

ハイスキルな副業・フリーランスなら

**HiPro**  
by doda<sup>+</sup>

# 副業・フリーランス 人材白書2025

企業満足度は約8割。新しい人材活用の可能性とは？

# はじめに

労働人口が減りつつある中で、企業が直面する事業課題は複雑化。必要な人材を確保することは、企業にとっての難題になっています。一方で、個人にとっても、自分にあったはたらき方で、必要な経験を積みつつけるキャリア形成は簡単ではありません。

人材不足時代に、企業と個人の可能性を最大化できるのは、「雇用によらない人材活用&はたらき方」ではないか。私たちパーソンキャリアはそう考え、ハイスキルの副業・フリーランス人材を支援するHiPro（ハイプロ）を2022年に立ち上げました。企業の枠を越えて、個人がさまざまな環境でスキルを発揮し、活かされることで、企業と個人がともに成長していく「スキル循環社会」の実現を目指しています。

今、副業・フリーランスの活用は拡大、そして多様化しはじめています。高度な経験・スキルで新しい解決策を導いたり、意思決定者の一人としてビジネスを推進する人材も珍しくありません。「外部の人材でも責任ある仕事を任せられる」という認識が広がりつつあるのです。

しかし、その一方で、その実態が広く理解されているとは言えません。

本白書は、副業・フリーランス人材活用という、新しい選択肢について周知することを目的に制作しました。企業・個人の双方について、業務内容や報酬、感じている課題などを網羅的に調査した内容となっています。また、副業・フリーランス人材を、担う役割などによってハイクラス層・メンバークラス層に区分した独自の分析を行っており、多様化する「雇用によらない人材活用&はたらき方」の今が見えてくる白書を目指しました。

本白書が、人材不足を乗り越え、ビジネスを前に進めようと奮闘する方々の一助となれば幸いです。



# 目次

|  |       |
|--|-------|
| はじめに                                     | 2     |
| 目次                                       | 3-4   |
| 本白書における各種定義   企業における主な人材獲得手法（契約種別と人材クラス） | 5     |
| 本白書における各種定義   企業における主な人材獲得手法（各手法の詳細）     | 6     |
| 本白書における各種定義   本白書における「人材」の定義             | 7     |
| 調査概要                                     | 8-9   |
| <b>01   エグゼクティブサマリー</b>                  | 10    |
| Topics                                   | 11    |
| 1.副業・フリーランス人材を取り巻く現状                     | 12    |
| 2.企業の活用実態・個人の活動実態                        | 13    |
| 3.課題と今後の展望                               | 14    |
| <b>02   企業調査</b>                         | 15    |
| サマリー   労働力不足と副業・フリーランス人材の活用状況            | 16    |
| サマリー   副業・フリーランス人材の活用実態                  | 17    |
| サマリー   副業・フリーランス人材活用の課題                  | 18    |
| 回答者属性   スクリーニング調査                        | 19    |
| 回答者属性   本調査                              | 20-21 |
| <b>①労働力不足の現状</b>                         | 22    |
| 労働力不足の実感度                                | 23    |
| 労働力不足を感じる役職                              | 24    |
| 労働力不足を感じる業務                              | 25    |
| <b>②副業・フリーランス人材の活用状況</b>                 | 26    |
| 副業・フリーランス人材の活用率                          | 27    |
| 副業・フリーランス人材の活用目的                         | 28    |
| 依頼業務                                     | 29    |
| 依頼案件数（期間：2024年1～12月）                     | 30    |
| 活用時間（1か月あたり）                             | 31    |
| 活用費用（1人1か月あたり）                           | 32    |
| 会議・打ち合わせを行う方法・時間帯                        | 33    |

|  |       |
|--|-------|
| 副業・フリーランス人材活用に対する満足度                           | 34    |
| 副業・フリーランス人材の今後の活用意向                            | 35    |
| <b>③副業・フリーランス人材活用における課題</b>                    | 36    |
| 副業・フリーランス人材を活用しない理由                            | 37    |
| 各人材獲得手法の活用目的TOP5（ハイクラス層）                       | 38    |
| 各人材獲得手法の活用目的（ハイクラス層）                           | 39    |
| 各人材獲得手法の活用目的TOP5（メンバークラス層）                     | 40-41 |
| 各人材獲得手法の活用目的（メンバークラス層）                         | 42    |
| 副業・フリーランス人材を活用するときの課題                          | 43    |
| 依頼したくてもできなかった業務                                | 44    |
| 依頼したくてもできなかった業務内容                              | 45    |
| 依頼したくてもできなかった理由                                | 46    |
| 副業・フリーランス人材活用に必要なサポート                          | 47    |
| <b>Appendix 1   副業・フリーランス人材の活用状況 企業規模×エリア別</b> | 48    |
| 企業規模×エリア別：労働力不足の実感度                            | 49    |
| 企業規模×エリア別：副業・フリーランス人材の活用率                      | 50    |
| 企業規模×エリア別：副業・フリーランス人材の今後の活用意向                  | 51    |
| <b>Appendix 2   自社の副業解禁状況</b>                  | 52    |
| 副業解禁企業の割合                                      | 53    |
| 副業解禁の目的  | 54    |
| 副業解禁による効果                                      | 55    |
| 副業解禁における課題                                     | 56    |

# 目次

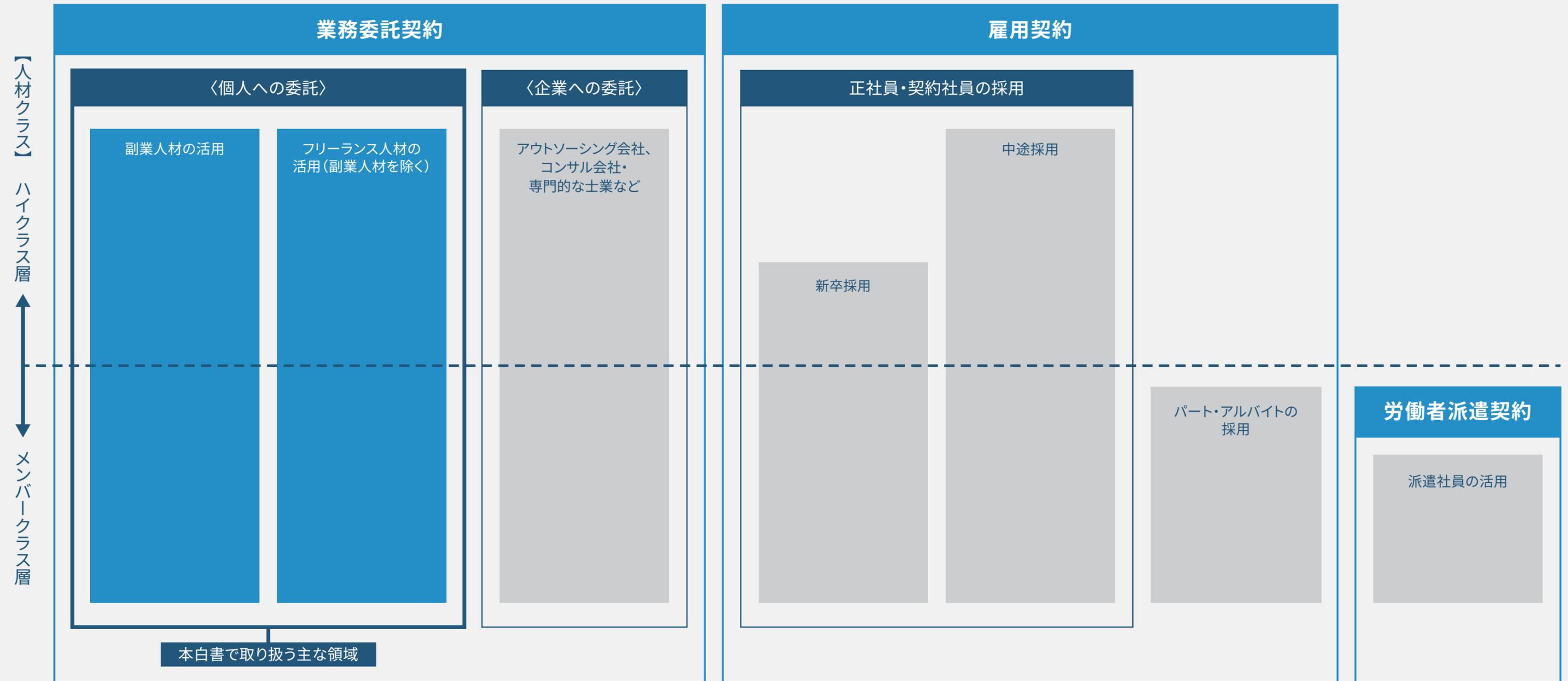
|   |       |
|---|-------|
| <b>03   個人調査</b> .....                      | 57    |
| サマリー   副業・フリーランスの活動状況 .....                 | 58    |
| サマリー   副業・フリーランスの活動実態 .....                 | 59    |
| サマリー   副業・フリーランス活動の課題 .....                 | 60    |
| 回答者属性   スクリーニング調査 .....                     | 61    |
| 回答者属性   本調査 .....                           | 62-64 |
| <b>①個人のはたらき方とキャリア意識</b> .....               | 65    |
| 個人調査の分析対象者／会社員の副業経験率 .....                  | 66    |
| はたらき方に対する価値観 .....                          | 67    |
| はたらき先を選ぶ際に重視するポイント .....                    | 68    |
| <b>②副業・フリーランスの活動状況</b> .....                | 69    |
| 会社員の副業経験率（ハイクラス層・メンバークラス層比較） .....          | 70    |
| はたらき方に対する価値観（ハイクラス層・メンバークラス層比較） .....       | 71    |
| 副業・フリーランスの活動目的（ハイクラス層・メンバークラス層比較） .....     | 72    |
| はたらき先を選ぶ際に重視するポイント（ハイクラス層・メンバークラス層比較） ..... | 73    |
| 担当業務 .....                                  | 74    |
| 活動件数（1か月あたり） .....                          | 75    |
| 活動時間（1か月あたり） .....                          | 76    |
| 案件タイプ .....                                 | 77    |
| 報酬（1か月あたり） .....                            | 78    |
| 会議・打ち合わせを行う方法・時間帯 .....                     | 79    |
| 副業・フリーランス活動に対する満足度 .....                    | 80    |
| 副業・フリーランス活動において満足していること .....               | 81    |
| 副業・フリーランスの今後の活動意向 .....                     | 82    |
| <b>③副業・フリーランス活動における課題</b> .....             | 83    |
| 会社員の副業しない理由 .....                           | 84    |
| 副業・フリーランス活動をするときの課題 .....                   | 85    |
| 副業・フリーランス活動に必要なサポート .....                   | 86    |

|   |    |
|---|----|
| <b>Appendix   副業・フリーランスの活動状況 エリア別</b> ..... | 87 |
| エリア別：副業・フリーランスの活動目的TOP5 .....               | 88 |
| エリア別：会社員の副業経験率 .....                        | 89 |
| エリア別：副業・フリーランスの今後の活動意向 .....                | 90 |
| 地方企業の案件への興味 .....                           | 91 |

# 企業における主な人材獲得手法（契約種別と人材クラス）

現在、日本にはさまざまな人材獲得手法があり、本白書では以下のように整理。

本白書では、「副業人材の活用」「フリーランス人材の活用（副業人材を除く）」を主に取り扱う。



※各種定義の詳細はP.6-7に記載しています。

# 企業における主な人材獲得手法(各手法の詳細)

## 業務委託契約による手法

主に企業が、業務を外部事業者もしくは外部の個人に委託する契約。  
(主に「委任契約」「準委任契約」「請負契約」の3種類)

### 〈個人への委託〉

#### 副業人材の活用

雇用契約のある企業・団体などではたきながら、本業以外で収入を得る人に委託すること。



#### フリーランス人材の活用 (副業人材を除く)

特定の企業・団体などとは雇用契約がなく、個人として活動する人に委託すること。

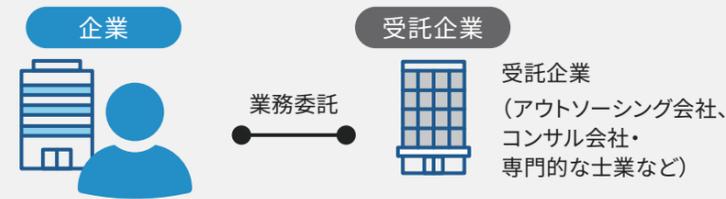


本白書で取り扱う主な領域

### 〈企業への委託〉

#### アウトソーシング会社、コンサル会社・専門的な士業などの活用

自社業務の一部を外部の企業に委託すること。

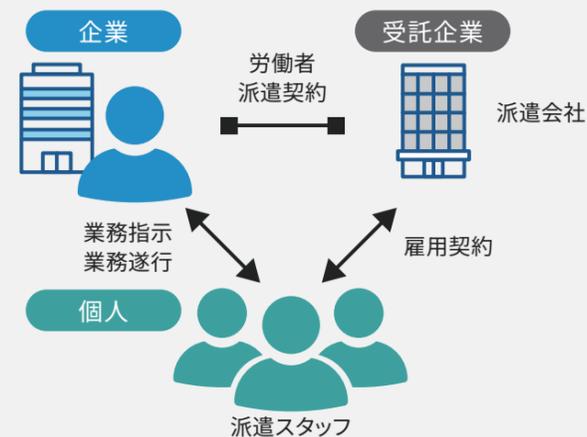


## 労働者派遣契約による手法

派遣労働者を雇用する派遣会社と、派遣労働者を受け入れる派遣先企業との間で締結する契約。

#### 派遣社員の活用

派遣会社で雇用されている労働者を、派遣スタッフとして活用すること。



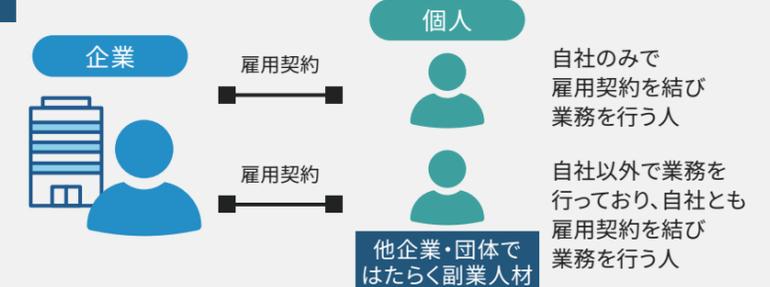
## 雇用契約による手法

労働者が企業や事業主(使用者)のもとで労働に従事し、企業や事業主が労働者に報酬を支払う約束をする契約。

### 正社員・契約社員の採用

#### 新卒採用

大学・大学院・専門学校などを卒業したばかりの就労経験がない学生を正社員・契約社員として雇用すること。



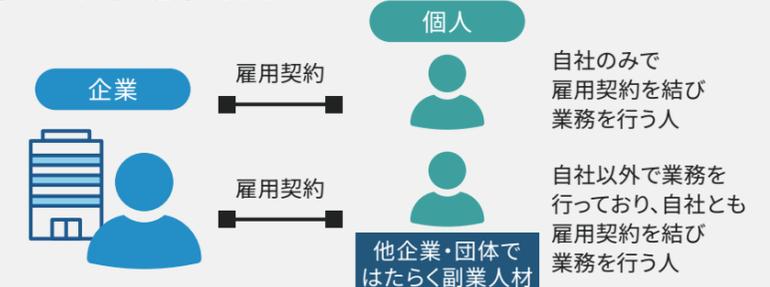
#### 中途採用

すでに就業経験のある人材を正社員・契約社員として雇用すること。



### パート・アルバイトの採用

1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用されている正社員などと比べて短い時間ではたらく形で雇用すること。



# 本白書における「人材」の定義

| 人材の区分 |          | 定義  | 本白書での取り扱い方  |
|-------|----------|---|---|
| はたらき方 | 副業       | 雇用契約のある企業・団体などで本業としてはたらきながら、本業以外でも業務委託契約で業務を請けること。<br>※本白書では「雇用契約」で行う副業は取り扱い対象外とした。                         | <p><b>企業調査</b> 左記のような形態で人材活用をすること。</p> <hr/> <p><b>個人調査</b> 左記のような形態で活動する人。</p>   |
|       | フリーランス   | 特定の企業・団体などとは雇用契約がなく、個人として業務委託契約で業務を請けること。<br>(個人事業主、雇人なしの企業経営者・自営業者など)<br>※本白書では上記のはたらき方を本業として活動する人のみに限定した。 | <p><b>企業調査</b> 左記のような形態で人材活用をすること。</p> <hr/> <p><b>個人調査</b> 左記のような形態で活動する人。</p>   |
| 人材クラス | ハイクラス層   | 高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。   | <p><b>企業調査</b> 本白書における基準として<br/>役職の目安は「課長クラス以上の管理職・エキスパート」とした。</p> <hr/> <p><b>個人調査</b> 本白書における基準として<br/>「年収総額(一時的な収入や不労所得除く)が800万円以上」とした。</p>  |
|       | メンバークラス層 | 日常的に発生する業務に従事する人材層。   | <p><b>企業調査</b> 本白書における基準として<br/>役職の目安は「一般社員・従業員(リーダークラス含む)」とした。</p> <hr/> <p><b>個人調査</b> 本白書における基準として<br/>「年収総額(一時的な収入や不労所得除く)が800万円未満」とした。</p> |

※本白書内での定義のため、他の企業・団体が定める定義など異なる場合があります。

# 調査概要

| <p>調査目的</p>            | <p>本調査は、企業（副業・フリーランス人材を活用する立場）と個人（副業・フリーランスとして活動する立場）の双方の視点から、副業・フリーランス人材を取り巻く環境や企業の活用および個人の活動実態を明らかにする。特に、副業・フリーランス人材のうち、ハイクラス層とメンバークラス層における違いを比較することで、それぞれの特徴を明らかにする。</p>  |   |                         |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
|------------------------|--|---|-------------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|--|--|--------|--|----------|--|----|-----------|--|-----------|--|--|--|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| <p>調査主体</p>            | <p>HiPro（パーソルキャリア株式会社運営）</p>   |   |                         |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| <p>調査手法</p>            | <p>インターネット調査</p>   |   |                         |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| <p>調査時期</p>            | <p>企業調査：2025年1月14日（火）～20日（月）、 個人調査：2025年1月16日（木）～21日（火）</p>  |   |                         |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| <p>企業調査</p>            | <p>スクリーニング調査</p>   | <p>60,000サンプル回収 ※うち人口構成比に合わせて回収した10,000サンプルを分析<br/>■有職者の人口構成比に合わせて、性別×年代（25～29歳/30代/40代/50代/60代）の10セルで割付</p>  |                         |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
|                        | <p>本調査</p>   | <p>4,400サンプル回収</p> <p>■「企業規模（従業員数）」×「エリア（勤務地）」に「ハイクラス層・メンバークラス層別（※）の副業・フリーランス人材の活用経験・検討・興味」を掛け合わせた20セルで割付</p> <table border="1" data-bbox="1352 1020 2978 1333"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">ハイクラス層</th> <th colspan="2">メンバークラス層</th> <th rowspan="2">合計</th> </tr> <tr> <th colspan="2">人材獲得業務に関与</th> <th colspan="2">人材獲得業務に関与</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>副業・フリーランス人材の現在活用者</th> <th>副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者</th> <th>副業・フリーランス人材の現在活用者</th> <th>副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者</th> <th>副業・フリーランス人材の未興味・未認知者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">大企業<br/>(従業員数1,000名以上)</td> <td>都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）</td> <td>200</td> <td>150</td> <td>200</td> <td>200</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>地方（上記以外の都道府県）</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">中小企業<br/>(従業員数1,000名未満)</td> <td>都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）</td> <td>200</td> <td>300</td> <td>300</td> <td>300</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>地方（上記以外の都道府県）</td> <td>250</td> <td>300</td> <td>250</td> <td>350</td> <td>400</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ハイクラス層・メンバークラス層は、各クラス層の人材獲得業務に関与しており、かつ当該クラスの副業・フリーランス人材の活用経験・検討・興味の有無で区分</p> |                         |                   |                         |                      |  |  | ハイクラス層 |  | メンバークラス層 |  | 合計 | 人材獲得業務に関与 |  | 人材獲得業務に関与 |  |  |  | 副業・フリーランス人材の現在活用者 | 副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者 | 副業・フリーランス人材の現在活用者 | 副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者 | 副業・フリーランス人材の未興味・未認知者 | 大企業<br>(従業員数1,000名以上) | 都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知） | 200 | 150 | 200 | 200 | 100 | 地方（上記以外の都道府県） | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 中小企業<br>(従業員数1,000名未満) | 都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知） | 200 | 300 | 300 | 300 | 400 | 地方（上記以外の都道府県） | 250 | 300 | 250 | 350 | 400 |
|                        |  |   | ハイクラス層                  |                   | メンバークラス層                |                      |  |  | 合計     |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| 人材獲得業務に関与              |  |   | 人材獲得業務に関与               |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
|                        |  | 副業・フリーランス人材の現在活用者   | 副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者 | 副業・フリーランス人材の現在活用者 | 副業・フリーランス人材の過去活用・検討・興味者 | 副業・フリーランス人材の未興味・未認知者 |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| 大企業<br>(従業員数1,000名以上)  | 都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）   | 200   | 150                     | 200               | 200                     | 100                  |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
|                        | 地方（上記以外の都道府県）  | 100   | 100                     | 100               | 100                     | 100                  |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| 中小企業<br>(従業員数1,000名未満) | 都市部（一都三県/兵庫・大阪/愛知）   | 200   | 300                     | 300               | 300                     | 400                  |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
|                        | 地方（上記以外の都道府県）  | 250   | 300                     | 250               | 350                     | 400                  |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |
| <p>分析対象者</p>           | <p>・25～69歳男女<br/>・ハイクラス層・メンバークラス層いずれかで人材獲得業務に関与あり<br/>・職業が「代表取締役/社外取締役・社外監査役など/顧問/会社役員（委任型・雇用型）/会社員（正社員 総合職）/自営業者（雇人あり ※小規模事業者）/自営業者（農林漁業従事者）」のいずれか</p> <p>＜除外条件＞<br/>・勤務地が「47都道府県外（海外など）」<br/>・企業規模が「把握していない」<br/>・業種が「広告代理業、調査業/人材サービス業/学校法人/医療法人/官公庁」のいずれか</p> <p>※ハイクラス層・メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人に絞って分析する場合は、「もう一方のクラス層で人材獲得業務関与なし、かつ副業・フリーランス人材の活用経験・検討・興味者」は矛盾回答として分析対象者から除く場合があります。<br/>※割付ごとの構成比を、スクリーニング調査（人口構成比に合わせて 10,000 サンプル）における出現構成比に合わせる形で、ウエイトバックを実施したデータがあります。<br/>該当データ：Chapter2 企業調査 ①労働力不足の現状「労働力不足の実感度（P.23）」「労働力不足を感じる業務（P.25）」</p> |   |                         |                   |                         |                      |  |  |        |  |          |  |    |           |  |           |  |  |  |                   |                         |                   |                         |                      |                       |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |                        |                    |     |     |     |     |     |               |     |     |     |     |     |

# 調査概要

## 個人調査

### スクリーニング調査

120,000サンプル回収 ※うち人口構成比に合わせて回収した10,000サンプルを分析  
 ■有職者の人口構成比に合わせて、性別×年代(20代/30代/40代/50代/60~64歳)の10セルで割付

### 本調査

2,400サンプル回収

■「副業者・フリーランス」×「エリア(勤務地)」に、「ハイクラス層・メンバークラス層別(※)の副業・フリーランス活動の経験・検討・興味」を掛け合わせた16セルで割付

|        |                    | ハイクラス層            |                         | メンバークラス層          |                         | 合計    |
|--------|--------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
|        |                    | 年収総額800万円以上       |                         | 年収総額800万円未満       |                         |       |
|        |                    | 副業・フリーランス活動の現在活動者 | 副業・フリーランス活動の過去活動・検討・興味者 | 副業・フリーランス活動の現在活動者 | 副業・フリーランス活動の過去活動・検討・興味者 | 2,400 |
| 副業者    | 都市部(一都三県/兵庫・大阪/愛知) | 200               | 100                     | 200               | 100                     |       |
|        | 地方(上記以外の都道府県)      | 200               | 100                     | 200               | 100                     |       |
| フリーランス | 都市部(一都三県/兵庫・大阪/愛知) | 200               | 100                     | 200               | 100                     |       |
|        | 地方(上記以外の都道府県)      | 200               | 100                     | 200               | 100                     |       |

※ハイクラス層・メンバークラス層は、個人の「年収総額(一時的な収入や不労所得除く)」にて区分(P.7参照)

### 分析対象者

- ・20~64歳男女
- ・副業の分析では職業が「会社役員(雇用型)/会社員(正社員 総合職・一般事務・アシスタント職)/会社員(契約社員)」で「副業の活動経験・検討・興味者」、フリーランスの分析では職業が「フリーランス」で「現在活動者」が対象

- <除外条件>
- ・勤務地が「47都道府県外(海外など)」
  - ・年収総額が「0万円/99,999万円」
  - ・業種が「広告代理業、調査業/人材サービス業/学校法人/医療法人/官公庁」のいずれか

#### ※調査結果を読み解く上での注意点

- ・%は小数点以下第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合があります。
- ・2%未満の数値や、「その他」の回答選択率が著しく小さい場合はスコアを掲載しない場合があります。
- ・企業調査・個人調査ともに、設問ごとに対象者を適切に区切って分析を行っています。



## 01 | エグゼクティブサマリー

労働力不足から、企業と個人がともに成長する社会へ。  
副業・フリーランス人材の“現在地”を読み解く。

## Topics

## 1 「労働力不足」を感じる企業は多いが、副業・フリーランス人材の活用は3割未満。

- ハイクラス層・メンバークラス層  
いずれの人材についても  
6割以上の企業が「労働力不足」を実感。

P.23参照

労働力不足を  
感じている

6割以上



- 副業・フリーランス人材を  
活用したことがある企業は3割にも満たない。

P.27参照

副業・フリーランス人材  
の活用経験

3割未満



## 3 「副業」「フリーランス」は、活用する企業もはたらく個人も「総合満足度」が高い。

- 副業・フリーランス人材を  
活用した企業の約8割が「満足している」と回答。

P.34参照

約8割

満足している



- 副業・フリーランスともに6割以上が  
「満足している」と回答。 P.80参照

6割以上

満足している



## 2 企業は、ハイクラス層・メンバークラス層それぞれに対して適した業務内容を依頼。 P.29参照

- 副業・フリーランス人材への「依頼業務」は、ハイクラス層は  
企業運営の根幹を担う業務、メンバークラス層は実務を推進する業務が多い。

## 【依頼業務TOP5】

| ハイクラス層 |               | メンバークラス層 |              |
|--------|---------------|----------|--------------|
| 1      | 業務プロセスの改善・効率化 | 1        | 営業           |
| 2      | 社内のデジタル化・IT化  | 2        | 社内のデジタル化・IT化 |
| 3      | 新規事業創出・推進     | 3        | 製造           |
| 4      | 営業            | 4        | マーケティング・広告宣伝 |
| 5      | 経営・経営企画       | 5        | 物流・倉庫管理      |

## 4 企業が副業・フリーランス人材を活用しない理由は、費用面の不安感や活用に適したケース・メリットの理解不足。 P.37参照

「費用が高い(高そう)」「現場での活用イメージがわからない・どのようなケースに適しているのかわからない」「副業・フリーランス人材に業務委託するメリットがわからない」といった理由が上位。

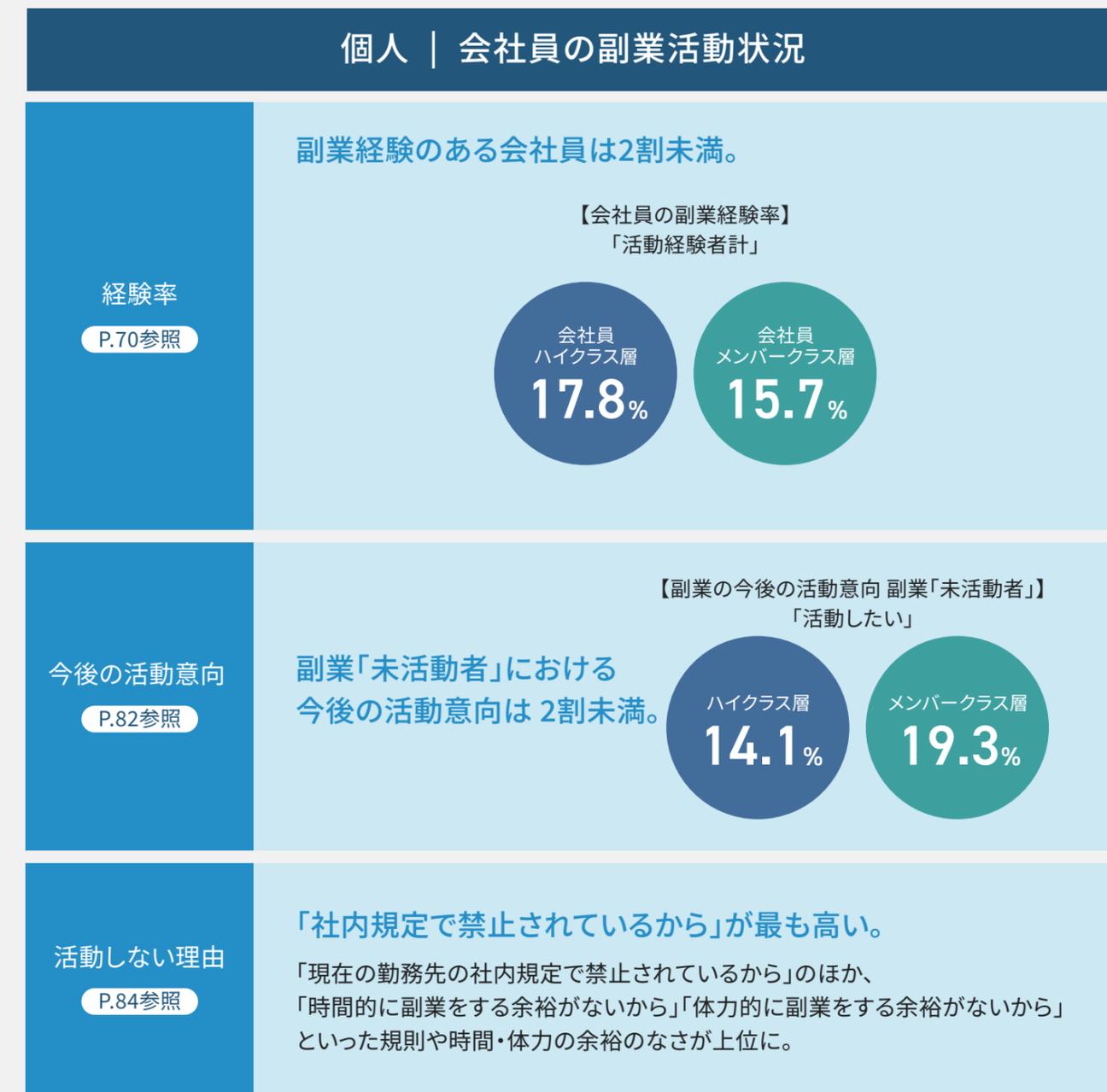
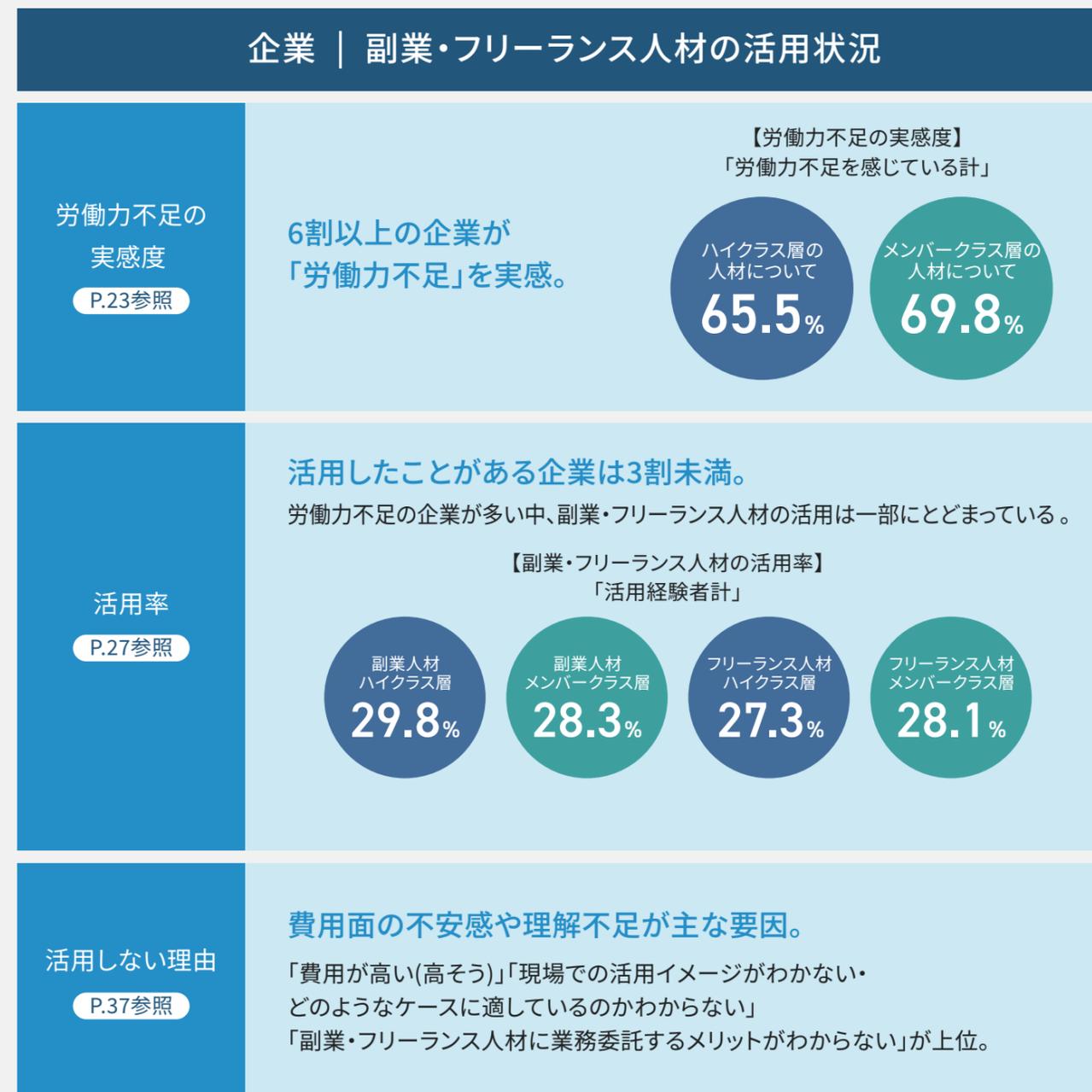
## 【副業・フリーランス人材を活用しない理由TOP3】

| ハイクラス層 |  | メンバークラス層 |  |
|--------|--|----------|--|
| 1      | 費用が高い(高そう)                                 | 1        | 費用が高い(高そう)                                 |
| 2      | 現場での活用イメージがわからない・<br>どのようなケースに適しているのかわからない | 2        | 副業・フリーランス人材に<br>業務委託するメリットがわからない           |
| 3      | 副業・フリーランス人材の<br>活用に対して、社内に抵抗感がある           | 3        | 現場での活用イメージがわからない・<br>どのようなケースに適しているのかわからない |

# 1. 副業・フリーランス人材を取り巻く現状

企業の6割以上が労働力不足を実感。一方で、副業・フリーランス人材の活用経験がある企業は3割未満、副業経験のある会社員は2割未満という状況。

企業においては副業・フリーランス人材活用についての理解が不足しており、具体的な活用イメージができていない可能性が高い。また、個人においては勤め先の社内規定で禁止されていることが副業のハードルになっていることがうかがえる。副業・フリーランス人材の活用および活動がさらに世の中に広がっていくためには、副業・フリーランス人材活用に対する理解促進や自社社員の送り出し環境の整備など企業の対応が必要な状況。



## 2. 企業の活用実態・個人の活動実態

実際に活用している企業、活動している個人ともに満足度は高く、今後の継続意向も高い。

企業において、副業・フリーランス人材の活用は、状況・ニーズに応じた柔軟な人材活用ができることにメリットがあると認識されている。

ハイクラス層には企業運営の根幹を担う業務、メンバークラス層には実務を推進する業務が多いといった傾向が見られ、人材の経験・スキルに合った活用が行われている。

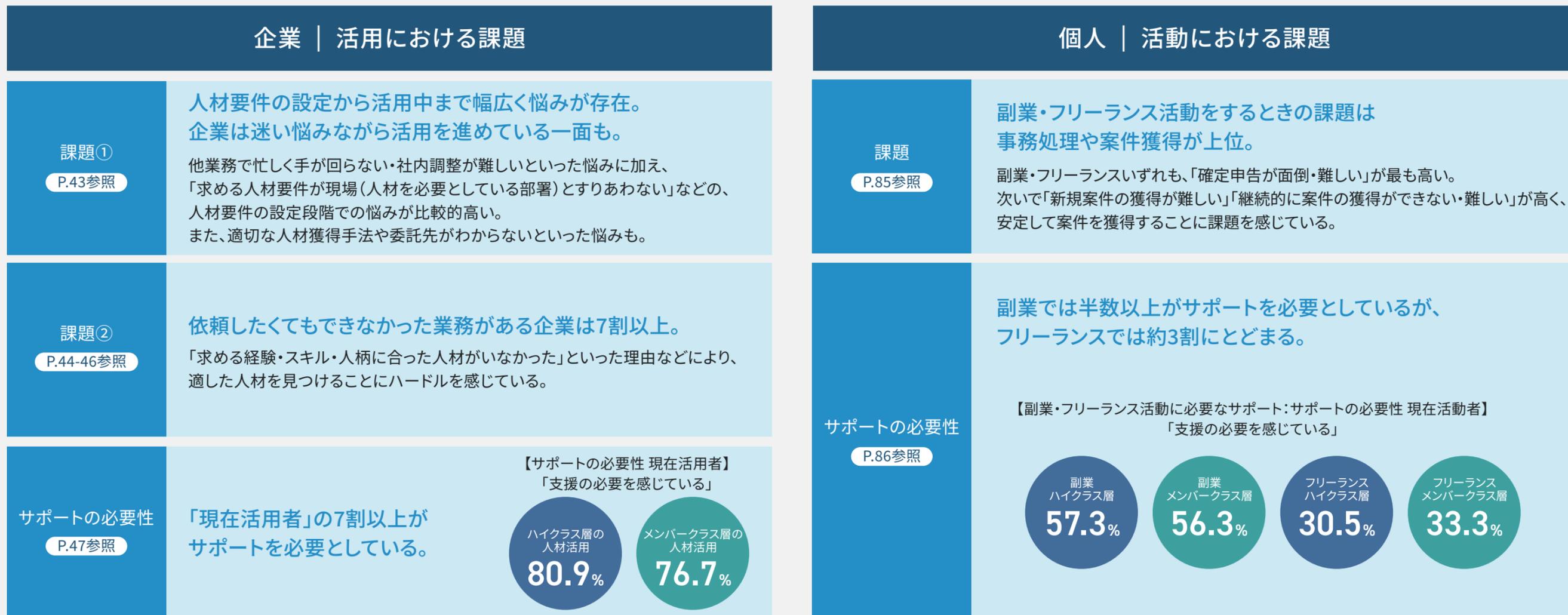
| 企業   副業・フリーランス人材の活用実態        |   | 個人   副業・フリーランスの活動実態      |   |
|------------------------------|---|--------------------------|---|
| 活用目的<br>P.28参照               | 副業・フリーランス人材ともに、状況・ニーズに応じた柔軟な人材活用ができる点に期待。   | 活動目的<br>P.72参照           | 副業・フリーランスともに「収入」が上位。<br>キャリアアップや希望する条件ではたらくことも目的に活動しており、特にハイクラス層はメンバークラス層よりもキャリアアップの意向が高い。  |
| 依頼業務<br>P.29参照               | 「営業」「社内のデジタル化・IT化」が上位。<br>加えて、ハイクラス層は企業運営の根幹を担う業務、メンバークラス層は実務を推進する業務が多い。  | 担当業務<br>P.74参照           | 副業・フリーランス、ハイクラス層・メンバークラス層で異なる傾向。<br>副業は「営業」「マーケティング・広告宣伝」が多いが、ハイクラス層は「経営・経営企画」などの企業運営の根幹を担う業務も多い。フリーランスは「営業」「経営・経営企画」が多い。   |
| 活用費用<br>(1人1か月あたり)<br>P.32参照 | 中央値は「20～30万円」。<br>ハイクラス層は30万円、メンバークラス層は20万円と、人材クラスによって金額差がある。   | 報酬<br>(1か月あたり)<br>P.78参照 | 副業・フリーランス、ハイクラス層・メンバークラス層で大きな差。<br>ハイクラス層の報酬金額の中央値は、メンバークラス層と比べて、副業で1.5倍以上、フリーランスは4倍高い。   |
| 総合満足度<br>P.34参照              | 企業の約8割が、「満足している」と回答。<br><b>約8割</b> 満足している      | 総合満足度<br>P.80参照          | 副業・フリーランスともに6割以上が、「満足している」と回答。<br>ハイクラス層は、副業・フリーランスいずれも約8割とさらに高い。<br><b>6割以上</b> 満足している  |
| 継続意向<br>P.35参照               | 企業の半数以上が、継続して「活用したい」と回答。<br><b>半数以上</b> 活用したい  | 継続意向<br>P.82参照           | 副業・フリーランスの6割以上が、継続して「活動したい」と回答。<br><b>6割以上</b> 活動したい                                     |

