

都内企業における兼業・副業に関する実態調査



東京都産業労働局

目 次

1. 調査の概要.....	1
1. 1. 調査目的.....	1
1. 2. 調査方法.....	1
1. 3. 調査期間.....	1
1. 4. 調査対象.....	1
1. 5. 回収状況.....	1
2. 集計結果	2
2. 1. 回答企業の概要.....	2
(1) 業種.....	2
(2) 設立年.....	3
(3) 資本金規模.....	3
(4) 従業員規模.....	3
2. 2. 従業員の兼業・副業の状況	5
(1) 兼業・副業の制度・内容についての関心の有無.....	5
(2) 従業員の兼業・副業を認めている状況	5
(3) 従業員の兼業・副業についての社内手続	7
(4) 従業員の兼業・副業の効果、課題	8
(5) 従業員の兼業・副業を認めていない理由（懸念されること）と今後の方針.....	12
2. 3. 兼業・副業による外部人材活用の状況	13
(1) 主に不足している専門人材	13
(2) 兼業・副業による外部人材活用状況.....	14
(3) 兼業・副業による外部人材の役割と職種	17
(4) 兼業・副業による外部人材を活用している理由.....	20
(5) 兼業・副業による外部人材活用の効果.....	21
(6) 兼業・副業による外部人材の発掘方法	22
(7) 兼業・副業による外部人材活用の今後の考え	22
(8) 兼業・副業による外部人材の活用の課題・問題点等	23
(9) 兼業・副業による外部人材を活用していない理由（懸念されること）	23
(10) 兼業・副業による外部人材活用の今後の方向性.....	24
2. 4. 行政に求める支援や要望等	24
参考資料（アンケート調査票）	27

1. 調査の概要

1. 1. 調査目的

都内企業における従業員の兼業・副業の状況や外部人材の活用状況に関して現状や課題を把握し、今後の行政運営の参考とする。

1. 2. 調査方法

調査票を郵送の上、郵送及びWebにより回答票を回収

1. 3. 調査期間

令和2年8月20日～10月30日

1. 4. 調査対象

ア 都内中小企業：9,000社

中小企業基本法第2条第1項に定める中小企業のうち、東京都内に本社や工場等、企業の事業活動拠点を有する企業で、従業員が10名以上の企業。

ただし、日本標準産業分類大分類における、農業、林業、漁業及び鉱業を除く。

イ 都内大企業：1,000社

中小企業基本法第2条第1項に定める中小企業以外の企業のうち、東京都内に本社や工場等、企業の活動拠点を有する企業。

ただし、日本標準産業分類大分類における、農業、林業、漁業及び鉱業を除く。

【調査対象企業の分布】

産業大分類	中小企業					産業別 構成比	大企業	
	10～19人 事業所数	20～29人 事業所数	30～49人 事業所数	50人以上 事業所数	合計		調査対象 事業所数	産業別 構成比
A～B 農林漁業	—	—	—	—	—	—	—	—
C 鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—
D 建設業	268	56	33	13	370	4.11%	30	3.00%
E 製造業	360	132	99	109	700	7.78%	138	13.80%
F 電気・ガス・熱共有・水道業	2	1	1	1	5	0.06%	2	0.20%
G 情報通信業	184	90	91	146	511	5.68%	198	19.80%
H 運輸業、郵便業	56	26	21	25	128	1.42%	19	1.90%
I 卸売業、小売業	1,466	533	324	378	2,701	30.01%	250	25.00%
J 金融業、保険業	24	8	8	8	48	0.53%	35	3.50%
K 不動産業、物品賃貸業	166	48	34	45	293	3.26%	34	3.40%
L 学術研究、専門・技術サービス業	237	71	57	82	447	4.97%	100	10.00%
M 宿泊業、飲食サービス業	761	347	216	92	1,416	15.73%	40	4.00%
N 生活関連サービス業、娯楽業	196	69	54	47	366	4.07%	26	2.60%
O 教育、学習支援業	134	61	40	32	267	2.97%	12	1.20%
P 医療、福祉	516	167	158	163	1,004	11.16%	20	2.00%
Q 複合サービス事業	7	1	2	1	11	0.12%	6	0.60%
R サービス業（他に分類されないもの）	288	119	116	210	733	8.14%	90	9.00%
合計	4,665	1,729	1,254	1,352	9,000	100.00%	1,000	100.00%

1. 5. 回収状況

調査票発送数：10,000票

有効発送数：9,974票

回収票合計：2,879票（回収率28.9%）

・郵送による回収：2,099票（72.9%）

・Webによる回収：780票（27.1%）

有効回答数：2,852票 [うち大企業178票（6.2%）、中小企業2,674票（93.8%）]

2. 集計結果

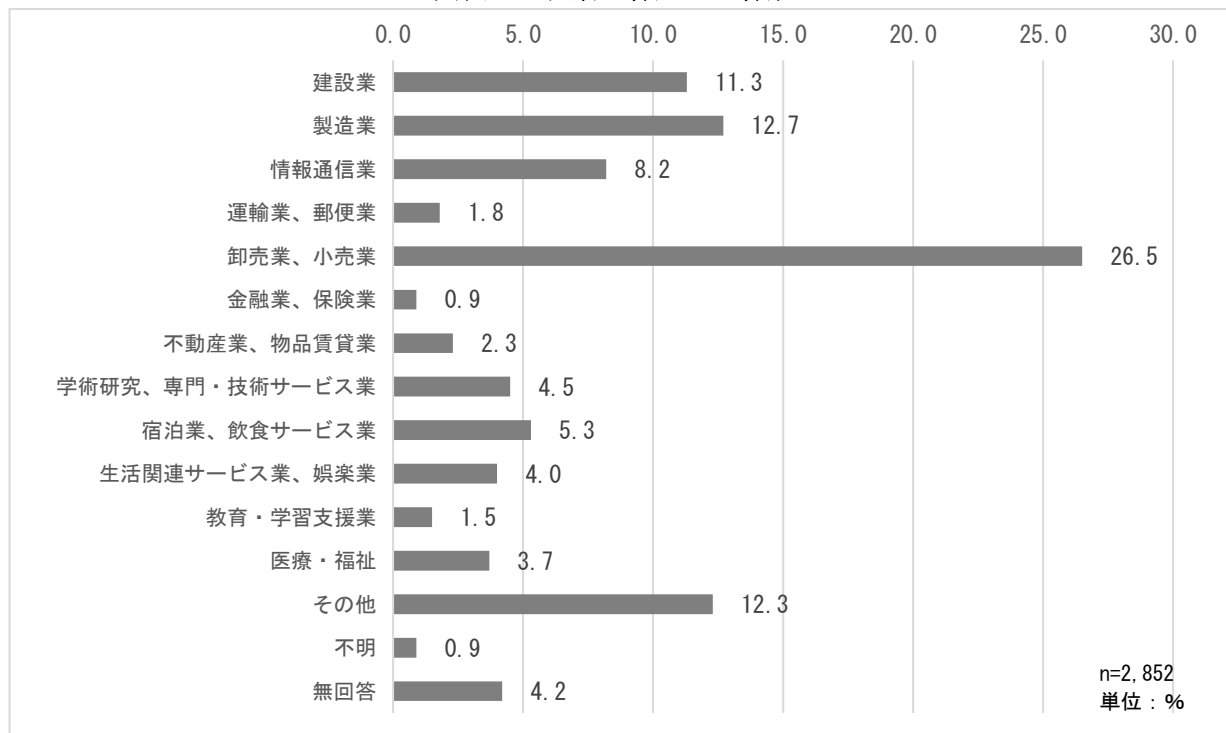
2. 1. 回答企業の概要

(1) 業種

回答企業の業種は、「卸売業、小売業」が26.5%で最も多く、「製造業」が12.7%、「その他」が12.3%、「建設業」が11.3%と続いている。

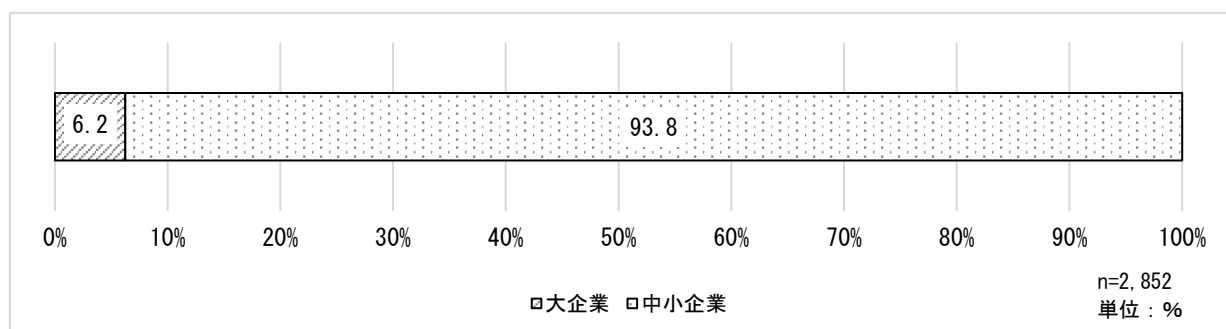
なお、複数の業種を選択した回答に関しては、業種特定が困難なため、「不明」として集計している。

図表 1 回答企業の主な業種



図表 2 大企業/中小企業別 回答企業の主な業種

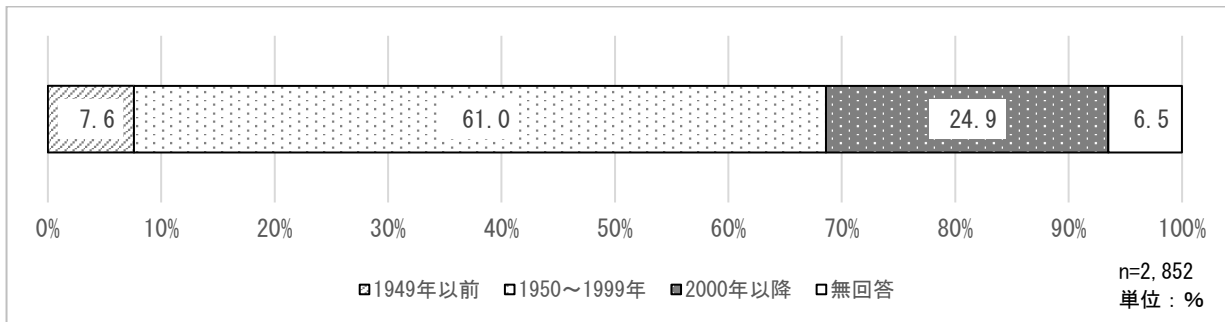
n=2852	大企業/中小企業別主要事業内容															
	合計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	その他	不明	無回答
全体	2,852	322	362	233	50	755	26	67	127	150	114	44	106	350	25	121
	100.0	11.3	12.7	8.2	1.8	26.5	0.9	2.3	4.5	5.3	4.0	1.5	3.7	12.3	0.9	4.2
大企業	178	18	25	22	4	48	4	2	5	3	7	2	7	25	1	5
	100.0	10.1	14.0	12.4	2.2	27.0	2.2	1.1	2.8	1.7	3.9	1.1	3.9	14.0	0.6	2.8
中小企業	2,674	304	337	211	46	707	22	65	122	147	107	42	99	325	24	116
	100.0	11.4	12.6	7.9	1.7	26.4	0.8	2.4	4.6	5.5	4.0	1.6	3.7	12.2	0.9	4.3



(2) 設立年

回答企業の設立年は、「1950～1999年」が61.0%を占め、「2000年以降」が24.9%、「1949年以前」が7.6%などとなっている。

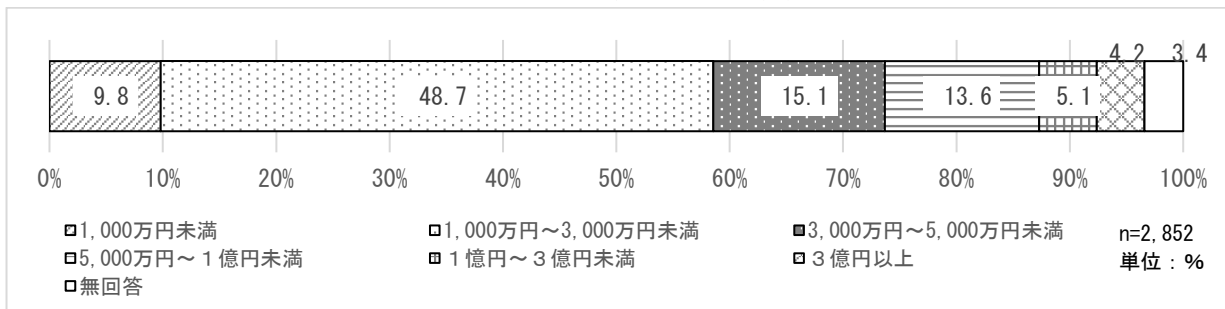
図表 3 回答企業の設立年



(3) 資本金規模

回答企業の資本金規模の分布は、「1,000万円～3,000万円未満」が48.7%と約半数を占め、「3,000万円～5,000万円未満」が15.1%、「5,000万円～1億円未満」が13.6%で続き、「1,000万円未満」が9.8%、「1億円以上」が9.3%などとなっている。

図表 4 回答企業の資本金規模

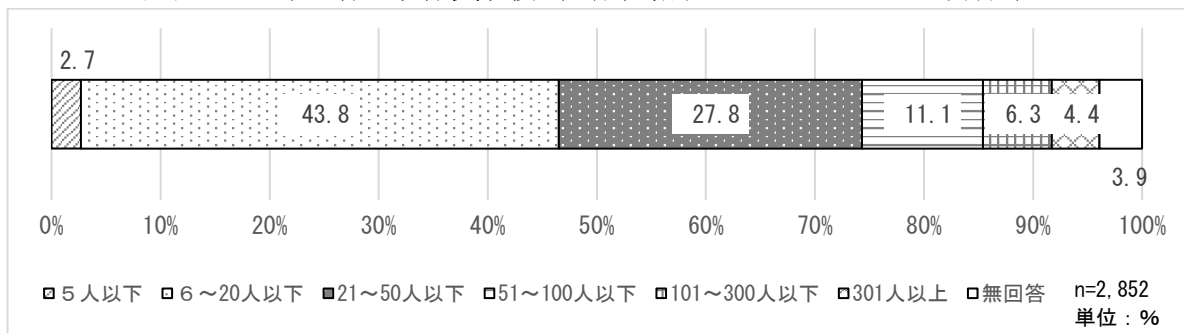


(4) 従業員規模

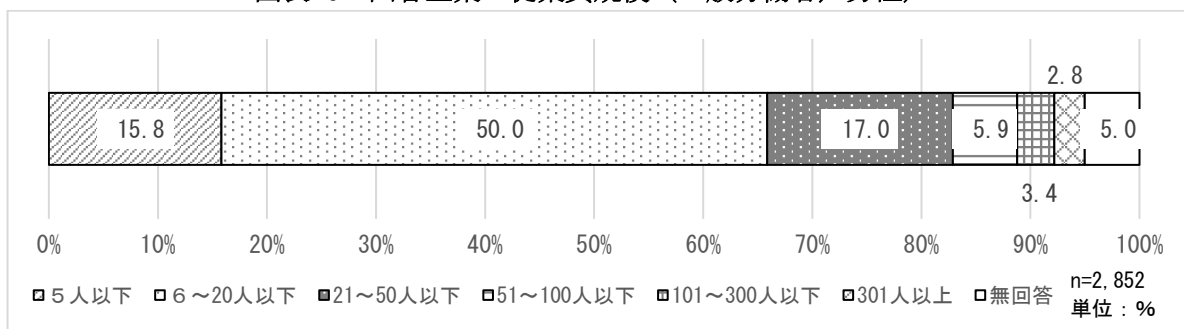
回答企業の従業員規模の分布をみると、以下のようになっている。

- ① 一般労働者＋パートタイマー等合計
全従業員数は、「6～20人以下」が43.8%と最も多く、「21～50人以下」が27.8%、「51～100人以下」が11.1%と続いている。
- ② 一般労働者／男性
一般労働者の男性は、「6～20人以下」が50.0%と半数を占め、「21～50人以下」が17.0%、「5人以下」が15.8%と続いている。
- ③ 一般労働者／女性
一般労働者の女性は、「5人以下」が51.5%と過半数を占め、「6～20人以下」が28.3%、「21～50人以下」が6.9%と続いている。
- ④ パートタイマー等／男性
パートタイマー等の男性は、「5人以下」が54.3%を占め、「6～10人以下」が4.0%、「31人以上」が3.3%と続いている。
- ⑤ パートタイマー等／女性
パートタイマー等の女性は、「5人以下」が54.8%を占め、「6～10人以下」及び「31人以上」が5.8%、「11～20人以下」が4.6%と続いている。

