

# 第二回 副業の実態・意識に関する定量調査 調査結果

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部

2021.8



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> 勤務先従業員人数10人以上、年齢70歳未満 男女 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></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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 n=34,824 ※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</li> <li>■ 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） n=1,703</li> </ul>
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」

0.	調査結果のサマリと提言		P.4-
1.	企業における副業容認の実態	企業側調査	P.9-
2.	企業における副業容認に関する運用実態	企業側調査	P.16-
3.	正社員の副業に関する実態・意識	従業員側調査	P.22-
4.	正社員の副業の実態 [詳細]	従業員側調査	P.33-
5.	コロナ禍の影響で行われている副業の実態	従業員側調査	P.47-
6.	副業における本業への還元／過重労働リスク／人材流出リスクの要因	従業員側調査	P.53-
7.	企業の副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れの状況	企業側調査	P.71-
8.	Appendix		P.80-

## 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」

## 1. 企業・個人（正社員）の副業に関する全体傾向

### ■ 企業の副業容認は2018年と比較して微増傾向。

- ・企業の副業容認は55.0%で2018年の第一回調査時より3.8pt上昇（2018年\_\_容認割合 51.2%）。
- ・全面容認は23.7%と、2018年調査時の14.4%より9.3pt増加。
- ・業種別に見ると「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」などのサービス業を中心に容認企業は増加傾向。
- ・副業容認理由は1～3位選択で「禁止するべきものではない」が2018年より5.6pt増加して26.9%。正社員の副業が一般的なものとして認識されつつある様子がうかがえる。

### ■ 副業者、副業意向者の割合はともに2018年からほぼ横ばい。

- ・副業をする正社員は9.3%。2018年の調査時の10.9%から1.6pt低下。
- ・非副業者の内、副業意向者は40.2%で、2018年の41.0%からほぼ変動せず。
- ・副業者は高所得層に多く、副業意向者（非副業者）は低収入層に多い傾向があり、希望と実態にはGAPが見られる。
- ・副業者は副業実施により「専門性の高いスキルを身につけたい 34.2%」「学び直しをしたい 31.6%」など、3割超に学習意欲の上昇が見られた。

## 2. 正社員の地方副業への関心度とその要因

■ 地方副業に関心がある層は、副業者、副業意向者（非副業者）の55.8%。

### 地方副業に関心がある層の特徴

【個人属性】 男性若年層／低所得層（200万円以下）／コロナ禍によって本業の収入が減った層／副業実施層

【副業者】 副業の内容\_\_マーケティング・企画職、IT系技術・webクリエイティブ職／在宅割合が高い／成果報酬型  
本業の働き方\_\_時間の柔軟性・自由度が高い（フレックスタイム制などの適用者）／副業への職場の手厚い支援あり

## 3. コロナ禍の影響で行われている副業の実態

■ コロナ禍において本業でマイナスの影響を受けて始めた“コロナ禍副業”は副業者の12.7%。

- ・本業の職種別に見ると、それ以外の副業と相対的に見たときに「事務・サービス・サポート職」「営業」「配送・物流」などに多い。
- ・副業の職種を見ると、相対的に見たときに「配送・倉庫管理・物流」「フードデリバリー・配達」「顧客サービス・サポート」が多い。
- ・この層はコロナ禍による減収者が74.5%を占める。副業動機は「現職の継続就業不安」「収入補填」が強い。
- ・また、パート・アルバイトで雇用されている人が多く、平均時給は1629円と、それ以外の副業よりも294円安い。
- ・「気持ちが沈んでいる 42.6%」「希望が持てない 46.3%」など、心理的ストレスが相対的に見て強く出ている。

## 4. 副業による本業への還元／過重労働リスク／人材流出リスクを高める要因

### ■ 副業による本業への還元には動機が大きく影響。

職場や上司の副業への肯定的な支援体制は本業への還元を促進。

・本業への還元を高めるものは以下。

- － 副業動機は「スキルアップ・活躍の場の拡大」「自己実現」「なりゆき・頼まれ副業」。
- － 副業の特性は「本業のスキルを活かせる仕事」「他者からフィードバックを受ける仕事」「多くの人と関わる仕事」など。
- － 職場による「副業の労働時間の把握」「定期的なヒアリングの実施」や、上司による「アドバイス」などの積極的な支援体制。

### ■ 過重労働リスクを高めるのは「平日（本業の勤務日）の労働時間の長さ」「成果報酬型の副業」。

- ・過重労働リスクを高める要因は、「本業の残業時間の長さ」や「副業の平日（本業勤務日）の労働時間の長さ」。
- ・また、労働時間報酬型よりも、成果報酬型の副業のほうがリスクが高い。
- ・本業や副業において、時間の自由度・柔軟性が高い場合に過重労働リスクが高まる傾向が見られた。

### ■ 「本業への強い不満」による副業動機は、転職意向を高めるリスクあり。

- ・本業への強い不満がある場合に転職意向が高まる影響が確認された。
- ・副業を始めたことによる上司のネガティブな行動変化（コミュニケーションが減った、責任のある仕事を任せてくれなくなった）は転職意向を高めていた。

## 5. 企業の副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れの動向

### ■ 副業者の受け入れを現在行っている企業は23.9%。

現在受け入れていないが受け入れ意向がある企業23.9%と合計すると47.8%と、半数近くの企業で副業者の受け入れに前向きな姿勢。

・企業規模別に見ると従業員人数100人未満の中小企業と1万人以上の大企業で、すでに受け入れている、または受け入れ意向がある割合が高い。受け入れの理由は企業規模別に違いが見られ、特に大企業で「新規事業立ち上げ」「新たな知識・経営資源の獲得」「オープンイノベーションの促進のため」など、新規事業やイノベーション創発の目的が高い傾向が見られた。

・受け入れている、受け入れたい副業者の職種で最も多いのは「営業」で19.6%。次いで「ITエンジニア15.6%」「情報システム関連13.7%」が続き、IT人材が上位に拵がっている。

・副業者の採用経路は「知人・社員からの紹介」が最も多く39.9%。次いで「元社員」22.3%、「人材紹介サービス」20.4%が続く。

## 提言

モデル就業規則の改定から3年経ち、企業の間では副業の容認が少しずつ広がりを見せている。副業者の受け入れについても、特に大企業では新規事業、イノベーションの創発などを目的として検討され、副業者に収入補填以外のスキルアップや自己実現などのメリットをもたらす副業の受け皿も形成されつつある。

コロナ禍により終身雇用見直しの動きが加速し個人のキャリア自律に注目が集まる今、副業は個人が多様な経験を積みスキルアップをする一つの有効な機会といえる。副業を行う個人の動機は人それぞれだが、スキルアップや活躍の場の拡大を目的とするような副業は本業へのプラスの還元も高く、また職場や上司が副業への肯定的な態度を示すことでそれが促進されることが分かった。従業員の副業は、企業にとってもメリットがあるということだ。

一方で、異なる事情の副業もある。コロナ禍による収入減などの影響を受け、やむを得ず始めたような副業である。このような副業はそうでない副業と比較してパート・アルバイトで雇用されているケースが多く、時給が低い傾向が見られた。また、これらの副業を実施している層はキャリアの不安や強い心理的ストレスを抱えていることも見過せない。これらの副業者には労働者保護の観点からも、「過重労働」や「低賃金労働」へのケアや、長期的なキャリア育成につながらないことへのケアおよび注視が今後より一層求められる。

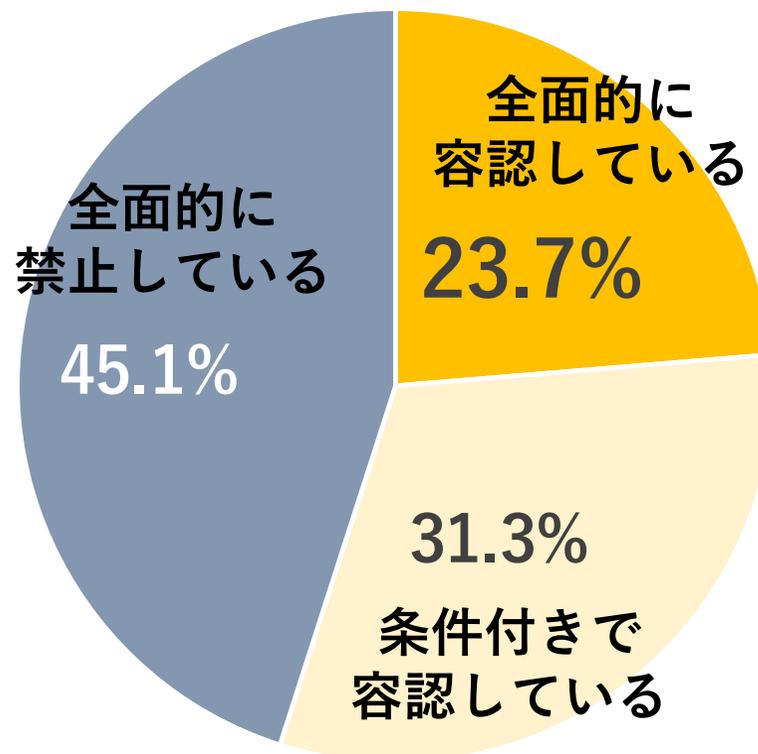
# 企業における副業容認の実態

## [企業側調査]

企業の正社員の副業容認状況は、「全面的に容認している」23.7%、「条件付きで容認している」31.3%、「全面的に禁止している」45.1%。

## 企業の従業員の副業容認状況 (%)

経営層・人事 全体 n=1,500



## 容認率

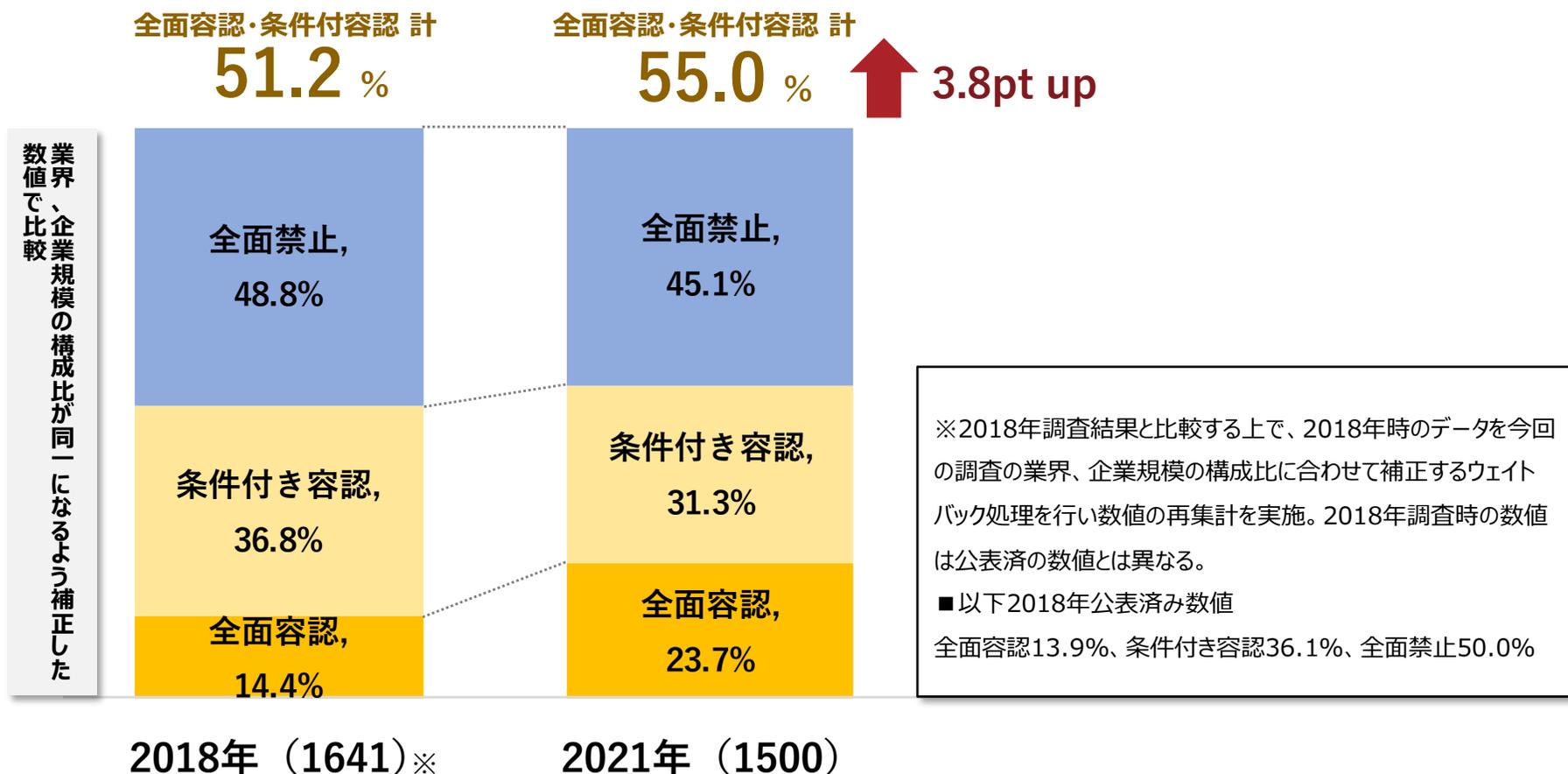
(全面容認・条件付き容認計)

55.0%

2018年に実施した第一回調査時より全面容認・条件付き容認企業の割合は3.8pt上昇。

全面容認は23.7%と、2018年調査時の14.4%より9.3pt増加。

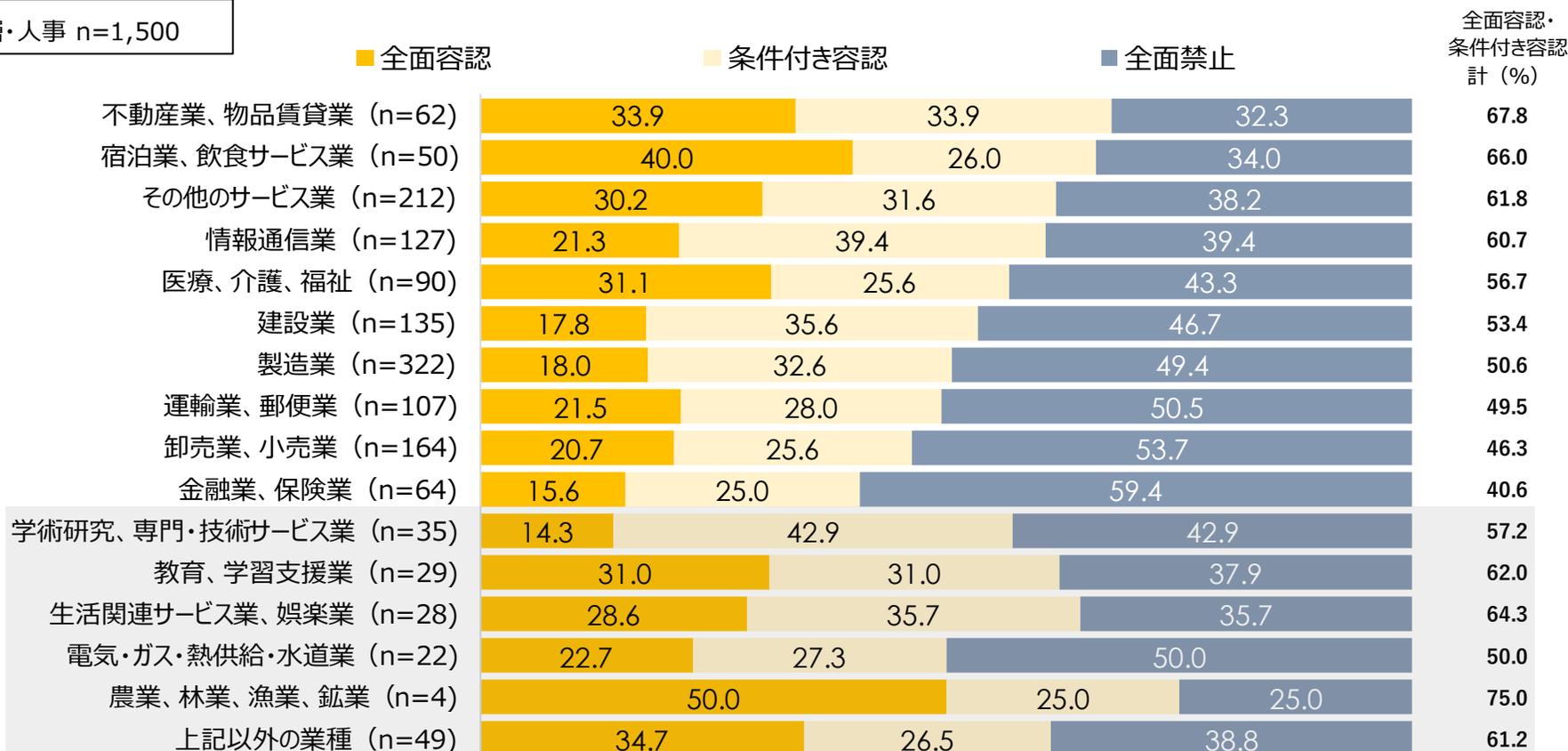
企業の従業員の副業容認状況 状況 (%) [2018年との比較]



業界別に見ると、全面容認と条件付き容認の合計割合は「不動産業、物品賃貸業」で最も高く67.8%。  
全面容認は「宿泊業、飲食サービス業」で最も高く、40.0%。

## 企業の従業員の副業容認状況 (%)

経営層・人事 n=1,500



※n数が少数の業種は参考値

企業の副業容認の割合を業界別に見ると、サンプル数が少ない業界は参考値となるが、2018年と比較して「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「その他のサービス業」などのサービス業を中心に増加傾向。

## 企業の従業員の副業容認割合 2018年から5pt以上の増加が見られる業界抜粋

業種	経営層・人事 回答		副業容認（全面容認+条件付き容認） 割合		
	2018年 (n数)	2021年 (n数)	2018年 (%)	2021年 (%)	2018年から の増加pt
不動産業、物品賃貸業	(44)	(62)	50.0	67.8	+17.8
宿泊業、飲食サービス業	(33)	(50)	48.5	66.0	+17.5
運輸業、郵便業	(145)	(107)	37.9	49.5	+11.6
その他のサービス業	(217)	(212)	52.1	61.8	+9.7
製造業	(336)	(322)	44.6	50.6	+6.0
建設業	(133)	(135)	48.1	53.4	+5.3

副業容認理由は、「従業員の収入補填のため」が34.3%で最多。

2018年と比較して「禁止するべきものではないので」が5.6pt増加し26.9%。「企業イメージの向上のため」

「社会貢献のため」「転職者再就職支援のため」などの理由は減少している。

副業容認理由【1～3位選択】 (%)

順位	容認理由 (副業容認企業 n=824)	1～3位選択 (%)
1位	従業員の収入補填のため	34.3
2位	禁止するべきものではないので	26.9
3位	個人の自由なので	26.2
4位	働き方改革の促進のため	21.8
5位	従業員のモチベーションの向上のため	20.3
6位	優秀な人材の定着 (離職率の低下) のため	18.9
7位	従業員の視野拡大・自主性向上のため	18.4
8位	優秀な人材の確保 (採用活動) のため	16.5
9位	従業員のスキル向上のため	16.1
10位	従業員の社外での人脈拡大のため	9.5
11位	従業員の生産性の向上のため	8.1
12位	イノベーションの拡大のため	6.7
13位	転職や再就職の支援のため	5.8
14位	社会貢献のため	5.5
15位	企業イメージの向上のため	5.2

副業容認理由【1～3位選択】 (%)

【2018年との比較】 増加・減少TOP3

副業容認企業 回答		2018年 (%)	2021年 (%)	2018年から の増減 (pt)	
容認理由		(300)	(824)		
増加 TOP3	禁止するべきものではないので	21.3	26.9		+5.6
	優秀な人材の確保 (採用活動) のため	13.0	16.5		+3.5
	優秀な人材の定着 (離職率の低下) のため	15.7	18.9		+3.3
減少 TOP3	転職や再就職の支援のため	10.0	5.8		-4.2
	社会貢献のため	11.3	5.5		-5.9
	企業イメージの向上のため	11.3	5.2		-6.1

副業禁止理由は、「自社の業務に専念してもらいたいから」が49.7%で最多。

2018年と比較して「ノウハウ等の流出」「情報漏洩リスク」「競争リスク」が増加傾向（5pt以上の増加）。

一方で、「従業員の過重労働」が9.5pt減少している。

### 副業禁止理由【1～3位選択】（%）

順位	禁止理由（禁止意向企業 n=451）	1～3位選択（%）
1位	自社の業務に専念してもらいたいから	49.7
2位	疲労による業務効率の低下が懸念されるから	42.1
3位	従業員の過重労働につながるから	39.7
4位	情報漏洩のリスクがあるから	29.5
5位	労務管理等の事務管理が煩雑になるから	20.4
6位	ノウハウ等の流出につながるから	16.4
7位	従業員間の業務量の調整が困難だから	13.7
8位	競争となるリスクがあるから	12.6
9位	自社への忠誠心の低下が懸念されるから	12.4
10位	従業員間の公平性を確保できないから	11.5
11位	周りの従業員のモチベーション低下につながるから	10.4
11位	人材の流出につながるから	10.4
13位	風評リスクがあるから	3.8

### 副業禁止理由【1～3位選択】（%）

【2018年との比較】増加・減少TOP3

禁止意向企業 回答		2018年（%）	2021年（%）	2018年からの増減（pt）	
容認理由		(500)	(451)		
増加TOP3	ノウハウ等の流出につながるから	7.2	16.4		+9.2
	情報漏洩のリスクがあるから	24.2	29.5		+5.3
	競争となるリスクがあるから	7.4	12.6		+5.2
減少TOP3	人材の流出につながるから	14.0	10.4		-3.6
	風評リスクがあるから	7.4	3.8		-3.6
	従業員の過重労働につながるから	49.2	39.7		-9.5

