

【調査レポート】副業プロ人材の役割は「作業支援」から「経営コア領域」へ。

約 7 割が参画先での組織・意思決定の変化を実感

—新規事業や PMI での参画進む。副業人材の約 6 割がコンサル外注比での高い費用対効果を自負

株式会社 lotsful（本社：東京都品川区、代表取締役 CEO：田中 みどり）が運営する副業プロフェッショナル人材の活用支援サービス『lotsful（ロツフル）』（<https://lotsful.jp/>）は、20～40 代の会社員かつ副業経験者 660 名を対象に、「副業人材の『経営コア領域』参画に関する実態調査」を実施しました。



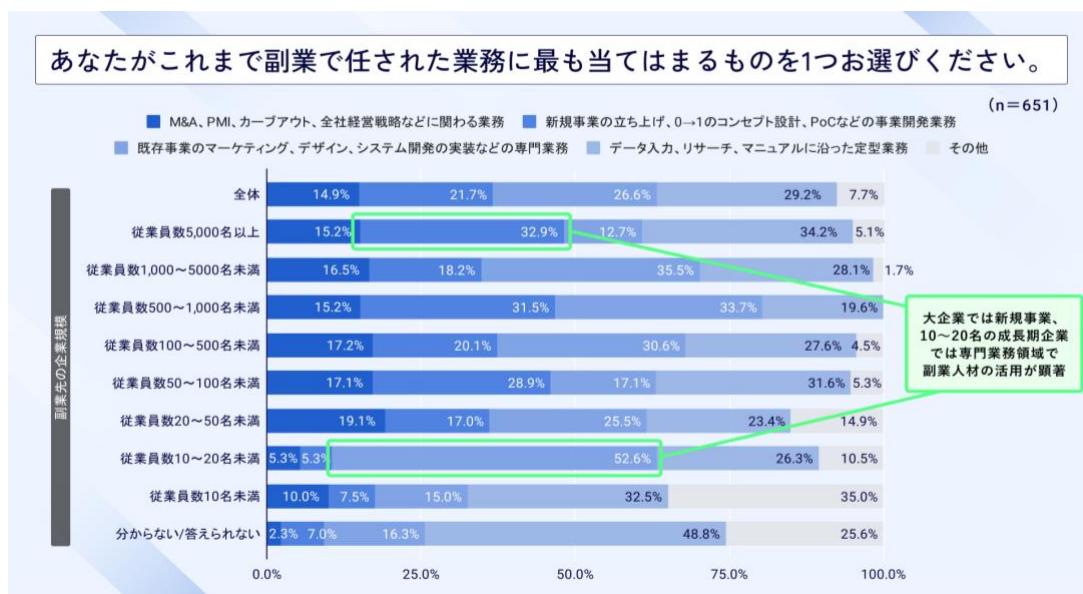
労働力不足に伴い外部人材の活用が進む中、依然として多くの企業では副業人材を「定型業務の代替」や「一時的な実務支援」として捉える傾向があります。しかし今回の調査では、副業人材自身が、M&A・PMI や新規事業開発などの「経営コア領域」に関与している案件においては、従来のコンサルティング会社等と比べて高い費用対効果を発揮できていると認識していることに加え、自らの参画が組織の意思決定のあり方やスピードに影響を与えていると感じている実態が明らかになりました。

