
副業・兼業による新たな人材・人口還流方策

—ニューノーマルにおける首都圏人材と東北圏企業の意識調査から—

2022 年 2 月

公益財団法人 東北活性化研究センター

目 次

はじめに	2
調査結果の概要	4
第 1 章 地方創生と都市部人材の「副業・兼業」を巡る動き	11
1.1 地方への人材還流手段としての「副業・兼業」	11
1.2 都市部人材と地方企業のマッチングを支援する動き	17
1.3 労働者および企業における副業・兼業の実態	27
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	39
2.1 調査概要	39
2.2 副業・兼業の実態および意向	40
2.3 首都圏以外の地方での副業・兼業の意向	44
2.4 地方での副業・兼業の実施状況	47
2.5 副業・兼業先としての各地域の関心状況	53
2.6 副業・兼業先企業の選定	60
2.7 副業・兼業先企業に希望する諸条件	64
2.8 副業・兼業先企業が所在する地域への期待	71
2.9 副業・兼業の満足度とその構造	73
2.10 副業・兼業先地域への愛着と移住・居留意向	80
2.11 まとめ	86
第 3 章 東北圏企業の副業・兼業人材受入れ意向	91
3.1 調査概要	91
3.2 人材確保の状況	92
3.3 副業・兼業人材の受入れ状況および意向	93
3.4 副業・兼業人材の受入れに関する懸念点	96
3.5 受入れの際に期待する支援	97
3.6 副業・兼業人材受入れの条件	98
3.7 東北圏への人材・人口還流を促す企業の動向	100
3.8 まとめ	107
第 4 章 東北圏への新たな人材・人口還流に向けて	109
4.1 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	109
4.2 都市部人材の副業・兼業を通じた東北圏への人材・人口還流方策	119
おわりに	127
巻末資料	129

はじめに

1. 調査研究の目的

新型コロナウイルス感染症の拡大防止策としてテレワークが首都圏を中心に急速に普及したことで、テレワークが新たな働き方の 1 つとして認識されるようになった。働く時間や場所にとらわれないその働き方は、人々の生活意識や行動に大きな変化をもたらし、地方移住や二地域居住など多様な暮らし方への関心を高めている。さらにテレワークを活用した副業・兼業がもう 1 つの新しい働き方として注目されている。

一方で人口減少が進展する地方では、副業・兼業を通じた都市部人材の確保は、労働力不足が深刻化する地方企業の経営課題の解決や成長につながるるとともに、地域へのさらなる人材・人口還流も作り出し、地域の活力向上や地域経済の活性化につながることを期待されている。地方創生の実現にはそうした外部人材の獲得が鍵であり、各地域で都市部人材に地方企業での副業・兼業を促す動きが見られ始めている。

本調査は、東北圏企業における副業・兼業人材の活用促進を目的とし、首都圏人材の地方での副業・兼業意向および東北圏企業の副業・兼業人材受入れ意向を把握するとともに、東北圏への移住や二地域居住も視野に入れた副業・兼業人材誘致策ならびに人材活用方策を検討している。

2. 調査研究の内容と方法

(1) 地方創生と都市部人材の「副業・兼業」を巡る動き（第 1 章）[統計調査、文献調査、事例調査]

各種統計、文献などをもとに地方創生の観点から副業・兼業を巡る動きや副業・兼業の実態（労働者、送出し企業、受入れ企業）を整理した。事例調査では、地方自治体が地方企業と都市部人材のマッチングを支援する先進的事例として、鳥取県と岩手県、福島県の取り組みを取り上げた。

事例調査の概要

- | |
|--|
| ① 鳥取県「とっとり副業兼業プロジェクト」（2021年11月16日）
とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 戦略マネージャー／株式会社あきんど太郎 代表取締役店主 松井太郎 氏 |
| ② 岩手県「遠恋複業課」（2021年11月19日）
岩手県ふるさと振興部地域振興室地域振興担当 横田大輔 氏 |
| ③ 福島県「パラレルキャリア人材共創促進事業」（2021年12月10日）
福島県企画調整部地域振興課主査 藤田尚将 氏 |

(2) 首都圏人材の地方における副業・兼業の意向と実態（第 2 章）[アンケート調査]

首都圏在住の 20～60 代の有職者男女を対象に、副業・兼業への意向、首都圏以外の地方での副業・兼業の意向や実施状況などを調査した。

調査は「首都圏人材の副業・兼業の意向調査」（①「全体調査」）と、地方で副業・兼業を

実施している者、地方での副業・兼業を予定している者、地方での副業・兼業に関心のある者を対象とした「地方企業での副業・兼業への意識および実態調査」(②「地方抽出調査」)の二本立てで実施した。

(3) 東北圏企業の副業・兼業人材受入れ意向 (第3章) [アンケート調査]

一般社団法人東北経済連合会会員企業を対象に、副業・兼業人材の受入れに関する状況や意向、懸念点などを調査した。

アンケート調査の概要

	首都圏人材の地方における副業・兼業に関する調査 ⁽²⁾		東北圏企業の副業・兼業人材の受入れに関する調査 ⁽³⁾
	首都圏人材の副業・兼業の意向調査 (①「全体調査」)	地方企業での副業・兼業への意識および 実態調査 (②「地方抽出調査」)	
調査目的	首都圏人材の地方企業での副業・兼業に関する意向や実態の把握		東北圏企業の副業・兼業人材受入れに対する意向の把握
調査地域	首都圏		東北圏
調査対象	20～60代の有職者 (n=20,000)	首都圏以外の地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者 (n=1,518)	東北経済連合会会員企業 (n=129)
調査時期	2021年7月15日～22日	2021年7月19日～26日	2021年9月13日～30日
調査手法	インターネット調査モニターを用いたインターネット定量調査		インターネット定量調査

(4) 東北圏への新たな人材・人口還流に向けて (第4章) [提言]

上記3つのアンケート調査をもとに都市部人材の地方企業での副業・兼業プロセスを体系的に整理し、東北圏への人材・人口還流を促す上での課題と対応策を提案した。

3. 調査研究の体制

アンケート調査について、調査票の設計ならびに東北圏企業向け調査の実施にあたり東北経済連合会から協力を得た。東北経済連合会については、2020年にポストコロナにおいて東北・新潟が多様な暮らし方・働き方が可能な「地方分散のトップランナー」となるための5つの提言を示しており、その柱である「デュアルライフ東北」¹の実現に向け副業・兼業人材活用への具体的な支援を行うとしている。

4. 用語の取り扱いについて

「東北圏」：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県の7県を指す

「首都圏」：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、の1都3県を指す

「副業・兼業」：本業以外の仕事で、本業先以外の企業や他者から業務依頼を受け、報酬として何らかの対価（金銭、現物など）を受け取るものを指す。なお、株式投資、FX、不動産投資、オークションやフリーマーケットでの販売、アンケートモニターなどは除く

¹ 東北・新潟と首都圏の二地域双方の良さを享受・満喫する暮らし方・働き方を可能とするエリアで、両地域のWIN-WINの関係を構築しようとするもの

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%、

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いたいことは、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

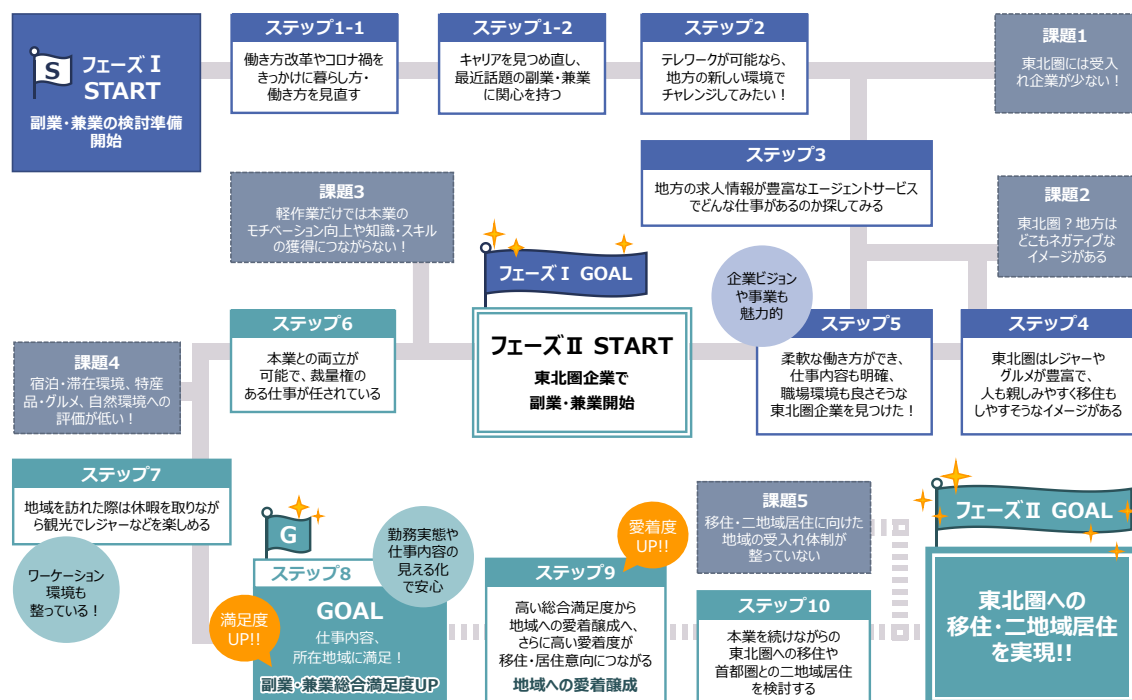
自社従業員の副業・兼業解禁について検討の可能性がある企業の割合は、従業員数1,000人以上の企業が43.2%と最も高かった（図表 3-16）。テレワーク・リモートワークの導入状況については、52.1%の企業がコロナを契機に導入したと回答しており、さらにコロナ収束後の継続意向については、副業・兼業人材の受入れ意向のある企業や人材確保が困難ではない企業、従業員数1,000人以上の企業の回答割合が高かった（66.7%、70.0%、86.5%）（図表 3-17）

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

課題 1 東北圏には受入れ企業が少ない！	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
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	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
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！	提言 3 持続可能な副業・兼業人材受入れ体制の構築・整備
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！	提言 4 副業・兼業先としての魅力ある地域づくり
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	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

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、経営資源が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]

第 1 章 地方創生と都市部人材の「副業・兼業」を巡る動き

1.1 地方への人材還流手段としての「副業・兼業」

(1) 都市部人材による「副業・兼業」を通じた地方創生

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。

2014 年から政府は東京一極集中を是正し、地方の活性化を目指す「地方創生」をスタートさせた。第 1 期総合戦略では、政府と地方自治体が一体となり、人材不足に悩む地域企業や地域への人材・人口還流に向けた様々な取組みが推進された。しかしながら、移住を前提とする地域企業の人材確保や地域の移住者獲得はハードルが高く、若者や女性の就業率向上など一定の成果は見られたものの地方への人材・人口流入促進や流出防止には結びつかなかった。また、全国の各自治体で取組みが活発化したことにより、少ない人口を地方間で奪い合う人材獲得競争を招く結果となった。

そこで、2019 年から始まった第 2 期総合戦略では、「関係人口」（移住ではなく地域外から地域との継続的で多様な関わりをもつ人々）という概念が注目され、関係人口の創出・拡大が大きな柱として盛り込まれた。そして、その関わり方の 1 つとして副業・兼業という働き方が注目され、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た。さらに、副業・兼業を通じて都市部人材が地域との継続的な関係を構築することで、彼らによる地域課題の解決や将来的な地方移住の実現も望まれたのである。

具体的な施策として第 2 期総合戦略では、副業・兼業も含めた多様な形態を通じて都市部人材と地域企業のマッチングを支援する「地域人材支援戦略パッケージ」に集中的に取り組むこととしている。パッケージの 1 つである「マッチング拠点の機能強化」として、各道府県による従来のプロフェッショナル人材事業¹に加え、地域金融機関等の協力による先導的人材マッチング支援事業²が開始された。それら事業のマッチングの対象となる都市部人材に対して、移住を伴う転職への支援だけでなく、副業・兼業による関わりへの支援も求められることとなった。

¹ 2016 年から 45 道府県（東京と沖縄を除く）が「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設け、潜在成長力のある地域企業に対し、経営戦略の策定支援とプロフェッショナル人材とのマッチング支援を行っている。従来は移住を前提とした人材マッチングであったが、都市部で働く副業・兼業希望者と地方の中堅・中小企業をつなぐ役割も期待されている。政府では地域外から副業・兼業人材を受け入れる企業に対し、企業が当該人材に支給する交通費などへの補助も実施している

² 日常的に地域企業と関わり、その経営課題を明らかにする主体である地域金融機関等が地域企業の人材ニーズを調査・分析し、職業紹介事業者等と連携するなどしてハイレベルな経営人材等のマッチングを行う取組みに対して支援を行う

(2) 働き方改革における企業の「副業・兼業」解禁

政府が地方創生において都市部人材の地方での副業・兼業を進める背景には、2018 年から始まった「働き方改革」がある。

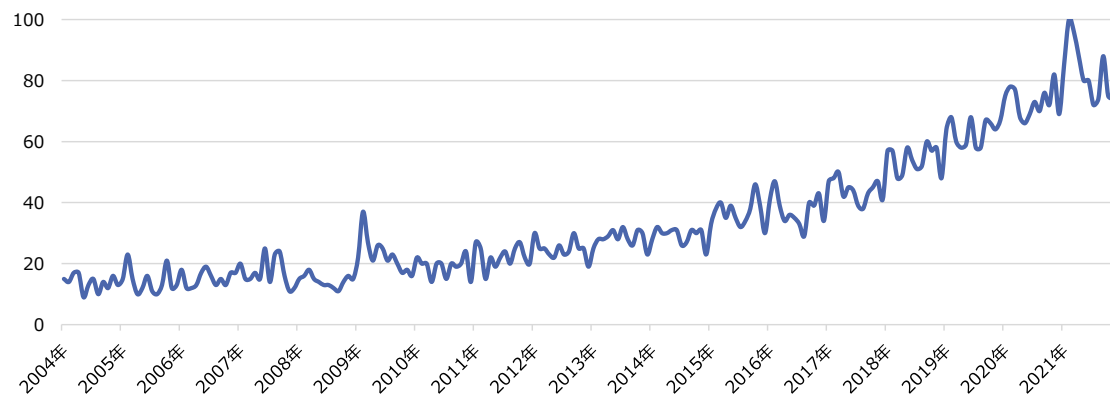
「働き方改革」とは、政府が掲げる一億総活躍社会を実現すべく、誰もが多様かつ柔軟な働き方を選択できるようにするための改革である。「非正規雇用の処遇改善」「賃金引き上げと労働生産性向上」「長時間労働の是正」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」など、9つの分野を通じて働き方改革の実現が目指されている。そのうちの1つ「柔軟な働き方がしやすい環境整備」への対応策として、テレワークの推進とともに副業・兼業の普及促進が決定された。

2017 年3月策定の「働き方改革実行計画」の中で、副業・兼業は「新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用や副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要」（抜粋）だとされている。2018 年1月には厚生労働省のモデル就業規則から「副業禁止規定」が削除され、副業・兼業における労働時間管理や健康管理などを示したガイドラインが策定された。モデル就業規則とは、常時10人以上の従業員を雇用する企業に作成が義務付けられている就業規則について、作成の参考となるよう規程例や解説をまとめたものである。実際に経営者の多くがモデル就業規則を参考に自社の就業規則を作成することを踏まえれば、政策として副業・兼業の原則禁止から原則容認へと変更されたことの社会的インパクトは大きい。

終身雇用をはじめとする日本の雇用システムが一般的であった我が国においては、企業は長らく従業員の副業・兼業を認めてこなかった。しかし、人口減少に伴う労働力不足や経済の低迷に伴う企業の生産性低下などを背景に、政府が働き方改革において副業・兼業促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。副業・兼業への興味関心の変化を Google トレンドの検索キーワードの時系列データで確認すると（図表 1-1）、副業・兼業への検索件数の割合は「働き方改革実行計画」が公表された 2017 年頃から高まっているのがわかる。

副業・兼業は、政府によって働き方改革における柔軟な働き方の手段として推進され、都市部人材が本業を辞めずとも他の仕事に就くことを可能とした。そして副業・兼業を通じて都市部人材による地域企業の経営課題解決にも資すると期待され、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。

図表 1-1 Google トレンドにおけるキーワード「副業」の人気の推移



注) 人気度は Google の検索回数をもとに算出されているが、その値は実数ではなく、計測期間の中でキーワードが最もよく検索されている時点を 100 とし、最も低い時点を 0 とする相対的なスコアとなっている

出典：Google トレンド（期間：2004 年 1 月～2021 年 11 月、スコア：2021 年 2 月=100）

(3) ニューノーマルにおける地方での副業・兼業という働き方

地方創生および働き方改革の観点から動きだした都市部人材による地方での副業・兼業だが、2020年3月以降に急速拡大した新型コロナウイルス感染症の流行はその追い風となった。

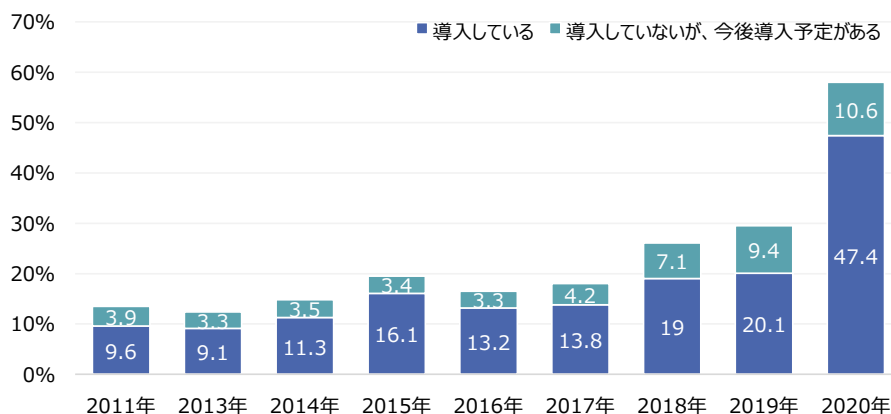
緊急事態宣言によって外出自粛が要請され、人々の都市と地方、また地方間の往来に制約が与えられた。関係人口創出・拡大に向けた取組みについても、継続的なつながりを通じて地域への想いや関わりを深めていく前提となる人と人との交流を阻害し、各地域の関係人口づくりに向けた取組みに大きなブレーキをかけた。しかしながら、感染拡大をきっかけに、人々が過度に集中する都市部では、ひとたび感染者が現れれば感染症が一気に拡大する危険性が高まり、東京一極集中のリスクが浮き彫りになった。また、政府が「働き方改革」の一環として推し進めてきたテレワークが職場における感染症の拡大防止策として急速に普及したことで（図表 1-2）、人々の生活意識や行動に大きな変化が生まれた。テレワークの普及によって働き方が見直される中、通勤時間や残業時間の削減によって生まれた隙間時間を利用して複数の仕事を同時にかけ持つ副業・兼業への関心が高まった。内閣府の調査³によると、テレワーク経験者は未経験者に比べ地方移住への関心が高く、副業・兼業を含む職業についての考え方が変化したと回答した割合が高い傾向が見られた（図 1-3,4）。さらにリクルートが実施した調査⁴によれば、副業・兼業実施者および実施意向者の 76.6%が居住地とは異なる地域での副業・兼業（「ふるさと副業」）に興味があると回答した（図表 1-5）。

テレワークという柔軟な働き方は地域を問わず働ける可能性を開き、都市部人材の地方での副業・兼業の可能性を大きく広げた。今後副業・兼業人材の増加が予想され、地方には副業・兼業を通じた都市部人材の獲得というチャンスが巡ってきた。地方創生の実現にはそうした人材の獲得が鍵となることから、すでに全国の地方自治体や地域金融機関などは地域への人材還流を推し進めていくべく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。

³ 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2020年6月21日）

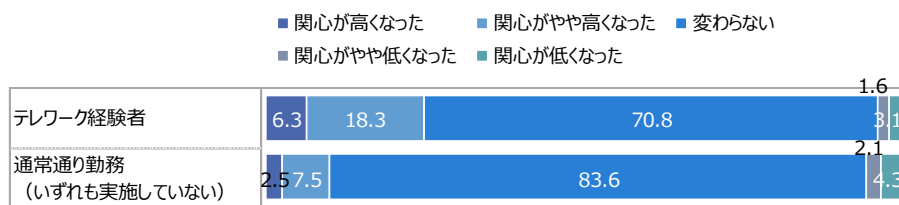
⁴ ㈱リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021年4月）

図表 1-2 企業のテレワーク導入状況の推移



出典：総務省「通信利用動向調査」

図表 1-3 【テレワークの経験の有無別】新型コロナウイルス感染症の影響下における地方移住への関心の変化



出典：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2020年6月21日)

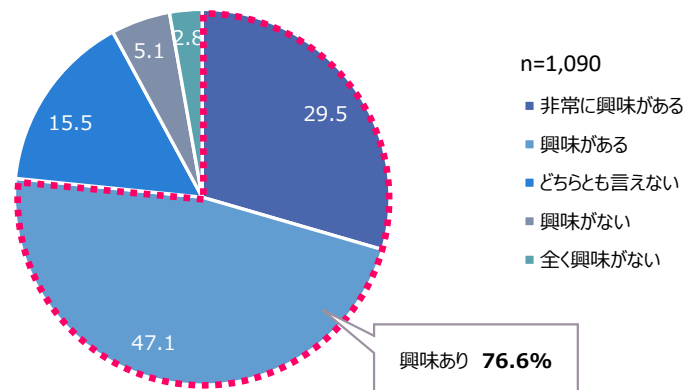
図表 1-4 【テレワークの経験の有無別】新型コロナウイルス感染症拡大前と比較した職業選択、副業等の希望の変化



出典：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2020年6月21日)

第 1 章

図表 1-5 ふるさと副業への興味



注) 兼業・副業実施中の人、過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人および過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人

出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

1.2 都市部人材と地方企業のマッチングを支援する動き

(1) 地方自治体によるマッチング支援

都市部人材による地方での副業・兼業に関心が高まる中で、地方自治体でも都市部人材と地元企業とのマッチングを支援する取組みが活発化している。この取組みについてはターゲットとする都市部人材にどのような関わりを求めているかによって 2 つの傾向が見られる。1 つは地域企業の経営者の右腕として企業の成長戦略を具現化していくプロフェッショナル人材を誘致するもの（「プロフェッショナル人材事業」）と、もう 1 つは地域との継続的な関わりを持ち続けてくれる関係人口としての人材を誘致するもの（「関係人口創出・拡大事業」）である。

以下では「プロフェッショナル人材事業」の全国的な先進事例として①鳥取県の「とっとり副業兼業プロジェクト」を、「関係人口創出・拡大事業」の東北圏の先進事例として②岩手県の「遠恋複業課（えんれんふくぎょうか）」および③福島県の「パラレルキャリア人材共創促進事業」を紹介する。

① 鳥取県「とっとり副業兼業プロジェクト」

鳥取県が都市部ビジネス人材と地元企業を副業・兼業でマッチングする「とっとり副業兼業プロジェクト」をスタートさせたのが 2019 年である。「鳥取県で週 1 副社長」と銘打たれたプロジェクトは、都市部ビジネス人材に本業を続けたまま週 1 回のテレワークなどで県内企業の副業・兼業に携わってもらう取組みであり、開始から 3 年足らずだが都市部ビジネス人材の大きな関心を集めている。

同プロジェクトの始まりは、2017 年の県立ハローワーク開所をきっかけに、県立ハローワークと 2015 年から設置していたプロフェッショナル人材戦略拠点（以下「プロ人材拠点」）を一体化してビジネス人材の獲得に取り組んだことである。当初は移住就職を前提としたマッチングを進めていたが思うような成果につながらなかった。そもそも県内企業は外部人材受入れへの関心が低く、都市部の優秀な人材をフルタイムで雇用する仕事も資金的余裕もないという厳しい現実があった。そうした中でプロ人材拠点の戦略マネージャーは年間 700 社を超える県内企業を一社一社訪問し、外部人材活用のメリットを熱心に説きながら、受入れ企業の掘り起こしを図った。並行して、副業・兼業人材とのマッチングも試みた。副業・兼業人材への報酬額を月 3～5 万円に設定するとともに、報酬額に見合うよう、解決してもらう経営課題をピンポイントで絞りこんだ。その結果、両者の副業・兼業への心理的負担が下がり、地域貢献意欲の高い都市部ビジネス人材と県内企業のマッチングに結びついた。そして、2019 年度の「とっとり副業兼業プロジェクト」に発展した。

プロジェクトの成果として、応募者は初年度が 1,300 人以上、翌 2020 年度も 1,200 人以上となり、2 年間で 74 社 118 人の「副社長」が誕生した。プロ人材拠点が 2021 年 3 月に受入れ企業に実施したアンケートによれば、マッチングを通じて経営課題が「解決した」

第1章

「解決に向け、進展している」と回答した企業の割合が 93.5%、人材の活躍状況は採用時と比べ「期待以上」「期待通り」との回答は 76.1%と、受入れ企業の副業・兼業人材への評価は高い。プロ人材拠点には都市部ビジネス人材と県内企業のマッチングのノウハウが蓄積されており、鳥取県が掲げる将来的な移住人口の増加という方針にも呼応すべく、副業・兼業を通じた関係人口の創出・拡大や移住転職も視野に入れた取組みを展開している。

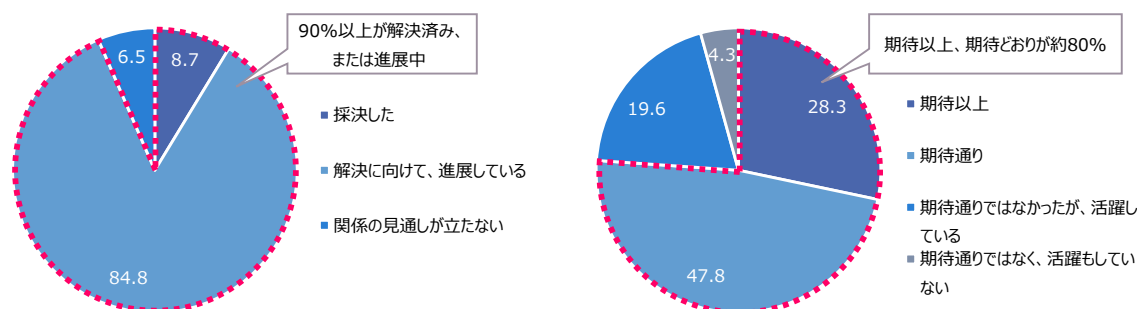
図表 1-6 「とっとり副業兼業プロジェクト」PR サイト



出典：鳥取県 web サイトより（2021 年 11 月 16 日アクセス）

図表 1-7 受入れ企業に実施したアンケートの結果

Q.貴社の経営課題は、副業人材のマッチングを通じて解決しましたか？ Q.副業人材の活躍状況は、採用時の期待と比較してどうですか？



対象：2019年度および2020年に副業兼業者を受け入れた県内企業66社に依頼、うち46社が回答

実施日時：2021年3月8日～22日

出典：鳥取県「副業・兼業人材活用ハンドブック」より作成

② 岩手県「遠恋複業課」

「遠恋複業課」とは 2018 年度から岩手県が始めた、「複業」を希望する首都圏等人材と、人材不足に直面している県内企業・団体などのマッチングを支援する取組みである。「遠恋複業」というネーミングには、恋人たちが離れていても互いを思い合う「遠距離恋愛」ということばにかけて、首都圏等人材に岩手県と緩やかな関係を持ってもらいたいという思いが込められている。そのキャッチーなネーミングが話題を呼び、メディアなどで大きく取り上げられ、首都圏等人材の関心を集めている。

具体的な取組みとしては、web サイトや SNS を使用して当該事業を広く PR するとともに、複業を希望する人材を発掘したり、複業人材と県内企業、団体をマッチングしたりしている。実施体制として特徴的なのが、県内各地で地域の活性化に取り組む元地域おこし協力隊や地域団体が「関係案内人」⁵として参画し、首都圏等人材と県内企業のマッチングをコーディネートしていることである。さらに 2021 年度は重点地域⁶を設け、その地域で活躍する関係案内人が複業希望人材と重点地域や域内の企業に関わることで、両者のスムーズなマッチングを目指している。マッチングの流れ⁷としては、まず初めに「事前講座」と呼ばれる複業希望者向けのオリエンテーションを開催し、そこで複業に関する法務・税務に関する講座と参加する地域・企業の紹介を行う。その後、希望者が岩手県を直接訪れ、地域を知り、経営者のビジョンや想いに触れる「現地フィールドワーク」⁸を開催し、地域企業、団体とのマッチング率を高める工夫をしている。最後の「マッチング会」では、複業希望者に自身のスキルや経験がどのように企業の経営課題解決に活かせるかを提案書（“ラブレター”）としてまとめてもらい、希望する企業とのマッチングを図っている。

岩手県では関係人口づくりの観点からマッチングの過程を重視しており、そうした丁寧な対応が奏功し、3 年間で 52 件のマッチングにつながった。また、2020 年度からは「遠恋複業課」が市町村独自の事業としても展開し始めており、岩手県らしさのある関係人口づくりの仕組みが地域にも広がりつつある。

⁵ 遠恋複業課では、スキルを持った人材と県内企業・団体とマッチングをコーディネート・プロデュースする人材を「関係案内人」と呼び、その育成研修も実施している

⁶ 陸前高田市とカシオペア連邦（二戸市、一戸町、二戸市、九戸村・軽米町）の 2 地域

⁷ 現在はリモートに切り替えてマッチングするなど感染対策を講じて実施

⁸ 現在はリモートに切り替えて「オンラインフィールドワーク」とするなど感染対策を講じて実施

第1章

図表 1-8 遠恋複業課ロゴマーク



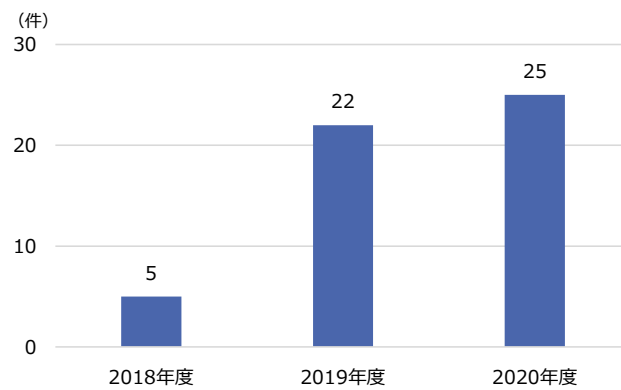
出典：岩手県 web サイトより（2021 年 11 月 19 日アクセス）

図表 1-9 首都圏における説明会の様子



出典：岩手県提供

図表 1-10 マッチングの推移



出典：岩手県 web サイトより作成（2021 年 11 月 19 日アクセス）

③ 福島県「パラレルキャリア人材共創促進事業」

福島県では 2020 年度より「パラレルキャリア人材共創促進事業」として県独自の副業人材マッチングサイトを開設し、都市部の副業人材と県内企業のマッチング支援を行っている。福島県については東日本大震災からの復興を始め地域の過疎化の進行などによる地域課題が山積しており、地域企業についても新型コロナウイルス感染症拡大の影響で様々な経営課題を抱えている。そうした課題を解決するために、高い専門性と地方貢献意欲を有する都市部人材と県内企業のマッチングを行っている。さらに、両者の交流により都市部人材と地域との継続的なつながりを作り出すとともに、都市部人材の地域への移住・定住の促進を目指す。

多くの自治体が民間のマッチングサイトを利用するのに対して、福島県が独自のマッチングサイトを開設したねらいは、「福島」に限定した求人掲載によって福島への貢献意欲がある都市部人材を的確に捉えることである。さらに、県内企業の事業課題をプロジェクト単位で公開することで、都市部人材に向けて福島県ならではの課題に挑戦できる機会を示すことができ、地方貢献意欲の高い人材が集まりやすくなるという効果が得られている。その他、プロジェクト募集案件には、人材を募集する経営者からの熱いメッセージも掲載している。

その結果、都市部人材と県内企業のマッチングが数多く成立しており、副業人材エントリー数は延べ 1,052 人に上り、事業課題をプロジェクト化した 194 件に対して延べ 178 名⁹の副業人材のマッチングが成立した。高い成約率に結びついた背景には、コロナ禍においてリアルとオンライン併用による副業プロジェクトの推進が容易になったことのほか、県内企業の人材受入れから活用、終了までの各フェーズで両者に対して丁寧なフォローアップを実施していることがある。

同事業は地域内外の様々な団体が連携して推進している。事務局としてサイトを運営するのは県から事業委託された地域の人材紹介会社であり、県内企業の課題・ニーズの掘り起こしや副業人材活用への伴走支援も行う。さらに、プロジェクトの掘り起こしや企業への啓発活動は、地域金融機関や商工会、NPO などの協力のもと行うほか、都市部人材の募集や広報 PR については民間のマッチングサービス事業者のサイトと連動して行っている。その他、都市部人材に交流ツアーやテレワーク体験、県との協働の取組みなども勧めており、副業人材の誘致のみならず関係人口づくりを通じた移住者獲得への取組みも積極的に展開している。

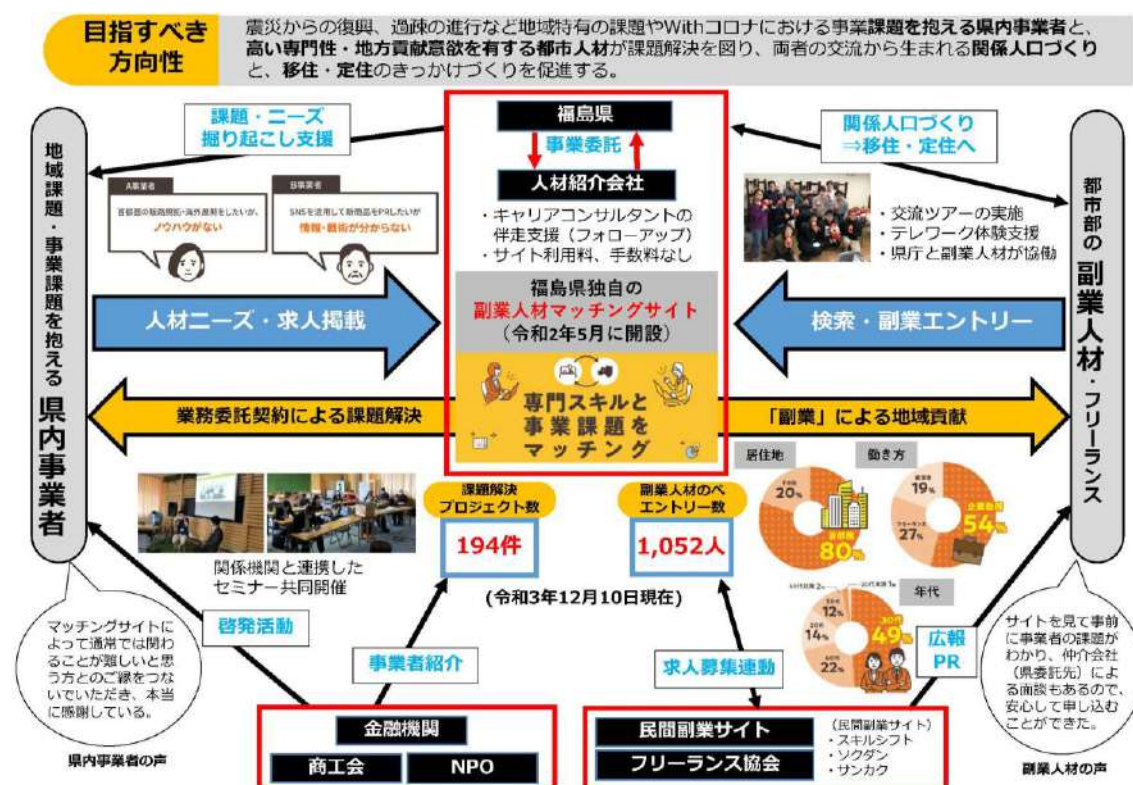
⁹ 2020 年度 106 人、2021 年 12 月 10 日現在 72 人

図表 1-11 福島県副業人材マッチングサイト



出典：福島県 web サイトより（2021 年 12 月 10 日アクセス）

図表 1-12 福島県における「副業」推進スキーム



出典：福島県提供資料

(2) 地域金融機関によるマッチング支援

地域金融機関についても地域企業と副業・兼業人材のマッチング支援に取り組み始めている。

2018年3月の金融庁の規制緩和により銀行の業務範囲規制が緩和され、銀行の人材紹介事業参入が認められた。人材確保や販路開拓、営業戦略など様々な課題を抱えている地域企業にとって、地域の金融機関は経営課題を相談できる身近なパートナーである。そうした地域金融機関が人材紹介を担うことで期待されるのが、地域企業それぞれの経営課題に合わせた伴走型のマッチング支援である。金融庁のレポート¹⁰によれば、2021年2月末時点で有料での職業紹介業の許可を取得した地域金融機関の割合は71.9%に上り、取得予定ありも含めると約9割となっている（図表1-13）。

さらに、2020年の第2期総合戦略において、「地域人材支援戦略パッケージ」として「先導的人材マッチング事業」¹¹が盛り込まれた。これは日常的に地域企業の経営課題等を把握している地域金融機関等が企業の人材ニーズを切り出し、職業紹介事業者との連携などにより副業・兼業を含めた多様な形での人材マッチングを行うものである。全国の地域金融機関では先導的人材マッチング事業を通じた人材マッチングに着手しており、内閣府によれば初年度は合計60のコンソーシアム¹²が参画し（図表1-14）、658件の人材マッチングが成立した。2021年度についても81コンソーシアムがエントリーしており、さらなる成果が期待されている。

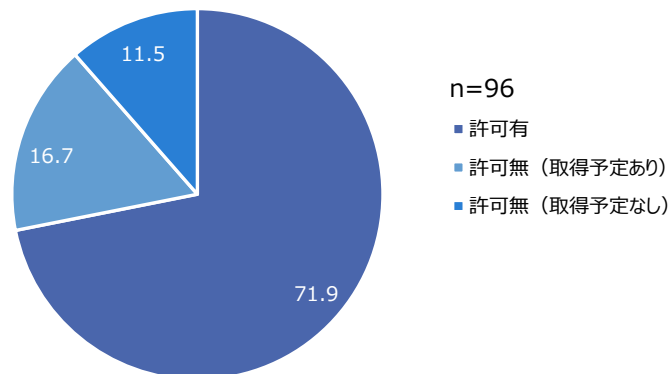
¹⁰ 金融庁「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」（2021年7月）

¹¹ 事業体制は、内閣府が選定した「執行管理団体」が地域金融機関、人材紹介事業者などの「間接補助事業者」に指導・助言を行い、「間接補助事業者」がそうした指導・助言をもとに地域企業への人材紹介を実施するものとなっている

¹² 当該事業における実施主体は、①人材受入企業との接点、②求職者との接点、の双方を有する者であり、①と②を有する主体が別である場合には、双方の主体を含むコンソーシアムが対象となる。そのため、多くの地域金融機関は（主として①）、提携する職業紹介事業者等（主として②）とコンソーシアムを形成し当該事業に取り組んでいる

第1章

図表 1-13 許可取得状況



出典：金融庁「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」（2021年7月）

図表 1-14 2020年度先導的人材マッチング事業採択結果（第1次公募および第2次公募）

北海道・東北	北洋銀行・北海道共創パートナーズ あおり創生パートナーズ 秋田銀行 北都銀行 荘内銀行 山形銀行・TRYパートナーズ 東邦銀行 みちのく銀行 いわぎんコンサルティング 七十七銀行 きらやか銀行	北陸銀行 北國銀行 福井銀行・福邦銀行 静岡銀行 富山銀行	中国銀行 広島銀行 YMキャリア 山陰合同銀行 トマト銀行
	埼玉県りそな銀行 群馬銀行 足利銀行 常陽銀行・常陽産業研究所 千葉銀行・ちばぎんキャリアサービス 第四北越フィナンシャルグループ 山梨中央銀行 八十二銀行・八十二スタッフサービス 横浜銀行 千葉興業銀行 東和銀行 亀有信用金庫・興能信用金庫 福岡ひびき信用金庫・筑後信用金庫 伊万里信用金庫	大垣共立銀行・OKB総研 十六銀行・十六総合研究所 名古屋銀行 浜松磐田信用金庫 豊川信用金庫 碧海信用金庫 愛知銀行 西尾信用金庫 東濃信用金庫	百十四銀行 伊予銀行 阿波銀行 愛媛銀行
		滋賀銀行・しがぎん経済文化センター りそな銀行 池田泉州銀行 南都コンサルティング 紀陽銀行 京都銀行 関西みらい銀行 みなと銀行 尼崎信用金庫	ふくおかフィナンシャルグループ NCBリサーチ&コンサルティング 沖縄銀行 佐賀銀行 肥銀オフィスビジネス

第1次公募：38コンソーシアム
第2次公募：22コンソーシアム
計：60コンソーシアム

内、東北圏（下線）
計：11コンソーシアム

出典：先導的人材マッチング事業執行管理団体（補助事業者）PwC コンサルティング合同会社「採択結果」より作成

(3) 民間のマッチングサービス事業者による支援

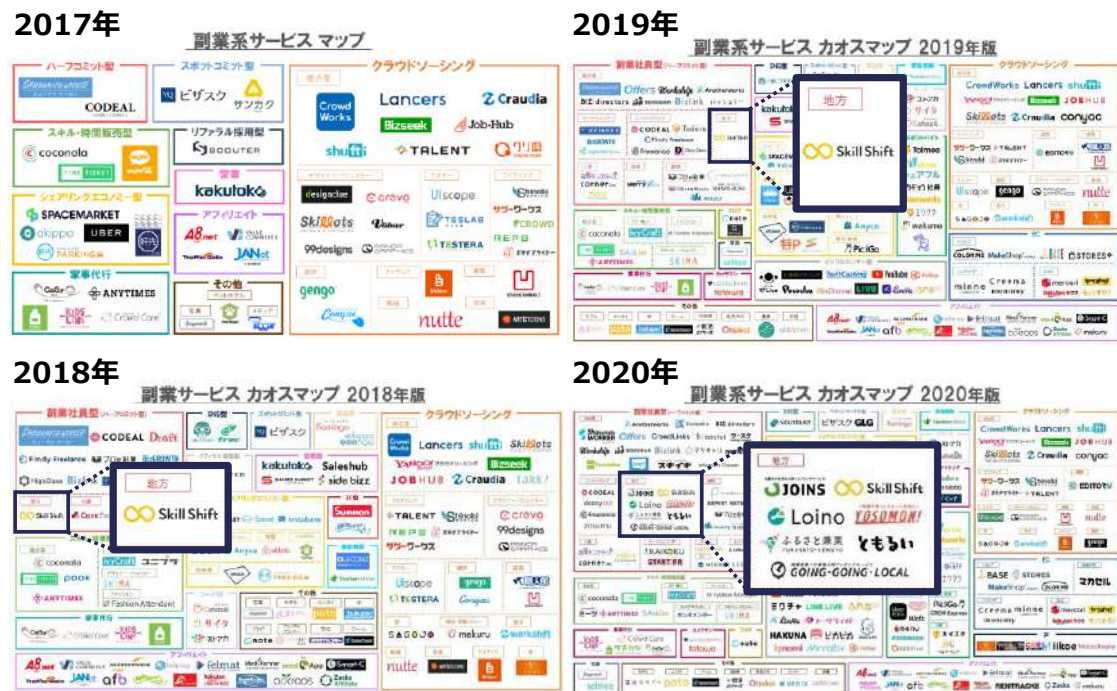
民間のマッチングサービス事業者については、事業者単独、あるいは地方自治体および地域金融機関と連携して地域企業と副業・兼業人材のマッチングを実施している。地方自治体および地域金融機関は地域企業とのつながりは持っているが、地域企業とマッチングさせる都市部人材とのパイプがなく、単体でのマッチング支援は難しい。そこで多くの都市部人材を紹介可能な民間のマッチングサービス事業者が地方自治体および地域金融機関のパートナーとしてマッチングをサポートしている。

民間のマッチングサービスの形態については、即戦力人材の採用を考えている企業とスキルを活かしたい人との間に立ってマッチングを支援するエージェントサービスや、データベースから募集掲載や検索機能を使って欲しい人材を探することができるプラットフォームなど様々である。さらに、スキルや業種、働き方などに特化したマッチングサービスも存在する。そうした中、地方に興味関心のある都市部人材と地域企業を効果的にマッチングさせたいという地方創生の流れを受け、都市部人材と地域企業のマッチングに特化したサービスが広がりを見せている。

副業をしたい IT 人材と企業のマッチングサービスを提供するシューマツワーカーは、2017 年から毎年副業系サービス事業者をカテゴライズした「副業系サービスカオスマップ」を発表しており、プロットされるサービス事業者数は年々増加している（図表 1-15）。その中で地方創生およびコロナ禍によりテレワークが普及したことで都市部と地方を行き来するような働き方への関心が高まり、2018 年に「地方」の案件に特化したプラットフォームが登場した。当該プラットフォームは 2018 年には 1 社のみであったが、2020 年には 7 社に増加した。さらに、ほとんどのプラットフォームで副業・兼業を希望する登録者が増加傾向にあり、都市部人材と地域企業とのマッチングが成立しやすい環境が整い始めている。

第1章

図表 1-15 副業系サービスカオスマップの変化



出典：(株)シューマツワーカー

図表 1-16 都市部人材と地域企業のマッチングをサポートする事業者（2020 年版カオスマップ掲載事業者）

サービス名	事業者名	サービス開始時期	概要
JOINS	JOINS 株式会社 (長野県)	2017年6月	大都市と地方の人材シェアリングサービス
Skill Shift	株式会社 みらいワークス (東京都)	2019年10月	都市部の正社員と地域企業を結ぶ副業プラットフォーム
Loino	パーソルキャリア 株式会社 (東京都)	2020年9月	都市部人材と地方企業のワークシェアリングを実現するための地方副業マッチングプラットフォーム
YOSOMON!	NPO法人ETIC. (東京都)	2018年7月	Wワーク・副業で地域に貢献する仕事が見つかるサイト
ふるさと兼業	NPO法人 G-net (岐阜県)	2018年9月	応援したくなる、挑戦したくなる地方のプロジェクトが集まる兼業マッチングサイト
ともるい	株式会社 Riparia (新潟県)	2020年2月	都会にしながら副業として地方で働くことができるサービス
Treasurefoot (旧、「Going・Going・Local」)	株式会社 トレジャーフット (東京都)	2019年2月	地場産業特化型の顧問・複業人材マッチングサービス

注) 順不同。サービス開始時期と副業系サービスカオスマップへの掲載時期に整合性なし

出典：各サイトより作成

1.3 労働者および企業における副業・兼業の実態

(1) 副業・兼業人材の動向

ここでは実際に副業・兼業を行う人材の実施状況を把握したい。リクルートが実施した働く個人へのアンケート調査¹³によれば、副業・兼業を実施している人の割合は全体の9.8%、実施したことはないが今後実施意向がある人は47.0%となった（図表 1-17）。

実施者の副業・兼業の理由を見ると、「生計を維持する(生活費や学費を稼ぐ)ため」(46.6%)と「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」(46.2%)を選択する割合が高く、他の項目よりも20ポイント以上高かった（図表 1-18）。

