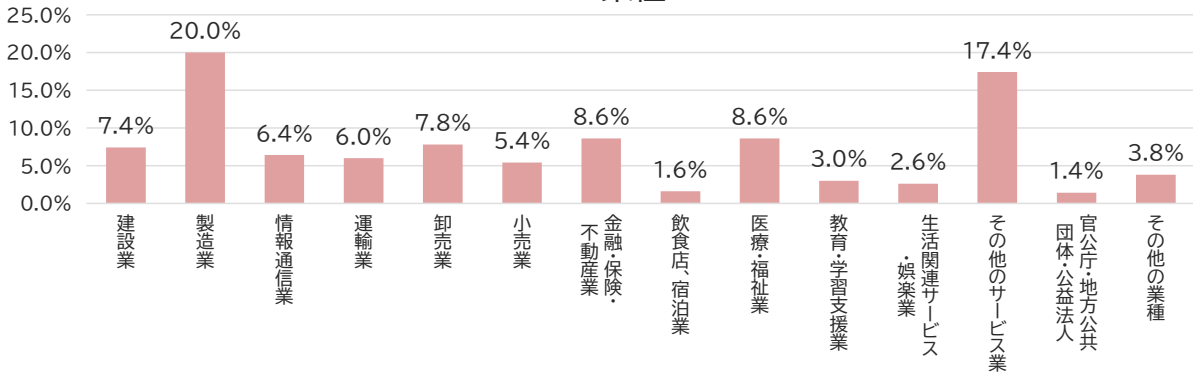
従業員規模



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】

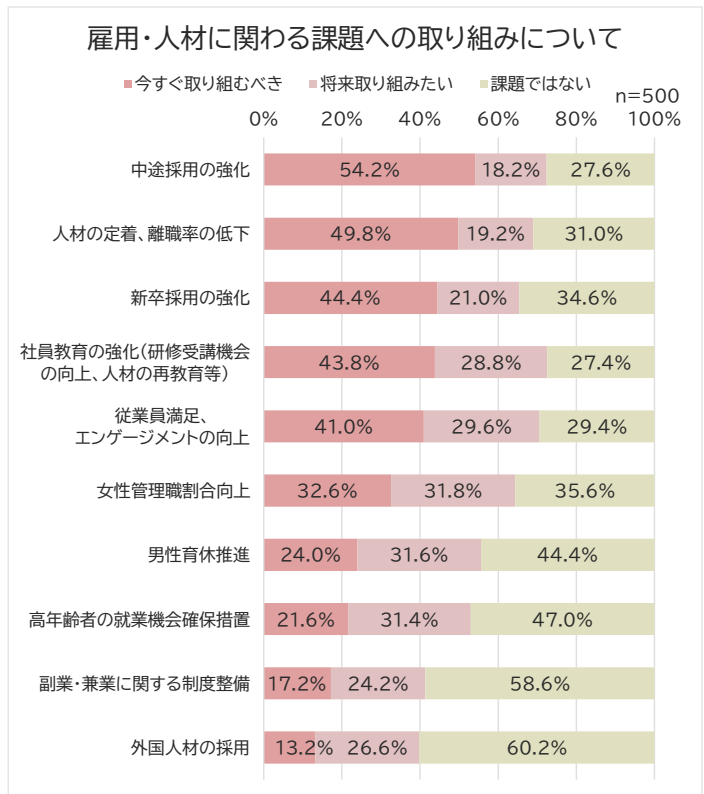
今すぐ取り組むべき課題は「中途採用の強化」54.2%、「人材の定着、離職率の低下」49.8%  
採用と定着による人材の確保が直近の課題

雇用・人材に関する様々な課題への取り組みについてきた。

「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れないが、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。