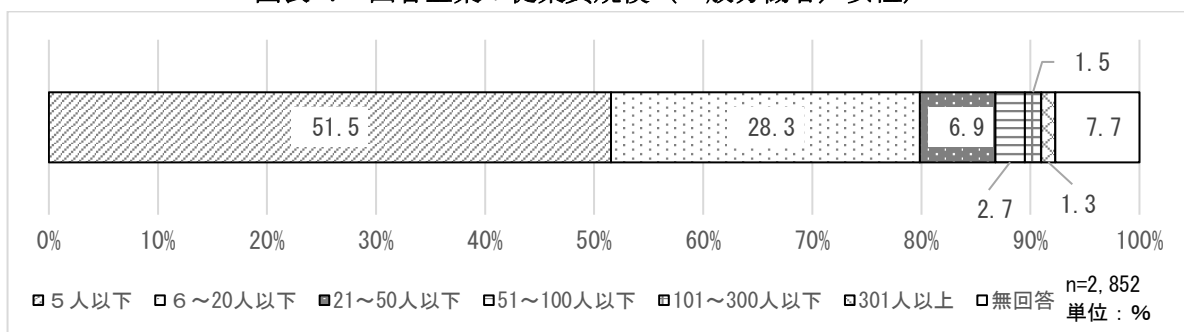
図表 5 回答企業の従業員規模（一般労働者+パートタイマー等合計）



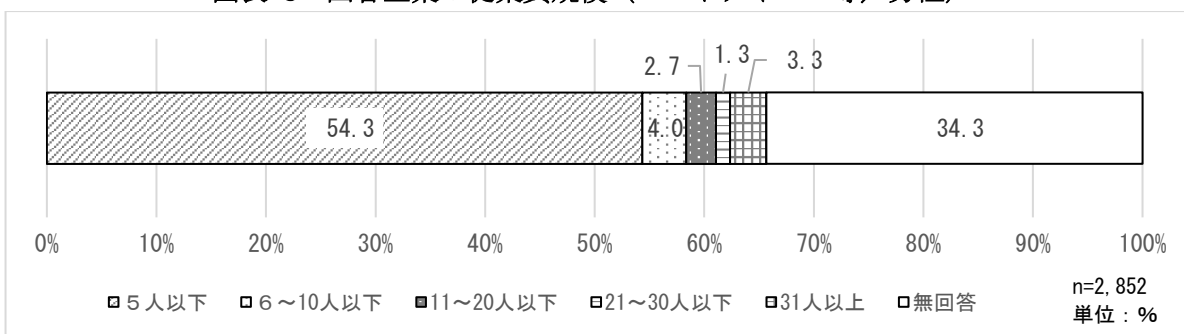
図表 6 回答企業の従業員規模（一般労働者/男性）



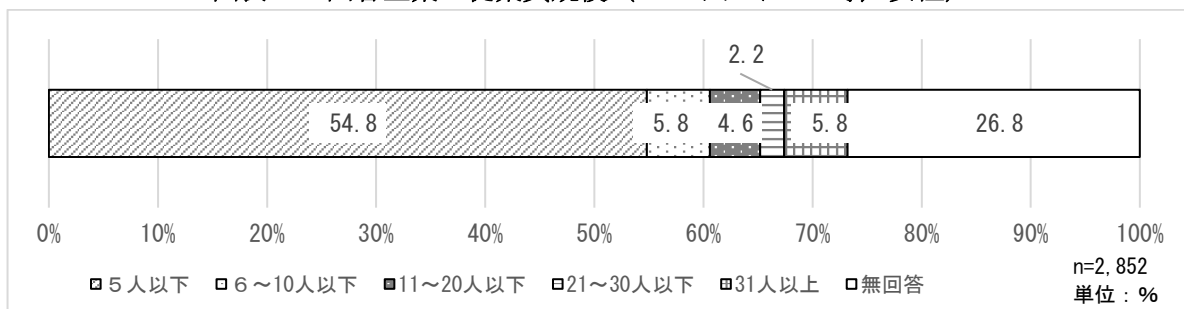
図表 7 回答企業の従業員規模（一般労働者/女性）



図表 8 回答企業の従業員規模（パートタイマー等/男性）



図表 9 回答企業の従業員規模（パートタイマー等/女性）

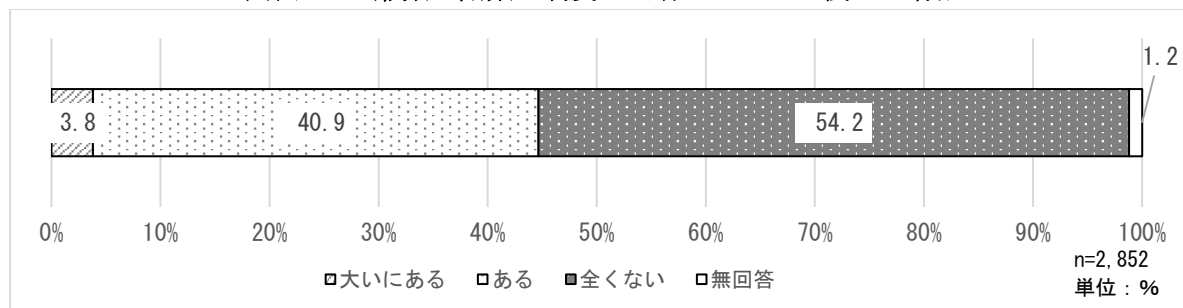


2. 2. 従業員の兼業・副業の状況

(1) 兼業・副業の制度・内容についての関心の有無

兼業・副業の制度・内容についての関心の有無を尋ねたところ、「大いにある」が3.8%、「ある」が40.9%と、半数近くが兼業・副業の制度・内容についての関心を持っている。

図表 10 兼業・副業の制度・内容についての関心の有無

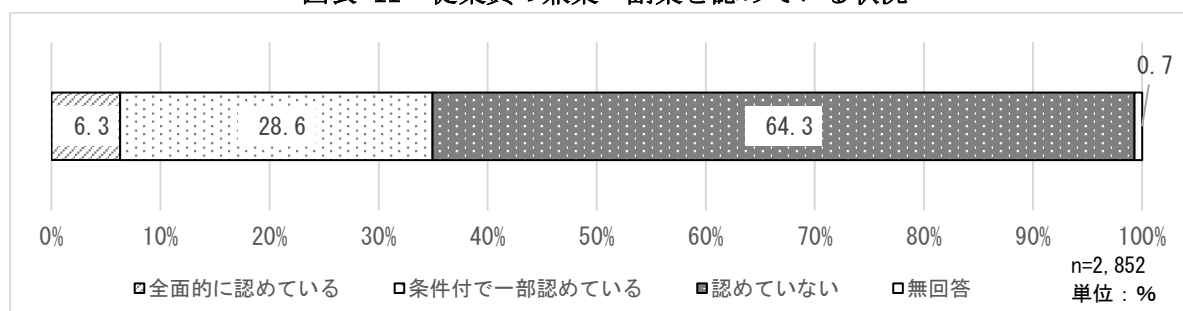


(2) 従業員の兼業・副業を認めている状況

従業員の兼業・副業については、「全面的に認めている」が6.3%、「条件付で一部認めている」が28.6%となっており、約3分の1の企業が認めている。

業種別にみると、「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」で認めている企業が比較的多くなっている。

図表 11 従業員の兼業・副業を認めている状況



図表 12 業種別 従業員の兼業・副業を認めている状況

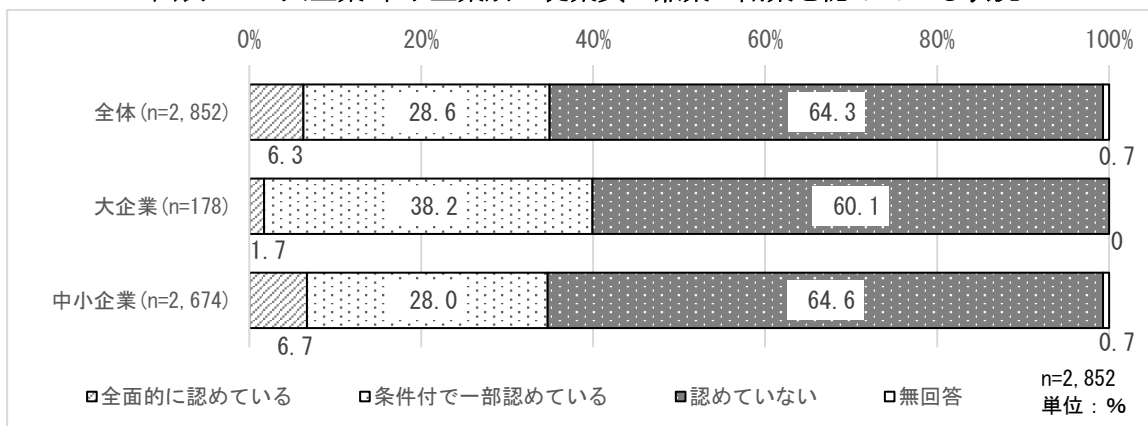
n=2,852

上段：件数 下段：%		Q2. 従業員の兼業・副業を認めているか。				
		合計	全面的に認めている	条件付で一部認めている	認めていない	無回答
主要事業内容	全体	2,852	181	817	1,834	20
		100.0	6.3	28.6	64.3	0.7
	建設業	322	11	70	238	3
		100.0	3.4	21.7	73.9	0.9
	製造業	362	19	89	251	3
		100.0	5.2	24.6	69.3	0.8
	情報通信業	233	24	91	118	-
		100.0	10.3	39.1	50.6	-
	運輸業、郵便業	50	-	11	39	-
		100.0	-	22.0	78.0	-
	卸売業、小売業	755	32	174	544	5
		100.0	4.2	23.0	72.1	0.7
	金融業、保険業	26	-	8	18	-
		100.0	-	30.8	69.2	-
	不動産業、物品賃貸業	67	3	16	48	-
		100.0	4.5	23.9	71.6	-
	学術研究、専門・技術サービス業	127	8	30	88	1
		100.0	6.3	23.6	69.3	0.8
	宿泊業、飲食サービス業	150	20	54	75	1
		100.0	13.3	36.0	50.0	0.7
生活関連サービス業、娯楽業	114	9	48	57	-	
	100.0	7.9	42.1	50.0	-	
教育・学習支援業	44	5	18	20	1	
	100.0	11.4	40.9	45.5	2.3	
医療・福祉	106	19	52	35	-	
	100.0	17.9	49.1	33.0	-	
その他	350	24	117	207	2	
	100.0	6.9	33.4	59.1	0.6	
不明	25	3	7	15	-	
	100.0	12.0	28.0	60.0	-	
無回答	121	4	32	81	4	
	100.0	3.3	26.4	66.9	3.3	

全体の平均を5割以上上回っている
 全体の平均を上回っている

大企業/中小企業別にみると、兼業・副業を認めている企業の割合は「大企業」の方がやや多くなっている。

図表 13 大企業/中小企業別 従業員の兼業・副業を認めている状況



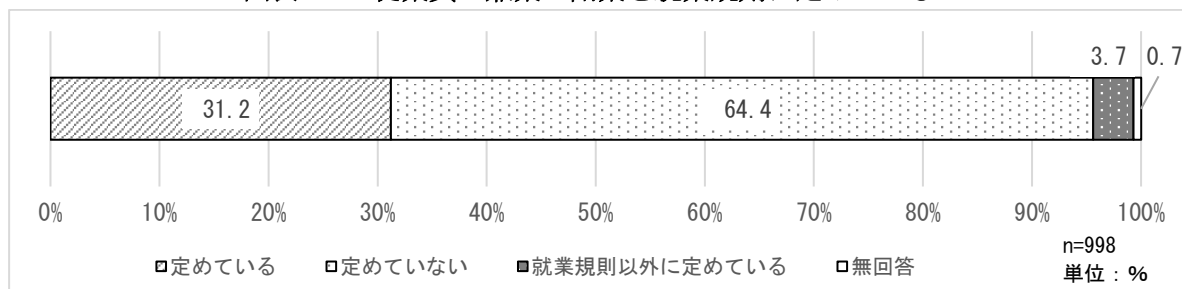
(3) 従業員の兼業・副業についての社内手続

① 就業規則

従業員の兼業・副業を認めている企業に対し、社内手続きを就業規則に定めているかどうか尋ねたところ、「定めている」企業は31.2%となっている。

「就業規則以外に定めている」と回答した企業は3.7%で、具体例としては、「副業・兼業規程」を設けている例のほか、「メールやWebで告知」や「セカンドジョブのガイドライン」、「雇用条件通知書」などで定めているといったものがある。

図表 14 従業員の兼業・副業を就業規則に定めているか

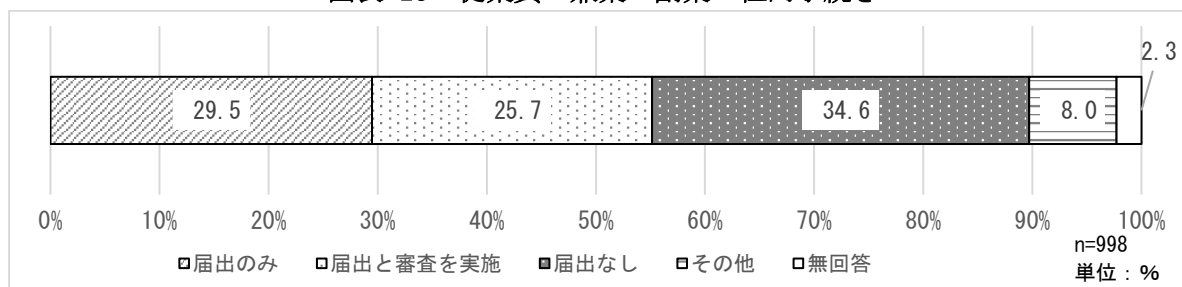


② 社内手続き

従業員の兼業・副業を認めている企業の社内手続きとしては、「届出のみ」が29.5%、「届出と審査を実施」が25.7%、「届出なし」が34.6%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「社長との面談」や「上長の承認」、「口頭での相談」などが挙げられている。

図表 15 従業員の兼業・副業の社内手続き

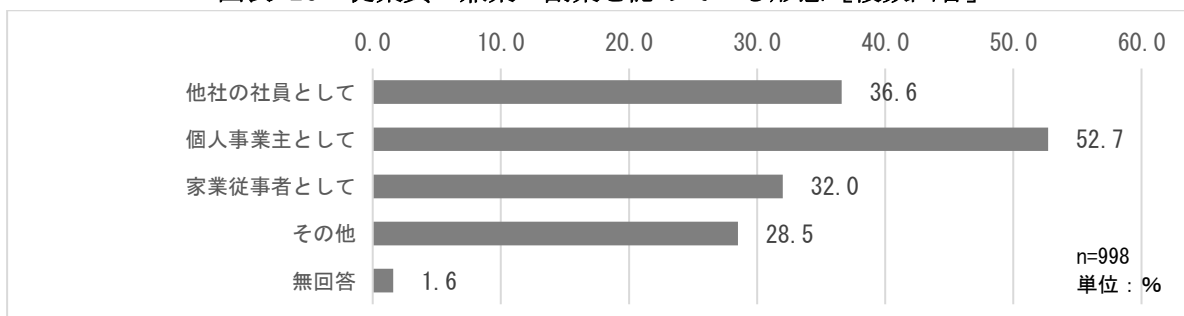


③ 従業員の兼業・副業を認めている形態

従業員の兼業・副業を認めている形態としては、「個人事業主として」が52.7%と最も多く、「他社の社員として」が36.6%、「家業従事者として」が32.0%となっている。

「その他」の具体的記述としては、「パート、アルバイトとして」という企業が多く、「どのような形態でも」認めている企業、「通常業務に支障がでない範囲であれば」認めている企業などが挙げられている。

図表 16 従業員の兼業・副業を認めている形態 [複数回答]

