

# かゆいところに手が届く！

## 公務員の副業・兼業に関して～調査研究のその後について～

調査課 川端 健太郎（八王子市派遣）

### 1. はじめに

公務員の副業・兼業と聞くとどのようなイメージを持ちますか。公務員は副業・兼業を制限されている、住民から理解が得られないというイメージが強いのではないのでしょうか。実際には完全に制限されているわけではなく、職種などによって実施することが可能です。また、近年、自治体における人材戦略の施策としても検討されており、今後拡大していく可能性があります。

2019（令和元）年度に当調査会では「公務員の副業・兼業に関する調査研究～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～」(以下、「前回調査研究」という。)調査研究を実施しました。前回調査研究では、文献調査や先進事例、多摩・島しょ地域自治体や職員、住民へアンケートを行い、職員、行政、地域の3つの観点から公務員の副業・兼業のあり方について提言を報告書にまとめています。

本稿では、自治体アンケートや新たな取組事例を調査することで、前回調査研究からの変化についてご紹介いたします。前回調査研究では地域活性化に資するものに絞って調査研究を行っていますが、社会的な変化も鑑みて、副業・兼業の枠を営利企業まで広げている事例を取り上げます。

副業・兼業に関する詳細な内容に関しては、前回調査研究報告書を当調査会ウェブサイト<sup>1</sup>で公開していますので、是非ご一読ください。

▼図表1 公務員の副業・兼業に関する調査研究報告書



<出典> 公益財団法人 東京都町村自治調査会

### 2. 副業・兼業の規定 (前回調査研究報告書第2章参照)

国家公務員の副業・兼業は国家公務員法(第103条、第104条)で規定されており、人事院が公表している「義務違反防止ハンドブックー服務規律の保持のためにー」<sup>2</sup>で事例も含め基準が紹介されています。

一方、地方公務員における副業・兼業は地方公務員法第38条で規定されています。国家公務員と異なり、任命権者の許可を得ることで副業・兼業が可能となります。自治体によって独自のガイドラインや指針を設けているケースもありますが、多くは国家公務員の

1 東京都町村自治調査会「公務員の副業・兼業に関する調査研究報告書」(<https://www.tama-100.or.jp/0000000900.html>) (2025年5月16日確認)

2 人事院「服務・懲戒制度」([https://www.jinji.go.jp/seisaku/kinmu/fukumu\\_choukai.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kinmu/fukumu_choukai.html)) (2025年5月16日確認)

基準に準じて公益性が高い地域貢献活動を対象としています。例を挙げると、労務等の対価の意味合いを持たない謝礼などにあたる、研修講師や執筆、地域の協議会などの委員や消防団、営利を主目的と判断されない範囲での農業や不動産業などがあります。また、許可の要件として職場での人事評価が一定以上であることなど、業務そのものの以外にも基準を設けているケースもあります。このように、自治体ごとに判断基準が分かれることもあり、許可される職種や業務内容にあたるかなどを、所属している自治体に確認する必要があります。

また、本業以外に仕事を持つことを副業あるいは兼業と言われていますが、法令上の定義はありません。副業と兼業の違いについては出典元によって異なり、副業と兼業をほぼ同様の意味として使用している場合もあります。そのため、本稿では引用などを除き、「副業・兼業」と表記します。

### 3. 前回調査研究からの社会的な変化について

第217回国会における石破内閣総理大臣施政方針演説（2025（令和7）年1月24日閣議決定）において、地方公務員の副業・兼業の弾力化が言及されているように、近年の社会的な変化を背景に様々な検討がなされています。地方公務員に関しては総務省の働き方分科会<sup>3</sup>で検討が行われていますが、本稿では社会的な変化について分かりやすく記載されている、人事院の人事行政諮問会議<sup>4</sup>の会議内容を基にご紹介します。

