A man in a dark grey suit and striped tie is shown from the chest up, adjusting his tie with his right hand. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

企業における副業・兼業制度 運用関係者意識調査2023

調査結果

2023年2月 株式会社フクスケ

調査概要

調査名称	企業における副業・兼業制度 運用関係者意識調査 2023								
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・副業制度関係者全体の意識と課題を明らかにする・副業・兼業制度の持続運用に関わる制度担当者の潜在課題と関係者構造を明らかにする・制度運用における関係者【副業希望者の上司・兼任者】と制度担当者のギャップを明らかにする								
調査手法	モニター会社を利用したインターネット定量調査								
調査時期	2023年1月10日-1月27日								
調査対象	<p>全国の正社員 22~60歳男女(農業、林業、漁業、鉱業、除く)</p> <ul style="list-style-type: none">・【276名】管理部門に所属する副業・兼業制度担当者<ul style="list-style-type: none">↳人事(労務・制度企画・研修)、経営企画、リスク管理、法務など、管理部門人材・【452名】副業・兼業制度の運用に関わる上司<ul style="list-style-type: none">↳副業の承認に関わる、副業希望者の上司・【218名】上記2つを兼任する関係者 <table border="1"><thead><tr><th>副業制度担当者 【(人事労務・研修・制度企画)法務・経営企画・リスク管理等】</th><th>兼任者</th><th>副業希望者の上司</th><th>合計</th></tr></thead><tbody><tr><td>276</td><td>218</td><td>452</td><td>946</td></tr></tbody></table>	副業制度担当者 【(人事労務・研修・制度企画)法務・経営企画・リスク管理等】	兼任者	副業希望者の上司	合計	276	218	452	946
副業制度担当者 【(人事労務・研修・制度企画)法務・経営企画・リスク管理等】	兼任者	副業希望者の上司	合計						
276	218	452	946						
実施主体	株式会社フクスケ								

引用について:本調査を引用いただく際は出所を明示してください。
出所の記載例:株式会社フクスケ「企業における副業・兼業制度 運用関係者意識調査 2023」

目次

概要	調査概要・サマリ・提言
調査結果①	企業における副業・兼業制度 運用関係者意識調査
調査結果②	制度担当者編(管理部門)
調査結果③	副業希望者上司と制度担当者のギャップ編
調査結果④	副業・兼業制度のプライベート・プライバシー編
提言	調査結果①-③を踏まえ
Appendix	

企業における
副業・兼業制度関係者意識調査

制度全関係者編

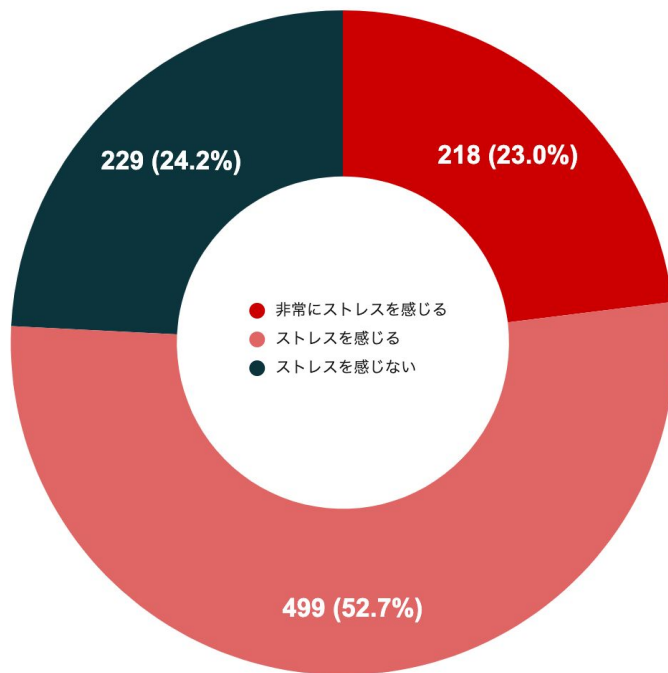
①企業における副業・兼業制度 運用関係者意識調査

- 制度関係者全体の**75%がストレスを感じながら**会社の副業・兼業制度を運用している。65%が通常業務含め人手不足を感じている。
- 会社が従業員のパイバシーを制限できる4大項目の**チェック充実度では平均20%程度**が十分チェック・運用できていると感じている。一方2倍の**40%程度**が十分にチェックできていないと感じる。
- 自社の副業・兼業制度が届出しやすいと感じる回答は41%、業務時間外へのプライベート・パイバシー配慮の懸念を感じる関係者は54%と半数を超え、関係者内でも制度のあり方に関する懸念を感じる結果になった。

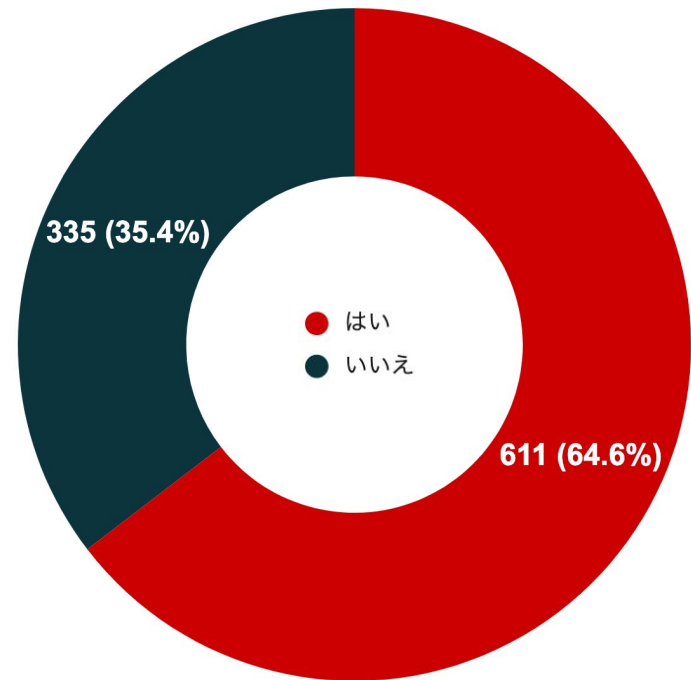
制度関係者の75%がストレスを抱えながら制度運用をおこなっている

制度関係者全体の75%が制度の運用内でチェック・確認時にストレスを感じると回答。関係者の65%が現状人手不足を感じている中で副業・兼業制度の運用をおこなっている。

■従業員、部下の副業をチェック・確認する際
ストレスを感じますか？(n=946)



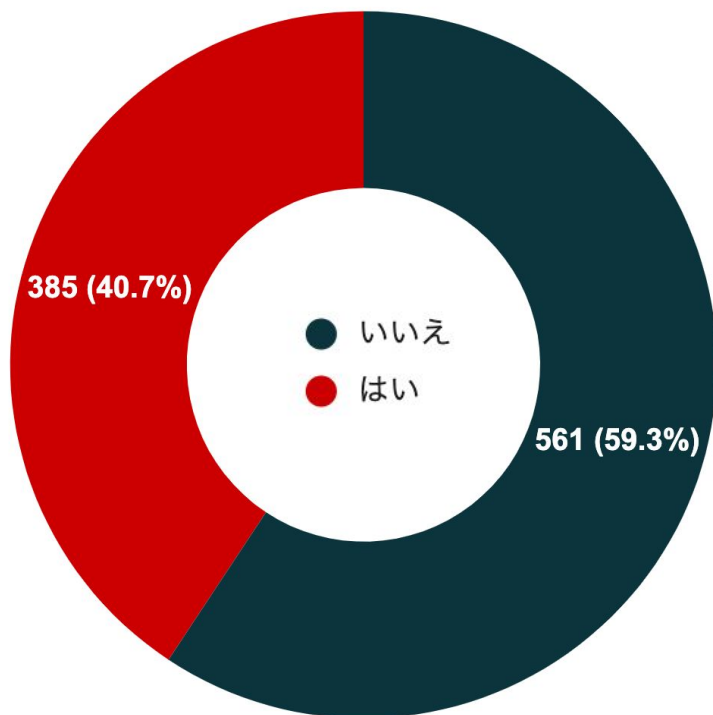
■通常業務含め人手不足を感じていますか？(n=946)



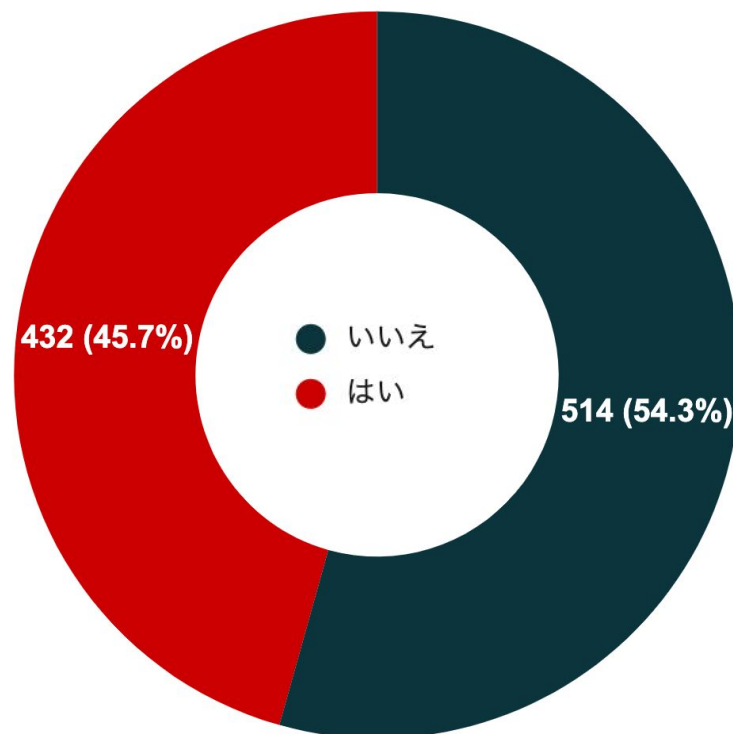
自社の副業・兼業制度のユーザビリティ

制度関係者の半数以上が自社の制度を届け出しづらい、プライバシー配慮を感じない制度を運用していると自ら感じている事が分かった。届出がしやすいと感じる回答は40%、プライバシー配慮を感じる回答は45%と半分を割る結果が出た。

■ 自社の副業制度は届出がしやすいと感じますか？ (n=946)

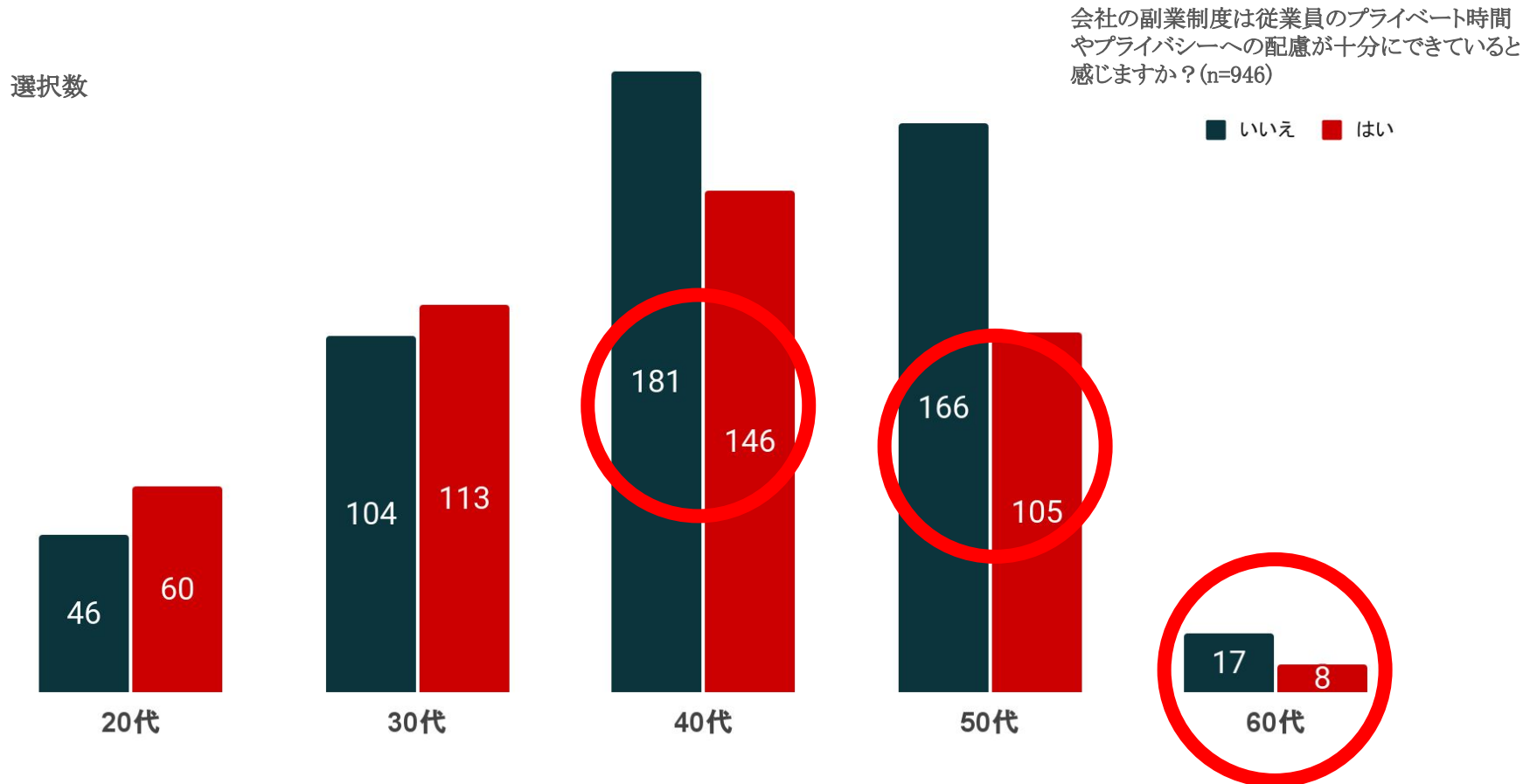


■ 会社の副業制度は従業員のプライベート時間やプライバシーへの配慮が十分にできていると感じますか？ (n=946)



