

## 信用金庫の新しいビジネスモデル策定（38）

— 副業の解禁動向 —

### ポイント

- 多様な働き方の一環として、一定のルールに基づき職員の副業を認める信用金庫が少しずつ増えてきた。
- 副業解禁の目的には、①組織の活性化・生産性向上、②職員のスキル・モチベーション向上、③優秀な職員等の雇用確保、④多様な働き方の実現などが挙げられる。
- 取組時の検討課題は、①解禁主旨の周知徹底、②副業ルールの整備、③対外説明の有無などがある。
- 研修受講金庫の取組事例を挙げると、専門性の高い分野に限定して解禁した信用金庫から幅広く副業を認める信用金庫まで多岐に亘った。

（注）本稿は、当研究所主催「経営戦略プランニング研修（2023年度）」の講義および意見交換時の内容を中心に作成している。

### 1. 副業解禁の流れ

わが国では柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組みの一つとして副業の解禁が進んでいる。信用金庫においてもここ数年、制度として副業を解禁する動きが出始めており、今後の普及拡大が予想される<sup>1</sup>。信用金庫が副業を解禁する背景には、①組織の活性化・生産性向上、②職員のスキル・モチベーション向上などがあり（図表1）、専門性の高い副業から趣味の延長の副業まで多様な分野での活躍が想定される。いずれにせよ副業解禁を通じて、限られた人数の職員が自ら有する能力や経験を最大限に発揮し、金庫組織の活性化などに繋げていくことが期待される。

（図表1）副業解禁の狙い（代表例）

① 組織の活性化・生産性向上	多様なキャリアや能力を有する職員が庫内で活躍することで、組織の活性化や生産性向上が期待される。
② 職員のスキル・モチベーション向上	自金庫内では得られない経験や人的ネットワークを獲得できるので、職員のスキルやモチベーション向上が期待される。
③ 優秀な職員等の雇用確保	より高いステップを目指す職員の中途退職の防止や、新卒・中途採用時のPR効果が期待される。
④ 多様な働き方の実現	多様な価値観や働き方を求める職員が庫内で活躍することが可能となる。

（備考）図表1・2ともに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

<sup>1</sup> 信用金庫のなかには実家のアパート経営に携わる職員などがあると想像されるが、本稿でいう「副業」は、個別対応ではなく制度化（ルール化）を伴うものとする。

## 2. 副業手続きの例

金庫職員の安全配慮義務の観点などから、副業開始にあたって承認制または届け出制とする信用金庫が多い。また、信用金庫に勤務しつつ休日や業務終了後に副業を行う個人事業主型の雇用形態とする信用金庫がほぼ全てとみられる。その他では、競合先での副業禁止や情報管理の徹底などのルール設定が一般的である。

## 3. 取組時の留意点

取組時の検討課題は、①解禁主旨の周知徹底、②副業ルールの整備、③対外説明の有無などがある。制度導入時に副業解禁の趣旨説明を誤ると金庫職員や地域の顧客に間違えたメッセージを与えかねないので、むしろ柔軟な働き方の実現に向けた前向きな理由での解禁であることをPRしていく必要がある。実際の利用有無に拘らず、自金庫先進性のPR材料と割り切るのも一案である。

## 4. 研修受講金庫の取組事例

当研修の意見交換時に聴取した研修受講金庫の主なコメントは図表2のとおりである<sup>2</sup>。

(図表2) 副業解禁に関する主なコメント

- 当金庫が副業を解禁した一番の理由は、優秀な本部職員の引き留めである。専門性の高い職員は現状に満足せず、より高いレベルの仕事を求める傾向が強い。金庫に残りつつ副業で能力アップをして貰えば、金庫にとっても本人にとってもウィンウィンとなる。
- 当金庫は、職員の働き方改革の一環として副業を解禁した。解禁にあたり、スーパーのレジ打ちやカフェ店員なども認めることにした。これは、異業種で働くことで視野が広がったり、当金庫の良い点・悪い点を再確認したりして貰いたいからである。
- 当金庫は、働き方改革の一環として副業を解禁した際、地域の顧客から『〇信金は給料が低いので、職員の副業を認めた。』と誤解を招いた。不透明ななかで副業を解禁するのではなく、解禁趣旨などを地域にPRするくらいの方が良いと思われる。
- 当金庫はベテラン層の職員が食べていく仕組みとして副業を解禁する予定である。70歳定年が視野に入るなか、金庫として全てのベテラン職員を支えきれなくなる可能性は高い。だとするなら、例えば週休3日制を導入し、ベテラン層には給料の不足分を副業で稼いで貰う時代が来るのではないか。
- 最近の新卒・中途採用の面談時には、「副業の可否」を質問されることが非常に多い。最近の学生などは金庫業務と別に自己実現のための副業を希望しており、最初から副業禁止と言うと競合金融機関より窮屈な組織と思われる。職員の利用がなくても構わないので、制度だけは整備しておくことにした。

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。

<sup>2</sup> 当該コメントは研修受講者の個人的な意見・感想を含むものであり、研修受講金庫の正式なコメントではない。そのため事例の記載にあたっては信用金庫名が特定できないように修正してある(信用金庫名の照会や関連資料の提供依頼にはお応えしていません)。