



2026年4月28日
パーソルイノベーション株式会社

**副業が「採用」と「引き止め」のカギに
副業マッチングサービス『lotsful』、【副業と転職の因果関係調査 vol.2】を実施
～副業きっかけの転職経験者は6割超。一方で72.2%が「副業可なら辞めなかった」と回答～**

「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、副業経験のある20～40代の会社員（660人）を対象に、【副業と転職の因果関係調査 vol.2】を実施し、本日その結果をお知らせします。

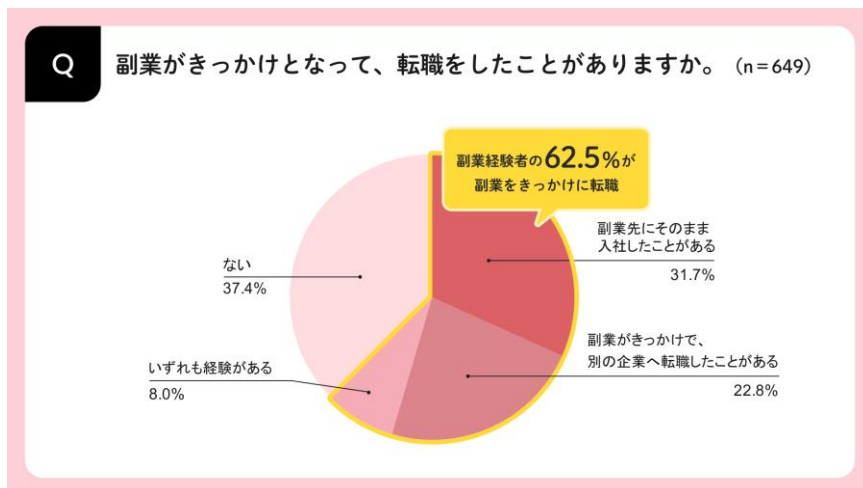
※副業と転職の因果関係調査 vol.1 <https://lotsful.jp/news/153>



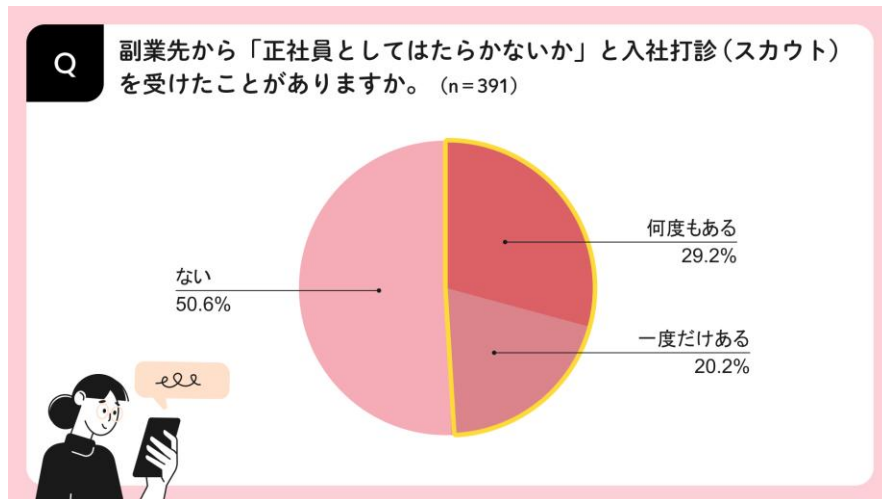
■ 調査結果

・副業は「スカウト」と「お試し入社」の場へ、6割超が副業をきっかけに転職

副業をきっかけに転職した経験について尋ねたところ、「副業先にそのまま入社したことがある（31.7%）」「副業がきっかけで別の企業へ転職したことがある（22.8%）」「いずれも経験がある（8.0%）」となり、副業きっかけの転職経験者は合計62.5%にのびました。なお、2022年8月の同調査では、副業をきっかけに転職した経験があると答えた人は、全体の53.6%でした。今回の結果は前回は上回っており、副業を起点とした転職が増加している様子がうかがえます。