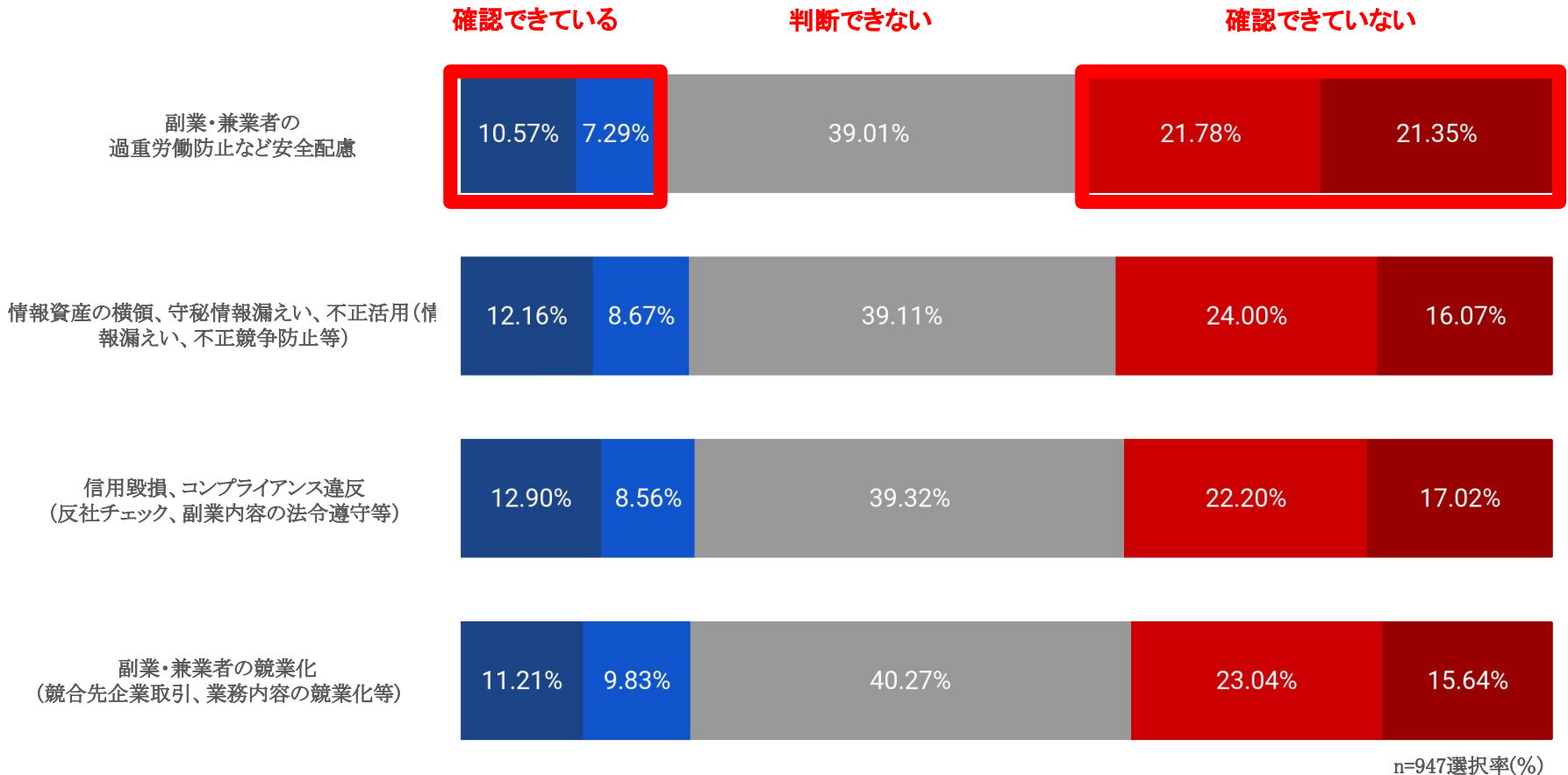
年代別の副業・兼業制度のプライバシー配慮ギャップ

プライバシー・プライベート配慮有無を年代別で割ると20代30代の制度担当者では配慮を感じる制度運用ができていく傾向があった。一方 制度関係者の65%を占める40代以降ではプライバシー・プライベート配慮が十分できていない制度を運用していると感じる傾向が高くなった。



副業・兼業制限4大項目の運用充実度5段階評価

副業制度の運用で確認が必須な4大項目※に対する運用・確認の充実度を5段階評価。十分確認できているとの回答は20%前後の回答だった。十分確認できていないとの回答が全項目で40%と比較的高い数値を示した。



※モデル就業規則(R4.11版) 第14章 第70条2 ①-④(厚生労働省)

企業における副業・兼業制度
運用関係者意識調査
制度担当者編

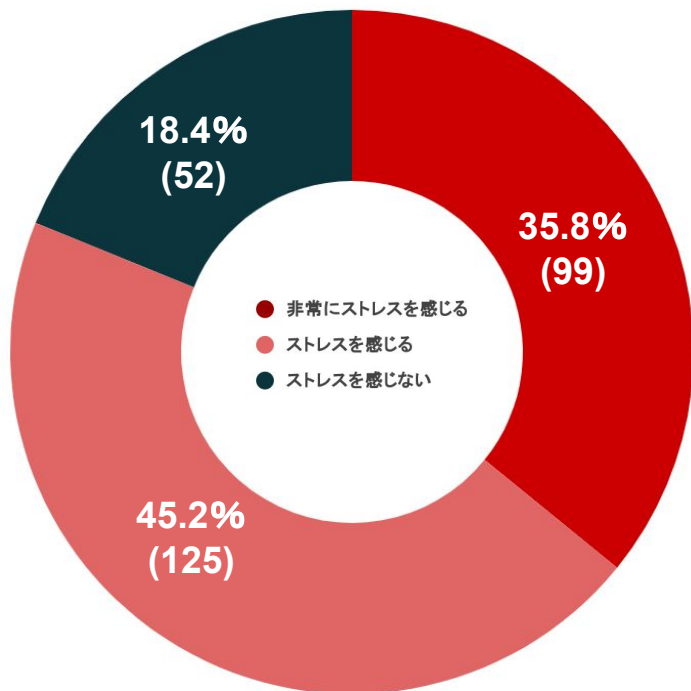
②制度担当者編

- 制度担当者は関係者より高いストレスを受ける傾向があり、**副業を希望する関係者からのクレームやハラスメント、トラブルを受けやすい。(75.8%)**
- ストレスを受ける制度担当者の中でも **人事関係者(労務・研修・企画)担当がトップ** で影響を受けやすい。
- ストレス度が高い業務は「**副業のリスクチェック**」(50.5%)「**副業者からの問い合わせ**」(47.3%)「**副業制度の説明**」(46.4%)。副業希望者とのコミュニケーション時に発生する業務が高い割合を示した。
- **本業に支障を出した副業の78%が何かしらの処分が必要な深刻な事故**。制度運用には管理部門関係者が広く関わり、コミュニケーション面では人事、危機対応になると非人事関係者が関わる傾向がある。
- **制度担当者の半数以上** が副業・兼業希望者からの問い合わせに困っていて、制度運用を外部に移転したいと考えている。中でもトラブルやハラスメントを受けた担当者は未経験者よりも20%も高い非内製化意向を持っている。

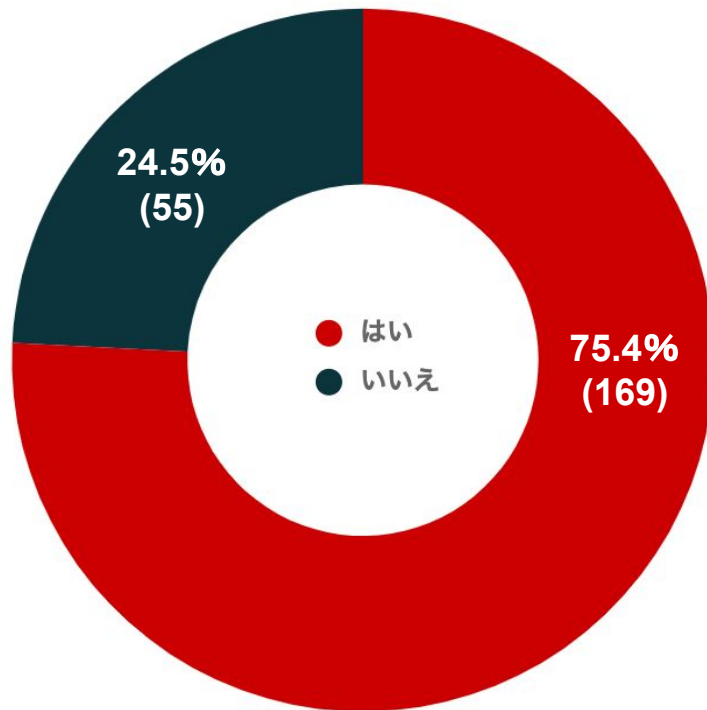
高いストレスを感じる制度担当者と原因

副業・兼業制度運用のストレスは特に管理部門の制度関係者で高い割合を占め、40%近くが非常に高いストレスを感じ、全体の80%以上がストレスを感じている。ストレスを感じる回答者の75%が関係者から逆ハラスメントやクレームなど、副業者からのヒヤリハットを経験していると回答。制度担当者の高い心理的負荷の原因が分かる。

従業員の副業をチェック確認する際ストレスを感じますか？
(n=276)【制度担当者のみ】

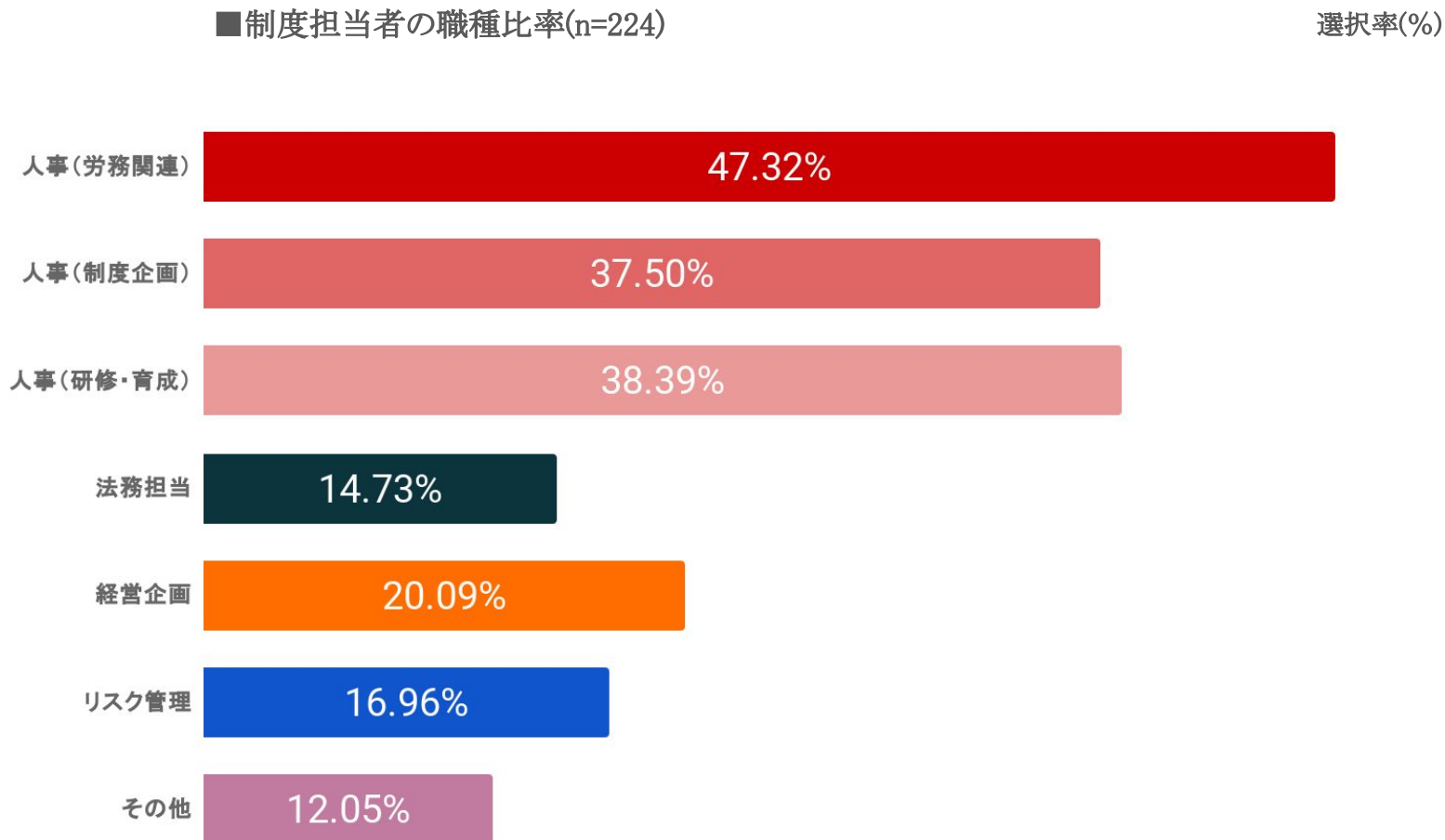


【ストレスを感じる原因方の原因についての追加調査】
過去に副業・兼業に関するトラブルやハラスメントなどヒヤリハットを経験したことはありますか？
【制度担当者のみ】(n=224)



ストレスを受ける制度担当者の職種比率

副業制度は制度担当者の中でも人事領域の担当者が触れる傾向があり1位は労務関連、2位は制度企画、3位は制度企画担当と人事が触れる傾向が高い。人事以外では経営企画、リスク管理部門、法務担当者と管理部門全体の職能に触れる傾向が分かる。

