



2026 年 1 月 28 日
パーソルイノベーション株式会社

副業マッチングサービス『lotsful』、地域別の副業実態調査を全国 1,917 人に実施

～ 副業人材の受け入れは拡大局面へ

DX などの専門領域で人材不足解消に成功する企業と、「活用方法が分からない」企業で二極化 ～

「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（ロツフル）』（<https://lotsful.jp/>）は、企業の人事、経営企画、経営者の方を対象に、第3回目となる地域別副業実態調査を実施し、本日その結果を公開しました。

【参考】2024年2月発表：地域別の副業実態調査

<https://www.persol-innovation.co.jp/news/2024-0227-3>



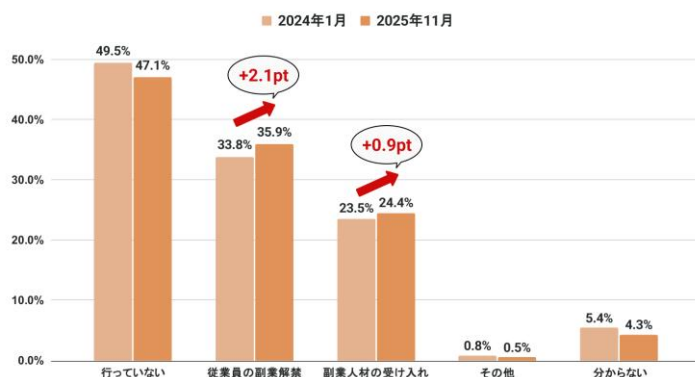
■ 調査結果

・副業“解禁”と“受け入れ”はいずれも微増し、企業への浸透は「次の段階」へ

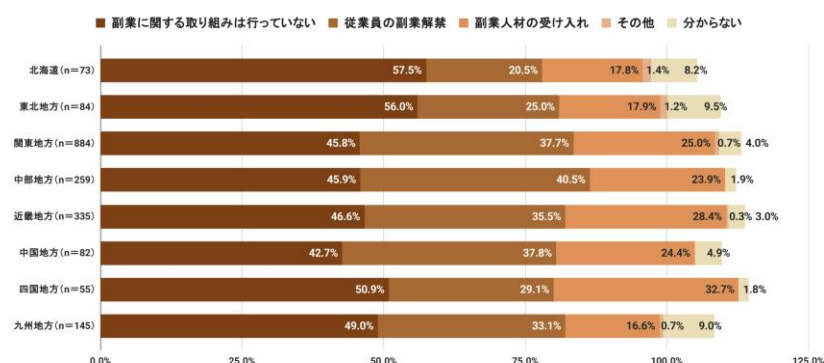
副業解禁は「中部地方」、受け入れは「四国地方」が最多

所属する企業において、副業施策を行っているかを尋ねたところ、「副業に関する取り組みを行っていない」という回答は47.1%と最多となった一方で、「従業員の副業解禁」は35.9%（前回比+2.1pt）、「副業人材の受け入れ」は24.4%（前回比+0.9pt）となりました。いずれも前回調査から微増しており、副業は一部の先進企業に限らず、より幅広い企業へと浸透していることがうかがえます。

Q. あなたの所属する企業ではどのような副業施策を行っていますか。



Q. あなたの所属する企業ではどのような副業施策を行っていますか。(n=1917)



地域別に見ると、副業解禁率は「中部地方（40.5%）」で最も高く、都道府県別では、1位「鳥取県（100.0%）」※、2位「長崎県（60.0%）」、3位「山口県（57.1%）」となりました。副業人材の受け入れは、前回調査に続き「四国地方（32.7%）」が最も高い結果となりました。都道府県別では、1位が「福井県（57.1%）」、2位が「鳥取県（50.0%）」※「徳島県（50.0%）」となり、地方エリアでも「解禁」ととどまらず、活用フェーズに入っている企業が増えていることが分かります。
※サンプル数が少ないため参考値

