

2019年7月11日

株式会社リクルートキャリア

兼業・副業に対する個人の意識調査（2019）
兼業・副業未経験者は約6割
兼業・副業未経験者がもう一步踏み出すきっかけは
「経験者の声」と「本業企業の後押し」

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）は、兼業・副業が認められている企業で働く個人に対してアンケートを実施し、2,062名から回答を得ました。このたび「兼業・副業に対する個人の意識調査（2019）」について調査結果をまとめましたので、一部をご報告申し上げます。本調査に関して、『「インタラクティブ」な副業促進を』と題して解説をしています（P.6）。

なお、兼業・副業を容認・推進している企業に関する前回調査は別途リリースをご参照ください(*1)。

*1:前回調査はこちらよりご参照ください。 (<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/181012-01/>)

調査結果トピックス

- 兼業・副業をしたことがない人は約6割。理由は「兼業・副業する時間がないから」（25.0%）、「まだそこまで兼業・副業に詳しくないから」（14.8%）、「探し方がわからないから」（14.2%）と続いた
- 兼業・副業未経験者のうち、企業による制度解禁に加え、経験者が身近にいること（28.4%）や、企業による「副業導入」に関する基礎知識の提供を実施することで挑戦してみようとする人（27.5%）が多いことが判明
- 兼業・副業によって他社を知ることで、「本業の仕事の魅力を改めて感じた人」が約3割

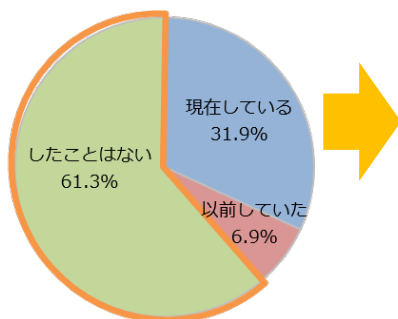
【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

調査結果① 兼業・副業未経験者の意向

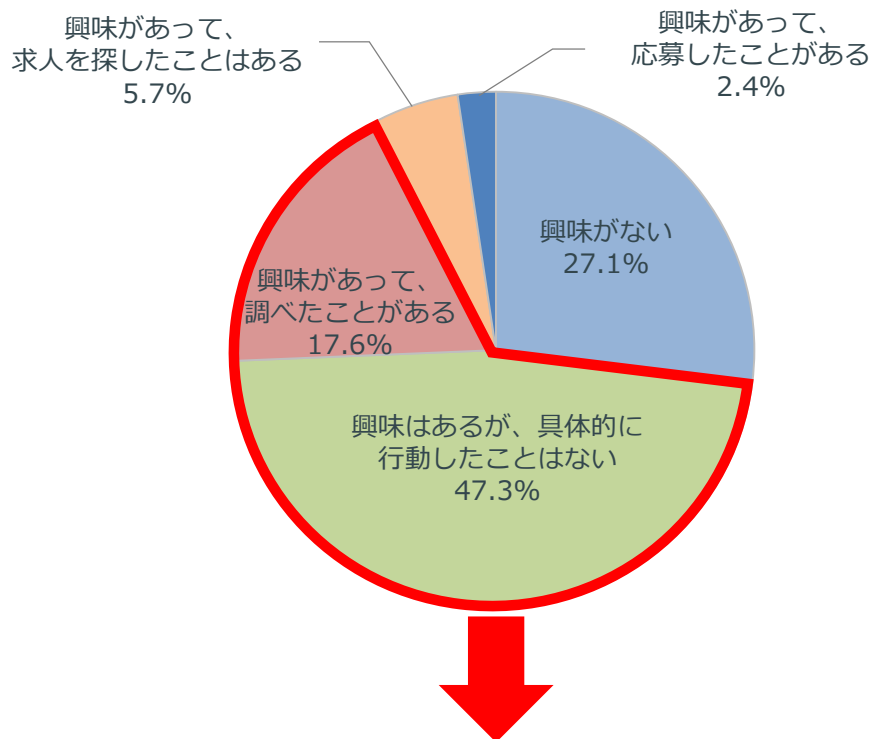
兼業・副業未経験者の副業意向は、「興味はあるが、具体的に行動したことはない」が約5割（47.3%）と最も高かった。実際に行動に移せていない理由は、「兼業・副業する時間がないから」（25.0%）が高かった。

