

都内企業における兼業・副業に関する実態調査 (概要版)

調査の概要

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。

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

3. 調査期間

令和2年8月20日～10月30日

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。

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%）]



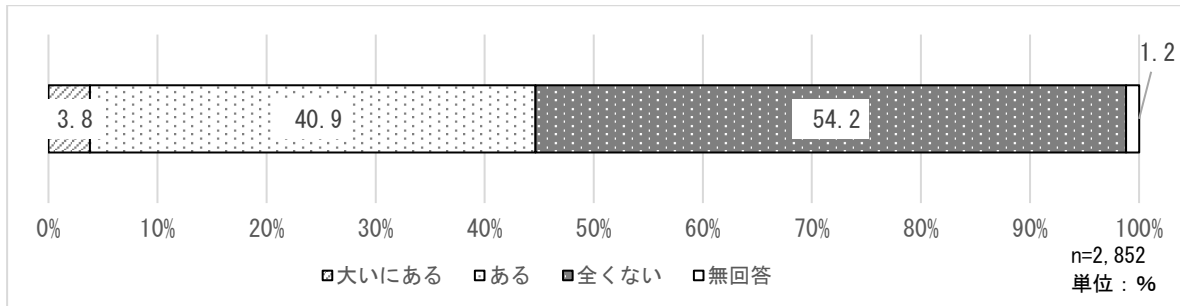
東京都産業労働局

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。

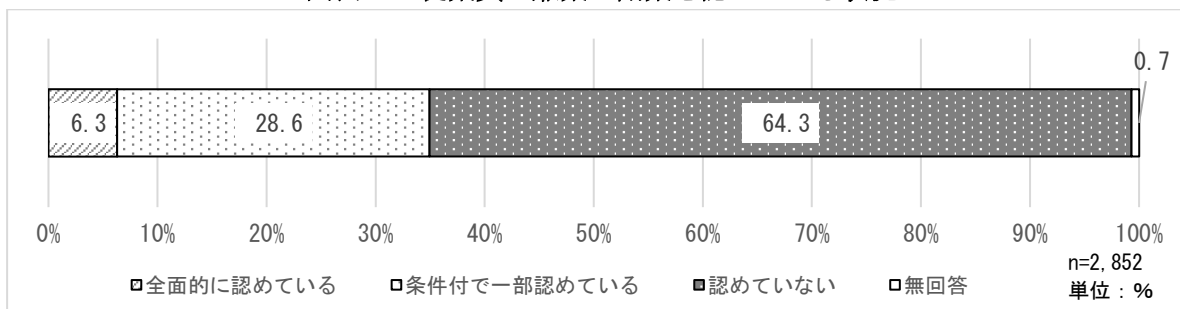
図表 1 兼業・副業の制度・内容についての関心の有無



(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。

図表 2 従業員の兼業・副業を認めている状況

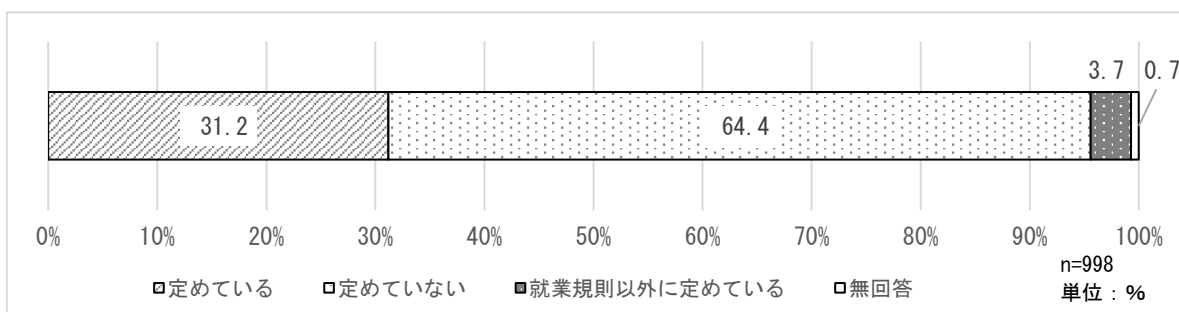


(3) 従業員の兼業・副業についての社内手続

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%となっており、「就業規則以外に定めている」と回答した企業は3.7%である。

