

2023年6月9日  
パーソルキャリア株式会社

＜副業人材の活用が企業に与える影響を調査＞ 副業人材を活用する企業は前年比 123%増

## 「副業人材活用」は「人への投資」の目的である、 自社社員のスキル・生産性向上に寄与することが明らかに

転職サービス「[doda](#)」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する、[プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro（ハイプロ）」](#) < <https://hipro-job.jp/> >（編集長：鍋木 陽二郎）は、企業の採用業務や人材獲得業務に携わっている管理職1,873名のうち、副業人材を活用している管理職400名を対象に、「副業人材の活用が企業に与える影響」について調査を行いましたので、その結果をお知らせします。

### ＜調査背景＞

#### ニーズ高まる副業人材活用。「骨太の方針」で注目される「人への投資」との関係性とは？

昨年、岸田政権は「骨太の方針」内で「人への投資」に重点を置くことを発表。賃金格差の是正、多様なはたらき方の実現はもちろんのこと、スキルや労働生産性向上を狙ったリスクリング、研修支援などが重点施策に含まれ、今年も同様に「人への投資」に関わる指針が盛り込まれる見通しです。

「HiPro」はこの1年多くの企業と副業人材を含むプロ人材とのマッチングに携わってまいりました。その中で、企業から「副業人材を受け入れることが、自社社員のスキルアップにつながった」という声が多く聞かれ、副業人材の活用は「人への投資」を推進する目的の1つである、自社社員のスキルや生産性向上に寄与すると捉えています。そこで今回、こうした副業人材活用がもたらす成果や効果を明らかにするため調査を実施しました。

#### 【調査結果サマリー】

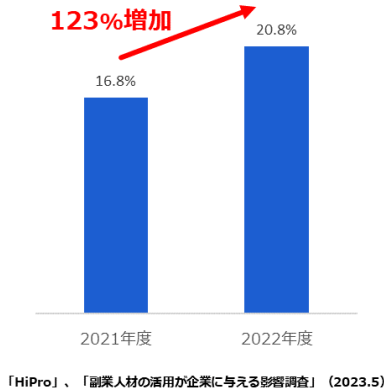
- 2022年度（2022年4月～2023年3月）に副業人材活用を開始した企業は、前年度比123%増加。副業人材を活用中の企業のうち、62.8%で活用人数が増えていることも明らかに。
- 副業人材の成果について、94.6%が「期待通り・期待以上」と回答。副業人材活用の効果として「社員の生産性向上」「社員のスキルアップ」が上位となり、「人への投資」の目的となる、自社社員の生産性やスキル向上にも寄与することが判明。
- 副業人材を活用する理由の1位は「人材不足解消」。2022年4月以降に活用開始した企業については「スキル・専門性の獲得」が1位、「人材不足解消」は4位になり、活用理由にも変化が生じる。
- 93.8%の企業が「今後も副業人材の活用を継続したい」と回答。副業市場の拡大に期待。

### ＜調査結果＞

- 2022年度（2022年4月～2023年3月）に副業人材の活用を開始した企業は、前年度比123%増加。副業人材を活用中の企業のうち、62.8%で活用人数が増えていることも明らかに。

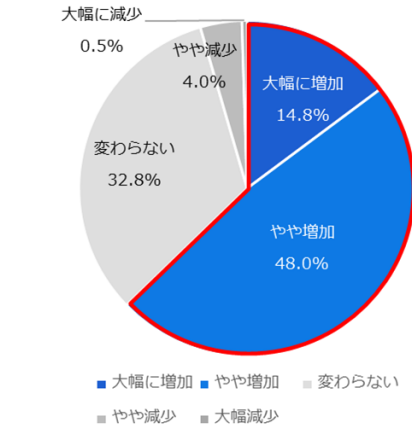
副業人材を活用する企業の管理職を対象に「副業人材の活用状況」を聞いたところ、2022年度に副業人材の活用を開始した企業は、前年度比123%増加。さらに、「あなたの会社では、副業人材を活用している人数に変化はありますか？」という問いに対して、62.8%が「増えている」と回答。副業人材を活用する企業だけでなく、活用人数も増加傾向であることが明らかになりました。（【図1】、【図2】参照）

【図1】 副業人材の活用状況  
(単一回答、n=400)



「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

【図2】 企業における副業人材の活用人数の変化  
(単一回答、n=400)

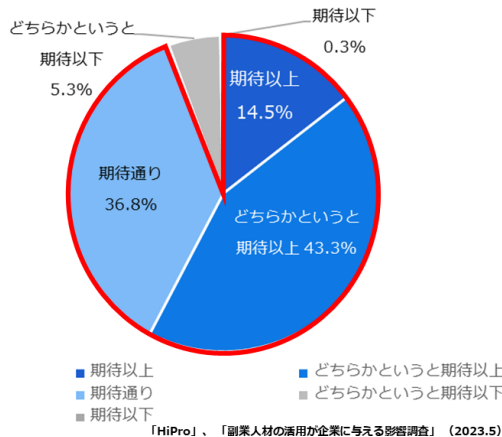


「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

■ 副業人材の活用効果として、「社員の生産性向上」「社員のスキルアップ」が上位に

次に、「副業人材の成果」について聞いたところ、**94.6%の企業が活用前の期待値と比較して「期待以上」「期待通り」と回答。**(【図3】参照)

