

4. 多摩・島しょ地域における現状と課題

<自治体アンケート>

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たところ、自治体により副業・兼業の捉え方・運用がさまざまであり、件数にもばらつきがあった。

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だった。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、そもそも認可自体が不要である事例を挙げるなど、法律の趣旨の理解が不十分な自治体も存在する。

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った。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。

自治体として副業・兼業を奨励・支援している団体は1団体のみであった。

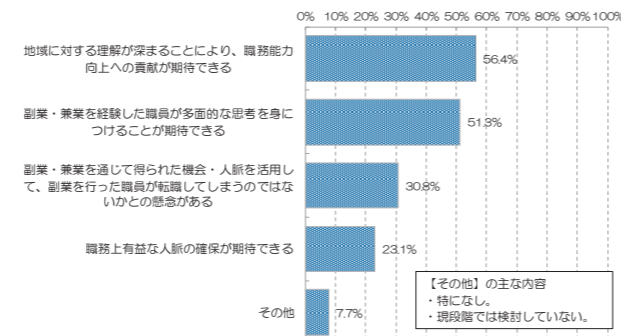
人材育成策としての副業・兼業については、「地域に対する理解」や「多面的な思考」の獲得という面で肯定的に捉える意見が多かったものの（図4）、人材確保策としての捉え方となると、副業を認めることでかえって人材流出につながることを懸念する回答が最も多くなった（図5）。

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にもなる。

先に先進事例としてみた自治体は、自治体運営の根幹に関わる人材の育成・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

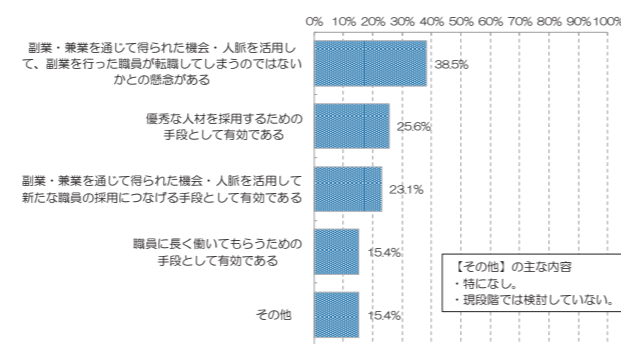
後急速に全国に取組が広がっていく可能性がある。その動きに取り残され、気づいたときには人材流出のリスクがますます高まっていたということのないよう、早期に危機感をもって積極的な検討を行う必要がある、と報告書は指摘している。