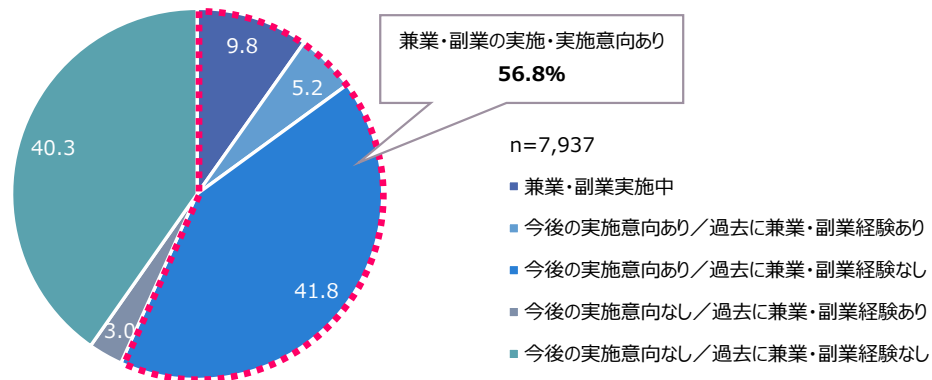
副業・兼業の効果については、「本業からの収入に追加して副収入が得られた」(43.0%)が最も多く、「時間を意識し、より効率よく仕事を進められるようになった」(30.4%)、「新しい視点、柔軟な発想ができるようになった」(26.8%)、「新しい知識やスキルを獲得できた」(25.4%)、「本業以外で仕事のやりがいを感じた」(22.0%)などとなった（図表 1-19）。一方で副業・兼業の難しさについては、「休日などの休息時間が減少する」(37.6%)、「体力面や健康面の管理が難しい」(28.4%)、「期待したほどの収入が得られない」(28.3%)、「本業との両立（時間管理）が難しい」(27.1%)などとなった（図表 1-20）。

現状として、副業・兼業を実践する人材は約1割に留まるものの、副業・兼業を実施したいと考える人材は約5割存在し、今後副業・兼業を実践する人材が増加していく可能性が確認された。同調査では回答者自身の居住地とは異なる地域での副業・兼業（「ふるさと副業」）への興味関心もたずねており、実施者および実施意向者の76.6%が「ふるさと兼業」に興味があると回答した（図表 1-5）。しかしながら、副業・兼業の実施理由は収入補填が一際目立っており、社会貢献は12.2%に過ぎない。また、副業・兼業を通じて得られた効果についても副収入の獲得の回答割合が高く、地域や社会貢献よりも十分な金銭報酬を得たいというのが実施者の本音であるという実態が垣間見えた。

¹³ (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021年4月）。個人向け調査と人事担当者向け調査（従業員の兼業・副業を認める人事制度の状況および兼業・副業で働く人の受入れ状況）を実施

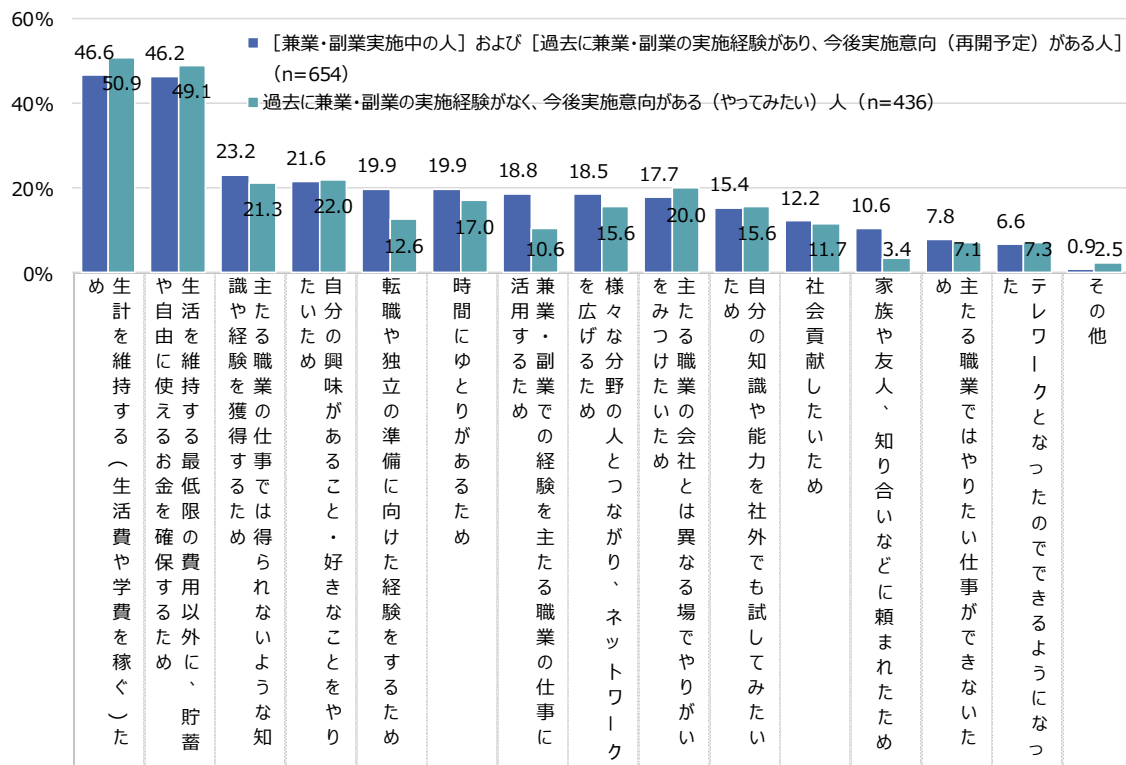
第 1 章

図表 1-17 兼業・副業の実施状況



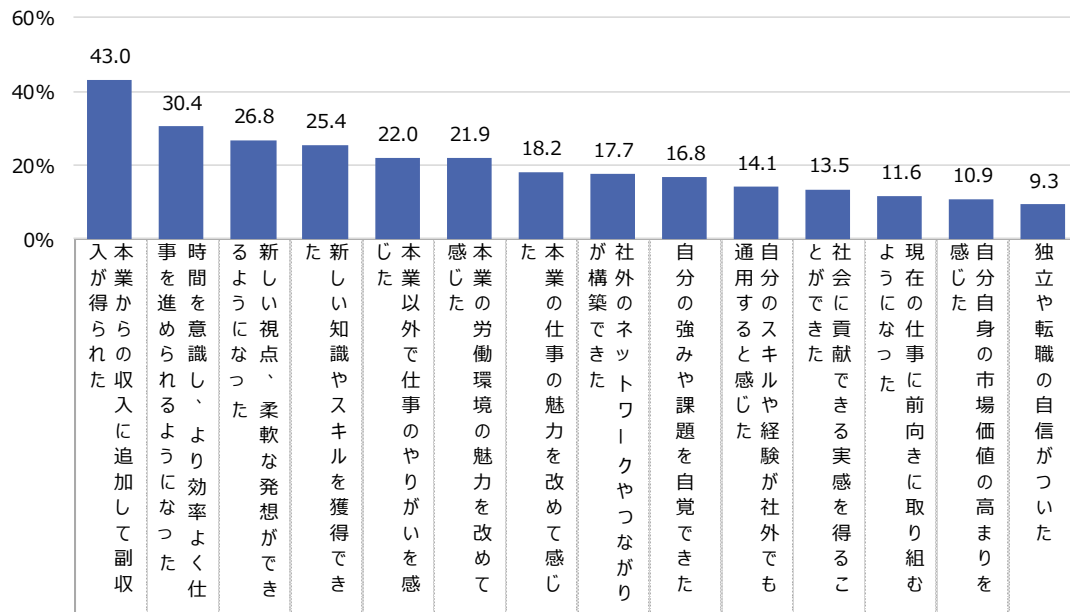
出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

図表 1-18 兼業・副業を実施した（してみたい）理由（複数回答）



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

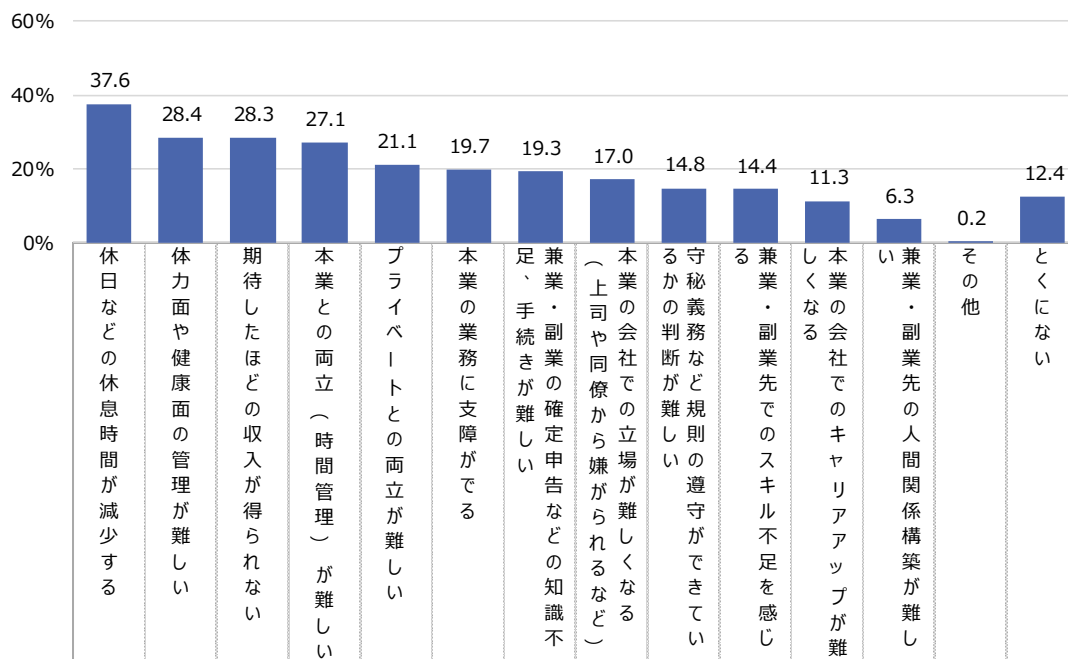
図表 1-19 兼業・副業の効果実感（複数回答）



注) [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人] (n=654)

出典：㈱リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

図表 1-20 兼業・副業の難しさ（複数回答）



注) [兼業・副業実施中の人] および [過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人] (n=654)

出典：㈱リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

(2) 送出し企業の動向

次に、自社社員を送り出す企業側の動向について、同じくリクルートの調査¹⁴から整理する。

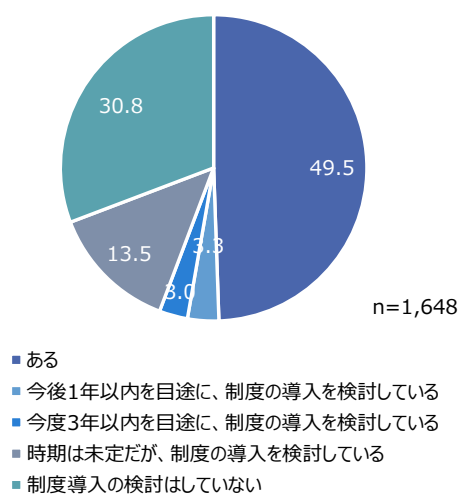
従業員の副業・兼業を認める人事制度について（図表 1-21）、「ある」と回答した企業の割合は 49.5%と半数を占める。導入時期については、3 年以内と回答した割合が 72.7%となり（図表 1-22）、働き方改革の推進が従業員の副業・兼業を容認する企業の動きを後押ししたことがわかる結果となっている。

導入企業が従業員の副業・兼業を容認する目的については（図表 1-23）、「従業員のモチベーション向上のため」（52.5%）が最も多く、「従業員の定着率の向上、継続雇用につながるため」（46.7%）、「従業員の収入増につながるため」（44.9%）が続く。容認する人事制度がある企業を感じる効果についても（図表 1-24）、「従業員のモチベーションが向上した」（47.5%）、「従業員の収入増につながった」（44.4%）、「従業員の定着率の向上、継続雇用につながった」（35.9%）が上位となり、目的と同じ項目での効果を実感していることが明らかとなった。一方で、従業員の副業・兼業を容認する人事制度の課題については（図表 1-25）、「労働時間の管理・把握ができない」（50.3%）、「本業に支障が出る」（48.7%）、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」（42.2%）が上位となっている。制度の導入を検討している企業についても期待する効果および課題は同じ傾向となった。

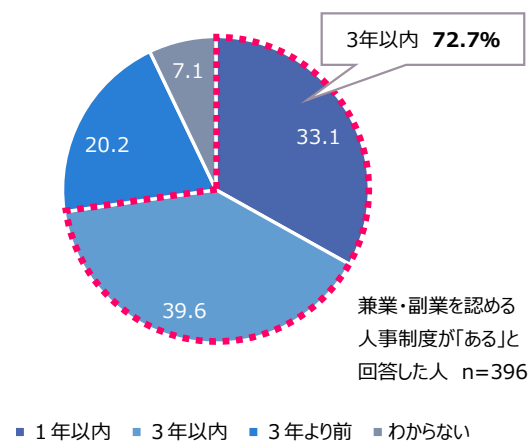
副業・兼業を希望する人材の副業・兼業を妨げる要因として大きいのは本業先企業が従業員の副業・兼業を容認していないことである。副業・兼業人材を増加させていくためには、企業が従業員の副業・兼業を容認していくことが必要であり、容認をいかに促していくかが重要である。そのためには、従業員の送り出しを通じて企業が得られる効果を周知するとともに、懸念される点を払拭していくことが求められる。

¹⁴ (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

図表 1-21 兼業・副業を認める人事制度の状況

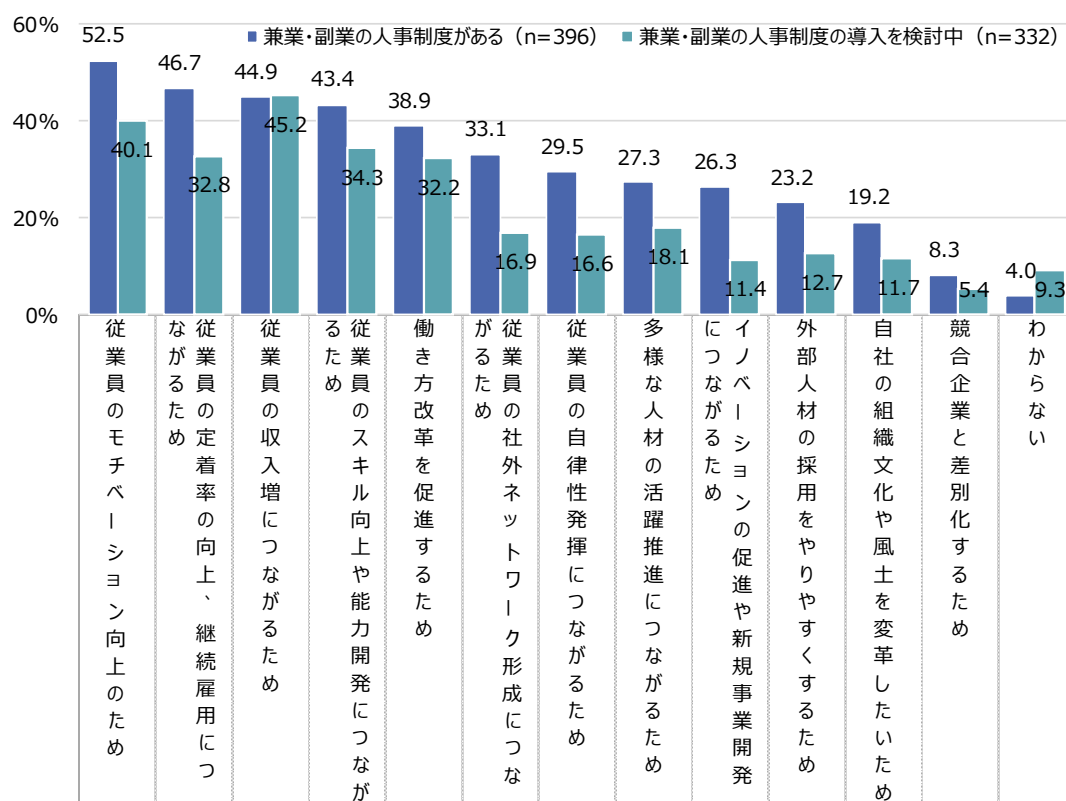


図表 1-22 兼業・副業を認める人事制度の導入時期



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」(2021年4月)

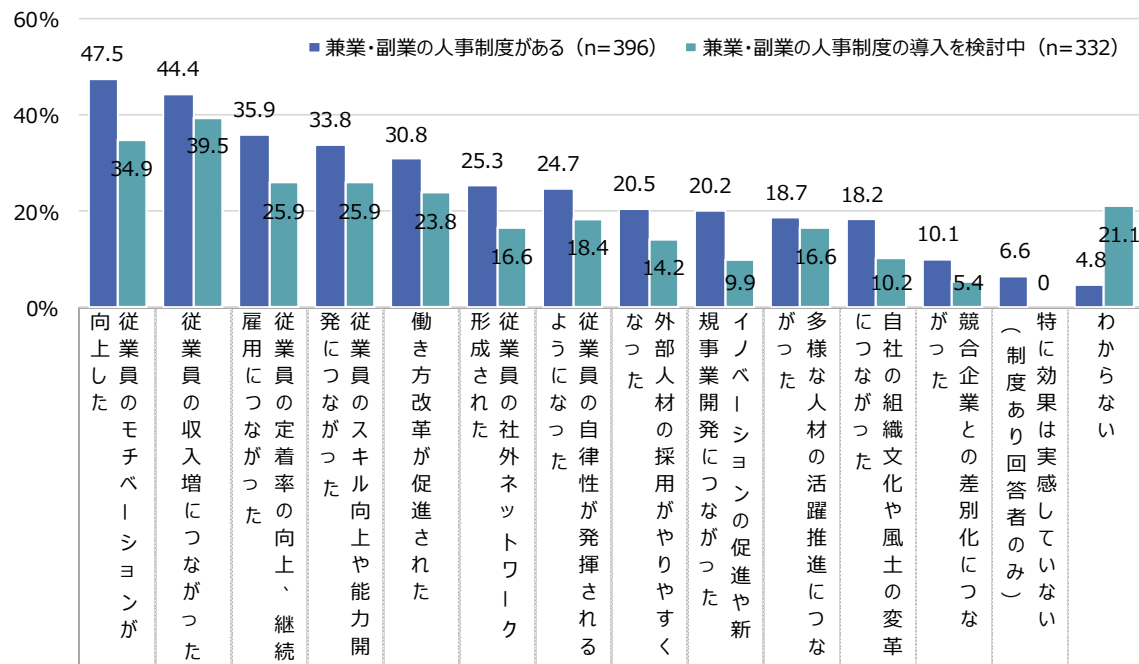
図表 1-23 兼業・副業を認める人事制度の目的（複数回答）



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」(2021年4月)

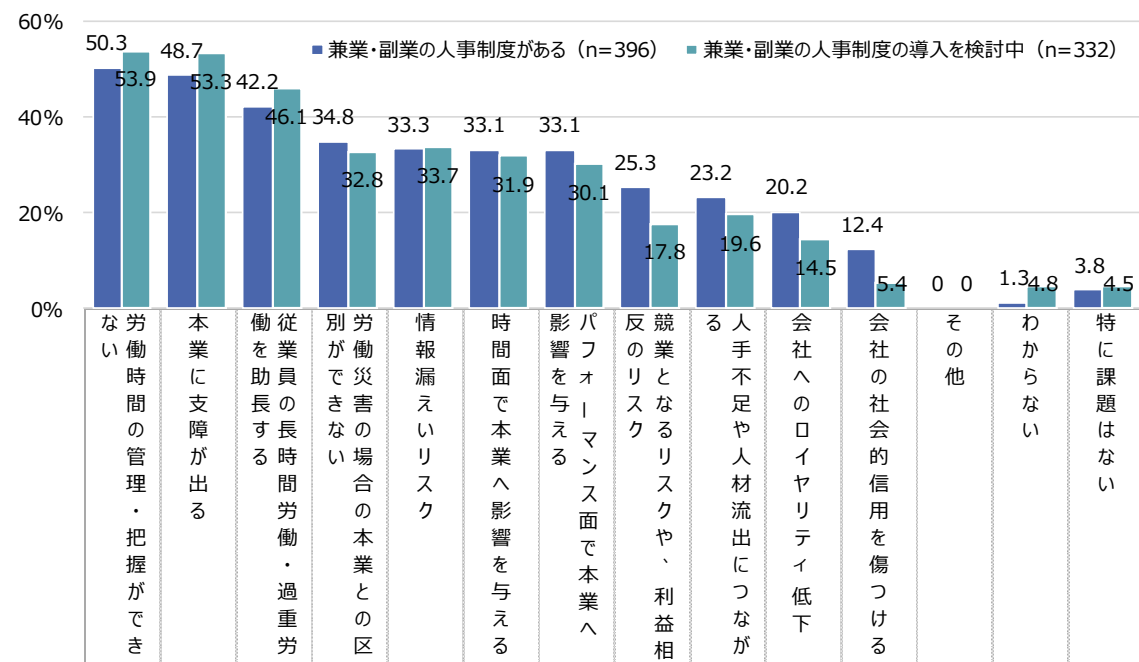
第1章

図表 1-24 兼業・副業を認める人事制度の効果／期待（複数回答）



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

図表 1-25 兼業・副業の人事制度の課題（複数回答）



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

(3) 受入れ企業の動向

最後に副業・兼業人材を受け入れる企業側の動向について、同じくリクルートの調査¹⁵から整理する。

他社従業員を副業・兼業人材として受け入れている企業（「受け入れている」）の割合は49.9%と半数を占める（図表 1-26）。受入れを開始した時期を見ると（図表 1-27）、3 年以内と回答した割合が 67.0%と、送出し企業と同じく働き方改革の推進が副業・兼業人材の受入れを促したことがわかる結果となっている。

副業・兼業人材を受け入れる目的について（図表 1-28）、受け入れている企業では「人手不足を解消するため」（56.0%）、「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保するため」（46.0%）、「イノベーションの創発や新事業開発につなげるため」（36.0%）が上位となった。受入れの効果についても（図表 1-29）、「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができた」（48.5%）、「人手不足を解消することができた」（45.0%）、「イノベーションの創発や新事業開発につながった」（36.0%）となった。目的と効果が一致しており、想定通りの効果が得られていると推察する。

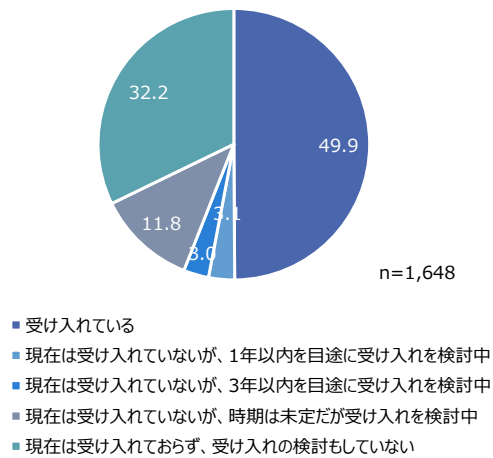
次に、受入れの課題を見ると（図表 1-30）、「情報漏えいのリスク」（53.0%）、「労務管理の観点での長時間労働・過重労働などによる健康リスク」（51.0%）、「競業となるリスクや、利益相反のリスク」（41.0%）が上位となっている。受入れを検討している企業についても同じ項目を課題として捉えているが、「情報漏えいのリスク」（60.0%）、「既存社員への影響」（23.5%）については受け入れている企業よりも高い結果となった。

実際に副業・兼業人材を受け入れている企業であっても常に様々なリスクを抱えながら副業・兼業人材を活用している様子が窺われ、受入れを検討している企業の懸念はより一層深いものであると推察する。しかし、そうしたリスクは内実がわからないままイメージが先行して課題だと捉えられている可能性も否定できない。現状では副業・兼業人材活用に関する事例はまだまだ少ないが、受け入れている企業および検討している企業双方にとって、それぞれのリスクについて実害がどの段階でどの程度発生するのか、さらにどのようにすれば回避できるのかなどの情報が共有されることで、副業・兼業人材のさらなる活用につながることを期待される。

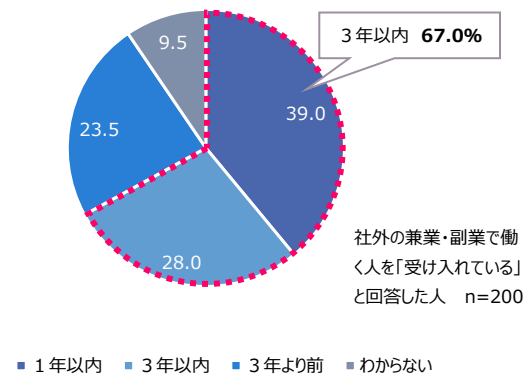
¹⁵ (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

第1章

図表 1-26 兼業・副業人材の受入れ状況

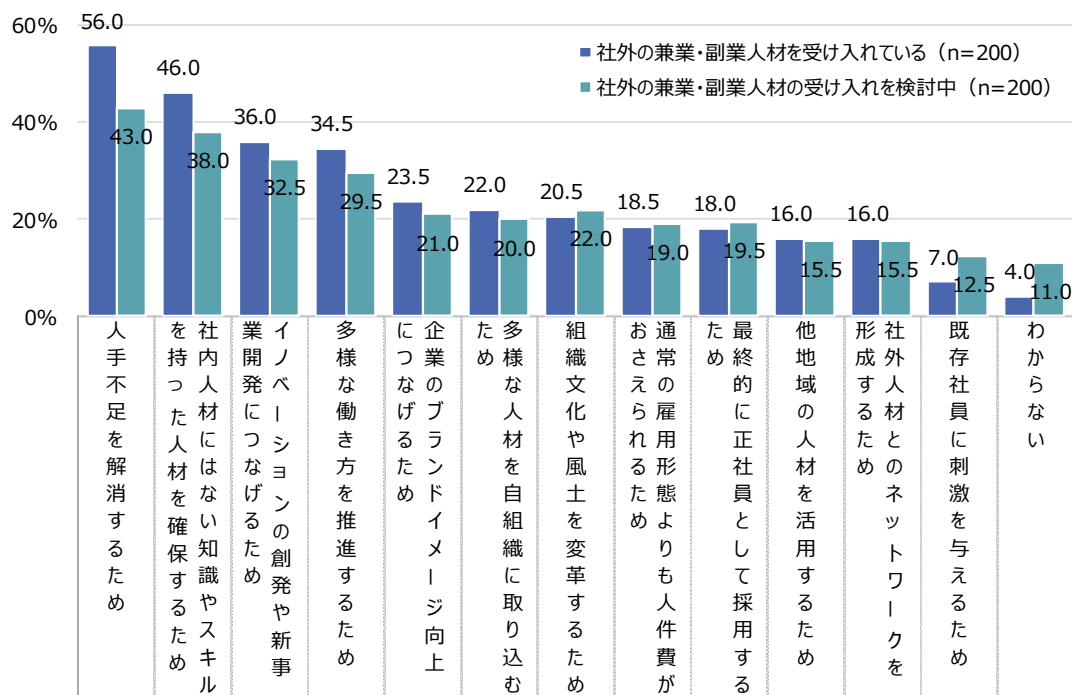


図表 1-27 兼業・副業人材の受入れを開始した時期



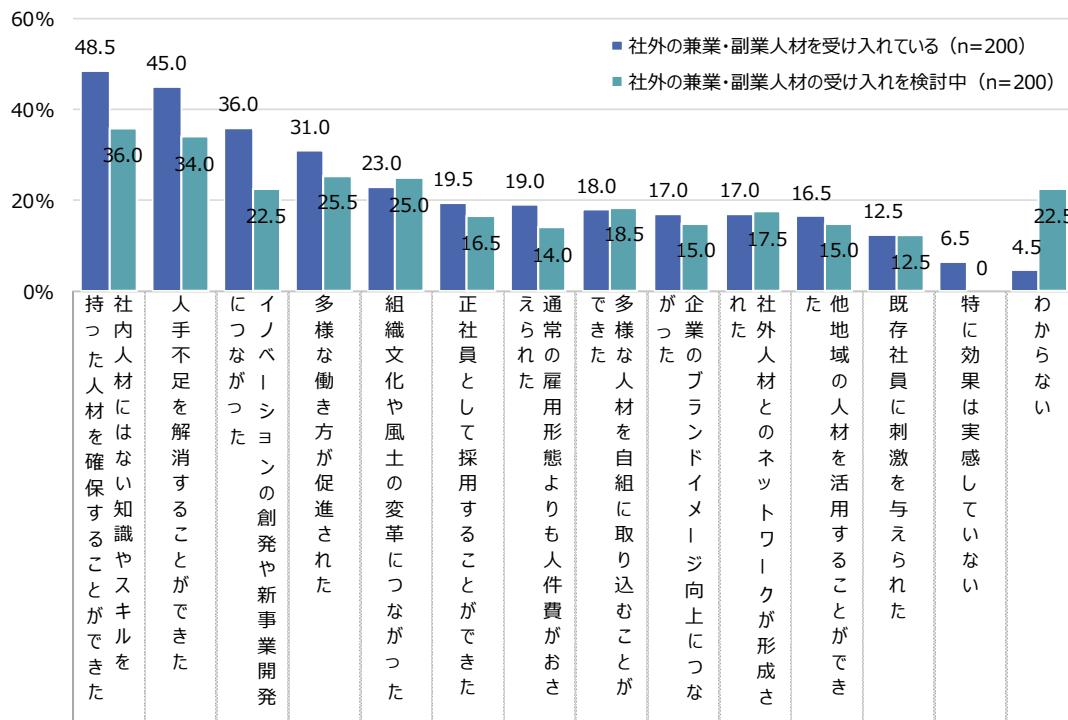
出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021年4月）

図表 1-28 兼業・副業人材を受け入れる目的（複数回答）



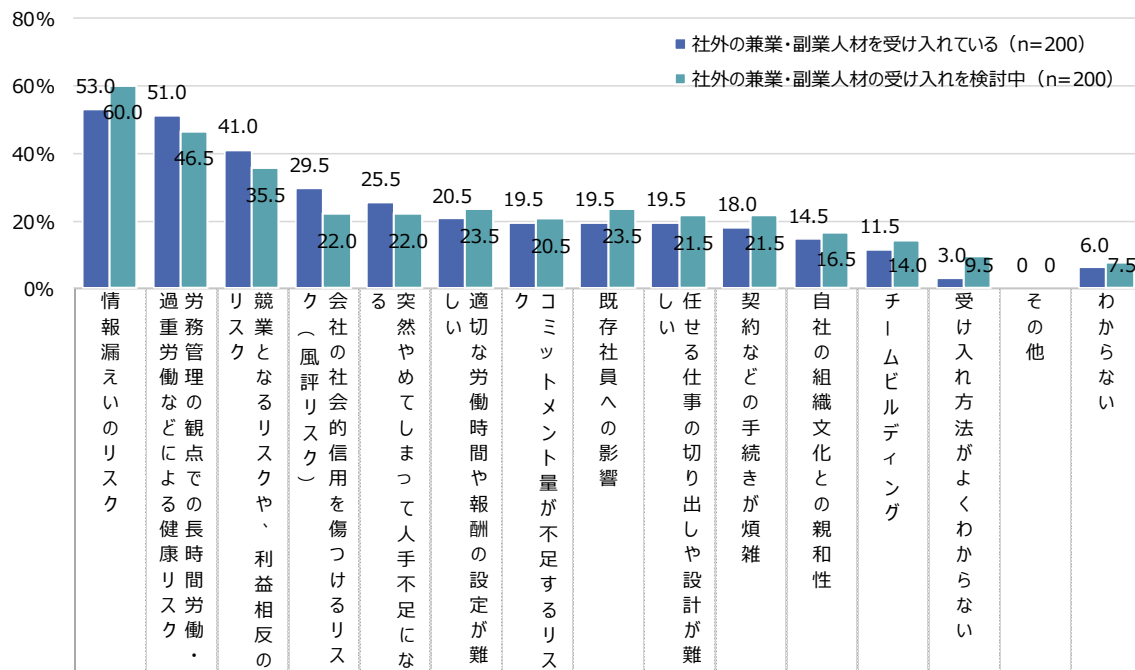
出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021年4月）

図表 1-29 兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果（複数回答）



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

図表 1-30 兼業・副業人材受入れの課題（複数回答）



出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

(4) 地方における都市部人材の望ましい副業・兼業の在り方

これまで見てきた労働者（副業・兼業人材）、送出し企業、受入れ企業の動向からそれぞれのメリット・デメリットを整理した（図表 1-31）。地方企業が都市部の副業・兼業人材を受け入れ、活用することで、人材不足の解消のみならず、社内人材にない新たな知識やスキルを活かした事業拡大やイノベーションの創発、さらに社員の業務量・負担の軽減による社内の働き方改革推進など様々なメリットが得られる。しかしながら、副業・兼業実施期間が実質的に正社員採用の試用期間となり都市部人材が地方企業に転職するようなことになれば、本業元の送出し企業にとっては人材が流出することとなる。

また、副業・兼業人材が副業・兼業先の業務に多くの時間をかければ本業先の業務に支障が生じることになり、さりとて両方の業務に多くの時間をかけ過ぎれば過重労働となり健康を害することになる。「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ない、労働者、送出し企業、受入れ企業、3 者間のバランスが非常に重要となる。そういったことを理解した上で、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望ましい副業・兼業の在り方を考えていかなければならない。

副業・兼業人材の副業・兼業の目的は、生計の維持や貯蓄・自由に使えるお金の確保といった収入補填が最たるものであった。しかし、都市との賃金格差がある地方では十分な金銭報酬を得られないかもしれない。その一方で、副業・兼業の目的が、知識やスキルの獲得・研鑽といったスキルアップや、自分がやりたいことに挑戦できるといった自己実現の場合、人材があふれる都市部よりも人手が足りない地方ではそれらの目的を達成できるチャンスは多い。さらに地方および地方企業であればこそ、都市部にはない新しい出会いや体験を得られる可能性は十分にあると考える。

そこで地方企業がターゲットとすべきは収入補填を目的とする副業・兼業人材ではなく、スキルアップや自己実現を目的とする人材である。彼らを受け入れ、都市部にはない新しい環境で、本業ではできない経験を積む機会を提供していくことが望まれる。さらに、そうしたチャンスが活かされ、本業先にとって地方企業での副業・兼業が自社従業員の人材育成の機会となり、従業員によってもたらされた知識やネットワークが新たな経営資源の獲得につながれば送出し企業にとってもメリットがもたらされることになる。ひいては副業・兼業人材の増加によって地方企業における継続的な副業・兼業人材の活用につながる可能性は高い。

地方企業が都市部企業の人材を継続的に活用していく副業・兼業の在り方として、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け入れ、その目的が達成可能な環境や経験を提供し、さらに都市部企業のメリットにつなげることを視野に入れながら人材を活用していくことが有効であると考えられる。地方企業と人材、都市部企業が互いにメリット享受できる、また発展・成長できるという視点を持つことで持続可能な関係性が構築でき、都市部からの副業・兼業という人材還流の持続可能性を高めるものと期待する。

図表 1-31 3者を巡る「副業・兼業」のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
副業・兼業人材	収入補填 - 本業以外で収入を得ることができる スキルアップ・キャリアアップ - 本業では得られない知識やスキルを獲得できる - 本業で培った知識やスキルを研鑽しキャリアを開発できる - 限られた時間での副業・兼業によって時間管理能力が向上できる 自己実現 - 本業があるからこそ副業・兼業では自分がやりたいことに挑戦できる 起業や転職の準備が可能 - 新たな人とのネットワークが起業や転職などに結び付く - 本業を続けながら将来の起業や転職に向けた準備ができる	体調管理が困難 - 十分な休息が取れない - プライベートに支障をきたす 期待した成果につながらない - まとまった収入が得られない 本業との時間管理が困難 - 労働時間が長くなり過重労働となる - 業務バランスをとるのが難しい
送出し企業	人材獲得、流出抑制 - 従業員のロイヤリティが高まり、従業員が企業に定着する - 多様な働き方が可能な企業としてイメージアップが図れ優秀な人材の確保につながる 人材育成 - 従業員が新たな知識やスキルを獲得し、本業の労働生産性が向上する - 従業員の自律性・自主性を促すことができる 新たな経営資源の獲得 - 従業員が持ち帰った知識や情報、ネットワークが事業拡大やイノベーション創出につながる - 新たな顧客や事業パートナー（企業・個人）を開拓することで、市場の拡大や社外経営資源の活用が可能となる	本業への支障 - 長時間労働や過重労働による従業員の生産性が低下する 従業員への健康配慮の必要性 - 長時間労働や過重労働によって従業員の健康が損なわれる - 従業員が健康を損なった場合、本業と副業のどちらに原因があるかなど、責任判断が難しい - 副業・兼業先での労働時間を管理するのは難しい 人材流出の可能性 - 副業・兼業先に転職してしまう可能性がある 様々なリスク管理の必要性 - 情報漏えいや競業、利益相反など様々なリスクが高まる
受入れ企業	必要な技術・ノウハウや人材の獲得 - 社内人材にない新たな知識やスキルを活かし事業拡大やイノベーションが創発される 柔軟な人材活用 - 高い専門性やスキルを持つ人材を活用することができる - 期間の限定やプロジェクトごとの募集など柔軟に活用することができる 社員の業務量・負担の軽減 - 社内の働き方改革につながる - 社員の定着につながる - 特定の社員個人や時期に偏る業務量の平準化につながる 正社員採用の試用期間 - 副業・兼業を通じて互いの相性や職場の環境などを確認してもらい採用につなげることができる	人材が定着しない - 突然やめてしまう可能性がある - 企業に対するマイナスの評価・評判が広まる 評価が難しい - 成果に対する評価や報酬の設定が難しい 副業・兼業人材への健康配慮の必要性 - 長時間労働や過重労働によって人材の健康が損なわれる - 人材が健康を損なった場合、本業と副業のどちらに原因があるかなど、責任判断が難しい - 本業と副業・兼業の労働時間を管理するのが難しい 様々なリスク管理の必要性 - 情報漏えいや競業、利益相反など様々なリスクが高まる

出典：中小企業庁など各種資料をもとに作成

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

2.1 調査概要

(1) 調査目的

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を把握し、東北圏での副業・兼業への興味関心や動機、副業・兼業の実態や課題を明らかにする。

なお、本調査は首都圏人材全般を対象とした「首都圏人材の副業・兼業の意向調査」（以下、①「全体調査」）と、首都圏人材のうち地方で副業・兼業を実施している者（以下、「実施者」）、地方での副業・兼業を予定している者（以下、「実施希望者」）、地方での副業・兼業に関心のある者（以下、「実施関心者」）を対象とした「地方企業での副業・兼業への意識および実態調査」（以下、②「地方抽出調査」）の二本立てで実施した（図表 2-1）。

① 首都圏人材の副業・兼業の意向調査（「全体調査」）

〔調査対象〕 首都圏在住の 20～60 代の有職者の男女 n=20,000

〔調査期間〕 2021 年 7 月 15～19 日

② 地方企業での副業・兼業への意向および実態調査（「地方抽出調査」）

〔調査対象〕 首都圏以外の地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者

n=1,518（実施者 n=253、実施希望者 n=235、実施関心者 n=1,030）

〔調査期間〕 2021 年 7 月 19 日～26 日

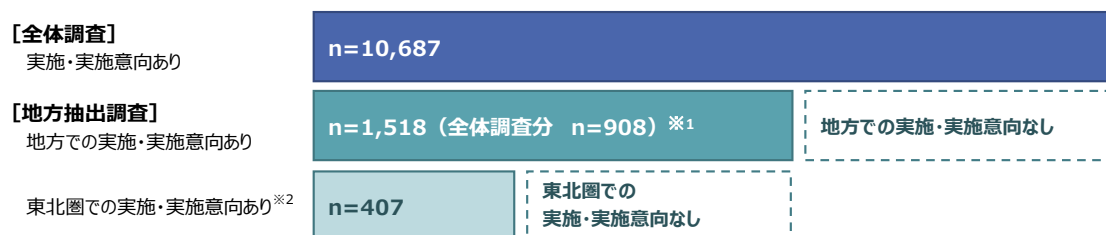
(2) 調査方法

インターネット調査モニターを用いたインターネット定量調査

(3) 記述について

- ・ サンプルサイズ 30 未満は参考値とし、「(数値)」で表示
- ・ グラフのスコアラベル 2.0%未満は非表示
- ・ 「SA」は単一回答、「MA」は複数回答

図表 2-1 各調査と分析対象者のイメージ



※1 「地方抽出調査」のサンプルサイズ（n=1,518）と「全体調査」の地方での実施・実施意向ありのサンプルサイズ（n=908）は、各調査ごとに分析対象者を母集団から抽出したため各個体は必ずしも一致しない

※2 分析では、「地方抽出調査」から東北圏での実施・実施意向ありの者を抽出し、「東北圏」と「地方全体」（地方での実施・実施意向あり）に区別した

2.2 副業・兼業の実態および意向

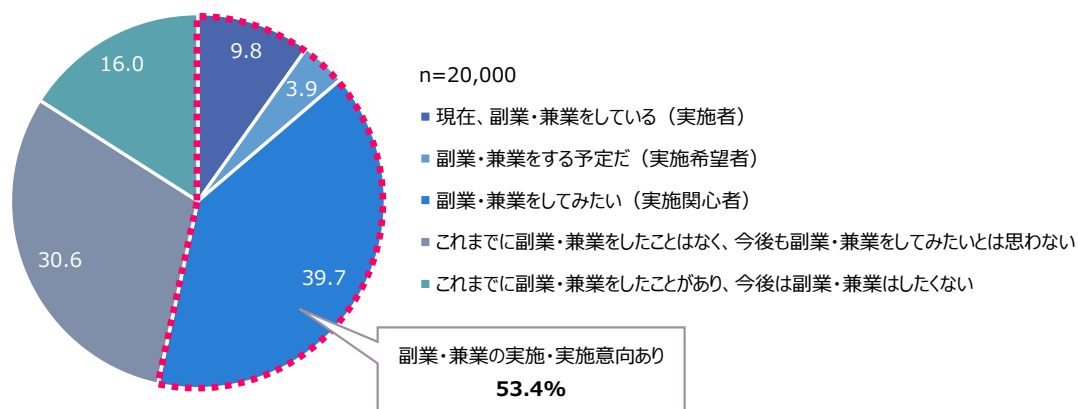
(1) 副業・兼業の実施・関心割合

首都圏人材の副業・兼業の実施・関心割合を見ると（図表 2-2）、「現在、副業・兼業をしている」と回答した人（「実施者」）は全体の 9.8%であった。また、「副業・兼業をする予定だ」と回答した人（「実施希望者」）は 3.9%、「副業・兼業をしてみたい」と回答した人（「実施関心者」）は 39.7%となり、副業・兼業の実施・実施意向者は全体の 53.4%となった。

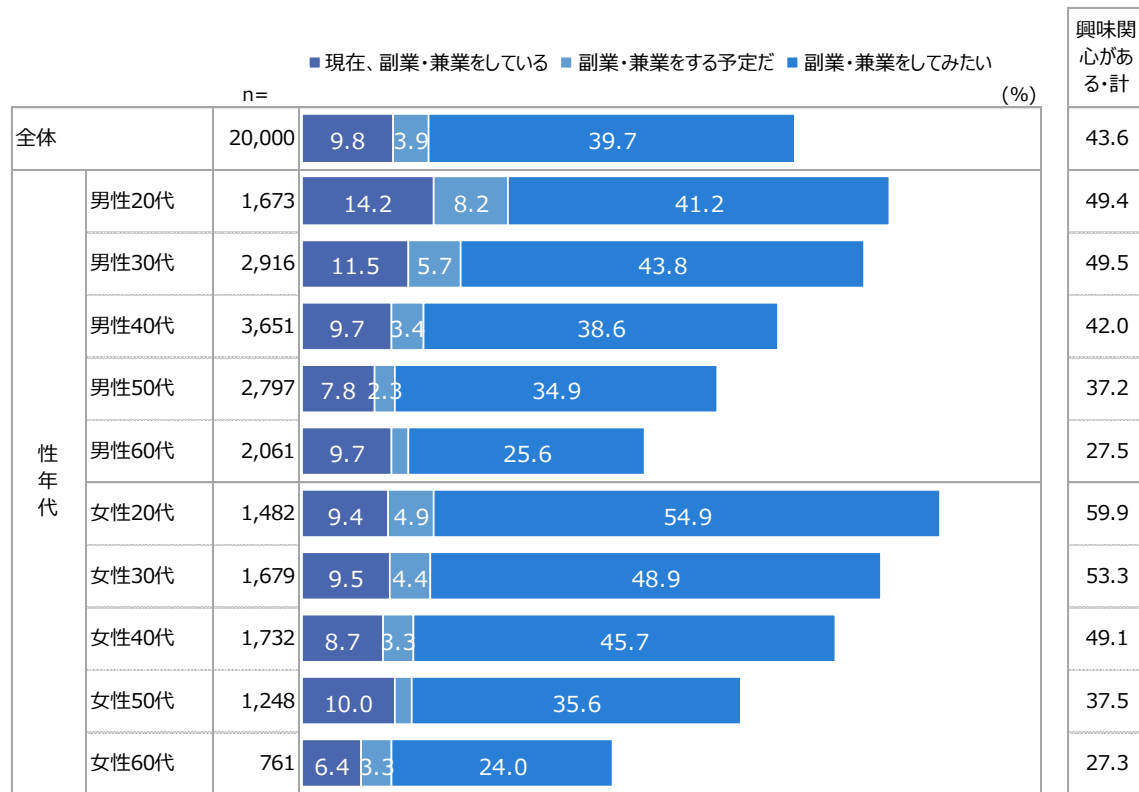
性年代別に見ると（図表 2-3）、男性では実施者および実施希望者の割合は 20 代（14.2%、8.2%）、実施関心者の割合は 30 代（43.8%）が高かった。一方、女性では実施者の割合は 50 代（10.0%）、実施希望者および実施関心者の割合は 20 代（4.9%、54.9%）が高かった。男女別に属性を比較すると、実施者では 50 代を除くすべての年代で男性が女性よりも高い割合となったが、実施意向者（「実施希望者」「実施関心者」）では 60 代を除くすべての年代で女性が男性よりも高い割合となった。なお、全体の傾向として男女とも低い年代で実施関心者の割合が高く、20～30 代若者の副業・兼業への関心の高さが明らかとなった。

業種別に見ると（図表 2-4）、サービス業や製造業に従事している人に実施・実施意向者が多いことがわかった。

図表 2-2 副業・兼業の実施・関心割合 [全体調査] (SA)



図表 2-3 【性年代別】副業・兼業の実施・関心割合 [全体調査] (SA)



図表 2-4 【本業の業種別】副業・兼業の実施・関心割合 [全体調査／実施・実施意向者] (SA)