※禁止意向企業＝現在副業を禁止している かつ 今後も禁止していく意向の企業

# 企業における副業容認に関する運用実態

## [企業側調査]

副業について就業規則に記載のある企業は全体の57.7%。  
副業容認状況別に見ると、全面容認企業で最も少なく42.8%。

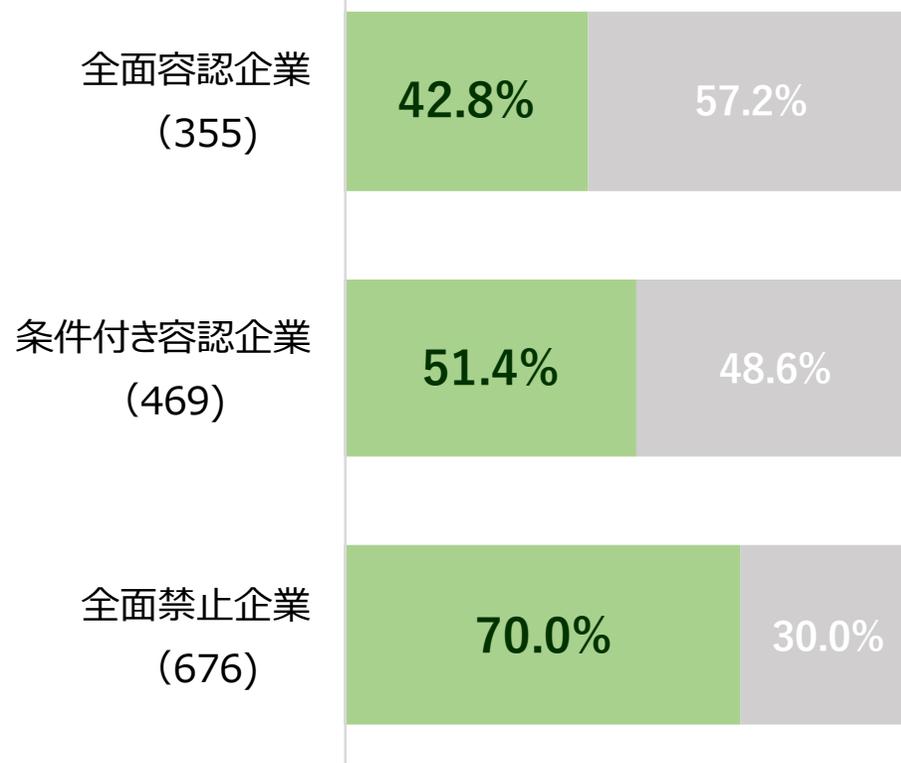
就業規則への記載 [全体]

経営層・人事 全体 n=1,500



就業規則への記載 [容認状況別]

就業規則への記載あり 就業規則への記載なし

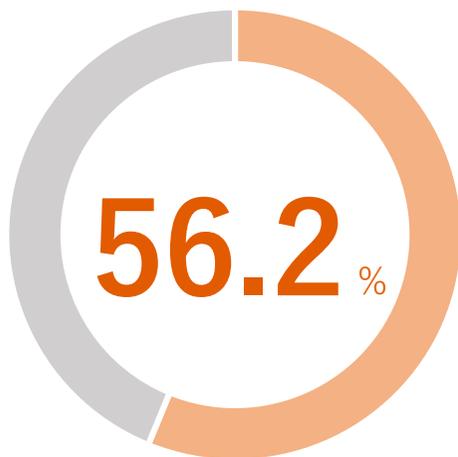


副業の運用方法の詳細を見ると、届出・申請がある企業は56.2%、許可制をとっている企業は55.7%。  
副業開始後のルールを設けている企業は37.3%。容認の適用範囲に制限をかけている企業は29.5%。

## 副業の運用方法

副業容認企業全体 n=824

届出・申請

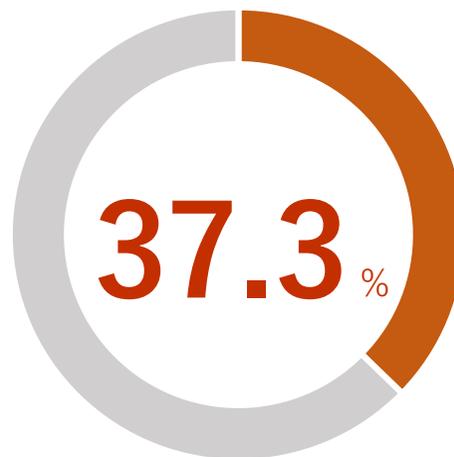


■ ある ■ ない

許可制

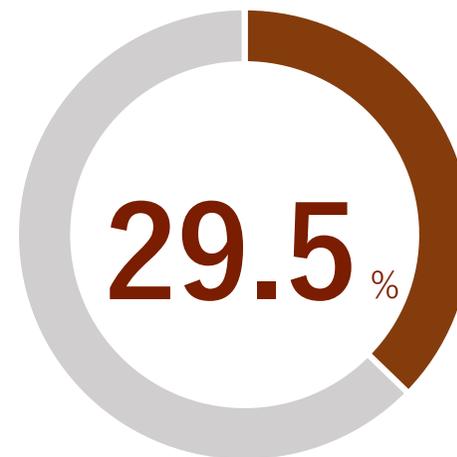


■ ある ■ ない

副業開始後のルール  
(定期的な活動報告など)

■ ある ■ ない

容認範囲の制限

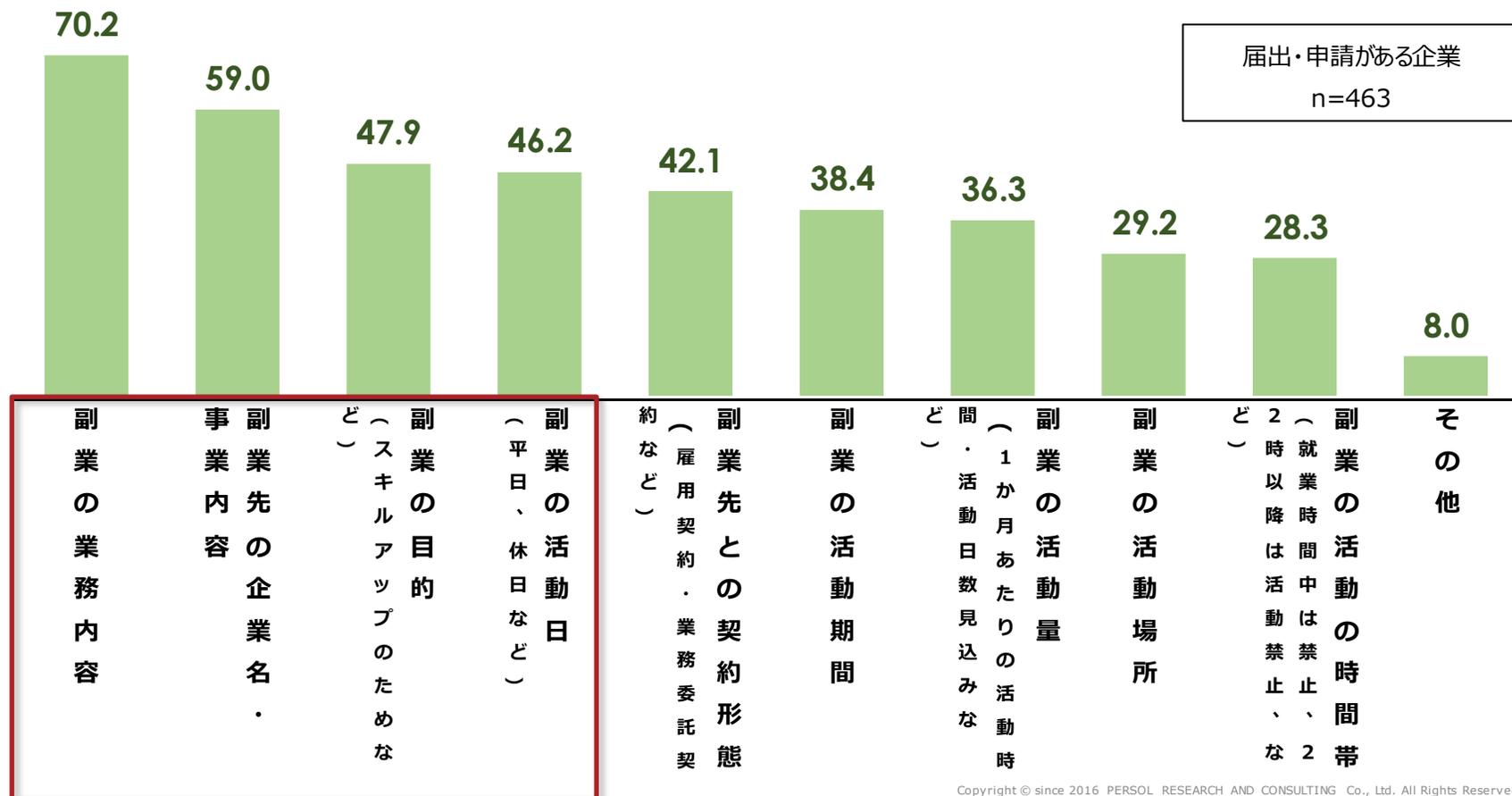


■ ある ■ ない

副業の届出・申請の記載内容は「副業の業務内容」が最も多く70.2%。

次いで、「副業先の企業名・事業内容」59.0%、「副業の目的」47.9%、「副業の活動日」46.2%が続いた。

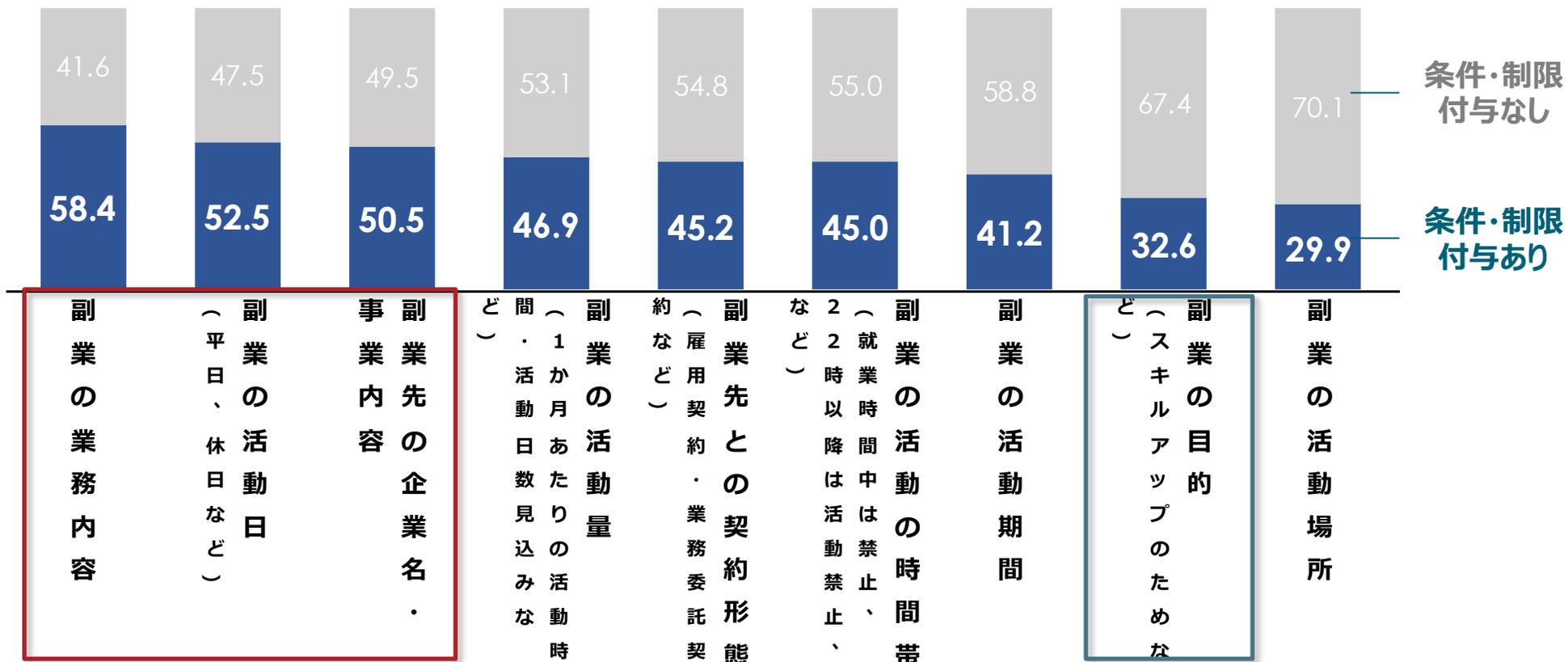
副業届出・申請の記載内容（複数回答 %）



副業の条件は「副業の業務内容」が最も多く、58.4%の企業が条件や制限を付けている。「副業の活動日」「副業先の企業名・事業内容」も5割を超える。「副業の目的」に条件や制限を付けている企業は3割程度と少数派。

副業を容認する上での条件や制限の有無 (%)

条件付きで容認している企業 n= 469



副業容認企業全体 n=824

副業者への支援	(複数回答 %)
会社による副業の労働時間の把握	18.2
人事や上司との定期的な面談・ヒアリング	13.1
本業の業務量・仕事内容の調整	10.1
副業のやり方などについてのアドバイス	9.8
本業の勤務日数の選択が可能（週3、4日勤務など）	9.2
悩みや困っていることを相談できる窓口の設置	8.6
本業の勤務時間の選択が可能（短時間勤務など）	8.3
上司からの職場メンバーへの共有	6.6
全社への共有機会の提供	6.3
副業募集案件の情報の提供	6.1
本業の会社の業務ツール、会議室などの使用許可	5.5
本業の残業免除	4.9
社内で、副業を行っている人と交流できる場の提供	4.9
その他	1.2
とくにない	52.3

副業者への支援は「会社による副業の労働時間の把握」が最も多く18.2%。次いで「人事や上司との定期的な面談・ヒアリング」13.1%、「本業の業務量・仕事内容の調整」10.1%と続いた。一方で、とくにサポートを実施していない企業は52.3%と半数を超える。

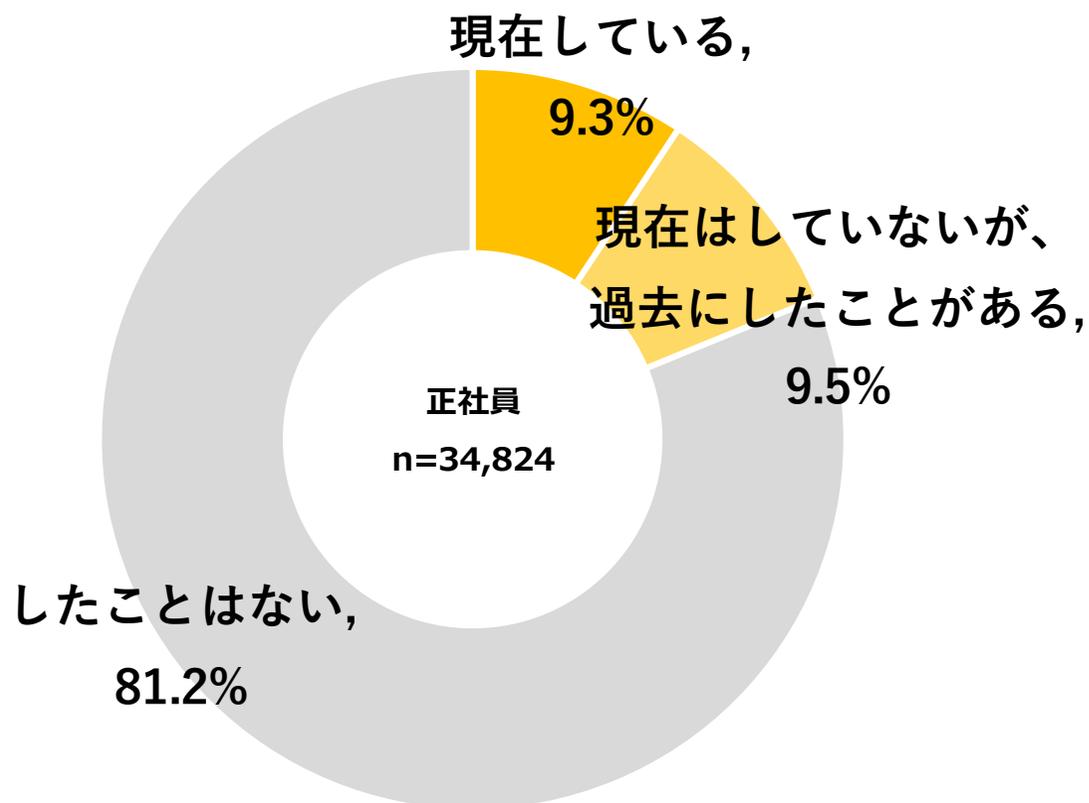
# 正社員の副業に関する実態・意識

## [従業員側調査]

※ここでの調査結果は平成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）の構成比に合わせてウェイトバック処理後の数値。  
※グラフ中のサンプル数はウェイトバック処理後のサンプル数。四捨五入処理の関係で、合計数値と異なる場合がある。

現在副業を実施している正社員は9.3%。

### 正社員の副業実施状況



本業の業界別にみると、サービス系の業界で副業者の割合がやや高くなっている。

企業規模別で異なる傾向は見られず、職位別に見ると部長相当以上で実施率が高い。

## 正社員の副業実施状況 [本業の業界別]

業種別	回答者数	現在副業者 割合 (%)
農業、林業、漁業、鉱業	(150)	23.9
建設業	(1979)	8.8
製造業	(10082)	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	(594)	6.9
情報通信業	(2948)	7.7
運輸業、郵便業	(2863)	9.6
卸売業、小売業	(3247)	9.0
金融業、保険業	(1760)	8.3
不動産業、物品賃貸業	(660)	12.4
学術研究、専門・技術サービス業	(374)	11.7
宿泊業、飲食サービス業	(679)	11.0
生活関連サービス業、娯楽業	(651)	13.9
教育、学習支援業	(333)	9.3
医療、介護、福祉	(3595)	10.7
その他のサービス業	(3235)	12.0
上記以外の業種	(1672)	11.5

## 正社員の副業実施状況 [企業規模／職位別]

企業規模別 (従業員人数規模別)	回答者数	現在副業者 割合 (%)
10～100人未満	(11450)	9.2
100～1000人未満	(11872)	9.6
1000～10000人未満	(7304)	8.7
10000人以上	(4198)	9.4

職位別	回答者数	現在副業者 割合 (%)
一般社員・従業員	(28098)	8.7
主任・リーダー相当	(2446)	11.6
係長相当	(1238)	11.2
課長相当	(2017)	9.6
部長相当以上	(1026)	15.1

※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

副業者の割合を本業の職種別にみると、「コンサルタント」で最も高く29.8%。  
次いで「Webクリエイティブ」で20.1%、「人事・教育」で19.9%と続く。

正社員の副業実施状況 [本業の職種別]

職種別	回答者数	現在副業者割合 (%)
1位 コンサルタント	(100)	29.8
2位 Webクリエイティブ (Webデザイナー、プランナー、プロデューサーなど)	(137)	20.1
3位 人事・教育	(638)	19.9
4位 経営・経営企画	(464)	18.9
5位 幼稚園教諭・保育士	(195)	18.2
6位 不動産関連 専門職種	(90)	12.8
7位 企画・マーケティング	(487)	12.6
8位 法務	(200)	12.0
9位 総務	(2061)	11.5
10位 理美容専門職種 (理美容師・スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど)	(54)	11.4
11位 営業推進・営業企画	(495)	11.3
12位 医療系専門職種	(1417)	11.1
13位 資材・購買	(450)	10.3
14位 福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	(1232)	10.2
14位 その他専門職	(778)	10.2
16位 ドライバー	(1379)	10.0
17位 販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	(1707)	9.8
17位 医療系営業 (MR、医療機器など)	(163)	9.8
17位 顧客サービス・サポート	(738)	9.8
20位 営業	(3632)	9.6

職種別	回答者数	現在副業者割合 (%)
21位 教員・講師・インストラクター	(153)	9.4
22位 財務・会計・経理	(1743)	9.1
23位 IT系技術職種	(2674)	8.1
24位 配送・倉庫管理・物流	(859)	7.8
24位 建築・土木系 技術職種	(887)	7.8
26位 生産技術・生産管理・品質管理	(2209)	7.5
27位 製造 (組立・加工)	(2999)	7.2
27位 金融系専門職種 (トレーダー・ディーラー・証券アナリストなど)	(85)	7.2
27位 広報・宣伝	(114)	7.2
30位 事務・アシスタント	(3695)	6.8
31位 その他クリエイティブ系 (デザイナー、各種クリエイター)	(302)	6.7
32位 受付・秘書	(186)	6.2
33位 商品開発・研究	(1417)	5.2
- 服飾系専門職種 (デザイナー、パタンナーなど)	(19)	0.0
- その他	(1062)	8.6

※n数が少数の業種は参考値

※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

副業者の割合を性年代別にみると男女ともに若年層で割合が高い。本業の年収別に見ると1500万円以上の高所得層で割合が急激に高まっている。また、コロナ禍の影響による減収層と増収層で副業実施者が多くなっている。

## 正社員の副業実施状況 [性年代別]

性年代別	回答者数	現在副業者 割合 (%)
男性20代	(3715)	13.9
男性30代	(6324)	12.1
男性40代	(7496)	8.4
男性50代	(5895)	5.8
女性20代	(2885)	10.9
女性30代	(3029)	9.0
女性40代	(3116)	7.2
女性50代	(2364)	6.9

## 正社員の副業実施状況 [収入／収入変動別]

本業の個人年収別	回答者数	現在副業者 割合 (%)
200万円未満	(1770)	8.9
200～400万円未満	(12158)	9.8
400～600万円未満	(9739)	10.8
600～800万円未満	(3895)	9.3
800～1000万円未満	(1607)	9.5
1000～1500万円未満	(884)	8.3
1500～2000万円未満	(130)	18.8
2000万円以上	(127)	33.5

コロナ禍による本業の収入変動別	回答者数	現在副業者 割合 (%)
減った	(9158)	12.6
変わらない	(24522)	7.8
増えた	(1143)	15.0

2018年時点と比較すると、副業者の割合は  
全体で1.6pt減少している。  
性年代別、職種別の副業者割合の変動は  
右に記載。

副業者の割合 2018年調査との比較  
【正社員全体】



性年代別	2018年		2021年		2018年からの増減 (pt)
	回答者数	副業者 (%)	回答者数	副業者 (%)	
男性20代	(1489)	17.1	(3715)	13.9	-3.2
男性30代	(2535)	14.9	(6324)	12.1	-2.8
男性40代	(3004)	8.3	(7496)	8.4	+0.1
男性50代	(2363)	6.2	(5895)	5.8	-0.4
女性20代	(1156)	14.4	(2885)	10.9	-3.5
女性30代	(1214)	11.9	(3029)	9.0	-2.9
女性40代	(1249)	8.8	(3116)	7.2	-1.6
女性50代	(947)	7.7	(2364)	6.9	-0.8

