



2025 年 10 月 29 日
パーソルイノベーション株式会社

副業人材マッチングサービス『lotsful』が、 専任不在ポジションにおける副業活用実態調査を実施 ～営業・情報システム・デザインで専任不在が多数、副業活用で 8 割以上が成果を実感～

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのパーソルイノベーション株式会社 lotsful Company（本社：東京都港区、lotsful Company代表：田中 みどり）が運営する副業人材マッチングサービス『lotsful（ロツツフル）』（<https://lotsful.jp/>）は、20～40代の会社員を対象に、専任不在ポジションにおける副業活用実態調査を実施し、本日調査結果を公開しました。

“兼務”や“空白”のポジション、対策してる？

専任不在ポジションにおける 副業活用の実態調査



■ 調査結果

・“専任不在”となっていることが多いのは“営業・情シス・デザイン”。企業の基盤領域に空白

所属企業において専任担当がいない（もしくは兼務している）ポジションはどこかを尋ねたところ、「専任担当がいないポジションはない(20.4%)」、「分からない(19.0%)」に次いで、「営業（14.8%）」、「情報システム（12.5%）」、「UI/UX・デザイン（12.5%）」が上位となり、売上・IT基盤・顧客体験といった事業の根幹を担う領域で専任不在が目立つ結果となりました。従業員規模500名以上の企業でも経理・財務やDX推進などに「専門不在」の割合が高いことから、業務量に波がある一方で高度な専門性が必要とされるポジションに、専任人材を置かない企業が多い傾向が見て取れます。兼務による重要業務の停滞が、事業成長を遅らせてしまうリスクもあると考えられます。

Q1

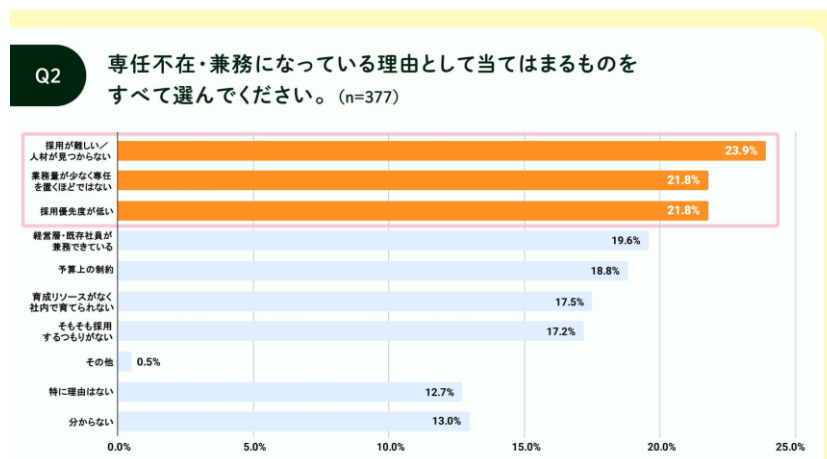
現在、専任担当がいない（もしくは兼務している）ポジションを教えてください。（n=622）



・専任不在の背景に“採用の優先順位” リソース配分の歪みが顕在化

専任不在になっている理由を尋ねたところ、「採用が難しいため（23.9%）」が最多で、次いで「業務量が少ないため（21.8%）」、「採用優先度が低いため（21.8%）」が並びました。

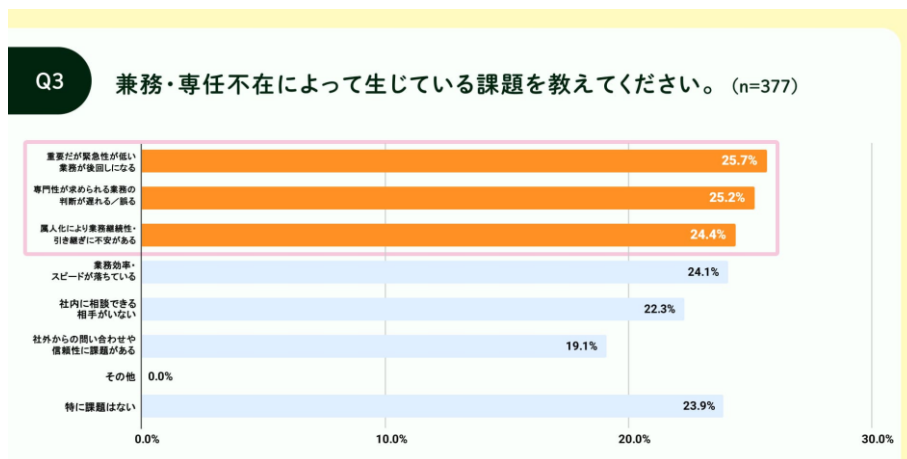
専任不在の大きな要因は採用難に加え、業務量の変動やポジションの性質上、常時フルタイム配置が難しい構造的な要因も関係していると考えられます。その結果、採用戦略全体で優先度が下がりやすく、必要な専門人材を確保できない状況が続く傾向が見て取れます。



