

ハイスキルな副業・フリーランスなら

HiPro

by doda

副業・フリーランス 人材白書2026

増加する企業の依頼案件数。新たな人材活用の潮流とは。

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。私たちパーソルキャリアはそう考え、ハイスキルな副業・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。

現在、副業・フリーランス人材の活用は、徐々に広がりを見せています。高度な経験・スキルで新しい解決策を導いたり、ビジネスを推進する人材も珍しくありません。しかし、一方で、その実態が十分に理解されているとはまだ言えないのが、現状です。

本白書では、副業・フリーランス人材の活用について、企業・個人の双方の視点から、網羅的に調査しています。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、「雇用によらない人材活用&はたらき方」の実態を、明らかにしていくことを目指しています。

第2回目となる今回の調査では、定点観測を通じて、副業・フリーランス人材活用の次なる変化の兆しが見えてきました。また、従業員が産休・育休を取得する際に発生する人材不足について着目し、企業が抱える課題や、副業・フリーランス人材活用の今後の可能性について調査しました。

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

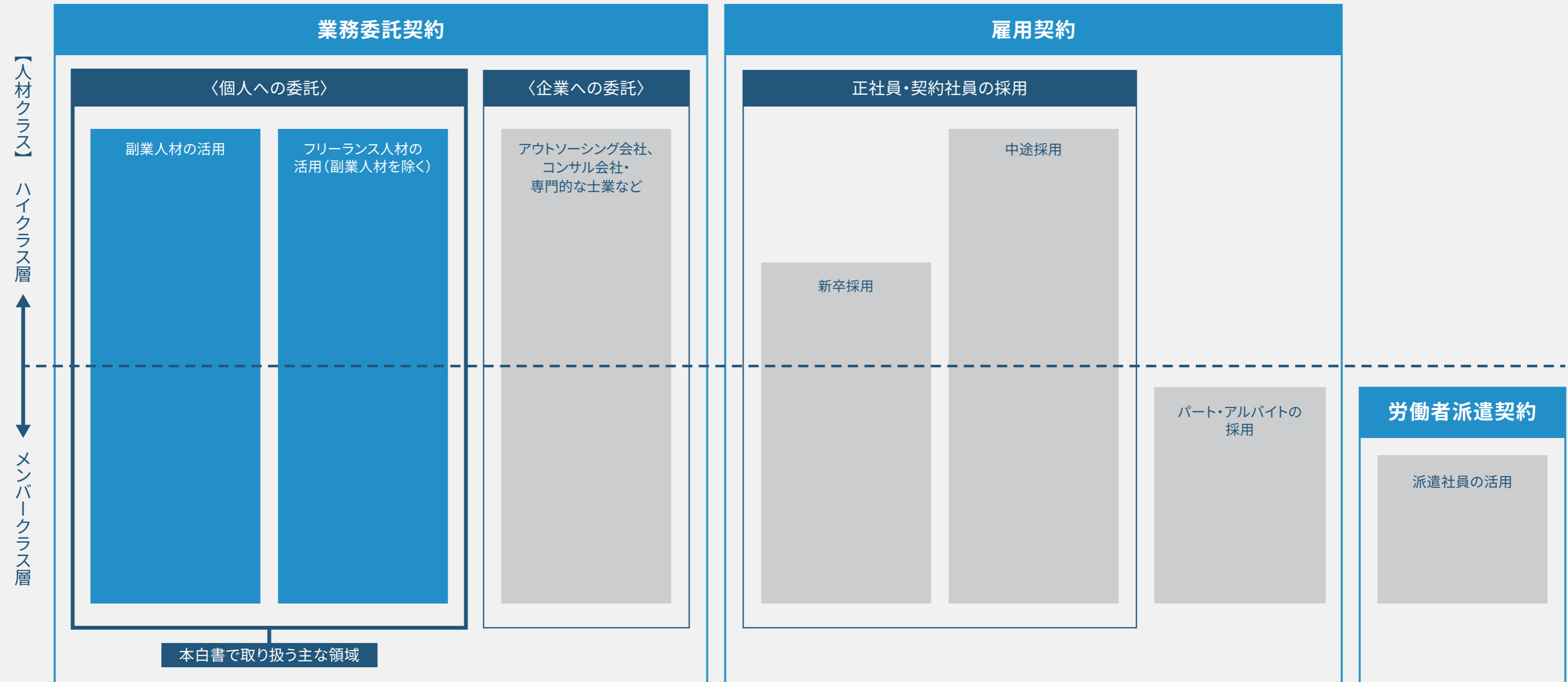
はじめに	2
目次	3
本白書における各種定義 企業における主な人材獲得手法（契約種別と人材クラス）	4
本白書における各種定義 企業における主な人材獲得手法（各手法の詳細）	5
本白書における各種定義 本白書における「人材」の定義	6
調査概要	7-8
01 企業調査	9
サマリー	10-11
労働力不足の実感度	12
副業・フリーランス人材の現在活用率	13
副業・フリーランス人材の活用目的	14
副業・フリーランス人材の活用目的（前年比較）	15
依頼業務	16
依頼案件数（期間：2025年1～12月）	17
活用費用（1人1か月あたり）	18
副業・フリーランス人材活用に対する満足度	19
副業・フリーランス人材を活用するときの課題	20
副業・フリーランス人材を活用するときの課題（前年比較）	21
副業・フリーランス人材の今後の活用意向	22
副業・フリーランス人材を活用しない理由	23
副業・フリーランス人材を活用しない理由（前年比較）	24
●特別企画 育休の取得拡大と、現場が抱える人材不足の現状	25
サマリー	26-27
直近3年間における育休取得率の変化／育休の取得期間（期間：2023～2025年）	28
育休に対応する企業の困りごと	29
育休期間中の人材不足をカバーできている割合	30
育休期間中の人材不足をカバーする手法	31
育休期間中の人材不足をカバーする手法：副業・フリーランス人材の活用意向	32
回答者属性（本調査）	33-34

02 個人調査	35
サマリー	36-37
個人調査の分析対象者／会社員の副業の現在活動率	38
会社員の副業の現在活動率（ハイクラス層・メンバークラス層比較）	39
副業・フリーランスの活動目的	40
副業・フリーランスの活動目的（前年比較）	41
担当業務	42
活動件数（1か月あたり）【副業】	43
活動件数（1か月あたり）【フリーランス】	44
報酬（1か月あたり）【副業】	45
報酬（1か月あたり）【フリーランス】	46
副業・フリーランス活動に対する満足度	47
副業・フリーランス活動において満足していること	48
副業・フリーランス活動において満足していること（前年比較）	49
副業・フリーランス活動をするときの課題	50
副業・フリーランス活動をするときの課題（前年比較）	51
副業・フリーランスの今後の活動意向	52
会社員の副業しない理由	53
会社員の副業しない理由（前年比較）	54
はたらき先を選ぶ際の「副業が許可されていること」の重視度	55
「副業が許可されていること」を重視する理由	56
回答者属性（本調査）	57-58

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.5-6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〉

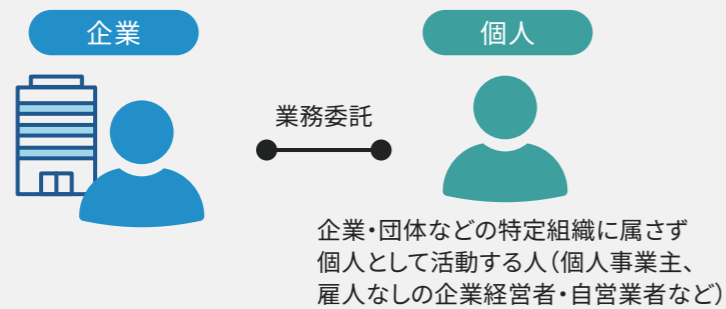
副業人材の活用

雇用契約のある企業・団体などではたらしながら、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。

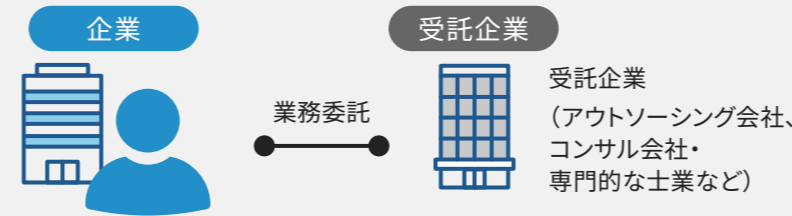


本白書で取り扱う主な領域

〈企業への委託〉

アウトソーシング会社、コンサル会社・専門的な土業などの活用

自社業務の一部を外部の企業に委託すること。

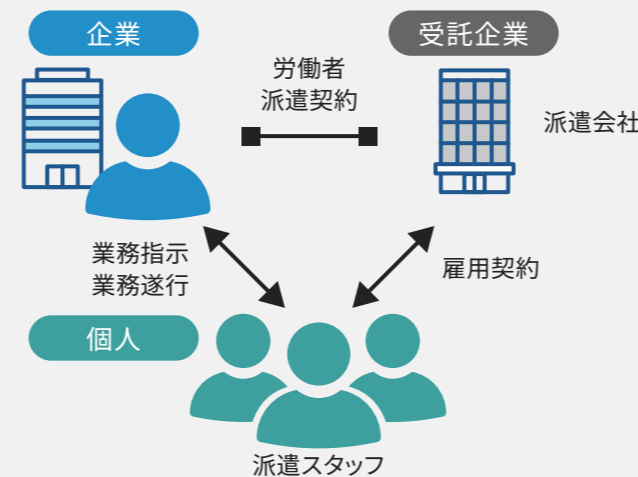


労働者派遣契約による手法

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。



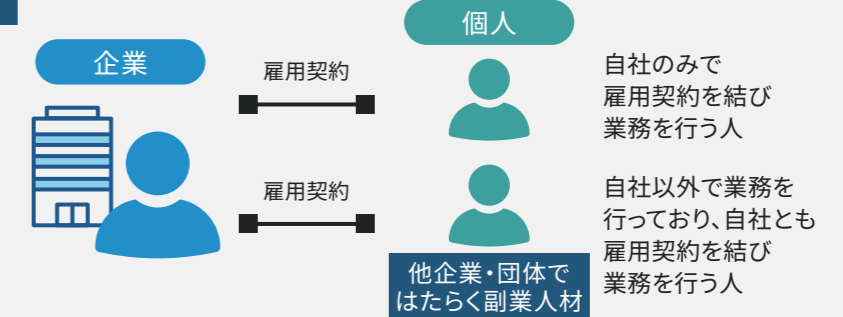
雇用契約による手法

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

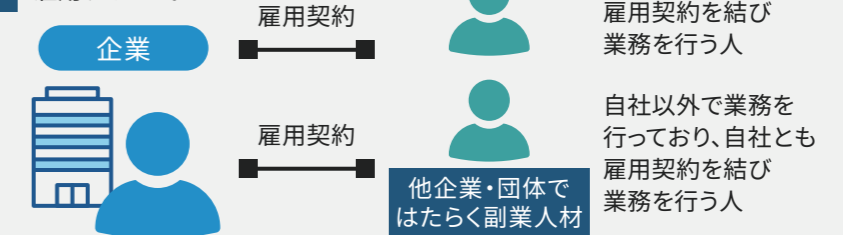
新卒採用

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。



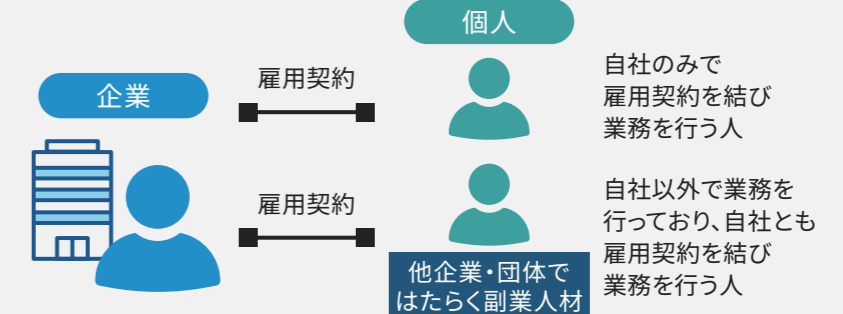
中途採用

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。 ※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>企業調査 左記のような形態で人材活用をすること。</p> <hr/> <p>個人調査 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。 (個人事業主、雇人なしの企業経営者・自営業者など) ※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>企業調査 左記のような形態で人材活用をすること。</p> <hr/> <p>個人調査 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>企業調査 本白書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。</p> <hr/> <p>個人調査 本白書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。</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>企業調査 本白書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。</p> <hr/> <p>個人調査 本白書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。</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：2026年1月5日（月）～8日（木）、個人調査：2026年1月5日（月）～13日（火）</p>																																														
<p>企業調査</p>	<p>スクリーニング調査</p>	<p>80,000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（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"> <thead> <tr> <th colspan="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="3">合計</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <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 colspan="2"></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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">大企業 (従業員数1,000名以上)</td> <td>都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)</td> <td>200</td> <td>150</td> <td>200</td> <td>200</td> <td rowspan="6">4,400</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> </tr> <tr> <td rowspan="2">中小企業 (従業員数1,000名未満)</td> <td>都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)</td> <td>200</td> <td>300</td> <td>300</td> <td>300</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> </tr> </tbody> </table>						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	大企業 (従業員数1,000名以上)	都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)	200	150	200	200	4,400	地方(上記以外の都道府県)	100	100	100	100	中小企業 (従業員数1,000名未満)	都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)	200	300	300	300	地方(上記以外の都道府県)	250	300	250
		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																																										
大企業 (従業員数1,000名以上)	都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)	200	150	200	200	4,400																																									
	地方(上記以外の都道府県)	100	100	100	100																																										
中小企業 (従業員数1,000名未満)	都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)	200	300	300	300																																										
	地方(上記以外の都道府県)	250	300	250	350																																										
<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>																																															
<p>分析対象者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・25～69歳男女 ・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 ・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><除外条件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業規模（従業員数）が「把握していない」 ・エリア（勤務地）が「47都道府県外（海外など）」 ・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>※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、ウェイトバックを実施したデータがあります。該当データ：Chapter1 企業調査「労働力不足の実感度（P.12）」、企業調査 特別企画「育休の取得拡大と、現場が抱える人材不足の現状（P.28-32）」</p>																																															

調査概要

個人調査

スクリーニング調査

150,000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

1,903サンプル回収

■「副業・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12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	
副業	都市部(一都三県/大阪・兵庫/愛知)	200	100	200	100	1,903
	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/大阪・兵庫/愛知)	200	—	200	—	
	地方(上記以外の都道府県)	103	—	200	—	

☆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.6参照)
 ※「フリーランス×地方のハイクラス層」は、分析時にウェイトバックをかけて200サンプルに補正し、他の層と構成比を揃えている。

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)」のいずれかで「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>

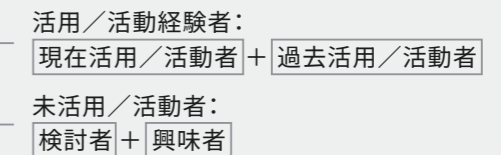
- ・エリア(勤務地)が「47都道府県外(海外など)」
- ・年収総額が「0万円/99,999万円」のいずれか
- ・業種が「広告代理業、調査業/人材サービス業/学校法人/医療法人/官公庁」のいずれか

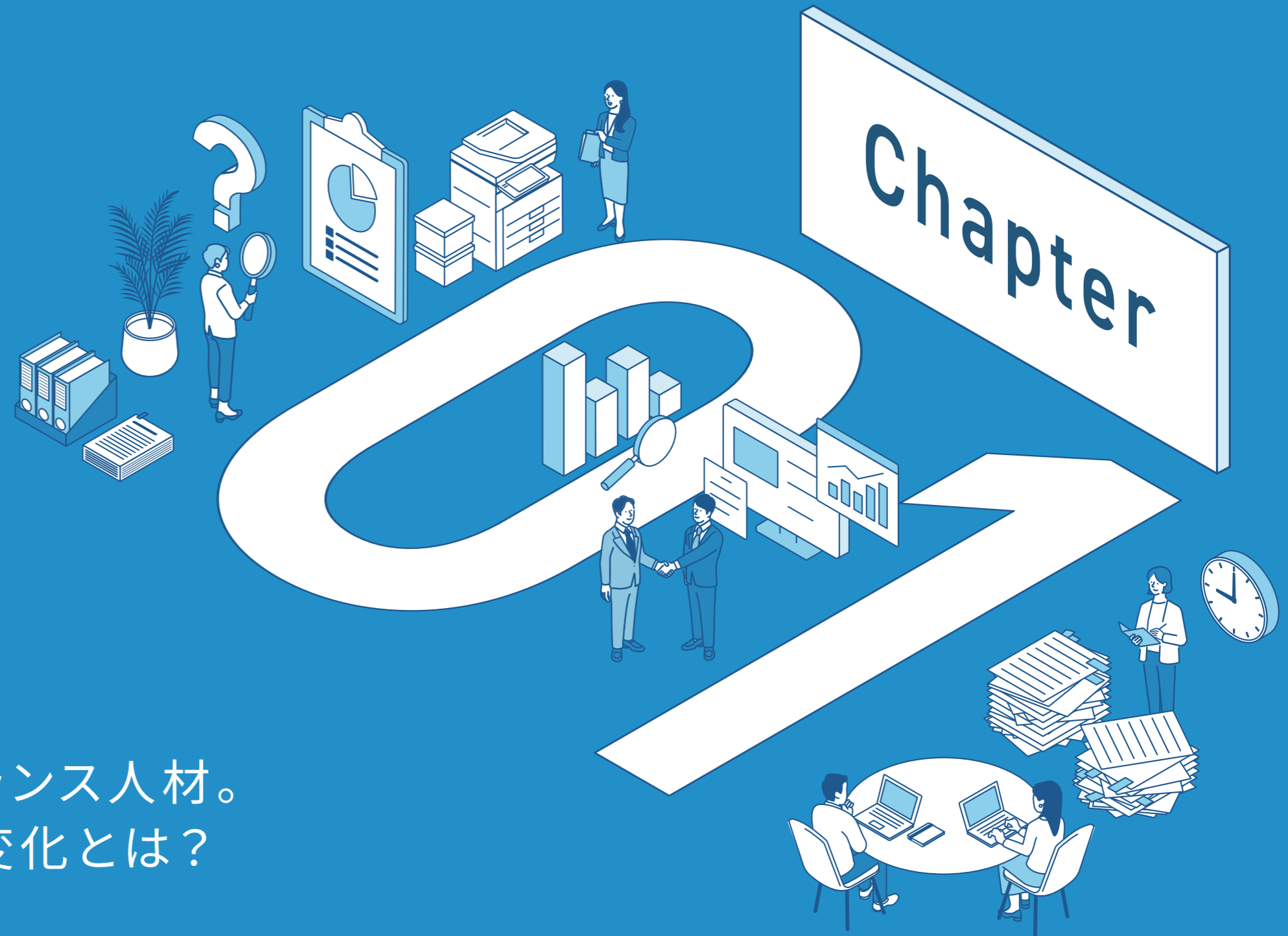
※調査結果を読み解く上での注意点

- ・%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。
- ・調査結果はZ検定による有意差判定を行い、有意差があるスコアから一部をコメントで言及しています。

本白書では企業の副業・フリーランス人材の活用/個人の副業・フリーランス活動状況については、下記のように定義しました。

- ・現在活用/活動者: 2025年1月以降(2025年1月~2026年1月調査時点)に活用/活動したことがある
- ・過去活用/活動者: 2024年12月以前に活用/活動したことがある
- ・検討者: 活用/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: 活用/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: 活用/活動や情報収集・検討したことはなく、興味もない
- ・未認知者: 副業・フリーランス人材の活用といった手段を知らない(企業調査のみ)





01 | 企業調査

活躍の場が広がる、副業・フリーランス人材。
企業における活用状況と課題の変化とは？

〈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

総 括

6割以上の企業が労働力不足を実感する中で、副業・フリーランス人材の活用率は前年から横ばいで約2割であったが、活用している企業においては、スキル・ノウハウ獲得や業務遂行スピードなどへの期待が高まり、活用目的が明確化してきた傾向がある。

また、前年よりも依頼案件数は増加したが、1人1か月あたりの活用費用は減少したことから、適切な案件設定や業務の切り出しが行われ、依頼案件の細分化やスポット活用が進んだこともうかがえた。一方で、課題感としては、現場での人材ニーズが高まる中で、費用の工面に苦戦する場面が増加した。

活用していない企業においては、活用に対する不安や抵抗感が低下したことに加え、興味は前年より高まっており、活用経験の有無にかかわらず、副業・フリーランス人材活用に対する興味や理解が向上してきた。

労働力不足の実感度／副業・フリーランス人材の現在活用率

1 6割以上の企業が、「労働力不足」を実感。 P.12参照

【労働力不足の実感度】
「労働力不足を感じている計」

ハイクラス層の
人材について
65.9%

メンバークラス層の
人材について
66.0%

2 副業・フリーランス人材の
現在活用率は約2割。 P.13参照

【副業・フリーランス人材の現在活用率】

副業・フリーランス人材の
現在活用率は20.0～22.2%で、
ハイクラス層・メンバークラス層ともに
前年から横ばい。

約**2割**



副業・フリーランス人材の活用目的

1 スキル・ノウハウ獲得や
業務遂行スピードなどへの期待が高まった。 P.15参照

副業人材はスキル・ノウハウ獲得への期待が高まった。
また、ハイクラス層では「業務遂行スピードが速い」が上昇。
活用の習熟度が高まり、活用の目的や期待したいことが明確化してきた傾向がうかがえる。

【副業・フリーランス人材の活用目的(前年比較):副業人材】
「前年差異が大きい項目TOP3」

ハイクラス層	2026年	前年差異	メンバークラス層	2026年	前年差異
経験・スキルの多様性を高める	20.6	+4.4pt↑	即戦力となる人材・スキルを確保する	21.2	+6.1pt↑
業務遂行スピードが速い	18.7	+4.4pt↑	経験・スキルの多様性を高める	19.4	+5.4pt↑
即戦力となる人材・スキルを確保する	21.0	+4.0pt↑	自社内に業務ノウハウを蓄積する	16.7	+3.8pt↑

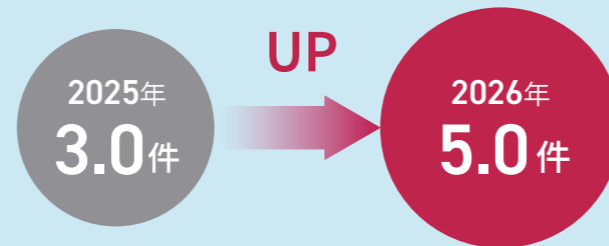
サマリー

副業・フリーランス人材 活用者の状況

1 依頼案件数は前年から増加。 P.17参照

ハイクラス層・メンバークラス層ともに中央値は5件で、前年と比べて依頼案件数が増加。

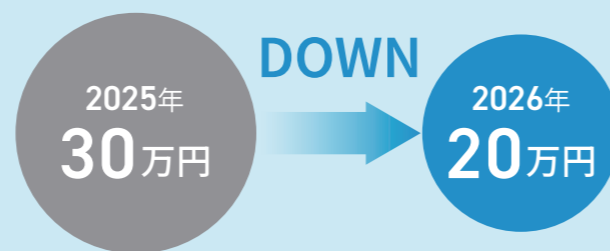
【依頼案件数(期間:2025年1~12月)】
「ハイクラス層・メンバークラス層 中央値」



2 活用費用(1人1か月あたり)は前年から減少。 P.18参照

前年と比べて、ハイクラス層の中央値が30万円から20万円へ減少。また、ハイクラス層・メンバークラス層ともに、「30万円以上」の割合が減り、費用は減少傾向。

【活用費用(1人1か月あたり)】
「ハイクラス層 中央値」



3 現場での人材ニーズが高まる中で費用の工面に苦戦。 P.21参照

前年と比べて、「現場から必要以上の人数・案件の要請がくる」「業務委託の費用が高い」が上昇。高まる現場の人材ニーズに対して、費用の工面に苦戦している様子が見られる。

【副業・フリーランス人材を活用するときの課題(前年比較)】

現場から必要以上の人数・案件の要請がくる ↑

業務委託の費用が高い ↑



副業・フリーランス人材 未活用者の状況

1 活用に対する不安や抵抗感が前年から低下。 P.24参照

前年と比べて、ハイクラス層では、活用方法に関する項目などが低下し、メンバークラス層では、社内の抵抗感やメリットの理解に関する項目などが低下。活用への理解が深まってきている様子が見られる。

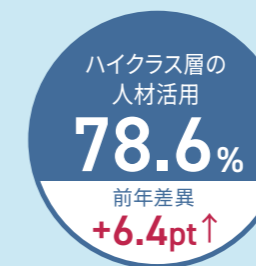
【副業・フリーランス人材を活用しない理由(前年比較)】
「前年差異が大きい項目TOP3」

ハイクラス層	2026年	前年差異	メンバークラス層	2026年	前年差異
依頼する人材への業務の切り出し方がわからない	7.9	-5.8pt↓	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	10.0	-7.1pt↓
どのような人材に依頼できるかわからない	7.7	-5.4pt↓	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	13.4	-4.9pt↓
制度や法律を調べたり、理解するのが難しい・負担が大きい(大きそう)	7.2	-4.3pt↓	費用が高い(高そう)	14.9	-4.5pt↓

