

2026年2月6日（金）

証券コード：6563

株式会社みらいワークス

2月6日のプロフェッショナルの日を記念して
大企業経営者・管理職 1,000名への
『外部プロフェッショナル人材（フリーランス・副業）活用実態』を調査
～「活用経験あり」は26.8%で昨年より5.4ポイント増加～

株式会社みらいワークス（本社：東京都港区、代表取締役社長 岡本祥治、以下「当社」）は、2月6日のプロフェッショナルの日（*1）を記念して、2022年から継続している大企業 1,000名への『外部プロフェッショナル人材（フリーランス・副業）活用実態』調査を実施しましたので、お知らせいたします。



外部プロフェッショナル人材（フリーランス、副業人材）活用実態調査

- 01 26.8%が外部プロフェッショナル人材（フリーランス・副業）を活用したことがあると回答。昨年より5.4ポイント増加
- 02 外部プロフェッショナル人材との協働により、約半数が「社員のモチベーション向上」を、約4割が「社員のスキル向上」を実感
- 03 フリーランス新法への対応として、活用企業の約4割が「リスク回避のため人材サービス経由を優先」と回答
- 04 活用企業では、定型的な業務を生成AIに切り替えた企業が約3割、生成AIの導入に外部プロフェッショナル人材を活用する企業が約3割存在
- 05 活用企業の9割以上が、今後も活用を「維持・拡大したい」と回答

参考

- 2022年『フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態』調査 <https://mirai-works.co.jp/news/news537/>
2023年『フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態』調査 <https://mirai-works.co.jp/news/news7928/>
2024年『フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態』調査 <https://mirai-works.co.jp/news/news10600/>
2025年『フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態』調査 <https://mirai-works.co.jp/news/news12887/>

■ 調査概要

調査概要：外部プロフェッショナル人材活用実態調査

調査方法：インターネット調査

調査期間：2026年1月6日～8日

有効回答数：1,000（活用経験あり：268名 / なし：732名）

調査対象：従業員規模1,000名以上（製造業）、500名以上（製造業以外）の会社経営者、正社員・管理職（課長職以上）

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなり

ません。

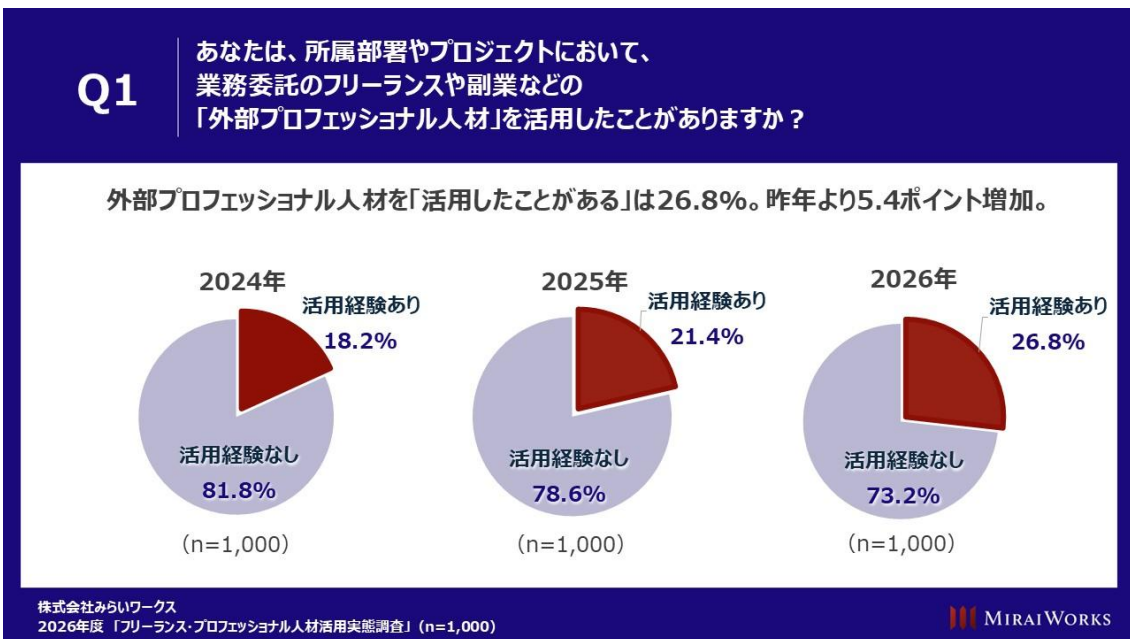
《利用条件》

- 情報の出典元として「株式会社みらいワークス」の名前を明記してください。
- ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

URL : <https://mirai-works.co.jp/>

■ 外部プロフェッショナル人材を「活用したことがある」は 26.8%で、昨年度から 5.4 ポイント増加

「あなたは、所属部署やプロジェクトにおいて、業務委託のフリーランスや副業などの『外部プロフェッショナル人材』を活用したことがありますか？」(n=1,000)と質問したところ、26.8%が「はい(活用経験あり)」という回答になりました。これは昨年(21.4%)と比較して5.4ポイントの増加となります。