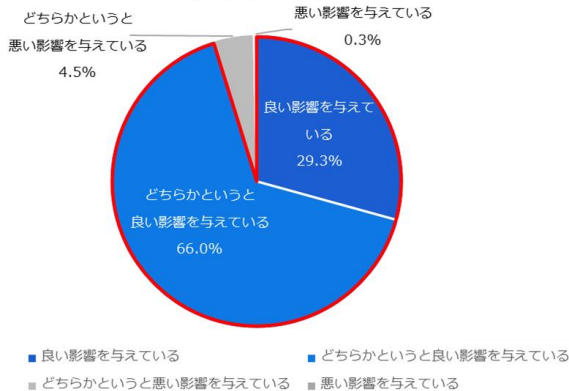
【図3】 活用前の期待値と比較した副業人材が上げた成果  
(単一回答、n=400)



「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

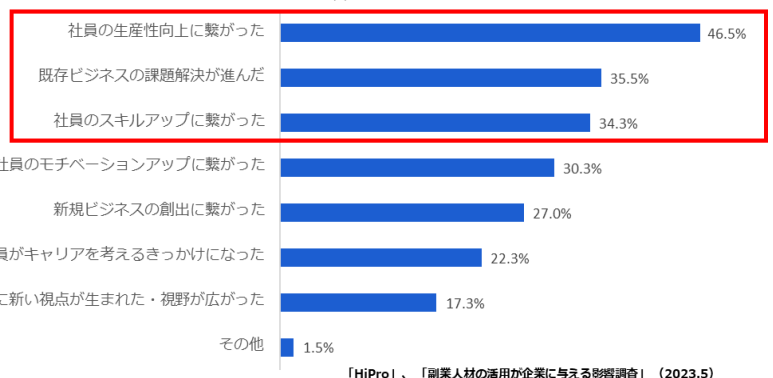
また、「副業人材の活用が会社に良い影響を与えているか」の問いに、**95.3%が「良い影響を与えている」と回答**し、その理由として「**社員の生産性向上 (46.5%)**」「**社員のスキルアップ (34.3%)**」が上位に挙がりました。これにより、副業人材の活用は、会社の事業やサービスだけでなく、「**人への投資**」の目的の1つでもある、**自社社員の生産性やスキル向上に寄与すること**を裏付ける結果となりました。(【図4】、【図5】参照)

【図4】 副業人材の活用による会社への影響  
(単一回答、n=400)



「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

【図5】 副業人材の活用による会社への良い影響  
(複数回答、n=400)



「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

■副業人材を活用する理由の1位は「人材不足解消」。一方、2022年4月以降に活用開始した企業は「スキル・専門性の獲得」が1位となり、活用理由に変化が生じる。

副業活用を行っている企業の管理職に活用理由について聞いたところ、1位が「人材不足の解消（46.5%）」となりました。一方、2022年4月以降に活用を開始した企業の管理職に絞ると、1位「スキル・専門性の獲得（50.6%）」、2位「プロジェクト推進のスピードアップ（48.2%）」、3位「調整のしやすさ（42.4%）」となり、副業活用理由に変化が生じていることがわかります。（【図6】参照）

この背景には、副業人材活用が徐々に広がるにつれ、得られるメリットが明らかとなり、成果や効果に期待する企業が増加傾向にあることが挙げられます。

【図6】副業人材を活用する理由  
(複数回答)

順位	全体	2022年4月以降の開始企業
1	人手不足を解消するため(労働力を補いたい) 46.5%	スキル・専門性を得ることができるため 50.6%
2	スキル・専門性を得ることができるため 44.8%	プロジェクトの推進スピードをあげることができるため 48.2%
3	期間や頻度を柔軟に調整しやすいため 40.5%	期間や頻度を柔軟に調整しやすいため 42.4%
4	プロジェクトの推進スピードをあげることができるため 31.3%	人手不足を解消するため(労働力を補いたい) 34.1%
5	コスト(人件費、派遣、業務委託等、人材にかかる費用)を抑えるため 30.5%	求める人材を直ぐにアサインするため/コスト(人件費、派遣、業務委託等、人材にかかる費用)を抑えるため/受入れ部門の従業員の人材育成・教育に期待できるため 30.6%

(n=400)

