

キャリアオーナーシップが、社会を動かす。



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

# 相互副業（第3期） 成果報告書 完全版

2024.8.7

## 〈目次〉

1. 相互副業（第3期）の概要 （P3～）
2. 相互副業（第3期）事後アンケート 全集計結果 （P16～）
  - ① 副業者 （P19～）
  - ② 受け入れ組織 （P48～）
  - ③ 送り出し組織 （P68～）
  - ④ 担当人事 （P75～）
3. プロテアを用いたキャリア分析レポート （P81～）

キャリアオーナーシップが、社会を動かす。



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

# 相互副業（第3期） 事後アンケート 全集計結果

報告者

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  
企画総指揮 伊藤 剛

# 相互副業の概要 - 目的・期待効果・検証項目 -



## 相互副業の目的

### ▶ 各社の本格的な副業人材活用または副業推進のためのトライアルと効果検証

副業を通じて、  
個人の**キャリアオーナーシップの  
発揮・向上する機会**につながる  
可能性が高いことを実証

副業に関する送り出し部署・  
受け入れ部署への影響の調査

副業人材の活用、副業を許可・  
推奨することに慣れてく



## 概要

「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」への参加企業同士が  
各社で案件と社員を出し合い、相互に副業人材受け入れと社員への副業推奨を実践する



## 期待効果

### 企業

- 採用力・エンゲージメント向上
- 外の知見・経験によるイノベーション特性  
(気づき・考え方変化)

### 個人

- キャリアオーナーシップの発揮・向上
- 社外での経験による成長



## 検証項目

### 個人

副業前後での個人の変化





### 組織

送り出し部署・受け入れ部署への影響





### 実践論

副業に関する労使関係の提言

# コンソーシアムの相互副業ルール - 副業条件・個人の参加条件 -

 <b>参加条件</b>	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件提供
	アンケート	副業開始前後のアンケートに協力すること
 <b>副業条件</b>	案件	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
	副業期間	3か月
	稼働時間	週1回以下
	出社	原則リモート / キックオフや現地視察などのオフラインは可
	報酬額	<b>週1日未満</b> 月額上限5万円 / <b>週1日程度</b> 月額上限10万円 (各社契約に基づき決定)
	契約方法	個人と受け入れ企業とが業務委託契約を締結
 <b>個人の参加条件</b>	年齢	不問
	役職	リーダー相当以上
	経験	実務3年以上、社歴1年以上
	スキル	担当領域における専門スキルを有しており、課題設定から解決策の提示まで自律自走で対応できる
	エントリー	一人一案件のみエントリー可能 / マッチング不成立の場合、エントリーのない案件への再エントリーは可
 <b>その他のルール</b>	ゴール・役割	受け入れ組織と副業者は、副業開始時に、プロジェクトのゴール、副業者の役割をすり合わせる
	フィードバック	受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行う





# コンソーシアムの相互副業ルール - 副業条件・個人の参加条件 -

 参加条件	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件提供
	アンケート	副業開始前後のアンケートに協力すること
 副業条件	案件	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
	副業期間	3か月
	稼働時間	週1回以下
	出社	原則リモート / キックオフや現地視察などのオフラインは可
	報酬額	週1日未満 月額上限5万円 / 週1日程度 月額上限10万円 (各社契約に基づき決定)
	契約方法	個人と受け入れ企業とが業務委託契約を締結
 個人の参加条件	年齢	不問
	役職	リーダー相当以上
	経験	実務3年以上、社歴1年以上
	スキル	担当領域における専門スキルを有しており、課題設定から解決策の提示まで自律自走で対応できる
	エントリー	一人一案件のみエントリー可能 / マッチング不成立の場合、エントリーのない案件への再エントリーは可
 その他のルール	ゴール・役割	受け入れ組織と副業者は、副業開始時に、プロジェクトのゴール、副業者の役割をすり合わせる
	フィードバック	受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行う

# コンソーシアムの相互副業ルール設計の背景

参加条件	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件
	アンケート	副業開始後、協力すること
副業条件	案件	<p>➤ 担当人事同士が同じ課題テーマ・目的で集まり、研究会活動を通じて各社の人事課題や活動を把握しているほか、人事の相互副業担当同士が顔見知り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>担当している人事の方々が、キャリアオーナーシップ人材を増やすことと事業の成長を繋ぐための実践方法を模索している研究会に参加し、月1回の全体会、月2回程度の分科会に出席し、議論をしていることが、双方の安心・信用の基礎となっている。</li> </ul>
	副業期間	
	稼働時間	
	出社	
	報酬額	
	契約方法	
個人の参加条件	年齢	不問
	役職	リーダー相当以上
	経験	実務3年以上、社歴1年以上
	スキル	担当領域における専門スキルを有しており、課題設定から解決策の提示まで自律自走で対応できる
	エントリー	一人一案件のみエントリー可能 / マッチング不成立の場合、エントリーのない案件への再エントリーは可
その他のルール	ゴール・役割	受け入れ組織と副業者は、副業開始時に、プロジェクトのゴール、副業者の役割をすり合わせる
	フィードバック	受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行う

# コンソーシアムの相互副業ルール設計の背景

 <b>参加条件</b>	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	<b>5件以上の案件提供</b>
	アンケート	副業開始前アンケートに協力すること
 <b>副業条件</b>	案件	調査・新規案件提供・企画立案・制度設計など
	副業期間	
	稼働時間	
	出社	
	報酬額	
	契約方法	
 <b>個人の参加条件</b>	年齢	
	役職	リーダー相当以上
	経験	実務3年以上、社歴1年以上
	スキル	担当領域における専門スキルを有しており、課題設定から解決策の提示まで自律自走で対応できる
 <b>その他のルール</b>	エントリー	一人一案件のみエントリー可能 / マッチング不成立の場合、エントリーのない案件への再エントリーは可
	ゴール・役割	受け入れ組織と副業者は、副業開始時に、プロジェクトのゴール、副業者の役割をすり合わせる
	フィードバック	受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行う

> **各社の社員を送り出すこと・社員への機会提供を価値としているため、受け入れ先の確保（副業案件の一定数の供出）が参加の必須条件**  
 ・ 送り出しのみをしたい企業は参加不可。案件を5件以上確保できない場合は、エントリー可能な組織に制限を設定



# コンソーシアムの相互副業ルール設計の背景

参加条件	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件提供
	アンケート	副業開始前後のアンケートに協力すること
副業条件	案件	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
	副業期間	<b>3か月</b>
	稼働時間	<b>週1回以下</b>
	出社	原則リモート / キックオフや現地視察などのオフラインは可
	報酬額	月額上限5万円 / <b>週1日程度</b> 月額上限10万円 (各社契約に基づき決定)

➤ **副業の受け入れ・送り出しのトライアルであるため活動量を制限し、両組織の不安材料を減らしている**





- 受け入れ組織：副業人材の活用経験が少ない企業も“お試し”で副業人材を活用しやすい
- 送り出し組織：副業者の送り出しに慣れていなくても3か月で終わるので、本業への影響に対する不安が少ない
- 双方に問題がなければ再契約（契約延長）も可能。その場合は、相互副業プロジェクト外で改めて金額や期間を話し合い新しい委託契約として締結。

応できる  
エントリーは可  
わせること  
行うこと

# コンソーシアムの相互副業ルール設計の背景





参加条件	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件提供
	アンケート	副業開始前後のアンケートに協力すること
副業条件	案件	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
	副業期間	3か月
	稼働時間	週1回以下
	出社	原則リモート / キックオフや現地視察などのオフラインは可
	報酬額	週1日未満 月額上限5万円 / 週1日程度 月額上限10万円 (各社契約に基づき決定)
	契約方法	個人と受け入れ企業とが業務委託契約を締結
個人の参加条件	年齢	不
	<p>➤ 稼ぐ力のある副業実践者が参加を避ける金額感の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本プロジェクトの目的は「副業未経験者にも副業を体験してもらうこと」であるが、副業経験者の方が、実績やスキルでマッチングしやすい。そこで、既に外部でも活躍している「稼ぐ力のある人材」からみると報酬額が小さいと感じる金額を上限に設定。</li> </ul>	
その他のルール	フィードバック	受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行うこと

# コンソーシアムの相互副業ルール設計の背景

 <b>参加条件</b>	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件提供
	アンケート	副業開始前後のアンケートに協力すること
 <b>副業条件</b>	案件	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
	副業期間	3か月
	稼働時間	週1回以下
	出社	原則リモート / キックオフや現地視察などのオフラインは可
 <b>個人の参加条件</b>	<p>➤ <b>3か月で成果をあげる工夫</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去2回の相互副業の実践で、「業務のキャッチアップで最初の1か月が終わってしまった」という副業者の声も多かったため、プロジェクトのゴールと副業者に期待する役割のすり合わせMTGの実施させた</li> </ul>	
	エントリー	一人一案件 / エントリー可能 / マッチング不成立の場合、エントリーのない案件への再エントリーは可
 <b>その他のルール</b>	ゴール・役割	<b>受け入れ組織と副業者は、副業開始時に、プロジェクトのゴール、副業者の役割をすり合わせる</b> こと
	フィードバック	受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行うこと

応できる

# コンソーシアムの相互副業ルール設計の背景

 <b>参加条件</b>	参加条件	コンソーシアムコミュニティ活動に参加していただくこと
	案件数	5件以上の案件提供
	アンケート	副業開始前後のアンケートに協力すること
 <b>副業条件</b>	案件	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
	副業期間	3か月
	稼働時間	週1回以下
	出社	原則リモート / キックオフや現地視察などのオフラインは可
	報酬額	週1日未満 月額上限5万円 / 週1日程度 月額上限10万円 (各社契約に基づき決定)
 <b>個人の参加条件</b>	<p>➤ <b>副業者の意識と行動の変化を促す工夫</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去2回の相互副業の実践で、「もっとフィードバックが欲しかった」という副業者の声も多かったため、プロジェクトの最後に副業者にフィードバックをすることを徹底。</li> </ul>	<p>…できる</p> <p>…エントリーは可</p>
	 <b>その他のルール</b>	<p>ゴール・役割</p> <p>受け入れ組織と副業者は、副業開始時に、プロジェクトのゴール、副業者の役割をすり合わせる</p> <p>フィードバック</p> <p><b>受け入れ組織は、副業者に対して成果物、業務の姿勢などについてフィードバックを必ず行うこと</b></p>

# 第3回 相互副業の概要 - 案件数・副業者数・スケジュール -



参加企業

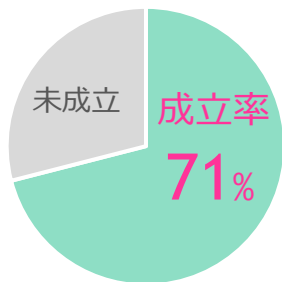
28社 ※コンソーシアムに加盟する17社及びその子会社

総案件数

107件

成立案件数

76件



エントリー者数

176名

副業者数

86名

倍率2.05倍

送り出せなかった企業

1社 (17社中)

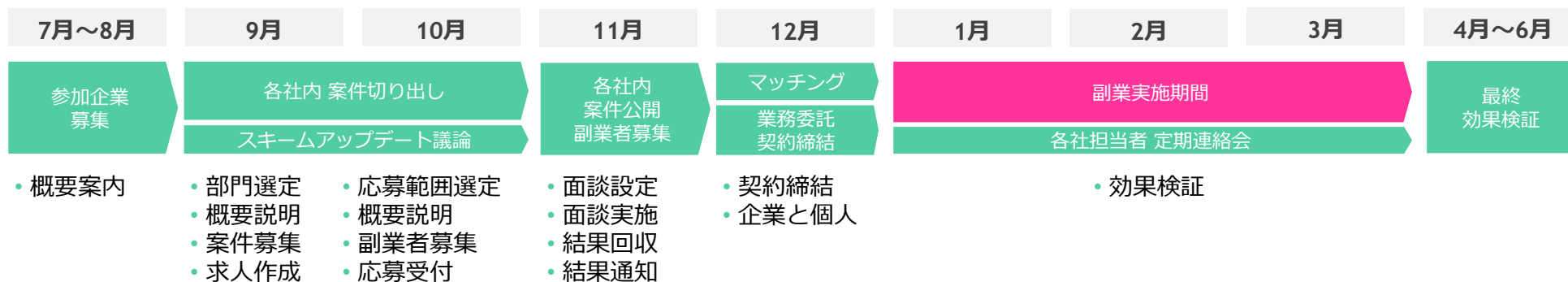
副業先に転職した社員数 (過去累計)

1名 ※第2期から1名



スケジュール




各社プロジェクト担当は  
月1回のMTG



## 案件内訳

人事案件が多い背景：

- ①人事課題を議論するコミュニティの取り組みであり、コミュニティ参加者が人事部門であるため
- ②副業受け入れが初めての企業は自組織（人事）からの案件切り出しが中心となるため
  - 回を重ねた企業ほど人事以外の案件が増える傾向あり

	案件部門					
	人事	新規事業	DX	サステイナブル	マーケティング	その他 (DEI,広報,R&D)
 全案件	57	14	9	9	9	9
 成立した案件	43	11	7	6	5	4
 成立率	75.4%	78.6%	77.8%	66.7%	55.6%	44.4%

# ファイディングスサマリー

## 「相互副業」で人事課題を解決するためのルール設計が大きく前進

1

### 未経験者が6割も副業に参加できた要因



期間の制限、報酬額の上限設定が、  
未経験者の越境体験成立に寄与した

2

### ゴール・役割設定の徹底による アウトプットの高い満足度

ゴール・役割設定を徹底したことで、  
受け入れ組織・副業者共に副業の  
アウトプットへの満足度、特に副業者の  
自信・自己肯定感に繋がっている



3

### フィードバックを徹底したことによる 意識と行動の変化への影響



受け入れ組織から副業者へのフィードバック  
を徹底したことによって、副業者の本業での  
意識と行動のポジティブな変化が具体的に  
みられるようになった

4

### 機会提供としての社内影響 ※人事担当者の声より

第3期では、約100件の案件(人事以外の案件でも  
50件近い)を社内に一度に公開できたことが  
「社員に機会を提供している」という明確な  
メッセージに繋がり、社員の意識変革・キャリア  
オーナーシップ文化醸成にも寄与したと考える



# 第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート レポート

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

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

相互  
副業



# 実施規模



副業者 | 86名



成立案件 | 76件



参加企業 | 33社

※子会社含む

# 回答者



副業者 | 80名



受け入れ組織 | 73名



送り出し組織 | 28名



担当人事 | 17名



# 副業者アンケート

回答者 80名

## ①属性

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

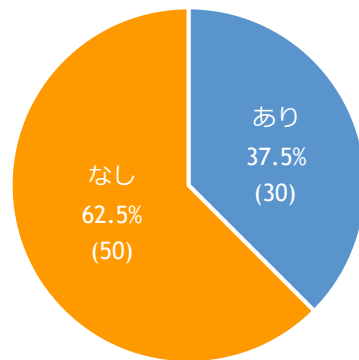
相互  
副業

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

# 参加者の属性／副業経験の有無、年齢



本プロジェクトに参加する前に、副業を経験したことはありますか



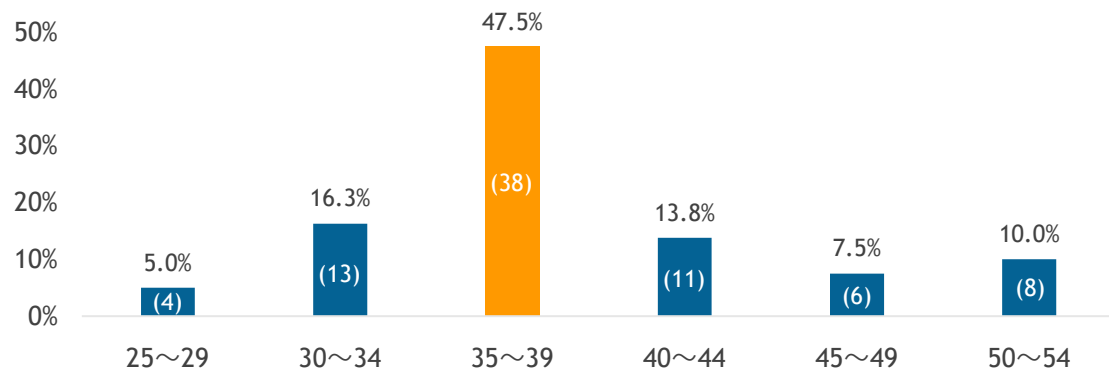
(62.5%)

## 6割の参加者が副業未経験

越境をしてこなかった社員に一步踏み出させたい人事の意図としては成功している



年齢



(47.5%)

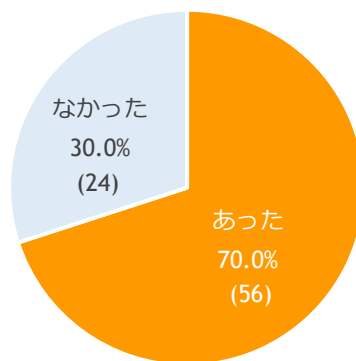
## 約半数が30代後半

経験も豊富で体力もある中堅・ミドル層が中心

## 副業参加者の属性／所属企業からの後押し



あなたが相互副業に参加するにあたり、  
所属企業の上司や周囲の後押しや支援はありましたか



(70.5%)

**7割は所属組織からの  
後押しや支援あり**

# 参加者の属性／副業参加理由、案件選択理由

## 参加動機は、自己成長・キャリアアップが最多

### 相互副業に参加した目的

- ① **自己成長とキャリアアップ**  
21件
  - 自分が他社で業務をこなすことができるか挑戦したい
  - 社外での経験を通じて、自身の成長に繋がりたい
  - 自己啓発および自身のキャリア、知見が社外で通用するかどうかの確認
  - 自分のサステナビリティに関する知識を生かしたい
  - 異なる企業や社員と業務を行うことで視野を広げたい
  - 自身のデジタルスキルにさらに磨きをかけたい
  - 自身のキャリアの幅を広げ、新たな視点を得る
- ② **他社での貢献とスキルの活用**  
18件
  - これまでの経験を社外でも活かし貢献したい
  - 他社での人事経験を積みたかった
  - 自身の知識や経験が他社で通用するか確認したい
  - 他社様の新規事業企画がどう進めているのかを知りたい
  - 自身のスキルが他社でどの程度通用するか確認するため
  - 自分のこれまでのキャリアがどれくらい通用するのか、客観的に見たい
- ③ **ネットワーク構築と新たな経験**  
12件
  - 社外とのネットワーク構築
  - 異業種企業とのプロジェクトを通じて、新たなつながりを得る
  - ネットワーク形成、社会貢献、見聞を広げる
- ④ **具体的な業務やプロジェクトに関する興味**  
10件
  - 新規事業の立案や新規事業に携わりたい
  - 特定のテーマや分野 (健康経営、サステナビリティ等) に関する興味
  - 専門性の向上や専門知識のアウトプット
- ⑤ **自社業務の発展**  
7件
  - 自社社員のキャリアの進め方として、副業の推進がどのような影響、効果があるか検討するため
  - 自社において新たな価値創造につなげたい
- ⑥ **報酬や収入の向上**  
5件
  - 収入UPや報酬を得るため
  - 収入確保のため

## 応募した案件は、経験・スキルを活かせる案件

### 案件選択理由

- ① **経験・スキルを活かす**  
33件
  - 自分の経験やスキルを生かし、多少なりとも役に立てる可能性が高い
  - みずからの経験を生かすことが出来る案件か否かをメインとして選択
  - プロジェクトの内容を確認し、自分の知識、経験を活かせると思った
  - 自分のキャリアや経験を活かせるかどうか
  - 専門性が活かせるプロジェクト内容であるか
- ② **挑戦と成長**  
17件
  - 少し挑戦的な内容に取り組める可能性があると思ったから
  - 自分の力試しとして選択した
  - スキルを活かしつつも、経験の幅を広げることができるか
  - 自身の経験とスキルを活かすのに最も適しているかつ、少しストレッチな内容で成長をすることができると思ったため
- ③ **副業先の魅力**  
10件
  - 副業先企業に魅力を感じたため
  - 相手企業の信頼性や取り組み状況など
  - 自身が貢献したい企業かどうか
  - 有名企業だったため、自分の力試しとして選択した
- ④ **本業とのバランス**  
9件
  - 想定される業務時間 (現職本業とのバランスを保てそうか)
  - DE&I推進の経験を活かせるかどうかと、月の作業時間の程度を考慮した
  - 本業に支障が出ないこと
- ⑤ **特定の分野への興味**  
8件
  - 人事領域に関心を持っていた
  - 健康経営やサステナビリティなど特定の分野に関する興味
- ⑥ **ネットワーク構築と学び**  
7件
  - 社外でのイベント開催の状況やノウハウを学べると考えた
  - 新たな発見を得たかったため



# 副業者アンケート

回答者 80名

## ②実際に体験した反応

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

相互  
副業

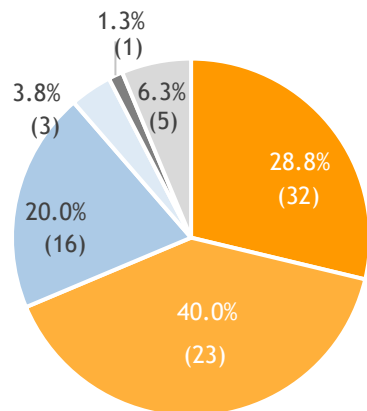
キャリアオーナーシップと  
はたらく未来コンソーシアム

# 副業への不安解消、不安を解消するための工夫



副業に参加してみて、参加前の不安が解消されたかどうか教えてください

(68.8%)  
**約7割が  
副業前の  
不安を解消**



- 完全に解消された
- やや解消された
- 全く解消されなかった
- 大部分解消された
- あまり解消されなかった
- 無回答



## 不安を払拭するための工夫

①

### コミュニケーションの強化 26件

- 副業先のメンバーとのコミュニケーションを通じて不安が払拭された
- 先方とよくコミュニケーションを取った
- 先方とアウトプットイメージをすり合わせた
- 副業先企業の方とコミュニケーションを密にとること

②

### 準備と情報収集 18件

- プロジェクト関連の情報収集をし、知識と基盤と考え方を明確にした
- エントリーシートや面接において自身のキャリアや経験を包み隠さず伝えた
- 極力多くの情報をいただき、背景説明を心がけた