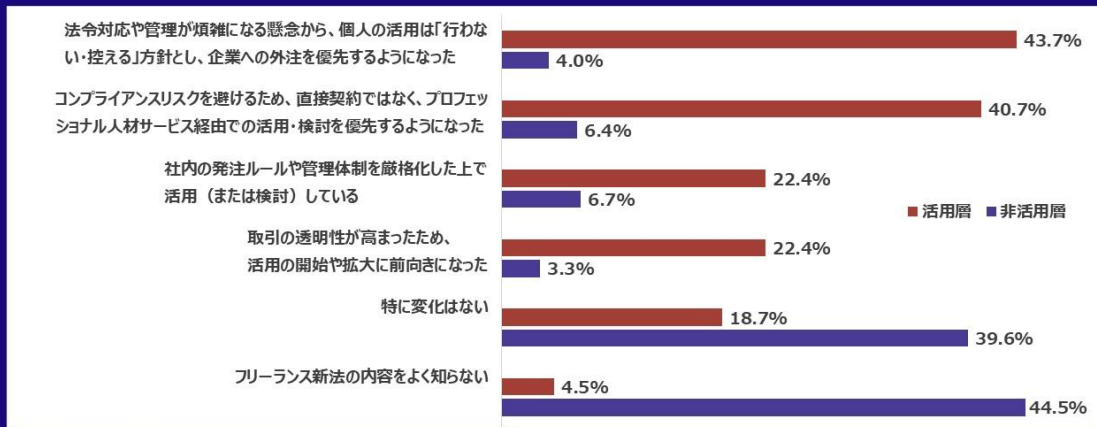


■ フリーランス新法への対応として、活用企業の約4割が「リスク回避のため人材サービス経由を優先」と回答

「フリーランス新法(2024年11月施行)」を受けて、外部人材活用の方針にどのような変化があったかを質問しました(n=1,000)。プロフェッショナル人材の活用層(n=268)では「特に変化はない」が18.7%にとどまり、「コンプライアンスリスクを避けるため、直接契約ではなくプロフェッショナル人材サービス経由での活用・検討を優先するようになった」が40.7%、「法令対応や管理が煩雑になる懸念から、個人の活用は『行わない・控える』方針とし、企業への外注を優先するようになった」が43.7%と、リスク回避の動きが見られました。非活用層(n=732)は「フリーランス新法の内容をよく知らない」が半分近くを占めました。

Q2

「フリーランス新法（2024年11月施行）」では、発注時の取引条件の明示や、60日以内の報酬支払などが義務化されました。この法律を受けて、貴社の外部人材活用の方針や意識にどのような変化がありましたか？（複数回答）



株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」(n=1000)

MIRAIWORKS

■ 外部プロフェッショナル人材への依頼業務は、「システム開発」が47.0%で最多。「IT・セキュリティー」が続く

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「現在、外部プロフェッショナル人材（フリーランス、副業人材等）にどのような業務を依頼していますか？」(n=268)と質問したところ、「システム開発（アプリケーション開発、インフラ構築、テスト等）」が47.0%で最も多く、次いで「IT・セキュリティー（情報セキュリティー、ネットワーク管理、運用保守等）」が39.6%という回答となりました。「IT・セキュリティー」は昨年（31.3%）と比較して8.3ポイント上昇しています。

Q3

所屬部署やプロジェクトにおいて外部プロフェッショナル人材を活用したことがある方にお聞きます。現在、外部プロフェッショナル人材にどのような業務を依頼していますか？（複数回答）



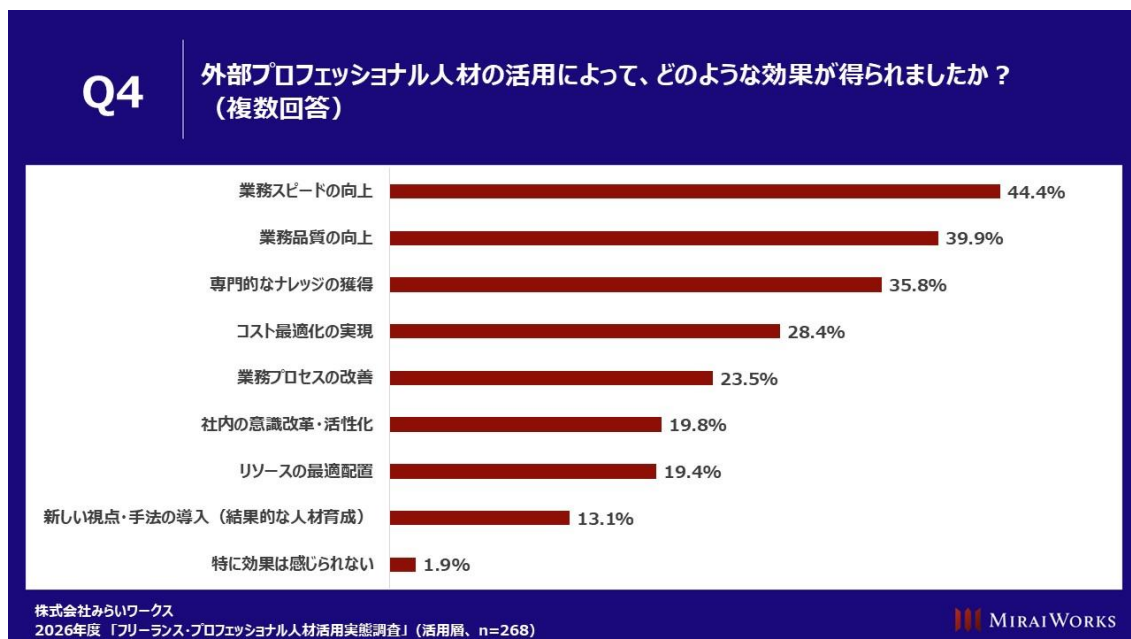
株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」(活用層、n=268)

