

## 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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>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。

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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

## 第1章

### (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。

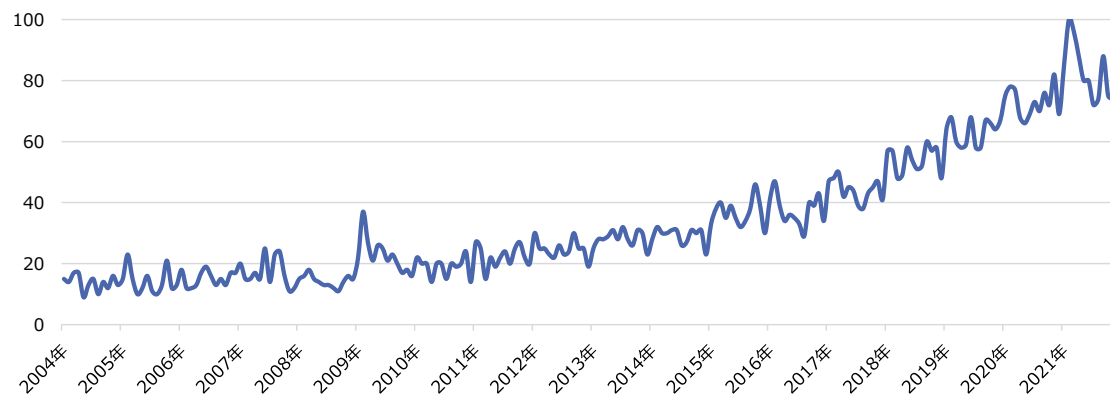
「働き方改革」とは、政府が掲げる一億総活躍社会を実現すべく、誰もが多様かつ柔軟な働き方を選択できるようにするための改革である。「非正規雇用の処遇改善」「賃金引き上げと労働生産性向上」「長時間労働の是正」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」など、9つの分野を通じて働き方改革の実現が目指されている。そのうちの1つ「柔軟な働き方がしやすい環境整備」への対応策として、テレワークの推進とともに副業・兼業の普及促進が決定された。

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」の人気度の推移



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）

## 第1章

### (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<sup>3</sup>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<sup>4</sup>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）。

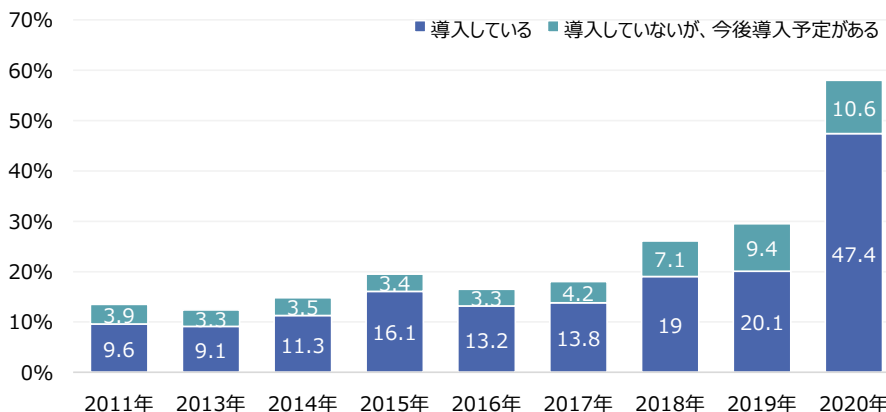
テレワークという柔軟な働き方は地域を問わず働ける可能性を開き、都市部人材の地方での副業・兼業の可能性を大きく広げた。今後副業・兼業人材の増加が予想され、地方には副業・兼業を通じた都市部人材の獲得というチャンスが巡ってきた。地方創生の実現にはそうした人材の獲得が鍵となることから、すでに全国の地方自治体や地域金融機関などは地域への人材還流を推し進めていくべく都市部人材と地域企業のマッチング支援に乗り出している。

---

<sup>3</sup> 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）

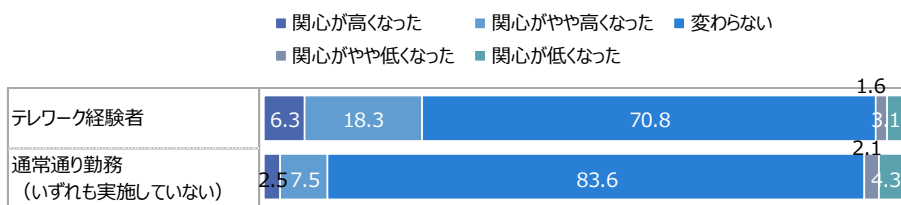
<sup>4</sup> ㈱リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021年4月）

図表 1-2 企業のテレワーク導入状況の推移



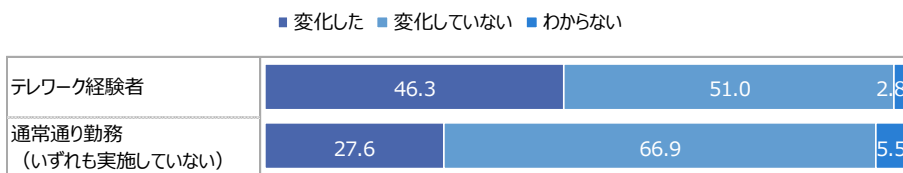
出典：総務省「通信利用動向調査」

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）

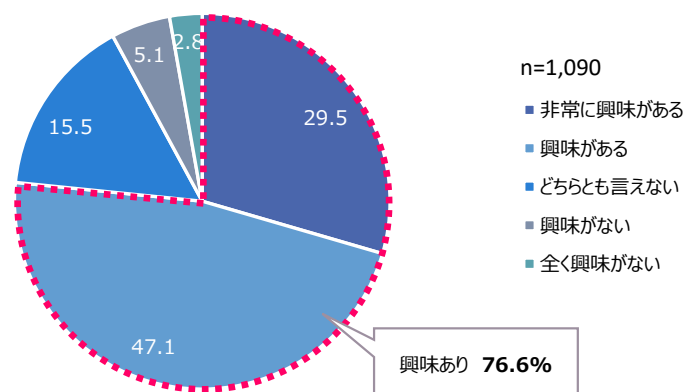
図表 1-4 【テレワークの経験の有無別】新型コロナウイルス感染症拡大前と比較した職業選択、副業等の希望の変化



