

## 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

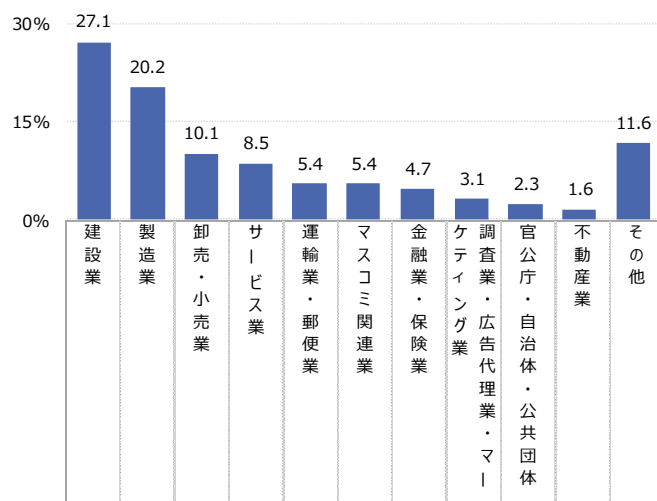
東北圏企業の副業・兼業人材受入れに対する意向を把握し、都市部からの副業・兼業人材誘致策ならびに人材活用方策を検討する。

#### (2) 調査対象

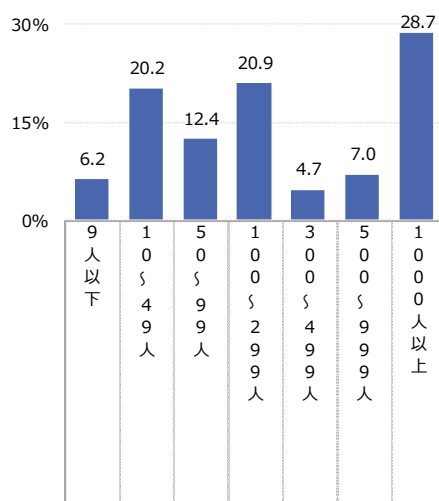
東北経済連合会会員企業（800社） n=129（回答率 16.1%）

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

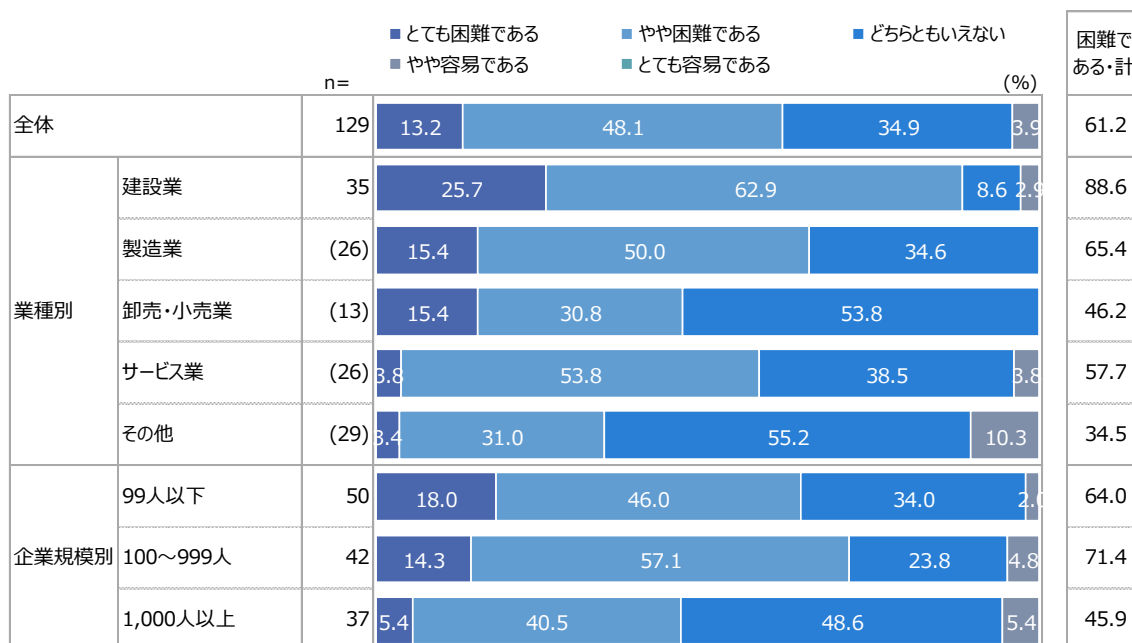
### 3.2 人材確保の状況

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<sup>1</sup>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。