2 活用に対する意向や興味は前年から上昇。 P.22参照

未活用者の「活用したい+活用に興味がある計」は約8割で、前年から上昇。興味の高まりが見られる。

【副業・フリーランス人材の今後の活用意向:未活用者】
「活用したい+活用に興味がある計」



労働力不足の実感度

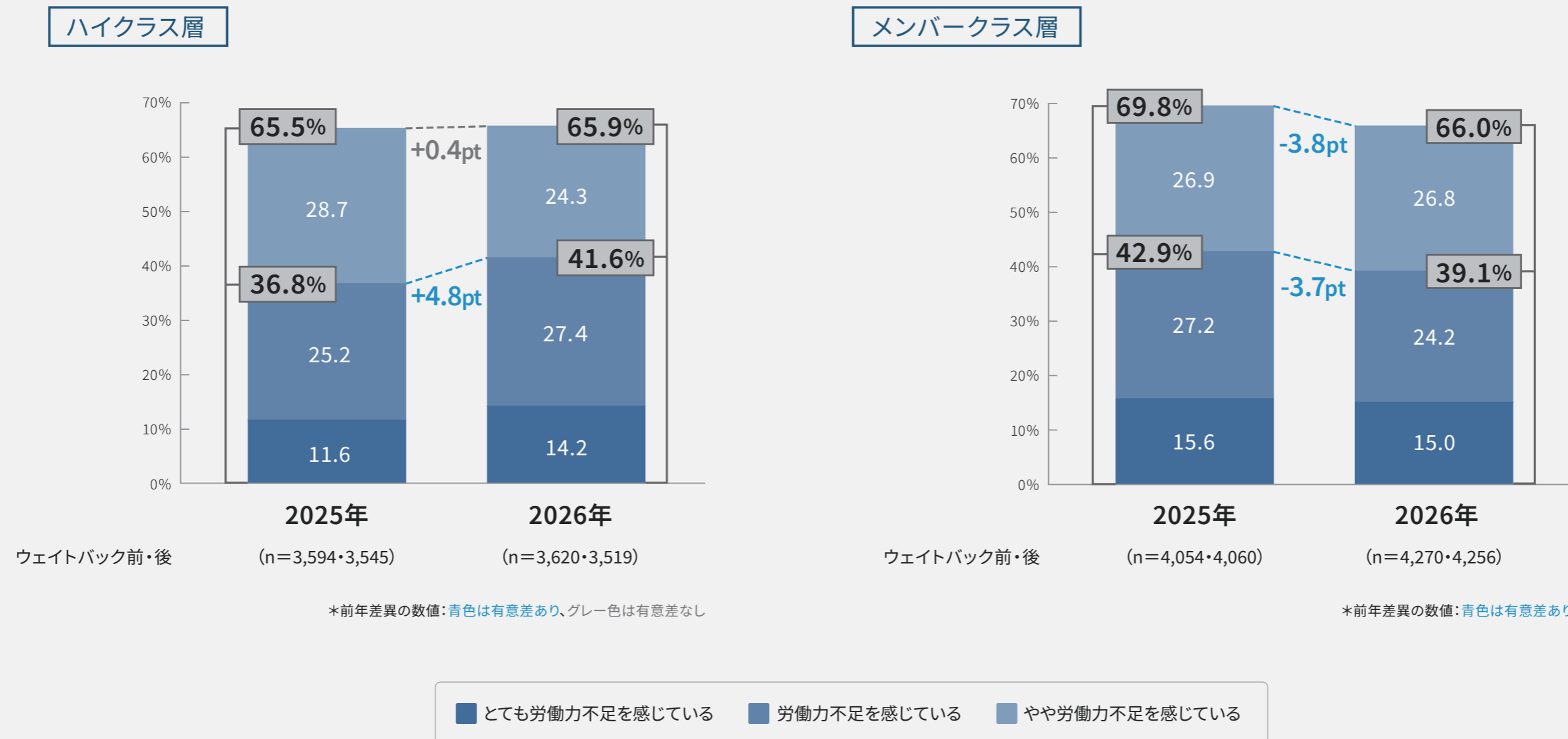
6割以上の企業が、労働力不足を実感。前年と比べて、ハイクラス層で不足感がやや高まった。

ハイクラス層については65.9%、メンバークラス層については66.0%の企業が労働力不足を実感。

前年と比べて、ハイクラス層の「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計」は4.8ポイント上昇し、労働力不足感がやや高まった。

【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



副業・フリーランス人材の現在活用率

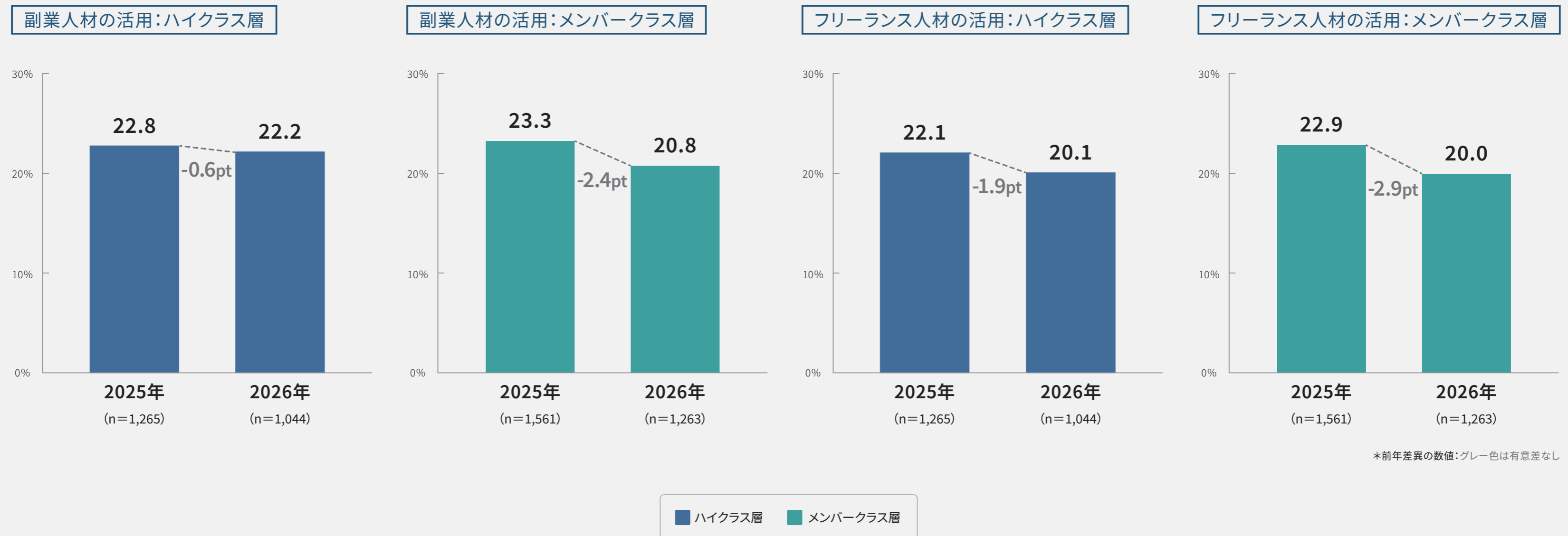
副業・フリーランス人材の現在活用率は約2割。

副業・フリーランス人材の現在活用率は20.0~22.2%で、ハイクラス層・メンバークラス層ともに前年から横ばい☆。

☆前年との比較について：スコアの差はあるもののZ検定による有意差判定において有意差はないため、「前年から横ばい」としています。

【副業・フリーランス人材の現在活用率】

※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目的

長期プロジェクトの人材確保や柔軟な人材活用ができることへの期待が高い。

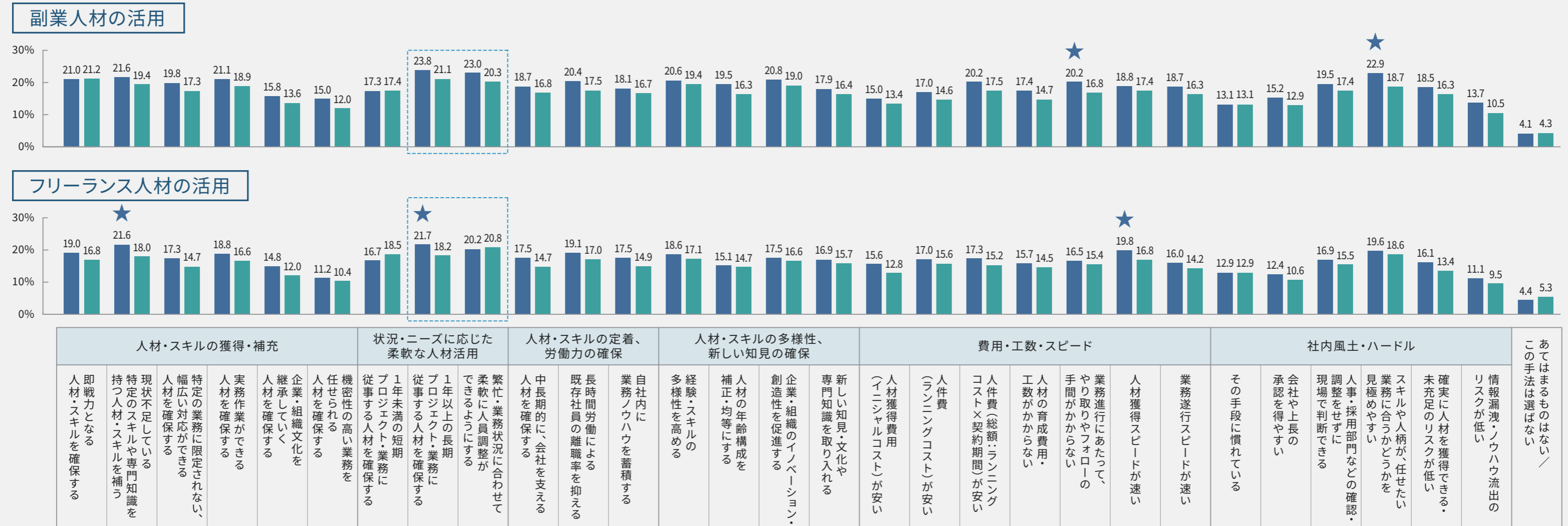
「1年以上の長期プロジェクト・業務に従事する人材を確保する」「繁忙・業務状況に合わせて柔軟に人員調整ができるようにする」などが高い。

副業人材の活用 ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「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」「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」が高い。

フリーランス人材の活用 ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「現状不足している特定のスキルや専門知識を持つ人材・スキルを補う」「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」「人材獲得スピードが速い」が高い。

【副業・フリーランス人材の活用目的】

※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 ※複数回答



【副業人材の活用】ハイクラス層(n=1,364) メンバークラス層(n=1,462) 【フリーランス人材の活用】ハイクラス層(n=1,228) メンバークラス層(n=1,480)

■ 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・フリーランス人材の活用目的（前年比較）

スキル・ノウハウ獲得、業務遂行／人材獲得スピードへの期待が高まった。

副業人材は「経験・スキルの多様性を高める」「即戦力となる人材・スキルを確保する」「自社内に業務ノウハウを蓄積する」といったスキル・ノウハウ獲得への期待が高まった。

また、副業人材のハイクラス層では「業務遂行スピードが速い」が上昇し、フリーランス人材のハイクラス層では「人材獲得スピードが速い」が上昇。

活用の習熟度が高まり、活用の目的や期待したいことが明確化してきた傾向がうかがえる。

【副業・フリーランス人材の活用目的（前年比較）】

※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 ※複数回答

副業人材の活用：ハイクラス層

	2026年 (n=1,364)	前年差異 (26年-25年)
経験・スキルの多様性を高める	20.6	+4.4pt ↑
業務遂行スピードが速い	18.7	+4.4pt ↑
即戦力となる人材・スキルを確保する	21.0	+4.0pt ↑
実務作業ができる人材を確保する	21.1	+3.9pt ↑
自社内に業務ノウハウを蓄積する	18.1	+3.8pt ↑

副業人材の活用：メンバークラス層

	2026年 (n=1,462)	前年差異 (26年-25年)
即戦力となる人材・スキルを確保する	21.2	+6.1pt ↑
経験・スキルの多様性を高める	19.4	+5.4pt ↑
自社内に業務ノウハウを蓄積する	16.7	+3.8pt ↑
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	20.3	+3.5pt ↑
人材の年齢構成を補正・均等にする	16.3	+3.3pt ↑

フリーランス人材の活用：ハイクラス層

	2026年 (n=1,228)	前年差異 (26年-25年)
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	16.7	-3.8pt ↓
機密性の高い業務を任せられる人材を確保する	11.2	-3.6pt ↓
人材獲得スピードが速い	19.8	+3.6pt ↑

フリーランス人材の活用：メンバークラス層

	2026年 (n=1,480)	前年差異 (26年-25年)
人材の年齢構成を補正・均等にする	14.7	+2.6pt ↑

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

依頼業務

「営業」「IT・DX・システム開発」「業務プロセスの改善・効率化」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。

「営業」「IT・DX・システム開発」「業務プロセスの改善・効率化」が多い。

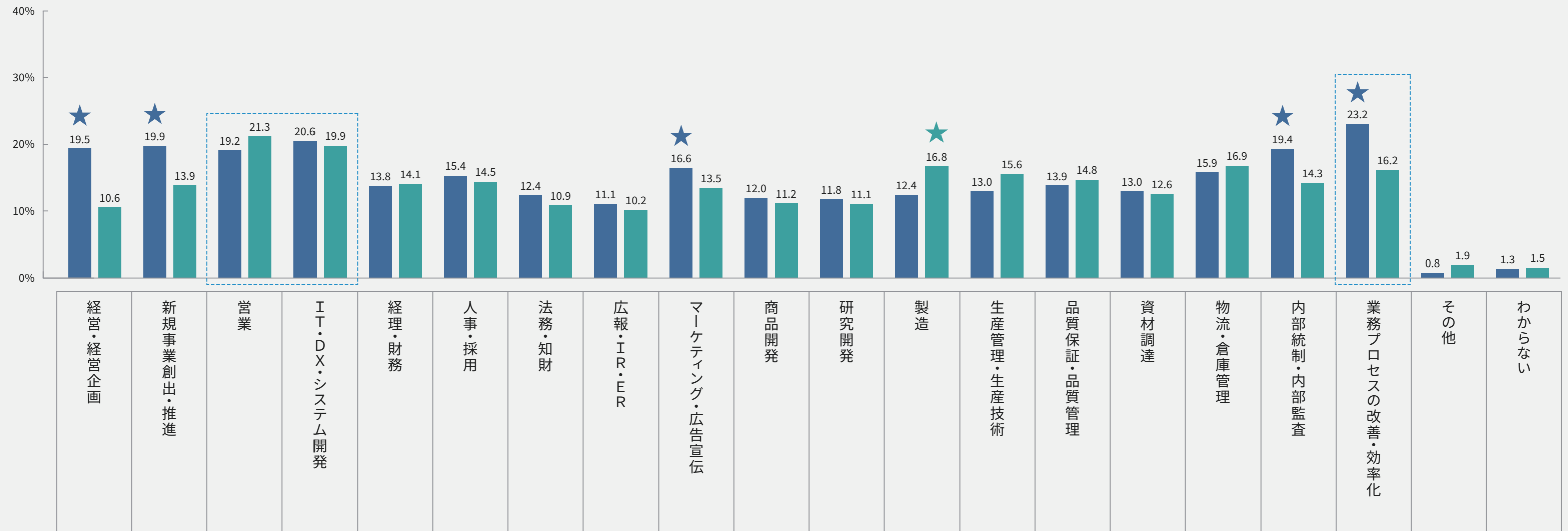
加えて、メンバークラス層は「製造」「物流・倉庫管理」「生産管理・生産技術」といった、実務を推進する業務への依頼が多い。

ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「経営・経営企画」「新規事業創出・推進」「マーケティング・広告宣伝」「内部統制・内部監査」「業務プロセスの改善・効率化」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2025年活用者ベース ※複数回答

*前年から大きな変化は見られなかったため2025年のスコアの記載は割愛



ハイクラス層 (n=1,189) メンバークラス層 (n=1,294)

■ 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：2025年1～12月）

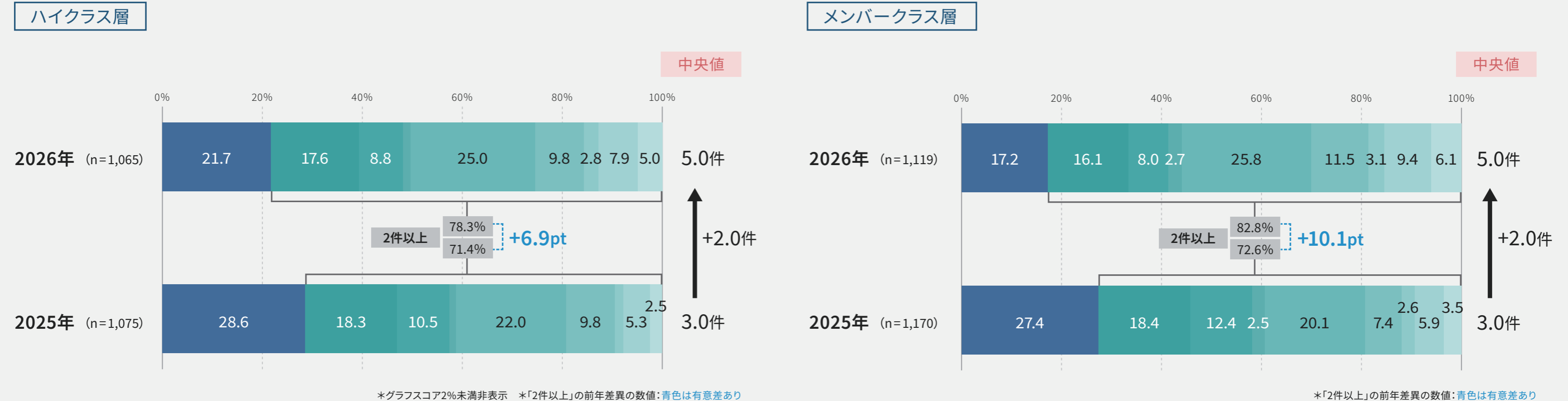
「2件以上」の複数案件の依頼が約8割を占め、中央値は5件。依頼案件数は前年から増加。

「2件以上」の依頼が約8割を占め、複数案件を並行して依頼する企業が多い。

中央値はハイクラス層・メンバークラス層ともに5件で、前年と比べて依頼案件数が増加した。

【依頼案件数（期間：2025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2025年活用者ベース（外れ値（201件以上）を除外して算出）



*グラフスコア2%未満非表示 *「2件以上」の前年差異の数値：青色は有意差あり

*「2件以上」の前年差異の数値：青色は有意差あり

■ 1件 ■ 2件 ■ 3件 ■ 4件 ■ 5～9件 ■ 10～14件 ■ 15～19件 ■ 20～49件 ■ 50件以上

活用費用（1人1か月あたり）

中央値は20万円。活用費用は前年から減少。

数万円～200万円以上まで、傾向が分かれている状況。

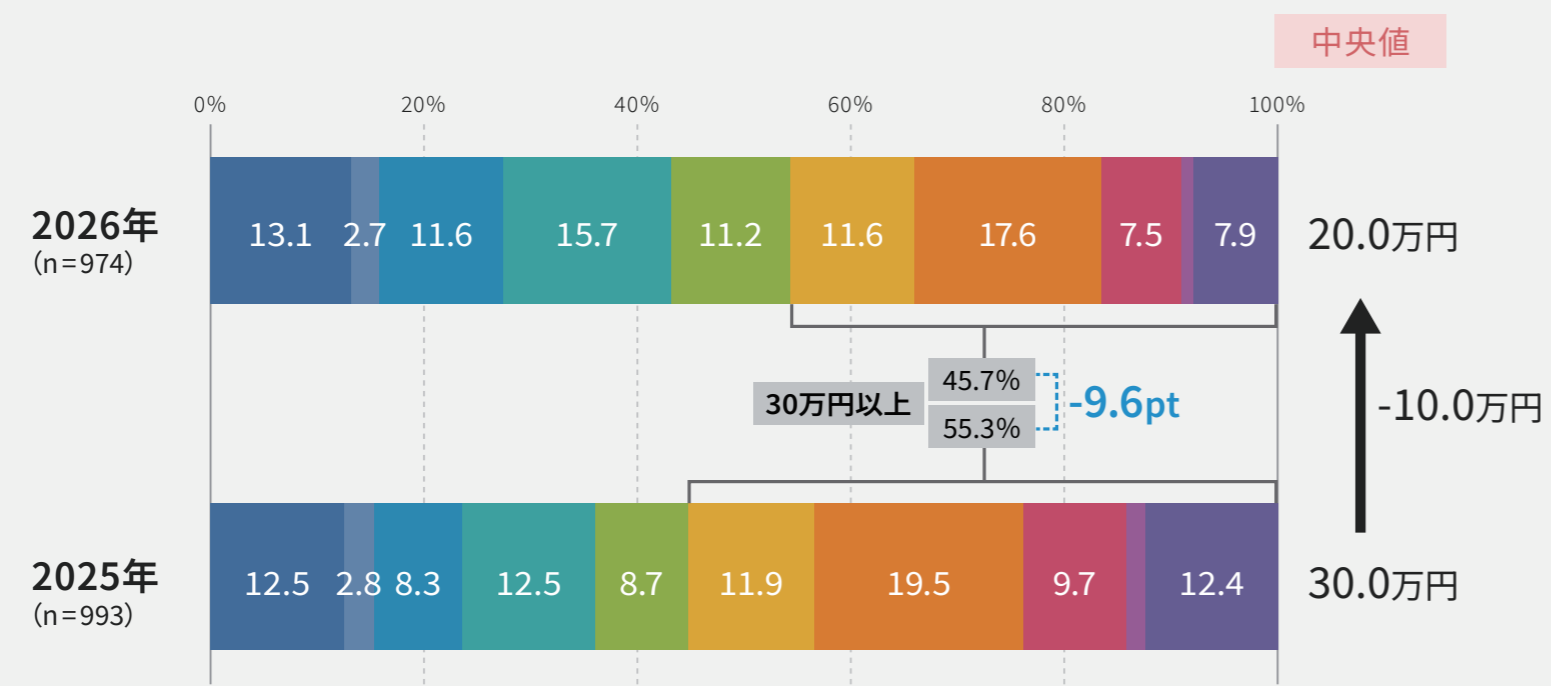
前年と比べて、ハイクラス層の中央値が30万円から20万円へ減少。また、ハイクラス層・メンバークラス層ともに、「30万円以上」の割合が減り、費用は減少傾向。

依頼案件数 (P.17) が前年から増加したことも踏まえると、適切な案件設定や業務の切り出しが行われ、依頼案件の細分化やスポット活用が進んだことがうかがえる。

【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

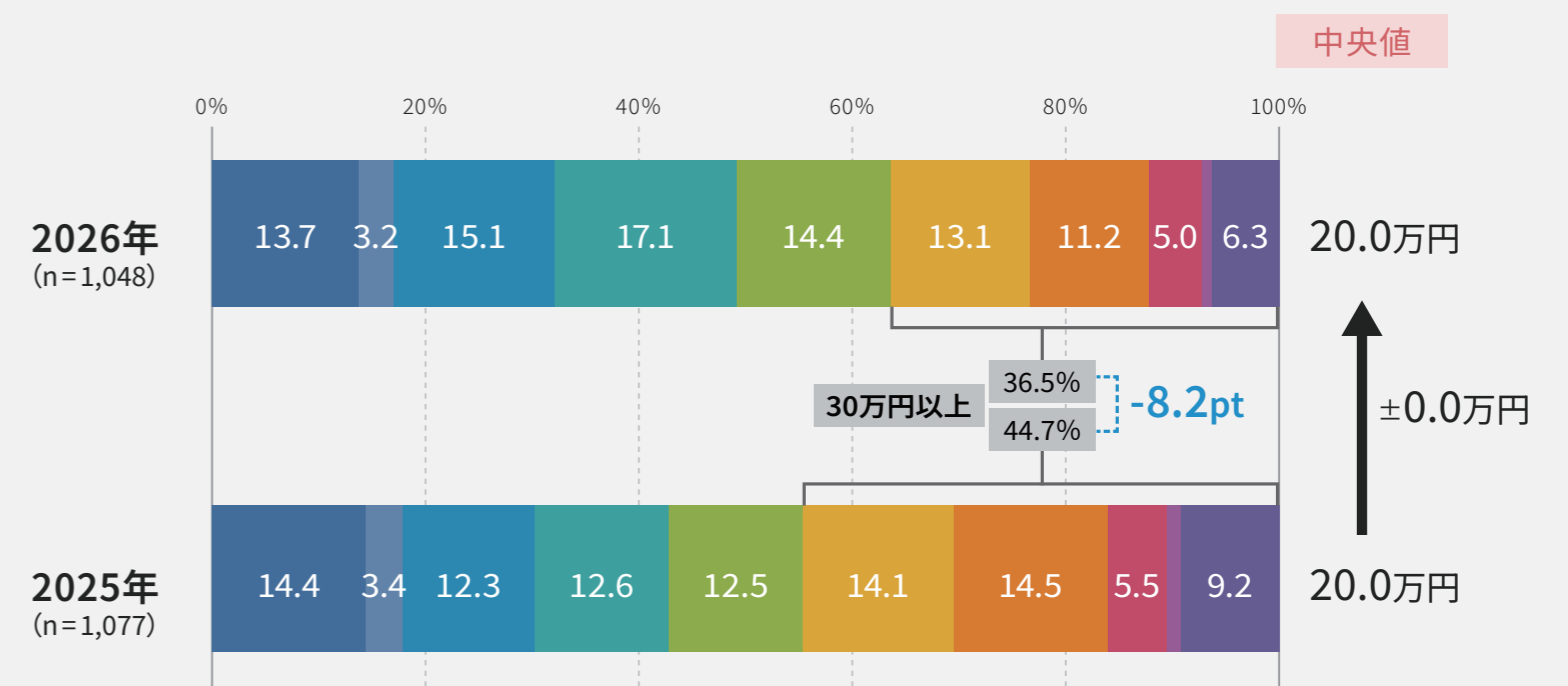
※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の2025年活用者ベース（外れ値（2,000万円以上）を除外して算出）