兼業・副業未経験者の兼業・副業実施意向は、「興味はあるものの具体的に行動していない」が最も高く（47.3%）、興味の高さが伺えた結果となった。さらに、「興味があって、調べたことがある」は17.6%と、実際に行動に移している方も見受けられた。兼業・副業に対し、興味はあるが未経験の方が実際に取り組んでいない理由は、「兼業・副業する時間がないから」（25.0%）、「まだそこまで兼業・副業に詳しくないから」（14.8%）、「探し方がわからないから」（14.2%）、「まだそこまで兼業・副業に詳しくないから」（14.8%）、「探し方がわからないから」（14.2%）であることが判明した。

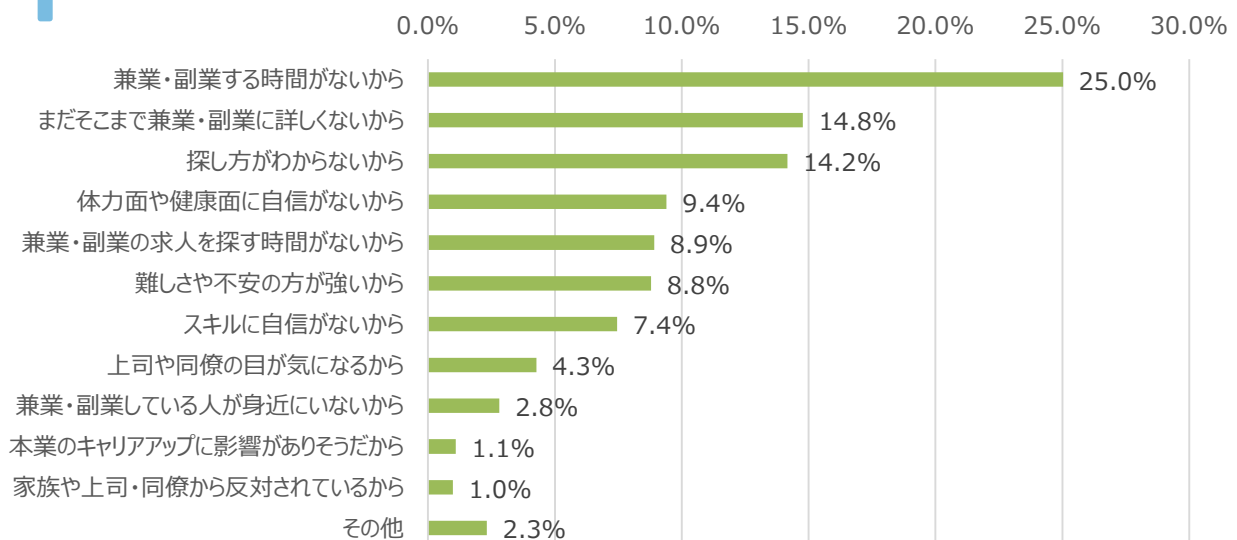
Q. 兼業・副業をしたことがありますか？（単一回答）
n=2,062



Q. 兼業・副業をしてみたいと思いますか？（単一回答） n=1,263



