

「副業・フリーランス人材白書 2026」を発表

## 副業・フリーランス人材活用、企業は「検討」から「活用」フェーズへ ～スキル・ノウハウ獲得やスピードを意識した活用が進み、依頼案件数も緩やかに拡大～

パーソルキャリア株式会社のプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」は、「副業・フリーランス人材白書2026」を公開しました。本白書は、副業・フリーランス人材の活用実態や課題などを、企業と個人の双方の視点から調査したものです。

調査結果からは、副業・フリーランス人材の活用状況が「どの業務に・どのように活用するか」を具体的に設計する段階へと移行しつつあることが明らかになりました。正社員採用による人材確保が難易度を増す中で、必要なスキルを必要な期間だけ外部から補完する手段として、副業・フリーランス人材の活用が位置づけられ始めています。

本白書では、人材の区分をハイクラス層<sup>※1</sup>とメンバークラス層<sup>※2</sup>に分け、前年との比較を通じて、活用の傾向や課題の変化を分析しています。

※1：本白書では、高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層と定義

※2：本白書では、日常的に発生する業務に従事する人材層と定義

### 「副業・フリーランス人材白書2026」サマリ

#### (企業)

- ・ 副業・フリーランス人材の現在活用率は約2割と前年並み。活用目的は明確化し、即戦力を求める傾向が強まる。
- ・ 依頼案件数は増加傾向にある一方、1人1か月あたりの活用費用は減少。依頼案件の細分化やスポット活用が進む。
- ・ 高まる現場の人材ニーズに対し、費用の確保・配分といった費用面の調整が新たな課題として浮上。
- ・ 未活用企業でも理解が進み、活用に対する意向や興味がある企業は約8割に達し、前年から上昇。

#### (個人)

- ・ 会社員の副業の現在活動率は前年から微減。活動目的はハイクラス層・メンバークラス層それぞれでより明確に。
- ・ 副業の活動件数や報酬は減少。一部の個人に依頼が集中する状態から、より多くの人々が案件を担う構造に変化。
- ・ 個人の経験・スキル向上により業務の獲得競争が活発化。希望案件の獲得や実際に業務を行う中での課題が顕在化。

### 「副業・フリーランス人材白書2026」ダウンロード用URL

[https://hipro-job.jp/download/hipro\\_report\\_sf-survey2026.pdf](https://hipro-job.jp/download/hipro_report_sf-survey2026.pdf)

### 「副業・フリーランス人材白書2026」特設ページ

[https://hipro-job.jp/skilljunkan/hr\\_report/2026/](https://hipro-job.jp/skilljunkan/hr_report/2026/)



## 「副業・フリーランス人材白書2026」の概要

### <企業>

#### 即戦力志向が強まり、副業・フリーランス人材に求める役割が明確化

副業・フリーランス人材の現在活用率はハイクラス層・メンバークラス層ともに約2割で前年並み<sup>※3</sup>。一方、活用目的は、「経験・スキルの多様性を高める」「即戦力となる人材・スキルを確保する」といったスキル・ノウハウ獲得への期待が上昇しています。また、副業人材のハイクラス層では「業務遂行スピードが速い」も上昇しました。

