

調査結果の概要

第1章 地方創生と都市部人材の「副業・兼業」を巡る動き

首都圏への人口流出によって地方の担い手不足が深刻化する中で、都市部人材による地方での副業・兼業に大きな関心が高まっている。

これまで企業に勤める従業員の副業・兼業は原則として認められていなかったが、2018年に政府が働き方改革で副業・兼業推進の姿勢を示したことで、一部の大企業では従業員の副業・兼業を容認する動きが見られ始め、社会的にも副業・兼業への関心が高まりを見せた。さらに地方創生の観点からも副業・兼業という働き方が注目され、2019年からの第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略において都市部人材の地域との関わり方の1つとして副業・兼業が取り上げられた。副業・兼業を通じて都市部人材が地方企業に関わることが、人材不足を始め様々な課題を抱える地方企業の課題解決につながるのではないかと期待され、地方創生における都市部人材の地方への人材還流手段としても推進されることとなった。

そうした都市部人材による地方での副業・兼業の追い風となったのが2020年からの新型コロナウイルス感染症の流行である。拡大防止策として急速に普及したテレワークが都市部人材の副業・兼業への関心を高め、地方での副業・兼業の可能性も大きく広げた。すでに地方創生の実現に向けそうした人材を獲得し、地域への人材還流を推し進めていくべく、地方自治体（事例紹介：鳥取県、岩手県、福島県）や地域金融機関などが民間のマッチングサービス事業者と連携して都市部人材と地域企業のマッチング支援に乗り出している。

そうした動きの一方で、副業・兼業を **3者を巡る「副業・兼業」のメリット・デメリット**

行う労働者とその送出し企業、受入れ企業の実態に目を向けると、副業・兼業はそれぞれにメリットのみならず、デメリットももたらす。地方企業が都市部企業の人材を継続的に活用していくためには、「副業・兼業」を巡って誰かがデメリットを被ることは避けなければならず、それぞれがメリット享

	メリット	デメリット
個人	収入補填/スキルアップ・キャリアアップ/自己実現/起業や転職の準備が可能	体調管理が困難/期待した成果につながらない/本業との時間管理が困難
送出し企業	人材獲得、流出抑制/人材育成/新たな経営資源の獲得	本業への支障/従業員への健康配慮の必要性/人材流出の可能性 など
受入れ企業	必要な技術・ノウハウや人材の獲得/柔軟な人材活用/社員の業務量・負担の軽減 など	人材が定着しない/評価が難しい/副業・兼業人材への健康配慮 など

受できる、また発展・成長できるという視点を持つことが重要である。地方企業は副業・兼業の目的をスキルアップや自己実現とする人材を受入れ、それらを達成可能な環境や経験を提供し、ひいては都市部企業のメリットにつながっていくように人材を活用していくことが求められる。東北圏企業がそうした視点を持ち、人材活用を進めていくことで、3者の持続的な関係が構築され、都市部の副業・兼業人材の地方還流の可能性を高めるものと期待する。

第2章 首都圏人材の地方における副業・兼業の意向と実態

首都圏在住の20～60代有職者を対象としたアンケート調査から、首都圏人材の地方企業での副業・兼業に関する意向や実施状況などを把握し、副業・兼業への興味関心別に分析を行った。アンケート調査のポイントは以下の通りである。

① 首都圏人材の副業・兼業実施率および実施意向がある割合は半数超となり、年代が低いほど実施意向者が多い

首都圏人材を対象にした「①全体調査」によると、副業・兼業の実施・実施意向者（「実施者」「実施希望者」「実施関心者」）の割合は53.4%と半数を超えた。男女とも低い年代で実施意向者（「実施希望者」「実施関心者」）の割合が高く、20～30代若者の副業・兼業への興味関心が高かった（図表2-2,3）

② 副業・兼業に興味関心を抱いたきっかけは昨今の働き方改革やコロナ禍の影響によるキャリアの見直し

「①全体調査」によると、副業・兼業のきっかけについて、実施希望者および実施関心者は「自分のキャリアを見つめ直した」（36.1%、34.3%）、「テレワークなど働き方の変化で時間ができた」（23.3%、22.0%）、「新型コロナウイルスの影響で生活が変化した」（20.8%、20.1%）と回答した割合が高かった（図表2-5）

③ 9割の首都圏人材が首都圏での副業・兼業を希望する一方、地方圏で希望する割合は1割に留まる

「①全体調査」によると、実施・実施意向者が希望する地域の割合は「首都圏」が94.6%と高く、「首都圏以外の地方」が10.6%（うち「東北圏」2.8%）に留まった（図表2-7）