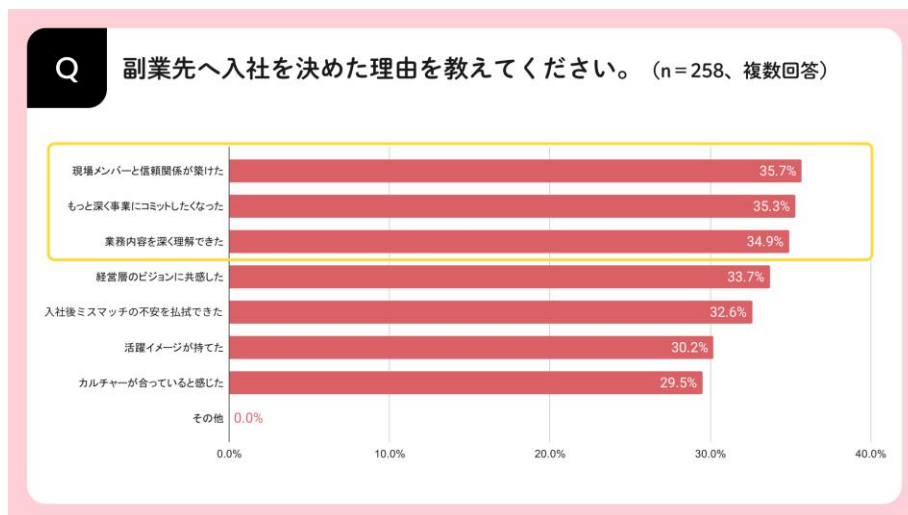


さらに、先述の設問で、副業をきっかけに「転職した経験がない」、または「別の企業へ転職したことがある」と回答した人を対象に、「副業先から『正社員としてはたらかないか』といった入社打診（スカウト）を受けたことがあるか」と質問すると、49.4%が「ある」と回答しました。つまり、副業先へ実際には転職していない層であっても、約半数が副業先から入社の打診を受けており、副業期間が企業にとって採用候補者と接点を持つ有力な機会となっていることがわかります。こうした結果から、副業は企業にとって、スキルや適性を見極めた上で採用できる「お試し入社」の場として機能しているといえます。正社員採用に苦戦する企業にとっては、「スキルの見極めが済んだ即戦力」を確保する有効な手段となりつつあり、採用の新たな入口としての重要性が高まっていると考えられます。



・副業先への入社理由1位は「信頼関係」 実務を通じたマッチングが意思決定を後押し

副業先に入社した経験があると回答した人に対して、副業先へ入社を決めた理由を尋ねたところ、「現場メンバーとの信頼関係が築けた（35.7%）」、「もっと深く事業にコミットしたくなった（35.3%）」、「業務内容を深く理解できた（34.9%）」が上位となり、副業での現場体験を通じたチームとの信頼関係など、書類・面接中心の従来の採用プロセスでは企業の魅力として訴求しづらい要素が、入社意思決定に大きく影響していることがうかがえます。

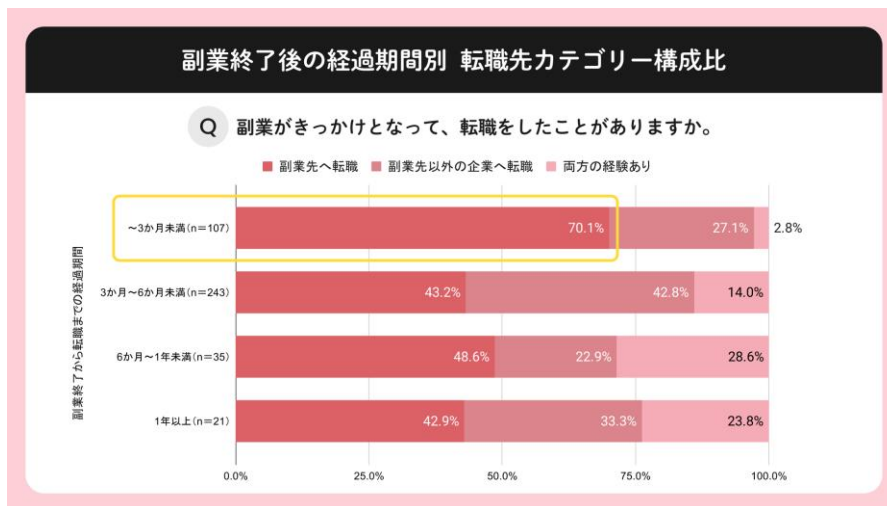


また、転職のタイミングについて「副業終了からどれくらい後に入社したか」を尋ねたところ、「3カ月～6カ月未満（59.9%）」が最も多く、次いで「3カ月未満（26.4%）」という結果となりました。

Q 転職したのは、きっかけとなった副業を終了してからどれくらい後のことですか。副業がきっかけとなった転職が複数回ある場合は、直近の経験についてお答えください。(n=406)