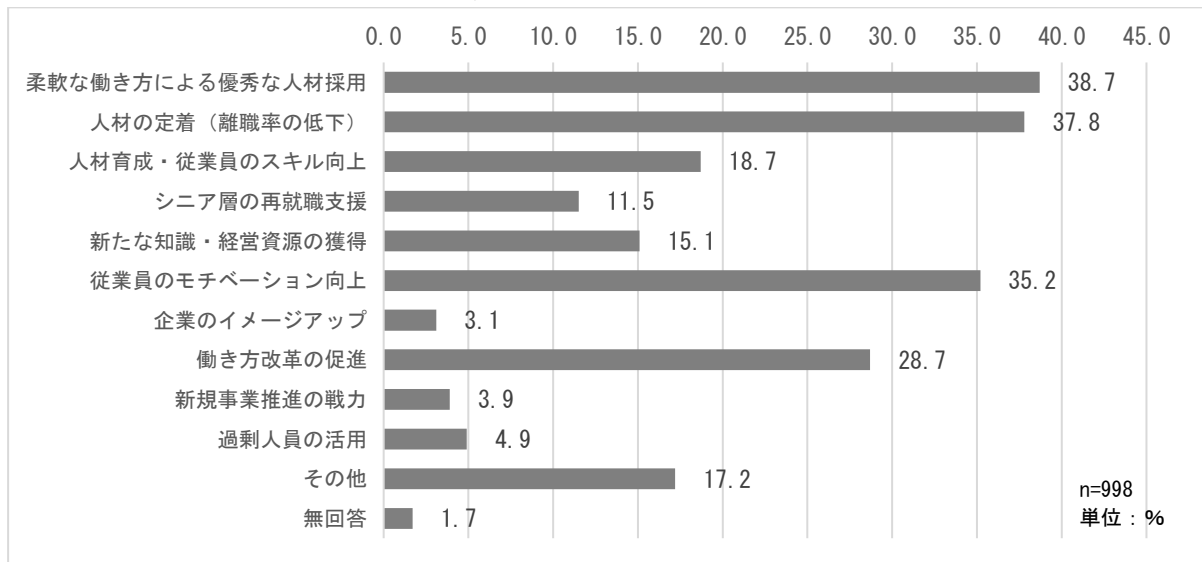


④ 従業員の兼業・副業を認めている理由

従業員の兼業・副業を認めている理由としては、「柔軟な働き方による優秀な人材採用」が38.7%で最も多く、「人材の定着（離職率の低下）」が37.8%、「従業員のモチベーション向上」が35.2%とほぼ肩を並べ、「働き方改革の促進」が28.7%と続いている。

「その他」の具体的記述としては、「人材確保のため」や「従業員の収入安定」のほか、「新型コロナウイルス感染拡大による業績の低下」という理由も挙げられている。

図表 17 従業員の兼業・副業を認めている理由 [複数回答]



(4) 従業員の兼業・副業の効果、課題

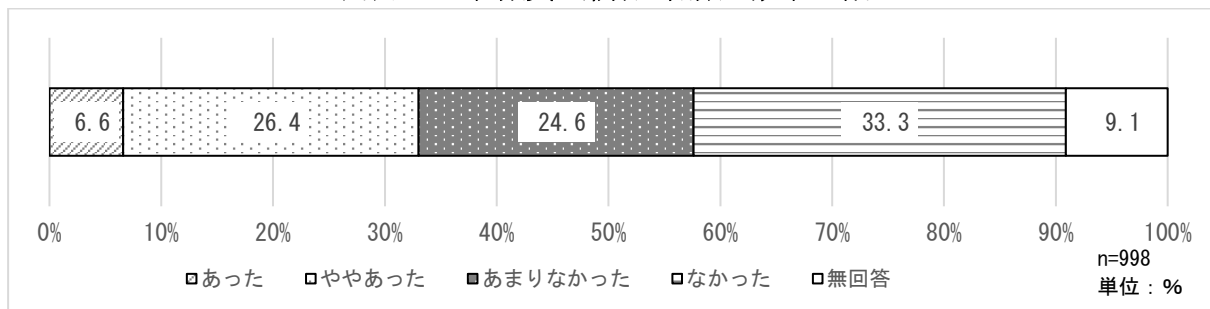
① 従業員の兼業・副業の効果の有無

従業員の兼業・副業を認めている企業における効果については、「あった」が6.6%、「ややあった」が26.4%で、効果を認めているのは約3割となっている。

これを業種別にみると、「医療・福祉」で比較的效果が認められている。

大企業/中小企業別では、あまり顕著な差は認められない。

図表 18 従業員の兼業・副業の効果の有無



図表 19 業種別 従業員の兼業・副業の効果の有無

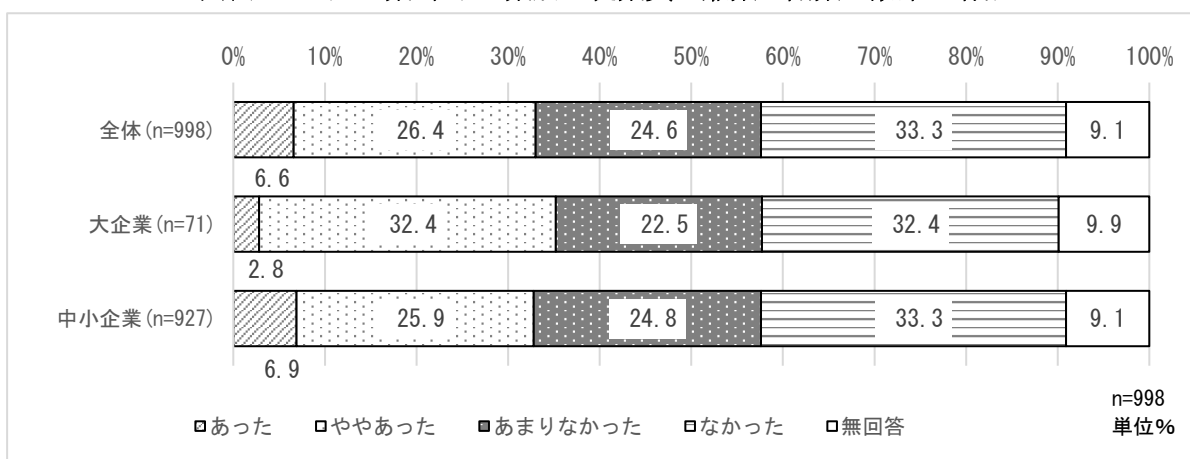
n=998

上段:件数		Q6. 従業員の兼業・副業の効果					
下段:%		合計	あった	ややあった	あまりなかった	なかった	無回答
主要事業内容	全体	998	66	263	246	332	91
		100.0	6.6	26.4	24.6	33.3	9.1
	建設業	81	5	17	18	31	10
		100.0	6.2	21.0	22.2	38.3	12.3
	製造業	108	2	33	25	39	9
		100.0	1.9	30.6	23.1	36.1	8.3
	情報通信業	115	6	32	32	40	5
		100.0	5.2	27.8	27.8	34.8	4.3
	運輸業、郵便業	11	1	3	4	3	-
		100.0	9.1	27.3	36.4	27.3	-
	卸売業、小売業	206	7	36	52	86	25
		100.0	3.4	17.5	25.2	41.7	12.1
	金融業、保険業	8	-	3	-	3	2
		100.0	-	37.5	-	37.5	25.0
	不動産業、物品賃貸業	19	-	6	4	7	2
		100.0	-	31.6	21.1	36.8	10.5
	学術研究、専門・技術サービス業	38	4	11	7	14	2
		100.0	10.5	28.9	18.4	36.8	5.3
	宿泊業、飲食サービス業	74	5	21	26	15	7
		100.0	6.8	28.4	35.1	20.3	9.5
生活関連サービス業、娯楽業	57	6	17	14	15	5	
	100.0	10.5	29.8	24.6	26.3	8.8	
教育・学習支援業	23	4	8	2	8	1	
	100.0	17.4	34.8	8.7	34.8	4.3	
医療・福祉	71	10	33	15	10	3	
	100.0	14.1	46.5	21.1	14.1	4.2	
その他	141	9	33	38	49	12	
	100.0	6.4	23.4	27.0	34.8	8.5	
不明	10	1	1	2	2	4	
	100.0	10.0	10.0	20.0	20.0	40.0	
無回答	36	6	9	7	10	4	
	100.0	16.7	25.0	19.4	27.8	11.1	

■ 全体の平均を5割以上上回っている

□ 全体の平均を上回っている

図表 20 大企業/中小企業別 従業員の兼業・副業の効果の有無

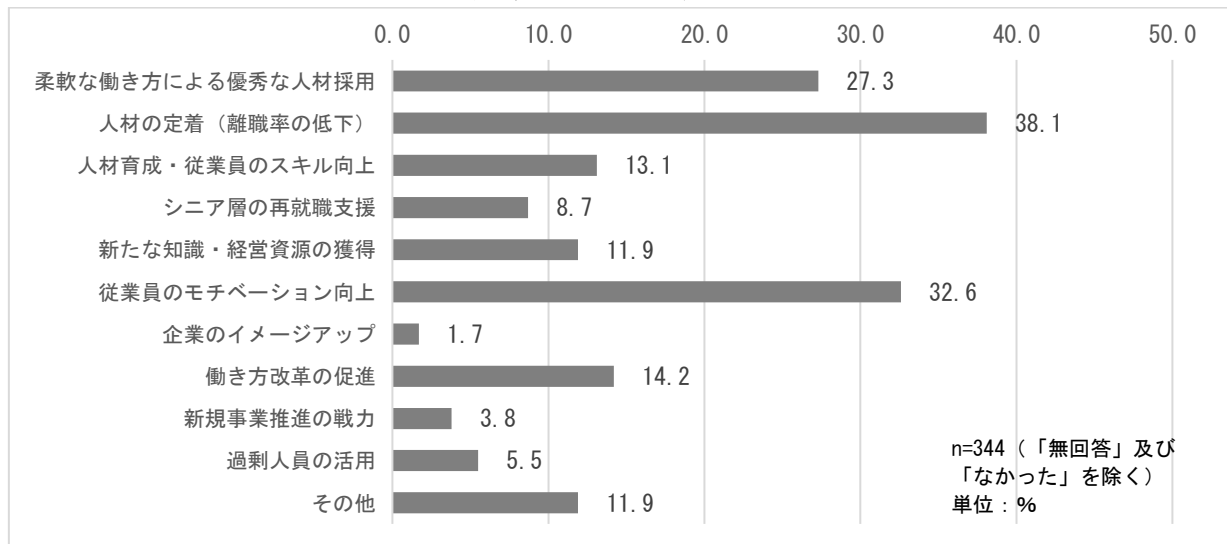


② 従業員の兼業・副業の効果の内容

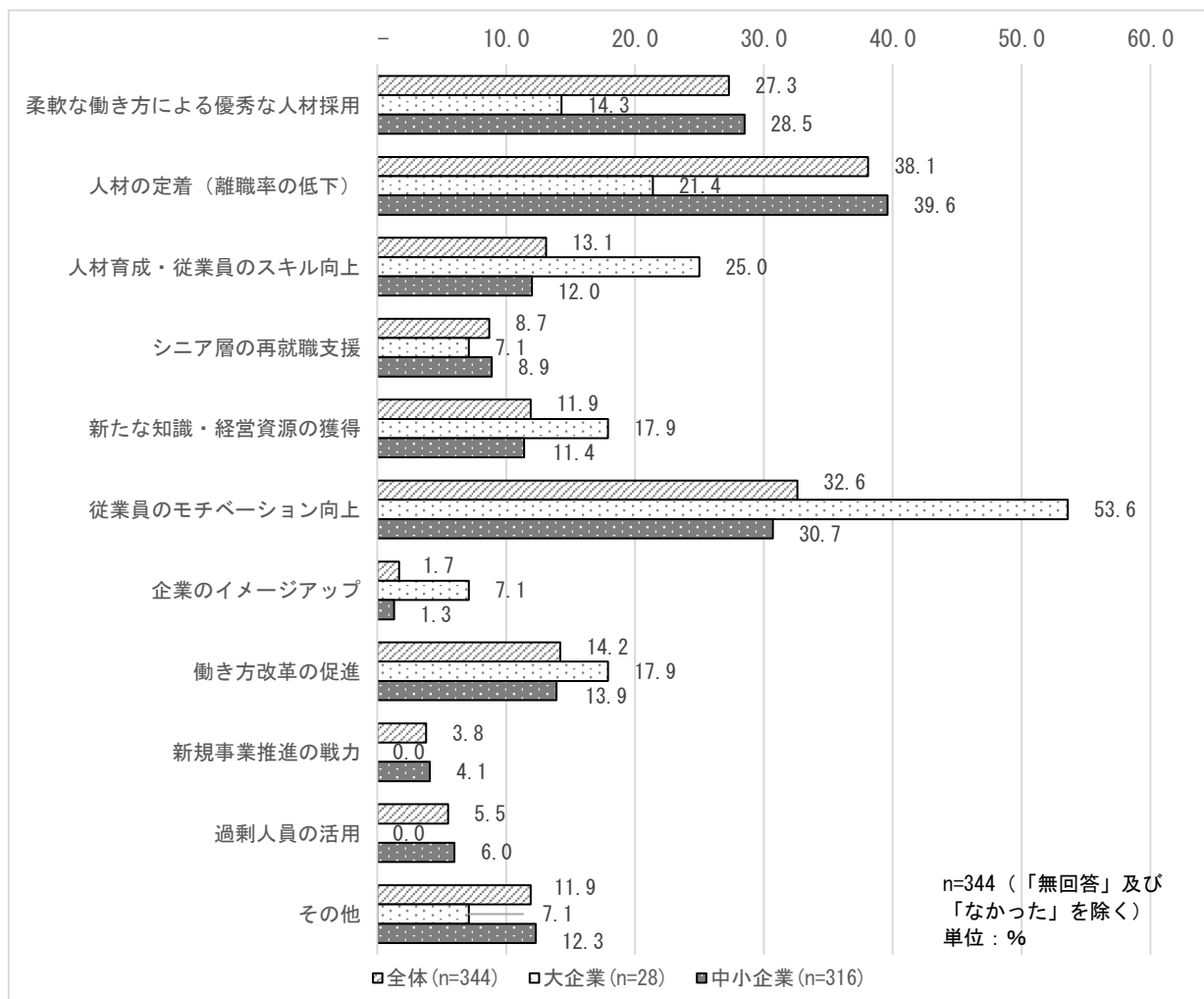
従業員の兼業・副業を認めている企業の効果の内容としては、「人材の定着（離職率の低下）」が38.1%と最も多く、「従業員のモチベーション向上」が32.6%、「柔軟な働き方による優秀な人材採用」が27.3%と続いている。

大企業/中小企業別にみると、大企業では、「従業員のモチベーション向上」が突出しており、中小企業では「人材の定着（離職率の低下）」が高くなっている。

図表 21 従業員の兼業・副業の効果の内容 [複数回答]



図表 22 大企業/中小企業別 従業員の兼業・副業の効果の内容 [複数回答]

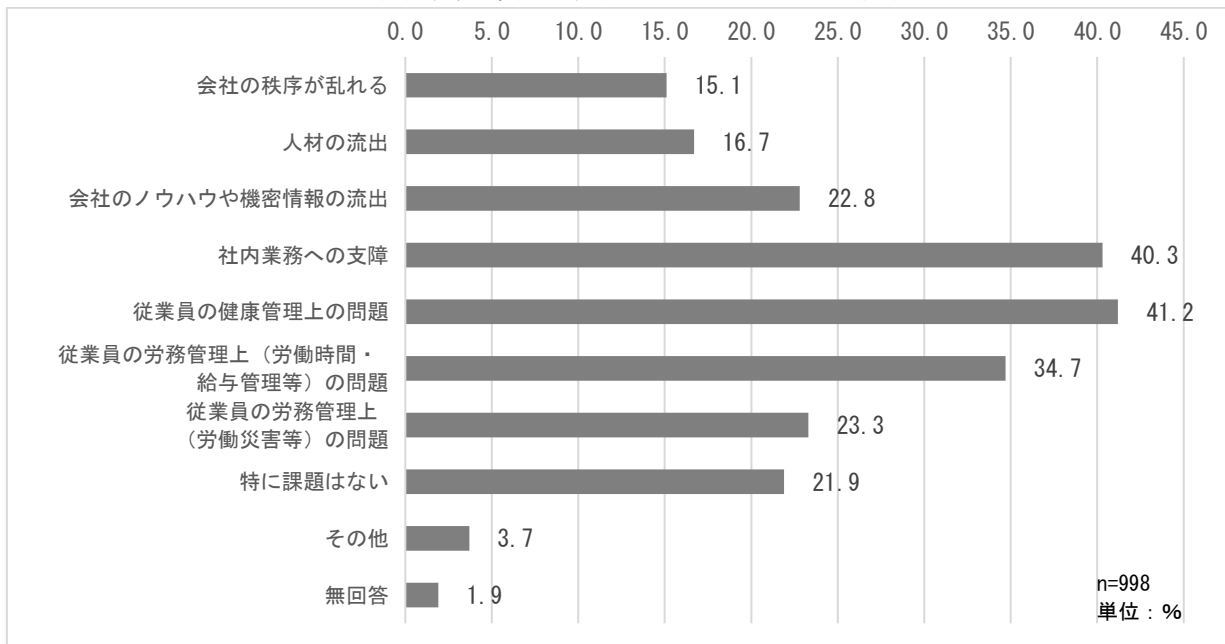


③ 従業員の兼業・副業の課題・問題点

従業員の兼業・副業を認めている企業における課題・問題点としては、「従業員の健康管理上の問題」が41.2%、「社内業務への支障」が40.3%と多くなっており、「従業員の労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」が34.7%、「従業員の労務管理上（労働災害等）の問題」が23.3%、「会社のノウハウや機密情報の流出」が22.8%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「従業員の体調管理」や「感染症対策」のほか、「社員間の不公平感」、「社会保険、税金の管理」などが挙げられている。

図表 23 従業員の兼業・副業の課題・問題点 [複数回答]