③

### 時間管理と スケジュール調整 15件

- 休日を利用して時間を創出
- 副業に充てる時間を作るため本業副業両方の効率化に取り組んだ
- 副業の業務を実施する時間を定期で抑え、Outlookでブロック

④

### 周囲の サポートと理解 12件

- 上司や職場メンバーの理解があった
- 普段一緒に仕事をしている人にアドバイスをもらった
- 事前に副業経験者の先輩に話を聞いた

⑤

### ポジティブな 心構え 10件

- 期待を超えようという気持ちで準備をした
- 信念を持ってやり遂げると決めて取り組んだ
- 成果を出す



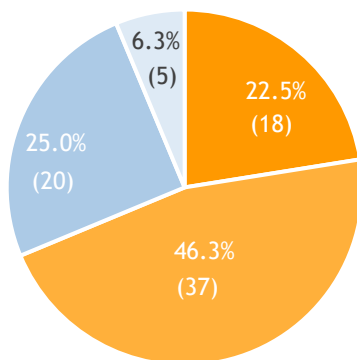
# 本業への負荷、副業の時間を確保するための工夫



本業への負荷を感じましたか

(68.8%)

約7割は  
本業への  
負荷は  
それほど  
感じていない



- 全く負荷を感じなかった
- あまり負荷を感じなかった
- やや負荷を感じた
- かなり負荷を感じた



## 時間確保の工夫

①

時間管理と  
スケジュール調整  
32件

- 副業にける時間を決めていた
- 半休を取得しながら両立した
- 昼の休憩時間を副業に充てた
- スケジュール管理とタスク管理

②

効率化と集中  
20件

- 本業の仕事を効率的に行うように努めた
- 業務効率を向上させること
- タスク整理とタイムマネジメント

③

コミュニ  
ケーション  
13件

- 先方との打ち合わせ日程を早い段階で決めた
- 上司や職場メンバーとの対話
- コミュニケーションツールの活用 (Teamsなど)

④

本業と副業の  
リンク  
8件

- 本業で培ったスキルや資源を副業に活用
- 副業と本業でリンクできる要素を活用
- 本業にも活かせる内容を常に考えていた

⑤

柔軟な働き方  
7件

- フレックス制度を活用
- 在宅勤務をうまく使いながらメリハリをつけた
- 休日に対応

⑥

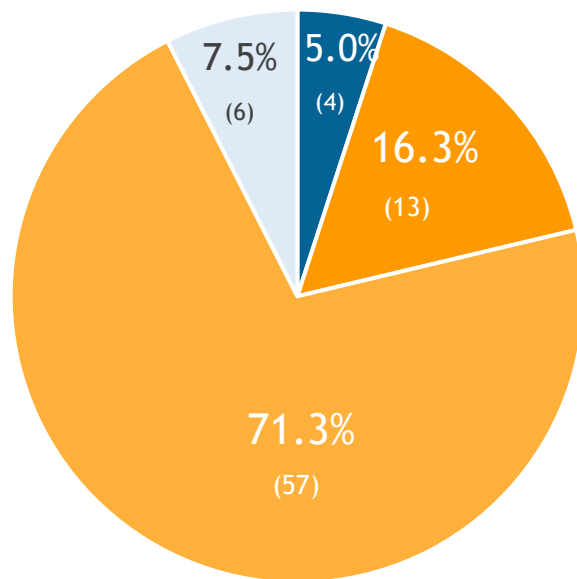
その他  
10件

- 特に工夫はないが、予定として副業に取る時間を確保
- 正直なところ、相互副業案件の打ち合わせを優先せざるを得なかった
- 気合や早起きで時間を捻出

# プロジェクトの成果実感



今回担当した業務について成果を出すことができましたか



- 非常に大きな成果を出すことができた
- 期待以上の成果を出すことができた
- 期待通りの成果を出すことができた

(87.6%)

参加者の約9割は  
自身の業務に対して  
成果を出せた  
実感を持っている

# より成果を出すための改善点

## 自己の改善点

- ① **コミュニケーションの改善**  
25件
  - ・ リーダーとより密にコミュニケーションを取る
  - ・ 副業先企業との目線合わせを具体化する
  - ・ 委託元企業の担当者とのコミュニケーションをより積極的に行う
- ② **スケジュールと時間管理の向上**  
20件
  - ・ プロジェクトのボリュームと自分の余力、スケジュールのすり合わせを実施
  - ・ 業務のスケジュール立案とタスク管理を改善
  - ・ プロジェクト期間を延ばす対応も検討
- ③ **スキルアップと専門性の強化**  
18件
  - ・ 自分自身のスキルをさらに磨き高める
  - ・ より高度な知識を身に着ける
  - ・ 実務上のスキルをさらに磨く
- ④ **フィードバックの活用**  
15件
  - ・ 短いスパンにフィードバックをもらう
  - ・ フィードバックを積極的にもらいに行く
  - ・ 相手のニーズを引き出し、フィードバックを活用
- ⑤ **プロジェクトの初期設定**  
12件
  - ・ 初期段階で構想や着地点の擦り合わせを行う
  - ・ ゴール設定とスケジュール・マイルストーンを初期に明確にする
  - ・ 具体的なスケジュール、役割分担を事前にまとめる
- ⑥ **自己改善と学び**  
10件
  - ・ 自分の価値発揮できる領域を具体化
  - ・ 社外の立場でもう少し積極的に質問する
  - ・ さらに生産性を上げる

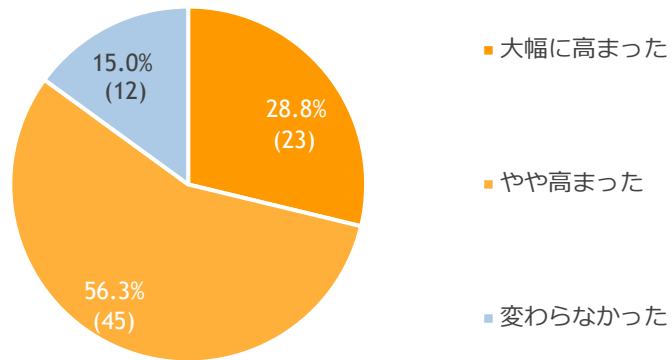
## 組織への改善提案

- ① **コミュニケーションの改善**  
12件
  - ・ 進捗状況や課題を定期的にヒアリングするアドバイザーがいるとよい
  - ・ 期間の終盤に経営方針の変更を早めに共有してほしい
  - ・ 副業参加者同士が困った時に助け合える仕組みを作る
- ② **プロジェクト期間とスケジュールの調整**  
10件
  - ・ 副業の実施期間を見直す
  - ・ プロジェクト期間を延ばす対応
  - ・ 進捗状況を定期的に確認
- ③ **上司や職場の理解とサポート**  
8件
  - ・ 副業参加を決める前に上司に相談する
  - ・ 本業の業務量の調整
  - ・ 上司の積極的なサポート
- ④ **副業環境の整備**  
6件
  - ・ WEB環境に制限があるため、優先的に回線を分けてほしい
  - ・ 副業に取り組むためのフレックスや時間年休の活用
  - ・ 副業参加者への定量的な目標設定
- ⑤ **フィードバックとレビューの強化**  
5件
  - ・ 受け入れ企業へのヒアリングと社内への公表
  - ・ 成果物の結果を分析し、改善点を洗い出す
  - ・ PDCAサイクルを行う

# 副業による意識と行動の変化



今回の経験を通して、自身のキャリア (仕事や働き方、人生など) を自ら決定していく意欲が高まりましたか

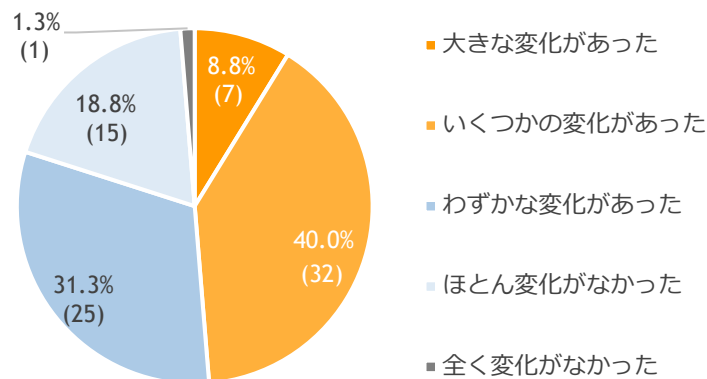


(85.1%)

**約8.5割の参加者が  
キャリアの自己決定意識の  
高まりを感じている**



副業を終えて、自身のキャリア (仕事や働き方、人生など) における具体的な行動の変化がありましたか



(48.8%)

**約5割の参加者が  
具体的な行動の変化も  
感じている**

# 具体的な意識と行動の変化



## 意識の変化

### キャリアに対する自信と自己評価の向上

- これまで歩んできたキャリアに対する自信や自負が高まった
- 自身の経験が他社でも通用することを実感し、価値あるものであることに気づいた

### 新たな経験と挑戦への意欲の増加

- 新たな経験を自らに課したいという意欲が高まった
- 他企業や他業界への興味が高まり、視野が広がった

### 自己成長と学びの重要性の認識

- 自分のスキルや知識をさらに高める必要性を感じ、積極的に学ぼうとする意識が強化された
- 成長と学びの機会を追求することの重要性を再認識した

### キャリアプランの見直し

- 自分のキャリアプランを具体的に見直し、将来の方向性を明確にする意識が高まった
- 社外での経験を通じて、社内での自身の役割や強みを再評価する機会となった

### 社外環境と自社の比較

- 他社の文化や業務を知ることで、自社の良さや課題を客観的に見ることができるようになった
- 社外での成功体験が、自社でのさらなる挑戦意欲を高めるきっかけとなった



## 行動の変化

### 継続的な副業の実施

- 副業を継続し、新たな副業の機会を積極的に探すようになった
- 近しい業務の副業を続けるなど、副業活動を定着させた

### スキルアップと学び直し

- 資料作成や集計スキルの学習を開始し、スキルアップに努めるようになった
- 手挙げ制の研修や資格取得に積極的にチャレンジするようになった

### 情報収集とネットワーキング

- 社内外での情報収集を積極的に行い、新たな知識を取り入れる姿勢を強化した
- 他業界の人との関わりを増やし、ネットワークを広げるようになった

### 積極的な提案と行動

- 社内外での提案やプロジェクトに積極的に参加し、業務の幅を広げた
- 自身の知見や経験値を高めるために積極的に行動を起こすようになった

### 資格の取得・活用

- キャリアコンサルタント資格取得に向けて講座受講を開始し、資格取得を目指すようになった
- 社会保険労務士として事務所を設立し、越境学習に取り組むことを決めた

### コミュニケーションと関係構築

- 副業終了後も関係を維持し、定期的にコミュニケーションを取るようになった
- 先方との引き続きの関係を構築し、ワークショップの企画などを実施した

### 新たなチャレンジの追求

- 現業以外のチャレンジを積極的に行い、異業種研修や研修プログラムに参加するようになった
- 強みや好きなことで貢献できる場を探すようになった

### 社内提案と施策の検討

- 社内での具体的な提案を行い、新しい施策を検討するようになった
- 思考の幅が広がり、仮説や想定範囲を広げて社内施策を検討するようになった

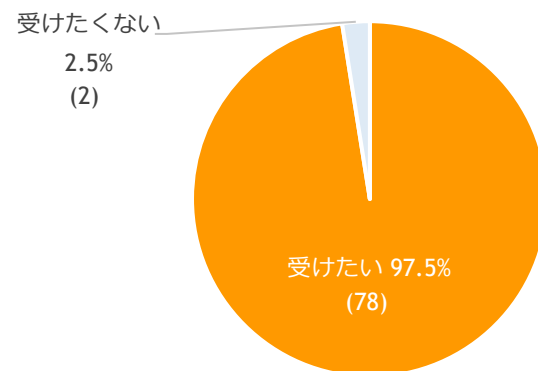
# 意識が変化した背景

① 🗺️ キャリアの方向性と自己認識	キャリアの自己決定	<ul style="list-style-type: none"><li>• キャリアは自分の意思や選択によるものであると再確認できたため</li><li>• これまでのキャリアに自信がついた、今後のキャリアに自信を持てたため</li></ul>
	自信と自己認識の向上	<ul style="list-style-type: none"><li>• これまでの経験が他社でも活かせることを知り、自信がついたため</li><li>• 自分の強みを認識することができたため</li></ul>
② 🏢 外部との交流と新しい経験	他社との交流	<ul style="list-style-type: none"><li>• 他社の業務を経験し、視野が広がったため</li><li>• 他社の仕事を通じて見識を広げることができたため</li></ul>
	新しい環境の刺激	<ul style="list-style-type: none"><li>• 新しい環境で得られるものが多く、自信につながったため</li><li>• 意識の高い優秀な方々と一緒に仕事ができ、刺激を受けたため</li></ul>
③ 💡 キャリアに対する意欲と選択肢の認識	選択肢の認識	<ul style="list-style-type: none"><li>• 社外でも活躍できることを実感し、選択肢が広がったと感じたため</li><li>• 副業を通じてキャリアの選択肢が増えたため</li></ul>
	キャリアへの意欲	<ul style="list-style-type: none"><li>• 自分のキャリアを自分で決定していく意欲が高まったため</li><li>• 副業を通じて、キャリアへの意欲が一層高まったため</li></ul>
④ 🧠 スキルと経験の活用	スキルの活用	<ul style="list-style-type: none"><li>• 自分のスキルが他社でも通用することを知り、自信につながったため</li><li>• 社外で自分のスキルや経験が活かせることを実感できたため</li></ul>
	経験の価値	<ul style="list-style-type: none"><li>• 新たな環境での経験が自信となり、成長につながったため</li><li>• 他社の文化や価値観に触れ、自己成長を実感したため</li></ul>
⑤ ∞ 実際の成果とフィードバック	成果の認識	<ul style="list-style-type: none"><li>• 副業で得られた成果が自信につながったため</li><li>• 提供した成果物やアドバイスが評価されたため</li></ul>
	フィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>• 副業先からのフィードバックを通じて自分の価値を再認識できたため</li><li>• フィードバックを受け、自分のスキルや貢献度を評価されたため</li></ul>

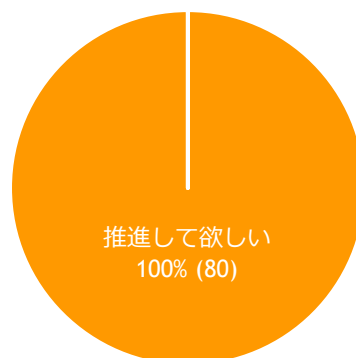
# 今後の副業意向



今後、社外から同じような業務の依頼があった場合、受けたいと思いますか



こうした副業のような越境機会を企業が提供することについて、自分の所属する会社がより推進するべきかお聞かせください



(97.5%)

ほとんどの参加者が  
同様の依頼があったら  
副業として受けたいと  
思っている

(100.0%)

参加者全員が  
企業が副業機会を提供する  
こと推進すべきと回答

# 本プロジェクトがまたあったらやりたい理由、やりたくなり理由

😊  
またやりたい理由  
(78名)

①

成長・  
スキルアップ  
28件

- 自身のスキルアップにつながった
- 自分の成長に繋がった
- 新たなスキルを学べた

②

異業種・  
他社の経験  
20件

- 異業種のことを知る機会があった
- 他社の良い部分を知れた
- 他社の業務の進め方を知れた

③

貴重な経験  
18件

- 非常に貴重な経験だった
- 自分にとってよい経験になった
- キャリア形成に役立つ経験

④

視野の広がり  
15件

- 視野が広がった
- 新しい視点を得られた
- 視座が広がる実感があった

①

業務量と  
バランス  
1件

- 副業は余裕がある場合やキャリア開発を  
求める人が実施した方が良い

②

賃金・報酬  
2件

- 賃金が安い
- 報酬に不満があった

😐  
もうやらない理由  
(2名)

⑤

ネットワーク構築  
10件

- 人的ネットワークが広がった
- 交流機会を創出できた
- 他社とのつながりができた

⑥

キャリア形成  
8件

- 自分のキャリアにとって有益だった
- キャリア形成に繋がる相互副業だった
- キャリア形成の大きな自信になった

⑦

自社への貢献  
5件

- 自社に持ち帰れるインサイトを得られた
- 自社の課題解決に役立つ
- 自社にプラスになる経験





# 副業者アンケート

回答者 80名

## ③相互副業の運用に関する調査

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

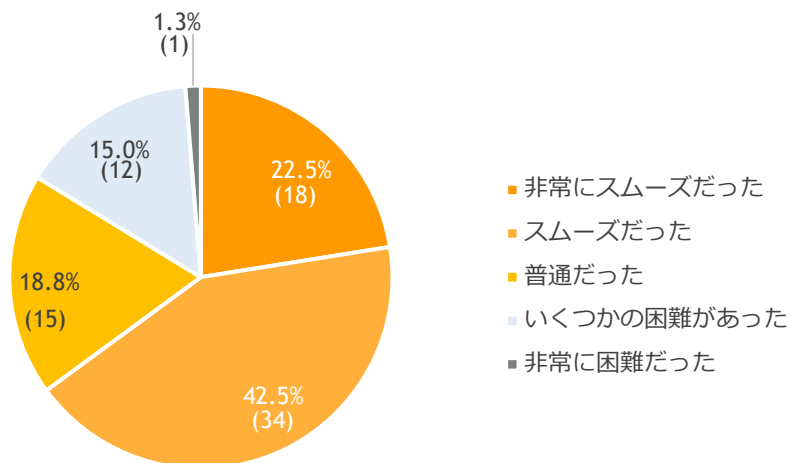
相互  
副業

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

# 契約手続きのスムーズさ、直面した困難



契約手続きはスムーズに対応できましたか  
困った点・課題はありましたか



(83.8%)

**約8割の参加者は  
問題なく契約を行った一方、**

(15.1%)

**約1.5割の参加者は、  
なんらかの困難に直面した**

# 手続き上、発生した問題

①



## 契約と支払いの問題

- 契約書の内容と実際の支払いが異なっていた
- ビジネスネームと法的な名前が異なるため、契約書の作成が必要になった
- 委託料の消費税有無や源泉徴収の有無が企業によって異なり、混乱を招いた
- 支払いの遅延や二重支払いが発生した
- 支払いに関する契約手続きがわかりにくかった

②



## 手続きとコミュニケーションの課題

- 手続きの一部がわかりにくく、クラウドサインの使用可否が不明だった
- 契約開始が遅れ、予定していた業務開始時期とズレが生じた
- 契約の締結までに時間を要した
- 業務内容の調整が遅れた

③



## 税務と報告に関する懸念

- 確定申告の手引きが用意されておらず、不安を感じた
- 副業企業に確認すべき点がわかりにくかった
- 消費税や源泉徴収の取り扱いが異なるため、混乱が生じた

④



## 技術的および物流的な問題

- 先方のTeamsにログインするために、個人で独自ドメインを作成する必要があった
- 契約書の内容と実際の支払いが異なっていた
- 先方のシステムにアクセスする際、セキュリティ上の問題が発生した

⑤



## 組織からのサポートに関するフィードバック

- 受け入れ企業のコメントを共有することで、副業への理解と活用検討が進むと感じた
- 副業規定が融通が利かない部分があり、より柔軟な規定が求められた
- 契約に関する段取りや連絡が遅く、副業開始が遅れた

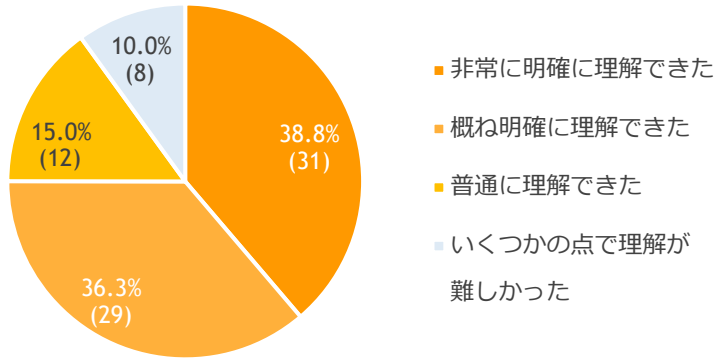
# 目的・役割の理解

## 【補足説明】

過去の相互副業で、初動での目的や役割の認識合わせに課題があったことを事前に各社に伝えており、それを踏まえ、対策をしていることを前提とした調査項目



プロジェクト初期にプロジェクトの目的やゴールは明確になりましたか

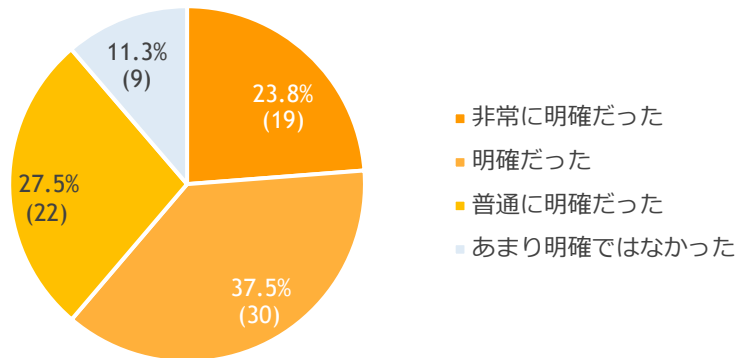


(90.1%)

**約9割の参加者が  
初動でプロジェクトの  
ゴールは明確になっている**



プロジェクト初期に自身の役割は明確になりましたか



(88.8%)