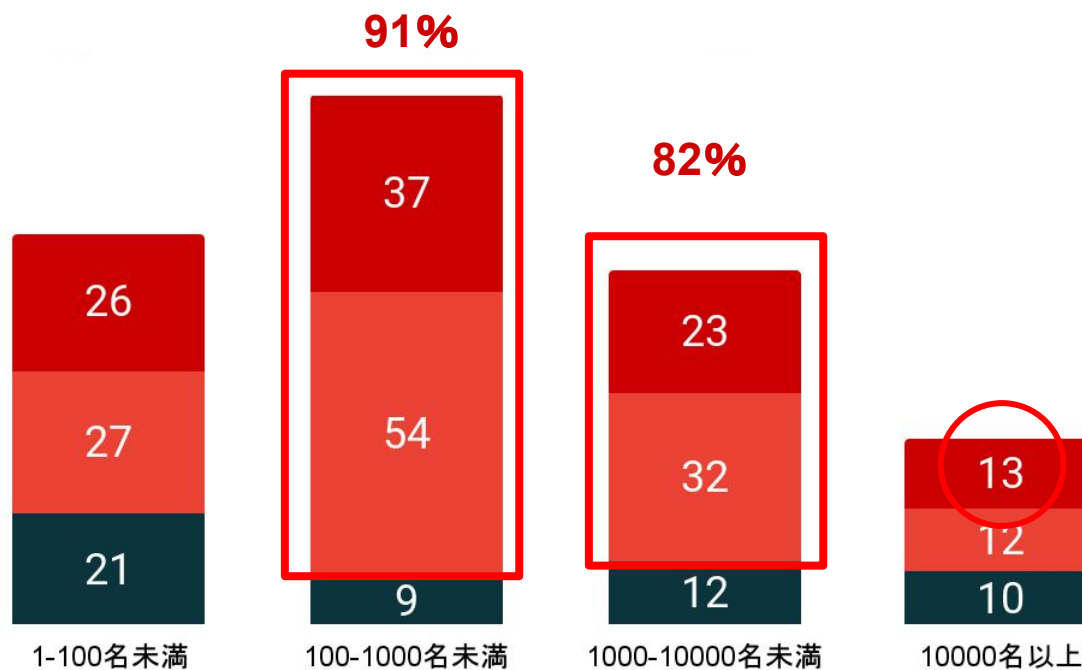


ストレスを受けると回答した制度担当者の企業規模別のストレス負荷の割合

企業の規模別では1-100名未満の企業がストレス値が一番低く、100-1,000名規模の企業で全体のストレス割合が高く、10,000名以上の企業は非常にストレスを感じる割合が高い。

■組織フェーズ別のストレス値(制度担当者n=276)

■ 非常にストレスを感じる ■ ストレスを感じる ■ ストレスを感じない

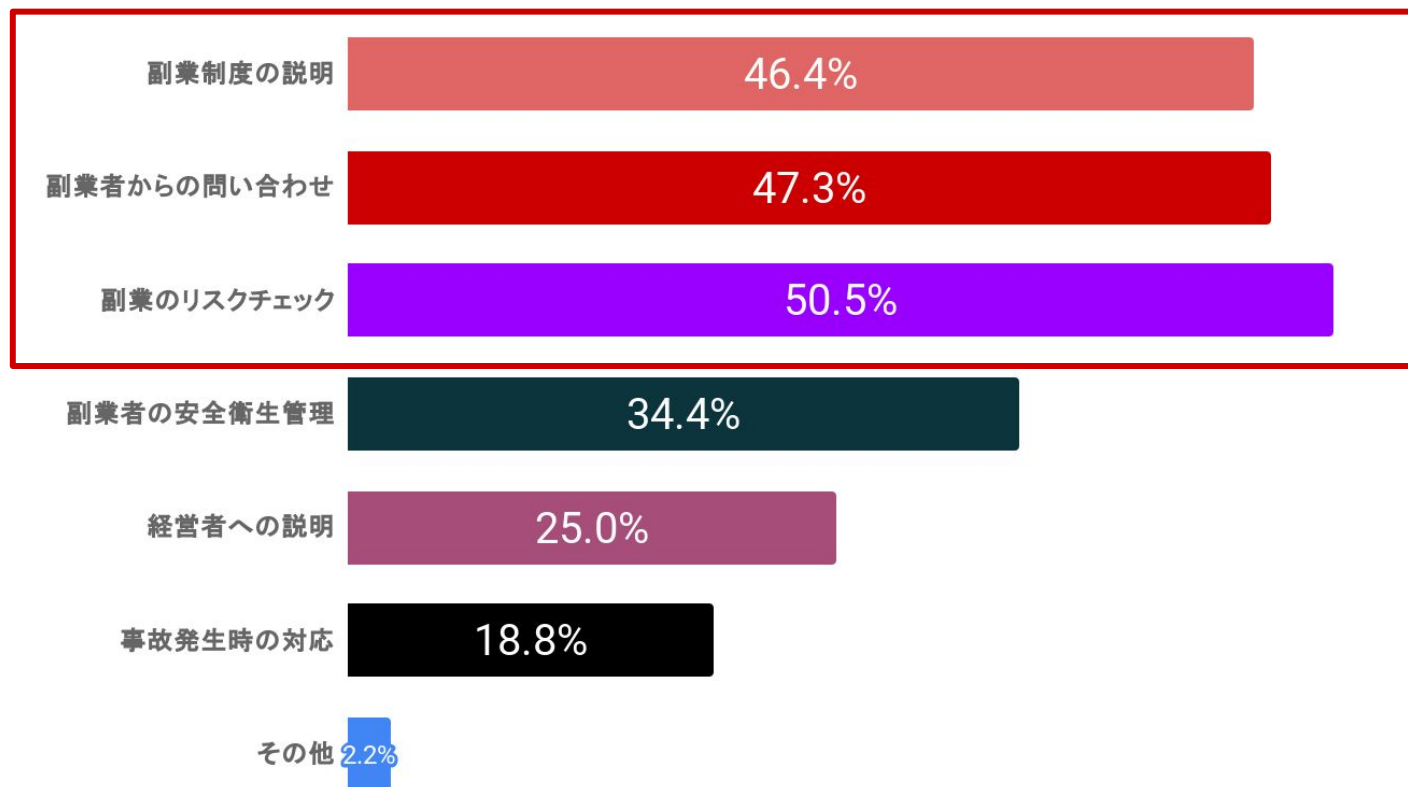


制度担当者が高いストレスを受けやすい副業制度運用業務

制度担当者が副業・兼業制度の運用でストレスを感じる業務の1位が副業のリスクチェック、2位が副業者からの問い合わせ、3位は制度の説明と副業者とのコミュニケーションにストレスを抱えやすい傾向にある。

■ ストレスを感じる制度運用業務はなんですか？ (n=224)

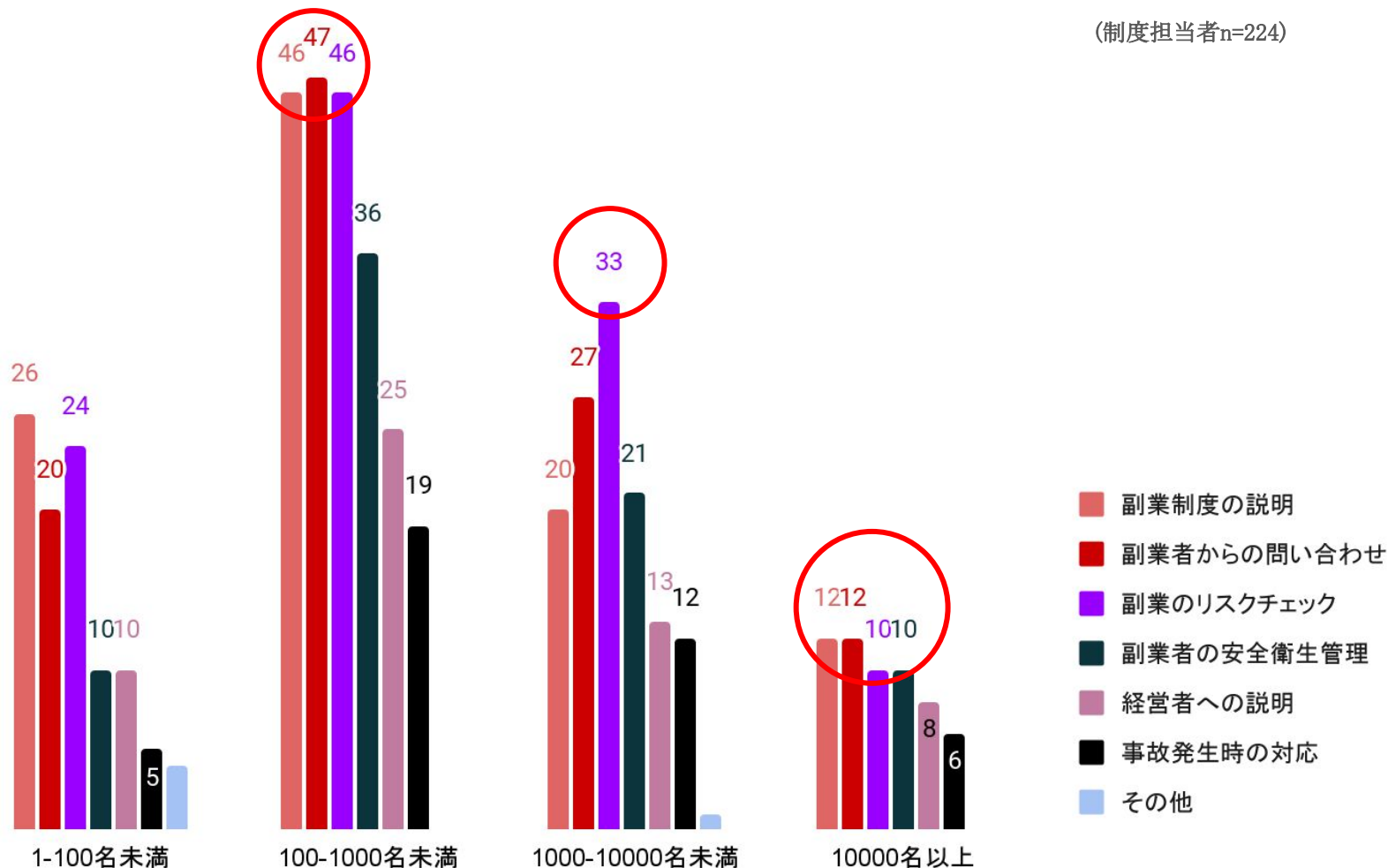
選択率



組織規模別のストレスを感じる業務

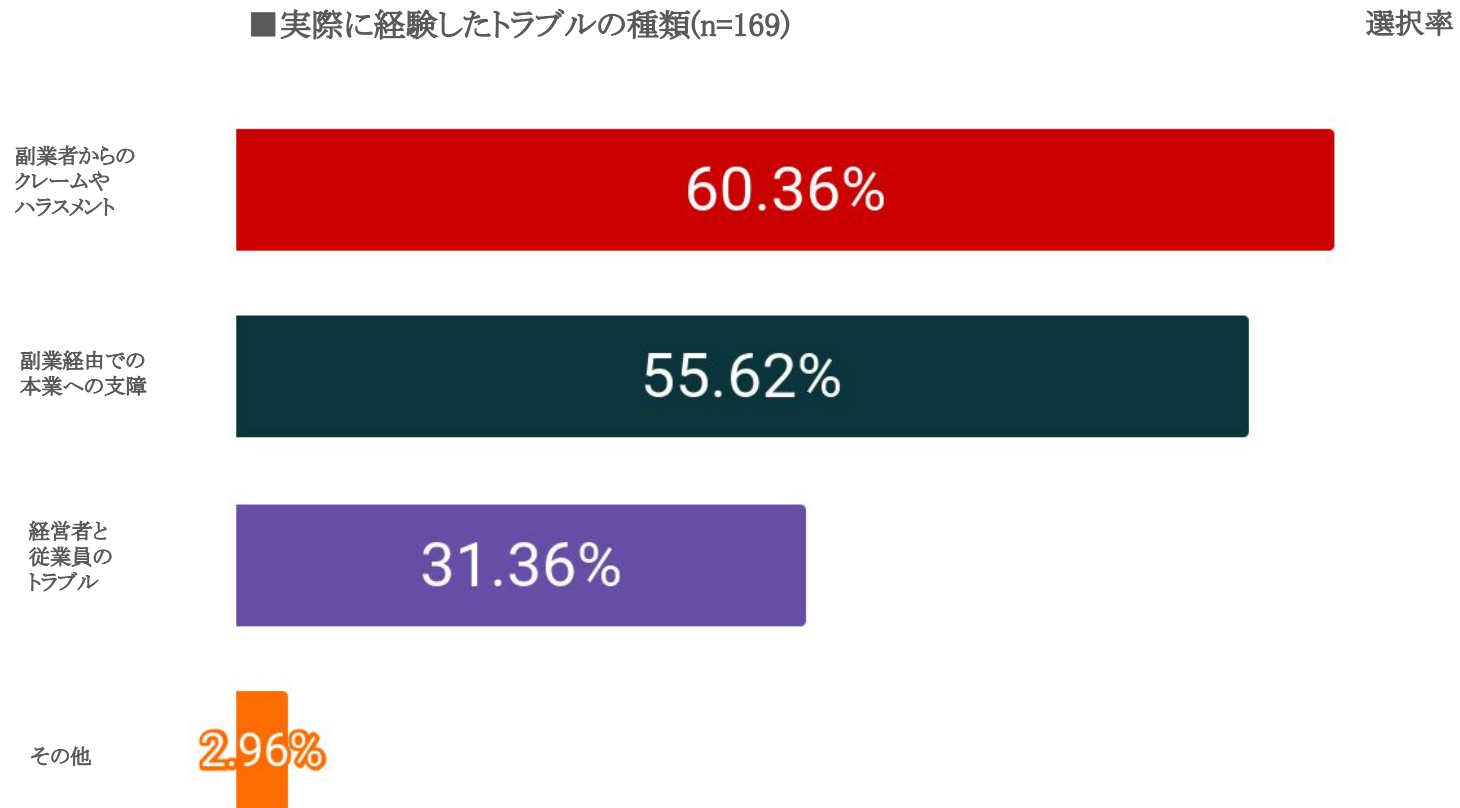
回答の多かった「副業のリスクチェック」は組織規模関わらず高い数値をつけており中でも、1,000-10,000名規模の組織では他業務と比較して高い回答を得た。10,000名以上では制度の説明、問い合わせにストレスを感じる傾向が高い。

(制度担当者n=224)



制度担当者が巻き込まれるトラブル

実際に経験したトラブルでは副業者からのクレームやハラスメントが6割、副業原因での本業支障があった際の対応が5割と健全な制度運営を行う心理的コストが高い傾向が見える。