・3大リスクは「後回し・判断遅れ・属人化」。静かに進む“機会損失”

専任不在によって生じている課題を尋ねたところ、「重要だが緊急ではない業務が後回しになる（25.7%）」、「専門性不足による判断の遅れや誤り（25.2%）」、「業務の属人化による継続性への不安（24.4%）」が上位となりました。

いずれも短期的には顕在化しにくいものの、中長期的には競争力を損ねるリスクとなり、組織のスピードや持続性に影響を及ぼす恐れがあるといえます。特にこれらは突発的なトラブルとしては現れにくい見逃されやすく、“静かな機会損失”として積み重なる点は企業にとって看過できないリスクになると考えられます。



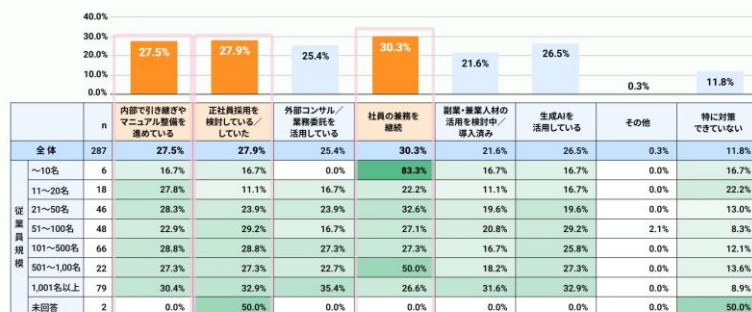
・企業規模によって変わる専任不在対策。中小は兼務継続、大手は外部活用

専任不在により生じている課題への対策を尋ねたところ、全体では「社員の兼務を継続（30.3%）」が最多で、次いで「正社員採用を検討している／した（27.9%）」、「内部で引き継ぎやマニュアル整備を進めている（27.5%）」が挙がる一方で、11.8%は「特に対策できていない」と回答しました。

企業規模別に見ると、従業員10名以下の企業では「社員の兼務を継続（83.3%）」が突出して最多となり、社内のリソースで人材不足をカバーしている様子がうかがえます。対照的に1,001名以上の大企業では「外部コンサル／業務委託を活用している（35.4%）」が最多で、「正社員採用の検討（32.9%）」や「生成AIの活用（32.9%）」、「副業・兼業人材の活用（31.6%）」が続きました。

この結果から、中小企業は社内の限られた予算・人員で対応を続け、大企業は外部リソースや新しい手法を取り入れて補完するなど、企業規模によって対策が二極化している実態が明らかになりました。

Q4 課題に対して現在行っている対策があれば教えてください。(n=287)



さらに、専任不在ポジションと副業人材の活用状況の関係性を見てみると、副業人材を活用していると回答した人のうち、専任不在と回答した割合が最も高い割合（36.8%）を示したのは「採用広報」の職種でした。採用広報は継続的な取り組みが求められますが、他の業務との兼務では十分なリソースを割くことが難しくなります。副業人材を活用することで短期間での施策実装や運用改善が可能となり、結果として組織全体の採用力強化にもつながる考えられます。

Q5 副業・兼業人材の活用状況を教えてください。(n=622)