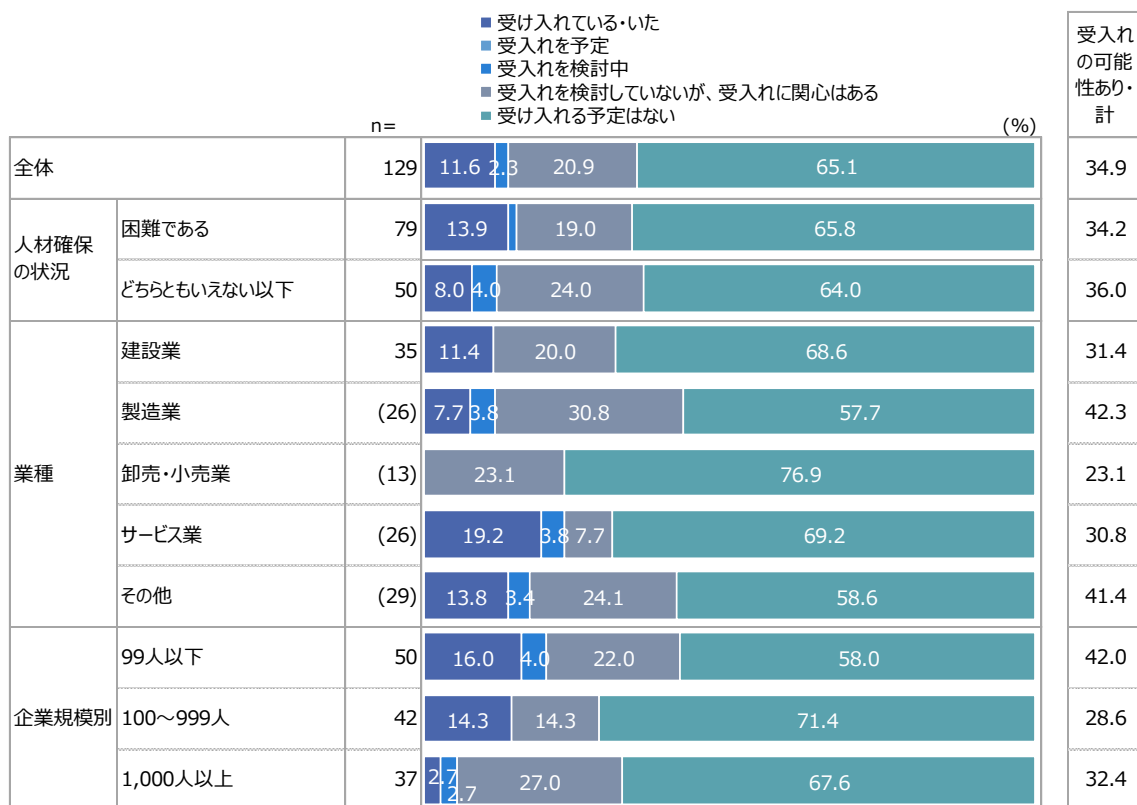
次に副業・兼業人材に対するイメージを見ると（図表 3-4）、「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたいと思っている」（62.8%）が最も多く、「自らの知識やスキルを活かしたいと思っている」（50.4%）、「本業ではできないことに取り組みたいと思っている」（46.5%）が続いた。一番あてはまるイメージについては、「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたいと思っている」（30.2%）、「本業だけでは生活が苦しい状況である」（13.2%）が多く、副業・兼業の目的は収入補填であるとイメージしている傾向が強いことが明らかとなった。企業規模別に見ると（図表 3-5）、従業員数「1,000 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。

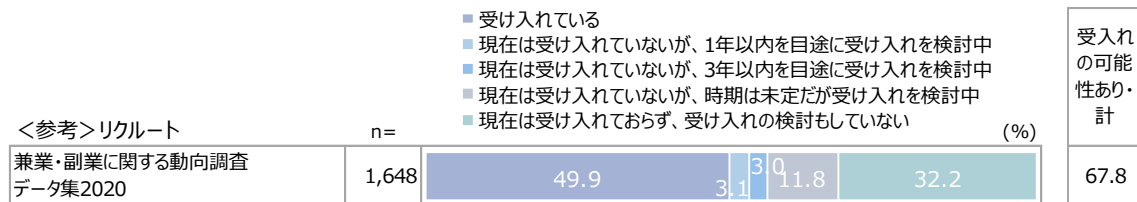
<sup>1</sup> (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）。回答者（n=1,648）の勤務先地域の割合は、北海道 2.3%、東北地方 5.2%、関東地方 50.5%、中部地方 13.5%、近畿地方 18.6%、中部地方 2.9%、四国地方 1.3%、九州地方 5.6%