■調査サマリー

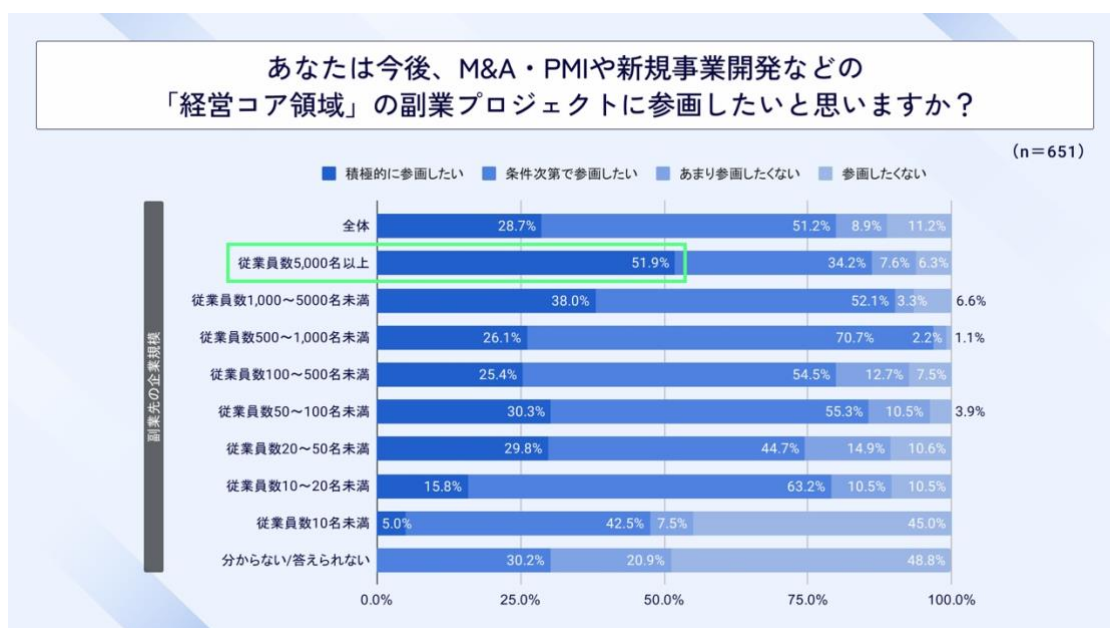
- 大企業における副業人材の 3 人に 1 人が「新規事業開発」に参画。従業員数 5,000 名以上の大企業では、32.9% が「事業開発」を担当。過半数が「今後も積極的に経営コア領域へ参画したい」と高い意欲を表明
- M&A や PMI 案件における副業人材の担当領域は、人事評価制度の統合、財務 DD、中期経営計画策定など多岐
- 約 6 割が従来のコンサル外注に比べて副業人材は「費用対効果が高い」と認識
- 副業人材活用を成功させるために企業に最も求められる変革は「意思決定プロセスの高速化と外部人材への権限移譲」（24.0%）
- 副業者が考える、外部プロ人材の力を借りて新規事業開発などに成功する企業の特徴 1 位は「外部人材だけの特命チーム組成（33.0%）」