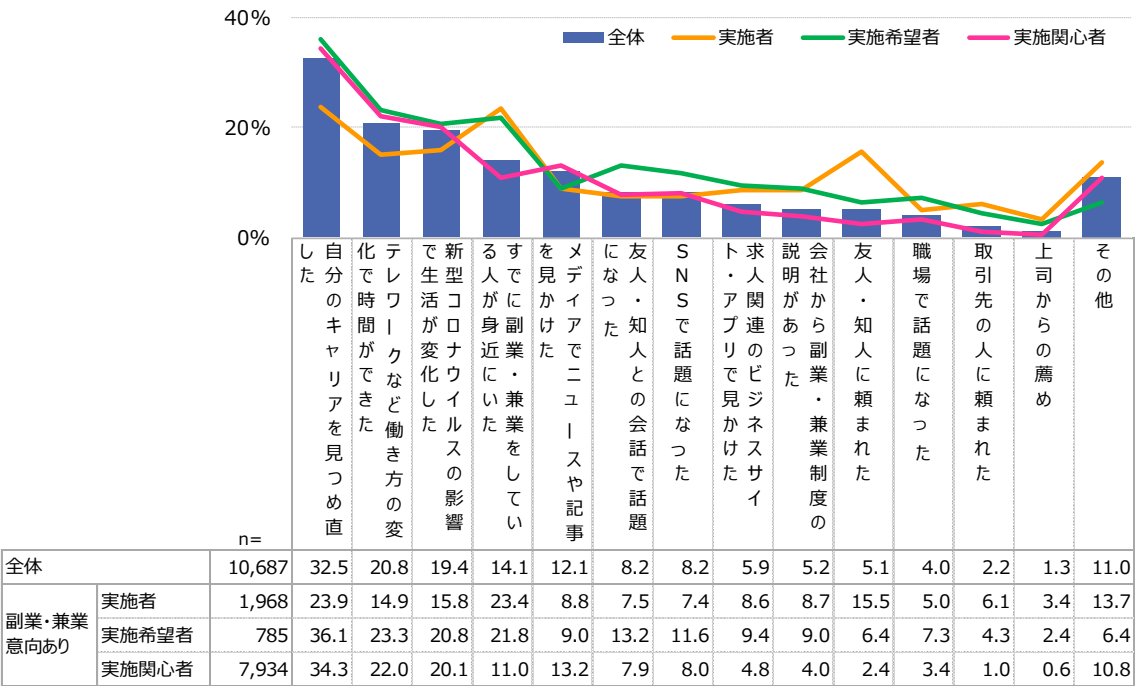
		農 業・ 林業・ 漁業・ 鉱業	建設 業	運輸 業・ 郵便 業	製造 業	卸売・ 小売 業	飲食 店	金融 業・ 保険 業	不動 産業	サー ビス 業	医療・ 福祉 関連 業	学校・ 教育 産業	官公 庁・自 治体・ 公共 団体	マス コミ 関連 業	マー ケテ ィング 業	調査 業・ 広告 代理 業・	その他
[順位]		1位	2位	3位	n=												
全体		10,687	0.3	5.3	3.3	20.0	10.2	1.3	6.5	3.5	22.5	9.5	3.3	3.6	1.3	1.1	8.3
副業・兼業 意向あり	実施者	1,968	0.9	6.4	2.9	17.8	9.0	1.7	4.5	4.2	25.4	11.5	4.5	1.8	1.2	1.1	7.1
	実施希望者	785	0.4	6.4	3.7	22.8	9.6	1.8	6.1	3.4	20.5	8.8	2.7	2.7	1.1	1.0	9.0
	実施関心者	7,934	0.2	5.0	3.4	20.2	10.5	1.1	7.0	3.3	22.0	9.0	3.1	4.1	1.3	1.1	8.6

第2章

(2) 副業・兼業のきっかけ

副業・兼業のきっかけについて見ると（図表 2-5）、全体では「自分のキャリアを見つめ直した」（32.5%）、「テレワークなど働き方の変化で時間ができた」（20.8%）、「新型コロナウイルスの影響で生活が変化した」（19.4%）が上位に並んだ。属性別に見ると、実施者に比べ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」「テレワークなど働き方の変化で時間ができた」「新型コロナウイルスの影響で生活が変化した」と回答した割合が高かった。実施希望者および実施関心者について、昨今の働き方改革やコロナの影響が副業・兼業を検討する大きなきっかけになったと考えられる。

図表 2-5 副業・兼業のきっかけ [全体調査／実施・実施意向者] (MA)

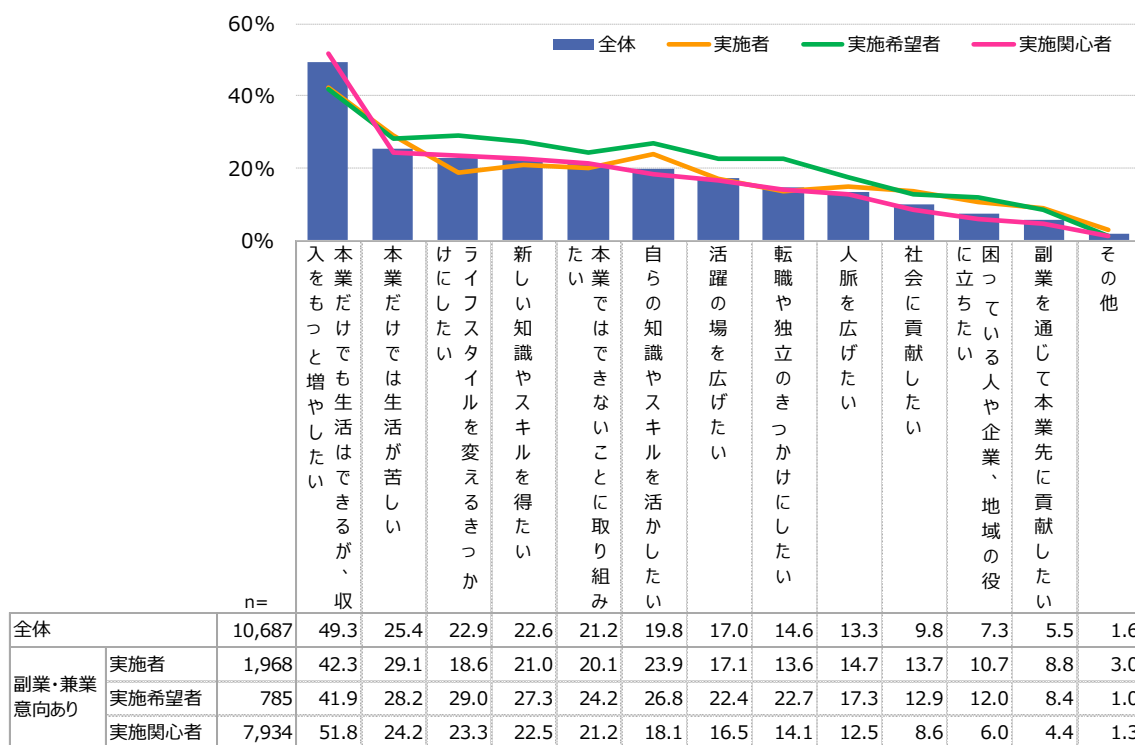


(3) 副業・兼業の目的

副業・兼業の目的について見ると(図表2-6)、全体では「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたい」(49.3%)、「本業だけでは生活が苦しい」(25.4%)が上位2つを占めており、収入補填を副業・兼業の主たる目的とする傾向が見られた。

属性別に見ると、3属性とも収入補填を重視する傾向にあるが、実施希望者では実施者および実施関心者に比べ「ライフスタイルを変えるきっかけにしたい」や「新しい知識やスキルを得たい」、「本業ではできないことに取り組みたい」などの回答割合が高くなっており、副業・兼業を通じてライフスタイルの充実や自己実現、キャリアチェンジを志向する傾向が見られた。

図表2-6 副業・兼業の目的 [全体調査／実施・実施意向者] (MA)



2.3 首都圏以外の地方での副業・兼業の意向

(1) 地方での副業・兼業の希望

副業・兼業実施者の実施地域を見ると（図表 2-7）、「首都圏」が 92.3%、「首都圏以外の地方」が 4.3%（うち「東北圏」は 1.3%）となっており、実態として副業・兼業実施先のほとんどが首都圏となっていることがわかった。

次に実施者、実施希望者、実施関心者の希望する副業・兼業地域を見ると、全体では「首都圏」が 94.6%、「首都圏以外の地方」が 10.6%（うち「東北圏」は 2.8%）となった。属性別に見ても、3 属性とも 9 割超が「首都圏」を希望する一方、「首都圏以外の地方」を希望する割合は 1 割弱から 1 割強に留まった。なお、「東北圏」を希望する割合は 1 桁台前半に留まった。

図表 2-7 地方での副業・兼業意向 [全体調査／実施・実施意向者] (SA・MA)

			(%)		
n=			首都圏	首都圏以外の地方	東北圏
実施地域	実施者	1,968	92.3	4.3	1.3
希望する地域	全体	10,687	94.6	10.6	2.8
	実施者	1,968	92.6	12.6	4.1
	実施希望者	785	90.4	14.8	4.6
	実施関心者	7,934	95.5	9.6	2.4

※1 実施地域が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの

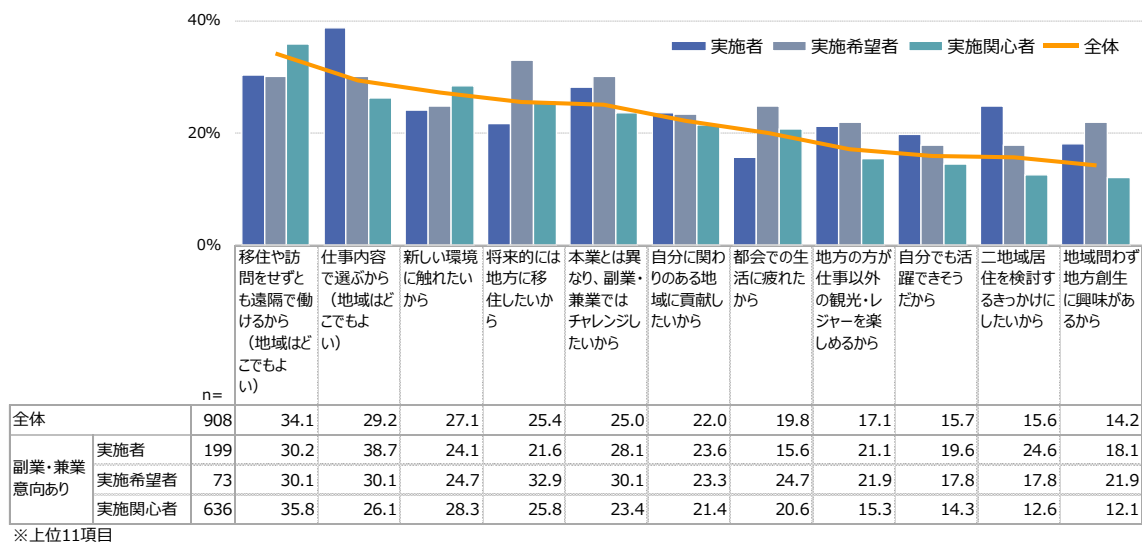
※2 実施地域がSA、希望する地域がMA

(2) 地方での副業・兼業を希望する理由

地方での副業・兼業を希望する理由を見ると（図表 2-8）、全体では「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）」（34.1%）が最も多く、「仕事内容で選ぶから（地域はどこでもよい）」（29.2%）、「新しい環境に触れたいから」（27.1%）、「将来的には地方に移住したいから」（25.4%）、「本業とは異なり、副業・兼業ではチャレンジしたいから」（25.0%）が続いた。属性別に見ると、実施者は「仕事内容で選ぶから（地域はどこでもよい）」（38.7%）、実施希望者は「将来的に地方に移住したいから」（32.9%）、実施関心者は「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）」（35.8%）が最も多かった。地方での副業・兼業を希望する理由は、遠隔でも働けることや地方に限らず希望する仕事内容の有無の他、都市部にはない人や地域との出会いなど新しい環境を求める傾向が見られた。

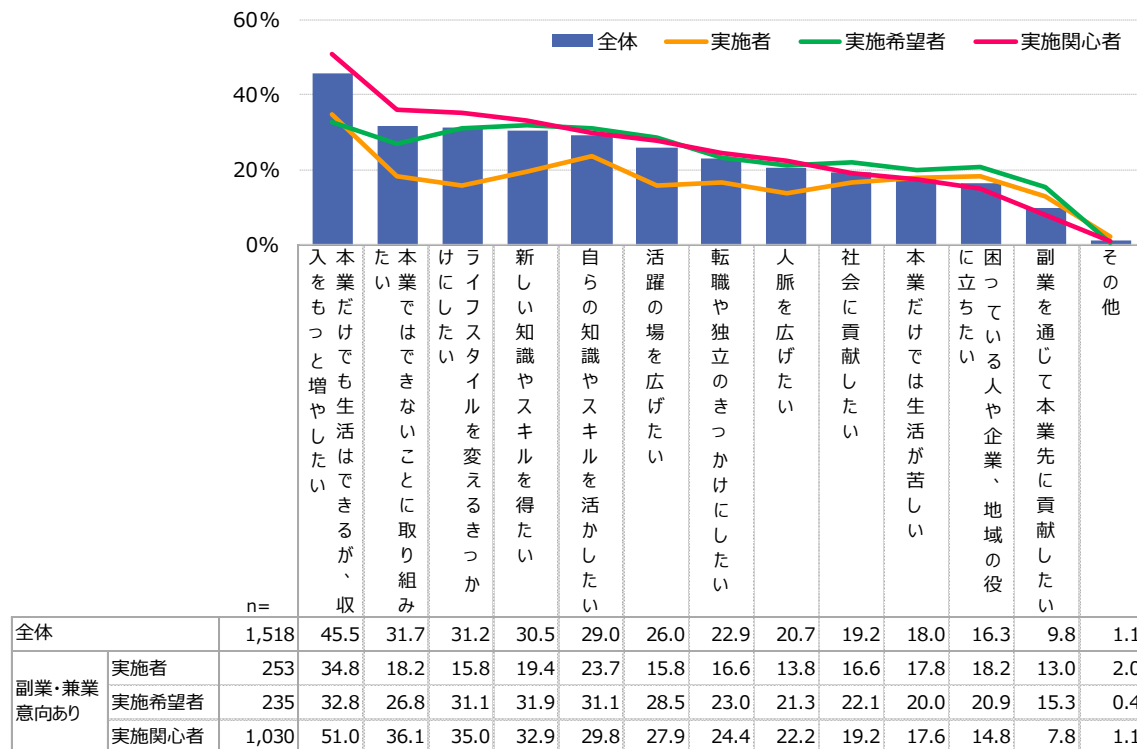
前節の副業・兼業の目的について、全体調査と地方企業の実施・実施意向者を比較すると（図表 2-9,10）、「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたい」「本業だけでは生活が苦しい」「その他」を除いたすべての目的で地方企業での実施・実施意向者の回答割合が高かった。地方での副業・兼業に前向きな層は、収入補填のみならず自己実現やライフスタイルの充実を求める傾向が強く見られた。

図表 2-8 地方での副業・兼業を希望する理由 [全体調査／首都圏以外での実施・実施意向者] (MA)

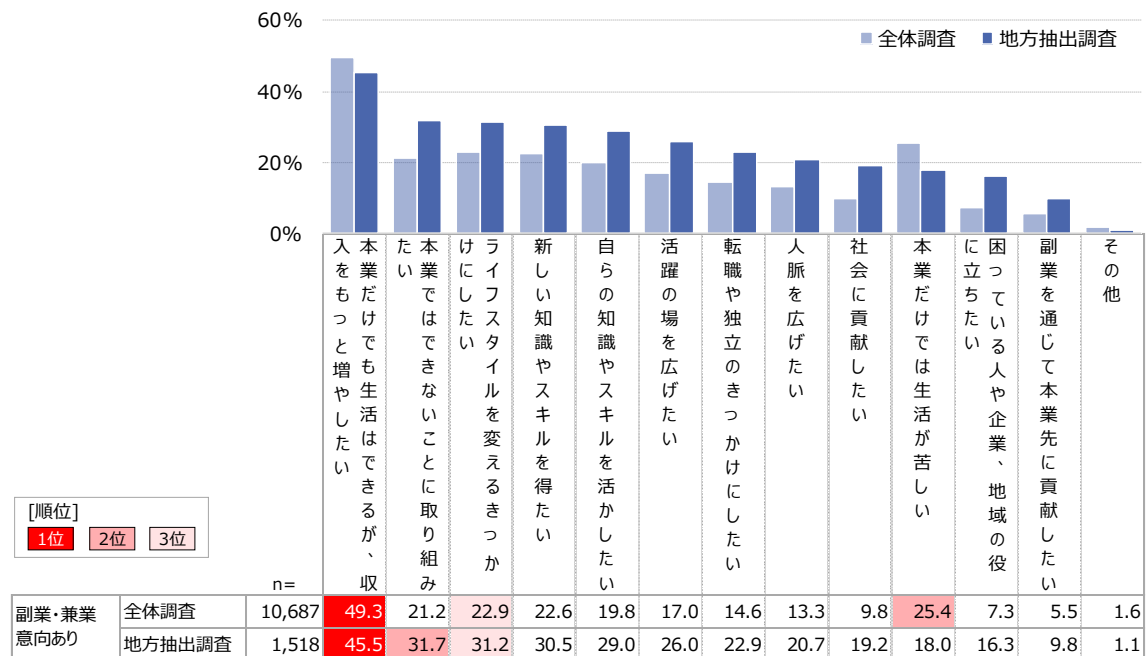


第2章

図表 2-9 副業・兼業の目的〔地方抽出調査〕（MA）



図表 2-10 【全体調査・地方抽出調査別】副業・兼業の目的〔実施・実施意向者〕（MA）

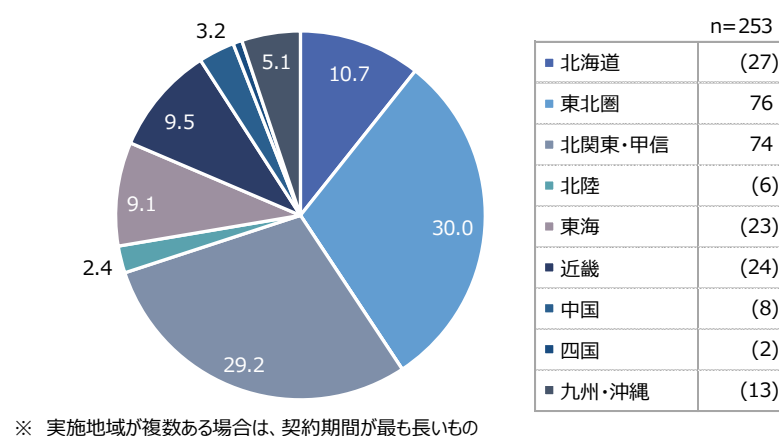


2.4 地方での副業・兼業の実施状況

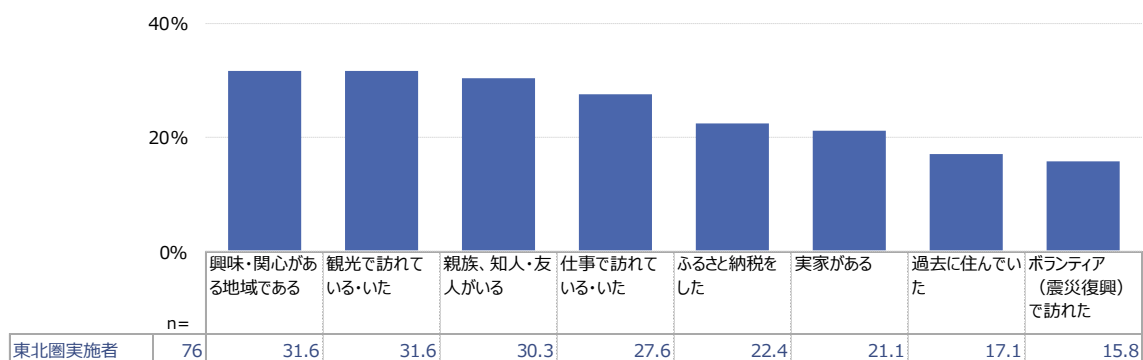
(1) 副業・兼業先企業の所在地

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先地域を見ると（図表 2-11）、「東北圏」の割合が 30.0%と最も高く、次いで「北関東・甲信」が 29.2%と続いた。なお、「東北圏」での副業・兼業実施者の地域との関わりについて見ると（図表 2-12）、「興味・関心がある地域である」（31.6%）、「観光で訪れている・いた」（31.6%）、「親族、知人・友人がいる」（30.3%）などが上位になった。

図表 2-11 副業・兼業先地域〔地方抽出調査／実施者〕（SA）



図表 2-12 「東北圏」と副業・兼業実施者の関わり〔地方抽出調査／東北圏実施者〕



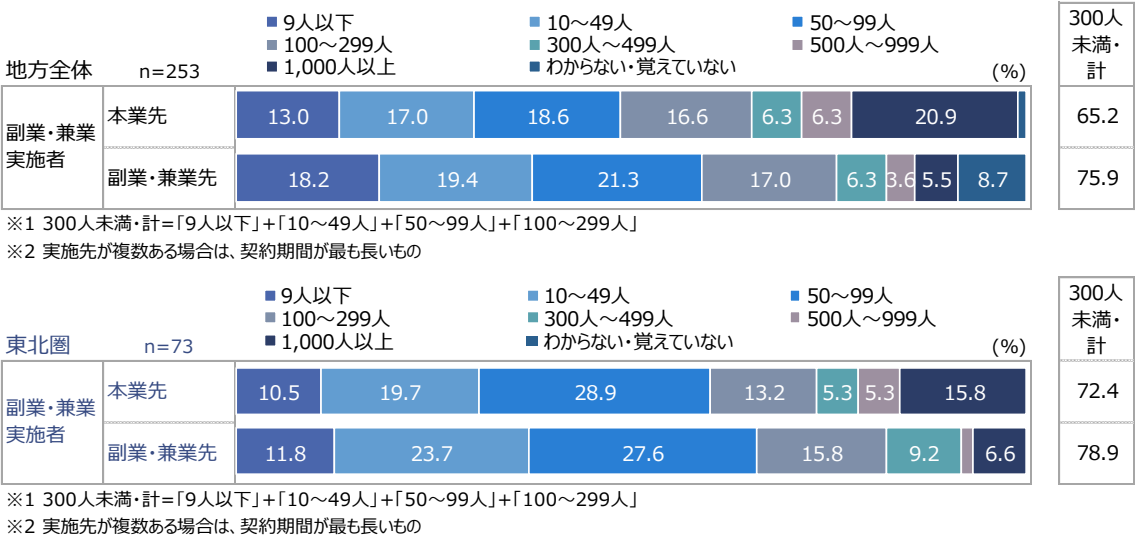
第2章

(2) 副業・兼業先の企業規模

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先の企業規模を見ると（図表 2-13）、全体では従業員数「50～99 人」（21.3%）が最も多く、「10～49 人」（19.4%）、「9 人以下」（18.2%）が続いた。一方で、「東北圏」では「50～99 人」（27.6%）が最も多く、「10～49 人」（23.7%）、「100～299 人」（15.8%）が続いた。

本業先と副業・兼業先の企業規模を比較すると、地方全体、東北圏ともに本業先よりも企業規模の小さな副業・兼業先を選択している傾向が見られた。

図表 2-13 本業先と副業・兼業先の企業規模 [地方抽出調査／実施者] (SA)



(3) 副業・兼業先企業の業種

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先の業種を見ると(図表 2-14)、「製造業」(28.5%)が最も多く、「サービス業」(15.0%)、「卸売・小売業」(9.5%)が続いた。なお、東北圏での副業・兼業実施者の副業・兼業先の業種を見ると、「製造業」(40.8%)が最も多く、「建設業」(15.8%)、「卸売・小売業」「サービス業」(7.9%)が続いた。

本業と副業・兼業先の業種について見ると(図表 2-15)、本業と関係がある(「本業と強く関係がある」「本業と少し関係がある」と回答した割合が59.3%と半数を超えていた。地方での副業・兼業実施者は副業・兼業先において本業と関係のある業種に従事しており、本業で培った自らの知識やスキルを地方企業で活かしているものと推察される。

図表 2-14 本業および副業・兼業先の業種 [地方抽出調査／実施者] (SA)

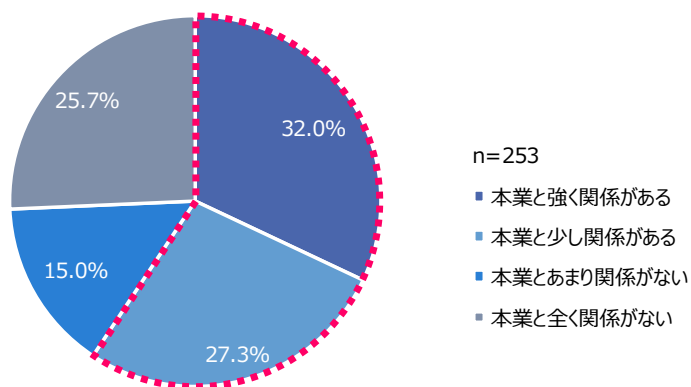
																(%)
		農業・林業・漁業・鉱業	建設業	運輸業・郵便業	製造業	卸売・小売業	飲食店	金融業・保険業	不動産業	サービス業	医療・福祉関連業	学校・教育産業	官公庁・自治体・公共団体	マスコミ関連業	マーケティング業	調査業・広告代理業・その他
[順位]		1位	2位	3位												
地方全体 n=253																
副業・兼業実施者	本業先	4.7	13.4	2.0	35.2	5.9	1.6	2.4	4.0	16.2	4.3	3.2	1.6	1.2	1.6	2.8
	副業・兼業先	6.7	7.1	0.0	28.5	9.5	1.6	2.0	7.5	15.0	1.6	5.1	0.8	2.0	5.1	7.5

※ 実施先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの

																(%)
		農業・林業・漁業・鉱業	建設業	運輸業・郵便業	製造業	卸売・小売業	飲食店	金融業・保険業	不動産業	サービス業	医療・福祉関連業	学校・教育産業	官公庁・自治体・公共団体	マスコミ関連業	マーケティング業	調査業・広告代理業・その他
[順位]		1位	2位	3位												
東北圏 n=76																
副業・兼業実施者	本業先	9.2	13.2	1.3	48.7	2.6	1.3	1.3	1.3	9.2	3.9	3.9	1.3	0.0	0.0	2.6
	副業・兼業先	6.6	15.8	0.0	40.8	7.9	0.0	2.6	0.0	7.9	3.9	2.6	1.3	1.3	5.3	3.9

※ 実施先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの

図表 2-15 本業と副業・兼業先の業種の関係 [地方抽出調査／実施者] (SA)



※ 実施先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの

(4) 副業・兼業先の業務内容

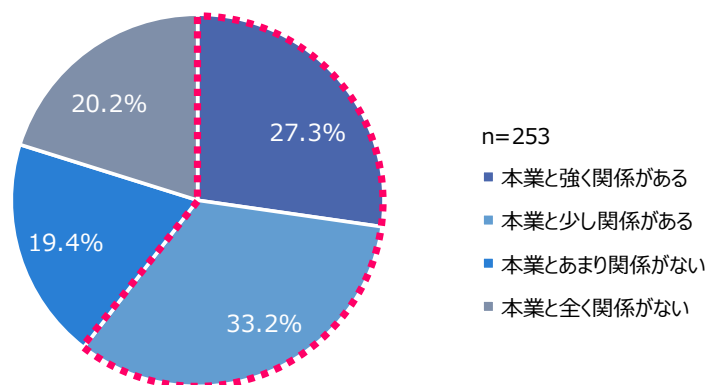
地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先の業務内容を見ると（図表 2-16）、地方全体では「情報システム」（11.5%）が最も多く、「作業・軽作業」（9.9%）、「商品開発」「営業企画」（9.5%）が続いた。東北圏では、「情報システム」（23.7%）が最も多く、「営業企画」（10.5%）、「商品開発」（9.2%）が続いた。なお、「情報システム」については、地方全体、東北圏ともに副業・兼業先の業務内容としての回答割合が高くなっており、首都圏企業で働く IT 人材が地方企業のデジタル化推進に貢献しているものと推察される。

本業と副業・兼業先の業務内容の関連性を見ると（図表 2-17）、本業と関係がある（「本業と強く関係がある」「本業と少し関係がある」）と回答した割合は 60.5%となった。

図表 2-16 副業・兼業先の業務内容 [地方抽出調査／実施者] (SA)

																(%)	
		経営企画	新規事業企画	商品開発	営業企画	人事・組織開発	マーケティング	広報・PR	Webデザイン	販売促進	海外事業	資金調達	経理・財務	情報システム	生産・製造	作業・軽作業	その他
[順位]		1位	2位	3位													
地方全体 n=253																	
副業・兼業実施者	本業先	12.3	10.3	6.3	7.9	4.3	4.3	1.2	2.8	2.4	0.4	1.6	7.1	12.3	11.1	6.7	9.1
	副業・兼業先	6.7	6.3	9.5	9.5	2.0	4.7	3.2	4.3	4.7	2.0	2.0	4.7	11.5	7.5	9.9	11.5
※ 副業・兼業先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの																	
		経営企画	新規事業企画	商品開発	営業企画	人事・組織開発	マーケティング	広報・PR	Webデザイン	販売促進	海外事業	資金調達	経理・財務	情報システム	生産・製造	作業・軽作業	その他
[順位]		1位	2位	3位													
東北圏 n=76																	
副業・兼業実施者	本業先	9.2	9.2	6.6	6.6	6.6	1.3	1.3	1.3	1.3	0.0	0.0	7.9	14.5	19.7	5.3	9.2
	副業・兼業先	2.6	5.3	9.2	10.5	1.3	3.9	5.3	2.6	1.3	2.6	1.3	6.6	23.7	7.9	5.3	10.5
※ 副業・兼業先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの																	

図表 2-17 本業と副業・兼業先の業務内容の関係 [地方抽出調査／実施者] (SA)



※ 実施先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの

第2章

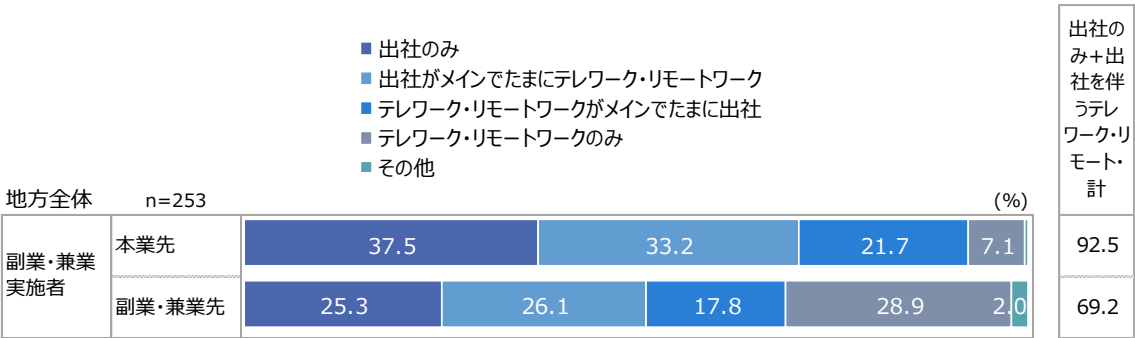
(5) 副業・兼業先の勤務形態

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先の勤務形態を見ると（図表 2-18）、地方全体では「テレワーク・リモートワークのみ」（28.9%）が最も多く、「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」（26.1%）、「出社のみ」（25.3%）が続いた。

一方、東北圏では「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」（40.8%）が最も多く、「出社のみ」（23.7%）、「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」（21.2%）が続いた。

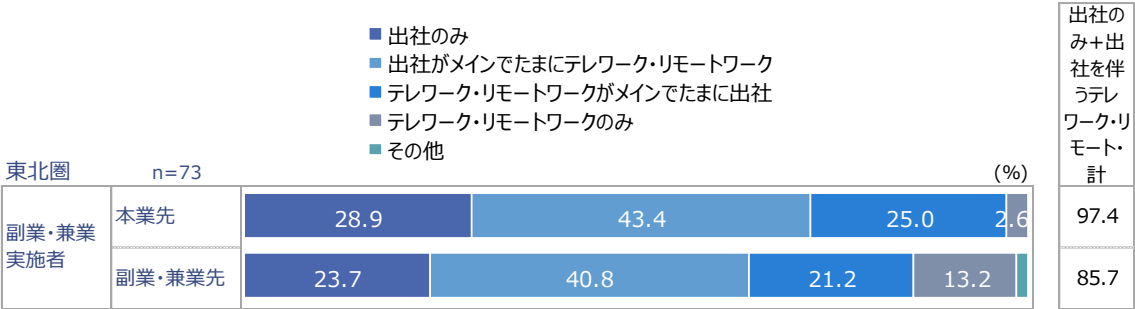
地方全体と東北圏での副業・兼業先の勤務形態を比較すると、東北圏では地方全体に比べ「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」の割合が高く、「テレワーク・リモートワークのみ」の割合が低い結果となった。

図表 2-18 副業・兼業先の勤務形態〔地方抽出調査／実施者〕（SA）



※1 出社のみ+出社を伴うテレワーク・リモート・計＝「出社のみ」+「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」+「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」

※2 実施先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの



※1 出社のみ+出社を伴うテレワーク・リモート・計＝「出社のみ」+「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」+「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」

※2 実施先が複数ある場合は、契約期間が最も長いもの

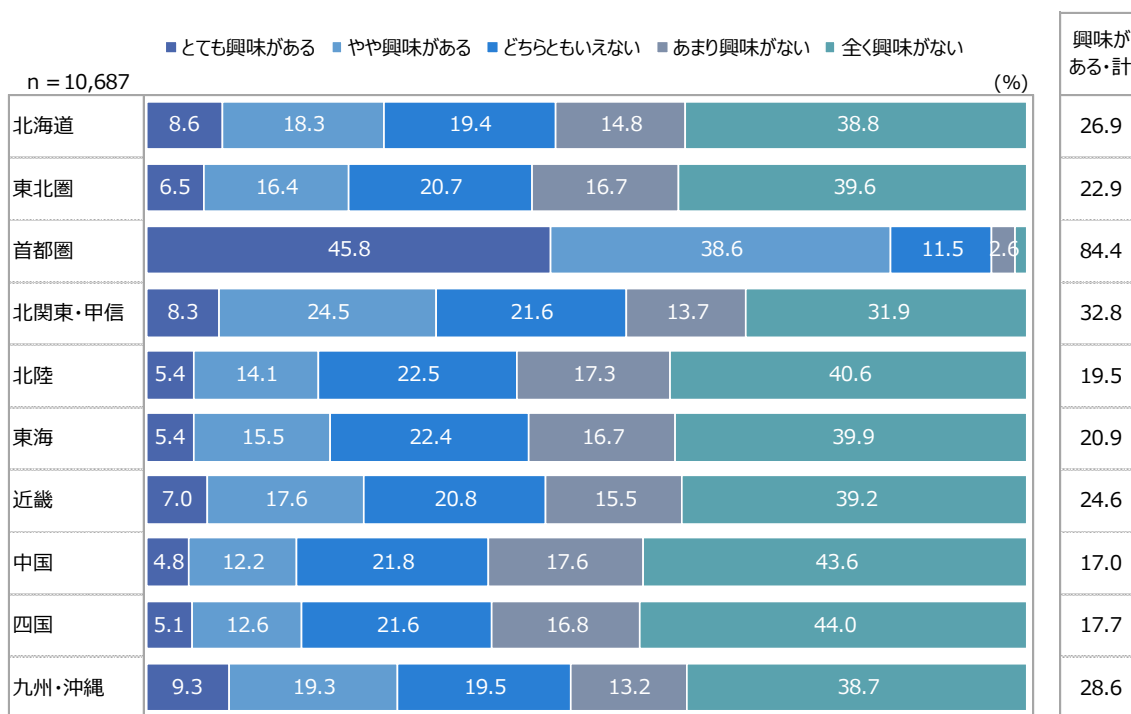
2.5 副業・兼業先としての各地域への関心状況

(1) 各地域での副業・兼業への興味度

首都圏人材の副業・兼業先としての各地域への興味度を見ると（図表 2-19）、「首都圏」（84.4%）とその周辺地域である「北関東・甲信」（32.8%）への興味度が高い傾向が見られた。テレワーク・リモートワークという勤務形態が前提にあるとしても、万が一出社が必要な場合を想定すれば副業・兼業先は通勤が可能なエリアであることは重要であり、首都圏からの近さやアクセスの良さが地域別の興味度に影響を与えていると考えられる。

「東北圏」への興味度については、首都圏以外の地域の中で中位に位置し、22.9%となっている。

図表 2-19 【地域別】副業・兼業の興味度〔全体調査／実施・実施意向者〕



※ 興味がある・計＝「とても興味がある」＋「やや興味がある」

第2章

(2) 各地域での副業・兼業のイメージ

首都圏人材の各地域での副業・兼業に抱くイメージを見ると（図表 2-20）、「首都圏」に対してネガティブなイメージを選択する割合は低いが、地方に対しては一様に「首都圏からのアクセスが悪い」「求人が少なそう」「報酬が少なそう」といったネガティブなイメージを選択する傾向が見られた。地方におけるポジティブなイメージとしては「のんびりマイペースに働けそう」が挙げられた。

「首都圏」を除く地域別に見ると、「北海道」「九州・沖縄」は「仕事以外のレジャーやグルメを楽しめそう」（18.5%、17.6%）が多く、観光地としての魅力が副業・兼業先のイメージに影響を与えていると考えられる。「東北圏」については、他地域よりも「求人が少なそう」（22.3%）、「報酬が少なそう」（22.1%）、「業種や仕事内容が限られそう」（10.0%）、「通信インフラが整っていないそう」（9.5%）といったネガティブなイメージがあることが見て取れる。

図表 2-20 【地域別】副業・兼業のイメージ [全体調査／実施・実施意向者]

		[首都圏との比率の差]																(%)
		+20% 以上				+10% 以上				-10% 以上				-20% 以上				
興味度（「興味がある・計」）		イメージ																
		首都圏からのアクセスが悪い	求人が少なそう	報酬が少なそう	のんびりマイペースに働けそう	大手・有名企業が少ない	仕事以外のレジャーやグルメを楽しめそう	業種や仕事内容が限られそう	通信インフラが整っていないそう	地域のひととの付き合い合い方に苦労しそう	地域のひとと関わるのが楽しそう	宿泊環境が整っていないそう	二地域居住しやすそう	おもしろそうな仕事がありそう	将来的に移住しやすそう	首都圏からのアクセスが良い	様々な仕事がありそう	大手・有名企業が多い
n=10,687																		
首都圏	84.4	2.1	2.0	2.5	3.9	1.5	8.1	1.8	4.2	3.5	3.3	2.8	5.3	20.0	4.8	50.2	43.3	43.5
東北圏	22.9	22.3	22.3	22.1	17.2	11.5	10.3	10.0	9.5	9.1	7.4	4.9	4.6	4.3	4.2	3.3	2.7	1.9
北海道	26.9	22.7	17.4	17.4	21.3	8.3	18.5	8.9	7.3	4.3	7.3	3.6	6.2	7.0	7.7	2.4	3.2	2.6
北関東・甲信	32.8	11.9	15.2	13.1	14.7	8.3	9.2	7.8	4.8	5.6	5.7	3.2	6.6	5.7	7.1	18.0	5.9	3.3
北陸	19.5	22.5	19.6	16.2	14.0	10.0	11.6	9.1	6.6	6.3	6.0	3.9	3.7	4.8	4.0	2.3	2.7	1.8
東海	20.9	13.0	11.1	10.1	9.6	4.7	9.7	5.8	3.7	6.3	5.0	2.8	4.7	7.3	4.8	10.2	9.2	8.4
近畿	24.6	11.6	5.9	6.5	5.6	2.8	12.5	3.1	2.8	10.1	7.1	2.4	4.7	13.9	5.3	10.2	17.7	16.3
中国	17.0	24.0	20.1	17.1	13.4	11.5	8.6	8.5	7.3	6.8	5.8	4.5	2.7	4.6	3.3	1.5	2.6	1.6
四国	17.7	25.5	21.4	17.8	15.4	12.1	10.4	9.3	7.9	6.4	6.3	4.6	2.8	5.2	3.7	1.4	2.5	1.3
九州・沖縄	28.6	19.9	13.2	13.2	16.6	6.8	17.6	6.6	4.5	6.2	9.4	2.9	4.6	10.6	8.2	2.8	7.5	4.3

※ ポジティブなイメージ、ネガティブなイメージ

(3) 東北圏と他地域の興味度・イメージの比較

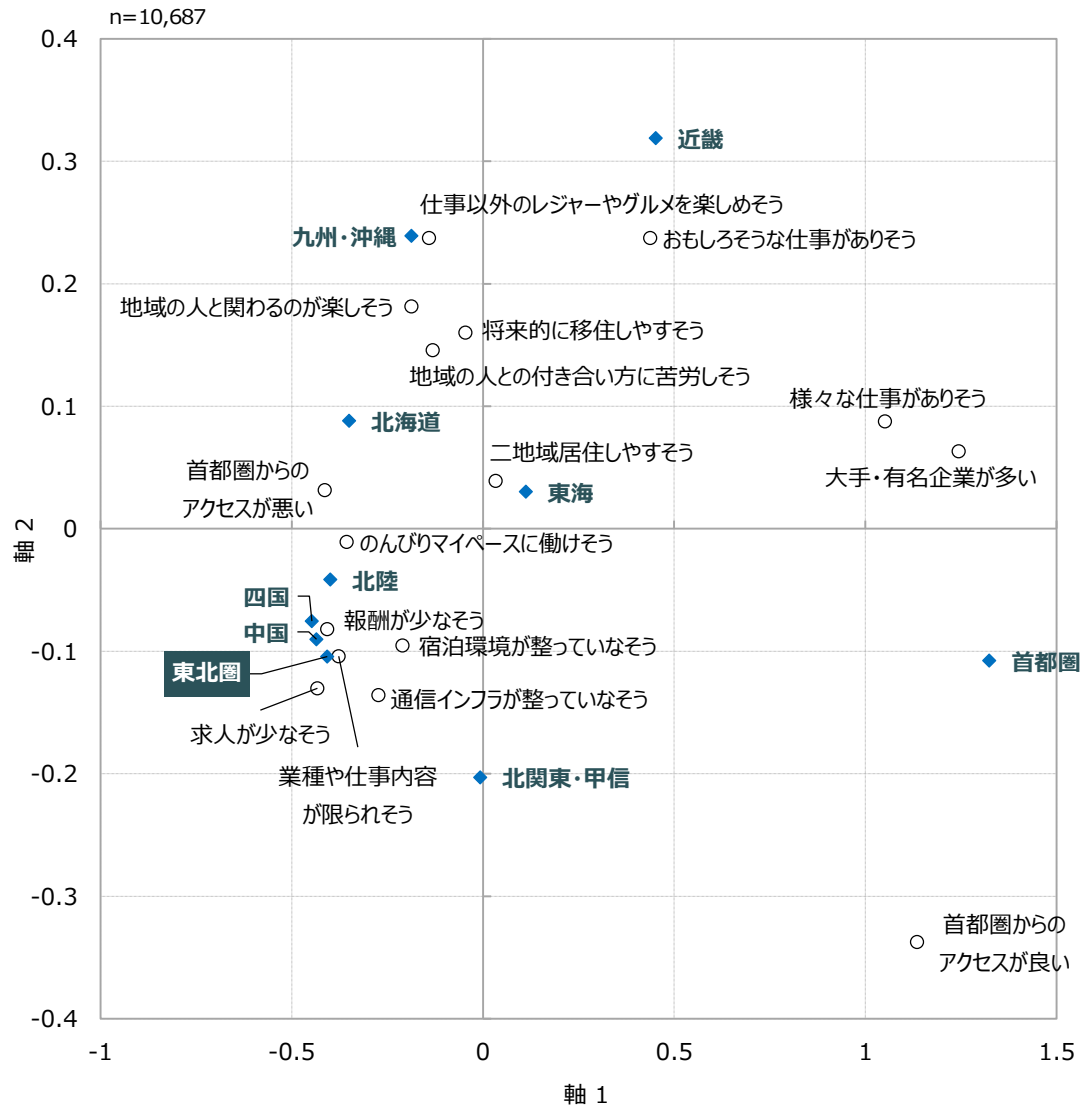
前項の首都圏人材の各地域での副業・兼業イメージをもとにコレスポンデンス分析¹を実施し、副業・兼業先としての「東北圏」と他地域との関係性やイメージの違いを可視化した。

当該分析結果によると、「首都圏」を除く地域のイメージは大きく3つ（第一象限、第二象限、第三象限）に分けられた。第一象限に位置する「近畿」については、「おもしろそうな仕事がありそう」「様々な仕事がありそう」といったポジティブなイメージとの関係が認められた。第二象限に位置する「北海道」「九州・沖縄」については、「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」「将来的に移住しやすそう」といったポジティブなイメージとの関係が認められた。第三象限に位置する「東北圏」「北陸」「中国」「四国」については、「求人が少なそう」「報酬が少なそう」「業種や仕事内容が限られそう」「通信インフラが整っていないそう」「宿泊環境が整っていないそう」といったネガティブなイメージとの関係が認められた。

副業・兼業先としての「東北圏」は、「北陸」「中国」「四国」と同様にネガティブなイメージが先行するとともに、「近畿」や「北海道」「九州・沖縄」のように他地域とのイメージの差別化が図られていないのが現状である。「東北圏」が地域全体で副業・兼業人材の受入れを推進していく上で、今後どのようなイメージ戦略をとっていくかが重要な課題である。

¹ アンケート調査などのクロス集計表をもとに散布図を描き、自社と競合他社など複数ブランドのポジションの違いを可視化する分析手法

図表 2-21 各地域の興味度・イメージ [全体調査／実施・実施意向者]



(4) 東北圏での副業・兼業への関心を高めるイメージ要素

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者ごとにそれぞれ実施地域、実施希望地域、実施関心地域に「東北圏」が含まれているか否かを目的変数とし、「東北圏」のイメージを説明変数とした決定木分析を実施し、「東北圏」での副業・兼業の実施率、実施希望率、実施関心率が最大化するイメージ要素を検証した。

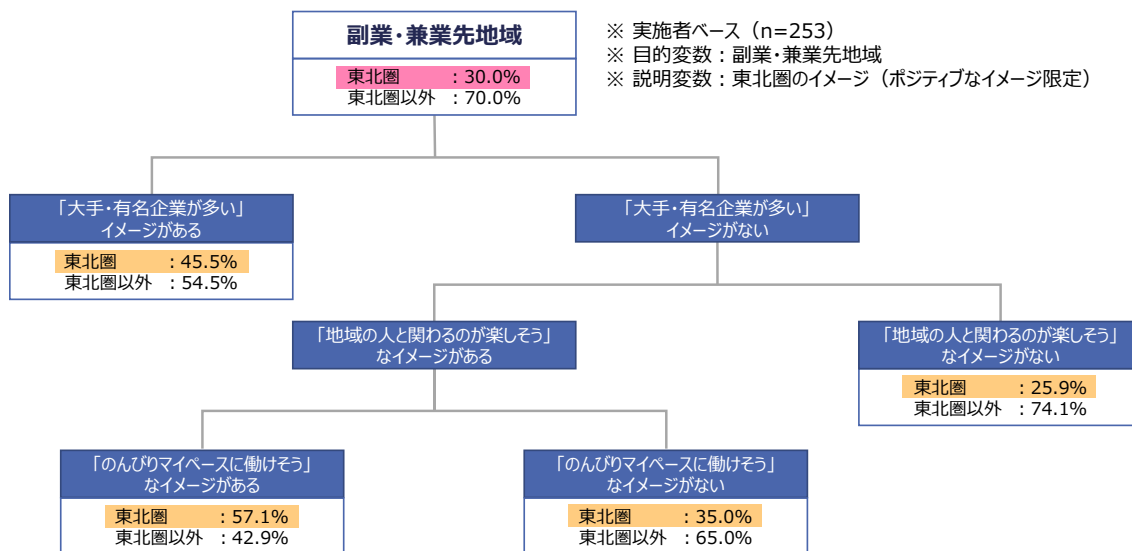
① 実施者の東北圏での副業・兼業実施率を最大化する要素

前述の通り、地方での副業・兼業実施者（n=253）のうち、副業・兼業の実施地域に「東北圏」が含まれている割合は 30.0%、含まれていない割合は 70.0%であった（図表 2-22）。