ハイクラス層

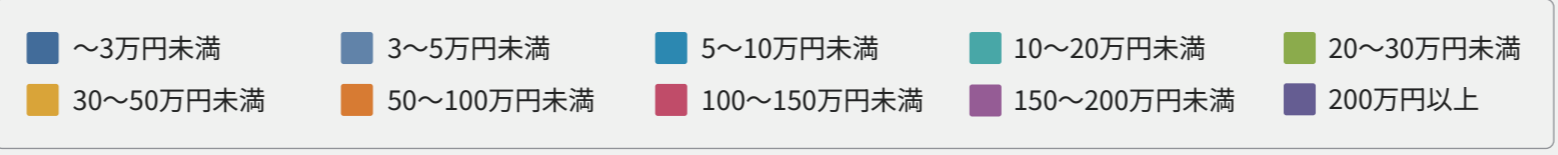


*グラフスコア2%未満非表示 *「30万円以上」の前年差異の数値：青色は有意差あり

メンバークラス層



*グラフスコア2%未満非表示 *「30万円以上」の前年差異の数値：青色は有意差あり



副業・フリーランス人材活用に対する満足度

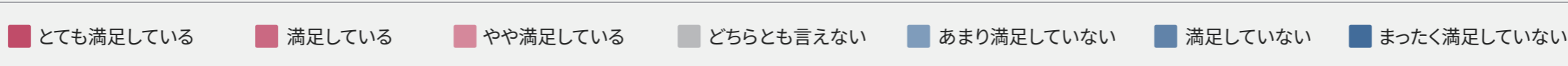
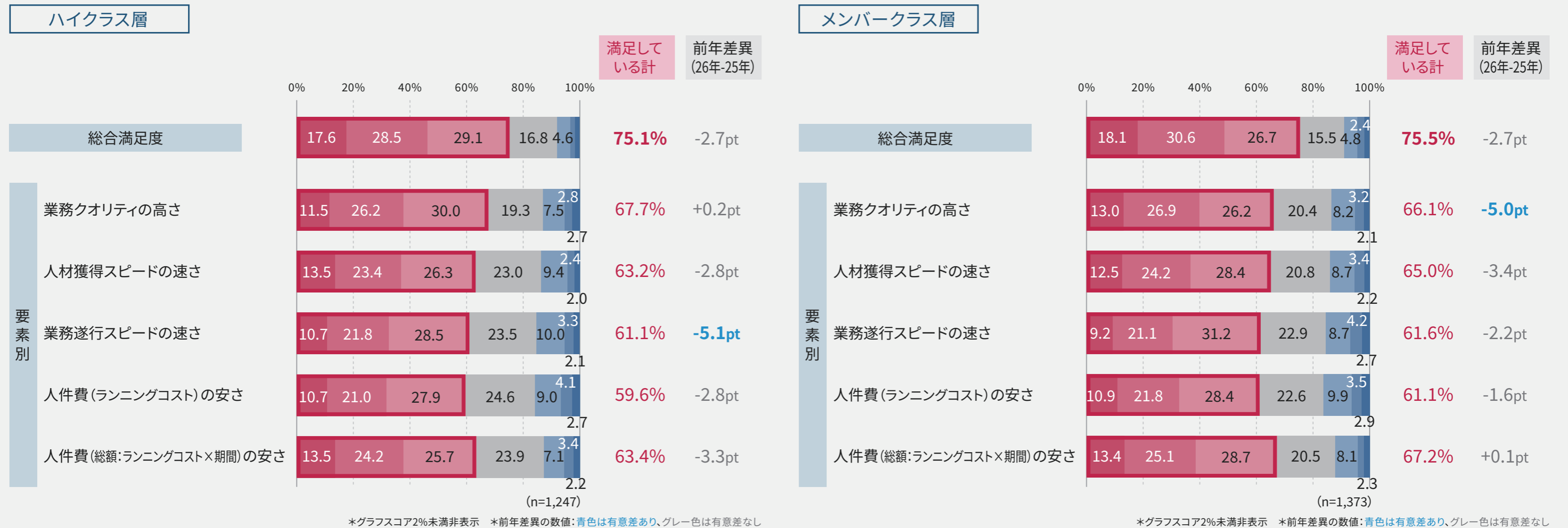
7割以上が、副業・フリーランス人材活用に満足。一部の要素では前年から満足度が低下。

総合満足度は、「満足している計」が7割以上と、全体的に満足度が高い。要素別では、「業務クオリティの高さ」「人件費(総額:ランニングコスト×期間)の安さ」が高い。

前年と比べて、ハイクラス層では「業務遂行スピードの速さ」の満足度が低下。副業・フリーランス人材の活用目的(P.15)としての期待度の高まりにともない、副業・フリーランス人材に求める水準が高まっていると推察される。

【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



副業・フリーランス人材を活用するときの課題

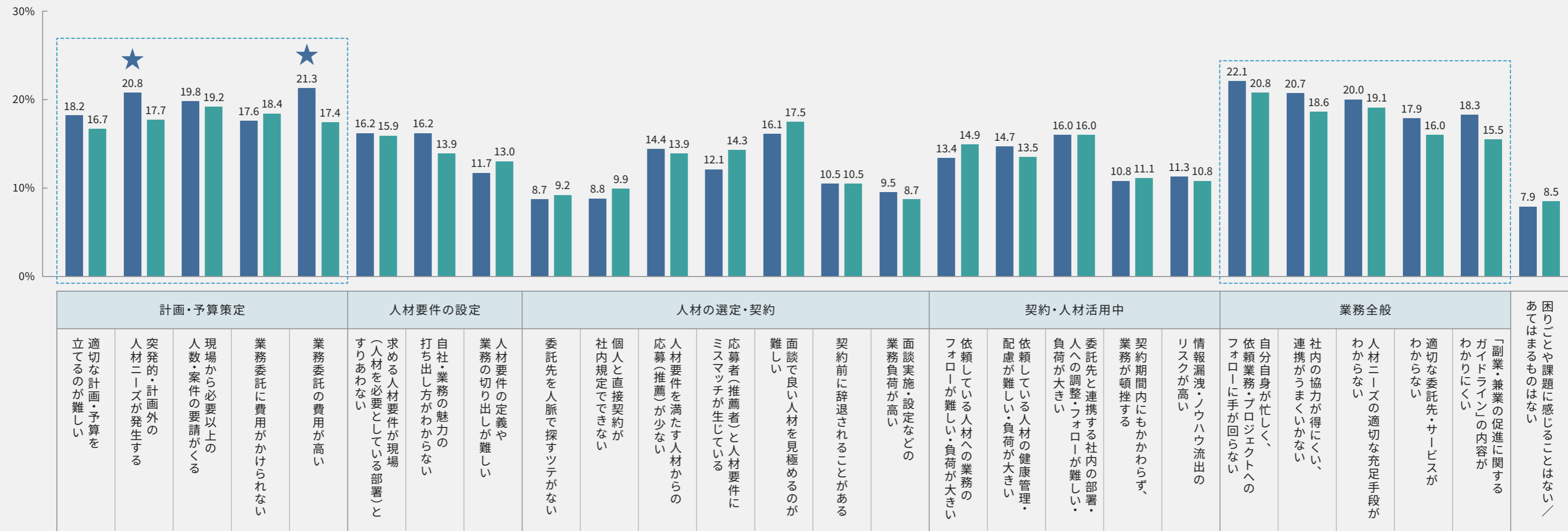
計画外や必要以上の人材ニーズの要請に加え、費用の高さなど、幅広く悩みを抱えている。

[計画・予算策定][業務全般]に関する項目が全体的に高い。

ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「突発的・計画外の人材ニーズが発生する」や「業務委託の費用が高い」といった社内調整や費用面での悩みがやや高い。

【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 ※複数回答



ハイクラス層(n=1,247) メンバークラス層(n=1,373) ※「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・フリーランス人材を活用するときの課題（前年比較）

「現場から必要以上の人数・案件の要請がくる」「業務委託の費用が高い」が上昇。現場での人材ニーズが高まる中で費用の工面に苦戦。

「現場から必要以上の人数・案件の要請がくる」「業務委託の費用が高い」などが上昇し、高まる現場の人材ニーズに対して、費用の工面に苦戦している様子が見えてくる。

一方で、[人材要件の設定] (P.20)に関する項目などは低下した。

【副業・フリーランス人材を活用するときの課題（前年比較）】

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

ハイクラス層	2026年 (n=1,247)	前年差異 (26年-25年)
現場から必要以上の人数・案件の要請がくる	19.8	+4.9pt ↑
業務委託の費用が高い☆	21.3	+4.5pt ↑
人材要件の定義や業務の切り出しが難しい	11.7	-4.1pt ↓
突発的・計画外の人材ニーズが発生する	20.8	+4.1pt ↑
委託先と連携する社内の部署・人への調整・フォローが難しい・負荷が大きい	16.0	-3.1pt ↓

☆2025年調査のスコアは「業務委託に費用がかかりすぎている」を参照して比較

メンバークラス層	2026年 (n=1,373)	前年差異 (26年-25年)
現場から必要以上の人数・案件の要請がくる	19.2	+4.6pt ↑
業務委託に費用がかかけられない	18.4	+4.2pt ↑
業務委託の費用が高い☆	17.4	+3.8pt ↑
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	15.9	-3.5pt ↓
依頼している人材の健康管理・配慮が難しい・負荷が大きい	13.5	-2.9pt ↓

☆2025年調査のスコアは「業務委託に費用がかかりすぎている」を参照して比較

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

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」。「未活用者」の活用に対する意向や興味も上昇。

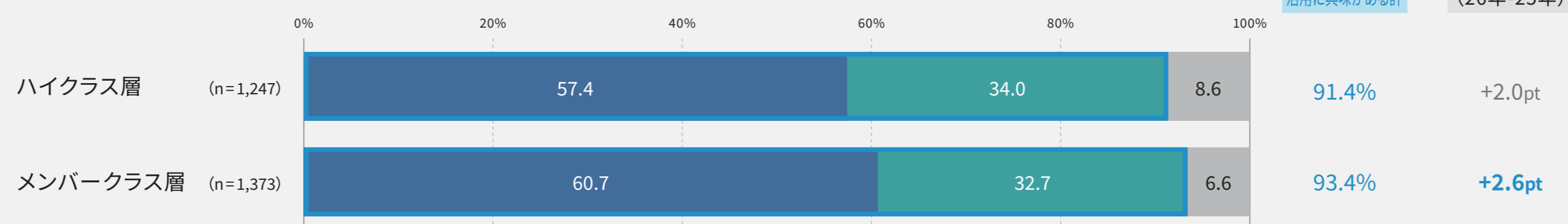
「現在活用者」が今後も継続して「活用したい」と回答したのは、57.4～60.7%と半数以上。

一方、「未活用者」の「活用したい+活用に興味がある計」は約8割で、前年から上昇。副業・フリーランス人材活用への興味の高まりがうかがえる。

【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

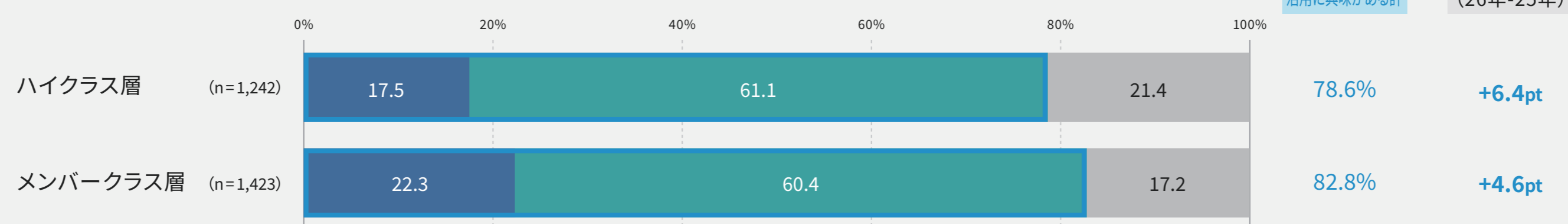
※各クラス層の人材獲得業務に関与している人、かつ副業・フリーランス人材の現在活用者ベース



*前年差異の数値：青色は有意差あり、グレー色は有意差なし

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



*前年差異の数値：青色は有意差あり

■ 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)

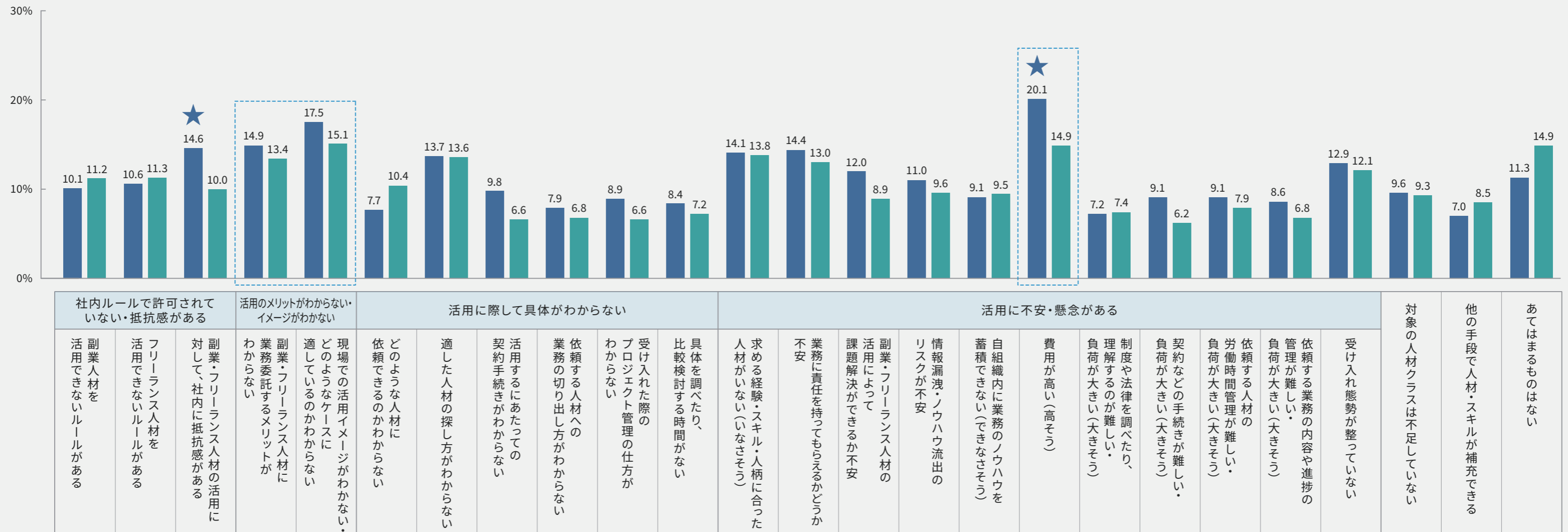
副業・フリーランス人材を活用しない理由

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)」「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」が高い。特に、ハイクラス層では、「費用が高い(高そう)」「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」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高く感じている。

【副業・フリーランス人材を活用しない理由】

※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 ※複数回答



ハイクラス層 (n=417) メンバークラス層 (n=529) *「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・フリーランス人材を活用しない理由（前年比較）

不安や抵抗感が低下し、副業・フリーランス人材活用に対する理解の深まりがうかがえる。

ハイクラス層では「依頼する人材への業務の切り出し方がわからない」「どのような人材に依頼できるのかわからない」などの[活用に際して具体がわからない] (P.23)に関する項目が低下した。

メンバークラス層でも「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」「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」などが低下し、副業・フリーランス人材活用への理解が深まってきている様子が見られる。

【副業・フリーランス人材を活用しない理由（前年比較）】

※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（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 ※複数回答

ハイクラス層

	2026年 (n=417)	前年差異 (26年-25年)
依頼する人材への業務の切り出し方がわからない	7.9	-5.8pt ↓
どのような人材に依頼できるのかわからない	7.7	-5.4pt ↓
制度や法律を調べたり、理解するのが難しい・ 負担が大きい(大きそう)	7.2	-4.3pt ↓

メンバークラス層

	2026年 (n=529)	前年差異 (26年-25年)
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	10.0	-7.1pt ↓
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	13.4	-4.9pt ↓
費用が高い(高そう)	14.9	-4.5pt ↓
業務に責任を持ってもらえるかどうか不安	13.0	-4.2pt ↓

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

企業調査 特別企画

育休の取得拡大と、 現場が抱える人材不足の現状



近年、男性の育休取得が推進されていますが、
本白書では、従業員が産休・育休[☆]を取得する際に発生する人材不足の状況について着目しました。
従業員の育休取得に際して現場が抱える課題や、
育休期間中の人材不足をカバーする手法として、副業・フリーランス人材活用が担う今後の可能性について調査しています。

- 調査対象者：企業において、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
- 分析区分：「性別（男性・女性）」×「人材クラス別（ハイクラス層・メンバークラス層）」を掛け合わせた4つの区分（男性ハイクラス層・男性メンバークラス層・女性ハイクラス層・女性メンバークラス層）

☆本調査における「育休」の記載について
調査票内では「産休・育休」の表記で質問していますが、本白書内では一部「育休」と略して記載しています。



サマリー

総 括

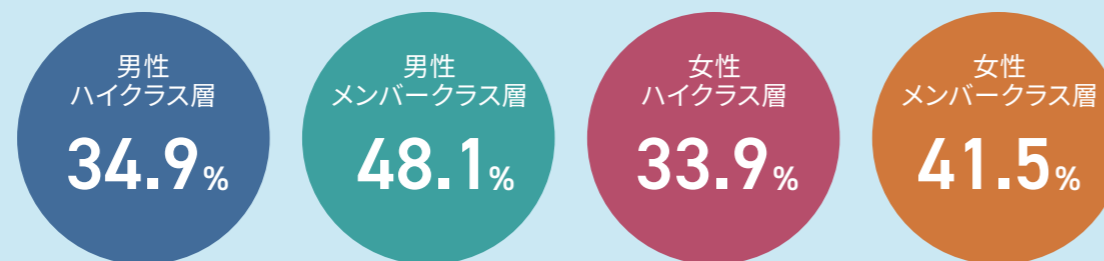
近年、男性の育休取得が推進される中で、直近3年間の育休取得率は男性・女性ともに増えてきている実感がある。しかし、企業側は、従業員が育休取得する際の事前準備が十分にできておらず、既存の人員だけでは業務遂行が難しく、人材不足をカバーしきれないケースが多く見受けられる。性別・人材クラス別の傾向としては、男性は女性と比べて取得期間が短く、開始時期が可変的で事前の業務調整の準備期間も短くなりやすいため、企業はより柔軟な対応が求められている。またハイクラス層は、メンバークラス層と比べて秘匿性が高い業務や高度な経験・スキルが求められる業務が多いこともあり、育休取得中の人材不足をカバーするハードルが高い状況にある。現状、人材不足をカバーする手法は社内での分担・対応が主流であるが、副業・フリーランス人材の活用に対する意向・興味は高く、今後、課題解決の有効な一手となっていくことが期待される。

直近3年間における育休取得率の変化／育休の取得期間

1 育休取得率は、増えてきている実感あり。 P.28参照

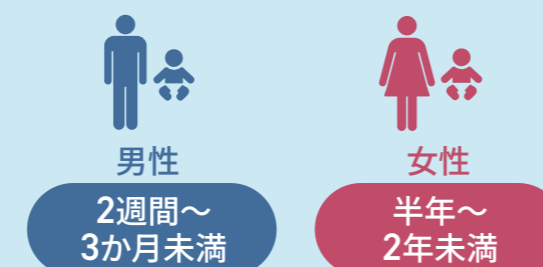
直近3年間における取得率の変化は、「減ってきている」よりも「増えてきている」と感じている割合のほうが多い。特にメンバークラス層はハイクラス層と比べてスコアが高い。

【直近3年間における育休取得率の変化(期間:2023~2025年)】
「取得率は増えてきていると感じる」



2 取得期間は、男性は「2週間～3か月未満」、女性は「半年～2年未満」がボリュームゾーン。 P.28参照

【直近3年間における育休の取得期間(期間:2023~2025年)】



育休に対応する企業の困りごと

1 企業は、業務計画の立てにくさや引継ぎの難しさに課題を感じている。代替要員を見つける難しさや短期間での人材確保に対する課題感は、男性がより強い傾向に。 P.29参照

男性・女性ともに「開始時期が状況次第で変動するため、業務計画を立てにくい」や「引継ぎと通常業務の両立が難しい」などが上位に。

「業務量が多く、代替要員を見つけるのが難しい」
「短期間の欠員に対応した人材確保が難しい」などに対する課題感は男性のほうが強い。

男性の育休は女性と比べて取得期間が短く、開始時期が可変的で事前の業務調整の準備期間も短くなりやすいため、男性が取得する場合のほうがより柔軟な対応を求められているとうかがえる。

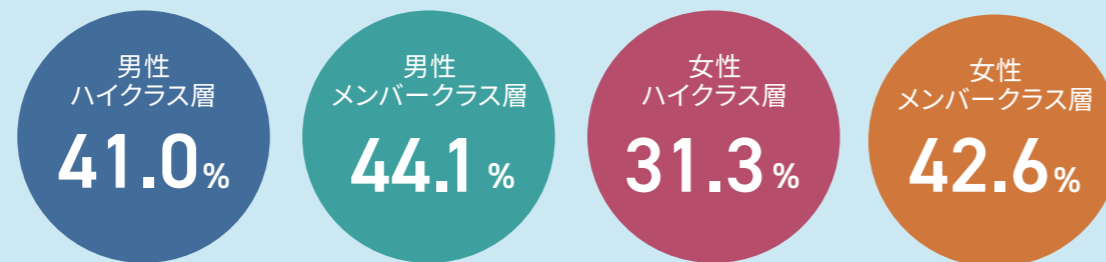
サマリー

育休取得中の人材不足への企業の対応

1 育休期間中の人材不足をカバーできているケースが多いのは3~4割にとどまる。 P.30参照

「カバーできているケースのほうが多い計」は3~4割であり、十分にカバーできているとは考えにくい状況。

【育休期間中の人材不足をカバーできている割合】
「カバーできているケースのほうが多い計」



2 育休期間中の人材不足をカバーする手法は、社内での分担・対応が主流。「副業・フリーランス人材への業務委託」は約1割。 P.31参照

「周囲の従業員で分担」や「上司・管理職が対応」など、社内での分担・対応が上位。「副業・フリーランス人材への業務委託」は約1割にとどまるなど、社外の活用は多くない状況。

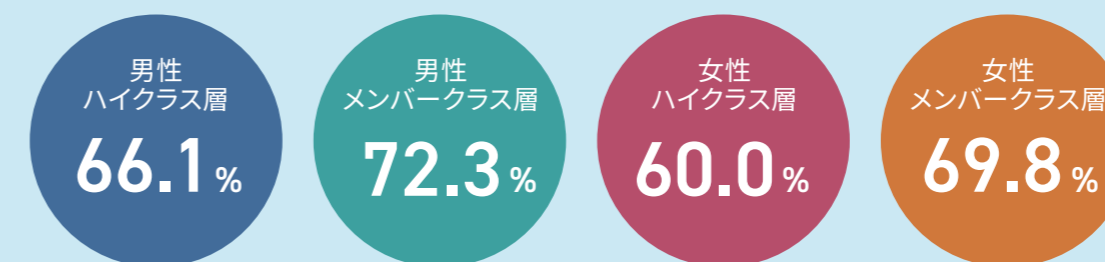


副業・フリーランス人材の活用意向

1 副業・フリーランス人材活用に対する意向や興味は6~7割。 P.32参照

育休期間中の人材不足をカバーする手法として、副業・フリーランス人材活用の意向や興味は高い。

【育休期間中の人材不足をカバーする手法：副業・フリーランス人材の活用意向】
「活用したい+活用に興味がある計」



直近3年間における育休取得率の変化／育休の取得期間（期間：2023～2025年）

取得率は、増えてきている実感あり。取得期間は、男性は「2週間～3か月未満」、女性は「半年～2年未満」がボリュームゾーン。

直近3年間における取得率の変化は、「減ってきている」よりも「増えてきている」と感じている割合のほうが多い。

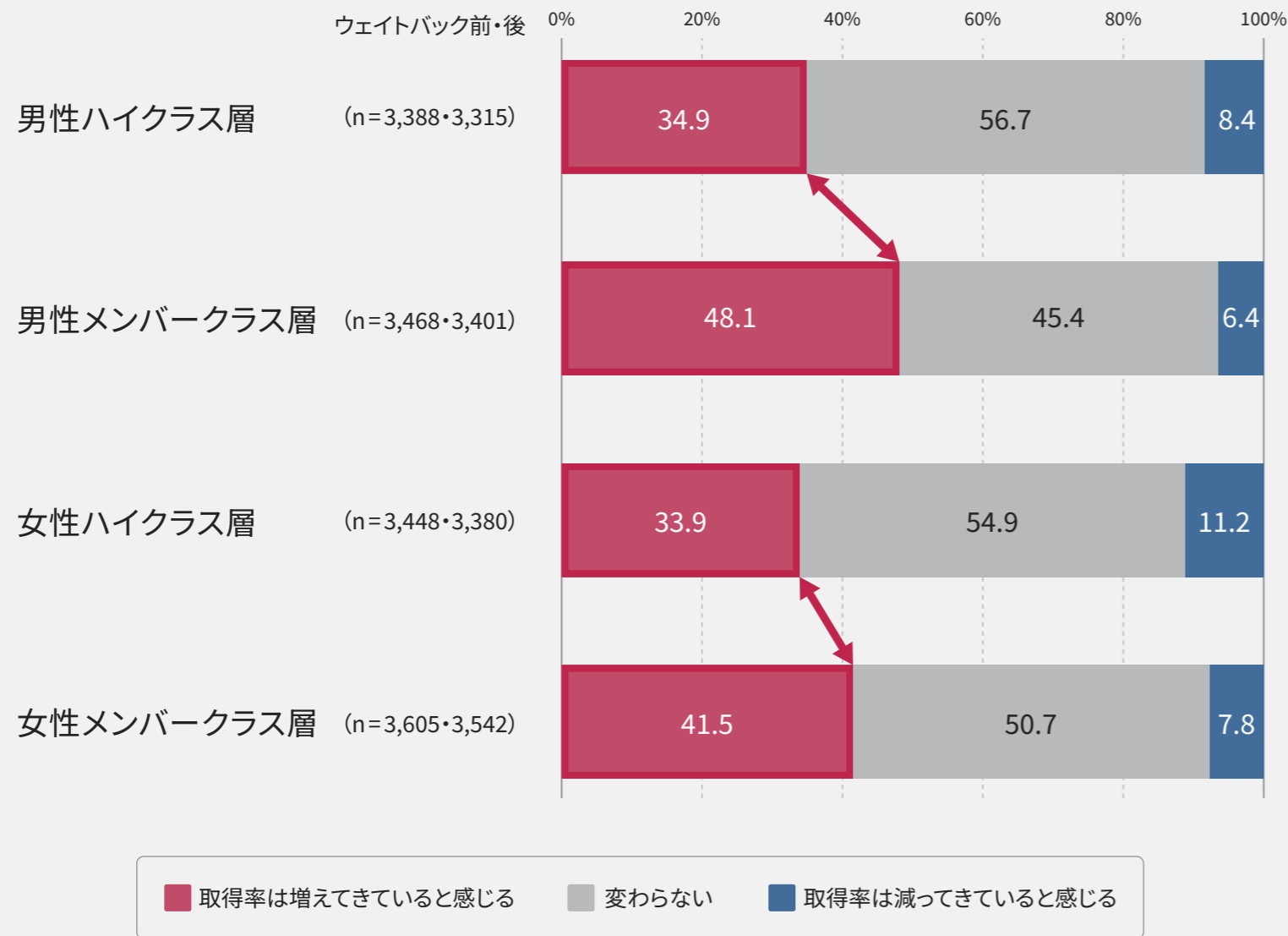
特にメンバークラス層はハイクラス層と比べて「増えてきている」と感じている割合が多い傾向で、男性メンバークラス層が最も多い。

