

当拠点では、先般来、地元企業における人材ニーズ及び副業・兼業を行うプロフェッショナル人材の導入に関するアンケート調査を実施しました。

このたび、その結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。

### 【調査対象・手段】

島根県に事業所等が所在し、「従業員数 11 名以上」の企業等の中から「行政サービス」「金融機関」等を除外したものの 1,984 先に対し郵送によるアンケート調査（別添）を実施。

### 【調査期間】

令和 3 年 2 月 19 日～3 月 19 日の約 1 か月間。

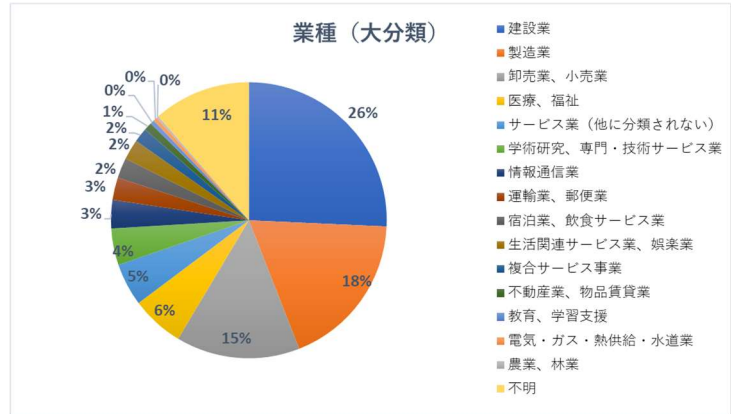
### 【調査結果】

1,984 社中 420 社からの回答あり。

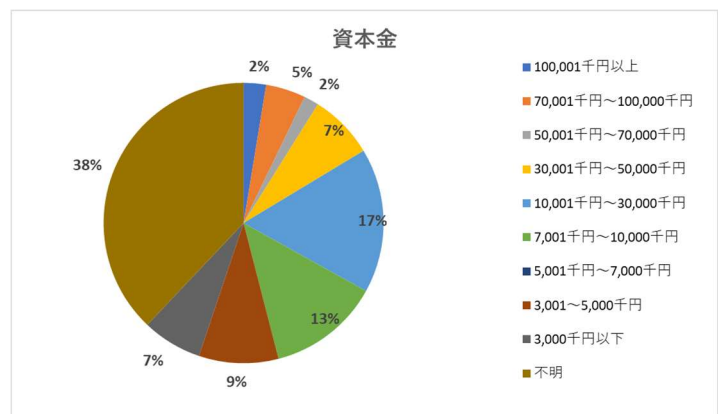
以下、丸数字はアンケート項目に対応。

### 【回答企業内訳】

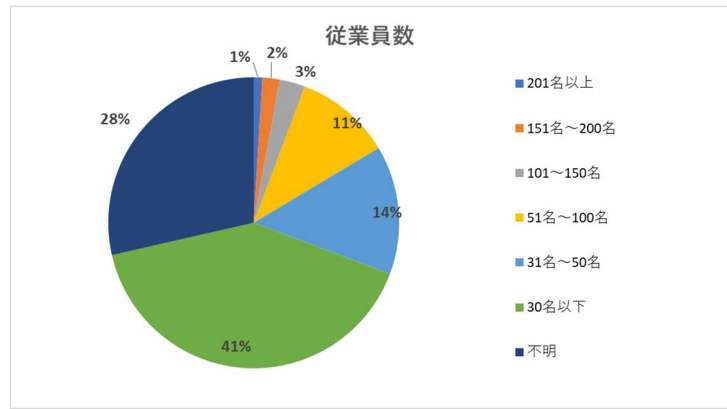
| 業種（大分類）         | 回答数 |
|-----------------|-----|
| 建設業             | 108 |
| 製造業             | 77  |
| 卸売業、小売業         | 61  |
| 医療、福祉           | 26  |
| サービス業（他に分類されない） | 21  |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 18  |
| 情報通信業           | 14  |
| 運輸業、郵便業         | 11  |
| 宿泊業、飲食サービス業     | 10  |
| 生活関連サービス業、娯楽業   | 10  |
| 複合サービス事業        | 7   |
| 不動産業、物品賃貸業      | 4   |
| 教育、学習支援         | 2   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業   | 2   |
| 農業、林業           | 1   |
| 不明              | 48  |
| 合計              | 109 |