MIRAIWORKS

■ 活用効果のトップは「業務スピードの向上」。次いで「専門スキルの補完」「品質向上」を実感

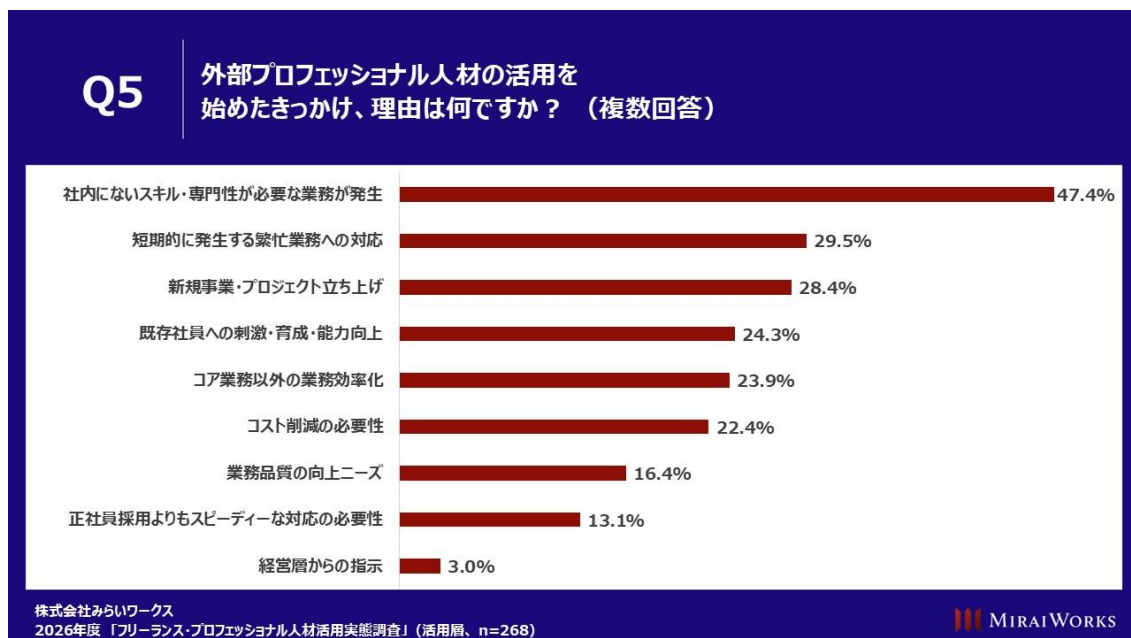
外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「外部プロフェッショナル人材の活用によって、どのような具体的な効果が得られましたか？」(n

=268) と質問したところ、「業務スピードの向上」が 44.4%で最も多く、次いで「業務品質の向上」が 39.9%、「専門的なナレッジの獲得」が 35.8%という回答となりました。



■ 活用のきっかけは「専門スキルが必要な業務の発生」が約半数。「繁忙期対応」や「新規事業」も上位に

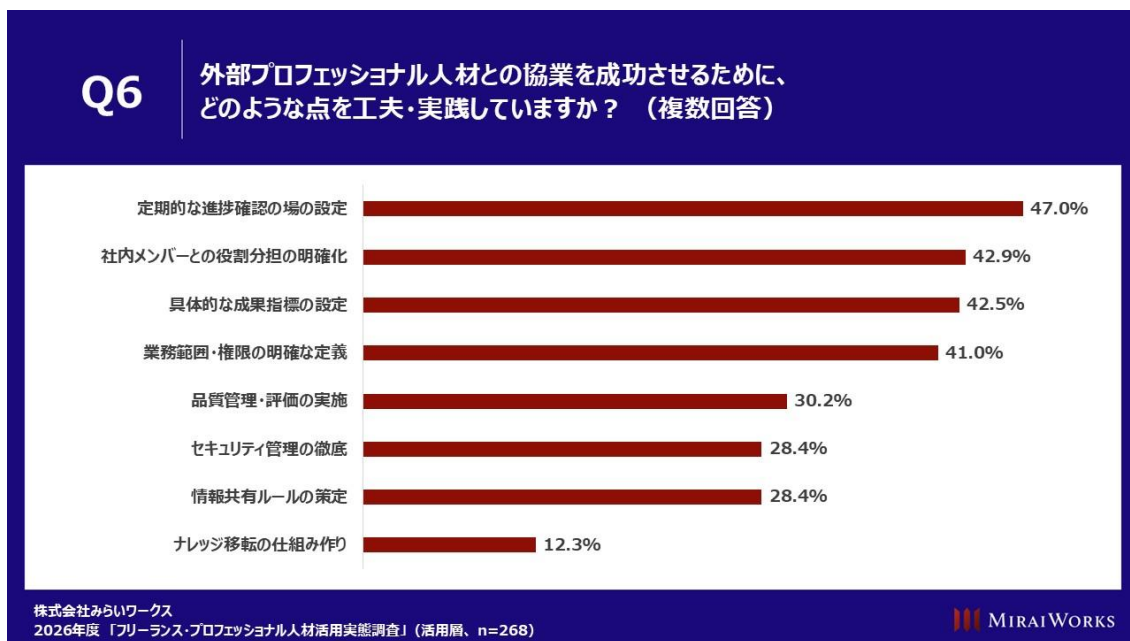
外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「外部プロフェッショナル人材の活用を始めたきっかけ、理由は何ですか？」(n=268) と質問したところ、「社内にはないスキル・専門性が必要な業務が発生」が 47.4%で最多となり、次いで「短期的に発生する繁忙業務への対応」が 29.5%、「新規事業・プロジェクト立ち上げ」が 28.4%という回答となりました。



