

## 第4章

---

### 多摩・島しょ地域における現状

## 第4章 多摩・島しょ地域における現状

### 1. 多摩・島しょ地域における自治体の現状

#### (1) 調査概要

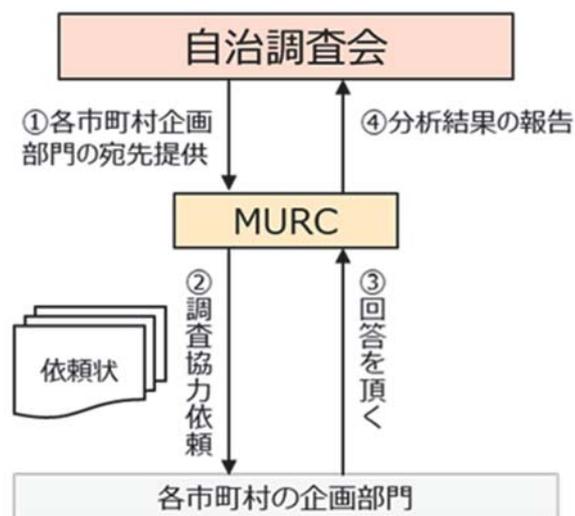
##### ■実施目的

多摩・島しょ地域39市町村の担当者を対象としたアンケートを実施し、副業・兼業に対する考え方やニーズ、課題等を把握する。

##### ■実施方法

多摩・島しょ地域39市町村企画課へ送付。その後企画課より、担当部署へと展開いただく形式にて実施。

図表21 アンケートの実施方法



##### ■実施時期

2019年7月6日（火）～2019年10月7日（月）

##### ■実施対象

多摩・島しょ地域39市町村

##### ■回収結果

回収数：39サンプル

## (2) まとめ (調査結果から得られる示唆)

### ① 自治体により副業・兼業の捉え方・運用がさまざま

⇒制度・基準が明確でないことにより、担当課と職員との間で認識が異なるケースも

首長が認めた副業・兼業の事例件数は自治体間でばらつきがあり、0件～100件超、多いところで300件など自治体によってさまざまである。自治体により、副業の捉え方や制度上の運用が異なっている状況といえる。実際に認可された具体的事例を見ると、地方公務員法上、認可が不要である事例を挙げている自治体も存在する。

また、副業を認めた事例がない、と回答した自治体の職員が、職員アンケートにおいて、副業を実施している、と回答しているケースもあり(問2)、副業の制度や基準が明確でないことにより、自治体の人事担当課と職員との間で、副業の捉え方が異なっているケースもあると見られる。

### ② 自治体として副業・兼業を奨励・支援している団体は1団体のみ

⇒副業によるメリットを積極的に捉えている団体が少なく、職員を含めて必要性があまり感じられていない

自治体として奨励・支援している、と回答した団体は1自治体のみにとどまっている。(問3)

職員側においても、副業・兼業のニーズ・関心について、「高まりは感じられない」とする団体の割合が7割を超えている。(問6)

副業に対する期待については、「地域住民との人脈・ネットワークが増える」、「異なる組織での経験が職員の成長につながる」といった回答が多い。(問7)逆に、懸念としては、本業へのマイナスの影響を挙げる団体が多い。(問8)さらに制度化に向けては「活動内容の基準・制限を設ける必要性」といった手続上の課題をあげる割合が高く、ネガティブな捉え方が多くを占めている。(問9)

### ③ 人材育成策として肯定的に捉えるものの、逆に人材流出につながることの懸念が強い

⇒人材育成や人材確保に対する危機感を強め、早期に積極的な検討を行うことが必要

人材育成策としての副業・兼業については、「地域に対する理解」や「多面的な思考」の獲得という面で肯定的に捉える意見が多かったものの(問14)、人材確保策としての捉え方となると、副業を認めることでかえって人材流出につながることを懸念する回答が最も多くなった。(問15)

副業を認めることによって人材流出につながる懸念があるということは、自団体の業務内容や職場環境に比べて外部の方が魅力的であることを自認していることと同じといえ、むしろ人材育成や人材確保に対する危機感を強める必要があるといえる。

副業・兼業に関して先進的な取組を進める自治体は、自治体運営の根幹にかかわる人材の育成・確保に対して強い危機感を持つことを出発点とし、取組を開始しているケースがほとんどである。政令指定都市である神戸市や、大阪のベッドタウンとして勢いのある生駒市などの都市部でも、こうした危機感を持って先進的な取組を進めており、今後急速に全国に取組が広がっていく可能性がある。その動きに取り残され、気づいたときには人材流出のリスクがますます高まっていたということのないよう、早期に危機感をもって積極的な検討を行う必要がある。

### (3) 調査結果

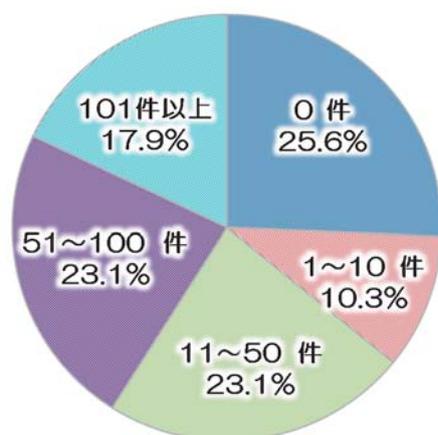
調査結果については、以下のようになっている。数値については、小数点第2位を四捨五入した値をグラフ上に掲載しているため、合計値が100.0%とならない場合があることに留意されたい。なお、図表の説明に記載されている「SA」は単一回答の設問、「MA」は複数回答可の設問、「FA」は自由記述回答の設問を示す（職員向けアンケート、住民向けアンケート、およびワークショップ実施後アンケートについても同様）。

#### ① 副業・兼業の事例の有無（問2）

過去5年間に、首長により実施が認められた副業・兼業の事例件数について、「0件」が25.6%となっている。次いで、「11～50件」（23.1%）、「51～100件」（23.1%）と続く。

認められた副業・兼業の具体的な例としては、「消防団活動」、「統計調査員」が多く挙げられている。

図表22 首長により認められた副業・兼業の件数（N=39・SA）

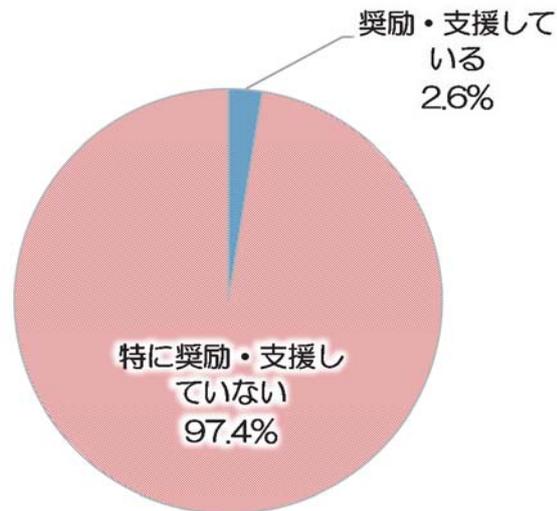


## ② 副業・兼業の推奨状況（問3）

副業・兼業の推奨状況としては、「奨励・支援している」が1団体のみ（2.6%）であり、ほとんどの団体（97.4%）では「特に奨励・支援していない」としている。

ただし、制度として整備はしていないものの、「業務に関する執筆や登壇等の人材育成につながる業務については積極的に依頼を受けるよう推奨している」と回答した自治体もみられる。

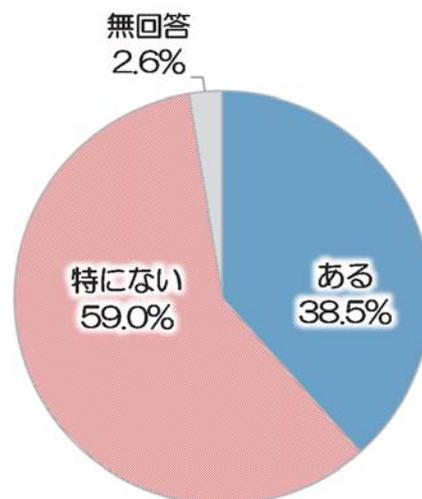
図表23 副業・兼業の奨励・支援の有無（N=39・SA）



## ③ 副業・兼業の定義に関する規定の有無（問4）

職員における副業・兼業の定義や対象・範囲等について規定があるかどうかについて、「ある」が38.5%であり、「特にない」が59.0%である。

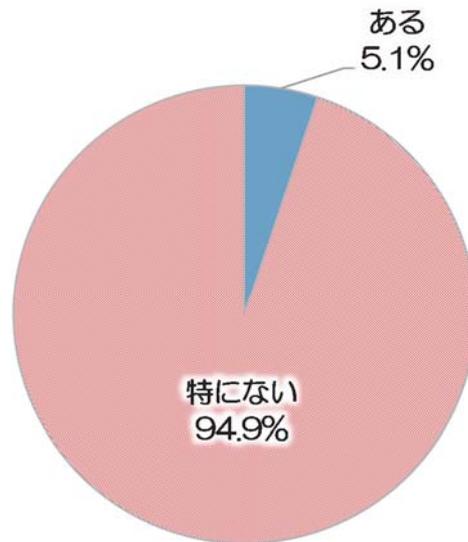
図表24 副業・兼業の定義の有無（N=39・SA）



④ 副業・兼業に関する懲戒処分の事例の有無（問5）

副業・兼業に関して、懲戒処分（免職・停職・減給・戒告）を行った事例があるかどうかについて、「ある」が5.1%（2団体）であり、「特にない」が94.9%である。

図表25 副業・兼業に関する懲戒処分の有無（N=39・SA）

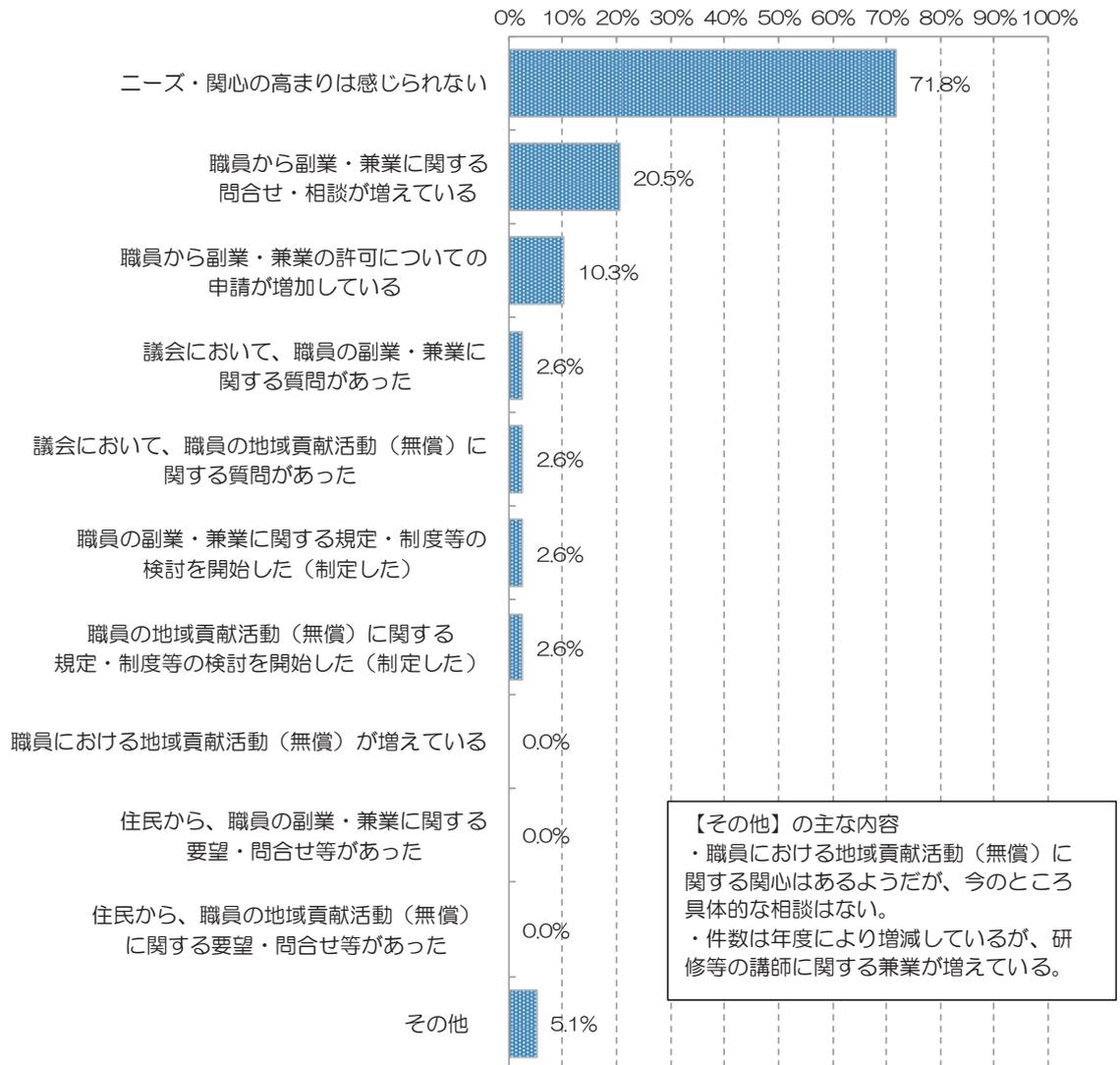


⑤ 副業・兼業に対する職員からのニーズ・関心の高まり（問6）

職員における副業・兼業のニーズ関心の高まりについては、「ニーズ・関心の高まりは感じられない」が最も多く、71.8%である。

次いで、「職員から副業・兼業に関する問合せ・相談が増えている」（20.5%）、「職員から副業・兼業の許可についての申請が増加している」（10.3%）と続く。

図表26 副業・兼業に対する職員からのニーズ（N=39・MA）

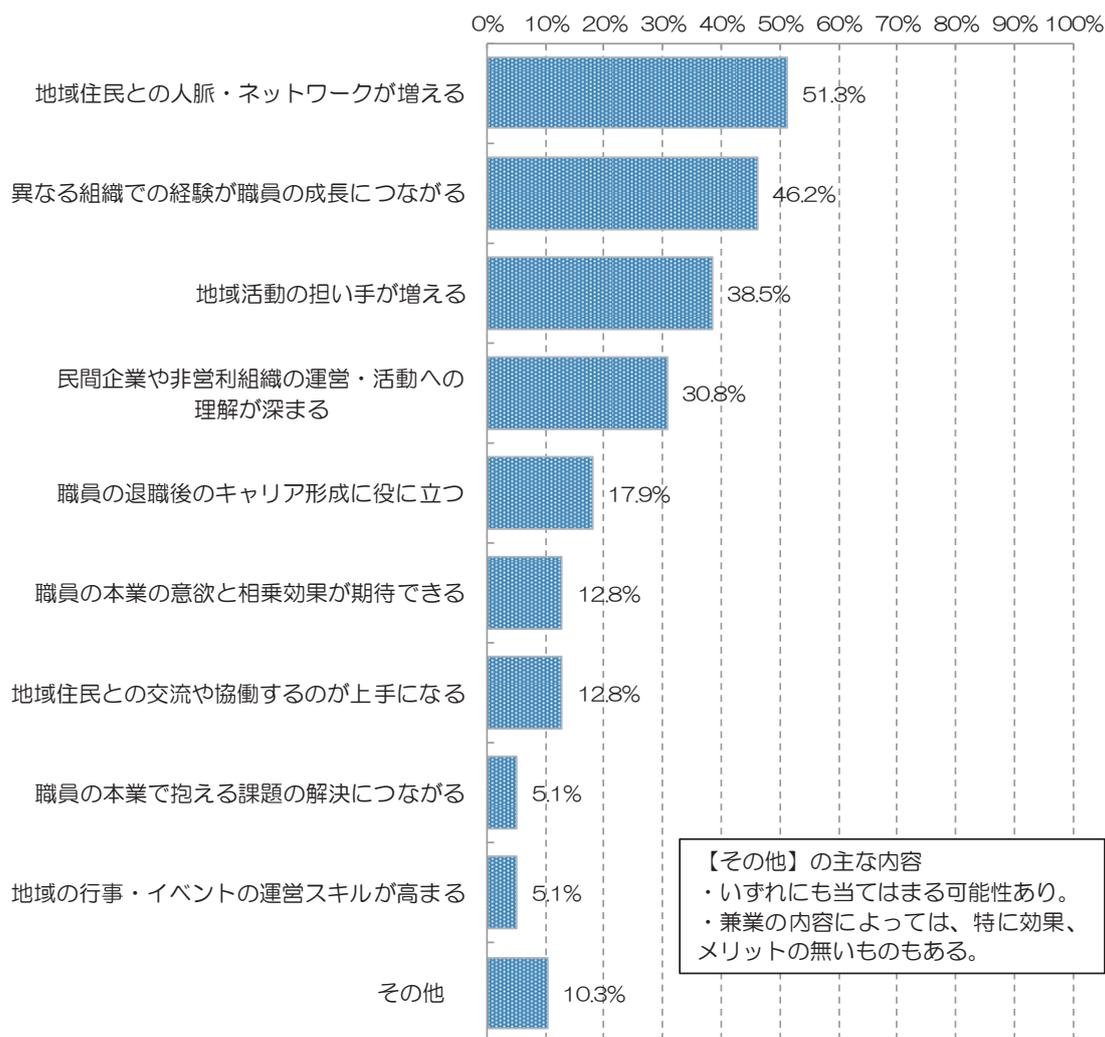


⑥ 副業・兼業に対する期待（問7）

職員が副業・兼業を行うことにより、期待される成果やメリットとして、「地域住民との人脈・ネットワークが増える」が最も多く、51.3%となっている。

次いで、「異なる組織での経験が職員の成長につながる」（46.2%）、「地域活動の担い手が増える」（38.5%）と続く。

図表27 副業・兼業に期待する効果（N=39・MA）

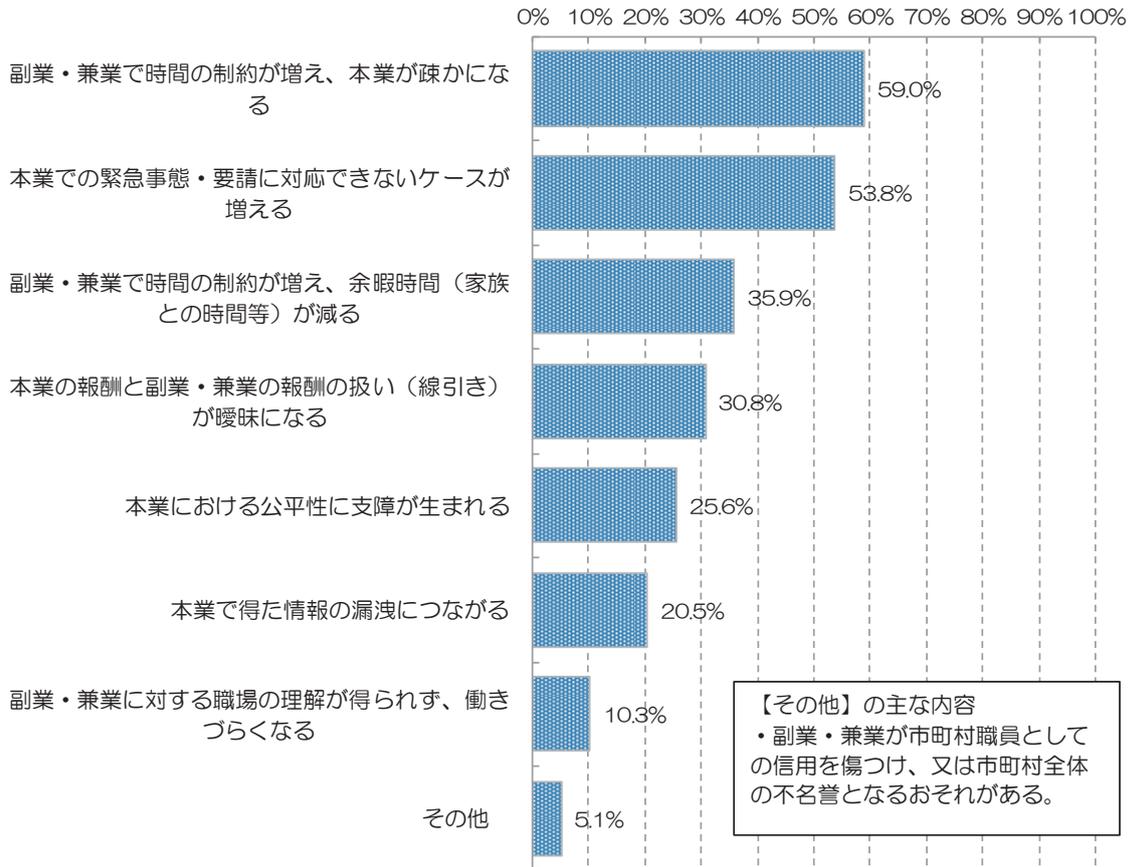


⑦ 副業・兼業を行うことにより懸念される課題（問8）

職員が副業・兼業を行うことにより懸念される課題やデメリットについては、「副業・兼業で時間の制約が増え、本業が疎かになる」が59.0%となっている。

次いで、「本業での緊急事態・要請に対応できないケースが増える」（53.8%）、「副業・兼業で時間の制約が増え、余暇時間（家族との時間等）が減る」（35.9%）と続く。