取得期間は、男性は「2週間～3か月未満」、女性は「半年～2年未満」がボリュームゾーンで、女性のほうが長い。

※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。

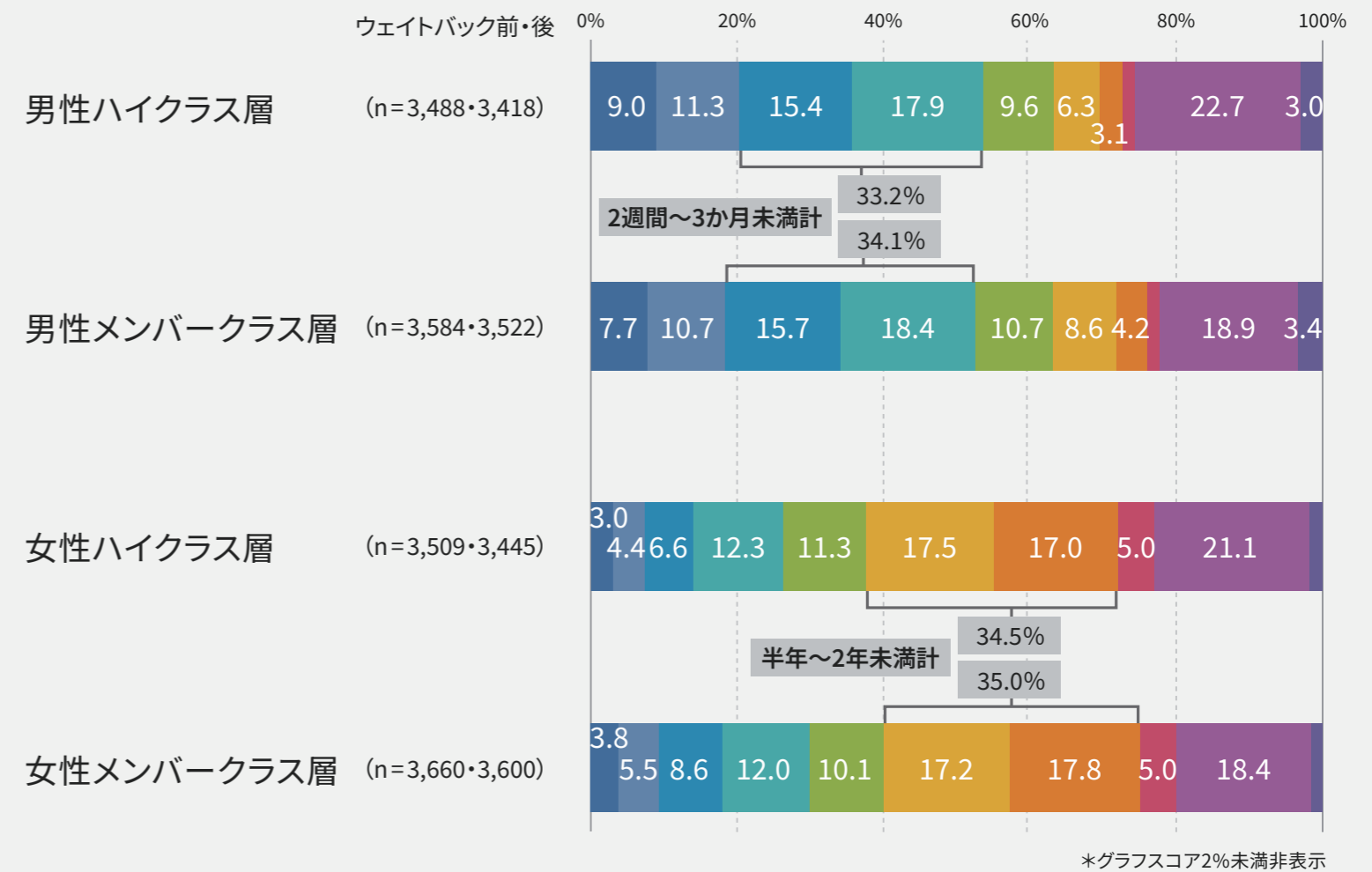
【直近3年間における育休取得率の変化（期間：2023～2025年）】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間（「産後6週間」の就業禁止期間）は除く
 ※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



【直近3年間における育休の取得期間（期間：2023～2025年）】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得対象者ありベース ※女性の産休取得義務期間（「産後6週間」の就業禁止期間）は除く
 ※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



*グラフスコア2%未満非表示

育休に対応する企業の困りごと

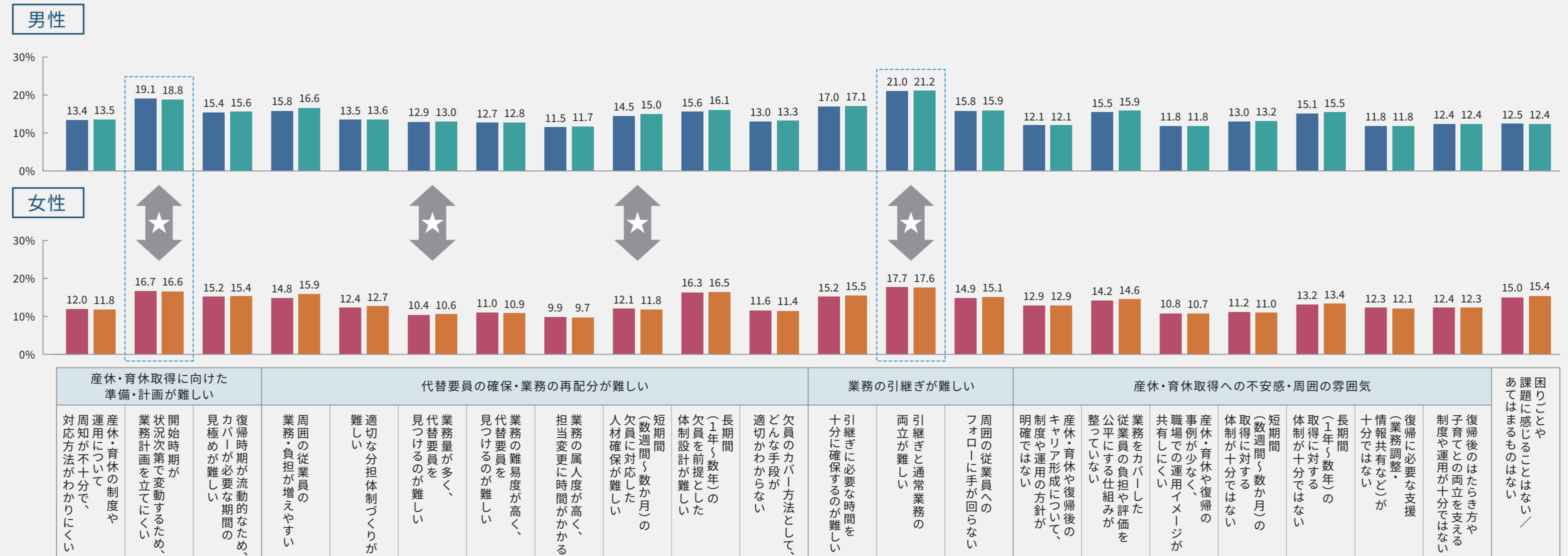
企業は、業務計画の立てにくさや引継ぎの難しさに課題を感じており、男性のほうがより課題感が強い傾向。

男性・女性ともに「開始時期が状況次第で変動するため、業務計画を立てにくい」や「引継ぎと通常業務の両立が難しい」などが上位。ハイクラス層・メンバークラス層での傾向差は見られないが、全体的に男性のほうがスコアが高い傾向にあり、上記2項目に加えて「業務量が多く、代替要員を見つけるのが難しい」や「短期間の欠員に対応した人材確保が難しい」といった項目が女性よりも高い。男性の育休は女性と比べて取得期間が短く(P.28)、開始時期が可変的で事前の業務調整の準備期間も短くなりやすいため、男性が取得する場合のほうがより柔軟な対応を求められているとうかがえる。

※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。

【育休に対応する企業の困りごと】

※2023~2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間(「産後6週間」の就業禁止期間)だけの取得を含む ※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 ※複数回答



男性ハイクラス層(ウェイトバック前・後:n=3,388・3,315) 男性メンバークラス層(ウェイトバック前・後:n=3,468・3,401) 女性ハイクラス層(ウェイトバック前・後:n=3,509・3,445) 女性メンバークラス層(ウェイトバック前・後:n=3,660・3,600) ※「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

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

育休期間中の人材不足をカバーできている割合

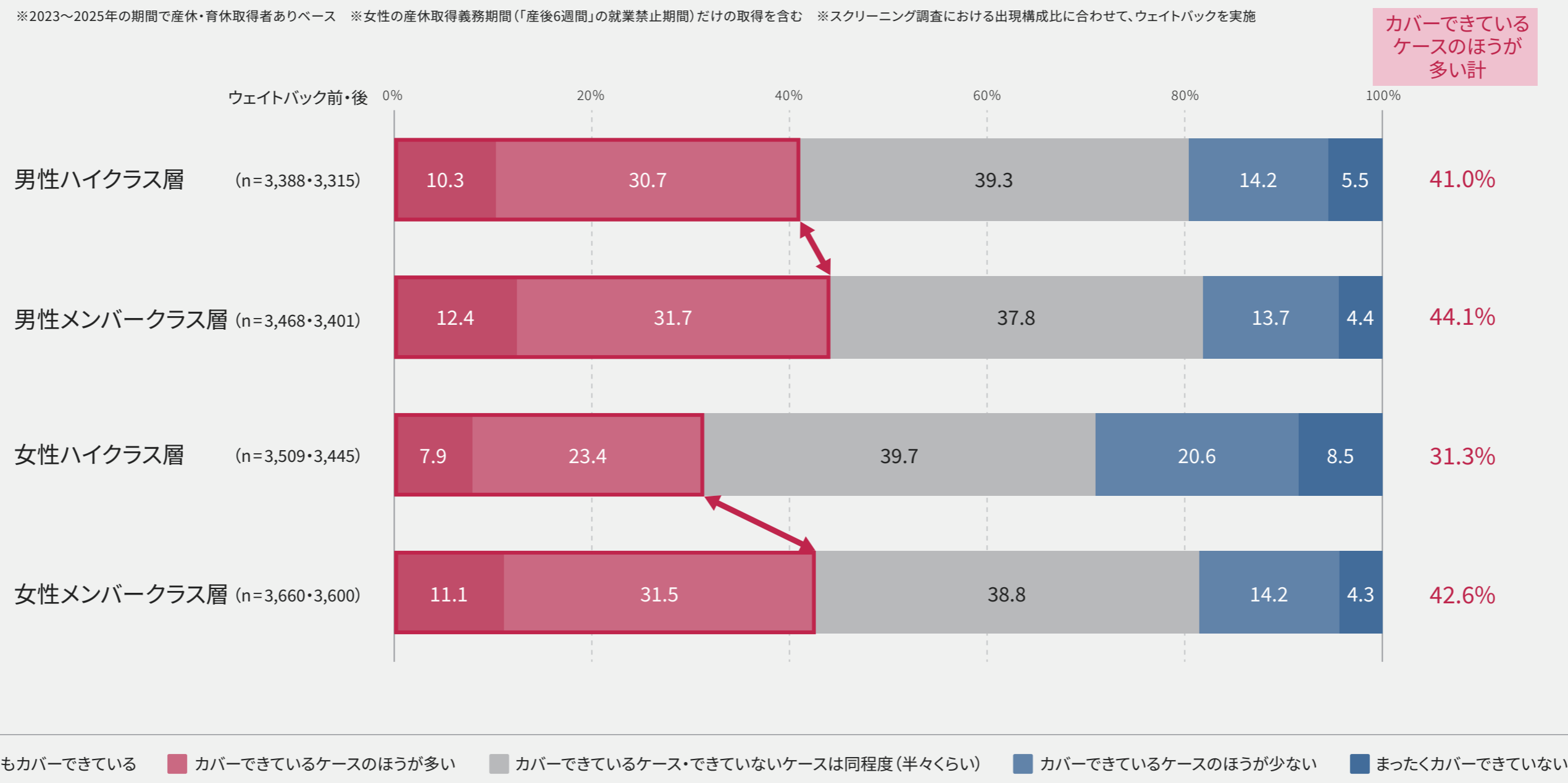
人材不足をカバーできているケースが多いのは3~4割にとどまる。特に女性ハイクラス層が少ない。

育休期間中の人材不足をカバーできている割合は、「カバーできているケースのほうが多い計」を見ると3~4割であり、十分にカバーできているとは考えにくい状況。

ハイクラス層はメンバークラス層と比べてカバーできている割合が少なく、特に女性ハイクラス層は31.3%にとどまる。

【育休期間中の人材不足をカバーできている割合】

※2023~2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間(「産後6週間」の就業禁止期間)だけの取得を含む ※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



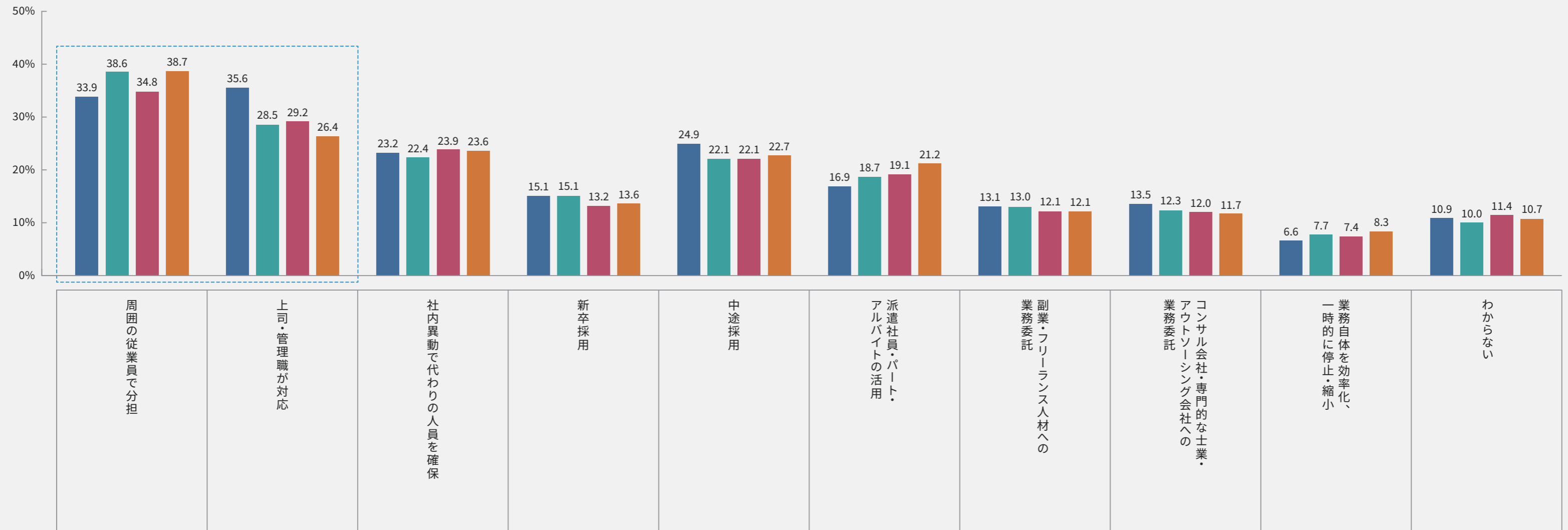
育休期間中の人材不足をカバーする手法

社内での分担・対応が主流。「副業・フリーランス人材への業務委託」は約1割にとどまる。

育休期間中の人材不足をカバーする手法は、「周囲の従業員で分担」や「上司・管理職が対応」など、社内での分担・対応が上位。男性ハイクラス層では「上司・管理職が対応」が最も多い。「副業・フリーランス人材への業務委託」は約1割にとどまるなど、社外の活用は多くない状況。

【育休期間中の人材不足をカバーする手法】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間（産後6週間）の就業禁止期間）だけの取得を含む ※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 ※複数回答



男性ハイクラス層（ウェイトバック前・後：n=3,388・3,315） 男性メンバークラス層（ウェイトバック前・後：n=3,468・3,401） 女性ハイクラス層（ウェイトバック前・後：n=3,509・3,445） 女性メンバークラス層（ウェイトバック前・後：n=3,660・3,600） *「その他」は回答選択率が2%未満のため割愛

■ 男性ハイクラス層 ■ 男性メンバークラス層 ■ 女性ハイクラス層 ■ 女性メンバークラス層 □ 共通してスコアが高い項目

育休期間中の人材不足をカバーする手法：副業・フリーランス人材の活用意向

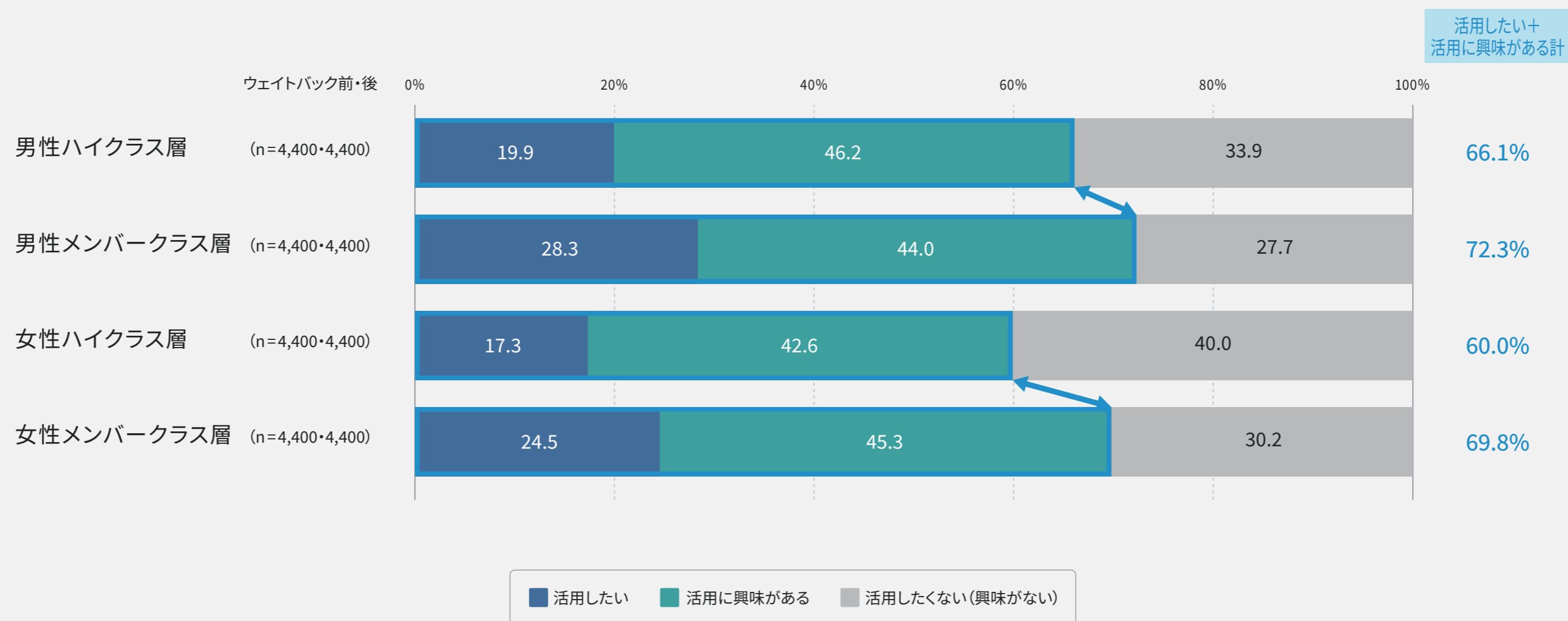
副業・フリーランス人材に対する意向や興味は6～7割。

育休期間中の人材不足をカバーする手法としての副業・フリーランス人材の活用意向は、「活用したい+活用に興味がある計」で6～7割。

男性・女性ともにメンバークラス層のほうがハイクラス層よりも高い。

【育休期間中の人材不足をカバーする手法：副業・フリーランス人材の活用意向】

※本調査回答者全体ベース ※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



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% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)
代表取締役	11.8	10.0
社外取締役・社外監査役など	2.0	1.7
顧問	1.4	1.1
会社役員(委任型)	3.5	3.0
会社役員(雇用型)	5.3	4.9
会社員(正社員 総合職)	69.0	72.8
自営業者(雇人あり ※小規模事業者)	5.2	4.8
自営業者(農林漁業従事者)	1.8	1.6

【性年代】

	ハイクラス層% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)
男性 25～29歳	5.1	4.4
男性 30代	18.0	17.4
男性 40代	28.8	29.5
男性 50代	18.9	20.2
男性 60代	11.5	11.5
女性 25～29歳	2.7	2.5
女性 30代	4.5	4.4
女性 40代	5.2	5.0
女性 50代	3.6	3.5
女性 60代	1.6	1.6
男性計	82.3	83.0
女性計	17.7	17.0

【エリア(勤務地)】

	ハイクラス層% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)		ハイクラス層% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)
北海道	4.5	4.2	京都府	2.0	2.0
青森県	1.6	1.5	大阪府	9.3	9.3
岩手県	1.2	1.1	兵庫県	3.9	3.8
宮城県	3.0	2.8	奈良県	1.0	1.0
秋田県	1.1	1.0	和歌山県	0.6	0.6
山形県	1.1	1.1	鳥取県	0.5	0.5
福島県	1.2	1.3	島根県	0.5	0.4
茨城県	1.4	1.6	岡山県	1.1	1.1
栃木県	1.1	1.2	広島県	1.9	2.0
群馬県	0.7	0.7	山口県	0.9	0.9
埼玉県	2.7	2.9	徳島県	0.4	0.5
千葉県	2.5	2.5	香川県	0.6	0.6
東京都	24.0	23.9	愛媛県	1.0	1.1
神奈川県	4.8	5.0	高知県	0.3	0.3
新潟県	1.5	1.5	福岡県	3.9	4.1
富山県	0.7	0.7	佐賀県	0.2	0.2
石川県	0.6	0.6	長崎県	0.7	0.6
福井県	0.4	0.5	熊本県	0.9	0.9
山梨県	0.6	0.6	大分県	0.8	0.7
長野県	1.1	1.1	宮崎県	0.9	0.9
岐阜県	1.0	1.0	鹿児島県	0.9	0.9
静岡県	2.3	2.2	沖縄県	0.6	0.6
愛知県	6.2	6.0			
三重県	0.9	1.1	都市部	53.4	53.4
滋賀県	0.7	0.8	地方	46.6	46.6

【業種】

	ハイクラス層% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)
農業、林業、漁業、鉱業	1.9	1.8
建設業	9.3	9.2
製造業	31.1	31.1
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4	2.4
情報通信業	7.2	7.6
運輸業、郵便業	4.6	5.1
商社・卸売業、小売業	11.0	11.2
金融業、保険業	5.4	5.2
不動産業、物品賃貸業	3.6	3.4
学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	2.8	2.8
宿泊業、飲食サービス業	2.9	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	2.9	2.8
教育、学習支援業(学校法人を除く)	1.9	1.9
医療、介護、福祉業(医療法人を除く)	5.8	5.7
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)	3.8	3.7
上記以外の業種	3.4	3.4