Q. 具体的な兼業・副業先(求人)を探したことがない理由は何ですか？（単一回答） n=819



調査結果② 兼業・副業未経験者が一歩踏み出すきっかけ

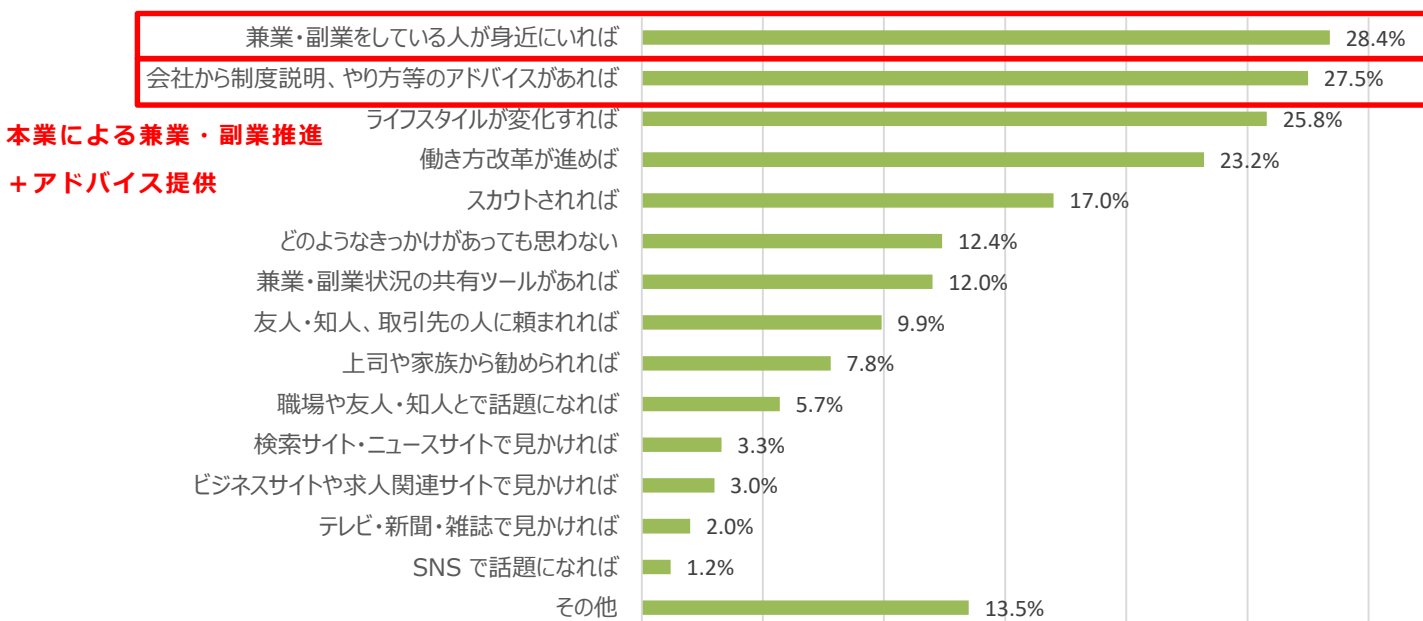
兼業・副業未経験者が兼業・副業へ一歩踏み出すきっかけは、「兼業・副業をしている人が身近にいれば」が約3割と高く、続いて「会社から制度説明、やり方等のアドバイスがあれば」が続いた。

どのようなきっかけがあれば兼業・副業未経験者が兼業・副業をしてみようと感じるのかという問いに対しては、「兼業・副業をしている人が身近にいれば」が28.4%と最も高く、兼業・副業に関しては、友人や会社の同僚など、身近な人が大きな影響を与えていることが判明した。

また、「会社から制度説明、やり方等のアドバイスがあれば」が27.5%と2番目に高く、本業における制度解禁や制度説明などの“後押し”があと一歩を踏み出すために必要であることが浮き彫りになった。