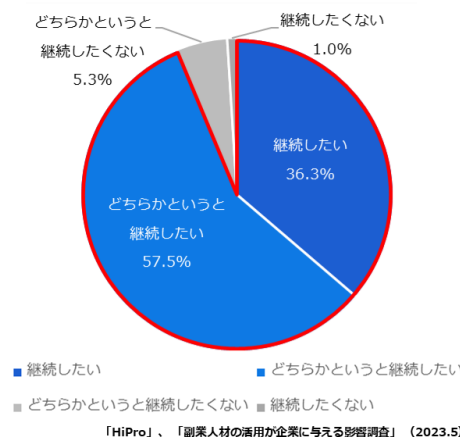
(n=85)

「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

■93.8%が「今後も副業人材の活用を継続したい」と回答。副業市場の拡大に期待。

現在、副業人材を活用している企業の93.8%が「今後も副業人材の活用を継続したい」意向であることが判明し、さらに市場が盛り上がる兆しが伺える結果となりました。（【図7】参照）

【図7】副業人材活用の継続について  
(単一回答、n=400)



「HiPro」、「副業人材の活用が企業に与える影響調査」(2023.5)

■「HiPro」編集長 鎬木 陽二郎（かぶらぎ ようじろう） コメント

岸田政権が発表した「骨太の方針2022」において、「人への投資」は重点投資分野の一つとして示されました。この方針が発表されたことにより、世の中では、副業を始めとした多様なはたらき方の実現に加え、人材の育成・活性化といった分野にも注目が集まっています。



今回の調査結果を見ると、副業人材の活用は、企業の課題解決や人材不足の解消に加え、自社社員の“生産性向上”や“スキルアップ”といった副次的な良い影響があると明らかになりました。これは、自社社員が副業人材と共にはたらくことで、新たな知見やノウハウを習得する、つまりアップスキリング\*の一環になると言えるでしょう。こうしたことから、副業人材の活用は「人への投資」の推進理由である「個の能力発揮」を実現する1つの手段として効果的であると推測されます。

また、副業人材がもたらす自社社員への効果や成果が明らかになっていくことで、人手不足の解消の手段としてだけでなく、自社に新たな価値をもたらす手段として、より副業人材の活用が広がる日も近いでしょう。

※：スキルや専門知識を身につけ、すでに持つ能力を高めること

【プロフィール】

2001年株式会社インテリジェンス（現：パーソルキャリア）入社。

企業の採用支援や、転職希望者のキャリア支援などを経験し、その後複数の部署でマネジメントに従事。2011年に、プロ人材による経営支援サービス「i-common」（現：HiPro Biz）を立ち上げ、事業責任者として組織を牽引し、2021年10月には執行役員に。2022年5月、業界初となるプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro（ハイプロ）」の立ち上げを行い、HiPro編集長に就任。

■過去に実施した「副業実態調査」の一覧

副業実態調査「副業収入300万円を超える副業者の実態」

[https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220929\\_01/](https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220929_01/)

副業実態調査「副業者のリスキリング実態」

[https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20221130\\_01/](https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20221130_01/)

副業実態調査「企業の副業人材活用実態」

[https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2023/20230202\\_01/](https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2023/20230202_01/)

副業実態調査「副業が本業に与える影響」

[https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2023/20230331\\_02/](https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2023/20230331_02/)

■調査概要

集計対象数：自社の採用業務や人材獲得業務に携わっている管理職 1,873名および、  
職場で副業人材を活用しており、採用や人材獲得業務に携わっている管理職 400名

調査手法：インターネット調査

調査期間：2023年5月13日～5月15日

調査機関：シグナルリサーチ

【本リリースの引用・転載時のお願い】

調査結果を引用いただく際は【パーソルキャリア プロフェッショナル人材の活用総合サービス「HiPro」調べ】を引用元として記載ください。

**■プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」について < <https://hipro-job.jp/> >**

人生100年時代への突入、コロナ禍でリモートワークが普及・浸透したことなどにより、はたらき方や雇用のあり方が大きく変わってきています。企業を取り巻く環境も劇的に変化し、産業構造も変わりつつあります。こうした中、複雑なビジネス課題を解決するためには、企業と従業員の雇用契約だけでは対応しきれない状況も生まれています。こうした現状を変え、新しい人材活用（タレントシェアリング）を当たり前にするために誕生したのが、「HiPro（ハイプロ）」です。「HiPro」は「スキルを解放し、社会を多様にする。」をパーパスに、企業は課題解決に必要な人材と出会うことができ、個人は自分のスキルにあったプロジェクトを探ることができる、業界初のプロフェッショナル人材の総合活用支援サービスです。「HiPro」の展開により、これまでの経験とスキルを生かしながら自身の可能性を広げたい個人と、複雑化する課題に対応したい企業に選択肢を増やし、社会を多様にしていきます。

**■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >**

パーソルキャリア株式会社は、**－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：[https://www.persol-career.co.jp/mission\\_value/detail/](https://www.persol-career.co.jp/mission_value/detail/)