

2023年5月30日

「兼業・副業に関する動向調査 2022」を追加分析 兼業・副業人材の受け入れと企業の生産性への影響を分析 ～企業の生産性向上に関係する5つの要素を解説～

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、以下リクルート）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。本リリースでは兼業・副業人材を受け入れる企業の、業績や生産性向上につながる要素などをご報告いたします。調査期間は2023年1月21日～2023年1月22日です。

Executive summary

- 副業人材の受け入れが業績・生産性の向上につながっていると回答した企業は約6割
- 社内にはない知識やスキルを持った人材の確保を目的とする企業の生産性が向上
- 契約条件を詳細に取り決めることが生産性向上につながる
- 副業人材へ経営層と同等程度の情報を共有している企業の生産性が向上
- 【企業事例】副業者との関わり方を工夫し、事業推進上「プラス」の効果が生まれている企業の取り組み
株式会社 未病マーカー研究所／株式会社 Mountain Gorilla／株式会社 花善

解説者：株式会社リクルート Division 統括本部 HR 本部 HR エージェント Division
ソーシャルリレーション推進部 サンカクグループ責任者 古賀 敏幹（こが としき）



副業への注目度はますます高まっており、地方企業でも副業人材を採用する企業が増えてきました。副業人材をどう受け入れていくだけでなく、副業人材に活躍してもらうための関わり方にも関心が高まっています。

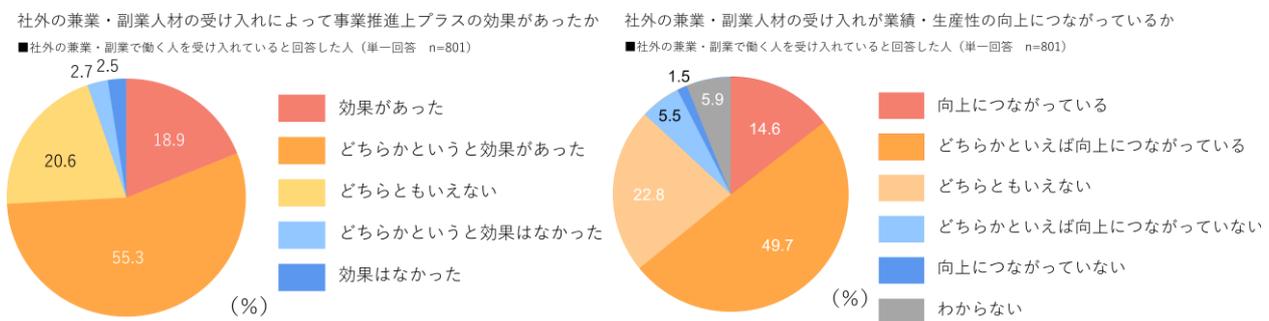
今回は、副業人材を受け入れる企業の、業績や生産性向上につながる5つの要素（社内にはない知識やスキルを持った人材の確保・契約条件に丁寧なすり合わせ・経営レベルの情報共有・働き手の健康リスクへの配慮・丁寧な進捗管理／プロジェクトマネジメント）を解説します。

何よりも大切なことは、副業人材を同じ目的を実現するためのパートナーであると認識することです。受け入れ前に自社のビジョンや価値観と、副業人材の想いや価値観がマッチするかを丁寧に確認することや、受け入れ後も任せっきりにせず、定期的なコミュニケーションをとることで副業人材が活躍しやすい職場づくりを進めていくことが大切であると考えます。