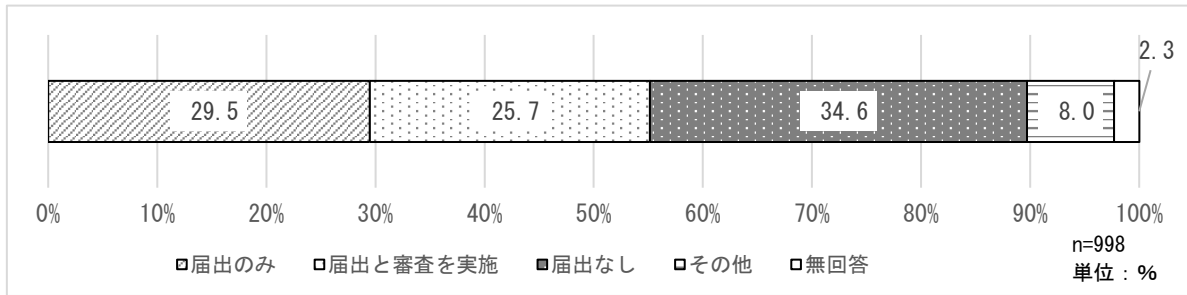
図表 3 従業員の兼業・副業を就業規則に定めているか



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。

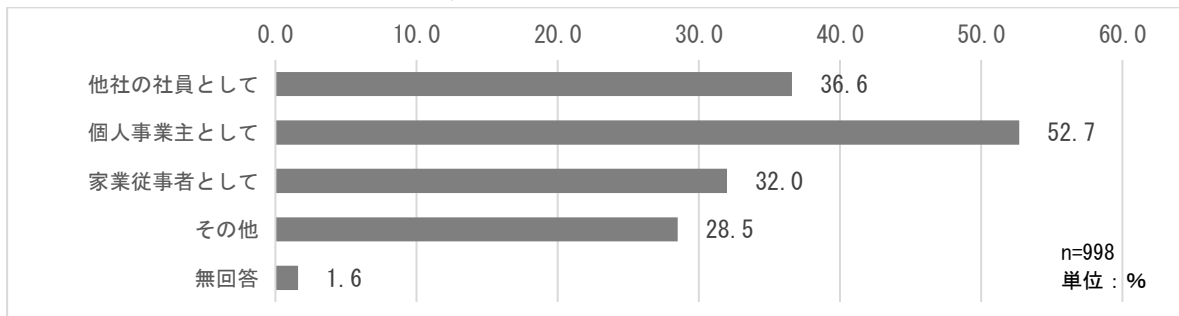
図表 4 従業員の兼業・副業の社内手続き



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。

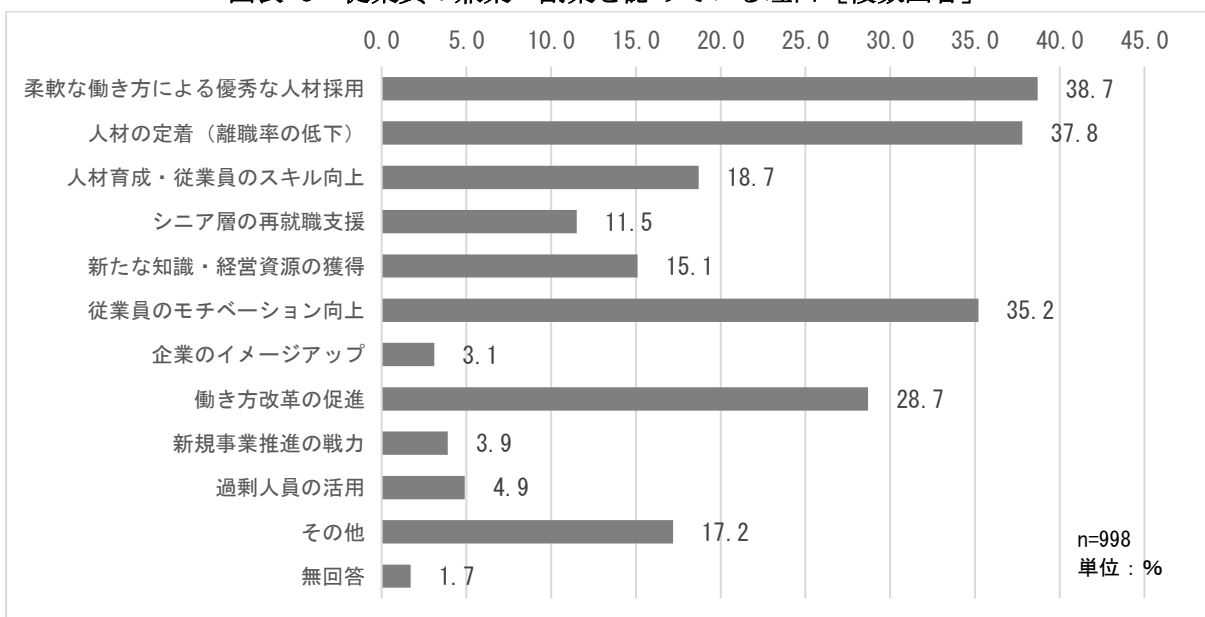
図表 5 従業員の兼業・副業を認めている形態 [複数回答]



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。

図表 6 従業員の兼業・副業を認めている理由 [複数回答]