| 資本金                | 回答数 |
|--------------------|-----|
| 100,001千円以上        | 9   |
| 70,001千円～100,000千円 | 16  |
| 50,001千円～70,000千円  | 6   |
| 30,001千円～50,000千円  | 26  |
| 10,001千円～30,000千円  | 58  |
| 7,001千円～10,000千円   | 45  |
| 5,001千円～7,000千円    | 0   |
| 3,001～5,000千円      | 32  |
| 3,000千円以下          | 24  |
| 不明                 | 132 |
| 合計                 | 348 |



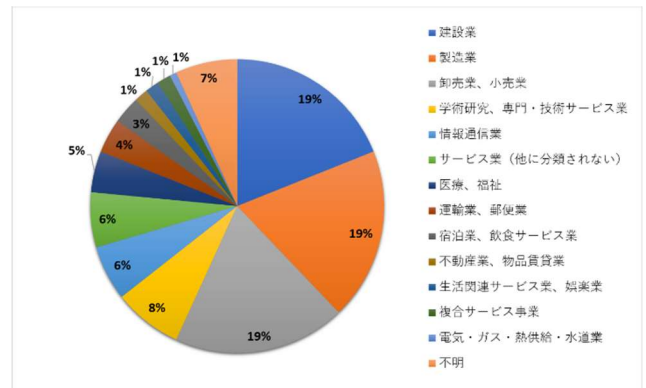
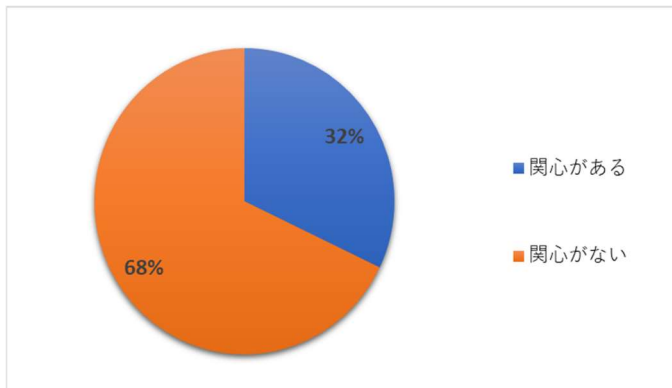
| 従業員数      | 回答数 |
|-----------|-----|
| 201名以上    | 4   |
| 151名～200名 | 8   |
| 101～150名  | 12  |
| 51名～100名  | 45  |
| 31名～50名   | 60  |
| 30名以下     | 171 |
| 不明        | 120 |
| 合計        | 420 |



## アンケート回答より

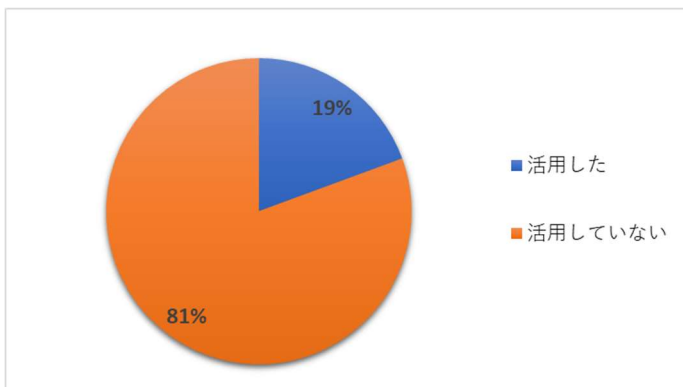
- ① 「関心がある」と回答した企業は回答者中 3 割であり、製造業、卸小売業が大半を占めた。

| 副業・兼業人材の活用に関心がありますか？ | 回答数 |
|----------------------|-----|
| 関心がある                | 132 |
| 関心がない                | 279 |
| 合計                   | 411 |