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。

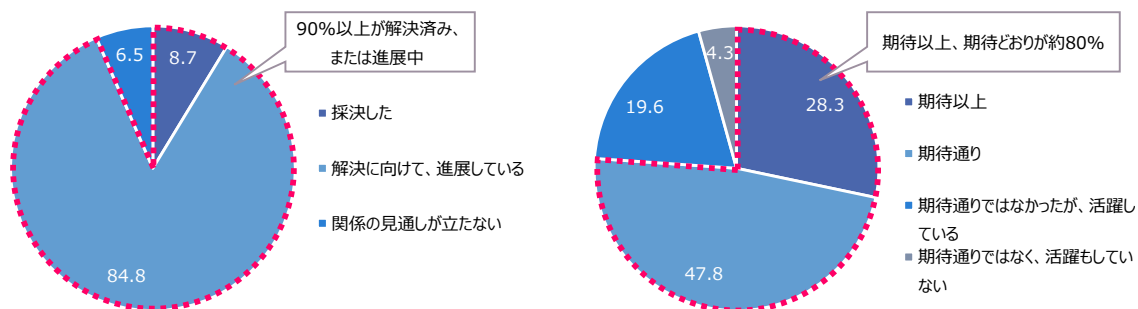
図表 1-6 「とっとり副業兼業プロジェクト」PR サイト



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」<sup>5</sup>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<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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」<sup>8</sup>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。

---

<sup>5</sup> 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

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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

<sup>8</sup> 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



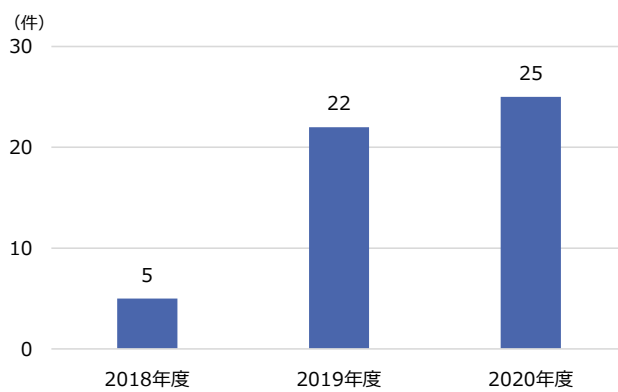
出典：岩手県 web サイトより（2021年11月19日アクセス）

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<sup>9</sup>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。

---

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>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」<sup>11</sup>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<sup>12</sup>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。

---

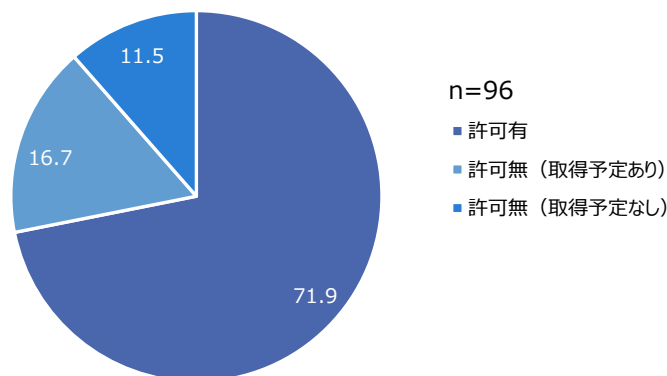
<sup>10</sup> 金融庁「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」（2021年7月）

<sup>11</sup> 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

<sup>12</sup> 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 あおも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 いづみ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	九州・沖縄 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
関東・甲信越			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