本業の職種別	2018年		2021年		2018年からの増減 (pt)
	回答者数	副業者 (%)	回答者数	副業者 (%)	
幼稚園教諭・保育士	(107)	10.2	(195)	18.2	+8.0
資材・購買	(164)	5.0	(450)	10.3	+5.3
医療系営業 (MR、医療機器など)	(64)	6.8	(163)	9.8	+3.0
企画・マーケティング	(252)	10.0	(487)	12.6	+2.6
顧客サービス・サポート	(290)	7.5	(738)	9.8	+2.3
コンサルタント	(42)	27.6	(100)	29.8	+2.2
財務・会計・経理	(821)	13.0	(1743)	9.1	-3.9
事務・アシスタント	(1456)	10.7	(3695)	6.8	-3.9
生産技術・生産管理・品質管理	(979)	11.4	(2209)	7.5	-4.0
受付・秘書	(77)	10.9	(186)	6.2	-4.6
ドライバー	(340)	15.0	(1379)	10.0	-5.0
その他クリエイティブ系 (デザイナー、各種クリエイター)	(144)	12.2	(302)	6.7	-5.4
配送・倉庫管理・物流	(237)	13.3	(859)	7.8	-5.5

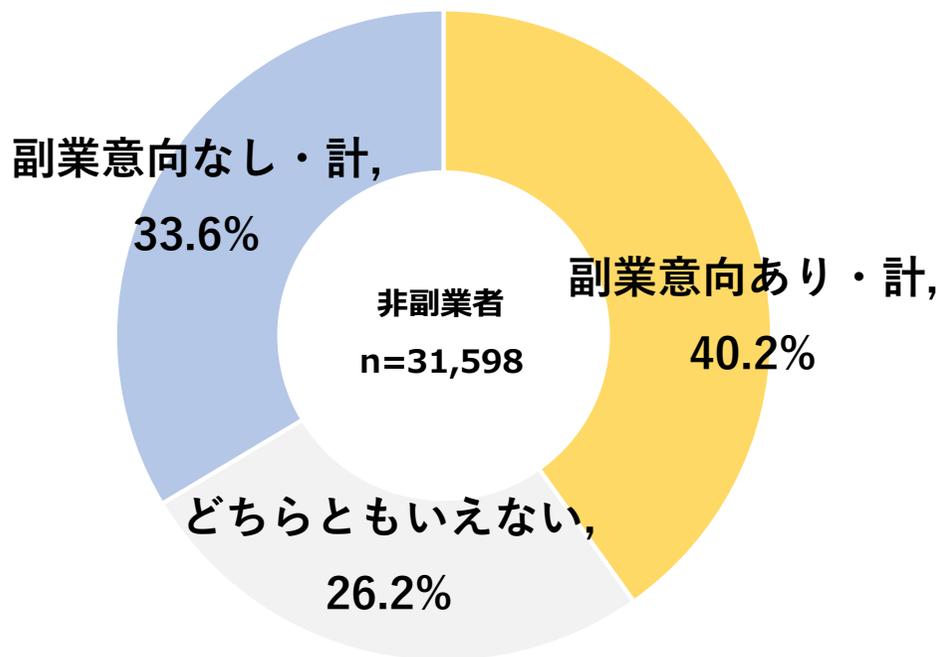
※平成27年国勢調査のデータより正規の職員・従業員 性年代 (5歳刻み) の構成比に合わせたウェイトバック処理後の数値

非副業者の副業意向を見ると、副業意向がある層は40.2%。

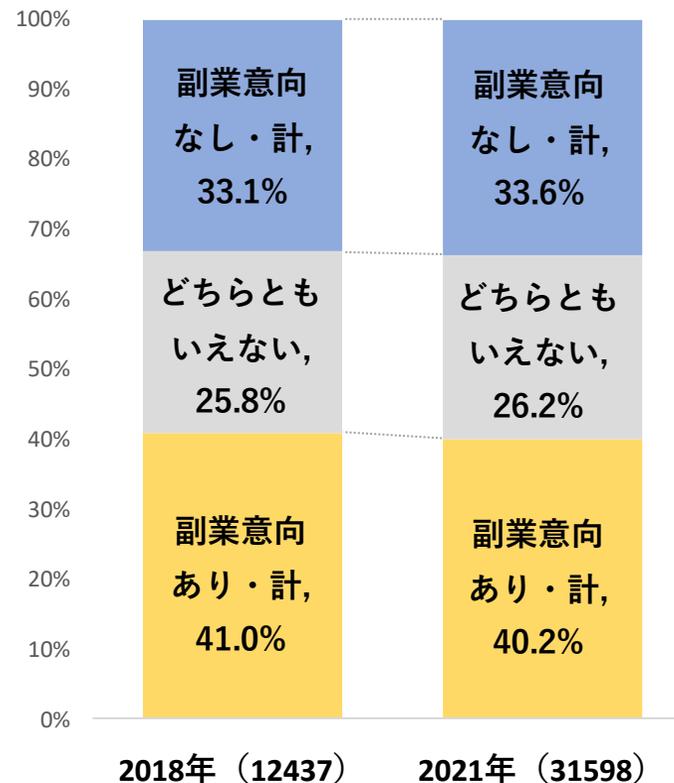
2018年時と比較すると傾向はほぼ変わっていない。

正社員の非副業者の副業意向

※聴取方法：行いたいと思うー行いたくない 5段階尺度



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

非副業者の今後の副業意向を本業の個人年収別に見ると、低所得層でより副業意向者が多い。

また、コロナ禍で本業の収入が減った層ほど副業意向者が多い。

### 正社員（非副業者）の副業意向 [収入／収入変動別]

個人年収別	回答者数	副業意向者 (%)
200万円未満	(1612)	41.1
200～400万円未満	(10973)	45.1
400～600万円未満	(8686)	42.5
600～800万円未満	(3533)	38.3
800～1000万円未満	(1454)	36.4
1000～1500万円未満	(811)	32.7
1500～2000万円未満	(106)	34.2
2000万円以上	(85)	22.6
コロナ禍による本業の収入変動別	回答者数	副業意向者 (%)
減った	(8009)	52.0
変わらない	(22617)	36.0
増えた	(972)	38.7

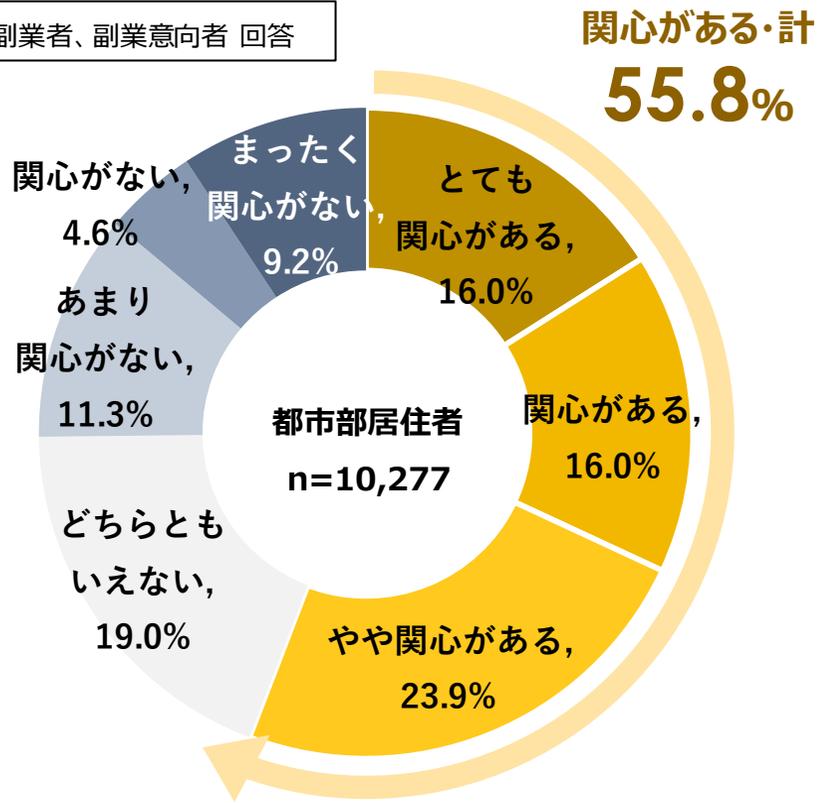
※平成27年国勢調査のデータより正規の職員・従業員 性年代（5歳刻み）の構成比に合わせたウェイトバック処理後の数値

副業者、副業意向者の中の都市部居住者※に地方副業への関心を尋ねると、55.8%が関心があると回答。  
男性の若年層ほど関心が高く、本業の職種別にみると間接部門、マーケティング・企画職などで関心が高い傾向が見られた。

地方副業への関心度 (%)

Q. あなたは【地方】での副業に関心がありますか。

副業者、副業意向者 回答



地方副業への関心度 (%) [属性別]

副業者、副業意向者かつ都市部居住者※ 回答

属性別	回答者数	関心がある・計 (%)
性年代別	男性 20代	(1199) 64.5
	男性 30代	(2045) 62.7
	男性 40代	(2084) 59.1
	男性 50代	(1394) 56.9
	女性 20代	(1093) 48.7
	女性 30代	(1034) 45.9
	女性 40代	(887) 49.5
本業の職種別	間接部門	(1838) 62.1
	マーケティング・企画職	(440) 61.6
	生産・管理・製造	(1052) 60.6
	商品開発	(443) 59.4
	営業	(1306) 57.2
	専門・技術職	(637) 56.6
	医療・福祉・教育関連	(779) 56.0
	I T系技術・webクリエイティブ職	(994) 54.8
	配送・物流	(561) 53.1
	事務・サービス・サポート職	(1944) 47.3
	その他	(284) 41.7

※都市部居住者：東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）、名古屋圏（愛知、岐阜、三重）、大阪圏（大阪・兵庫、京都・奈良）居住者

※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

[地方副業への関心を結果変数にした重回帰分析の結果 抜粋]  
標準化偏回帰係数、\*\*\*1%水準で有意項目のみ抜粋  
分析対象：副業者、副業意向者かつ都市部居住者※ n=8810  
※個人年収未回答者除外

地方副業への関心が高い層の特徴

地方副業への関心が低い層の特徴

個人属性

性別／年齢

男性／若年層

女性／高齢層

未既婚／子供

有意な影響要因なし

職業

職種／職位

間接部門、営業、IT系技術・webクリエイティブ職、生産・管理・製造など／管理職層

非管理職層

副業有無

現在副業あり

現在副業なし

収入

個人年収

低収入層（200万円未満）

中・高収入層

コロナ禍の収入変動

減収層

変動なし・増収層

[地方副業への関心を結果変数にした重回帰分析の結果 抜粋]

統制変数：性年代、業種、職種

標準化偏回帰係数、\*\*\* 1%水準で有意項目のみ抜粋

分析対象：副業者かつ都市部居住者 n=552

地方副業への関心が高い【高い】副業者の特徴

地方副業への関心が低い【低い】副業者の特徴

本業の働き方

時間の柔軟性・自由度

時間の柔軟性・自由度が高い層  
(フレックスタイム制・勤務日数選択適用者)

時間の柔軟性・自由度が低い層

在宅勤務の割合

有意な影響なし

職場の副業への支援体制

副業者への支援体制が【厚い】

副業者への支援体制が【薄い】

副業の働き方／仕事内容

副業動機

スキルアップ・活躍の場の拡大、なりゆき・頼まれ副業、収入補填

本業への不満、現職の継続就業不安、自己実現

在宅勤務の割合／報酬制度

在宅勤務割合が【高い】／成果報酬型

在宅勤務割合が【低い】／労働時間報酬型

職種

マーケティング・企画職、IT系技術・webクリエイティブ職

配送・物流

# 正社員の副業の実態【詳細】

## [従業員側調査]

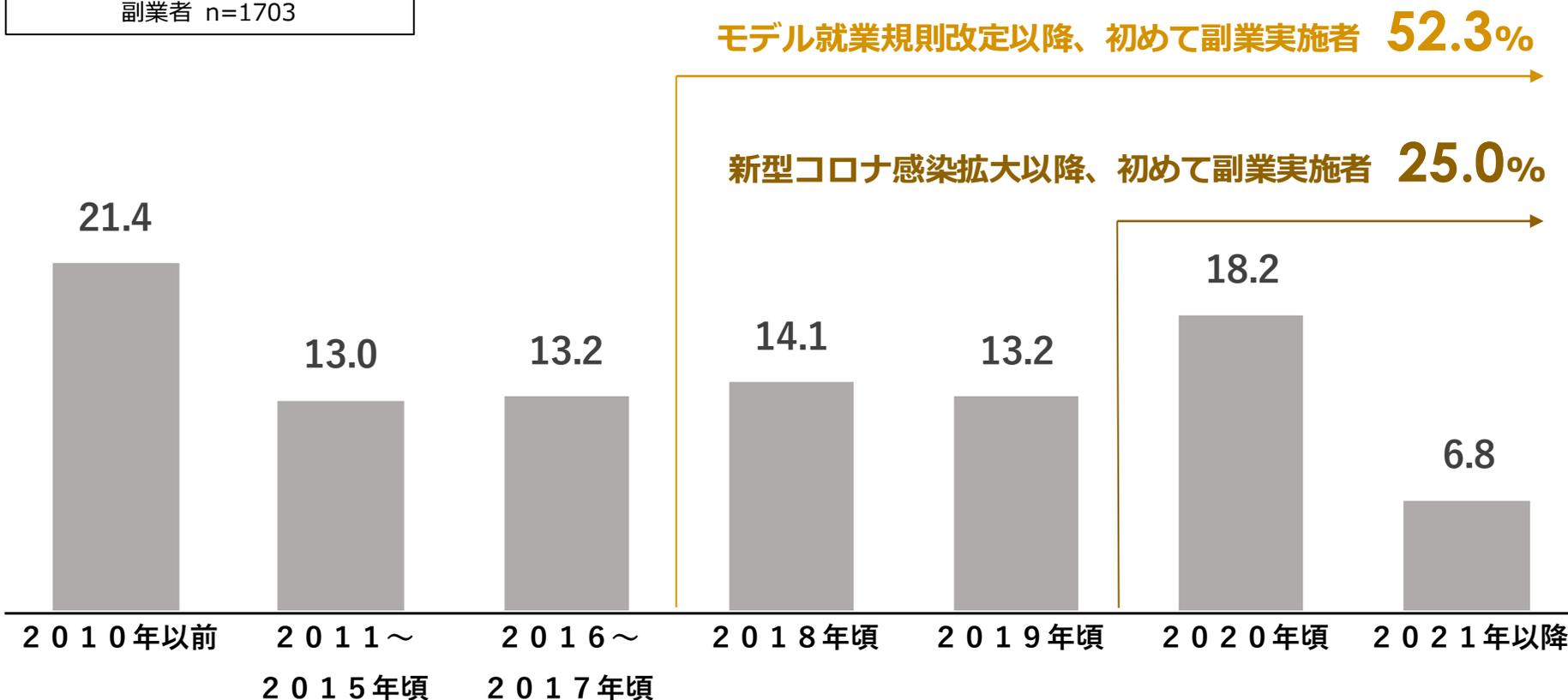
＜分析対象とする副業の定義（下記のすべてを満たすこと）＞

- 現金収入であること（ポイントによる報酬などは除外）
- 1カ月間あたりで、何らかの副業の労働時間が発生していること
- 法人、または個人から報酬や代金の授受が発生すること（資産運用は除外）

現在副業者の中で、2018年（モデル就業規則改定）以降に副業を初めて実施した人は52.3%。  
また、2020年以降（新型コロナウイルス感染拡大以降）に初めて副業を実施した人は25.0%。

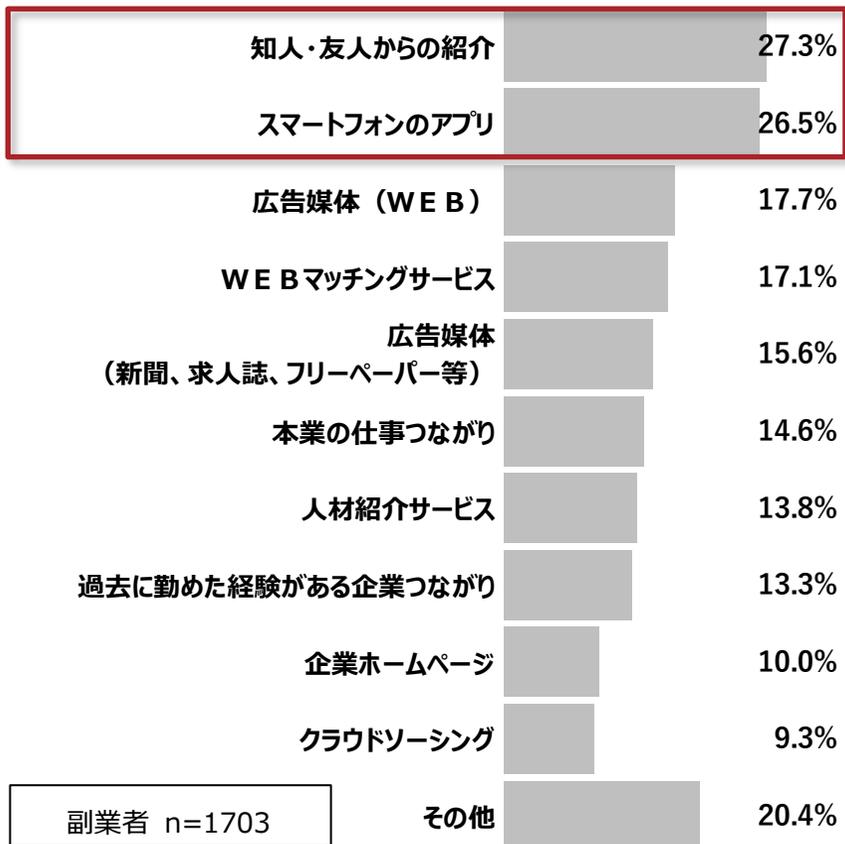
## 初めて副業を実施した時期（%）

副業者 n=1703

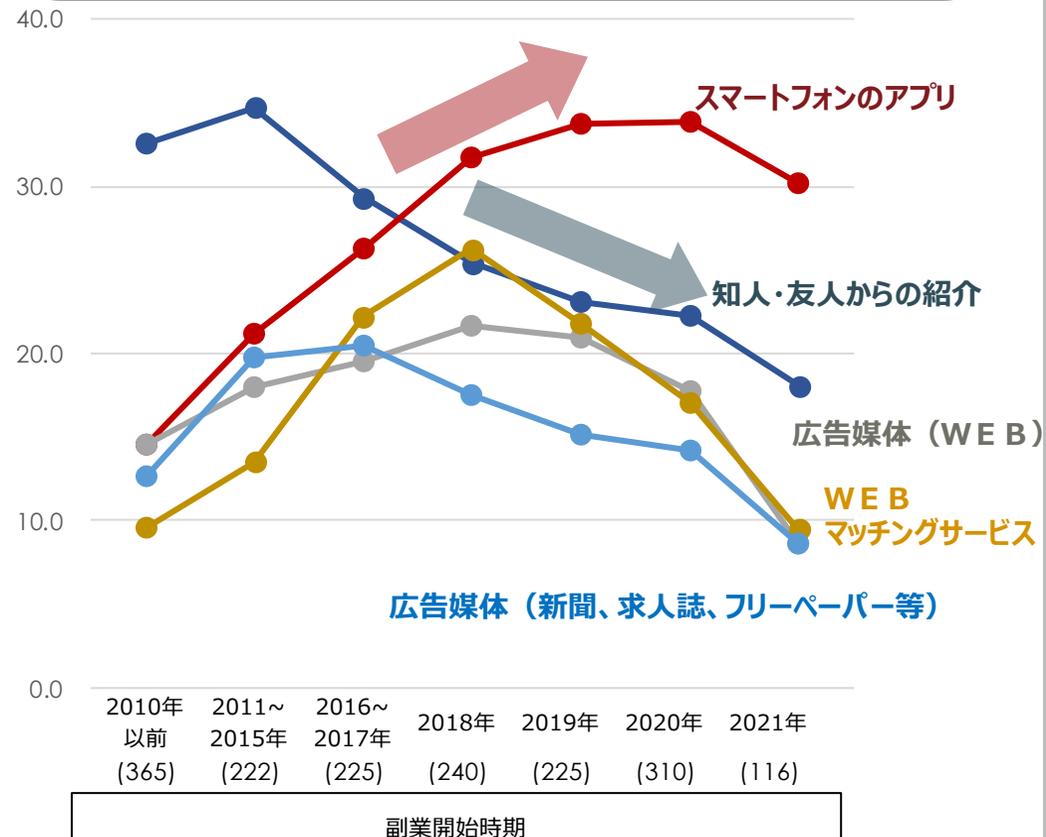


副業の利用求職媒体は「知人・友人からの紹介」が27.3%で最多。次いで「スマートフォンのアプリ」26.5%が続く。  
 全体の上位5位の求職媒体を副業開始時期別に見ると、知人・友人からの紹介は近年減少傾向にあり、  
 一方でスマートフォンのアプリの利用が増加している。