副業人材の受け入れが業績・生産性の向上につながっていると回答した企業は約6割

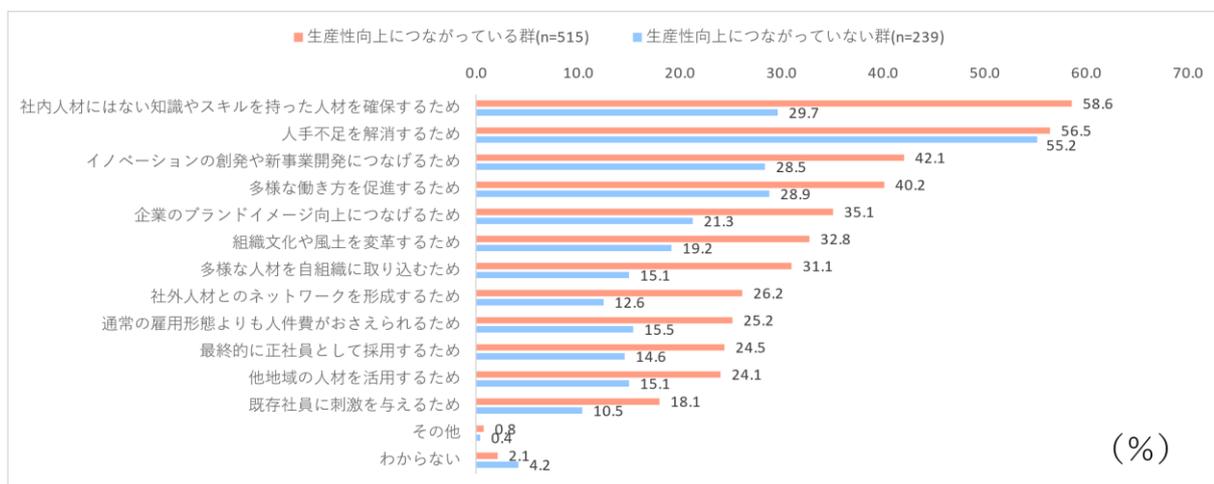
企業の人事担当者に「社外の兼業・副業人材の受け入れが業績・生産性の向上につながっているか」について尋ねたところ、「向上につながっている」・「どちらかといえば向上につながっている」と回答した割合は64.3%でした。また、「社外の兼業・副業人材の受け入れによって事業推進上プラスの効果があったか」については「効果があった」・「どちらかというと効果があった」と回答した割合は74.2%でした。

次節以降では、社外の兼業・副業人材の受け入れが業績・生産性の向上につながっているかを尋ねた設問に、「向上につながっている」・「どちらかといえば向上につながっている」と回答した人を「生産性向上につながっている群」(n=515)とし、「どちらともいえない」・「どちらかといえば向上につながっていない」・「向上につながっていない」と回答した人を「生産性向上につながっていない群」(n=239)とし、調査データを説明します。



