

## 企業間の相互副業を実現する「相互副業マッチングプラットフォーム」 提供開始より 28社・61名のマッチングが誕生

～テレビ東京・三井情報・明治ホールディングス・ゆうちょ銀行の事例を紹介～

パーソルキャリア株式会社の副業・フリーランス人材 マatchingプラットフォームサービス「HiPro Direct」は、企業間での相互副業をプラットフォーム上で実現する「相互副業マッチングプラットフォーム」の提供を2024年10月に開始し、これまでにテレビ東京や三井情報、明治ホールディングス、ゆうちょ銀行をはじめとする28社・61名のマッチングが誕生<sup>※1</sup>したことをお知らせいたします。

※1：2025年5月末時点



### 「相互副業マッチングプラットフォーム」提供に至った背景

労働力不足を解決する手段の1つとして、副業人材の活用を、国を挙げて推進している一方、副業受け入れを経験したことのある企業は約3割に留まっています<sup>※2</sup>。この背景には「情報セキュリティ面での不安」や「受け入れのための仕組み（制度）が整っていないことによる不安」など、活用経験がないことから生じる不安の壁が存在します。そこで「HiPro」は、企業間が連携し、相互に人材を受け入れ・送り出す、会社公認の副業「相互副業プロジェクト」を始動<sup>※3</sup>。企業・副業者が安心して副業に取り組むことができ、多様な人材とスキルが確保できるとともに、社員と自社が成長することで、イノベーション創発、さらには人的資本経営の実現につながると考えています。この「相互副業」を実現するためのツールとして「相互副業マッチングプラットフォーム」を開発しました。

※2：HiPro 副業・フリーランス白書 2025 [https://hipro-job.jp/download/hipro\\_report\\_sf-survey2025.pdf](https://hipro-job.jp/download/hipro_report_sf-survey2025.pdf)

※3：<https://hipro-job.jp/newsroom/pressrelease/20240522-01/>

「相互副業マッチングプラットフォーム」特長

企業がクローズドな環境下で、安心して副業人材の活用ができるよう、限られた範囲内で運用することで、信頼関係を構築した企業間のみで相互副業を実施・完結することができます。また、本プラットフォーム上で一貫して以下の管理ができ、人事部門の工数削減にもつながります。

＜本プラットフォームでできること＞

- ・副業を希望する自社社員の募集・管理
- ・相互副業参加企業に対する自社案件の告知、人材の募集・受付
- ・企業間でのマッチング
- ・自社社員の副業活動の管理
- ・副業活動の評価・分析を通じた、副業人材のスキルの可視化

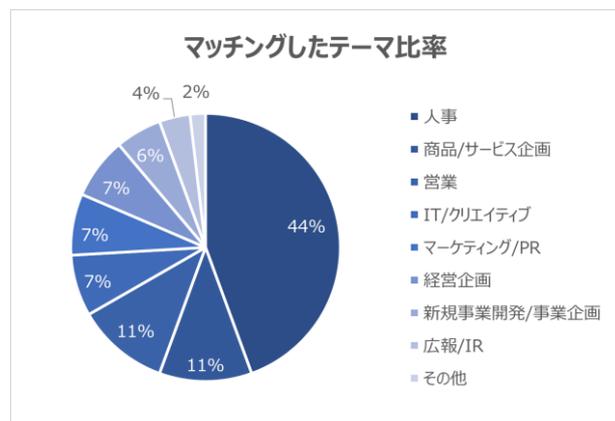


「相互副業マッチングプラットフォーム」の実績

本プラットフォームは「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」※4で相互副業に取り組んでいる企業にも利用いただき、5月末時点で**28社・61名での相互副業が誕生**。着実に広がりを見せています。

案件の傾向として、**人事領域（社員育成・組織開発）**の割合が多く、**商品・サービス企画、営業**などのテーマで相互副業が進んでいます。（右図参照）

※4 : <https://co-consortium.persol-career.co.jp/article/2024/08/20/01/index.html>