**約9割の参加者は、  
初動で自身の役割が  
明確になっている**

# 案件のゴールや役割を明確するための方法

<b>1</b>  目標設定とゴールの明確化	開始時にプロジェクトの範囲を絞る	<ul style="list-style-type: none"> <li>最初に副業プロジェクトの目的やゴールを絞り込む。具体的な目標を設定し、取り組むべき内容を明確にする</li> <li>プロジェクトの全体像を提示しつつ、優先順位を付けて実行可能な範囲に絞る</li> </ul>
	キーマンとの事前会話と振り返りの時間を確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト開始前にリーダーや主要メンバーと直接会話を行い、振り返りの時間を設ける。これにより、進捗状況や課題を早期に把握できる</li> </ul>
	ゴールと役割の整理	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトの目的と成果物を初期段階で明確に設定し、進捗状況に応じてすり合わせを行う</li> <li>ゴールイメージと役割分担を初回のミーティングで明確にし、プロジェクトの方向性を共有する</li> </ul>
<b>2</b>  コミュニケーションの改善	積極的なコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業先との間で積極的なコミュニケーションを取り、期待する成果や役割を適宜確認する</li> <li>プロジェクト初期には重点的に打合せを行い、全体の方向性や制約事項をすり合わせる</li> </ul>
	情報のオープン化	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業先の組織体制や役割図を一目で理解できる資料を用意し、組織の理解を促進する</li> <li>プロジェクトに関連する情報をオープンにし、必要な背景情報を共有する</li> </ul>
	コミュニケーションの頻度と質	<ul style="list-style-type: none"> <li>活動初期には週1回、1時間程度のミーティングを設定し、頻繁に進捗状況を確認する</li> <li>ミーティングでの議論やフィードバックを重視し、相互理解を深める</li> </ul>
<b>3</b>  プロセスと手続きの明確化	過去事例の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去の副業プロジェクトの事例をプログラム内で共有し、新規参加者や企業がスムーズに進行できるようにする</li> </ul>
	契約手続きのガイドライン作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約手続きに関するわかりやすいガイドラインを提供し、書面手続きや請求書作成のサポートを行う</li> <li>確定申告や支払いに関する手引きを用意し、手続きの不安を解消する</li> </ul>
	プロジェクトと役割の文書化	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトの目的や役割について文書化し、関係者全員が共有できるようにする</li> <li>変更があった場合は早めに共有し、進捗に影響が出ないようにする</li> </ul>
<b>4</b>  技術的および業務のサポート	技術的サポートの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>システムアクセスやセキュリティに関する問題を事前に解決し、必要な技術的サポートを提供する</li> <li>必要なデータや権限を早期に提供し、プロジェクトのスムーズな進行を支援する</li> </ul>
	副業受け入れの準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業受け入れ側の準備を徹底し、必要な連絡や調整を事前に行う</li> <li>副業参加者に対しては、期待される成果や役割を明確に伝える</li> </ul>
<b>5</b>  フィードバックと継続的改善	フィードバックの収集と共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業プロジェクト終了後にフィードバックを収集し、次のプロジェクトに活かす</li> <li>受け入れ企業や参加者のコメントを共有し、組織全体での学びを促進する</li> </ul>

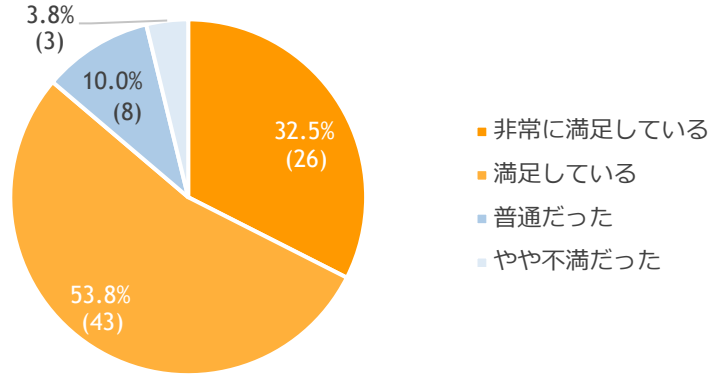
# 副業先とのコミュニケーションの質と量

## 【補足説明】

過去の相互副業で、副業先とのコミュニケーションの質・量に課題があったことを事前に各社に伝えており、それを踏まえ、対策をしていることを前提とした調査項目



プロジェクト期間中のコミュニケーション量や質は満足できましたか【コミュニケーションの質】

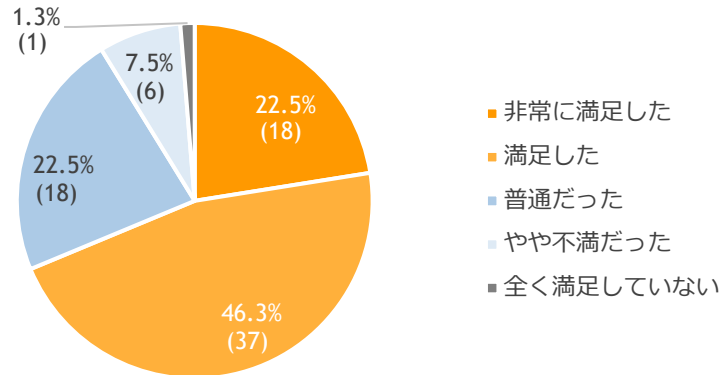


(86.3%)

約8.5割の参加者が、  
副業先との  
コミュニケーションの質に  
満足している



プロジェクト期間中のコミュニケーション量や質は満足できましたか【コミュニケーション量】



(68.8%)

約7割の参加者が、  
副業先との  
コミュニケーションの量に  
満足している

# コミュニケーションに関する改善点

① コミュニケーションの質と頻度	初期段階の 対面ミーティング	・ プロジェクト初期に対面でのキックオフミーティングを行い、お互いの理解を深める
	定期的な オンラインミーティング	・ 週1回の定期ミーティングを設定し、進捗状況や課題を確認
	バランスの取れた コミュニケーション	・ オンラインと対面のミーティングを組み合わせ、コミュニケーションの質を高める
② コミュニケーションツールの活用	TeamsやSlackの活用	・ コミュニケーションツールを活用し、迅速かつ円滑な意思疎通を図る
	チャット機能の利用	・ チャット機能を活用して、些細な確認や迅速な対応を行う
③ プロジェクトの目的とゴールの明確化	ゴール設定と役割分担	・ プロジェクトの目的、ゴール、役割分担を初期段階で明確にし、進捗に応じてすり合わせる
	アウトプットイメージの共有	・ 初回ミーティングでアウトプットイメージを具体的にすり合わせ、双方の期待を明確にする
④ 柔軟な対応とサポート	コミュニケーションの頻度と方法	・ 相手先の窓口が忙しい場合は、複数の担当者を設定し、柔軟に対応する
	相談窓口の設置	・ 副業がうまく進まない場合の相談窓口を設け、問題解決をサポートする
⑤ フィードバックと継続的改善	フィードバックの収集と共有	・ プロジェクト終了後にフィードバックを収集し、次回のプロジェクトに活かす
	コミュニケーションの改善	・ 定期的なフィードバックをもとに、コミュニケーションの量と質を改善するための対策を講じる

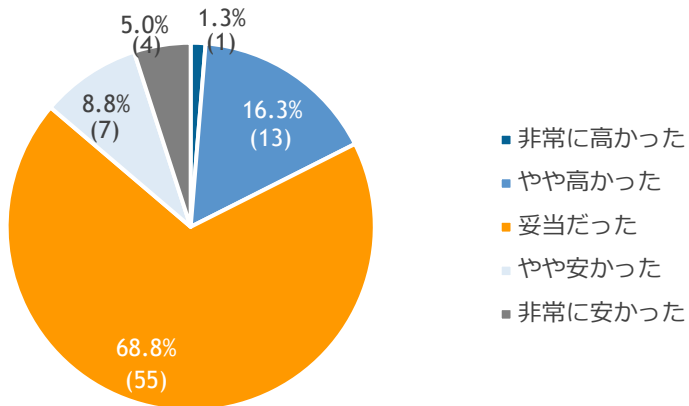
# 報酬・期間の妥当性

## 【補足説明】

本プロジェクトは副業という越境体験のきっかけづくり（トライアル）を目的としており、報酬や期間は意図的に調整をしているため、必ずしも「妥当」を追求していない



依頼内容に対して、報酬額は妥当な金額と感じていますか



業務に対して、報酬は

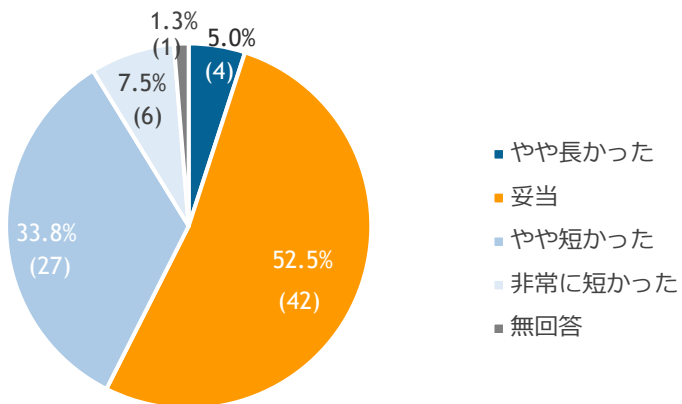
割高 : 17.4%

妥当 : 68.8%

割安 : 13.8%



依頼されたプロジェクトについて期間 (3か月) は妥当でしたか



業務に対して、期間は

長い : 5.0%

妥当 : 52.5%

短い : 41.3%

※無回答 : 1.3%



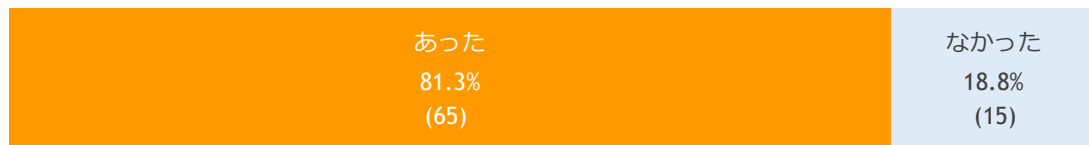
## 副業後のフィードバックについて

### 【補足説明】

過去の相互副業で、副業先からの業務フィードバックが副業体験の満足度や意識・行動の変化に影響を与えていることが明らかになっており、それを踏まえ、各社にフィードバックをするように事前にオリエンテーションを行ったことを受けての調査項目



ご自身の仕事や勤務態度に対して、フィードバックはありましたか



(81.3%)

**約8割の副業先で、  
副業先から、  
業務のフィードバックを受けた**

# 良かったフィードバック、欲しかったフィードバック

## 良かったと感じたフィードバック

- ① 自己評価の向上
  - 自分が貢献できたと感じられるフィードバック
  - 自信に繋がるフィードバックを受けたこと
  - 自分のアドバイスや提案が役に立ったと聞いたこと
- ② 具体的なフィードバック
  - どの観点で価値を提供できたか具体的に教えてもらったこと
  - 成果物に対する具体的な感謝や評価
  - 提案内容が次のステップに進むと聞いたこと
- ③ 対話の質と量
  - 頻繁なフィードバックをもらったこと
  - 初回キックオフや対面でのやり取りがあったこと
- ④ 成長と学び
  - 自分のスキルアップに繋がるフィードバック
  - 他社の業務や価値観に触れられるフィードバック
  - どの点が良かったか、改善すべきだったかが分かったこと
- ⑤ プロジェクトの進行
  - プロジェクトの進行中に適時にフィードバックをもらったこと
  - 最終的な成果物についてのフィードバック
  - 今後の展望についてディスカッションできたこと

## もっと欲しいフィードバック

- ① 正直で具体的なフィードバック
  - 要求した内容と異なる場合、遠慮せず指摘してほしい
  - 正直な感想を聞きたい
  - 良かった点や改善点を具体的な事例を交えて伝えてほしい
  - もっとこうしてほしいという強いリクエストが欲しい
  - 具体的な良いポイントと改善ポイントをフィードバックしてほしい
- ② 継続的なフィードバック
  - 副業の機会が終わった後のフォローアップ的なフィードバック
  - 中間フィードバックがあれば、より良いと感じる
  - 終了時のオフィシャルな具体的なフィードバック
- ③ 詳細な評価
  - 提供価値についての最終評価
  - 自分が不足していた内容や厳しい内容についても正直に教えてほしい
  - ダメだったところも聞いておけば良かったと感じる



# フィードバック改善まとめ



## 改善策

① 自己評価の向上	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックの際に具体的な貢献ポイントを明確に伝える</li><li>個々の成果や努力を具体的に評価し、自信を持たせる</li></ul>
② 具体的なフィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックは具体的かつ詳細に行う</li><li>どの点が良かったのか、どの部分が役に立ったのかを明確に伝える</li></ul>
③ 対話の質と量	<ul style="list-style-type: none"><li>定期的なフィードバックセッションを設ける</li><li>初回の対面キックオフや定期的な対面ミーティングを組み合わせることで、コミュニケーションの質を向上させる</li></ul>
④ 成長と学び	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックの中で成長ポイントや学びの機会を強調する</li><li>他社の業務や価値観に触れる機会を提供し、自己成長を促す</li></ul>
⑤ プロジェクトの進行	<ul style="list-style-type: none"><li>プロジェクトの進行中に適時にフィードバックを提供する</li><li>成果物や進捗についての評価を行い、次のステップに向けた具体的な指示を与える</li></ul>
⑥ フィードバックの欠如	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックの機会を定期的に設ける</li><li>毎週のミーティングやプロジェクト終了後の評価セッションを通じて、フィードバックの欠如を防ぐ</li></ul>
⑦ 不明確なフィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックを具体的かつ明確に行う</li><li>期待に応えるための具体的な指示やアドバイスを提供し、曖昧さを排除する</li></ul>



## 改善策

⑧ 正直で具体的なフィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックの際には具体的な事例やポイントを交えて、明確に伝える</li><li>ポジティブなフィードバックだけでなく、改善点も正直に伝えることが重要</li></ul>
⑨ 継続的なフィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>プロジェクト中だけでなく、終了後もフォローアップのフィードバックを提供する</li><li>定期的な中間フィードバックセッションを設けることで、プロジェクトの進行をサポートする</li></ul>
⑩ 詳細な評価	<ul style="list-style-type: none"><li>提供価値についての最終評価を明確に伝える</li><li>期待値に対して不足していた点や改善すべき点についても具体的にフィードバックする</li></ul>
⑪ フィードバックの不足	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックの機会を定期的に設け、プロジェクトの進行中や終了後に詳細なフィードバックを提供する</li></ul>
⑫ 曖昧なフィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックは具体的で明確に行う</li><li>オブラートに包まず、改善点や不足点を正直に伝えることが重要</li></ul>
⑬ 評価の透明性	<ul style="list-style-type: none"><li>提供価値についてのフィードバックを透明に行い、具体的な評価ポイントを明確に伝える</li><li>忖度なく、率直な評価を提供する</li></ul>



# 副業者アンケート

回答者 80名

③総合的な感想・課題、その他

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

相互  
副業

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

# 相互副業に参加しよかった点 (総合)

<p>①</p> <p>業務経験と スキルアップ</p>	<p>リスクのない 他社業務の経験</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 転職せずに他社の業務を経験し、人脈を広げ、さらに報酬も得られたこと</li><li>・ プロ人材サービス利用者の気持ちを理解し、外部企業との交流を通じて多くの学びを得られたこと</li><li>・ キャリアコンサルタントの資格を活かして仕事を受注し、自信がついたこと</li></ul>
	<p>視野の拡大とスキルの向上</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 視野が広がり、他社とのネットワークができた</li><li>・ 自社業務で培ったスキルを他社業務で活用し、スキルの汎用性を高めた</li><li>・ 本業の効率化や時間の使い方について意識して取り組むようになった</li><li>・ 他社の働き方や動き方、他業界の課題やスピードを知ることができた</li><li>・ 異なる環境での業務が今の業務を見直すきっかけとなった</li><li>・ 他社の知見を知り、自社を客観視する機会となった</li></ul>
<p>②</p> <p>ネットワークと コミュニケーション</p>	<p>人脈の拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 他社とのネットワークが広がり、自分のキャリアや成長に役立った</li><li>・ 他社の人とのコミュニケーションを通じて、自分の世界が広がった</li><li>・ 副業先企業との接点を持ち、相手企業の受け入れ態勢やマインドセットが素晴らしかった</li><li>・ DE&amp;I案件で両社の取り組み・価値観を共有することに価値を感じた</li><li>・ 他社の方々とのつながりが生まれ、脳の体操になった</li></ul>
<p>③</p> <p>実務と成果</p>	<p>プロジェクトの進行と成果</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 3か月という期間で成果を作り上げる経験が自信につながった</li><li>・ 副業企業の施策に対する考え方や課題を知ることができ、具体的な回答を含めたアウトプットを提出できた</li><li>・ 副業先企業と良い関係が築け、今後も一緒に仕事をする予定ができた</li><li>・ 知見を広める機会となり、自己管理ができる人には良い機会だった</li></ul>
<p>④</p> <p>組織と文化</p>	<p>組織文化の理解と適応</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 他社の文化や風土を感じ取り、組織風土や文化、仕事のやり方に触れることができた</li><li>・ 自社の特徴や改善点を改めて認識し、客観的に評価することができた</li><li>・ 他社の企業文化や歴史、仕事の進め方について多くの知見を得られた</li><li>・ 異なる業界で新しい経験をし、自社とは異なる業界、規模の企業で働くことで、自社の特徴を認識できた</li></ul>
<p>⑤</p> <p>個人の成長と自信</p>	<p>個人の成長と自信の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自分の経験やスキルが他社でも通用することを実感し、自信がついた</li><li>・ 本業では得られない業務経験ができ、成長実感を得られた</li><li>・ 自分の強みややりたいことを活かせる場があると分かり、挑戦意欲が増した</li><li>・ 副業に対する垣根が低くなり、抵抗感が減った</li></ul>

# 相互副業の課題点・改善点 (総合)

① 期間と タイミング	期間が短い	<ul style="list-style-type: none"><li>3か月は短すぎて、企業側が満足できるアウトプットを出すのが難しい</li><li>プロジェクト内容によっては、柔軟な期間設定が必要</li></ul>
	タイミングの問題	<ul style="list-style-type: none"><li>1-3月は比較的繁忙期であるため、実施時期の見直しが必要</li><li>部署異動や繁忙期が重なると、副業と本業の両立が難しい</li></ul>
② コミュニケーションと ツール	ツールの利用制限	<ul style="list-style-type: none"><li>副業先のTeamsやPCツールが使えないことが不便</li><li>自社のPCやオンライン会議ツールの利用制限が課題</li></ul>
	コミュニケーションの質	<ul style="list-style-type: none"><li>受け入れ企業とのコミュニケーション不足や温度差がある</li><li>コミュニケーションの頻度や方法の調整が必要</li></ul>
③ 業務と フィードバック	業務内容の調整	<ul style="list-style-type: none"><li>業務時間内での実施が難しい場合があり、本業とのバランスが難しい</li><li>副業実施期間中に会社の方針が変わると対応が難しくなる</li></ul>
	フィードバックの不足	<ul style="list-style-type: none"><li>フィードバックが不足していると感じた</li><li>具体的な改善点や評価を明確にする必要がある</li></ul>

④ 契約と報酬	契約手続きの煩雑さ	<ul style="list-style-type: none"><li>契約書や請求書のやり取りに負担がある</li><li>契約締結プロセスがスムーズに進まない</li></ul>
	報酬の適正	<ul style="list-style-type: none"><li>報酬が適正かどうか分からないと感じる</li><li>報酬体系の見直しや交渉の仕組みが必要</li></ul>
⑤ 支援体制と ガイドライン	支援体制の不備	<ul style="list-style-type: none"><li>初めての副業参加者が気軽に相談できる支援体制が不足している</li><li>副業者同士の交流が少ない</li></ul>
	ガイドラインの整備	<ul style="list-style-type: none"><li>副業開始の手続きや推奨パターンのガイドラインが必要</li><li>知財や秘密保持契約についての明確な指示が欲しい</li></ul>
⑥ 成長機会と サポート	第三者のサポート不足	<ul style="list-style-type: none"><li>自身の成長のために第三者のサポートが欲しかった</li><li>他社の業務を学ぶためのインプット機会が必要</li></ul>
	学びの機会	<ul style="list-style-type: none"><li>他社の取り組みや価値観を知る機会が少なかった</li><li>メンタリングやキャリアコンサルティングの実施が望ましい</li></ul>

# はたらく Well-being指標との比較



あなたは、日々の仕事に、喜びや楽しみを感じていますか？

はい 90.0% (72)

いいえ 10.0% (8)

日本人平均の数値である76.6%を13.9pt上回る



自分の仕事は、人々の生活をより良くすることにつながっていると思いますか？

はい 96.3% (77)

いいえ 3.8% (3)

日本人平均の数値である85.9%を11.4pt上回る



自分の仕事や働き方は、多くの選択肢の中から、あなたが選べる状態ですか？

はい 78.8% (63)

いいえ 21.3% (17)

日本人平均の数値である73.3%を5.1pt上回る



# 受け入れ組織アンケート

回答者 73名

## ①選定基準、副業人材受け入れの成果

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

相互  
副業

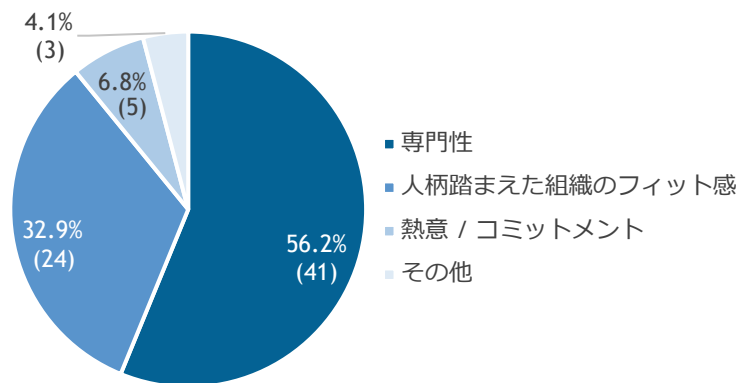
キャリアオーナーシップと  
はたらく未来コンソーシアム



# 求めた人材要件



面接の時、最も要視したポイントを教えてください



## 半数は専門性を重視しているが、残る約半数は、人柄や熱意を重視している

ジョブ型・プロジェクトベースの副業とはいえ、専門性や経験だけではマッチングしないことを示唆している



受け入れる人材に求めたスキルはどちらを重視したか教えてください

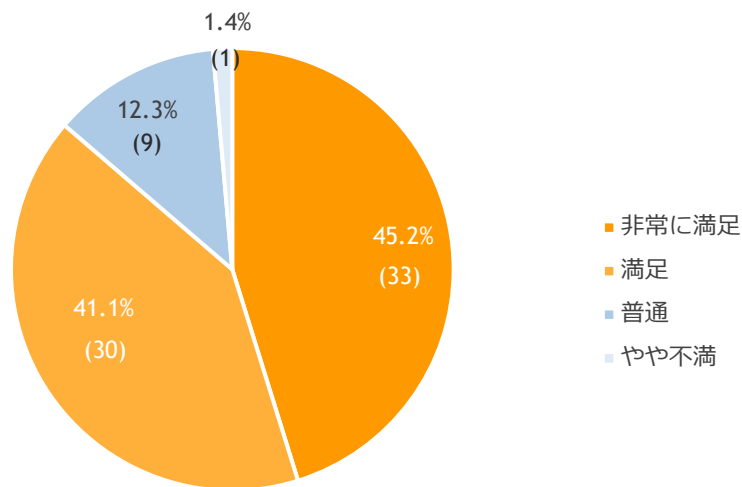


## 約8割は、自部署の社員とは異なるスキルや経験に期待している

# 副業人材の成果



今回受け入れた副業人材の成果について教えてください





(86.3%)  
**約8.5割の受け入れ先が、  
副業者の成果に  
満足している**



# 副業人材による受け入れ先での成果

 満足	新しい視点の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自社にはない新しい視点や情報提供が参考になり、多様性の重要さを感じた</li> <li>• バックグラウンドが異なるため、新しい視点での示唆が刺激や気づきになった</li> </ul>
	専門性と実行力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 高い専門性と実行力を持つ副業者が貢献した</li> <li>• サステナや広報の知識を活かした提案により課題が進展</li> <li>• 社内では得られない知見からの提言が役立った</li> </ul>
	ゴール達成と影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 目指すゴールを達成し、会社に好影響をもたらした</li> <li>• 短期間で予定していた成果を上げ、業務に前向きに取り組んでくれた</li> <li>• 副業者の協力的な姿勢と熱意が大きな成果をもたらした</li> </ul>
	実務経験の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 副業者が自身の経験と専門性を活かして、具体的なプランや提案を提供</li> <li>• 新規ビジネス創出に向けたスキーム案の提案が有益</li> <li>• 副業者の積極性により良い成果物が作り上げられた</li> </ul>
	社内の視点変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社内にはない視点での提言が、課題解決に役立った</li> <li>• 外部の専門家の視点での提案が良い影響を与えた</li> <li>• 副業者の取り組みにより社内の課題感が解消された</li> </ul>

