



働き方、副業・兼業に関するレポート（2020年）

2020年10月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部

■ 転載・引用につきまして

レポートの著作権は、株式会社マイナビが保有します。レポートの内容を転載・引用する場合には、出所として

・弊社名（株式会社マイナビ）※株式会社は省略可

・調査名称

・調査時期

を明記してご利用ください。

ex)

株式会社マイナビ「ベースアップに関する実態調査（2019年5月調査）」によると・・

【転載・引用に関する注意事項】

以下の行為は禁止いたします。

- ・レポートの一部または全部を改変すること
- ・本レポートの一部または全部を販売・出版すること
- ・出所を明記せずに転載・引用を行うこと
- ・公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと

※転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部

E-mail:myrm@mynavi.jp

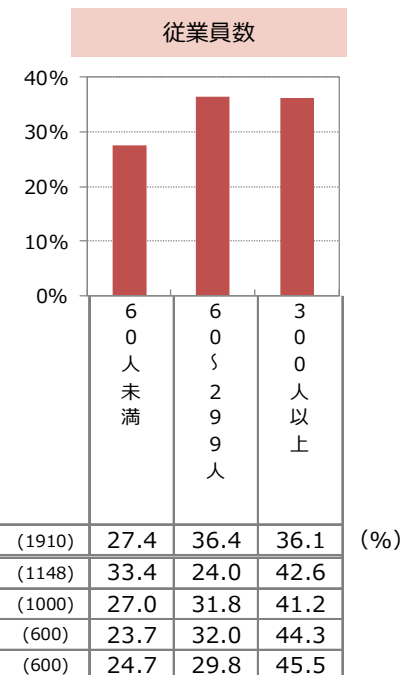
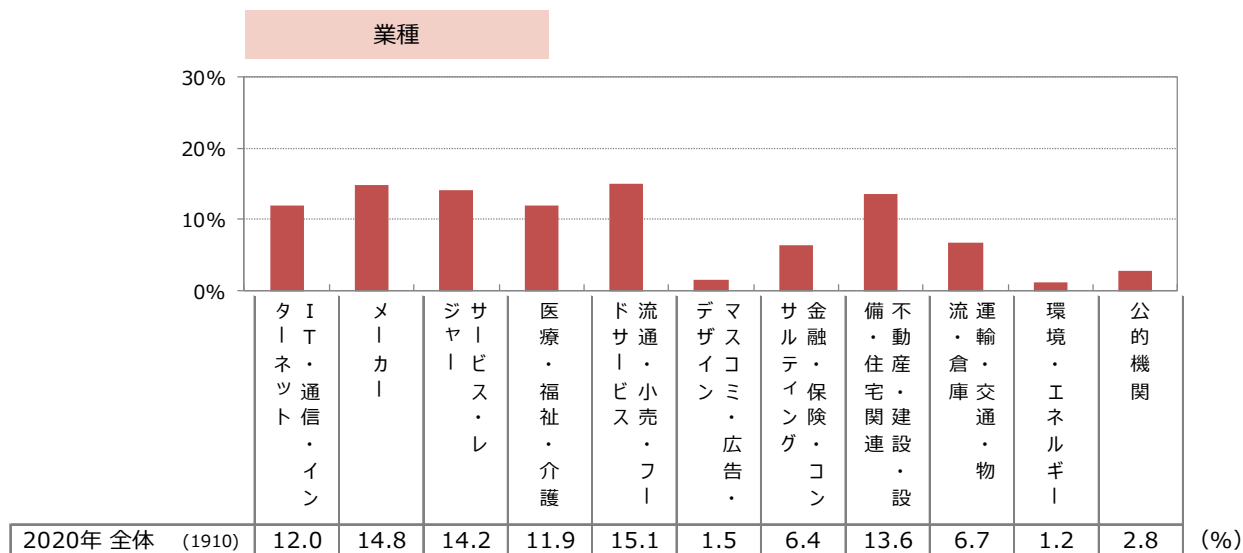
調査概要 & 対象者プロフィール

◇調査概要

- 調査目的 全国の民間企業等を対象に、副業・兼業など従業員の多様な働き方への取り組み状況とその傾向を明らかにすること
- 調査名 働き方、副業・兼業に関する調査（2020年）※中途採用実態調査と同時実施
- 調査地域 全国
- 調査方法 インターネット調査
- 対象者 2020年1～7月に中途採用業務を担当し、募集活動をしており、採用費用の管理・運用に携わっている人事担当者
- 回答数 1,910件
- 実施期間 スクリーニング調査：2020年7月31日（金）～8月7日（金）
本調査：2020年8月7日（金）～8月11日（火）

※ 調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。
※ n=30以下は参考値としております。

◇対象者プロフィール



※本調査は「ISO20252（市場、世論、社会調査－用語とサービス要求事項）」を遵守し、実施しました。

エリア	内訳
北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東	茨城県、群馬県、栃木県
首都圏	埼玉県、千葉県、神奈川県
東京都	東京都
東海・北陸	新潟県、山梨県、長野県、富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
関西	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

