



PERSOL

パーソル 総合研究所

HITO Research Digest

# 社員の副業が 本業の仕事に与える影響

- 第二回 副業の実態・意識に関する定量調査



# エグゼクティブサマリ

働き方改革を機に推進されてきた副業・兼業の解禁。コロナ禍の影響もあり、企業による副業解禁の動きは活発化し、個人の副業への関心も高まっている。しかし、それはイノベーションなどを狙ったポジティブな目的のものばかりでなく、収入補填を目的としたやむを得ない副業も増えている。こうした中、企業にとっても個人にとっても、より良い意味を持つ副業を実現させるには、企業はどのような点に気をつけて副業容認を検討し、推進・支援していけばよいか、働く個人と企業担当それぞれに調査を行った。

## ① 企業における副業の容認・受け入れ実態

- ・ 企業における正社員の副業容認率は55.0%
- ・ 他社で雇用されている人材の副業受け入れに前向きな企業は47.8%

## ② 個人における副業の実施状況

- ・ 現在副業をしている正社員は9.3%
- ・ 現在副業をしていないが副業意向がある人は40.2%

## ③ 副業が本業に与える影響

- ・ 本業にプラスの影響を与える要因
  - ①「スキルアップ」や「自己実現」といった副業動機
  - ②「本業のスキルを活かせる仕事」や「成長実感がある仕事」といった副業内容
  - ③副業者への「職場の支援体制」
  - ④副業に対する肯定的な態度など「上司によるマネジメント行動」
- ・ 副業による過重労働リスクを高める要因
  - ①「フレックス」や「勤務日数の選択」の有無、「残業時間」など「本業」の働き方・労働量
  - ②「報酬制度」や「在宅勤務率」、「労働時間」など「副業」の働き方・労働量
- ・ 副業による人材流出リスク要因
  - ①本業への不満や不安といった副業動機
  - ②コミュニケーション減少など「上司のマネジメント行動の変化」



|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>調査の背景と目的</b> .....                    | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>調査結果</b>                              |           |
|          | - 企業における副業の容認・受け入れ実態と個人における副業の実施状況 ..... | <b>5</b>  |
|          | ・企業における副業の容認状況                           |           |
|          | ・企業における副業の受け入れ状況                         |           |
|          | ・個人における副業の実施状況                           |           |
|          | ・個人における副業の意向状況                           |           |
|          | ・個人における副業の実施動機                           |           |
|          | - 副業が本業に与えるプラスの影響 .....                  | <b>11</b> |
|          | ・副業による本業へのプラスの影響                         |           |
|          | ・本業にプラスの変化を与える要因                         |           |
|          | ①副業動機                                    |           |
|          | ②副業の仕事特性と副業における意識                        |           |
|          | ③副業者への本業側の職場の支援体制                        |           |
|          | ④本業側の上司のマネジメント行動                         |           |
|          | - 副業によるリスク .....                         | <b>16</b> |
|          | ・副業による過重労働リスクを高める要因                      |           |
|          | ①「本業」の働き方・労働量                            |           |
|          | ②「副業」の働き方・労働量                            |           |
|          | ・副業による人材流出リスク要因                          |           |
|          | ①副業動機                                    |           |
|          | ②上司のマネジメント行動の変化                          |           |
| <b>3</b> | <b>まとめ</b> .....                         | <b>20</b> |
|          | <b>Appendix</b> .....                    | <b>21</b> |
|          | - 調査概要                                   |           |



## 調査の背景と目的

働き方改革を機に推進されてきた副業・兼業の解禁。コロナ禍の影響もあり、企業による副業解禁の動きは活発化し、個人の副業への関心も高まっている。しかし、それはイノベーションなどを狙ったポジティブな目的のものばかりでなく、収入補填を目的としたやむを得ない副業も増えてる。こうした中、企業にとっても個人にとっても、より良い意味を持つ副業を実現させるには、企業はどのような点に気をつけて副業容認を検討し、推進・支援していけばよいか、働く個人と企業担当それぞれに調査を行った。

### 調査対象者

#### 企業調査

人事管理(制度設計・運用等)について把握している経営層・人事(主任・リーダー以上)  
勤務先従業員人数10人以上 年齢70歳未満 男女：1,500人

#### 個人調査

##### ■スクリーニング対象者

勤務先従業員人数10人以上 正社員20-59歳 男女：34,824人

※調査結果の数値は平成27年国勢調査の正規の職員・従業員性年代の構成比に合わせてウェイトバック集計実施

##### ■本調査対象者

上記スクリーニング対象者条件に加え、副業(現金収入を伴う仕事)を現在行っている者  
(1ヵ月間で稼働0時間は除外)：1,703人



### 調査結果の見方 (重回帰分析について) P13、14、15、19

本調査分析では、分析対象の成果(目的変数)にどの要素(説明変数)がどの程度影響を与えているかを分析する「重回帰分析」を行っているものがある。その図中に出てくる「標準化偏回帰係数」は、影響の度合いを比較できるようにした数値で、数値が大きいほど影響度合いが大きいと見ることができる。また、図中の\*\*\*などのマークは、1%や5%など定められた水準において、統計上、意味のある結果であったことを示している。