図表28 副業・兼業に関する懸念（N=39・MA）

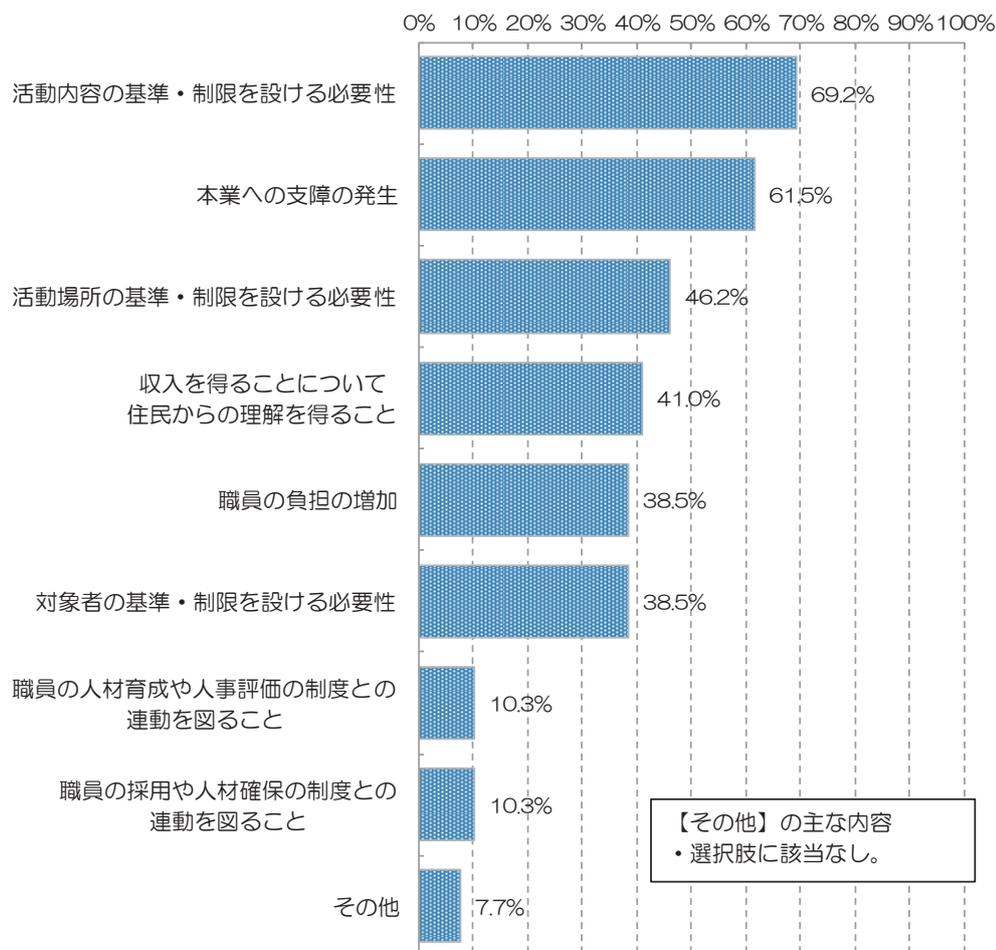


⑧ 副業・兼業の制度化に向けた課題について（問9）

職員における副業・兼業の制度化に向けた課題については、「活動内容の基準・制限を設ける必要性」が69.2%となっている。

次いで、「本業への支障の発生」（61.5%）、「活動場所の基準・制限を設ける必要性」（46.2%）と続く。

図表29 副業・兼業の制度化に向けた課題（N=39・MA）

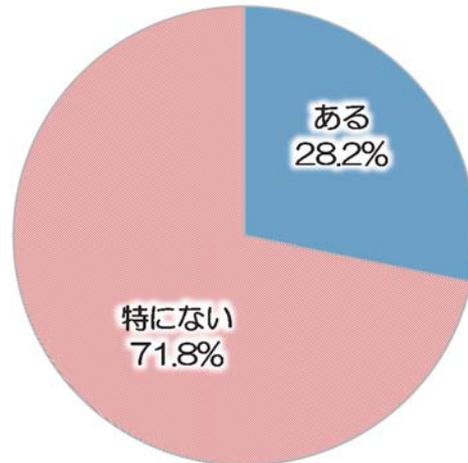


## ⑨ 人材交流の事例（問10～13）

## ■任期付き任用等の事例の有無（問10）

任期付き任用等で民間人材を積極的に活用しているかどうかについて、「ある」が28.2%、「特にない」が71.8%を占めている。

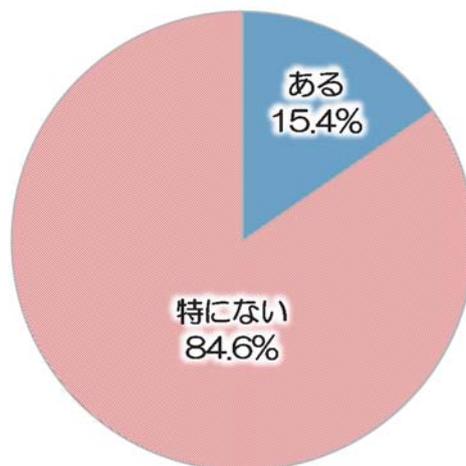
図表30 任期付き任用等の民間人材活用事例の有無（N=39・SA）



## ■非常勤特別職等の事例の有無（問11）

非常勤特別職等で民間人材を積極的に活用しているかどうかについて、「ある」が15.4%、「特にない」が84.6%を占めている。

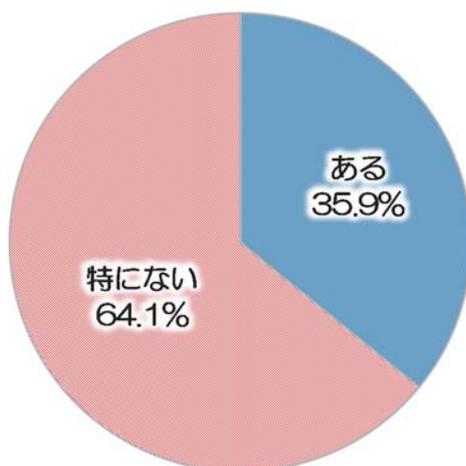
図表31 非常勤特別職等の民間人材活用事例の有無（N=39・SA）



■民間企業への職員派遣や受け入れの事例の有無（問12）

民間の企業や団体に職員を派遣したり、職員の派遣を受け入れたりする人事交流の事例について、「ある」が35.9%、「特にない」が64.1%を占めている。

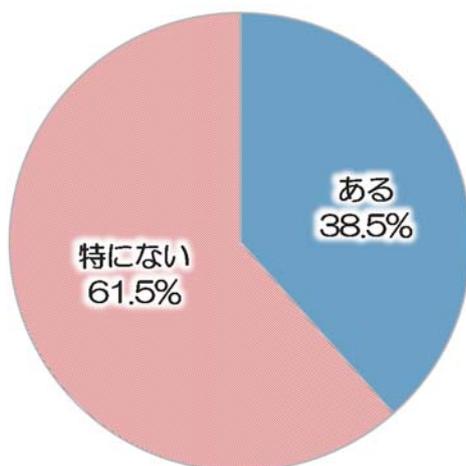
図表32 民間企業への職員派遣や受け入れ事例の有無（N=39・SA）



■他の自治体への職員派遣や受け入れの事例の有無（問13）

他の自治体に職員を派遣したり、職員の派遣を受け入れたりする人事交流の事例について、「ある」が38.5%、「特にない」が61.5%を占めている。

図表33 他自治体への職員派遣や受け入れ事例の有無（N=39・SA）

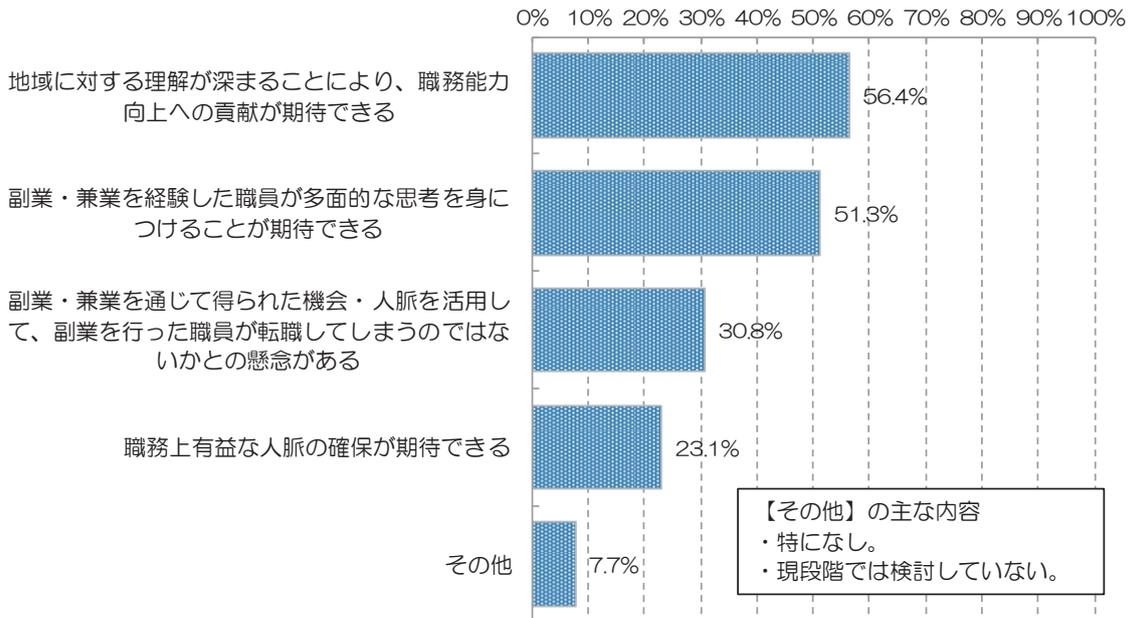


⑩ 人材育成策としての副業・兼業の可能性について（問14）

人材育成策としての副業・兼業の可能性について、「地域に対する理解が深まることにより、職務能力向上への貢献が期待できる」が56.4%となっている。

次いで、「副業・兼業を経験した職員が多面的な思考を身につけることが期待できる」(51.3%)、「副業・兼業を通じて得られた機会・人脈を活用して、副業を行った職員が転職してしまうのではないかと懸念がある」(30.8%)と続く。

図表34 人材育成策としての副業・兼業の可能性 (N=39・MA)

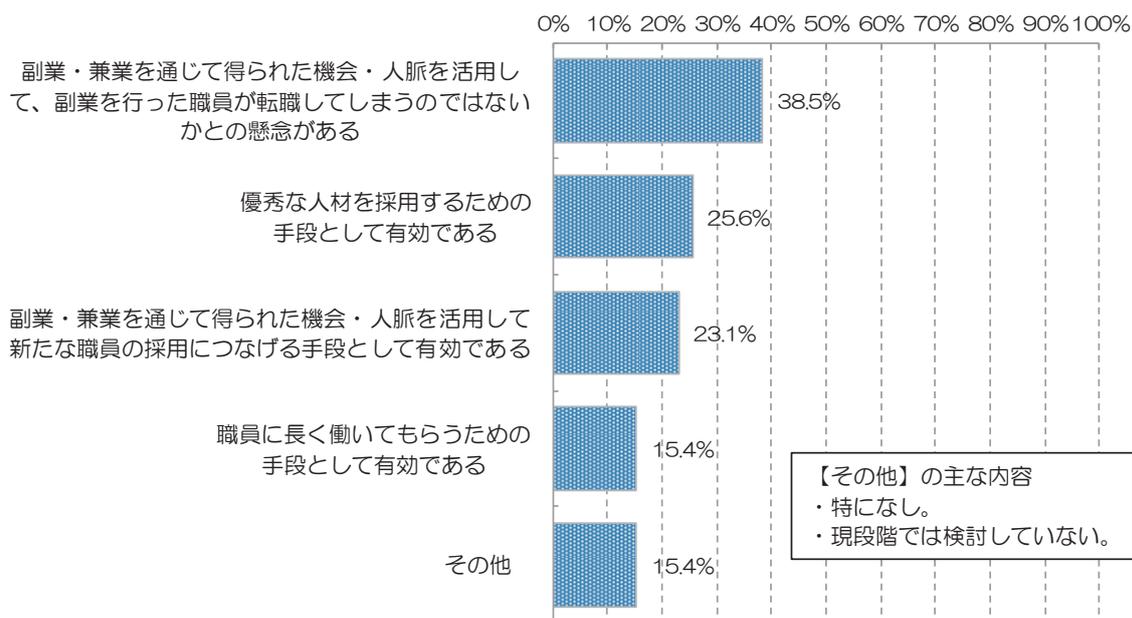


⑪ 人材確保策としての副業・兼業の可能性について（問15）

人材確保策としての副業・兼業の可能性について、「副業・兼業を通じて得られた機会・人脈を活用して、副業を行った職員が転職してしまうのではないかと懸念がある」が38.5%となっている。

次いで、「優秀な人材を採用するための手段として有効である」（25.6%）、「副業・兼業を通じて得られた機会・人脈を活用して新たな職員の採用につなげる手段として有効である」（23.1%）と続く。

図表35 人材確保策としての副業・兼業の可能性（N=39・MA）



## ⑫ その他自由意見（問16）

その他、自由意見として寄せられた代表的な意見は以下の通りである。

図表36 その他、自由意見

<p>&lt;基準の整備の必要性&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・兼業・副業に対する国の方針等が変わりつつあるなかで、基準の整備の必要性を感じている。</li><li>・兼業に必要な時間の創出のための制度構築のほか、兼業を行う上での利害関係の範囲の特定や利害関係があった場合の対応の方法など、兼業解禁に向けて事前に明確にしておくべき課題が多くあると考えられる。また、これまでに全国的に積み上げられてきた兼業許可案件や問題事案などの各事例についても各団体で共有化しておく必要があるものとする。</li><li>・不動産賃貸（不動産会社に管理を委託しているケース）が多いが、これが副業・兼業にあたり、任命権者の許可が必要となることに疑問を感じる。</li><li>・許可基準が国や都においても曖昧であり、それぞれの事案ごとに個別の判断が必要な状況であること。</li><li>・副業・兼業を許可する際の明確な基準。</li><li>・国や東京都などにおける、運用に関する資料（許可基準・事例等）があれば提供いただきたい。</li></ul> <p>&lt;今後の副業・兼業に関する検討の見込み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職員の採用（特に専門職）に苦慮しているのが離島の現状で、副業・兼業について検討されていく見込みが残念ながらまだ見えてこない。</li></ul>
---

## 2. 多摩・島しょ地域における職員の現状

### (1) 調査概要

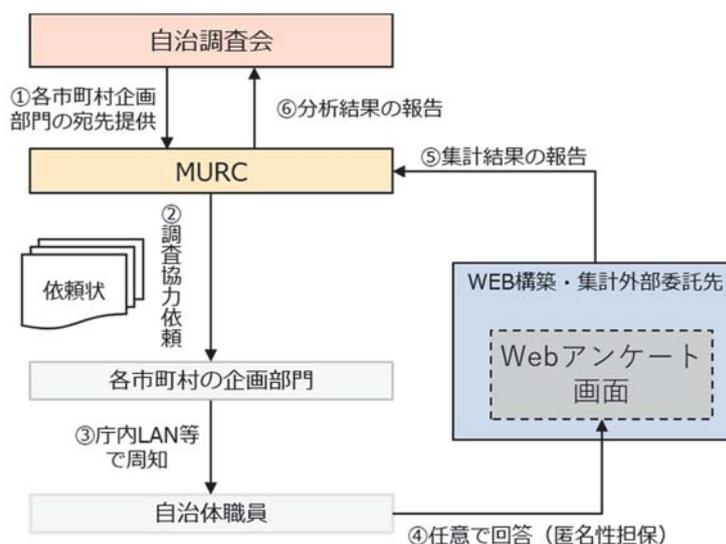
#### ■実施目的

多摩・島しょ地域39市町村の職員を対象としたアンケートを実施し、副業・兼業に対する経験やニーズ、課題等を把握する。

#### ■実施方法

Webアンケートへのリンクを依頼状に併せて各市町村の企画部門に送付し、庁内LAN等で周知され、職員がWeb上で回答する。

図表37 アンケートの実施方法



#### ■実施時期

2019年8月6日（火）～9月4日（水）

#### ■実施対象

多摩・島しょ地域39市町村の職員

#### ■回収結果

回収数：908サンプル（各自治体の職員から任意でご協力いただいた）  
市町村別、都市類型別の回収数は次の通り

図表38 アンケート回収結果

都市類型	市町村名	N	%
①大規模都市型	立川市、三鷹市、府中市、調布市、小平市、日野市、西東京市	129	14.2%
②中規模都市型	武蔵野市、昭島市、小金井市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、羽村市	287	31.6%
③中山間・島しょ型	青梅市、あきる野市、瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町、大島町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村	159	17.5%
④郊外大都市型	八王子市、町田市	333	36.7%
計		908	100.0%

## (2) まとめ (調査結果から得られる示唆)

### ① 業務外活動に対する許可の要否についての理解が正しく認識されていない

⇒無報酬での活動の阻害要因となっているほか、有償での活動に対する不適切な理解も無報酬での活動と消防団の団員としての活動についても、「許可が必要」、「許可は困難」、「不可」と回答している職員が多く（問12）、実際よりも厳しく考えているといえる。制度に対する不正確な理解が、職員における業務外の活動の阻害要因になっている側面があるといえる。

有償での活動については、さらに「許可は困難」、「不可」と回答する割合が高くなり、より厳しい捉え方をしている。1割前後の職員は（「NPO・NGOのメンバー」については約2割の職員が）、有償での活動について「許可は不要」と回答しており、誤解をしている。

基準を明確にし、制度として周知・運用することで、適切な業務外活動を促進する必要がある。

### ② 無報酬での業務外活動を実施している職員の割合は約6割に上っている

⇒ただし、今後「行いたい」とする割合は4割弱にとどまる。報酬の必要性を感じる職員は半数超に

業務外の「無報酬」での活動経験（実費弁償のみの活動を含む）については、約6割の職員が何らかの活動を行っている。（問13）「地域の行事・イベントの手伝い」、「子ども学習・スポーツの支援」、「職員同士の交流・啓発活動」、「防災・防犯の推進」などの活動が多いが、今後の活動意向（問17）については、「行いたい」、「どちらかと言えば行いたい」は合わせて約4割にとどまっている。

無報酬での活動に対する報酬（問18）については、出た方がよいと「思う」、「やや思う」が54.6%を占め、過半数の職員が報酬の必要性を感じている。

無報酬での活動が負担になっている職員が一定割合存在することが伺われ、報酬があることでその活動の維持をサポートできる可能性がある。

### ③ 副業・兼業に意欲的な意見が過半を占め、その内容も多岐に渡る

⇒若手ほど意欲的な傾向があり、現状に満足していない人ほど意欲的な傾向もみられる  
無報酬での活動に意欲的な職員ほど副業・兼業にも意欲的な傾向も

副業・兼業での活動について、5割超の意欲的な回答が得られた。（問28）

ただし、若手層（30歳代まで）において意欲的な回答が約7割を占めるのに対し、中堅～ベテラン層（40歳以上）では意欲的な意見が約4割に留まるといった世代による意識の違いがみられる。

この他、現状に満足していない者ほど、副業・兼業に対しても意欲的である傾向もみられる。公務特性で必ずしも望まない業務にも従事しなければならない場合に、副業・兼業によってモチベーションを維持できる可能性も考えられる。

行ってみたい副業・兼業の内容（問30）については、「地域の行事・イベントの手伝い」、「子どもの学習・スポーツの支援」といった無報酬での活動も盛んな分野（問13）を筆頭に、複数の分野を選択する職員が多く、副業・兼業に意欲的な職員が多様な分野での活動を希望する傾向が明らかになった。

なお、過半の回答者が無報酬での活動に報酬を望む（問18）ほか、投資分野を除く幅広い分野で、無報酬での活動に意欲的な職員ほど副業・兼業での活動に意欲的な傾向がみられ、地域貢献活動へ積極性を発揮する延長線上で、副業・兼業へも意欲を示していると考えられる。活動場所については、居住地やその近隣を志向する傾向がみられた。

#### ④ 中山間・島しょ型の自治体で、地域活動の担い手としての副業・兼業が盛んに行われている

副業・兼業経験の有無（問19）については、全地域での経験率が約16%である一方、中山間・島しょ型の地域では約25%となっており、中山間・島しょ型で副業・兼業が盛んに行われている実態が明らかになった。地域による活動内容の違いをみると、コミュニティ維持のための活動や産業分野での活動率が中山間・島しょ型では都市型の地域よりも高くなっている。

定期的に活動する（問22）、報酬は少額である（問23）など、地域活動の担い手として活躍する職員像が確認できた。

#### ⑤ 副業・兼業を行う上での第一の障害は「処罰の恐れ」

⇒制度化し基準を統一・明確化することが第一歩として重要、それが特に未経験者の後押しに

副業・兼業のメリットとしては、「報酬を得られること」をあげる割合が最も高く、約7割を占める。ただし、すでに副業・兼業を行っている人は、「地域に貢献できること」を意識している割合が高く、副業・兼業の経験のない人ほど「報酬を得られること」を意識している割合が高い。また、経験のない人は、「退職後のキャリア形成に役立つこと」や「スキルアップ」に対する期待も高い。

一方、デメリットとしては、「規則の解釈が難しい」あるいは「制度化が不十分」といった理由で処罰される恐れがあることをあげる人が多い。（問27）

こうした「処罰の恐れ」については、副業・兼業の経験がない人ほど回答する割合が高い傾向があり、経験者より20ポイントほど高くなっている。

また副業・兼業をやってみたいと思う条件としては、「副業・兼業を認める制度ができること」が突出して多く約7割を占めている。（問29）

副業・兼業を行う上で第一の障害となっているのが「処罰の恐れ」であり、副業・兼業を認める制度が強く求められていることから、基準を統一・明確化し、制度として確立・運用することが第一歩として重要といえる。特に、副業・兼業の経験のない人ほど、「処罰の恐れ」に対する意識が高いことから、制度化がそれらの人を後押しし、副業・兼業の促進につながりやすくなることも考えられる。

(3) 調査結果

① 回答者の属性

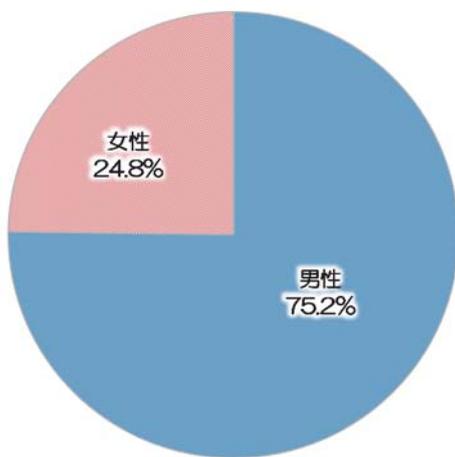
■性別・年齢別

性別では、男性が75.2%を占めており、男性の割合が高い。

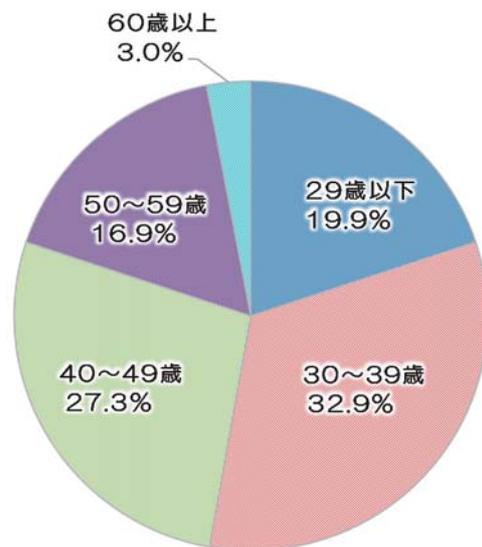
年齢別では、20歳代から50歳代までが概ね2割から3割強ずつ分散して分布している。その中では、「30～39歳」が32.9%とやや多い。また、「60歳以上」についても3.0%含まれている（再任用等が想定される。）。

図表39 回答者の性別・年齢別割合 (N=908・SA)

<性別>



<年齢別>

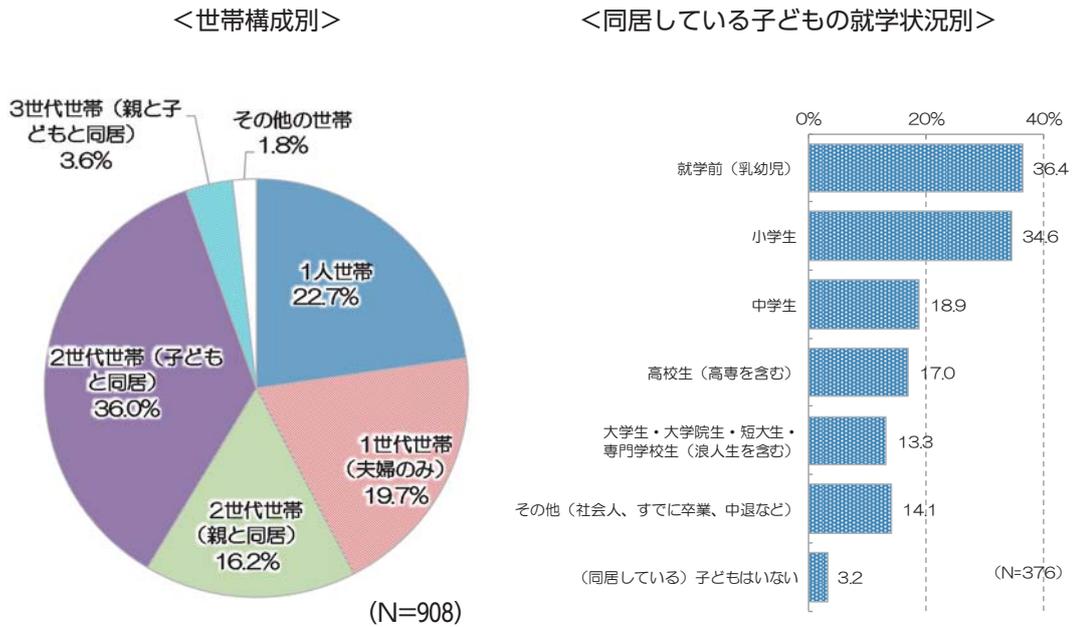


■世帯構成・同居している子どもの就学状況

世帯構成別では子どもと同居している2世代世帯が36.0%を占めており、3世代世帯を含めると39.6%の回答者が子どもと同居している。その他、1人世帯、夫婦のみ、親と同居している2世代世帯が概ね2割ずつ分散して分布している。

同居している子どもの就学状況は、就学前が36.4%、小学生が34.6%、中学生が18.9%、高校生（高専を含む）が17.0%と高校生まで修業年限に比例して分布している。

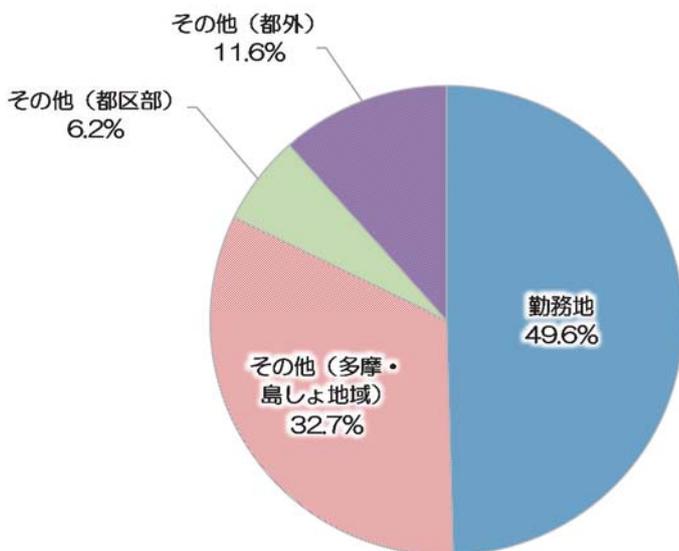
図表40 回答者の世帯構成・同居している子どもの就学状況（SA）



■居住地別

居住地別では、勤務地が約5割を占めており、勤務する自治体内に居住する職員と、勤務地外に居住する職員が半数ずつを占めている。

図表41 回答者の居住地別割合 (N=908・SA)



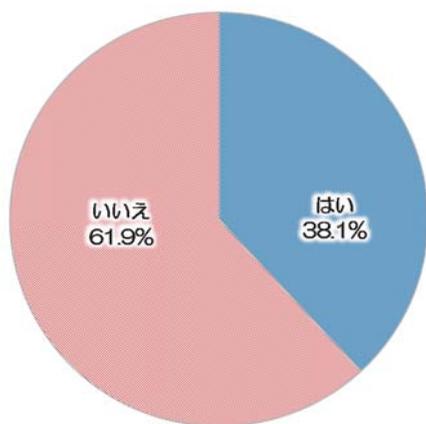
■転職経験別・地方公務員としての勤務年数別

転職経験別では、転職経験者が38.1%を占めている。

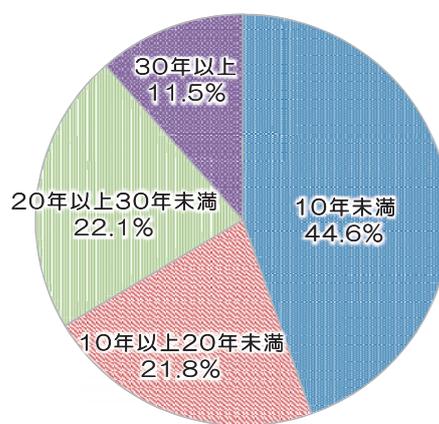
地方公務員としての勤務年数別では、10年未満が44.6%を占めており、勤務年数の浅い職員の割合が高い。

図表42 回答者の転職経験・地方公務員としての勤務年数 (N=908・SA)

<転職経験者の有無別>



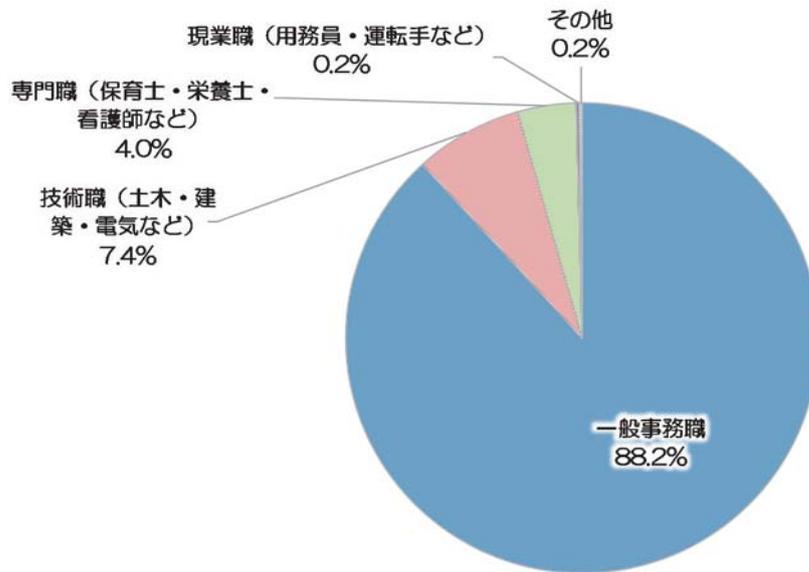
<地方公務員としての勤務年数別>



■職種別

職種別では、一般事務職が9割近くを占めており、その他技術職が7.4%、専門職が4.0%を占めている。

図表43 回答者の職種別割合 (N=908・SA)

