

2019年度 調査研究報告書の解説

「公務員の副業・兼業に関する調査研究報告書
～職員のスキルアップ、人材戦略、地域貢献の好循環を目指して～」について

早稲田大学 政治経済学術院 教授 稲継 裕昭

1. 調査の背景・目的

本調査・研究は、公務員による副業・兼業を後押しする動きも見られ始めていることを捉え、「地方公務員の副業・兼業」の位置づけや法制度、メリット・デメリット、事例等について体系的に整理しようとするものである。

特に、職員が勤務時間外に積極的に地域貢献活動に参加し、市民との協働によるまちづくりがより一層活発化することで、「地域の担い手不足」と「自治体における人材育成」を同時に解決できる可能性に着目し、職員・行政・地域のそれぞれの側面から分析・検討を行っている。

また、地域類型ごとの分析を行い、公務員の副業・兼業のあり方とその効果的な促進策についての提言を行っている。

本調査研究にあたっての視点として次の3つが掲げられている。

- (1) 地域活性化に資する「副業・兼業の推進モデル」の構築
- (2) 職員・行政・地域の3つの視座～特に行政における人材戦略の視点の提示
- (3) 多摩・島しょ地域の特性に応じた地域類型に基づく分析・提案

本報告書の構成は以下のとおりである。

第1章	調査研究の目的、概要
第2章	公務員における副業・兼業の現状と課題
第3章	副業・兼業における事例分析
第4章	多摩・島しょ地域における現状
第5章	多摩・島しょ地域における公務員の副業・兼業のあり方

2. 公務員における副業・兼業の現状と課題

公務員の「副業」、「兼業」については、国家公務員法（第103条、第104条）及び地方公務員法（第38条）に同様の規定が存在する。

地方公務員法第38条では、任命権者の許可がない場合には、「役員兼業」及び「自営兼業」、その他あらゆる報酬のある兼業に従事することを制限している。任命権者の許可の取得プロセスは、各自治体の個別の運用によって実施されており、各自治体が独自にガイドラインや指針を作成し、運用している例もみられる。

この法律自体に変更はないが、働き方改革の推進を受けて、国では2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定され、副業・兼業の普及促進が図られるとともに、2019年3月には国家公務員の兼業の許可基準が明確化された。

自治体においても、2017年4月に兵庫県神戸市が、報酬を得て職員が行う業務外活動を応援するための、副業・兼業の許可要件を全国で初めて定めた。

奈良県生駒市でも同年9月に副業・兼業制度の運用が始まった。その後、副業・兼業の経験が職員の育成に役立つのではないかと期待から、翌年8月には生駒市外での活動も認められるよう基準を改正した。

このように、先駆的な自治体では副業・兼業の基準を明確化して奨励する事例が広がりつつある。当初は地域貢献に主眼が置かれていたが、徐々に自治体職員の人材育成を期待するような運用もなされている。

▼図1 職員の副業・兼業を応援する制度の広まり

	神戸市	生駒市	新富町
首長の想い・スタンス	「地域をいかに元気にするか」 ↓ 公務員が地域で貢献することを認める	採用改革（副市長時代） 「求める職員像」	深刻化する地域の担い手不足に公務員が貢献 ↓ 対価による成果の明確化
導入の経緯	2017.4 「地域貢献応援制度」としてスタート 在職3年以上 市内のみ 2018.12 改正 在職6か月以上 市外も可	神戸市を参考 2017.9 制度スタート 在職3年以上 市内のみ 2018.8 改正 在職1年以上 市外も可 まっさらで、状況を見ながら基準をつくるスタンス	生駒市を参考 2018.10 制度スタート 在職1年以上 市内のみ 本町の産業発展に寄与（農作業を想定） 地域貢献型

<出典> 報告書P22

2017年11月には、広島県福山市で、人材サービス会社を通じて兼業・テレワークを前提としたキャリア採用が全国で初めて行われるなど、兼業を前提とした外部人材のキャリア採用¹を行う事例も見られ始めている。

職員数が減少する中、住民ニーズに的確に対応していくため、多摩・島しょ地域自治体においても人材戦略のひとつとして副業・兼業の活用を検討する必要がある。

3. 副業・兼業における事例分析

先進事例を分類すると「スキルアップ型」（都市部）と「地域貢献型」（郊外部）に分けられる（図2）。ただ、いずれも職員の成長・意欲向上を重視する方向にシフトしてきている。

▼図2 副業・兼業の制度類型

類型	地域	主な狙い	主な活動エリア	代表事例
スキルアップ型	都市部	職員のスキルアップ	地域を限定せず	神戸市・生駒市
地域貢献型	郊外部	地域の発展・活性化	自地域内	新富町

<出典> 報告書P46

先進事例は以下の点が共通している。

- (1) 地域・議会からの否定的な反応は想定よりも少なく、比較的好意的に受け止められている（制度導入の機は熟しているといえる）。
- (2) 前例がないため、まずやってみて、状況を見ながら基準をつくるスタンスで取組が重ねられている。概ね順調に運用できている。徐々に事例が蓄積されている。
- (3) 職員が安心し責任感を持って活動できるようになることと、人事担当課として職

¹ 単なる中途採用ではなく即戦力となりえる人材を週一回程度勤務の「戦略推進マネージャー」として雇い、報酬を渡す。

員の副業・兼業の実態を把握し、基準を明確にして適正に制度を運用できるようになるメリットが大きい。

- (4) 2019年3月に国家公務員における兼業基準が明確化されたことにより、今後さらに自治体職員における副業・兼業の基準を明確化する動きが広がる可能性がある。

▼図3 副業・兼業に関する先進事例一覧



<出典> 報告書P26

なお、副業・兼業やテレワークを前提として、民間人材のキャリア採用を実施する先進の福山市などの事例が出始めている。いずれも数名の募集に対して想定を大幅に上回る数百人規模の応募があり、高度な民間人材の活用とともに、自治体の採用力・人材戦略の向上、職員の意識改革につながっているという。

このような先進事例の人材育成、人材確保に向けた副業・兼業の取組を参考に、多摩・島しょ地域自治体でも、職員の成長を図りサービスや生産性の向上等につなげていく必要がある。本報告書に掲載されている先進事例は、現地ヒアリング調査結果を記しているものも多く、今後取り組もうとする自治体の参考となる。