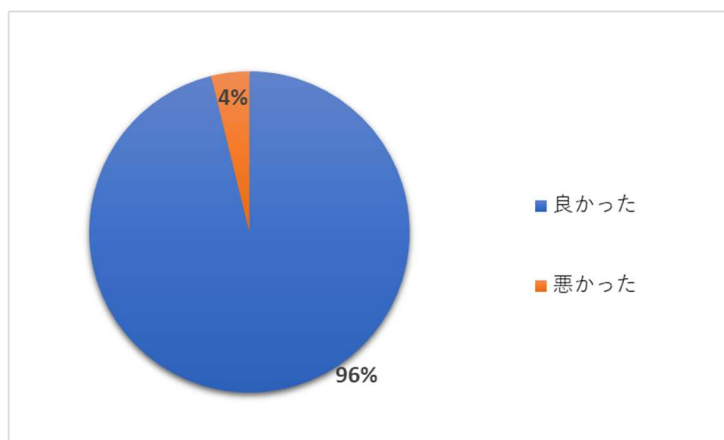
- 1 「関心がある」と回答した企業の内、実際に副業・兼業人材を活用した事のある企業は約 2 割。

| 副業・兼業人材を活用したことがありますか？ | 回答数 |
|-----------------------|-----|
| 活用した                  | 26  |
| 活用していない               | 108 |
| 合計                    | 134 |



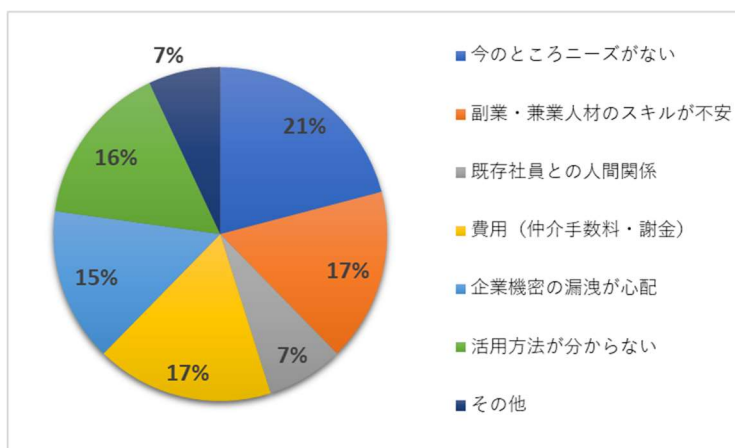
-2 また、副業・兼業人材を活用した事のある企業の大半は「良かった」と回答。

| 副業・兼業人材を活用した結果 | 回答数 |
|----------------|-----|
| 良かった           | 25  |
| 悪かった           | 1   |
| 合計             | 26  |



-3 一方、副業・兼業人材を活用した事のない企業では、人材の活用方法（社内ニーズを含む）や機密情報の保護、といった基本的な情報の提供不足が伺われる。

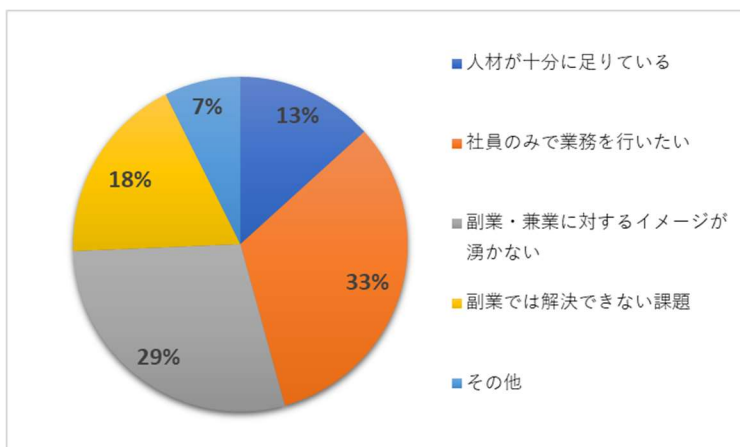
| 関心はあるが、活用していない理由（複数回答） | 回答数 |
|------------------------|-----|
| 今のところニーズがない            | 45  |
| 副業・兼業人材のスキルが不安         | 36  |
| 既存社員との人間関係             | 16  |
| 費用（仲介手数料・謝金）           | 37  |
| 企業機密の漏洩が心配             | 32  |
| 活用方法が分からない             | 34  |
| その他                    | 15  |
| 合計                     | 215 |