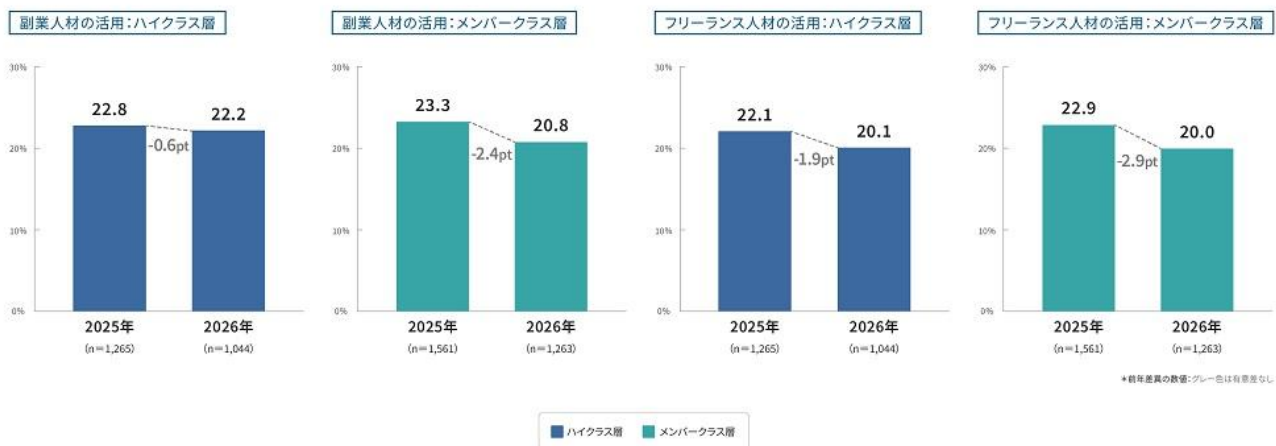
活用の習熟度が高まる中で、求める役割がより明確になり、現場で即戦力となる人材へのニーズが強まっている様子がうかがえます。これは、人材不足が深刻化する中で、正社員採用だけに依存せず、必要な経験・スキルを外部から補う手段として副業・フリーランス人材活用を位置づける企業が増えていることを示しています。

総合満足度は活用中の企業の7割以上が「満足」と回答し、前年同様に高水準を維持しました。

※3：前年との比較について：スコアの差はあるもののZ検定による有意差判定において有意差はないため、「前年並み」としています。

【副業・フリーランス人材の現在活用率】

※各クラス層の人材獲得層別に集約している人ベース ※スクリーニング集計データを使用



【副業・フリーランス人材の活用目的(前年比較)】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース ※複数回答

副業人材の活用：ハイクラス層

	2026年 (n=1,364)	前年差異 (26年-25年)
経験・スキルの多様性を高める	20.6	+4.4pt ↑
業務遂行スピードが速い	18.7	+4.4pt ↑
即戦力となる人材・スキルを確保する	21.0	+4.0pt ↑
実務作業ができる人材を確保する	21.1	+3.9pt ↑
自社内に業務ノウハウを蓄積する	18.1	+3.8pt ↑

フリーランス人材の活用：ハイクラス層

	2026年 (n=1,228)	前年差異 (26年-25年)
1年未満の短期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する	16.7	-3.8pt ↓
機密性の高い業務を任せられる人材を確保する	11.2	-3.6pt ↓
人材獲得スピードが速い	19.8	+3.6pt ↑

副業人材の活用：メンバークラス層

	2026年 (n=1,462)	前年差異 (26年-25年)
即戦力となる人材・スキルを確保する	21.2	+6.1pt ↑
経験・スキルの多様性を高める	19.4	+5.4pt ↑
自社内に業務ノウハウを蓄積する	16.7	+3.8pt ↑
繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする	20.3	+3.5pt ↑
人材の年齢構成を補正・均等にする	16.3	+3.3pt ↑

フリーランス人材の活用：メンバークラス層

	2026年 (n=1,480)	前年差異 (26年-25年)
人材の年齢構成を補正・均等にする	14.7	+2.6pt ↑

※各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

副業・フリーランス人材への依頼案件数は増加、短期間でのスポット活用が拡大

依頼案件数は「2件以上」が約8割を占め、中央値はハイクラス層・メンバークラス層ともに前年の3件から5件へと増加しました。一方、活用費用の中央値は、ハイクラス層で前年より10万円減少し、20万円となっています。

これは、業務をあらかじめ整理し、数週間～数か月単位で特定業務のみを依頼するといった形で、案件を細かく設計する企業が増えた結果、依頼案件の細分化や短期間でのスポット活用が進んでいると考えられます。

