

株式会社 I H I

IHI Corporation

1. セカンドジョブ制度（兼業）の背景と目的

IHIでは、兼業について、従来から就業規則上認めていたものの、積極的に活用せず、実績もあまりなかった。しかし近年、自律的なキャリア形成や多様な働き方が注目されていると考え、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の一つとして兼業に着目し、「セカンドジョブ制度」という名称で、2021年1月から積極的な活用に舵を切った。

同社は、兼業の目的を大きく3つに分類している。第一は、「セカンドキャリア形成」

で、主に中堅・シニア層をターゲットとして従来から既に取り組んでいたものである。

これに、全従業員を対象に「社外での多様な経験を通じた人材育成・ダイバーシティ推進」、「多様な働き方への対応」という二つの目的を新たに加え、2021年1月から「セカンドジョブ制度」としてスタートした。2つの新規の兼業、とくに前者の活用を通して、社外でさまざまな経験を積みネットワークや知識を広げたり、専門性を高め、自社の業務に役立ててもらうことを期待している。

図表1：セカンドジョブ制度のポイント

	継続	新規	
目的	セカンドキャリア形成	社外での多様な経験を通じた人材育成・ダイバーシティ推進	多様な働き方への対応
対象者 (想定)	主に中堅・シニア層	全従業員	
業務内容 (想定)	経験・資格を活かした他社勤務、受託業務(フリーランス)、起業等	他社の役員・従業員、受託業務(フリーランス)、大学講師等	アルバイト・パート、受託業務(フリーランス)等
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

出典：同社提供資料をもとに経団連事務局が作成

事業内容：資源・エネルギー、社会インフラ、産業機械、
航空・宇宙事業
従業員数：7,796名(2020年3月末時点)



2. 制度の概要・運用

(1) 運用・労務管理上の取扱い

期間従業員・パート従業員も含めた全従業員を対象としている。兼業先の雇用形態について特に制限しておらず、受託業務のほか、他社で雇用されることも認めている。実際に、他社に雇用される形態で兼業する者もいる。

兼業先の就業時間帯についても制限は設けていない。同社における所定就業時間「内」

の兼業も可能であるが、所定就業時間内に兼業する場合は、その時間分の賃金を控除・調整する。フレックスタイム制度の対象者については、所定労働時間の総枠に達しなかった分を控除・調整する。なお、本業である同社での週20時間以上の就労は必須としている。

図表2：労務管理上の取扱い

労務管理上の取扱い		IHI
項目	対応	
1. 労働時間管理	兼業先の契約形態によって、以下のとおりとします	
(1) 他社雇用	従業員の自己申告による兼業先を含めた労働時間管理を実施	
(2) 受託業務(フリーランス)等	対象外 (労基法が適用されない、または労働時間規制が非適用のため)	
2. 就業時間の考え方		
(1) 時間内	会社の勤務は週20H以上とします(社会保険・雇用保険の加入継続のため)	
(2) 時間外	他社雇用の場合は、会社の勤務時間と兼業先の勤務時間が法定の範囲内に収まるように管理します(管理のための勤怠システム改修を予定)	
3. 賃金・一時金	会社の所定就業時間を短縮した場合は、原則として支給調整します	
4. 評価	会社における能力・行動・成果によって公正に評価します ※ 兼業したことを理由に評価が下がることはありません	
5. 安全管理	兼業先の安全管理は、契約形態によって以下のとおりとなります ・ 他社での雇用：雇用先が安全管理を実施 ・ 受託業務(フリーランス)等：自己責任となるため、要すれば自身で傷害保険に加入する(委託会社の安全管理の対象外)	
6. 健康管理	会社において健康診断・ストレスチェック等を実施します	

Copyright © 2020 IHI Corporation All Rights Reserved.