※報告書内の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない場合がある。 ※図版中の( )内の数値はn数。

## 調査結果

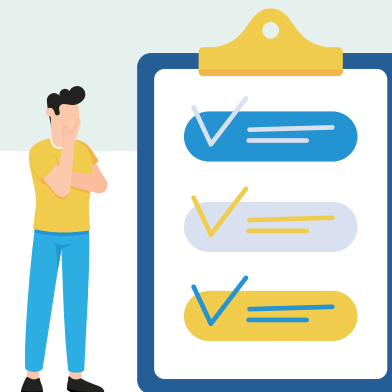
### - 企業における副業の容認・受け入れ実態と個人における副業の実施状況

- ・ 企業における副業の容認状況
- ・ 企業における副業の受け入れ状況
- ・ 個人における副業の実施状況
- ・ 個人における副業の意向状況
- ・ 個人における副業の実施動機

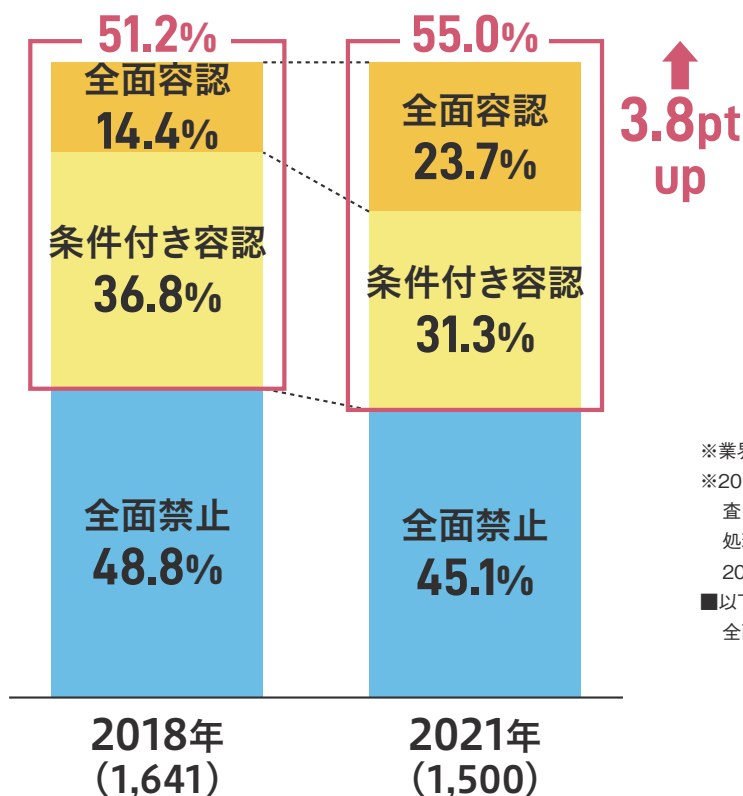


# 企業における副業の容認状況

企業の正社員における副業容認の実態について、企業の人事関係者に聞いたところ、「条件付き容認」も含めると**55.0%の企業が副業を容認している**ことが分かった。2018年に当社が実施した副業に関する調査(以降、前回調査)の結果と比べると、副業を容認する割合は3.8pt上昇している。