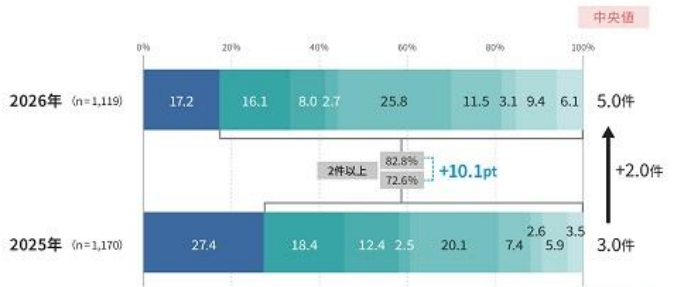
【依頼案件数(期間:2025年1~12月)】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2025年活用数ベース(外れ値(201件以上)を除外して算出)

ハイクラス層



メンバークラス層



※グラフスコア2%未満非表示 ※「2件以上」の前年差異の数値:青色は有意差あり

※「2件以上」の前年差異の数値:青色は有意差あり



【活用費用(1人1か月あたり)】 ※個人に直接支払う場合の費用  
 ※各クラス層の人材獲得業務に当たっている人、かつ副業・フリーランス人材の2025年活用者ベース(外れ値(2,000万円以上)を除外して算出)



副業・フリーランス人材のニーズ拡大に伴う、費用面の調整が新たな課題

副業・フリーランス人材を活用する際の課題として挙げられていた「人材要件の定義や業務の切り出しが難しい」といった「人材要件の設定」に関する項目は前年から低下しました。一方で、「現場から必要以上の人数・案件の要請がくる」「業務委託の費用が高い」といった項目は上昇しています。受け入れ体制が整う一方で、高まる現場の人材ニーズに対し、限られた予算の中でどのように活用するかという、費用面での調整が新たな課題となっています。

【副業・フリーランス人材を活用するときの課題(前年比較)】  
 ※各クラス層の人材獲得業務に当たっている人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース ※複数回答

課題	2026年 (n=1,247)	前年差異 (26年-25年)	課題	2026年 (n=1,373)	前年差異 (26年-25年)
現場から必要以上の人数・案件の要請がくる	19.8	+4.9pt ↑	現場から必要以上の人数・案件の要請がくる	19.2	+4.6pt ↑
業務委託の費用が高い*	21.3	+4.5pt ↑	業務委託に費用がかけられない	18.4	+4.2pt ↑
人材要件の定義や業務の切り出しが難しい	11.7	-4.1pt ↓	業務委託の費用が高い*	17.4	+3.8pt ↑
突発的・計画外の人材ニーズが発生する	20.8	+4.1pt ↑	求める人材要件が現場(人材を必要としている部署)とすりあわない	15.9	-3.5pt ↓
委託先と連携する社内の部署・人への調整・フォローが難しい・負荷が大きい	16.0	-3.1pt ↓	依頼している人材の健康管理・配慮が難しい・負荷が大きい	13.5	-2.9pt ↓

副業・フリーランス人材活用に対する理解が進み、未活用企業においても活用意向が上昇

未活用企業においても理解が進み、ハイクラス層で「依頼する人材への業務の切り出し方がわからない」「どのような人材に依頼できるのかわからない」といった、具体像が分からないことに起因する項目が低下。メンバークラス層で「活用に対して社内に抵抗感がある」「業務委託するメリットがわからない」といった不安感や不透明感は低下しました。活用意向は「活用したい」「活用に興味がある」の合計が約8割に達し、今後の拡大の余地がうかがえます。

【副業・フリーランス人材を活用しない理由(前年比較)】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用(検討者・興味者)・未興味者ベース ※スクリーニング集計データを使用 ※複数回答

ハイクラス層		2026年 (n=417)	前年差異 (26年-25年)
依頼する人材への業務の切り出し方がわからない	7.9	-5.8pt ↓	
どのような人材に依頼できるのかわからない	7.7	-5.4pt ↓	
制度や法律を調べたり、理解するのが難しい・ 負荷が大きい(大きそう)	7.2	-4.3pt ↓	

メンバークラス層		2026年 (n=529)	前年差異 (26年-25年)
副業・フリーランス人材の活用に対して、社内に抵抗感がある	10.0	-7.1pt ↓	
副業・フリーランス人材に業務委託するメリットがわからない	13.4	-4.9pt ↓	
費用が高い(高そう)	14.9	-4.5pt ↓	
業務に責任を持ってもらえるかどうか不安	13.0	-4.2pt ↓	