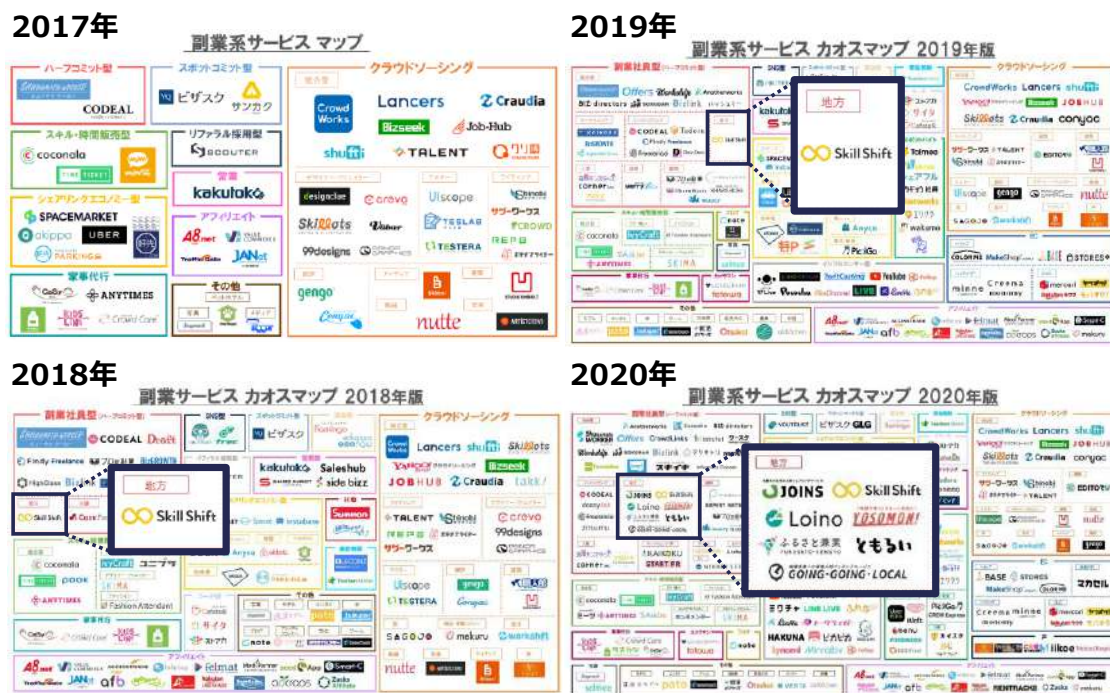
民間のマッチングサービス事業者については、事業者単独、あるいは地方自治体および地域金融機関と連携して地域企業と副業・兼業人材のマッチングを実施している。地方自治体および地域金融機関は地域企業とのつながりは持っているが、地域企業とマッチングさせる都市部人材とのパイプがなく、単体でのマッチング支援は難しい。そこで多くの都市部人材を紹介可能な民間のマッチングサービス事業者が地方自治体および地域金融機関のパートナーとしてマッチングをサポートしている。

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	都会にい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<sup>13</sup>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）。

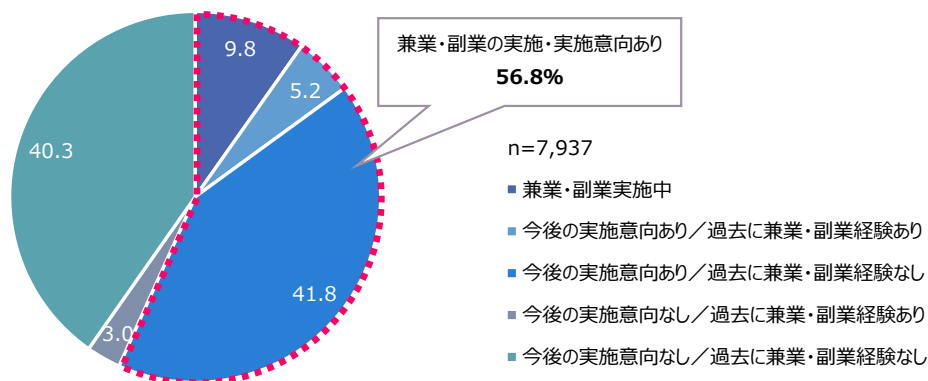
現状として、副業・兼業を実践する人材は約1割に留まるものの、副業・兼業を実施したいと考える人材は約5割存在し、今後副業・兼業を実践する人材が増加していく可能性が確認された。同調査では回答者自身の居住地とは異なる地域での副業・兼業（「ふるさと副業」）への興味関心もたずねており、実施者および実施意向者の76.6%が「ふるさと兼業」に興味があると回答した（図表 1-5）。しかしながら、副業・兼業の実施理由は収入補填が一際目立っており、社会貢献は12.2%に過ぎない。また、副業・兼業を通じて得られた効果についても副収入の獲得の回答割合が高く、地域や社会貢献よりも十分な金銭報酬を得たいというのが実施者の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

