

# 副業・兼業の事例集

～24社から学ぶ～



2025年3月



## はじめに

近年、企業や労働者を取り巻く経済社会環境は急速かつ広範に変化しています。企業においては新たなビジネスモデルの確立が求められ、労働者においても自身のキャリアを見据えた学び・学び直しに注目が集まるなど、企業や労働者において変化に対応した様々な動きが生じています。

こうした中、従業員が自社以外の場所で活動することをサポートする企業も増えています。そこには、収入を伴う副業・兼業をサポートする企業もあれば、ボランティア活動もしくはプロボノ活動をサポートする企業も含まれます。また、企業が従業員を自社以外の場所に送り出すだけでなく、社外から副業・兼業人材を受け入れる企業もあります。

この事例集は、副業・兼業に関する取組みを行う企業や、副業・兼業経験者にヒアリングを行い作成しました。なお、作成にあたっては、特に、「企業に正規に雇用されている労働者が自社以外の場所で活動すること」に焦点を当てています。それは、企業に正規に雇用されながら副業・兼業を行う者の数は実態として少ない一方で、副業・兼業のニーズは年々高まっていることが理由です。このことを受けて、各社の取組み事例の紹介の他、副業・兼業の意義・メリット、取組みの工夫、留意点をまとめています。

この事例集の中では、ヒアリングにおいて聞き取った各社の好取組みが複数紹介されています。全ての取組みを導入するのは難しいと感じるかもしれませんが、自社にとって取り組みやすい事項から取り入れると、副業・兼業の推進につながるものと考えられます。

従業員が副業・兼業を行うことをサポートする際や、副業・兼業を行う人材を自社に受け入れる際に、この事例集を活用ください。

### 【検討会】

本事例集の作成にあたっては、以下の有識者の御協力をいただきました。

(敬称略)

---

◎ 佐藤 博樹 東京大学 名誉教授

---

今永 典秀 名古屋産業大学 現代ビジネス学部 准教授

---

川上 淳之 東洋大学 経済学部 教授

---

郡司 正人 独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部 リサーチフェロー

---

中村 天江 公益財団法人連合総合生活開発研究所 主幹研究員

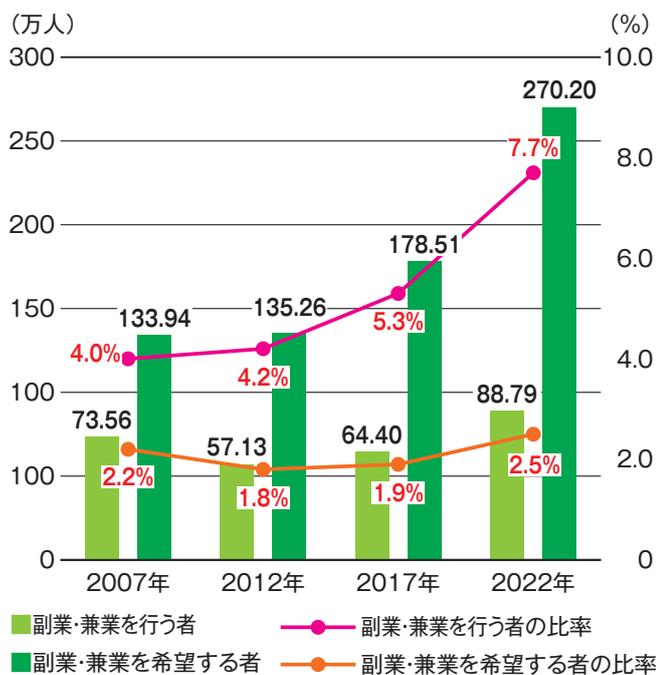
◎：検討会委員長

# 副業・兼業のニーズの高まり

## (1) 労働者・企業における副業・兼業の状況

総務省「就業構造基本調査」によれば、企業に正規に雇用されている労働者(以下、「正社員」とする。)のうち、副業・兼業を実施する者<sup>(注1)</sup>の比率は2.5%と少なく、15年前に比べても横ばいです。その一方で、正社員で副業・兼業を希望する者<sup>(注2)</sup>の比率は7.7%となっており、15年前に比べ3.7ポイント増加しています。正社員において、副業・兼業を実施する者と希望する者の比率の差は開いており、この差を埋めるために、副業・兼業を実施できる環境がさらに整備されることが求められています。

副業・兼業を行う者と副業・兼業を希望する者の人数と比率の推移(単位:万人、%)



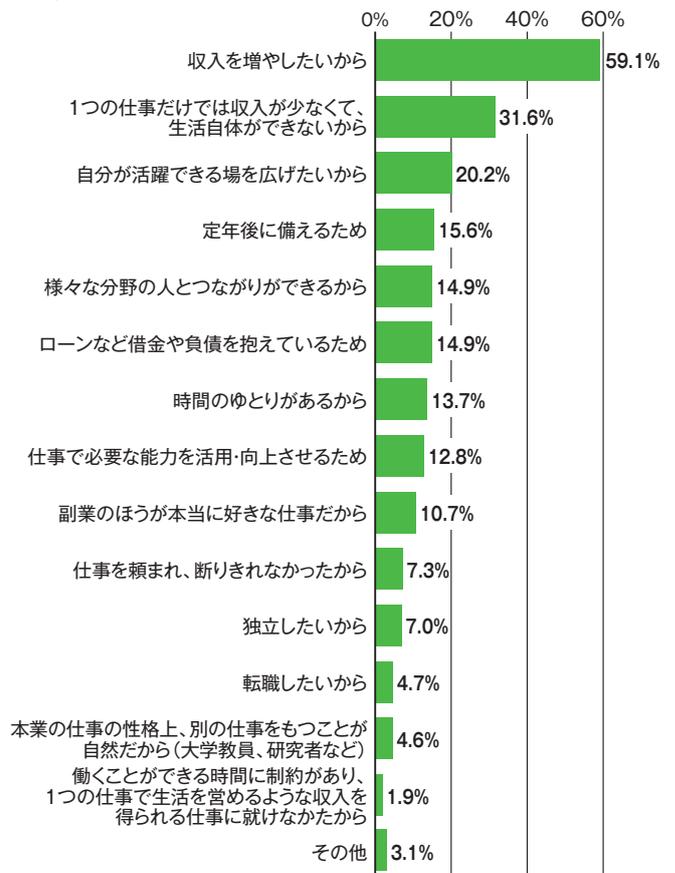
「令和4年度就業構造基本調査結果」、「平成29年就業構造基本調査結果」、「平成24年就業構造基本調査結果」、「平成19年就業構造基本調査結果」(総務省統計局) (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00200532>) を加工して作成

なお、独立行政法人労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.245『副業者の就労に関する調査』」によると、正社員が副業・兼業を実施する理由として、最も多いのは「収入を増やしたいから」(59.1%)であり、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」(31.6%)、「自分が活躍できる場を広げたいから」

(20.2%)、「定年後に備えるため」(15.6%)と続きます。収入を得ることを理由とする回答者が比較的多い一方で、自分の活躍の場を広げることに意味を見出す方も一定数いることが分かっています。

正社員が副業・兼業を希望する理由(単位:%)

N=4,327



独立行政法人労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.245『副業者の就労に関する調査』」を加工して作成

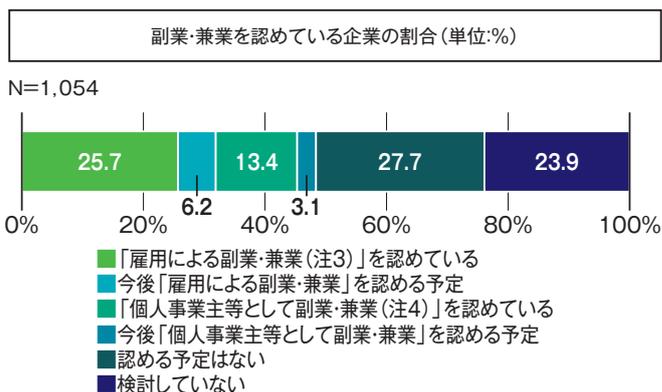
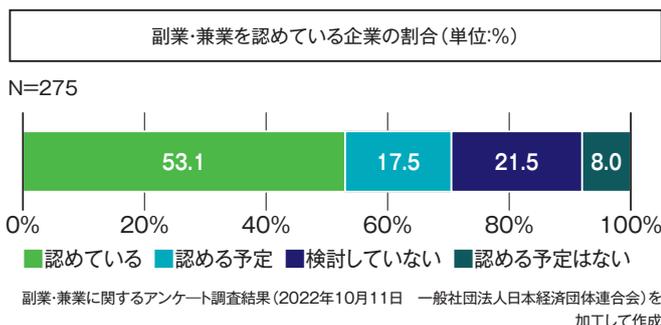
(注1) 非農林業従事者(有業者のうち本業の産業が「農業、林業」及び「分類不能の産業」以外の者)で正規の職員・従業員であり副業がある者が正規の職員・従業員に占める割合

(注2) 非農林業従事者で正規の職員・従業員である追加就業希望者(現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者)が正規の職員・従業員に占める割合

企業による副業・兼業への対応は、調査によりその割合に幅がありますが、一般社団法人日本経済団体連合会が同団体の会員企業に対して実施した「副業・兼業に関するアンケート調査」では、回答企業のうち2022年時点で副業・兼業を認めている企業は53.1%でした。副業・兼業を認める予定の企業(17.5%)を合わせると、7割を超えています。また、公益財団法人産業雇用安定センターが賛助会員企業等に対して実施した「従業員の『副業・兼業』に関するアンケート調査」では、「雇用による副業・兼業」を認めてい

る割合は25.7%、「個人事業主等としての副業・兼業」を認めている割合は13.4%であり、合計すると39.1%でした。それぞれについて認める予定の企業(順に6.2%、3.1%)を合わせると、その割合は約半数になります。

このことから、多くの企業で従業員の副業・兼業を認める動きが広がってきていることが考えられますが、労働者のニーズの高まりに応えることができるよう、副業・兼業の意義や企業における取組みの工夫を紹介することで、副業・兼業がより一層促進していくことが考えられます。



(注3) 他社に従業員として雇用されることによる副業・兼業  
 (注4) 自営業やフリーランスを指し、委託契約や請負契約等により副業・兼業を行う場合など

## トピック

この事例集において使用しているキーワードを説明します。

<b>副業・兼業</b>	二つ以上の仕事を掛け持つことを言います。ここでは、収入が発生する場合を指し、いわゆるボランティア活動や研修の一環として行う活動と区別して使用します。 なお、この事例集は、特に、「企業に正規に雇用されている労働者が自社以外の場所で活動すること」に焦点を当てて作成しています。
<b>送出し企業</b>	当該企業で働く従業員が、外部の企業において副業・兼業を行ったり、自ら起業して副業・兼業を行ったりすることをサポートする企業を言います。
<b>受入れ企業</b>	外部の企業で働く労働者を、副業・兼業を行う人材として自社に受け入れる企業を言います。
<b>副業・兼業人材</b>	副業・兼業を行う者を言います。
<b>雇用型の副業・兼業</b>	受入れ企業に雇用されることによる副業・兼業を言います。正社員、パート・アルバイトなどの雇用形態があります。
<b>非雇用型の副業・兼業</b>	請負・委託・準委任契約によるものや、自ら起業することによる副業・兼業を言います。
<b>(副業・兼業の)勤務形態</b>	副業・兼業として働く時間帯や曜日、場所等の様子のことを言います。 平日の日中に有給休暇を取得したり短時間勤務制度を利用したりして、副業・兼業の仕事を行う場合もあれば、本業の就業時間が終了した後、夜間に働く場合や土日に働く場合もあります。
<b>プロボノ活動</b>	自らの職業を通して得たスキルや知識を活かして行うボランティア活動のことを言います。 この事例集は、従業員が自社以外の場所で活動することをサポートする企業を対象としていることから、従業員のプロボノ活動を支援する企業も対象としています。

## (2) 企業が副業・兼業をサポートする目的

企業へのヒアリング結果から、企業が副業・兼業をサポートする目的を、「企業の視点」と「労働者の視点」に分けて整理しました。

### 企業の視点

- **社外での仕事経験の活用**：従業員が副業・兼業に参加することで得た知識や経験を本業に還元してもらうことができます。社外での学びを社内に持ち帰り、業務に活かすことができます。
- **組織の活性化**：副業・兼業を通じて、さまざまな経歴や専門性を持つ従業員が増えることで、組織の活性化に貢献します。
- **エンゲージメントの向上**：従業員に多様な働き方の選択肢を提供することで、従業員のエンゲージメントが高まり、人材の定着につながります。また、企業全体の活力の向上にも貢献します。

### 労働者の視点

- **キャリアアップ・キャリア自律**：これまでとは違った組織で就業することで新しい経験や知識を得てキャリアを高めることができます。また、自分自身の社外での評価を知るきっかけとなり、主体的にキャリアを形成していこうとする気持ちが生じ、その気持ちを後押しすることができます。
- **働きがいの醸成**：副業・兼業を通して視野を広げたり成長したりすることで、現在の勤務先での仕事についても充実感を持ち、働きがいを感じることができます。
- **多様性の促進**：従業員は副業・兼業により、さまざまな業務や環境を経験することができ、多様なスキルや視点を持つこととなります。

受入れ企業では、さらに次のような目的もあります。

- **専門性を有する人材の獲得**：自社の従業員では対応が難しい業務を実施するため、高い専門性を有する人材の経験や知識を活用できる。
- **組織の活性化**：外部の異なるバックグラウンドを持つ人材が加わることで、社内に新しい視点やアイデアをもたらし、多様な価値観を社内を持ち込んでもらうことができる。

## (3) 労働者が副業・兼業を希望する理由

労働者へのヒアリングによると、労働者が副業・兼業することを希望する背景には、次のような理由があります。

- 自分のスキルが外の企業でどのくらい評価されるのか知りたい
- 自分のスキルを活かして社会貢献できるような仕事がしたい
- 定年後のセカンドキャリアの構築につなげたい
- 定年後も社会とつながりを持っておきたい
- 会社の外と何かしらのつながりを持っておきたい
- 新しい挑戦を通じて自分の可能性を広げたい
- 本業以外で得られる経験や知識を自分の成長に役立てたい
- ライフスタイルに合わせた働き方を実現したい
- 経済的な不安を解消し、収入源を複数持ちたい
- 趣味や興味を仕事としても活かし、楽しみながら収入を得たい
- 本業で得られない新しい人脈や視点を得たい

副業・兼業は、本業以外の新たな経験やスキルを積む機会であると同時に、自分にあった働き方や自己実現を果たすための選択肢となっていることが分かります。単に収入を増やすということだけではなく、自身のキャリア形成のためにプラスとなるものと捉えていると言えるでしょう。

## (4) 企業と労働者にとっての副業・兼業のメリット

企業や労働者へのヒアリングによると、副業・兼業には次のようなメリットがあります。

### 【送出し企業】

- 従業員が社外での経験を通じて、社内では得られないスキルや視点を身につけ、本業に還元してくれる
- 従業員がいきいきと働くようになり、本業への帰属意識やモチベーションの高まりを感じる
- 従業員に成長の機会が提供でき、個々の自己実現やキャリア形成を支援することができる
- 多様な働き方のモデルを示すことができ、ダイバーシティ促進の一助となる
- 採用活動において自社の強みになる

### 【受入れ企業】

- 社内の人材では難しい業務を効率よくこなしてもらえる
- 社内の人材にはない専門的な知見やスキルが活かされ、新しい視点を得たりアプローチをとることができる
- 自社の従業員の刺激を与えてくれる
- 地元以外の優秀な人材の経験や知識を活用できる
- 限られた時間の中で価値の高い仕事を行う意識が生まれ、ダイバーシティの促進や働き方改革にもつながる

### 【労働者】

- 新たなスキルや知識を習得することができる
- これまで持っていたスキルや知識をさらに高めることができる
- 仕事の幅が広がる
- ネットワークが広がる
- 人生の新しい目的が生まれる
- 仕事へのプロ意識やモチベーションが高まる
- キャリア形成に好影響を与える
- 自身がやりたいことを叶えることができる
- 異なる仕事や異なる職場に挑戦することができる
- 自分にとっての自信につながる

このようなメリットは、副業・兼業をサポートしたり、副業・兼業をすることの意義と捉えることができるでしょう。

# 24社の取組み紹介

ここからは、24社の取組み事例を紹介します。各事例についてヒアリングで聞き取った内容をもとに副業・兼業に関する制度や取組みの主たる目的と考えられるものに注目し、「○印」を付けています。

