



兼業・副業に関する動向調査 データ集 2021

このデータ集は、株式会社リクルートが実施している「兼業・副業に関する動向調査」の調査結果をまとめたものです。

個人調査結果

(p.05~)

企業人事担当者調査

従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況 (p.35~)

企業人事担当者調査

兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況 (p.46~)

本レポートは「兼業・副業」をテーマに、働く個人（正社員）および企業の人事担当者を対象とした調査結果を、データ集としてまとめたものです。

一連のデータは、個人調査と企業人事担当者調査の2つの調査から構成されています。企業人事担当者調査はさらに、「社内の兼業・副業制度の状況」と「社外の兼業・副業人材の受け入れ・活用状況」に分けて紹介しています。それぞれのページでは最新の2021年調査と2020年調査のデータを掲載しました。

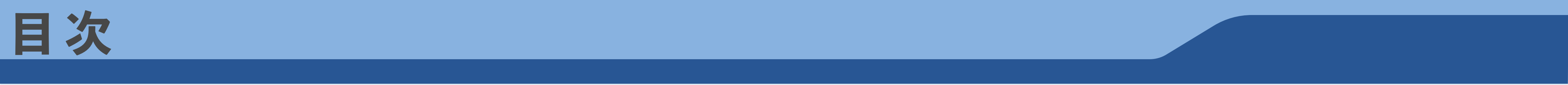
かつては原則禁止とされていた兼業・副業ですが、厚生労働省は2018年にモデル就業規則を改定し、兼業・副業を容認する内容を盛り込みました。続く2020年には、働く人も企業も安心して兼業・副業を実施できるようにするためのルールを明確化したガイドラインが発表されました。さらに2022年、厚生労働省は企業に対し従業員に兼業・副業を認める条件などの公表を求める方針です。

このように労働市場における兼業・副業の状況は、ここ数年で一変しつつあります。今後多くの人にとって、兼業・副業は、多様な働き方の選択肢の一つになるでしょう。また企業にとっては、自社で育んだ人材の価値を社会全体に巡らせたり、逆に他社の従業員を副業人材として活用したりする機会があると捉えられます。

すでに多様な働き方の兆しが現れています。昨今、都市圏で働く人が地方の企業で兼業・副業を実施する事例が増えています。弊社ではこのような兼業・副業のあり方を「ふるさと副業」と称し、新しい働き方として注目しています。

調査の結果、全体の56.4%の人が「ふるさと副業」に興味があることがわかりました (p30)。一般的な兼業・副業には実施意向がない人であっても「ふるさと副業」であれば一定割合の人が「興味がある」と回答しており (p30)、働く人たちの地域貢献や地方創生への関心の高さがうかがえます (p31)。また多くの人がテレワークを活用しての「ふるさと副業」を希望していることが明らかになりました (p31)。

本レポートでは、働く個人・企業人事担当者のそれぞれの視点から、兼業・副業を検討する際に必要と考えられるデータをご紹介します。兼業・副業という働き方に関心のある方、兼業・副業制度や副業人材活用を検討されている方のご参考になれば幸いです。



目次

1. 調査概要	4	3. 企業人事担当者調査	
2. 個人調査結果	5	3-1. 従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況	35
兼業・副業の実施状況	6	兼業・副業を認める人事制度の状況	36
勤務先での兼業・副業制度有無の状況	9	兼業・副業を認める人事制度の導入時期	39
兼業・副業実施のきっかけ	11	社内副業を認める人事制度の状況	40
新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業	13	兼業・副業を認める人事制度の目的	41
兼業・副業実施の理由	15	兼業・副業を認める人事制度の効果／期待	42
兼業・副業の仕事で重視する点	17	兼業・副業を認める人事制度の課題	43
兼業・副業の効果実感	19	兼業・副業実施時の条件有無・支援施策	44
兼業・副業に期待すること	20	兼業・副業を禁止する理由	45
兼業・副業開始時の難しさ	21	3-2. 兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況	46
兼業・副業実施中の難しさ／不安	22	兼業・副業人材の受け入れ状況	47
実施している兼業・副業の内容	23	兼業・副業人材の受け入れ開始時期・採用状況	49
兼業・副業の理解者や支援者	27	兼業・副業人材を受け入れる目的	50
兼業・副業を実施しない理由	28	兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果	51
「ふるさと副業」への関心	30	兼業・副業人材受け入れの課題・懸念	52
「ふるさと副業」に興味がある理由（フリーコメント）	32	兼業・副業人材に任せる仕事の内容	54
「ふるさと副業」の経験	34	兼業・副業人材と持続的な関係を築くためのポイント	55
		兼業・副業人材受け入れ時の規則・ルール	57
		兼業・副業人材を受け入れていない理由	58
		回答者属性	59

調査概要

2021 年調査結果

項目		個人調査	企業人事担当者調査
調査目的		兼業・副業に関する働く個人の意識や実態の調査	兼業・副業に関する人事担当者の意識や実態の調査
調査対象		企業に勤める正社員の方	企業に勤める正社員または経営者・役員の方で人事業務全般または人事制度業務に関与している方
実施期間		2022 年 1 月 14 日～2022 年 1 月 16 日	2022 年 1 月 14 日～2022 年 1 月 17 日
集計対象	事前調査	10,000 人	—
	本調査	2,072 人	1,648 人
調査地域		全国	
調査方式		インターネット調査	

個人調査

■事前調査の回答者 10,000 人のうち、「会社員（正社員）」と回答した 7,695 人の集計結果を掲載しております。
また、本調査集計対象の 2,072 人は、兼業・副業の実施状況および所属企業の従業員規模で割付を行っています。

■本調査における「兼業・副業」は、他企業や他者から業務依頼を受け、報酬として金銭を受け取るものを指します。
株式運用・FX・不動産投資・家賃収入・オークションやフリーマーケットでの販売などは除きます。

企業人事担当者調査

■企業人事担当者向け調査の本調査集計対象 1,648 人は、所属企業の従業員規模で割付を行っています。
また、「社外の兼業・副業人材の受け入れ状況」の説明で用いている「社外の『兼業・副業で働く人』」とは、回答者の企業の従業員ではなく、主たる勤務先が他にある人を指します。なお、受け入れ時の雇用形態（社員や業務委託など）は問うていません。

調査結果の注意点

■％を表示する際に小数点第 2 位で四捨五入しているため、単一回答の合計値が 100％に一致しない場合があります。

■差分の算出には小数点第 2 位を四捨五入する前の数値を用いており、表示されている％で差分を算出した際、数値が一致しない場合があります。

■一部の複数回答形式の設問において、「その他」の回答選択率が著しく小さい場合は掲載していません。

2020 年調査結果

項目		A. 個人調査	B. 企業人事担当者調査	C. 企業人事担当者調査（追加実施）
調査目的		兼業・副業に関する働く個人の意識や実態の調査	兼業・副業に関する人事担当者の意識や実態の調査	兼業・副業に関する人事担当者の意識や実態の調査
調査対象		企業に勤める正社員の方	企業に勤める正社員または経営者・役員の方で人事業務全般または人事制度業務に関与している方	企業に勤める正社員または経営者・役員の方で人事業務全般または人事制度業務に関与している方
実施期間		2020 年 12 月 25 日～2021 年 1 月 4 日	2020 年 12 月 25 日～2021 年 1 月 6 日	2021 年 3 月 19 日～2021 年 3 月 24 日
集計対象	事前調査	10,000 人	—	—
	本調査	1,456 人	1,660 人	1,648 人
調査地域		全国		
調査方式		インターネット調査		

個人調査

■事前調査の回答者 10,000 人のうち、「会社員（正社員）」と回答した 7,937 人の集計結果を掲載しております。
また、本調査集計対象の 1,456 人は、兼業・副業の実施状況および所属企業の従業員規模で割付を行っています。

■本調査における「兼業・副業」は、他企業や他者から業務依頼を受け、報酬として金銭を受け取るものを指します。
株式運用・FX・不動産投資・家賃収入・オークションやフリーマーケットでの販売などは除きます。

企業人事担当者調査

■企業人事担当者向け調査の本調査集計対象 1,660 人は、兼業・副業制度の導入状況／兼業・副業人材の受け入れ状況と、所属企業の従業員規模で割付を行っています。また、企業人事担当者向け調査（追加実施分）の本調査集計対象 1,648 人は、所属企業の従業員規模で割付を行っています。

■「社外の兼業・副業人材の受け入れ状況」の説明で用いている「社外の『兼業・副業で働く人』」とは、回答者の企業の従業員ではなく、主たる勤務先が他にある人を指します。なお、受け入れ時の雇用形態（社員や業務委託など）は問うていません。

調査結果の注意点

■企業人事担当者向けパートの 2020 年調査結果では、上記の 2 つの企業人事担当者向け調査の結果を掲載しています。
具体的には「兼業・副業を認める人事制度の状況」（p.35-45）および「兼業・副業人材の受け入れ状況」（p.46-58）は [C. 企業人事担当者向け調査（追加実施）] を用いており、これら以外に関しては [B. 企業人事担当者向け調査] の結果を掲載しています。
■％を表示する際に小数点第 2 位で四捨五入しているため、単一回答の合計値が 100％に一致しない場合があります。

■差分の算出には小数点第 2 位を四捨五入する前の数値を用いており、表示されている％で差分を算出した際、数値が一致しない場合があります。

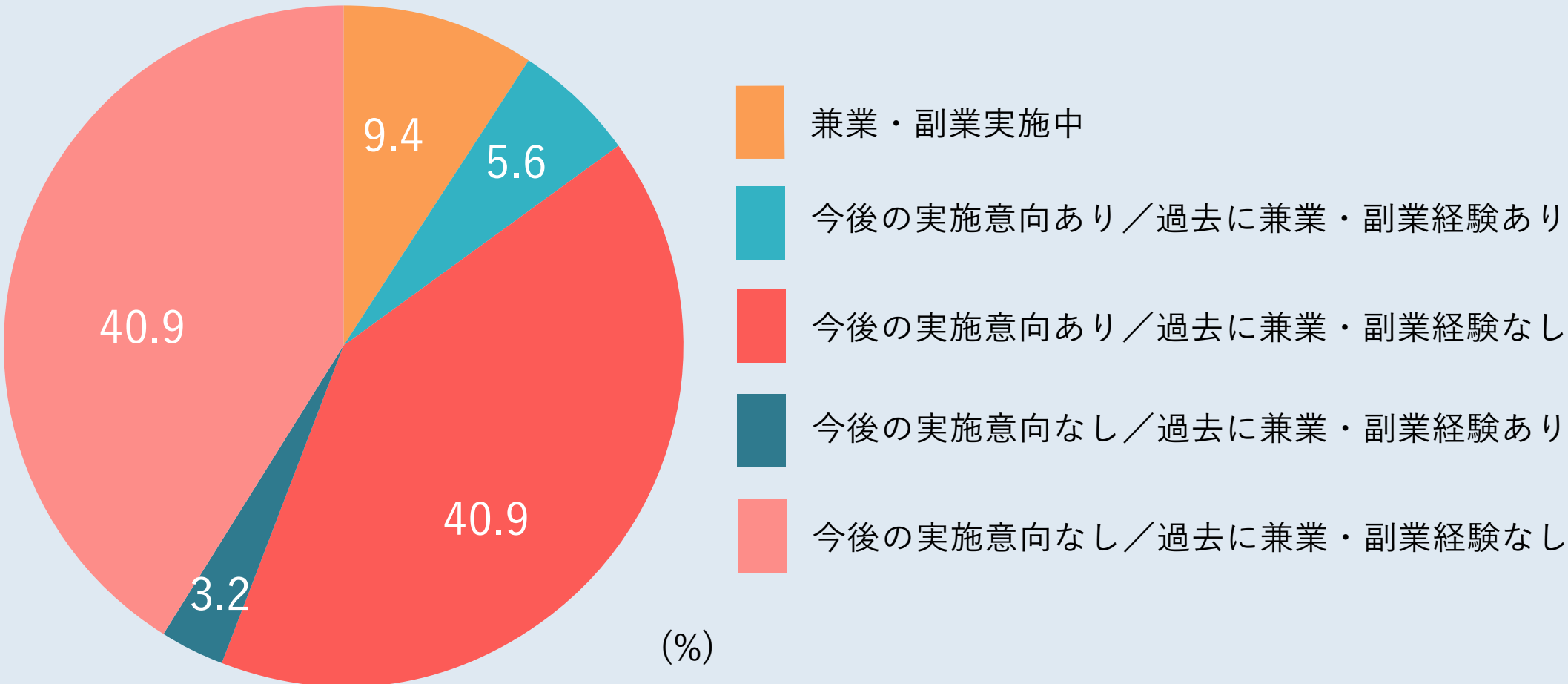
■一部の複数回答形式の設問において、「その他」の回答選択率が著しく小さい場合は掲載していません。

個人調查結果

2021 年調査結果

兼業・副業の実施状況

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,695）

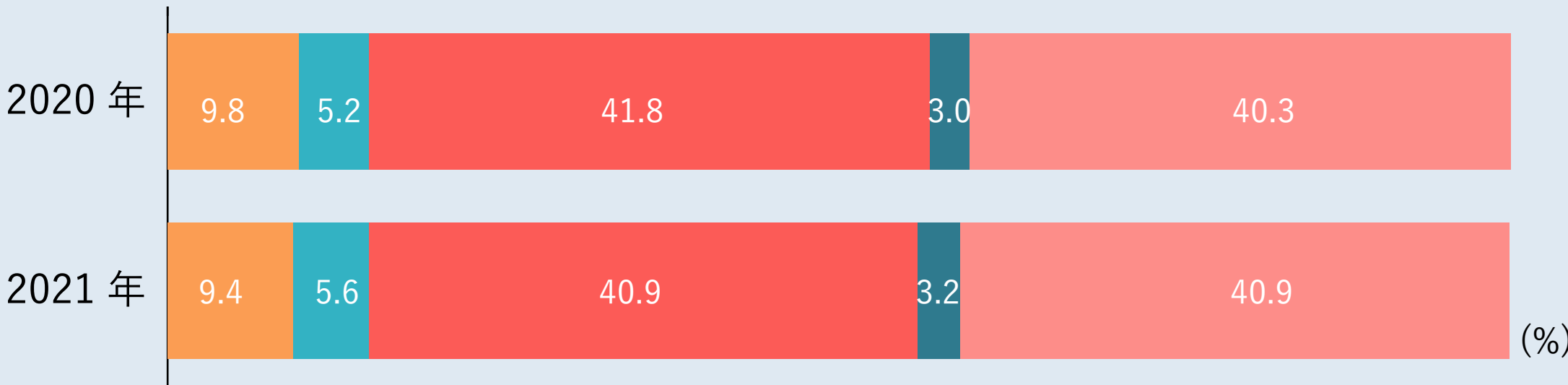


2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業の実施状況

雇用形態が正社員の人（単一回答 2021 年：n=7,695 / 2020 年：n =7,937）

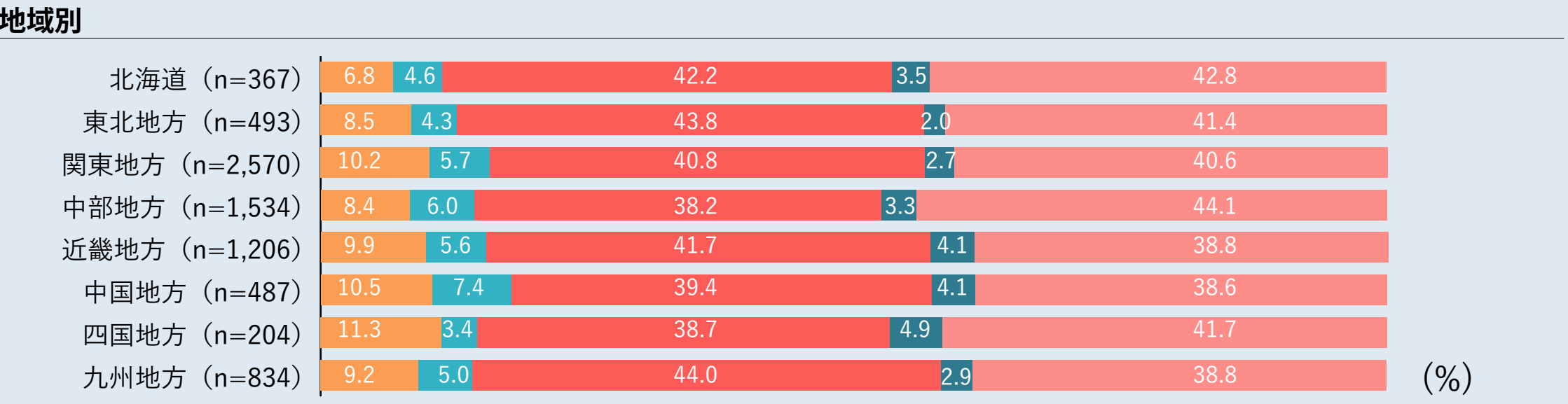
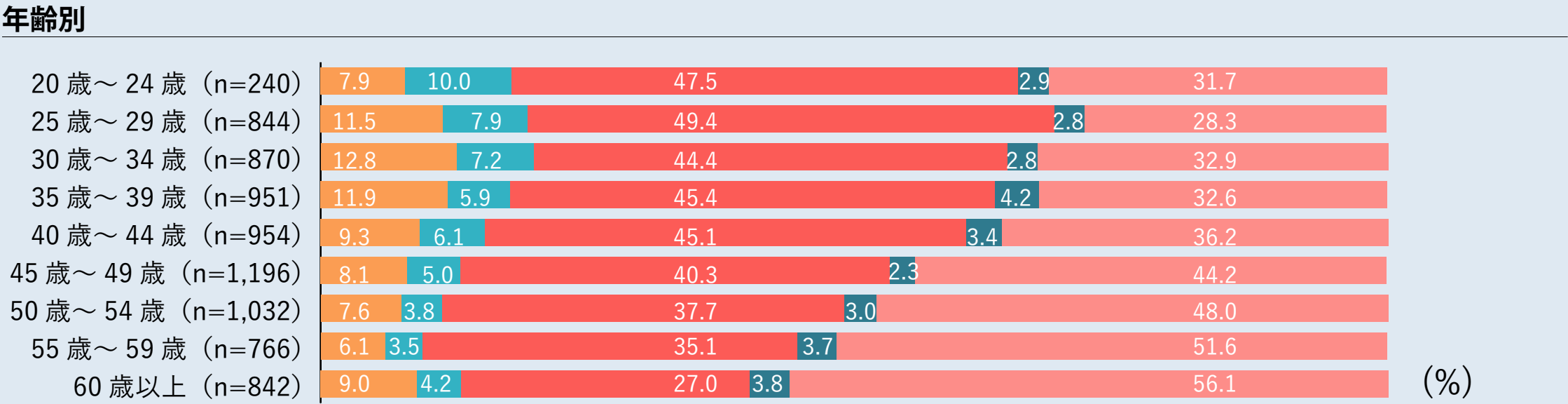
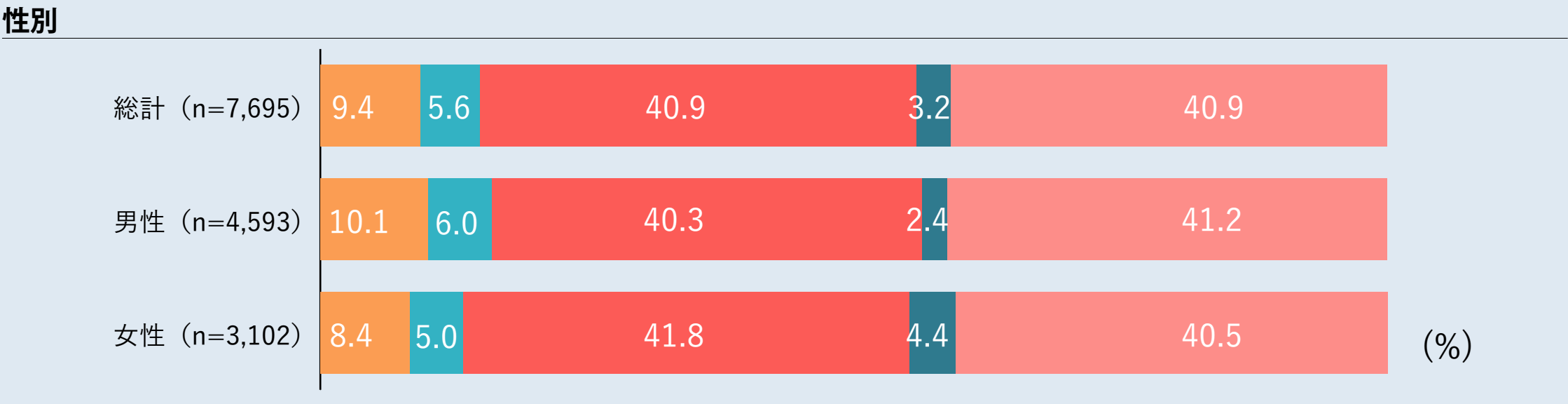
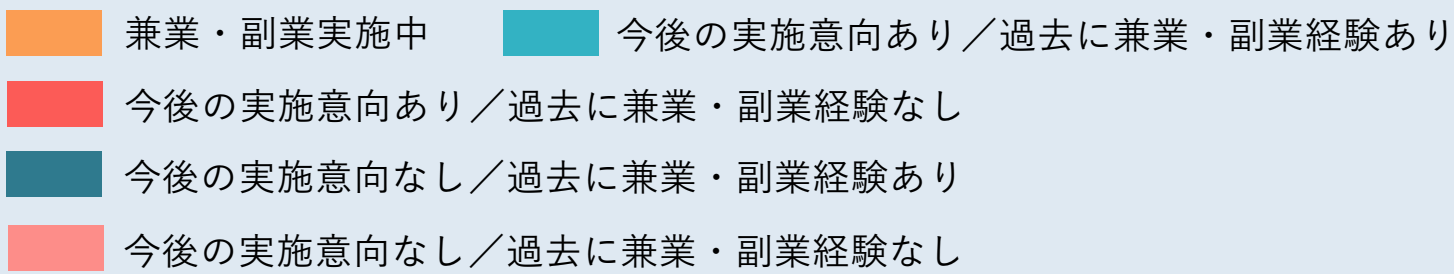
- 兼業・副業実施中
- 今後の実施意向あり／過去に兼業・副業経験あり
- 今後の実施意向あり／過去に兼業・副業経験なし
- 今後の実施意向なし／過去に兼業・副業経験あり
- 今後の実施意向なし／過去に兼業・副業経験なし



2021年調査結果

兼業・副業の実施状況

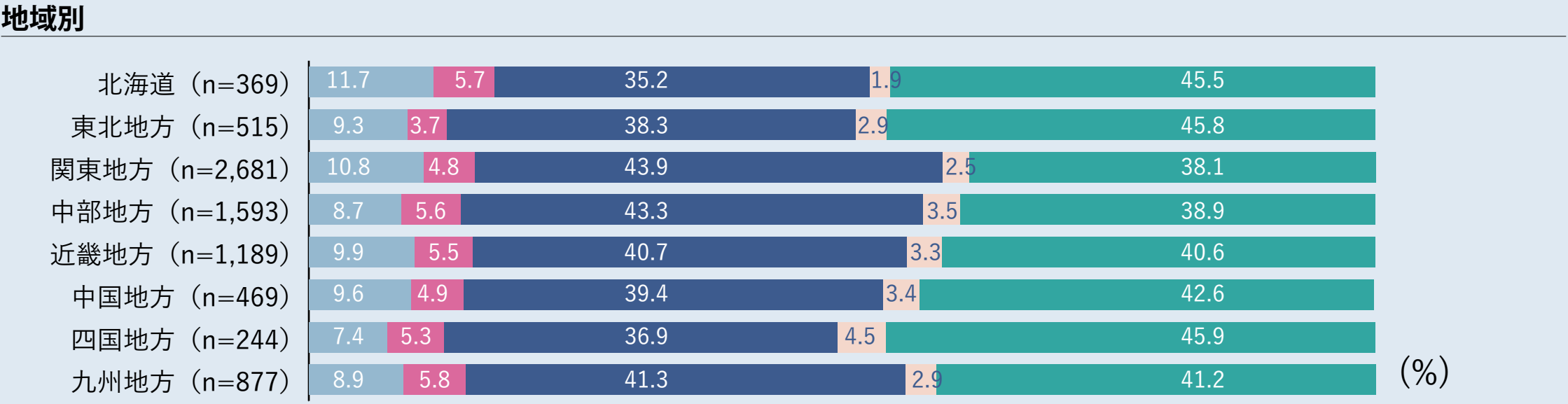
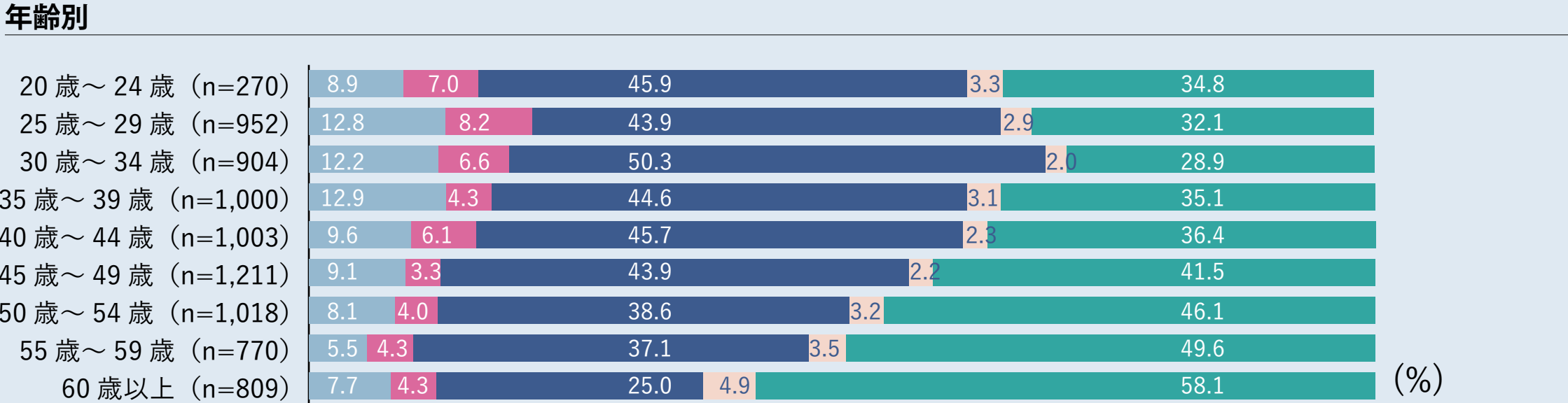
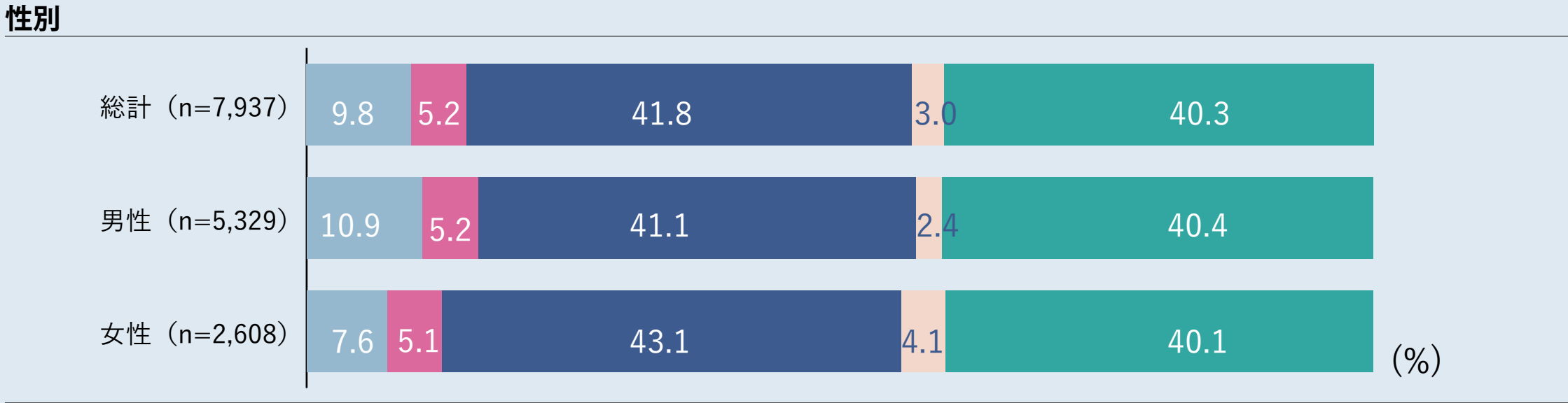
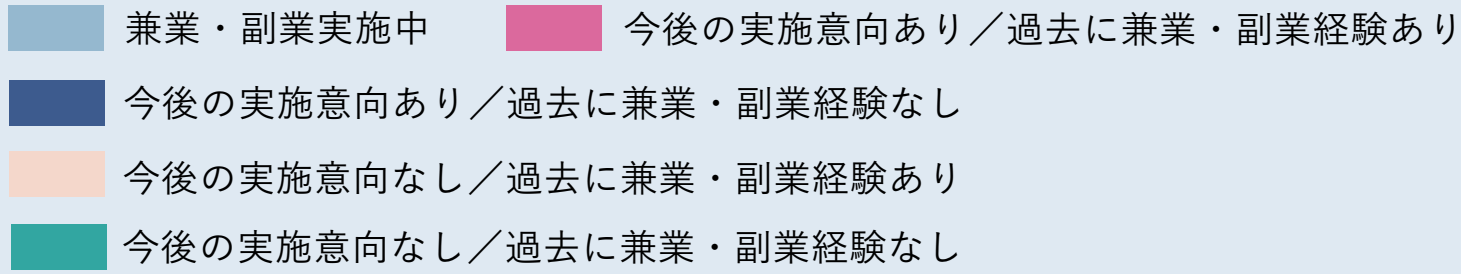
■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,695）



2020年調査結果

兼業・副業の実施状況

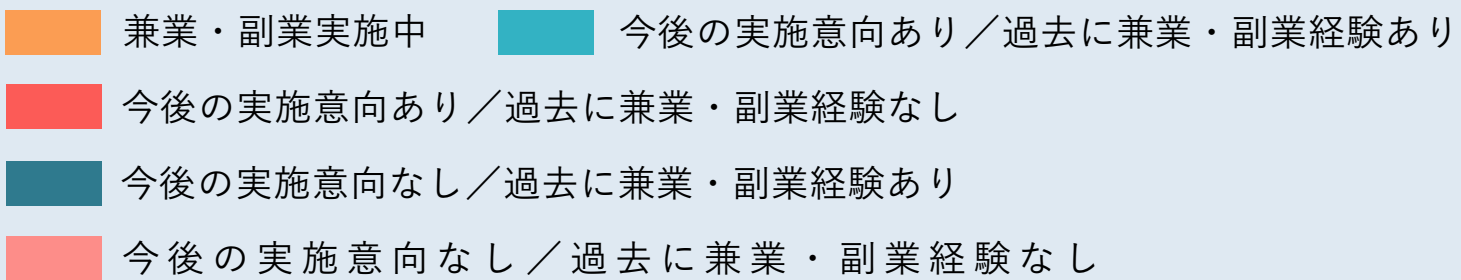
■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,937）



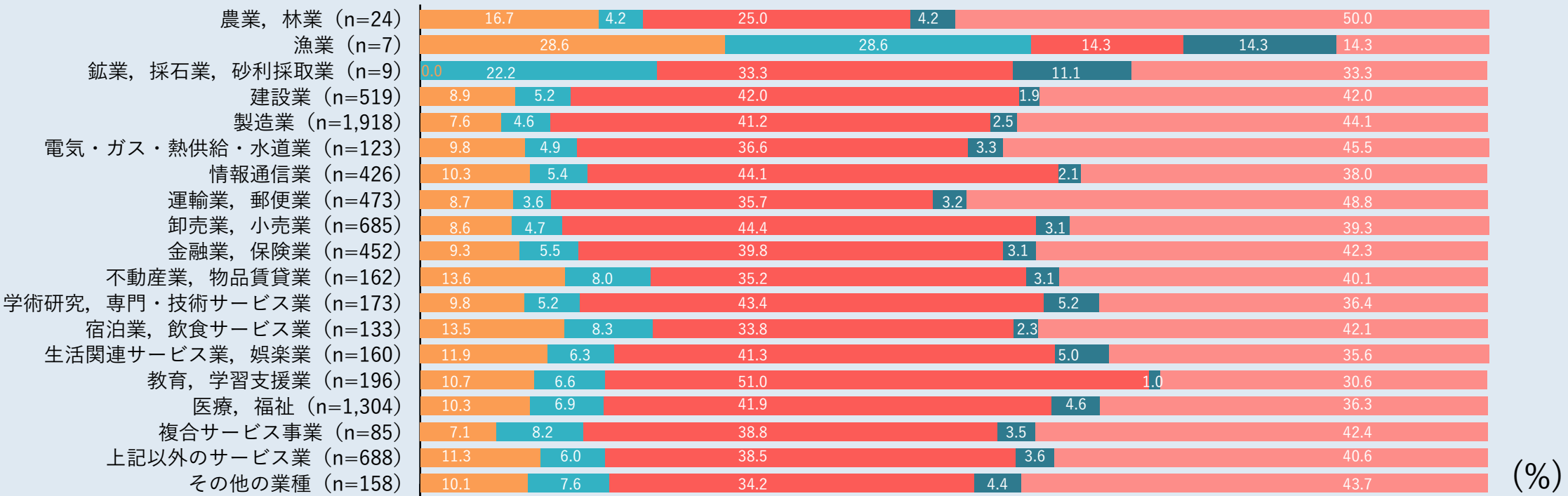
2021年調査結果

兼業・副業の実施状況

■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,695）

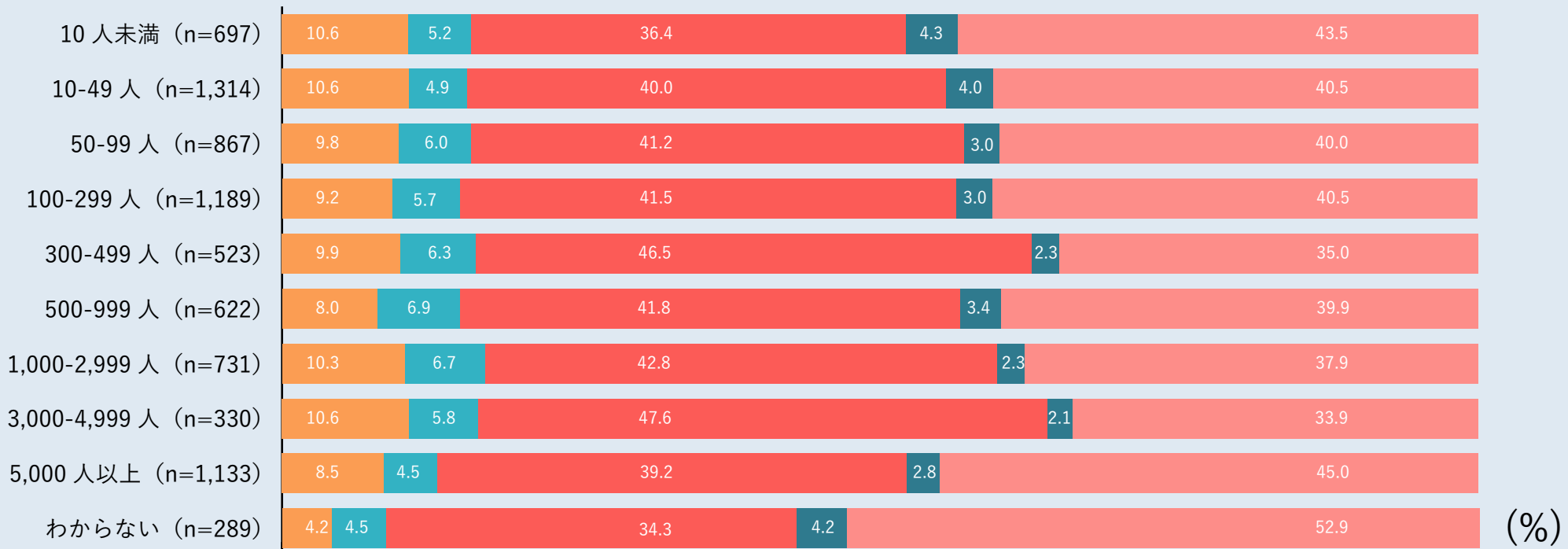


勤務先業種別



(%)

勤務先従業員規模別

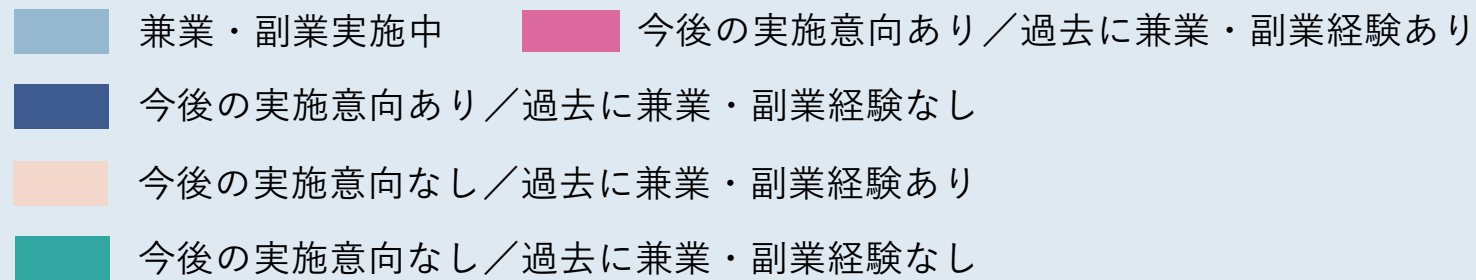


(%)

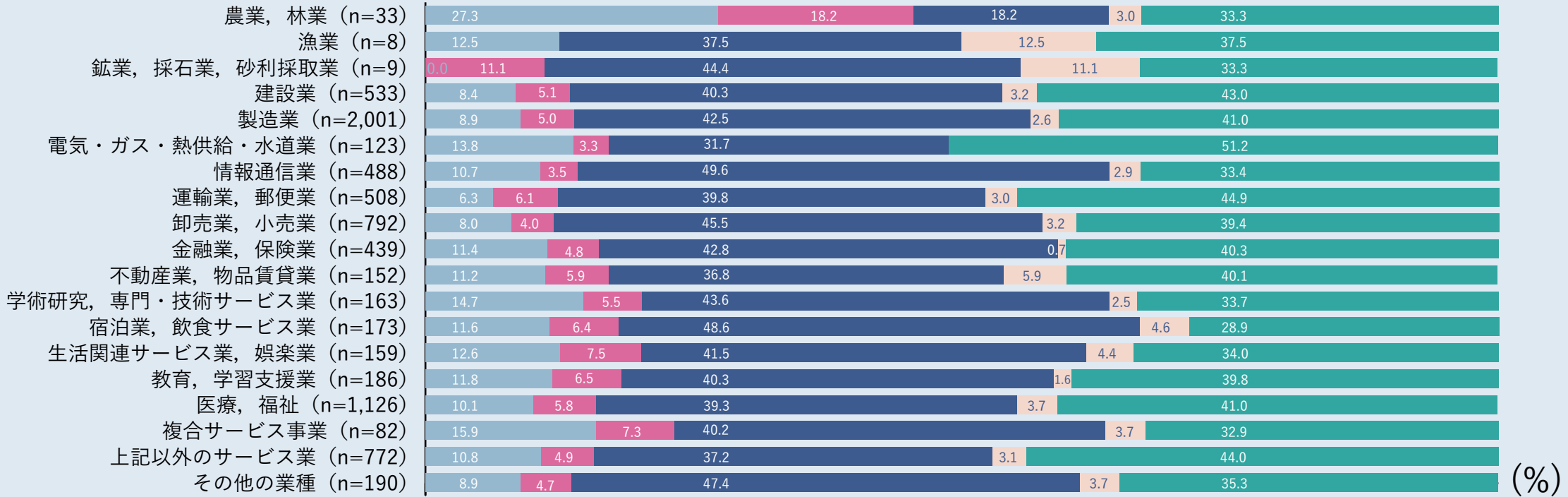
2020年調査結果

兼業・副業の実施状況

■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,937）

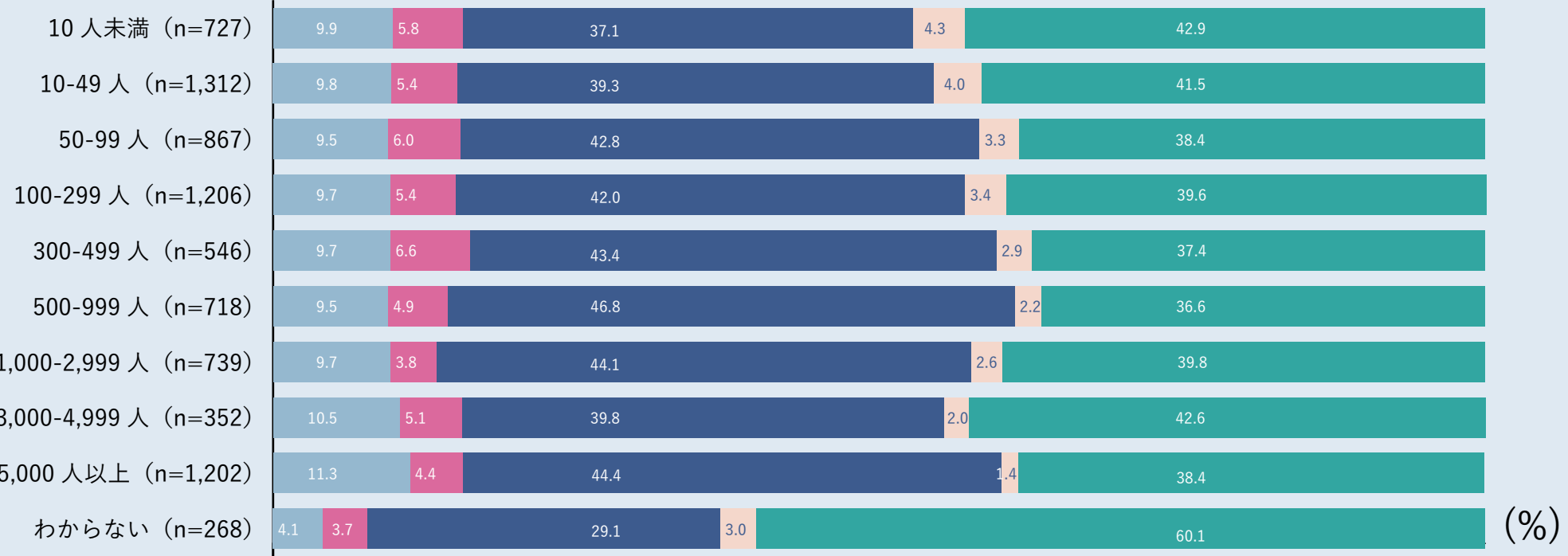


勤務先業種別



(%)

勤務先従業員規模別



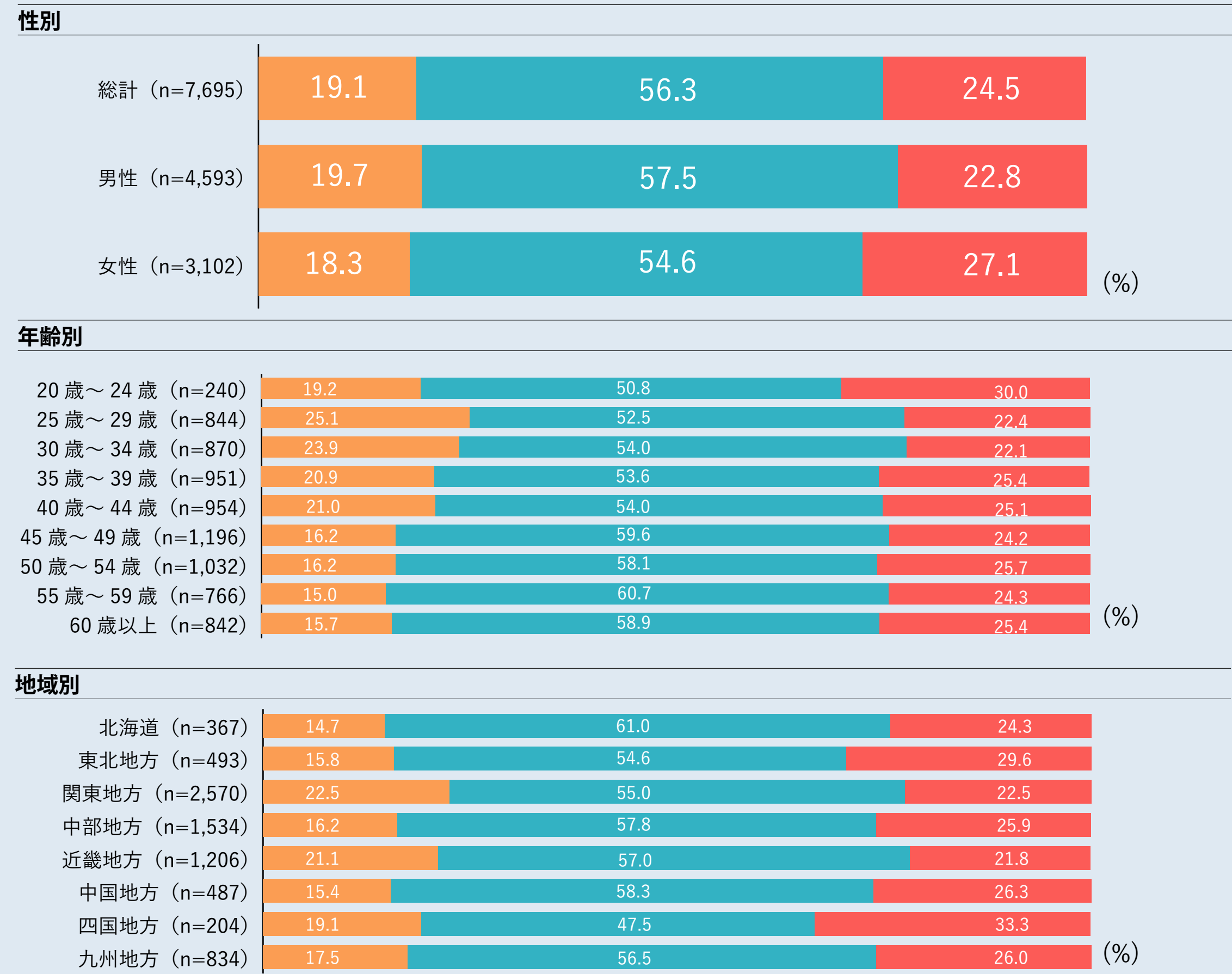
(%)

2021 年調査結果

兼業・副業を認める人事制度の有無

■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,695）

兼業・副業制度がある 兼業・副業制度はない わからない

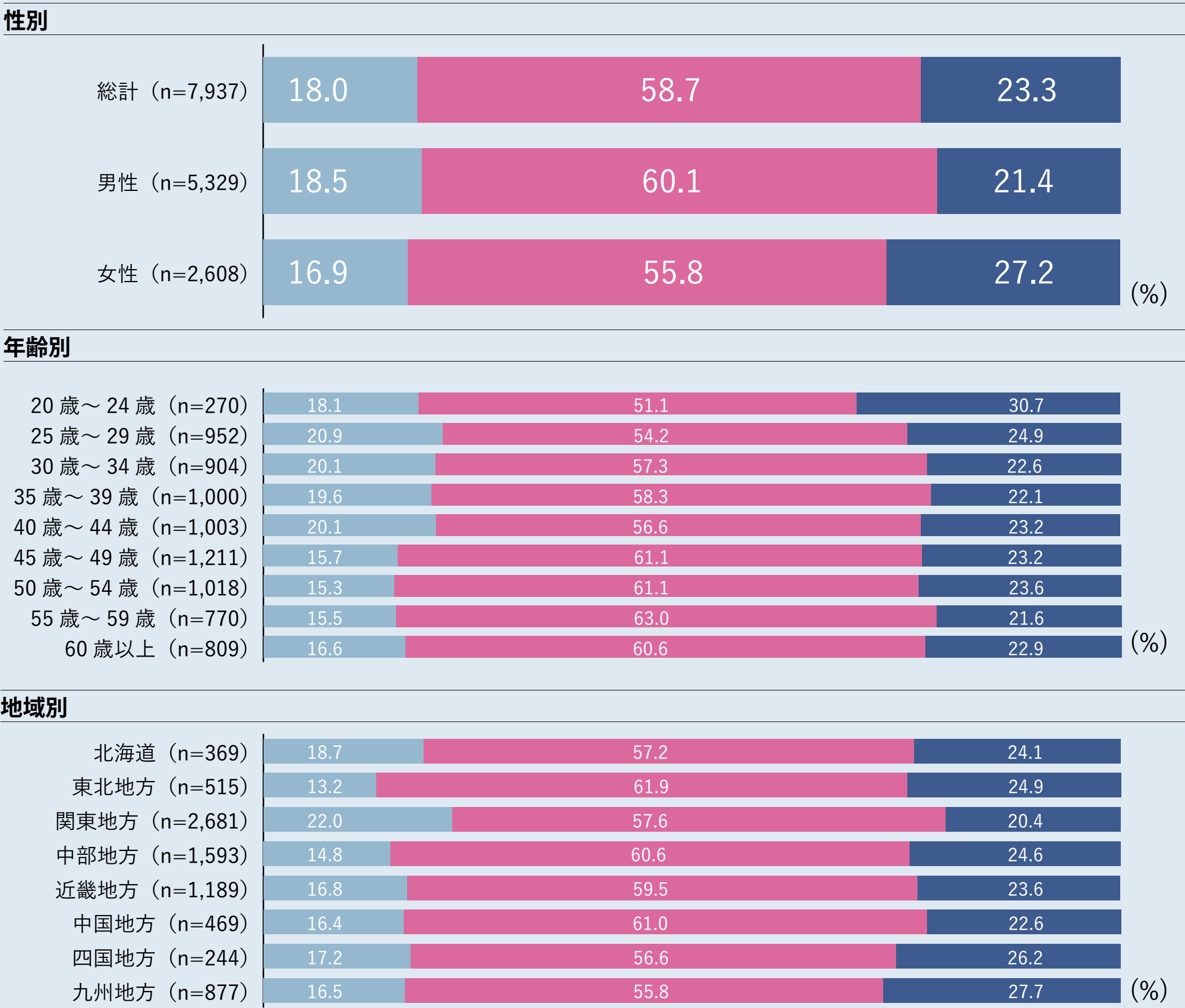


2020 年調査結果

兼業・副業を認める人事制度の有無

■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,937）

兼業・副業制度がある 兼業・副業制度はない わからない

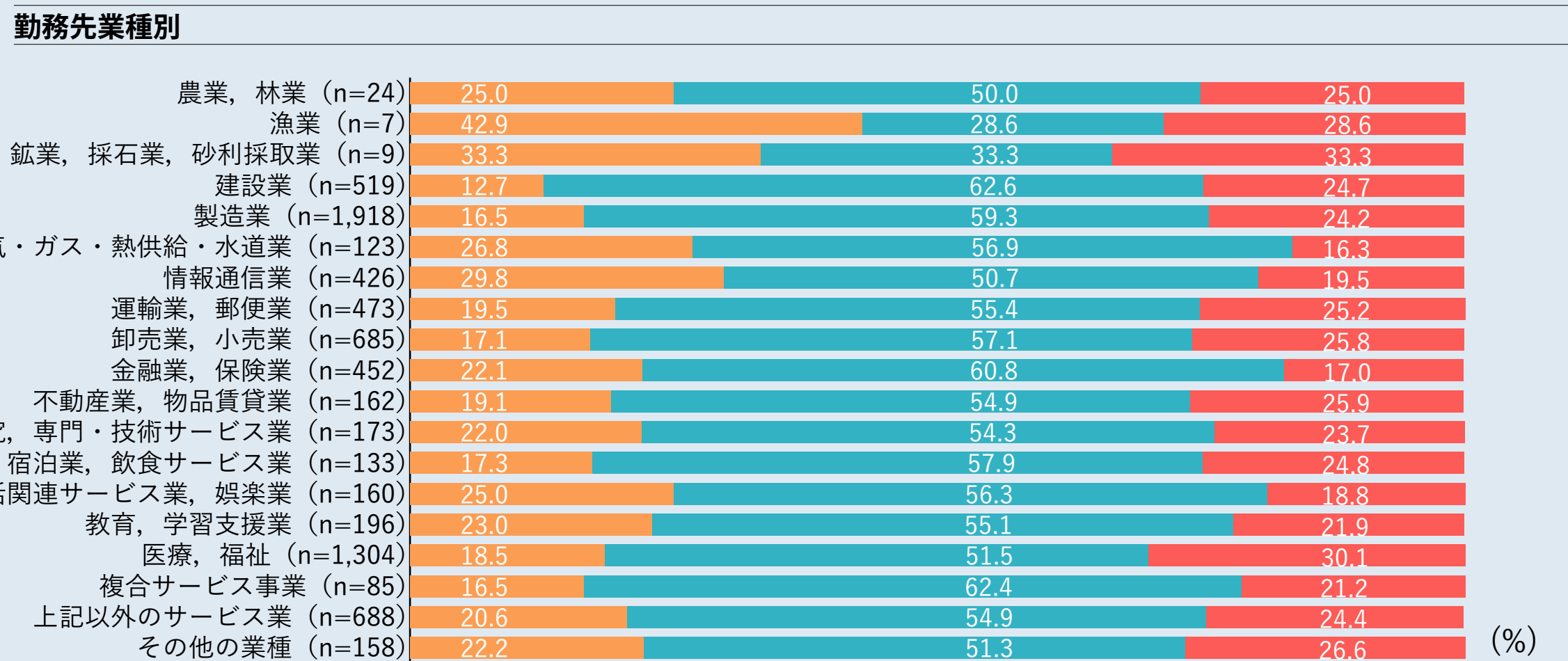


2021年調査結果

兼業・副業を認める人事制度の有無

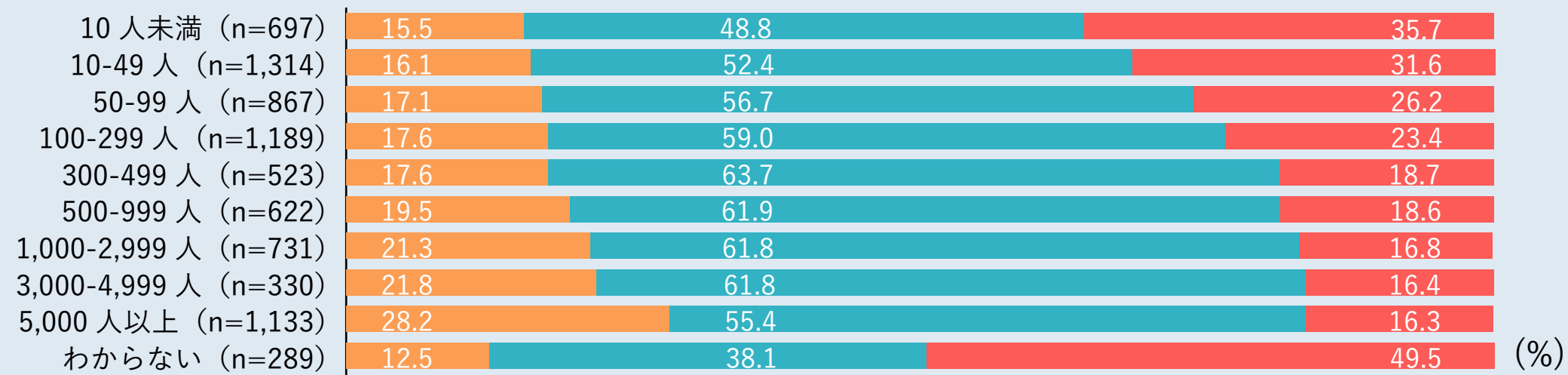
■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,695）

兼業・副業制度がある 兼業・副業制度はない わからない



(%)