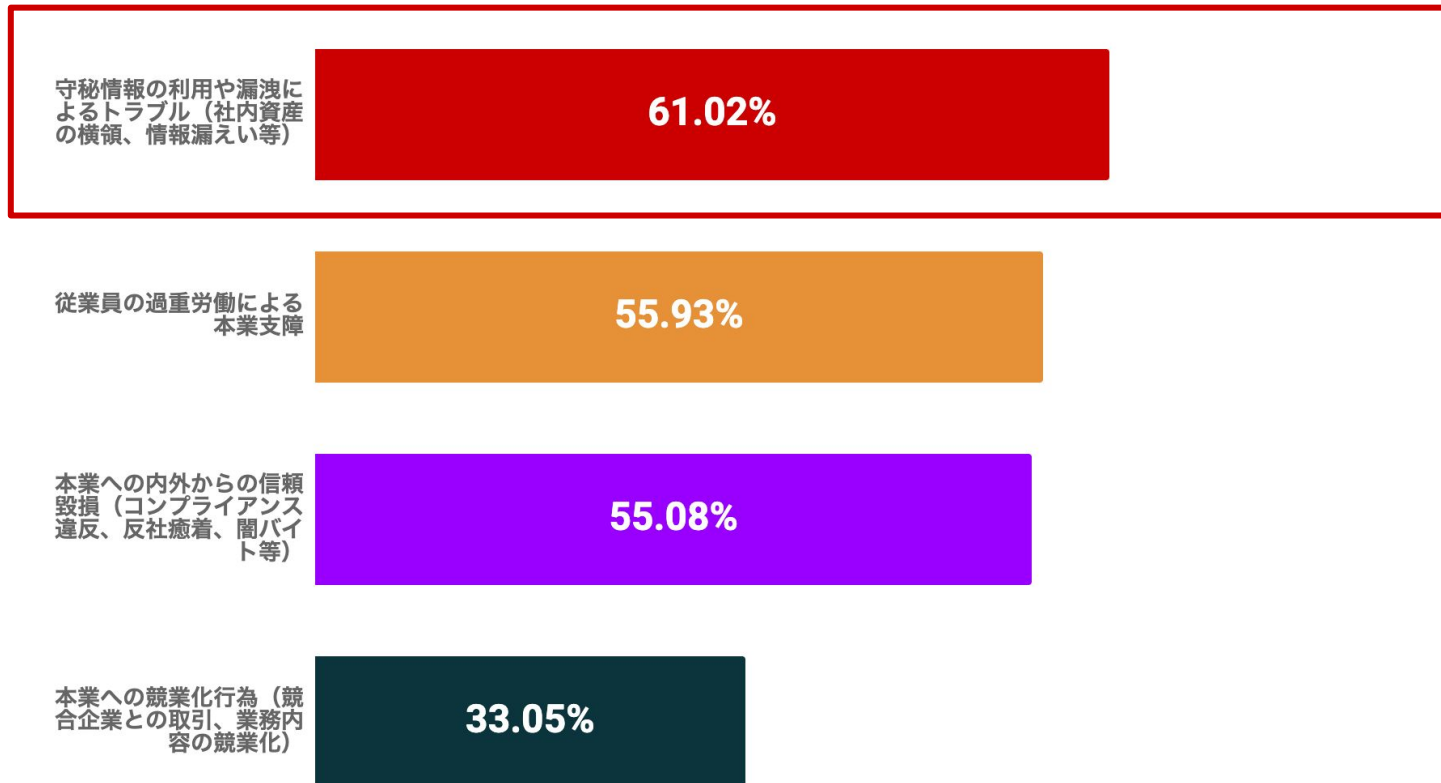


発生した副業トラブルの本業被害の種類

副業経由での本業支障の事例では本業守秘情報の漏洩が1番多く、2番目に従業員の過重労働による本業支障、3番目にコンプライアンスに関わるトラブルが選ばれる傾向がみえた。過重労働よりも本業被害として守秘情報の漏えいや社内の情報資産の横領がトップだった。

■実際に経験したトラブルの種類(n=161)

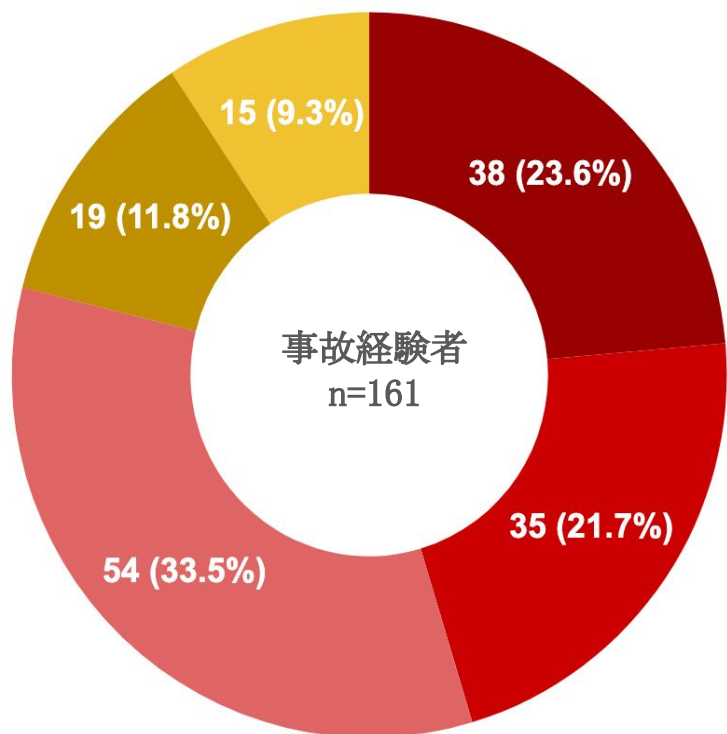
選択率



発生した副業経由での本業トラブルの深刻度

副業による事故やトラブルの深刻度調査では全体の78%が何らかの処分が発生するトラブルだった。中でも損害賠償請求や副業先と本業先を巻き込む深刻なトラブルは全体の44%と半数近くを占め、顧客情報の盗難などの内部不正として発生する事がわかった。

- 1. 重大な事故【内部不正・懲戒・訴訟発展するもの】 ● 2. 比較的重大な事故
● 3. 通常レベル【処分が発生するレベル】 ● 4. 比較的軽度な事故 ● 5. 軽度な事故【処分がないレベル】



副業経由での事故トラブルの78%が処分が発生する事故

事故事例の1部抜粋

【製造業】【1000-10000名未満】
機密情報の漏洩

【商社・卸売り・小売業】【100-1000名未満】
本業労務への支障

【製造業】【100-1000名未満】
本業資産の不正利用、資金横領

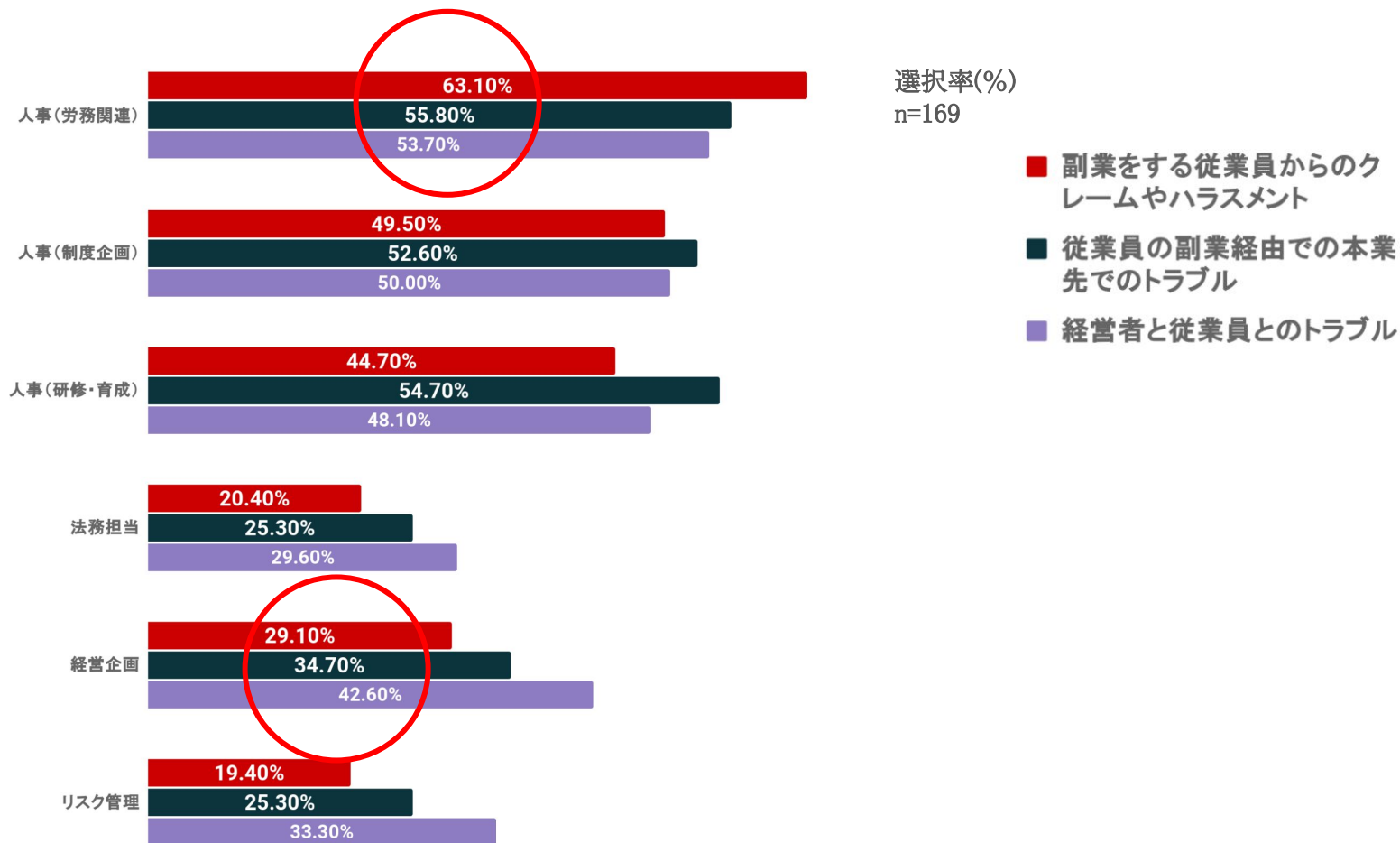
【サービス業】【1000-10000名未満】
情報漏えい

【金融・証券・保険業】【1000-10000名未満】
顧客情報の漏洩

【金融・証券・保険業】【10000名以上】
本業先、副業先を巻き込んだトラブル

事故経験者の職種と遭遇したトラブル選択率

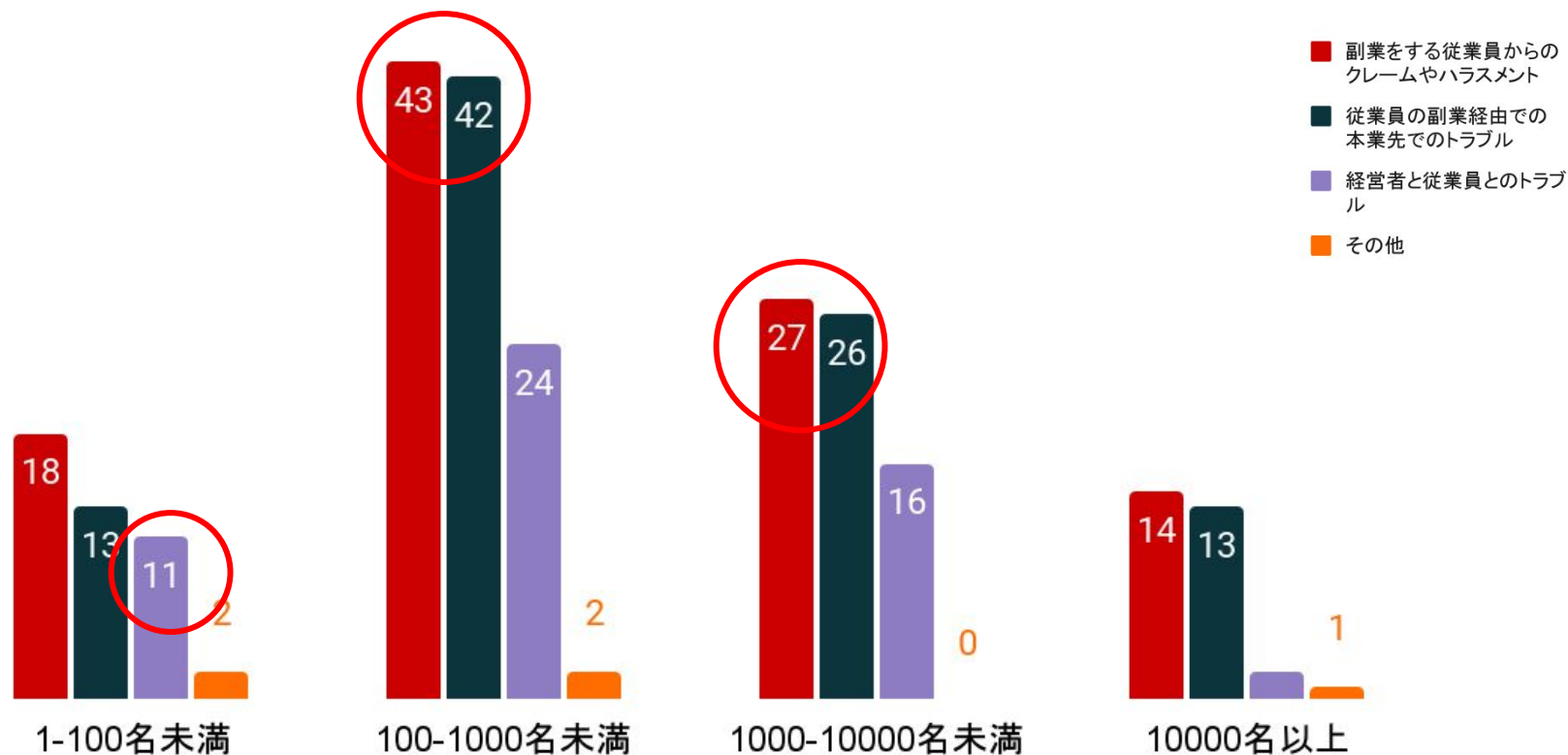
副業による事故や社内トラブルを経験した管理部門の職種比率では人事(労務関連)がトップに上がり、経営者と従業員とのトラブルなど深刻な経営上の問題まで触れる確率が高い事が分かった。経営企画やリスク管理部門では重大アクシデントの際の対応比率が高くなる傾向も見えた。