### 第3章

図表 3-3 副業・兼業人材の受入れ状況および意向

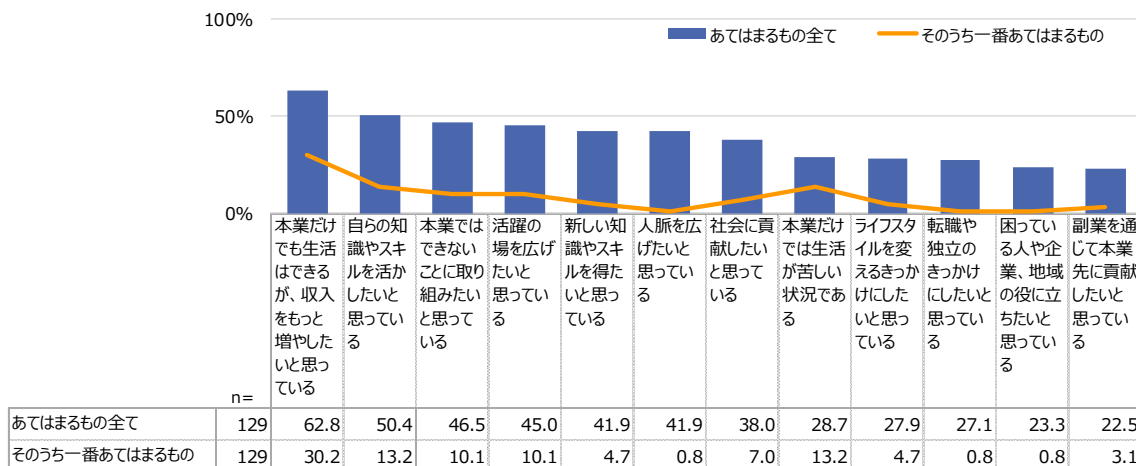


※ 受入れの可能性あり・計＝「受け入れている・いた」＋「受け入れを予定」＋「受け入れを検討中」＋「受け入れを検討していないが、受入れに関心はある」

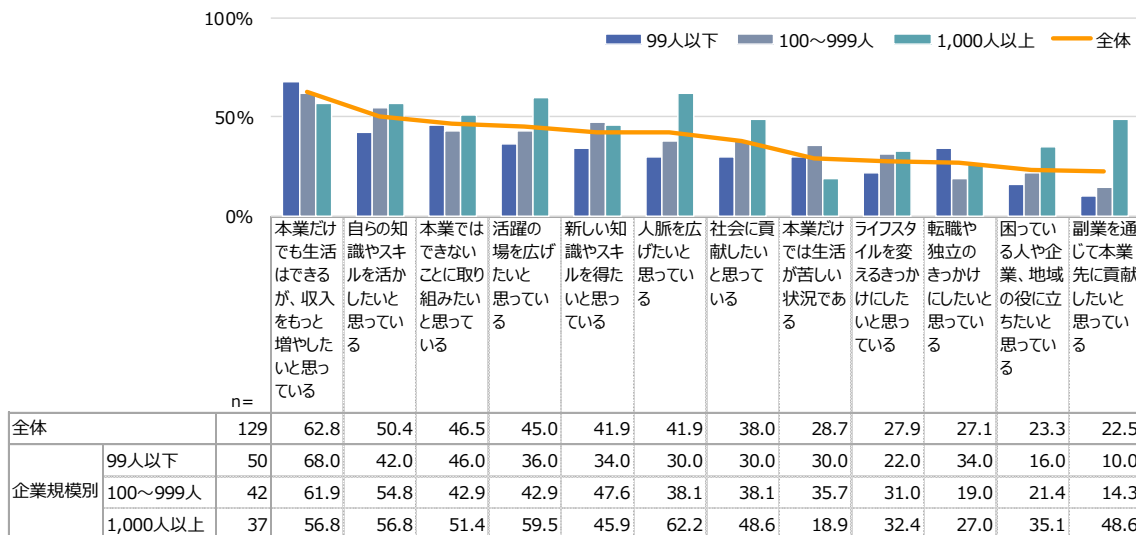


※ 受入れの可能性あり・計＝「受け入れている」＋「現在は受け入れていないが、1年以内を目的に受け入れを検討中」＋「現在は受け入れていないが、3年以上を目的に受け入れを検討中」＋「現在は受け入れていないが、時期は未定だが受け入れを検討中」

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]	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	1	2	3	4	5	30.2	45.5
本業だけでは生活が苦しい状況である	2	1	3	4	5	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	3	2	1	4	5	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	4	3	2	1	5	10.1	31.7
活躍の場を広げたいと思っている	5	4	3	2	1	10.1	26.0
新しい知識やスキルを得たいと思っている	5	4	3	2	1	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	5	4	3	2	1	4.7	31.2
社会に貢献したいと思っている	5	4	3	2	1	7.0	19.2