 改善の余地あり	時間的制約	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 時間的な制約があり、具体的な部分が薄くなった</li> <li>• 短期間でのアウトプットには限界があった</li> </ul>
	準備不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受入れ側の準備が十分でなく、迷う場面があった</li> <li>• 情報理解力や経験が優秀な副業者に対して、受け入れ側の準備が足りなかった</li> </ul>
	曖昧なゴール設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ゴール設定が不明瞭で、具体的な成果創出に結びつかなかった</li> <li>• 依頼内容が明確でないため、満足とまではいかないが貢献があった</li> </ul>
	限られた接点	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一般社員との対話の機会が限られ、接点を設けることができなかった</li> <li>• 勤務時間の都合上、対話の機会が少なかった</li> </ul>
	成果の限定性	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 短期間の受入のため、成果が限定的だった</li> <li>• 副業者のスキル発揮が期待通りの成果に結びつかず、妥当な内容となった</li> </ul>
 不満	成果の限界	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 短期間でのアウトプットに限界があり、大きな成果を期待していたが達成できなかった</li> <li>• 副業者自身の守秘義務があり、一般的な情報提供にとどまった</li> </ul>
	受入側の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受入側の準備・支援体制の問題により、副業者の能力を十分に活かせなかった</li> <li>• 受入側の期待に対して、副業者の専門性が十分ではなかった</li> </ul>

# 副業者に成果を出してもらうための受け入れ組織としての工夫

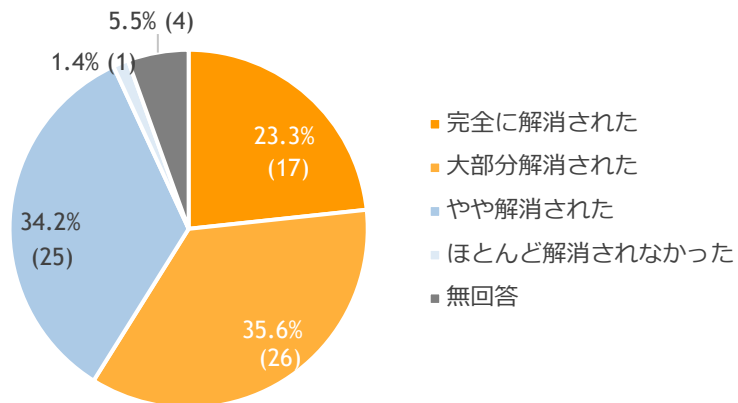
 定期的なコミュニケーションと認識の共有	<b>定期的な対話とコミュニケーション</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>依頼事項を明確にし、定期的な打合せや会話時間を設けることで認識の齟齬を少なくする</li> <li>ミーティングの頻度を高め、対面でのコミュニケーションを増やす</li> </ul>
	<b>ゴールと期間のすり合わせ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>副業開始時にゴールイメージのすり合わせを丁寧に行い、疑問点や気になる点を事前に解消する</li> <li>副業終了時のゴールと期間の使い方を最初にすり合わせる</li> </ul>
	<b>相互理解の深化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>自社の状況や課題を包み隠さず提示し、現状をよく知ってもらうこと</li> <li>副業者の持つスキルやノウハウを理解し、それに基づいて期待することを明確に提示する</li> </ul>
 明確な依頼と柔軟な対応	<b>依頼内容の具体化と方向性の認識合わせ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>依頼内容を具体的にし、方向性の認識を合わせる</li> <li>依頼内容は明確にし、そもそものテーマは自社でできていないことを出しているため、悩みながら進める</li> </ul>
	<b>アウトプットの明確化と柔軟性</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>求めるアウトプットを明確にし、情報提供を行う</li> <li>ゴールイメージに固執せず、副業者とのコミュニケーションで一定の柔軟性を持ってアジャストする</li> </ul>
	<b>情報提供とオープンな対話</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>当社の状況に関する広範な情報提供を行い、オープンなコミュニケーションを心掛ける</li> <li>副業者の意見を取り入れながら進めることで、認識のズレを解消する</li> </ul>

 プロジェクト管理と調整	<b>定期的な進捗確認と調整</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>短い期間で定例会議をもち、進捗内容の確認や依頼内容の適切な伝達を行い、相互に理解の齟齬がないようにする</li> <li>進捗の確認や方向性の調整を適度に行うことで、目標達成に向けた軌道修正を行う</li> </ul>
	<b>ゴール設定と計画の明確化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ゴール・アウトプットのイメージを明確に持ち、必要な情報を適宜提供する</li> <li>副業者と共に企画案を出すためにブレインストーミングを多く実施し、共通認識を深める</li> </ul>
	<b>成果物の具体化と役割設定</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>成果物の具体化を行い、業務のうち副業者へ委託する部分を明確にする</li> <li>副業者への役割設定を行い、期待する成果と目標を明確に提示する</li> </ul>
 副業者との協力とモチベーション維持	<b>感謝の表明とモチベーションの維持</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>提案やアウトプットをいただいた際、感謝の気持ちを伝えることで、モチベーションを高く保つ</li> <li>副業者のやりたいことと当社の求めることを共通認識化し、モチベーションを高める</li> </ul>
	<b>協力関係の強化とスキル活用</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>副業者との関係性を強化し、お互いの持っている情報を共有する</li> <li>副業者の持つスキルや経験を活かし、具体的な業務やプロジェクトに反映させる</li> </ul>
	<b>適度な進捗確認と情報提供</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>適度な進捗確認と情報提供を行い、副業者の自由度を増やすことで成果を高める</li> <li>依頼する事項の詳細を事前に詰め、文章にして伝えることで認識のズレを防ぐ</li> </ul>

# 受け入れるにあたっての不安解消が出来たか



相互副業プロジェクトに参加してみて、副業者受け入れの不安が解消されたかどうか教えてください



(58.9%)  
**約6割の受け入れ先が、  
受け入れ前の不安を  
解消している**

# 受け入れる前に不安だった点と不安に対する工夫



## 受け入れ前に不安だった点

稼働時間とスケジュール調整	稼働時間帯の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>本業ベースでの副業だったため、平日夜や土日の稼働が心配</li> </ul>
	ミーティングの時間帯	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業時間内に設定してよいのか不安</li> </ul>
	3か月間のスケジュール調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミーティングアジェンダの設定や効率的な進行が不安</li> </ul>
業務内容と成果の見通し	業務依頼の適切なラインが不明	<ul style="list-style-type: none"> <li>限られた時間で何を依頼すればよいかわからない</li> </ul>
	期待するアウトプットの不明確さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>どのようなオファーをするべきか迷いがあつた</li> </ul>
	成果物の質と量	<ul style="list-style-type: none"> <li>3か月間でどのくらいの成果が見込めるか、期待する成果を發揮できるか不安</li> </ul>
副業者のスキルと適性	副業者の実務スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>どの程度のスキルがあるか、お人柄含めて気持ちよく業務に取り組んでもらえるか</li> </ul>
	専門性の適合性	<ul style="list-style-type: none"> <li>弊社の固い企業風土やセキュリティ体制に対応できるか不安</li> </ul>
	情報管理とコンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報管理ができるか、セキュリティ体制に対応できるか</li> </ul>
コミュニケーションと相性	受け入れ部署との相性	<ul style="list-style-type: none"> <li>自部署メンバーとの相性が不安</li> </ul>
	初めての経験による不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>お互い初めての経験で手探り状態であること</li> </ul>
	副業者とのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者とのスムーズなコミュニケーションが取れるか</li> </ul>
その他	依頼内容の抽象性	<ul style="list-style-type: none"> <li>抽象的な内容が受け入れられるか</li> </ul>
	副業者のメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者にとってメリットがあるかどうか</li> </ul>
	成果物の精度と品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終成果物の精度がどの程度になるか</li> </ul>
	業務の量と負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者に対する業務量が適切かどうか</li> </ul>



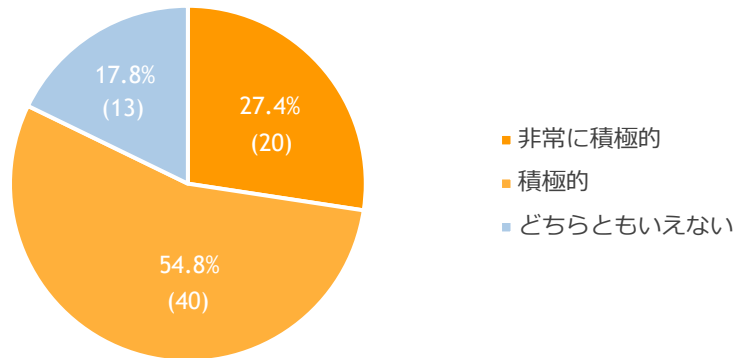
## 不安に対する工夫

定期的なコミュニケーション	頻繁なミーティング	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的なミーティングを実施し、逐次確認しながら進行</li> <li>週1回の定例ミーティングやショートMTG、1on1の実施</li> </ul>
	会話の重視	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎回の打ち合わせで進行状況を確認し、不明点を解消</li> </ul>
	継続的な対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンラインツールを活用し、ミーティング以外でも頻繁にコミュニケーション</li> </ul>
信頼関係の構築	オープンな対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者と率直に相談し、正直なコミュニケーションを心掛ける</li> </ul>
	懇親会や会議への参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者を部署の会議や懇親会に招待し、相互理解を深める</li> </ul>
目標と計画の明確化	ゴール設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業開始時にゴールイメージのすり合わせを丁寧に行う</li> <li>最終アウトプットの要件を明確に設定</li> </ul>
	事前計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前に計画を立て、どのように進行するかを明確にする</li> </ul>
専門性の活用	副業者の専門性を活かす	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者の持つ経験やスキルに焦点を絞り、現実的なゴールを設定</li> </ul>
	具体的な課題解決	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題を具体的に示し、副業者と共に解決していくことで知識の裏付けを得る</li> </ul>
柔軟な対応	試行錯誤	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際に副業者に業務を依頼し、進行しながら調整。アウトプットを試案段階で都度共有し、イメージの齟齬を減らす</li> </ul>
	適応力の発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者の意見を聞きながら修正し、業務に対応</li> </ul>
事前の準備	資料の準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>最初の数回のオンボーディングを手厚く実施し、信頼関係を構築</li> </ul>
	社内関係者との調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前に社内関係部署や経営層への確認を行い、準備を整える</li> </ul>

# 今後の副業者の受け入れ是非



今後、外部人材の受入機会があれば受け入れたいと思いますか



(82.2%)  
**約8割の受け入れ先が、  
今後の副業者の受け入れに  
前向き**

# 今後の副業人材受け入れに前向きな理由/慎重な理由



## 今後の副業人材受け入れにも前向きな理由



### 新しい視点・知見の獲得

自社にはない経験や知見、アイデアが得られるため。  
外部人材の視点は新しい発想をもたらし、業務のステップアップに寄与する 18件

- 他社の取り組みや実態を踏まえた情報提供が役立った。具体的には、他社のサステナビリティ施策や広報戦略について具体的な例を学び、自社の取り組みを改善するための参考になった
- 異業種の専門性を活かした提案が新たな気づきをもたらした。例えば、IT業界のデータ活用法やマーケティング手法が、従来の手法と異なる新たな視点を提供し、業務効率化につながった
- DE&Iの推進には新しい視点や知見が重要であるため
- 社内の多様性向上に向けた具体的な提案が得られた。具体的には、多様性のあるチーム編成やインクルージョン戦略について、他企業の事例を基にした具体的なアクションプランを提供された



### 人材の能力・スキルの向上

副業者の高いスキルや知見が社内の人材に刺激を与え、スキルアップや成長を促すため 6件

- 副業者の仕事の向き合い方や能力が、社内スタッフに刺激となった  
具体的には、プロジェクト管理手法やプレゼンテーション技術の向上に役立ち、社内での業務推進力が高まった
- 実務経験者からの具体的なアドバイスが社内のスキル向上に寄与した  
例えば、営業戦略や交渉技術についての具体的な指導が、営業チームの成績向上に直接つながった



### 業務のスピードと効率向上

プロジェクトの成果を短期間で出しやすく、スピード感を持って対処できるため 4件

- 短期間で当初予定していた成果を上げた  
具体的には、3ヶ月以内に新製品の市場調査を完了し、販売戦略の策定に成功した
- プロジェクトとしての成果が出せ、企業間の関係性も強化できた  
具体的には、共同プロジェクトを通じて、新規顧客獲得やパートナーシップ強化につながった



## 副業人材の受け入れに慎重な理由



### 受け入れ準備と管理の負担

受け入れ準備や進捗管理に時間と労力がかかるため 7件

- 受け入れ側も依頼事項の整理や進捗管理に余裕が必要である  
具体的には、週次のミーティングや進捗報告のための時間確保が難しかった
- 目的やゴールをはっきりしており、それにフィットする人材を見つけることが必要  
例えば、データサイエンスの専門知識が必要なプロジェクトでは、適切な副業者を見つけるのに時間がかかった
- 資料やデータへのアクセス制限など、業務遂行に不自由な面があるため
- 資料・データへのアクセス制限があり、不自由さを感じた  
具体的には、機密情報の共有が難しく、業務の一部しか担当させられなかった



### 成果と対応能力の不確実性

外部人材には個人差があり、求める成果を確実に得られるかどうか不確実であるため 9件

- 外部人材には個人差があり、対応能力を都度判断する必要がある  
具体的には、経験の浅い副業者が期待に応えられず、プロジェクトが遅延したケースがあった
- せっかくの提案が実現可能性の低さから無駄になることもあり、相手方に失礼になる可能性がある  
例えば、提供された提案が自社の現実的なリソースや状況に合わず、実行に移せなかった
- 外部人材の受け入れには、情報の提供範囲や実現可能性に課題があるため
- 各社の情報をどこまで提供していいかといった課題がある。具体的には、機密保持契約 (NDA) の範囲内でしか情報を共有できず、プロジェクトの全体像を把握させるのが難しかった







# 受け入れ組織アンケート

回答者 73名

## ②運用に関する調査項目

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

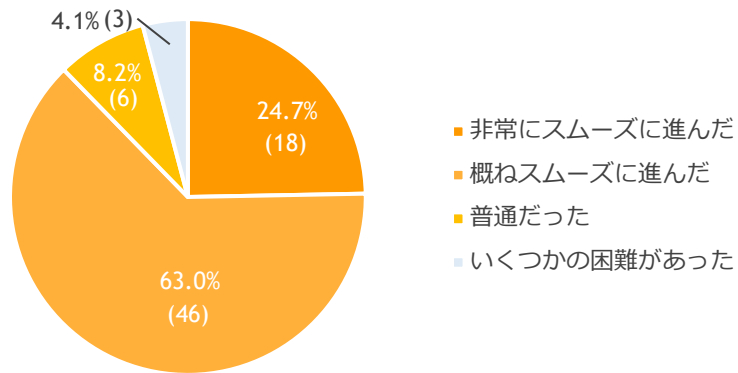
相互  
副業

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

# 目的・役割の理解



副業者に依頼するプロジェクトの目的設定はスムーズにいきましたか



- 非常にスムーズに進んだ
- 概ねスムーズに進んだ
- 普通だった
- いくつかの困難があった

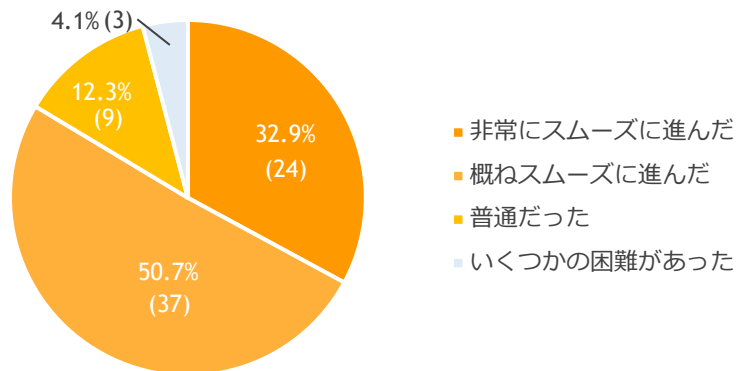
(95.9%)

**約9.5割の受け入れ先は、  
初動でプロジェクトの  
目標設定はスムーズだったと  
回答している**

副業者の約9割がゴールは明確だったと回答



副業者に対する役割設定はスムーズにいきましたか



- 非常にスムーズに進んだ
- 概ねスムーズに進んだ
- 普通だった
- いくつかの困難があった

(95.9%)

**約9.5割の受け入れ先は、  
初動で副業者の役割設定は  
スムーズだった  
と回答している**

副業者の約9割が役割は明確だったと回答

# 副業者に依頼するプロジェクトの目的設定

## スムーズにいった理由



コミュニケーションの充実

- 本人との対話を通じて意思疎通ができたから  
副業者との対話を重ね、目的や目標を共有し、スムーズに進行できた
- 初期段階ですり合わせを実施  
初回ミーティングで詳細に目的や背景を説明し、その後の調整が少なくて済んだ



明確な目標設定

- 目的はとてもシンプルだったのでお互い理解しやすかった  
目的が明確であり、簡単に伝えることができた
- 案件が比較的シンプルで、初期よりゴール設定が明確になっていたため  
ゴールが具体的で、進行がスムーズに進んだ



副業者の理解力と協力

- 副業者の理解力の高さによる  
副業者が優秀で、目的をすぐに理解し、スムーズに進行できた
- 副業者がかなり協力的であった  
副業者が積極的に協力し、スムーズにプロジェクトが進行した



事前の詳細な説明

- 初回MTG時に背景等も含めて詳細に説明できたため  
初期の段階で詳細な説明を行い、目的や目標を明確に伝えた
- 契約書に記載した業務の詳細確認  
業務の詳細を契約書に明記し、初回ミーティングで確認した

## スムーズにできなかった理由



目的や目標の不明確さ

- 抽象度が高いテーマであったため、受け入れ側で明確な成果目標を提示することが出来なかった  
テーマが抽象的で、具体的な目標設定が難しかった
- はじめのうちは受け入れ企業側でプロジェクトのアウトプットを明確に設定することができなかったのが反省点  
初期段階でアウトプットの明確な設定ができず、調整が必要だった



調整に時間がかかる

- 打ち合わせを重ねる中で、依頼したい事項が次々と出てきてしまい、調整に時間がかかり、スケジュールが押してしまったため  
打ち合わせ中に新たな依頼事項が発生し、調整に時間がかかった
- 週によってはなかなかコミュニケーションが取れないときもあり相互にいつどのようにすり合わせるかなどの細かなすり合わせが必要だと感じたため  
コミュニケーションのタイミングが合わず、細かなすり合わせが必要だった



企業文化や言語の違い

- 企業文化の違いは発生する為、そこを埋める為の調整は必要と考える為  
企業文化の違いを埋めるための調整が必要だった
- 会社が異なることで、普段使いの言語が異なる部分は、認識合わせをしたり、背景を説明することが必要な場面もあったので  
普段の言語や文化の違いから、認識のすり合わせが必要だった

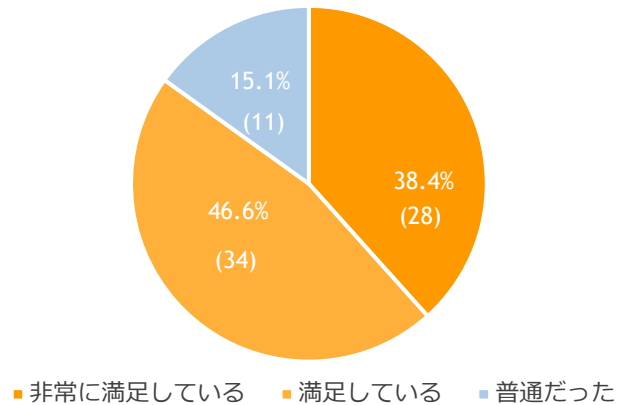


担当者の変更や準備不足

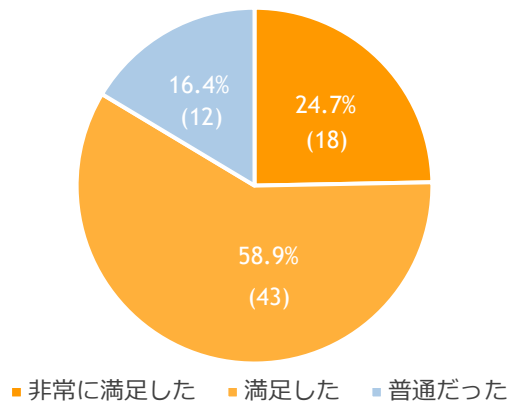
- 実務スタートのタイミングで弊社側の担当者変更等で受託先にご迷惑をおかけしてしまったのですが、その後しっかりと目的のすり合わせが出来たため  
担当者の変更があり、目的のすり合わせに時間がかかった
- 想定以上のスピードで対応いただいたため、追加で案件(目的設定)を出さなければならず、こちらの準備不足な部分があった  
迅速な対応により追加案件が発生し、準備不足だった