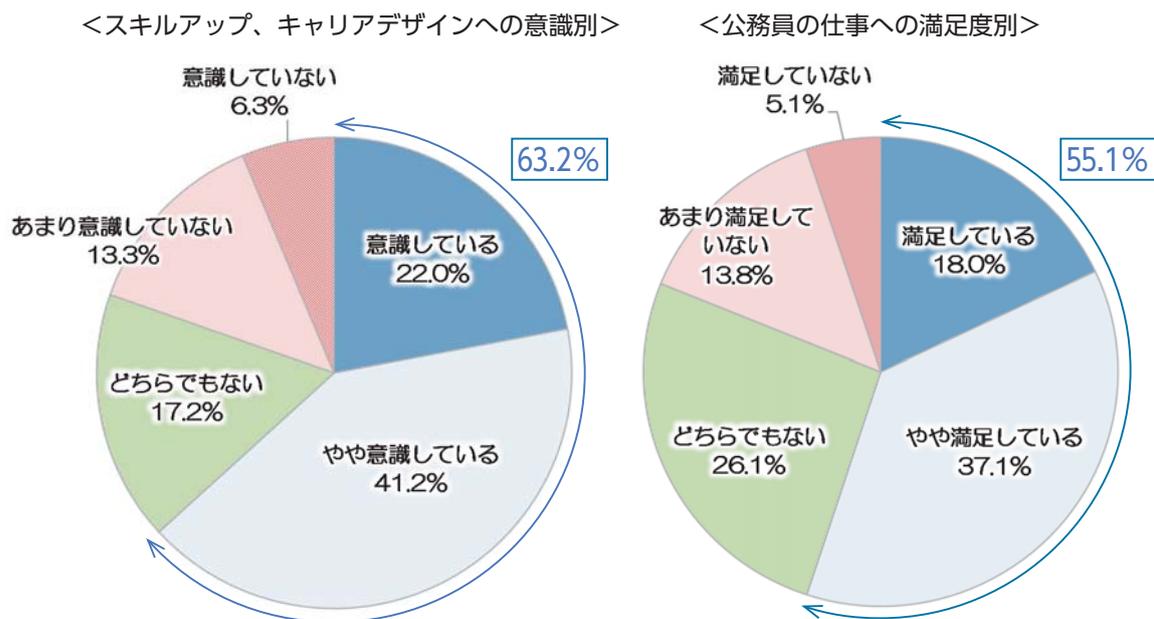


■スキルアップ、キャリアデザインへの意識・公務員の仕事への満足度

スキルアップ、キャリアデザインへの意識別では、「意識している」「やや意識している」職員が63.2%を占めている。

公務員の仕事への満足度では、「満足している」「やや満足している」が合わせて55.1%を占めている。

図表44 スキルアップ、キャリアデザインへの意識・公務員の仕事への満足度 (N=908・SA)



② 許可が必要な業務外活動の範囲について（問12）

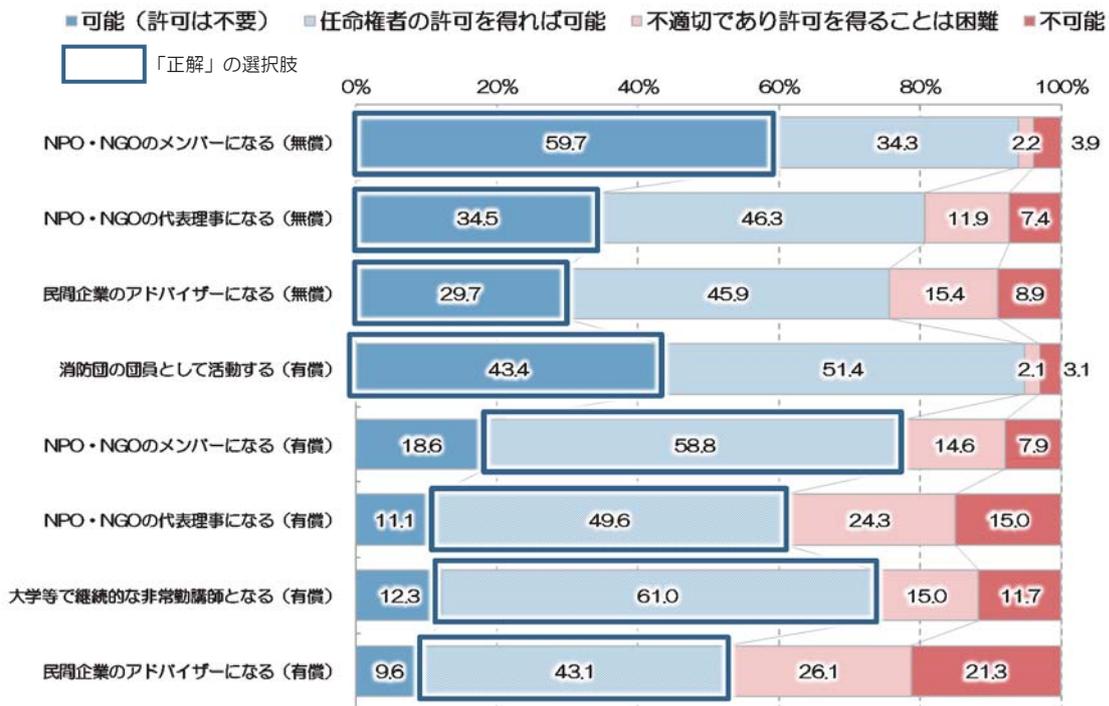
公務員による業務外活動について、原則、選択肢の内、無報酬での活動と有償で消防団の団員として活動することには許可が不要である。また選択肢の内、消防団以外の有償での活動は任命権者の許可を得れば可能である。

これに対し、無報酬での活動と消防団の団員としての活動についても、「許可が必要」「許可は困難」「不可」と回答している職員がおり、実際よりも厳しく考えているといえる。特に、「NPO・NGOの代表理事」や「民間企業のアドバイザー」については、無償であっても「許可は困難」「不可」と考えている職員が一定数いる。これらについては、制度に対する不正確な理解が、職員における業務外の活動の阻害要因になっている側面があるといえる。

有償での活動については、さらに「許可は困難」「不可」と回答する割合が高くなり、より厳しい捉え方をしている。その割合は、「NPO・NGOの代表理事」で約4割、「民間企業のアドバイザー」で5割弱に上っている。「NPO・NGOのメンバー」や「大学等の非常勤講師」については、実際に活動している職員の話を書くことがあると思われるためか、「許可は困難」「不可」と回答する割合は2～3割に下がり、約6割の職員が「任命権者の許可を得れば可能」と正しい回答をしている。

一方、逆に1割前後の職員は（「NPO・NGOのメンバー」については約2割の職員が）、有償での活動について「許可は不要」と回答しており、不正確な理解をしている。

図表45 業務外活動の許可の範囲について（N=908）



③ 無報酬での活動について

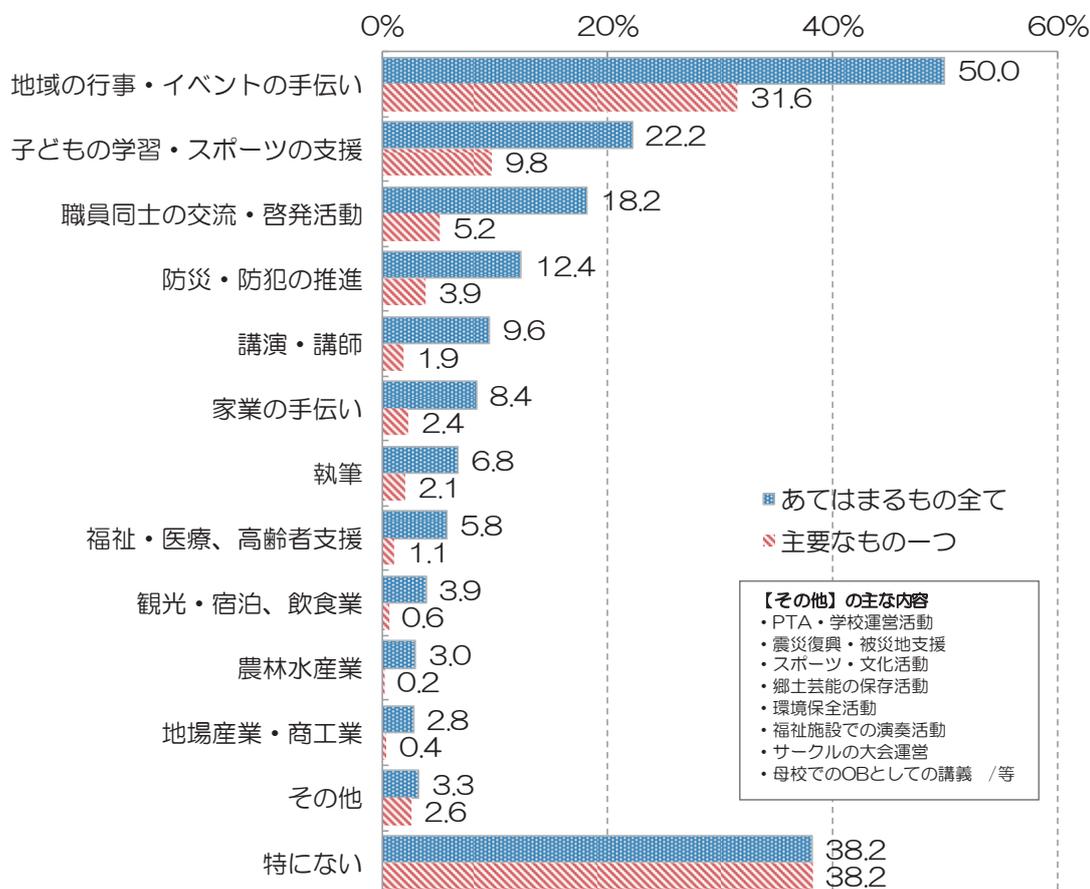
■無報酬での活動経験（問13）

公務員としての勤務以外での無報酬での活動経験（実費弁償のみの活動を含む）については、「特にない」が38.2%であり、約6割の職員が程度の差はあっても何らかの活動を行っている。

無報酬での活動のうち、最も多いのが「地域の行事・イベントの手伝い」であり、50.0%を占めている。次いで、「子ども学習・スポーツの支援」(22.2%)、「職員同士の交流・啓発活動」(18.2%)、「防災・防犯の推進」(12.4%)と続く。講演・執筆や産業関連の活動、福祉分野の活動などの割合は低い。

「その他」としては、「PTA・学校運営活動」、「震災復興・被災地支援」、「スポーツ・文化活動」などがあげられている。

図表46 回答者の無報酬での活動経験別割合 (N=908)



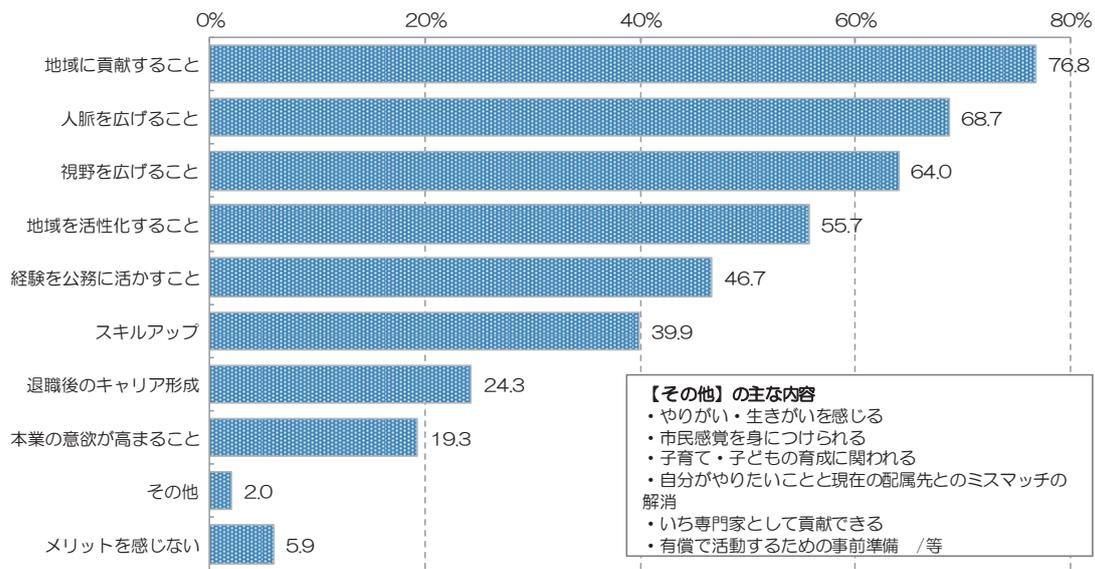
■無報酬での活動の成果やメリットについて（問15）

無報酬での活動の成果やメリットについては、「メリットを感じない」が5.9%であり、94.1%の職員が程度の差はあっても何らかの成果やメリットがあると捉えている。

成果やメリットのうち、最も多いのが「地域に貢献すること」であり、76.8%を占めている。次いで、「人脈を広げること」（68.7%）、「視野を広げること」（64.0%）、「地域を活性化すること」（55.7%）と続く。

「その他」としては、「専門家としてのスキルを用いて貢献することができる」、「有償で活動するための事前準備」などがあげられている。

図表47 無報酬での活動の成果・メリット別割合（N=908・MA）



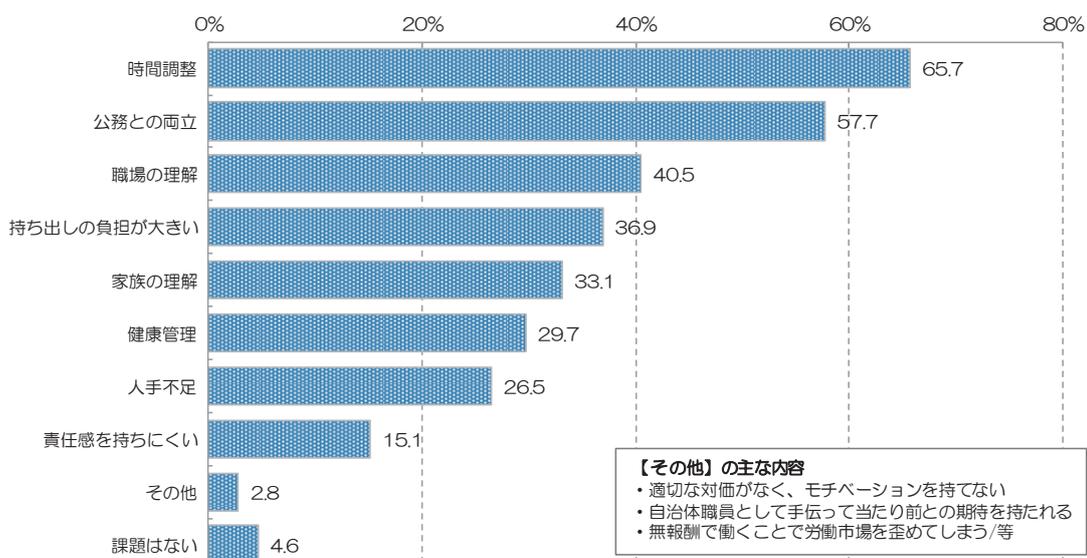
■無報酬での活動の課題やデメリットについて (問16)

無報酬での活動の課題やデメリットについては、「課題はない」が4.6%であり、95.4%の職員が程度の差はあっても何らかの課題やデメリットがあると捉えている。

課題やデメリットのうち、最も多いのが「時間調整」であり、65.7%を占めている。次いで、「公務との両立」(57.7%)、「職場の理解」(40.5%)、「持ち出しの負担が大きい」(36.9%)と続く。

「その他」としては、「適切な対価がなく、モチベーションを持ってない」、「自治体職員として過剰な期待を持たれる」などがあげられている。

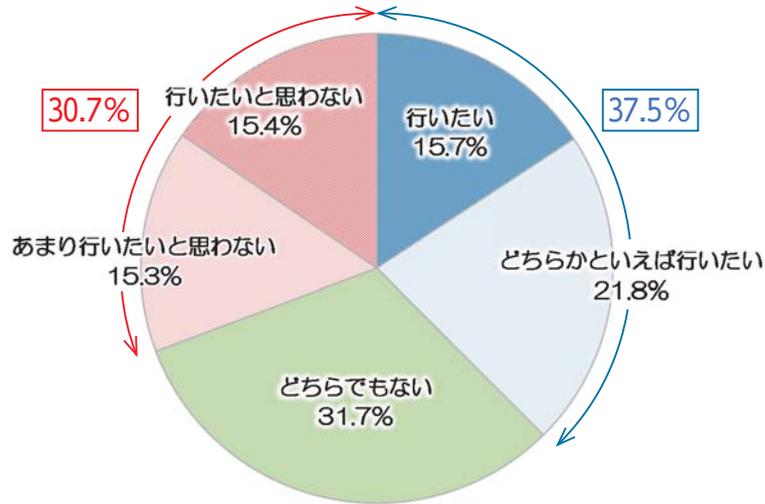
図表48 無報酬での活動の課題・デメリット別割合 (N=908・MA)



■無報酬での今後の活動意向（問17）

無報酬での今後の活動意向については、「行いたい」「どちらかといえば行いたい」が合わせて37.5%を占め、「どちらでもない」の31.7%、「行いたいと思わない」「あまり行いたいと思わない」の30.7%と拮抗している。

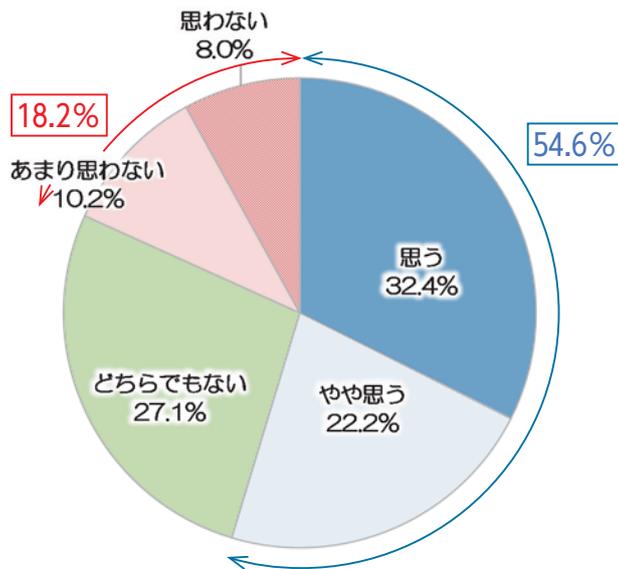
図表49 無報酬での今後の活動意向別割合（N=908）



■無報酬での活動に報酬が出た方がよいと思うか否かについて（問18）

無報酬での活動に報酬が出た方がよいと「思う」「やや思う」が54.6%を占め、過半の職員が報酬の必要性を感じている。一方、無報酬での活動に報酬が出た方がよいと「思わない」「あまり思わない」は18.2%を占めている。

図表50 無報酬での活動に報酬が出た方がよいと思うか否かについて（N=908）



④ 副業・兼業の経験

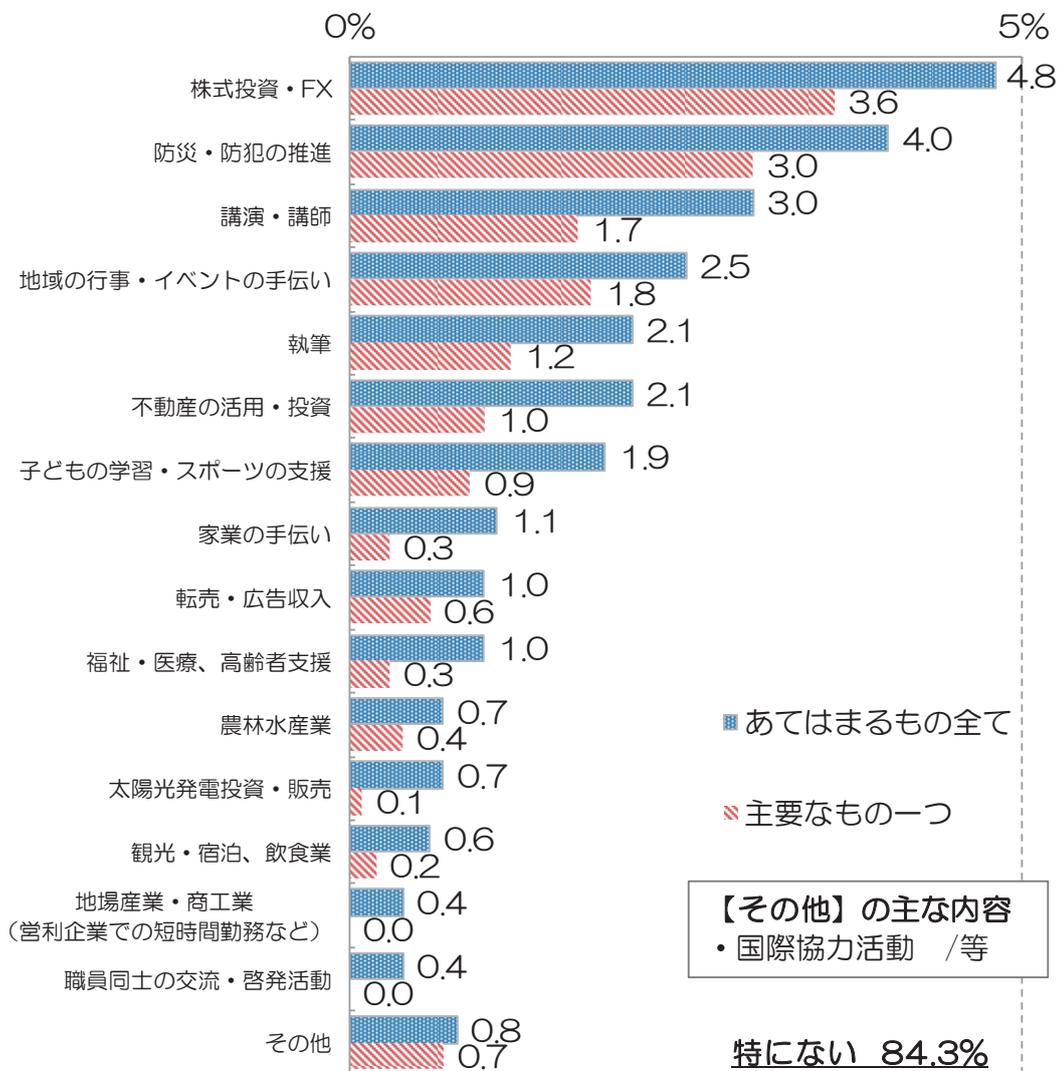
■副業・兼業の経験（問19）

公務員としての勤務以外での有償での副業・兼業経験については、「特にない」が84.3%（765人）であり、15.7%（143人）の職員が程度の差はあっても何らかの副業・兼業を行っている。

副業・兼業の内容については、多岐にわたっており突出したものはないが、比較的多くを占めているのが「株式投資・FX」（4.8%）、「防災・防犯の推進」（4.0%）、「講演・講師」（3.0%）、「地域の行事・イベントの手伝い」（2.5%）などである。農林水産業や観光業、宿泊業、飲食業、地場産業、商工業など産業分野の割合は低い。

「その他」としては、国際協力活動などがあげられており、具体的な活動内容（問19）をみると、発展途上国への技術提供などがあげられている。

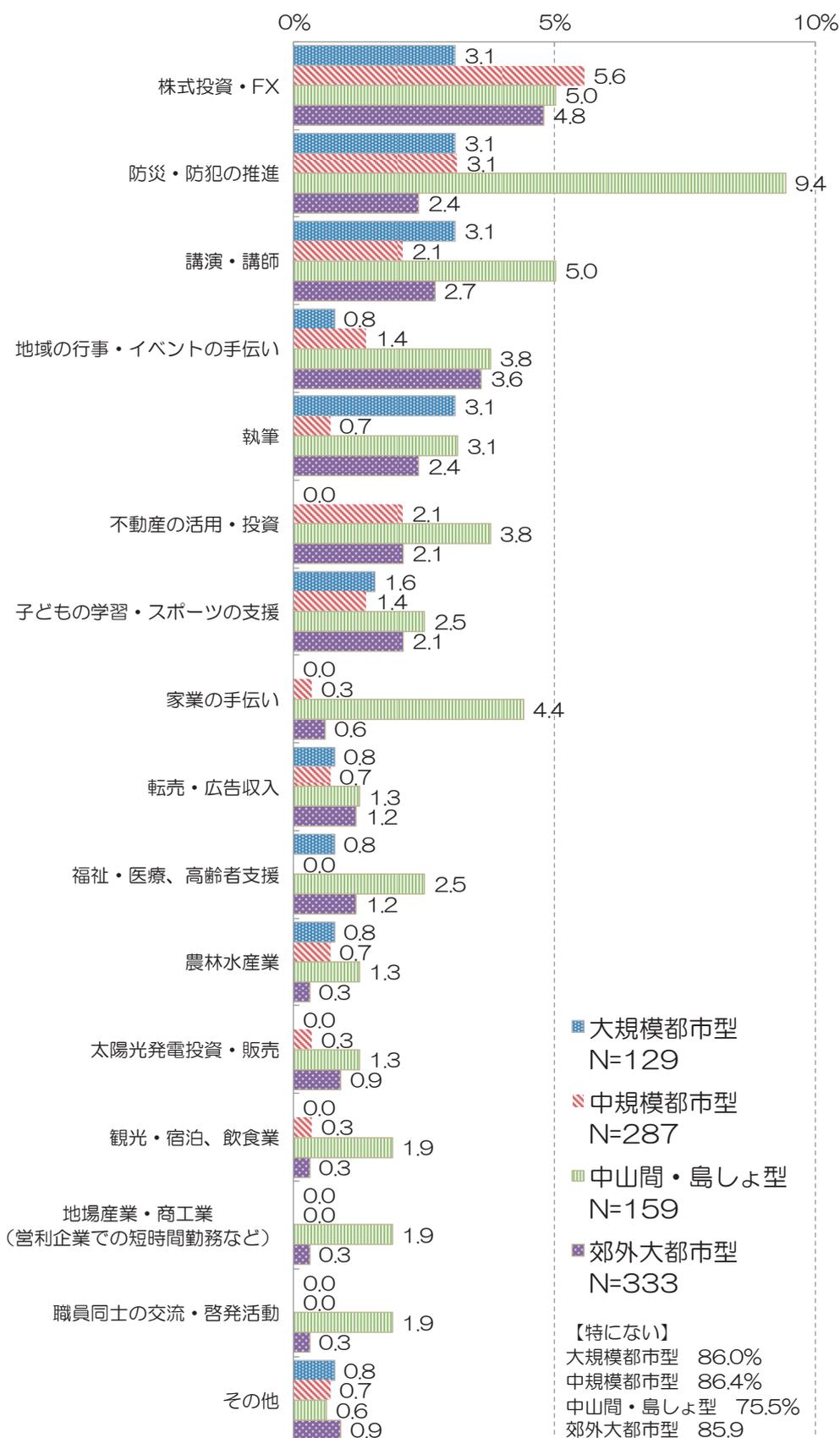
図表51 回答者の副業・兼業の活動経験別割合（N=908）



都市類型別では、何らかの副業・兼業を行っている割合（「特にない」を除いた割合）は、中山間・島しょ型が突出しており、その他の都市類型が約14%であるのに対し、中山間・島しょ型は約25%であり、約11ポイント高くなっている。

他の類型と比べて中山間・島しょ型で特に経験率の高い活動内容は「防災・防犯の推進」や「福祉・医療、高齢者支援」といったコミュニティに根差した活動や、「家業の手伝い」や「観光宿泊、飲食業」といった産業の担い手としての活動があげられている。副業・兼業の具体的な活動内容（問19）をみると、消防団が多くあげられている。