Q. どういったきっかけがあれば、兼業・副業に向けて「もう1歩」を踏み出そうと思うか教えてください。
(複数回答) n=1,263

身近な友人や同僚が経験者



本業による兼業・副業推進 + アドバイス提供

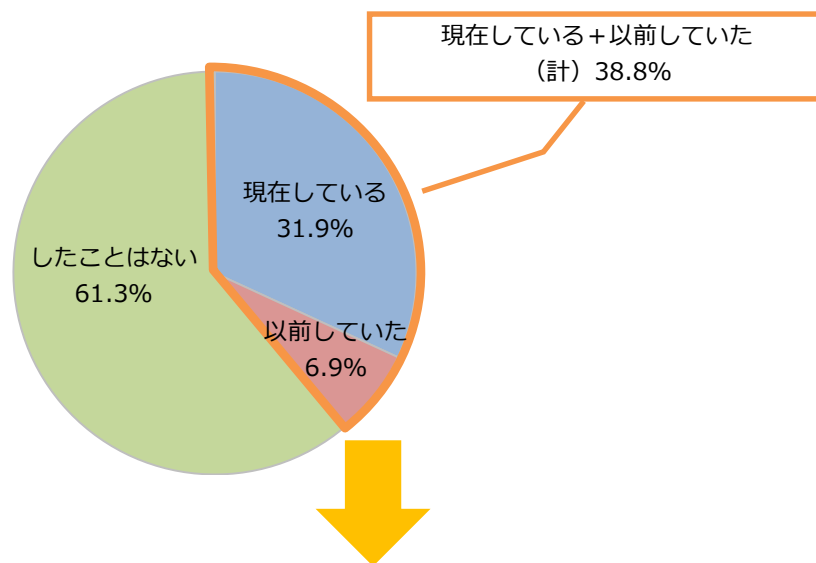
調査結果③ 兼業・副業の経験から生じた変化

「現在兼業・副業をしている人」は31.9%で、以前経験していた人（6.9%）と合わせると約4割（38.8%）に上ることが分かった。兼業・副業のきっかけは、「すでに兼業・副業をしている人が身近にいた」が40.4%と最も高かった。兼業・副業経験者が、副業をしたことで本業に対して生じた変化は、「本業の仕事の魅力を改めて感じた」（31.2%）が最も高かった。

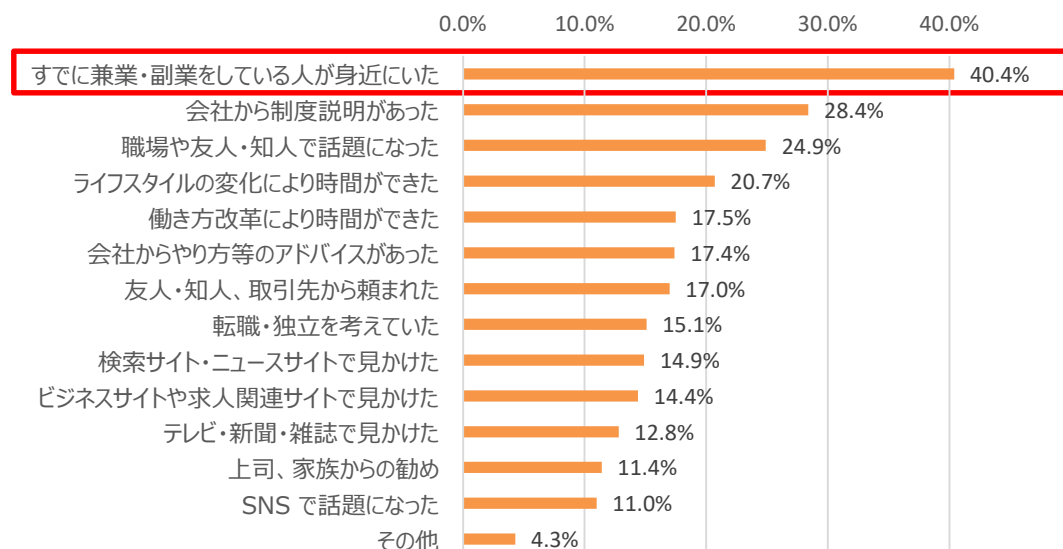
「兼業・副業経験がある人（38.8%）」が兼業・副業を始めるきっかけは、「すでに兼業・副業をしている人が身近にいた」が40.4%と最も高かったが、「会社から制度説明があった」（28.4%）や「職場や友人・知人で話題になった」（24.9%）など、本業の会社での“後押し”もきっかけになることが分かった。