＜相互副業の取り組み＞

株式会社テレビ東京 人事部門（受け入れ企業）	
案件内容	<p><b>新入社員・内定者向け研修の企画の考案</b></p> <p>■背景： 新卒採用において、内定から入社までの期間に、より入社への期待感と使命感を高めるような新しい研修企画を行いたい。加えて、テレビ東京グループ全体の入社後新人研修は、それぞれの会社のオンボーディングにつながるような研修を実施したい。</p>
支援内容・成果	<p>■支援内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状把握と支援内容の理解促進のため施策</li> </ul> <p>新入社員へのインタビュー、エンプロイジャージャーニーマップの作成ワークショップ、新入社員や育成担当であるトレーナー向けのアンケートの作成。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2025年度向け研修の企画に伴走</li> </ul> <p>週1回の定例ミーティングに参加、具体的な宿題とネクストアクションを明確にしながら進行。DE&amp;Iやシニア活用、越境学習などのテーマについて、世の中のトレンドのすり合わせや、本業の企業内における実施施策の紹介等も踏まえアドバイスを実施。</p> <p>■成果：</p> <p>副業者からの提案やディスカッションにより、実際に新たな研修施策が複数生まれた。また、他業界からの副業者としての視点や、本業における先進事例の共有が、テレビ東京の研修施策に新たな視座をもたらすきっかけになった。</p>

<p>コメント</p>	<p>■企業担当者（受け入れ企業）： 今回は初めての副業の受入となったが、参加したことで、弊社の課題が何か、もっとやりたいことは何かを整理するきっかけとなった。実際に副業者に相談する中で、弊社には無かった知見を今までの経験を踏まえて話をしてもらうことができ、新たな観点を得ることができた。 また、副業者には弊社の特徴や傾向を丁寧にヒアリングしていただき、ただアイデアを一方的にご提案いただくだけでなく、「テレビ東京だったらこういう方がマッチするかもしれませんね」と、実際に企画を導入した後の運用まで考えた提案をいただけたことがとても助かった。</p>	<p>■副業者（送り出し企業）： 業界が異なるからこそ、これまでの自分の経験やスキルを客観視でき、メタ認知が深まった。また、自社では当たり前と思っていた知識や視点が、他社では価値として受け取られる経験を通じて、自信と次の挑戦への意欲を得ることができた。相互副業は、「送り出す」や「受け入れる」という関係性だけではなく、「育て合う」越境の関係があると実感できた。テレビ東京様での副業（協働）を通じて、企業同士が“人を育て合う”文化が生まれる可能性を感じ、相互副業の意義を強く実感した。</p>
-------------	---	---

<p><b>三井情報株式会社 営業部門（受け入れ企業）</b></p>		
<p>案件内容</p>	<p><b>デザインプロセスによる次世代サービス開発</b></p> <p>■背景： 「ナレッジをつなぐ、未来をつくる」という当社パーパスを元に、新規事業開発を実施中。特にITインフラビジネスを主力にする営業部では、同じく社会インフラを担う水道局に着目した事業開発を進めてきた。 「止めないIT」を支える 24 時間 365 日体制の運用ノウハウと、デザインプロセスを融合した新サービスを検討する中で、他業種の知見・ベストプラクティスを取り入れたく、事業開発知見を有する人材を募集した。</p>	
<p>支援内容・成果</p>	<p>■支援内容： 新規事業のコンセプトやユーザビリティ検証に向けた調査設計と実査のためのFigma等を活用したプロトタイプ作成及び、新規事業のプロジェクト推進に関するその他アドバイザー。定例は週に1回、1時間、「相互副業マッチングプラットフォーム」のメッセージチャットまたはオンラインミーティングにて実施。 ■成果： プロトタイプ作成期間の短縮化と、それに伴うインタビュー回数の増加。また、検討中であったビジネスプランの問題点を抽出し、早いタイミングで修正を行うことができた。</p>	
<p>コメント</p>	<p>■企業担当者（受け入れ企業）： 今回ジョインいただいた方は、新規事業開発を進める上で前提となる知識を備えており、実践知に基づくアドバイスを多数いただいた。加えて、我々では対応が難しかったプロトタイプの作成まで範囲をカバーしていただき、プロジェクトを前進させる上で不可欠な存在となった。 新規事業開発に必要なスキルや経験を備えた人材を採用・アサインすることは難易度が高い一方で、副業という形態で人材を活用するという発想が当初無かったのも事実。今回、こうしたサービスを通じて短期間でも即戦力としてご活躍いただけたことは大変ありがたく、今後も積極的に検討したいと感じた。</p>	<p>■副業者（送り出し企業）： 自身の専門性が、他社の必要といただいている場所では価値になり得るという気づきを得て、自身の経験やキャリアに自信を持つことができた。相互副業の取り組みによって、大企業の課題やテーマに深く触れることができ、ありがたく感じた。</p>