■ 成功のカギは「定期的な進捗確認」と「役割分担・成果指標の明確化」。半数近くが実践

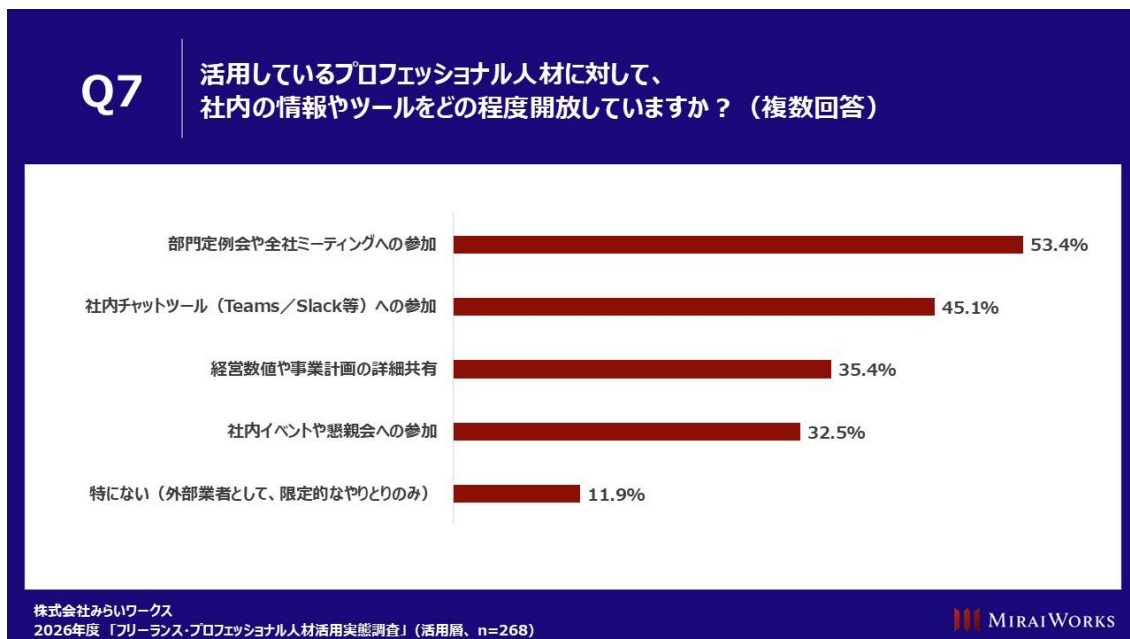
外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「外部プロフェッショナル人材との協業を成功させるために、どのような点を工夫・実践していま

すか？」(n=268)と質問したところ、「定期的な進捗確認の場の設定」が47.0%で最も多く、次いで「社内メンバーとの役割分担の明確化」が42.9%、「具体的な成果指標の設定」が42.5%という回答となりました。