さらに、兼業・副業をしたことで、本業に生じた変化に対しては、「本業の仕事の魅力を改めて感じた」が31.2%と最も高かったが、兼業・副業により自社以外での経験を積むことで、「新しい視点、柔軟な発想ができるようになった」（28.0%）、「より効率よく仕事を進められるようになった」（27.5%）等、本業でのパフォーマンス向上に寄与していることが明らかになった。

Q. 兼業・副業をしたことがありますか？（単一回答） n=2,062

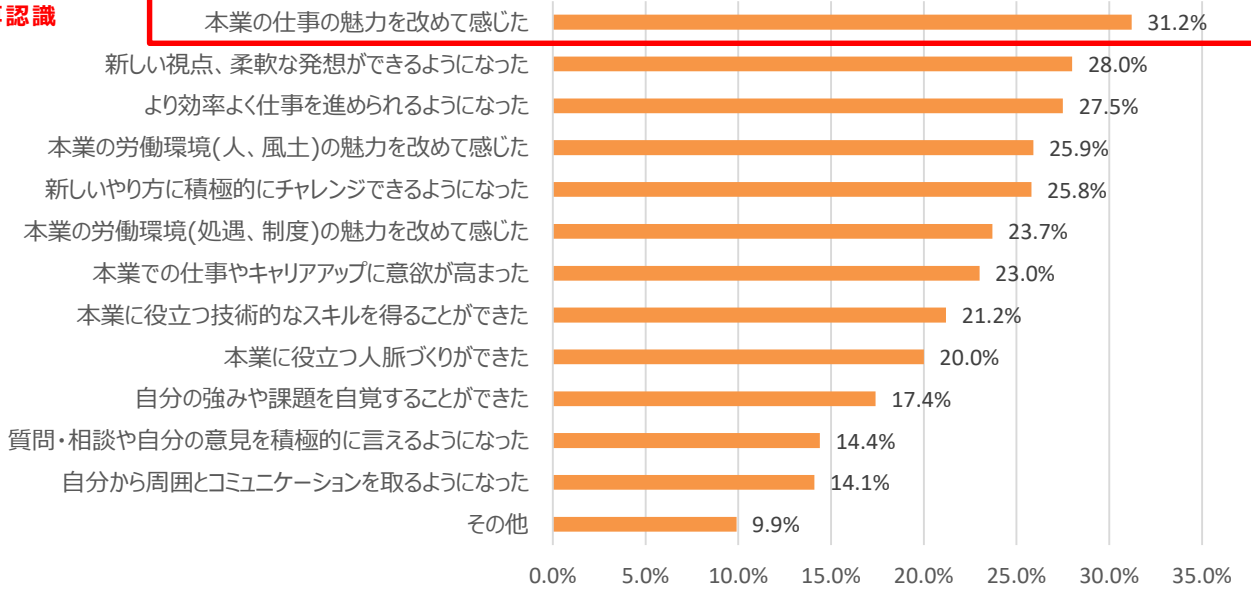


Q. その副業・兼業を始めようと思ったきっかけを教えてください（複数回答） n=799



Q. 兼業・副業をしたことで、本業に対して生じた変化を教えてください。
(複数回答) n=799

**本業の仕事の魅力を
再認識**



■「副業」は「自分の好きなこと」を

副業に限らず、物事に対する取り組みに関しては、アクションを促進する「ポジティブ因子」とそれを抑制する「ネガティブ因子」が存在します。「ポジティブ因子」は、アクションに導く具体的な「目標」「関心分野」、「原体験」であります。一方、「ネガティブ因子」は、「スキルや経験」「リスク」「条件」への懸念がアクションを「抑制する力」になります。