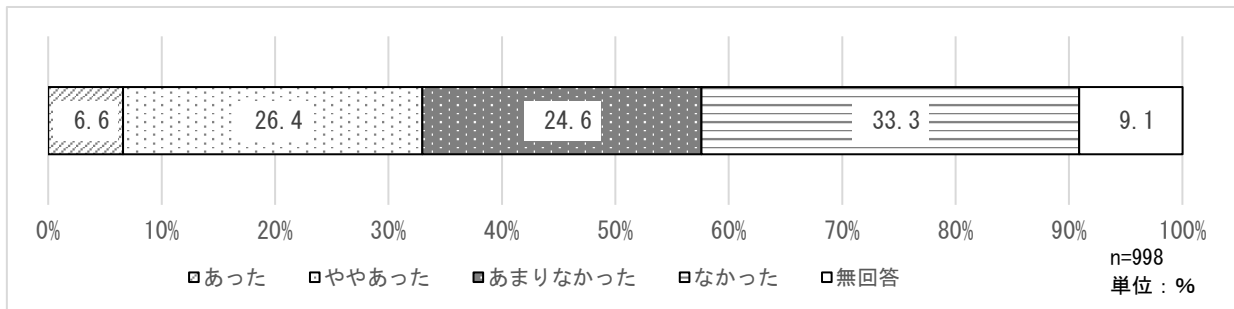


(4) 従業員の兼業・副業の効果、課題

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。

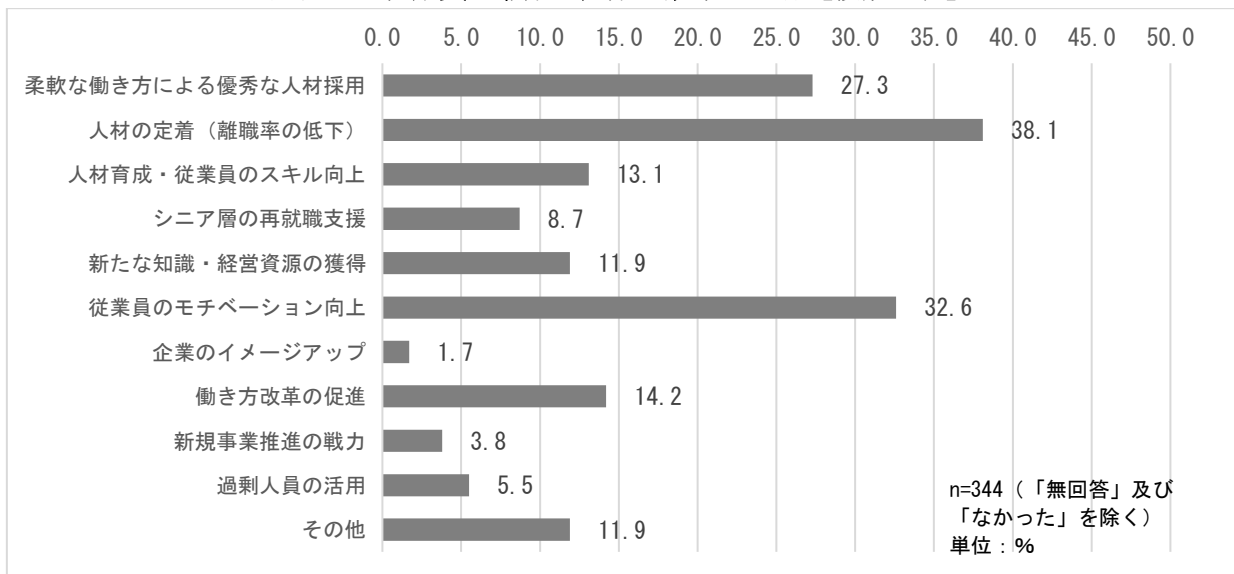
図表 7 従業員の兼業・副業の効果の有無



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。

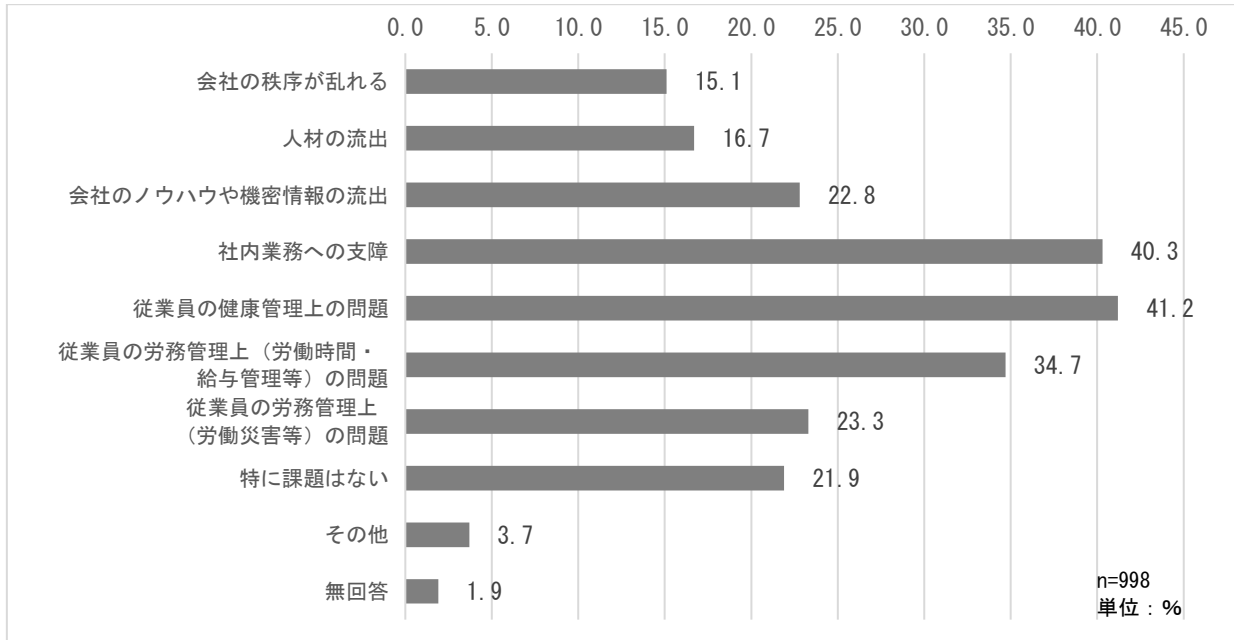
図表 8 従業員の兼業・副業の効果の内容 [複数回答]



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。

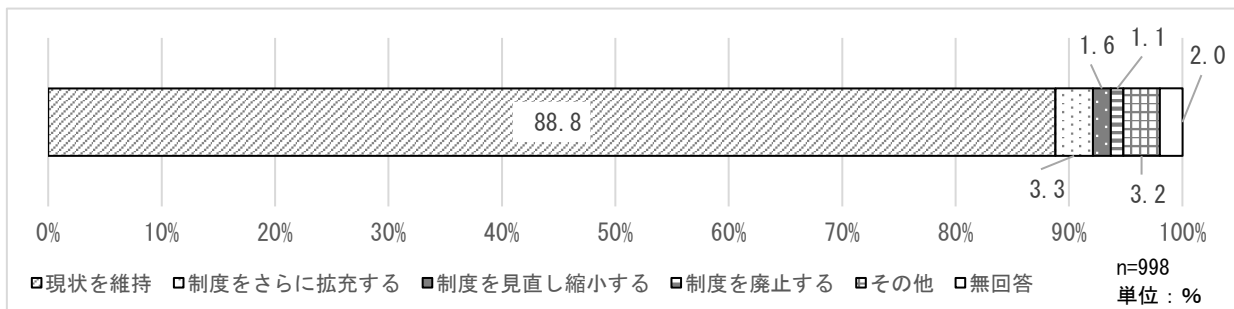
図表 9 従業員の兼業・副業の課題・問題点 [複数回答]



