

Works  
Report

2022

# 副業のリアル 受入れガイドライン

その重要案件、他社の社員に任せましょう。

# CONTENTS

- 03 はじめに  
なぜ、副業者の「受入れ」を検討すべきなのか
- 04 本業正社員の副業受入れのポイント  
Column:「業務委託」での副業受入れがいちばん現実的な理由
- 09 副業受入れのリアルー4つの副業受入れタイプと活用方法  
Case 1 特定スキル型の活用事例  
Case 2 ジェネラリスト型の活用事例  
Case 3 伴走型の活用事例  
Column:仕事を切り出すポイントを学ぶ
- 16 副業従事者からみる、本業副業両立のリアル
- 20 選べない副業のリアル
- 22 おわりに  
その重要案件を他社の正社員に任せよう

---

## 本書で主に活用する全国就業実態パネル調査(JPSED)の概要

### 全国就業実態パネル調査

(JPSED:Japanese Panel Study of Employment Dynamics)

- 調査主体:リクルートワークス研究所
- 調査目的:調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などについて、毎年追跡調査を行い、日本における就業状態などの変化を把握する。
- 調査対象:全国15歳以上の男女
- 調査時期:毎年1月
- 調査手法:インターネットモニター調査。調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼。
- 標本設計:総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は、母集団を反映するように設定しているが、10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付している。
- 集計方法:10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収しているため、母集団を反映する結果となるようにウエイトバック集計を実施している。
- 有効回収数:5万6695名(2022年調査)

※2022年調査では、回答者のうち2021年1月～12月の間に副業・兼業をしたことがある者を対象に、副業の実態に関する追加調査も実施した。有効回収数5166名。

はじめに

# なぜ、副業者の「受入れ」を 検討すべきなのか



検討議題にさえ挙がっていない——。他社の正社員の副業受入れについて聞かれると、多くの企業はそう答えるでしょう。働き方改革の中で、柔軟な働き方の一つとして副業の推進が掲げられ、厚生労働省のモデル就業規則が改定された2018年以降、多くの企業が「自社の従業員の副業解禁」を検討するようになりました。一方で「副業者の受入れ」については、時流に乗って副業を解禁した企業でも、検討さえ行われていないのが実態のようです。

この先、副業を解禁する企業が増えたとしても、副業先の選択肢が増えなければ、副業者の増加にはつながりません。「全国就業実態パネル調査」(リクルートワークス研究所)によると、正社員のうち、2021年の1年間で副業に従事した割合は8・7%、非従事者のうち従事を希望しているのは34・3%でした。

これは、企業にとって、大変もったいない話です。そもそも人手不足に加え、変化の激しい社会に対応していくために、その局面に応じた経験やスキルを保有し

ている人材が必要になりますが、そんな人材はなかなかいませんし、いたとしても、そうした人材を長期雇用を前提とした正社員として迎えることは、双方にとって望ましいことではない可能性があります。

だからこそ、「雇用」という発想を捨てるべきなのです。他社で正社員として活躍している人材を、副業者として受け入れるとすれば、対象者はいつきに広がります。

こうした本業正社員の副業受入れは、これからの人材活用の有効な手段になる可能性があります。とはいえ、この新しい人材活用は、これまで慣れ親しんだ方法の延長上ではうまくいかないのも確かです。

本書では「他社で正社員として働く」人材を業務委託者として受け入れる際のポイント、活用のケース、当事者の実態などを紹介していきます。副業受入れが多くの企業の人事の検討課題に挙がるきっかけになれば幸いです。

\*副業従事者とは「昨年1年間(2021年1月～12月)の中で主な仕事以外に収入を伴う労働(副業・兼業)をしましたか ※株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません」の設問について「はい」と回答したのから副業の仕事内容で「アンケート回答」を選択したものを除いたサンプル。

# 本業正社員の 副業受入れのポイント

日中は他社で働くフルタイム人材を副業者として受け入れる  
ポイントを確認しましょう。



他社で正社員として働いている人材を、副業者として受け入れるという企業の取り組みが、数年前からメディアで取り上げられるようになりました。しかし、改めて実態を探ると、受け入れをすでにやめてしまっているケースも少なくありませんでした。

その理由を知るために、企業や仲介業者にヒアリングを行ったところ、さまざまな理由が挙がりました。そのうち、「うまくいかなかった」という理由で取り止めたケースには、いくつかの失敗のパターンがあることがみえてきました。

ここでは、それらを材料とし、本業正社員という人材をうまく受け入れるポイントを考えていきます。

## 「パターン1」 発注業務の所要時間を しっかり考えない

当たり前ですが、本業正社員は、(職種により違いはあるものの)平日の日中は本業に専念しています。副業に割ける時間は、本業の後や休日など、限られた時間しかありません。本業と

うまく両立させ、健康を保ちながら、副業を継続してもらうためには、労働時間の管理が企業に義務化されていない業務委託者として働いてもらう場合であっても、本業と合わせた稼働時間が長時間にならないよう配慮し、適切な量の業務を依頼することが求められます。

いやいや、そんなことはわかっていると、多くの人が言うでしょう。けれども、実際には、当該業務の遂行にどれくらいの時間を必要とするのか、想定して発注することは容易ではありません。

今でも多くの日本企業ではホウレンソウ(報告・連絡・相談)が前提になっています。上司が細かな業務内容を部下に指示し、伴走しながら方向を修正、完成させていくという仕事スタイルです。これには、各業務の所要時間を厳密に考え



なくとも進められるというメリットがあります  
が、このやり方に慣れていると時間感覚が麻痺  
してしまふ。副業者に依頼する業務を切り出し  
ても、それにかかる時間を想定できなくなつて  
しまふのです。

まして、社内で経験者のいない仕事を副業者  
に依頼するケースでは、まったく見当がつかなく  
なります。

しかし、そうした状態で業務を発注したり、  
途中で大幅な修正を依頼したりすれば、副業者  
が潰れてしまいかねません。

所要時間の想定が難しい場合には、業務内容  
を具体化し特定することで、想定される稼働量  
に制限をかけることをお勧めします。「月に4回  
の会議の参加だけをお願いします」「月1回のレ  
ポートは3枚以内で提出してください」などと、  
業務内容を明確にしましょう。高額すぎない収  
入を設定することで、過剰な期待が冷まされ  
て、自ずと稼働量が抑えられるという工夫もあ  
ります(高額の報酬は働き過ぎを誘発します)。  
「月5万円をお支払いします。それに見合う範  
囲内での業務を稼働してください」といった具  
合です。

## 「パターン2」

### 方向性だけを伝えて あとは丸投げしてしまふ

副業人材をはじめて活用する際、期待は大き  
く膨らむもの。社内にはない新しい知見をもた  
らしてくれるに違いないと。そこで、「言つてし  
まうでしょう」「期待しています。遠慮せず、新し  
い提案をどんどんお願いします」

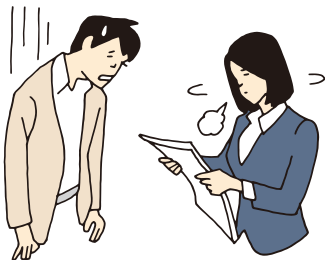
日常の正社員の仕事に加えて、これから追加  
的にはじまる新しい働き方に、副業者の気持ち  
も大きくなるもの。「任せてください」。期待に  
応えたいという強い思いが、副業者の顔からみ  
てれます。

