



信金中央金庫

SCB SHINKIN CENTRAL BANK

地域・中小企業研究所

ニュース&トピックス No. 2021-88

(2022. 3. 17)

〒103-0028 東京都中央区八重洲1-3-7 TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048
URL <https://www.scbri.jp> e-mail : s1000790@FaceToFace.ne.jp

大手金融機関における「社内副業制度」の導入について

とね かずゆき
刀禰 和之

ポイント

- ここ数年、副業制度の解禁に合わせて、「社内副業制度」を導入する動きが大手金融機関などでみられる。同制度は、従業員が自社内の他部門で副業的に活動する仕組みを指す。
- 同制度の導入目的は、多様な人材が社内で活躍するなか組織の活性化や従業員自身の成長を促すもので、人材不足を直接の背景とする業務兼任制度などとは異なる狙いを有する。
- 同制度は業務の一環に位置付けられ、本業への加点評価とする企業が大半である。また近年はメンバー募集や選定方法などをオープン化する企業も増えてきた。
- 株式会社エンファクトリーは、同制度の円滑運用に資するプラットフォーム「Teamlancer エンタープライズ」を提供しており、大手金融機関などで導入実績がある。

1. 「社内副業制度」の導入拡大

(1) 仕組み

ここ数年、副業制度の解禁に合わせて、「社内副業制度」を導入する動きが大手金融機関などで広がってきた。一般に、副業が自社以外の外部企業で活動するのに対し、社内副業は自社内の他部門での業務の掛け持ちを指す。

(2) 業務兼任制度などとの違い

同制度に近い仕組みとして、古くから複数部門の業務を兼任する「業務兼任制度」がある。両制度の一番の違いは、業務兼任制度が人手不足への対応や能力の高い人材の活用を目的とするのに対し、社内副業制度は組織活性化や従業員の成長促進を重視する所である（図表1）。

（図表1）両制度の違い（例）

| 項目 | 業務兼任制度 | 社内副業制度 |
|------|---------------------|-------------------|
| 目的 | 人手不足への対応 人材の有効活用 | 組織活性化 従業員の成長促進 |
| 位置付け | 業務の一環として活動 | |
| 募集 | 人事部門が検討 | オープンな募集 |
| 選定 | 人事異動で命令 | 立候補を重視 |
| 処遇 | 本業評価に加点が主流 | |
| 割合 | 業務割合はケースバイケース | |
| 期間 | 人事異動に準じる | 柔軟な対応可 |

（備考）信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

2. 導入目的

人手不足を背景に近年は柔軟な人事異動を行いにくい状況にある。同制度は、こうした課題解決の一手法と位置付けられる。同制度の導入目的は以下のとおりである。

(1) 組織活性化

多様な人材が自社内の複数部門で活躍するなか、新たな人材交流や組織の活性化を実現する狙いがある。社内に埋もれた人材リソースを掘り出す目的なども大きい。

(2) 従業員の成長促進

社内副業者は、(社外) 副業に準じた経験や知見の獲得、人間関係の構築などが期待される。これによって自律心の育成やモチベーション向上などが見込まれる。

3. 導入企業の傾向など

(1) 導入状況

柔軟な発想を有するベンチャー企業などに加え、近年は大企業などにも同制度が広がりつつある。特に金融機関では大手生損保などで導入が相次ぐ。

多くの企業がビジネスモデル再構築に取り組むなか、組織活性化やイノベーション創出の一手法として同制度を導入しているようだ。

(2) 制度の内容(例)

同制度の位置付けは業務の一環であり、週5日勤務のうち1日を社内副業に充てる企業などが多い。

社内副業者の処遇は、本業評価に加点するケースが大半を占め、別途、報酬等を支給する企業は一部に限られる(その場合は業務時間外に社内副業を行う必要がある)。

また、同制度の特徴の一つに募集や選定プロセスなどのオープン化がある。人事部門が強く関わるのではなく、自社内に広く社内副業者を公募し、自発的な参加希望者を募る。募集する副業(プロジェクトなど)の内容や必要とするスキル、業務に要する時間なども事前に公開するといったオープン化が進んでいる。

4. システム導入による活性化の支援

本稿では参考までにスムーズな社内副業制度の実施・運営に適したシステムを提供する株式会社エンファクトリーの「Teamlancer エンタープライズ」を紹介する。

(1) エンファクトリーの概要

同社の概要は以下のとおりである(図表2)。

(図表2) 会社概要

| | |
|-----|---|
| 社名 | 株式会社エンファクトリー |
| 設立 | 2011年4月 |
| 所在地 | 東京都渋谷区広尾 |
| HP | https://enfactory.co.jp/ |

(備考) 2022年2月現在

(2) Teamlancer エンタープライズの特徴

長引くコロナ禍の影響などから、社内コミュニケーションは減少しており、組織間・従業員

間の(心の)垣根は広がる方向にある。同社は、従業員の自主性を促すと同時に、変化に強い組織を構築するためのプラットフォームとして、2020年7月に同システムを開発した。

同システムの特徴は、①興味・関心のあるテーマで集まり、メンバーと交流しながら活動できる「チーム機能」、②ミッションに共感した案件・プロジェクトのゴールを目指す「プロジェクト機能」、③情報共有・告知・仕事相談などを簡単に投稿できる「タイムライン機能」となる。

同様のシステムにタレントマネジメントシステムが挙げられるが、当該システムは従業員の経歴やスキルの管理目的が強く、また人事部門などに関覧を制限することが多い。それに対し同システムは、全従業員の参加や情報共有を前提とした仕組みである。情報をオープン化することで、組織間の垣根を取り除き、自社内に埋もれた人材や知識の循環を目指していく。

(3) 導入状況

同システムの導入状況は、2022年2月現在、15社である。2022年1月には三井住友海上火災保険株式会社が、組織間コラボレーション活性化および社内副業促進などを目的に同システムの本格運用を開始した¹。導入企業からの口コミなどで他社からの照会も増えている。

(4) 今後の展開など

同社では、同システムの運用効果を高めるには、社内副業などを取り仕切る担当者の配置が望ましいとする²。ただし業務の一環として運営するとしても、情報登録や利活用のルール化は最低限に留めるべきと考える。

また同社は別途、越境型研修サービス「複業留学」を提供しており、同サービスと合わせて同システムの導入を金融機関などに提案していく考えである。

以上

¹ 2022年1月20日付 株式会社エンファクトリーニュースリリース参照

² ただし専担者を配置する必要まではないとのこと。