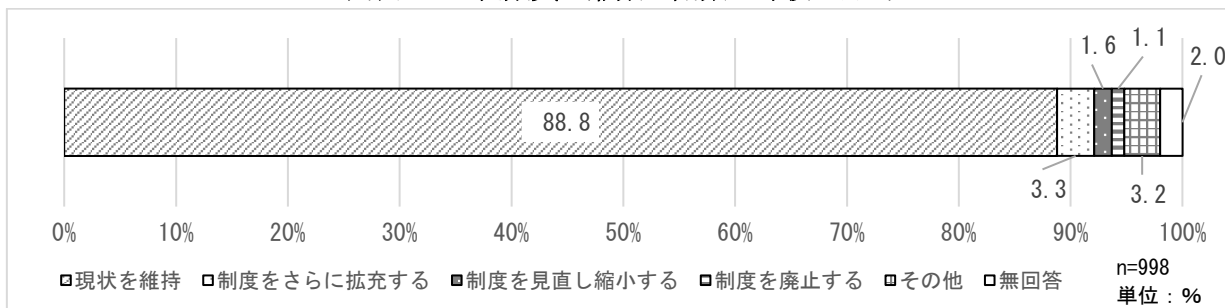


④ 従業員の兼業・副業の今後の方針

従業員の兼業・副業を認めている企業における今後の方針として、どのように考えているか尋ねたところ、88.8%が「現状を維持する」と回答し、「制度をさらに拡充する」が3.3%、「制度を見直し縮小する」が1.6%などとなっている。

そのうち、「制度をさらに拡充する」具体的な内容としては、「就業規則への明記」や「対象とする兼業・副業の範囲拡大、条件整備等」といったことが挙げられている。

図表 24 従業員の兼業・副業の今後の方針



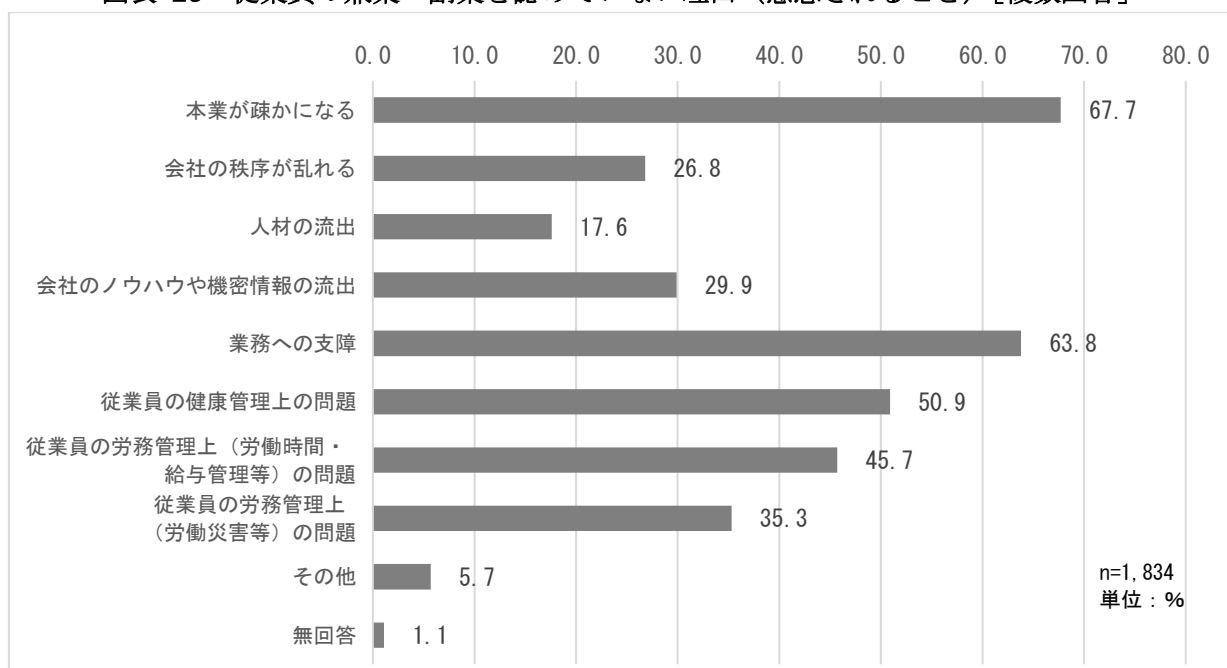
(5) 従業員の兼業・副業を認めていない理由（懸念されること）と今後の方針

① 従業員の兼業・副業を認めていない理由（懸念されること）

従業員の兼業・副業を認めていない企業に、その理由（懸念されること）を尋ねたところ、「本業が疎かになる」が67.7%で最も多く、「業務への支障」が63.8%、「従業員の健康管理上の問題」50.9%、「従業員の労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」が45.7%などとなっている。

また、「その他」の具体的記述としては、「就業規則で禁止」や「就業規則に規定がない」、「親会社や本社の意向」のほか、「帰属意識の低下」などが挙げられている。

図表 25 従業員の兼業・副業を認めていない理由（懸念されること）〔複数回答〕

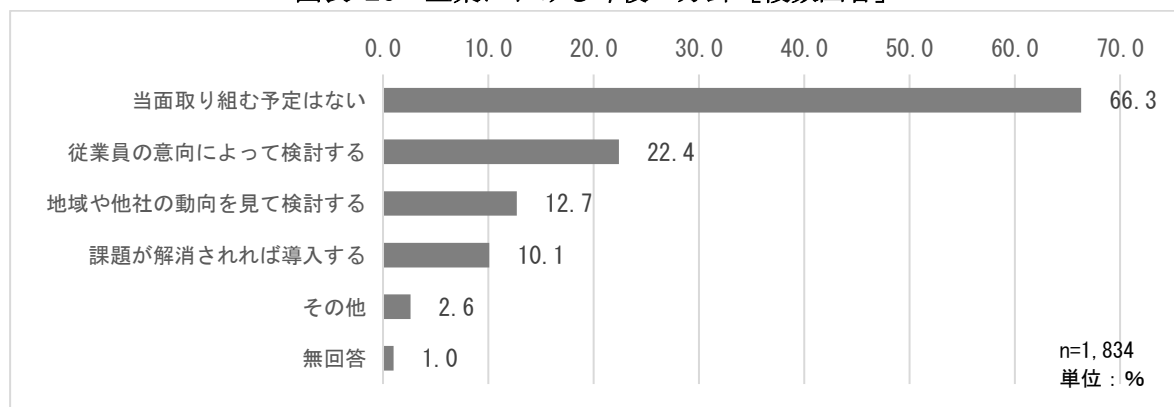


② 企業における今後の方針

従業員の兼業・副業を認めていない企業における今後の方針としては、「当面取り組む予定はない」が66.3%と最も多く、「従業員の意向によって検討する」が22.4%、「地域や他社の動向を見て検討する」が12.7%、「課題が解消されれば導入する」が10.1%となっている。

「その他」の具体的記述としては、「親会社やグループの方針に従う」が最も多く、「社会情勢によって検討する」などのほか、「副業を認めている企業の事例紹介等希望」や「新型コロナウイルス感染拡大が長引けば考える」などが挙げられている。

図表 26 企業における今後の方針〔複数回答〕



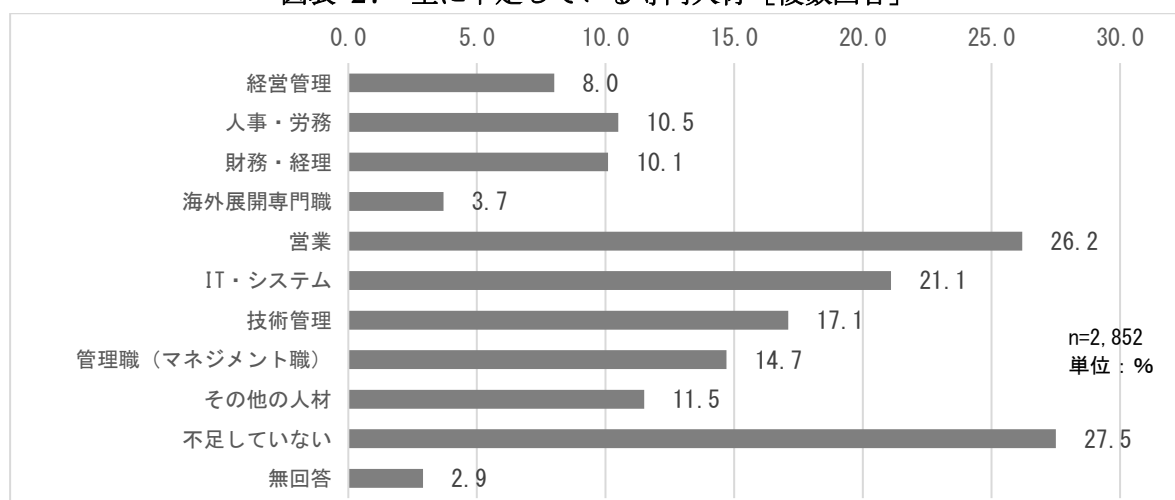
2. 3. 兼業・副業による外部人材活用の状況

(1) 主に不足している専門人材

主に不足している専門人材について尋ねたところ、「不足していない」が27.5%であるものの、不足している人材としては「営業」が26.2%で最も多く、「IT・システム」が21.1%、「技術管理」が17.1%、「管理職（マネジメント職）」が14.7%などとなっており、「その他の人材」としては、「介護職員」、「看護師」、「保育士」などの資格保有者のほか、「デザイナー」や「ドライバー」、「現場スタッフ」、「商品企画」なども多く挙げられている。

業種別にみると、「情報通信業」の「IT・システム」の割合が著しく高く、「建設業」や「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」で「技術管理」の割合が高くなっている。また、「営業」については、「卸売業・小売業」、「金融業・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」で割合が比較的高くなっている。一方、「宿泊業、飲食サービス業」では「不足していない」が4割を超えている。

図表 27 主に不足している専門人材 [複数回答]



図表 28 業種別 主に不足している専門人材 [複数回答]

n=2,852

主要事業内容	上段:件数 下段:%	n値	Q11. 主に不足している専門人材									
			経営管理	人事・労務	財務・経理	海外展開専門職	営業	IT・システム	技術管理	管理職 (マネジメント職)	その他の人材	不足していない
全体	2,852	229	299	287	105	746	602	487	420	329	785	82
		8.0	10.5	10.1	3.7	26.2	21.1	17.1	14.7	11.5	27.5	2.9
建設業	322	19	31	20	4	62	20	143	39	66	56	10
		5.9	9.6	6.2	1.2	19.3	6.2	44.4	12.1	20.5	17.4	3.1
製造業	362	35	30	35	29	92	66	95	51	35	105	11
		9.7	8.3	9.7	8.0	25.4	18.2	26.2	14.1	9.7	29.0	3.0
情報通信業	233	19	22	17	5	58	143	42	57	6	34	5
		8.2	9.4	7.3	2.1	24.9	61.4	18.0	24.5	2.6	14.6	2.1
運輸業、郵便業	50	5	9	4	2	10	6	5	5	15	13	2
		10.0	18.0	8.0	4.0	20.0	12.0	10.0	10.0	30.0	26.0	4.0
卸売業、小売業	755	60	90	92	42	290	164	71	101	31	233	23
		7.9	11.9	12.2	5.6	38.4	21.7	9.4	13.4	4.1	30.9	3.0
金融業、保険業	26	1	2	3	-	10	9	1	1	2	6	-
		3.8	7.7	11.5	-	38.5	34.6	3.8	3.8	7.7	23.1	-
不動産業、物品賃貸業	67	9	7	8	1	23	11	8	10	4	21	-
		13.4	10.4	11.9	1.5	34.3	16.4	11.9	14.9	6.0	31.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	127	6	10	7	5	20	30	40	20	16	27	3
		4.7	7.9	5.5	3.9	15.7	23.6	31.5	15.7	12.6	21.3	2.4
宿泊業、飲食サービス業	150	11	14	13	2	28	20	6	25	14	61	5
		7.3	9.3	8.7	1.3	18.7	13.3	4.0	16.7	9.3	40.7	3.3
生活関連サービス業、娯楽業	114	13	13	13	1	29	20	7	20	17	34	3
		11.4	11.4	11.4	0.9	25.4	17.5	6.1	17.5	14.9	29.8	2.6
教育・学習支援業	44	6	7	6	1	10	10	-	7	4	14	1
		13.6	15.9	13.6	2.3	22.7	22.7	-	15.9	9.1	31.8	2.3
医療・福祉	106	8	13	13	3	5	18	4	19	49	25	1
		7.5	12.3	12.3	2.8	4.7	17.0	3.8	17.9	46.2	23.6	0.9
その他	350	25	37	39	5	74	68	38	44	46	122	10
		7.1	10.6	11.1	1.4	21.1	19.4	10.9	12.6	13.1	34.9	2.9
不明	25	2	2	4	2	8	2	5	3	3	4	3
		8.0	8.0	16.0	8.0	32.0	8.0	20.0	12.0	12.0	16.0	12.0
無回答	121	10	12	13	3	27	15	22	18	21	30	5
		8.3	9.9	10.7	2.5	22.3	12.4	18.2	14.9	17.4	24.8	4.1

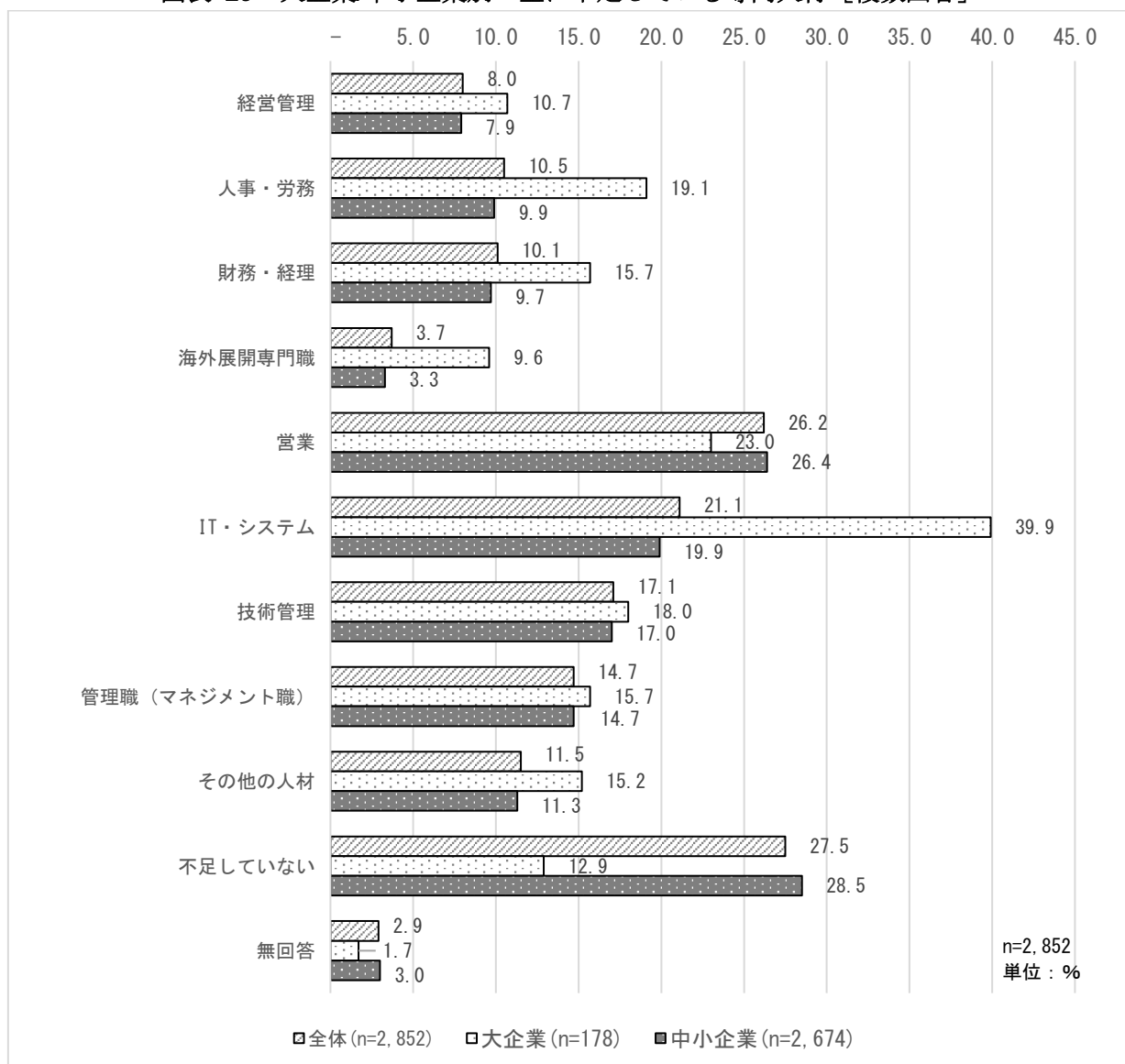
■ 全体の平均を5割以上上回っている

□ 全体の平均を上回っている

大企業/中小企業別にみると、大企業では「IT・システム」の人材不足が著しく高くなっており、「営業」や「人事・労務」の人材も不足している。

一方、中小企業では、「営業」が26.4%とやや高くなっているが、「不足していない」という企業が28.5%と多くなっている。

図表 29 大企業/中小企業別 主に不足している専門人材 [複数回答]