けれども、思ったようには、うまくいかない。勇  
んで出してくれる提案がどれも、なんだかしっく  
りこない。本業の経験をフルに活用し、かなりの  
時間も費やして、仕事に向かつてくれているのは  
わかります。でも、やっぱり違う。よい反応が得ら  
れないまま、別のアイデアを検討し続ける副業  
者の顔色も、しだいに悪くなつていきます。

このケース、そうなつてしまつた原因は、両者  
が共有していたのが、仕事の大まかな方向性や

世界観だけだったことによるのがわかりまし  
た。それらを共有し、頻繁なコミュニケーションを  
繰り返しながら、一緒に何かをつくり上げていく  
という仕事のやり方は、自社で雇用し、日中の  
時間をすべてその仕事に割ける社員にこそ通  
用します。仕事で成し遂げたい世界観を共有し  
たいという気持ちはわかりますが、それだけで  
は、副業者も、仕事を発注した企業も、お互い  
「何となくうまくいかない」というジレンマに陥つ  
てしまふのです。

限られた時間で、価値を発揮してもらうた  
め、何を、どうするのがよいかまでやってほしいの  
か、という具体的なゴールの設定が必要です。そ  
れがあることで、企業側も受入れの成否を評価



できるようになる。最初から、とは言いません。仕事の範囲やゴール設定が難しい場合はそのまま放置せず、対話を繰り返し、すり合わせていきましょう。

一方、最初に仕事の範囲を狭く設定しすぎたため、逆にうまくいかないケースもあります。続けてみていきましょう。

### 【パターン3】

## 仕事の範囲を狭く設定し ピンポイント人材を 選んでしまう

世の中にまだ稀少な、新しく高度なスキルをもつ人材。自社で雇用するのは難しいので、副業者として活躍してもらいたい。極めてまっとうな副業者の活用方法です。

しかしながら、そこまで特定のスキルを求めないケースもあります。

たとえば、商品の販路を拡大したい、旧態依然たる営業スタイルを一変させたい、経営に関する悩みを打ち明け、助言をもらいたい等々。こういった困りごとに対する解決策と一緒に考え

てほしいといった案件もたくさんあるでしょう。

ところが、その内容を副業人材募集の求人票に落とす段階で齟齬が生じる場合が多いのです。業務内容を明記し、その遂行に役立ちそうなスキルや経験を並べていく。そうしているうちに、すっかり、ピンポイント人材を対象とするような求人票ができてしまうからです。結果、オーバースペックで、活躍範囲が狭い人材を採用する破目になります。

日本企業には、定期的な異動で仕事の幅を広げてきたジェネラリストと呼ばれる人たちが多くいます。全体を俯瞰し、他者と協働しながら、仕事を確実に遂行するのを得意とする人たちです。先ほど例として挙げた「困りごと解決案件」は、まさに、このジェネラリストの経験が主かせるはずです。特定の業務をわかりやすく切り出し、それを担うにふさわしい人材に関して、職種を例示し、特定のスキルを列挙するという配慮が、結局、副業希望者の「そこまで特別なスキルはもっていない」という反応を生み出し、応募を躊躇させてしまうのです。

はじめから、担当業務を明確にする必要はありません。そうではなくて、成し遂げてほしいこ

とを素直に伝えることを優先しましょう。それに対して、「可能性を感じ、一緒に取り組みたい」と思ってくれた人を選べばよいのです。

大切なのは継続的なコミュニケーションです。それによって仕事の範囲やゴールをすり合わせていくのです。「まずはこの仕事を」と発注内容が明確になったり、「それならこの経験が生かせそう」といった副業者の得意な部分が顕在化したりすることもあるでしょう。

万が一、すり合わせがうまくいかなかったら、お互いに納得したうえで、契約を終了すればいいのです。そういう意味では、契約しても、最初はインターシップ期間、あるいは、お互いを深く知る時間としてもいいでしょう。



## 【パターン4】

### 「都合のよい時に」

### 稼働いただければ結構です」

理想的な副業者を迎えることができた。くれぐれも、本業に支障がないように配慮し、副業を継続してもらいたい。そんなウエルカムな気持ちで溢れて、ついつい言ってしまう。「都合のよい時に稼働いただければ結構です。なんなら、土日だけでも、問題はありません」

その場合、副業者が稼働する土日は、自分の休業日となります。平日の夕食後に稼働されても、自分たちの就業時間は終了しています。そうやって、すべての稼働が非同期になると、仕事の進捗がみえなくなりまずし、第一、すり合わせが不足したまま、納品日を迎えれば、「あれ？イメージと違う」という、困った結末につながりかねません。

かといって、綿密なすり合わせが不要で、ひとりで稼働できそうな業務だけを切り出す場合、難度の低い作業的なものになってしまい、せっかくの副業者の経験や能力が宝の持ち腐れになってしまいます。

平日の日中は本業に専念している正社員だからこそ、意識的にコミュニケーションの方法を決めておく必要があります。活用すべきは、やはりITです。

たとえば、「作業ファイルはクラウドストレージに保存して見える化する」「相談ごとはグループウェアに記載し、それぞれの稼働時間に回答する」とか、「定例会議を隔週木曜日の11時からオンラインで実施する」といったように、非同期であっても方向性を確認しながら業務を進められる状態を設定しましょう。

本業正社員の中には、働き方の自由度が高い裁量労働制の人や管理監督者にあたる人もいます。社内の複数の人と調整しながら進める案件などで、平日に稼働を求める場合には、最初の面談時に稼働可能な曜日や時間を確認しておきましょう。



## 本業正社員の 副業受入れポイント

- ① 所要時間を想定し、適切な量の業務を依頼する
- ② 仕事の範囲やゴールを継続的にすり合わせる
- ③ ほとんどの業務が非同期で進む前提で、コミュニケーションの方法を設定する



右記は、ここまでみてきた失敗パターンから、本業正社員の副業受入れを成功させるポイントを明らかにしたものです。雇用を前提とした、あなたの人材活用の延長では、副業者の受入れはうまくいきません。これらを踏まえて、副業者の経験と知識をうまく活用していきましょう。

## 「業務委託」での副業受入れが いちばん現実的な理由

企業が副業の受入れをためらう理由に、労働時間管理の複雑さがあります。本書の姉妹版『副業のリアル―解禁ガイドライン』で整理した副業に関する労働法制の中から、労働時間に関するルールをおさらいしておきましょう。

労働基準法38条1項には「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」とあります。労働時間に関する規則(原則1日8時間、週40時間の法定労働時間や、月100時間未満、複数月平均80時間以内といった時間外休日労働の上限規則)により、副業も本業と通算することになります(ただし、通算する必要はないという有力な研究者の見解もあります)。

本業正社員を副業で受け入れる場合、すでに法定労働時間(週40時間)のほとんどを本業で稼働しているケースが多くなりますが、追加的な副業時間のどこからが割増賃金支払いの対象になるのか、また、本業と合わせた労働時間を上限規制内に取めるには、何時間までの追加稼働が可能なのかといった労働時間のめんどろな計算が必要