上記の値を目的変数とし、東北圏のイメージを説明変数とした決定木分析を実施したところ、副業・兼業の実施地域に東北圏が含まれる割合を最大化させる要素は、「大手・有名企業が多い」イメージがない、かつ「地域の人と関わるのが楽しそう」なイメージがある、かつ「のんびりマイペースに働けそう」なイメージがある場合（30.0%→57.1%、27.1pt プラス）であることがわかった。

東北圏での実施率を最大化させるためには、「地域の人と関わるのが楽しそう」「のんびりマイペースに働けそう」といったイメージを発信することが重要である。

図表 2-22 東北圏での実施率の最大化に必要なイメージ [地方抽出調査／実施者]



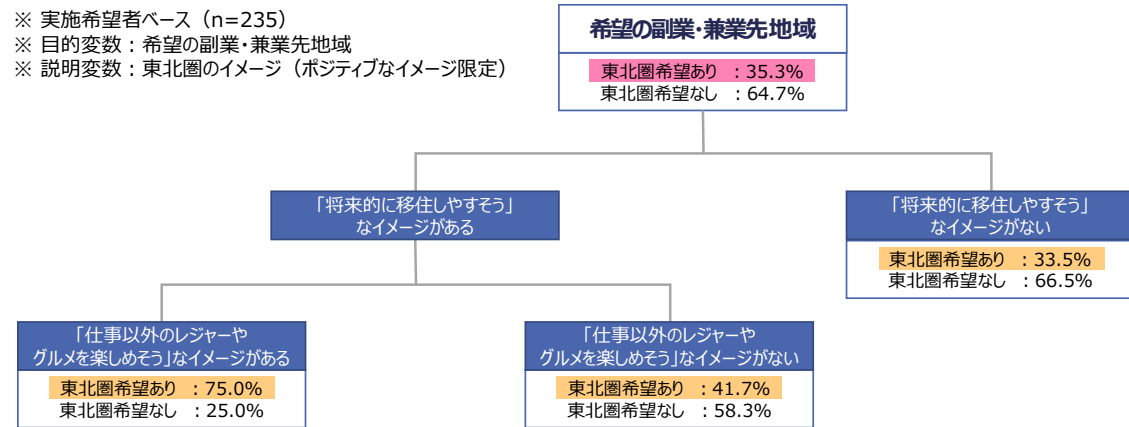
② 実施希望者の東北圏での副業・兼業希望率を最大化する要素

地方での副業・兼業実施希望者（n=235）のうち、副業・兼業の実施希望地域に「東北圏」が含まれている割合は 35.3%、含まれていない割合は 64.7%であった（図表 2-23）。

上記の値を目的変数とし、東北圏のイメージを説明変数とした決定木分析を実施したところ、副業・兼業の実施希望地域に東北圏が含まれる割合を最大化させる要素は、「将来的に移住しやすそう」なイメージがある、かつ「仕事以外のレジャーやグルメを楽しめそう」なイメージがある場合（35.3%→75.0%、39.7pt プラス）であることがわかった。

東北圏での実施希望率を最大化させるためには、「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」といったイメージを発信することが重要である。

図表 2-23 東北圏での実施希望率の最大化に必要なイメージ [地方抽出調査／実施希望者]



③ 実施関心者の東北圏での副業・兼業関心率を最大化する要素

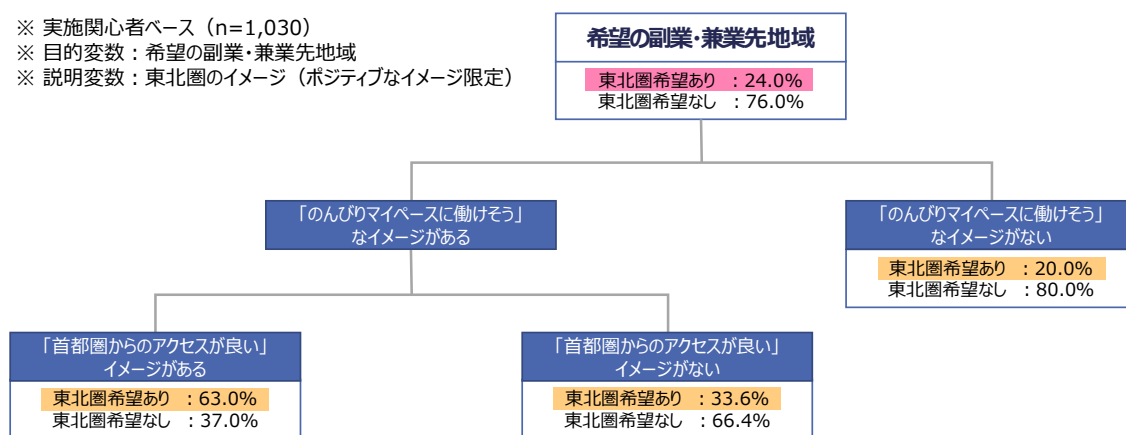
地方での副業・兼業実施関心者（n=1,030）のうち、副業・兼業の実施関心地域に「東北圏」が含まれている割合は 24.0%、含まれていない割合は 76.0%であった（図表 2-24）。

上記の値を目的変数とし、東北圏のイメージを説明変数とした決定木分析を実施したところ、副業・兼業の実施関心地域に東北圏が含まれる割合を最大化させる要素は、「のんびりマイペースに働けそう」なイメージがある、かつ「首都圏からのアクセスが良い」イメージがある場合（24.0%→63.0%、39.0pt プラス）であることがわかった。

東北圏での実施関心率を最大化させるためには、「のんびりマイペースに働けそう」かつ「首都圏からのアクセスが良い」といったイメージを発信することが重要である。

図表 2-24 東北圏での実施関心率の最大化に必要なイメージ [地方抽出調査／実施関心者]

- ※ 実施関心者ベース（n=1,030）
- ※ 目的変数：希望の副業・兼業先地域
- ※ 説明変数：東北圏のイメージ（ポジティブなイメージ限定）



2.6 副業・兼業先企業の選定

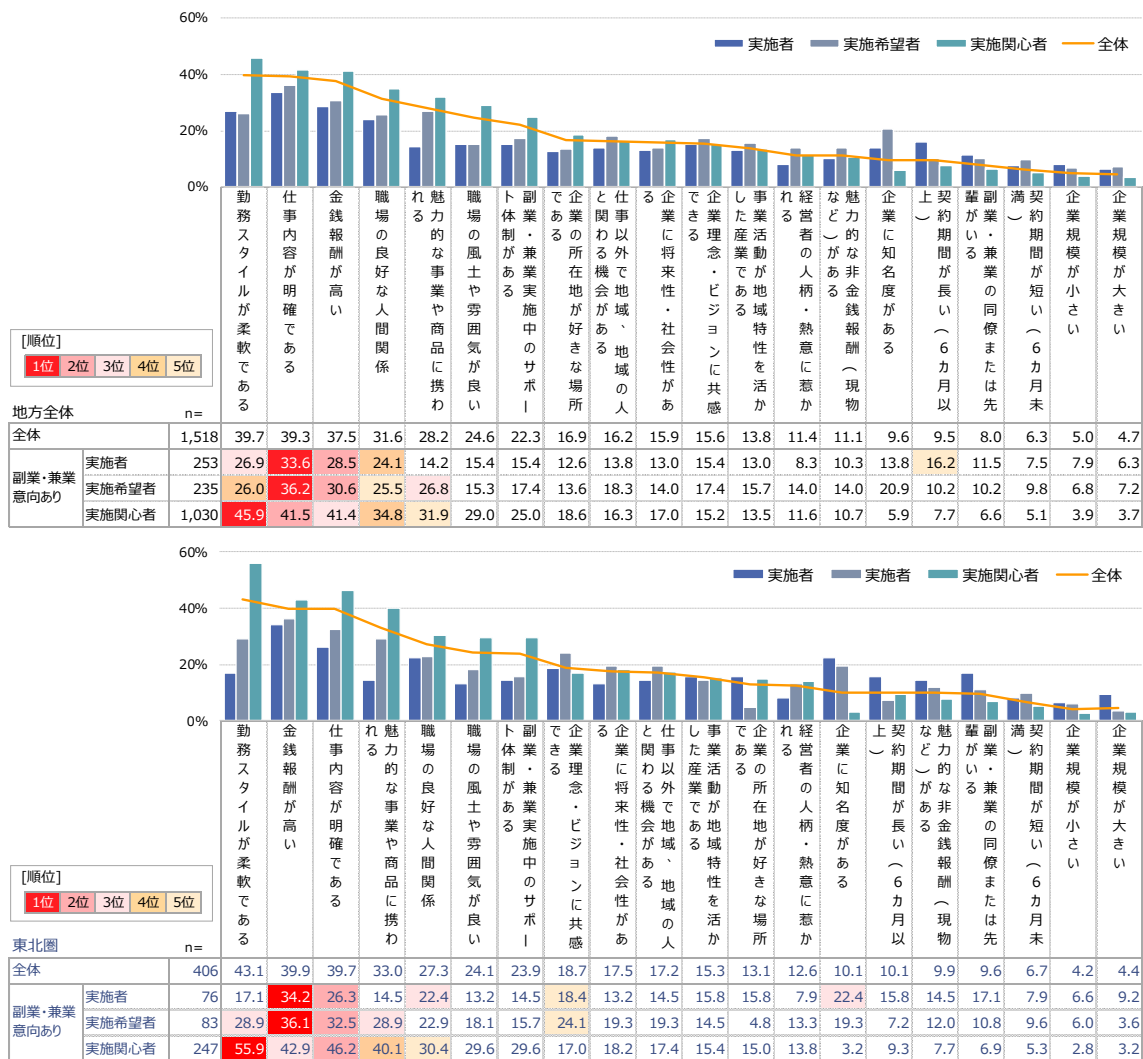
(1) 重視する企業の要素

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が副業・兼業先企業を選ぶ際に重視する要素を見ると（図表 2-25）、地方全体では「勤務スタイルが柔軟である」（39.7%）が最も多く、「仕事内容が明確である」（39.3%）、「金銭報酬が高い」（37.5%）が続いた。属性別に見ると、実施者および実施希望者については「仕事内容が明確である」（33.6%、36.2%）、実施関心者については「勤務スタイルが柔軟である」（45.9%）が最も多かった。

一方東北圏では、「勤務スタイルが柔軟である」（43.1%）が最も多く、次いで「金銭報酬が高い」（39.9%）、「仕事内容が明確である」（39.7%）が続いた。属性別に見ると、実施者および実施希望者では「金銭報酬が高い」（34.2%、36.1%）、実施関心者では「勤務スタイルが柔軟である」（55.9%）が最も多かった。

地方全体と東北圏での副業・兼業先企業を選ぶ際に重視する要素を比較すると、東北圏では地方全体に比べ、「金銭報酬が高い」（地方 3 位→東北 2 位）、「魅力的な事業や商品に携われる」（地方 5 位→東北 4 位）、「企業理念・ビジョンに共感できる」（地方 11 位→東北 8 位）が上位に上がっていることなどが指摘できる。

図表 2-25 副業・兼業先企業を選定する際に重視すること [地方抽出調査] (MA)



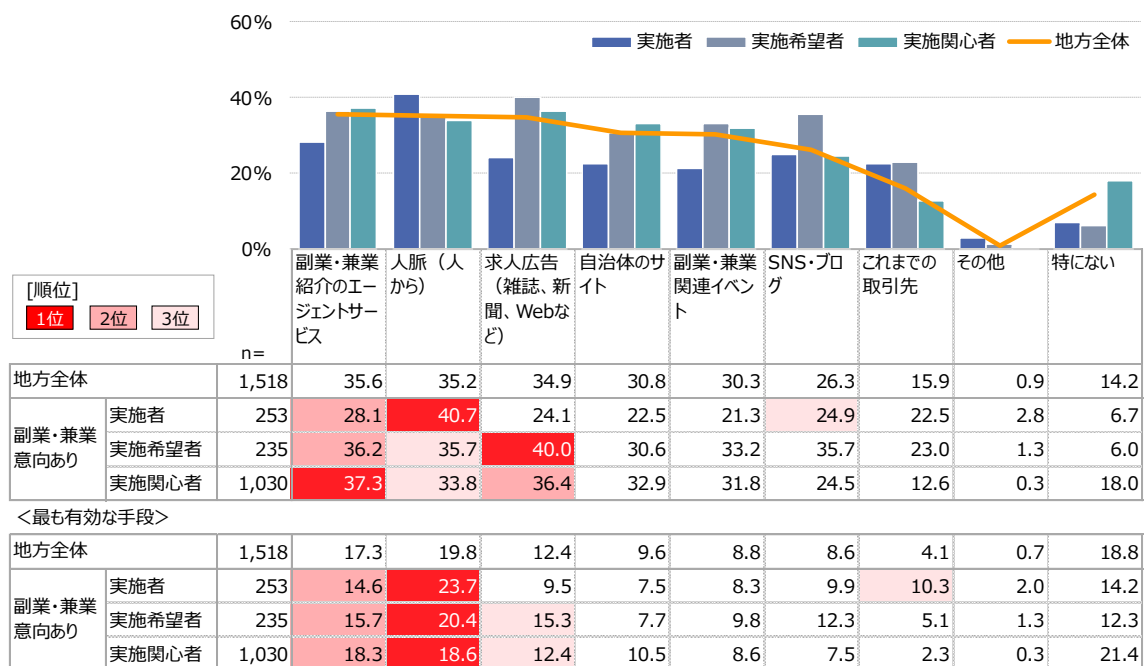
第2章

(2) 副業・兼業先企業の探し方

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が副業・兼業先企業を探す手段を見ると（図表 2-26）、地方全体では「副業・兼業紹介のエージェントサービス」（35.6%）が最も多く、「人脈（人から）」（35.2%）、「求人広告（雑誌、新聞、Web など）」（34.9%）が続いた。次いで属性別に見ると、実施者は「人脈（人から）」（40.7%）、実施希望者は「求人広告（雑誌、新聞、Web など）」（40.0%）、実施関心者は「副業・兼業紹介のエージェントサービス」（37.3%）が最も多かった。最も有効な手段については、3 属性ともに「人脈（人から）」（23.7%、20.4%、18.6%）と回答する割合が最も高く、次に「副業・兼業紹介のエージェントサービス」（14.6%、15.7%、18.3%）となった。副業・兼業実施意向の度合いによって、探す手段が変化すると考えられる。

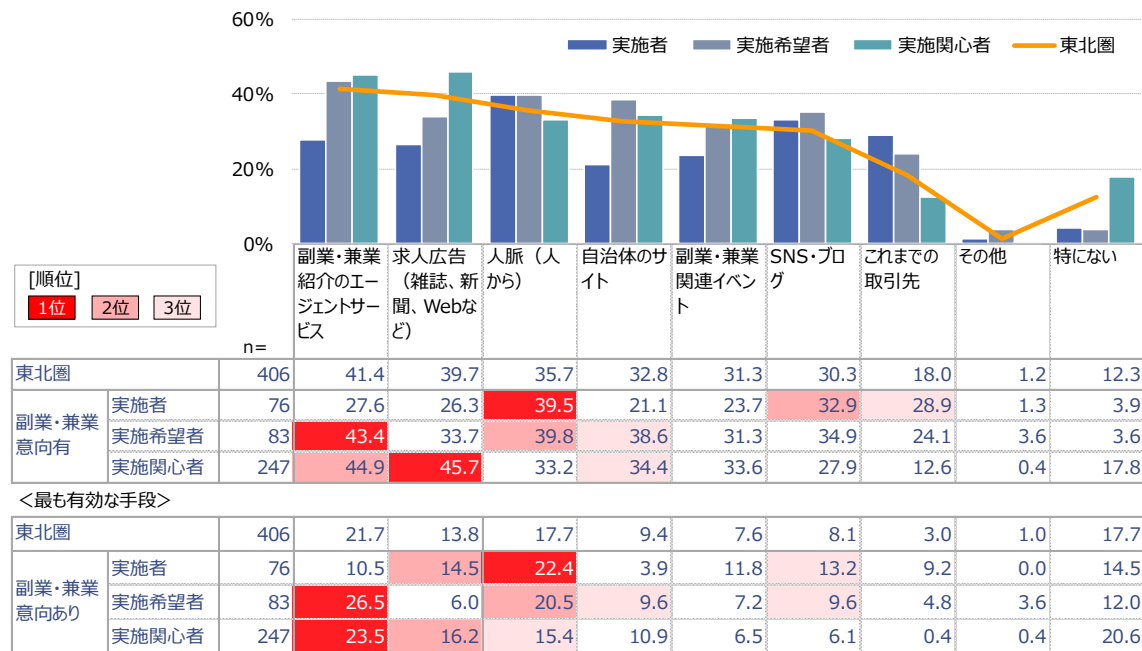
一方、東北圏では副業・兼業先を探す手段、そのうち最も有効な手段ともに（図表 2-27）、「副業・兼業紹介のエージェントサービス」（41.4%、21.7%）が最も多かった。実施希望者および実施関心者を中心に首都圏からの地理的、人的なアクセスの難しさからエージェントの活用が有効であるとの認識につながっていると推察される。

図表 2-26 副業・兼業先を探す手段〔地方抽出調査〕（MA・SA）



※ 各項目をMAで回答してもらい、その中から最も有効な手段をSAで回答してもらった

図表 2-27 副業・兼業先を探す手段〔地方抽出調査／東北圏実施・実施意向者〕（MA・SA）



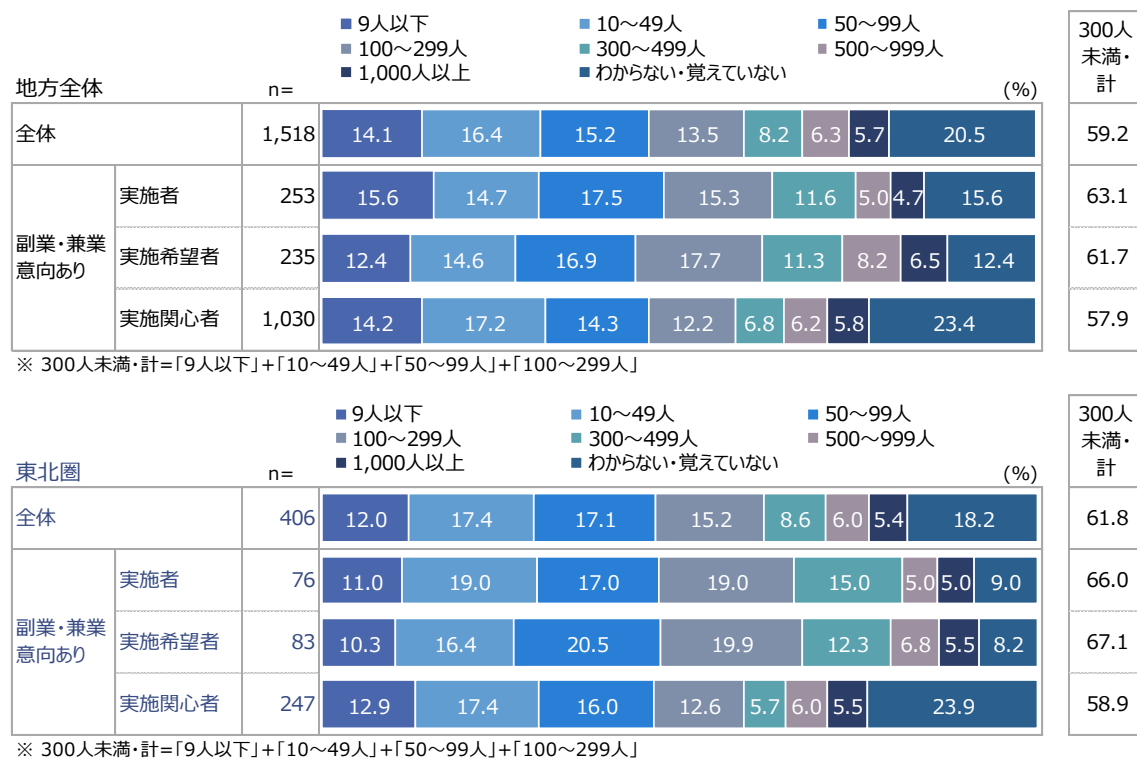
2.7 副業・兼業先企業に希望する諸条件

(1) 副業・兼業先の規模

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が希望する副業・兼業先の企業規模を見ると（図表 2-28）、地方全体では「わからない」（20.5%）と回答する割合が最も多く、企業規模には拘らないことが窺われた。それ以外では、従業員数「10～49 人」（16.4%）が最も多く、「50～99 人」（15.2%）、「9 人以下」（14.1%）が続いた。東北圏についても「わからない」（18.2%）が最も多く、「10～49 人」（17.4%）、「50～99 人」（17.1%）、「100～299 人」（15.2%）が続いた。

全体として、地方全体、東北圏ともに 300 人未満の企業を選ぶ割合（59.2%、61.8%）が高く、地方での実施・実施意向者は副業・兼業先として中小企業を希望する傾向が見られた。

図表 2-28 希望する企業規模 [地方抽出調査]



(2) 副業・兼業先の業種

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が希望する副業・兼業先企業の業種を見ると(図表 2-29)、地方全体では「製造業」(32.1%)が最も多く、「サービス業」(30.6%)、「卸売・小売業」(26.1%)が続いた。属性別に見ると、実施者および実施希望者は「製造業」(48.2%、45.1%)、実施関心者は「サービス業」(35.7%)が最も多かった。

東北圏についても地方全体と同様に「製造業」(40.4%)が最も多く、次いで「卸売・小売業」(32.3%)、「サービス業」(31.8%)が続いた。属性別でも、地方全体と同様の傾向が見られた。

参考値として「製造業」の内訳を見ると(図表 2-30)、東北圏では「食料・飲料・酒類」(8.1%)を希望する割合が高く、特に実施者でその傾向が顕著となった(18.4%)。

図表 2-29 希望する業種 [地方抽出調査] (SA・MA)

		(%)														
		農業・林業・漁業・鉱業	建設業	運輸業・郵便業	製造業	卸売・小売業	飲食店	金融業・保険業	不動産業	サービス業	医療・福祉関連業	学校・教育産業	官公庁・自治体・公共団体	マスコミ関連業	マーケティング業	調査業・広告代理業・その他
[順位]		1位	2位	3位												
地方全体		n=														
本業先	1,518	1.4	6.9	2.2	29.5	8.3	0.8	5.6	3.0	20.6	5.7	3.0	3.6	1.6	1.4	6.5
希望する副業・兼業先	1,518	10.5	5.1	0.3	32.1	26.1	9.8	6.6	7.0	30.6	8.4	11.7	8.2	6.5	19.0	7.3
実施者	253	7.9	10.7	0.0	48.2	24.9	4.0	4.3	5.5	15.8	5.1	6.3	5.1	4.0	8.7	5.1
実施希望者	235	6.4	8.5	0.0	45.1	28.9	11.1	3.8	4.3	24.3	6.8	6.4	3.0	3.8	15.3	6.8
実施関心者	1,030	12.0	2.9	0.4	25.1	25.7	11.0	7.8	8.0	35.7	9.5	14.3	10.2	7.7	22.3	8.0
東北圏																
本業先	406	2.5	6.4	1.3	29.3	6.4	1.0	5.7	2.5	20.0	5.4	3.9	4.2	1.0	1.2	10.6
希望する副業・兼業先	406	12.8	8.4	0.0	40.4	32.3	8.4	6.2	5.2	31.8	9.1	12.6	9.6	7.6	22.2	7.9
実施者	76	7.9	18.4	0.0	65.8	25.0	5.3	2.6	2.6	11.8	6.6	3.9	5.3	2.6	6.6	3.9
実施希望者	83	10.8	14.5	0.0	56.6	32.5	10.8	4.8	2.4	20.5	8.4	4.8	3.6	4.8	15.7	9.6
実施関心者	247	15.0	3.2	0.0	27.1	34.4	8.5	7.7	6.9	41.7	10.1	17.8	13.0	10.1	29.1	8.5

※ 本業先はSA、希望する副業・兼業先はMA

第2章

図表 2-30 希望する業種（「製造業」「卸売・小売業」内訳）〔地方抽出調査〕（SA・MA）

(%)

		製造業								卸売・小売業								
		食料・飲料・酒類	衣服・繊維製品	医薬品・化粧品・科学・日用品	製紙・パルプ	石油製品	機械・機器・コンピュータ	自動車・輸送機器	その他	食料・飲料・酒類	衣服・繊維製品	医薬品・化粧品・科学・日用品	製紙・パルプ	石油製品	機械・機器・コンピュータ	自動車・輸送機器	その他	百貨店・スーパー・コンビニ
[順位]		1位	2位	3位														
地方全体		n=																
本業先	1,518	5.5	2.3	4.7	0.9	0.7	4.2	2.6	8.5	1.1	0.9	0.4	0.2	0.1	0.5	0.5	3.6	1.0
希望する副業・兼業先	1,518	5.2	3.8	4.9	2.6	2.4	4.4	2.3	6.4	3.4	2.4	2.2	1.3	1.2	2.8	1.9	5.1	5.8
実施者	253	12.3	8.3	7.5	5.5	3.2	4.7	1.6	5.1	2.4	1.6	2.8	2.0	2.0	4.0	2.0	4.7	3.6
実施希望者	235	6.0	8.9	7.2	4.3	4.3	3.8	3.4	7.2	3.8	3.0	1.7	2.6	1.3	3.8	2.1	6.0	4.7
実施関心者	1,030	3.3	1.6	3.8	1.6	1.7	4.5	2.2	6.5	3.6	2.5	2.1	0.9	1.0	2.2	1.8	5.0	6.6

東北圏

本業先	406	8.9	3.4	3.9	0.7	0.5	2.2	2.7	6.9	0.5	0.2	0.0	0.5	0.2	0.2	0.0	3.7	1.0
希望する副業・兼業先	406	8.1	5.2	6.7	3.7	3.0	4.4	3.4	5.9	4.2	3.0	2.2	1.5	2.2	3.2	2.7	7.6	5.7
実施者	76	18.4	10.5	10.5	7.9	5.3	5.3	2.6	5.3	1.3	1.3	1.3	1.3	3.9	3.9	3.9	5.3	2.6
実施希望者	83	9.6	10.8	8.4	6.0	4.8	3.6	4.8	8.4	4.8	1.2	1.2	1.2	2.4	1.2	1.2	12.0	7.2
実施関心者	247	4.5	1.6	4.9	1.6	1.6	4.5	3.2	5.3	4.9	4.0	2.8	1.6	1.6	3.6	2.8	6.9	6.1

※ 本業先はSA、希望する副業・兼業先はMA

(3) 副業・兼業先の業務内容

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が希望する業務内容を見ると（図表2-31）、地方全体では「商品開発」（23.3%）が最も多く、「作業・軽作業」（21.7%）、「新規事業企画」（19.5%）が続いた。「作業・軽作業」については、実施関心者が選択する割合が25.3%と高く、全体の順位を押し上げていた。実施関心者は自身の持つスキルや経験を副業・兼業にどのように活かせばよいのか具体的なイメージが抱けておらず、軽易な業務内容を希望している可能性がある。実施者および実施希望者については、「商品開発」（16.2%、24.7%）、「新規事業企画」（15.8%、20.9%）が上位となった。

一方、東北圏については地方全体と同様に「商品開発」（26.6%）が最も多く、「新規事業企画」（24.9%）、「作業・軽作業」（24.1%）が続いた。属性別に見ると、実施者は「生産・製造」（23.7%）、実施希望者は「新規事業企画」「商品開発」（25.3%）、実施関心者は「商品開発」（31.6%）を希望する割合が高かった。なお、実施関心者は地方全体と同様に「作業・軽作業」（30.4%）を選択する割合も高かった。

図表 2-31 希望する業務内容 [地方抽出調査] (SA・MA)

																			(%)
		経営企画	新規事業企画	商品開発	営業企画	人事・組織開発	マーケティング	広報・PR	Webデザイン	販売促進	海外事業	資金調達	経理・財務	情報システム	生産・製造	作業・軽作業	その他		
[順位]		1位	2位	3位															
地方全体		n=																	
本業先	1,518	6.4	5.3	8.6	13.0	4.8	2.9	0.9	1.4	4.2	1.5	0.7	5.8	13.0	8.1	6.4	17.1		
希望する副業・兼業先	1,518	11.9	19.5	23.3	16.8	12.4	18.8	14.6	12.5	14.4	9.2	6.3	9.3	18.6	16.7	21.7	8.8		
実施者	253	10.3	15.8	16.2	11.9	8.7	11.9	8.7	8.3	6.3	7.9	7.9	7.5	15.0	14.6	14.2	8.7		
実施希望者	235	14.9	20.9	24.7	20.9	15.7	19.6	14.9	18.3	15.3	10.6	10.2	11.5	19.6	13.2	13.6	4.7		
実施関心者	1,030	11.6	20.1	24.8	17.1	12.5	20.4	15.9	12.2	16.1	9.2	5.0	9.2	19.2	18.0	25.3	9.7		
東北圏																			
本業先	406	6.2	6.7	7.9	12.6	5.9	2.5	0.5	0.5	3.0	1.2	0.2	7.6	14.3	8.6	5.7	16.7		
希望する副業・兼業先	406	15.0	24.9	26.6	18.2	14.5	20.4	18.0	13.1	15.8	9.6	6.9	12.6	21.9	18.0	24.1	7.6		
実施者	76	7.9	17.1	11.8	11.8	7.9	7.9	7.9	6.6	6.6	9.2	10.5	9.2	21.1	23.7	18.4	9.2		
実施希望者	83	22.9	25.3	25.3	19.3	18.1	19.3	16.9	18.1	13.3	9.6	8.4	15.7	21.7	12.0	10.8	6.0		
実施関心者	247	14.6	27.1	31.6	19.8	15.4	24.7	21.5	13.4	19.4	9.7	5.3	12.6	22.3	18.2	30.4	7.7		

※ 本業先はSA、希望する副業・兼業先はMA

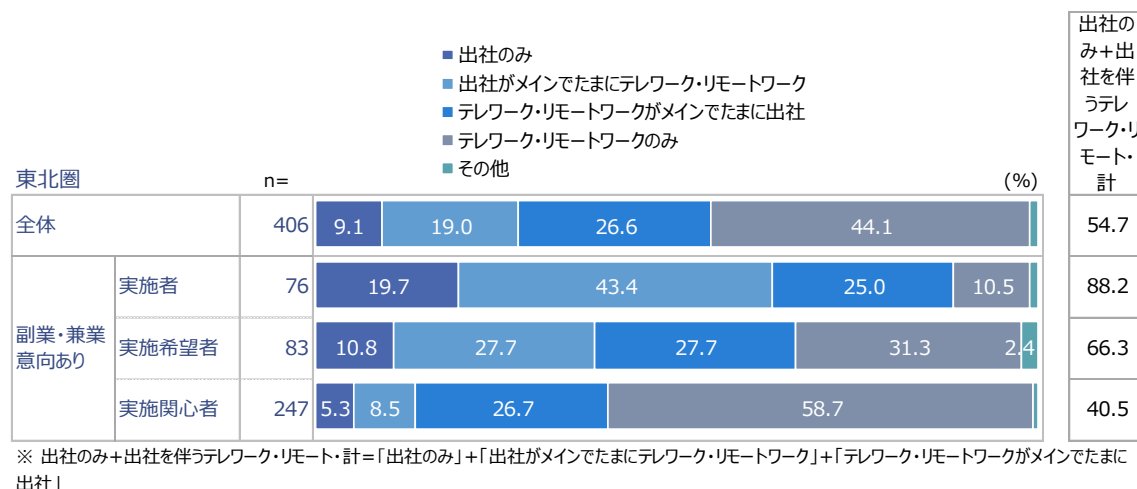
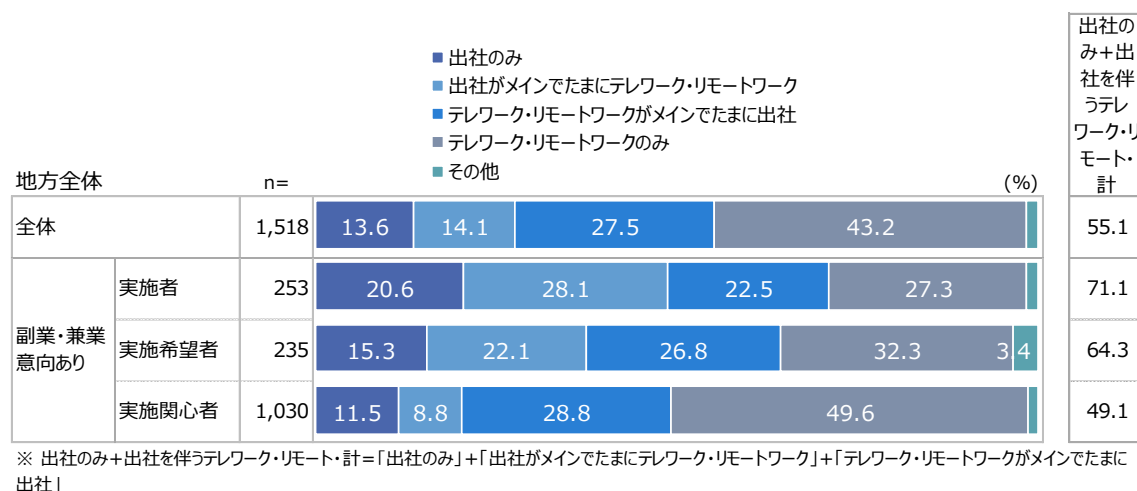
第2章

(4) 副業・兼業先の勤務形態

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が希望する勤務形態を見ると（図表2-32）、地方全体では「テレワーク・リモートワークのみ」（43.2%）が最も多く、「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」（27.5%）、「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」（14.1%）が続いた。

しかしながら属性別に見ると、実施者については「テレワーク・リモートワークのみ」が27.3%に減少し、「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」を希望する割合が28.1%に増加し、最も高くなった。東北圏の実施者では特にその傾向が顕著であり、「テレワーク・リモートワークのみ」を希望する割合は10.5%に留まるのに対して、「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」は43.4%となった。実施者については、業務を遂行する上で対面でのコミュニケーションの必要性を重視していることが希望する勤務形態に表れたものと推察される。

図表 2-32 希望する勤務形態 [地方抽出調査] (SA)



(5) 仕事内容に期待すること

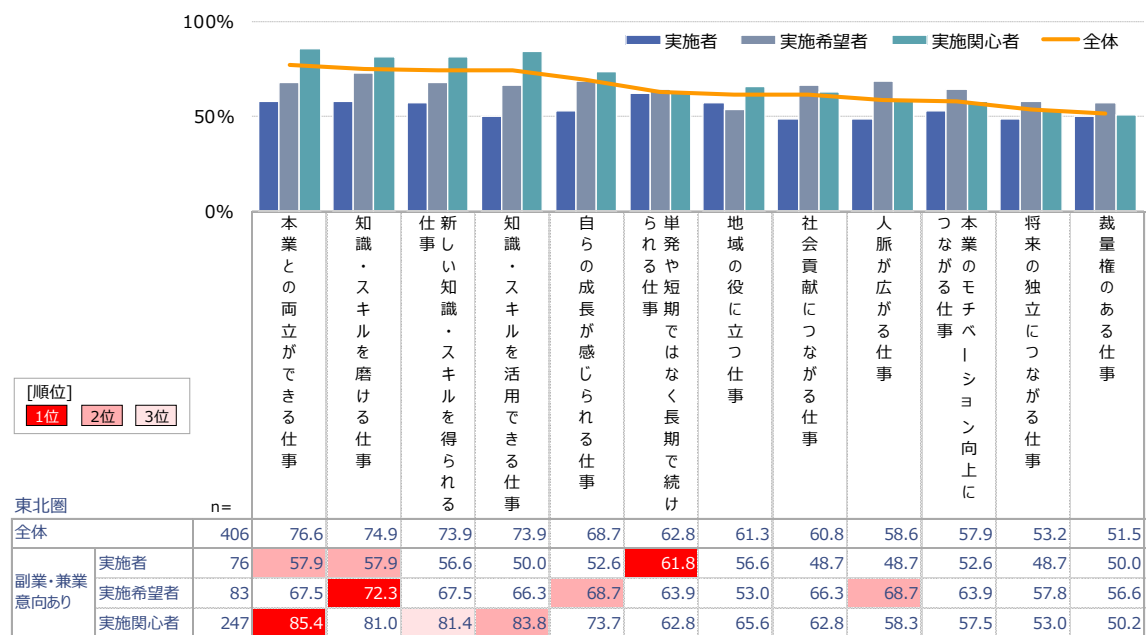
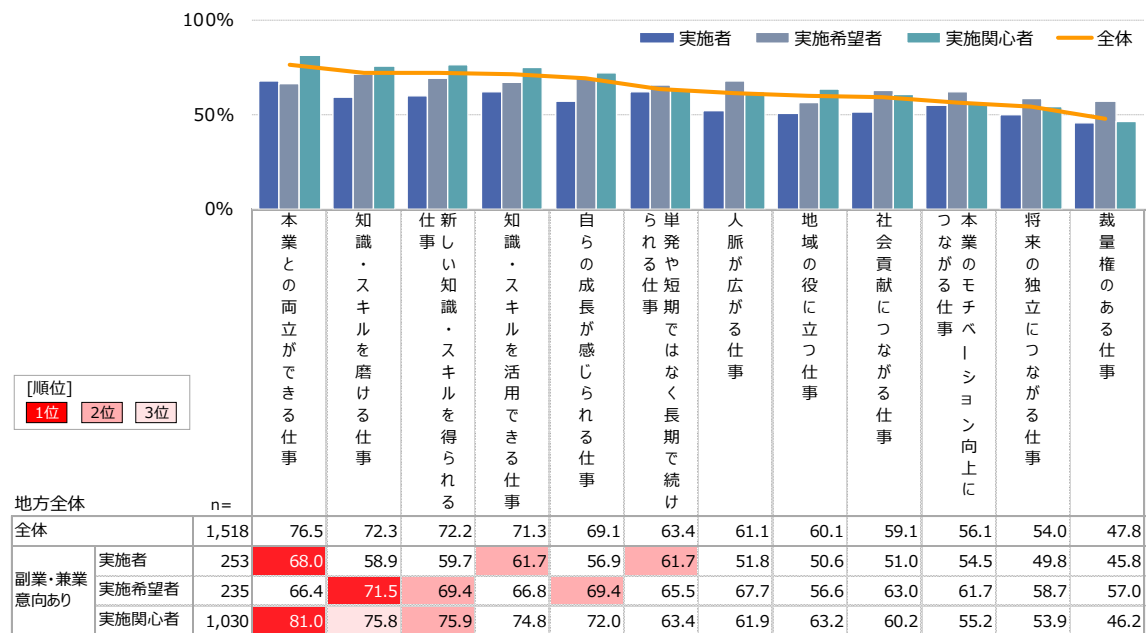
地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が副業・兼業先の仕事内容に期待することを見ると（図表 2-33）、地方全体では「本業との両立ができる仕事」（76.5%）が最も多く、「知識・スキルを磨ける仕事」（72.3%）、「新しい知識・スキルを得られる仕事」（72.2%）が続いた。属性別に見ると、実施希望者および実施関心者は実施者に比べ「知識・スキルを磨ける仕事」（71.5%、75.8%）、「新しい知識・スキルを得られる仕事」（69.4%、75.9%）への期待が高い傾向が見られた。

東北圏については全体として地方全体と同様の傾向が見られるが、属性別に見ると実施関心者で「知識・スキルを活用できる仕事」（83.8%）、「新しい知識・スキルを得られる仕事」（81.4%）への期待が高かった。

全体の傾向として、地方全体、東北圏ともに実施者は本業との両立を図りつつ、スキルや経験を活かしながら長期で続けられるような仕事内容を求めるのに対して、実施希望者および実施関心者は自身の知識やスキルを高めたり、それらを新たに獲得したりといったスキルアップが可能な仕事内容を求める傾向が見られた。

第2章

図表 2-33 仕事内容に期待すること〔地方抽出調査〕(MA)



2.8 副業・兼業先企業が所在する地域への期待

(1) 地域に期待すること

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が副業・兼業先地域に期待することを見ると（図表 2-34）、地方全体では「多様な人材受入れへの寛容性」（65.6%）、「都市部からのアクセスの良さ」（64.8%）、「住環境・住みやすさ」（64.3%）がほぼ同率で上位となった。属性別に見ると、実施希望者および実施関心者は実施者に比べ「住環境・住みやすさ」への期待が高い傾向が見られた。

東北圏についても地方全体と同様の傾向が見られるが、属性別に見ると3属性ともに「多様な人材受入れへの寛容性」を期待する割合が最も高かった。

図表 2-34 地域に期待すること [地方抽出調査] (MA)



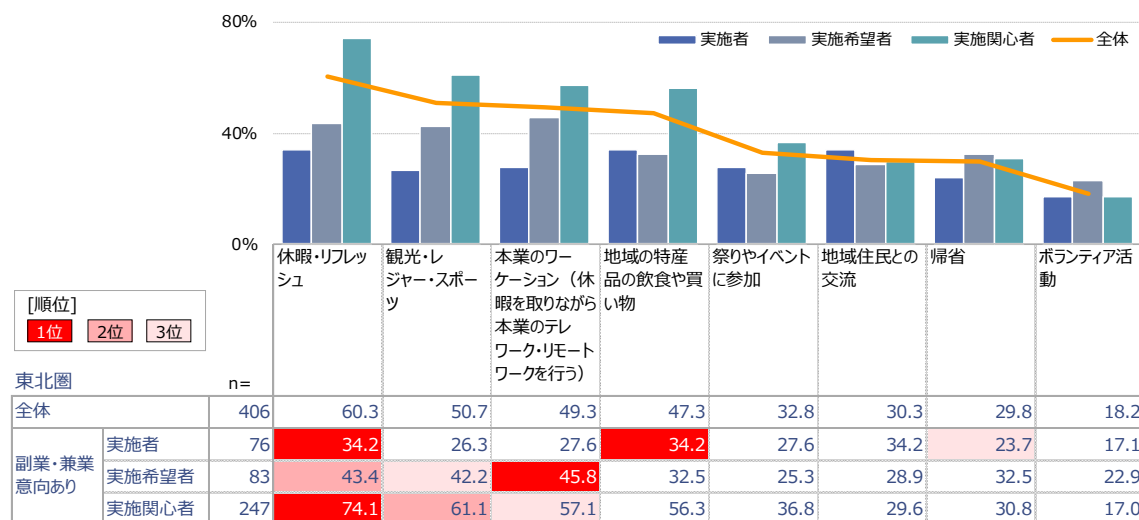
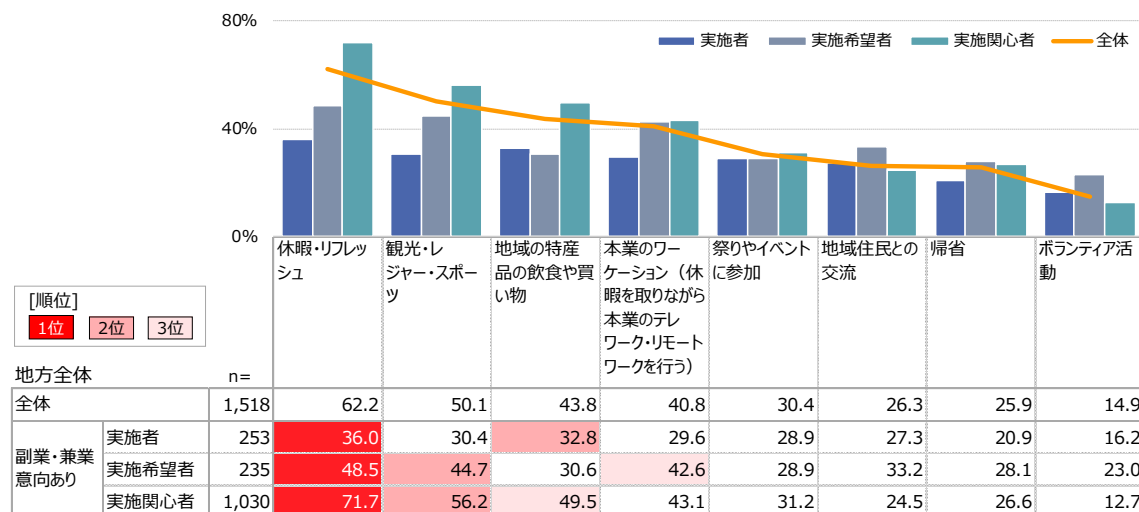
第2章

(2) 地域を訪問した際に行いたいこと

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者が地域を訪問した際に行いたいことを見ると（図表 2-35）、地方全体では「休暇・リフレッシュ」（62.2%）が最も多く、「観光・レジャー・スポーツ」（50.1%）、「地域の特産品の飲食や買い物」（43.8%）が続いた。属性別に見ると、3属性ともに「休暇・リフレッシュ」（36.0%、48.5%、71.7%）が最も多いが、実施希望者および実施関心者は実施者に比べ「観光・レジャー・スポーツ」（44.7%、56.2%）、「本業のワーケーション（休暇を取りながら本業のテレワーク・リモートワークを行う）」（42.6%、43.1%）を選択する割合が高い傾向が見られた。

東北圏については、実施希望者の「本業のワーケーション（休暇を取りながら本業のテレワーク・リモートワークを行う）」（45.8%）の多さが顕著であり、コロナ禍の影響を受け密接や密集を避けて観光地やリゾート地で働く「ワーケーション」への注目度の高さが窺える。

図表 2-35 地域を訪問した際に行いたいこと [地方抽出調査] (MA)