# 副業者とのコミュニケーションの質と量

プロジェクト期間中のコミュニケーションの質は満足していますか



プロジェクト期間中のコミュニケーションの量は満足していますか



【補足説明】

過去の相互副業で、副業先とのコミュニケーションの質・量に課題があったことを事前に各社に伝えており、それを踏まえ、対策をしていることを前提とした調査項目

(85.0%)

**8.5割**の受け入れ先が、  
副業者との  
コミュニケーションの質に  
満足している

副業者は86.3%が満足している

(83.6%)

**約8.5割**の受け入れ先が、  
副業先との  
コミュニケーションの量に  
満足している

副業者は68.8%が満足している

# コミュニケーションの質と量

## 😊 満足の理由

 定期的な ミーティングの 実施	<ul style="list-style-type: none"><li>週1回の定例ミーティングを設け、進捗状況や困りごとを共有しながら進められた</li><li>対面とオンラインを組み合わせたミーティングで、プロジェクトの進行を確認</li><li>定期的なミーティングに加え、メールでのやり取りも行い、迅速な対応ができた</li></ul>
 副業者の 積極的な姿勢	<ul style="list-style-type: none"><li>副業者が自発的にアウトプットを考え、提示してくれたことでプロジェクトがスムーズに進行</li><li>副業者の理解力と積極的な姿勢が、質の高い議論を可能にした</li><li>副業者が毎度丁寧に課題に取り組み、適切なフィードバックを提供してくれた</li></ul>
 様々な手段 でのコミュニ ケーション	<ul style="list-style-type: none"><li>デジタルツール (メール、Teams、Zoomなど) を活用し、適宜コミュニケーションを取ることでスムーズに進行</li><li>議論だけでなく、組織や事業全般に関する情報交換も行い、広範なコミュニケーションが実現</li><li>懇親会などの非公式な場でもコミュニケーションを深めた</li></ul>
 双方の努力	<ul style="list-style-type: none"><li>事前準備を徹底し、質の高い議論を実現</li><li>忙しい中でもお互いに気を配りながら質の高いコミュニケーションを維持</li><li>プロジェクト進行中に必要な調整や方向修正をお互いの合意のもとで実施</li></ul>

## 😞 不足の理由

 本業の影響	<ul style="list-style-type: none"><li>副業者の本業の影響で連絡のタイミングが合わず、コミュニケーションが取りにくかった</li><li>副業者が異動となり、業務が多忙になりお打ち合わせの時間が十分に取れなかった</li></ul>
 タイミングと 頻度の問題	<ul style="list-style-type: none"><li>週1回のミーティングだけでは不足し、もっと頻繁にコミュニケーションを取りたかった</li><li>スケジュールが共有できていたが、タイムリーな連絡が難しく、ミーティングの調整に時間がかかった</li></ul>
 特定の制約	<ul style="list-style-type: none"><li>副業者の本業との兼ね合いでタイミングよく連絡が取れないことがあった</li><li>定例会の都合がつかない場合、調整が必要であったため、頻繁なやり取りができなかった</li></ul>
 質の改善点	<ul style="list-style-type: none"><li>コミュニケーションの量は確保できたが、質に関してはさらに深い議論が必要だったと感じた</li><li>兼業者側からもっと詳細な情報や背景を知りたいというニーズがあり、それに十分応えられなかった</li><li>頻繁な打合せにもかかわらず、互いの伝達・表現の仕方が十分でなく、すれ違いがあった</li></ul>

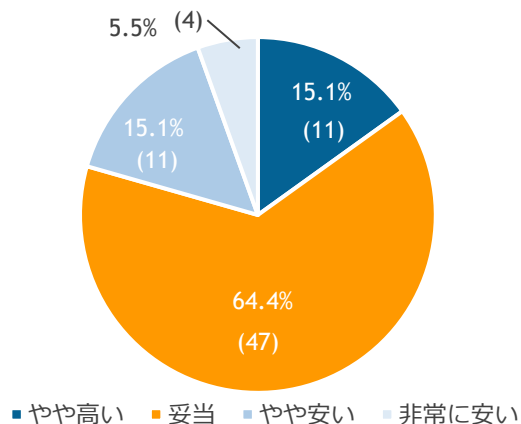
# 報酬・期間の妥当性

## 【補足説明】

本プロジェクトは副業という越境体験のきっかけづくり（トライアル）を目的としており、報酬や期間は意図的に調整をしているため、必ずしも「妥当」を追求していない



副業者のアウトプットに対して、支払い額は妥当な金額と感じていますか



## 業務に対して、支払い額は

割高 : 15.1%

妥当 : 64.4%

割安 : 20.6%

副業者の回答 :

業務に対して、報酬は

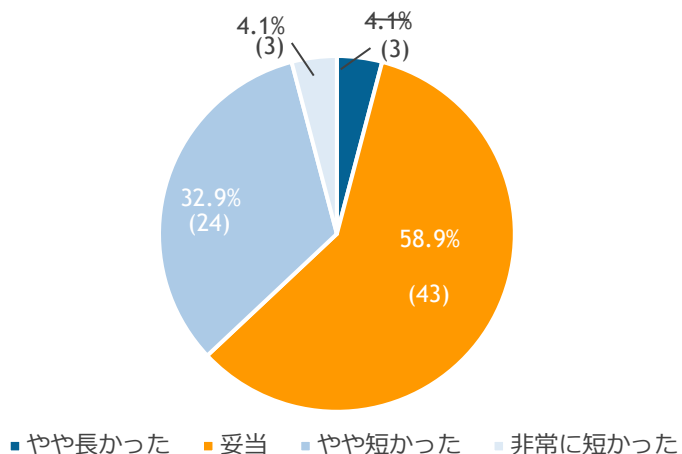
割高 : 17.4%

妥当 : 68.8%

割安 : 13.8%



副業者へ依頼したプロジェクトについて期間 (3か月) は妥当でしたか



## 業務に対して、期間は

長い : 4.9%

妥当 : 58.9%

短い : 37.0%

副業者の回答 :

業務に対して、期間は

長い : 5.0%

妥当 : 52.5%

短い : 41.3%

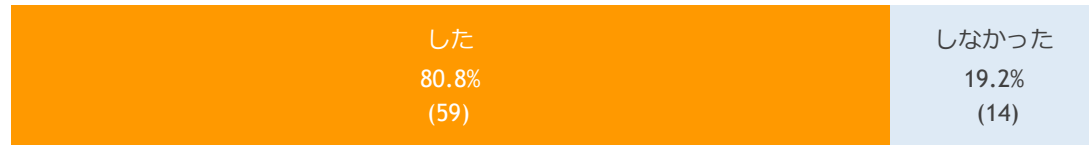
# フィードバックの有無

## 【補足説明】

過去の相互副業で、副業先からの業務フィードバックが副業体験の満足度や意識・行動の変化に影響を与えていることが明らかになっており、それを踏まえ、各社にフィードバックをするように事前にオリエンテーションを行ったことを受けての調査項目



副業者の仕事や勤務態度などに対してフィードバックはしましたか



(80.8%)

**約8割の受け入れ先が、  
副業者に対して、  
業務のフィードバックを実施**

# フィードバック内容など

## フィードバックの内容

良かった点、感謝のフィードバック	感謝の意の表明	<ul style="list-style-type: none"> <li>特に改善すべき点もなく、期待以上の成果を出してくださったので、その旨を口頭で伝えた</li> <li>最終報告会と後日の会食で感謝の意をフィードバックした</li> </ul>
	具体的な貢献の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>アウトプットへのお礼と新たな気付きとなった点をフィードバックした</li> <li>提案が非常に有用で、具体的なアドバイスが得られた</li> </ul>
	業務への適応と姿勢の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者の理解力の高さ、積極的な意見の提供を評価した</li> </ul>
改善点と具体的なアドバイス	一般的なフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>成果や功績、素晴らしく高かった能力を評価した</li> </ul>
	具体的な改善点	<ul style="list-style-type: none"> <li>スライド資料のリード文とグラフの内容がリンクしていない点を指摘した</li> </ul>
	業務進行の提案	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4四半期の繁忙期に週次打合せの準備が直前になった点を改善点として挙げた</li> </ul>
	役割とゴールの再設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>切り出しやすい目標で設定し、スムーズに進行した</li> </ul>

## フィードバックの方法

フィードバックの形式と方法	口頭フィードバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>懇親会でお礼と知見の共有を口頭で伝えた</li> </ul>
	書面でのフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務進捗を確認し、資料や検討内容に対してコメントを付した</li> </ul>
	報告会や懇親会	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト終了後に会食でフィードバックを行った</li> <li>最終営業日に当社側からデザイナーとコミュニケーションを実施し、有益な振り返りを行った</li> </ul>

## フィードバックの悩み・課題

評価基準やフィードバックのフォーマットがない	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社で共通の評価シートがなく、現場の感覚でフィードバックを行っており、本人にとって満足かがわからない</li> <li>フォーマットがあればより助かった</li> </ul>
限られた時間でのフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>決まった時間でしか会えないため、限られた時間でニュアンスを伝えるのが難しい</li> <li>短期間の契約で、どの程度まで求めてよいか悩んだ</li> </ul>
正直なフィードバックの伝え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>どこまで「本音」でフィードバックしてよいか悩んだ</li> <li>正直に話すかどうか悩んだ</li> </ul>
フィードバックの内容に関する悩み	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善ポイントを見つけられず、副業者の成長につながっていないことへの不安</li> <li>フィードバックの内容について、意図と合わせてできるだけシンプルに伝えるよう心がけたが、理解されていないのではないかと悩んだ</li> </ul>
提案の取り入れに関する悩み	<ul style="list-style-type: none"> <li>提案を業務に取り入れるかの判断がすぐにできず、相手方を困らせていたかもしれない</li> </ul>
特定の場を設けるべきか	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終提案の機会を大々的に設けた方が良いのかどうか</li> <li>最終の定例でフィードバックを行ったが、期間終了後にフィードバックの場が設けられるとより良かった</li> </ul>
組織的な対応の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>明確に「フィードバックです」としてフィードバックはしておらず、組織的な対応をした方が良かったか悩んだ</li> </ul>





# 受け入れ組織アンケート

回答者 73名

## ③総合的な感想・課題

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

相互  
副業

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

# 良かったこと (総合)



## 外部視点の導入と 専門知識の活用

- 外部人材の専門知識と視点を活かし、プロジェクトに新たなインサイトや価値を提供した
- 他社の事例や考え方を参考にすることで、社内の課題解決や業務改善に繋がった
- 短期間での集中した取り組みにより、迅速に成果を出すことができた
- 他社事例の紹介を通じて、当社の施策や会社全体を見直す機会を得た
- 他社の実務のプロから貴重な意見をもらい、質の高いものを完成させた



## メンバーの視野拡大と 学びの促進

- 外部人材との協働により、メンバーの視野が広がり、新たな学びの機会が提供された
- 異業種や異なる背景を持つ人材からの示唆が刺激となり、メンバーの成長に繋がった
- 異業種・専門性の高い人材の意見やアイデアを取り入れることで、メンバーが自らの考えを深める機会を得た
- 社外の知見やノウハウを得ることで、チーム全体の知識やスキルが向上した



## ネットワーキングと 関係構築

- 他社とのネットワーキングを通じて、新たな人脈を築くことができた
- プロジェクト後も継続的に情報交換を行える関係を構築し、長期的な協力体制を確立した
- 副業者との関係を活かして、プロジェクト後も情報交換を継続する計画を立てた
- 異なる業種の企業からのエントリーを通じて、通常業務では得られない新たな関係性を築いた



## プロジェクトの 円滑な進行と成果

- 短期間で集中的にプロジェクトを進行でき、他の業務への負担もなくスケジュール通りに成果を上げることができた
- プロジェクト参加者の優れたスキルと積極的な姿勢により、期待以上の成果が得られた
- 副業者の優れたパフォーマンスにより、プロジェクトの目標を上回る成果を達成した



## 社内文化や マインドセットの変化

- 副業受け入れの経験を通じて、社内のマインドセットが変わり、外部人材の受け入れに対する心理的ハードルが下がった
- 社内文化に新たな風を入れることで、組織の活性化が図られた
- 副業受け入れの経験により、今後の受け入れがスムーズに行えるようになった
- 社外の新しい視点や価値観に触れることで、社内の活性化に繋がった

# 課題 (総合)

## 契約手続きと運用の改善

- 契約手続きがスムーズに進まないことがあったため、手続きの効率化が求められる
- 契約期間や金銭報酬の設定に関する柔軟性が不足していた
- 契約の締結が遅れたことで副業者のモチベーションに影響があった
- 手続きに不明瞭な部分が多く、初めての相手には不親切に感じられた

## コミュニケーションとスケジュール調整

- 副業者とのコミュニケーションやスケジュールの確保が難しい瞬間があった
- 相手の企業の都合や本業の忙しさにより、計画通りの進捗が難しかった
- 本業の多忙時期を避けたプロジェクト設計が必要と感じた
- コンタクトできる機会が限られており、適切なコミュニケーションをとることが課題だった

## 期間の短さとタイミング

- 3ヶ月という期間が短く、十分な成果を得ることが難しかった
- 1~3月という年度末の繁忙期に設定されることが多く、進捗が難しかった

## 受け入れ体制と準備

- 受け入れ側の体制や準備が不足しており、プロジェクトに影響が出た
- 受け入れ側の意欲やスキルがプロジェクトの成功に大きく影響するため、環境整備が重要
- 副業者が有益な価値を生んだ場合の継続的な関わり方が課題だった

## 適切なフィードバックと評価

- 副業者に対して適切なフィードバックや評価ができず、改善点の明確化が難しかった
- 副業者の成長に繋がるフィードバックが不足していた
- 副業者にどこまで自由度を与えられるか悩んだ
- 評価基準が不明確で、副業者に十分なメリットが提供できなかった

## 秘密情報の管理とセキュリティ

- 互いの秘密情報の扱いに気をを使う必要があり、情報管理が課題となった
- 競合他社との協業の場合、情報の線引きが難しくなる可能性がある
- ネットワーク環境やセキュリティの制約があり、事前のすり合わせが必要だった

## 業務量と質の不安

- 他社の進め方や業務量が不明なため、適当な質と量だったか不安が残った
- FTE (フルタイム相当) に見合った成果目標の設定が難しかった
- 他社がどの程度の業務量で進めているか不明で、不安があった
- 成果創出の観点での本気度や緊張感を醸成することが難しかった

## プロジェクトの目的設定とスコープの明確化

- プロジェクトのゴールやスコープが曖昧で、進行中に調整が必要だった
- 募集段階で課題や目標を明確に設定することが重要
- 当初の案件とはスコープを変えて運用した結果、大きな成果は得られたが、到達イメージをもっとクリアにしておく必要があった
- 募集段階から課題を明確にし、適切な人材に応募・活躍してもらう形が重要だった

## 学びの深化と継続的な関わり

- 副業者の知見を活かし切れず、継続的な関わり方の選択肢が必要
- 学びを深めるためのプロジェクト期間や体制が必要
- 副業者の知見を十分に活かすためには、プロジェクト期間を長くする必要があった
- 副業者が有益な価値を生んだ場合の継続的な関わり方を検討する必要があった

# 🏢 送り出し組織アンケート

回答者 **28**名

※回答者数が少ないのは、副業をメンバーがしていることをはっきりと上長が認識している組織に絞ってアンケートを回収したため

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

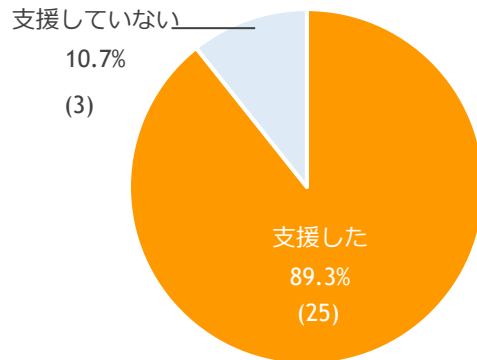
相互  
副業

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

# 送り出しに関する関与度



あなたはメンバーが副業に参加することを推奨または支援しましたか



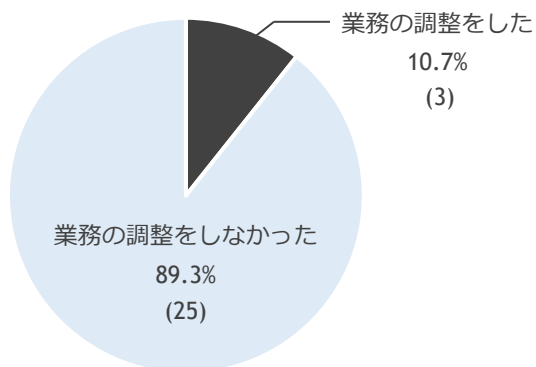
(89.3%)

**約9割の送り出し組織は、  
メンバーが副業をすることを支援**

※回答組織が28件であり、残りの組織は推奨・支援をしてない（一方で、ネガティブな反応もしていない）可能性に留意



メンバーが相互副業を実施するにあたって、本業の業務調整等行いましたか？



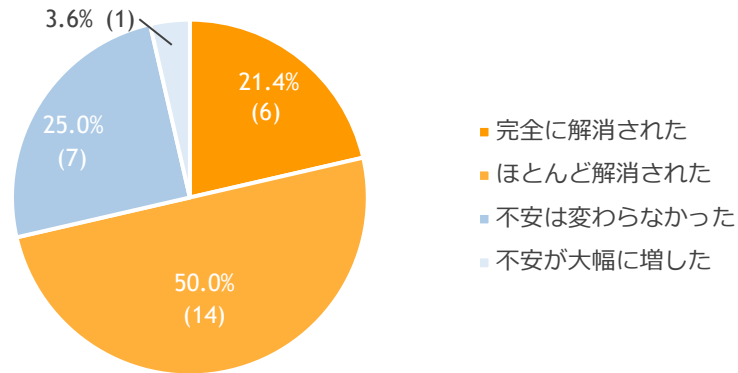
(10.7%)

**約1割の送り出し組織は、  
メンバーが副業をするにあたって、  
本業の業務調整を行っている**

※回答組織が28件であり、残りの組織は調整を行っていない可能性に留意

# 不安と解消

? 不安が相互副業実施後、振り返ってどうだったか教えてください



(71.4%)  
**約7割の送り出し組織では、  
メンバーが副業をすること  
への不安が解消された**

## ☹️ 送り出す際に不安だったこと

① 本業とのバランス  
および負担  
8件

- 本業が忙しい時期や業務負荷、総労働時間増による負担が心配された
- 通常業務と受入先業務の両立が問題なくできるかが不安
- 就業時間内の時間確保が難しい場合の懸念

② 成果と期待への  
応え  
5件

- 期待に応えられるか、一定の成果を出せるかについての不安
- 他社の代表として見られるプレッシャー
- 分野の離れた業務が無駄にならないか

③ プライベート  
との両立および  
体調管理  
2件

- 子育てやプライベートの時間との両立ができるか、体調管理の懸念

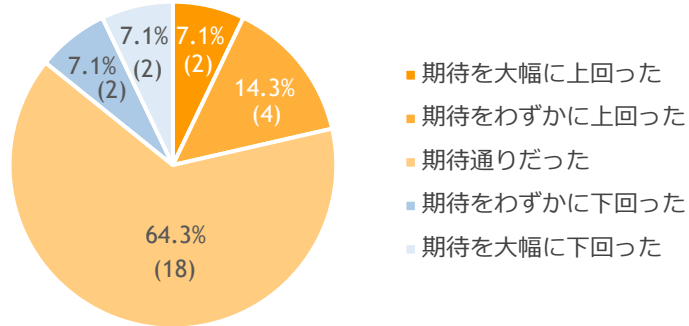
④ 転職・退職リスク  
1件

- 将来の退職、転職につながることへの不安

# 副業をするメンバーに期待したこと / 期待通りだったか



相互副業は、あなたの期待に応えましたか？  
相互副業の評価を教えてください



(85.7%)

## 約9割が期待以上 または期待通りであった



### 期待したこと

- ① 視野の拡大と新しい視点の獲得  
13件
  - 他社で通用する自信や危機感の獲得
  - 異なる企業文化に触れることで広い視野を持つこと
  - 他社での知見や刺激を得ること
  - 新しい価値観や視点・知見を獲得
  - 他社プロジェクトで専門性を高めること
- ② 社内還元と組織活性化  
8件
  - 他社社員からの刺激を受け、組織内の業務に還元すること
  - 本人の意欲的な業務遂行による周囲への影響
  - 新しい考え方や仕事の進め方の影響を所属組織へ還元
- ③ スキルアップと専門性の強化  
7件
  - 他社業務経験によるキャリア自律
  - 専門的知見の深耕
  - 副業経験の現業務へのフィードバックや活用
  - 専門性の強化
- ④ 課題発見と問題解決力の向上  
5件
  - 初めての組織で課題発見や問題解決を自ら行うこと
  - 新たな知見の獲得を期待
  - 外部企業との共創による多様な価値観や視点・知見の獲得



### 期待に対してどうだったか

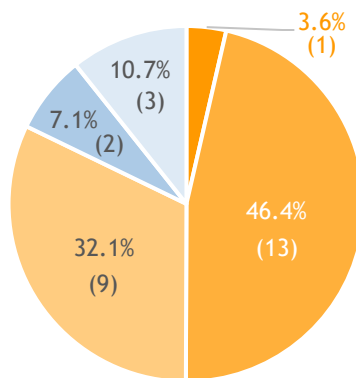
- ① 期待以上または期待通り
  - 多面評価や知見を広げることができた
  - 自信や成長に繋がった
  - 異なる視点や新たな知見を得ることができた
  - 外部企業とのネットワークや新たな人事施策の企画力が向上
- ② 部分的に期待通り
  - 本人の学びや自己成長
  - モチベーションや視野の広がり
  - 異なる企業文化や視点の獲得
- ③ 期待未達
  - 本業への還元やフィードバックが不足
  - 副業内容が本業に直接的な影響が少なかった
  - 本業がおろそかになった

