

みずほ、副業で武者修行

働き方 innovation

一つの仕事で満足ですか ⑤

リスクと利点てんびん

本業がおろそかになるのではないかと。副業への関心は高まっているが、大半の企業は解禁をためらう。そんな様々なリスクも背負い、みずほフィナンシャルグループ（FG）は副業解禁に踏み切った。背景にあるのは社内経験だけでは次世代を担う人材を育てきれないという危機感だ。武者修行で成長した社員が会社の成長にも寄与する。副業時代の会社と社員の関係性を、みずほFGの挑戦から探る。

「1時間3千円でマンツーマンのコーチングを受けられる。価格破壊でコーチングを広めた」。みずほ銀行のデジタル部門で働く仲本雅至さん（26）は熱く語る。2020年11月にオンラインサービスを立ち上げた。コーチング資格を持つ大手企業のリーダークラスを紹介する。運営主体は自ら社長を務める会社だ。

みずほFGは19年10月に社員の副業を解禁した。仲本さんはすでに手を挙げた。「これからはデジタルの時代。もっと自分を磨きたいと思い、社外に成長機会を求めた」

欧米では経営者も使うコーチングだが、日本では知名度が低い。今は利益より顧客獲得が優先。売り上げは事業資金に回すので報酬ゼロだ。ただ、1数年後には月5千人程度の利用者を獲得したい」と夢を描く。



みずほ銀行の川目悠貴さんは絵本のネット配信サービスの立ち上げを目指す。創作過程を知るため、自ら絵本も書いている

経営者視点 芽吹くか

だが会社は別の懸念を持っている。閉じた社内競争で外と戦える人材が育つのか。

みずほFGの歴史は1999年に遡る。大手金融の再編を主導したが、気づけば三大メガバンク内の3位が定位置だ。現状打開へ、次世代金融への転換を19年度に経営戦略に据えた。従来の事業モデルに加えて、外部との積極的な協働やデジタル技術の取り込みが欠かせない。グローバル人事業務部の伊藤俊輔調査役は「社外で鍛えられた社員が社内にもたらす価値と、人材流出などの副業リスクを2つをてんびんに掛け、副業解禁の利点が大きいと判断した」と説明する。

これまで約2500件（審査中を含む）の副業申請があり、206件を認めた。審査中を除くと承認率は約9割に上る。①競合禁止②社内ノウハウ・情報流出は禁止③過重労働は禁物④など8つの条件に触れなければOKだ。なお他社に雇われるのも禁止。他社で仕事をすることは業務委託契約を結び、個人事業主の立場をとる必要がある。

審査においては、安全を期して厳しく審査したくなる気持ちを抑え、社員の挑戦を応援する姿勢をとる。とはいえ、厳しくみる項目が1つある。副業が本人の成長にどうつながるか。収入を増やしたいといった理由のみではNG。社員は熟考し、申請書類に明記する。料理教室講師など趣味領域の副業も認めるが、誰かに技術を教えることでリーディングやコミュニケーション能力が身につくことが期待できる場合だ。申請は20～50代まで幅広い年代に及ぶ。特に若い世代では、社内では望めない刺激的な経験を自らの成長につなげようと、副業に挑む傾向が強いという。

みずほ銀行の支店に勤める川目悠貴さん（34）は絵本のネット配信サービスを立ち上げようと、出社前の1時間と帰宅後の時間を副業に割く。きっかけは2児の父親としての経験だ。子どもに読み聞かせをせねたら、絵本は意外と高価で多くの作品に触れさせてやれない。ネットで安く配信し、日本中の子どもたちに絵本をもっと身近な存在にしてあげたいと考えた。

21年中に絵本作家と人脈を築き、22年のサービス開始を計画する。事業プランの立案や運営・管理などは1人でこなす。川目さんの本業は支店の渉外課長。仕事上、経営者との付き合いはあるが、見聞と実体験は別。副業で経験する経営者視点とは部店運営に必ず生かされる。配信サービスが成功しても、みずほ銀行を辞めるつもりはない。「大きな組織だからこそ、できる仕事もある。大きな仕事をなし遂げるためにも、社外で成長したい」