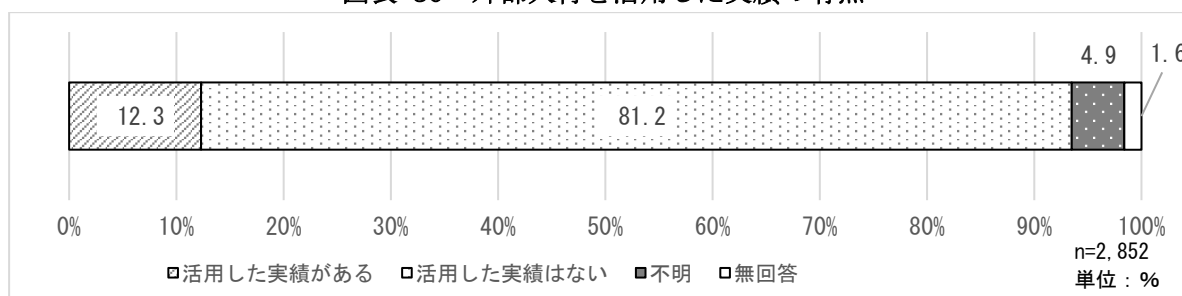


(2) 兼業・副業による外部人材活用状況

① 外部人材を活用した実績の有無

外部人材を「活用した実績がある」は12.3%で、「活用した実績はない」が81.2%である。

図表 30 外部人材を活用した実績の有無



業種別にみると、「医療・福祉」で活用実績がある割合が顕著に高くなっている。
大企業/中小企業別にみると、あまり特徴的な差異は認められない。

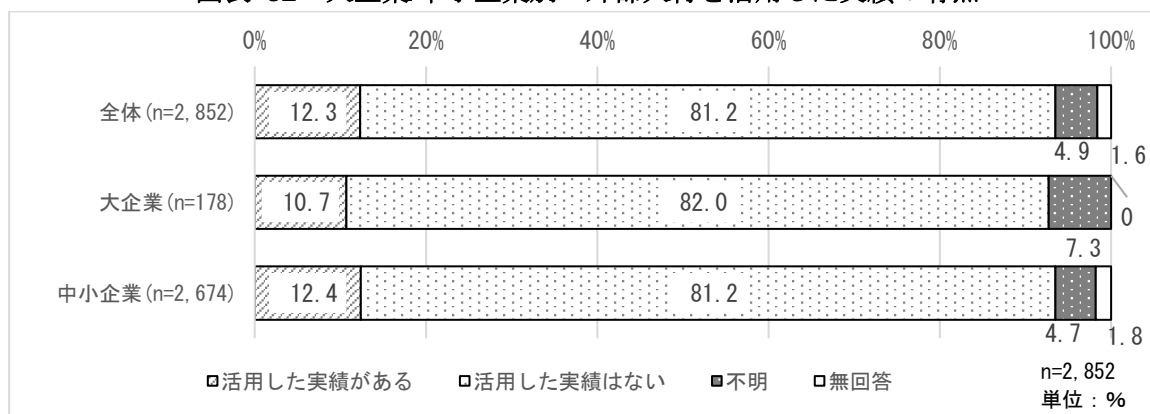
図表 31 業種別 外部人材を活用した実績の有無

n=2,852

上段:件数 下段:%		Q12. 兼業・副業による外部人材活用実績				
		合計	活用した実績がある	活用した実績はない	不明	無回答
主要事業内容	全体	2,852	350	2,316	139	47
		100.0	12.3	81.2	4.9	1.6
	建設業	322	23	277	13	9
		100.0	7.1	86.0	4.0	2.8
	製造業	362	24	320	11	7
		100.0	6.6	88.4	3.0	1.9
	情報通信業	233	30	189	14	-
		100.0	12.9	81.1	6.0	-
	運輸業、郵便業	50	4	43	2	1
		100.0	8.0	86.0	4.0	2.0
	卸売業、小売業	755	80	632	32	11
		100.0	10.6	83.7	4.2	1.5
	金融業、保険業	26	3	22	1	-
		100.0	11.5	84.6	3.8	-
	不動産業、物品賃貸業	67	5	56	6	-
		100.0	7.5	83.6	9.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	127	11	112	3	1
		100.0	8.7	88.2	2.4	0.8
	宿泊業、飲食サービス業	150	27	106	15	2
		100.0	18.0	70.7	10.0	1.3
生活関連サービス業、娯楽業	114	20	85	6	3	
	100.0	17.5	74.6	5.3	2.6	
教育・学習支援業	44	8	32	3	1	
	100.0	18.2	72.7	6.8	2.3	
医療・福祉	106	43	55	6	2	
	100.0	40.6	51.9	5.7	1.9	
その他	350	53	274	18	5	
	100.0	15.1	78.3	5.1	1.4	
不明	25	6	15	2	2	
	100.0	24.0	60.0	8.0	8.0	
無回答	121	13	98	7	3	
	100.0	10.7	81.0	5.8	2.5	

■ 全体の平均を5割以上上回っている □ 全体の平均を上回っている

図表 32 大企業/中小企業別 外部人材を活用した実績の有無

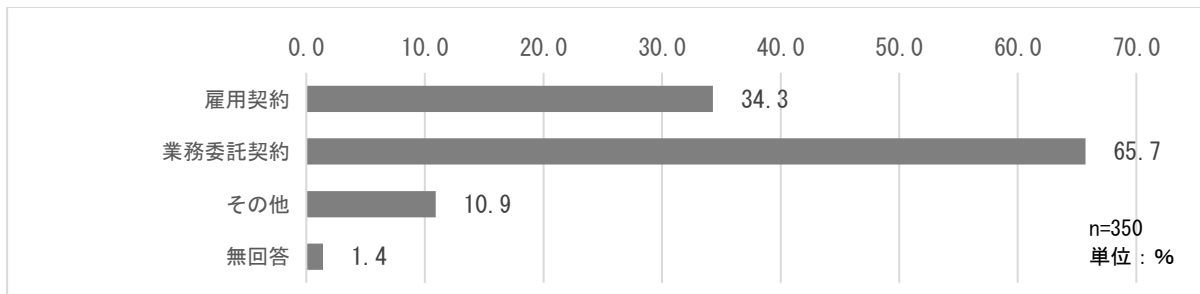


② 兼業・副業による外部人材の活用形態

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業に、その活用形態を尋ねたところ、「業務委託契約」が65.7%で最も多く、「雇用契約」が34.3%となっている。

「その他」の具体的記述としては、「パート、アルバイト」、「顧問契約」、「社外役員」などが多く挙げられている。

図表 33 兼業・副業による外部人材の活用形態 [複数回答]

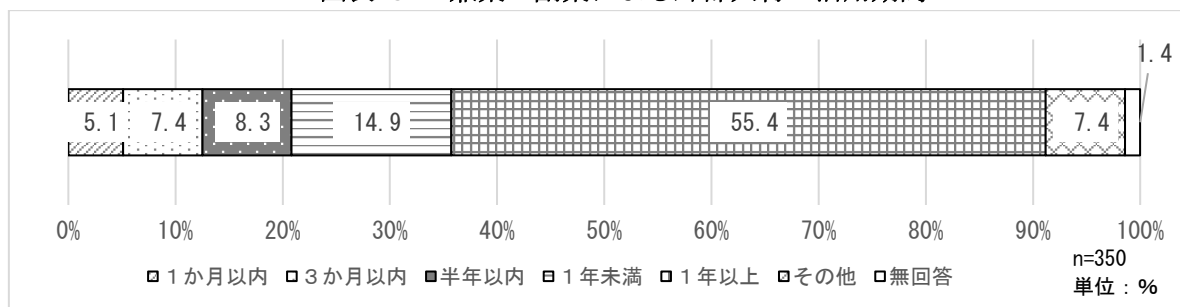


③ 兼業・副業による外部人材の平均活用期間

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業に、その平均活用期間を尋ねたところ、「1年以上」が55.4%と過半数を占めている。

「その他」の具体的記述としては、「先方申し出がない限り、長期雇用」、「必要な時に都度単発で活用」、「仕事の内容・量によって変わる」などが挙げられている。

図表 34 兼業・副業による外部人材の活用期間

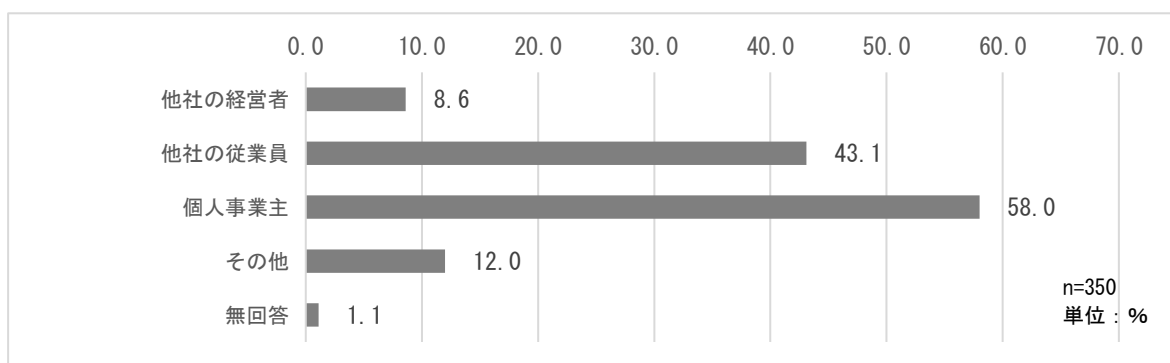


④ 活用している兼業・副業による外部人材

兼業・副業により活用している外部人材を尋ねたところ、「個人事業主」が58.0%で最も多く、「他社の従業員」が43.1%、「他社の経営者」が8.6%となっている。

「その他」の具体的記述としては、「看護師」、「理学療法士」、「言語聴覚士」等の資格保有者のほか、「技術顧問」や「他社定年後人材の再雇用等」、「人材派遣」などが挙げられている。

図表 35 活用している兼業・副業による外部人材 [複数回答]



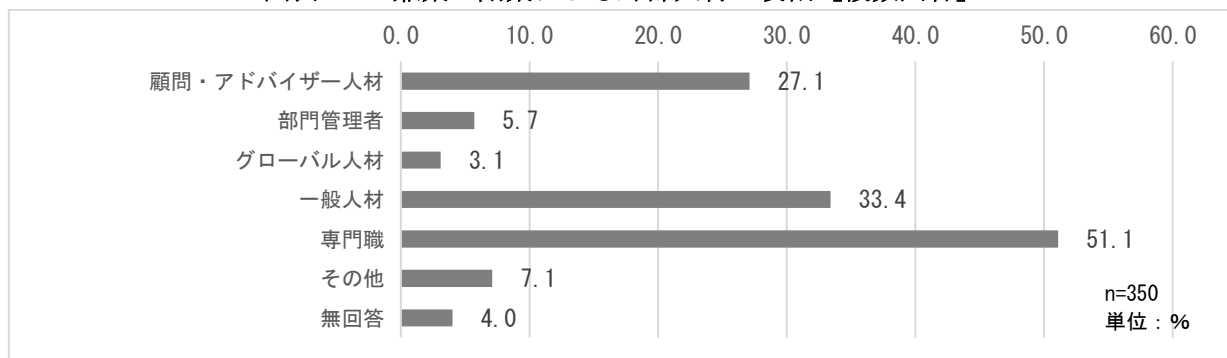
(3) 兼業・副業による外部人材の役割と職種

① 兼業・副業による外部人材の役割

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における外部人材の役割としては、「専門職」が51.1%で最も多く、「一般人材」が33.4%、「顧問・アドバイザー人材」が27.1%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「介護職」や「デザイナー」のほか、「現場作業員」などが挙げられている。

図表 36 兼業・副業による外部人材の役割 [複数回答]

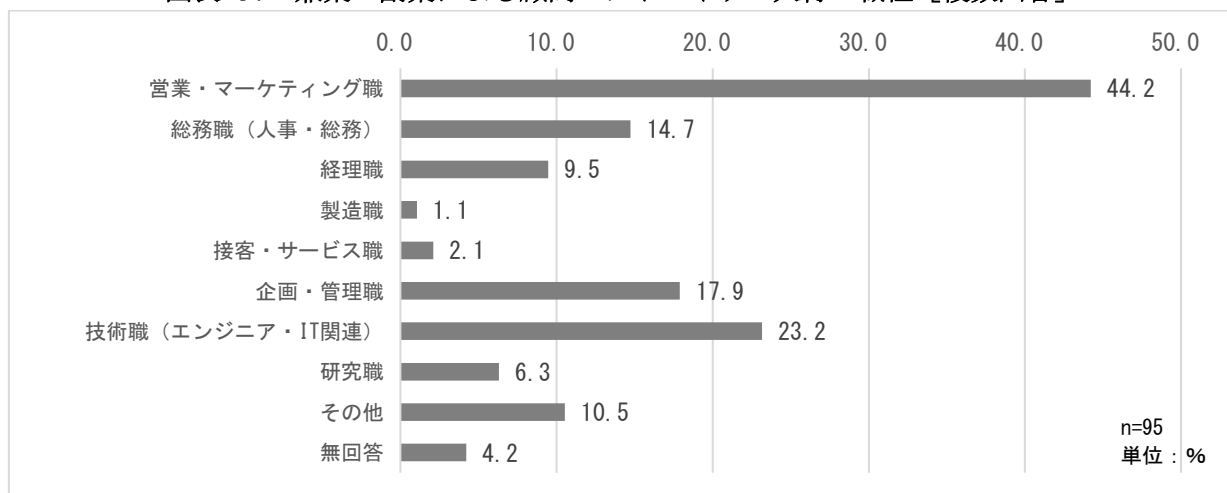


② 兼業・副業による外部人材の職種 (顧問・アドバイザー人材)

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による顧問・アドバイザー人材の職種としては、「営業・マーケティング職」が44.2%で最も多く、「技術職 (エンジニア・IT関連)」が23.2%、「企画・管理職」が17.9%と続いている。

「その他」の具体的記述としては、「薬剤師」のほか、「品質管理や ISO 全般」や「経営戦略」などが挙げられている。

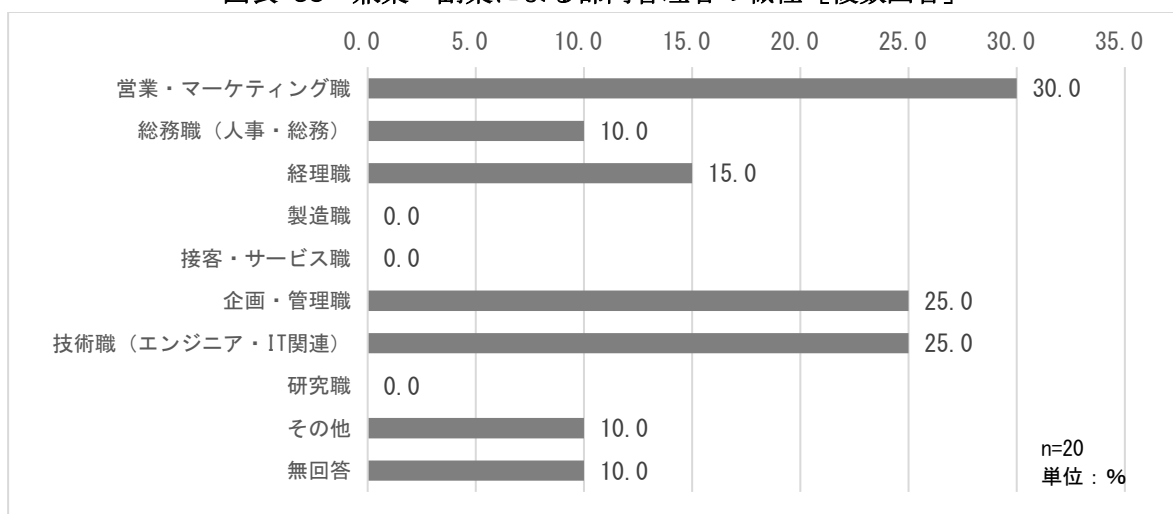
図表 37 兼業・副業による顧問・アドバイザー人材の職種 [複数回答]



③ 兼業・副業による外部人材の職種（部門管理者）

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による部門管理者の職種としては、「営業・マーケティング職」が30.0%で最も多く、「企画・管理職」及び「技術職（エンジニア・IT関連）」が25.0%などとなっている。