副業求職活動における利用媒体（複数選択 %）



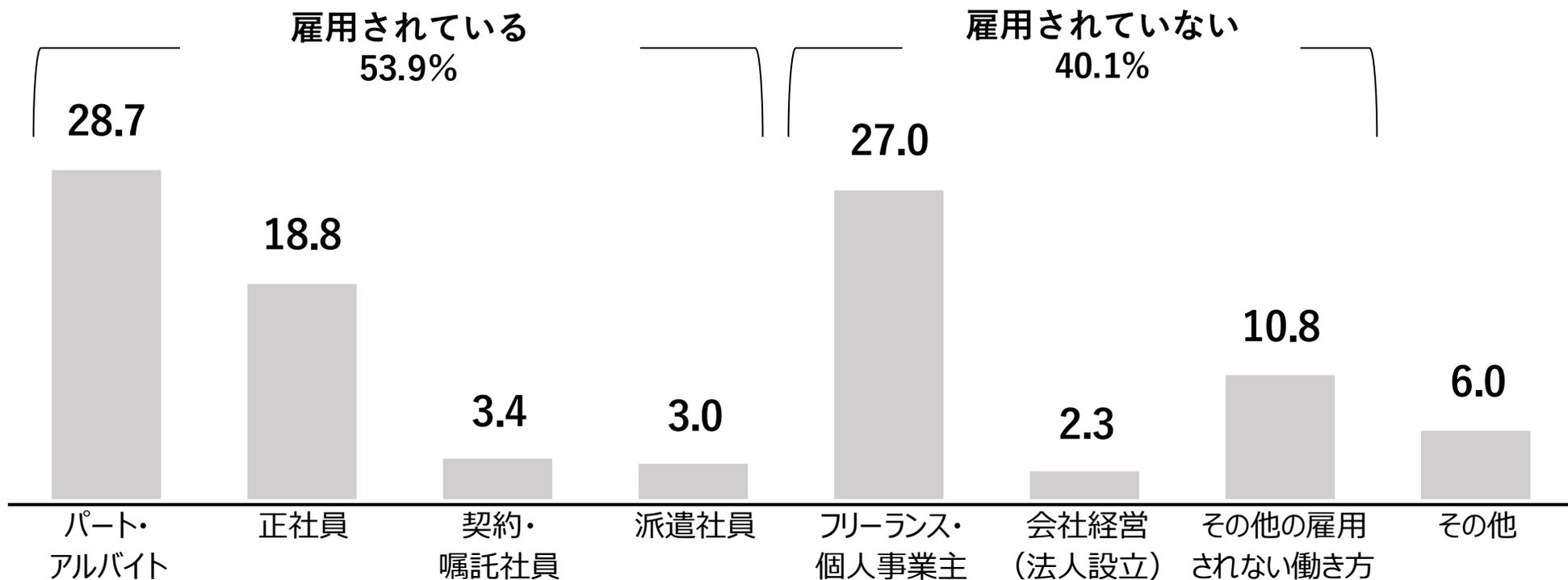
副業求職活動における利用媒体 全体上位5位  
[副業開始時期別] (%)



副業の就業形態で最も多いのは「パート・アルバイト」で28.7%。  
雇用されている働き方をしている人は全体の53.9%と半数以上。

## 副業の就業形態 (%)

副業者 n=1703



正社員の副業内容 [全体] (複数回答 %)

副業者 n=1703

順位	副業職種・職業	(%)
1位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	12.6
2位	配送・倉庫管理・物流	11.2
3位	ライター・WEBライター	8.6
4位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	7.7
5位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	7.3
6位	事務・アシスタント (データ入力含む)	6.4
7位	その他専門職	6.2
8位	フードデリバリー・配達	6.0
9位	医療系専門職種	5.3
10位	IT系技術職種	4.9
11位	製造 (組立・加工)	4.8
12位	福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	4.5
12位	教員・講師・インストラクター	4.5
14位	その他クリエイティブ系 (デザイナー、各種クリエイター)	4.2
15位	Webクリエイティブ (Webデザイナー、プランナー、プロデューサーなど)	4.0
16位	商品開発・研究	3.9
17位	不動産関連 専門職種	3.7
18位	営業	3.6
19位	顧客サービス・サポート	3.5
20位	建築・土木系 技術職種	3.3

21位	翻訳・通訳・ガイド	3.2
22位	シッター／ハウスキーパー	2.6
23位	コンサルタント	2.5
23位	生産技術・生産管理・品質管理	2.5
25位	財務・会計・経理	2.4
26位	企画・マーケティング	2.3
27位	理美容専門職種 (理美容師・スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど)	2.2
28位	総務	2.0
29位	人事・組織開発	1.9
30位	金融系専門職種 (トレーダー・ディーラー・証券アナリストなど)	1.8
30位	経営・経営企画	1.8
32位	受付・秘書	1.5
33位	営業推進・営業企画	1.3
34位	データアナリスト・データサイエンティスト	1.2
35位	資材・購買	1.1
35位	広報・宣伝	1.1
37位	幼稚園教諭・保育士	1.0
37位	新規事業開発	1.0
39位	法務	0.9
40位	医療系営業 (MR、医療機器など)	0.6
—	その他	12.9

副業動機の中で最も高い項目は「副収入（趣味に充てる資金）を得たいから」で70.4%。

大きく6つに分類した副業動機を相対的に比較すると「収入補填」が最も高い。※6つの副業動機は下記参照

副業の実実施動機 上位10項目抜粋（全27項目聴取）

副業者 n=1703

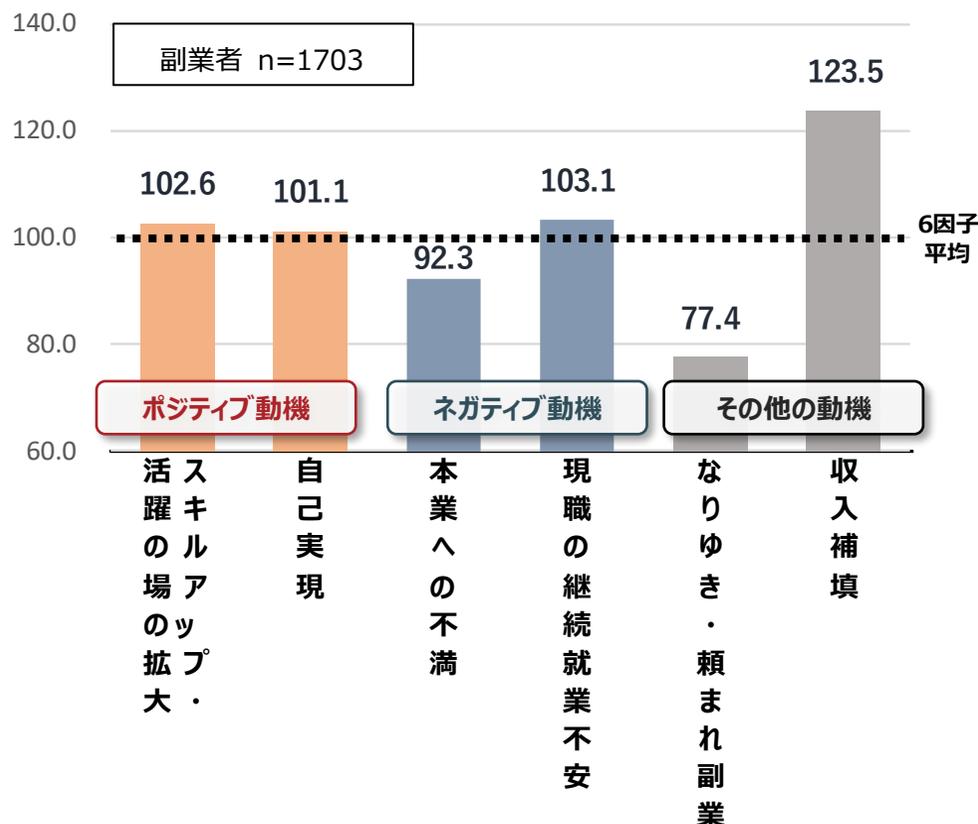
※聴取方法：あてはまる-あてはまらない 5段階尺度

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出来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	様々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ないから	45.4	↓ 7位
10位	時間のゆとりがあるから	45.1	↑ 15位

副業動機 6 因子

（6因子の平均値を100として指数化 pt）

※因子ごとの構成項目（5段階尺度）の平均値を使用。因子の詳細項目はAppendixに記載



副業動機を本業の職種別にみると、間接部門、マーケティング・企画職は同様の傾向で「収入補填」以外が高い傾向。  
IT系技術職・webクリエイティブ職は「自己実現」が高く、事務・サービス・サポート職、配送・物流は「収入補填」が高い。  
商品開発は「現職の継続就業不安」が高い。

## 副業の実実施動機 6 因子 (平均を50として偏差値化) [本業の職種別]

本業の職種 (カテゴリー化)	回答者数	ポジティブ動機		ネガティブ動機		その他の動機	
		スキルアップ・ 活躍の場の 拡大	自己実現	本業への不満	現職の継続 就業不安	なりゆき・ 頼まれ副業	収入補填
間接部門	(316)	59.4	61.3	62.3	57.7	64.4	42.8
マーケティング・企画職	(73)	68.6	63.8	67.2	62.3	63.2	37.8
営業	(191)	49.3	53.3	49.2	55.8	45.9	57.2
事務・サービス・サポート職	(266)	40.4	43.2	41.0	50.4	36.2	62.8
IT系技術・webクリエイティブ職	(122)	56.3	63.3	53.4	51.0	57.7	40.8
生産・管理・製造	(224)	47.3	50.0	51.4	50.1	55.0	52.4
配送・物流	(132)	37.2	39.6	35.0	34.8	40.0	68.8
商品開発	(35)	57.6	50.8	57.7	64.9	50.4	37.1
専門・技術職	(107)	49.4	47.1	49.1	44.5	51.3	45.3
医療・福祉・教育関連	(186)	51.7	48.2	50.2	47.5	53.6	56.8
その他	(51)	32.7	29.3	33.5	30.9	32.4	48.1

※因子ごとの構成項目(5段階尺度)の平均値。因子の詳細項目はAppendixに記載

本業の職種別に副業内容（職種）をみると、本業が「医療・福祉・教育関連」「配送・物流」で、本業と同様の職種を選んでいる割合が5割超と高い。「事務・サービス・サポート職」「IT系技術・webクリエイティブ職」「専門・技術職」でも同様の職種は4割前後で高い傾向。

本業職種別の副業内容（副業職種）（%）

		副業職種（複数回答）											
		間接部門	マーケティング・企画職	営業	事務・サービス・サポート職	IT系技術・webクリエイティブ職	生産・管理・製造	配送・物流	商品開発・研究	専門職種	医療・福祉・教育関連	自営系（WEBサイト運営など）	その他
本業職種	間接部門 (316)	22.2	6.0	2.5	17.1	7.3	4.4	10.4	5.1	35.4	12.0	47.2	10.4
	マーケティング・企画職 (73)	6.8	19.2	6.8	8.2	13.7	4.1	6.8	2.7	41.1	13.7	47.9	6.8
	営業 (191)	3.7	5.2	14.7	19.4	5.2	3.1	16.8	3.7	24.1	5.2	34.0	14.1
	事務・サービス・サポート職 (266)	4.9	4.5	3.8	38.0	3.8	5.3	14.7	4.1	22.6	7.9	31.2	15.0
	IT系技術・webクリエイティブ職 (122)	4.1	4.1	0.8	4.1	39.3	2.5	7.4	4.1	32.0	7.4	45.1	3.3
	生産・管理・製造 (224)	2.2	4.0	2.2	10.3	6.7	21.0	25.0	2.7	18.3	5.4	30.4	17.0
	配送・物流 (132)	0.8	0.0	2.3	11.4	1.5	6.1	53.0	0.0	11.4	5.3	18.9	13.6
	商品開発 (35)	5.7	8.6	0.0	11.4	5.7	14.3	2.9	25.7	45.7	11.4	48.6	2.9
	専門・技術職 (107)	2.8	1.9	1.9	11.2	3.7	4.7	14.0	1.9	45.8	4.7	23.4	15.0
	医療・福祉・教育関連 (186)	4.8	1.6	1.6	8.1	3.8	3.2	3.2	3.2	25.3	61.3	25.8	10.2
	その他 (51)	3.9	3.9	0.0	13.7	0.0	5.9	11.8	3.9	23.5	5.9	17.6	37.3



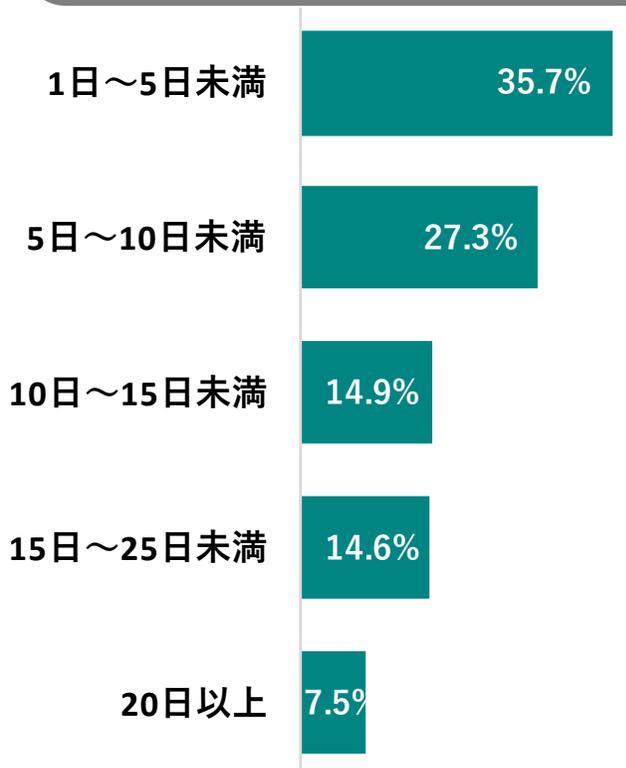
実施されている副業の上位10職種別に副業動機を見ると、「配送・倉庫管理・物流」「フードデリバリー・配達」は収入補填のみが非常に高い。「販売・サービス系職種」「事務・アシスタント」も収入補填が他の動機と相対的に見たときに高い。自己実現が高いのは「IT系技術職種」「WEBサイト運営」「ライター・WEBライター」など。

副業の実実施動機 6因子（平均を50として偏差値化） [副業上位10職種別]

副業の職種・職業 [上位10職種]	回答者数	ポジティブ動機		ネガティブ動機		その他の動機	
		スキルアップ・活躍の場の拡大	自己実現	本業への不満	現職の継続就業不安	なりゆき・頼まれ副業	収入補填
WEBサイト運営（ブログ運営、YouTubeなど）	(214)	49.1	54.2	52.0	51.2	49.5	48.9
配送・倉庫管理・物流	(190)	30.1	29.1	32.2	35.4	34.1	58.1
ライター・WEBライター	(146)	51.2	54.0	49.2	49.7	47.8	49.9
eコマース（インターネット通販・ネットショップ販売）	(131)	47.9	51.2	49.5	51.4	47.6	51.5
販売・サービス系職種（店舗内・事業所内）	(124)	30.0	30.0	30.3	35.4	30.7	50.7
事務・アシスタント（データ入力含む）	(109)	41.3	40.4	40.9	43.3	38.3	52.8
その他専門職	(106)	41.9	43.4	39.5	44.5	38.2	39.6
フードデリバリー・配達	(102)	35.6	39.3	38.5	42.2	38.0	57.3
医療系専門職種	(91)	42.4	36.5	41.4	38.8	42.0	44.7
IT系技術職種	(83)	54.4	57.6	51.6	51.9	52.7	48.8

副業者の活動状況を見ると、1カ月間の平均労働日数は9.0日。1カ月間あたりの総労働時間は29.5時間。  
本業の勤務日の平均労働時間は2.56時間。本業の休日の平均労働時間は4.48時間だった。

1カ月あたりの副業労働日数



平均 **9.0** 日

1カ月間あたりの副業総労働時間



平均 **29.5** 時間

平日・休日別の副業労働時間

[本業の勤務日 (平日)]  
の平均労働時間  
(平日に活動している副業者 n=1044)

**2.56** 時間

[本業の休日]  
の平均労働時間  
(休日に活動している副業者 n=1627)

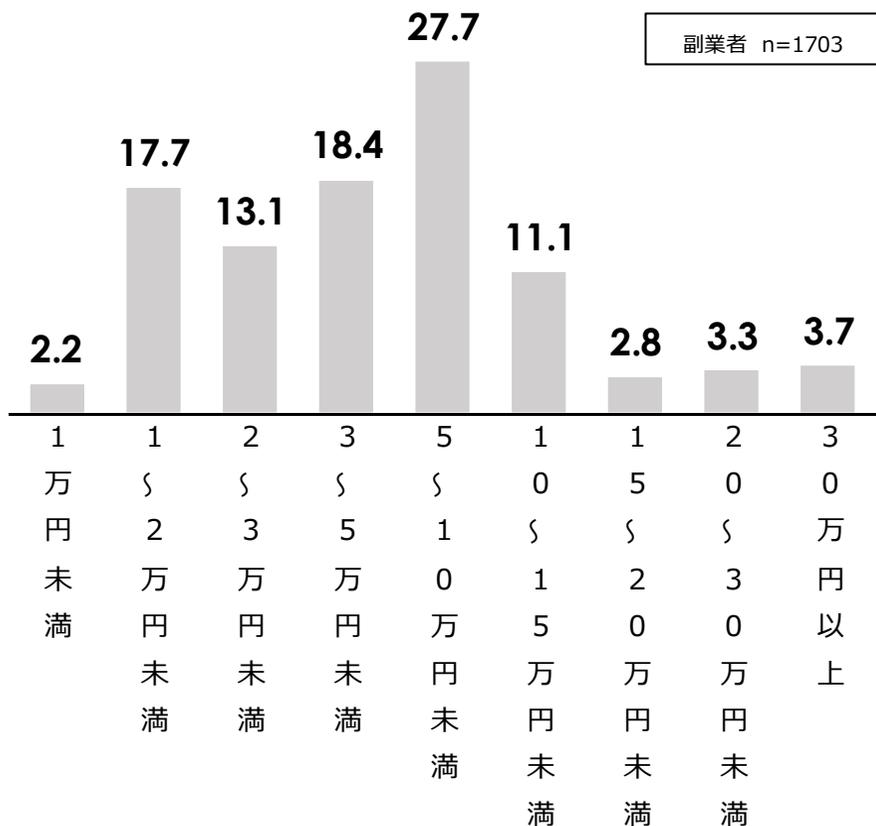
**4.48** 時間

副業者 n=1703

副業者 n=1703

副業の月収のボリューム層は5～10万円で27.7%。月収の中央値は4.1万円。  
個々の1カ月間の総労働時間と月収から時給を算出すると、中央値が1,883円となった。

正社員の副業の月収の分布 (%)



正社員の副業の月収・時給 [中央値]



※個々の1か月あたりの総労働時間と月収より個々の時給を算出

個人属性別		回答者数	副業月収 [中央値] (万円)	副業時給 [中央値] (円)
性年代別	男性20代	(63)	4.2	2000
	男性30代	(237)	4.3	1982
	男性40代	(422)	4.4	1827
	男性50代	(420)	4.8	2095
	女性20代	(120)	2.5	1858
	女性30代	(187)	3.3	1763
	女性40代	(157)	3.7	1614
	女性50代	(97)	3.2	1852
本業の職種別	間接部門	(316)	4.1	2281
	マーケティング・企画職	(73)	4.3	2778
	営業	(191)	4.4	2000
	事務・サービス・サポート職	(266)	3.7	1619
	IT系技術・webクリエイティブ職	(122)	4.3	1923
	生産・管理・製造	(224)	4.2	1700
	配送・物流	(132)	4.7	1429
	商品開発	(35)	2.9	2000
	専門・技術職	(107)	3.8	1714
	医療・福祉・教育関連	(186)	3.7	1917
	その他	(51)	4.6	1641
個人年収別	200万円未満	(76)	2.9	1883
	200~400万円未満	(607)	3.2	1622
	400~600万円未満	(575)	4.3	1888
	600~800万円未満	(191)	5.3	3077
	800~1000万円未満	(92)	7.5	2844
	1000万円以上	(75)	10.3	7143

副業内容別		回答者数	副業月収 [中央値] (万円)	副業時給 [中央値] (円)
副業の 就業形態別	フリーランス・個人事業主	(460)	4.4	2869
	会社経営（法人設立）	(40)	8.0	4886
	その他の雇用されない働き方	(184)	2.5	2107
	パート・アルバイト	(488)	4.5	1394
	正社員	(321)	3.6	2116
	契約・嘱託社員	(58)	4.7	3062
	派遣社員	(51)	4.6	1151
仕事内容別	本業と関係がある仕事	(476)	4.9	2278
	本業と関係がない仕事	(1013)	3.6	1642
副業 上位10職種	WEBサイト運営（ブログ運営など）	(214)	4.5	2462
	配送・倉庫管理・物流	(190)	5.0	1405
	ライター・WEBライター	(146)	3.5	1861
	eコマース（インターネット通販など）	(131)	4.3	2778
	販売・サービス系職種（店舗内・事業所内）	(124)	4.9	1298
	事務・アシスタント（データ入力含む）	(109)	3.7	1806
	その他専門職	(106)	4.2	3051
	フードデリバリー・配達	(102)	5.3	1939
	医療系専門職種	(91)	4.8	2717
	IT系技術職種	(83)	5.6	3194

※n数少数のカテゴリーは参考値

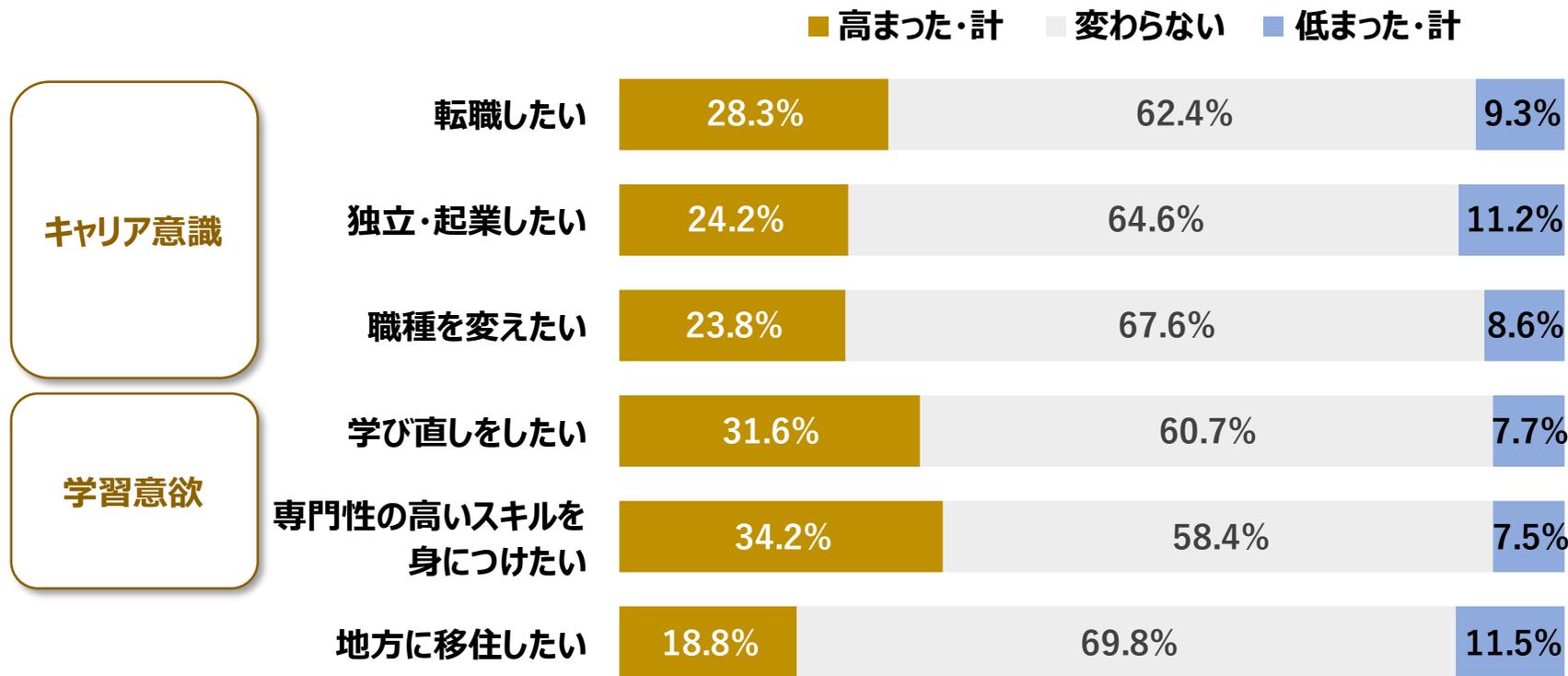
※副業職種は複数選択のため、単一職種での月収、時給ではないため参考値

副業実施によって、「転職したい」「独立・起業したい」などのキャリア意識が高まっている層は2-3割程度で、低まっている層は1割程度。「専門性の高いスキルを身につけたい」「学び直しをしたい」など、学習意欲が高まっている層は3割超。

