

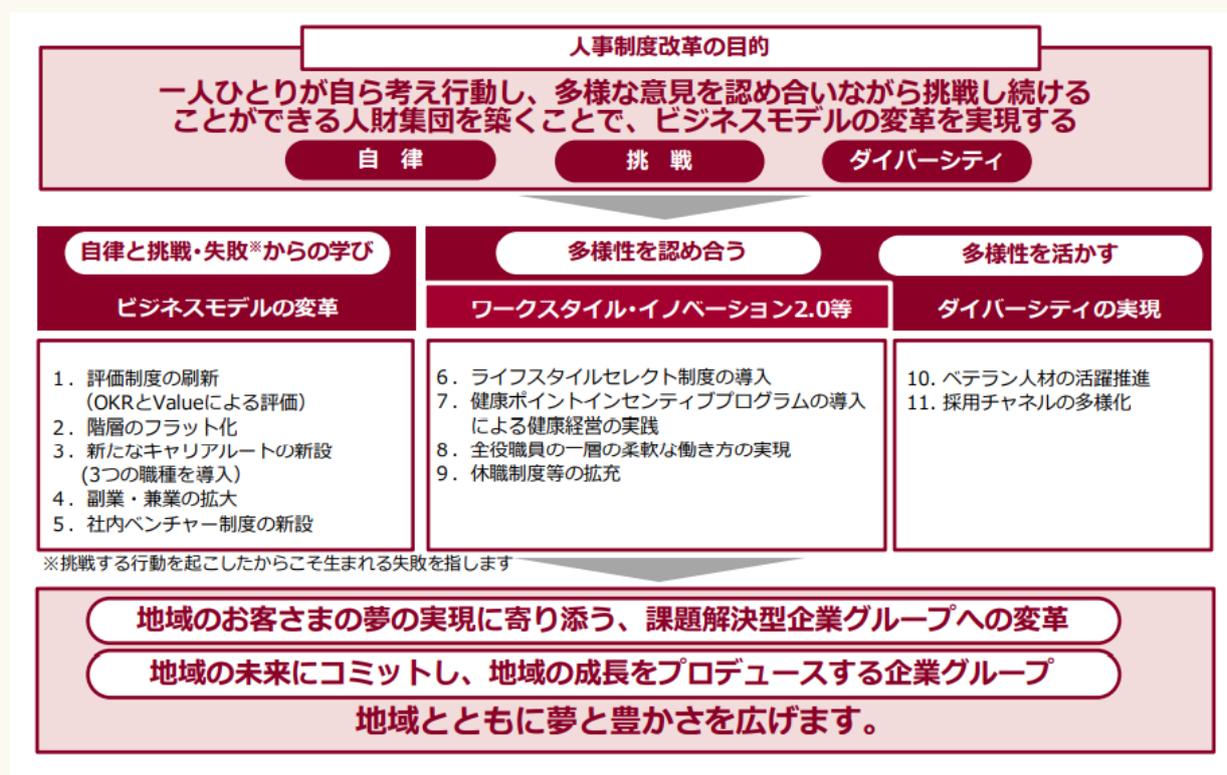
株式会社静岡銀行

The Shizuoka Bank, Ltd.

1. 副業・兼業を積極的に推進する目的と背景

静岡銀行は、2020年4月にスタートした「第14次中期経営計画」で掲げるビジョン「地域のお客さまの夢の実現に寄り添う課題解決型企業グループへの変革」を実現するため、2021年4月から「自律」「挑戦」「ダイバーシティ」を実現する企業風土に向けた新しい人事施策を順次開始している。こうした中、2020年度に創設した「マイキャリア・デザイン制度」を拡大させるかたちで、社内外の副業・兼業を積極的に推進している。

図表1：静岡銀行の人事制度改革の目的



出典：同社提供資料より抜粋

事業内容：預金業務、貸出業務、商品有価証券売買業務、
有価証券投資業務、内国為替業務、外国為替
業務、社債受託業務、信託業務、相続関連業務、
確定拠出年金業務、附帯業務

従業員数：2,767名(2021年7月末)