2.9 副業・兼業の満足度とその構造

(1) 副業・兼業の満足度

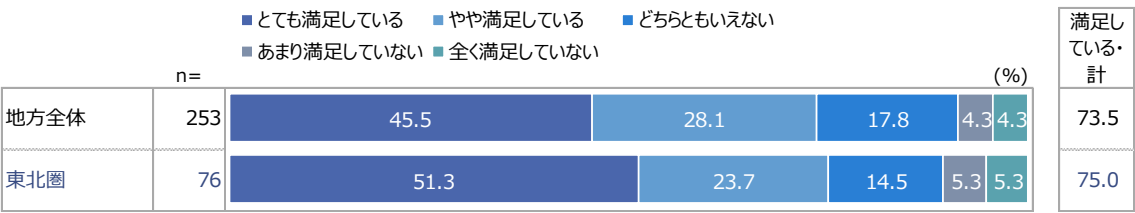
地方での副業・兼業実施者の副業・兼業の総合満足度を見ると（図表 2-36）、地方全体では満足している（「とても満足している」「やや満足している」と回答した割合は 73.5%であり、一方で満足していない（「あまり満足していない」「全く満足していない」と回答した割合は 8.6%と 1 割に満たず、地方での副業・兼業に対する満足度が高いことがわかった。東北圏での実施者については、満足している（同上）と回答した割合は 75.0%と地方全体と同程度だが、「とても満足している」の割合が 51.3%と半数を超えているのが特徴である。

では、地方での副業・兼業実施者は副業・兼業のどのような点に満足しているのか。地方での副業・兼業実施者の満足している点を見ると（図表 2-37）、地方全体では「仕事内容が明確である」（32.0%）が最も多く、「勤務スタイルが柔軟である」（22.9%）、「職場の良好な人間関係」（20.2%）が続いた。東北圏については「仕事内容が明確である」（30.3%）、「勤務スタイルが柔軟である」（25.0%）の上位 2 つは地方全体と同程度であるが、「企業に将来性・社会性がある」（22.4%）、「副業・兼業の同僚または先輩がいる」「企業に知名度がある」（21.1%）が多く、地方全体に比べいずれも 5 ポイント以上の差が見られた。

一方、不満点について見ると（図表 2-38）、地方全体では「金銭報酬が低い」（14.2%）が最も多いが、すべての点で 1 割前後に留まっており、不満点は総じて低い傾向が明らかとなった。東北圏については地方全体に比べ、契約期間や職場環境に関する項目などで不満点の高い内容も確認できるが、こちらも 1 割前後に留まった。

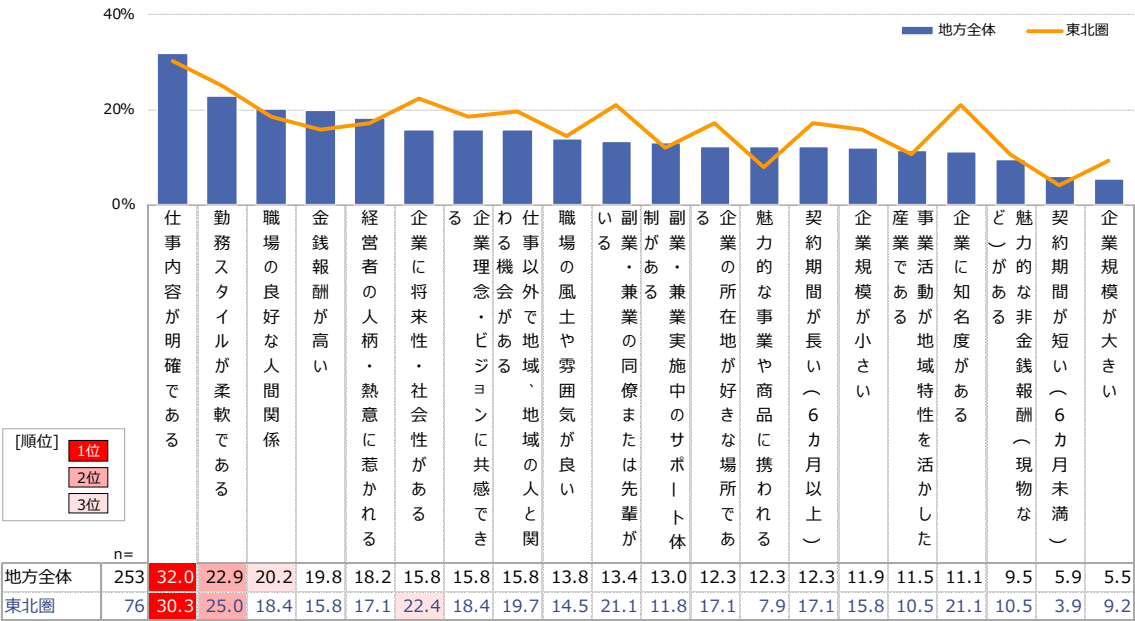
副業・兼業の総合満足度は、本業の業種、業務内容との関係性や副業・兼業先での勤務形態も影響を及ぼしていると考えられる。そこで、地方での副業・兼業実施者の総合満足度と、本業と副業・兼業先の業種および業務内容との関連性を見ると（図表 2-39,40）、本業と副業・兼業先の業種および業務内容の関係が強いほど、副業・兼業の総合満足度が高まる傾向が見られた。また、総合満足度と勤務形態との関連性については、出社のみやテレワーク・リモートワークのみといった固定的な働き方ではなく、両者を織り交ぜた柔軟な働き方が可能な場合に副業・兼業の満足度は高まる傾向が見られた（図表 2-41）。特に「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」の満足度が高く、対面でのコミュニケーションを積極的に図ることができる環境は実施者の副業・兼業の満足度を高める可能性があると考えられる。

図表 2-36 副業・兼業の総合満足度 [地方抽出調査／実施者] (SA)

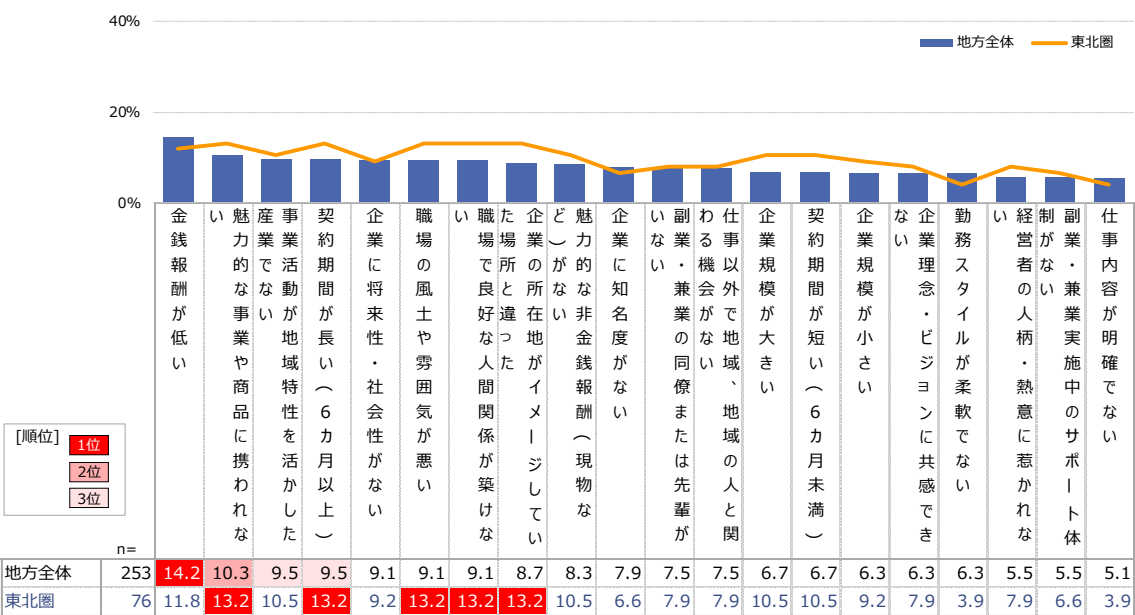


※ 満足している・計＝「とても満足している」＋「やや満足している」

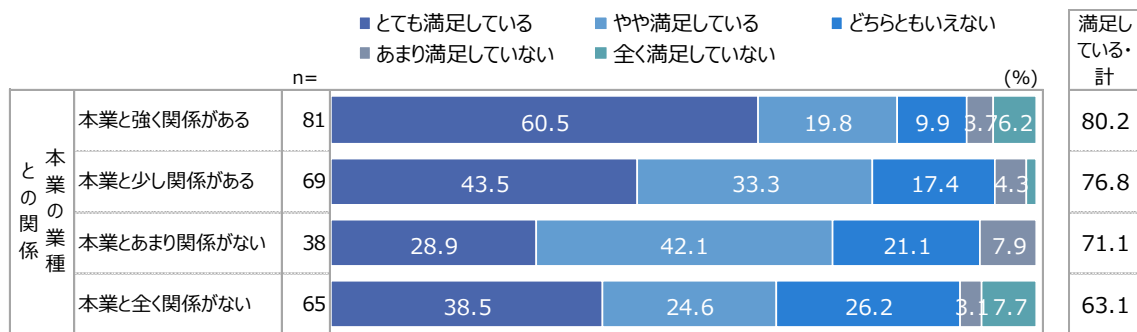
図表 2-37 副業・兼業の満足点 [地方抽出調査／実施者] (MA)



図表 2-38 副業・兼業の不満点 [地方抽出調査／実施者] (MA)

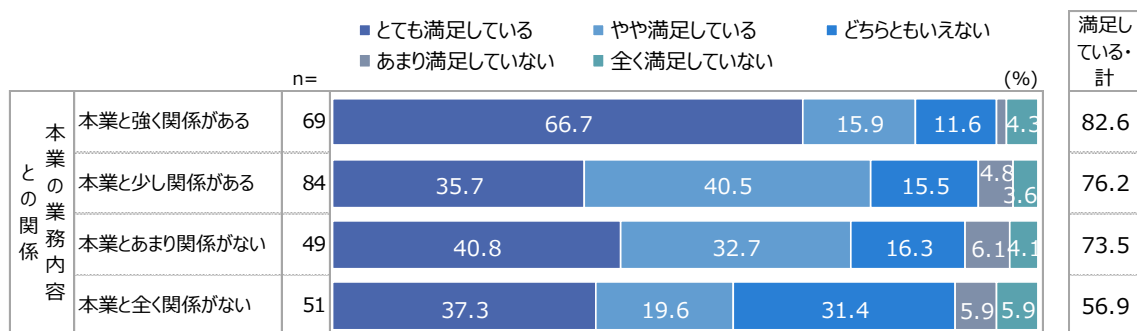


図表 2-39 【本業の業種との関係別】副業・兼業の総合満足度 [地方抽出調査／実施者]



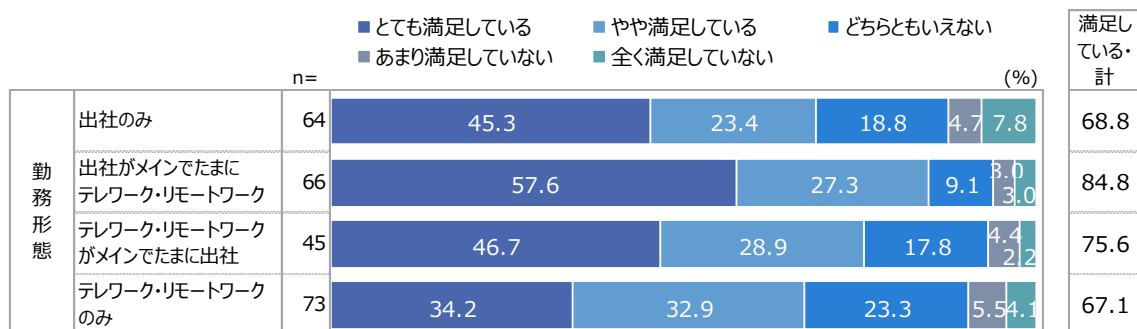
※ 満足している・計＝「とても満足している」＋「やや満足している」

図表 2-40 【本業の業務内容との関係別】副業・兼業の総合満足度 [地方抽出調査／実施者]



※ 満足している・計＝「とても満足している」＋「やや満足している」

図表 2-41 【勤務形態別】副業・兼業の総合満足度 [地方抽出調査／実施者]



※ 満足している・計＝「とても満足」＋「やや満足」

第2章

(2) 仕事内容の満足構造

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業の仕事内容への満足度を見ると（図表 2-42）、地方全体では副業・兼業の総合満足度と同様に満足している（「とても満足している」「やや満足している」）と回答した割合は 71.5%と高かった。東北圏についても 64.5%となっており、地方全体をやや下回るものの仕事内容への満足度は高い。

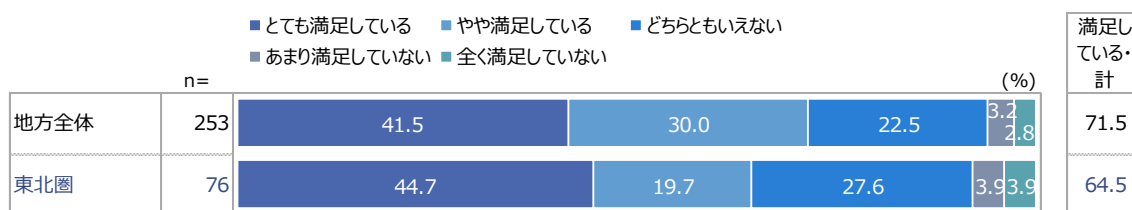
副業・兼業の仕事内容別の満足度と総合満足度の関係から、仕事内容の満足構造を分析した。具体的には縦軸に個々の仕事内容の満足度を、横軸に総合満足度との相関をとり、両者の関係をプロットした。分析結果として、右上象限は仕事内容の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目、右下象限は仕事内容の満足度は低い、総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目になる。

地方全体の仕事内容の満足構造を見ると（図表 2-43）、仕事内容の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目は、「本業との両立ができる仕事」「新しい知識・スキルを得られる仕事」となった。一方で、仕事内容の満足度は低い、総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目は、「本業のモチベーション向上につながる仕事」「人脈が広がる仕事」「地域の役に立つ仕事」となった。

一方、東北圏の仕事内容の満足構造を見ると（図表 2-44）、仕事内容の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目は、「本業との両立ができる仕事」「裁量権のある仕事」となった。一方で、仕事内容の満足度は低い、総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目は、「新しい知識・スキルを得られる仕事」「社会貢献につながる仕事」「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」となった。

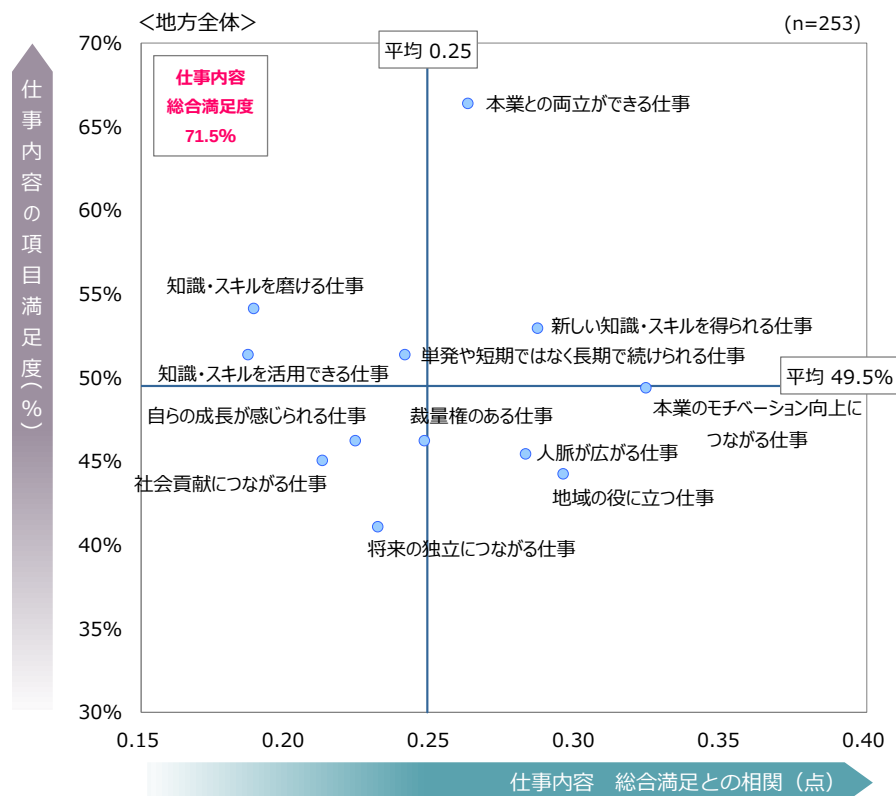
以上から、東北圏での副業・兼業における仕事内容の強みは、副業・兼業人材に対して「本業との両立ができる仕事」「裁量権のある仕事」を付与できていることだが、弱みとして「新しい知識・スキルを得られる仕事」「社会貢献につながる仕事」「本業のモチベーション向上につながる仕事」「地域の役に立つ仕事」「人脈が広がる仕事」を付与できていないということが明らかとなった。副業・兼業の総合満足度を高めるためには、係る強みを維持・強化するとともに、弱みを改善していくことが求められる。

図表 2-42 仕事内容の満足度

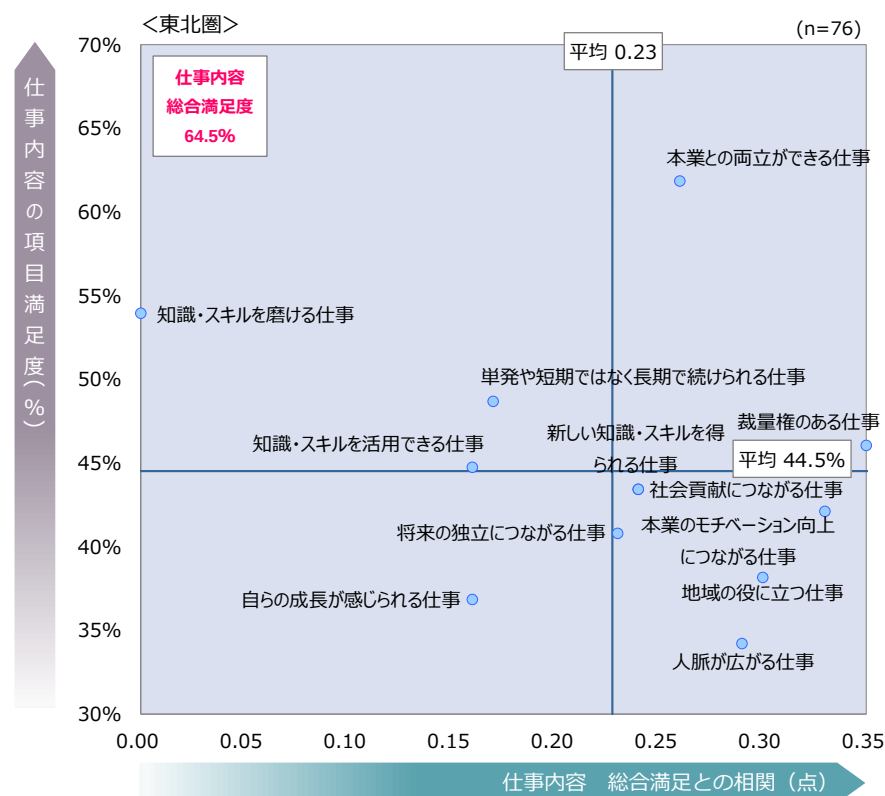


※ 満足している・計＝「とても満足している」＋「やや満足している」

図表 2-43 【地方全体】仕事内容の満足構造



図表 2-44 【東北圏】仕事内容の満足構造



※「新しい知識・スキルを得られる仕事」「社会貢献につながる仕事」は同率（相関0.24、満足度43.4%）

第2章

(3) 所在地域の満足構造

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先企業の所在地域への満足度を見ると（図表 2-45）、満足している（「とても満足している」「やや満足している」）と回答した割合は 66.4% となった。東北圏については 68.4% となり、地方全体よりもやや高かった。

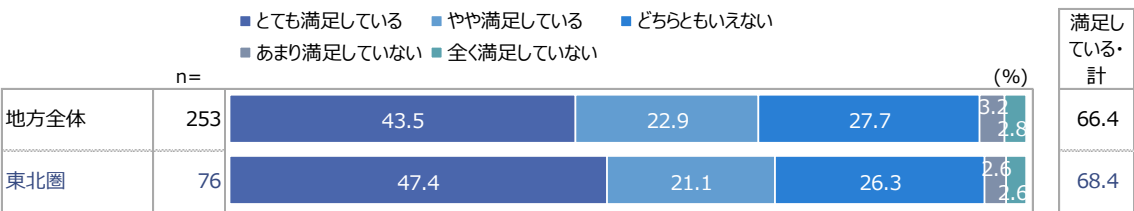
地域の項目別の満足度と総合満足度の関係から、前項の仕事内容の満足構造と同じ手法で所在地域の満足構造を分析した。具体的には縦軸に地域の各項目の満足度を、横軸に総合満足度との相関をとり、両者の関係をプロットした。分析結果として、右上象限は所在地域の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目、右下象限は所在地域の満足度は低い、総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目になる。

地方全体の所在地域の満足構造を見ると（図表 2-46）、所在地域の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目はなく、所在地域の満足度は低い、総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目は、「特産物・グルメ」「観光資源」「自然環境」「宿泊環境・滞在しやすさ」となった。

一方、東北圏の所在地域の満足構造を見ると（図表 2-47）、所在地域の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目は「観光資源」となり、所在地域の満足度は低い、総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目は「特産品・グルメ」「宿泊環境・滞在しやすさ」「自然環境」となった。

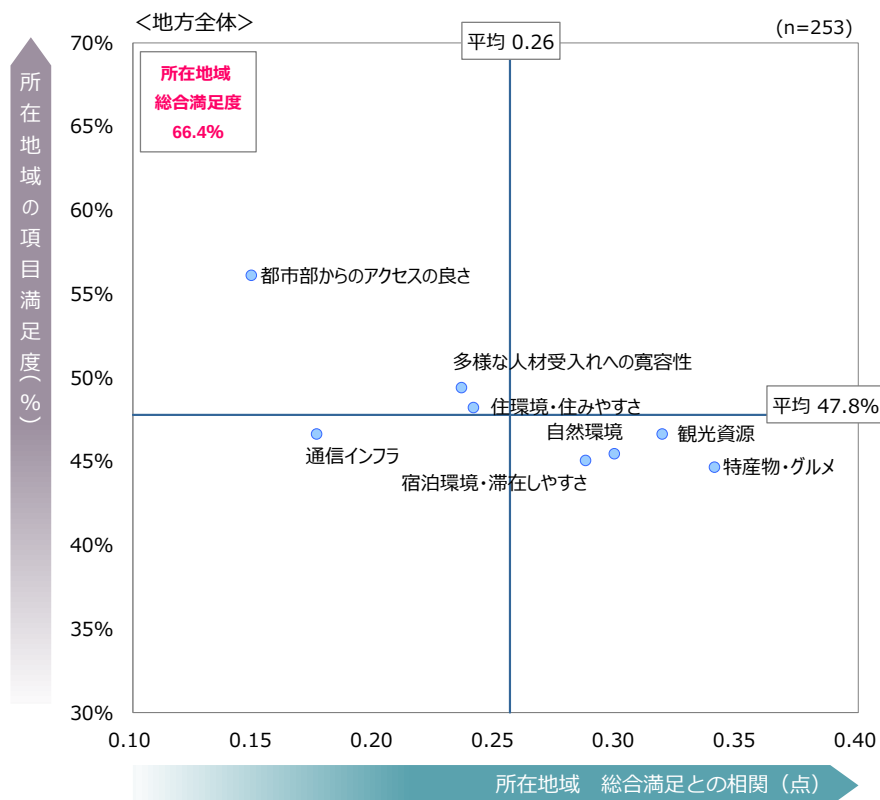
以上から、東北圏での副業・兼業における所在地域の強みは副業・兼業人材が「観光資源」に満足していることだが、弱みとして「特産品・グルメ」「宿泊環境・滞在しやすさ」「自然環境」に満足していないことが明らかとなった。副業・兼業の総合満足度を高めるためには、係る強みを維持・強化するとともに、弱みを改善していくことが求められる。

図表 2-45 所在地域への満足度

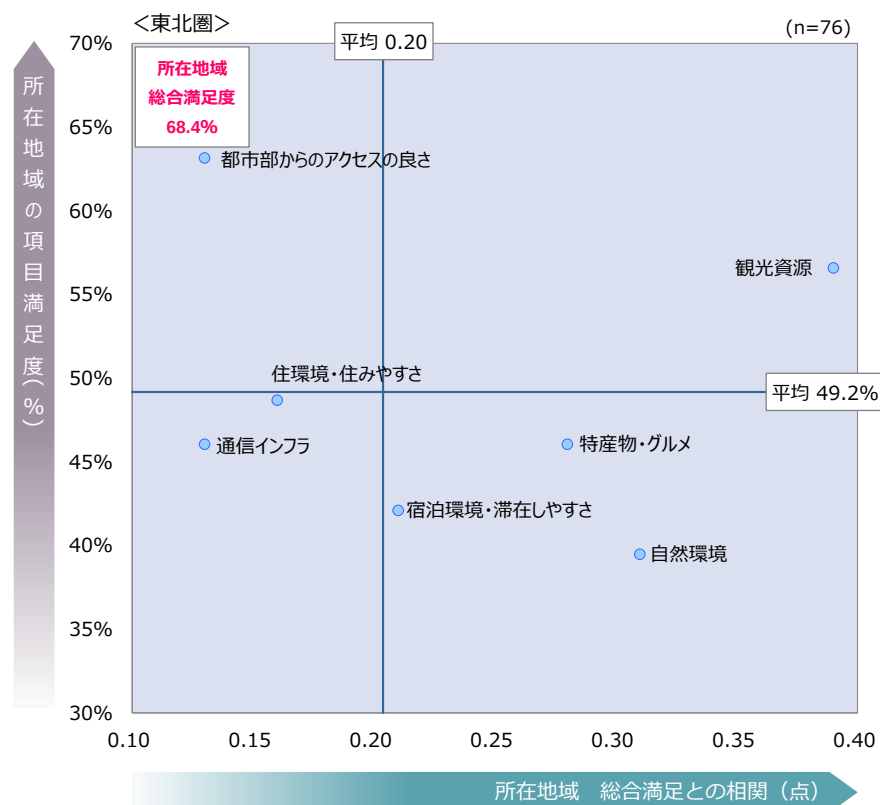


※ 満足している・計＝「とても満足している」＋「やや満足している」

図表 2-46 所在地域の満足構造



図表 2-47 所在地域の満足構造



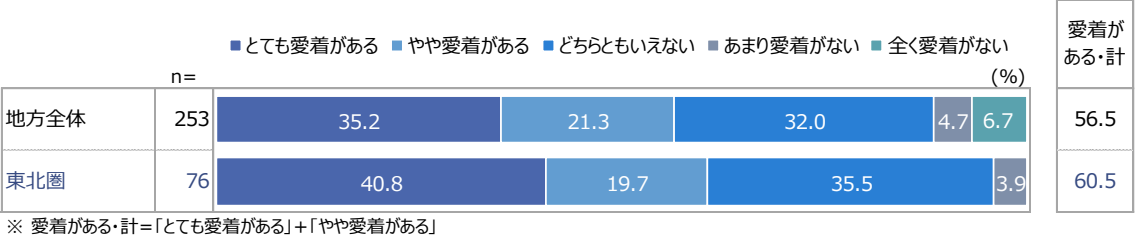
2.10 副業・兼業先地域への愛着と移住・居住意向

(1) 地域への愛着度

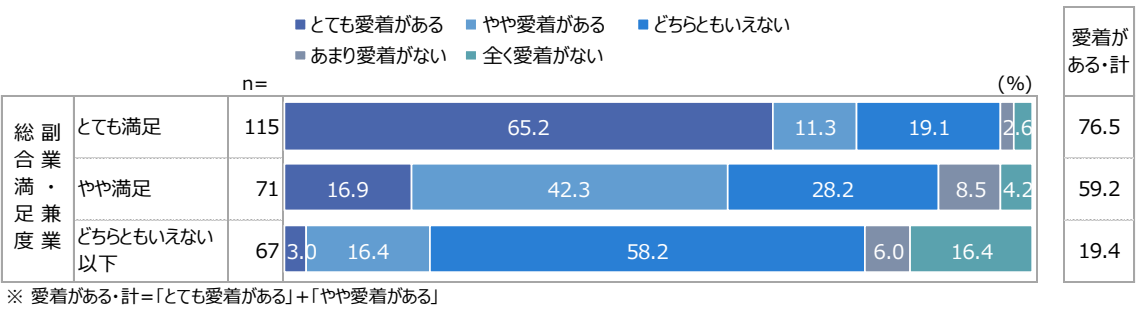
地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先地域への愛着度を見ると（図表 2-48）、地方全体では愛着がある（「とても愛着がある」「やや愛着がある」）と回答した割合は 56.5% となった。東北圏では同割合が 60.5% となり、東北圏での実施者は地方全体よりも地域への愛着度はやや高かった。

地域への愛着度と副業・兼業の総合満足度との関係について見ると（図表 2-49）、地域への愛着度は副業・兼業の総合満足度が高いほど高まる傾向がある。地域ではなく仕事内容で選んだ副業・兼業先企業において満足のいく仕事ができれば、地域への愛着醸成につながる可能性は高いと考えられる。

図表 2-48 地域への愛着度 [地方抽出調査／実施者]



図表 2-49 【副業・兼業総合満足度別】地域への愛着度 [地方抽出調査／実施者]

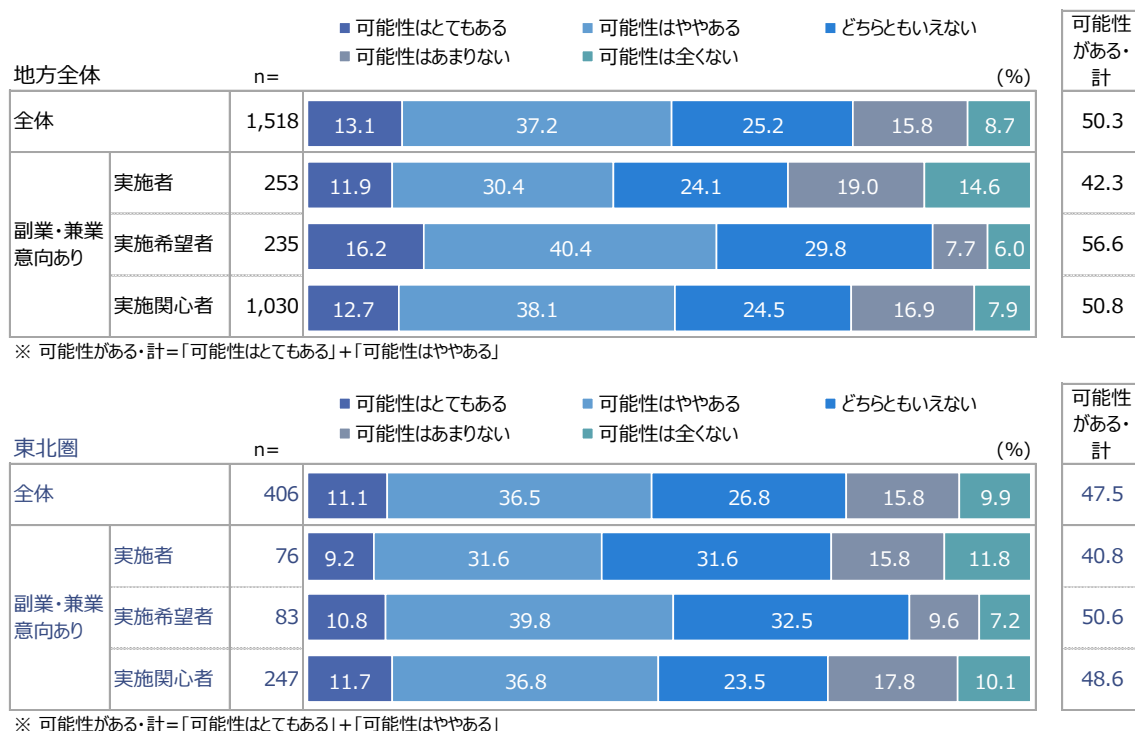


(2) 副業・兼業をきっかけとした地域への移住・居住意向

地方での副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者に対して、①副業・兼業先の地域に移住し、副業・兼業先への転職も含めて現地で転職をする可能性の有無（図表 2-50）、②副業・兼業先の地域に移住し、副業・兼業の実施は問わず本業をテレワーク・リモートワークにする可能性の有無（図表 2-51）、③副業・兼業先地域への移住ではなく、また本業や副業・兼業の実施は問わず、首都圏と地方の二地域居住の可能性の有無（図表 2-52）の3つについてたずねた。

- ① 副業・兼業先の地域に移住し、副業・兼業先への転職も含めて現地で転職をする可能性
 可能性がある（「可能性はとてもある」「可能性はややある」）と回答した割合は地方全体で 50.3%となった。属性別に見ると実施希望者が最も高く 56.6%となった。一方、東北圏を見ると、可能性があるとは回答した割合は地方全体よりもやや低い 47.5%となった。属性別では、実施希望者が最も高い 50.6%となった。

図表 2-50 副業・兼業先の地域に移住し、現地で転職をする可能性

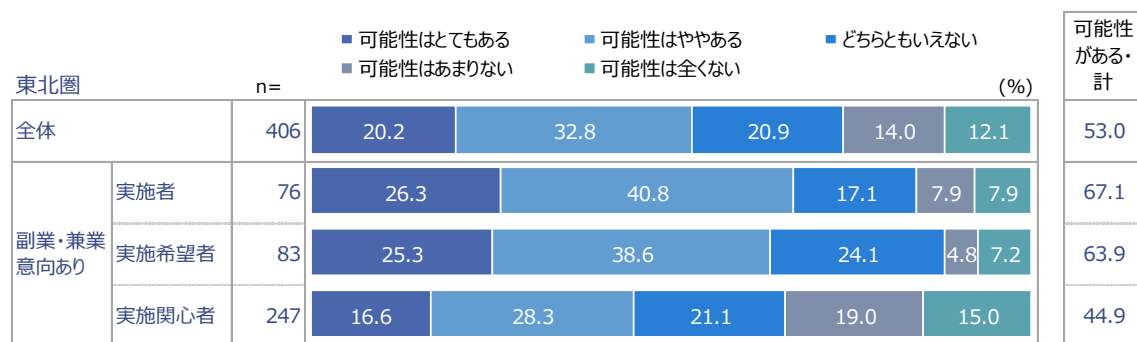
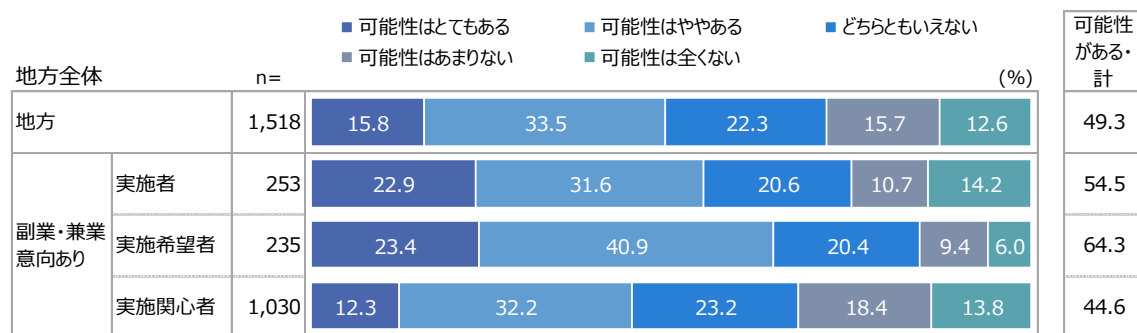


第2章

② 副業・兼業先の地域に移住し、副業・兼業の実施は問わず本業をテレワーク・リモートワークにする可能性

可能性がある（「可能性はとてもある」「可能性はややある」）と回答した割合は地方全体で49.3%と5割弱となった。属性別に見ると実施者の54.5%および実施希望者の64.3%が可能性はあると回答した。一方、東北圏については可能性があると回答した割合は地方全体よりもやや高い53.0%となった。属性別に見ると、実施者および実施希望者は、移住して本業をテレワーク・リモートワークする意向（67.1%、63.9%）があることが地方全体に比べより顕著であった。

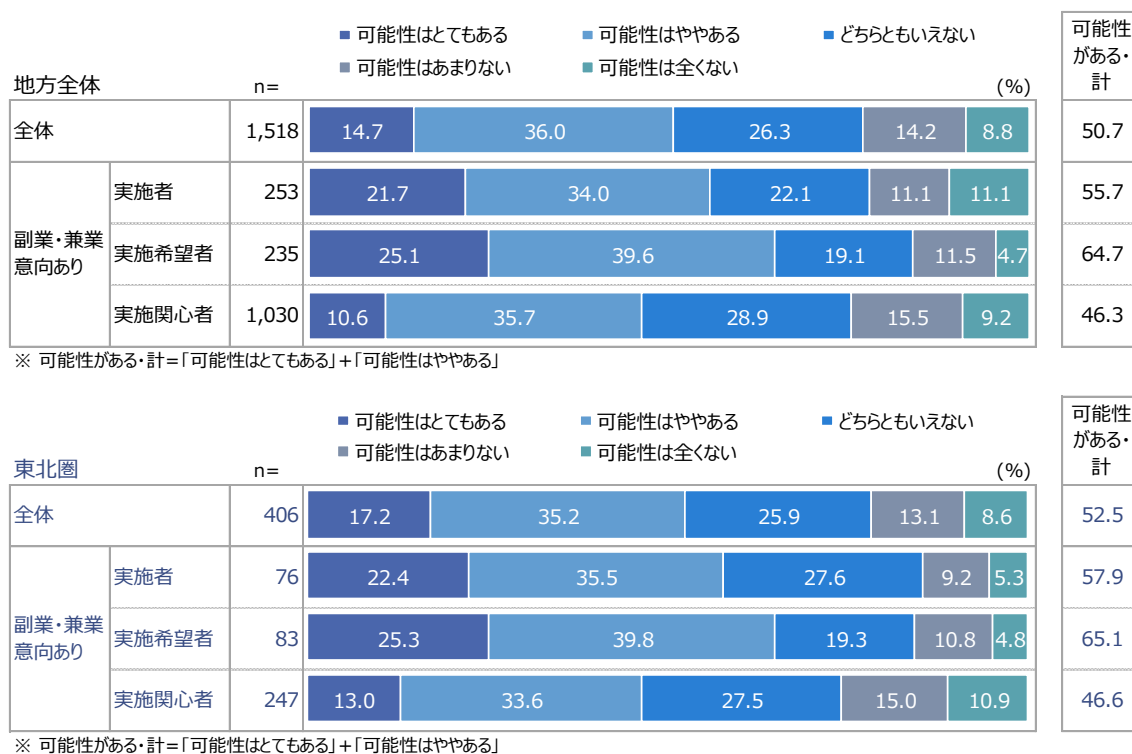
図表 2-51 副業・兼業先の地域に移住し、本業をテレワーク・リモートワークにする可能性



③ 副業・兼業先地域への移住ではなく、また本業や副業・兼業の実施は問わず、首都圏と地方の二地域居住の可能性

可能性がある（「可能性はとてもある」「可能性はややある」）と回答した割合は地方全体で50.7%となった。属性別に見ると実施希望者が最も高く64.7%となった。一方、東北圏を見ると、可能性があるという回答した割合は地方全体よりやや高い52.5%となった。属性別に見ると実施者（57.9%）および実施希望者（65.1%）で二地域居住の意向が高いことが明らかとなった。

図表 2-52 首都圏と地方の2つの地域に居住する可能性



①②③ともに可能性がある（「可能性はとてもある」「可能性はややある」）と回答した割合は実施希望者が高かった。また、実施者および実施希望者について、②③の可能性があると回答した割合が半数以上となっており、新しい暮らし方や働き方への興味・関心が高いことがわかった。

地方への移住・居留意向について、特に実施希望者は副業・兼業を具体的に検討しているのみならず、働き方改革やコロナ禍をきっかけに自身の都市での暮らし方を捉え直し、都市と地方での新しい暮らし方を前向きに模索していると推察される。なお、地方への移住・居住について、現時点では本業の継続を前提とし、副業・兼業を通じた地方との新たな関わり方を模索している様子が窺われた。

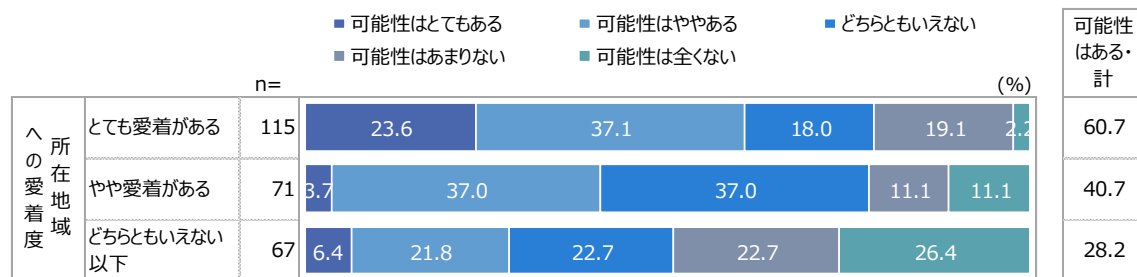
第2章

(3) 地方への移住・居住意向を強める要因

地方での副業・兼業実施者の副業・兼業先地域への愛着度と地方への移住・居住意向との関係を見ると（図表 2-53,54,55）、地域への愛着が強いほど①移住し転職する可能性、②移住し本業をテレワーク・リモートワークする可能性、③二地域居住の可能性が高まる傾向が見られた。

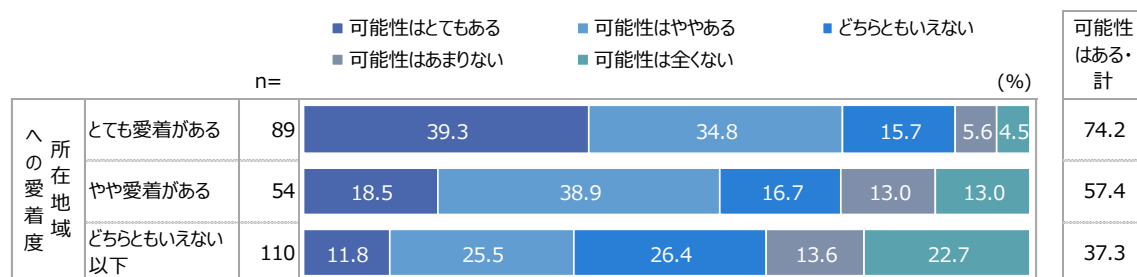
前述の通り、地域への愛着度については、副業・兼業の総合満足度が高いほど高まる傾向があった。副業・兼業人材の地方への移住・居住意向を高めるためには、仕事内容や所在地域への満足度を高めながら副業・兼業の総合満足度を高めていくことが求められる。企業のみならず地域が一丸となって副業・兼業人材の受入れを行っていくことで、副業・兼業人材の東北圏への移住や二地域居住を促し、継続的な人材・人口還流につながる可能性があると考えられる。

図表 2-53 【所在地域への愛着度別】副業・兼業先の地域に移住し、現地で転職をする可能性



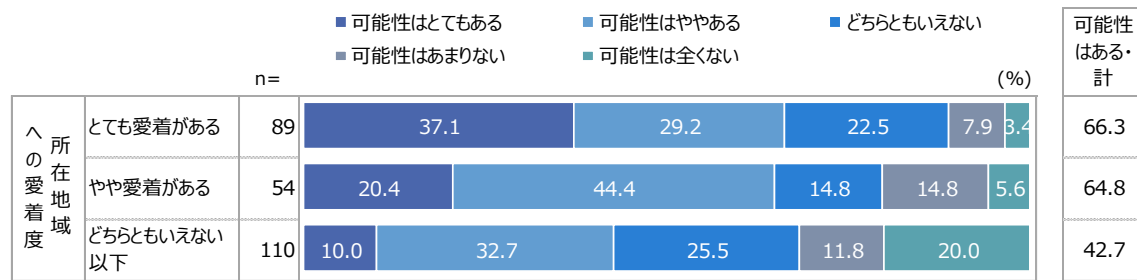
※ 可能性はある・計＝「可能性はともある」＋「可能性はややある」

図表 2-54 【所在地域への愛着度別】副業・兼業先の地域に移住し、本業をテレワーク・リモートワークにする可能性



※ 可能性はある・計＝「可能性はともある」＋「可能性はややある」

図表 2-55 【所在地域への愛着度別】首都圏と地方の 2 つの地域に居住する可能性



2.11 まとめ

首都圏人材（n=20,000）および地方での副業・兼業の実施者、実施希望者、実施関心者（n=1,518）を対象に実施したアンケート調査から明らかとなった地方企業での副業・兼業への興味関心や動機、副業・兼業の実態や課題をまとめると以下の通りである。

① 首都圏人材の副業・兼業の意向

- ・ 首都圏人材のうち、副業・兼業の実施・実施意向がある割合は全体（n=20,000）の 53.4%と半数を超えているものの、地方での実施・実施意向がある割合は 10.6%と約 1 割に留まった。なかでも東北圏を希望する割合はわずか 2.8%に留まり、ほとんどの首都圏人材が東北圏を副業・兼業先地域として捉えていないことが明らかとなった（図表 2-2,7）
- ・ 副業・兼業のきっかけについて属性別に見ると、実施者に比べ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」「テレワークなど働き方の変化で時間ができた」「新型コロナウイルスの影響で生活が変化した」と回答した割合が高くなっており、働き方改革やコロナ禍が契機となり自身のキャリアを見つめ直したことが大きな動機になっていることがわかった（図表 2-5）
- ・ 副業・兼業の目的について、地方での実施・実施意向者は首都圏での実施・実施意向者に比べ、収入補填のみならず本業からは得られない満足感やより充実したライフスタイルを求める傾向が強いことがわかった（図表 2-10）

- ・ 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 つの傾向が見られた。こうした傾向はコロナ禍以降に副業・兼業を検討し始めた可能性が高い実施希望者および実施関心者に顕著であ

地方での副業・兼業の希望する理由

- ✓ 遠隔でどこでも働ける※1
- ✓ 仕事内容で決める

➡ 地域はどこでもよい

※1 東北圏では「遠隔で働ける」が多い

- ✓ 新しい環境に触れたい
- ✓ 副業ではチャレンジしたい※2
- ✓ 将来的に移住したい※2

➡ 地方でチャレンジしたい

※2 実施希望者は、移住したい、チャレンジしたいが比較的多い

り、コロナ禍における生活様式の変化や急速に普及したテレワークが地域を問わず働ける可能性を大きく広げ、都市部人材の地方での副業・兼業への興味関心を高めたと推察される（図表 2-8）

- ・ 地域別の副業・兼業の興味度については、「首都圏」（84.4%）とその周辺地域である「北関東・甲信」（32.8%）への関心が高く、テレワークを前提としながらも首都圏からの近さやアクセスの良さが副業・兼業先地域としての興味度に影響を与えていることがわかった。それ以外の地域では「北海道」（26.9%）や「九州・沖縄」（28.6%）が比較的高く、レジャーやグルメなど観光地としての魅力が副業・兼業先地域としての興味度に影響を与えていることがわかった（図表 2-19,20）

- ・「東北圏」への興味度は22.9%と中位になった。具体的なイメージについては「のんびりマイペースに働けそう」というポジティブなイメージはあるものの、「求人が少なそう」「報酬が少なそう」といったネガティブなイメージが強かった。こうした傾向は他の地方圏（「北陸」「中国」「四国」）でも同様に見られ、東北圏が他の地方圏とイメージの差別化が図られていないことが明らかとなった。東北圏が地域全体で副業・兼業人材の誘致を推進していくうえで、地域のイメージ向上を図ることが急務の課題であることがわかった（図表 2-19,20,21）