---

<sup>13</sup> (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

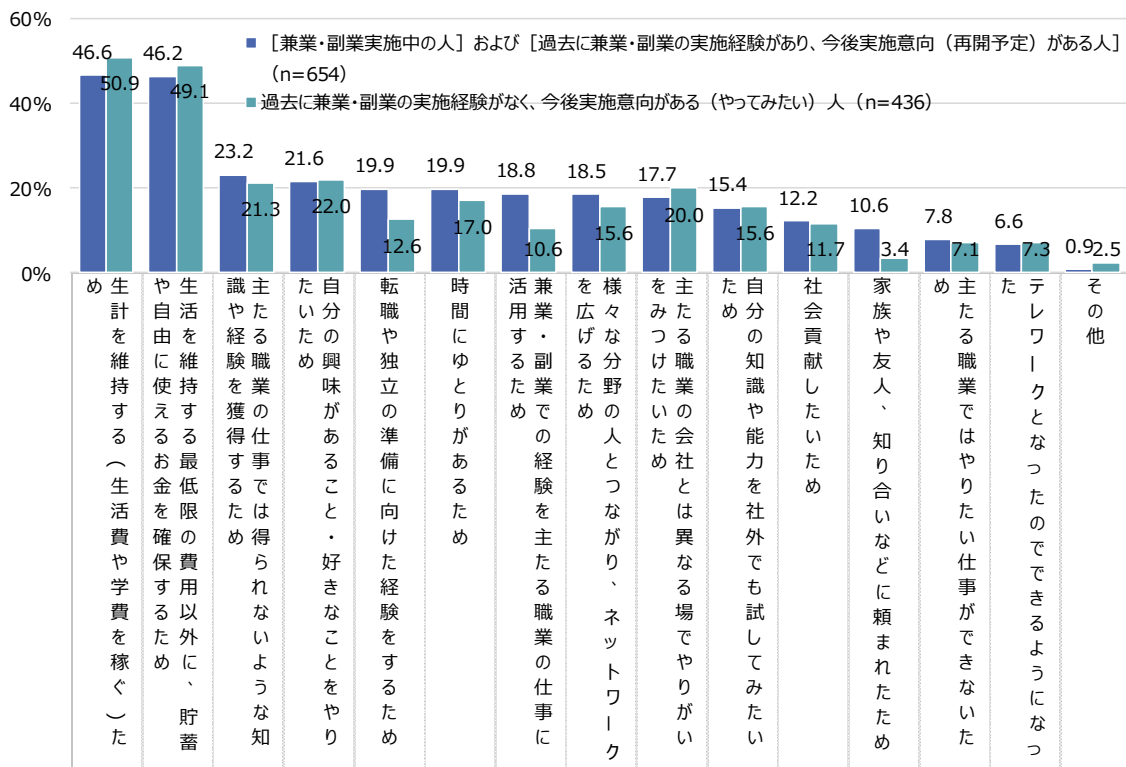
第 1 章

図表 1-17 兼業・副業の実施状況



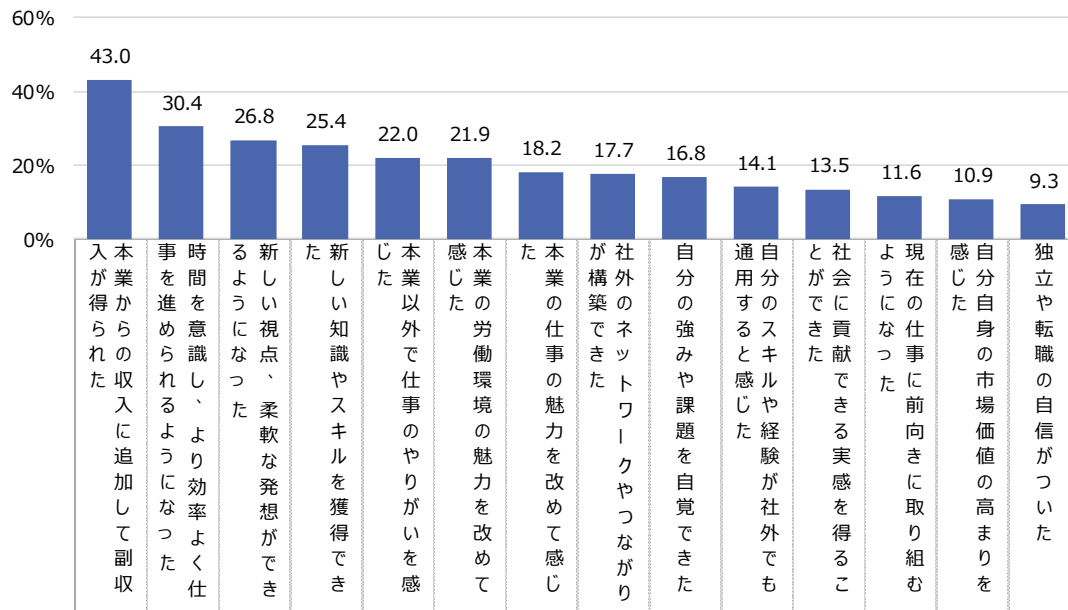
出典：(株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」(2021年4月)

図表 1-18 兼業・副業を実施した（してみた）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)

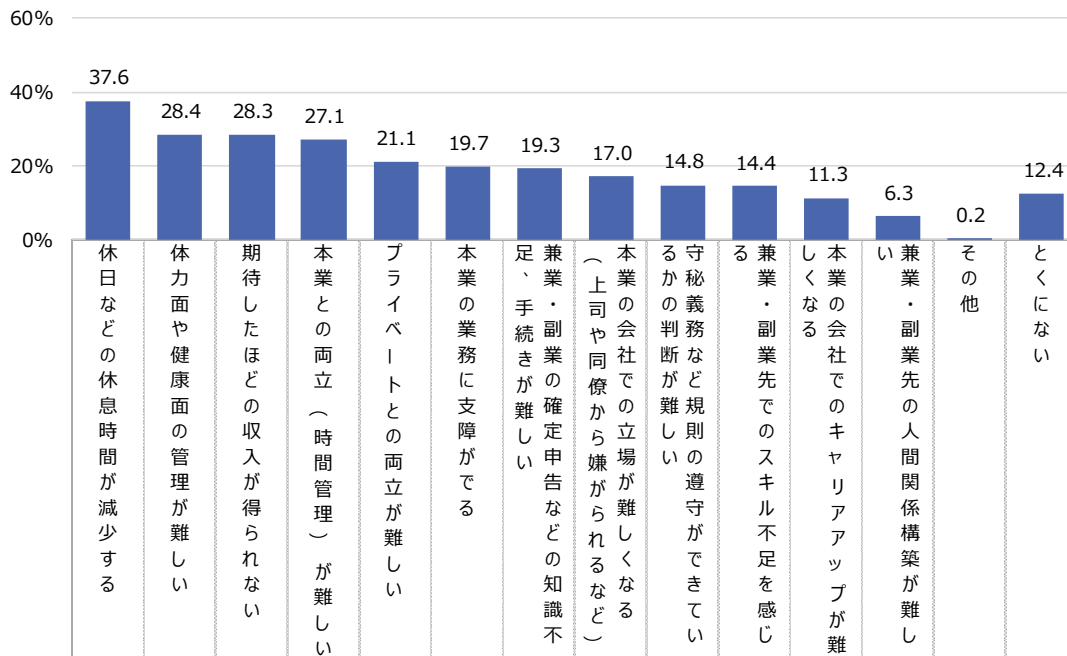
図表 1-19 兼業・副業の効果実感（複数回答）



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）

## 第1章

### (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<sup>14</sup>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。