【企業規模(従業員数)】

	ハイクラス層% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)
30人未満	23.7	23.0
30～100人未満	16.4	16.1
100～300人未満	13.6	14.1
300～1,000人未満	16.2	15.9
1,000～5,000人未満	13.4	14.0
5,000～10,000人未満	5.4	5.5
10,000人以上	11.4	11.5
中小企業(1,000人未満)計	69.8	69.1
大企業(1,000人以上)計	30.2	30.9

【人材獲得業務への関与】

	ハイクラス層% (n=3,620)	メンバークラス層% (n=4,270)
ハイクラス層のみ関与あり	3.6	0.0
メンバークラス層のみ関与あり	0.0	18.3
ハイクラス層・メンバークラス層いずれも関与あり	96.4	81.7

回答者属性 (本調査)

※各クラス層の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=3,368) (n=3,999)

所属部門	ハイクラス層% (n=3,368)	メンバークラス層% (n=3,999)
経営層	20.5	17.3
経営企画・統括部門	6.4	5.6
人事・採用部門	14.3	12.5
経理・財務部門	5.6	5.3
法務・知財部門	1.5	1.3
事業管理部門	2.7	2.6
情報システム・情報セキュリティ部門	5.6	5.5
広報・IR・ER部門	0.3	0.3
その他の管理部門	2.5	3.2
研究開発部門	4.3	4.3
物流・生産・製造部門	7.7	9.9
IT開発設計部門	2.3	2.6
製品開発設計部門	2.8	2.7
クリエイティブ部門	1.2	1.3
企画・マーケティング部門	1.5	1.7
営業部門	12.9	13.6
販売・サービス・カスタマーサポート部門	4.6	5.9
その他	3.5	4.4

*「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=3,368) (n=3,999)

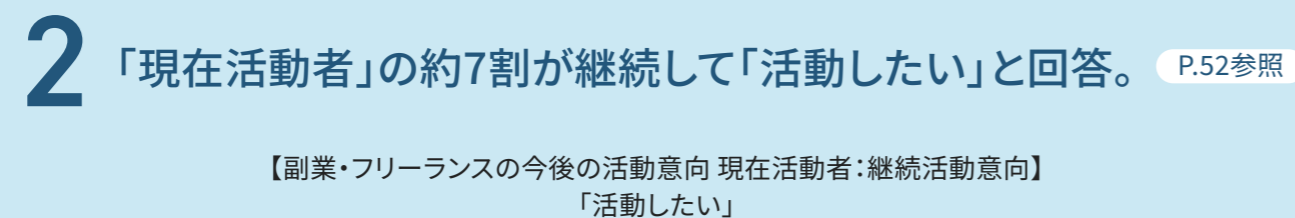
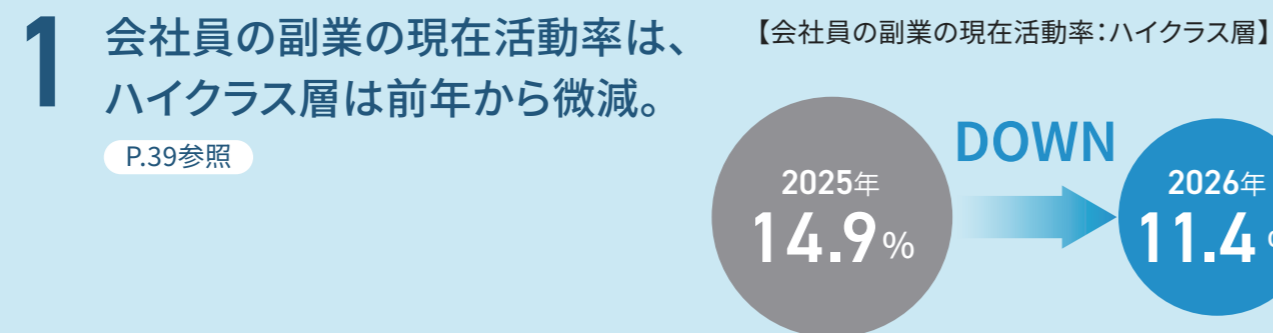
役職	ハイクラス層% (n=3,368)	メンバークラス層% (n=3,999)
代表取締役	12.6	10.7
社外取締役・社外監査役など	2.2	1.8
顧問	1.5	1.2
会社役員(委任型)	3.8	3.2
会社役員(雇用型)	5.7	5.3
部長相当以上(同クラスのエキスパート含む)	15.6	14.4
課長相当(同クラスのエキスパート含む)	21.6	22.2
係長相当	9.7	10.0
主任・リーダー相当	12.9	14.9
一般社員	14.2	16.2
その他	0.0	0.1

サマリー

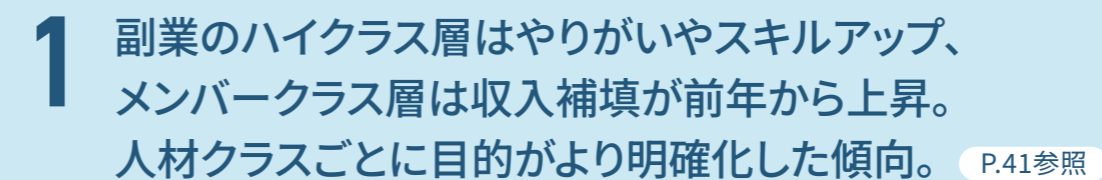
総 括

会社員の副業の現在活動率は微減したが、現在活動者の約7割に継続意向がある状況。
 人材クラスごとに活動目的がより明確化した傾向がうかがえ、ハイクラス層は仕事のやりがいやスキルアップ、メンバークラス層は収入補填を目的とする傾向がそれぞれ強まった。
 副業・フリーランスの活動においては、1か月あたりの活動件数・報酬は減少傾向であり、満足度もフリーランスにおいて「業務の内容」などの項目が低下した。活動者全体の経験・スキルが向上したことで、業務の獲得競争が活発化し、希望案件の獲得が困難になってきていることがうかがえる。また、スケジュール調整や依頼元とのコミュニケーションなど、実務を行う中での課題感も強まっており、活動の内容や質が問われる場面が増えてきている状況と推察される。

会社員の副業の現在活動率／副業・フリーランスの今後の活動意向



副業の活動目的



【副業・フリーランスの活動目的(前年比較)：副業】
「前年差異が大きい項目TOP3」

ハイクラス層	2026年	前年差異	メンバークラス層	2026年	前年差異
仕事のやりがいを感じる	30.0	+10.3pt↑	生活費を稼ぐ	49.5	+10.8pt↑
自身の持つ人脈を活かす	25.0	+9.8pt↑	余っている時間を活かす	40.3	+9.5pt↑
社会や社外とのつながりを得る	25.0	+8.0pt↑			

サマリー

副業・フリーランスの活動状況

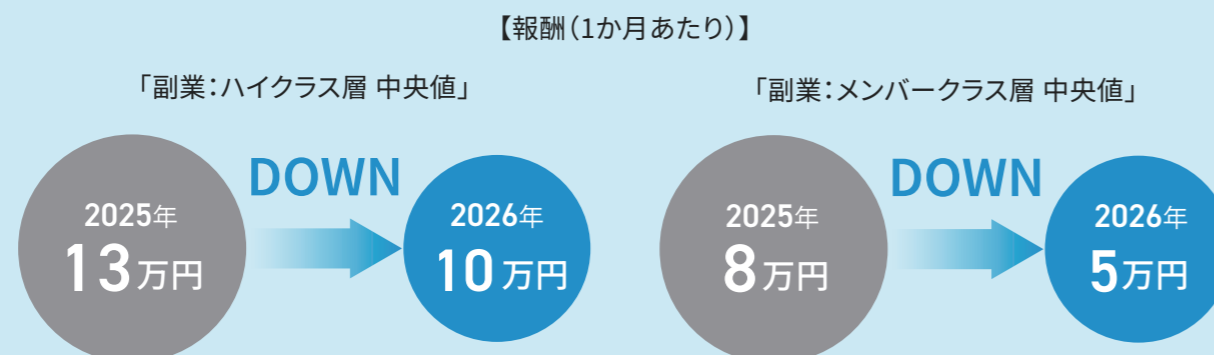
1 活動件数(1か月あたり)は、副業は多くの案件を請けている層が前年から減少。フリーランスに大きな変化はなし。 P.43-44参照

前年と比べて、副業のハイクラス層は、「5件以上」の多くの案件を請けている層が減少し、中央値が5件から2件に減少。一部の個人が多数の案件を請ける状態から、多くの人が数件の案件を請ける状態になってきている様子がうかがえる。



2 報酬(1か月あたり)は、副業は前年から減少。フリーランスは「200万円以上」の割合が減少。 P.45-46参照

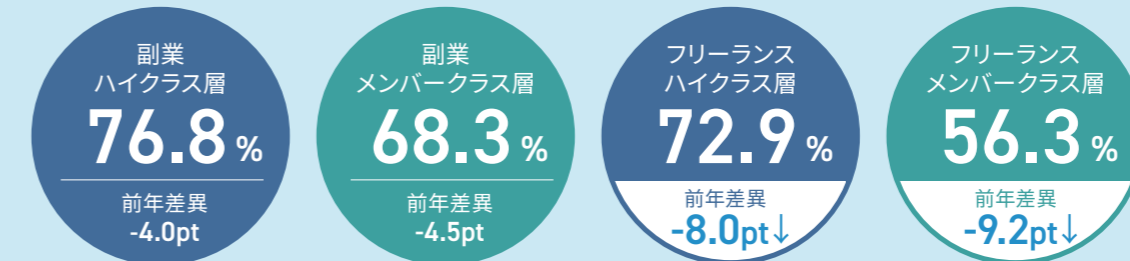
前年と比べて、副業はハイクラス層・メンバークラス層ともに中央値が減少。企業において、依頼案件の細分化やスポット活用が進んだことの影響を受けている可能性が考えられる。



3 満足度は、副業は前年から横ばい☆だが、フリーランスは低下。 P.47参照

フリーランスは「総合満足度」と「業務の内容」の満足度が前年から低下。

【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」



☆前年との比較について:スコアの差はあるもののZ検定による有意差判定において有意差はないため、「前年から横ばい」としています。

4 前年と比べて、スケジュール調整や依頼元とのコミュニケーションなど、実務を行う中での課題感がより強まった。 P.51参照

【副業・フリーランス活動をするときの課題(前年比較)】

業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい **UP**



業務にかかる時間が想定よりも長い **UP**

個人調査の分析対象者／会社員の副業の現在活動率

副業の活動をしている会社員は約1割。前年から微減。

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。

会社員のうち、副業の活動をしている人は11.1%で、前年から微減した。

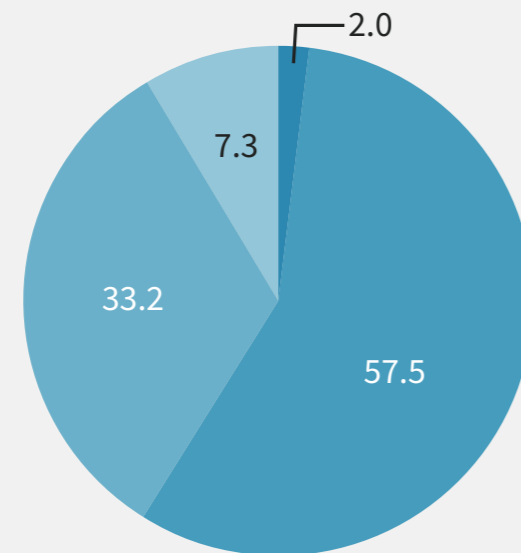
【個人調査の分析対象者】

- 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」について
職業が①であり、「副業の活動経験・検討・興味者(P.8)」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(P.8)」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

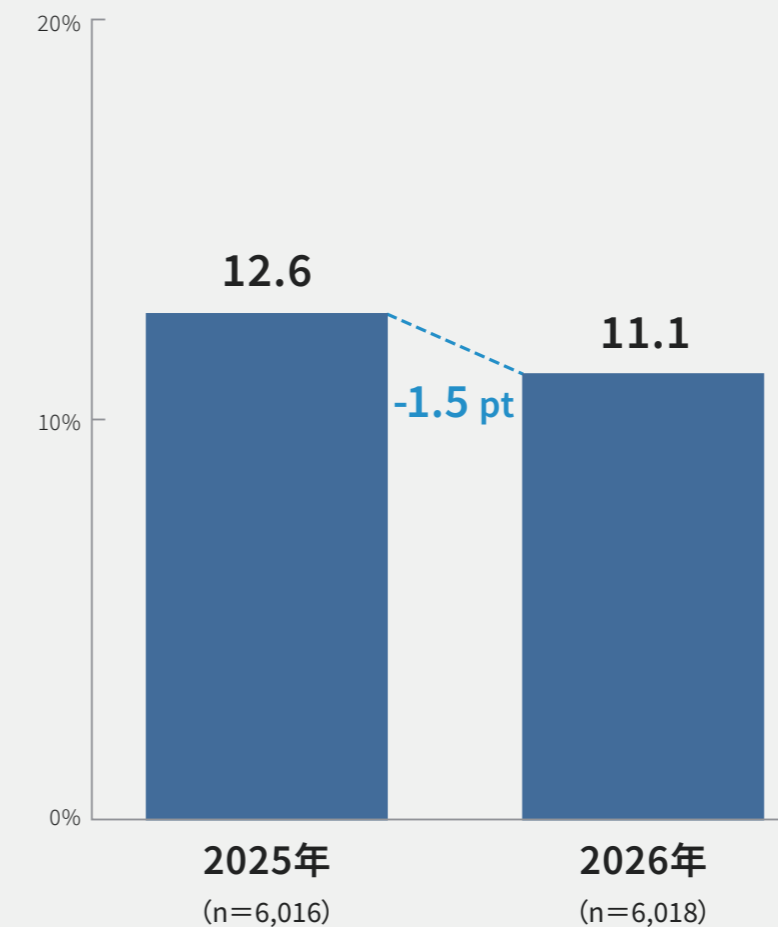
(n=6,018)



■ 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)

【会社員の副業の現在活動率】

※会社員ベース ※スクリーニング集計データを使用



*前年差異の数値: 青色は有意差あり

会社員の副業の現在活動率（ハイクラス層・メンバークラス層比較）

副業の現在活動率は約1割。ハイクラス層は前年から微減。

会社員の副業の現在活動率について、P.38の調査結果をハイクラス層・メンバークラス層別に比較。

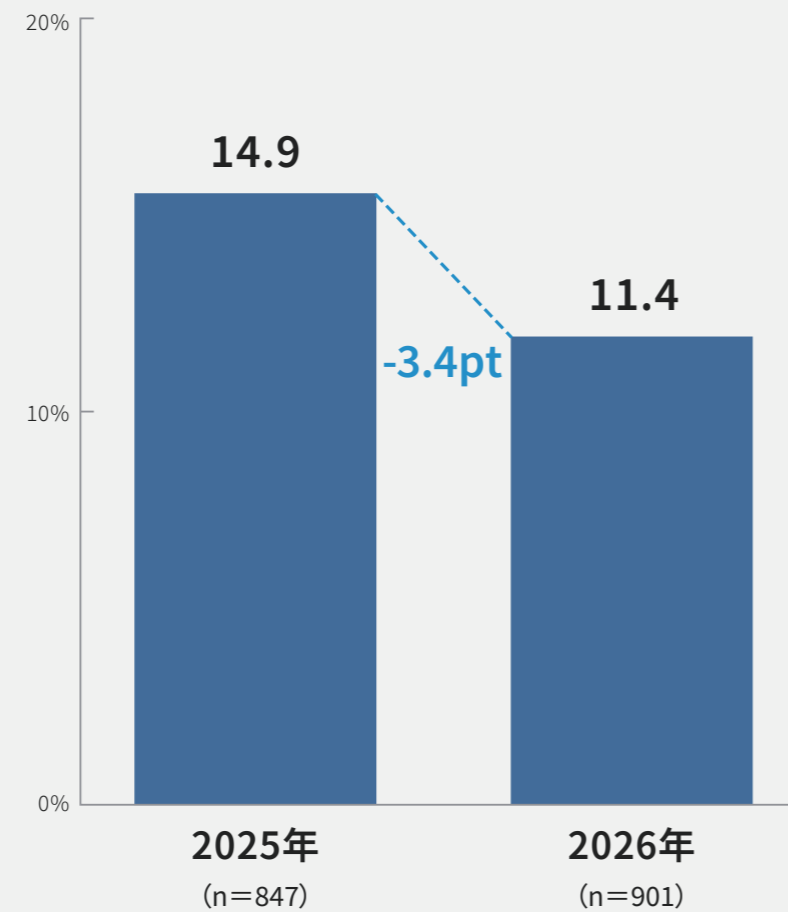
副業の現在活動率は11.0～11.4%と約1割。前年と比べて、ハイクラス層が微減し、メンバークラス層は横ばい☆。

☆前年との比較について：スコアの差はあるもののZ検定による有意差判定において有意差はないため、「前年から横ばい」としています。

【会社員の副業の現在活動率】

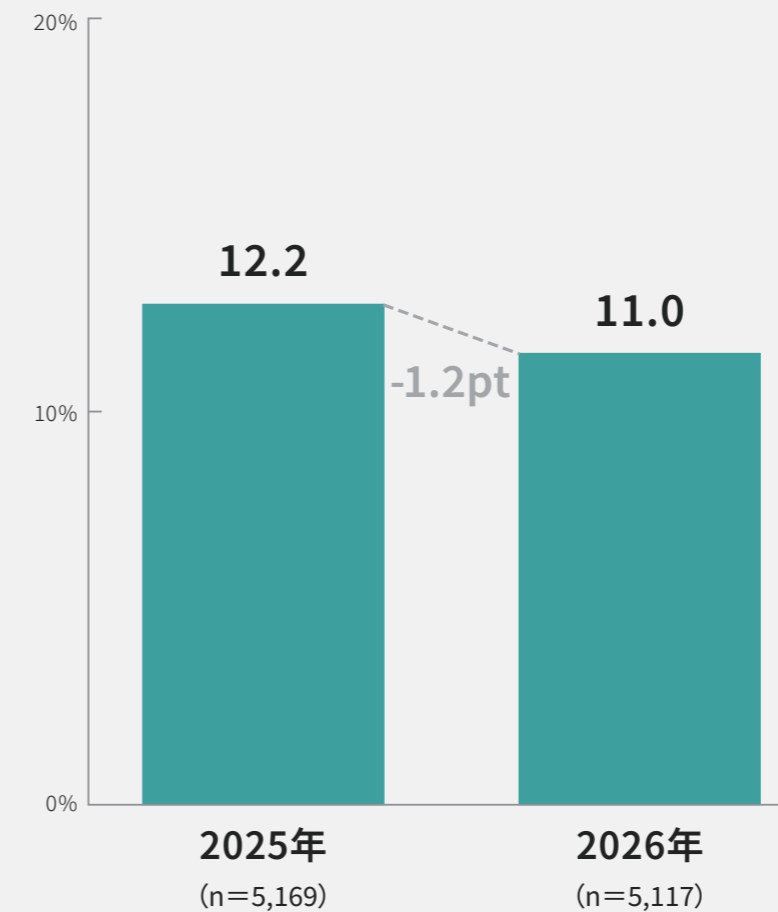
※会社員ベース ※スクリーニング集計データを使用

ハイクラス層



*前年差異の数値：青色は有意差あり

メンバークラス層



*前年差異の数値：グレー色は有意差なし

■ ハイクラス層 ■ メンバークラス層

副業・フリーランスの活動目的

「自由に使えるお金を稼ぐ」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 「自由に使えるお金を稼ぐ」「余っている時間を活かす」が上位。

加えて、ハイクラス層は、メンバークラス層と比べて[社会とのつながり・貢献][スキル獲得・向上]に関する項目が高い。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」が高い。

フリーランス 「生活費を稼ぐ」「自由に使えるお金を稼ぐ」「希望のはたらき方ではたらく自由を得る」が上位。

加えて、ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「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。

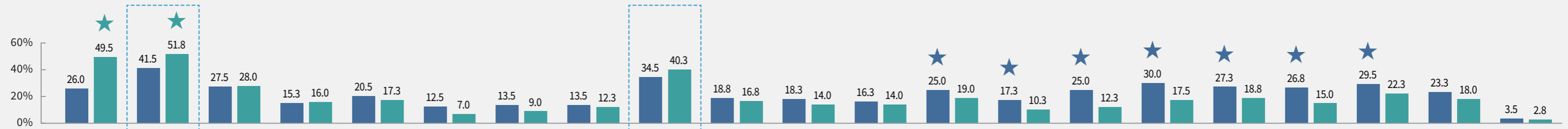
※グラフから引用した項目は、内容を変えない形で、一部短縮表現としています。

【副業・フリーランスの活動目的】

※複数回答

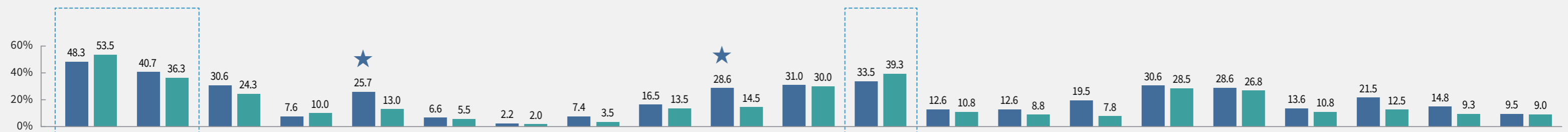
副業

※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						
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	分散することで、経済的な安定を得る	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	転職やキャリアアップの準備	早期退職・定年退職後もはたらくための準備	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	希望のはたらき方(勤務時間・エリア、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	仕事のやりがいを感じる	自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試す	自身の経験・スキルをさらに高める	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】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 (ウェイトバック前・後:n=303・400) メンバークラス層 (n=400) ※「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・フリーランスの活動目的（前年比較）

副業のハイクラス層は仕事のやりがいやスキルアップ、副業のメンバークラス層は収入補填が上昇。人材クラスごとに目的がより明確化した傾向。

副業 ハイクラス層は、「仕事のやりがいを感じる」「社会や社外とのつながりを得る」「新しいスキル・経験を身につける」などの仕事のやりがいやスキルアップの項目が上昇。

メンバークラス層は、「生活費を稼ぐ」が10ポイント以上上昇した。

フリーランス 「自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試す」が低下した。

【副業・フリーランスの活動目的（前年比較）】

※複数回答

副業：ハイクラス層	※副業「現在活動者」ベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
仕事のやりがいを感じる	30.0	+10.3pt ↑
自身の持つ人脈を活かす	25.0	+9.8pt ↑
社会や社外とのつながりを得る	25.0	+8.0pt ↑
余っている時間を活かす	34.5	+7.8pt ↑
新しいスキル・経験を身につける	29.5	+6.5pt ↑

副業：メンバークラス層	※副業「現在活動者」ベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
生活費を稼ぐ	49.5	+10.8pt ↑
余っている時間を活かす	40.3	+9.5pt ↑

フリーランス：ハイクラス層	※フリーランスベース	
	2026年 ウェイトバック前・後 (n=303・400)	前年差異 (26年-25年)
自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試す [☆]	13.6	-9.2pt ↓
早期退職・定年退職後もはたらくための準備	7.4	+4.2pt ↑

☆2025年調査のスコアは「自身の経験・スキルをほかの分野でも活かす」を参照して比較

フリーランス：メンバークラス層	※フリーランスベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
希望のはたらき方（勤務時間・エリア、リモート・出社など）ではたらく自由を得る	39.3	+9.5pt ↑
自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試す [☆]	10.8	-5.5pt ↓
はたらき先を分散することで、経済的な安定を得る	10.0	+4.1pt ↑

☆2025年調査のスコアは「自身の経験・スキルをほかの分野でも活かす」を参照して比較

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

担当業務

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 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」「新規事業創出・推進」「営業」「IT・DX・システム開発」「業務プロセスの改善・効率化」が多く、企業運営の根幹を担う業務が多い。メンバークラス層は「製造」や「物流・倉庫管理」が多い。

フリーランス 「経営・経営企画」「営業」「IT・DX・システム開発」が多い。

メンバークラス層に多い「その他」に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、翻訳・教育などが多い傾向。

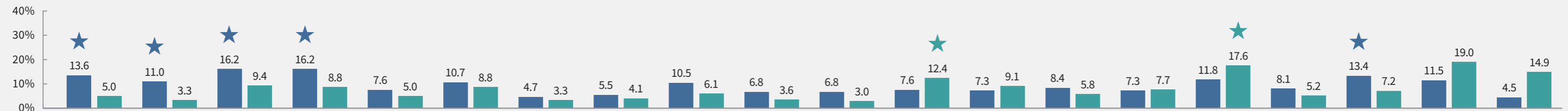
【担当業務】

※複数回答

*前年から大きな変化は見られなかったため2025年のスコアの記載は割愛

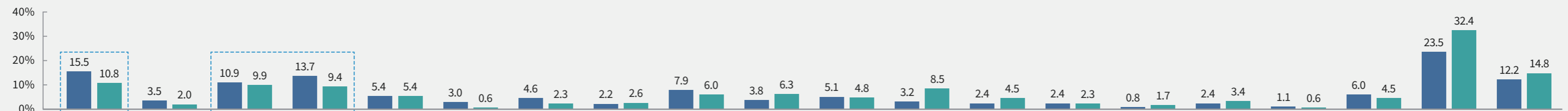
副業

※副業の2025年活動者ベース



フリーランス

※フリーランスの2025年活動者ベース



【副業】ハイクラス層 (n=382) メンバークラス層 (n=363) 【フリーランス】ハイクラス層 (ウェイトバック前・後: n=278・364) メンバークラス層 (n=352)