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。

図表 10 従業員の兼業・副業の今後の方針

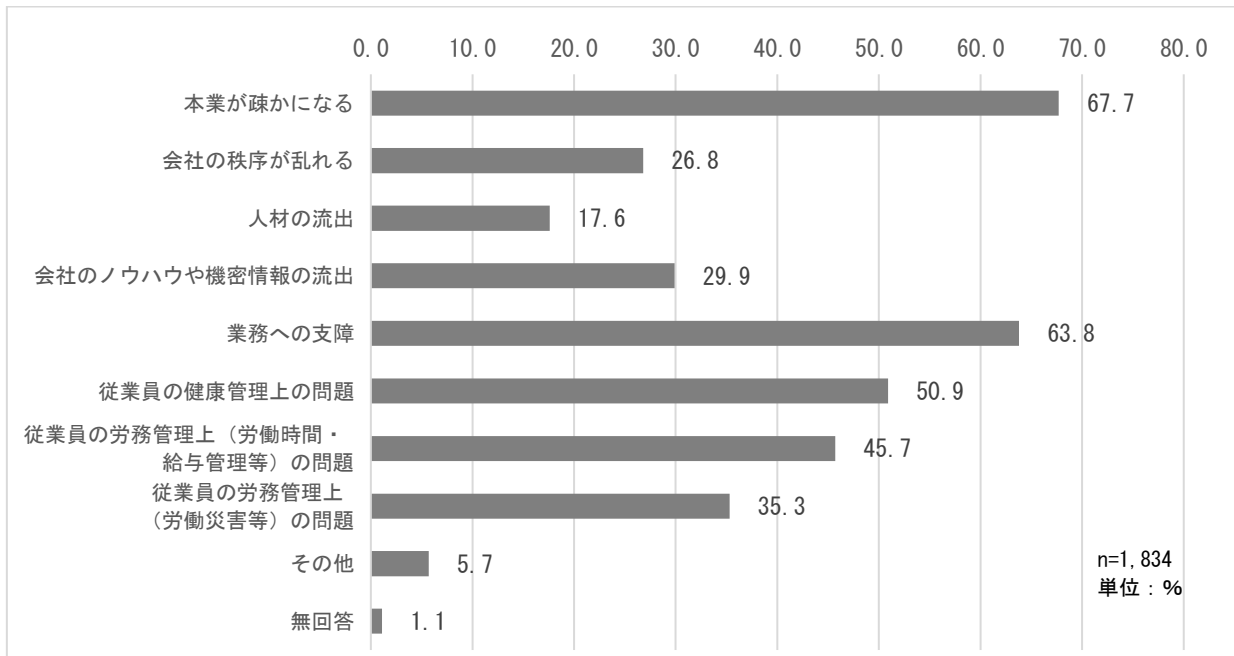


(5) 従業員の兼業・副業を認めていない理由（懸念されること）と今後の方針

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。

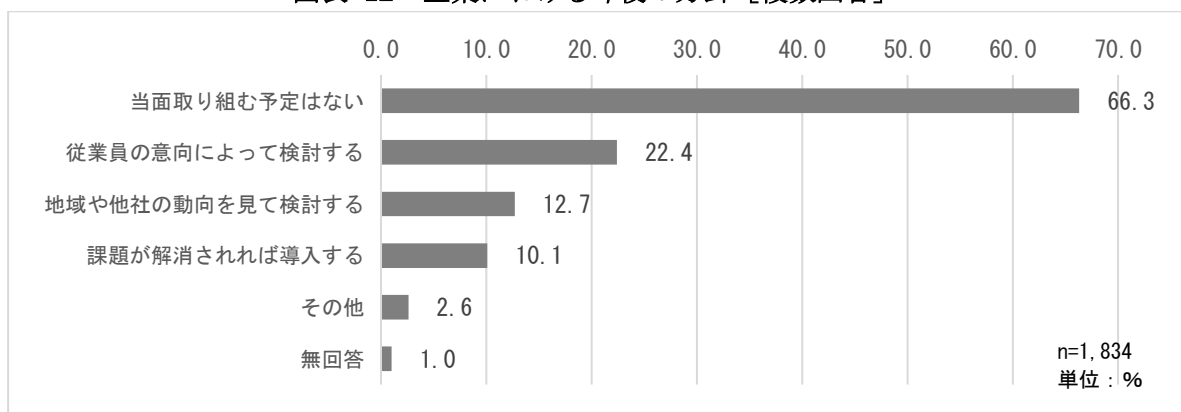
図表 11 従業員の兼業・副業を認めていない理由（懸念されること）[複数回答]



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。

図表 12 企業における今後の方針 [複数回答]

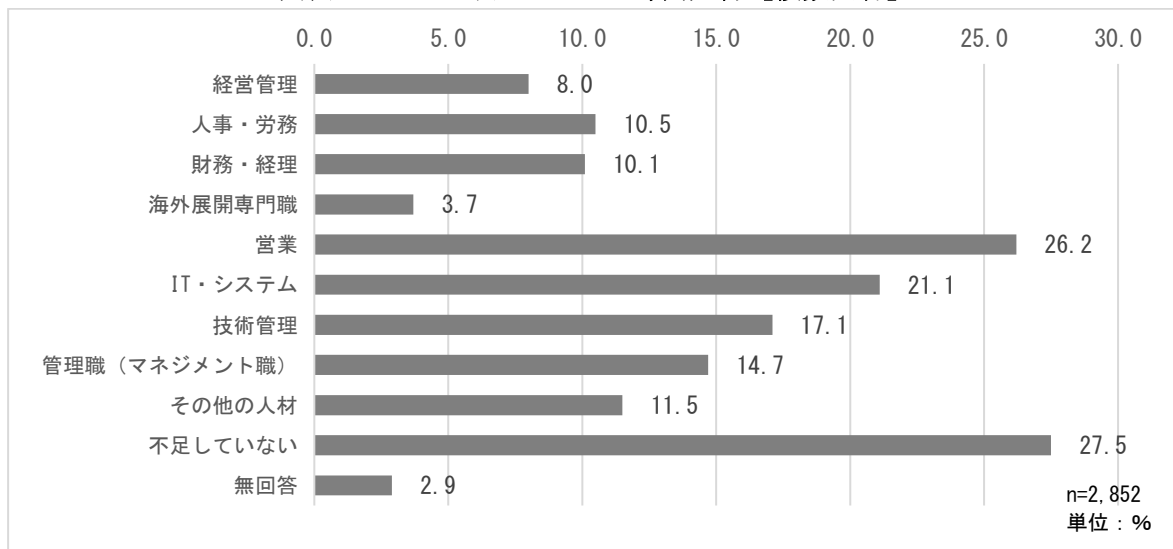


兼業・副業による外部人材活用の状況

(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%などとなっている。

図表 13 主に不足している専門人材 [複数回答]

