

(中小企業庁委託事業)

平成 26 年度

兼業・副業に係る取組み実態調査事業

報告書

2015 年 2 月

株式会社リクルートキャリア

目次

はじめに-----	3
第1章 調査概要-----	4-9
1. 調査目的-----	4
2. 調査方法-----	4
(1) アンケート調査-----	4
(2) ヒアリング調査-----	8
第2章 兼業・副業に係る取組み実態調査-----	10-14
1. 調査実施企業概要-----	10
(1) アンケート調査実施企業属性-----	10
(2) ヒアリング調査実施企業一覧-----	12
2. 調査結果-----	13
(1) アンケート調査結果-----	13
(2) ヒアリング調査結果-----	14
第3章 調査の総括-----	15-18
1. 全体総括-----	15
2. 導入時における課題・検討事項-----	16
3. 兼業・副業に関する推奨制度や事例の提案-----	17
4. 結びにかえて-----	17
参考資料-----	19-50
<参考資料1> アンケート調査票-----	19
<参考資料2> ヒアリング調査票-----	20
<参考資料3> ヒアリング調査結果-----	21
<参考資料4> ヒアリングのご協力を頂いた企業一覧-----	50

はじめに

需要と雇用を創出し、開業率を向上させることは、我が国経済の活性化にとって重要である。しかしながら、我が国の開業率は、4～5%で推移しており、欧米（10%程度）の半分程度にとどまっている。

平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略-Japan is Back-」においても、こうした問題意識から、「開業率・廃業率が米国・英国レベル（10%台）になることを目指す」としている。

本調査では、起業におけるリスクを低減する一つの方策として、兼業・副業の普及・促進を行うことで、我が国経済の活性化に資する新たな起業の担い手を創出することを目的とする。企業への副業・兼業に関する意識調査を実施し、制度上・意識上の問題を中心とした阻害要因の分析を行った。さらに、兼業・副業制度における成功事例作成を実施した。

第1章 調査概要

1. 調査目的

兼業、副業に関する企業側と従業員側のメリットについて、導入事例を紹介することで、企業における制度改善に向けた理解を深めてもらうとともに、潜在的な起業家層に対して、多様な起業形態について、気付きを促すこと。

また、本調査では、起業におけるリスクを低減する一つの方策として、兼業・副業の普及・促進を行うことで、我が国経済の活性化に資する新たな起業の担い手を創出することを目的とする。

2. 調査方法

本調査では、アンケート調査及びヒアリング調査により、兼業・副業制度の導入企業への意識調査を収集した。

(1) アンケート調査

① 調査対象

(株)帝国データバンクが所持している企業データより、抽出した4,513社に実施した。

※本調査では、下記3つの軸で、異なる企業を網羅的にヒアリング調査できるように、郵送対象を下記のとおり配慮する設計で郵送調査を行った。

- ・業種（日本標準産業分類）
- ・所在地（都道府県別）
- ・企業規模（従業員数）

さらに、より実態把握をする難易度の高いと想定される（大都市圏にない企業やインターネット・通信関連事業以外の）企業をヒアリング調査できるようにするため、下記の配慮を行った。

1.(株)帝国データバンクの企業データからの抽出対象については、情報通信業（インターネット・通信関連系企業等）は、弊社リクルート独自調査からも、兼業・副業実態調査可能なため、本郵送対象から除く。※報告書作成時に、日本標準産業分類別の業種に整理し、G 情報通信業に該当する場合は、当該業種にカウントした。

2.全都道府県を網羅した郵送調査とするため、各都道府県へ一定数以上の送付が見込めるよう設計する。（詳細は下記図を参照）。

企業母数が非常に多い首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、京阪神地域（大阪府、兵庫県、京都府）、および愛知県は、調査割合を一定数に調整した。

■業種（日本標準産業分類）別 郵送調査数

日本標準産業分類 大分類	企業数	割合
A 農業, 林業	22	0.5%
B 漁業	2	0.04%
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0.0%
D 建設業	585	13.0%
E 製造業	1,240	27.5%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.1%
G 情報通信業	101	2.2%
H 運輸業, 郵便業	483	10.7%
I 卸売業, 小売業	924	20.5%
J 金融業, 保険業	70	1.6%
K 不動産業, 物品賃貸業	159	3.5%
L 学術研究, 専門・技術サービス業	103	2.3%
M 宿泊業, 飲食サービス業	105	2.3%
N 生活関連サービス業, 娯楽業	159	3.5%
O 教育, 学習支援業	48	1.1%
P 医療, 福祉	215	4.8%
Q 複合サービス事業	0	0.0%
R サービス業（他に分類されないもの）	292	6.5%
S 公務（他に分類されるものを除く）	0	0.0%
T 分類不能の産業	0	0.0%
計	4,513	100.0%

■所在地別 郵送調査数

地域区分	企業数	割合
首都圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）	1449	32.1%
京阪神（京都、大阪、兵庫）	727	16.1%
愛知県	212	4.7%
北海道、沖縄県	160	3.5%
上記以外の 37 県	1,965	43.5%
計	4,513	100.0%

■ 企業規模（従業員数）別 郵送調査数

従業員数レンジ	企業数	割合
②10-49	146	3.2%
③50-99	532	11.8%
④100-299	2,905	64.4%
⑤300-499	544	12.1%
⑥500-999	334	7.4%
⑦1,000-	52	1.2%
計	4,513	100.0%

② 調査項目

<p>【企業基本情報】</p> <ul style="list-style-type: none">・企業名・所在地・従業員数・業務内容・回答部署／担当業務 <p>【兼業・副業制度について】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度の有無・制度の手続き手法（承認部署・役職）・制度を利用している従業員人数と年間申請人数・制度の社内広報状況・国の支援制度への期待

※調査票の詳細は、「＜参考資料 1＞アンケート調査票」（P.19）を参照。

③ 調査方法

郵送調査法（自記式）で実施した。

※送付は2回に分けて実施。

④ 調査実施時期

第1回：2014年11月22日（土）～2014年12月5日（金）

第2回：2015年1月28日（水）～2015年2月5日（木）

⑤ 回収結果

有効回答は以下のとおりである。

	有効発送数	回収数	回収率
第1回	2,013	527	26.2%
第2回	2,500	646	25.8%
計	4,513	1,173	26.0%

(2)ヒアリング調査

① 調査対象

前述したアンケート調査にて、兼業・副業制度を導入している企業で、容認していると回答した3社に加え、株式会社リクルートキャリアが独自に抽出した18社、合計21社に実施した。

② 調査項目

【企業基本情報】

・設立年月 ・本社所在地 ・代表者 ・資本金 ・売上利益高 ・従業員数 ・従業員平均年齢 ・業界 ・事業内容、取扱商材 ・制度の導入時期

【兼業・副業制度について】

設問大項目	詳細
1)導入検討時	・導入背景、目的 ・制度起案者 ・導入前の準備・調査内容 ・導入検討時の問題、課題（阻害要因） ・導入検討期間 ・阻害要因を排除できた理由 ・導入が成功した理由
2)制度設計時	・制度設計の担当部署と担当役職 ・制度対象者／ルール ・従業員に対する推進状況 ・（推進している場合）推進する仕組み
3)制度詳細	・制度の制約条件、審査 ・制度に対する問題、課題 ・本業との関係性についての規定 ・従業員権利について

4)制度運用	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の従業員認知状況 ・導入後の申請状況（期間、人数） ・制度浸透への取り組み ・申請取消の有無 ・運用面の課題と今後の改善ポイント
5)制度活用状況	<ul style="list-style-type: none"> ・申請されている業態・業種 ・業態・業種の偏り有無 ・申請者の属性（年齢・性別・役職等） ・従業員、社内の変化有無 ・労働時間の変化 ・導入後のトラブル有無 ・今後の課題
6)兼業・副業により得られた メリット・デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者側メリット・デメリット ・事業者側改善要望 ・従業員側メリット・デメリット ・従業員側改善要望