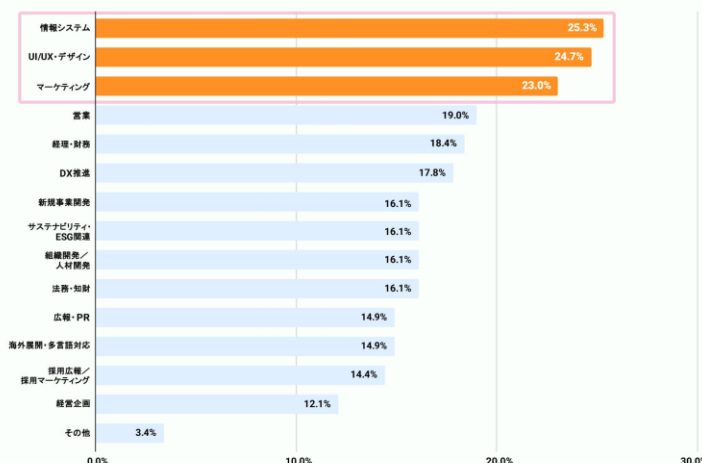
	n	活用したことがある	現在活用中	活用したことはないが、活用を検討中	活用していないし、今後も予定はない	分からない
全体	622	10.8%	17.2%	13.2%	31.5%	27.3%
専任不在・兼務ポジション						
情報システム	78	23.1%	28.2%	10.3%	16.7%	21.8%
広報・IR	47	21.3%	25.5%	10.6%	19.1%	23.4%
採用・採用広報	38	36.8%	31.6%	10.5%	10.5%	10.5%
マーケティング	57	29.8%	24.6%	1.8%	21.1%	22.8%
新規事業開発	54	29.6%	20.4%	9.3%	16.7%	24.1%
組織開発／人材開発	44	27.3%	22.7%	11.4%	18.2%	20.5%
UI/UX・デザイン	78	28.2%	25.6%	10.3%	19.2%	16.7%
DX推進	73	26.0%	26.0%	12.3%	16.4%	19.2%
海外展開・多言語対応	60	30.0%	15.0%	8.3%	28.3%	18.3%
経営企画	45	31.1%	17.8%	11.1%	22.2%	17.8%
経理・財務	60	21.7%	30.0%	11.7%	23.3%	13.3%
法務・知財	39	30.8%	17.9%	7.7%	20.5%	23.1%
営業	92	13.0%	27.2%	12.0%	23.9%	23.9%
その他	34	8.8%	0.0%	8.8%	35.3%	47.1%
専任不在・兼務はない	127	3.9%	4.7%	15.0%	52.8%	23.6%
分からない	118	0.8%	3.4%	3.4%	36.4%	55.9%

・副業の“主戦場”は情シス・デザイン・マーケ。不足する専門スキルをピンポイント補完

副業・兼業人材の活用割合は、「情報システム（25.3%）」、「UI/UX・デザイン（24.7%）」、「マーケティング（23.0%）」が上位を占めました。いずれも変化が速く専門性が求められる分野であり、今回の結果は、不足スキルの補完にとどまらず、副業人材を通じて最新の知見や多様な発想を取り入れる動きが進んでいることを示しています。

副業は単なるサポートではなく、新しい価値を呼び込む仕組みとして前向きに活用されつつある実態が浮き彫りとなりました。

Q6 どのようなポジションに副業・兼業人材を活用しましたか。(n=174)

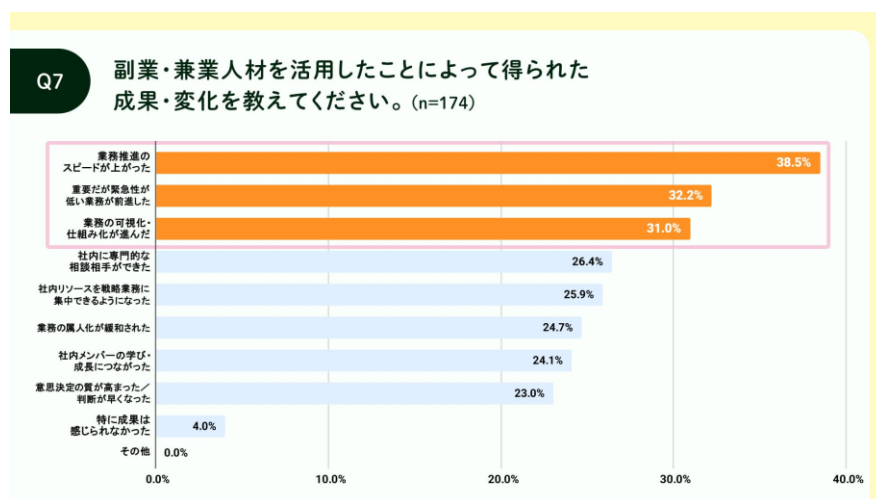


・副業活用の成果は「スピード・前進・仕組み化」 8割以上が効果を実感

副業・兼業人材を活用して得られた成果を尋ねたところ、「業務推進のスピードアップ（38.5%）」が最多で、次いで「停滞していた重要業務の進展（32.2%）」、「業務の可視化・仕組み化（31.0%）」が挙がりました。全体の82.7%が「成果を実感した」と回答しており、副業活用が単なるリソース補完にとどまらず、組織にプラスの変化を生み出していることが明らかになりました。

特に注目されるのは、停滞していた業務を前に進める効果や、業務を仕組み化して属人化を防ぐ効果が上位に挙がっている点です。専任不在によって発生していた「後回し」、「判断遅れ」、「属人化」といった課題は、副業人材の参画によって解消に向かい、組織全体のスピード感や持続性を取り戻す成果につながると考えられます。

この結果から、副業人材の採用は、人材不足を補う一時的な対応ではなく、業務を加速し、組織をより持続的に成長させるための実効性ある手段として活用されている実態が明らかになりました。