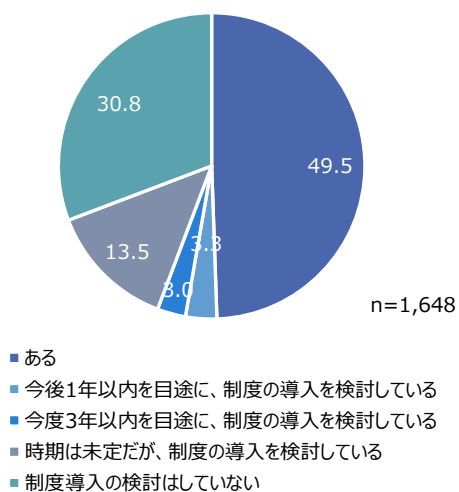
導入企業が従業員の副業・兼業を容認する目的については（図表 1-23）、「従業員のモチベーション向上のため」（52.5%）が最も多く、「従業員の定着率の向上、継続雇用につながるため」（46.7%）、「従業員の収入増につながるため」（44.9%）が続く。容認する人事制度がある企業を感じる効果についても（図表 1-24）、「従業員のモチベーションが向上した」（47.5%）、「従業員の収入増につながった」（44.4%）、「従業員の定着率の向上、継続雇用につながった」（35.9%）が上位となり、目的と同じ項目での効果を実感していることが明らかとなった。一方で、従業員の副業・兼業を容認する人事制度の課題については（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。

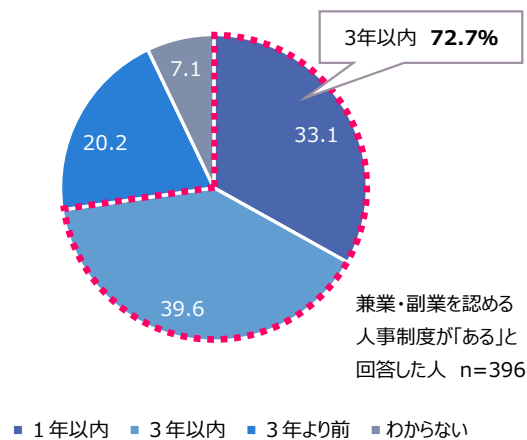
---

<sup>14</sup> (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

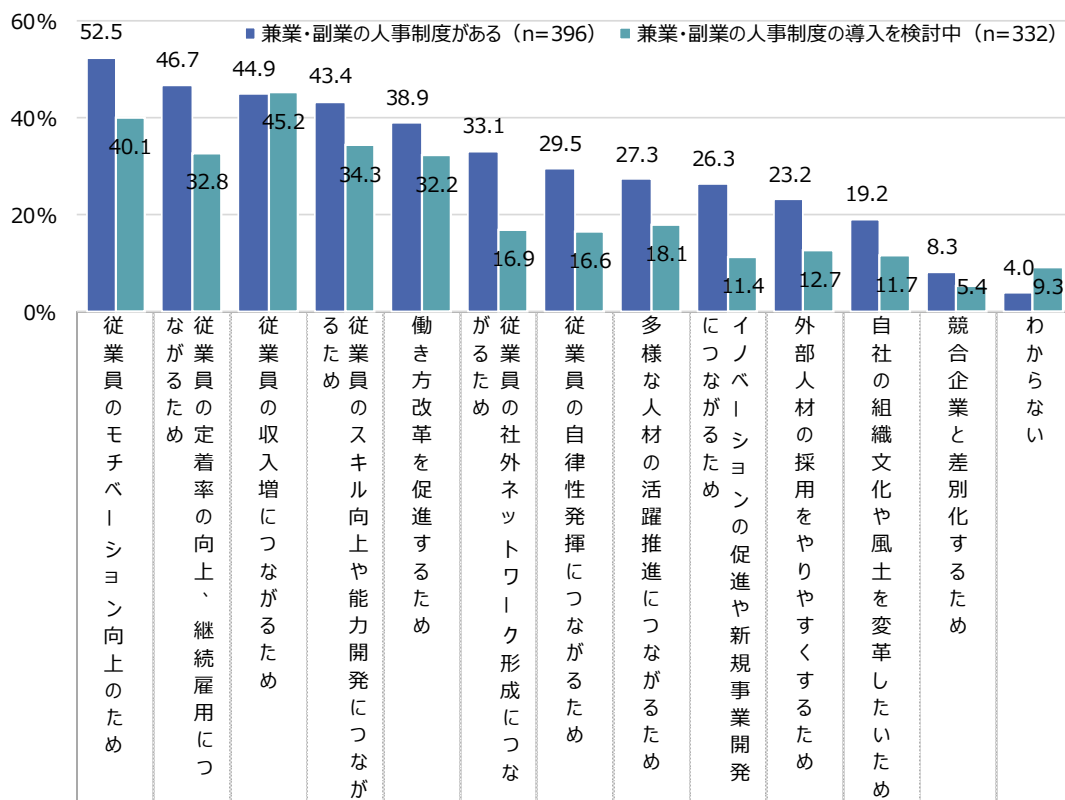


図表 1-22 兼業・副業を認める人事制度の導入時期



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)

