

IHIにおける副業制度の積極的活用について



2022年1月

株式会社 **IHI**

人事部 ワーク・ライフ企画グループ

奇二 丈浩

目次

会社概要

制度導入の背景と導入に向けた検討について

セカンドジョブ（社外副業・兼業）制度概要

制度導入後の評価と今後の方向性について

会社概要



創業
1853 (嘉永6)年

従業員数(連結)
29,149名

海外事業所
14力所

資本金
1,071億円

工場
6工場

国内関係会社
63社
[子会社: 46社 関係会社: 17社]

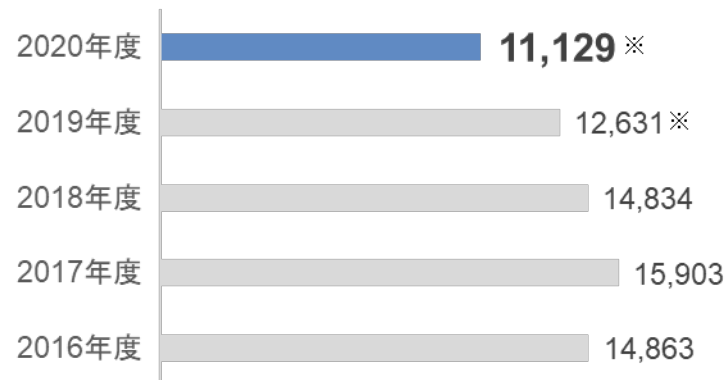
売上収益
11,129億円
(2020年度)

支社
8力所

海外関係会社
143社
[子会社: 121社 関係会社: 22社]

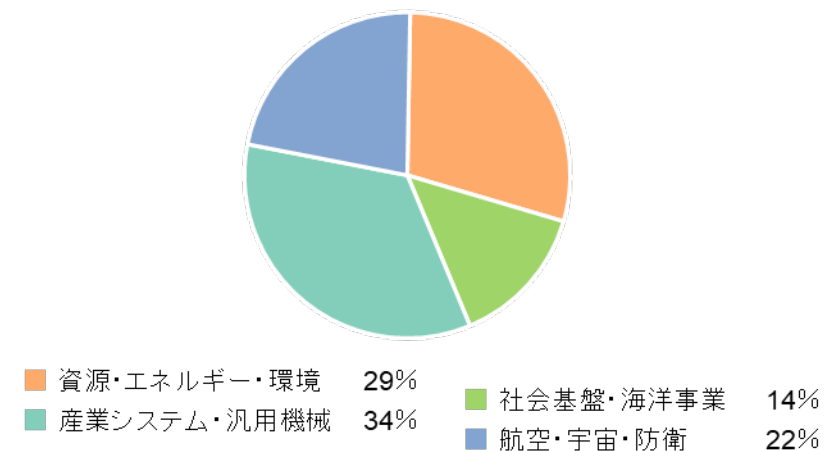
売上高／売上収益の推移

連結売上高／売上収益 (億円)



※ 2020年度より国際財務報告基準(IFRS)を適用しているため、2019年度からの売上については、IFRSによる金額を記載しています。

事業領域別売上構成比率(2020年度連結)



※ 事業領域以外の「その他」「調整額」を除外しているため、合計が100%とならない場合があります。

資源・エネルギー・環境事業

地域・お客様ごとに最適なソリューションを提供し、“脱CO2・循環型社会”に貢献する



社会基盤・海洋事業

橋梁・トンネルを軸に安全・安心な社会インフラの実現にグローバルかつライフサイクルにわたり貢献する



産業システム・汎用機械事業

お客さまとともにオペレーションの最適化をライフサイクルで徹底追求し、産業インフラの発展に貢献する



航空・宇宙・防衛事業

先進技術により、航空輸送、防衛システム、宇宙利用の未来を切り拓き、豊かで安全な社会の実現に貢献する



将来のありたい姿

自然と技術が調和する社会を創る

暮らしの豊かさの実現

社会課題の解決

脱CO₂の実現

防災・減災の実現

人権の尊重

多様な人材の活躍

ステークホルダーからの信頼の獲得

経営理念

「技術をもって社会の発展に貢献する」 「人材こそが最大かつ唯一の財産である」

『IHIグループは事業活動を通じて、
社会課題の解決を果たし
持続可能な社会を実現する』

IHIグループのESG経営

「多様な人材の活躍」に向けた取り組み

- ✓ 人材の多様性を尊重し受け入れる「ダイバーシティ&インクルージョン」は、人材のモチベーションとエンゲージメントの向上につながり、社会課題の解決に事業機会を見出し、成長し続けるための重要な価値観
- ✓ 多様な人材の活躍に向け、以下の取り組みを実施