事例区分	事例	企業名	業種	従業員数	本社所在地	企業の視点			労働者の視点		
						社外での 仕事経験の活用	組織の 活性化	エンゲージメントの 向上	キャリアアップ・ キャリアアップ 自律	働きがいの 醸成	多様性の 促進
送出し企業	事例 1	青山商事株式会社	卸売業、小売業	1,000人以上	広島県	○			○		
	事例 2	アルプスアルパイン株式会社	製造業	1,000人以上	東京都	○			○		
	事例 3	オムロン株式会社	製造業	1,000人以上	京都府	○			○		
	事例 4	カルビー株式会社	製造業	1,000人以上	東京都				○		
	事例 5	キリンホールディングス株式会社	製造業	1,000人以上	東京都	○					○
	事例 6	シミックホールディングス株式会社	サービス業 (他に分類されないもの)	99人以下	東京都			○		○	
	事例 7	株式会社ゼネラルパートナーズ	サービス業 (他に分類されないもの)	300~999人	東京都	○					○
	事例 8	第一化成株式会社	製造業	100~299人	東京都			○			○
	事例 9	大和ハウス工業株式会社	建設業	1,000人以上	大阪府	○			○	○	
	事例 10	株式会社高島屋	卸売業、小売業	1,000人以上	大阪府			○		○	
	事例 11	日本郵政株式会社	サービス業 (他に分類されないもの)	1,000人以上	東京都		○		○		
	事例 12	パーソルホールディングス株式会社	サービス業 (他に分類されないもの)	1,000人以上	東京都	○			○		
	事例 13	パナソニック ホールディングス株式会社	製造業	1,000人以上	大阪府	○		○	○	○	
	事例 14	ピジョン株式会社	製造業	300~999人	東京都				○		
	事例 15	ユニ・チャーム株式会社	製造業	1,000人以上	東京都				○		
	事例 16	株式会社リーガルコーポレーション	製造業	100~299人	千葉県	○			○		
	事例 17	外資系企業A	情報通信業	100~299人	東京都	○			○		
受入れ企業	事例 18	オムロン株式会社	製造業	1,000人以上	京都府	○					
	事例 19	日本郵政株式会社	サービス業 (他に分類されないもの)	1,000人以上	東京都	○	○				
	事例 20	株式会社鬼頭精器製作所	製造業	30~99人	愛知県	○					
	事例 21	K.S.ロジャース株式会社	情報通信業	29人以下	兵庫県	○					
	事例 22	僕と私と株式会社	サービス業 (他に分類されないもの)	29人以下	東京都	○					
プロボノ活動 支援企業	事例 23	パナソニック ホールディングス株式会社	製造業	1,000人以上	大阪府				○		
	事例 24	ピジョン株式会社	製造業	300~999人	東京都				○		

※「業種」は日本標準産業分類に基づきます。  
 ※「従業員数」は各社が公表している直近の数値です。

事例区分	事例	事例のポイント	掲載ページ
送出し企業	事例 1	従業員のニーズに応じた制度運用の結果、採用における自社のアピールポイントに	12
	事例 2	セカンドキャリア構築を見据えた副業・兼業制度の活用により、多様な働き方のモデルを提示	14
	事例 3	雇用型の副業・兼業では、副業・兼業先に提出するレターを会社で準備、手厚いサポートで従業員の成長を実現	16
	事例 4	丁寧な労務管理で副業・兼業をサポート、従業員の社外での経験を本業に活かす	18
	事例 5	「副業ガイド」の活用と好事例の積極的な共有で、従業員の成長を後押しして企業の競争力が向上	20
	事例 6	入社直後から活用可能な制度で従業員が専門性を発揮、企業の競争力向上とビジネス拡大へ	22
	事例 7	従業員の声から進化し続ける制度で、多様な働き方の実現とイノベーションを生み出す従業員の育成へ	24
	事例 8	申請しやすく効率的な副業・兼業制度を設け、従業員の満足度が向上	26
	事例 9	会社主導の「公募型」と従業員主導の「申請型」で、副業・兼業制度を活用する従業員の成長を後押し	28
	事例 10	「『副業』ガイドブック」や副業休暇・休職制度を設け、従業員がいきいきと働くことで企業の活気向上	30
	事例 11	企業文化の変革を狙う「戦略的副業」で、職場に新しい風を吹き込み強靱な企業へ	32
	事例 12	「ファースト副業」としての社内副業・兼業の活用で、従業員のキャリアオーナーシップを向上	34
	事例 13	副業・兼業による能力開発の機会を創出し、自発的な挑戦意欲と、自律したキャリア形成を支援	36
	事例 14	プロフェッショナル人材の育成を目指した包括的プログラムを導入し、キャリアの自立と自律を後押し	38
	事例 15	上司との細やかな面談で副業・兼業もフォロー、従業員のリスキリングや業務の効率化を促進	40
	事例 16	従業員の副業・兼業がきっかけで新たなビジネスを創出、企業にも従業員にも価値を創出	42
	事例 17	海外にある本社の方針に基づき従業員の副業・兼業をサポート、従業員のスキルアップがビジネスにも好影響	44
受け入れ企業	事例 18	副業・兼業人材の受入れにより新たな視点をもたらされ、既存の従業員を刺激	46
	事例 19	受け入れた副業・兼業人材が、他社・他団体、他プロジェクトで培ったスキルを活かし活躍	46
	事例 20	これまでなかった専門的な知識を持つ人材の受入れにより、経営環境が好転	47
	事例 21	副業・兼業人材が活躍できる環境を整え優秀な人材を全国から確保、事業も拡大	48
	事例 22	自己紹介シートで職場になじめる工夫をし、従業員の多様な働き方と生産性向上を実現	49
プロボノ活動支援企業	事例 23	プロボノ活動の支援を通し、従業員が自律的にキャリアを考えるきっかけを提供	50
	事例 24	プロボノ活動が社外活動の挑戦の場に、その後の副業・兼業もサポート	50

※取組み事例の紹介においては、ヒアリングで聞き取った取組み内容のうち、ポイントと考えられるものを掲載しています。なお、ここで紹介するものが、各社が実施する全ての取組みを示すものではありません。



## 企業が副業・兼業をサポートする際の留意点

企業へのヒアリング結果から、送出し企業における副業・兼業をさらに推進していくための留意点をまとめます。

### 労働時間と健康管理

従業員の過重労働や健康への悪影響につながらないよう、労働時間を適切に管理し、労働関係法令を遵守することが必要です。従業員が他者で非雇用型の副業・兼業を行う場合であっても、従業員に過度な負担がかからないよう見守ることが重要です。

### 人材教育とスキル活用

副業・兼業で得たスキルを本業に活かすために、従業員が副業・兼業で得た新しい知識やスキルを活用するためのサポートが重要です。知識共有の場を設けることで、副業・兼業で得た経験を本業に結びつけやすくなります。

### コミュニケーションとサポート体制

副業・兼業実施者と上司とのコミュニケーションが重要です。特に、本業に与える影響や、業務量の調整について話し合い、双方の企業が快適に働けるようサポートすることが重要です。

### モニタリングと効果測定

副業・兼業の成果が本業にどう役立つかを確認したり、効果や改善点を把握するために、副業・兼業実施者へのヒアリングやフィードバックを定期的に行うことは有効です。

### 機会提供と周知

制度設計と運営に加えて、具体的な事例を社内で広めることが有効です。イントラネットを利用したりイベントを行って、従業員が副業・兼業を身近に感じられるよう工夫したり、制度について分かりやすく伝えるためにガイドラインを整備することも考えられます。

## 参考情報②

### 副業・兼業にまつわるトラブル注意情報

消費者庁や独立行政法人国民生活センターでは、副業・兼業をうたう詐欺などトラブルについて、事例をあげながら注意喚起の情報を発信しています。副業・兼業を始める労働者の皆さんは、参考にするとよいでしょう。

- 消費者庁「SNSなどを通じた投資や副業といった「もうけ話」にご注意ください!」  
[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_policy/caution/caution\\_036/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_policy/caution/caution_036/)
- 独立行政法人国民生活センター  
「スキマ時間に気軽に稼げる等とうたう副業トラブル!ー簡単なタスクを行う副業でお金を払う??詐欺に騙されないでー」  
[https://www.kokusen.go.jp/pdf/n-20240904\\_1\\_if.pdf](https://www.kokusen.go.jp/pdf/n-20240904_1_if.pdf)

# 1 青山商事株式会社

本社所在地 / 広島県  
 従業員数 / 1,000人以上(2024年4月1日現在) ※単体  
 業種 / 卸売業、小売業  
 事業内容 / 各種衣料品の企画・販売に関する事業  
 ホームページ / <https://www.aoyama-syouji.co.jp/>



社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律



従業員のニーズに応じた制度運用の結果、採用における自社のアピールポイントに

## 導入背景

当社の制度は、異なる企業や職種で働くことで能力や経験値を身に付けてもらい、本業に活かしてほしいという目的で2020年から運用を開始しました。

その1年前から、人手不足の課題を抱えるグループ会社の要請を受けて、接客のプロを送り出せるようグループ内副業・兼業のルールを整備していました。その後、コロナ禍の影響もあり、従業員からの副業・兼業に関するニーズの高まりを受けて、翌年には対象をグループ外にも広げる形で制度を開始しました。

制度を導入した際に最もこだわったのは、「いかに従業員に喜んでもらえる制度にするか」という点です。あまりに厳格な制度にすると制度の利用につながらないため、その点を意識しました。

また、当社では、副業・兼業人材の受入れも行っています。これは、繁忙期にスキルも経験も十分に備えた人材を確保したいという現場の声がきっかけとなり設計したものです。はじめは退職した従業員を対象にしていたのですが、現在は広く受入れの門戸を開いています。

## 主な制度や取組

### ◆制度の特徴・主な取組

制度利用の対象となるのは全従業員です。この制度を利用して、雇用型の副業・兼業を行う者も非雇用型の副業・兼業を行う者もいます。

この制度を利用するには会社への申請を必要としており、同業他社では働かない、公序良俗に反しない職種であることなどの条件を設けています。

申請は社内のシステムを利用して提出することが可能であり、直接人事部門に届くようになっています。副業・兼業先の職場によってはすぐにでも働いてほしいというケースがあることを踏まえ、機会損失とならないよう、現在は人事部門承認後、すぐに働くことが可能となっています。

人事部門では、申請により、勤務時間、副業・兼業先での職種、雇用形態等を確認しています。基本的に、副業・兼業の仕事は本業終業後に行っていただくルールとしていますが、有給休暇中でも働いてよいとしており、半日や時間単位の取得も適宜組み合わせることで副業・兼業を行うことが可能です。

労働時間に関しては、月末に副業・兼業先での勤務時間を当社に報告していただき、同時に次の月の予定勤務時間を申請いただくことで把握し、問題がないか確認をしています。

なお、労務管理及び健康管理の観点から、本業の時間外労働(及び休日労働)と副業・兼業の勤務時間の合計が月80時間以下になるようにとの制限を設けています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

同業他社では働かない、公序良俗に反しない職種であること等が条件

基本的に本業の終業後に副業・兼業をするという社内ルール

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

申請・承認後、すぐ副業・兼業を開始することが可能

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名や職種、働く時間や頻度、雇用形態、副業・兼業を行う理由等を記入して申請

申請は直接人事部に対してシステム上で行い、人事担当者が確認して承認

雇用型の副業・兼業に従事する時間は、1か月ごとに実績の報告と翌月の予定時間の申請をしてもらうことで把握

## ◆制度の利用状況

現在、20-30代の従業員を中心に、130名程度の従業員が制度を利用しています。店舗で働いている方の利用が多いですが、本社勤務の従業員の中にも、制度を利用して副業・兼業を行う者がいます。

制度の導入前から行っていた、グループ内副業・兼業も引き続き実施しており、現在も継続して活躍されている従業員もいます。

副業・兼業をしている理由としては、自身の経験を積みみたいと思う方が多いようです。

また、制度について、社内メールを用いて周知をしています。周知をしてから認知度が高まったようで、制度利用者が増えました。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

グループ会社への副業・兼業や、副業・兼業人材の受入れ制度を導入したことで、既に接客スキルを有している方や、以前当社で働いていた方など、質の高い従業員が活躍できる場所を増やすことができていると感じています。

また、副業・兼業を認めているということは、新卒等の求職者への魅力の一つや強みになっています。実際に、採用の現場では、候補者から、入社後も副業・兼業制度を利用して働くことができるため当社を志望したという声もありました。

### ◆従業員にとってプラスになること

制度を打ち出したことで困っているという社内の声は聞こえてきておらず、むしろ、喜んでいて、助かっている、という従業員がいます。

単にお金を稼ぐことだけでなく、副業・兼業を通じて様々なスキルを磨きたいと考えている方もいるため、複数の企業で働けることは一つの魅力となっていると考えています。

### 副業・兼業経験者の声



20歳代

当該企業での仕事内容：販売

普段は販売員として働いていますが、夜や土日に副業・兼業として外の会社で働くことができます。申請後、すぐに承認いただけたため、すぐに力になってほしいという副業・兼業先の思いを尊重し、即戦力として働き始めることができました。

副業・兼業することにより、自身がこれまで培ってきた接客に関するスキルアップにもつながっていると感じています。普段とは違った業種で働くことで、新たな発見や経験を多く積むことができます。

## 2 アルプスアルパイン株式会社

本社所在地 / 東京都  
 従業員数 / 1,000人以上(2024年4月1日現在) ※単体  
 業種 / 製造業  
 事業内容 / 車載・家電・モバイル・ゲーム・産業機器等の製造・サービス提供  
 ホームページ / <https://www.alpsalpine.com/j/>



社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律



**セカンドキャリア構築を見据えた副業・兼業制度の活用により、  
 多様な働き方のモデルを提示**

### 導入背景

当社が「二重就業(副業・兼業)」の制度を始めたのは2016年3月のことです。労使で従業員一人ひとりがプロ人材になるためにはどのような仕組みが必要かを考えた結果、社外で専門性を活かして働くことによって仕事を深めたり幅を広げたりすることができるのではないかと始めました。

制度を導入した目的としては、従業員個人の視点で言えば、キャリア形成やスキルアップをしてもらいたいというものです。会社全体の視点で言えば、副業・兼業を通して得た知識や経験を、本業に還元してもらいたいと考えました。

背景として、その頃、業界内での環境変化が大きくなり、当社においてもビジネスの変化が生じている状況がありました。そういった中で、従業員それぞれの“プロフェッショナル化”について考えるようになりました。従業員のキャリア自律を支援するような制度の一つとして、副業・兼業に関する制度を導入しました。

なお、当社ではテレワークが認められており、働く場所について柔軟性があります。また、部門にもよりますが、フレックス制度のもとで働く従業員の割合が高いです。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社の「二重就業」制度を利用して、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいます。従業員区分や年齢、職種での制限はなく、全従業員共通の制度で、再雇用されている従業員も利用可能としています。

この制度を利用するには会社への申請を必要としています。その他、公序良俗に反しない職種であることなどの条件を設けていますが、利用しやすさを考慮してあまり細かい制限は設けていません。

申請は、基本的に副業・兼業を始める1か月前までに行ってもらいます。所定のフォーマットに記入して職場の上司に提出後、拠点ごとに配置した人事担当者が確認の上で、最終的に本社の人事部門が書類を確認します。

申請により、副業・兼業先の社名や就労形態の他、副業・兼業を行う目的も確認しています。まずは現場の上司が本業に支障をきたすことはない判断し、副業・兼業の就労環境も確認できれば、会社として認めることとなります。

労働時間の管理については、従業員自身が人事システムに勤怠を登録する際、当社の労働時間とともに、備考欄に副業・兼業に従事した時間を記入してもらうことにしています。そうすることで、労務管理、健康管理、安全管理という側面から、会社として一定の把握を行っています。なお、雇用型の副業・兼業に従事した時間は、勤怠登録システムの備考欄に登録してもらうことで把握しています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

60歳以上の再雇用の従業員も利用可

公序良俗に反しない職種、当社での就労に支障をきたさないこと、当社での就労が所定外労働にあたらないこと、競業禁止、秘密漏洩を行わないことなどが条件

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始1か月前までに申請

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、働く時間や頻度、雇用形態、副業・兼業を行う目的等を記入して申請

申請は職場の上司に対して行い、拠点ごとに配置した人事担当者が確認の上、最終的に本社の人事部門で確認して承認

雇用型の副業・兼業に従事した時間は、勤怠登録システムの備考欄に登録してもらうことで把握

## ◆制度の利用状況

これまでに70件超の申請がありました。副業・兼業先での雇用形態は様々ですが、委託契約の形をとる場合が多いです。内容としては、自身の専門性を高めることにつながるような論文執筆活動、ベンチャー企業の設計支援といったものがある他、本人の興味や関心から飲食店の従業員や水泳指導員をしている例もあります。また、定年後に再雇用されている従業員が65歳以上の就労を目指して試行的に働き始めるという事例もありました。