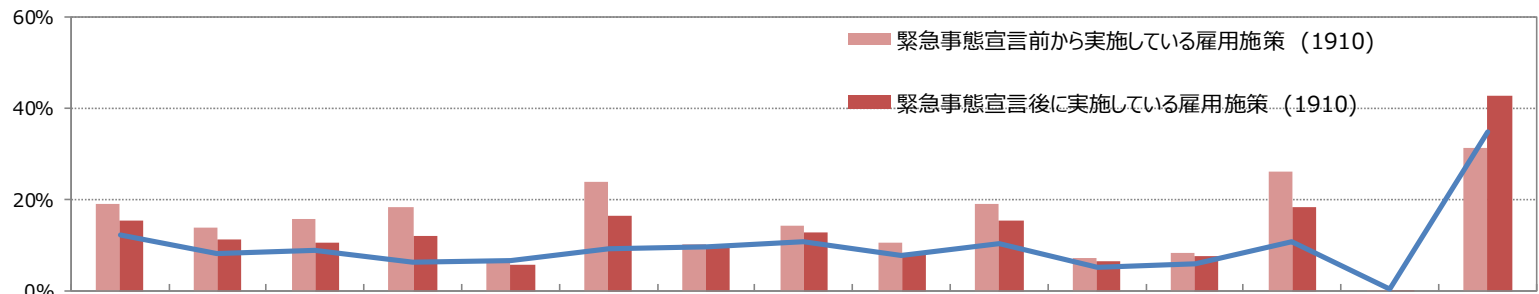
- **緊急事態宣言を境に、在宅勤務・リモートワーク、時短・時差勤務といった、柔軟な働き方に関する取組を行う企業が増加。**
 - 各社が実施している雇用施策については、緊急事態宣言前後とも、「社員の知人・友人の雇用（リファラル採用）」がトップ。次いで「60歳以上高齢社員の雇用」が続くが、いずれも緊急事態宣言前後で7ポイント台の下落がみられる。：P5（Q26）
 - 多様な働き方に関する取組については、緊急事態宣言を境に「在宅勤務・リモートワーク」（+13.7ポイント）、「時短・時差勤務」（+3.4ポイント）が新たに導入された企業が増加。「人事考課・評価制度の見直し」（-7.3ポイント）、「従業員の意識改革」（-6.7ポイント）は、緊急事態宣言前と比べて低下。：P6（Q27）
 - 緊急事態宣言後の「在宅勤務・リモートワーク」導入割合を業種別にみると、マスコミ・広告・デザイン（71.8%）が特に高く、IT・通信・インターネット（56.0%）、金融・保険・コンサルティング（54.5%）と続いた。「時短・時差勤務」の導入割合についてもマスコミ・広告・デザイン（53.3%）が特に高かった。：P7（Q27）

- **副業・兼業を認めている、働き方改革を実施している、と答えた企業は、内定者に対する満足度が高い傾向にあった。**
 - 副業・兼業を現在、認めている企業は計49.6%（うち7.8%は廃止予定）。将来的に認める・拡充する予定の企業は計57.0%。：P8（Q28）
 - 副業については、副業を認めている企業の方が、内定者に対する満足度が高い。働き方改革も同様で、実施していない企業に比べて満足度が、それぞれ4ポイント程度高い。：P9（Q24）
 - 副業・兼業のメリットについて、「優秀な人材を確保できる」は金融・保険・コンサルティング（26.3%）、メーカー（24.9%）でやや高く、マスコミ・広告・デザイン（7.8%）で低い。：P10（Q29）

勤務先の多様な働き方に関して、実施している雇用施策

● 緊急事態宣言前後とも、「社員の知人・友人の雇用（リファラル採用）」がトップ。次いで「60歳以上高齢社員の雇用」が続くが、いずれも緊急事態宣言前後で7ポイント台の下落がみられる。

Q26.あなたのお勤め先の多様な働き方に関して、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言前後で実施している雇用施策をお選びください。
また、現在実施していない施策の中で、今後実施していきたい施策をお選びください。（いくつでも）

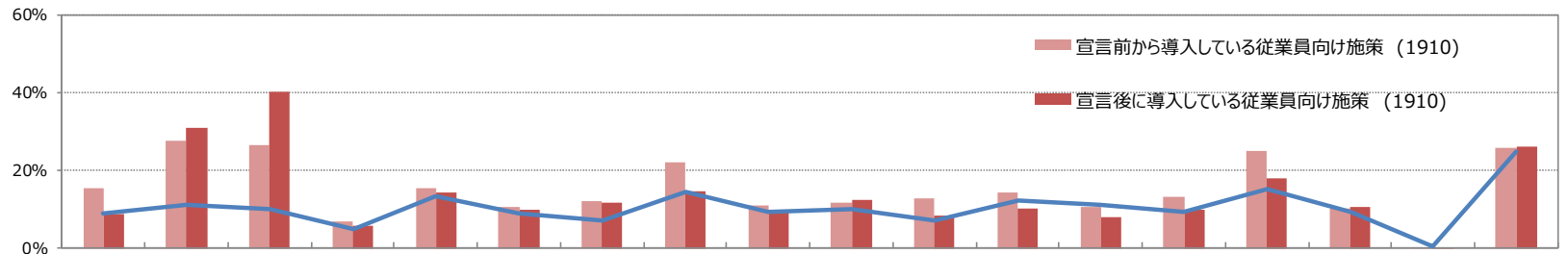


	(1910)	女性採用品率の拡大	地域限定社員の雇用	外国人の雇用	障がい者の雇用	現役・引退アスリートの雇用	60歳以上高齢社員の雇用	副業・兼業社員の雇用	就職氷河期世代(30~50歳)の雇用	UIターン者の雇用	一度退職した社員の再雇用(アルムナイ・出戻り制度)	過去不採用にした人材の雇用	アウトプレースメント(社員の再就職支援)の活用	社員の知人・友人の雇用(リファラル採用)	その他	特に何も実施していない	(%)
緊急事態宣言前から実施している雇用施策	(1910)	19.2	13.9	15.8	18.6	6.7	24.0	10.3	14.2	10.5	19.2	7.5	8.6	26.1	0.2	31.3	(%)
緊急事態宣言後に実施している雇用施策	(1910)	15.6	11.5	10.7	12.1	5.7	16.7	9.5	12.7	8.3	15.4	6.5	7.7	18.6	0.1	42.9	
現在実施していない施策の中で、今後実施していきたい施策	(1910)	12.2	8.4	9.1	6.5	6.9	9.5	9.6	11.0	8.0	10.3	5.3	5.9	11.0	0.6	35.0	

