



キャリアオーナーシップと

はたらく未来 コンソーシアム

キャリアオーナーシップが、社会を動かす。

コンソーシアム参画企業3社による 「相互副業 実証実験」 成果報告会



ファシリテーター
(コンソーシアム顧問)

田中 研之輔 教授

法政大学キャリアデザイン学部・大学院

登壇企業 (相互副業 参加企業3社)



オンライン・オープンセッション

- コンソーシアム参画企業3社による -

「相互副業 実証実験」 成果報告会

2022.7.5 17:00-18:30

1. 相互副業 実証実験の概要
2. 相互副業 実証実験の成果報告
3. 参画社クロストーク | 相互副業で得られた気づき・学び
副業がキャリアオーナーシップ経営にもたらす影響とは
4. 副業制度の運用や課題に関する各社一問一答

相互副業 実証実験の概要

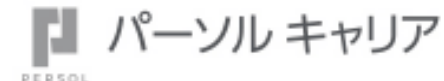
プロジェクト総括

パーソルキャリア株式会社

タレントシェアリング事業部






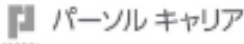
ゼネラルマネージャー 片山 徹之

副業実証実験 第1弾 概要



	目的	副業を通じた、 キャリアオーナーシップの発揮および向上
	募集企業	ヤフー株式会社 キリンホールディングス株式会社 パーソルキャリア株式会社
	参加対象	担当領域における専門スキルを有し、課題設定から解決策の提示まで対応できる方
	選出方法	上長からの推薦 ※応募者多数の場合、人事にて参加者を決定させていただきます。ご了承ください。
	実施時期	2022年2月～2022年4月末 (3か月)
	募集時期	2021年12月上旬 (2週間)
	マッチング方法	応募 - 面談 - 合意 - 契約締結
	副業条件	
	応募条件	調査・レポート／アナリティクス／新規事業提案／企画立案／制度設計などを予定
	応募期間	3か月
	稼働時間	週1回以下
	出社	原則リモート
	報酬額	週1日未満：月額5万円／週1日程度：月額10万円 (各社契約に基づき決定)
契約方法	各社と業務委託契約を締結	
アンケート	副業開始前後にアンケートにご協力をいただきます。 ※別途資料参照	

コンソーシアム参画企業間 相互副業実証実験 第1弾 成立案件一覧




社名	 条件	 受け入れ部署	 送り出し企業
	多様性推進の実践に向けた施策検討	人事総務部人事担当 (多様性グループ)	ヤフー株式会社
	新規事業開発支援 (サービス開発)	経営企画部健康事業推進室	パーソルキャリア株式会社
	新規事業開発支援 (システム設計・プロトタイプ開発)	経営企画部健康事業推進室	パーソルキャリア株式会社
	HRBPとして組織課題解決支援	ビジネスパートナーPD本部採用部	キリンホールディングス株式会社
	デザインリサーチ企画・実施	テクノロジー本部 エンジニアリング統括部 UXデザイン部 UXリサーチグループ	ヤフー株式会社
	社員パフォーマンス向上を目的とした 健康推進施策の立案	人事本部 人事労務部	ヤフー株式会社
	多様性実現に向けたミレニウム世代の 調査分析	人事本部 人事企画部	キリンホールディングス株式会社

コンソーシアム参画企業間 相互副業実証実験 第1弾 不成立案件一覧

17件中7件が成立

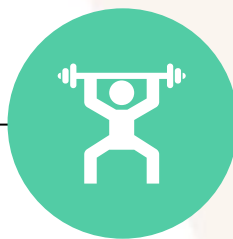


不成立案件プロジェクト名

社名	不成立案件プロジェクト名
	サイエンス・コミュニケーター（アドバイザー）
	採用メディアに関するデータ分析および採用ブランディング全般のアドバイスを行う
	データ&テックを活用して、「はたらく」をバリューアップする新たなサービス・事業開発
	弊社のデジタル変革に対するアドバイス・サポート
	dodaレコメンドエンジン開発へのアドバイス・サポート
	セールスDX推進PJT
	ウェビナーの企画・運営
	i-common 法人サービスにおけるCRMマーケティングの戦略支援
	他社の多様性実現に向けた施策の調査
上級管理職向け研修ラインナップの新設PJT	

副業実施のメリット (が得られるメリット)

