2020 年 3 月 24 日
株式会社リクルートキャリア

兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）

社員への兼業・副業認める企業 3 割越え
「本業に還元できている」推進・容認企業、早期実感高まる

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・副業に対する企業の意識について調査を実施し、 3,514 人から回答を得ました。結果について、一部抜粋してご報告申し上げます。本調査に関して、「兼業・副業制度というひとつの手段は、従業員の自律的なキャリアを促す」と題して解説をしています（P.２）。なお、前回調査は別途リリースをご参照ください（※１）。

調査結果トピックス

- 社員への兼業･副業について認めている企業(推進＋容認)は 30.9％と前回調査(2018 年)(以下、2018 年度調査）の 28.8％より 2.1 ポイント上昇
- 兼業・副業の導入背景のうち、2018 年度調査と比較し、「人材育成・本人のスキル向上につながるため」が最も上昇し(＋6.2 ポイント)、次いで「社員の離職防止（定着率の向上、継続雇用）につながるため」(＋5.3 ポイント)であった
- 兼業・副業のルールや施策のうち、定期的な報告義務やルール違反への罰則は 2018 年度調査より低下傾向にあり、副業・兼業の申告認可制、副業開始する事前面談は上昇傾向にあった
- 兼業・副業を容認している企業のうち、「今後推奨レベルまで引き上げていく可能性がある」と回答している企業は 2018 年度調査よりも 8.1 ポイント上昇
- 兼業・副業者を既に受け入れている企業もしくは受け入れを検討している企業のうち、兼業・副業者を受け入れるメリットに感じていることは､「多様な人材を確保できる」が最も高く(44.8％)、次いで「自社では培えない経験・知識が得られる」(40.3％)
- 兼業・副業を推進・容認している企業のうち、３割以上は「本業に還元できている」と感じていることが分かった。また、本業への還元を感じ始めた時期については、６割以上が「1 年以内」と回答しており、兼業・副業制度の導入効果は早期に現れることが判明した

※１：
■兼業・副業を容認・推進している企業に関する前回調査（2018 年度）
https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/181012-01/
■兼業・副業に対する個人の意向に関する前回調査（2019 年）
https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2019/190711-01/

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

解説：

兼業・副業制度というひとつの手段は、従業員の自律的なキャリアを促す

株式会社リクルートキャリア　事業開発室　狩野 美鈴（かりの みすず）
「兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）」「兼業・副業に対する個人の意識調査（2019）」を担当

兼業・副業を解禁する上での懸念事項は色々とあると思いますが、本音の部分では「自社の社員を他社で働かせることが自社にはメリットがない」ということだと思います。ただ、今回の調査で見えてきたことは、既に副業を「推進・容認している企業」の３割以上は、社員の副業経験が「本業に還元できていると感じている」ということです。

ではその解禁に踏み切った企業の目的は何かというと「育成」と「離職防止」です。

高度成長期にはスタンダードだった同質化･標準化が進んだ環境からの変革は一筋縄ではいかないので､兼業･副業制度をひとつの手段として、非連続な成長を体験させる機会と捉える考えが広がってきています。

また、他社を知ると「本業の魅力を再認識する」という調査結果もあります。禁止して会社に繋ぎとめておくのではなく、信頼関係を前提に兼業・副業制度というひとつの選択肢を用意すれば、いきなり辞められてしまうという事態も防げるかもしれません。
（※「兼業・副業に対する個人の意識調査（2019）」：
https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2019/190711-01/ ）

人生 100 年時代となり、個人にも自律的なキャリア形成が求められることになります。そんな中で、企業も従業員に対して、自らのキャリアを考える機会を提供していく必要性が高まっていくと考えます。

兼業・副業の推進状況と内訳

社員への兼業･副業について認めている企業(推進＋容認)は30.9％と2018年度調査の28.8％より2.1ポイント上昇した。

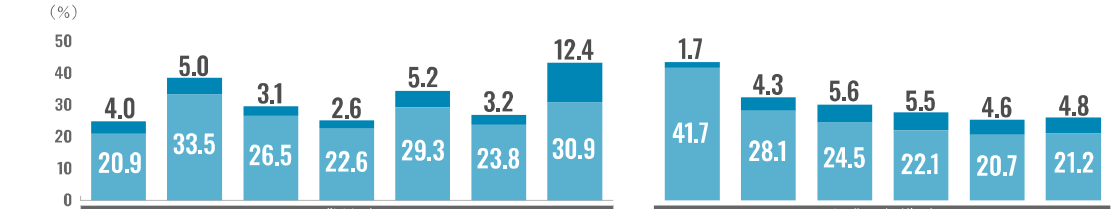
業種別では、その他業種を除くと、サービス業が最も高く(38.6％)、次いで運輸業情報通信業(34.5％)となった。従業員規模別では、10－49人の企業が最も高かった(43.3％)。人手確保が経営に大きな影響を与えるなど、熾烈な人材争奪戦が展開される業種では比較的推進・容認が進んでいると考えられる。
「推進・容認」企業における兼業・副業の容認時期については、「3年以内」が最も高い結果となった(27.2％)。これは、近年、大手企業を含めた兼業・副業解禁の流れによるものと思われる。