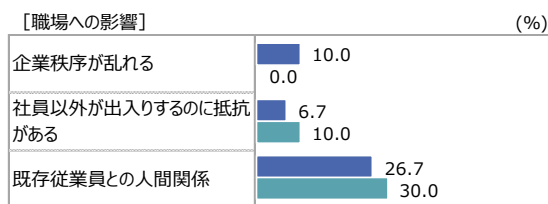
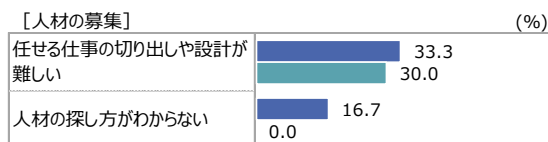
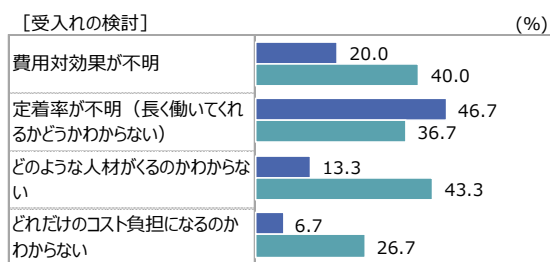
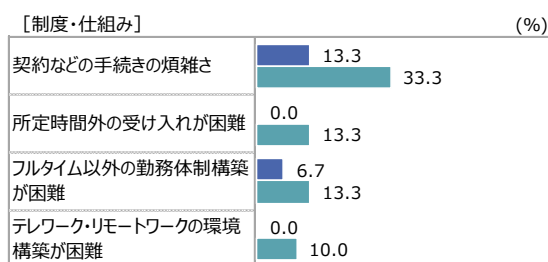
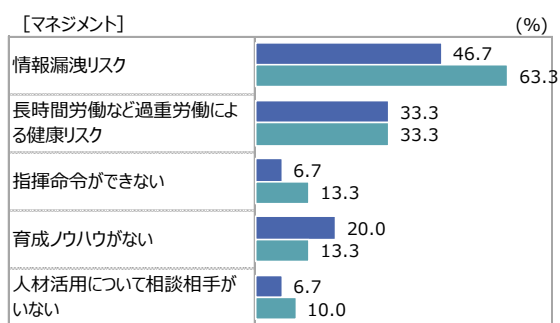
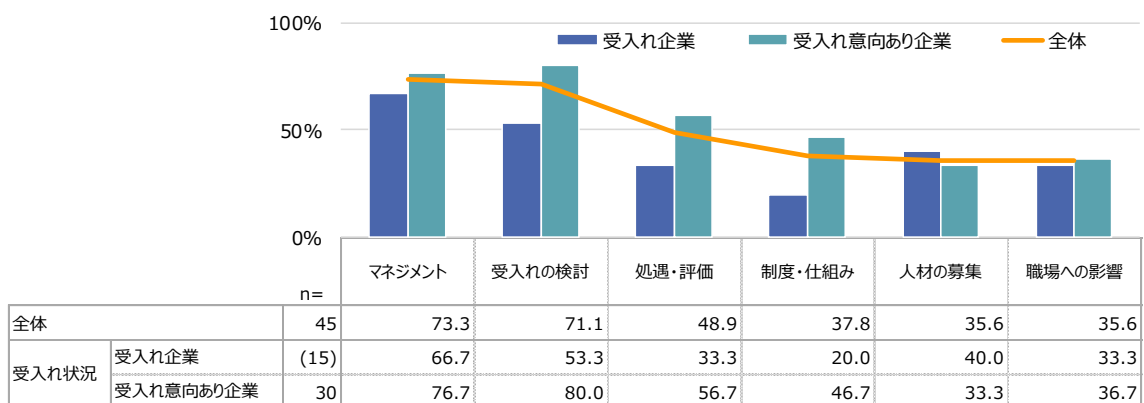
※ 東北圏企業が持つ副業・兼業人材に対して一番あてはまるイメージの上位8項目