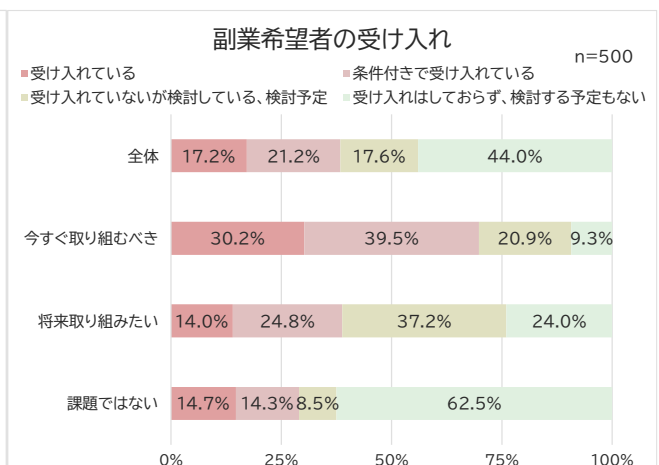
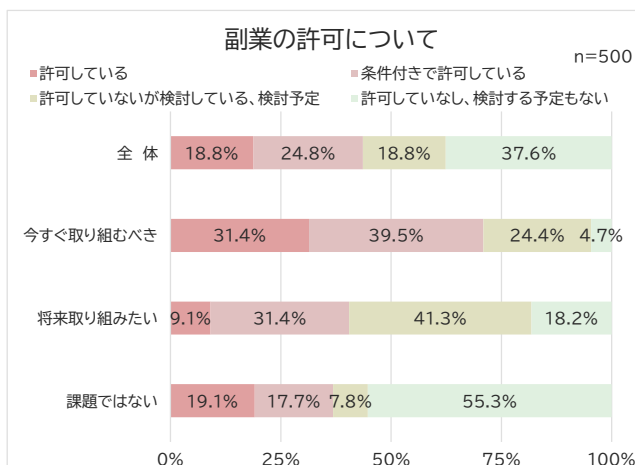
### 【副業の許可/副業希望者の受け入れ】

従業員の副業を許可 43.6%（「許可している」18.8%、「条件付きで許可している」24.8%）

副業人材の受け入れ 38.4%（「受け入れている」17.2%、「条件付きで受け入れている」21.2%）

自社の従業員に副業として働くことを許可しているかをきいた。「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をきいた。「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、「受け入れているが検討している、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】

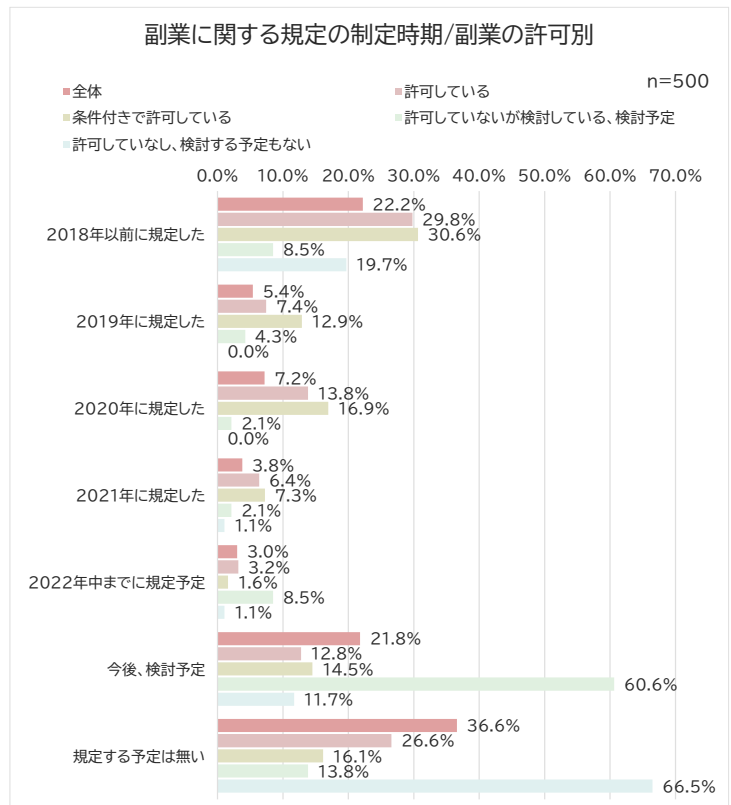
規定が「ある」41.6%、「今後、検討予定」21.8%、約 6 割の企業で副業・兼業に関する社内規定を定めていない