※調査票の詳細は、「参考資料 2 ヒアリング調査票」(P.20) を参照。

③ 調査方法

電話・訪問によるヒアリングを実施した。

④ 調査実施時期

2014年11月11日（火）～2015年2月24日（火）

第2章 兼業・副業に係る取組み実態調査

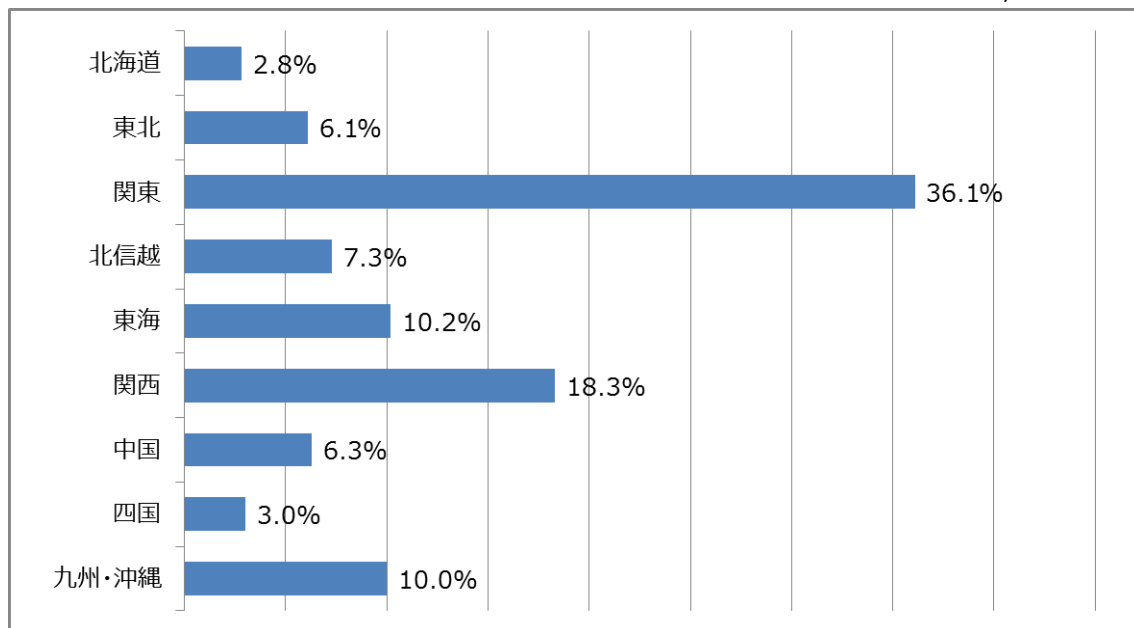
1. 調査実施企業概要

(株)帝国データバンクが所持している企業データより、抽出した4,513社に実施した。

(1) アンケート調査実施企業属性

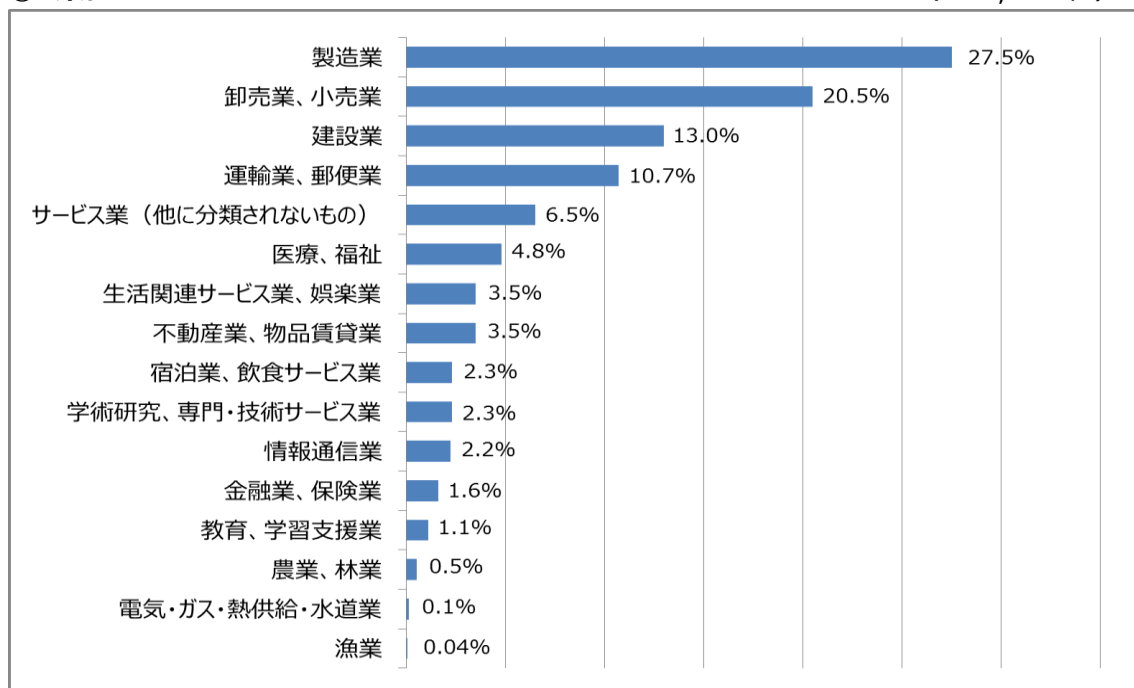
① 所在地

(n=4,513社)



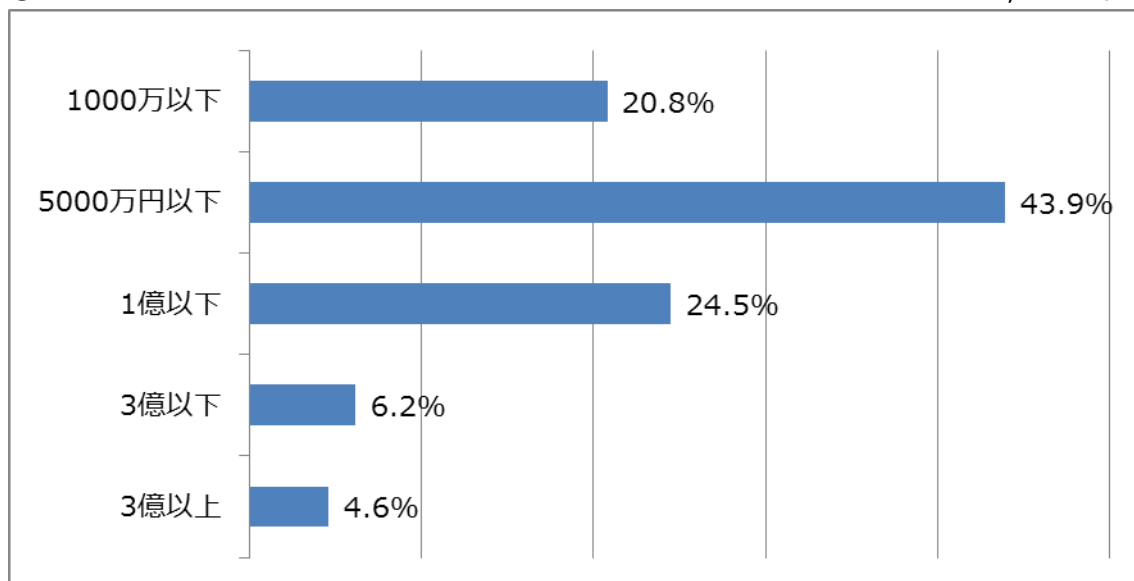
② 業種

(n=4,513社)



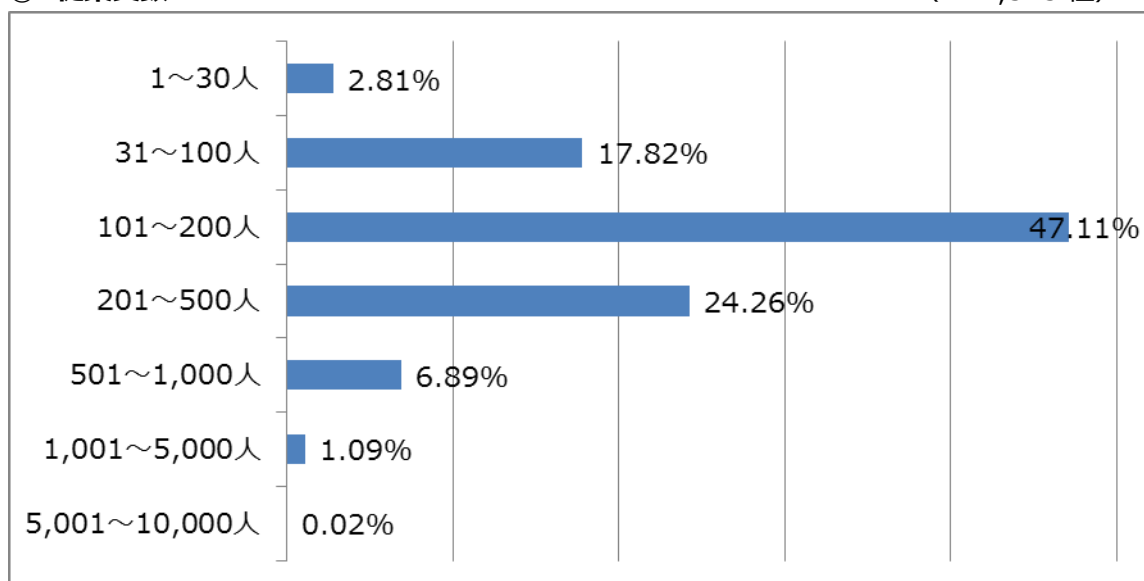
③ 資本金

(n=4,513 社)



④ 従業員数

(n=4,513 社)



(2) ヒアリング調査実施企業一覧

前述したアンケート調査にて、兼業・副業制度を導入している企業で、実際にヒアリング調査にご協力頂けた3社に加え、(株)リクルートキャリアが独自に抽出し、ヒアリング調査にご協力頂いた18社、合計21社を対象に実施した。

企業名	業種	従業員数 (人)	資本金 (千円)	売上 (百万円)	本社所在地	設立年月	制度導入年
株式会社R09	サービス業	27	-	-	東京都	2009年	設立時
株式会社ANDOOR	情報通信業	5	100	30	東京都	2014年	設立時
株式会社エルプランニング	情報通信業	35	34,900	-	東京都	2003年	2012年
株式会社エンファクトリー	情報通信業	20	10,000	-	東京都	2011年	設立時
株式会社オーティーエス	運輸業	660	60,000	2,885	東京都	1986年	2008年
株式会社オールプレゼン	情報通信業	8	10,000	-	東京都	2010年	設立時
株式会社オルトリズム	不動産業	13	8,000	-	東京都	2013年	設立時
サイボウズ株式会社	情報通信業	409	613,000	5,197	東京都	1997年	2012年
株式会社サムライファクトリー	情報通信業	64	148,500	-	東京都	2004年	2014年
株式会社サンシャインジュース	小売業	30	9,000	100	東京都	2014年	設立時
トレンダーズ株式会社	サービス業	78	537,880	1,839	東京都	2000年	2011年
浜松帝国警備保障株式会社	警備業	160	-	-	静岡県	1980年	設立時
有限会社ビジョン アシガル屋	生活関連サービス業	3	-	-	東京都	2011年	設立時
株式会社フィードフォース	情報通信業	40	33,000	-	東京都	2006年	設立時
扶桑工機株式会社	製造業	350	30,000	-	三重県	1953年	2011年
有限会社フロム	小売業	9	10,000	-	東京都	1987年	設立時
有限会社谷地林業	林業	80	-	-	岩手県	1980年 (創業1915年)	1980年
株式会社リクルートキャリア	サービス業	2860	643,350	-	東京都	1977年	2012年
株式会社ループス・コミュニケーションズ	情報通信業	13	98,000	-	東京都	2005年	2010年
株式会社レガートシップ	情報通信業	9	-	-	東京都	2012年	設立時
株式会社レンサ	情報通信業	8	-	-	東京都	2011年	設立時