になります。

もともと、根拠となる労働基準法は、正社員やアルバイトといったように、会社と雇用契約を結んでいる人に適用されます。つまり、他社で雇用されている人に「業務委託」という形態で副業を発注する場合は適用外になり、労働時間通算の必要がありません。数は少ないものの、すでに行われている副業受入れの多くが業務委託であるのは、このためです。

ただし、業務委託は、成果に対して報酬を支払うものであり、稼働時間に対価を支払うものではないというのが原則です。副業に時間をかけすぎないようにしたくても、「稼働は週〇時間まで」といったキャップをはめることは適さないのです。

業務委託だからといって、稼働時間を想定せず、不適切な量を発注してしまえば、副業者のバックにつきながりかねません。7ページの受入れポイントを踏まえ、適切な人に、継続可能な副業を依頼するようご注意ください。

\*業務委託は、雇用の時のように、指揮命令をすることはできないことにも留意が必要です。業務委託を意識した仕事の切り出しの方法については、14ページを参考にしてください。





# 副業受入れのリアル

## 4つの副業受入れタイプと活用方法

本業正社員の副業受入れには、どのような受入れタイプがあるのでしょうか。定性調査からみてきた4つの副業受入れタイプを説明します。



リクルートワークス研究所が11社の本業正社員の副業受入れ企業に行ったヒアリング調査をもとに、縦軸にスキル・経験の習熟度、横軸に期間を置き分けたところ、受入れ方法として4つのタイプを想定することができました(図表1)。

### 特定スキル型、ジェネラリスト型、伴走型という受入れタイプ

第1の受入れタイプは、単純労働型の副業者活用です。たとえば、データ入力、接客・販売、ウェブライター、軽作業など、比較的短期間の訓練後にはじめる副業がこれに当たります。こうした単純労働はもともと労働市場に広く存在していますが、最近になって副業として委託される場合が増えてきました。第2の受入れタイプは、市場に枯渇した特定スキル型副業者の活用です。企業間で熾烈な人材獲得競争が起き

ているIT人材を主とし、自社で雇用することが難しい人材を、副業者として迎えています。

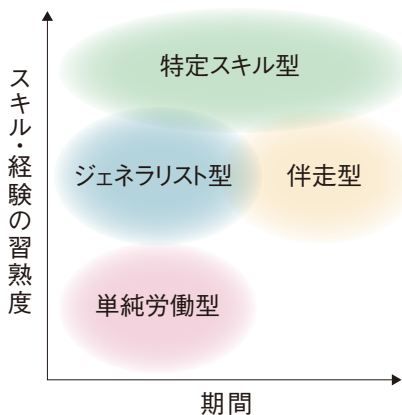
しかし、こうした特定スキルを求める企業は大手企業が多く、全体として少数派です。一方で、人材不足に悩む地方の中小企業では、大手企業の正社員が幅広い経験を通じて身につけた能力を重んじ、副業者として活用する例がみられます。すなわち活躍範囲が広いとされるジェネラリスト型副業です。これが第3の受入れタイプです。たとえば、経営課題の解決策としてSNSを使った

PR活動や販路の拡大、プロモーションなどといった仕事を発注していました。

そして第4の受入れタイプは、伴走型の副業者の活用です。ジェネラリスト型よりも、長期的なリレーションを構築しながら仕事を進めていくのが特徴です。中小企業経営者の相談役を副業者が担うというケースが代表的です。

次ページからは、今回のヒアリングによって新たに明らかになった「特定スキル型」「ジェネラリスト型」「伴走型」の3つの本業正社員の副業受入れタイプについて、実際の事例(ケース)をみていきます。

図表1 本業正社員の副業受入れタイプ



特定スキル型

ジェネラリスト型

伴走型

単純労働型

スキル・経験の習熟度

期間

1つ目のケースは、高度な特定スキルを保有した副業者の活用です（図表2）。そうした人材を自前で採用することは困難ですが、本人の意欲さえあれば、副業として業務を発注することはできます。「繁忙期のみ、活躍してほしい」「産休など、一時的に休職する社員の代替えが欲しい」「社内では望めない大胆な発想力をもった人材が欲しい」といった要望に応えてもらうのです。

### 副業者の能力を引き出す工夫を

2社は実際どのような仕事を発注したのでしょうか。

ユニリーバではマーケット分析、デジタルマーケティング、ファイナンス、人材採用といった業務を副業者に発注しています。一方の大日本印刷は展開する次世代フォトサービスの企画、新規事業開発といった業務で副業者を募集し、証明写真機の新たな活用方法に関する企画・提案、アドバイスにつながったといいます。

副業だからといって、選考が緩くなるわけではなく、両社は応募者のスキルや経験、知見を注意深く見極め、合否を出しました。

選考を経て合格した人に、社員のよ

うな働き方は期待できません。つまり、仕事の進め方を工夫する必要があるます。具体的には、業務委託契約として適切な成果物を定める（ユニリーバ）、稼働は月4日と上限を設定する（大日本印刷）といった工夫を行う必要があります。両社では、より円滑なコミュニケーションや情報共有を徹底するため、社内のミーティングや自社内のチャットツールにも参加してもらっているそうです。

さまざまな知恵を使い、副業受入れを果たした後、両社ともに確かな成果を得ているようです。

ユニリーバは「企業の枠を超え、専門性の高い人材を活用する術を学んだ。今後は、すべての部門で、緊急ではないが重要な業務を副業者に任せ、変化対応力を高めたい」そうです。大日本印刷は「副業者の人脈から新たなネットワークが生まれた」と言います。

専門性の高い特定スキルをもつ副業者に活躍してもらうには、社員とは異なる職場環境を整備することが重要になります。

図表2 特定スキル型の活用事例

ケースの種類	特定スキル型	
	ユニリーバ	大日本印刷
会社名	ユニリーバ	大日本印刷
目的	変化に対応するための、専門性が高く、かつ、一時的な業務の推進	イノベーション創出
仕事内容	マーケット分析、ブランドマーケティング、デジタルマーケティング、ファイナンス、採用など（複数名）	証明写真機の新たな活用方法に関する企画・提案、アドバイスなど
選考基準	専門性、スキルや経験をもった人物	社内にはない考え方（知見）、大胆な発想力
稼働にキップをはめる工夫	● 想定稼働時間から無理のない納品月を設定 ● 1案件3～6カ月の契約	月4日の稼働（原則平日週1回）
仕事の範囲やゴールの（継続的）すり合わせ	社内ミーティングの参加により、必要な情報を吸収、方向性をすり合わせ	社内ミーティングの参加により、ゴールのすり合わせを実施
コミュニケーション設計	グループウェアによる会議の設定	グループウェアによる定例会議の設定

2つ目のケースは、ジェネラリスト型副業者の活用です(図表3)。日本の企業では、企業主導の異動によって、幅広い職務の経験をもつジェネラリストを育ててきました。彼らは専門職の特定スキルと比べると、一般的な浅いスキルしか保有していませんが、職務経験の幅が広いため、全体最適で仕事を動かすことを得意とします。

