

2023年4月11日

## 「兼業・副業に関する動向調査 2022」データ集を公開

兼業・副業人材に経営層と同等程度の情報を共有することが生産性向上につながる

「働く個人」および「企業人事担当者」の調査データを約60ページにわたり収録

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）は、兼業・副業に関する動向について、働く個人および企業人事担当者それぞれに調査を実施しました。実施期間は2023年1月21日～2023年1月22日です。

兼業・副業の実施状況や、企業の制度の状況および社外人材の受け入れなど、調査結果を約60ページにわたって収録しています。また、最新の2022年調査と2021年調査の結果を掲載しています。兼業・副業という働き方にご関心のある方や、兼業・副業制度を通じた人材活用を目指す方のご参考になれば幸いです。

■データ集はこちら ([https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411\\_hr\\_03.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf))

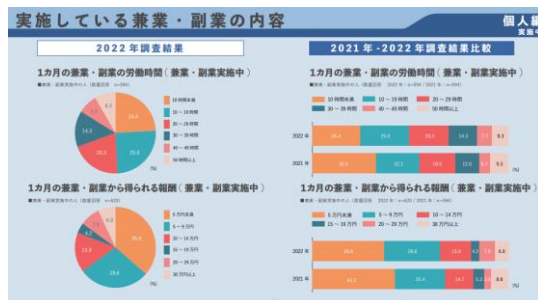
### 「兼業・副業に関する動向調査 2022」データ集概要

#### 個人調査結果

- ・ 兼業・副業の実施状況
- ・ 勤務先での兼業・副業制度有無の状況
- ・ 兼業・副業実施のきっかけ
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業
- ・ 兼業・副業実施の理由
- ・ 兼業・副業の仕事で重視する点
- ・ 兼業・副業の効果実感
- ・ 兼業・副業に期待すること
- ・ 兼業・副業開始時の難しさ
- ・ 兼業・副業実施中の難しさ／不安
- ・ 実施している兼業・副業の内容
- ・ 兼業・副業の理解者や支援者
- ・ 兼業・副業を再開しない理由
- ・ 兼業・副業を実施しない理由
- ・ 「ふるさと副業」への関心

#### 企業人事担当者調査結果

- 従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況
  - ・ 兼業・副業を認める人事制度の状況
  - ・ 兼業・副業を認める人事制度の導入時期
  - ・ 社内副業を認める人事制度の状況
  - ・ 兼業・副業を認める人事制度の目的
  - ・ 兼業・副業を認める人事制度の効果／期待
  - ・ 兼業・副業を認める人事制度の課題
  - ・ 兼業・副業実施時の条件有無・支援施策
  - ・ 兼業・副業を禁止する理由
- 兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況
  - ・ 兼業・副業人材の受け入れ状況
  - ・ 兼業・副業人材の受け入れ開始時期・採用状況
  - ・ 兼業・副業人材を受け入れる目的
  - ・ 兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果
  - ・ 兼業・副業人材受け入れの課題・懸念
  - ・ 兼業・副業人材に任せる仕事の内容
  - ・ 兼業・副業人材受け入れ継続予定
  - ・ 兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルール
  - ・ 兼業・副業人材を受け入れていない理由