人事行政諮問会議の最終提言（2025年3月24日）において、国家公務員の新たな主体的な学び支援の1つとして兼業・副業経験の後押しが挙げられています。

会議資料によると、若い世代は自身のキャリアを自律的に形成したいという志向が強く、副業・兼業に対する意欲も高いとされています。内閣府が実施した「満足度・生活の質に関する調査報告書 2022 ～我が国の Well-being の動向～」<sup>5</sup>（2022（令和4）年7月29日）では、副業・兼業を実施している正規雇用者は8%程度おり、実施意向を含めると半数を超えるとされています。そういったニーズの高まりを受けて、民間企業では2022年度以降、副業・兼業を認める企業が増加しています。

▼図表2 副業兼業を認めている企業

社外への送出：認めている企業の推移 5000人以上企業・企業規模統計

○ 常用労働者数が5000人以上の企業は、2022年では83.9%が「認めている」または「認める予定」と回答し、企業規模統計を上回る増加率となっている。



<出典> 一般社団法人日本経済団体連合（2022）  
「副業・兼業に関するアンケート調査」

このような流れを受けて、国家公務員の副業・兼業も後押ししていくべきとの最終提言がなされています。地方公務員に関しても、総務省の働き方分科会の経過や石破内閣総理大臣の施政方針演説から読み取れるように、今後、制度・需要共に一層拡大していく可能性があります。

また、人事行政諮問会議の会議資料の中で、公務員の副業・兼業に関する市民意識の一例として、当調査会の前回調査研究が活用されています。当時の調査では、多摩・島しょ地域に在住している住民624名を対象に行ったア

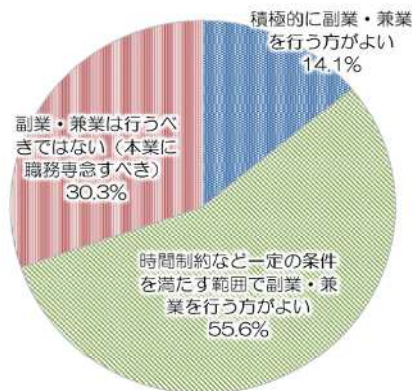
3 総務省「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」([https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/kenkyu/shakainohenkaku/index.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/shakainohenkaku/index.html)) (2025年5月16日確認)

4 人事院「人事行政諮問会議」(<https://www.jinji.go.jp/civilservicehrmadvisoryboard/>) (2025年5月16日確認)

5 内閣府「満足度・生活の質に関する調査」(<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/index.html>) (2025年5月16日確認)

ンケート調査で 69.7%が公務員の副業・兼業に肯定的な回答をしています。

▼図表3 副業・兼業に関する住民の意識調査



<出典>公益財団法人 東京市町村自治調査会(2019)「公務員の副業・兼業に関する調査研究報告書」

4. 多摩・島しょ地域自治体の副業・兼業に関するアンケート結果

前回調査研究との比較を目的に行った、多摩・島しょ地域自治体のアンケート結果を一部抜粋してご紹介します。別途、当調査会ウェブサイト<sup>6</sup>で調査結果一式を掲載していますので併せてご覧ください。

◇副業・兼業に関するアンケート  
調査対象:多摩・島しょ地域39市町村  
対象部門:人事労務の主管課  
調査基準日:2024(令和6)年度末  
調査項目:前回調査研究と同様の内容