組織規模別の副業に関する事故トラブル・ヒヤリハット経験者

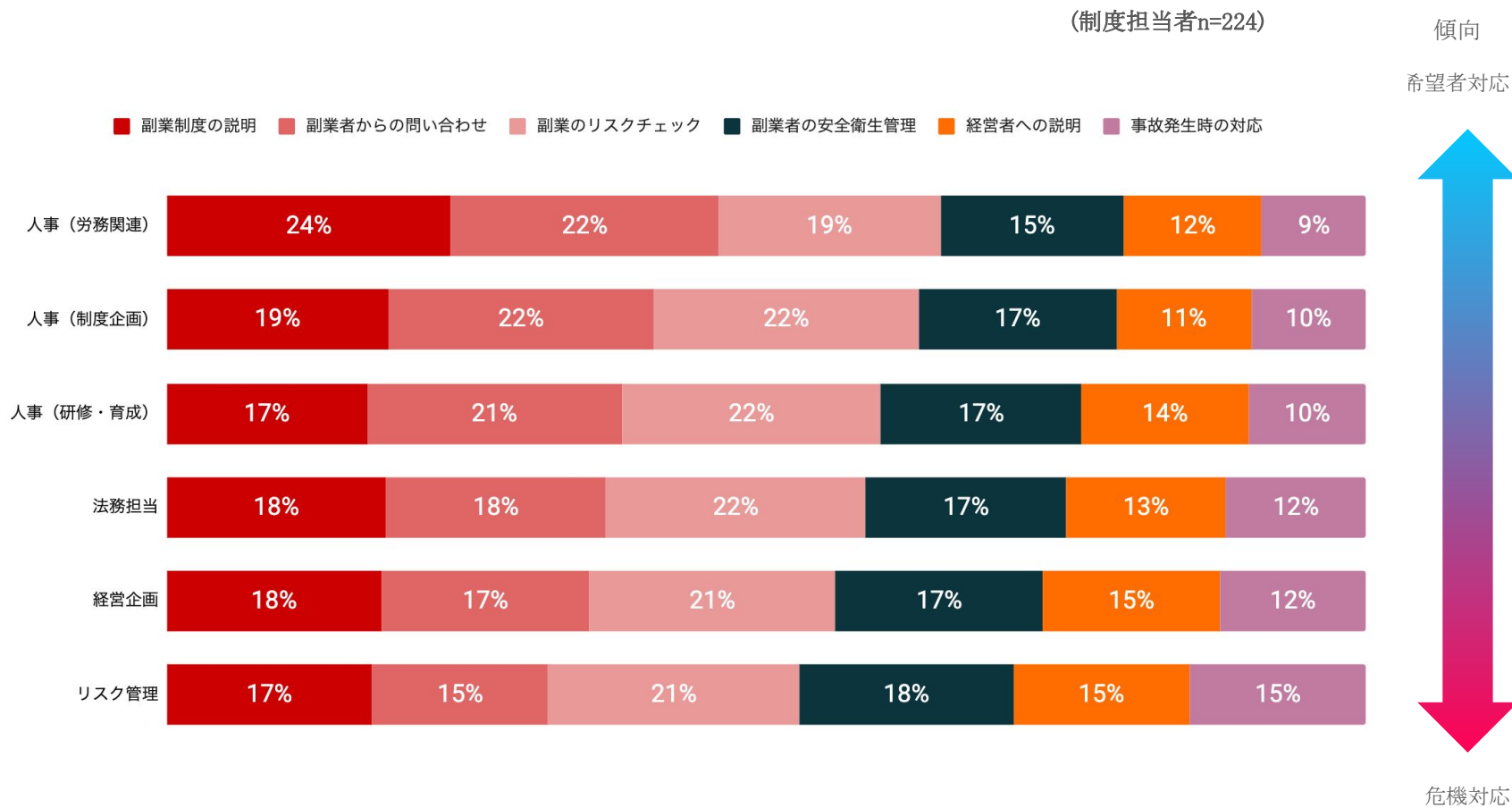
トラブル・事故経験者のうち全組織規模で、副業希望者からのクレームやハラスメントによる経験がトップになった。1-100名規模では経営者と従業員とのトラブルに発展する傾向が高い。すべての組織規模で副業経由のトラブルと副業希望者とのコミュニケーション上の課題があるのが分かった。

■ 実際に経験したトラブルの種類(n=169)



制度担当者の職種と業務比率

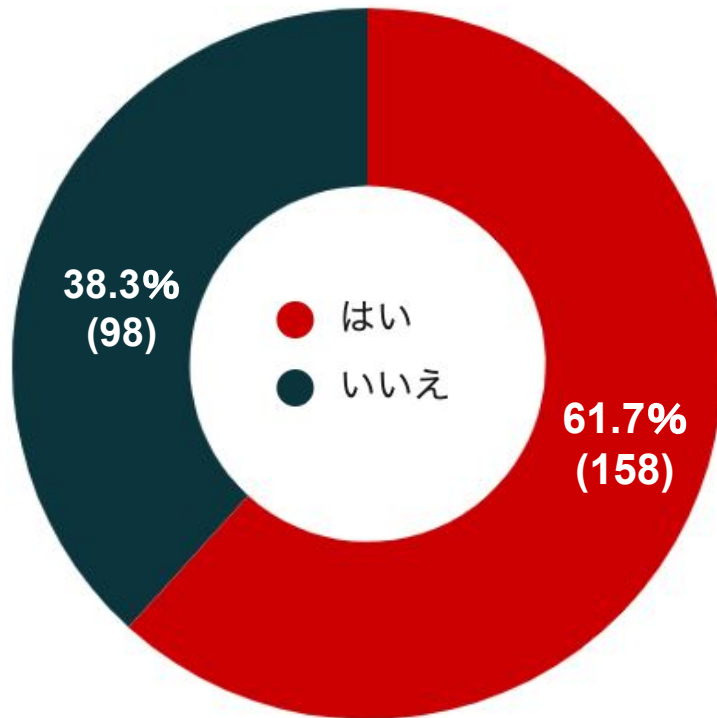
制度運用業務における職種別の割合では、人事関連担当者が副業希望者への説明、問い合わせ対応などフロント業務をおこなう傾向が出た。リスクチェック・事故対応などリスクマネジメント業務になるほど他管理部門の担当する割合が増加する傾向が分かる。



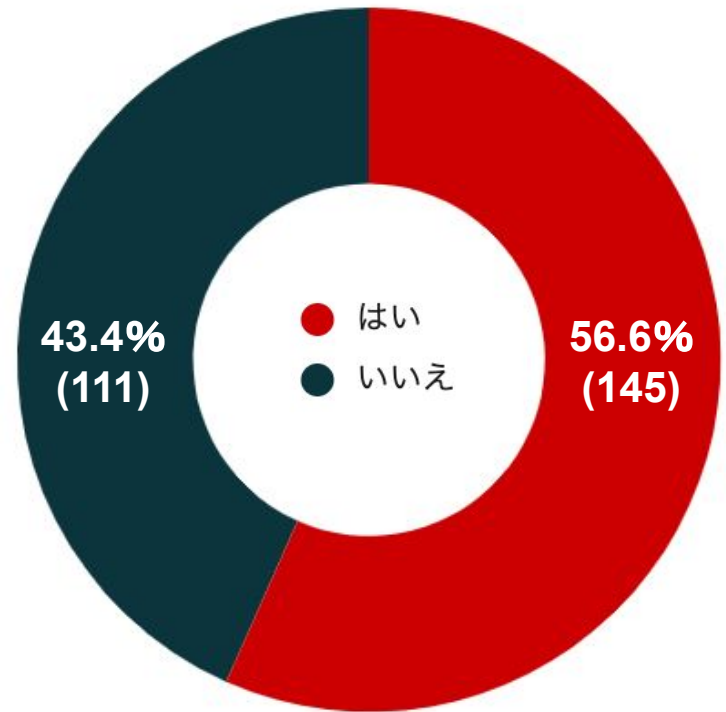
副業制度の運用・チェックの持続化

管理部門関係者の60%近くが選択肢として、副業制度の運用をアウトソースしたいと希望すると回答。副業者や希望者からの問い合わせに困った経験は56%と高く、本業に関係のない副業領域での質問への課題の高まりが見える。

■「副業のチェック、制度運用業務を専門家にアウトソースしたいですか？(n=256)」

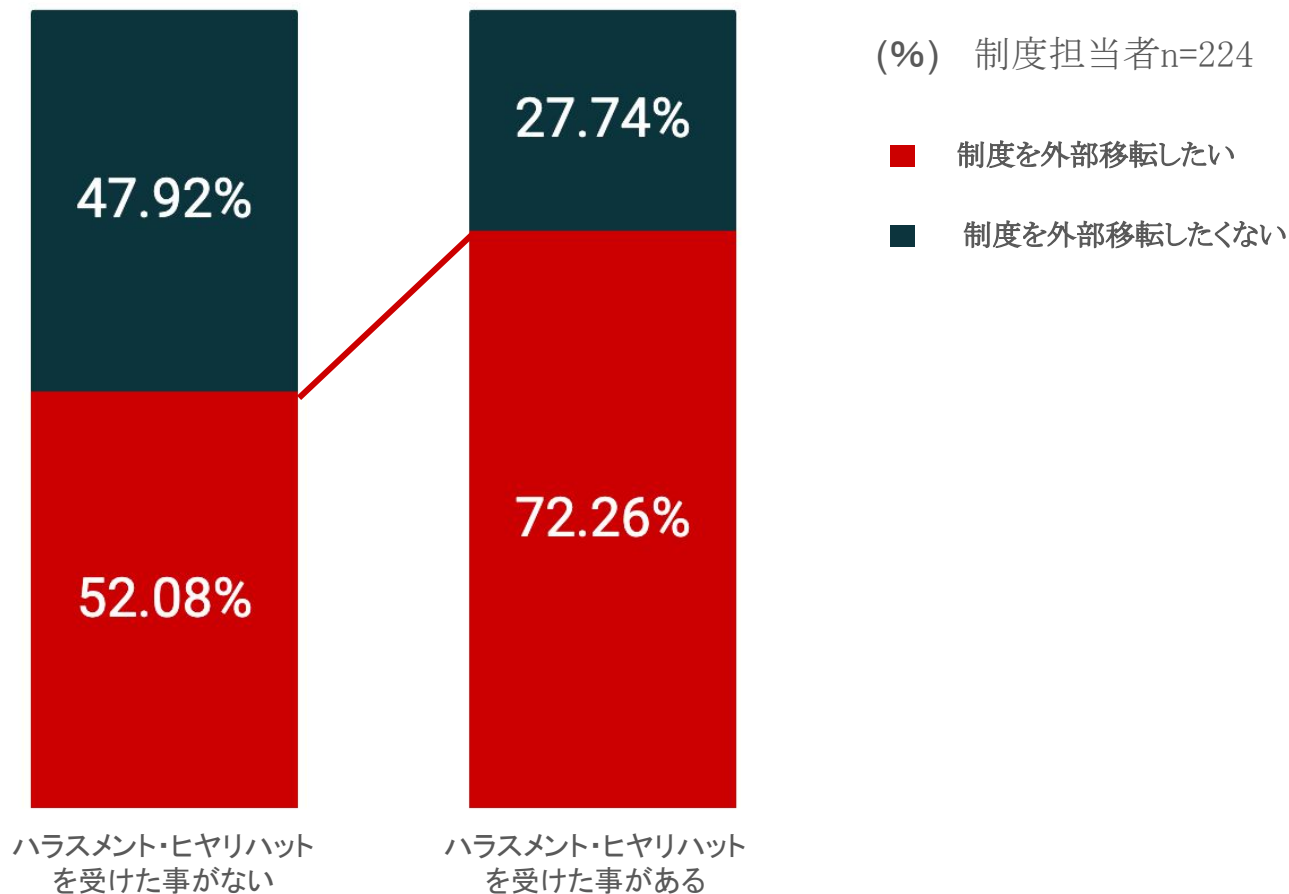


■副業者・希望者からの問い合わせに困ったことはありますか？(n=256)」



副業制度担当者の運用持続化の危機意識ギャップ

副業制度の運用を内製化せずに外部移転したいと答えた担当者のうち、72%が制度運用での逆ハラスメントやヒヤリハットを経験している。ハラスメントやヒヤリハットを経験していない担当者でも半数が非内製化を希望しており、危機経験の有無により20%近くの差が出た。