# 参加メンバーの意識と行動の変化



副業に参加した社員の意識  
(仕事やキャリアに対する意思 / スタンス / マインドなど) に変化がありましたか

**(82.1%)**  
**約8割の組織で**  
**参加社員の意識**  
**の変化を感じて**  
**いる**

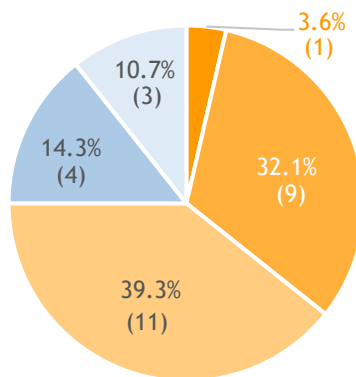


- 大きな変化があった
- いくつかの変化があった
- 少しの変化があった
- ほとんど変化がなかった
- 全く変化がなかった



副業に参加した社員の行動に変化がありましたか

**(75%)**  
**約7割の組織で**  
**参加社員の行動**  
**の変化を感じて**  
**いる**



- 大きな変化があった
- いくつかの変化があった
- 少しの変化があった
- ほとんど変化がなかった
- 全く変化がなかった



## 意識の変化

- ① **良い刺激と自信の獲得**
  - ・ 短期間であったので劇的な変化はなかったが、良い刺激と自信に繋がったように思う
- ② **自己認知の向上**
  - ・ 社内のコンフォートゾーンを出たところでの客観評価が本人の自己認知向上に寄与していると感じる
- ③ **強みと課題の自己認知**
  - ・ 自社にないお取り組みや、社員の方々の能力から学ぶ事があり、強み課題の自己認知を高めたと感じる
- ④ **視野の広がり**
  - ・ 別業界で本業とは少し異なる業務を経験したことにより、視野が広がったと印象を受けた
  - ・ 戦略全体を俯瞰してアドバイスする副業を通じて視座の高さを意識できるようになった
- ⑤ **モチベーションの向上**
  - ・ 本人の仕事に対するモチベーションが向上した
- ⑥ **客観的な視点で社内を見る**
  - ・ 他社を知ることで様々な気づきや刺激を受け、自社の取り組みを客観的に見ることができるようになったようだ (自社の良さも再認識できた)



## 行動の変化

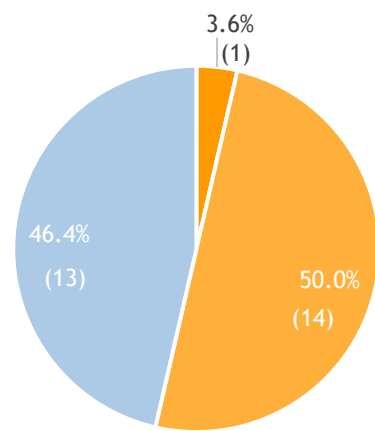
- ① **実践的な経験**
  - ・ 自分の力でやり抜く経験を持てたことで、業務に対する姿勢がよりコミットするものへと変化したようだ
- ② **企画業務の工夫**
  - ・ 業務で推進している企画への工夫や提案
  - ・ 派遣された社員が新しいネットワークを構築して新たな企画力の向上が見られた
- ③ **コミュニケーションの向上**
  - ・ 本人は副業に参加したことで、社外の方々とコミュニケーションが取れて、社内でもコミュニケーションの仕方に変化がみられる
- ④ **自信の獲得と課題解決**
  - ・ 今後の自組織の取り組みの方向性について、部長に最終提言を行い、自分の専門的知識を活かして貢献している



## 周囲への影響



メンバーが副業に参加したことで、自組織  
や他のメンバーへの影響はありましたか











■非常に良い影響があった



■良い影響があった

(56.6%)

**約5.5割の送り出し組織では、  
副業に参加していないメンバー  
への良い影響を感じている**

# 副業開始時の周囲の反応／副業後の周囲への影響

メンバーが副業に参加するにあたっての周囲の反応	
 <b>意欲的な取り組みへの賛同</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意欲的な取り組みであり、基本的に賛同していた。副業によって業務が疎かになることもなく、周囲の理解も得ながら参加することができた</li> </ul>
 <b>良い機会として推奨</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>良い機会と捉え、周囲のメンバーからも推奨</li> </ul>
 <b>興味・関心</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>周囲の社員も興味は持っており、羨ましそうな雰囲気があった</li> <li>弊社はこれまで相互副業をやっていなかったため、相互副業への関心が深まった</li> <li>特筆すべき反応はないが、一様に興味を持っていた</li> </ul>
 <b>前向きな影響</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダー自身が学ぶ姿勢をみることで前向きな刺激を受けている</li> <li>当人への憧れ、気づきなど複数見聞きました</li> <li>周囲も社外での成長機会をポジティブに捉えていました 特に若手社員にとってはどのような経験が出来るのかを楽しみに聞いていたと思います</li> </ul>
 <b>好意的な反応</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>好意的</li> <li>前向きに受け止めていたと思う</li> </ul>
 <b>安心感</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今、どんな案件をどこまで進められたか、やや不透明ではあったが、基本的に本業が滞ることはなく、安心してた</li> </ul>
 <b>感心</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現業もありつつよく対応しているな、という感心</li> </ul>
 <b>興味・刺激の醸成</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム内への事前共有と事後報告により、相互副業の存在が知られることとなり、機会があれば参加したいという雰囲気醸成された</li> </ul>

副業開始後の周囲への影響	
 <b>ポジティブな影響</b>	<b>自律的なキャリア開発の促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>若手社員に対して、自律的に仕事を獲得する選択肢を示すことができた</li> <li>新たなことにチャレンジする姿勢が周囲に共感を与えた</li> <li>外部企業との交流を通じて、キャリア自律を促進する風土が醸成された</li> <li>多様なキャリア開発へのヒントを提供</li> </ul>
	<b>学びと意識の向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>他の社員が副業に興味を持つきっかけとなった</li> <li>越境学習の必要性や効果性を感じ、複業に興味を持つメンバーが現れた</li> <li>外部との交流を通じて、保守的な組織風土に風穴を開けた</li> <li>管理者の参加が部下社員への後押しになった</li> </ul>
	<b>前向きな刺激</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>周囲のメンバーからもポジティブな反応が多く、推奨する声が上がった</li> <li>リーダーが学ぶ姿勢を見せることで、前向きな刺激を与えた</li> <li>本来業務に影響なくチャレンジできる良い前例を作った</li> <li>副業をすることで、他のメンバーにも刺激を与える機会となった</li> </ul>
 <b>ネガティブな影響</b>	<b>業務負荷と時間管理</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>副業によって業務量が増え、多忙さが増した感覚になり、業務を依頼しにくくなった</li> <li>本来業務と副業のバランスが問題になる場合があった</li> <li>本人の情報発信がなく、周囲のメンバーに特に影響がなかった</li> <li>副業内容が守秘義務により口外されないため、得た知見がスキルとして反映されているか分からない</li> </ul>

# 担当人事アンケート

回答者 17名

第3回 相互副業 実証実験 事後アンケート (2024.06)

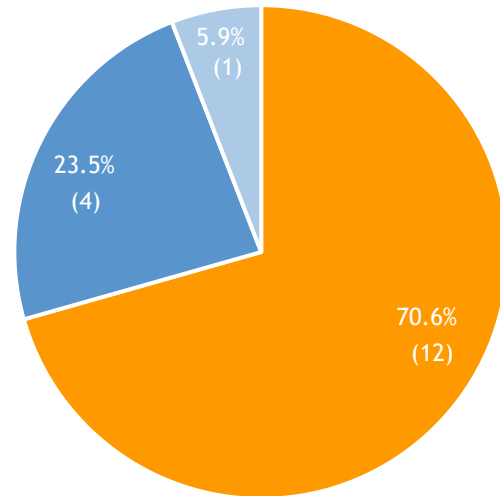
相互  
副業

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

# 担当人事アンケート



相互副業プロジェクトの満足度を教えてください



■ 満足している ■ 普通 ■ やや不満がある

(70.6%)

**約7割**の各社の担当者は、  
相互副業プロジェクトに  
満足している

# うまくいった点

① コミュニケーション とタッチポイント	定期MTGのセット	<ul style="list-style-type: none"><li>受け入れた副業者との間に定期的なMTGを設定し、お互いの状況を把握しやすくした</li><li>これにより、先方の本業との調整もスムーズに行えた</li></ul>
	連絡の密な取り合い	<ul style="list-style-type: none"><li>少人数であったことから、開始前には連絡を密にとることができた</li></ul>
	週一回のタッチポイント	<ul style="list-style-type: none"><li>週に一回タッチポイントを持つことで、案件の進行が上手くいった</li></ul>
② 契約と手続きの準備	事前準備の徹底	<ul style="list-style-type: none"><li>業務委託契約書等、受け入れに関するスキームを事前に準備しておいたため、スムーズに受け入れを開始できた</li></ul>
	契約手続きの円滑化	<ul style="list-style-type: none"><li>選考から契約までのプロセスが粛々と進められた</li></ul>
	業務委託の経験	<ul style="list-style-type: none"><li>業務委託の経験が一定数あったため、契約・支払い作業がスムーズに進行した</li></ul>
③ 社内運用と動機付け	募集・マッチングの スムーズな運用	<ul style="list-style-type: none"><li>初めての試みであったが、社内での募集からマッチング、手続きまで全てスムーズに運用できた</li></ul>
	社内説明会の実施	<ul style="list-style-type: none"><li>社内説明会を実施し、動機付けを行うことができた</li></ul>
	エントリーフォームの 効率化	<ul style="list-style-type: none"><li>エントリーをFORMSに切り替えたことで、データの集約が楽になった</li></ul>
④ 案件切り出しと 受け入れ体制	案件の切り出しと コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"><li>案件切り出しについてコミュニケーションを通じて意図を理解してもらい、認識の相違が少なく進行できた</li></ul>
	受け入れのスムーズ化	<ul style="list-style-type: none"><li>受け入れ体制が整っていたため、スムーズに受け入れが開始できた</li></ul>
	受け入れ部署間の情報共有	<ul style="list-style-type: none"><li>受け入れ部署同士で情報共有を行い、受け入れ時の業務の進め方などを話し合ったことで、イメージをつかむのに有効だった</li></ul>
⑤ 社外知見の活用	提案内容の反映	<ul style="list-style-type: none"><li>社外の知見の必要性が高かった案件では、提案内容を社内企画にすぐ反映することができた</li></ul>
	副業経験の蓄積	<ul style="list-style-type: none"><li>副業経験が蓄積されることで、今後の運用にも役立つ基盤ができた</li></ul>

# うまくいかなかった点・課題

① 期待する アウトプットの 明確化	アウトプットの不明確さ	副業者に期待するアウトプットが明確でない部分があり、最初に「お見合い」のような状態になってしまった
	壁打ち相手としての役割	アウトプットを明確に提示していない場合、関わるメンバーが不足感を感じるがあった
② コミュニケーション と連絡手段	定期的な状況確認	開始後、一人ひとりの状況を定期的に確認する必要がある
	連絡手段の問題	Teamsでの連絡や情報共有がうまくいかず、メールでのやり取りに頼ることが多かった
	コンソーシアム用 Teamsの習慣化	定期的にTeamsを確認する習慣ができず、大事な情報の見落としやキャッチアップに時間がかかるがあった
③ 社内整理と手続き	社内周知の不足	相互副業の定義を改めて社内に周知する必要がある 求人部署のみに応募窓口を絞ったため気まずさがあった
	受け入れに関する ルール整備の不足	受け入れについて、契約書などの書面に関するルール整備がうまくいかなかった
	報酬の認識齟齬	報酬に幅を持たせるような記載をした案件があり、受け入れ部・副業者双方で認識の齟齬があった
	支払いスキームの共有不足	受け入れ部署に支払いスキームを共有できておらず、二重で振り込みをしてしまった
	セキュリティと経費支出	社内整理に労力を要し、案件切り出しに時間を割けなかった また、報酬にかかる税関係の取り扱いに混乱が生じた
④ 応募と スクリーニング	応募者のスクリーニング	限られた時間の中で、応募者をどのようにスクリーニングするかが課題となった
	案件創出の偏り	受入部門がコーポレートに限られてしまった
	送り出し人財の確保	副業送り出し人財の数の確保が難しかった
⑤ フォローとマニュアル作成	受入部署へのフォロー	受入経験の少ない部署へのフォロー(契約書・毎月の支払い)に時間を割いたので、分かりやすいマニュアルの準備がポイントとなった
⑥ その他の運用課題	案内のスケジュール遅れ	当初のスケジュール感どおりの案内ができず、追加の案内等が発生した
	副業参加の意図の浸透不足	参加について、メールでの案内レベルに留まり、意図等が浸透しきれなかった

# 苦勞した点

## 総合

1 応募と送り出しの調整	人事イベントとの重複	<ul style="list-style-type: none"> <li>時期が人事の大きなイベントと重なり、応募が少なく、送り出しができなかった</li> </ul>
	応募者数の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的なメンバーが少なく、送り出し人財の確保に苦勞した</li> </ul>
2 副業案件の設定と管理	案件創出の難しさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集する案件がコーポレートに偏り、現場からの案件創出が難しかった</li> </ul>
	案件の切り出しと合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>案件の切り出しや社内合意のスキームが不明確で、統一されたガイドラインがなかった</li> </ul>
3 契約・手続き関連	手続きの時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約や精算などの手続きに想定以上の時間がかかった</li> </ul>
	役員決裁と法務チェック	<ul style="list-style-type: none"> <li>受け入れにあたって役員決裁や法務チェックに時間がかかり、必要性の説得も大変だった</li> </ul>
4 スケジュールと予算	スケジュール調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>限られたスケジュールの中での各種調整が必要で、全体のスケジュール管理が難しかった</li> </ul>
	予算の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトのスケジュールと各部門への予算確保の依頼タイミングが難しかった</li> </ul>
5 社内整理と動機付け	社内整理	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業送り出しに関する社内整理が必要で、副業制度がない中での初めての対応に苦勞した</li> </ul>
	動機付け	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業希望者の発掘と動機付けが難しかった</li> </ul>
6 メリットの理解と周知	メリットの理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>相互副業のメリットを社内に理解してもらおうのが難しかった</li> </ul>
	周知の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業案件の切り出しや副業応募の周知が短納期の中で行われ、十分な準備ができなかった</li> </ul>
7 人材の選定と合格率	副業者の選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>相互副業者の選定が難しく、合格率が低かった</li> <li>スキルが身につけていない若手が参加しづらい環境だった</li> </ul>
8 その他の課題	法務・手続き関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務委託契約書の金額ガイドラインや稟議、報酬支払、契約締結に統一がなく、苦勞した</li> </ul>
	社内制度の未整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業が解禁していないため、業務委託のスキーム整理に苦勞した</li> </ul>

## 運営・手続き関連詳細

### 📄 手続きの煩雑さ

- 合格者確定から副業開始までの期間が短く、契約や精算といった手続きに想定以上の時間を要した (社内のガバナンスの観点)
- 周囲への説明や各種とりまとめ作業に時間がかかった
- 受入れ部門の実務面フォローが必要だった
- 受入れ社員との直接のやり取り (日程調整、面談、請求書など) と、社内の契約書締結、相手企業との折衷に意外と時間がかかった
- 契約手続きやPCの手配が必要で、情報セキュリティに関する要件が細かく設定されているため、時間がかかった
- 契約締結や報酬支払手続きが必要だった

### 🕒 タイムラインの短さ

- 当初の応募期日で応募がなかった案件について、期間延長がなされ、調整が都度発生して煩雑だった  
応募いただくのはありがたいが、期日内に応募がなかったということも一つの結果であるため、区切ってほしかった
- 案件創出から、副業者の募集・リバイス後の再募集のタイムラインが短かった
- いつまでに何を準備する必要があるのかを事務局が理解し、社内応募者や受け入れ担当に伝え、取りまとめて事務局に提出する必要があったが、期日が短く負担に感じた

### 📄 契約・事務手続きの負担

- 副業受入者の面接実施後の協定書の締結対応で、事務局 (人事部) が間に入り調整することに負担を感じた
- 事務 (契約・支払いにあたっての社内調整) に負担を感じた
- 契約書/支払関連の事務手続きに負担を感じた
- 端末貸与や情報連携時のセキュリティ関係、経費支出関係に大変な労力を要した

# 切り出しやすかった案件 / 募集をかけた範囲



## 切り出しやすかった案件

<p>明確な インプットと アウトプット</p>	データ 分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>インプットとアウトプットが明確にわかりやすいもの</li> </ul>
	クリエイ ティブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポスターの作成など、明確なアウトプットがある案件</li> </ul>
<p>企画提案系</p>	企画提案	<ul style="list-style-type: none"> <li>具体的な企画提案、アイデア出し、企画・制度に対するフィードバック (課題抽出・改善案)</li> </ul>
	アドバイ ザリー業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>助言、アドバイス、コンサル業務</li> </ul>
<p>調査・検証</p>	調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート部門における調査、世間動向調査</li> </ul>
	導入可否 の検証	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存の仕組みの当社への導入可否についての検証 (具体的には特例子会社)</li> </ul>
<p>その他の スタイル</p>	メンター・ 相談相手	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンターや相談相手としての案件、特にDXITに関する案件</li> </ul>



## 募集をかけた範囲

<p>人事部門のみ 3件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事部のみ</li> </ul>
<p>人事部門と 一部の部署 8件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事、新規事業</li> <li>人事、経営企画、サステナビリティ、コミュニケーション、新規事業部門</li> <li>人事部・新規事業・DXIT</li> <li>受入 コーポレート (広報・人事)</li> <li>送り出し コーポレート (新規事業・人事)</li> <li>人財・安全推進室およびイノベーション推進本部</li> <li>人事部門 + α</li> <li>企画本部 (人事総務部が属する本部)</li> <li>コーポレート部門</li> </ul>
<p>制限なし 3件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社</li> <li>本社</li> <li>副業を許可しているグループ会社全て</li> </ul>
<p>その他 1件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職のみ (全社)</li> </ul>



## 募集範囲の判断理由

<p>テスト運用・ スモールスタート</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初回だったため、テスト運用的な意味もあり、目の届く範囲で実施</li> <li>スモールスタートとして、関心の高い部門に限定</li> <li>副業自体を社内で実装できていない点と、受け入れを行うにあたって未知の部分が多かったため、身近な部署でスムーズに運用</li> </ul>
<p>近場・関連部署</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>近場でうまくリンクしそうな部署</li> <li>定型業務以外の企画業務の色合いが強い部門として選定</li> <li>部署間の調整がつかず</li> </ul>
<p>特に制限なし</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特に範囲を区切る必要性を感じなかった</li> <li>グループ全体で取り組むべきと判断</li> </ul>
<p>部署の状態</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業に関心の高い層が多いと想定される部門に限定</li> <li>絞ってはいないが、求人を出した部署に絞った (応募者が多くなりすぎるため)</li> </ul>
<p>管理職・特定職層</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職は組合員でなく内容により副業を許可している一方、一般職は組合員でもあり原則副業を解禁していないため、管理職のみを対象</li> <li>施行実施中であり、全社展開に向けての課題抽出段階のため</li> </ul>
<p>その他の具体的 理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人財流動化を高めていくための施策であり、社外知見を入れたかったため</li> <li>副業の試行実施中であり、情報統制しやすい部内で試すこととした</li> <li>受入・送り出しともに短納期の中でも上司の理解が得られるか、を判断軸とした</li> </ul>



キャリアオーナーシップコンソーシアム  
第3期 相互副業実証実験

# キャリア分析レポート 完全版

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社

# 1.調査分析手法について

# 1-1.調査分析手法について



研修前後に回答いただく「キャリア資産診断」を以下3つの観点で分析し、考察しております。

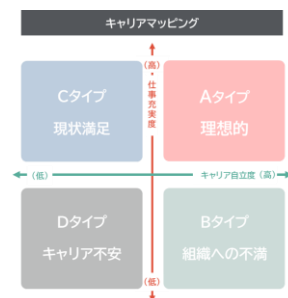
## ①キャリア資産構成要素



個人の知識や能力、社会とのつながりや健康といった『見えない資産』について、現在のキャリア資産蓄積状況を定量的に可視化

自律的なキャリア形成状況評価

## ②キャリアマッピング



職業的自己イメージの明確さなどの『心理面』およびキャリア開発行動などの『行動面』と仕事充実度を4象限にマッピングし組織のキャリア傾向を可視化

組織におけるキャリア傾向を把握

## ③キャリア自律度

※5/当てはまる1-3までほらならぬ5件まで選別  
※4/当てはまる1-3までほらならぬ5件まで選別

心理	職業的 自己イメージの明確さ	「自分の能力を把握でき、仕事上の得意分野が分かっている」「自分がどんな仕事をやりたいかが明らかである」「自分は将来どんな仕事をしたいかの方向性について」「自分の強みや得意分野を把握している」
キャリア自律度	主体的 キャリア形成意識	「自分のこれまでのキャリアについて思い、これからのキャリアを、より充実したものとして築いていく」「キャリア形成意識が強い」「キャリア形成意識が強い」「自分の強みや得意分野を把握している」
	キャリアの 自己責任自覚	「積極的にキャリアを築けるかどうかは、自分の責任だと思える」「キャリア形成意識が強い」「自分の強みや得意分野を把握している」
行動	職場環境変化への 適応行動	「新しい職場や状況にも、比較的早く慣れ込んでいる」「職場環境がどう変わっても、適応力が高い」「新しい環境、新しい仕事でもすぐに慣れ込める」
	キャリア開発行動	「自分の強みや得意分野を把握している」「自分の強みや得意分野を把握している」「自分の強みや得意分野を把握している」
	ネットワーク行動	「自分の強みや得意分野を把握している」「自分の強みや得意分野を把握している」
	主体的仕事行動	「自分の強みや得意分野を把握している」「自分の強みや得意分野を把握している」

現在のキャリアの自律状況を「心理面」「行動面」など7つの指標を用いて集計し、組織の強みと課題を定量的に可視化



# 1-2. 調査分析手法① キャリア資産診断要素

自身のキャリアが今どんな傾向にあるのかを可視化するための指標を「キャリア資産」と呼びます  
このキャリア資産を通して、自身の活動がキャリアにどんな影響をしているのかを自己理解・可視化ができます