■大企業ほど新規事業・変革領域で副業人材を活用。参画人材の半数以上が次なる挑戦に意欲

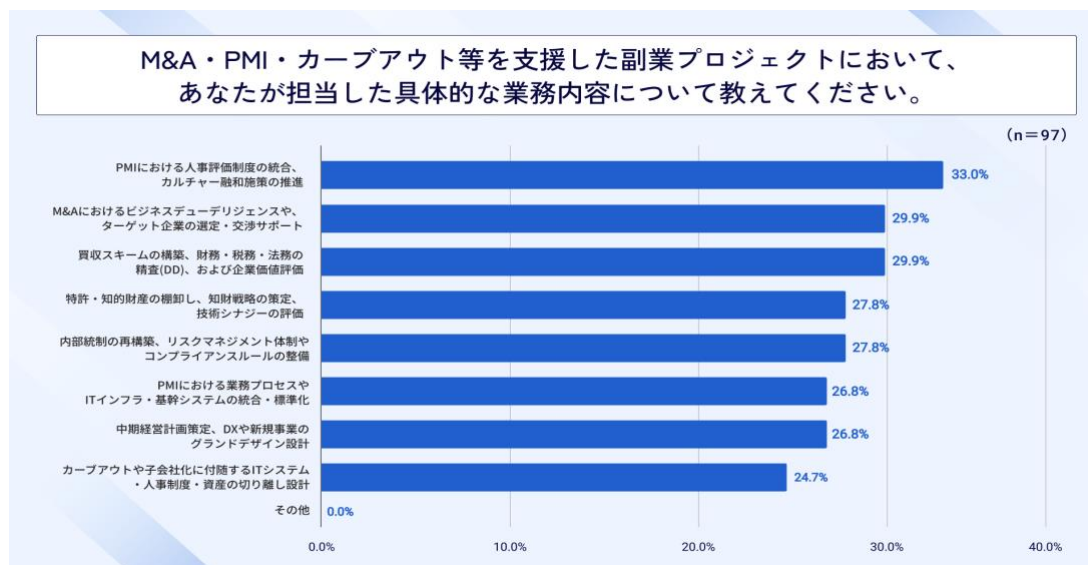
副業経験者を対象に、これまで参画したプロジェクトにおける業務の概要について尋ねると、全体では「データ入力、リサーチ、マニュアルに沿った定型業務（29.2%）」や「マーケティング・デザイン・システム開発などの専門業務（26.6%）」の回答比率が高くなった一方、副業先が従業員数 5,000 名以上の大企業だった回答者では「新規事業の立ち上げ、0→1 のコンセプト設計、PoC などの事業開発業務（32.9%）」が最多となり、全体（21.7%）を大きく上回りました。大企業においては、既存事業の運営リソースとは切り離し、新規事業や変革プロジェクトをスピーディに推進するために外部のプロ人材を登用する動きが進んでいます。



また、新規事業開発や M&A・PMI などの「経営コア領域」の副業プロジェクトへの参画意向について尋ねたところ、「積極的に参画したい（28.7%）」「条件次第で参画したい（51.2%）」と全体で約 8 割が前向きな姿勢を示しました。特筆すべきは、従業員 5,000 名以上の大企業に副業で参画した経験を持つ人材において、「積極的に参画したい」という回答が 51.9%と過半数に達し、全体（28.7%）を 23.2 ポイント上回っている点です。大企業の戦略プロジェクトに携わった経験を持つ人材ほど、引き続き自身のスキルで経営変革を支援したいという強い熱量や意欲を抱いていると考察することができます。