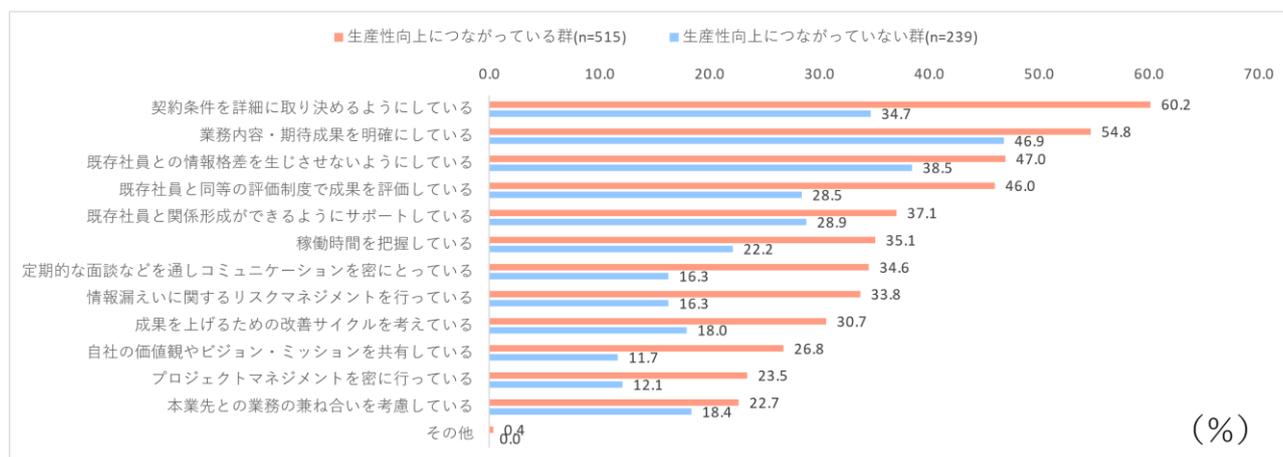
社内にはない知識やスキルを持った人材の確保を目的とする企業の生産性が向上

兼業・副業人材を受け入れる目的の違いによって、生産性への影響はあるのでしょうか。下のグラフは兼業・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、企業の人事担当者に聞いた「兼業・副業人材の受け入れ目的」と生産性への影響を示したものです（生産性向上につながっている群の選択率順に掲載）。全体で一番選択率の高かった「人手不足を解消するため」では、選択率に違いは見られませんが、「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保するため」では、生産性向上につながっている群は58.6%が選択したのに対して、生産性向上につながっていない群の選択率は29.7%と、選択率に大きな違いがあることが分かりました。「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保する」という目的を持ち、兼業・副業人材を受け入れる企業の方が同様の目的を持たない企業より生産性向上につながる傾向があると言えるでしょう。



契約条件を詳細に取り決めることが生産性向上につながる

兼業・副業人材との関わりによって生産性への影響はどのように変化するのでしょうか。先の2グループで、活用のためにやっていることの選択率を比較しました。特に差分が大きかった「契約条件を詳細に取り決めるようにしている」では、生産性向上につながっている群は60.2%が選択したのに対して、生産性向上につながっていない群の選択率は34.7%と、選択率に大きな違いがあることが分かりました。次に差分が大きかった「定期的な面談などを通しコミュニケーションを密にとっている」では18.3ポイントの差がありました。



副業人材へ経営層と同等程度の情報を共有している企業の生産性が向上

兼業・副業人材との情報共有

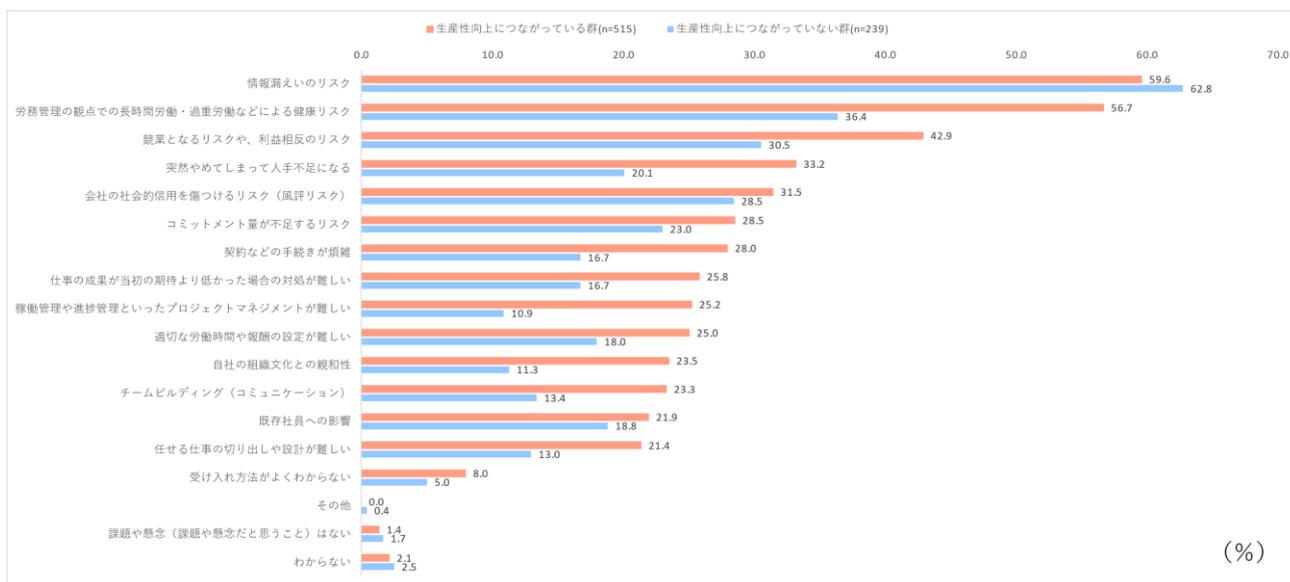
また、兼業・副業人材への情報共有の程度においては「経営層と同等程度の情報を共有している」を選択する割合に大きな差分が見られました。生産性向上につながっている群では31.1%が選択したのに対して、生産性向上につながっていない群の選択率は9.6%と、21.5ポイントの差があることが明らかになりました。「経営層と同等程度の情報を共有」する企業の方が、そうでない企業より生産性向上につながる傾向があると言えるでしょう。