2. 調査結果

(1) アンケート調査結果

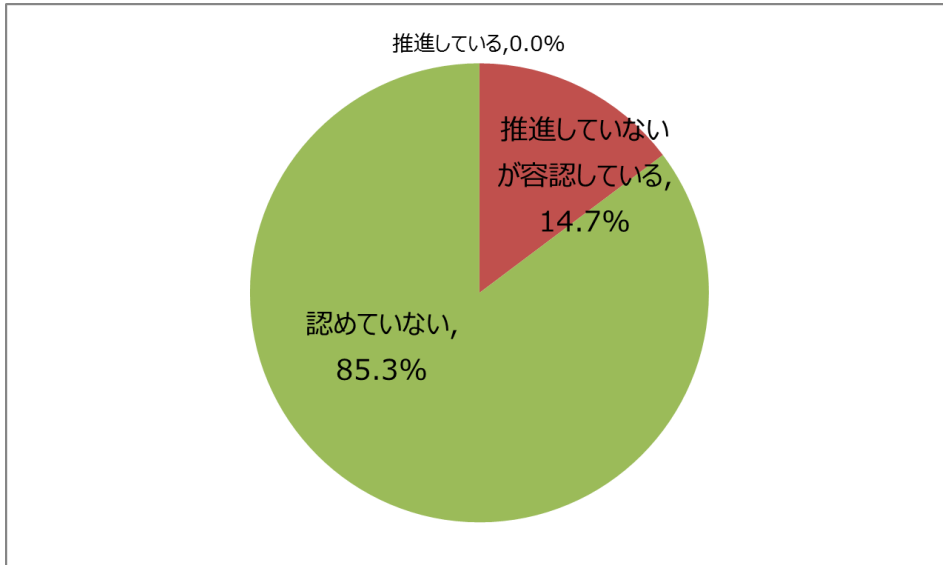
郵送アンケート対象 4,513 社の内、1,173 社より回答があった。(回収率 26.0%)

① 従業員の兼業や副業の制度状況 (単一回答)

[1: 推進している、2: 推進していないが容認している、3: 認めていない]から選択。

◆全体

推進企業は 0 社、容認企業は 173 社で全体の 14.7%。(n=1,173 社)

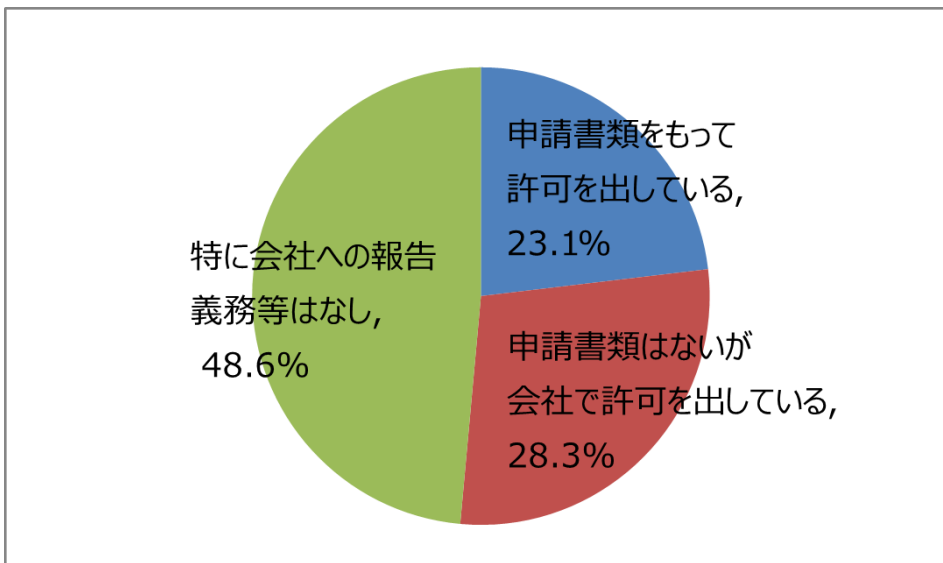


② 従業員の兼業や副業を認める手続き手法 (単一回答)

①にて、1: 推進している、および 2: 推進していないが容認している、を選択した企業への質問。

[1: 申請書類をもって許可を出している、2: 申請書類はないが会社で許可を出している
3: 特に会社への報告義務等はない]から選択。

(n=173 社)

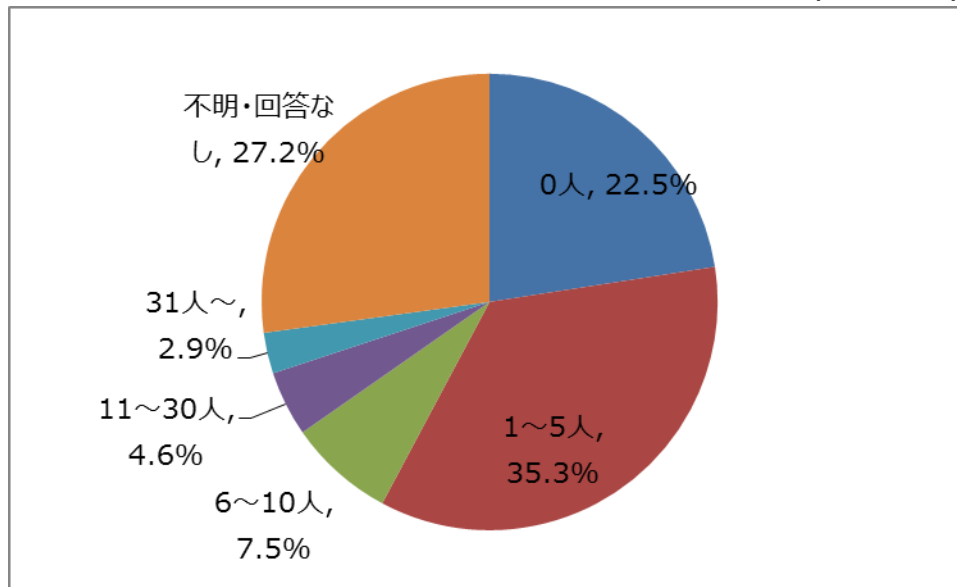


③ 兼業や副業をしている従業員人数と直近 1 年間の申請人数（人数回答）

①にて、1:推進している、および 2:推進していないが容認している、を選択した企業への質問。

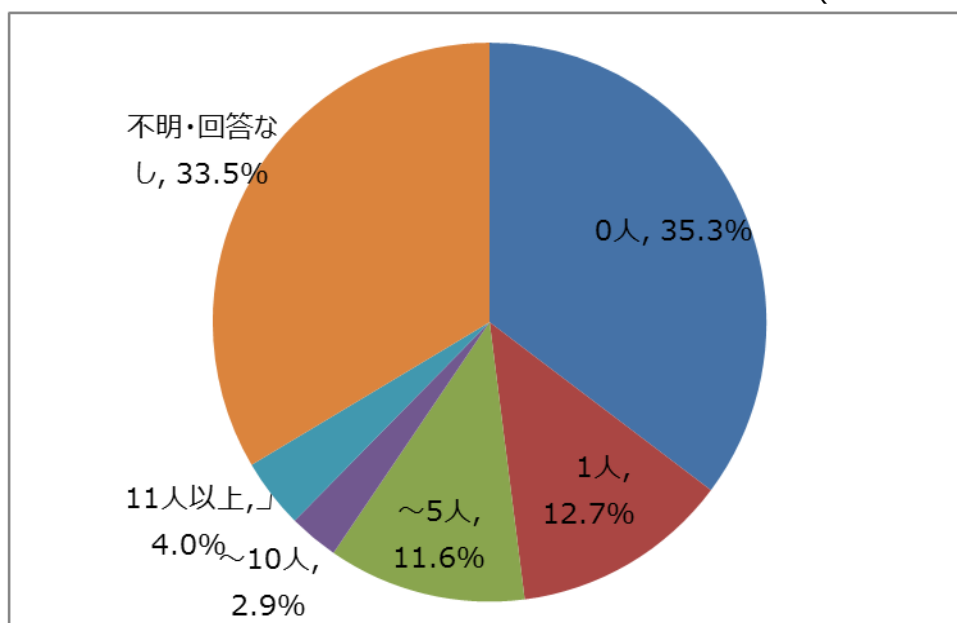
◆兼業や副業をしている従業員人数

(n=173 社)



◆直近 1 年間の申請人数

(n=173 社)



(2)ヒアリング調査結果

<参考資料 3>にて、21 社のヒアリング調査内容を記載する。(P.21 以降)

第 3 章 調査の総括

1. 全体総括

今回の調査にて、帝国データバンク社からの郵送調査 4,513 社に加え、リクルートキャリア社調査 93 社を合わせて、4,606 社を対象に兼業・副業に係る調査を行った。