制度利用者の年齢層は特に目立った傾向はないですが、定年再雇用期間の終了間際(64~65歳)で、仕事に一定の余裕があり、専門性のある人が副業・兼業を実施しやすい印象を持っています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業に関するモデルケースがいくつかできています。例えば、個人事業主としていくつかの企業との契約を持ちながら働くといったケースなどです。従業員のキャリアアップ・スキルアップを目的として制度を導入したので、従業員に対して多様な働き方のモデルを提示することができているということは、会社にとってもよいことであると思います。

今後、従業員がさまざまなキャリアを描き、実現しようとする際に、制度のニーズがより高まることを期待しているところです。

### ◆従業員にとってプラスになること

副業・兼業を通して見聞きしたり経験したりすることがさまざまな情報源になり、本業を行う上で役立っているという話を聞きます。また、定年を見据えた年代の従業員のケースを見ていると、外の仕事に触れることが、自身のセカンドキャリアを形成していくことにつながっているような印象を持ちます。

### 副業・兼業経験者の声



60歳代

当該企業での仕事内容：人事

副業・兼業は複数行っており、模擬面接の監督官やキャリアコンサルティングの仕事です。いずれも業務委託の形で働いています。

副業・兼業は、外でも活躍の場を見つけておきたいと思ったことと、外での経験が社内にフィードバックできると思ったため、始めました。

もともと、キャリアコンサルタントの資格を持っていました。この資格や経験を活かせるような仕事を副業・兼業として行うことができました。仕事として幅が広がったように思います。また、新たな仕事をするにより、これまでとは違った経験ができました。新たな人間関係が構築できることもよいと思っています。

## ③ オムロン株式会社

本社所在地 / 京都府

従業員数 / 1,000人以上 (2024年4月1日現在) ※単体

業種 / 製造業

事業内容 / 制御機器、電子部品、社会システム、ヘルスケア事業における製造・サービス提供、データソリューション事業

ホームページ / <https://www.omron.com/jp/ja/>

OMRON



社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律



雇用型の副業・兼業では、副業・兼業先に提出するレターを会社で準備、手厚いサポートで従業員の成長を実現

### 導入背景

当社では、2022年3月21日から制度を導入しています。制度導入の背景には、当社が2022年度から掲げる長期ビジョン「Shaping the Future 2030 (通称: SF2030)」が関係しています。

「SF2030」は、①カーボンニュートラルの実現 ②デジタル化社会の実現 ③健康寿命の延伸 という3つの社会的課題の解決をめざす長期ビジョンです。実現するためには、会社としてだけでなく、従業員1人ひとりが創造性を発揮して社会に価値を提供することが欠かせません。当社は、従業員が成長を遂げ、自律的に価値創造できる

環境を整えるため、副業・兼業に関する制度を導入しました。

この制度は、従業員の専門知識やスキルを活かし、地域貢献やスキルアップ、人脈拡大を通じて、当社の価値創造に繋がるような取組みを推進することを目的としています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社従業員は、誰もが制度を利用することができます。制度は許可制であり、希望者は所属長に対して申請を行い、許可を得た後に人事部門が確認して承認する形をとります。

承認にあたっては、①制度の目的に合致しているか、②業務に支障がないか、③競合関係や利益相反、営業機密の漏洩の恐れがないか、④公序良俗に反しないか、⑤法律や当社の倫理行動ルールに違反しないか、という観点で問題はないかを確認しています。

当社には雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者も両方ありますが、いずれの場合であっ

ても、副業・兼業に従事した時間は勤怠登録システムの備考欄に登録してもらうことで、所属長が労働時間を日次・月次で把握できるようにしており、本業に支障はないか、健康面や安全面で問題がないかを小まめに確認しています。

また、雇用型の副業・兼業を開始する従業員が、副業・兼業先となる企業に説明ができるように、割増賃金といった副業・兼業に関する留意点をまとめたレターを作成しています。従業員は、このレターを副業・兼業先に渡し、業務を開始します。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

60歳以上の再雇用の従業員も利用可

制度の目的に合致している、会社の業務に支障がでないか、競合関係、利益相反、営業機密の漏洩の心配がないか、公序良俗に反するものや反社会的勢力につながらないか、法律や会社の倫理ルールに違反しないかが条件

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

申請は所属長に対して行い、許可を得た後に人事部門が確認して承認

雇用型・非雇用型いずれの副業・兼業であっても、従事した時間は勤怠登録システムに登録してもらうことで所属長が把握・管理

雇用型の副業・兼業を開始する従業員が副業・兼業先となる企業に説明できるよう、副業・兼業に関する留意点をまとめたレターを会社で用意

## ◆制度の利用状況

2023年度は、オムロン株式会社単独で120名、グループ全体で198名の従業員が制度を利用中です。2022年度に比べて倍に増えたため、ニーズはあると認識しています。

制度利用者の年齢層では、40代が最も多く、全体の30%を占めます。次いで50代、30代、20代と続き、働き盛り世代の利用が多い傾向があります。雇用型の副業・兼業は全体の1~2割であり、非雇用型、中でも業務委託形式で副業・兼業を行う者が多いです。

内容としては、主にコンサルティング業務やキャリアカウンセリング業務が多く、当社で培った技術や経験を活かした活動が中心です。その他にも、個人的な興味を活かした副業・兼業を行う者もあり、外国語講師やヨガの講師、アウトドア関連の商品販売、キャンプ場運営をしている従業員もいます。自身のキャリアを広げたい、外部で挑戦をしたい、社会貢献をしたいといった動機を持つ方が多いです。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

当社にとって、この制度は、従業員の成長に役に立ち、ビジネスに新たな価値をもたらす重要な施策です。

従業員が副業・兼業を通じて得るスキルや経験は社内でも活かされ、創造的な問題解決や新しいビジネスの創出に貢献します。さらに、副業・兼業を通じて他の業界や分野と接点を持つことで、外部の視点を取り入れることができ、イノベーションを加速させます。また、従業員のキャリア自律を支援することで、モチベーションをアップさせ、業務へのエンゲージメントが高まることにより長期的な企業成長につながると考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

従業員にとっては、社外で新たな経験を積むことで、個人の知識やスキルを広げ、成長することができます。また、自己実現を追求し、地域貢献や新しいビジネスへの挑戦など、多様な副業・兼業の選択肢があるため、自己のキャリアを自由にデザインすることが可能です。特に、再雇用の従業員にとっては、自分のスキルを社会に還元する機会となり、セカンドキャリアを豊かにする手段としても有益といえるでしょう。

### 副業・兼業経験者の声



60歳代

当該企業での仕事内容：研究・技術

本業は生産担当部門で予測プログラムの運用をしています。これまでは主に生産技術でモノづくりをしてキャリアを積んできました。

定年後のキャリアを意識した時、何かしらの社会とのつながりを持っていたいと思い、副業・兼業としてロボット教室の講師をすることにしました。

副業・兼業を通して子どもたちと触れ合う機会ができ、本業に直接的な関係はないものの、子どもたちの発想や考え方を知ることによってアイデアが広がりました。何より、人生の目的が生まれ、充実してきた実感があります。定年後も社会に対して何か自分が役立つことをしたいと思った時に、助走して考える時間ができました。

副業・兼業を通して、次の世代に自分がやってきたことをつないでいきたいと思っています。

## 4 カルビー株式会社

本社所在地 / 東京都

従業員数 / 1,000人以上(2024年4月1日現在) ※単体

業種 / 製造業

事業内容 / ポテト系、小麦系、豆系のスナック菓子及びシリアル食品の製造販売

ホームページ / <https://www.calbee.co.jp/>



掘りだそう、自然の力。

**Calbee**

キャリアアップ・キャリア自律



丁寧な労務管理で副業・兼業をサポート、従業員の社外での経験を本業に活かす

### 導入背景

当社は、従業員が性別や年齢等に関係なく能力・意欲を最大限に発揮し、会社と従業員がお互いに魅力を感じてつながり合う「全員活躍」を通じて持続的な成長をめざしています。この「全員活躍」の施策の一つとして、2021年11月に副業・兼業の制度を導入しました。

制度を導入した目的は、それぞれの従業員が活躍する領域を増やしたり、活躍の場を広げたりして、自分ができることに気づいてもらいたいというもので、ベースにキャリア支援の考え方があります。

この制度は、副収入を得るということよりも、経験の幅を広げるキャリア支援の一環として捉えてもらうことを目的としていますので、制度について周知する際には、そのような目的を説明しながら行っています。副業・兼業を実施する従業員の中には、キャリアアップを目指したい、自身の視野を広げたいといった理由で副業・兼業をする方もいれば、社会貢献的な観点から副業・兼業を実施する方もいます。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

就業規則において、所定の手続きを経て人事・総務本部(人事・総務本部長)が承認した場合、勤務時間外において副業・兼業ができると定めています。また、それ以外にも、副業・兼業に関する事項は副業に関する運用基準細則というルールも定めています。

就業形態を問わず、当社の従業員は誰でもこの制度を利用でき、副業・兼業を希望する場合は、就業開始の2か月前に申請書を提出し、人事・総務本部長の承認を得る必要があります。

不承認となるのは本業の労務提供上に支障がある場合、従業員の健康に問題が生じる場合、会社の秘密が漏洩する場合などがあり、副業・兼業の業務内容によって不承認となることはあまりありません。

制度を利用して、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいます。雇用型の副業・兼業に関しては、当社で正社員として働く場合は基本的にはフルタイム勤務であるため、当社も副業・兼業先も両社とも正社員という働き方は事実上難しいと思いますが、生産現場に従事する者がダブルワークを行うといった形があります。

雇用型の副業・兼業を行う場合には、当社での雇用契約が先であっても、副業・兼業先の出勤簿のコピーを毎月提出してもらい、人事部門で把握するようにしています。労働時間があまりに長かったり、本業のパフォーマンスに影響が出るような場合には、社内の保健師や産業医との面談をしたり、上司から副業・兼業を制限するよう助言してもらう場合があります。このように、安全面・健康面での問題が生じないように、当社もサポートしています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

60歳以上の再雇用の従業員も利用可

(1)本業の労務提供上に支障がある場合、(2)従業員の健康に問題が生じる場合、(3)会社の秘密が漏洩する場合、(4)会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合、(5)競業により、会社の利益を害する場合、(6)会社からの定期的な確認に応じない場合は不可、(7)その他、各号に準じる事由がある場合

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始2か月前までに申請

所定のフォーマットで申請を行い、人事・総務本部長が承認

雇用型の副業・兼業に従事した時間は、毎月事後的に出勤簿を提出してもらうことで把握

## ◆制度の利用状況

現在、副業・兼業を実施している従業員は申請ベースで70名ほどおります。年齢層は20代から60代まで幅広く、特に30~40代が中心ですが、50代の従業員も一定数存在します。

理由は様々ですが、特に本社勤務の従業員においては、自らの専門性を活かすことや、視野を広げることで本業への好影響を与えることなど、自律的なキャリア形成という観点から副業・兼業を行うといったケースが多く見られます。

現時点で制度利用者数は予想以上に多いと感じていますが、制度を急激に拡大させるというよりは、副業・兼業を希望する従業員が適切に活用できるよう丁寧に制度を運用していくことを考えています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業を通して得られる経験を本業に活かしてもらえるとこの点は当社にとって大きな利点です。従業員が副業・兼業を通じて新しい視野を得ることで、創造性や問題解決能力が向上し、本業の業務においてもその能力を発揮することが期待できます。従業員がより多くの経験を積むことで、当社が組織として活躍できるということにもつながると考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

従業員にとって、副業・兼業を行うことはキャリアの幅を広げるための重要な手段となります。副業・兼業を通じて自己成長やスキルアップが図られる他、異なる業界での経験を得ることで新たなキャリアの道が開けることもあるでしょう。

50~60代の従業員にとっては、副業・兼業を行うことが定年後の生活設計を考えるきっかけになったり、セカンドキャリアとなりうる仕事を試してみる機会にもなります。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：コーポレート

自分も機会があればやりたいと思っていたところ、知人から声をかけられたことをきっかけに副業・兼業を始めました。

副業・兼業は複数行っており、いずれも業務委託の形で働いています。副業・兼業先の仕事は、自分のこれまでの専門性を活かす業務内容ではありませんが、本業とは別の業種で仕事をしているため、人脈が広がり、本業では得られない領域の知識が得られました。

また、本業で行う機会が減っている実務を、副業・兼業先では担っているので、そこで得た経験を本業に活かすこともできています。

副業・兼業により自身のキャリアが他のところでも活かせる事実を知り、プロ意識やモチベーションが高まると同時に自信につながりました。

## 5 キリンホールディングス株式会社

本社所在地 / 東京都

従業員数 / 1,000人以上(2024年4月1日現在) ※連結

業種 / 製造業

事業内容 / (キリングroup)ビール等酒類、飲料品、医薬品等の製造販

ホームページ / <https://www.kirinholdings.com/jp/>

よろこびがつなぐ世界へ



社外での仕事経験の活用

多様性の促進



「副業ガイド」の活用と好事例の積極的な共有で、従業員の成長を後押しして企業の競争力が向上

### 導入背景

当社は、副業・兼業での経験を通じて従業員が多様性を持つことで組織全体の多様性を高め、企業競争力を向上させることを目的として制度を導入しました。

制度を導入する以前にも、個別に相談を受けながら副業・兼業が実施されていましたが、2020年にグループ全体で副業・兼業を推進する制度として正式に導入したのになります。

この決定は、当社の企業理念である「挑戦と成長」を実現するために重要なものと考えます。

当社ではフレックスタイム制を敷いており、コアタイムもないスーパーフレックス制度を導入しています。また、テレワークのできる環境も整備しており、時間を創出しやすい素地があると言えます。午前中は在宅勤務をして、午後は副業・兼業の勤務先に行くということも可能です。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社では、就業規則において、当社の業務以外で報酬を得る場合に会社に申請をする必要があると記載しています。詳しい内容については、副業・兼業制度のガイドラインとして「副業ガイド」を作成し、従業員に通知しています。

副業・兼業を希望する場合には所属部門の上司に届け出るようになっていました。「副業ガイド」では、長時間労働になる、競業関係になる、といったように本業に支障がでる場合をあげていますが、申請内容がそれらの項目にあてはまることはないかチェックし、問題がなければ承認される流れです。

本業での時間外労働時間と合算した際に60時間を超えた場合は、人事から、所属部門において確認をするよう促しています。それでも長時間労働が是正されないようであれば、副業・兼業を制限するよう働きかけます。

2020年の制度導入以降、副業・兼業に関する好事例の共有は積極的に行っています。定期的にMicrosoft Teamsを用いてチームを作成しており、興味がある方がアクセスできる仕組みがあります。副業・兼業を行ったことのある従業員の経験談を掲載しており、それを見た人に副業・兼業に対する関心を強めてもらい、副業・兼業が本業により形で還元されるように意識してもらうことがねらいです。

## 【制度概要】

「副業ガイド」を作成し、制度について社内に周知

長時間労働、競業関係、利害関係があるなど、本業に支障が出る場合は不可

社内で副業・兼業に関する好事例の共有を積極的に実施

制度利用者には、雇用の副業・兼業を行う者も、非雇用の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

申請は所属部署の上司に対して行い、部署内で確認後、最終的に本社の人事部門で確認して承認

副業・兼業を開始後、半期ごとに更新届けを提出

本業の所定労働時間は週37.5時間であり、時間外労働時間と副業・兼業に従事する時間の合計が月60時間を超える場合を目安に過剰な労働時間としてチェックし、長時間労働が是正されないようであれば副業・兼業を制限する

## ◆制度の利用状況

制度導入後には累計で200件超の申請があり、特に30～40代の従業員からの申請が多く見られました。副業・兼業を始める理由としては、「視野を広げたい」、「本業と異なるスキルを活かしたい」、「キャリアアップにつなげたい」という声が多く、キャリア志向での関心が強いことがうかがえます。

業務内容は様々で、本業に近い業務の他に、ライティングや自営業の手伝い、さらには社会貢献を目的とした法人設立などもあります。

特に、IT系やマーケティング業務の副業・兼業が多く、本業に役立つ経験を得ている従業員も多いです。

また、契約社員からの副業・兼業希望も増加しており、現在は契約社員の副業・兼業を支援する方向で検討が進んでいます。今後は、従業員の副業・兼業内容や成果をより明確に可視化し、制度の効果を高めていきたいと考えています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業を推進することにより、従業員が本業とは異なる分野で得た経験を本業に還元することができ、従業員の成長が企業全体のよい刺激をもたらすと考えています。また、副業・兼業での経験を通じて従業員が多様性を持つことで組織全体の多様性も高まります。そうすることが、企業競争力を向上させることにつながると考えます。

### ◆従業員にとってプラスになること

副業・兼業に従事することで、従業員は自分の視野を広げ、異なる分野に挑戦するための下地になったという声がありました。また、副業・兼業を通じて新たな人脈を築き、異なる価値観や視点を得ることで、本業にも新しいアイデアやアプローチを取り入れることができたという経験談もありました。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：マーケティング