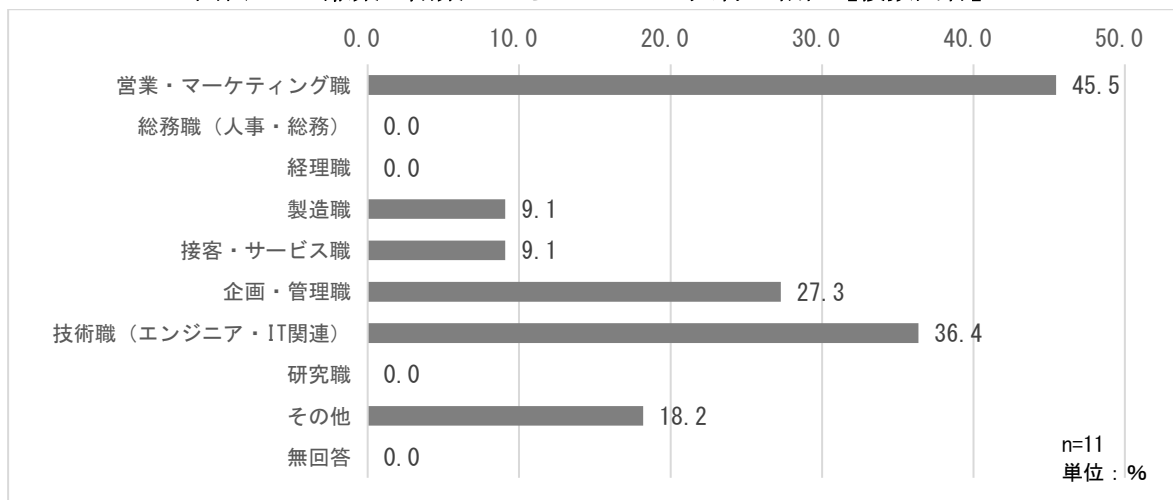
図表 38 兼業・副業による部門管理者の職種 [複数回答]



④ 兼業・副業による外部人材の職種（グローバル人材）

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業によるグローバル人材の職種としては、「営業・マーケティング職」が45.5%で最も多く、「技術職（エンジニア・IT関連）」が36.4%、「企画・管理職」が27.3%などとなっている。

図表 39 兼業・副業によるグローバル人材の職種 [複数回答]

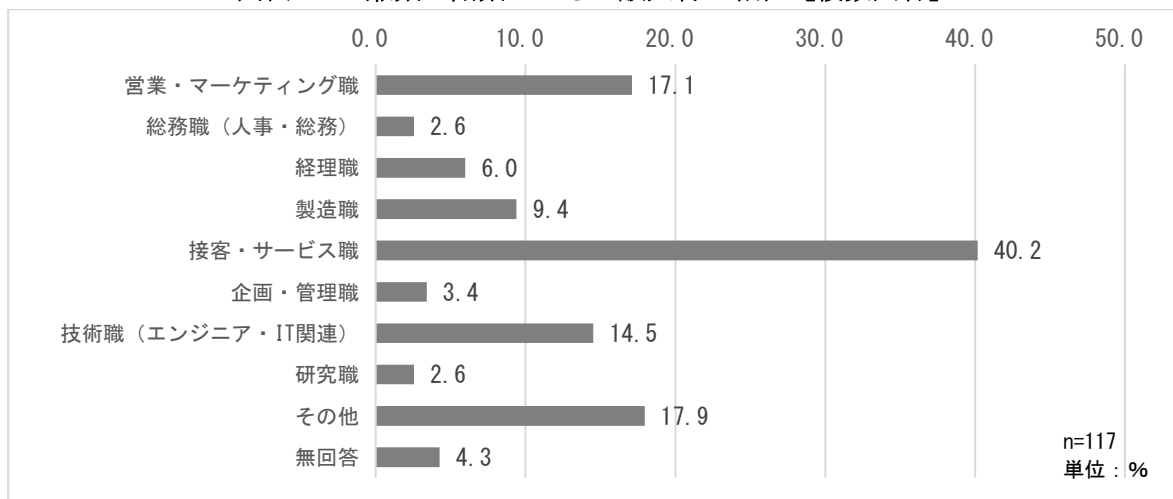


⑤ 兼業・副業による外部人材の職種（一般人材）

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による一般人材の職種としては、「その他」以外では、「接客・サービス職」が40.2%と顕著に多く、「営業・マーケティング職」は17.1%、「技術職（エンジニア・IT関連）」が14.5%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「現場作業員」、「訪問看護・リハビリ職」、「サポートスタッフ」などが挙げられている。

図表 40 兼業・副業による一般人材の職種 [複数回答]

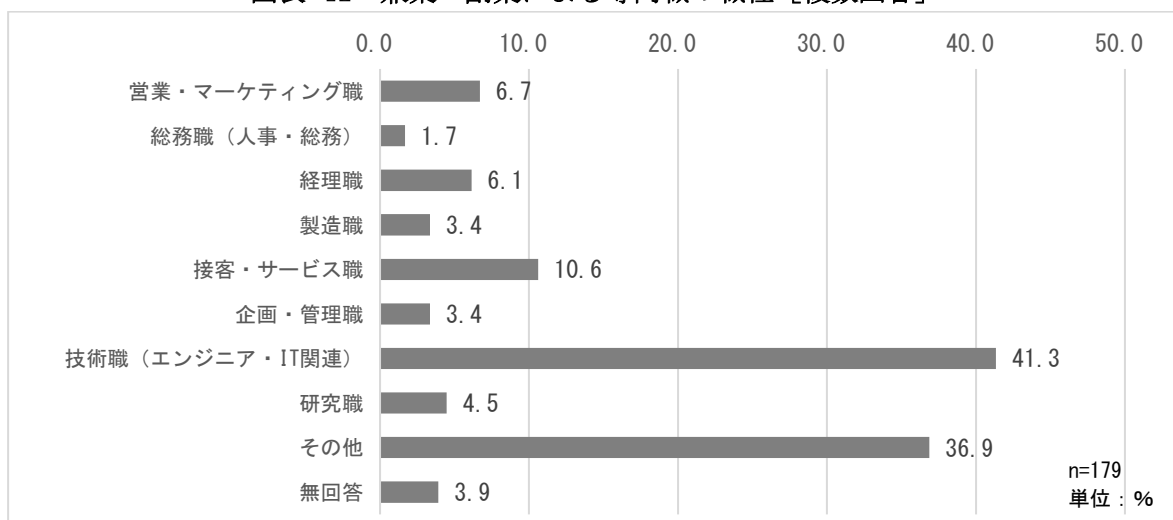


⑥ 兼業・副業による外部人材の職種（専門職）

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による専門職の職種としては、「その他」以外では、「技術職（エンジニア・IT関連）」が41.3%で最も多く、「接客・サービス職」が10.6%、「営業・マーケティング職」が6.7%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「介護・看護」や「保育士」、「社労士」、「薬剤師」などの資格保有者のほか、「法務IT」、「インストラクター」などが挙げられている。

図表 41 兼業・副業による専門職の職種 [複数回答]

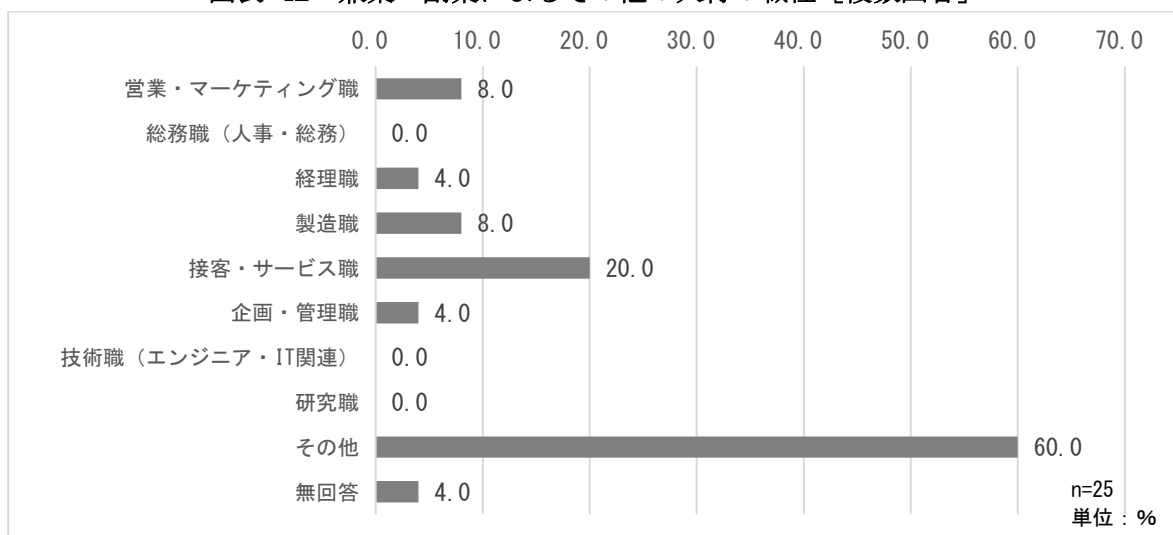


⑦ 兼業・副業による外部人材の職種（その他）

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による「その他の職種」としては、「その他」以外では、「接客・サービス職」が20.0%で最も多く、「営業・マーケティング職」及び「製造職」が8.0%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「介護職・生活相談員」、「舞台照明、音響、映像、管理等業務」、「作業員・職長」などが挙げられている。

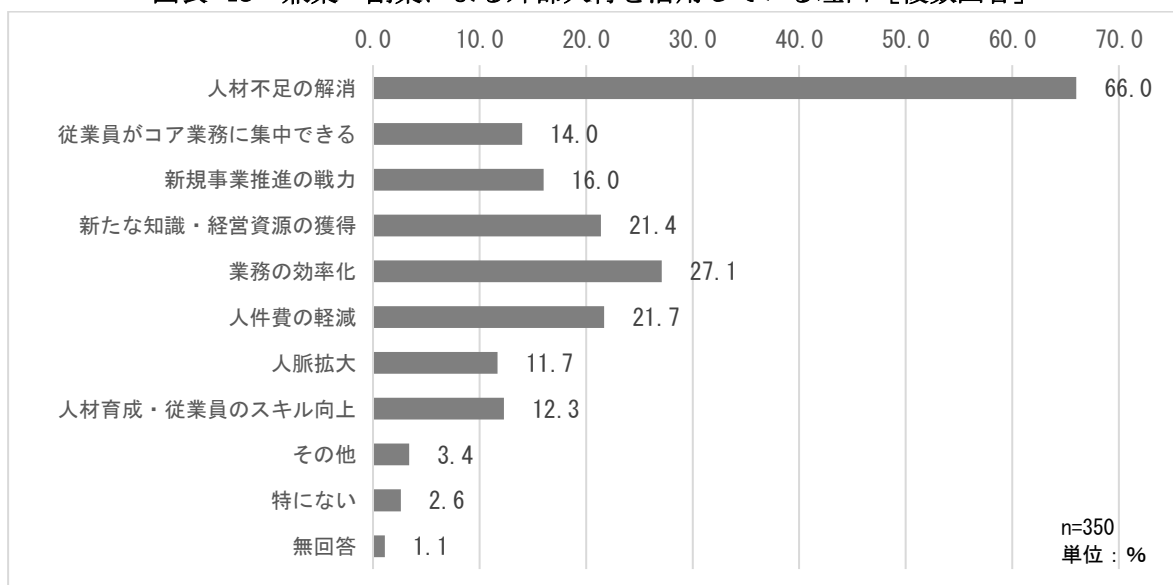
図表 42 兼業・副業によるその他の人材の職種 [複数回答]



(4) 兼業・副業による外部人材を活用している理由

兼業・副業による外部人材を活用している理由としては、「人材不足の解消」が66.0%と突出して多く、「業務の効率化」が27.1%、「人件費の軽減」が21.7%、「新たな知識・経営資源の獲得」が21.4%などとなっている。

図表 43 兼業・副業による外部人材を活用している理由 [複数回答]

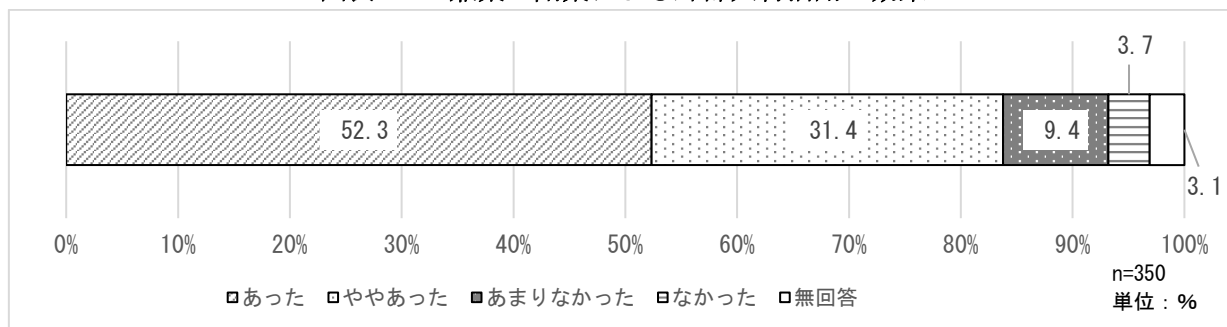


(5) 兼業・副業による外部人材活用の効果

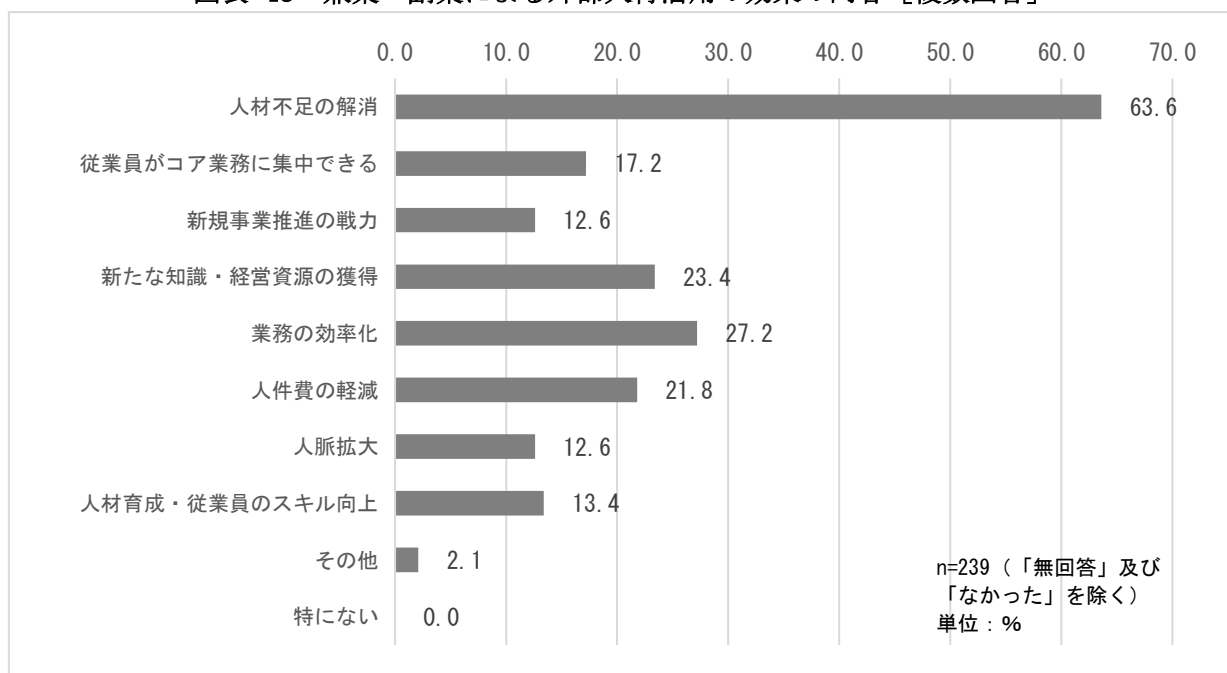
兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による外部人材活用の効果が「あった」とする企業が52.3%と過半数を占め、「ややあった」の31.4%と合わせると、8割以上の企業が効果を認めている。

効果の内容としては「人材不足の解消」が63.6%と突出しており、「業務の効率化」が27.2%、「新たな知識・経営資源の獲得」が23.4%、「人件費の軽減」が21.8%、「従業員がコア業務に集中できる」が17.2%などとなっている。

図表 44 兼業・副業による外部人材活用の効果



図表 45 兼業・副業による外部人材活用の効果の内容 [複数回答]