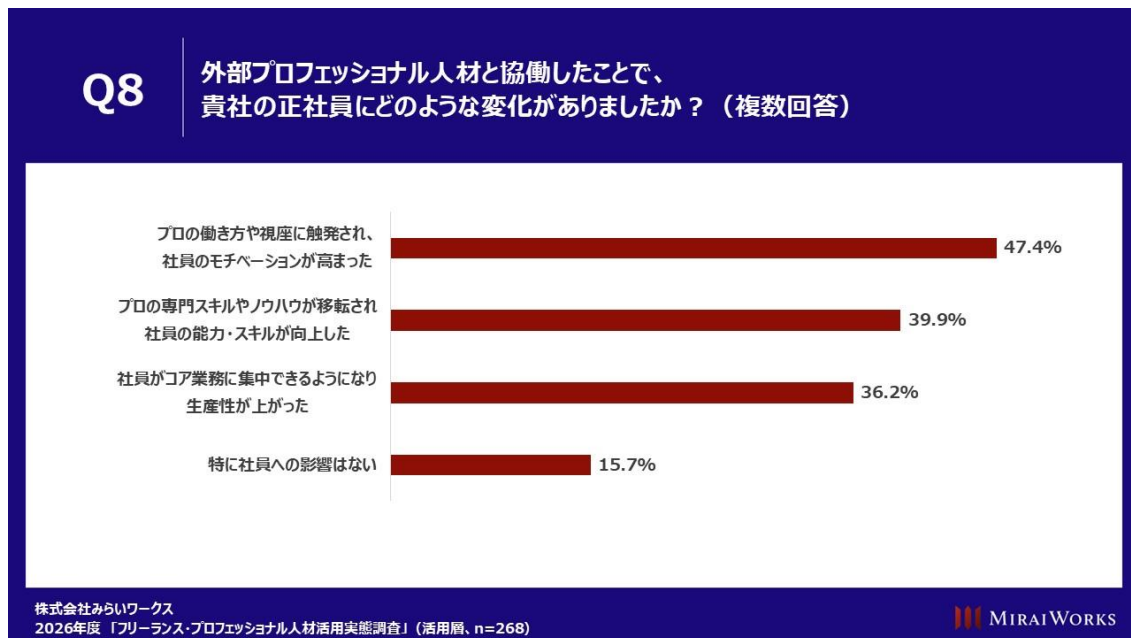
■ プロフェッショナル人材への情報開放が進む。過半数が「会議」に、4割超が「チャット」に参加

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「活用しているプロフェッショナル人材に対して、社内の情報やツールをどの程度開放していますか？」(n=268)と質問したところ、「部門定例会や全社ミーティングへの参加」が53.4%で最も多く、次いで「社内チャットツール（Teams/Slack等）への参加」が45.1%、「経営数値や事業計画の詳細共有」が35.4%という回答となりました。



■ プロフェッショナル人材との協働により、約半数が「社員のモチベーション向上」を、約4割が「スキル向上」を実感

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「外部プロフェッショナル人材と協働したことで、貴社の正社員にどのような変化がありましたか？」(n=268)と質問したところ、「プロの働き方や視座に触発され、社員のモチベーションが高まった」が47.4%、「プロの専門スキルやノウハウが移転され、社員の能力・スキルが向上した」が39.9%、「社員がコア業務に集中できるようになり、生産性が上がった」が36.2%という回答となりました。

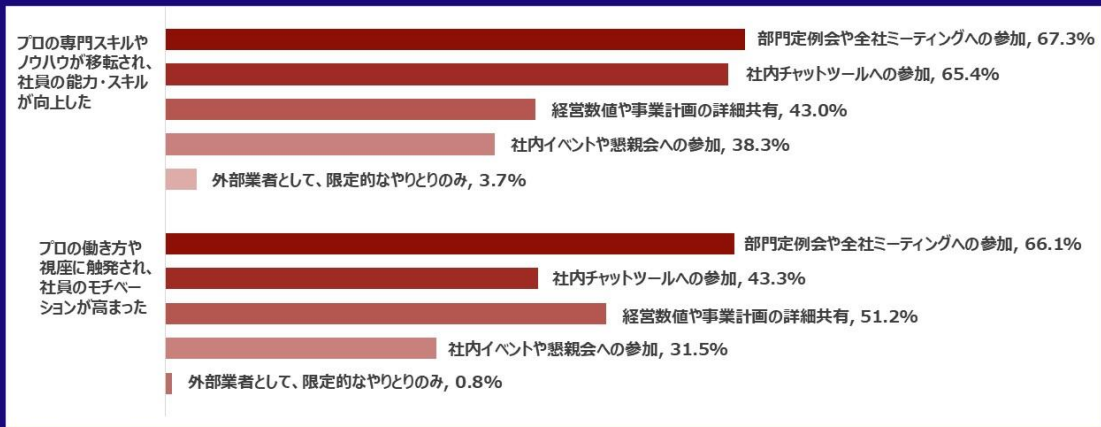


■プロフェッショナル人材への情報開放度が高いほど、社員の「モチベーション」と「スキル」が向上する傾向

社員への波及効果(Q8)とプロフェッショナル人材の組織への融合度(Q7)の関連を分析したところ、「社員の能力・スキル向上」を感じている場合の67.3%でプロフェッショナル人材が「部門定例会や全社ミーティング」へ参加しており、65.4%が「社内チャットツール」へ参加しています。また、「社員のモチベーション向上」を感じている場合の66.1%が「部門定例会や全社ミーティング」へ参加しており、51.2%が「経営数値や事業計画の詳細」を共有していることが分かりました。この結果から、プロフェッショナル人材をチームの一員として迎え入れ、深く情報を共有することが、組織の活性化と人材育成に効果的であると言えます。