本業はマーケティング部門での企画を担当しています。副業・兼業では、業務委託契約の形で、他社のマーケティング戦略作りをサポートする仕事をしています。

副業・兼業を始めたきっかけは、本業だけでは得られない視点やスキルを身につけ、さらに広い視野で業務を考えられるようになりたいという思いからです。副業・兼業での経験が本業にも大きなプラスとなり、互いに相乗効果を生んでいます。

本業と副業・兼業をバランスよくこなすために、働く時間や場所を自由に選べる環境にあることは大きなメリットです。副業・兼業を通じて、自分のキャリアをより多角的に築いていけると感じており、これからも挑戦し続けたいと考えています。

## 6 シミックホールディングス株式会社

本社所在地 / 東京都  
 従業員数 / 99人以下(2024年4月1日現在) ※単体  
 業種 / サービス業(他に分類されないもの)  
 事業内容 / CRO(医薬品開発支援)事業、CDMO(医薬品製剤開発・製造支援)事業、  
 Market Solutions事業、Site Support Solutions事業、  
 Healthcare Revolution事業  
 ホームページ / <https://www.cmicgroup.com/>



エンゲージメントの向上

働きがいの醸成



入社直後から活用可能な制度で従業員が専門性を発揮、  
 企業の競争力向上とビジネス拡大へ

### 導入背景

当社は、2006年に制度を導入しました。背景には、当社には多くの中途採用者が活躍していることがあり、引き続き外部でも仕事をしたいと希望する声が増えてきたことが挙げられます。

当社とは異なる環境で仕事をして得たスキルや経験だけでなく、副業・兼業を通じてさらに広がった人脈等の強みを、当社に還元いただきたいという目的で始めました。

導入のきっかけは、従業員からの相談への対応から始まり、執筆活動や講演活動などを希望する声に応じる形で運用がスタートしました。

副業・兼業を支援することで、従業員が外部の仕事を通じて得た強みを社内で活かすことができ、会社と従業員の両者にとって有益な関係を築くことができると考えています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

副業・兼業に関する事項は内規に定めており、相談を受けたら、内規を用いて説明を行います。

制度は全ての従業員が対象となっており、勤務年数等の制限は設けていません。従業員の皆さんは入社時点で一人のビジネスパーソンであり、本業に影響が出ないことの確認が取れば、入社時点から副業・兼業を行うことが可能になっています。

副業・兼業を希望する者は、業務開始となる2週間前までに、所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、勤務日時、勤務期間、報酬の有無、副業・兼業を行う理由等を記入し、まずは職場の上司に届け出ます。その後、上司が確認した上で、人事部門が確認して承認するような流れとなります。

申請内容は人事部門で精査され、社会的に問題がない場合は原則として認められます。競業に関しても、副業・兼業先で得たスキルや経験を当社に還元してもらいたいため、一律禁止とはせず個別に確認を行っています。

就業時間の管理については、基本的に自己管理が求められますが、本業に支障をきたさないことが最も重要であり、本人と上司との間で確認を取ってもらうようにしています。健康管理・安全管理の観点から、各部門において時間外労働時間と副業・兼業による労働時間を合わせた時間が長時間になっていないかなど、部署ごとに管理をお願いしています。

副業・兼業は、自身で将来のキャリアを築くためのツールになるのではないかと考えており、この制度をさらに周知していく予定です。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

入社時点から利用可

従業員と兼業先での利害関係に不都合が生じていないこと、会社の名誉を傷つけないこと、本業と両立できることなどが条件

制度利用者は、非雇用型の副業・兼業を行う者が主

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始2週間前までに申請

申請は職場の上司に対して行い、上司が確認後に人事部門が確認して承認

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、勤務日時、勤務期間、報酬の有無、副業・兼業を行う理由等を記入して申請

副業・兼業による労働時間を含む時間外労働時間は、健康管理・安全管理の観点で各所属部門が管理

## ◆制度の利用状況

現在、副業・兼業を実施している従業員の数は、10名程度となっています。副業・兼業に従事している従業員の年齢層は高く、主に50歳以上の方が多です。

副業・兼業の内容としては、講演や執筆活動が中心であり、特に大学とのやり取りが多く、専門性を活かした活動が多く見られます。そのため、副業・兼業を通じて得た経験を社内での業務に活かすことが期待されています。

若い世代の従業員に関しては、業務に専念したいという意識が強いため、副業・兼業に従事する割合は少ない傾向にあります。高年齢層の従業員にとっては、自身の経験を他者に伝えたいという社会貢献性が強く、報酬よりも自己の経験や知識を社会に提供したいという気持ちが副業・兼業を行う理由となっています。

また、当社の子会社では、今後のキャリアを見据えて副業・兼業活動を行っている従業員も多く、これらの活動を通じて新たなキャリアの選択肢を模索しています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

当社にとって、副業・兼業を通じて得られる最も大きなメリットは、従業員が外部で得た知識や人脈を社内に還元できることです。特に、専門的な分野での執筆や講演活動を通じて当社の名前が広まれば、社内外で「当社に専門家がいる」という認知が高まり、企業のブランディングにもつながります。また、副業・兼業を行う従業員が外部での活動を通じて得た経験や人脈が、今後のビジネスチャンスに結びつく可能性もあります。副業・兼業による従業員の自己成長が、会社のビジネスの裾野を広げているといえるでしょう。

### ◆従業員にとってプラスになること

制度の利用は、新しい知識や経験を積む絶好の機会となります。特に、講演や執筆活動を通じて他の専門家と接点を持つことができ、個人としてのキャリアアップにもつながります。また、外部で得た知識やスキルを社内でも活用することができるため、仕事の幅が広がり、自己成長を実感できます。さらに、副業・兼業先での活動が本業に活かされ、従業員としての価値を高めることにもつながるため、社内外での評価が向上するのは本人にとってもメリットだと思います。

### 副業・兼業経験者の声



60歳代

当該企業での仕事内容：管理職

副業・兼業では製薬企業に特化した出版社で執筆活動を行っています。執筆活動を通じて自分の専門知識をアウトプットし、他の人々に役立てることができると大きな魅力であり、満足感を得られるとともに、社会貢献にもつながっていると感じています。



40歳代

当該企業での仕事内容：人事

本業では採用活動を担当しています。副業・兼業先では1on1セッションのコーチングをしており、そこで得た「聞く力」が本業にも活かされています。



50歳代

当該企業での仕事内容：コンサルティング

本業では戦略コンサルタントとして、医薬品開発を目指す企業の相談窓口を担当しています。副業・兼業では大学でビジネススクールの講師をしています。

副業・兼業先での経験により、多様な考え方や人脈を得ることができ、本業とのシナジーを生んでいます。このことがモチベーション向上にもつながっています。

## 7 株式会社ゼネラルパートナーズ

本社所在地 / 東京都  
 従業員数 / 300~999人(2025年3月1日現在) ※単体  
 業種 / サービス業(他に分類されないもの)  
 事業内容 / 障害者の総合就職・転職サービス  
 ホームページ / <https://www.generalpartners.co.jp/>



社外での仕事経験の活用

多様性の促進



**従業員の声から進化し続ける制度で、  
 多様な働き方の実現とイノベーションを生み出す従業員の育成へ**

### 導入背景

当社は2017年に第二創業期を迎え、社内の制度や方針を刷新する中で、副業・兼業を支援することを決めました。この決断は、「誰もが自分らしくワクワクする人生」を目指すという企業理念( credo)に基づき「多様な働き方を推進し、チーム内でイノベーションを生み出す組織」を目指すという方針に基づいています。多様な人材を集めることで、社外で得られるビジネススキルやリテラシーを社内に還元してもらい、それが組織全体の成長につながると考えています。

制度の導入にあたっては、従業員が外部で得た経験を社内に活かすことが目的です。これにより、従業員一人ひとりの成長と視野の拡大が促進され、その結果としてイノベーションが起こることを期待していますし、実際に副業・兼業制度を導入してからそれがプラスに作用していると感じています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社の制度は対象となる従業員に制限は設けておらず、入社直後から全従業員が利用可能です。

副業・兼業先での雇用形態も同様に制限を設けていないため、雇用型の副業・兼業を行う者もいれば、非雇用型の副業・兼業を行う者もいます。なお、副業・兼業の内容については、条件を8つ定めており、それに抵触する場合は認めていません。

副業・兼業を希望する者は申請を行う必要があり、本人が職場の上司に許可を取った後、本人がウェブ上のフォームを用いて人事部門に申請する形となっています。雇用契約書や委託契約書等もあれば提出いただきます。

当社は、正社員で総合職の場合に標準労働時間を選択できます。当社での労働時間を短くした分、副業・兼業の時間を増やすことも可能です。健康管理上、当社の時間外労働(及び休日労働)と副業・兼業の勤務時間を合算して80時間以内に収まるようにしてもらっています。

副業・兼業にかける労働時間に関しては申請時に申告をしてもらいますが、上司が本人のパフォーマンスを見ながら実態を把握するようにも努めています。副業・兼業にかける時間が長い方について、体調に問題はないか人事部門から声掛けをして確認するケースもあります。

全従業員に対して1年毎に副業・兼業の状況を確認しているため、副業・兼業をしていない従業員に対しても制度を周知できていると思います。なお、副業・兼業を終了する際も申請をしてもらうようになっています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

法令に違反しているもの、競合して利益を害するもの、疲労により本業業務に支障が生じるもの、当社の機密情報の漏洩の恐れがあるもの、当社の情報資産の流出または個人的な利用の恐れがあるもの、傷病休職中の場合、雇用関係上信頼関係に反するもの、疲労以外の事由により本業の業務に支障があるものといった8つの禁止条件を設定

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始1か月前までに申請

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、働く時間や頻度、雇用形態、上司の確認の有無等を入力して申請

申請前に職場の上司の確認を取った上で申請を行い、人事部門が確認をして承認

毎年、全従業員に副業・兼業の実態について確認を行い、副業・兼業の内容に変更がないかチェック

## ◆制度の利用状況

2024年度には、48件の申請があり、1人あたり2件以上の副業・兼業を行っているケースも見られます。全体的に、約5人に1人が副業・兼業をしている、または過去に副業・兼業を行った経験がある計算になります。制度開始当初は利用者が少なかったものの、近年では、入社時から既に副業・兼業を行っている従業員も増えており、制度の利用者が増加しています。

年齢層は20代から50代まで幅広く、副業・兼業の内容も多岐にわたります。例えば、当社のビジネスに関連する業務に従事する者、福祉系の資格を活かしてカウンセリングを行う者、またはコラム執筆など全く異なる仕事に従事する者もあり、自己成長を目的とした内容が多いことが特徴です。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

制度の導入により、従業員は副業・兼業を通じて得た知見やビジネススキルを社内に還元することができ、これがイノベーションや業務改善に繋がります。副業・兼業を通じて従業員が成長し、視野を広げることが、間接的に企業の成長にも貢献すると感じています。さらに、採用面においても、これまで実施してきた副業・兼業の活動を続けながら当社で働きたいという応募者が増え、副業・兼業が認められることが魅力となっているようです。当初のクレドに掲げていた多様な働き方を推進し、イノベーションを起こす組織作りにこの制度が役立っていると考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

副業・兼業を通じ多様な経験を積むことができ、その経験が本業にもよい影響を与えます。異なる業界や職種での知識やスキルの習得は、自身の成長や視野の広がりにつながり、業務の幅を広げることができます。それだけではなく、仕事に対するモチベーションを保つのに効果があるという声も届いています。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：人材紹介

本業では人材紹介業務をしており、副業・兼業としては、福祉系のベンチャー企業で人事と広報をしています。この副業・兼業では、福祉分野の新たな知見を得られ、それが本業での採用業務にも活かしています。また、副業・兼業を通じて採用の仕事別の視点から見ることができ、自分の業務に対するモチベーションも向上しました。AIを活用して効率化を図るなど仕事の進め方も改善され、タイムマネジメントが上手くなったと感じています。

副業・兼業を始めたことで、家族との時間を減らさないように気を付けながら、仕事と生活のバランスを取ることに注力しています。副業・兼業は本当に楽しく、知識を広げることができるとともに、今後のキャリアにとっても大きなプラスになると実感しています。

## 8 第一化成株式会社

本社所在地 / 東京都  
 従業員数 / 100~299人 (2024年4月1日現在) ※単体  
 業種 / 製造業  
 事業内容 / ポリウレタン合成皮革の製造及び販売  
 ホームページ / <https://www.dkktokyo.co.jp/>



エンゲージメントの向上

多様性の促進



申請しやすく効率的な副業・兼業制度を設け、従業員の満足度が向上

### 導入背景

制度を導入したのは2019年です。世の流れで多様な働き方や越境学習の効果というトレンドがある中、当社においても比較的成本をかけずに実現できる1つの機会として副業・兼業を位置付けました。

また、以前より推進してきた働き方改革を実践していく中で、時間外労働時間の短縮が実現し、その時間に別の環境で働くことも一つの選択肢として示せるようにと考えました。

制度導入後にコロナ禍が起こり、工場に関しては一時的に休業をした時期があったことも、制度推進に影響しています。

本業を疎かにすることなく多様な働き方を実現できるようにという思いがあり、副業・兼業をする際の申請に用いる申請書には6つの遵守事項を記載しています。この申請書が副業・兼業に関する規程の役割を果たしています。

申請書は従業員の使いやすさを意識し、1枚で完結する形となっています。遵守事項、申請内容、承認欄に分け、効率的になるように工夫しました。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

副業・兼業に関する制度は、入社直後より、誰でも制度の利用が可能です。

申請は副業・兼業開始前としており期限は特に明示していませんが、通常、副業・兼業開始の3週間程度前には提出いただけています。

副業・兼業を考えている方には、まず職場の上司に相談いただいた上で、申請書を上司に提出してもらいます。申請書は1枚にまとめてあり、副業・兼業先となる社名・団体名、副業・兼業先での身分・役職名、就任開始予定日、就任終了予定日、勤務の形態(定常業務／非定常業務の別)といった項目を記入する形になっています。

上司が確認し、問題ないと承認した後は、所属部署の課・部・本部長が押印し、労務課及び人事総務課に書類が届き、最終的に社長の決裁も取得し、承認されます。

当社は週の所定労働時間が37.5時間、時間外労働時間の上限は36協定で標準が月40時間、特別条項適用で同80時間までとなっています。申請の段階で、当社での時間外労働時間と副業・兼業先での労働時間を合算した時間がこれに近い、または超える可能性がある場合には、労働時間管理および健康管理の観点から、本人に対して注意喚起を事前に実施しています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

次の6点の遵守事項を設けている：①副業・兼業先での活動が反社会的ではなく、当社の事業と競合関係にないこと、②副業・兼業先が当社との雇用関係を承知していること、③当社での勤務に対して支障をきたさないこと、④副業・兼業先と当社の双方に対し、他方の業務上の秘密事項やノウハウを開示・利用しないこと、⑤心身への負荷や疲労に対し自己責任で管理、⑥副業・兼業先から得た報酬は自己で納税義務を果たす

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業を開始する事前に申請

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名・団体名、副業・兼業先での身分・役職、開始日と終了日、働く時間や頻度を記入して申請

申請は職場の上司に対して行い、その後、人事担当者が確認の上、所属部署の課・部・本部長が押印し、労務課及び人事総務課に書類が届き、最終的に、社長の決裁も取得

申請時に本業の時間外労働時間と副業・兼業先労働時間を合算した時間が長いことが確認できた場合、本人に対して注意喚起を実施

## ◆制度の利用状況

制度の導入より、累計12名の従業員が制度を利用しており、年齢層は20代から30代と若い方が比較的多くなっています。

職業区分や所属での制限は一切加えておらず、非正規雇用の方が副業・兼業をしたいと申請をしても対象となります。また、入社直後の従業員から申請を受けた事例もあります。定年後再雇用者に関しても、現時点までで申請の実績はありませんが、制度の対象となります。

コロナ禍のあおりを受け、不安感もあつてか経済的理由から副業・兼業を開始した方も少なくありませんが、中には、自己の技術研鑽や親族の事業の手伝いを理由に副業・兼業を申請する方もいます。

なお、自己研鑽のために副業・兼業を行う従業員には、当社との競合関係や、秘密保持に関するルールは丁寧に確認するようにしています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

制度があり、多様な働き方ができるということで、潜在的に退職を防止できている可能性はあると思っています。

当社の事業はニッチな分野であり、どちらかというと同業他社や協力会社との人材の交流が活発な方ではありません。そのため、制度がさらに活用され、従業員が副業・兼業を行うことを通して、他社の職場や業務を自分で実際に体験し、世の中を学んでいただくことを期待しています。

### ◆従業員にとってプラスになること

従業員に制度のことを伝えると、先進的な取り組みをしているといったポジティブな反応が返ってくる場合があります。そういった反応があると、従業員が望む働き方の実現に、この制度が一役買っているように思います。当社が働き方改革を推進していく中で、従業員に喜んでもらえるような制度を導入してきたことが評価されていると感じています。