④ 地方での副業・兼業を希望する理由には、「（希望する仕事が見つければ）地域はどこでもよい」「地方でチャレンジしたい」という2つの傾向がある

地方での実施・実施意向者を対象にした「②地方抽出調査」によると、首都圏人材の地方での副業・兼業を希望する理由は、「移住や訪問をせずとも遠隔で働けるから（地域はどこでもよい）」「仕事内容で選ぶから（地域はどこでもよい）」（→「地域はどこでもよい」）、「新しい環境に触れたいから」「将来的には地方に移住したいから」「本業とは異なり、副業・兼業ではチャレンジしたいから」（→「地方でチャレンジしたい」）などとなった（図表2-8）

⑤ 東北圏での副業・兼業にはネガティブなイメージがあり、他の地方圏（北陸、中国、四国）とのイメージの差別化が図られていない

「①全体調査」によると、副業・兼業先としての「東北圏」のイメージは、「求人が少なそう」（22.3%）、「報酬が少なそう」（22.1%）といったネガティブなものが強かった（図表2-20）。こうした傾向は「北陸」「中国」「四国」など他の地方圏にも同様に見られ、東北圏は他の地方圏とイメージの差別化が図られていなかった（図表2-21）

⑥ 副業・兼業先企業を選定する際の重視点は、柔軟な勤務形態や明確な仕事内容の提示など

「②地方抽出調査」によると、副業・兼業先企業を選ぶ際に重視する要素は、地方全体、東北圏ともに「勤務スタイルが柔軟である」（39.7%、43.1%）、「仕事内容が明確である」（39.3%、

調査結果の概要

39.7%)、「金銭報酬が高い」(37.5%、39.9%)が上位となった。加えて東北圏では「魅力的な事業や商品に携われる」(33.0%)、「企業理念・ビジョンに共感できる」(18.7%)も上位となった(図表 2-25)

⑦ 地方の副業・兼業先企業を探す手段として、人脈や民間のマッチングサービス活用への期待は高い

「②地方抽出調査」によると、地方の副業・兼業先企業を探す際に最も有効な手段については、地方全体では「人脈(人から)」(19.8%)、東北圏では「副業・兼業紹介のエージェントサービス」(21.7%)となった(図表 2-26,27)

⑧ 副業・兼業先の仕事内容に期待することは、長期で副業・兼業を続けられることや副業・兼業を通じたスキルの向上

「②地方抽出調査」によると、副業・兼業先の仕事内容に期待することは、地方全体、東北圏ともに「本業との両立ができる仕事」(76.5%、76.6%)、「知識・スキルを磨ける仕事」(72.3%、74.9%)、「新しい知識・スキルを得られる仕事」(72.2%、73.9%)となった(図表 2-33)

⑨ 副業・兼業先の地域に期待することは、多様な人材の受入れに対して寛容であることや休暇を取りながらリフレッシュできる環境

「②地方抽出調査」によると、副業・兼業先の地域に期待することは、地方全体、東北圏ともに「多様な人材受入れへの寛容性」(65.6%、69.5%)、「都市部からのアクセスの良さ」(64.8%、62.3%)などとなった(図表 2-34)。地域を訪問した際に行きたいことは、地方全体、東北圏ともに「休暇・リフレッシュ」(62.2%、60.3%)、「観光・レジャー・スポーツ」(50.1%、50.7%)などとなったが、東北圏では「本業のワーケーション」(49.3%)への期待も高かった(図表 2-35)

⑩ 地方企業での副業・兼業実施者の総合的な満足度は、仕事内容が明確であることや勤務形態が柔軟であることを中心に総じて高い

「②地方抽出調査」によると、地方企業での実施者が副業・兼業に満足していると回答した割合は、地方全体、東北圏ともに7割(73.5%、75.0%)となった(図表 2-36)。副業・兼業実施の満足ポイントは、地方全体、東北圏ともに「仕事内容が明確である」(32.0%、30.3%)、「勤務スタイルが柔軟である」(22.9%、25.0%)が多かった(図表 2-37)