勤務先従業員規模別



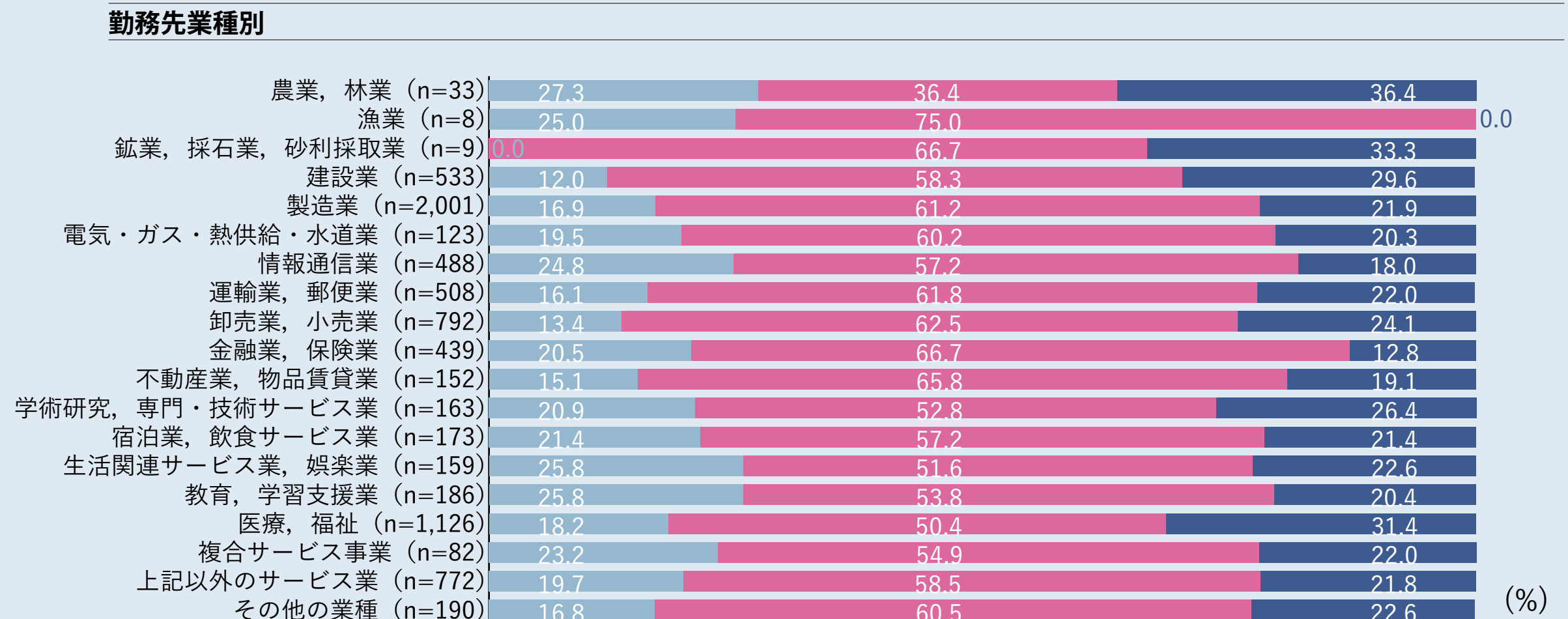
(%)

2020年調査結果

兼業・副業を認める人事制度の有無

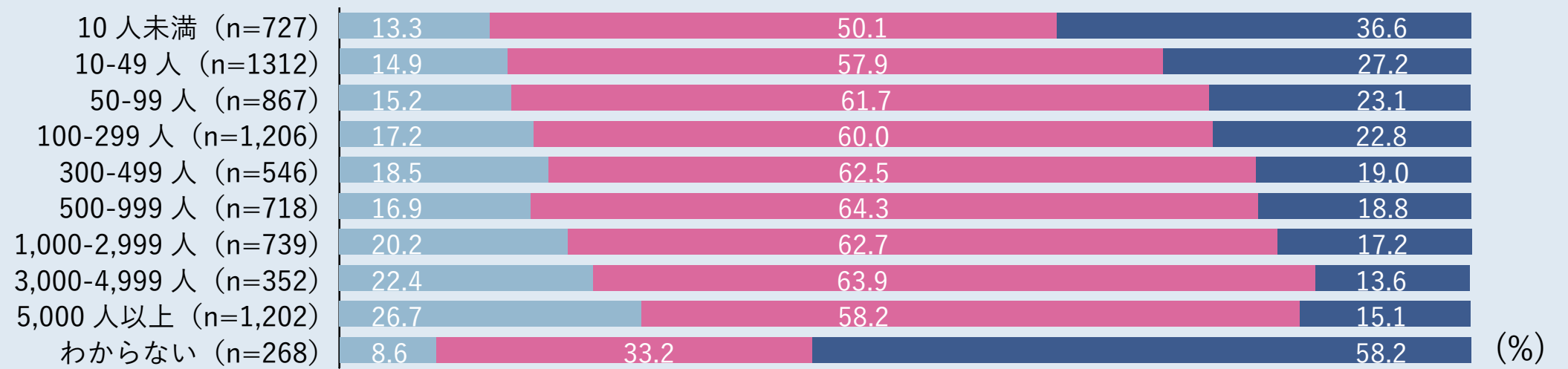
■雇用形態が正社員の人（単一回答　n=7,937）

兼業・副業制度がある 兼業・副業制度はない わからない



(%)

勤務先従業員規模別



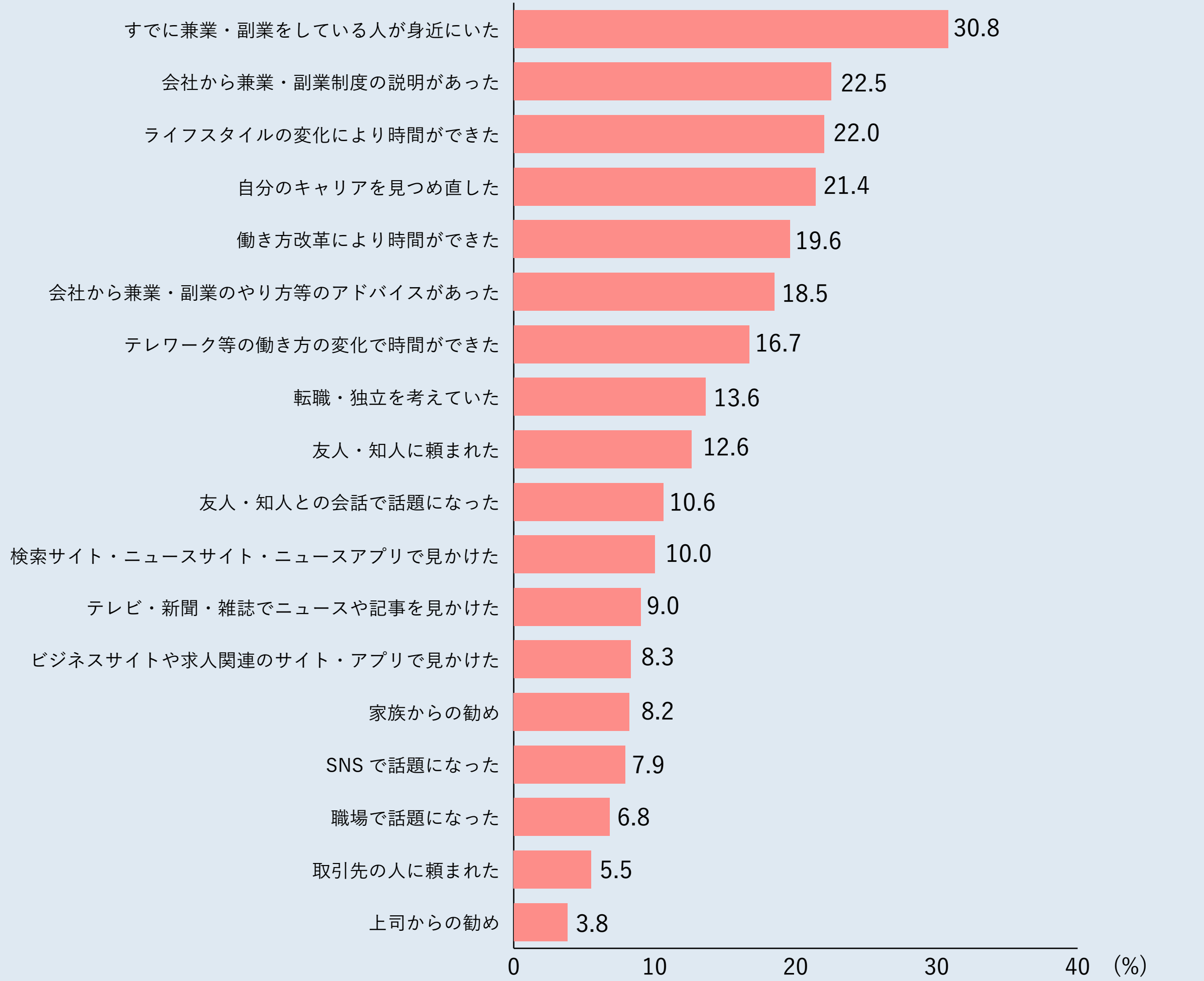
(%)

2021 年調査結果

兼業・副業実施のきっかけ（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]

（複数回答　n=932）

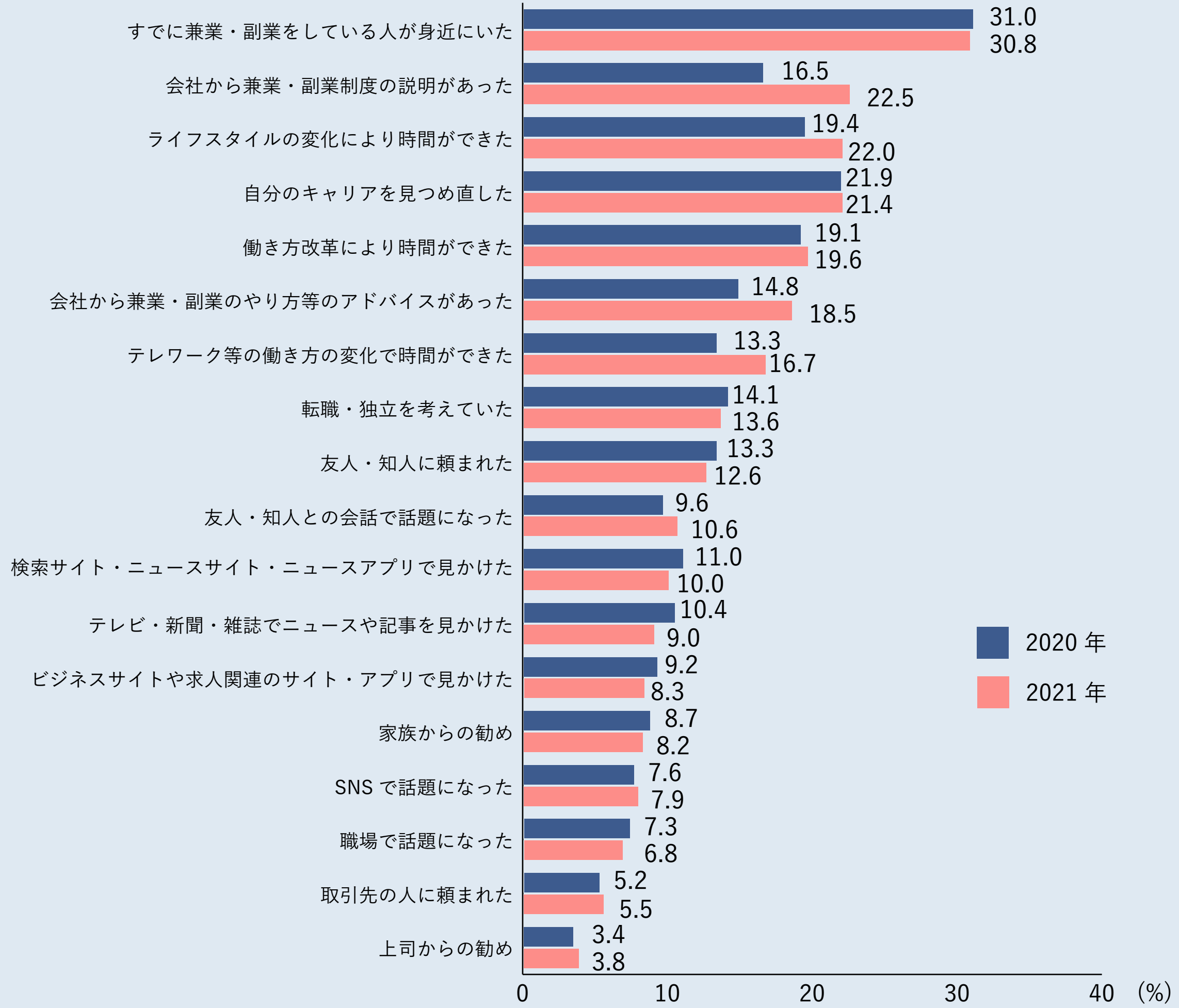


2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業実施のきっかけ（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]

（複数回答　2021 年：n=932 / 2020 年：n=654）

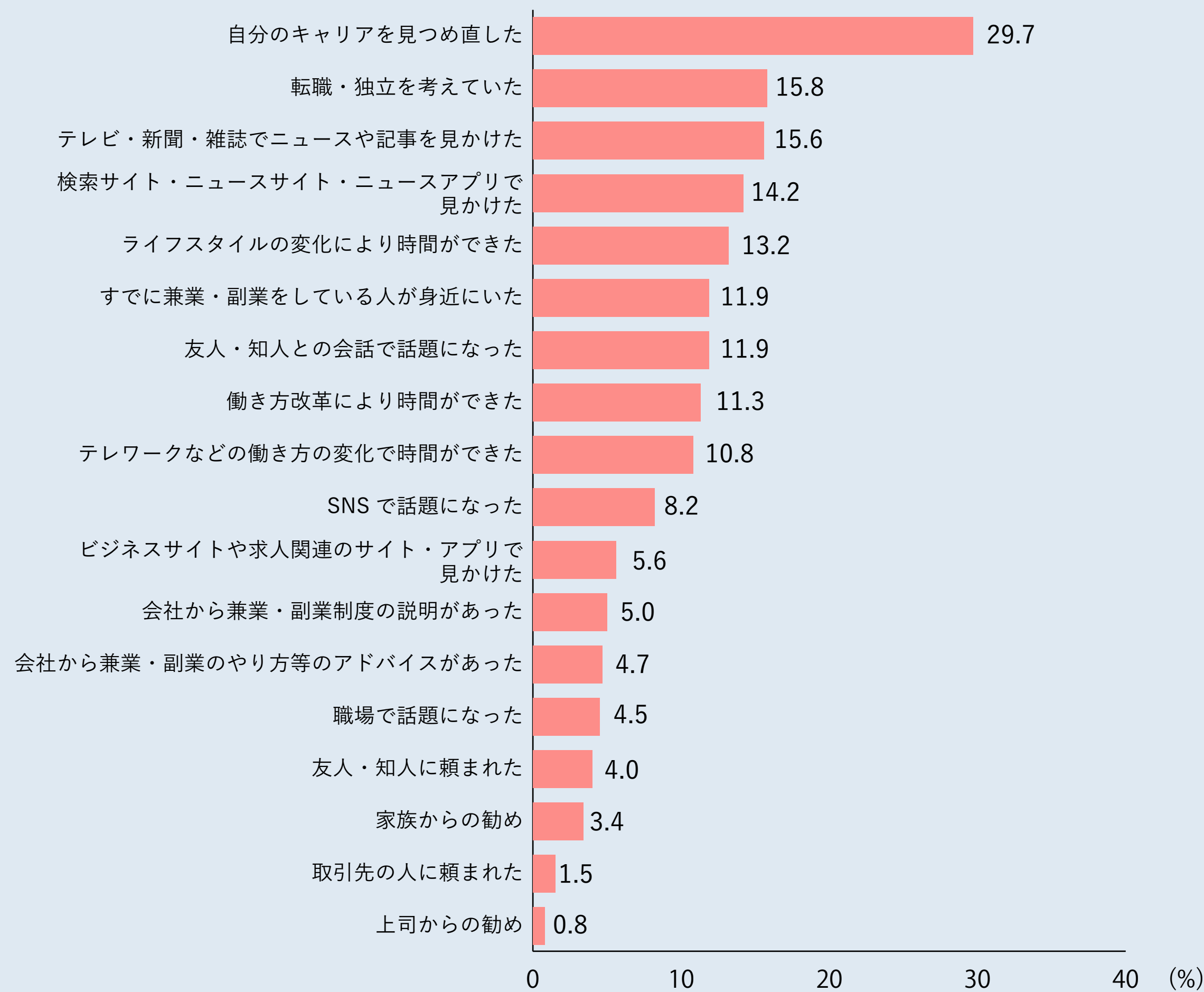


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ（経験なし実施意向あり）

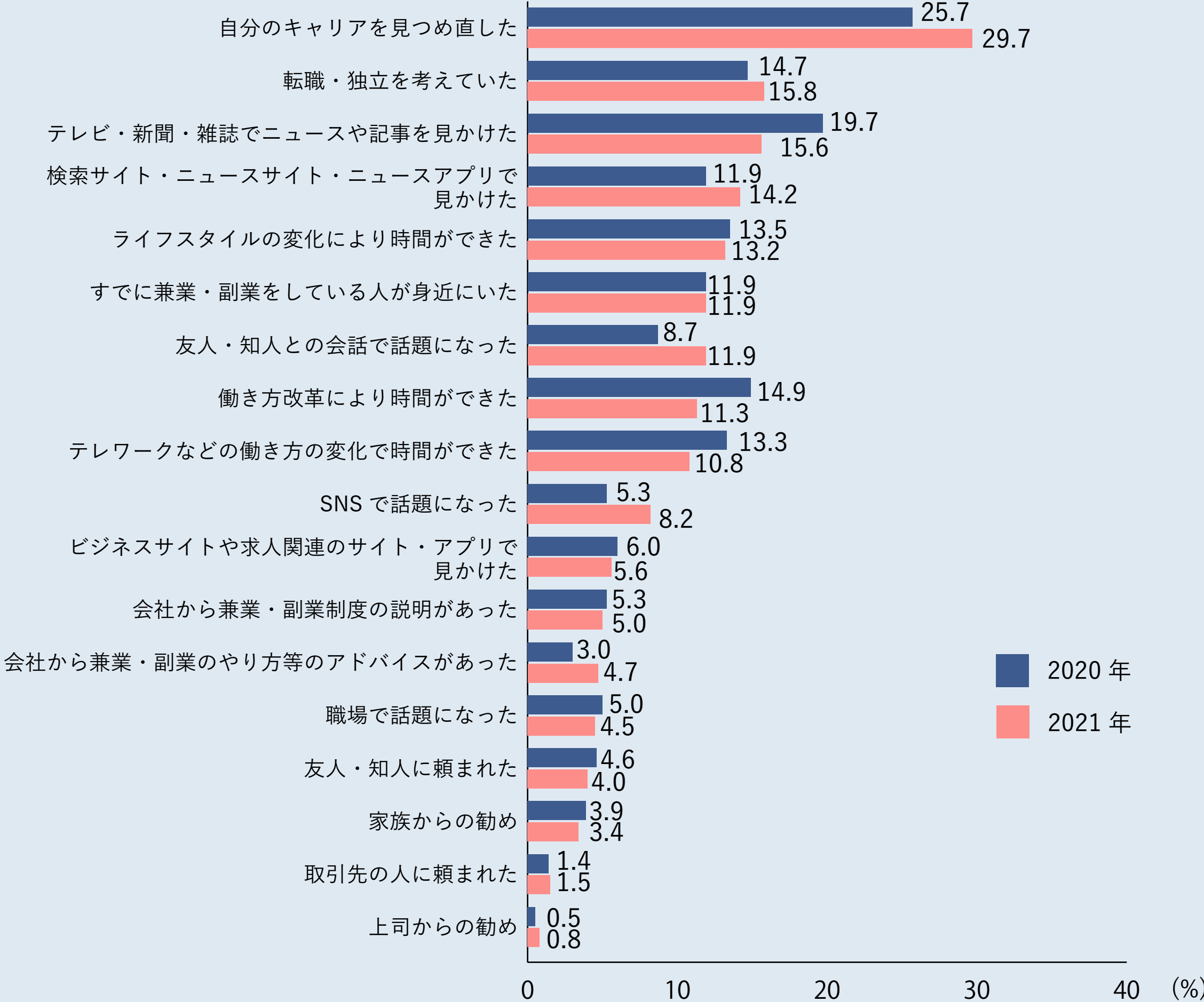
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=620）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ（経験なし実施意向あり）

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人
（複数回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）

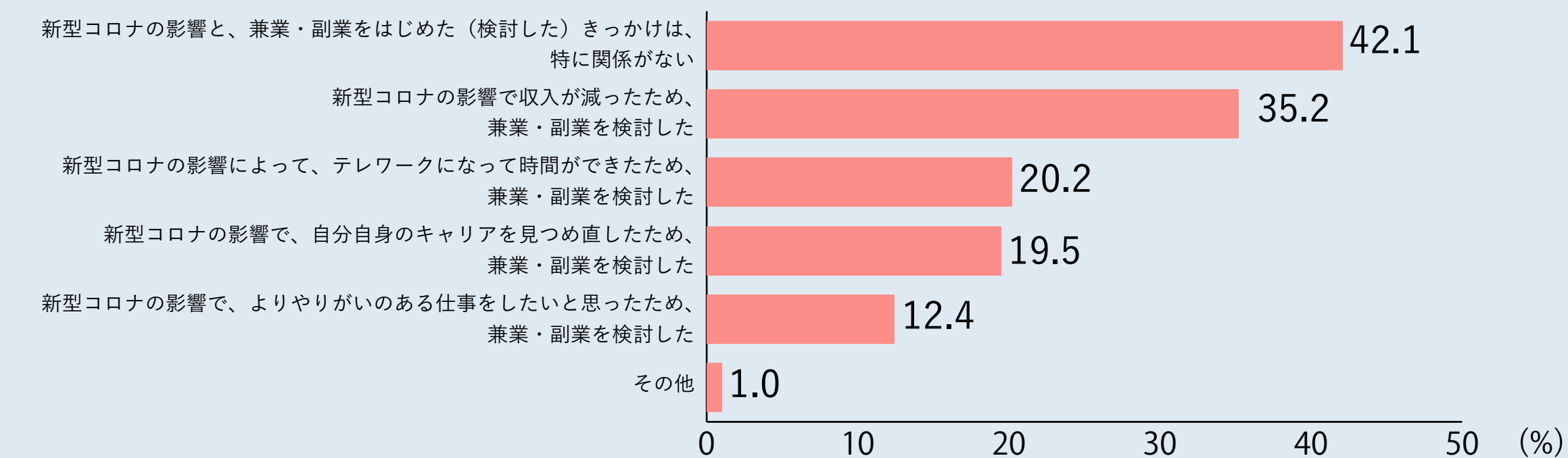


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021年調査結果

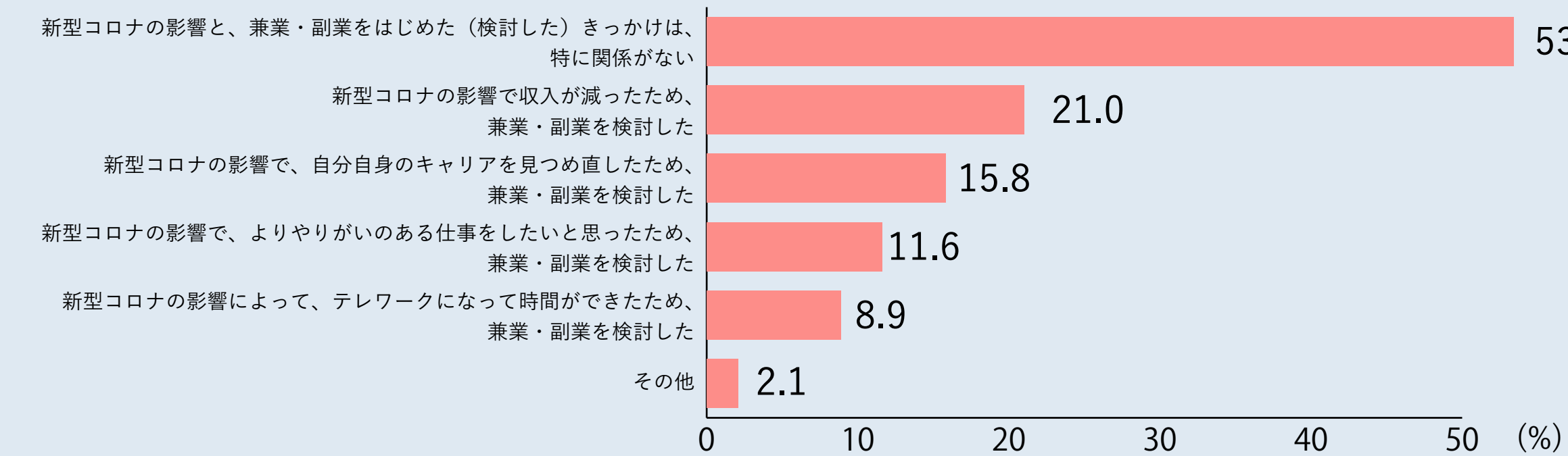
兼業・副業実施のきっかけ（兼業・副業実施中＋経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答　n=932）



兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ（経験なし実施意向あり）

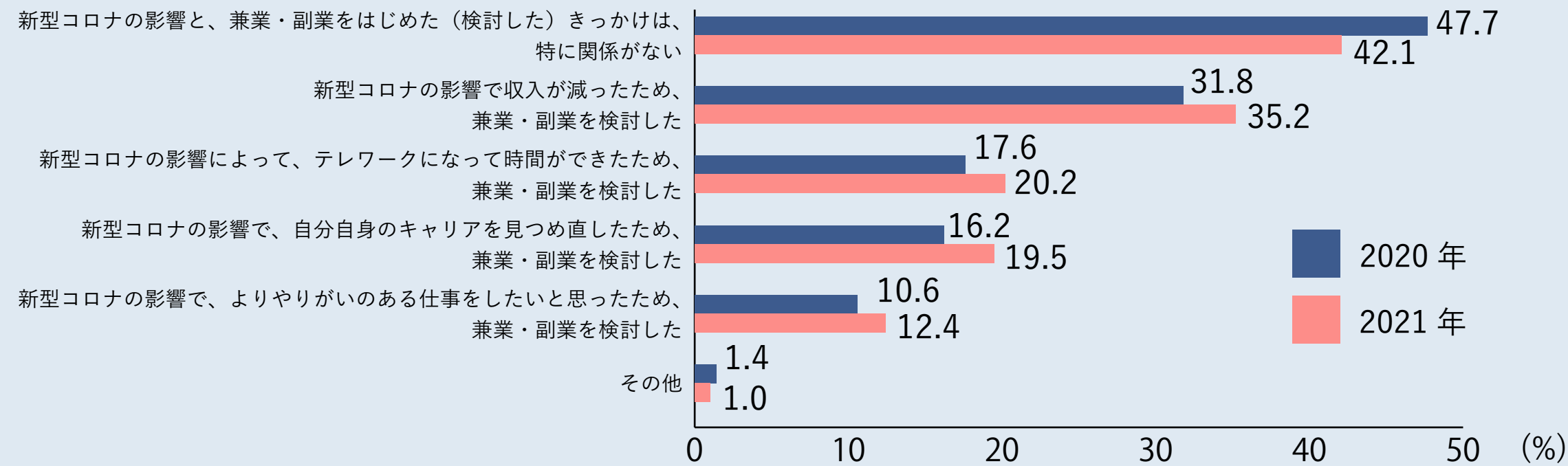
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答　n=620）



2020年-2021年調査結果比較

兼業・副業実施のきっかけ（兼業・副業実施中＋経験あり再開予定）

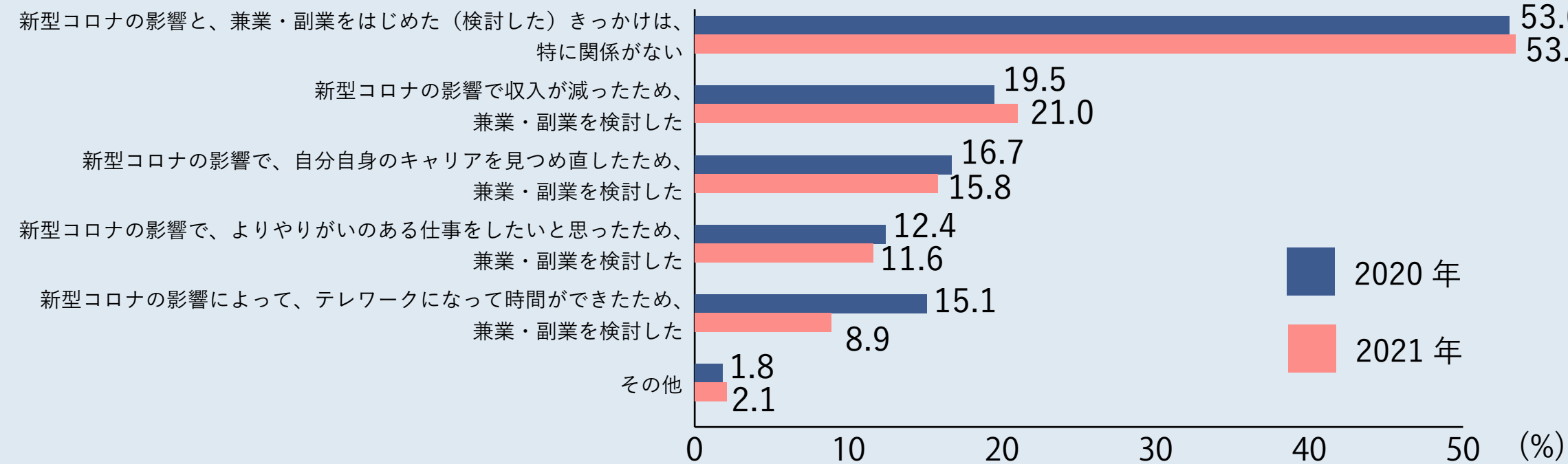
■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答　2021年：n=932 / 2020年：n=654）



※2021年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ（経験なし実施意向あり）

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答　2021年：n=620 / 2020年：n=436）

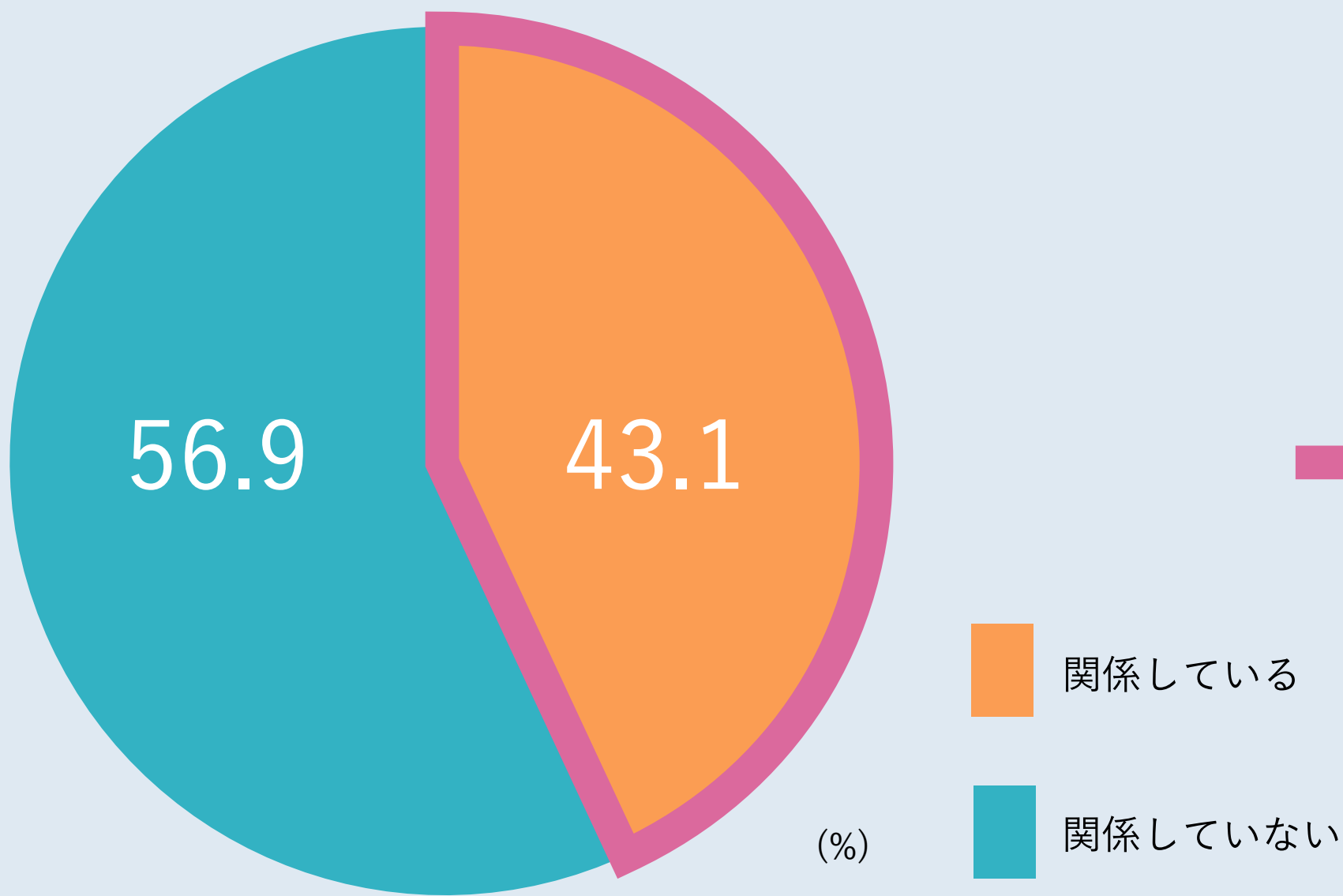


※2021年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

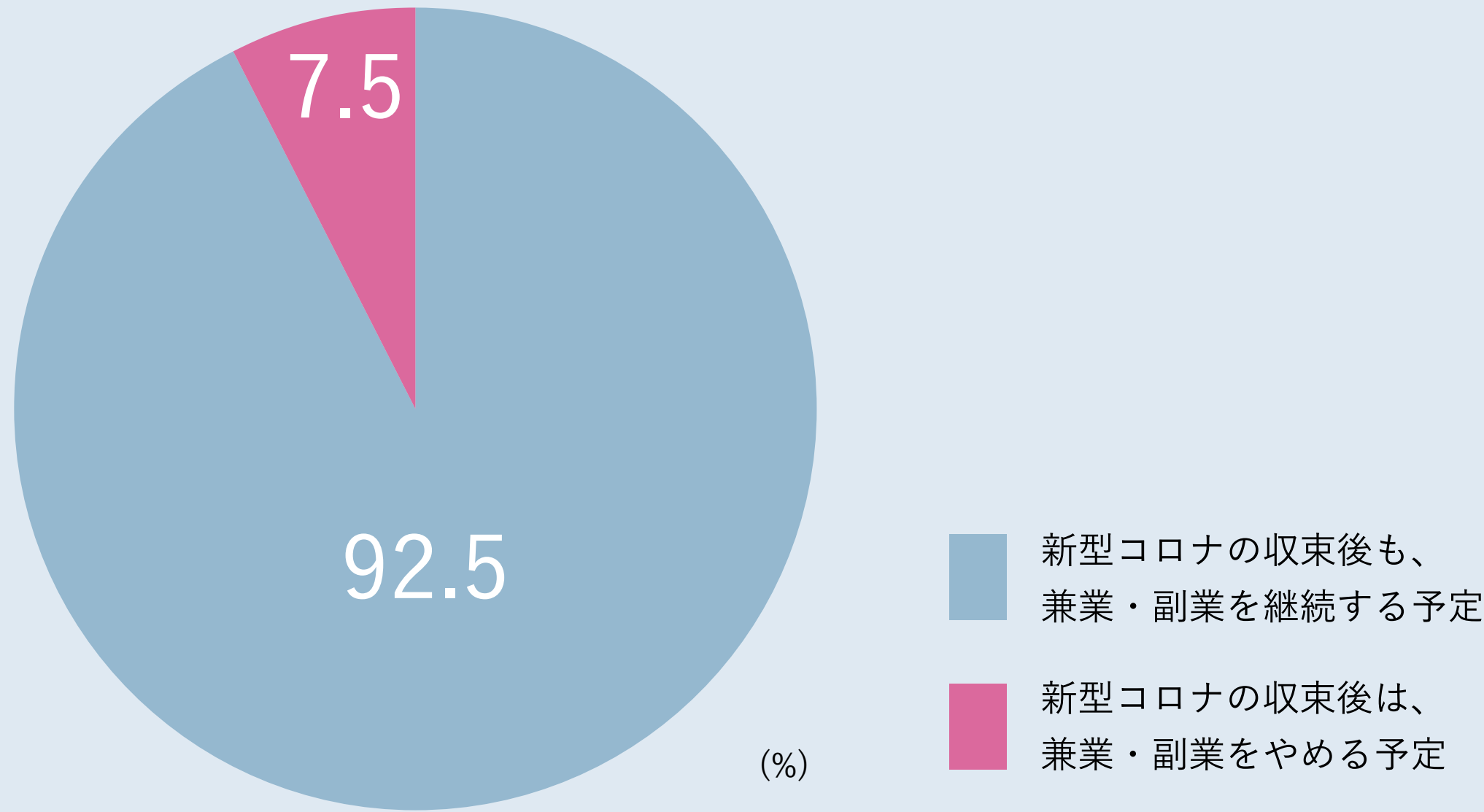
新型コロナウイルスの感染拡大と兼業・副業を始めたきっかけ

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）
※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



今後新型コロナウイルスの感染拡大が収束した場合の兼業・副業の継続意向

■新型コロナウイルスの感染拡大が兼業・副業を始めたきっかけに関係していると回答した人（単一回答 n=267）

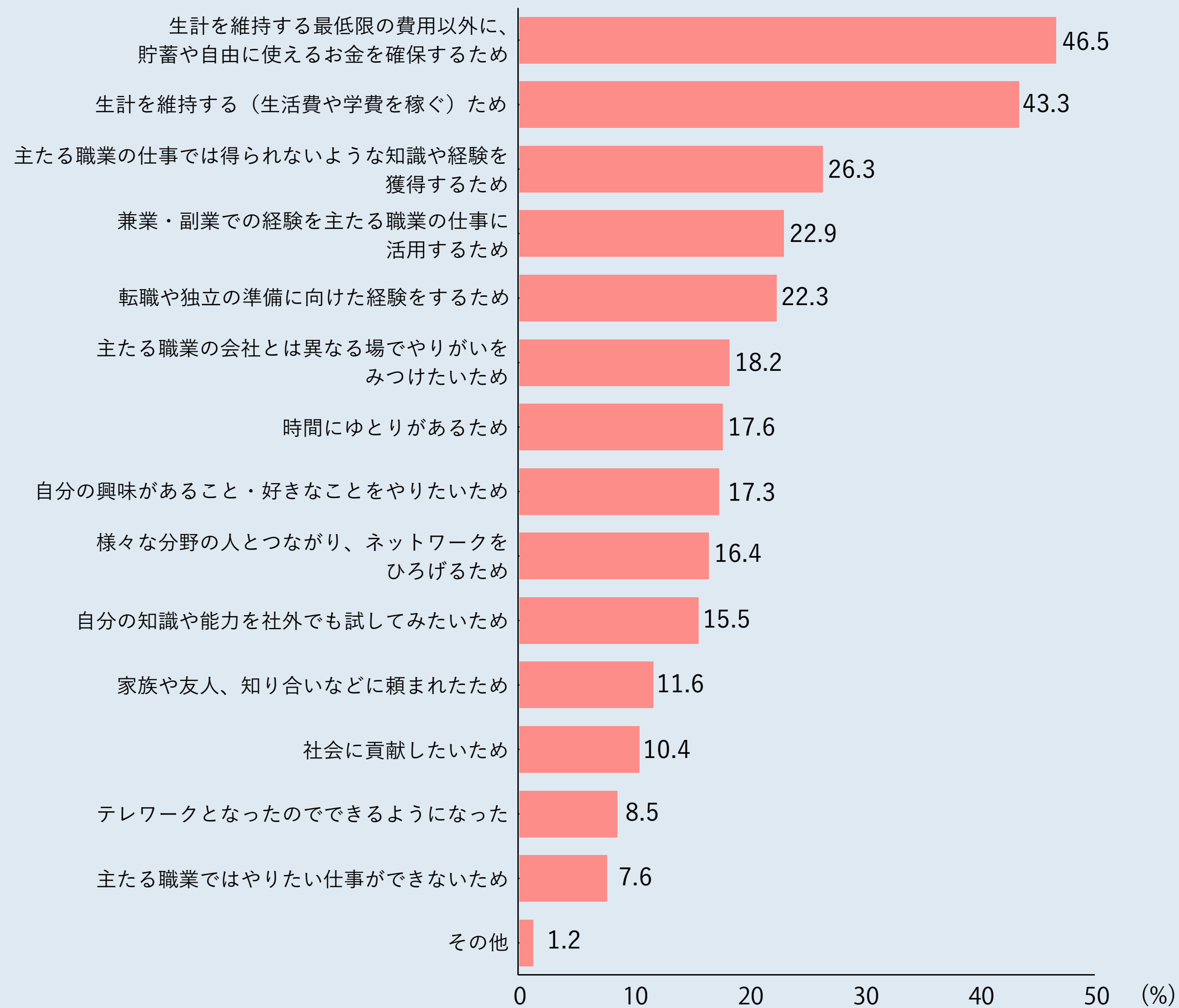


Q. 新型コロナウイルスの感染拡大は、実施している兼業・副業を始めたきっかけに関係していますか？

2021 年調査結果

兼業・副業実施の理由（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

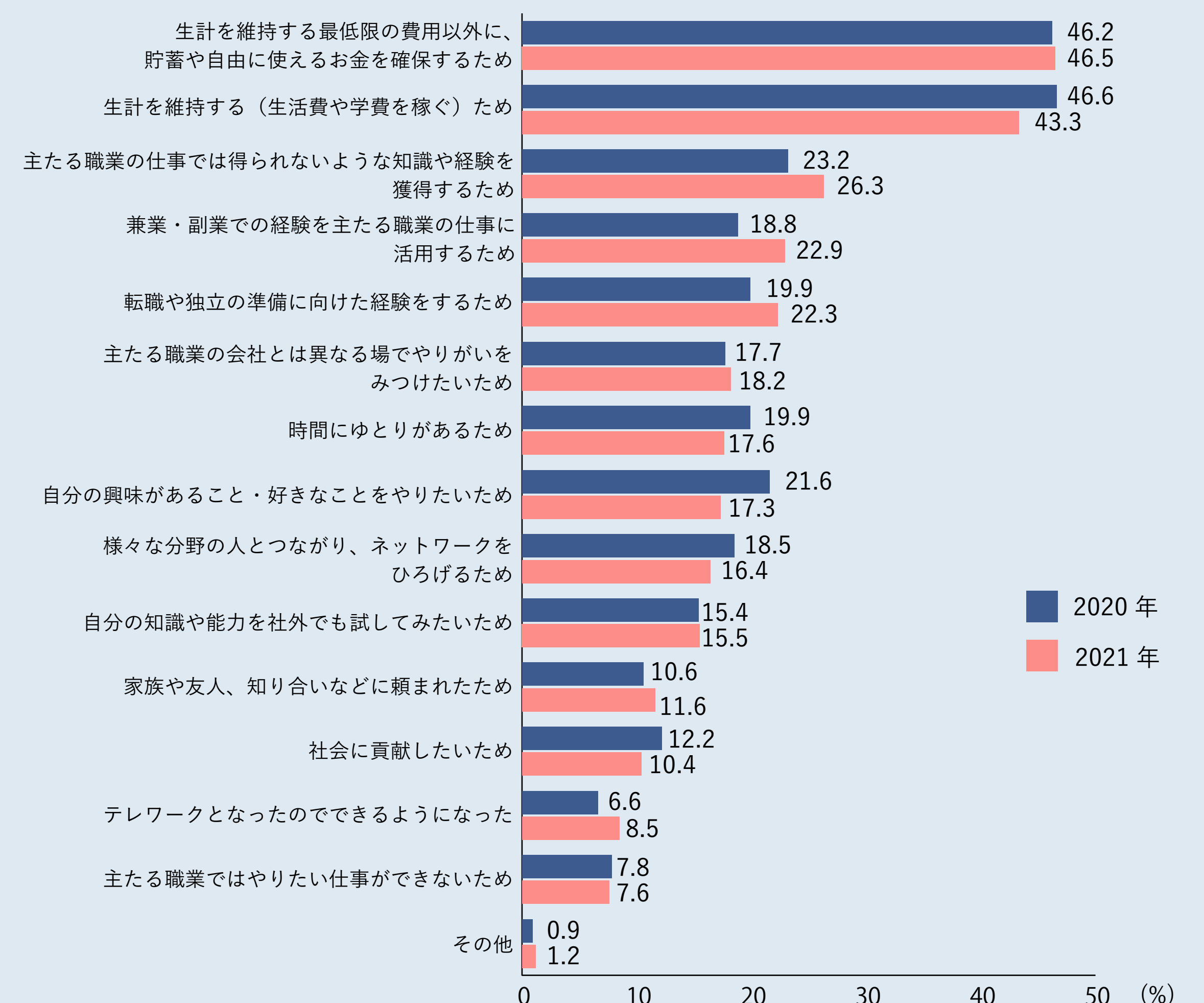
■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]
（複数回答 n=932）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業実施の理由（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]
（複数回答 2021 年：n=932 / 2020 年：n=654）

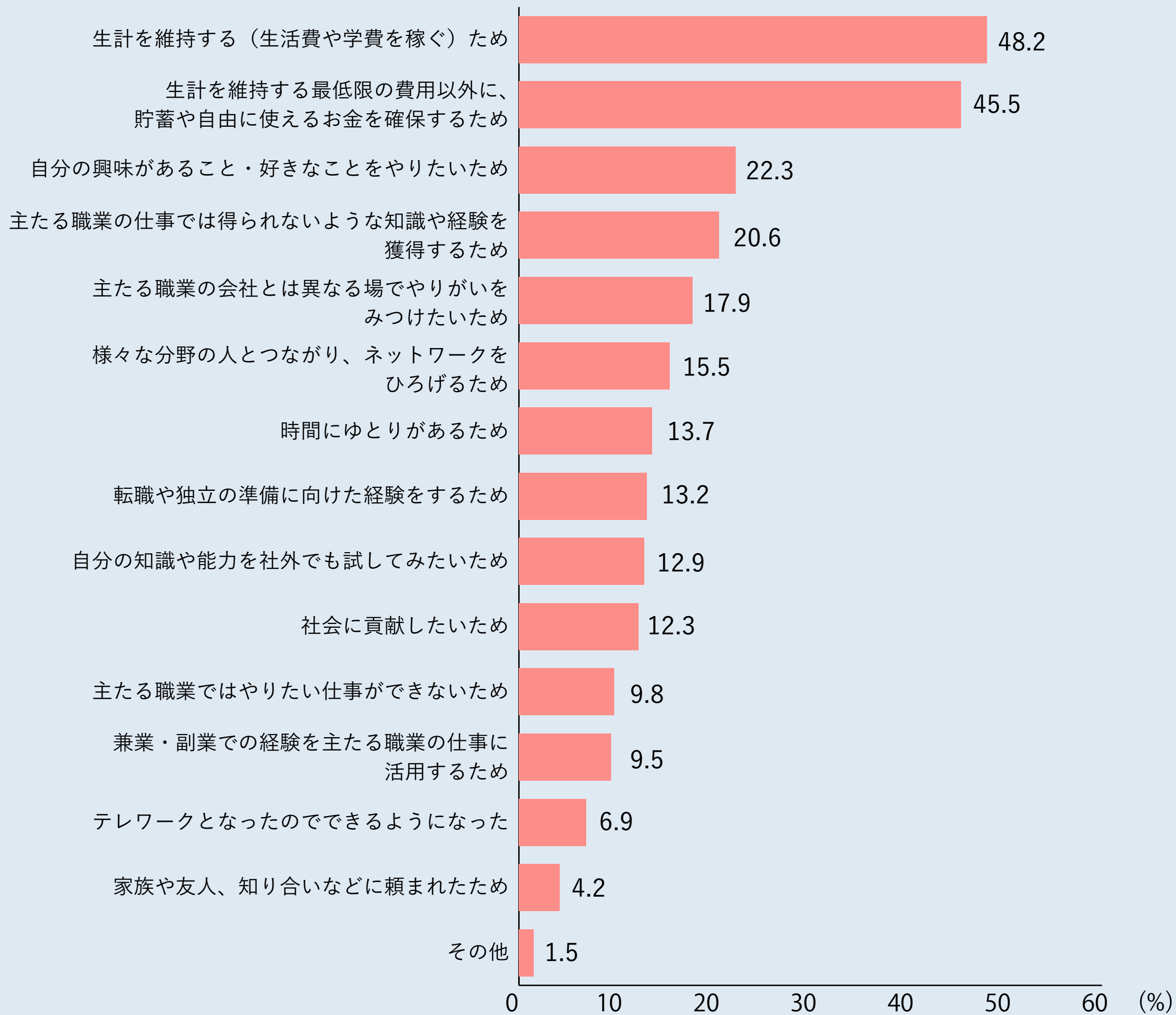


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業を実施してみたいと思った理由（経験なし実施意向あり）

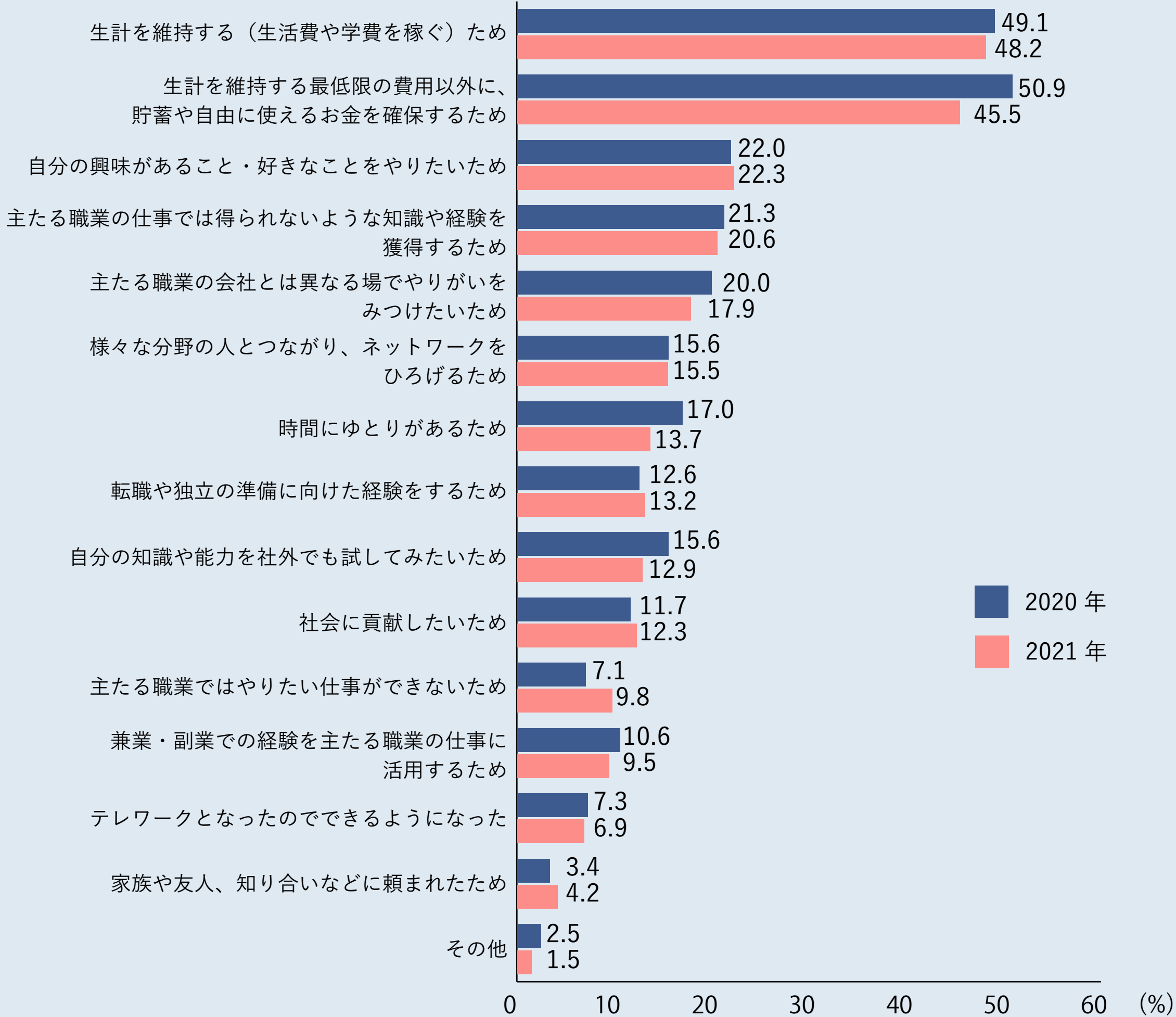
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=620）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業を実施してみたいと思った理由（経験なし実施意向あり）

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）

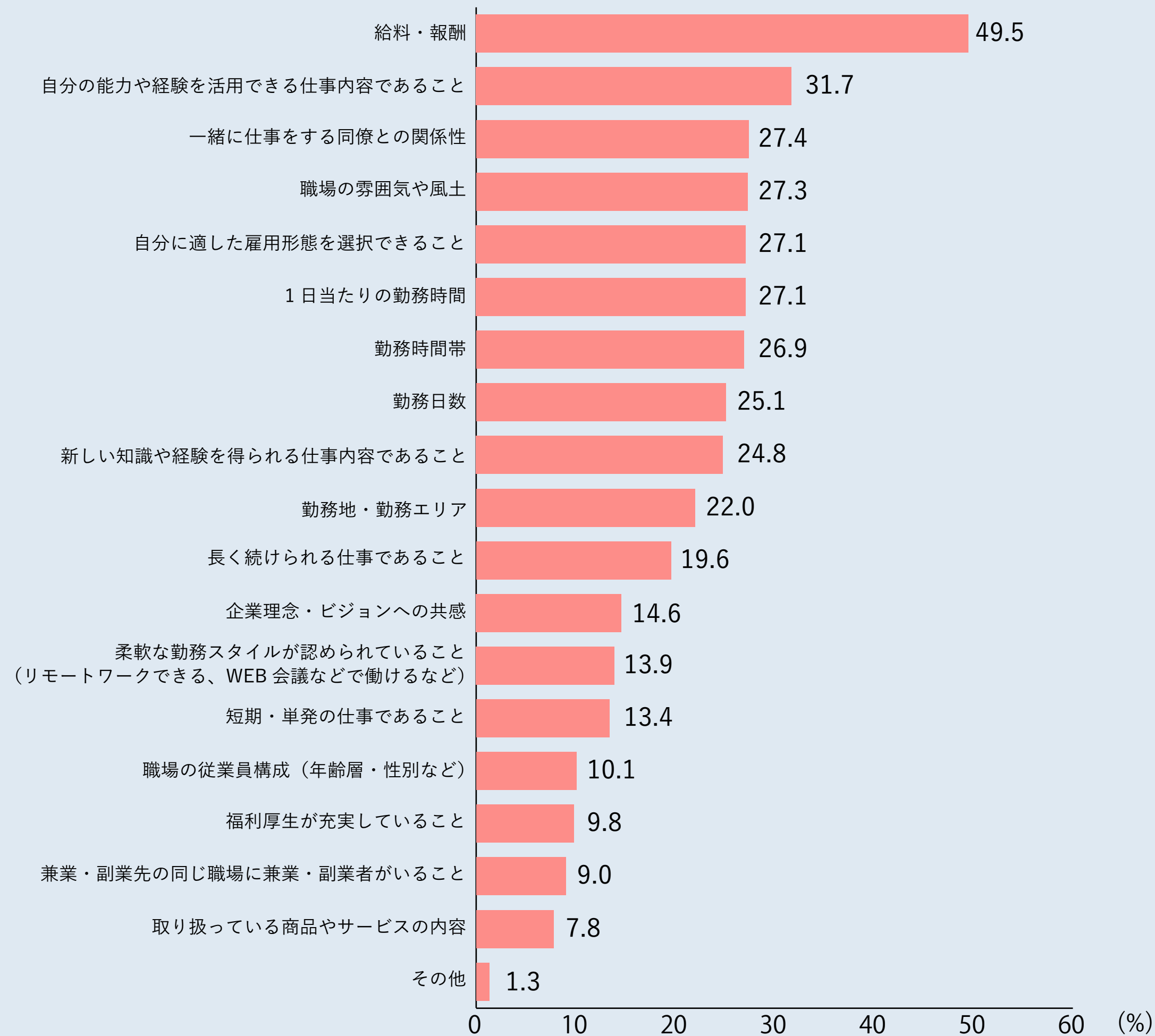


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業の仕事を探すときに重視した点 （兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