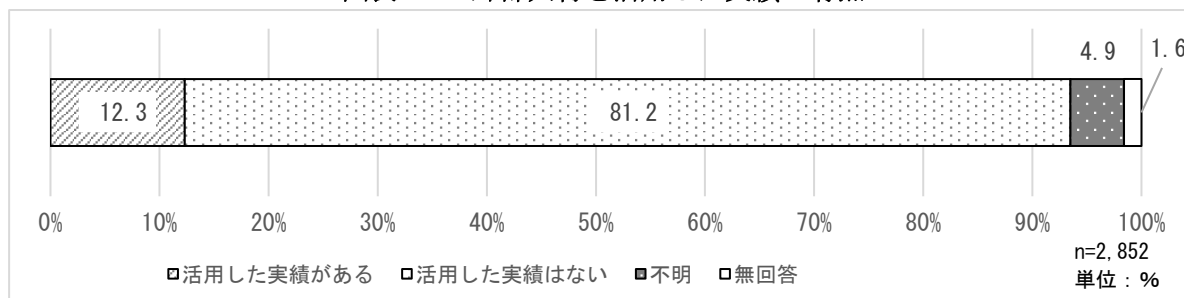


(2) 兼業・副業による外部人材活用状況

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。

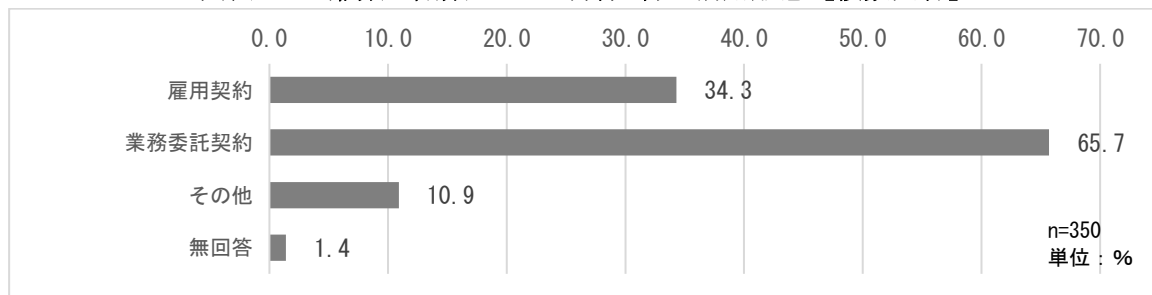
図表 14 外部人材を活用した実績の有無



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。

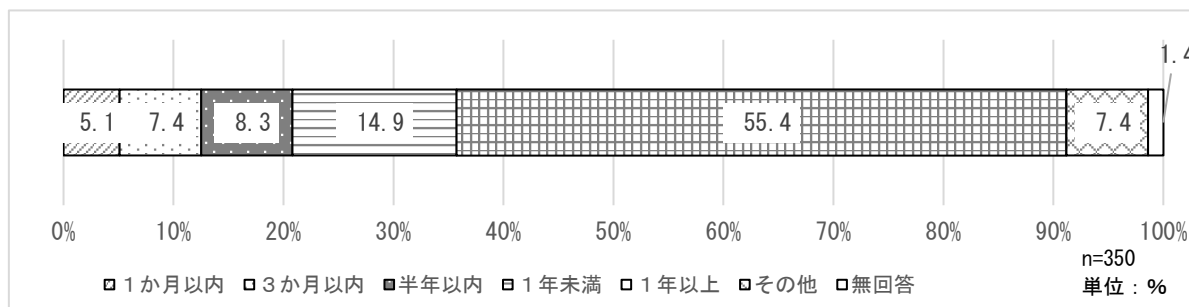
図表 15 兼業・副業による外部人材の活用形態 [複数回答]



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。

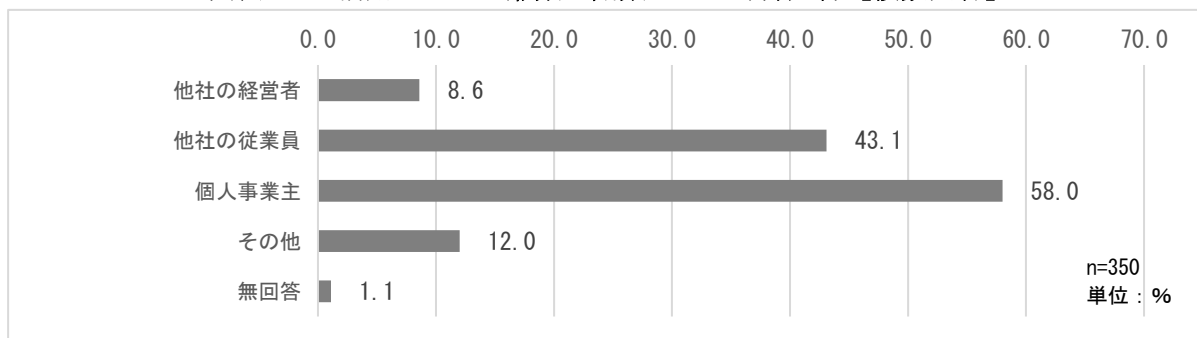
図表 16 兼業・副業による外部人材の活用期間



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。

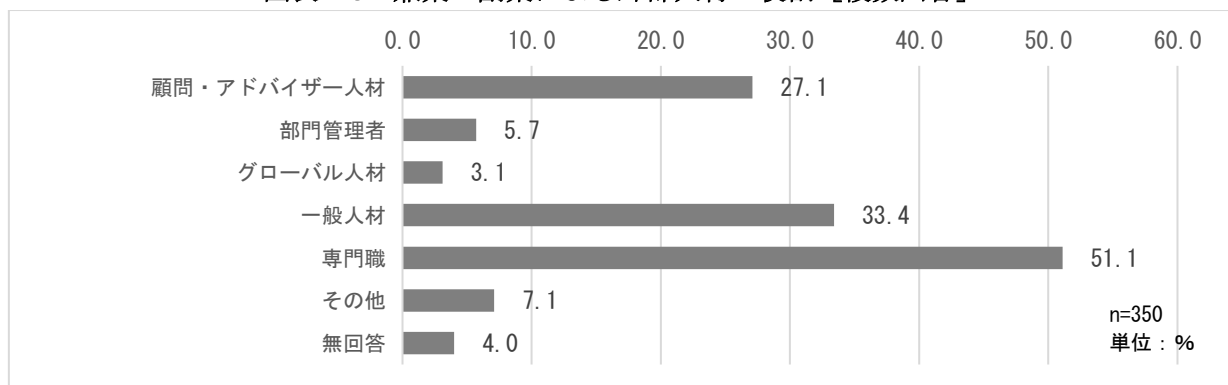
図表 17 活用している兼業・副業による外部人材 [複数回答]