こうしたジェネラリストの本業正社員を副業者として受け入れた企業は、どのような目的をもっているのでしょうか。

鳥取県倉吉市でトマト農園を営むA&Eは、コロナ禍で売上が激減。BtoBだけでなくBtoC、すなわち一般の消費者に対するプロモーションにも課題を抱えていました。消費者に対する新たなプロモーションを行うために、同社が選んだのは「本業でプロモーションを行っているプロを採用するのではなく、一緒に仕事を整理することが出来る人材を副業者として迎え入れることだった」(A&E総務主任・齋尾江利奈氏)と言

います。つまり、本業のど真ん中のスキル経験ではなくても、本業での業務を通じて触れたことがあるような幅広いスキルでも生かすことができるということでしょう(図表4)。

また、プライダルを中心とした事業を営む、鳥取市の伊谷商店・取締役社長 柴田杉子氏は「副業者の力を借りて当社の強みを整理したい。私との一対一の相談も多くなるため、気が合うか合わないのかといった相性も大事だ」と話していました。

こうした場合、幅広いスキルと同時に必要とされるのが、対人関係を左右する相性や価値観です。当然のことながら、一度のミーティングで終わる仕事ではなく、定期的なコミュニケーションが必須になります。社員であれば人間関係を変えるのは簡単ですが、業務委託者となると難しい。担当者との相性が重要になるケースは少なくないでしょう。

## 仕事範囲を移すための、コミュニケーションが大事

ジェネラリスト型の副業者をうまく活用するには、仕事の範囲やゴールのすり合わせが最も重要になります。

鳥取市で新築やリフォームを手がける工務店、いなばハウジングの代表取締役社長、山田真也氏によれば「副業者にお願いする業務を、SNSの基礎的な手法のレクチャーから第三者視点のアドバイスへと、段階を経て変えていった」と

図表3 ジェネラリスト型の活用事例

ケースの種類	ジェネラリスト型			
	会社名	A&E	いなばハウジング	伊谷商店
目的	新たなターゲット(一般消費者)に対するプロモーション	新たなターゲット(若い世代)に対するプロモーション	対面からオンラインでの商談化、事務手続きのペーパーレス化	
仕事内容	直売コーナーの売上分析、広告選定、トマト販売、市場の動向レクチャーなど	ハッシュタグの付け方、投稿のペース、投稿する時間帯、写真の良し悪し、他業務への第三者意見など	オンライン商談の実態リサーチ、請求書や見積書を自動化する経理用エクセルファイルの作成など	
選考基準	一緒に思考してくれる人、近い業界経験 ※プロよりも一緒に仕事を整理できる人を採用した	SNSを使ったプロモーションができる人、地域貢献への関心が高い人	相性、近い業界経験	
稼働にキャップをはめる工夫	●月2回程度 ●各1時間程度のミーティング ●月3万円の報酬 ●5カ月の契約	●月2回 ●各2時間程度のミーティング ●月3万円の報酬	●月4回 ●各3時間程度のミーティング ●月3万円の報酬	
仕事の範囲やゴールの(継続的)すり合わせ	社内ミーティングの参加により、ゴールのすり合わせを実施	SNSの基礎的な手法のレクチャーから第三者視点のアドバイスへと段階を経て必要な業務に移行	副業者のできることを聞きながら、依頼する仕事を変えていく	
コミュニケーション設計	定例会議の設定	定例会議の設定	定例会議の設定	

いうことです。

このほか、「副業者のできることを聞きながら、依頼する仕事を変えていった」（伊谷商店）という話もありました。こうした仕事内容の調整には、実際の業務や打ち合わせはもちろん、何気ない会話も含めた副業者との綿密なコミュニケーションが肝となります。

もちろん、A & Eのようにトマトの出荷時期に合わせた仕事内容を切り出して発注し、その期間が終了したら契約満了という場合もあるでしょう。また、企業側が望むスキルに欠けていたり、相性が合わなかったりする場合、途中でも、契約終了を視野に入れるべきです。いたずらに契約を長引かせることは双方にとって不幸となります。もつとふさわしい別の副業者がいるかもしれないのですから。そこが雇

用契約（特に正社員）と業務委託契約の大きな違いです。

とにかく、最初に気負いすぎないことです。仕事内容も臨機応変でいいのです（そのために新たな契約を結ぶ必要が生じるかもしれません）。契約終了という選択肢も頭に置きながら、副業者の業務内容をうまくデザインしてください。

## 経営課題の解決に ジェネラリスト型 副業者の活用を

ジェネラリスト型の副業者は、企業が抱える課題を俯瞰的にとらえ、解決することもあります。いならばハウジングは「副業者

受入れ後、1年余りでSNSのTwitterやInstagramが当初の目標を上回る1500人以上のフォロワーを

獲得した」そうです。伊谷商店も「紙ベースで行っていた事務手続きのペーパーレス化が進んだ」ということでした。A & Eでも「直売

店で、新規顧客が固定客につながってきた」という目に見える効果が出てきているそうです。副業者を軸とした3社の変革はこれだけでは終わらないでしょう。一緒に仕事に取り組む時間が増えると、副業者はより深くその企業を理解します。一方で、企業側も副業者のスキルや人柄についての理解を深めるはずですから。両者の理解の深化が組み合わさり、新たな変革の種が生まれることが予想されます。

図表4 副業者の幅広いスキルを生かした活用

### A&E求人票

スキル	マーケティング
事業課題と期待すること	青果を市場に卸したり、ゼリーやジュースに加工したものを道の駅やアンテナショップに販売したりと、こだわりのトマトをより多くの方に届けるために、日々邁進しています。今回副業人材の方にお願したいのは、丹精込めてつくったトマトの市場価値を高める方法や販路を拡大する方法のアドバイス。私たちの作付けタイミングに合った商品の売り方や見せ方をあなたの知見からアドバイスください！
募集条件・スキル	● 食品系の商品の販売に詳しい方 ● SNSの運用やマーケティングに詳しい方 ● 弊社の事業に興味をおもちの方
謝礼（月額）	3万円

### Aさんの経歴

スキル	法人営業
応募理由	本業ではマーケティングをしてきたわけではないが、どこまでできるのか腕試しとしてチャレンジしてみたい。また、この副業を通じてスキルを高めたい。
現在の仕事内容	● 大手食品メーカーの営業職に従事 ※新卒で入社し営業一筋（約20年） ● 新規営業はなく、任せられた企業（小売店、卸売店等）に対して提案型の営業を実施  （具体例） ● 社内のマーケティング部署と連携し、得意先に提示するデータや提案資料の作成等 ● 商品を用いたメニューや季節にあった提案営業

※A&Eの求人票をもとにリクルートワークス研究所が作成

最後のケースは、地方の中小企業の経営者の悩みを聞いたり、壁打ち相手になったりする伴走型の副業者活用です(図表5)。

創業110年を超え、主にOA機器事務機の販売やリースを手掛ける鳥取市の金居商店・代表取締役専務の金居洋子氏は「経営者は孤独な存在。腹を割って話すことができたり、冷静かつ客観的な視点を備えている人は貴重な存在です。副業受入れの目的は私の相談役兼家庭教師です」と言います。自己研鑽を積むために、副業者を受け入れたそうです。