Q 貴社の就業規則では、社員への兼業・副業を認めていますか？

※単一回答（2019年 n=3,514 ／2018年 n=2,271 ）

□ 業種別／従業員規模別の推進・容認率

※単一回答（2019年 n=3,514 ）



	建設業	サービス業	製造業	金融・保険業不動産業	運輸業情報通信業	卸売業小売業	その他の業種
n=	(520)	(559)	(559)	(542)	(557)	(557)	(221)
推進＋容認 計	24.9%	38.6%	29.6%	25.2%	34.5%	27.1%	43.4%

	10-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上
n=	(603)	(580)	(613)	(552)	(548)	(617)
推進＋容認 計	43.3%	32.4%	30.1%	27.6%	25.4%	26.0%

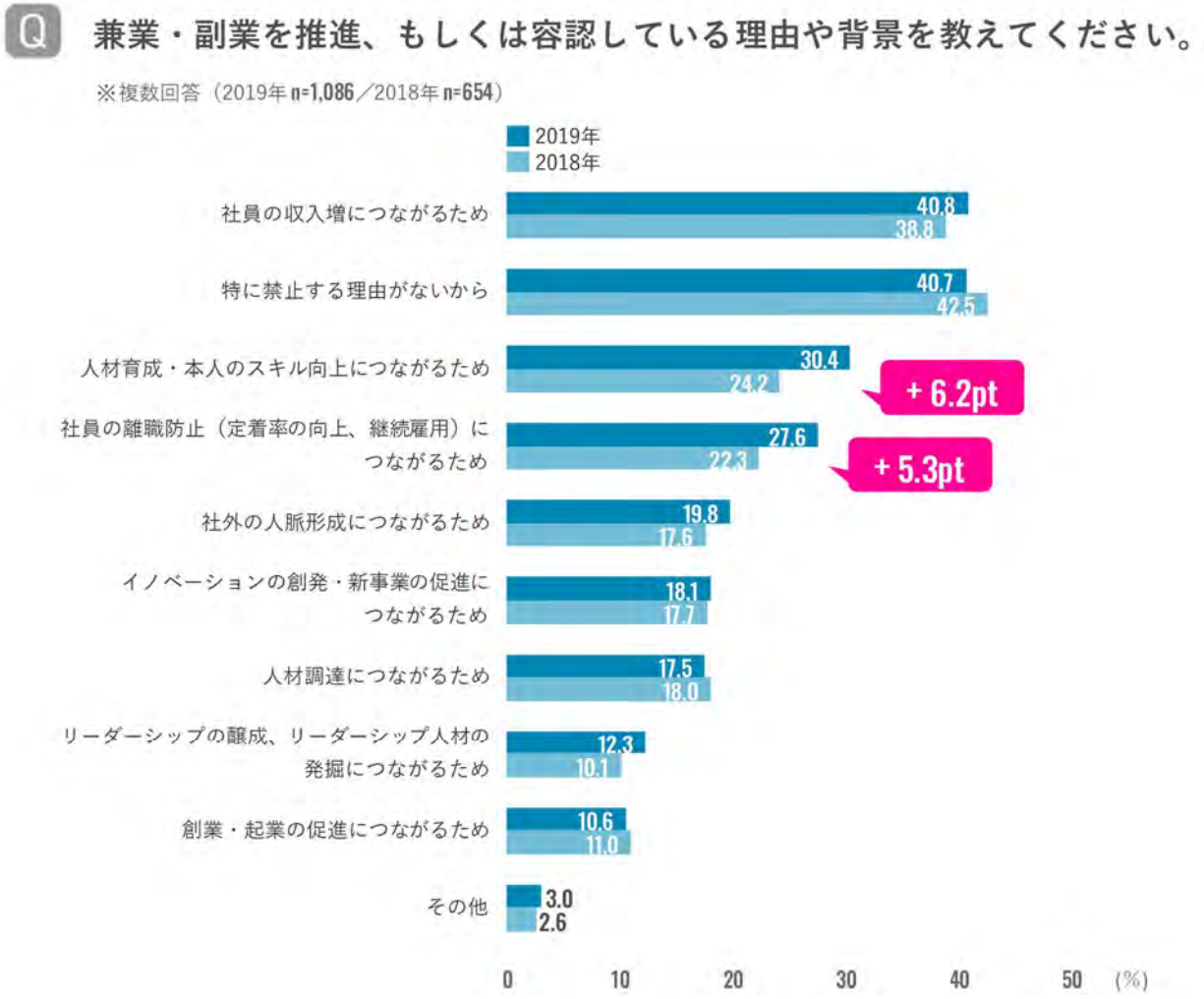
□推進・容認企業の導入時期

※単一回答（2019年 n=1,086 ／2018年 n=654）

【推進・容認企業】兼業・副業の導入理由や背景

兼業・副業の導入をしている企業の導入理由や背景のうち、伸び率は 2018 年度調査と比べて「人材育成・本人のスキル向上につながるため」が最も上昇し(＋6.2 ポイント)、次いで「社員の離職防止につながるため」(＋5.3 ポイント)であった。