② 首都圏人材が地方での副業・兼業先に希望する諸条件

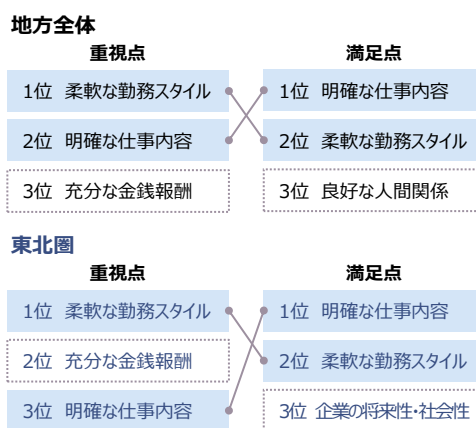
- ・首都圏人材が地方の副業・兼業先企業を具体的に選定する際に重視するのは、出社とテレワークの併用など柔軟な勤務が可能であることや仕事内容が明確に示されていること、十分な金銭報酬が得られることであることがわかった。さらに、東北圏では上記に加え魅力的な事業や商品への関与、企業理念やビジョンへの共感を重視する傾向がやや強いことがわかった（図表 2-25）
- ・地方の副業・兼業先企業の探し方については、副業・兼業への興味関心の深度によって「副業・兼業紹介のエージェントサービス」から「求人広告（雑誌、新聞、Web など）」「人脈（人から）」へと手段が変化すると推察される。東北圏については首都圏からの地理的、人的なアクセスが難しいことから、新たに副業・兼業を始めようとする実施希望者および実施関心者は副業・兼業紹介のエージェントを通じたマッチングサービスへの期待が高いことが窺われた（図表 2-26,27）
- ・地方の副業・兼業先企業に希望する諸条件については、企業規模は従業員 300 人未満の規模、業種は製造業やサービス業、業務内容は商品開発や作業・軽作業、新規事業企画、勤務形態は出社とテレワークの併用となった。東北圏についても同様の傾向が見られたが、特に副業・兼業実施者において出社とテレワークの併用を希望する傾向が強いことがわかった（図表 2-28,29,30,31,32）
- ・仕事内容については、地方全体、東北圏ともに本業との両立が図れることへの期待が最も大きかった。それ以外では知識・スキルの研鑽や獲得など副業・兼業の経験を通じた自身のスキルアップへの期待も大きく、本業でのキャリアアップも視野に入れていると推察された（図表 2-33）
- ・地方の副業・兼業先企業の所在地域については、地方全体、東北圏ともに多様な人材受入れへの寛容性があることへの期待が最も大きく、それ以外では都市部からのアクセスの良さや住環境・住みやすさなども期待されていることがわかった。特に東北圏については副業・兼業実施者、実施希望者、実施関心者ともに地域に多様な人材を受入れへの寛容性があることへの期待が高かった（図表 2-34）
- ・地域を訪問した際に行いたいことについては、地方全体、東北圏ともに休暇・リフレッシュや観光・レジャー・スポーツであった。東北圏については、ワーケーションを希望

する傾向が強く、コロナ禍の影響を受け密接や密集を避けて観光地やリゾート地で働くことへの注目は高かった（図表 2-35）

③ 首都圏人材の地方での副業・兼業の実態

- ・ 首都圏人材のうち、地方での副業・兼業実施者の副業・兼業への満足度については、総合満足度が 73.5%、仕事内容の満足度が 71.5%、所在地域への満足度が 66.4%といずれも 7 割前後となった。なお、東北圏については、それぞれ 75.0%、64.5%、68.4%と仕事内容への満足度がやや低い結果となった（図表 2-36,42,45）
- ・ 満足している点については、明確な仕事内容や柔軟な勤務スタイル、職場の良好な人間関係となった。一方で東北圏では、明確な仕事内容や柔軟な勤務スタイルは地方全体と同様だが、企業の将来性・社会性に満足する傾向が強いことがわかった（図表 2-37）
- ・ 副業・兼業先選定時に重視したポイントと副業・兼業実施中の満足ポイントを見ると、地方全体、東北圏ともに柔軟な勤務スタイルおよび明確な仕事内容が共通していることがわかった。総合満足度の向上につなげるためには副業・兼業人材が遠隔でも安心して業務に専念できるような企業の受入れ体制が求められると推察する（図表 2-25,37）
- ・ 副業・兼業の総合満足度は、本業と副業・兼業先の業種および業務内容や、出社とテレワークを併用した勤務形態との関連性が見られた。つまり、総合満足度は本業と副業・兼業先の業種や業務内容の関係が強いほど、また柔軟な働き方が可能なほど高まる傾向があった。これまでに培った自身の知識・スキルが活かされたり、積極的に対面でのコミュニケーションが図れたり、地域を訪問できたりすることが、副業・兼業の総合満足度の向上につながることが明らかとなった（図表 2-39,40,41）
- ・ 東北圏における仕事内容の満足構造を見ると、本業との両立が可能であることや仕事に裁量権があることは個別満足度も高く、総合満足度への影響も大きい「強み」となっている。一方で、副業・兼業が本業のモチベーション向上や地域・社会貢献、人脈の拡大、新たな知識・スキルの獲得につながることは、総合満足度への影響は大きいもののそれぞれ個別の満足度は低い。それらの「弱み」を重点的に改善して個別の満足度を高め、さらに総合満足度の向上につなげていくことが重要である（図表 2-44）
- ・ 東北圏における所在地域への満足構造を見ると、観光資源は個別の満足度も高く、総合満足度への影響も大きい「強み」となっている。一方で、自然環境、特産品・グルメ、宿泊環境や滞在しやすさは総合満足度への影響は大きいもののそれぞれ個別の満足度

副業・兼業先選定時に重視したポイントと副業・兼業実施中の満足ポイント



は低い。それらの「弱み」を重点的に改善していくことが仕事内容同様に重要である（図表 2-47）

④ 地方企業での副業・兼業実施・実施意向者の地方への移住・居住意向

- ・ 地域への愛着度については、地方全体では 56.5%だが、東北圏では 60.5%となり地方全体に比べやや高い。地域への愛着度は副業・兼業の総合満足度が高いほど大きくなる傾向が見られ、副業・兼業先企業で満足 of いく仕事ができれば地域への愛着醸成につながる可能性は高いと考えられる（図表 2-48,49）
- ・ 移住や二地域居住の可能性については、地方全体、東北圏ともに移住し転職する場合、移住し本業をテレワークする場合、二地域居住する場合のいずれも 5 割前後となった。特に実施希望者で高い傾向があり、副業・兼業を具体的に検討しているのみならず、働き方改革やコロナ禍を契機に自身の都市での暮らし方を捉え直し、都市と地方での新しい暮らし方を前向きに模索していると推察される。なお、東北圏での実施者および実施希望者は移住して本業をテレワークする可能性および首都圏と地方で二地域居住する可能性がやや高く、現時点では本業の継続を前提とし、副業・兼業を通じた地方との新たな関わりを模索している様子が窺われた（図表 2-50,51,52）
- ・ 地方への移住・居住意向は地域への愛着度との関連性が見られた。地域への愛着が強いほど、移住し転職する可能性、移住し本業をテレワークする可能性、二地域居住する可能性が高まる傾向があった。地域への愛着度は副業・兼業の総合満足度が高いほど大きくなることから、地域への移住・居住意向を高めていくためには、副業・兼業人材の副業・兼業先企業での活躍を促しながら地域への愛着を醸成していくことが重要であることがわかった。企業のみならず地域が一丸となって副業・兼業人材誘致に取り組むことで、東北圏全体で継続的な人材・人口還流による様々なメリットを享受することが可能になる（図表 2-53,54,55）

第3章 東北圏企業の副業・兼業人材受入れ意向

3.1 調査概要

(1) 調査目的

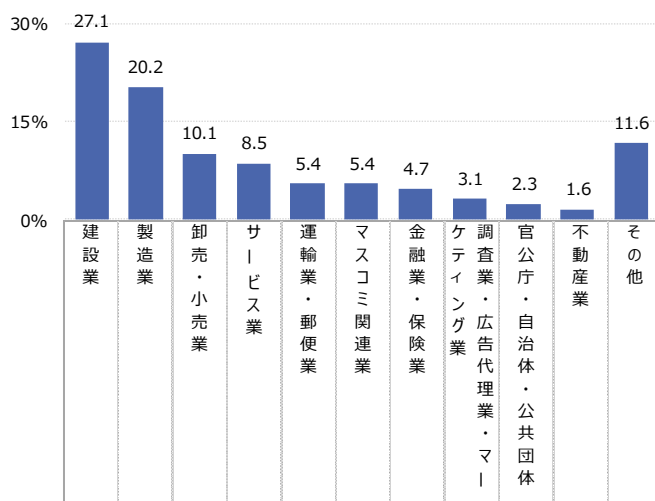
東北圏企業の副業・兼業人材受入れに対する意向を把握し、都市部からの副業・兼業人材誘致策ならびに人材活用方策を検討する。

(2) 調査対象

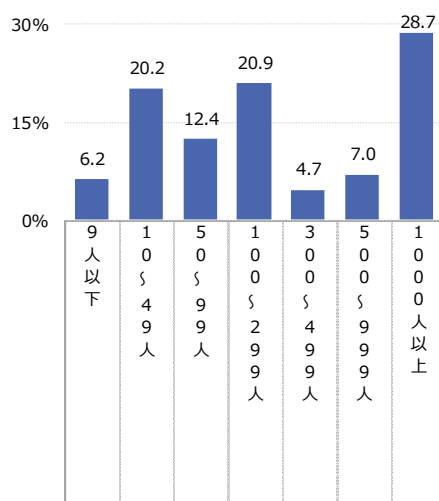
東北経済連合会会員企業（800社）n=129（回答率 16.1%）

図表 3-1 回答企業属性

【業種別】



【企業規模別】



(3) 調査期間

2021年9月13日～9月30日

(4) 調査方法

インターネット定量調査

(5) 記述について

- ・ サンプルサイズ 30 未満は参考値とし、「(参考値)」で表示
- ・ グラフのスコアラベル 2.0%未満は非表示
- ・ 「SA」は単一回答、「MA」は複数回答
- ・ 業種別分析の「サービス業」は、「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」「不動産業」「サービス業」をまとめたもの。「その他」は、「官公庁・自治体・公共団体」「マスコミ関連業」「調査業・広告代理業・マーケティング業」「その他」をまとめたもの

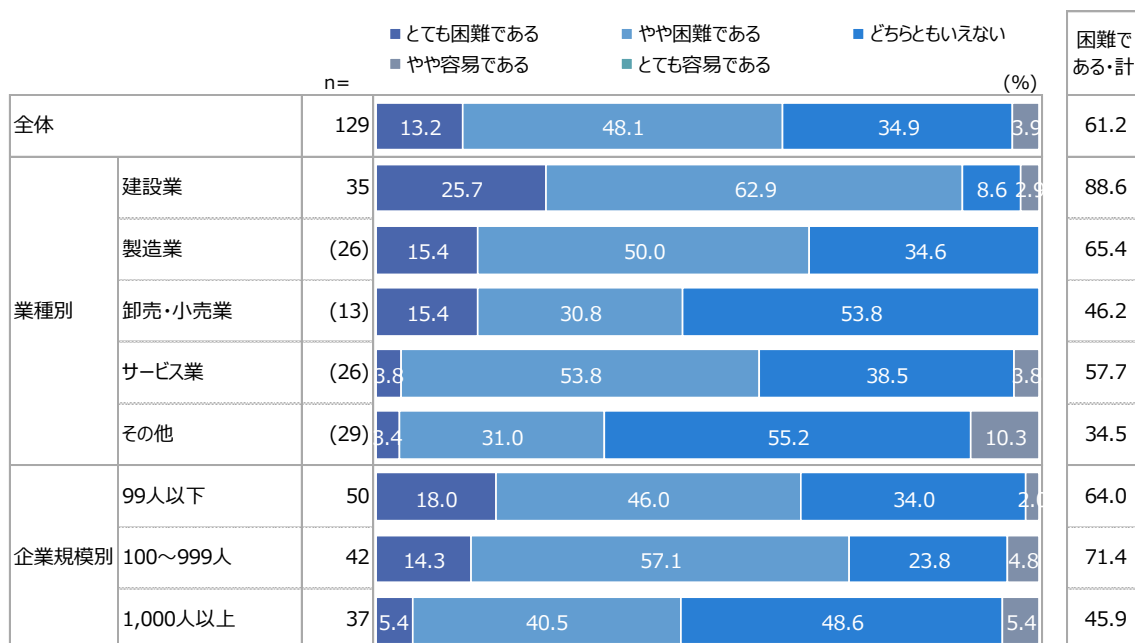
3.2 人材確保の状況

東北圏企業の人材確保の状況を見ると（図表 3-2）、全体では困難である（「とても困難である」「やや困難である」と回答した割合は企業全体の 61.2%と半数を超えており、多くの東北圏企業が人材確保に苦戦していることがわかった。

業種別では、困難であると回答した割合は「建設業」（88.6%）が最も多く、若者の建設業離れや建設業従事者の高齢化によって人材不足が深刻化している様子が窺えた。

企業規模別では、従業員数「100～999 人」の企業の 71.4%、「99 人以下」の企業の 64.0%が困難であると回答しており、人材確保の困難さが中堅、中小企業で顕著となっていることがわかった。

図表 3-2 【業種別・企業規模別】 人材確保の状況



※ 困難である・計＝「とても困難である」＋「やや困難である」

3.3 副業・兼業人材の受入れ状況および意向

副業・兼業人材の受入れ状況を見ると（図表 3-3）、全体では実際に受け入れている企業（「受け入れている・いた」）の割合は 11.6%と約 1 割に留まった。受入れに関心がある企業（「受入れを予定」「受入れを検討中」「受入れを検討していないが、受入れに関心はある」計 23.2%）も含めた受入れの可能性のある企業の割合でも 34.9%と 3 割台に留まった。企業規模別に見ると、従業員数「99 人以下」の企業が実際に副業・兼業人材を受け入れている割合（16.0%）も受入れの可能性のある割合（42.0%）も最も高かった。

なお参考までに、リクルートが全国の企業を対象に実施した調査¹によると（図表 3-3<参考>）、副業・兼業人材を受け入れている企業は 49.9%と約半数となり、今後の受入れを検討している企業も含めた副業・兼業人材の受入れの可能性のある企業の割合は全体の 67.8%となっている。東北圏企業の受入れの可能性については、全国調査に比べ 30 ポイント以上低く、東北圏企業は副業・兼業人材の受入れに消極的であるといえる。

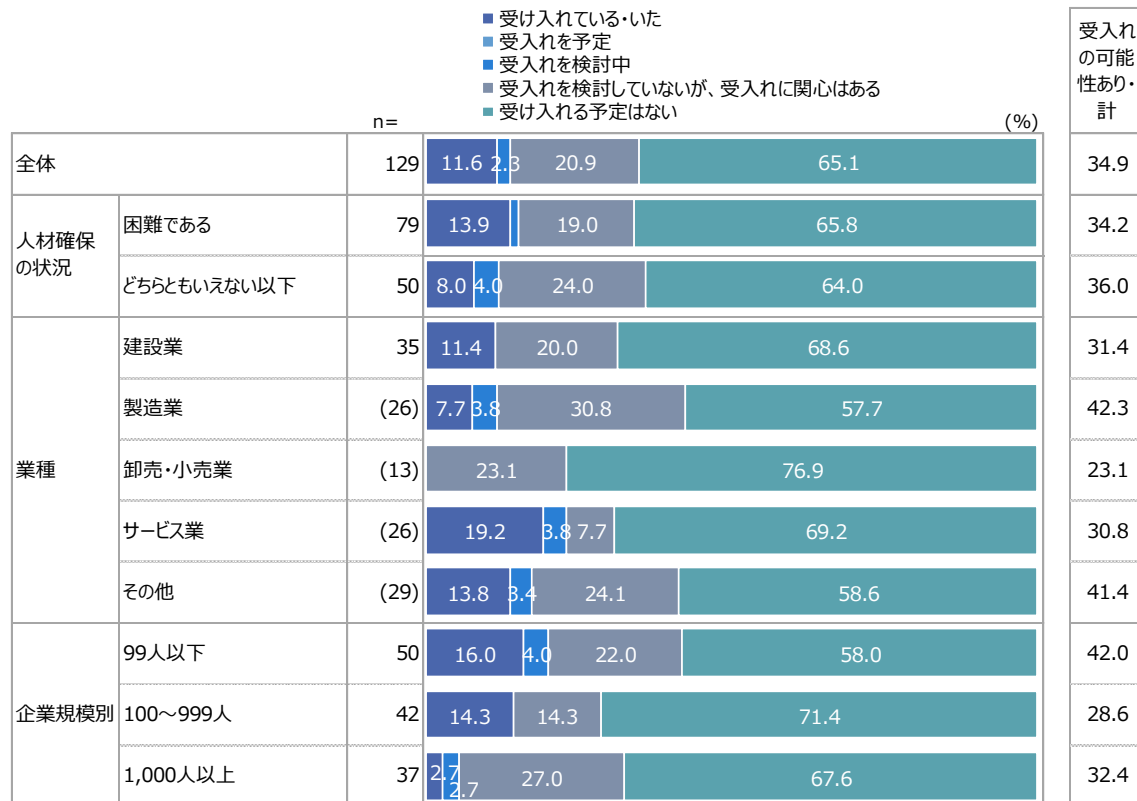
次に副業・兼業人材に対するイメージを見ると（図表 3-4）、「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたいと思っている」（62.8%）が最も多く、「自らの知識やスキルを活かしたいと思っている」（50.4%）、「本業ではできないことに取り組みたいと思っている」（46.5%）が続いた。一番あてはまるイメージについては、「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたいと思っている」（30.2%）、「本業だけでは生活が苦しい状況である」（13.2%）が多く、副業・兼業の目的は収入補填であるとイメージしている傾向が強いことが明らかとなった。企業規模別に見ると（図表 3-5）、従業員数「1,000 人以上」の企業では、他の属性に比べ「活躍の場を広げたいと思っている」（59.5%）、「人脈を広げたいと思っている」（62.2%）、「副業を通じて本業先に貢献したいと思っている」（48.6%）などをイメージする傾向が強く、副業・兼業人材に対してスキルアップや社会貢献などのポジティブな印象を抱いていることが推察される。

東北圏企業が持つ副業・兼業人材に対するイメージ（一番あてはまるもの）と地方企業での副業・兼業実施・実施意向を持つ都市部人材の副業・兼業の目的を比較すると（図表 3-6）、1 位の「本業だけでも生活できるが、収入をもっと増やしたい」は共通だが、東北圏企業の 2 位「本業だけでは生活が苦しい状況である」や 5 位「活躍の場を広げたいと思っている」は首都圏人材の目的の上位となっておらず、逆に都市部人材の 3 位「ライフスタイルを変えるきっかけにしたいと思っている」や 4 位「新しいスキルや知識を得たいと思っている」は東北圏企業のイメージの上位になっていないことが明らかとなった。東北圏企業が持つ副業・兼業人材に対するイメージと都市部人材が地方での副業・兼業を希望する目的との間には認識のズレが見られた。

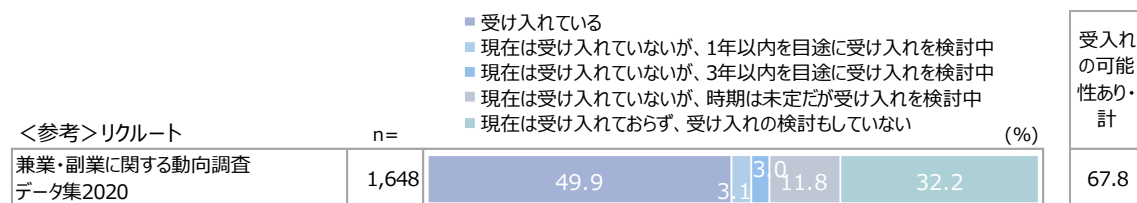
¹ (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）。回答者（n=1,648）の勤務先地域の割合は、北海道 2.3%、東北地方 5.2%、関東地方 50.5%、中部地方 13.5%、近畿地方 18.6%、中部地方 2.9%、四国地方 1.3%、九州地方 5.6%

第3章

図表 3-3 副業・兼業人材の受入れ状況および意向

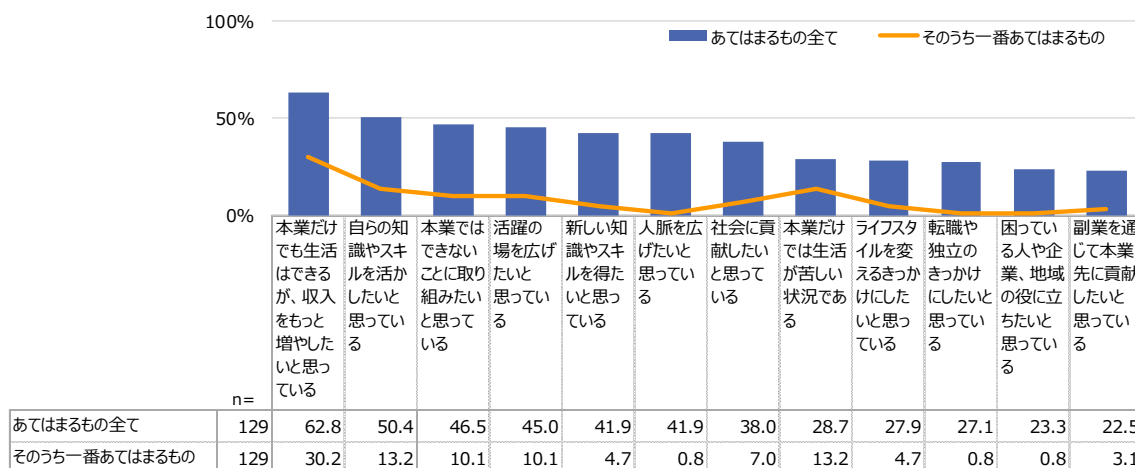


※ 受入れの可能性あり・計＝「受け入れている・いた」＋「受入れを予定」＋「受入れを検討中」＋「受入れを検討していないが、受入れに関心はある」

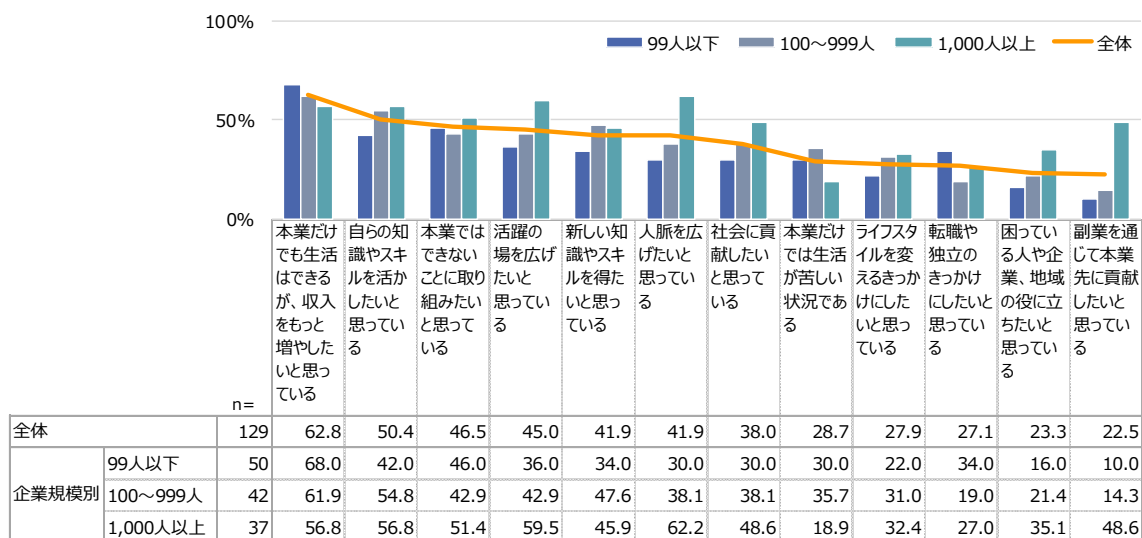


※ 受入れの可能性あり・計＝「受け入れている」＋「現在は受け入れていないが、1年以内を目途に受け入れを検討中」＋「現在は受け入れていないが、3年以内を目途に受け入れを検討中」＋「現在は受け入れていないが、時期は未定だが受け入れを検討中」

図表 3-4 副業・兼業人材に対するイメージ（MA・SA）



図表 3-5 【企業規模別】副業・兼業人材に対するイメージ（MA）



図表 3-6 東北圏企業が持つ副業・兼業人材に対するイメージと地方企業での副業・兼業実施・実施意向を持つ都市部人材の副業・兼業の目的との比較

[順位]	東北圏企業					都市部人材	
	1位	2位	3位	4位	5位	n=129	n=1,518
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	30.2					30.2	45.5
本業だけでは生活が苦しい状況である	13.2					13.2	18.0
自らの知識やスキルを活かしたいと思っている	13.2					13.2	29.0
本業ではできないことに取り組みたいと思っている	10.1					10.1	31.7
活躍の場を広げたいと思っている	10.1					10.1	26.0
新しい知識やスキルを得たいと思っている	4.7					4.7	30.5
ライフスタイルを変えるきっかけにしたいと思っている	4.7					4.7	31.2
社会に貢献したいと思っている	7.0					7.0	19.2

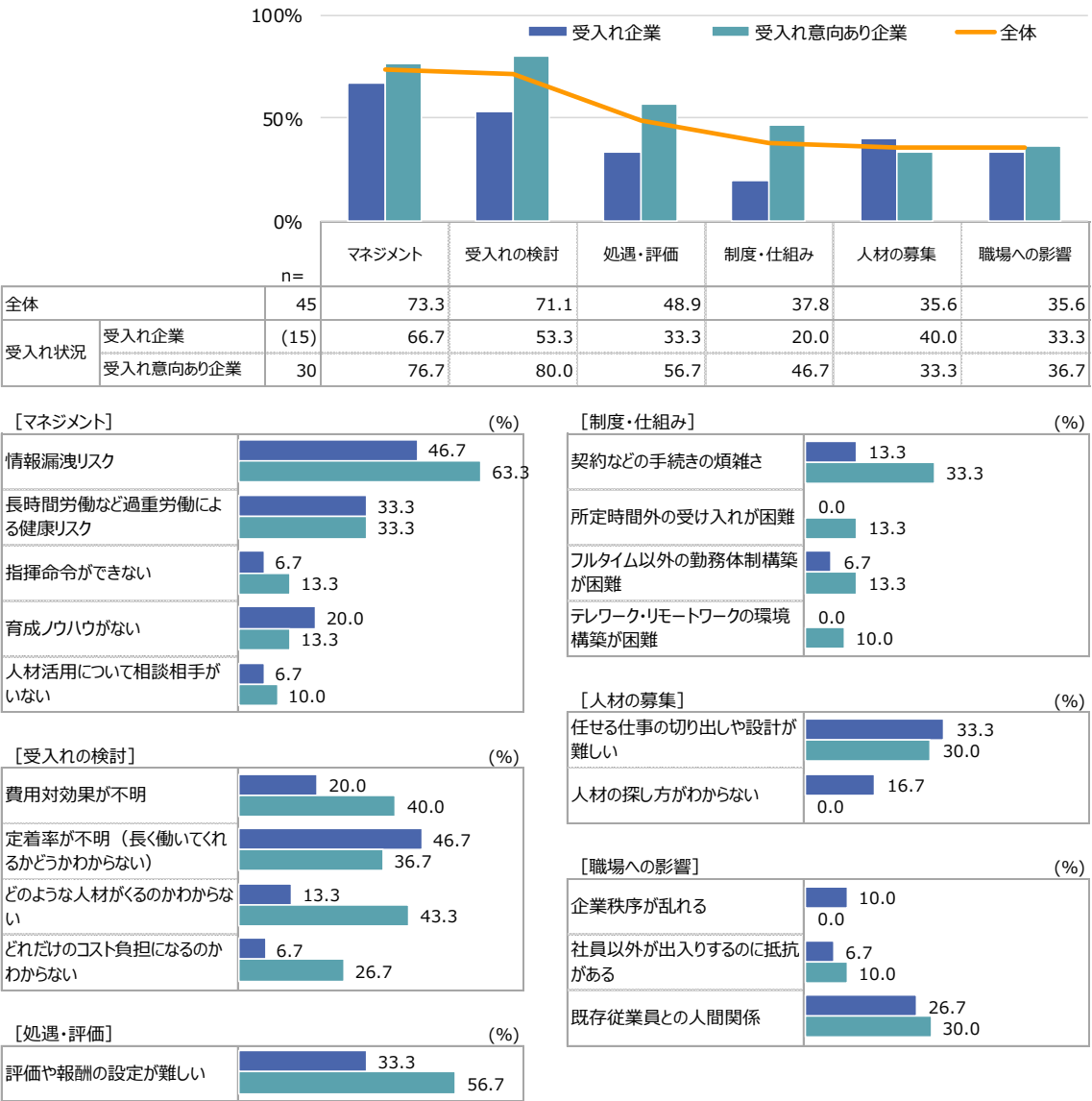
※ 東北圏企業が持つ副業・兼業人材に対して一番あてはまるイメージの上位8項目

3.4 副業・兼業人材の受入れに関する懸念点

東北圏企業が副業・兼業を受け入れる際に抱く懸念点を見ると（図表 3-7）、全体では「マネジメント」が 73.3%と最多となり、「受入れの検討」（71.1%）、「処遇・評価」（48.9%）が続いた。受入れ状況別に見ると、受入れ意向がある企業では「マネジメント」（76.7%）「受入れの検討」（80.0%）、「処遇・評価」（56.7%）、「制度・仕組み」（46.7%）などについて懸念があると回答した割合が高く、副業・兼業人材活用の経営判断や実際の受入れにあたっての体制構築などクリアすべき課題は多いと推察される。

なお、受入れ意向がある企業で割合が高かった懸念点について構成する各要素を見ると、「マネジメント」では「情報漏洩リスク」（63.3%）、「処遇・評価」では「評価や報酬の設定が難しい」（56.7%）、「受入れの検討」では「どのような人材がくるのかわからない」（43.3%）などの割合が高かった。

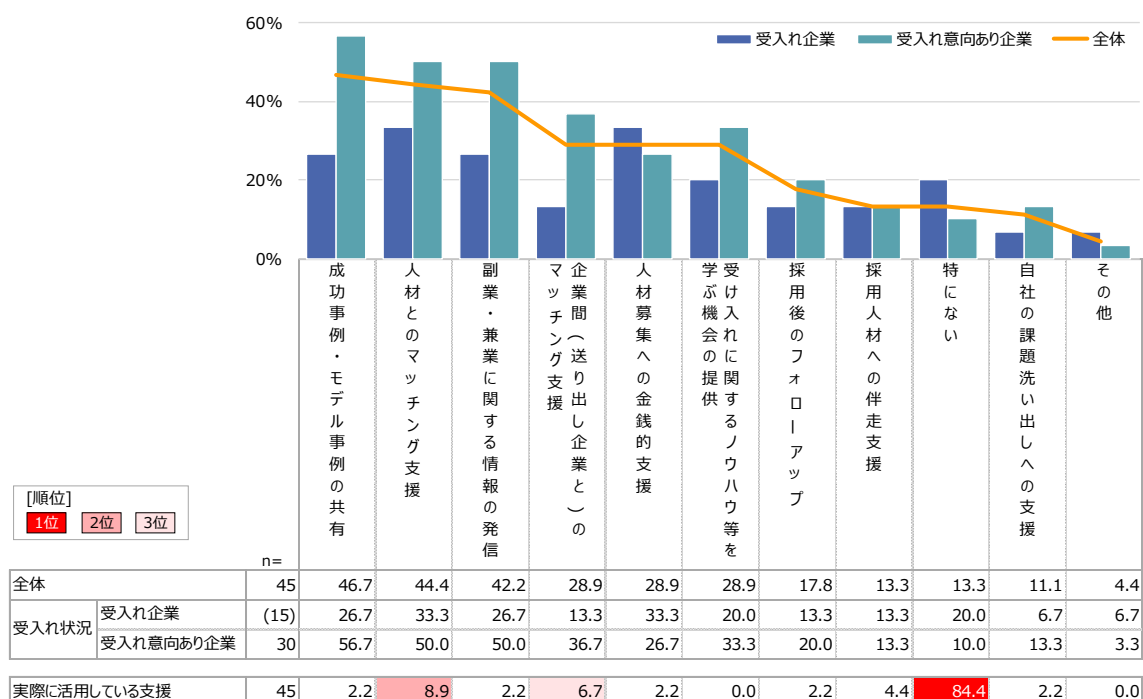
図表 3-7 受入れの懸念点（MA）



3.5 受入れの際に期待する支援

受入れの可能性のある企業が自治体や金融機関、経済団体に期待する支援を見ると（図表3-8）、全体では「成功事例・モデル事例の共有」（46.7%）が最も多く、「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」（42.4%）が続いた。そのうち、実際に活用している支援は「人材とのマッチング支援」（8.9%）や「企業間（送出し企業と）のマッチング支援」（6.7%）などであるがいずれも1割未満に留まった。一方、「特にない」は84.4%となっており、東北圏企業が副業・兼業人材活用に向けた支援を得られていないことが推察される。

図表3-8 期待する支援（MA）



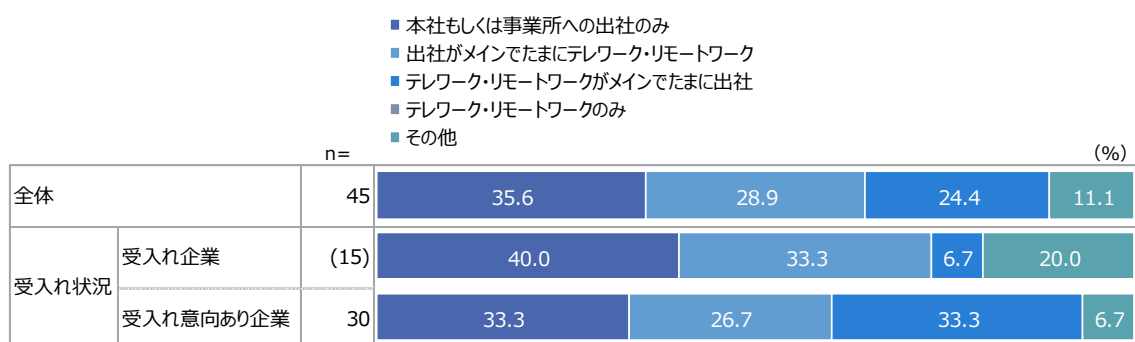
3.6 副業・兼業人材受入れの条件

副業・兼業人材受入れの条件について、受入れ可能な勤務形態および副業・兼業人材に求める職種、人物像を見ていくこととする。

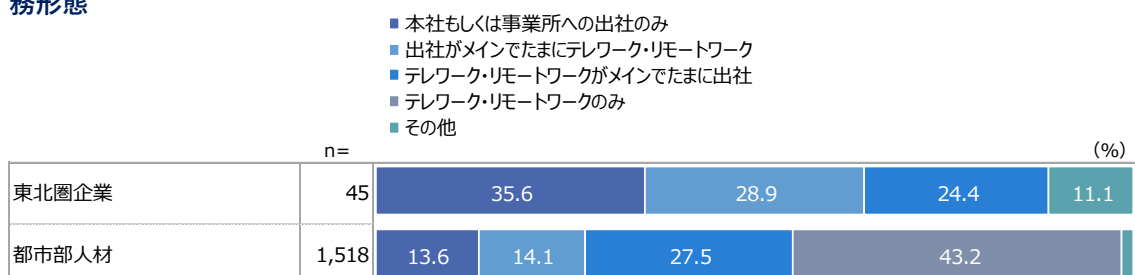
受入れ可能な勤務形態を見ると（図表 3-9）、全体で「本社もしくは事業所への出社のみ」と回答した企業の割合は 35.6%となっているのに対して、出勤を伴うテレワーク・リモートワークを可能とする企業（「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」）の割合は 53.3%と半数を超える結果となった。一方で、出勤を伴わない「テレワーク・リモートワークのみ」は 0%となった。東北圏企業の受入れ可能な勤務形態と地方での副業・兼業実施意向を持つ都市部人材の希望する勤務形態を比較すると（図表 3-10）、出勤を伴う勤務形態（「本社もしくは事業所への出社のみ」「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」）の割合は、東北圏企業（88.9%）が都市部人材（55.2%）よりも高く、東北圏企業が業務遂行にあたって対面での直接的なコミュニケーションを重視する傾向が強く示された。

求める職種については（図表 3-11）、全体では「作業・軽作業」（33.3%）が最も多く、「新規事業企画」（31.1%）、「広報・PR」（28.9%）が続いた。また、求める人物像では（図表 3-12）、「同事業で経験を積んでいる即戦力社員」（51.1%）が半数を超えて最も多く、「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%）が続いており、スペシャリストへのニーズが高い傾向が見られた。

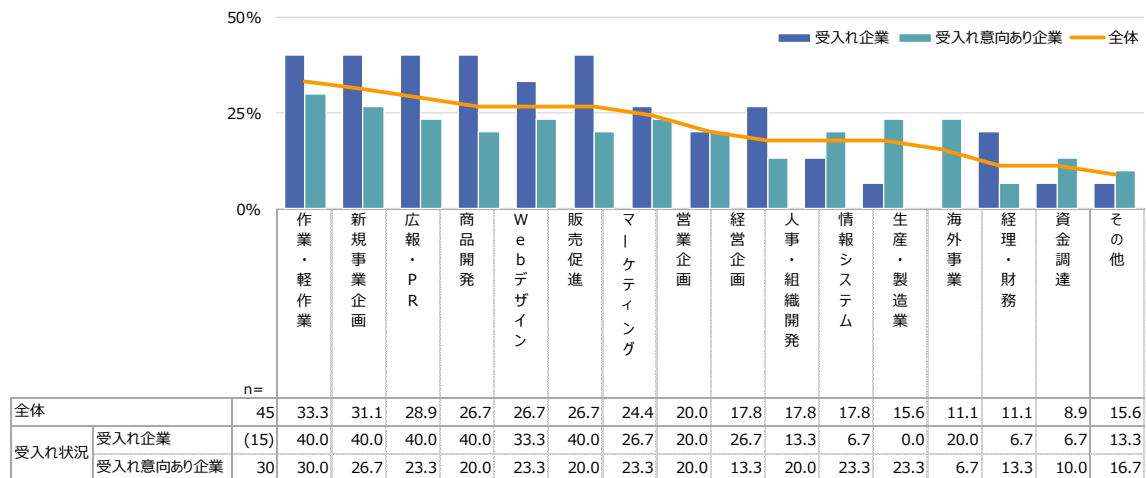
図表 3-9 受入れ可能な勤務形態



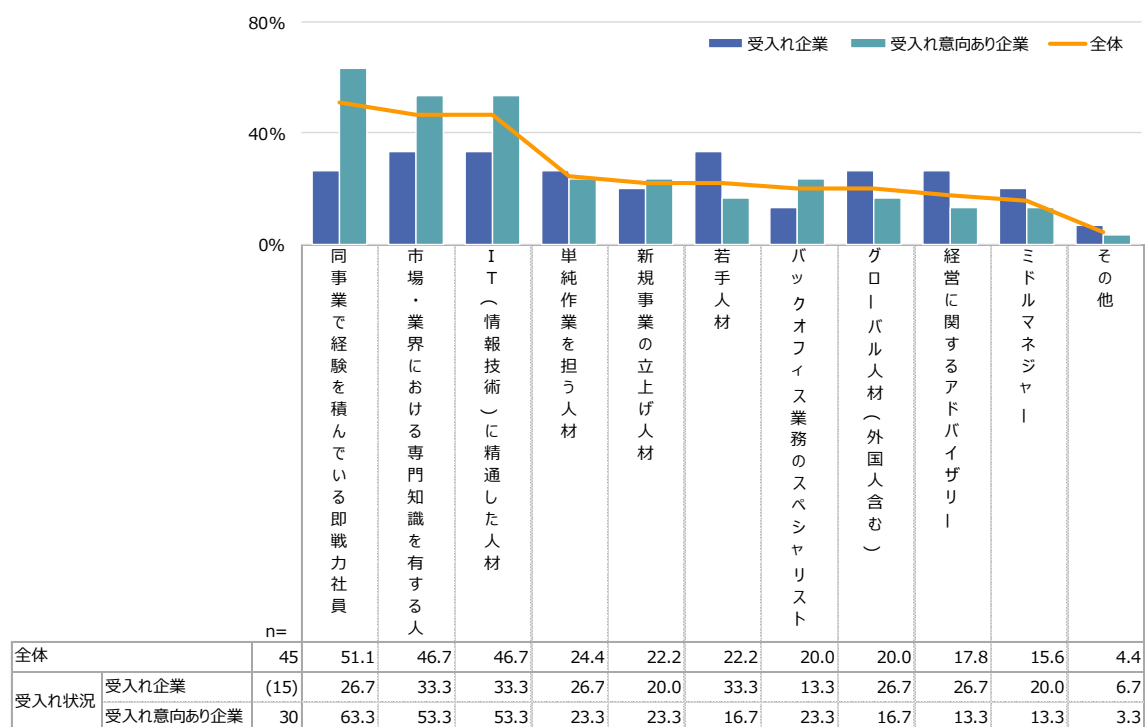
図表 3-10 東北圏企業の受入れ可能な勤務形態と地方での副業・兼業実施意向者の希望する勤務形態



図表 3-11 求める職種（MA）



図表 3-12 求める人物像（MA）

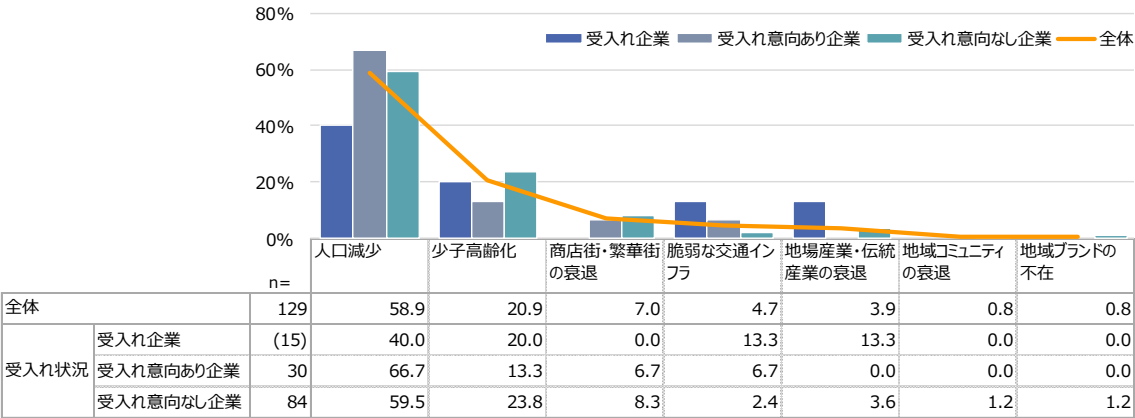


3.7 東北圏への人材・人口還流を促す企業の動向

(1) 企業が認識する地域課題

東北圏企業が認識する地域の課題について見ると（図表 3-13）、全体では「人口減少」（58.9%）が最も多く、「少子高齢化」（20.9%）が続いた。人口減少および少子高齢化の進展が著しい東北圏において、企業は地域内の人口減少および少子高齢化が働き手の減少や地域経済の縮小、企業活動の停滞など地域経済に及ぼす様々な影響を懸念していると推察される。

図表 3-13 企業が認識する地域課題（SA）



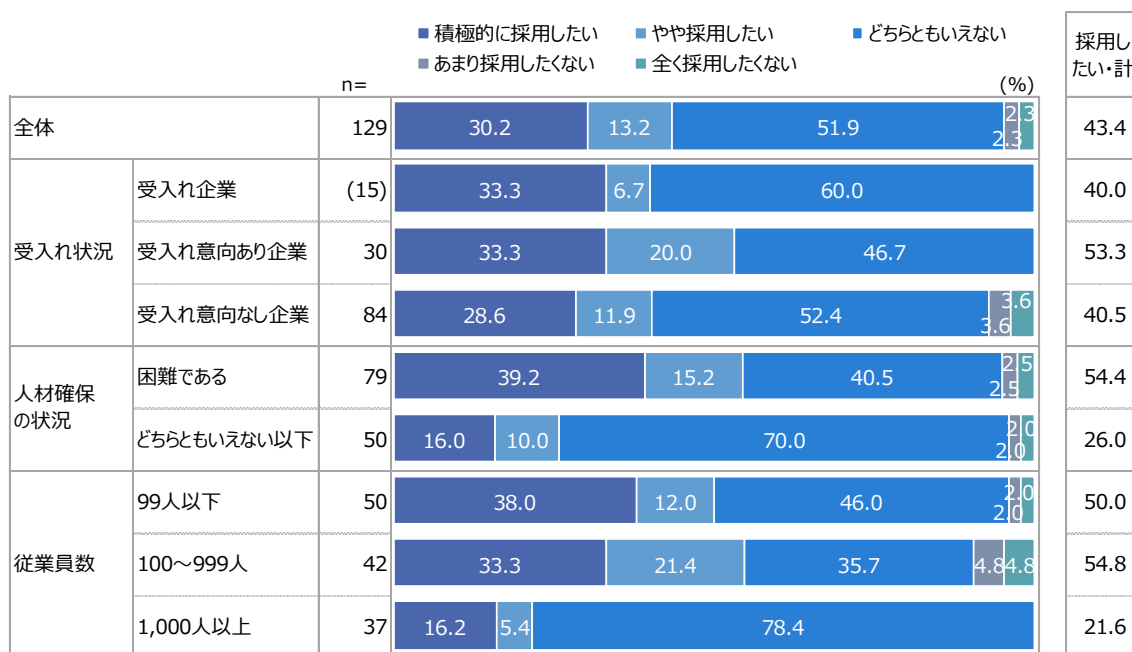
※ 地域の課題について、1～3位を回答したものの中から1位を集計

(2) 首都圏などからの移住者の採用意向

首都圏などからの移住者の採用意向を見ると（図表 3-14）、全体では採用したい（「積極的に採用したい」「やや採用したい」と回答した割合は 43.4%となった。属性別に見ると、「積極的に採用したい」と回答した割合は、人材確保が困難な企業（39.2%）や従業員数「99人以下」の企業（38.0%）が約 4 割と高かった。

また、そうした移住者採用に積極的な企業の採用理由を見ると（図表 3-15）、地元での人材確保の難しさを背景に、豊富で優秀な首都圏人材の獲得はもちろんのこと、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のみならず地域に与える様々な効果を期待していることがわかった。地方での転職先を探す移住希望者とそうした企業のマッチングを図っていくことで、移住者の獲得につながることを期待される。