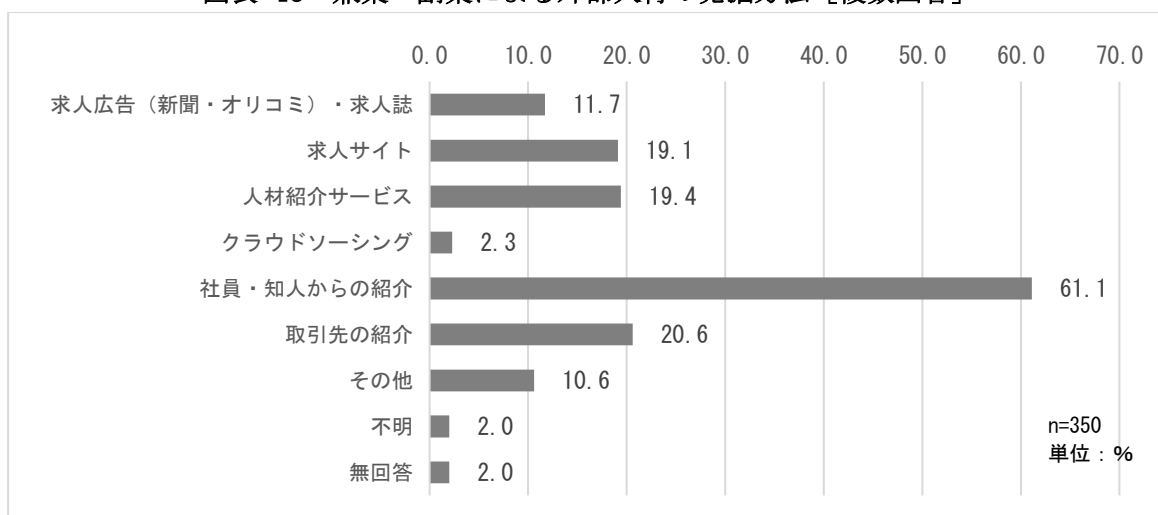


(6) 兼業・副業による外部人材の発掘方法

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における外部人材の発掘方法としては、「社員・知人からの紹介」が61.1%と突出しており、「取引先の紹介」が20.6%、「人材紹介サービス」が19.4%、「求人サイト」が19.1%、「求人広告（新聞・オリコミ）・求人誌」が11.7%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「退職した社員」が多くなっており、そのほか「取引先金融機関OB」や「ハローワーク」、「マスコミ各媒体、インターネット、日ごろの調査・研究」などが挙げられている。

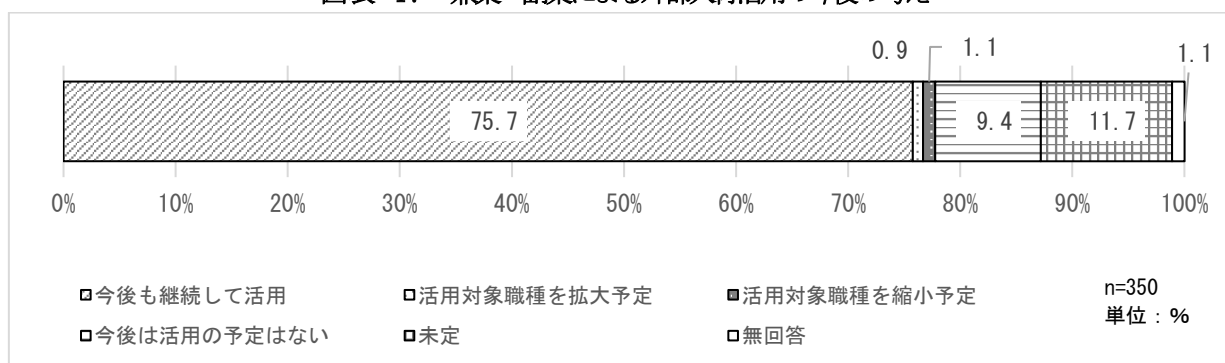
図表 46 兼業・副業による外部人材の発掘方法 [複数回答]



(7) 兼業・副業による外部人材活用の今後の考え

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における今後の考えとしては、「今後も継続して活用」が75.7%を占めている。

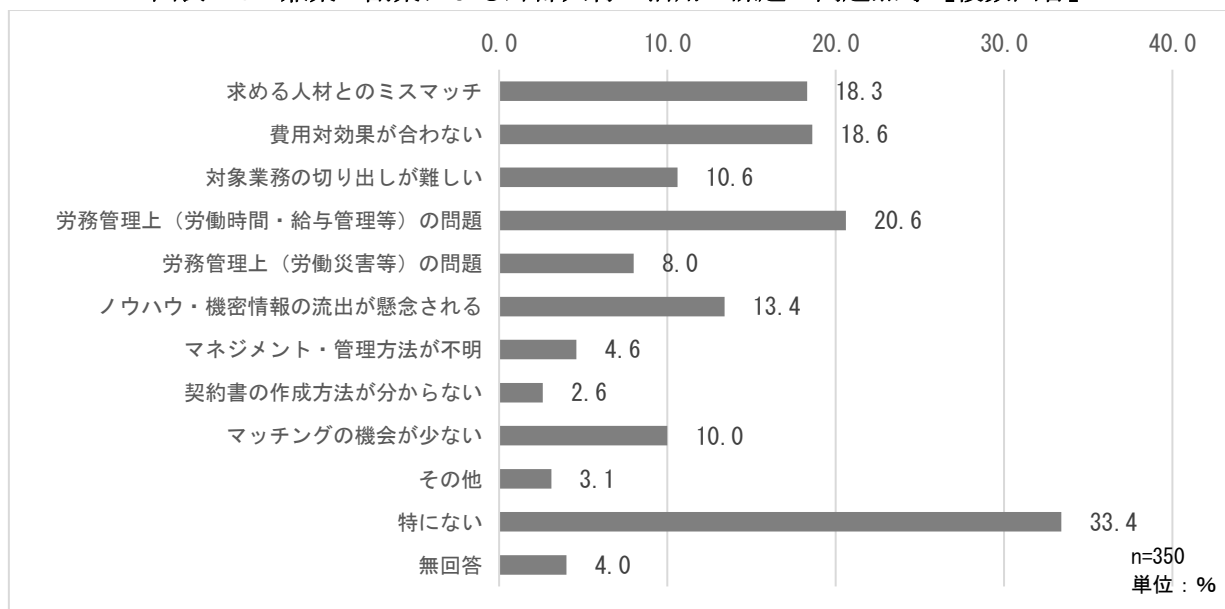
図表 47 兼業・副業による外部人材活用の今後の考え



(8) 兼業・副業による外部人材の活用の課題・問題点等

兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による外部人材活用の課題・問題点等としては、「特にない」が33.4%と多いものの、「労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」が20.6%、「費用対効果が合わない」が18.6%、「求める人材とのミスマッチ」が18.3%、「ノウハウ・機密情報の流出が懸念される」が13.4%などとなっている。

図表 48 兼業・副業による外部人材の活用の課題・問題点等 [複数回答]

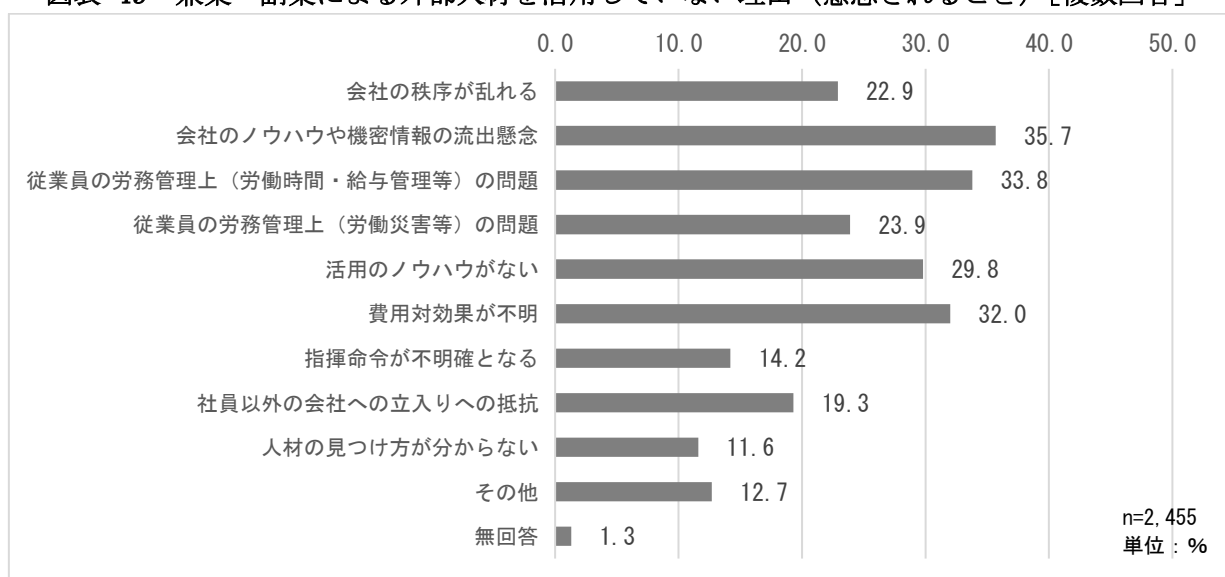


(9) 兼業・副業による外部人材を活用していない理由（懸念されること）

兼業・副業による外部人材を活用した実績がない企業における活用していない理由（懸念されること）としては、「会社のノウハウや機密情報の流出懸念」が35.7%で最も多く、「従業員の労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」が33.8%、「費用対効果が不明」が32.0%、「活用のノウハウがない」が29.8%、「従業員の労務管理上（労働災害等）の問題」が23.9%、「会社の秩序が乱れる」が22.9%などとなっている。

「その他」の具体的記述としては、「必要性を感じない」が多く、そのほか「100%正社員を目指している」や「専門技術を要するため」、「副業で出来る仕事が無い」などが挙げられている。

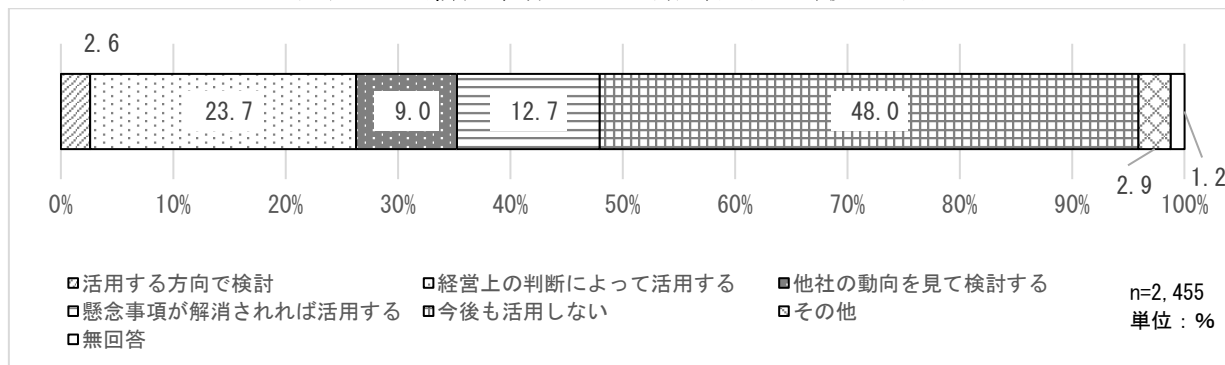
図表 49 兼業・副業による外部人材を活用していない理由（懸念されること） [複数回答]



(10) 兼業・副業による外部人材活用の今後の方向性

兼業・副業による外部人材を活用した実績がない企業における今後の方向性としては、「今後も活用しない」が 48.0%と約半数を占めているが、「経営上の判断によって活用する」が 23.7%、「懸念事項が解消されれば活用する」が 12.7%あり、「他社の動向を見て検討する」が 9.0%などとなっている。

図表 50 兼業・副業による外部人材活用の今後の方向性



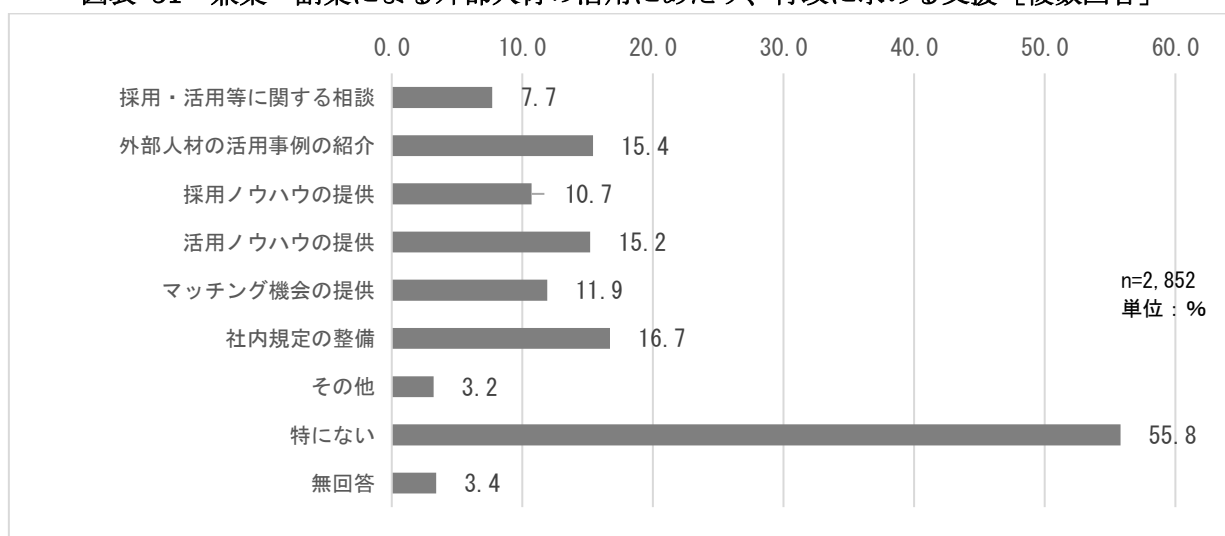
2. 4. 行政に求める支援や要望等

兼業・副業による外部人材の活用にあたり、行政に求める支援としては、「特にない」が 55.8%と多いものの、「社内規定の整備」が 16.7%、「外部人材の活用事例の紹介」が 15.4%、「活用ノウハウの提供」が 15.2%、「マッチング機会の提供」が 11.9%、「採用ノウハウの提供」が 10.7%などとなっている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」で「社内規定の整備」に対する支援、「金融業、保険業」で「社内規定の整備」や「活用ノウハウの提供」、「採用ノウハウの提供」に対する支援、「宿泊業、飲食サービス業」で「採用ノウハウの提供」に対する支援を求める企業が比較的多い。

大企業/中小企業別にみると、大企業/中小企業とも、「外部人材の活用事例の紹介」、「活用ノウハウの提供」、「社内規定の整備」を求める企業が多くなっている。


図表 51 兼業・副業による外部人材の活用にあたり、行政に求める支援 [複数回答]




図表 52 業種別兼業・副業による外部人材の活用にあたり、行政に求める支援 [複数回答]