今回の調査結果としては「時間が足りない」というのがネガティブ因子として挙げられ、「副業に関する情報不足や探し方がわからない」というのはアクションを促進するようなポジティブ因子が見つかっていない状態と言えます。

本業がある上でわざわざ取り組む副業だからこそ、「やりたい」と思える「ポジティブ因子」を発見・増幅させること、まさに前向きな気持ち(=WILL)を育むことが必要なのです。

■インタラクティブな機会がある活動がキャリアへの自信に繋がる

2017年に実施した当社の調査(*1)では、副業などの社外活動は、目的・内容によりキャリアに対する自信への影響が異なることが分かっています。特に、「他社と影響を与え合う機会(インタラクティブな機会)」がある活動かどうか重要です。このインタラクティブな機会が、キャリアに対する自信を強めることが明らかになっています。「副業」はまさにインタラクティブな機会であり、意思(WILL)を強く持ち能動的に関わっていくことでその方のキャリアに対する「自信」を強めることができるのです。

■企業は副業制度を作るだけでなく適切な副業へ導く必要あり

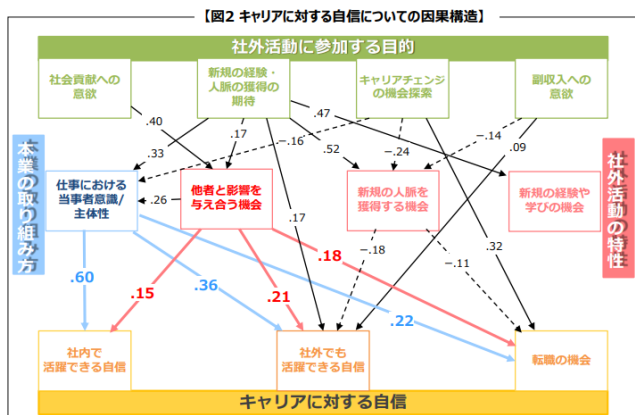
企業側は、単に「副業をやりましょう」と制度を作るだけでは、十分ではありません。副業に対する「ポジティブ因子」を増幅させるような働き掛け、そして「社員が他社と影響を与え合う機会(インタラクティブな機会)」をその副業で実行することができるのか、という視点をしっかりと持ち、適切な副業に従事してもらうよう、会社として従業員と向き合い導いていくことが重要なのです。

*1 「副業を含む社外活動がキャリア意識に与える影響」リリースはこちらをご覧ください：
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2017/170313-01/>

■「ポジティブ因子」と「ネガティブ因子」



■キャリアに対する自信についての因果構造



*GFI=0.986, AGFI=0.961, CFI=0.991, RMSEA0.043
 *分析結果を円示すに当たり、簡略化のため、決定係数、相関関係、誤差変数の表記は省略した
 *分析結果を円示すに当たり、表記したパスはすべて有意であり、正の影響を及ぼす関係を実線、負の影響を及ぼす関係を点線で記載



古賀 敏幹 (こが としき)

株式会社リクルートキャリア
事業開発室

副業などの社外活動がキャリアへの自信に繋がるかなどの調査を実施(2017年)

兼業・副業推進事例①：ソフトバンク株式会社

【取材協力：ソフトバンク株式会社】

人事部 戦略企画統括部 人事企画部 労務厚生企画課 課長 石田 恵一氏

■ 副業の許可は従業員の「自己成長」のため

働き方改革の一環として、副業を許可し始めてから約1年6ヶ月が経過し、その改革は第2フェーズに突入しているというソフトバンク株式会社。「自己成長」のテーマのひとつであり、本業外でのスキルや経験の獲得を通じた従業員の成長を目的としている。

