

# ライオン株式会社

Lion Corporation

## 1. 働きがい改革の推進 -副業に取り組む背景と目的-

ライオンは 2030 年に向けた経営ビジョン「次世代ヘルスケアのリーディングカンパニーへ」の実現に向けて、①新価値創造による事業の拡張・進化②グローカライゼーションによる海外事業の成長加速③事業構造改革による経営基盤の強化④変革に向けたダイナミズムの創出——を掲げている。このうち、④変革に向けたダイナミズムの創出は、社員が「自律した個」として躍動し、組織全体に変革の波（ダイナミズム）をもたらすというものである。従業員一人ひとりの働きがいを高めることで、生産性向上と新しい価値の創出を目指している。

図表 1：「働きがい改革」の全体像



出典：同社提供資料より抜粋

事業内容 : ハミガキ、ハブラシ、石けん、洗剤、ヘアケア・  
スキンケア製品、クッキング用品、薬品等の  
製造・販売

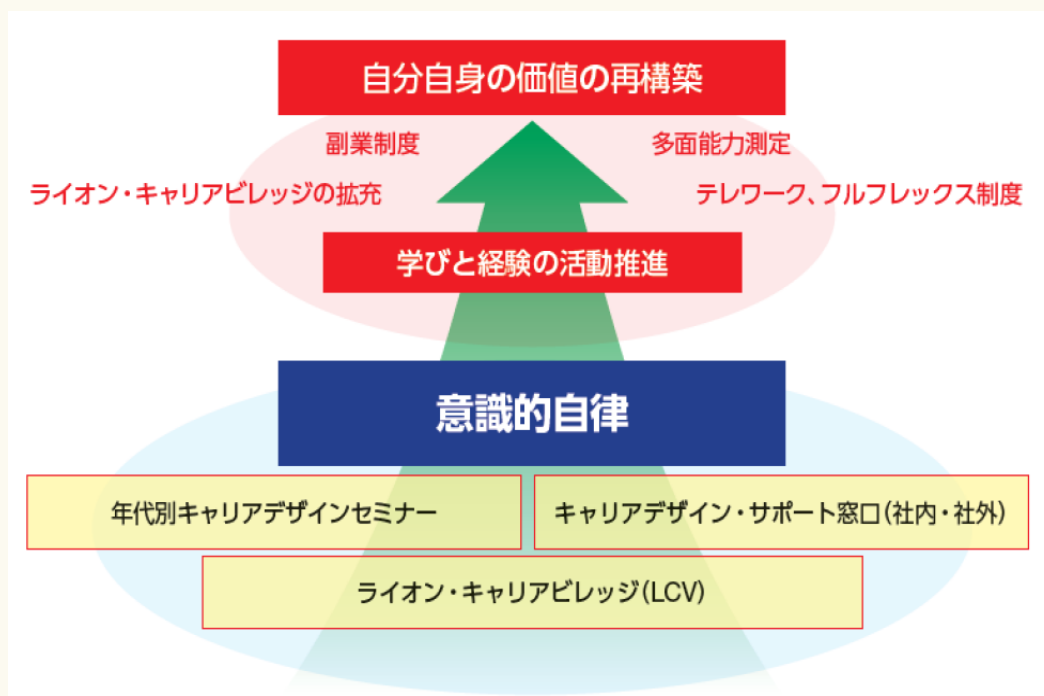
従業員数 : 連結 7,452 名(2020 年 12 月 31 日時点)



その具体化に向け、2019 年 7 月には「働きがい改革」を宣言し、①ワークマネジメント②ワークスタイル③関係性強化の 3 つを軸に取り組みを進めている。①ワークマネジメントでは、「キャリアデザインサポート制度」等により社員の多彩な能力開発や能力発揮を支援し、②ワークスタイルでは、テレワークの拡大やフレックスタイム制の

柔軟化等を通じて就業場所や時間、服装の自由化を進め、③関係性強化でそれらを束ね、従業員の相互理解や尊重を図っている。副業制度は①の一環として、自律的に知識や経験を取得して自己成長を遂げる社員を支援することを目的に 2020 年 1 月から申告制として開始した。

図表 2 : キャリアデザインサポート制度の目指す姿



出典 : 同社提供資料より抜粋

## 2. 副業制度の概要

同社の副業制度には、①社員の副業を解禁する「持ち込み型副業制度」、②社外の多彩な能力・スキルを活用する「副業受け入れ制度」の2種類がある。

### (1) 持ち込み型副業制度

持ち込み型副業制度は、社内では得られない経験や人間関係の構築を目的としている。従来からも副業は可能であったが、会社の許可を要件としており社員の活用は限定的だったことから、厚生労働省の「副業・兼業に関するガイドライン」等も踏まえ、業務内容や労働時間、就業時間帯、休暇・休日等に関するルールを定めた上で、「申告制」へと

変更した。副業を希望する社員は上長とともにルールに反していないことを確認し、上長経由で人材開発センターに事前申告する。

新卒採用から3年という要件以外、対象者の制限は設けておらず、業務委託契約（非雇用）のみならず、副業先で雇用契約を締結することも認めている。

図表3：社員が副業する際のルール

分類	規程の内容
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公序良俗に反しない（反社会的勢力、風俗業等）</li> <li>・利益相反に該当しない（同業他社、会社のリソースは使用不可）</li> </ul>
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・副業先の労働時間は20時間/週末満</li> <li>・本業の法定時間外労働と副業先の労働時間は通算80時間/月 以内</li> </ul>
就業時間帯	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本業での就業時間外に実施</li> <li>・22時以降の就業は原則禁止</li> </ul>
休暇・休日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・翌日の勤務開始まで10時間以上のインターバルを確保</li> <li>・週1日は休日を確保</li> </ul>
対象者	勤続3年以上（新卒入社の場合）
事後措置	副業状況のヒアリングを実施

出典：同社提供資料をもとに経団連事務局が作成

### (2) 副業受け入れ制度

副業受け入れ制度は、社内にはいないスキルや経験を持つ人材の活用を目的としている。2020年5月に株式会社ビズリーチを通して募集を実施し、同年10月から受け入れを開始した。新規事業の開発・推進に向け

て、専門的な知見を持つ社外の人材を受け入れている。就業時間や場所は個別に決定し、リモートワークでの勤務も可能としている。

### 3. 成果と今後の展望

持ち込み型副業制度は、2021年8月時点で約60名が活用しており、社員の自己実現やキャリア開発の場となっている。副業の実施により、本業とは異なる経験をしたり、人脈を構築したいと考える社員の定着という観点からも効果を挙げている。

副業受け入れ制度については、1,649名もの応募があり、最終的に8名の採用に至

った。いずれも多種多様な背景を持ち、社会貢献に意欲を持つ人材も多かった。2021年2月には、近隣の飲食店から平日夕飯の献立をテイクアウトできる新規サービスである「ご近所シェフトモ」を立ち上げた。社員のアイデアを外部人材のサポートも得ながら誕生したサービスであり、副業の受け入れが既に具体的な成果につながっている。

図表4：「ご近所シェフトモ」のサービス内容



出典：「ご近所シェフトモ」ウェブサイトより転載

また、同社が社員に求める自律性を体現する副業者は、同社の社員にも刺激を与えている。同社は、働きがい改革を推進し、多彩な能力を最大限発揮できる企業になるため、両制度の活用を拡大していく考えである。