-4 副業・兼業人材の活用に関心のない企業の大半は、自社を中心とした既存の人材で対応可能又は対応したい意向が伺われる。

また、約3割が「副業・兼業に対するイメージが湧かない」と回答。

| 副業・兼業人材の活用に関心がない理由（複数回答） | 回答数 |
|--------------------------|-----|
| 人材が十分に足りている              | 45  |
| 社員のみで業務を行いたい             | 110 |
| 副業・兼業に対するイメージが湧かない       | 97  |
| 副業では解決できない課題             | 62  |
| その他                      | 25  |
| 合計                       | 339 |

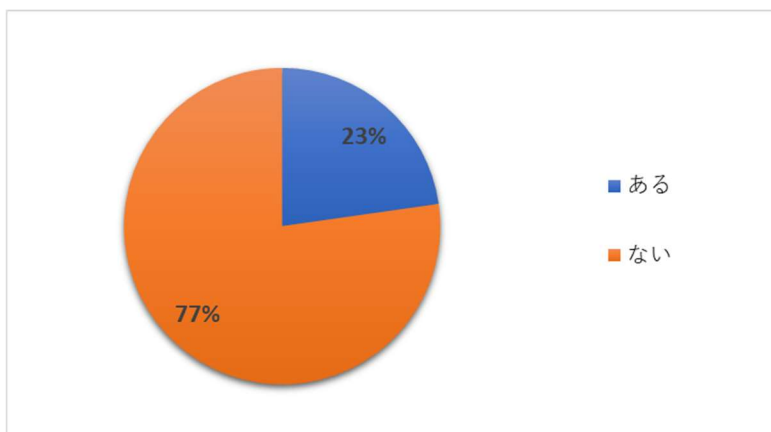


② 県外の人材の活用に関しては、新型コロナウイルス感染症流行下であったにも関わらず8割弱の企業が「抵抗なし」と回答。

リモートワークツールの普及や想定地域の違いによるものと考えられる。

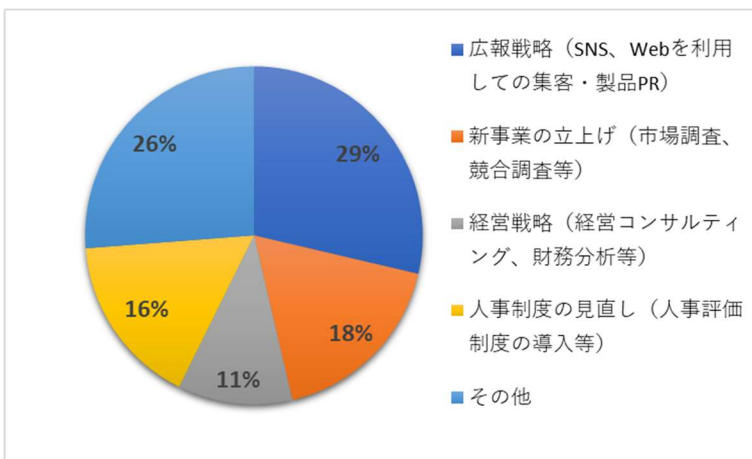
半面、「抵抗あり」の理由には交通費・賃金格差といったコスト面も課題である。

| 県外の方を副業・兼業人材として活用することに抵抗がありますか？ | 回答数 |
|---------------------------------|-----|
| ある                              | 33  |
| ない                              | 112 |
| 合計                              | 145 |



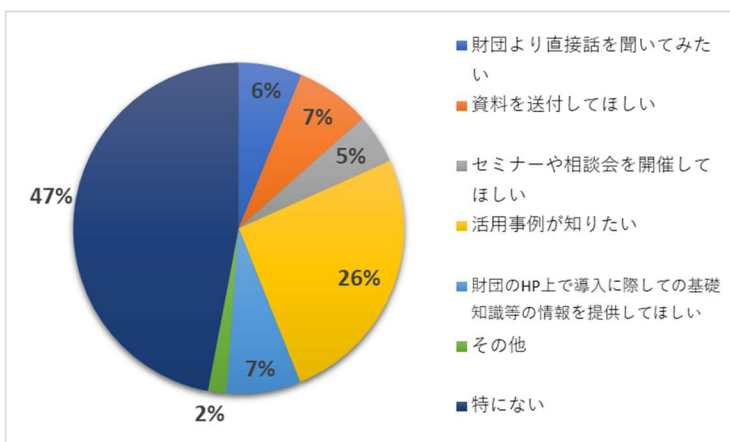
- ③ 副業・兼業人材の活用分野では、広報戦略を挙げた企業が最多であるが、新規事業立上、人事制度見直し、経営戦略の他、接客指導、システム開発等々ニーズは多岐に亘っている。