### 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。

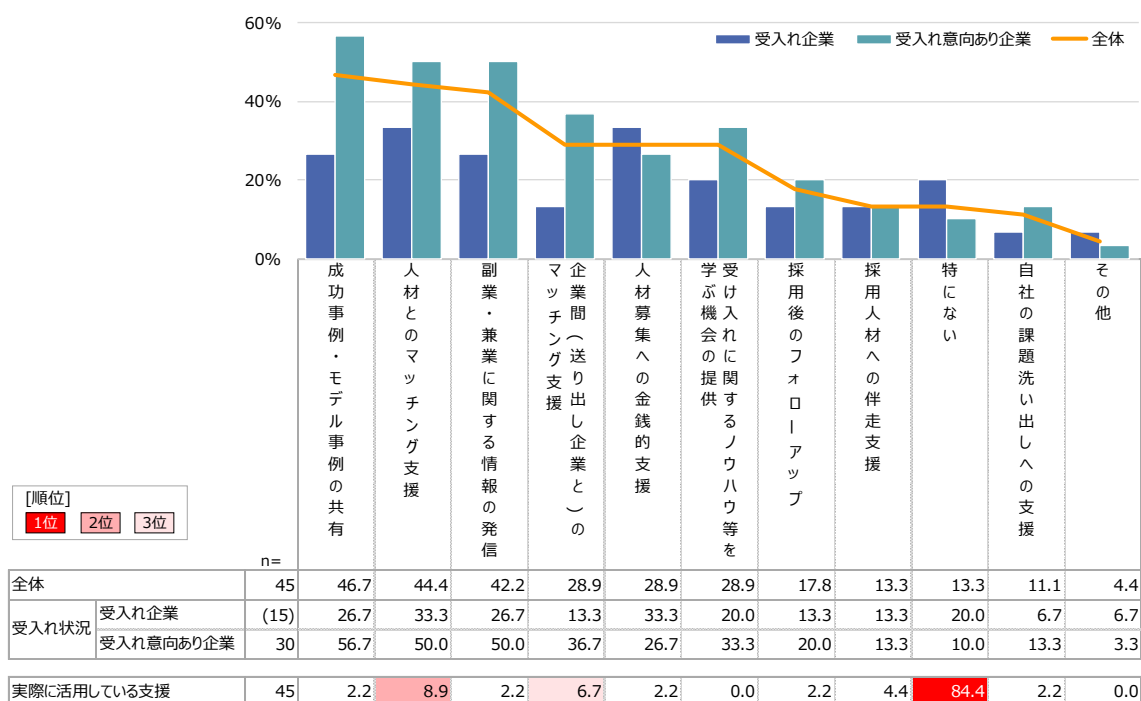
図表 3-7 受入れの懸念点（MA）



### 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）



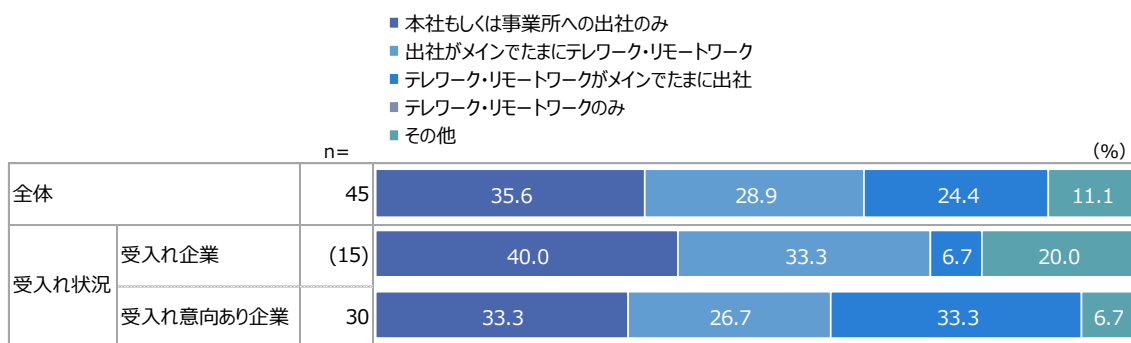
### 3.6 副業・兼業人材受入れの条件

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。

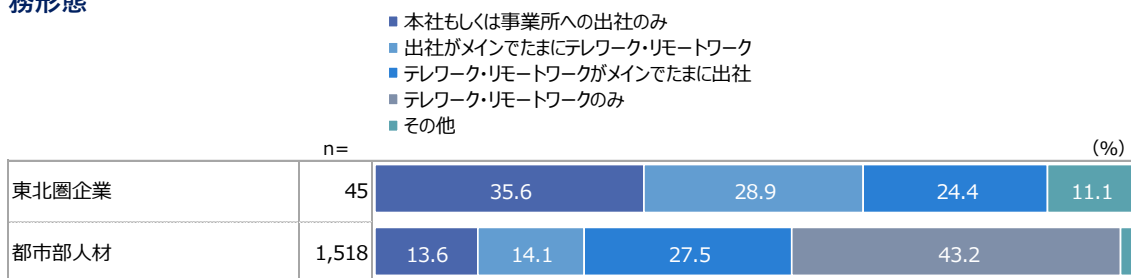
受入れ可能な勤務形態を見ると（図表 3-9）、全体で「本社もしくは事業所への出社のみ」と回答した企業の割合は 35.6%となっているのに対して、出勤を伴うテレワーク・リモートワークを可能とする企業（「出社がメインでたまにテレワーク・リモートワーク」「テレワーク・リモートワークがメインでたまに出社」）の割合は 53.3%と半数を超える結果となった。一方で、出勤を伴わない「テレワーク・リモートワークのみ」は 0%となった。東北圏企業の受入れ可能な勤務形態と地方での副業・兼業実施意向を持つ都市部人材の希望する勤務形態を比較すると（図表 3-10）、出勤を伴う勤務形態（「本社もしくは事業所への出社のみ」「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

