

ライフネット生命保険株式会社

LIFENET INSURANCE COMPANY



1. 翼は2つあるから、高く飛べる。-複業の背景と目的-

ライフネット生命保険は、2006年に準備会社を立ち上げ、2008年から現在の社名で事業をスタートしている。同社は、経営理念や行動指針を示すマニフェストの中で「多様性の尊重」を掲げており、複業はそうした考えに合う取組みと位置付けている。

図表1：ライフネット生命保険 マニフェスト（行動指針）

生命保険マニフェスト

第1章 私たちの行動指針

1. 私たちは、生命保険の未来をつくる。生命保険は生活者の「ころばぬ先の杖がほしい」という希望から生まれてきたという原点を忘れずに。
2. 私たちは、お客さまの声に耳を傾け、お客さまに何が必要かを常に考え行動する。
3. 私たちは、自分たちの友人や家族に自信をもってすすめられる商品・サービスだけを届ける。
4. 顔の見える会社にする。私たちは、経営のこと、商品のこと、社員のこと、どんな会社なのか、正直に伝える。
5. 私たちは、多様性を尊重し、協力しあうことで、変化に対応しつづける。100年後もお客さまに安心を届けられる会社であるために。
6. 私たちは、常に誠実に行動する。コンプライアンスを遵守し、倫理を大切にす。

出典：同社ウェブサイトより転載

同社は、正社員・契約社員を対象に2010年から事前申請制により複業を認めている。昨今、複業という働き方に注目が集まる中、「自社における複業とはどういうものか」を改めて言語化する必要があったことから、2018年に複業を「社外での挑戦と成長の機会」と位置付け、「翼は2つあるから、高く飛べる。」というメッセージを打ち出し、会社と自分自身がやりたいことの両翼を使う人生を「応援」する姿勢を明確にした。

複業を通して、社内では得がたい経験を獲得し成長することや、社外の経験で得たスキル・ノウハウを活かして社内でさらに活躍してもらうことを期待している。必ずしも2つ目の翼が複業（仕事）である必要はなく、たとえば育児や介護、ボランティア、地域の活動であっても良いとしている。社員が働き方を変えたいという要望を持った際に、それを柔軟に受け入れられる会社であり続けたいと考えている。

事業内容：保険引受業務、資産運用業務、業務の代理・
事務の代行業務
従業員数：165名(2021年3月31日時点)



2. 複業の取り組み 運用と実績

(1) 複業の開始までの流れ

基本的に複業は所属部署問わず誰でも行うことができる(新卒社員は2年目から可能という緩やかな運用ルールを設けている)。また、他社で雇用される形態での複業は禁止している。競業避止の観点から複業を行うことが難しい場合もあるという。

社員が複業を開始するまでの流れとしては、まず本人が人事部に対して複業の希望を申し出る。それを受けて、人事部が本人に申請書と誓約書のフォーマットを送付する。この間のやり取りで、人事部が本人に複業の内容について直接ヒアリングすることも

ある。

誓約書には、従事する複業が反社会的勢力に関係するものではないか、競業していないかといった基本的な確認事項を盛り込んでいる。記入後の誓約書と申請書は、上長→担当役員→人事担当役員という承認フローをたどるが、上長はあくまでも「コメント」のみでできることとなっている。これにより、上長の意向だけで可否が決まらないように配慮され、複業を始める本人の意思が尊重されている。

(2) 複業を開始してからの留意点と対応

複業の有無に関わらず上長と月に1度、担当役員と半年に1度、人事担当と年に1度の頻度で、lonlの面談の機会を設けている。そこでは、本人の体調面のみならず、キャリアについても話し合う。複業に関することを含めて何らかの懸念がある場合には、その場で申し出ることができる。また、

特に健康面で懸念があれば、一度承認した複業の申請を取り消す場合があることを、本人と取り交わす誓約書に明記している。これまでに実際に申請を取り消したケースはないが、複業には健康面のリスクが伴うことを人事担当から本人に丁寧に説明している。

(3) 複業の実績と働き方の実例

現在（2021年9月時点）、社員の約1割が複業を行っている。ウェブ関係の複業や講師業などその領域は幅広く、年齢も20代～ベテランまで多様性がある。働き方の具体的なケースとしては、たとえば週3日同社で勤務しながら自身の会社を経営する

部門長や、週5日を同社で働きつつ、士業に向けたコンサルティング業務等を行っている社員もいる。フレックスタイム制を活かし、複業がある日は同社の仕事を15時で切り上げ、その後16時から大学講師として教鞭をとるケースもある。

3. パラレルイノベーター採用・受け入れ型複業

(1) パラレルイノベーター採用

2018年からは、同社で勤務しつつ、自身が希望する事業・活動も推進することができる「パラレルイノベーター採用」を開始している。複業を前提とした採用にすることで、柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、本業とのかけ算による働き手の更なる成長を目指している。

図表2：パラレルイノベーター採用（他採用との比較）

採用枠	定期育成採用 (キャリア育成伴走コース・ 未来自己設計コース)	定期育成採用 (パラレルイノベーター)
応募資格	入社時に30歳未満であること	
選考方法	重い課題を提出 ※ 課題選考通過後に面接等を実施	重い課題を提出 ※ 課題選考通過後に面接等を実施
入社時期	4月	随時
勤務日数	週5日	週3～4日（応相談）
雇用形態	総合職正社員	応相談

(注)「重い課題」は、同社独自の選考方法で、キャリア育成伴走コース、未来自己設計コース、パラレルイノベーターでそれぞれ違うものを用意している。

出典：同社提供資料より抜粋

(2) 受け入れ型複業

他社で働いている方等を、同社の仕事を業務委託のかたちで担ってもらい「受け入れ型」複業にも取り組んでいる。担当する職務やどの部署で働くかといった内容をあらかじめ勘案し、担い手の公募をかける。

最終的には、応募してきた働き手と同社で契約内容や処遇のすり合わせを行い、業務委託契約を締結する。近年、受け入れ型複業の募集数も増え、契約に至る件数も増加傾向にあるという。

4. 複業の取り組みによる効果・今後の展望

同社の人事部は、複業の取り組みが、本業のビジネスに活きているという強い実感はないものの、社員のエンゲージメント向上に直結することを肌で感じている。「複業を応援してくれることで、同社に対する信頼感や満足感が高まり、その分成果を出そうというマインドになった」、「今は複業に興味はないが、柔軟な働き方を重視する会社に対して好意的な印象を持っている」といった社員の声を多く聞いているという。また、採用活動の訴求力にも良い影響をもたらしていることを実感している。

「働き方の多様性がいっそう進む人生100年時代では、一つの会社のアサインメントだけでは満足しない人が増えていると感じる。だからこそ働き方の選択肢を増やし、もう一つの翼を応援することで、両翼を使い、強く遠くへ飛んでほしい。」と同社の担当者は言う。同社は今後も複業の取り組みをはじめとした、多様化する働き方のニーズに沿う施策を推進していく考えである。