副業実施による意識の変化

Q。副業を行うことで変化はありましたか。

※聴取方法：高まったー低まった 5段階尺度



# コロナ禍の影響で行われている副業の実態

## [従業員側調査]

コロナ禍によるネガティブな影響をきっかけとして始めた副業を「コロナ禍副業」と分類し、  
それ以外の副業と実態を比較して見ていく。

## コロナ禍副業の定義

コロナ感染拡大以降  
(2020年以降)に  
初めて副業を実施



副業実施の  
きっかけとして  
コロナ禍による本業への  
ネガティブな影響がある

「コロナ禍で収入が減ったため」  
「コロナ禍で将来の収入に不安を感じたから」  
「コロナ禍で仕事量が減ったため」など



コロナ禍副業

(n=216)

12.7%



比較

それ以外の  
副業

(n=1487)

87.3%

コロナ禍副業は、コロナ禍による減収層が74.5%とそれ以外の副業よりも40.9pt高い。

また、コロナ以前からの残業減が大きく-6.9時間。

本業の職種では、「事務・サービス・サポート職」「営業」「配送・物流」などに多い傾向。

### 【本業】の比較

コロナ禍による  
本業の収入変動

コロナ以前からの  
残業減

本業の職種

コロナ禍副業

(n=216)

減収層

74.5%

40.9pt  
高い

1ヵ月あたりの  
残業減

-6.9時間

5.4時間  
残業減が  
多い

事務・サービス・サポー  
ト職／営業／配送・物流  
などに多い

それ以外の  
副業

(n=1487)

減収層

33.6%

1ヵ月あたりの  
残業減

-1.5時間

医療・福祉・教育関連／  
間接部門／IT系技術・  
webクリエイティブ職  
などに多い

コロナ禍副業は、副業の雇用形態についてパート・アルバイトが36.6%と、それ以外の副業と比較して9.1pt高い。  
1ヵ月あたりの副業働時間は同程度だが、平均時給はコロナ禍副業の方が294円低い。

## 【副業】の比較

【雇用形態】  
パート・アルバイト率1ヵ月あたりの  
副業労働時間平均時給  
[中央値]

コロナ禍副業

(n=216)

パート・アルバイト  
36.6%9.1pt  
高い1ヵ月あたりの  
副業労働時間  
31.9時間

同程度

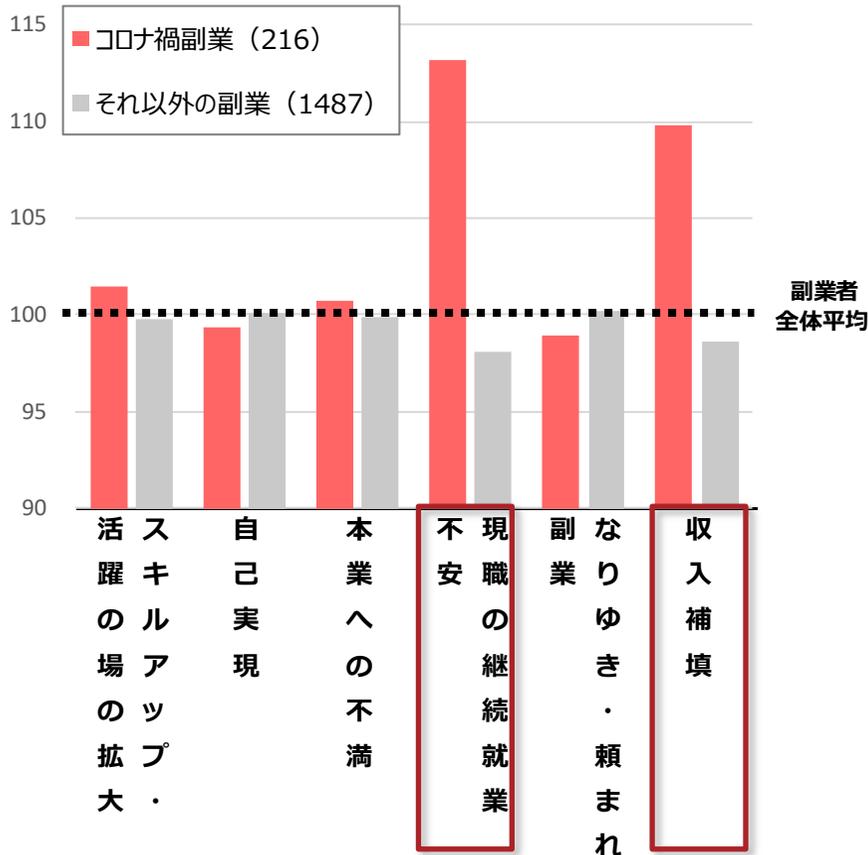
平均時給  
1629円294円  
安いそれ以外の  
副業

(n=1487)

パート・アルバイト  
27.5%1ヵ月あたりの  
副業労働時間  
29.2時間平均時給  
1923円

コロナ禍副業の副業動機は、「現職の継続就業不安」「収入補填」が強い傾向。  
 主の副業の職種を見ると、「配送・倉庫管理・物流」「フードデリバリー・配達」「顧客サービス・サポート」などが  
 それ以外の副業よりも相対的に割合が高い。

副業動機 (全体平均を100として指数化 pt)

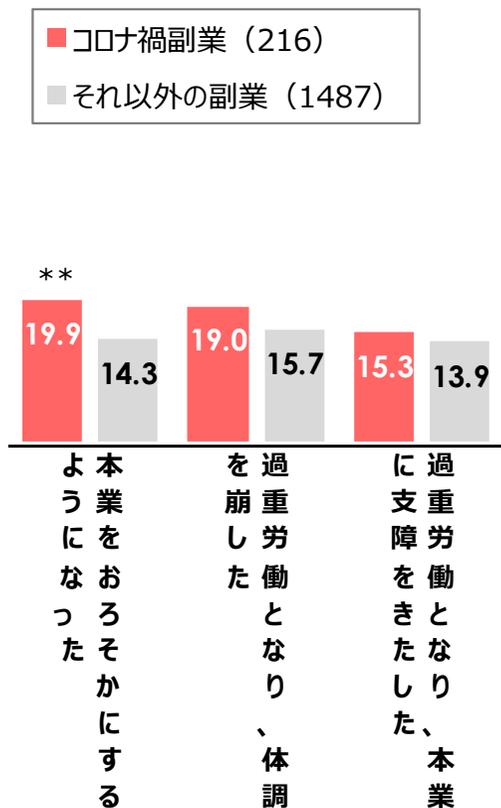


主の副業職種・職業

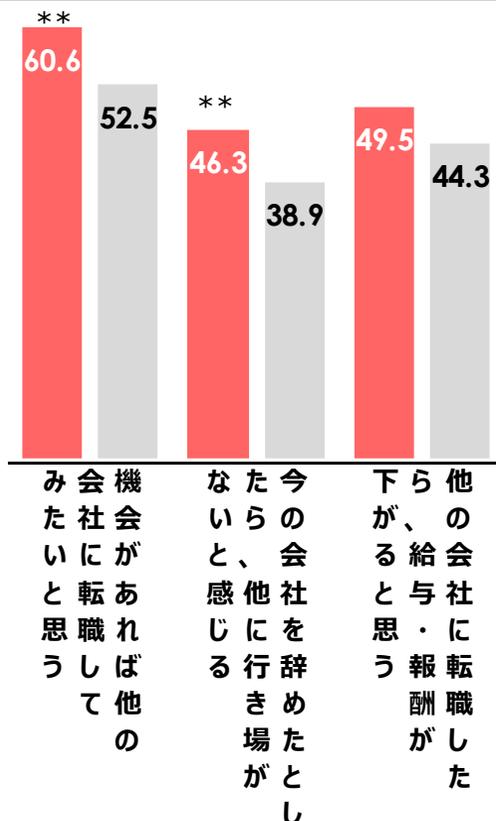
	副業職種	コロナ禍副業	それ以外の副業	それ以外の副業とのGAP (pt)	
		(216)	(1487)	コロナ禍副業 (%)	それ以外の副業 (%)
コロナ禍副業に多い職種	配送・倉庫管理・物流	13.0	7.8	13.0	+5.2
	フードデリバリー・配達	7.9	3.2	7.9	+4.7
	顧客サービス・サポート	4.6	2.2	4.6	+2.4
それ以外の副業に多い職種	生産技術・生産管理・品質管理	0.0	1.5	0.0	-1.5
	建築・土木系 技術職種	0.0	2.3	0.0	-2.3
	医療系専門職種	0.5	4.4	0.5	-4.0

コロナ禍副業は「本業をおろそかにするようになった」が19.9%で、それ以外の副業よりも有意に高い。  
キャリア意識では、転職意向の高さに加えて「今の会社を辞めたとしたら、他に行き場がないと感じる」も有意に高く、  
不安が顕著に表れている。また「気持ちが沈んでいる」「希望が持てない」などの心理的ストレスも強く出ている。

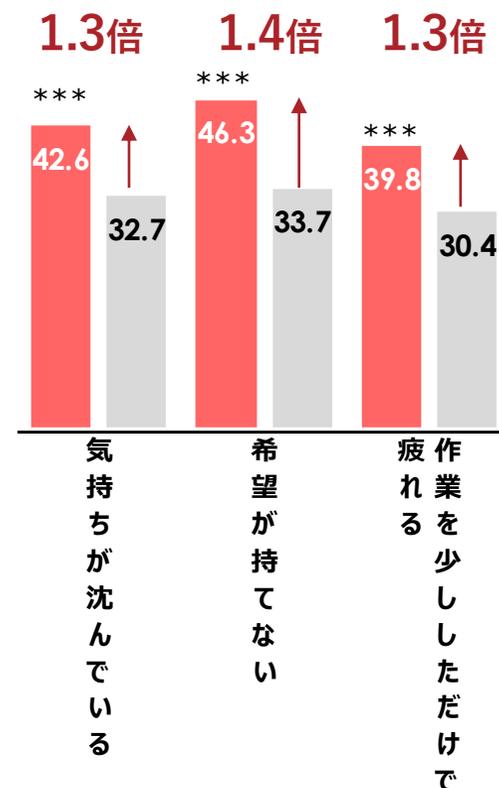
副業で発生した問題・課題  
(あてはまる計・%)



キャリア意識 (あてはまる計・%)



ストレス状況 (あてはまる計・%)



\*\*\* 1%水準、\*\*5%水準で有意差あり

**副業による**

**本業への還元／過重労働リスク／人材流出リスク**

**の要因**

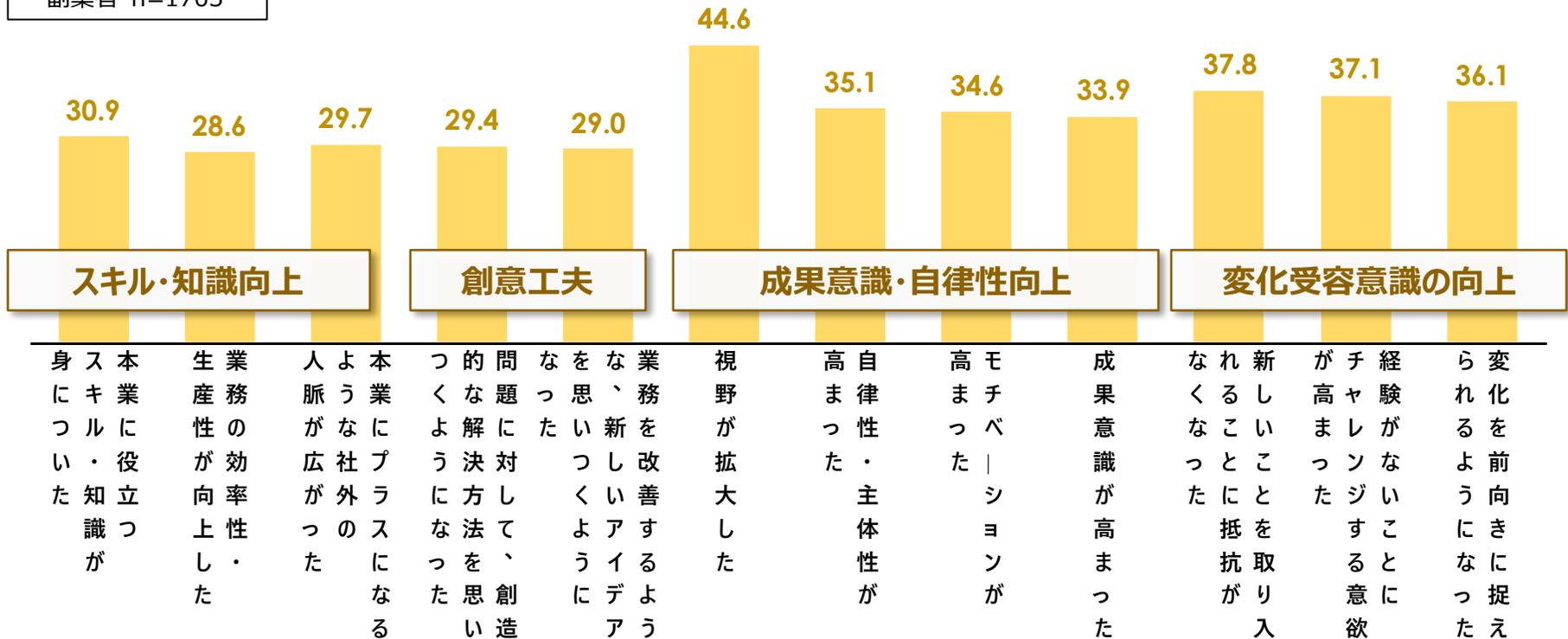
**[従業員側調査]**

副業を実施したことによる本業への還元（プラスの変化）は、スキル・知識面で3割前後の副業者が実感している。  
また、マインドセット面では3～4割の副業者が変化を実感している。

副業による本業への還元（あてはまる・計 %）

副業者 n=1703

※聴取方法：あてはまる-あてはまらない 5段階尺度



スキル・知識の変化

マインドセットの変化

副業による本業への還元[属性別] (pt)

		回答者数	スキル・知識向上	創意工夫	成果意識・自律性向上	変化受容意識	本業へのプラス効果 (総合変数)
副業者 全体		(1703)	2.98	2.99	3.17	3.18	3.09
性年代	男性 20代	(63)	3.52	3.40	3.60	3.58	3.54
	男性 30代	(237)	3.21	3.24	3.43	3.39	3.33
	男性 40代	(422)	2.95	2.96	3.12	3.18	3.07
	男性 50代	(420)	2.83	2.88	3.05	3.06	2.97
	女性 20代	(120)	3.14	3.09	3.21	3.23	3.18
	女性 30代	(187)	2.99	2.97	3.11	3.12	3.06
	女性 40代	(157)	2.92	2.96	3.22	3.28	3.12
	女性 50代	(97)	2.67	2.70	2.91	2.88	2.81
会社の副業 対応	全面容認	(621)	3.23	3.19	3.39	3.39	3.32
	条件付き容認	(389)	3.03	3.05	3.23	3.24	3.15
	全面禁止	(403)	2.75	2.83	2.99	3.03	2.91
副業の 仕事内容	本業と関係がある・計	(476)	3.43	3.34	3.49	3.48	3.45
	本業と関係がない・計	(1013)	2.72	2.79	3.01	3.04	2.91
副業の 仕事内容 (複数回答)	間接部門	(122)	3.57	3.55	3.58	3.56	3.57
	マーケティング・企画職	(79)	3.62	3.61	3.75	3.66	3.67
	営業	(65)	3.52	3.43	3.62	3.64	3.57
	事務・サービス・サポート職	(279)	2.96	2.96	3.18	3.22	3.09
	IT系技術・webクリエイティブ職	(131)	3.61	3.64	3.66	3.60	3.63
	生産・管理・製造	(114)	3.13	3.19	3.36	3.27	3.25
	配送・物流	(272)	2.87	2.90	3.09	3.12	3.01
	商品開発・研究	(66)	3.26	3.36	3.50	3.46	3.41
	専門職種	(467)	3.24	3.24	3.40	3.40	3.33
	医療・福祉・教育関連	(233)	3.25	3.11	3.31	3.28	3.26
	自営系 (eコマース・WEBサイト運営など)	(579)	3.22	3.28	3.44	3.44	3.36
その他	(220)	2.56	2.65	2.90	2.94	2.78	

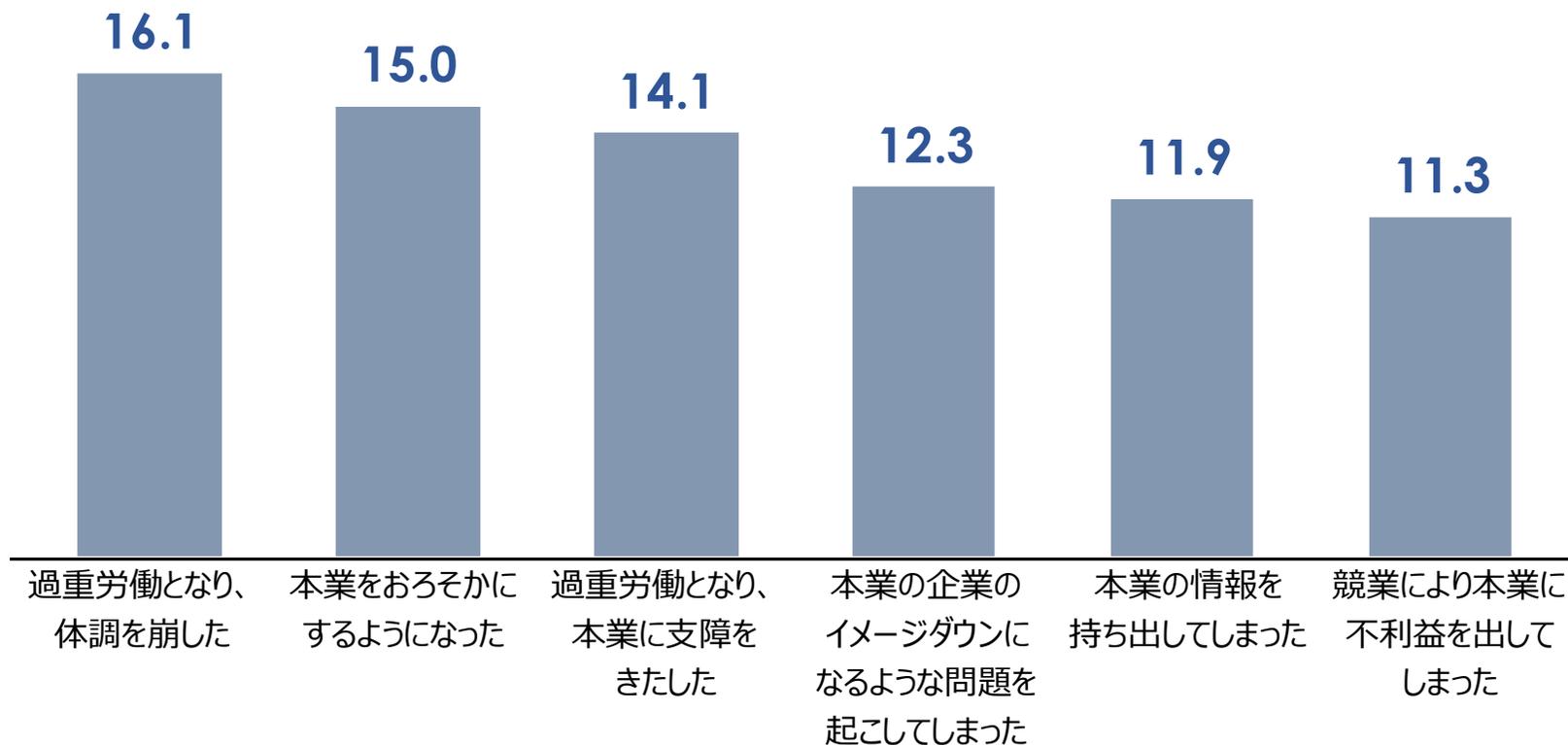
※各複数項目の平均値。項目の詳細は前頁参照

副業によって本業に発生した問題・課題は、「**過重労働となり、体調を崩した**」が最も多く**16.1%**。  
次いで「**本業をおろそかにするようになった**」**15.0%**、「**過重労働となり、本業に支障をきたした**」**14.1%**が続く。