### 3. 課題と今後の展望

企業においては、副業・フリーランス人材を活用している場合でも適切な人材獲得手法や委託先、人材要件設定や人材探しに課題を感じている。

迷い悩みながら進めている様子も見受けられ、企業の「現在活用者」の7割以上が何らかのサポートを必要としている。

個人においては、確定申告などの事務処理の煩わしさに加えて、案件獲得に関する悩みを抱えており、安定的に継続して活動していくことに課題を感じている。



#### 今後の展望

今回の調査では、副業・フリーランス人材について、活用する企業・活動する個人の双方において満足度は高いが、その一方で、企業・個人がさまざまな課題を感じていることがわかった。特に企業においては、副業・フリーランス人材活用に対する理解が不足していることや、自社社員の送り出しの制度が整っていないなど、受け入れと送り出しの両面で課題がある状況。また、企業・個人ともに何らかのサポートを必要としており、初回チャレンジと継続の両方に向けた支援により、企業と個人がともに成長していくことができる環境づくりが望まれる。



## 02 | 企業調査

新たな担い手として注目される副業・フリーランス人材。  
企業における活用状況や課題とは？

〈本白書における人材クラス区分〉

- ハイクラス層：高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。本白書の「企業調査」における基準として、役職の目安は「課長クラス以上の管理職・エキスパート」とした。
- メンバークラス層：日常的に発生する業務に従事する人材層。本白書の「企業調査」における基準として、役職の目安は「一般社員・従業員（リーダークラス含む）」とした。

## サマリー | 労働力不足と副業・フリーランス人材の活用状況

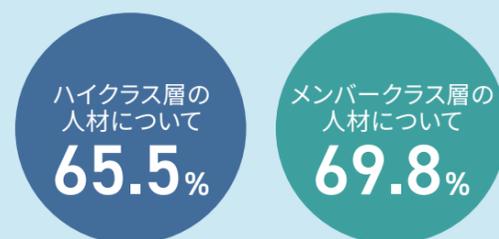
## 総 括

副業・フリーランス人材の活用経験がある企業は3割未満だが、活用している企業の満足度は高く、継続意向も高い。人材の活用は、ハイクラス層には「企業運営の根幹を担う業務」、メンバークラス層には「実務を推進する業務」を依頼しており、適材適所の活用をしていることが見受けられる。活用における課題は、人材要件の設定から活用中まで幅広く悩みが存在し、また、活用が進まない要因として、費用・人材への漠然とした不安や活用に対する理解不足がある。活用経験の有無にかかわらず、相談窓口などのサポートの必要性を感じており、副業・フリーランス人材の活用における理解促進や環境整備が必要な状況。

## 労働力不足の状況

## 1 ハイクラス層・メンバークラス層いずれの人材についても6割以上の企業が「労働力不足」を実感。 P.23参照

【労働力不足の実感度】  
「労働力不足を感じている計」



## 2 特に不足と感じているのは、「課長相当」以下の役職で、実務を推進する人材。 P.24参照

特に不足感が高い役職は、「一般社員・従業員(契約社員、パート・アルバイト含む)」「主任・リーダー相当」「課長相当(同クラスのエキスパート含む)」。

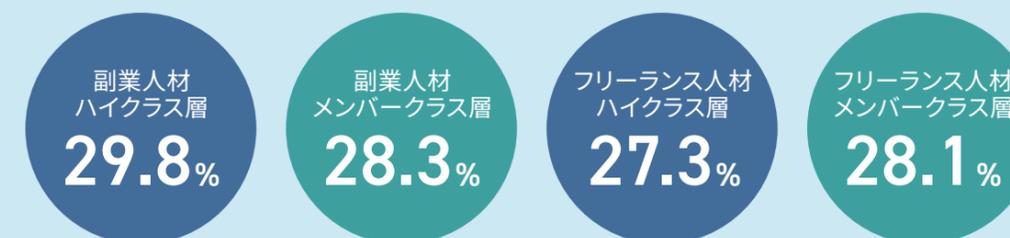


## 副業・フリーランス人材の活用率・活用目的

## 1 「活用経験者」は3割未満。 P.27参照

副業・フリーランス人材、ハイクラス層・メンバークラス層ともに「活用経験者計」は3割に満たない。

【副業・フリーランス人材の活用率】  
「活用経験者計」



## 2 活用目的は、状況・ニーズに応じた柔軟な人材活用ができる点に期待。 P.28参照

ハイクラス層・メンバークラス層ともに長期・短期いずれのプロジェクト・業務の活用にも適していること、繁忙状況などに合わせて柔軟に人員調整ができる点が期待されている。

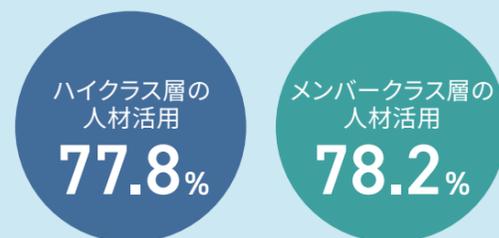
## サマリー | 副業・フリーランス人材の活用実態

## 活用内容

1 約8割が、副業・フリーランス人材活用に「満足している」と回答。 P.34参照

ハイクラス層・メンバークラス層ともに「総合満足度：満足している計」が約8割。

【副業・フリーランス人材活用に対する満足度】  
「総合満足度：満足している計」

2 企業は、ハイクラス層・メンバークラス層それぞれに対して適した業務内容を依頼。 P.29参照

共通して多いのは「営業」「社内のデジタル化・IT化」。加えて、ハイクラス層は企業運営の根幹を担う業務、メンバークラス層は実務を推進する業務が多い。

## 【依頼業務TOP5】

| ハイクラス層 |               | メンバークラス層 |              |
|--------|---------------|----------|--------------|
| 1      | 業務プロセスの改善・効率化 | 1        | 営業           |
| 2      | 社内のデジタル化・IT化  | 2        | 社内のデジタル化・IT化 |
| 3      | 新規事業創出・推進     | 3        | 製造           |
| 4      | 営業            | 4        | マーケティング・広告宣伝 |
| 5      | 経営・経営企画       | 5        | 物流・倉庫管理      |

3 依頼案件数(期間:2024年1~12月)は「2件」以上の複数案件の依頼が6割を超える。 P.30参照

中央値は、ハイクラス層・メンバークラス層ともに「3件」。

4 活用費用(1人1か月あたり)の中央値は、「20~30万円」。 P.32参照

ハイクラス層は30万円、メンバークラス層は20万円と、人材クラスによって金額差がある。

5 半数以上が、副業・フリーランス人材を継続して「活用したい」と回答。 P.35参照

ハイクラス層・メンバークラス層いずれの層についても、「現在活用者」の半数以上が今後も継続して「活用したい」と回答。

【副業・フリーランス人材の今後の活用意向 現在活用者：継続活用意向】  
「活用したい」



## サマリー | 副業・フリーランス人材活用の課題

## 活用における課題

## 1 活用しない理由は、費用面の不安感や活用に適したケース・メリットの理解不足。 P.37参照

「費用が高い(高そう)」「現場での活用イメージがわからない・どのようなケースに適しているのかわからない」「副業・フリーランス人材に業務委託するメリットがわからない」といった理由が上位。

### 【副業・フリーランス人材を活用しない理由TOP3】

| ハイクラス層 |  | メンバークラス層 |  |
|--------|--|----------|--|
| 1      | 費用が高い(高そう)                             | 1        | 費用が高い(高そう)                             |
| 2      | 現場での活用イメージがわからない・どのようなケースに適しているのかわからない | 2        | 副業・フリーランス人材に業務委託するメリットがわからない           |
| 3      | 副業・フリーランス人材の活用に対して、社内に抵抗感がある           | 3        | 現場での活用イメージがわからない・どのようなケースに適しているのかわからない |

## 2 活用における課題は人材要件の設定から活用中まで幅広く悩みが存在。企業は迷い悩みながら活用を進めている一面も。 P.43参照

他業務で忙しく手が回らない・社内調整が難しいといった悩みに加え、「求める人材要件が現場(人材を必要としている部署)とすりあわない」などの、人材要件の設定段階での悩みが比較的高い。また、適切な人材獲得手法や委託先がわからないといった悩みも。

## 3 依頼したくてもできなかった業務がある企業は7割以上。 P.44-45参照

多くの企業が依頼できなかった業務を抱えている。具体的な業務内容は、「営業」「社内のデジタル化・IT化」などが共通して多い。

【依頼したくてもできなかった業務の有無】  
「依頼できなかった業務がある」



## 4 依頼したくてもできなかった理由は、「求める経験・スキル・人柄に合った人材がいなかった」が最も高い。 P.46参照

依頼したい業務に適した人材を見つけられていないことに加えて、「副業・フリーランス人材の活用に対して、社内に抵抗感があった」などの社内の理解不足や、「業務に責任を持ってもらえるかどうか不安だった」といった人材に対する不安もうかがえる。

## 5 副業・フリーランス人材の活用に、「現在活用者」の7割以上がサポートを必要としている。 P.47参照

相談できる窓口や第三者による伴走サポートを望んでおり、困ったときにすぐに相談できたり、進めながら意見を求められる相談先のニーズが高いと考えられる。

【サポートの必要性 現在活用者】  
「支援の必要を感じている」



# 回答者属性 | スクリーニング調査

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用

| 【職業】               | 全体%<br>(n=1,609) |
|--------------------|------------------|
| 代表取締役              | 11.4             |
| 社外取締役・社外監査役など      | 0.7              |
| 顧問                 | 0.8              |
| 会社役員(委任型)          | 2.1              |
| 会社役員(雇成型)          | 5.3              |
| 会社員(正社員 総合職)       | 72.0             |
| 自営業者(雇人あり ※小規模事業者) | 6.6              |
| 自営業者(農林漁業従事者)      | 1.1              |

| 【エリア(勤務地)】 | 全体%<br>(n=1,609) | 全体%<br>(n=1,609) | 全体%<br>(n=1,609) |
|------------|------------------|------------------|------------------|
| 北海道        | 4.8              | 京都府              | 2.1              |
| 青森県        | 1.2              | 大阪府              | 8.9              |
| 岩手県        | 1.0              | 兵庫県              | 4.1              |
| 宮城県        | 2.2              | 奈良県              | 0.6              |
| 秋田県        | 0.7              | 和歌山県             | 0.5              |
| 山形県        | 0.8              | 鳥取県              | 0.4              |
| 福島県        | 1.1              | 島根県              | 0.5              |
| 茨城県        | 1.4              | 岡山県              | 1.1              |
| 栃木県        | 0.7              | 広島県              | 1.4              |
| 群馬県        | 1.2              | 山口県              | 1.4              |
| 埼玉県        | 3.5              | 徳島県              | 0.8              |
| 千葉県        | 2.5              | 香川県              | 0.7              |
| 東京都        | 23.7             | 愛媛県              | 0.8              |
| 神奈川県       | 5.7              | 高知県              | 0.4              |
| 新潟県        | 1.6              | 福岡県              | 3.9              |
| 富山県        | 0.8              | 佐賀県              | 0.4              |
| 石川県        | 0.4              | 長崎県              | 0.7              |
| 福井県        | 0.5              | 熊本県              | 0.7              |
| 山梨県        | 0.2              | 大分県              | 0.8              |
| 長野県        | 1.4              | 宮崎県              | 0.7              |
| 岐阜県        | 0.9              | 鹿児島県             | 1.1              |
| 静岡県        | 2.1              | 沖縄県              | 0.2              |
| 愛知県        | 7.0              |                  |                  |
| 三重県        | 1.4              | 都市部              | 55.5             |
| 滋賀県        | 0.7              | 地方               | 44.5             |

| 【業種】                                | 全体%<br>(n=1,609) |
|-------------------------------------|------------------|
| 農業、林業、漁業、鉱業                         | 1.8              |
| 建設業                                 | 10.8             |
| 製造業                                 | 27.8             |
| 電気・ガス・熱供給・水道業                       | 1.9              |
| 情報通信業                               | 9.4              |
| 運輸業、郵便業                             | 4.7              |
| 商社・卸売業、小売業                          | 11.2             |
| 金融業、保険業                             | 3.4              |
| 不動産業、物品賃貸業                          | 4.0              |
| 学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)        | 2.4              |
| 宿泊業、飲食サービス業                         | 3.5              |
| 生活関連サービス業、娯楽業                       | 3.7              |
| 教育、学習支援業(学校法人を除く)                   | 1.9              |
| 医療、介護、福祉業(医療法人を除く)                  | 5.4              |
| サービス業(宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を除く) | 5.4              |
| 上記以外の業種                             | 2.8              |

| 【企業規模(従業員数)】    | 全体%<br>(n=1,609) |
|-----------------|------------------|
| 30人未満           | 29.0             |
| 30~100人未満       | 16.5             |
| 100~300人未満      | 13.5             |
| 300~1,000人未満    | 14.4             |
| 1,000~5,000人未満  | 12.2             |
| 5,000~10,000人未満 | 4.8              |
| 10,000人以上       | 9.4              |
| 中小企業(1,000人未満)計 | 73.5             |
| 大企業(1,000人以上)計  | 26.5             |

| 【性年代】     | 全体%<br>(n=1,609) |
|-----------|------------------|
| 男性 25~29歳 | 6.4              |
| 男性 30代    | 19.0             |
| 男性 40代    | 24.1             |
| 男性 50代    | 21.5             |
| 男性 60代    | 13.5             |
| 女性 25~29歳 | 2.4              |
| 女性 30代    | 3.9              |
| 女性 40代    | 4.2              |
| 女性 50代    | 3.0              |
| 女性 60代    | 2.2              |
| 男性計       | 84.4             |
| 女性計       | 15.6             |

| 【人材獲得業務への関与】            | 全体%<br>(n=1,609) |
|-------------------------|------------------|
| ハイクラス層のみ関与あり            | 3.0              |
| メンバークラス層のみ関与あり          | 21.4             |
| ハイクラス層・メンバークラス層いずれも関与あり | 75.6             |

# 回答者属性 | 本調査

※各クラス層の人材獲得業務に關与している人ベース

## 【職業】

|                    | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |
|--------------------|----------------------|------------------------|
| 代表取締役              | 11.8                 | 10.9                   |
| 社外取締役・社外監査役など      | 1.4                  | 1.2                    |
| 顧問                 | 1.3                  | 1.2                    |
| 会社役員(委任型)          | 3.3                  | 2.8                    |
| 会社役員(雇用型)          | 5.8                  | 5.6                    |
| 会社員(正社員 総合職)       | 68.9                 | 71.2                   |
| 自営業者(雇人あり ※小規模事業者) | 6.0                  | 5.6                    |
| 自営業者(農林漁業従事者)      | 1.4                  | 1.4                    |

## 【性年代】

|           | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |
|-----------|----------------------|------------------------|
| 男性 25~29歳 | 5.3                  | 5.0                    |
| 男性 30代    | 17.5                 | 17.2                   |
| 男性 40代    | 25.9                 | 25.8                   |
| 男性 50代    | 21.1                 | 21.5                   |
| 男性 60代    | 16.2                 | 15.9                   |
| 女性 25~29歳 | 2.1                  | 2.2                    |
| 女性 30代    | 3.3                  | 3.4                    |
| 女性 40代    | 3.8                  | 3.9                    |
| 女性 50代    | 2.8                  | 3.0                    |
| 女性 60代    | 2.1                  | 2.1                    |
| 男性計       | 85.9                 | 85.4                   |
| 女性計       | 14.1                 | 14.6                   |

## 【エリア(勤務地)】

|      | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |      | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |
|------|----------------------|------------------------|------|----------------------|------------------------|
| 北海道  | 5.0                  | 5.1                    | 京都府  | 2.0                  | 2.2                    |
| 青森県  | 1.1                  | 1.1                    | 大阪府  | 9.6                  | 9.1                    |
| 岩手県  | 1.4                  | 1.3                    | 兵庫県  | 3.2                  | 3.3                    |
| 宮城県  | 2.8                  | 2.7                    | 奈良県  | 0.6                  | 0.6                    |
| 秋田県  | 1.0                  | 0.9                    | 和歌山県 | 0.6                  | 0.6                    |
| 山形県  | 0.8                  | 0.9                    | 鳥取県  | 0.3                  | 0.3                    |
| 福島県  | 1.1                  | 1.1                    | 島根県  | 0.6                  | 0.5                    |
| 茨城県  | 1.5                  | 1.5                    | 岡山県  | 0.9                  | 1.0                    |
| 栃木県  | 0.8                  | 1.0                    | 広島県  | 2.3                  | 2.2                    |
| 群馬県  | 0.8                  | 0.9                    | 山口県  | 1.1                  | 1.2                    |
| 埼玉県  | 3.2                  | 3.1                    | 徳島県  | 0.5                  | 0.5                    |
| 千葉県  | 2.6                  | 2.7                    | 香川県  | 0.6                  | 0.7                    |
| 東京都  | 24.6                 | 23.9                   | 愛媛県  | 0.9                  | 0.8                    |
| 神奈川県 | 4.3                  | 4.6                    | 高知県  | 0.6                  | 0.5                    |
| 新潟県  | 1.7                  | 1.8                    | 福岡県  | 4.2                  | 4.3                    |
| 富山県  | 0.7                  | 0.6                    | 佐賀県  | 0.4                  | 0.4                    |
| 石川県  | 0.6                  | 0.5                    | 長崎県  | 0.8                  | 0.8                    |
| 福井県  | 0.6                  | 0.6                    | 熊本県  | 0.6                  | 0.7                    |
| 山梨県  | 0.4                  | 0.4                    | 大分県  | 0.5                  | 0.6                    |
| 長野県  | 1.1                  | 1.3                    | 宮崎県  | 0.6                  | 0.6                    |
| 岐阜県  | 1.2                  | 1.2                    | 鹿児島県 | 0.7                  | 0.8                    |
| 静岡県  | 2.2                  | 2.3                    | 沖縄県  | 0.4                  | 0.4                    |
| 愛知県  | 6.3                  | 6.4                    |      |                      |                        |
| 三重県  | 1.1                  | 1.2                    | 都市部  | 53.9                 | 53.2                   |
| 滋賀県  | 1.0                  | 1.0                    | 地方   | 46.1                 | 46.8                   |

## 【業種】

|                                     | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |
|-------------------------------------|----------------------|------------------------|
| 農業、林業、漁業、鉱業                         | 1.7                  | 1.6                    |
| 建設業                                 | 9.4                  | 9.2                    |
| 製造業                                 | 28.1                 | 28.3                   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業                       | 2.3                  | 2.3                    |
| 情報通信業                               | 8.7                  | 8.8                    |
| 運輸業、郵便業                             | 5.1                  | 5.2                    |
| 商社・卸売業、小売業                          | 11.7                 | 11.7                   |
| 金融業、保険業                             | 4.6                  | 4.4                    |
| 不動産業、物品賃貸業                          | 4.9                  | 4.8                    |
| 学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)        | 2.4                  | 2.4                    |
| 宿泊業、飲食サービス業                         | 3.1                  | 3.4                    |
| 生活関連サービス業、娯楽業                       | 3.2                  | 3.2                    |
| 教育、学習支援業(学校法人を除く)                   | 2.0                  | 2.0                    |
| 医療、介護、福祉業(医療法人を除く)                  | 5.0                  | 5.0                    |
| サービス業(宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を除く) | 4.2                  | 4.5                    |
| 上記以外の業種                             | 3.5                  | 3.3                    |

## 【企業規模(従業員数)】

|                 | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |
|-----------------|----------------------|------------------------|
| 30人未満           | 26.7                 | 26.6                   |
| 30~100人未満       | 15.7                 | 15.9                   |
| 100~300人未満      | 12.3                 | 12.5                   |
| 300~1,000人未満    | 15.0                 | 14.9                   |
| 1,000~5,000人未満  | 14.1                 | 14.1                   |
| 5,000~10,000人未満 | 5.0                  | 5.3                    |
| 10,000人以上       | 11.2                 | 10.8                   |
| 中小企業(1,000人未満)計 | 69.7                 | 69.8                   |
| 大企業(1,000人以上)計  | 30.3                 | 30.2                   |

## 【人材獲得業務への関与】

|                         | ハイクラス層%<br>(n=3,594) | メンバークラス層%<br>(n=4,054) |
|-------------------------|----------------------|------------------------|
| ハイクラス層のみ関与あり            | 1.9                  | 0.0                    |
| メンバークラス層のみ関与あり          | 0.0                  | 13.0                   |
| ハイクラス層・メンバークラス層いずれも関与あり | 98.1                 | 87.0                   |

# 回答者属性 | 本調査

※各クラス層いずれにも人材獲得業務に関与している人ベース(自営業者は除く)

## 【所属部門】

ハイクラス層%   メンバークラス層%  
(n=3,328)   (n=3,769)

| 所属部門                | ハイクラス層%<br>(n=3,328) | メンバークラス層%<br>(n=3,769) |
|---------------------|----------------------|------------------------|
| 経営層                 | 20.2                 | 18.4                   |
| 経営企画・統括部門           | 7.3                  | 6.7                    |
| 人事・採用部門             | 16.0                 | 14.7                   |
| 経理・財務部門             | 4.9                  | 4.9                    |
| 法務・知財部門             | 2.0                  | 1.8                    |
| 事業管理部門              | 2.8                  | 2.7                    |
| 情報システム・情報セキュリティ部門   | 5.1                  | 5.1                    |
| 広報・IR・ER部門          | 0.4                  | 0.3                    |
| その他の管理部門            | 2.0                  | 2.1                    |
| 研究開発部門              | 3.6                  | 3.7                    |
| 物流・生産・製造部門          | 8.1                  | 9.1                    |
| IT開発設計部門            | 2.2                  | 2.4                    |
| 製品開発設計部門            | 1.5                  | 1.9                    |
| クリエイティブ部門           | 1.0                  | 1.1                    |
| 企画・マーケティング部門        | 2.0                  | 2.0                    |
| 営業部門                | 13.3                 | 13.2                   |
| 販売・サービス・カスタマーサポート部門 | 4.4                  | 5.5                    |
| その他                 | 3.4                  | 4.6                    |

\*「経営層」には代表取締役、社外取締役・社外監査役など、顧問も含む

## 【役職】

ハイクラス層%   メンバークラス層%  
(n=3,328)   (n=3,769)

| 役職                    | ハイクラス層%<br>(n=3,328) | メンバークラス層%<br>(n=3,769) |
|-----------------------|----------------------|------------------------|
| 代表取締役                 | 12.8                 | 11.8                   |
| 社外取締役・社外監査役など         | 1.5                  | 1.3                    |
| 顧問                    | 1.4                  | 1.2                    |
| 会社役員(委任型)             | 3.6                  | 3.1                    |
| 会社役員(雇用型)             | 6.3                  | 6.0                    |
| 部長相当以上(同クラスのエキスパート含む) | 18.9                 | 17.7                   |
| 課長相当(同クラスのエキスパート含む)   | 21.3                 | 20.8                   |
| 係長相当                  | 9.3                  | 9.7                    |
| 主任・リーダー相当             | 12.5                 | 13.7                   |
| 一般社員                  | 12.3                 | 14.8                   |
| その他                   | 0.1                  | 0.0                    |

## 02 | 企業調査

### 1 労働力不足の現状



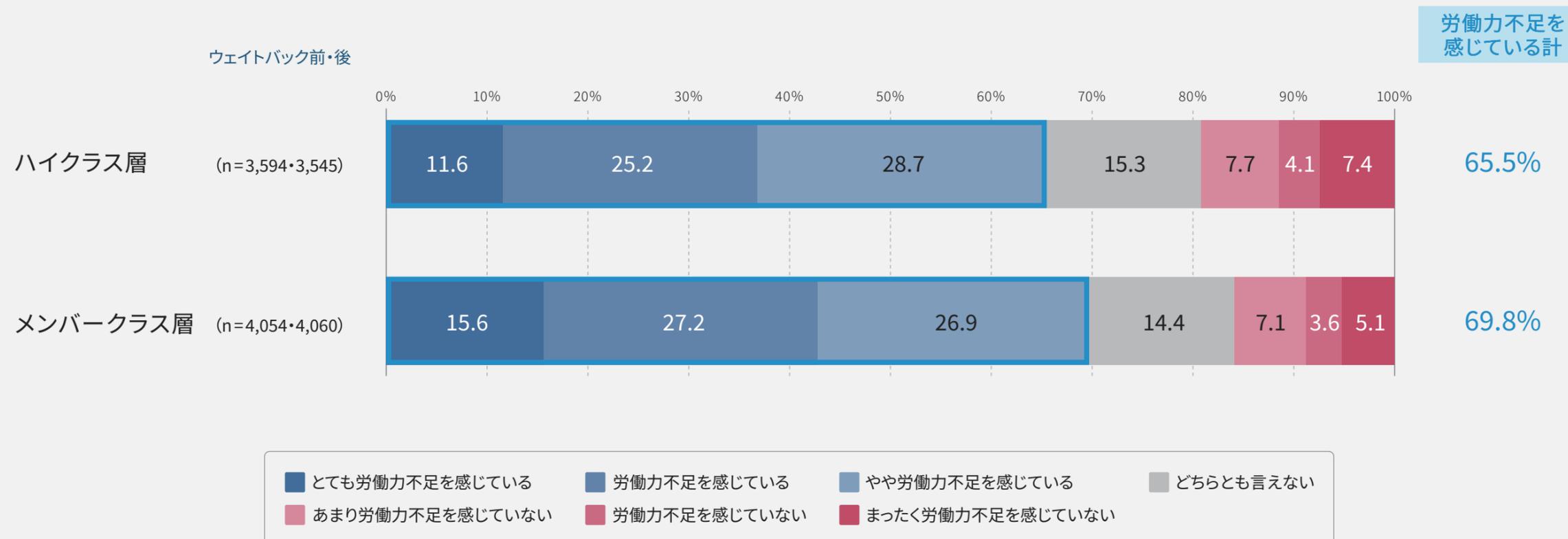
## 労働力不足の実感度

### 6割以上の企業が、労働力不足を実感。

人材クラスごとの労働力不足は、ハイクラス層については65.5%、メンバークラス層については69.8%の企業が実感しており、メンバークラス層の人材が足りないと感じている割合がやや高い。

#### 【労働力不足の実感度】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施



# 労働力不足を感じる役職

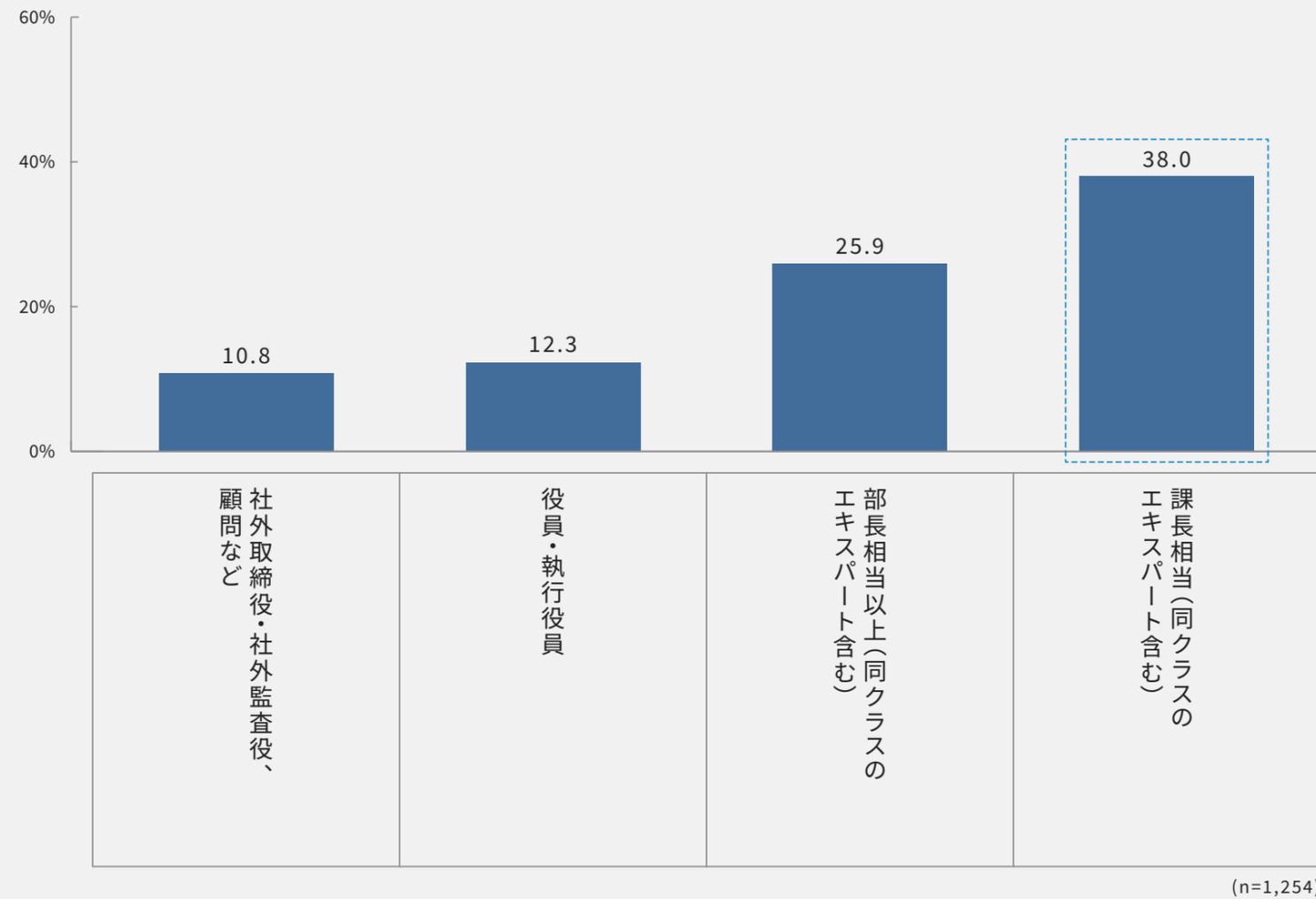
## 「課長相当」以下の役職での不足感が高い。

特に不足感が高い役職は「一般社員・従業員（契約社員、パート・アルバイト含む）」「主任・リーダー相当」「課長相当（同クラスのエキスパート含む）」であり、実務を推進する人材が不足している。

### 【労働力不足を感じる役職】

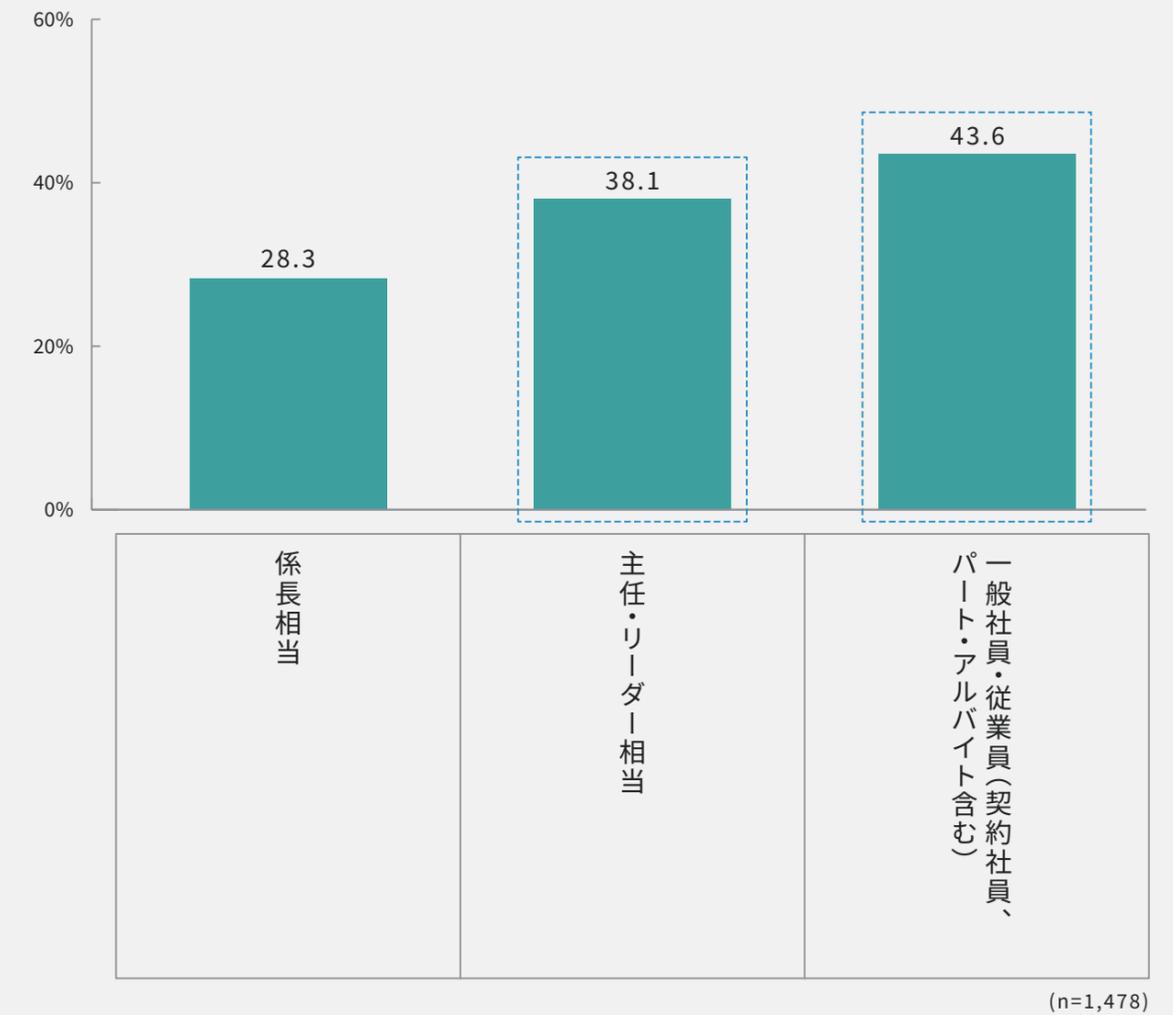
#### ハイクラス層の役職

※ハイクラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用



#### メンバークラス層の役職

※メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用



## 労働力不足を感じる業務

特に不足感が高い業務は、「営業」「業務プロセスの改善・効率化」「社内のデジタル化・IT化」。

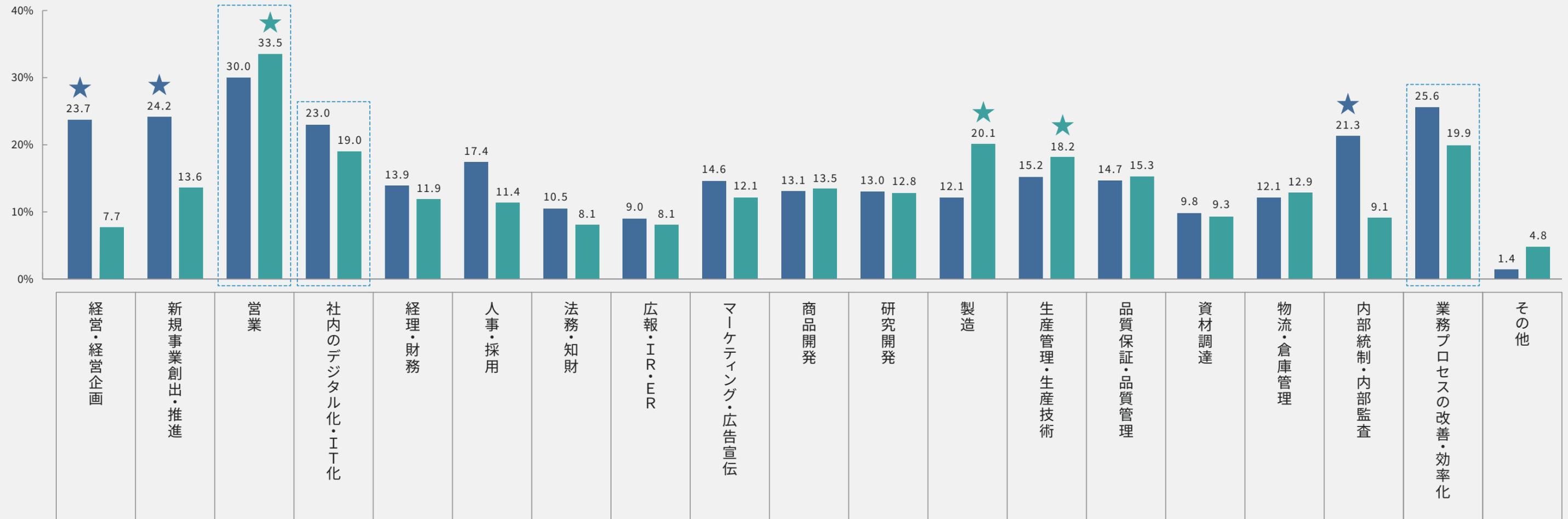
企業が労働力不足を感じる業務の上位は、ハイクラス層・メンバークラス層ともに同じ傾向。

ハイクラス層では、メンバークラス層と比べて「経営・経営企画」「内部統制・内部監査」「新規事業創出・推進」などの企業運営の根幹を担う人材への不足感が高い傾向。

一方、メンバークラス層では、ハイクラス層と比べて「製造」「営業」「生産管理・生産技術」などの実務を推進する人材への不足感が高い。

### 【労働力不足を感じる業務】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ労働力不足の実感ありベース ※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施



ハイクラス層 ウェイトバック前・後(n=2,419・2,323) メンバークラス層 ウェイトバック前・後(n=2,872・2,831)

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★★ 注目したい「人材クラス別の比較」

## 02 | 企業調査

### 2 副業・フリーランス人材の活用状況



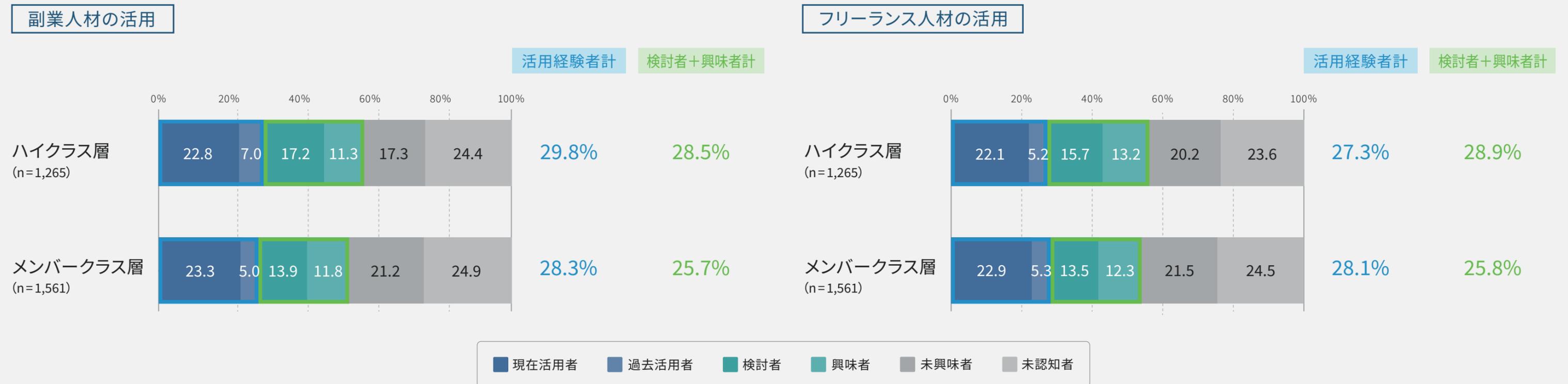
## 副業・フリーランス人材の活用率

「現在活用者」は2割以上、「活用経験者」は3割未満。

副業・フリーランス人材の「現在活用者」はハイクラス層・メンバークラス層ともに22.1～23.3%にとどまり、「活用経験者計」は27.3～29.8%にとどまっている。また「検討者+興味者計」も3割に満たない状況。