## 企業の正社員の副業容認状況 [2018年との比較]

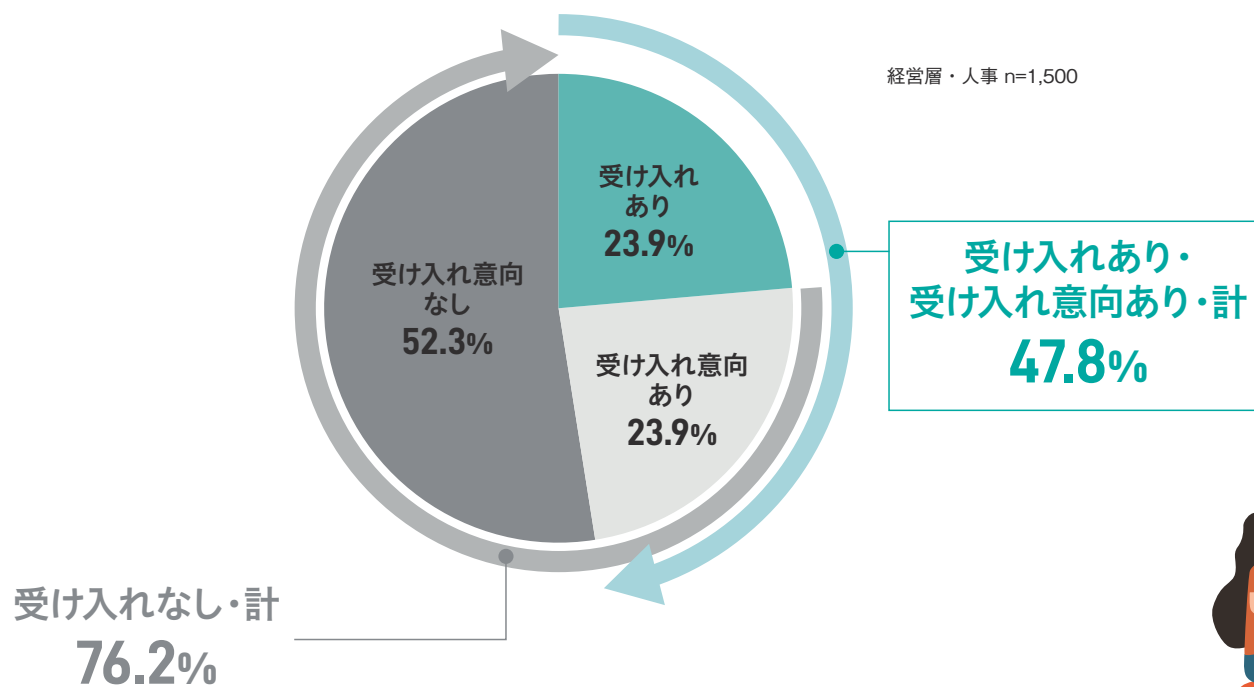


※業界、企業規模の構成比が同一になるよう補正した数値で比較。  
 ※2018年調査結果と比較する上で、2018年時のデータを今回の調査の業界、企業規模の構成比に合わせて補正するウェイトバック処理を行い数値の再集計を実施。  
 2018年調査時の数値は公表済の数値とは異なる。  
 ■以下2018年公表済み数値  
 全面容認13.9%、条件付き容認36.1%、全面禁止50.0%

# 企業における副業の受け入れ状況

副業容認拡大の動きに伴い、自社の従業員の副業容認だけでなく、他社で雇用されている人の副業を受け入れる例も散見されるようになってきている。こうした受け入れ状況について聞いたところ、現在既に受け入れているという企業は23.9%、今後受け入れ意向がある企業を含めると**47.8%**が副業者受け入れに前向きであった。

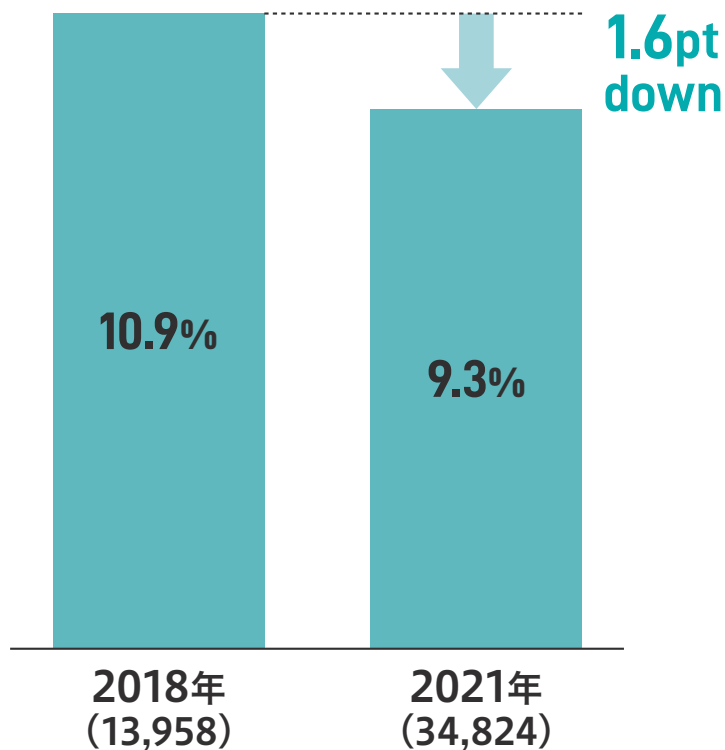
## 副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況



# 個人における副業の実施状況

一方で、副業をしている個人に目を向けてみると、副業を「現在している」人は9.3%。前回調査に比べると、1.6ptの減少となった。企業における副業の容認自体は進んでいるが、実際に副業を行う人の割合はほぼ横ばいである。

正社員の副業者の割合 [2018年との比較]