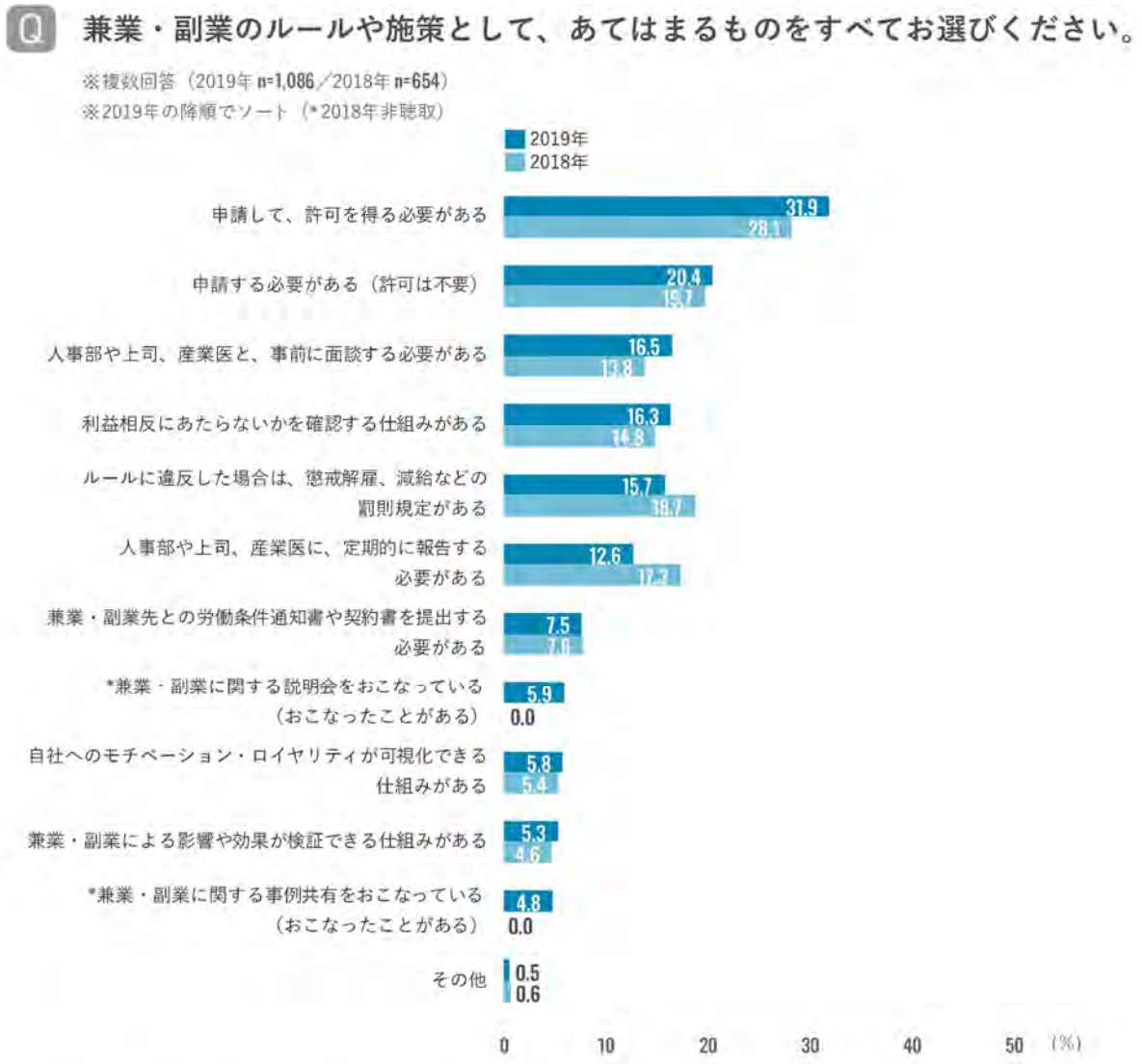
2018 年度調査では、「特に禁止する理由がないから」という受け身の導入理由が高かったところから、今回調査では、目的を持った制度導入へと変化してきている。これは先行して兼業・副業を導入した企業の事例が出てきたことにより、兼業・副業の効果に対する期待が高まってきていると考えられる。

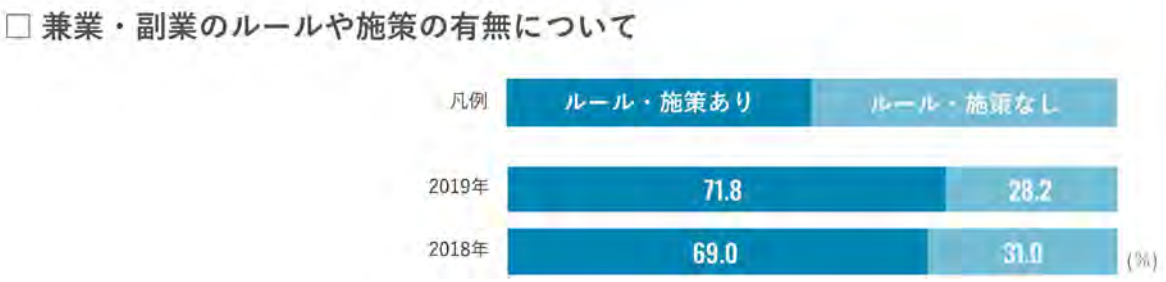


【推進・容認企業】兼業・副業のルールや施策

兼業・副業のルールや施策のうち、定期的な報告義務やルール違反への罰則は、2018 年度調査に比べ低下傾向にあり、副業・兼業の申告認可制、副業開始する事前面談は上昇傾向にあった。

