ネットワーク

Vol.202
2025
5
MAY

発行・編集
マッセOSAKA

公益財団法人大阪府市町村振興協会
おおさか市町村職員研修研究センター
大阪市中央区大手前3丁目1番43号
大阪府新別館南館6階
TEL 06-6920-4565 FAX 06-6920-4561
HP：https://www.masse.or.jp/
E-mail：center-tr@masse.or.jp

本号では、令和７年度のマッセＯＳＡＫＡ研修研究事業についてご紹介いたします。
また、マッセＯＳＡＫＡホームページに最新情報を掲載しておりますので、併せてご覧ください。

◆ 研究事業の紹介 ◆

研究事業では、市町村独自の政策形成の推進を目指し、広域的あるいは将来的な課題についての調査・研究を進め、新たな行政課題や政策についての提言、情報の蓄積や受発信を行います。

● 研究会

令和７年度は、次の２つの研究会を実施します。詳細については、次号でご紹介いたします。

- **行動経済学（ナッジ理論）の活用研究会**
- **地方自治体における専門人材（土木・建築）の確保・育成のあり方研究会**

研究会の様子

● 地方自治ゼミナール

引き続き、大学等と連携して、より専門性の高い調査・研究を行います。令和７年度は、新たに関西大学大学院との連携事業を実施します。

【大阪学院大学大学院経済学研究科との連携】

行政に携わっている人を対象として、公共政策に関する特定テーマを設定し、範囲を限定したより高度な研究を行います。

【大阪公立大学大学院都市経営研究科との連携】

希望する大テーマを１つ選択し、都市公共政策分野の第一人者をゲストスピーカーとしてお招きするワークショップ（３回程度）への参加を通して、公共政策が直面する課題解決のための研究を行います。

【和歌山大学大学院経済学研究科との連携】

公共政策に関する特定テーマについて研究・検討を行うことにより、実践的能力の向上を図ります。

【関西大学大学院経済学研究科との連携】

公共政策に関するテーマについて、公開ゼミナールを行います。

● 研究紀要

市町村行政における喫緊課題を取り上げ、研究者による「政策提言論文集」として発行します。また、府内市町村職員から公募した論文の中から最優秀論文を掲載します。

マッセOSAKA公募論文・エッセイ募集！

自治体や行政に関する内容であれば、福祉、教育、環境、行財政などテーマは自由です。ふるってご応募ください。

応募締切：令和７年９月26日（金）必着

令和7年度　新規研修紹介

チームビルディング研修

●日程　令和7年 10 月 30 日（木）
●講師　株式会社ウェブエイト　岡森　英幸　氏

高い成果を上げる組織（チーム）を作るために、そもそもチームビルディングとは何か、なぜ必要なのかという基本的なポイントを押さえた上で、チームビルディングの始め方やプロセス、よいチームを作るためのコミュニケーション等について学びます。（申込締切日：9月 22 日）

定年年齢の引き上げに伴うキャリア研修（eラーニング）

●日程　令和7年 10 月1日（水）～ 11 月 30 日（日）
●詳細については、別途通知いたします。

定年年齢の引き上げにより、60 歳以降の働き方が大きく変わろうとする中、最後まで充実した公務員人生を送ることができるよう、公務員の使命感と倫理観の再認識や求められる役割の認識などにより、これからのキャリアについて考えます。（申込締切日：8月中旬予定）

優秀な人材の確保・育成研修

●日程　令和7年 11 月 20 日（木）
●講師　獨協大学法学部総合政策学科　教授　大谷　基道　氏

昨今の自治体現場における人材確保が困難となっている現状を踏まえ、人事担当者・採用担当者向けに、採用における新たな取組みや人材育成のための施策例など、人材確保と人材育成の2つの切り口からそれぞれの課題及び対応策について学びます。（申込締切日：10 月 14 日）

関西大学大学院経済学研究科との連携 ※詳細については、別途通知いたします。

行財政の専門家からの問題提起を受け、自治体職員・関西大学の学生が一緒になって自治体が直面する課題を洗い出し、その解決策や今後の展望等について議論する場とします。

【7月開催】
●日程　令和7年7月 18 日（金）14 時 00 分～ 17 時 00 分
●会場　関西大学梅田キャンパス
●講師　おおさか市町村職員研修研究センター 所長・関西大学経済学部 教授　林　宏昭　氏