※平成27年国勢調査のデータより正規の職員・従業員性年代(5歳刻み)の構成比に合わせたウェイトバック処理後の数値

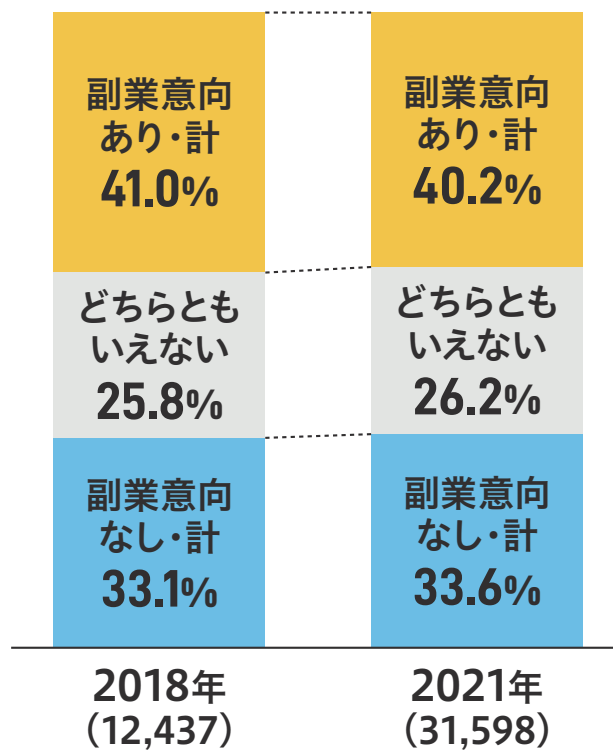


# 個人における副業の意向状況

個人調査

また、現在は副業をしていないが副業をしたいと思っている人は40.2%と、こちらも前回調査から大きな変化は見られなかった。

## 正社員の非副業者の副業意向 [2018年との比較]



※平成27年国勢調査のデータより正規の職員・従業員性年代(5歳刻み)の構成比に合わせたウェイトバック処理後の数値

# 個人における副業の実実施動機

続いて、副業する動機について見ると、副業の実実施動機の1位は「副収入（趣味に充てる資金）を得たいから」で70.4%、2位は「現在の仕事での将来的な収入に不安があるから」で61.2%、3位は「生活するには本業の収入だけでは不十分だから」で59.8%であった。いずれも収入補填が動機となっており、2018年の調査でも同じ順位だった。

一方、「自分が活躍できる場を広げたいから」、「本業で得ることができない新しい知見やスキル、経験を得たいから」といった収入補填以外の動機が昨年より順位を上げている。

## 副業の実実施動機 (%)

副業者 n=1,703

| 順位  | 副業動機                            | あてはまる・計 | 2018年順位 |
|-----|---------------------------------|---------|---------|
| 1位  | 副収入(趣味に充てる資金)を得たいから             | 70.4    | → 1位    |
| 2位  | 現在の仕事での将来的な収入に不安があるから           | 61.2    | → 2位    |
| 3位  | 生活するには本業の収入だけでは不十分だから           | 59.8    | → 3位    |
| 4位  | 自分が活躍できる場を広げたいから                | 50.0    | ↑ 5位    |
| 5位  | 本業では得ることができない新しい知見やスキル、経験を得たいから | 48.9    | ↑ 6位    |
| 6位  | 副業で好きなことをやりたいから                 | 48.2    | ↓ 4位    |
| 7位  | 現在の職場で働き続けることができるか不安があるから       | 46.7    | ↑ 8位    |
| 8位  | さまざまな分野の人とつながりができるから            | 45.4    | ↑ 9位    |
| 9位  | 会社以外の場所でやりがいを見つけたいから            | 45.4    | ↓ 7位    |
| 10位 | 時間のゆとりがあるから                     | 45.1    | ↑ 15位   |



※上位10項目抜粋(全27項目聴取) ※聴取方法：あてはまる —あてはまらない 5段階尺度

## 調査結果

### - 副業が本業に与えるプラスの影響

- ・ 副業による本業へのプラスの影響
- ・ 本業にプラスの変化を与える要因
  - ① 副業動機
  - ② 副業の仕事特性と副業における意識
  - ③ 副業者への本業側の職場の支援体制
  - ④ 本業側の上司のマネジメント行動