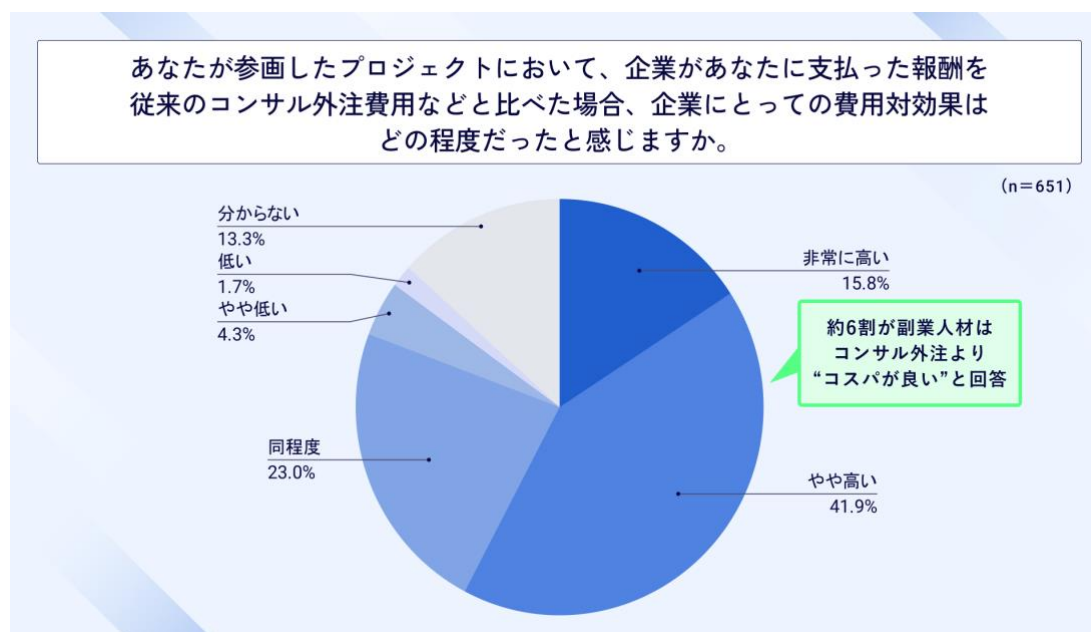


続いて、実際に M&A や PMI などに関わるプロジェクトに参画した経験を持つ副業人材に対し、具体的な担当業務について尋ねたところ、人事評価制度の統合から財務 DD、知財戦略の立案、CXO の右腕としての中期経営計画策定支援まで、幅広い回答が寄せられました。この結果から、副業人材が企業経営の中核に関わる重要な役割を担っていることがうかがえます。



■約 6 割がコンサル外注比で「費用対効果が高い」と回答。組織を動かす変革の原動力に

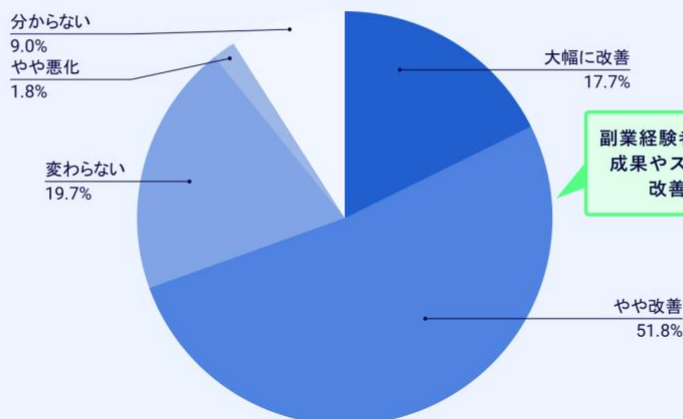
副業経験者に対して、自分が関わったプロジェクトにおいて企業が支払った報酬を従来のコンサル外注費用などと比較した場合の費用対効果についてどう感じるかを調査したところ、「非常に高い（15.8%）」、「やや高い（41.9%）」となり、57.7%がコンサルティング会社等への外注よりも「費用対効果が高い」と感じていることがわかりました。「同程度（23.0%）」を合わせると、80.7%がコンサル外注と同等以上の価値を感じています。高い専門性を持ちながらクライアント企業の内情に合わせて「自ら動き、推進する」実務家としての副業人材は、コストパフォーマンス面でも価値を発揮していると考えられます。



また、外部人材（回答者本人や他のプロジェクトメンバー）が関わったことで、プロジェクトの成果やスピードがどの程度改善したかを尋ねたところ、「大幅に改善」（17.7%）と「やや改善」（51.8%）を合わせた 69.5%が改善を実感していることがわかりました。

外部人材（あなたや他の外部メンバー）が関わったことで、プロジェクトの成果やスピードはどの程度改善しましたか？

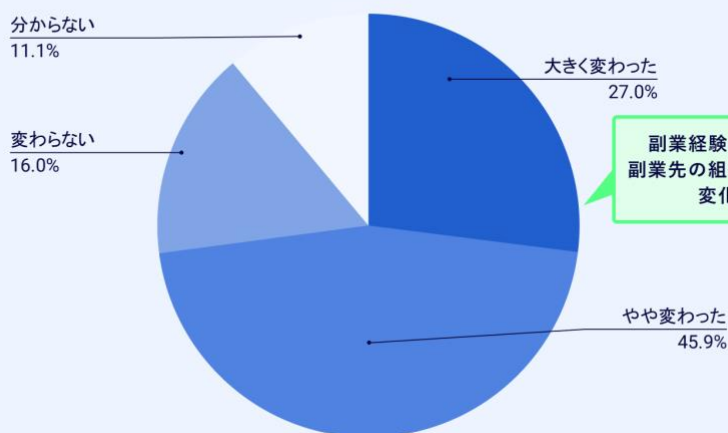
(n=651)