### 副業者との相性を重視

こうした相談役Ⅱ伴走型の副業者に必要な要件は何でしょうか。

1つは仕事経験です。経営そのものに携わった経験はなくても、経

営がわかる視座の高さが求められます。しかもそれだけでは不十分で、当該経営者との相性が肝心です。これが2つ目の要件です。先に触れたように、ジェネラリスト型でも相性が重要になりますが、経営者が相談役を期待する以上、外せない要件といえます。

経営者の相談役といった場合、業務内容の設定が難しく、ゴールも定かではありません。だからこそ、たとえば、「月2回、各1時間程度のミーティング」といったように、仕事のけじめとなる日時と内容を明確にすることや、決して高額ではない報酬を設定することで、稼働量をあらかじめ制限する工夫が求められます。実際、金居商店の場合、経営者の相談役という難度の高い業務であっても、報酬は他のケースと比べて特別に高いわけではありません。この場合、副業者は、報酬というより、実務を通じた経験やスキルの上

向上を目的にしているのでしょうか。今後は相談範囲や進め方にも工夫が必要になるでしょう。経営課題を棚卸した結果、優先課題が副業者が得意とする内容と異なれば、得意とする別の副業者を受け入れることになるかもしれません。

リスト型「伴走型」という3つの副業受入れタイプを具体的なケースでみてきました。自社の状況と照らし合わせ、受入れの参考にしていただきたいと思います。

ここまで、「特定スキル型」「ジェネ

図表5 伴走型の活用事例

ケースの種類	伴走型
会社名	金居商店
目的	経営者の伴走、課題の棚卸
仕事内容	経営者の家庭教師、業務補助、情報収集など
選考基準	相性、経営視点で語れるか
稼働に キャップをはめる工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>●月2回</li> <li>●各1時間程度のミーティング</li> <li>●月3万円の報酬</li> </ul>
仕事の範囲やゴールの (継続的)すり合わせ	経営課題が棚卸してきたら、次は、その中から副業者の得意な範囲の仕事を進めていく
コミュニケーション設計	定例会議の設定・LINE

# 仕事を切り出すポイントを学ぶ

副業者を受け入れるに際しては、任せる仕事の「切り出し」を行う必要があります。本書では雇用という形態ではなく業務委託（請負）に焦点を当てて議論してきました。

通常の業務委託と異なる点は、その人材が他の会社で正社員として働いているという点です。では、どのような形で、仕事の切り出しを行っていけばいいのか、2つの事例をもとに考えていきましょう。

1つはユニリーバで、先に紹介した副業活用タイプでいうと、「特定スキル型」の活用、すなわち専門性の高い仕事の切り出し方です。報酬の決め方についてもみていきます。もう1つは、鳥取県立鳥取ハローワーク内にある、「一般社団法人とことりプロフェッショナル人材戦略拠点」です。この場合は「シネナリスト型」に伴走型<sup>1)</sup>の副業者が対象となります。

## 重要でも緊急でないものは、切り出せる

ユニリーバは「重要だが緊急ではない仕事」を副業者に委託しています。重要な仕事とは

専門性の高い仕事でもあり、社外の人間がうまく遂行できるよう、適切な形に切り出すことは、簡単なことではありません。

まず気をつけているのは、副業者と結ぶ業務委託契約が実態として労働契約にならないように注意することだそうです。業務請負側（副業者）に対し、発注側の企業が業務の進め方や稼働時間、稼働場所に関して直接的な指示（指揮命令）を行うと、労働契約と認定されてしまいます。

ユニリーバの岡田美紀子氏は「指揮命令ができない形で、何を成果物とするか」という点に苦労したそうです。この成果物の定義こそ、「仕事の切り出し」にはかなりません（図表6）。

業務内容を明確にすることで責任を明確にすることができます。他方で、背景や事情などを含めて、必要な情報を共有し、吸収してもらうために、社内の会議にできるだけ参加してもらったそうです。このことで、副業者も成果物の内容と方向性を調整することが容易になったようです。

ユニリーバには当てはまらないようですが、

図表6 ユニリーバの仕事切り出し：タスクを明確化できる場合とできない場合

### タスクを明確化できる場合

採用に関する仕事の切り出し

- ユニリーバの中途採用
- ポジション候補者サーチ
- 市場調査
- 日程調整
- 候補者窓口
- ダイレクトサーチの効果的なDBの特定
- 候補者リストアップ
- 一次選考までの窓口連絡
- 採用課題に対する提案

### タスクを明確化できない場合

Eコマースに関する仕事の切り出し

- Eコマース戦略の策定
- 会議にx回出席
- (期間)xカ月
- (成果物)戦略フレームワークを盛り込んだ提案書

出典：ユニリーバへのヒアリングをもとにリクルートワークス研究所が作成

切り出した仕事が多量に大まか過ぎると、副業者も戸惑うでしょう。その場合、複数の小さな仕事に分割する必要があります。

また、属人化した仕事を対象とする場合、うまく切り出せなかったり、時間がかかったりします。こうしたケースについては、人事の出番となります。うまくやるための手引をつくり社内公開したり、そもそも論として、仕事の標準化を目指すべきです。

業務委託費の価格設定というもう一つの課題にも触れておきましょう。

ユニバーバでは、副業者のために切り出した仕事の価格を次のように設定しています。すなわち、社内で遂行する場合、どの職級の社員がどのくらいの時間で遂行する仕事なのかをまず見極めます。そのうえで、その職級の平均給与に所要時間をかけて価格を算出しているそうです。

## 経営課題に優先順位を付ける

一般社団法人とっとりプロフェッショナル人

材戦略拠点は、県内企業と、副業者に限らない外部ビジネス人材のマッチングを担っています。

運営を担当するサブマネジャーの角田祐輔氏は「企業が求める副業人材のスペックを募集要件に落としこむ際に、求める条件を絞りすぎないことを意識している。経営者は多くの課題を抱えている。出合いのきっかけを広げることで直接的な課題のみならず、幅広い相談が可能になったり、新たな気づきを得られたりするケースが多い」と言います。

実際、企業との面談に使っているチェックリストでは、経営企画、営業企画、PR/マーケティング、人事といった、大ぐくりの言葉で、課題を吸い上げます(図表7)。

委託案件に幅をもたせているのは、面談時に企業側のニーズが整理され、明確になっていくケースが多いからだそうです。「副業者への委託案件を新規事業開発としていた経営者がいた。面談を進めるうち、考えが整理され、それよりも優先すべきは経営企画方面だと気づいた」(角田氏)という例があるそうです。経営課題に優先順位を付けることが何より重要、ということなのです。