出典：同社提供資料より抜粋

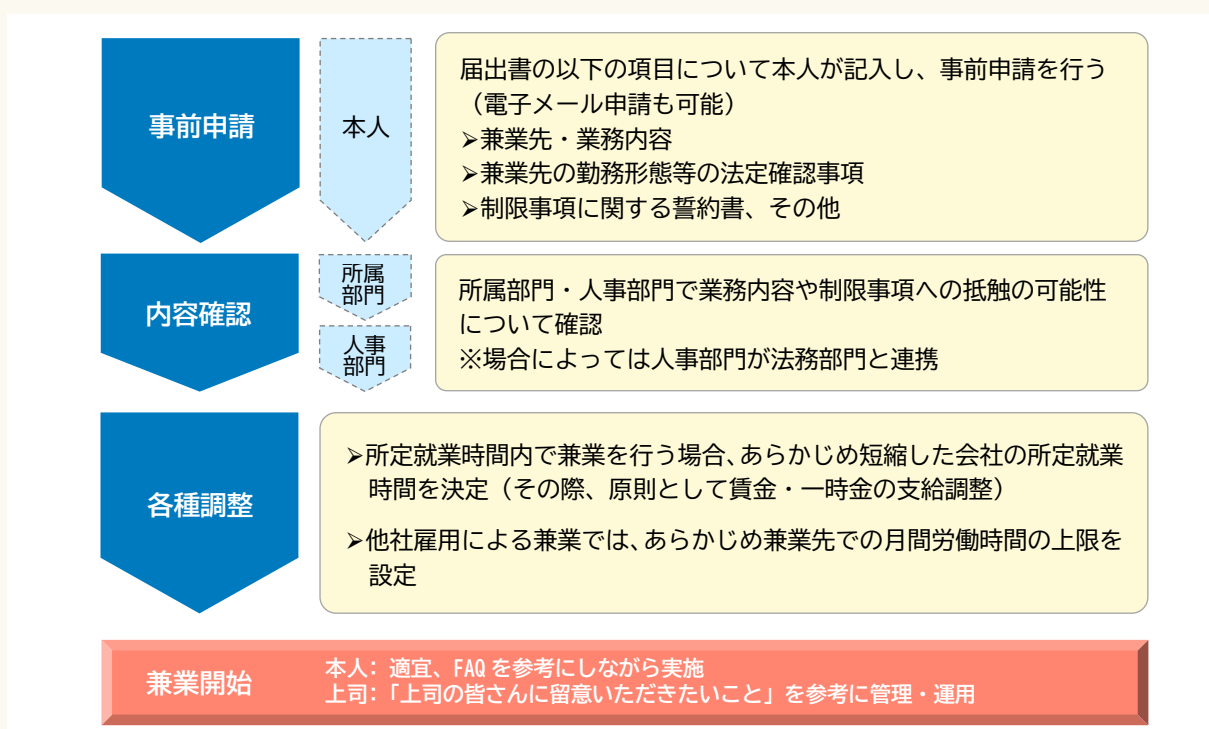
(2) 制限事項と申請フロー

以下の4点に抵触する恐れがある場合は、兼業に制限をかけることがあるとしている。具体的には、①自社の勤務に支障が及ぶ②業務上の秘密が漏洩する③競業により会社の利益が害される④会社の名誉や信用を損なう、ステークホルダーとの信頼関係を

損なう——である。

これらの観点について問題ないかを「届出書」によって事前に所属部門、人事部門が確認をしている。兼業開始に至るまでの申請フローは図表3のとおりである。

図表3：兼業届出書 申請フロー



(3) 兼業者の上司へのメッセージング

制度導入時、人事部門は全ての組織長に対して「上司の皆さんに留意いただきたいこと」(図表4参照)を丁寧に伝えた。また、部下が兼業の申請をしてきた際に、改めてこれらの留意点について上司へ周知徹底

している。これは、兼業者の上司に対して、「兼業は会社のためになる」ものであり、「兼業に後ろ向きな態度や言動を示さず、最大限に兼業者の意向を尊重してほしい」というメッセージを込めている。

図表4：兼業者の上司への周知内容

上司の皆さんに留意いただきたいこと	IHI
部下から相談を受けた場合は、以下の点を踏まえて、最大限に意向を尊重してください。	
プライベート時間の活用は従業員の自由	・ プライベートの時間(所定就業時間外)をどのように利用するかは、従業員の自由です。この点から、従業員の兼業希望については、前向きに認めてあげてください。
人材育成・キャリア支援の視点	・ 兼業によって、従業員が新たな知識や経験の取得、ネットワークを形成できる等、人材育成の効果が期待できます。また、これらを通じて、従業員の自律的キャリア形成を支援することにもつながります。
本業に期待される効果	・ 従業員が社外から新しい知識や情報を得ることで、本業における業務改善や事業機会の拡大、イノベーション創出につながる事が期待できます。
兼業による不当な評価・ハラスメント等の禁止	・ 兼業を理由として、不当に評価を低く付ける、身体的もしくは精神的な苦痛を与える、働きづらい環境に追い込む等の不利益な取扱いが禁止されています(厚労省ガイドライン)。

Copyright © 2020 IHI Corporation All Rights Reserved.

出典：同社提供資料より抜粋

3. 実績と効果

2021年8月現在、延べ70名以上が兼業を行っている。兼業者の傾向としては、若い世代から中堅、ベテラン層まで幅広く、管理職の兼業も広がりを見せつつある。部門別では、技術部門に所属する従業員が兼業するケースが多いという。兼業の積極的な活用に舵を切ったことに対して、従業員の多くから好意的な評価を得ている。

同社の人事部門は、兼業の目的の一つであるダイバーシティには、性別や国籍だけでなく、経験等も含まれると考えている。このため、兼業の他にも、自ら手を挙げて他の部門の仕事や新たなプロジェクトを担う「社内副業」や、自らの意思で異動（グループ会社への出向を含む）する「社内公募制」の取り組みもあわせて行っている。多様な働き方を推進し、従業員の成長とイノベーション創出を促す取り組みを、今後も推進していく考えである。