▼図4 人材育成策としての副業・兼業の可能性



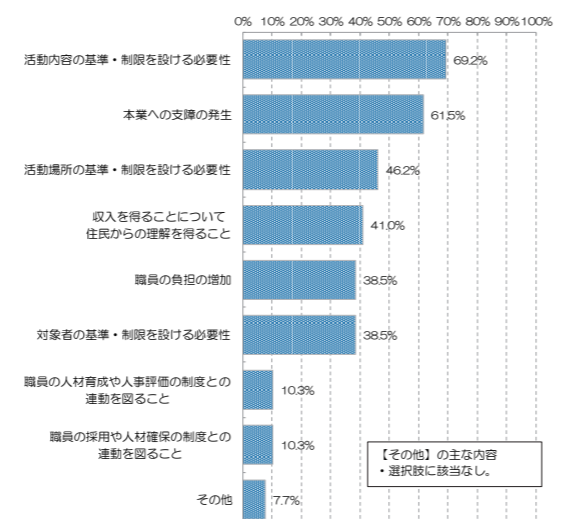
<出典> 報告書P59

▼図5 人材確保策としての副業・兼業の可能性



<出典> 報告書P60

▼図6 副業・兼業の制度化に向けた課題



<出典> 報告書P56

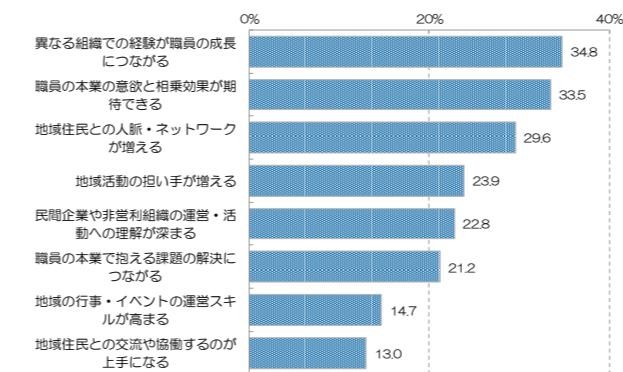
副業・兼業の制度化に向けた課題について問うたところ、図6の通りだった。「活動内容の基準・制限を設ける必要性」(69.2%)がもっとも多く、先進自治体の事例を応用できる部分もあるが、「本業への支障の発生」(61.5%)、「収入を得ることについて住民からの理解を得ること」(41.0%)、「職員の負担の増加」(38.5%)と各自治体で取り組む必要のある課題も多い。

<職員アンケート/住民アンケート>

職員を対象としたアンケート調査結果(N=908)では、副業・兼業に意欲的な意見が約5割となっており、若手ほど意欲的な傾向があった。副業・兼業を行う上での第一の障害は「処罰の恐れ」となっており、自治体側としては、制度化して基準を統一・明確化することが重要である。

また、住民アンケート結果(N=624)では、自治体職員の副業に対しては、「積極的に副業・兼業を行う方がよい」(14.1%)、「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」(55.6%)と、肯定的な意見が約7割を占め、その条件も寛容な傾向がある。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(図7)。

▼図7 市町村の職員が副業・兼業をすることで期待できること



<出典> 報告書P107

このように住民側からはむしろ望まれているにもかかわらず、基準が明確でなかったり十分な理解がされていなかったりするために、職員の側でブレーキがかかってしまっている。自治

体としては基準を明確化するなどの取組を進める必要があると考えられる。

5. 多摩・島しょ地域における公務員の副業・兼業のあり方

以上の検討を踏まえて、これからの多摩・島しょ地域における公務員の副業・兼業のあり方について、報告書は次の提言を行っている(図8)。

▼図8 提言

- ① 「業務外活動」としての位置づけを明確化する**
 - 「副業・兼業」の捉え方・運用について、担当課と職員との間で認識が異なっているケースも見られることから、制度・基準の明確化が必要。
 - 「副業・兼業」は「業務外活動」であることを明確にし、法制度上認められる「業務外活動」の範囲・基準と、そのうち有償での活動が認められる範囲・基準を明確にすることが重要。
- ② 職員のスキルアップ、人材戦略、地域貢献の好循環を創出する**
 - 先進事例では、職員のスキルアップを軸としつつ、地域における担い手不足の解消という地域貢献も果たし得る、「一挙両得」の仕組みとして「副業・兼業」が制度化・運用されている。
 - 副業・兼業が、職員の働き方の多様化につながり、職場としての魅力が向上することで、採用活動の強みや人材の流出を防ぐなど、「職員」・「行政」・「地域」における好循環を生む取組となる。
 - 「公益性の高い有償での業務外活動」を促進する仕組みを考えることが重要。
- ③ 「副業・兼業」の促進に向けてポイントを押さえて取り組む**
 - 社会や住民の「働き方の多様化」に向けた意識の広がりや、職員ニーズも高まりつつあることから、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り組む。
 - 具体的な事例の紹介など、制度の認知・活用を広げる工夫が必要。
 - あくまでも業務外の活動であることから人事評価に直結させず、人材戦略の一環として副業・兼業を促進することを検討する必要がある。
- ④ 民間人材を活用した人材戦略も検討する**
 - 民間の人材サービス会社を通じて、副業・テレワークを前提とした民間人のキャリア採用の動きが自治体に広がっている。
 - 官民を越えて人材の獲得・確保の競争が今後一層激化していく可能性を示唆しており、自治体としての外部人材の活用・確保という人材戦略としての視点も重要。

<出典> 報告書 概要版

時代の流れを積極的かつ先駆的に捉えて、社会貢献の側面だけでなく、職員のスキルアップ、人材戦略、地域貢献を好循環させ、相乗効果を発揮することで、地域としての経営力を高めていく視点を持つことが重要だと、報告書は指摘している。

住民サービスの向上に資すること(地方自治法第1条の2)が自治体の使命であることから、住民が望んでいる方向への舵切がいま、求められていると考えられる。