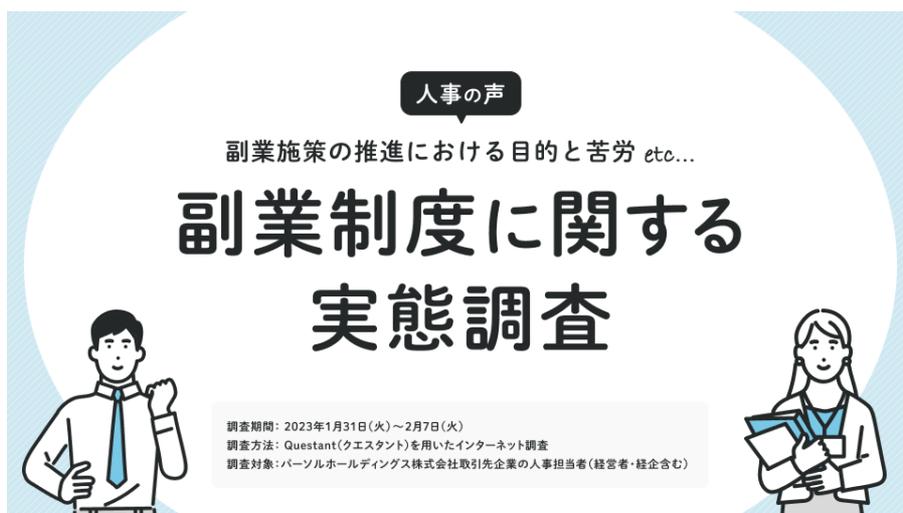




2023年3月10日
パーソルイノベーション株式会社

【人事の声】副業施策の推進における目的と苦勞 etc. 副業マッチングサービス『lotsful』、副業制度の実態を調査

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルイノベーション株式会社lotsful Company（本社：東京都港区、lotsful Company代表：田中みどり）が運営する副業人材マッチングサービス『lotsful（ロツツフル）』（<https://lotsful.jp/>）は、人事担当者や経営者を対象に、副業制度に関する実態調査を実施しましたので、その結果をお知らせします。



■ 調査結果

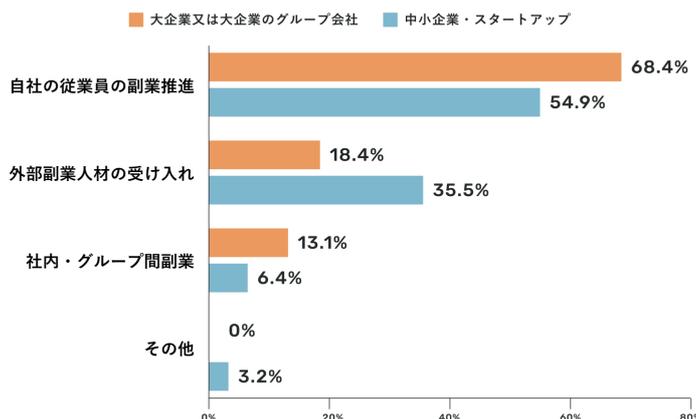
✓ 副業推進施策で最も多いのは「自社の従業員の副業推進」

「大企業（39.9%）」または「中小企業・スタートアップ（60.1%）」で経営者、人事、経営企画などに携わる方々を対象に、「あなたの所属する企業ではどのような副業推進施策を行っていますか。」と尋ねたところ、大企業、中小企業・スタートアップともに「自社の従業員の副業推進」が最も多く、次いで「外部副業人材の受け入れ」という結果となりました。「働き方改革」や「（従業員の）収入の補助」などを理由に副業解禁に踏み出す企業が多い（※）一方で、外部人材（副業人材）を受け入れる取り組みは、大企業よりもスタートアップや中小企業で積極的に推進されている現状が伺えました。