明治ホールディングス株式会社 人事部門（受け入れ企業）			
<p>案件内容</p>	<p><b>社内インターン/社内副業制度の導入検討サポート</b></p> <p>■背景： 社員に対し人材開発のアプローチで自律的なキャリア意識/行動の促進を強化する一方、社員自身の希望による業務アサインのアプローチが一部の公募制度にとどまっており、社員が自身の目指したいキャリアを経験する仕組みが追いついていない状況。社員の新たなキャリア体験を促進する仕組みとして、社内インターン/副業制度の導入を検討しているが、どこから進めてよいかわからず、難航していた。</p>		
<p>支援内容・成果</p>	<p>■支援内容： グループ内の兼業制度構築に向け、現状把握や目的・ゴールの設定、懸念事項の検討を行う。会議は週に1回、資料作成は週に1式提出。コミュニケーションは、デイリーではチャットを使用し、週1回の定例会議は基本的にオンライン開催。</p> <p>■成果： グループ内兼業制度のグランドデザインが完成した。これにより、ゼロベースで始まった兼業制度の構築において、スタンスやマインドの醸成、およびグループ内での検討進捗を加速させることができた。</p>		
<p>コメント</p>	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>■企業担当者（受け入れ企業）： 当部ミッションとして常にテーマアップされているものの、どこから手を付けて良いかわからず先送りになっていたテーマにつき、プロフェッショナルのお力を借りることができたと感じている。副業者が副業/兼業を経験していた背景もあり、人事側の想い・目的に鑑みつつも、現場感のあるアプローチや留意点を多く議論できたことが大きな収穫となった。また、プロジェクトの推進にあたって、一方的な提案ではなく、当社メンバーの意見を多分に引き出すようリードいただいたことで、メンバー全員が想いを以ってテーマ検討に臨めたこともとても良い成果であったと感じている。</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>■副業者（送り出し企業）： 就労実績がない業種の企業において当初は不安もあったが、自社や過去副業の実務経験に基づいたテーマであることを踏まえ、求められていた期待値に到達できるよう、経験とスキルを活かしたと自負している。プロフェッショナルとしての期待値が前提でプロジェクトがスタートするため、相応にプレッシャーを感じつつも、チャレンジできたことは貴重な経験となった。新たな経験と成功体験を得ることができ、今後も活かしていきたいと感じた。</p> </td> </tr> </table>	<p>■企業担当者（受け入れ企業）： 当部ミッションとして常にテーマアップされているものの、どこから手を付けて良いかわからず先送りになっていたテーマにつき、プロフェッショナルのお力を借りることができたと感じている。副業者が副業/兼業を経験していた背景もあり、人事側の想い・目的に鑑みつつも、現場感のあるアプローチや留意点を多く議論できたことが大きな収穫となった。また、プロジェクトの推進にあたって、一方的な提案ではなく、当社メンバーの意見を多分に引き出すようリードいただいたことで、メンバー全員が想いを以ってテーマ検討に臨めたこともとても良い成果であったと感じている。</p>	<p>■副業者（送り出し企業）： 就労実績がない業種の企業において当初は不安もあったが、自社や過去副業の実務経験に基づいたテーマであることを踏まえ、求められていた期待値に到達できるよう、経験とスキルを活かしたと自負している。プロフェッショナルとしての期待値が前提でプロジェクトがスタートするため、相応にプレッシャーを感じつつも、チャレンジできたことは貴重な経験となった。新たな経験と成功体験を得ることができ、今後も活かしていきたいと感じた。</p>
<p>■企業担当者（受け入れ企業）： 当部ミッションとして常にテーマアップされているものの、どこから手を付けて良いかわからず先送りになっていたテーマにつき、プロフェッショナルのお力を借りることができたと感じている。副業者が副業/兼業を経験していた背景もあり、人事側の想い・目的に鑑みつつも、現場感のあるアプローチや留意点を多く議論できたことが大きな収穫となった。また、プロジェクトの推進にあたって、一方的な提案ではなく、当社メンバーの意見を多分に引き出すようリードいただいたことで、メンバー全員が想いを以ってテーマ検討に臨めたこともとても良い成果であったと感じている。</p>	<p>■副業者（送り出し企業）： 就労実績がない業種の企業において当初は不安もあったが、自社や過去副業の実務経験に基づいたテーマであることを踏まえ、求められていた期待値に到達できるよう、経験とスキルを活かしたと自負している。プロフェッショナルとしての期待値が前提でプロジェクトがスタートするため、相応にプレッシャーを感じつつも、チャレンジできたことは貴重な経験となった。新たな経験と成功体験を得ることができ、今後も活かしていきたいと感じた。</p>		