【11月開催】
●日程　令和7年 11 月 28 日（金）14 時 00 分～ 17 時 00 分
●会場　おおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）
●講師　市町村職員中央研修所 学長・関西大学客員教授　岡本　全勝　氏

大切なお知らせ

研修日程の変更について

「令和7年度研修と研究」に記載の下記研修につきまして、諸般の事情により日程変更することとなりました。3ページ「令和7年度　研修一覧」は、変更後の日程を記載しております。

①統計的思考を用いた地域情報分析研修
変更前　令和７年８月 19 日(火)～ 20 日(水)　⇒　**変更後　令和７年８月 18 日(月)～ 19 日(火)**

令和7年度　研修一覧

（申込締切順）　　各研修の定員については変更が生じることがあります。

研修コース名	始期		終期		申込締切日		日数	定員
業務所管課新任担当者向け標準化入門研修 ～基礎から学ぶ標準化～	R7.5.30	（金）	R7.5.30	（金）	R7.4.25	（金）	1	
住民税課税事務基本研修	R7.5.27	（火）	R7.5.28	（水）	R7.4.28	（月）	2	40
会議が変わる！効率的・効果的な会議の進め方研修 ～ホワイトボードを活用して意見や議論の流れを可視化する～	R7.5.30	（金）	R7.5.30	（金）	R7.4.30	（水）	1	36
法制執務研修	R7.6.3	（火）	R7.6.4	（水）	R7.5.7	（水）	2	40
事例から学ぶ災害対応研修 ～全職員が日頃から危機管理意識を持つことが有事の際に役立つ～	R7.6.6	（金）	R7.6.6	（金）	R7.5.7	（水）	1	36
法律研修（民法）	R7.6.10	（火）	R7.6.11	（水）	R7.5.12	（月）	2	40
ＣＡＤ研修（基礎①）	R7.6.11	（水）	R7.6.12	（木）	R7.5.12	（月）	2	28
工事監理・検査の進め方研修	R7.6.13	（金）	R7.6.13	（金）	R7.5.13	（火）	1	40
契約事務基本研修	R7.6.16	（月）	R7.6.23	（月）	R7.5.16	（金）	2	48
法律研修（地方自治法）	R7.6.17	（火）	R7.6.18	（水）	R7.5.19	（月）	2	56
ＣＡＤ研修（基礎②）	R7.6.18	（水）	R7.6.19	（木）	R7.5.19	（月）	2	28
ナッジ理論を活用した資料作成研修	R7.6.20	（金）	R7.6.20	（金）	R7.5.20	（火）	1	48
戦略的な情報発信研修	R7.7.1	（火）	R7.7.2	（水）	R7.5.22	（木）	2	25
固定資産税課税事務（土地）基本研修	R7.7.3	（木）	R7.7.4	（金）	R7.5.26	（月）	2	40
固定資産税課税事務研修（総則）	R7.6.24	（火）	R7.6.24	（火）	R7.5.26	（月）	1	30
ＣＡＤ研修（応用）	R7.6.25	（水）	R7.6.26	（木）	R7.5.26	（月）	2	28
法律研修（地方公務員法）	R7.6.26	（木）	R7.6.27	（金）	R7.5.26	（月）	2	56
ファシリテーション入門研修 ～参加したくなる会議のつくり方～	R7.7.8	（火）	R7.7.9	（水）	R7.5.29	（木）	2	36
エクセル応用研修①	R7.7.10	（木）	R7.7.11	（金）	R7.6.2	（月）	2	28
ムダなく仕事をするためのタイムマネジメント研修①	R7.7.11	（金）	R7.7.11	（金）	R7.6.2	（月）	0.5	30
ムダなく仕事をするためのタイムマネジメント研修②	R7.7.11	（金）	R7.7.11	（金）	R7.6.2	（月）	0.5	30
議会答弁対応力向上研修	R7.7.15	（火）	R7.7.15	（火）	R7.6.5	（木）	1	36
ワード応用研修①	R7.7.15	（火）	R7.7.15	（火）	R7.6.5	（木）	1	28