勤務先の多様な働き方に関して、従業員向け施策

- 緊急事態宣言を境に「在宅勤務・リモートワーク」(+13.7ポイント)、「時短・時差勤務」(+3.4ポイント)が新たに導入されている。
- 「人事考課・評価制度の見直し」(-7.3ポイント)、「従業員の意識改革」(-6.7ポイント)は、緊急事態宣言前と比べて低下。

Q27.あなたのお勤め先の多様な働き方に関して、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言前後で導入している従業員向け施策をお選びください。
また、現在導入していない制度の中で、今後実施していきたい施策をお選びください。(いくつでも)



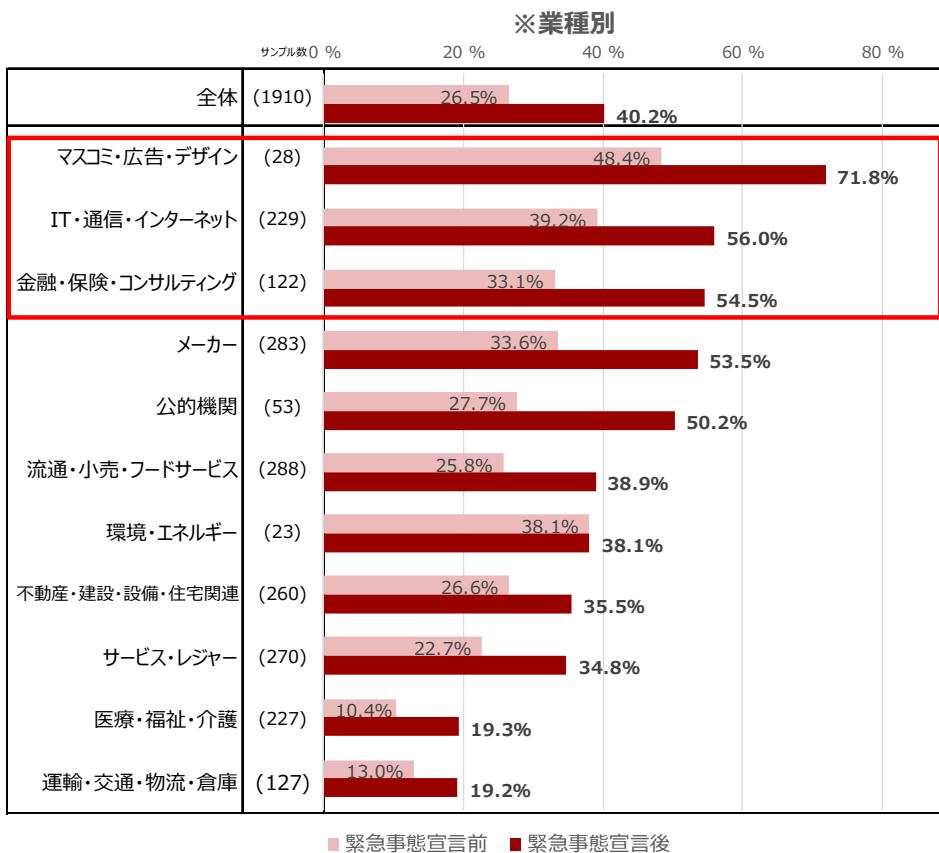
	(1910)	女性管理職比率の拡大	時短・時差勤務	在宅勤務・リモートワーク	社員の独立・起業支援制度	データのクラウド化(ペーパーレス)	フリーデスク	出張規定の見直し	人事考課・評価制度の見直し	副業・兼業を自社社員に認可する	通勤手当等の見直し	子育て支援手当の見直し	賃金テーブルの見直し	業務の自動化(AIやロボットを使用)	ジョブローテーション	従業員の意識改革	サテライトオフィス(企業の本拠地から離れた場所にある小規模のオフィスの設置)	緊急事態宣言前その他	特に何も実施していない	(%)
宣言前から導入している従業員向け施策	(1910)	15.6	27.6	26.5	7.1	15.6	10.6	12.0	22.2	10.9	11.6	13.0	14.5	10.5	13.3	24.9	10.4	0.2	25.9	(%)
宣言後に導入している従業員向け施策	(1910)	8.8	31.0	40.2	5.7	14.2	10.1	11.9	14.9	9.4	12.5	8.6	10.4	8.0	10.0	18.2	10.7	0.3	26.3	
現在導入していない制度の中で、今後実施していきたい施策	(1910)	9.0	11.2	10.2	4.8	13.5	8.9	7.2	14.6	9.5	10.0	7.3	12.3	11.2	9.2	15.3	9.3	0.6	25.0	