副業の経験を通じて自身の成長を促進させることができる



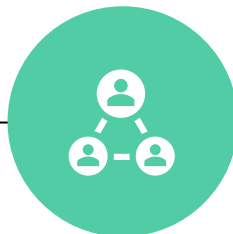
1. スキルアップ

本業では得ることができない新しい知見やスキル、経験を得ることができる。例えば、新たなプロジェクトへの参加による自身の知識レベルやスキル向上など



2. 自己実現

自分の活躍の場を広げることができる。本業以外で活躍できるという自信をつけることができるため、自己充実感の向上などにも寄与



3. つながり / 人脈

普段関わることがない他分野の方々とのつながりができる。例えば、新たなネットワークの構築やコミュニティへの参加など



4. 本業への波及

新しい視点を得られることで、本業のモチベーションUP、または普段の業務の革新性・効率性向上につながる



実施前後のアンケートについて

副業開始前・終了後の変化をアンケート結果をもとに検証を致します。

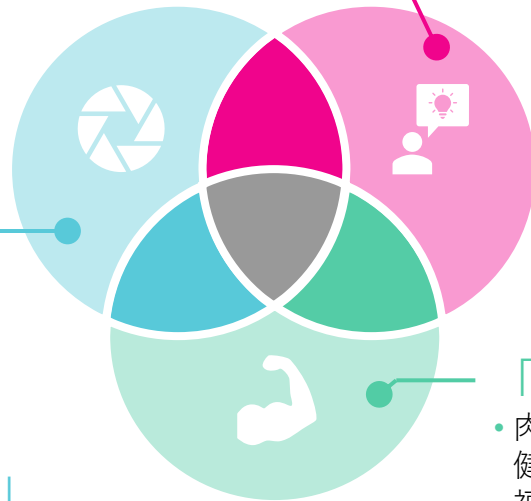
アンケート概要

プロテアのキャリア資産診断：『LIFE SHIFT』で示されたキャリア資産の3項目を、法政大学・田中研之輔氏の監修のもと独自開発

資産の説明

「生産性資産」

- 生産性や所得、キャリアの見通しを向上させるのに役立つ資産。仕事の中で培ってきたスキルや知識



「変身資産」

- 大きな変化 (AI化、スマート化、デジタル化などテクノロジーの進化、世界的人口増加、環境問題、宇宙開発…) に適応して、自らを変化させていくための資産

「活力資産」

- 肉体的・精神的健康と心理的幸福感を得るための資産

5つの要素

生産的	テクニカルスキル	職務を遂行するために欠かせない知識や技術、技術熟練度
	ビジネススキル	組織にとって有益な情報、付加価値のある知識・経験
	インサイトスキル	物事を深く鋭く見抜く力、見通す力 業界や市場を深くする、鋭く洞察する能力
	コミュニケーションスキル	他者と十分な意思の疎通を行うための技術
	プロジェクトマネジメント	プロジェクトを遂行する際に必要とする計画立案・進捗管理する能力
活力	精神的健康	情緒的に不安がないか安定的か、心の余裕を保てるように日ごろからメンテナンスできているか
	身体的健康	病気や生活習慣に不安がないか、精神的に活動できるように日ごろから健康的な生活習慣を過ごせているか
	自己決定感	自身の活動を現在まで振り返り、どの程度自分で決めて振り組んできたことか
	自己選択感	自身の今後の活動を考えたときにやりたいものが明らかに選択できる状態か
変身	自己充実感	自身の活動にやりがいを感じているか、ポジティブにとらえられているか
	パーパス	自身が外部(変化)とつながりを何故持つのか目的を定義できているか
	アイデンティティ	自身が外部(変化)に対してどのような役割をもって取り組もうとしているか認識できているか
	アダプタビリティ	自身が外部(変化)とどのようなつながりをもって取り組もうとしているか認識できているか
	ネットワーク	自身が外部(変化)と多様なつながりを構築できているか
コミュニティ	自身が外部(変化)と、同一の目的を持った仲間と活動ができているか	

複業実証実験・分科会活動の振り返りまとめ

メリット探索フェーズ

実現方法・具体化フェーズ

実証実験・実行フェーズ



Good

丁寧に議論を進め、各社が
こだわるポイントを反映した
相互副業・実証実験のあり方を
探求できた

報酬、受入部署のニーズ特定、
各社ナレッジの共有によって、
基準が明確にできた

受入部署は非常にメリットが
あり大いに役立った



Motto

副業参加社員に向けた
学びの場としてコミュニティを
つくりたい

社内副業とどう違うか目的や
メリットの整理をしたい

副業参加社員へあまり還元が
できなかった。副業者にも
メリットがある仕組みづくり、
受入部署のナレッジ共有に
チャレンジしたい



今後

2期では同じスキームで、さらに多くの参画企業と検証を続けたい。
相互副業のスキームならでの価値として、

- ①副業参加社員への成長機会づくり、
- ②各社の受入部署でのナレッジ共有を行うことで、さらに効果検証をしていく。

「相互副業 実証実験」成果報告会 -個人への影響-

2022.7.5



パーソルプロセス&テクノロジー株式会社
プロテア開発責任者 宮崎 将



- ✓ 相互副業・実証実験の効果検証
- ✓ 検証結果～キャリア資産／キャリア自律度～
- ✓ 考察

相互副業・実証実験の効果検証



効果検証プロセス



副業実践の前後でアセスメントにてキャリア資産およびキャリア自律度を分析

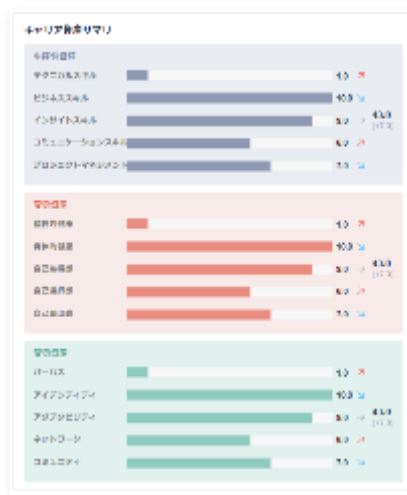


キャリア資産診断

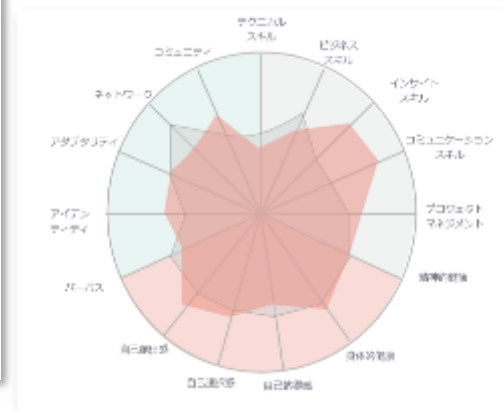


キャリア資産
とは

個々人の知識や能力、社会とのつながりや健康といった「見えない資産」
3つの資産「生産性資産」「活力資産」「変身資産」に分類



※所要時間は約15分



活用方法

キャリア資産診断にて選択式で設問に回答することで、各キャリア資産の状況を可視化し、
診断結果を基に「ご自身のキャリア課題や傾向」を客観的に、より深く内省することができます
また、変化や成長度合いを測定する一つのツールとしてご利用いただけます

参考: キャリア資産 構成要素



過去からの積み上げ

積み上げたスキルや知識



生産性資産

仕事の中で培ってきた経験や、生産性や所得、キャリアの見通しを向上させるのに役立つスキルや知識を測ります。

現在の行動の源泉

活動を支える身体と心



活力資産

活動を支える身体の健康や精神的に余裕があるのか、自分の活動をしっかりと考えられる状態にあるのかを測ります。

未来への可能性

環境に適応し変化する



変身資産

外部の変化(技術の進化や情勢や環境の変化)に適応し、自らを変化させていくためのチカラを測ります。

テクニカルスキル	職務を遂行するために欠かせない知識や技術、技術熟練度
ビジネススキル	組織にとって有益な情報、付加価値のある知識・経験
インサイトスキル	物事を深く鋭く見抜く力、見通す力、鋭く洞察する能力
コミュニケーションスキル	他者と十分な意思の疎通を行うための技術
プロジェクトマネジメント	プロジェクト遂行に必要な計画立案・進捗管理する能力