図表52 副業・兼業の活動経験（勤務地別）

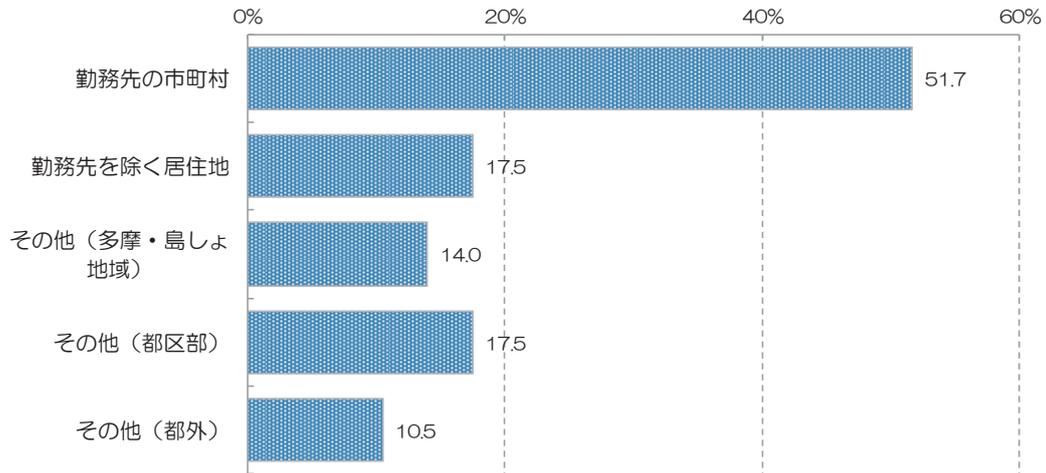


■副業・兼業の活動場所（問20）

問19で選択した主要な副業・兼業の活動場所については、「勤務先の市町村」が51.7%であり、勤務地以外と拮抗している。

勤務地以外については、「勤務先を除く居住地」、「その他（多摩・島しょ地域）」、「その他（都区部）」、「その他（都外）」が分散して分布している。

図表53 回答者の副業・兼業の活動場所別割合（N=143・MA）

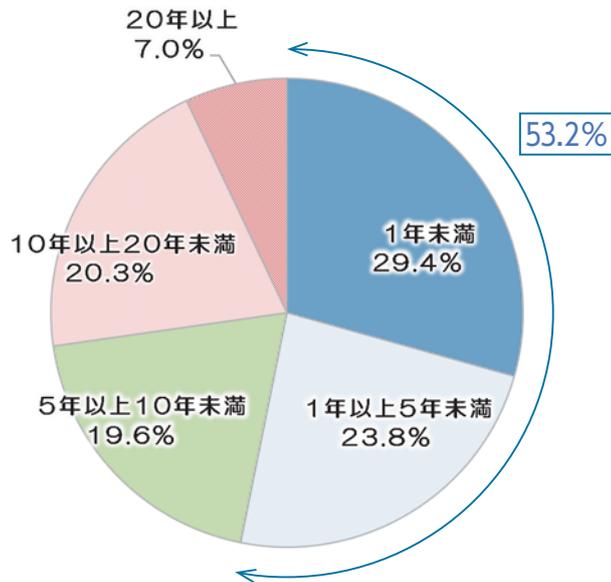


■副業・兼業の期間（問21）

問19で選択した主要な副業・兼業の活動場所については、「1年未満」が29.4%を占めており、5年未満の期間で区切ると53.2%と過半を占めている。

次いで、「5年以上10年未満」と「10年以上20年未満」が2割ずつ分布しており、20年以上継続している場合も7.0%を占めている。

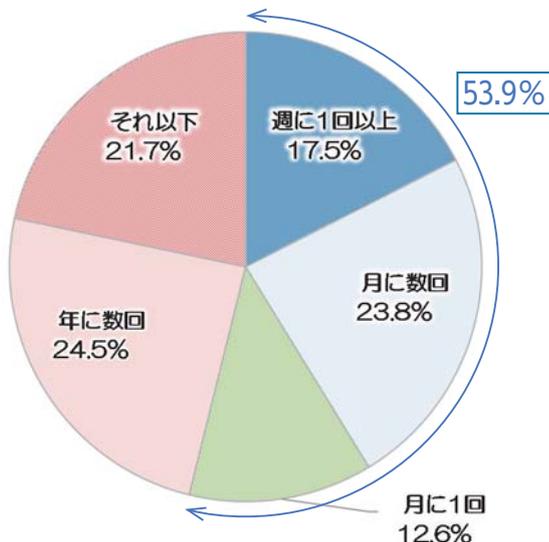
図表54 回答者の副業・兼業の活動期間別割合（N=143・SA）



■副業・兼業の活動頻度（問22）

問19で選択した主要な副業・兼業の活動頻度については「週に1回以上」が17.5%、「月に数回」が23.8%、「月に1回」が12.6%を占めており、53.9%の職員が月に1回以上の頻度で活動を行っている。次いで、イベントや単発の業務などで「年に数回」が24.5%、「それ以下」が21.7%と続く。

図表55 回答者の副業・兼業の活動頻度別割合（N=143・SA）

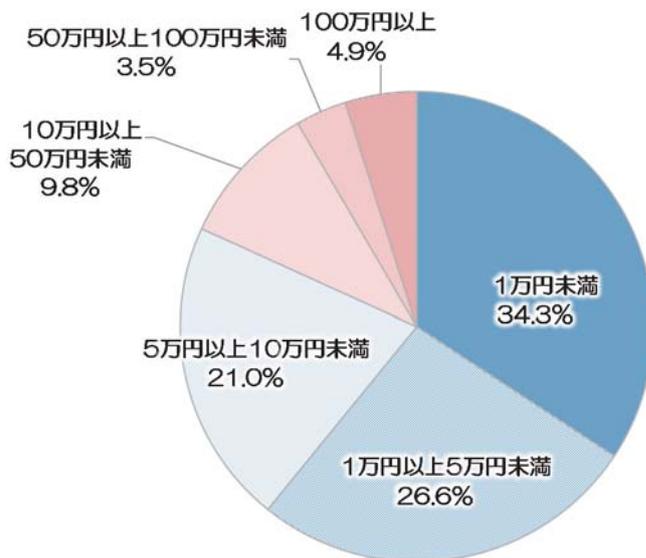


■副業・兼業の年間報酬金額（問23）

問19で選択した主要な副業・兼業の報酬金額（年間）については「1万円未満」が34.3%、「1万円以上5万円未満」が26.6%と、多くの職員は少額の報酬で活動を行っている。

次いで、「5万円以上10万円未満」が21.0%、「10万円以上50万円未満」が9.8%と続き、50万円以上の報酬を得ている職員の割合は低い。

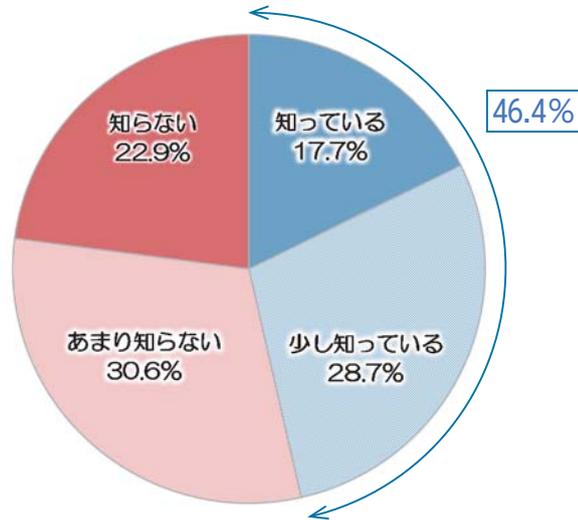
図表56 回答者の副業・兼業の報酬金額（年間）別割合（N=143・SA）



■副業・兼業に関する規定の認知度（問25）

認可される活動の条件や申請方法等副業・兼業に関する規定の認知度については、「知っている」、「少し知っている」が46.4%を占めている。

図表57 副業・兼業に関する規定の認知度別割合（N=908・SA）



⑤ 副業・兼業の捉え方

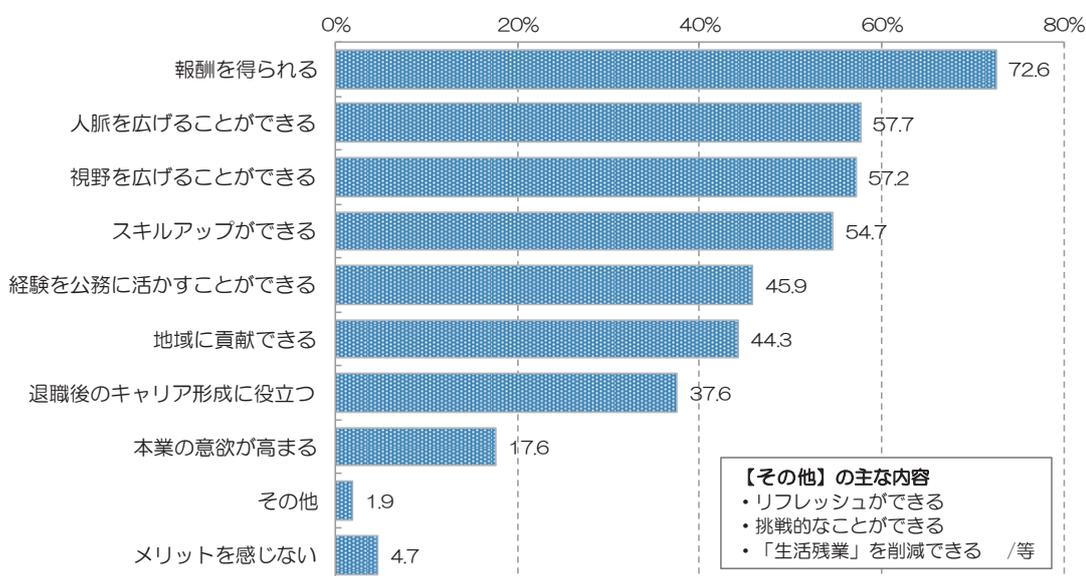
■副業・兼業の成果やメリット（問26）

副業・兼業の「メリットを感じない」と答えた回答者は4.7%で、95.3%の職員が程度の差はあっても副業・兼業に何らかの成果やメリットがあると認識している。

副業・兼業の成果やメリットのうち、最も多いのが「報酬を得られること」で72.6%の職員が認識しており、次いで、「人脈を広げることができる」（57.7%）、「視野を広げることができる」（57.2%）、「スキルアップができる」（54.7%）、「経験を公務に活かすことができる」（45.9%）が続き、多くの職員が副業・兼業により自身の能力を向上させることができる、ネットワークを獲得することができる」と認識している。

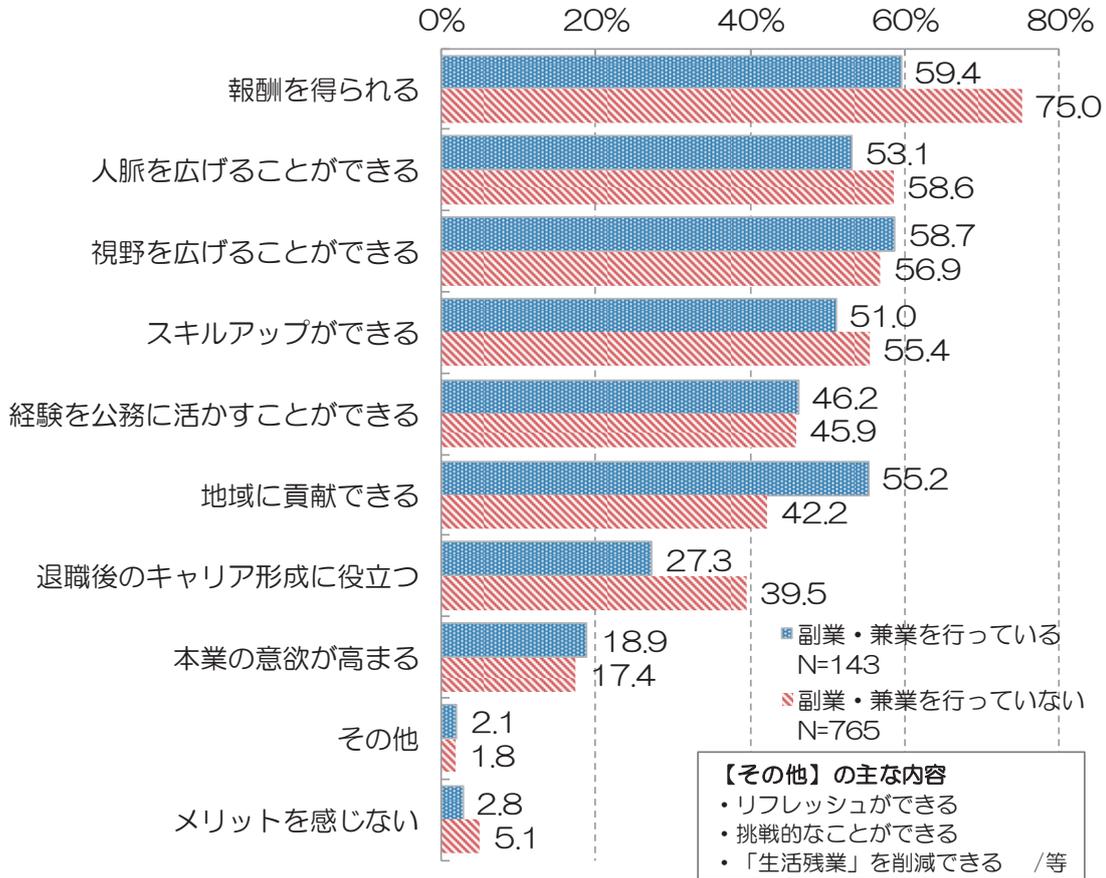
この他、「地域に貢献できる」（44.3%）、「退職後のキャリア形成に役立つ」（37.6%）、「本業の意欲が高まる」（17.6%）が続き、職員は副業に複数の成果やメリットを見出している。

図表58 副業・兼業の成果・メリット別割合（N=908・MA）



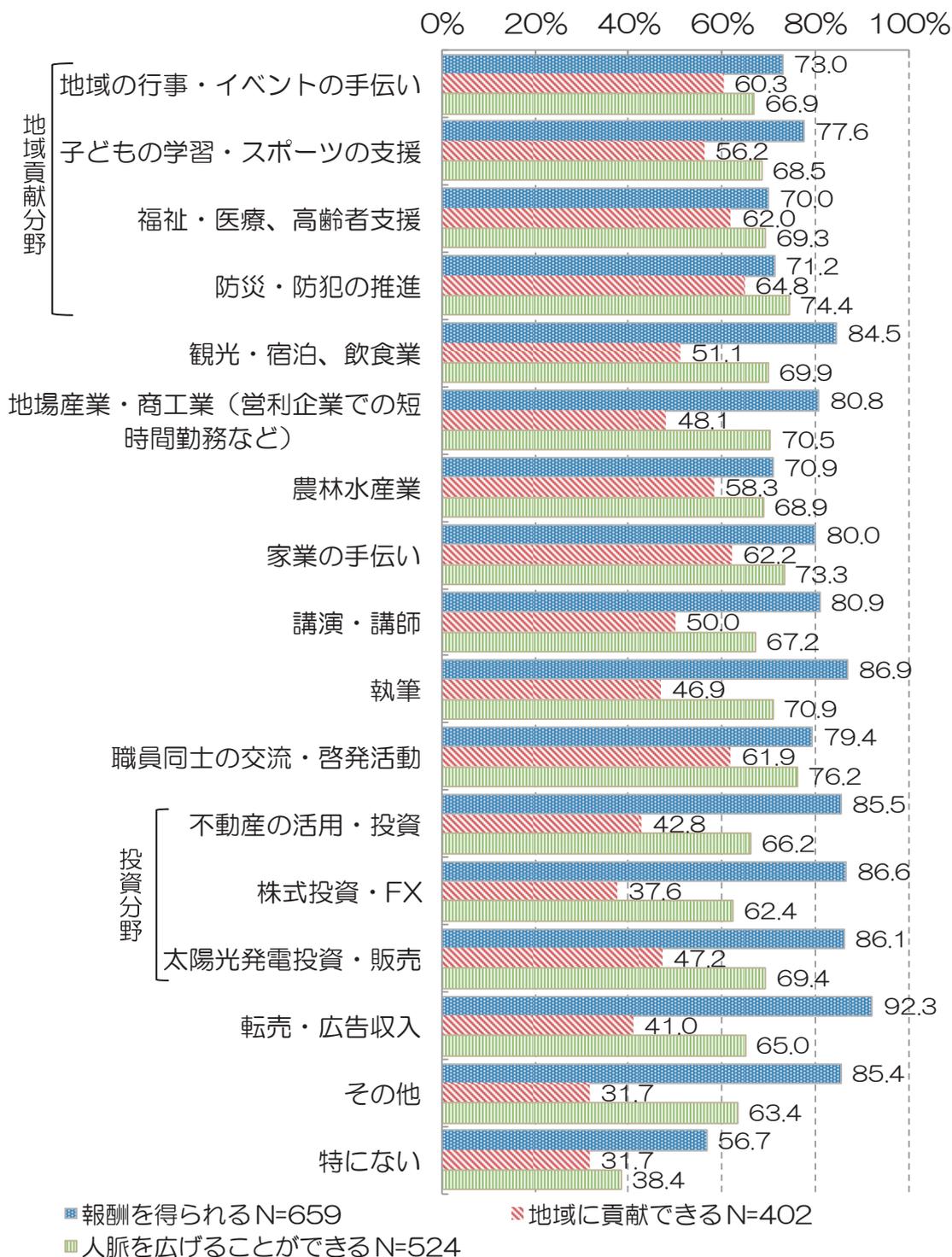
副業・兼業の経験有無別で比較すると、経験の有る職員は、副業・兼業の成果やメリットとして「地域に貢献できる」ことを認識している割合が高い。一方、経験のない職員は、「報酬を得られる」ことや「退職後のキャリア形成に役立つ」ことを副業・兼業の成果やメリットとして考えている割合が高い。

図表59 副業・兼業の成果やメリットについて（副業・兼業の活動経験有無別）



また、副業・兼業の成果・メリットについて、「報酬を得られる」「地域に貢献できる」「人脈を広げることができる」と回答した層別に、興味のある活動分野をみると、「報酬を得られる」と回答した層は投資分野（「不動産の活用・投資」、「株式投資・FX」、「太陽光発電投資・販売」）や「転売・広告収入」など収入目的の活動をあげる割合が高い傾向がみられる。一方、「地域に貢献できる」や「人脈を広げることができる」と回答した層は、地域貢献分野（「地域の行事・イベントの手伝い」、「子どもの学習・スポーツの支援」、「福祉・医療、高齢者支援」、「防災・防犯の推進」）の活動をあげる割合が高い傾向がみられる。

図表60 副業・兼業の成果・メリット（興味のある活動分野別）



■副業・兼業の課題やデメリット（問27）

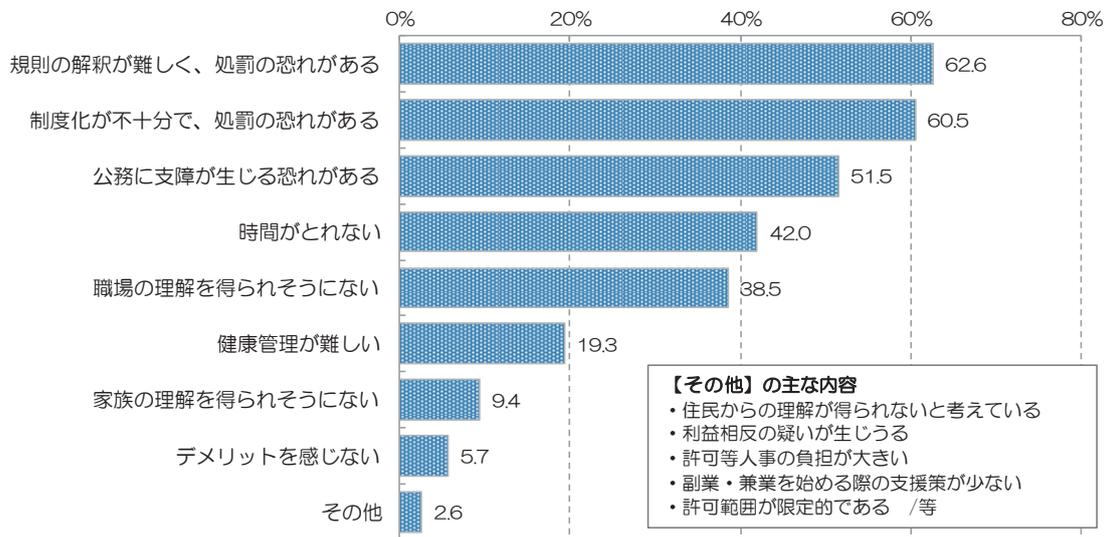
副業・兼業の「デメリットを感じない」と答えた回答者は5.7%を占めており、94.3%の職員が程度の差はあっても副業・兼業に何らかの課題やデメリットがあると認識している。

副業・兼業の課題やデメリットのうち、最も多いのが「規則の解釈が難しく、処罰の恐れがある」で62.6%の職員が認識しており、「制度化が不十分で、処罰の恐れがある」が60.5%を占めており、多くの職員が処罰の可能性を課題やデメリットとして認識している。

次いで、「公務に支障が生じる恐れがある」（51.5%）、「時間がとれない」（42.0%）、「職場の理解を得られそうにない」（38.5%）と続く。

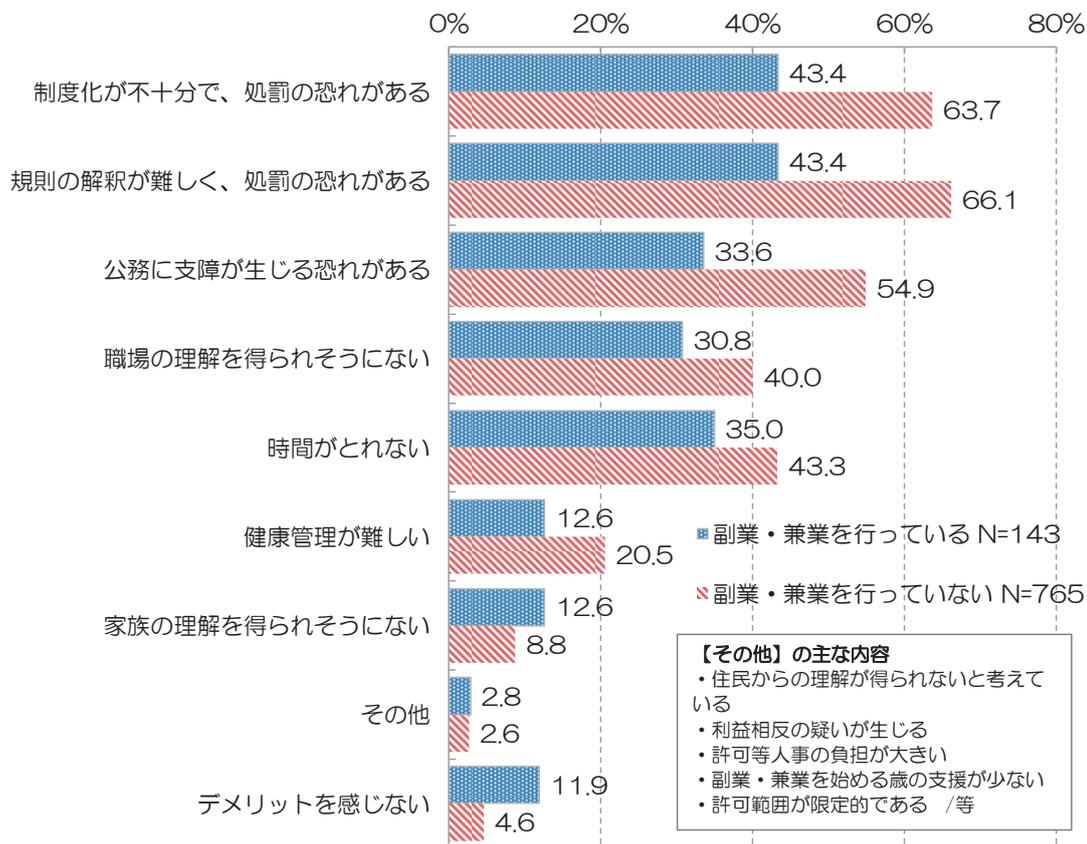
その他としては、「住民からの理解を得られない」などがあげられている。

図表61 副業・兼業の課題・デメリット別割合（N=908・MA）



副業・兼業の活動経験別で比較すると、経験のない職員は「処罰の恐れ」をより強く感じる傾向があり、「制度化が不十分で、処罰の恐れがある」、「規則の解釈が難しく、処罰の恐れがある」、「公務に支障が生じる恐れがある」と選択した割合は、経験者に比べて約20ポイント高くなっている。

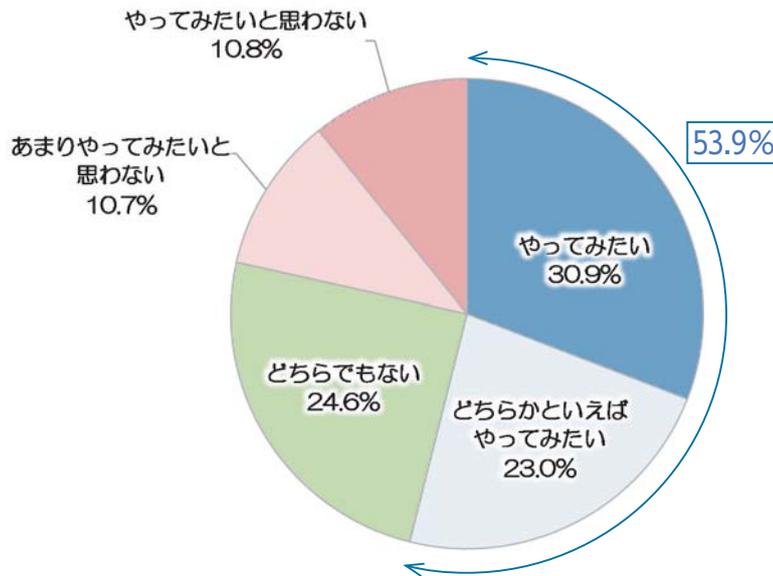
図表62 副業・兼業の課題やデメリットについて（副業・兼業の活動経験有無別）



### ■副業・兼業の今後の活動意向（問28）

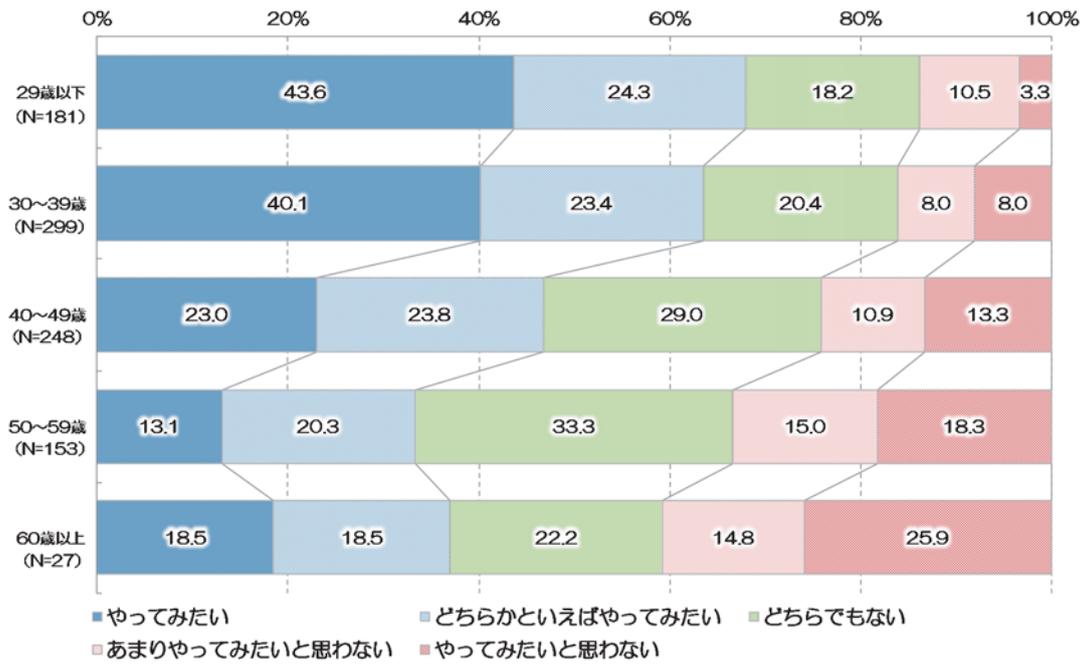
副業・兼業の今後の活動意向については、「やってみたい」が30.9%、「どちらかといえばやってみたい」が23.0%を占めており、53.9%の職員が副業・兼業での活動に意欲を示している。次いで、「どちらでもない」(24.6%)、「あまりやってみたいと思わない」(10.7%)、「やってみたいと思わない」(10.8%)と続く。