(3) 兼業・副業による外部人材の役割

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。

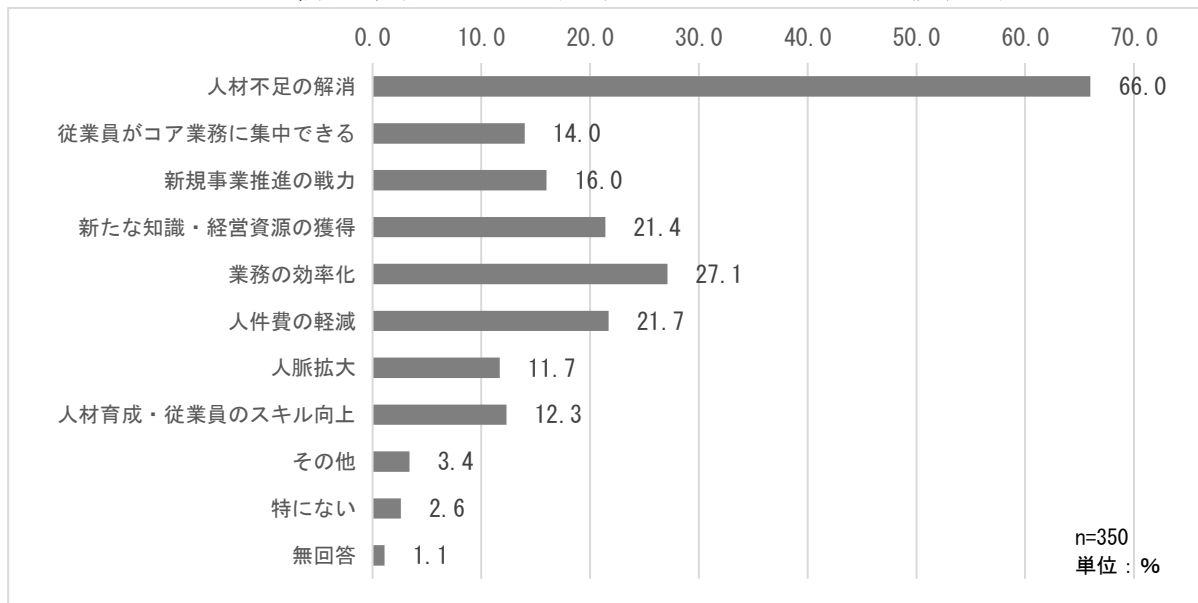
図表 18 兼業・副業による外部人材の役割 [複数回答]



(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 19 兼業・副業による外部人材を活用している理由 [複数回答]

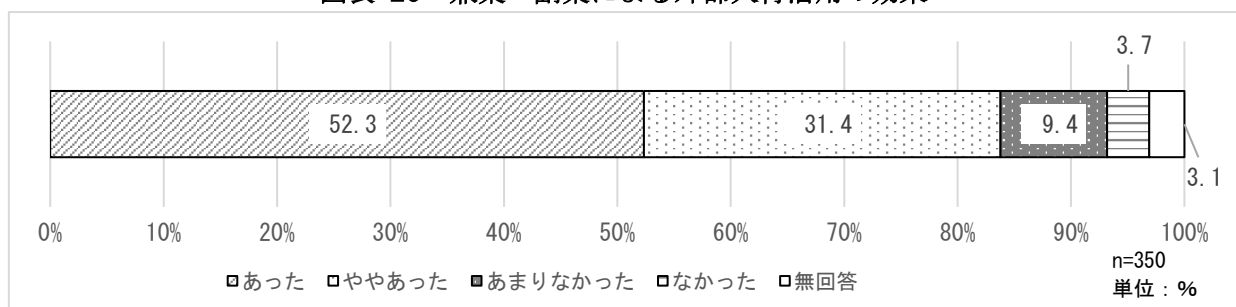


(5) 兼業・副業による外部人材活用の効果

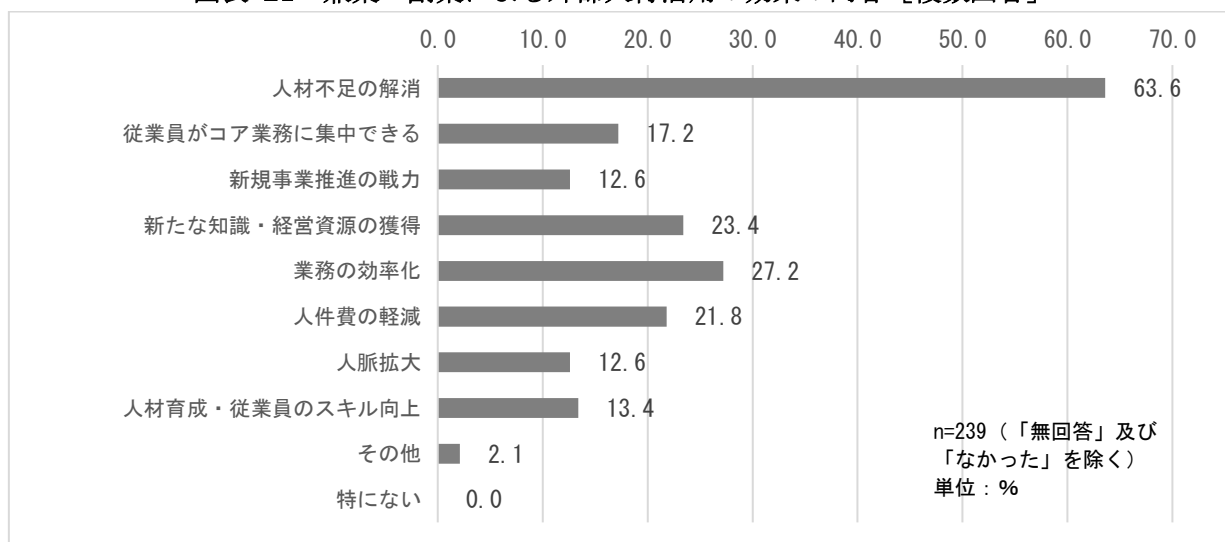
兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業における兼業・副業による外部人材活用の効果が「あった」とする企業が52.3%と過半数を占め、「ややあった」の31.4%と合わせると、8割以上の企業が効果を認めている。