■ 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」

活動件数（1か月あたり）【副業】

複数案件を並行して活動するケースが多い。前年と比べて、多くの案件を請けている層が減少。

複数案件を並行して行うケースのほうが多く、中央値は、ハイクラス層は2件、メンバークラス層は3件。

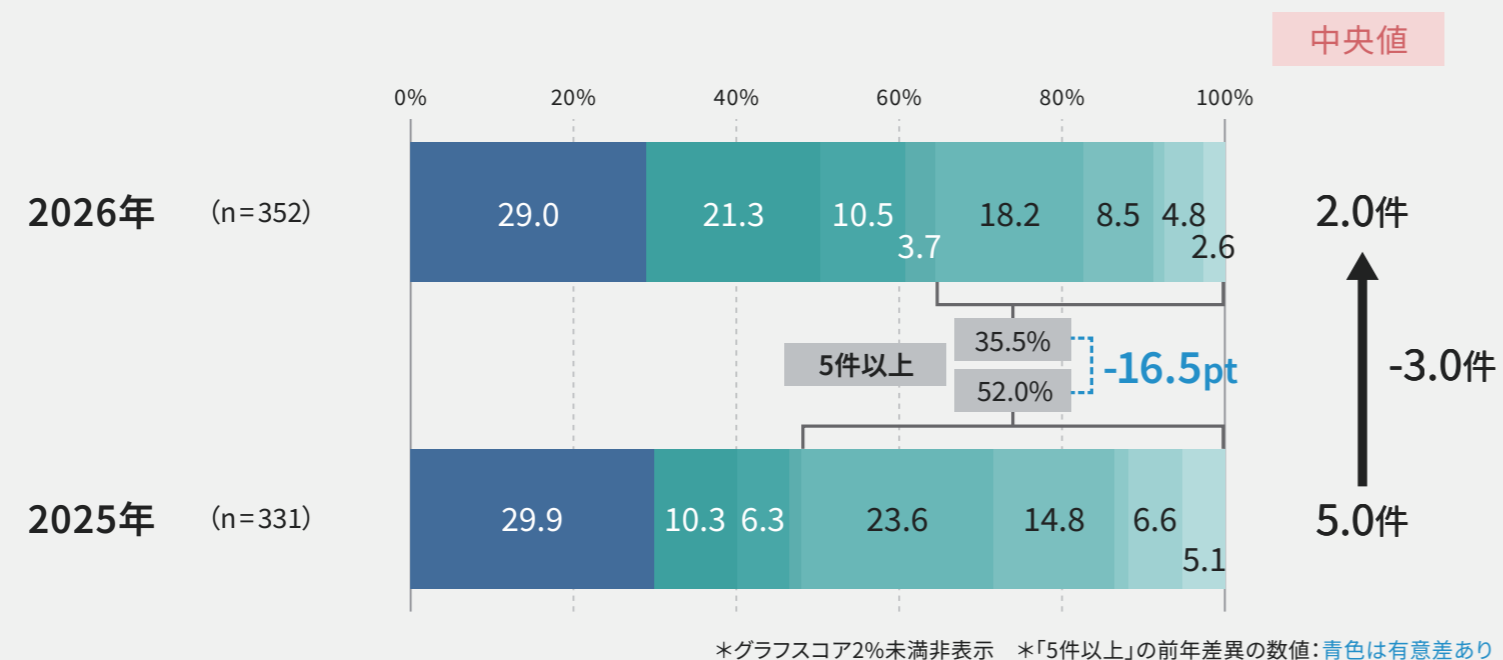
前年と比べて、ハイクラス層は「5件以上」、メンバークラス層は「20件以上」の割合が減少し、多くの案件を請けている層が減少。ハイクラス層は中央値も5件から2件に減少した。

業務の獲得競争が活発化し、一部の個人が多数の案件を請ける状態から、多くの人が数件の案件を請ける状態になってきている様子が見えてくる。

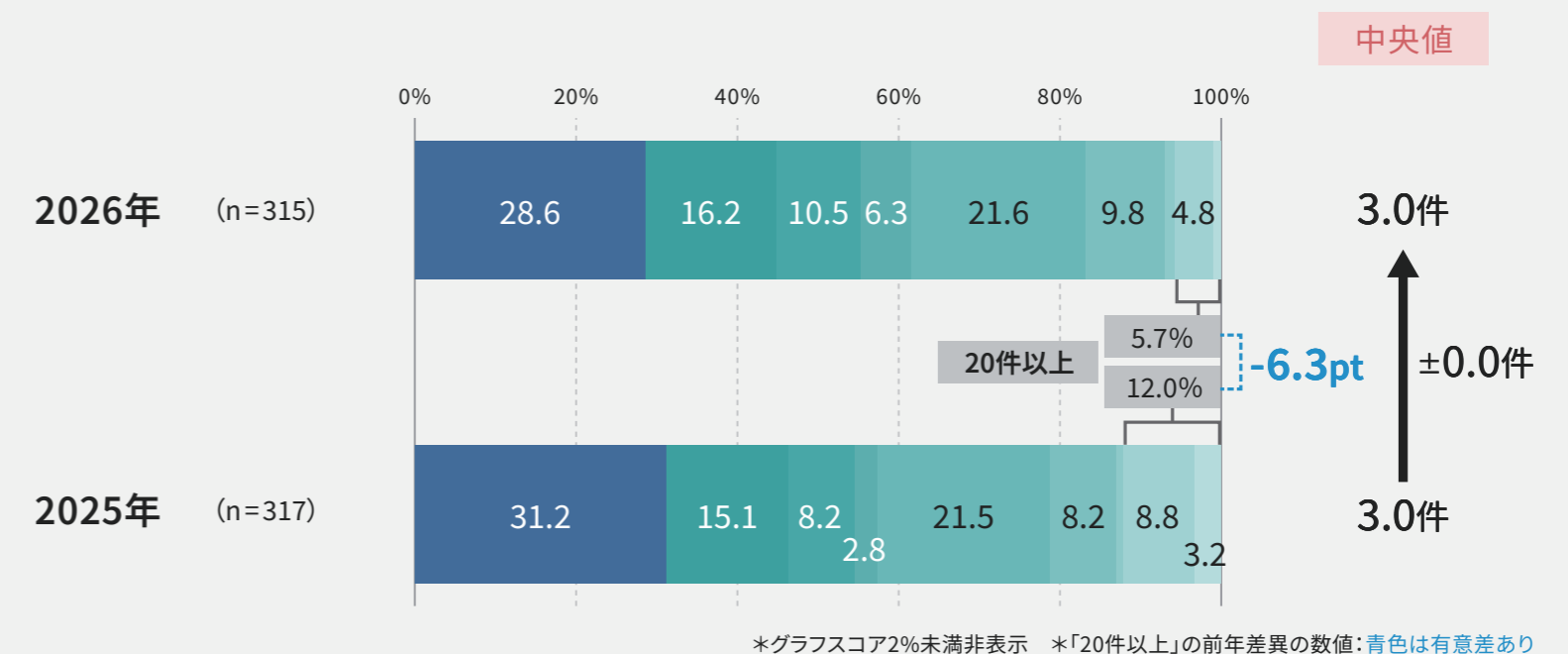
【活動件数（1か月あたり）】

※副業の2025年活動者ベース（外れ値（201件以上）を除外して算出）

副業：ハイクラス層



副業：メンバークラス層



■ 1件 ■ 2件 ■ 3件 ■ 4件 ■ 5～9件 ■ 10～14件 ■ 15～19件 ■ 20～49件 ■ 50件以上

活動件数（1か月あたり）【フリーランス】

副業と同様に、複数案件を並行して活動するケースが多い。前年から大きな変化はなし。

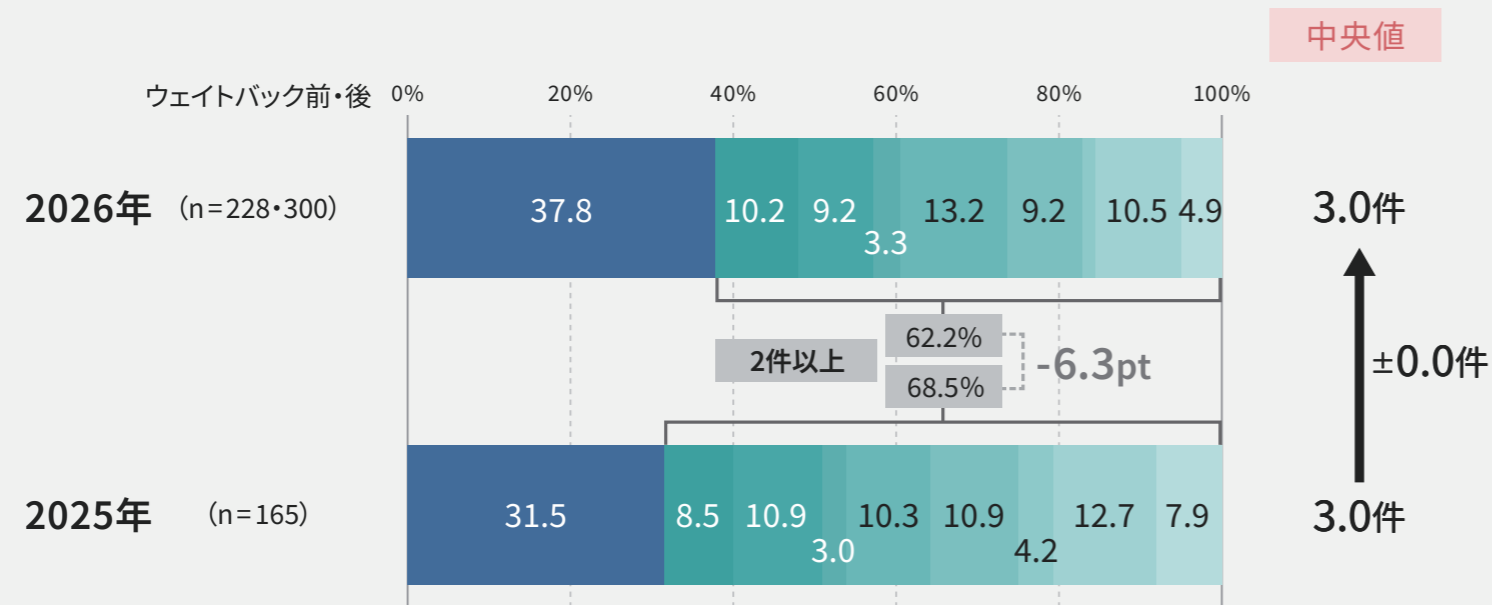
複数案件を並行して行うケースのほうが多く、6割以上を占める。

中央値はハイクラス層・メンバークラス層ともに3件で前年から変わらず、件数の割合の分布にも大きな変化は見られない。

【活動件数（1か月あたり）】

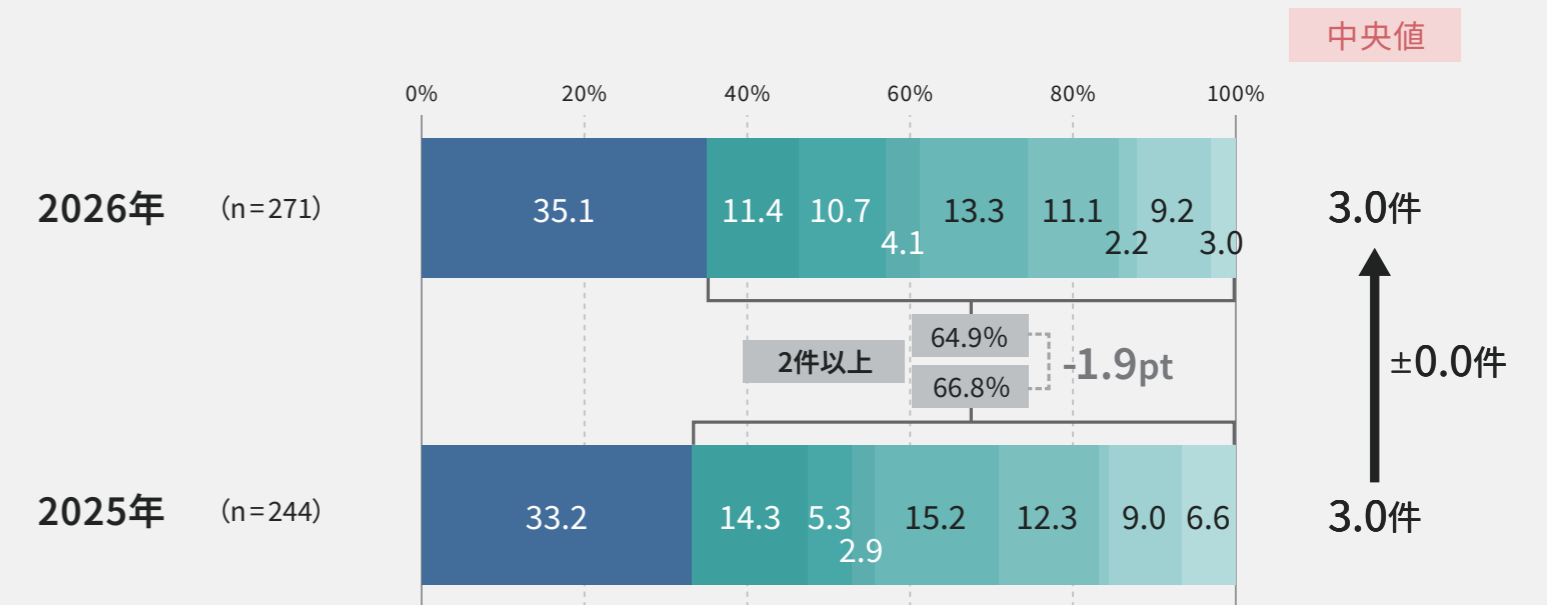
※フリーランスの2025年活動者ベース（外れ値（201件以上）を除外して算出）

フリーランス：ハイクラス層



*グラフスコア2%未満非表示 *「2件以上」の前年差異の数値:グレー色は有意差なし

フリーランス：メンバークラス層



*グラフスコア2%未満非表示 *「2件以上」の前年差異の数値:グレー色は有意差なし

■ 1件 ■ 2件 ■ 3件 ■ 4件 ■ 5~9件 ■ 10~14件 ■ 15~19件 ■ 20~49件 ■ 50件以上

報酬（1か月あたり）【副業】

ハイクラス層・メンバークラス層で2倍の差。前年と比べて、両クラス層とも報酬は減少。

中央値は、ハイクラス層が10万円なのに対して、メンバークラス層では5万円と、2倍の差がある。

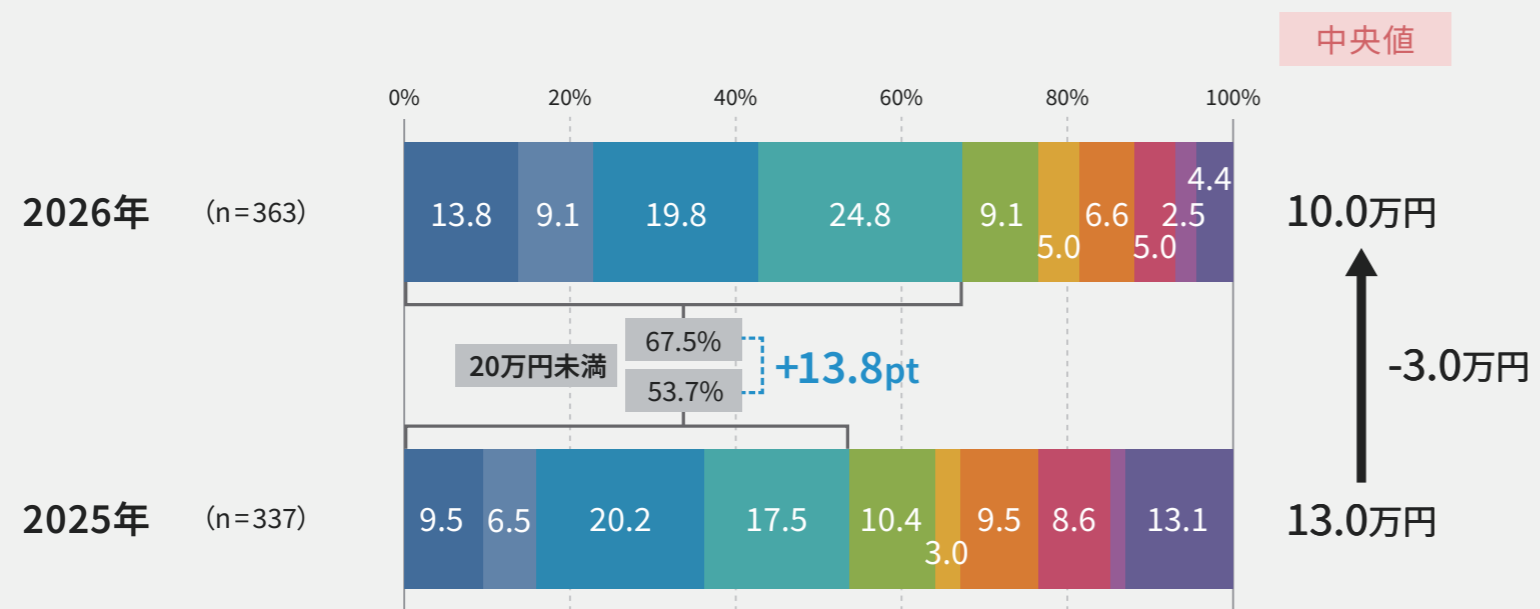
前年と比べて、両クラス層ともに中央値は減少。ハイクラス層では「20万円未満」、メンバークラス層では「10万円未満」の少額の割合が増えた。

企業において、依頼案件の細分化やスポット活用が進んだことの影響を受けている可能性が考えられる。

【報酬（1か月あたり）】

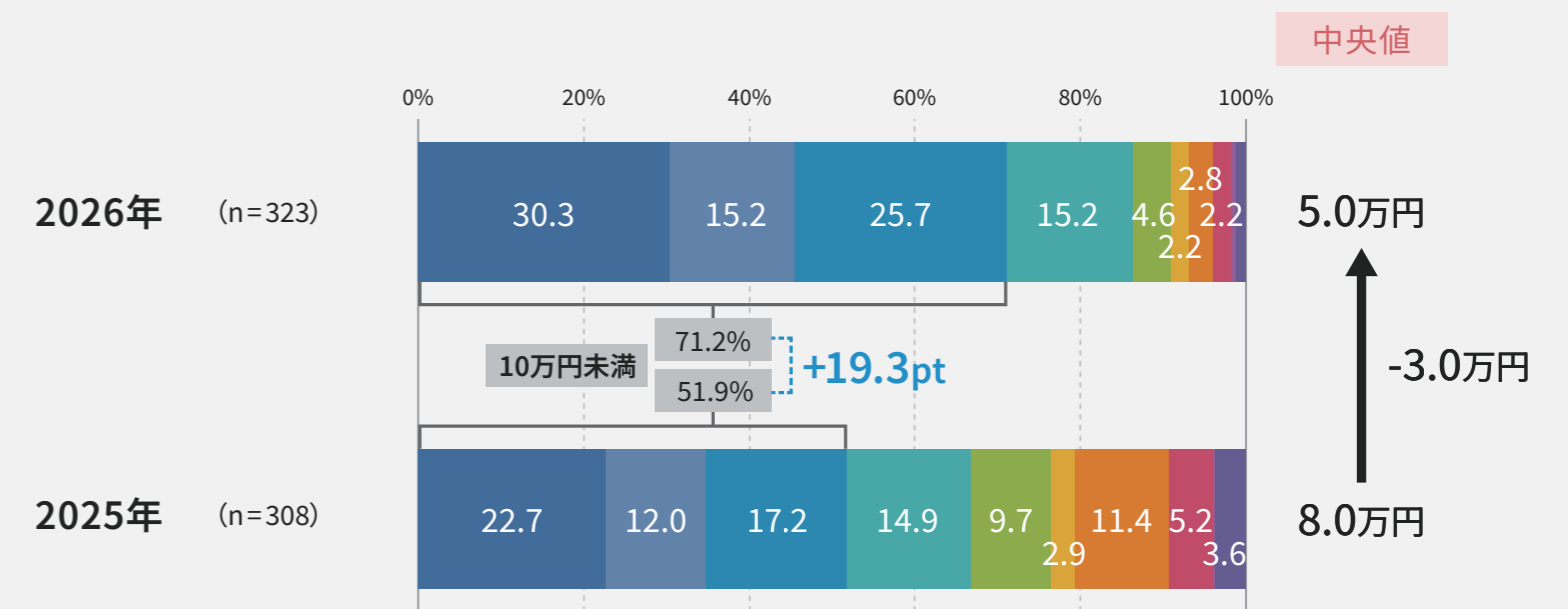
※副業の2025年活動者ベース（外れ値（2,000万円以上）を除外して算出）

副業：ハイクラス層

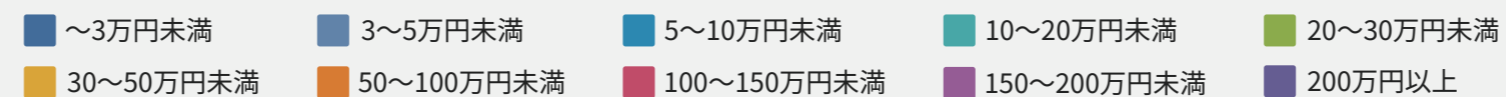


*グラフスコア2%未満非表示 *「20万円未満」の前年差異の数値:青色は有意差あり

副業：メンバークラス層



*グラフスコア2%未満非表示 *「10万円未満」の前年差異の数値:青色は有意差あり



報酬(1か月あたり)【フリーランス】

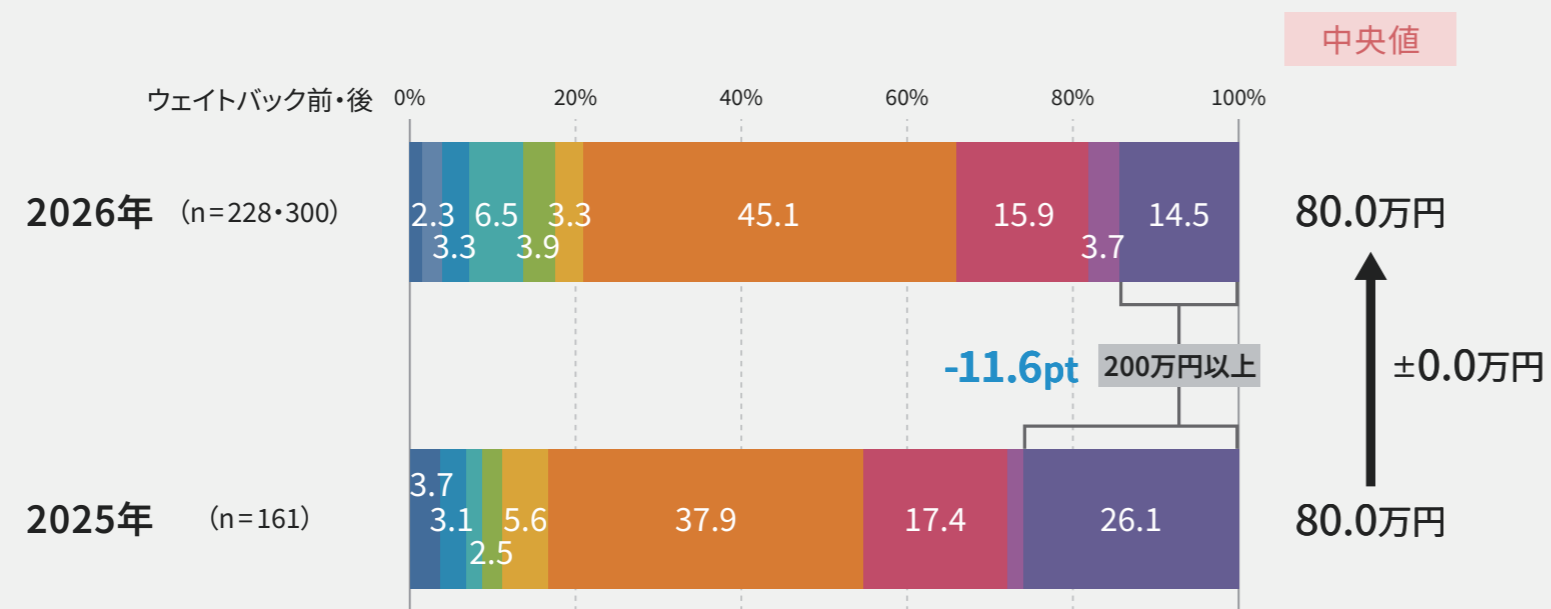
ハイクラス層・メンバークラス層で4倍の差。前年と比べて「200万円以上」の割合が減少。

中央値は、ハイクラス層は80万円、メンバークラス層が20万円と4倍の差があり、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。前年と比べて、両クラス層ともに、中央値に変化はないが、「200万円以上」の割合が大きく減った。