※前回調査と比較しやすいようアンケート結果は下記表記で記載します。

【2019年度調査】

- ・ 前回調査研究
- ・ 調査対象期間:2015(平成27)年度～2019(令和元)年度の5年間

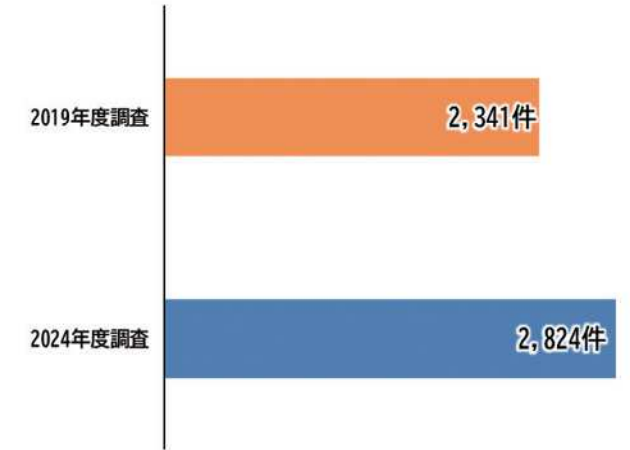
【2024年度調査】

- ・ 本稿における調査
- ・ 調査対象期間:2020(令和2)年度～2024(令和6)年度の5年間

6 東京市町村自治調査会「かゆいところに手が届く！多摩・島しょ自治体お役立ち情報」(<https://www.tama-100.or.jp/category/8-0-0-0-0-0-0-0-0-0.html>)(2025年5月16日確認)

(1)副業・兼業の実施数(設問2)

▼図表4 39市町村の副業・兼業の申請件数(N=39)



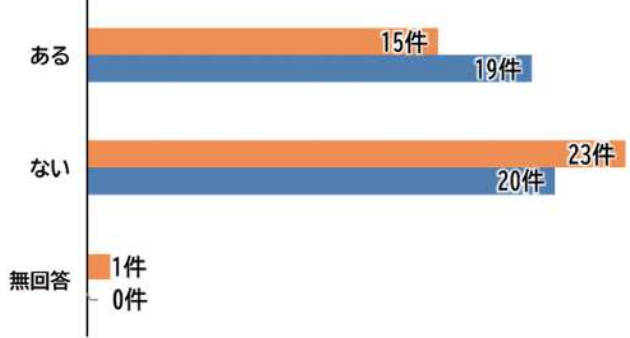
▼図表5 2024年度調査における申請件数別(N=39)



申請件数の総数は500件程度増えており、増加傾向にあると言えます。申請件数別だと0件の自治体が2自治体減り、101件以上の自治体が2自治体増えています。

(2)定義や対象・範囲の規定の有無(設問4)

▼図表6 副業・兼業の定義、対象・範囲の規定の有無(N=39)

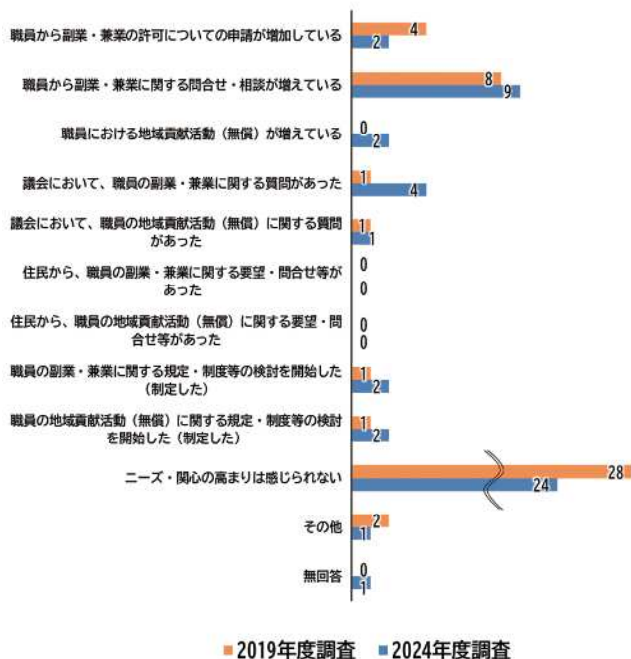


■ 2019年度調査 ■ 2024年度調査

2019年度調査時から副業・兼業の定義や対象・範囲の規定を新たに設けた自治体が4自治体増えています。

### (3) ニーズ・関心の高まり(設問6)

▼図表7 職員におけるニーズ・関心の高まり  
(N=39、複数回答)