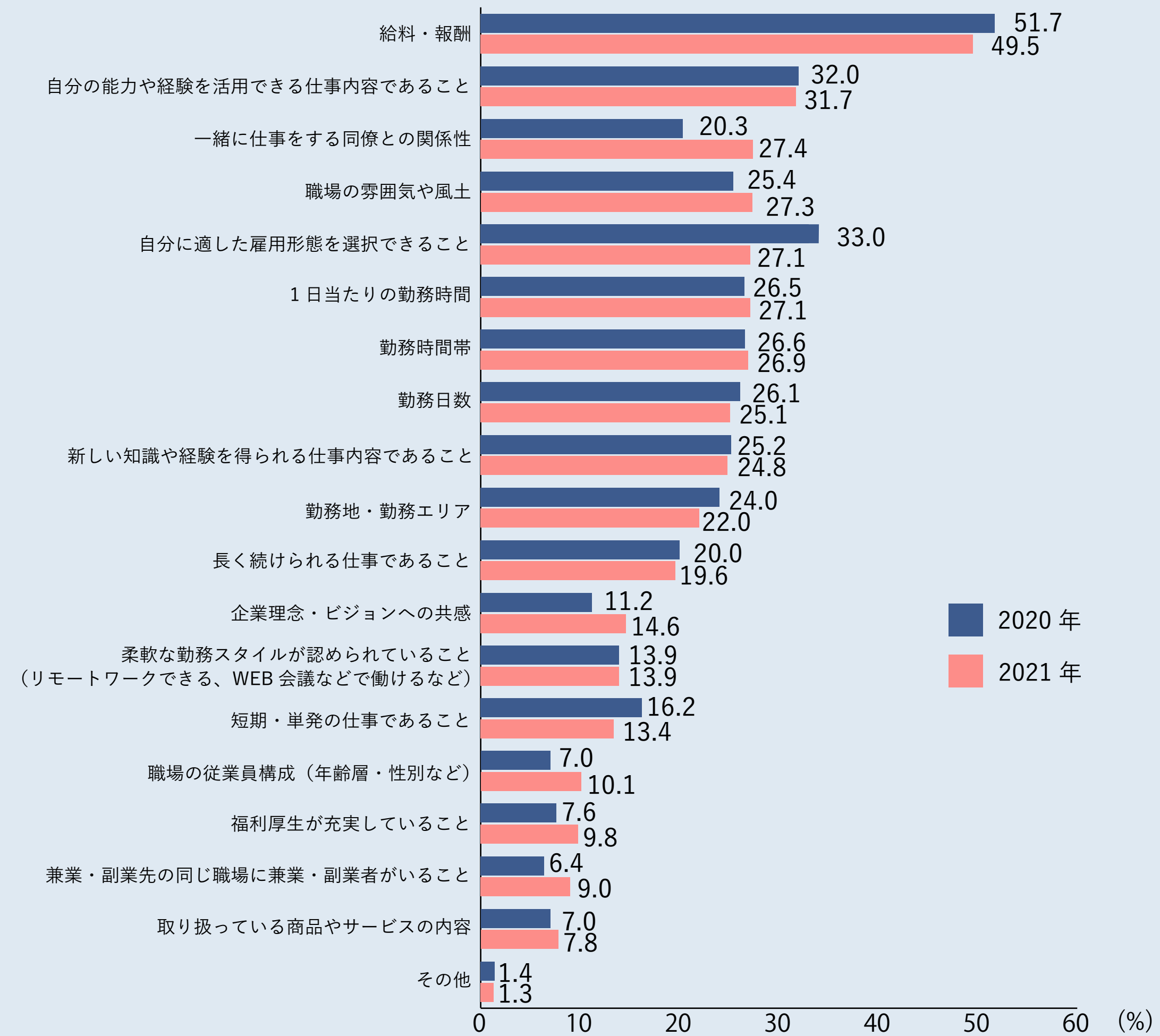
■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]
（複数回答 n=932）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業の仕事を探すときに重視した点 （兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]
（複数回答 2021 年：n=932 / 2020 年：n=654）

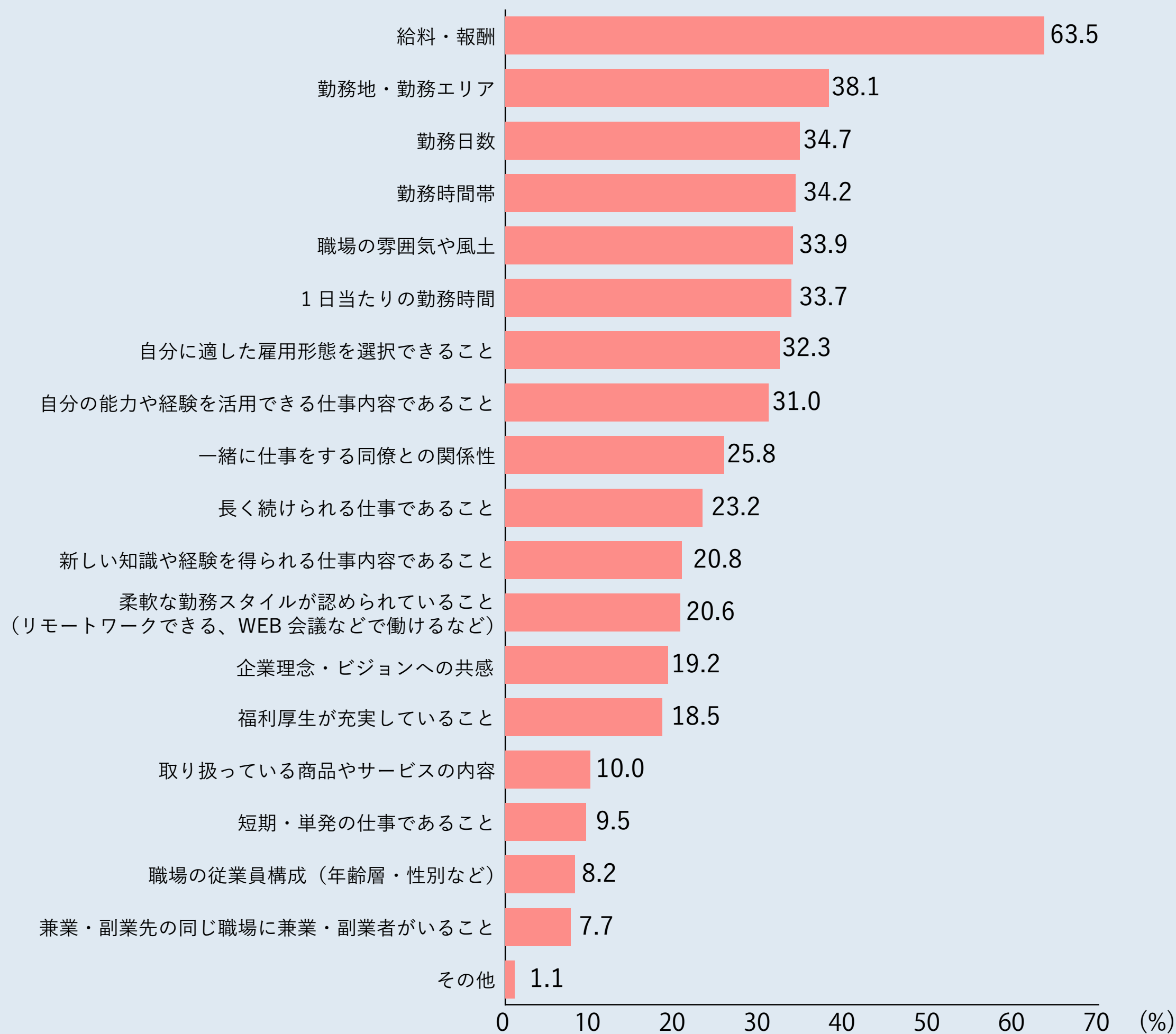


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業の仕事を探すときに重視したい点 （経験なし実施意向あり）

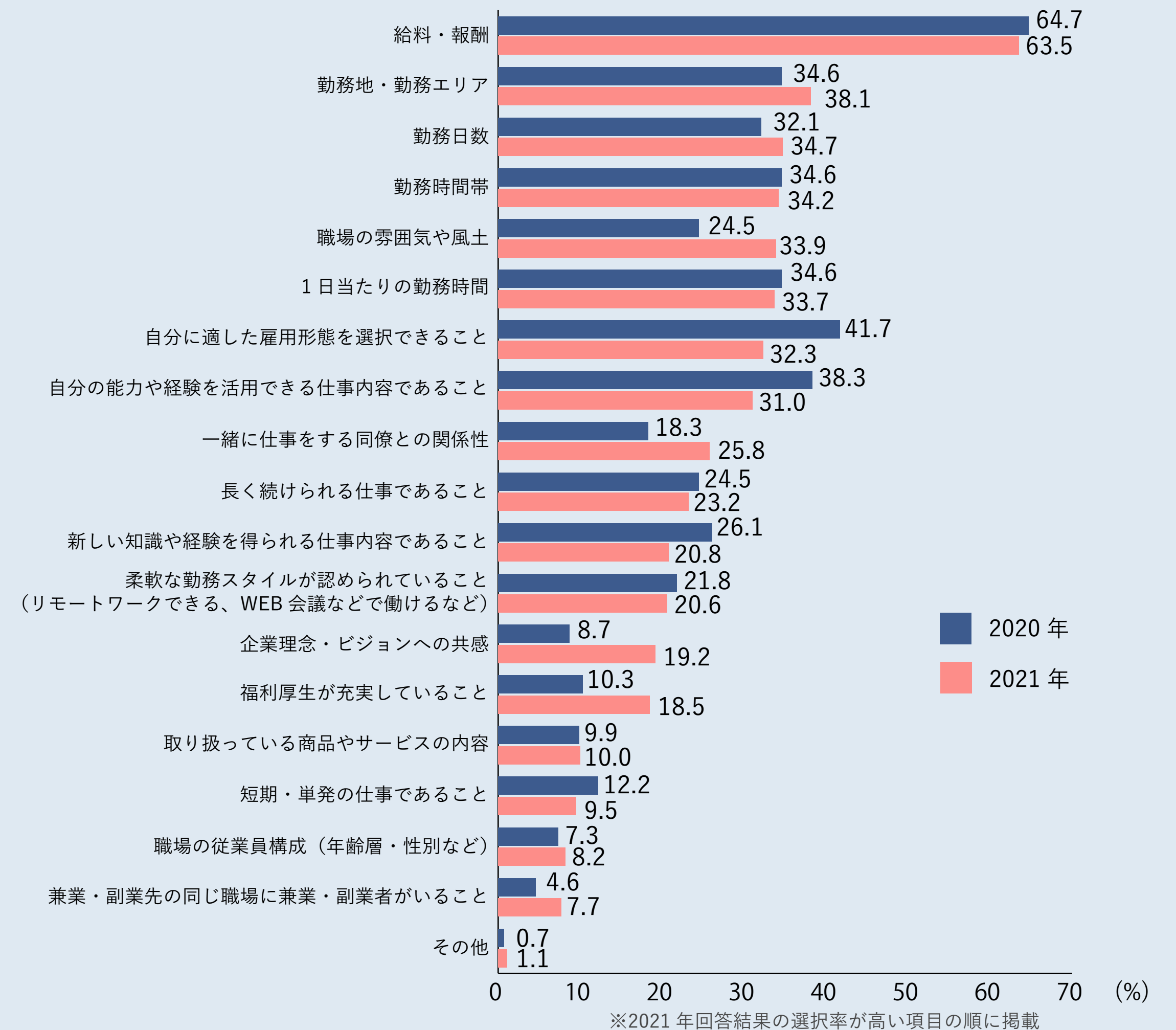
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=620）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業の仕事を探すときに重視したい点 （経験なし実施意向あり）

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人
（複数回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）

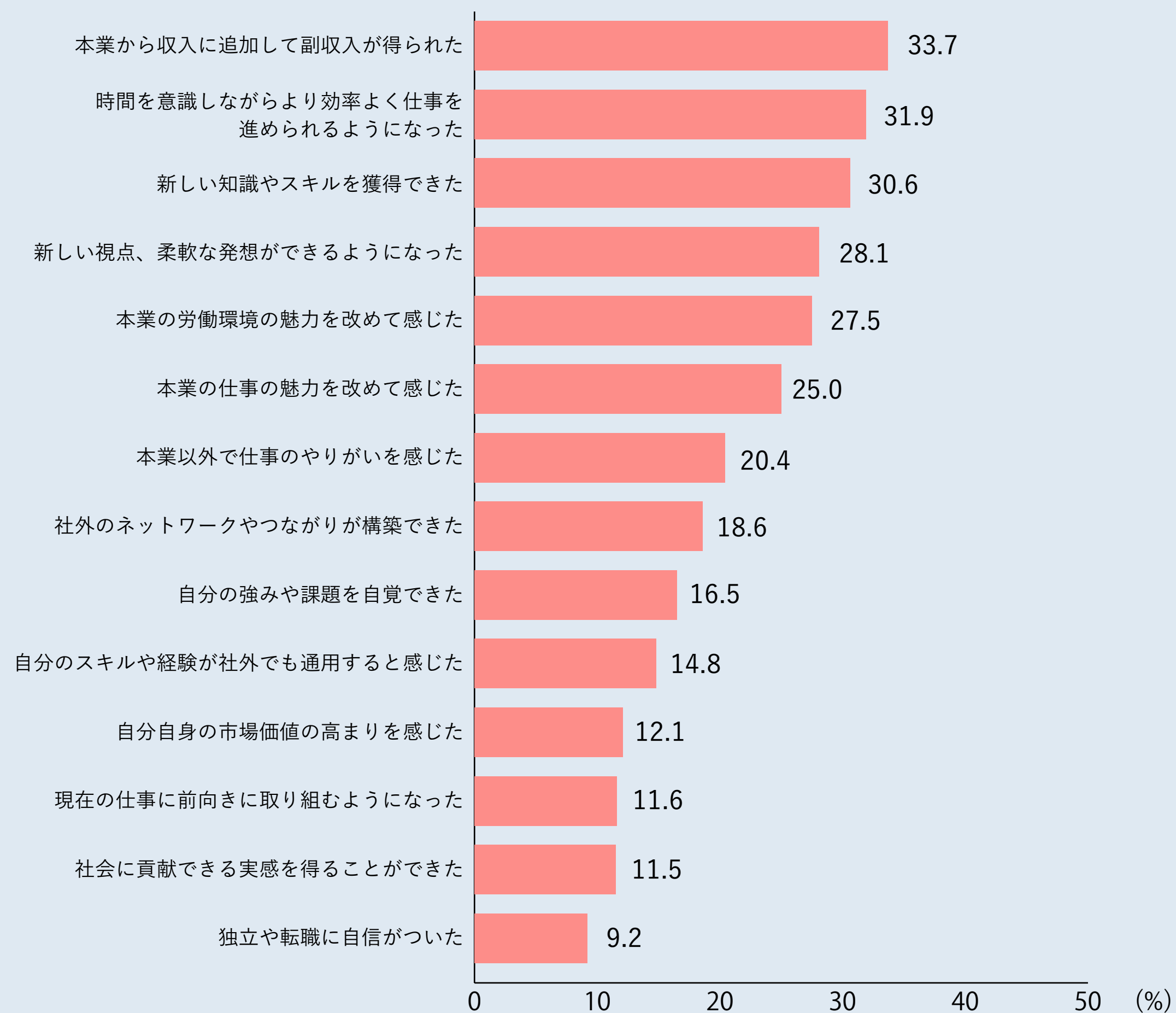


2021 年調査結果

兼業・副業を実施して感じたこと

（兼業・副業実施中＋経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]
（複数回答 n=932）

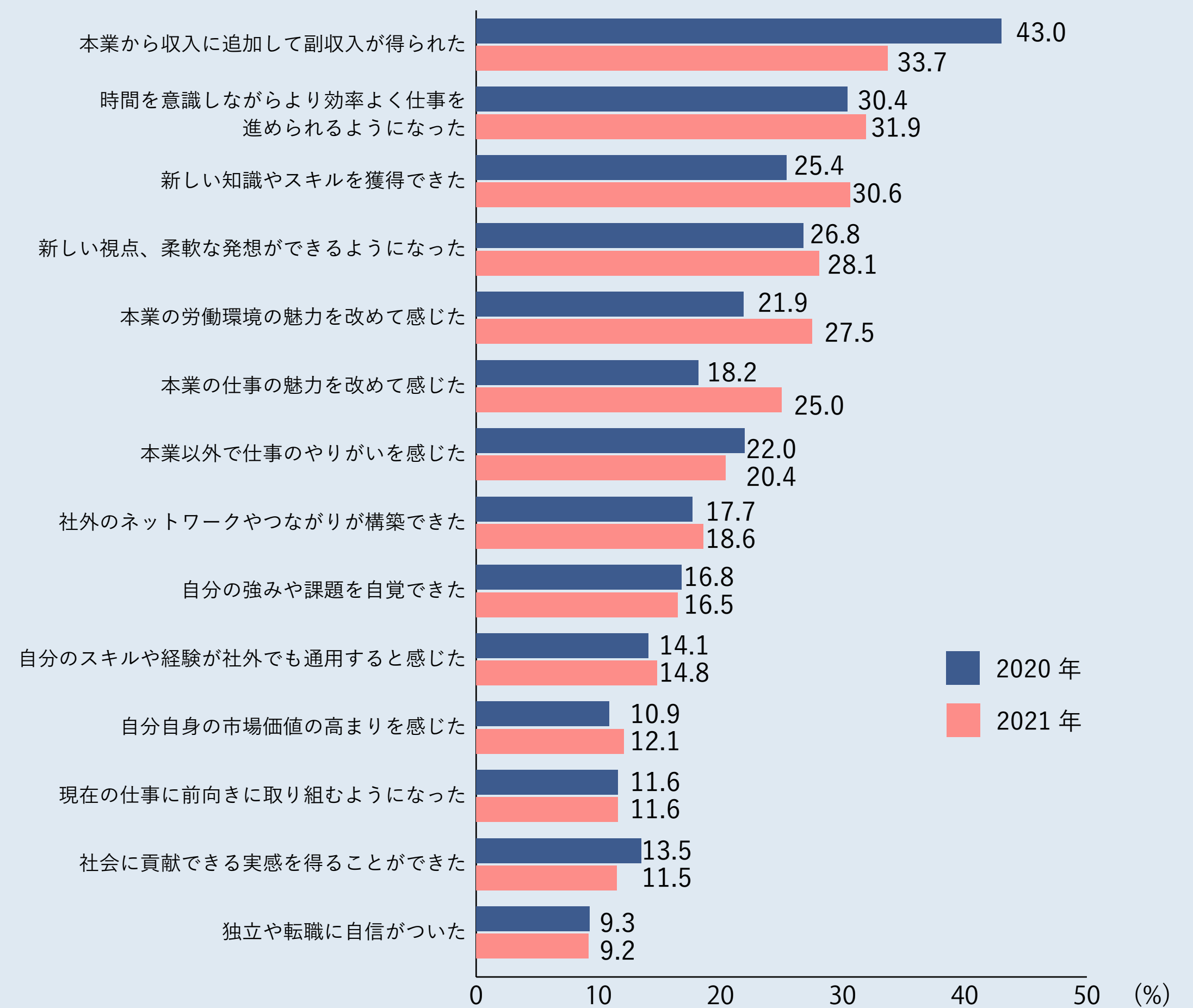


2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業を実施して感じたこと

（兼業・副業実施中＋経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]
（複数回答 2021 年：n=932 / 2020 年：n=654）

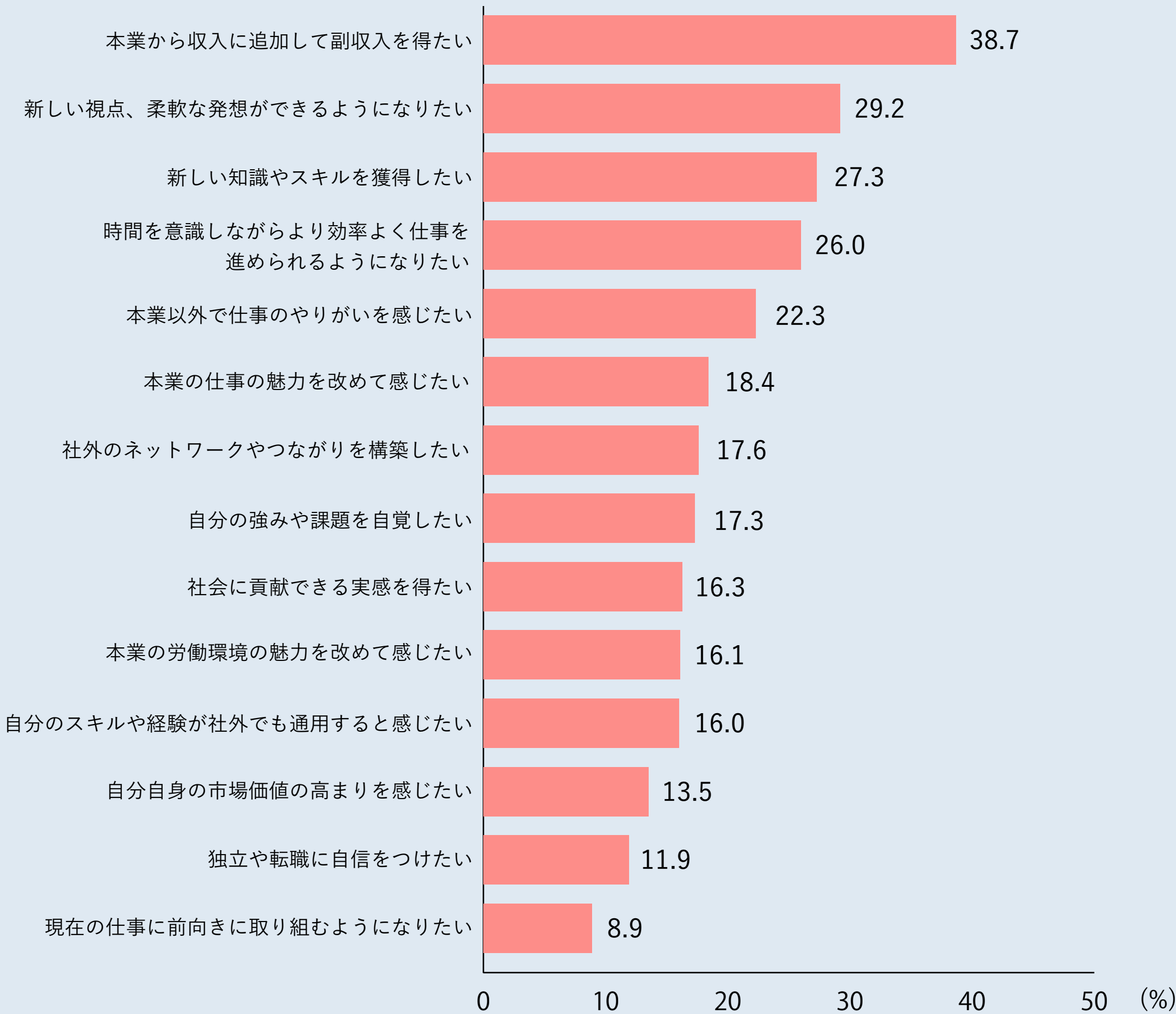


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業に期待すること（経験なし実施意向あり）

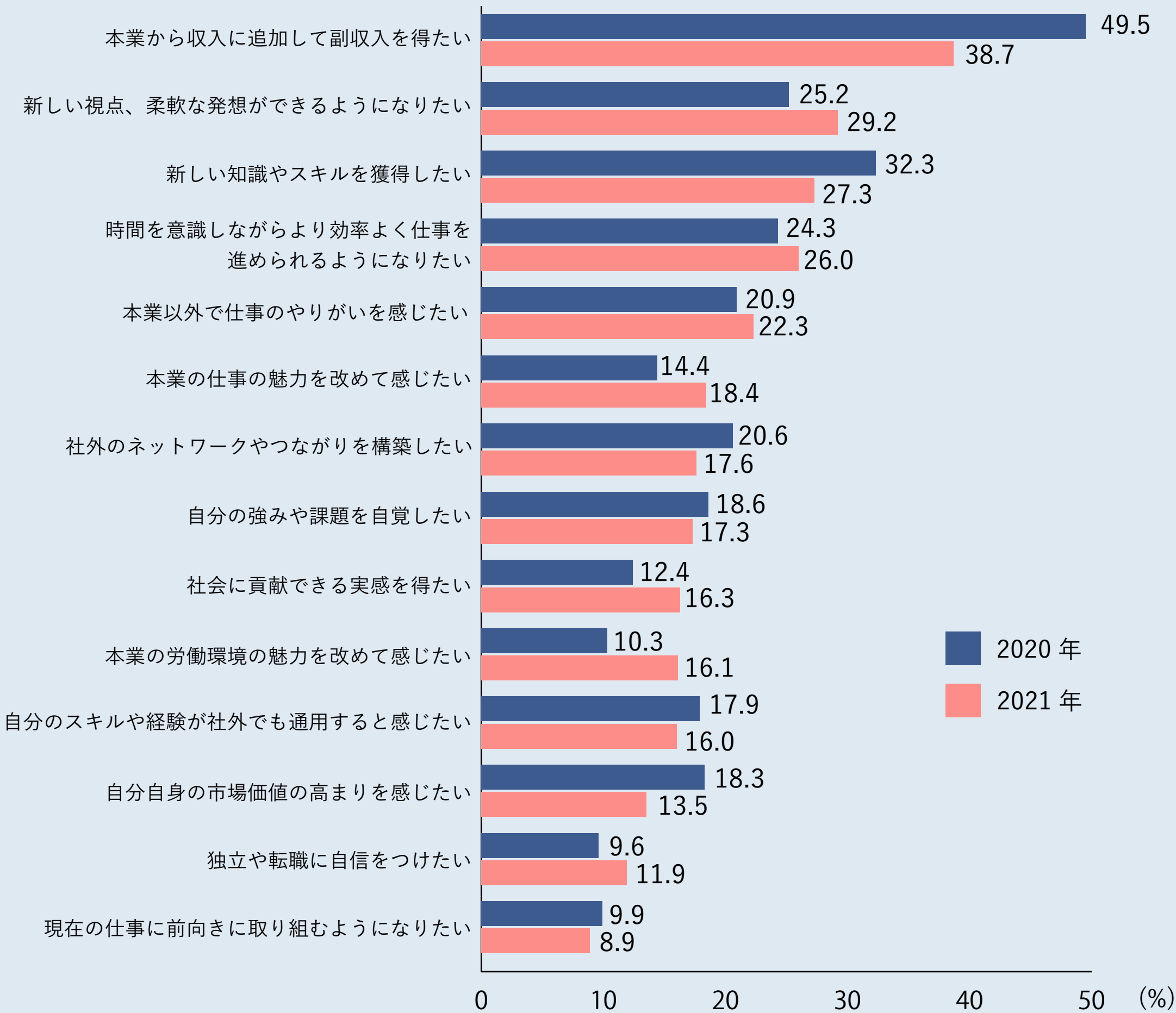
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=620）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業に期待すること（経験なし実施意向あり）

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）

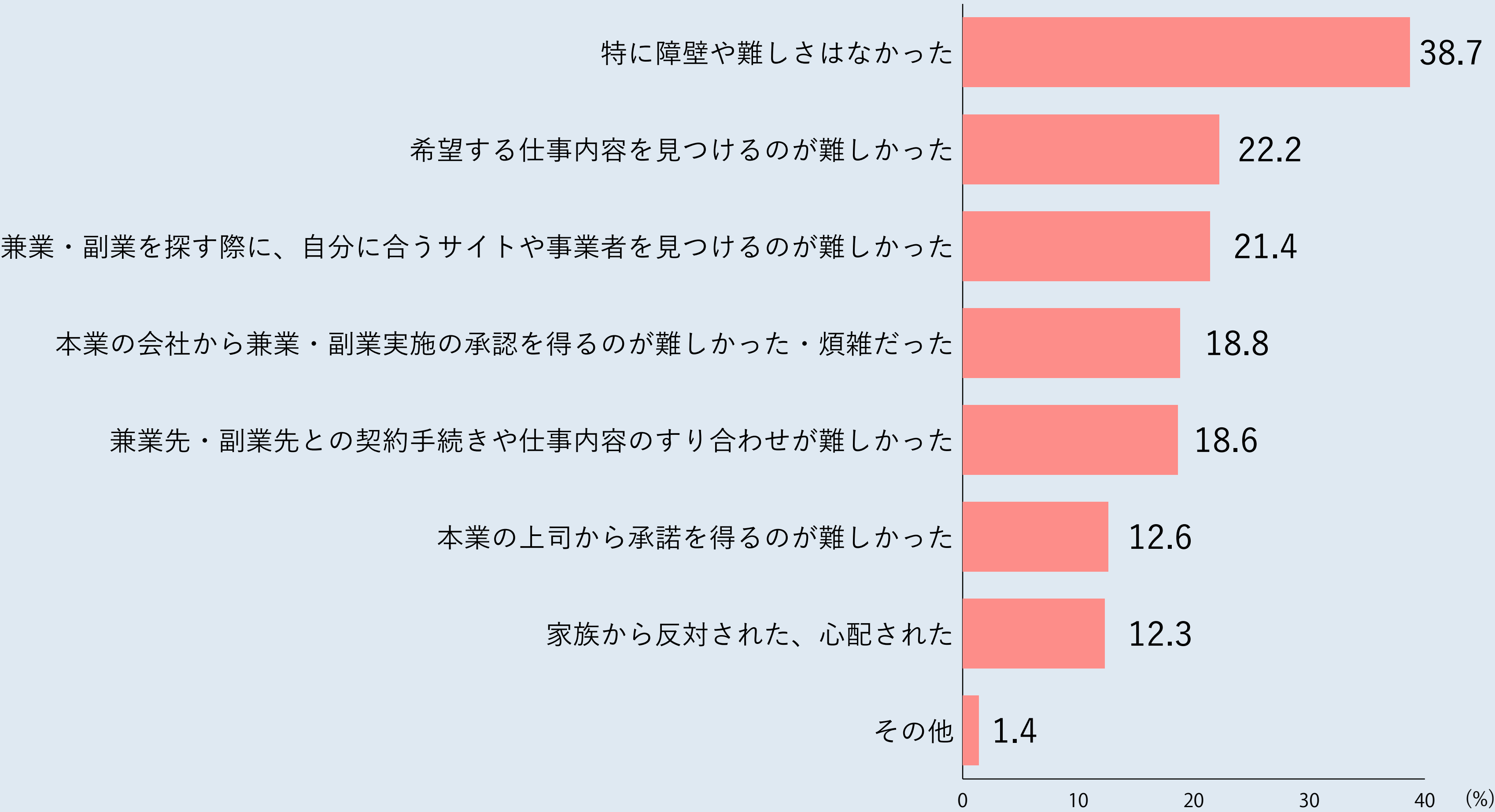


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業を開始するときの難しさ・煩雑さを感じたこと（兼業・副業実施中 + 経験あり再開予定）

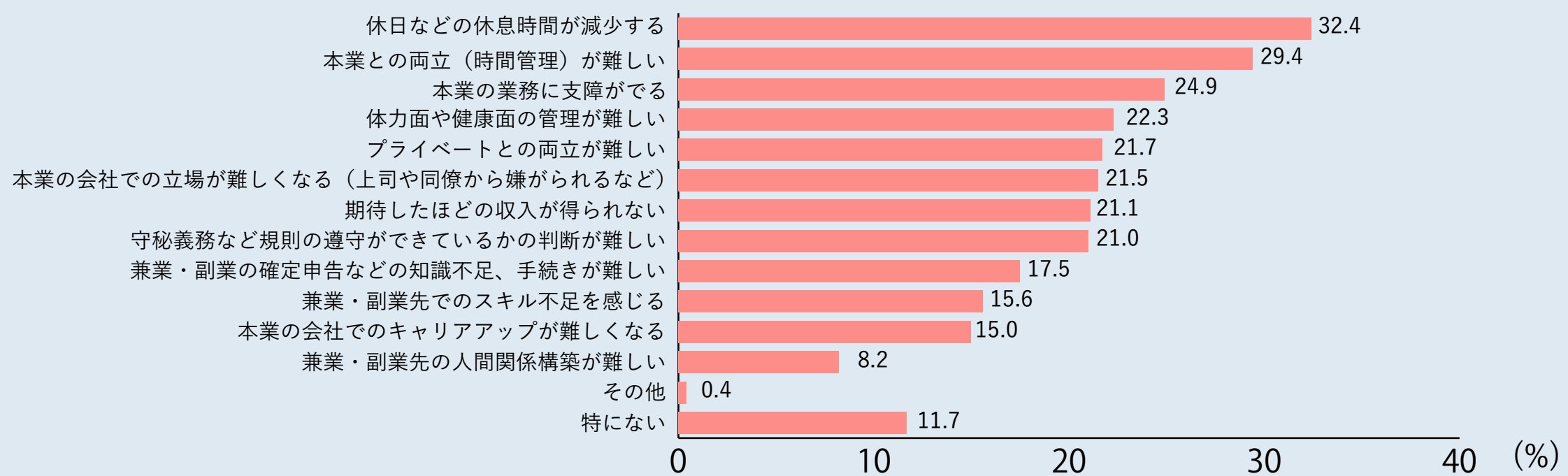
■[兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答 n=932）



2021年調査結果

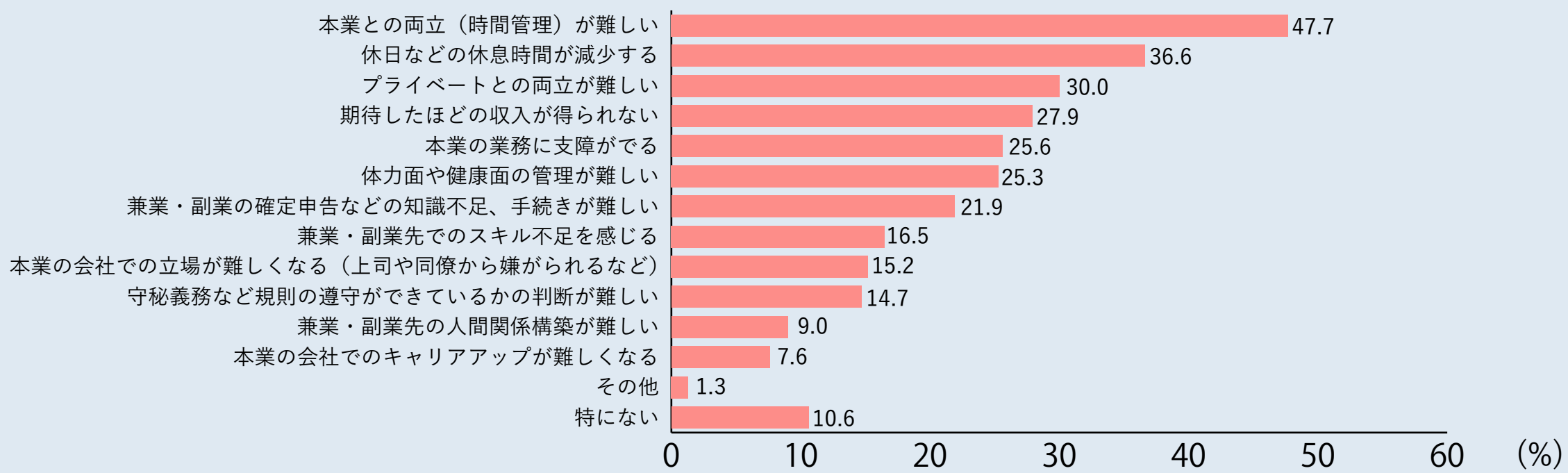
兼業・副業を実施して難しさを感じたこと （兼業・副業実施中＋経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答　n=932）



兼業・副業を実施するにあたっての不安 （経験なし実施意向あり）

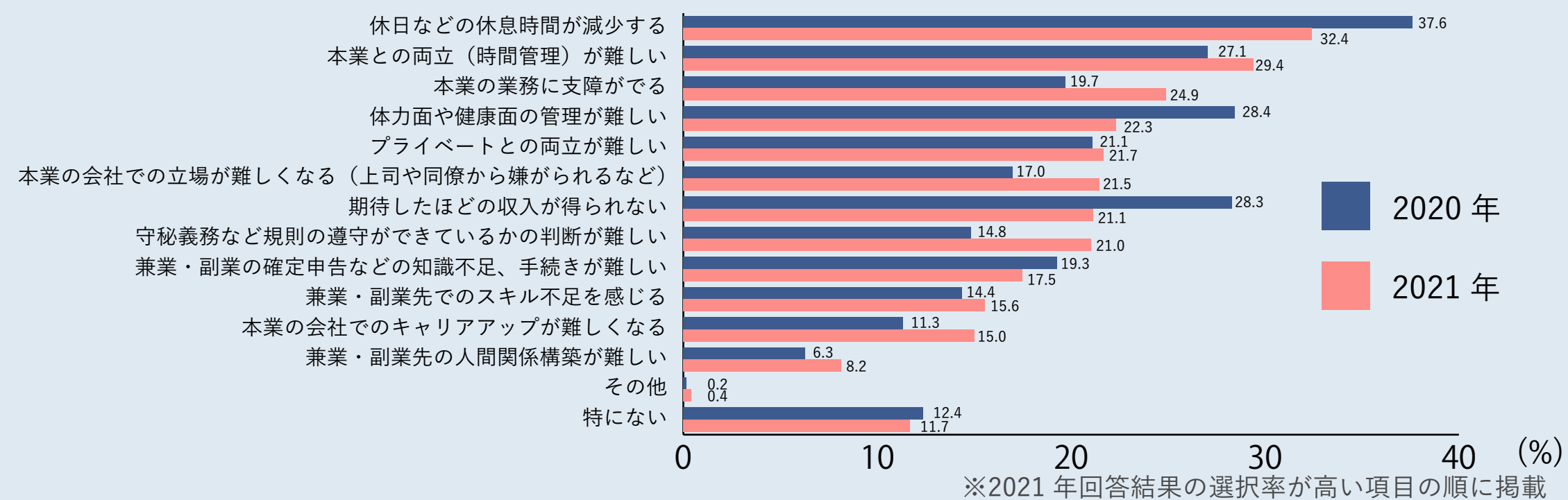
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答　n=620）



2020年-2021年調査結果比較

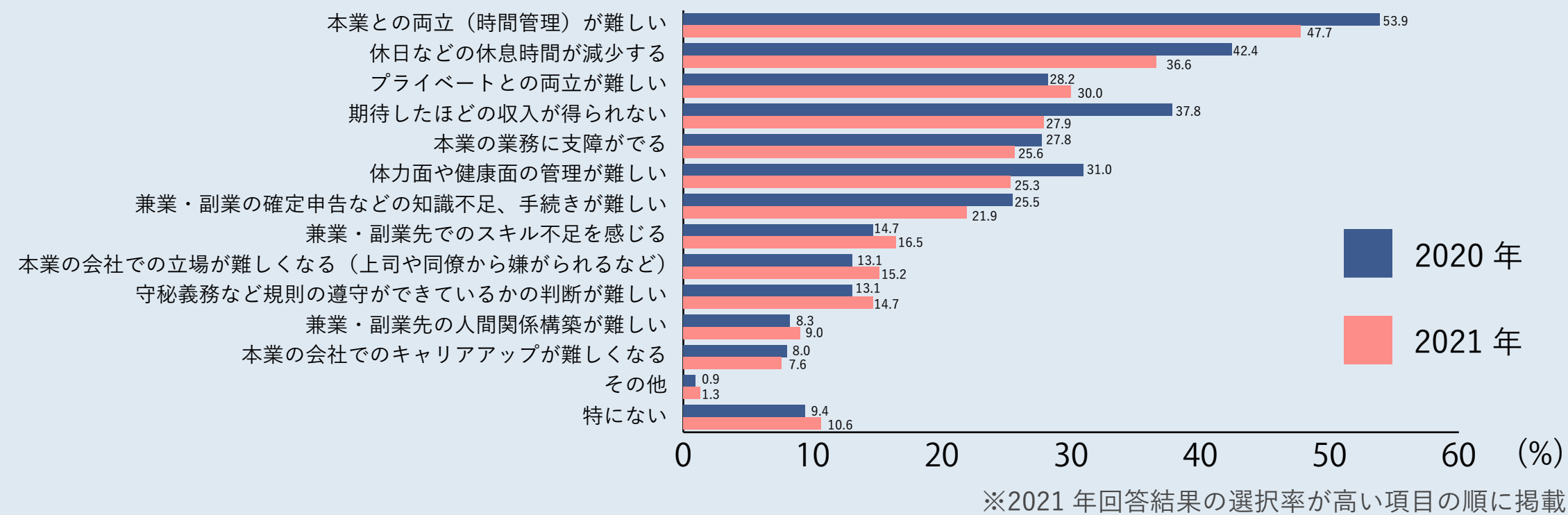
兼業・副業を実施して難しさを感じたこと （兼業・副業実施中＋経験あり再開予定）

■[兼業・副業実施中の人]および[過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人]（複数回答　2021年：n=932 / 2020年：n=654）



兼業・副業を実施するにあたっての不安 （経験なし実施意向あり）

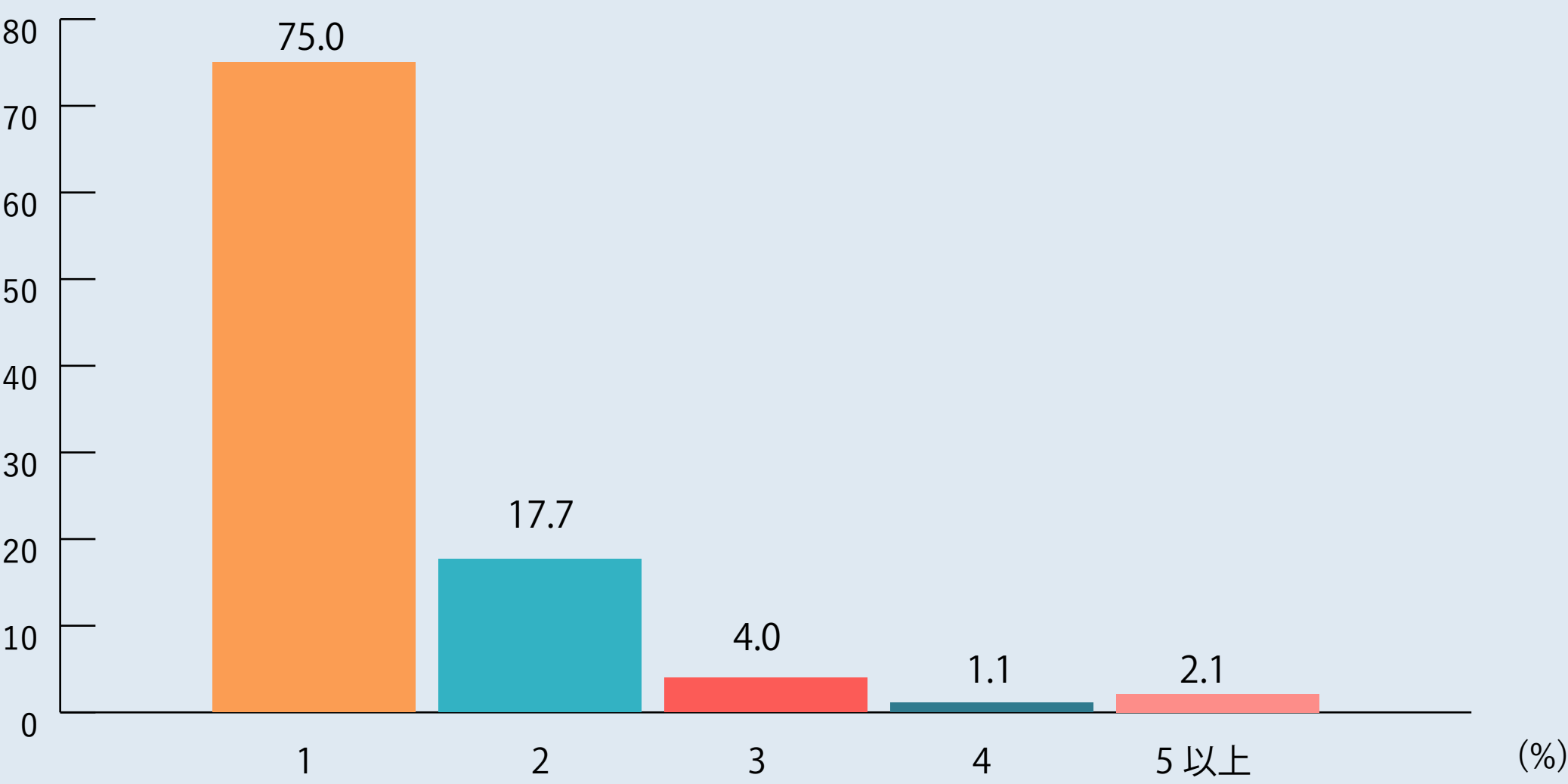
■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答　2021年：n=620 / 2020年：n=436）



2021 年調査結果

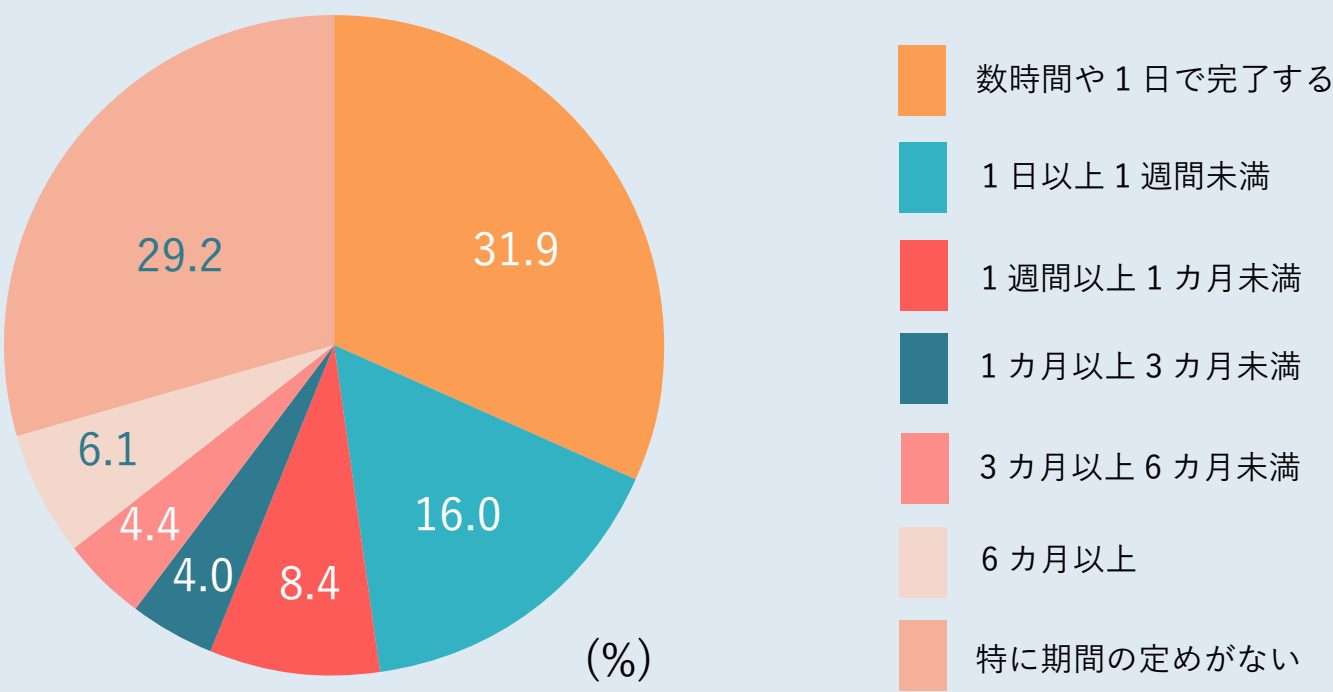
実施している兼業・副業の数（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数値回答 n=620） ※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



実施している兼業・副業の契約期間（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



※調査時点（2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の契約期間
（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

2020 年 - 2021 年調査結果比較

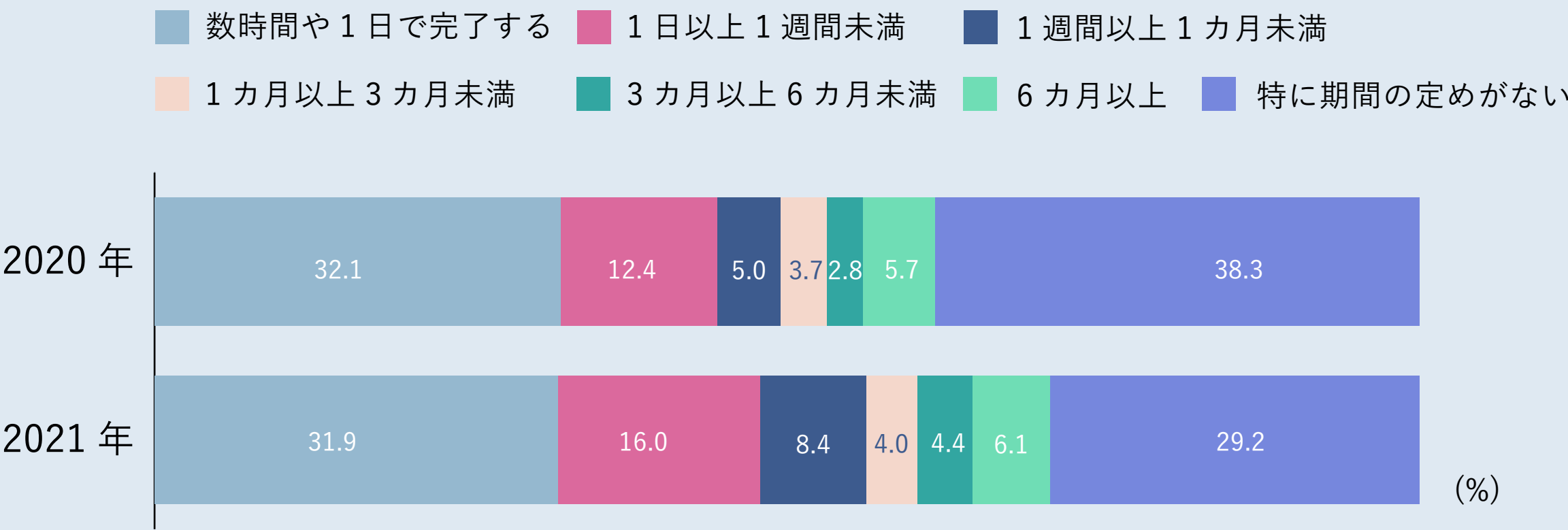
実施している兼業・副業の数（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）



実施している兼業・副業の契約期間（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）

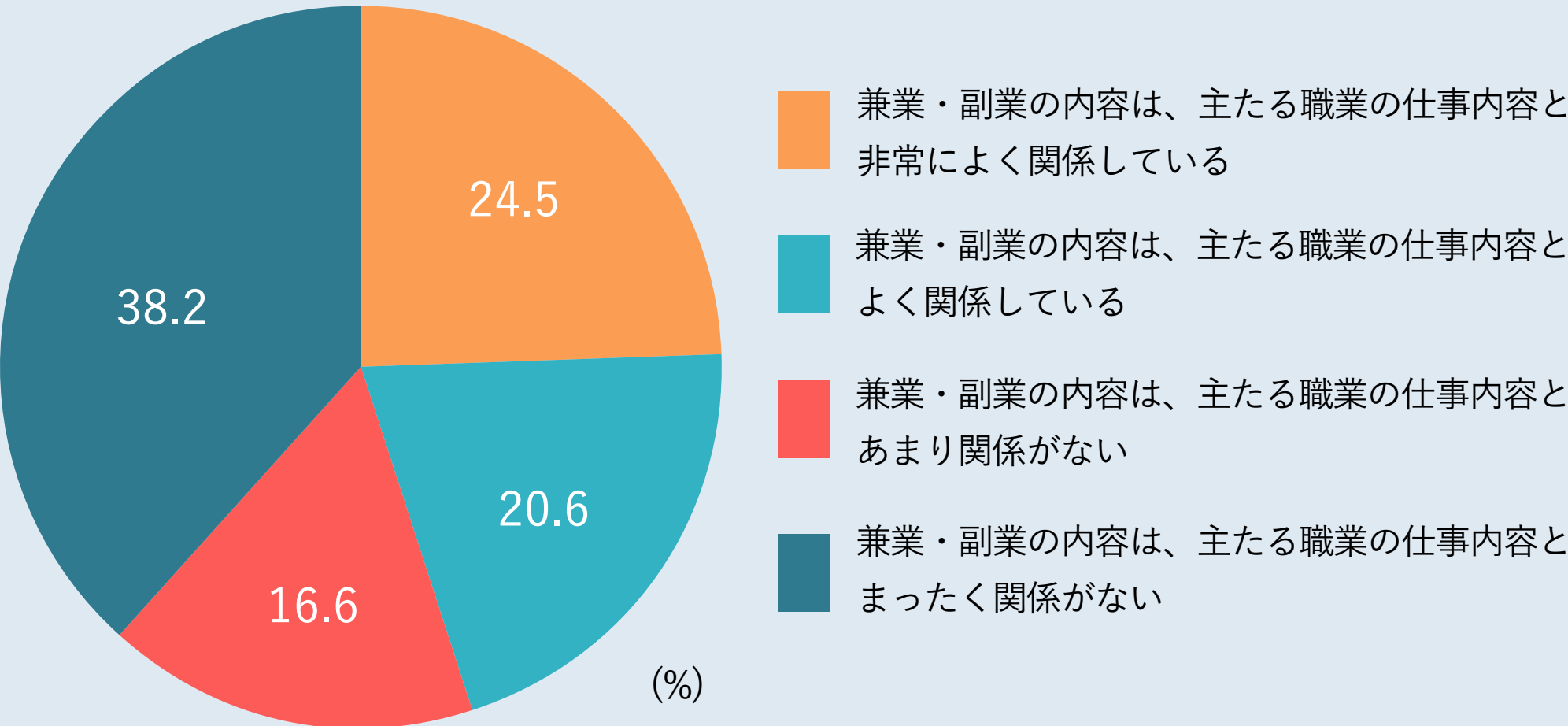


※調査時点（2020 年 12 月 / 2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の契約期間
（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

2021 年調査結果

兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）
※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



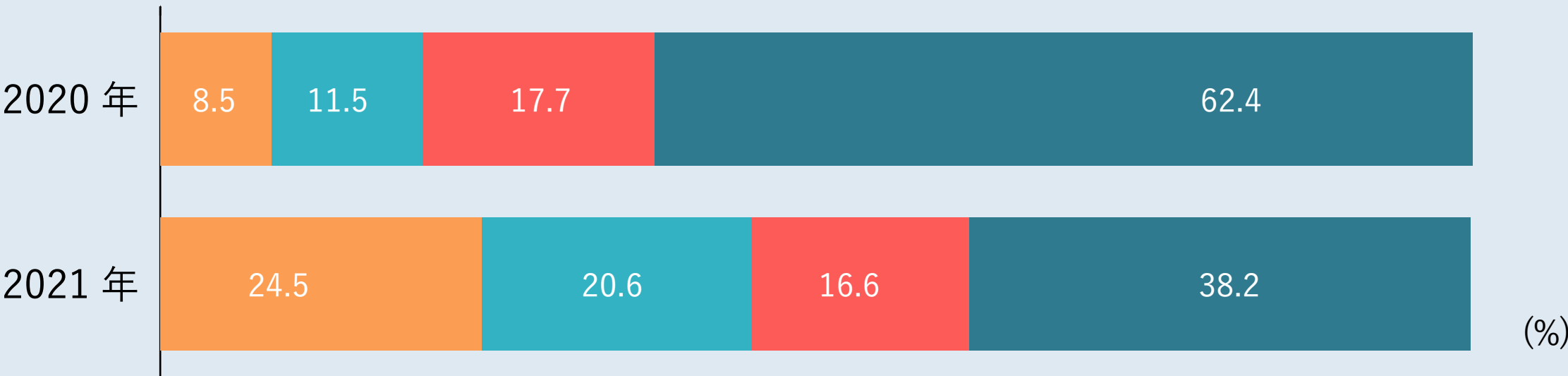
※調査時点（2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の内容と、現在の主たる職業の仕事内容の関係（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）

- 兼業・副業の内容は、主たる職業の仕事内容と非常によく関係している
- 兼業・副業の内容は、主たる職業の仕事内容とよく関係している
- 兼業・副業の内容は、主たる職業の仕事内容とあまり関係がない
- 兼業・副業の内容は、主たる職業の仕事内容とまったく関係がない

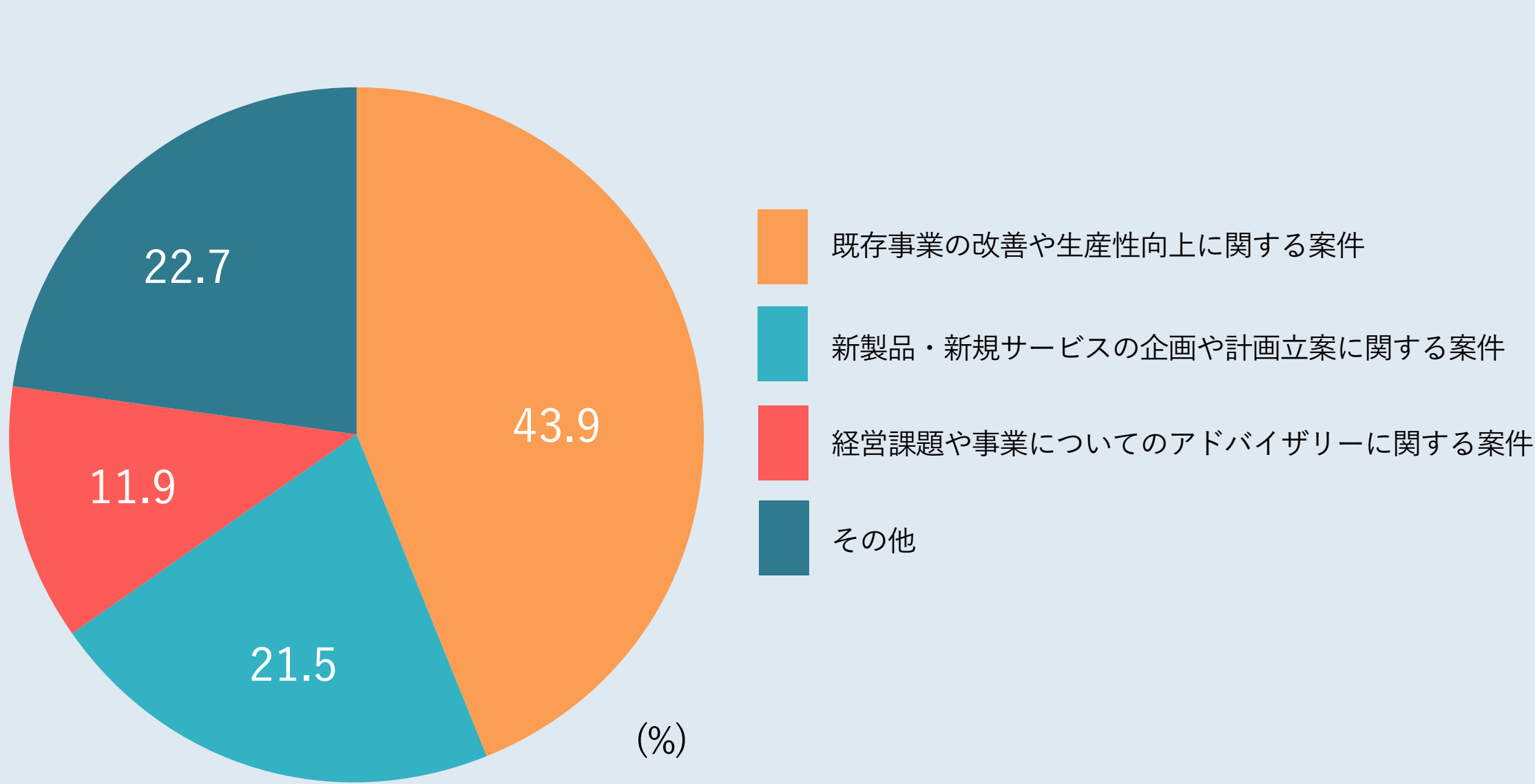


※調査時点（2020 年 12 月 / 2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の内容と、現在の主たる職業の仕事内容の関係（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