\*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

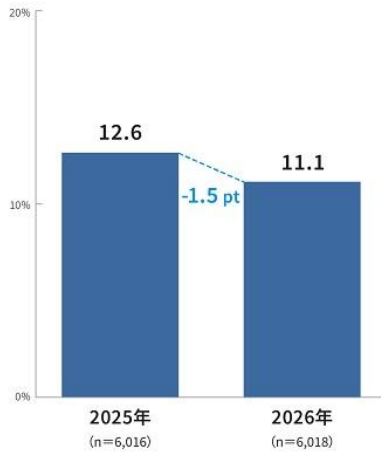
<個人>

社員の副業の現在活動率は微減も、活動意向は高水準を維持。活動目的は明確化

社員の副業の現在活動率は11.1%と前年から1.5ポイント減少したものの、現在活動者の約7割が「活動したい」と回答しました。また、副業未活動者も約9割が「活動したい」「活動に興味がある」と回答し、高水準を維持しています。活動目的では、前年と比べて、副業のハイクラス層では「社会とのつながり・貢献」「スキル獲得・向上」、メンバークラス層では「生活費を稼ぐ」に関する項目が上昇し、違いがより明確になりました。

【社員の副業の現在活動率】

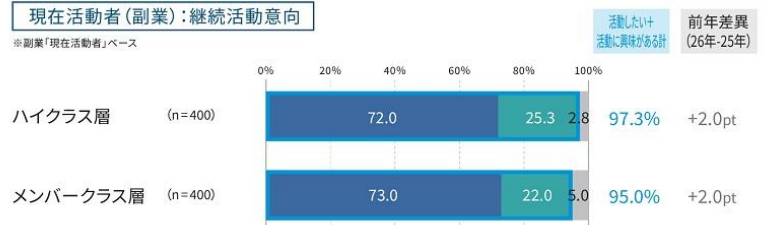
※社員ベース ※スクリーニング集計データを使用



【副業・フリーランスの今後の活動意向】

現在活動者(副業): 継続活動意向

※副業「現在活動者」ベース



未活動者(副業): 今後の活動意向

※副業「未活動者(検討者・興味者)」ベース



■ 活動したい ■ 活動に興味がある ■ 活動したくない(興味がない)

【副業・フリーランスの活動目的(前年比較)】

※複数回答

副業：ハイクラス層		※副業「現在活動者」ベース	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
仕事のやりがいを感じる	30.0			+10.3pt ↑
自身の持つ人脈を活かす	25.0			+9.8pt ↑
社会や社外とのつながりを得る	25.0			+8.0pt ↑
余っている時間を活かす	34.5			+7.8pt ↑
新しいスキル・経験を身につける	29.5			+6.5pt ↑

フリーランス：ハイクラス層		※フリーランスベース	2026年 ウエイバック前後 (n=303・400)	前年差異 (26年-25年)
自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試す*	13.6			-9.2pt ↓
早期退職・定年退職後もはたらくための準備	7.4			+4.2pt ↑

※2025年調査のスコアは「自身の経験・スキルをほかの分野でも活かす」を参照して比較

副業：メンバークラス層		※副業「現在活動者」ベース	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
生活費を稼ぐ	49.5			+10.8pt ↑
余っている時間を活かす	40.3			+9.5pt ↑

フリーランス：メンバークラス層		※フリーランスベース	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
希望のはたらき方(勤務時間・エリア・リモート・出社など)ではたらく自由を得る	39.3			+9.5pt ↑
自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試す*	10.8			-5.5pt ↓
はたらし先を分散することで、経済的な安定を得る	10.0			+4.1pt ↑