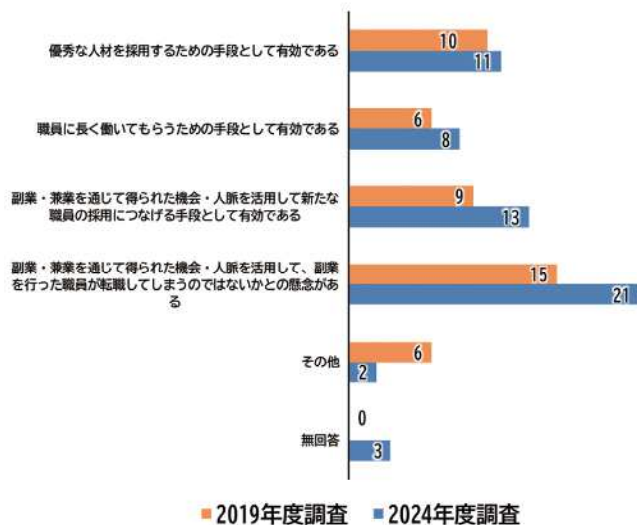
申請数が増加していると実感している自治体は4自治体から2自治体となっています。一方でニーズ・関心の高まりを感じられない自治体は28自治体から24自治体となっています。この5年で新たに無償の地域貢献活動も含め、規定・制度の検討を開始した(制定した)自治体が2自治体ありました。

職員による問合せの相談は8自治体から9自治体に増加しましたが、住民からの質問や要望は2019年度調査から変化がありませんでした。一方で議会での関連質問があった自治体は1自治体から4自治体に増加しています。



### (4) 人材確保施策としての可能性(設問15)

▼図表8 人材確保策としての可能性  
(N=39、複数回答)



優秀な人材確保の手段や職員採用に繋がる手段、離職防止の手段(長く働いてもらうための手段)として有効であると回答する自治体が1~4自治体増加しており、全体的に人材確保施策として有効と認識している自治体が増加していました。一方で、転職の要因になると懸念する自治体が6自治体増加しています。

### (5) まとめ

多摩・島しょ地域全体の申請件数としては500件程度増加していますが、各自治体ではニーズの高まりを実感するほどの増加傾向ではないようでした。また、職員や住民からの問合せに関しては大きな変化が見られませんでした。議会での関連質問は増加していました。

人材確保の施策としても前回より有効性を見出している自治体はやや増加していますが、それ以上に人材流出を懸念している自治体が増加しているという結果が見て取れました。

## 5. 大阪府の事例

大阪府では2024(令和6)年4月より、営利企業で有報酬による副業・兼業を行う際の許可要件の明確化を行い、職員の多様なニーズに対応できるよう取り組んでいます。

### (1)許可要件の明確化の経緯

大阪府では2024年に、現行の組織・人員体制が社会経済情勢や職員の状況などに合致しているか、各制度が職員のやる気やスキルアップにつながるものとなっているかといった観点から、組織・人事給与制度全般について点検を行いました。その結果、職員の多様化するニーズに対応できるよう、社会・地域への貢献や自身のスキルアップを実現できる環境の整備に取り組んでいく必要があると認識しました。

副業・兼業は近年の多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う労働力の減少等を背景として、民間企業において拡充されてきています。このような背景を踏まえ、保有資格の活用や、社会・地域への貢献、自身のスキルアップなど、職員の多様化するニーズに対応できる環境整備の一環として、営利企業等の従事制限の許可要件について見直しを行いました。

### (2)職員の実施意向

2023(令和5)年度に制度改正等の検討にあたり、職員の就業意欲やキャリアビジョン等の参考とするために職員約8,800名を対象にアンケートを行いました(回答率約68%)。