### 【副業・フリーランス人材の活用率】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用



副業・フリーランス人材の活用状況については、右記のように定義。

※以降も同様の定義で分析を進めている。

- ・現在活用者：2024年1月以降（2024年1月～2025年1月調査時点）に活用したことがある
- ・過去活用者：2023年12月以前に活用したことがある
- ・活用経験者：現在活用者+過去活用者
- ・検討者：活用したことはないが、情報収集・検討したことがある
- ・興味者：活用や情報収集・検討したことはないが、興味はある
- ・未活用者：検討者+興味者
- ・未興味者：活用や情報収集・検討したことはなく、興味もない
- ・未認知者：そういった手段を知らない

# 副業・フリーランス人材の活用目的

## 状況・ニーズに応じた柔軟な人材活用ができる点に期待。

副業・フリーランス人材で共通して「1年以上の長期／1年未満の短期プロジェクト・業務に従事する人材の確保」「柔軟に人員調整ができる」「スキルや人柄が、任せたい業務に合うか見極めやすい」が高い。

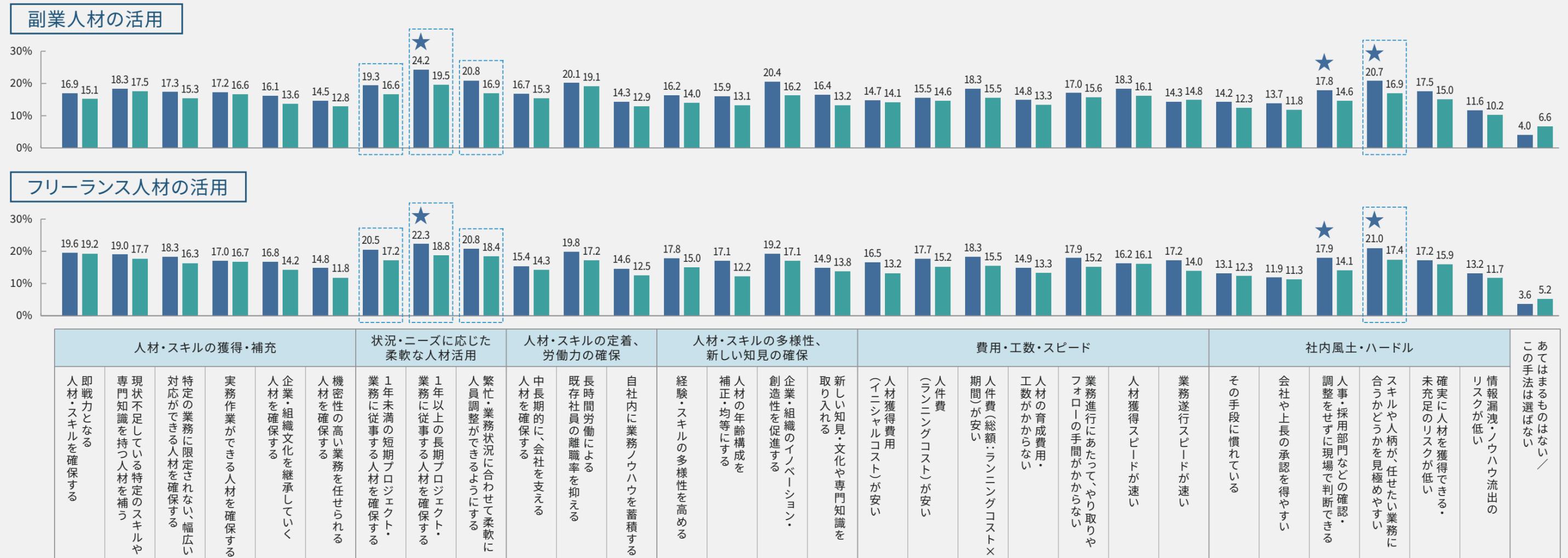
特にハイクラス層については、「1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材の確保」や「スキルや人柄が、任せたい業務に合うか見極めやすい」

「人事・採用部門などの確認・調整をせずに現場で判断できる」などへの期待がメンバークラス層より高い。

※グラフから引用した項目は、内容を変えない形で、一部短縮表現としています。

**【副業・フリーランス人材の活用目的】** Q.労働力不足を解決するには、いくつかの人材獲得手法がありますが、以下に挙げる手法はどのようなことに適性があると思いますか。各クラス層の人材を獲得するときに期待することについてお答えください。

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース



【副業人材の活用】ハイクラス層(n=1,375) メンバークラス層(n=1,448) 【フリーランス人材の活用】ハイクラス層(n=1,258) メンバークラス層(n=1,456)

■ ハイクラス層   
 ■ メンバークラス層   
    各人材クラス共通してスコアが高い項目   
 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

## 依頼業務

「営業」「社内のデジタル化・IT化」がハイクラス層・メンバークラス層ともに上位。業務内容によって適した人材に依頼。

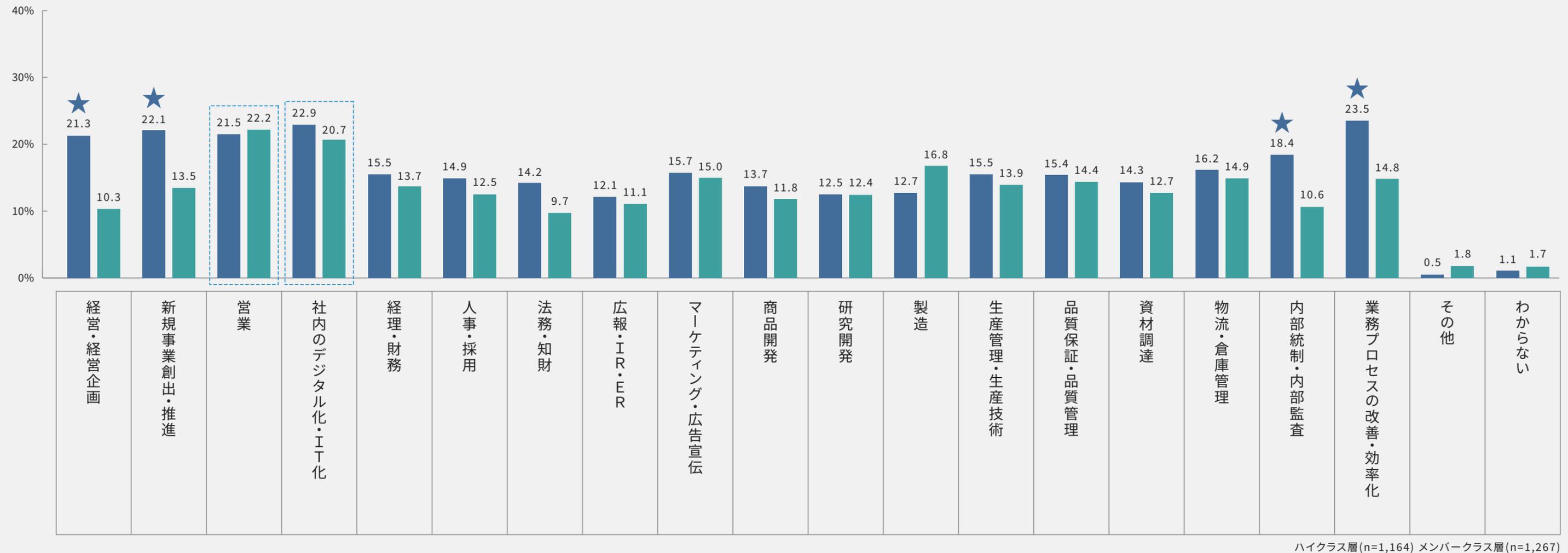
「労働力不足を感じる業務(P.25)」と「依頼業務」が同じ傾向にあることから、労働力不足を感じている業務に対して、副業・フリーランス人材は偏りなく活用されていると考えられる。

ハイクラス層・メンバークラス層ともに「営業」「社内のデジタル化・IT化」が上位。加えて、メンバークラス層は「製造」「マーケティング・広告宣伝」「物流・倉庫管理」といった実務を推進する業務への依頼が多い。

ハイクラス層はメンバークラス層に比べて「経営・経営企画」「業務プロセスの改善・効率化」「新規事業創出・推進」「内部統制・内部監査」といった企業運営の根幹を担う業務への依頼が多い。

### 【依頼業務】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2024年活用者ベース



■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

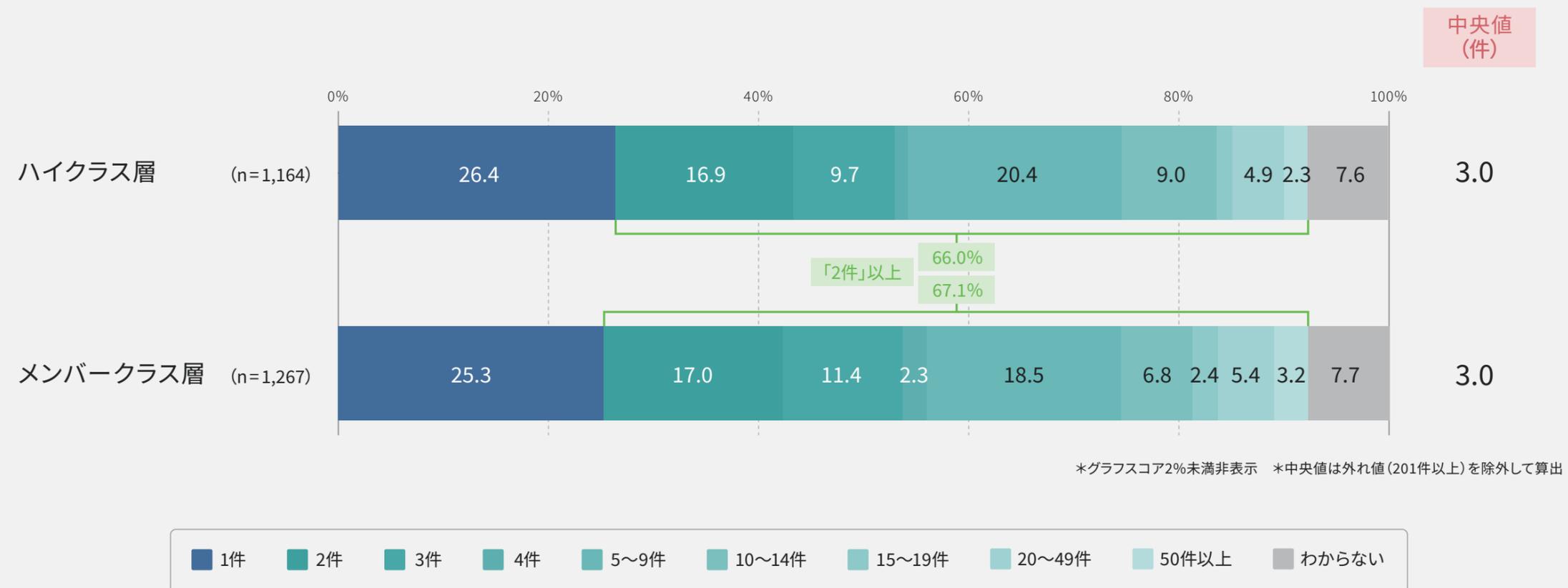
## 依頼案件数（期間：2024年1～12月）

「2件」以上の複数案件の依頼が6割を超える。

依頼案件数の中央値は、ハイクラス層・メンバークラス層ともに3件。最も多いのは「1件」で、全体の約1/4を占めるが、「2件」以上が6割を超え、複数案件を並行して依頼する企業が多い。

### 【依頼案件数（期間：2024年1～12月）】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2024年活用者ベース



# 活用時間（1か月あたり）

「～20時間（1日あたり1時間）/月」以下が半数以上。

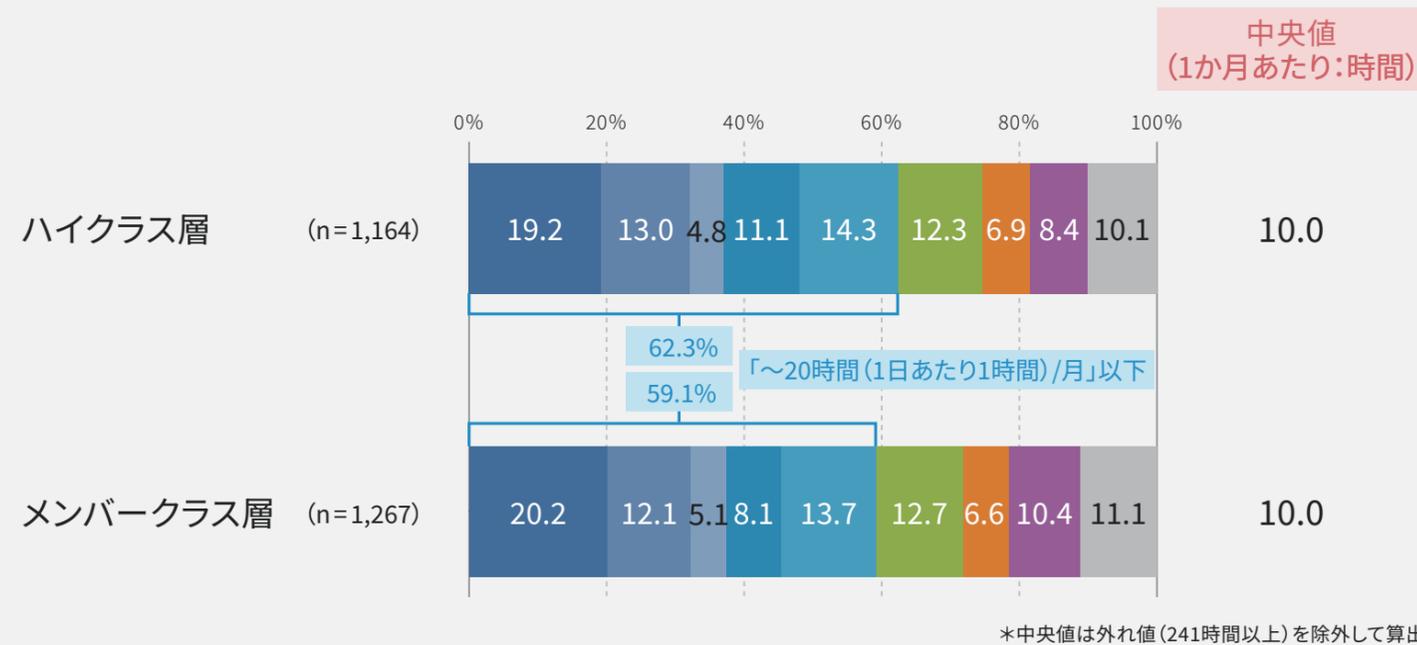
スポット型・継続型、ハイクラス層・メンバークラス層ともに中央値は10.0～15.0時間であり、「～20時間（1日あたり1時間）/月」以下が51.7～62.3%と半数以上を占めている。

## 【活用時間（1か月あたり）】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2024年活用者ベース

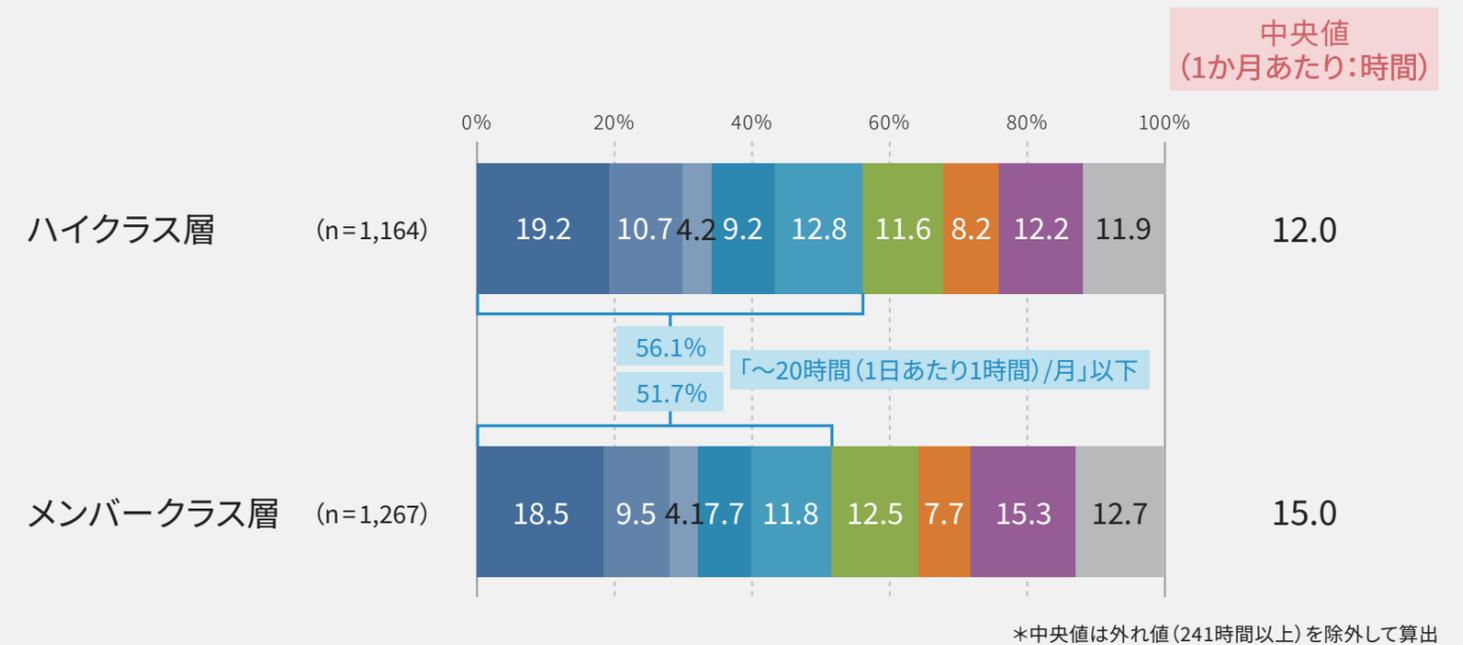
### スポット型

※数回程度の単位でスポット的に依頼すること



### 継続型

※年・月単位で継続的に依頼すること



- ～4時間/月
- 5～6時間/月
- 7～8時間(月に1日程度)/月
- 9～10時間(月20営業日の場合、1日あたり30分)/月
- 11～20時間(月20営業日の場合、1日あたり1時間)/月
- 21～40時間(月20営業日の場合、1日あたり2時間)/月
- 41～60時間(月20営業日の場合、1日あたり3時間)/月
- 61時間以上(月20営業日の場合、1日あたり3時間～)/月
- わからない

## 活用費用（1人1か月あたり）

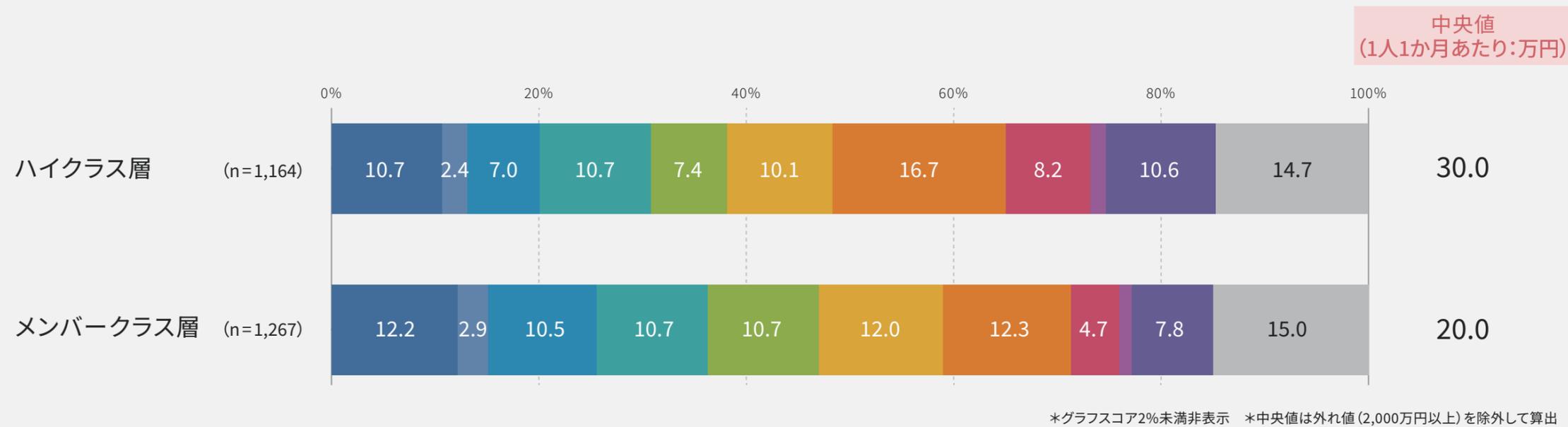
中央値は「20～30万円」、ハイクラス層はメンバークラス層の1.5倍。

数万円～200万円以上まで、費用は傾向が分かれている状況。

中央値は、メンバークラス層が20万円、ハイクラス層がそれより10万円高く、30万円と1.5倍の差がある。

### 【活用費用（1人1か月あたり）】 ※個人に直接支払う場合の費用

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2024年活ユーザーベース



## 会議・打ち合わせを行う方法・時間帯

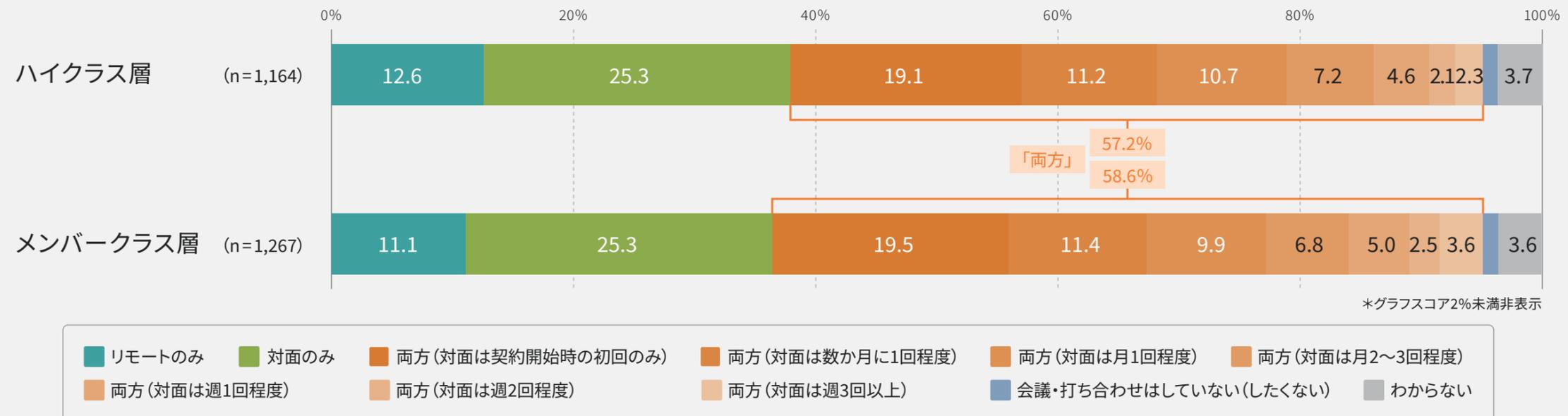
### リモート・対面の「両方」で実施、副業人材とは「平日の日中」が半数以上。

副業・フリーランス人材との会議・打ち合わせは、対面・リモートの「両方」を活用するケースが最も多く半数以上だが、そのうち「対面は契約開始時の初回のみ」「対面は数か月に1回程度」が多く、リモート比率が高めの傾向。また、副業人材との会議・打ち合わせを行った時間帯は、ハイクラス層・メンバークラス層ともに「平日の日中」が半数以上で、多くの企業が副業人材の本業の業務時間内で実施していることがうかがえる。

※グラフから引用した項目は、内容を変えない形で、一部短縮表現としています。

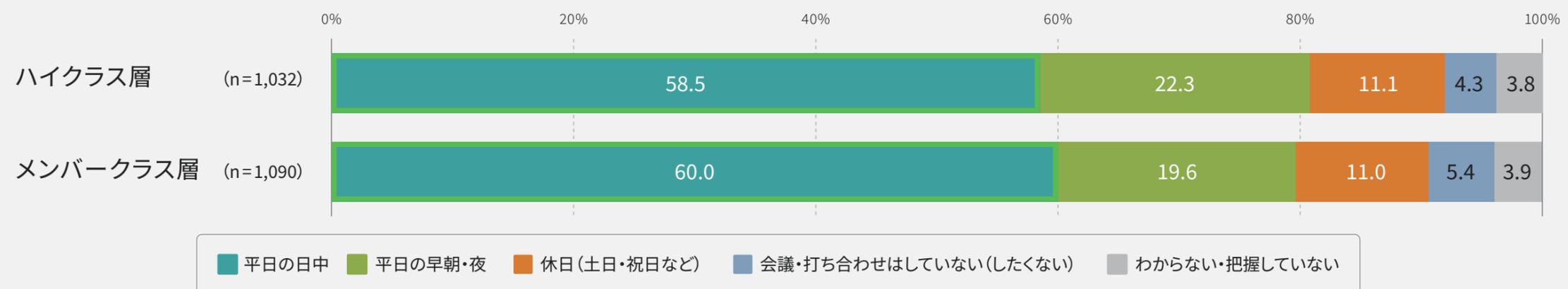
#### 【会議・打ち合わせの方法】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2024年活用者ベース



#### 【副業人材との会議・打ち合わせの実施時間帯】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業人材の2024年活用者ベース



# 副業・フリーランス人材活用に対する満足度

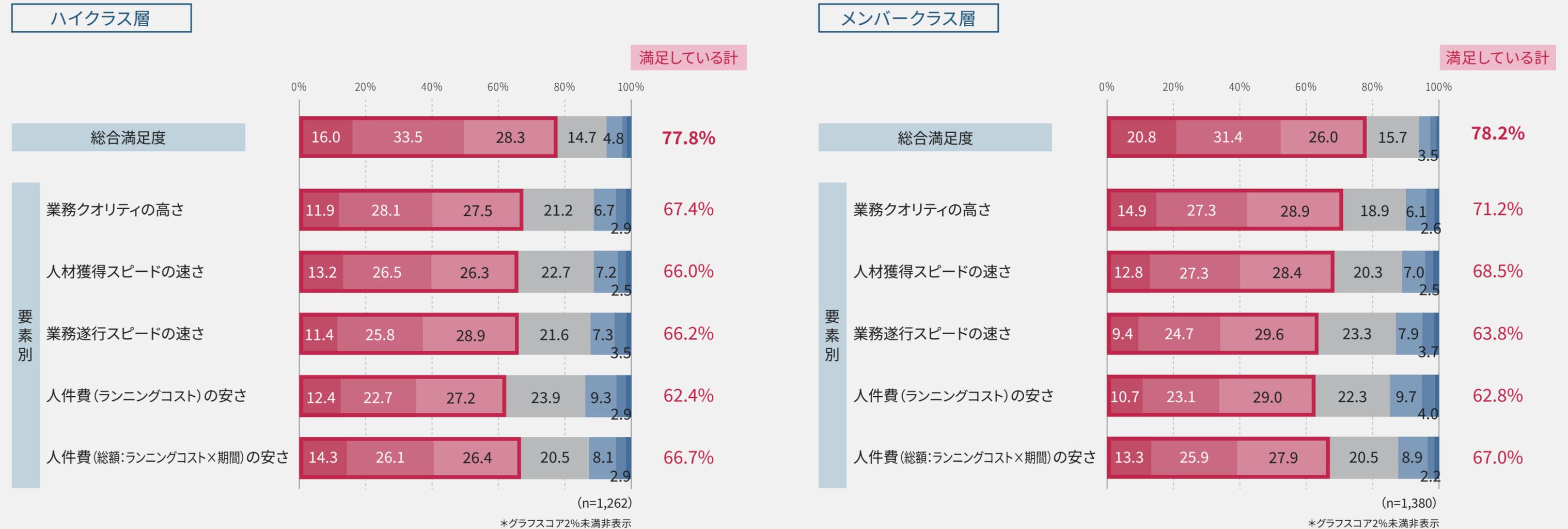
## 約8割が、副業・フリーランス人材活用に満足。

総合満足度は、ハイクラス層・メンバークラス層ともに満足している回答が約8割と、全体的に満足度が高い。

要素別では、両クラス層ともに「業務クオリティの高さ」に対する満足度が最も高いが、「人材獲得スピードの速さ」「人件費(総額:ランニングコスト×期間)の安さ」なども高く、総合的に評価されている傾向。

### 【副業・フリーランス人材活用に対する満足度】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



■ とても満足している
 ■ 満足している
 ■ やや満足している
 ■ どちらとも言えない
 ■ あまり満足していない
 ■ 満足していない
 ■ まったく満足していない

## 副業・フリーランス人材の今後の活用意向

### 「現在活用者」の半数以上が、継続して「活用したい」。

ハイクラス層・メンバークラス層のいずれも、「現在活用者」の半数以上が今後も継続して「活用したい」と回答。

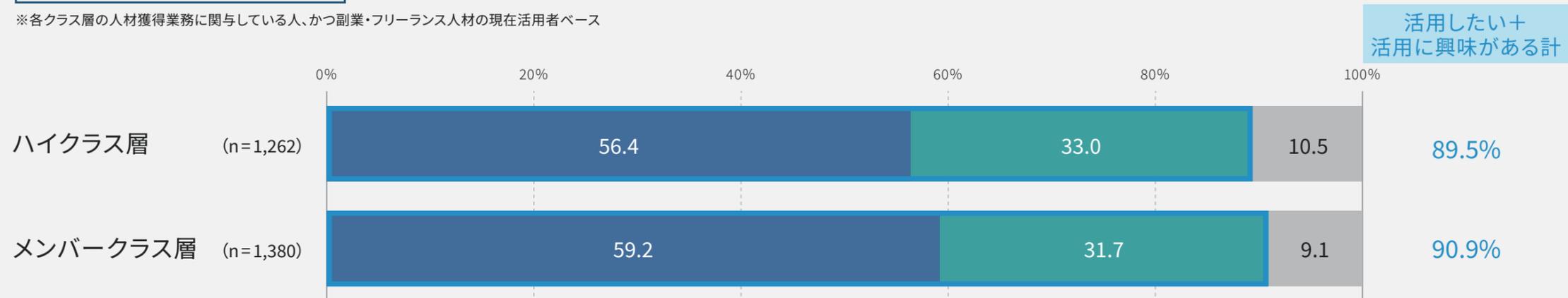
さらに、「活用したい+活用に興味がある計」は約9割で、意向・興味は高いことがうかがえる。

一方、「未活用者」は、「活用したい+活用に興味がある計」は7割以上であるが、「活用したい」は16.4～22.8%であり、興味はあるものの実際に活用を考えている層は一部にとどまっている。

### 【副業・フリーランス人材の今後の活用意向】

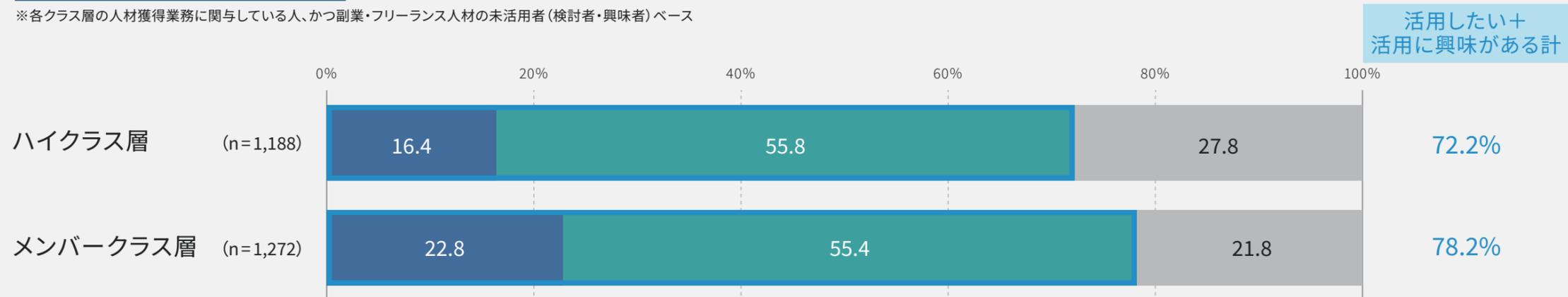
#### 現在活用者：継続活用意向

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



#### 未活用者：今後の活用意向

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用者(検討者・興味者)ベース



■ 活用したい ■ 活用に興味がある ■ 活用したくない(興味がない)

## 02 | 企業調査

### 3 副業・フリーランス人材活用における課題



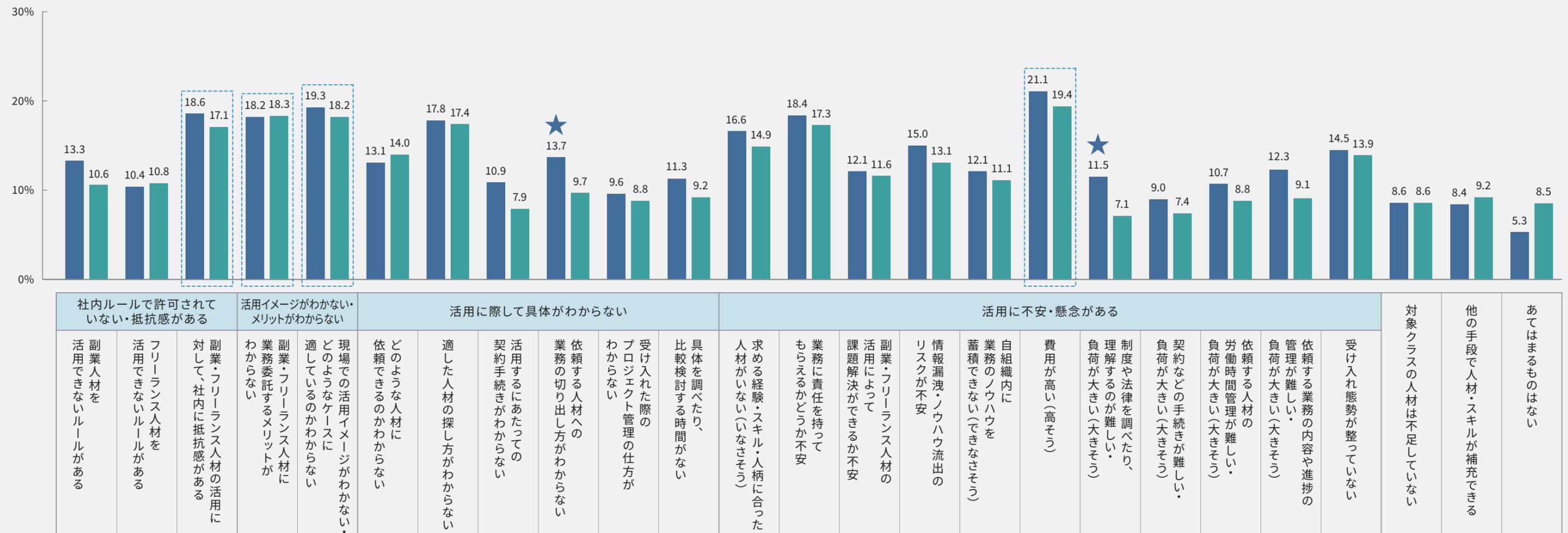
# 副業・フリーランス人材を活用しない理由

## 費用面の不安に加え、「活用イメージがわからない・メリットがわからない」が上位に。

「費用が高い(高そう)」が最も高いが、「現場での活用イメージがわからない・どのようなケースに適しているのかわからない」「副業・フリーランス人材に業務委託するメリットがわからない」「副業・フリーランス人材の活用に対して、社内に抵抗感がある」も高く、副業・フリーランス人材活用への理解が担当者や社内で不足している状況がうかがえる。また、人材への漠然とした不安や、人材の探し方がわからないといった理由も。ハイクラス層については、「制度や法律を調べたり、理解するのが難しい・負荷が大きい(大きそう)」「依頼する人材への業務の切り出し方がわからない」といった項目がメンバークラス層よりも高く、活用にあたってのハードルをより大きく感じている傾向。

### 【副業・フリーランス人材を活用しない理由】

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用(検討者・興味者)・未興味者ベース ※スクリーニング集計データを使用



ハイクラス層(n=512) メンバークラス層(n=649) \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

## 各人材獲得手法の活用目的TOP5 (ハイクラス層)

ハイクラス層の副業・フリーランス人材の活用は、他手法と比べ、「柔軟に人員調整ができる」「スキルや人柄が、任せたい業務に合うか見極めやすい」点に期待。

5つの手法いずれも「1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する」といった中長期の業務に携わる人材の獲得に適している点は共通している。

中途採用は実務を担える即戦力、アウトソーシング会社はスキル・知識の専門性と幅広さ、コンサル会社・専門的な士業はスキル・知識の専門性と企業・組織のイノベーション・創造性の促進が強みとして捉えられている傾向。

**【各人材獲得手法の活用目的TOP5】** Q.労働力不足を解決するには、いくつかの人材獲得手法がありますが、以下に挙げる手法はどのようなことに適性があると思いますか。ハイクラス層の人材を獲得するときに期待することについてお答えください。

※ハイクラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース

|   | 中途採用  | 副業人材の活用   | フリーランス人材の活用                                       | アウトソーシング会社   | コンサル会社・専門的な士業                                     |
|---|---|---|---|--|---|
| 1 | 即戦力となる<br>人材・スキルを確保する <b>25.9%</b>                | 1年以上の長期プロジェクト・<br>業務に従事する<br>人材を確保する <b>24.2%</b> | 1年以上の長期プロジェクト・<br>業務に従事する<br>人材を確保する <b>22.3%</b> | 1年以上の長期プロジェクト・<br>業務に従事する<br>人材を確保する <b>30.7%</b>  | 現状不足している<br>特定のスキルや専門知識を<br>持つ人材を補う <b>31.9%</b>  |
| 2 | 中長期的に、会社を支える<br>人材を確保する <b>24.4%</b>              | 繁忙・業務状況に合わせて<br>柔軟に人員調整が<br>できるようにする <b>20.8%</b> | スキルや人柄が、<br>任せたい業務に<br>合うかどうかを見極めやすい <b>21.0%</b> | 現状不足している<br>特定のスキルや専門知識を<br>持つ人材を補う <b>28.6%</b>   | 企業・組織のイノベーション・<br>創造性を促進する <b>30.1%</b>           |
| 3 | 実務作業ができる<br>人材を確保する <b>23.4%</b>                  | スキルや人柄が、<br>任せたい業務に<br>合うかどうかを見極めやすい <b>20.7%</b> | 繁忙・業務状況に合わせて<br>柔軟に人員調整が<br>できるようにする <b>20.8%</b> | 中長期的に、会社を支える<br>人材を確保する <b>27.5%</b>               | 1年以上の長期プロジェクト・<br>業務に従事する<br>人材を確保する <b>28.5%</b> |
| 4 | 1年以上の長期プロジェクト・<br>業務に従事する<br>人材を確保する <b>23.3%</b> | 企業・組織のイノベーション・<br>創造性を促進する <b>20.4%</b>           | 1年未満の短期プロジェクト・<br>業務に従事する<br>人材を確保する <b>20.5%</b> | 特定の業務に限定されない、<br>幅広い対応ができる<br>人材を確保する <b>27.0%</b> | 中長期的に、会社を支える<br>人材を確保する <b>27.7%</b>              |
| 5 | スキルや人柄が、<br>任せたい業務に<br>合うかどうかを見極めやすい <b>22.8%</b> | 長時間労働による<br>既存社員の離職率を抑える <b>20.1%</b>             | 長時間労働による<br>既存社員の離職率を抑える <b>19.8%</b>             | 繁忙・業務状況に合わせて<br>柔軟に人員調整が<br>できるようにする <b>26.8%</b>  | 業務進行にあたって、<br>やり取りやフォローの<br>手間がかからない <b>26.4%</b> |
|   | (n=2,071)   | (n=1,375)   | (n=1,258)   | (n=440)  | (n=564)   |

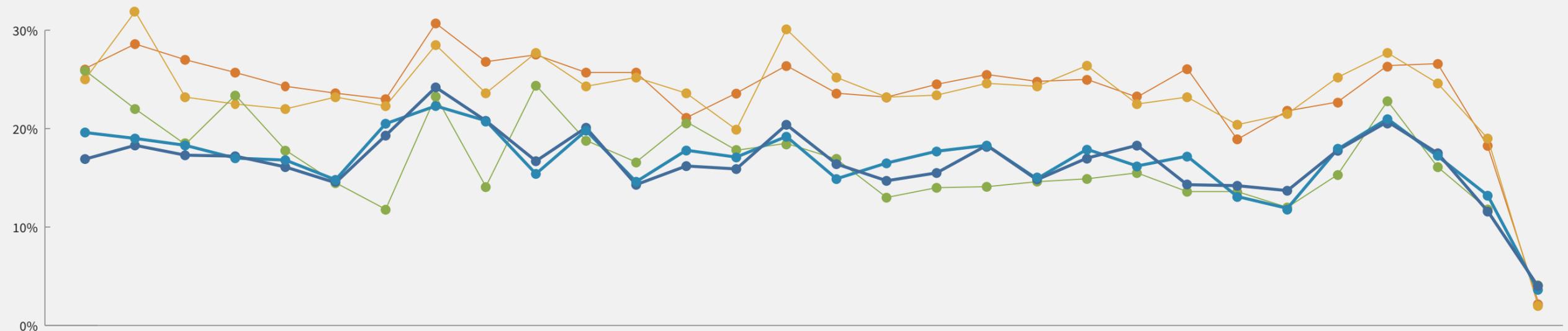
# 各人材獲得手法の活用目的 (ハイクラス層)