図表63 副業・兼業の今後の活動意向別割合（N=908・SA）



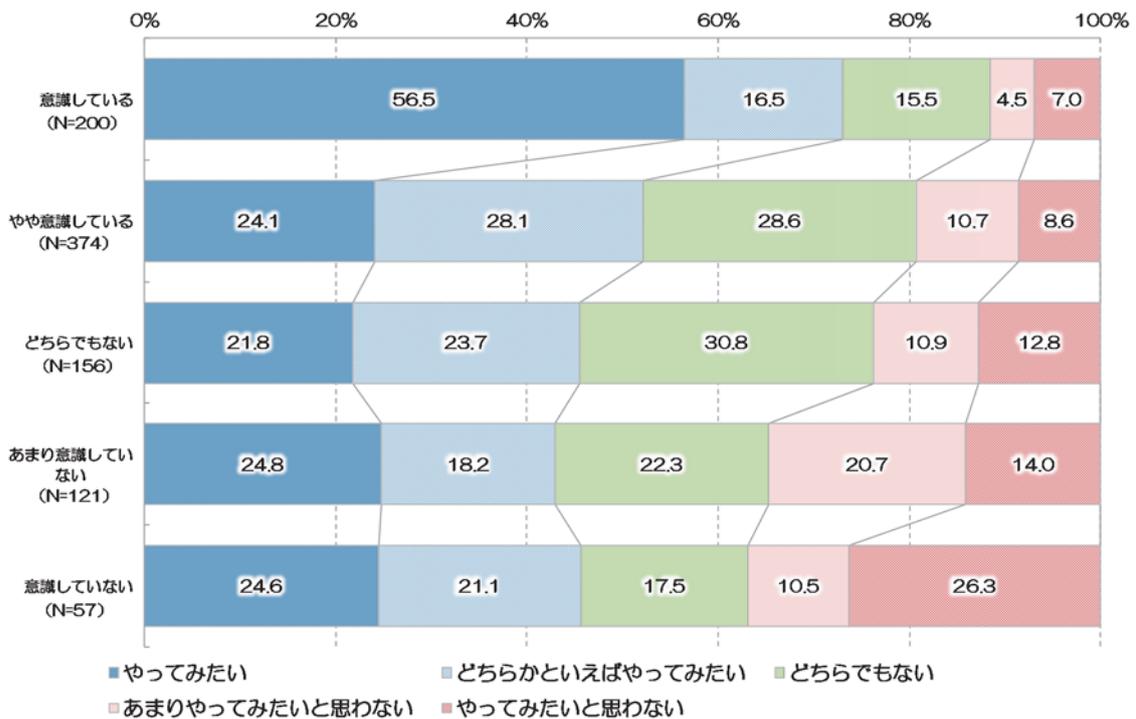
年齢階層別では、29歳以下から50~59歳にかけて、若い世代ほど副業・兼業の活動意欲を持っており、年齢を重ねるにつれて副業・兼業に消極的になる傾向があり、40歳を境に大きなギャップが存在する。また、再任用等が想定される60歳以上では、退職後の地域活動を意識してか、50~59歳と比べ副業・兼業に意欲を持つ職員の割合が増えている。一方で副業・兼業に否定的な職員の割合も増えているため、活動意向が二極化する傾向にある。

図表64 副業・兼業の今後の活動意向について（年齢階層別）



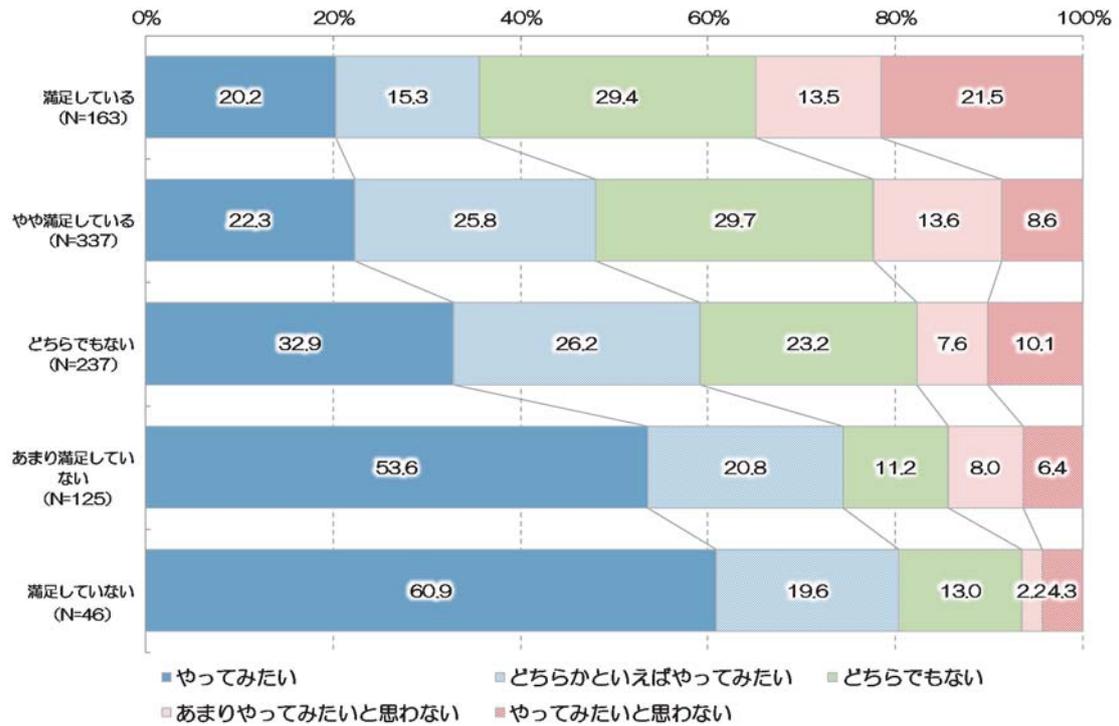
スキルアップやキャリアデザインへの意識別では、これらを意識している職員の内56.5%が副業・兼業を「やってみたい」と回答している。「やや意識している」、「どちらでもない」、「あまり意識していない」、「意識していない」を選択した職員と比べて、副業・兼業をやってみたいと回答した職員の割合は約30ポイント高く、スキルアップやキャリアデザインを強く意識している職員は副業・兼業に積極的な傾向がある。

図表65 副業・兼業の今後の活動意向（スキルアップやキャリアデザインへの意識別）



公務員としての仕事への満足度別では、満足度が低いほど、副業・兼業に対して積極的な意向を持っており、現状に満足しない意識の高い層がキャリアデザインの一環として副業・兼業に意欲的な傾向にある。

図表66 副業・兼業の今後の活動意向（公務員としての仕事への満足度別）

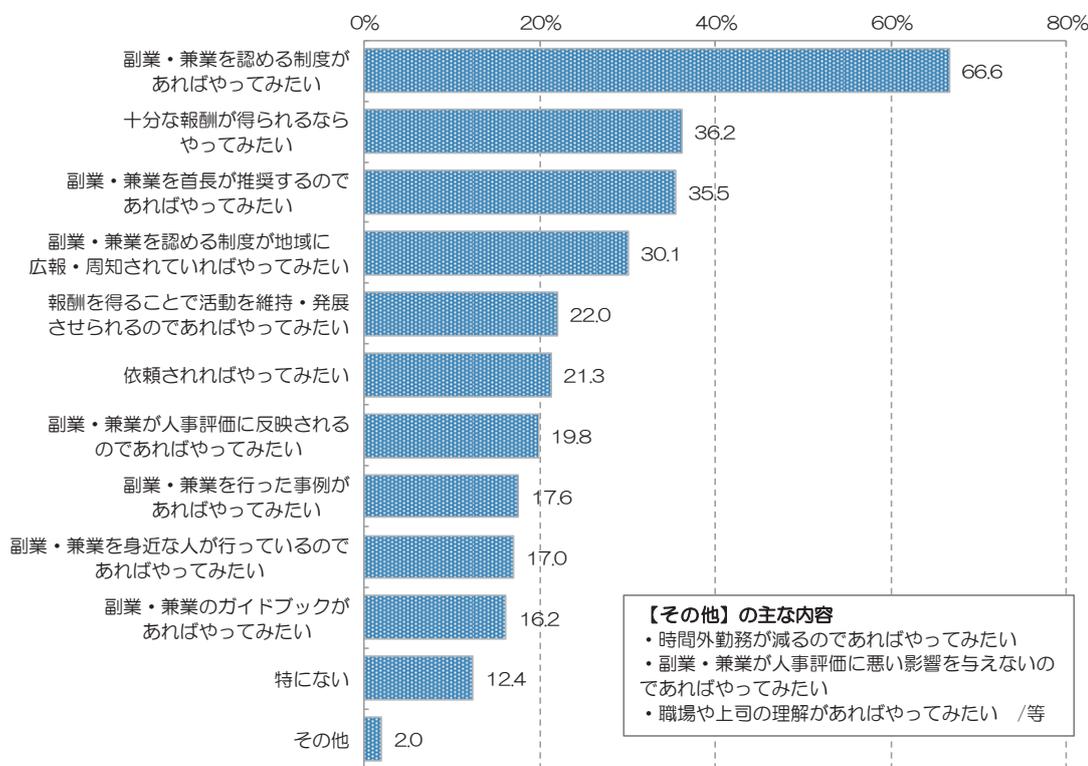


■副業・兼業をやってみたいと思う条件（問29）

副業・兼業をやってみたいと思う条件について、「特にない」が12.4%を占めており、87.6%の職員が程度の差はあっても何らかの条件で副業・兼業の意欲が生じる、もしくは増すと認識している。

この条件について、「副業・兼業を認める制度があればやってみたい」と答えた回答者は66.6%と最も多くを占めており、課題やデメリットとして回答の多い「処罰の恐れ」がなくなることを、約7割の職員が副業・兼業の条件として考えている。次いで、「十分な報酬が得られるならやってみたい」（36.2%）、「副業・兼業を首長が推奨するのであればやってみたい」（35.5%）、「副業・兼業を認める制度が地域に広報・周知されていればやってみたい」（30.1%）と続き、約3割の職員が副業・兼業に職場の理解や地域住民の理解が必要であると認識している。

図表67 副業・兼業をやってみたいと思う条件別割合（N=908・MA）



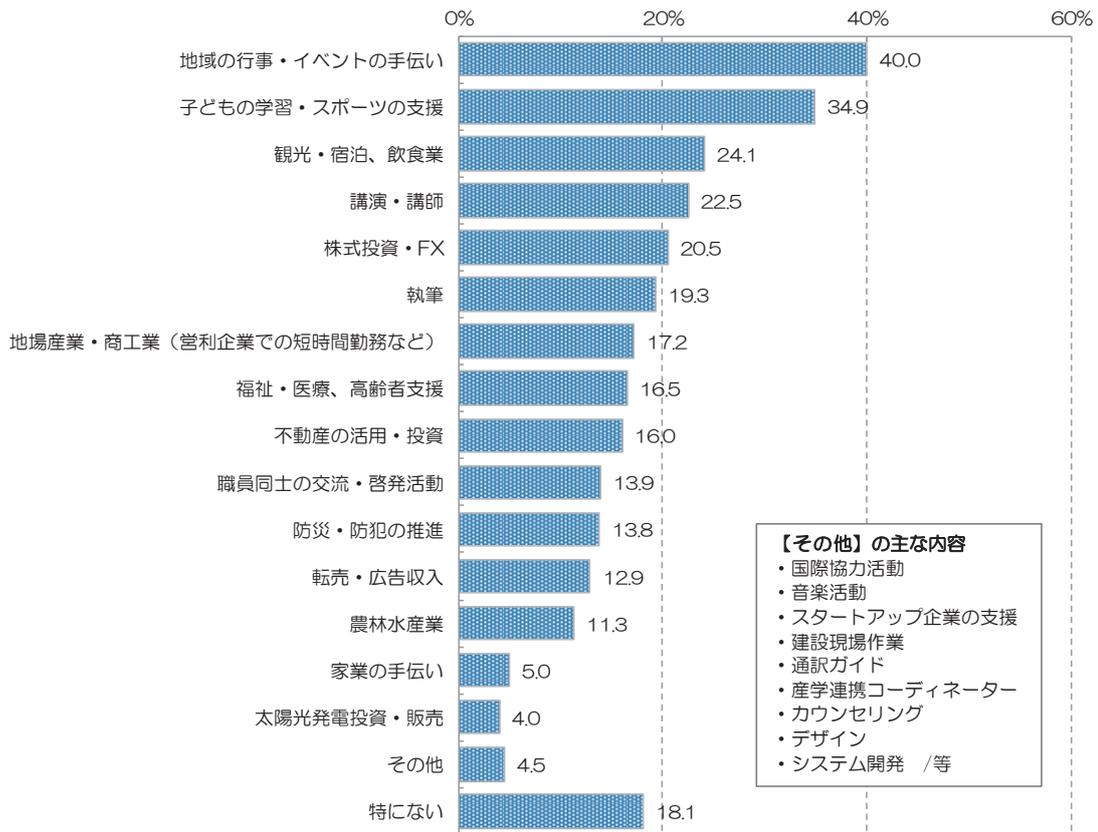
■興味のある副業・兼業（問30）

興味のある副業・兼業は「特にない」と答えた回答者は18.1%で、81.9%の職員が程度の差はあっても何らかの副業・兼業に興味を示している。

具体的な活動内容については、「地域の行事・イベントの手伝い」が40.0%と最も多く、次いで「子どもの学習・スポーツの支援」(34.9%)が続き、地域貢献活動に興味を示している職員の割合が高い。この他、「観光・宿泊、飲食業」、「講演・講師」、「株式投資・FX」、「執筆」、「地場産業・商工業（営利企業での短時間勤務など）」、「福祉・医療、高齢者支援」、「不動産の活用・投資」、「職員同士の交流・啓発活動」、「防災・防犯の推進」、「転売・広告収入」、「農林水産業」が1割～2割強ずつ分散して分布しており、行っている副業・兼業としては割合の低かった産業分野での活動を含め、複数の活動に興味を示している職員が多い。

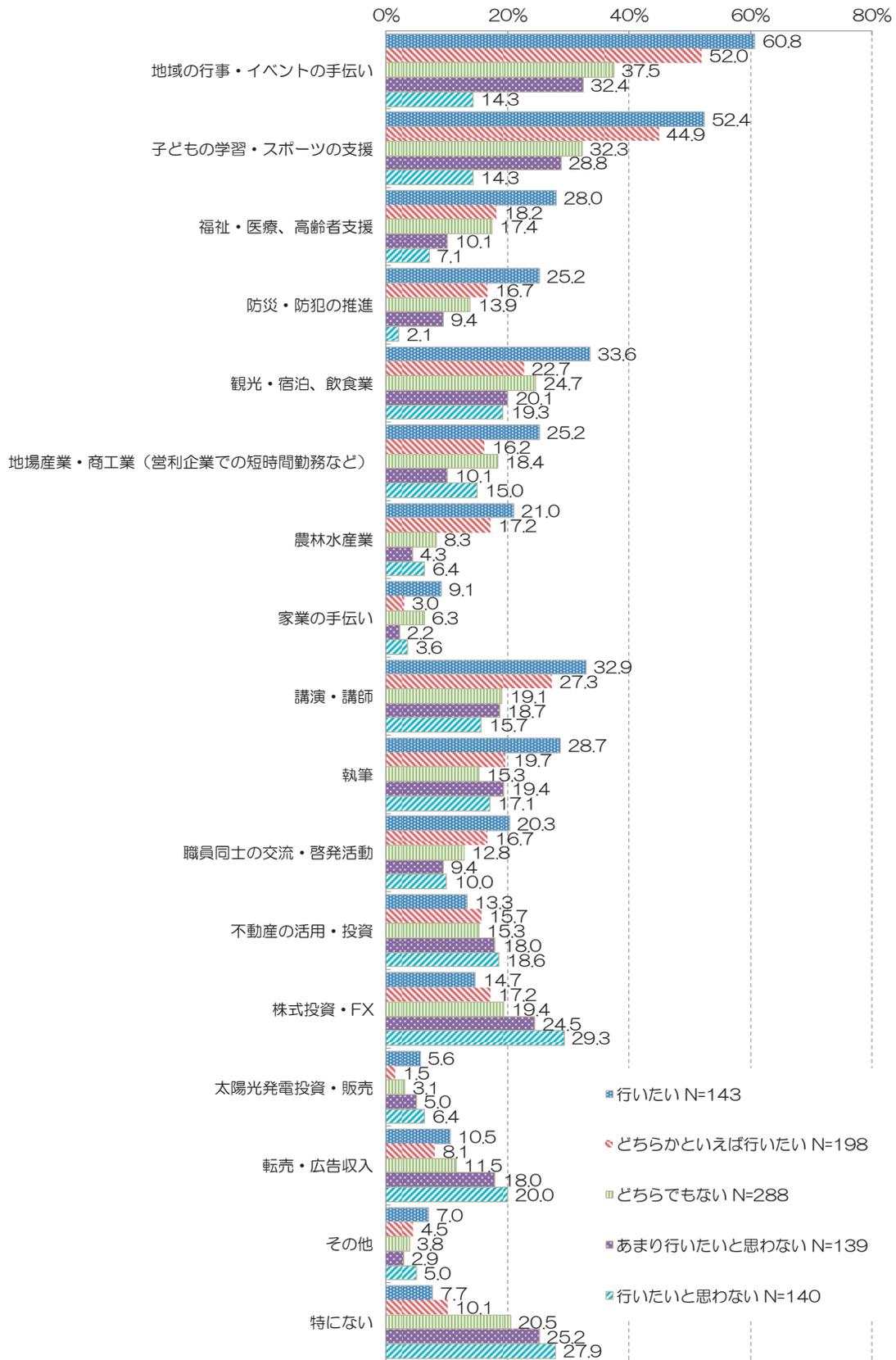
その他には、「国際協力活動」、「音楽活動」、「スタートアップ企業の支援」、「建設現場作業」、「通訳ガイド」、「産学連携コーディネーター」、「カウンセリング」、「デザイン」、「システム開発」など、回答者の持つ専門性やスキルを活かすことのできる分野での活動があげられている。

図表68 興味のある副業・兼業別割合（N=908・MA）



今後の無報酬での活動意向別では、無報酬での活動に積極的な職員は「地域の行事・イベントの手伝い」、「子どもの学習・スポーツの支援」等の副業・兼業に興味を示す割合が、無報酬での活動に消極的な職員よりも高い。一方、「不動産の活用・投資」、「株式投資・FX」、「太陽光発電投資・販売」、「転売・広告収入」においては、無報酬での活動に消極的な職員の方が興味を示した割合が高い。

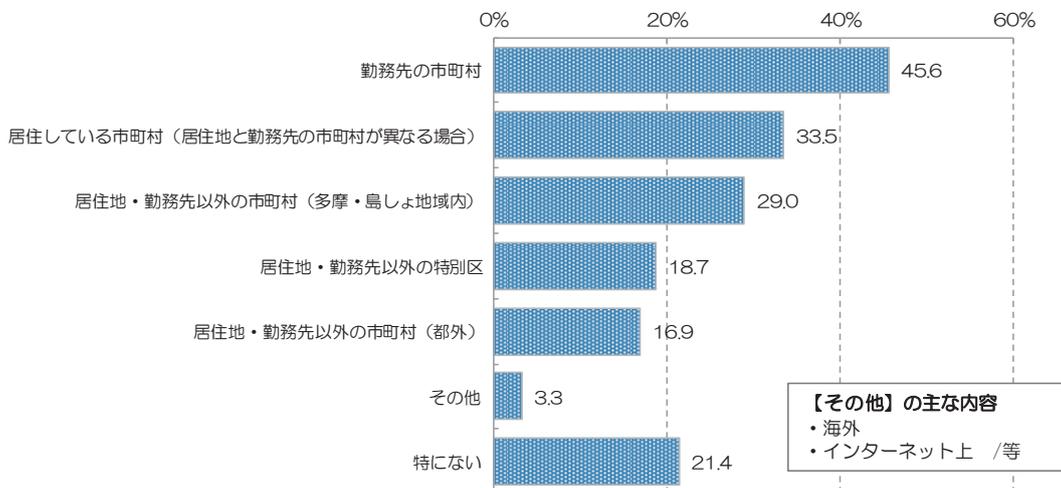
図表69 興味のある副業・兼業について（今後の無報酬での活動意向別）



■望ましい副業・兼業の活動場所（問31）

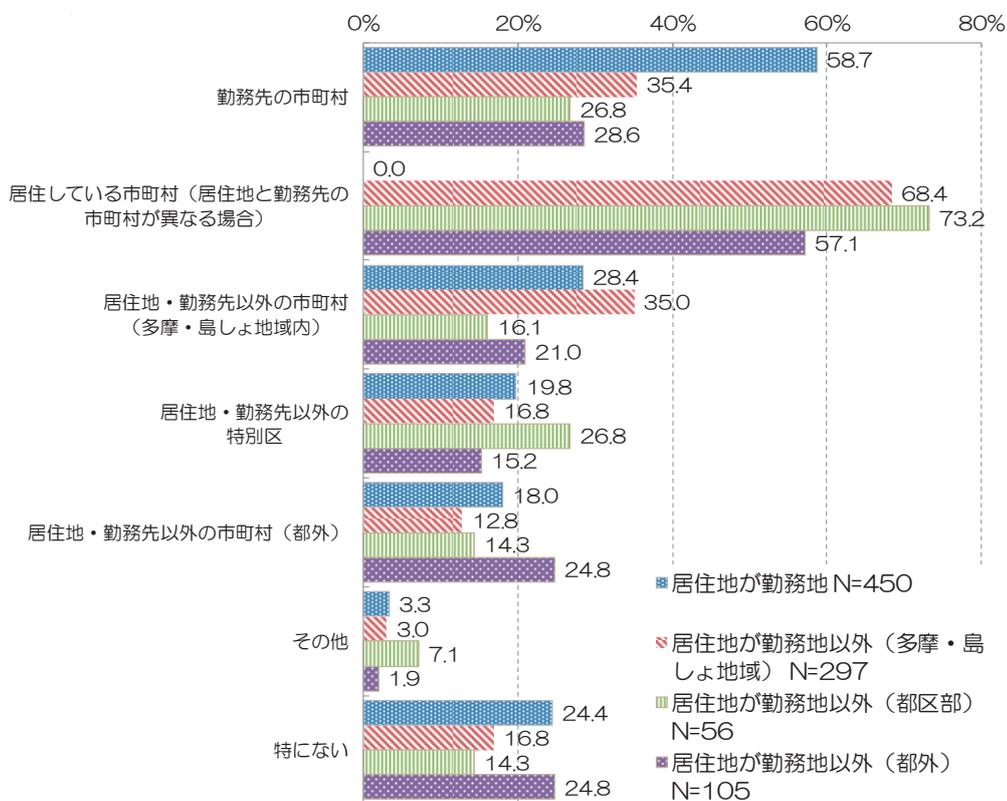
望ましい副業・兼業の活動場所については、「特にない」が21.4%を占めており、78.6%の職員が副業・兼業を行う場所のイメージを持っている。

図表70 望ましい副業・兼業の活動場所別割合（N=908・MA）



居住地別では、各居住地で約6～7割の回答者が居住地を望ましい活動場所にあげており、勤務先以外に居住する層では、勤務先を希望した割合よりも高い。

図表71 望ましい副業・兼業の活動場所について（居住地別）（N=908・MA）



### 3. 多摩・島しょ地域における住民等の現状

#### (1) 調査概要

##### ■実施目的

多摩・島しょ地域の市町村に居住する住民を対象としたアンケートを実施し、市町村職員による副業・兼業に対する認識やニーズを把握する。

##### ■実施方法

株式会社マクロミルに登録しているモニターに対するインターネット・アンケートモニターがウェブサイト上のアンケート画面から回答。

##### ■実施時期

2019年7月3日（水）～7月6日（土）

##### ■実施対象

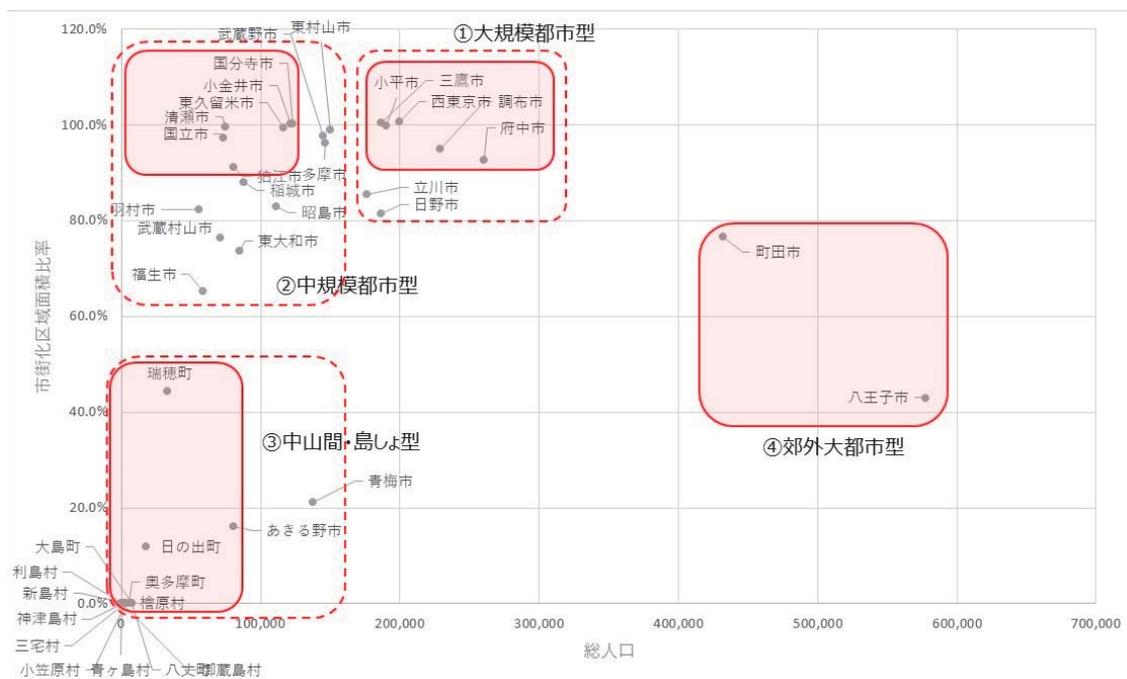
- ・多摩・島しょ地域39市町村に居住する住民 624サンプル
- ・市町村職員の副業に対する住民の認識やニーズは、都市類型や年齢階層によってが傾向が異なるとの仮説に立ち、人口規模と市街地面積比率に基づく「都市類型」（次ページ記載）と「年齢階層」の2軸による12セルに各50サンプル以上を確保するよう割り付けを行った。
- ・この際、都市類型での特徴がより明確な市町村を対象とするとともに、特定の市町村の影響が大きくなるように、全39市町村の住民を対象とはせず、各類型5市町村以上（④類型以外）を選定した。
- ・なお、公務員（自治体職員）は調査対象から除外した。