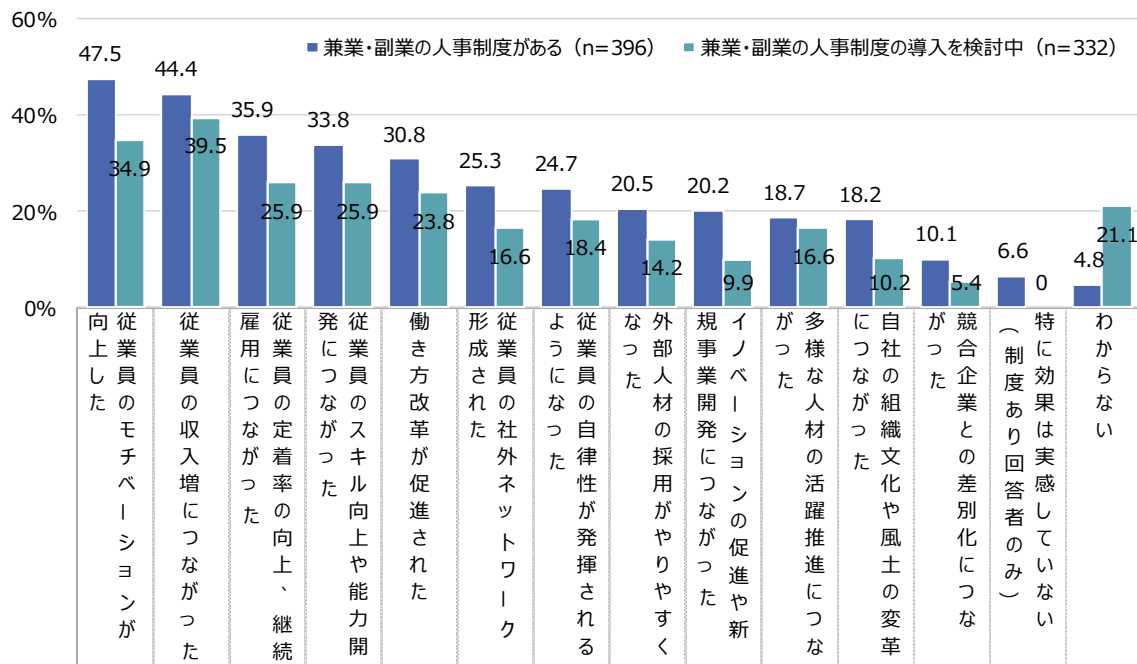
図表 1-23 兼業・副業を認める人事制度の目的 (複数回答)



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)

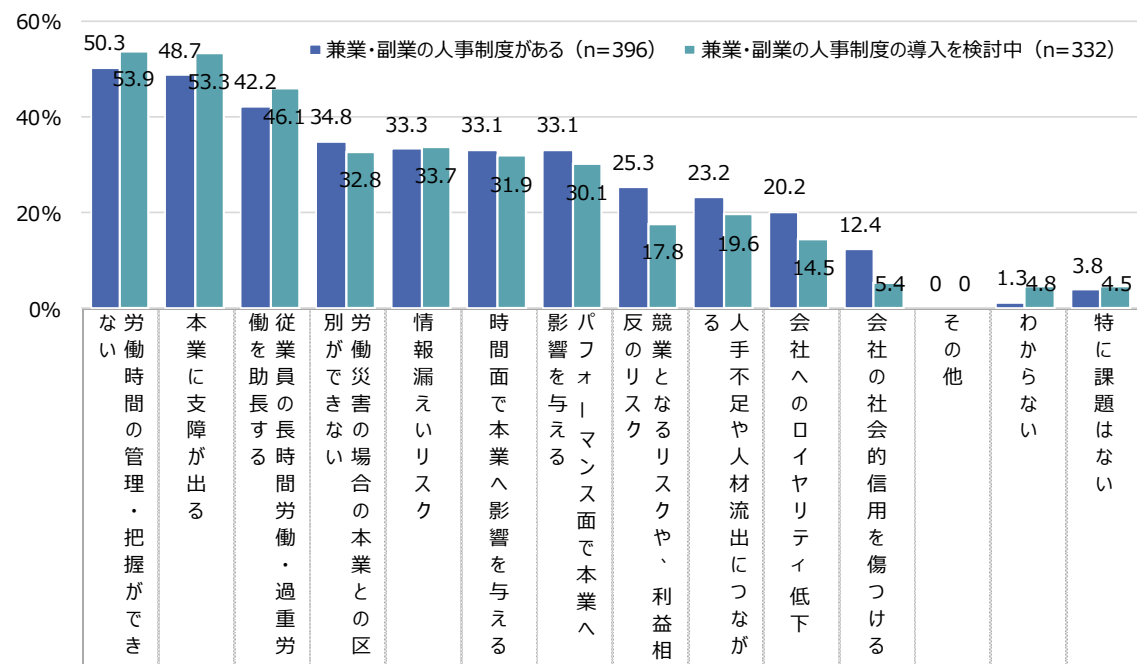
第1章

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<sup>15</sup>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。

