

## 1. 多摩・島しょ地域の市町村アンケート集計結果一覧

※ 数値については、小数点第2位を四捨五入した値を掲載しているため、合計値が100.0%とならない場合がある。  
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、「NA」は数値による回答の設問を示す。なお、「MA」の設問における「全体」の値は、回答者数であり、回答総数でない。

問1. (2019年4月1日時点でご回答ください) 全職員のうち、貴自治体内に居住する職員数の割合はどれくらいですか。(非正規職員、派遣職員は含まず)(NA)

<省略>

問2. 直近の5年間(2015~2019、2020~2024年度)で、首長の許可により実施が認められた職員における副業・兼業の事例は何件ありますか。事例がある場合、その内訳の概要をお聞かせください。※実件数をお答えください。(たとえば、1人が2件の副業を申請し2件とも認められた場合には2件として、2017年度に実施が認められた副業が2018年度も改めて認められた場合には1件として扱います。)(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
0~50未満	23	59.0%	21	53.8%
50~100未満	9	23.1%	9	23.1%
100~150未満	3	7.7%	3	7.7%
150~200未満	2	5.1%	1	2.6%
200~250未満	0	0.0%	3	7.7%
250~300未満	1	2.6%	0	0.0%
300~350未満	0	0.0%	1	2.6%
350~400未満	1	2.6%	0	0.0%
400以上	0	0.0%	1	2.6%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問3. 職員における副業・兼業を自治体として奨励・支援していますか。奨励・支援している場合、その具体的な内容や制度・仕組みについてお聞かせください。(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
奨励・支援している	1	2.6%	1	2.6%
特に奨励・支援していない	38	97.4%	38	97.4%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

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、規程等がありますか。ある場合、その具体的な内容についてお聞かせください。

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
ある	15	38.5%	19	48.7%
特にない	23	59.0%	20	51.3%
無回答	1	2.6%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問5. 副業・兼業に関して、懲戒処分（免職・停職・減給・戒告）を行った事例はありますか（訓告・嚴重注意等は除く。）。ある場合、その具体的な内容についてお聞かせください。(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
ある	2	5.1%	2	5.1%
特にない	37	94.9%	37	94.9%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問6. 職員における副業・兼業のニーズ・関心は高まっていますか。(MA)

	2019年度調査		2024年度調査	
	N	%	N	%
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	4	10.3%	2	5.1%
職員から副業・兼業に関する問合せ・相談が増えている	8	20.5%	9	23.1%
職員における地域貢献活動（無償）が増えている	0	0.0%	2	5.1%
議会において、職員の副業・兼業に関する質問があった	1	2.6%	4	10.3%
議会において、職員の地域貢献活動（無償）に関する質問があった	1	2.6%	1	2.6%
住民から、職員の副業・兼業に関する要望・問合せ等があった	0	0.0%	0	0.0%
住民から、職員の地域貢献活動（無償）に関する要望・問合せ等があった	0	0.0%	0	0.0%
職員の副業・兼業に関する規定・制度等の検討を開始した（制定した）	1	2.6%	2	5.1%
職員の地域貢献活動（無償）に関する規定・制度等の検討を開始した（制定した）	1	2.6%	2	5.1%
ニーズ・関心の高まりは感じられない	28	71.8%	24	61.5%
その他	2	5.1%	1	2.6%
無回答	0	0.0%	1	2.6%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問7. 職員が副業・兼業を行うことにより、どのような成果やメリットが期待できると考えられますか。(MA・3つまで)

	2019年度調査		2024年度調査	
	N	%	N	%
職員の本来の意欲と相乗効果が期待できる	5	12.8%	11	28.2%
職員の本来で抱える課題の解決につながる	2	5.1%	3	7.7%
異なる組織での経験が職員の成長につながる	18	46.2%	21	53.8%
地域住民との人脈・ネットワークが増える	20	51.3%	19	48.7%
地域住民との交流や協働するのが上手になる	5	12.8%	6	15.4%
民間企業や非営利組織の運営・活動への理解が深まる	12	30.8%	11	28.2%
地域の行事・イベントの運営スキルが高まる	2	5.1%	6	15.4%
地域活動の担い手が増える	15	38.5%	16	41.0%
職員の退職後のキャリア形成に役に立つ	7	17.9%	8	20.5%
その他	4	10.3%	4	10.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問8. 職員が副業・兼業を行うことにより、どのような課題やデメリットがあると考えられますか。(MA・3つまで)