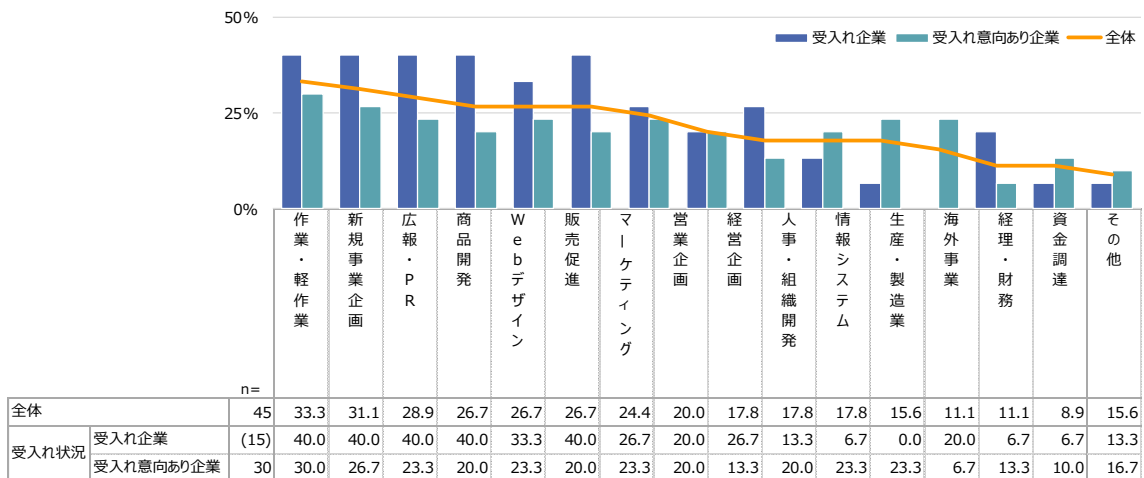


図表 3-10 東北圏企業の受入れ可能な勤務形態と地方での副業・兼業実施意向者の希望する勤務形態

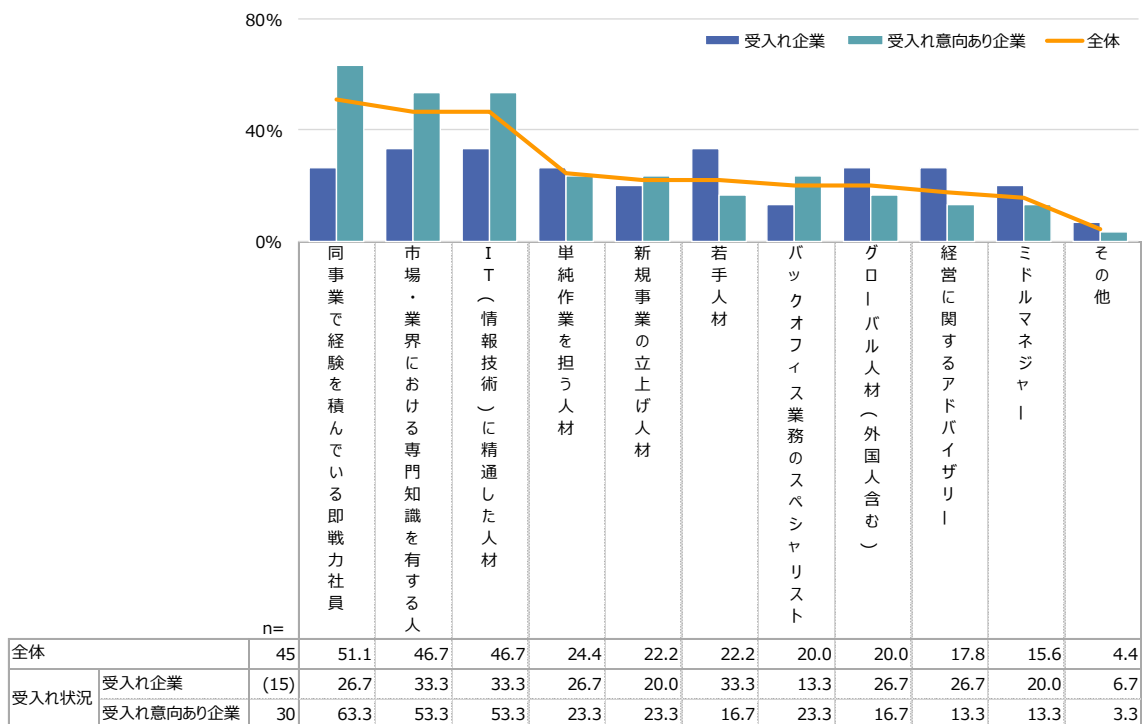




図表 3-11 求める職種 (MA)



図表 3-12 求める人物像 (MA)