精神的な健康	情緒的に不安がないか安定的か、心の余裕を保っているか
身体的な健康	病気や生活習慣に不安がないか、健康的な生活習慣を過ごしているか
自己納得感	自身の活動を現在までを振り返り、自分で決めて取り組んできたことか
自己選択感	自身の今後の活動を考えたときにやりたいものが明らかで選択できる状態か
自己創出感	自身の活動にやりがいを感じているか、ポジティブにとらえられているか

パーパス	なぜ外部とつながりを持つのか目的を定義できるか
アイデンティティ	外部に対してどんな役割をもって取り組むか認識できるか
アダプタビリティ	外部とどんな繋がりをもって取り組むか認識できるか
ネットワーク	外部と多様なつながりを構築できているか
コミュニティ	外部に対して同じ目的を持った仲間と活動できているか

スキル・能力ではなく、再現性のある「資質」をみる



単なるスキルアセスメントやエンゲージメントサーベイではなく、
未来へ自律的なキャリアを築くための環境や習慣などの蓄積をみる

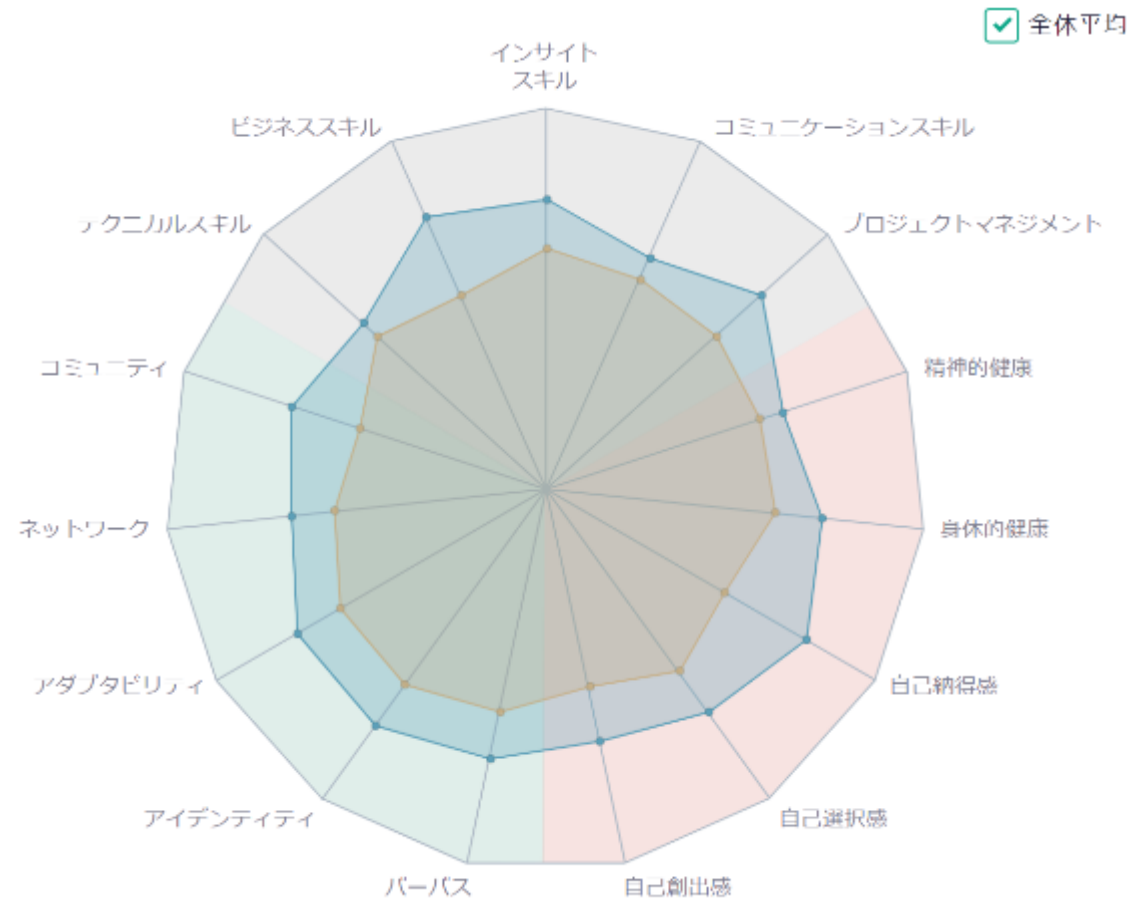
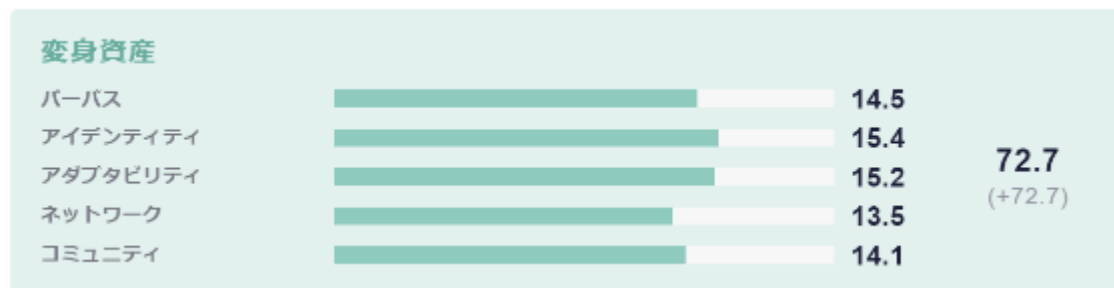
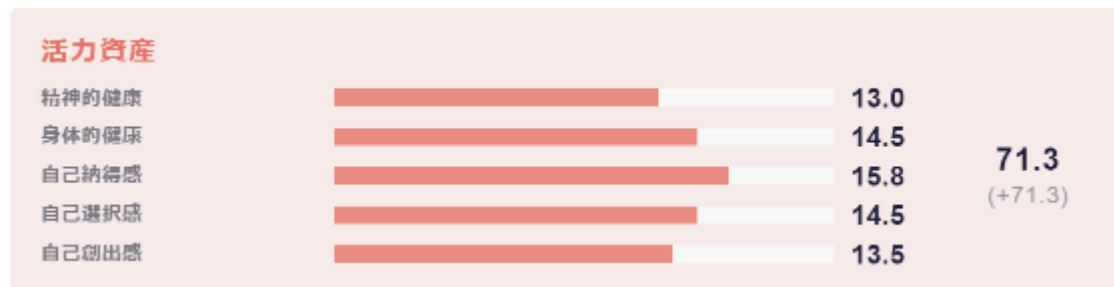
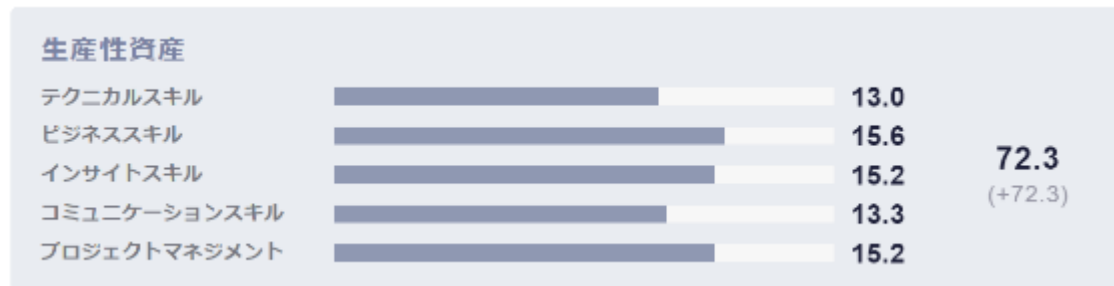