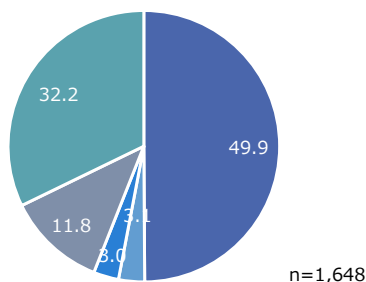
実際に副業・兼業人材を受け入れている企業であっても常に様々なリスクを抱えながら副業・兼業人材を活用している様子が窺われ、受入れを検討している企業の懸念はより一層深いものであると推察する。しかし、そうしたリスクは内実がわからないままイメージが先行して課題だと捉えられている可能性も否定できない。現状では副業・兼業人材活用に関する事例はまだまだ少ないが、受け入れている企業および検討している企業双方にとって、それぞれのリスクについて実害がどの段階でどの程度発生するのか、さらにどのようにすれば回避できるのかなどの情報が共有されることで、副業・兼業人材のさらなる活用につながることを期待される。

---

<sup>15</sup> (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）

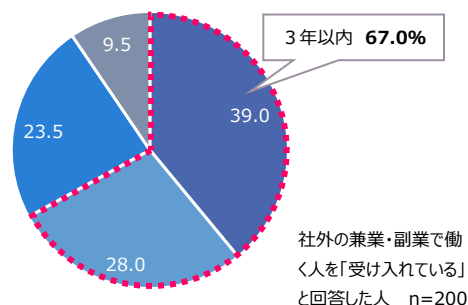
第1章

図表 1-26 兼業・副業人材の受入れ状況



- 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
- 現在は受け入れておらず、受け入れの検討もしていない

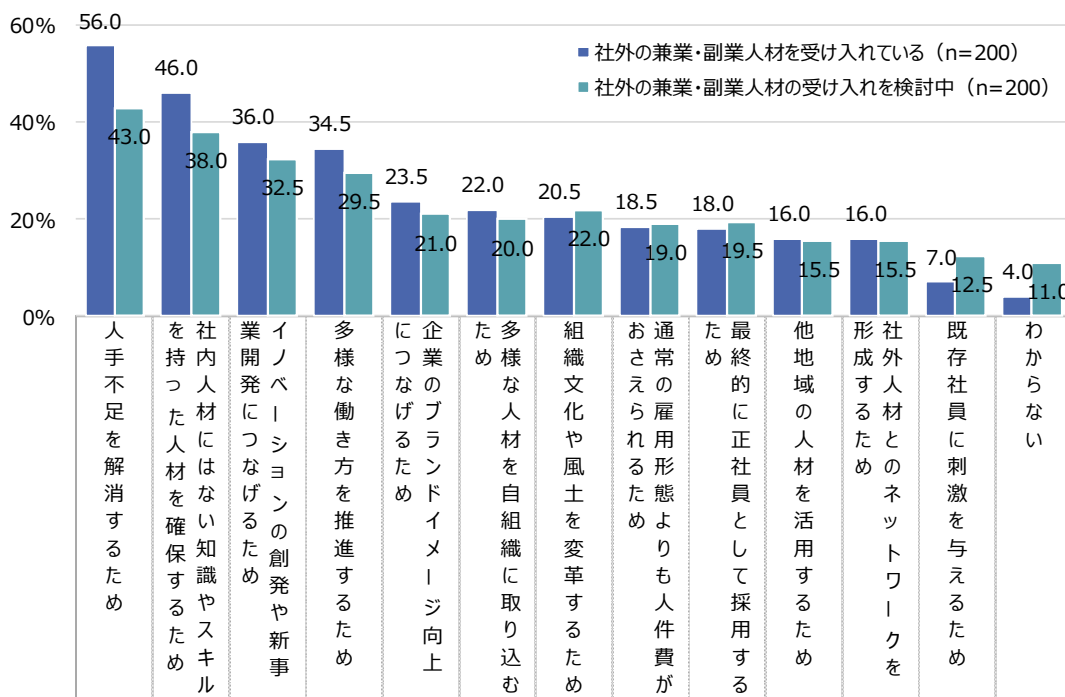
図表 1-27 兼業・副業人材の受入れを開始した時期



- 1年以内
- 3年以内
- 3年より前
- わからない

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)

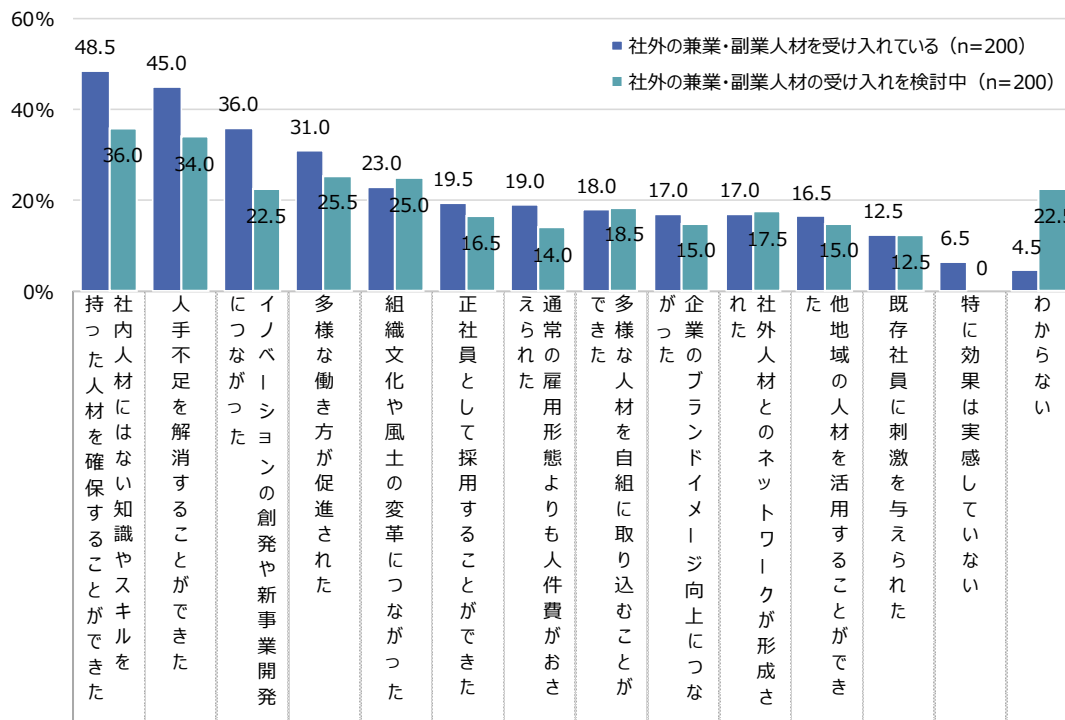
図表 1-28 兼業・副業人材を受け入れる目的 (複数回答)



