

三菱地所株式会社

MITSUBISHI ESTATE CO., LTD.



1. 副業解禁の背景と目的

三菱地所では、社会や経済環境の変化に対応するため、ビジネスモデルの革新に取り組んでいる。こうした中、オープンイノベーションの促進や多様な働き方の実現を目指し、グループ会社での公募による外部人材の受け入れや、退職者の再雇用制度の拡充など、新たな人事制度を整備してきた。その一環として、2020年1月より社員の副業を解禁し、社員にとって働きがいのある職場づくりを進めている。同社は、副業解禁の目的として、以下の2点を挙げている。

- ①社員の働きがい向上
- ②ビジネスモデル革新へのつながり

①については、自分の趣味や知識を使って自己実現を図ることを望む社員が増えている中、副業を行い、本業以外の時間を充実させることで、本業に対してより前向きに取り組むことができる効果が生まれることを狙いとしている。

②については、副業を通じて得た経験や知識、人脈などにより、視野や価値観が広がり、ダイバーシティ・イノベーションの促進につながることや、副業を認めているというオープンな姿勢が採用における強みとなり、優秀な人財の確保に資することを期待している。



2. 副業の取り組み概要

(1) 要件

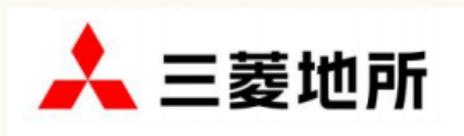
新入社員および本業において制限のある者（短時間勤務者等）については、副業を認めていない。また、副業に従事できる時間は、月50時間までとしている。

競業により会社の利益を害する、または害するおそれがある副業は禁止している。このほか、①当社への労務提供に支障をきたさないこと②当社の社会的信用や名誉を

侵害するものではないこと③機密情報や当社独自のノウハウを漏洩しないこと——を副業を許可する際の判断基準としている。

副業先の雇用形態は、業務委託契約等による非雇用のみとしている。他社での雇用については、時間管理のハードルが高いため、パートやアルバイトであっても禁止している。

事業内容：オフィスビル・商業施設等の開発、賃貸、管理、
 収益用不動産の開発・資産運用、住宅用地・
 工業用地等の開発、販売、余暇施設等の運営、
 不動産の売買、仲介、コンサルティング
 従業員数：880名（2021年3月末時点）



（2）専用ツールの利用

副業のリスクチェックや労務管理にあたっては、株式会社フクスケが提供するクラウド型副業制度構築サービス「フクスケ」を2020年11月から導入している。副業希望者がフクスケ上で申請をすると、フクスケのシステムが自動でリスクチェックを行う（就業時間、業務内容、雇用形態等）。チェック結果は人事部に共有され、人事部が最終的な承認の可否を判断する。

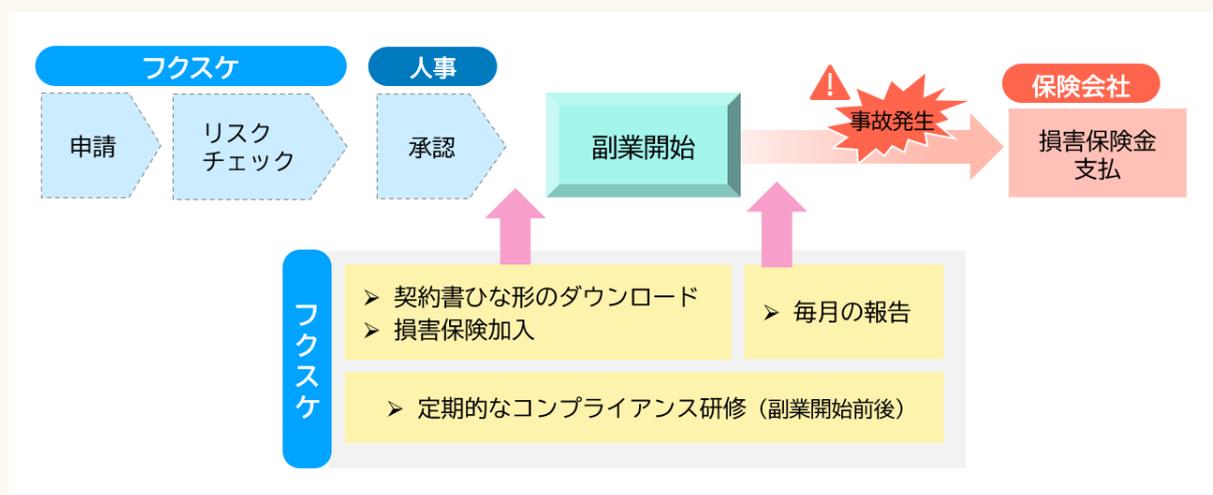
毎月、副業者にフクスケからメールが届き、副業時間のほか、困りごとなどについてフクスケを通じて報告できる仕組みとなっ

ている。

また、フクスケから副業（業務委託契約）で使用する契約書のひな形をダウンロードしたり、副業開始前と副業中に定期的にコンプライアンス研修を受講したりすることもできる。

さらに、フクスケでリスクチェックした副業には、情報漏洩など万が一の事故に備えて損害保険に加入することになる（利用プランに保険料は含まれており、副業者本人の負担はなし）。これにより、副業のリスクから会社と社員の双方を守っている。

図表1：副業のリスクチェック・労務管理のフロー



(3) 健康把握

副業者の健康状態については、システム上での月次の副業状況確認の他、副業者本人と上司がコミュニケーションをとることで把握している。まだ事例はないが、健康状態や本業の忙しさによっては、現場任せに

せず人事部が介入し、副業の就業時間を調整することも想定している。副業者の健康状態に不安がある場合には、産業医による面談の実施を推奨する等、状況に応じたケアも用意している。

2. 副業・兼業人材の公募 / 10%ルール

(1) 副業・兼業人材の公募

同社グループは、公募による「副業・兼業人材の受け入れ」にも取り組んでいる。既存事業にはない知見を有するビジネスプロフェッショナルを「副業・兼業」という新しい働き方で登用し、さらなるオープンイノベ

ーションの加速を目指している。

事例として2019年10月より、社内の事業提案制度から生まれたグループ会社にて、ブランド戦略やマーケティング戦略の立案を担う人材を公募・採用している。

(2) 10%ルール

同社は、2019年度にいわゆる「10%ルール」を新設した。これは、ビジネスモデル革新やイノベーション創出を目的とし、業務時間の10%以上を通常業務以外の活動にあてることを必須化する制度である。通常業務以外の具体的な活動としては、新規

事業の提案、既存事業の効率化やブラッシュアップ、あるいは他の部署との協業などが考えられる。この取り組みにより、個々人の働き方のさらなる革新と知の共有を期待している。



3. 成果と今後の展望

2021年6月時点で、約40名が副業を行っている。若手から中堅が多く、性別による偏りはあまり見られない。また、副業先の業務内容は幅広く、専門的なスキルや資格を活かして副業を行っている者もいれば、コラムのライターやスポーツインストラクターなど、趣味の延長で副業を行っている者もいる。

副業に対する社員の反応は前向きなものが多い。同社が自社の社員に実施した副業に関するアンケート結果では、副業のメリットについて、「新しい出会いがある、人脈が広がる」が64.3%で最も多く、「本業で得られない経験ができています」が42.9%、「元々持っていたスキル・知識を伸ばすことができています」が35.7%となっている。

今後は、社内におけるイベントやセミナー開催を通じて、社員が副業制度をより活用しやすい環境を整備していく考えである。

図表2：副業解禁によるメリットについての社内アンケート結果