⑪ 地方企業での副業・兼業実施者の約6割が地域に愛着を持っており、約5割が地方への移住や二地域居住の意向がある

「②地方抽出調査」によると、地方企業での副業・兼業実施者が地域に愛着を持っている割合は、地方全体では56.5%、東北圏では60.5%となった(図表 2-48)。地方企業での副業・兼業実施者が①移住し転職する、②移住し本業をテレワーク・リモートワークにする、③首都圏と地方で二地域居住する可能性があるとは回答した割合は地方全体、東北圏ともに5割前後(①50.3%、47.5%、②49.3%、50.3%、③50.7%、52.5%)となった(図表 2-50,51,52)

第3章 東北圏企業の副業・兼業人材受入れ意向

東北経済連合会会員企業を対象としたアンケート調査から、副業・兼業人材の受入れに対する意向を把握し、業種別や企業規模別、人材確保の状況別の観点から分析を行った。アンケートのポイントは以下の通り。

① 東北圏企業は副業・兼業人材の受入れに消極的である

東北圏企業を対象にした調査（「東北圏企業調査」）によると、人材確保に苦戦している東北圏企業の割合は61.2%と半数を超えた（図表3-2）。一方、副業・兼業人材受入れの可能性がある東北圏企業の割合は34.9%に留まった（図表3-3）

② 東北圏企業は副業・兼業人材の目的は収入補填だとイメージしている

東北圏企業が持つ副業・兼業人材へのイメージは「収入補填」（「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたいと思っている」「本業だけでは生活が苦しい状況である」）が43.4%と高かった（図表3-4）

③ 副業・兼業人材の受入れにあたって情報漏洩リスクや過重労働による健康リスクといったマネジメントについて懸念している声が多い

副業・兼業人材の受入れの懸念点としては、「マネジメント」（73.3%）が最多となり、次いで「受入れの検討」（71.1%）、「処遇・評価」（48.9%）となった。懸念点を構成する各要素について、マネジメントでは「情報漏洩リスク」（63.3%）、受入れの検討では「評価や報酬の設定が難しい」（56.7%）、「どのような人材がくるのかわからない」（43.3%）の割合が高かった（図表3-7）

④ 自治体や金融機関、経済団体に期待する支援は成功事例・モデル事例の共有を始め多くの支援を期待しているが、ほとんどの企業で人材活用に向けた支援が得られていない

東北圏企業が人材受入れの際に自治体や金融機関、経済団体に期待する支援は「成功事例・モデル事例の共有」（46.7%）、「人材とのマッチング支援」（44.4%）、「副業・兼業に関する情報の発信」（42.2%）となった。一方、実際活用している支援が「特にない」と回答した割合は84.4%となった（図表3-8）

⑤ 副業・兼業人材にスペシャリストであることを求めつつも、任せたい仕事は作業・軽作業に過ぎない

副業・兼業人材に求める人物像は「同事業で経験を積んでいる即戦力社員」（51.1%）、「市場・業界における専門知識を有する人」「IT（情報技術）に精通した人材」（46.7%）などのスペシャリストであることを求めつつも、任せたい職種は「作業・軽作業」（33.3%）が最も多かった（図表3-11,12）

⑥ 4割の東北圏企業が首都圏などからの移住者採用に前向き

移住者の採用意向については43.4%の企業が首都圏などからの移住者採用に前向きであり（図表3-14）、地元での人材確保の難しさを背景に首都圏からの人材獲得のみならず副業・兼業人材による職場の多様性の確保や地域への貢献など自社や地域に与える様々な効果を期待していた（図表3-15）