多様な人材に富んだ
人材の活躍が可能な
環境づくり



新しい働き方の創造
(スマートワーク)

多様な経験の機会提供
セカンドジョブ
社内副業制度)



グローバルに適用する
仕組みと体制の強化



「健康経営優良法人」

(2017年度以降毎年認定
現在はグループ10社に拡大)



「くるみん」認定

(「子育てサポート企業」として認定)



「えるぼし」認定

(女性の活躍推進に関する取り組み状況が
優良な企業)




「PRIDE指標2021ゴールド賞」

(4年連続で最高位のゴールドを受賞)



制度導入の背景と導入に向けた検討について

- ✓ 従来から副業・兼業については特段の制限を設けていない
- ✓ ただし、積極的に活用する取り組みも行っていなかった



<社外>

- ✓ 多様な働き方への対応，従業員の成長やイノベーション促進効果への期待から副業・兼業の活用が見直されており，新型コロナによる操業不足対応も含めて，実績が増加していた
- ✓ 厚労省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定された

<社内>

- ✓ 多様な人材の活躍が経営上の重要な課題となり，その一環として社外での多様な知識・経験の獲得を促進する必要があった
- ✓ 従業員の副業・兼業の許可申請が増えつつあった

- ✓ 多様な働き方・自律的キャリア形成を目指し，社内外でのキャリア形成・開発機会の拡大につながる施策について社長メッセージを発信（2020年10月）
- ✓ 副業・兼業制度の積極的活用に向けたガイドライン（セカンドジョブ制度）整備・運用開始（2021年1月）

- 副業・兼業の積極的活用にあたっては、どの範囲までを認めるかが議論の焦点に

| | | 形態 | 利点・懸念点 |
|-----------------------------------|---|--------------------|--|
| 副業・兼業先 (雇用) 就業時間外のみ 就業時間内含む | Ⅲ | 就業時間外 × 業務委託 | ○：制度導入が容易 ×：兼業先が見つげにくく活用が進まない懸念 ×：過重労働が把握できない懸念 |
| | Ⅳ | 就業時間内 × 業務委託 | ○：時間の面で取組が促進されやすい ○：本格的な社外活動の支援となる ×：社内における就業時間が減少する |
| | Ⅰ | 就業時間外 × 他社雇用 | ○：雇用形態の面で取組が促進されやすい ○：従業員の視点で他社を知ることができる ×：労働時間管理が煩雑になりやすい |
| | Ⅱ | 就業時間内 × 他社雇用 | ○：Ⅱ・Ⅲよりもさらに取組が促進されやすい ○：従業員の視点で他社を知ることができる ×：社内における就業時間が減少する |
| 副業・兼業先 (業務請負・委託) | | | |

⇒ 副業・兼業の積極的推進を図るため、社内ルールを明確にした上で
全てのケースについて認めていくことにした

制度の適用イメージについて

制度としては、目的・対象者イメージごとに以下の3タイプを想定

| | ① | ② | ③ |
|---------|--|--|---|
| 目的 | セカンドキャリア形成 | 多様な経験等の獲得 | 副収入の確保 |
| 対象者イメージ | 主に中堅・シニア層 | 全従業員 | 全従業員 |
| 兼業イメージ | <ul style="list-style-type: none">・セカンドキャリアを見据えた他社・他組織での勤務のトライアル・セカンドキャリアを見据えた独立準備 など | <ul style="list-style-type: none">・ベンチャービジネス立ち上げ・参画・他社・他組織での勤務・ソフトウェア・システム開発・研究組織や大学組織での勤務 など | <ul style="list-style-type: none">・各種アルバイト・配送業・動画配信・原稿執筆・個人製作の物品販売 など |
| 効果 | キャリアシフト支援 | 自律的なキャリア形成の促進 新たな知識・スキル獲得 組織活性化 | 本人の副収入 |