勤務先の多様な働き方に関して、従業員向け施策

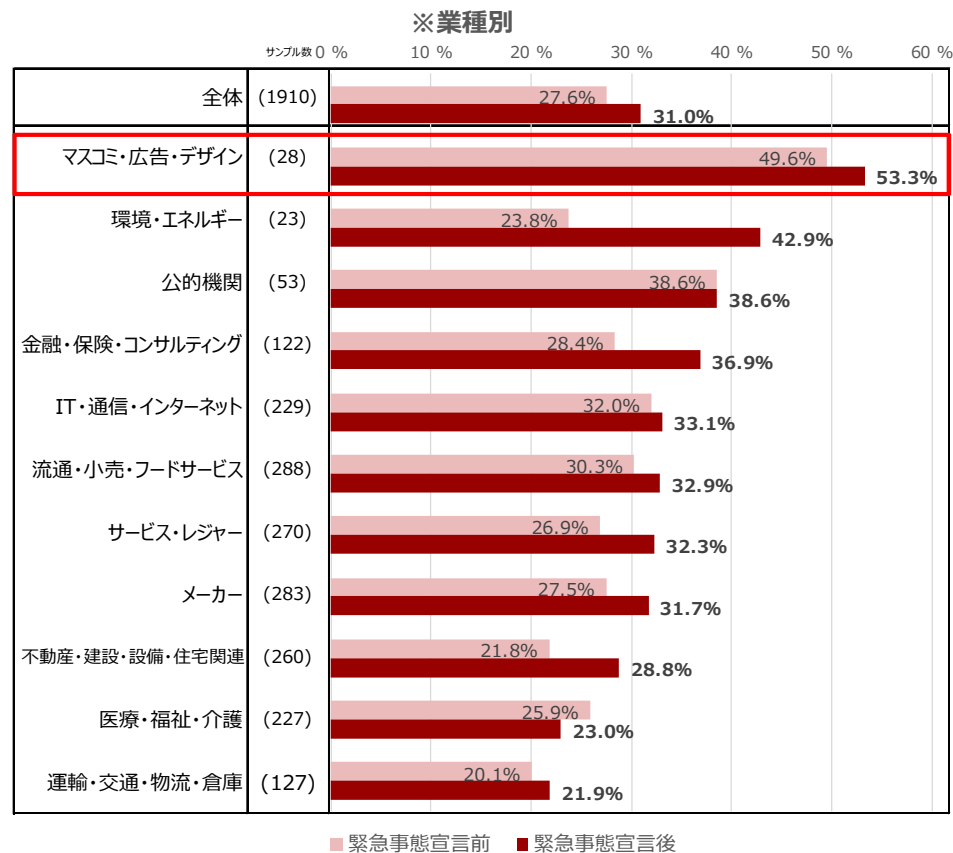
- 緊急事態宣言後の「在宅勤務・リモートワーク」導入割合を業種別にみると、マスコミ・広告・デザイン（71.8%）が特に高く（回答数30以下のため参考値）、IT・通信・インターネット（56.0%）、金融・保険・コンサルティング（54.5%）と続いた。
- 「時短・時差勤務」の緊急事態宣言後の導入割合についてもマスコミ・広告・デザイン（53.3%）が特に高かった。

Q27.あなたのお勤め先の多様な働き方に関して、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言前後で導入している従業員向け施策をお選びください。
また、現在導入していない制度の中で、今後実施していきたい施策をお選びください。（いくつでも）