### 副業・兼業経験者の声



20歳代

当該企業での仕事内容：エンジニア

コロナ禍があり今後の生活が不安だと感じていた中で、当社の副業・兼業制度のことを知り、社に後押しいただく形で兼業を始めることができました。

健康管理の面からも、社に認知いただきながら、副業・兼業を実施した方が安心であると感じています。

また、申請書1枚で完結する大変分かりやすい制度を設けていただいたおかげで、スムーズに申請から承認まで済ませることができました。厳格なルールを定めるより、使いやすさを重視いただいております。

## 9 大和ハウス工業株式会社

本社所在地 / 大阪府  
 従業員数 / 1,000人以上(2024年4月1日現在)※単体  
 業種 / 建設業  
 事業内容 / 主に6つの事業領域(戸建住宅、賃貸住宅、マンション、  
 商業施設、事業施設、環境エネルギー)において営業、  
 設計、施工の実施等  
 ホームページ / <https://www.daiwahouse.co.jp/>



社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律

働きがいの醸成



会社主導の「公募型」と従業員主導の「申請型」で、  
 副業・兼業制度を活用する従業員の成長を後押し

### 導入背景

当社では、2022年に制度を導入しました。この制度は、本業を続けながら、従業員の成長やキャリア形成や自己実現などを支援し、会社主導により越境体験の機会を拡大することで人的な資本投資を強化し、持続的な企業価値の向上に寄与することを目指したものです。

当社の制度には、会社主導で副業・兼業を行う「公募型」と、従業員主導で行う「申請型」、社内の他部門での業務を副業として実施する「社内副業」があります。

このうち、「公募型」のねらいとして本業におけるスキルや知識、人脈を強化いただくことを期待しています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社では3つの副業・兼業メニューを定めています。いずれの制度においても、入社4年目以降で、直近半年における平均残業時間が月30時間以下である正社員が対象となっています。

会社主導の「公募型」は、当社が副業・兼業先を斡旋する形をとり、報酬があるものとないものがあります。報酬があるもの場合は、休日・年次有給休暇・就業時間外に行うこととし、本業と副業・兼業を合算した時間外労働時間が45時間/月を超えないことを要件としています。

従業員主導の「申請型」は、従業員が自分で副業・兼業先を探す形であり、副業・兼業先から雇用されない形で行うものが該当します。本業におけるスキルや知識の向上、新たな人脈形成・挑戦の機会の獲得を目的としたものに限って支援を行っています。

その他には「社内副業」の制度があり、社内イントラにて公募し、選抜を行うものです。

なお、競業での副業・兼業、顧客情報・従業員情報・リソースを利用した副業・兼業、通常業務に支障をきたす恐れのある副業・兼業、レピュテーションリスクがある副業・兼業は制度の対象外となっています。

副業・兼業を希望する者は、人事部門に申請を行います。申請があれば、人事部門において、副業・兼業の目的、内容、直近半年の平均残業時間、競業に当たらないか、個人の持つスキルや強みの成長につながるかなどを確認し、問題がなければ承認されます。

副業・兼業に従事した時間は、月に一度、活動報告という形で実績を報告してもらうことで、規定する時間を超過していないか確認しています。

「公募型」で斡旋する企業は取引先企業が主であり、事業内容を聞いて副業・兼業につながる事案があれば、社内で通知して募集することになります。

## 【制度概要】

入社4年目以降で、直近半年における平均残業時間が30時間/月以下の正社員が対象

会社が斡旋する副業・兼業先に応募する「公募型」、従業員が自分で副業・兼業先を探す「申請型」がある

申請型は、競業に当たる副業・兼業、当社の顧客情報・従業員情報・リソースを利用した副業・兼業、当社での通常業務に支障をきたす恐れのある副業・兼業、レピュテーションリスクがある副業・兼業は不可

公募型は、報酬がある場合は本業の時間外労働時間と副業・兼業の労働時間を合算して月45時間まで、報酬なしの場合は就業時間扱いとして月15時間までとする

制度利用者は、非雇用型の副業・兼業のみ

## 【申請・管理方法】

申請時に人事部門が当人の直近半年の平均残業時間を勤怠システムで確認

人事部門において、副業の目的、内容、直近半年の平均残業時間、競業に当たらないか、個人の持つスキルや強みの成長につながるか等を確認し、承認

副業・兼業に従事した時間は、月に一度、活動報告という形で実績を報告してもらうことで把握

## ◆制度の利用状況

2024年9月時点において、「公募型」の副業・兼業を行う者は11名、「申請型」の副業・兼業を行う者は46名でした。

公募型は取引先企業が相手となることもあるため、社内でも人選を厳格に行っています。一部若手もいるものの、概ね40歳前後と比較的年齢層は高くなっています。

「申請型」や「社内副業」を行う従業員は第一線で活躍している方もおり、伸ばしたいスキルが明確にある人たちが副業・兼業をしています。20代の若手が希望する場合もあれば、60代前半の従業員がセカンドキャリアを見据えて手を挙げる場合もあります。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

当社の副業・兼業制度を通じて、人的な資本投資を強化することで、持続的な企業価値の向上に寄与できると考えています。

実際、副業・兼業を行うことで本業にどれだけ効果があるか、また、どれほど本人の成長につながっているのかを測定するため、副業・兼業経験者に対してヒアリングを実施しています。ヒアリングの結果をもとに、今後、取組みを推進するべきか、運営方法を改善するべきか判断していきたいと考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

本業では経験できないことができた、本業では身に付かないスキルが身に付いたなど、前向きな意見が届いています。

本人のスキル向上、新たな人脈形成、新たな挑戦の機会の獲得につながっている事例もあるようです。

副業・兼業先としては、公募型では専門学校等の非常勤講師、自治体やNPOと提携した地域の社会課題解決の取り組み等があり、申請型ではITスキルを活用したWebデザインや専門職としての業務委託といった例があります。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当社での仕事内容：施工管理

社内での募集を見て、自分自身の興味関心がある分野であり、新しいチャレンジや冒険をしてみたいと思い、公募型の副業・兼業制度に応募しました。

副業・兼業先では、所属企業も雇用形態も異なるメンバーと共に業務に取り組みました。異なる背景を持つメンバー同士が、同じ方向に向かっていくために、どのように関わり合うのがよいのかを深く考える力が身に付いたと実感できました。今回の副業・兼業制度を通じて、人とのふれあいや対人力、人の話を聞く能力の変化を感じ、このような環境に身を置けたことは貴重な経験になりました。

本業においても同様のスキルが求められるため、副業・兼業を通じて得ることができたスキルを活かしていきたいと考えています。

## 10 株式会社高島屋

本社所在地 / 大阪府  
 従業員数 / 1,000以上(2024年2月末時点) ※単体  
 業種 / 卸売業、小売業  
 事業内容 / 百貨店業、法人事業、通信販売事業、グループ事業  
 ホームページ / <https://www.takashimaya.co.jp/>



エンゲージメントの向上

働きがいの醸成



「『副業』ガイドブック」や副業休暇・休職制度を設け、  
 従業員がいきいきと働くことで企業の活気向上

### 導入背景

2018年に制度を導入しました。従業員から少しずつ副業・兼業に関する声があがってきていたこと、また、働き方改革関連法案の施行も踏まえて、積極的に副業・兼業を推奨していく制度を整えました。

制度導入時から「『副業』ガイドブック」を策定しており、副業・兼業の登録事例も徐々に増える中で、柔軟にルールを変更したり、申請を効率化したりと工夫することで、制度利用者が広がってきています。

「『副業』ガイドブック」については、社内のイントラネットで常に従業員が確認できるようにしています。副業・兼業の制度導入時には、全従業員に対して、説明会を開催し、周知を徹底しました。

当社では副業休暇、副業休職、副業勤務といった制度を整えており、副業・兼業が繁忙期に入る場合には一時的に短時間勤務制度を利用することもできる仕組みを整えています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

この制度は、当社の全従業員が利用可能なものです。

具体的な申請のルールやフローは「『副業』ガイドブック」に記載しており、こちらを参照して申請いただきます。

「『副業』ガイドブック」では、会社への申請が必要なものと、そうでないものを区分して例示しています。

申請が必要なものは、他社雇用や個人で事業を実施するものや、他企業と就労や役務に関する契約等が生じるものなどと明示しています。他方、民泊、家賃収入、イベントの手伝いなどといったものは、申請が必要ないものと整理しています。また、副業・兼業を含めた就労時間が週40時間を超えないこと、同業他社での副業・兼業でないこと、利益相反に当たらないこと、情報漏洩のリスクがないことなどを副業・兼業申請にあたって、個人が守るべきルールも定めて明示しています。

申請は、許可基準を明記し、副業・兼業開始1か月半前までに副業・兼業先の情報やどのような頻度でどのような収入があるのかなどを記載いただいた上で、ルール厳守の誓約書とともに提出いただいています。申請後、人事部内で副業・兼業ミーティングを実施し、一人ひとりの申請内容を精査するとともに、本人が留意すべき事項などをまとめてフィードバックするなどして、基本的に申請は認めています。

従業員には、副業・兼業先に本業で働いている時間を自主的に報告するよう依頼しています。その上で、週40時間を超えそうな場合には、副業・兼業先の時間管理記録が証明できるものと併せて当社での労働時間を記載した申請書を出していただいています。

なお、年に一度、副業・兼業登録者全員に対して、過去1年間の副業・兼業の状況と本人の健康状態について確認するための書面ヒアリングを実施しています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

65歳以上の再雇用の従業員も利用可

「『副業』ガイドブック」を作成し、制度について社内に周知

本業と雇用型の副業・兼業の労働時間をあわせて週40時間を超えないこと（正社員やフルタイム勤務の従業員は本業の所定労働時間が週38.5時間）、同業他社での副業・兼業でないこと、利益相反に当たらないこと、情報漏洩のリスクがないことなどが条件

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始1か月前までに申請

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、働く時間や頻度、報酬、副業・兼業を行う理由等を記入し、誓約書とともに申請

申請は、職場の協力も必要になることを踏まえて、上司が確認した後に、人事部で確認して承認

年に一度、副業・兼業登録者全員に対して、過去1年間の副業・兼業の状況と本人の健康状態について確認するための書面のヒアリングを実施

## ◆制度の利用状況

この制度は、これまでに150名ほどの従業員の利用があり、現時点での継続登録者は70名ほどです。

勤務時間外の個人の時間を使いながら、個人のスキルを活かして多種多様な副業・兼業を実施されている方が多くなっています。当社における副業・兼業実施者については、自分の趣味・特技を活かして副業・兼業をしている20代の若年層も多く制度を活用しています。

従業員のうち、正社員及びフルタイム勤務の従業員に関しては、ほぼ全員が業務委託や個人事業主といった形での副業・兼業をしています。

パートタイム労働者は収入を増やす目的で副業・兼業を申請するケースが比較的多く、労働時間の管理や副業・兼業先における割増賃金の部分に関して、本人から先方に申し出るよう注意喚起しています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

本人がいきいきと充実した人生や暮らしを過ごしていることが、ひいては当社の業務をいきいきと行うことにつながり、エンゲージメントの向上に寄与しているのではないかと考えています。また、副業・兼業を通じて「ヒト」との関わりが広がることで、コミュニケーション力や業務スキルの向上による生産性の向上にも寄与していると考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

副業・兼業制度を活用することで、本業との時間や業務のバランスを考えることで、時間管理に対する意識が高くなるなどの声が届いています。

自分の好きなことを活かした副業・兼業を、個人の自由な時間を活用してできるため、自分の人生や暮らしがいきいきと充実したものになっており、心豊かな生活を送ることで、お客様へのサービスにも良い影響がでているなど、副次的な効果もあるようです。

### 副業・兼業経験者の声



20代・女性

当該企業での仕事内容：販売

私は当社で正社員として働きつつ、趣味を活かした分野で起業し、個人事業主として仕事をしています。休日や就業時間後の個人の時間を使いつつ、自身のスキルを活かして働くことができています。

「『副業』ガイドブック」は網羅的で大変分かりやすく、スムーズに副業・兼業を開始することができました。

社内では、例えば、育児や介護といった様々な制約のある働き方をしている者も多く、副業勤務をとっていても、「お互い様」、「助け合い」といった企業風土が浸透しているからこそ、周囲からの理解もあります。職場メンバーともしっかりとコミュニケーションを取りながら、上手くバランスを取って副業・兼業を続けていくことができています。

# 11 日本郵政株式会社(日本郵政グループ)

本社所在地 / 東京都  
 従業員数 / 1,000人以上(2024年4月1日現在) ※連結  
 業種 / サービス業(他に分類されないもの)  
 事業内容 / (日本郵政グループ)郵便・貯金・保険の三事業を  
 中心とした商品・サービス提供  
 ホームページ / <https://www.japanpost.jp/>



組織の活性化

キャリアアップ・キャリア自律



企業文化の変革を狙う「戦略的副業」で、職場に新しい風を吹き込み強靱な企業へ

## 導入背景

当社では、「戦略的副業」として、「従業員による社外副業」、「グループ外の副業人材受入れ」、「グループ間副業」の3つの副業を推進しています。

この制度の導入は、当社の中期経営計画に基づく組織改革の一環で、組織の風土変革や人材の流動性を高めることを目指して、2022年秋に始まりました。従来、兼業により勤務時間外の活動を認めていましたが、戦略的副業(以下、「副業」という。)に関しては勤務時間を一部削減して従事を許可するもので、これにより従業員が自己成長の一環として外部で経験を積むことができる機会を増やすことにつなげました。

かつて当社は外部との交流が少なく、内向きな文化が残っていた時代がありました。制度導入の背景には、こうした状況を打破し、よりダイナミックな組織作りを進めるために、多様な経験を持った人材を積極的に活用する狙いもありました。これにより、従業員にとってはキャリアアップのチャンスが増えるだけでなく、組織にとっても多様性のある人材が集まることで新たな価値が生まれると考えています。

この制度は企業文化の変革を進めるための重要な要素となっており、組織の未来に向けた戦略的な施策として位置付けています。

## 主な制度や取組

### ◆制度の特徴・主な取組

当社では、「副業」と「兼業」の2つの制度がありますが、従業員が自らのキャリアを活かし、今後のキャリア形成に資するものを戦略的副業(「副業」と位置づけ、推進しています。「副業」は、週8時間まで勤務時間を削減して副業に従事することが可能な制度です。この「副業」は業務委託契約に基づいて行われ、従業員が他の企業・団体での経験を積むことで、自己成長やキャリアの幅を広げることが目的です。また、有給休暇を充てることもできるため、柔軟に働くことができます。この制度の対象となるのは一定の勤務経験のある従業員です。一方、「兼業」は勤務時間外に行うものを想定しており、雇用契約、業務委託契約はケースバイケースとなります。この兼業は、主に自分の時間を使って行うものであり、例えばフリーランスとしての仕事や他の企業・団体での勤務などが該当します。

副業・兼業に関しては、従業員が事前に人事部門に申請し承認を受けた後、相手先と契約を結ぶという流れとなっています。こうした手続きにより、従業員が副業・兼業を行う際に必要な管理を行っています。

また、当社は、副業・兼業に関する企業間のコンソーシアムに参画しています。当社で働く人材の中には、このコンソーシアムを通して、送出しや受入れを行った方もいます。コンソーシアムに参加している企業間でやり取りをして実現する場合は、企業と個人(従業員)間で業務委託契約を締結し、副業送り出しや受け入れを実施します。

## 【制度概要】

副業は、グループ内主要4社の本社の従業員が対象

勤務時間外、または週8時間まで勤務時間を削減して副業従事に充てることが可能な「副業」、勤務時間外に行う「兼業」がある

「副業」は、一定の勤務経験のある従業員が対象

「副業」及び「兼業」は共通して、本業に支障が生じない、健康管理上支障がないなどが条件

## 【申請・管理方法】

希望者はグループ各社の人事部門に対して承認申請書を提出

人事部門で確認して承認したうえで副業・兼業先の企業と契約を締結

「副業」・「兼業」ともに、安全配慮の観点から、総労働時間の基準を超えていないか(過重労働にならないか)を副業申請時に確認した上で承認、業務内容や時間数に変更が生じた場合は再申請

## ◆制度の利用状況

副業制度利用者は、送出し、受入れ、グループ間副業も含めると、2023年度は45名に達しています。内訳としては副業を行う従業員として外部に送り出す人数よりも、副業人材として受け入れる人数の方が多くなります。副業に従事する従業員の年齢層は、20代から50代までと幅広いです。

業務内容は、主に人事企画や事業企画などの分野で活躍している印象を持っています。

副業の目的は、自己成長やキャリアの広がりを狙うことが多く、地域開発プロジェクトへの参画や他社でのアドバイザー業務など、社会貢献やスキルアップを目的とした取組みもあります。