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 20 兼業・副業による外部人材活用の効果



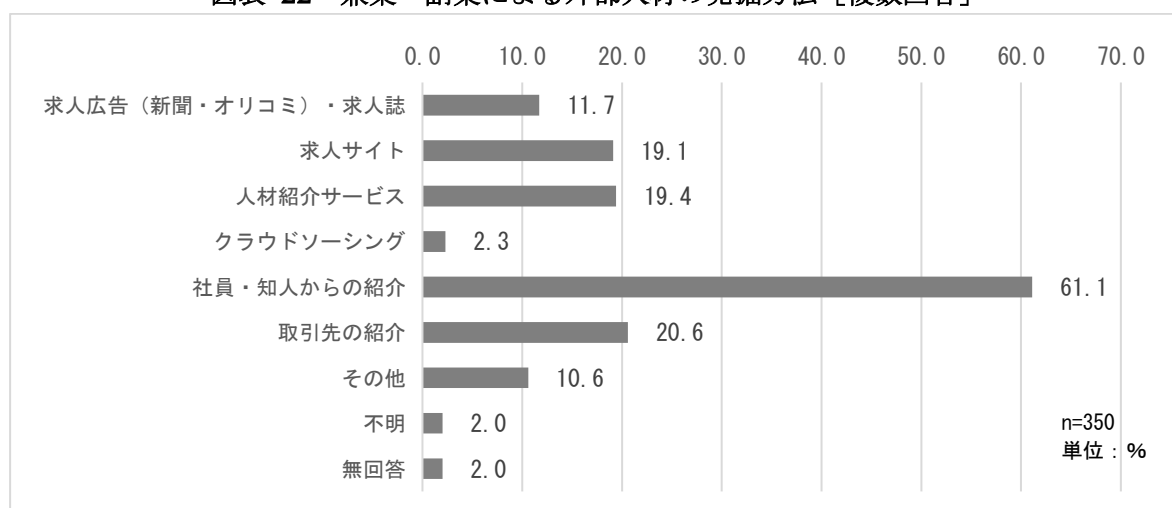
図表 21 兼業・副業による外部人材活用の効果の内容 [複数回答]



(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。

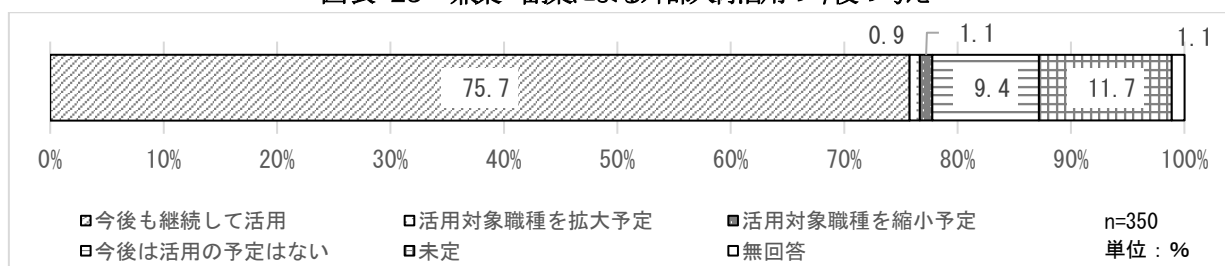
図表 22 兼業・副業による外部人材の発掘方法 [複数回答]