緊急事態宣言前後の「在宅勤務・リモートワーク」導入率



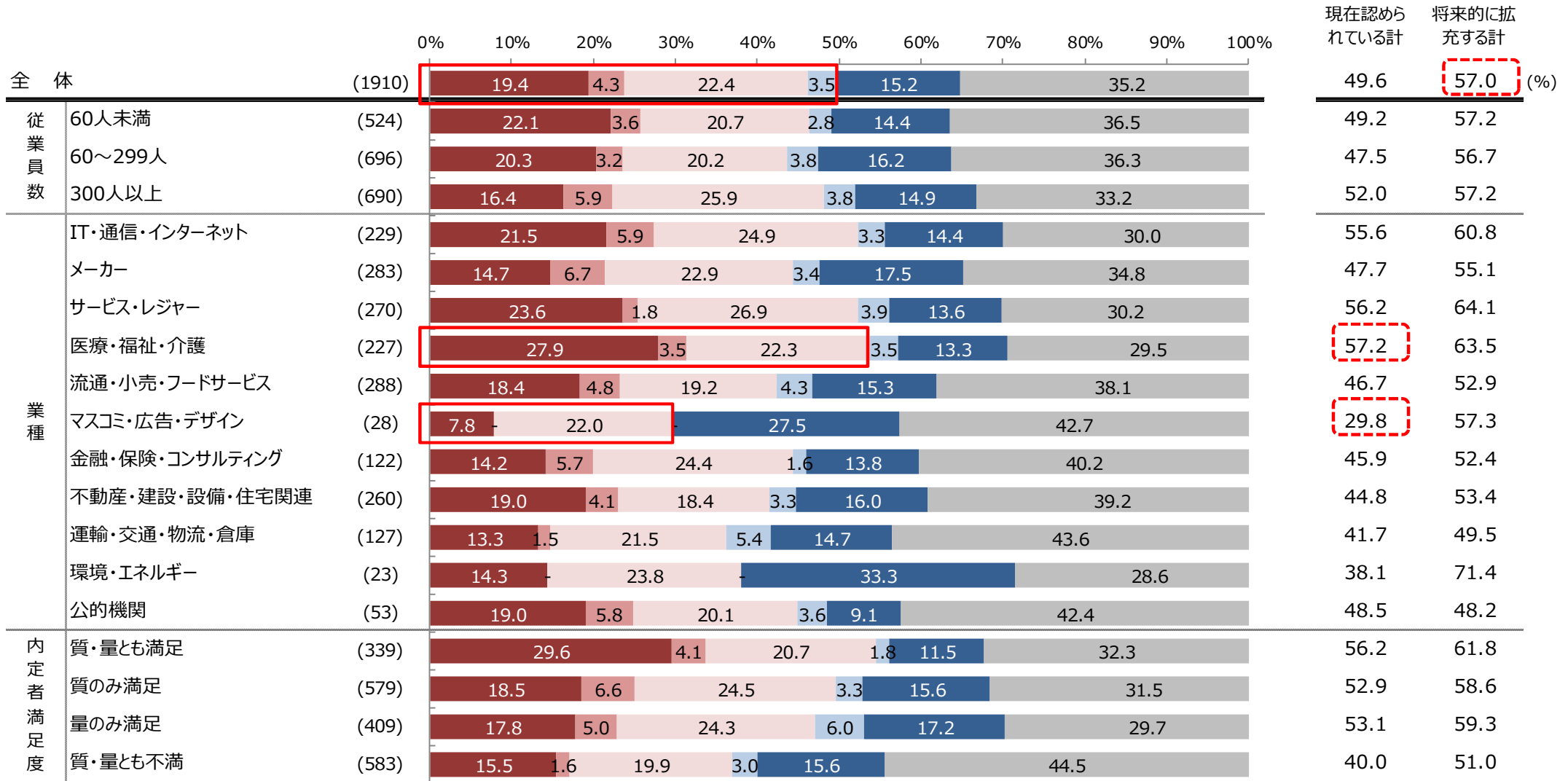
緊急事態宣言前後の「時短・時差勤務」導入率



勤務先の「副業・兼業」への対応

- 全体では、副業・兼業を現在、認めている企業は計49.6%（うち7.8%は廃止予定）。将来的に認める・拡充する予定の企業は計57.0%。
- 業種別では、医療・福祉・小売（計57.2%）が他業種に比べて現在、認められている割合が高い。回答数30以下で参考値ではあるが、マスコミ・広告・デザインは低かった（29.8%）。

Q28.あなたのお勤め先の企業は、「副業・兼業」に対してどのように対応していますか。現状に最も近いものをお選びください。

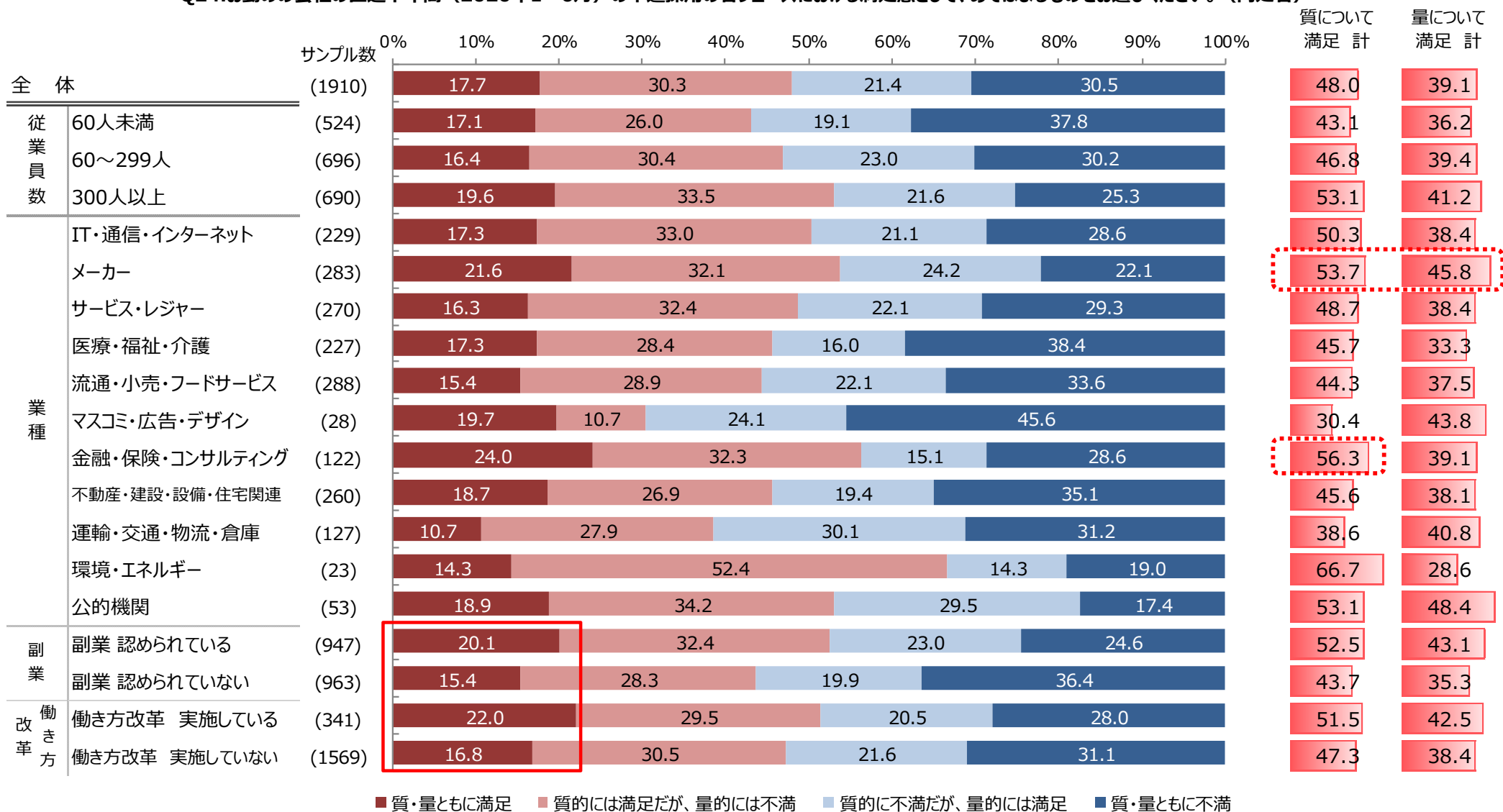


- 現在認められており、将来的にも拡充する予定
- 現在認められており、将来的には廃止する予定
- 現在一部認められているが、将来的には拡充する予定
- 現在一部認められているが、将来的には廃止する予定
- 現在は認められていないが、将来的には認められる予定
- 現在も将来も認められる可能性は低い（認められない）

各フェーズにおける満足感：内定者に対する満足

- 内定者に対する質的な満足が高いのは、金融・保険・コンサルティング、メーカー等の業種。回答数30以下で参考値ではあるが、環境・エネルギーも高かった。量的な満足度が高いのは公的機関、メーカー。
- 副業については、副業を認めている企業の方が満足度が高い。働き方改革も同様で、実施していない企業に比べて実施している企業の方が満足度がそれぞれ4ポイント程度高い。