## 副業によって本業に発生した問題・課題（あてはまる・計 %）

副業者 n=1703

※聴取方法：あてはまる-あてはまらない 5段階尺度

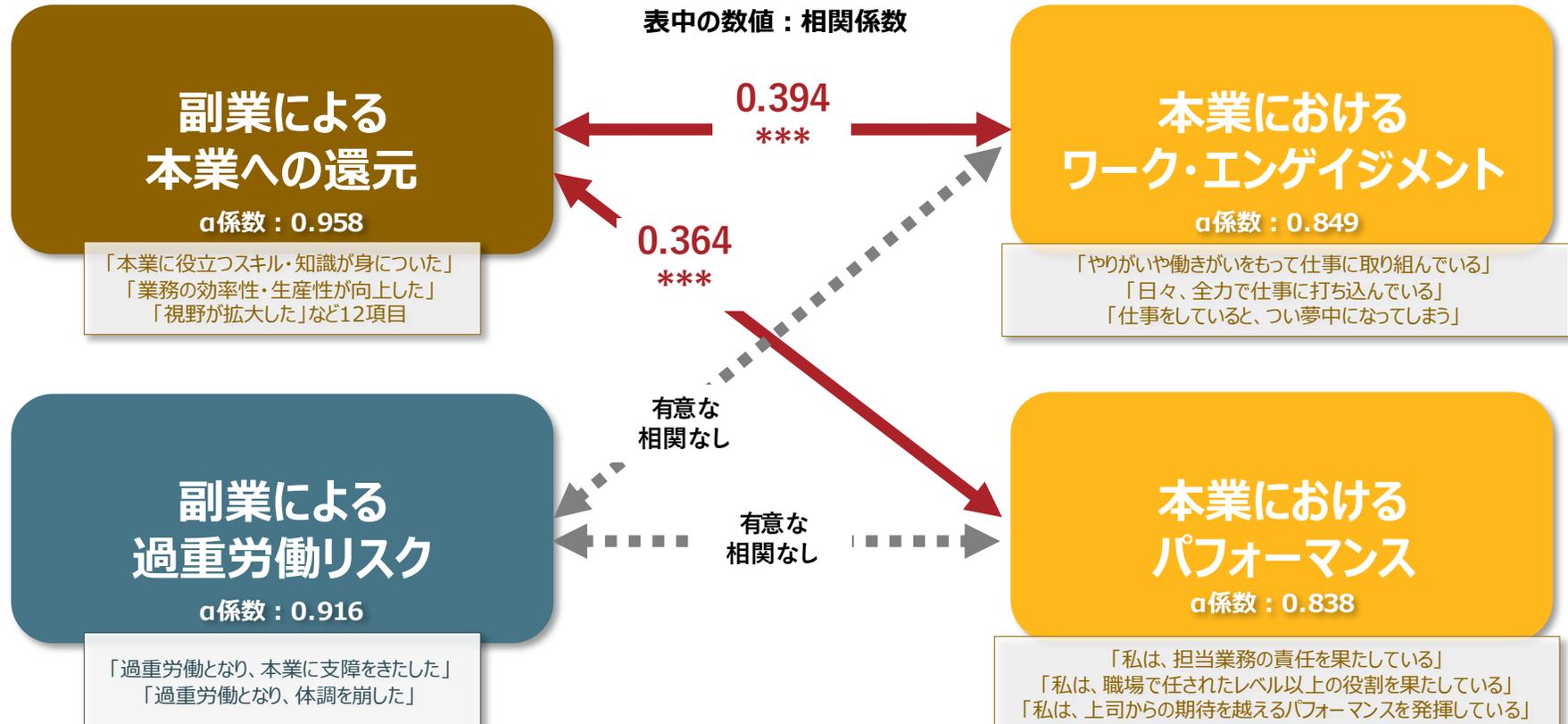


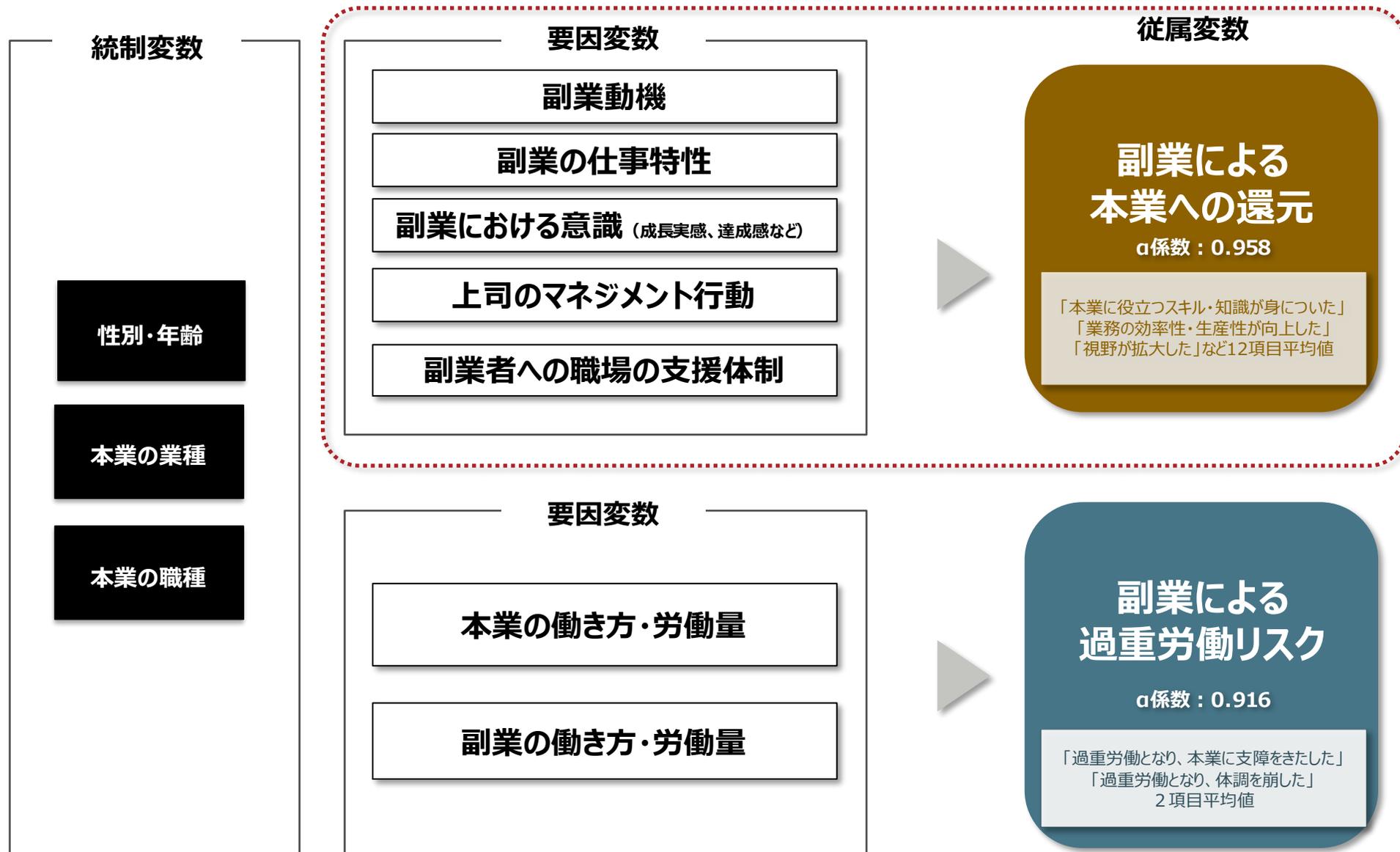
副業による本業への還元と、本業におけるワーク・エンゲイジメント、パフォーマンスの間に  
有意な正の相関が確認された。

副業の本業への還元と本業におけるワーク・エンゲイジメントの関係（相関）

副業者 n=1703

※記号：\*\*\*：1%水準で有意





本業への還元を促す副業動機は「スキルアップ・活躍の場の拡大」「自己実現」「なりゆき・頼まれ副業」。  
一方で「本業への不満」からくる副業は、本業への還元にはつながらないことが確認された。

本業への還元を促す副業動機

[独立変数：副業動機6因子]

調整済R<sup>2</sup>：0.363

[従属変数]

[本業への還元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

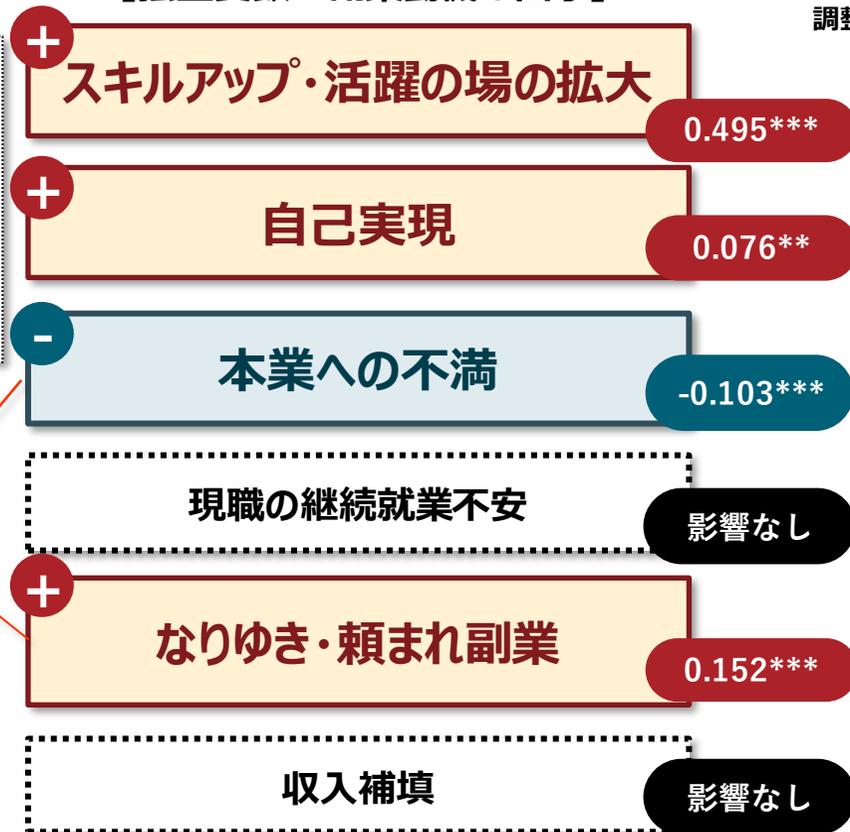
表中の数値 標準化偏帰係数、

\*\*\* 1%水準で有意、\*\*5%水準で有意、

分析対象：副業者n=1703

過重労働リスクも高める

※重回帰分析より



副業による  
本業への還元

本業への還元を促す副業の特性は「本業のスキルを活かせる仕事」「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」「多くの人と関わり合っていることが多い仕事」などが挙げられた。また、副業で成長実感や社会貢献実感があることも本業への還元を高めていた。

本業への還元を促す副業の特性 / 副業における意識

調整済R<sup>2</sup> : .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	本業のスキルを活かせる仕事である	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い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	様々な能力や経験を必要とする仕事である	0.090	***
7位	本業とは全く別のスキルを身につける必要がある	0.088	***

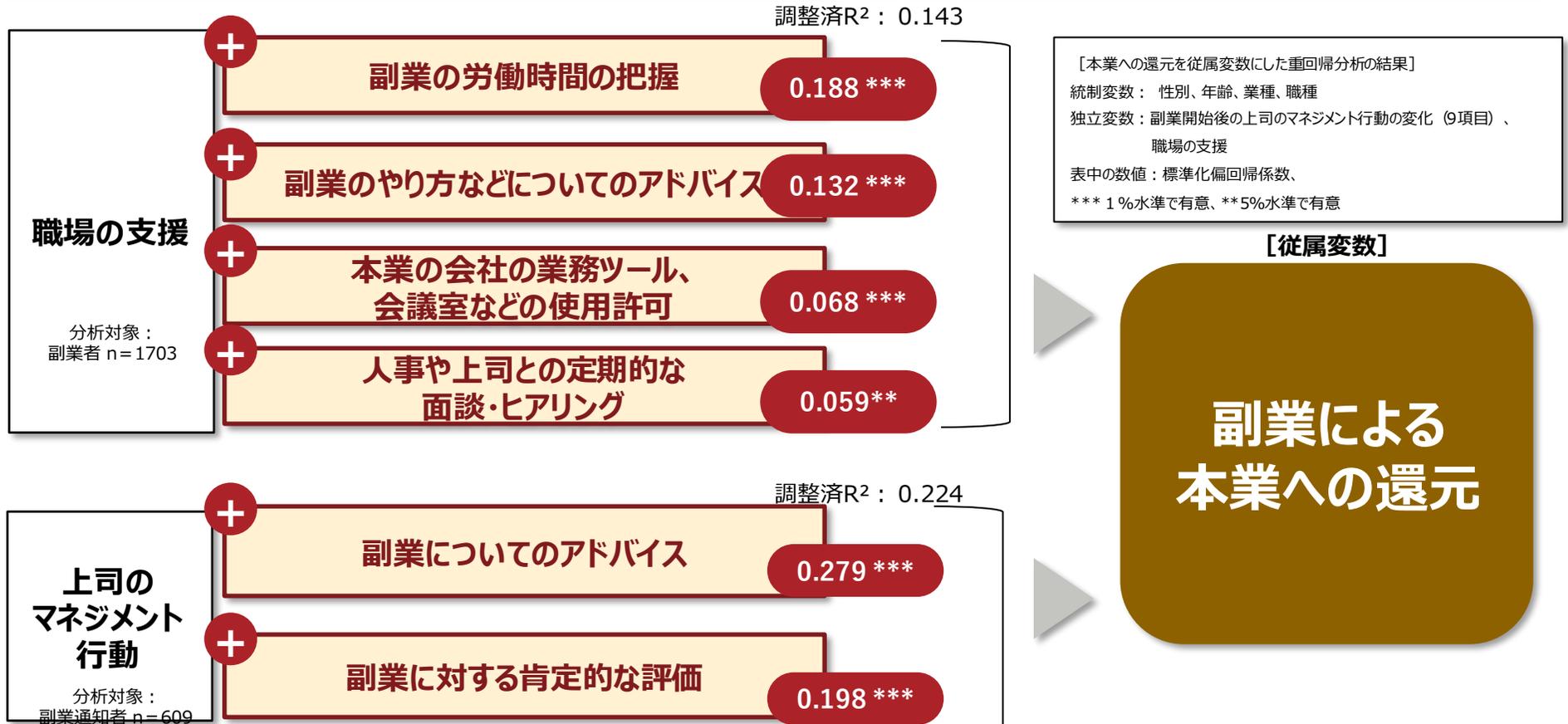
調整済R<sup>2</sup> : .389

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	***

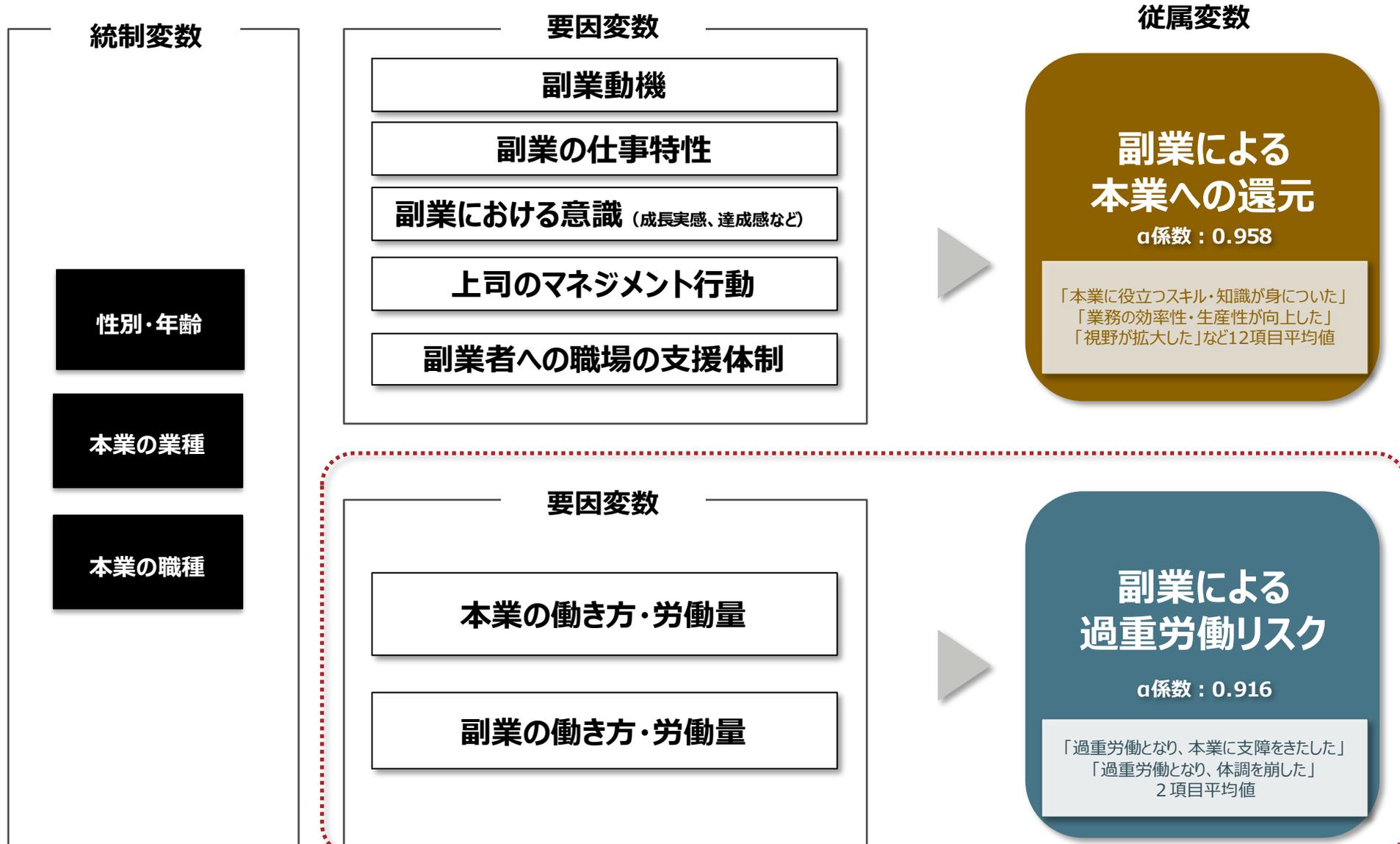
[本業への還元を従属変数にした重回帰分析の結果]  
 統制変数：性別、年齢、業種、職種  
 独立変数：副業の特性（15項目）、副業における意識（5項目）  
 表中の数値 標準化偏回帰係数、\*\*\* 1%水準で有意項目のみ抜粋、  
 分析対象：副業者n=1703

「副業の労働時間の把握」「副業のやり方についてのアドバイス」などの職場の支援が副業による本業への還元を促していた。上司のマネジメント行動は「副業についてアドバイスしてくれる」「副業も含めて評価してくれる」など、副業に対する肯定的な態度が本業への還元を高めていた。

本業への還元を促す職場の支援／上司のマネジメント行動



		本業への還元が【高い】副業の特徴	本業への還元が【低い】副業の特徴
個人要因	性別／年齢／本業職種	男性／若年層／ 間接部門	女性／高齢層
	職場要因	職場の支援 副業者への支援体制あり (副業の労働時間の把握、アドバイスなど)	副業者への支援体制なし
	上司のマネジメント	副業に対する肯定的な態度	副業に対する否定的な態度
副業要因	副業動機	スキルアップ／自己実現／ なりゆき・頼まれ副業	本業への不満
	副業の特性	本業のスキルを活かせる仕事 他者からフィードバックを受ける仕事 多くの人と関わる仕事	左記の傾向が低い仕事
	副業における意識	成長実感、社会貢献実感が【ある】	成長実感、社会貢献実感が【ない】



本業の働き方別に過重労働リスクを見ると、フレックス制度、勤務日数選択制が適用されているほど過重労働リスクが高まっている。また、本業の残業時間が長くなるほど過重労働リスクが増加する傾向が見られる。

### 本業の働き方別の過重労働リスク (pt)

		回答者数	過重労働リスク (pt)
本業の働き方	フレックスあり	(492)	2.46
	フレックスなし	(1211)	1.91
	勤務日数選択あり	(281)	2.54
	勤務日数選択なし	(1422)	1.98
本業在宅率	在宅勤務 0割	(1089)	1.90
	在宅勤務 1 - 2割	(185)	2.55
	在宅勤務 3 - 4割	(153)	2.58
	在宅勤務 5 - 6割	(80)	2.57
	在宅勤務 7 - 8割	(81)	2.07
	在宅勤務 9割以上	(115)	1.86
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時間～10時間未満	(226)	2.20
	10時間～20時間未満	(218)	2.22
	20時間～30時間未満	(154)	2.28
	30時間以上	(241)	2.19

副業の働き方別に過重労働リスクをみると、成果報酬型の副業のほうが労働時間報酬型の副業よりも高くなっている。また、平日（本業の勤務日）の労働時間が長いほどリスクが高まる傾向。在宅勤務の割合が高いほどリスクが低下している。

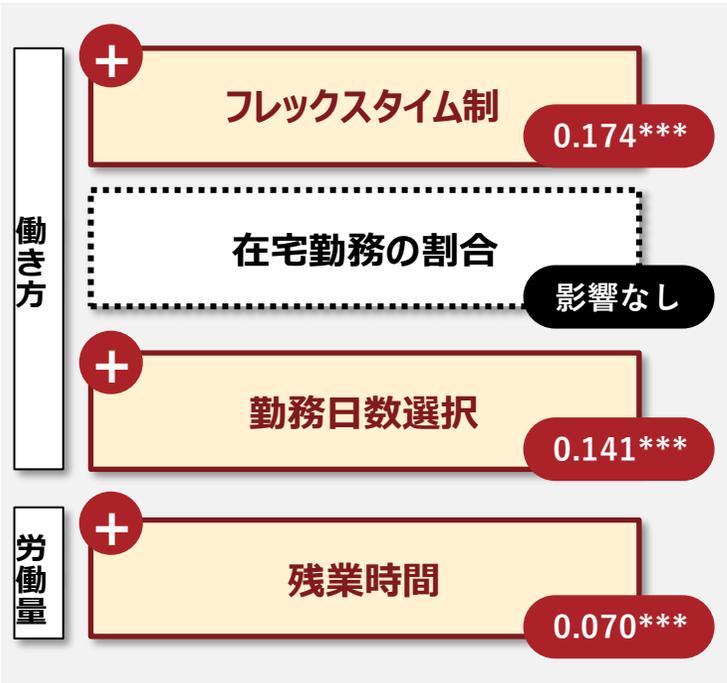
副業の働き方別の過重労働リスク（pt）

		回答者数	過重労働リスク (pt)
副業者全体		(1703)	2.07
働き方	報酬	成果報酬	2.18
		労働時間報酬	1.68
	副業在宅率	在宅勤務 0割	1.87
		在宅勤務 1 - 2割	2.90
		在宅勤務 3 - 4割	2.84
		在宅勤務 5 - 6割	2.64
		在宅勤務 7 - 8割	2.25
		在宅勤務 9割以上	1.96
活動量	1ヵ月あたりの総副業労働時間	5時間未満	1.87
		5時間～10時間未満	2.02
		10時間～15時間未満	2.25
		15時間～20時間未満	2.28
		20時間～30時間未満	1.93
		30時間～40時間未満	2.16
		40時間以上	2.03
	副業労働日数	1日以上5日未満	2.01
		5日以上10日未満	1.98
		10日以上15日未満	2.16
		15日以上25日未満	2.25
		20日以上	2.13