帝国データバンク郵送調査の対象は、個社名は無作為に抽出。回収数は 1,173 社（回収率 26.0%）であった。その内、容認していると回答した企業は 173 社（アルバイトのみに容認している企業も含む）であったことから、容認回答率は 14.7%となる。

今調査事業では、兼業・副業を推進もしくは容認している企業をヒアリングする際、企業属性を排除するため、下記の網羅性を意識した調査を行った。

- ・従業員規模
- ・業界
- ・所在地（都道府県）

しかしながら、兼業・副業を推進もしくは容認している企業は、帝国データバンク郵送調査から回答のあった 1,173 社中でも、容認と回答した企業割合は 14.7%と少なく、取組み実態がない企業、または過去取り組んだ事例があるが、現状容認とは言えない企業を除くと、実態として兼業・副業を容認している企業群は、情報通信業に関連する企業が多数を占めた。

このうち、今回ヒアリングに協力を頂いた企業の意見として、以下が挙げられた。

■ 兼業・副業を導入している企業側の声

- ・副業で得た知識を活かして、本業に貢献してくれる。（有限会社ピジョン アシガル屋/生活関連サービス業）
- ・経営者感覚を養う最高の人材育成方法である。（株式会社エンファクトリー/情報通信業）
- ・副業容認が定着率向上に寄与すると期待している。（株式会社オーティーエス/運輸業）
- ・ビジネスチャンススピーディーにキャッチできる。（株式会社オルトリズム/不動産業）
- ・経験豊富なスペシャリストの採用に繋がる。（トレンダーズ株式会社/サービス業）
- ・家業を続けながら、長く働いてもらうことが出来る。（有限会社山地林業/林業）
- ・自立してキャリアを切り拓く人材の育成に繋がる。（株式会社リクルートキャリア/サービス業）
- ・個人活動が企業ブランドを高め、企業ブランドが個人に誇りを持たせる。（株式会社ループス・コミュニケーションズ/情報通信業）

■容認と回答しながらも、その他の企業では一部、兼業・副業を懸念する声も散見された。

- ・会社や人事の立場から、兼業・副業を奨励することは、会社業績の不安を煽っていると判断される。
- ・万が一、労災になった場合、本業が労災を引き起こしたかについて判断が難しく、会社側として、積極的に奨励しにくい。

雇用に関するリスクや労働環境の面でリスクや懸念と捉えられる意見がある一方で、兼業・副業を容認している企業からは、会社のビジネス拡大のチャンスに繋がる、従業員の自主的な育成や成長を促せるといふ、別の視点でのメリットが挙げられた。

実際に副業を容認している企業の従業員からは、メリットとして下記が挙げられた。

■兼業・副業を実際に従事している従業員のメリット

- ・将来の起業に向けて準備ができる。（株式会社オールプレジデント社員/情報通信業）
- ・副業が物事の視野を広くしてくれる。（株式会社トレンダーズ社員/サービス業）
- ・本業とは異なるスキルが身に着く。（株式会社エンファクトリー社員/情報通信業）
- ・社外の人脈が広がった。（サイボウズ株式会社社員/情報通信業）

全体的に、個人の能力向上、視野や人脈の拡大など、自己研鑽に繋がるという意見が多く、企業側が従業員の自主的な育成や成長をメリットと捉えている点と合致している。導入企業においては、企業側と従業員側が認識するメリットが近い状態にあると考えられる。

また、制度面については、「本業に支障をきたさない」「副業申請を事前に提出する」などを条件に実施されているが、会社側が、従業員個々人の考え方や多様性に向き合う信頼関係が上手く構築されていることにより、円滑に運用されている会社が多かった。

2. 導入時における課題・検討事項

兼業・副業の導入に関しては、当初より禁止していなかった企業もしくは、以前より暗黙に認めていた、企業が大半であった。従来禁止していたが、導入について検討した結果、容認した企業も僅かながら確認できた。

株式会社オーティーエスは、そのうちの1社である。2008年頃まで、社員（パート・アルバイト以外）には、副業を禁止していた。副業容認のきっかけはリーマンショックにより、事業に影響が出たことに端を発するが、議論の中では「本業に支障が出ないか」「翌日の体力に支障が出ないか」という点と、「健康管理面から見て問題ないか」という点についてが、議論ポイントとなった。

現在は申請制とし、「無理がある」と判断したものには、NGとするが、本人の意向を重視して、検討す

るという。会社の状況も当時とは異なるが、入社前の面接時より兼業・副業を禁止していない旨を全社員へ話しており、会社としても副業をオープンにできる環境が望ましいと考えている。

3. 兼業・副業に関する推奨制度や事例の提案

兼業・副業を容認する企業でも、副業申請制以外の制度を設けている企業は多くない。これは、兼業・副業については、従業員が自発的に行うもので、企業側が働きかけるべきものではないという考えによるものと想起される。

その中で、株式会社サムライファクトリーは、今後働き方が多様化していく中、有給休暇の完全取得や最短 16 時退社ができる人事制度の導入などを行っている。入社後も本業を続けながら、フリーランス活動を続けて行きたいエンジニアや、事業を立ち上げたい起業マインドのある社員が、入社後も副業を続けながら、自分の強みを磨いていける会社づくりを目指している。

また、サイボウズ株式会社では、副業容認について、社員の多様性を受け入れた人事施策のひとつとして認めている。同社では、100 人いたら、100 通りの人事施策があると考えており、多様な働き方、価値観を認めることで、社員のモチベーション向上や、離職率低下へ繋げている。

兼業・副業の容認について、従業員からの申請ベースである企業がほとんどであるのに対して、株式会社エンファクトリーでは、「専業禁止」を人材ポリシーに挙げている。同社では、副業を「パラレルワーク」と呼んでおり、約半数の社員がパラレルワークを行っている（2015 年 1 月時点）。経営者として、従業員に「経営者感覚を持って欲しい」と考えたとき、複業（副業）は最適な研修で、自分のビジネスに責任を持つ経営者になってもらうことで経営者感覚を身に着けることができると、同社は考えている。

- ・働きやすい人事制度を設計
- ・多様な価値観を認め合う風土
- ・会社から「専業禁止」を打ち出す

本調査で、全体傾向として導入されている制度は、副業の申請制度以外、見受けられなかった。一方、個々の企業で上記に挙げたようなユニークな制度や風土を醸成している企業があることが伺えた。

4. 結びにかえて

兼業・副業に関しては、現状において、社会に浸透しているとは言えず、一部の企業のみが容認しているに留まっている。その中で本調査を通じて、終身雇用制度の崩壊や、リーマンショックに見るような不景気の対策として、導入を検討、推進している企業を見受けられた。

上述のように、兼業・副業を奨励することが、会社業績の不安を煽る、労災発生時、本業が労災を引き起こしたか判断できない、というような「雇用に関する懸念やリスク」がある。

一方で、取材した株式会社エルプランニングは、「社員への信頼があれば、副業は推奨できる。」と説明する。

会社が従業員を信頼し、兼業・副業をしっかり認めることで、従業員個人の能力向上や視野の拡大などの成長が引いては、会社の成長にも繋がるという考えを支持するならば、兼業・副業を容認する検討に繋がるのではないか。

以上

＜参考資料 1＞アンケート調査票

◇兼業・副業の普及・促進に関するアンケート調査◇		No. _____
<p>本調査は、企業様の従業員の兼業や副業状況を把握し、今後の中小企業庁における政策立案の基礎資料とすることを目的として実施させていただきたいと考えております。ご多忙の折大変恐縮ではございますが、ご協力のほど宜しくお願い申し上げます。</p> <p>※下記選択肢の中で当てはまるものに○をつけてご返送頂ければ幸いです。</p>		
<p>Q 1. 貴社の基本情報についてお聞かせください。（お答えいただける範囲で問題ございません）</p>		
<p>企業名： _____</p>		
所在地 〒 _____	TEL： _____	
<p>従業員数： _____</p>		
<p>業務内容： _____</p>		
<p>回答部署およびご担当業務： _____</p>		
<p>Q 2. 貴社規程では、従業員の兼業や副業を認めていますか。</p>		
<p>① 推進している ② 推進していないが容認している ③ 認めていない</p>		
<p>Q 3. (Q2で①もしくは②をご回答した企業様にお伺いします) 従業員に対し兼業・副業を認めるにあたり、どういった手続きをとっていますか。 また、承認はどの部署・役職の方が実施いたしますか。</p>		
<p>① 申請書類をもって許可を出している（担当部署： _____ 担当役職： _____）</p>		
<p>② 申請書類はないが会社で許可を出している（担当部署： _____ 担当役職： _____）</p>		
<p>③ 特に会社への報告義務等はなし</p>		
<p>Q 4. 実際に兼業や副業をしてらっしゃる従業員は何名いますか。 また、直近1年（2013年11月～2014年10月）で何名が申請（その他手続き）をされていますか。</p>		
<p>実施人数：（ _____ ）人</p>		
<p>申請人数：（ _____ ）人/年</p>		
<p>Q 5. 兼業や副業を許可していることを従業員へ積極的な案内をしていますか。</p>		
<p>① 実施している ② 実施していない</p>		
<p>Q 6. 最後に、国の新規支援（補助金等）など、求めることがございましたらご記載ください。</p>		
<p><u>その他ご意見等もございましたらご記入ください。</u></p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px; width: 100%;"></div>		
<p>◆質問は以上です。お忙しい中、ご協力ありがとうございました。</p>		