2021 年調査結果

実施している兼業・副業の仕事のタイプ（兼業・副業実施中）

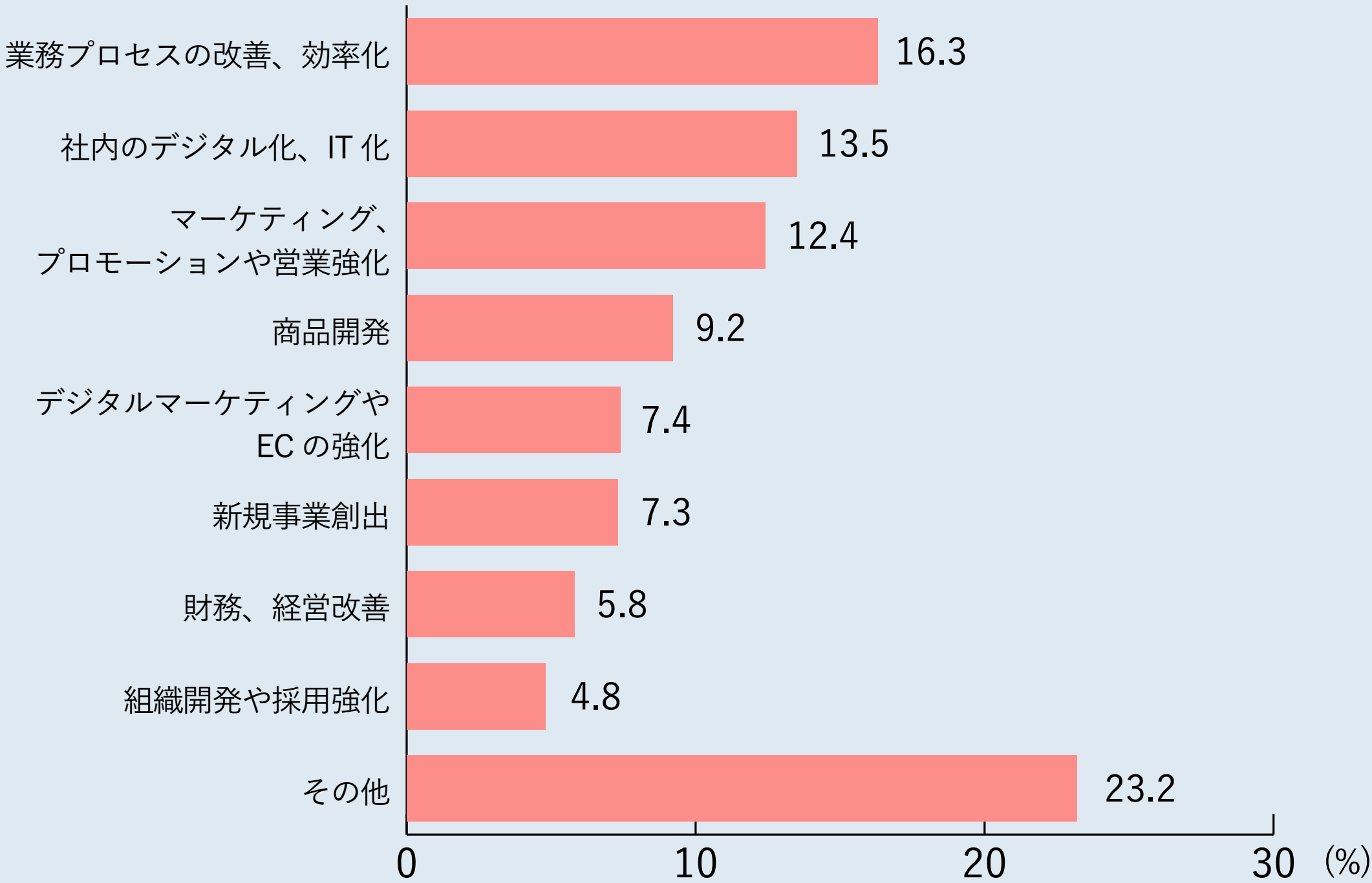
■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）
※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



※調査時点（2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の仕事のタイプ
（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

実施している兼業・副業の仕事の領域（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620）
※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人

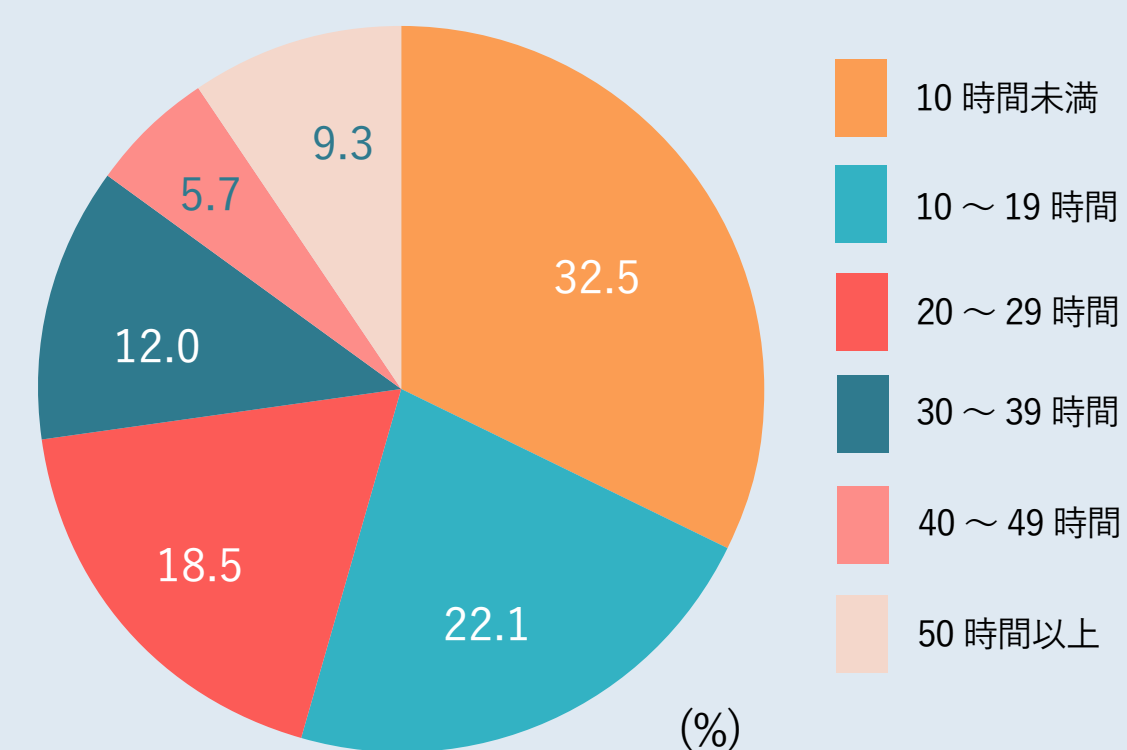


※調査時点（2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の仕事の領域
（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）

2021 年調査結果

1カ月の兼業・副業の労働時間（兼業・副業実施中）

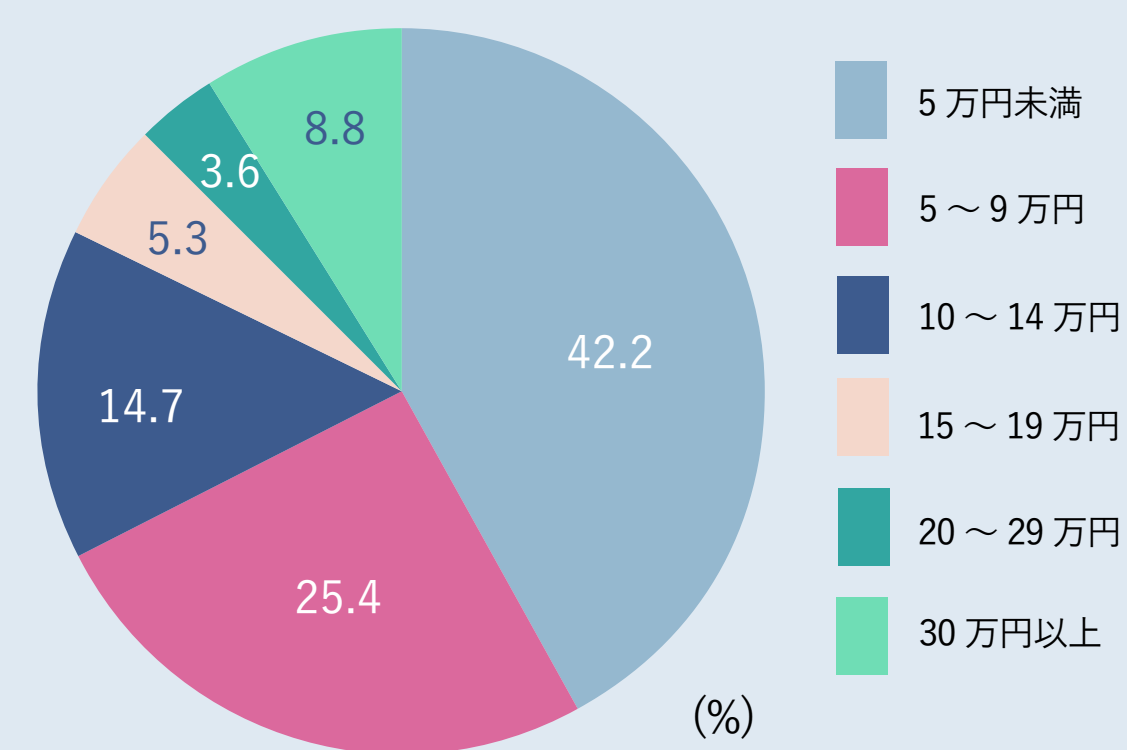
■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=594）



※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人。異常値と思われる 26 人を除外して集計

1カ月の兼業・副業から得られる報酬（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数量回答 n=590）

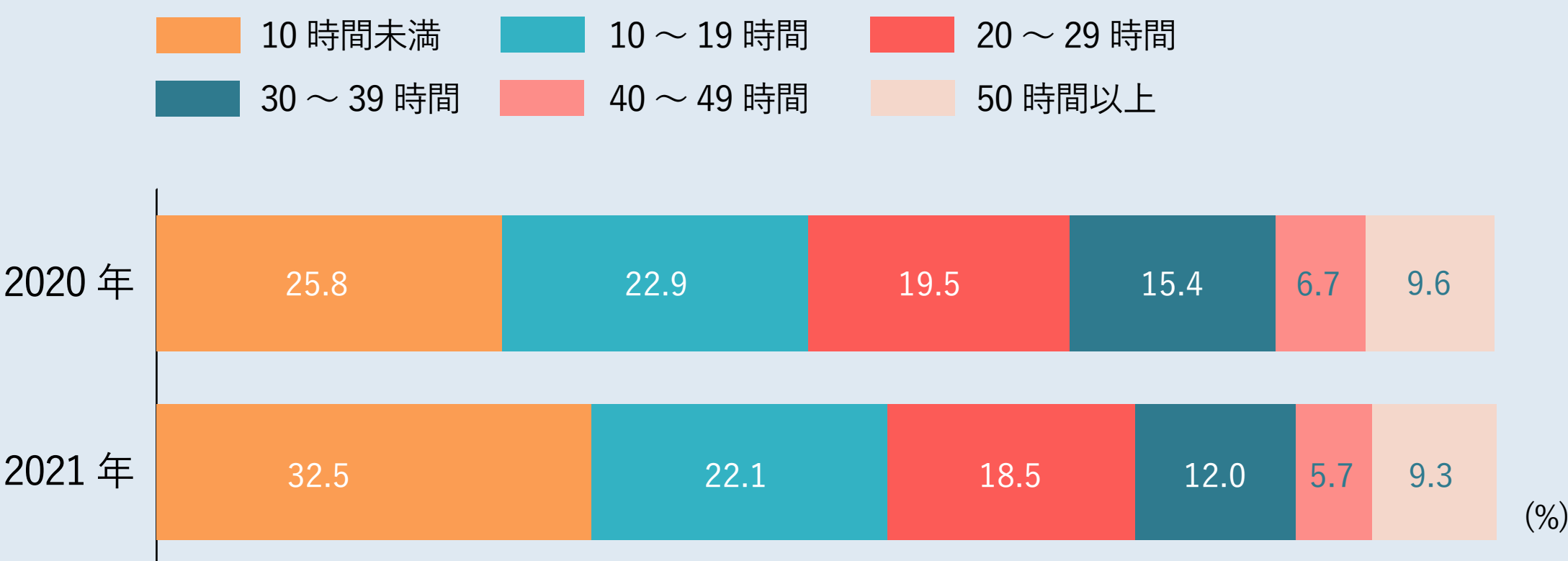


※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人。異常値と思われる 30 人を除外して集計

2020 年 - 2021 年調査結果比較

1カ月の兼業・副業の労働時間（兼業・副業実施中）

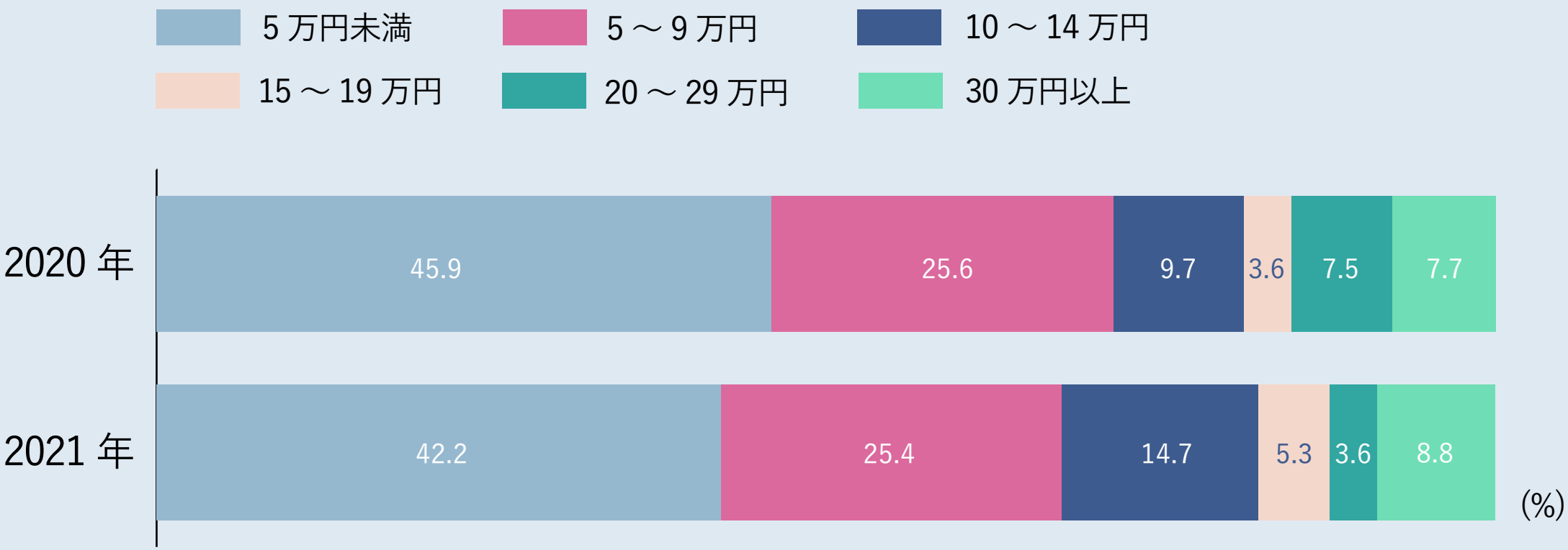
■兼業・副業実施中の人（数量回答 2021 年：n=594 / 2020 年：n=415）



※調査時点（2020 年 12 月 / 2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の労働時間（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）。それぞれ異常値と思われるサンプル（2020 年 21 人 / 2021 年 26 人）を除外して集計

1カ月の兼業・副業から得られる報酬（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（数量回答 2021 年：n=590 / 2020 年：n=414）

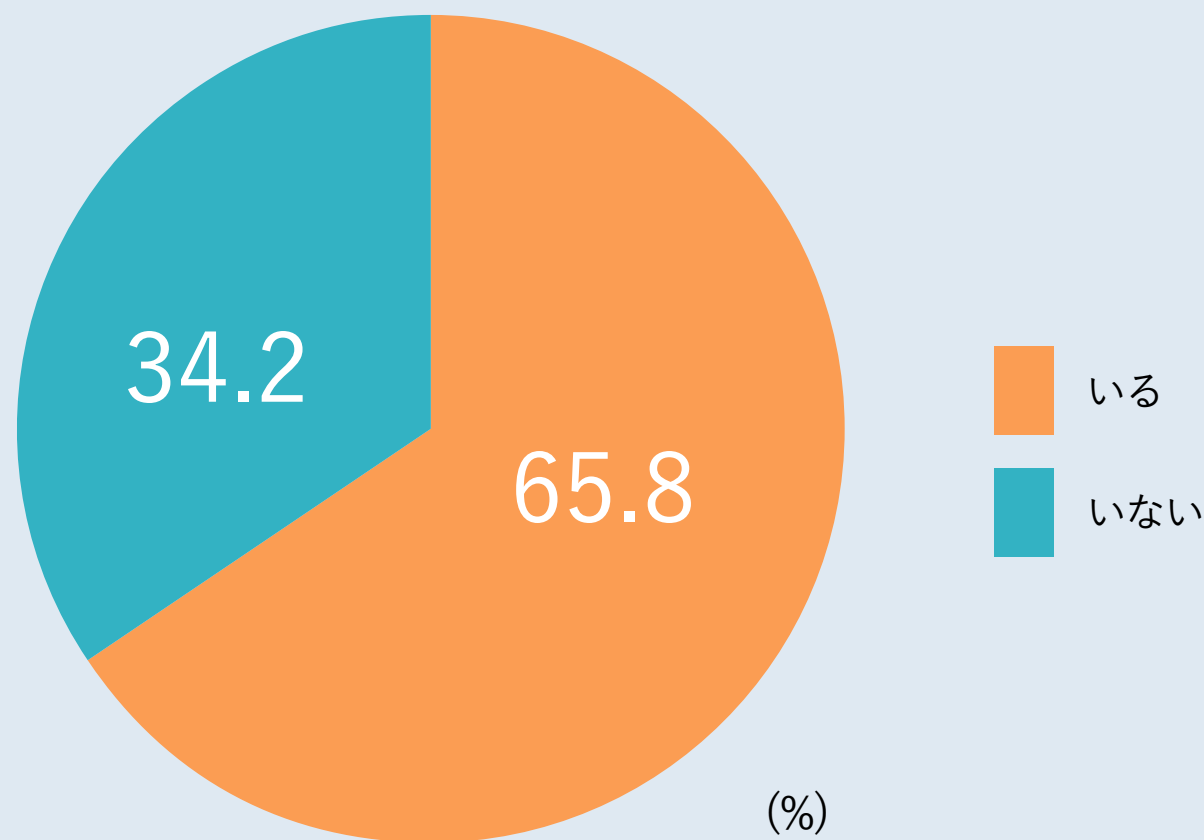


※調査時点（2020 年 12 月 / 2022 年 1 月）で実施している兼業・副業の報酬（複数の兼業・副業がある場合は最も収入の多いものについて回答）。それぞれ異常値と思われるサンプル（2020 年 22 人 / 2021 年 30 人）を除外して集計

2021 年調査結果

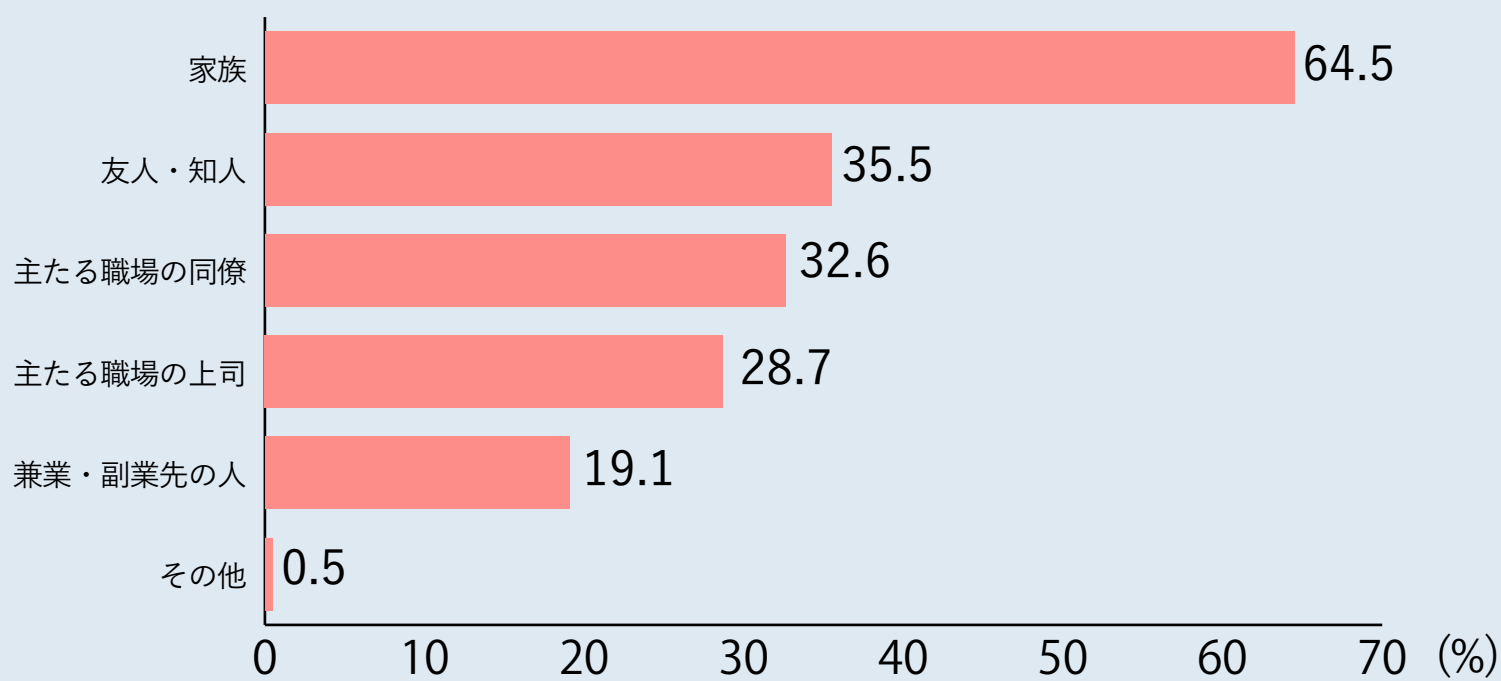
兼業・副業時の理解者や支援者の存在（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 n=620） ※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



具体的な理解者や支援者（兼業・副業実施中）

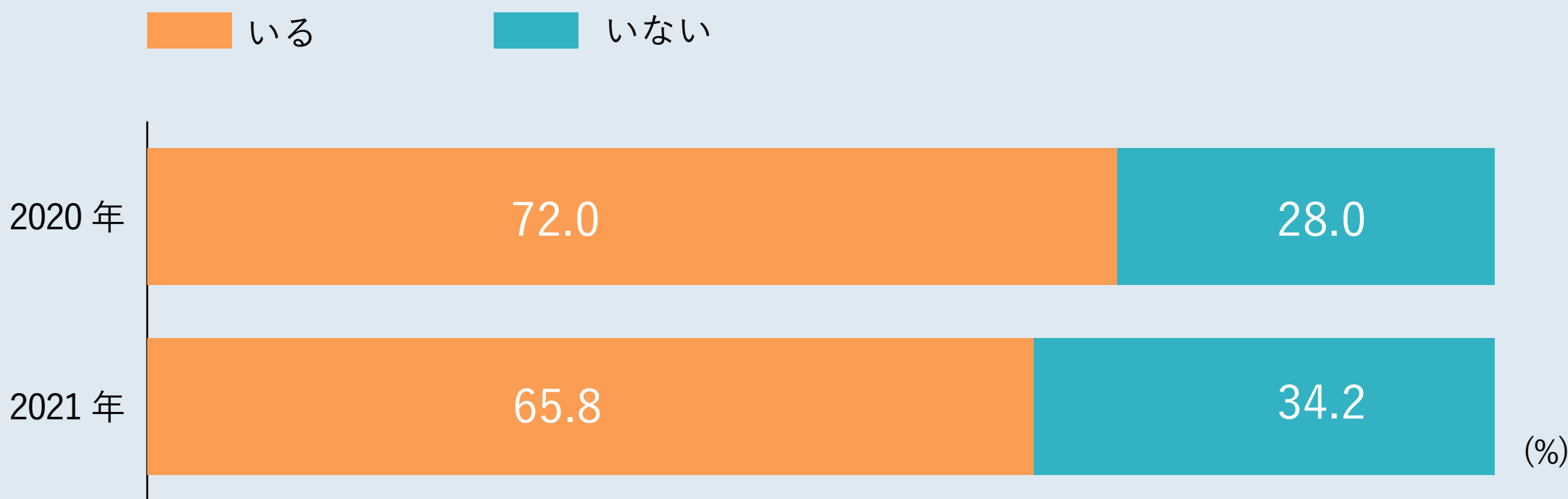
■兼業・副業実施中の人で、理解者や支援者がいると回答した人（複数回答 n=408）
※調査時点（2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



2020 年 - 2021 年調査結果比較

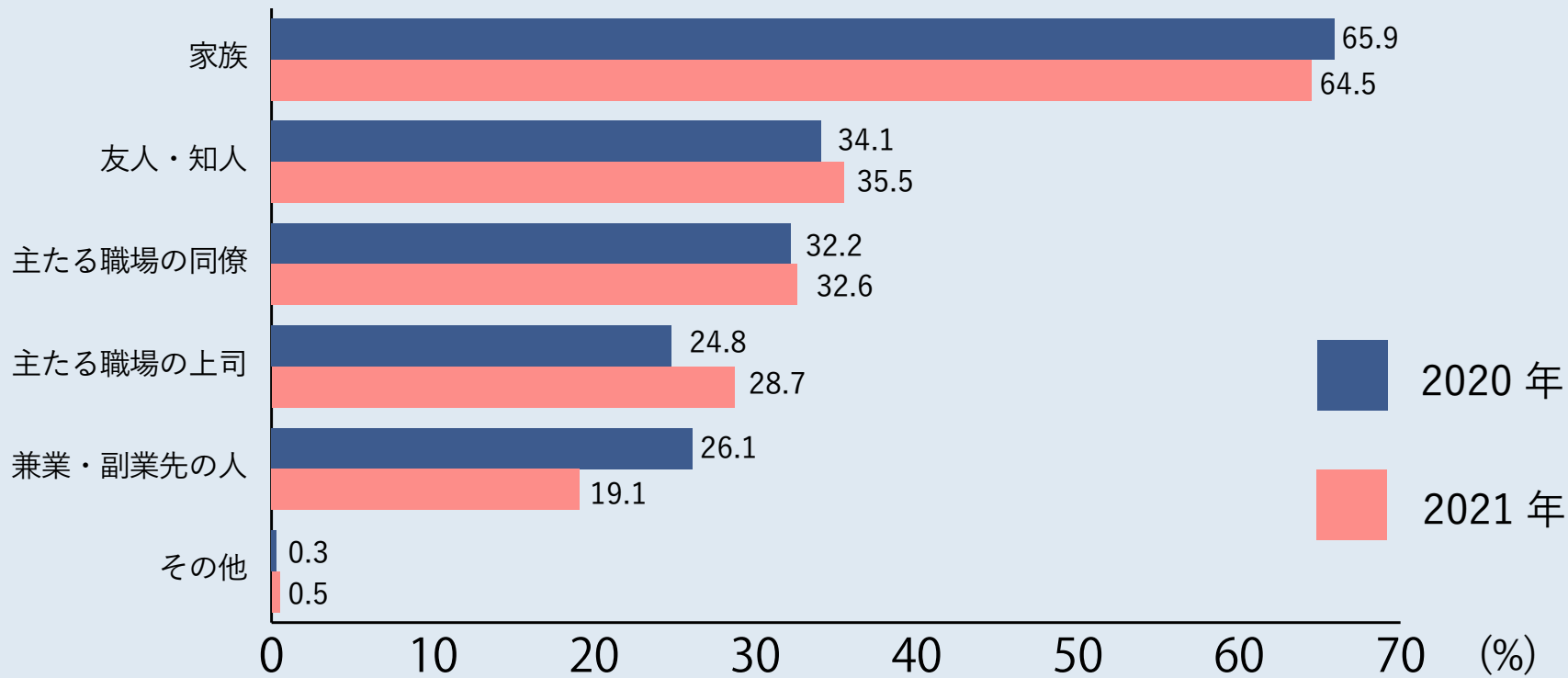
兼業・副業時の理解者や支援者の存在（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人（単一回答 2021 年：n=620 / 2020 年：n=436）
※調査時点（2020 年 12 月 / 2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人



具体的な理解者や支援者（兼業・副業実施中）

■兼業・副業実施中の人で、理解者や支援者がいると回答した人（複数回答 2021 年：n=408 / 2020 年：n=314）
※調査時点（2020 年 12 月 / 2022 年 1 月）で兼業・副業を実施している人

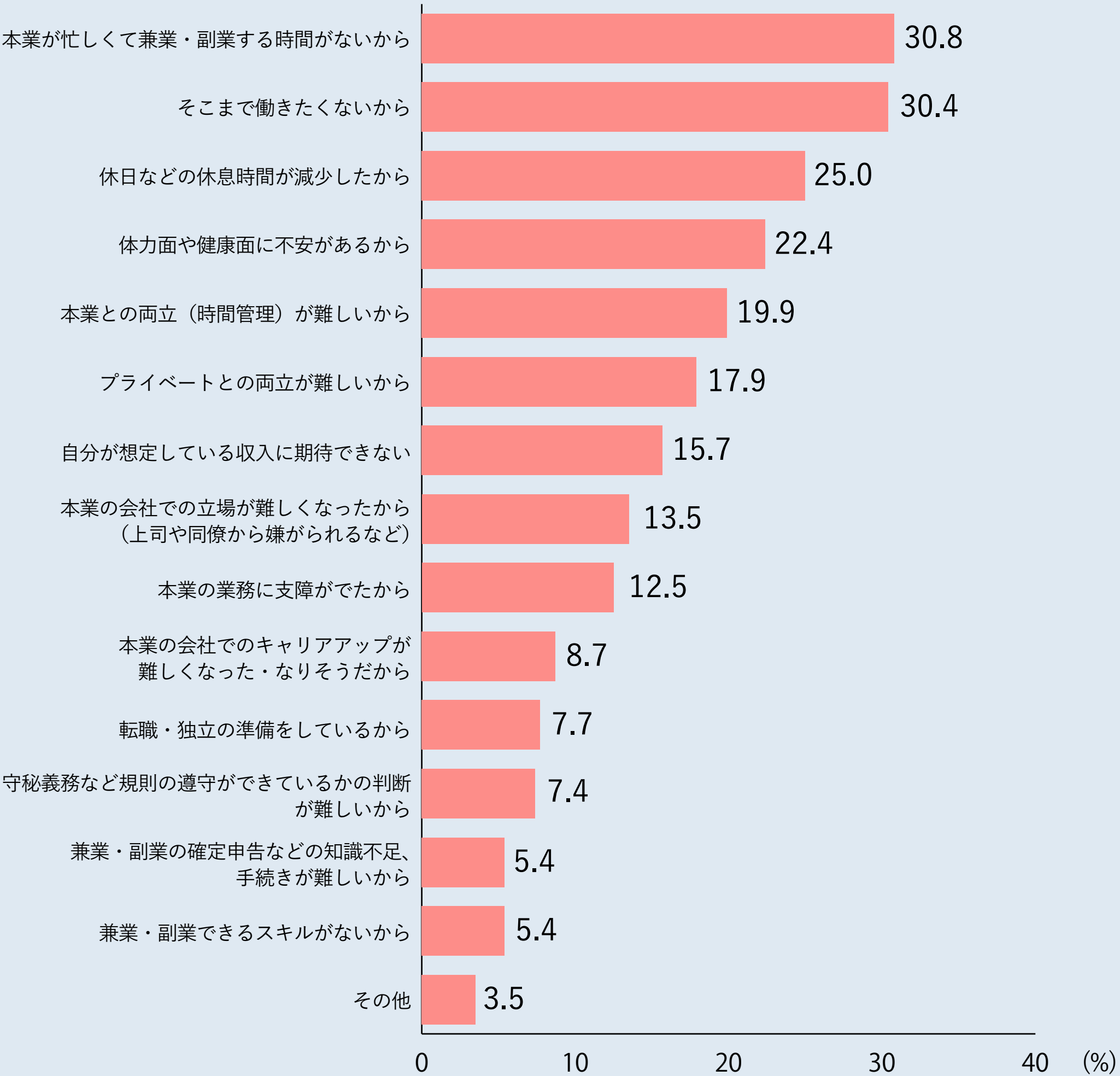


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業の再開意向がない理由（兼業・副業経験あり,再開意向なし）

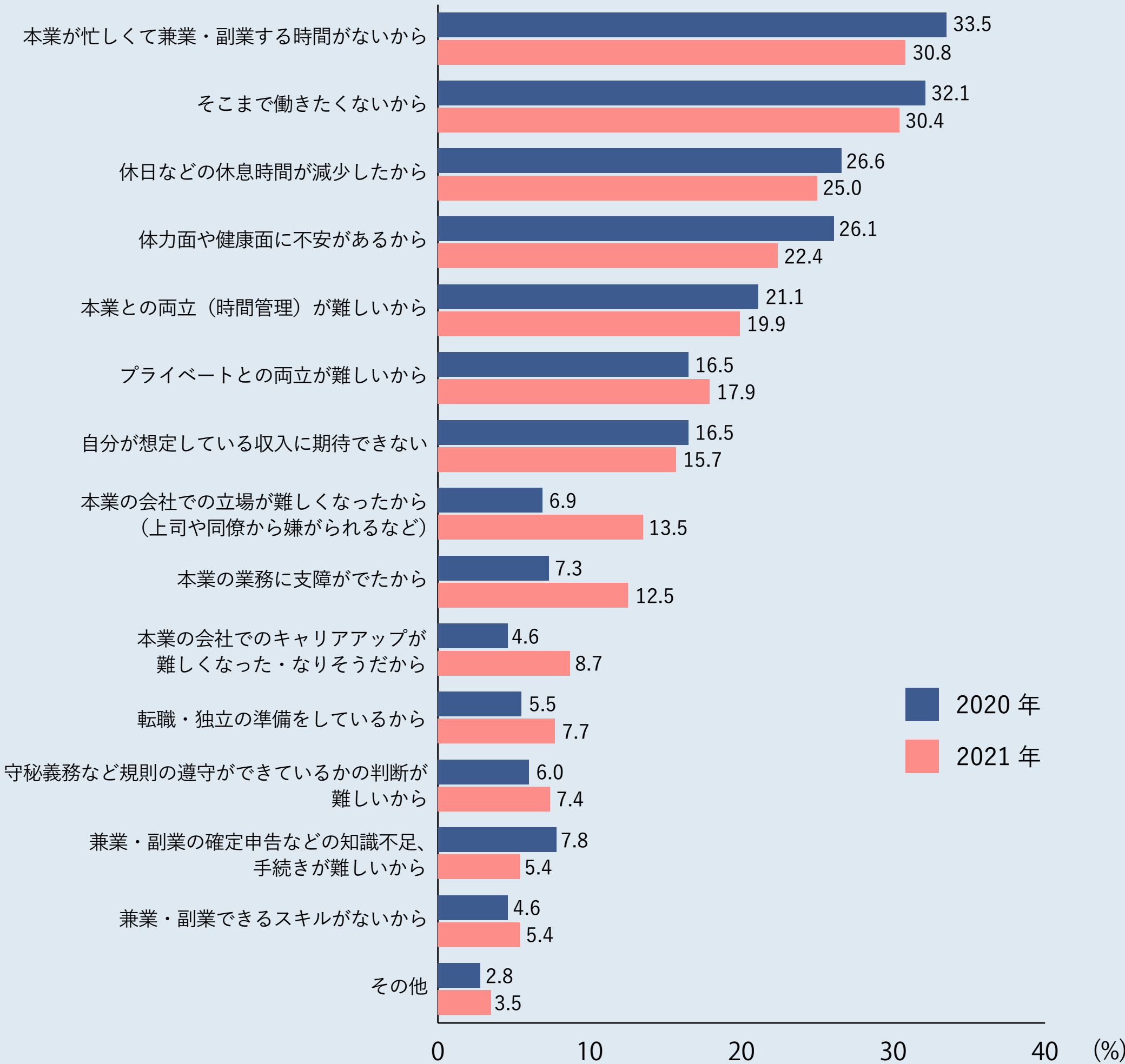
■過去に兼業・副業を実施した経験があるが、今後の再開意向がない人（複数回答　n=312）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業の再開意向がない理由（兼業・副業経験あり,再開意向なし）

■過去に兼業・副業を実施した経験があるが、今後の再開意向がない人
（複数回答　2021 年：n=312 / 2020 年：n=218）

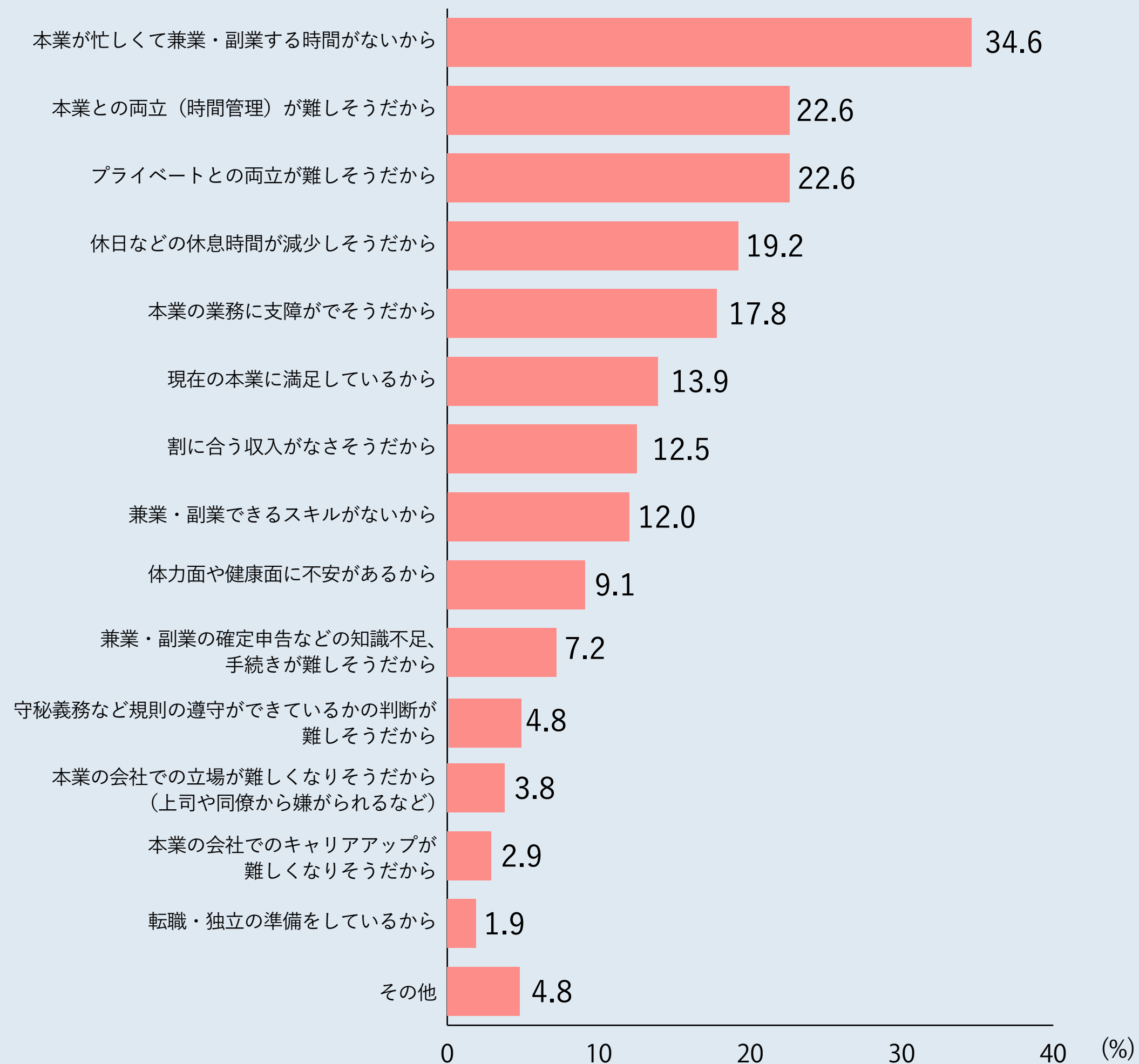


※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

2021 年調査結果

兼業・副業に興味がない理由（兼業・副業経験なし, 実施意向なし）

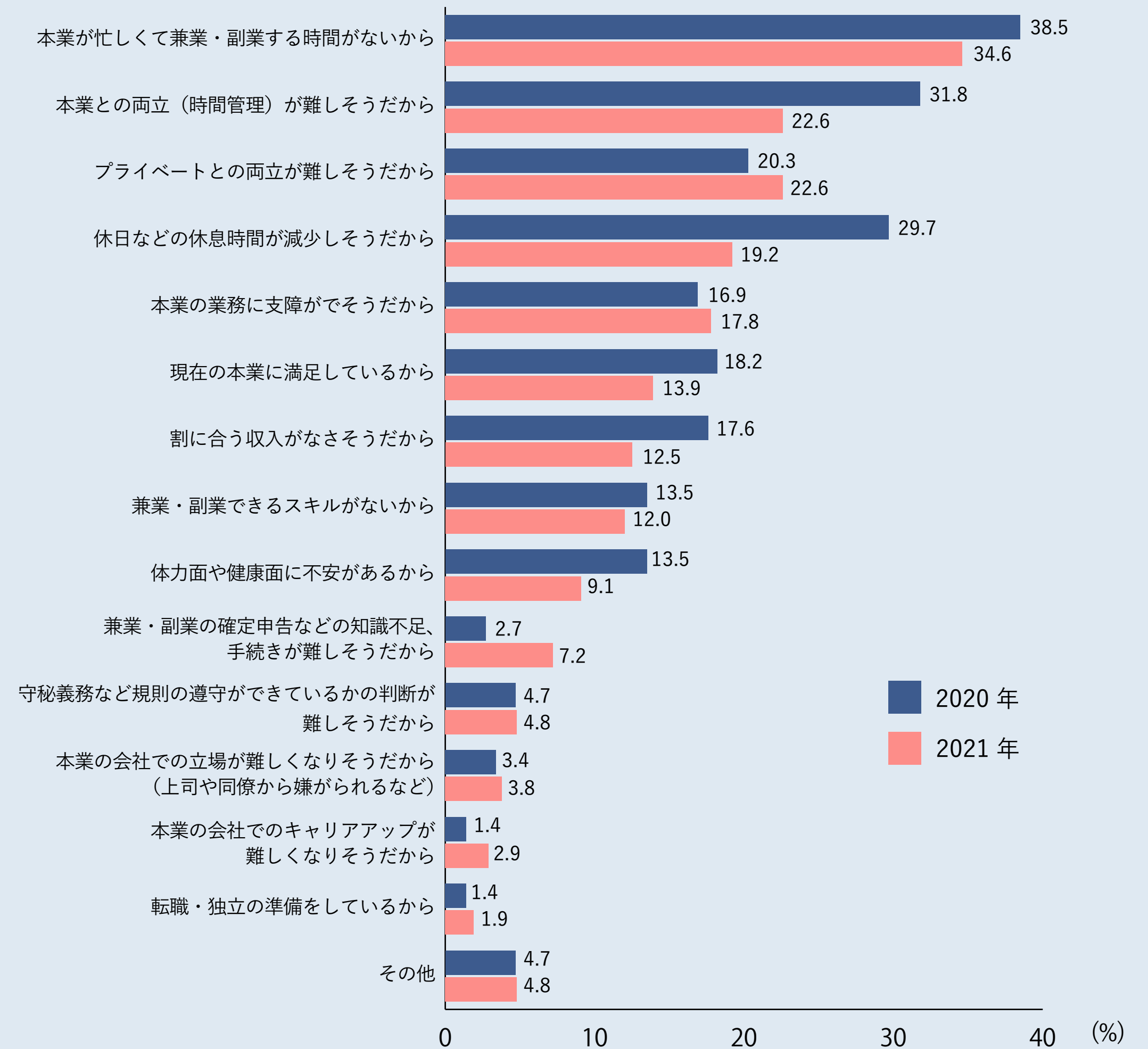
■兼業・副業の実施経験がなく、今後も実施意向がない人（複数回答 n=208）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

兼業・副業に興味がない理由（兼業・副業経験なし, 実施意向なし）

■兼業・副業の実施経験がなく、今後も実施意向がない人（複数回答 2021 年：n=208 / 2020 年：n=148）



※2021 年回答結果の選択率が高い項目の順に掲載

【ふるさと副業】

昨今、都市圏で働く人が地方企業で兼業・副業を実施する事例が増えています。弊社ではこのような副業のあり方を「ふるさと副業」と称し、新しい働き方として注目しています。

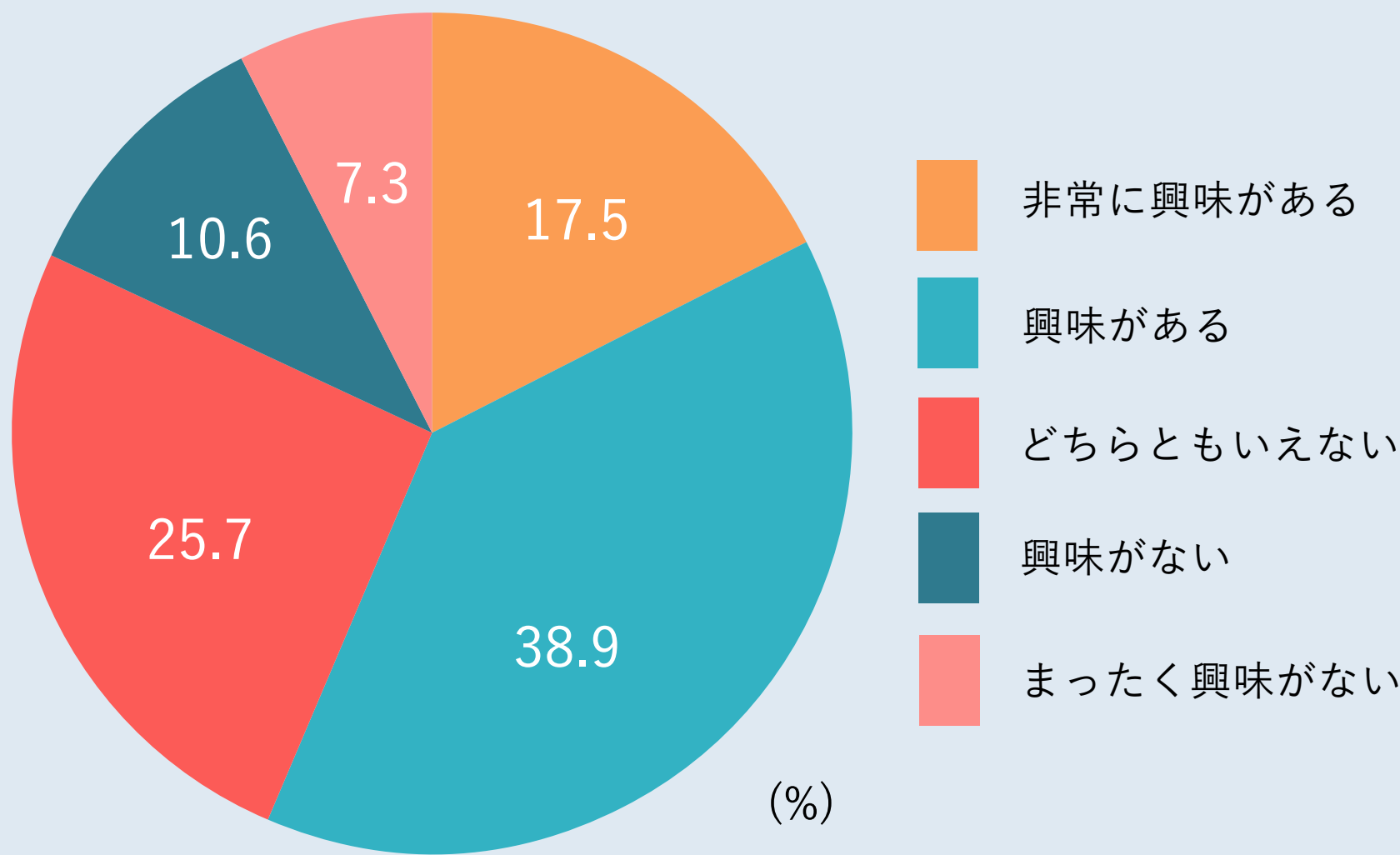
本調査では、「ふるさと副業」を「回答者自身の住まいとは異なる地域での兼業・副業（テレワークを利用して現地に赴かない働き方も含みます）」にとらえて、興味や理由を確認しました。

なお、「ふるさと」とは、出身地でなくても、学校があった・旅行で訪れた、応援したい企業や人がいるなど何らかの理由で想起する回答者自身の住まいとは異なる地域のことを指します。