## 副業・フリーランス人材の活用は、その特徴や活用メリットの理解がまだ浸透していない。

副業・フリーランス人材の活用は、他の手法と比べるといずれの項目も全体的にスコアが低く、突出した項目がない傾向。特徴や活用メリットがまだ十分に理解されていないことがうかがえる。

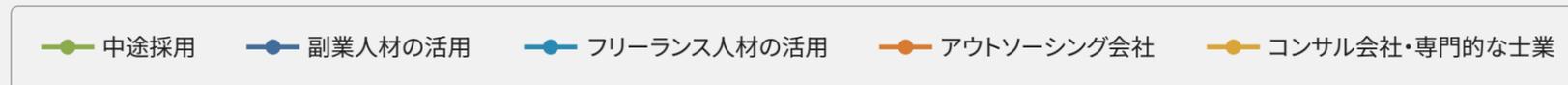
**【各人材獲得手法の活用目的】** Q.労働力不足を解決するには、いくつかの人材獲得手法がありますが、以下に挙げる手法はどのようなことに適性があると思いますか。ハイクラス層の人材を獲得するときに期待することについてお答えください。

※ハイクラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース



|               | n         | 人材・スキルの獲得・補充      |                             |                               |                 |                       | 状況・ニーズに応じた柔軟な人材活用     |                              |                              | 人材・スキルの定着、労働力の確保             |                     |                      | 人材・スキルの多様性、新しい知見の確保 |                |                  |                        | 費用・工数・スピード          |                     |                  |                       |                  |                              | 社内風土・ハードル   |             |            |               |                | あてはまるものはない<br>この手法は選ばない |                      |                              |                        |
|---------------|-----------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------|---------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------------------|-------------|-------------|------------|---------------|----------------|-------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------|
|               |           | 即戦力となる人材・スキルを確保する | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う | 特定の業務に限定されない、幅広い対応ができる人材を確保する | 実務作業ができる人材を確保する | 企業・組織文化を継承していく人材を確保する | 機密性の高い業務を任せられる人材を確保する | 1年未満の短期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する | 繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする | 中長期的に、会社を支える人材を確保する | 長時間労働による既存社員の離職率を抑える | 自社内に業務ノウハウを蓄積する     | 経験・スキルの多様性を高める | 人材の年齢構成を補正・均等にする | 企業・組織のイノベーション・創造性を促進する | 新しい知見・文化や専門知識を取り入れる | 人材獲得費用(インシヤルコスト)が安い | 人件費(ランニングコスト)が安い | 期間(総額:ランニングコスト×期間)が安い | 人材の育成費用・工数がかからない | 業務進行にあたって、やり取りやフォローの手間がかからない | 人材獲得スピードが速い | 業務遂行スピードが速い | その手段に慣れている | 会社や上長の承認を得やすい | 調整をせずに現場で判断できる |                         | 人事・採用部門などの確認・調整を要しない | スキルや人柄が、任せたい業務に合うかどうかを見極めやすい | 確実に人材を獲得できる・未充足のリスクが低い |
| 中途採用          | (n=2,071) | 25.9              | 22.0                        | 18.4                          | 23.4            | 17.8                  | 14.5                  | 11.8                         | 23.3                         | 14.1                         | 24.4                | 18.8                 | 16.6                | 20.7           | 17.8             | 18.5                   | 16.9                | 13.0                | 14.0             | 14.1                  | 14.6             | 14.9                         | 15.5        | 13.6        | 13.6       | 12.0          | 15.3           | 22.8                    | 16.1                 | 11.8                         | 4.1                    |
| 副業人材の活用       | (n=1,375) | 16.9              | 18.3                        | 17.3                          | 17.2            | 16.1                  | 14.5                  | 19.3                         | 24.2                         | 20.8                         | 16.7                | 20.1                 | 14.3                | 16.2           | 15.9             | 20.4                   | 16.4                | 14.7                | 15.5             | 18.3                  | 14.8             | 17.0                         | 18.3        | 14.3        | 14.2       | 13.7          | 17.8           | 20.7                    | 17.5                 | 11.6                         | 4.0                    |
| フリーランス人材の活用   | (n=1,258) | 19.6              | 19.0                        | 18.3                          | 17.0            | 16.8                  | 14.8                  | 20.5                         | 22.3                         | 20.8                         | 15.4                | 19.8                 | 14.6                | 17.8           | 17.1             | 19.2                   | 14.9                | 16.5                | 17.7             | 18.3                  | 14.9             | 17.9                         | 16.2        | 17.2        | 13.1       | 11.9          | 17.9           | 21.0                    | 17.2                 | 13.2                         | 3.6                    |
| アウトソーシング会社    | (n=440)   | 26.1              | 28.6                        | 27.0                          | 25.7            | 24.3                  | 23.6                  | 23.0                         | 30.7                         | 26.8                         | 27.5                | 25.7                 | 25.7                | 21.1           | 23.6             | 26.4                   | 23.6                | 23.2                | 24.5             | 25.5                  | 24.8             | 25.0                         | 23.2        | 26.1        | 18.9       | 21.8          | 22.7           | 26.4                    | 26.6                 | 18.2                         | 2.5                    |
| コンサル会社・専門的な士業 | (n=564)   | 25.0              | 31.9                        | 23.2                          | 22.5            | 22.0                  | 23.2                  | 22.3                         | 28.5                         | 23.6                         | 27.7                | 24.3                 | 25.2                | 23.6           | 19.9             | 30.1                   | 25.2                | 23.2                | 23.4             | 24.6                  | 24.3             | 26.4                         | 22.5        | 23.2        | 20.4       | 21.5          | 25.2           | 27.7                    | 24.6                 | 19.0                         | 2.1                    |

\*各人材獲得手法における順位 1位 2位 3位



# 各人材獲得手法の活用目的TOP5 (メンバークラス層①)

## メンバークラス層の副業・フリーランス人材活用は、実務を中長期的に担える点に期待。

5つの手法いずれも「1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する」ことに適している点は共通している。副業・フリーランス人材の活用が柔軟な人員調整に適しているという期待はハイクラス層と同様。加えて、「現在不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う」や、フリーランス人材の活用では「即戦力となる人材・スキルを確保する」も高く、専門性があり、実務を中長期的に担える点への期待も大きい。中途採用、アウトソーシング会社も実務が担える即戦力、コンサル会社・専門的な士業は企業・組織のイノベーション・創造性の促進がハイクラス層と同様に期待されている。

**【各人材獲得手法の活用目的TOP5】** Q.労働力不足を解決するには、いくつかの人材獲得手法がありますが、以下に挙げる手法はどのようなことに適性があると思いますか。メンバークラス層の人材を獲得するときに期待することについてお答えください。

※メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース

|   | 中途採用                                      | 副業人材の活用                                   | フリーランス人材の活用                               | アウトソーシング会社                                | コンサル会社・専門的な士業                             |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 即戦力となる人材・スキルを確保する <b>28.5%</b>            | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>19.5%</b> | 即戦力となる人材・スキルを確保する <b>19.2%</b>            | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>25.4%</b> | 企業・組織のイノベーション・創造性を促進する <b>27.0%</b>       |
| 2 | 中長期的に、会社を支える人材を確保する <b>24.5%</b>          | 長時間労働による既存社員の離職率を抑える <b>19.1%</b>         | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>18.8%</b> | 人材獲得スピードが速い <b>24.6%</b>                  | 確実に人材を獲得できる・未充足のリスクが低い <b>25.1%</b>       |
| 3 | 実務作業ができる人材を確保する <b>22.1%</b>              | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う <b>17.5%</b>  | 繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする <b>18.4%</b> | スキルや人柄が、任せたい業務に合うかどうかを見極めやすい <b>24.4%</b> | 即戦力となる人材・スキルを確保する <b>24.9%</b>            |
| 4 | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>21.4%</b> | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う <b>16.9%</b>  | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う <b>17.7%</b>  | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う <b>24.1%</b>  | 人材獲得スピードが速い <b>24.6%</b>                  |
| 5 | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う <b>20.8%</b>  | 繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする <b>16.6%</b> | スキルや人柄が、任せたい業務に合うかどうかを見極めやすい <b>17.4%</b> | 企業・組織のイノベーション・創造性を促進する <b>23.7%</b>       | 業務進行にあたって、やり取りやフォローの手間がかからない <b>24.2%</b> |
|   | (n=2,454)                                 | (n=1,448)                                 | (n=1,456)                                 | (n=410)                                   | (n=418)                                   |

## 各人材獲得手法の活用目的TOP5 (メンバークラス層②)

### 派遣社員、パート・アルバイトの活用は、柔軟に人員調整ができ、人件費が安価な点に期待。

3つの手法いずれも「1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する」ことに適している点は共通している。派遣社員、パート・アルバイトの活用は、副業・フリーランス人材の活用と同様、「繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする」点への評価が高い。また、人件費を抑えて実務作業ができる人材を活用できるのも魅力。新卒採用は「人材の年齢構成を補正・均等にする」や「企業・組織文化を継承していく人材を確保する」といった他手法とは異なる点への期待が高いのが特徴。

**【各人材獲得手法の活用目的TOP5】** Q.労働力不足を解決するには、いくつかの人材獲得手法がありますが、以下に挙げる手法はどのようなことに適性があると思いますか。メンバークラス層の人材を獲得するときに期待することについてお答えください。

※メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース

|   | 新卒採用                                      | 派遣社員の活用                                   | パート・アルバイトの活用                              |
|---|---|---|---|
| 1 | 中長期的に、会社を支える人材を確保する <b>28.1%</b>          | 繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする <b>24.5%</b> | 繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする <b>22.9%</b> |
| 2 | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>23.0%</b> | 実務作業ができる人材を確保する <b>23.7%</b>              | 実務作業ができる人材を確保する <b>22.4%</b>              |
| 3 | 人材の年齢構成を補正・均等にする <b>21.3%</b>             | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>21.9%</b> | 人件費(総額:ランニングコスト×期間)が安い <b>21.4%</b>       |
| 4 | 企業・組織文化を継承していく人材を確保する <b>19.9%</b>        | 人件費(総額:ランニングコスト×期間)が安い <b>21.2%</b>       | 即戦力となる人材・スキルを確保する <b>19.8%</b>            |
| 5 | 長時間労働による既存社員の離職率を抑える <b>19.2%</b>         | 人材獲得スピードが速い <b>20.8%</b>                  | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する <b>18.7%</b> |
|   | (n=1,664)                                 | (n=1,059)                                 | (n=1,085)                                 |

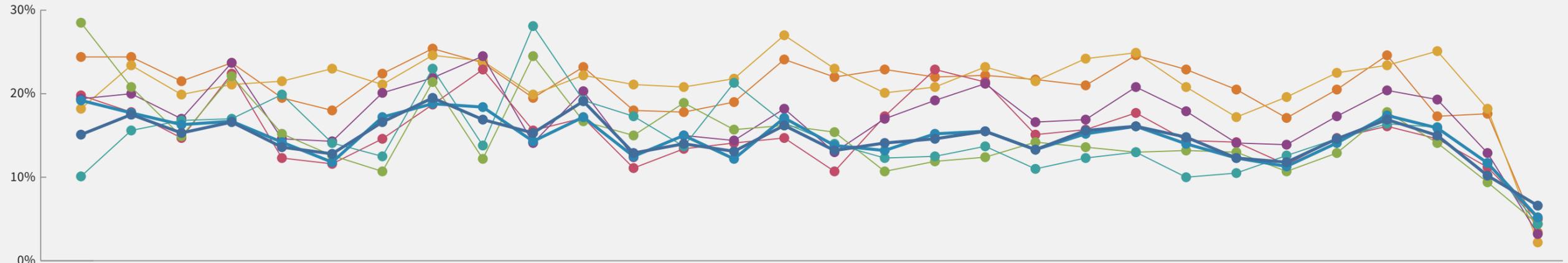
# 各人材獲得手法の活用目的(メンバークラス層)

ハイクラス層同様に、メンバークラス層も特徴や活用メリットの理解が浸透していない。

メンバークラス層の副業・フリーランス人材の活用も、ハイクラス層同様(P.39)、他手法と比べるといずれの項目も全体的にスコアが低く、突出した項目がない傾向。

**【各人材獲得手法の活用目的】** Q.労働力不足を解決するには、いくつかの人材獲得手法がありますが、以下に挙げる手法はどのようなことに適性があると思いますか。メンバークラス層の人材を獲得するときに期待することについてお答えください。

※メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ各手法の活用経験者ベース



|               | n          | 人材・スキルの獲得・補充      |                             |                              |                 |                       | 状況・ニーズに応じた柔軟な人材活用     |                              |                              | 人材・スキルの定着、労働力の確保             |                     |                      | 人材・スキルの多様性、新しい知見の確保 |                |                 |                        | 費用・工数・スピード          |                |             |                        |          |                  | 社内風土・ハードル                    |             |             |            |               | あてはまるものはない<br>この手法は選ばない |                             |                              |                        |
|---------------|------------|-------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------------|---------------------|----------------|-------------|------------------------|----------|------------------|------------------------------|-------------|-------------|------------|---------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------|
|               |            | 即戦力となる人材・スキルを確保する | 現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材を補う | 特定の業務に限定されない幅広い対応ができる人材を確保する | 実務作業ができる人材を確保する | 企業・組織文化を継承していく人材を確保する | 機密性の高い業務を任せられる人材を確保する | 1年未満の短期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する | 1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する | 繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする | 中長期的に、会社を支える人材を確保する | 長時間労働による既存社員の離職率を抑える | 自社内に業務ノウハウを蓄積する     | 経験・スキルの多様性を高める | 人材の年齢構成を補正・均等にす | 企業・組織のイノベーション・創造性を促進する | 新しい知見・文化や専門知識を取り入れる | 人材獲得費用(人件費)が安い | ランニングコストが安い | 人件費(総額・ランニングコスト×期間)が安い | 工数がかからない | 人材の育成費用・工数がかからない | 業務進行にあたって、やり取りやフォローの手間がかからない | 人材獲得スピードが速い | 業務遂行スピードが速い | その手段に慣れている | 会社や上長の承認を得やすい |                         | 人事・採用部門などの確認・調整をせずに現場で判断できる | スキルや人柄が、任せたい業務に合うかどうかを見極めやすい | 確実に人材を獲得できる・未充足のリスクが低い |
| 中途採用          | (n= 2,454) | 28.5              | 20.8                        | 14.9                         | 22.1            | 15.2                  | 12.6                  | 10.7                         | 21.4                         | 12.2                         | 24.5                | 16.7                 | 15.0                | 18.9           | 15.7            | 16.2                   | 15.4                | 10.7           | 11.9        | 12.4                   | 14.2     | 13.6             | 13.0                         | 13.2        | 13.0        | 10.7       | 12.9          | 17.8                    | 14.1                        | 9.4                          | 4.4                    |
| 副業人材の活用       | (n= 1,448) | 15.1              | 17.5                        | 15.3                         | 16.6            | 13.6                  | 12.8                  | 16.6                         | 19.5                         | 16.9                         | 15.3                | 19.1                 | 12.9                | 14.0           | 13.1            | 16.2                   | 13.2                | 14.1           | 14.6        | 15.5                   | 13.3     | 15.6             | 16.1                         | 14.8        | 12.3        | 11.8       | 14.6          | 16.9                    | 15.0                        | 10.2                         | 6.6                    |
| フリーランス人材の活用   | (n= 1,456) | 19.2              | 17.7                        | 16.3                         | 16.7            | 14.2                  | 11.8                  | 17.2                         | 18.8                         | 18.4                         | 14.3                | 17.2                 | 12.5                | 15.0           | 12.2            | 17.1                   | 13.8                | 13.2           | 15.2        | 15.5                   | 13.3     | 15.2             | 16.1                         | 14.0        | 12.3        | 11.3       | 14.1          | 17.4                    | 15.9                        | 11.7                         | 5.2                    |
| アウトソーシング会社    | (n= 410)   | 24.4              | 24.4                        | 21.5                         | 23.7            | 19.5                  | 18.0                  | 22.4                         | 25.4                         | 23.7                         | 19.5                | 23.2                 | 18.0                | 17.8           | 19.0            | 24.1                   | 22.0                | 22.9           | 22.0        | 22.2                   | 21.7     | 21.0             | 24.6                         | 22.9        | 20.5        | 17.1       | 20.5          | 24.6                    | 17.3                        | 17.6                         | 3.4                    |
| コンサル会社・専門的な士業 | (n= 418)   | 18.2              | 23.4                        | 19.9                         | 21.1            | 21.5                  | 23.0                  | 21.1                         | 24.6                         | 23.9                         | 19.9                | 22.2                 | 21.1                | 20.8           | 21.8            | 27.0                   | 23.0                | 20.1           | 20.8        | 23.2                   | 21.5     | 24.2             | 24.9                         | 20.8        | 17.2        | 19.6       | 22.5          | 23.4                    | 25.1                        | 18.2                         | 2.2                    |
| 新卒採用          | (n= 1,664) | 10.1              | 15.6                        | 16.8                         | 17.0            | 19.9                  | 14.1                  | 12.5                         | 23.0                         | 13.8                         | 28.1                | 19.2                 | 17.3                | 13.7           | 21.3            | 16.5                   | 14.0                | 12.3           | 12.5        | 13.7                   | 11.0     | 12.3             | 13.0                         | 10.0        | 10.5        | 12.6       | 14.6          | 16.4                    | 16.0                        | 11.7                         | 4.4                    |
| 派遣社員の活用       | (n= 1,059) | 19.4              | 20.0                        | 17.0                         | 23.7            | 14.6                  | 14.3                  | 20.1                         | 21.9                         | 24.5                         | 14.1                | 20.3                 | 12.4                | 15.0           | 14.4            | 18.2                   | 13.0                | 17.0           | 19.2        | 21.2                   | 16.6     | 16.9             | 20.8                         | 17.9        | 14.1        | 13.9       | 17.3          | 20.4                    | 19.3                        | 12.9                         | 3.2                    |
| パート・アルバイトの活用  | (n= 1,085) | 19.8              | 17.8                        | 14.7                         | 22.4            | 12.3                  | 11.6                  | 14.6                         | 18.7                         | 22.9                         | 15.6                | 17.1                 | 11.1                | 13.4           | 14.1            | 14.7                   | 10.7                | 17.3           | 22.9        | 21.4                   | 15.1     | 15.7             | 17.7                         | 14.4        | 14.2        | 11.5       | 14.7          | 16.1                    | 14.6                        | 11.2                         | 5.0                    |

\*各人材獲得手法における順位 ■1位 ■2位 ■3位



## 副業・フリーランス人材を活用するときの課題

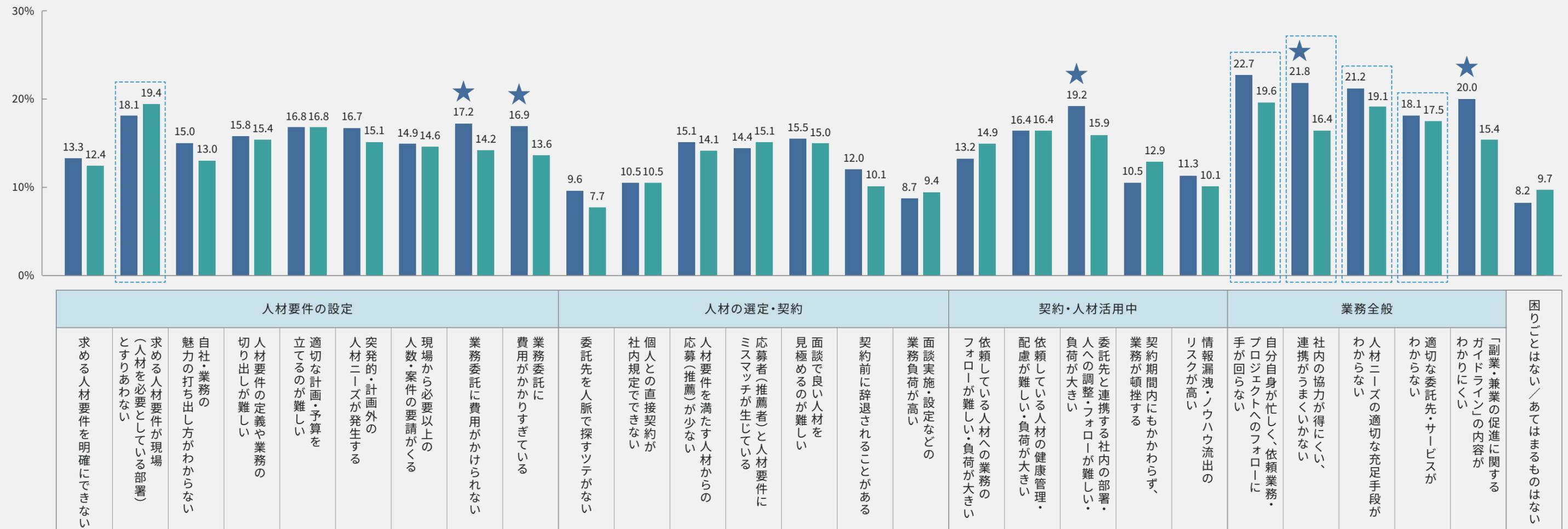
### 「人材要件が現場とすりあわない」など、人材要件の設定から活用中まで幅広く悩みが存在。

「自分自身が忙しく、依頼業務・プロジェクトへのフォローに手が回らない」「社内の協力が得にくい、連携がうまくいかない」といった他業務で忙しく手が回らない・社内調整が難しいといった悩みが上位だが、「求める人材要件が現場(人材を必要としている部署)とすりあわない」などの人材要件の設定段階の項目が比較的高い傾向にあり、活用しはじめる最初の段階ですでに課題を感じていることがうかがえる。また、「人材ニーズの適切な充足手段がわからない」「適切な委託先・サービスがわからない」といった悩みも高く、副業・フリーランス人材を活用している企業も、迷い悩みながら活用していることがうかがえる。

ハイクラス層についてはメンバークラス層と比較して、社内調整や費用面などでの悩みがやや高くなっている。

#### 【副業・フリーランス人材を活用するときの課題】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



ハイクラス層(n=1,262) メンバークラス層(n=1,380) ※「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

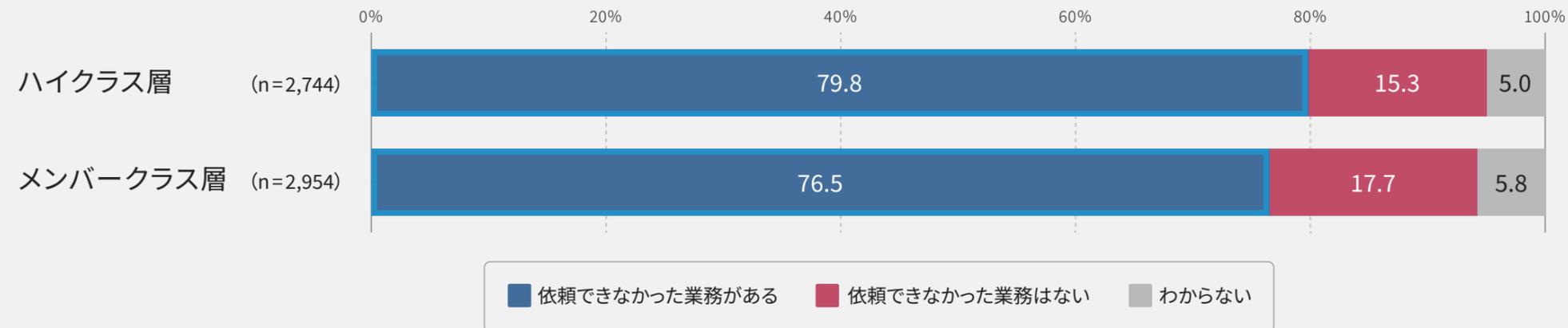
## 依頼したくてもできなかった業務

### 7割以上が、「依頼したくてもできなかった業務がある」。

副業・フリーランス人材を活用している企業において、「依頼したくてもできなかった業務」を抱えているケースが見られる。特にハイクラス層では約8割にのぼり、メンバークラス層よりも人材獲得に苦戦している傾向。案件数では、「1件」が最多で約4割だが、「2件」以上の回答をあわせると半数を超え、副業・フリーランス人材を活用している企業も、多くの企業がまだ依頼したい業務を抱えている状況。

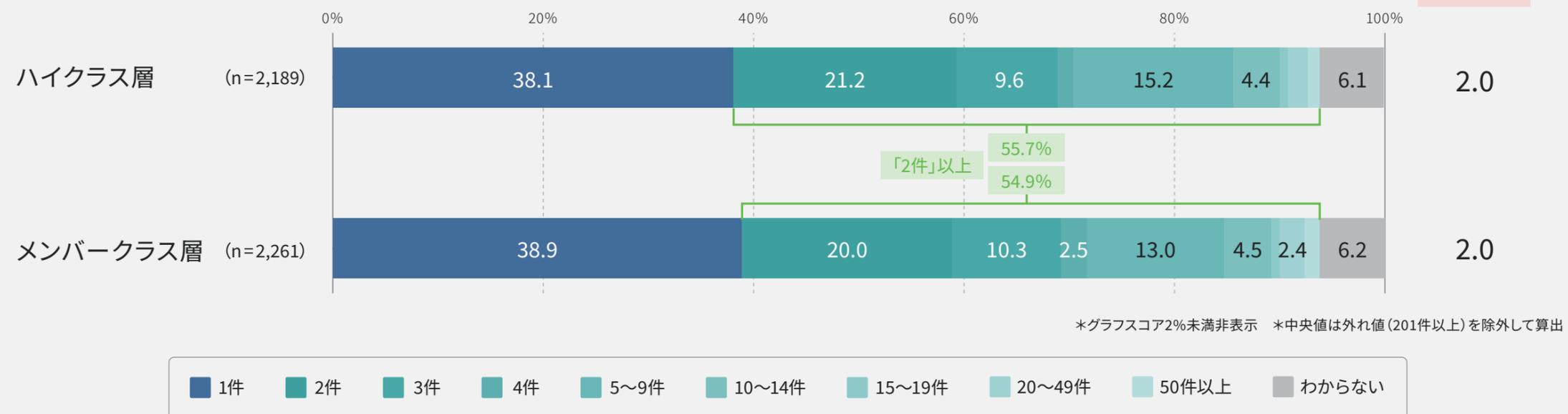
#### 【依頼したくてもできなかった業務の有無（期間：2024年1～12月）】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の活用経験・未活用者（検討者・興味者）ベース



#### 【依頼したくてもできなかった業務の案件数（期間：2024年1～12月）】

※上記のうち、2024年に依頼できなかった業務がある人ベース



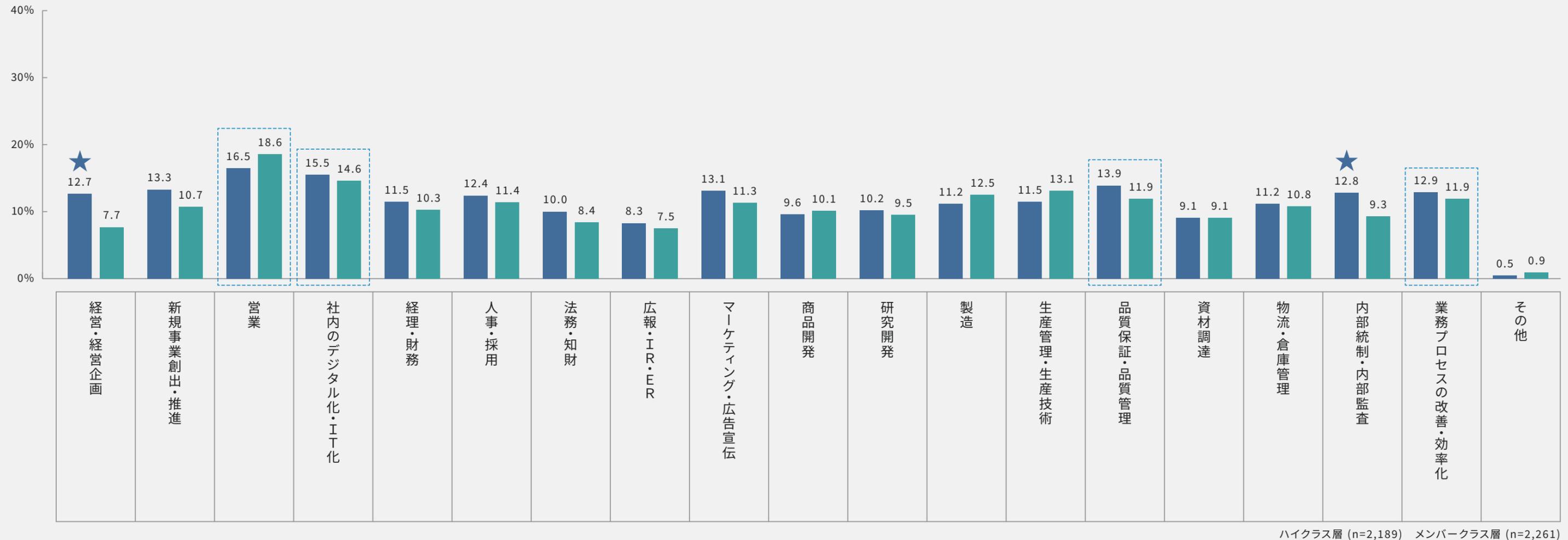
## 依頼したくてもできなかった業務内容

「営業」「社内のデジタル化・IT化」などの業務を依頼できずに抱えている可能性。

依頼できなかった業務内容で多いのは、両クラス層に共通して「営業」「社内のデジタル化・IT化」「品質保証・品質管理」「業務プロセスの改善・効率化」など。ハイクラス層では「経営・経営企画」「内部統制・内部監査」などがメンバークラス層より多い傾向。

### 【依頼したくてもできなかった業務内容】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の活用経験・未活用者(検討者・興味者)ベース、かつ2024年に依頼できなかった業務がある人ベース



■ ハイクラス層    ■ メンバークラス層    □ 共通してスコアが高い項目    ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

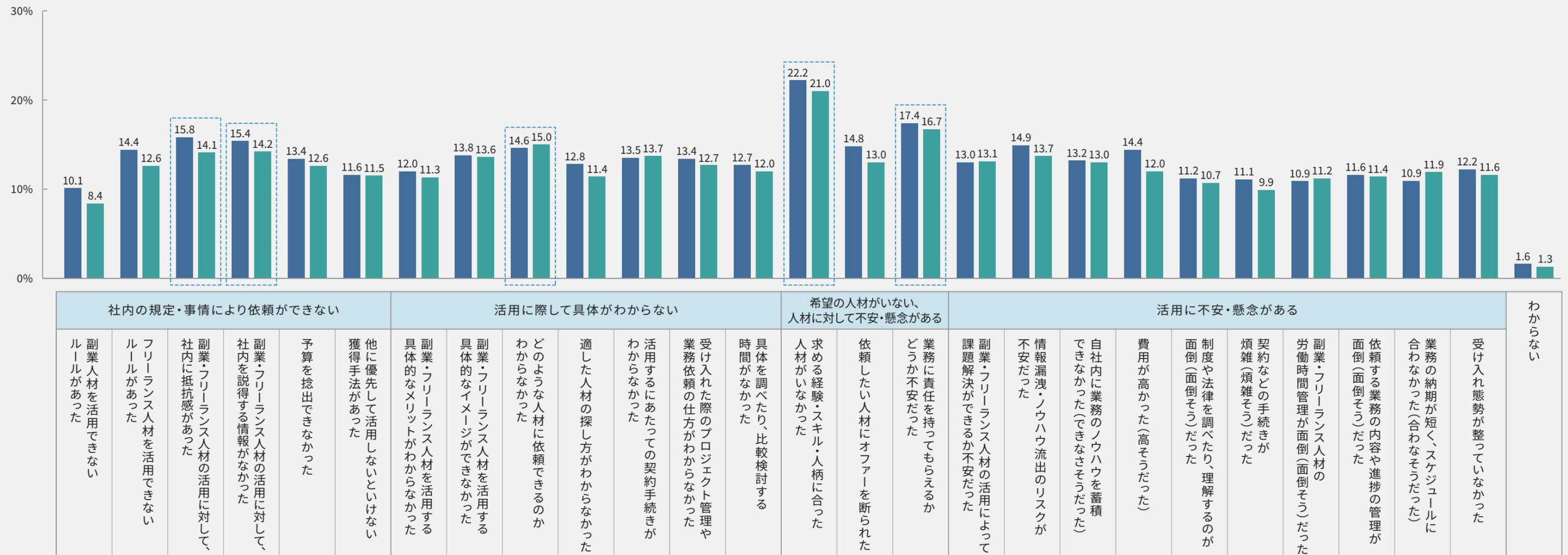
# 依頼したくてもできなかった理由

## 求める人材を見つけられないことが、依頼のハードルに。

「求める経験・スキル・人柄に合った人材がいなかった」が最も高く、加えて「どのような人材に依頼できるのかわからなかった」など依頼したい業務に適した人材を見つけることにハードルがあった様子。また、「副業・フリーランス人材の活用に対して、社内に抵抗感があった」「副業・フリーランス人材の活用に対して、社内を説得する情報がなかった」といった社内の理解不足や、「業務に責任を持ってもらえるかどうか不安だった」などの人材に対する不安もうかがえる。

### 【依頼したくてもできなかった理由】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の活用経験・未活用者(検討者・興味者)ベース、かつ2024年に依頼できなかった業務がある人ベース



ハイクラス層(n=2,189) メンバークラス層(n=2,261) \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛



# 副業・フリーランス人材活用に必要なサポート

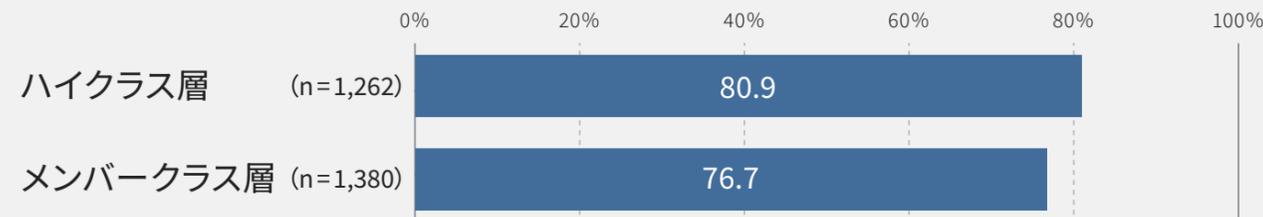
## 「現在活用人材」の7割以上が、サポートを必要としている。

「現在活用人材」の約7割が「困りごとを相談できる窓口」、6割以上が「第三者(仲介業者、公的機関など)による伴走サポート」を望んでおり、困ったときにすぐに相談できたり、進めながら意見を求められる相談先のニーズが高いと考えられる。「未活用人材」でも6割以上が支援の必要を感じており、副業・フリーランス人材の活用をさらに広げるうえでも支援の重要性がうかがえる。

### 【サポートの必要性】

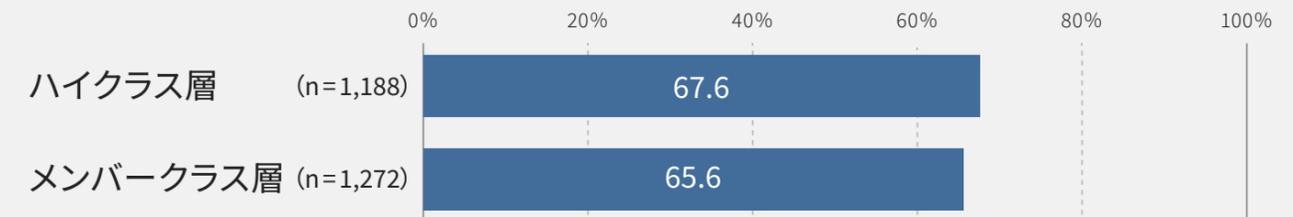
#### 現在活用人材

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用人材ベース



#### 未活用人材

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用人材(検討者・興味者)ベース

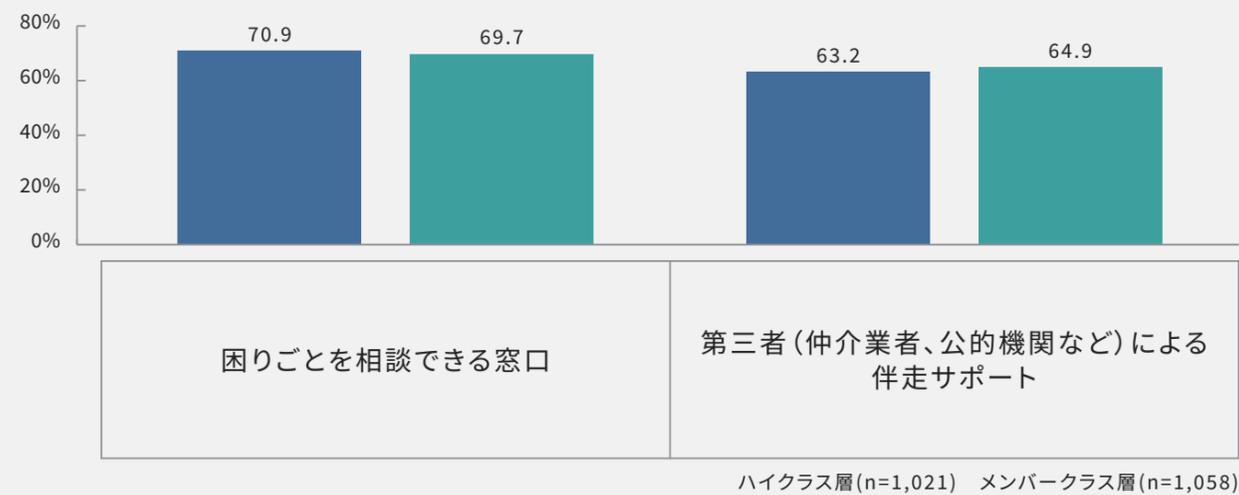


■ 支援の必要を感じている

### 【必要なサポート】

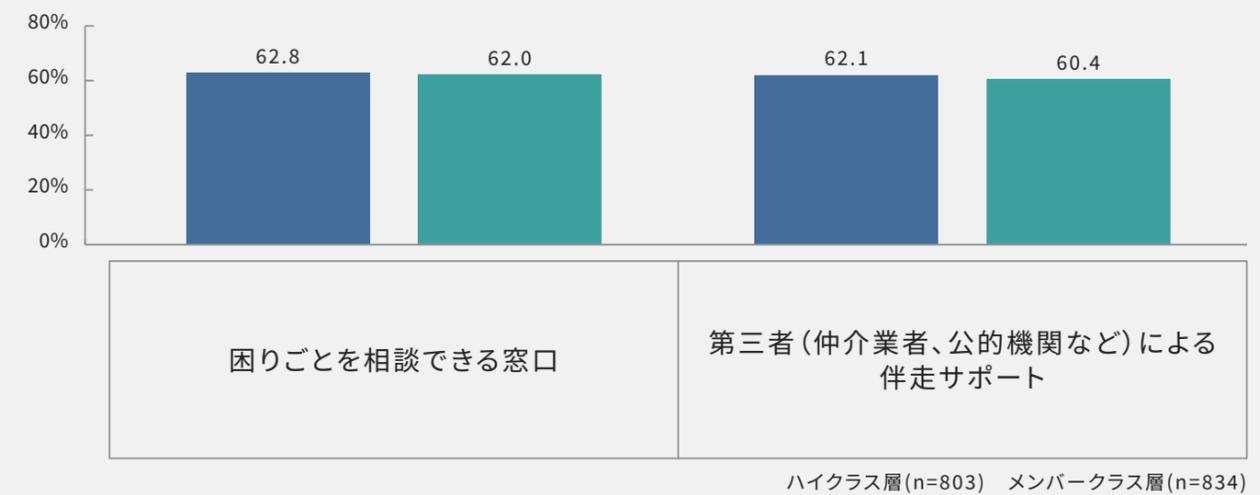
#### 現在活用人材

※上記のうち、かつ支援の必要を感じている人ベース



#### 未活用人材

※上記のうち、かつ支援の必要を感じている人ベース



■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層

## 02 | 企業調査

### Appendix 1

# 副業・フリーランス人材の活用状況 企業規模×エリア別



# 企業規模×エリア別：労働力不足の実感度

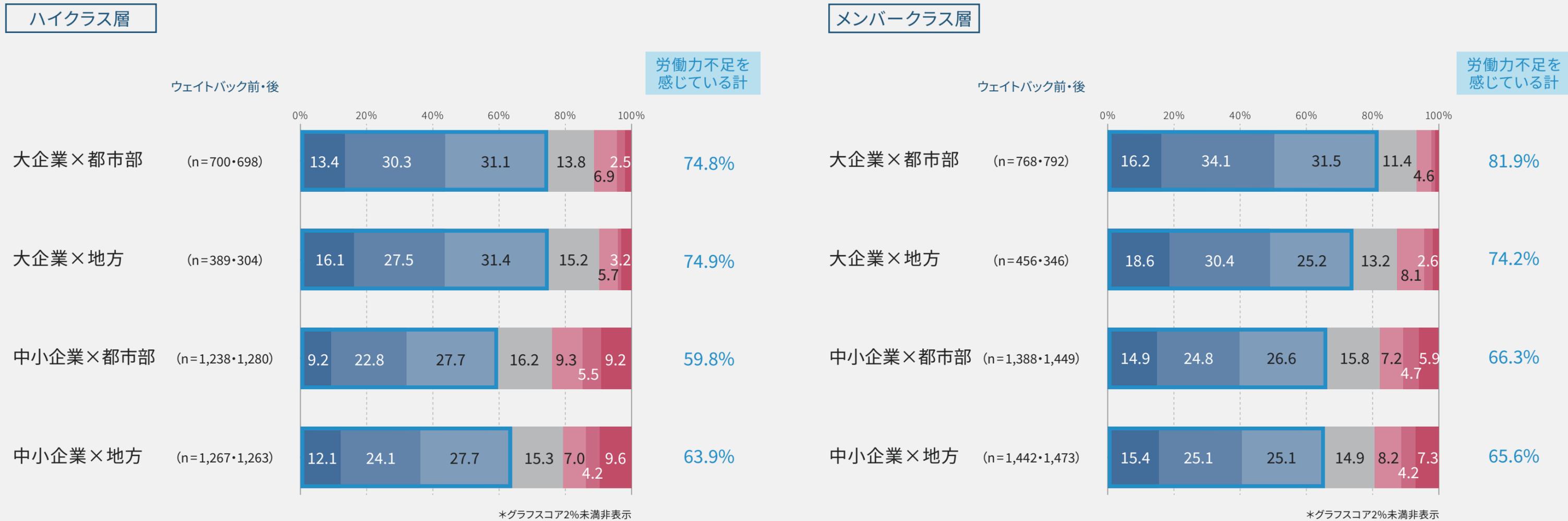
## 大企業がより労働力不足を実感、エリアによる差は少ない。

企業の労働力不足の実感度について、P.23の調査結果をさらに企業規模×エリア別に比較。

中小企業より大企業のほうがより労働力不足を感じている割合が高い。エリアによる差は、メンバークラス層の大企業において差が大きく、都市部のほうが労働力不足感が高い。

### 【労働力不足の実感度】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



■ とても労働力不足を感じている
 ■ 労働力不足を感じている
 ■ やや労働力不足を感じている
 ■ どちらとも言えない
 ■ あまり労働力不足を感じていない
 ■ 労働力不足を感じていない
 ■ まったく労働力不足を感じていない