<参考資料 2> ヒアリング調査票

兼業・副業に係る取組み実態調査シート							
◆事業者の概要							
業界		本社所在地		資本金		売上利益高	
設立年月		代表者		従業員数		従業員平均年齢	
制度導入時期							
●事業内容、取扱商材について				●その他企業に関する特筆事項（あれば記載）			
【1】 導入検討時 ～兼業・副業制度導入を検討した背景、目的について～				【4】 制度運用 ～実際どれほど兼業・副業が、従業員・社内に浸透しているか～			
●兼業・副業制度の導入を検討した背景、当時抱えていた課題及び目的について				●制度について社員はどれくらい認識しているか			
●最初の起案はどなた様（役職・職種）から上がったか				●導入後、どれくらいの期間で今の申請者数になったか			
●導入検討に際してどのような準備・調査を行ったか				●浸透の為にどのような工夫を行ったか （容認の場合は何か注意すべき点があったのか）			
●検討における問題、課題はどのようなものがあったか				●兼業・副業していることを周囲にも言える環境か			
●検討にどれくらいの時間を要したか				●申請取消などは発しているのか			
●反対意見や想定リスクを押し切れた理由				●運用面で現在感じている課題はあるか、あればどのようなものか			
●最終的に導入を実現できた一番の要因は何か				●今後、制度、体制面で変更を検討すべき点またはしている点はあるか			
【2】 制度設計時 ～兼業・副業制度を導入（容認）するために行った取組みについて～				【5】 制度の活用状況 ～申請されている兼業・副業の業態、業種について～			
●制度の詳細設計にあたりどなた様（役職・職種）が主導したのか				●どのような業態・業種の兼業・副業が申請されているか			
●制度の具体的な内容について（対象者やルール）				●業態、業種に偏りはあるのか			
●従業員に対して兼業・副業をどの程度推進しているか （容認レベルなのか積極展開なのか）				●申請した従業員の年齢、性別、役職などの偏りがあるか			
●（推進しているとすれば）具体的にどのような仕組みがあるか				●従業員、社内の雰囲気に変化はあったか			
●従業員の労働時間は変化したか				●導入により、トラブルなどは発生していないか			
【3】 制約条件、規定 ～従業員の兼業・副業の業種と、事業者の業種の関係及び権利等の取扱いについて～				●今後、兼業・副業の推進（容認）について、どのように考えているか			
●従業員の兼業・副業に関して、何かしらの制約や条件、審査を設けているか							
●制約、規定を設けるに際して問題や課題は生じたか、生じていればその内容について							
●本業との関係性として、どのように規定しているか							
●従業員の権利を特筆しているか							
【6】 事業者及び従業員が、兼業・副業により得られたメリット、デメリット							
事業者側		メリット		従業員側		メリット	
		デメリット				デメリット	
		改善事項				改善要望	

＜参考資料 3＞ヒアリング調査結果

企業名：株式会社 R09（アールナイン）

業種： サービス業

本社所在地： 東京都

・兼業・副業は容認している。

ビジネスパートナーが多くなる。その方々は副業をやっている。

副業としてパートナー登録をしている。

・申請方法、管理方法

特になし

・実例

他の企業に勤めながら、アールナインとビジネスパートナー契約を結び、土日の副業でアールナインの仕事（キャリアコンサルティングなど）をしている女性が多数在籍。

・会社の組織風土

代表の長井氏が一般社団法人国際キャリア・コンサルティング協会を立ち上げ、代表理事を務めている。これまでに約 1,000 名以上が資格を取得し、アールナインとも 100 名以上パートナー契約を結んでいる。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

「子育てをしながら仕事がしたい」「市場価値の高い仕事で短時間でも高収入を得たい」「独立を目指す足掛かりにしたい」などの願いが叶えられる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

ビジネスパートナーと一緒に会社を発展していける。

上記のような人たちの期待に応え続け 2016 年にはビジネスパートナーを 300 人規模にし、「雇用創出」のミッションを実現していく。

・副業への今後の取り組み

副業はまだ特殊だと思われる。

代表の長井氏はもっと価値提供という概念を個々人が持つことが出来れば、

副業は広く受け入れられると思っている。今後は海外でもビジネスパートナーを増やす予定。

企業名：株式会社 ANDOOR

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

代表の伊地知氏は自由な働き方を求めて上場企業から独立し、ANDOOR を設立。伊地知氏の考えの一つに「本業でも副業でも、誰でも好きな事をやっている時は、より良くしたい、もっと知りたいという探究心が出る」と考えている。そのような背景から副業を容認している。

・申請方法、管理方法

特になし（面談などで把握）

・実例

共同代表者は前職時代からサーフィンが趣味で、ANDOOR の代表を続けながら、自身でサーフィンのブランドを立ち上げた。

・会社の組織風土

5名の会社でピラミッド型の組織ではなく、フラットな意見が言いやすい風土。自由な風土だからこそ、個々人が責任を持つことを重視している。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

全員がプロフェッショナル職なので副業でも自分の得意分野を伸ばすことができる。そして変化に対応できる力が身に付く。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

柔軟な組織ができる。同じサービス・事業をずっと続けていくとは限らないので、その時に、色々なスキルを持った社員と新たなことにチャレンジできる。

・副業への今後の取り組み

副業は強制するようなものではないので、スタッフが日々の生活の中できっかけがあれば副業を始めれば良いと考えている。

企業名：株式会社エルプランニング

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は推奨している。

2012年頃まではホームページ制作会社だったが、次の成長を描いた時に、営業中心の会社に切り替えていく決断をする。

その際に、未経験でも「アフィリエイトに関心がある人」という採用を行ったところ、副業でもアフィリエイトをやってみたいという意欲的な人が採用できた。

そこで、「個人での活動を応援することで、主体性が引き出されるのだ」と気づき社内でも副業を推奨するようになった。

・申請方法、管理方法

申請の必要はなし。申告するように伝えているものの、強制はしない。

・実例

アフィリエイトサイトを運営している社員がいる。

・副業をやっている人のコメント

アフィリエイトサイトを運営中の田中氏のコメント。

「アフィリエイトは全くの未経験でしたが、エルプランニングの募集要項に興味を持ち転職しました。

入社と同時期に個人でアフィリエイトサイトを作り、本業で技術的なことを学んでいくうちに

比例して収入も増えました。自ら身銭をきって投資もするので、自信にも繋がっています。」

・会社の組織風土

営業と制作の壁は無く、成長中の熱気がある。

エルプランニングでは入社1年でリーダー、3年でマネージャー、5年で部長、7年で子会社の社長という人材スローガンを掲げている。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

実際に副収入が得られるのはもちろん、主体性が芽生え、稼ぐ力も身に付くと考えられる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

採用時に副業推奨をアピールすると起業家マインドのある人が採用できる。さらには、副業推奨が口コミで広まり、広告では動かない人材に出会える。

・副業への今後の取り組み

社内では副業をやる際は会社に何かしらの貢献（技術力のアップ・知識を広める・人脈を構築するなど）を持って返ってくるようにと言っている。

仮に副業が発展して独立をする人がいたとしても、ビジネス上の繋がりも含めて縁は切れないと考えている。

企業名：株式会社 エンファクトリー

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は推進している。

2011年に大手総合情報サイト運営企業から分社化した企業。

当時から自立人材応援というコンセプトで専門家マッチング事業などを行っていた。

そのような事業を進めるなか、社員が自立型人材になっているのか疑問を持ち、

分社化と同時に新しい働き方にチャレンジ。

人材ポリシーは「専業禁止」。副業をパラレルワークもしくは複業と呼んでいる。

・申請方法、管理方法

特になし（社員のほうからこんなことをやりたいという相談がくる）

※ただし3ヶ月に1度、勉強会などで全員に副業の取り組みを発表し、副業内容を全員で把握する。

・実例

防災の専門家（TVへの出演、企業への講演などの実績）、

地域活性コーディネーター、犬用の手作りグッズの販売、WEBプランナー、など

・実際に副業をやっている方のコメント

防災の専門家として講演などを行っている、執行役員 高荷氏のコメント。

「きっかけは入社時から専門家マッチング事業を担っており、専門家にアドバイスをする立場上、

まず自分自身が何かのプロとしてこのサービスを使ってみようと思いましたが、

防災を選んだのは学生時代に学んでいたこともあります。家族が出来て興味が大きくなりました。

防災のプロとして本格的に収入を得るようになったのは2011年の大震災後。

執筆や講演が増え、自分の知見が誰かの役に立っている手ごたえを感じました。」

・会社の組織風土

代表の加藤氏は、会社は箱・仕組みであると考えている。

会社と個人は主従関係ではなく極めてフラットな関係である。

その考えのもとで、経営情報は全てオープンにし、自分事として捉えられるようにしている。

また、誰が何をやっているのか3ヶ月に一度、本業・副業の成果を話す場も用意。

このようにお互いをオープンにすることで、主体性が生まれている。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

自分が社会の中でどうやって生きていくのかを考えるきっかけになる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

一番のメリットは経営者感覚を持った社員が育つ。他にも社外の人脈が広がる、仕事が効率的になり10%~20%残業が減った。無駄が減ったので、会社のコスト削減ができた。

・副業への今後の取り組み

代表の加藤氏は複業（副業）は最適な研修で、経営者感覚が身に付くと実感している。

これからは多様な人材を受け入れながら柔軟に会社が成長していく時代。

その時、複業（副業）容認はあたりまえの文化となっていると期待している。

企業名：株式会社 オーティーエス

業種： 運輸業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している

副業容認のきっかけは 2008 年のリーマンショックの時。リーマンショックで取引先企業が事業推進に慎重になり、物流事業の特性上、半年後あたりから事業に影響がではじめた。この時に社員の給与・ボーナスもやむを得ず減給。