2021 年調査結果

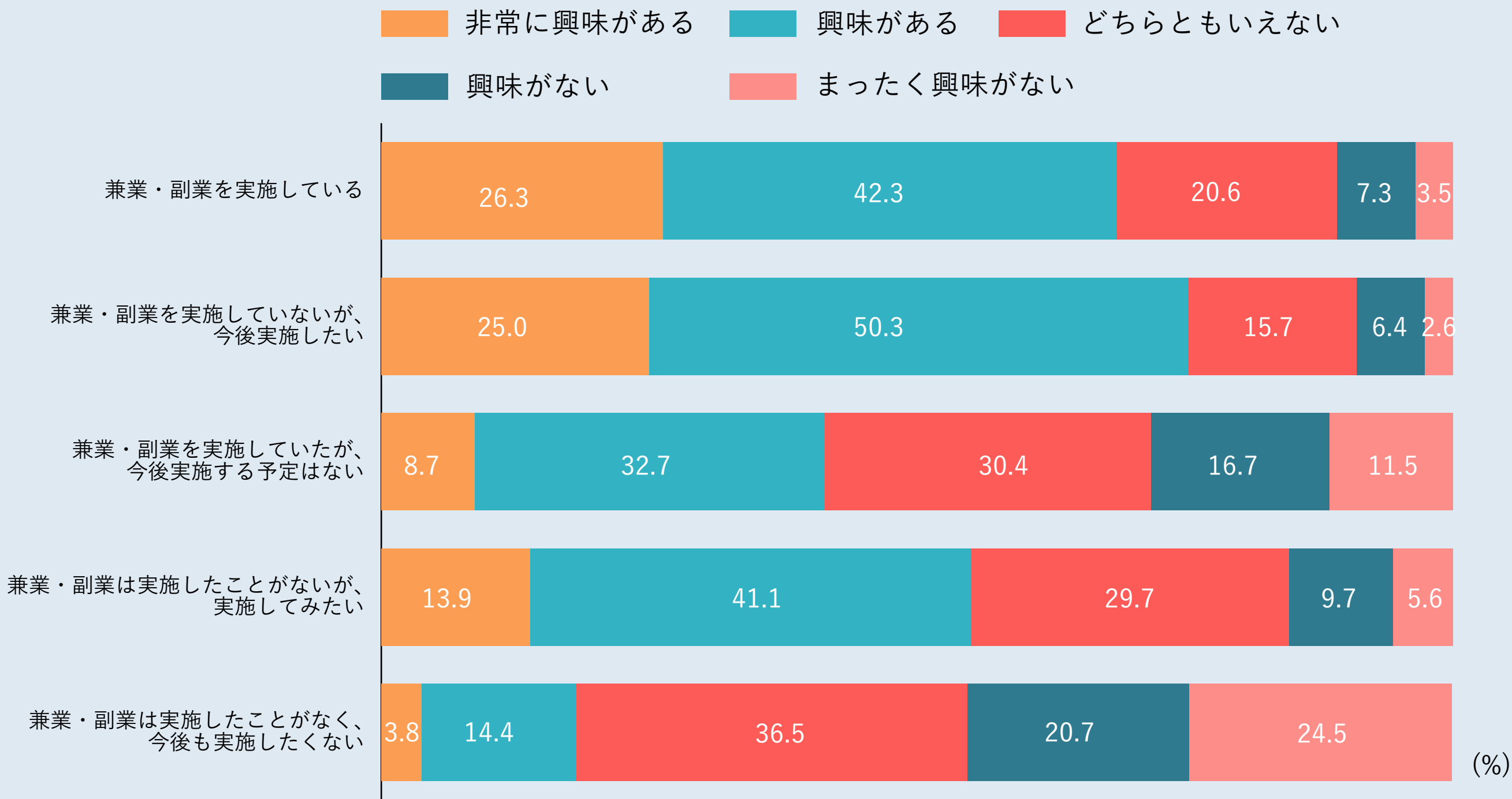
「ふるさと副業」への興味

（単一回答 n=2,072）



「ふるさと副業」への興味

（副業実施状況別 n=2,072）

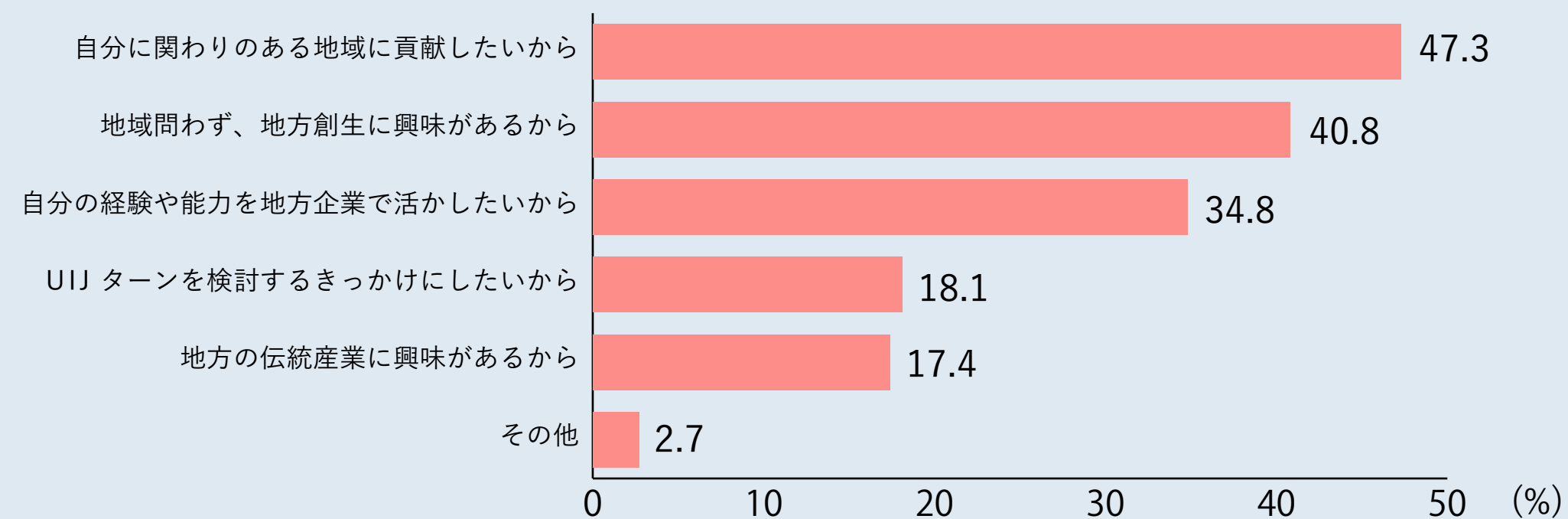


Q. 昨今、自身の住まいとは異なる地域にある地方企業に、副業という形で貢献する、地域活性化につながる「ふるさと副業」という働き方が注目されています。このような兼業・副業に興味がありますか？

2021 年調査結果

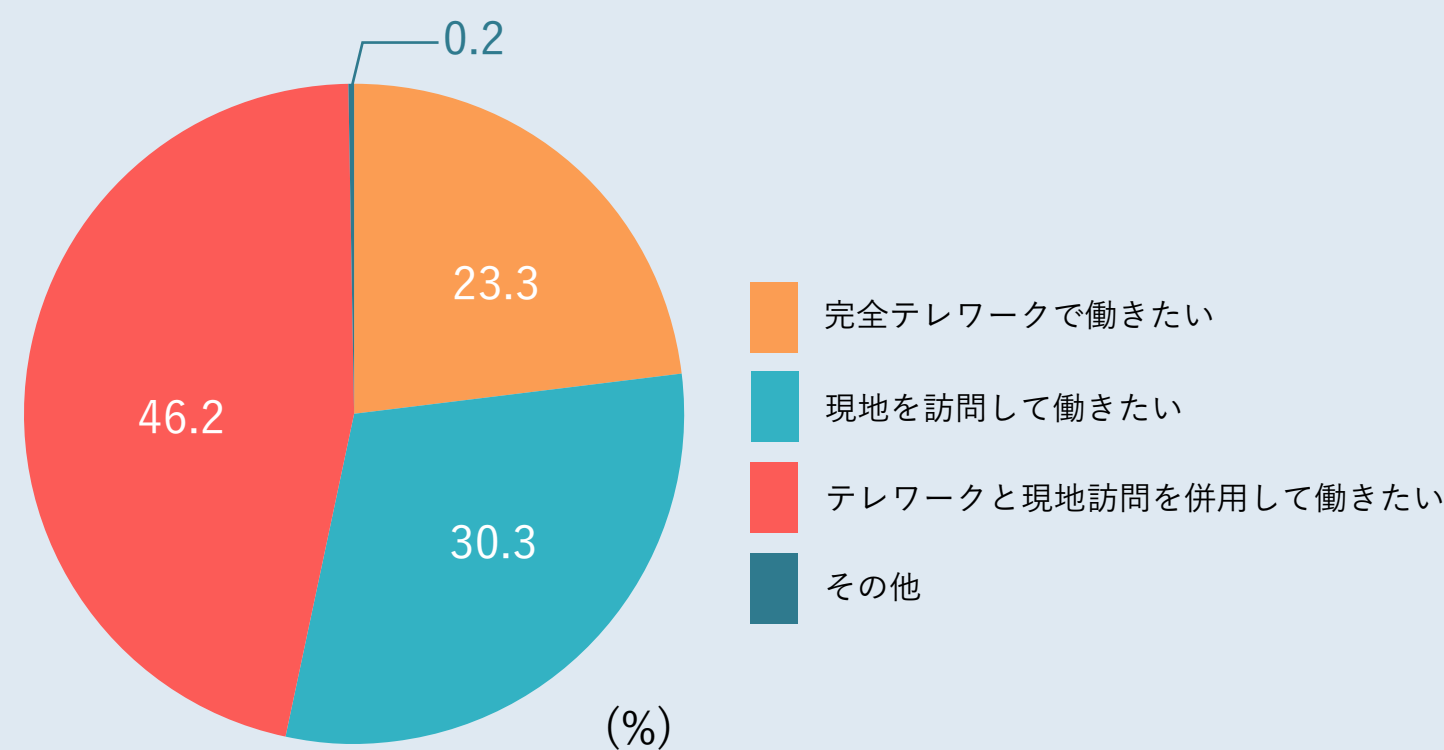
「ふるさと副業」に興味がある理由

■「ふるさと副業」に「非常に興味がある」「興味がある」と回答した人の結果を集計（複数回答 n=1,168）



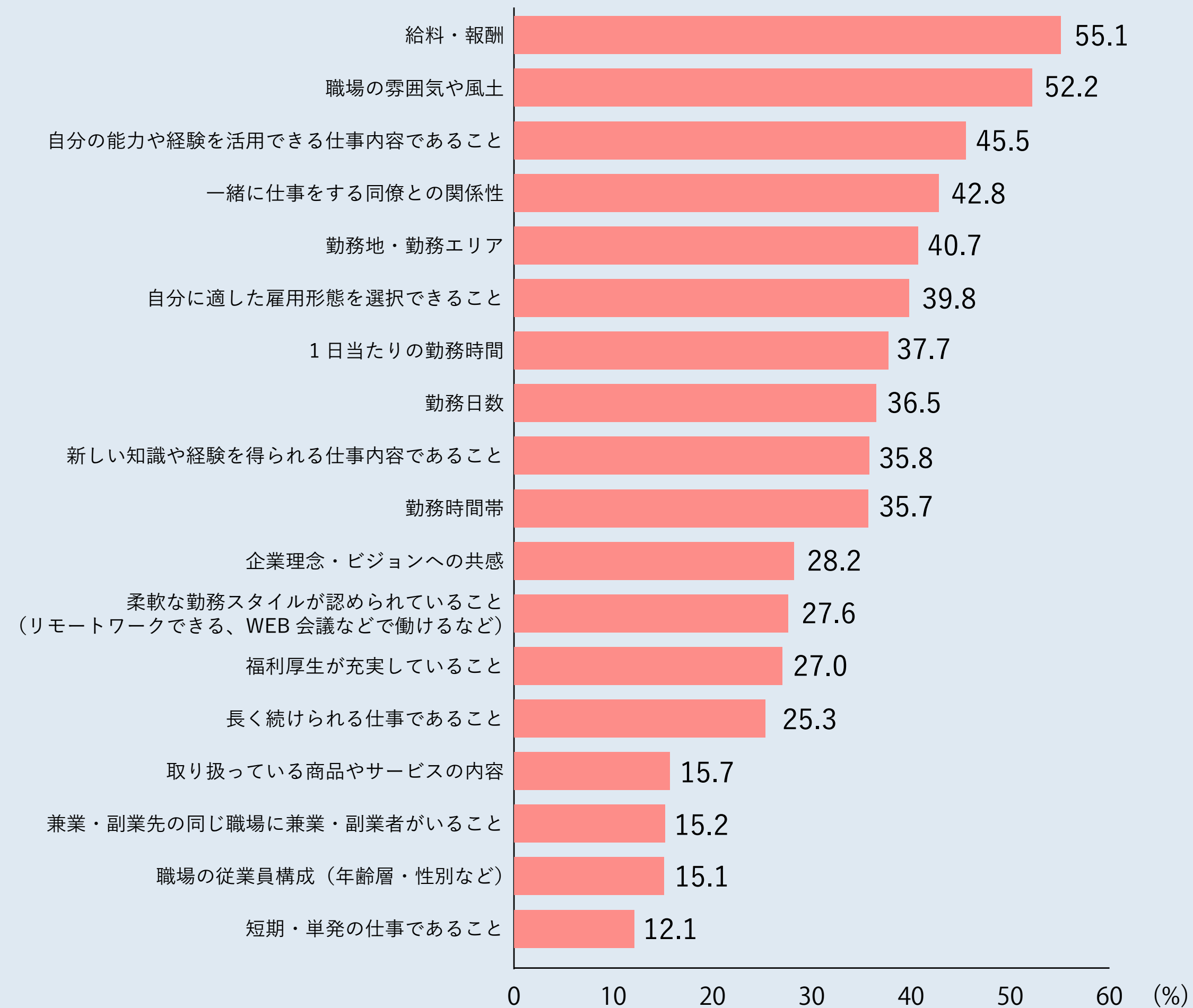
「ふるさと副業」で希望する働き方

■「ふるさと副業」に「非常に興味がある」「興味がある」と回答した人の結果を集計（単一回答 n=1,168）



「ふるさと副業」の仕事を探すときに重視する点

■「ふるさと副業」に「非常に興味がある」「興味がある」と回答した人の結果を集計（複数回答 n=1,168）



※「ふるさと副業」とは、自身の住まいとは異なる地域にある地方企業に、副業という形で貢献する兼業・副業の働き方を指します。
なお、「ふるさと」とは、出身地でなくても、学校があった・旅行で訪れた、応援したい企業や人がいるなど何らかの理由で想起する回答者自身の住まいとは異なる地域のことを指します。

- ・旅で訪れた場所で、その地域の人たちや物について大切にしたいと思うものに応援したい（60 歳／金融業，保険業）
- ・思い出のある土地で働く事に興味がある（64 歳／医療，福祉）
- ・自分に思い出のある地域の役に立てて、副業ができるのであれば非常に興味がある（51 歳／金融業，保険業）
- ・前職で 8 回転勤を経験して、かつて在住したそれぞれの地域に思い出や思い出があるから（50 歳／金融業，保険業）
- ・自分の出身地の活性化に貢献したい（45 歳／製造業）
- ・ふるさと副業を通じて育った環境へ恩返しや経済の力になりたい（47 歳／製造業）
- ・縁のある地域の役に立てて少しでも報酬を得られるのであれば充実感があるから（48 歳／金融業，保険業）
- ・ふるさとに直接貢献できるような仕事があるということに興味を持ちました（32 歳／その他の業種）
- ・好きな地域に貢献できるのはとても良いと思う。その地に移住しなくてもできるようなふるさと副業ならさらにいい（36 歳／製造業）
- ・ふるさと副業という言葉は初めて聞きました。今の仕事は副業はできないので、できるようになったら、大学時代お世話になった京都市にふるさと副業として貢献したい（25 歳／情報通信業）

- ・自分の住んでいる土地ももちろん大切に思っているが、旅行で訪れたり親戚知人がいたりして愛着のある土地もあるので、そこに関わり貢献できることがあるならやってみたい（30 歳／卸売業，小売業）
- ・自分のゆかりのある地域に、何らかの形で貢献できる事は素晴らしいと思うから（32 歳／医療，福祉）
- ・副業自体に興味があり、それが地元へ貢献出来るならより興味深い（46 歳／情報通信業）
- ・貢献したい地域の活性化につながり新しい発見や充実感がありそう（44 歳／その他の業種）
- ・副業をするなら応援する地域に貢献できるようにしたい（35 歳／医療，福祉）
- ・自分が生まれ育った地域へ、これまで学んできたことを活かして、何かしらの形で貢献したい（33 歳／情報通信業）
- ・自分が産まれ育った茨城県のために貢献したいと心から思います（65 歳／金融業，保険業）
- ・地域に貢献できるなら、時間と労力の兼ね合いに応じて可能な範囲で尽力したい（23 歳／卸売業，小売業）
- ・旅行で岡山を訪れた時に、岡山県は住みやすい都市で、のんびりしていながら、教育熱心な県であり、すごく気に入りました。可能であれば岡山で自分にやりたいことをしたいと思います（29 歳／製造業）
- ・縁もゆかりも無いところで働いて地域貢献するよりも、何か縁があったところに恩返し副業できる方がモチベーションが上がるので（28 歳／製造業）

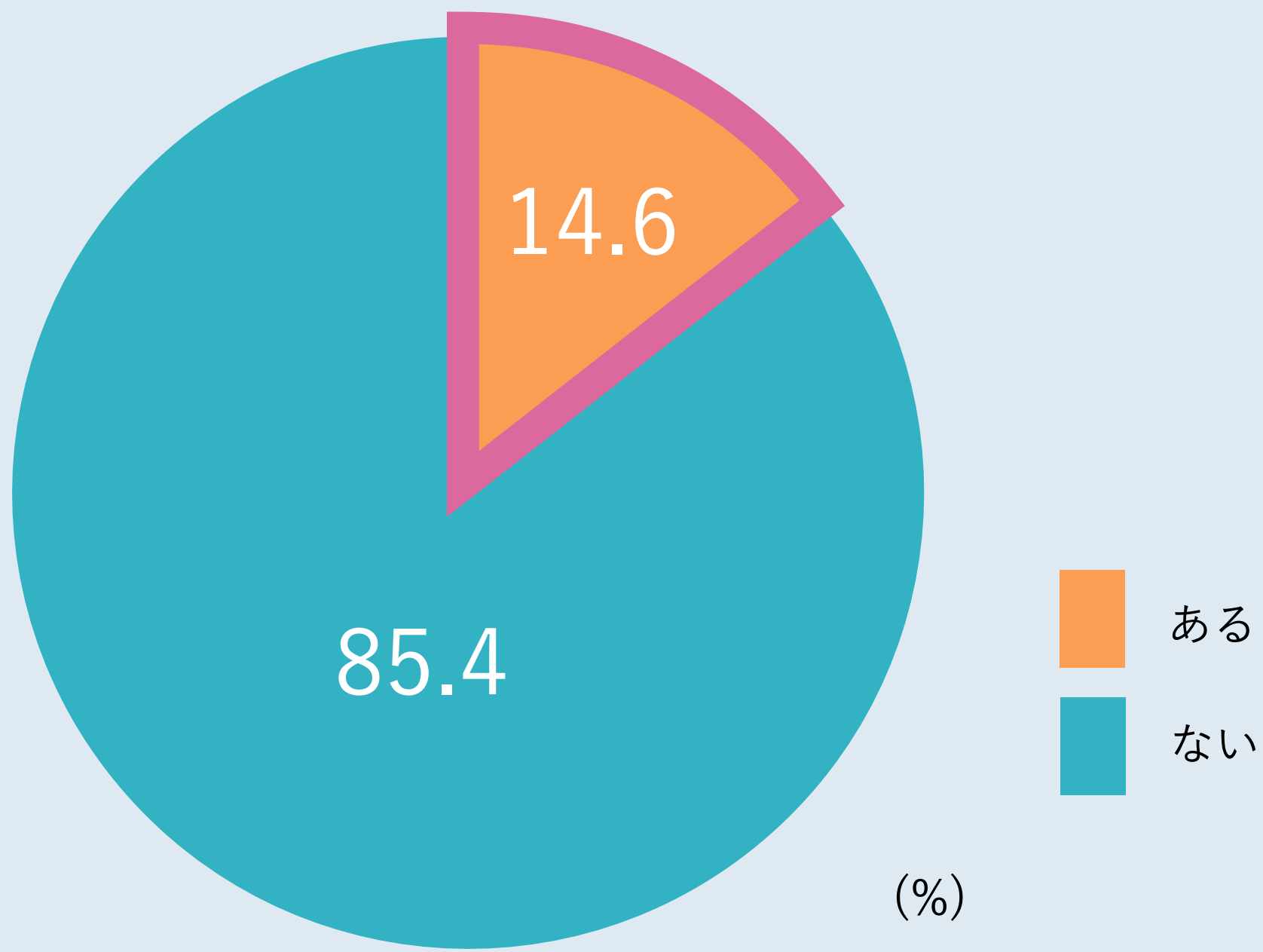
「ふるさと副業」に興味がある理由（フリーコメント）

- ・東京だけでなく地方を活性化させていくことが日本経済にとって必要と感じるから（33 歳／医療，福祉）
- ・ふるさと納税のように、貢献できそうだから（35 歳／医療，福祉）
- ・地域に貢献することはとてもいいなと思います。また、地域のコミュニティが活性化すると、結果的に生きやすさにもつながると思います（29 歳／医療，福祉）
- ・実際に住んでいなくても、ある地方との関わりを持ち続けて働くことができるということは、旅行・出張が難しくなった今日では魅力的だと思う（23 歳／医療，福祉）
- ・ふるさと副業という言葉を知りました。何かお手伝いすることができればしてみたいと思ったからです（47 歳／製造業）
- ・自分が応援したい地域や企業を自主的に力になることができ、そこから自分のキャリアが広がっていきそうだから（31 歳／卸売業，小売業）
- ・これまで従事してきた仕事内容を、40 歳後半となり、まわりに伝承していくのもありではないかと、考えるから（46 歳／製造業）
- ・社会に多様な形で関与できることに興味があるから。また収入を増やしたいという事情もあるから（42 歳／製造業）
- ・普段自分が住み慣れていない土地の文化に触れられ、これまでと異なった経験を積むことができるから。また、テレワークでできる仕事も数多くあり自分のペースに合わせて働くことができるので、自宅にいながら他県の文化に触れてみたいから（35 歳／学術研究，専門・技術サービス業）

- ・農家など繁忙期含め農業や畜産に参加する副業があれば後継者がいない農家さんの手助けができるのではないかなと思う（46 歳／医療，福祉）
- ・住んでみたい地域があるが移住の可能性は低いので、別の方法でその地域と関われると嬉しい（64 歳／製造業）
- ・主たる仕事の収入が低いので副業を探していますが、とても情報が少なく苦勞しています。ふるさと副業もその中に含まれれば幅が広がり助かるなと思います（43 歳／製造業）
- ・自分がいいと感じた地域で仕事ができる事は、その地域をしっかりと、知ることになるので、自分の視野を広げる事が出来る（66 歳／医療，福祉）
- ・新しい気付きが生まれるかもしれない。または自分の発案が活かされるかもしれない（49 歳／卸売業，小売業）
- ・旅行で好きになった土地もたくさんあるので、このような形でつながってられるのは面白そうだから（34 歳／金融業，保険業）
- ・聞いた事がないのでどのようなものか気になるから。自分の知らない土地で心機一転働きたいが、いきなり転職する勇気はないから（24 歳／製造業）

2021 年調査結果

「ふるさと副業」を実施した経験の有無
(単一回答 n=2,072)



※「ふるさと副業」とは、自身の住まいとは異なる地域にある地方企業に、副業という形で貢献する兼業・副業の働き方を指します。
なお、「ふるさと」とは、出身地でなくても、学校があった・旅行で訪れた、応援したい企業や人がいるなど何らかの理由で想起する回答者自身の住まいとは異なる地域のことを指します。

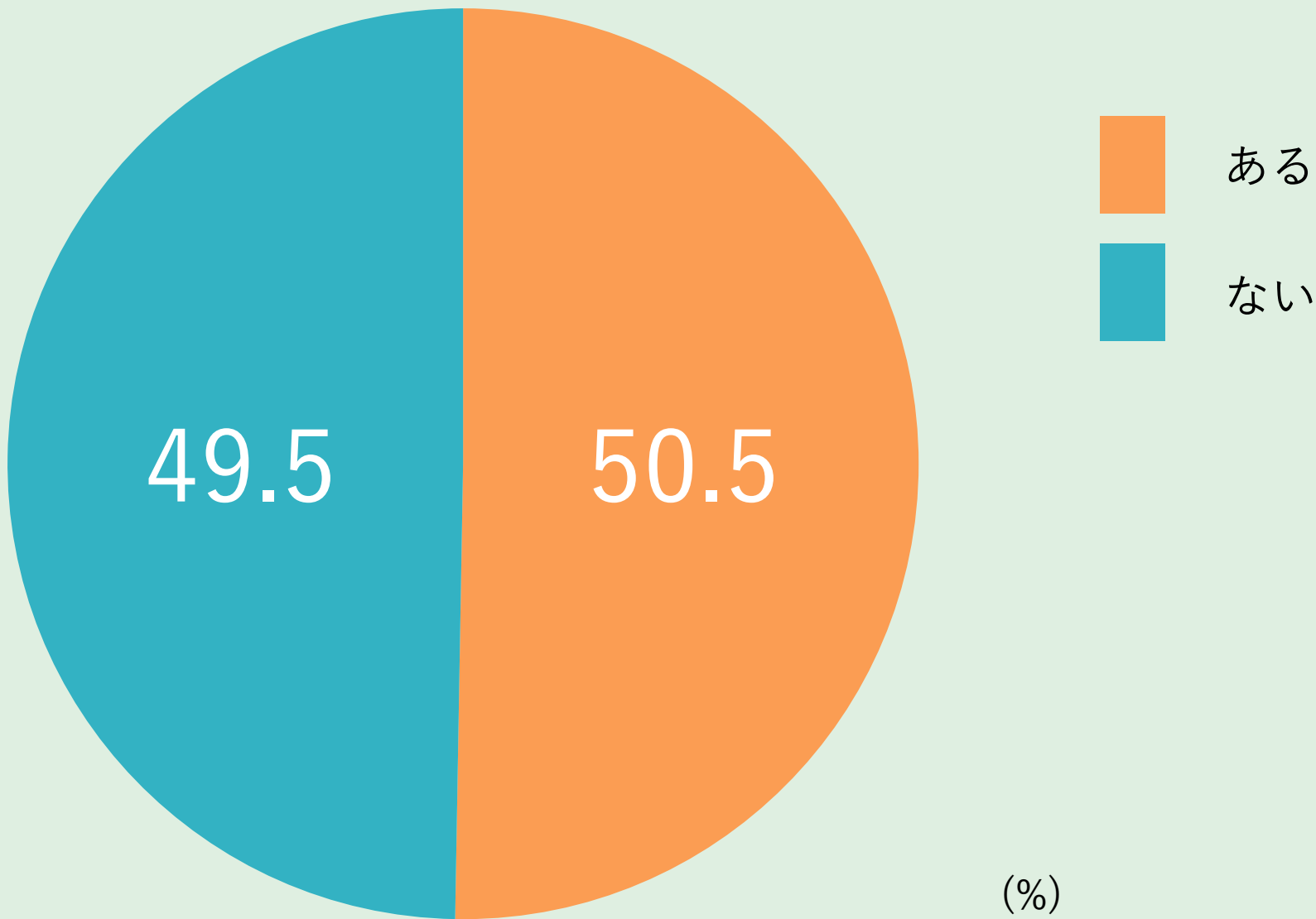
企業人事担当者調査

従業員
の兼業・副業を認める人事制度の状況

2021 年調査結果

従業員の兼業・副業を認める人事制度の有無

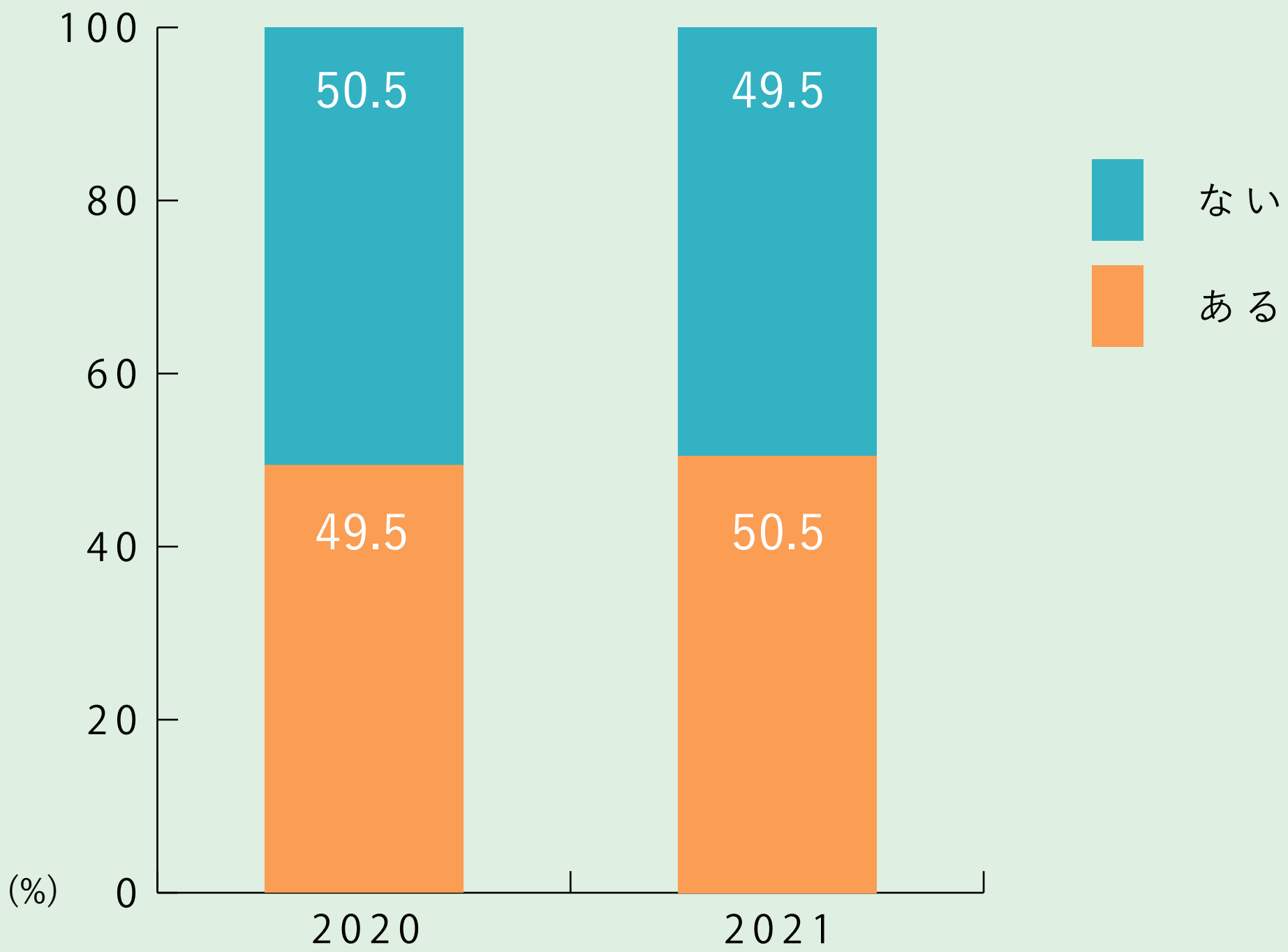
■ 単一回答 n=1,648



2020 年 - 2021 年調査結果比較

従業員の兼業・副業を認める人事制度の有無

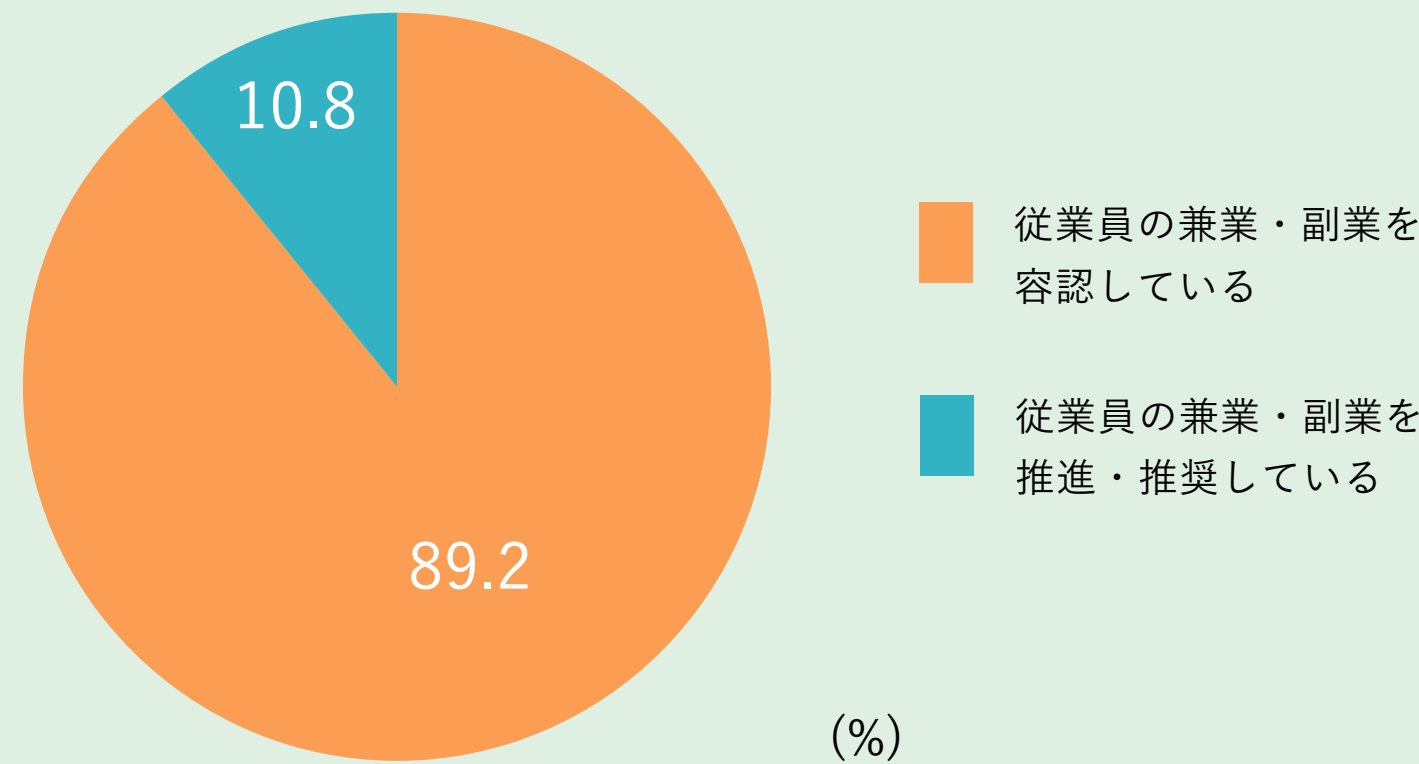
■ 単一回答 2021 年：n=1,648 / 2020 年：n=1,648



2021 年調査結果

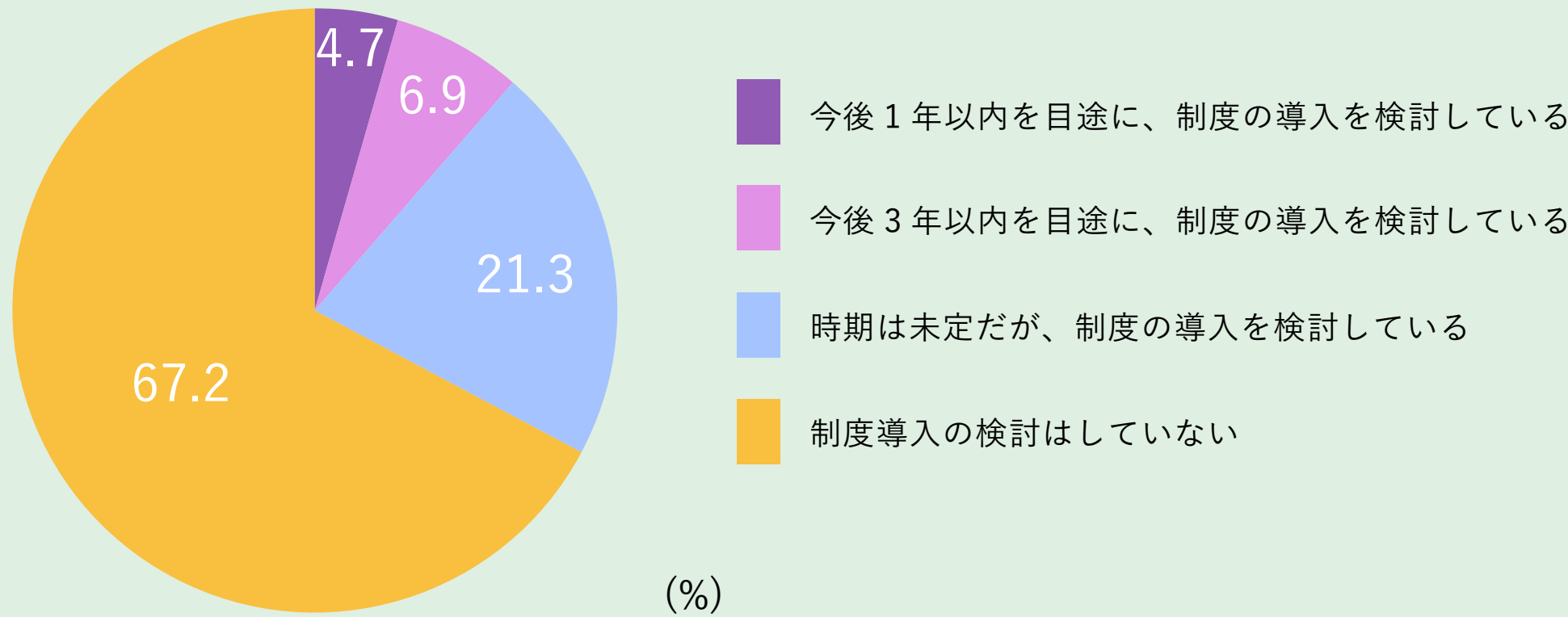
従業員の兼業・副業に対する考え方・スタンス

■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=832）



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

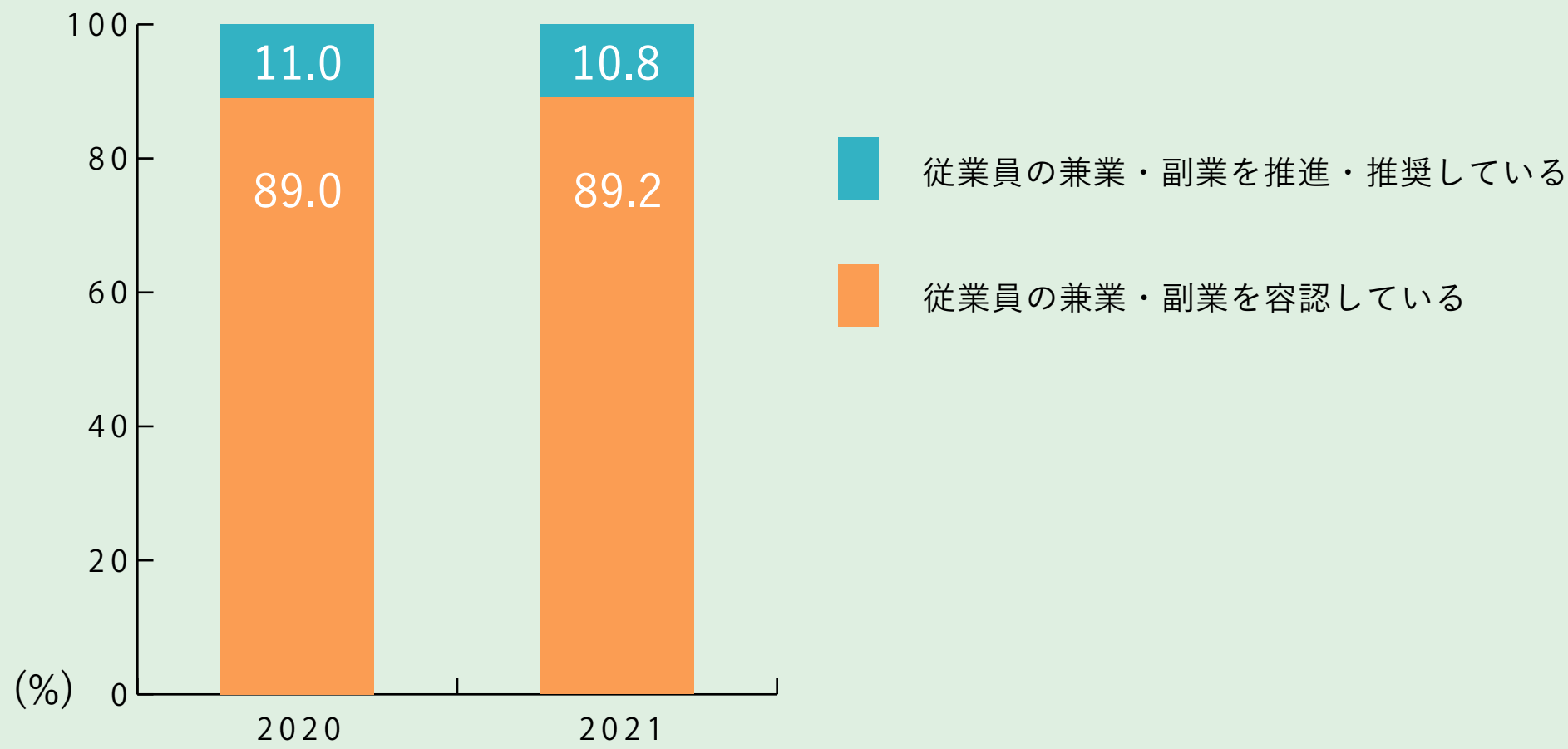
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 n=816）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

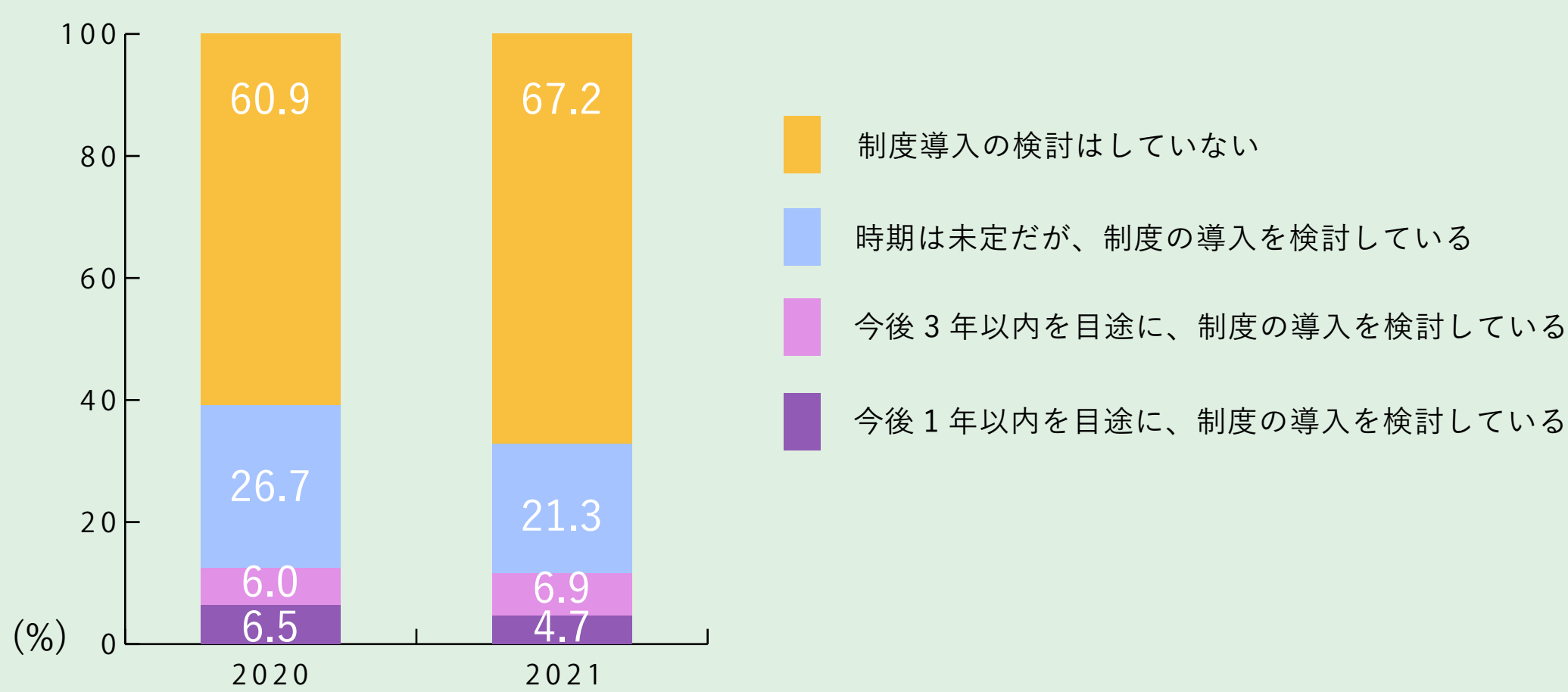
従業員の兼業・副業に対する考え方・スタンス

■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 2021 年：n=832 / 2020 年：n=815）



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

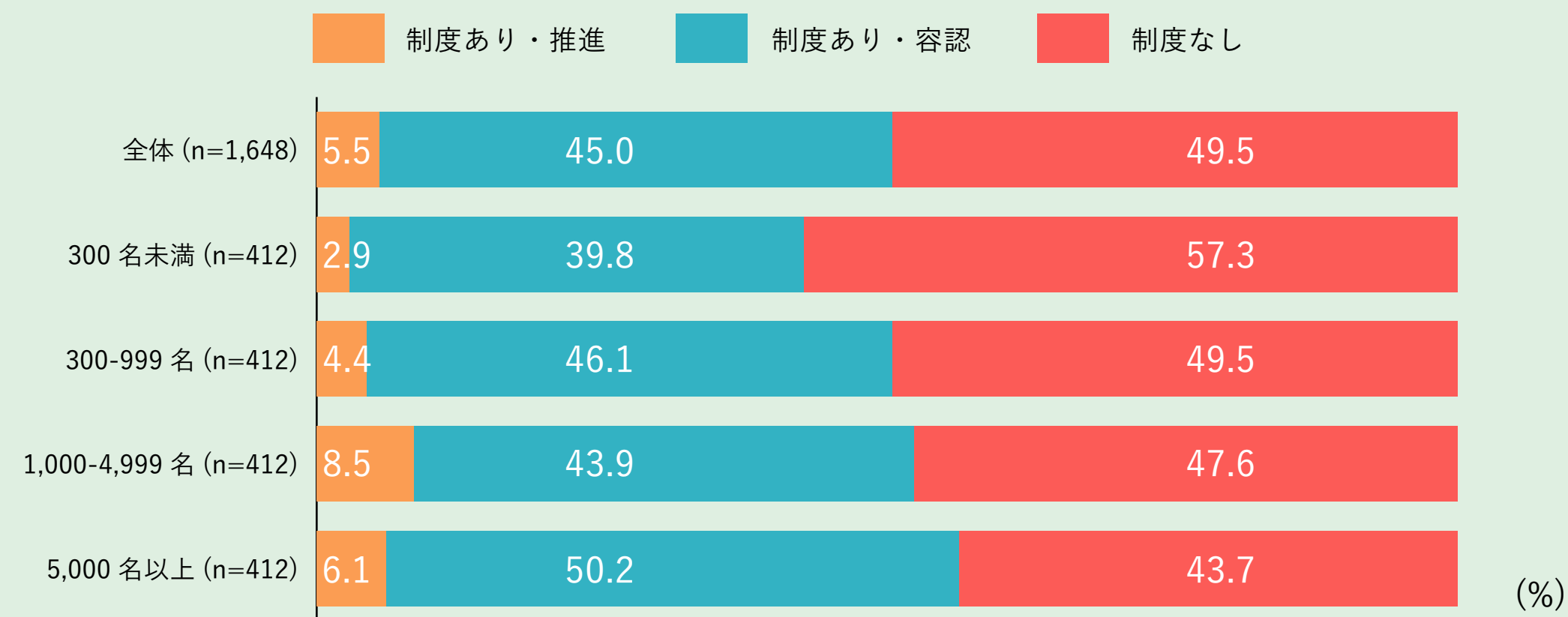
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 2021 年：n=816 / 2020 年：n=833）



2021 年調査結果

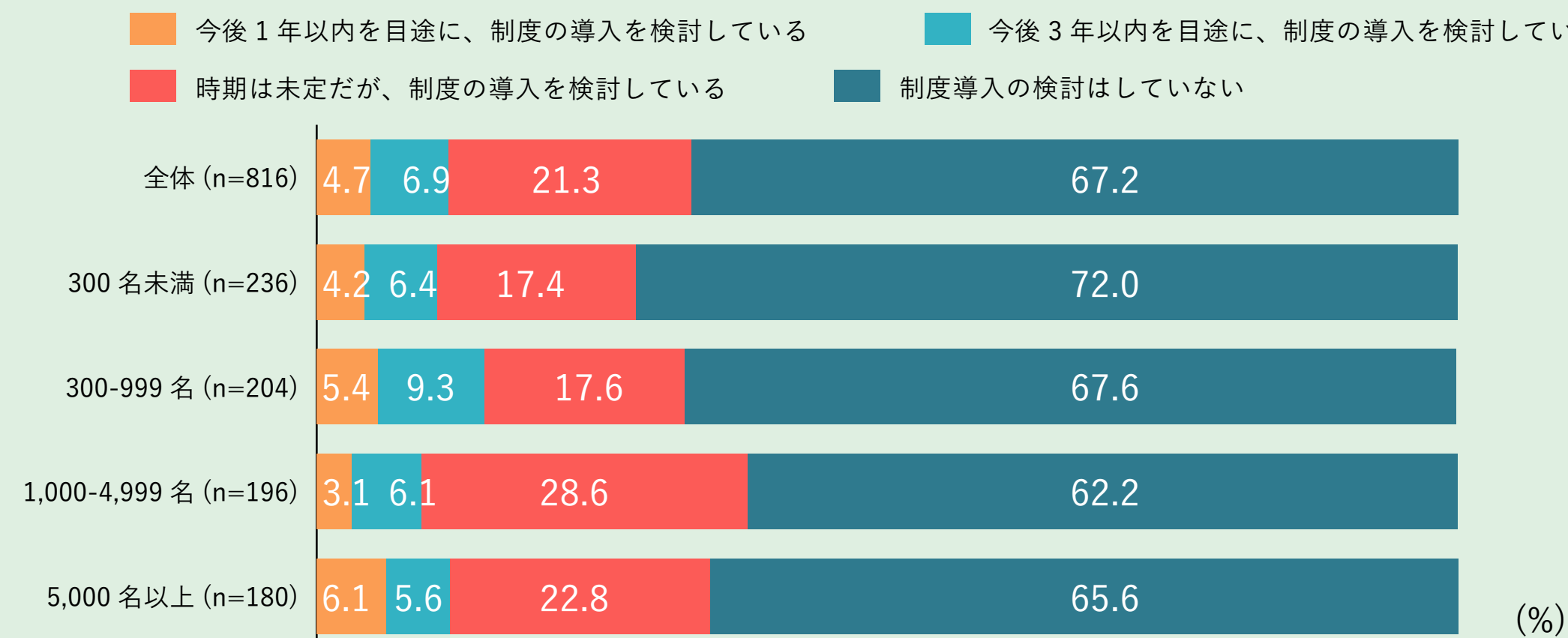
従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況

■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=832）



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

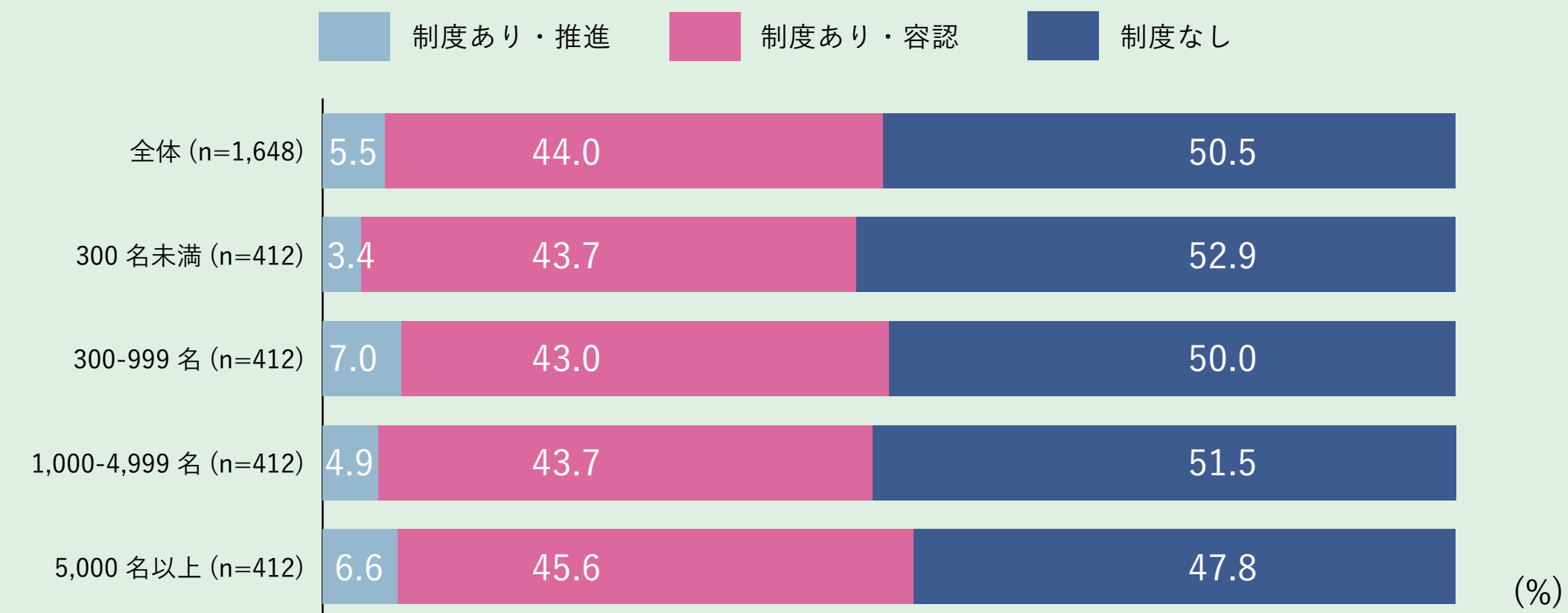
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 n=816）



2020 年調査結果

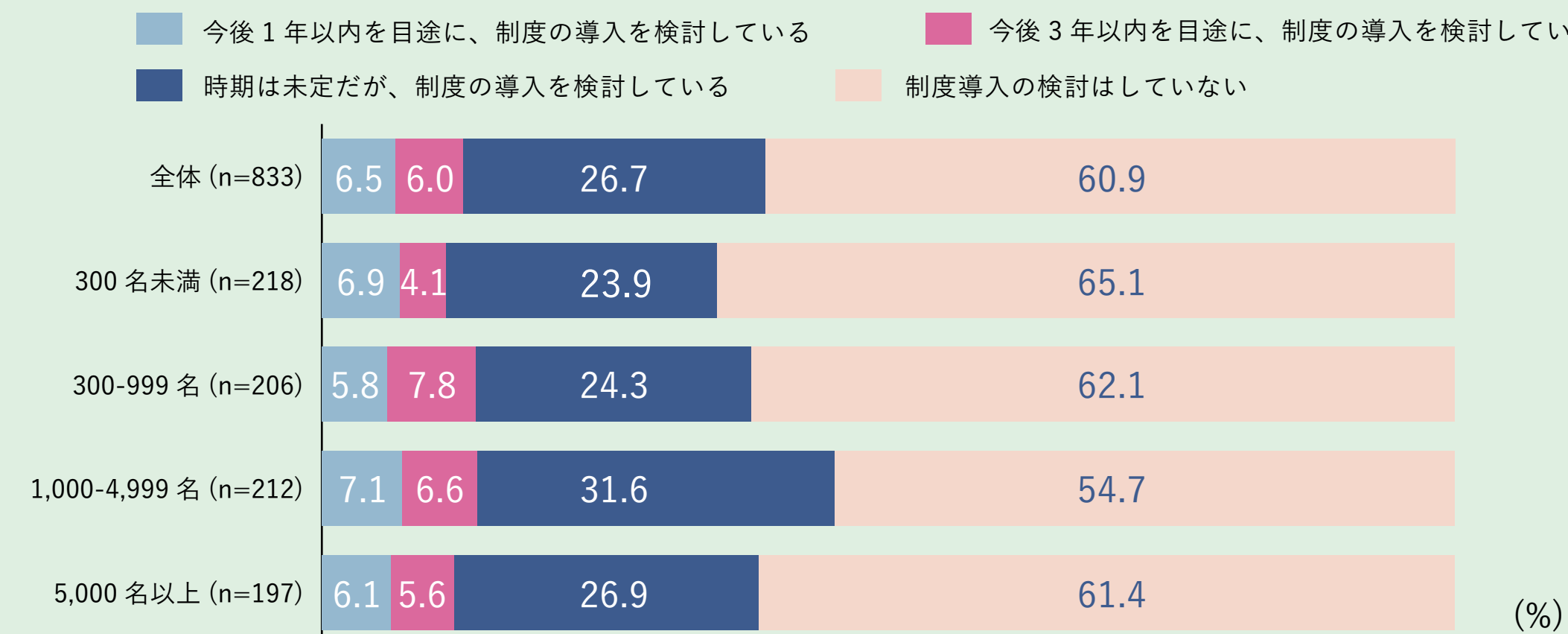
従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況

■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=815）



従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入予定

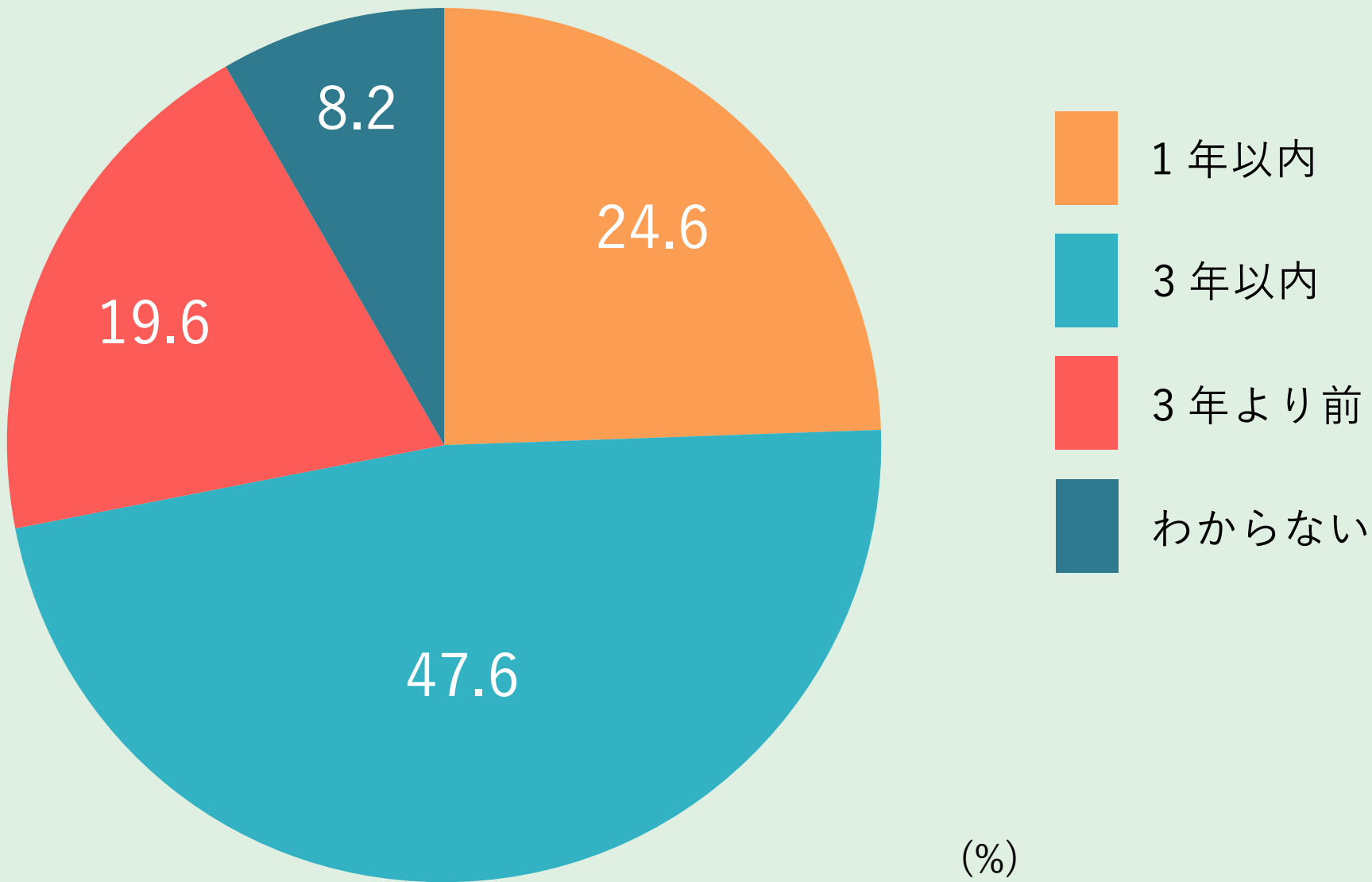
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した人（単一回答 n=833）