図表 3-14 移住者の採用意向



※ 採用したい・計＝「積極的に採用したい」＋「やや採用したい」

図表 3-15 積極的に採用したい理由（抜粋）原文まま

地元での人材確保の難しさ

「新卒採用が難しい」「従来の地元採用では採用人員を充足出来ないため」「人員不足のため」「地場での採用活動に限界があるため」

豊富で優秀な首都圏人材の獲得

「豊富な人材バンクが期待できるから」「優秀な人材確保」「複数の会社を経験した方が多いと思われる為」「少しでも優秀な人材が欲しいから」「スキルの高い人財確保」

職場の多様性の確保

「新たな風を吹き込みたい」「プロパー社員と異なる感性ミックスに期待」「人材の多様性」「新しい考え方をしてくれる可能性が高い」

地域への貢献

「人口を増やすため」「特にUターンで地元に戻り地元へ貢献したいという人材を採用したい」「地域貢献意識の高い多様な人財の受入れ」「地元定住促進」

(3) 自社従業員の他社での副業・兼業の解禁状況

自社従業員の他社での副業・兼業の解禁状況について見ると（図表 3-16）、全体では「認めている」と回答した企業は 14.7%となり、「認めることを検討している」（4.7%）、「認めることを検討していないが、今後検討する可能性はある」（27.9%）と回答した企業を合わせると自社従業員の副業・兼業解禁に前向きな企業の割合は 3 割に上ることがわかった。なお参考までに、前述のリクルートの調査²によれば、既に自社従業員の副業・兼業を認める人事制度があると回答した企業は 49.5%と約半数になっており、副業・兼業人材の受入れと同様に東北圏企業は全国企業よりも 30 ポイント以上低く、東北圏企業は多様で柔軟な働き方への対応が遅れていると推察される。

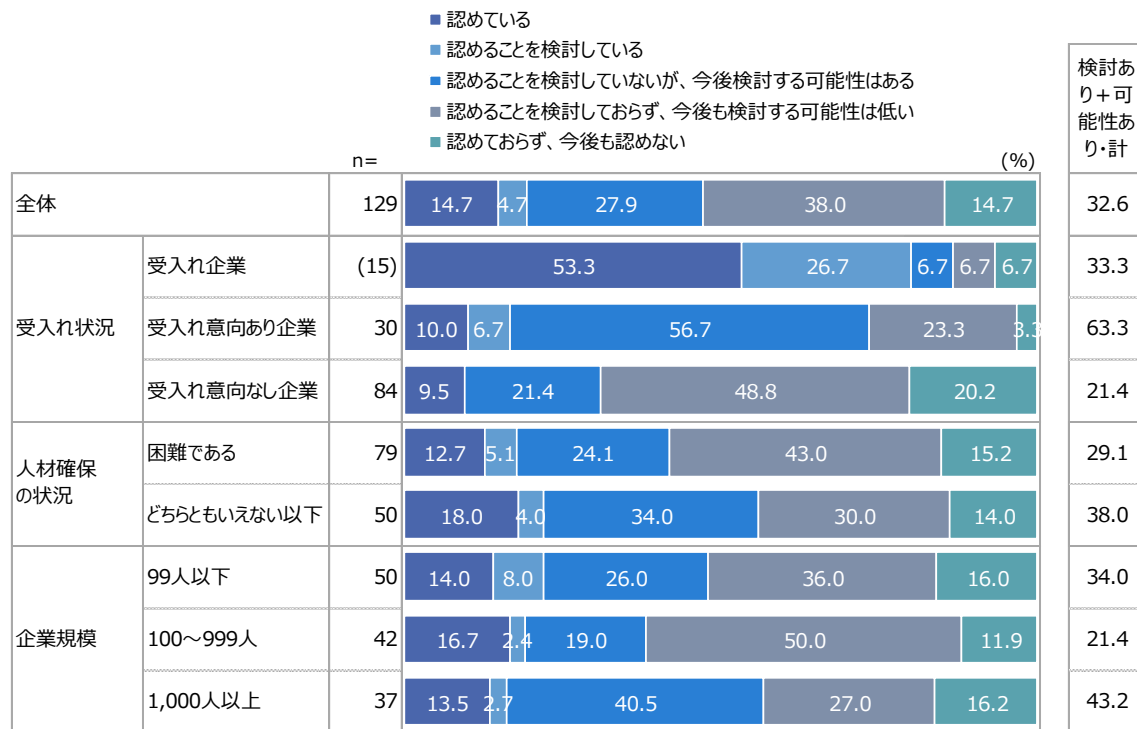
属性別に見ると、副業・兼業人材の受入れ意向のある企業では、自社従業員の副業・兼業解禁に前向きである割合（「認めることを検討している」「認めていることを検討していないが、今後検討する可能性はある」）が 63.3%と高く、多様性のある職場づくりや働きやすい職場づくりに理解があると考えられる。

企業規模別では、自社従業員の副業・兼業解禁に前向きである割合は従業員数「1,000 人以上」の企業（43.2%）が最も高い。企業にとって自社従業員の他社での副業・兼業は、従業員個人のスキルアップによる本業での生産性向上や柔軟な雇用による優秀な人材の流出防止などのメリットがある。そうした観点から東北圏企業において副業・兼業の解禁が進んでいけば、地域全体として首都圏など地域外からの人材獲得のみならず、地域内で大企業から中小企業へといった人材還流も期待することができる。

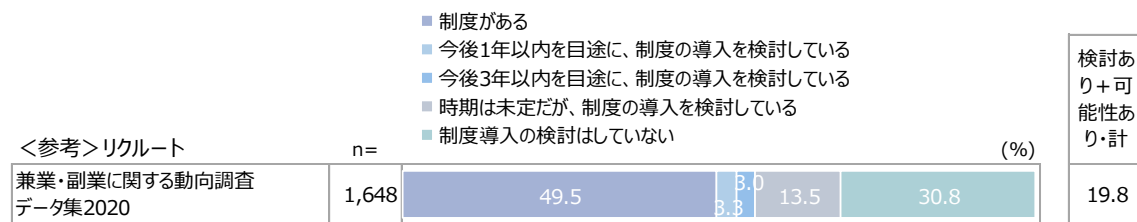
² (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

第3章

図表 3-16 従業員の他社での副業・兼業の解禁状況および意向



※ 検討あり+可能性あり・計＝「認めることを検討している」+「認めることを検討していないが、今後検討する可能性はある」+「認めることを検討しておらず、今後も検討する可能性は低い」



※ 検討あり+可能性あり・計＝「今後1年以内を目標に、制度の導入を検討している」+「今後3年以内を目標に、制度の導入を検討している」+「時期は未定だが、制度の導入を検討している」

(4) テレワーク・リモートワークの導入・継続意向

新型コロナウイルス感染症拡大下におけるテレワーク・リモートワークの導入状況および収束後の導入意向について見ると（図表 3-17）、全体ではコロナにより新たに導入した企業³は 52.1%となり、全体の半数の企業がコロナをきっかけにテレワーク・リモートワークを導入したことがわかった。しかしながら、全く導入していない企業⁴も 20.1%存在した。なお、コロナ収束後もテレワーク・リモートワークを継続すると回答した企業⁵（「継続する・計」）は 55.0%となり、コロナ収束後の廃止もしくは継続は未定と回答した企業⁶は 21.0%となった。

属性別に見ると、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」の企業ではコロナ前から導入していた⁷と回答する割合が高く（36.7%、38.0%、56.7%）、コロナ収束後も継続する⁵と回答する割合も高い（66.7%、70.0%、86.5%）傾向が見られた。

³ 「流行に伴い新たに導入し、収束後も同様の制度で継続する」「流行に伴い新たに導入したが、収束後は縮小して継続する」「流行に伴い新たに導入したが、収束後は廃止する」「流行に伴い新たに導入したが、収束後は未定」

⁴ 「導入しておらず、今後の導入は未定」「導入しておらず、今後も導入はしない」

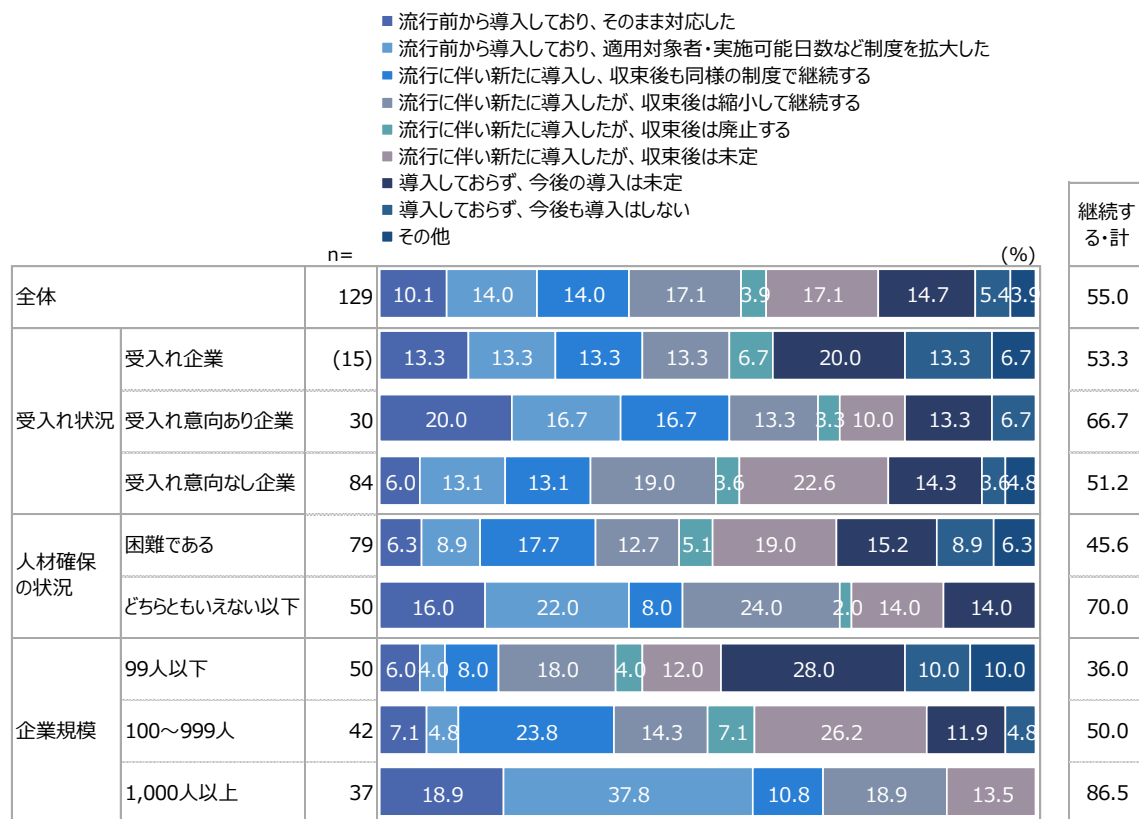
⁵ 「流行前から導入しており、そのまま対応した」「流行前から導入しており、適用対象者・実施可能日数など制度を拡大した」「流行に伴い新たに導入し、収束後も同様の制度で継続する」「流行に伴い新たに導入したが、収束後は縮小して継続する」

⁶ 「流行に伴い新たに導入したが、収束後は廃止する」「流行に伴い新たに導入したが、収束後は未定」

⁷ 「流行前から導入しており、そのまま対応した」「流行前から導入しており、適用対象者・実施可能日数など制度を拡大した」

第3章

図表 3-17 テレワーク・リモートワークの導入・継続状況および意向



※ 継続する・計＝「流行前から導入しており、そのまま対応した」＋「流行前から導入しており、適用対象者・実施可能日数など制度を拡大した」＋「流行に伴い新たに導入し、収束後も同様の制度で継続する」＋「流行に伴い新たに導入したが、収束後は縮小して継続する」

3.8 まとめ

東北圏企業（n=129）を対象に実施したアンケート調査から明らかとなった東北圏企業の副業・兼業人材の受入れ意向をまとめると以下の通りである。

① 東北圏企業の副業・兼業人材受入れ意向

- ・ 東北圏企業の約 6 割が人材確保に苦戦しているものの、副業・兼業人材を受け入れる可能性のある企業は約 3 割に留まった。一方、リクルートが実施した全国調査では副業・兼業人材受入れの可能性がある企業は約 7 割に上っており、東北圏企業は副業・兼業人材の受入れに消極的であることがわかった（図表 3-2,3）
- ・ 副業・兼業人材に対するイメージについては、東北圏企業は収入補填のイメージが最も強く、地方でのチャレンジを重視する都市部人材の地方での副業・兼業の目的とは認識のズレが見られた（図表 3-4,6）
- ・ 副業・兼業人材の受入れの懸念点は、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」に関するものが最多となった。それ以外では人材受入れの効果や定着率の検証など「受入れの検討」に関するものや、評価や報酬の設定方法など「処遇・評価」に関するものが多くなっており、副業・兼業人材活用の経営判断や実際の受入れにあたっての体制構築などクリアすべき課題は多いと推察される（図表 3-7）
- ・ 受入れの際に期待する支援については、成功事例・モデル事例の共有や人材とのマッチング支援、副業・兼業の情報発信などへの期待が大きかった。一方で、8 割超の企業が受入れに関する支援を得られておらず、東北圏企業が副業・兼業人材活用に向けた十分な支援を得られていないものと推察される（図表 3-8）
- ・ 受入れ可能な勤務形態については、テレワーク・リモートワークのみの勤務が可能とした企業は皆無で、出社とテレワーク・リモートワークの併用が可能とした企業は約半数、出社のみ可能とした企業は 3 割強を占めた。都市部人材の地方での副業・兼業先に希望する勤務形態に比べ、東北圏企業は対面での直接的なコミュニケーションを重視する傾向が強く示された（図表 3-9,10）
- ・ 求める人物像については、スペシャリストへのニーズは高い傾向にあるが、任せたい職種については作業・軽作業が多く、外部人材にどこまで仕事を任せられるかといった懸念が窺われた（図表 3-11,12）

② 東北圏への人材・人口還流を促す企業の動向

- ・ 東北圏企業が強く認識する地域の課題については「人口減少」が最も多く、人口減少を背景とする地域内の働き手減少や地域経済の縮小、企業活動の停滞などを懸念する様子が窺われた（図表 3-13）
- ・ 移住者の採用意向については、4 割強の企業が前向きであり、地元での人材確保の難しさを背景に、豊富で優秀な首都圏人材の獲得はもちろんのこと、職場の多様性確保や地域の活性化など自社や地域に与える様々な効果を期待していることがわかった（図表 3-14,15）
- ・ 自社従業員の副業・兼業の解禁状況については、リクルートが実施した全国調査では 5 割の企業が解禁しているのに対し、本調査では東北圏企業の 1 割強しか解禁していないことが明らかとなり、東北圏企業は多様な働き方への対応が遅れていることがわかった。しかしながら、今後の解禁意向については 4 割の大企業が今後検討の可能性があるとしており、副業・兼業の解禁が進めば大企業から中小企業への人材還流も進むものと期待することができる（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、約半数（52.1%）の企業がコロナを契機に導入したと回答している。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く、企業間で取組みにばらつきが見られた（66.7%、70.7%、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

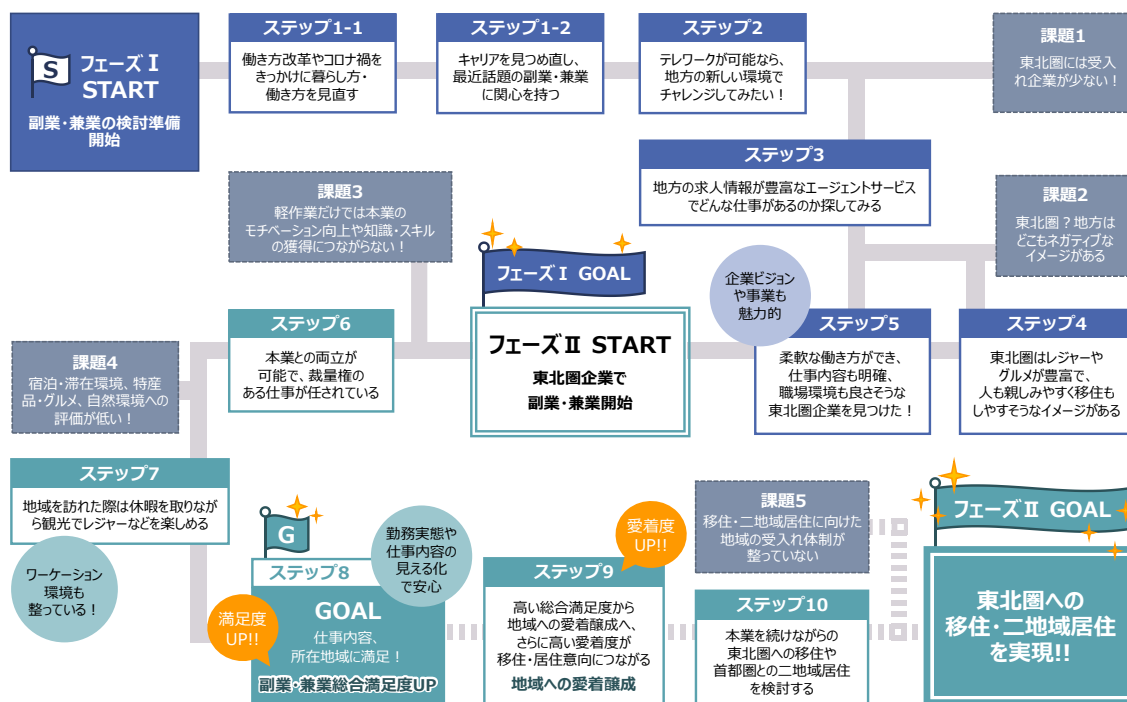
4.1 都市部人材の地方企業および地域との持続可能な関係構築プロセス

本章では、前述の3つ（「①全体調査」「②地方抽出調査」「東北圏企業調査」）の調査結果をもとに、首都圏を含む都市部人材が副業・兼業に興味関心を持ち、地方企業での副業・兼業を開始し、さらにその先で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、各段階の特徴と課題を明らかにする。

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は、2つのフェーズから構成される（図表4-1）。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・兼業開始に至るまでの準備段階となり、都市部人材の地方企業での副業・兼業の開始（「副業・兼業の検討準備開始」から「東北圏企業で副業・兼業開始」まで）をゴールとした。フェーズⅡは実際に地方企業で副業・兼業を行い、その先で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（「東北圏企業で副業・兼業開始」から「東北圏への移住・二地域居住を実現!!」まで）とした。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。

以下、調査結果から明らかとなったフェーズⅠ、Ⅱにおける各ステップの特徴とステップアップの障害となる課題を解説する。

図表4-1 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



第4章

(1) フェーズⅠ「地方企業での副業・兼業実施の検討準備」

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・兼業開始に至るまでの準備段階であり、前述の3つの調査結果から明らかとなった5つのステップと2つの課題から構成されている。

Step1-1 働き方改革やコロナ禍をきっかけに暮らし方・働き方を見直す

Step1-2 キャリアを見つめ直し、最近話題の副業・兼業に関心を持つ

昨今、副業・兼業に興味関心をもつ20代、30代の都市部人材が増加している背景には、働き方改革による企業の副業解禁の動きや新型コロナウイルス感染症拡大による大都市集中リスクの顕在化によって都市部での暮らしや働き方が見直されたことがある。さらに、感染対策として都市部で急速に普及したテレワークによって、場所や時間に捉われない働き方が可能となり、都市部人材は自身のキャリアを見つめ直す中で隙間時間を活用した副業・兼業への興味関心を高めている。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 首都圏人材を対象にした「①全体調査」(n=20,000)によると、副業・兼業の実施・実施意向がある首都圏人材(「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」)の割合が高かった(図表2-2,3)
- ✓ 「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)

Step2 テレワークが可能なら、地方の新しい環境でチャレンジしてみたい！

副業・兼業に興味関心をもつ都市部人材のほとんどが首都圏での実施を希望しており、地方を希望する人材は限られている。しかし、地方を希望する都市部人材は、副業・兼業に本業にはない新しい環境やチャレンジの機会を求めている。さらにテレワークが可能で、自身の希望に合う仕事があれば地域は問わず、地方での副業・兼業を前向きに捉えている。地域を問わず副業・兼業にチャレンジしたいという都市部人材の存在は、担い手不足が深刻化する東北圏において地域に新たな人材を呼び込む大きなチャンスである。

→ **課題1** に進む？

→ **Step3** に進む？

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「①全体調査」によると、実施・実施意向者が希望する副業・兼業先地域の割合は「首都圏」が94.6%、「首都圏以外の地方」が10.6%（うち「東北圏」2.8%）となった(図表2-7)
- ✓ 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、首都圏人材の副業・

兼業の目的は、1位「本業だけでも生活できるが、収入をもっと増やしたい」(45.5%)、2位「本業ではできないことに取り組みたい」(31.7%)、3位「ライフスタイルを変えるきっかけにしたい」(31.2%)、4位「新しい知識やスキルを得たい」(30.5%)、5位「自らの知識やスキルを活かしたい」(29.0%)の順となった(図表 2-9)

課題1 東北圏には受入れ企業が少ない！

地方での副業・兼業先を探す上で課題となるのが、東北圏にはそもそも副業・兼業人材を受入れる企業が少くないことである。受入れ側の東北圏企業については約 6 割が人材確保に悩みながらも、副業・兼業人材受入れの可能性がある企業は約 3 割に過ぎない。このままでは都市部人材を東北圏に呼び込むチャンスをみすみす逃しかねない。東北圏企業が受入れに前向きになれない理由としては、見ず知らずの外部人材への警戒やその受入れの効果検証などの懸念がある。さらにほとんどの東北圏企業は副業・兼業人材活用に向けた支援を得ていない。東北圏企業の副業・兼業人材受入れに向け、成功事例・モデル事例を共有しながら各懸念点を払拭することで企業の人材活用ニーズを引き出し、受入れ企業の掘り起こしを図っていくことが急務である。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 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企業の割合は 34.9%となった(図表 3-3)
- ✓ 東北圏企業が人材受入れの際に抱く懸念点は、「マネジメント」(73.3%)、「受入れの検討」(71.1%)、「処遇・評価」(48.9%)となった(図表 3-7)
- ✓ 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」となった。なお、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)

Step3 地方の求人情報が豊富なエージェントサービスでどんな仕事があるのか探してみる

地方での副業・兼業を希望する都市部人材は、インターネットなどの誰もがアクセス可能な方法よりも、詳細な企業情報にアクセスできる人脈を通じて副業・兼業先を探したいと考えている。しかし、東北圏での実施を希望する人材は、人的ネットワークが乏しくとも副業・兼業先企業を探すことができる副業・兼業紹介のエージェントサービスを活用したいという希望がある。近年、そうした民間のエージェントサービスは活況を呈しており、全国から地域企業の求人が集まり、都市部人材と地方の副業・兼業先企業とのマッチングが成立しやすい環境が整い始めている。

→ **課題2** に進む？
→ **Step4** に進む？
→ **Step5** に進む？

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「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、地方全体は「人脈（人から）」（19.8%）、東北圏は「副業・兼業紹介のエージェントサービス」（21.7%）と回答する割合が最も高かった（図表 2-26,27）

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

特定の地域を定めてその地域から企業を選ぼうとする際に、地域にネガティブなイメージしかなければ副業・兼業先としてその地域が、さらにその地域内にある企業が選ばれる可能性は低い。地域全体で副業・兼業人材を誘致する上で、その地域での副業・兼業にポジティブなイメージがあることが重要である。しかし、都市部人材の東北圏のイメージは、「求人が少なそう」「報酬が少なそう」といったネガティブなイメージが目立ち、その上「北陸」や「中国」、「四国」との差別化が図られていないという現状がある。東北圏が都市部人材から副業・兼業先地域として選ばれる地域になるためには、ネガティブなイメージを払拭するとともに東北圏ならではのポジティブなイメージを構築し、他地域との差別化を図っていかなければならない。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「①全体調査」によると、首都圏人材の副業・兼業先としての「東北圏」への興味度は 22.9% となった。具体的なイメージについては、「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イメージが強かった（図表 2-20）
- ✓ 「東北圏」、「北陸」、「中国」、「四国」の4地域は、「求人が少なそう」「報酬が少なそう」「業種や仕事内容が限られそう」「通信インフラが整っていないそう」「宿泊環境が整っていないそう」といったネガティブなイメージとの関係が認められた（図表 2-21）

Step4 東北圏はレジャーやグルメが豊富で、人も親しみやすく移住もしやすそうなイメージがある

東北圏で副業・兼業を実施している都市部人材は、地域に興味関心を持っていたり、観光で訪れていたりと地域と何らかの関わりがあることで東北圏を副業・兼業先地域として選定している可能性は高い。さらに東北圏に対して「レジャーやグルメが楽しめそう」「地域の人と関わるのが楽しそう」「将来的に移住がしやすそう」といったイメージを持っている場合、都市部人材は東北圏を副業・兼業先地域として選択するという傾向がある。自治体や地域住民などがそうした地域イメージを副業・兼業希望者に向けて積極的に発信し、日頃より都市部人材とのつながりを構築することも、東北圏企業への副業・兼業人材呼び込みの一助となる。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「②地方抽出調査」によると、「東北圏」での副業・兼業実施者の地域との関わりは「興味・関心がある地域である」(31.6%)、「観光で訪れている・いた」(31.6%)、「親族、知人・友人がいる」(30.3%)などが上位になった(図表 2-12)
- ✓ 「東北圏」での副業・兼業の実施率(30.0%)、実施希望率(35.3%)が最大化するイメージは、「地域の人と関わるのが楽しそう」なイメージがある、かつ「のんびりマイペースに働けそう」なイメージがある場合(30.0%→57.1%、27.1pt プラス)、「将来的に移住しやすそう」なイメージがある、かつ「仕事以外のレジャーやグルメを楽しめそう」なイメージがある場合(35.3%→75.0%、39.7pt プラス)となった(図表 2-22,23)

Step5 柔軟な働き方ができ、仕事内容も明確、職場環境も良さそうな東北圏企業を見つけた！

地方での副業・兼業を希望する都市部人材は、募集内容において詳細な仕事内容や十分な金銭報酬が明確に提示されている企業で副業・兼業を実施したいと考えている。また、テレワークや出社を併用した柔軟な勤務形態や、職場内の良好な人間関係や風土などの職場環境も検討材料として重視している。加えて、東北圏での希望者は魅力的な事業や商品に携われるか、提示された企業理念やビジョンに共感できるかといった点も企業を選定する際のポイントとなっている。副業・兼業人材を募集する企業はこうした希望者のニーズを的確に捉えて募集活動を行うことが求められる。

**【根拠となったアンケート結果】**

- ✓ 「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%、39.7%)、「金銭報酬が高い」(37.5%、39.9%)が上位となったが、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%)も上位に上がっていた(図表 2-25)

(2) フェーズⅡ「地方企業での副業・兼業実施と活躍」および「副業・兼業を通じて地方居住・二地域居住を実現」

フェーズⅡは、実際に地方企業で副業・兼業を行い（「東北圏企業で副業・兼業開始」から「Step8_副業・兼業総合満足度 UP」）、その延長線上として地方への移住や都市部との二地域居住を実現する（「Step8_副業・兼業総合満足度 UP」から「東北圏への移住・二地域居住を実現!!」）までの段階であり、前述の3つの調査結果から明らかとなった5つのステップと3つの課題から構成されている。

① 地方企業での副業・兼業実施と活躍

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！

東北圏企業で副業・兼業を開始したものの、従事する仕事に満足できなければ、短期間で辞めてしまう恐れがある。東北圏企業は副業・兼業を開始した都市部人材に対して、即戦力や専門知識を有するスペシャリストであることを求めつつ、軽作業などの単純労働を任せたいと考えている。しかし、新しい環境でチャレンジしたいと考える志の高い都市部人材は軽作業では満足できず、副業・兼業先の東北圏企業との間にミスマッチが起こる可能性がある。さらに東北圏企業では、副業・兼業人材に対して本業のモチベーション向上や地域・社会貢献、新たな知識・スキルの獲得、人脈の拡大につながるような仕事を付与できていないという現状がある。東北圏での副業・兼業人材の仕事への満足度を効果的に高めるためには、副業・兼業人材と東北圏企業のニーズのミスマッチを解消するとともに、副業・兼業人材にやりがいのある仕事を付与することが求められる。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「東北圏企業調査」によると、副業・兼業人材に求める職種は、「作業・軽作業」（33.3%）が最も高く（図表 3-11）、一方で求める人物像は「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%）となった（図表 3-12）
- ✓ 「東北圏企業調査」および「②地方抽出調査」によると、東北圏企業が持つ副業・兼業人材に対するイメージ（一番あてはまるもの）と地方での副業・兼業実施・実施意向を持つ都市部人材の副業・兼業の目的を比較すると、1位の「本業だけでも生活できるが、収入をもっと増やしたい」は共通だが、イメージの2位「本業だけでは生活が苦しい状況である」や5位「活躍の場を広げたいと思っている」は首都圏人材の目的の上位とはなっていなかった（図表 3-6）
- ✓ 「②地方抽出調査」をもとにした東北圏の仕事内容の満足構造について、個別の満足度は低い総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目は、「新しい知識・スキルを得られる仕事」「社会貢献につながる仕事」「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」となった（図表 2-44）

Step6 本業との両立が可能で、裁量権のある仕事が任されている

東北圏で副業・兼業を実施している都市部人材は、東北圏企業から本業との両立が可能で、裁量権のある仕事を付与されているということを評価している。副業・兼業人材の多くが本業に差支えない範囲での仕事を希望する中、東北圏での副業・兼業実施者の多くが本業との両立が可能で、裁量権のある仕事を任せられていると認識していることは東北圏企業の副業・兼業人材活用の「強み」となっている。東北圏での副業・兼業人材の活躍を促していくためには、係る「強み」を強化して、仕事へのさらなる満足度向上に努めていくことが求められる。

→ **課題4** に進む？
→ **Step7** に進む？

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「②地方抽出調査」をもとにした東北圏の仕事内容の満足構造について、仕事内容の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目は、「本業との両立ができる仕事」「裁量権のある仕事」となった（図表 2-44）
- ✓ 「②地方抽出調査」によれば、仕事内容への期待は、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%）が最も高かった（図表 2-33）

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！

出社に伴い副業・兼業先地域を訪れたとしても、地域で過ごす時間を満喫できなければ、地域へのさらなる来訪や滞在時間の延長を促すことは困難である。地方での副業・兼業を希望する都市部人材は、副業・兼業先地域を訪れた際に休暇を取りながらリフレッシュしたいと考えている。しかし、東北圏で副業・兼業を実施している都市部人材は、東北圏の宿泊・滞在環境や特産品、食事、自然環境に満足していないという現状がある。東北圏での副業・兼業人材の地域への満足度を効果的に高めるためには、副業・兼業人材が地域で充実して休暇を過ごせる環境の整備が必要である。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「②地方抽出調査」によれば、地域を訪問した際に行いたいことは、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%）となった（図表 2-35）
- ✓ 「②地方抽出調査」をもとにした東北圏の所在地域の満足構造について、個別の満足度は低いですが総合満足度との相関が高い「弱み」といえる項目は、「特産品・グルメ」「宿泊環境・滞在しやすさ」「自然環境」となった（図表 2-47）

Step7 地域を訪れた際は休暇を取りながら観光でレジャーなどを楽しめる

東北圏で副業・兼業を実施している都市部人材は、東北圏を訪れた際に観光やレジャーを楽しめているという傾向が見られた。前述の通り、副業・兼業人材の多くが地域を訪れた際に休暇を取りながらリフレッシュしたいと考えており、楽しめる観光資源を提供できることは東北圏が地域として副業・兼業人材を受け入れる上での「強み」となっている。加えて、コロナ禍の影響を受け密接や密集を避けて観光地やリゾート地で働くワーケーションへの興味関心は高くなっており、ワーケーションが可能な環境を整備することも重要なポイントである。東北圏での副業・兼業人材の活躍を促していくためには、観光資源という「強み」を強化し、地域へのさらなる満足度向上に努めていくことが求められる。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「②地方抽出調査」をもとにした東北圏の所在地域の満足構造について、個別の満足度も総合満足度との相関も高い「強み」といえる項目は、「観光資源」となった（図表 2-47）
- ✓ 「②地方抽出調査」によれば、地域を訪問した際に行いたいことについて、東北圏では「本業のワーケーション（休暇を取りながら本業のテレワーク・リモートワークを行う）」（49.3%）が高かった（図表 2-35）

Step8 仕事内容、所在地域に満足！副業・兼業総合満足度 UP!!

仕事内容および所在地域の満足度が高まることによって、都市部人材の東北圏企業での副業・兼業全体の満足度が高まる。さらに、仕事内容の明確さや勤務スタイルの柔軟さも満足度を高める要素となっており、遠隔でも安心して業務に専念できる職場環境を整備することも重要なポイントである。そうした良好な職場環境の提供は、副業・兼業人材の活躍を促すことを可能とする。その活躍をさらなる人材の呼び込みにつなげることで、東北圏への持続可能な人材還流を実現することができる。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「②地方抽出調査」をもとにした東北圏の仕事内容および所在地域の満足構造によれば、それぞれの「強み」を維持・強化するとともに「弱み」を改善することで副業・兼業総合満足度の向上を図ることができる（図表 2-44,47）
- ✓ 「②地方抽出調査」によれば、副業・兼業実施中の満足ポイントは、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）

② 副業・兼業を通じて地方移住・二地域居住を実現

Step9 高い総合満足度から地域への愛着醸成へ、高い愛着度が移住・居留意向につながる

地方で副業・兼業を実施する都市部人材は、副業・兼業先企業での仕事にやりがいや達成感を感じ、さらに出社に伴う地域への度々の来訪や地域住民などとの触れ合いにより地域への愛着を高め、その愛着が副業・兼業先地域への移住や二地域居住検討の呼び水となる。地方での副業・兼業実施者の約6割が副業・兼業先地域に愛着を持っていることから、移住や二地域居住を実現させられる可能性は充分にある。そのために副業・兼業総合満足度の向上を図ることで、地域へのさらなる愛着醸成を促し、都市部人材の移住や二地域居住の意欲増加に結び付けていくことが求められる。

【根拠となったアンケート結果】

- ✓ 「②地方抽出調査」によれば、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%となり、東北圏は地方全体に比べやや高い。地域への愛着度は副業・兼業の総合満足度が高いほど大きくなる傾向が見られた（図表2-48,49）
- ✓ 地域への移住・居留意向は、地域への愛着が強いほど、①移住し転職する可能性、②移住し本業をテレワーク・リモートワークする可能性、③二地域居住の可能性が高まる傾向が見られた（図表2-53,54,55）

Step10 本業を続けながらの東北圏への移住や首都圏との二地域居住を検討する

地方への移住・居留意向がある副業・兼業人材は、都市部での本業の継続を前提とした、地方での新しい暮らし方、働き方を模索している。なかでも、副業・兼業の実施を具体的に検討している都市部人材は、副業・兼業先地域に移住し本業をテレワークすること、首都圏と地方との二地域居住することに前向きである。そのため、都市部人材の副業・兼業検討準備の段階から、東北圏が多様な暮らし方、働き方が可能な地域であることを訴求することで、東北圏への移住や首都圏との二地域居住を促していくことが可能となる。

→ **課題5** に進む？→ **GOAL** に進む？**【根拠となったアンケート結果】**

- ✓ 「②地方抽出調査」によれば、地方全体、東北圏での副業・兼業実施希望者は②移住し本業をテレワーク・リモートワークする可能性（64.3%、63.9%）、③二地域居住の可能性がある（64.7%、65.1%）と回答した割合が半数以上となった（図表2-51,52）

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

副業・兼業を通じた都市部人材の移住・二地域居住の実現は、人口減少が深刻化する東北圏において人口還流の大きなチャンスである。しかしながら、副業・兼業人材が東北圏での副業・兼業に満足していたとしても、地域に多様な人材を受け入れる体制が整っていなければ、都市部人材を東北圏への移住・二地域居住に結び付けることは難しい。そもそも東北圏として副業・兼業人材の誘致や活用、定着を図っていく上で、地域の協力がなければ、副業・兼業先地域としてのイメージ構築や地域を楽しめるコンテンツの提供などは困難である。東北圏全体で継続的に人材・人口還流による様々なメリットを享受するためには、企業のみならず地域が一丸となって副業・兼業人材の誘致から活用、定着、さらに移住・二地域居住まで一連の環境整備に取り組むことが重要である。

4.2 都市部人材の副業・兼業を通じた東北圏への人材・人口還流方策

人手不足が深刻な東北圏企業にとって、副業・兼業は新たな人材獲得の手段として有効であり、地域間の新たな人材獲得競争に乗り遅れないためにも副業・兼業人材を積極的に受け入れ、活用していくことは必要不可欠である。そのために前述の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における5つの課題を解決し、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つの提言を示す。

図表 4-2 課題と対応策としての提言

課題1 東北圏には受入れ企業が少ない！	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
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	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
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！	提言3 持続可能な副業・兼業人材受入れ体制の構築・整備
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！	提言4 副業・兼業先としての魅力ある地域づくり
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	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

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¹

東北圏に副業・兼業人材を呼び込み、地域の活力向上や地域経済の活性化を図る上で何より重要なのは、副業・兼業人材を受け入れる企業の掘り起こしである。今後副業・兼業人材の増加が予想される中で、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、自治体や金融機関などによる副業・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となる。

既に自治体や金融機関などが中心となり副業・兼業人材活用に向けたセミナーなどの情報発信も行われているが、情報の散在などによって企業がそうした情報に巡りあえていない可能性は高い。そのため自治体や金融機関などは、地域内の経済団体などの協力も得ながら、副業・兼業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増やし

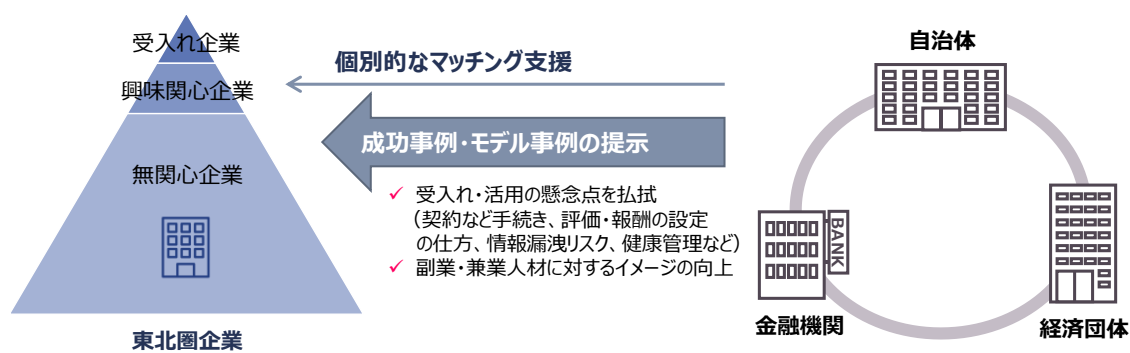
¹ 東北経済連合会では、2021年1月より7県啓発事業として企業経営者を対象に兼業・副業人材の受入促進に向けた「兼業・副業人材活用推進セミナー」を開催している。（東北経済連合会「第8回 わきたつ東北戦略会議 資料1『「デュアルライフ東北」の実現に向けた取り組み』」（2021年11月16日）より）

第4章

ていくことが求められる。その際に、人材活用の成功事例およびモデル事例を共有しながら、受入れの検討および活用にあたって企業が抱く懸念を払拭していくことが有効である。さらに副業・兼業人材の具体的な活躍を見せることで副業・兼業人材へのイメージを向上させることも重要である。

それらに加え、受入れに前向きな企業に対して人材活用を促すことも重要である。現在、プロフェッショナル人材戦略拠点や金融機関などによって地方企業と副業・兼業人材のマッチング支援が行われているが、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していくことで、東北圏企業の積極的な人材誘致と人材活用につながっていくものと期待する。

図表 4-3 副業・兼業人材受入れに向けた地域企業の掘り起こし



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²

副業・兼業先地域としての東北圏のイメージについて、現時点では他地域との差別化が図られていない。しかし、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副業・兼業先進地域として抜きん出る可能性がある。そこで都市部人材から副業・兼業先として選ばれる地域となるために重要なことは、東北圏ならではの副業・兼業イメージを構築することである。

具体的には本調査の決定木分析から導出された都市部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イメージを向上させていくことが有効である。「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」といったイメージを訴求することで東北圏への確かな人材還流につなげていかなければならない。

さらに、イメージ構築には上記イメージの訴求だけではなく、東北圏固有の地域・産業特

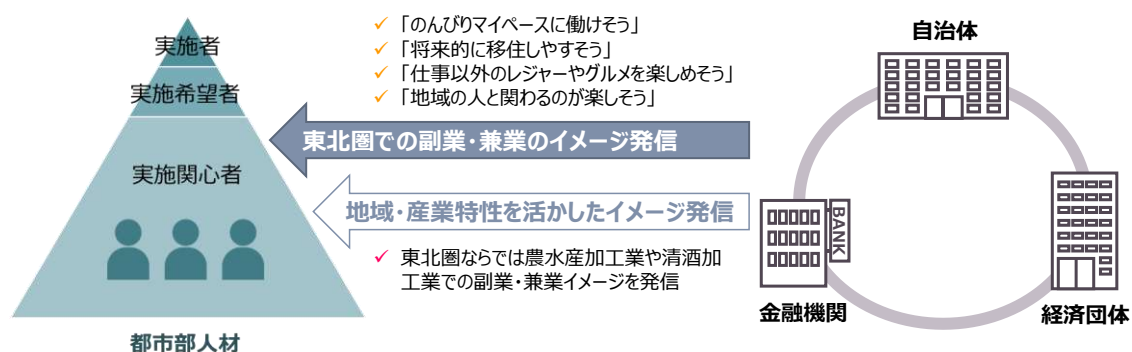
² 東北経済連合会では、2021年2月より首都圏人材にデュアルライフのロールモデル（兼業・副業やリモート移住等）を発信し、自治体関連サイトへの誘導を促すためのWEBサイトを公開（7県WEB事業）。（東北経済連合会「第8回 わきたつ東北戦略会議 資料1『「デュアルライフ東北」の実現に向けた取り組み』」（2021年11月16日）より）

性を付加したイメージを戦略的に発信していくことが必要である。構築するイメージの1つとして、東北圏の地域特性・産業特性と結び付きが強い「食料品製造業などでの副業・兼業」をPRしていくことを提案したい。

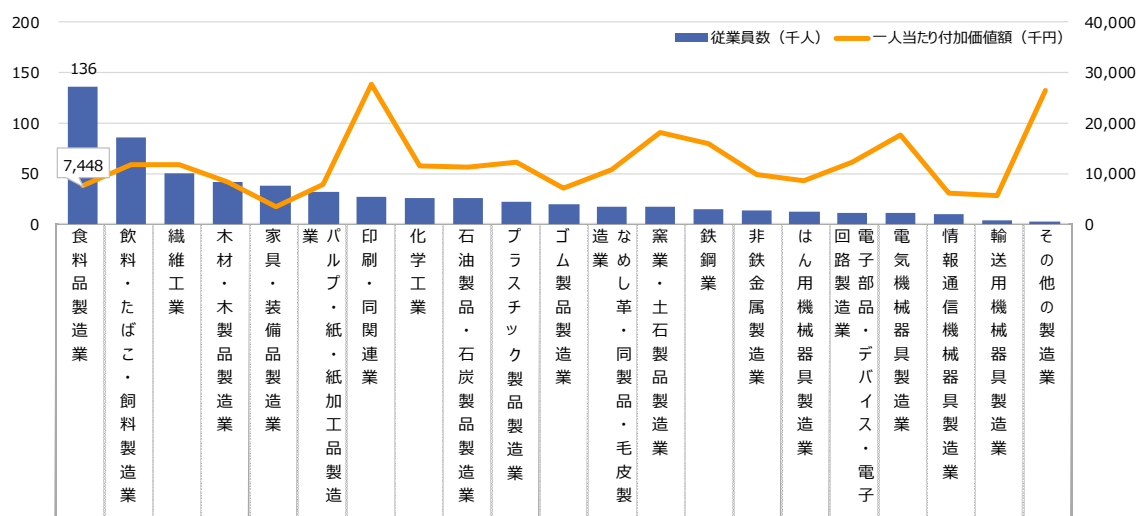
東北圏の食料品製造業については、製造業の中で従業員数は最も多いものの、一人当たりの付加価値額は低位に留まっている（図表 4-5）。付加価値額向上のためにはイノベーションが必要であり、新たな視点やスキルを持つ都市部人材を副業・兼業人材として活用していく意義は大きい。実際に、東北圏での副業・兼業実施者が希望する業種を見ると、基幹産業である一次産業は1割強に留まっているが、希望する割合が最も高い製造業の内、食品や酒類などの食料品製造業を希望する人材が一定数存在していた。東北圏ならではの農水産加工業や清酒加工業などに副業・兼業人材が関わることで、彼らが新たなファンとなり、彼らによる情報発信にも期待することができる。

さらに、そうした産業に携わる地域企業の優れた理念やビジョン、魅力ある事業活動や製品なども発信していくことで、企業や地域の特性が活かされた、東北らしい魅力ある副業・兼業のイメージが構築されることが期待される。

図表 4-4 都市部人材に向けたイメージ発信



図表 4-5 【産業別】東北圏の従業員数および一人当たりの付加価値額



出典：経済産業省「2020 年工業統計調査 地域別統計表」

提言 3 持続可能な副業・兼業人材受入れ体制の構築・整備

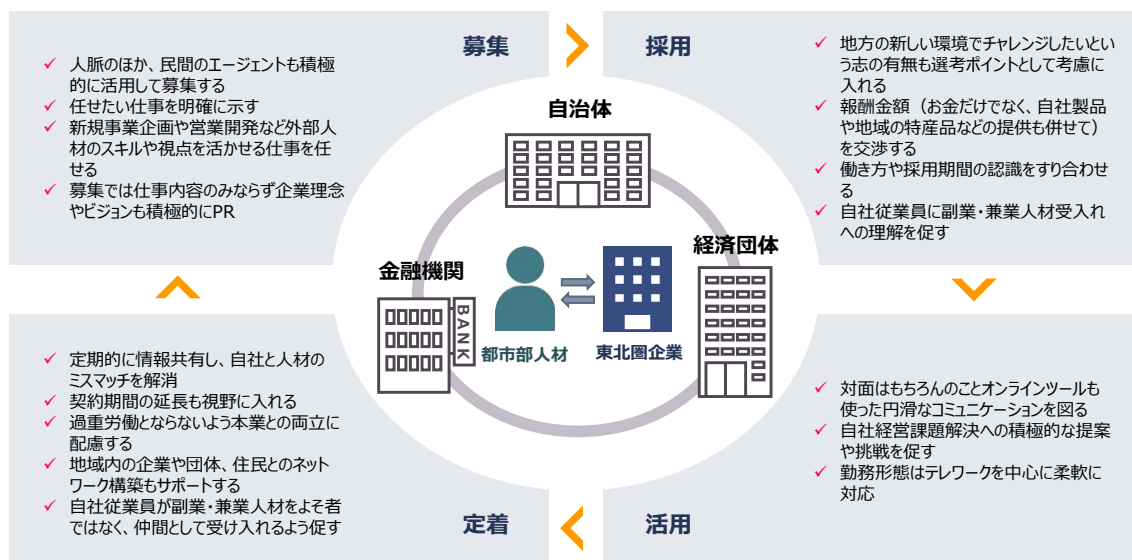
人材確保に苦慮する東北圏企業にとっては、副業・兼業人材の受入れは人材不足解消の契機となり得る。そうした企業の人材活用ニーズを掘り起こしていくことで、副業・兼業人材の受入れを促進していくことが可能である。しかしながら、経営資源が限られる中小企業などにとっては、企業単独で新たに副業・兼業人材を確保し、定着や育成のためのマネジメント体制や人材が活躍できる環境を整備していくことは難しい。ましてや地方での副業・兼業を希望する都市部人材は新たな知識・スキルを獲得したいといった希望があり、受入れ側の企業はスキルアップやキャリアアップにつながる経験を都市部人材に提供することが求められる。そこで、人材活用の検討から募集、採用、さらに育成、定着まで自治体や金融機関、経済団体などからの切れ目ない支援が必要となる（図表 4-6）。