2018 年度より減少したものは「人事部や上司、産業医に、定期的に報告する必要がある」が最も低下し(―4.7 ポイント)、次いで「ルールに違反した場合は、懲戒解雇、減給などの罰則規定がある」(―3.0 ポイント)であった。一方で、2019 年度調査では、「申請して、許可を得る必要がある」が最も上昇し(+3.8 ポイント)、次いで「人事部や上司、産業医と、事前に面談する必要がある(+2.7 ポイント)であった。



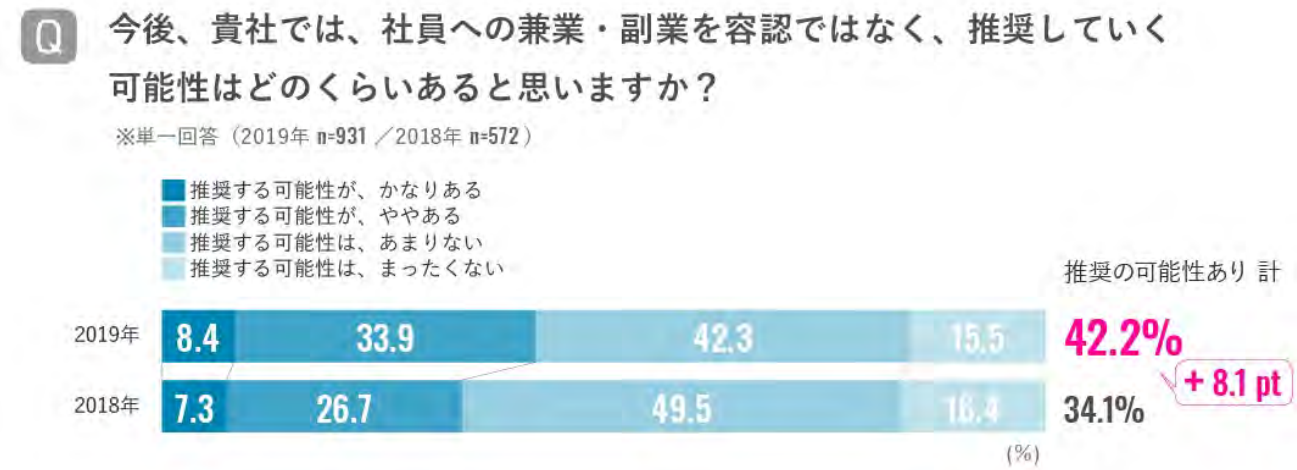


【兼業・副業容認企業】兼業・副業の推奨の可能性

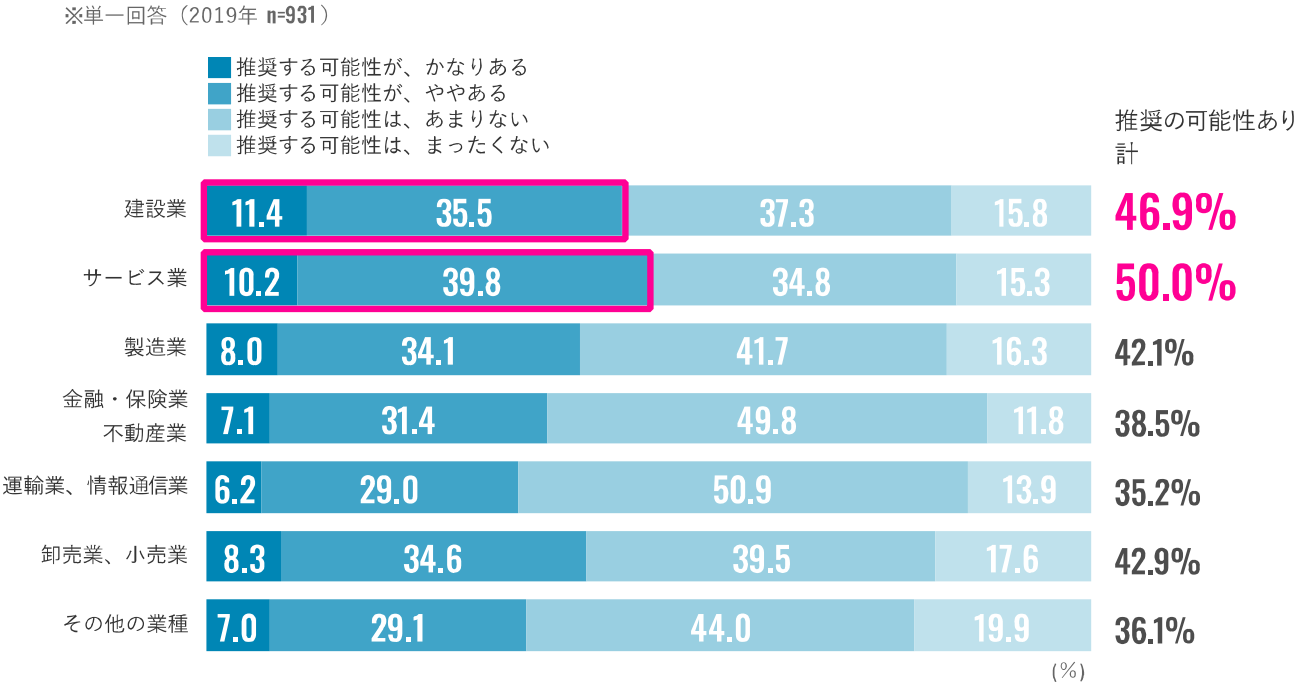
兼業・副業を容認している企業のうち、今後推奨レベルまで引き上げていく可能性があると回答している企業は 2018 年度調査よりも 8.1 ポイント上昇。