※参考：企業規模別・副業の取り組みに関する実態調査（前編）<https://lotsful.jp/news/167>



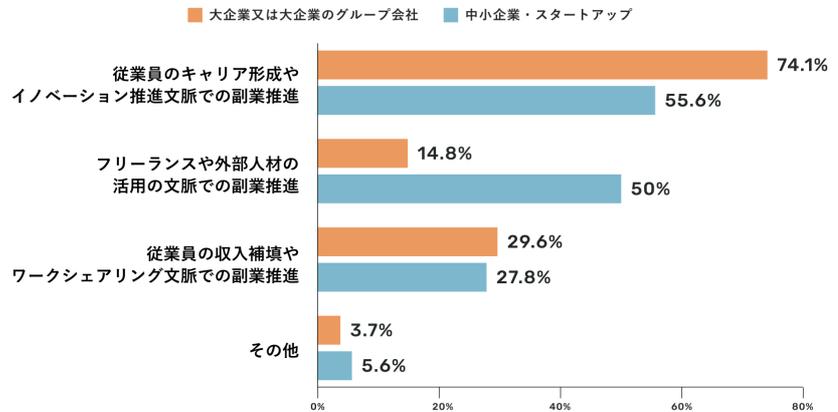
あなたの所属する企業ではどのような副業推進施策を行っていますか。



▼「従業員のキャリア形成やイノベーション推進」を目的に副業制度を導入する企業が多数

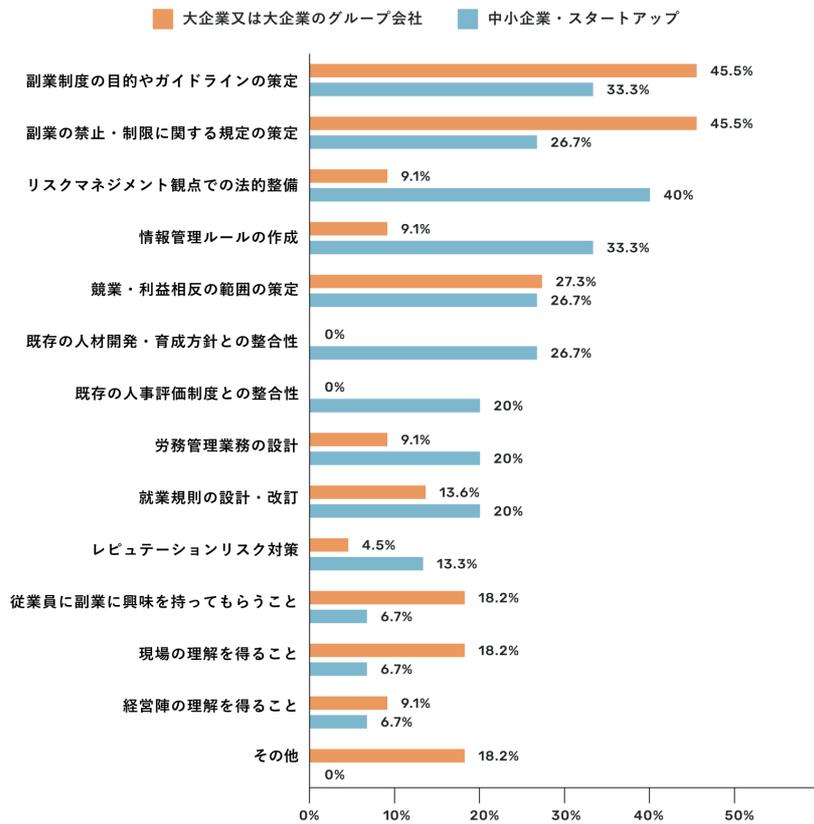
「あなたの所属する企業の副業制度の目的に最も近いものはどれですか。」と尋ねたところ、大企業、中小企業・スタートアップともに「従業員のキャリア形成やイノベーション推進文脈での副業推進」の回答が最も多い結果となりました。次いで、大企業では、「従業員の収入補填やワークシェアリング文脈での副業推進（29.6%）」、中小企業・スタートアップでは、「フリーランスや外部人材の活用の文脈での副業推進（50%）」となりました。