(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。

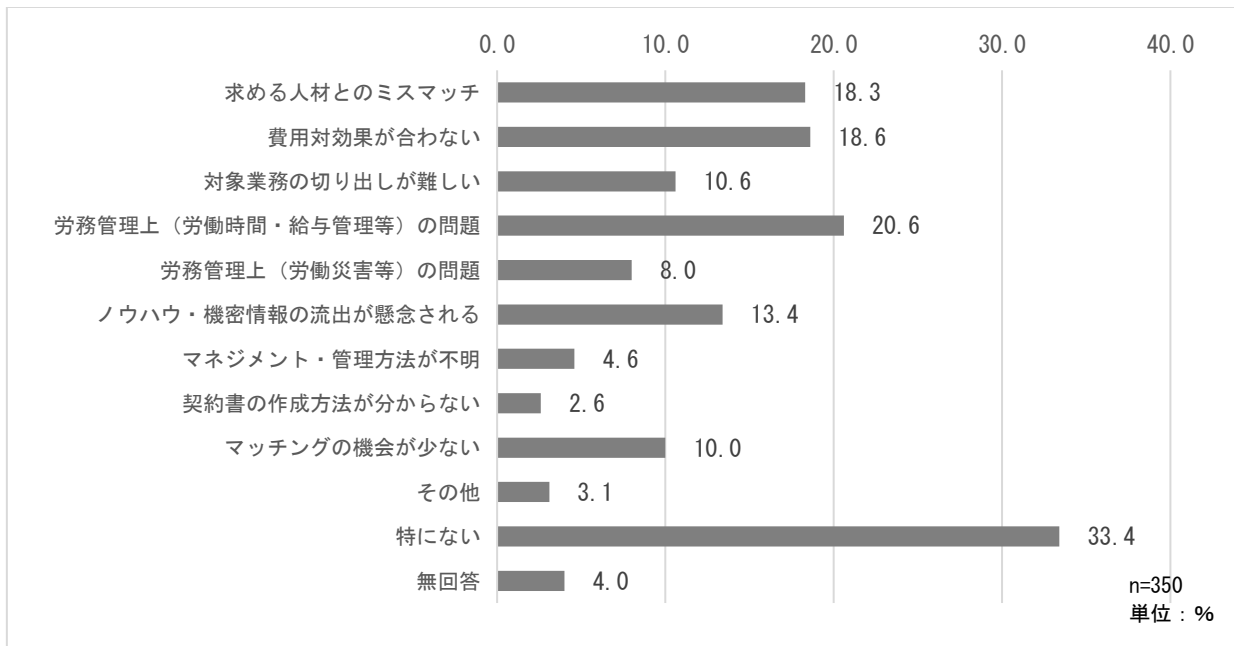
図表 23 兼業・副業による外部人材活用の今後の考え



(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。

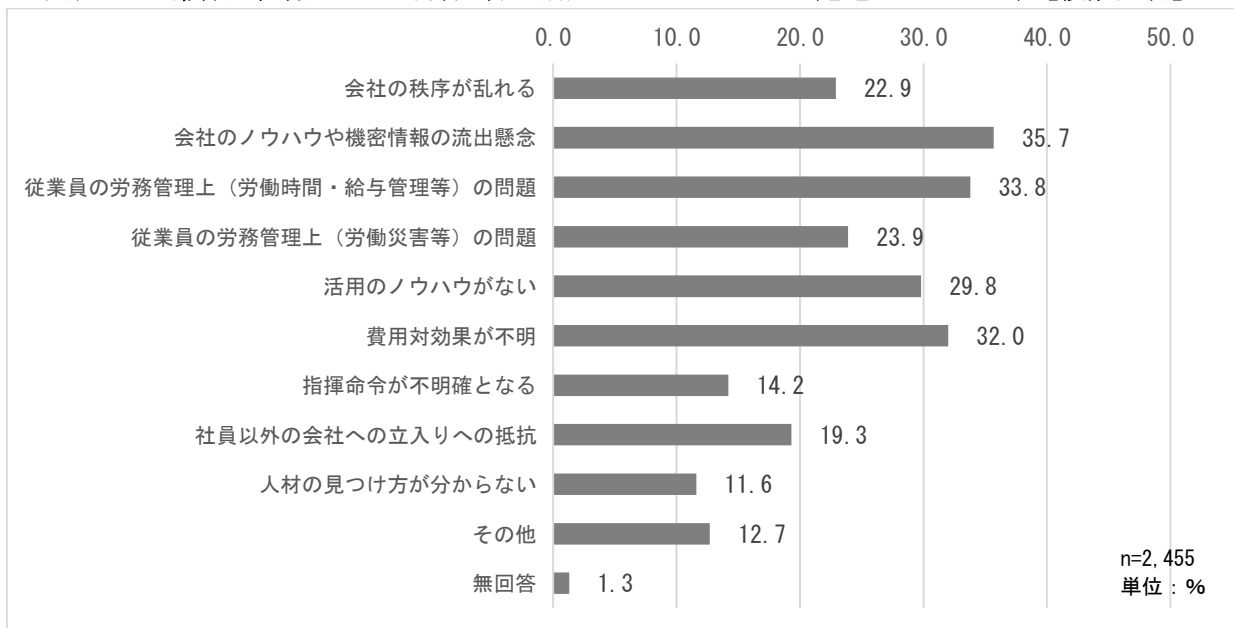
図表 24 兼業・副業による外部人材の活用の課題・問題点等 [複数回答]



(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。

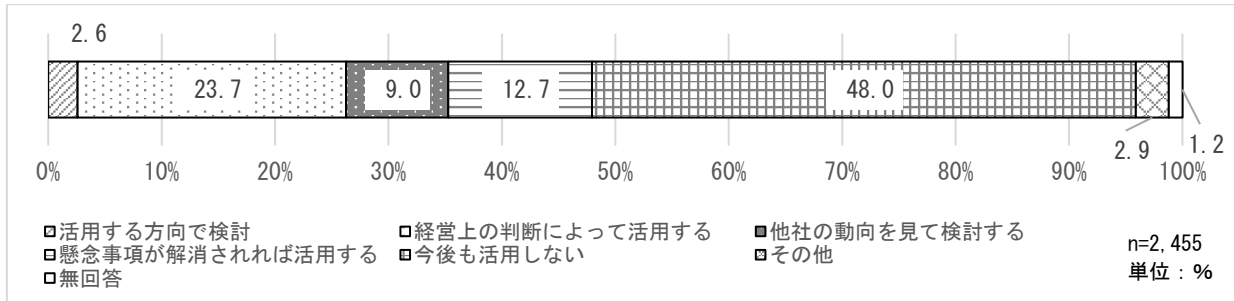
図表 25 兼業・副業による外部人材を活用していない理由（懸念されること） [複数回答]



(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。

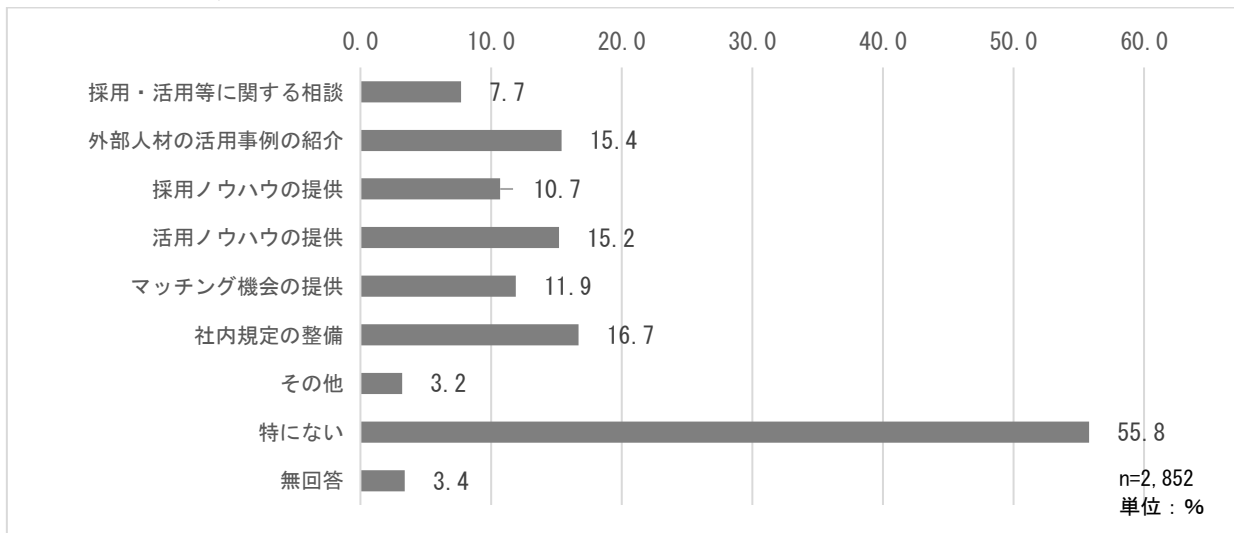
図表 26 兼業・副業による外部人材活用の今後の方向性



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。

図表 27 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]



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。