検証結果～キャリア資産／キャリア自律度～

実証前結果 キャリア資産(全体平均)



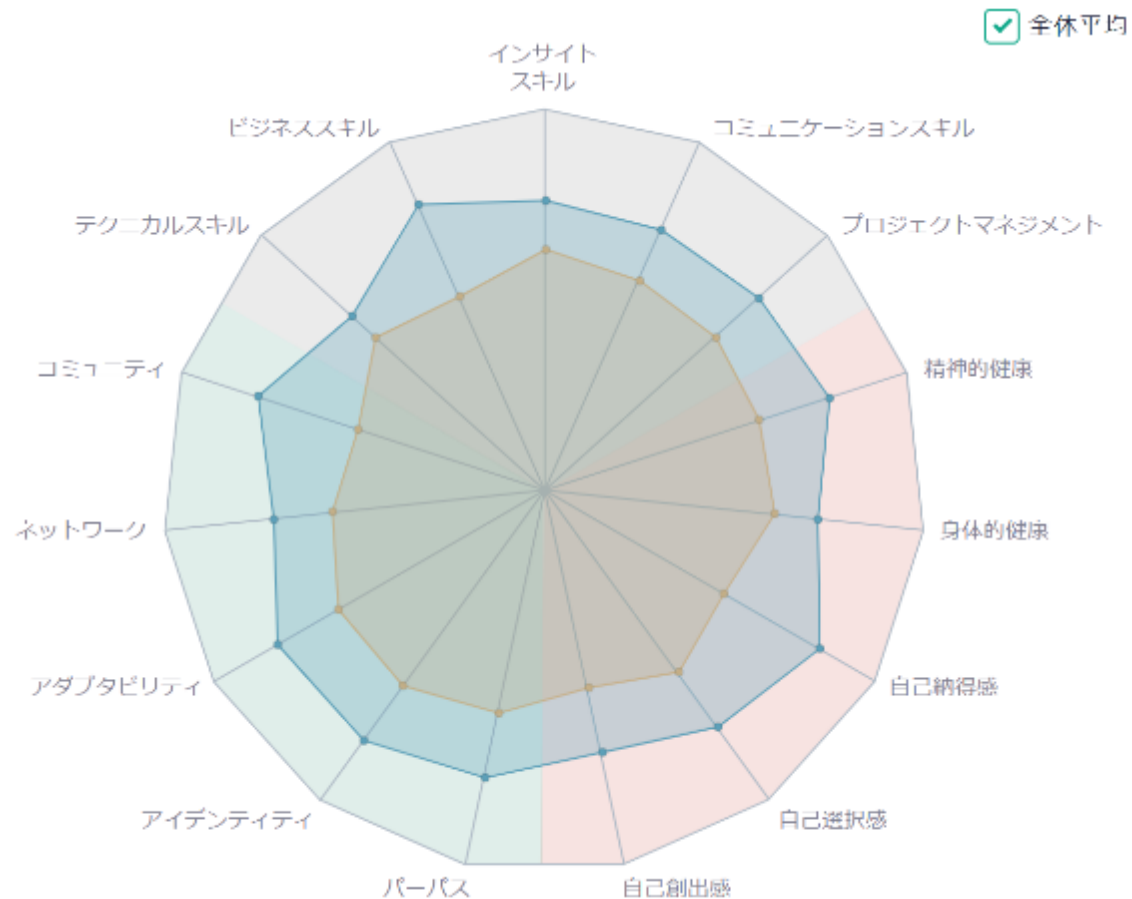
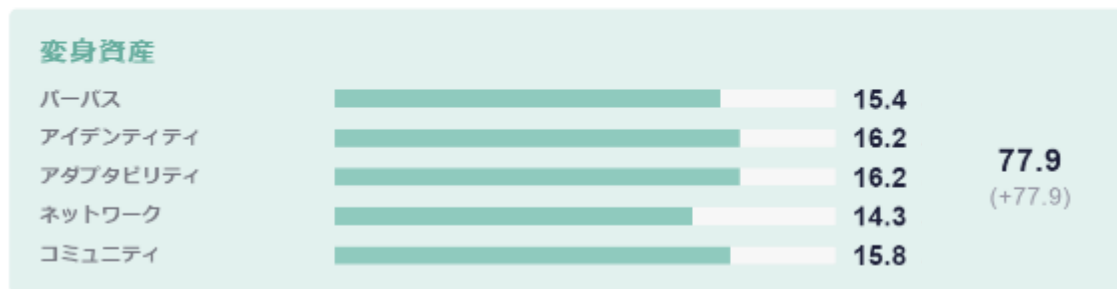
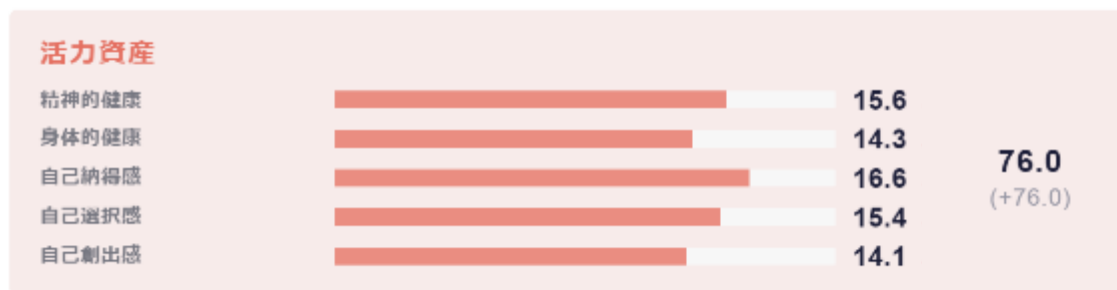
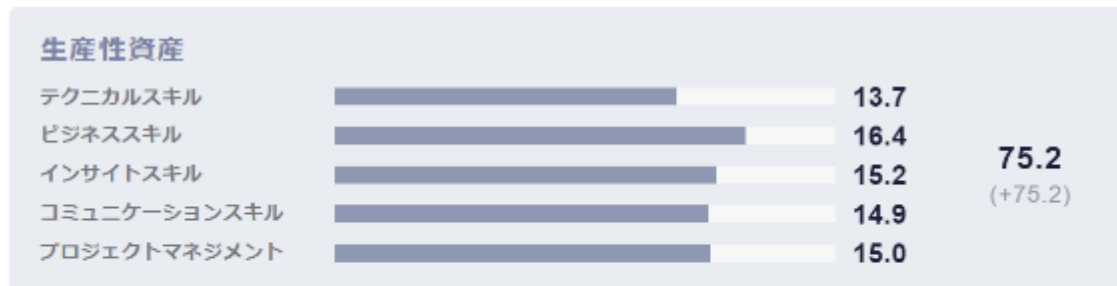
ビジネススキル・自己納得感で市場平均より高水準