■ 副業を通して獲得するスキルアップ・成長を申請時に申告

副業申請時に、その副業が「どのようなスキルアップや成長に繋がるのか」を必ず記入し申告する形にしている。

■ 副業経験者と未経験者の社内交流会を実施

社内浸透施策として、副業経験者と未経験者の社内交流会も実施した。制度を正しく理解してもらうこと、副業経験者に副業の価値を再認識してもらうこと、また副業に興味を持つ従業員に社内の副業事例を知ってもらうことが狙いで、約110名が参加。

■ 100名以上の管理職も副業を経験一幅広い層への浸透も

2019年3月末時点で430名の副業を認めている（内100名以上が管理職）。同社は、これからも副業に対する正しい理解を促進させ、従業員の自己成長を促進していく。

ソフトバンク株式会社	
制度導入時期	2017年11月
制度導入目的	従業員の「自己成長の促進」
狙い	副業を通して獲得するスキルを本業に活かすこと
制度促進策	副業経験者と未経験者の交流会の実施など
現在の副業者数	430名（2019年3月末時点）
今後	副業の正しい理解の促進

兼業・副業推進事例②：株式会社ディー・エヌ・エー

【取材協力：株式会社ディー・エヌ・エー】

ヒューマンリソース本部 人事総務部 人事グループ グループマネージャー 加藤 大國氏

■ 社員の自己実現（WILL）を叶えるために副業を解禁

2017年10月に社内外のニーズに応え、解禁に踏み出す。社員の自己実現（WILL）を叶えたいという企業側の思いがカタチとなった。

■ 「副業三原則」により本業と副業のバランスを守る

副業する際には「副業三原則」を守るように伝えている。①「本業に支障を出さない」②「会社に迷惑をかけない」③「健康管理時間を厳守する」。承認後も3ヶ月毎に本人と上長にアンケートを実施し、本原則に抵触した場合には会社側に取消権があることを予め同意を取ることで工夫をしている。

■ 従業員の「健康的な働き方」を重視した徹底的な制度の構築

副業導入研修は必ず実施しており、産業医との連携も行っている。副業相談窓口も開設し、ルールが形骸化しない仕組みを確立している。「健康的に働いてもらうこと」を一番に掲げる。

■ 管理職も副業を経験一幅広い層への

浸透も

2019年3月末時点で約200件の副業を認めている。副業がキャリア開発にも生かされた事例もあるという。今後も現状の運営を継続しながら、社員の「WILL」の実現をサポートしていく。

株式会社ディー・エヌ・エー	
制度導入時期	2017年10月
制度導入目的	社員の自己実現（WILL）を叶えるため
狙い	副業を通して獲得するスキルを本業に活かすこと
制度促進策	副業導入研修の実施、「副業三原則」の徹底など
現在の副業者数	約200件（2019年3月末時点）
今後	社員の「WILL」の実現のサポート

調査概要

調査目的 | 兼業・副業に対する企業の意識調査

実施期間 | 2019年3月11日（月）～2019年3月13日（水）

調査対象 | 現在の主となる勤務先で兼業・副業が認められている正社員

回答数 | 回答者2,062人

調査方式 | インターネット調査（調査協力：株式会社マクロミル）

回答者の属性

■所在地別 調査回答数

地域区分	回答数	割合
関東地方	1,069	51.8%
近畿地方	380	18.4%
中部地方	248	12.0%
北海道・東北地方	129	6.3%
九州地方	128	6.2%
中国・四国地方	108	5.2%
全体	2,062	100%

■業種別 日本標準産業分類 大分類 調査企業数

業種	回答数	割合
建設業	54	2.6%
製造業	587	28.5%
卸売業、小売業	142	6.9%
金融・保険業、不動産業	151	7.3%
運輸業、情報通信業	332	16.1%
サービス業	623	30.2%
その他	173	8.4%
全体	2,062	100%

■企業規模（社員数）別 調査回答数

社員数レンジ（人）	回答数	割合
300-499人	301	14.6%
500-999人	333	16.1%
1000人以上	1,428	69.3%
全体	2,062	100%

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。