収入の補填として希望があれば、兼業・副業の申請を上げてもらうようにアナウンスをした。

・申請方法、管理方法

人事に申請を出し、経営陣で内容を精査する。

・実例

現在はなし。

・副業の可能性

管理部の金野氏のコメント。

「物流企業に勤めながら副業は難しいのでは、と思われるかも知れませんが、私の個人的な考えでは弊社でのスキルや人脈を使った副業もありえると思います。弊社では長年アパレル・ジュエリー関連の物流を担ってきましたから、信頼と人脈があります。そのリソースを活かせばアパレル関連のネットショップを始めることも可能でしょう。前段で話したように、体力を使う副業は難しいと思いますので、ネットショップであれば終業後も運営できますし、土日の空いた時間を活用することもできます。」

・会社の組織風土

昔は独立支援制度があり、物流センターを暖簾分けのような形で丸ごと社長として任せていた。現在はその制度はないが、独立心が旺盛な人がいれば6つのセンターのひとつを子会社として任せることもやぶさかではないと考えている。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

新たな収入源を確保できる。自分のやりたい事を実現できる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

副業容認は会社を辞めて社員が転職してしまうリスクを大幅に低減していると考えられる。中小企業では育てた社員が辞めてしまうのは大きな損失。

オーティーエスではこの10年間、副業容認をはじめ社員の定着率向上に力を入れ、人事制度を見直し、現在では退職率を2～3%まで下げている。

・副業への今後の取り組み

今後、副業の申請が出てくる可能性はある。始める理由としては「新たな収入源の確保」と「自分のやりたい事の実現」が考えられる。

どちらにしても、隠れて副業をやるのは会社も個人もマイナス面しかないと考えているので、オープンにできる環境が整備できているのは良い。

企業名：株式会社オールプレジデント

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

オールプレジデントは社名の通り、起業したい人を歓迎している。

副業も推奨し、これまで5年を経たずに6名の起業家を輩出し、今後も独立予定者が控えている。

・申請方法、管理方法

特になし（面接時に把握）

・実例

アフリカでの雇用促進に向けた起業の準備をする人など。

・実際に副業をやっている方

起業準備をしている山口氏。

「私は以前からアフリカで雇用を創造したいと思っており、会社経営に必要な知識やスキルを身に付ける為に、オールプレジデントに入社しました。

ここでは社長を始め全員が副業の利点を理解しているので、働きやすく、半休をいただいてアフリカビジネスのセミナーにも参加出来ました。現在、既に独立を視野に入れて動いており、現地にある植物を使って美容オイルや酒を製造するビジネスを展開予定です。

この会社で得た経験を活かし、アフリカに生産工場を作り雇用を生み出して行きたいと思います。」

・会社の組織風土

社員は企画から営業、そしてサービス改善まで行うので、個人で事業を営むスキルが身に付く。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

企業に勤めながら給与を得て、自己実現に向けた仕事や勉強ができる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

代表の徳山氏の考えでは、今の時代は依存関係がリスクになる。

自立している人・ビジョンを持っている人を採用することで、自分の力で稼ぐ人の集合体となる。

・副業への今後の取り組み

「独立前提で採用し会社の利益に繋がる？」と言われることもある。

しかし、短期間のパフォーマンスは高い、さらに独立後も良い関係が続く。

代表の徳山氏は、無理な数字や規模だけの成長は追わず、
徳山氏自ら起業家としての社員に背中を見せ続けることが会社の発展になると信じている。

企業名：株式会社オルトリズム

業種： 不動産業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している

不動産関連のベンチャー企業なので、トレンドをスピーディーにキャッチして、ビジネスの芽があれば実際に自分達で取り組んでみよう、と副業を容認した。社員が副業としてそのビジネスがどのようなものか、どう発展していきそうか、実験を兼ねて行ってもらった。

・申請方法、管理方法

特になし（経営陣が把握している）

・実例

アフィリエイトサイトの運営や、Airbnb のような個人で部屋を貸すサービスの実験を兼ねて社員が副業的に行っていた。

・会社の組織風土

現在は新規事業を進めているステージで、社員一丸となって同じ方向に進んでいく必要がある。社員は家族のような存在で、出来るだけ長く働いて欲しい。仮に有望な副業が発展して、起業をする人が出てくるかも知れないが、関係を続けていけることがベスト。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

新たなビジネスがいち早く試せる。最新の情報収集ができ、企画力が身に付く。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

ビジネスチャンスをスピーディーにキャッチできる

・副業への今後の取り組み

会社の成長ステージや状況に合わせて、本業に専念する場面と副業でトライする場面と、うまく取り込んでいければ良いと考えている。

企業名：サイボウズ株式会社

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認（解禁）している。

副業容認（解禁）は社員の多様性を受け入れた人事施策のひとつで、例えば、育児も副業も多様性・働き方のひとつで、土日に子育てするのも、副業も同じという考え。100 人いたら 100 通りの人事施策があるべきとサイボウズは考えている。

・申請方法、管理方法

特になし

※ただし会社の行動指針として「公明正大」というものがあり、迷ったら必ず相談に来るように言っている。

・実例

本を出版している社員がいる。

・副業をやっている人のコメント

本を出版した開発本部の田中氏のコメント。

「ブログでプログラミングなどの情報を載せていたところ出版社から「本を出さないか」と声が掛かりました。すぐに社に報告したところ、社長含め上長みんなが応援してくれました。

実際、本業との掛け持ちで 4、5 ヶ月はタフな日々でしたが本を出したことで人脈が大きく広がりました。」

・会社の組織風土

副業容認（解禁）に限らず何か制度を作るときには必ず数人で話し合ってから決めるようにしている。

トップダウンではなく、みんなで話し合って納得感を熟成。

万人に良い制度はないので、「自分は使わないけど認める」という風土を作り上げる場が必要。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

全員が経営者感覚を身に付ける

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

2005 年頃には社員が 100 人まで増え、離職率が 28%まで上がり、

人を採用し育成してもどんどん辞めていくという悪いスパイラルに陥った。

そこで考えたのが、副業など多様な働き方・価値観を認め、受け入れる制度を構築し

採用の間口を広げること。この施策が多くの人に「自分らしく働ける場所」だと認知され、

ミスマッチが減り離職率が 4%に下がった。

・副業への今後の取り組み

副業を解禁としている通り、やりたい人、やる必要がある人、そのような人たちが前向きな気持ちで、スムーズにできる環境が必要だと思っています。

企業名：株式会社サムライフクトリー

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は推奨している。

サムライフクトリーではフリーランスや起業経験のあるエンジニアが入社するケースが多く、元々副業に寛容な文化であった。そして、インターネットサービスを提供する企業なので、アフィリエイトサイトの運営や業務以外の WEB サイト開発等で、より社員が成長できる可能性がある。そのため、「副業を明確に認めたほうが会社も社員もポジティブに捉えられる」と推進を表明に至った。

・申請方法、管理方法

特になし

・実例

フリーランスや起業していた時のサービスを継続しながら正社員になったエンジニアなど。他にもアフィリエイトサイトを運営している社員や飲食コンサルを行っている社員、さらに、副業ではないが正社員から独立し、フリーランスとして週 1 日会社に出社しているエンジニアもいる。

・会社の組織風土

社員一人ひとりが自発的に「自分はこうなりたい」「将来的にこんなことがしたい」という夢をもって仕事をしてもらいたいと考えている。会社だけでは実現できないきっかけ作りや、社外との接点などを活かし、夢へのロードマップを自分なりに描いて欲しい。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

エンジニアのスキルアップ、社外での人脈形成など。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

スキルアップや人脈形成、企業ブランドの認知向上など、社員の副業活動によって会社にとってもメリットがあると実感している。

・副業への今後の取り組み

副業は推進しているが、あくまで個人の意思を尊重。やりたい人が隠さずに出来る環境が重要だと思う。副業がきっかけで独立する人がいれば、独立後も会社同士でお付き合いできるので、お互いにメリットがあると思う。

企業名：株式会社サンシャインジュース

業種： 小売業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

サンシャインジュースは他の事業を営んでいる経営陣が集まって出来たのがこの会社なので、副業には非常に寛容。経営陣は今でも個々に他の事業を営んでおり、2つの事業を掛け持つのが自然なワークスタイルとなっている。

・申請方法、管理方法

特になし（店舗スタッフは面接時に確認）

・実例

経営陣は飲食店やアパレル関係、アートギャラリーをしている者もいる。

店舗スタッフは歌手を目指して活動している人もいる。

・会社の組織風土

店舗での仕事は野菜を運んだり、野菜をプレスしたり楽な仕事ではない。

オシャレなジュースを販売しているという外見と仕事のギャップがある人もいる。

その中で、活躍しているスタッフは自由な風土に魅力を感じてモチベーション高く働いてくれている。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

互いの事業でインスピレーションを受ける、一方の事業で築いた繋がりが、もう一方の事業に活かせることもある。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

サンシャインジュースはまだまだ事業投資をしていくフェーズなので、

経営陣もここで多額の報酬を得ようとは考えていない。

その面でも個々に副業があるのは心のゆとりにもなっている。

・副業への今後の取り組み

今後も店舗展開は続けていく予定なので、

副業の容認をはじめとした自由な風土は大切にしていきたい。

企業名：トレンダーズ株式会社

業種： サービス業

本社所在地： 東京都

・兼業・副業は容認している。

副業容認の議論が持ち上がったのはブログやソーシャルメディアで影響力を持つ社員が入社した時のこと。経営陣の中にも数社の経営に携わっていたものもあり、社外の活動には寛容だった。そこで、その社員の社外活動を認め、それまで暗黙的になっていた副業を正式に認めた。