## 企業規模×エリア別：副業・フリーランス人材の活用率

### 大企業での活用率が高く、労働力不足にともなって活用が広がっている傾向。

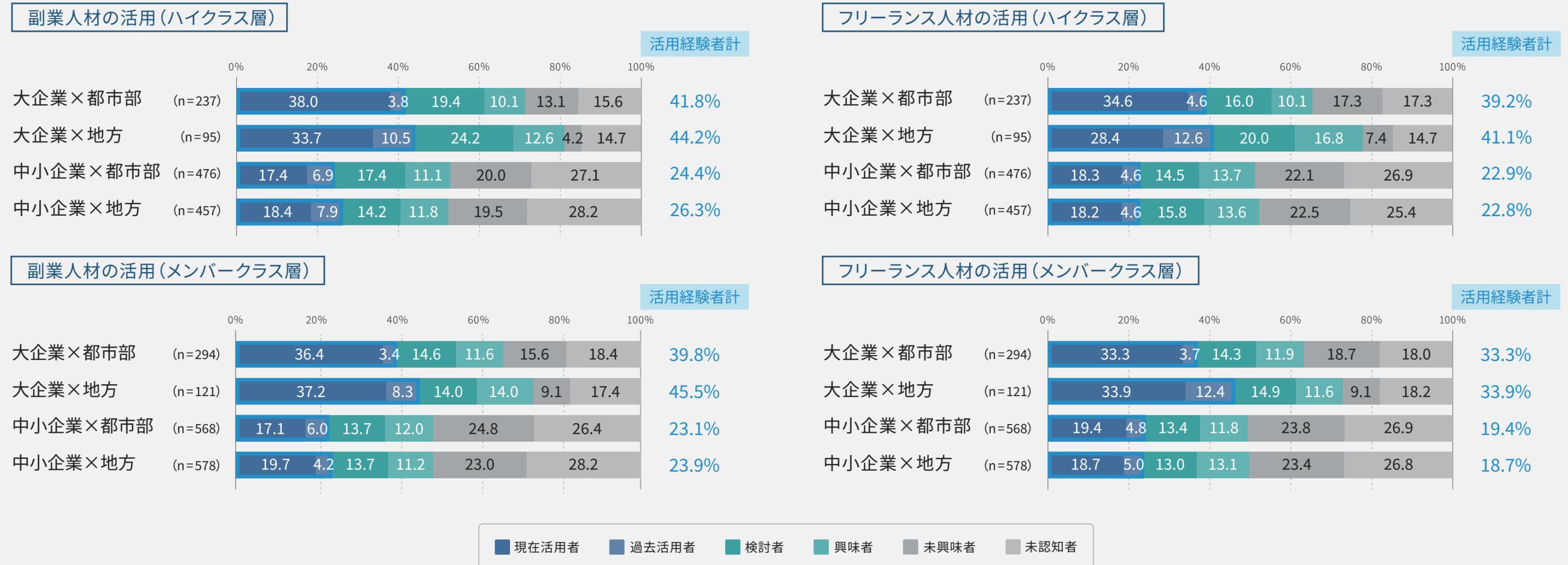
副業・フリーランス人材の活用率について、P.27の調査結果をさらに企業規模×エリア別に比較。

前ページ(P.49)に見られる労働力不足の実感度にともなって、副業・フリーランス人材の「活用経験者計」も中小企業より大企業のほうが高い傾向。

エリアによる差は大きな違いは見られない。

#### 【副業・フリーランス人材の活用率】

※各クラス層の人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用 ※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



# 企業規模×エリア別：副業・フリーランス人材の今後の活用意向

## 「現在活用者」の継続活用意向は、大企業・都市部が高い傾向。

副業・フリーランス人材の今後の活用意向について、P.35の調査結果をさらに企業規模×エリア別に比較。

「現在活用者」の今後も継続して「活用したい」という回答は、大企業のほうが中小企業より高い傾向。

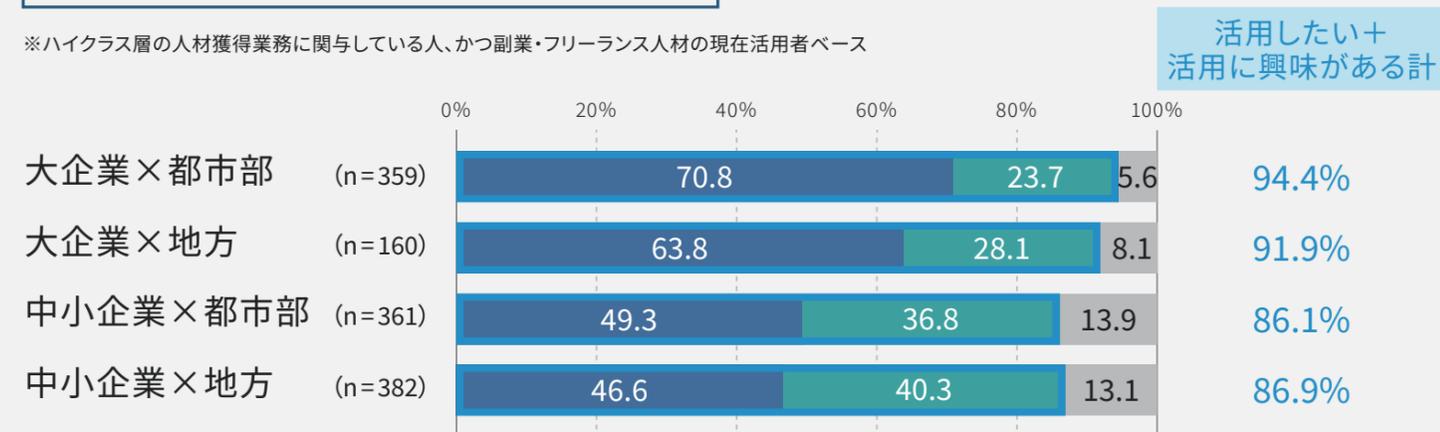
「活用したい+活用に興味がある計」では大きな差はなく、「現在活用者」は86.1～94.4%、「未活用者」は69.4～84.3%が副業・フリーランス人材の活用に前向きであることがわかる。

### 【副業・フリーランス人材の今後の活用意向】

※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分

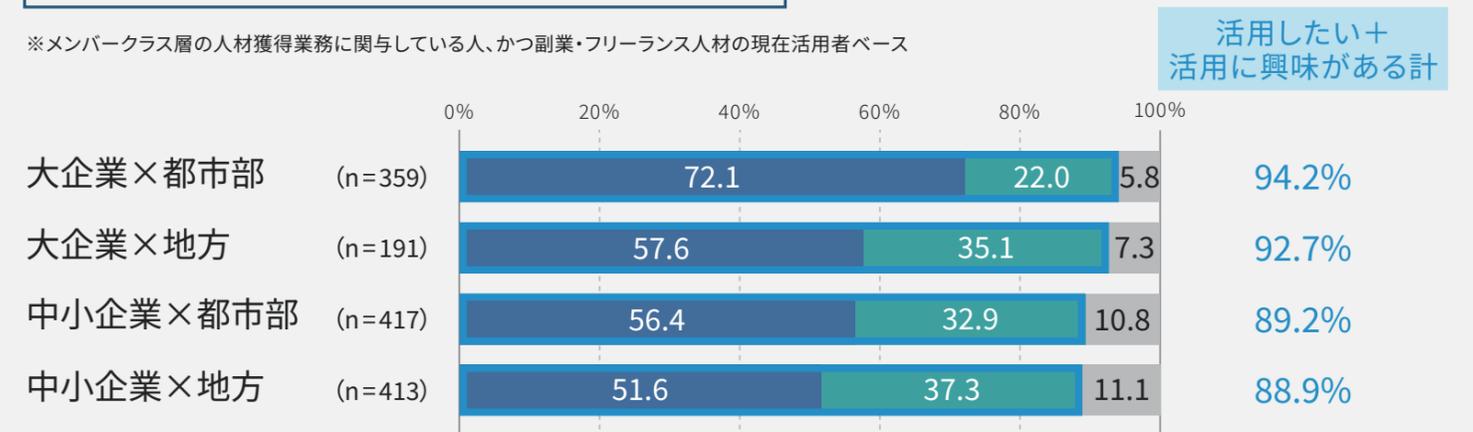
#### 現在活用者：継続活用意向（ハイクラス層）

※ハイクラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



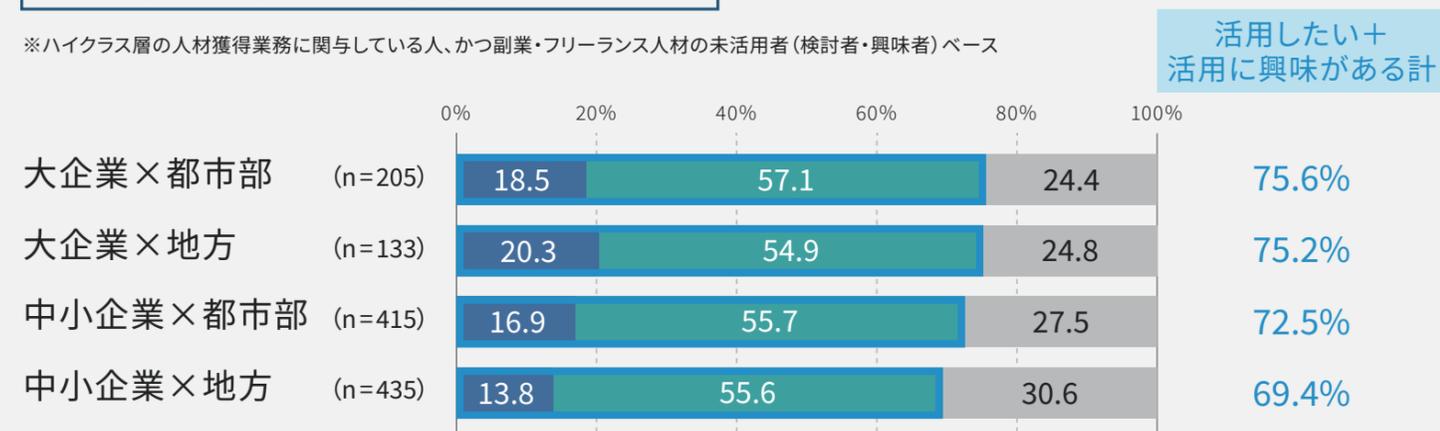
#### 現在活用者：継続活用意向（メンバークラス層）

※メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



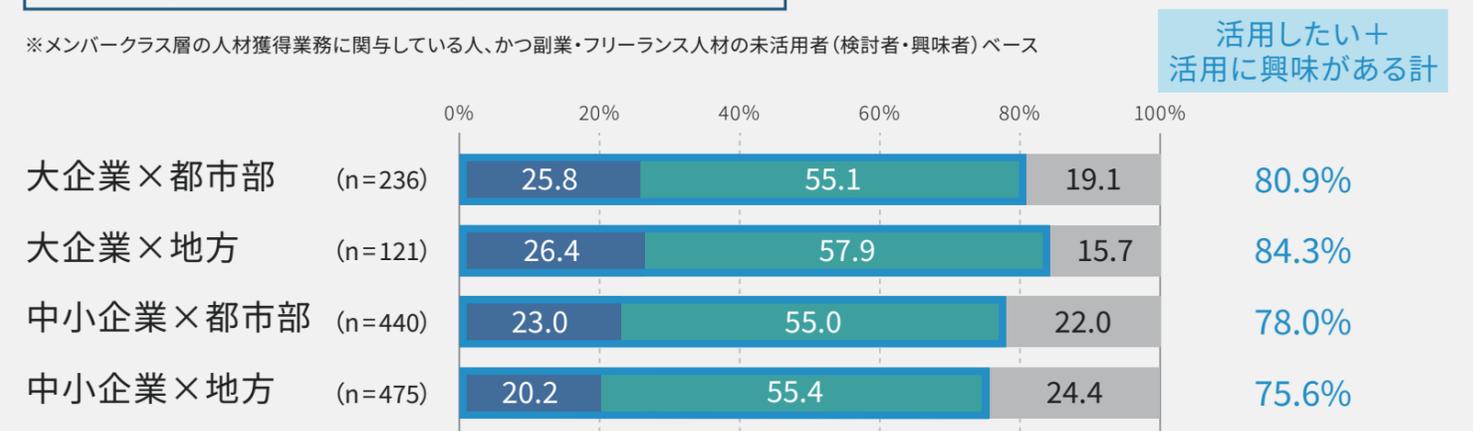
#### 未活用者：今後の活用意向（ハイクラス層）

※ハイクラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用者(検討者・興味者)ベース



#### 未活用者：今後の活用意向（メンバークラス層）

※メンバークラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の未活用者(検討者・興味者)ベース

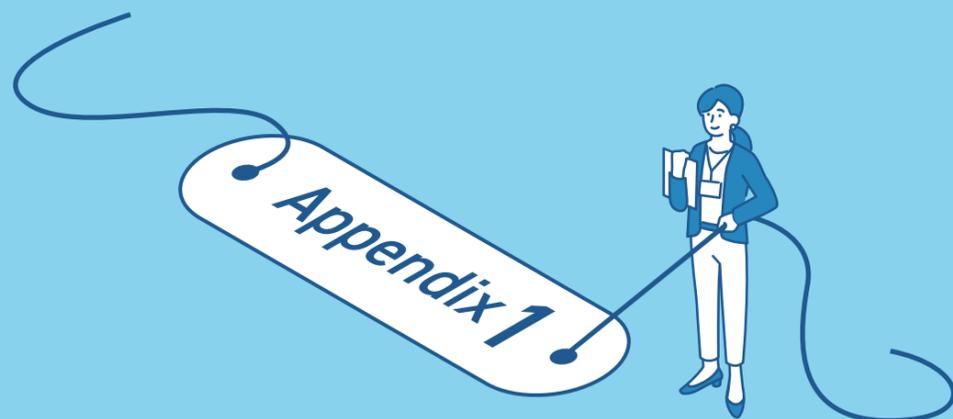


■ 活用したい ■ 活用に興味がある ■ 活用したくない(興味がない)

## 02 | 企業調査

### Appendix 2

# 自社の副業解禁状況



## 副業解禁\*企業の割合 \*自社社員の送り出しを許可

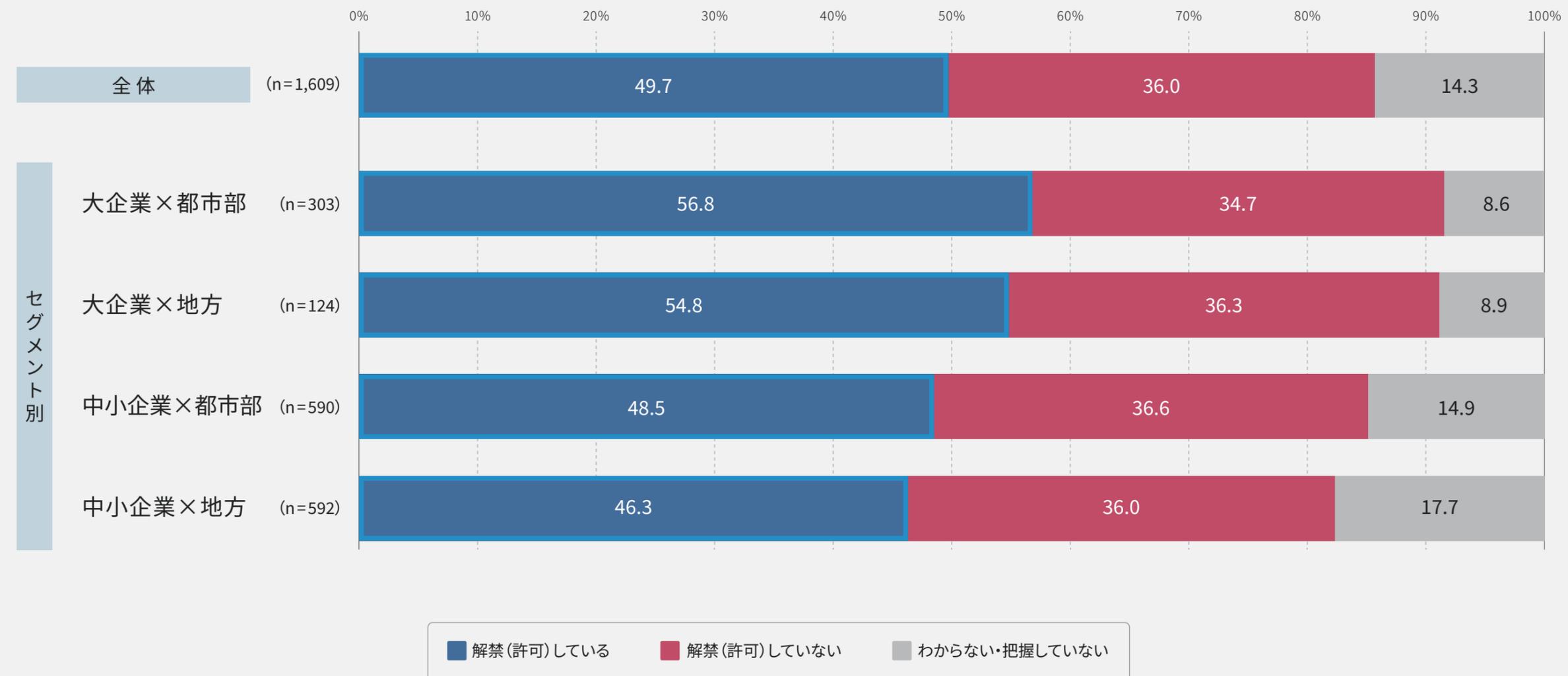
### 全体では約半数が副業を解禁、大企業での割合が高い傾向。

自社社員の副業を解禁しているのは、全体では約半数にとどまっている。

エリアよりも企業規模での差が大きく、大企業のほうが割合が高い傾向。

#### 【副業解禁企業の割合】

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に関与している人ベース ※スクリーニング集計データを使用 ※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



# 副業解禁\*の目的

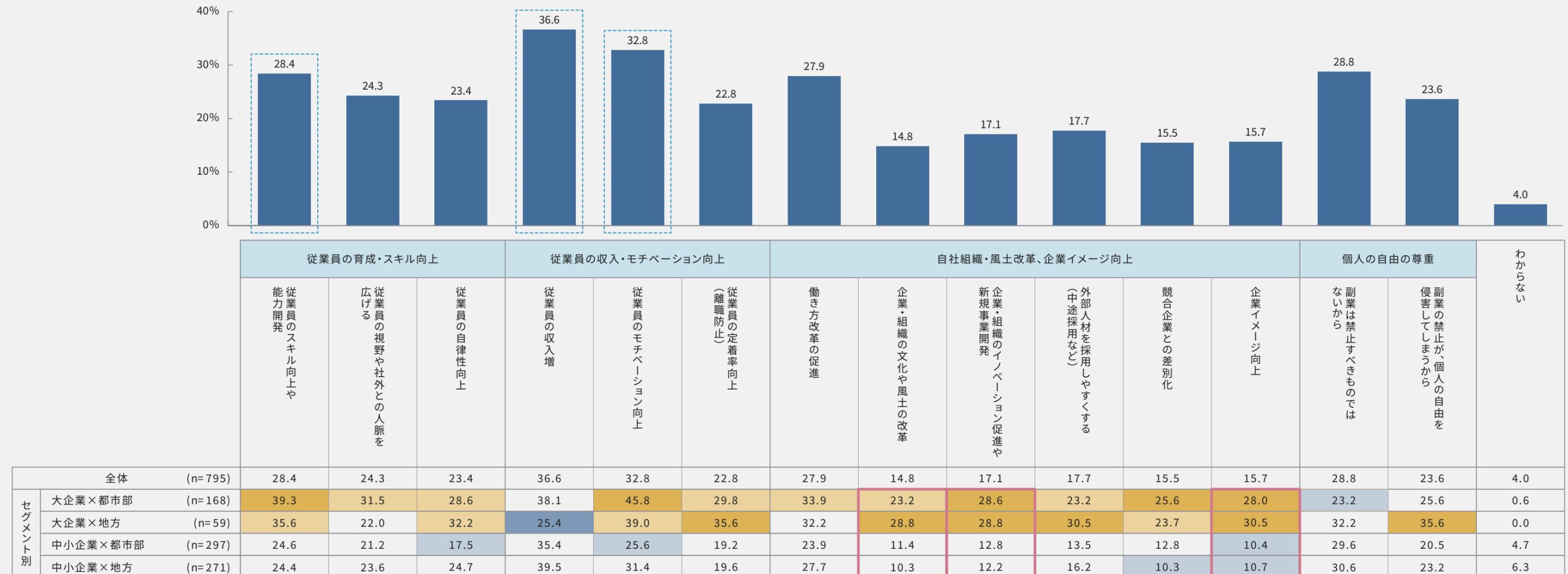
\*自社社員の送り出しを許可

## 従業員の収入増のほか、モチベーションやスキルの向上が狙い。

全体では「従業員の収入増」や「従業員のモチベーション向上」「従業員のスキルの向上や能力開発」などが上位に挙がっており、従業員のメリットを重視して進めている傾向。従業員の意思を尊重することで離職を防ぎたい思いも垣間見える。エリアを問わず、大企業のほうが中小企業よりも全体的にスコアが高く、特に「企業イメージ向上」「企業・組織のイノベーション促進や新規事業開発」「企業・組織の文化や風土の改革」などの自社組織・風土改革、企業イメージ向上といった企業にとってのメリットを目的にしている。

### 【副業解禁の目的】

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に関与している人、かつ副業を解禁している企業、かつ職業が役員以上（代表取締役、顧問など）もしくは職種が「人事・採用」ベース ※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



\*「全体」と比較した差 ■ +10pt.以上 ■ +5pt.以上 ■ -5pt.以下 ■ -10pt.以下 \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

□ 「全体」でスコアが高い項目 □ 注目したい「セグメント別の比較」

# 副業解禁\*による効果

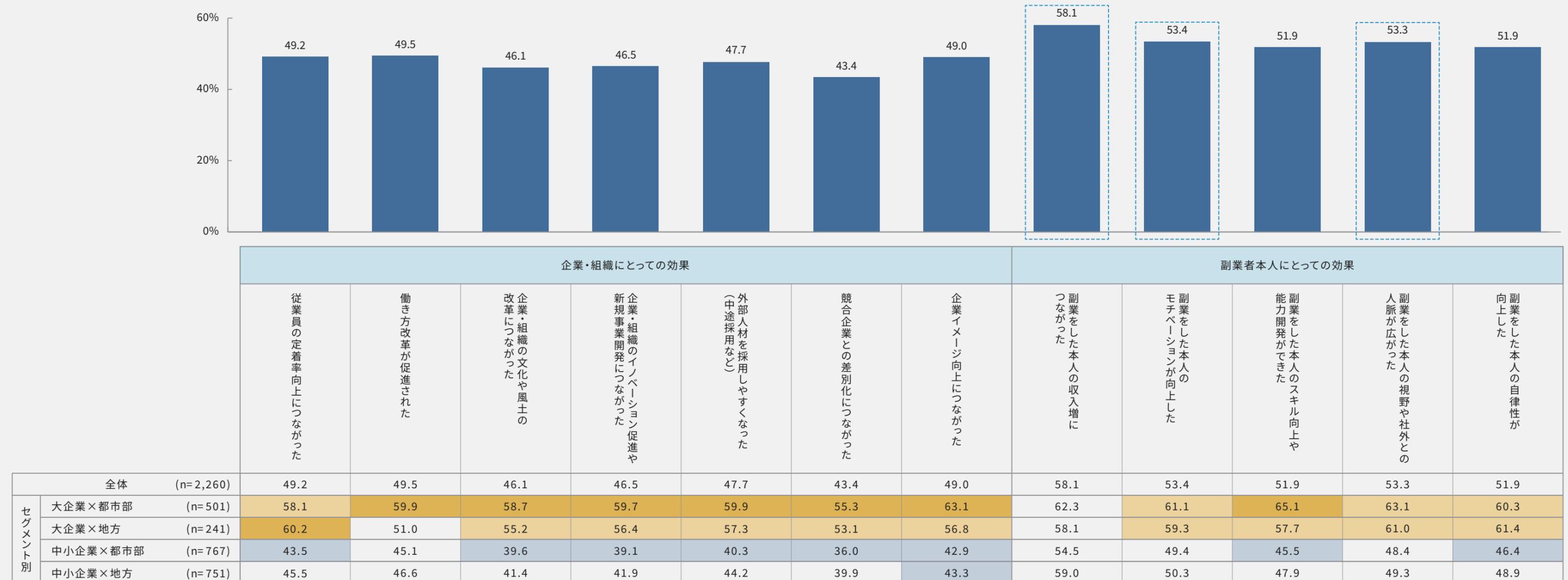
\*自社社員の送り出しを許可

## 副業した本人のスキル向上や視野・人脈の拡大など、収入増以外にもさまざまな面でプラス。

全体では「副業をした本人の収入増につながった」が最も高く約6割で、「副業をした本人のモチベーションが向上した」「副業をした本人の視野や社外との人脈が広がった」なども半数を超え、前ページ(P.54)の副業解禁の目的が期待通りの結果につながっている傾向。また、企業・組織にとっての効果も感じられており、副業した本人・副業を解禁した企業それぞれに効果が実感されている様子がうかがえる。エリアを問わず、大企業のほうが中小企業よりも効果を感じている。

### 【副業解禁による効果】

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に関与している人、かつ副業を解禁している企業ベース ※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



\*「全体」と比較した差 ■ +10pt.以上 ■ +5pt.以上 ■ -5pt.以下 ■ -10pt.以下

「全体」でスコアが高い項目

# 副業解禁\*における課題

\*自社社員の送り出しを許可

## 全体では約8割が課題を実感、大企業のほうがより強い。

課題感は大企業のほうが中小企業よりも感じており、エリア差はあまりない傾向。具体的な課題としては、「従業員の長時間労働につながる恐れがある」が最も多く、次いで「副業しない社員との間で不公平感が生じている」など、従業員のマネジメント観点での課題感が強い。特に大企業では、「企業・組織への帰属意識・ロイヤリティが低下している」など人材流出を危惧する様子もみられる。

### 【副業解禁における課題の有無】

※各クラス層いずれかの人材獲得業務に  
関与している人、かつ副業を解禁している  
企業ベース

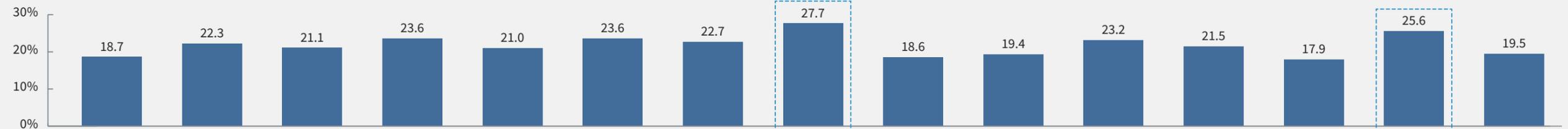
※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は  
従業員数1,000名未満で区分

※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の  
勤務地で区分



### 【副業解禁における課題点】

※上記のうち、何らかの課題を感じている企業ベース ※大企業は従業員数1,000名以上、中小企業は従業員数1,000名未満で区分 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



| セグメント別   | 人数 (n) | 副業制度の課題               |                  |                    |                |                   | 副業を行う人材の管理        |                    |                     |               |                      | 社内風土・ハードル         |                      |                       |                  |                           |
|----------|--------|-----------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------|----------------------|-------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------------|
|          |        | 副業に関する規定・ルールが整備されていない | 副業の実施状況を把握できていない | 副業の実施状況を管理する負担が大きい | 情報漏洩・流出のリスクが高い | 副業先での巻き込まれるリスクが高い | 副業先へ人材が流出するリスクが高い | 従業員の労働時間が長くなる恐れがある | 従業員の長時間労働につながる恐れがある | 報酬設定が難しくなっている | 給与の支払いや税務処理が難しくなっている | 従業員の健康管理が難しくなっている | 副業の影響で、本業がおろそかになっている | 副業しない社員との間に不公平感が生じている | 企業・組織の文化・風土が変化した | 企業・組織への帰属意識・ロイヤリティが低下している |
| 全体       | 1,813  | 18.7                  | 22.3             | 21.1               | 23.6           | 21.0              | 23.6              | 22.7               | 27.7                | 18.6          | 19.4                 | 23.2              | 21.5                 | 17.9                  | 25.6             | 19.5                      |
| 大企業×都市部  | 444    | 20.5                  | 25.5             | 25.5               | 24.5           | 22.5              | 23.4              | 24.3               | 29.7                | 20.3          | 20.9                 | 25.0              | 21.4                 | 21.4                  | 29.7             | 24.5                      |
| 大企業×地方   | 213    | 17.8                  | 22.5             | 24.9               | 23.9           | 23.0              | 25.8              | 28.6               | 29.6                | 23.0          | 23.5                 | 20.7              | 21.6                 | 16.4                  | 30.5             | 25.8                      |
| 中小企業×都市部 | 570    | 17.0                  | 20.9             | 19.3               | 22.5           | 19.5              | 24.9              | 21.1               | 25.1                | 15.4          | 18.6                 | 22.8              | 20.4                 | 16.7                  | 21.4             | 17.0                      |
| 中小企業×地方  | 586    | 19.3                  | 21.2             | 18.3               | 23.9           | 20.6              | 21.5              | 21.0               | 28.0                | 18.8          | 17.4                 | 23.0              | 22.5                 | 17.1                  | 24.9             | 15.9                      |

\*「全体」と比較した差 ■ +10pt.以上 ■ +5pt.以上 ■ -5pt.以下 ■ -10pt.以下 \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ 「全体」でスコアが高い項目 □ 注目したい「セグメント別の比較」



## 03 | 個人調査

はたらき方の選択肢を広げる副業・フリーランス。  
現在の活動実態やニーズとは？

〈本白書における人材クラス区分〉

- ハイクラス層：高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層。本白書の「個人調査」における基準として、「年収総額（一時的な収入や不労所得除く）が800万円以上」とした。
- メンバークラス層：日常的に発生する業務に従事する人材層。本白書の「個人調査」における基準として、「年収総額（一時的な収入や不労所得除く）が800万円未満」とした。

## サマリー | 副業・フリーランスの活動状況

## 総 括

副業経験のある会社員は2割未満と少ない状況だが、「現在活動者」の満足度は高く、継続意向も高い。副業しない理由は、「社内規定で禁止されている」が最も多く、副業の意向があってもできない状況下にある個人も多いことがうかがえる。副業・フリーランスの活動者は収入の面だけではなく、キャリアアップや希望の条件ではたらくことも目的に活動しており、ハイクラス層はメンバークラス層よりもキャリアアップの意向が高い。個人の課題としては、「確定申告が面倒」といった事務処理の煩わしさに加え、案件獲得の難しさを感じている。副業においては、個人へのサポートだけでなく、企業側の自社社員の送り出しの解禁・促進が必要な状況。

## 会社員の副業経験率

## 1 副業経験のある会社員は2割未満。 P.66・70参照

ハイクラス層・メンバークラス層いずれも、副業の「活動経験者計」は2割未満と少ない。

【会社員の副業経験率】  
「活動経験者計」



## 副業・フリーランスのキャリア意識・活動目的

## 1 はたらき方に対する価値観は、会社員は「安定」を重視、その中でも副業者は「キャリア志向」が高く、フリーランスは「自由度」を重視。 P.67・71参照

会社員と副業「現在活動者」は、収入や雇用面の保障など安定を求める傾向が高く、副業「現在活動者」は、管理能力やチャレンジなどの項目が会社員より高い。フリーランスは自律・独立への関心が高い。また、副業・フリーランスともにハイクラス層は、創造性を重視する傾向が高い。

## 2 副業・フリーランス活動の目的は、「収入」が上位。ハイクラス層はキャリアアップの意向も高い。 P.72参照

「収入」が上位だが、キャリアアップや希望の条件ではたらくことも目的に活動しており、特にハイクラス層はメンバークラス層よりもキャリアアップの意向が高い。

## サマリー | 副業・フリーランスの活動実態

## 副業・フリーランスの活動内容

1 副業・フリーランスともに6割以上が「満足している」と回答。 P.80参照

ハイクラス層はさらに高く、「総合満足度：満足している計」が約8割。

【副業・フリーランス活動に対する満足度】  
「総合満足度：満足している計」

2 担当業務は、副業・フリーランスともに「営業」が上位。それ以外の業務は異なる傾向。 P.74参照

副業は「営業」「マーケティング・広告宣伝」「物流・倉庫管理」が多く、特にハイクラス層は「経営・経営企画」「業務プロセスの改善・効率化」などの企業運営の根幹を担う業務が多い。フリーランスは「営業」「経営・経営企画」が多く、ハイクラス層は「社内のデジタル化・IT化」「法務・知財」も多い。メンバークラス層は「その他」も多く、さまざまな専門分野を担当。

3 活動件数(1か月あたり)は、「2件」以上の複数案件を並行して活動するケースが多い。 P.75参照

「2件」以上の複数案件を並行して行うケースが多く、5~6割を占める。

4 案件タイプは、副業・フリーランスともに実作業を担当する「実務支援型」が多い。 P.77参照

アドバイザーとして意見出しや壁打ち役を担当する「アドバイス型」と実作業を担当する「実務支援型」のうち、副業・フリーランスは「実務支援型」が多い。

5 報酬(1か月あたり)は、副業・フリーランス、ハイクラス層・メンバークラス層でそれぞれ大きな差。 P.78参照

ハイクラス層の報酬金額の中央値は、メンバークラス層と比べて、副業で1.5倍以上、フリーランスは4倍高い。

6 副業・フリーランスの6割以上が継続して「活動したい」と回答。 P.82参照

副業・フリーランスの「現在活動者」はハイクラス層・メンバークラス層ともに今後も継続して「活動したい」という意向が高い。

【副業・フリーランスの今後の活動意向 現在活動者：継続活動意向】  
「活動したい」



## サマリー | 副業・フリーランス活動の課題

## 活動における課題

## 1 会社員の副業しない理由は「社内規定で禁止されているから」が最も高い。副業したくてもできない状況が多い。 P.84参照

「現在の勤務先の社内規定で禁止されているから」のほか、「時間的に副業をする余裕がないから」「体力的に副業をする余裕がないから」といった規則や時間・体力の余裕のなさが上位に。

### 【会社員の副業しない理由TOP3】

| ハイクラス層 |                       | メンバークラス層 |                       |
|--------|-----------------------|----------|-----------------------|
| 1      | 現在の勤務先の社内規定で禁止されているから | 1        | 現在の勤務先の社内規定で禁止されているから |
| 2      | 時間的に副業をする余裕がないから      | 2        | 時間的に副業をする余裕がないから      |
| 3      | 副業への興味がないから           | 3        | 体力的に副業をする余裕がないから      |

## 2 副業・フリーランス活動をするときの課題は事務処理や案件獲得が上位。 P.85参照

副業・フリーランスいずれも、「確定申告が面倒・難しい」が最も高い。次いで「新規案件の獲得が難しい」「継続的に案件の獲得ができない・難しい」が高く、安定して案件を獲得することに課題を感じている。