続いて、企業の組織や意思決定のあり方に変化がもたらされたと思うかを尋ねたところ、「大きく変わった」（27.0%）と「やや変わった」（45.9%）を合わせた 72.9%が変化を感じていると回答しました。これらの結果から、副業人材の多くが、自身を含む外部人材の参画はプロジェクト推進だけでなく、組織や意思決定のあり方にも影響を与えていると認識していることがうかがえます。

外部人材（あなたや他の外部メンバー）が関わったことで、企業の組織や意思決定のあり方に変化をもたらしたと思いますか？

(n=651)

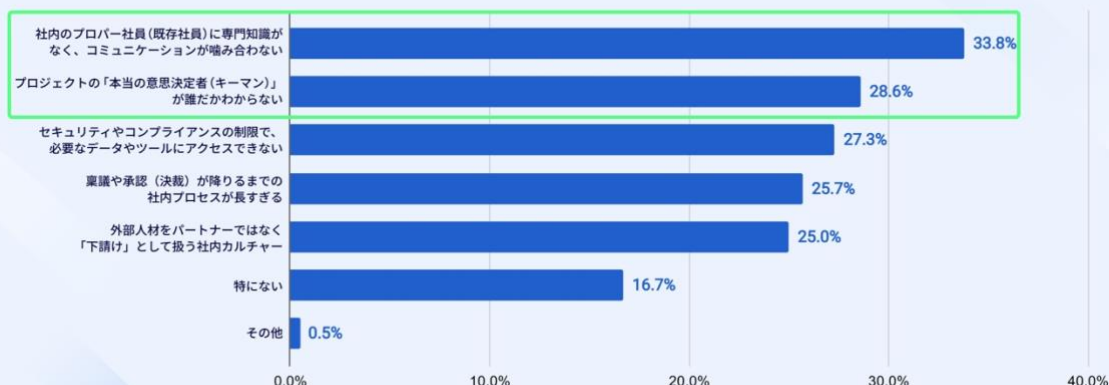


■副業人材の活用が高度化する一方、社内コミュニケーションや承認プロセスに課題も

副業人材の活用が事業開発や経営コア領域へ広がる中、プロジェクト推進における課題について尋ねたところ、「社内のプロパー社員に専門知識がなく、コミュニケーションが噛み合わないこと」（33.8%）が最多となりました。次いで、「プロジェクトの本当の意思決定者（キーマン）が誰だかわからないこと」（28.6%）、「セキュリティやコンプライアンスの制限で必要なデータやツールにアクセスできないこと」（27.3%）が続き、副業人材が専門性の高い領域で活躍する機会が増える一方で、社内メンバーとの認識のずれや情報共有の不足が課題になっています。

あなたが参画した企業のプロジェクトにおいて、業務を進める上で最もボトルネックになった壁は何ですか？最大3つまでお答えください

(n=651)



さらに企業規模別に見ると、従業員 5,000 名以上の企業に参画した副業人材では、「稟議や承認（決裁）が降りるまでの社内プロセスが長すぎることを課題として挙げる割合が 34.2%となり、全体（25.7%）を 8.5 ポイント上回りました。大企業では副業人材が新規事業開発などの成長領域で活用される傾向が見られる一方、意思決定に時間を要する組織構造が、プロジェクト推進上の課題としても挙がっており、外部人材の知見や専門性を最大限活かすためには、受け入れ体制の整備に加え、迅速な意思決定を行える環境づくりが重要であると考えられます。