# 副業による本業へのプラスの影響

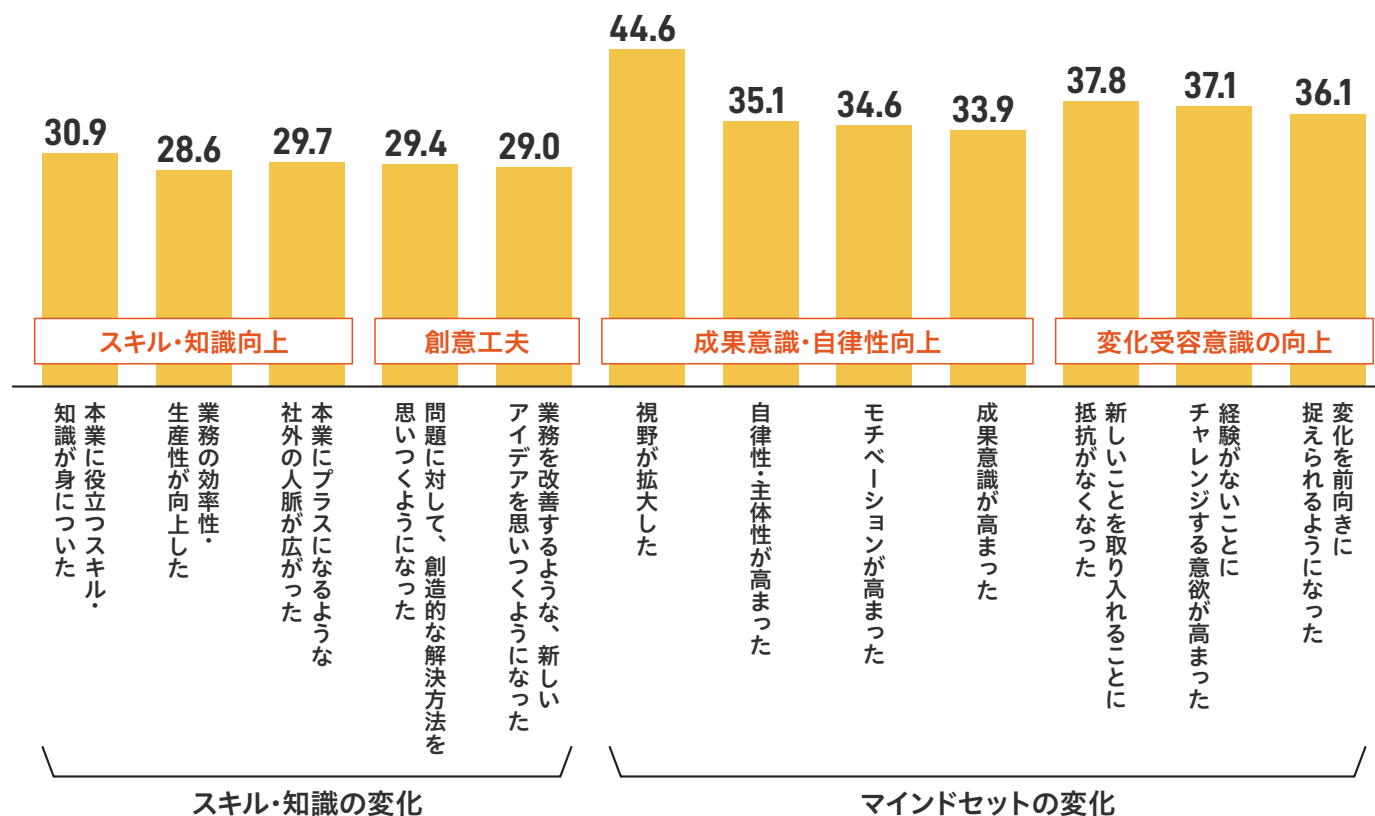
副業動機で順位を上げていた「活躍の場の拡大」、「知識・スキルの向上」は、本当に副業によって変化が生じているのか。副業をしたことで本業にどのような変化があったのかを質問したところ、「視野が拡大した」(44.6%)、「新しいことを取り入れることに抵抗がなくなった」(37.8%)、「本業に役立つスキル・知識が身についた」(30.9%)と、スキル・知識やマインドセット面にプラスの変化が見られ、副業先での実務経験が本業でもある程度生かされていることが分かった。



## 副業による本業へのプラスの影響 (%)

副業者 n=1,703

※あてはまる・計 ※聴取方法：あてはまる —あてはまらない 5段階尺度



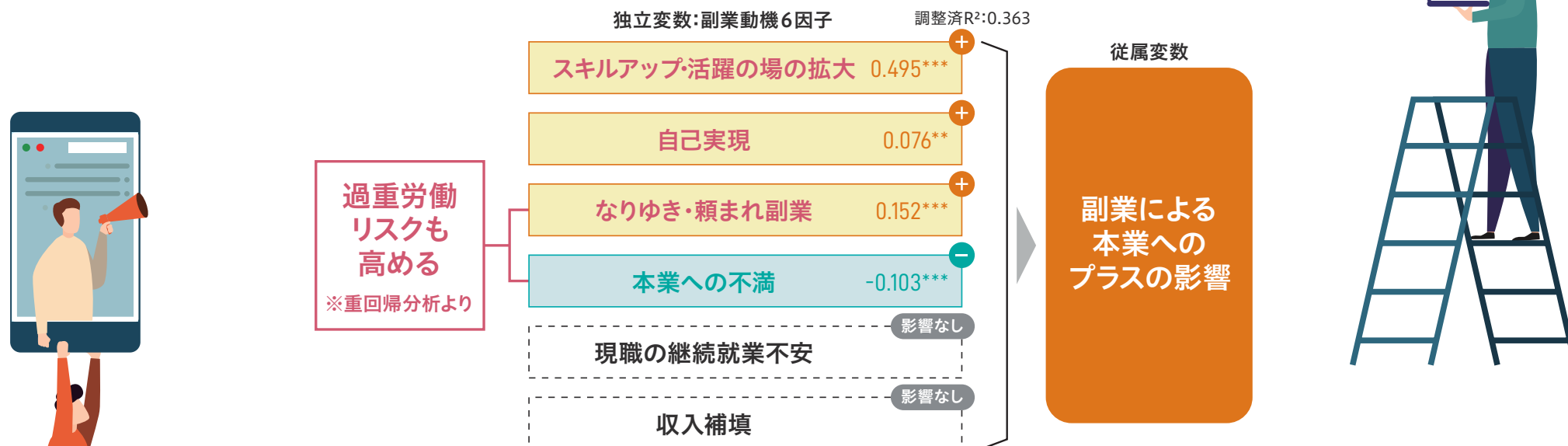
# 本業にプラスの変化を与える要因

## ①副業動機

次に、副業のどのような要素が本業にプラスの効果をもたしているのかを探るため、①「副業動機」、②「副業の仕事特性」「副業における意識（成長実感、達成感など）」、③「副業者への本業側の職場の支援体制」、④「本業側の上司のマネジメント行動」の要素の影響について分析を進めた。