企業における副業・兼業制度
運用関係者意識調査

副業希望者上司と制度担当者のギャップ編

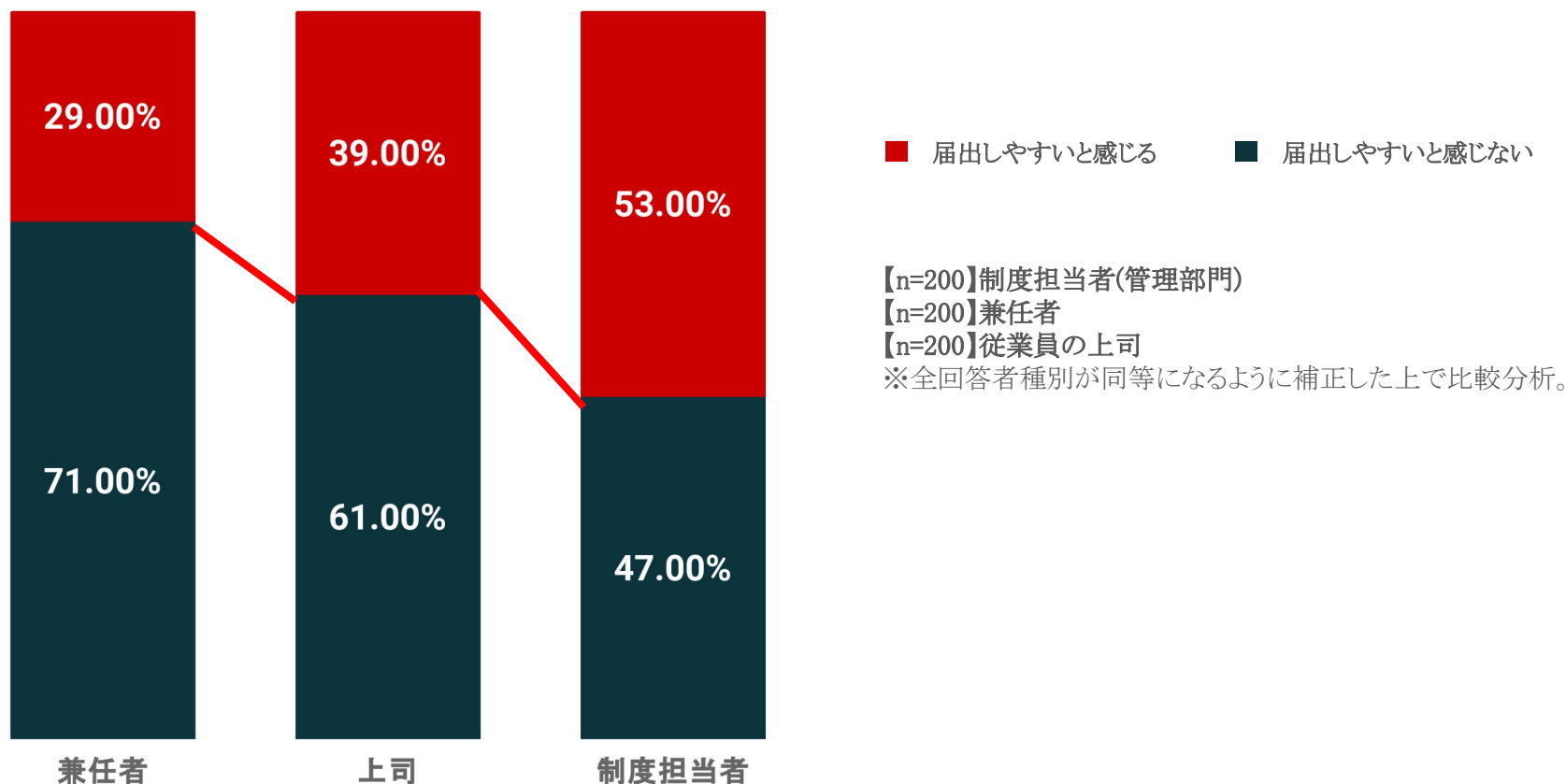
③関係者と制度担当者のギャップ編

- 制度担当者(管理部門)の半数は自社の副業・兼業制度は届出がしやすく、プライバシー配慮も十分と感じているが副業希望者の上司や兼任者では反対の意見が半数を超え、中でも兼任者の71%が届出しにくいと回答した。
- 制度担当者と副業希望者上司との意識ギャップの中で制度へのスタンスや従業員への配慮の仕方に差分が大きく出る傾向があり、78%-74%の制度関係者全員が届出しやすいと感じる副業・兼業制度は副業希望者へのプライバシー配慮を感じる傾向があった。一方プライバシー配慮が十分でないと感じる制度の届出しやすさは29%-19%と非常に低く、中でも兼任者のプライバシー配慮が一番低い80%という回答が出た。
- 副業・兼業制度の内製化方針と外部移転の質問クロスでは、プライバシー配慮が高い組織ほど制度を外部移転したい傾向が高く、関係者の74%-64%が非内製化を希望した。一方制度関係者のプライバシー配慮が低いほど、制度の内製化需要が高まり最大75%(兼任者)-最低53%(制度担当者)が外部移転したくないと回答した。制度関係者の制度運用とプライバシー配慮に関する思想の違いがうかがえる結果がでた。

副業希望者の上司と管理部門における副業・兼業制度のユーザビリティギャップ①

副業・兼業制度関係者のうち制度担当者と関係者(上司・兼任者)の間で制度ユーザビリティに大きな差がみられた。制度担当者(管理部門)の半数は届出しやすいと感じているが、上司や兼任者からは届出しにくさを感じる傾向が出た。

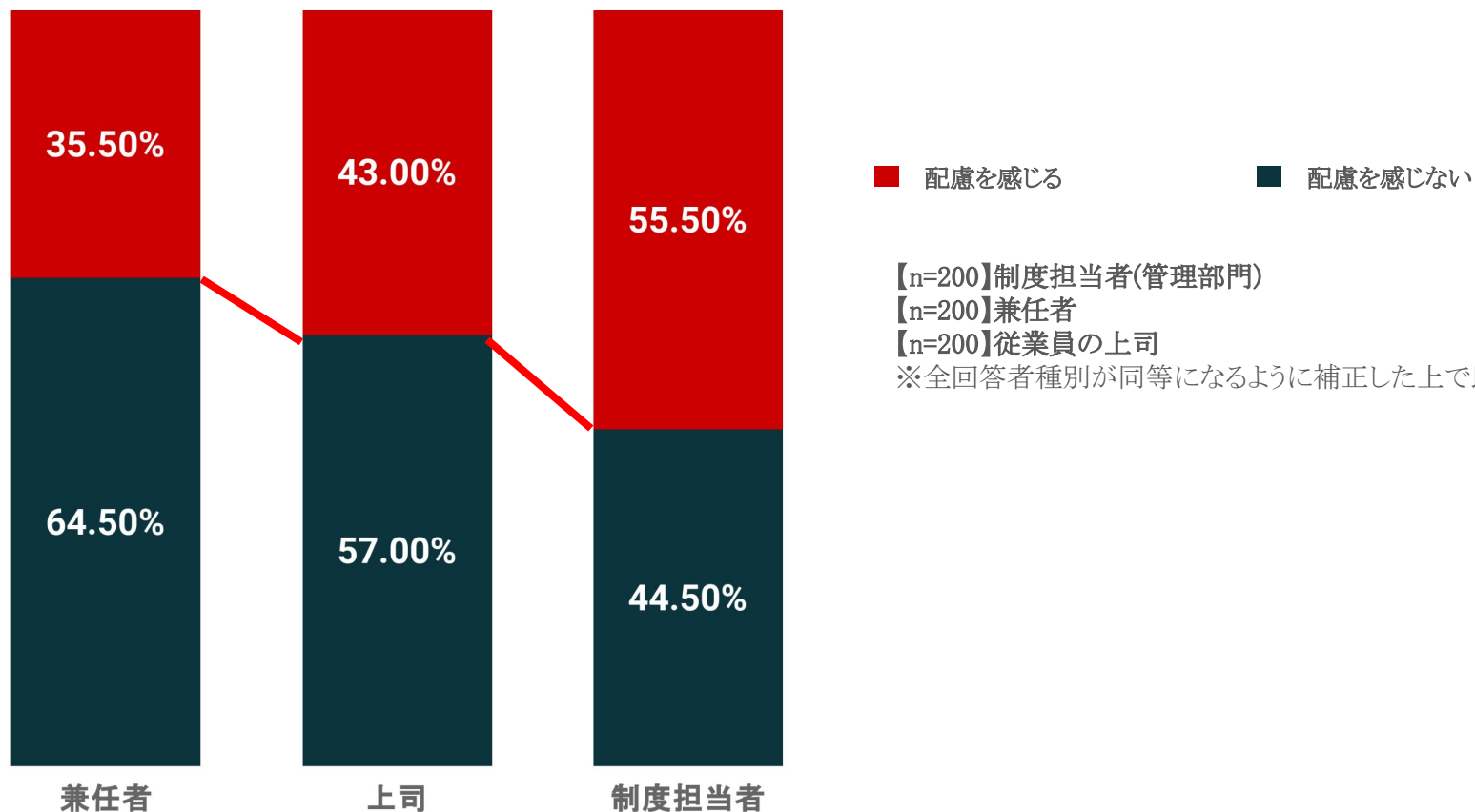
■ 自社の副業制度は届出しやすいと感じますか？ (%)



副業希望者の上司と管理部門における副業・兼業制度のユーザビリティギャップ②

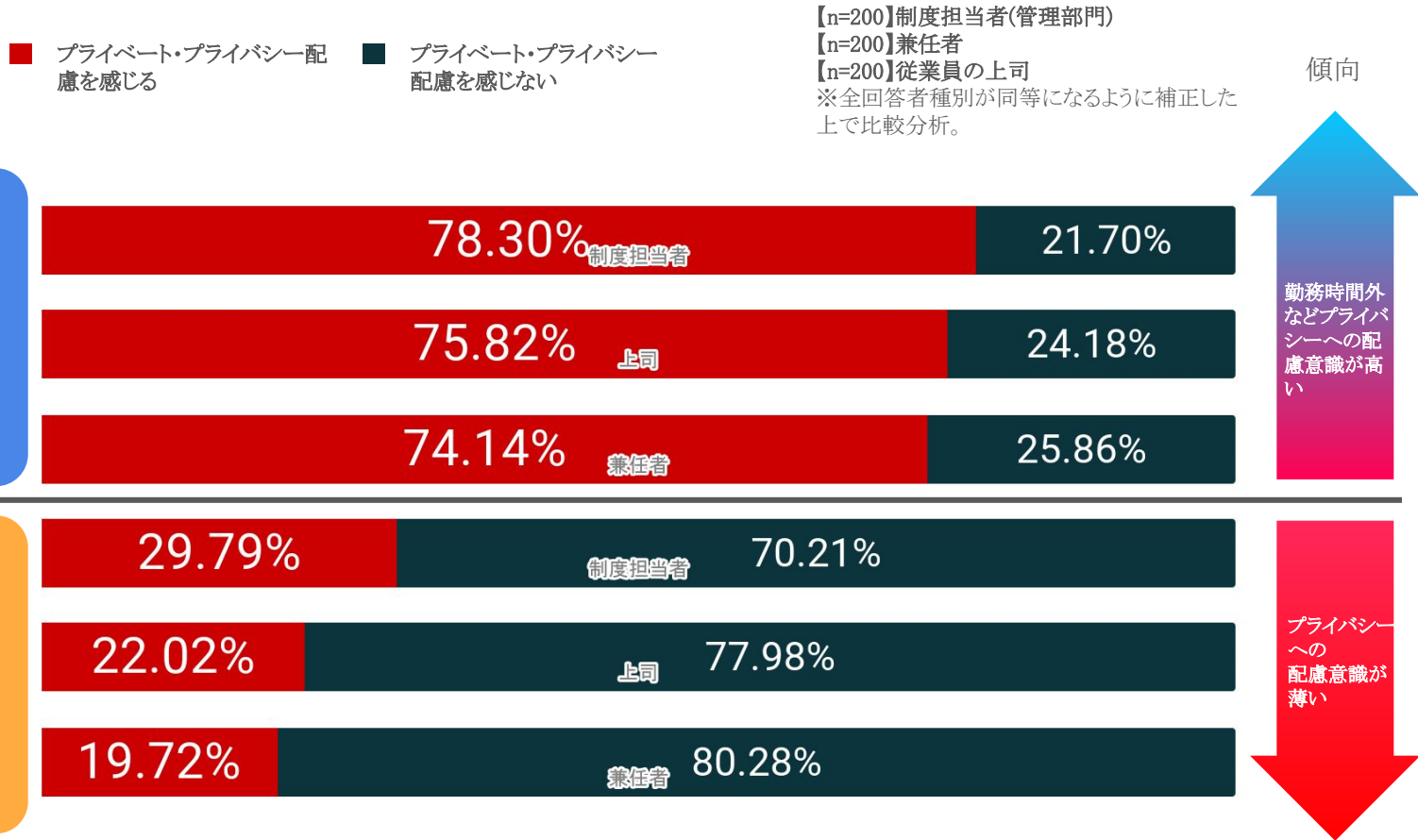
制度の届出しやすさと同じく、プライバシー配慮についても同様のギャップがでた。制度の設計・運用をおこなう管理部門内でもプライバシー配慮と制度への反映度が二分される結果になった。

■ 自社の制度はプライベート時間やプライバシーへの配慮を感じますか？ (％)



関係者と管理部門における副業・兼業制度のユーザビリティギャップ③

届出しにくいと感じる副業・兼業制度の傾向として関係者全員からプライバシーへの配慮が十分でないと感じるものが多く、最大で70-80%近くまで高まることが分かった。関係者、管理部門両者が届出しやすいと感じる制度は高いプライバシー配慮があることが分かった。



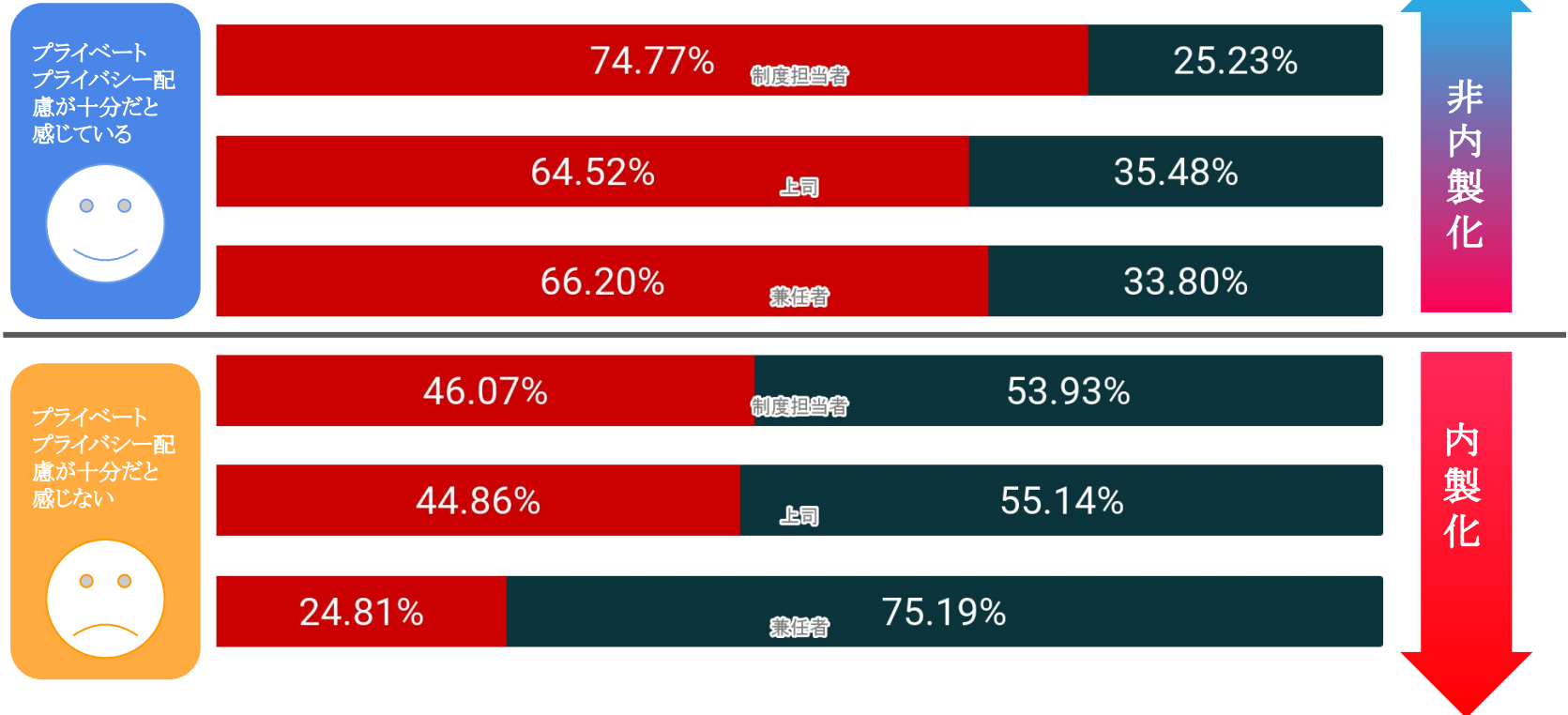
関係者と管理部門における副業・兼業制度のユーザビリティギャップ④

制度関係者がプライバシー配慮が十分でないと感じる制度ほど外部移転を希望せず、内製化の希望が高い傾向があった。制度関係者が制度利用者のプライバシー配慮を重視しているほど、制度運用の外部移転を希望する傾向が高いことが分かる。