	2019年度調査		2024年度調査	
	N	%	N	%
副業・兼業で時間の制約が増え、本業が疎かになる	23	59.0%	27	69.2%
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	14	35.9%	8	20.5%
本業での緊急事態・要請に対応できないケースが増える	21	53.8%	18	46.2%
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	4	10.3%	3	7.7%
本業の報酬と副業・兼業の報酬の扱い（線引き）が曖昧になる	12	30.8%	12	30.8%
本業における公平性に支障が生まれる	10	25.6%	13	33.3%
本業で得た情報の漏洩につながる	8	20.5%	5	12.8%
その他	2	5.1%	5	12.8%
無回答	0	0.0%	1	2.6%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問9. 職員における副業・兼業の制度化に関して、課題に感じていることはありますか。(MA)

	2019年度調査		2024年度調査	
	N	%	N	%
職員の負担の増加	15	38.5%	19	48.7%
本業への支障の発生	24	61.5%	28	71.8%
収入を得ることについて住民からの理解を得ること	16	41.0%	16	41.0%
職員の人材育成や人事評価の制度との連動を図ること	4	10.3%	1	2.6%
職員の採用や人材確保の制度との連動を図ること	4	10.3%	3	7.7%
活動場所の基準・制限を設ける必要性	18	46.2%	12	30.8%
活動内容の基準・制限を設ける必要性	27	69.2%	27	69.2%
対象者の基準・制限を設ける必要性	15	38.5%	11	28.2%
その他	3	7.7%	1	2.6%
無回答	0	0.0%	2	5.1%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問10. 任期付任用等で民間人材を積極的に活用している事例はありますか。事例がある場合、どのような事例かお聞かせください。(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
ある	11	28.2%	12	30.8%
特にない	28	71.8%	27	69.2%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

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事例（一般的な委員会の委員等は除く。）はありますか。（例：弁護士をアドバイザーとして活用など） 事例がある場合、どのような事例かお聞かせください。(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
ある	6	15.4%	9	23.1%
特にない	33	84.6%	30	76.9%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

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はありますか。ある場合、具体的な内容をお聞かせください。(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
ある	14	35.9%	14	35.9%
特にない	25	64.1%	25	64.1%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問13. 他の自治体と専門的な職員等を共有したり、職員を相互に派遣したりする人事交流はありますか。ある場合、具体的な内容をお聞かせください。(SA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
ある	15	38.5%	18	46.2%
特にない	24	61.5%	21	53.8%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問14. 人材育成策としての副業・兼業の可能性についてご意見をお聞かせください。(MA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
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	20	51.3%	25	64.1%
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	22	56.4%	20	51.3%
職務上有益な人脈の確保が期待できる	9	23.1%	9	23.1%
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	12	30.8%	20	51.3%
その他	3	7.7%	2	5.1%
無回答	0	0.0%	2	5.1%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問15. 人材確保策としての副業・兼業の可能性についてご意見をお聞かせください。(MA)

2019年度調査      2024年度調査

	N	%	N	%
優秀な人材を採用するための手段として有効である	10	25.6%	11	28.2%
職員に長く働いてもらうための手段として有効である	6	15.4%	8	20.5%
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	9	23.1%	13	33.3%
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	15	38.5%	21	53.8%
その他	6	15.4%	2	5.1%
無回答	0	0.0%	3	7.7%
全体	39	100.0%	39	100.0%

問16. その他、職員における副業・兼業に関して、ご意見や困っていること、国・都などに要望したいことがあればご記入ください。(FA)

2019 年度調査

<基準の整備の必要性>

- 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。
- 兼業に必要な時間の創出のための制度構築のほか、兼業を行ううえ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ます。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考えます。
- 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。
- 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。
- 副業・兼業を許可する際の明確な基準。
- 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。

<今後の副業・兼業に関する検討の見込み>

- 職員の採用（特に専門職）に苦慮して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きません。

2024 年度調査

- 副業や兼業により広い視野が身に付くという効果は期待できるが、私的な繋がりが出来ることに対する、公平公正な行政運営の妨げになる可能性もあるため留意が必要と考える。
- 庁内のマンパワーが不足しており、こういった検討を行う余裕がない。
- 他自治体の副業・兼業における許可基準や課題を知りたいです。
- アフィリエイト広告での収入やインターネット上での活動について、職員から問い合わせがある。インターネット上の活動についての制限や許可の範囲について指針をいただきたい。