あなたが参画した企業のプロジェクトにおいて、業務を進める上で最もボトルネックになった壁は何ですか？最大3つまでお答えください

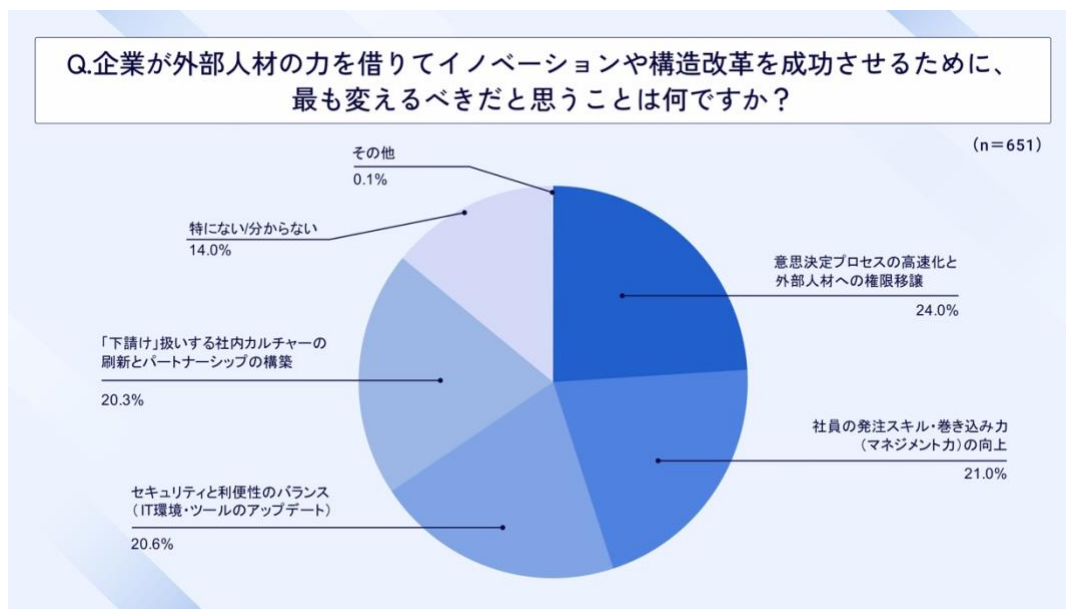
(n=651)

	n	稟議や承認（決裁）が降りるまでの社内プロセスが長すぎる	セキュリティやコンプライアンスの制限で、必要なデータやツールにアクセスできない	プロジェクトの「本当の意思決定者（キーマン）」が誰かわからない	社内のプロパー社員（既存社員）に専門知識がなく、コミュニケーションが噛み合わない	外部人材を「パートナー」ではなく「下請け」として扱う社内カルチャー	その他	特になし
全体	651	25.7%	27.3%	28.6%	33.8%	25.0%	0.5%	16.7%
従業員数5,000名以上	79	34.2%	38.0%	29.1%	45.6%	26.6%	0.0%	10.1%
従業員数1,000～5,000名未満	121	26.4%	30.6%	37.2%	43.0%	26.4%	0.0%	7.4%
従業員数500～1,000名未満	92	27.2%	26.1%	28.3%	42.4%	29.3%	0.0%	4.3%
従業員数100～500名未満	134	30.6%	29.9%	31.3%	29.1%	25.4%	0.7%	11.2%
従業員数50～100名未満	76	32.9%	32.9%	27.6%	30.3%	31.6%	0.0%	7.9%
従業員数20～50名未満	47	12.8%	14.9%	31.9%	34.0%	25.5%	0.0%	23.4%
従業員数10～20名未満	19	26.3%	26.3%	21.1%	26.3%	21.1%	5.3%	31.6%
従業員数10名未満	40	10.0%	7.5%	15.0%	12.5%	10.0%	0.0%	62.5%
分からない/答えられない	43	4.7%	16.3%	9.3%	11.6%	11.6%	2.3%	58.1%