2021 年調査結果

従業員の兼業・副業を認める人事制度を導入した時期

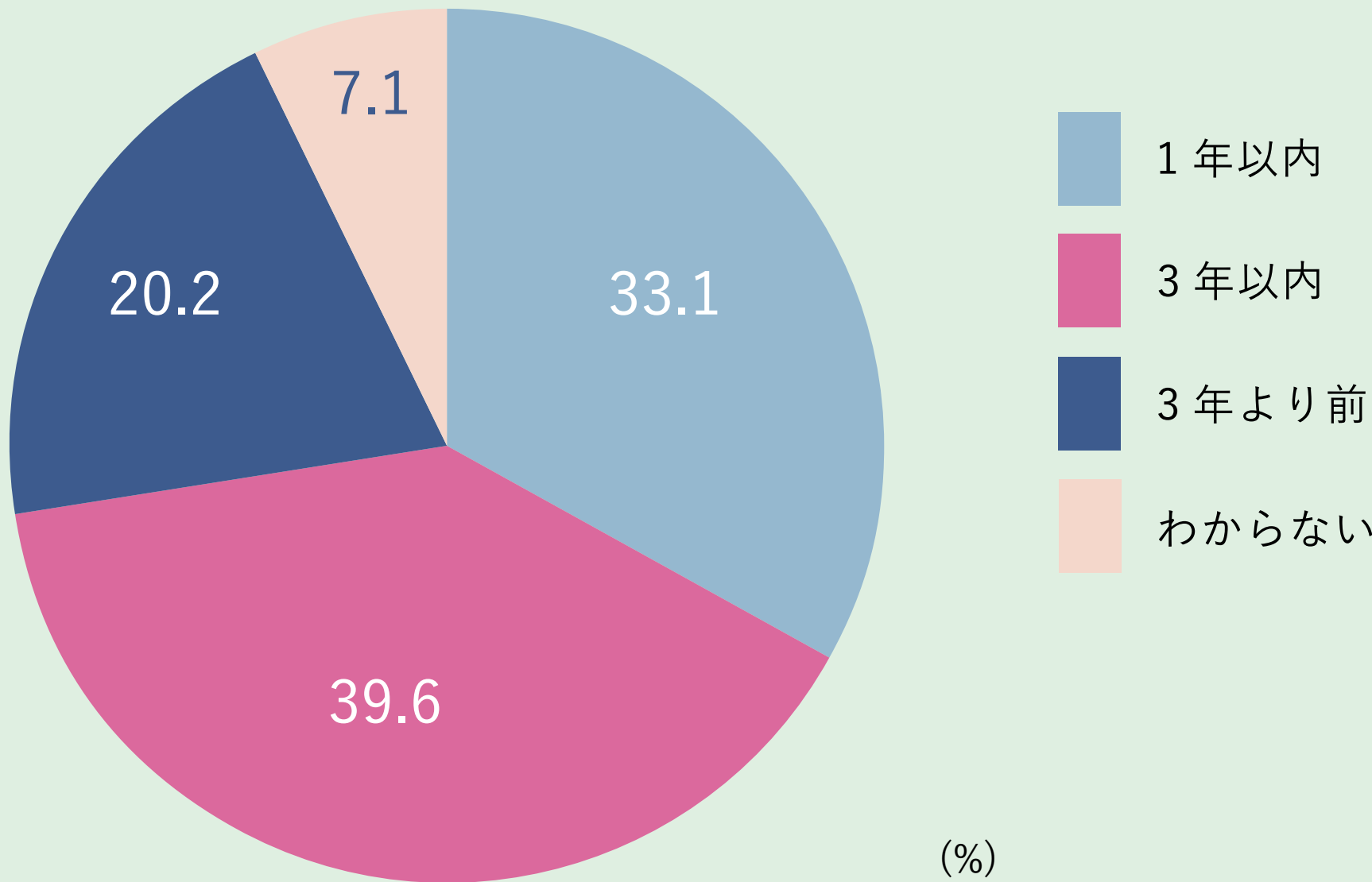
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=832）



2020 年調査結果

従業員の兼業・副業を認める人事制度を導入した時期

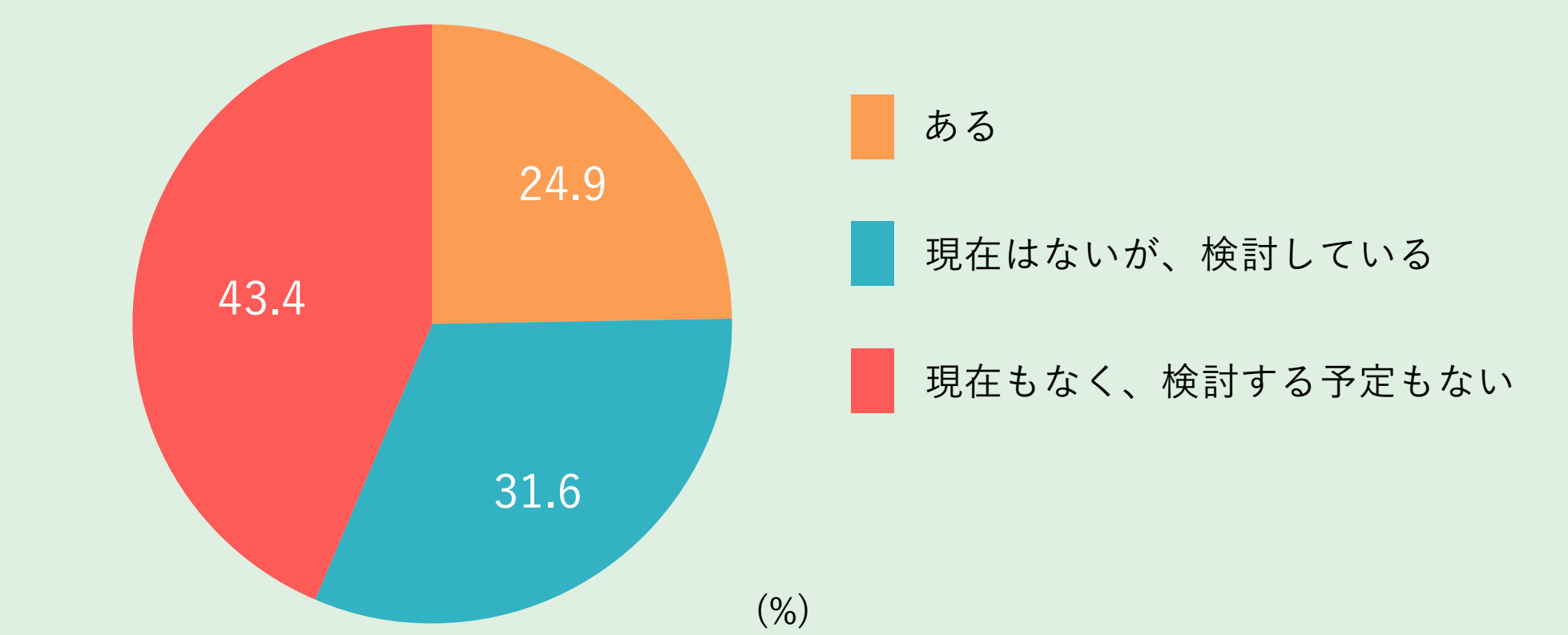
■従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=396）



2021 年調査結果

社内副業を認める人事制度の状況

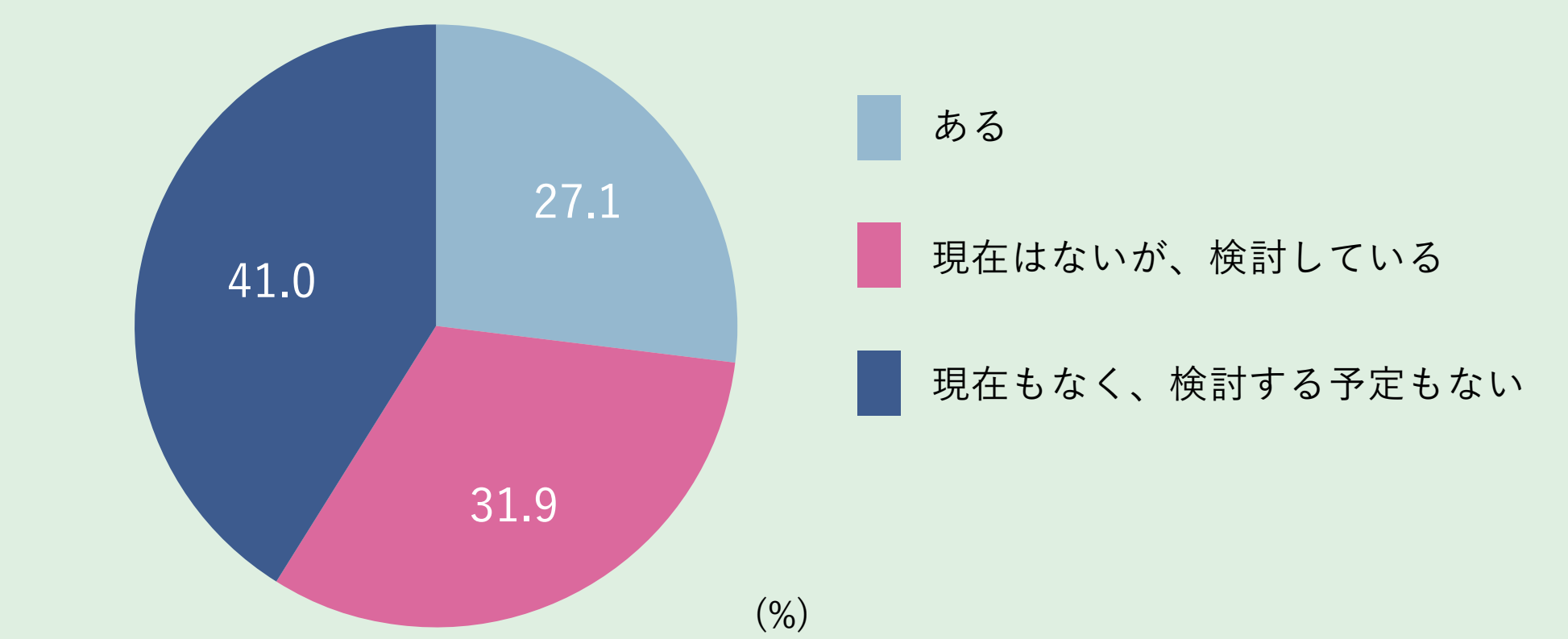
■ 単一回答 n=1,648



2020 年調査結果

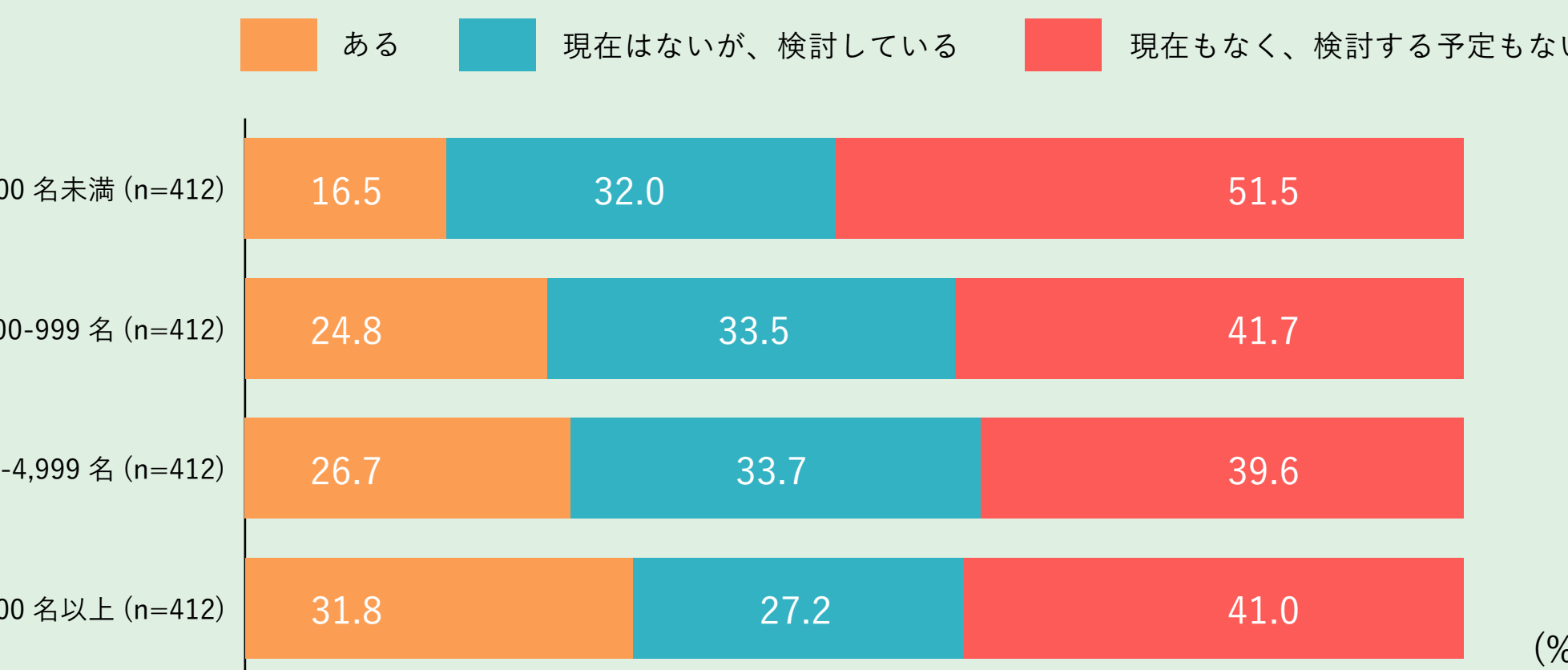
社内副業を認める人事制度の状況

■ 単一回答 n=1,648



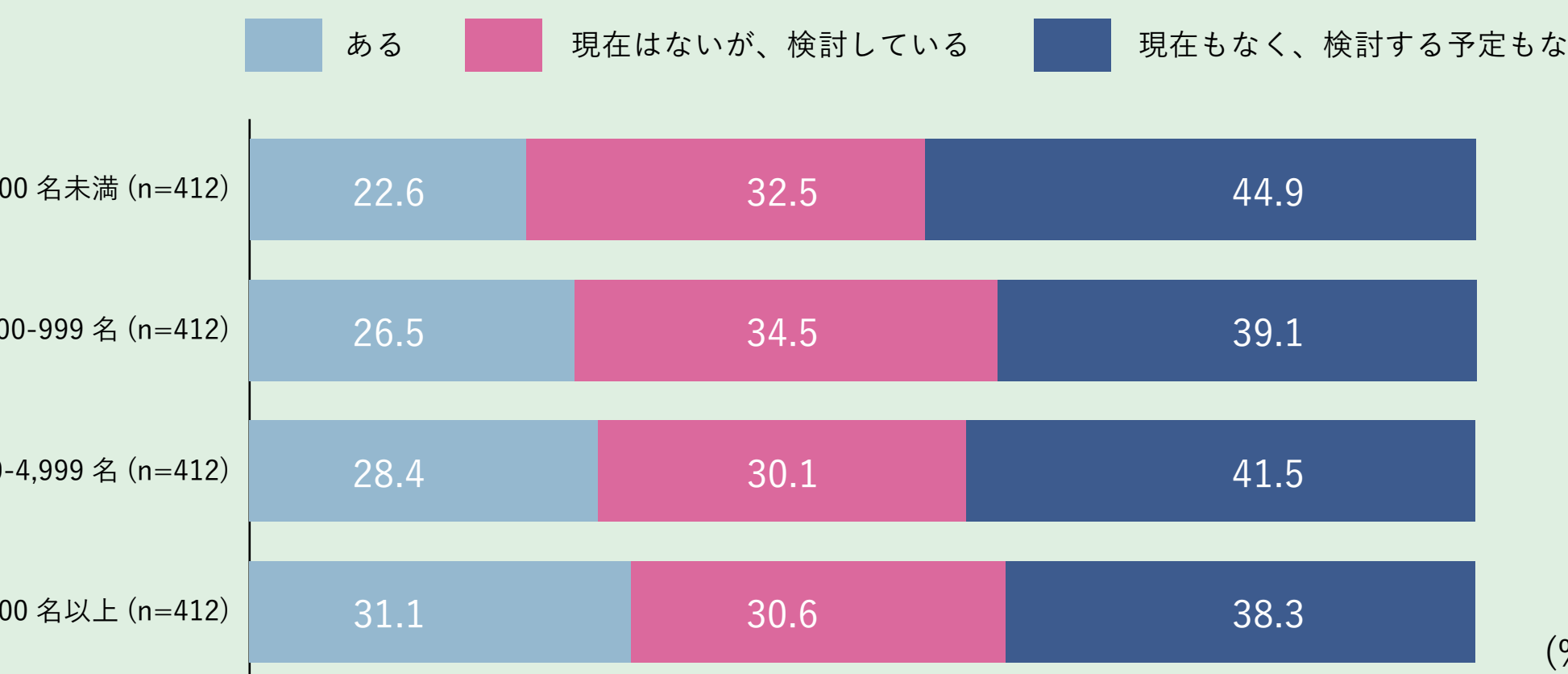
社内副業を認める人事制度の状況（従業員規模別）

■ 単一回答 n=1,648



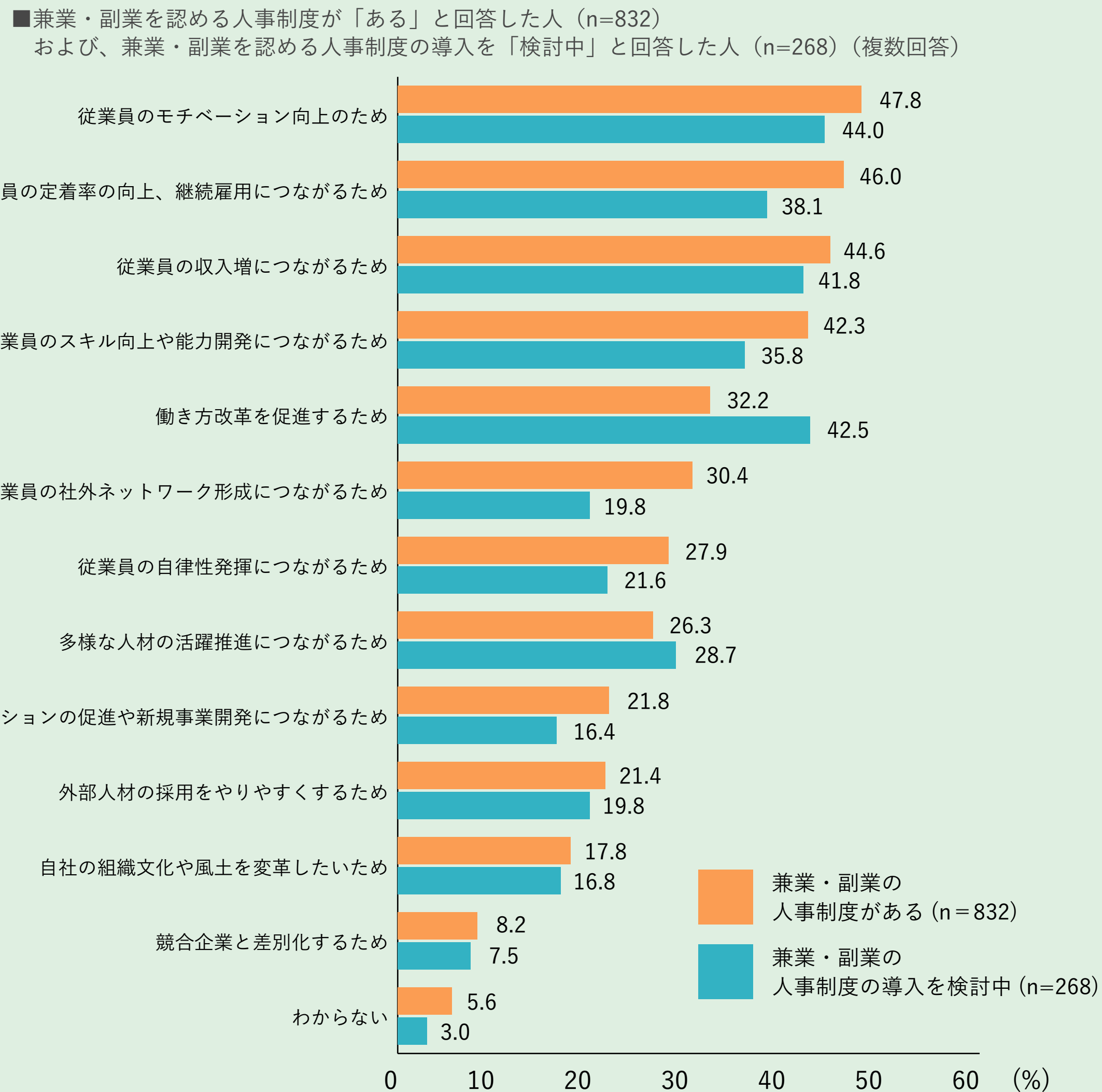
社内副業を認める人事制度の状況（従業員規模別）

■ 単一回答 n=1,648



2021年調査結果

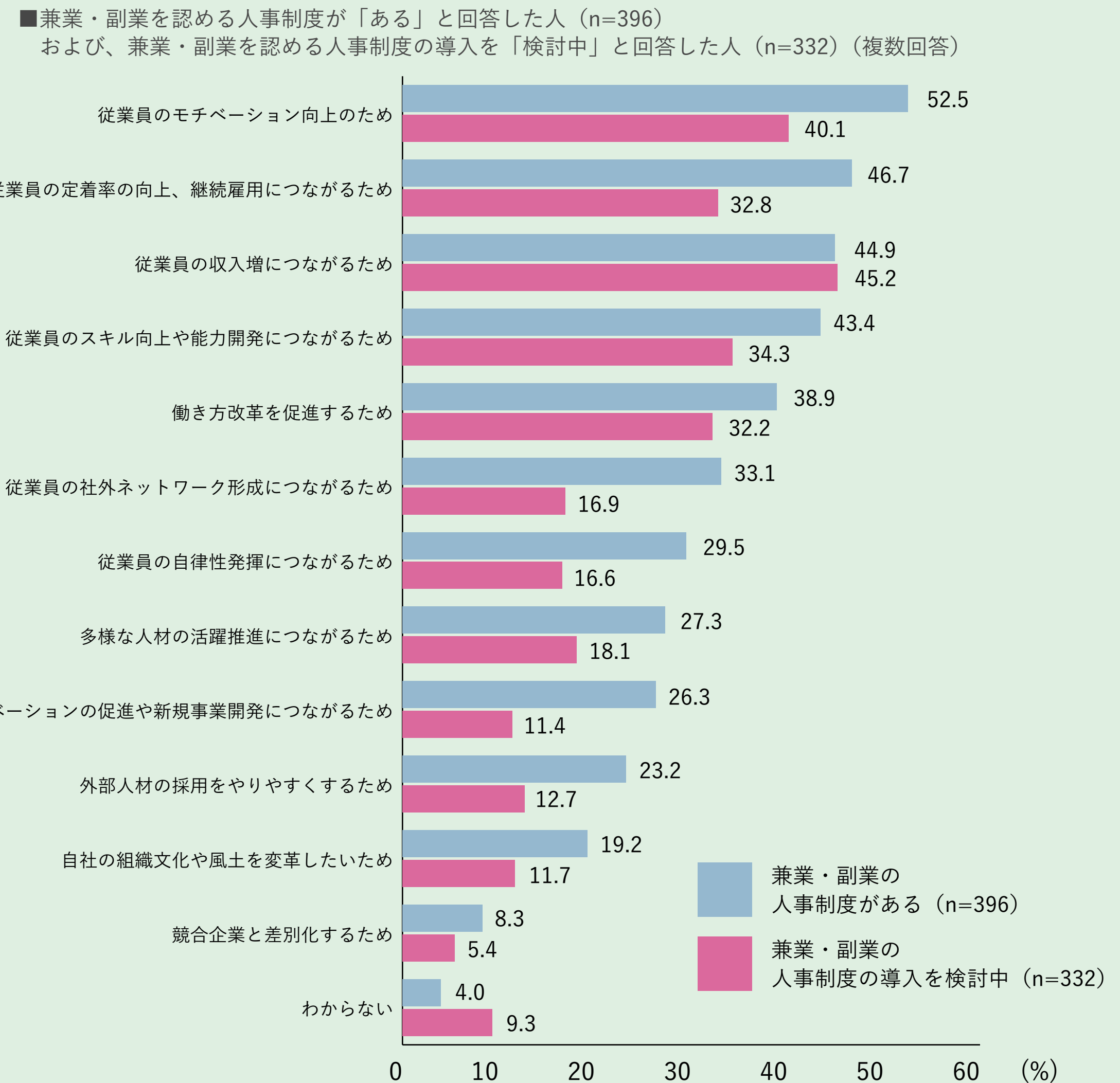
兼業・副業の人事制度の目的



※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2020年調査結果

兼業・副業の人事制度の目的

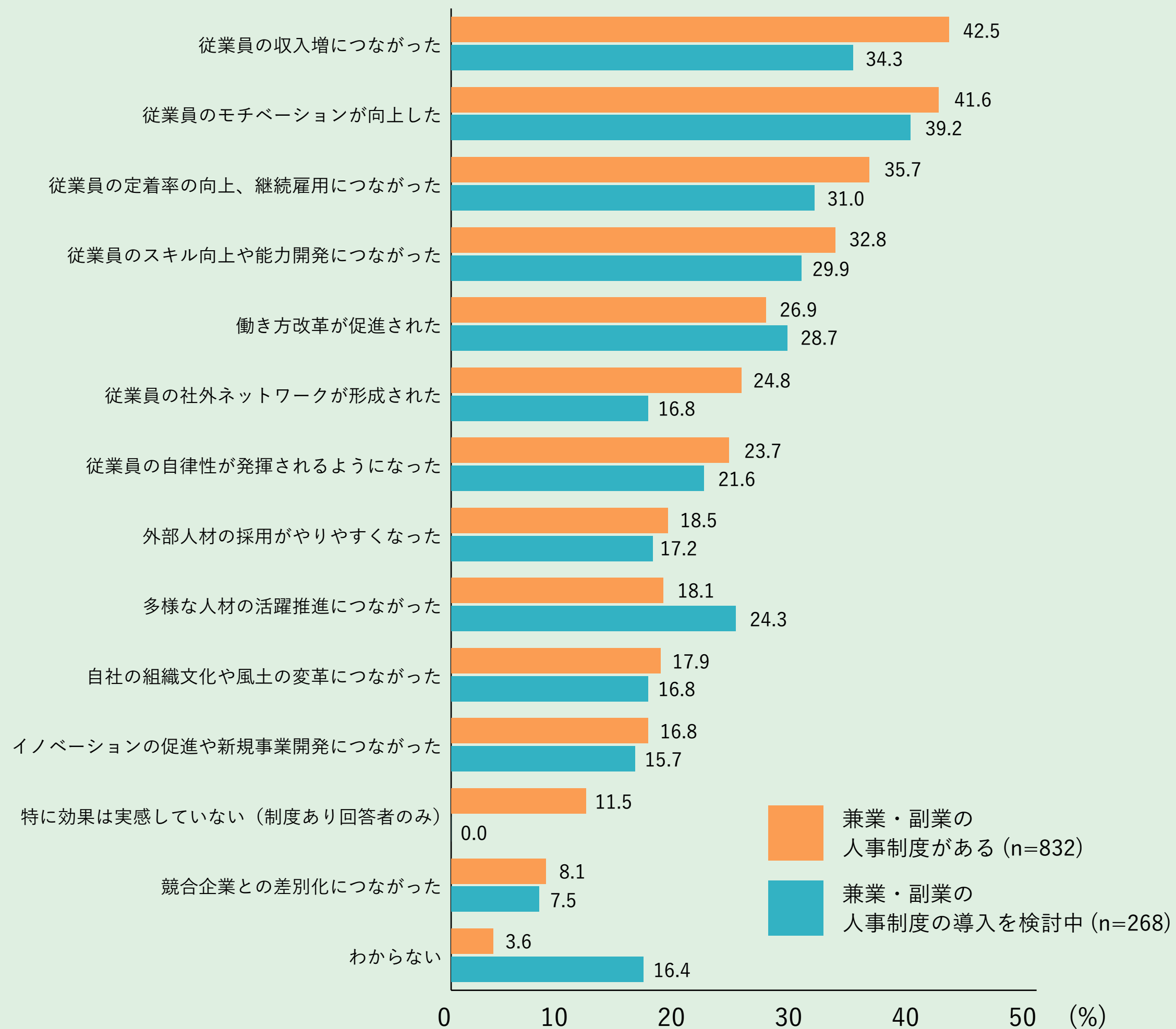


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2021年調査結果

兼業・副業の人事制度の効果／期待

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（n=832）
および、兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討中」と回答した人（n=268）（複数回答）

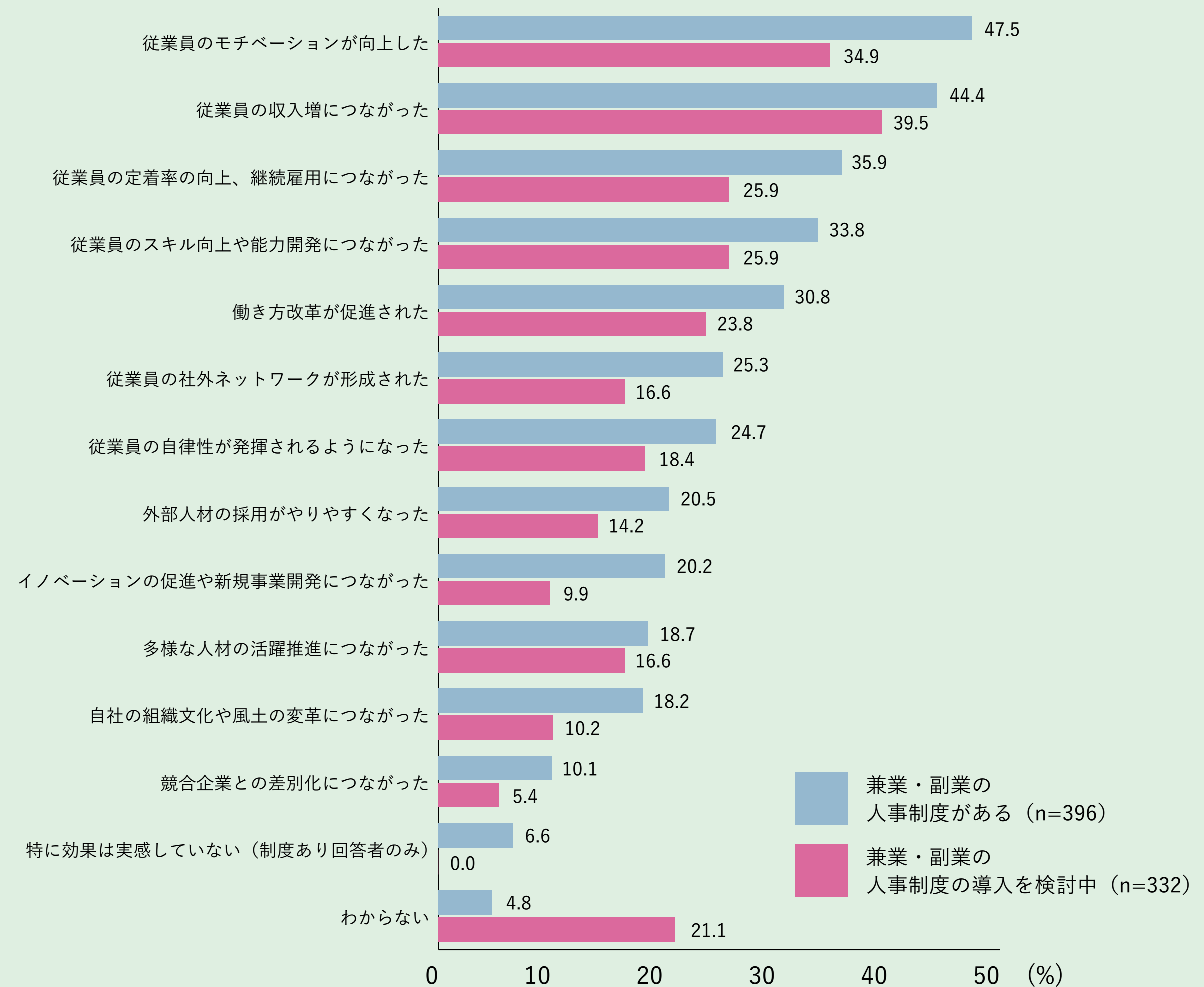


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2020年調査結果

兼業・副業の人事制度の効果／期待

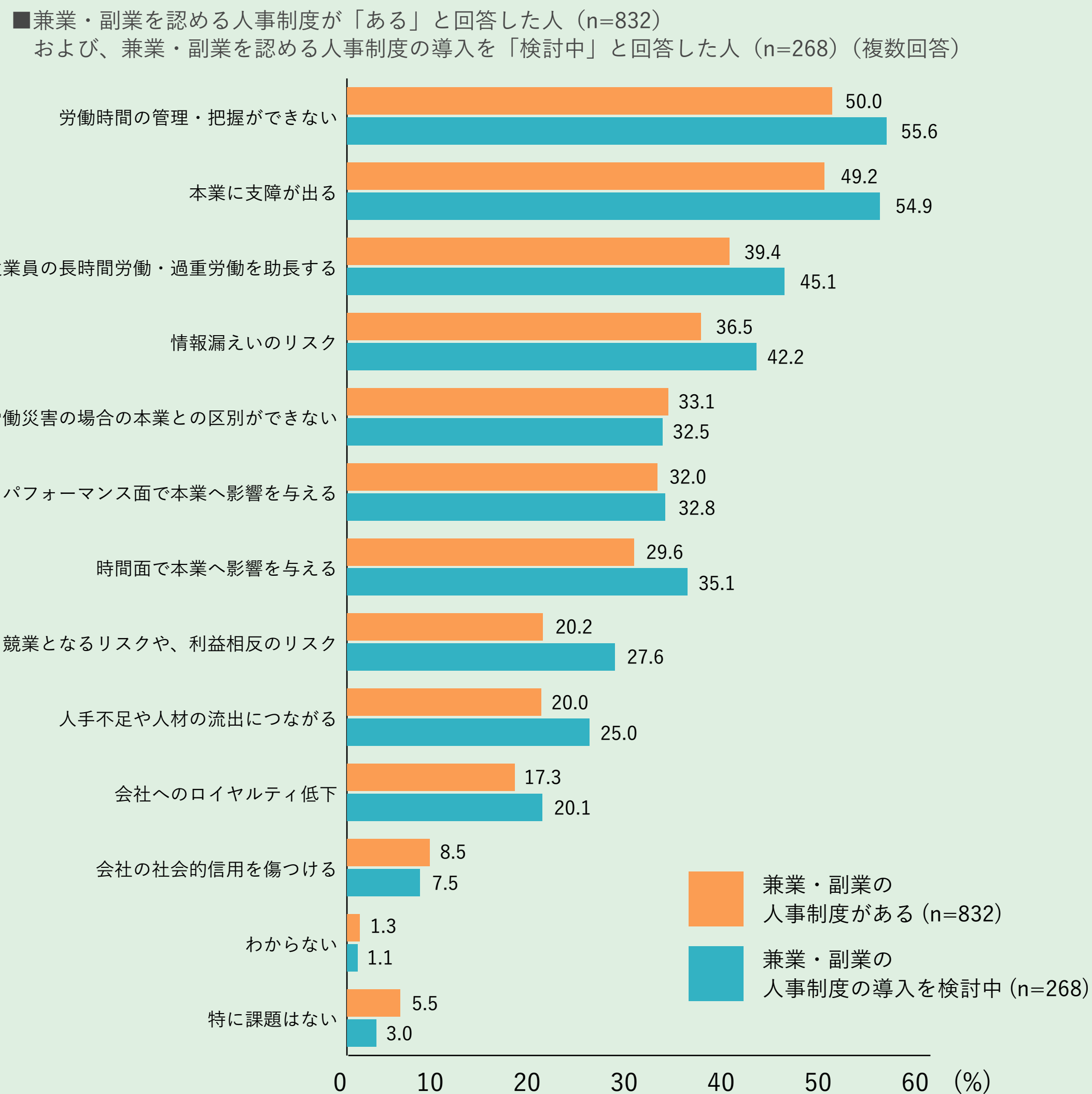
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（n=396）
および、兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討中」と回答した人（n=332）（複数回答）



※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2021年調査結果

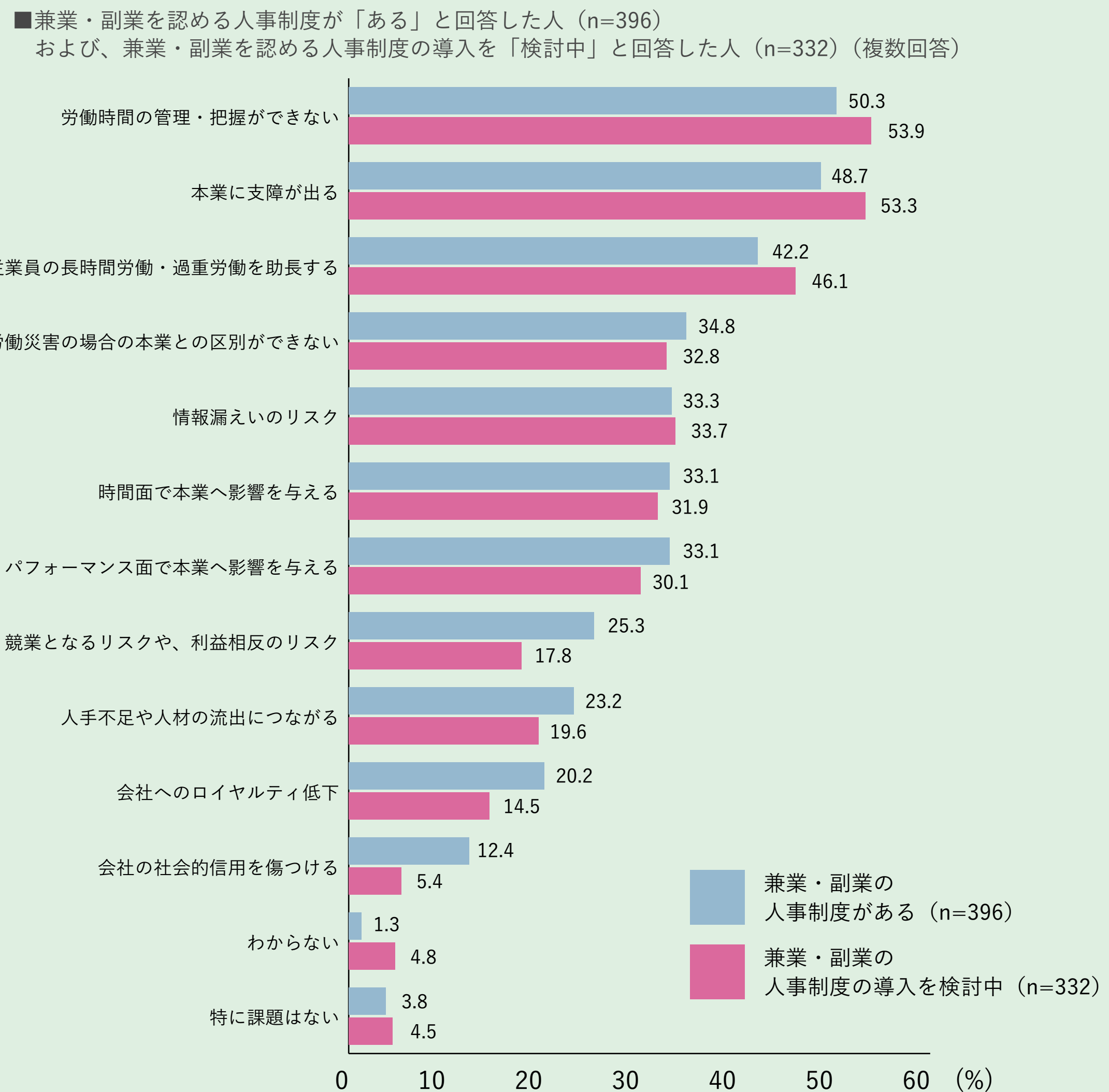
兼業・副業の人事制度の課題



※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2020年調査結果

兼業・副業の人事制度の課題

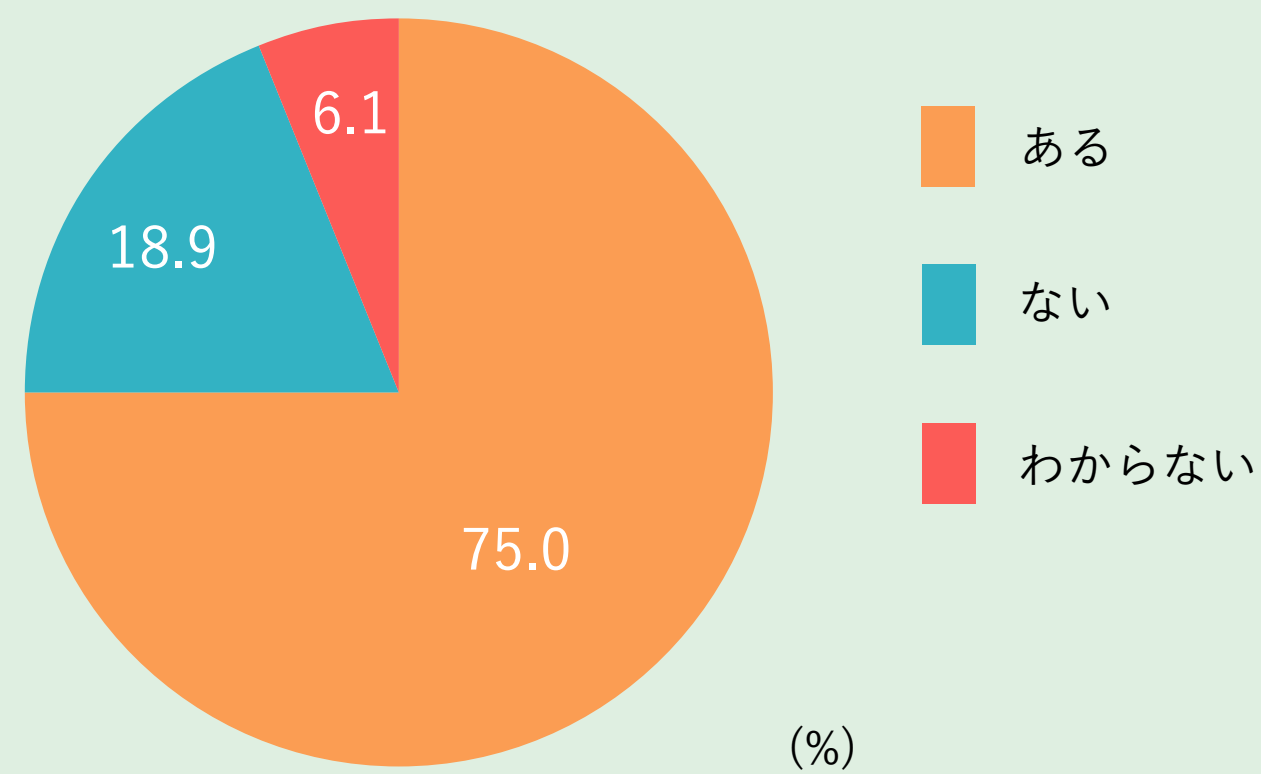


※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2021年調査結果

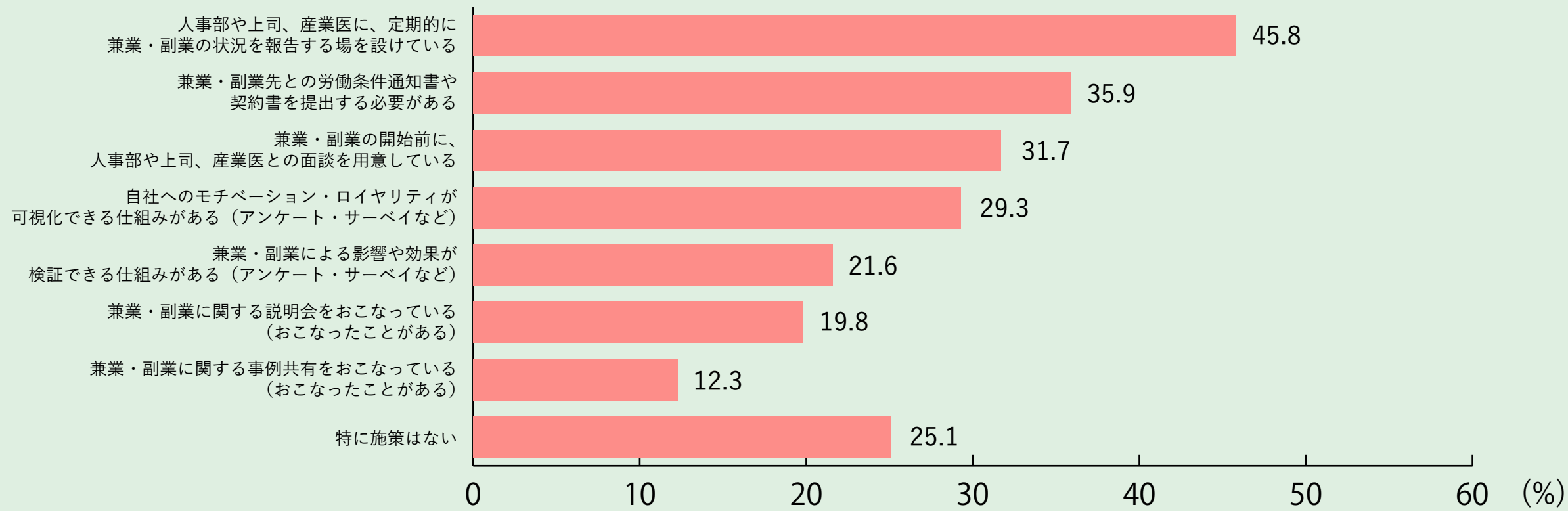
従業員が兼業・副業を行う際の条件やルールの有無

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答　n=832）



従業員が兼業・副業を行う際の支援施策

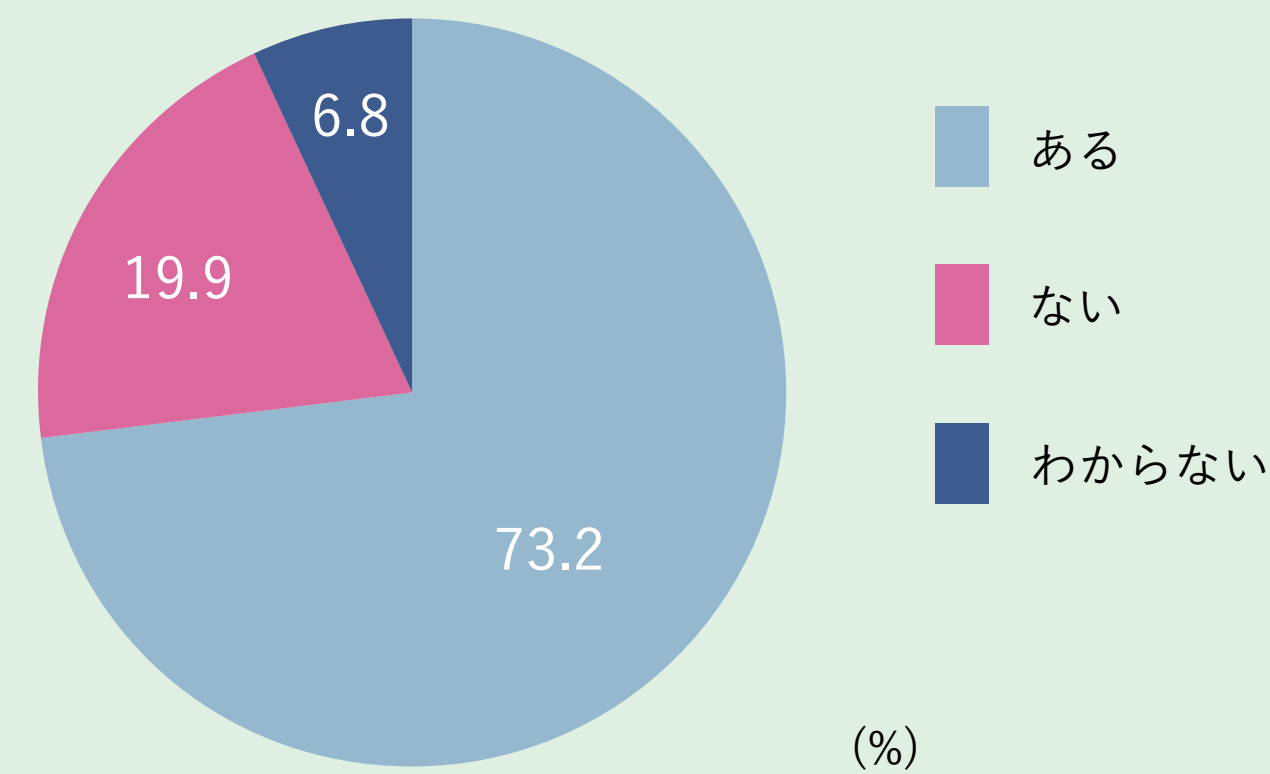
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（複数回答　n=832）



2020年調査結果

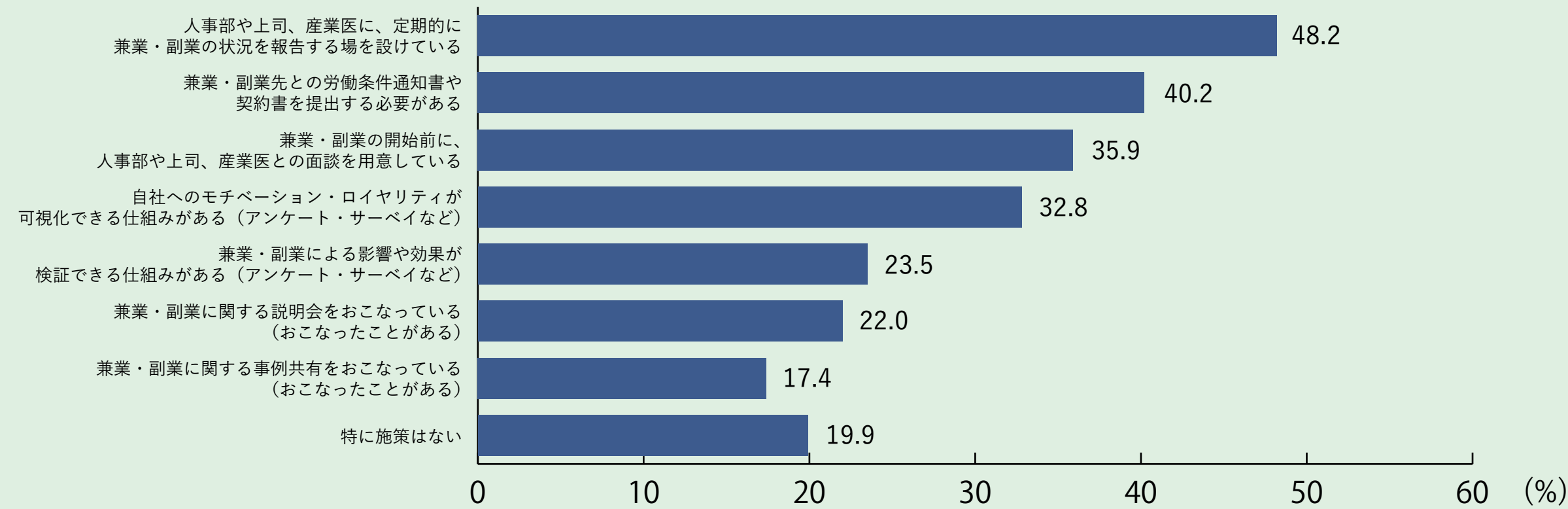
従業員が兼業・副業を行う際の条件やルールの有無

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答　n=396）



従業員が兼業・副業を行う際の支援施策

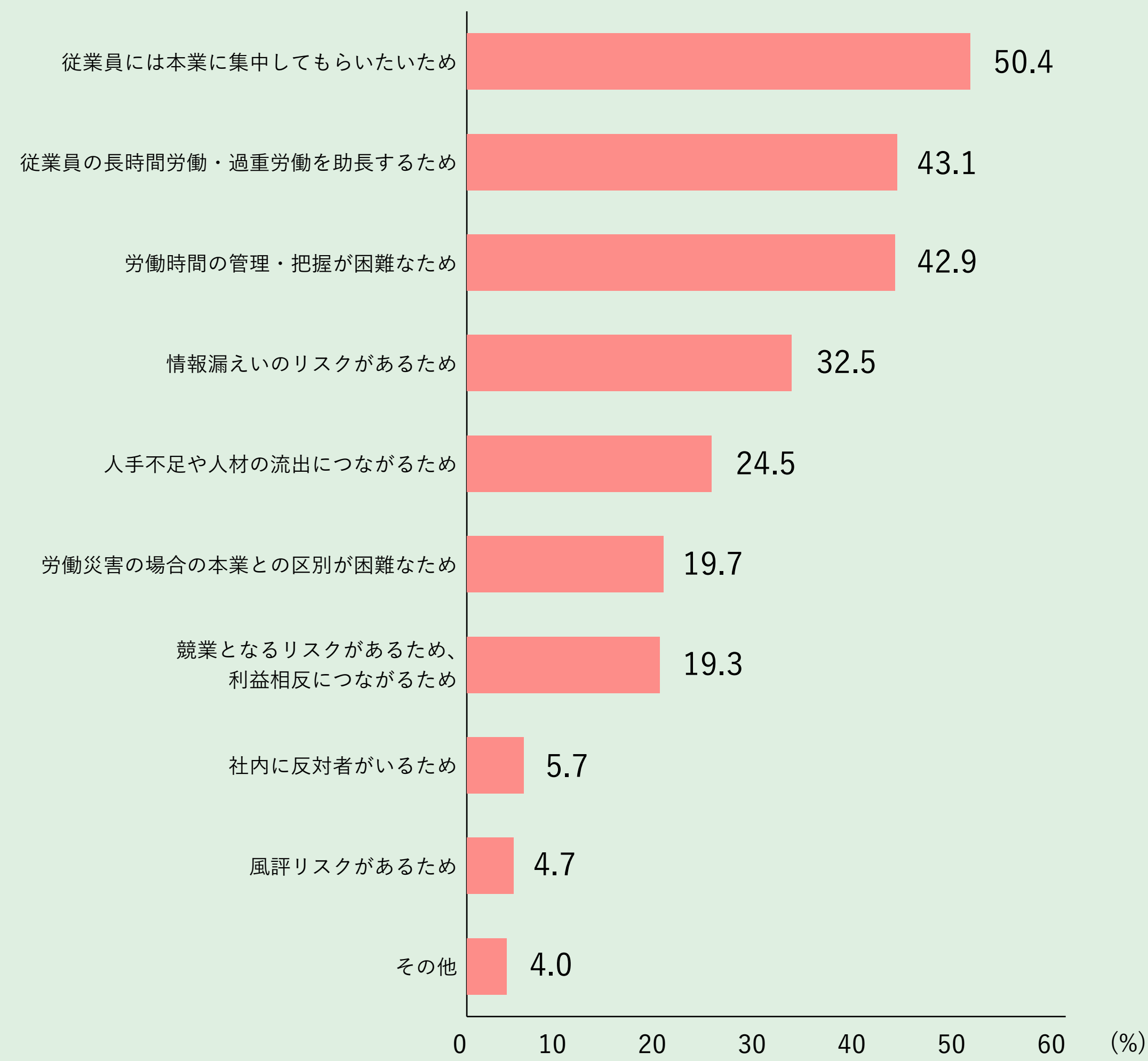
■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（複数回答　n=396）



2021 年調査結果

従業員の兼業・副業を禁止する理由

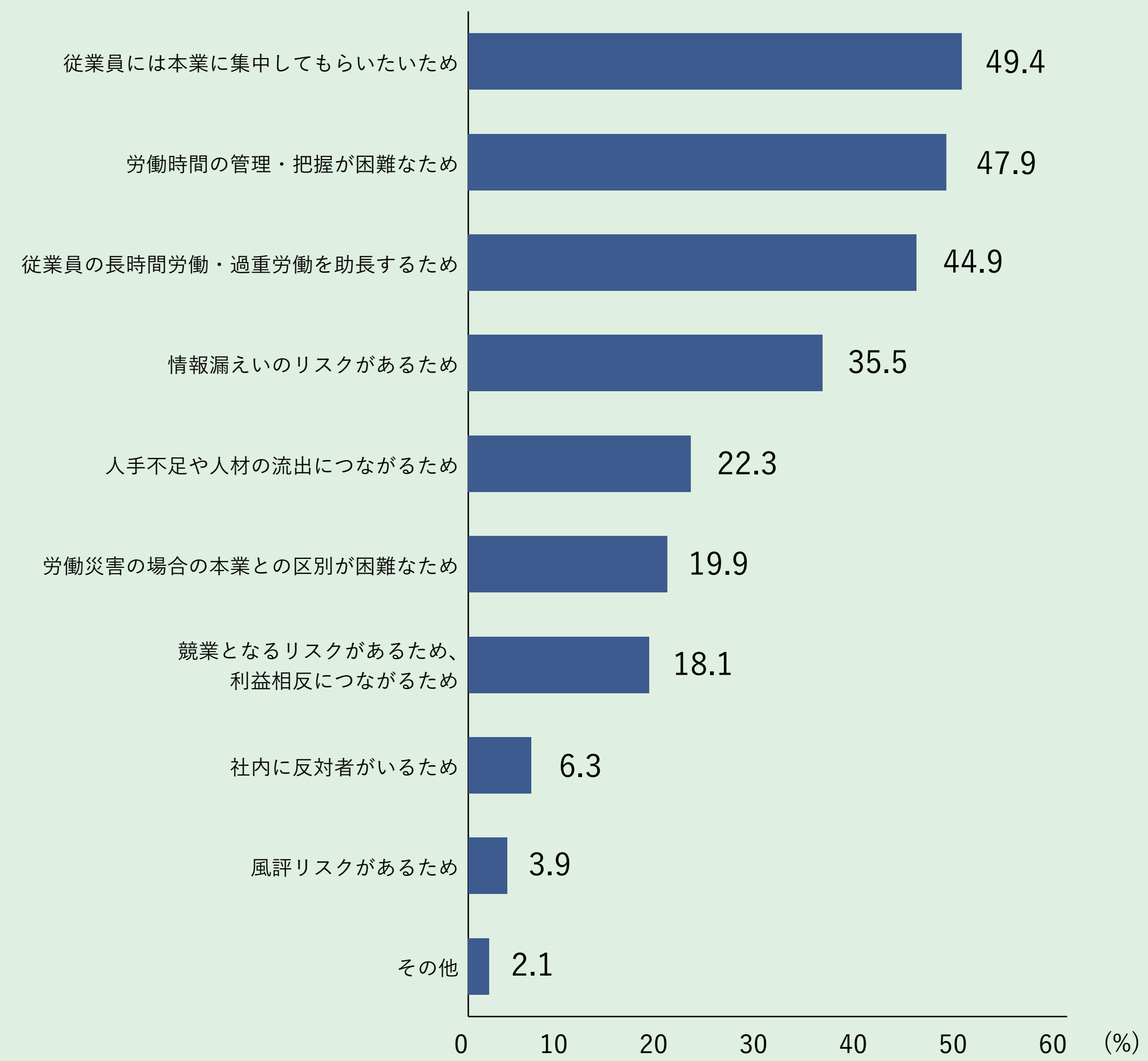
■兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討していない」と回答した人（単一回答 n=548）