実証後結果 キャリア資産(全体平均)



14/15項目で数値向上がみられる

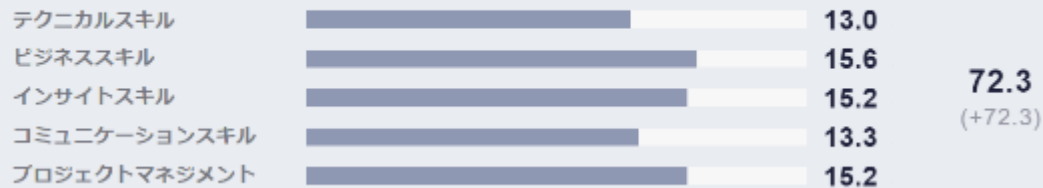


実証前後結果 キャリア資産(速報値、7名)



活力資産と変身資産でより大きく数値向上がみられる

生産性資産



生産性資産



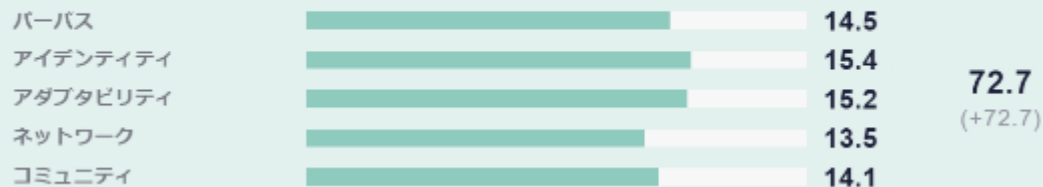
活力資産



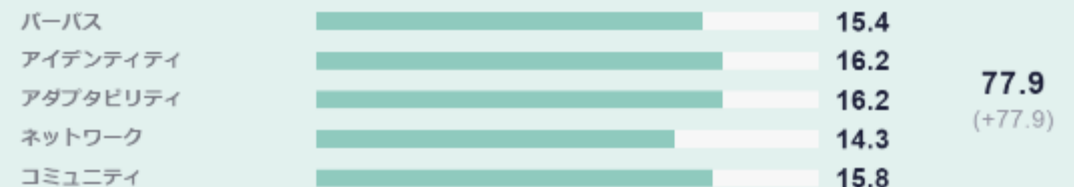
活力資産



変身資産



変身資産



キャリア自律度 測定方法・結果



特に心理面で変化を実感

※5:あてはまる～1:あてはまらないの5件法で聴取
要因ごとに平均値を算出し、心理・行動・キャリア自律度それぞれ各要因の平均値を算出

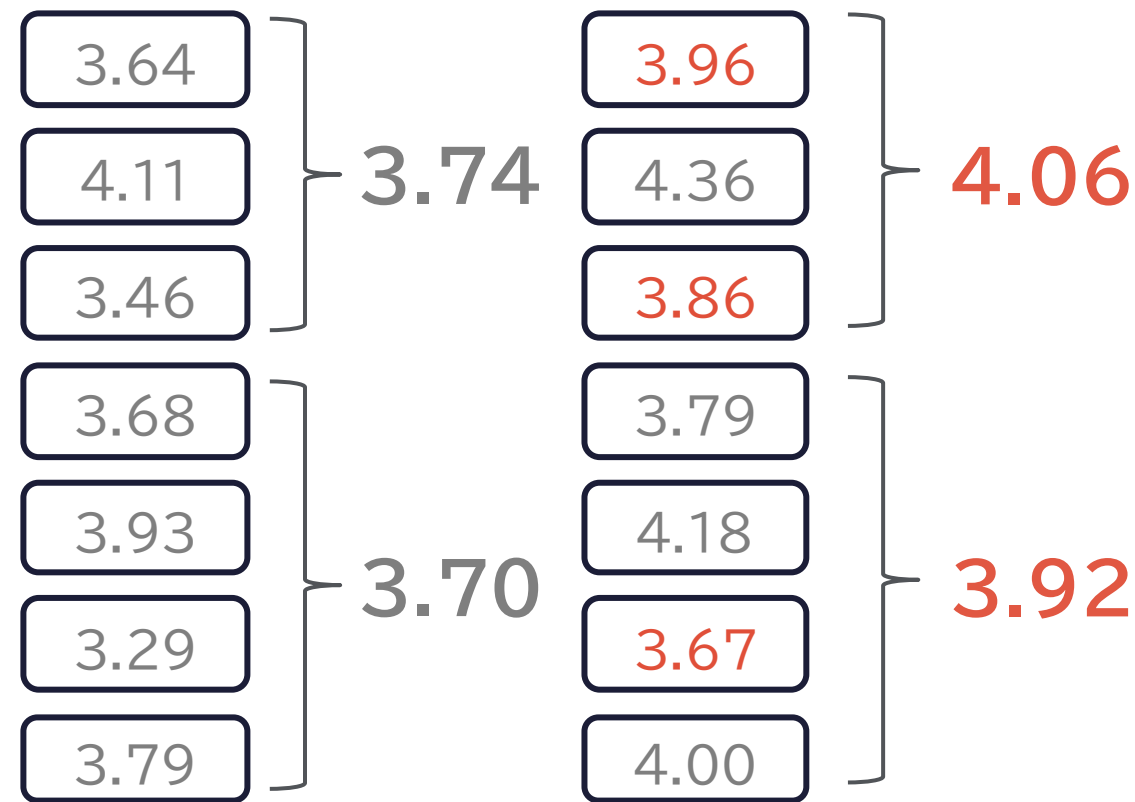
心理	職業的 自己イメージの 明確さ	「自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかった」「自分はどんな仕事をやりたいのが明らかである」「自分は何を望んで今の仕事をしているのかわかっている」 「自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている」
	主体的 キャリア形成意欲	「自分のこれからのキャリアについて関心が高い」「これからのキャリアを、より充実したものにしたいと強く思う」「キャリア設計（職業生活の設計）は、自分にとって重要な課題である」 「これからのキャリアをどう歩むべきか、時々考えている」
	キャリアの 自己責任自覚	「納得いくキャリアを歩めるかどうかは、自分の責任だと思う」「キャリア形成は、自分自身の責任である」 「納得いくキャリアを歩めない原因と周囲の環境はあまり関係ない」 「キャリアは周囲の環境によって決められていくとは思わない」
行動	職場環境変化 への適応行動	「新しい環境や状況にも、比較的早くなじんで対応している」「職場環境がどう変わっても動揺しないで対応している」「新しい職場に移ってもすぐに自分らしさを発揮している」 「職場の制度や仕事が変わってもすぐ対応している」
	キャリア 開発行動	「自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している」「仕事のために新しいことをいろいろ勉強している」「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」 「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」
	ネットワーク 行動	「新しい人間関係が構築できるように、社内外の活動に積極的に参加している」「仕事と直接関係ない人とも積極的に交流するようにしている」「新しいネットワークづくりに常に取り組んでいる」
	主体的 仕事行動	「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」「常に自発的に仕事を行っている」「仕事の進め方や企画を立てる上で、今までの延長上のやり方ではなく、自分なりの発想を持って取り組んでいる」