■ 外部人材活用、成功の鍵は「権限移譲」と「発注・マネジメント力」

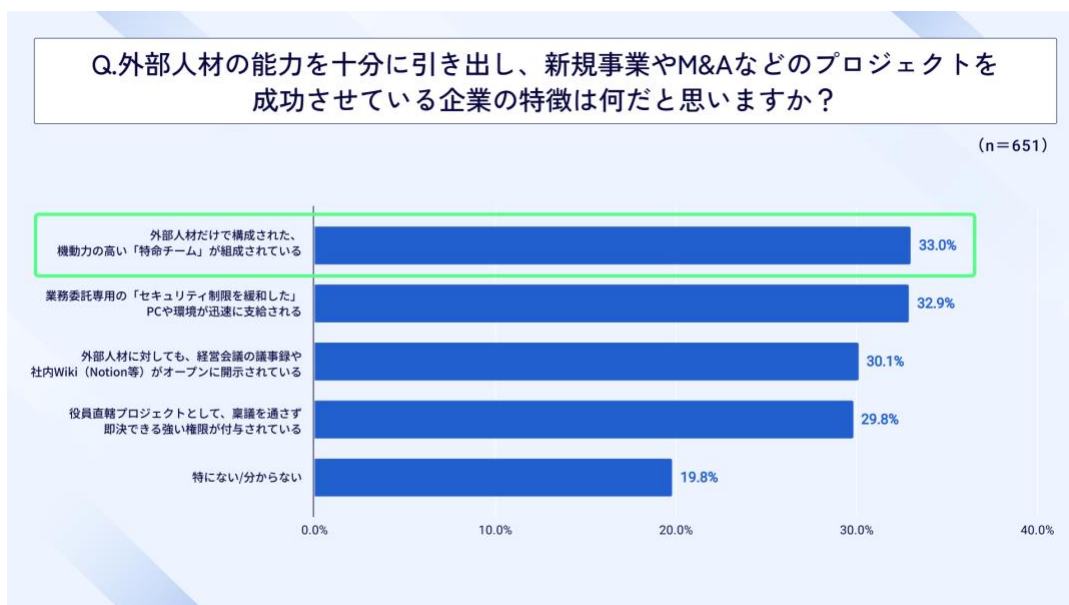
前項では、副業人材の活用領域が事業開発や経営コア領域へ広がる一方で、コミュニケーションや意思決定プロセスに課題を感じる人が多いことが明らかになりました。そこで、企業が外部プロ人材の力を借りてイノベーションや構造改革を成功させるために最も変えるべきことを尋ねたところ、「意思決定プロセスの高速化と外部人材への権限移譲」（24.0%）が最多となりました。

次いで、「社員の発注スキル・巻き込み力（マネジメント力）の向上」（21.0%）、「セキュリティと利便性のバランスの見直し」（20.6%）が続きました。これらの結果から、外部人材の活用を成功させるためには、単に専門性の高い人材を採用するだけでなく、その知見を活かせる環境を整えることが重要であることがうかがえます。特に、意思決定の迅速化や適切な権限移譲に加え、社内メンバーが外部人材を巻き込みながらプロジェクトを推進するマネジメント力を高めることが、成果創出の鍵になると考えられます。



■新規事業や M&A プロジェクトに成功する企業の特徴、1 位は「機動力の高い『特命チーム』の組成」

外部人材の能力を十分に引き出し、新規事業や M&A を軌道に乗せている企業の特徴について尋ねたところ、「外部人材だけで構成された、機動力の高い『特命チーム』が組成されている」（33.0%）、「業務委託専用の『セキュリティ制限を緩和した』PC や IT 環境が迅速に支給される」（32.9%）といった回答が上位に挙がりました。外部プロ人材を定型作業や部分的なタスクの切り出し先として矮小化して使うのではなく、スピード感を持って権限や環境を移譲し、自律的に動ける「枠組み」を提供することこそが、成功を掴み取るための条件だと言えます。



【調査概要】

調査対象：副業経験のある 20 代～40 代の会社員
調査方法：インターネット調査（Fastask）
調査期間：2026 年 6 月 30 日（火）～7 月 1 日（水）
有効回答数：660 名