2020 年調査結果

従業員の兼業・副業を禁止する理由

■兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討していない」と回答した人（単一回答 n=332）



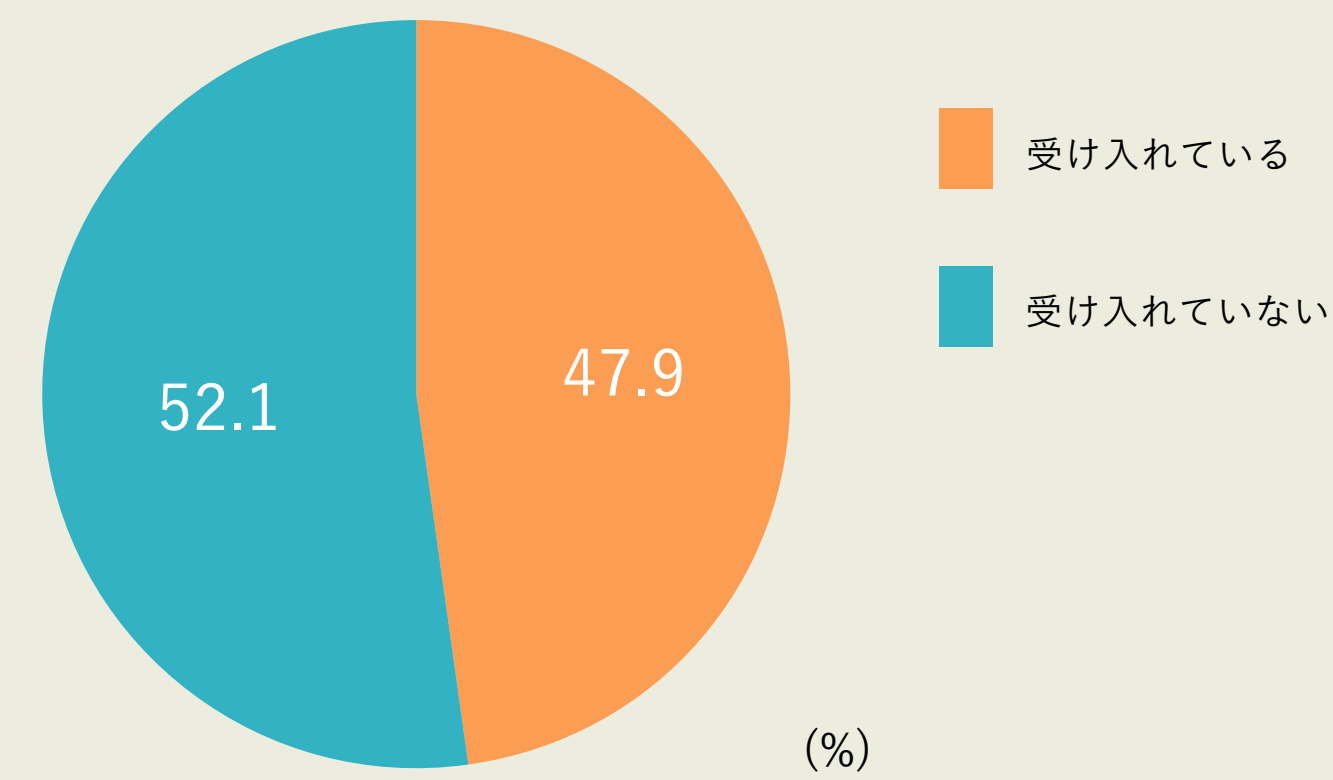
企業人事担当者調査

兼業・副業で働く人の受け入れ・活用状況

2021 年調査結果

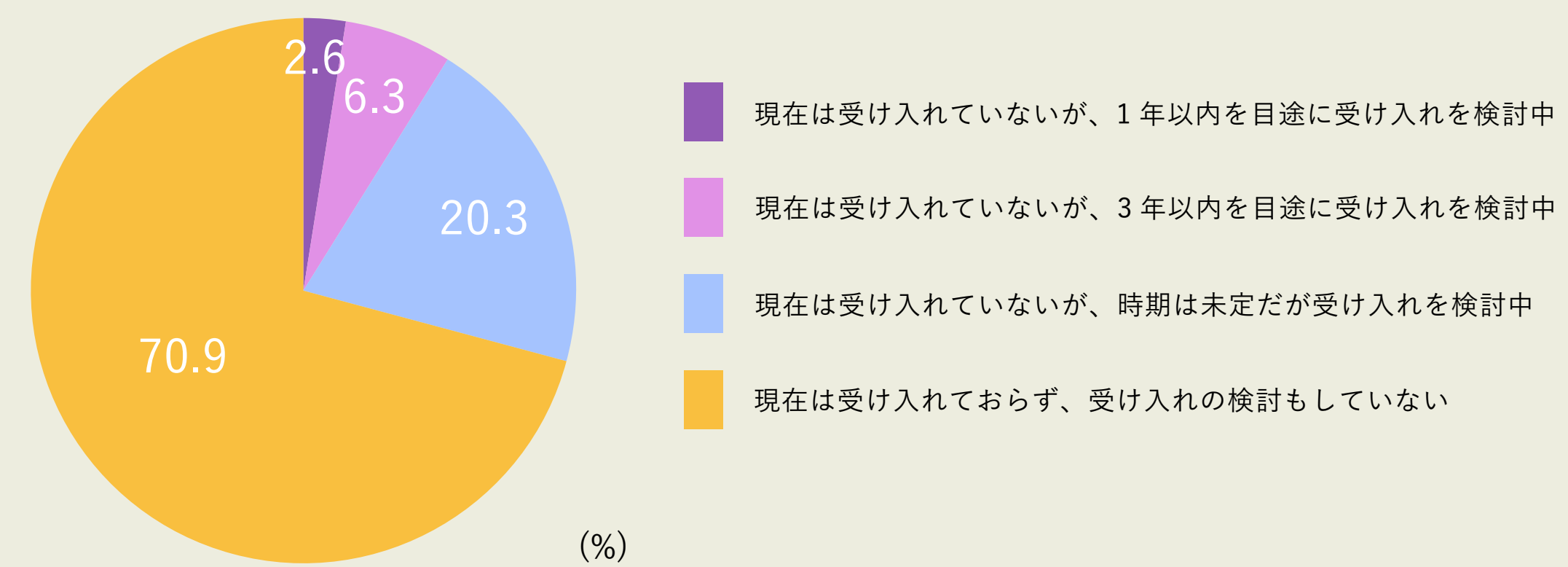
社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■ 単一回答 n=1,648



社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

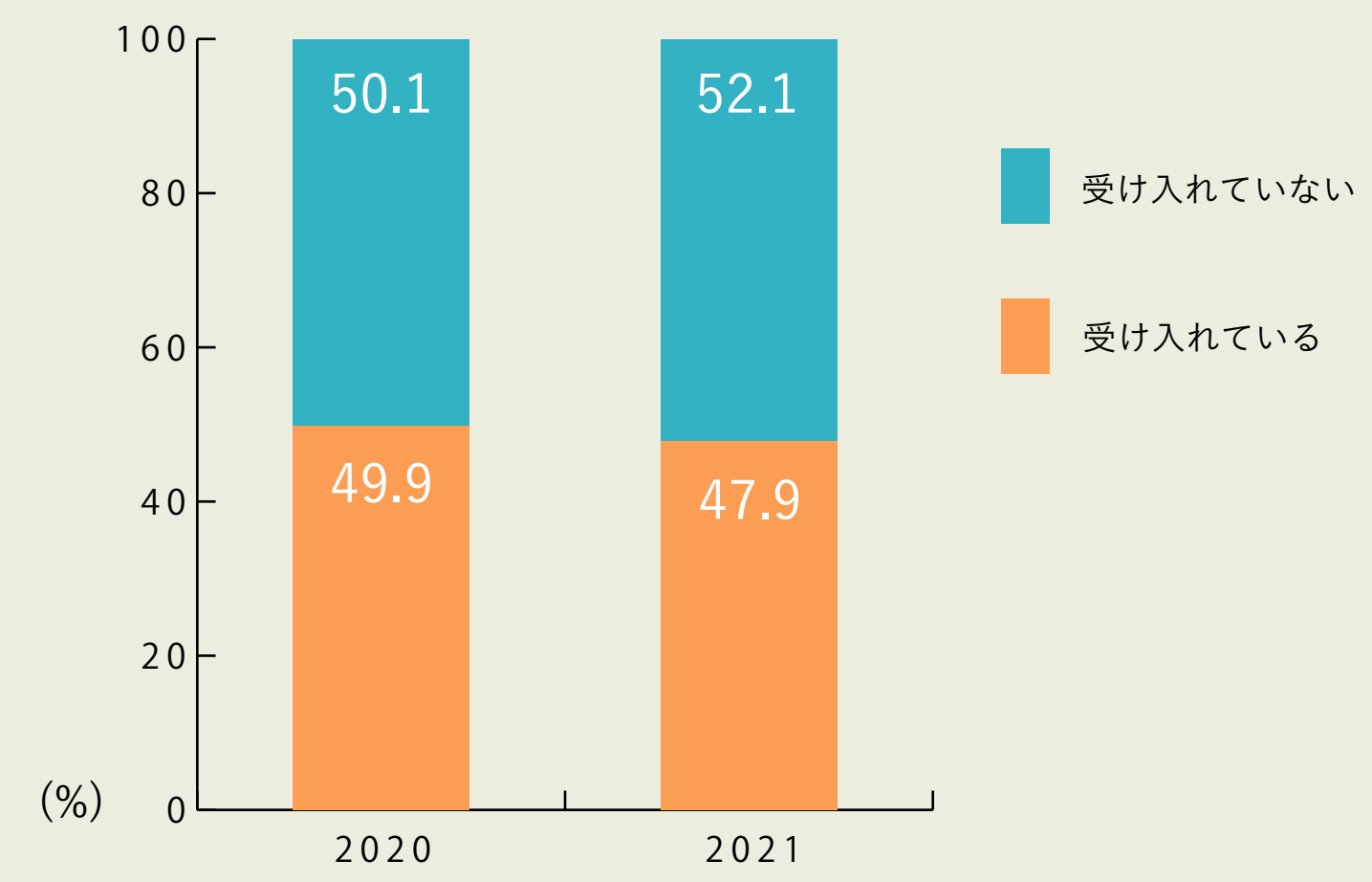
■ 社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人（単一回答 n=859）



2020 年 - 2021 年調査結果比較

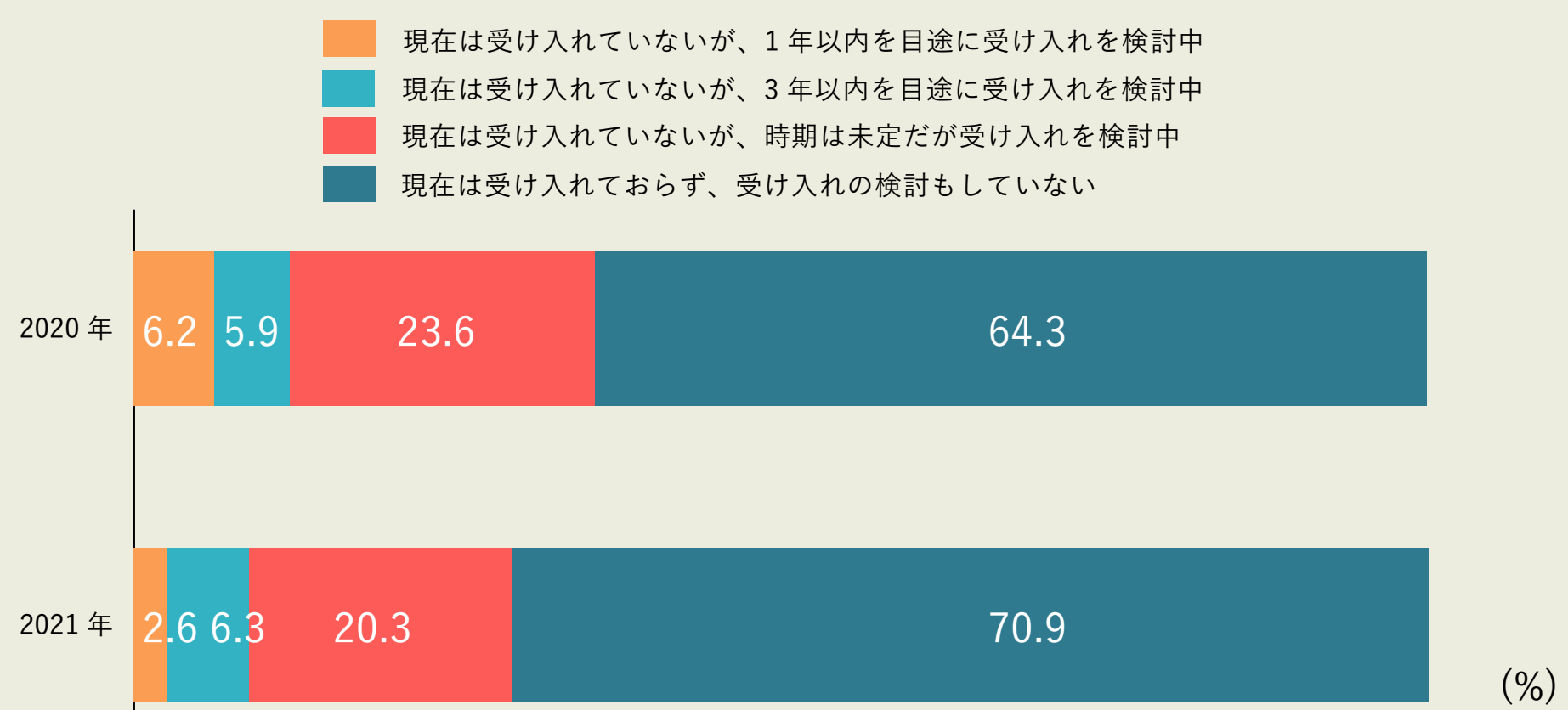
社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■ 単一回答 2021 年：n=1,648 / 2020 年：n=1,648



社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

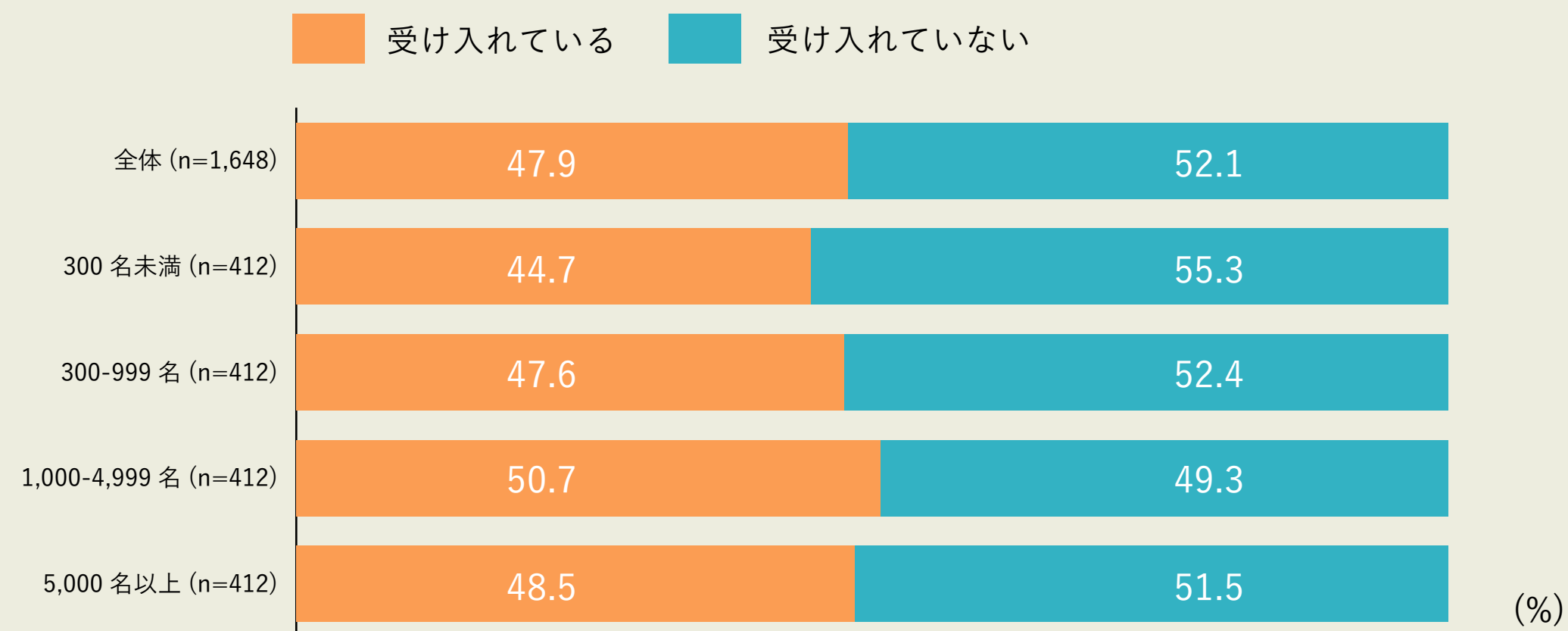
■ 社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人（単一回答 2021 年：n=859 / 2020 年：n=826）



2021 年調査結果

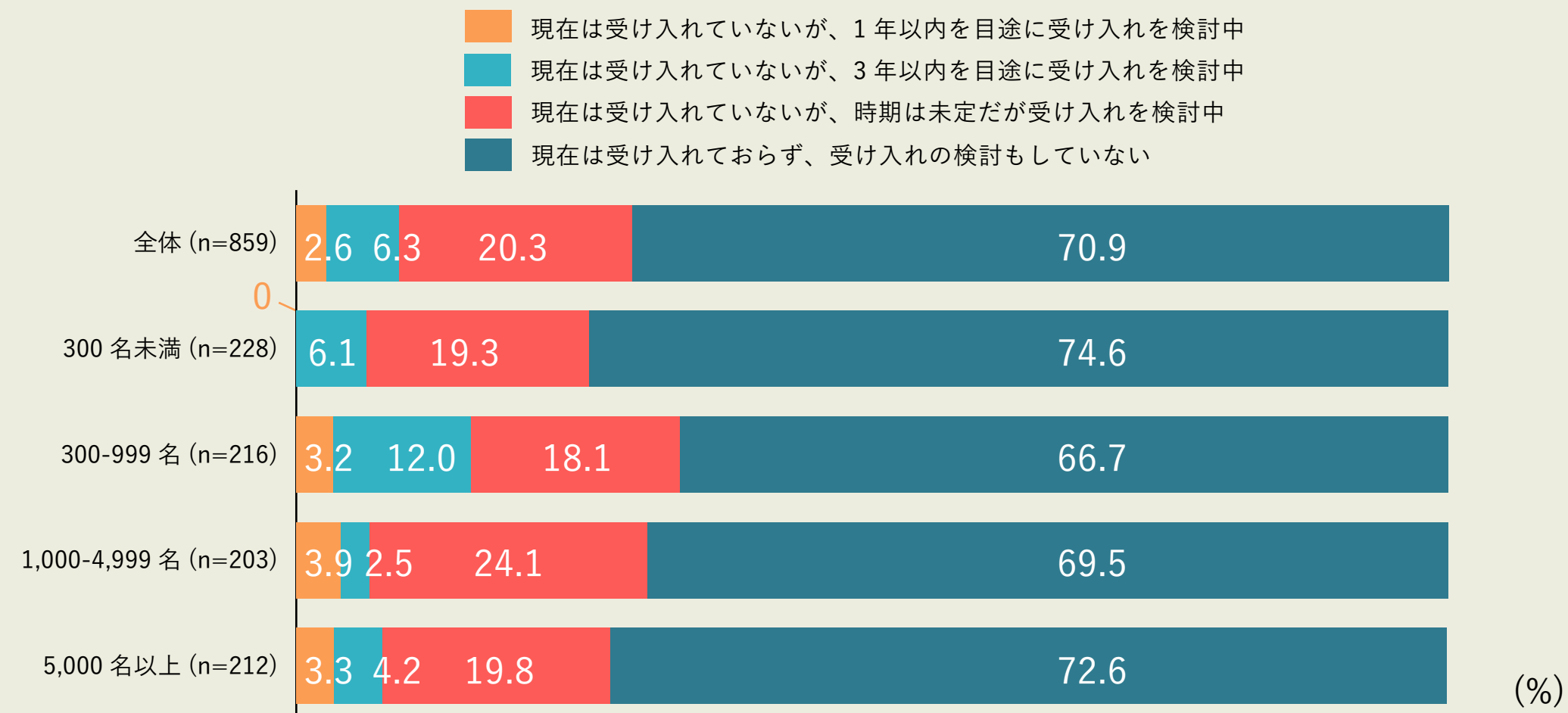
社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■ 単一回答 n=1,648



社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

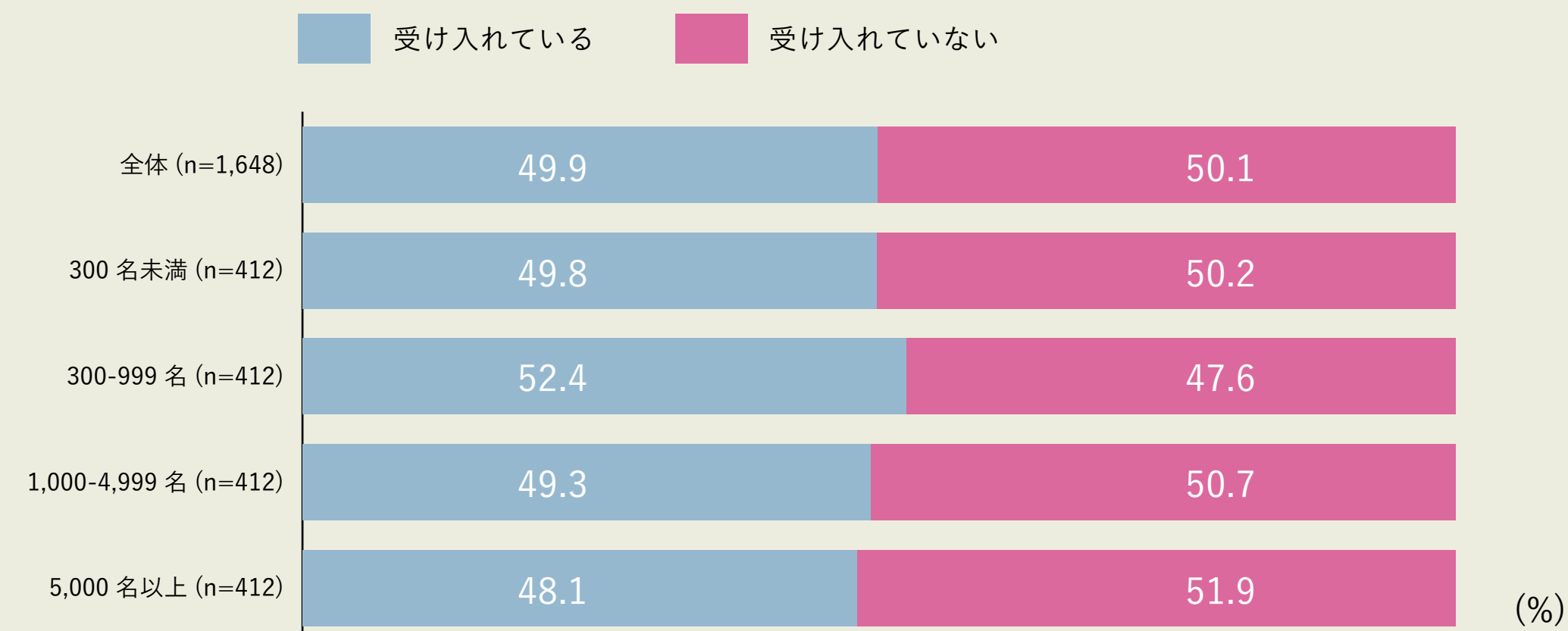
■ 社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人（単一回答 n=859）



2020 年調査結果

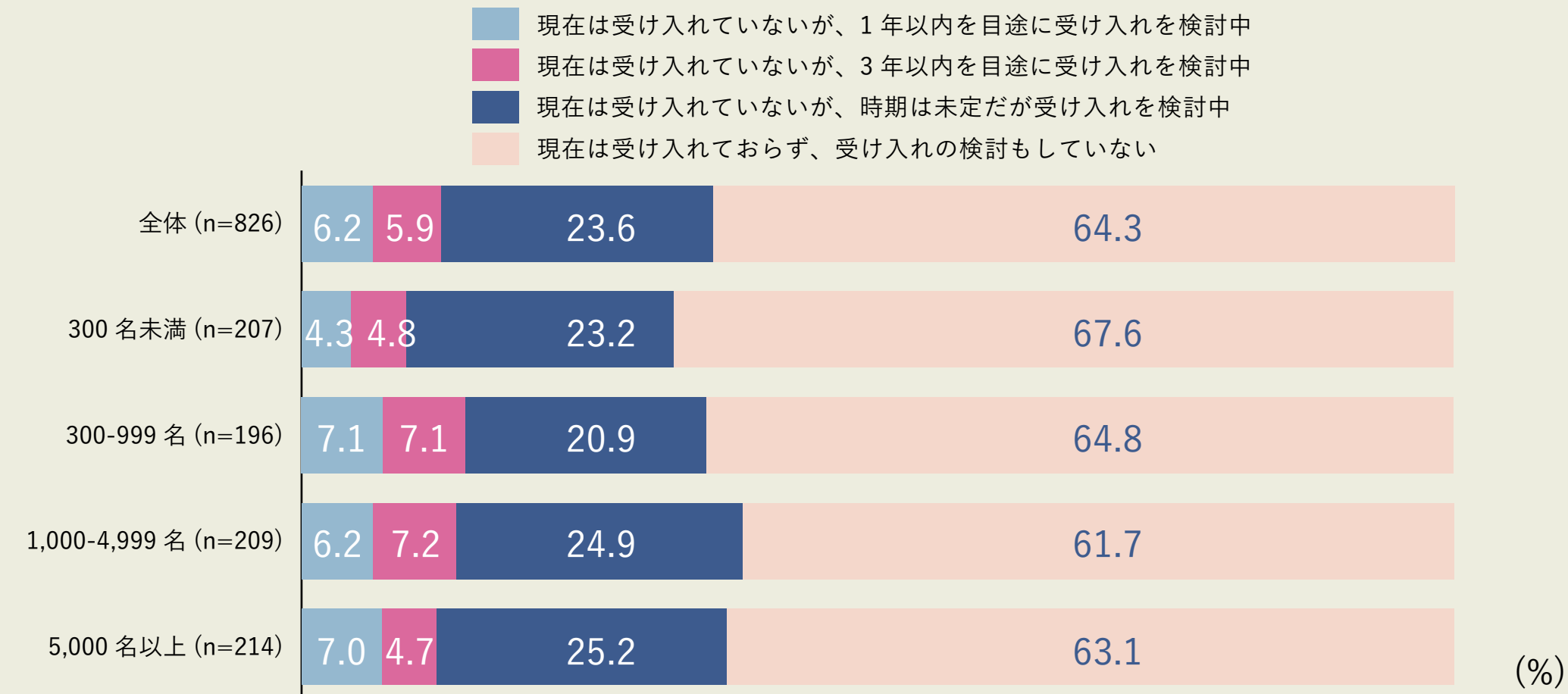
社外からの兼業・副業人材の受け入れ状況

■ 単一回答 2021 年：n=1,648 / 2020 年：n=1,648



社外からの兼業・副業人材の受け入れ予定

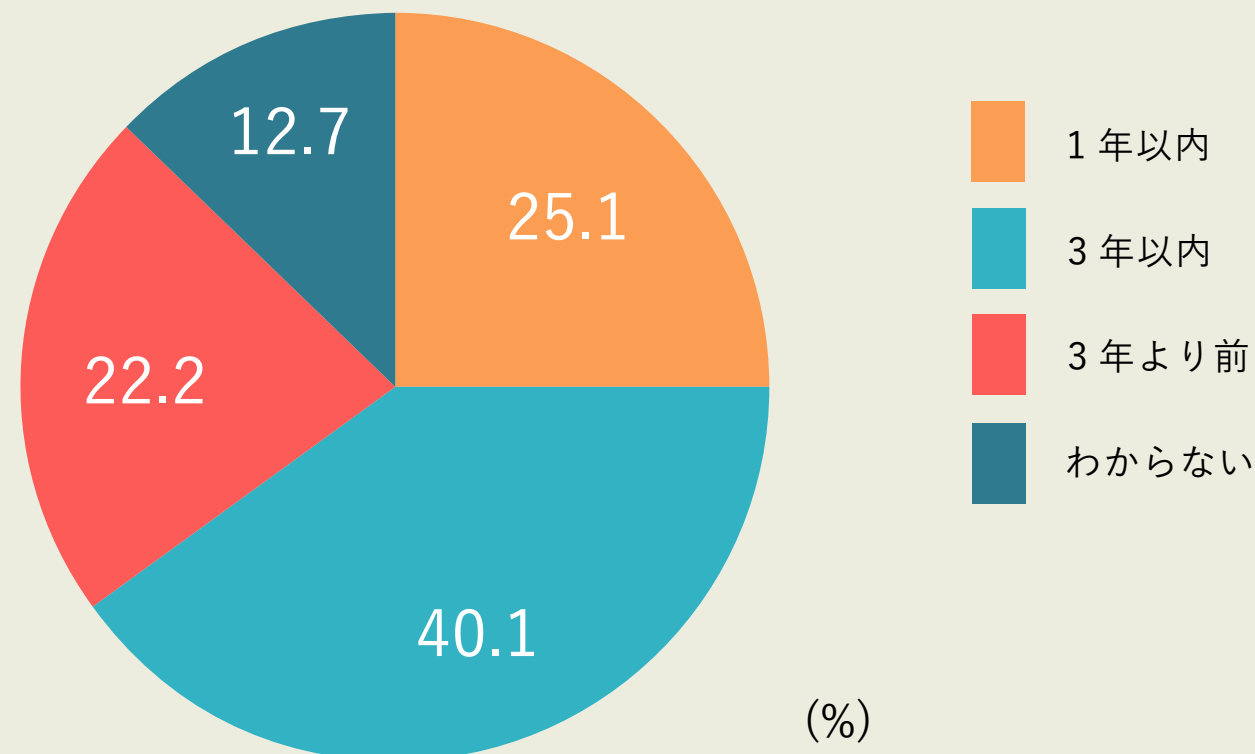
■ 社外の兼業・副業で働く人の受け入れを行っていないと回答した人（単一回答 2021 年：n=859 / 2020 年：n=826）



2021 年調査結果

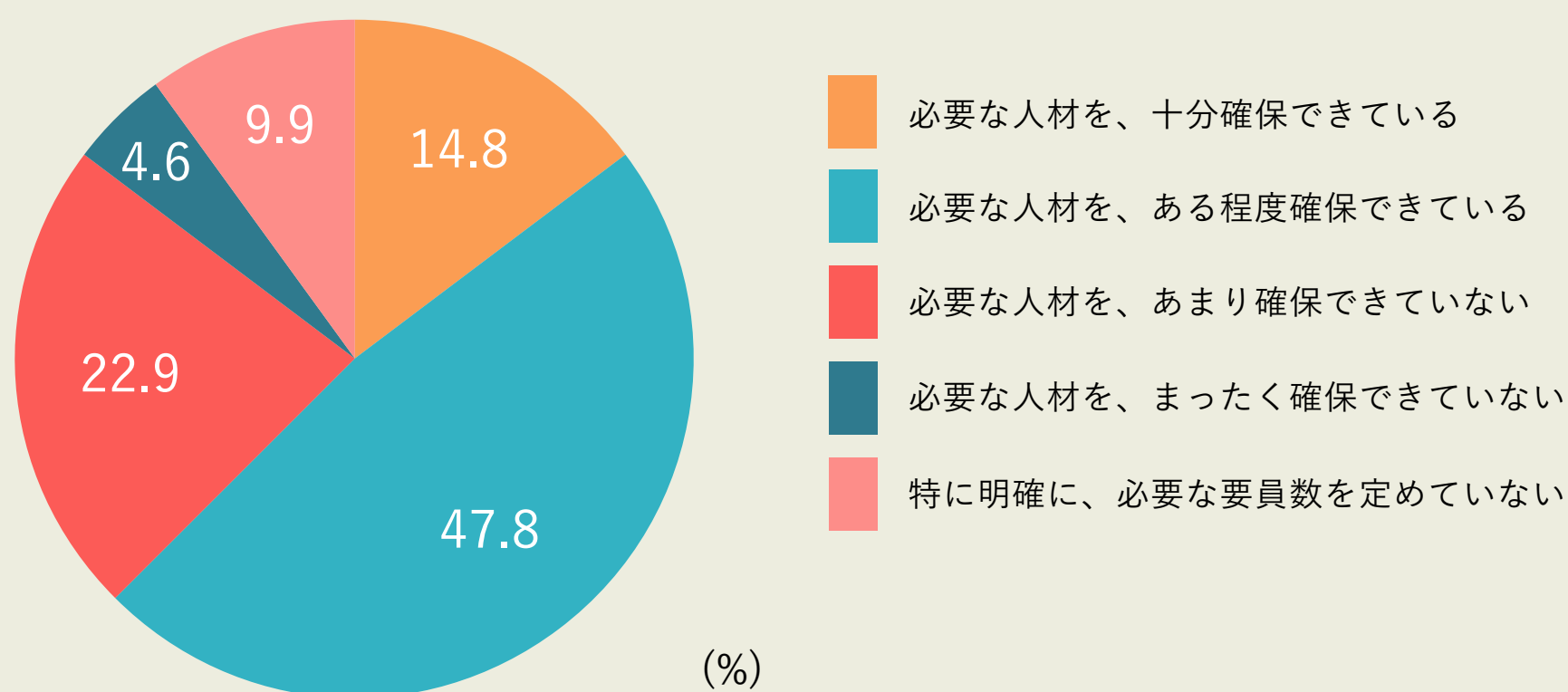
社外の兼業・副業人材の受け入れを開始した時期

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=789）



社外の兼業・副業人材の採用・確保状況

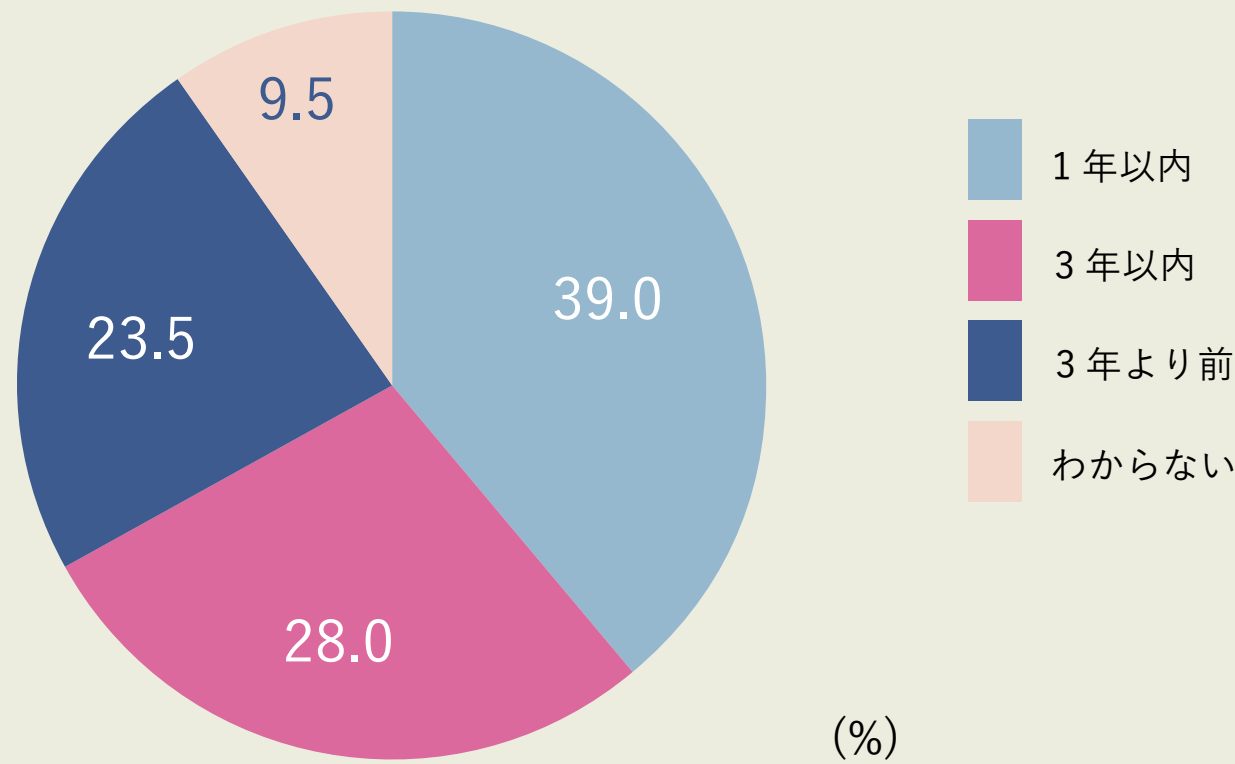
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=789）



2020 年調査結果

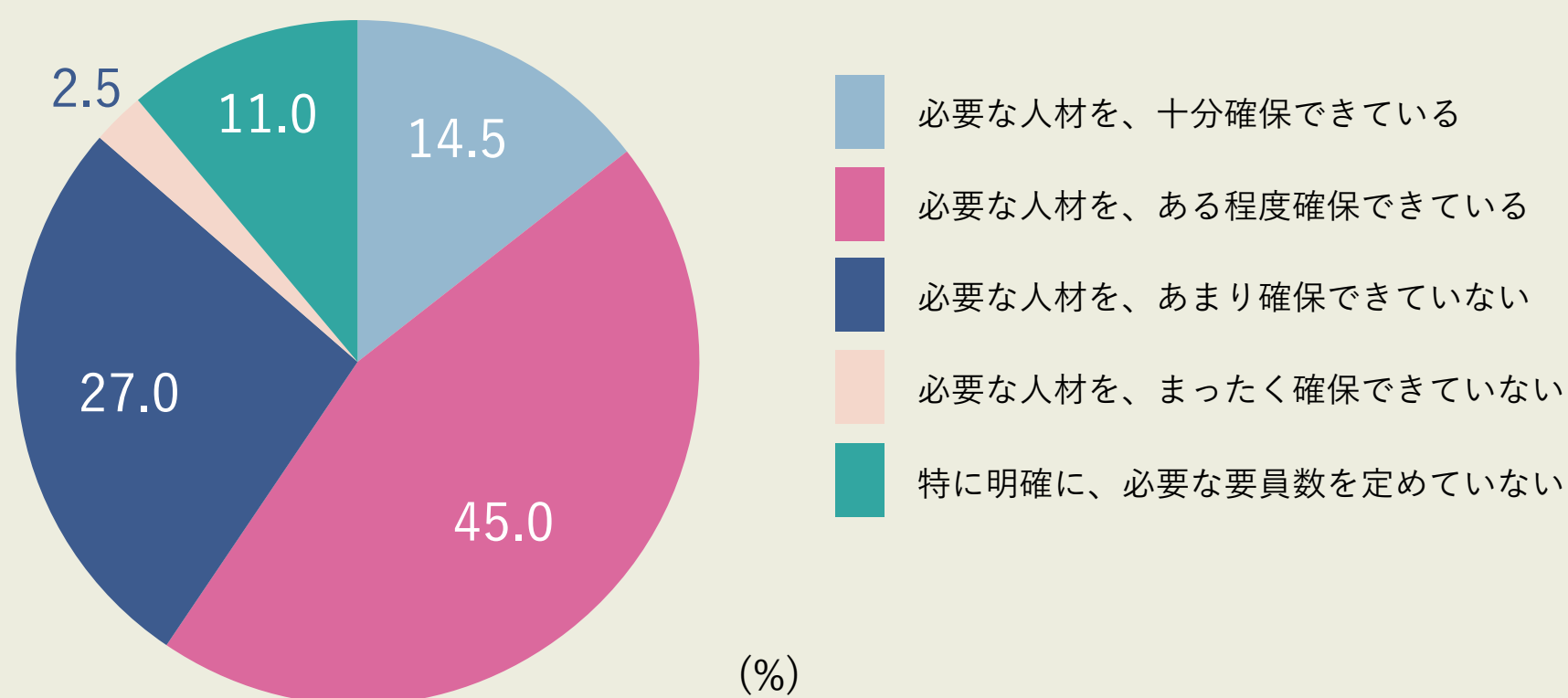
社外の兼業・副業人材の受け入れを開始した時期

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=200）



社外の兼業・副業人材の採用・確保状況

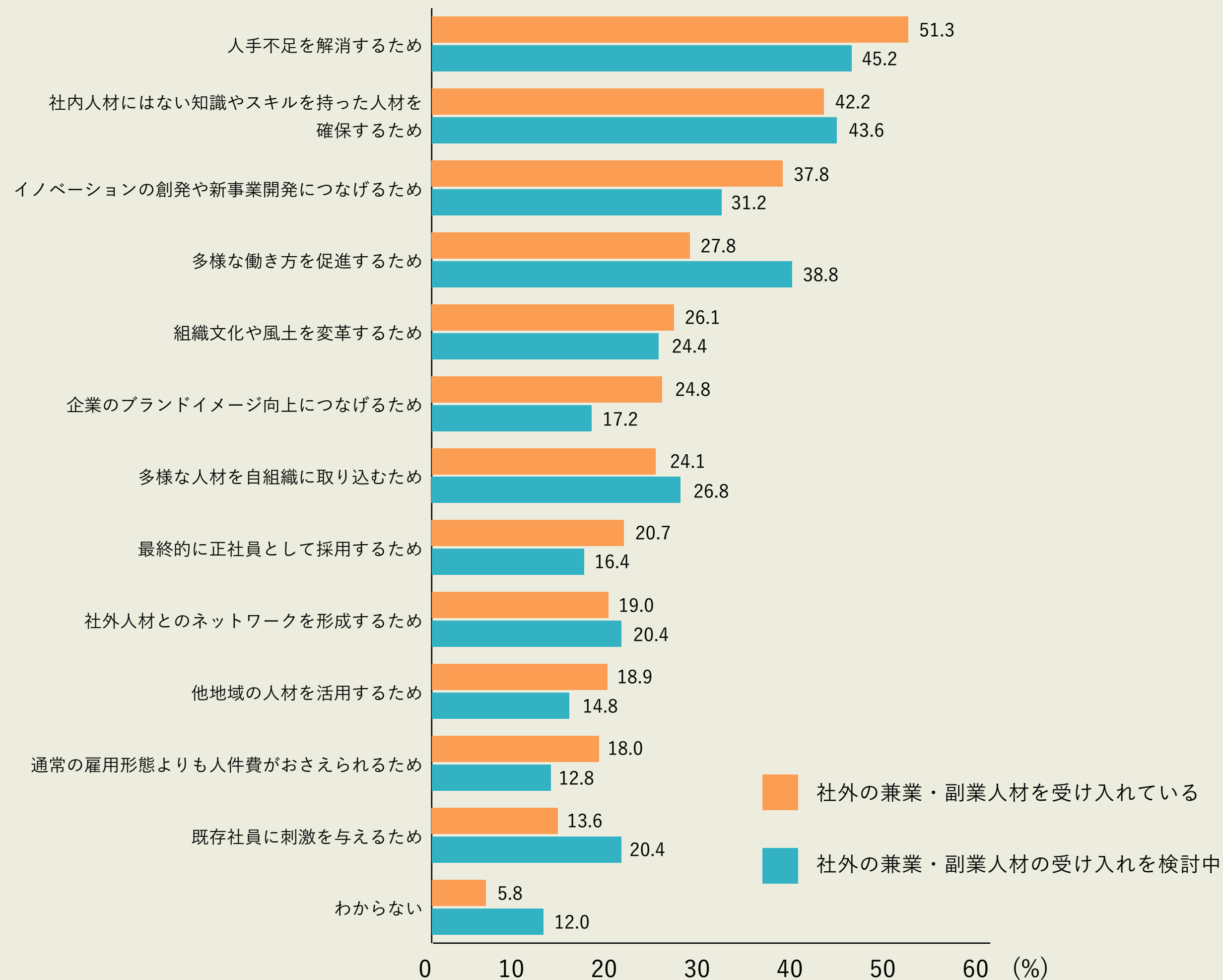
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=200）



2021年調査結果

兼業・副業人材を受け入れている目的／受け入れを検討している目的

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=789）の受け入れ目的と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=250）の目的を掲載（複数回答）

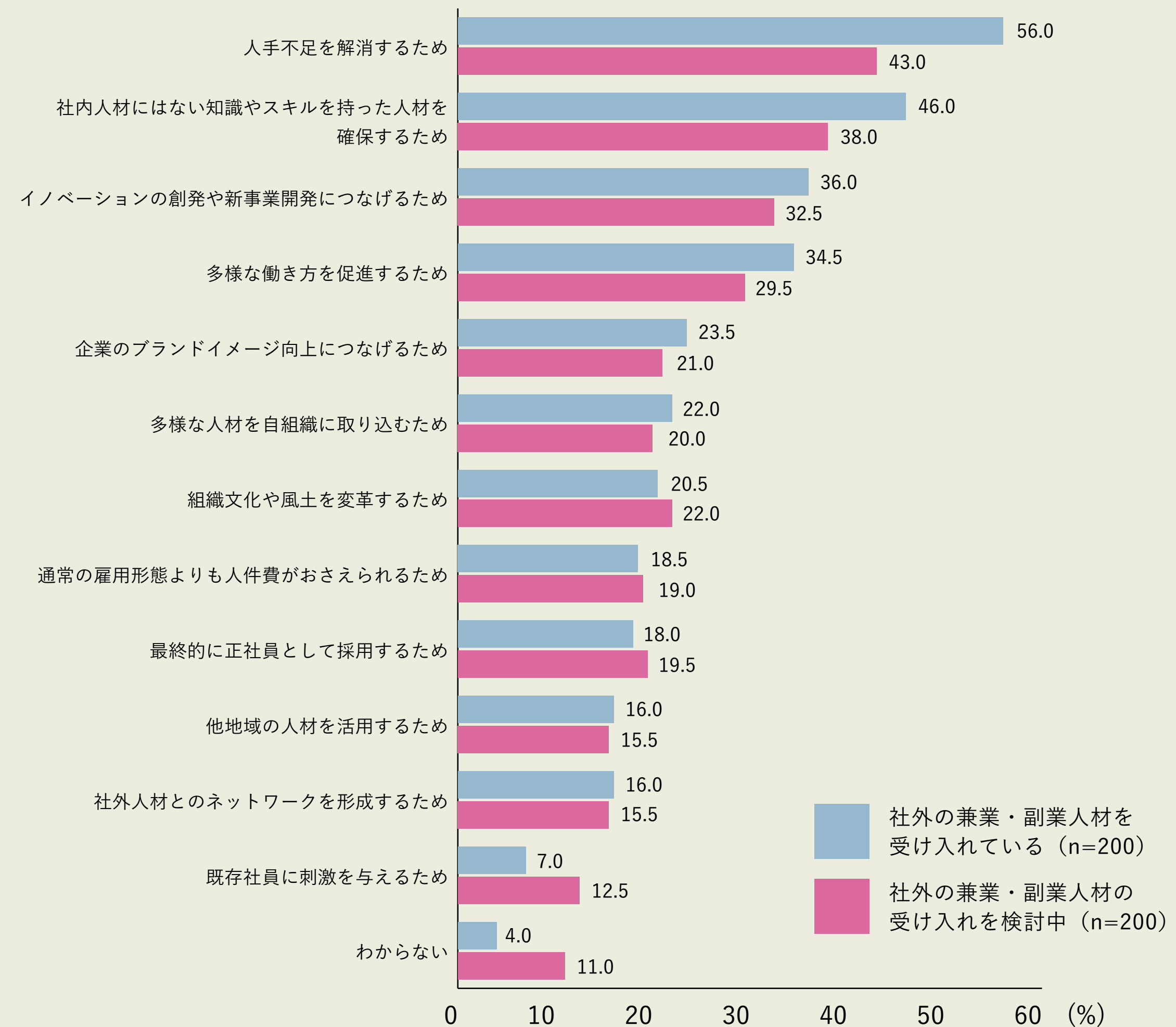


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2020年調査結果

兼業・副業人材を受け入れている目的／受け入れを検討している目的

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=200）の受け入れ目的と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=200）の目的を掲載（複数回答）

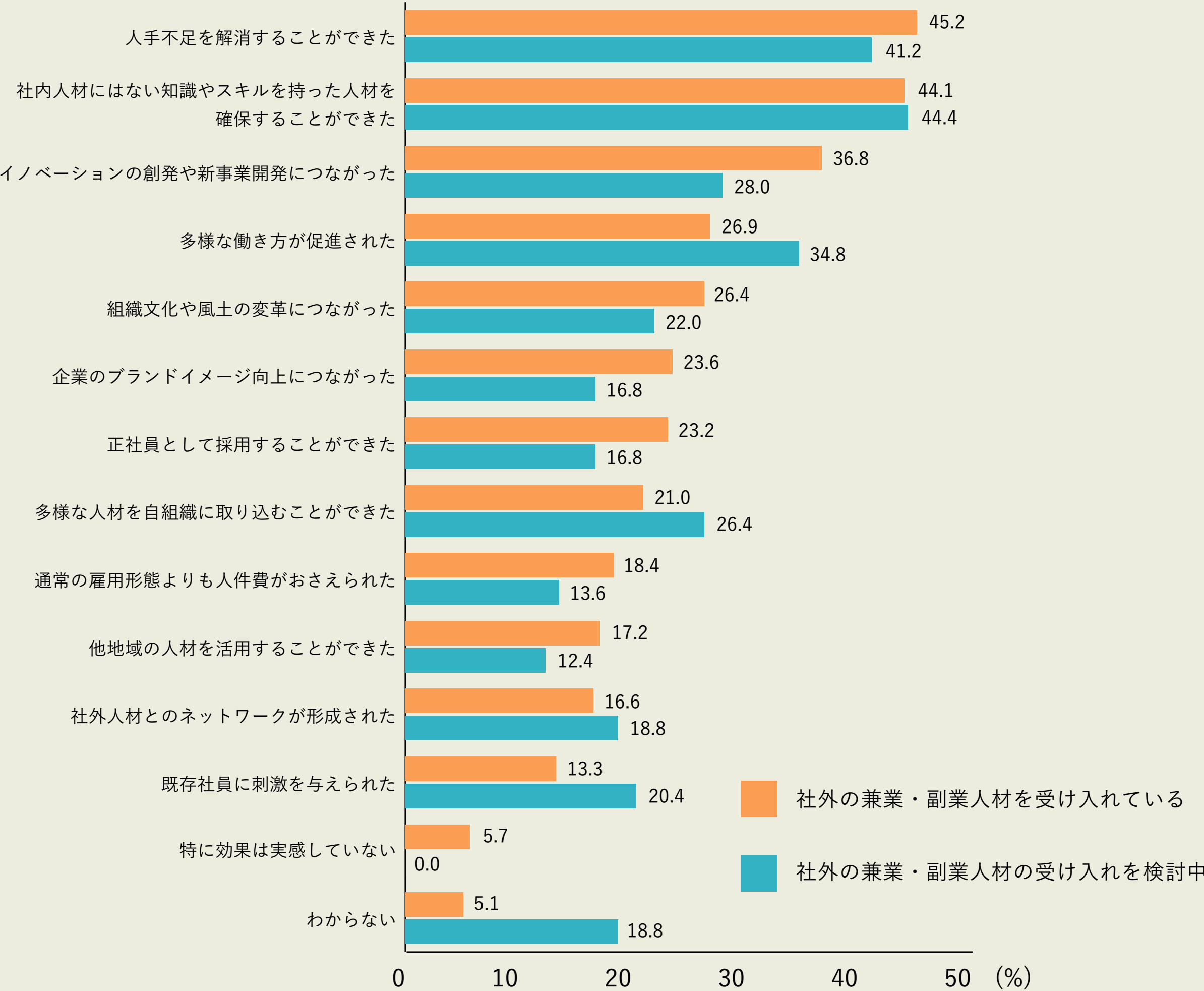


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2021年調査結果

社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=789）の受け入れの効果実感と、
社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=250）の受け入れに期待する効果を掲載（複数回答）

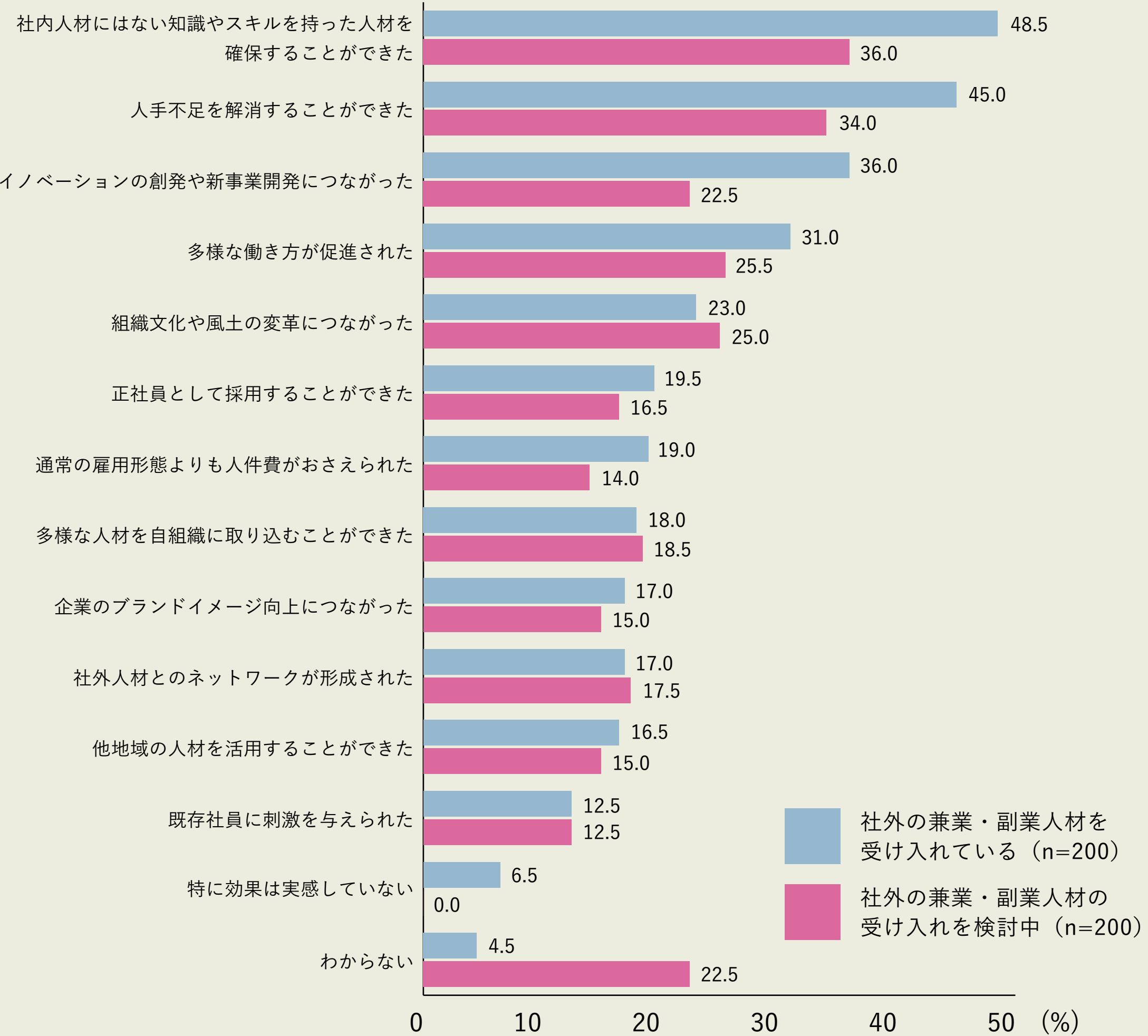


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2020年調査結果

社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=200）の受け入れの効果実感と、
社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=200）の受け入れに期待する効果を掲載（複数回答）