参考:堀内 泰利, 岡田 昌毅."キャリア自律を促進する要因の実証的研究" 産業・組織心理学研究 29(2), 73-86, 2016.
よりキャリア自律心理尺度およびキャリア自律行動尺度を一部改変して使用

全体平均(5点満点)

実証前

実証後




出典:パーソル総合研究所 従業員のキャリア自律に関する定量調査

https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/career_self-reliance.html

活力資産と変身資産が上昇した人の割合が多い




◆キャリア資産数値上昇者の割合

積み上げたスキルや知識
 **生産性資産**

57%

活動を支える身体と心
 **活力資産**

86%

環境に適応し変化する
 **変身資産**

71%

短期間のプロジェクトながら、活力や変化の面で効果を実感

考察

各資産で上昇者の多い項目 TOP3



社外に出るからこそ得られる経験が成長実感に

項目

好影響の想定要因



変身
資産

コミュニティ

社外で繋がる環境



活力
資産

自己選択感

やりたいことの実践機会



活力
資産

精神的健康

新たな活動習慣



一般的な副業イメージ

「自身のスキルを活かして、他社で役立つ」

→生産性資産(スキル・経験に起因する項目)に好影響がある

相互複業での効果

変身資産:

「自分はどんな人か(アイデンティティ)」「何を武器に取り組むか(アダプタビリティ)」考える機会
→対価をいただいて取り組んだことでより役割認識をもって臨まれた結果

活力資産:

自己納得感・自己選択感など過去～現在に掛けてのキャリア選択を内省的に捉えることができ、かつポジティブに受け取っている様子
→「隣の芝生は青そうと思って活動したが、実際は自分のところの芝生も青かった」と気付けた

「相互副業 実証実験」成果報告会 -組織への影響-






パーソルキャリア株式会社

組織開発エキスパート 小松 由

補足：集計結果の評価まとめ方





補足1 受入部署の評価まとめ方

実施後アンケートを取得、7部署中5部署から回答があり
選択肢によって記号を付与した（－は未回答）

-  満足、受け入れたい、スムーズに受け入れできた、満足
-  やや満足、やや受け入れたい、やや受け入れできた、やや満足
-  どちらともいえない
-  やや不満・不満、スムーズに受け入れできなかった、やや不満・不満
-  未回答

補足2 参加社員の評価まとめ方

実施後アンケートを取得、
7人中7人から回答があり選択肢によって記号を付与した

-  成果を出せた、継続して受けたい、目的・ゴール・役割が明確になった、満足
-  やや成果を出せた、やや継続して受けたい、目的・ゴール・役割がやや明確になった、やや満足
-  どちらともいえない
-  やや成果を出せなかった・成果を出せなかった、目的・ゴール・役割がやや明確にならなかった・明確にならなかった、やや不満・不満