Q7 ×Q8

社員への影響（スキル向上、モチベーション向上）と プロフェッショナル人材への情報・ツール開放の状況



株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」（活用層、n=268）

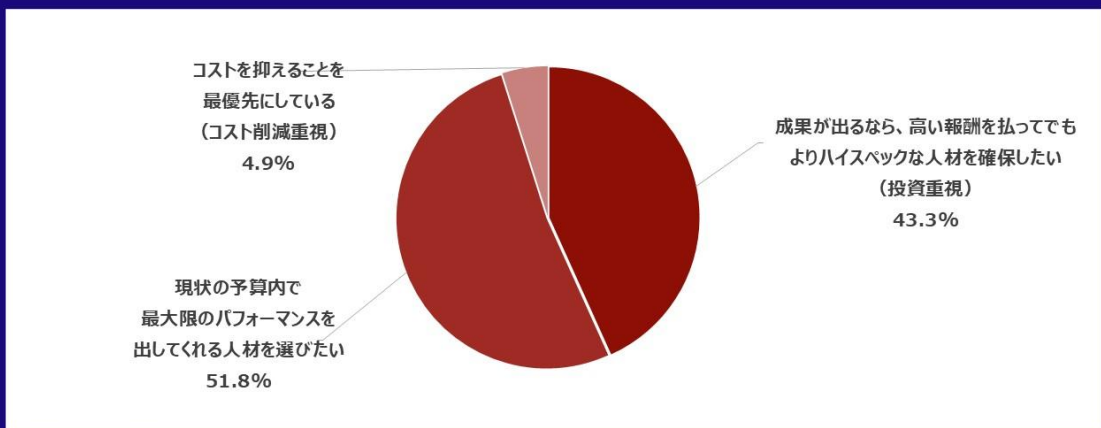
MIRAIWORKS

■ 「コスト削減」重視はわずか 4.9%。4 割以上が「成果が出るなら投資を惜しまない」姿勢

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「外部プロフェッショナル人材への報酬・予算について、現在どのような方針をお持ちですか？」（n=268）と質問したところ、「成果が出るなら、高い報酬を払ってでもよりハイスペックな人材を確保したい（投資重視）」が 43.3%、「現状の予算内で、最大限のパフォーマンスを出してくれる人材を選びたい（コスト重視）」が 51.9%となり、「コスト削減重視」は 4.9%にとどまりました。

Q9

外部プロフェッショナル人材への報酬・予算について、 現在どのような方針をお持ちですか？



株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」（活用層、n=268）

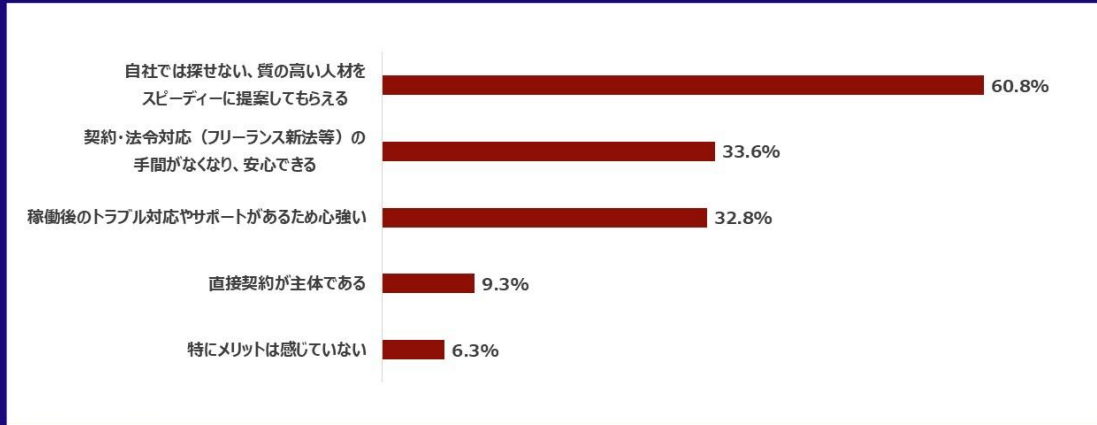
MIRAIWORKS

■ サービス利用のメリットは、「質の高い人材の提案」が 6 割。「法令対応の安心感」も 3 割超

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「プロフェッショナル人材サービス（マッチングや契約仲介を行う事業者）を利用するメリットをどう感じていますか？」（n=268）と質問したところ、「自社では探せない、質の高い人材

をスピーディーに提案してもらえる」が 60.8%で最も多く、次いで「契約・法令対応（フリーランス新法等）の手間がなくなり、安心できる」が 33.6%、「稼働後のトラブル対応やサポートがあるため心強い」が 32.8%という回答となりました。

Q10 プロフェッショナル人材活用において
「プロフェッショナル人材サービス（マッチングや契約仲介を行う事業者）」を利用するメリットをどう感じていますか？（複数回答）