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。



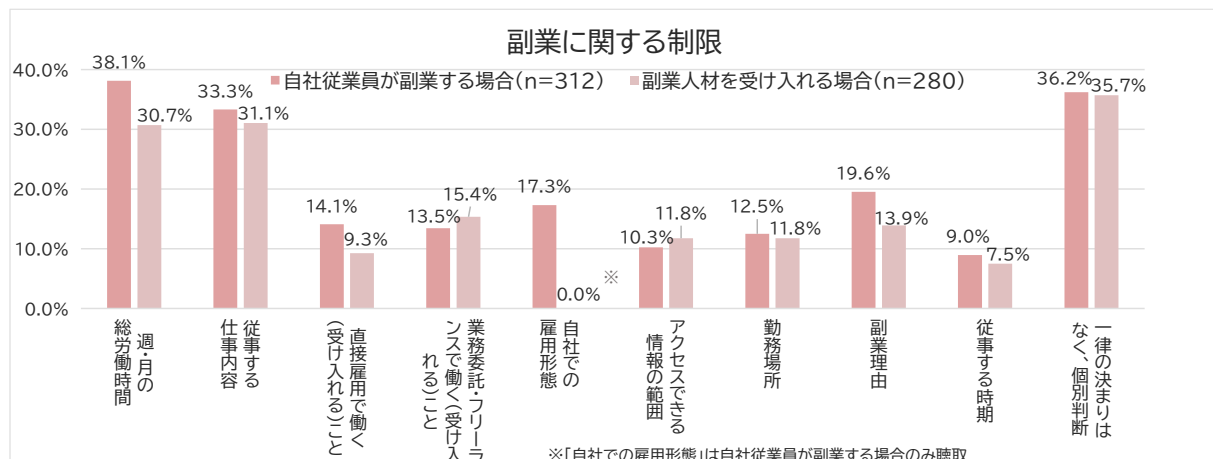
## 【副業・兼業に関する制限について】

自社従業員が副業する場合の制限は「週・月の総労働時間」38.1%、「従事する仕事内容」33.3%、「一律の決まりはなく、個別判断」36.2%

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。



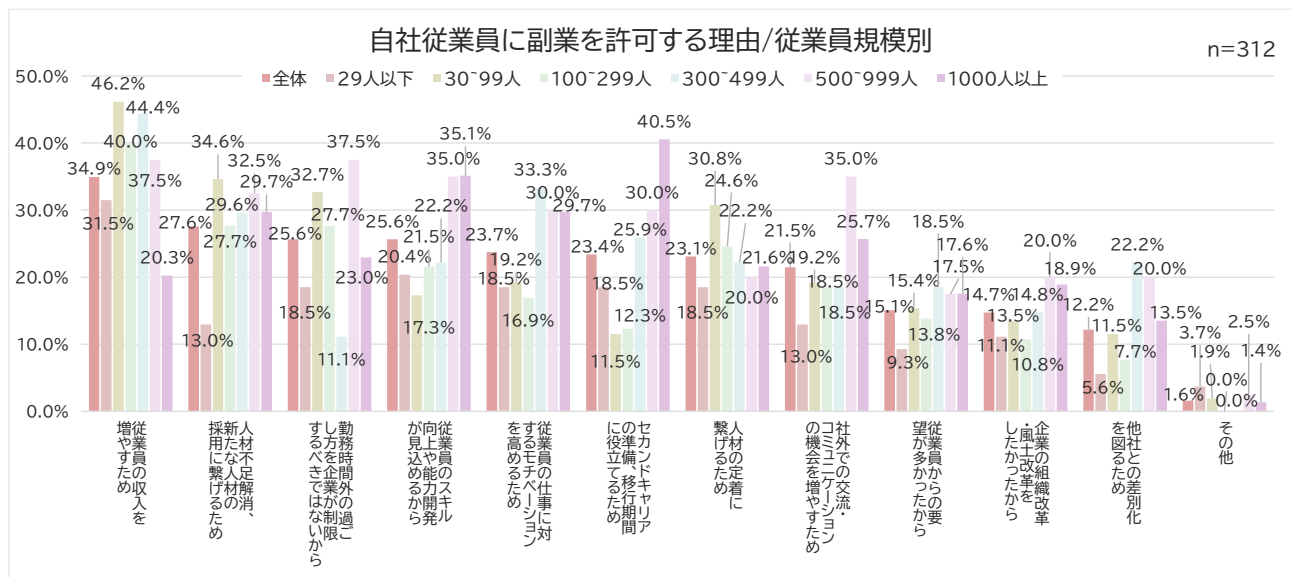
## 【自社従業員に副業・兼業を許可する理由】

「従業員の収入を増やすため」34.9%、「人材不足解消、新たな人材の採用に繋げるため」27.6%  
人材の採用・定着のための施策として活用

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。



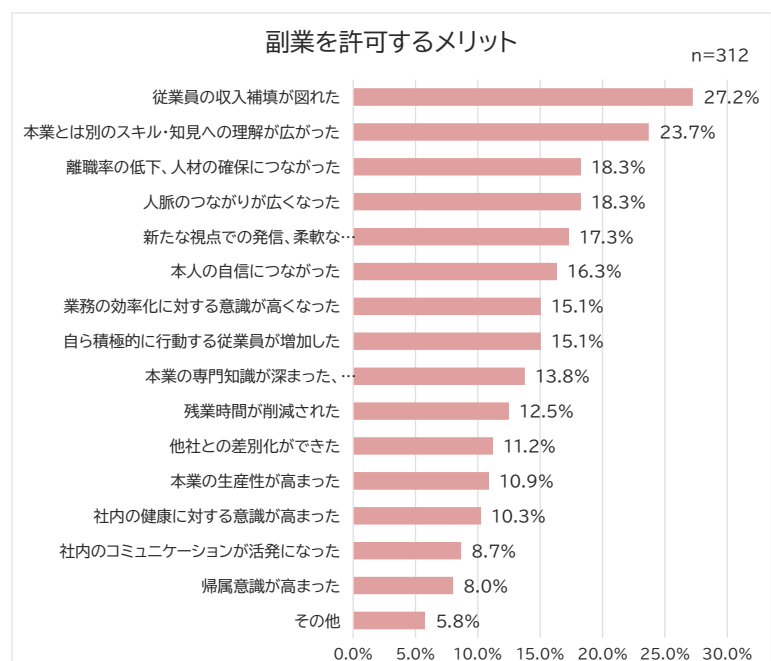