2023年4月11日

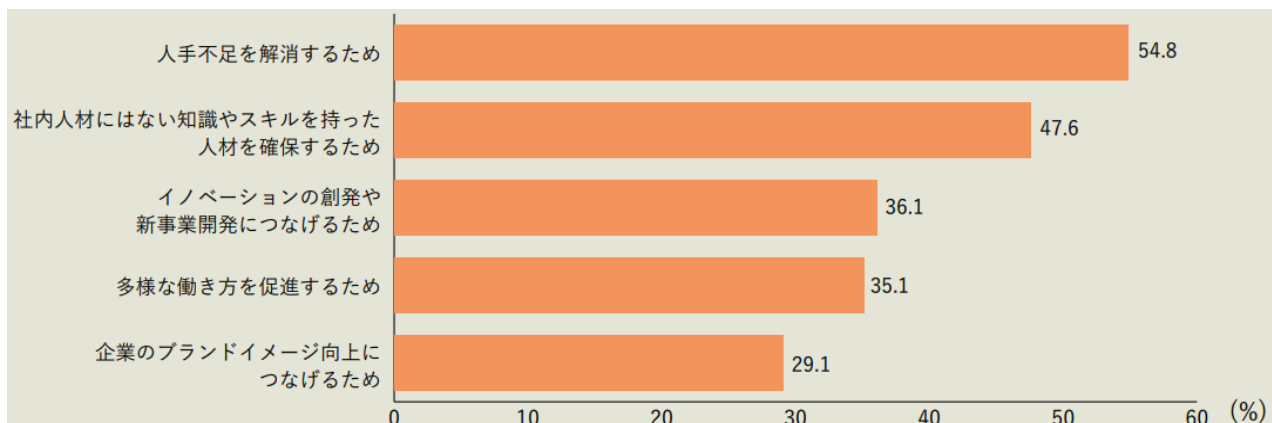
## 兼業・副業人材の受け入れ目的とその効果

人手不足解消に次いで、兼業・副業人材に新しい知識やイノベーションのきっかけを求めるケースが多い  
兼業・副業人材の受け入れによる効果はおおむね目的通りとなっており、さまざまな問題解決につながっている

兼業・副業人材の受け入れ目的として「人手不足の解消」が54.8%で最も高かった。他にも「社内人材にはない知識やスキルを持った人材の確保」、「イノベーションの創発や新事業開発につなげる」などが上位に挙がっており、兼業・副業人材に新しい知識やイノベーションのきっかけを求めるケースが多いことが分かった。

### 兼業・副業人材の受け入れの目的

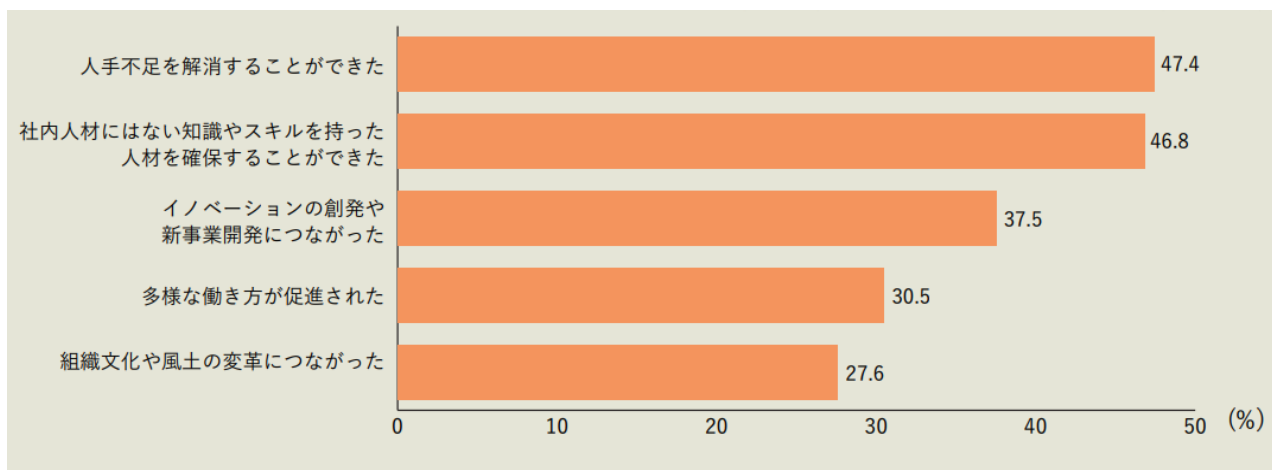
社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=801）



兼業・副業人材の受け入れによって得られた効果は目的におおむね呼応する内容となっており、兼業・副業人材の受け入れがさまざまな人事管理上の各種課題を解決することにつながっている。