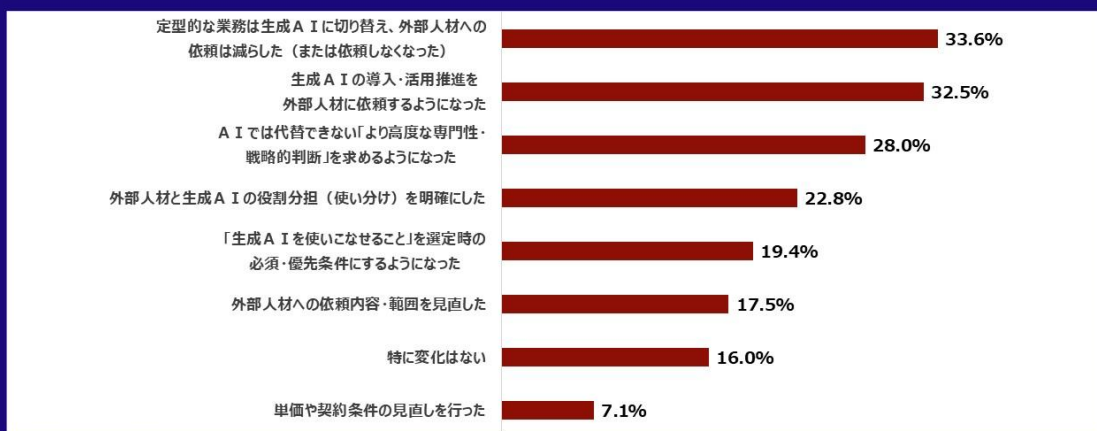
株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」（活用層、n=268）

MIRAIWORKS

■ 活用企業の約3割が「定型業務のAI代替」と「AI活用推進の依頼」を進める

「生成AIの普及・定着により、外部プロフェッショナル人材の活用方針や依頼内容にどのような変化がありましたか？」と質問したところ、外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方（n=268）においては「定型的な業務は生成AIに切り替え、外部人材への依頼は減らした」が 33.6%、「生成AIの導入・活用推進を外部人材に依頼するようになった」が 32.5%、「AIでは代替できない『より高度な専門性・戦略的判断』を求めるようになった」が 28.0%となり、業務内容の高度化・シフトが進んでいることが分かりました。

Q11 生成AIの普及・定着により、
外部プロフェッショナル人材の活用方針や依頼内容に
どのような変化がありましたか？（複数回答）



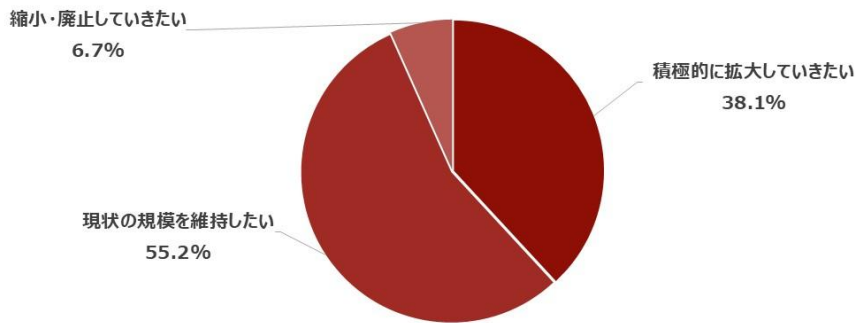
株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」（活用層、n=268）

MIRAIWORKS

■ 活用企業の9割以上が、今後も活用を「維持・拡大したい」と回答

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ある」とお答えされた方に、「今後、外部プロフェッショナル人材の活用をどのようにしていきたいですか？」(n=268)と質問したところ、「積極的に拡大していきたい」が38.1%、「現状の規模を維持したい」が55.2%となり、合計93.3%の企業が継続・拡大の意向を示しました。

Q12 今後、外部プロフェッショナル人材の活用をどのようにしていきたいですか？



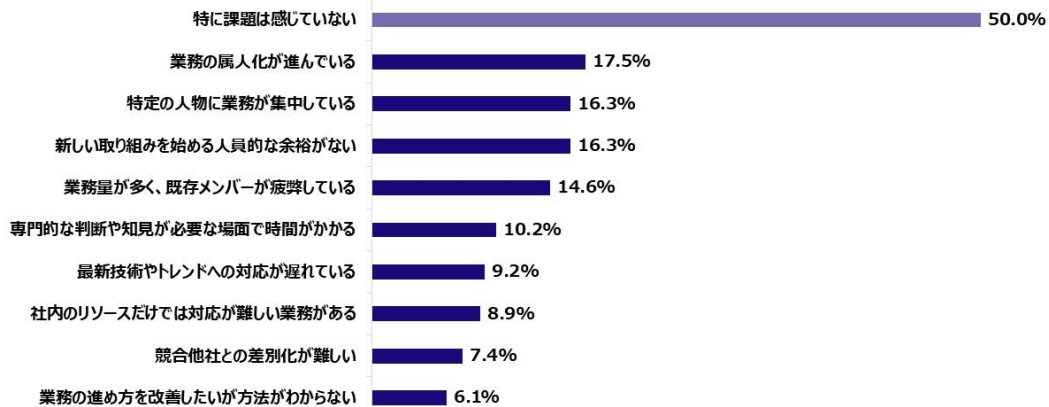
株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」(活用層、n=268)

MIRAIWORKS

■ 現場の課題は「属人化」「特定人物への集中」。リソース不足で新しい取り組みができない現状も

外部プロフェッショナル人材を活用したことが「ない」とお答えされた方に、「現在の業務において、どのような課題を感じていますか？」(n=732)と質問したところ、「特に課題は感じていない」が50.0%でした。一方で、「業務の属人化が進んでいる」が17.5%、「特定の人物に業務が集中している」および「新しい取り組みを始める人力的な余裕がない」が同率で16.3%という回答となりました。