| 副業・兼業人材をどのような分野で利用したいと思いますか？（複数回答） | 回答数 |
|------------------------------------|-----|
| 広報戦略(SNS、Webを利用したの集客・製品PR)         | 47  |
| 新事業の立上げ(市場調査、競合調査等)                | 29  |
| 経営戦略(経営コンサルティング、財務分析等)             | 18  |
| 人事制度の見直し(人事評価制度の導入等)               | 27  |
| その他                                | 43  |
| 合計                                 | 164 |



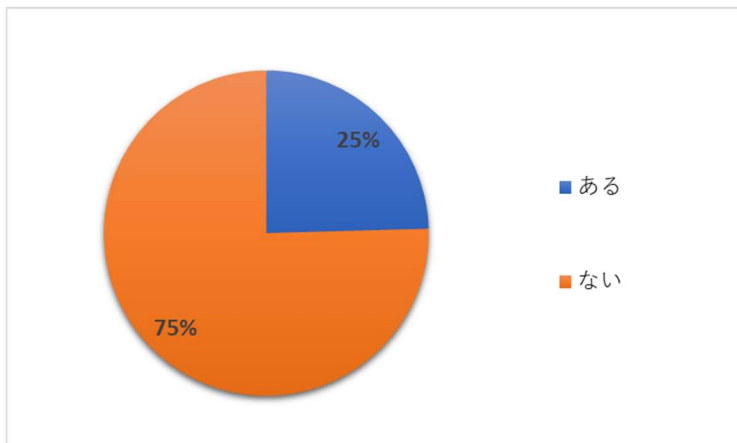
- ④ 財団への要望に関しては、活用事例に関するものや基礎的知識・資料の提供、セミナーの開催が多く、また、個別具体的な相談・質問も散見される。

| 副業・兼業の導入を検討する際、財団がお役に立てることがありますか？（複数回答） | 回答数 |
|---|-----|
| 財団より直接話を聞いてみたい                          | 28  |
| 資料を送付してほしい                              | 33  |
| セミナーや相談会を開催してほしい                        | 22  |
| 活用事例が知りたい                               | 116 |
| 財団のHP上で導入に際しての基礎知識等の情報を提供してほしい          | 33  |
| その他                                     | 8   |
| 特にない                                    | 213 |
| 合計                                      | 453 |



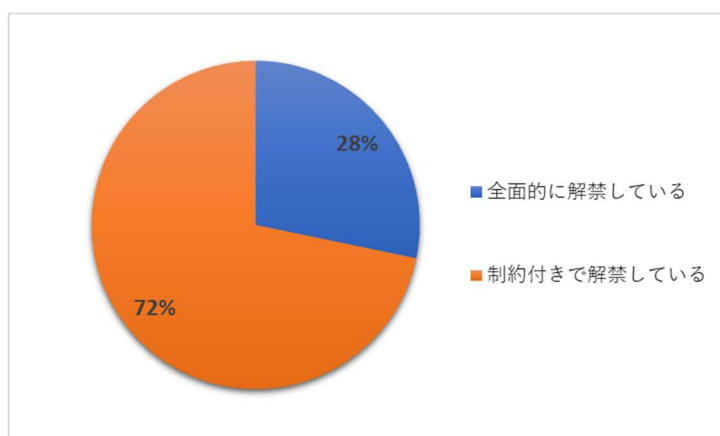
- ⑤ 社内における副業では、回答企業中 1/4 が既に就業規則において何らかの形でルールを設けている。

| 貴社の就業規則に「副業」の規定がありますか？ | 回答数 |
|------------------------|-----|
| ある                     | 101 |
| ない                     | 310 |
| 合計                     | 411 |