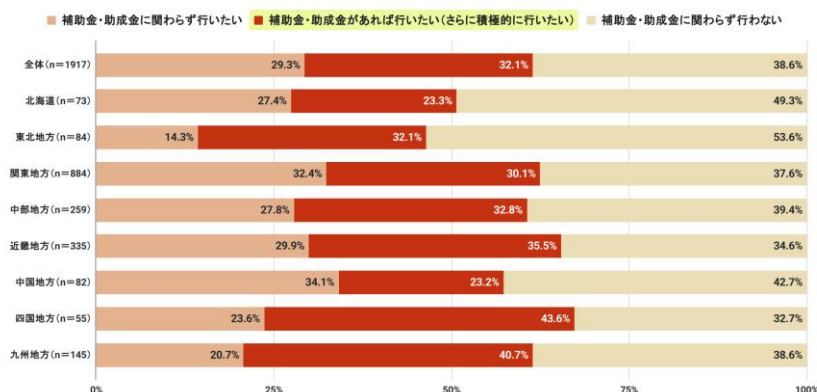
都道府県ランキング

従業員の副業解禁		副業人材の受け入れ	
1位	鳥取県 n=2 100.0%	1位	福井県 n=7 57.1%
2位	長崎県 n=10 60.0%	2位	鳥取県 n=2 50.0%
3位	山口県 n=14 57.1%	3位	徳島県 n=16 50.0%
4位	宮城県 n=9 55.6%	4位	愛媛県 n=15 40.0%
5位	静岡県 n=42 47.6%	5位	佐賀県 n=5 40.0%
6位	長野県 n=20 45.0%	6位	滋賀県 n=14 35.7%
7位	富山県 n=9 44.4%	7位	奈良県 n=20 35.0%
8位	鹿児島県 n=9 44.4%	8位	石川県 n=15 33.3%
9位	愛知県 n=111 44.1%	9位	三重県 n=12 33.3%
10位	徳島県 n=16 43.8%	10位	岐阜県 n=25 32.0%
東京都 n=434 43.8%		※サンプル数が少ないため参考値です	

・補助金の有無が「受け入れ判断」を左右か、最も関心が高いのは中国地方

今後、国や自治体の補助金・助成金を用いて副業解禁や副業人材の受け入れを行いたいと思うかという設問に対する回答を地域別に見ると、「補助金・助成金に関わらず行いたい」が、「中国地方（34.1%）」で最多となった一方で、「補助金・助成金があれば行いたい」の回答が多かったのは「四国地方（43.6%）」、次いで「九州地方（40.7%）」となりました。これらのデータから、地域差はあるものの「副業活用には前向きだが、コスト面で踏み切れない」という企業の存在がうかがえます。

Q. 今後、国や自治体の補助金・助成金を用いて副業解禁・副業人材受け入れを行いたいと思いますか。(現在すでに副業解禁・副業人材受け入れをしている企業の方も回答してください。)



・副業人材への理解度、“活用方法はよく分からない”企業が多数

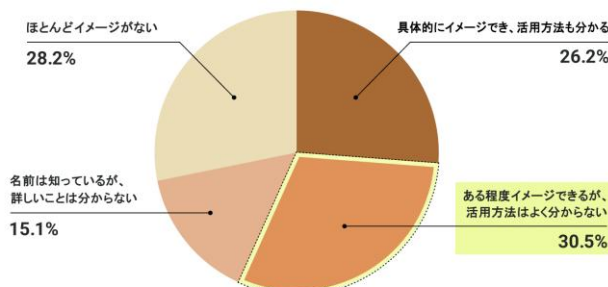
副業人材に対する理解度はどの程度あるかを尋ねたところ、「ある程度イメージできるが、活用方法はよく分からない

報道・メディア関連のお問い合わせ パーソルインノベーション株式会社 広報室

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

（30.5%）」が最も多い結果となりました。副業人材の活用そのものには関心がある一方で、「どの業務を任せるか」、「どのように受け入れ体制を整えるか」といった具体的なイメージまでは固まっていない企業が多いことがうかがえます。

Q. 副業人材に対する理解度を教えてください。(n=1917)



・副業人材に対する“不安”、「守秘義務や情報管理」が北海道を除き1位。「人材の質」への漠然とした不安も

副業人材にどのようなイメージを持っているかを尋ねたところ、「守秘義務や情報管理が心配（28.3%）」という回答が最多となり、地域別でも北海道を除く全てのエリアでトップでした。一方で、すでに所属企業で「副業人材の受け入れ」を行っているという回答した人だけで見ると、最多回答は「即戦力として専門スキルを提供してくれる（40.6%）」となっており、ポジティブなイメージが副業人材の受け入れを行っていない企業層と比べ、全体として高い傾向が見られました。

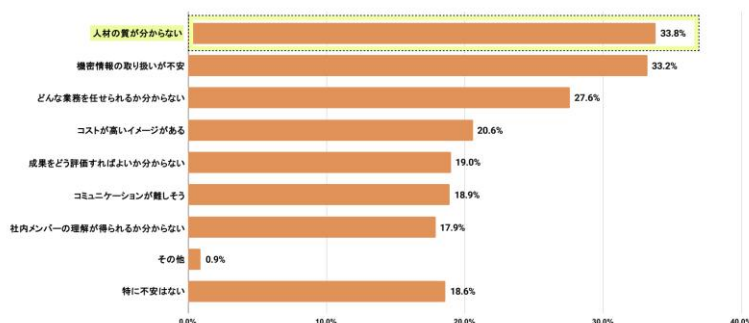
しかしながら、受け入れ経験の有無に関わらず、守秘義務や情報管理を懸念する回答率は高く、受け入れに前向きな企業であっても、「どこまで情報を開示できるか」、「情報漏えいをどう防ぐか」といった実践面での不安が、活用ハードルになっている様子が見て取れます。