図表7 とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点の仕事の切り出しチェックリスト

副業人材活用におすすめテーマ	
<input type="checkbox"/> 新規事業開発(新しい事業を創っていきたい) <input type="checkbox"/> マーケティング戦略(商品の売り方を考えたい) <input type="checkbox"/> 人事戦略(組織体制を整えたい、評価制度を見直したい) <input type="checkbox"/> 経営・事業に関する壁打ち(経営課題を相談したい)	
<input type="checkbox"/> <b>経営企画</b> <input type="checkbox"/> 現状分析、課題抽出	<input type="checkbox"/> <b>営業企画</b> <input type="checkbox"/> 営業戦略 <input type="checkbox"/> 営業力強化
<input type="checkbox"/> <b>PR/マーケティング</b> <input type="checkbox"/> プロモーション <input type="checkbox"/> 商品企画	<input type="checkbox"/> <b>IT</b> <input type="checkbox"/> IT戦略 <input type="checkbox"/> ITシステム導入支援
<input type="checkbox"/> <b>人事</b> <input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 人材育成、社員研修 <input type="checkbox"/> その他( )	<input type="checkbox"/> <b>財務/経理</b> <input type="checkbox"/> 財務分析 <input type="checkbox"/> 会計業務フロー効率化

出典:一般社団法人とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点の資料をもとにリクルートワークス研究所が作成

以上、2つの事例から仕事の切り出し方法についてポイントを整理してきました。自社で副業人材を受け入れる場合、専門性の高い仕事を任せる「特定スキル型」なのか、幅広い仕事経験を有した人材を活用する「ジェネラリスト型」や「伴走型」なのかを見極めたいうえで、仕事をうまく切り出してみてください。



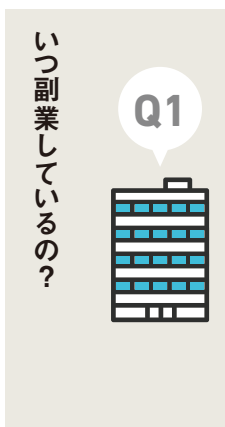
# 副業従事者からみる、 本業副業両立のリアル



副業従事者は、企業にとって見えにくい存在です。  
どのように副業先を見つけ、どんなスケジュールで仕事をしているのでしょうか。  
当事者へのインタビューとデータから読み解きます。

企業が副業の受入れを検討するといった場合、わからないことだらけかもしれません。実際のところ、当事者は仕事をどのように両立させているのか、副業をいつ行い、副業先とはどのようにコミュニケーションをとっているのかなど、疑問が尽きないはず。ここでは、

2022年2月に実施した副業従事者へのインタビューならびに「全国就業実態パネル調査2021」（リクルートワークス研究所）から、副業従事者のリアルをみていきましょう。



本業正社員の副業従事者はいつどのような時間帯で副業をしているのでしょうか。

図表8をみると、多くの人が副業に従事していたのは「本業が休みの日」で、その割合は68.1%でした。続いて多かったのは「本業のある日の就業時間後」で33.0%。「本業のある日の就業時間の空き時間・合間」が

21.4%、「本業のある日の就業時間前」が11.4%と続きます。多くの従事者が休日に副業の仕事をすることがわかります。平日の本業終了後に従事している人も多く、逆に平日の朝や昼間の時間帯はしづらいうです。

従事者からは、以下のような声が上がりました。

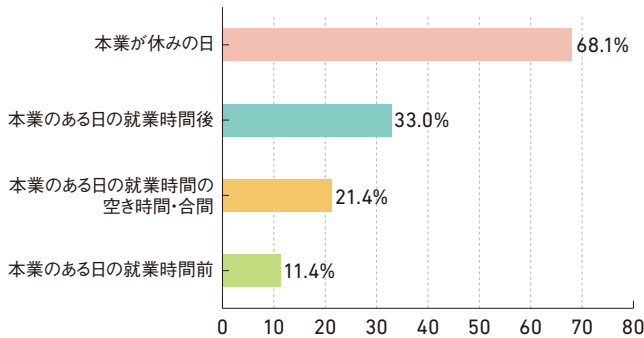
「基本的に土日の休日に実施しています。私は年齢的にもセカンドキャリアを考える時期なので、希望があれば平日にも副業先に伺いますが、その場合には有給休暇を取得しています」（50代男性・金融業／事業計画策定支援）  
以下同様に、年代性別・本業業種／主な副業内容の順

「休日がメインですが、平日の夜にも1日数時間ほど記事や原稿を書いています。確かに時間は長いのですが、副業は自宅で家族と話したりTVを流したりしながらできますので、それほど苦になりません」（30代男性・製造業／ライター）

休日の稼働を中心としながら、日々時間を調整し働いている様子が見えます。本業正社員は当然ながら多くの場合に平日の昼間には本業があります。平日の勤務終了後や土日に稼働してもらうことを想定し、受入れを検討しましょう。



図表8 副業の仕事をを行ったタイミング(複数回答。本業正社員)



1週間にどれくらい稼働している?

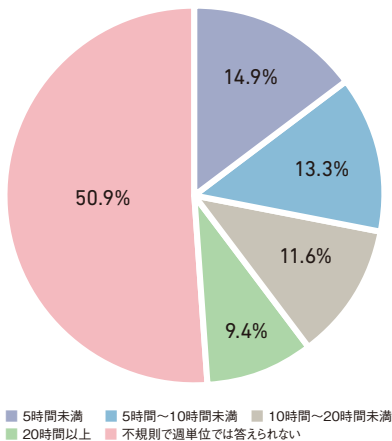


本業正社員の副業従事者は1週間のうちどのくらいの時間を副業に使っているのでしょうか。図表9をみると、まず、副業従事者の50.9%と過半数が「不規則で週単位では答えられない」と回答しており、副業といっても決まった時間に行うだけでなく、季節ごとの仕事や単発の仕事など、複数の仕事を組み合わせていることがわかります。

一方、定期的な副業を行っている人の場合、週5時間未満が最も多く全体の14.9%となっています。次が週5時間〜10時間未満の13.3%で、これらをあわせて週10時間未満が3割弱となっています。

「最初は土日まるまると平日の就業時間後に毎日3時間働いていましたが、さすがに無理と感じ、時間を短くしました。今は納期をなるべく先にしてもいい、土日のどちらかと、平日は週2日、就業時間後に各2時間くらいで、週10時間を超えない程度、働いています」(30

図表9 1週間の副業労働時間(本業正社員)



代女性:精密機器メーカー/業務改善システム開発  
 「副業は週10時間ほどです。本業も多少残業があるため大変ではないかと言われますが、私が最初に入った会社は残業が当たり前で、しかも時間も長かったため、個人的には余裕があります。家族の時間も大切にしていますが、その合間で空いている時間はなるべく仕事をしたいと思っています」(40代男性:化学メーカー/システム設計)

他方で、図表9で明らかな通り、「週に20時間以上」という従事者も9.4%いました。

「クライアントのもとに行って仕事をするので、往復

もあわせると1日3時間くらい。本業先も理解があり、平日も時間調整をしながら働いています。土日のどちらかは働いていますので、稼働は3時間×6日で週20時間弱です」(30代男性・製造業／機械設計)

この場合、本人が望んでハードワークをしているようですが、一方で受入れ企業側は適切な業務量の依頼になるよう、注意が必要です。

### Q3 どうやって副業先と コミュニケーションしている？



平日の昼間は本業に専念している正社員が副業先の企業とどのようにコミュニケーションをとっているのでしょうか。この点については、コロナショックを機会にリモートワークが広がったことで、やり方が多様化している様子がうかがえました。実際の従事者の声を紹介しましょう。