図表72 住民アンケートの回答者割り付け案

地域分類	年齢階層	20～30 歳代	40～50 歳代	60歳 以上	全体
	①大規模都市型：府中市・調布市等		52	52	52
②中規模都市型：国立市・清瀬市等		52	52	52	156
③中山間・島しょ型：あきる野市、町村部等		52	52	52	156
④郊外大都市型：八王子市・町田市		52	52	52	156
全体		208	208	208	624

※③類型は同類型の特徴を強く持つ「町村部」で可能な限りサンプルを確保した上で、不足分についてあきる野市に調査対象を広げ、156サンプルを回収した。

図表73 多摩・島しょ地域の特性に応じた都市類型



<出典>総務省「国勢調査」(平成27年)及び国土地理院「平成30年全国都道府県市区町村別面積調」をもとに三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成

	各類型に該当する市町村の条件 (上図の赤点線枠内)	調査対象市町村 (上図の赤実践枠内)
①大規模 都市型	人口15万人以上、市街化区域 80%以上の市町村 →対象7市、143万人	三鷹市、府中市、調布市、小平市、 西東京市 →対象5市、107万人
②中規模 都市型	人口15万人以下、市街化区域 60%以上の市町村 →対象15市、150万人	国分寺市、国立市、狛江市、清瀬市、 東久留米市 →対象5市、46.8万人
③中山間 ・島しょ型	人口15万人以下、市街化区域 50%未満の市町村 →対象15市町村、30万人	あきる野市、全町村 →対象14市町村、16.4万人
④郊外 大都市型	人口40万人以上、市街化区域 80%以下の市町村 →対象2市、101万人	八王子市、町田市 →対象2市、101万人

**(2) まとめ (調査結果から得られる示唆)****① 自治体職員の副業に対して肯定的な意見が過半を占め、その条件も寛容な傾向**

⇒ただし、高齢者層では否定的な意見がやや多い点に留意が必要

自治体職員の副業に対しては、約7割の肯定的な回答が得られた。(問5)

都市類型による違いは特に見られず、副業として活動を認める条件についても、活動内容・活動場所ともに、「地域住民への貢献を目的に、職員が務める市町村内で」といった狭義の形での活動を強く求める意向は確認できなかった。(問6・7)

地域性によらず、自治体職員の副業に対する理解は一定程度広がっているといえる。

報酬の性質に関しても、職員個人の所得として受け取ることを半数程度の回答者が認めているほか、その報酬の水準も約半数が相応の対価で受け取ることを認めるなど、特段「公務員の」副業だからという形で活動の制約を求める意識は強くないと考えられる。(問9・10)

ただし、若年層(20~30歳代)において肯定的な回答が比較的高いのに対し、高齢者層(60歳以上)では否定的な意見が多いといった世代による意識の違いが見られることに留意が必要である。高齢者層(60歳以上)は、自治体職員の副業・兼業に関する課題として、本業そのものへのマイナスの影響を挙げる割合が高い傾向があることから、副業・兼業はあくまでも業務外の活動であり、本業の片手間で行うものではないことについて、周知を図ることが理解促進のポイントの一つになるといえる。

**② 地域住民においても、副業による「職員の成長」に対する期待は高い**

⇒副業が職員の成長につながり、本業にも好影響を与えることのPRや制度設計が重要

市町村職員の副業に対する地域住民の期待として、地域活動の担い手が増えるといった「地域活性化」を期待する回答よりも、異なる組織での経験が職員の成長につながるなど、「職員の成長」を期待する回答が多い傾向にある。(問11)

また、家族に公務員がいる回答者、副業を積極的に行う方が良いと考えている層ほど、職員の成長を強く期待する傾向があることも、興味深い回答傾向である。(問11)

一方、公務員の副業に関する課題として、本業への影響(疎かになる、緊急対応できなくなる)を懸念する回答割合が高く、特に公務員が副業を行うべきではないと考える層で高い傾向にある(問12)ことから、副業が本業との相乗効果を発揮することや、副業が職員の成長につながりひいては行政組織の活性化や行政サービスの向上につながることをPRしたり、本業に悪影響を及ぼすものではないこと(上記の副業が業務外活動であることの周知を含めて)が明確に住民に伝わるように意識して制度設計を行うことで、住民の理解が浸透していくことも考えられる。

**③ 副業(有償)での活動は公務員の本業と近い領域で期待が高い傾向**

⇒ただし、本来は本業でカバーすべき領域ともいえ、位置づけには慎重な検討が必要

中山間・島しょ型で地域産業の担い手不足対応、郊外大都市型で公共サービス維持に対する副業ニーズが高い傾向

本調査では、公務員の活動として「ボランティア(無償)」で状況の改善を期待する地域課題のうち、「副業(有償)」でも期待する地域課題を聞く設問形式を採用した。

その結果、「ボランティア(無償)」で期待する活動で高い割合を示した活動内容のうち、「地域行事・イベントの担い手不足の解消」「地域の行事・イベントの維持・継承」では、「副業(有償)」でも期待する人の割合が5～6割に留まるのに対し、「高齢者の生活支援・福祉の充実」「災害時の地域防災対策」では、7～8割に達する結果となっている。

このことは、地域住民も主にボランティアで支えている地域の行事・イベントについては、自治体職員においてもボランティアで支えてもらいたいという気持ちが見受けられる一方、高齢者福祉や防災などの高度な専門性を必要とする公共サービスに関する活動は、有償でも自治体職員に支えてもらいたいという強いニーズ・期待があるといえる。ただし、こうした活動は、本来は本業としての行政サービスとしての充足が望まれる活動ともいえるため、公務員が時間外の活動として行う副業により充足することを安易に認めていくことがないよう、取扱や位置づけは慎重に検討する必要があるといえる。

なお、地域類型別では、中山間・島しょ型で、「観光の受入態勢・拠点づくり」、「地域に根付く家業の継承」といった地域産業における担い手不足に対する副業ニーズが高い傾向が見られるほか、郊外大規模都市型で、「高齢者の生活支援・福祉の充実」「災害時の地域防災体制の維持・強化」「核家族などの子育て家庭への支援」といった公共サービスの維持に対する副業ニーズが高い傾向が見られる。

(3) 調査結果

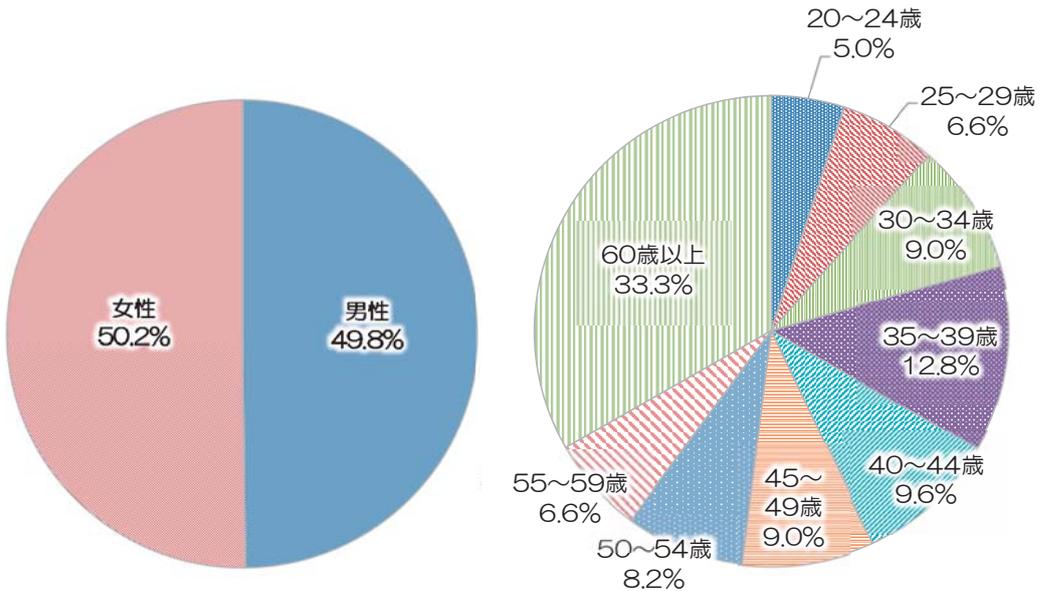
① 回答者の属性

■本人の属性

性別では、「男性」が49.8%、「女性」が50.2%でほぼ同数である。

年齢別では、回答モニターを割付しているため、20~30歳代、40~50歳代、60歳以上のサンプル数は同数（各208サンプル）であるが、20~30歳代では、特に「35~39歳」の回答割合が12.8%と最も高く、40~50歳代では「40~44歳」の回答割合が9.6%と最も高い。

図表74 回答者の性別・年齢別割合 (N=624・SA)

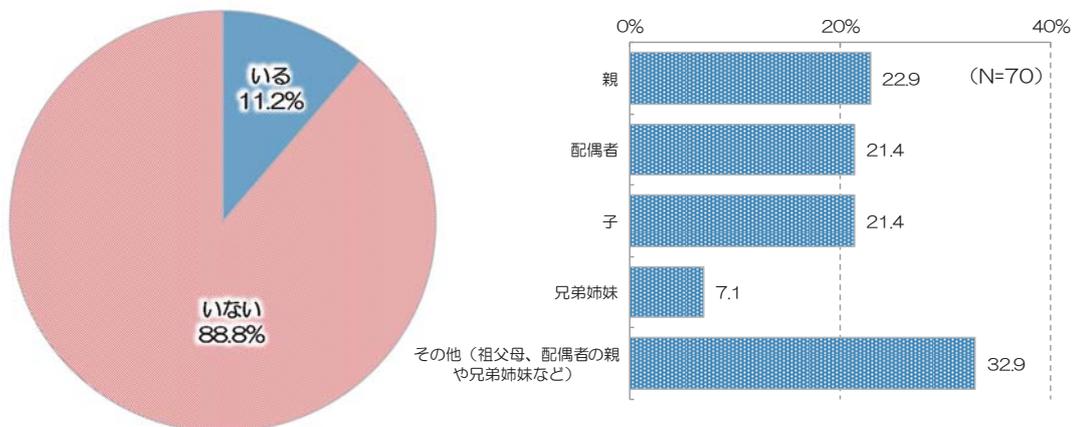


■家族・親族における地方公務員の存在 (問1・2)

家族・親族に地方公務員が「いる」と回答した割合は11.2%である。

その内訳としては、「その他(祖父母、配偶者の親や兄弟姉妹など)」が32.9%と最も高く、次いで「親」が22.9%、「配偶者」と「子」が21.4%である。

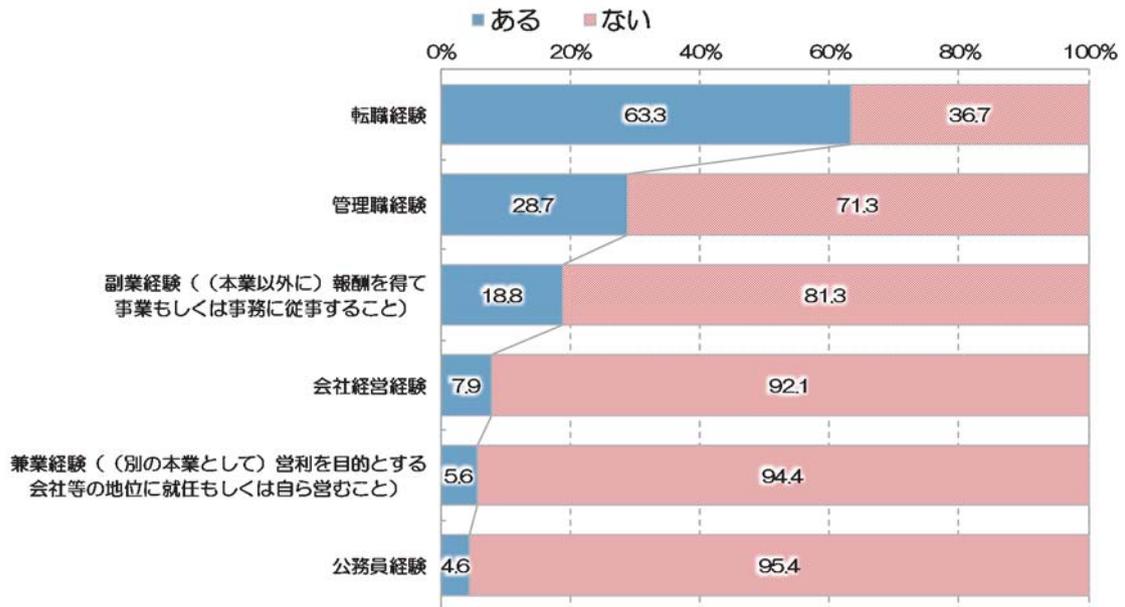
図表75 家族・親族における地方公務員の存在 (N=624・SA)



■過去の職務経験（問3）

過去の職務経験のうち、「転職経験」は63.3%があると回答しており、他の職務経験に比べて突出して高い。次いであると回答した割合が高い経験は「管理職経験」で28.7%、副業経験が18.8%である。

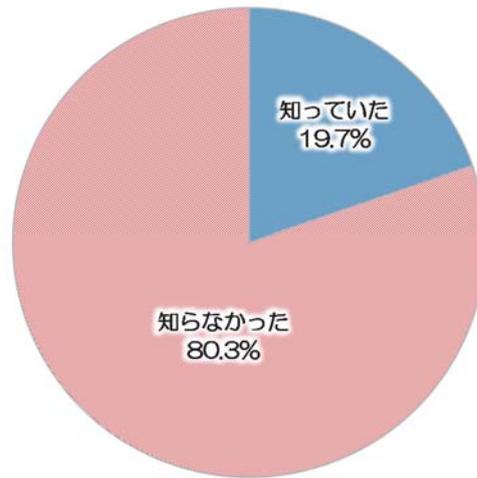
図表 76 過去の職務経験（N=624・SA）



② 副業に関する認知度（問4）

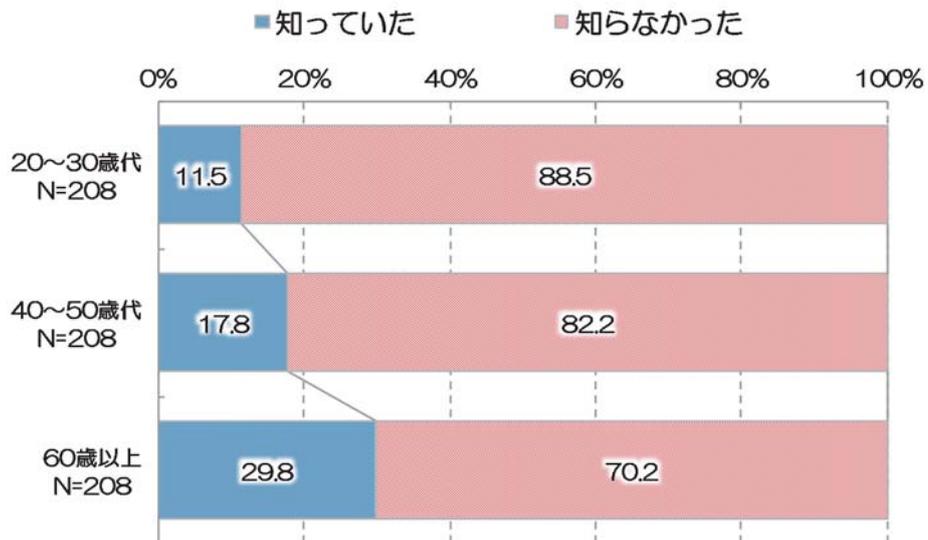
市町村の職員が、首長（市町村長）の許可を受ければ副業・兼業が認められると知っていた割合は19.7%である。

図表77 副業に関する認知度（N=624・SA）



年齢階層別では、60歳以上で29.8%が「知っていた」とする一方、20-30歳代では「知っていた」は11.5%となっており、年齢階層により認知度の違いがみられる。

図表78 副業に関する認知度（年齢階層別）（SA）

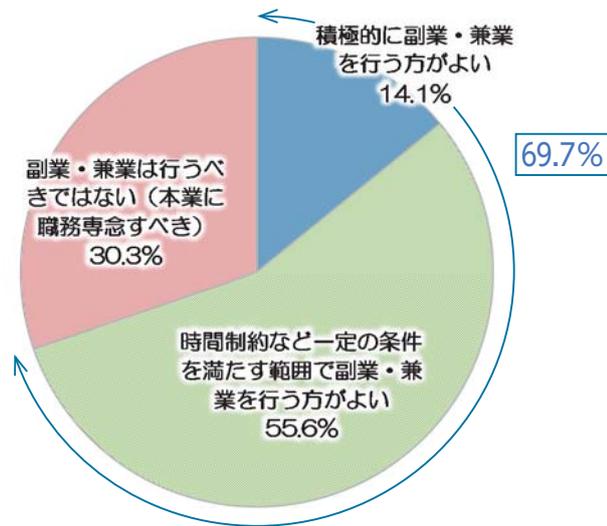


③ 副業に関する考え方（問5）

回答者が居住する市町村の職員が副業・兼業をすることについては、「時間制約など一定の条件を満たす範囲で副業・兼業を行う方がよい」が55.6%と最も高く、次いで「副業・兼業は行うべきではない（本業に職務専念すべき）」が30.3%である。

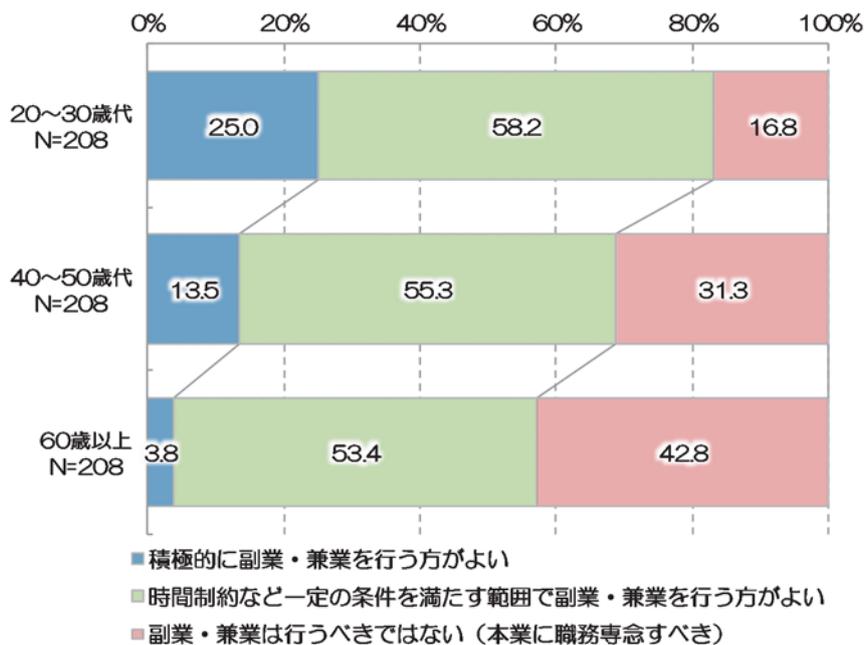
「積極的に副業・兼業を行う方がよい」と「時間制約など一定の条件を満たす範囲で副業・兼業を行う方がよい」をあわせた肯定的な回答割合は69.7%である。

図表79 居住する市町村の職員が副業をすることに対する考え方（N=624・SA）



年齢階層別では、「積極的に副業・兼業を行う方がよい」の割合は、20~30歳代で25.0%である一方、60歳以上では3.8%と差が大きい。また、60歳以上では「副業・兼業は行うべきではない」が42.8%である一方、20~30歳代では16.8%に留まる。

図表80 居住する市町村の職員が副業をすることに対する考え方（年齢階層別）

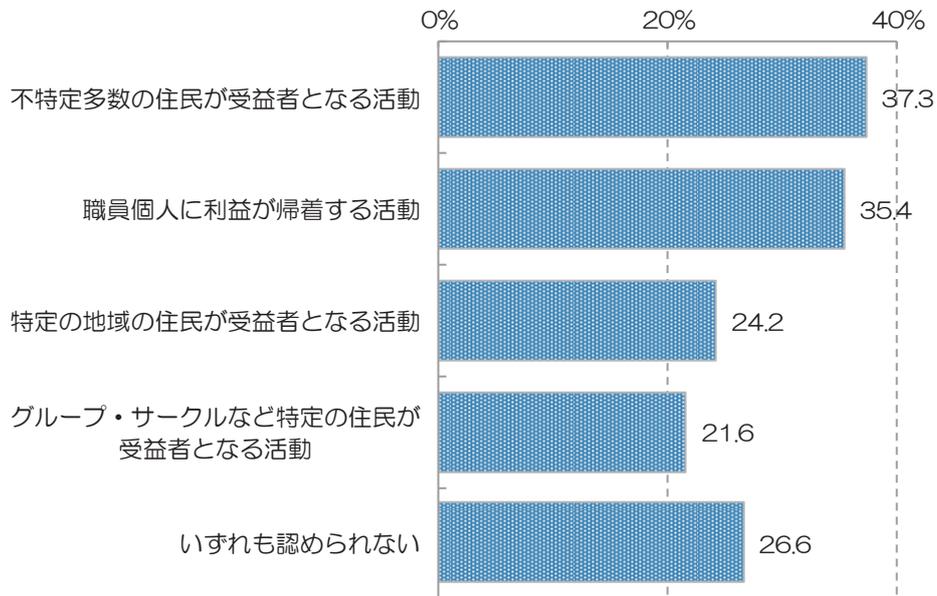


④ 副業としての活動を認める条件について

■活動内容（問6）

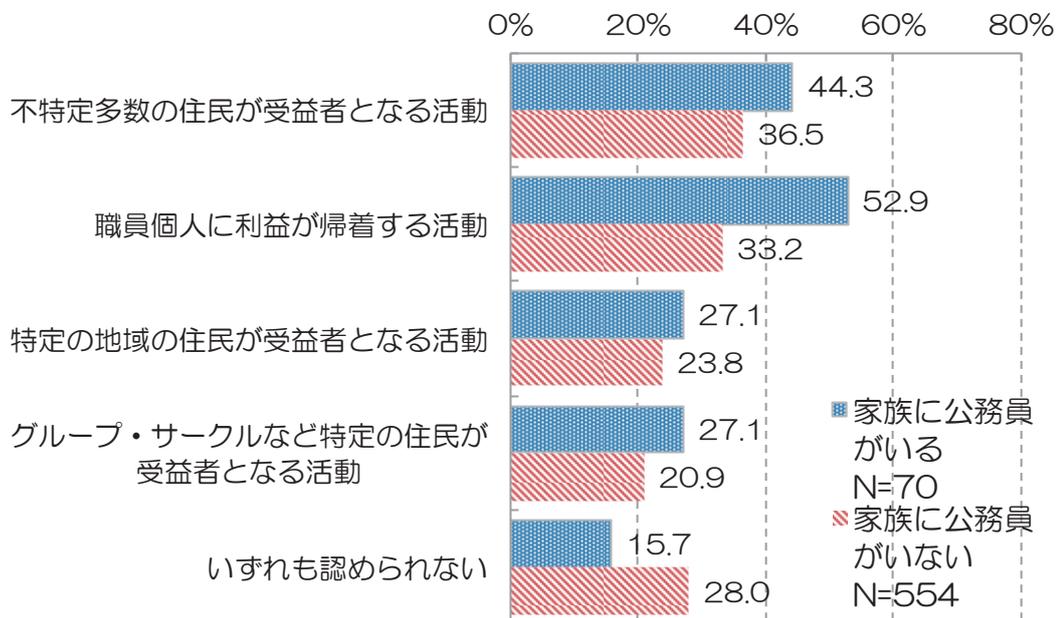
「不特定多数の住民が受益者となる活動」が37.3%と最も高く、次いで「職員個人に利益が帰着する活動」が35.4%である一方、「いずれも認められない」は26.6%である。