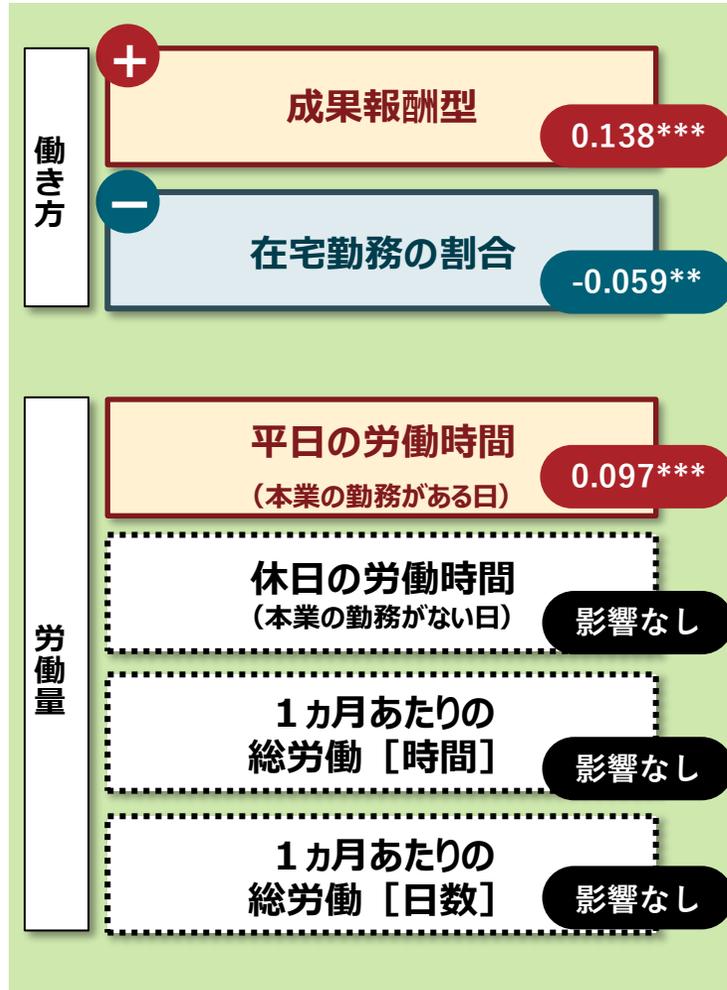
		回答者数	過重労働リスク (pt)
活動量	平日の労働時間	1時間程度	1.90
		2時間程度	2.19
		3時間程度	2.30
		4時間程度	2.10
		5時間以上	2.43
	休日の労働時間	1時間程度	2.01
		2時間程度	1.97
		3時間程度	2.02
		4時間程度	2.36
		5時間程度	2.16
副業継続期間	6～7時間程度	2.09	
	8時間以上	1.94	
	1ヵ月未満	2.01	
	1ヵ月～3ヵ月未満	2.06	
	3ヵ月～6ヵ月未満	2.43	
	6ヵ月～1年未満	2.38	
	1～2年未満	2.10	
2～3年未満	2.04		
3～5年未満	1.91		
5年以上	1.90		

※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

本業の働き方・労働時間



副業の働き方・労働時間



調整済R<sup>2</sup> : 0.156

[従属変数]

副業による過重労働リスク

[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： 副業者の働き方（本業・副業）

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

分析対象： 副業者n=1703

過重労働リスクが  
【高い】副業者の特徴

過重労働リスクが  
【低い】副業者の特徴

個人要因

性別・年齢・  
個人特性

男性／若年層

女性／高齢層

本業要因

働き方

時間の自由度・柔軟性が高い  
(フレックス制度、勤務日数選択適用者)

時間の自由度・柔軟性が低い

労働時間

残業時間が【長い】

残業時間が【短い】

副業要因

働き方

成果報酬型  
／在宅勤務割合が【低い】

労働時間報酬型  
／在宅勤務割合が【高い】  
※ただし、在宅ゼロも過重労働リスクは低い

労働時間

平日の労働時間が【長い】

平日の労働時間が【短い】

※総労働時間や労働日数は有意な影響は見られなかった

「収入補填」「本業への不満」「現職の継続就業不安」の動機が強い層は、副業実施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減少や、責任のある仕事を任せてもらえなくなったと感じている場合、  
転職意向が高まっていた。

[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

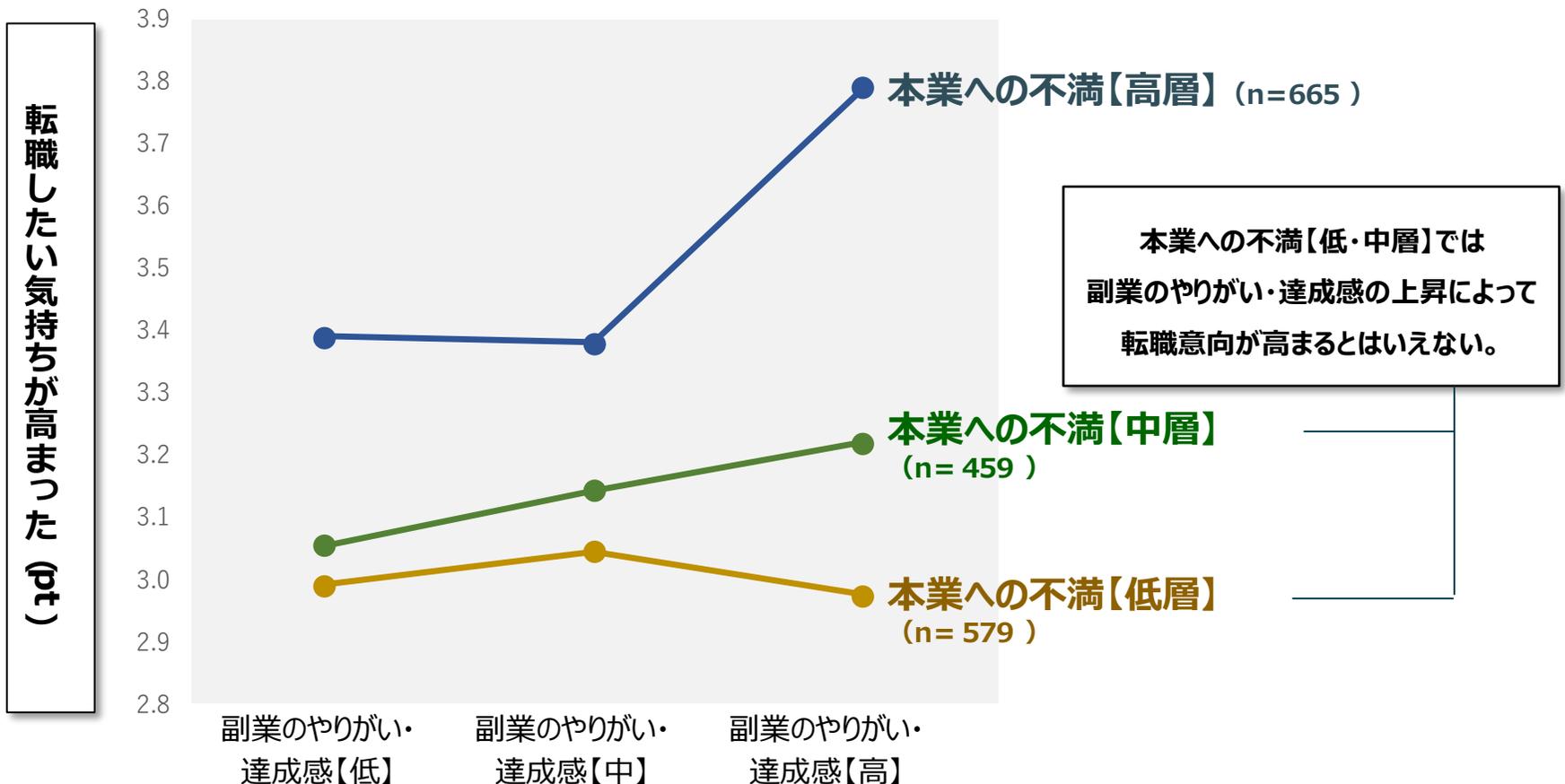


[従属変数]

転職意向

本業への不満（副業動機）と副業のやりがい・達成感の2つの要因の転職意向への影響について  
交互作用効果が確認された。（本業への不満が強いつきに副業でやりがいや達成感を感じると転職意向が高まりやすい）

本業への不満（副業動機）と副業のやりがい・達成感の転職意向への交互作用



本業への還元を  
高める要因

副業動機「スキルアップ・活躍の場の拡大／自己実現／なりゆき・頼まれ副業」  
副業内容「成長実感や社会貢献実感がある／本業のスキルを活かせる仕事」  
職場の支援「副業への手厚い支援体制（労働時間を把握、アドバイスなど）」  
上司のマネジメント「副業に対する肯定的な態度」

過重労働リスク  
を高める要因

労働時間「本業の残業時間の長さ」「本業勤務日の副業の労働時間の長さ」  
本業・副業の働き方「働く時間の自由度、柔軟性の高さ」  
副業の報酬型「成果報酬型」

人材流出リスク  
を高める要因

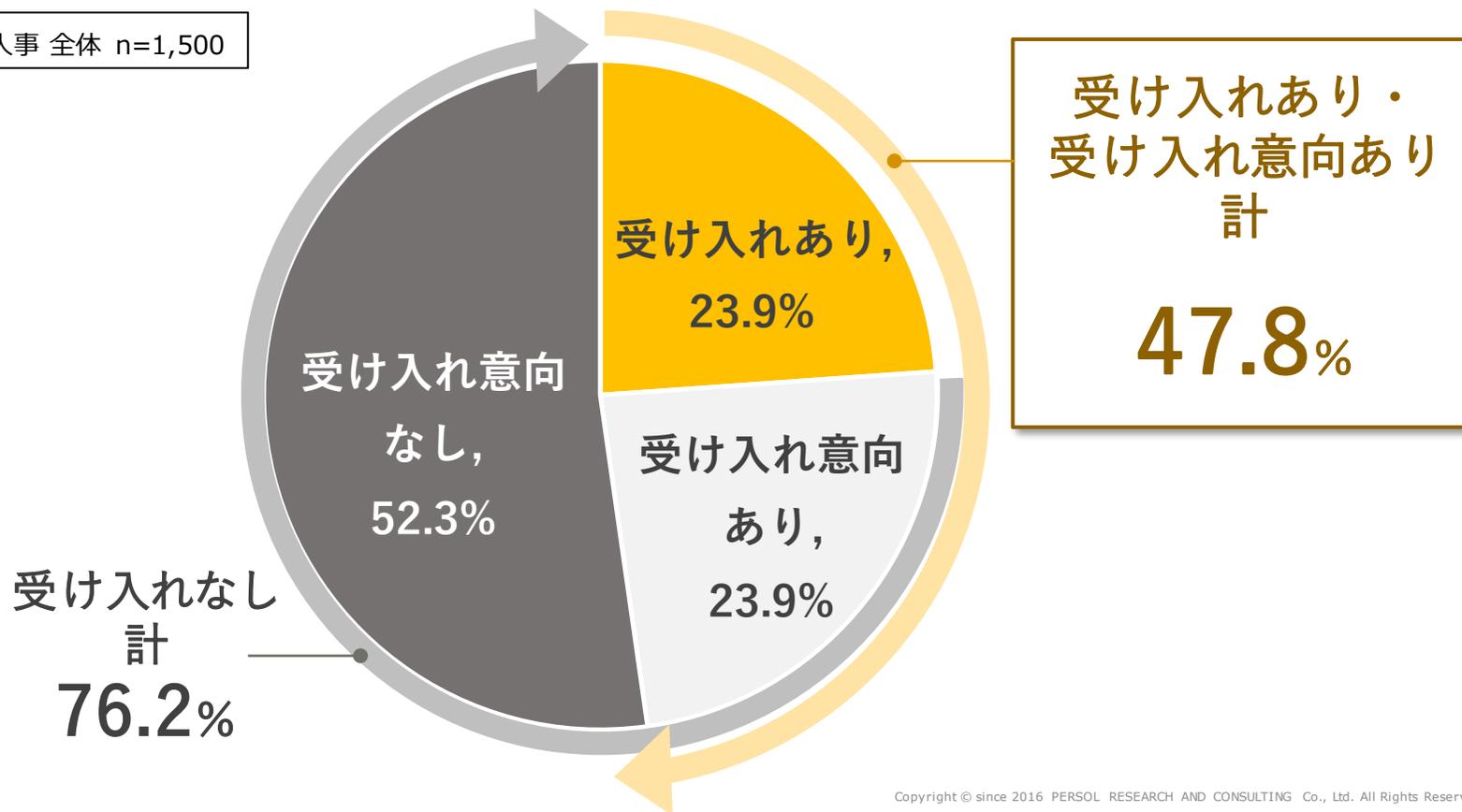
副業動機「本業への強い不満」 ※本業への強い不満がなければ、転職意向は高まらない  
上司のマネジメント「副業者へのネガティブな行動変化」

# 企業の副業者（他社で雇用されている人材）の 受け入れの状況 [企業側調査]

副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れを現在行っている企業は23.9%。  
現在受け入れていないが受け入れ意向がある企業23.9%と合計すると47.8%と、半数近くの企業で副業者の受け入れに前向きな姿勢を示している。

## 副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況

経営層・人事 全体 n=1,500



副業者の受け入れが多い業種は「医療、介護、福祉」で41.1%。受け入れ意向が高い業種は「宿泊業、飲食サービス業」で38.0%。「金融業、保険業」では受け入れ意向なしが64.1%と副業者の受け入れには消極的な姿勢。

## 副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況・受け入れ意向 [業種別]

(単位：%)

業種別	回答者数	受け入れあり	受け入れ意向あり	受け入れ意向なし	受け入れあり + 受け入れ意向あり
宿泊業、飲食サービス業	(50)	30.0	20.0	32.0	50.0
医療、介護、福祉	(90)	41.1	11.1	42.2	52.2
その他のサービス業	(212)	33.5	16.5	46.7	50.0
情報通信業	(127)	25.2	18.1	51.2	43.3
不動産業、物品賃貸業	(62)	25.8	17.7	51.6	43.5
卸売業、小売業	(164)	21.3	20.1	51.8	41.4
運輸業、郵便業	(107)	23.4	14.0	56.1	37.4
建設業	(135)	19.3	20.0	57.0	39.3
製造業	(322)	15.2	20.2	59.0	35.4
金融業、保険業	(64)	12.6	18.8	64.1	31.4
学術研究、専門・技術サービス業（法律、税理士、測量など）	(35)	25.7	20.0	54.3	45.7
教育、学習支援業	(29)	37.9	17.2	37.9	55.1
生活関連サービス業、娯楽業	(28)	17.8	25.0	42.9	42.8
電気・ガス・熱供給・水道業	(22)	22.7	18.2	59.1	40.9
農業、林業、漁業、鉱業	(4)	0.0	0.0	25.0	0.0
上記以外の業種	(49)	28.6	14.3	51.0	42.9

※n数が少数の業種は参考値

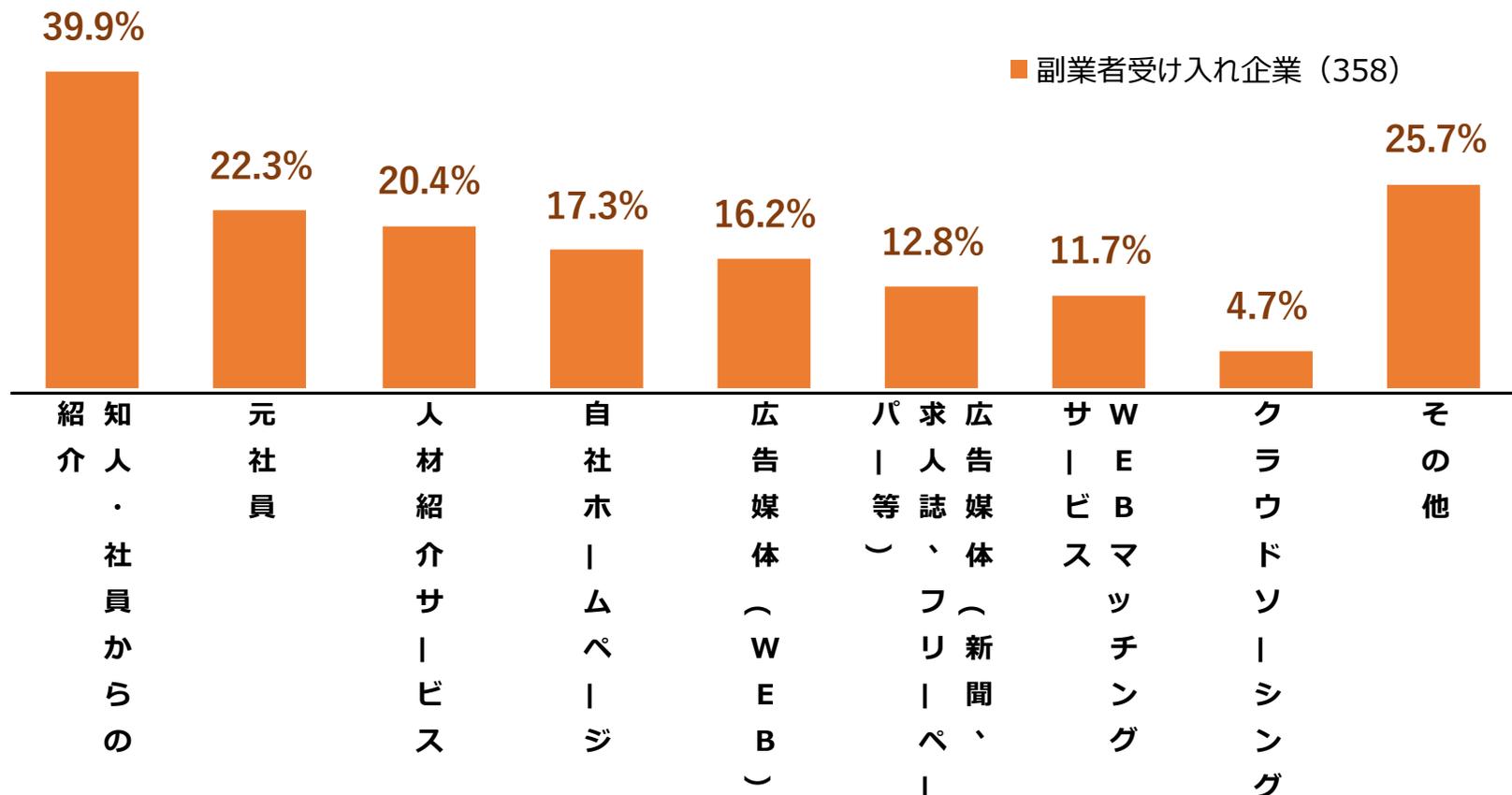
## 副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況・受け入れ意向 [企業属性別]

(単位：%)

属性別		回答者数	受け入れあり	受け入れ意向あり	受け入れ意向なし	受け入れあり + 受け入れ意向あり
企業規模	10～100人未満	(696)	30.0	38.0	32.0	68.0
	100～1000人未満	(499)	27.0	21.8	51.1	48.8
	1000～10000人未満	(223)	18.8	25.6	55.6	44.4
	10000人以上	(82)	28.0	25.6	46.3	53.6
設立年数	10年未満	(93)	38.7	22.6	38.7	61.3
	10年以上20年未満	(221)	27.6	26.3	46.2	53.9
	20年以上30年未満	(215)	28.4	20.9	50.7	49.3
	30年以上40年未満	(209)	26.3	24.9	48.8	51.2
	40年以上50年未満	(173)	22.0	24.9	53.2	46.9
	50年以上	(589)	18.2	23.6	58.2	41.8
地域別	北海道・東北	(126)	24.6	32.5	42.9	57.1
	関東	(708)	24.7	22.3	53.0	47.0
	東海・北陸・甲信越	(216)	22.2	28.7	49.1	50.9
	近畿	(262)	23.7	18.3	58.0	42.0
	中国・四国・九州	(188)	22.4	26.1	51.6	48.5
それ都市圏以外	東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）	(665)	25.4	21.9	52.6	47.3
	名古屋圏（愛知、岐阜、三重）	(116)	19.9	32.8	47.4	52.7
	大阪圏（大阪・兵庫、京都・奈良）	(241)	24.5	18.2	57.3	42.7
	都市圏以外（東京圏・名古屋圏・大阪圏以外）	(478)	22.4	27.2	50.4	49.6

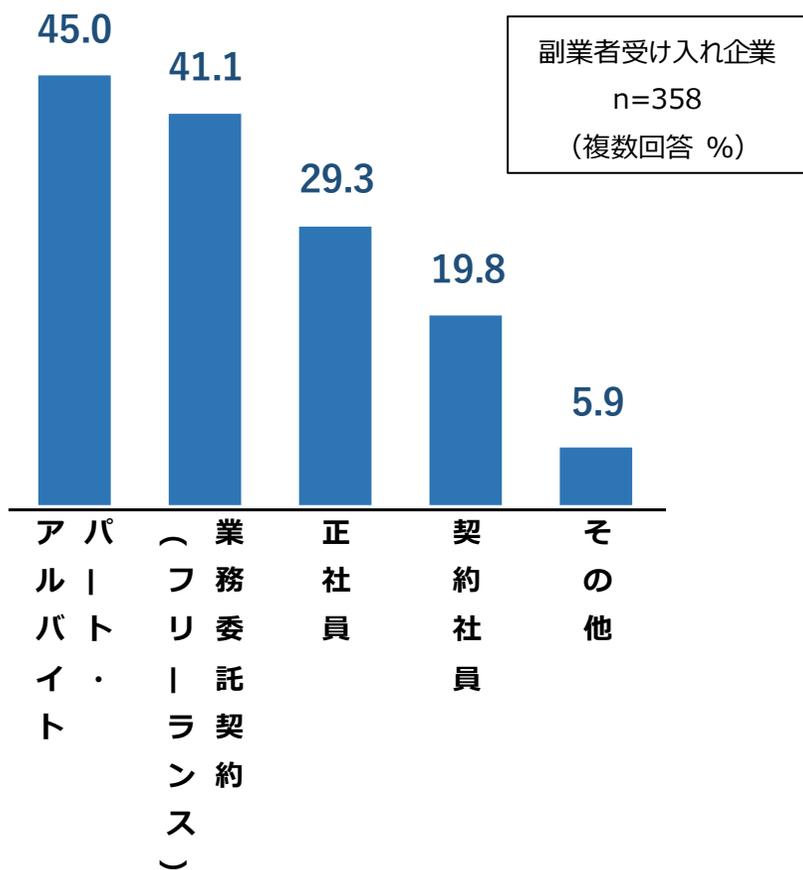
副業者の採用経路は「知人・社員からの紹介」が最も多く39.9%。  
ついで「元社員」22.3%、「人材紹介サービス」20.4%が続く。