⑦ 企業間で多様な働き方への対応にばらつきが見られる

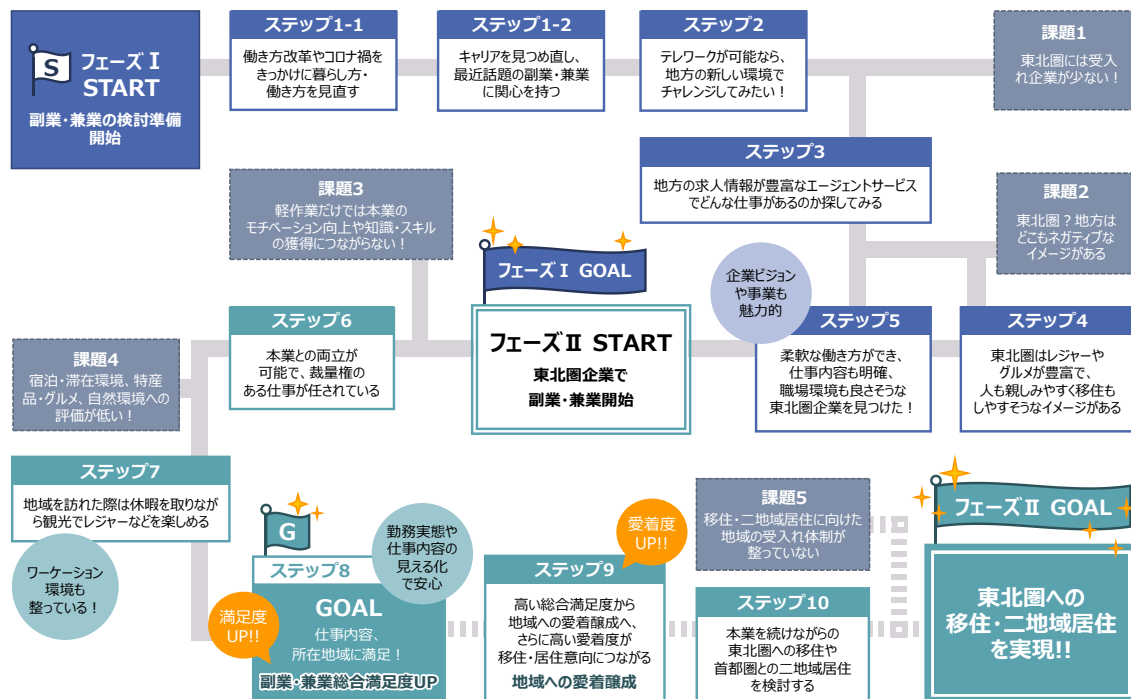
自社従業員の副業・兼業解禁について検討の可能性がある企業の割合は、従業員数1,000人以上の企業が43.2%と最も高かった（図表 3-16）。テレワーク・リモートワークの導入状況については、52.1%の企業がコロナを契機に導入したと回答しており、さらにコロナ収束後の継続意向については、副業・兼業人材の受入れ意向のある企業や人材確保が困難ではない企業、従業員数1,000人以上の企業の回答割合が高かった（66.7%、70.0%、86.5%）（図表 3-17）

第4章 東北圏への新たな人材・人口還流に向けて

前述の3つのアンケート結果（「①全体調査」「②地方抽出調査」「東北圏企業調査」）をもとに、首都圏を含む都市部人材の地方企業での副業・兼業プロセス（以下、「都市部人材の地方企業および地域との持続可能な関係構築プロセス」）を体系的に整理した。

当該プロセスは2つのフェーズから構成される。フェーズⅠは都市部人材が副業・兼業に興味関心を持ち、地方企業での副業・兼業開始というゴールを目指す準備段階であり、5つのステップと2つの課題から構成されている。フェーズⅡは実際に地方企業での副業・兼業を開始し、その先に地方への移住や都市部との二地域居住を実現するまでの段階であり、5つのステップと3つの課題から構成されている。なお、フェーズⅡは2つのゴールを設定し、1つ目は副業・兼業人材が仕事内容および副業・兼業先地域の双方に満足し、副業・兼業の総合満足度の高まりを実感できること、2つ目はその総合満足度の高さが地域への愛着醸成につながり、ひいては移住や二地域居住に結び付くこととした。

都市部人材の地方企業および地域との持続可能な関係構築プロセス



各フェーズのゴールを目指す上で障害となる課題を解決し、東北圏への人材・人口還流を促すべく、企業や地域、自治体、金融機関、経済団体に向けて以下5つの方策を提言した。

課題と対応策としての提言

<p>課題1 東北圏には受入れ企業が少ない！</p>	<p>提言1 副業・兼業人材受入れ企業のスピーディーな掘り起こし</p>
<p>課題2 東北圏？地方はどこもネガティブなイメージがある</p>	<p>提言2 副業・兼業人材を呼び込む東北圏ならではのイメージ戦略の構築</p>
<p>課題3 軽作業だけでは本業のモチベーション向上や知識・スキルの獲得につながらない！</p>	<p>提言3 持続可能な副業・兼業人材受入れ体制の構築・整備</p>
<p>課題4 宿泊・滞在環境、特産品・グルメ、自然環境への評価が低い！</p>	<p>提言4 副業・兼業先としての魅力ある地域づくり</p>
<p>課題5 移住・二地域居住に向けた地域の受入れ体制が整っていない</p>	<p>提言5 地域総合力で挑む東北圏への移住・二地域居住の実現</p>