業種別では、サービス業が全体平均よりも高く、50.0%が「推奨の可能性あり」と回答している。次いで建設業での「推奨の可能性あり」が 46.9%となっている（※２）。

※２：「推奨の可能性あり」:「推奨する可能性が、かなりある」と「推奨する可能性が、ややある」を合計したもの

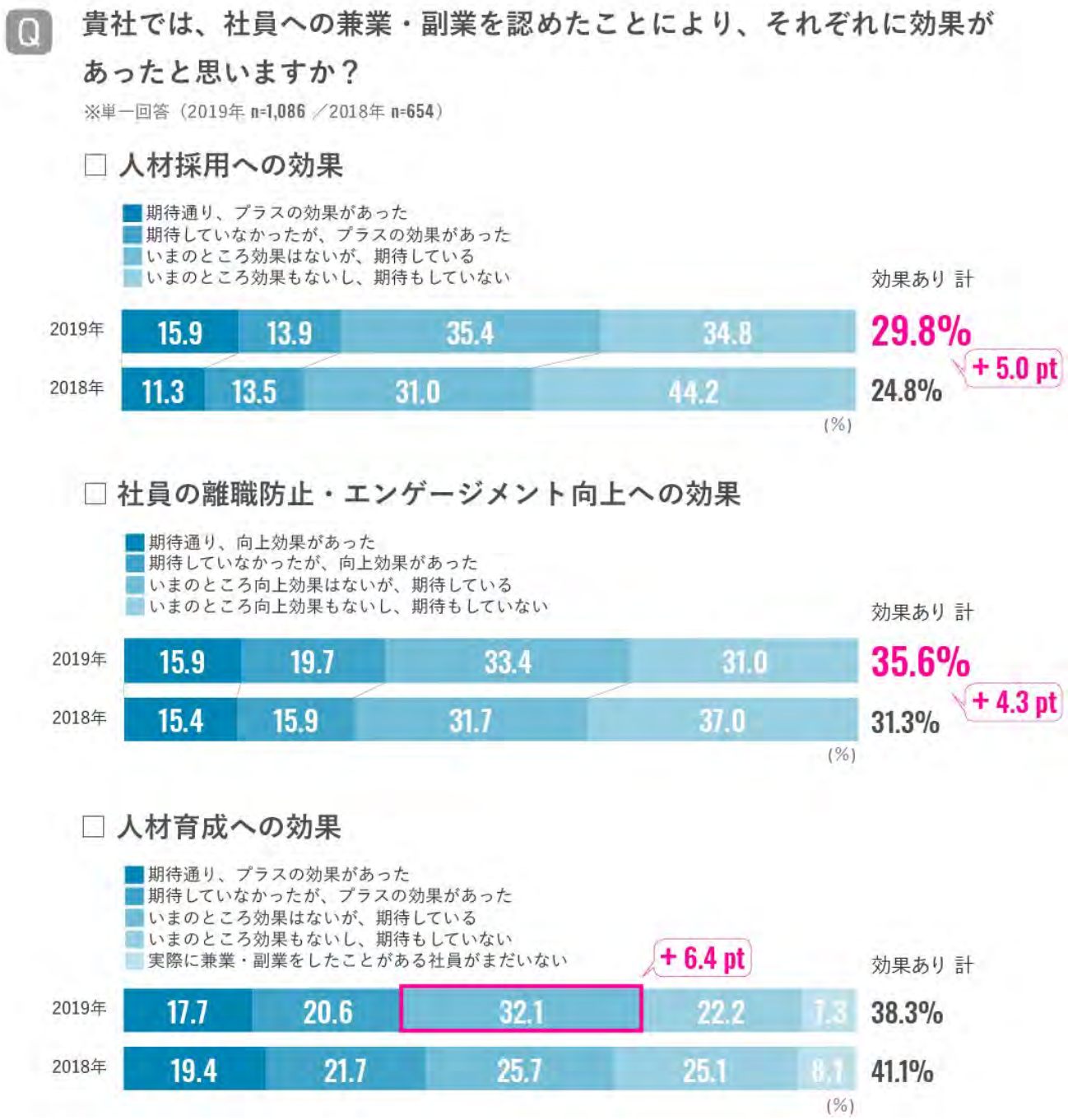


□ 業種別の副業制度の推奨可能性



【推進・容認企業】兼業・副業の導入による効果

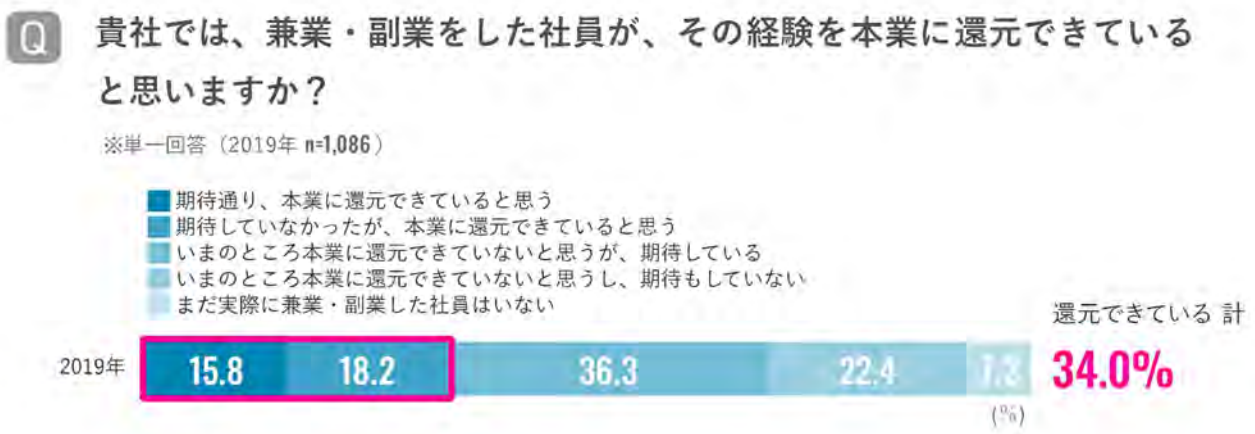
兼業・副業の導入による効果のうち、「人材採用への効果」で効果があったと回答した企業は 2018 年度調査より 5.0 ポイント増加した。「社員の離職防止・エンゲージメント向上への効果」で効果があったと回答した企業は 2018 年度調査より 4.3 ポイント上昇した。