副業を始めることを躊躇する人もいるため、副業についてのメリットを発信したり、応募の手続きなどを紹介するセミナーを開催したりして、従業員の取組みを後押ししています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

従業員が副業を通じて得た新しい知見やアイデアを得られ、それを社内に持ち帰ることで、企画や業務の質に深みが出るように思います。また、副業経験者が本業にその経験を活かすことで、社内のスキルやノウハウが向上し、組織全体の成長にも貢献していると感じています。さらには、従業員が多様な経験を積むことで、従業員自身のモチベーションやキャリアの幅が広がると同時に、企業に新しい風を取り入れられるメリットもあります。

### ◆従業員にとってプラスになること

制度が従業員の専門性を高めることにつながっていると同時に、自分のキャリアをどのように形成していくかを考えるきっかけに繋がっているように感じます。副業先で得た知識やノウハウを社内で活かすことにより、本業でもより良い成果を出せるようになってきているケースもあり、職場でもポジティブに捉えられ、上手くこの制度が機能しているのではないのでしょうか。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：人事

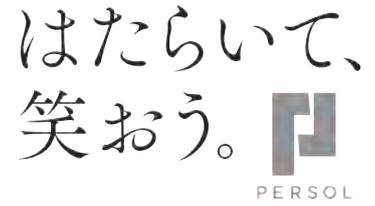
副業は過去に2社で経験しており、人材会社や事業会社にて業務委託契約の形で働きました。本業と同じ人事領域の仕事です。

戦略的副業制度を立ち上げたことで、自分も副業・兼業をやってみようかなという興味が湧きました。自身のスキルを社外で試してみようという思いもあり、本業の企業が参加しているコンソーシアム内の副業・兼業案件に手を挙げました。

社内において副業を推進しているとしても、一歩目を踏み出すのは心理的なハードルがありました。ですが、実際に副業をはじめてみて、自分のスキルが社外でも通用することが実感できて本業でのモチベーションも上がりました。また、自社だけではなく社外の経験を積めることは、今後のキャリア形成のプラスになると感じました。

## 12 パーソルホールディングス株式会社 (パーソルグループ)

本社所在地 / 東京都  
 従業員数 / 1,000人以上 (2024年4月1日現在) ※連結  
 業種 / サービス業 (他に分類されないもの)  
 事業内容 / (パーソルグループ)  
 労働者派遣事業・有料職業紹介事業等  
 ホームページ / <https://www.persol-group.co.jp/>



社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律



「ファースト副業」としての社内副業・兼業の活用で、  
 従業員のキャリアオーナーシップを向上

### 導入背景

当社は、従業員が自らのキャリアを主体的に選択し、従業員の挑戦や成長を促進したいと考えています。働き方の多様化が進む中で、従業員が自分に合った働き方を選び、積極的にキャリアオーナーシップを発揮することを推奨しており、特に、副業・兼業や他社での活躍を支援する取組みを進めています。

このような考えのもと、2019年4月より社外での副業・兼業制度を設けました。また、当社では、2021年からグループ内で副業・兼業ができる制度を導入しました。外の

企業での副業・兼業と同じく、個人事業主として契約を結び報酬が発生する形です。その背景として、従業員からは自分の市場価値がわからず、副業・兼業に挑戦する際のハードルが高いという声が多く上がっていました。このため、初めて行う副業・兼業である「ファースト副業」は親和性の高いグループ内で挑戦し、徐々に外部の副業・兼業に進む形を取ることで、ハードルを下げるねらいがあります。そして、2023年からはグループ全社に勤務している従業員を対象としたグループ内副業・兼業制度も拡充しました。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社では、グループ内副業・兼業と社外副業・兼業の2つの制度があります。どちらも、「自己成長」、「社会への還元」、「会社への還元」を目的とするコンセプトに違いはありませんが、運用上の違いが2点あります。

一つは、グループ内副業・兼業では、労働時間が比較的把握しやすいため、時間管理が厳格に行われる点です。3か月に一度、副業・兼業を行っている時間数を申告してもらい、確認を行っています。一方、社外副業・兼業では、従業員自身が申告した時間に基づいて確認が行われます。

次に、今後徐々に業務の幅を広げていく予定ですが、グループ内副業・兼業では業務範囲が一部限定されている点です。それに対し、社外副業・兼業は、競合以外の業務内容の制限は設けていません。

いずれにおいても、労働時間に関しては、本業における時間外労働時間と、副業・兼業による労働時間の合計が60時間を超えない範囲で働くことを求めています。

副業・兼業をしながら活躍している従業員の事例を紹介することもあります。実際に副業・兼業を経験した従業員の体験談を聞くイベントも実施しており、従業員が自分のキャリアや働き方を考えるためのきっかけを提供しています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

グループ共通制度を、ホールディングスが導入や運用を担う

グループ内で、副業・兼業で活躍されている方の事例を紹介するイベントを実施

制度利用者は、非雇用型の副業・兼業を行う者が主

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始前までに申請

所定のフォーマットに副業・兼業の形態、労働時間、副業・兼業の目的等を記入して申請

申請は職場の上司に対して行い、上司が確認した後、人事部門で確認して承認

副業・兼業を継続する場合は年に1回申請を求め、本人の申告により予定される副業・兼業の労働時間を把握、人事部門で本業の労働時間と合算して確認

## ◆制度の利用状況

現在、制度を利用している従業員は、全体の約1割程度であり、これにはグループ内副業・兼業も含まれています。副業・兼業の申請には、複数回行うケースや単発のものもあります。

制度導入当初は副業・兼業実施者が少なかったものの、現在では着実に増加しており、1割という数字はポジティブに受け止めています。特に、グループ内副業・兼業で経験を積んだ後、外部での挑戦に繋がるケースも増えてきています。

また、副業・兼業を希望する理由の多くは「自己成長」と

「社会への還元」であり、自己成長のために業務の幅を広げたいという意欲的な従業員が多いです。外部企業との関わりを希望する従業員もおり、特に30代の従業員に多く見られます。経験を積んだ従業員や中途採用の従業員が積極的に副業・兼業に挑戦し、キャリアアップを目指しています。

2021年からはグループ内副業・兼業制度を導入し、2023年からはグループ全社の従業員が社外での副業・兼業も行えるようになり、制度がさらに広がりを見せています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業制度は、従業員が外部で得た知識やノウハウ、仕事の進め方を社内に持ち帰り還元してもらうことができるため、企業にとって大きなプラスとなっています。また、副業・兼業を支援することで、会社に軸足を置きながら様々なところで活躍ができるため、一部の層では副業・兼業実施者の方が定着率が高くなる傾向もあるようです。

### ◆従業員にとってプラスになること

副業・兼業を通じて、従業員は自分の働き方を見直し、生産性を向上させることができると感じています。例えば、ある副業・兼業実施者は、本業と副業・兼業のバランスを取るために効率的な時間管理や仕事の進め方を工夫していると話しており、このような経験を通じて自分の働き方が良い意味で磨かれる機会となっています。限られた時間内でパフォーマンスを発揮するために工夫することが、従業員の自己成長を促し、仕事の効率を高める要因となっています。

### 副業・兼業経験者の声



40歳代

当該企業での仕事内容：管理職

本業は、人事企画のエキスパートとして、グループ会社を横断する施策の企画や運用を行っています。

これまで2つの副業・兼業をしており、知人から声をかけられたことがきっかけで始めました。いずれも業務委託の形で自分自身の専門性を活かすことのできる仕事内容でした。

副業・兼業を始めたことで、分野の最先端にいる人と関わることができたり、メディア等で得られない最新の情報に触れたりすることができました。本業である企画職は情報のインプットが重要です。副業・兼業で得られた情報を基に、本業においても、迷いなく仕事を進めることができました。生産性が向上したのは副業・兼業による効果が大きかったと感じています。

様々な経験をすることはキャリアに厚みが出ます。今後も副業・兼業の機会があれば積極的に参加していきたいと考えています。

## 13 パナソニック ホールディングス株式会社 (パナソニックグループ)

本社所在地 / 大阪府  
 従業員数 / 1,000人以上 (2024年4月1日現在) ※連結  
 業種 / 製造業  
 事業内容 / (パナソニックグループ) 家電や住宅設備をはじめ、  
 製造・物流現場の機器やシステム、モビリティ・社会インフラを支える  
 電池や電子部品などの製品・ソリューションを提供  
 ホームページ / <https://holdings.panasonic/jp/>



Panasonic Group

社外での仕事経験の活用

エンゲージメントの向上

キャリアアップ・キャリア自律

働きがいの醸成



**副業・兼業による能力開発の機会創出し、自発的な挑戦意欲と、  
 自律したキャリア形成を支援**

### 導入背景

当社は、多様な個性をもつ社員がいきいきと挑戦し、活躍していくためにも、社員一人ひとりが心身ともに健康で、挑戦の機会を通じて幸せと働きがいを感じている「ウェルビーイングな状態」を、常に維持できているようにしたいという願いのもと、一人ひとりが必要なタイミングで自分らしい働き方を選択でき、誰もがあきらめることなく、キャリアをつなぐ環境を作ることを目的とした働き方の選択肢を拡大(働く時間や場所)する制度を2023年2月に導入しました。

制度の導入は、コロナ禍を契機にリモートワークが浸透し、育児や介護といったライフステージにおいても柔軟な働き方が求められるようになった背景から生まれました。

以前は、これらの理由でキャリアを諦めなければならぬ従業員も多かったですが、働き方の選択肢拡大により、育児や介護といったライフイベントとキャリアの両立が継続できる環境が整備されました。

また、副業・兼業制度は社員のウェルビーイングを支える基本の柱の一つである「やりがいを持って、はたらく。」の取組みとして、自発的な挑戦意欲と自律的なキャリア形成を支援しています。

副業・兼業制度は単なる収入源の確保ではなく、従業員の自己実現の機会創出のための重要な施策として位置づけられています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

制度では、業務委託型と他社雇用型という2つの形態の副業・兼業を支援しています。これにより、従業員は自分のライフスタイルやキャリアの希望に応じて副業・兼業の選択肢を持つことができ、柔軟な働き方が可能となっています。

副業・兼業を行うためには、いくつかの基本的な条件が設けられており、「本業に支障をきたさないこと」、「健康に悪影響を与えないこと」、「機密情報を漏らさないこと」、「競業しないこと」などのルールが守られる必要があります。

特に他社雇用型の場合は、既存の「キャリア開発サポート勤務制度」を適用することで、勤務時間・勤務日を短縮して副業・兼業を行うことを基本としております。これにより、従業員は自分の本業の時間を調整し、他社での業務に従事できるようになっています。

副業・兼業を始める際には、従業員は副業・兼業開始の3か月前に所定のフォーマットを記入し、所属する会社に申請することが求められます。この申請内容を踏まえ、会社で社外副業・兼業に関する許可基準の確認、禁止事項に該当しないかを確認し、許可をします。これにより、従業員は安心して副業・兼業に取り組むことができ、企業側も従業員の状況を正しく把握できるようになっています。

制度を導入する際に制度説明会等で周知をしたり、グループ全体に社内イントラを用いて好事例を周知したりもしています。

## 【制度概要】

事業会社ごとに、制度内容・導入状況は異なる

本業に支障がないようにすること、健康に悪影響がないようにすること、機密情報を副業・兼業先に漏らさないようにすること、競業しないことなどが条件

雇用型の副業・兼業は既存の「キャリア開発サポート勤務制度」(短日勤務制度)を原則適用

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始3か月前までに申請

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、業務内容、想定労働時間等を記入して申請

申請は職場の上司に対して行い、事業会社ごとに人事が確認して承認

業務内容、勤務時間等の具体的な点は、副業・兼業を行う申請者(本人)と、その上司とがやり取りして調整・確認

## ◆制度の利用状況

2023年度実績(グループ全体)では、業務委託型の副業・兼業に従事している従業員は230名、他社雇用型の副業・兼業をしている従業員は30名でした。

制度を利用した人数についての感触としては、副業・兼業は難しいのではないかと思っていたところ、特に業務委託に関しては多くの従業員が副業・兼業をしている印象を持っています。

副業・兼業の内容として多岐にわたる活動が行われています。本業と親和性の高い副業・兼業をしているケース

として、キャリアコンサルティングの資格を持つ従業員が副業・兼業先でもキャリアコンサルティングを行っていたケースがあります。また、プロのカメラマンとして副業・兼業をしている従業員もおり、制度を活用することで仕事の幅を広げ、活躍しています。さらに、趣味で行っていた研究内容を副業・兼業先で論文として執筆する従業員もおり、本業と全く異なる分野で活動することもあります。このように、副業・兼業を通じて、自己成長を実感しているようです。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

制度は従業員の自律的なキャリア形成を支援し、自身のスキルや経験を広げることにつながります。これにより、社内での業務だけでなく、外部での挑戦的な経験が得られ、市場価値やemployabilityが高まります。

さらに、副業・兼業を通じて得られた新たな知識やスキルが、社内での業務にポジティブな影響を与えることも期待されています。従業員のキャリアオーナーシップを促進することで、会社全体の生産性向上にも寄与すると考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

制度により従業員は自分の興味やスキルを活かして新たな挑戦をする機会が得られます。特に、自身の本業とは異なる分野での経験が積めるため、キャリアの幅が広がります。副業・兼業を通じて得られたスキルや経験は、自己成長に繋がり、仕事へのモチベーション向上や新たなキャリアパスの発見にもつながります。また、既存の「キャリア開発サポート勤務制度」を適用することで、勤務時間・勤務日を短縮して副業・兼業を行うことも可能なため、個人のニーズに応じたより多様な働き方が可能となるのではないのでしょうか。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：設計・開発

本業は、半導体の製造装置の設計開発を担当しています。

副業・兼業では技術書の執筆をしています。もともとは趣味でやっていたことが、出版社に声をかけていただき、商業誌として出版する活動につながりました。

副業・兼業の申請を行うことで、自分のスキルを社内にも知ってもらえることができ、部署の定例会などで自著の紹介をしてもらうなど非常に好意的に受け止めていただきました。本業において新しい仕事に挑戦する機会にも恵まれました。

副業・兼業で行った内容を本業に取り入れられたことで、本業のモチベーションがかなり高まりました。副業・兼業から本業に活かせるアイデアが出てくるなど、よい影響があったと感じています。

## 14 ピジョン株式会社

本社所在地 / 東京都

従業員数 / 300~999人(2024年4月1日現在) ※単体

業種 / 製造業

事業内容 / 育児・マタニティ・女性ケア・ホームヘルスケア・介護用品等の製造、販売及び輸出入、ならびに保育事業

ホームページ / <https://www.pigeon.co.jp/>



キャリアアップ・キャリア自律



プロフェッショナル人材の育成を目指した包括的プログラムを導入し、キャリアの自立と自律を後押し

### 導入背景

当社ではプロフェッショナル人材を2つの『ジリツ』をしている従業員と定義しており、OJTや研修に加え、より高い視座や広い視点を得るために、副業・兼業制度を有効活用していくことにしました。

■自立…仕事もキャリアも能動的に考えられる

■自律…生産性高くプロフェッショナルである気概が持てる

以前から副業・兼業のニーズがあった場合には、個別案件毎に判断をしていましたが、AMCプログラム<sup>(※)</sup>の導入に伴い、社内で改めて制度として明文化し、“従業員のキャリア形成につながる機会や経験”として従業員が利用しやすいように周知しました。

※AMC (Accelerate My Career) プログラムとは？

当社では、従業員が自らキャリアを描き、それを実現する機会を提供するために、2021年に従来のキャリア支援制度を刷新し、AMC (Accelerate My Career) プログラムを導入しました。同プログラムでは、社内と社外におけるキャリアの探索と深掘りの機会として、外で下記の通り整理しています。

【社内】「社内公募」、「社内プロボノ」、「社内インターン」  
【社外】「社外留職」、「プロボノ・ボランティア休暇」、「社外副業」

いわゆる副業・兼業は、「社外副業」が該当します。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

副業・兼業を希望する場合は事前申請が必要となります。本業プラスアルファという考えに基づき、入社1年以上経過している正社員や嘱託社員であれば、年齢や職種に制限を設けていません。

但し、道徳に反する内容の仕事や労務過多となることが予め想定されるもの、本人のキャリア形成志向から外れているものなど、AMC制度の本来の目的から外れている副業・兼業は不可としています。

副業・兼業を希望する者は、開始1か月前までに申請を行う必要があります。

申請は社内の承認フローシステムを用いて行い、直近の健康診断の受診歴、副業・兼業先は反社会的な企業ではないかを確認し、就業条件が分かる書類を添付して申請します。まずは所属長あてに申請を行い、所属長確認後に人事部門が承認する仕組みになっています。