■ 調査概要

調査手法：インターネット調査（Fastask）

調査対象：全国の企業に勤める会社員 20～40代の男女

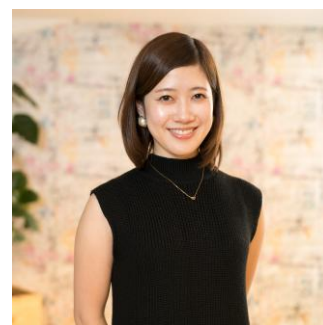
調査期間：2025年9月2日（火）～9月8日（月）

対象人数：660人

■ lotsful Company代表 田中 みどり コメント

今回の調査から、営業、情報システム、デザインといった基盤領域で専任人材不在という状況が多く発生しており、業務の後回しや判断の遅れ、属人化といったリスクが企業活動に潜んでいることが明らかになりました。一方で、副業人材を活用することで滞っていた業務が前進し、業務プロセスの整理や標準化が進むなど、実効性のある成果が得られていることも確認できました。

副業人材の活用は単なる人員補完ではなく、事業を加速させるための戦略的なリソース活用へと位置づけが変わりつつあります。実際に、経営者が兼務するケースの多い資金調達や広報、営業戦略、即戦力採用の難しいプロダクトマネージャーやCMO、大企業や自治体のDX推進といった専任不在ポジションで、副業人材が戦略立案や専門実務を支援して成功した事例が多数あります。活用の鍵は、副業人材を短期的な労働力ではなく“戦略パートナー”として迎え入れ、知見を組織に残す仕掛けづくりを行うことだと感じています。『lotsful』は、こうした専任不在の領域に最適な人材をマッチングし、企業の競争力強化と持続的な成長を支援してまいります。



■利用企業数は 2,000 社超！

4 万件以上の案件を支援してきた副業人材サービス『lotsful』の特徴※2025 年 4 月時点



<副業人材へのメリット> <https://lotsful.jp/>

『lotsful』は企業側の副業受け入れに関する啓蒙を積極的に行っています。事業開発、営業、マーケティング、人事、広報、経営企画など、**ビジネス職を中心に多様な案件**を取り揃えています。これまでの実績やスキルについて、**専任のタレントプランナーが無料カウンセリングを実施**するため、副業未経験者も安心してチャレンジが可能です。原則リモートでチャレンジできる案件がほとんどのため、週に 1 回・4 時間からなど、**柔軟なはたらき方で副業をスタート**することが可能です。

<副業受け入れ企業側へのメリット> <https://lotsful.jp/brand/lp>

スキルアップや事業貢献を目的にした豊富な経験や実績を持つ人材をターゲットにしているため、社内のリソースでは不足している分野に関して、領域ごとに確立・洗練された**事業運営ノウハウを活用**できます。タレントの業務委託費用のみで、業務切り出しのサポートから、副業スタート時の煩雑な契約周りまでパーソルグループの豊富な人材支援ノウハウを活かしたオンボーディングサポートを実施し、契約関連・労務管理等、**副業人材活用の仕組み構築まで支援**します。（契約形態は業務委託となります。）

■「キャリアサークル by lotsful」の特徴



「キャリアサークル」は、『lotsful』が提供する企業人事担当者向けキャリア支援プラットフォームです。パーソルグループで独自開発した社内向けシステムをベースに、**社内・グループ内の異動や副業に特化した機能**を提供し、公募型異動や企業内副業の求人情報や選考状況の**一括管理、応募、体験の可視化**をシームレスに実現します。3 万件の副業マッチング実績をもつ専門コンサルタントが制度設計や風土醸成、社内求人の要件定義やコンテンツの企画に伴走支援します。

※プレスリリース：<https://lotsful.jp/news/321>

■パーソルイノベーション株式会社について < <https://persol-innovation.co.jp/> >

パーソルイノベーション株式会社は、パーソルグループの次世代の柱となる事業創造を目的として、2019年4月に事業を開始しました。人材紹介分野では、若年層・未経験を中心としたエッセンシャルワーク領域の人材紹介サービス『ピタテン』、採用管理・マーケティングツールを提供する『HITO-Link（ヒトリンク）』を展開しており、人材育成関連分野では、企業のDX組織構築の支援サービスを提供する『TECH PLAY』（テックプレイ）、リスキリング支援サービス『Reskilling Camp（リスキリング キャンプ）』や、コミック教材を活用した研修サービス『コミックラーニング』、副業マッチングサービス『lotsful（ロットツフル）』などを運営しています。また、新たな事業開発やデジタルトランスフォーメーションを通じて、パーソルグループのイノベーションを加速していくことを目指しています。

■『lotsful』サービスご利用に関するお問い合わせは、以下メールアドレスからお願いいたします

support@lotsful.jp

報道・メディア関連のお問い合わせ パーソルイノベーション株式会社 広報室

TEL : 03-6757-4259 MAIL : pino_pr@persol.co.jp