提言1 副業・兼業人材受入れ企業のスピーディーな掘り起こし

今後副業・兼業人材の増加が予想される中での新たな人材獲得競争に東北圏が乗り遅れることは避けなければならない。そのためには、副業・兼業人材を受け入れる東北圏企業の早急な掘り起こしが最優先事項である。

【POINT】

- ① 副業・兼業人材受入れへの興味関心の有無に関わらず企業が人材活用の情報に触れる機会を提供（成功事例・モデル事例の共有、活躍する副業・兼業人材の姿を提示）
- ② 受入れに前向きな企業に向けて、積極的な企業訪問や経営相談と併せて副業・兼業人材活用の普及活動を展開（プロフェッショナル人材戦略拠点や金融機関などとの連携）

提言2 副業・兼業人材を呼び込む東北圏ならではのイメージ戦略の構築

東北圏はネガティブなイメージがあり他地域とのイメージの差別化も図られていないが、地方における副業・兼業人材獲得に向けた取組みは始まったばかりであり、今後の取り組み次第では東北圏が先進地域として抜きこめる可能性がある。そこで都市部人材から選ばれる地域となるために、東北圏ならではの副業・兼業イメージを構築することが重要である。

【POINT】

- ① 首都圏人材の東北圏での副業・兼業実施率および希望率を最大化するプラスのイメージの訴求（「のんびりマイペースに働けそう」「将来的に移住しやすそう」「仕事以外のレジャーやグルメを楽しめそう」「地域の人と関わるのが楽しそう」といったイメージ）
- ② 東北圏固有の地域・産業特性を付加した副業・兼業イメージの戦略的発信（東北圏の地域特性・産業特性と結びつきが強い「食料品製造業などでの副業・兼業」をPR）

提言3 持続可能な副業・兼業人材受入れ体制の構築・整備

人材確保に苦慮する東北圏企業にとって副業・兼業人材の受入れは人材不足解消の手段となり得るが、経営資源に限られる中小企業などでは企業単独で副業・兼業人材を受け入れ、活用していくことは難しい。そこで、自治体や金融機関、経済団体などが企業の人材活用の検討から募集、採用、育成、定着までの切れ目ない支援を行うことが求められる。さらに、自治体や金融機関、経済団体などの他、地域の多様な主体を巻き込みながら副業・兼業人材を受け入れる体制を整えていくことも有効である。

【POINT】

- ① 副業・兼業の総合満足度の向上につながりやすい個々の仕事内容のポイントを中心にマネジメントの在り方を改善（「本業のモチベーション向上につながる仕事」「地域の役に立つ仕事」「人脈が広がる仕事」「社会貢献につながる仕事」の付与など）
- ② 地方企業のみならず都市部人材、本業先企業が副業・兼業を通じて互いに WIN-WIN の関係を構築していくという視点が重要

提言4 副業・兼業先としての魅力ある地域づくり

副業・兼業人材の総合満足度の向上には、副業・兼業先の仕事内容のみならず、その地域の様々な要素も影響しており、副業・兼業先の地域として魅力ある地域づくりが求められている。魅力ある地域づくりには地域側の協力が必要不可欠であり、地域全体で副業・兼業人材をはじめとする外部人材受入れの機運を醸成していくことが重要である。

【POINT】

- ① 東北圏の強みである農林水産物や観光資源といった地域資源を都市部人材の満足度向上につながる形で磨き上げる
- ② 都市部の副業・兼業人材に向け地域の魅力など様々な情報を継続的に発信（「特産物・グルメ」「自然環境」「宿泊環境・滞在しやすさ」など）

提言5 地域総合力で挑む東北圏への移住・二地域居住の実現

都市部人材の地方企業での副業・兼業の動きは地方企業における人材獲得のみならず、地域にとっては移住者獲得のチャンスを生み出している。これまでの移住・定住施策に、地域企業による副業・兼業人材誘致・活用策を加え、副業・兼業を通じた移住・二地域居住の実現に向けた取組みに発展させていくことが重要である。企業や地域、自治体、金融機関などが連携し、地域が一丸となって副業・兼業人材も含めた多様な人材を受け入れていくことで、東北圏への確かな人口還流につながるものと期待する。

【POINT】

- ① 副業・兼業人材の地域への愛着を醸成し、地域への移住・居住意向を向上
- ② 都市部人材に向け東北圏で実現可能な多様で魅力的な働き方、暮らし方を提示
- ③ 移住希望者と地域企業とのマッチングを図り、移住希望者の地域内就業と移住を促進

[担当：調査研究部 主任研究員 伊藤 孝子]