従業員の健康を第一に考えた結果、「社外副業」として支援するのは就業後の時間及び休日のみとしています。

当社の副業・兼業の状況としては、副業先と雇用契約を締結するものではなく、業務委託や個人事業主・フリーランスとして副業に従事するものが多いです。

## 【制度概要】

入社1年以上の正社員や嘱託社員が対象

キャリアや経験を自ら手に入れるための公募プログラムの施策の一つとして位置付けられている

道徳に反する仕事や健康を害する可能性のある仕事は不可

制度利用者は、非雇用型の副業・兼業を行う者が主

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始1か月前までに申請

社内の承認システムを利用し、直近の健康診断の受診歴、副業・兼業先は反社会的な企業ではないかを確認し、就業条件が分かる書類を添付して申請

申請は職場の上司に対して行い、上司が確認の上、最終的に人事部門で確認して承認

## ◆制度の利用状況

AMC制度の中でも「社外副業」は2023年に制度化した比較的新しい制度ですが、昨年は4名の利用者がいました。年齢にはばらつきがありますが、30～50代の従業員の利用が多くなっています。

内容としては、業務委託の形で大学などで講演を依頼されるものや、個人事業主として代理店のようなサービスを実施している方もいます。

また、当社で実施している世代別のキャリア研修において、セカンドキャリアを見据えて50代の従業員から副業・兼業を現役のうちに試してみたいという話が出ており、制度が周知されていることを実感します。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

制度利用者の周辺に及ぼす波及効果を期待できるようになりました。「社外留職」や「社外副業」などの制度を利用する従業員は、獲得したスキルや知見を社内に還元してくれたり、他社からみる当社の良さや課題に客観的に気づききっかけを与えてくれたりと、参加者“1人”が社内に還元してくれるものが本人の経験値獲得だけにとどまらない大きな効果を実感することができました。

また、従業員のキャリア支援を目的とした制度を利用する従業員は、この会社で頑張りたい・成長したいと思っているからこそ、このような制度を利用するため、会社と良好な関係を築く傾向にあり、定着支援の副次的効果もあるのかなと考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

新卒で長く勤めている従業員も多く、違う環境で仕事をしてみるというのはよい刺激になるとともに、自社の立ち位置を客観的に再評価する機会にもつながっているようです。

従業員からは、「最初はベンチャー企業の仕事のスピード感や決断の速さを羨ましく思っていたが、当社の保守的と思っていた部分は、実は他社とは異なる企業文化の一部であることを実感でき、変えるべきものと継承していくべきものを自分で考えるようになった」という気づきももらいました。

### 副業・兼業経験者の声



50歳代

当該企業での仕事内容：管理職

次の昇進も見えてきた中、管理職のためのスキルアップのため、今までと違う場所に身を置き、自分の課題解決能力の腕試しのために、3か月間の「社外留職」に参加しました。実は、その社外留職でお世話になった会社で声をかけてもらい、副業・兼業（当社では「社外副業」）をすることになりました。その会社の事業内容に共感していたので、制度をまたいで継続することができて嬉しかったです。

副業・兼業を通じて、実務を担当する際の経験や知見を蓄積するという目標は達成できたと感じていますし、本業にも気持ちの上でハリが出ました。また、本業の仕事と一部、内容が重なるために相乗効果がありました。

副業・兼業先では期間を限定しての業務であったため、手離れをよくすることは意識しました。ここまではやる、ここから先は頼むという線引きをした上で仕事を仕上げる力がつきました。

## 15 ユニ・チャーム株式会社

本社所在地 / 東京都

従業員数 / 1,000人以上 (2024年4月1日現在) ※単体

業種 / 製造業

事業内容 / ウェルネスケア関連商品、ペットケア関連商品、  
フェミニンケア関連商品、ベビーケア関連商品、食品包材等の販売

ホームページ / <https://www.unicharm.co.jp/>



キャリアアップ・キャリア自律



上司との細やかな面談で副業・兼業もフォロー、従業員のリスキリングや業務の効率化を促進

### 導入背景

一人ひとりが働きがいがある会社を実現したいという思いがあり、早い段階から働き方改革の取組みを実施し、従業員一人ひとりの力を最大化していくような人事制度に進化させてきました。

働き方の多様化や技術の進歩とともに、様々な経験をしたいという従業員の声が届いたことを受け、2018年に副業・兼業制度を導入しました。成長の場を社内に限らず社外にも広げていくことで、個人の成長をサポートすることを目的としています。

本業で得られない仕事や経験を通じて、現在の仕事のレベルをアップを図ったり活躍の場を広げたりすることで、本人の可能性を高めるといった副業・兼業がもたらすメリットを活かしたいと考えています。

制度設計にあたっては、細くなりすぎないように留意しました。最低限のルールを守っていただくことで利用できるような制度として進めてきました。

また、当社では、2017年から、副業・兼業制度の導入に先立ち、リモートワークや勤務間インターバル等の施策を導入しています。フレキシブルな働き方、多様性を活かした人材配置、個の成長を後押しする施策を推し進めています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

入社4年目以降の正社員であれば、副業・兼業制度が利用可能となっており、雇用型の副業・兼業も対象です。

副業・兼業は有給休暇や休日等、就業時間外に行っているだけで、健康管理的観点から、22時以降の勤務は平日・休日を問わず禁止しています。また、当社では勤務間インターバル制度を設けているため、遵守いただく形で副業・兼業を実施いただいています。

申請するにあたり、まずは面談で上司に意思表示をした後、承認を得た上で、申請書・契約書を上司及びグローバル人事総務本部長に提出いただいています。その際、人事規程で禁止している副業・兼業の内容に該当しないかも確認しています。

労働時間の管理については、例えば本業での進捗が遅れている場合、副業・兼業による影響でないか上司が確認できるようになっています。間接的ではあるものの、本業の部分に揺らぎがないかを確認することで、副業・兼業の影響度を把握することができています。

一方、副業・兼業の内容が本業に活かしているかという点は、「10年キャリアビジョン&キャリアプラン」制度の枠組みの中で上司と四半期毎に面談する際に確認してもらっています。

## 【制度概要】

入社4年目以降の正社員が対象

細かくなりすぎないように、一定のルールを守れば利用可能な制度としており、人事規程で禁止している副業・兼業先(非公開)を設定

健康管理の観点から、22時以降の勤務は平日・休日を問わず禁止、勤務間インターバル制度にも抵触しない時間帯での勤務とする(非雇用型の副業・兼業の場合も同様)

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

面談で職場の上司に意思表示をしたのち、職場の上司の承認を経て、人事部門に申請

業務内容を確認の上で上司が判断し、申請を承認する

副業・兼業を行う者は、上司との定期面談において、本業に支障がないかを確認

副業・兼業実施者を対象に、人事部門がアンケートを実施し、仕事内容が変わっていないか、健康に悪い影響が生じていないか等を確認

## ◆制度の利用状況

現時点で80名近くの従業員が副業・兼業制度を利用しており、制度策定から年々利用者は増えてきています。

利用者の年齢層は幅が広く、まんべんなく申請いただいています。制度導入当初は若手が多い印象でしたが、現在は40、50代からの申請も多くなっています。

また、資格を活かした副業・兼業を行う方も出てきています。

新たな制度も相まって、利用者の多くは自分のスキルを広げる、経験を広げる、可能性を高めたいという理由で副業・兼業を始めています。また、当社の従業員のカルチャーとして、社会課題の解決につながることを事業としている点が強みであり、利他の心を持ち合わせた従業員が非常に多く在籍しています。そのため、自分の利益のためだけでなく、社会のために尽くすような副業・兼業先を選ぶような方が多くなっています。

副業・兼業を通じて、社会のための活動と、個の能力の成長を最大限引き出す活動を両立いただけています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業で得られたスキルを本業で還元できているという声が届いています。

また、一辺倒の資格や企業内だけの能力開発だけでなく、外での能力開発による外でのリスクリングや、副業・兼業で業務の幅を持たせたことで、業務スピードを加速できて、空いた時間に学習できたといった業務の効率化にもつながっています。

当社と従業員の双方にとってWin-Winであることが重要です。

### ◆従業員にとってプラスになること

例えば、「これまで新聞やインターネットで情報を取得していたが、副業・兼業を通じて世界の市場の見方が変わった」、「担当者レベルではなく、経営者目線で仕事ができるようになった」、「人生100年時代の中で、生涯の学びにつながった」、「新しい知識やスキルを身につけたことで知見が広まり、仕事の進め方が変わった」など、成長できたという意見をいただいています。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：マーケティング

当社のカルチャーでもある、社会課題の解決につながることを社外でも行いたいと思い、副業・兼業制度を利用して、現在は資格を活かして外部講義を実施しています。本業での関連分野なので、社会への啓発活動にもなり、また、講師としての知見が本業の業務に活かされていると感じています。外部講師をすることで常に勉強をする必要もあるため、能力開発につながっていると思います。

上司と「10年キャリアビジョン&キャリアプラン」について面談を定期的に行っているため、副業・兼業が自身のキャリア形成にどのようにつながるか意識することができています。また、人事部門が定期的に副業・兼業の仕事内容の変化や健康への影響をモニタリングしてくれているため、安心して副業・兼業に取り組んでいます。

## 16 株式会社リーガルコーポレーション

本社所在地 / 千葉県  
 従業員数 / 100~299人 (2024年4月1日現在) ※単体  
 業種 / 製造業  
 事業内容 / 紳士靴、婦人靴、その他各種靴の製造、販売、修理  
 ホームページ / <https://www.regal.co.jp/>



株式会社リーガルコーポレーション

社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律



**従業員の副業・兼業がきっかけで新たなビジネスを創出、  
 企業にも従業員にも価値を創出**

### 導入背景

当社は、2021年に制度を導入しました。導入の背景には、厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を示すなど、副業・兼業が世間的にも出始めたことがあります。その際に、当社でも企業の成長を目指して従業員のキャリア自律をサポートしたいと考えました。従業員自身がキャリアを自主的に考えることをサポートする、また、従業員のスキルアップや成長を促すことを目的としてこの制度を取り入れました。

制度の導入により、従業員が本業以外の分野で経験を積み、本業にもよい影響を与えることを期待しています。特に、スキルの向上や新たな視点を持つことが、従業員の成長に繋がると考えています。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社の制度では、従業員が本業に支障をきたさない範囲で副業・兼業を行うこととしています。

副業・兼業を希望する者は、事前に社内の電子化されたワークフローを通じて申請し、上司の承認を得る必要があります。申請内容には、副業・兼業の形態（雇用型か、業務委託型かなど）、業種、業務内容、副業・兼業をする理由、期待される効果、自分自身や本業にどのような影響があるか、勤務時間などを記入します。

申請内容には、禁止事項に該当していないことを確認するチェック項目もあり、同業他社での副業・兼業ではないか、公序良俗に反する行為に該当しないかなどを確認します。

通常、開始の2週間前までに申請を提出するようになっています。さらに、年度末を区切りとし、次年度も副業・兼業を継続する場合には申請を再度行う必要があります。

副業・兼業にかかる労働時間は、自社の時間外労働時間と合わせて月45時間までとしています。労働時間の管理は職場の上司に一任しており、必要に応じて人事部門が本人と面談する形となっています。

なお、副業・兼業に関しては就業規則に定めている他、手続きや実施時の注意等を記載した「副業規程」と「副業ガイドライン」を策定しています。規程及びガイドラインはイントラネットに掲示しており、全従業員がアクセスして確認することができます。

なお、当社は在宅勤務制度、テレワーク制度、短時間勤務制度を導入しており、副業・兼業制度との併用が可能です。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール（試用期間中の従業員は不可）

65歳以上の再雇用の従業員も利用可

同業他社での副業・兼業、公序良俗に反する行為、会社の名誉や信用を損なう行為等を禁止している。本業の所定労働時間は週37.5時間であり、副業・兼業時間は本業の時間外労働時間と合わせて月45時間以内と定め、労務提供に支障がない範囲で行うことなどが条件

副業・兼業の手続きや実施時の注意等を記載した規程とガイドラインとを策定し、イントラネットに公開

制度利用者には、雇用型の副業・兼業を行う者も、非雇用型の副業・兼業を行う者もいる

## 【申請・管理方法】

副業・兼業の開始2週間前までに申請

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名・所在地・代表者名、業種、業務内容、働く時間、雇用形態、副業・兼業を行う理由、期待される効果、影響、開始日・終了予定日等を記入して申請

社内のシステムを通じて職場の上司に申請し、職場の上司の承認を得た後、人事部門で確認して承認

労働の管理は職場の上司に一任しており、必要に応じて人事部門が本人と面談

## ◆制度の利用状況

現在、当社で副業・兼業を実施している従業員は累計で35名に達し、2024年度には5名が副業・兼業を行っています。内容としては、講師業や牧場での活動、イベントスタッフや物流関係の業務など、多岐にわたります。従業員それぞれが自分の業務やキャリアにあった副業・兼業を選択しています。

制度を利用している従業員の年齢層は幅広く、若手従業員に限らず、再雇用の従業員にも広がっています。

副業・兼業を行う従業員の中には、自己実現やキャリアアップを目的としている者も多いです。特に、専門知識を活かして副業・兼業を行う従業員が増え、その知識や経験が当社に新たな視点をもたらしてくれることに価値を見いだしています。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業を行う従業員は、異なる業務や視点を得ることができ、その知識や経験が本業に活かされることがあります。例えば、従業員の副業・兼業を通じて生じたアイデアから、当社の製品の製造過程で生じる革を利用した小物作りのビジネスが生まれました。また、副業・兼業を行い従業員がいきいきと働く姿勢を見せてくれることで、社内の雰囲気は活性化し、創造的な発想が促進されることがあります。従業員がそれぞれ異なる経験を積むことで、企業全体の成長にも貢献すると考えています。

### ◆従業員にとってプラスになること

単に収入を補填するというだけでなく、自己実現やスキルアップの機会も得られます。例えば、講師業や専門職としての経験を積むことで、自身の成長を実感できる場合があります。副業・兼業を通じて新たな知識や経験を得ることで、自己の市場価値を高め、キャリアアップに繋がる可能性も広がります。また、副業・兼業で得たアイデアやスキルが本業にも良い影響を与え、充実感やモチベーションの向上が期待できます。

### 副業・兼業経験者の声



50歳代

当該企業での仕事内容：総務

副業・兼業を始めたきっかけは、馬術の経験を活かし、馬に関わる仕事をしたいという思いからでした。

本業ではフルタイム勤務しており、両立は大変ですが、副業・兼業を通じて得たアイデアが本業により影響を与えていると感じています。

例えば、本業で扱う製品の製造過程で余った革を使い、本業の特例子会社の従業員が副業・兼業先のオリジナルグッズを作るといった新規事業が実現しました。

自身は、本業と副業・兼業先のコミュニケーションのハブとなることを意識して働いています。両方の業務で得た知識や経験を共有し、双方に新しい視点を提供することで、よりよい成果を生み出すことができたように感じています。

## 17 外資系企業A

本社所在地 / 東京都

従業員数 / 100~299人(2024年4月1日現在)※単体

業種 / 情報通信業

社外での仕事経験の活用

キャリアアップ・キャリア自律



海外にある本社の方針に基づき従業員の副業・兼業をサポート、  
従業員のスキルアップがビジネスにも好影響

### 導入背景

当社は、既に副業・兼業に関する制度を導入していた海外にある本社に追随する形で、日本法人を設立した年から制度を導入し、運用してきました。

制度の目的としては、社会人として様々なスキルや経験を獲得してもらうことで、当社にとってよい影響を与えられる従業員になっていただくというものです。本社からも、様々な副業・兼業を実施し、スキルを培ってほしいというメッセージが出されています。

現在は、社内のデータベースにおいて、副業・兼業を支援している旨を明記し、この制度を周知しています。

なお、当社では従業員の創造性と自律性を後押しするために、リモートワークをはじめとして、一定の枠内で柔軟性のあるワークスタイルを促進してきたため、副業・兼業に関する制度もすぐに展開することができました。

### 主な制度や取組

#### ◆制度の特徴・主な取組

当社では、就業時間外での本業の仕事内容に影響がない範囲で、従業員の副業・兼業を支援しています。副業・兼業先での雇用形態に特に決まりは設けていませんが、実態としては、非雇用型で副業・兼業を行う者がメインです。

対象となる従業員に制限は設けていません。そのため、制度上では入社直後から副業・兼業をすることが可能となっています。

副業・兼業の条件として、当社のサービス内容と競合に当たらないものや、会社の理念に反しないもの(反社会的組織等でない)などを挙げています。

申請の手続きに関しては、まず上司に連絡をしていただき、上司の判断として問題がなければ、上司をCCに含めて、本人がメールにて人事部門の承認を得る形となっています。基本的に上司が問題ないと判断していればそれを覆すことはありませんが、副業・兼業不可の業種でないかなど、何か抜けている点がないかを、人事部門で最終確認するようにしています。

承認を得る際に、副業・兼業先の社名と会社のウェブサイト、どの時間帯で働くか、週にどれくらいの頻度で働くかなど、副業・兼業先の就業内容を申請フォーマットに簡単に記載していただいています。