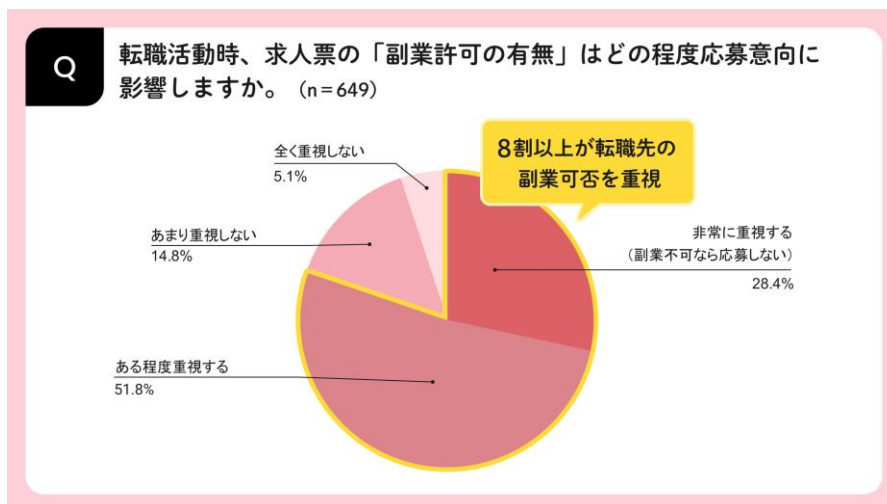


さらにクロス分析では、「3か月未満」で転職した層の約7割が副業先へそのまま入社していることが明らかとなっています。一方で、副業終了から半年以上経過してから副業先企業に入社する層も一定数存在しており、副業期間中や副業終了直後に正社員化に至らなかった場合でも、将来的に転職意欲が高まったタイミングなどで採用につながる可能性が示されています。こうした点から、副業を通じた接点は中長期的なタレントプールとしても機能していると考えられます。

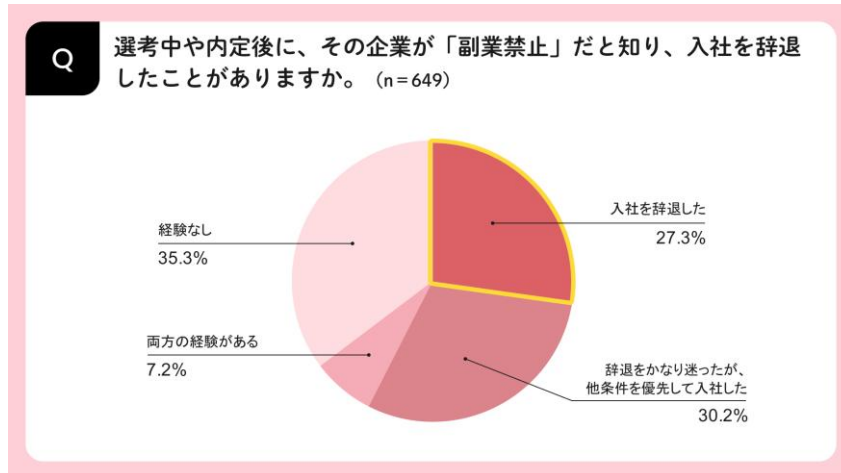


・「副業禁止」は採用競争における大きな機会損失、8割以上が転職時に副業可否を重視

転職活動において、求人票の「副業許可の有無」をどの程度重視するかを尋ねたところ、「ある程度重視する（51.8%）」、「非常に重視する（副業不可なら応募しない）（28.4%）」となり、合計で80.2%と、全体の8割が副業可否を重視していることが明らかになりました。



また、選考中または内定後に「副業禁止」と知った場合の入社意思決定については、「入社を辞退した（27.3%）」と、「辞退をかなり迷ったが他条件を優先して入社した（30.2%）」がそれぞれ一定の割合を占めており、副業制度の有無が内定後の入社意思決定に影響を与えていることが分かります。



年齢・性別ごとの傾向では、特に20代前半の女性では90.0%が「副業禁止」を理由に辞退または入社を迷ったと回答しており、若年層における副業制度への関心の高さがうかがえます。これらの結果から、副業を認めていない企業は、採用の最終局面において人材を他社へ流出させている可能性があり、副業制度の整備が採用競争力に直結する重要な要素となっていることが示唆されます。