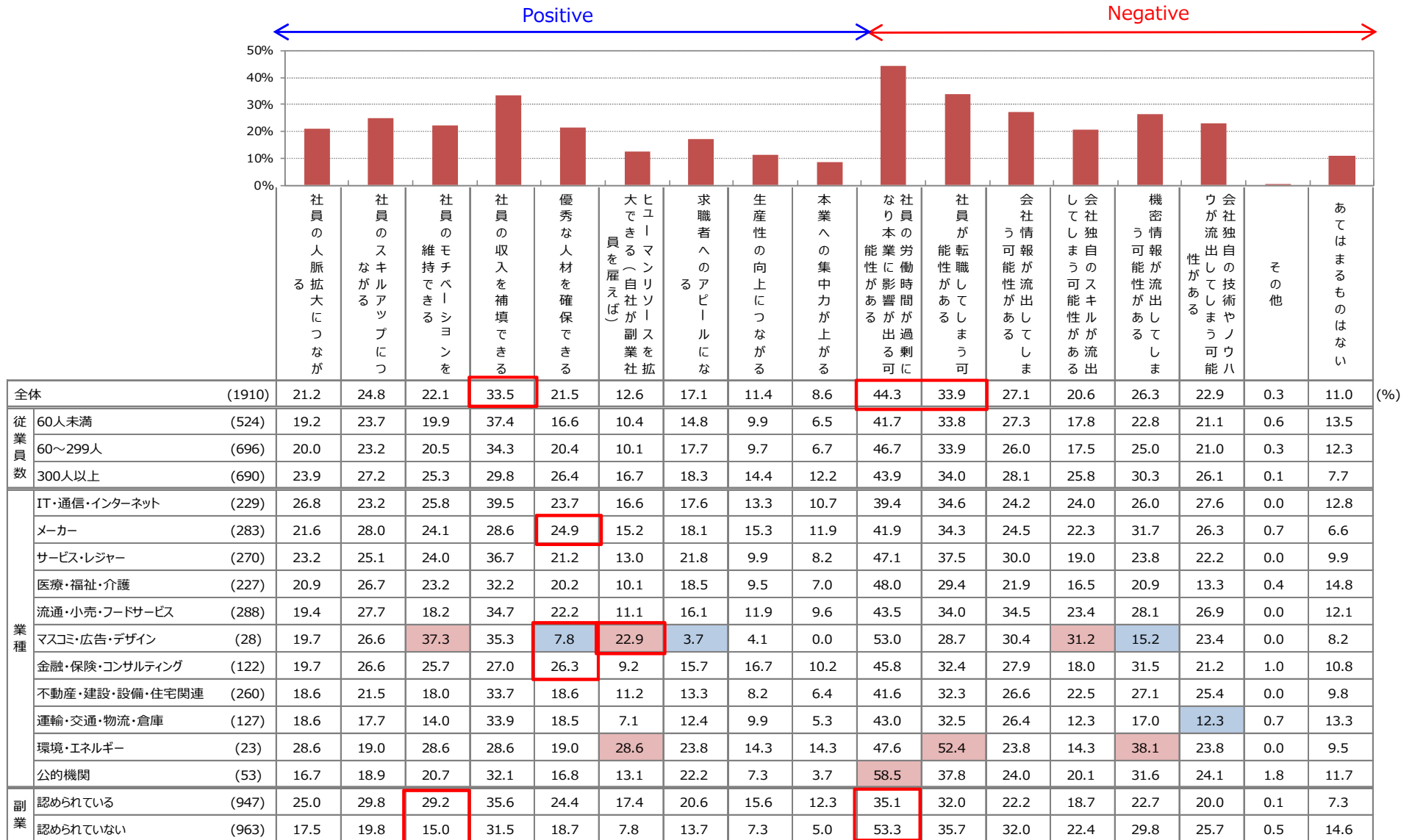
Q24.お勤めの会社の直近半年間（2020年1～6月）の中途採用の各フェーズにおける満足感として、あてはまるものをお選びください。（内定者）



副業・兼業に対する印象

- ネガティブ項目である「社員の労働時間が過剰になり本業に影響が出る可能性がある」(44.3%)、「社員が転職してしまう可能性がある」(33.9%)がTop 2。次いで、ポジティブ項目の「社員の収入を補填できる」(33.5%)。
- 「優秀な人材を確保できる」は金融・保険・コンサルティング(26.3%)、メーカー(24.9%)でやや高く、マスコミ・広告・デザイン(7.8%)で低い。マスコミ・広告・デザインは、「ヒューマンリソースを拡大できる(自社が副業社員を雇えば)」が他業種より高く、自社人材には積極的に認めたくないが、社外人材を副業で確保したいとの意向がみられる。
- 副業を認めている会社は、認めていない会社と比べ「社員のモチベーションを維持できる」等が高い。認めていない会社は、「社員の労働時間が過剰になり本業に影響が出る可能性がある」(53.3%)が特に高い。