受入部署と参加社員の事後アンケート（集計結果サマリ）

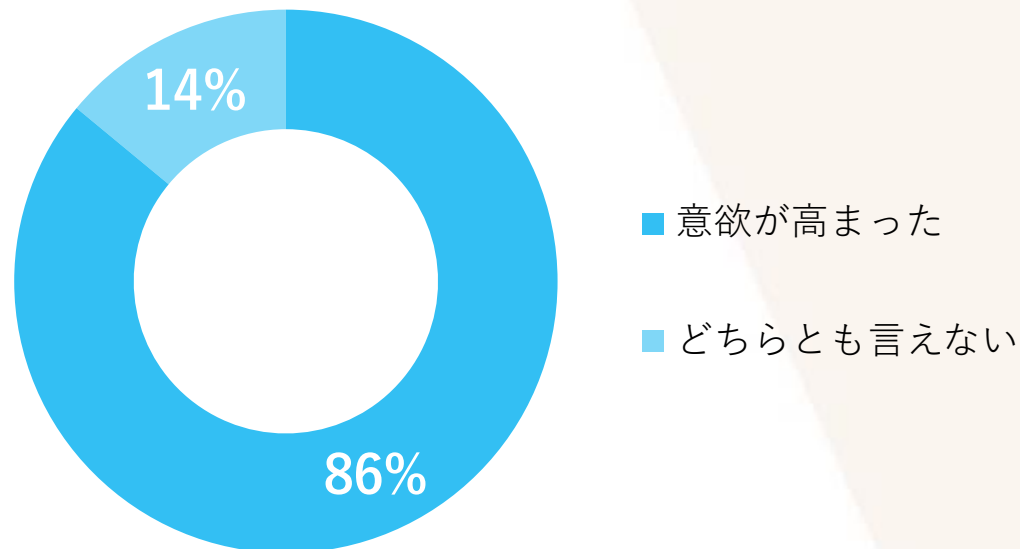
- 成果の満足度、継続参加意向、コミュニケーションの3項目は受入部署、参加社員ともにポジティブな回答が多かった
- オンボーディングの中でも「プロジェクトのゴールの明確さ」では、受入部署と参加社員の捉え方のギャップが出たケースがみられた

受入企業	受入案件	成果の満足度		継続参加		オンボーディング		コミュニケーション	
		受入部署	参加社員	受入部署	参加社員	受入部署	参加社員	受入部署	参加社員
ヤフー	HRBPとして 組織課題解決支援	○	△	○	◎	△	目的 : ○ ゴール : △ 役割 : ◎	○	◎
麒麟ホールディングス	多様性推進の実践に向けた施策検討	◎	○	◎	◎	◎	目的 : ○ ゴール : ○ 役割 : ◎	◎	◎
麒麟ホールディングス	新規事業開発支援 (サービス開発)	◎	○	◎	○	◎	目的 : ○ ゴール : △ 役割 : ○	◎	◎
麒麟ホールディングス	新規事業開発支援 (システム設計・プロトタイプ開発)	—	○	—	◎	—	目的 : ○ ゴール : ○ 役割 : ○	—	○
パーソルキャリア	デザインリサーチ企画・実施	◎	◎	△	◎	◎	目的 : ◎ ゴール : × 役割 : △	○	◎
パーソルキャリア	社員パフォーマンス向上を目的とした 健康推進施策の立案	—	○	—	◎	—	目的 : ◎ ゴール : ○ 役割 : ○	—	○
パーソルキャリア	多様性実現に向けた ミレニアム世代の調査分析	◎	○	◎	○	○	目的 : ◎ ゴール : ◎ 役割 : ◎	○	○

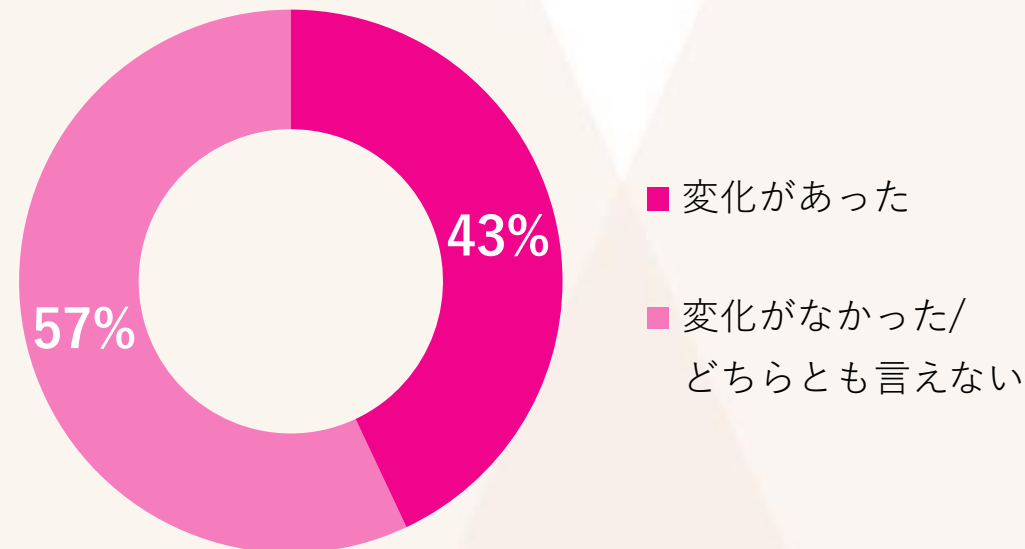
副業参加社員の「キャリアオーナーシップ」の変化（定性コメントサマリ）

キャリアオーナーシップの「意欲」は86%が高まった一方で、「行動」の変化は43%に留まった

キャリアを自ら決定していく意欲



キャリアにおける行動変化



特徴的な定性コメント



副業することは、**現職にも還元**できるし、自分の学びや訓練の場にもなるので適度な副業は良い



仕事のやり方や考え方に**変化があり、上司にも共有**することで、主業務や今後のキャリアと一緒に考えられるようになった



もともと行動は取っているため、その**行動自体の変化はありませんが、行動はとれています**

受入部署と参加社員の「副業ナレッジ」(定性コメントサマリ)

キャリアオーナーシップの「意欲」は86%が高まった一方で、「行動」の変化は43%に留まった



受け入れ部署ナレッジ



副業参加社員ナレッジ

受入れの 事前準備

- 本人のスキル・経験を伺い、最初に副業期間の期待値やゴールをよくすり合わせる
- 開始前にPJTメンバーとの顔合わせ、お互いの業務内容説明など共有MTG

- 3か月の過ごし方&進め方の事前スケジュールを関係者で確認し共通認識をもつ
- 最初は役割や最終アウトプットのイメージが湧かず、進める中で明確になっていった
→最終アウトプットのイメージや期待される役割についてゴールを明確にするとよい