【n=200】制度担当者(管理部門)
 【n=200】兼任者
 【n=200】従業員の上司
 ※全回答者種別が同等になるように補正した上で比較分析。

■ 制度を外部移転したい ■ 制度を外部移転したくない

意向度



非内製化

内製化

企業における副業・兼業制度
運用関係者意識調査

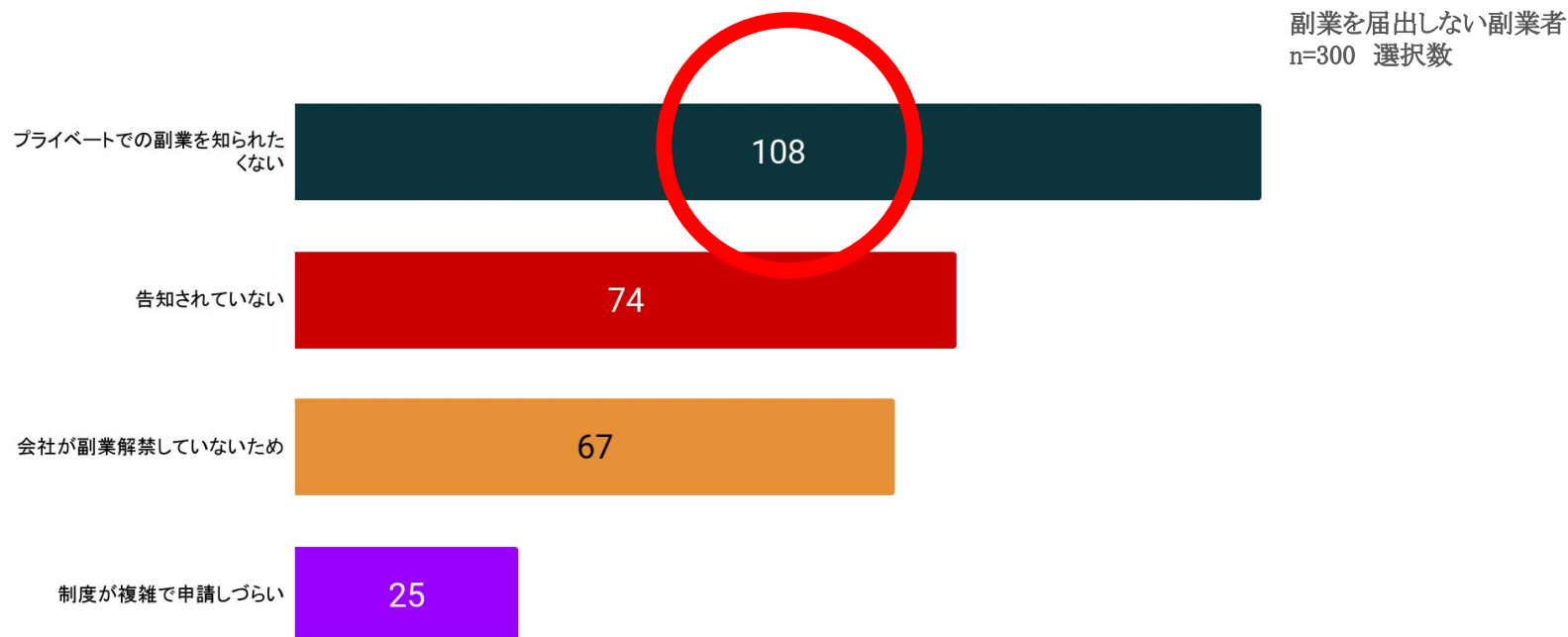
副業・兼業制度のプライベート・プライベート編

④副業・兼業制度のプライベート・プライバシー編

- プライベートの副業を知られたくないが副業者が会社へ副業を届け出しない理由として1位の結果がある中、制度に関係する上司・兼任者では70-80%がプライベート配慮したいと回答した。一方両者のうち18-28%はプライベートを尊重しない関係者もいる 事が分かった。
- 副業を希望する上司のスタンスではほぼ 半数が部下の副業を推奨・応援するスタンスを持っている。一方否定的なスタンスを持つ回答も10%程度存在し、上司が副業制度に関わる際のスタンスの違いがある事がわかる。
- プライバシー配慮を感じない制度の特徴として、**副業者からの過度な情報収集、社内での情報の過度な共有や取り扱い、本業評価連動、上司が承認プロセスに入る** など、厚労省ガイドラインでも本業先に注意喚起される項目が上位にきた。
- 組織規模別では1,000名以上の組織で本業評価の連動や情報の取り扱い、一貫性のない不許可理由の説明などが問題に上がりやすい傾向がでた。

副業制度におけるプライベート配慮の重要性

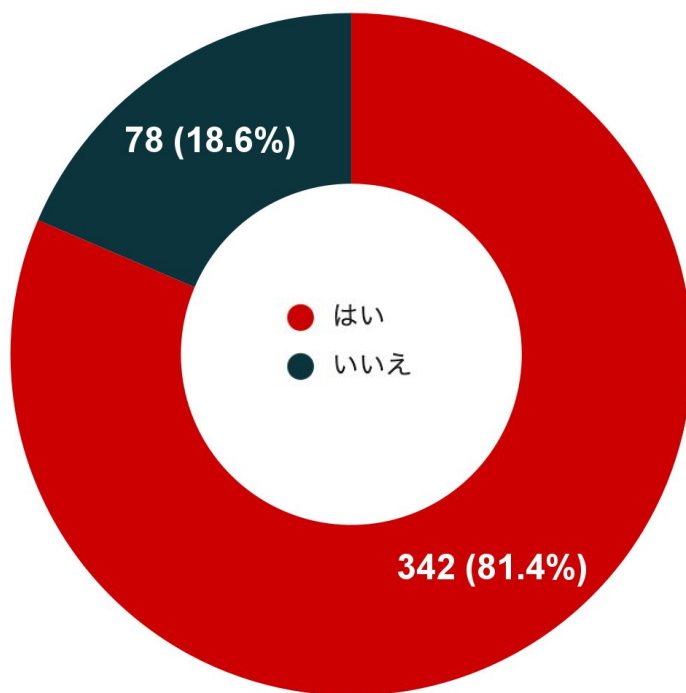
2020年実施した副業者への調査で、会社に副業を会社に届け出しない理由の第1位はプライベートの副業を知られたくないが1位。個人時間でおこなう副業を会社に届出する際、十分なプライベート配慮が行われないと制度が使われない傾向が高くなる事が副業者側の調査で明らかになっている。



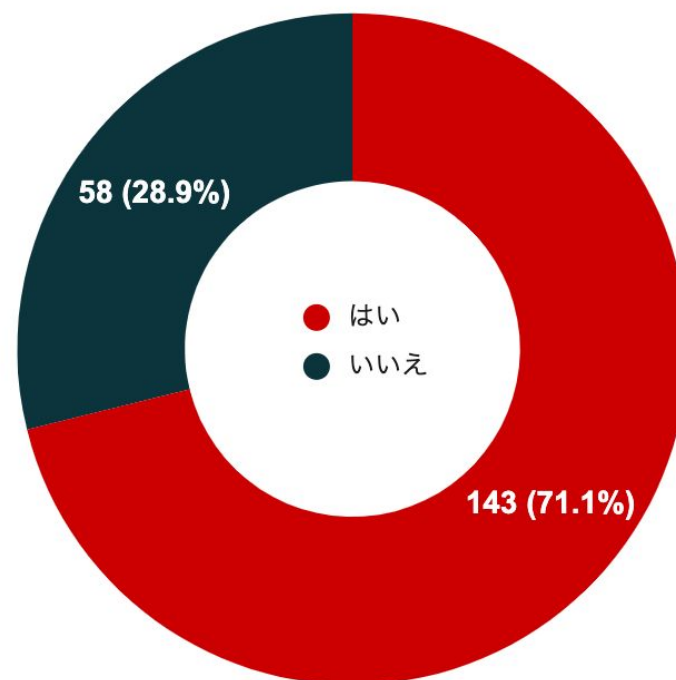
副業希望者の上司・兼任者へのプライベート・プライバシー配慮に関する意向

両関係者ともに半数以上が副業を希望する従業員のプライベートを尊重したいという回答が出た。一方両者共に18-28%近く、従業員へのプライベートを尊重しない回答者がいた。制度関係者を増やす場合下記のプライバシー配慮に否定的な関係者も一定数関係してくる事がわかった。

■副業を希望する従業員のプライベートを尊重したいですか？



副業希望者の上司 (n=420)



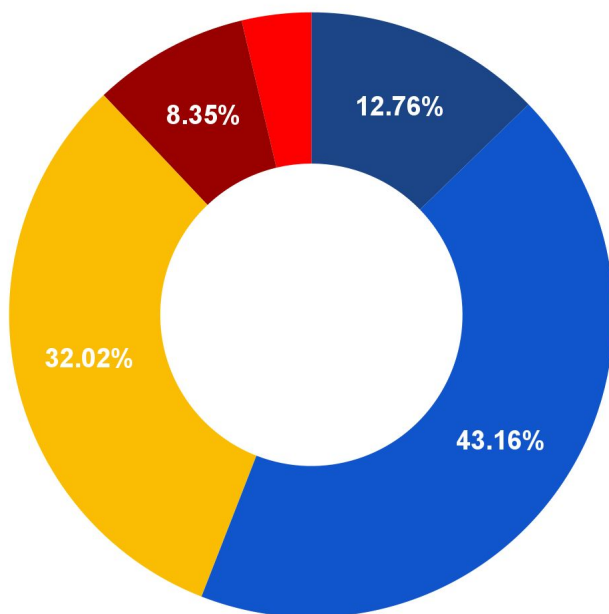
副業希望の上司者兼制度担当者 (n=201)

副業を希望する部下への上司のスタンス5段階評価

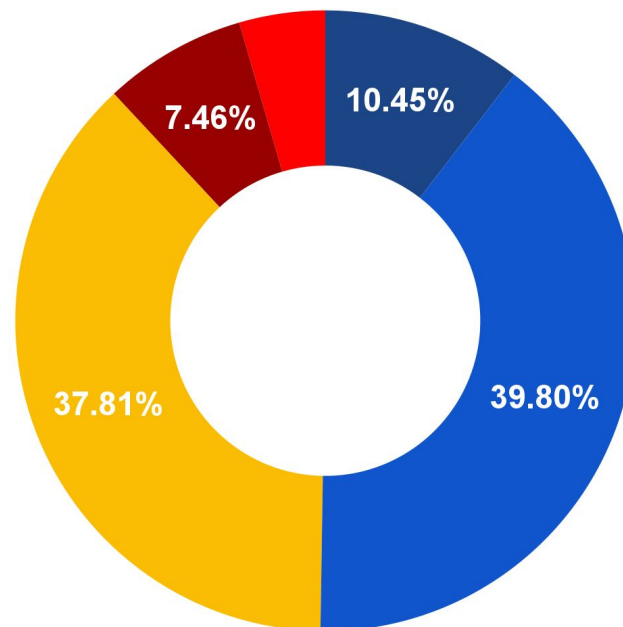
副業を希望する部下へのスタンスは上司・兼任者共に半数以上が推奨すると答えた。一方どちらでもない、否定的なスタンスをとると回答した者も半数近くいた。

マネジメントをする部下が副業を希望した場合のスタンスを5段階評価で教えてください。

● 推奨する ● 比較的推奨する ● どちらでもない ● 比較的やめてほしい ● やめてほしい



副業希望者の上司 (n=420)