Q29. 中途採用業務に関わっている企業人として、副業・兼業に対してどのような印象を持っていますか。当てはまるものをすべてお選びください。

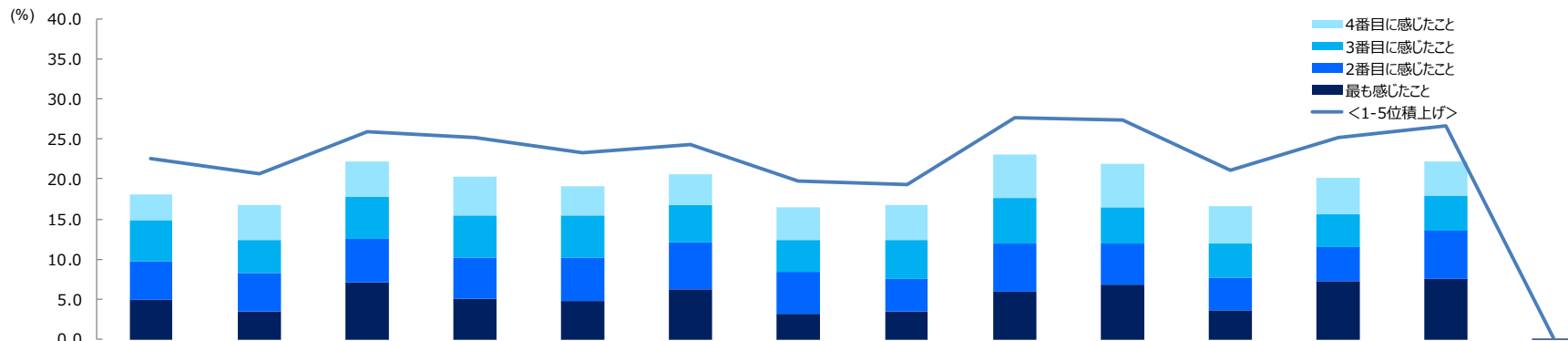


■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

副業や兼業を導入する事で、社員に感じた変化

- 1位～5位の合計では、「社員が異なる意見や態度を示す者に対し、柔軟な対応が出来るようになった」(27.7%)、「社員が自分の能力や立ち位置を理解し、良好な関係性を築けるようになった」(27.4%)、「社員が自ら学ぶ姿勢に目覚め、学習するようになった」(26.7%)がTop 3。

Q29_1. 副業や兼業を導入している企業にお聞きます。副業や兼業を導入する事で、社員にどのような変化を感じましたか。あてはまるものを順に5位までお選びください。



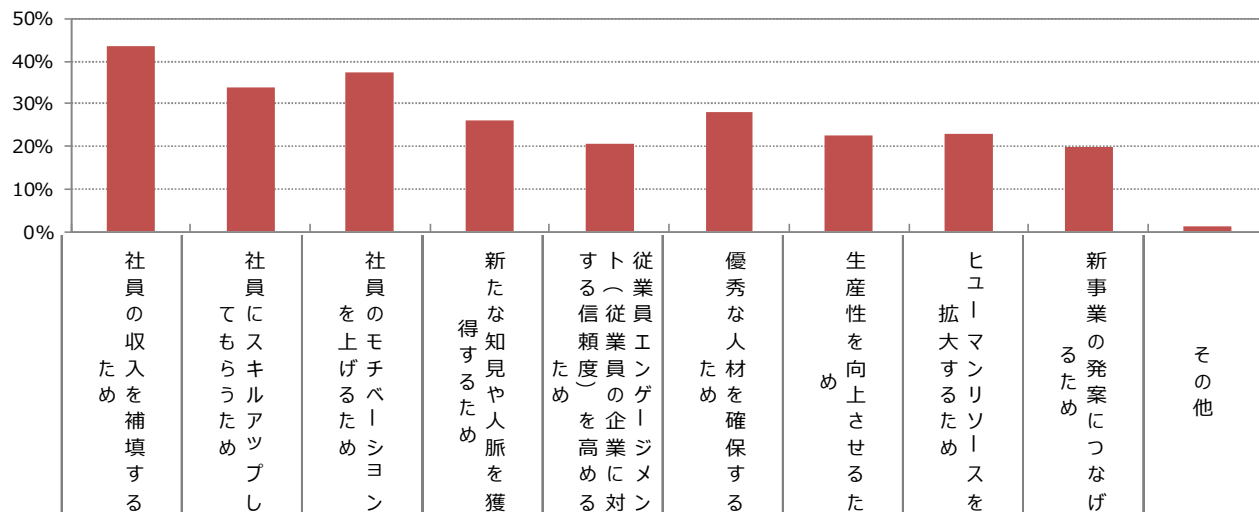
		n=	社員が業務に対し、進んで取り組むようになった	社員が周囲の部署やメンバーに働きかけながら業務を進めるようになった	社員が自ら目的を設定し、確実に業務を進めるようになった	社員が現状を整理・分析し、課題を明らかにするようになった	社員が課題の解決に向けたプロセスを検討し、解決に向けて準備するようになった	社員が既存のやり方に拘らず、新たなアプローチ方法を取るようになった	社員が自分の意見を整理し、わかりやすく説明するようになった	社員が相手の意見を上手に聞きだせるよう、質問できるようになった	社員が異なる意見や態度を示す者に対し、柔軟な対応が出来るようになった	社員が自分の能力や立ち位置を理解し、良好な関係性を築けるようになった	社員が社外の人と接する事で、社内外のルールを順守する姿勢が強まった	社員が社外の人と接する事で、自分をコントロールできるようになった	社員が自ら学ぶ姿勢に目覚め、学習するようになった	その他
全体	<1-5位積上げ>	(947)	22.6	20.7	25.9	25.1	23.3	24.3	19.7	19.3	27.7	27.4	21.1	25.2	26.7	0.1
	最も感じたこと	(947)	4.9	3.4	7.1	5.0	4.7	6.2	3.2	3.5	5.9	6.8	3.6	7.3	7.6	0.1
	2番目に感じたこと	(947)	4.9	4.8	5.4	5.1	5.4	5.9	5.2	4.1	6.0	5.1	4.1	4.2	6.0	0.0
	3番目に感じたこと	(947)	5.1	4.1	5.3	5.3	5.3	4.7	3.9	4.7	5.8	4.5	4.2	4.1	4.4	0.0
	4番目に感じたこと	(947)	3.2	4.5	4.4	4.9	3.7	3.8	4.1	4.4	5.3	5.5	4.7	4.5	4.2	0.0
	5番目に感じたこと	(947)	4.5	4.0	3.7	4.7	4.2	3.6	3.3	2.6	4.7	5.5	4.5	5.2	4.5	0.0
1-5位積上げ	従業員数															
	60人未満	(257)	18.7	13.4	19.2	21.5	14.2	16.7	17.0	12.4	23.3	21.8	14.3	19.6	22.8	0.0
	60~299人	(331)	24.2	21.2	24.0	26.6	20.4	25.1	19.3	18.6	28.0	26.8	22.4	22.7	23.7	0.3
	300人以上	(358)	24.0	25.6	32.5	26.2	32.5	28.9	22.0	24.9	30.5	32.0	24.8	31.6	32.1	0.0
	業種															
	IT・通信・インターネット	(127)	22.1	22.8	25.9	30.0	23.7	25.7	22.6	18.8	29.4	26.5	20.4	24.4	30.7	0.0
	メーカー	(135)	30.5	25.5	32.8	24.5	29.7	31.2	22.4	20.4	31.4	35.4	26.0	32.3	33.5	0.0
	サービス・レジャー	(152)	21.0	20.3	28.1	26.9	23.5	24.8	19.8	18.2	26.1	22.3	16.6	19.0	28.6	0.0
	医療・福祉・介護	(130)	18.7	16.9	17.9	17.7	12.1	17.6	17.6	15.9	27.4	21.4	18.4	23.7	20.3	0.0
	流通・小売・フードサービス	(135)	20.4	16.2	26.1	26.3	24.2	24.7	19.9	20.0	30.7	32.2	24.1	28.3	25.3	0.0
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	41.0	23.3	13.7	27.4	13.7	13.7	13.7	0.0	13.7	27.4	23.3	0.0	13.7	0.0
	金融・保険・コンサルティング	(56)	25.3	24.7	23.4	23.2	26.5	32.3	14.2	21.8	28.8	29.6	17.6	30.5	27.1	0.0
	不動産・建設・設備・住宅関連	(116)	21.2	20.3	24.6	25.9	20.2	20.7	22.5	18.9	22.6	25.3	19.1	28.6	21.5	0.0
運輸・交通・物流・倉庫	(53)	22.4	22.2	24.0	27.4	34.9	27.8	9.3	22.1	31.3	25.6	29.2	18.2	25.9	0.0	
環境・エネルギー	(9)	12.5	25.0	50.0	25.0	37.5	12.5	37.5	12.5	25.0	37.5	25.0	50.0	25.0	0.0	
公的機関	(26)	22.6	19.5	27.6	18.8	19.5	7.5	15.7	34.5	12.6	30.8	22.6	7.5	27.0	3.8	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