日本型雇用は新卒一括採用した若手を終身雇用を前提に社内ですべて育ててきた。自社に合った人材を育成できる半面、内向き思考の社員が増え、組織の競争力は伸び悩む。副業容認から1年あまり、不祥事などはない半面、副業を始めた社員らが職場にどんな新風を吹き込んでいるのか、明確な成果はまだみえない。「ただ、失敗を恐れていては得るものも少ない。トライ・アンド・エラーを重ねながら、強い人材を育てていきたい」（伊藤調査役）

「1つの仕事で満足ですか」という問いに、多くの社員が「満足していない」と答えている。副業解禁は、一つの仕事で満足できない社員にとって、新たな成長の機会を提供している。しかし、同時に、社内競争が激化するリスクも存在する。企業が副業を解禁する際には、社員の成長と会社の利益の両方を考慮し、適切なサポートを提供することが重要である。

みずほFGの副業制度

社員が副業を申請

申請内容

- 1 なにを
- 2 いつから
- 3 どのくらい(就労時間)
- 4 どんな成長が望めるか

収入を増やしたいだけの副業はNG。趣味の領域でも、誰かに教えることでリーダーシップやコミュニケーション能力の向上が見込める副業はOK

▶ 開始希望日の2カ月前の月末までに申請

会社が審査

承認の主な条件

- 1 会社の業務と競合しない
- 2 「みずほ」ブランド名は使わない
- 3 雇用契約は結ばない
- 4 過重労働に配慮する
- 5 ノウハウや情報を漏洩しない

他社と雇用契約を結ぶ場合、労働時間管理や残業代の支払いなどの調整が生じる。副業は個人事業主の立場で。他社で仕事をするとときは業務委託契約

目安は社内の残業時間と合算で月80時間以内。労働基準法の時間外労働上限値を参考に設定

副業開始

例えばこんな副業



デジタル分野での起業



ヨガインストラクター



税理士や中小企業診断士の資格を生かしたコンサルティング

働き方 innovation データで読む

金融機関の副業6.4%

厚生労働省の調査では、本業の業種ごとに副業している人の割合は異なる。金融・保険業は6.4%で製造業6.0%に次ぎ、2番目に低い。平均値9.7%を下回り、比率が高い農林漁業・鉱業16.6%や、教育・学習支援業15.4%などは開きがある。みずほFGのほか、新生銀行や東邦銀行も副業を解禁しているが、業界全体でみると副業を認める金融機関はごく一部だ。業務上、顧客企業の経営事情や財務状況に触れる機会も多い。情報漏洩や利益相反のリスクが高まる副業に大半の銀行は慎重な立場だ。厚労省調査では正社員が副業する理由(複数回答)は「収入を増やしたい」60.8%と「1つの仕事だけでは収入が少なすぎて生活自体ができない」35.3%が上位を占める。金融・保険業は所得水準が比較的高い。

副業している人の割合(業種別)



(出所)厚生労働省、2020年7月調査

情報漏洩 危惧し慎重

較的恵まれていて、働く側からみても副業をせざるを得ないほど追い込まれている事情もあるようだ。ただ副業の目的は収入だけではない。本業で得られない経験を積んだり人脈を広げたいと望む人も少なくない。特に若い世代でこの傾向は顕著で、みずほFGの伊藤俊輔調査役は「新卒採用で優秀な人材を確保するにも副業解禁は有効だ」と説明する。中央大学ビジネススクールの佐藤博樹教授は「社会経済環境の変化が激しく、そもそも企業は将来のキャリアや必要な能力を社員に提示できなくなっている」と指摘する。先が読めない状況で組織の戦力になるのは「知的好奇心」「学習習慣」「チャレンジ力」を備える社員だという。「これら3つが身につく副業を認めることは、働く側だけでなく会社にも恩恵がある。今後は必要以上に制限しないことも重要だ」と強調する。(編集委員 石塚由紀夫)