①「副業動機」については、「スキルアップ・活動の場の拡大」「自己実現」といったポジティブな動機の場合、本業へのプラスの効果を高めていた。また、「なりゆき・頼まれ副業」も本業へのプラスの効果を高めていたが、これは同時に過重労働リスクにもつながることも分かっているため注意が必要だ。

### 本業へのプラスの影響を促す副業動機



副業者 n=1,703

■本業へのプラスの影響を従属変数にした重回帰分析の結果

統制変数：性別、年齢、業種、職種

独立変数：副業動機6因子

表中の数値：標準化偏回帰係数、\*\*\*：1%水準で有意 \*\*：5%水準で有意

# 本業にプラスの変化を与える要因

## ②副業の仕事特性と副業における意識

副業の仕事特性については、本業のスキルを生かせる仕事である場合に、本業へのプラスの効果が高まることが分かった。

また、副業を通じて成長実感や社会貢献実感がある仕事内容の場合も本業へのプラスの効果は高い。本業への仕事が副業に役立ち、さらにまた本業での貢献に役立つという好循環が回っているようだ。

### 本業へのプラスの影響を促す副業特性／副業意識

調整済R<sup>2</sup>:0.374

| 影響度の順位 | 副業の特性                       | 標準化偏回帰係数 | 有意確率 |
|--------|-----------------------------|----------|------|
| 1位     | 本業のスキルを生かせる仕事である            | 0.215    | ***  |
| 2位     | 仕事の成果について、他者からフィードバックを受けている | 0.141    | ***  |
| 3位     | 多くの人と関わり合って進めることが多い仕事である    | 0.109    | ***  |
| 4位     | 仕事の成果が数値で測りやすい              | 0.101    | ***  |
| 5位     | 創造性やアイデアを求められる仕事である         | 0.099    | ***  |
| 6位     | さまざまな能力や経験を必要とする仕事である       | 0.090    | ***  |
| 7位     | 本業とはまったく別のスキルを身につける必要がある    | 0.088    | ***  |

調整済R<sup>2</sup>:0.389

| 影響度の順位 | 副業における意識                    | 標準化偏回帰係数 | 有意確率 |
|--------|-----------------------------|----------|------|
| 1位     | 副業の仕事を通じて自分自身が成長したという感じを持てる | 0.338    | ***  |
| 2位     | 副業の仕事は社会に貢献する、意義あるものである     | 0.159    | ***  |
| 3位     | 副業の仕事は自分の専門性が生かせる           | 0.098    | ***  |
| 4位     | 副業の仕事は達成感を感じることができる         | 0.075    | ***  |
| 5位     | 副業の仕事のやり方は、自分で決められる         | 0.062    | ***  |

副業者 n=1,703

■本業へのプラスの影響を従属変数にした重回帰分析の結果

統制変数：性別、年齢、業種、職種

独立変数：副業の特性（15項目）、副業における意識（5項目）

表中の数値：標準化偏回帰係数、\*\*\* 1%水準で有意項目のみ抜粋



# 本業にプラスの変化を与える要因

## ③副業者への本業側の職場の支援体制 ④本業側の上司のマネジメント行動

副業者への本業側の職場の支援や本業側の上司のマネジメント行動については、「副業の労働時間の把握」「定期的な面談・ヒアリング」などの職場支援や、「副業についてのアドバイス」「副業に対する肯定的な評価」といった上司の副業に対する肯定的な態度が本業へのプラスの効果を高めていた。副業者の本業へのプラス効果度合いは、職場や上司の支援次第という側面もあるのだ。

### 本業へのプラスの影響を促す職場の支援体制／上司のマネジメント行動



■本業へのプラスの影響を従属変数にした重回帰分析の結果

統制変数：性別、年齢、業種、職種

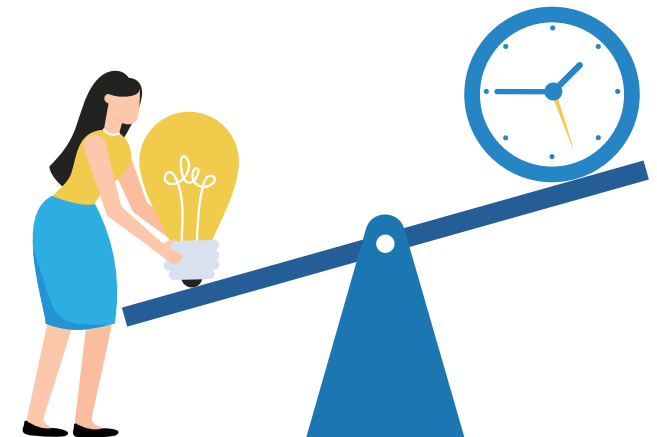
独立変数：副業開始後の上司のマネジメント行動の変化(9項目)、職場の支援

表中の数値：標準化偏回帰係数、\*\*\*：1%水準で有意 \*\*：5%水準で有意

## 調査結果

## - 副業によるリスク

- ・ 副業による過重労働リスクを高める要因
  - ①「本業」の働き方・労働量
  - ②「副業」の働き方・労働量
- ・ 副業による人材流出リスク要因
  - ①副業動機
  - ②上司のマネジメント行動の変化