2. 副業・兼業の目的・運用方法

同社は、人事制度改革の目的である「ビジネスモデルの変革」を実現するため、評価制度の刷新や階層のフラット化、新たなキャリアルートの新設、社内ベンチャー制度の新設などに取り組んでおり、副業・兼業の拡大もその一つに位置付けられている。多様な働き方の推進により社員の自己実現を支援するとともに、副業・兼業を通じて得た知識や経験、人脈等が会社に還元されることを期待している。

(1) 定義・労働時間・雇用契約等

同社では、就業時間外に行うものを「副業」、就業時間内に行うものを「兼業」と整理しており、どちらも全社員を対象者としている。

副業できる日数や時間に特段の制限は設けていないが、本業の法定時間外勤務を含めて80時間を上限としている。他方、兼業については、兼業者本人や現場の負担を

考慮して、原則週1日を目途としている。

副業は、個人事業主（非雇用）として対応することを原則としている。他方、兼業は同社が選定・斡旋した兼業先については原則として出向契約を結んでいる。兼業希望者自らが兼業先を探すことも可能としている（原則、出向契約）。

(2) 承認プロセス

副業・兼業希望者は、申請書に業務内容、期間、理由等を記入し、所属長を通して経営管理部に申請する。経営管理部は、副業・兼業先が取引先ではないか、利益相反の恐れがないか、健康面等で本業に影響がないかなどをチェックし、承認の可否を判断する。

副業・兼業開始後の業務報告については、

副業は就業時間外に業務を行うため、同社として詳細に把握はしない。ただし、毎月の労働時間と、年に1度、取引先との取引有無および取引がある場合の取引内容について経営管理部への報告を求めている。兼業においても、毎月の労働時間と、四半期ごとの業務内容について経営管理部への報告を義務付けている。

(3) 健康確保措置

副業・兼業者の健康面への配慮としては、まず、副業・兼業の承認時に健康面に問題がないか確認している。副業・兼業開始後、日常業務の中で健康上の問題が生じていると判断された場合には、所属長が経営管理部にその旨を報告する。経営管理部も本業

および副業・兼業の労働時間をチェックしており、本業の業務時間と合算して月間労働時間の上限（80時間）を超える対象者には、経営管理部から所属長に連絡をしたうえで保健師等との面談を求める。

3. 副業者の受け入れ

同社は、2020年3月からメルカリの正社員を副業者として社内に受け入れている。以前、人事制度に関してメルカリにヒアリングをしたことが、その後の同社での受け入れにつながっている。有期雇用契約の時給制であり、勤務日数は月3回程度（月22時間程度）としている。

本業での勤務時間を含めた労働時間は自己申告ベースで管理している。労働時間管理の方法については、厚生労働省のガイドライン等を参考にしながら、労務管理に詳しい弁護士と相談して対応した。

人事関連のコンサルティングが主な業務であり、人事制度や人材育成、採用戦略等に

ついてオンラインで助言を受けている。特に2021年1月末にプレスリリースした送り出し副業・兼業の拡大を含む人事制度改革に大いに貢献したという。人事関連の業務のほか、IT企業を紹介してもらい業務連携につなげたり、地方創生に関するアドバイスを受けてたりもしている。同者は現在、経営企画部に所属している。

また、他社に転職した同社の元職員を副業者として受け入れたケースもある。SNSに造詣が深い同者が、YouTubeの生配信を利用した新卒者向け採用説明会等に協力し、前年を2割程度上回る応募を得た。

4. 副業・兼業の実績と主な効果

2021年6月時点は、副業4名、兼業9名の計13名が本制度を活用している。

副業については、自身が保有する公的資格等を活用して業務を行うというケースが多い。他方、兼業については、本制度の浸透を目的に経営管理部が率先し地元企業だけではなく、都内企業や異業種に幅広く声掛けをしている。

副業・兼業は一人ひとりの経験・知識・視点を多様化することができる貴重な機会と捉え、今後も組織として積極的に推進していく方針としている。

また、同質的な人材だけでは新たな成長機会の創造は困難という考えから、多様な人材の採用を重視し、大学の新規学卒者のみならず、高卒者やキャリア採用、スポーツ選手の採用などにも注力している。副業者の受け入れもその一環であり、これまで採用が難しかった金融業の枠にとらわれない発想の人材の獲得や、人脈を得ることができている。加えて、社内風土を変革するための大きな一歩になったと手ごたえを感じている。