### 兼業・副業人材の受け入れによって得られた効果

社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=801）



2023年4月11日

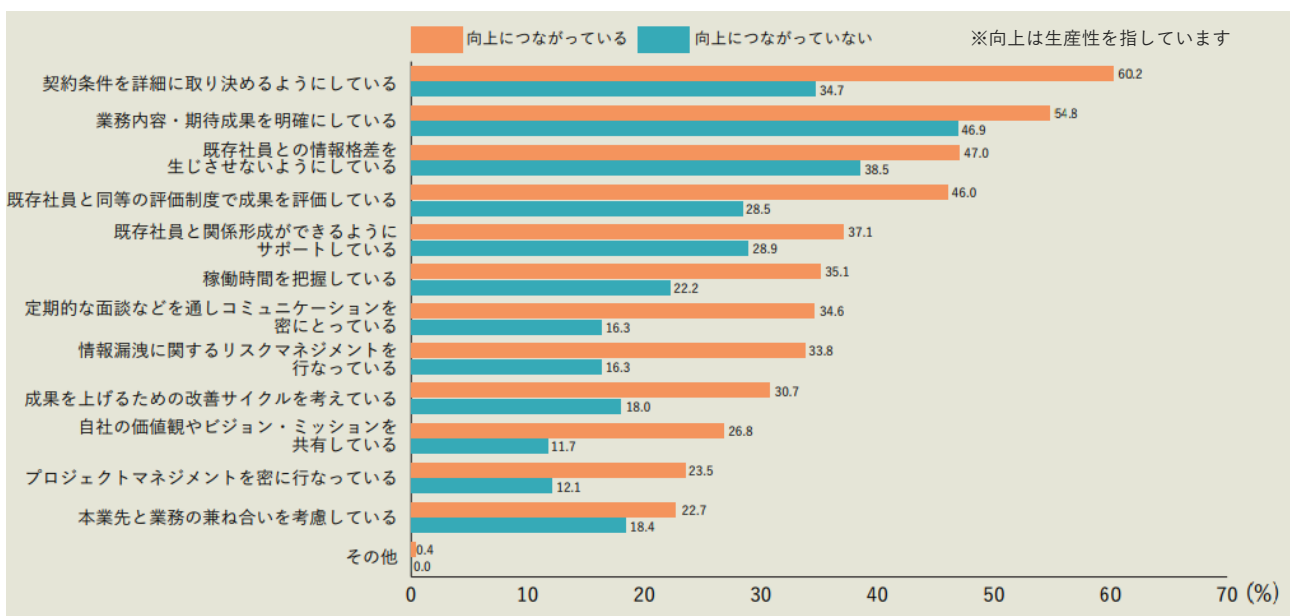
## 兼業・副業人材の活用に向けて

業績・生産性向上には契約条件や業務内容の明確化など就業前の兼業・副業人材とのすり合わせが鍵  
兼業・副業人材に経営層と同等程度の情報を共有することが業績・生産性向上につながる

兼業・副業人材の受け入れが生産性向上につながっているか否かでグループを分け、活用のために行っていることを選択率を見た（生産性向上につながっている群の選択率順に掲載）。特に差が顕著であったのが、「契約条件の取り決め」であった。生産性向上につながっている群は、しっかりと契約条件の取り決めや業務内容の明確化をしていることがうかがえる。

## 兼業・副業人材の活用にあたって意識している点

社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=801）



生産性向上につながっている群は、つながっていない群よりも経営層と同等程度の情報共有をしていることが分かった。兼業・副業人材に経営層と同等程度の情報を共有することは受け入れ企業の業績や生産性向上につながると言える。

## 兼業・副業人材への情報共有の程度

社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=801）

	経営層と同等程度の情報を共有している	社内従業員と同等程度の情報を共有している	業務委託先と同等程度の情報を共有している	情報の共有はほとんど行っていない
生産性向上につながっている群	31.1	53.0	12.4	3.5
生産性向上につながっていない群	9.6	56.9	20.9	12.6

(%)

2023年4月11日

\* 兼業・副業をテーマに2020年度より調査設計を新たにして実施した調査となります。2017年～2019年に実施しました「兼業・副業に対する個人の意識調査」および「兼業・副業に対する企業の意識調査」とは、調査結果を単純比較できるものではない点、ご注意ください。

**解説者：HR 横断リサーチ推進部 エージェントリサーチグループ マネージャー／研究員 津田 郁**



2011年リクルート海外法人（中国）入社。  
グローバル採用事業『WORK IN JAPAN』のマネージャー、  
リクルートワークス研究所研究員などを経て2021年より現職。  
  
現在は労働市場に関するリサーチ業務に従事。  
専門領域は組織行動学・人材マネジメントなどの組織論全般。  
経営学修士。

**解説者：HR 横断リサーチ推進部 エージェントリサーチグループ 研究員 久米 光仁**



大学院修士課程（経営学）で人事労務管理を専攻。女性労働・ワークライフバランスに関する研究を行う。その後、クオンツ・アナリストとして金融業界でマーケット分析を担当。

2022年に株式会社リクルート入社。  
現在は労働市場や転職市場といった HR 領域におけるリサーチコンテンツの企画立案、社内外への発信に関する業務を行う。

## 調査概要

調査方法:インターネット調査

調査対象:企業に勤める正社員の方

有効回答数:

2020年:企業人事担当者 1660名(本調査分) 個人 1456名, 企業人事担当者 1648名(追加実施分)

2021年:企業人事担当者 1648名 個人 2072名

2022年:企業人事担当者 1648名 個人 2072名

調査実施期間:

2020年: 2020年12月25日～ 2021年1月6日, 2021年3月19日～ 2021年3月24日

2021年: 2022年1月14日～ 2022年1月17日

2022年: 2023年1月21日～2023年1月22日

調査機関:インターネット会社

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

2023年4月11日

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>