副業や兼業の導入理由

- 「社員の収入を補填するため」(43.4%)、「社員のモチベーションを上げるため」(37.5%)、「社員にスキルアップしてもらうため」(33.8%)がTop3。
- 「社員の収入を補填するため」は、企業規模が小さいほど高く、また医療・福祉・介護で特に高い(54.8%)。企業規模が大きい企業は、「生産性を向上させるため」、「ヒューマンリソースを拡大するため」、「新事業の発案につなげるため」等が高く、社員個人だけでなく組織へのメリットなどを狙ったとみられる。

Q29_2.副業や兼業を導入している企業にお聞きます。導入理由をすべてお答えください。



業種	サンプル数	社員の収入を補填するため	社員のモチベーションを上げるため	社員のスキルアップのため	新たな知見や人脈を獲得するため	従業員エンゲージメントを高めるため	優秀な人材を確保するため	生産性を向上させるため	ヒューマンリソースを拡大するため	新事業の発案につなげるため	その他	
全体	(947)	43.4	33.8	37.5	26.1	20.8	28.0	22.6	22.9	19.9	1.5	
従業員数	60人未満	48.6	33.2	35.9	26.1	15.0	26.5	19.8	18.6	17.1	1.7	
	60~299人	44.8	27.6	33.7	22.7	18.8	27.3	19.1	18.7	16.4	2.5	
	300人以上	38.2	40.0	42.1	29.2	26.7	29.7	27.8	29.8	25.0	0.5	
業種	IT・通信・インターネット	36.7	29.2	42.4	30.7	26.4	26.7	25.6	30.4	20.1	1.8	
	メーカー	40.8	32.6	34.4	22.1	23.6	28.2	25.7	22.7	22.5	0.6	
	サービス・レジャー	44.4	29.3	34.0	26.3	15.6	29.1	17.0	16.9	18.9	1.3	
	医療・福祉・介護	130	54.8	38.1	46.8	29.5	16.5	29.0	21.7	23.3	19.5	0.8
	流通・小売・フードサービス	135	42.9	38.9	34.7	27.3	22.4	27.5	28.8	27.4	25.2	1.5
	マスコミ・広告・デザイン	8	13.7	36.9	36.9	0.0	13.7	19.2	13.7	41.0	13.7	12.4
	金融・保険・コンサルティング	56	37.4	34.4	41.3	27.2	29.3	26.5	23.8	16.9	18.5	2.3
	不動産・建設・設備・住宅関連	116	45.4	33.6	34.4	25.0	17.9	30.7	20.4	17.6	14.5	1.8
	運輸・交通・物流・倉庫	53	46.8	33.6	27.8	24.2	16.6	24.2	20.0	22.2	22.3	1.9
	環境・エネルギー	9	0.0	50.0	62.5	37.5	12.5	25.0	25.0	37.5	0.0	0.0
	公的機関	26	49.7	33.8	35.1	11.3	30.0	26.4	11.9	22.5	15.1	3.8

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下