## 【副業・兼業の許可で得られるメリット】

「従業員の収入補填が図れた」27.2%、「本業とは別のスキル・知見への理解が広がった」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」18.3%

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】**

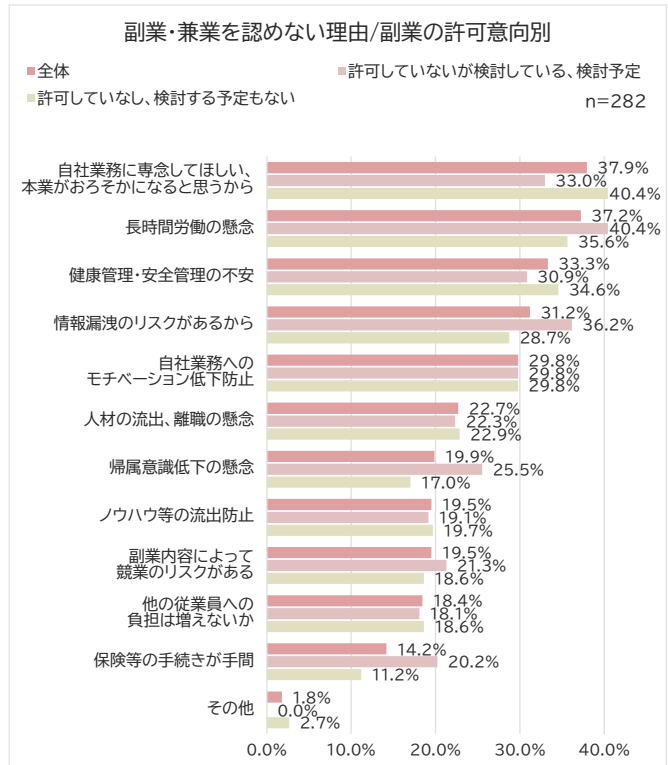
「自社業務に専念してほしい、本業がおろそかになると思うから」37.9%、「長時間労働の懸念」37.2%

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げられている。

「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げられた。



**【副業・兼業の推進に対する考え】**

自社従業員への副業許可は「推進したくない」43.2%、「わからない」31.4%

副業・兼業希望者の受け入れは「推進したくない」42.8%、「わからない」が29.0%

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。