【報酬(1か月あたり)】

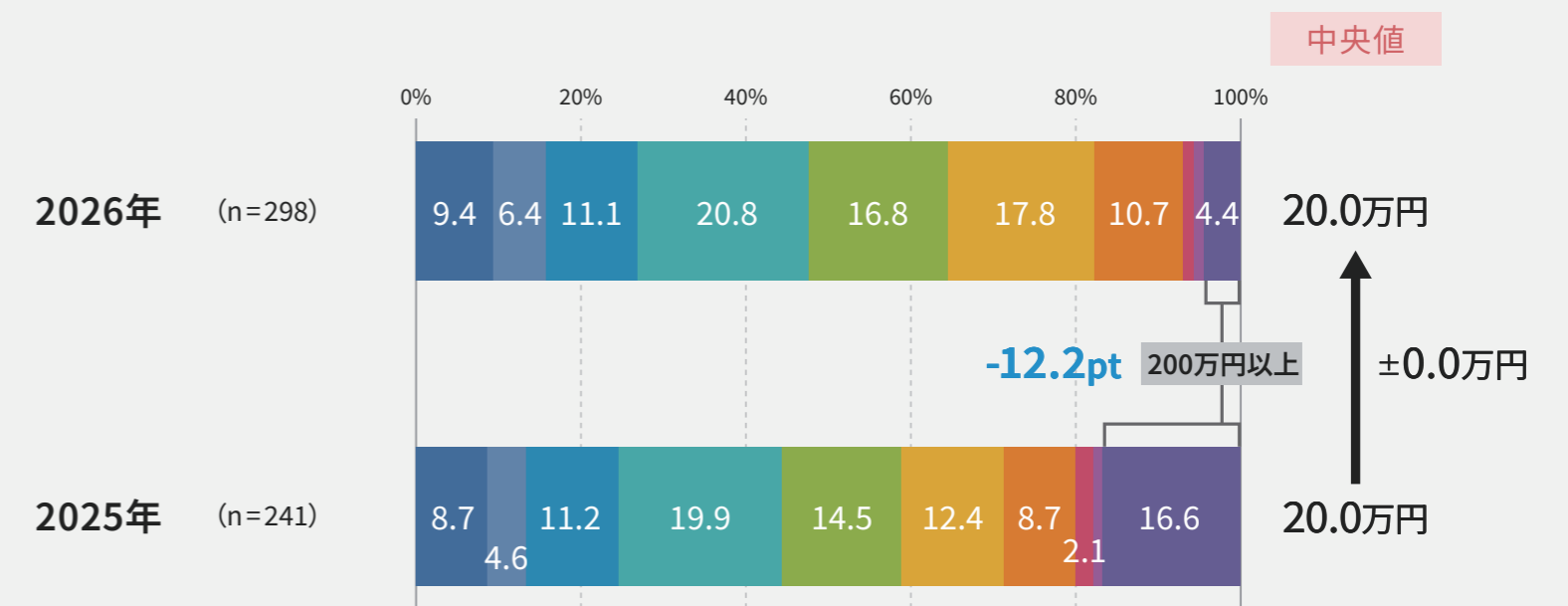
※フリーランスの2025年活動者ベース(外れ値(2,000万円以上)を除外して算出)

フリーランス:ハイクラス層



*グラフスコア2%未満非表示 *「200万円以上」の前年差異の数値:青色は有意差あり

フリーランス:メンバークラス層



*グラフスコア2%未満非表示 *「200万円以上」の前年差異の数値:青色は有意差あり

- ~3万円未満
- 3~5万円未満
- 5~10万円未満
- 10~20万円未満
- 20~30万円未満
- 30~50万円未満
- 50~100万円未満
- 100~150万円未満
- 150~200万円未満
- 200万円以上

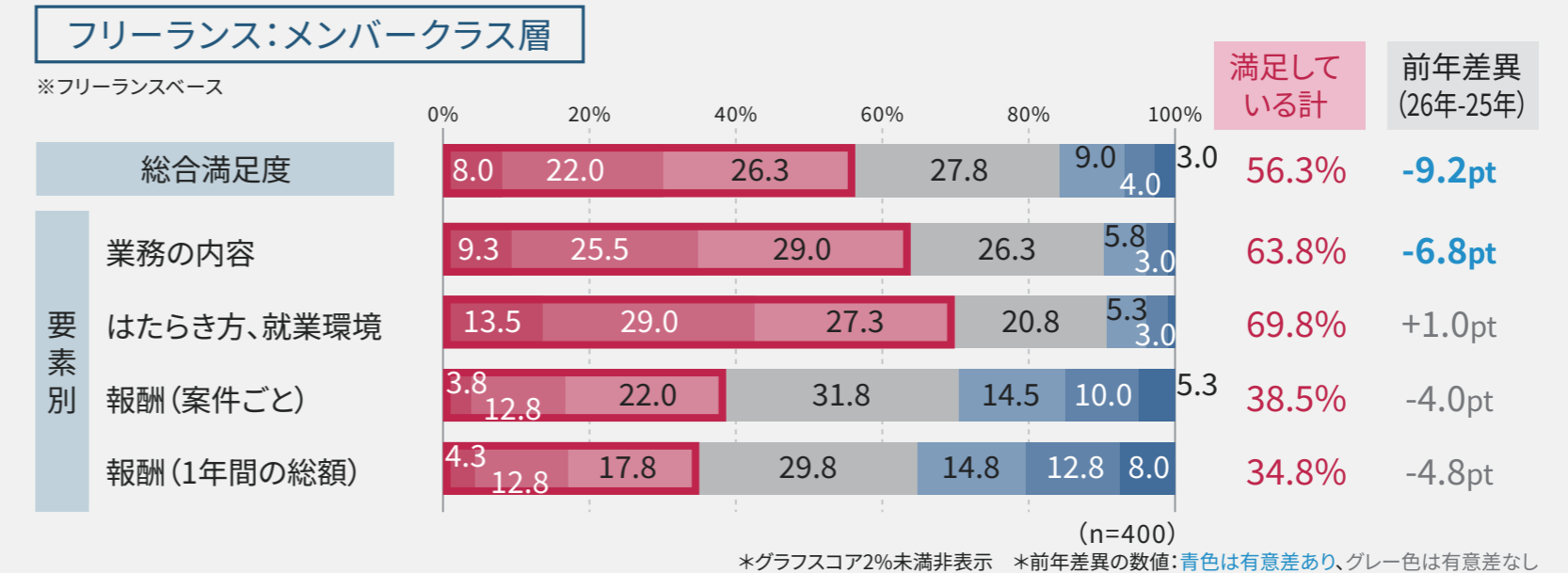
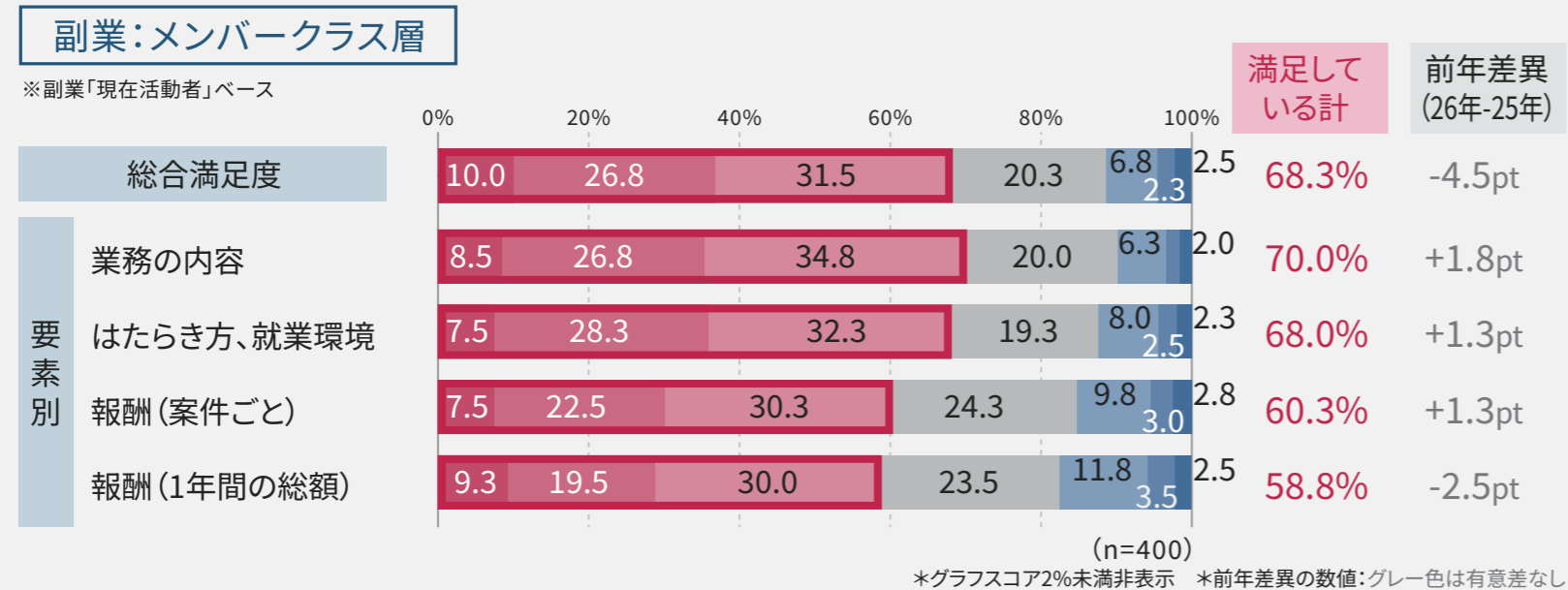
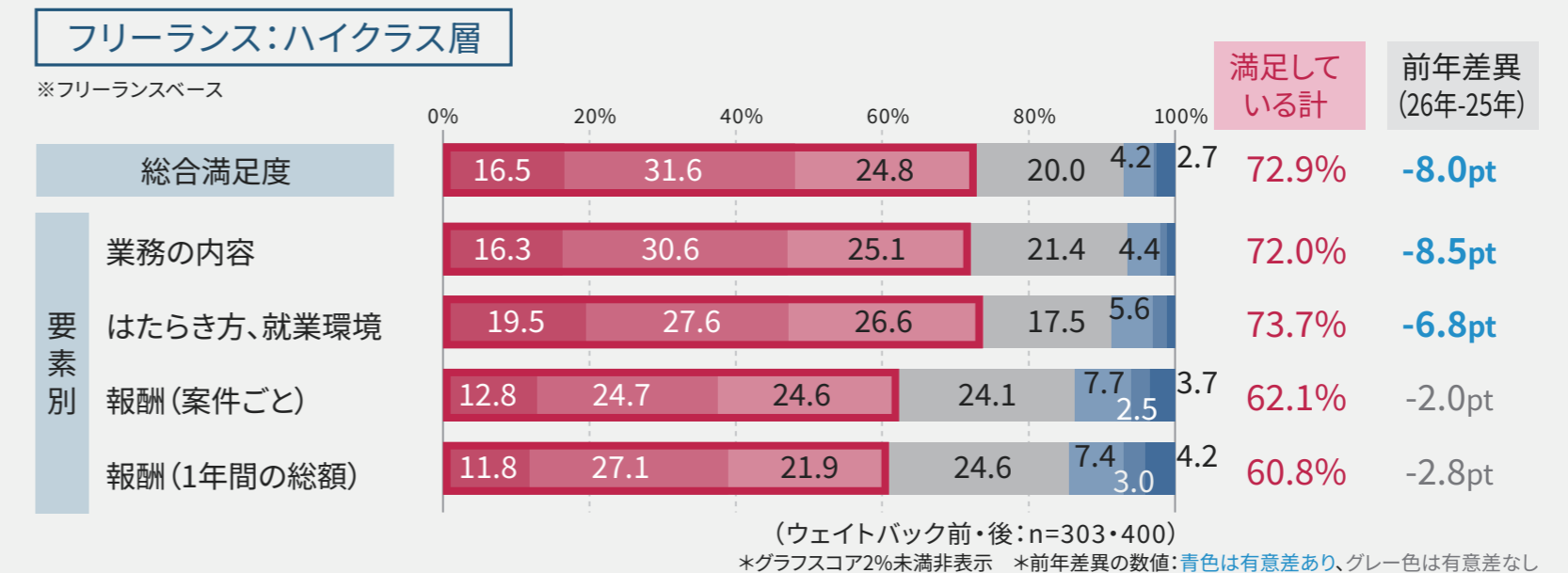
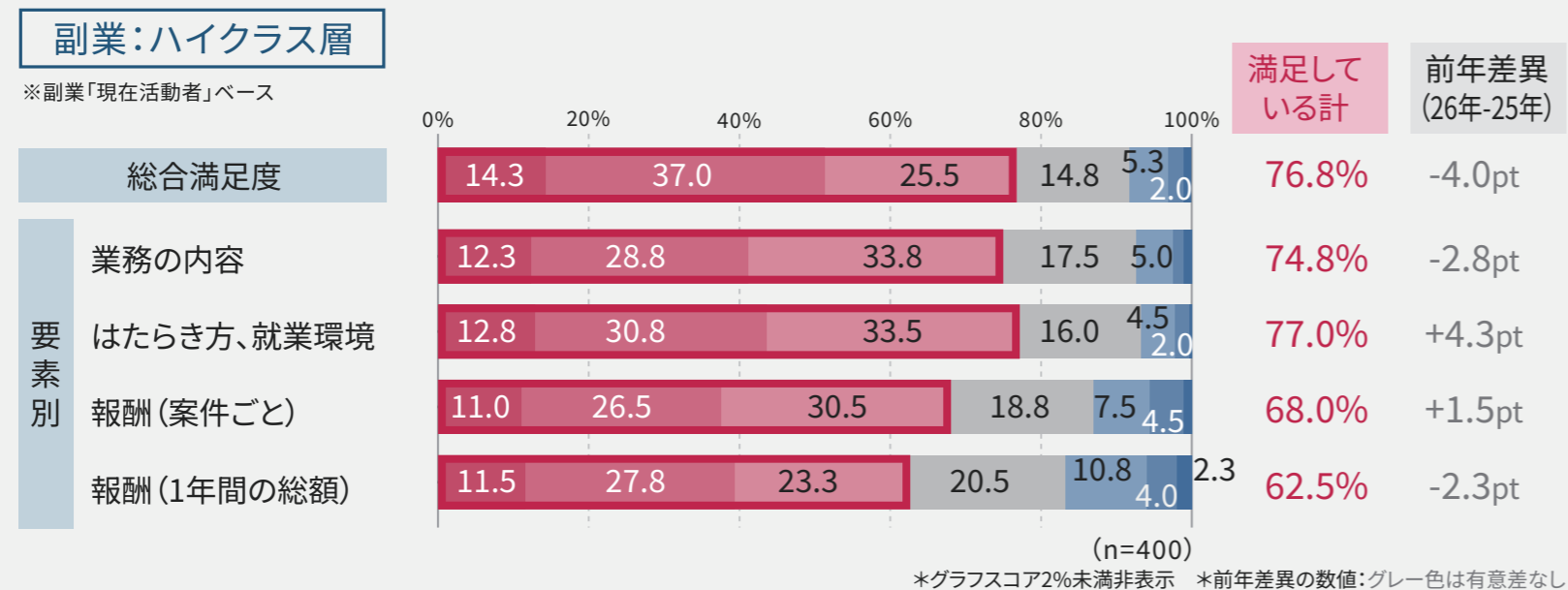
副業・フリーランス活動に対する満足度

総合満足度は、ハイクラス層が7割以上、メンバークラス層が5~7割。前年と比べて、副業は横ばい☆だが、フリーランスは低下。

総合満足度は、副業・フリーランスともにハイクラス層は7割以上、メンバークラス層は5~7割が満足していると回答。前年と比べて、フリーランスは両クラス層ともに総合満足度と「業務の内容」の満足度が低下。活動者全体の経験・スキルが向上したことで、業務の獲得競争が活発化し、希望案件の獲得が困難になっていることがうかがえる。

☆前年との比較について：スコアの差はあるもののZ検定による有意差判定において有意差はないため、「前年から横ばい」としています。

【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」が高い。

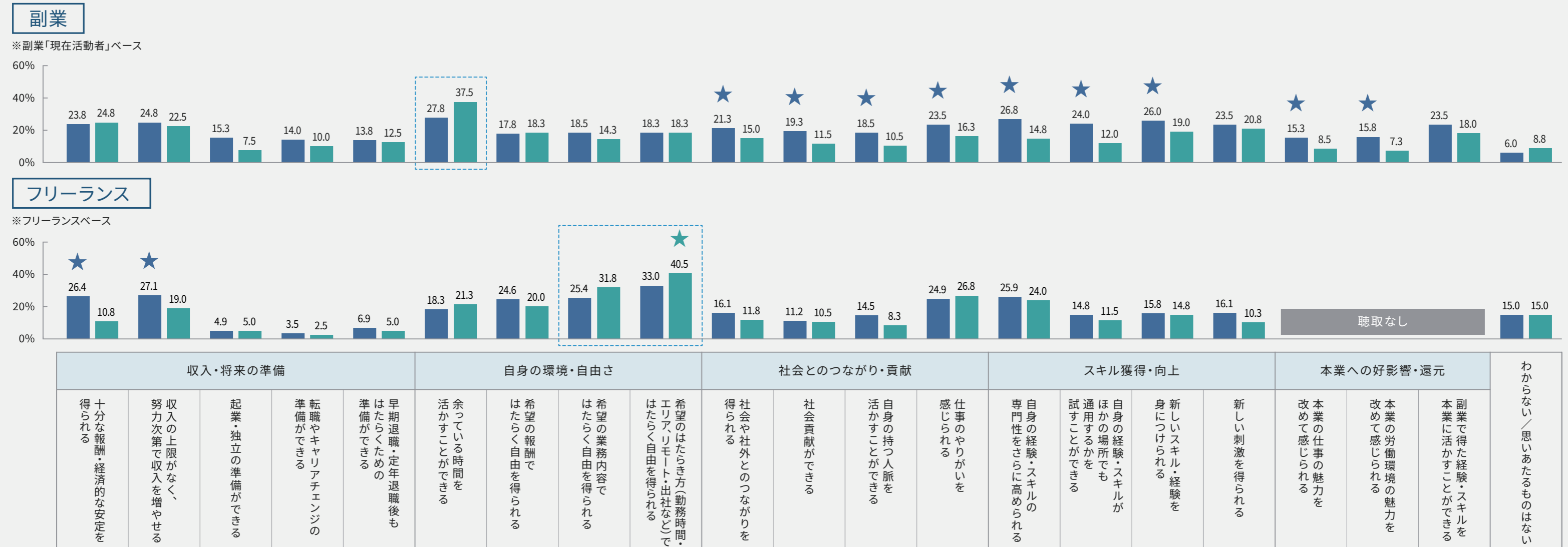
ハイクラス層はメンバークラス層と比べて[社会とのつながり・貢献][スキル獲得・向上][本業への好影響・還元]に関する項目が高い。

フリーランス 「希望のはたらき方／業務内容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。特にメンバークラス層では、約4割が「希望のはたらき方ではたらく自由を得られる」に満足しており、ハイクラス層よりも満足度が高い。一方、ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「十分な報酬・経済的な安定を得られる」「収入の上限がなく、努力次第で収入を増やせる」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。

【副業・フリーランス活動において満足していること】

※複数回答



【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 (ウェイトバック前・後: n=303・400) メンバークラス層 (n=400) ※「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・フリーランス活動において満足していること(前年比較)

副業は「十分な報酬・経済的な安定を得られる」が上昇。フリーランスのハイクラス層はスキルアップに関する項目などが低下。

副業 「十分な報酬・経済的な安定を得られる」などが上昇。

フリーランス ハイクラス層は「自身の経験・スキルの専門性をさらに高められる」「希望の業務内容ではたらく自由を得られる」「自身のスキルがほかの場所でも通用するかを試すことができる」といった、業務内容やスキルアップに関する項目が低下。一方、メンバークラス層は「希望のはたらき方ではたらく自由を得られる」などが上昇した。

※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(前年比較)】

※複数回答

副業：ハイクラス層	※副業「現在活動者」ベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
十分な報酬・経済的な安定を得られる	23.8	+6.3pt ↑

副業：メンバークラス層	※副業「現在活動者」ベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
余っている時間を活かすことができる	37.5	+9.5pt ↑
十分な報酬・経済的な安定を得られる	24.8	+8.8pt ↑
自身の経験・スキルの専門性をさらに高められる	14.8	-6.8pt ↓
本業の労働環境の魅力を改めて感じられる	7.3	-6.3pt ↓
新しい刺激を得られる	20.8	+6.0pt ↑

フリーランス：ハイクラス層	※フリーランスベース	
	2026年 ウェイトバック前・後 (n=303・400)	前年差異 (26年-25年)
自身の経験・スキルの専門性をさらに高められる	25.9	-11.4pt ↓
希望の業務内容ではたらく自由を得られる	25.4	-8.7pt ↓
自身の経験・スキルがほかの場所でも通用するかを試すことができる☆	14.8	-8.4pt ↓

☆2025年調査のスコアは「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」を参照して比較

フリーランス：メンバークラス層	※フリーランスベース	
	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
希望のはたらき方(勤務時間・エリア、リモート・出社など)ではたらく自由を得られる☆	40.5	+11.6pt ↑
収入の上限がなく、努力次第で収入を増やせる	19.0	+6.3pt ↑

☆2025年調査のスコアは「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」を参照して比較

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

副業・フリーランス活動をするときの課題

「確定申告」や「案件獲得」の難しさが課題。

「確定申告が面倒・難しい」が最も高い。次いで、「継続的に案件の獲得ができない・難しい」「新規案件の獲得が難しい」が高く、案件を獲得することに課題を感じている。

また、フリーランスのハイクラス層は、メンバークラス層と比べて「自分が担当すべき業務領域がわかりにくい」「依頼元に対してどこまで能動的に動くか迷う」といった、業務の進め方への課題感が強い。

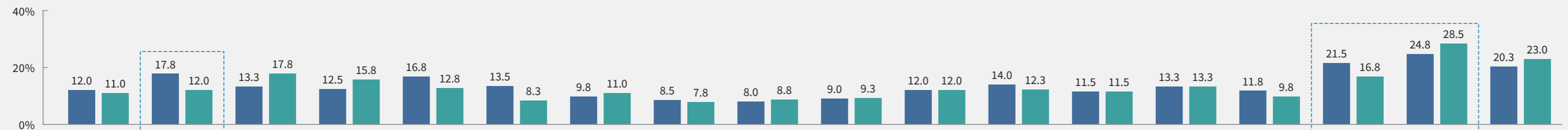
一方、メンバークラス層は、ハイクラス層と比べて「継続的に案件の獲得ができない・難しい」「希望に見合う業務内容・条件の仕事がない」の課題感が強い。

【副業・フリーランス活動をするときの課題】

※複数回答

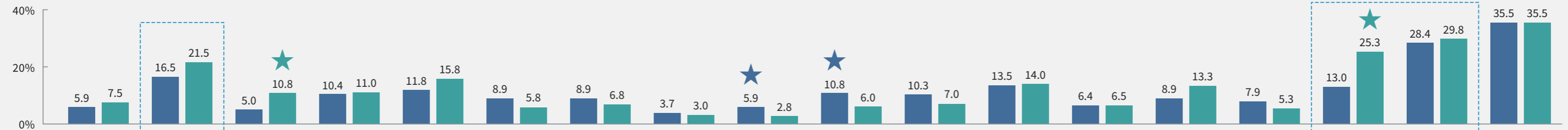
副業

※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



案件を探す時・契約時						業務を行う時						業務・契約終了後			困りごとや課題に感じることはない／あてはまるものはない	
新規案件の探し方がわからない	新規案件の獲得が難しい	希望に見合う業務内容・条件の仕事がない	自身の市場価値や適正な報酬がわからない	報酬の交渉・やり取りが面倒・難しい	契約内容が適切であるかの判断が難しい	契約の締結が面倒・難しい	業務を進められない・進め方がわからない	自分が担当すべき業務領域がわかりにくい	依頼元に対してどこまで能動的に動くか迷う	業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい	業務にかかる時間が想定よりも長い	自分で活動時間の調整ができない・難しい	トラブルが発生した際に、相談しにくい	作業終了後の追加対応の発生が多い		継続的に案件の獲得ができない・難しい

【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 (ウェイトバック前・後: n=303・400) メンバークラス層 (n=400) ※「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（前年比較）

スケジュール調整や依頼元とのコミュニケーションなど、実際に業務を行う中での課題感がより強まった。

「契約の締結が面倒・難しい」「契約内容が適切であるかの判断が難しい」といった契約手続きに関する悩みが低下し、「業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい」「業務にかかる時間が想定よりも長い」「依頼元に対してどこまで能動的に動くか迷う」といった実際に業務を行う中での課題感が強まった。

【副業・フリーランス活動をするときの課題（前年比較）】

※複数回答

副業：ハイクラス層

※副業「現在活動者」ベース

	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
契約の締結が面倒・難しい	9.8	-5.3pt ↓
業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい	12.0	+4.8pt ↑

副業：メンバークラス層

※副業「現在活動者」ベース

	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
契約内容が適切であるかの判断が難しい	8.3	-5.3pt ↓
業務にかかる時間が想定よりも長い	12.3	+4.3pt ↑

フリーランス：ハイクラス層

※フリーランスベース

	2026年 ウェイトバック前・後 (n=303・400)	前年差異 (26年-25年)
依頼元に対してどこまで能動的に動くか迷う	10.8	+5.4pt ↑
業務のスケジュール調整がうまくできない・難しい	10.3	+4.8pt ↑
業務をうまく進められない・進め方がわからない	3.7	+3.2pt ↑