## 3 副業では半数以上がサポートを必要としているが、フリーランスは約3割にとどまる。 P.86参照

副業では、「困りごとを相談できる窓口」「第三者（仲介業者、公的機関など）による伴走サポート」が望まれている。

【副業・フリーランス活動に必要なサポート：サポートの必要性 現在活動者】  
「支援の必要を感じている」



## 回答者属性 | スクリーニング調査

※会社員ベース、フリーランスベース ※スクリーニング集計データを使用

| 【職業】                          | 会社員%<br>(n=6,016) | フリーランス%<br>(n=257) |
|-------------------------------|-------------------|--------------------|
| 会社役員(雇用型)                     | 2.1               | 0.0                |
| 会社員(正社員 総合職)                  | 56.9              | 0.0                |
| 会社員(正社員 一般事務・アシスタント職)         | 32.6              | 0.0                |
| 会社員(契約社員)                     | 8.4               | 0.0                |
| フリーランス(個人事業主、雇いなしの法人経営者・自営業者) | 0.0               | 100.0              |

| 【性年代】    | 会社員%<br>(n=6,016) | フリーランス%<br>(n=257) |
|----------|-------------------|--------------------|
| 男性20代    | 9.5               | 3.1                |
| 男性30代    | 13.7              | 9.7                |
| 男性40代    | 19.5              | 14.4               |
| 男性50代    | 17.1              | 19.8               |
| 男性60~64歳 | 5.9               | 12.5               |
| 女性20代    | 7.0               | 1.6                |
| 女性30代    | 7.9               | 7.0                |
| 女性40代    | 9.1               | 12.8               |
| 女性50代    | 7.7               | 12.1               |
| 女性60~64歳 | 2.5               | 7.0                |
| 男性計      | 65.8              | 59.5               |
| 女性計      | 34.2              | 40.5               |

| 【エリア(勤務地)】 | 会社員%<br>(n=6,016) | フリーランス%<br>(n=257) | 会社員%<br>(n=6,016) | フリーランス%<br>(n=257) |      |
|------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|------|
| 北海道        | 3.9               | 5.4                | 京都府               | 1.9                | 3.1  |
| 青森県        | 0.6               | 0.4                | 大阪府               | 9.8                | 6.2  |
| 岩手県        | 1.0               | 1.6                | 兵庫県               | 4.0                | 5.8  |
| 宮城県        | 1.7               | 0.4                | 奈良県               | 0.7                | 0.0  |
| 秋田県        | 0.7               | 0.0                | 和歌山県              | 0.6                | 0.4  |
| 山形県        | 0.6               | 0.4                | 鳥取県               | 0.4                | 0.4  |
| 福島県        | 1.1               | 0.0                | 島根県               | 0.7                | 0.4  |
| 茨城県        | 1.5               | 2.7                | 岡山県               | 1.3                | 1.2  |
| 栃木県        | 1.2               | 1.9                | 広島県               | 2.4                | 1.2  |
| 群馬県        | 1.1               | 0.4                | 山口県               | 0.9                | 0.0  |
| 埼玉県        | 3.8               | 4.7                | 徳島県               | 0.4                | 0.4  |
| 千葉県        | 2.6               | 4.7                | 香川県               | 0.6                | 1.6  |
| 東京都        | 22.6              | 29.6               | 愛媛県               | 0.9                | 0.0  |
| 神奈川県       | 5.9               | 6.6                | 高知県               | 0.4                | 0.4  |
| 新潟県        | 1.7               | 0.8                | 福岡県               | 3.7                | 3.1  |
| 富山県        | 0.8               | 0.4                | 佐賀県               | 0.4                | 0.0  |
| 石川県        | 0.9               | 0.0                | 長崎県               | 0.5                | 0.4  |
| 福井県        | 0.5               | 1.2                | 熊本県               | 0.7                | 0.8  |
| 山梨県        | 0.4               | 0.4                | 大分県               | 0.6                | 0.0  |
| 長野県        | 1.3               | 1.2                | 宮崎県               | 0.6                | 0.0  |
| 岐阜県        | 1.2               | 1.6                | 鹿児島県              | 0.8                | 1.2  |
| 静岡県        | 2.1               | 1.9                | 沖縄県               | 0.5                | 0.0  |
| 愛知県        | 7.3               | 5.1                |                   |                    |      |
| 三重県        | 1.1               | 1.6                | 都市部               | 56.0               | 62.6 |
| 滋賀県        | 1.2               | 0.8                | 地方                | 44.0               | 37.4 |

| 【業種】                                | 会社員%<br>(n=6,016) | フリーランス%<br>(n=257) |
|-------------------------------------|-------------------|--------------------|
| 農業、林業、漁業、鉱業                         | 0.6               | 0.0                |
| 建設業                                 | 7.7               | 5.4                |
| 製造業                                 | 28.4              | 3.9                |
| 電気・ガス・熱供給・水道業                       | 1.9               | 0.4                |
| 情報通信業                               | 7.2               | 10.9               |
| 運輸業、郵便業                             | 8.0               | 3.1                |
| 商社・卸売業、小売業                          | 11.3              | 2.3                |
| 金融業、保険業                             | 6.0               | 2.3                |
| 不動産業、物品賃貸業                          | 2.6               | 2.3                |
| 学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)        | 1.8               | 11.3               |
| 宿泊業、飲食サービス業                         | 1.8               | 1.9                |
| 生活関連サービス業、娯楽業                       | 2.1               | 7.4                |
| 教育、学習支援業(学校法人を除く)                   | 1.4               | 8.9                |
| 医療、介護、福祉業(医療法人を除く)                  | 7.5               | 2.3                |
| サービス業(宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を除く) | 8.6               | 24.5               |
| 上記以外の業種                             | 3.0               | 12.8               |

| 【年収】             | 会社員%<br>(n=6,016) | フリーランス%<br>(n=257) |
|------------------|-------------------|--------------------|
| 1~300万円未満        | 16.1              | 46.3               |
| 300~400万円未満      | 20.0              | 15.6               |
| 400~500万円未満      | 18.6              | 7.4                |
| 500~600万円未満      | 15.8              | 8.9                |
| 600~700万円未満      | 9.8               | 5.4                |
| 700~800万円未満      | 5.6               | 4.3                |
| 800~900万円未満      | 4.6               | 4.3                |
| 900~1,000万円未満    | 2.4               | 1.9                |
| 1,000~10,000万円未満 | 7.0               | 5.8                |
| 10,000万円以上       | 0.1               | 0.0                |
| 中央値              | 450万円             | 300万円              |

\*中央値は外れ値(10,000万円以上)を除外して算出

## 回答者属性 | 本調査

※会社員ベース、フリーランスベース

| 【職業】                          | 会社員%<br>(n=1,200) | フリーランス%<br>(n=559) |
|-------------------------------|-------------------|--------------------|
| 会社役員(雇用型)                     | 5.8               | 0.0                |
| 会社員(正社員 総合職)                  | 67.6              | 0.0                |
| 会社員(正社員 一般事務・アシスタント職)         | 21.8              | 0.0                |
| 会社員(契約社員)                     | 4.8               | 0.0                |
| フリーランス(個人事業主、雇いなしの法人経営者・自営業者) | 0.0               | 100.0              |

| 【性年代】    | 会社員%<br>(n=1,200) | フリーランス%<br>(n=559) |
|----------|-------------------|--------------------|
| 男性20代    | 10.3              | 2.9                |
| 男性30代    | 15.9              | 7.5                |
| 男性40代    | 19.9              | 14.0               |
| 男性50代    | 18.2              | 22.0               |
| 男性60~64歳 | 8.4               | 21.3               |
| 女性20代    | 7.4               | 1.4                |
| 女性30代    | 5.7               | 4.5                |
| 女性40代    | 6.7               | 6.4                |
| 女性50代    | 4.9               | 10.7               |
| 女性60~64歳 | 2.7               | 9.3                |
| 男性計      | 72.7              | 67.6               |
| 女性計      | 27.3              | 32.4               |

| 【エリア(勤務地)】 | 会社員%<br>(n=1,200) | フリーランス%<br>(n=559) | 会社員%<br>(n=1,200) | フリーランス%<br>(n=559) |      |
|------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|------|
| 北海道        | 4.2               | 5.9                | 京都府               | 2.5                | 3.4  |
| 青森県        | 0.5               | 0.7                | 大阪府               | 7.3                | 8.2  |
| 岩手県        | 1.1               | 0.9                | 兵庫県               | 3.2                | 3.9  |
| 宮城県        | 2.7               | 2.1                | 奈良県               | 0.9                | 1.1  |
| 秋田県        | 0.5               | 0.7                | 和歌山県              | 0.4                | 1.1  |
| 山形県        | 0.2               | 0.7                | 鳥取県               | 0.3                | 0.4  |
| 福島県        | 1.1               | 0.5                | 島根県               | 0.5                | 0.4  |
| 茨城県        | 1.6               | 2.1                | 岡山県               | 1.8                | 0.9  |
| 栃木県        | 1.3               | 1.8                | 広島県               | 2.8                | 1.8  |
| 群馬県        | 0.9               | 0.7                | 山口県               | 1.3                | 0.9  |
| 埼玉県        | 2.4               | 4.1                | 徳島県               | 0.7                | 0.0  |
| 千葉県        | 1.7               | 3.0                | 香川県               | 0.8                | 1.1  |
| 東京都        | 24.8              | 23.3               | 愛媛県               | 0.9                | 0.5  |
| 神奈川県       | 4.8               | 7.2                | 高知県               | 0.4                | 0.2  |
| 新潟県        | 1.8               | 0.7                | 福岡県               | 4.8                | 3.0  |
| 富山県        | 1.2               | 0.7                | 佐賀県               | 0.3                | 0.7  |
| 石川県        | 1.3               | 0.5                | 長崎県               | 1.0                | 0.4  |
| 福井県        | 0.8               | 0.4                | 熊本県               | 0.9                | 1.6  |
| 山梨県        | 0.2               | 0.5                | 大分県               | 0.5                | 0.0  |
| 長野県        | 1.4               | 1.4                | 宮崎県               | 0.7                | 0.2  |
| 岐阜県        | 1.2               | 1.4                | 鹿児島県              | 0.4                | 0.5  |
| 静岡県        | 3.1               | 2.3                | 沖縄県               | 0.4                | 1.1  |
| 愛知県        | 5.9               | 4.7                |                   |                    |      |
| 三重県        | 1.3               | 1.3                | 都市部               | 50.0               | 54.4 |
| 滋賀県        | 1.6               | 0.9                | 地方                | 50.0               | 45.6 |

| 【業種】                                | 会社員%<br>(n=1,200) | フリーランス%<br>(n=559) |
|-------------------------------------|-------------------|--------------------|
| 農業、林業、漁業、鉱業                         | 0.3               | 0.2                |
| 建設業                                 | 8.3               | 4.1                |
| 製造業                                 | 31.4              | 2.9                |
| 電気・ガス・熱供給・水道業                       | 2.0               | 0.4                |
| 情報通信業                               | 9.0               | 11.1               |
| 運輸業、郵便業                             | 5.3               | 2.3                |
| 商社・卸売業、小売業                          | 10.3              | 4.7                |
| 金融業、保険業                             | 6.2               | 3.4                |
| 不動産業、物品賃貸業                          | 3.3               | 3.8                |
| 学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)        | 2.6               | 14.1               |
| 宿泊業、飲食サービス業                         | 2.2               | 1.1                |
| 生活関連サービス業、娯楽業                       | 1.6               | 5.9                |
| 教育、学習支援業(学校法人を除く)                   | 1.0               | 7.7                |
| 医療、介護、福祉業(医療法人を除く)                  | 5.5               | 2.5                |
| サービス業(宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を除く) | 8.1               | 21.5               |
| 上記以外の業種                             | 3.0               | 14.5               |

| 【年収】             | 会社員%<br>(n=1,200) | フリーランス%<br>(n=559) |
|------------------|-------------------|--------------------|
| 1~300万円未満        | 8.3               | 30.6               |
| 300~400万円未満      | 12.8              | 14.0               |
| 400~500万円未満      | 10.6              | 6.3                |
| 500~600万円未満      | 9.8               | 4.3                |
| 600~700万円未満      | 5.9               | 3.4                |
| 700~800万円未満      | 2.6               | 2.1                |
| 800~900万円未満      | 16.6              | 8.6                |
| 900~1,000万円未満    | 9.5               | 8.1                |
| 1,000~10,000万円未満 | 23.5              | 22.2               |
| 10,000万円以上       | 0.4               | 0.5                |
| 中央値              | 750万円             | 450万円              |

\*中央値は外れ値(10,000万円以上)を除外して算出

# 回答者属性 | 本調査(会社員のみ)

※会社員ベース

## 【企業規模(従業員数)】

ハイクラス層% (n=600)    メンバークラス層% (n=600)

| 企業規模             | ハイクラス層% (n=600) | メンバークラス層% (n=600) |
|------------------|-----------------|-------------------|
| 30人未満            | 10.2            | 23.0              |
| 30~100人未満        | 9.2             | 17.5              |
| 100~300人未満       | 11.7            | 15.2              |
| 300~1,000人未満     | 13.5            | 15.0              |
| 1,000~5,000人未満   | 21.0            | 14.2              |
| 5,000~10,000人未満  | 7.7             | 4.3               |
| 10,000人以上        | 25.7            | 7.5               |
| 把握していない          | 1.2             | 3.3               |
| 中小企業(1,000人未満) 計 | 44.5            | 70.7              |
| 大企業(1,000人以上) 計  | 54.3            | 26.0              |

## 【所属部門】

ハイクラス層% (n=600)    メンバークラス層% (n=600)

| 所属部門                | ハイクラス層% (n=600) | メンバークラス層% (n=600) |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| 経営層                 | 2.8             | 0.3               |
| 経営企画・統括部門           | 8.3             | 2.2               |
| 人事・採用部門             | 13.2            | 9.0               |
| 経理・財務部門             | 5.2             | 10.0              |
| 法務・知財部門             | 0.7             | 1.2               |
| 事業管理部門              | 3.3             | 2.2               |
| 情報システム・情報セキュリティ部門   | 7.3             | 6.2               |
| 広報・IR・ER部門          | 0.5             | 0.3               |
| その他の管理部門            | 3.2             | 3.5               |
| 研究開発部門              | 7.3             | 2.7               |
| 物流・生産・製造部門          | 8.5             | 13.7              |
| IT開発設計部門            | 3.7             | 3.2               |
| 製品開発設計部門            | 2.5             | 3.2               |
| クリエイティブ部門           | 2.0             | 1.8               |
| 企画・マーケティング部門        | 3.2             | 1.8               |
| 営業部門                | 18.0            | 13.5              |
| 販売・サービス・カスタマーサポート部門 | 6.0             | 12.8              |
| その他                 | 4.3             | 12.5              |

## 【役職】

ハイクラス層% (n=600)    メンバークラス層% (n=600)

| 役職                    | ハイクラス層% (n=600) | メンバークラス層% (n=600) |
|-----------------------|-----------------|-------------------|
| 会社役員(雇用型)             | 7.8             | 3.7               |
| 部長相当以上(同クラスのエキスパート含む) | 22.8            | 3.8               |
| 課長相当(同クラスのエキスパート含む)   | 27.5            | 9.0               |
| 係長相当                  | 10.0            | 7.8               |
| 主任・リーダー相当             | 12.7            | 14.2              |
| 一般社員・従業員(契約社員含む)      | 18.7            | 60.8              |
| その他                   | 0.5             | 0.7               |

## 回答者属性 | 本調査

## 【職種：会社員】

※会社員ベース

ハイクラス層% (n=600)    メンバークラス層% (n=600)

|                           | ハイクラス層%<br>(n=600) | メンバークラス層%<br>(n=600) |
|---------------------------|--------------------|----------------------|
| 経営・経営企画                   | 6.2                | 1.7                  |
| 事業企画・営業企画                 | 7.3                | 2.7                  |
| 財務・経理                     | 5.2                | 7.8                  |
| 法務・知財                     | 0.5                | 1.8                  |
| 人事・採用                     | 11.8               | 8.3                  |
| 広報・IR・ER                  | 0.8                | 0.2                  |
| マーケティング・広告宣伝              | 2.2                | 1.3                  |
| コンサルティング・データ分析            | 0.7                | 0.2                  |
| 総務・事務・アシスタント              | 5.3                | 12.2                 |
| 営業                        | 16.7               | 9.2                  |
| 販売・サービス                   | 2.7                | 8.7                  |
| クリエイティブ(デザイナー・各種クリエイターなど) | 1.3                | 1.7                  |
| IT企画                      | 1.3                | 1.0                  |
| IT系エンジニア                  | 9.5                | 7.5                  |
| 電気・機械系エンジニア               | 5.5                | 1.8                  |
| 商品開発・研究                   | 5.3                | 1.3                  |
| 生産管理・品質管理                 | 7.3                | 6.5                  |
| 配送・倉庫・物流                  | 0.7                | 5.5                  |
| 建築・土木系技術職                 | 4.3                | 4.5                  |
| 医療系専門職(医師・看護師など)          | 1.3                | 2.7                  |
| 福祉系専門職(介護福祉士・ヘルパーなど)      | 0.5                | 4.3                  |
| 金融系専門職(資産運用・証券アナリストなど)    | 0.7                | 0.5                  |
| 士業(弁護士・会計士・税理士など)         | 0.8                | 0.5                  |
| 教師・講師・幼稚園教諭・保育士など         | 0.3                | 1.3                  |
| 農林漁業職                     | 0.0                | 0.2                  |
| その他                       | 1.7                | 6.7                  |

## 【職種：フリーランス】

※フリーランスベース

ハイクラス層% (n=220)    メンバークラス層% (n=339)

|                           | ハイクラス層%<br>(n=220) | メンバークラス層%<br>(n=339) |
|---------------------------|--------------------|----------------------|
| 経営・経営企画                   | 11.8               | 4.7                  |
| 事業企画・営業企画                 | 1.4                | 0.6                  |
| 財務・経理                     | 0.0                | 2.7                  |
| 法務・知財                     | 0.9                | 0.3                  |
| 人事・採用                     | 0.0                | 0.0                  |
| 広報・IR・ER                  | 0.5                | 0.3                  |
| マーケティング・広告宣伝              | 0.0                | 0.6                  |
| コンサルティング・データ分析            | 4.1                | 1.5                  |
| 総務・事務・アシスタント              | 1.8                | 3.8                  |
| 営業                        | 4.1                | 2.4                  |
| 販売・サービス                   | 3.2                | 10.9                 |
| クリエイティブ(デザイナー・各種クリエイターなど) | 11.8               | 23.0                 |
| IT企画                      | 2.7                | 0.6                  |
| IT系エンジニア                  | 14.5               | 6.5                  |
| 電気・機械系エンジニア               | 3.2                | 2.1                  |
| 商品開発・研究                   | 0.0                | 0.0                  |
| 生産管理・品質管理                 | 0.0                | 0.9                  |
| 配送・倉庫・物流                  | 0.0                | 1.8                  |
| 建築・土木系技術職                 | 5.9                | 3.5                  |
| 医療系専門職(医師・看護師など)          | 2.3                | 2.1                  |
| 福祉系専門職(介護福祉士・ヘルパーなど)      | 0.5                | 1.2                  |
| 金融系専門職(資産運用・証券アナリストなど)    | 2.3                | 0.9                  |
| 士業(弁護士・会計士・税理士など)         | 11.4               | 2.1                  |
| 教師・講師・幼稚園教諭・保育士など         | 4.5                | 10.0                 |
| 農林漁業職                     | 0.0                | 0.3                  |
| その他                       | 13.2               | 17.4                 |

## 03 | 個人調査

### 1 個人のはたらき方とキャリア意識



# 個人調査の分析対象者／会社員の副業経験率

## 副業経験のある会社員は2割未満。

本白書では、個人は「会社員」と「フリーランス」に限定して分析を行った。

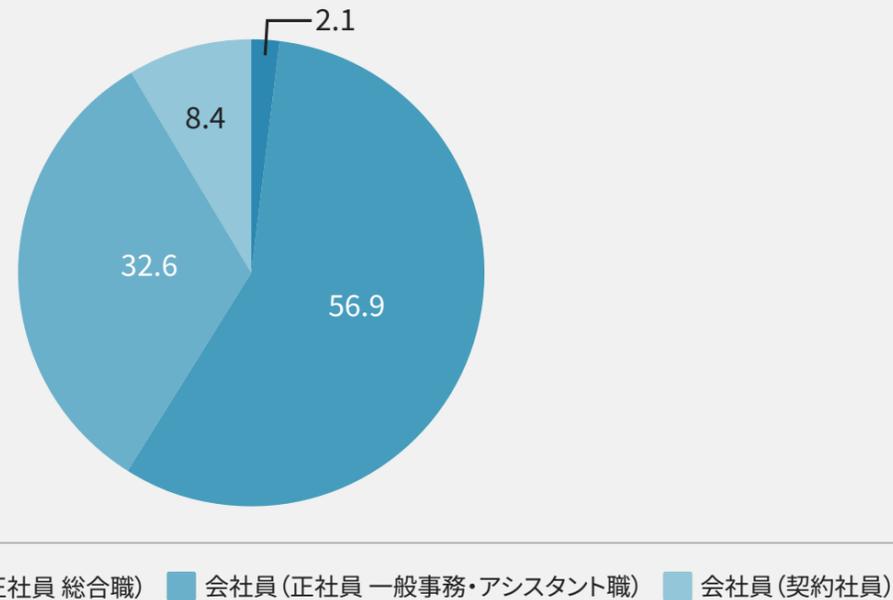
会社員の副業の「活動経験者計」は16.0%。また、副業への関心を示す「検討者＋興味者計」は33.8%にとどまっている。

### 【個人調査の分析対象者】

- ①「会社員」について  
職業が「会社役員(雇用型)／会社員(正社員 総合職)／会社員(正社員 一般事務・アシスタント職)／会社員(契約社員)」を対象とした。
- ②「副業／副業者」について  
職業が①であり、「副業の活動経験・検討・興味者」を対象とした。
- ③「フリーランス」について  
職業が「フリーランス」で「現在活動者」を対象とした。

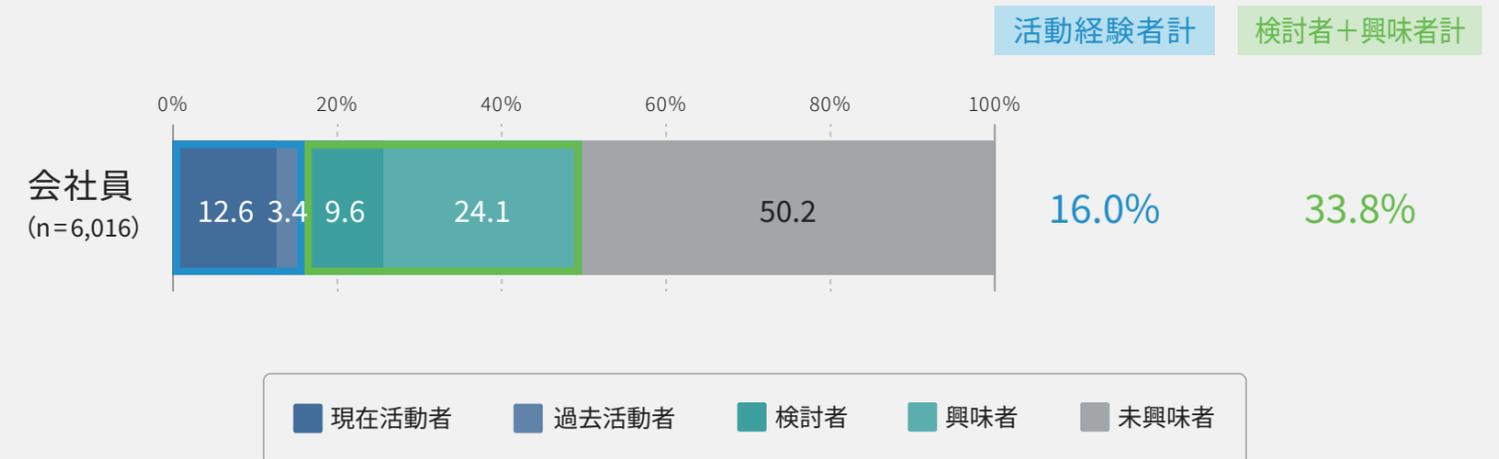
### 〈会社員の内訳〉

※会社員ベース ※スクリーニング集計データを使用  
(n=6,016)



### 【会社員の副業経験率】

※会社員ベース ※スクリーニング集計データを使用



副業・フリーランスの活動状況については、以下のように定義。

※以降も同様の定義で分析を進めている。

- ・現在活動者：2024年1月以降(2024年1月～2025年1月調査時点)に活動したことがある
  - ・過去活動者：2023年12月以前に活動したことがある
  - ・検討者：活動したことはないが、情報収集・検討したことがある
  - ・興味者：活動や情報収集・検討したことはないが、興味はある
  - ・未興味者：活動や情報収集・検討したことはなく、興味もない
- 活動経験者：現在活動者＋過去活動者
- 未活動者：検討者＋興味者

# はたらき方に対する価値観

## 会社員は安定を重視、その中でも副業「現在活動者」はキャリア志向が高く、フリーランスは自由度を重視。

会社員と副業「現在活動者」は「収入や雇用面が保障されている」「変化の少ない環境で安心感を感じられる」など安定を求める傾向が共通して高い。

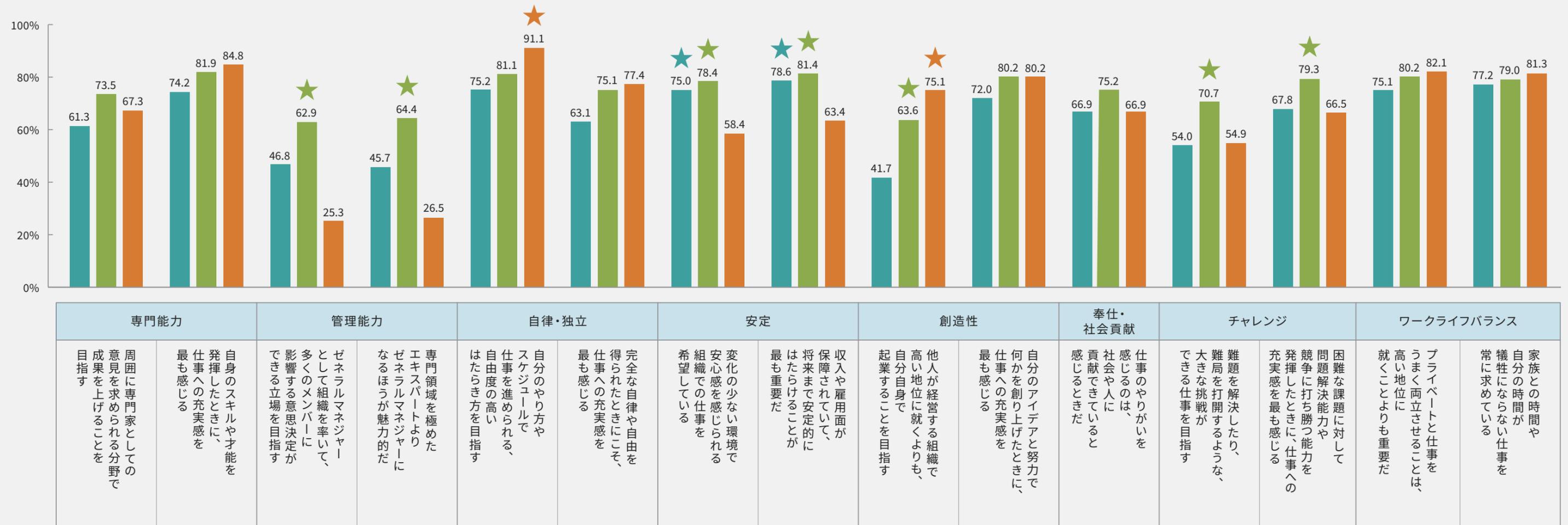
副業「現在活動者」は「自分自身で起業する」「専門領域を極めたエキスパートになるよりも、ゼネラルマネジャーになるほうが魅力的」「困難な課題に対して問題解決能力や競争に打ち勝つ能力を発揮できる」などの項目が会社員よりも高く、キャリア志向が高い傾向が見られる。

フリーランスは「自分自身で起業する」「自分のやり方やスケジュールで仕事を進められる」など業務内容やはたらき方の自由度への関心が高く、ゼネラルマネジャー志向は低い傾向。

※グラフから引用した項目は、内容を変えない形で、一部短縮表現としています。

### 【はたらき方に対する価値観】

※会社員ベース、副業「現在活動者」ベース、フリーランスベース ※スクリーニング集計データを使用



会社員(n=6,016) 副業「現在活動者」(n=758) フリーランス(n=257)

■ 会社員 ■ 副業「現在活動者」 ■ フリーランス ★☆☆ 注目したい「はたらき方別の比較」

# はたらき先を選ぶ際に重視するポイント

「給与・報酬」「人間関係のストレスのなさ」は共通して上位。加えて、会社員の本業は安定、フリーランスは自由度を重視。

「給与・報酬がよい」「人間関係のストレスがない」が共通してスコアが高い結果に。

会社員の本業としてのはたらき先は、「福利厚生が充実している」「長く続けられる仕事である」「勤務地のエリア・立地がよい」「業績が安定している」など、本業として長くはたらくことを想定したような安定を重視する傾向。それに対して副業としてのはたらき先の場合は、報酬・人間関係以外の項目は傾向がばらついている。フリーランスのはたらき先の場合は、「自分の興味・やりたいことにマッチしている」「自らの知見やスキルを發揮できる」に加え、「休暇取得や労働時間を自らの裁量で調整できる」「勤務地を自由に選べる」など、自分の裁量ではたらくことを重視。

## 【はたらき先を選ぶ際に重視するポイント】

※会社員の本業としてのはたらき先：会社員ベース、会社員の副業としてのはたらき先：副業「現在活動者」ベース、フリーランスとしてのはたらき先：フリーランスベース ※スクリーニング集計データを使用



|                           | 報酬       |             | 企業理念・評判、事業内容 |              |           |                 |          |          |                |        | 環境・勤務形態       |            |                |               |                       | キャリア選択・形成            |                 |                   |            |             |               |                  | 職場の雰囲気・人間関係     |                   |              | わからない／重視する項目はない／このはたらき方に興味がない |              |                 |                    |
|---------------------------|----------|-------------|--------------|--------------|-----------|-----------------|----------|----------|----------------|--------|---------------|------------|----------------|---------------|-----------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------|-------------|---------------|------------------|-----------------|-------------------|--------------|-------------------------------|--------------|-----------------|--------------------|
|                           | 給与・報酬がよい | 福利厚生が充実している | 企業・事業に歴史がある  | 企業・事業の規模が大きい | 業績が安定している | 企業理念・事業内容に共感できる | 高い事業性がある | 地方に貢献できる | 世間的なイメージや評判がよい | 知名度がある | 勤務地のエリア・立地がよい | 勤務地を自由に選べる | オフィスが清潔で衛生的である | 勤務スタイルに多様性がある | 休暇取得や労働時間を自らの裁量で調整できる | 自分の興味・やりたいことにマッチしている | 自らの知見やスキルを發揮できる | 新しい知見やスキル、経験を得られる | 仕事の裁量権が大きい | スキルアップがしやすい | 新しいチャレンジがしやすい | 多様なキャリアを築くことができる | はたらきがい・やりがいを感じる | これまでのキャリアとの一貫性がある | 長く続けられる仕事である |                               | 人間関係のストレスがない | 職場のコミュニケーションが盛ん | さまざまな分野の人とつながりができる |
| 会社員の本業としてのはたらき先 (n=6,016) | 48.1     | 38.9        | 5.7          | 8.8          | 30.2      | 9.2             | 7.4      | 5.7      | 8.2            | 7.6    | 30.4          | 9.4        | 14.2           | 14.6          | 24.4                  | 18.3                 | 13.1            | 9.2               | 8.1        | 10.5        | 6.8           | 5.6              | 19.7            | 9.8               | 31.7         | 38.1                          | 13.2         | 8.6             | 12.0               |
| 会社員の副業としてのはたらき先 (n=758)   | 29.3     | 12.3        | 5.8          | 8.3          | 10.0      | 7.5             | 6.3      | 8.2      | 7.3            | 6.7    | 15.3          | 14.4       | 8.2            | 14.8          | 16.4                  | 18.9                 | 12.9            | 12.9              | 9.1        | 10.2        | 11.9          | 8.6              | 13.6            | 9.1               | 13.2         | 28.4                          | 10.3         | 12.9            | 6.6                |
| フリーランスとしてのはたらき先 (n=257)   | 42.0     | 9.3         | 1.9          | 2.7          | 16.0      | 7.0             | 8.9      | 5.1      | 4.7            | 3.5    | 19.5          | 30.4       | 10.1           | 25.7          | 33.1                  | 38.5                 | 32.3            | 16.0              | 19.1       | 10.5        | 12.1          | 5.4              | 30.7            | 18.3              | 25.3         | 45.5                          | 8.6          | 9.3             | 8.9                |

\*各はたらき方における順位 \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛 TOP5



### 03 | 個人調査

## 2 副業・フリーランスの活動状況



## 会社員の副業経験率（ハイクラス層・メンバークラス層比較）

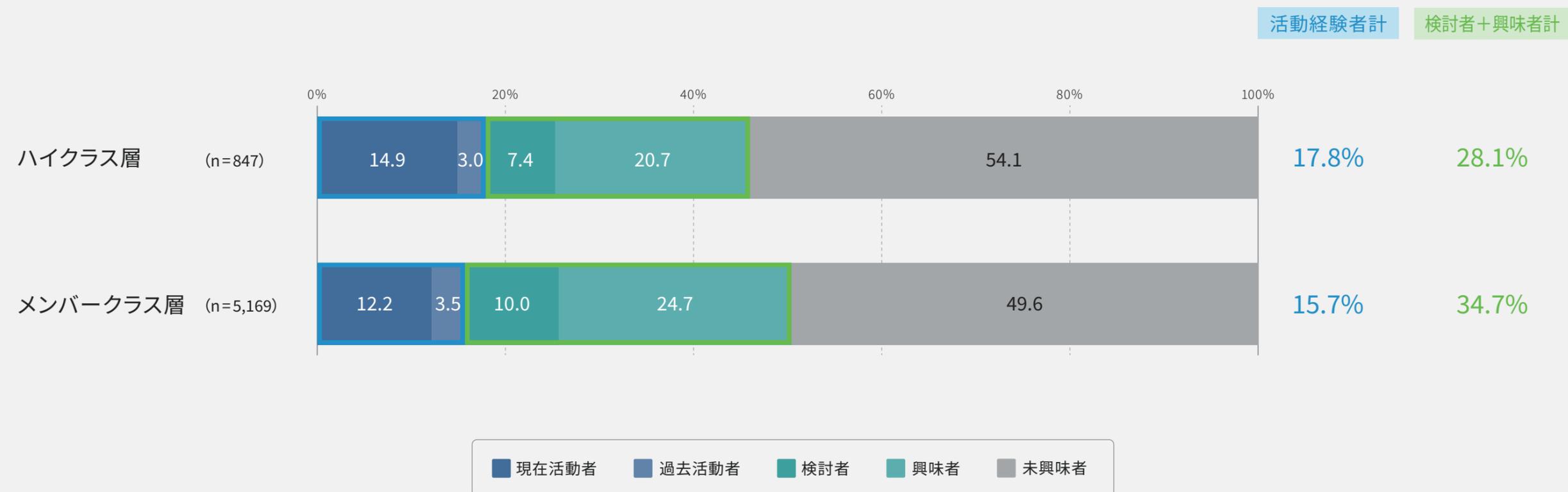
### ハイクラス層・メンバークラス層いずれも、副業経験のある会社員は2割未満。

会社員の副業経験率について、P.66の調査結果をハイクラス層・メンバークラス層別に比較。

副業の「活動経験者計」は15.7～17.8%。副業への関心を示す「検討者+興味者計」は28.1～34.7%にとどまるが、メンバークラス層のほうがハイクラス層よりも多い。

#### 【会社員の副業経験率】

※会社員ベース ※スクリーニング集計データを使用



# はたらき方に対する価値観（ハイクラス層・メンバークラス層比較）

## 副業・フリーランスともにハイクラス層は、創造性を重視。

はたらき方に対する価値観について、P.67の調査結果をハイクラス層・メンバークラス層別に比較。

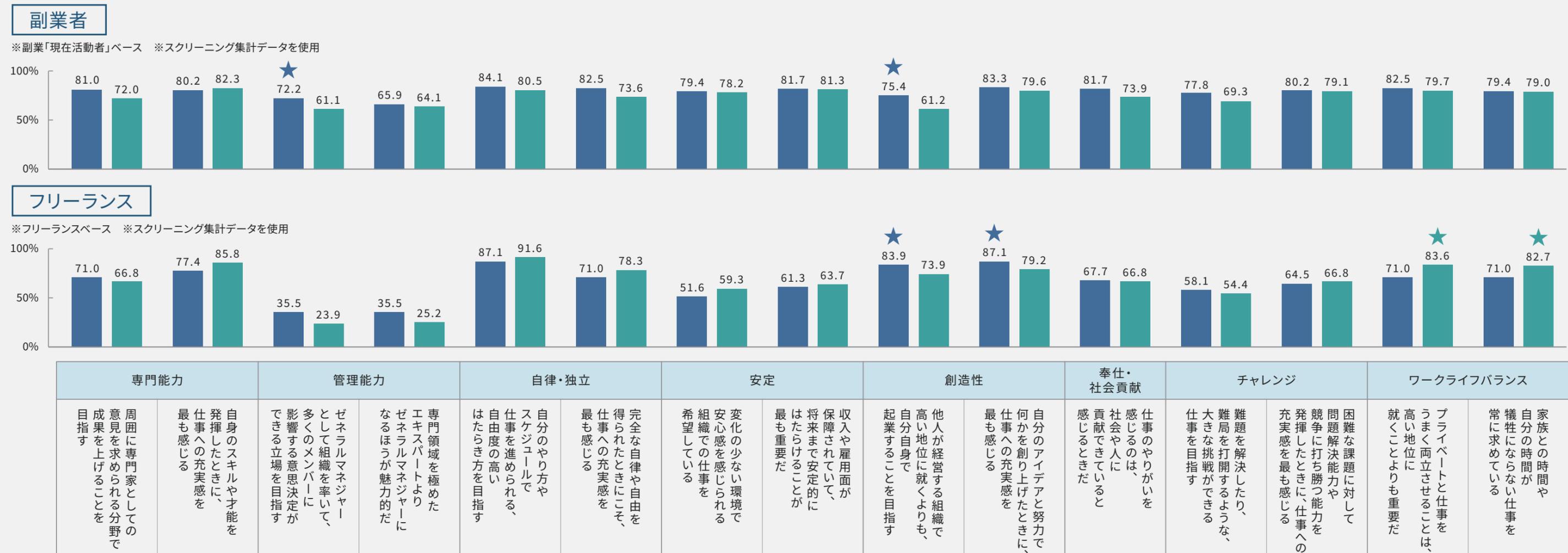
[副業者]ハイクラス層は、メンバークラス層と比べて「自分自身で起業する」「ゼネラルマネジャーとして組織を率いる」など自身がリードしていく意識が高い。

[フリーランス]ハイクラス層は、「自分自身で起業する」「アイデアと努力によって何かを創り上げられる」を重視。

一方、メンバークラス層は、「プライベートと仕事をうまく両立させる」「家族との時間や自分の時間が犠牲にならない仕事」などを重視する傾向が高い。

※グラフから引用した項目は、内容を変えない形で、一部短縮表現としています。

### 【はたらき方に対する価値観】



# 副業・フリーランスの活動目的 (ハイクラス層・メンバークラス層比較)

「収入」は共通して上位。加えて、キャリアアップや希望の条件ではたらくことを目的に活動。

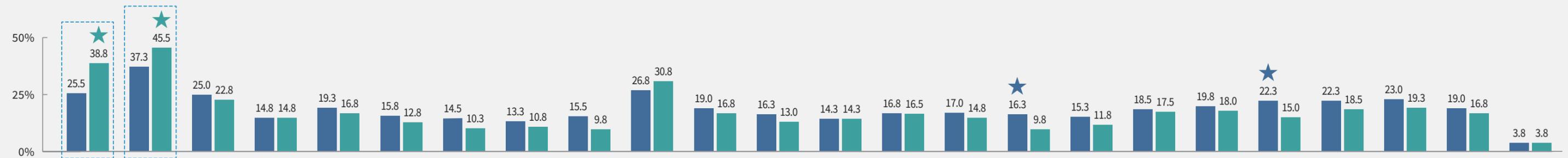
[副業者]ハイクラス層は、メンバークラス層に比べて、「自身の経験・スキルの専門性をさらに高める」「社会貢献をする」などが高い。一方、メンバークラス層は、「生活費を稼ぐ」「自由に使えるお金を稼ぐ」などが高い。

[フリーランス]ハイクラス層は、メンバークラス層に比べて「希望の報酬ではたらく自由を得る」「収入の上限がなく、努力次第で収入を増やせる」といった自身の価値・努力に見合った報酬を得ることへの意向が高い。

## 【副業・フリーランスの活動目的】

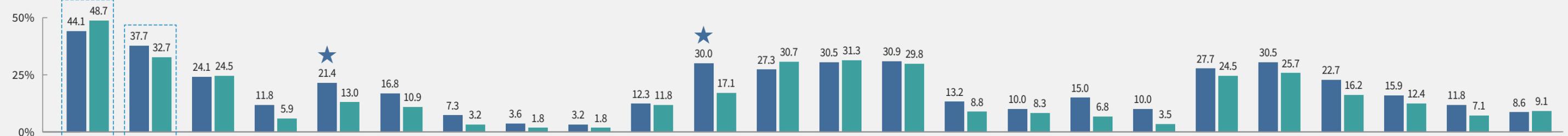
### 副業者

※副業「現在活動者」ベース



### フリーランス

※フリーランスベース



| 収入・将来の準備 |             |          |           |                       | 自身の環境・自由さ             |                     |          |                |               | 社会とのつながり・貢献 |                 |                   |                   |                                   | スキル獲得・向上       |         |             |           |             |                      |            |                      |          |                  |
|----------|-------------|----------|-----------|-----------------------|-----------------------|---------------------|----------|----------------|---------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|----------------|---------|-------------|-----------|-------------|----------------------|------------|----------------------|----------|------------------|
| 生活費を稼ぐ   | 自由に使えるお金を稼ぐ | 老後のお金を稼ぐ | 経済的な安定を得る | はたらく先を分散することで、収入を増やせる | 収入の上限がなく、努力次第で収入を増やせる | はたらくに成果がダイレクトに反映される | 起業・独立の準備 | 転職やキャリアチェンジの準備 | 早期退職・定年退職後の準備 | 余っている時間を活かす | 希望の報酬ではたらく自由を得る | 希望の業務内容ではたらく自由を得る | 希望の勤務時間ではたらく自由を得る | 希望のはたらく方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得る | 社会や社外とのつながりを得る | 社会貢献をする | 自身の持つ人脈を活かす | 新しい人脈をつくる | 仕事のやりがいを感じる | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高める | ほかの分野でも活かす | 身につける新しいスキル・経験を身につける | 新しい刺激を得る | わからない/思いあたるものはない |

【副業者】ハイクラス層(n=400) メンバークラス層(n=400) 【フリーランス】ハイクラス層(n=220) メンバークラス層(n=339) \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛



# はたらき先を選ぶ際に重視するポイント(ハイクラス層・メンバークラス層比較)

副業のハイクラス層はキャリア選択・形成、フリーランスのメンバークラス層ははたらき方の条件を重視。

はたらき先を選ぶ際に重視するポイントについて、P.68の調査結果をハイクラス層・メンバークラス層別に比較。

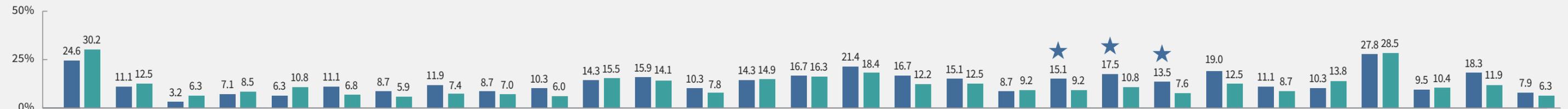
[副業]ハイクラス層は、「新しいチャレンジがしやすい」「スキルアップがしやすい」「多様なキャリアを築くことができる」などのキャリア選択・形成に関する項目が高い傾向。

[フリーランス]メンバークラス層は、「休暇取得や労働時間を、自らの裁量で調整できる」「勤務地のエリア・立地がよい」などが高く、はたらき方の条件を重視する傾向。

## 【はたらき先を選ぶ際に重視するポイント】

### 会社員の副業としてのはたらき先

※副業「現在活動者」ベース ※スクリーニング集計データを使用



### フリーランスとしてのはたらき先

※フリーランスベース ※スクリーニング集計データを使用



| 報酬       |             | 企業理念・評判、事業内容 |              |           |                 |            |          | 環境・勤務形態        |        |               |            | キャリア選択・形成      |               |                        |                      |                 |                   |            | 職場の雰囲気・人間関係 |               |                  | わからない／重視する項目はない／このはたらき方に興味がない |                 |                   |              |              |                 |
|----------|-------------|--------------|--------------|-----------|-----------------|------------|----------|----------------|--------|---------------|------------|----------------|---------------|------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------|-------------|---------------|------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------|
| 給与・報酬がよい | 福利厚生が充実している | 企業・事業に歴史がある  | 企業・事業の規模が大きい | 業績が安定している | 企業理念・事業内容に共感できる | 高い社会貢献性がある | 地方に貢献できる | 世間的なイメージや評判がよい | 知名度がある | 勤務地のエリア・立地がよい | 勤務地を自由に選べる | オフィスが清潔で衛生的である | 勤務スタイルに多様性がある | 休暇取得や労働時間を、自らの裁量で調整できる | 自分の興味・やりたいことにマッチしている | 自らの知見やスキルを発揮できる | 新しい知見やスキル、経験をえられる | 仕事の裁量権が大きい | スキルアップがしやすい | 新しいチャレンジがしやすい | 多様なキャリアを築くことができる |                               | はたらきがい・やりがいを感じる | これまでのキャリアとの一貫性がある | 長く続けられる仕事である | 人間関係のストレスがない | 職場のコミュニケーションが盛ん |

【会社員の副業としてのはたらき先】ハイクラス層(n=126) メンバークラス層(n=632) 【フリーランスとしてのはたらき先】ハイクラス層(n=31) メンバークラス層(n=226) ※「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛



# 担当業務

「営業」は共通して上位だが、それ以外は副業・フリーランス、ハイクラス層・メンバークラス層でそれぞれ異なる業務を担う。

[副業]「営業」「マーケティング・広告宣伝」「物流・倉庫管理」などが多い。

加えて、ハイクラス層は、メンバークラス層と比べて「経営・経営企画」「業務プロセスの改善・効率化」「人事・採用」「新規事業創出・推進」など企業運営の根幹を担う業務が多い。

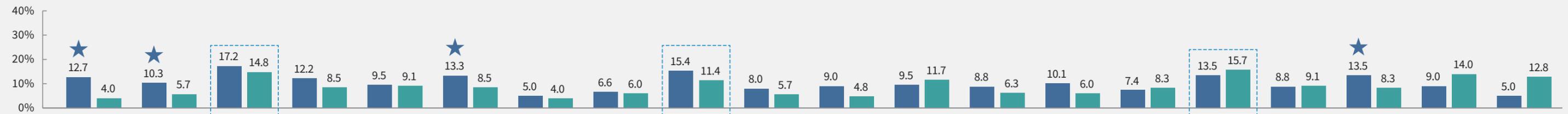
[フリーランス]「営業」「経営・経営企画」が多い。ハイクラス層は、メンバークラス層に比べて「社内のデジタル化・IT化」「法務・知財」などの業務も多い。

メンバークラス層に多い「その他」はさまざまな専門分野が含まれており、クリエイティブ業務や教育などが多い傾向。

## 【担当業務】

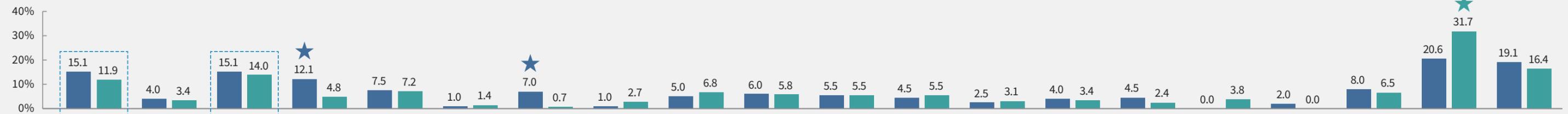
### 副業

※副業の2024年活動者ベース



### フリーランス

※フリーランスの2024年活動者ベース



【副業】ハイクラス層(n=377) メンバークラス層(n=351) 【フリーランス】ハイクラス層(n=199) メンバークラス層(n=293)

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 各人材クラス共通してスコアが高い項目 ★★ 注目したい「人材クラス別の比較」

# 活動件数（1か月あたり）

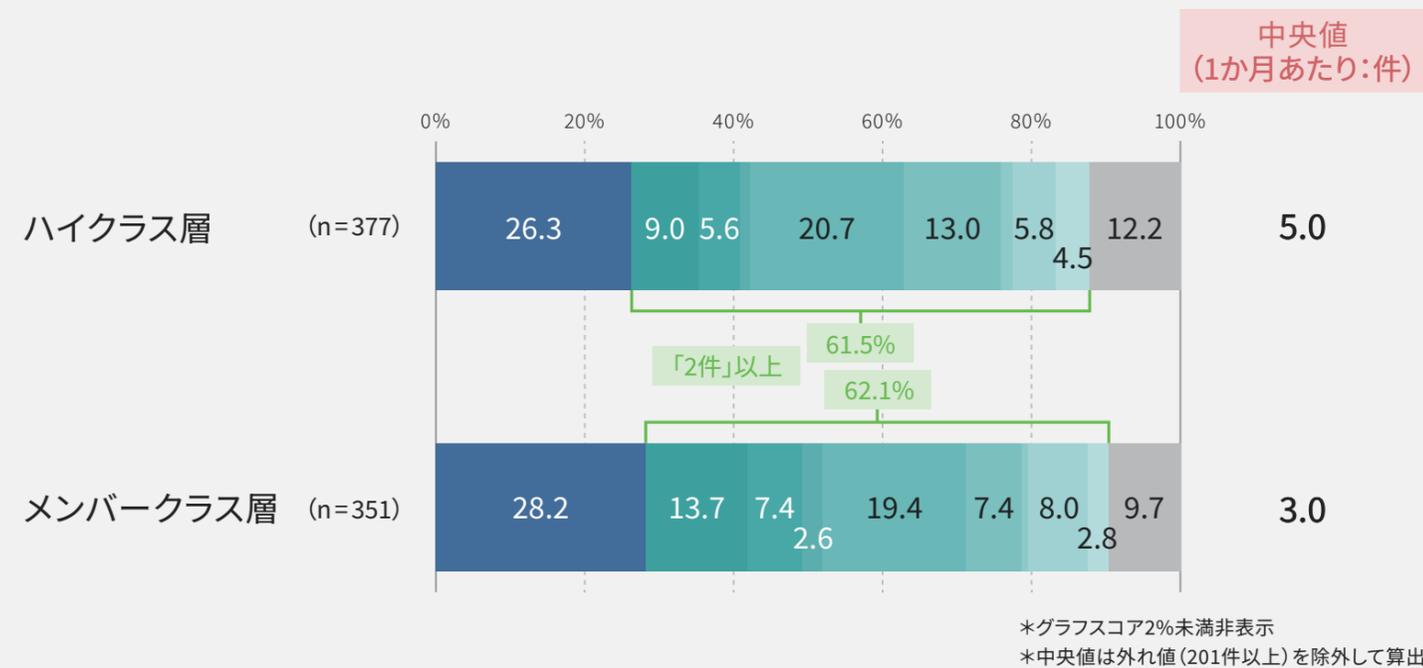
複数案件を並行して活動するケースが半数以上。

副業・フリーランスともに「1件」が最も多いが、「2件」以上の複数案件を並行して行うケースのほうが多く、5～6割を占める。  
中央値で見ると、副業はハイクラス層のほうが2件多い。フリーランスはハイクラス層・メンバークラス層ともに3件。

## 【活動件数（1か月あたり）】

### 副業

※副業の2024年活動者ベース



### フリーランス

※フリーランスの2024年活動者ベース



# 活動時間（1か月あたり）

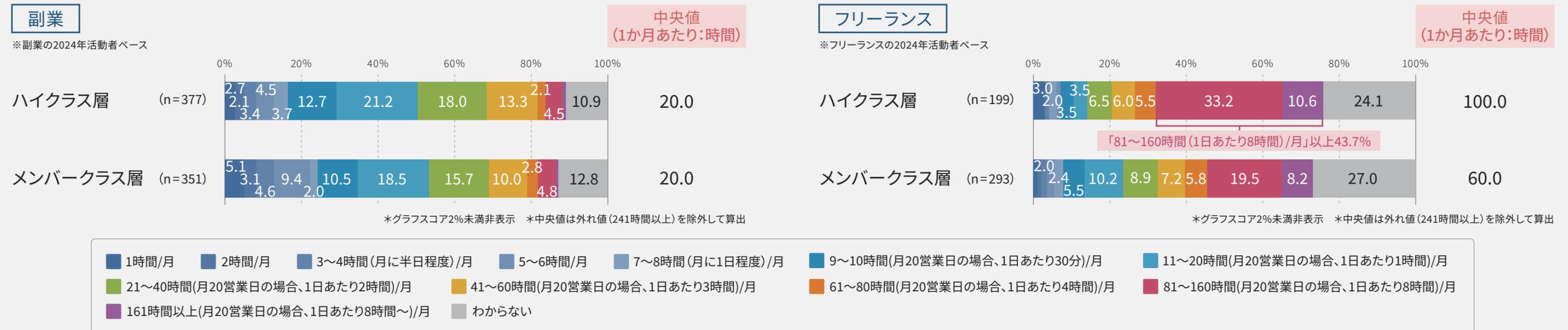
中央値は、副業が20時間。フリーランスは、ハイクラス層が100時間、メンバークラス層が60時間。

副業の活動時間の中央値は20時間で、ハイクラス層・メンバークラス層での差はなかった。

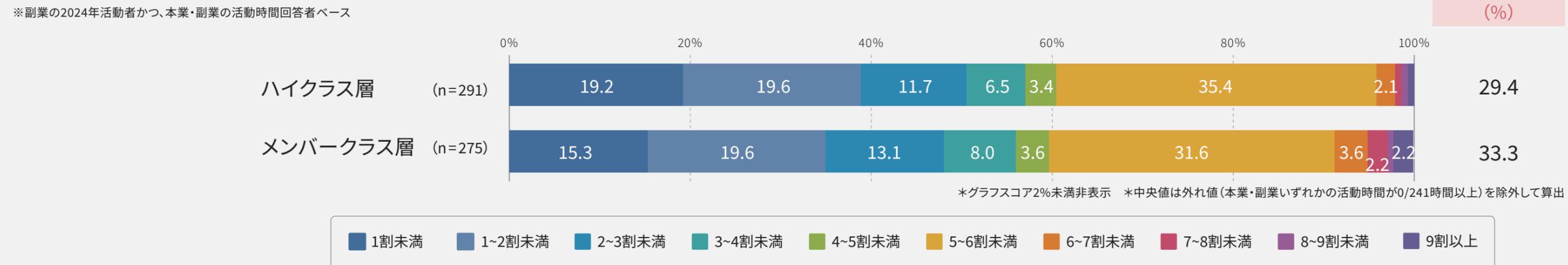
総労働時間に占める副業の割合は、中央値で29.4～33.3%だが、「5～6割未満」が31.6～35.4%と、本業より副業の時間のほうが長いケースも多く、人によって異なる傾向が見られる。

一方、フリーランスの活動時間は、ハイクラス層がメンバークラス層より中央値で40時間長く、「81～160時間（1日あたり8時間）/月」以上が4割を超える。

## 【活動時間（1か月あたり）】



## 【総労働時間（本業＋副業）に占める副業の割合】

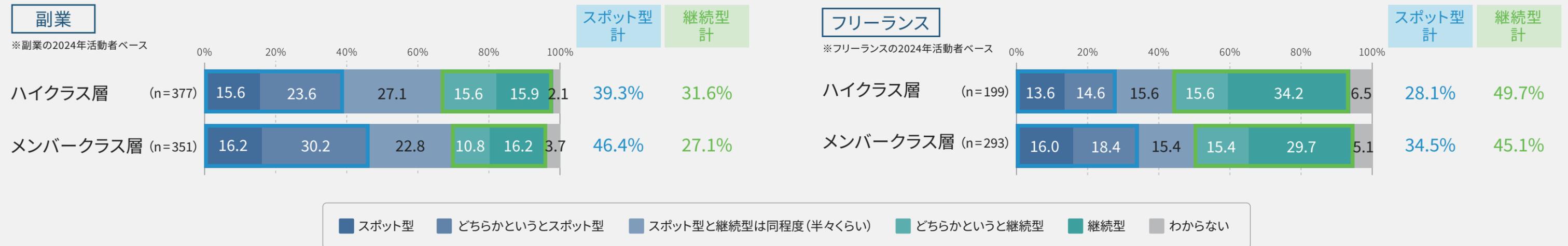


## 案件タイプ

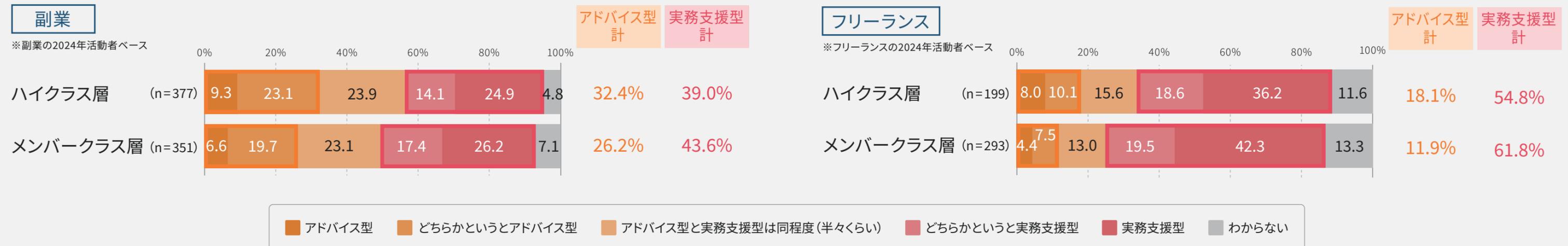
期間の長さは、副業は「スポット型」、フリーランスは「継続型」。業務の関わり方は、副業・フリーランスともに「実務支援型」が多い。

期間の長さでは、副業は数回程度の単位で契約する「スポット型」が多く、フリーランスは年・月単位で契約する「継続型」が多い。特にフリーランスのハイクラス層は「継続型」が多く、約半数を占める。業務の関わり方は、副業・フリーランスとも全体的に「実務支援型」が多く、特にフリーランスのメンバークラス層では約6割を占める。

【期間の長さ】・スポット型：数回程度の単位でスポット的に契約して業務を行う ・継続型：年・月単位で継続的に契約して業務を行う



【業務の関わり方】・アドバイス型：アドバイザーとして、プロジェクトに対しての意見出しや壁打ち役を担当する ・実務支援型：プロジェクトメンバーとして、実作業を担当する



# 報酬(1か月あたり)

## 副業・フリーランス、ハイクラス層・メンバークラス層でそれぞれ大きな差。

副業は3~4割が「10万円未満」で、中央値で見るとハイクラス層はメンバークラス層よりも1.5倍以上高い。

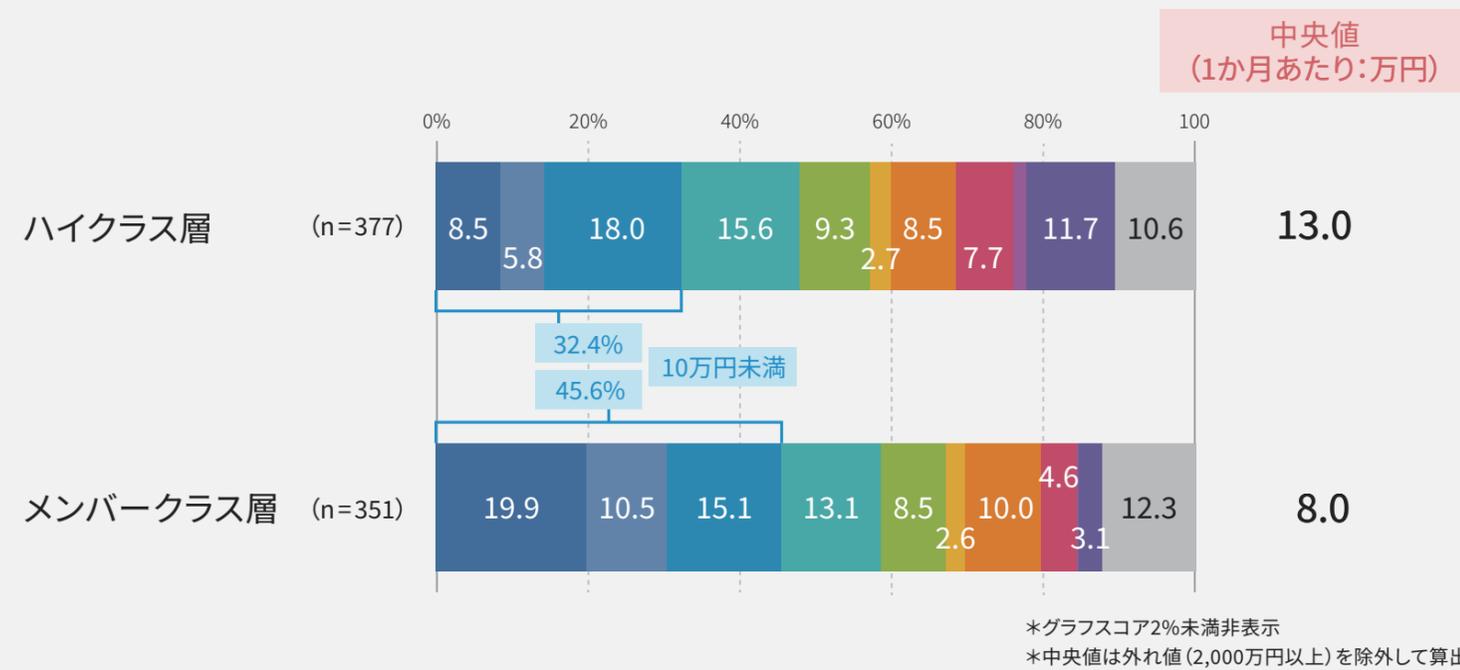
フリーランスのハイクラス層は6割以上が「50万円以上」で、中央値で見てもハイクラス層はメンバークラス層よりも4倍高く、大きな差がある。

得意とする分野や請ける業務内容によって報酬に大きな差があることがうかがえる。

### 【報酬(1か月あたり)】

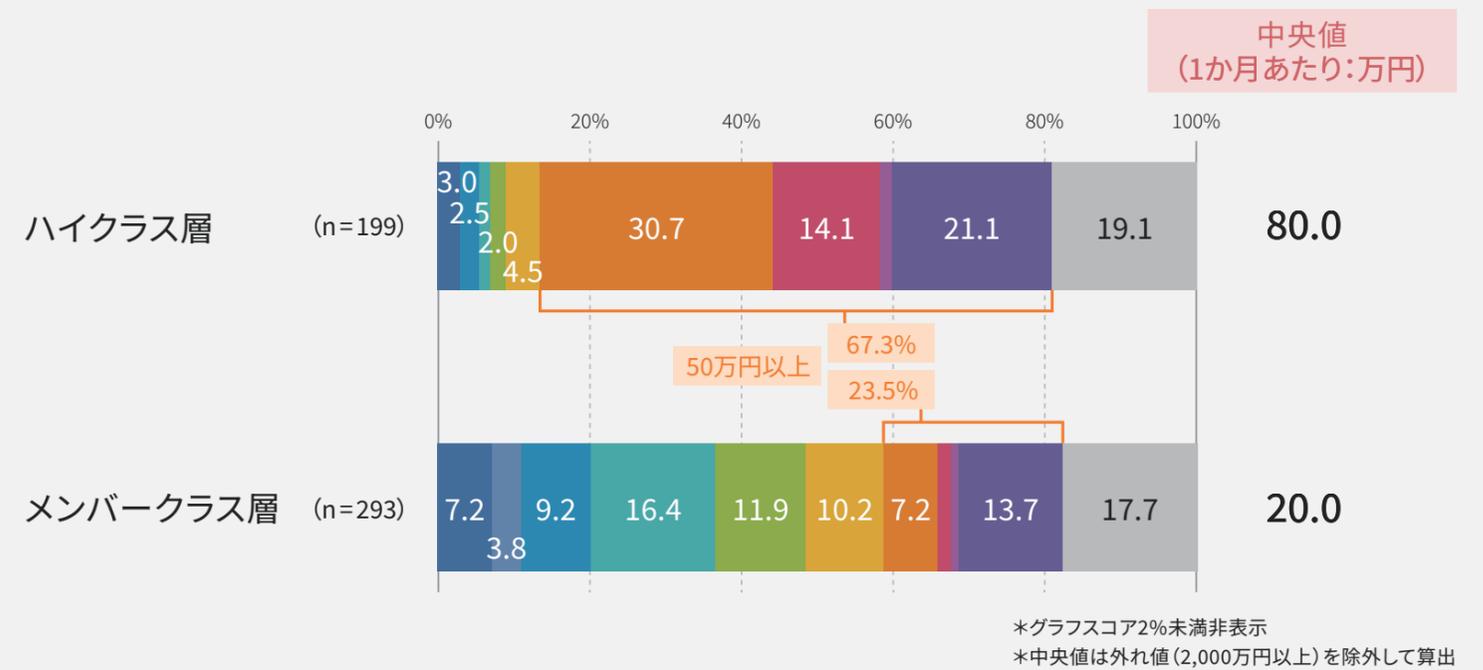
#### 副業

※副業の2024年活動者ベース



#### フリーランス

※フリーランスの2024年活動者ベース



# 会議・打ち合わせを行う方法・時間帯

## 副業・フリーランスともに約8~9割が会議・打ち合わせを実施。

会議・打ち合わせは、副業・フリーランス、ハイクラス層・メンバークラス層ともに約8~9割が実施しており、実施方法はリモートと対面に傾向が分かれている。

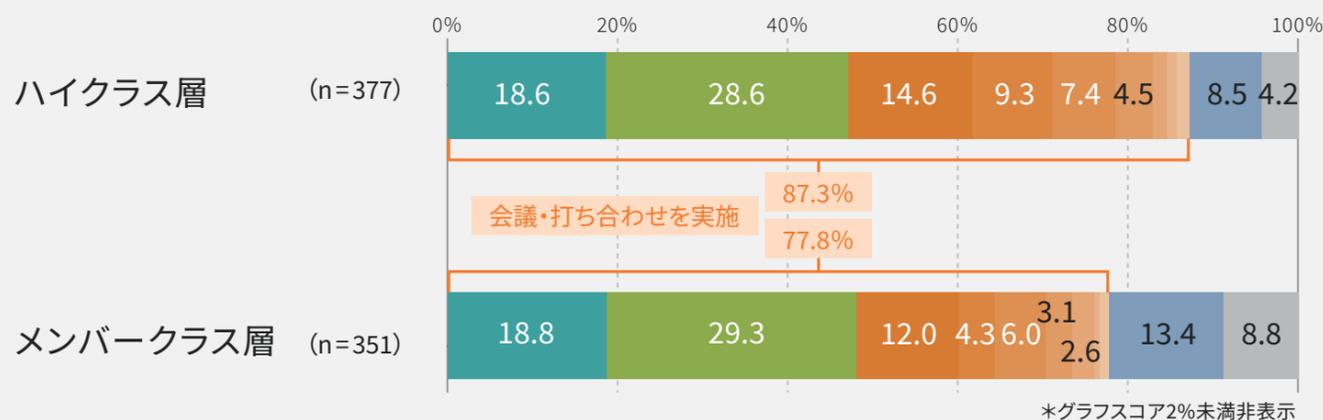
また、メンバークラス層では会議・打ち合わせを行わないケースも1割以上ある。

副業で会議・打ち合わせを行う時間帯は、本業の業務時間外にあたる「平日の早朝・夜」「休日(土日・祝日など)」が約6割を占め、休日を利用するケースが最も多い。

### 【会議・打ち合わせの方法】

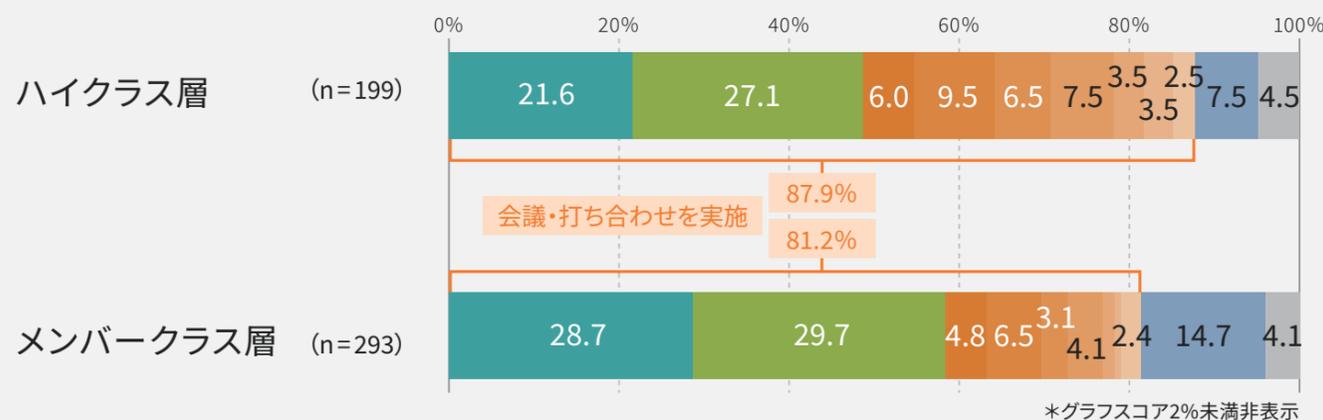
#### 副業

※副業の2024年活動者ベース



#### フリーランス

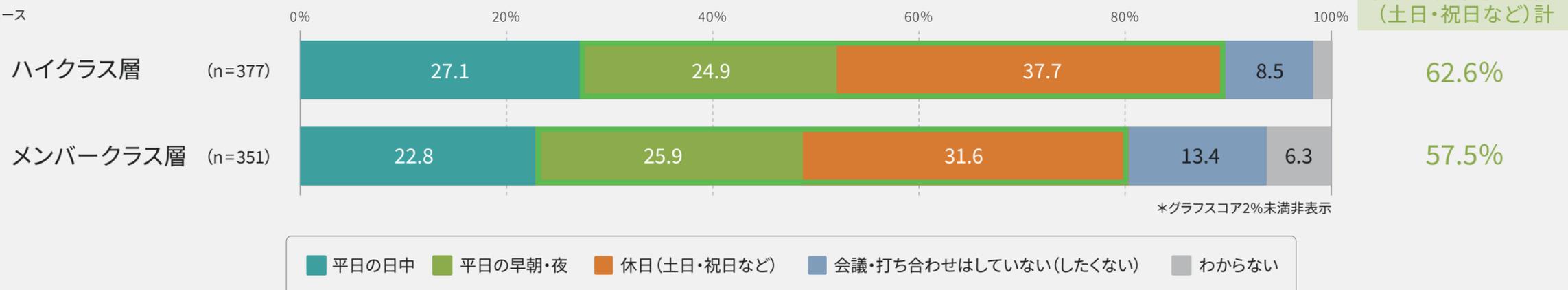
※フリーランスの2024年活動者ベース



- リモートのみ
- 対面のみ
- 両方(対面は契約開始時の初回のみ)
- 両方(対面は数か月に1回程度)
- 両方(対面は月1回程度)
- 両方(対面は月2~3回程度)
- 両方(対面は週1回程度)
- 両方(対面は週2回程度)
- 両方(対面は週3回以上)
- 会議・打ち合わせはしていない(したくない)
- わからない

### 【会議・打ち合わせの実施時間帯(副業)】

※副業の2024年活動者ベース



- 平日の日中
- 平日の早朝・夜
- 休日(土日・祝日など)
- 会議・打ち合わせはしていない(したくない)
- わからない

# 副業・フリーランス活動に対する満足度

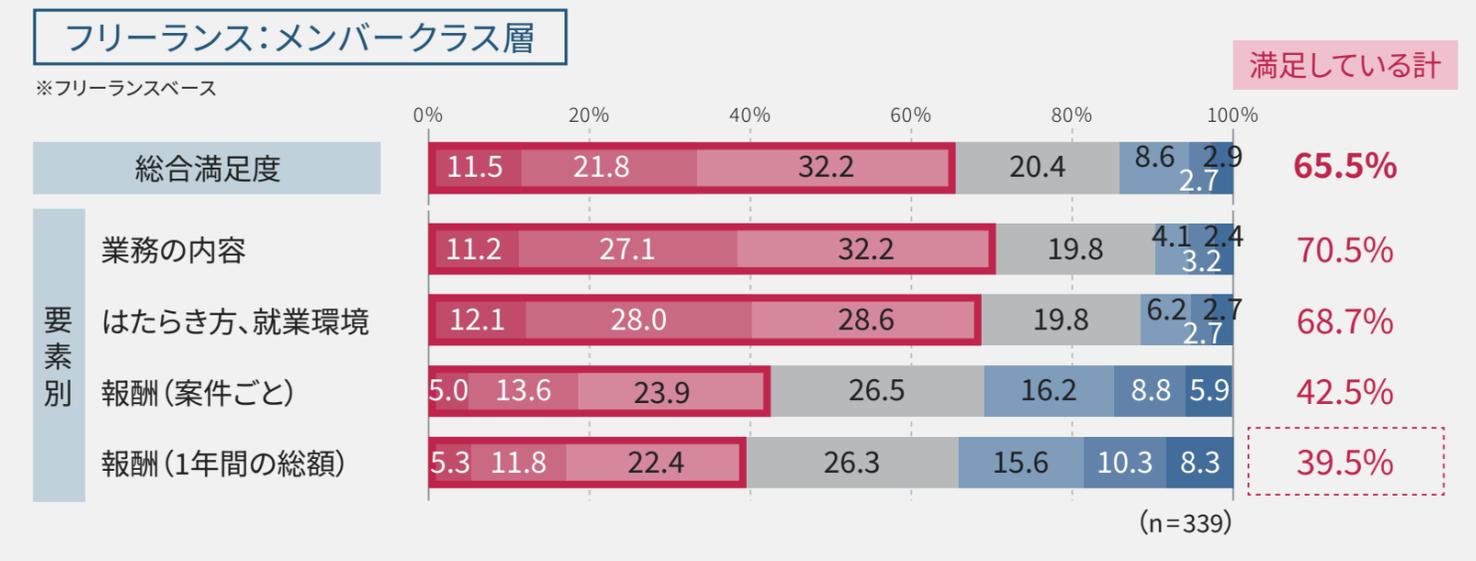
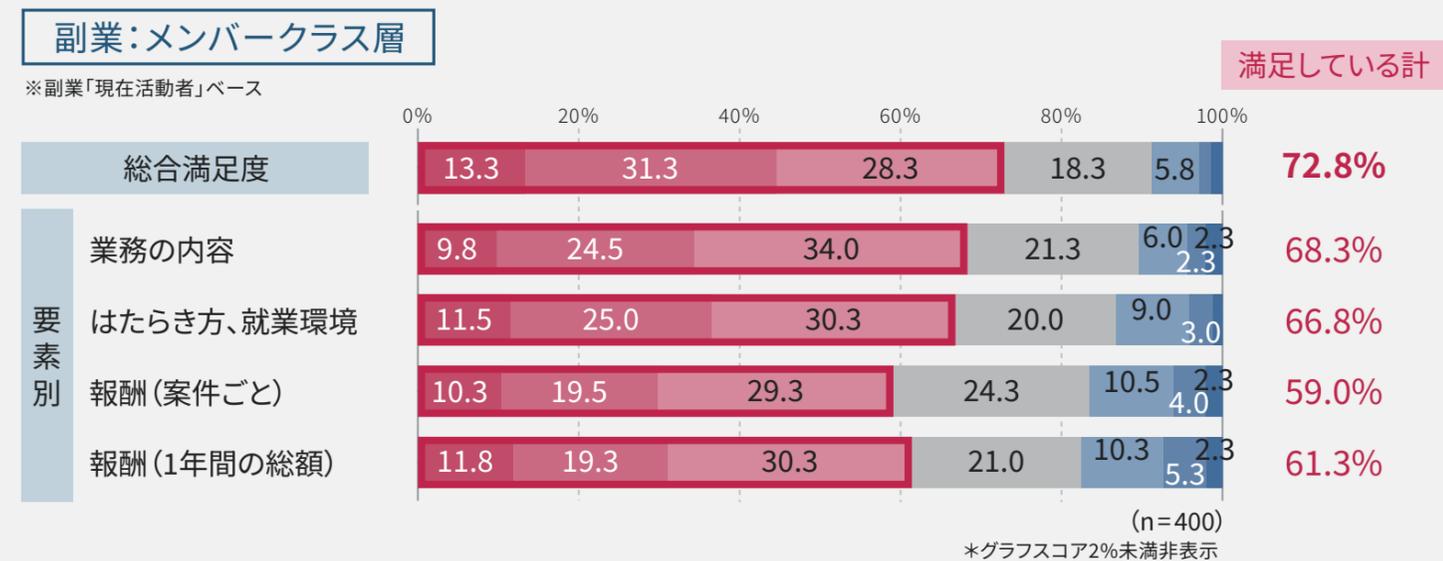
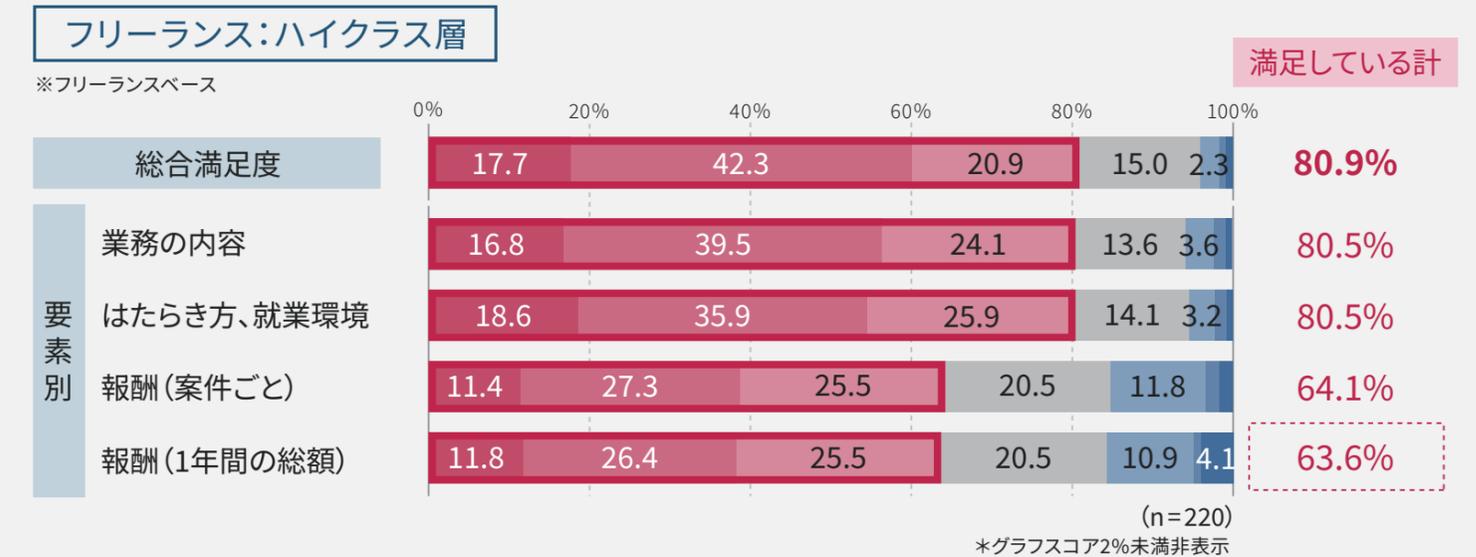
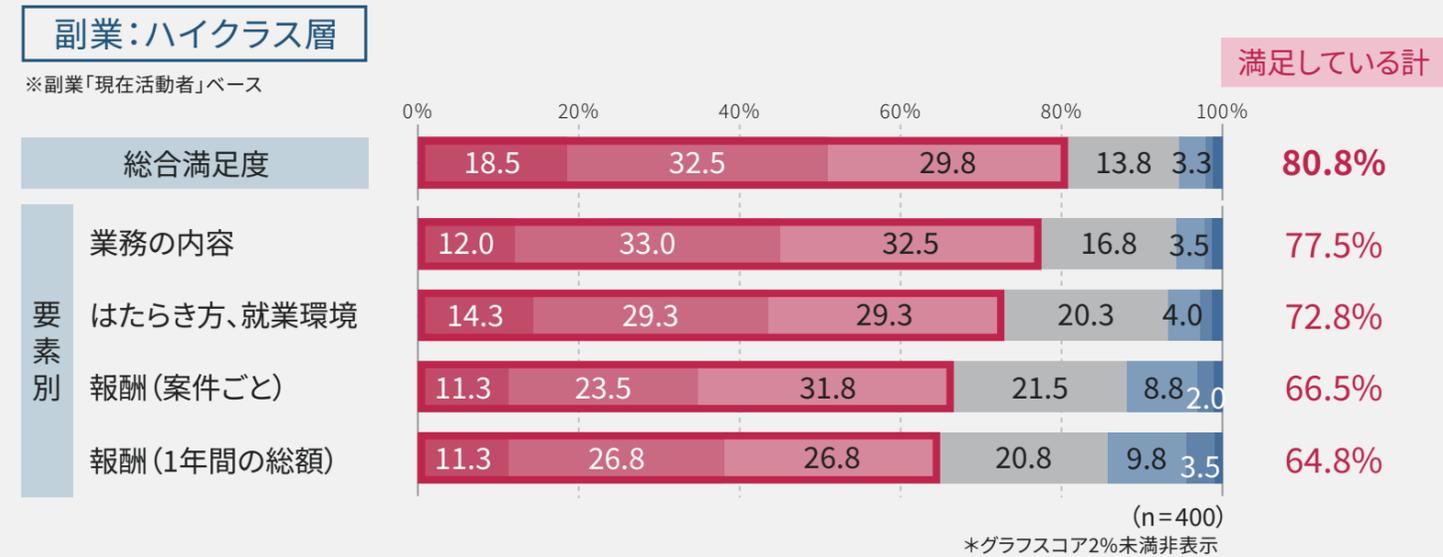
ハイクラス層は約8割、メンバークラス層は6割以上と、総合満足度はともに高い。

総合満足度は、副業・フリーランスともにメンバークラス層は6割以上が満足、ハイクラス層は約8割とさらに満足度が高い。

要素ごとに見ると、「業務の内容」「はたらき方、就業環境」への満足度が6~8割といずれの層も高い。

しかし、フリーランスの報酬に対する満足度は、ハイクラス層が63.6%なのに対し、メンバークラス層は39.5%と、顕著な差が見られ、メンバークラス層の満足度が低い状況。

## 【副業・フリーランス活動に対する満足度】



■ とても満足している
 ■ 満足している
 ■ やや満足している
 ■ どちらとも言えない
 ■ あまり満足していない
 ■ 満足していない
 ■ まったく満足していない

# 副業・フリーランス活動において満足していること

副業は「余っている時間の活用」、フリーランスは「自由度の高いはたらき方」に満足。

【副業】「余っている時間を活かすことができる」はハイクラス層・メンバークラス層で共通して高い。ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「自身の経験・スキルをほかの分野でも活かすことができる」「新しいスキル・経験を身につけられる」などのスキルアップや、「新しい刺激を得られる」ことに満足度が高く、本業へのポジティブな影響にも満足度が高い。