人材育成の観点からの効果としては、「人材育成への効果」で効果があったと回答した企業は 2018 年度調査より低下したが、「いまのところ効果はないが、期待している」が 6.4 ポイント上昇した。これは、2019 年に兼業・副業を実際に始めた社員が増加したことが影響していると考えらえる。

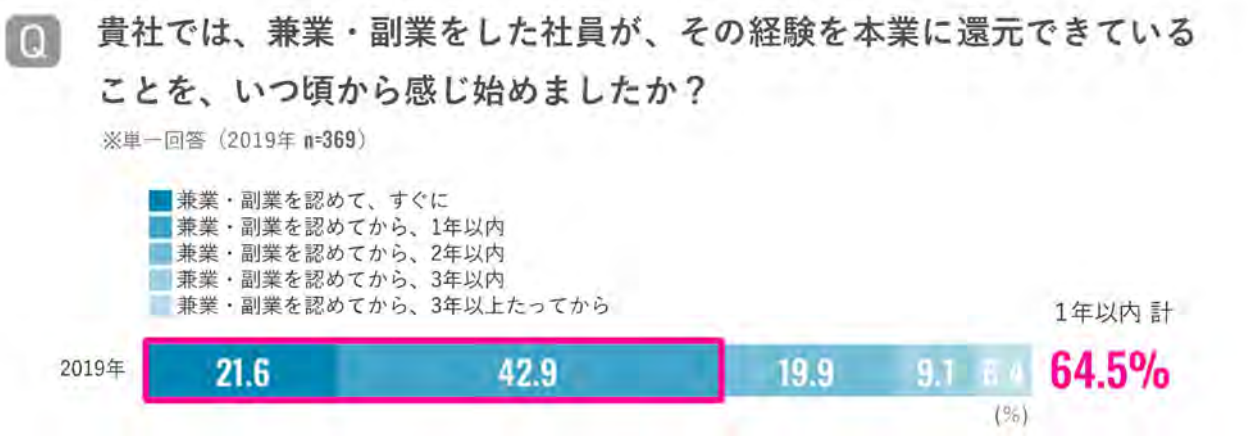


【推進・容認企業】兼業・副業をした社員による本業への還元

兼業・副業をした社員による「本業への還元」のうち、3割以上は「本業に還元できている」と感じていることが分かった。また、本業への還元を感じ始めた時期については、6割以上が「1年以内」と回答しており、兼業・副業制度の導入効果は早期に現れることが見えてきた。

兼業・副業経験者による本業への還元では、34.0%が「還元できている」と感じている。還元効果を感じ始めた時期のうち、「兼業・副業を認めてから、1年以内」が最も高く(42.9%)、次いで「兼業・副業を認めて、すぐに」であった(21.6%)。