# 副業による過重労働リスクを高める要因

## ①「本業」の働き方・労働量

一方で、副業容認においてしばしば浮上する過重労働の懸念について、リスクにつながらない副業の在り方についても、本業および副業の「働き方・労働量」に注目し、分析を試みた。

まず、「本業」の働き方・労働量を見ると、「本業の残業時間」の長さや「時間の自由度・柔軟性」が高い場合に過重労働リスクを高める要因になっていることが分かった。

### 本業の働き方別の過重労働リスク (pt)

副業者 n=1,703

※過重労働リスク数値：「過重労働となり、本業に支障をきたした」  
「過重労働となり、体調を崩した」の平均値

|         |                  | 過重労働リスク |
|---------|------------------|---------|
| 本業の働き方  | フレックスあり (492)    | 2.46    |
|         | フレックスなし (1,211)  | 1.91    |
|         | 勤務日数選択あり (281)   | 2.54    |
|         | 勤務日数選択なし (1,422) | 1.98    |
| 本業の残業時間 | 残業はしない (550)     | 1.91    |
|         | 5時間未満 (314)      | 1.95    |
|         | 5～10時間未満 (226)   | 2.20    |
|         | 10～20時間未満 (218)  | 2.22    |
|         | 20～30時間未満 (154)  | 2.28    |
|         | 30時間以上 (241)     | 2.19    |



# 副業による過重労働リスクを高める要因

## ②「副業」の働き方・労働量

次に「副業」の働き方・労働量を見ると、副業の報酬体系が「労働時間報酬型」よりも「成果報酬型」のほうが、過重労働リスクが高い。さらに、副業の労働量に関しては、「平日の労働時間（本業の勤務がある日）」が多いことが過重労働リスクを高める原因となっている。一方で、副業の在宅率が上がるほど過重労働リスクは低下していく。

### 副業の働き方別の過重労働リスク (pt)

副業者 n=1,703

※過重労働リスク数値：「過重労働となり、本業に支障をきたした」「過重労働となり、体調を崩した」の平均値

|     |         |                 | 過重労働リスク |
|-----|---------|-----------------|---------|
| 働き方 | 報酬      | 成果報酬 (696)      | 2.18    |
|     |         | 労働時間報酬 (612)    | 1.68    |
|     | 副業在宅率   | 在宅勤務 0割 (909)   | 1.87    |
|     |         | 在宅勤務 1~2割 (132) | 2.90    |
|     |         | 在宅勤務 3~4割 (92)  | 2.84    |
|     |         | 在宅勤務 5~6割 (68)  | 2.64    |
|     |         | 在宅勤務 7~8割 (51)  | 2.25    |
|     |         | 在宅勤務 9割以上 (451) | 1.96    |
| 労働量 | 平日の労働時間 | 1時間程度 (340)     | 1.90    |
|     |         | 2時間程度 (279)     | 2.19    |
|     |         | 3時間程度 (210)     | 2.30    |
|     |         | 4時間程度 (101)     | 2.10    |
|     |         | 5時間以上 (114)     | 2.43    |



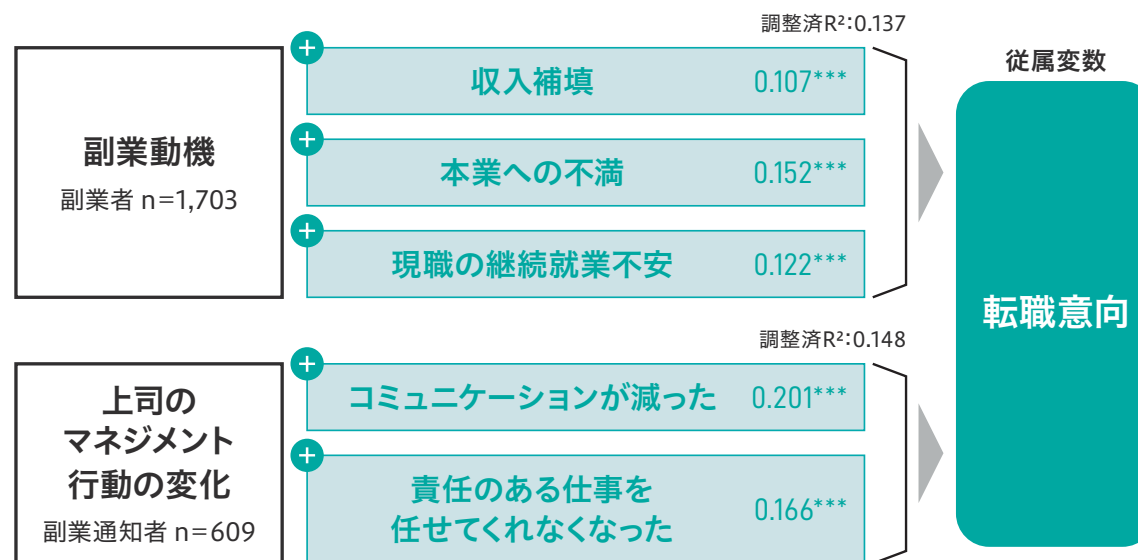
# 副業による人材流出リスク要因

## ①副業動機 ②上司のマネジメント行動の変化

最後に、副業をきっかけとした転職など人材流出リスクへの影響も確認しておきたい。副業動機が「収入補填」や「本業への不満」、「現職の継続就業不安」であるなど、現職に対する不安・不満がきっかけで副業を始めている層は、副業によって転職意向が高まりやすい。