株式会社ゆうちょ銀行 ダイバーシティ推進部（受け入れ企業）	
<p>案件内容</p>	<p><b>ゆうちょ銀行におけるダイバーシティ推進および施策等の推進</b></p> <p>■背景： ゆうちょ銀行の企業文化における多様性を高めるとともに、社員一人ひとりが能力を最大限発揮でき、いきいきと働きやすい職場環境の整備に取り組む必要がある。これまで行ってきた施策を整理しつつ、今後の施策の検討や実施に関して、ブラッシュアップを続けるため、新たな知見を求めた。</p>
<p>支援内容・成果</p>	<p>■支援内容： 現状を把握し、現在行っている施策の課題を整理。副業者の経験の中で効果的だった施策の概要を共有し、組織文化に合った施策を提案。週に一度のミーティングで、意見交換や議論、各種共有、提案を行う（基本はオンラインミーティングだが、初回と最終回は対面ミーティング）。必要に応じて、メールやTeamsで進捗報告や情報共有を行った。</p> <p>■成果： ・もともと様々な施策遂行や展開を検討中であったため、まずは副業者より客観的にみた課題感の整理や、改善案の提案を行った。それにより選択肢の幅が広がり、施策検討の促進につながった。</p>

	<p>・特にDE&amp;Iという業務における、担当者の意思の強さや遂行力の観点に対しても、客観的な目線で助言。本副業の終盤には、ゆうちょ銀行としてありたい姿に向け、より活発な議論ができた。</p>	
コメント	<p>■企業担当者（受け入れ企業）： 副業案件へ積極的に社員を送り出すことにより自律的なキャリア形成を促すと同時に、社外の様々なバックグラウンドを持った人材の受け入れにより新たな知見を取り入れることを目的として相互副業プロジェクトに参加している。今回、当行ダイバーシティ推進部にて副業人材を受け入れ、当行における具体的施策をテーマごとに提案いただいております。副業者自身の所属企業におけるこれまでの経験からなる仮説構築力や、当行の現状からの持続性を考慮した施策企画力には当行メンバーも学ぶ点が多いと感じました。</p>	<p>■副業者（送り出し企業）： 相手の現状や立場を正しく適切に理解し、課題をふまえて、実現可能かつやりたいと思えるようなアイデアを提案することの面白さと難しさを実感すると同時に、課題解決への解像度が深くなったことを自社の業務でも実感している。今回一歩踏み出す挑戦をしたことで、目の前の皆様のお役に立てることは何か考え続ける機会となり、改めて自社においてもこの姿勢を大切に、真摯に取り組んでいきたいと感じることができ、今後も挑戦を続けていこうと思える勇気につながった。</p>

■プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」について < <https://hipro-job.jp/> >

「HiPro（ハイプロ）」は、「スキルを解放し、社会を多様にする。」をパーパスに、課題に向き合う企業と、副業・フリーランス人材をつなぐ、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービスです。企業の人材獲得の難易度が高まり、個人のはたらき方が大きく変わる中、「HiPro」は企業が必要とする人材と出会い、個人は自分のスキルに合ったプロジェクトを見つける機会を「HiPro Biz」「HiPro Tech」「HiPro Direct」の3つのサービスを通じ提供します。これまでの経験とスキルを活かしながら自身の可能性を広げたい個人と、複雑化する課題に対応したい企業に選択肢を増やし、社会を多様にしていきます。

プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz」 < <https://biz.hipro-job.jp/> >

経営課題解決に取り組む企業向けに、経営層・CxO・エキスパートクラス等、高度な課題を解決できる個人と共に、課題解決に導く経営支援サービスです。

IT・テクノロジー領域特化型エージェントサービス「HiPro Tech」 < <https://tech.hipro-job.jp/> >

IT・テクノロジー領域の課題解決に取り組む企業向けに、エンジニア・ITコンサルタント・技術顧問・PM/PMO等、IT分野に精通した個人を紹介するエージェントサービスです。

副業・フリーランス人材 マatchingプラットフォームサービス「HiPro Direct」

< <https://direct.hipro-job.jp/lp/pro/> >

課題を解決できる副業・フリーランス人材と企業がプラットフォーム上で直接つながり、最短即日で業務の受発注ができるMatchingプラットフォームサービスです。

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて： [https://www.persol-career.co.jp/mission\\_value/](https://www.persol-career.co.jp/mission_value/)