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

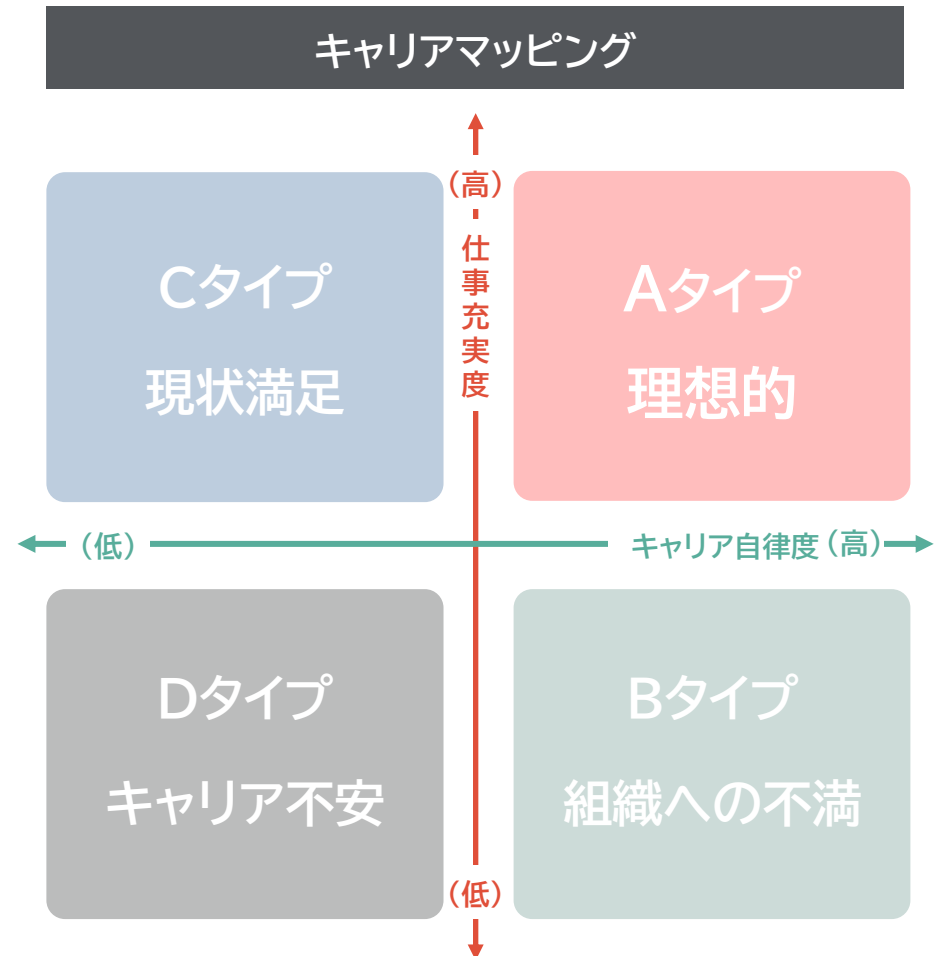
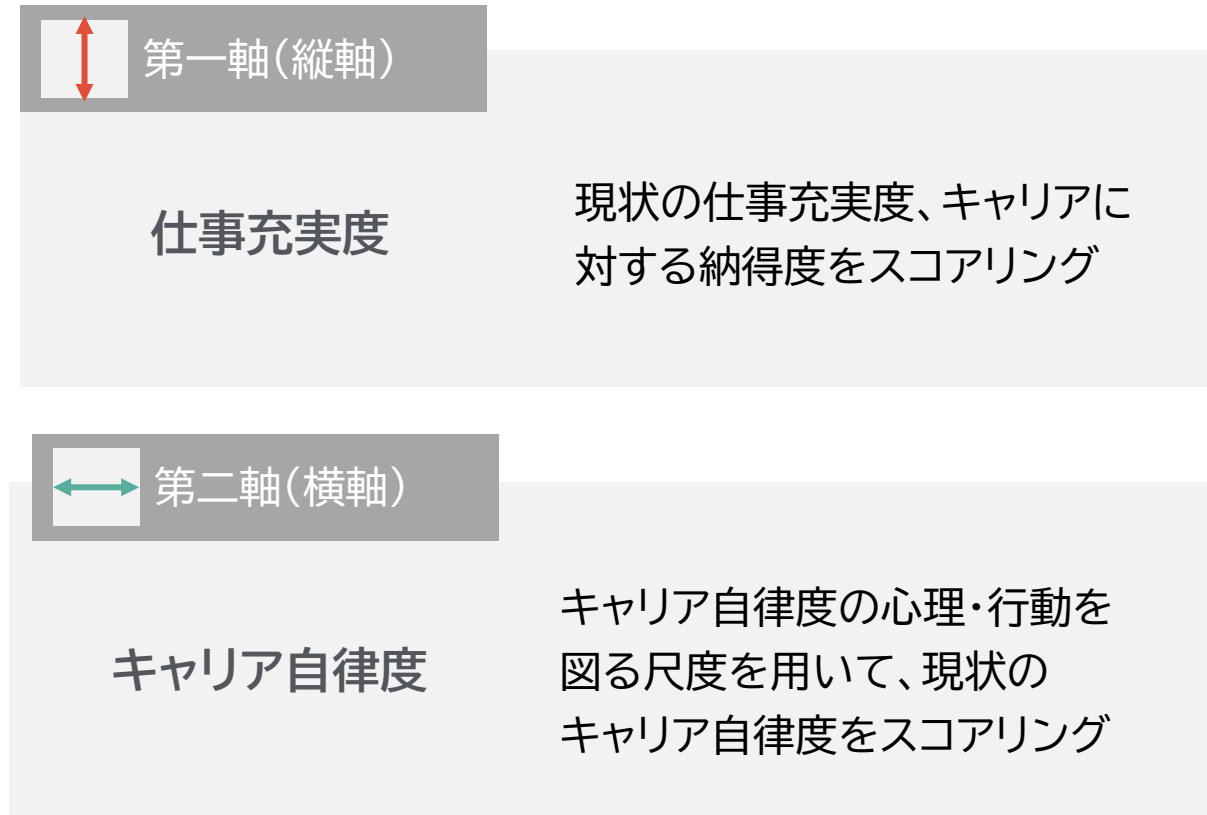
精神的な健康	情緒的に不安がないか安定的か、心の余裕を保っているか
身体的な健康	病気や生活習慣に不安がないか、健康的な生活習慣を過ごしているか
自己納得感	自身の活動を現在までを振り返り、自分で決めて取り組んできたことか
自己選択感	自身の今後の活動を考えたときにやりたいものが明らかで選択できる状態か
自己創出感	自身の活動にやりがいを感じているか、ポジティブにとらえられているか

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



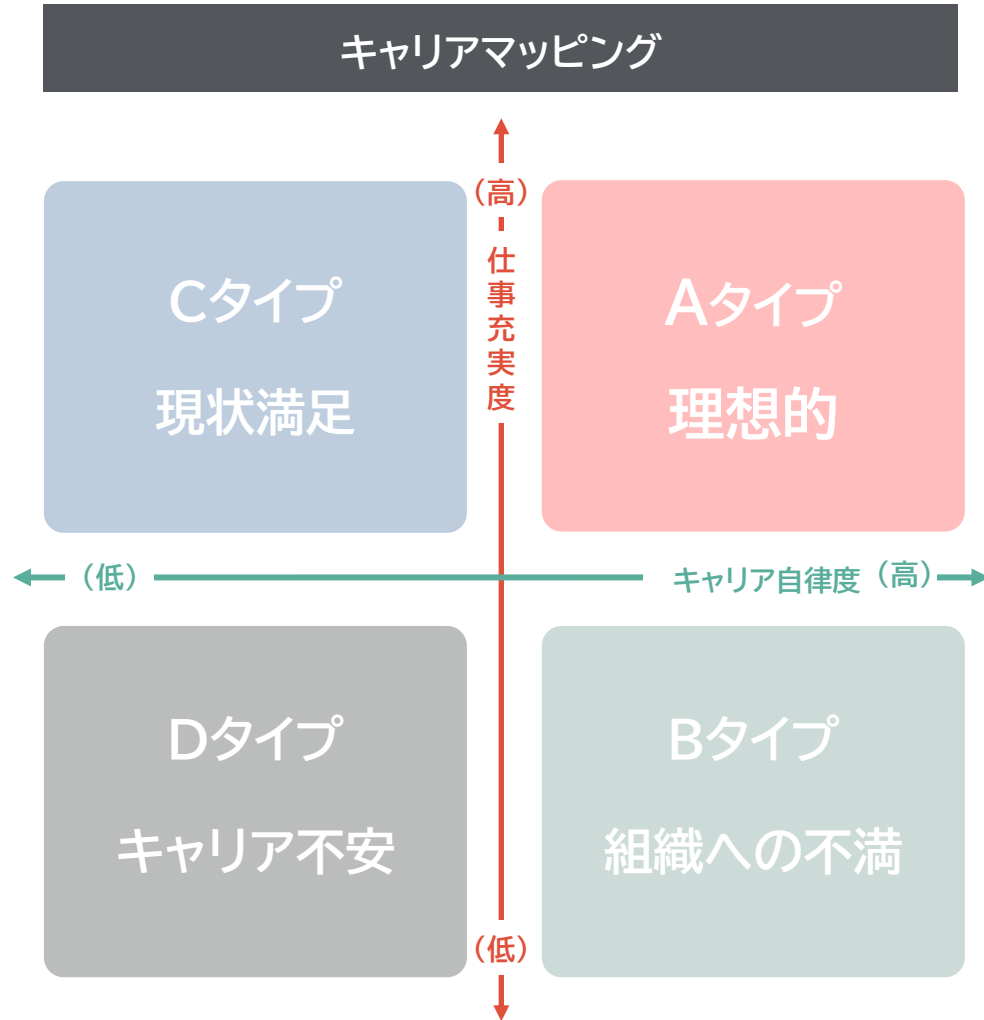
# 1-3. 調査分析手法② キャリアマッピング

回答いただくアセスメント情報から、現状のキャリア傾向を把握するため、「キャリア自律度」と「仕事充実度」の高低で相対評価し4つのタイプに分類





# 1-4. 調査分析手法② キャリアマッピングの特徴



**Aタイプ** (キャリア自律度・高 / 仕事充実度・高)

現在の業務、役割にやりがいを感じており、自身のキャリア志向と方向性が一致している状態

**Bタイプ** (キャリア自律度・高 / 仕事充実度・低)

個人としてのキャリアに対する意識付けは高いものの、現在の業務・役割とのつながりが明確ではなく、何らかの不満がある状態

**Cタイプ** (キャリア自律度・低 / 仕事充実度・高)

現在の役割や業務に対する不満はなく、やりがいも感じている。一方で自分自身のキャリアに対する考えは整理されておらず、志向性も明確ではない状態

**Dタイプ** (キャリア自律度・低 / 仕事充実度・低)

現在の業務に対する意欲も低く、自身のキャリア形成に対する意思も考えも明確ではない状態

# 1-5. 調査分析手法③ キャリア自律度



※5:当てはまる～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

キャリア自律度	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まっている」「自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである」 「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」「キャリアは周り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も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取りではなく、自分なりの発想をもって取り組んでいる」

参考:堀内 泰利、岡本昌毅.“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

## 2. 調査結果





## 2-1. 調査結果①キャリア資産診断\_全体比較

研修前後のキャリア資産診断に回答いただいた受診者に対象を絞り比較を実施。  
その結果、各資産で全体的に向上が見られた。

### 1回目

キャリア資産 前回比較 (診断人数 66名)

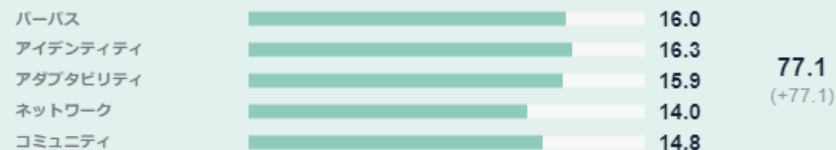
#### 生産性資産



#### 活力資産



#### 変身資産



### 2回目

キャリア資産 前回比較 (診断人数 66名)

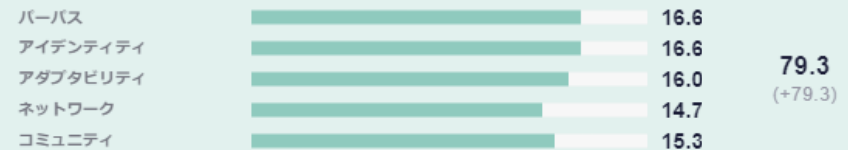
#### 生産性資産



#### 活力資産



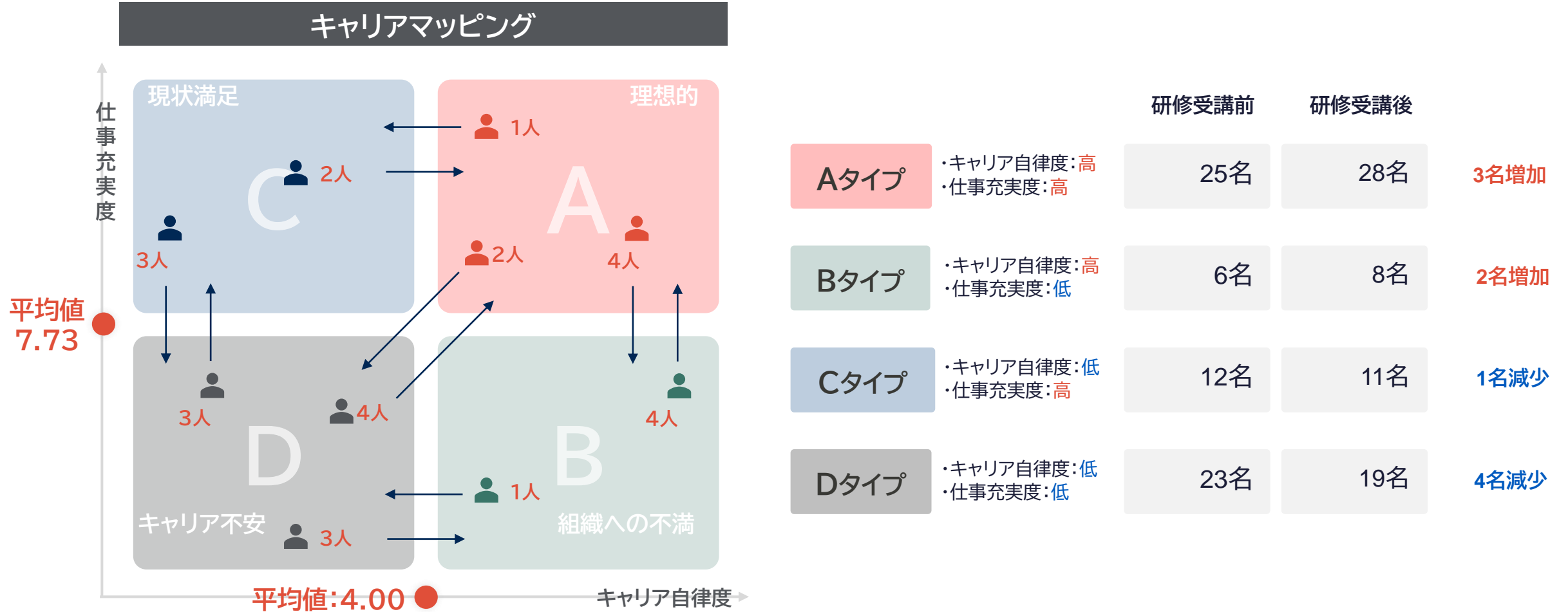
#### 変身資産





## 2-2. 調査結果② キャリアマッピング\_全体(66名)

研修前後の受診回答者に対象を絞り比較を実施。各タイプへの移行状況は以下となります。  
※比較のため平均値は1回目で固定しております





## 2-3. キャリア自律度 測定結果\_全体(前後比) 66名

		市場平均	1回目平均	2回目平均	全体傾向	
キャリア自律度	心理	職業的 自己イメージの明確さ	2.95	3.96	4.15	<p>市場平均と比べていずれも高い数値が出ている 1回目と比べて「<b>職業的自己イメージの明確さ</b>」が上昇</p> <p>副業において自己の経験・能力の棚卸や副業先での自己紹介機会を通して、自身の仕事イメージをより明確にできていると考えられる</p>
		主体的 キャリア形成意欲	2.96	4.49	4.53	
		キャリアの 自己責任自覚	3.21	3.76	3.73	
	行動	職場環境変化への 適応行動	3.05	3.88	4.03	
キャリア開発行動		2.83	4.01	4.09		
ネットワーク行動		2.53	3.59	3.68		
主体的仕事行動		3.11	4.17	4.23		

※5:当てはまる～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(5点満点)

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

# Appendix

---

1回目調査結果

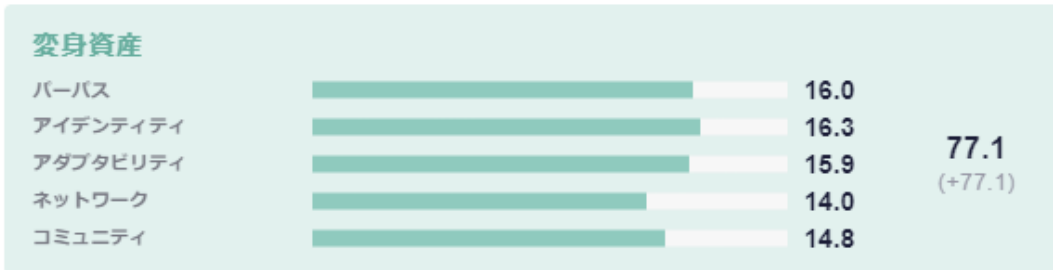
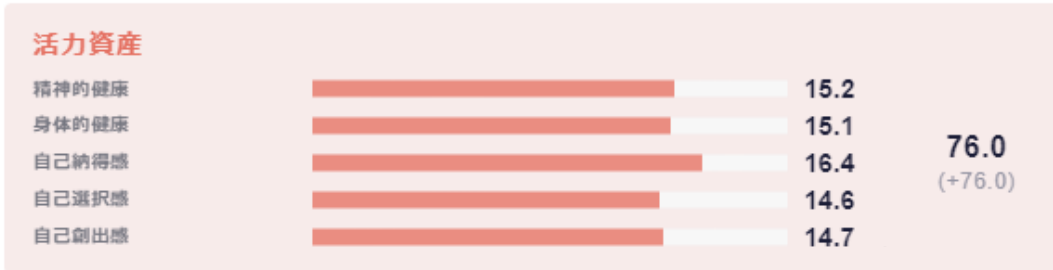
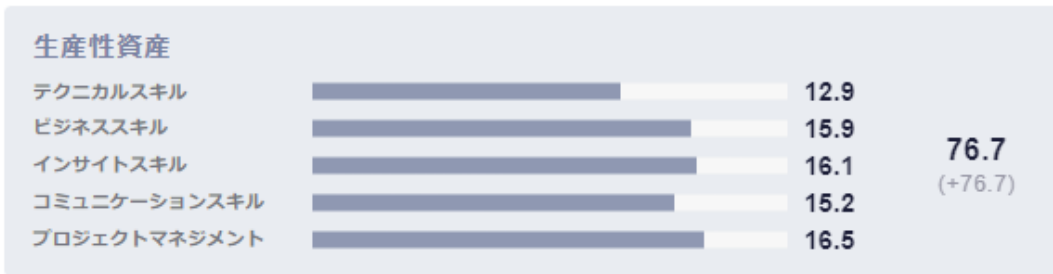
2回目調査結果



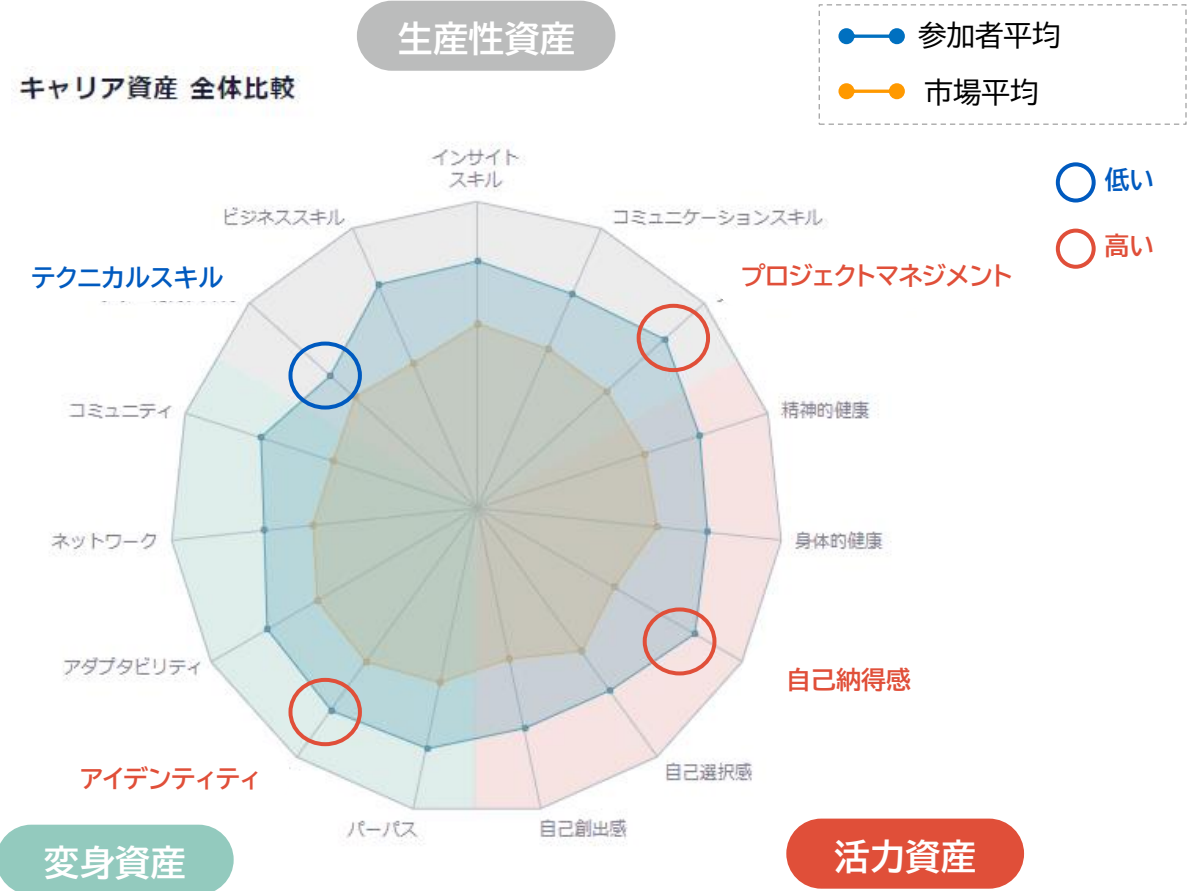
# 1回目調査結果:キャリア資産(全体平均) 全体 66名

市場平均と比較して、「プロジェクトマネジメント」「自己納得感」「アイデンティティ」が高い。  
一方「テクニカルスキル」が低く、業務の知識や技術に課題意識を感じている傾向

キャリア資産 前回比較 (診断人数 66名)