「副業はオンラインと対面を半々くらいにしたいと思っていますが、オンラインだけで済むことも増え

てきました。ただ現場感がなくなってくるので、副業先のオフィスには最低2カ月に1度は行き、話をしています」(50代男性・金融業／事業計画策定支援)

「副業はすべてオンラインで行っています。コミュニケーションはメールやチャットでのメッセージなど、テキストでのやりとりでしっかりできています。また、オンライン会議ツールを使い、細かな調整を行うこともあります」(30代女性・精密機器メーカー／業務改善システム開発)

「クリニックや介護施設の利用者が使うソフトウェアの開発を副業で行っています。どういう画面にすれば使いやすいかなど、医師や介護士とお話しすることが多い。要望をたくさん聞いてつくっていきますが、コロナの感染リスクが気になり、最近是对面での会議は必要最低限に減りました。会話はオンラインメインで、あとの作業は自宅やカフェなどで行っています」(40代男性・化学メーカー／システム設計)

「1カ月に1度は対面での会議を社内で実施するという取り決めで仕事をしています。ただ、コロナ禍となつてしまい、来社は控えてくださいと言われ、今はオンラインが中心になりました」(50代男性・建設業／経営コンサルティング)

コミュニケーションは対面のみ、あるいはオンラインのみ、という事例はほとんどありませんでした。オンラインと対面の割合はさまざまなようですが、社員の働き方と同じく、副業者と企業のコミュニケーションも両者を併用するハイブリッドが一般的になったようです。

### Q4 副業の仕事内容や 副業先をどうやって選んだ？



従事者は副業の内容や副業先をどうやって選んだのか。受入れを開始したい企業としては気になるころだと思えます。実際の声を紹介しましょう。

「求人募集サイトで、正社員の募集と合わせて副業歓迎と掲載されていたのをみたのがきっかけです。偶然、知り合いがその会社に在籍していたこともわかり、縁を感じて応募しました。実際の話を聞いて興味が高まり、業務委託契約を結びました」(40代男性・化学メーカー／システム設計)

「図書館で副業本を何冊か借りました。その中

に、OLの方が書いた。月々自由に使えるお小遣いを稼ぐ方法」といった本があり、そこに副業の仕事を紹介してくれるサイトが掲載されていました。試しにアクセスしたところ、私ができそうな仕事を発見したことがきっかけです」（40代女性・総合電機メーカー／デザイン関係）

このように、求人サイトや副業紹介サイトがきっかけになったという声も多数ありました。また「知り合いから頼まれた」という人も多く、たとえば、以下のような事例もありました。

「もともと、自分自身が担当していた中小企業から、『仕事の相談にのってほしい』と個人的に言われていました。最初は就業規則で副業が禁止されていたこともあって、お断りしていましたが、数年前に改正され、会社の許可を得れば可能となったため、要望にお応えし、その中小企業が副業先となりました」（50代男性・金融業／事業計画策定支援）

## 副業従事者との関係はどのくらい続くのか？



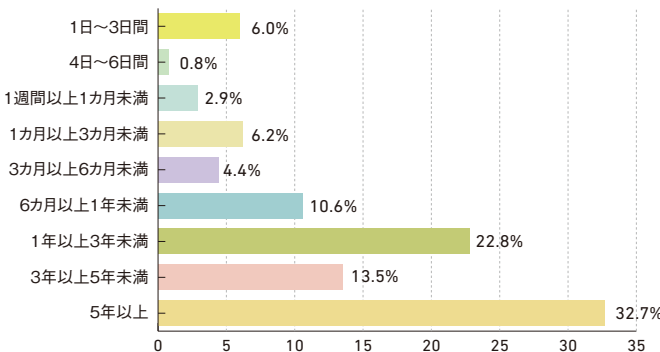
自社にふさわしい副業希望者と縁ができ、仕事を依頼することができ、想定以上の成果を上げてくれた。そうした優秀な人材なら、継続してお付き合いをしたいところでしょう。そもそも本業正社員の副業はどのくらい継続するものなのでしょうか。

図表10をご覧ください。これは私たちも意外だったのですが、副業の継続期間が「5年以上」と答えた割合が32.7%。実に3人に1人に迫る数字となっています。そのほか、「3年以上5年未満」（13.5%）、「1年以上3年未満」（22.8%）と合わせると、約7割が副業を1年以上継続していることとなります。近年の副業解禁ブームではじめて人もいでしょう。今後も長期にわたって本業正社員の副業従事者は増加していくのではないのでしょうか。長いといえば、こんな人もいました。

「大学時代に編集部でアルバイトをしており、その編集長に頼まれたことがきっかけではじめた仕

事ですから、本業の会社より付き合いが長い」（30代男性・製造業／ライター）  
副業ですから、ある時期、従事するのを休むことも可能です。お互いのニーズが再び合致すれば、関係が復活します。雇い雇われる雇用関係よりも長くなってもおかしくありません。

図表10 副業の継続期間（本業正社員）



# 選べない副業のリアル

本業正社員の立場にたって求人情報をみることで、副業求人案件の課題を把握しましょう。



本書の冒頭で触れた通り、副業に従事していない正社員のうちの34.3%が副業を希望しています。希望しているのに従事していない理由(複数回答)をみると、「本業で認められていないため」(53.8%)、「本業の労働時間が長い」(18.5%)といった本業の事情に続いて、「探し方がわからないため」(14.2%)や「自分の知識・能力でできる副業・兼業がないため」(11.2%)といった副業先を見つけていることの困難さが壁になっていることがわかります。

## 副業先がなぜ見つからないのか

ここでは、求人あるいは業務委託案件を検索できる、代表的な3つのサイトを取り上げ、副業先がなぜ見つけないのか、その要因を探ってみましょう。

1つ(サイトA)は、世界最大級の求人検索サイト。さまざまな求人情報が掲載されているので、フリーワードで「副

業」と入れて情報を絞ります。もう1つ(サイトB)は、日本最大級のクラウドソーシングサービスのサイト。企業と個人が直接仕事を受発注できます。最後(サイトC)は、副業に特化して仕事を紹介するサイト。フリーランス向けですが会社員でも利用できます。

これら3つのサイトからランダムにピックアップした掲載情報について、本業正社員が選択できる副業かどうか、以下3つの観点からみていきます。

1つは、本業と両立できるかという「労働条件」の観点。本業で週40時間働いている場合、追加的に稼働できるのは、労働基準法や労働安全衛生法が定める労働時間規制を勘案し、最大で週20時間程度となります。その範囲内で従事可能な仕事か、そして、本業がある平日の日中にも稼働が求められるかどうかをみます。

次は「スキル・経験」の観点です。募集職種と合わせてみることで、本業正社員が選択可能かどうかを判断します。

最後の「報酬」では、報酬額を本業と比べてチェックします。本業の報酬は、暫定的に正社員の平均時給を根拠とします<sup>\*3</sup>。

まず、サイトAからみていきましょう。「副業」で検索すると、アルバイトがメインの「雇用」(84.5%関連)の求人がほとんどで、業務委託は15.5%でした。副業を解禁している企業であっても、その対象を「雇用ではない」形態に限定している場合が多くなっています。サイトAでは、そうした企業の副業希望社員の選択肢が限られてしまいます。