※2025年調査のスコアは「自身の経験・スキルをほかの分野でも活かす」を参照して比較

※各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

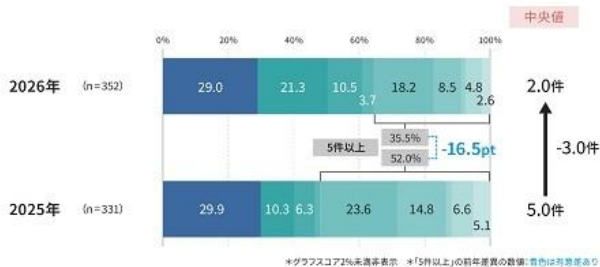
副業は活動件数・報酬が減少、フリーランスは満足度が低下

副業では、多くの案件を請け負う層が減少し、活動件数や報酬は前年から減少しました。一部の個人が多数の案件を請ける状態から、多くの人が数件の案件を請ける状態に変化したことがうかがえます。総合満足度は、副業はハイクラス層、メンバークラス層ともに7割前後と前年並みである一方、フリーランスでは両クラス層とも総合満足度と「業務の内容」の満足度が低下しました。副業・フリーランス人材の経験・スキルの向上に伴い、業務の獲得競争が活発化し、希望案件の獲得が困難になってきていることがうかがえます。

【活動件数(1か月あたり)】

※副業の2025年活動者ベース(外れ値(201件以上)を除外して算出)

副業：ハイクラス層



副業：メンバークラス層



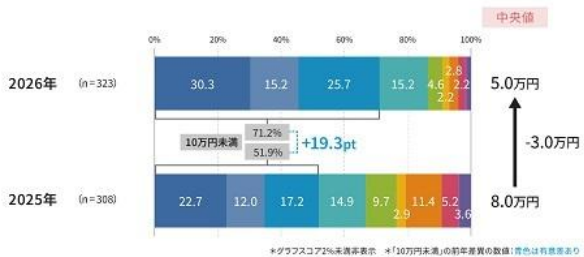
【報酬(1か月あたり)】

※副業の2025年活動者ベース(外れ値(2,000万円以上)を除外して算出)

副業：ハイクラス層



副業：メンバークラス層



スケジュールの調整・遂行負荷など、実際に業務を行う中での課題が顕在化

確定申告や継続した案件の確保は、前年から引き続き課題感が強い状況です。前年と比べると、「業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい」「業務にかかる時間が想定よりも長い」といった実際に業務を行う中での課題が高まりました。これらの結果から、今後の副業・フリーランス活動においては、より「活動の内容や質」が求められることが予測されます。

【副業・フリーランス活動をするときの課題(前年比較)】

※複数回答

副業：ハイクラス層	※副業「現在活動者」ベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
契約の締結が面倒・難しい	9.8	-5.3pt ↓
業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい	12.0	+4.8pt ↑

フリーランス：ハイクラス層	※フリーランスベース	
	2026年 ウエイトバック前後 (n=303・400)	前年差異 (26年-25年)
依頼元に対してどこまで能動的に動くか迷う	10.8	+5.4pt ↑
業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい	10.3	+4.8pt ↑
業務をうまく進められない・進め方がわからない	3.7	+3.2pt ↑

副業：メンバークラス層	※副業「現在活動者」ベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
契約内容が適切であるかの判断が難しい	8.3	-5.3pt ↓
業務にかかる時間が想定よりも長い	12.3	+4.3pt ↑

フリーランス：メンバークラス層	※フリーランスベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
継続的に案件の獲得ができない・難しい	25.3	+6.4pt ↑

\*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

調査概要

調査方法：インターネット調査

調査時期：2026年1月5日（月）～8日（木）、 個人調査：2026年1月5日（月）～13日（火）

企業調査：【サンプル】本調査：4,400サンプル回収

※スクリーニング調査：80,000サンプル回収（うち人口構成比に合わせて回収した10,000サンプルを分析）

【分析対象者】

- ・25～69歳男女 ・ハイクラス層・メンバークラス層いずれかで人材獲得業務に関与あり
- ・職業が「代表取締役/社外取締役・社外監査役など/顧問/会社役員（委任型・雇成型）/会社員（正社員 総合職）/自営業者（雇人あり※小規模事業者）/自営業者（農林漁業従事者）」のいずれか