⇒ 会社のねらいは、②「多様な経験等の獲得」のための機会提供にあるが、副収入目的の③を含め、適用に差はつけていない

セカンドジョブ(社外副業・兼業)制度概要

| | |
|---|---|
| 1. 制度呼称 | セカンドジョブ制度（社外兼業制度） |
| 2. 目的 | <ul style="list-style-type: none"> ①セカンドキャリア形成 ②社外での多様な経験等の獲得 ③副収入の確保 |
| 3. 対象者 | 全従業員（含、パート従業員等） |
| 4. 兼業の形態 | |
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 兼業先の就業時間帯 | <ul style="list-style-type: none"> • <u>原則として制限を設けない</u> （会社の定時外・休日，所定就業時間内ともに可能） ※会社における勤務に支障がでる可能性がある場合は，制限することがある。 • 社外兼業を理由とした時短勤務の申請も可能 （IHIで週20時間以上働くことが条件） |
| <ul style="list-style-type: none"> (2) 兼業先・業務内容 | 極端に心身に負担がかかると見受けられる場合や，競業行為や情報漏洩につながる場合を除き，制限を設けない |
| <ul style="list-style-type: none"> (3) 契約形態 | 他社での雇用，受託業務（フリーランス）等 |
| 5. 運用開始 | 2021年1月1日 |

※上記とは別に，社内の新事業や他部門の事業に携わる「社内副業」を2020年10月より実施。

- 兼業申請にあたっては、誓約書提出を義務付け、競業行為や情報漏洩を防止
- また、情報漏洩等に懸念がないか、兼業許可時には上司による確認や担当人事部門による決裁に加え、必要に応じて関係部門が合議
- 状況の変更がないことを確認するため、許可は有期限とし、定期的な再申請を義務付け

【兼業に関する誓約書イメージ】

誓約書

兼業に当たって、以下の事項を遵守してください。

- ① 申請内容に偽りが無いこと
- ② 会社の就業時間中には兼業を行わず、業務をおろそかにしないこと
- ③ 会社における勤務に支障を出さないよう、兼業により、過重業務とならないよう良好な体調を維持管理すること
- ④ 会社施設、および会社の物品等を許可なく兼業に使用しないこと
- ⑤ 会社に属する情報（技術情報、営業上の情報や個人情報等）を他に漏らさないこと（何が機密情報に当たるか判断がつかないときは、会社の事前確認を得ること）
- ⑥ 兼業先に属する情報（技術情報、営業上の情報や個人情報等）を会社の業務に活用しないこと
- ⑦ 競業（競合他社に雇用される、競業に繋がる起業等）により会社の利益を害さないこと
- ⑧ 会社の名誉や信用を損なわないこと、ステークホルダーとの信頼関係を損なわないこと
- ⑨ 「雇用（他社雇用）」における勤務については、別途通知する「兼業先における労働時間の取扱いについて」を遵守すること
- ⑩ 申請内容に変更が生じた場合は、速やかに会社に報告（届出）すること
- ⑪ 会社から兼業の内容について確認がある場合には、その求めに応じて情報提供に協力すること
- ⑫ 本誓約事項に違反があった場合や制限が必要な事情が生じた場合は、兼業について制限が課されることがあること
- ⑬ 兼業に起因して本人、兼業先または第三者が損害を被った場合、その一切の請求を会社に対して行わないこと

- 評価については,
 - ・会社における能力・行動・成果によって公正におこなうこと
 - ・兼業したことを理由に評価を下げることはないことを制度開始時に会社として宣言
- 上司には、以下の観点から、最大限に部下の兼業の意向を尊重するよう要請
 - ・プライベート時間の活用は従業員の自由であること
 - ・人材育成・キャリア支援の視点をもつこと
 - ・本業に期待される効果があること
 - ・兼業による不当な評価やハラスメントが禁止されていること
- 所定就業時間を短縮した場合、原則として賃金を調整
- 兼業開始時だけでなく、上司と部下が毎年実施するキャリア面談において、従業員の異動希望等とともに兼業の状況や成果について確認

- 他社雇用時の労働時間については、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に則り、「管理モデル」に基づく管理を実施