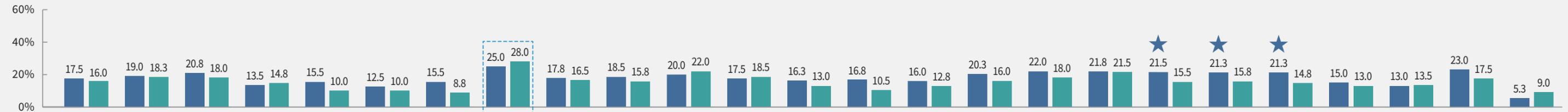
【フリーランス】「希望の勤務時間/業務内容/はたらき方ではたらく自由を得られる」など、はたらき方において自由度が高いことに満足を感じている。ハイクラス層は全体的にスコアの高い項目が多く、特に「はたらいた成果がダイレクトに報酬に反映される」などの報酬に関する項目や「自身の経験・スキルの専門性をさらに高めることができる」ことへの満足度がメンバークラス層と比べて高い。

※グラフから引用した項目は、内容を変えない形で、一部短縮表現としています。

## 【副業・フリーランス活動において満足していること】

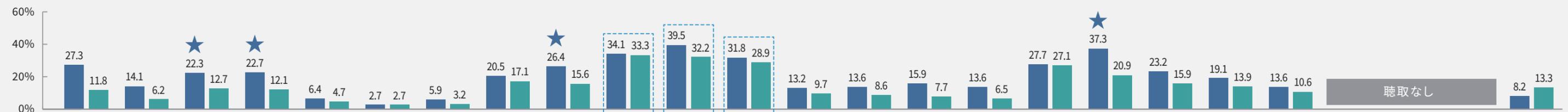
### 副業

※副業「現在活動者」ベース



### フリーランス

※フリーランスベース



| 収入・将来の準備       |             |                       |                       |              | 自身の環境・自由さ         |                   |                   |                   |                     | 社会とのつながり・貢献         |                                     |                  |          | スキル獲得・向上          |                |               | 本業への好影響・還元             |                  |                   | わからない/思いあたるものはない |            |                   |                     |
|----------------|-------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------|----------|-------------------|----------------|---------------|------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------|-------------------|---------------------|
| 十分な報酬を得ることができる | 経済的な安定を得られる | はたらき先を分散することで、収入を増やせる | 収入の上限がなく、努力次第で収入を増やせる | 起業・独立の準備ができる | 転職やキャリアアップの準備ができる | 早期退職・定年退職後の準備ができる | 余っている時間を活かすことができる | 希望の報酬ではたらく自由を得られる | 希望の業務内容ではたらく自由を得られる | 希望の勤務時間ではたらく自由を得られる | 希望のはたらき方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得られる | 社会や社外とのつながりを得られる | 社会貢献ができる | 自身の持つ人脈を活かすことができる | 新しい人脈をつくることできる | 仕事のやりがいを感じられる | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高められる | ほかの分野でも活かすことができる | 新しいスキル・経験を身につけられる |                  | 新しい刺激を得られる | 本業の仕事の魅力を改めて感じられる | 本業の労働環境の魅力を改めて感じられる |

【副業】ハイクラス層(n=400) メンバークラス層(n=400) 【フリーランス】ハイクラス層(n=220) メンバークラス層(n=339) \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

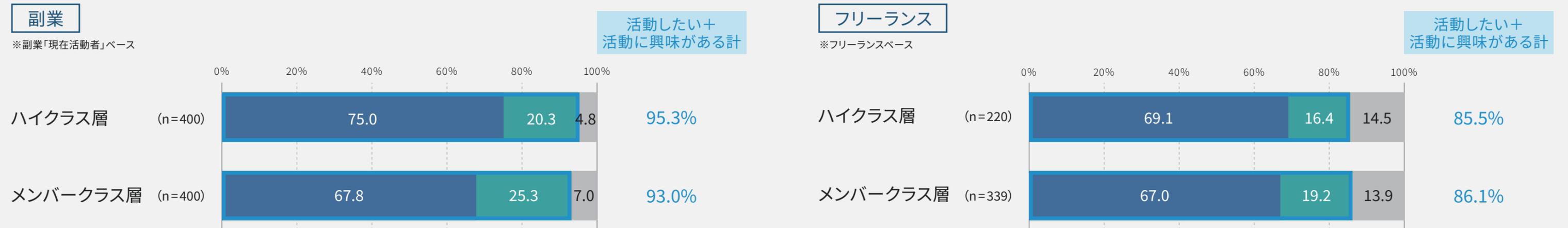
■ ハイクラス層   
 ■ メンバークラス層   
    各人材クラス共通してスコアが高い項目   
 ★ 注目したい「人材クラス別の比較」

## 副業・フリーランスの今後の活動意向

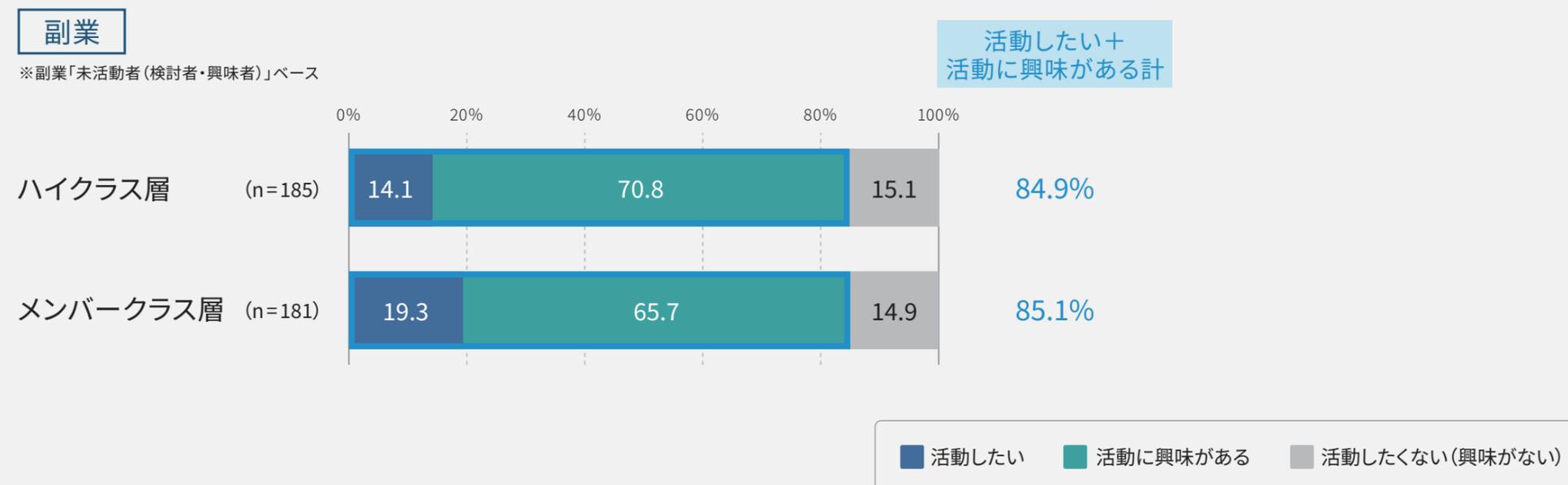
### 副業・フリーランスともに「現在活動者」の6割以上が継続して「活動したい」。

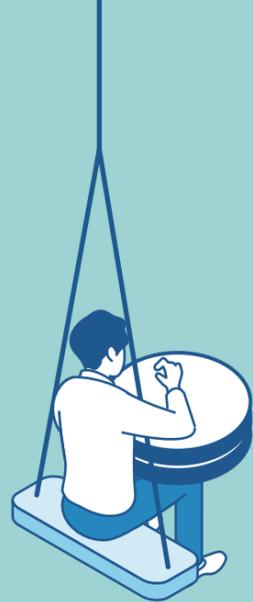
副業・フリーランスのハイクラス層・メンバークラス層ともに、「現在活動者」の6～7割が今後も継続して「活動したい」と回答。一方、副業「未活動者」は、「活動に興味がある」は6～7割と高いものの、「活動したい」は2割未満にとどまっている。

#### 【現在活動者：継続活動意向】



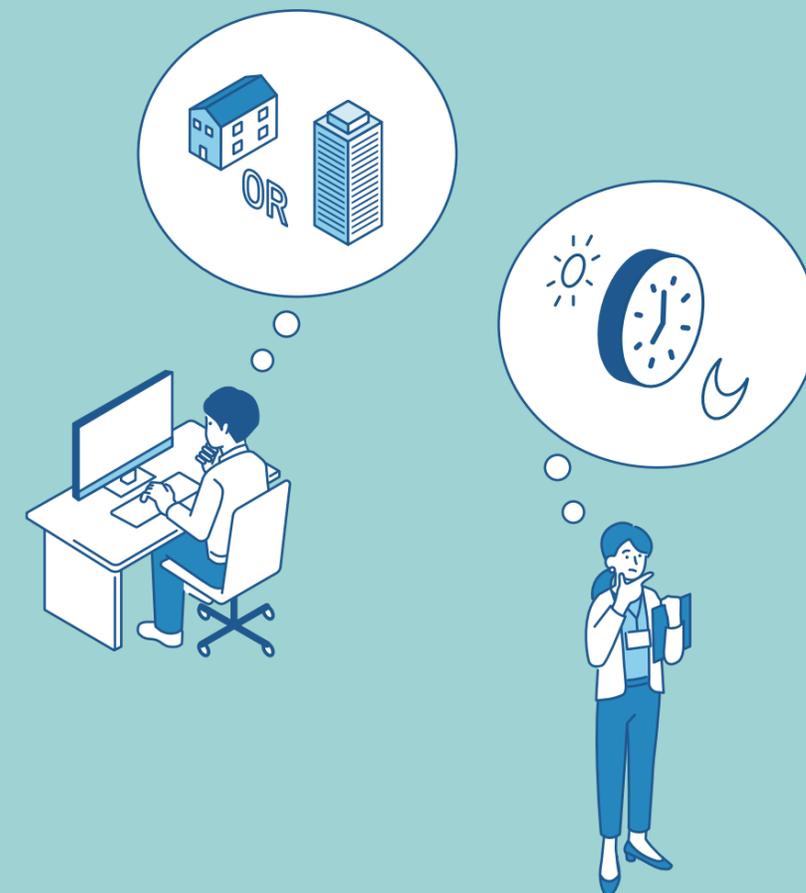
#### 【未活動者：今後の活動意向】





## 03 | 個人調査

### 3 副業・フリーランス活動における課題



# 会社員の副業しない理由

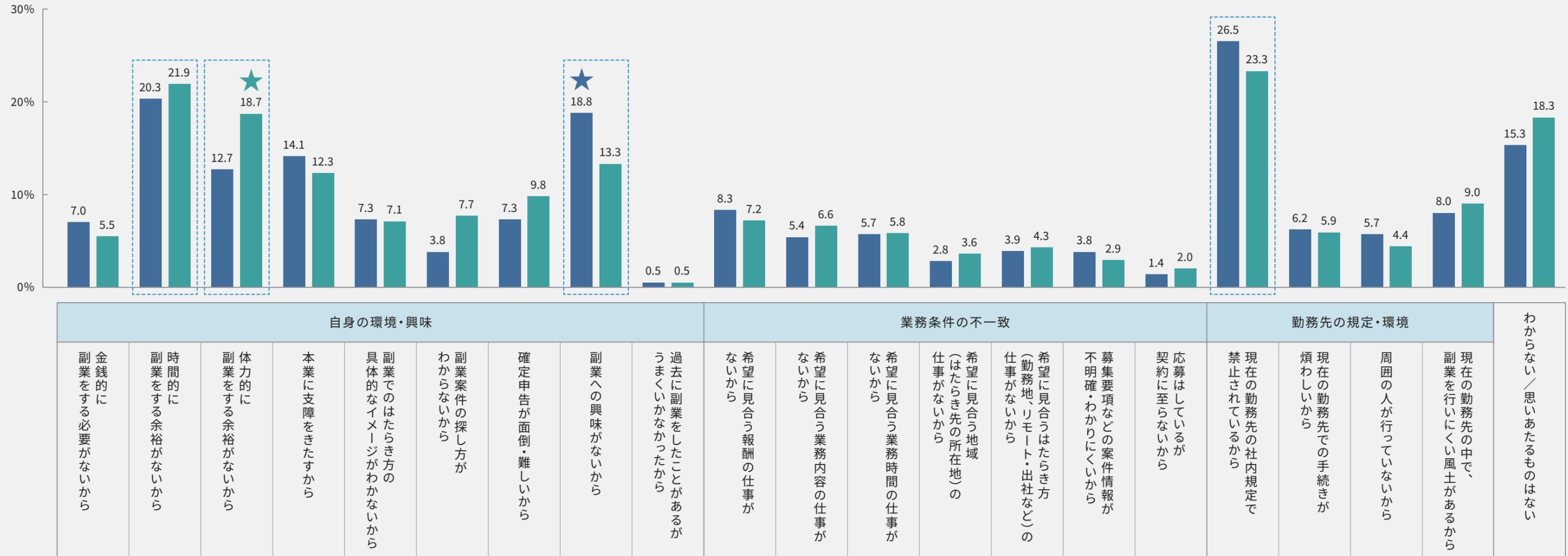
「社内規定で禁止されているから」が最も高く、規則や時間・体力の余裕のなさによって副業したくてもできない状況が多い。

「副業への興味がないから」も高いが、「現在の勤務先の社内規定で禁止されているから」「時間的に副業をする余裕がないから」「体力的に副業をする余裕がないから」といった理由が上位であり、副業したくてもできない状況にある人もいる可能性が高い。

ハイクラス層では「副業への興味がないから」がメンバークラス層より高く、メンバークラス層では「体力的に副業をする余裕がないから」がより高い。

## 【会社員の副業しない理由】

※副業「未活動(検討者・興味者)・未興味者」ベース ※スクリーニング集計データを使用



ハイクラス層(n=739) メンバークラス層(n=4,662) \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ ハイクラス層   
 ■ メンバークラス層   
    共通してスコアが高い項目   
 ★★ 注目したい「人材クラス別の比較」

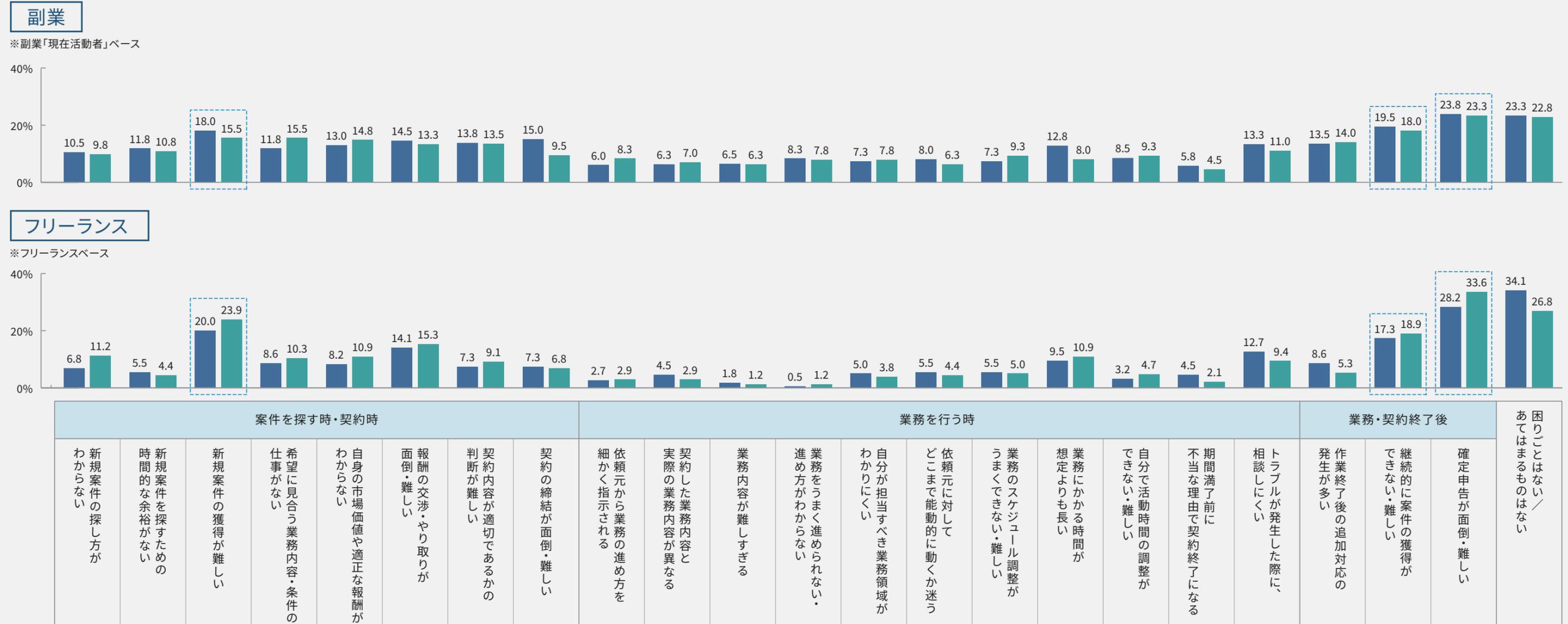
# 副業・フリーランス活動をするときの課題

## 副業・フリーランスいずれも、「確定申告」や「案件獲得」の難しさが課題。

副業・フリーランスいずれも「確定申告が面倒・難しい」が最も高い。

次いで「新規案件の獲得が難しい」「継続的に案件の獲得ができない・難しい」が高く、ハイクラス層・メンバークラス層ともに安定して案件を獲得することに課題を感じている。

### 【副業・フリーランス活動をするときの課題】



【副業】ハイクラス層(n=400) メンバークラス層(n=400) 【フリーランス】ハイクラス層(n=220) メンバークラス層(n=339) \*「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層 □ 各人材クラス共通してスコアが高い項目

# 副業・フリーランス活動に必要なサポート

## 副業では半数以上がサポートを必要としているが、フリーランスは約3割にとどまる。

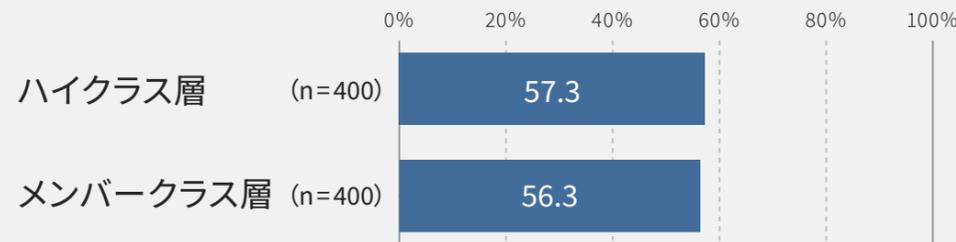
副業では「現在活動者」「未活動者」とともに、半数以上が「サポートの必要性を感じている」と回答。一方、フリーランスでは、約3割にとどまった。

副業では、「困りごとを相談できる窓口」や進めながら意見を求められる「第三者(仲介業者、公的機関など)による伴走サポート」が望まれているが、フリーランスでは「第三者(仲介業者、公的機関など)による伴走サポート」のニーズはやや低く、困ったときに相談したい意向のほうが高いことがうかがえる。

### 【サポートの必要性】

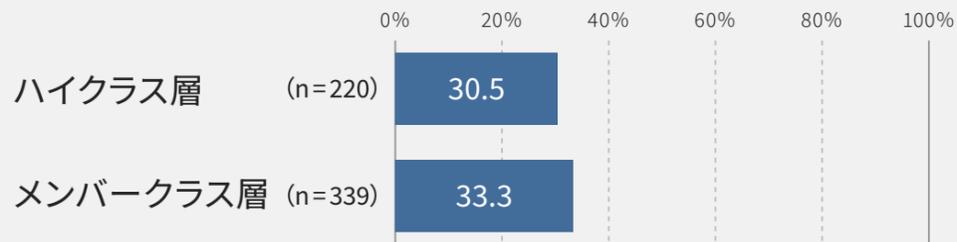
#### 現在活動者(副業)

※副業「現在活動者」ベース



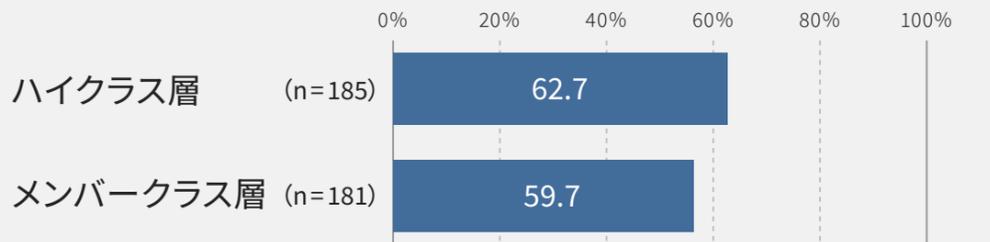
#### 現在活動者(フリーランス)

※フリーランスベース



#### 未活動者(副業)

※副業「未活動者(検討者・興味者)」ベース

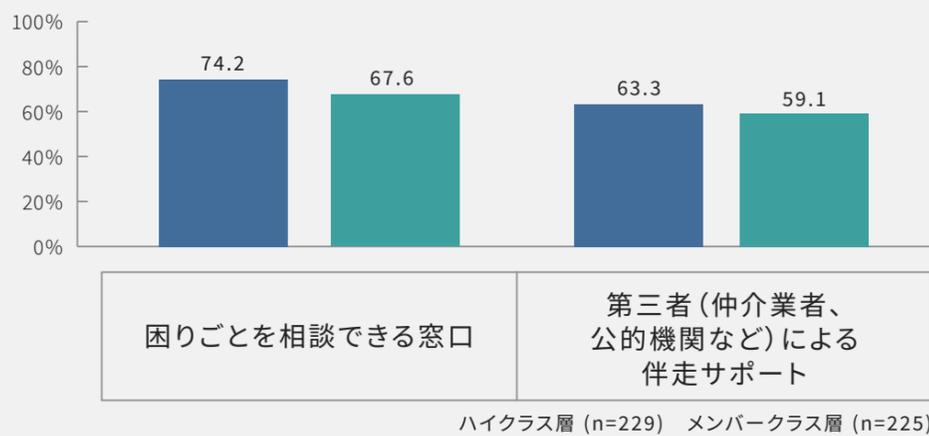


■ 支援の必要を感じている

### 【必要なサポート】

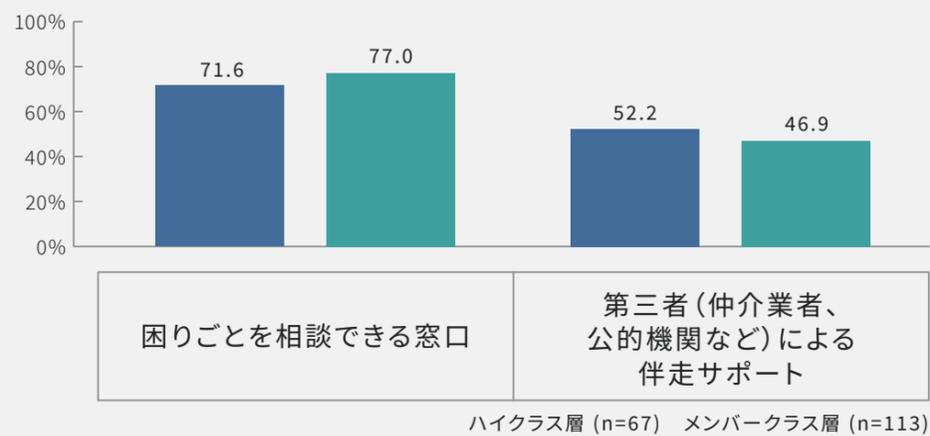
#### 現在活動者(副業)

※上記のうち、支援の必要を感じている人ベース



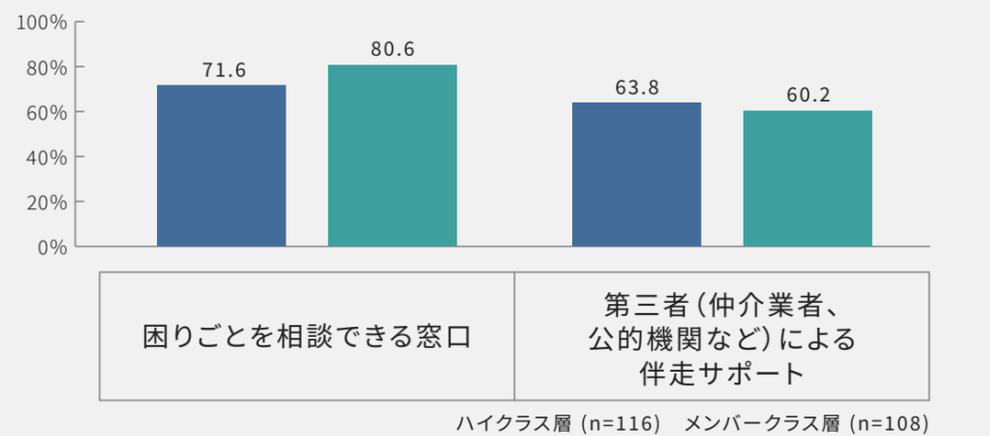
#### 現在活動者(フリーランス)

※上記のうち、支援の必要を感じている人ベース



#### 未活動者(副業)

※上記のうち、支援の必要を感じている人ベース



■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層

# 03 | 個人調査

## Appendix

### 副業・フリーランスの活動状況 エリア別



## エリア別：副業・フリーランスの活動目的TOP5

### 活動目的は収入が上位。大きなエリア差は見られない。

副業・フリーランスの活動目的について、P.72の調査結果をTOP5に絞り、さらにエリア別に比較。

都市部・地方の比較では、大きな差は見られなかった。

#### 【副業・フリーランスの活動目的TOP5】

※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分

##### 副業者

※副業「現在活動者」ベース

|   | ハイクラス層【都市部】 (n=200)               | ハイクラス層【地方】 (n=200)           | メンバークラス層【都市部】 (n=200)    | メンバークラス層【地方】 (n=200)              |
|---|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>38.5%</b>          | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>36.0%</b>     | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>51.0%</b> | 生活費を稼ぐ <b>41.0%</b>               |
| 2 | 余っている時間を活かす <b>29.5%</b>          | 生活費を稼ぐ <b>31.0%</b>          | 生活費を稼ぐ <b>36.5%</b>      | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>40.0%</b>          |
| 3 | 自身の経験・スキルをほかの分野でも活かす <b>28.5%</b> | 余っている時間を活かす <b>24.0%</b>     | 余っている時間を活かす <b>32.0%</b> | 余っている時間を活かす <b>29.5%</b>          |
| 4 | 老後のお金を稼ぐ <b>27.0%</b>             | 老後のお金を稼ぐ <b>23.0%</b>        | 老後のお金を稼ぐ <b>23.5%</b>    | 老後のお金を稼ぐ <b>22.0%</b>             |
| 5 | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高める <b>26.0%</b> | 新しいスキル・経験を身につける <b>21.0%</b> | 仕事のやりがいを感じる <b>21.5%</b> | 新しいスキル・経験を身につける <b>22.0%</b>      |
|   |                                   |                              |                          | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高める <b>18.0%</b> |

##### フリーランス

※フリーランスベース

|   | ハイクラス層【都市部】 (n=127)                            | ハイクラス層【地方】 (n=93)                              | メンバークラス層【都市部】 (n=177)                          | メンバークラス層【地方】 (n=162)                           |
|---|--|--|--|--|
| 1 | 生活費を稼ぐ <b>46.5%</b>                            | 生活費を稼ぐ <b>40.9%</b>                            | 生活費を稼ぐ <b>51.4%</b>                            | 生活費を稼ぐ <b>45.7%</b>                            |
| 2 | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>37.8%</b>                       | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>37.6%</b>                       | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>32.8%</b>                       | 自由に使えるお金を稼ぐ <b>32.7%</b>                       |
| 3 | 希望の報酬ではたらく自由を得る <b>33.1%</b>                   | 希望の勤務時間ではたらく自由を得る <b>33.3%</b>                 | 希望の勤務時間ではたらく自由を得る <b>32.8%</b>                 | 希望のはたらき方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得る <b>30.2%</b> |
| 4 | 希望のはたらき方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得る <b>31.5%</b> | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高める <b>32.3%</b>              | 希望の業務内容ではたらく自由を得る <b>31.1%</b>                 | 希望の業務内容ではたらく自由を得る <b>30.2%</b>                 |
| 5 | 希望のはたらき方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得る <b>31.5%</b> | 希望のはたらき方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得る <b>30.1%</b> | 希望のはたらき方(勤務地、リモート・出社など)ではたらく自由を得る <b>29.4%</b> | 希望の勤務時間ではたらく自由を得る <b>29.6%</b>                 |
|   | 仕事のやりがいを感じる <b>29.1%</b>                       |  | 老後のお金を稼ぐ <b>26.0%</b>                          | 希望の勤務時間ではたらく自由を得る <b>29.6%</b>                 |
|   | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高める <b>29.1%</b>              |  | 自身の経験・スキルの専門性をさらに高める <b>26.0%</b>              | 仕事のやりがいを感じる <b>25.9%</b>                       |

## エリア別：会社員の副業経験率

### 都市部よりも地方のほうがやや高い傾向。

会社員の副業経験率について、P.70の調査結果をさらにエリア別に比較。

都市部・地方で見ても、「活動経験者計」は2割未満にとどまっている。エリアによる差はあまりない傾向。

#### 【会社員の副業経験率】

※会社員ベース ※スクリーニング集計データを使用 ※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



# エリア別：副業・フリーランスの今後の活動意向

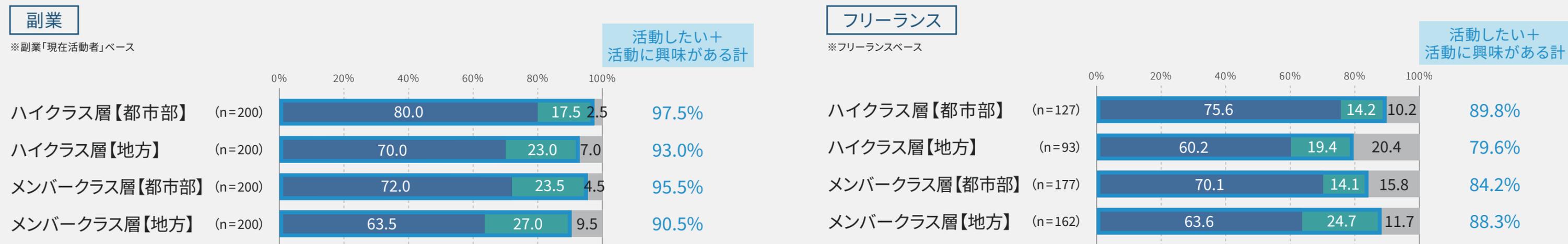
## 「現在活動者」における継続活動意向は、都市部のほうが地方より高い。

副業・フリーランスの今後の活動意向について、P.82の調査結果をさらにエリア別に比較。

副業・フリーランスの「現在活動者」の6～8割が継続して「活動したい」と回答。副業「未活動者」では、エリア別でも「活動したい」は1～2割にとどまっている。

### 【現在活動者：継続活動意向】

※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



### 【未活動者：今後の活動意向】

※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分



■ 活動したい ■ 活動に興味がある ■ 活動したくない(興味がない)

## 地方企業の案件への興味

### 7割以上が興味を示し、都市部の人材のほうが「業務を請けたい」意向が高い。

副業・フリーランスのハイクラス層・メンバークラス層ともに「業務を請けたい」という回答は、特に副業において都市部の人材のほうが高い結果となっている。「業務を請けたい+興味がある計」は7~9割と高く、地方企業の案件には積極的な意向・興味が見られる。

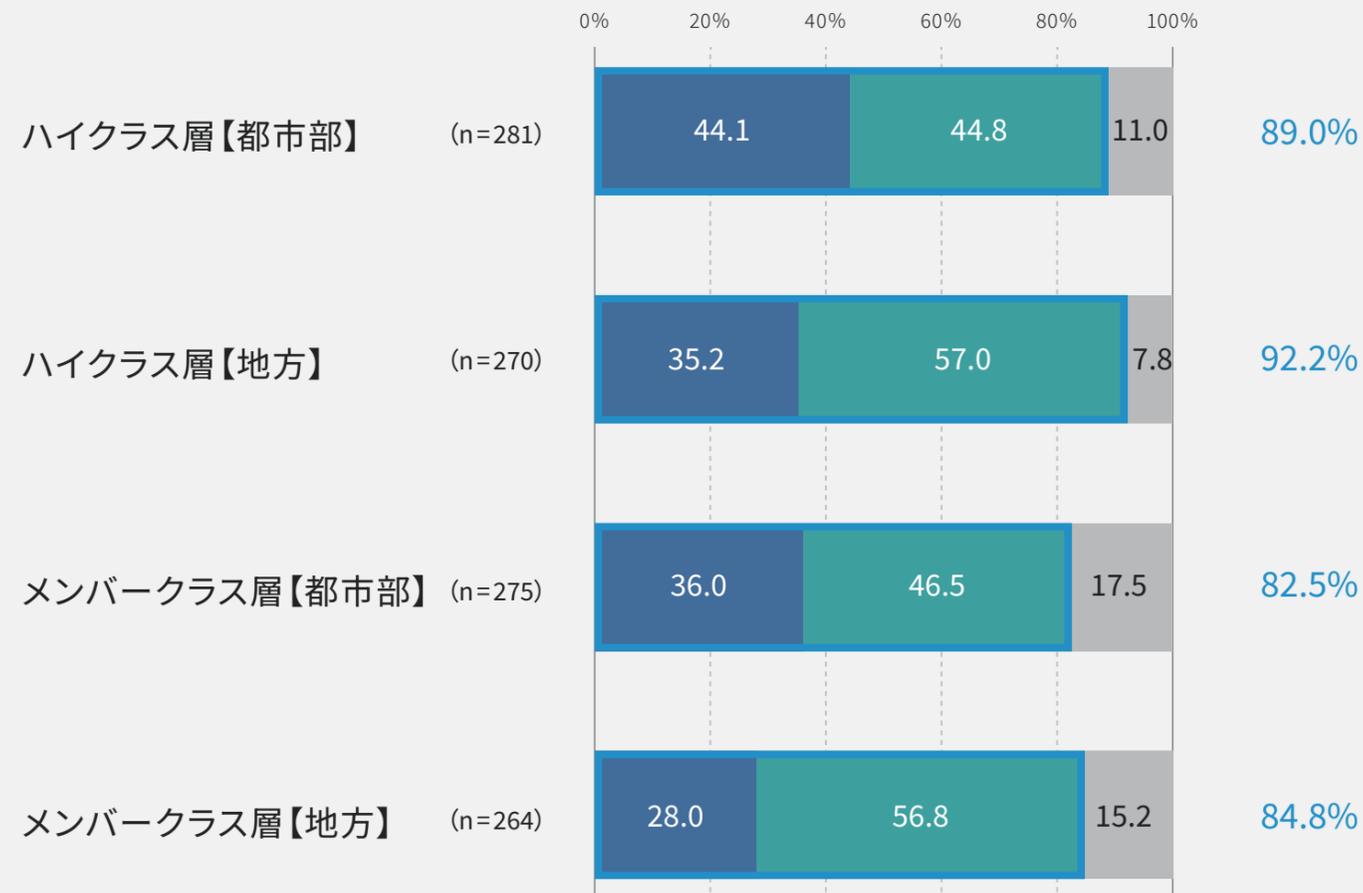
#### 【地方企業の案件への興味】

※都市部・地方は回答者の主なはたらき先の勤務地で区分

##### 副業

※副業「活動経験・未活動者(検討者・興味者)」かつ、今後の活動意向者(活動したい+活動に興味がある)ベース

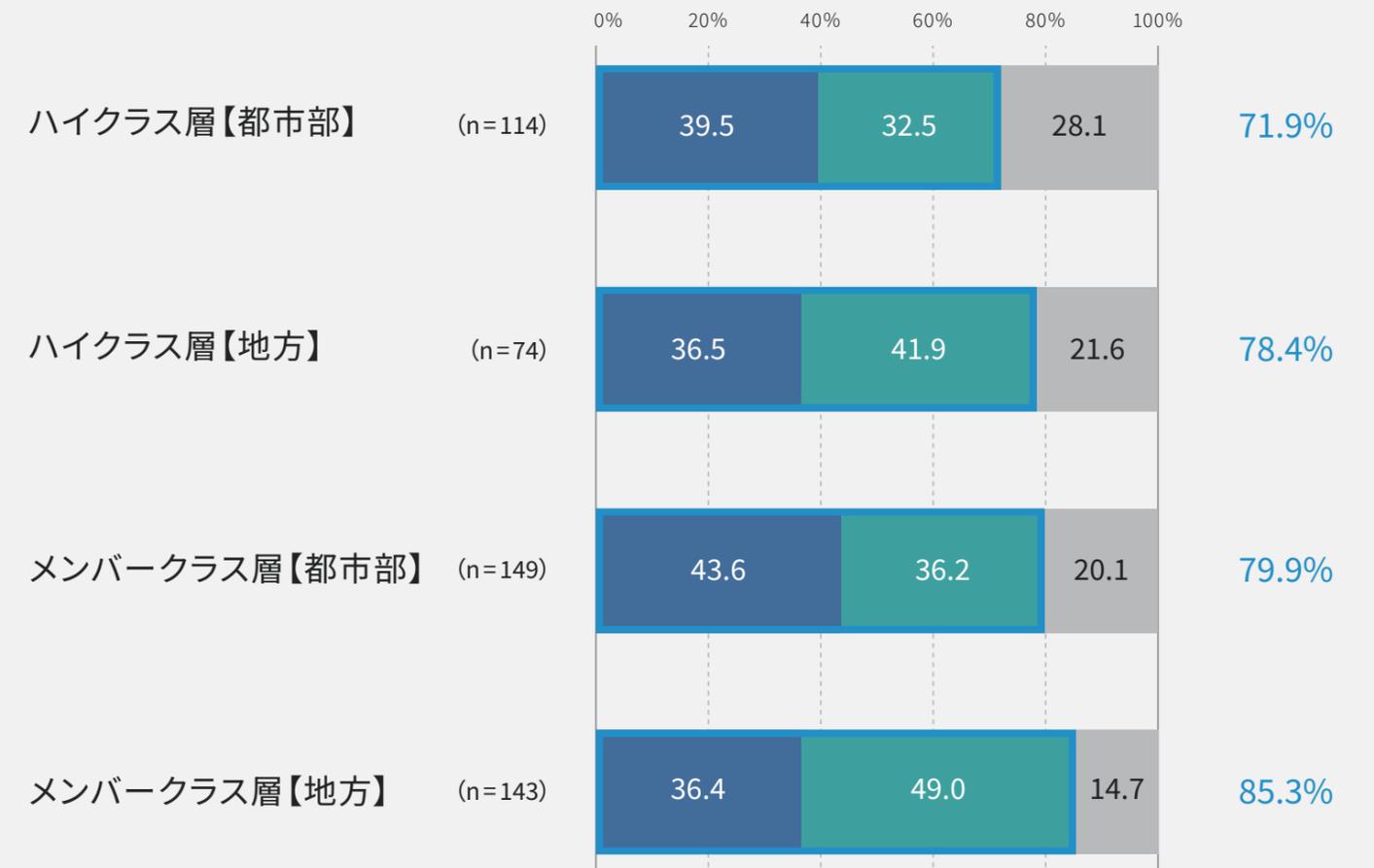
業務を請けたい+  
興味がある計



##### フリーランス

※フリーランスかつ、今後の活動意向者(活動したい+活動に興味がある)ベース

業務を請けたい+  
興味がある計



■ 業務を請けたい ■ 興味がある ■ 業務を請けたくない(興味がない)

## ■発行元

HiPro(パーソルキャリア株式会社運営)

### 【HiPro:外苑前オフィス】

〒107-0061

東京都港区北青山2-9-5 スタジアムプレイス青山7階・8階

<https://hipro-job.jp/>

### 【パーソルキャリア株式会社:麻布台本社】

〒106-0041

東京都港区麻布台1-3-1 麻布台ヒルズ 森JPタワー21階

TEL 03-6213-9000(大代表)

<https://www.persol-career.co.jp/>

## ■発行日

2025年5月22日

## ■お問い合わせ先

パーソルキャリア株式会社

【本白書・取材に関するお問い合わせ】 [koho@persol.co.jp](mailto:koho@persol.co.jp)

【HiProサービスに関するお問い合わせ】 [cs@hipro-job.jp](mailto:cs@hipro-job.jp)

## ■引用・転載にあたってのお願い

本白書は、無償で引用・転載いただくことができますが、

引用・転載の際は、必ず出典元の明記をお願いいたします。

出典:HiPro『副業・フリーランス人材白書2025』

### ○著作権・免責事項

本白書の著作権はパーソルキャリア株式会社に帰属します。

パーソルキャリア株式会社は、本白書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、あるいは懲罰的損害および利益の損失については、一切の責任を負いません。