・申請方法、管理方法

人事に申請をする。

・実例

SNS やメディアでの情報発信を行っていたり、ライター業として外部で活躍したりする人がいる。

・実際に副業をやっている方のコメント

ライター業や学校の講演などで活躍している、ソーシャルトレンドニュース編集長 霜田氏のコメント。「大学時代に本を出し、卒業後はフリーのライター業や大学で就職活動に関する講演などを行いました。一度も企業に勤めたことはありませんでした。そんな私がトレンダーズに興味を持ったのは、就活イベントの取材をしている時のこと。トレンダーズでは副業で活躍している人がいることを知り、ここなら自分も仕事の幅が広がるかも知れない、と思いました。面接では社長に直接アピールし、トレンダーズも自分のような経験を求めているようなので採用に至りました。」

・会社の組織風土

トレンダーズは現在平均年齢 30 歳の若い会社。今後 40 代・50 代が増えて行った時に全員が出世や役員を目指さなくとも、会社とは別の環境で収入ややりがいを持てればより強い組織になると思う。副業で、イキイキ働いていれば、若手のモデルケースの一つになる。「トレンダーズは長く働ける会社」となれば理想的。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

自分のスキルが社外でも活かせる、そして伸ばしていける。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

今後、新たな自社メディアの立ち上げも構想。

ひとつの手段として、メディアの立ち上げや編集の経験・スキルを持っている人に副業容認をアピールすることで入社してもらい、弊社の必要なスキルが補えると思う。

・副業への今後の取組み

現在のトレンドーズは急激な成長を遂げており、全員が120%の力を出してもらうようなマネジメントで動いている。今すぐ副業容認のメッセージを強めていくのは考えにくい。

ただ、特定のスキルを持つプロフェッショナルな人材を確保するという課題と、年齢層が上がっても柔軟な組織にしたいという課題に対して効果的であることは確信している。機を見て副業容認・推進というメッセージを強めていく。

企業名：浜松帝国警備保障株式会社

業種： サービス業

本社所在地： 静岡県

・兼業・副業は容認している。

アルバイト・パート社員はスポット型で働いており、本業が休みとなる土日などを使って、自分のスタイルで仕事をしている。年齢・経験は様々で、定年退職をした 60 代もいれば、個人商店を営む人や学生もいる。数名だが女性も活躍中。

・申請方法、管理方法

警備という仕事柄、掛け持ちの仕事を面談時にしっかり把握する必要がある。

・実例

製造業の社員として活躍している人や個人商店を営む人など。定年退職した方、時間に余裕のある学生、副収入を得るために働く人、個人事業を営む人、主婦の方など

・会社の組織風土

この業界は警備業法により、アルバイト・パート社員も 30 時間以上の新任研修の受講が法律で決まっている。この期間も給与が出て、応急手当訓練、護身術訓練など、専門的な知識とスキルが身に付く。その後も半年に一度は研修を実施し、副業といえども継続的にスキルが磨ける環境を用意。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

収入源の確保もあるが、定年退職した人の社会との接点にもなっており、安心感・満足感を得ている人もいる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

様々な雇用形態を活用して事業を発展させることができる。

・副業への今後の取り組み

今後も副業でやりたい人は積極的に採用。警備の仕事はタフな面もあるが、着実に仕事をこなすことで、人間形成には良い影響を与えていると考えている。

企業名：有限会社ピジョン アシガル屋

業種： 生活関連サービス業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は推奨している。

オープン時からスタッフの副業は推進。代表の佐藤氏は「徹底して個性を磨いていく。その為には視野を広くすることが必須である」と考えている。近年リラクゼーション・マッサージ業界はチェーン店も増え、価格競争が激しくなり差別化が難しい。スタッフ一人ひとりが技術向上はもちろん、個性を磨いていくことがお客様から選ばれる要素になると考えている。

・申請方法、管理方法

特になし（面接の時に把握）

・実例

休みの日に他で施術を行っているスタッフや、空いた時間や休日を使って、アーティスト活動しているスタッフ。

・会社の組織風土

アシガル屋はクレド（行動指針）を大切にしている。採用面談時にはクレドに共感してもらえるかどうかを判断し入社を可否。なかでも笑顔でいることを重視している。自分が笑顔でいれば周りにも伝播し、結果それがお店の雰囲気になる。明るい雰囲気と意見が言いやすいフラットな関係を築くことで、シフト調整などもスムーズで副業への理解も進んでいる。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

好きな事を続けたり、夢を追いかけることができる。
個性を磨くことに繋がっていると考えられる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

アーティスト活動をしているスタッフは店舗のPOPやチラシを作成。
副業のスキルを店舗でも存分に活かしてもらっている。

・副業への今後の取り組み

店舗展開を視野に入れているので、店舗が増えれば当然人も増えるので副業推進のリスクは大きくなる。しかし、コミュニケーションを取ることで、お互いが信頼できるような関係を築きトラブルを避ける。

企業名：株式会社フィードフォース

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

フィードフォースのワーキングポリシーの中に「生活と仕事のバランスをコントロールできているか」ということと、「仕組み化マインド」で取り組んでいるかというものがある。

副業の容認という意味では、この 2 つのポリシーがあることで副業が行いやすい環境である。

・申請方法、管理方法

特になし

・実例

自発的に知り合いを増やし、外でも活躍しているデザイナーがいる。

他にも自主的にサービスを開発しているエンジニアや、アフィリエイトで収入を得ている人もいる。

・会社の組織風土

「仕組み化マインド」というポリシーは、代表の塚田氏が「仕組みでサービスを提供したい」という強い思いを持っており、原則として残業の必要のないようプロジェクトを設計している。

実際、エンジニアはほとんど残業をしない。月で平均 10 時間程度。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

外での繋がりを増やすことで、スペシャリストとしての腕が磨かれる。トレンドや情報が入ってくる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

社員は空いた時間で、情報収集や趣味の延長でのサービス開発、

外部の勉強会への参加など、能力開発に費やしている。社員が個々に知見を貯め、

それを会社に還元し会社が成長していく、良い循環が生まれている。

残業をしないことがみんなにとってポジティブな影響を与えているといえる。

・副業への今後の取り組み

代表の塚田氏の思いとしては、会社の中の 1 人ではなく、個人として社会と接点を持って欲しいと

考えている。副業で外との繋がりを持つことは代表の考えとリンクするので、

今後も歓迎すべきだと人事も考えている。

企業名：扶桑工機株式会社

業種： 製造業

本社所在地：三重県

・兼業・副業は容認している。

扶桑工機では資格対象者 283 名のうち 80%が技能士資格を取得。

技術力の高い社員の活躍が競争優位となっている。副業を容認した背景としては、いわゆるリーマンショック後あたりからで経営側で「高い技能を持つ社員の定着率向上の為に、社員が家業を継いだり、不動産を相続するような副業は認めていこう」となった。

・申請方法、管理方法

会社に申請し内容を精査。

・実例

家業である農業を手伝ったり、引き継いだりする社員が複数いる。

本業に支障がない範囲でうまくバランスを取りながら働いている。

・会社の組織風土

風通しの良い組織で、例えば設計の各部署には「班」があり、

1 つの設備を数人の「班」でつくり上げていく。

年上の役職者でも気軽に「さん」付けで呼んでおり、意見も言いやすい風土。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

会社を辞めずに、家業を手伝ったり、継いだりすることができる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

高い技術力を持った社員が、家業承継などの都合で退職せずに済む。

・副業への今後の取り組み

現在、副業申請者は 1 名だが、このような組織風土である限り、申請も出しやすいと考えている。

家業の継承や不動産相続などは自分だけの問題ではなく、困った時に相談ができ、

申請しやすい環境が大事である。

企業名：有限会社フロム

業種： 小売業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

現在、スタッフ数は 9 名。蒲田と渋谷に店舗を展開。

兼業・副業は松村氏が把握して問題なければ認め、休みの日にスタッフが他の仕事をする分には制約は設けていない。現在、兼業で働いているメンバーはアルバイト・パート契約で 2 名おり、その内 1 名は自分で海外から仕入れた洋服を販売している。

・申請方法、管理方法

特になし。

・実例

自ら仕入れた雑貨、小物を催事などで販売しているスタッフがいる。

仕入れから販売まで行っているため、幅広い見識があり、本業でも活かしている。

・会社の組織風土

店舗で働くスタッフはシフト制で、掛け持ちの人が就業可能な時間を中心にシフトを作成している。

掛け持ちの人がどうしても出勤できない部分は専業スタッフがカバーをする。

全社員が兼業に対して理解が浸透している。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

移り変わりの激しい業界なので、掛け持ちすることで流行や最新情報がキャッチできる。

その結果、価値の高い人材になると考えられる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

アパレル業界で兼業を受け入れている企業は稀である。なぜフロムでは仕事を掛け持ちしている人を受け入れているかというと、取扱い品目は被服ではあるものの、店舗では洋服のみならずライフスタイルや文化を提供している。そこで、掛け持ちで仕事をやることで、広い視野を持ち、感性を磨き、提案の幅を広げてくれている。会社として、このような人を評価したいと考えている。

・副業への今後の取り組み

今後の事業戦略として 4 店舗までは積極的に出店していく予定なので、当然人材も必要である。

そこで「既に本業があり、副業としてフロムで働きたい」という方を受け入れることで、スキルのある人が採用できると期待している。

企業名：有限会社谷地林業

業種： 林業

本社所在地：岩手県

・兼業・副業は容認している。

現在は従業員約 80 名。19 歳～78 歳まで様々な年代の社員が活躍。

地域では家業として農業や畜産を営んでいる人は昔からおり、兼業との両立は自然とあたりまえの文化として根付いている。仮に兼業を禁止にしたらこの辺の地域では事業が出来ない。