Q. 副業人材にどのようなイメージを持っていますか。(n=1917)



続いて、副業人材の活用にあたりどのようなことが不安かを深掘してみると、「人材の質が分からない（33.8%）」がトップとなりました。これらの調査結果から、副業人材活用の促進には、副業人材に対する解像度を高める接点機会の拡張や、情報セキュリティ面でのフォロー体制が重要であることが分かります。

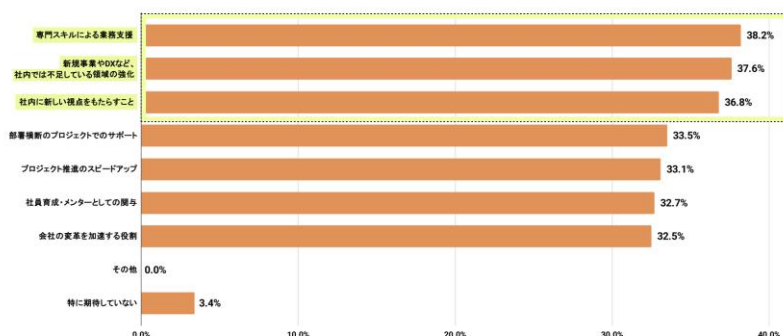
Q. 副業人材活用に対して、どのような不安がありますか。(n=1917)



・人事、DXなどの専門領域で、副業人材による業務支援が人材不足を解消

すでに副業人材の受け入れを行っている企業に対して、副業人材に期待することを尋ねたところ、「専門スキルによる業務支援（38.2%）」が最多となり、「新規事業やDX不足領域の強化（37.6%）」、「新しい視点の獲得（36.8%）」と続きました。DX、新規事業など、社内人材だけでは“手が回りにくい領域”において副業人材の専門スキルに期待する企業が多いことがうかがえます。

Q. 副業人材に期待することは何ですか。(n=468)

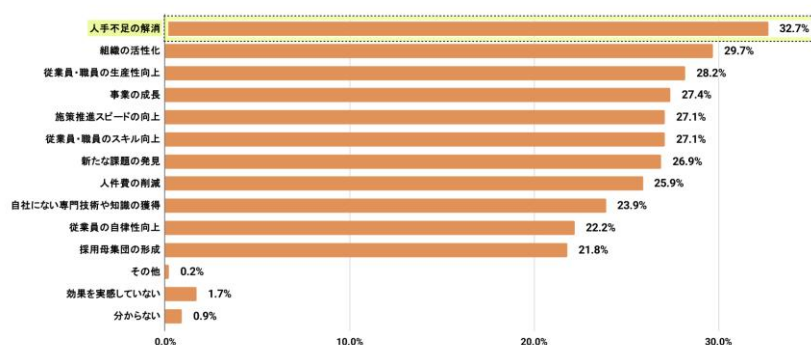


実際に副業人材に依頼している業務は「人事（19.7%）」、「DX（19.7%）」、「経営企画・総務・経理（19.4%）」、「商品企画・開発／Webデザイン（19.2%）」などが多く、副業人材を受け入れた結果、「人手不足の解消（32.7%）」「組織の活性化（29.7%）」「生産性向上（28.2%）」に効果があったという回答が上位でした。副業人材活用が、企業の経営課題の解決にとって有効な手段であることが分かります。