個人調査：【サンプル】本調査：1,903サンプル回収

※スクリーニング調査：150,000サンプル回収（うち人口構成比に合わせて回収した10,000サンプルを分析）

【分析対象者】

- ・20～64歳男女
- ・副業の分析では職業が「会社役員（雇成型）/会社員（正社員 総合職・一般事務・アシスタント職）/会社員（契約社員）」のいずれかで「副業の活動経験・検討・興味者」、フリーランスの分析では職業が「フリーランス」で「現在活動者」が対象

パーソルキャリア株式会社

HiPro事業部 事業部長 山田 遼平 コメント

副業・フリーランス人材活用は、単純に「広がった／広がっていない」で語る段階から、活用の中身や成熟度の違いが見え始める段階に入ってきたと捉えています。今回の調査からは、活用企業において案件の細分化やスポット活用が進み、依頼案件数が増加するなど、外部人材活用を前提とした業務設計が広がっている様子が見て取れました。一方、個人側では、業務の獲得競争の活発化により内容や質が問われる局面に移りつつあります。

この先、企業における副業・フリーランス人材の活用はさらに拡大していくと見込まれます。副業における個人の活動件数が減少している背景には、これまで特定の個人に依頼が集中していたところから、より多くの人へ機会が分配され、各人の活動件数が数件規模へと均されてきた影響があり、一時的な揺り戻しの側面があります。企業側の活用が増えれば、それに伴い個人への依頼も増加し、選択肢や案件を請け負う機会も着実に広がっていくでしょう。結果として、個人の「多様なはたらき方」が進むと考えます。すなわち、個人側の裾野拡大や機会の増加は、まず企業側の取り組み拡大が先行して市場をけん引し、その波及の中で個人の活躍の場が一段と広がっていく、という順序で成熟していくと見ています。「HiPro」は、こうした市場の変化に応じてサービス・仕組みを磨き続け、副業・フリーランス人材活用の推進と「多様なはたらき方」の拡大を後押ししていきます。

## <プロフィール>

2016年に株式会社インテリジェンス（現：パーソルキャリア株式会社）に中途入社。

プロ人材による経営支援サービス「i-common」（現：HiPro Biz）のコンサルタントとして、製造業、小売業、金融業、人材業、運輸物流業など幅広い業界を担当。その後、営業部門・人材開発・営業企画部門の組織マネジメントを担い、2025年からはカスタマーサクセス・ナーチャリング・生成AI導入を通じた顧客体験向上の領域を統括。2026年4月より、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」の事業部長に就任。



### ■プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」について < <https://hipro-job.jp/> >

「HiPro（ハイプロ）」は、「スキルを解放し、社会を多様にする。」をパーパスに、課題に向き合う企業と、副業・フリーランス人材をつなぐ、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービスです。企業の人材獲得の難易度が高まり、個人のはたらき方が大きく変わる中、「HiPro」は企業が必要とする人材と出会い、個人は自分のスキルに合ったプロジェクトを見つける機会を「HiPro Biz」「HiPro Tech」「HiPro Direct」の3つのサービスを通じ提供します。これまでの経験とスキルを活かしながら自身の可能性を広げたい個人と、複雑化する課題に対応したい企業に選択肢を増やし、社会を多様にしていきます。

### プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz」 < <https://biz.hipro-job.jp/> >

経営課題解決に取り組む企業向けに、経営層・CxO・エキスパートクラス等、高度な課題を解決できる個人と共に、課題解決に導く経営支援サービスです。

### IT・テクノロジー領域特化型エージェントサービス「HiPro Tech」 < <https://tech.hipro-job.jp/> >

IT・テクノロジー領域の課題解決に取り組む企業向けに、エンジニア・ITコンサルタント・技術顧問・PM/PMO等、IT分野に精通した個人を紹介するエージェントサービスです。

### 副業・フリーランス人材 マatchingプラットフォームサービス「HiPro Direct」

#### < <https://hipro-job.jp/pro/service/direct/lp/> >

課題を解決できる副業・フリーランス人材と企業がプラットフォーム上で直接つながり、最短即日で業務の受発注ができるMatchingプラットフォームサービスです。

### ■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて： [https://www.persol-career.co.jp/mission\\_value/](https://www.persol-career.co.jp/mission_value/)