- ① 兼業の開始前にIHIおよび兼業先における労働時間を確定
- ② IHIでは兼業に従事する予定時間をあらかじめシステムにインプットすることとし、上司は、兼業先での予定時間も踏まえ、総合的に業務や労働時間を管理

【勤務時間管理システム】

残業管理計画_登録・修正画面

登録期間： 2022/01 ~ 2022/01 部門コード： 9211390000 部門名： ワーク・ライフ企画G

従業員区分： 従業員,派遣者,協力員

総残業時間： : 残業時間(平均)： : 直間率(平均)： 就業率(平均)：

登録年月： 基幹職： スタッフ： 対象： 非対象：

| 上位部門名 | 部門名 | 氏名 | 職位 | 着到 | 現地 | 計画残業時間 | 計画直間率 | 計画就業率 | 兼業残業申請時間 |
|-------|-----|----|------|-----|-------------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| | | | 事技術職 | 対象外 | <input type="text" value=""/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> |
| | | | 事技術職 | 対象外 | <input type="text" value=""/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> |
| | | | 事技術職 | 対象外 | <input type="text" value=""/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> |
| | | | 事技術職 | 対象外 | <input type="text" value=""/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> |
| | | | 事技術職 | 対象外 | <input type="text" value=""/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0.00"/> | <input type="text" value="0"/> : <input type="text" value="0"/> |

兼業先の労働時間をシステムに
あらかじめインプット

兼業先の労働時間も踏まえて管理
✓ 36協定（時間外上限）管理
✓ 健康診断対象者 など

- 兼業先の安全管理は、契約形態ごとに以下となることを注意喚起

| | |
|--------|---|
| 他社での雇用 | 雇用先が安全管理を実施 |
| 受託業務等 | 自己責任となるため、必要に応じて自身で損害保険に加入する (委託会社の安全管理の対象外) |

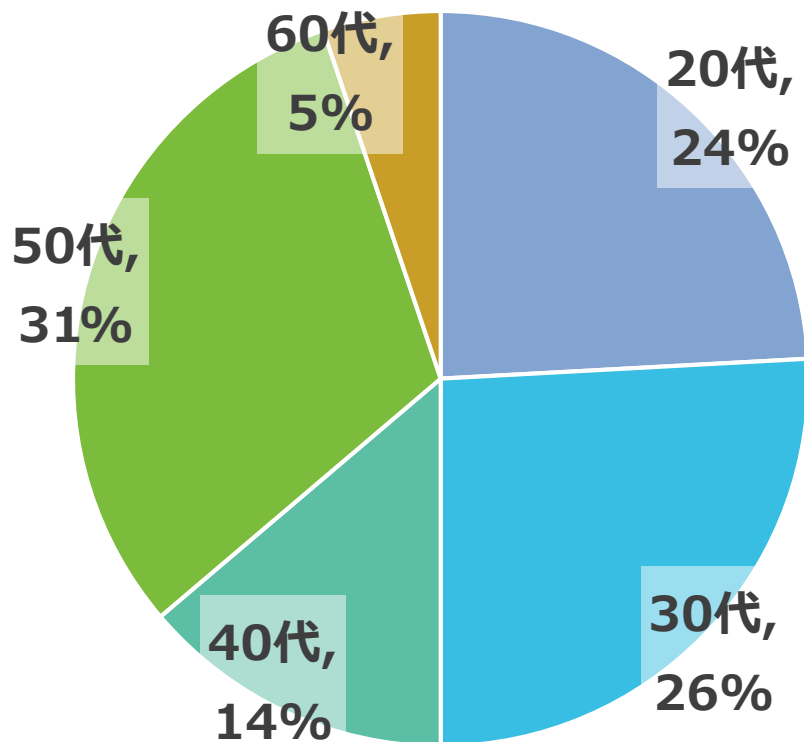
- 健康診断・ストレスチェック等についてはIHIで実施
極端に心身に負担がかかると見受けられる兼業については、制限をおこなう可能性があることをあらかじめ通知
- 社会保険・雇用保険の加入継続のため、IHIでの所定労働時間内の勤務は週20時間以上とすることを義務付け