図表81 副業として活動を認める条件（活動内容）（N=624・MA）



家族に公務員がいる回答者では、「職員個人に利益が帰着する活動」が52.9%であるのに対し、いない回答者では33.2%である。

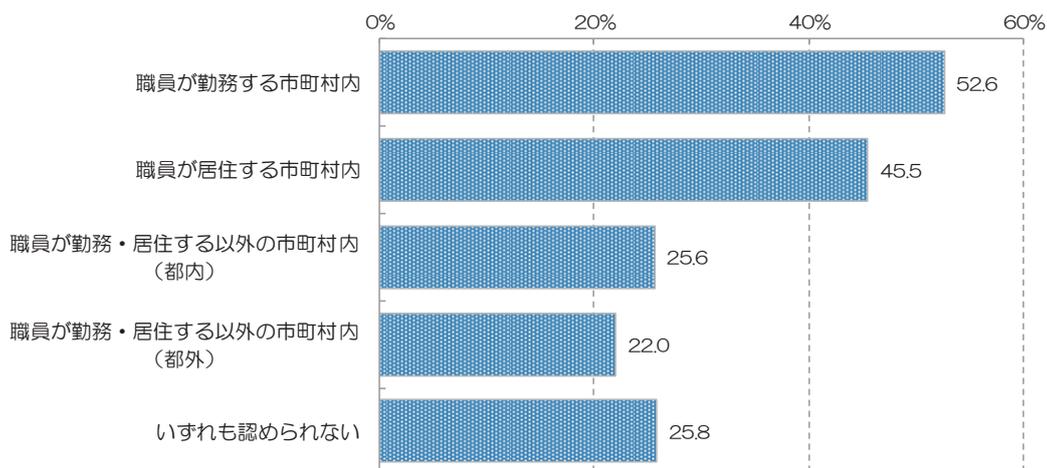
図表82 副業として活動を認める条件（活動内容：世帯に公務員がいる・いない別）



■活動場所（問7）

「職員が勤務する市町村内」が52.6%と最も高く、「職員が居住する市町村内」が45.5%と続く。

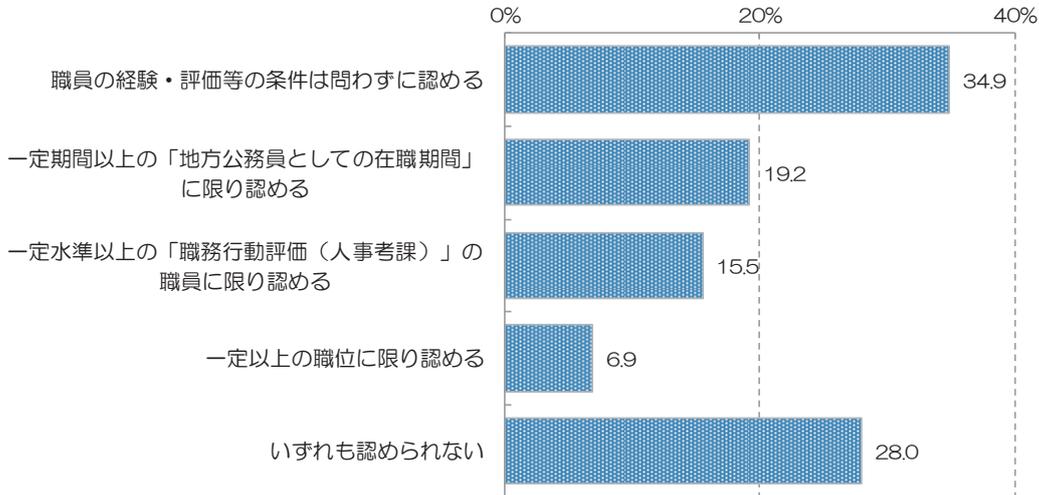
図表83 副業として活動を認める条件（活動場所）（N=624・MA）



■職員の条件（問8）

「職員の経験・評価等の条件は問わずに認める」が34.9%と最も高く、次いで「一定期間以上の地方公務員としての在職期間に限り認める」が19.2%、「一定水準以上の職務行動評価（人事考課）の職員に限り認める」が15.5%と続く。

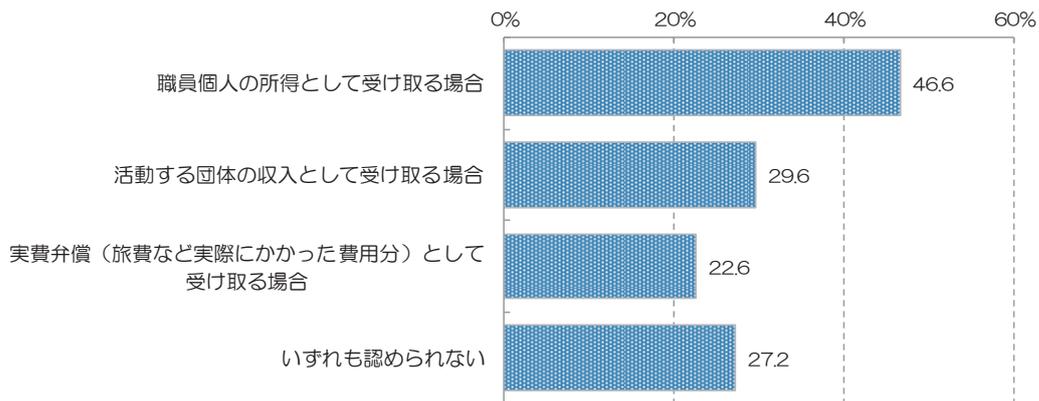
図表84 副業として活動を認める条件（職員の条件）（N=624・MA）



■報酬の性質（問9）

「職員個人の所得として受け取る場合」が46.6%と最も高く、次いで「活動する団体の収入として受け取る場合」が29.6%である一方、「いずれも認められない」が27.2%である。

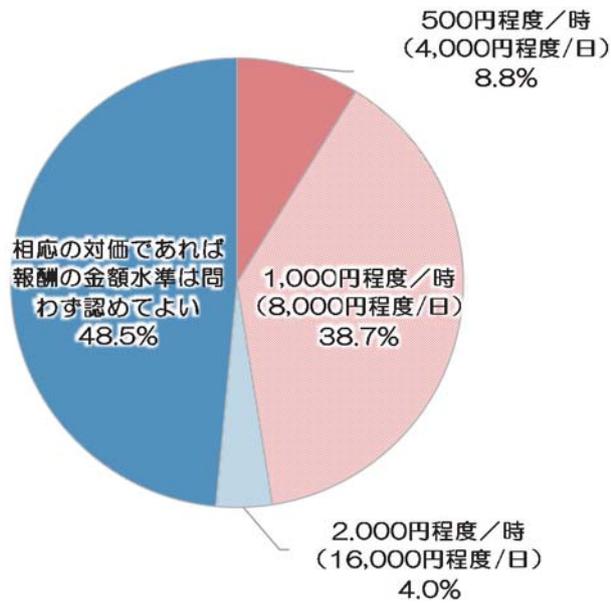
図表85 副業として活動を認める条件（報酬の性質）（N=624・MA）



■報酬の水準（問10）

問9で「いずれも認められない」と回答した回答者以外に、認められる報酬の水準を聞いたところ、「相応の対価であれば報酬の金額水準は問わず認めて良い」が48.5%と最も高く、次いで「1,000円程度/時（8,000円程度/日）」が38.7%と続く。

図表86 副業として活動を認める条件（報酬の水準）（N=398・SA）

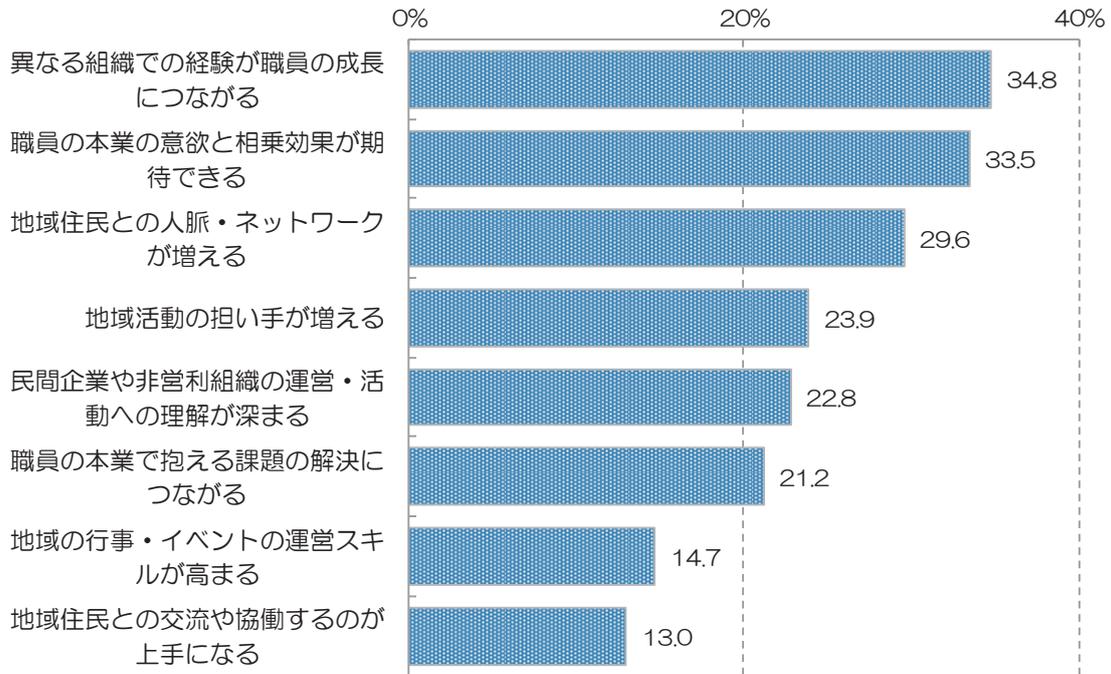


⑤ 副業による期待と課題

■市町村の職員が副業・兼業することで期待できること（問11）

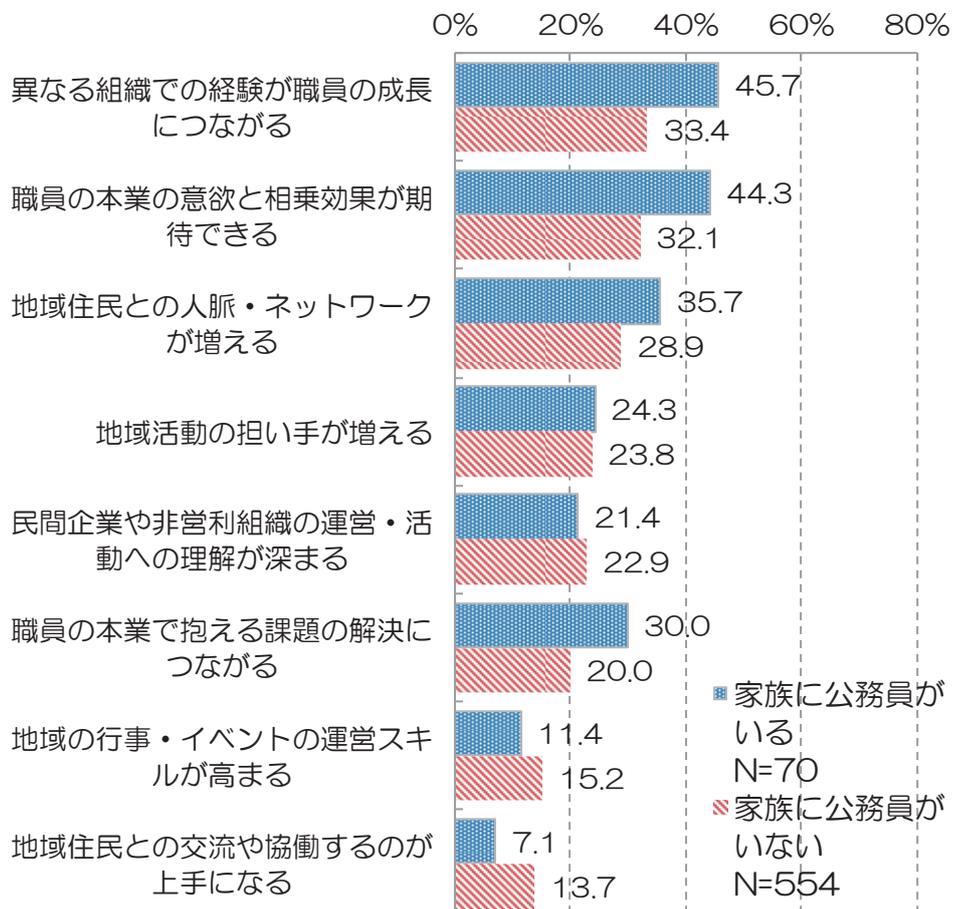
「異なる組織での経験が職員の成長につながる」が34.8%と最も高く、次いで「職員の本業の意欲と相乗効果が期待できる」が33.5%、「地域住民との人脈・ネットワークが増える」が29.6%と続き、「地域活動の担い手が増える」は23.9%である。

図表87 市町村の職員が副業・兼業することで期待できること（N=624・MA）



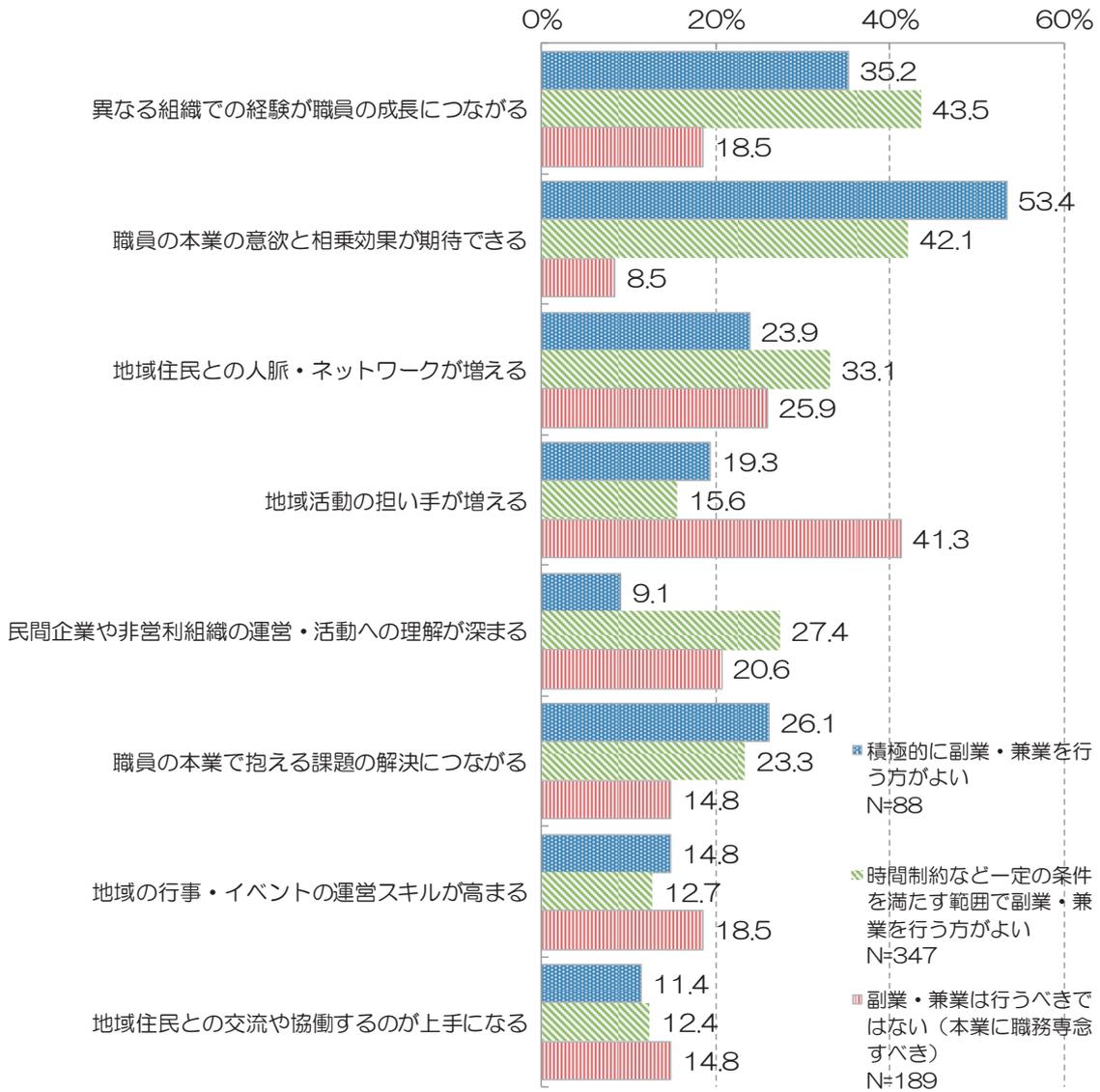
家族に公務員がいる回答者では「異なる組織での経験が職員の成長につながる」、「職員の本業の意欲と相乗効果が期待できる」、「職員の本業で抱える課題の解決につながる」などの回答割合が高い傾向にある。

図表88 市町村職員が副業・兼業することで期待できること（家族に公務員の有無別）



また、積極的に副業を行う方が良いと考えている層では、「職員の本業の意欲と相乗効果が期待できる」が53.4%と高い一方、副業を行うべきではないとする層では「地域活動の担い手が増える」が41.3%と高いなど、副業に対する考え方によって期待の傾向が異なる。

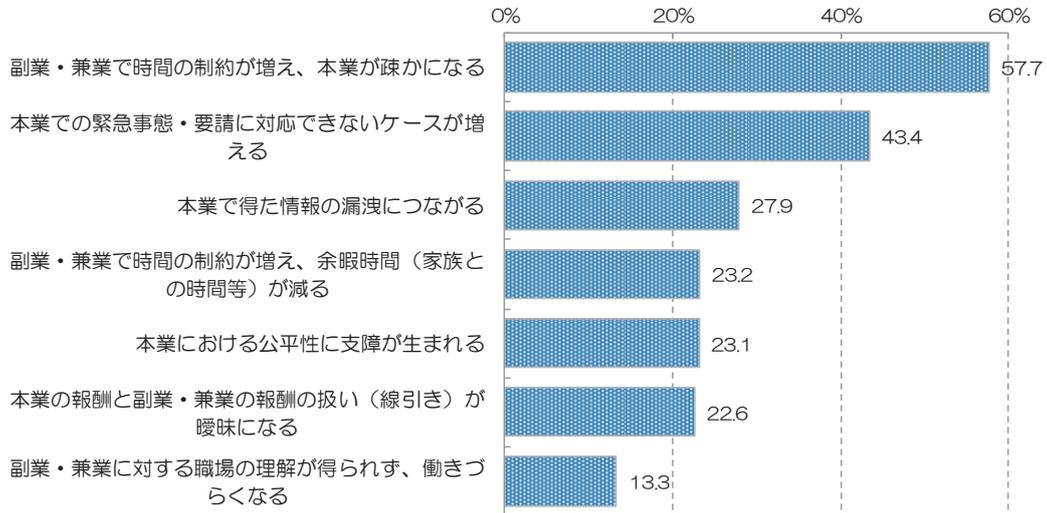
図表89 市町村職員が副業・兼業することで期待できること（副業に対する考え方別）



■市町村の職員が副業・兼業することで課題になること（問12）

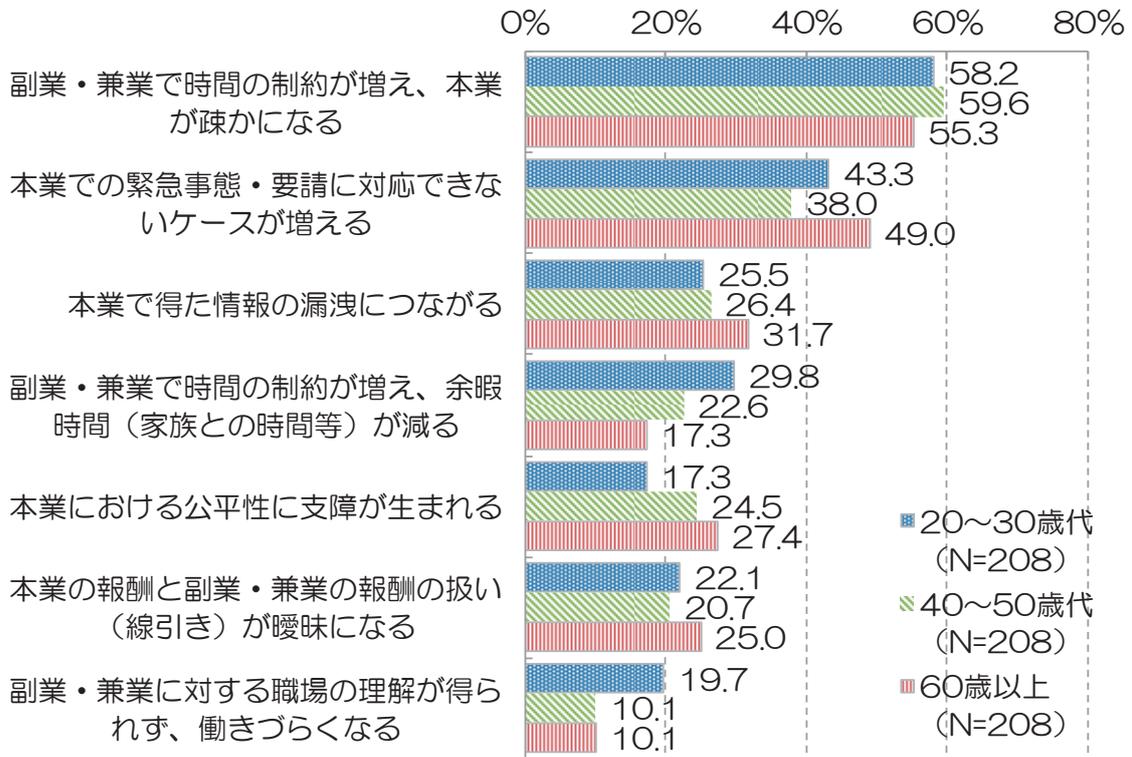
「副業・兼業で時間の制約が増え、本業が疎かになる」が57.7%、次いで「本業での緊急事態・要請に対応できないケースが増える」が43.4%、「本業で得た情報の漏洩につながる」が27.9%と続く。

図表90 市町村の職員が副業・兼業することで課題になること（N=624・MA）



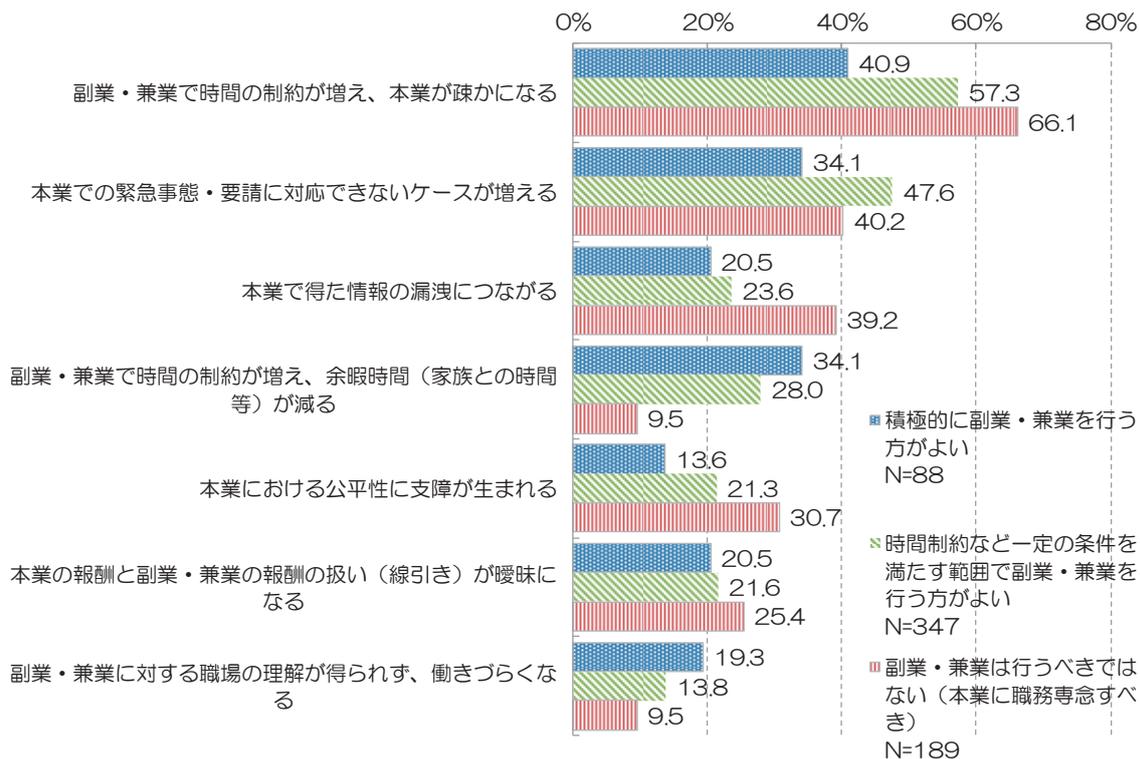
年齢階層別では、自治体職員の副業・兼業に否定的な意見が多い高齢者層（60歳以上）において、「本業での緊急事態・要請に対応できないケースが増える」、「本業で得た情報の漏洩につながる」、「本業における公平性に支障が生まれる」といった本業そのものに対するマイナスの影響を懸念する割合が高まる傾向が見られる。

図表91 市町村職員が副業・兼業することで課題になること（年齢階層別）（MA）



積極的に副業を行う方が良いとする層では、「副業・兼業で時間の制約が増え、余暇時間が減る」、「副業・兼業に対する職場の理解が得られず、働きづらくなる」など、副業をする本人の課題、本人の働き方における影響を比較的強く意識する傾向があり、行うべきではないとする層では、「副業・兼業で時間の制約が増え、本業が疎かになる」、「本業における公平性に支障が生まれる」、「本業で得た情報の漏洩につながる」など、自治体としての課題、本業そのものに対するネガティブな影響を強く意識する傾向がある。

図表92 市町村職員が副業・兼業することで課題になること（副業に対する考え方別）

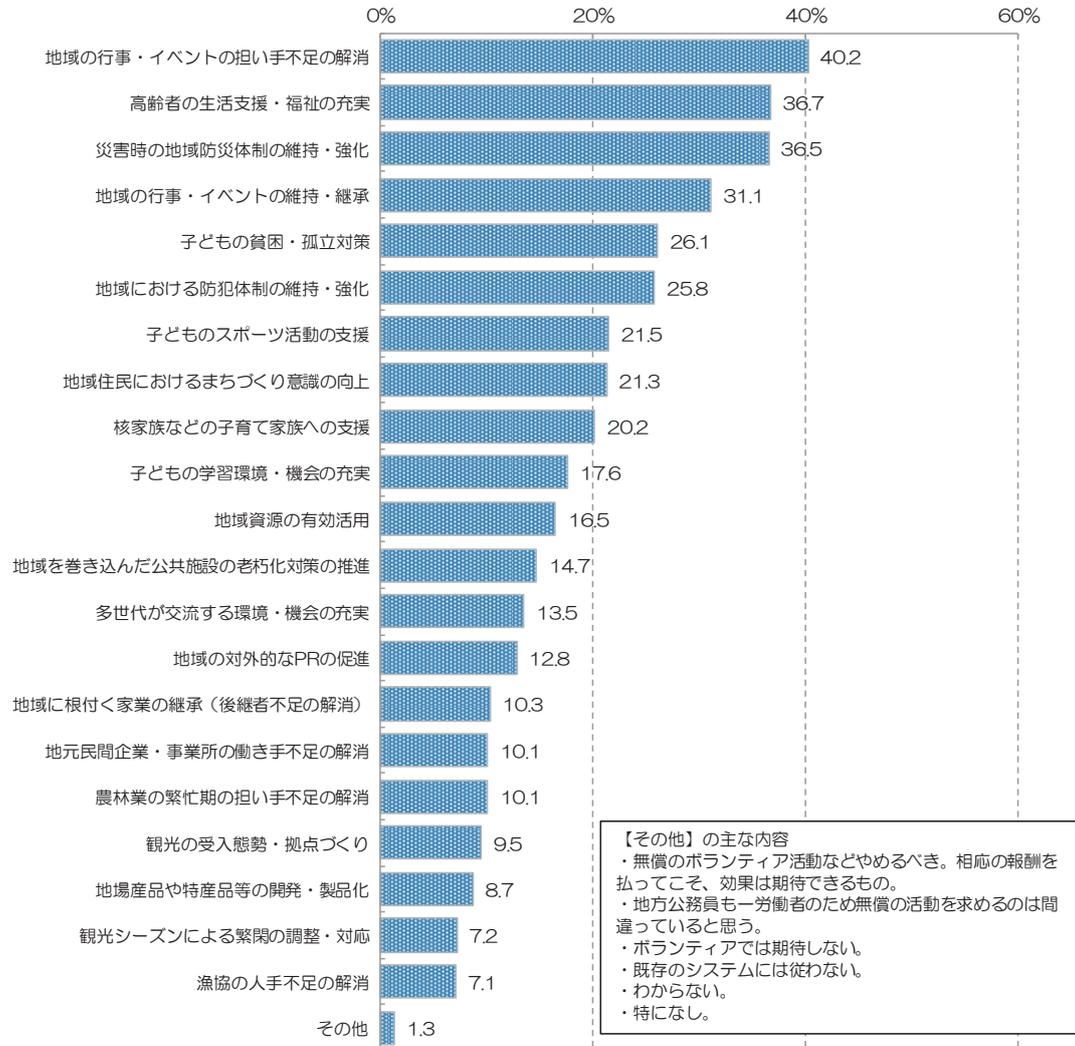


⑥ 市町村職員の副業により状況の改善を期待する地域課題

■自主的な活動（無償のボランティア活動）による期待（問13）

「地域行事・イベントの担い手不足の解消」が40.2%と最も高く、次いで「高齢者の生活支援・福祉の充実」が36.7%、「災害時の地域防災体制の維持・強化」が36.5%、「地域の行事・イベントの維持・継承」が31.1%と続く。

