

社員の挑戦を支える「社外副業」の効果的な活用へ ～社員一人ひとりの成長の実現に向けて～

東京海上日動火災保険株式会社(取締役社長:広瀬 伸一、以下「当社」)は、働き方改革の取り組みの一つとして、2021年1月より社外副業に関する運用ルールを変更します。

当社の持続的な成長に向け、社員一人ひとりの成長につながる社外副業については、社員が自らの成長を実現するための選択肢の一つとして効果的に活用できるよう、社外副業に挑戦しやすい環境を整えていきます。

当社は、発意ある社員の挑戦を応援し、社員の働きがいの向上に取り組んでまいります。

1. 背景

お客様ニーズの多様化やテクノロジーの進展、競争の激化等により事業環境が大きく変化する中、お客様に新しい価値を提供し選ばれ続けるためには、社員一人ひとりの働きがいを高めていくことが必要不可欠です。そのため、当社では、働きがいに重点をおいた働き方改革を重要な経営戦略と位置付けて取り組んでいます。

働きがいを高めていく上では、多様な社員の発意に基づく挑戦を支え、社員の成長スピードの向上や専門性・スキル的高度化を実現していくことが重要となります。このような中、当社は社員の成長を後押しし、当社のパーパスである“お客様や地域社会のいざを支え、お守りする”ことを一層実現していくため、社外副業の運用ルールを変更することといたしました。

2. 取り組みの概要

社外副業には、普段とは異なる業務に挑戦し新たな人脈構築や多様な経験を積むことができ、社員一人ひとりの成長につながるものがあります。このような社外副業については、社員が自らの成長を実現するための選択肢の一つとして効果的に活用できるよう、社外副業に挑戦しやすい環境を整えていきます。これまで一定の要件を満たす場合に社外副業を個別に承認してきましたが、今後は、自らの成長のために社外副業へ踏み出そうとする社員の挑戦を後押しする風土を醸成するとともに、運用ルールを変更し承認プロセスを簡素化することで、社外副業への挑戦をサポートしていきます。

当社は、社員による社外副業の活用により、以下の実現を目指します。

- 発意ある社員の「こうしたい」という挑戦する想いの具現化
- 社員の成長スピードの向上、将来のキャリアビジョンの幅の拡がり
- 社外副業を通じた人脈形成、専門性やスキルの向上および多様化
- 新しい挑戦によるイノベーションの創出

3. 今後の展開

当社は、社外副業を効果的に活用することで、社員の働きがいを高めていくとともに一人でも多くの社員の挑戦を支えてまいります。

社員一人ひとりが働きがいを実感しながら、成長し、社員と共に会社も持続的に成長することで、次の100年も“お客様や地域社会のいざを支え、お守りする”という私たちの使命を果たしてまいります。

以上