スキル・経験、さらに報酬についてもみていきましょう。図表11にあるように、「労働時間の目安表記があり、かつ、週20時間以内でも可能」が96.0%で、経験・スキルは不要(96.5%)、職種は接客販売・サービス系(47.5%)と、物流・作業系(18.0%)で7割近くを占め、報酬は「正社員の平均時給未満」が84.0%でした。短時間勤務も可能なアルバイト関連の求人に対し、「副業者も応募可能」と対象拡大を図った案件が多

いようです。

続いてサイトBですが、労働条件に関しては、平日日中の稼働は98・3%の案件で求められておらず、副業向きといえそうです。

先に報酬に関してみると、1件ごとの出来高に代表される「業務に対する報酬」が89・7%とほとんど。実際の単価は記事執筆が1件10000、35000円、アンケート回答が1件2〜1000円といった具合に高いとはいえず、スキル経験をそれほど必要としない内職的な仕事に近いようです。

最後はサイトCです。まず労働条件ですが、労働時間の目安表記があり、かつ週20時間以内でも可能<sup>1)</sup>が89・4%とほとんどを占めていますが、そのうち3割強で「平日日中の稼働」が求められます。

仕事内容は「クリエイティブ・制作系」(28・0%)、「IT・エンジニア系」(25・0%)、「マーケティング系」(24・2%)が3本柱で、スキル・経験については、「いず

れか」が100%が必要になり、報酬面では「正社員の平均時給以上」<sup>2)</sup>93・9%です。特定分野でのスキル経験をもち、かつ本業のある平日日中にも稼働ができる場合には、高い報酬が得られます。

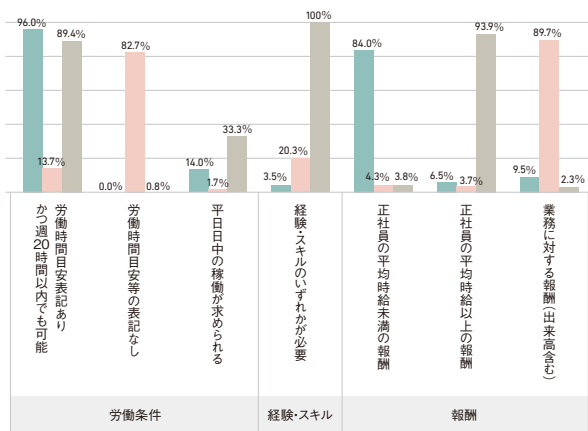
## 偏りのある副業の選択肢

以上、代表的な3つのサイトをみてきました。労働条件だけを見ると、選択可能な求人や仕事は存在するものの、特定分野でのスキルや経験が必要な案件が多くなっており、それがない場合、副業の選択肢は、接客・販売・サービス業におけるアルバイト、もしくは専門知識を必要としないネット記事の執筆やアンケートへの回答といった比較的単純な仕事に限られます。

逆にいえば、本業正社員の副業活用は未開拓分野だといえるでしょう。たとえば、求人案件に落とし込みにくい、全体を俯瞰し多くの他者を巻き込みなが

ら課題解決を図るといったジェネラリスト経験が生かせる仕事を副業としてうまく切り出すことができれば、腕に覚えのある優秀な人材がこぞって手を挙げてくれる可能性が十分にあります。

図表11 3つのサイトの求人・仕事情報の特徴



■ サイトA 接客・販売・サービス系(47.5%) 物流・作業系(18.0%)  
 ■ サイトB 記事執筆(29.3%) アンケート回答(13.7%) 物流・作業系(13.3%)  
 ■ サイトC クリエイティブ・制作系(28.0%) IT・エンジニア系(25.0%) マーケティング系(24.2%)

\*1 このページのデータの出典はすべて「全国就業実態パネル調査」(リクルートワークス研究所)で、数値は2021年のもの。

\*2 各サイトで特定の1日の範囲で百単位のきりがよい件数まで情報をピックアップ。サイトAは200件、サイトBは300件、サイトCでは掲載されていた全件数の132件。

\*3 正社員の平均時給は、厚生労働省による令和3年賃金構造基本統計調査の所定内給与額を所定内労働時間数で割った値(1948円)。

# その重要案件を 他社の正社員に任せよう



本業があるから、稼働時間が限られる  
……企業が本業正社員の副業受入れを躊躇する大きな理由の1つですが、逆にいえば、稼働時間が大きな意味をもたない、たとえば、日々の進捗管理が必要ではない業務であれば、企業にとって、副業者活用の可能性が大きく広がります。

実際、副業受入れを継続している企業では、重要だが緊急ではない、経験や専門性が必要だが量が少ないといった業務を他社の正社員に遂行してもらっています。なかには「限られた範囲での稼働」という本業正社員の特徴を生かし、育休社員が担っていた専門性の高い業務を担ってもらっているケースもありました。

これまで、重要かつ知識や経験が必要な業務の多くは、自社の正社員が担うものと位置付けられてきました。それらは決して外部の人に任せられるものではないと。

結果生まれたのは正社員の業務過多です。重要案件を複数抱え、それらを同時並行で動かしていかなければなりません。必然的に労働時間も長くなります。

こうした正社員の仕事の進め方を観察してみると、日々、費やす時間は複数の業務に分散していること、日々、動かさなければならぬ業務は、そう多くはないことがわかります。そうだとしたら、正社員が担うべきとされてきた業務から「緊急性」を要しないものを切り出し、他で担ってもらえば、正社員はより緊急で重要度の高い仕事に集中し、なおかつ、心身健やかに働くことができます。

もちろん、副業者の活躍場所は既存業務に限りません。これまで手が回らなかった重要な仕事に改めて光を当てる、遂行してもらうこともできます。

人手不足で、かつ変化の激しい社会においては、雇用人材ですべてやっていくという自前主義には自ずと限界があります。何より企業の枠を超え、幅広い人材を活用できる柔軟な組織づくりが必要となります。そのため的手段として、その重要案件を、思い切つて他社の正社員にらせてみませんか。

# Works Report 2022

## 副業のリアル 受入れガイドライン

リクルートワークス研究所  
「副業のリアル」研究プロジェクト

### 【プロジェクトリーダー】

萩原牧子(調査設計・解析センター長／主幹研究員・主幹アナリスト)

### 【プロジェクトメンバー】

大谷碧(研究員・アナリスト)

孫亜文(研究員・アナリスト)

千野翔平(研究員)

古屋星斗(主任研究員)

阪口祐子(アシエイト)

全体監修／荒井太一(森・濱田松本法律事務所 パートナー)

編集／荻野進介

アートディレクション／白寅宰(JAZYブランディング)

デザイン／頓部奈緒子

イラストレーション／岡田丈

校正／ディクション

印刷／北斗社

2022年9月発行

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

# Works Report 2022

## 副業のリアル 受入れガイドライン

リクルートワークス研究所  
〒104-8001  
東京都中央区銀座8-4-17  
リクルート銀座8丁目ビル  
株式会社リクルート  
<https://www.works-i.com>