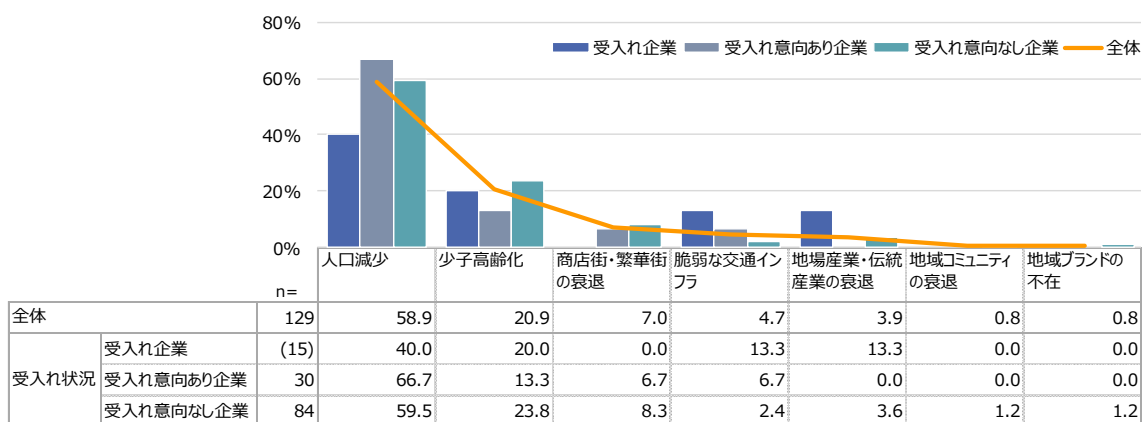


### 3.7 東北圏への人材・人口還流を促す企業の動向

#### (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）



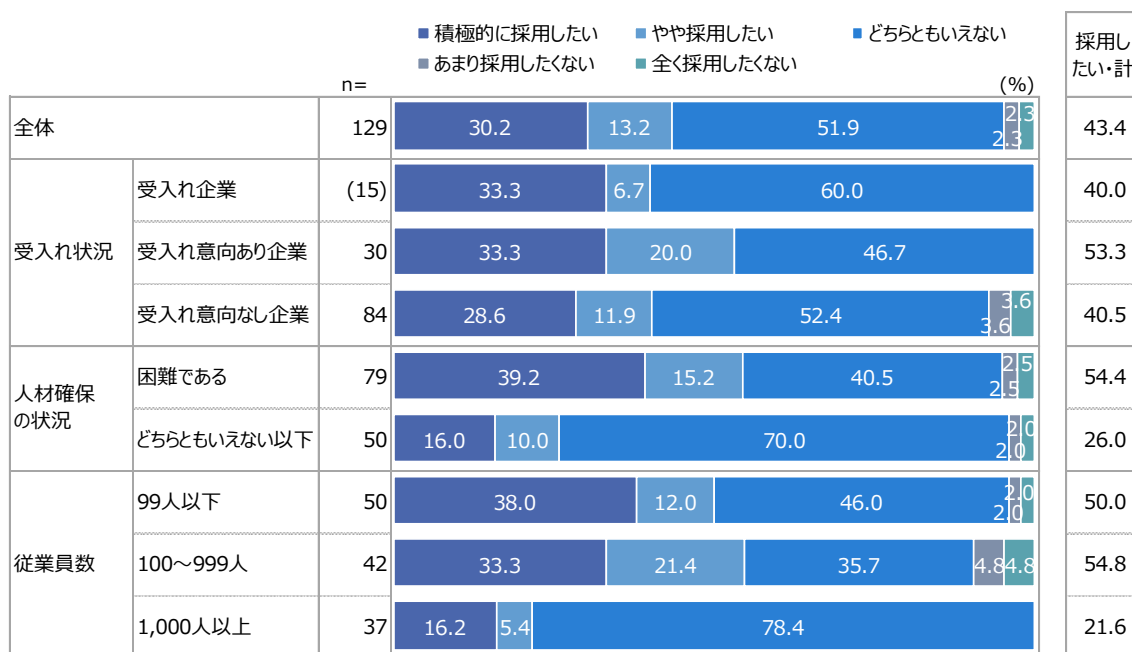
※ 地域の課題について、1～3位を回答したものの中から1位を集計

(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」「スキルの高い人材確保」

**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材の受入れ」「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た自社従業員の副業・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<sup>2</sup>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。

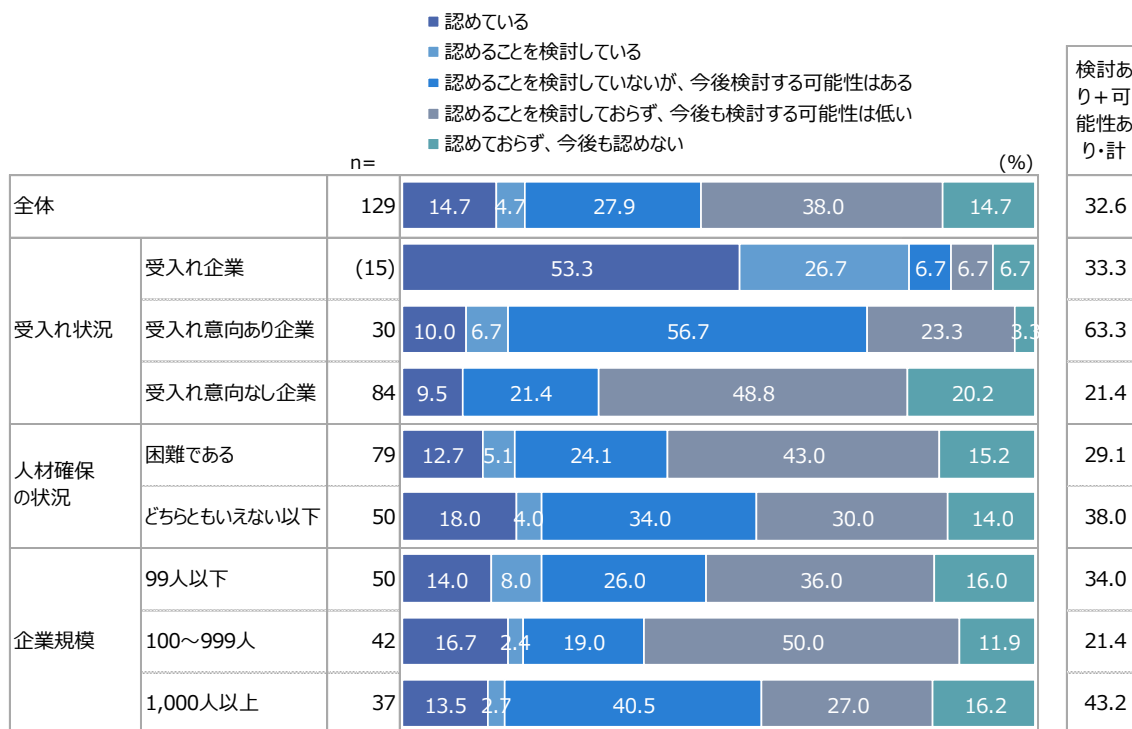
企業規模別では、自社従業員の副業・兼業解禁に前向きである割合は従業員数「1,000 人以上」の企業（43.2%）が最も高い。企業にとって自社従業員の他社での副業・兼業は、従業員個人のスキルアップによる本業での生産性向上や柔軟な雇用による優秀な人材の流出防止などのメリットがある。そうした観点から東北圏企業において副業・兼業の解禁が進んでいけば、地域全体として首都圏など地域外からの人材獲得のみならず、地域内で大企業から中小企業へといった人材還流も期待することができる。