制度導入後の評価と今後の方向性について

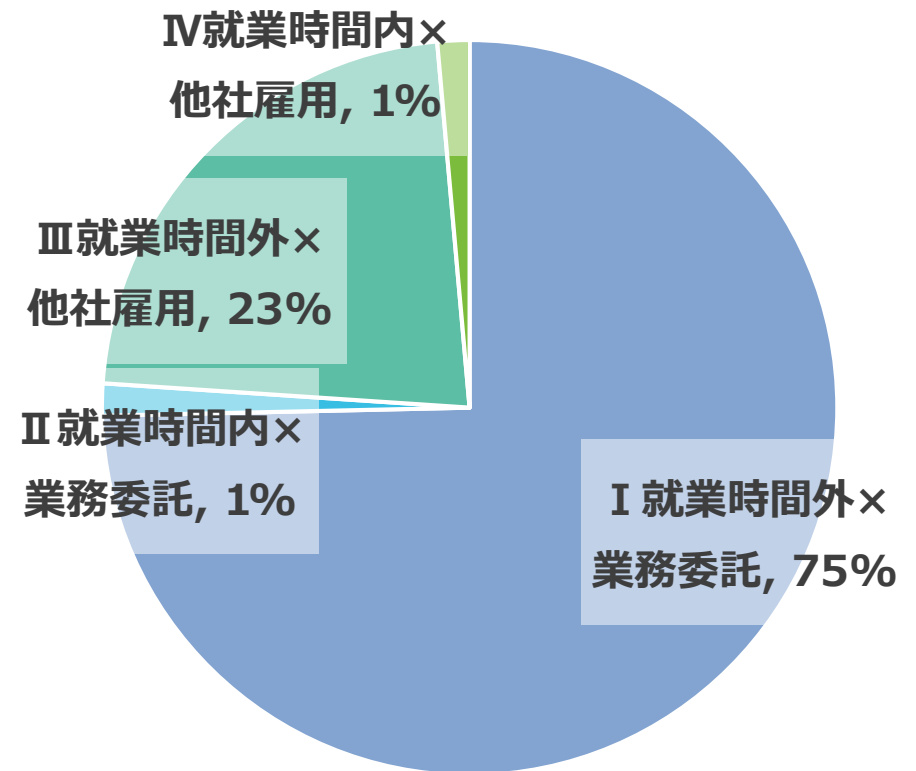
制度導入後の申請・許可件数は約80件

- ✓ 年代に大きな偏りはない。
- ✓ 就業時間外の雇用がほとんどで、業務請負・委託型が最も多い。

■ 年代別



■ 形態別



■ 兼業の例

- ✓ コンサルタント
- ✓ ソフトウェア開発
- ✓ 官公庁の非常勤職員
- ✓ 大学・塾等の非常勤講師
- ✓ 起業
- ✓ 執筆・寄稿
- ✓ 物品販売
- ✓ 運送・配達

■ 兼業申請者自身の評価（キャリア面談等で確認）

- ✓ 自身の技術の棚卸や、活用について新たな知見が得られた。
- ✓ 小規模な組織や企業運営を通じて、経理・資金繰り・税務の知識や、ブランディング・マーケティング・利害関係者との交渉などの経験が得られた。
- ✓ 商品設計・企画、集客、販売の一連の流れを通じ、自身の力で利益を創出する経験ができた。
- ✓ 社外コミュニティーとの接点から、他業種の動向など様々な気づきを得られた。
- ✓ 兼業に関連する専門知識が得られた。

■ 制度のねらいに対する評価

兼業実施者からは、「副収入」目的で始めたケースを含め、「社内とは異なる経験、気づきが得られた」など前向きな声が多い。

また、上司からも同様に、兼業をポジティブにとらえ後押しをする声が多くみられる。

■ 労務・健康管理面

現時点、兼業実施者の労務・健康管理において特に問題は生じていない。

①兼業実施者におけるIHIでの時間外労働時間は月あたり平均10時間前後と、社内の平均と比較して少ない傾向にある

②ストレスチェックの結果等において、自身が感じている『心身のストレス負荷』は兼業実施者の方が他の従業員よりやや低い（軽い）傾向にある

■ 今後の課題

従業員が社外で知識・経験を獲得し、会社に多様性をもたらすことができるよう、従業員一人ひとりのキャリア形成に寄り添った研修・啓発プログラム導入や、兼業における課題や対応策、モデルケースを広く共有することで、副業・兼業を「当たり前なもの」として意識を変えていきたい。

IHI

Realize your dreams