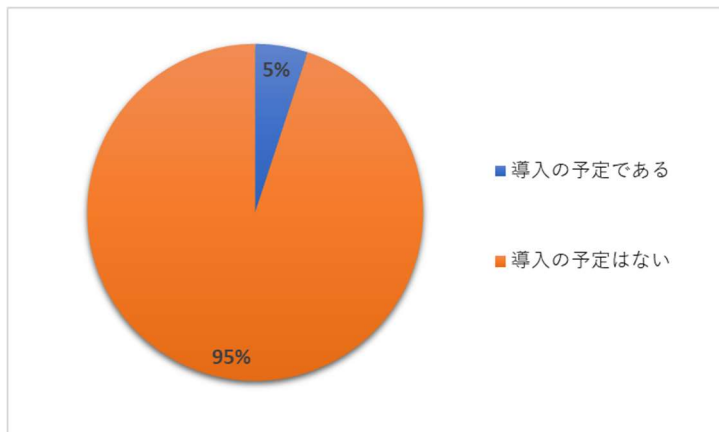
- 1 内、3割弱が全面的に副業を解禁。残り7割に関して、事前許可制、守秘義務の厳守、本業への支障を来さない、など、一般的なものとなっている。

| 自社における副業の取り扱いはいかがですか？ | 回答数 |
|-----------------------|-----|
| 全面的に解禁している            | 26  |
| 制約付きで解禁している           | 66  |
| 合計                    | 92  |



- 2 現在副業ルールのない企業の内、今後整備の予定があると回答したものは13社。  
大半が整備予定がないものの、副業解禁に向け動き始めたことが読み取れる。

| 副業の規定は、今後導入の予定がありますか？ | 回答数 |
|-----------------------|-----|
| 導入の予定である              | 13  |
| 導入の予定はない              | 244 |
| 合計                    | 257 |



## 総括

今回調査を踏まえた、当拠点におけるプロフェッショナル人材の採用支援の方向性について、以下支援施策等の検討が望まれる。

### ■セミナー等の開催

調査結果からは、様々な事情から副業・兼業人材を活用していない、またはそもそも関心の無い企業が多くを占めている一方で、実際に活用した企業における満足度は高く、以下情報提供・相談の場を設けることが求められる。

- ・ 副業・兼業に関する基礎知識  
副業・兼業での外部人材受入れのメリット、コスト、方法、注意点など。
- ・ 副業・兼業人材活用事例  
島根県内企業での活用の経緯、活用内容、成果、活用企業の概要など。  
県内企業にとって参考となる、業種・規模・課題をテーマとした他県事例など。

また、セミナーに限らず、Webを使った動画配信等による情報提供も効果を発揮するものと考えられる。

## ■補助等支援制度

副業・兼業に関心のある層の内、コストを理由に活用に踏み切れないケースもあった。人材の使い方により低減できるケースもあるため、これに関する情報提供を上記セミナー等で行う一方で、経費に対する補助制度を検討する必要がある。

現状、専門人材（副業・兼業）確保推進事業費補助金により一部の経費を補助しているが、より一層の PR が必要である。

また、上記補助制度では専門人材の旅費の一部を補助しているが、人材仲介事業者に対する月額 Web 掲載（求人）料等に対する負担軽減措置に関しても検討すべきである。

## ■人材供給体制の確保

調査回答からは、副業・兼業人材に対する幅広いニーズが読み取れ、今後、具体的な相談・仲介依頼に発展していく事が見込まれる。

これに対応するべく、人材・サービス内容・料金体系等、様々な面から特色のある仲介事業者を開拓・連携していく必要がある。

## ■相談等への対応・関係機関との連携

今回調査において、副業・兼業に関する様々な情報を求める声が寄せられた。

回答を受け既に企業訪問を実施しているが、継続的な相談ニーズの収集が必要である。

また、上記セミナーでの情報提供も選択肢の一つであるが、よりテーマを絞り小回りの利く小規模なグループでの情報提供・意見交換会の県内各地での開催も効果的であると考えられる。

また、セミナー開催に合わせた、外部専門家による個別相談会の開催も検討すべきである。

いずれにせよ、こうしたニーズ把握には、拠点 PR もさることながら、地域の支援機関並びに金融機関等との連携した活動が必要であり、ネットワークの構築・強化・維持に向けた活動が不可欠である。