キャリア資産 全体比較

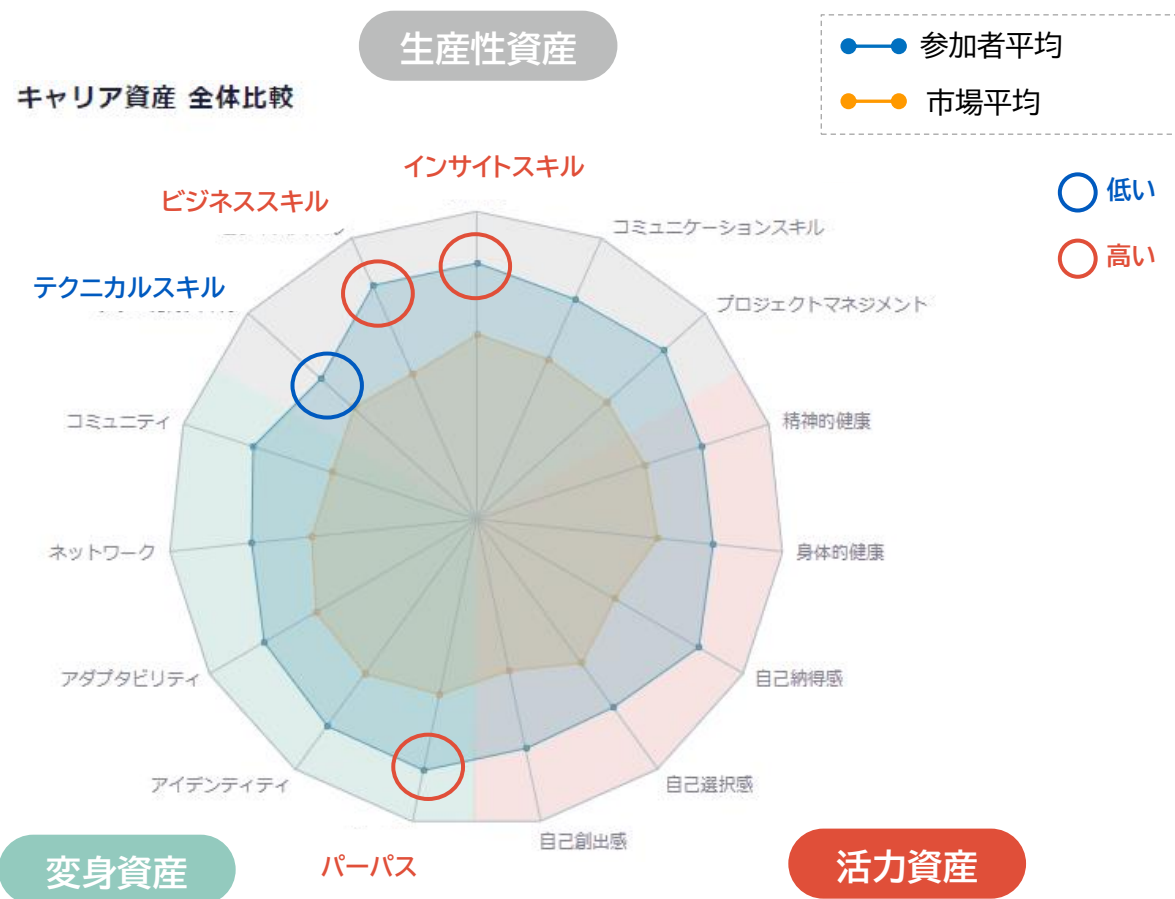
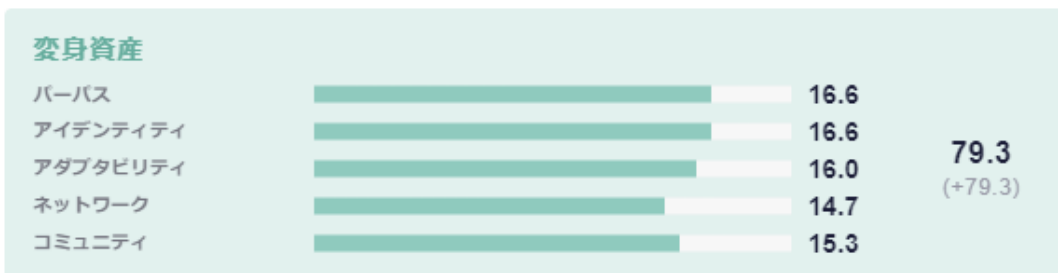
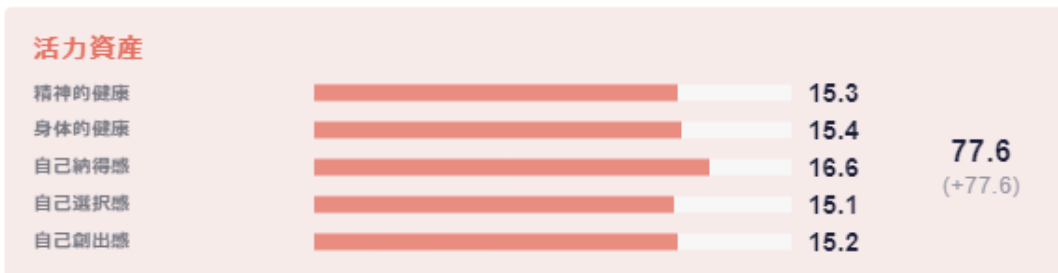
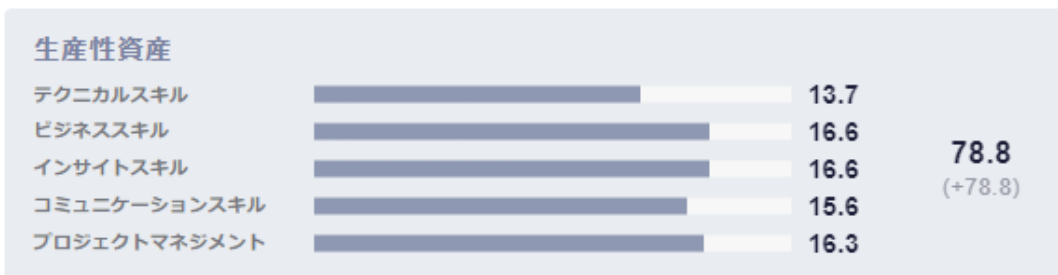


# 2回目調査結果: キャリア資産(全体平均) 全体 66名

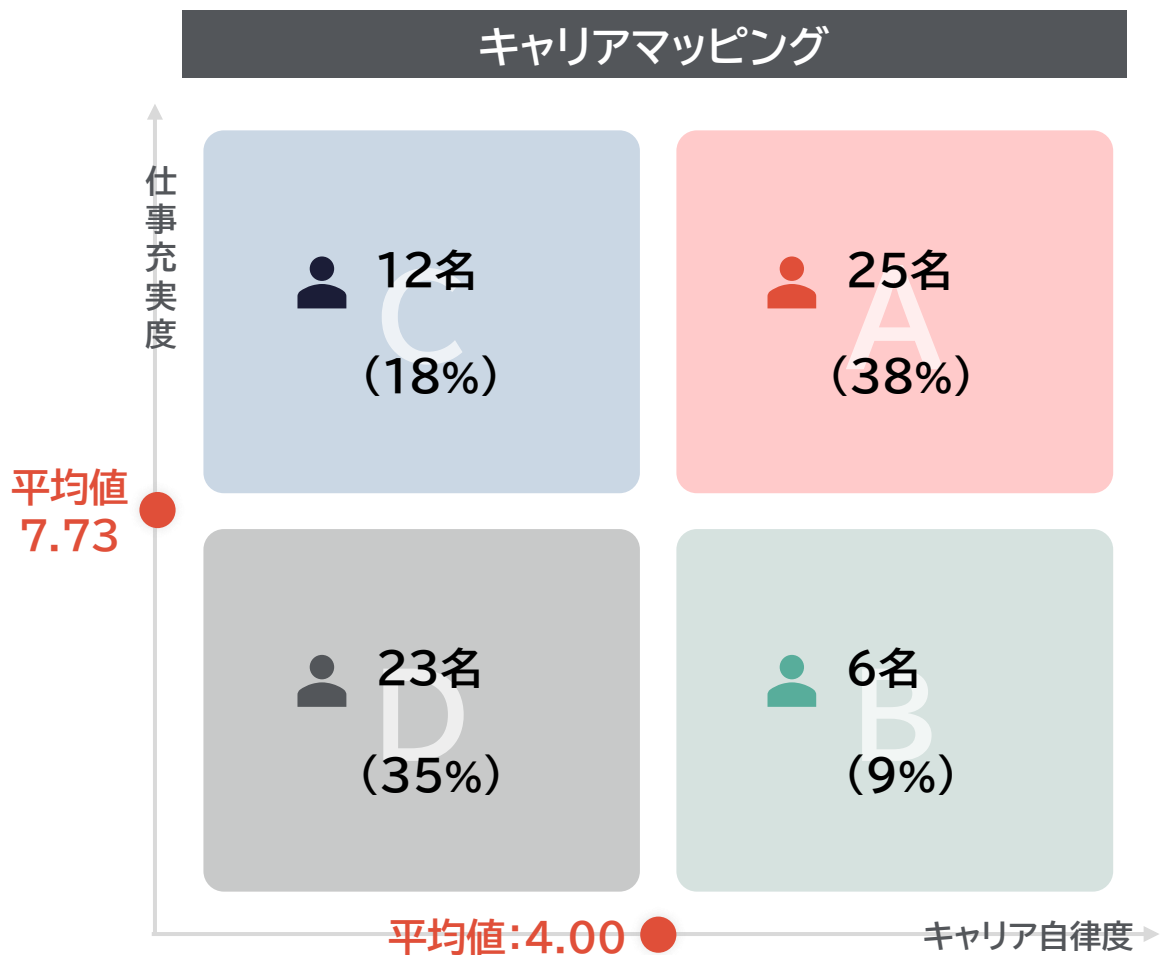


市場平均と比較して、「**ビジネススキル**」「**インサイトスキル**」「**パーパス**」が上昇。一方「**テクニカルスキル**」が相対的に低い状態は変化が小さく、副業でのスキル上昇は限定的

キャリア資産 前回比較 (診断人数 66名)



# 1回目調査結果: キャリアマッピング



## Aタイプ (キャリア自律度・高 / 仕事充実度・高)

現在の業務、役割にやりがいを感じており、自身のキャリア志向と方向性が一致している状態

## Bタイプ (キャリア自律度・高 / 仕事充実度・低)

個人としてのキャリアに対する意識付けは高いものの、現在の業務・役割とのつながりが明確ではなく、何らかの不満がある状態

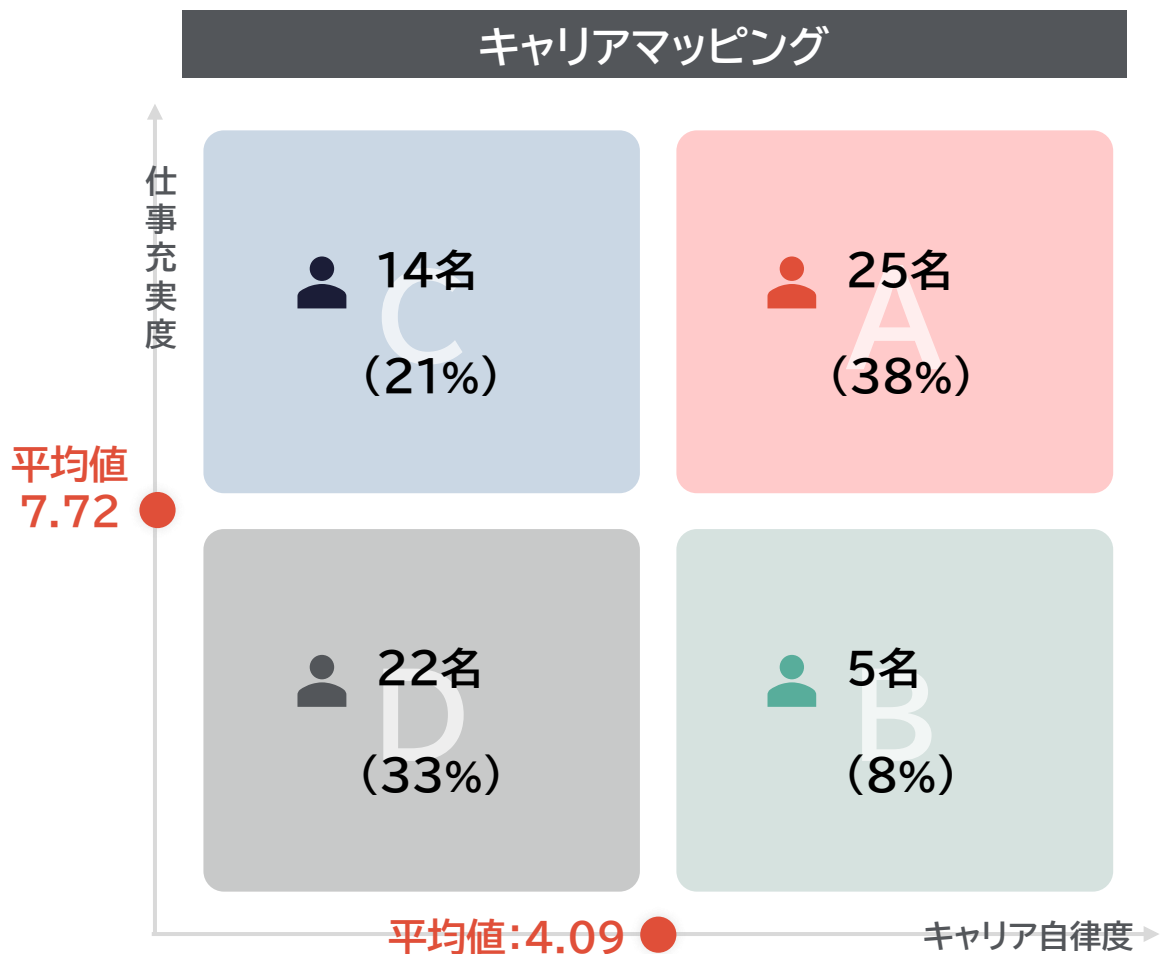
## Cタイプ (キャリア自律度・低 / 仕事充実度・高)

現在の役割や業務に対する不満はなく、やりがいも感じている。一方で自分自身のキャリアに対する考えは整理されておらず、志向性も明確ではない状態

## Dタイプ (キャリア自律度・低 / 仕事充実度・低)

現在の業務に対する意欲も低く、自身のキャリア形成に対する意思も考えも明確ではない状態

# 2回目調査結果: キャリアマッピング



## Aタイプ (キャリア自律度・高 / 仕事充実度・高)

現在の業務、役割にやりがいを感じており、自身のキャリア志向と方向性が一致している状態

## Bタイプ (キャリア自律度・高 / 仕事充実度・低)

個人としてのキャリアに対する意識付けは高いものの、現在の業務・役割とのつながりが明確ではなく、何らかの不満がある状態

## Cタイプ (キャリア自律度・低 / 仕事充実度・高)

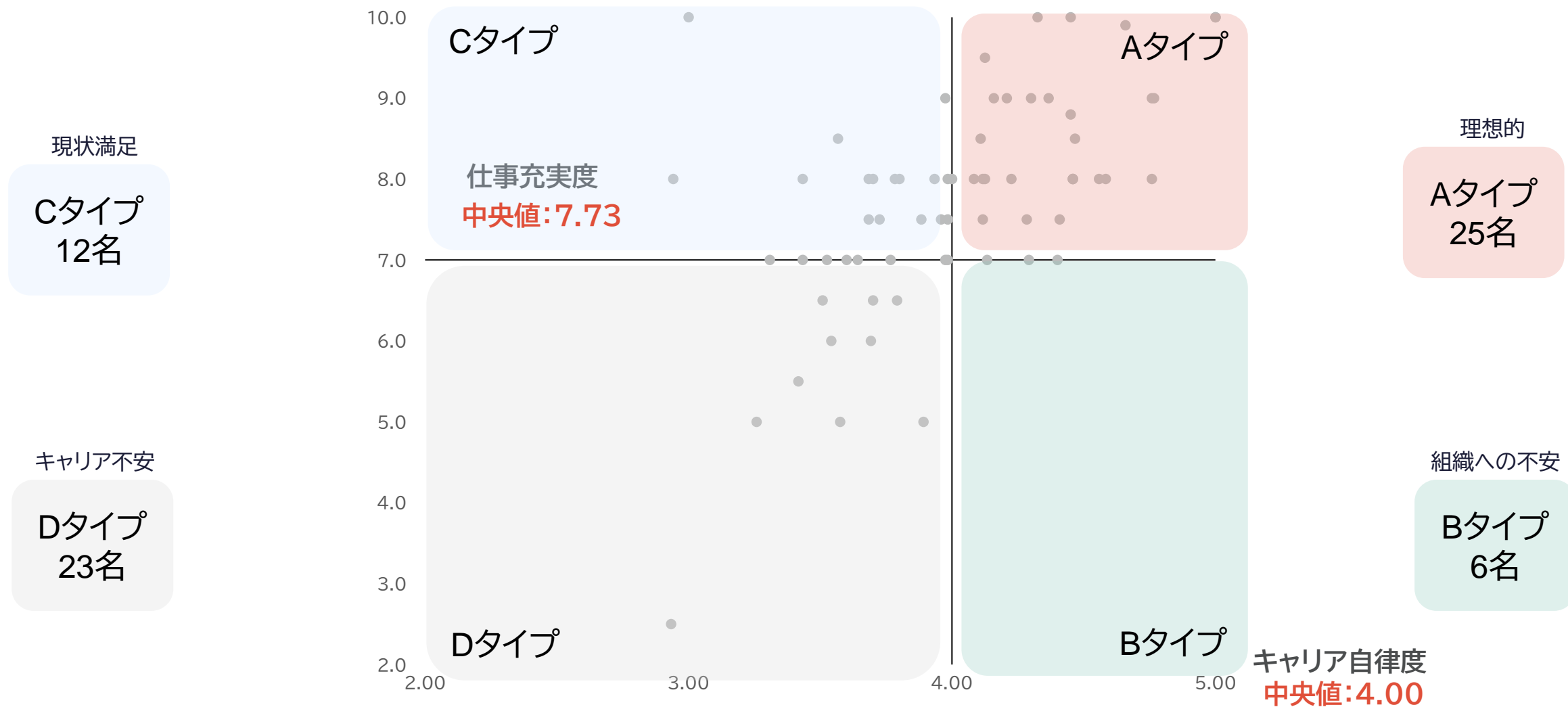
現在の役割や業務に対する不満はなく、やりがいも感じている。一方で自分自身のキャリアに対する考えは整理されておらず、志向性も明確ではない状態

## Dタイプ (キャリア自律度・低 / 仕事充実度・低)

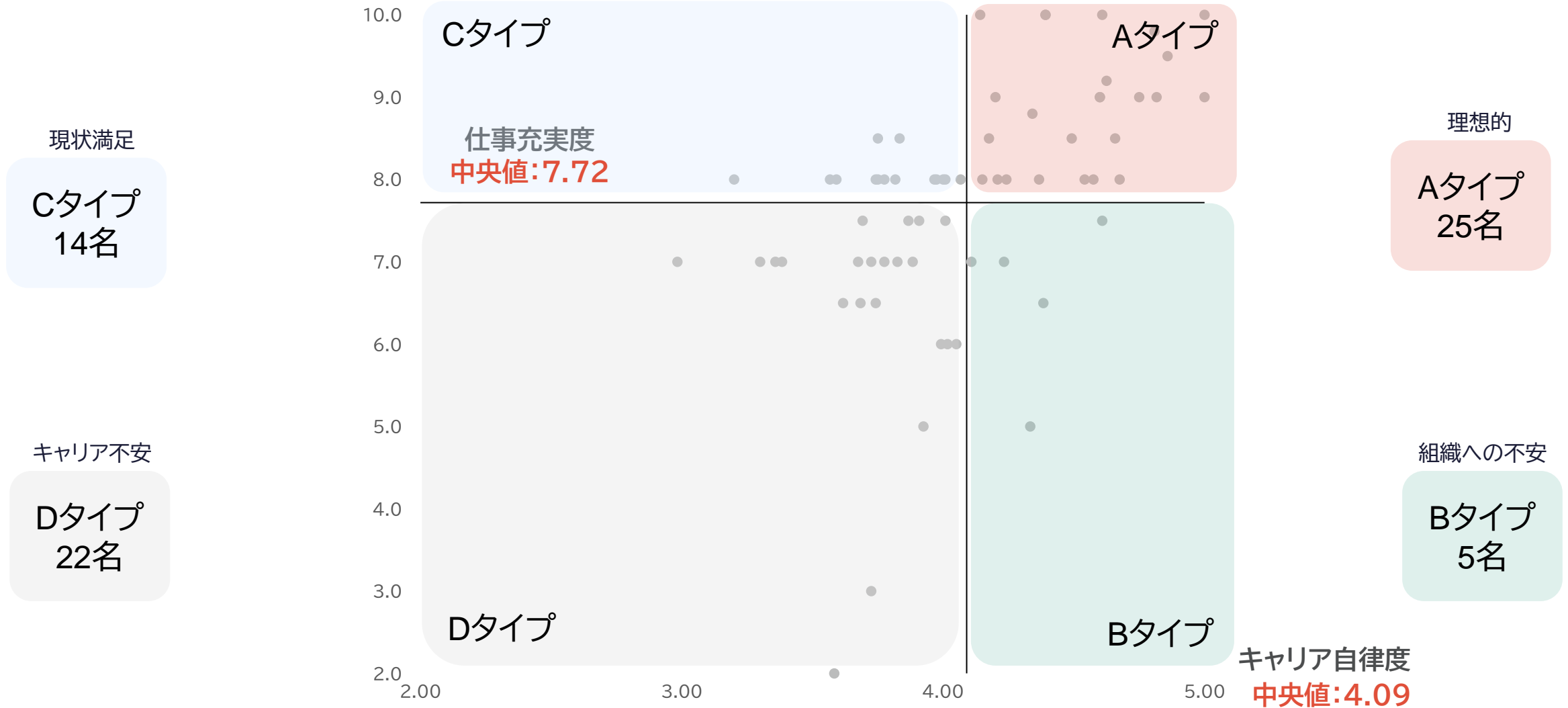
現在の業務に対する意欲も低く、自身のキャリア形成に対する意思も考えも明確ではない状態



# 初回: キャリア自律度マッピング



# 2回目: キャリア自律度マッピング



キャリア自律支援