副業者（他社で雇用されている人材）の採用経路（複数回答 %）

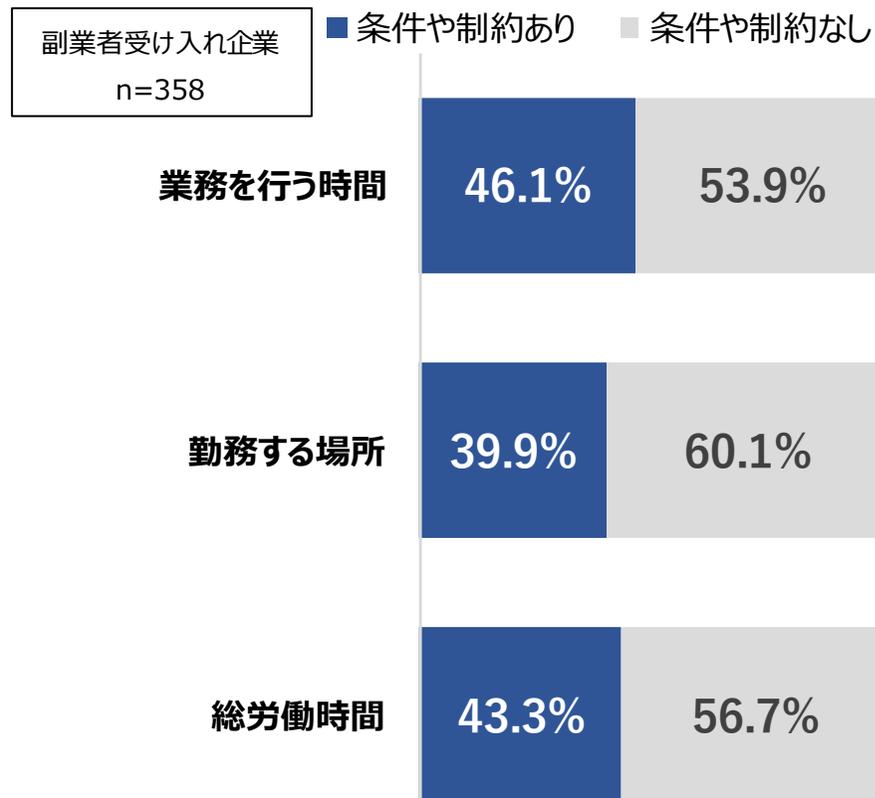


受け入れている副業者の雇用・契約形態は「パート・アルバイト」が最も多く45.0%。ついで「業務委託契約」41.1%、「正社員」29.3%が続く。業務を行う時間や場所などの条件や制約の有無は以下の通り。

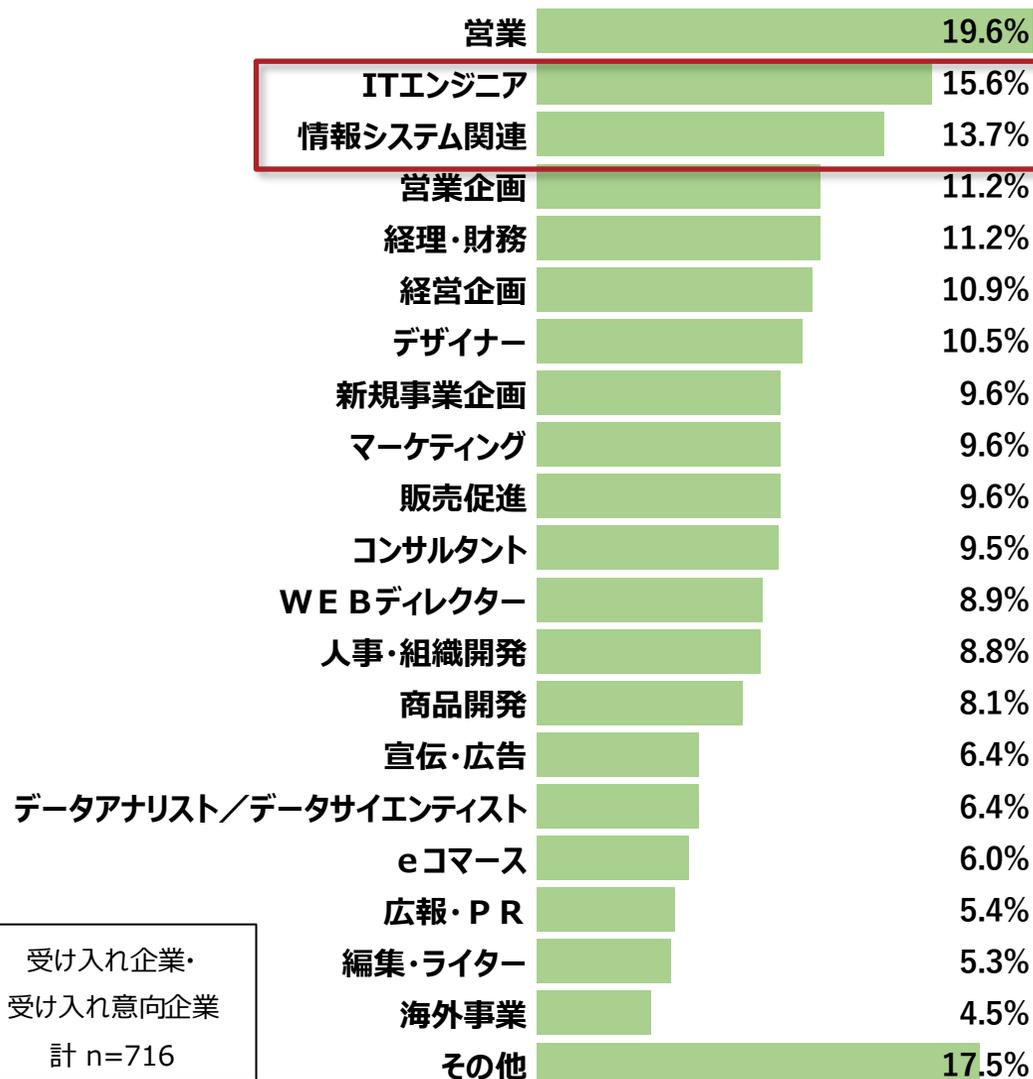
## 受け入れている副業者の雇用・契約形態



## 受け入れている副業者の就業条件など



## 受け入れている／受け入れを検討している副業者の職種（複数回答 %）



受け入れている、受け入れを検討している副業者（他社で雇用されている人材）の職種で最も多いのは「営業」で19.6%。  
次いで「ITエンジニア 15.6%」「情報システム関連 13.7%」が続いた。  
営業に次いでIT関連職種が上位に挙がっている。

## [その他 自由回答]

建築技術、倉庫内作業、ドライバー、薬剤師、  
店舗販売、介護、医療従事者、リフト・ゴンドラ  
のオペレーター、施工管理、乗務員、パタンナー  
など

副業者の受け入れ理由は全体で「多様な人材確保が可能だから」が26.4%で最多。企業規模別に見ると異なる傾向が見られ、大企業では「新規事業の立ち上げ／推進」「新たな知識・経営資源の獲得」「オープンイノベーションの促進」など、新規事業やイノベーション創発の目的が高い傾向が見られた。

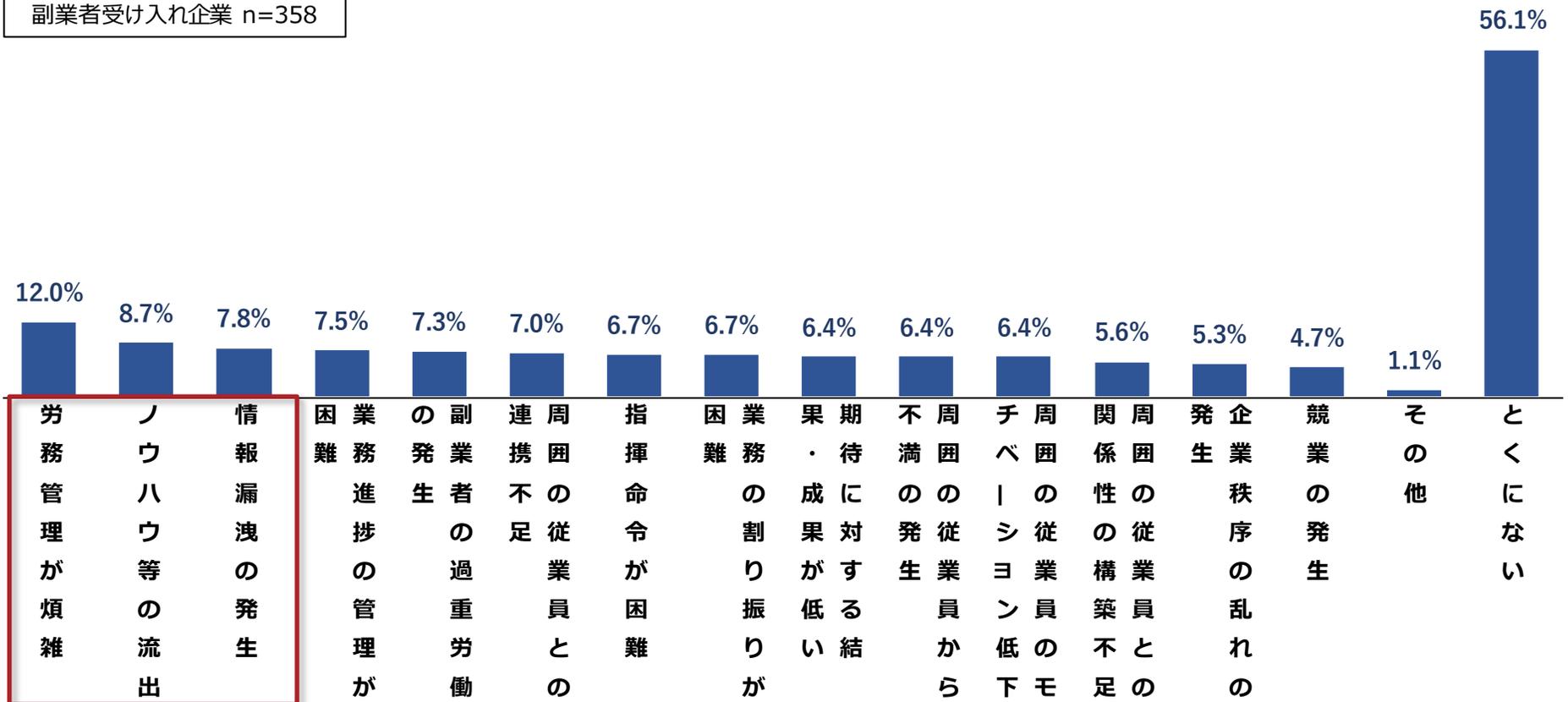
副業受け入れ企業・受け入れ意向企業 (n=716)	副業者受け入れ理由 (%)
多様な人材確保が可能だから	26.4
高度なスキルをもった人材確保が可能だから	22.6
迅速に人材確保が可能だから	19.7
新たな知識・経営資源の獲得が可能だから	18.0
正社員で採用困難な稀少スキルを保有した人材確保が可能だから	15.4
コストメリットがあるから	15.2
正社員で採用するよりも、優秀な人材の確保が容易だから	14.8
周りの従業員に良い刺激になるから	13.7
社外の人脈拡大が可能だから	13.5
プロジェクトやタスク単位で必要な人材確保が可能だから	12.2
新規事業立ち上げ／推進のため	10.3
オープンイノベーションの促進のため	9.6
企業イメージの向上のため	8.8
居住地を問わず、人材確保が可能だから	7.4

受け入れ理由	企業規模		1万人以上-100人未満企業 GAP (pt)
	100人未満 (329)	1万人以上 (44)	
	(%)		
新規事業立ち上げ／推進のため	5.8	22.7	+17.0
新たな知識・経営資源の獲得が可能だから	14.9	31.8	+16.9
高度なスキルをもった人材確保が可能だから	17.0	31.8	+14.8
プロジェクトやタスク単位で必要な人材確保が可能だから	8.2	22.7	+14.5
オープンイノベーションの促進のため	6.1	18.2	+12.1
多様な人材確保が可能だから	22.8	15.9	-6.9

副業者の受け入れ課題・問題は「労務管理が煩雑」が12.0%で最多。ついで「ノウハウ等の流出」8.7%、「情報漏洩の発生」7.8%が続く。「とくにない」は56.1%と半数以上。

副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ課題・問題（複数回答 %）

副業者受け入れ企業 n=358



# Appendix

## ■ 企業側調査 (n=1,500)

業種 (%)	%
農業、林業、漁業、鉱業	0.3
建設業	9.0
製造業	21.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5
情報通信業	8.5
運輸業、郵便業	7.1
卸売業、小売業	10.9
金融業、保険業	4.3
不動産業、物品賃貸業	4.1
学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	2.3
宿泊業、飲食サービス業	3.3
生活関連サービス業、娯楽業	1.9
教育、学習支援業	1.9
医療、介護、福祉	6.0
その他のサービス業	14.1
上記以外の業種	3.3

従業員人数 (%)	%
10人~50人未満	33.1
50人~100人未満	13.3
100人~200人未満	12.5
200人~500人未満	12.8
500人~1,000人未満	8.0
1,000人~2,000人未満	6.4
2,000人~5,000人未満	4.9
5,000人~1万人未満	3.6
1万人~3万人未満	3.1
3万人以上	2.3

設立年数 (%)	%
10年未満	6.2
10年以上20年未満	14.7
20年以上30年未満	14.3
30年以上40年未満	13.9
40年以上50年未満	11.5
50年以上	39.3

## ■ 従業員側調査 全国正社員男女20-59歳 (n= 34,824) ※スクリーニング調査

※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たウェイトバック処理後の数値

年代	%
20代	19.0
30代	26.9
40代	30.5
50代	23.7

性別	%
男性	67.3
女性	32.7

未婚	%
既婚	48.0
未婚	52.0

居住地域	%
北海道・東北	9.0
関東	42.7
東海・北陸・甲信越	17.4
近畿	17.2
中国・四国・九州	13.6

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業	0.4
建設業	5.7
製造業	29.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7
情報通信業	8.5
運輸業、郵便業	8.2
卸売業、小売業	9.3
金融業、保険業	5.1
不動産業、物品賃貸業	1.9
学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	1.1
宿泊業、飲食サービス業	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	1.9
教育、学習支援業	1.0
医療、介護、福祉	10.3
その他のサービス業	9.3
上記以外の業種	4.8

従業員人数	%
10人～50人未満	20.0
50人～100人未満	12.8
100人～200人未満	11.4
200人～500人未満	13.2
500人～1,000人未満	9.4
1,000人～2,000人未満	7.6
2,000人～5,000人未満	7.7
5,000人～1万人未満	5.7
1万人～3万人未満	5.4
3万人以上	6.7

職種	%
間接部門	16.3
マーケティング・企画職	3.1
営業	10.9
事務・サービス・サポート職	18.2
IT系技術・webクリエイティブ職	8.1
生産・管理・製造	15.0
配送・物流	6.4
商品開発	4.1
専門・技術職	6.4
医療・福祉・教育関連	8.6
その他	3.1

## ■ 従業員側調査 全国正社員男女20-59歳 かつ 副業者（n=1,703）

年代	%
20代	10.7
30代	24.9
40代	34.0
50代	30.4

性別	%
男性	67.1
女性	32.9

未婚	%
既婚	57.5
未婚	42.5

居住地域	%
北海道・東北	7.9
関東	44.3
東海・北陸・甲信越	17.6
近畿	16.5
中国・四国・九州	13.7

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業	0.7
建設業	5.2
製造業	23.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4
情報通信業	5.7
運輸業、郵便業	10.0
卸売業、小売業	9.4
金融業、保険業	4.8
不動産業、物品賃貸業	2.0
学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	1.8
宿泊業、飲食サービス業	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	3.2
教育、学習支援業	0.9
医療、介護、福祉	13.0
その他のサービス業	11.3
上記以外の業種	4.6

従業員人数	%
10人～50人未満	23.0
50人～100人未満	12.8
100人～200人未満	12.7
200人～500人未満	13.3
500人～1,000人未満	9.2
1,000人～2,000人未満	8.8
2,000人～5,000人未満	6.3
5,000人～1万人未満	3.8
1万人～3万人未満	4.4
3万人以上	5.7

職種	%
間接部門	18.6
マーケティング・企画職	4.3
営業	11.2
事務・サービス・サポート職	15.6
IT系技術・webクリエイティブ職	7.2
生産・管理・製造	13.2
配送・物流	7.8
商品開発	2.1
専門・技術職	6.3
医療・福祉・教育関連	10.9
その他	3.0

**スキルアップ／  
活躍の場の  
拡大**

α係数：0.946

本業では得ることが出来ない新しい知見や  
スキル、経験を得たいから

自分が活躍できる場を広げたいから

様々な分野の人とつながりができるから

自分のスキルを会社以外の場所でも  
役立てたいから

自分のスキルが他の場所でも通用するか  
試したいから

会社以外の場所で役に立てる場所を  
見つけたいから

会社以外の場所でやりがいを見つけたい  
から

会社以外の場所で感謝されたいから

**自己実現**

α係数：0.826

副業で好きなことをやりたいから

趣味を仕事にしたいから

**本業への不満**

α係数：0.924

本業では自分の思うように仕事を進められ  
ないから

本業では自分の好きな仕事ができないから

本業の仕事内容に満足できないから

**現職の  
継続就業不安**

α係数：0.860

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

現在の職場に居場所があり続けるか  
不安があるから

**なりゆき／  
頼まれ副業**

α係数：0.786

仕事を頼まれ、断りきれなかったから

本業の仕事の性格上、別の仕事をもつこと  
が自然だから

家業の手伝いをするため

**収入補填**

α係数：0.636

生活するには本業の収入だけでは  
不十分だから

副収入（趣味に充てる資金）を得たい  
から

現在の仕事での将来的な収入に不安が  
あるから

## 男性20代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	39.7
2位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	19.0
3位	ライター・WEBライター	14.3
4位	IT系技術職種	12.7
5位	事務・アシスタント (データ入力含む)	11.1
5位	Webクリエイティブ (Webデザイナー、プランナー、プロデューサーなど)	11.1
5位	翻訳・通訳・ガイド	11.1
5位	金融系専門職種 (トレーダー・ディーラー・証券アナリストなど)	11.1
9位	配送・倉庫管理・物流	9.5
9位	教員・講師・インストラクター	9.5
9位	営業	9.5
9位	シッター／ハウスキーパー	9.5

## 男性40代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	配送・倉庫管理・物流	17.8
2位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	9.2
3位	フードデリバリー・配達	8.1
4位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	6.9
5位	ライター・WEBライター	6.6
6位	その他専門職	6.4
7位	IT系技術職種	5.9
7位	製造 (組立・加工)	5.9
9位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	5.5
10位	福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	5.0

## 男性30代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	19.0
2位	ライター・WEBライター	11.0
3位	配送・倉庫管理・物流	9.3
3位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	9.3
5位	Webクリエイティブ (Webデザイナー、プランナー、プロデューサーなど)	7.6
6位	フードデリバリー・配達	6.8
6位	IT系技術職種	6.8
8位	福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	5.5
9位	その他専門職	5.1
9位	製造 (組立・加工)	5.1
9位	その他クリエイティブ系 (デザイナー、各種クリエイター)	5.1
9位	商品開発・研究	5.1
9位	不動産関連 専門職種	5.1

## 男性50代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	配送・倉庫管理・物流	14.0
2位	その他専門職	7.4
3位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	7.1
4位	フードデリバリー・配達	6.9
5位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	6.4
5位	製造 (組立・加工)	6.4
7位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	5.7
8位	教員・講師・インストラクター	5.2
9位	ライター・WEBライター	4.8
9位	不動産関連 専門職種	4.8
9位	建築・土木系 技術職種	4.8

## 女性20代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	事務・アシスタント (データ入力含む)	20.0
2位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	17.5
3位	ライター・WEBライター	17.5
4位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	14.2
5位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	11.7
6位	配送・倉庫管理・物流	7.5
6位	フードデリバリー・配達	7.5
8位	その他専門職	6.7
8位	医療系専門職種	6.7
8位	IT系技術職種	6.7
8位	シッター／ハウスキーパー	6.7

## 女性30代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	20.3
2位	ライター・WEBライター	11.8
3位	医療系専門職種	10.2
4位	事務・アシスタント (データ入力含む)	9.1
5位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	8.6
6位	その他専門職	6.4
7位	その他クリエイティブ系 (デザイナー、各種クリエイター)	5.9
8位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	5.3
9位	教員・講師・インストラクター	5.3
9位	Webクリエイティブ (Webデザイナー、プランナー、プロデューサーなど)	5.3

## 女性40代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	14.0
2位	事務・アシスタント (データ入力含む)	10.2
3位	ライター・WEBライター	8.3
4位	WEBサイト運営 (ブログ運営、YouTubeなど)	7.6
5位	医療系専門職種	7.0
5位	福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	7.0
7位	教員・講師・インストラクター	5.1
7位	その他クリエイティブ系 (デザイナー、各種クリエイター)	5.1
9位	配送・倉庫管理・物流	4.5
9位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	4.5
9位	顧客サービス・サポート	4.5
9位	翻訳・通訳・ガイド	4.5

## 女性50代

順位	副業職種・職業	(%)
1位	事務・アシスタント (データ入力含む)	13.4
2位	販売・サービス系職種 (店舗内・事業所内)	10.3
3位	医療系専門職種	8.2
3位	教員・講師・インストラクター	8.2
5位	ライター・WEBライター	7.2
5位	eコマース (インターネット通販・ネットショップ販売)	7.2
5位	福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	7.2
5位	顧客サービス・サポート	7.2
9位	その他専門職	6.2
9位	翻訳・通訳・ガイド	6.2

禁止する副業活動の代表例の一部を質問項目にして聴取した。最も禁止されているのは「競業企業の業務」で48.8%。  
次いで「本業の業務時間内の活動」48.4%、「本業の事務所内での活動」48.0%と続いた。

[参考] 副業の具体的な条件の一例

条件付きで容認している企業  
n= 469