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)

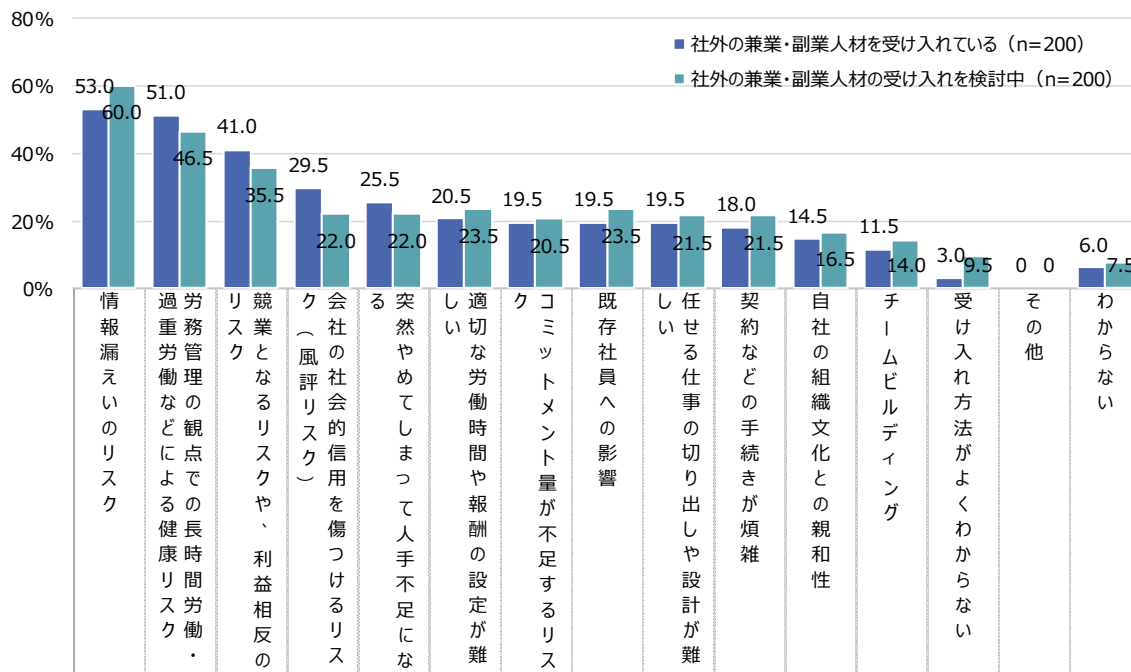


図表 1-29 兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果（複数回答）



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)

## 第1章

### (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	<p><b>収入補填</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本業以外で収入を得ることができる</li> </ul> <p><b>スキルアップ・キャリアアップ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本業では得られない知識やスキルを獲得できる</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p><b>自己実現</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <p><b>起業や転職の準備が可能</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>体調管理が困難</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>十分な休息が取れない</li> <li>プライベートに支障をきたす</li> </ul> <p><b>期待した成果につながらない</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>まとまった収入が得られない</li> </ul> <p><b>本業との時間管理が困難</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間が長くなり過重労働となる</li> <li>業務バランスをとるのが難しい</li> </ul>
送出し企業	<p><b>人材獲得、流出抑制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p><b>人材育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>従業員の自律性・自主性を促すことができる</li> </ul> <p><b>新たな経営資源の獲得</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>本業への支障</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <p><b>従業員への健康配慮の必要性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>副業・兼業先での労働時間を管理するのは難しい</li> </ul> <p><b>人材流出の可能性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>副業・兼業先に転職してしまう可能性がある</li> </ul> <p><b>様々なリスク管理の必要性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報漏えいや競業、利益相反など様々なリスクが高まる</li> </ul>
受入れ企業	<p><b>必要な技術・ノウハウや人材の獲得</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <p><b>柔軟な人材活用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p><b>社員の業務量・負担の軽減</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社内の働き方改革につながる</li> <li>社員の定着につながる</li> <li>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</li> </ul> <p><b>正社員採用の試用期間</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p><b>人材が定着しない</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>突然やめてしまう可能性がある</li> <li>企業に対するマイナスの評価・評判が広まる</li> </ul> <p><b>評価が難しい</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>成果に対する評価や報酬の設定が難しい</li> </ul> <p><b>副業・兼業人材への健康配慮の必要性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>本業と副業・兼業の労働時間を管理するのが難しい</li> </ul> <p><b>様々なリスク管理の必要性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報漏えいや競業、利益相反など様々なリスクが高まる</li> </ul>

出典：中小企業庁など各種資料をもとに作成