Q. あなたの所属企業では、副業人材にどのような業務を依頼していますか。

	全体	北海道	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方
n	468	13	15	221	62	95	20	18	24
人事	19.7%	23.1%	13.3%	19.5%	17.7%	17.9%	30.0%	33.3%	16.7%
DX	19.7%	15.4%	6.7%	20.8%	22.6%	20.0%	25.0%	5.6%	16.7%
経営企画・総務・経理	19.4%	0.0%	33.3%	18.6%	19.4%	22.1%	30.0%	5.6%	20.8%
WEBデザイン	19.2%	0.0%	0.0%	21.7%	14.5%	20.0%	20.0%	11.1%	33.3%
商品企画・開発	19.2%	15.4%	13.3%	20.4%	19.4%	20.0%	35.0%	5.6%	8.3%
マーケティング	18.6%	7.7%	6.7%	21.7%	21.0%	14.7%	10.0%	5.6%	29.2%
WEBディレクション	18.2%	23.1%	6.7%	21.3%	11.3%	17.9%	15.0%	5.6%	25.0%
システム開発	18.2%	15.4%	6.7%	21.7%	14.5%	17.9%	5.0%	16.7%	16.7%
販売・営業	17.7%	7.7%	0.0%	20.8%	14.5%	17.9%	10.0%	16.7%	20.8%
物流・配送	17.3%	15.4%	26.7%	18.6%	9.7%	22.1%	15.0%	5.6%	12.5%
製造・生産・品質管理	17.1%	7.7%	13.3%	20.4%	14.5%	14.7%	20.0%	16.7%	8.3%
編集・ライティング	17.1%	0.0%	6.7%	18.6%	17.7%	18.9%	10.0%	5.6%	25.0%
研究開発	15.6%	7.7%	20.0%	15.8%	12.9%	21.1%	10.0%	5.6%	12.5%
事業開発	15.0%	30.8%	0.0%	14.9%	12.9%	14.7%	15.0%	11.1%	25.0%
購買・仕入れ	14.1%	7.7%	0.0%	17.6%	12.9%	13.7%	5.0%	16.7%	4.2%
広報	12.8%	23.1%	6.7%	12.2%	12.9%	18.9%	10.0%	0.0%	4.2%
まちおこし・地域おこし	12.4%	7.7%	0.0%	15.8%	6.5%	10.5%	10.0%	11.1%	16.7%
その他	2.8%	7.7%	0.0%	3.2%	1.6%	3.2%	0.0%	0.0%	4.2%
分からない	1.9%	15.4%	0.0%	0.9%	3.2%	1.1%	10.0%	0.0%	0.0%

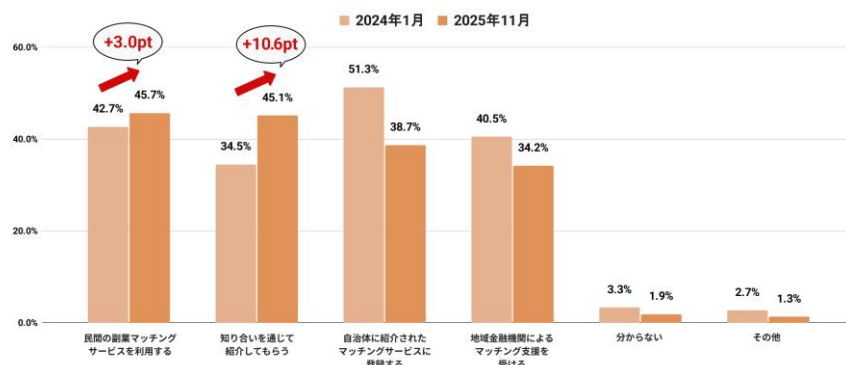
Q. あなたの所属企業では、副業人材を受け入れることでどのような効果がありましたか。(n=468)



・副業人材の募集チャネルは「民間サービス」「知人紹介」が中心に 自治体・金融機関経由は減少

所属企業における副業人材の募集方法を尋ねたところ、「民間の副業マッチングサービス（45.7%）」が最多となり、「知人紹介（45.1%）」が僅差で続きました。「自治体に紹介されたマッチングサービスに登録」が最多となった北海道と中国地方を除き、前回の同調査で上位だった自治体や地域金融機関によるマッチング支援による募集は大きく割合を減らしており、地域企業でも副業人材を主体的に確保する動きが強まっていることが分かります。

Q. あなたの所属企業では、副業人材をどのような方法で募集していますか。（n=468）



■調査概要

調査手法：インターネット調査（Fastask）

調査対象：企業に勤める人事、経営企画、経営者の方

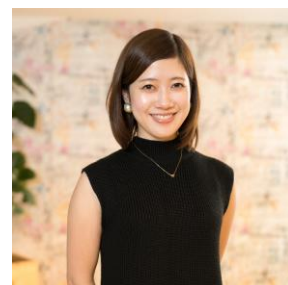
調査期間：2025年11月25日（火）～12月2日（火）

対象人数：1,917人

■lotsful Company代表 田中 みどり コメント

今回の調査では、これまでも見られていた地域差が、継続的な定点比較を通じて、より明確になりました。特に中国地方や四国地方では、副業解禁にとどまらず実際に副業人材を受け入れる動きが進んでおり、専門スキルを持つ人材やDXの推進力を外部から取り入れることで、組織に新しい変化を生み出している様子が見て取れます。

一方で、副業人材の受け入れを経験したことのない企業を中心に、情報管理や人材の質に対する不安が依然として存在していることも事実です。副業人材を活用していくには、企業側が安心して社外人材を受け入れられる仕組みづくりや、業務切り出しなどの実践面を支援する取り組みがますます重要になります。『lotsful』でも、企業と個人がより良いかたちでつながる環境を整え、地域や企業規模を問わず、副業活用が当たり前になる社会の実現に貢献していきたいと考えています。



■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（ロツツフル）』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