【参考】社員に対して、兼業・副業を今よりも推奨していく可能性についてのお答えと理由を教えてください。

今より推奨していく可能性がかなりある/ややある

- 想定していたよりも、効果が高そうなので（建設業/従業員数 100-299 人/大阪府/IT 部門/40 代部長職クラス）
- 働き方の多様化に対応し、さらなる業務の効率化とスキルアップをすすめるため（サービス業/従業員数 300-499 人/滋賀県/人事部門/30 代課長職クラス）
- 経営者の方針（製造業/従業員数 500-999 人/千葉県/総務部門/40 代部長職クラス）
- 本業への好影響が期待していた以上に出ているので。（金融・保険・不動産業/従業員数 50-99 人/愛媛県/販売・接客部門/40 代課長職クラス）
- モチベーションの強化につながっていくから（金融・保険・不動産業/従業員数 1,000 人以上/三重県/人事部門/50 代係長職クラス）
- 仕事に対する取組み方に効果がある（運輸業・情報通信業/従業員数 1,000 人以上/兵庫県/マーケティング部門/60 代部長職クラス）
- 離職を防げる（運輸業・情報通信業/従業員数 300-499 人/東京都/営業部門/30 代課長職クラス）
- 兼業・副業している社員の割合が少なく、制度として浸透していない印象があり、説明会等を行っている。本業への一定の効果があるので推奨したいと考えている。（卸売業・小売業業/従業員数 500-999 人/北海道/営業部門/40 代課長職クラス）
- 社会の流れがそうなっているから。また会社も自分の会社だけに社員を縛り付けておくのではなく、広い視野を持ってもらいたいから。（卸売業・小売業業/従業員数 1,000 人以上/東京都/経理部門/50 代課長職クラス）