Q あなたの所属する企業の副業制度の目的に最も近いものはどれですか。



▼副業推進の苦労は、大企業は「ガイドライン・規定の策定」、中小企業・スタートアップは「リスクマネジメント・情報管理」
 「従業員の副業（社内・グループ間副業含む）を推進していくにあたり、どのようなところに苦労がありますか。」と尋ねたところ、大企業では、「副業制度の目的やガイドラインの策定」、「副業禁止・制限に関する規定の策定」、「競争・利益相反の範囲の策定」などの回答が多く挙がりました。一方で、中小企業・スタートアップでは、「リスクマネジメント観点での法的整備」、「情報管理ルール作成」などの回答が多く見られました。

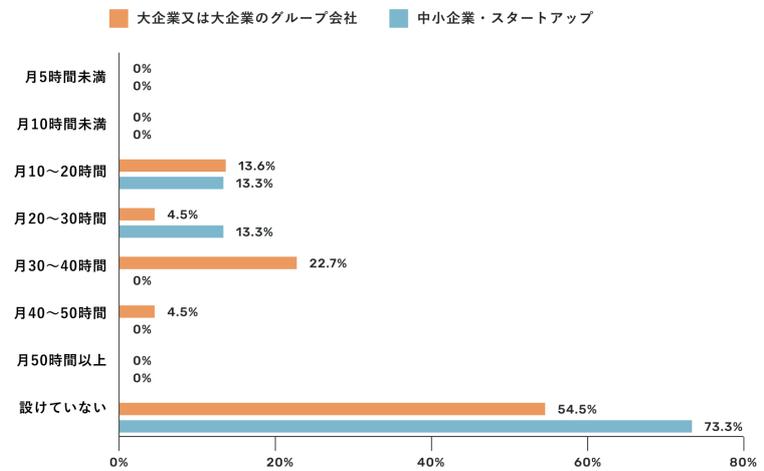
Q 従業員の副業(社内・グループ間副業含む)を推進していくにあたり、どのようなところに苦労がありますか。



✓副業規定では副業上限時間を「設けていない」企業が最多

「従業員の副業規定として、副業可能な上限時間を設けていますか。」と尋ねたところ、「設けていない」の回答が大企業/中小企業・スタートアップともに最も多い回答となりました。上限時間を設けている場合の最も多い回答は、大企業では、「月30～40時間未満（22.7%）」、中小企業・スタートアップでは、「月10～20時間未満（13.3%）」「月20～30時間未満（13.3%）」となりました。