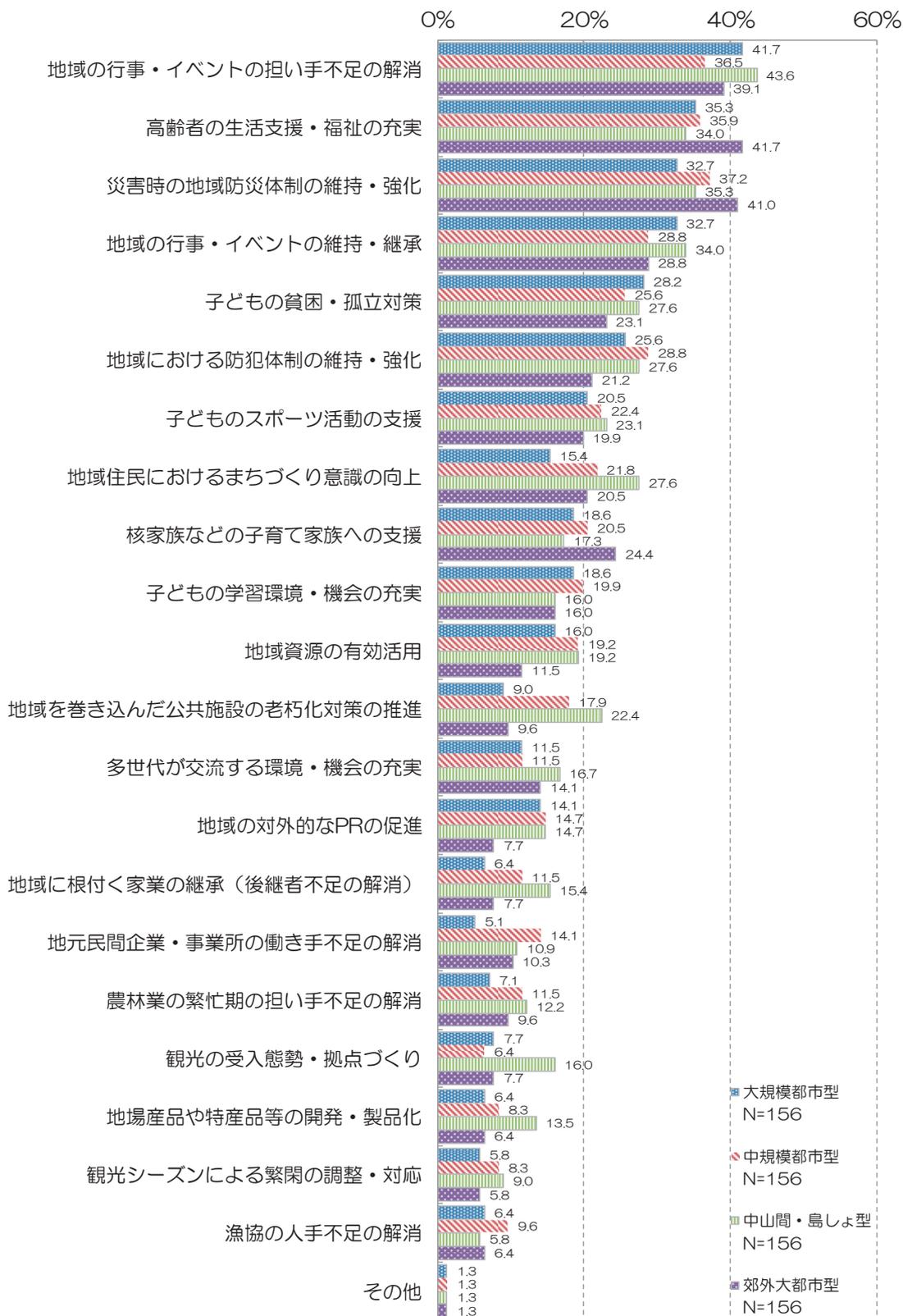
図表93 市町村職員の自主的な活動（無償のボランティア活動）による期待（N=624・MA）



都市類型別では、選択割合が上位でない選択肢のうち、中山間・島しょ型で、「観光の受入態勢・拠点づくり」、「地域に根付く家業の継承」、「地域住民におけるまちづくり意識の向上」、「地域を巻き込んだ公共施設の老朽化対策の推進」の割合が高い。

また、郊外大規模都市型で、「高齢者の生活支援・福祉の充実」、「災害時の地域防災体制の維持・強化」、「核家族などの子育て家庭への支援」の割合が比較的高い。

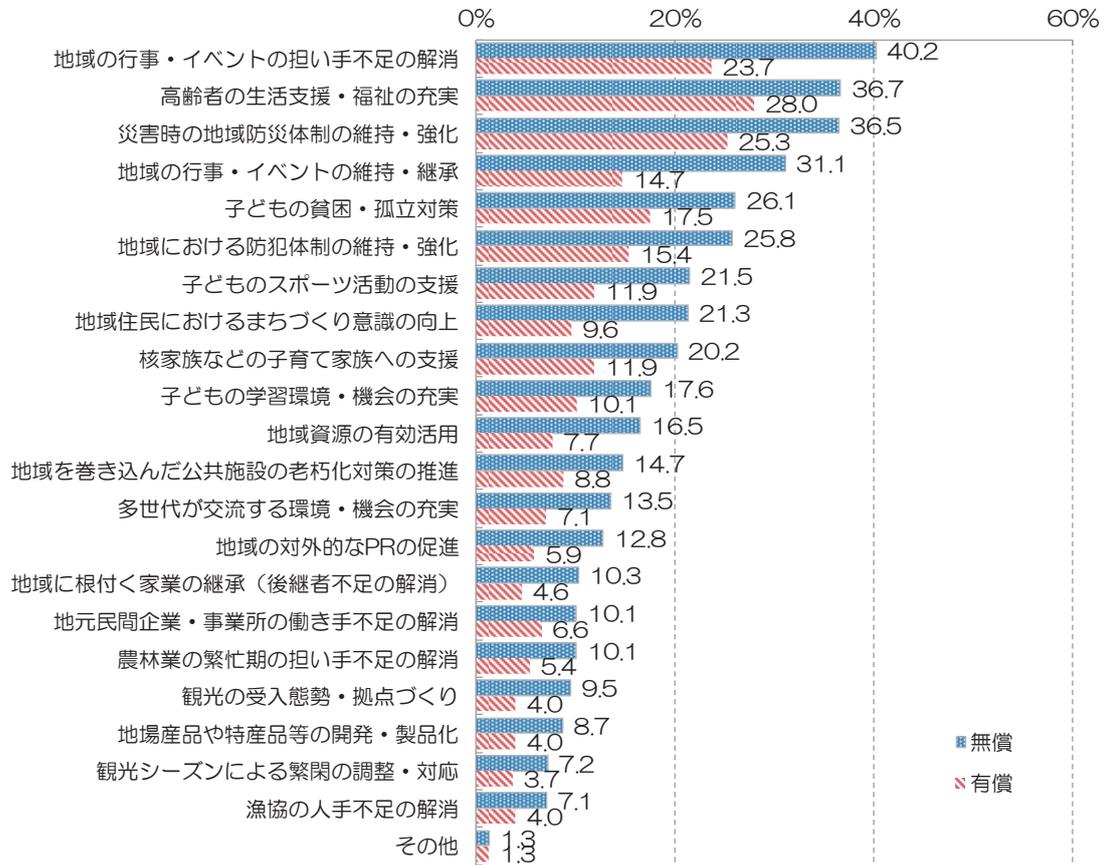
図表94 自主的な活動（無償のボランティア活動）による期待（都市類型別）



■問13で選択した期待のうち、有償の活動であっても期待する活動（問14）

「高齢者の生活支援・福祉の充実」が28.0%が最も高く、次いで「災害時の地域防災体制の維持・強化」が25.3%、「地域の行事・イベントの担い手不足の解消」が23.7%と続く。

図表95 市町村職員の自主的な活動（有償の活動）による期待（N=624・MA）



## 4. 多摩・島しょ地域の職員によるワークショップ

### (1) 実施概要

「自治体職員における副業・兼業を巡る動向と、今後のあり方に関する講習会（職員研修会）」として、多摩・島しょ地域の職員によるワークショップを実施した。

#### ① 実施目的

- ・「自治体職員における副業・兼業」をテーマとして、多摩・島しょ地域の担当職員を主な対象に、先進事例等を含めて制度や動向に関する情報提供を行い、本テーマに対する理解を深めるとともに、今後のあり方について考える機会を提供する。
- ・ワークショップ形式で担当職員同士が意見交換を行う場を設定することで、担当職員が実務上困っていることや問題意識などを共有し、多摩・島しょ地域の地域性に応じた自治体職員の副業・兼業のあり方を検討するきっかけとする。また、他自治体担当者間のネットワークづくりにもつなげる。
- ・ワークショップを通じて、多摩・島しょ地域における実態を把握するとともに、本調査研究の視座・仮説に対する現場の職員の感想や反応を調査研究にフィードバックし、実効性の高いアウトプットにつなげていく。

#### ② 実施日時

2019年11月14日（木）13：30～16：30

#### ③ 実施会場

東京自治会館3階 308研修室

#### ④ 実施対象

副業・兼業を所管する多摩・島しょ地域の市町村の担当職員（人事または企画担当課）もしくは副業・兼業に興味がある職員（参加者：13名）

#### ⑤ 当日の内容

- ・本研究の目的・概要について
- ・【情報提供1】公務員の副業・兼業について
- ・【情報提供2】多摩・島しょ地域における現状と課題について
- ・【ワークショップ】自治体職員の副業・兼業の実情と展望
  - ①「副業・兼業の現状と課題について」
  - ②「これからの副業・兼業のあり方について」

## (2) ワークショップでの検討結果

ワークショップは、前半後半でテーマを変えて、前半では、「副業・兼業の現状と課題について」、後半では、「これからの副業・兼業のあり方について」、をテーマとして議論を実施した。各グループの議論の結果、主に以下のような意見が寄せられた。

### ① Aグループ

テーマ	主な論点
副業・兼業の現状と課題について	<p>(基準の不明瞭さ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副業・兼業が認められる基準について、不明瞭であることが課題である。例えば、収入増が目的である場合にも、実施が認められるのか。</li> <li>・ 実施が認められる基準以外にも、有給休暇取得時に副業・兼業を実施してよいのか、副業時にケガをした際の対応、という論点などについても課題ではないか。</li> </ul> <p>(人事制度との連携)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務員と民間を問わず問題となる点として、副業・兼業が当たり前な世の中となったときに、所属する組織内で昇格を望む職員がいなくなってしまうのではないか。</li> </ul> <p>(退職後の社会との接点づくり)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副業・兼業の有効的な活用方法として、職員が退職後に社会との接点を持つための居場所づくりとしての役割を担うことができるのではないか。</li> </ul>
これからの副業・兼業のあり方について	<p>(首長による推進)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副業・兼業の推進にあたっては、首長からのトップダウンで実施していくことが現実的ではないか。</li> </ul> <p>(基準及び手続きの明確化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 許可基準は、原則OKとしたうえで、例外を定めるようなやり方で策定することが望ましい。</li> <li>・ 副業・兼業を実施したい人の申請手続きを、簡素化および明確化していくことが重要ではないか。</li> </ul>



② Bグループ

テーマ	主な論点
副業・兼業の現状と課題について	<p>(基準の不明瞭さ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政側の視点の課題として、副業・兼業を許可するための基準が定まっておらず、制度が明文化されていないため、職員からの相談があったとしても対応ができないことが挙げられる。</li> <li>職員側の視点の課題としても、地方公務員法上、どの範囲まで副業・兼業を実施してよいのか基準がわからない。</li> </ul> <p>(本業への支障)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>副業・兼業の実施により、本業へもたらす影響が計りきれない。</li> </ul> <p>(手続きの煩雑さ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>許可を得るために必要な申請が煩雑である。</li> </ul> <p>(副業・兼業の推進に関する風土)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現状として、職場の風土自体が、副業・兼業を推進する空気ではない印象である。</li> </ul>
これからの副業・兼業のあり方について	<p>(基準及び手続きの明確化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「時間」、「金額」、「範囲」について明確に定めた基準が必要でないか。そのことが、副業・兼業を実施してよいと感じられる風土づくりにもつながるのではないか。</li> <li>副業を行わない職員にとって不利益にならず、職員の自発性による副業・兼業を促すようにすべき。</li> </ul> <p>(副業・兼業に期待する効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>副業・兼業の制度化に求められる効果として、「職員のスキルアップ」、「地域活性化」、「自己実現」、「無償の副業・兼業から有償の副業・兼業への転換」、「人脈の構築」といったものが挙げられるのではないか。</li> </ul>



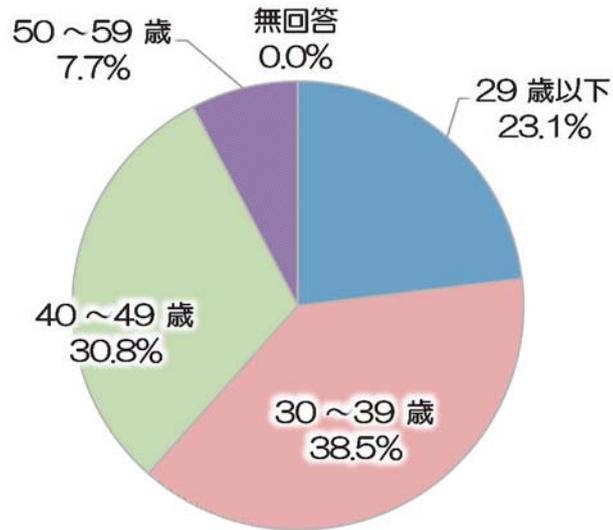
## ③ Cグループ

テーマ	主な論点
副業・兼業の現状と課題について	<p>(基準の不明瞭さ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・何が実施可能な副業・兼業であり、何がそうではないのか、ということは、実際のところ誰もわかっていないのではないか。</li> <li>・外部化された部活動やお祭りといった活動については、自治体職員が都合よく使われてしまっているのではないかと懸念がある。</li> </ul> <p>(人事制度との連携)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事管理の観点からみると、本業への支障の問題や、労働時間管理、人事評価への反映をどのようにするのかといった点は課題ではないか。</li> </ul> <p>(地域からの理解不足)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の側からみると、公務員が地域で活動することに対するイメージがわいていないのではないか。また、公務員は副業・兼業ができない、という認識がいまだに強いのではないか。</li> </ul> <p>(職員の資産形成ニーズの存在)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施したい人にとっては資産形成の一種として実施したいニーズも多いのではないか。そのため、充実した余暇活動を資産形成に充てるという考え方が重要で、さらにそれが行政課題の解決につながれば理想的ではないか。</li> </ul>
これからの副業・兼業のあり方について	<p>(基準及び手続きの明確化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・まずは、何が実施可能な副業・兼業であり、何がそうではないのか、明確な基準を策定することが重要である。</li> </ul> <p>(本業にもたらす影響の検討)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本業に対して、副業・兼業がもたらす効果を検討していくことが重要ではないか。</li> </ul> <p>(人事制度との連携)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・副業・兼業による地域貢献を実施している人については、本業の人事評価に反映させることが必要ではないか。</li> <li>・副業・兼業のあり方について考えると同時に、どのような職員を育成するかを議論することが必要ではないか。</li> <li>・副業・兼業を実施可能とするために、まずは本業における残業を減らすことが重要ではないか。</li> </ul>

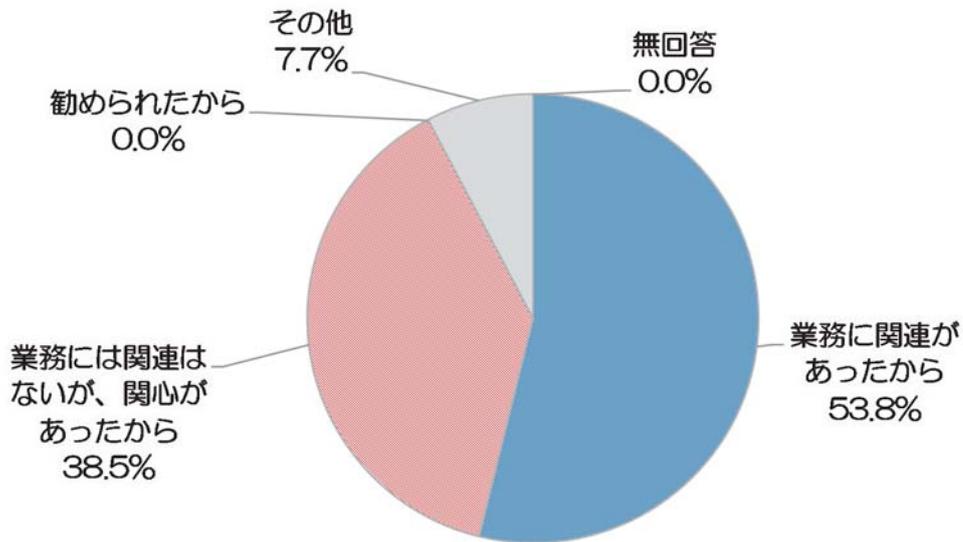
### (3) ワークショップ実施後のアンケート

ワークショップ後、参加者向けアンケートを実施したところ、以下のような結果が得られた。

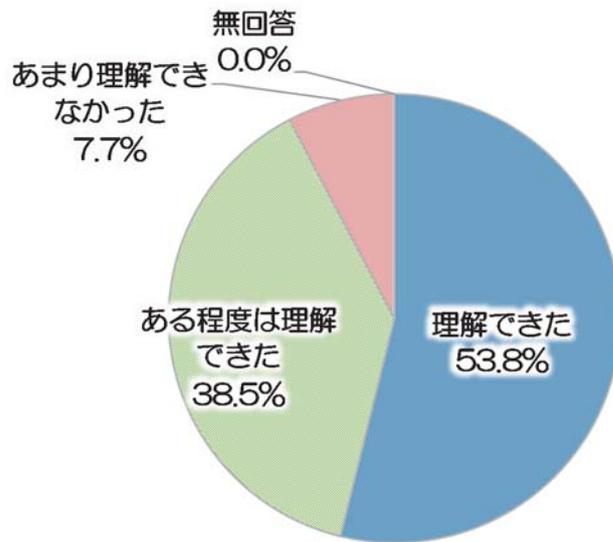
図表96 参加者の年齢 (N=13・SA)



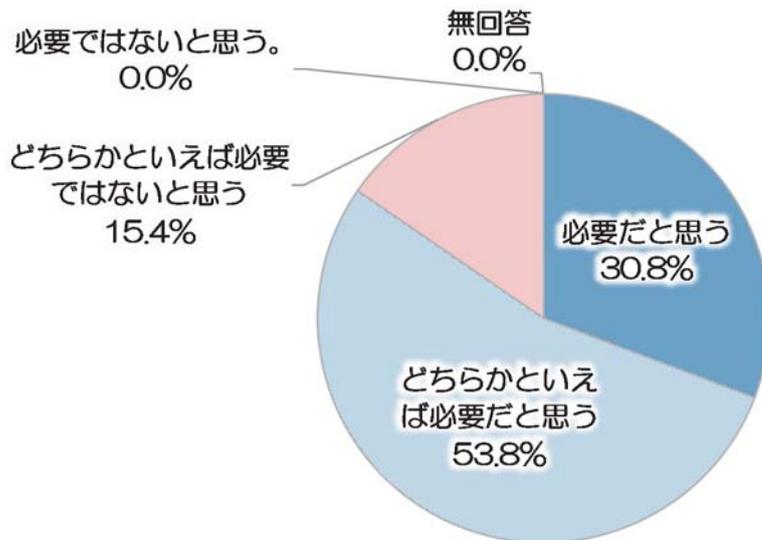
図表97 この講習会に参加した理由 (N=13・SA)



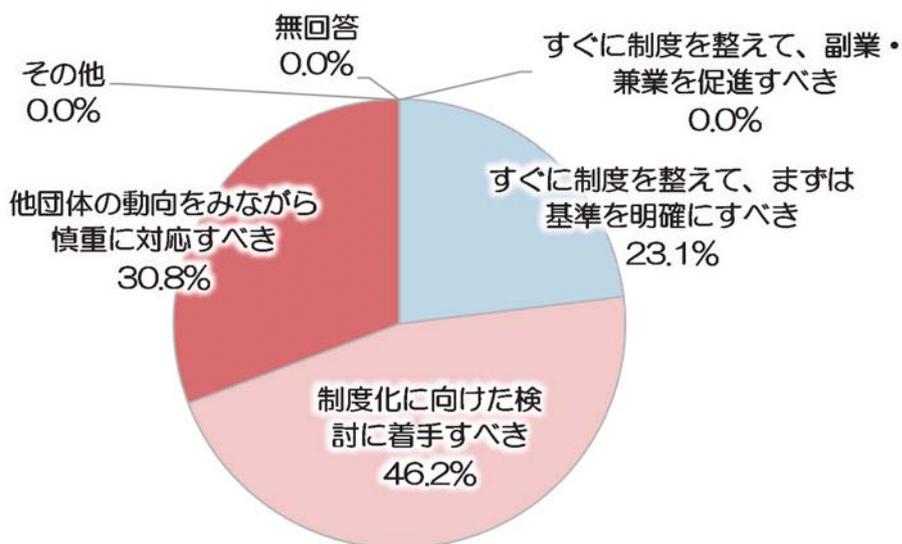
図表98 公務員の副業・兼業について、制度や基準が理解できたか (N=13・SA)



図表99 公務員の副業・兼業について、自治体で積極的に後押ししていく必要があるか (N=13・SA)



図表100 貴自治体において、職員の副業・兼業についてどのように対応すべきか (N=13・SA)



図表101 特に印象に残ったキーワード (FA、主な回答を抜粋)

- ・ 地域貢献
- ・ HR戦略としての副業・兼業推進
- ・ 公務員の視点ではなく、地域からみた貢献が求められている点。
- ・ 先進事例の戦略推進マネージャーについて、とても興味深いと感じた。
- ・ 許可の基準が知られていない。
- ・ 正当な評価、プライバシーの保護、自分の居場所
- ・ 地域貢献・自己実現（「安心し責任感を持って活動できるようになること」により、いろいろなことにチャレンジできる気がします。）
- ・ 印象に残ったのは、「無報酬の副業・兼業が50%近くある」ということ。報酬に対する意識の薄さに驚いた。
- ・ 第二の人生での居場所づくり。
- ・ 「地域の担い手不足の解消」（市民の理解を得られやすいと思う。）

図表102 感想や意見 (FA、主な回答を抜粋)

- ・ 人事部門が中心となる取組だと思うので、採用応募多数の事例など、人事・人材育成面でのメリットを押し出して欲しい。
- ・ 市内で副業を行う場合、市の業務と全く関わらない事業はないと思うので、許可する場合の職員との本業との関連をどこまで認めるかについて、もう少し知りたいと思う。
- ・ 職員の立場からの意見も重要ではないか。
- ・ 公務員に限らず民間は先行して副業・兼業が推奨されていく中、さらに調査・研究が必要なテーマであると感じた。
- ・ ワークショップの中で、副業・兼業が退職後の居場所づくりにつながるという意見があり、そういった観点もあると感じました。副業・兼業については基準があいまいであるため、そのあたりを詳しく知りたい。
- ・ 先進自治体の運用面、本業とのバランスの考え方。時間外労働が多い人が副業をすると、まず時間外を減らす努力をすべきと思うため、副業・兼業の推進と時間外労働の関係性が重要となるのではないか。
- ・ 本来積極的に地元に参加すべき防災・消防活動に二の足を踏んでいる結果があったので、「お金」に関して、もっと説明していくべきだと思う。

#### (4) まとめ (ワークショップの結果から得られる示唆)

##### ① 副業・兼業が認められる基準が不明瞭であることに対する不安・課題認識が強い

行政側の視点としても、職員側の視点としても、副業・兼業を許可する基準が定まっていないことが課題であるとの指摘が各グループ共通で見られた。具体的には、有給休暇取得時に副業・兼業を実施してよいのか、副業・兼業をしているときにケガをした際の対応はどうなるのか、といった疑問・不安が挙げられていた。基準を明確にするとともに、手続を簡素化することが求められている。

##### ② 公務員の副業・兼業に対するイメージの刷新・推進する風土の醸成が必要

職場の風土自体が、副業・兼業を推進する空気にはなっていない。地域においても、公務員が地域で活動するイメージが湧いておらず、公務員は副業・兼業ができないという認識も根強いと感じられている。こうしたイメージや雰囲気刷新が求められている。また、民間で副業解禁の流れが進み、副業可能な職場を求める個人が増加している中、自治体において副業が認められない場合、就職先としての魅力度が劣ってしまう可能性もある。首長によるトップダウンでの推進や、原則OKとして例外を定める方法など、行政としての後押しを明確化することが求められている。

##### ③ 人事管理・人事制度の側面からの制度設計が必要

本業への支障の問題や、労働時間管理、人事評価への反映をどのようにするか、といった人事管理・人事制度の観点からの検討の必要性が挙げられていた。どのような職員を育成するのか、人材像を描いた上で、副業・兼業を行った職員が不利益にならないこと、職員の自発性による副業・兼業を促すことなどを制度に織り込むとともに、本業の人事評価への反映についても検討が求められている。また、副業・兼業を実施するために、本業における残業を減らすことが重要との指摘もあった。

④ 職員の資産形成や退職後の社会との接点づくりの面がからのニーズも強い

公益的な活動を行うとしても、有償であるからには資産形成の一種として実施したいニーズも多いとの指摘があった。また、職員のキャリアの延長として、退職後に社会との接点を持つための居場所づくりとしての役割を担う点に多くの共感が集まった。公益性や社会貢献の側面だけでなく、職員のライフプランやキャリアプランの面からの支援も求められている。