Q13 所属部署やプロジェクトにおいて外部プロフェッショナル人材を活用したことがない方にお聞きします。現在の業務において、課題を感じることはありますか？(複数回答)



株式会社みらいワークス
2026年度「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」(未活用層、n=732)

MIRAIWORKS

■ まとめ

従業員規模 1,000 名以上（製造業）、500 名以上（製造業以外）の会社経営者、正社員・管理職（課長職以上）1,000 名に、外部プロフェッショナル人材（フリーランス、副業）活用実態調査を行いました。

本調査の結果、26.8%の経営者や管理職の方が、外部プロフェッショナル人材を活用したことがあり、昨年の調査より 5.4 ポイント増加しました。外部プロフェッショナル人材の活用を始めるきっかけとして、約 5 割が「社内にはないスキル・専門性が必要な業務が発生」、約 3 割が「短期的に発生する繁忙業務への対応」「新規事業・プロジェクト立ち上げ」を理由にあげたほか、約 4 分の 1 が「既存社員への刺激・育成・能力向上」と答えました。

【組織融合による成果】 「チームとしての一体感」が、社員の成長とモチベーションを引き出す

本調査で明らかになったのは、プロフェッショナル人材に対する「情報の開放度」と「社員への影響」の相関関係です。「社員の能力・スキル向上」を感じている場合の 67.3%でプロフェッショナル人材が「部門定例会や全社ミーティング」へ参加しており、65.4%が「社内チャットツール」へ参加しています。また、「社員のモチベーション向上」を感じている場合の 66.1%が「部門定例会や全社ミーティング」へ参加しており、51.2%が「経営数値や事業計画の詳細」を共有しています。外部の知見を組織内部に深く取り込む「インクルージョン（融合）」が、組織の活性化と人材育成（リスクリング）を加速させる鍵であると言えます。

【ガバナンスの強化】 コンプライアンス意識の高まりにより、「プロフェッショナル人材サービス活用」が標準へ

2024 年 11 月のフリーランス新法施行を受け、企業のリスク管理意識が高まりました。活用企業の約 4 割が個人のプロフェッショナル人材との直接契約を見直し、企業への外注やプロフェッショナル人材サービス（マッチングや契約仲介を行う事業者）経由での活用を優先する方針へと転換しました。これは、企業のコンプライアンス順守姿勢の表れであると同時に、安心してプロフェッショナル人材と協業できる環境整備が進んでいると言えます。

【生成 AI による進化】 人と AI の役割分担が進み、プロフェッショナル人材への期待は「戦略領域」へ

活用層においては、生成 AI の普及がプロフェッショナル人材活用のあり方を変えつつあります。「定型業務を AI に代替した（33.6%）」企業と、「AI 活用推進のためにプロフェッショナル人材を登用した（32.5%）」企業がほぼ同程度で、これは「定型業務は AI に、創造・戦略業務は人に」という最適な役割分担が進んでいることを示唆しています。プロフェッショナル人材は実務の担い手ではなく、AI 時代における事業推進のパートナーへとその価値を変容させています。

「生成 AI」と「フリーランス新法」という二つの大きな潮流は、企業のプロフェッショナル人材活用を「労働力の補完」から「組織進化への戦略投資」へと押し上げました。

単に人手不足を補うのではなく、定型業務を AI に委ね、より高度な戦略領域・変革領域をプロフェッショナル人材と共に推進する「業務の構造改革」へ。そして、プロフェッ

シヨナル人材を外部業者ではなくチームの一員として迎え入れる「インクルージョン（組織融合）」へ。

信頼できるプロフェッショナル人材サービスを通じて外部の高度な知見を取り込むことは、単なる業務効率化にとどまらず、既存社員の視座を高める「リスクリング」や、組織の硬直化を打破する「イノベーション」を加速させ、企業の持続的な成長と人的資本経営の実現につながるはずです。

*1 プロフェッショナルの日制定に関する当社プレスリリース <https://mirai-works.co.jp/news/news162/>

《株式会社みらいワークス 概要》

所在地	東京本社：東京都港区 その他事業所：関西支社／九州支社／東北支社
代表者	代表取締役社長 岡本祥治
設立	2012年3月
証券コード	6563（東証グロース）
資本金	94,910 千円（2025年9月30日時点）
URL	https://www.mirai-works.co.jp/
事業内容	<ul style="list-style-type: none">● プロフェッショナル人材事業 フリーランス・業務委託／副業・業務委託／正社員 登録プロフェッショナル94,000名、クライアント8,800社（2025年12月31日時点）● コンサルティング事業● 実践型リスクリング事業● オープンイノベーション事業● 地方創生事業● サステナビリティ経営支援事業 https://mirai-works.co.jp/service/
子会社	Greenroom株式会社 https://greenroom.eco/

プレスリリースに関するお問い合わせ先（報道機関窓口）

株式会社みらいワークス 広報：岩本 尚子

電話：03-5860-1835 / 携帯電話：080-3311-7569 / e-mail：pr@mirai-works.co.jp