フリーランス：メンバークラス層

※フリーランスベース

	2026年 (n=400)	前年差異 (26年-25年)
継続的に案件の獲得ができない・難しい	25.3	+6.4pt ↑

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

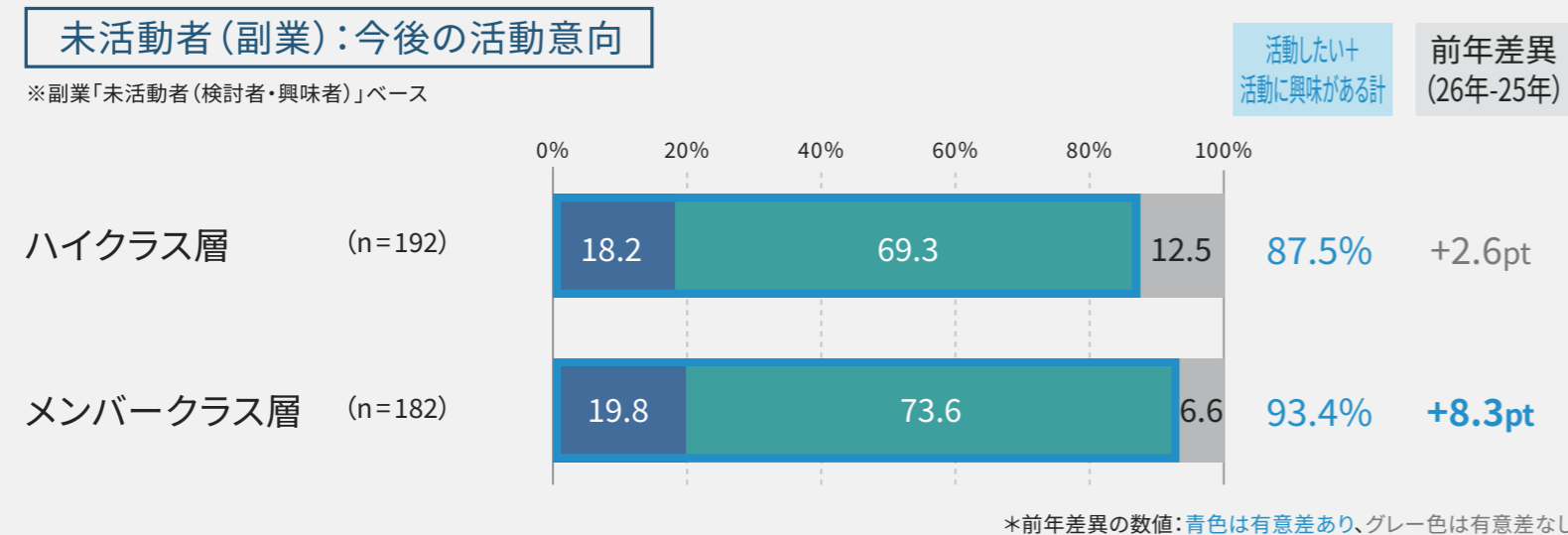
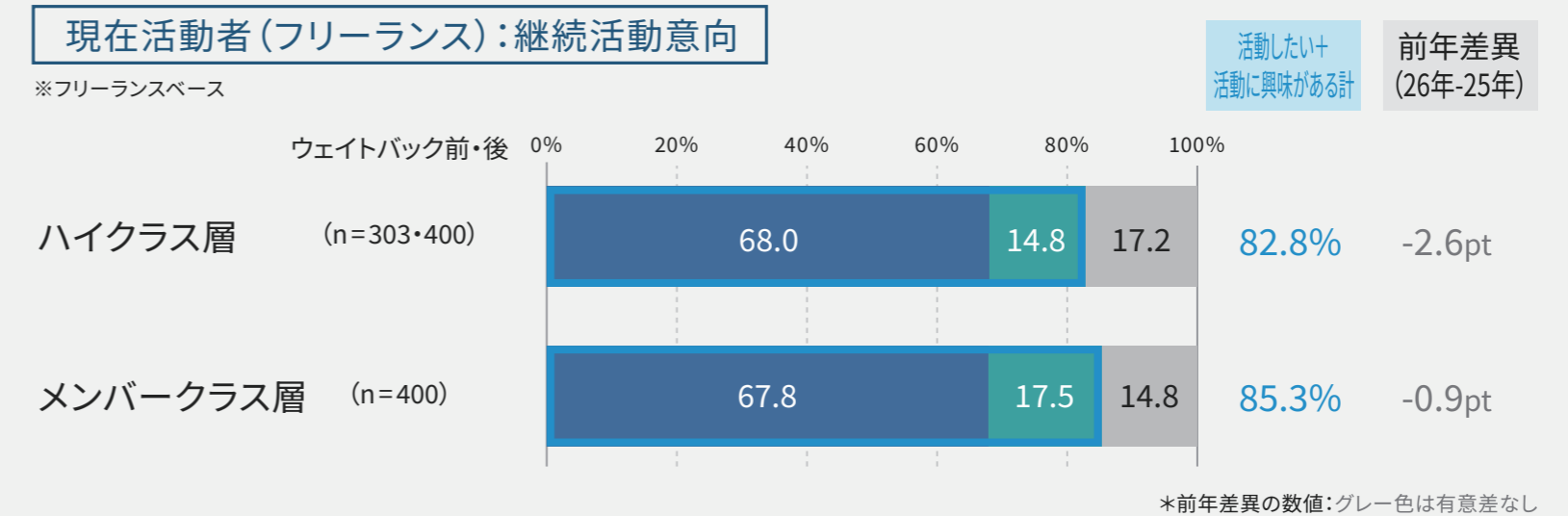
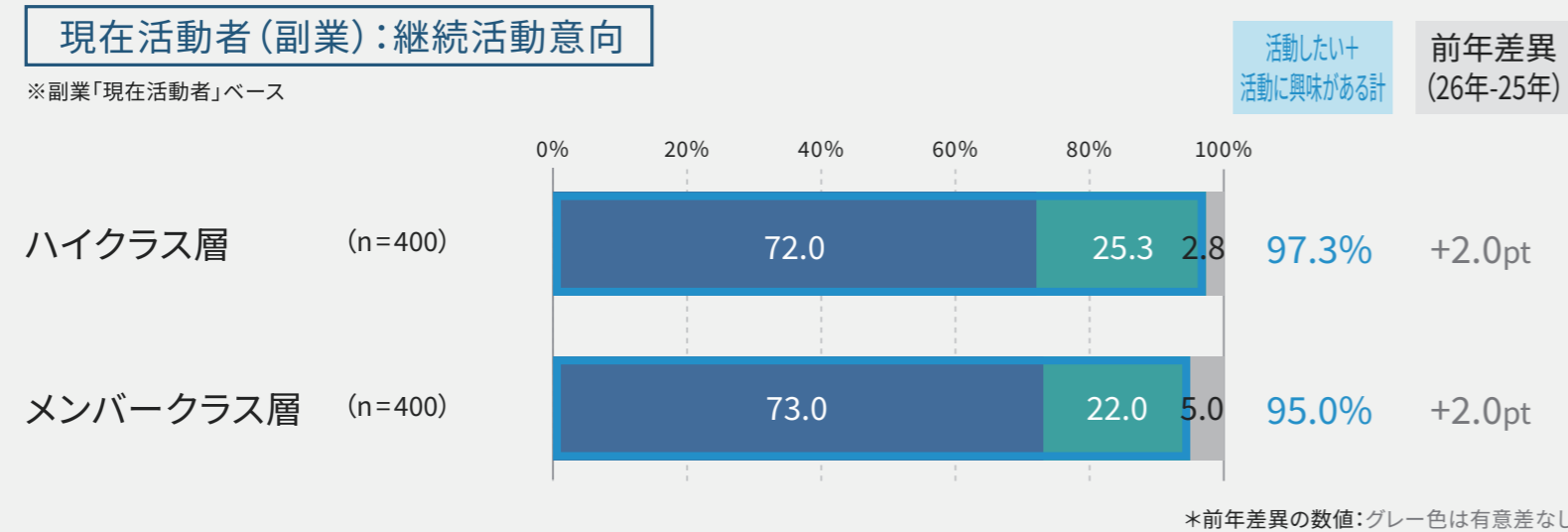
副業・フリーランスの今後の活動意向

「現在活動者」の約7割が継続して「活動したい」。

「現在活動者」が今後も継続して「活動したい」と回答したのは、67.8～73.0%と約7割。

一方、副業「未活動者」も「活動したい+活動に興味がある計」は約9割と高く、特にメンバークラス層は前年から上昇した。

【副業・フリーランスの今後の活動意向】



■ 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)

会社員の副業しない理由

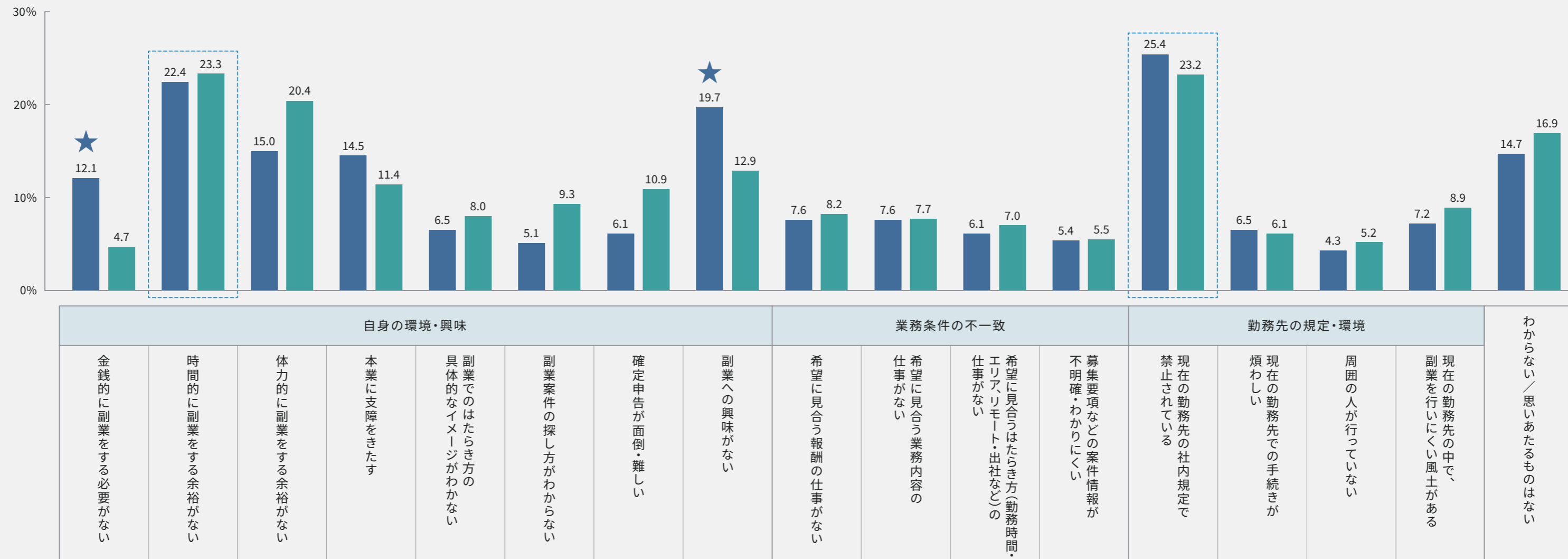
「社内規定で禁止されている」「時間的に副業をする余裕がない」が高く、副業したくてもできない状況が多い。

「現在の勤務先の社内規定で禁止されている」「時間的に副業をする余裕がない」が上位。

ハイクラス層はメンバークラス層と比べて「金銭的に副業をする必要がない」「副業への興味がない」が高い。

【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 ※複数回答



ハイクラス層 (n=818) メンバークラス層 (n=4,687) *「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」

会社員の副業しない理由（前年比較）

ハイクラス層で、「金銭的に副業をする必要がない」などが上昇。

ハイクラス層は「金銭的に副業をする必要がない」などが上昇。メンバークラス層は、「希望に見合うはたらき方の仕事がない」「募集要項などの案件情報が不明確・わかりにくい」などがやや上昇した。

※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。

【会社員の副業しない理由（前年比較）】

※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 ※複数回答

ハイクラス層	2026年 (n=818)	前年差異 (26年-25年)
金銭的に副業をする必要がない	12.1	+5.1pt ↑
希望に見合うはたらき方（勤務時間・エリア、リモート・出社など）の仕事がない☆	6.1	+2.2pt ↑

☆2025年調査のスコアは「希望のはたらき方（勤務地、リモート・出社など）の仕事がない」を参照して比較

メンバークラス層	2026年 (n=4,687)	前年差異 (26年-25年)
希望に見合うはたらき方（勤務時間・エリア、リモート・出社など）の仕事がない☆	7.0	+2.7pt ↑
募集要項などの案件情報が不明確・わかりにくい	5.5	+2.7pt ↑
体力的に副業をする余裕がない	20.4	+1.8pt ↑
副業案件の探し方がわからない	9.3	+1.6pt ↑
希望に見合う業務内容の仕事がない	7.7	+1.2pt ↑

☆2025年調査のスコアは「希望のはたらき方（勤務地、リモート・出社など）の仕事がない」を参照して比較

*各人材クラスにおいて、前年差異で有意差のある項目のTOP5までを記載

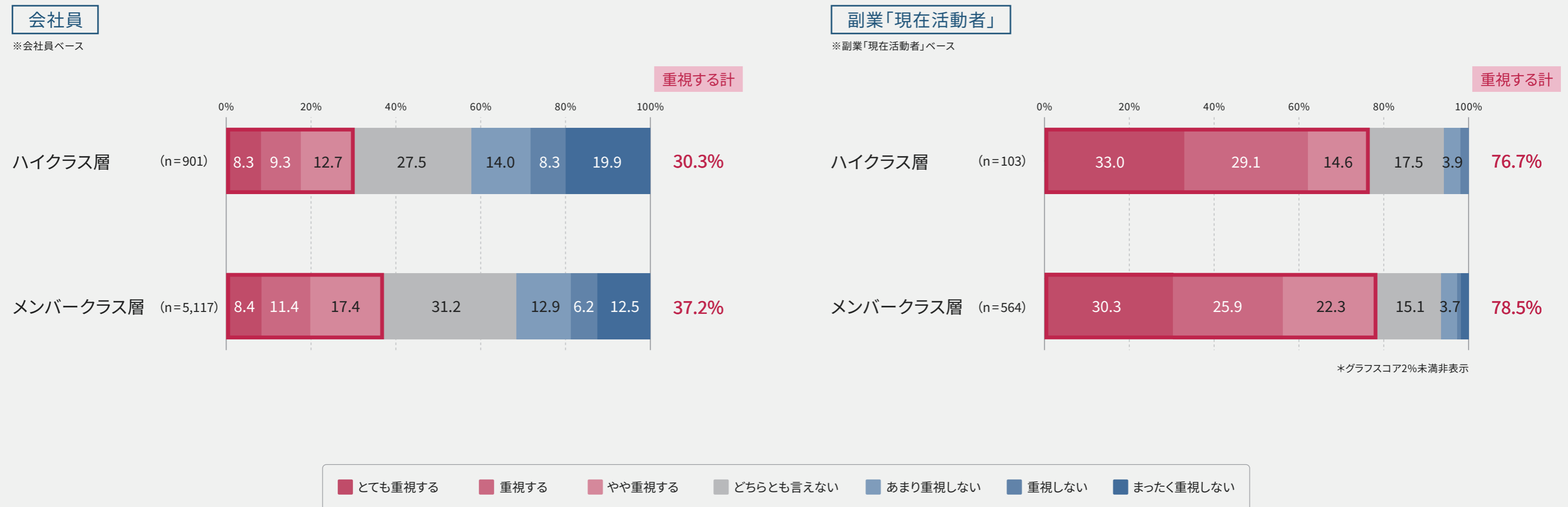
はたらき先を選ぶ際の「副業が許可されていること」の重視度

会社員において「副業が許可されていること」を重視しているのは3~4割。

はたらき先を選ぶ際に「副業が許可されていること」を重視しているのは、会社員のハイクラス層で30.3%、メンバークラス層で37.2%。副業「現在活動者」は7割以上が重視すると回答。

【はたらき先を選ぶ際の「副業が許可されていること」の重視度】

※スクリーニング集計データを使用



「副業が許可されていること」を重視する理由

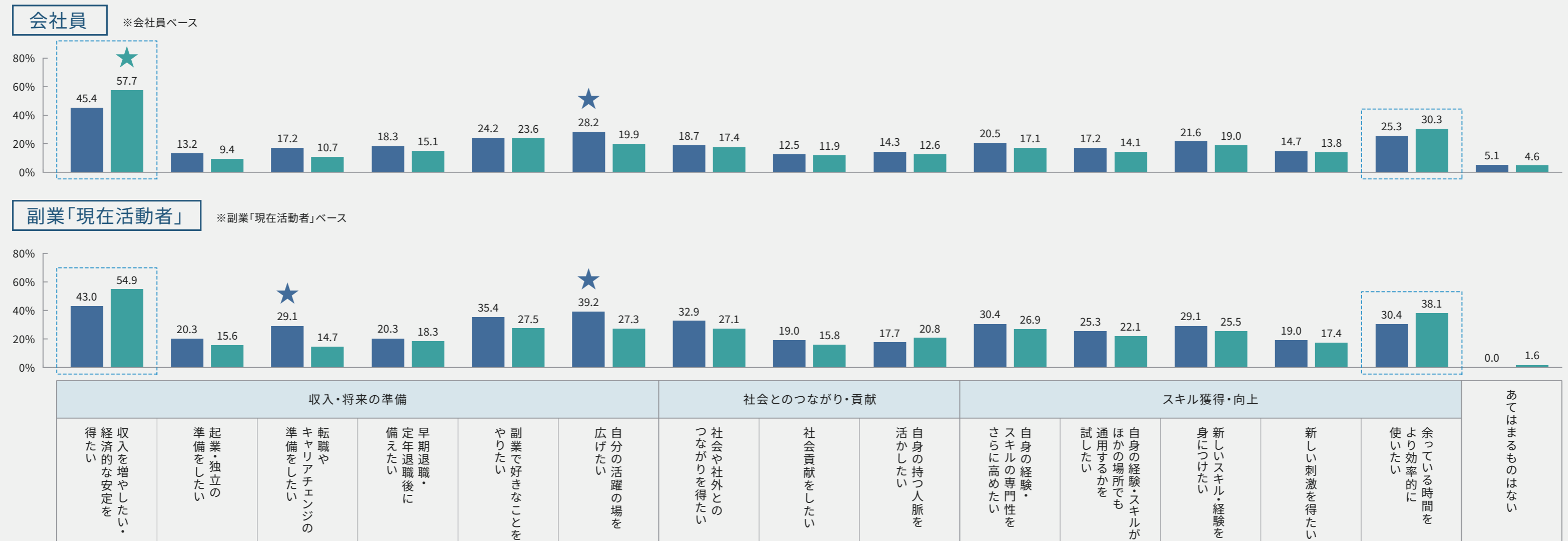
「収入を増やしたい・経済的な安定を得たい」「余っている時間をより効率的に使いたい」が上位。

会社員 「収入を増やしたい・経済的な安定を得たい」が最も高く、メンバークラス層では57.7%にのぼる。次いで、「余っている時間をより効率的に使いたい」が高い。ハイクラス層はメンバークラス層と比べて、「自分の活躍の場を広げたい」が高い。

副業「現在活動者」 会社員と同様に、「収入を増やしたい・経済的な安定を得たい」が最も高い。ハイクラス層はメンバークラス層と比べて、「転職やキャリアチェンジの準備をしたい」「自分の活躍の場を広げたい」が高い。

【「副業が許可されていること」を重視する理由】

※スクリーニング集計データを使用 ※複数回答



【会社員】ハイクラス層 (n=273) メンバークラス層 (n=1,902) 【副業「現在活動者」】ハイクラス層 (n=79) メンバークラス層 (n=443) *「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」

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% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)
会社役員(雇用型)	5.0	0.0
会社員(正社員 総合職)	70.9	0.0
会社員(正社員 一般事務・アシスタント職)	19.1	0.0
会社員(契約社員)	5.0	0.0
フリーランス(個人事業主、雇人なしの法人経営者・自営業者)	0.0	100.0

【性年代】

	会社員% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)
男性 20代	5.3	0.8
男性 30代	10.7	5.2
男性 40代	28.7	17.4
男性 50代	26.5	36.7
男性 60～64歳	9.3	20.4
女性 20代	2.1	0.4
女性 30代	4.3	2.5
女性 40代	6.7	6.0
女性 50代	5.0	5.6
女性 60～64歳	1.5	5.0
男性計	80.4	80.6
女性計	19.6	19.4

【エリア(勤務地)】

	会社員% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)	会社員% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)
北海道	4.9	5.9	島根県	0.6
青森県	0.7	0.9	岡山県	1.6
岩手県	0.8	0.9	広島県	2.8
宮城県	2.4	2.1	山口県	1.5
秋田県	0.7	1.0	徳島県	0.7
山形県	0.8	0.3	香川県	1.1
福島県	1.0	1.1	愛媛県	0.6
茨城県	1.8	2.1	高知県	0.3
栃木県	1.4	1.6	福岡県	4.7
群馬県	1.2	0.7	佐賀県	0.6
埼玉県	2.2	5.6	長崎県	0.8
千葉県	1.7	5.4	熊本県	1.0
東京都	24.0	20.8	大分県	0.3
神奈川県	4.7	5.9	宮崎県	0.7
新潟県	1.6	0.6	鹿児島県	0.6
富山県	0.5	1.0	沖縄県	0.5
石川県	0.5	1.1		
福井県	0.4	0.6		
山梨県	0.3	0.5		
長野県	1.6	1.7		
岐阜県	1.1	1.6		
静岡県	3.8	2.5		
愛知県	4.8	2.9		
三重県	1.1	2.5		
滋賀県	1.1	0.7		
京都府	2.7	3.7		
大阪府	8.9	6.1		
兵庫県	3.8	3.4		
奈良県	0.6	0.8		
和歌山県	0.7	1.1		
鳥取県	0.4	0.9		
			都市部	50.0
			地方	50.0

【業種】

	会社員% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)
農業、林業、漁業、鉱業	0.7	0.0
建設業	9.5	6.4
製造業	30.8	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.9	1.2
情報通信業	10.6	11.9
運輸業、郵便業	7.6	1.5
商社・卸売業、小売業	9.5	5.4
金融業、保険業	5.8	3.8
不動産業、物品賃貸業	3.6	4.1
学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	2.1	16.6
宿泊業、飲食サービス業	2.3	2.3
生活関連サービス業、娯楽業	2.7	7.8
教育、学習支援業(学校法人を除く)	1.6	6.1
医療、介護、福祉業(医療法人を除く)	5.4	2.1
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)	3.9	10.6
上記以外の業種	2.3	16.5

【年収】

	会社員% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)
1～300万円未満	6.4	24.8
300～400万円未満	10.8	8.8
400～500万円未満	11.3	5.9
500～600万円未満	10.5	5.5
600～700万円未満	7.6	3.0
700～800万円未満	3.5	2.1
800～900万円未満	17.3	14.5
900～1,000万円未満	8.8	6.8
1,000～10,000万円未満	23.3	27.0
10,000万円以上	0.5	1.7
中央値	790万円	700万円

*中央値は外れ値(10,000万円以上)を除外して算出

【職種】

	会社員% (n=1,200)	フリーランス% ウェイトバック前・後 (n=703・800)
経営・経営企画	4.0	7.3
事業企画・営業企画	4.6	1.0
財務・経理	5.3	1.2
法務・知財	1.7	0.4
人事・採用	7.6	0.2
広報・IR・ER	0.7	0.1
マーケティング・広告宣伝	0.7	0.8
コンサルティング・データ分析	0.6	3.5
総務・事務・アシスタント	6.4	2.0
営業	13.6	3.7
販売・サービス	5.5	8.2
クリエイティブ(デザイナー・各種クリエイターなど)	1.7	15.7
IT企画	1.4	1.0
IT系エンジニア	8.3	9.8
電気・機械系エンジニア	4.6	2.0
商品開発・研究	4.3	1.4
生産管理・品質管理	7.1	0.9
配送・倉庫・物流	5.1	1.6
建築・土木系技術職	5.0	7.7
医療系専門職(医師・看護師など)	1.4	1.7
福祉系専門職(介護福祉士・ヘルパーなど)	2.8	0.3
金融系専門職(資産運用・証券アナリストなど)	0.6	2.2
士業(弁護士・会計士・税理士など)	0.7	6.4
教師・講師・幼稚園教諭・保育士など	0.9	4.6
農林漁業職	0.3	0.0
その他	5.5	16.4

回答者属性 (本調査)

※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)
30人未満	8.7	23.7
30~100人未満	10.5	20.8
100~300人未満	11.0	13.8
300~1,000人未満	15.3	16.0
1,000~5,000人未満	20.7	12.2
5,000~10,000人未満	10.3	4.0
10,000人以上	23.0	7.7
把握していない	0.5	1.8
中小企業(1,000人未満)計	45.5	74.3
大企業(1,000人以上)計	54.0	23.8

【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	0.8
経営企画・統括部門	8.3	1.3
人事・採用部門	10.7	7.2
経理・財務部門	3.8	7.0
法務・知財部門	1.7	0.5
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	8.7	5.5
広報・IR・ER部門	0.2	0.8
その他の管理部門	2.2	2.8
研究開発部門	8.2	2.8
物流・生産・製造部門	9.8	17.0
IT開発設計部門	4.0	2.8
製品開発設計部門	5.0	3.7
クリエイティブ部門	1.0	2.7
企画・マーケティング部門	3.5	0.8
営業部門	19.3	14.7
販売・サービス・カスタマーサポート部門	3.3	14.7
その他	4.7	12.2

【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)	7.2	2.8
部長相当以上(同クラスのエキスパート含む)	26.5	4.8
課長相当(同クラスのエキスパート含む)	28.8	12.8
係長相当	11.7	4.7
主任・リーダー相当	11.8	14.0
一般社員・従業員(契約社員含む)	13.8	60.7
その他	0.2	0.2

■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

2026年5月21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

【HiProサービスに関するお問い合わせ】 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2026』

○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。