・申請方法、管理方法

特になし。基本は代表が把握している。

・実例

農業に携わっている人は田植えや稲刈り、畜産関係の人は毎日の世話と、子供が生まれるなどの飼育管理全般を行っている。他にも消防団や自治会など地域の為の仕事をしている人もいる。

・会社の組織風土

19 歳～78 歳までの社員がいるので、社長の谷地氏はパイプ役になるようにしている。

若い人も積極的に採用していく。培ってきたベテランの技術を継承しながら、柔軟に若手の意見や発想も受け入れ、風通しの良い企業を目指す。また、事業が複数に分かれているため、年 1 回のゴミ拾いでは地域貢献をしながら社員間の交流を図っている。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

副収入が得られることや、仕事を辞めずに、家業を手伝ったり継いだりすることができる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

この地域ではまだまだ兼業をする人が多い。

その背景を理解しながら、受け入れることで、兼業を続けながら長く働いてもらう。

・副業への今後の取り組み

20 代・30 代は家業を継ぐ人も減るかもしれない。農業や畜産は手間が掛かるので、収入と天秤にかけて本業に専念する人も出てくる。

結婚をして家業を継ぐのがあたりまえという価値観も変わってきている。

一方、高齢の社員は週 3 日弊社で働き、残りは家業や趣味の時間にしている人も増えていく気がする。

こうした変化にも向き合いながら、兼業をはじめ働き方や給与体系などを整えて、誰もが安心して長く働ける会社を目指す。

企業名：株式会社リクルートキャリア

業種： サービス業

本社所在地： 東京都

・兼業・副業は容認している。

独立をはじめ兼業や副業を容認する文化はリクルート時代から受け継がれている。
基準は業務に支障がない範囲の「活動時間」で、「継続性」「活動内容」も含め総合的に判断。
実例でいうと業務の特性上、キャリアカウンセラーの資格を持っている人が多く、
大学でカウンセリングなどを行っている人がいる。

・申請方法、管理方法

兼業・副業は申請が承諾されれば可能

・実例

キャリアカウンセラーの資格を活かして活動する人や、スクール事業の企画運営をやっている人がいる。
その他にも学生時代から NPO に参加していたり、イベントを運営しているメンバーが多数いるので、
兼業・副業もしくは独立予備軍は多くいる。

・会社の組織風土

弊社ではバリューの 1 つとして社会起点というキーワードがある。それを発揮するために、
弊社が立ち上げた新サービスで、「仕事を辞めずにスタートアップ企業の経営に参画できる」を
活用することもできる。数時間だけディスカッションパートナーを務めることができるこのサービスで、
社会での価値提供ができる。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

本業で培ったスキルが外部で発揮できる。社会で価値発揮をする体験ができる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

中長期視点で大きなテーマとなるのが「働き方」と「次世代サービスの開発」。
働き方でいえば、ライフワークバランスや時短勤務、在宅勤務のようなテーマと並んで
副業も議論の対象になる。また、次世代サービスの開発では、そもそも人材を育てていく必要があり、
そこに効果的なことが外部との接点・刺激であると考えられる。

・副業への今後の取り組み

今後は働き方が重要テーマとなる。ボトムアップで例えば、労働時間の 20%は自分の能力開発に充て
生産性を上げるなど、現場起点での成功事例が出てきて、それを人事部が吸い上げ横展開する。

社会と自分の接点を考え、市場価値を高める努力をする人材は増えるのではないか。副業や収入を得るまでいかないうハードルを下げた社会活動というのは増えていくと予想する。

企業名：株式会社ループス・コミュニケーションズ

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

リーマンショックの影響を受け、危機に瀕していたループスが生まれ変わる際、社員一人ひとりの「好きこそもの上手なれ」を実現する場所になることをビジョンとして再定義。

一人ひとりが確固たる専門性と強烈な個性を持ち、強い絆で結びついた最強のビジネス・ユニットこそがループスの目指す姿。「好きなことに熱中できる、超スペシャリストが集まる理想郷」を目指すにあたって、副業の推奨は自然な流れである。

・申請方法、管理方法

特になし

・実例

本やウェブ媒体での執筆、講演、情報発信、勉強会の運営など、広く社外活動を行っている。

自身の得意分野を持ったスペシャリストが集まっているので、

その分野における社外活動が推奨されている。収入を得ていないボランティアな活動も含め、

社員の約半数が社外で活躍。

・実際に副業をやっている方

コンサルタント 加藤氏 「私は現在、NPO×マーケティングをテーマにした活動に取り組んでいます。

NPO は企業と比べてリソースが限られているケースがほとんどなので、

より知恵を搾り出す必要がありますし、その経験が本業にも新たなアイデアをもたらします。

まさに相乗効果があることを実感できるサイクルです。

プライベートでも多くの社会課題の解決に向けて取り組んでいるつもりですが、

このような取り組みで価値を提供することができるのも、ループスで働くことによって積むことができる経験、得られるノウハウ等がベースにあってこそだと思います。」

・会社の組織風土

「社会での価値提供が、企業ブランドも向上させる」という認識が共通しており、副業を推奨する風土や自由度の高い働き方、自発的なチームワークなどが根付いている。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

会社を活用しながら、個人の知名度を高められる。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

個人による執筆活動や講演などの活動を通じて、結果的にループスという企業自体のブランド価値も高めているはず。

・副業への今後の取り組み

ループスは個人のセルフブランディングの重要性を説き、その分野で最高のスペシャリストになることを支援している。そのスタンスは変わらず、さらに進化した組織を目指している。

企業名：株式会社レガートシップ

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

「社員から自発的にやりたい事が出てきた時に、仕事を辞めずにチャレンジできる環境を用意したい」と考え導入。これまでに「知人の仕事を手伝いたい」というスポットでの副業はいくつかあり、全て容認してきた。

・申請方法、管理方法

副業は許可制としている。申請があれば中身を精査する。

・実例

サービスやシステムの開発案件をスポットで手伝っているメンバーがいる。過去に許可したものは、単発案件でサービスやシステムの開発を請け負うもの。

期間が決まっているので、お客様にも影響がないだろうとの判断のもとで容認した。

・会社の組織風土

前段のように普段はスタッフがお客様先に常駐しているので、社内クラブのようなものを立ち上げ、一体感は保つようにしている。これも社員からの発案で「今やっている仕事とは別にアプリ開発をやってみないか」という声が挙がりスタートした。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

レガートシップの仕事の特徴として、お客様先に常駐してコミュニケーションを取りながら仕事を進める。副業はあくまで本業に差支えないことが条件。その範囲内であれば、業界を越えて様々な人とコミュニケーションを取るのには、エンジニアスキルに加えてディレクション力も身に付き本業にも良い影響を与えている。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

離職率は今のところゼロ。副業の申請制度をはじめとしたやりたい事ができる社風や、発言しやすい雰囲気がある。

・副業への今後の取り組み

現在、社内のクラブ活動のような気軽な感覚で、アプリを開発している。

もし、ここから新サービスが生まれれば、場合は新たな部署を立ち上げて、その社員に任せることもある。必要であれば子会社を設立することも可能かもしれない。

企業名：株式会社レンサ

業種： 情報通信業

本社所在地：東京都

・兼業・副業は容認している。

社長が創業時から起業家マインドを持ったメンバーを集めたいと考えており、特に採用プロモーションはしていないが、結果的に事業をやっていた、友人と会社を運営していた、というメンバーが集まった。その流れから副業は特段禁止をせず、自分の好きな事を続けられる風土である。

・申請方法、管理方法

特になし（内容については把握している）

・実例

副業（収入を得るところまで）までいかないが、ブログを書いている人、アプリを作成しリリースしている人がいる。

・会社の組織風土

8名のベンチャー企業なので、スピード感を持ちながらメリハリを付けて仕事をする社風である。アプリを作成しているような同業と比べてもリリースしている本数は多いと感じているので、プロジェクトを進めるスピードは早い。また、コミュニケーションを取りながらプロジェクトを進めるので、発言がしやすい、意見が言いやすい雰囲気である。

・副業、兼業を推進することでの社員のメリット

将来的には独立したいという人もいる。休日や終業後の時間を使って副業ができるのは、その足がかりになっている。

・副業、兼業を推進することでの会社のメリット

副業容認を特に採用プロモーションでは謳っていないが、副業容認をはじめとしたオープンな雰囲気が起業家マインドのある人が集まる要因にはなっていると考えられる。

・副業への今後の取り組み

今後も変わらず容認していく。常に社員とコミュニケーションを取りながら社員のスタンスを大事にしながら副業の内容を把握する。場合によっては資本の支援をしたり、子会社を作って社長をやってもらうなども考えられる。

＜参考資料4＞ヒアリングのご協力を頂いた企業一覧

本調査では、下記企業のご意見や従業員の取組みをヒアリングさせて頂いた。
ご協力頂いた下記企業のご担当者様各位に、厚く御礼申し上げます。（五十音順、敬称略）

株式会社 R09
株式会社 ANDOOR
株式会社エルプランニング
株式会社エンファクトリー
株式会社オーティーエス
株式会社オールプレジデント
株式会社オルトリズム
サイボウズ株式会社
株式会社サムライファクトリー
株式会社サンシャインジュース
トレンダース株式会社
浜松帝国警備保障株式会社
有限会社ピジョン アシガル屋
株式会社フィードフォース
扶桑工機株式会社
有限会社フロム
有限会社谷地林業
株式会社リクルートキャリア（弊社）
株式会社ループス・コミュニケーションズ
株式会社レガートシップ
株式会社レンサ