■株式会社 lotsful 代表取締役 CEO 田中みどり コメント



本調査から、副業人材の活用が従来の実務支援にとどまらず、新規事業開発や経営戦略といった企業の成長に関わる領域へ広がっていることが明らかになりました。特に、従業員 5,000 名以上の大企業では、副業人材の 3 人に 1 人が事業開発領域に参画しており、副業人材が単なる外部リソースではなく、企業の変革や成長を支える重要な存在として期待されていることがうかがえます。また、外部人材の参画によって 7 割以上が組織や意思決定のあり方に変化があったと回答しており、副業プロ人材が企業変革を後押しする存在として機能していることも示されました。

一方で、活用領域の高度化が進む中、社内メンバーとのコミュニケーションや意思決定プロセスに課題を感じている人が多いことも明らかになりました。特に大企業では、新規事業開発などの成長領域で副業人材が活用される一方で、承認プロセスの長さや意思決定の遅さがプロジェクト推進上の課題として認識されています。副業人材の力を最大限に引き出すためには、人材を採用することだけでなく、迅速な意思決定や適切な権限移譲、さらには社内メンバーによる発注・巻き込み力の向上など、社内外の円滑なコミュニケーションを実現する受け入れ体制の整備が重要です。『lotsful』では今後も、企業と副業人材の最適なマッチングを通じて、新規事業開発や経営課題の解決を支援するとともに、企業が外部人材の専門性を最大限活かせる組織づくりを支援してまいります。

■副業プロフェッショナル人材の活用支援サービス『lotsful（ロツツフル）』について

利用企業数は 2,800 社を超え、5 万件以上の案件を支援してきた副業人材サービスです。※2026 年 8 月時点



【副業人材へのメリット】

『lotsful』は企業側の副業受け入れに関する啓蒙を積極的に行っています。事業開発、営業、マーケティング、人事、広報、経営企画など、ビジネス職を中心に多様な案件を取り揃えています。これまでの実績やスキルについて、専任のタレントプランナーが無料インタビューを実施するため、副業未経験者も安心してチャレンジが可能です。原則リモートでチャレンジできる案件がほとんどのため、週に 1 回・4 時間からなど、柔軟な働き方で副業をスタートすることが可能です。

(サービスサイト : <https://lotsful.jp/>)

【業務を依頼する企業側へのメリット】

事業貢献を目的にした豊富な経験や実績を持つ数万人のハイスکیل人材を、社内のリソースでは不足している分野に関して、領域ごとに確立・洗練された生きた事業運営ノウハウとして活用できます。

課題の整理、体制構築、業務切り出しのサポートから、業務委託時の煩雑な契約周りまで lotsful の豊富な人材支援ノウハウを活かしたオンボーディングサポートを実施し、契約・労務管理等、現役プロ人材活用の仕組み構築まで支援します。(契約形態は業務委託となります。) また、人材の活用支援にとどまらず、副業解禁や、人材流動化を目的とした社内副業制度の設計をはじめ、インナーブランディング支援など、多様な働き方を推進するためのコンサルティングサービスも提供しています。

(企業向けサイト : <https://lotsful.jp/brand/lp>)

■株式会社 lotsful について

株式会社 lotsful は、労働力不足が加速する中で、個人の持つスキルを解放・流通・育成し、企業に複数の専門性を組み合わせながらアジャイルにプロジェクトを前進させられる組織文化を実装することで、人材の流動化を促し、社会の発展を目指しています。その実現に向けて、主軸事業として運営する副業人材マッチングサービス『lotsful (ロットフル) 』では、事業開発、マーケティング、営業、人事、広報などの領域を中心に、実務経験やスキルを活かし、企業の課題解決に直接関われる副業機会を提供しています。『lotsful』は、副業を通じたキャリアの拡張やスキル活用を支援するとともに、企業の即戦力となる外部人材活用を通じた事業成長の加速を支援します。

<https://corp.lotsful.jp>

■『lotsful』サービスご利用に関するお問い合わせは、以下メールアドレスからお願いいたします

support@lotsful.jp