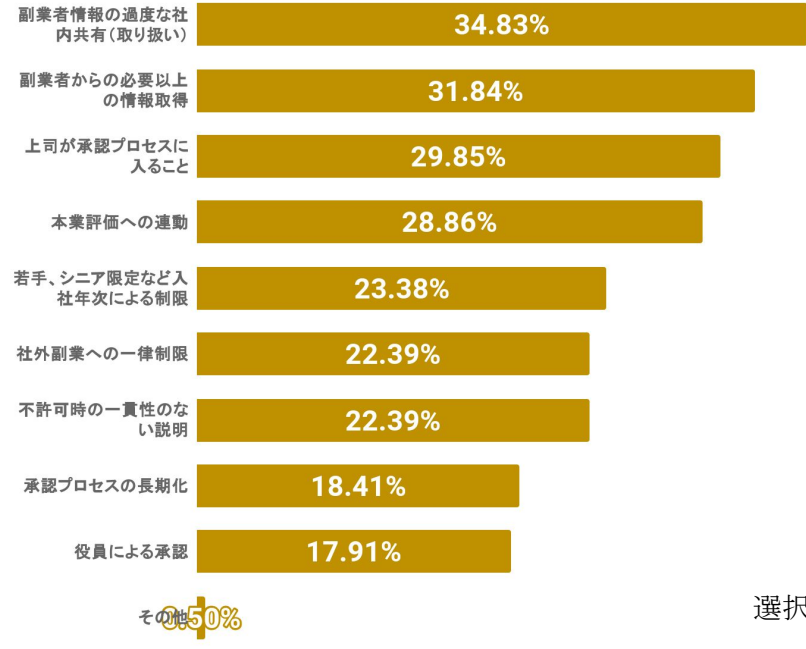
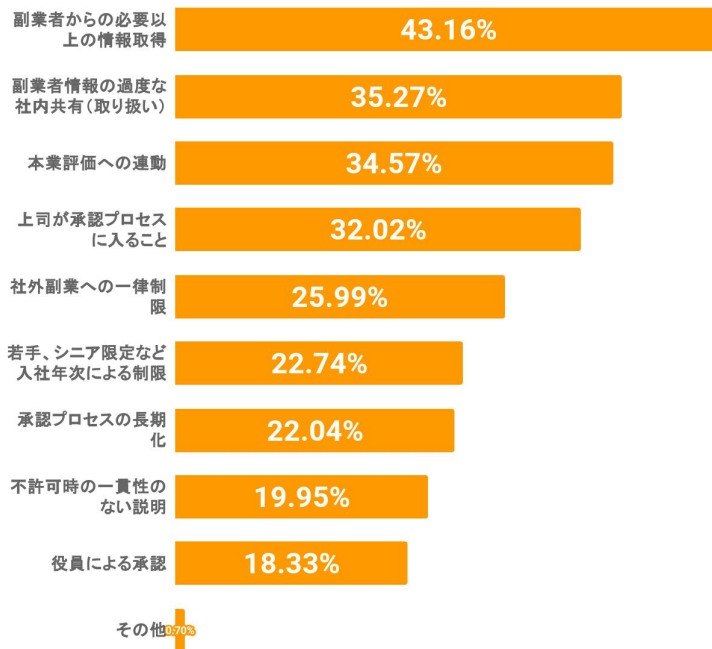


副業希望者兼制度担当者 (n=201)

制度関係者からみたプライベート・プライバシー配慮を感じない制度の特徴

配慮がない制度の特徴上位は副業希望者の情報の過度な取得、取り扱いなど、個人情報に関わる項目が多い。次に上司が承認プロセスに入ることや本業評価への連動など本業内の上意下達型統制システムと公私が交じりやすい連動系項目が上位に入る。副業を理由に本業内で不利益な扱いを行うことや過度な情報取得など最新の厚労省ガイドラインで本業先へ注意喚起されている内容が上位にくる結果となった。

副業希望者の上司(n=420)		上司兼制度担当者(n=201)
副業者からの必要以上の情報収集	1	副業者情報の過度な社内共有(取り扱い)
副業者情報の過度な社内共有(取り扱い)	2	副業者からの必要以上の情報収集
本業評価への連動	3	上司が承認プロセスに入る事

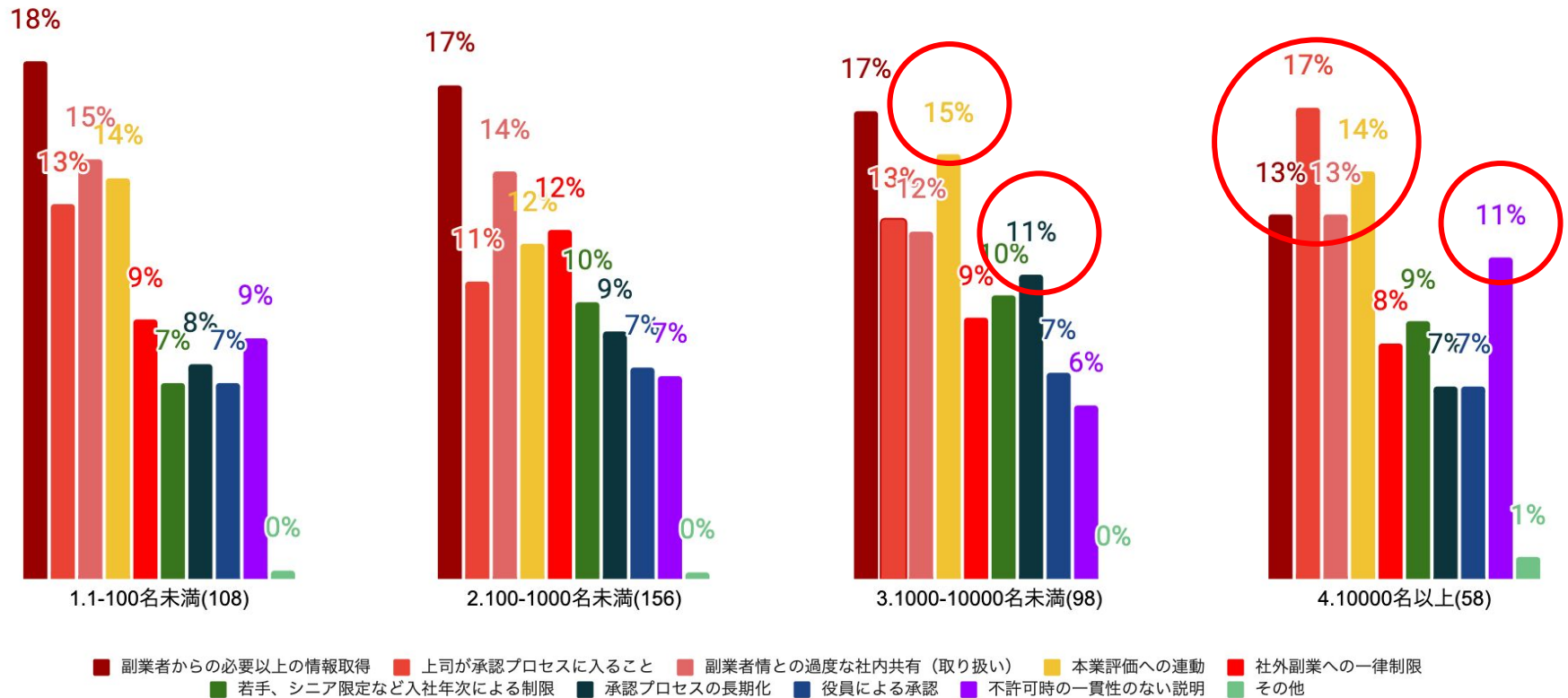


選択率(%)

【副業希望者の上司】組織規模別プライバシー配慮に関する意向

1,000-10,000名以上の組織では本業評価への連動に関する配慮への課題が高い。10,000名以上の組織では上司が承認プロセスに入ることと不許可時の説明に関する懸念が高くでる結果がでた。

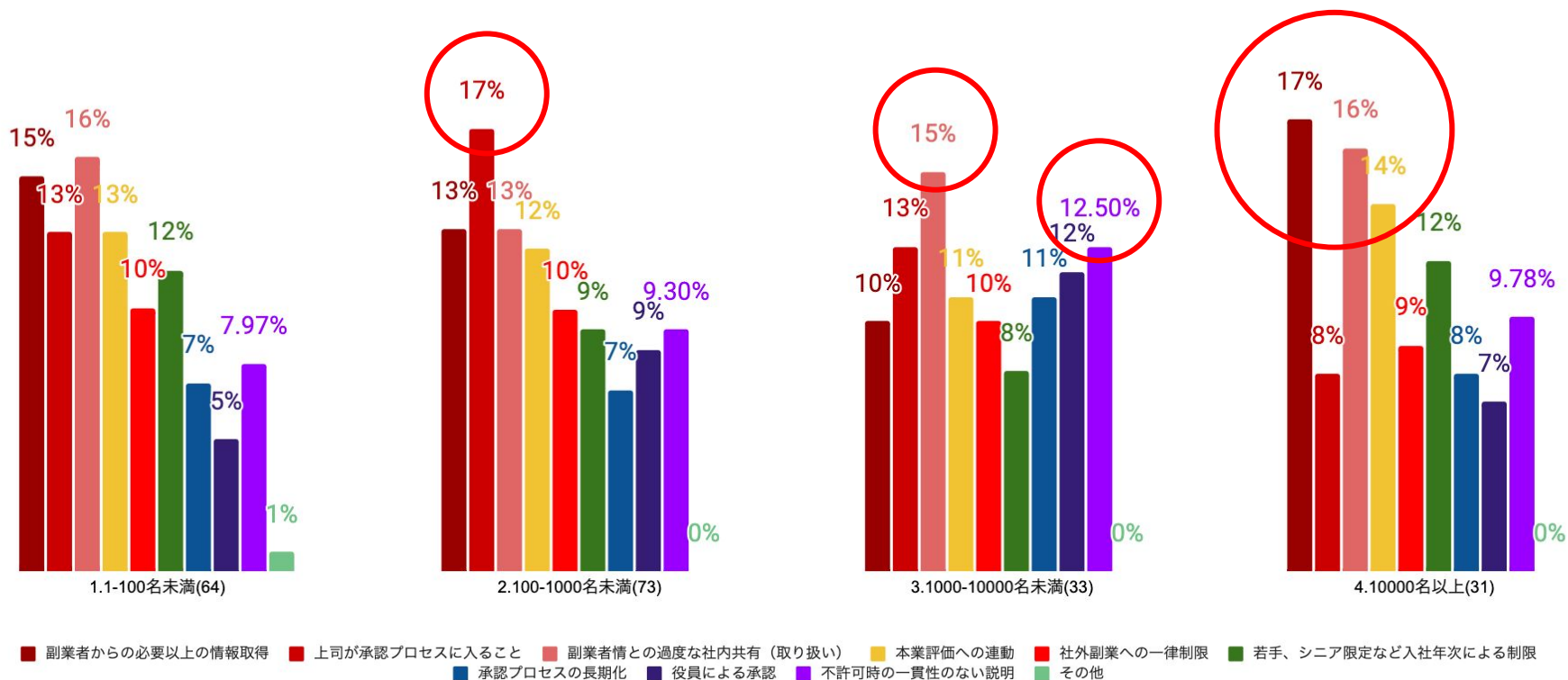
副業希望者の上司 (n=420)



【兼任者】組織規模別プライバシー配慮に関する意向

100-1,000名未満の組織では上司が承認プロセスに入る事への影響度が高い。1,000-10,000名以上では情報の取り扱い、不許可時の説明での配慮度が高い。10,000名以上の組織では情報の取り扱いと評価への影響度が高くである傾向があった。

上司兼制度担当者 (n=201)



今一度持続的な運用方法を見直す機会に

2018年の働き方改革による副業・兼業解禁で企業への副業・兼業の一律禁止の禁止が明示され、2022年7月の副業兼業ガイドライン内での企業への制限理由の開示など、従業員の個人時間でおこなう副業・兼業への配慮が高まる一方、企業内での副業・兼業への対応には未だ混乱が見られる。

労働人口が確実に減少し、今後も副業・兼業が推奨され続ける中で副業・兼業制度担当者が制度運用で受け続ける負荷課題と、会社内での制度のあり方に関する潜在的なギャップを今回複数可視化する事ができた。

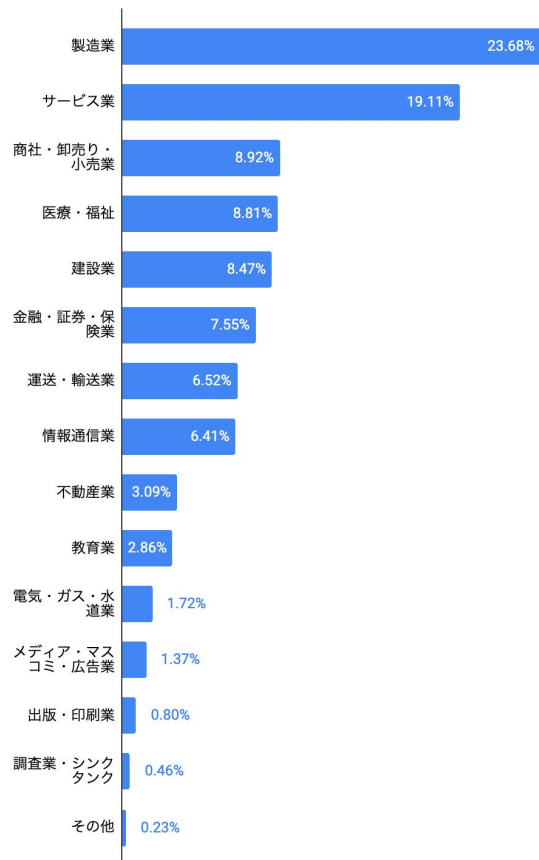
人的資本経営を推進する人材版伊藤レポート内でも自律的なキャリアを形成する目的での社外への越境機会とする副業・兼業が推奨されるが、会社側が従業員の個人時間でおこなう副業への高いプライバシー配慮が前提にない場合使われづらく、隠れ副業者の増加や **関係者との一貫性のない運用ギャップ増加**などトラブルや事故に繋がる危険性が見えた。

副業・兼業制度にどのような構造課題があり、誰のための、どのような課題を解決するための手段なのか、改めて社内で振り返るための一助としていただきたい。

Appendix

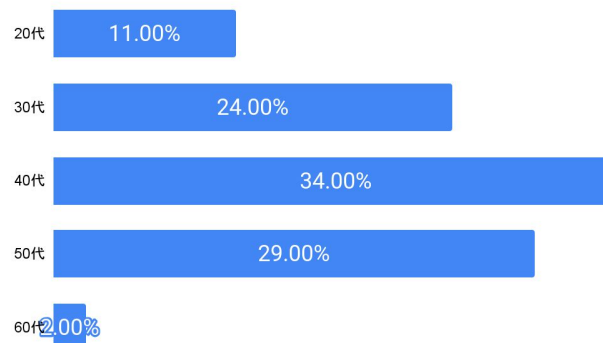
回答者属性

業種別



※第1次産業(農業・漁業・鉱業)、国家公務・地方公務は調査対象外

年代別



性別