スムーズな 受入れ開始

- 社内用語や部署名・職種名など社外に通じにくい前提を最初から開示する

- 受入部署の理解や前向きな環境をつくってもらえたおかげでスムーズにスタートできた

期間中の コミュニケーション

- 週1回のMTGやメールだけでは、相互理解のレベルまでは至らなかった
→相互理解を深めるコミュニケーションの工夫が必要だと感じた
- プロジェクトを進めながら徐々に役割とゴールを定めていったが、お互いに認識のすり合わせができてよかった

- 全てオンラインで完結だったので、直接お会いする機会があるとさらによかった
- フィードバックを定期的にもらい、アウトプットを見直してブラッシュアップし続ける
広いスコープでのテーマの場合、より絞り込んだ課題設定にする
- アウトプットに対して質の良いフィードバックをいただけたため、スキルアップにつながった

今後の 改善点

- 前倒しで対応いただき2週間ほど余ってしまった
→適切な業務量、依頼期間については検討していきたい
- 副業制度の不安を相談する相談先があるとよい

- 作業量が増えた時に、どこまで対応するか線引きが難しかった
→適切な業務量、依頼内容の調整は検討していきたい
- 副業に向いている業務と不向きな業務があり、個人情報扱うものはやりづらかった
→案件の切り出し方法

副業実証実験から得られた示唆まとめ



実証された効果



相互副業ナレッジ



人事施策としてのあり方



Good

相互副業でC/O向上効果があった
短期間でもキャリア資産が向上、
キャリア自己選択意識が高まった

PJTのゴールを受入部署と副業者で
すり合わせ、副業者への
フィードバックを行うことが重要

正社員だけではない多様な人材を
惹きつける雇用のあり方、
新たな労使関係を築く
ヒントが得られた



Motto

C/O意識は8割以上で高まったが、
C/O行動が約6割「変化なし・
どちらともいえない」だった点は、
対象者を拡げて検証を続けたい

副業者が自らのアウトプットに
対して自信が持てるような
機会をつくる必要がある

個人主導での副業ではなく、
会社主導の副業の取り組みや
労使契約のあり方の見直しに
つながる提言を見出したい



今後

C/O行動が高くない社員でも同様の効果が得られるのか、
送り出し部署への好影響はあるのかについてさらに検証し、
C/O経営の実践論として副業に関する労使関係の提言につなげたい。

オンライン・オープンセッション

- コンソーシアム参画企業3社による -

「相互副業 実証実験」 成果報告会

2022.7.5 tue 17:00-18:30

1. 相互副業 実証実験の概要
2. 相互副業 実証実験の成果報告
3. 参画社クロストーク | 相互副業で得られた気づき・学び
副業がキャリアオーナーシップ経営にもたらす影響とは
4. 副業制度の運用や課題に関する各社一問一答

実証実験 参加企業3社のプロジェクト担当者によるクロストーク 登壇者



森澤 文貴

キリンホールディングス
株式会社
人事総務部
企画・組織開発担当 主幹



岸本 雅樹

ヤフー株式会社
ピープル・デベロップメント
統括本部
ビジネスパートナー
PD本部 本部長



柴口 幸子

パーソルキャリア
株式会社
人事デザイン部
タレントマネジメント
グループ エキスパート



田中 研之輔 教授

法政大学キャリア
デザイン学部・大学院



得能 絵理子

事務局
パーソルキャリア
株式会社
キャリアオーナーシップと
はたらく未来コンソーシアム
モデレーター

オンライン・オープンセッション

- コンソーシアム参画企業3社による -

「相互副業 実証実験」成果報告会

2022.7.5 tue 17:00-18:30

1. 相互副業 実証実験の概要
2. 相互副業 実証実験の成果報告
3. 参画社クロストーク | 相互副業で得られた気づき・学び
副業がキャリアオーナーシップ経営にもたらす影響とは
4. 副業制度の運用や課題に関する各社一問一答

副業制度の運用や課題に関する各社一問一答 追加登壇者



森澤 文貴

キリンホールディングス
株式会社
人事総務部
企画・組織開発担当 主幹



岸本 雅樹

ヤフー株式会社
ピープル・デベロップメント
統括本部
ビジネスパートナー
PD本部 本部長



柴口 幸子

パーソルキャリア
株式会社
人事デザイン部
タレントマネジメント
グループ エキスパート



得能 絵理子

事務局
パーソルキャリア
株式会社
キャリアオーナーシップと
はたらく未来コンソーシアム
モデレーター



伊藤 剛

事務局
パーソルキャリア
株式会社
キャリアオーナーシップと
はたらく未来コンソーシアム 広報
キャリアオーナーシップ
・リビングラボ 責任者

副業制度に関するQ&A (各社の副業制度について、お伺いします)



Q：副業先の労務管理はどのように行っていますか？
どのような雇用形態の副業を認めていますか？

Q：競合の範囲など「認める副業内容」の判断基準を教えてください

Q：社員が副業をする場合の社内申請や許可の手続きを教えてください

Q：「平日・昼間」に副業をする場合の各社の考え方を教えてください

Q：各社、オフィスで副業を行うことは可能ですか？

Q：副業をしている社員は会社を辞めてしまうのでは？と心配しています。各社で副業をしている社員は、どうですか？

今回の相互副業 実証実験に関するQ&A

Q：今回の相互副業では、参加者は週に何時間ほど、副業で働いていましたか？

Q：今回は、2月から4月の3か月のプロジェクトという限定された条件だったこともあり、副業案件の切り出しもご苦労があったのではないかと思います。
社内の案件は簡単に集まったのでしょうか？ また、案件切り出しのポイントを教えてください

Q：今回は3社が統一したフォーマットで募集要項を作りましたが、工夫したポイント、正社員の採用と異なるポイントを教えてください。

Q：今回の相互副業では、受け入れ側は誰が面接して採用を決めましたか？

Q：今回の相互副業では、送り出す側は副業社員をどのように募集しましたか？

Q：今回は、相互副業ということで、社用PCで副業が出来たこともあり、情報セキュリティがしっかりしたPCで業務委託が出来、安心だったという声もあったと聞いています。今後、一定の条件の下、会社PCで副業を可能にすることは検討に値しますか？

Q：次回の相互副業があったとしたら制度運用上、チャレンジしたいことがあれば教えてください