実際に人材を受け入れ、活用していく上で、本調査で明らかとなった都市部人材の副業・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（「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」）を中心に企業側のマネジメントの在り方を改善していくことが求められる。それらのポイントの中には副業・兼業人材と地域とのつながりがなければ改善が難しいものもある。そのため自治体や金融機関、経済団体などの他、地域住民や地域団体など地域の多様な主体を巻き込みながら受入れ体制を整えていくことが有効である。

都市部の副業・兼業人材を継続的に受け入れていく上で、都市部企業から人材を「送り出してもらう」という視点を持つことも重要である。都市部人材の本業先企業にとって、地方企業での副業・兼業が従業員の人材育成の機会や新たな経営資源の獲得といったメリットにつながらなければ従業員を継続的に送り出すことは難しい。そのため副業・兼業人材受入れに関わる主体は、地方企業のみならず都市部人材、本業先企業がそれぞれのメリットを享

受できるよう、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を持つことが、都市部企業の人材送り出しと地方企業の人材受入れ双方の持続可能性を高めるポイントとなる。

図表 4-6 多様な主体による受入れと活用のポイント



提言 4 副業・兼業先としての魅力ある地域づくり

副業・兼業人材の副業・兼業の総合満足度の向上には、副業・兼業の仕事内容のみならず副業・兼業先地域の様々な要素も影響していることが明らかとなり、副業・兼業先地域として魅力ある地域づくりが求められている。

地域づくりについてはこれまでも様々な取り組みが行われてきたが、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ていくことが有効である。都市部人材の多くが出社とテレワークを併用した勤務形態を希望しており、出社のために地域を訪れた際は休暇をとりながら観光を楽しんだり、本業のワーケーションをしたりすることへの期待も高い。しかし、本調査から都市部人材は東北圏の「特産物・グルメ」「自然環境」「宿泊環境・滞在しやすさ」といった点に満足していないという結果が得られた。地域で充実した休暇を過ごせなければ副業・兼業の総合満足度の向上には結び付かない。東北圏の魅力ある食文化や美しい自然などの地域資源を見直し、改めてそうした地域資源を地域づくりに活かし、上記のウィークポイントを改善していくことが重要である。

さらに、地域の魅力づくりにはワーケーション施設の整備も有効である。ワーケーションについては、様々な外部人材による地域への活発な訪問・滞在が地域経済への貢献、さらに地域間交流の活性化を促すことなどが期待され、コロナ禍における働き方改革、観光振興、地域振興の観点から、多くの地方自治体に関心を寄せている。ワーケーション施設として、

第4章

既存のホテルや旅館といった宿泊施設はもちろんのこと廃校や遊休施設が有効活用されている。ワーケーションで提供するアクティビティやプログラムにも上記の地域資源が活用されることで、ワーケーションを通じた地域のさらなる魅力向上につながるものと期待される。

そうした地域の様々な魅力を副業・兼業人材に発信し続けることも重要である。副業・兼業人材は普段、都市部で働いているため、地域の情報に触れ続けることは難しい。折角、魅力的な地域づくりをしていたとしても、副業・兼業先企業を訪れた副業・兼業人材が地域を素通りしてしまえば、地域の魅力に触れ、地域を好きになってもらうチャンスをみすみす逃しかねない。そのため、副業・兼業人材の情報を地域全体で共有し、彼らに向け地域の様々な情報を継続的に届けられるような仕組みを作っていくことが求められる。

副業・兼業先としての魅力ある地域づくりを進めていく上で、地域側の協力が必要不可欠であることを留意すべきである。副業・兼業人材の受入れは企業の人手不足の解消だけでなく、地域にとっても関係人口として関わってくれることで地域の担い手不足解消につながる可能性がある。さらに、副業・兼業人材が地域に期待する最たることは、多様な人材受入れへの寛容性となっており、東北圏企業が副業・兼業人材の活躍を促していく上で地域が果たすべき役割は小さくない。そのため地域住民や地域団体などに対して、地域企業が抱える課題や副業・兼業人材を活用する上での地域の役割への理解を促し、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、地域の寛容性を高めていくことが重要である。

図表 4-7 副業・兼業人材受入れに向けた地域づくりと情報発信



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副業・兼業を通じた移住者獲得のチャンスでもある。これまで自治体や地域住民、地域団体などが中心となって取り組んできた移住・定住施策に、新た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り組みに発展させていくには地域の総合力が問われるといっても過言ではない。

副業・兼業人材の地域への移住・居住意向を高めるには地域への愛着度を高めることが重要である。地域への愛着度の向上には、副業・兼業人材の副業・兼業への満足度を高める必要があることから、まずは多様な主体による取り組みで都市部人材の副業・兼業先での活躍を

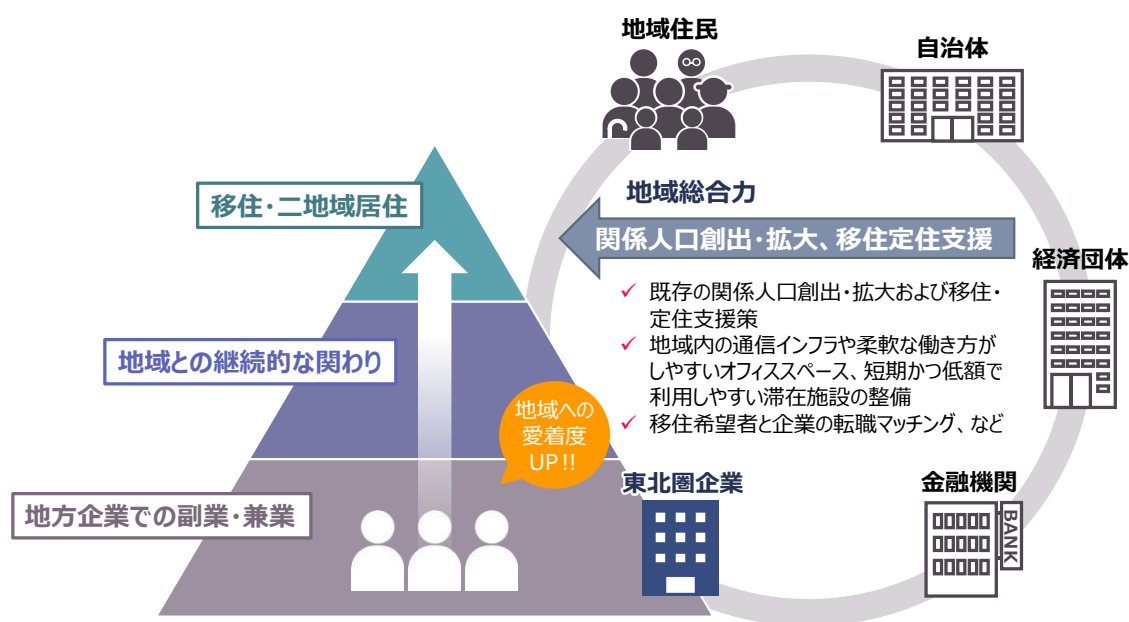
促し、人材の地域への愛着醸成を図っていかなければならない。そして、都市部人材の移住・居住ニーズに対応し、地域住民や地域団体が取り組んできた関係人口創出・拡大や移住・定住施策に結び付けていくことが求められる。

移住・二地域居住の実現に向けた具体的な取組みとして、地域には働きやすく暮らしやすい環境の整備が求められる。副業・兼業を具体的に検討している実施希望者の傾向を見ると、現時点では本業の継続を前提とし、副業・兼業を通じた地方との新たな関わりを検討している様子が見られる。そのため都市部人材に向けて東北圏で実現可能な多様で魅力的な働き方・暮らし方を提示していくことが有効であり、まずは地域内の通信インフラやコワーキングスペースの整備など柔軟な働き方がしやすい環境とともに、空き家を活用した短期かつ低額で利用しやすい滞在施設など暮らしやすい環境を整備していくことが必要である。

さらに、これまでの移住・定住支援の取組みに雇用という強力な受け皿を持つ地域企業が新たに加わることで、さらなる移住者獲得につながることを期待される。移住希望者の移住のネックは地方で仕事が見つかるか否かである。地方での転職先を探す移住希望者と企業のマッチングを積極的に図っていくことで着実に移住者を獲得していくことは可能である。

都市部人材による地方企業での副業・兼業の動きは、地方創生の実現が急がれる地方において二地域居住を含めた移住者獲得の新たな道を指し示した。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が肝要である。さらにそうした人材の地域への愛着を醸成しながら継続的な関係を構築するとともに、働きやすく、暮らしやすい環境を整備し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。

図表 4-8 地域総合力で挑む移住・二地域居住の実現に向けた取組み



おわりに

副業・兼業に興味関心のある都市部人材の 9 割が首都圏での副業・兼業を希望しているという結果は、副業・兼業人材の誘致に取り組む、もしくは取り組もうとしている自治体やその関係者の方々に冷や水を浴びせることになってしまったのではないだろうか。さらに、東北圏での副業・兼業を希望する割合は 2.8%と 1 割に満たず、加えて東北圏での副業・兼業のイメージも「求人が少なそう」「報酬が少なそう」「業種や仕事内容が限られそう」と厳しい現実を突きつけられる結果となった。落胆を通り過ぎて憤慨さえ覚えてしまうという方もいらっしゃるのではないだろうか。しかし、本調査の目的には、東北圏の方々にそうした都市部人材の率直な声に耳を傾け、厳しい現実気付いてほしいというねらいもあった。2015 年からの第 1 期まち・ひと・しごと創生総合戦略で活発化した地方への人口還流につながる取組みは、少ない人口を地方間で奪い合う人材獲得競争を招く結果となった。副業・兼業を通じた都市部人材の地方への人材還流につながる取組みは始まったばかりだが、これも地域間の人材獲得競争になることは想像に難くない。副業・兼業人材の誘致に取り組む自治体やその関係者の方々には、今回の厳しい結果に危機意識を高め、地域一丸となって外部人材受入れに向けた取組みを迅速かつ強力に進めてほしい。

人口減少が著しい東北圏では都市部からの人材・人口還流は喫緊の課題であり、当センターと課題を共有する東北経済連合会では、2020 年にポストコロナにおいて東北・新潟が多様な暮らし方・働き方が可能な「地方分散のトップランナー」となるための 5 つの提言を打ち出した。その柱に「デュアルライフ東北」の実現を掲げ、その具体的な取組みとして新潟県を含む東北 7 県が一体となって地域企業の兼業・副業人材活用への支援を行うとした。本調査はその支援内容の検討に寄与するデータを提供することも意図³し、都市部人材の東北圏へのニーズ把握を試みたものである。

今回の調査では、地方創生の観点から地域外からの地域企業への副業・兼業人材誘致を取り上げたが、地域内においても自治体職員による地域企業などでの副業・兼業という取組みがすでに始まっている。今回の東北圏企業向け調査では従業員の副業・兼業の解禁について検討の可能性があるかと回答した大企業は 4 割となり、今後大企業を中心に副業・兼業の解禁が進めば、大企業の従業員が中小企業で副業・兼業を行うといった地域内の人材還流も大いに期待することができる。地域内外に関わらず人材還流を促すことは、職場や地域に多様性を生み出す。それは、東北圏で働き、暮らす我々にとってより働きやすく、より暮らしやすい環境構築につながることを忘れてはならない。本報告書が東北圏への持続可能な人材・人材還流の実現と地域の多様性創出に寄与することを願い結びとする。

³ 本調査で明らかとなったデータの一部は、本報告書の刊行に先立ち、東北経済連合会が 7 県の産官学金トップと地域の活性化を議論する「わきたつ東北戦略会議」(2021 年 11 月 3 日)で公表された

巻末資料

アンケート調査票

1. 首都圏人材の副業・兼業の意向調査（「全体調査」）
2. 地方企業での副業・兼業への意識および実態調査（「地方抽出調査」）
3. 東北圏企業の副業・兼業人材の受入れに関する調査

引用・参考文献

首都圏人材の副業・兼業の意向調査 (「全体調査」)

選択肢記号の説明
☐ 複数選択 (チェックボックス)
☐ 単一選択 (ラジオボタン)
☐ 単一選択 (プルダウン)

Q1

あなたは現在、副業・兼業をしていますか。

☐ 1. 現在、副業・兼業をしている

☐ 2. 副業・兼業をする予定だ

☐ 3. 副業・兼業してみたい

☐ 4. これまでに副業・兼業をしたことはなく、今後も副業・兼業をしてみたいとは思わない

☐ 5. これまでに副業・兼業をしたことがあり、今後は副業・兼業はしない

Q2

あなたの本業先の業種、副業・兼業先の業種について、それぞれあてはまるものをお答えください。

項目リスト

1. 本業先 (ひとつだけ)

2. 副業・兼業先 (ひとつだけ) ※複数ある場合、契約期間が最も長いもの

3. 希望の副業・兼業先 (いくつでも)

選択肢リスト

1. 農業・林業・漁業・鉱業

2. 建設業

3. 製造業(食料・飲料・酒類)

4. 製造業(衣服・繊維製品)

5. 製造業(医薬品・化粧品・科学・日用品)

6. 製造業(製紙・パルプ)

7. 製造業(石油製品)

8. 製造業(機械・機器・コンピュータ)

9. 製造業(自動車・輸送機器)

10. 製造業(その他)

11. 卸売・小売業(食料・飲料・酒類)

12. 卸売・小売業(衣服・繊維製品)

13. 卸売・小売業(医薬品・化粧品・科学・日用品)

14. 卸売・小売業(製紙・パルプ)

15. 卸売・小売業(石油製品)

16. 卸売・小売業(機械・機器・コンピュータ)

17. 卸売・小売業(自動車・輸送機器)

18. 卸売・小売業(その他)

19. 小売業(百貨店・スーパー・コンビニ)

20. 飲食店

21. 金融業・保険業

22. 不動産業

23. サービス業

24. 医療・福祉関連業

25. 学校・教育産業

26. 官公庁・自治体・公共団体

27. マスコ関連業

28. 調査業・広告代理業・マーケティング業

29. その他

30. 働いていない

Q251 Q252 Q253

Q251 29FA

Q3

副業・兼業をしているとお答えの方にお問します。
副業・兼業の業種は本業と関係がありますか。最もあてはまるものを選んでください。

☐ 1. 本業と強く関係がある

☐ 2. 本業と少し関係がある

☐ 3. 本業とあまり関係がない

☐ 4. 本業と全く関係がない

Q4

あなたの本業先の勤務形態、副業・兼業先の勤務形態について、それぞれあてはまるものをお答えください。
※表示された項目についてお答えください。

項目リスト

1. 本業先の勤務形態

2. 副業・兼業先の勤務形態 ※複数ある場合、契約期間が最も長いもの

3. 副業・兼業先で希望する勤務形態

選択肢リスト

1. 出社のみ

2. 出社がメインで主にテレワーク・フレートワーク

3. テレワーク・フレートワークがメインでたまに出社

4. テレワーク・フレートワークのみ

5. その他

Q451 Q452 Q453

Q451 5FA

Q5

あなたの本業先の所在エリア、副業・兼業先の所在エリアについて、それぞれあてはまるものをお答えください。
※表示された項目についてお答えください。

項目リスト

1. 本業先の所在エリア (ひとつだけ)

2. 副業・兼業先の所在エリア (ひとつだけ) ※複数ある場合、契約期間が最も長いもの

3. 希望の副業・兼業先の所在エリア (いくつでも)

選択肢リスト

1. 北海道 (北海道)

2. 東北・新潟 (青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟)

3. 首都圏 (埼玉、千葉、東京、神奈川)

4. 北関東・甲信 (茨城、栃木、群馬、山梨、長野)

5. 北陸 (富山、石川、福井)

6. 東海 (岐阜、静岡、愛知、三重)

7. 近畿 (滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)

8. 中国 (鳥取、島根、岡山、広島、山口)

9. 四国 (徳島、香川、愛媛、高知)

10. 九州・沖縄 (福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

11. その他

Q551 Q552 Q553

Q551 11FA

130

1

2

Q6

あなたが副業・事業を始めた（始めよと思った）きっかけをお答えください。
※副業・事業経験が複数ある方は、契約期間が最も長いものについてお答えください。

項目リスト

Q6S1

Q6S2

1. きっかけとしてあてはまるものをすべて（いくつでも）

2. そのうち一番のきっかけ（ひとつだけ）

選択肢リスト

☐ 1. すでに副業・事業利している人が身近いた

☐ 2. 会社から副業・事業制度の説明があった

☐ 3. テレワークなど働き方の変化で時間ができた

☐ 4. 新型コロナウイルスの影響で生活が変化した

☐ 5. 自分のキャリアを見つめ直した

☐ 6. 友人・知人に頼まれた

☐ 7. メディア（テレビや新聞、ニュースサイトなど）でニュースや記事を見かけた

☐ 8. 友人・知人との会話で話題になった

☐ 9. 求人関連のビジネスサイト・アプリで見かけた

☐ 10. SNSで話題になった

☐ 11. 職場で話題になった

☐ 12. 取引先の人に勧められた

☐ 13. 上司からの勧め

☐ 14. その他

Q6S1_14FA

Q7

あなたが副業・事業を行う（行いたい）目的・理由をお答えください。

項目リスト

Q7S1

Q7S2

1. 目的・理由としてあてはまるものをすべて（いくつでも）

2. そのうち一番の目的・理由（ひとつだけ）

選択肢リスト

☐ 1. 本業だけでは生活が苦しい

☐ 2. 本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたい

☐ 3. 自らの知識やスキルを活かしたい

☐ 4. 本業ではできないことに取組みたい

☐ 5. 新しい知識やスキルを得たい

☐ 6. 活躍の場を広げたい

☐ 7. 人脈を広げたい

☐ 8. 副業を通じて本業先に貢献したい

☐ 9. 社会に貢献したい

☐ 10. 困っている人や企業、地域の役に立ちたい

☐ 11. 転職や独立のきっかけにしたい

☐ 12. ライフスタイルを変えるきっかけにしたい

☐ 13. その他

Q7S1_13FA

Q8

首都圏以外の地方で副業・事業をしている「する予定だ」してみたいとお答えの方にお聞きます。
首都圏以外の地方での副業・事業を行う（行いたい）理由をお答えください。

項目リスト

Q8S1

Q8S2

1. 理由としてあてはまるものをすべて（いくつでも）

2. そのうち一番の理由（ひとつだけ）

選択肢リスト

☐ 1. 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）

☐ 2. 仕事内容で選ぶから（地域はどこでもよい）

☐ 3. 自分に関わりのある地域に貢献したいから

☐ 4. 地域問わず地方創生に興味があるから

☐ 5. 一地域厚生を検討するきっかけにしたいから ※主な生活拠点とは別の特定の地域に生活拠点

☐ 6. 自分でも活躍できそうだから

☐ 7. 地方の方が好きな仕事を選びやすいから（ライバルが少ないから）

☐ 8. 地方の方が人材が求められているから

☐ 9. 地方の方が仕事以外の観光・レジャーを楽しめるから

☐ 10. 将来的には地方に移住したいから

☐ 11. 都会での生活に疲れたから

☐ 12. 本業とは異なり、副業・事業ではチャレンジしたいから

☐ 13. 新しい環境に触れたいから

☐ 14. その他

Q8S1_14FA

Q9

あなたは、以下のエリアに所在する企業での副業・事業にとのくい興味がありますか。
それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

項目リスト

Q9S1

Q9S2

Q9S3

Q9S4

Q9S5

Q9S6

Q9S7

Q9S8

Q9S9

Q9S10

1. 北海道（北海道）

2. 東北・新潟（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟）

3. 首都圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）

4. 北関東・甲信（茨城、栃木、群馬、山梨、長野）

5. 北陸（福山、石川、福井）

6. 東海（岐阜、静岡、愛知、三重）

7. 近畿（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）

8. 中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）

9. 四国（徳島、香川、愛媛、高知）

10. 九州・沖縄（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

選択肢リスト

☐ 1. とても興味がある

☐ 2. やや興味がある

☐ 3. どちらともいえない

☐ 4. あまり興味がない

☐ 5. 全く興味がない

Q10
あなたは、以下のエリアに所在する企業での副業・兼業にどのようなイメージがありますか。
それぞれあてはまるものを全てお答えください。（それぞれいくつでも）

項目リスト

1. 北海道（北海道）

Q1051

2. 東北・新潟（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟）

Q1052

3. 首都圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）

Q1053

4. 北関東・甲信（茨城、栃木、群馬、山梨、長野）

Q1054

5. 北陸（富山、石川、福井）

Q1055

6. 東海（岐阜、静岡、愛知、三重）

Q1056

7. 近畿（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）

Q1057

8. 中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）

Q1058

9. 四国（徳島、香川、愛媛、高知）

Q1059

10.九州・沖縄（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

Q10510

選択リスト

☐ 1. 大手・有名企業が少ない

☐ 2. 大手・有名企業が多い

☐ 3. 首都圏からのアクセスが悪い

☐ 4. 首都圏からのアクセスが良い

☐ 5. 一地域居住しやすいそう ※主な生活拠点とは別の特定の地域に生活拠点（ホテル等も含む）を設ける暮らし方のこと。

☐ 6. 業種や仕事内容が限られそう

☐ 7. 様々な仕事がありそう

☐ 8. 求人が少ない

☐ 9. おもしろそうな仕事がありそう

☐ 10. のんびりマイペースに働けそう

☐ 11. 地域の人との付き合い方に苦労しそう

☐ 12. 地域の人と関わるのが楽そう

☐ 13. 仕事以外のレジャーやガレムを楽めそう

☐ 14. 報酬が少なそう

☐ 15. 通信インフラが整っていないそう

☐ 16. 宿泊環境が整っていないそう

☐ 17. 将来的に移住しやすいそう

☐ 18. その他

☐ 19. 特にイメージはない

Q1051 185A

地方企業での副業・兼業への意識および実態調査（「地方抽出調査」）

選択肢記号の説明

☐ 複数選択（チェックボックス）

☐ 単一選択（ラジオボタン）

☐ 単一選択（プルダウン）

Q1
事前アンケートで、首都圏以外の地方で副業・兼業をしている「する予定だ」「してみたい」とお答えの方はお聞きします。
あなたが副業・兼業 先を選ばずに重視した、する点を1位から順に5位までお答えください。
※現在、副業・兼業をしている方は、その副業・兼業先のことについてお答えください。
また、該当ある場合、契約期間が最も長いものについてお答えください。（以降も同様）
※首都圏以外の地方での副業・兼業に限定してお答えください。（以降も同様）
【1位のみ必須】

順位回答（5位/番目まで）

☐ 1. 企業に知名度がある

☐ 2. 企業規模が大きい

☐ 3. 企業報酬が大きい

☐ 4. 企業の所在地が好きな場所である

☐ 5. 企業に将来性・社会性がある

☐ 6. 企業理念・ビジョンに共感できる

☐ 7. 経営者の人柄・熱意に惹かれる

☐ 8. 職場の風土や雰囲気が良い

☐ 9. 事業活動が地域特性を活かした産業である

☐ 10. 魅力的な事業や商品に携われる

☐ 11. 仕事内容が明確である

☐ 12. 契約期間が長い（6か月以上）

☐ 13. 契約期間が短い（6か月未満）

☐ 14. 勤務スタイルが柔軟である（出社とテレワーク・リモートワークを組み合わせた勤務）

☐ 15. 金銭報酬が高い

☐ 16. 魅力的な非金銭報酬（現物など）がある

☐ 17. 副業・兼業実施中のサポート体制がある

☐ 18. 職場の良好な人間関係

☐ 19. 副業・兼業の同僚または先輩がいる

☐ 20. 仕事以外で地域、地域の人と関わる機会がある

☐ 21. この中にあてはまるものはない

Q2

あなたは、副業・兼業の仕事内容に関して、どのようなことを期待しましたか？

項目リスト

Q2S1

1. 知識・スキルを活用できる仕事

Q2S2

2. 新しい知識・スキルを得られる仕事

Q2S3

3. 単発や短期ではなく長期で続けられる仕事

Q2S4

4. 本業のモチベーション向上につながる仕事

Q2S5

5. 人脈が広がる仕事

Q2S6

6. 社会貢献につながる仕事

Q2S7

7. 地域の役に立つ仕事

Q2S8

8. 知識・スキルを磨ける仕事

Q2S9

9. 将来の独立につながる仕事

Q2S10

10. 本業との両立ができる仕事

Q2S11

11. 裁量権のある仕事

Q2S12

12. 自らの成長が感じられる仕事

選択後リスト

☐ 1. とても期待した・する

☐ 2. やや期待した・する

☐ 3. どちらでもない

☐ 4. あまり期待しなかった・しない

☐ 5. 全く期待しなかった・しない

Q3

あなたは、副業・兼業先の所在地に関して、何を期待しましたか？

項目リスト

Q3S1

1. 企業所在地域の自然環境

Q3S2

2. 企業所在地域の観光資源（観光・レジャー・祭り・スポーツ）

Q3S3

3. 企業所在地域の特産物・グルメ

Q3S4

4. 企業所在地域の通信インフラ

Q3S5

5. 企業所在地域の都市部からのアクセスの良さ

Q3S6

6. 企業所在地域の住環境・住みやすさ

Q3S7

7. 企業所在地域の宿泊・娯楽・滞在やすさ

Q3S8

8. 企業所在地域の多様な人材受け入れの寛容性

選択後リスト

☐ 1. とても期待した・する

☐ 2. やや期待した・する

☐ 3. どちらでもない

☐ 4. あまり期待しなかった・しない

☐ 5. 全く期待しなかった・しない

Q4

副業・兼業先を訪ねた際に、周辺地域で行うこと・行いたいことをすべてお答えください。（いくつでも）

☐ 1. 地域の特産品の飲食や買い物

☐ 2. 観光・レジャー・スポーツ

☐ 3. 祭りやイベントに参加

☐ 4. ボランティア活動

☐ 5. 地域住民との交流

☐ 6. 体験・リフレッシュ

☐ 7. 本業のワークーション（休暇を取りながら本業のテレワーク・リワークを行う）

☐ 8. 帰省

☐ 9. その他【FA】

☐ 10. 特になし

Q5

副業・兼業先はどのように探しましたか？探しますか。
また、その中からさらに一番有効だと思うものを、思った手段をお答えください。

項目リスト

Q5S1

1. あてはまるものをすべて（いくつでも）

Q5S2

2. そのうち一番有効だと思う手段（ひとつだけ）

選択後リスト

☐ 1. 人脈（人から）

☐ 2. これまでの取引先

☐ 3. 自治体のサイト

☐ 4. SNS・ブログ

☐ 5. 副業・兼業紹介のエージェントサービス

☐ 6. 副業・兼業説明イベント

☐ 7. 求人広告（雑誌、新聞、Webなど）

☐ 8. その他

☐ 9. 特になし

Q6

首都圏以外の地方で副業・兼業をしているとお答えの方にお聞きます。
副業・兼業にどの程度満足していますか。総合的に考えてお答えください。
※複数ある場合、契約期間が最も長いものについてお答えください。（以降も同様）

☐ 1. とても満足している

理由【FA】

☐ 2. やや満足している

理由【FA】

☐ 3. どちらでもない

理由【FA】

☐ 4. あまり満足していない

理由【FA】

☐ 5. 全く満足していない

理由【FA】

133

巻末資料

2

3

Q9

副業・兼業の仕事をどのように満足していますか。
総合的に考えてお答えください。
またその理由もお答えください。

☐ 1. とても満足している

理由【FA】

Q9_1FA

☐ 2. やや満足している

理由【FA】

Q9_2FA

☐ 3. どちらともいえない

理由【FA】

Q9_3FA

☐ 4. あまり満足していない

理由【FA】

Q9_4FA

☐ 5. 全く満足していない

理由【FA】

Q9_5FA

Q10

副業・兼業の仕事内容に関して、以下の内容にどの程度満足していますか。
それぞれお答えください。

項目リスト

Q10S1

1. 知識・スキルを活用できる仕事

Q10S2

2. 新しい知識・スキルを得られる仕事

Q10S3

3. 単発や短期ではなく長期中で続けられる仕事

Q10S4

4. 本業のモチベーション向上につながる仕事

Q10S5

5. 人脈が広がる仕事

Q10S6

6. 社会貢献につながる仕事

Q10S7

7. 地域の役に立つ仕事

Q10S8

8. 知識・スキルを磨ける仕事

Q10S9

9. 将来の独立につながる仕事

Q10S10

10. 本業との両立ができる仕事

Q10S11

11. 裁量権のある仕事

Q10S12

12. 自らの成長が感じられる仕事

Q11

副業・兼業の所在地域にどの程度満足していますか。
総合的に考えてお答えください。
またその理由もお答えください。

☐ 1. とても満足している

理由【FA】

Q11_1FA

☐ 2. やや満足している

理由【FA】

Q11_2FA

☐ 3. どちらともいえない

理由【FA】

Q11_3FA

☐ 4. あまり満足していない

理由【FA】

Q11_4FA

☐ 5. 全く満足していない

理由【FA】

Q11_5FA

Q7

副業・兼業のどのような点に満足していますか。
あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）

☐ 1. 企業に知名度がある

☐ 2. 企業規模が大きい

☐ 3. 企業規模が小さい

☐ 4. 企業の所在地が好きな場所である

☐ 5. 企業に将来性・社会性がある

☐ 6. 企業理念・ビジョンに共感できる

☐ 7. 経営者の人柄・熱意に惹かれる

☐ 8. 職場の風土や雰囲気が良い

☐ 9. 事業活動が地域特性を活かした産業である

☐ 10. 魅力的な事業や商品に携われる

☐ 11. 仕事内容が明確である

☐ 12. 契約期間が長い（6か月以上）

☐ 13. 契約期間が短い（6か月未満）

☐ 14. 勤務スタイルが柔軟である（出社とテレワークを組み合わせた勤務）

☐ 15. 金銭報酬が高い

☐ 16. 魅力的な非金銭報酬（現物など）がある

☐ 17. 副業・兼業実施中のサポート体制がある

☐ 18. 職場の良い人間関係

☐ 19. 副業・兼業の同僚または先輩がいる

☐ 20. 仕事以外で地域・地域の人と関わる機会がある

☐ 21. この中であてはまるものはない

Q8

副業・兼業のどのような点に不満を感じていますか。
あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）

☐ 1. 企業に知名度がない

☐ 2. 企業規模が大きい

☐ 3. 企業規模が小さい

☐ 4. 企業の所在地がイメージしていた場所と違った

☐ 5. 企業に将来性・社会性がない

☐ 6. 企業理念・ビジョンに共感できない

☐ 7. 経営者の人柄・熱意に惹かれない

☐ 8. 職場の風土や雰囲気が悪い

☐ 9. 事業活動が地域特性を活かした産業でない

☐ 10. 魅力的な事業や商品に携われない

☐ 11. 仕事内容が明確でない

☐ 12. 契約期間が長い（6か月以上）

☐ 13. 契約期間が短い（6か月未満）

☐ 14. 勤務スタイルが柔軟でない（出社とテレワークを組み合わせた勤務）

☐ 15. 金銭報酬が低い

☐ 16. 魅力的な非金銭報酬（現物など）がない

☐ 17. 副業・兼業実施中のサポート体制がない

☐ 18. 職場で良好な人間関係が築けない

☐ 19. 副業・兼業の同僚または先輩がいない

☐ 20. 仕事以外で地域・地域の人と関わる機会がない

☐ 21. この中であてはまるものはない

Q12

副業・事業先の所在地域に関して、以下の内容にどの程度満足していますか。
それぞれお答えください。

項目リスト

1. 企業所在地域の自然環境

2. 企業所在地域の観光資源（観光・レジャー・祭り・スポーツ）

3. 企業所在地域の特産物・グルメ

4. 企業所在地域の通信インフラ

5. 企業所在地域の都市部からのアクセスの良さ

6. 企業所在地域の住環境・住みやすさ

7. 企業所在地域の宿泊施設・滞在しやすさ

8. 企業所在地域の多様な人材受け入れへの寛容性

選択肢リスト

☐ 1. とても満足している

☐ 2. やや満足している

☐ 3. どちらともいえない

☐ 4. あまり満足していない

☐ 5. 全く満足していない

Q13

副業・事業先の所在地域に関して、どの程度愛着がありますか。
またその理由もお答えください。

☐ 1. とても愛着がある

理由[FA]

☐ 2. やや愛着がある

理由[FA]

☐ 3. どちらともいえない

理由[FA]

☐ 4. あまり愛着がない

理由[FA]

☐ 5. 全く愛着がない

理由[FA]

Q13-1FA

Q13-2FA

Q13-3FA

Q13-4FA

Q13-5FA

Q14

首都圏以外の地域での副業・事業をきっかけにして、将来的に以下のようは可能性があると思いますか。

項目リスト

1. 副業・事業先の地域に移住し、現地で転職をする（副業・事業先への転職を含む）

副業・事業先の地域に移住し、本業をテレワーク・リモートワークにする（副業・事業の実施は別わす）

3. 首都圏と地方と2つの地域に居住する（本業・副業・事業の実施は別わす）

選択肢リスト

☐ 1. 可能性はともある

☐ 2. 可能性はややある

☐ 3. どちらともいえない

☐ 4. 可能性はあまりない

☐ 5. 可能性は全くない

Q15

あなたと東北・新潟との関わりについて、あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）

☐ 1. 過去に住んでいた

☐ 2. 親族・知人・友人がいる

☐ 3. 実家がある

☐ 4. 仕事で訪れている・いた

☐ 5. 観光で訪れている・いた

☐ 6. ボランティア（震災復興）で訪れた

☐ 7. 興味・関心がある地域である

☐ 8. ふるさと納税をした

☐ 9. その他[FA]

☐ 10. 特に関わりはない

Q15-9FA

Q16

あなたの仕事やキャリアに対する考え方として、それぞれに最も近いものをお答えください。
※本業、副業・事業に関わらず、お答えください。

項目リスト

1. 何のために働いているか、あまり考えたことがない

2. 自分のキャリアを主体的に計画している

3. 今の仕事で将来自分のキャリア形成につながると思う

4. 大都市で生活し、働きたい

5. 大都市で生活し、働くことに疲れを感じる

6. 地方で生活し、働きたい

7. 地方で生活し、働くのに抵抗はない

8. あくはく働く以外のひとりと日常を過ごせることが幸せだ

9. 人の上に立つリーダーになりたいと思う

10. 自分の社会的地位を維持し、さらに高めたい

11. 自分の将来について漠然とした不安を感じる

12. 自分の将来は順風満帆だと思う

13. 自分が望まない仕事でも率先して取り組む方だ

14. 好きなことを仕事にしたい

選択肢リスト

☐ 1. とてもあてはまる

☐ 2. ややあてはまる

☐ 3. どちらともいえない

☐ 4. あまりあてはまらない

☐ 5. 全くあてはまらない

Q17

副業・兼業を「している」「する予定だ」「してみたい」とお答えの方にお問います。
あなたの本業先の業務内容、副業・兼業先の業務内容について、それぞれあてはまるものをお答えください。

Q17S1
Q17S2
Q17S3

項目リスト
1. 本業先の業務内容（ひとつだけ） ※複数ある場合、契約期間が最も長いもの
2. 副業・兼業先の業務内容（ひとつだけ） ※複数ある場合、契約期間が最も長いもの
3. 希望の副業・兼業先の業務内容（いくつでも）

選択肢リスト

☐ 1. 経営企画

☐ 2. 新規事業企画

☐ 3. 商品開発

☐ 4. 営業企画

☐ 5. 人事・組織開発

☐ 6. マーケティング

☐ 7. 広報・PR

☐ 8. Webデザイン

☐ 9. 販売促進

☐ 10. 海外事業

☐ 11. 資金調達

☐ 12. 経理・財務

☐ 13. 情報システム

☐ 14. 生産・製造

☐ 15. 作業・製作業

☐ 16. その他

Q17S1_16FA

Q18

副業・兼業を「している」とお答えの方にお問います。
副業・兼業の業務内容は本業と関係がありますか。最もあてはまるものをお選びください。

☐ 1. 本業と強く関係がある

☐ 2. 本業と少し関係がある

☐ 3. 本業とあまり関係がない

☐ 4. 本業と全く関係がない

Q19

あなたの本業先の従業員数、副業・兼業先の従業員数について、それぞれあてはまるものをお答えください。

Q19S1
Q19S2
Q19S3

項目リスト
1. 本業先（ひとつだけ）
2. 副業・兼業先（ひとつだけ） ※複数ある場合、契約期間が最も長いもの
3. 希望の副業・兼業先（いくつでも）

選択肢リスト

☐ 1. ～9人

☐ 2. 10～49人

☐ 3. 50～99人

☐ 4. 100～299人

☐ 5. 300人～499人

☐ 6. 500人～999人

☐ 7. 1,000人以上

☐ 8. わからない・覚えていない

Q20

あなたのご家族全体の世帯年収と、あなたご自身の個人年収をそれぞれお答えください。

Q20S1
Q20S2

項目リスト
1. 世帯年収
2. 個人年収

選択肢リスト

☐ 1. 200万円未満

☐ 2. 200～400万円未満

☐ 3. 400～600万円未満

☐ 4. 600～800万円未満

☐ 5. 800～1000万円未満

☐ 6. 1000～1200万円未満

☐ 7. 1200～1500万円未満

☐ 8. 1500～2000万円未満

☐ 9. 2000万円以上

☐ 10. わからない

東北圏企業の副業・兼業人材の受入れに関する調査

選択肢記号の説明
☐ 複数選択 (チェックボックス)
☐ 単一選択 (ラジオボタン)
▽ 単一選択 (プルダウン)

F3

性別

☐ 1. 男性

☐ 2. 女性

F4_1

年齢(才)

1. 年齢(才)

F4_2

年齢

☐ 1. 12才未満

☐ 2. 12才～19才

☐ 3. 20才～24才

☐ 4. 25才～29才

☐ 5. 30才～34才

☐ 6. 35才～39才

☐ 7. 40才～44才

☐ 8. 45才～49才

☐ 9. 50才～54才

☐ 10. 55才～59才

☐ 11. 60才以上

F6_1

地域

☐ 1. 北海道

☐ 2. 東北地方

☐ 3. 関東地方

☐ 4. 中部地方

☐ 5. 近畿地方

☐ 6. 中国地方

☐ 7. 四国地方

☐ 8. 九州地方

F6_2

都道府県

- ☐ 1. 北海道
- ☐ 2. 青森県
- ☐ 3. 岩手県
- ☐ 4. 宮城県
- ☐ 5. 秋田県
- ☐ 6. 山形県
- ☐ 7. 福島県
- ☐ 8. 茨城県
- ☐ 9. 栃木県
- ☐ 10. 群馬県
- ☐ 11. 埼玉県
- ☐ 12. 千葉県
- ☐ 13. 東京都
- ☐ 14. 神奈川県
- ☐ 15. 新潟県
- ☐ 16. 富山県
- ☐ 17. 石川県
- ☐ 18. 福井県
- ☐ 19. 山梨県
- ☐ 20. 長野県
- ☐ 21. 岐阜県
- ☐ 22. 静岡県
- ☐ 23. 愛知県
- ☐ 24. 三重県
- ☐ 25. 滋賀県
- ☐ 26. 京都府
- ☐ 27. 大阪府
- ☐ 28. 兵庫県
- ☐ 29. 奈良県
- ☐ 30. 和歌山県
- ☐ 31. 鳥取県
- ☐ 32. 島根県
- ☐ 33. 岡山県
- ☐ 34. 広島県
- ☐ 35. 山口県
- ☐ 36. 徳島県
- ☐ 37. 香川県
- ☐ 38. 愛媛県
- ☐ 39. 高知県
- ☐ 40. 福岡県
- ☐ 41. 佐賀県
- ☐ 42. 長崎県
- ☐ 43. 熊本県
- ☐ 44. 大分県
- ☐ 45. 宮崎県
- ☐ 46. 鹿児島県
- ☐ 47. 沖縄県

F6_3

都道府県名

1. 都道府県名

Q1

貴社の業種について、最もあてはまるものをお答えください。

☐ 1. 農薬・林業・漁業
 ☐ 2. 鉱業
 ☐ 3. 建設業
 ☐ 4. 運輸業・郵便業
 ☐ 5. 製造業（食料・飲料・酒類）
 ☐ 6. 製造業（衣服・繊維製品）
 ☐ 7. 製造業（医薬品・化粧品・化学・日用品）
 ☐ 8. 製造業（製紙・パルプ）
 ☐ 9. 製造業（石油製品）
 ☐ 10. 製造業（機械・機器・コンピュータ）
 ☐ 11. 製造業（自動車・輸送機器）
 ☐ 12. 製造業（その他）
 ☐ 13. 卸売・小売業（食料・飲料・酒類）
 ☐ 14. 卸売・小売業（衣服・繊維製品）
 ☐ 15. 卸売・小売業（医薬品・化粧品・化学・日用品）
 ☐ 16. 卸売・小売業（製紙・パルプ）
 ☐ 17. 卸売・小売業（石油製品）
 ☐ 18. 卸売・小売業（機械・機器・コンピュータ）
 ☐ 19. 卸売・小売業（自動車・輸送機器）
 ☐ 20. 卸売・小売業（その他）
 ☐ 21. 小売業（百貨店・スーパー・コンビニ）
 ☐ 22. 飲食店
 ☐ 23. 金融業・保険業
 ☐ 24. 不動産業
 ☐ 25. サービス業
 ☐ 26. 医療・福祉関連業
 ☐ 27. 学校・教育産業
 ☐ 28. 官公庁・自治体・公共団体
 ☐ 29. マスコミ関連業
 ☐ 30. 調査業・広告代理業・マーケティング業
 ☐ 31. その他（FA）

Q1_31FA

Q2

貴社の従業員数（正社員）について、あてはまるものをお答えください。

☐ 1. 10人未満
 ☐ 2. 10～49人
 ☐ 3. 50～99人
 ☐ 4. 100～299人
 ☐ 5. 300～499人
 ☐ 6. 500～999人
 ☐ 7. 1,000人以上

Q3

貴社の年間売上高について、あてはまるものをお答えください。

☐ 1. 5千万円未満
 ☐ 2. 5千万～1億円未満
 ☐ 3. 1億～10億円未満
 ☐ 4. 10億～50億円未満
 ☐ 5. 50億～100億円未満
 ☐ 6. 100億～1,000億円未満
 ☐ 7. 1,000億円以上

Q4

貴社の設立年について、あてはまるものをお答えください。

☐ 1. 10年未満
 ☐ 2. 10～20年未満
 ☐ 3. 20～30年未満
 ☐ 4. 30～40年未満
 ☐ 5. 40～50年未満
 ☐ 6. 50年以上

Q5

貴社の経営者（会社の代表）の年齢について、あてはまるものをお答えください。

☐ 1. 30歳未満
 ☐ 2. 30代
 ☐ 3. 40代
 ☐ 4. 50代
 ☐ 5. 60代
 ☐ 6. 70代
 ☐ 7. 80歳以上

Q6

貴社従業員（正社員）の平均年齢について、あてはまるものをお答えください。

☐ 1. 30歳未満
 ☐ 2. 30～34歳
 ☐ 3. 35～39歳
 ☐ 4. 40～44歳
 ☐ 5. 45～49歳
 ☐ 6. 50～54歳
 ☐ 7. 55～59歳
 ☐ 8. 60～64歳
 ☐ 9. 65歳以上

[illegible]

項目リスト	
QJ5S1	1. 1位
QJ5S2	2. 2位
QJ5S3	3. 3位

貴社が認識している地域（東北・新潟）の問題について、1位から3位にあってはまるものをお選びください。

☐	1. 人口減少	☐	Q15S1_10FA
☐	2. 少子高齢化		
☐	3. 商店街・繁華街の衰退		
☐	4. 地域ブランドの不在		
☐	5. 観光資源の不在		
☐	6. 地場産業・伝統産業の衰退		
☐	7. 地域コミュニティの衰退		
☐	8. 脆弱な交通インフラ		
☐	9. 通信インフラの不整備		
☐	10. その他		
☐	11. 特にない		

選択理由リスト

☐	1. 積極的に採用したい理由：〔FA〕	☐	Q16_1FA
☐	2. やや採用したい理由：〔FA〕	☐	Q16_2FA
☐	3. どちらともいえない理由：〔FA〕	☐	Q16_3FA
☐	4. あまり採用したくない理由：〔FA〕	☐	Q16_4FA
☐	5. 全く採用したくない理由：〔FA〕	☐	Q16_5FA

貴社における首都圏などからの移住者の採用について、あてはまるものをお答えください。

☐	1. 認めている		
☐	2. 認めることを検討している		
☐	3. 認めていることを検討していないが、今後検討する可能性はある		
☐	4. 認めることを検討しております、今後も検討する可能性は低い		
☐	5. 認めております、今後も認めない		

Q18. コロナ様における貴社のテレワーク/リモートワークの導入状況および取束後の導入意向について、あてはまるものをお答えください。

☐	1. 流行前から導入しており、そのま対応した
☐	2. 流行前から導入しており、適用対象者・実施可能日数など制度を拡大した
☐	3. 流行に伴い新たに導入し、取束後も同様の制度で継続する
☐	4. 流行に伴い新たに導入したが、取束後は縮小して継続する
☐	5. 流行に伴い新たに導入したが、取束後は廃止する
☐	6. 流行に伴い新たに導入したが、取束後は未定
☐	7. 導入しておらず、今後の導入は未定
☐	8. 導入しておらず、今後も導入しない
☐	9. その他[FA]

Q18. 9FA

Q19

あなたの会社名、部署・役職名についてお答えください。

1. Q19S1 [FA]	Q19S1FA
2. Q19S2 [FA]	Q19S2FA

引用・参考文献

- 川上 淳之「『副業』の研究：多様性がもたらす影響と可能性」慶應義塾大学出版会（2021 年 3 月 20 日）
- 関東経済産業局「兼業・副業による人材の受け入れニーズに関する調査」（2018 年 10 月）
- 関東経済産業局「外部人材活用ガイダンス」（2020 年 3 月）
- 経済産業省「2020 年工業統計調査 地域別統計表」
- 金融庁「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」（2021 年 7 月）
- 首相官邸「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月 28 日）
- 総務省「通信利用動向調査」
- 中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」（2017 年 3 月）
- 鳥取県立ハローワーク/とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点「副業・兼業人材活用ハンドブック」（2021 年 5 月 10 日）
- 内閣府まち・ひと・しごと創生本部「第 2 期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』」（2019 年 12 月 20 日）
- 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2020 年 6 月 21 日）
- ㈱リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

副業・兼業による新たな人材・人口還流方策

—ニューノーマルにおける首都圏人材と東北圏企業の意識調査から—

2022 年 2 月発行

発 行：公益財団法人 東北活性化研究センター

住 所：〒980-0021 仙台市青葉区中央 2-9-10 セントレ東北 9 階

T E L：022-222-3394 F A X：022-222-3395

U R L：<http://www.kasseiken.jp/>