また、副業開始後に、上司とのコミュニケーションが減少したり、責任のある仕事を任せてもらえなくなったと感じたりするようなケースにおいても転職意向が高まるため、部下に副業者を持つ上司は対応に注意する必要があるだろう。

## 副業による人材流出のリスクの要因分析

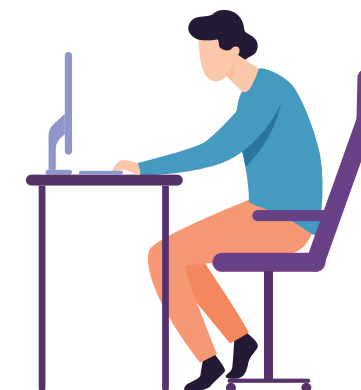


■過重労働リスクを従属変数にした重回帰分析の結果

統制変数：性別、年齢、業種、職種

独立変数：副業動機6因子、上司のマネジメント行動の変化9項目

表中の数値：標準化偏回帰係数、\*\*\*：1%水準で有意



まとめ

## ① 企業における副業の容認・受け入れ実態

- ・企業における正社員の副業容認率は 55.0%
- ・他社で雇用されている人材の副業受け入れに前向きな企業は 47.8%

## ② 個人における副業の実施状況

- ・現在副業をしている正社員は 9.3%
- ・現在副業していないが副業意向がある人は 40.2%



## ③ 副業が本業に与える影響

| 本業に<br>プラスの影響を与える要因   | 副業による<br>過重労働リスクを高める要因   | 副業による<br>人材流出リスク要因  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 「スキルアップ」や「自己実現」といった副業動機</li> <li>② 「本業のスキルを活かせる仕事」や「成長実感がある仕事」といった副業内容</li> <li>③ 副業者への「職場の支援体制」</li> <li>④ 副業に対する肯定的な態度など「上司によるマネジメント行動」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 「フレックス」や「勤務日数の選択」の有無、「残業時間」など「本業」の働き方・労働量</li> <li>② 「報酬制度」や「在宅勤務率」、「労働時間」など「副業」の働き方・労働量</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 本業への不満や不安といった副業動機</li> <li>② コミュニケーションの減少など「上司のマネジメント行動の変化」</li> </ul> |

企業側は、副業が本業に与える影響を意識し、組織マネジメントの在り方を見直すことで、従業員の副業に対し、本業へのプラスの効果を得ながら過重労働や人材流出のリスクを低減することができるのではないだろうか。

# - Appendix



# 調査概要

|       |  |
|-------|--|
| 調査名称  | パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」  |
| 調査内容  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■副業に関する企業、個人の実態や意識を明らかにする。</li> <li>■副業による本業へのプラスの還元を高める要因、過重労働リスクを高める要因などを明らかにする。</li> <li>■企業の副業者(他社で雇用されている人材)の受け入れの実態、受け入れ意向を明らかにする。</li> </ul>   |
| 調査手法  | 調査モニターを用いたインターネット定量調査  |
| 調査時期  | 2021年3月4日～8日   |
| 調査対象者 | <p><b>【企業調査】</b><br/>勤務先従業員人数10人以上、年齢70歳未満男女<br/>経営層・人事(主任・リーダー以上)で人事管理(制度設計・運用等)について把握している者n=1,500</p> <p><b>【個人調査】</b><br/>■スクリーニング対象者<br/>勤務先従業員人数10人以上正社員20-59歳男女n=34,824<br/>※調査結果の数値は平成27年国勢調査の正規の職員・従業員性年代の構成比に合わせてウェイトバック集計実施</p> <p>■本調査対象者<br/>上記スクリーニング対象者条件に加え、<br/>副業(現金収入を伴う仕事)を現在行っている者(1ヵ月間で稼働0時間は除外)n=1,703</p> |
| 実施主体  | 株式会社パーソル総合研究所  |

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計・値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例:パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」

# この資料に関するお問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

〒107-0062 東京都港区南青山1-15-5 パーソル南青山ビル

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/>



お問い合わせフォーム

<https://rc.persol-group.co.jp/form/contact/>

パーソル総合研究所では、本資料以外にもさまざまなテーマの調査研究を特設サイトや機関誌、書籍等にて公表しています。

・機関誌 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/hito/>



・機関誌一覧



・特設サイト <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/>



・特設一覧