---

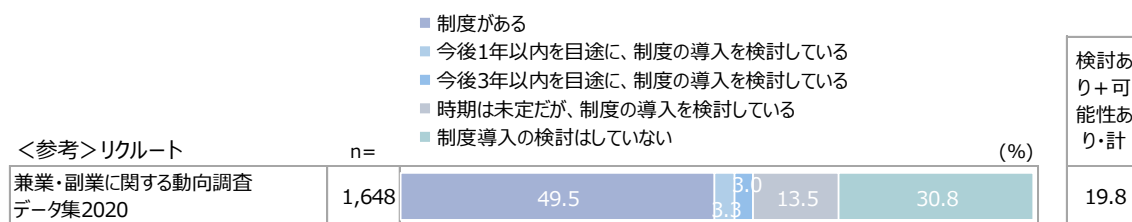
<sup>2</sup> (株)リクルート「兼業・副業に関する動向調査 データ集 2020」（2021 年 4 月）

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年以内を目的に、制度の導入を検討している」+「今後3年以内を目的に、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<sup>3</sup>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<sup>4</sup>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<sup>5</sup>（「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<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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<sup>5</sup>と回答する割合も高い（66.7%、70.0%、86.5%）傾向が見られた。

---

<sup>3</sup> 「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」

<sup>4</sup> 「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」

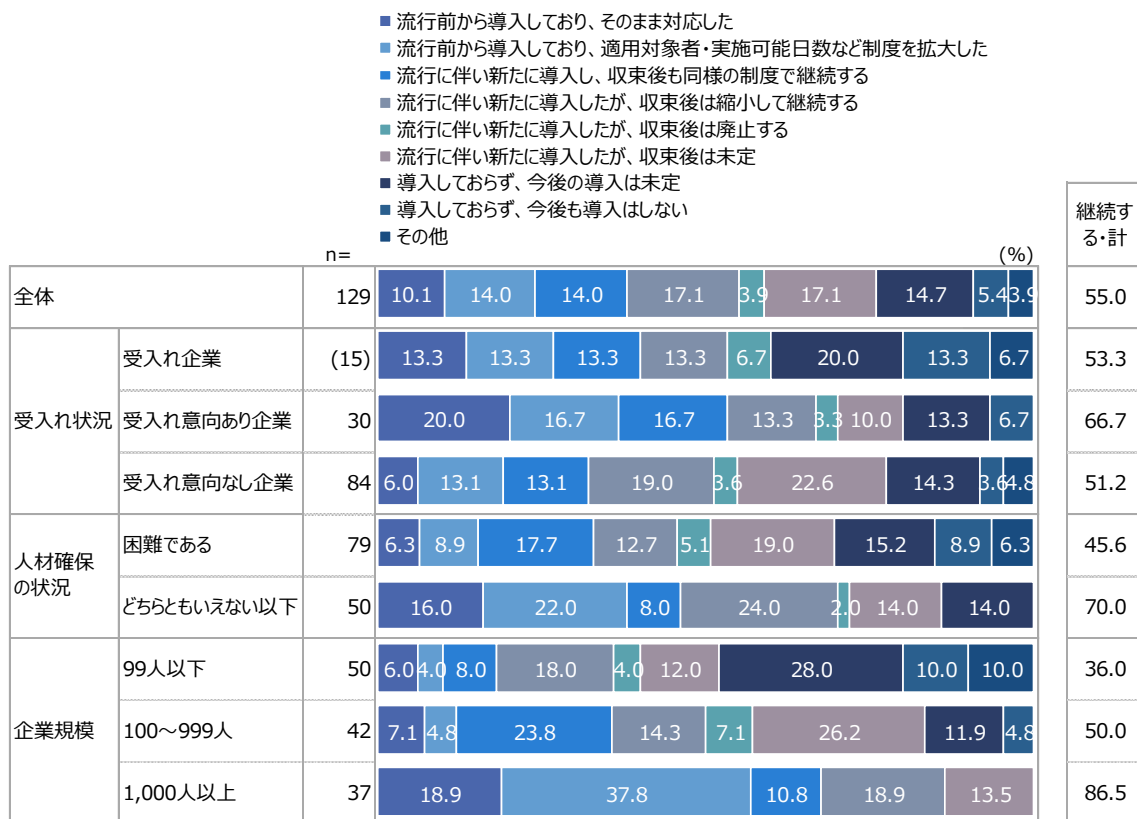
<sup>5</sup> 「流行前から導入しており、そのまま対応した」「流行前から導入しており、適用対象者・実施可能日数など制度を拡大した」「流行に伴い新たに導入し、収束後も同様の制度で継続する」「流行に伴い新たに導入したが、収束後は縮小して継続する」

<sup>6</sup> 「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」

<sup>7</sup> 「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のある企業は約 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）