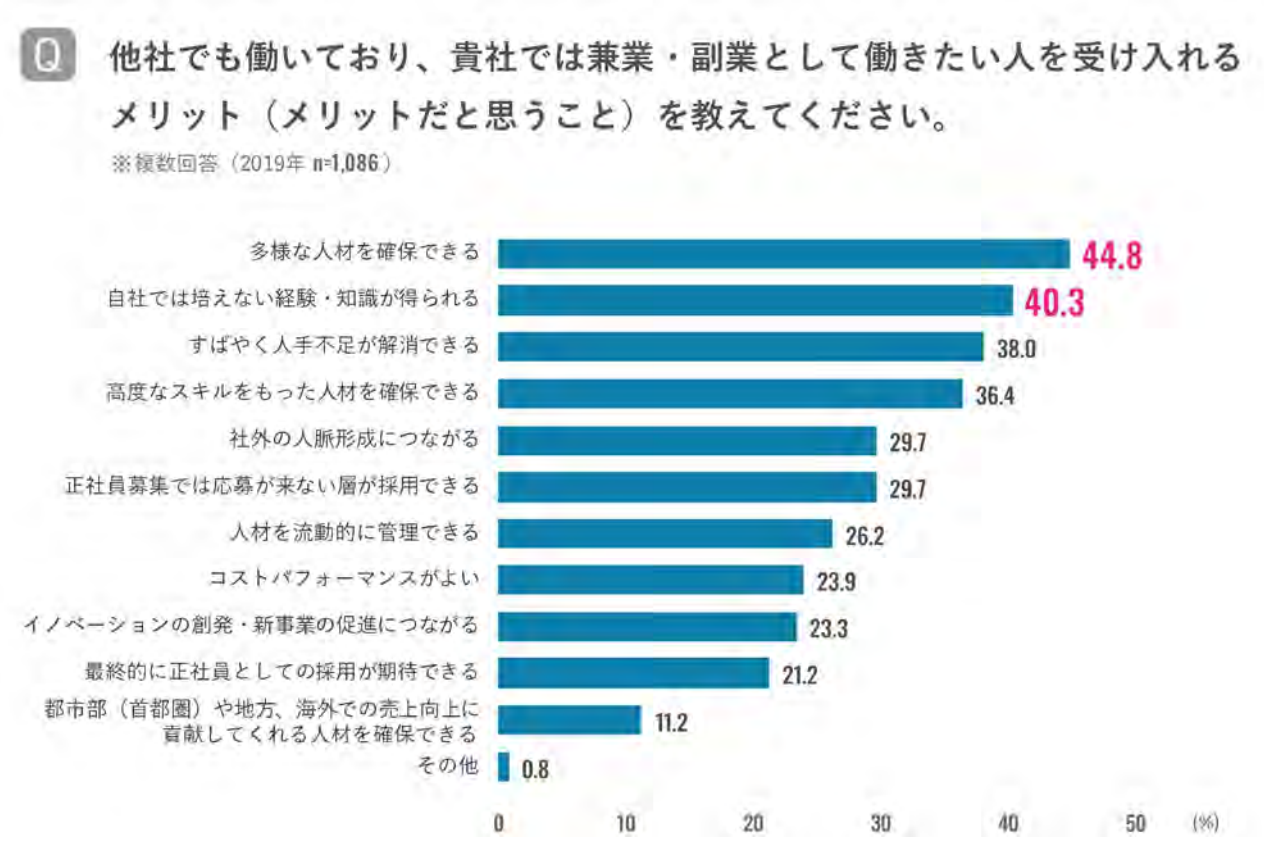
今より推奨していく可能性があまりない/まったくない

- 本業が、おろそかになるから。（建設業/従業員数 100-299 人/長崎県/営業部門/40 代部長職クラス）
- 既に促進しており、これ以上は自己判断となるため（サービス業/従業員数 10-49 人/東京都/経営管理部門/30 代役員クラス）
- 現状、充分な成果が出ている（製造業/従業員数 50-99 人/埼玉県/工場・物流部門/40 代課長職クラス）
- 現業が忙しい（サービス業/従業員数 1,000 人以上/神奈川県/その他部門/30 代課長職クラス）
- 現時点で充分推進しているから（運輸業・情報通信業/従業員数 100-299 人/福岡県/営業部門/50 代役員クラス）

【参考】

【受け入れ企業・受け入れ検討企業】兼業・副業として働きたい人を受け入れるメリット

兼業・副業者を既に受け入れている企業もしくは受け入れを検討している企業のうち、兼業・副業者を受け入れるメリットに感じていることは、「多様な人材を確保できる」が最も高く(44.8%)、次いで「自社では培えない経験・知識が得られる」(40.3%)であった 。これは、正社員募集では応募が来ない層が、兼業・副業の募集であれば人材確保ができることが大きく影響していると考えられる。



（参考）従業員規模別　兼業・副業の導入理由や背景

※複数回答（2019年 **n=1,086**）
※全体値の降順でソート

	10-49 人	50-99 人	100-299 人	300-499 人	500-999 人	1000 人以上
n=	(262)	(188)	(184)	(152)	(139)	(160)
社員の収入増につながるため	47.5	40.3	47.2	36.3	36.6	30.8
特に禁止する理由がないから	58.0	42.8	31.9	32.6	37.7	30.3
人材育成・本人のスキル向上につながるため	21.6	23.4	35.2	34.7	37.6	37.2
社員の離職防止（定着率の向上、継続雇用）につながるため	12.9	25.4	36.2	35.5	34.1	31.1
社外の人脈形成につながるため	13.9	16.4	22.0	26.3	18.5	25.9
イノベーションの創発・新事業の促進につながるため	8.6	11.0	22.2	24.4	21.8	27.8
採用増加や優秀な人材確保など、人材採用でプラスの効果につながるため	6.9	15.0	22.0	19.3	20.8	28.2
リーダーシップの醸成、リーダーシップ人材の発掘につながるため	6.0	6.5	16.0	15.2	18.5	16.8
創業・起業の促進につながるため	4.3	8.3	13.5	10.6	11.7	18.9
その他	0.9	5.3	3.0	2.2	2.7	4.7

（%）

（参考）企業所在地別　兼業・副業者の受け入れメリット

※複数回答（2019年 **n=1,286**）
※全体値の降順でソート

	首都圏	- 東京	近畿圏	中京圏	北海道・沖縄	その他エリア
n=	(548)	(391)	(226)	(86)	(81)	(345)
多様な人材を確保できる	42.6	45.4	49.9	50.3	38.6	45.3
自社では培えない経験・知識が得られる	40.8	43.1	41.3	39.1	48.4	37.2
すばやく人手不足が解消できる	34.4	31.7	39.5	45.8	43.5	39.5
高度なスキルをもった人材を確保できる	37.1	40.7	33.9	43.1	35.6	35.3
社外の人脈形成につながるため	32.6	34.7	26.9	33.3	28.2	26.4
正社員募集では応募が来ない層が採用できる	29.7	29.0	25.4	30.8	27.0	32.7
人材を流動的に管理できる	25.8	24.8	29.9	23.6	21.1	26.1
コストパフォーマンスがよい	26.3	26.7	23.5	24.6	18.2	21.5
イノベーションの創発・新事業の促進につながる	26.9	29.7	27.2	20.8	24.8	15.5
最終的に正社員としての採用が期待できる	23.5	22.8	16.8	17.3	19.3	21.8
都市部（首都圏）や地方、海外での売上向上に貢献してくれる人材を確保できる	16.4	15.7	6.7	6.5	10.0	7.5
その他	1.1	0.9	0.5	1.3	0.0	0.6

（%）

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 9 月 2 日（月） ～ 2019 年 9 月 5 日（木）

調査対象｜社員数・職員数の合計が 10 人以上の企業・団体にお勤めされている方のうち、
人事部に所属しており、兼業・副業に関する就業規則を認知している方
もしくは、社員数・職員数の合計が 10 人以上の企業・団体にお勤めされている方のうち、
経営者・役員、管理職の立場にあり、兼業・副業に関する就業規則を認知している方

調査地域｜全国

集計対象｜3,514 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）

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。

お勤め先の業種については、総務省の日本標準産業分類に基づいて分類をおこなっています。

2018 年度調査の調査結果と比較するため、2018 年度調査の業種と従業員規模の構成と合わせるよう、今回調査（2019 年）の調査結果はウエイトバック集計をおこなっています。

■兼業・副業を容認・推進している企業に関する前回調査（2018 年度）（再掲）
https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/181012-01/