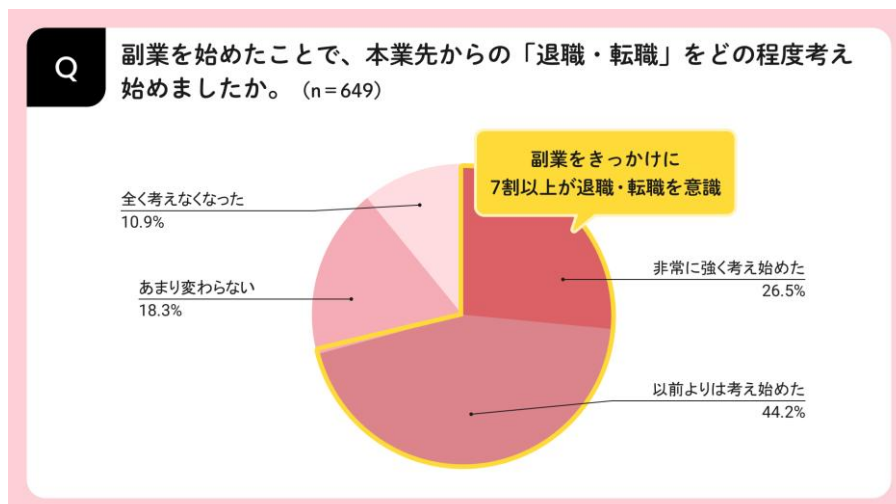
副業禁止が入社意思決定に与える影響（属性別）

Q 選考中や内定後に、その企業が「副業禁止」だと知り、入社を辞退したことがありますか。

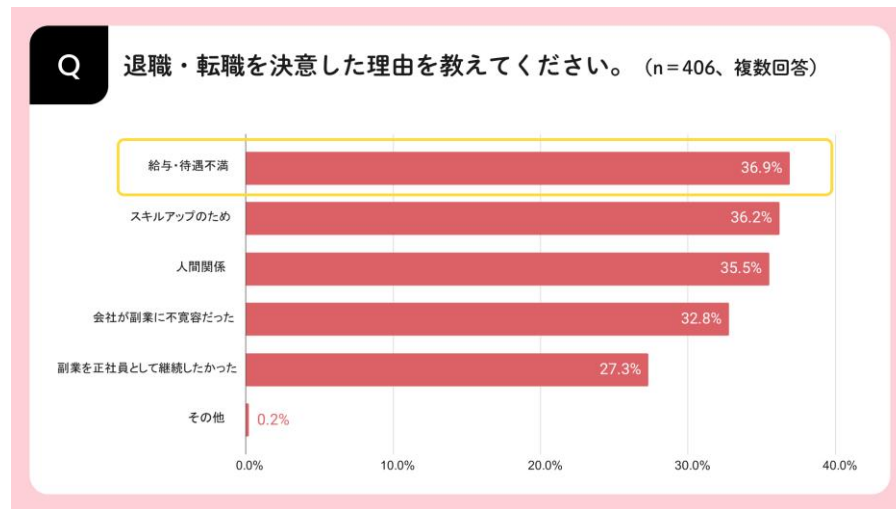
	n	入社辞退	辞退検討(入社)	両方経験あり	経験なし	入社辞退検討率(計)
全体	649	27.3%	30.2%	7.2%	35.3%	64.7%
男性20歳～24歳	17	41.2%	29.4%	5.9%	23.5%	76.5%
男性25歳～29歳	86	26.7%	29.1%	10.5%	33.7%	66.3%
男性30歳～34歳	56	30.4%	37.5%	3.6%	28.6%	71.5%
男性35歳～39歳	82	32.9%	30.5%	3.7%	32.9%	67.1%
男性40歳～44歳	44	15.9%	31.8%	6.8%	45.5%	54.5%
男性45歳～49歳	39	10.3%	20.5%	17.9%	51.3%	48.7%
女性20歳～24歳	20	35.0%	50.0%	5.0%	10.0%	90.0%
女性25歳～29歳	97	33.0%	41.2%	3.1%	22.7%	77.3%
女性30歳～34歳	62	35.5%	33.9%	9.7%	21.0%	79.1%
女性35歳～39歳	52	28.8%	21.2%	11.5%	38.5%	61.5%
女性40歳～44歳	54	16.7%	18.5%	5.6%	59.3%	40.8%
女性45歳～49歳	39	17.9%	15.4%	7.7%	59.0%	41.0%