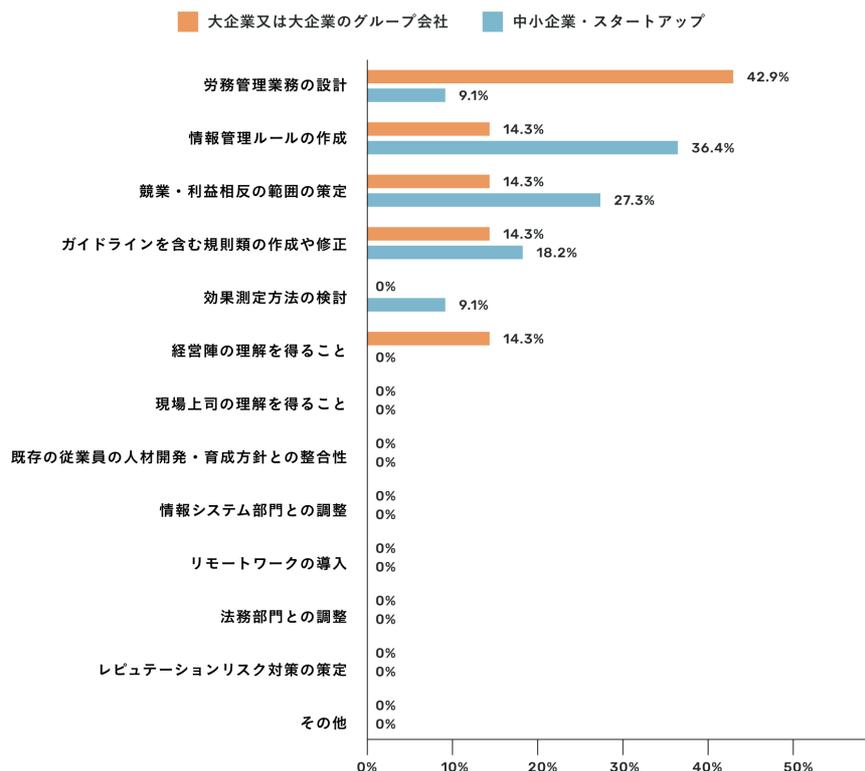
Q 従業員の副業規定として、副業可能な上限時間を設けていますか。



✓外部人材の受け入れにおける課題は、企業規模で様々

「外部人材（副業人材）の受け入れにおいて、苦勞するのはどのようなところですか。」と尋ねたところ、大企業または大企業のグループ会社では、「労務管理業務の設計（42.9%）」が、中小企業・スタートアップでは、「情報管理ルールの作成（36.4%）」が最も多い結果になりました。大企業の場合は、外部人材（副業人材）を受け入れる場合の労務管理体制の構築に複数部門との連携が必要なケースも多く、担当者が苦勞していることが予想できます。一方で、中小企業・スタートアップでは、大企業に比べ、機密情報の漏洩や、競争・利益相反リスクへの対策を重視している様子が伺えました。

Q 外部人材(副業人材)の受け入れにおいて、苦勞するのはどのようなところですか。



■調査概要

調査手法：Questant（クエスタント）を用いたインターネット調査

調査対象：パーソルホールディングス株式会社 取引先企業の人事担当者（経営者・経企含む）

調査期間：2023年1月31日（火）～2月7日（火）

対象人数：253人

企業属性：※大企業：従業員数が300人以上の企業

※中小企業：従業員数が300人未満で、新規事業開発と成長を経営の主軸に置かない企業

※スタートアップ：従業員数が300人未満で、新規事業開発と成長を経営の主軸に置く企業

大企業の子会社やグループ会社は含まれない

■副業人材サービス『lotsful』の特徴



<副業人材へのメリット> <https://lotsful.jp/>

（１）非公開案件も！多数のキャリアアップにつながる案件

『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。

（２）専任タレントプランナーによる無料カウンセリング

これまでの実績やスキルについて、他社でどのように活用できるかを専任のタレントプランナーが無料カウンセリングを実施。副業未経験者も安心してチャレンジが可能です。

（３）週１回～OK！柔軟なはたらき方が可能

週１回から原則リモートでチャレンジできる案件がほとんどです。週に１回・４時間からなど、柔軟なはたらき方で副業をスタートすることが可能です。

<副業受け入れ企業側へのメリット> <https://lotsful.jp/brand/lp>

（１）豊富なノウハウをもつ人材の活用

スキルアップや事業貢献を目的にした豊富な経験や実績を持つ人材をターゲットにしているため、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・洗練された事業運営ノウハウを活用していただくことが可能です。

（２）質の高いマッチング

大手企業・ベンチャーの両方に精通した専任タレントプランナーによるスキルアセスメントと目利きにより、各社のニーズ・課題や事業フェーズにフィットする人材を高い精度でマッチングします。

（３）初期コスト・成功報酬不要

初期費用・成功報酬費用は発生しません。タレントの稼働費用のみで、業務切り出しから募集掲載、契約手続きまで一連のサービスを利用することができます。

問い合わせ先 パーソルイノベーション株式会社 広報室

TEL：03-6757-4259 MAIL：pino_pr@persol.co.jp

(4) 副業受け入れが初めての企業も安心！プロによる仕組化支援

業務切り出しのサポートから、副業スタート時の煩雑な契約周りまでパーソルグループ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。契約関連・労務管理等、副業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。）

■ パーソルイノベーション株式会社について < <https://persol-innovation.co.jp/> >

パーソルイノベーション株式会社は、パーソルグループの次世代の柱となる事業創造を目的として、2019年4月に事業を開始しました。テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う『TECH PLAY（テック プレイ）』、日本最大級のオープンイノベーションプラットフォーム『AUBA（アウバ）』、シフト管理サービス『Sync Up（シンク アップ）』をはじめとした新サービスを運営するとともに、新たな事業開発やオープンイノベーション、デジタルトランスフォーメーションを推進、パーソルグループのイノベーションを加速していきます。

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人と組織にかかわる多様な事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ 『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