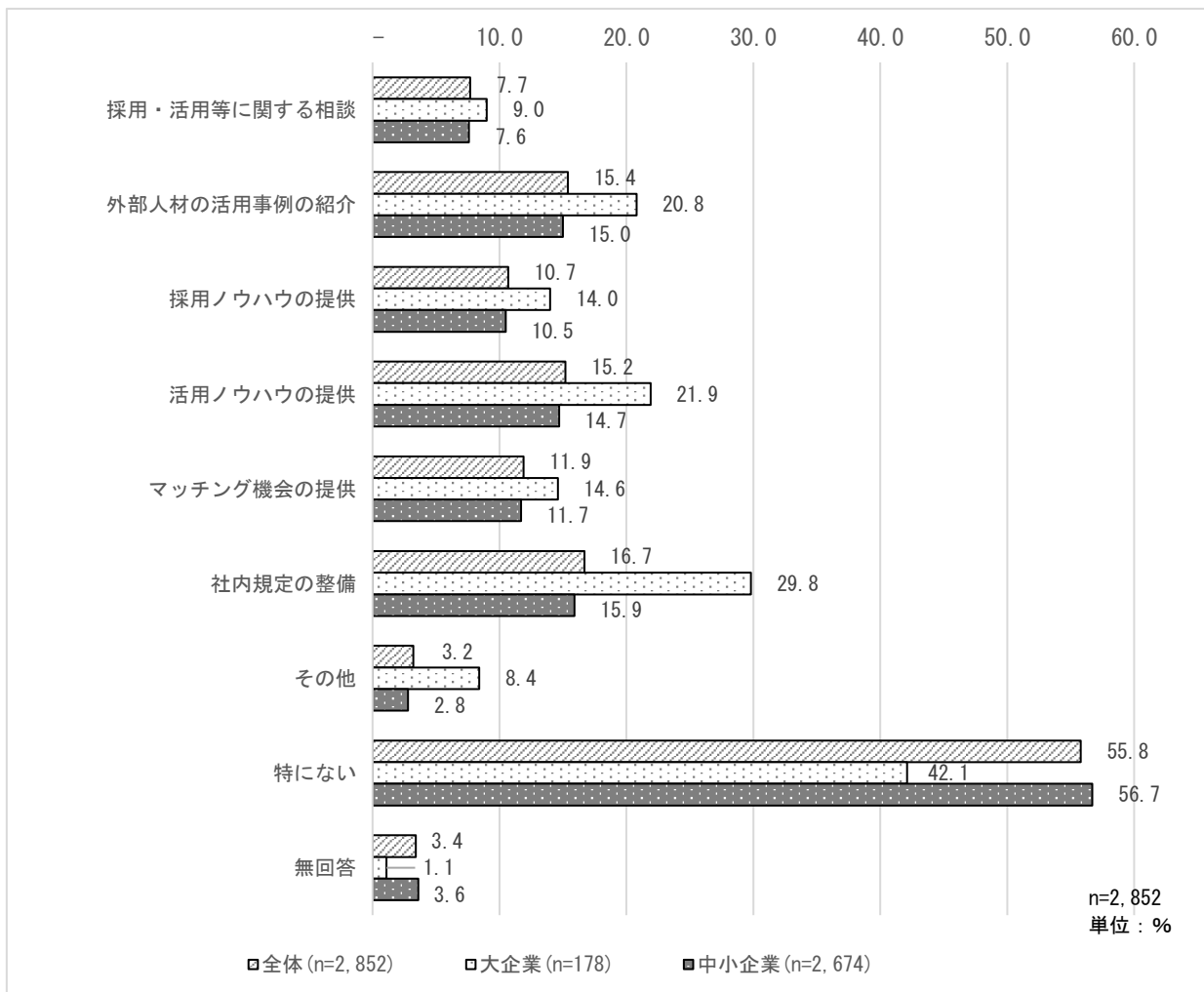
n=2,852

上段:件数		Q24. 兼業・副業による外部人材の活用で行政に求める支援									
下段:%		n値	採用・活用等に関する相談	外部人材の活用事例の紹介	採用ノウハウの提供	活用ノウハウの提供	マッチング機会の提供	社内規定の整備	その他	特にない	無回答
主要事業内容	全体	2,852	219 7.7	438 15.4	306 10.7	433 15.2	339 11.9	477 16.7	91 3.2	1,592 55.8	98 3.4
	建設業	322	26 8.1	46 14.3	30 9.3	37 11.5	26 8.1	43 13.4	8 2.5	195 60.6	15 4.7
	製造業	362	22 6.1	51 14.1	37 10.2	53 14.6	39 10.8	57 15.7	9 2.5	214 59.1	10 2.8
	情報通信業	233	26 11.2	46 19.7	22 9.4	46 19.7	29 12.4	54 23.2	9 3.9	117 50.2	7 3.0
	運輸業、郵便業	50	5 10.0	6 12.0	7 14.0	8 16.0	6 12.0	14 28.0	3 6.0	25 50.0	2 4.0
	卸売業、小売業	755	52 6.9	133 17.6	75 9.9	124 16.4	98 13.0	134 17.7	15 2.0	421 55.8	26 3.4
	金融業、保険業	26	2 7.7	6 23.1	6 23.1	6 23.1	4 15.4	10 38.5	-	12 46.2	-
	不動産業、物品賃貸業	67	7 10.4	11 16.4	9 13.4	14 20.9	7 10.4	15 22.4	1 1.5	35 52.2	1 1.5
	学術研究、専門・技術サービス業	127	10 7.9	19 15.0	15 11.8	17 13.4	21 16.5	25 19.7	5 3.9	66 52.0	2 1.6
	宿泊業、飲食サービス業	150	16 10.7	25 16.7	29 19.3	23 15.3	22 14.7	23 15.3	3 2.0	80 53.3	2 1.3
	生活関連サービス業、娯楽業	114	7 6.1	18 15.8	13 11.4	13 11.4	14 12.3	18 15.8	4 3.5	58 50.9	8 7.0
	教育・学習支援業	44	- -	4 9.1	5 11.4	6 13.6	6 13.6	3 6.8	3 6.8	23 52.3	2 4.5
	医療・福祉	106	11 10.4	11 10.4	12 11.3	19 17.9	17 16.0	11 10.4	7 6.6	52 49.1	2 1.9
	その他	350	23 6.6	46 13.1	31 8.9	44 12.6	38 10.9	49 14.0	18 5.1	212 60.6	8 2.3
	不明	25	4 16.0	4 16.0	3 12.0	5 20.0	3 12.0	5 20.0	-	14 56.0	3 12.0
	無回答	121	8 6.6	12 9.9	12 9.9	18 14.9	9 7.4	16 13.2	6 5.0	68 56.2	10 8.3

 全体の平均を5割以上上回っている

 全体の平均を上回っている

図表 53 大企業/中小企業別 兼業・副業による外部人材の活用にあたり、行政に求める支援 [複数回答]



「その他」の具体的な記述として、以下のような意見や要望があった。

- ・(兼業・副業等に関する) 労働時間の管理、労務管理、労災対応等の制度整備をしてほしい。
[大企業、中小企業を含めたほぼ全ての業種]
- ・労務管理、残業・有給取得などが問題となる中、労働時間の管理がしにくい兼業は低抗がある。企業・社員両方にとってルール(ガイドライン等)を明確化してほしい。
[中小企業のその他サービス業]
- ・助成金又は支援金を充実してほしい。
[中小企業の製造業、情報通信業、運輸業、学術研究・技術サービス業、イベント企画業]
- ・労務管理についての指導、活用事例の紹介などをしてほしい。
[中小企業のその他サービス業、卸・小売業]
- ・企業ノウハウの保護に関する防衛方法など教えてほしい。
[中小企業の教育・学習支援業]
- ・まずは兼業・副業の大枠情報をどんどん広報して頂きたい。現状では情報不足だ。
[中小企業の電気通信設備工事業]

都内企業における兼業・副業に関する実態調査票

＜記入にあたってのお願い＞

- ・ご回答は人事労務管理者など本調査に回答できる方をお願いします。
- ・令和2年8月1日現在の状況でご回答ください。
- ・設問ごとに、あてはまる番号に○をつけてお答えください。
- ・「その他」に○をつけた場合は、お手数ですが、()内に具体的な内容をご回答ください。

ご回答期限：令和2年9月18日（金）

【問い合わせ先】株式会社日本アプライドリサーチ研究所 調査研究部 担当：白石・山村
 電話：03-5259-9146（直通） 電子メール：shiraishi@ari.co.jp

貴社名			
所在地	〒		
ご記入者氏名			部署及び役職
電話番号	()	メールアドレス	
主要事業内容 ※1つ選択	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業 5. 卸売業、小売業 6. 金融業、保険業 7. 不動産業、物品賃貸業 8. 学術研究、専門・技術サービス業 9. 宿泊業、飲食サービス業 10. 生活関連サービス業、娯楽業 11. 教育・学習支援業 12. 医療・福祉 13. その他(具体的に:)		
設立年月	(西暦) 年 月	資本金	万円
従業員数	一般労働者	男性 人	女性 人
	パートタイマー等	男性 人	女性 人

A：貴社の従業員の兼業・副業の状況についてお伺いします。

問1. 兼業・副業の制度・内容について関心がありますか。(○は1つだけ)

- | | | |
|----------|-------|---------|
| 1. 大いにある | 2. ある | 3. 全くない |
|----------|-------|---------|

問2. 貴社では、従業員の兼業・副業を認めていますか。(○は1つだけ)

- | | | |
|--------------|----------------|-----------------|
| 1. 全面的に認めている | 2. 条件付で一部認めている | 3. 認めていない ⇒ 問9へ |
|--------------|----------------|-----------------|

※ 問3～8は、問2で「1. 全面的に認めている」「2. 条件付で一部認めている」と答えた企業にお伺いします。

問3. 従業員の兼業・副業について、社内手続はどのようにしていますか。(○は1つずつ)

就業規則に、	1. 定めている 2. 定めていない		
	3. 就業規則以外に定めている(具体的に:)		
社内手続は、	1. 届出のみ	2. 届出と審査を実施	3. 届出なし
	4. その他(具体的に:)		

問4. 従業員の兼業・副業について、どのような形態で認めていますか。(○はいくつでも)

- | | | |
|----------------|-------------|-------------|
| 1. 他社の社員として | 2. 個人事業主として | 3. 家業従事者として |
| 4. その他(具体的に:) | | |

問5. 貴社が兼業・副業を認めている理由についてお教えてください。(〇はいくつでも)

- | | | |
|---------------------|------------------|--------------|
| 1. 柔軟な働き方による優秀な人材採用 | 2. 人材の定着(離職率の低下) | |
| 3. 人材育成・従業員のスキル向上 | 4. シニア層の再就職支援 | |
| 5. 新たな知識・経営資源の獲得 | 6. 従業員のモチベーション向上 | |
| 7. 企業のイメージアップ | 8. 働き方改革の促進 | 9. 新規事業推進の戦力 |
| 10. 過剰人員の活用 | 11. その他(具体的に:) | |

問6. 従業員の兼業・副業の効果はありましたか。また、効果のあった内容について教えてください。(〇は1つだけ)

- | | | | | |
|---|--------|----------|------------|---------|
| 効果が、 | 1. あった | 2. ややあった | 3. あまりなかった | 4. なかった |
| 効果のあった項目について、問5の選択肢の番号を記入してください。(いくつでも) | | | | |
| 【 | | | | |

問7. 従業員の兼業・副業の課題や問題としてどのようなことがありますか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|-----------------------------|-----------------|--------------------|------------|
| 1. 会社の秩序が乱れる | 2. 人材の流出 | 3. 会社のノウハウや機密情報の流出 | |
| 4. 社内業務への支障 | 5. 従業員の健康管理上の問題 | | |
| 6. 従業員の労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題 | | | |
| 7. 従業員の労務管理上(労働災害等)の問題 | | | 8. 特に課題はない |
| 9. その他(具体的に:) | | | |

問8. 従業員の兼業・副業の今後についてどのようにお考えですか。(〇は1つだけ)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 現状を維持 | 2. 制度をさらに拡充する(具体的に:) |
| 3. 制度を見直し縮小する(具体的に:) | |
| 4. 制度を廃止する | 5. その他(具体的に:) |

※ 問9~10は、問2で「3. 認めていない」と答えた企業にお伺いします。

問9. 貴社が従業員の兼業・副業を認めていない理由(懸念されること)についてお教えてください。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|-----------------------------|--------------|-----------------|----------------|
| 1. 本業が疎かになる | 2. 会社の秩序が乱れる | 3. 人材の流出 | |
| 4. 会社のノウハウや機密情報の流出 | 5. 業務への支障 | 6. 従業員の健康管理上の問題 | |
| 7. 従業員の労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題 | | | |
| 8. 従業員の労務管理上(労働災害等)の問題 | | | 9. その他(具体的に:) |

問10. 従業員の兼業・副業の今後についてどのようにお考えですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. 当面取り組む予定はない | 2. 従業員の意向によって検討する |
| 3. 地域や他社の動向を見て検討する | 4. 課題が解消されれば導入する |
| 5. その他(具体的に:) | |

B: 貴社の兼業・副業による外部人材活用の状況についてお伺いします。

問11. 貴社において、主に不足している専門人材はどのような方ですか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|-------------------|------------|-------------|-----------------|
| 1. 経営管理 | 2. 人事・労務 | 3. 財務・経理 | 4. 海外展開専門職 |
| 5. 営業 | 6. IT・システム | 7. 技術管理 | 8. 管理職(マネジメント職) |
| 9. その他の人材(具体的に:) | | 10. 不足していない | |

問 12. 貴社では、兼業・副業による外部人材を活用した実績がありますか。(○は1つだけ)

1. 活用した実績がある 2. 活用した実績はない ⇒ 問 22 へ 3. 不明 ⇒ 問 22 へ

※ 問 13~21 は、問 12 で「1. 活用した実績がある」と答えた企業にお伺いします。

問 13. 兼業・副業による外部人材をどのような形態で活用していますか(活用しましたか)。(○はいくつでも)

1. 雇用契約 2. 業務委託契約 3. その他(具体的に:)

問 14. 兼業・副業による外部人材の活用期間は平均どの程度ですか。(○は1つだけ)

1. 1か月以内 2. 3か月以内 3. 半年以内 4. 1年未満 5. 1年以上
6. その他(具体的に:)

問 15. どのような人材を兼業・副業による外部人材として活用していますか(しましたか)。(○はいくつでも)

1. 他社の経営者 2. 他社の従業員 3. 個人事業主
4. その他(具体的に:)

問 16. 兼業・副業による外部人材をどのような役割の人材として活用していますか(しましたか)。(○はいくつでも)

また、兼業・副業による外部人材をどのような職種として活用しているか、以下の番号から選択し、【 】内に記入してください。(いくつでも)

1. 顧問・アドバイザー人材【 】 2. 部門管理者【 】
3. グローバル人材【 】 4. 一般人材【 】
5. 専門職【 】 6. その他(具体的に:)【 】

※上記【 】内に該当する番号を記入してください。

- ① 営業・マーケティング職 ② 総務職(人事・総務) ③ 経理職 ④ 製造職
⑤ 接客・サービス職 ⑥ 企画・管理職 ⑦ 技術職(エンジニア・IT関連)
⑧ 研究職 ⑨ その他(具体的に:)

問 17. 貴社が兼業・副業による外部人材を活用している理由についてお教えてください。(○はいくつでも)

1. 人材不足の解消 2. 従業員がコア業務に集中できる 3. 新規事業推進の戦力
4. 新たな知識・経営資源の獲得 5. 業務の効率化 6. 人件費の軽減
7. 人脈拡大 8. 人材育成・従業員のスキル向上
9. その他(具体的に:) 10. 特になし

問 18. 兼業・副業による外部人材活用の効果はありましたか。(○は1つだけ)

また、効果のあった内容について教えてください。(いくつでも)

- 効果が、 1. あった 2. ややあった 3. あまりなかった 4. なかった

効果のあった項目について、問 17 の選択肢の番号を記入してください。(いくつでも)

【 】

問 19. 兼業・副業による外部人材をどのように発掘していますか(しましたか)。(○はいくつでも)

1. 求人広告(新聞・オリコミ)・求人誌 2. 求人サイト 3. 人材紹介サービス
4. クラウドソーシング 5. 社員・知人からの紹介 6. 取引先の紹介
7. その他(具体的に:) 8. 不明

問 20. 兼業・副業による外部人材の活用について今後はどのようにお考えですか。(〇は1つだけ)

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. 今後も継続して活用 | |
| 2. 活用対象職種を拡大予定(具体的に:) | |
| 3. 活用対象職種を縮小予定(具体的に:) | |
| 4. 今後は活用の予定はない | 5. 未定 |

問 21. 兼業・副業による外部人材の活用の課題・問題点等ありましたらお教え下さい。(〇はいくつでも)

- | | | |
|-------------------------|--------------------|------------------|
| 1. 求める人材とのミスマッチ | 2. 費用対効果が合わない | 3. 対象業務の切り出しが難しい |
| 4. 労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題 | 5. 労務管理上(労働災害等)の問題 | |
| 6. ノウハウ・機密情報の流出が懸念される | 7. マネジメント・管理方法が不明 | |
| 8. 契約書の作成方法が分からない | 9. マッチングの機会が少ない | |
| 10. その他(具体的に:) | 11. 特にない | |

※ 問 22～23 は、問 12 で「2. 活用した実績はない」「3. 不明」と答えた企業にお伺いします。

問 22. 兼業・副業による外部人材を活用していない理由(懸念されること)についてお教え下さい。(〇はいくつでも)

- | | | |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|
| 1. 会社の秩序が乱れる | 2. 会社のノウハウや機密情報の流出懸念 | |
| 3. 従業員の労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題 | | |
| 4. 従業員の労務管理上(労働災害等)の問題 | 5. 活用のノウハウがない | |
| 6. 費用対効果が不明 | 7. 指揮命令が不明確となる | 8. 社員以外の会社への立入りへの抵抗 |
| 9. 人材の見つけ方が分からない | 10. その他(具体的に:) | |

問 23. 兼業・副業による外部人材の活用についての今後の方向性についてお教え下さい。(〇は1つだけ)

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. 活用する方向で検討 | 2. 経営上の判断によって活用する |
| 3. 他社の動向を見て検討する | 4. 懸念事項が解消されれば活用する |
| 5. 今後も活用しない | 6. その他(具体的に:) |

C : 行政に求める支援や要望等についてお伺いします。

問 24. 兼業・副業による外部人材の活用にあたり、行政に求める支援についてお教え下さい。(〇はいくつでも)

- | | | |
|-----------------|-----------------|--------------|
| 1. 採用・活用等に関する相談 | 2. 外部人材の活用事例の紹介 | 3. 採用ノウハウの提供 |
| 4. 活用ノウハウの提供 | 5. マッチング機会の提供 | 6. 社内規定の整備 |
| 7. その他(具体的に:) | 8. 特にない | |

ご質問は以上で終了です。ご協力誠にありがとうございました。

なお、アンケート調査と併せて、他社の参考となる取組等についてインタビューを予定しております。その場合は、個別にお問合せ、ご相談させていただきますので、何卒よろしくお願いいたします。