・副業は「離職のきっかけ」か、それとも「引き止めの鍵」か。97.8%が残留の可能性

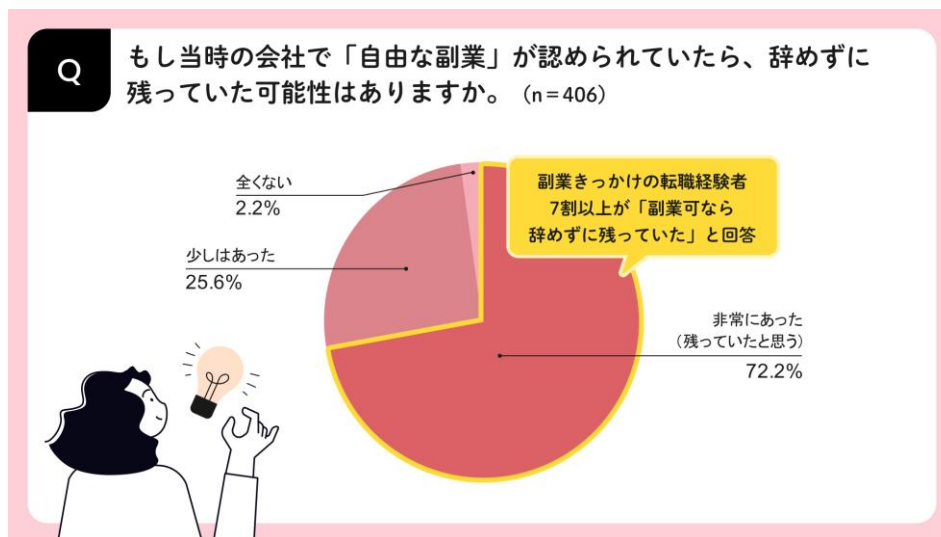
副業を始めたことで、本業先からの退職・転職についてどの程度考え始めたかを尋ねたところ、「以前よりは考え始めた（44.2%）」、「非常に強く考え始めた（26.5%）」となり、計70.7%が副業をきっかけに退職・転職を意識していることが明らかになりました。



「副業をきっかけに副業先または他企業へ転職したことがある」と回答した人に対して、退職・転職を決意した理由を尋ねたところ、「給与・待遇への不満（36.9%）」が最も多く、次いで「スキルアップのため（36.2%）」、「人間関係（35.5%）」、「会社が副業に不寛容だった（32.8%）」と続き、副業制度の有無も一定の影響を与えていることがうかがえます。



さらに、同回答者に対して、「当時の会社で自由な副業が認められていた場合、辞めずに残っていた可能性があるか」と質問すると、「非常にあった（残っていたと思う）（72.2%）」が最多回答となりました。可能性が「少しはあった（25.6%）」と答えた層まで含めると、計97.8%に残留の可能性があったという結果になりました。これらの結果は、副業を通じて自身の市場価値やキャリアの選択肢に気づいた人材が、副業に不寛容な環境や柔軟性の低い制度を持つ企業から離れている実態を示唆しています。離職防止のために副業を禁止するよりも、副業を許容する制度を整備することで、結果的に優秀な人材の引き止めにつながる可能性があるといえます。



■ 調査概要

調査手法：インターネット調査（Fastask）
 調査対象：副業経験のある20代～40代の会社員
 調査期間：2026年3月3日（火）～ 3月5日（木）
 対象人数：660人

■ lotsful Company代表 田中 みどり コメント



本調査では、副業をきっかけに転職を経験した人が6割を超え、そのうち約半数が副業先にそのまま入社しているという結果から、副業が新たな採用の入口として機能している実態が明らかになりました。

一方で、副業は「採用」だけでなく、「引き止め」の観点においても企業にとって重要な役割を果たしていることが分かりました。転職活動においては8割以上が求人票の「副業可否」を重視しており、副業禁止を理由に応募・選考を見合わせる層も多く、企業にとって副業制度が採用競争力に直結する要素となっています。

さらに、副業をきっかけに転職を意識した人が7割にのぼる一方で、副業転職経験者の97%が「副業が認められていれば現職を選択しなかった可能性がある」と回答しており、副業そのものが離職の要因ではなく、制度や環境の違いが人材の流出に影響していることが示唆されます。

こうした結果から、副業は単なる転職のきっかけにとどまらず、企業にとっては採用機会の創出と同時に、既存人材の定着を支える重要な施策であると考えられます。『lotsful』は、副業を通じて企業と個人の最適なマッチングを実現し、多様なキャリアの選択肢を広げてまいります。

■ 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。）

■ 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に、2019年4月に事業を開始しました。世の中で見過ごされてきた“誰かが解くべき”はたらく領域の課題に向かっています。まずは、フロントラインワーカー向けの転職/採用支援に取り組むべく若年層・未経験者向け転職支援サービス『ピタテン』やドライバーに特化した転職エージェントに注力します。また、約10万件の求人情報を人材紹介会社に開放する求人データベース事業『HITO-Linkエージェント』など業界のパラダイムシフトとなるようなサービスも展開していきます。今後も新たな価値創出を通じて、はたらくの常識をアップデートし続けてまいります。

■ 『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