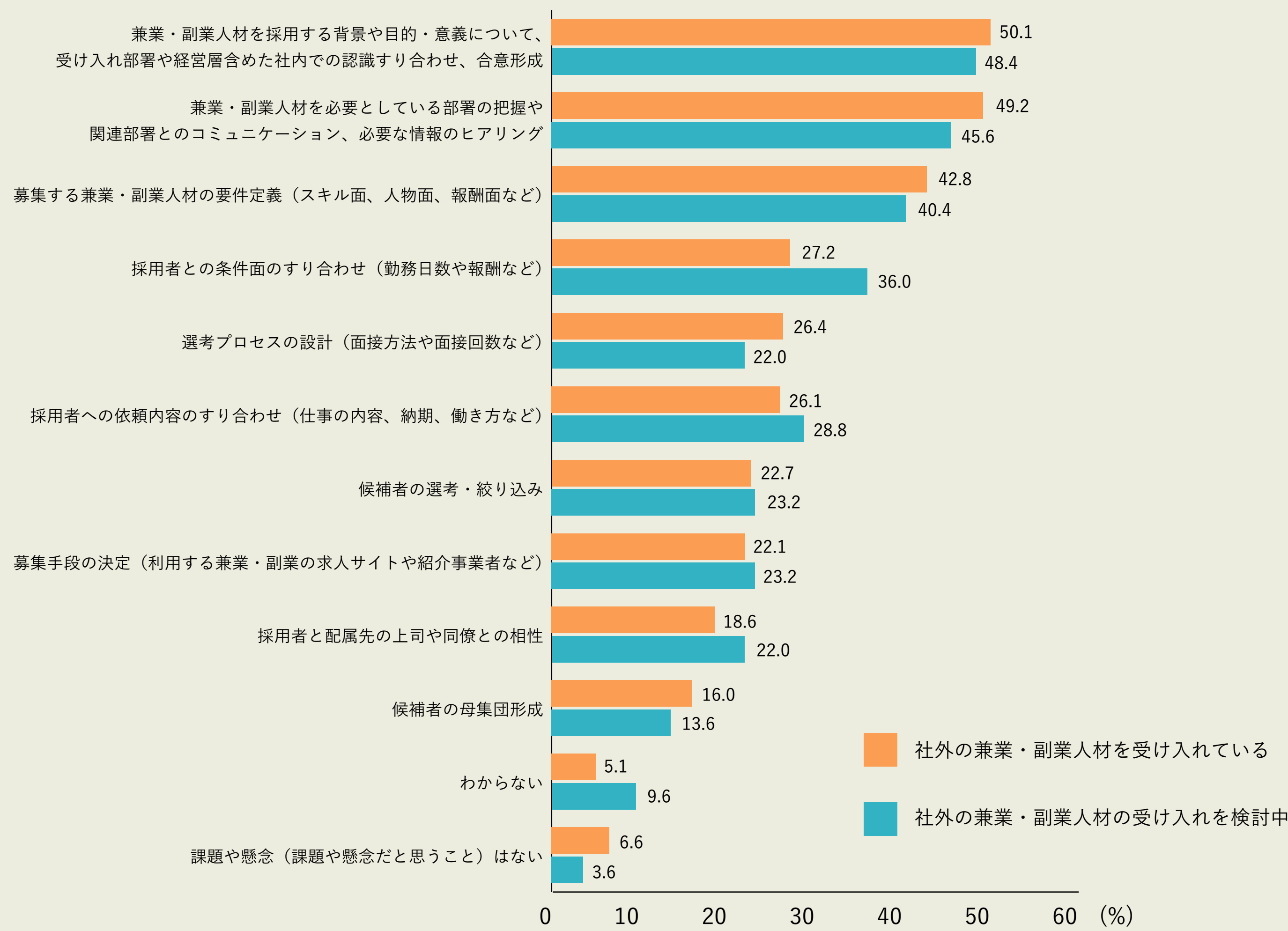


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2021年調査結果

兼業・副業人材を受け入れるプロセスで感じた課題／想定している懸念

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=789）の受け入れプロセスで感じる課題と、
社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=250）の受け入れプロセスでの懸念を掲載（複数回答）

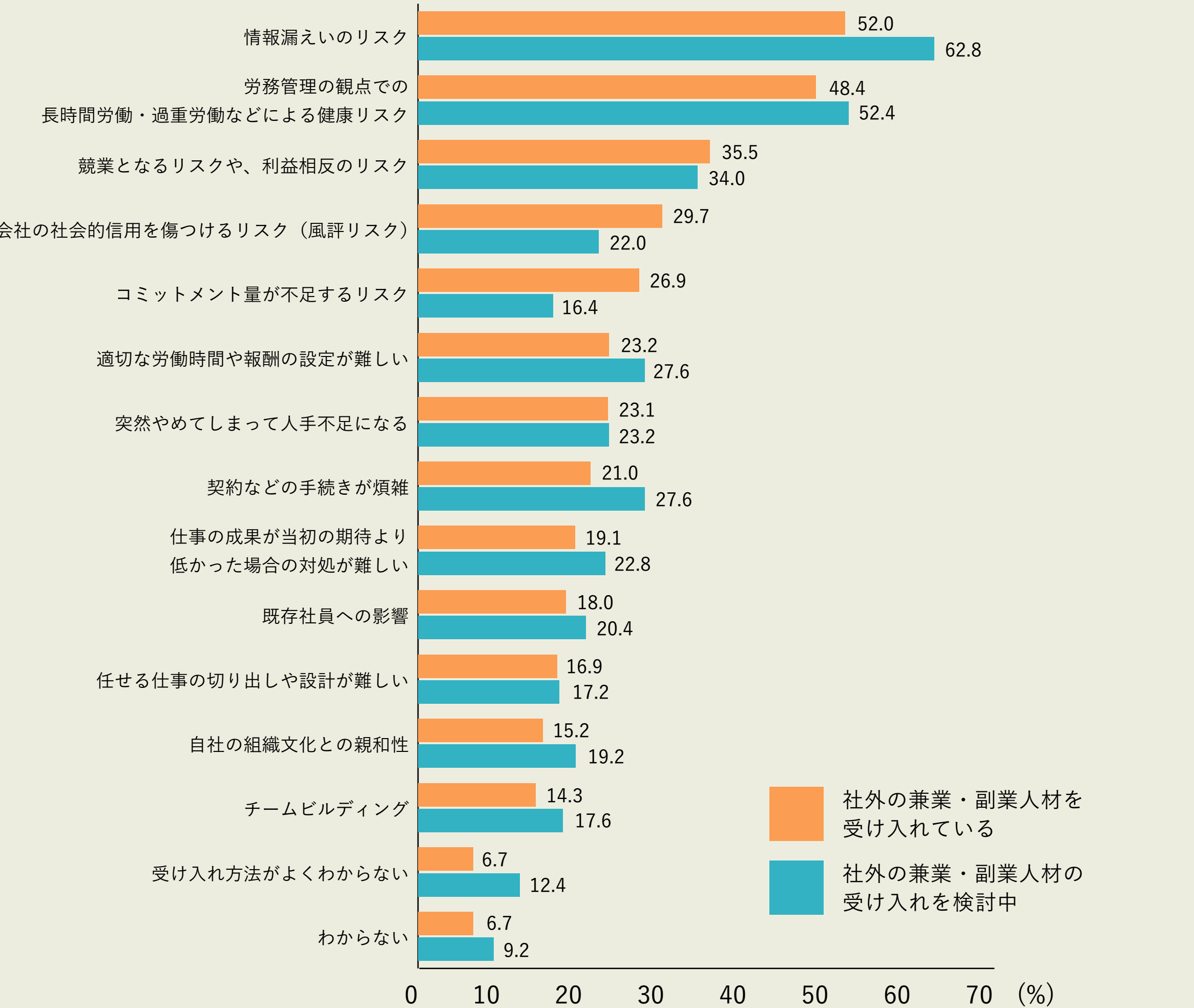


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2021年調査結果

兼業・副業人材を受け入れて感じる課題／受け入れを検討する際の懸念

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=789）の、人材を受け入れて感じる課題と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=250）の受け入れに関する懸念を掲載（複数回答）

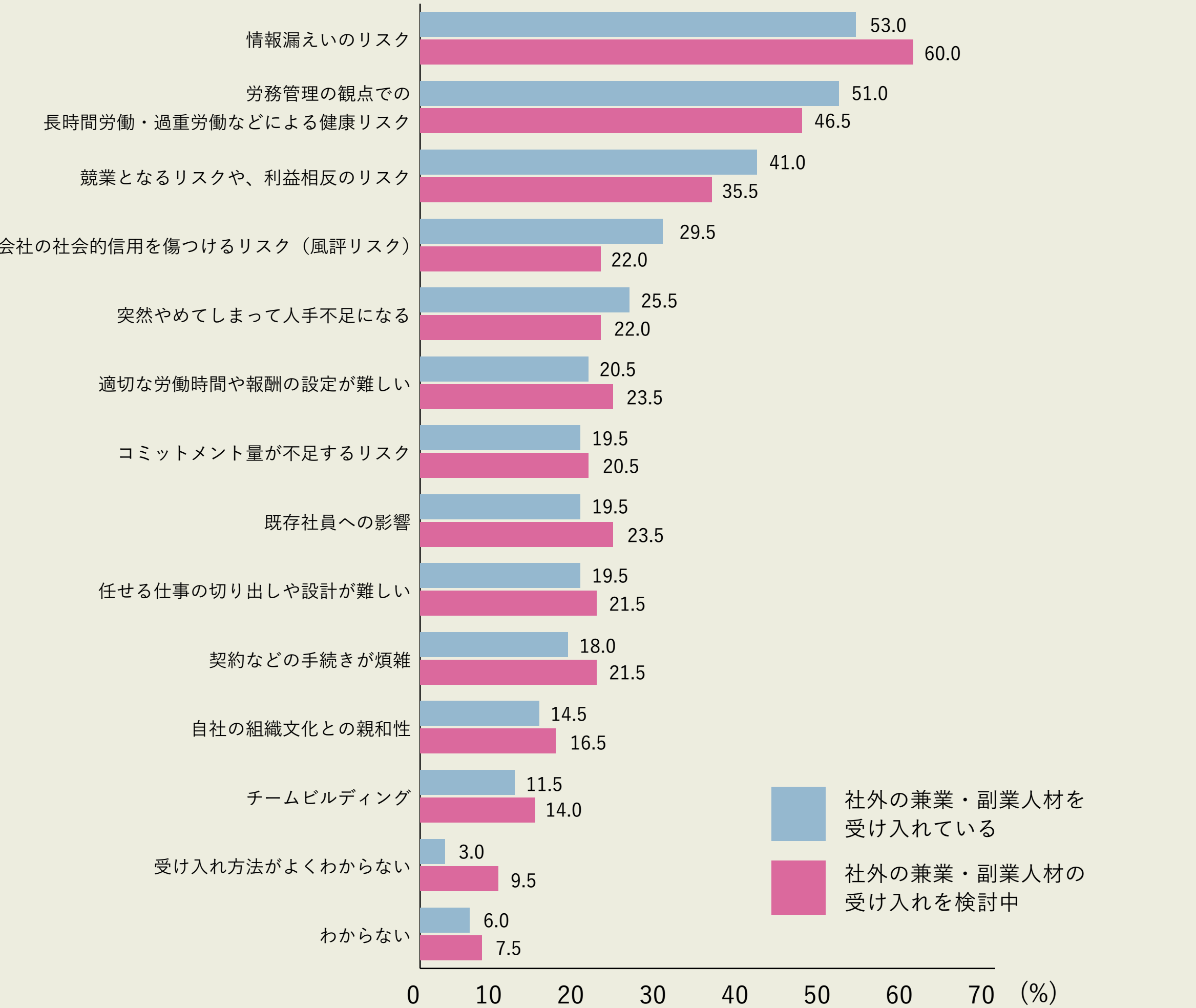


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2020年調査結果

兼業・副業人材を受け入れて感じる課題／受け入れを検討する際の懸念

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（n=200）の、人材を受け入れて感じる課題と、社外の兼業・副業で働く人の「受け入れ検討中」と回答した人（n=200）の受け入れに関する懸念を掲載（複数回答）

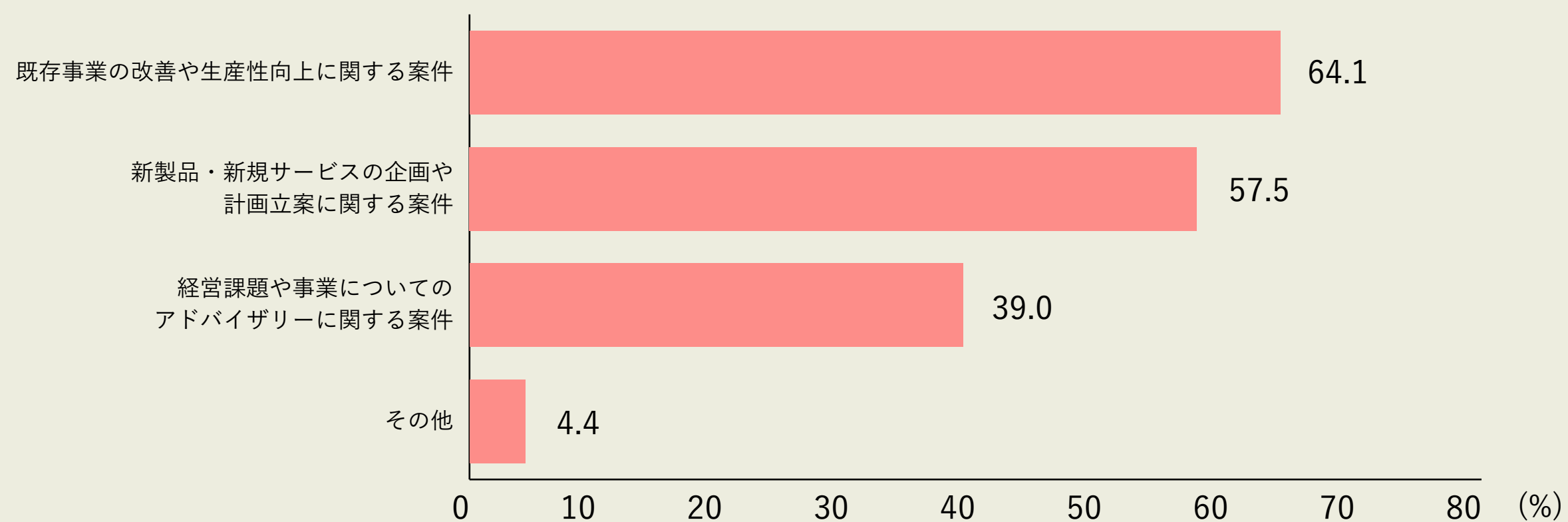


※「社外の兼業・副業人材を受け入れている」と回答した人の選択率が高い順に掲載

2021年調査結果

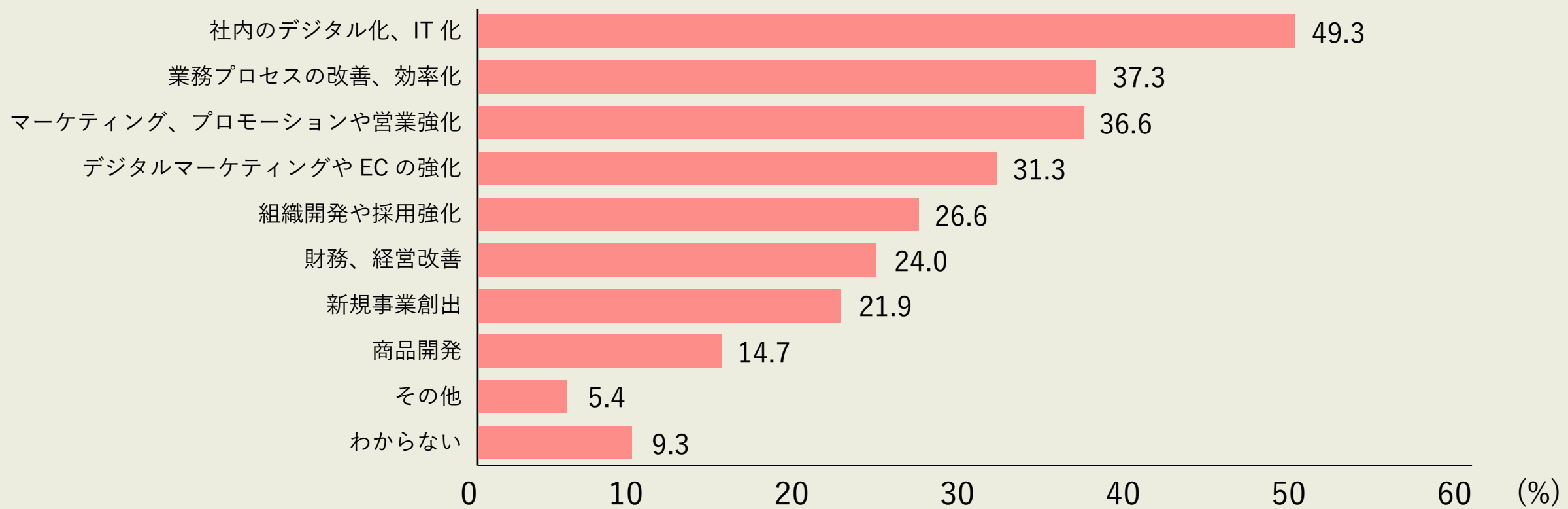
兼業・副業人材に任せている仕事のタイプ

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=789）



兼業・副業人材に任せている仕事の領域・分野

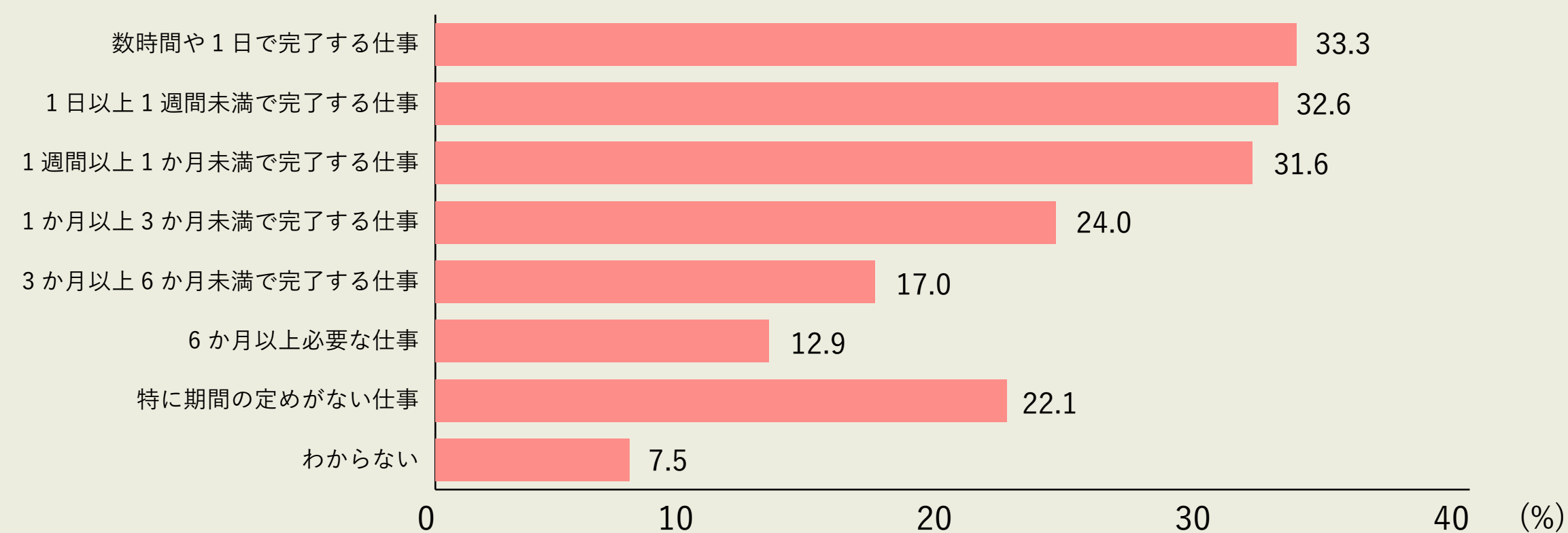
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=789）



2021年調査結果

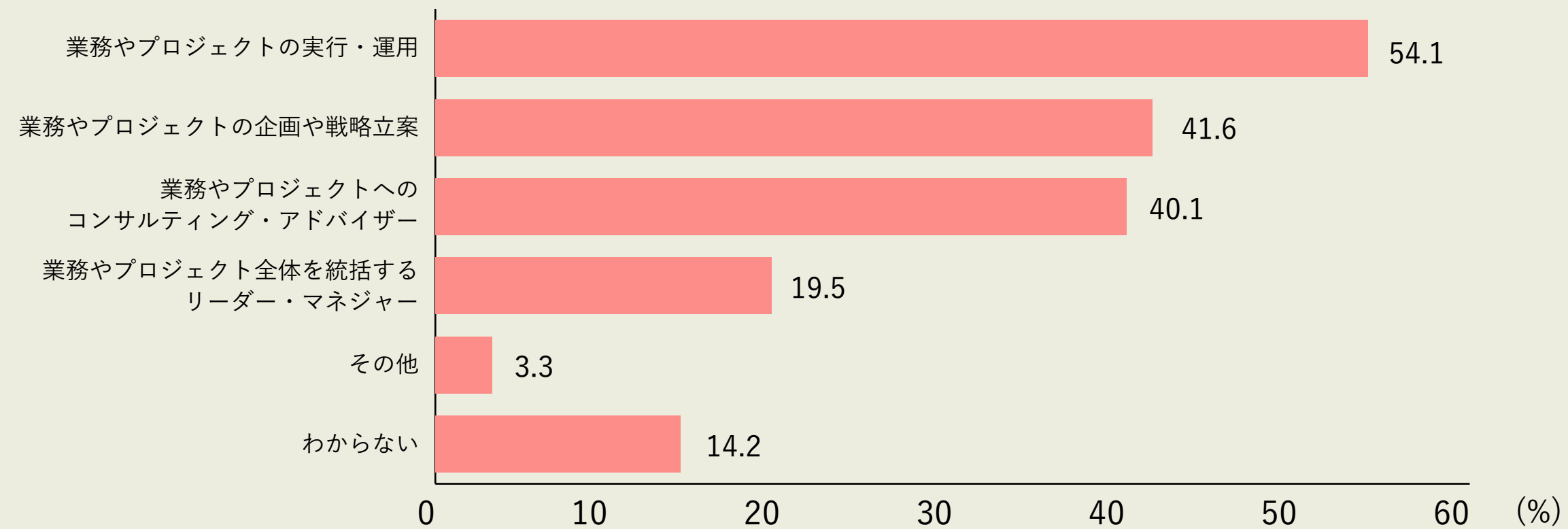
兼業・副業人材に任せている仕事の所要時間

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=789）



兼業・副業人材に担ってもらっている仕事上の役割

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=789）



受け入れ側の意識変革や環境整備に関するコメント

- ・既存の社員との格差を生じさせないこと。平等に、扱い、評価をすること（56 歳／その他業種）
- ・社内に新しい文化を受け入れる土壌が必要と考えている（57 歳／複合サービス事業）
- ・多様な働き方を認めて、双方理解すること。密に連絡を取ること（38 歳／卸売業，小売業）
- ・従業員として接するとともに、敬意を払うことを忘れない（46 歳／製造業）
- ・価値観の受け入れと異文化の許容風土の構築（57 歳／建設業）
- ・経営陣の意識改革。会社の上層部の理解度を増すことだと思う（68 歳／建設業）
- ・柔軟な雇用形態で、制度により多様な働き方を促進していくこと（60 歳／製造業）
- ・相互の権利義務を明確にし、相互が適切に利益を享受できるような仕組みとしておくこと（39 歳／金融業，保険業）
- ・人材受け入れの事例や経験を経て、過大な期待をかけすぎずに、半年間は成果をウォッチし続けて、適性と能力の発揮度を慎重に見極めることが大事であると気づかされた（61 歳／製造業）
- ・積極的に社内に関わってもらうための関係性構築のため、キーマンとの交流など、人事が積極的に関わること（37 歳／教育，学習支援業）
- ・兼業・副業で働く人と自社の従業員との隔たりをなくすこと（49 歳／製造業）
- ・正規職員と兼業等職員との待遇格差や職場環境の公平性などをどう保つかを検討すること（57 歳／複合サービス事業）
- ・自社の企業理念などをきっちりと理解してもらい、自社での勤務時には理念に沿った行動をしてもらうこと（22 歳／製造業）
- ・今後、兼業・副業で働く人を受け入れる企業がどんどん増えてくることが予想される中で、当社の魅力はなんなのかをきちんと明確にして伝えること（52 歳／情報通信業）
- ・経営層が前例踏襲主義を改め、柔軟な経営判断を行えるようになることが必要（41 歳／金融業，保険業）
- ・会社と社員の対等な関係が必要。社員の自由な働き方の許容とそれを受け入れる環境の整備が必要（64 歳／卸売業，小売業）
- ・既存従業員との軋轢をケアして、居場所を作る配慮をする（28 歳／金融業，保険業）
- ・既存社員と対象者の相互理解、対象者も会社に対してロイヤリティを持ってもらう（35 歳／宿泊業，飲食サービス業）

受け入れ時の契約やルールに関するコメント

- ・個人情報保守義務契約をきっちり結ぶこと（36 歳／金融業，保険業）
- ・自社の与件にあわせた就業規則、業務内容、評価精度のルールをつくり、実際に実行して修正し、精度の高いものにする。国の定める就業規則の情報をとり、コンプライアンス違反にならないようにすること（64 歳／運輸業，郵便業）
- ・業務内容・雇用条件の綿密な取り決め（35 歳／製造業）

任せる仕事内容に関するコメント

- ・任せる業務の内容と期待成果を明確にすること（58 歳／運輸業，郵便業）
- ・業務の公平性と査定の公平性と人間関係のバランスを保てなければ難しいと思う（53 歳／教育，学習支援業）
- ・兼業・副業での労働を希望する人材に対して、本人が希望する内容と会社側が期待する内容をしっかりとすり合わせてから採用すること。また、定期的にフォローを続けていく仕組みづくり（50 歳／生活関連サービス業，娯楽業）
- ・相手の本業を尊重すること、本業に影響が出るような負担を与えないこと（36 歳／製造業）
- ・事前の業務内容のすり合わせと権限の確認。期待する具体的役割の確認（52 歳／卸売業，小売業）
- ・日頃からの会話、打ち合わせ、仕事内容の確認などを密に行っていくことが必要（46 歳／医療，福祉）
- ・他の勤務先の仕事量も配慮した仕事の割り当て（47 歳／医療，福祉）

労働時間管理や情報管理に関するコメント

- ・労働時間の総時間の確認を行い、過重労働の防止を図る必要がある。個人情報を取り扱うことから、情報漏洩の防止について考慮する必要がある（60 歳／金融業，保険業）
- ・労働法を遵守できるように勤務先相互の間で労働時間を共有できる仕組みを整えるとともに、利益相反が起きないようにそれぞれの勤務先での業務内容の共有をする。また、本人からの誓約書提出を義務付けることが必要だと考える（39 歳／卸売業，小売業）
- ・他業で働かれている労働時間と、当社の労働時間が当人の負担にならないか、よく吟味しないとイケない（59 歳／製造業）
- ・もしかしたら無理して長時間働いたりしている可能性もあるので、よりこまめな把握が必要になると感じている。なかなか確実な把握が難しい状況なので、今後兼業・副業を政府としても促進していくのであれば国主導でシステムを設計し他社間で情報共有できるようにしてほしい（40 歳／運輸業，郵便業）
- ・情報漏洩等の規程の整備等が必要（41 歳／その他業種）

兼業・副業人材とのコミュニケーションに関するコメント

- ・兼業副業をやる人たちの価値観を社員全員で共有することは大事だと思う（46 歳／医療，福祉）
- ・常にコミュニケーションをとり意思疎通をはかることによってニーズを把握すること（50 歳／その他業種）
- ・能力もあるが、やはり社風と人間関係が良好に保てるか。人間関係がよければ仕事の能力も発揮できる（50 歳／宿泊業，飲食サービス業）
- ・コミュニケーションを取り、働く人の希望する働き方や給与とパフォーマンスなどをすり合わせたり、他の従業員との関係を良くするように橋渡しをする（41 歳／その他業種）
- ・兼業や副業で働く方達の定期的なヒアリングや面談を行いコミュニケーションをしっかりとって思いを通じさせることが大切だと思う（30 歳／建設業）
- ・ミッションを明確にし、一緒に働くメンバーとのコミュニケーションを取らせつつ新規事業立ち上げのプロジェクトを構築したい（62 歳／その他業種）
- ・現場での対人関係が良好か。現場での上長の指示、命令を実践しているか。現場での物の扱いが丁寧か（64 歳／卸売業，小売業）
- ・外部の方の接客や技術など、良いところは他のスタッフでも取り入れていきたい（39 歳／医療，福祉）

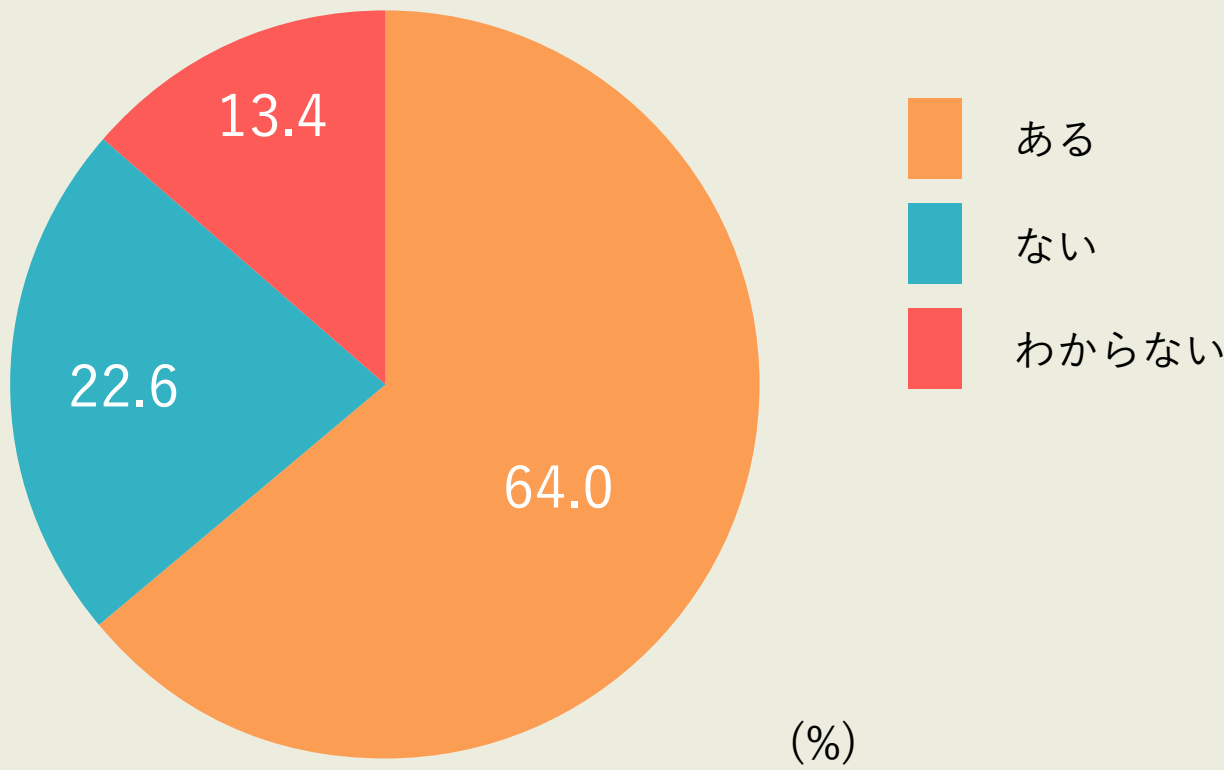
評価制度や報酬に関するコメント

- ・業務の明確化のもとでの進捗度の管理ができる仕組みを用意することで、成果に対する報酬を明確にして、お互いが理解できること（58 歳／製造業）
- ・あくまでも業務委託したタスクへの 成果物を正確に評価することが求められていると思う（55 歳／卸売業，小売業）
- ・条件面のすり合わせと評価が互いに納得できること（64 歳／金融業，保険業）
- ・公正・客観性のある評価（62 歳／金融業，保険業）
- ・長時間労働前提のアウトプット評価の設計コンセプト自体を大きく、成果中心に変える必要がある（40 歳／製造業）

2021 年調査結果

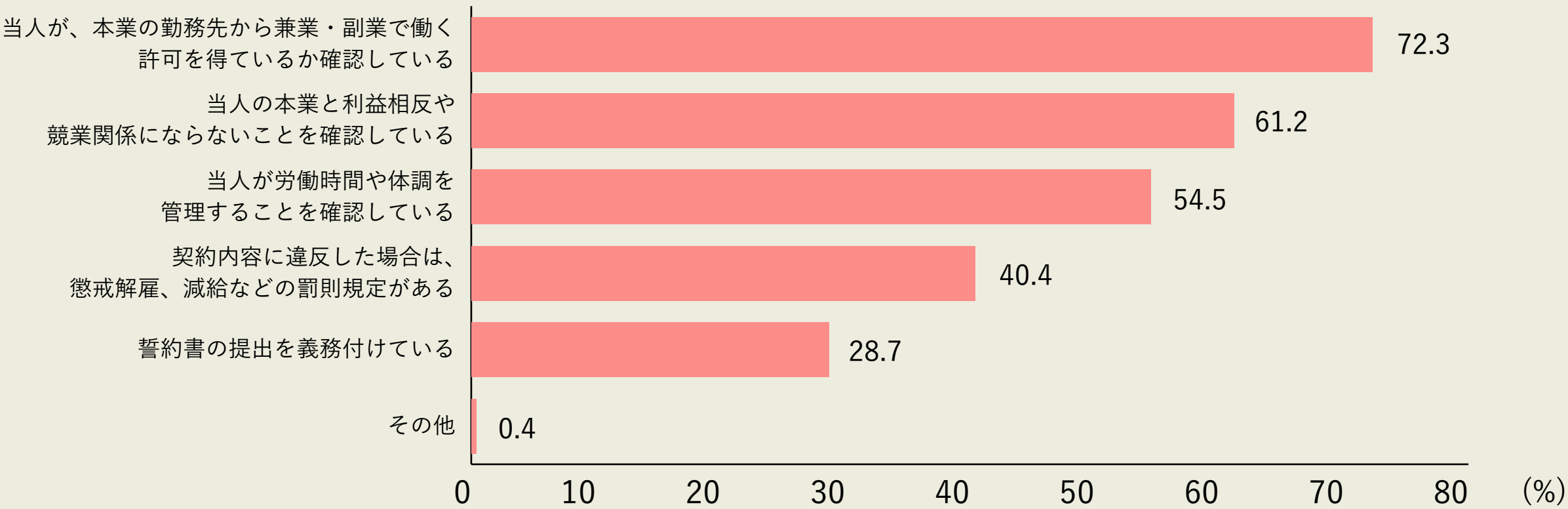
兼業・副業人材を受け入れ時の規則・ルールの有無

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=789）



兼業・副業人材を受け入れ時の規則・ルールの内容

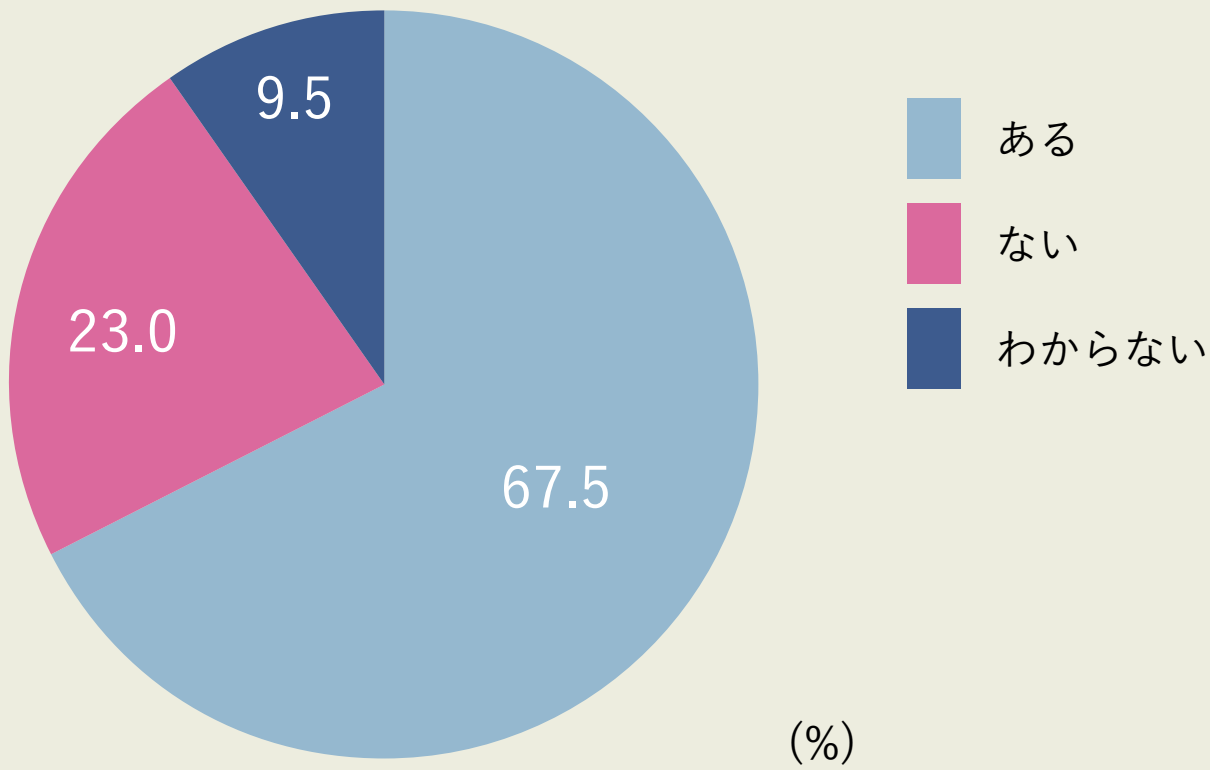
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=789）



2020 年調査結果

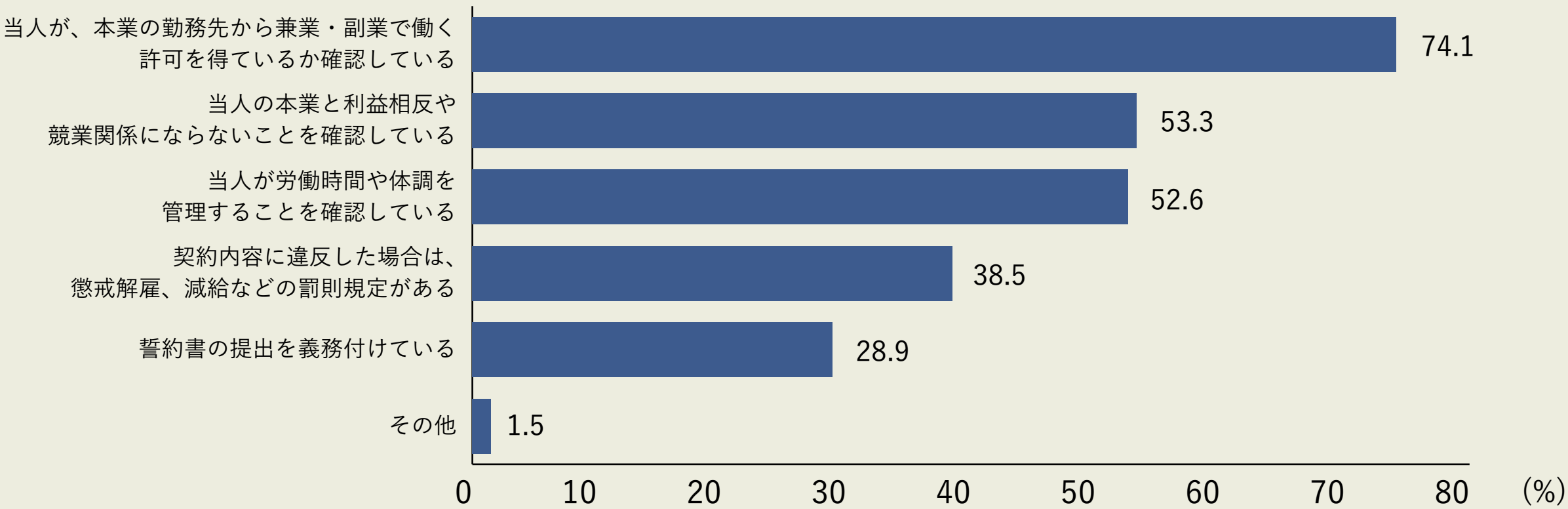
兼業・副業人材を受け入れ時の規則・ルールの有無

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（単一回答 n=200）



兼業・副業人材を受け入れ時の規則・ルールの内容

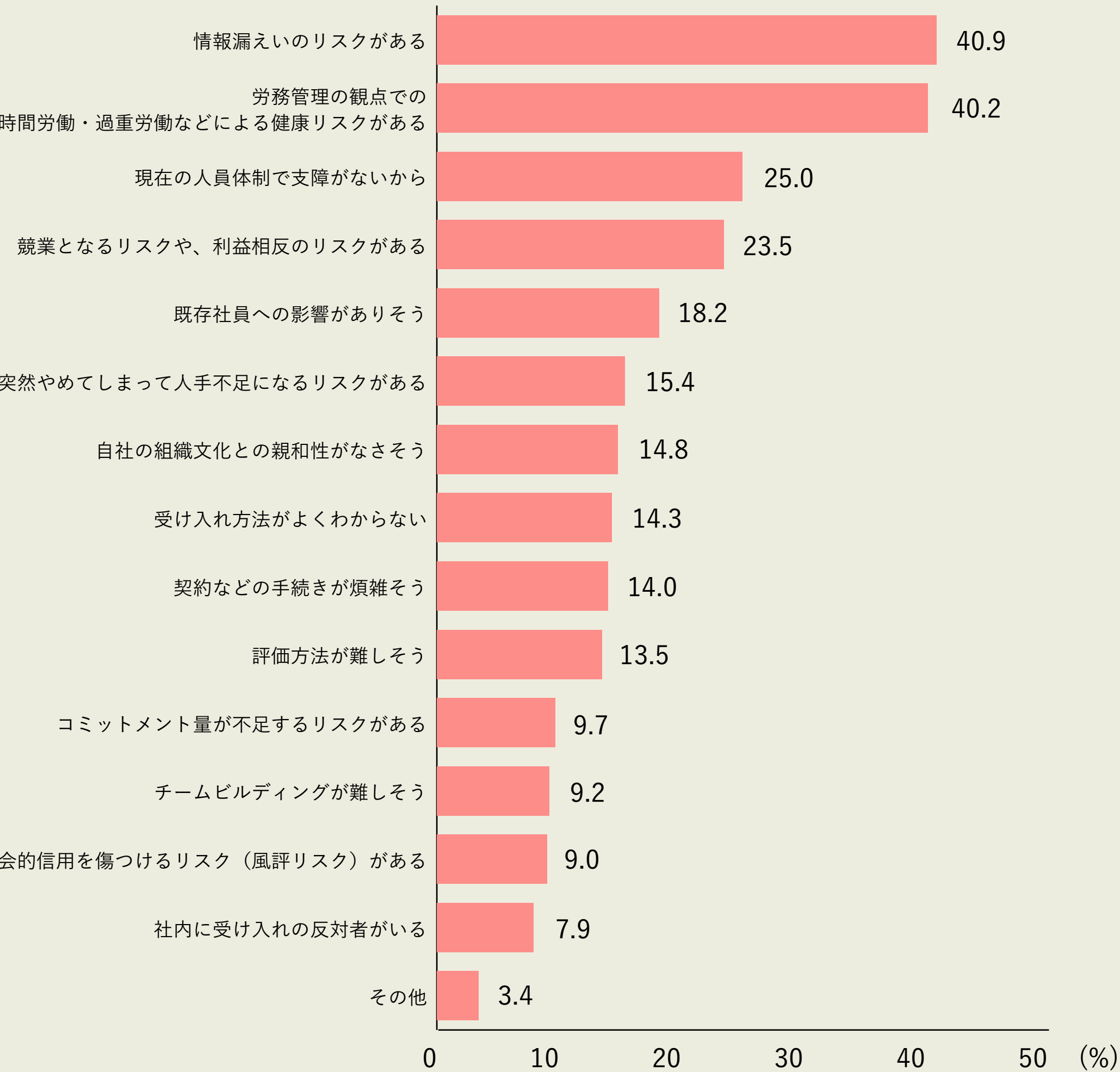
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=200）



2021 年調査結果

兼業・副業人材を受け入れていない理由

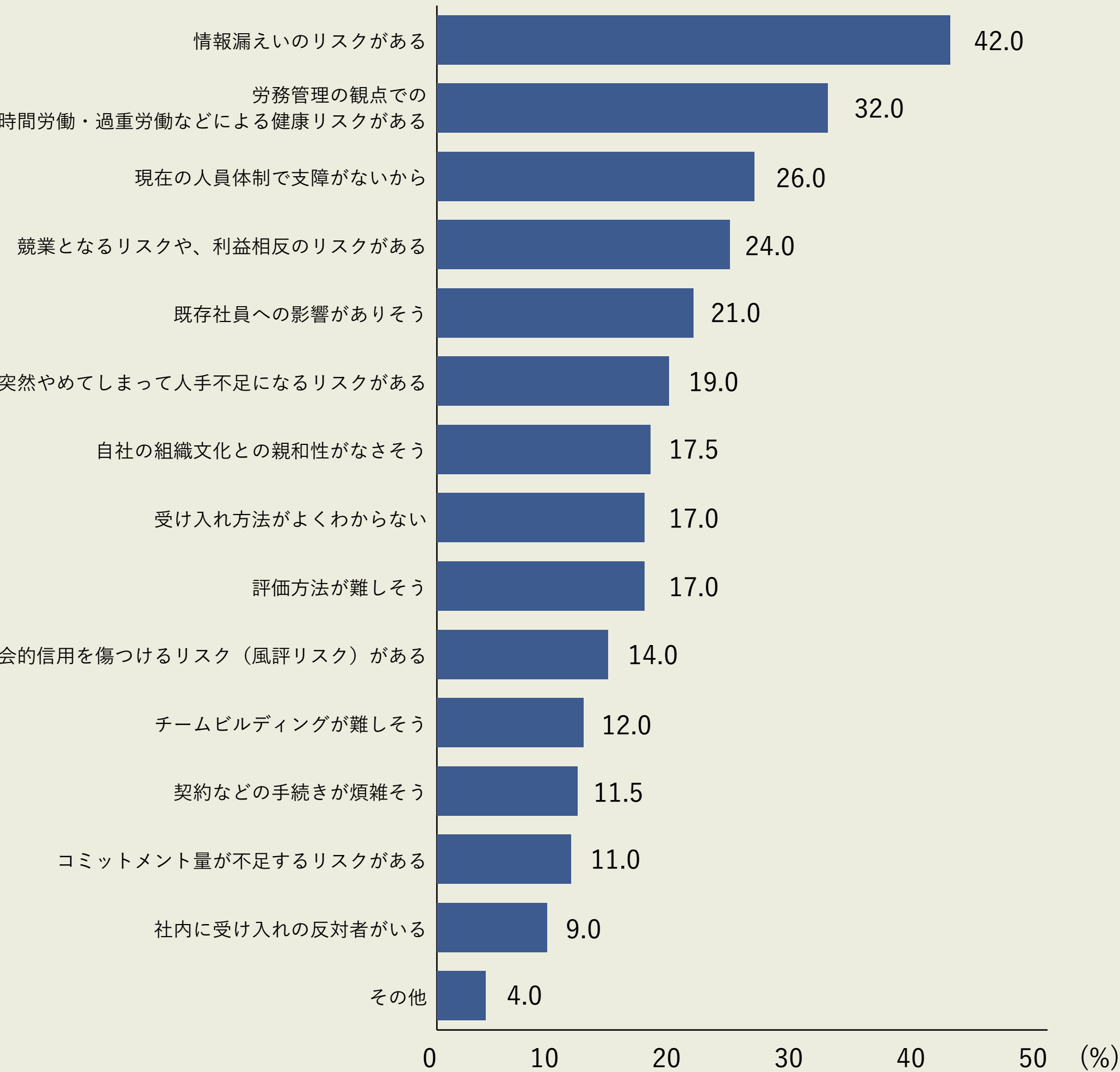
■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れる予定はない」と回答した人（複数回答　n=609）



2020 年調査結果

兼業・副業人材を受け入れていない理由

■社外の兼業・副業で働く人を「受け入れる予定はない」と回答した人（複数回答　n=200）



回答者属性（2021年調査）

回答者属性（個人調査）※本調査

性別（％）	
男性	65.7
女性	34.3
年代（％）	
20代	23.0
30代	23.3
40代	23.4
50代	19.7
60歳以上	10.6
未既婚（％）	
未婚	42.4
既婚	57.6
子供の有無（％）	
子供なし	46.9
子供あり	53.1
個人年収（％）	
200万未満	4.2
200～400万未満	30.6
400～600万未満	29.2
600～800万未満	10.8
800～1,000万未満	4.9
1,000～1,200万未満	2.5
1,200～1,500万未満	1.4
1,500～2,000万未満	0.7
2,000万円以上	0.3
わからない	4.0
無回答	11.5
主業種（％）	
農業，林業	0.4
漁業	0.0
鉱業，採石業，砂利採取業	0.0
建設業	5.2
製造業	26.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3
情報通信業	4.9
運輸業，郵便業	6.2
卸売業，小売業	9.4
金融業，保険業	7.9
不動産業，物品賃貸業	2.4
学術研究，専門・技術サービス業	1.7
宿泊業，飲食サービス業	1.8
生活関連サービス業，娯楽業	1.8
教育，学習支援業	2.3
医療，福祉	14.7
複合サービス事業	2.3
上記以外のサービス業	8.5
その他の業種	1.9

勤務先地域（％）	
北海道	6.0
東北地方	7.4
関東地方	20.1
中部地方	16.9
近畿地方	19.0
中国地方	11.8
四国地方	5.4
九州地方	13.4

職種（主業務）（％）	
法人営業	13.7
個人営業	5.5
管理職・エグゼクティブ	5.7
経営企画・事業統括	1.7
商品企画・営業企画	1.8
新規事業開発	0.5
マーケティング	0.6
財務・会計・経理	4.0
法務・知財・内部統制	1.2
広報・IR	0.1
総務・人事	5.9
一般事務・アシスタント・秘書・受付	10.1
IT系のエンジニア	5.1
機械・半導体系のエンジニア	1.6
セールスエンジニア・サービスエンジニア	0.6
研究開発・製品開発	3.4
生産技術・品質管理	6.4
工場・物流	8.0
MD・バイヤー・店舗開発	0.3
店舗スタッフ	2.2
サービス・接客	10.6
ビジネスコンサルタント・シンクタンク	0.1
システムコンサルタント・システムアナリスト・プリセールス	0.0
WEBデザイナー	0.2
WEBプロデューサー・WEBディレクター	0.0
映像・音響・イベント・芸能・テレビ・放送関連	0.2
ファッション・インテリア・空間・プロダクトデザイン	0.2
広告・宣伝関連	0.2
出版・印刷関連	0.7
その他	9.2

回答者属性（企業人事担当者調査）

年代（％）	
20代	10.5
30代	24.1
40代	30.2
50代	27.6
60歳以上	7.6

勤務先地域（％）	
北海道	3.5
東北地方	2.6
関東地方	47.4
中部地方	14.1
近畿地方	21.4
中国地方	3.2
四国地方	2.1
九州地方	5.8

従業員規模（％）	
300人未満	25.0
300-999人	25.0
1,000-4,999人	25.0
5,000人以上	25.0

人事担当業務（複数回答）（％）	
人事関連業務全般	97.4
人事制度の構築・運用	81.1
人材開発・教育	79.1
人材採用	83.1
労務管理・福利厚生	80.1

主業種（％）	
農業，林業	0.3
漁業	0.1
鉱業，採石業，砂利採取業	0.2
建設業	5.3
製造業	25.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7
情報通信業	7.6
運輸業，郵便業	6.1
卸売業，小売業	9.2
金融業，保険業	8.3
不動産業，物品賃貸業	2.1
学術研究，専門・技術サービス業	0.9
宿泊業，飲食サービス業	3.0
生活関連サービス業，娯楽業	1.8
教育，学習支援業	3.8
医療，福祉	7.9
人材業	0.0
調査・広告代理業	0.0
複合サービス事業	1.5
上記以外のサービス業	10.4
その他の業種	4.3

回答者属性（2020年調査）

回答者属性（A. 個人調査）※本調査

性別（％）	
男性	69.2
女性	30.8
年代（％）	
20代	10.4
30代	18.2
40代	25.0
50代	29.1
60歳以上	17.2
未婚（％）	
未婚	35.0
既婚	65.0
子供の有無（％）	
子供なし	39.0
子供あり	61.0
個人年収（％）	
200万未満	4.1
200～400万未満	26.8
400～600万未満	28.2
600～800万未満	13.9
800～1,000万未満	7.2
1,000～1,200万未満	3.8
1,200～1,500万未満	1.4
1,500～2,000万未満	0.8
2,000万円以上	0.6
わからない	3.1
無回答	10.2
主業種（％）	
農業，林業	0.1
漁業	0.1
鉱業，採石業，砂利採取業	0.3
建設業	5.4
製造業	29.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0
情報通信業	5.1
運輸業，郵便業	6.0
卸売業，小売業	9.8
金融業，保険業	7.1
不動産業，物品賃貸業	2.1
学術研究，専門・技術サービス業	2.3
宿泊業，飲食サービス業	2.0
生活関連サービス業，娯楽業	1.6
教育，学習支援業	3.0
医療，福祉	11.4
複合サービス事業	1.0
上記以外のサービス業	9.8
その他の業種	1.8

勤務先地域（％）	
北海道	4.9
東北地方	8.4
関東地方	19.9
中部地方	17.9
近畿地方	19.7
中国地方	10.4
四国地方	5.2
九州地方	13.5

職種（主業務）（％）	
法人営業	12.8
個人営業	5.0
管理職・エグゼクティブ	5.9
経営企画・事業統括	2.1
商品企画・営業企画	2.1
新規事業開発	0.3
マーケティング	1.2
財務・会計・経理	4.8
法務・知財・内部統制	1.2
広報・IR	0.3
総務・人事	5.7
一般事務・アシスタント・秘書・受付	8.8
IT系のエンジニア	4.9
機械・半導体系のエンジニア	1.7
セールスエンジニア・サービスエンジニア	0.5
研究開発・製品開発	4.7
生産技術・品質管理	5.7
工場・物流	8.6
MD・バイヤー・店舗開発	0.3
店舗スタッフ	2.5
サービス・接客	7.6
ビジネスコンサルタント・シンクタンク	0.3
システムコンサルタント・システムアナリスト・プリセールス	0.2
WEBデザイナー	0.2
WEBプロデューサー・WEBディレクター	0.2
映像・音響・イベント・芸能・テレビ・放送関連	0.3
ファッション・インテリア・空間・プロダクトデザイン	0.1
広告・宣伝関連	0.1
出版・印刷関連	0.8
その他	11.0

回答者属性（B. 企業人事担当者調査）

年代（％）	
20代	11.8
30代	24.0
40代	26.8
50代	24.6
60歳以上	12.7
勤務先地域（％）	
北海道	5.2
東北地方	5.9
関東地方	36.9
中部地方	14.6
近畿地方	18.9
中国地方	5.9
四国地方	2.4
九州地方	10.2

従業員規模（％）	
300人未満	25.0
300-999人	25.0
1,000-4,999人	25.0
5,000人以上	25.0

人事担当業務（複数回答）（％）	
人事関連業務全般	97.1
人事制度の構築・運用	75.6
人材開発・教育	77.5
人材採用	78.4
労務管理・福利厚生	78.2

主業種（％）	
農業，林業	0.5
漁業	0.2
鉱業，採石業，砂利採取業	0.2
建設業	6.1
製造業	23.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0
情報通信業	5.5
運輸業，郵便業	6.1
卸売業，小売業	8.9
金融業，保険業	8.3
不動産業，物品賃貸業	2.0
学術研究，専門・技術サービス業	1.2
宿泊業，飲食サービス業	2.8
生活関連サービス業，娯楽業	2.4
教育，学習支援業	3.7
医療，福祉	9.2
複合サービス事業	1.6
上記以外のサービス業	11.2
その他の業種	4.8

回答者属性（C. 企業人事担当者調査）※追加実施

年代（％）	
20代	18.2
30代	33.8
40代	7.2
50代	28.6
60歳以上	12.1

勤務先地域（％）	
北海道	2.3
東北地方	5.1
関東地方	50.6
中部地方	13.6
近畿地方	18.6
中国地方	2.9
四国地方	1.3
九州地方	5.6

従業員規模（％）	
300人未満	25.0
300-999人	25.0
1,000-4,999人	25.0
5,000人以上	25.0

人事担当業務（複数回答）（％）	
人事関連業務全般	97.0
人事制度の構築・運用	80.5
人材開発・教育	79.9
人材採用	82.4
労務管理・福利厚生	79.4

主業種（％）	
農業，林業	0.8
漁業	0.3
鉱業，採石業，砂利採取業	0.3
建設業	6.4
製造業	22.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2.9
情報通信業	7.8
運輸業，郵便業	5.6
卸売業，小売業	9.3
金融業，保険業	7.6
不動産業，物品賃貸業	2.7
学術研究，専門・技術サービス業	1.6
宿泊業，飲食サービス業	2.1
生活関連サービス業，娯楽業	2.6
教育，学習支援業	3.0
医療，福祉	8.7
人材業	0.0
調査・広告代理業	0.0
複合サービス事業	2.5
その他の業種	4.1
上記以外のサービス業	8.9

兼業・副業に関する動向調査 2021

データ集

株式会社リクルート

〒100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

発行

2022 年 7 月

制作チーム

津田 郁

深谷 恵

株式会社真面目

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