	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 (n=515)	31.1	53.0	12.4	3.5
生産性向上につながっていない群 (n=239)	9.6	56.9	20.9	12.6

(%)

受け入れて感じる課題・懸念

兼業・副業人材を受け入れて感じる課題や懸念によって生産性の違いがあるのかを調査したのが次のグラフです。特に差分が大きかった「労務管理の観点での長時間労働・過重労働などによる健康リスク」では生産性向上につながっている群は56.7%が選択したのに対して、生産性向上につながっていない群の選択率は36.4%と選択率に大きな違いがあることが分かりました。次に差分が大きかった「稼働管理や進捗管理といったプロジェクトマネジメントが難しい」では14.3ポイントの差がありました。働き手の健康リスクへの認識や業務の進捗管理などのプロジェクトマネジメントへの意識が高い企業では、そうでない企業より生産性向上にプラスの影響が出る傾向があると言えるでしょう。



副業人材との関わり方を工夫し、事業推進上「プラス」の効果が生まれている事例

副業人材の受け入れによって、業績・生産性の向上を実現するにはいくつかのポイントがあることが分かりました。実際に副業人材との関わりにおいて工夫をされ、成果を上げている企業事例を紹介します。

〈事例①〉

◆株式会社 未病マーカー研究所（大阪府大阪市）

(<https://mibyomarker.jp/>)



【抱えていた課題】

- ・プロジェクトを円滑に進めるための新しい知見やノウハウが不足
- ・社長が企画～営業まで一人で担っていたため、手が回っていない状況

【取り組み内容】

- ・社内にはない新しい知見を取り入れることで、プロジェクトの円滑な進行を実現するべく「ふるさと副業」(※)を通して、経験豊富な人材（3人）に参画してもらう。
- ・経営や営業、感染症に関する研究など、豊富な経験を持つ副業人材が、経営全般に対するアドバイスや技術面のサポート、マーケティングを実施。

※ 都市部で働く人材が地方企業に参画できるリクルートの『サンカク』サービス

【副業人材との関わりの中での工夫】

- ・副業人材に任せる業務内容や契約条件の詳細に関しては対面の場で丁寧な説明を実施。

- ・可能な限り副業人材へ社内の情報を開示。事業計画・経営資源の情報も開示することで、副業人材が自律してプロジェクトの管理や新しい提案を行いやすい仕組みを構築。
- ・副業人材の負担が大きくなりすぎないように、「無理をしない」という認識をそろえた上で業務を柔軟に調整。副業人材とのミーティングの度に進捗状況の確認を実施。日々状況を把握した上で業務を調整している。

〈副業人材について〉

Aさん：大阪府在住の40代 上場企業子会社で経營業務に従事

Bさん：東京都在住の40代 化粧品会社で研究職に従事

Cさん：大阪府在住の40代 外資系派遣会社で営業企画職に従事

【効果】

●企業にとって

- ・副業人材の新たな知見を取り入れることによりプロジェクトの進行スピードが加速。新サービスを含めた新たなアイデアも副業人材との協働の中で生まれる。

●副業人材からの声

- ・事業立ち上げなど、普段は関わるできないような業務に参画でき、自分の今後のキャリアなど新たな可能性を認識することができた。

〈事例②〉

◆株式会社 Mountain Gorilla （大阪府大阪市）

(<https://mountain-gorilla.co.jp/>)



【抱えていた課題】

- ・エンジニアの成長機会を提供するための仕組みの整備
- ・社員の学習・成長を促進させるための知見が不足

【取り組み内容】

- ・エンジニアの成長機会を提供するための仕組みづくりを実現するべく「ふるさと副業」を通して、人事制度やマネジメントへの知見が豊富な人材（2人）に参画してもらう。
- ・企業の執行役員や経営企画業務など、人材育成に関する豊富な知見を持つ副業人材が人材教育制度の骨子作成やマネジメント層向けに1on1面談の研修などを実施。