アンケートの中で副業・兼業の実施意向を確認すると、55.9%の職員が実施の意向を

持っていることが分かりました。実施意向のある職員の中で実施したい理由として、収入増加のため(35.3%)、スキル・能力向上のため(11.1%)、新たな人脈構築のため(3.5%)、地域貢献ができるため(3.8%)、副業で得た経験を業務に活かせるため(2.2%)という結果でした。

### (3)明確化した許可要件の内容

営利企業等の従事制限の許可要件については、図表9のとおり許可要件の基準を明確化し、職員が安心して副業・兼業を行える環境を整備しました。

### (4)2024年度実績

要件の見直しを行った2024年度の副業・兼業の許可件数は2023年度と比較して増加しており、許可された事例の中には、塾講師や販売員などがあり、要件の明確化の際に例示した業務での副業・兼業が行われていました。

### (5)現状での課題

制度自体や要件を見直したことが職員に浸透していない点は課題に感じています。

今後、職員アンケートなどを通じて、利用しやすい制度となっているかを分析し、制度の周知と定着を図るため、周知の仕方などを工夫していく予定です。

▼図表9 許可要件の概要

#### 【許可基準の例】

- ・ 兼業時間は週8時間以内又は1か月30時間以内、また勤務時間が割り振られた日において1日3時間以内の範囲を超えないこと
- ・ 原則として、兼業する事業の責任者とならないこと
- ・ 報酬が社会通念上相当と認められる程度を超えないこと など

#### 【想定される業務例】

行政嘱託員、部活指導員、塾講師、地域活動やOB会等の役員、コンビニ等の販売員、飲食業のスタッフ、司会業、モデル・タレント業、新聞・牛乳配達、農林水産業、土木業、自作販売(アクセサリー、アート作品、アプリ開発) など

<出典>大阪府「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)(令和6(2024)年3月)」をもとに筆者作成

## 6. おわりに

2019 年度に行った前回調査研究からの社会的な変化、多摩・島しょ地域自治体の現状、新たな取組についてご紹介しました。

社会的には公務員の副業・兼業に関して検討が重ねられており、今後、職員のニーズに合わせて拡大していく可能性が高くなっています。多摩・島しょ地域自治体アンケートから申請件数が増加していることが読み取れましたが、各自治体ではニーズの高まりを実感するほどの増加傾向ではないようでした。一方で職員流出の危機感が高まっていることが読み取れました。

今後、社会的な変化やニーズ・関心の高まりにより公務員の副業・兼業に関して、自治体でも人材戦略の一環として対応していく必要があります。人材流出に繋がる可能性もありますが、社会全体で副業・兼業が広がっていく中で、自治体のみ制限をかける弊害も考慮して、対応を定めていく必要があるのではないのでしょうか。前回調査研究報告書第5章に人材戦略としての仕組み作りと基準のモデル、ポイントなどをまとめています。是非ご一読ください。

また、前回調査研究では触れていなかった営利企業での副業・兼業が広がっていく可能性も高くなっています。基本的な考え方はこれまでと変わらないものの、組織として戦略的に取り組めるよう大阪府の事例のように、より明確な基準を明示する必要があります。職員にとっても明確な基準があることで、働き方の一つとして副業・兼業を選択肢として検討することができ、職場環境への満足度も高まります。職員の職場への満足度の向上は職員の拡充に繋がり、市民サービス向上にも寄与します。

本稿が多摩・島しょ地域自治体における、公務員の副業・兼業に関する人材戦略の一助になれば幸いです。

## ○テーマ募集に関して

本稿は前回調査研究からの追跡調査として実施しました。本誌「東京市町村自治調査会ニュースレター」2月号での掲載や、2月と7月に多摩・島しょ地域自治体の企画部門宛で「かゆいところに手が届く！－多摩・島しょ自治体お役立ち情報－」のテーマ募集を行っています。当調査会で過去に行った調査研究のその後や、細部のみ調査して欲しいなどのご要望も受け付けています。積極的にテーマ案のご応募をいただけますと幸いです。