申請期日に関しては特に定めておらず、なるべく副業・兼業開始前に教えてほしいと周知しています。

なお、副業開始後は、職場の上司が個別に、本業に支障が生じていないかを確認するようにしています。

## 【制度概要】

年齢や職種での制限はなく、雇用する従業員共通のルール

海外にある本社から、副業・兼業を実施しスキルを培ってほしいというメッセージが出されており、日本法人でもその方針に追随

当社のサービス内容と競合に当たらないものや、会社の理念に反しないもの(反社会的組織ではない等)などが条件

制度利用者は、非雇用型の副業・兼業を行う者が主

## 【申請・管理方法】

申請期日に関しては特に定めておらず、なるべく副業・兼業開始前に教えてほしいということを知

所定のフォーマットに副業・兼業先の社名、ウェブサイト、働く時間や頻度、就業内容等を記入して申請

申請は職場の上司に対して行い、上司が確認後、人事部門で確認して承認

## ◆制度の利用状況

当社の副業・兼業制度は、年間3、4名が申請していません。

年齢層で見ると、まだ役職についていない20代後半から30代後半の方が多く副業・兼業しています。

職種では、当社の従業員の過半数以上が営業職であるため、営業職の方から多く申請がありますが、その他にカスタマーサポートチーム等からも申請があります。

副業・兼業の内容に関しては、営業や新規開拓の強みを活かした活動をしている方が多く、本業の業務がない週末に、不動産やIT企業の営業の仕事をする方が大半となっています。一方、中にはIT関係やウェブサイト構築、英会話講師、ビジネスコンサルティング、飲食店の販売員等の仕事を行う方もいます。

収入を増やす目的で副業・兼業をはじめめる方もいるものの、スキルアップを目的としている方もいます。例えば、知人が起業する際、ウェブサイト運営のスキル得ることを期待して参画し、副業・兼業を始めたという方もいました。

## ■企業にとってプラスになること、従業員にとってプラスになること

### ◆企業にとってプラスになること

本国の方針と同様に、当社とは異なる様々な背景の副業・兼業先より多様なスキルを取得し、当社によい影響を与えられるのであれば、ビジネスにプラスになると考えております。例えば、営業チームの人が違う分野で営業活動をする中で得られる知見や業界ノウハウを本業の営業に持ち帰ることができれば、相乗効果により、周囲の従業員や当社にもプラスになると感じています。

### ◆従業員にとってプラスになること

例えば週末に農家で手伝いをしている従業員は、普段とは異なる環境で実際に手足を動かすことがストレス発散になり、プラスだと感じているようです。いつもと同じ時間を過ごすのではなく、違う活動を行うことで、日々のストレスから解放される効果を感じていると聞きます。

また、本業だけでは得ることのできない新しい視点で物事を見ることで、視野が広がると思われます。

### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：営業

副業・兼業は、本業とは別の業界で営業活動に従事しています。週末の時間を利用して業務委託の形で行っています。

副業・兼業先とは当社に入社する前から接点があり、副業・兼業という形で引き続き関わることができ、大変ありがたいと感じています。

副業・兼業先でも営業の業務に携わっているため、本業での営業スキルが向上したと実感しています。また、同じ営業とはいえ、別の分野の商材を扱うため、営業手法や業界の知識等、新たな知見を得ることができています。異なる業務に携わることがよい刺激になり、どちらの仕事に対してもモチベーションが向上しました。

## 18 オムロン株式会社

社外での仕事経験の活用

OMRON



副業・兼業人材の受入れにより新たな視点をもたらされ、既存の従業員を刺激

### ■ 受け入れ背景、企業にとってプラスになること

当社では、「副業人材」の公募を行っています。公募に関しては、リクルーティングセンターを設置しており、採用担当者が中心となって行う取組みです。公募の際は、民間の転職支援会社を活用しています。

公募を行う背景には、従来の支援だけでは解決が難しい案件が増加したということがあります。専門性を有する「人材」に加わってもらうことを目的として始めました。

2022年の公募では、応募者数が1,300名に上り、採用者は35名となりました。海外での介護サービス事業や

DXに関連するソリューションなど、様々な案件で支援をいただいています。なお、副業・兼業人材を受け入れる場合は、業務委託契約を結びます。

副業・兼業人材の受入れによって、社内にはない独自の知識や経験を得ることができ、業務における新たな視点やアプローチを導入することが可能になりました。既存の従業員にとっても大きな刺激となっているのではないのでしょうか。

## 19 日本郵政株式会社

社外での仕事経験の活用

組織の活性化

JP HOLDINGS 日本郵政



受け入れた副業・兼業人材が、他社・他団体、他プロジェクトで培ったスキルを活かし活躍

### ■ 受け入れ背景、企業にとってプラスになること

当社では、「戦略的副業」の一環として、外部から副業・兼業人材を受け入れています。

これまでに受入れを実施してきた副業・兼業人材は数十名に上り、本業は、大企業で通常勤務されている方や、個人事業主としてコンサルタントとして活動している方など、様々です。当社での業務としては、人事制度設計のアドバイスをしていただいたり、財務戦略やデータ分析の支援をしていただいたりしています。また、他業界・他企業について豊富な知見を有する方も多く、それを活かしてレポーティングしていただくこともあります。

副業・兼業人材を受け入れる場合は、業務委託契約を結びます。募集は、民間の人材紹介会社を活用して行っているものもあれば、当社から副業・兼業人材を送り出す際と同様に、企業間のコンソーシアムを通じて人材を受け入れる場合もあります。

人材流動化の促進を目的として、副業・兼業人材を当社から送り出しつつ、他社から受け入れてきましたが、当社が想定していた以上に受け入れた副業・兼業人材に貢献していただいています。今後も活性化させていきたいと考えています。

## 20 株式会社鬼頭精器製作所

本社所在地 / 愛知県

従業員数 / 30~99人(2024年4月1日現在) ※単体

業種 / 製造業

事業内容 / 自動車部品試作、工作機械部品、航空宇宙部品、  
建築機械部品金型部品、防衛省関連車、自動巻線機

ホームページ / <https://www.kitouseiki.co.jp/>



社外での仕事経験の活用



これまでなかった専門的な知識を持つ人材の受入れにより、経営環境が好転

### 受け入れ背景

当社では、現在2名の副業・兼業人材を受け入れています。1名はIT分野の専門家で、ホームページ作成などにおいてアドバイスをもらっています。もう1名は、国家検定制度である技能検定を取得している方で、データベースの管理等をお願いするとともに、従業員が技能検定を取得するために、難易度の高いものについて指導してもらっています。

二人は別の会社で正社員あるいは有期契約労働者として働いており、副業・兼業先となる当社での雇用形態はパート・アルバイトの非正規雇用の形をとっています。

副業・兼業人材は、県の中小企業支援センターが行うプロジェクトに参加して人材紹介企業から紹介してもらったり、知人から紹介してもらったりして募集しました。

副業・兼業人材を採用するにあたっては、当社の代表自ら採用担当顧問に説明し、セミナーにも何度か参加をしてもらうことで理解を深めてもらい、長い時間をかけて進めてきたものです。

### 企業にとってプラスになること、労働者にとってプラスになること

#### ◆企業にとってプラスになること

当社の既存の人材ではできないことをやってもらえるような方が副業・兼業人材として来てくれました。当社の求めるものと、副業・兼業人材の有するものがうまくマッチングしていると感じており、先々の経営環境が良くなったように思います。

また、副業・兼業人材の周りには既存の従業員にとっては、自分たちで行うには時間がかかる業務を短時間にアウトプットしていただいていると感じているようです。それだけではなく、これまでとは違ったアウトプットの方法を知り、プラスに感じているようです。

副業・兼業人材の採用を、これからも増やしていきたいと思っています。

#### 副業・兼業経験者の声



40歳代

当該企業での仕事内容：ITサポート

もともと副業・兼業をすることに興味があり、これまでも数社で副業・兼業人材として働いた経験があります。副業・兼業に関心を持った理由としては、新たなチャレンジをしてみたかったのが理由です。この会社での副業・兼業を希望したのは、経営層とのやり取りの中で知識を増やし、自身のキャリアを向上させたいと考えたからです。

副業・兼業の経験を通して、働くことへの視野が広がったように感じます。社会全体に価値提供ができればよいなど考えるようになりました。

## 21 K.S.ロジャース株式会社

本社所在地 / 兵庫県

従業員数 / 29人以下(2024年4月1日現在) ※単体

業種 / 情報通信業

事業内容 / 新規事業立ち上げ支援、社内開発チーム構築支援、  
ITコンサルティング

ホームページ / <https://ks-rogers.co.jp/>



社外での仕事経験の活用



副業・兼業人材が活躍できる環境を整え優秀な人材を全国から確保、事業も拡大

### 受け入れ背景

当社が副業・兼業人材を受入れを始めた経緯として、創業当初の採用難や採用コストの問題が挙げられます。

地方においてエンジニアの採用が難しい状況がある中、副業・兼業人材を積極的に受け入れることで、全国から優秀な人材を確保できるようになりました。通常では採用が難しいような専門的で優秀な人材を確保することができ、事業の進展に大きく寄与しています。

副業・兼業人材の受入れにあたっては、自社ホームページ等で求人情報を出して募集します。何度も面接を持ち、採用活動を丁寧に行うよう意識しており、応募者が本業を疎かにせず、副業・兼業である当社の仕事も疎かにしない

人かどうかを見極めるようにしています。また、その方の能力や経験も大切ですが、当社の考えるバリューを理解し共感してもらえるかどうか、重要な要素として確認しています。

当社は、フルリモートでフレックス制度を導入しているので、自己管理のできる方を受け入れるようにしていますが、必要に応じてマネジメントの仕方を変えるなどしています。また、業績評価に関しては、副業・兼業人材と正社員と扱いを変えることなく、業務に対するアウトプット等から判断しています。

### 企業にとってプラスになること、労働者にとってプラスになること

#### ◆企業にとってプラスになること

全国から人材を集めることができ、事業の進展にも繋がっています。また、創業当初は自己資本だけでスタートしたため、高額な採用コストをかけることができませんでしたが、副業・兼業人材を活用することで、なかなか獲得できない優秀な人材を確保できました。

さらに、フルリモートやフルフレックスといった柔軟な働き方を提供し、本業とは違う場所で経験を積む機会を提供しています。この結果、本業での昇給や転職時に職位が上がる事例もあり、労働者にとっても大きなプラスになっています。

#### 副業・兼業経験者の声



30歳代

当該企業での仕事内容：プロダクト開発

本業ではできないこと、新しくチャレンジすることをテーマに副業・兼業をしています。副業・兼業をすればするほど知見も増え、スキルの幅や人脈も広がるため、本業にプラスになることも多くなってきました。また、副業・兼業をすることで、本業の仕事も新たな気持ちで取り組むことができ、モチベーションの高さを維持できています。本業だけだと、1つの会社の評価基準に縛られてしまいましたが、自分を市場価値に晒すことで自信に繋がりました。

## 22 僕と私と株式会社

本社所在地 / 東京都

従業員数 / 29人以下(2024年4月1日現在) ※単体業種 / サービス業(他に分類されないもの)

事業内容 / Z世代に特化した企画・マーケティング

ホームページ / <https://boku-to-watashi-and.com/>




社外での仕事経験の活用



自己紹介シートで職場になじめる工夫をし、従業員の多様な働き方と生産性向上を実現

### 受け入れ背景

当社は、事業拡大に伴ってさらなる人員を必要とするタイミングで、副業・兼業人材の受入れを決めました。当時はコロナ禍であり、その影響で、社会の中でリモートワークの実施が進んだことも影響しています。通勤時間が短縮され、副業・兼業を行いやすい環境が整うきっかけとなりました。

生産性の向上という観点で見ても、副業・兼業人材はとても魅力的な人材です。専門的なスキルを持ち、本業を通して培った経験もあり、柔軟に働き方を工夫しながら業務にあたってくれます。

採用は、基本的にリファーマル採用の形をとります。採用においては、副業・兼業をやりたいという本人の意思と、副業・兼業人材として当社に加わることにあたって強みがあるかどうかを重視しています。

自身をはじめ、組織の上層部が積極的に副業・兼業を実施し、ロールモデルを見せるようにしています。また、日々の業務においても、フルリモート・フルフレックス勤務といった柔軟な働き方ができる環境整備、ミーティングの効率化、自己紹介シートによるコミュニケーションの活性化といった工夫を行っています。

### 企業にとってプラスになること、労働者にとってプラスになること

#### ◆企業にとってプラスになること

副業・兼業人材を受け入れることで、従業員の成長機会を増やすことができ、チームのパフォーマンス向上にも繋がっています。例えば、普段、本業ではなかなか一緒に仕事をする機会がないような部長級の方たちが、一つのチームで非常に楽しそうに仕事を進めた例もありました。

副業・兼業を通じて、違うレイヤーと仕事をする経験が得られ、労働者個人にとっても、精神的・金銭的にプラスとなる場合が多いと感じています。また、限られた時間の中で価値を上げようとする意識が高まるため、ダイバーシティや働き方改革の観点からも、副業・兼業は非常に意義のある取組みだと考えています。

#### 副業・兼業経験者の声



20歳代

当該企業での仕事内容：マーケティング

フルリモートで仕事ができる会社を探していたのが、副業・兼業をするようになったきっかけです。

将来のキャリアを自分で決めたり選択したりできる人材になるという気持ちで、副業・兼業を続けるモチベーションとなっています。

副業・兼業をしてよかったと思う点は、視野が広がったことです。会社やポジション、職種など、複数経験することで、自分の中に多様な視点が生まれました。

## 23 パナソニック ホールディングス株式会社 (パナソニックグループ)

キャリアアップ・キャリア自律

Panasonic Group



プロボノ活動の支援を通し、  
従業員が自律的にキャリアを考えるきっかけを提供

### ■ 支援の背景、企業にとってプラスになること

当社では2001年からNPO・NGOを対象に助成金プログラムを運営しています。いわゆる事業活動への資金支援ではなく、組織のサステナブルな発展を目指し、ミッション・ビジョンの再構築や、中長期計画の策定など組織の基盤を強化する取組みに対して助成しています。この助成金プログラムを通じて生まれたNPO・NGOとの接点を活かすために始めたのが2011年に立ち上げた「プロボノプログラム」です。

このプログラムのねらいは3つあり、①新しい形のボランティアとして、従業員のビジネススキルや経験を広く社会の中で役立てたい、②助成先のNPO・NGOの事業展開力の強化を支援し、社会課題解決の促進につなげていきたい、③協働作業を通してNPO・NGOの方々の熱い志

に触れることで、従業員のイノベーション・マインドの向上をはかりたいというものです。

これまでに400名超の従業員が70件ほどのプロジェクトを推進してきました。マーケティングの調査、中長期計画の策定、ウェブサイトのリニューアル、営業資料の作成などを行っています。

2020年にプログラム参加者に対して行ったアンケートでは、プロボノ活動について、①社会感度を高める、②多様性への理解や自己効力感・主体性を高める、③仕事にも生きる経験となる、④今後の自律的なキャリアを考えるきっかけとなる、⑤企業市民活動や自社への愛着・ロイヤリティが高まる、といった5つの効果が得られました。

## 24 ピジョン株式会社

キャリアアップ・キャリア自律

pigeon



プロボノ活動が社外活動の挑戦の場に、  
その後の副業・兼業もサポート

### ■ 支援の背景、企業にとってプラスになること

当社では従業員のキャリア支援を目的とした複数の制度で構成されるAMC (Accelerate My Career) プログラムを2021年に導入しました。その中の1つに社外でのボランティア・プロボノ活動への参加を支援する取組みがあります。

「ボランティア・プロボノ」制度は、従業員自らボランティアやプロボノと接点がなく、一人で参加することや一歩踏み出すことがハードルとなっている従業員を対象に、人事や関連部署が事務局となってNPO団体等と調整をして活動内容を固めたうえで、社内で参加者を募集し、実施する仕組みです。参加した従業員にはレポートを作成してもらい、社内のポータルサイトに写真付きで掲載するようにしています。

また、参加した実績は、その方のキャリア履歴としてタレントマネジメントシステムの中に掲載するようにしているので、キャリアの棚卸の際にも役立っています。

ボランティアやプロボノ活動は基本的には報酬が発生しないということや、会社が設定してくれた枠組みの中で自身のスキル・経験を活かしながら活動することができるため、多少自信がなくても、ある程度守られているような状態の中で挑戦することができるように思います。

当社では「社外副業」と「ボランティア・プロボノ」といった複数の制度があることで、従業員の心理的な安全性を確保しながら、挑戦できる機会を提供することができています。

**副業・兼業の事例集  
～24社から学ぶ～**

**発行日:2025年3月31日**

※本資料は令和6年度厚生労働省委託事業「副業・兼業を通じたキャリア形成及び企業内での活躍に関する調査研究」で作成しました。