【副業人材との関わりの中での工夫】

- ・受け入れ前の座談会において自社の特性や文化を理解してもらうために、会社の取り組みや大切にしてい

る価値観などを丁寧に説明。

- ・プロジェクトに参画いただく前に、期限とゴールのすり合わせを明確に実施。プロジェクト開始後も2週間に1回の打ち合わせの中で現在地把握と、ゴールまでの距離の認識すり合わせを丁寧に実施。
- ・副業人材が求める情報は可能な限り開示するよう努め、プロジェクト遂行に必要と判断すれば経営に関する情報も積極的に提供。
- ・納期制限が厳しいものは副業に向かないと考え、中長期で進行可能なプロジェクトを副業人材に委託。

〈副業人材について〉

Aさん：東京都在住の30代 上場企業子会社で執行役員を務める

Bさん：東京都在住の30代 食品会社で経営企画業務に従事

【効果】

●企業にとって

- ・人材教育制度の骨子が確定、エンジニアの成長機会を提供する基盤の構築に成功。
現在、階層別の研修や技術者向けの研修の運用が始まっており、社員の自ら学ぶ風土も高まっている。
- ・管理職向けの1on1面談研修を2回実施。1on1面談の質が向上し、各メンバーの課題の可視化と打ち手の検討サイクルが効率的にまわり、業務の生産性が向上している。

●副業人材からの声

- ・人材教育制度の骨子作成という、本業ではなかなか関われない貴重な経験をさせていただいた。
自社では経験できない業務に関わられたことをとても嬉しく思う。
- ・自分の中では当たり前となっていた知見が社会的に価値があるということを実感できた。
一つの会社にいるだけでは気づけない自身が持つ経験や知識の価値に気づけたことが大きな財産。

〈事例③〉

◆株式会社 花善（秋田県大館市）

(<http://hanazen.co.jp/>)



【抱えていた課題】

- ・新規事業の冷凍食品事業立ち上げのための知見が不足
- ・海外の新たなエリアへの輸出を実現するための知見が不足

【取り組み内容】

- ・冷凍食品事業の立ち上げと海外の新たなエリアへの輸出を実現するため「ふるさと副業」を通して、ECや新規事業の立ち上げ、輸出業務への知見が豊富な人材（3人）に参画してもらう。
- ・マーケティングや新規事業の立ち上げ、ECモールでの業務経験を持つ3人の個人事業主の方々が冷凍食品事業の立ち上げや海外への輸出事業の拡大を実現。

〈副業人材について〉

Aさん：関東在住の50代 個人事業主、マーケティング業をメインに複数の業務に従事

Bさん：埼玉県在住の30代 個人事業主、数々の新規事業立ち上げ経験を持つ

Cさん：東京都在住の40代 個人事業主、大手ECモールでの業務経験などECの幅広い知見を持つ

【副業人材との関わりの中での工夫】

- ・受け入れ前の座談会において副業候補者の人柄、強み、持ち味が分かるようなテーマでディスカッションを実施。副業候補者の想いをもれなくヒアリング。
- ・副業人材がプロジェクトに参画する最初のタイミングで「プチツアー」のような形で地域の紹介を実施、その後対面で契約内容や業務内容のすり合わせを丁寧に実施。
- ・週に1度のオンラインミーティングのみならず、グループチャットで日々細かく進捗の情報共有を実施、ゴールを見据えた上で現地の理解を常にできるような仕組みを構築。
- ・対等なパートナーとしてプロジェクトに必要な情報はすべて副業人材へ共有。

【効果】

●企業にとって

- ・輸出事業において、新たなエリア（香港・シンガポール）での展示会参加が決定。
- ・冷凍食品事業において大手ECモールへの新商品出品が実現。自社ECサイトの立ち上げも進行中。
- ・副業人材が知識や時間を惜しまずに提供してくれることに驚きと喜びを感じるとともに、副業という新たな個人との関わり方に強い魅力を感じている。

●副業人材からの声

- ・会社の決断の速さがベースですが、事業のスピード感を味わえることがシンプルに面白く、とても心地よかった。
- ・地方創生や地域貢献に携わることができて貴重な経験となった。

データ分析担当：株式会社リクルート Division 統括本部 HR本部 HRエージェント Division

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、クオッツ・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/>

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/>