エクセル応用研修②	R7.7.16	（水）	R7.7.17	（木）	R7.6.6	（金）	2	28
交渉力アップ研修	R7.7.17	（木）	R7.7.17	（木）	R7.6.9	（月）	1	40
固定資産税課税事務（家屋）基本研修	R7.7.23	（水）	R7.7.24	（木）	R7.6.13	（金）	2	40
エクセル実務研修（マクロ／ＶＢＡ①）	R7.7.23	（水）	R7.7.24	（木）	R7.6.13	（金）	2	28
空き家対策研修～自治体の対処法～	R7.7.25	（金）	R7.7.25	（金）	R7.6.16	（月）	1	40
パワーポイント研修	R7.7.25	（金）	R7.7.25	（金）	R7.6.16	（月）	1	28
法律研修（行政法）	R7.7.29	（火）	R7.7.30	（水）	R7.6.19	（木）	2	48
エクセル実務研修（関数・集計①）	R7.7.29	（火）	R7.7.30	（水）	R7.6.19	（木）	2	28
エクセル応用研修③	R7.7.31	（木）	R7.8.1	（金）	R7.6.23	（月）	2	28
リスクマネジメント研修 ～組織で取り組むための具体策～	R7.8.5	（火）	R7.8.5	（火）	R7.6.26	（木）	1	30
アクセス基礎研修①	R7.8.5	（火）	R7.8.6	（水）	R7.6.26	（木）	2	28
政策法務研修	R7.8.7	（木）	R7.8.8	（金）	R7.6.30	（月）	2	20
エクセル応用研修④	R7.8.7	（木）	R7.8.8	（金）	R7.6.30	（月）	2	28
統計的思考を用いた地域情報分析研修	R7.8.18	（月）	R7.8.19	（火）	R7.7.10	（木）	2	20
エクセル応用研修⑤	R7.8.19	（火）	R7.8.20	（水）	R7.7.10	（木）	2	28
エクセル実務研修（マクロ／ＶＢＡ②）	R7.8.21	（木）	R7.8.22	（金）	R7.7.14	（月）	2	28
ハラスメント相談員研修	R7.8.26	（火）	R7.8.26	（火）	R7.7.17	（木）	1	30
ワード応用研修②	R7.8.26	（火）	R7.8.26	（火）	R7.7.17	（木）	1	28
これからの時代における自治体経営と職員像 ～行政学の視点から～	R7.8.27	（水）	R7.8.27	（水）	R7.7.18	（金）	1	40
エクセル実務研修（関数・集計②）	R7.8.27	（水）	R7.8.28	（木）	R7.7.18	（金）	2	28
自治体の財政研修 ～住民との共有を目指した自治体財政の理解の深め方～	R7.8.28	（木）	R7.8.28	（木）	R7.7.22	（火）	1	25
プレゼンテーション研修 ～口頭・書面でわかりやすく伝えるために～	R7.9.2	（火）	R7.9.2	（火）	R7.7.24	（木）	1	32
エクセル応用研修⑥	R7.9.2	（火）	R7.9.3	（水）	R7.7.24	（木）	2	28
「ありがとう」と言ってもらえる住民サービス（ＣＳ）向上研修	R7.9.3	（水）	R7.9.4	（木）	R7.7.25	（金）	2	36
アクセス基礎研修②	R7.9.4	（木）	R7.9.5	（金）	R7.7.28	（月）	2	28
ハードクレーム対応研修	R7.9.5	（金）	R7.9.5	（金）	R7.7.28	（月）	1	30
エクセル実務研修（マクロ／ＶＢＡ③）	R7.9.9	（火）	R7.9.10	（水）	R7.7.31	（木）	2	28
問題解決思考養成研修 ～３つの思考法を学び、実践する～	R7.9.10	（水）	R7.9.10	（水）	R7.8.1	（金）	1	36
エクセル応用研修⑦	R7.9.11	（木）	R7.9.12	（金）	R7.8.4	（月）	2	28
アクセス応用研修	R7.9.18	（木）	R7.9.19	（金）	R7.8.12	（火）	2	28
ダイバーシティ＆インクルージョン研修 ～多様性を受け入れる～	R7.9.19	（金）	R7.9.19	（金）	R7.8.12	（火）	1	36
住民に伝わる広報・文書・チラシのデザイン術研修 ～情報発信とＡＩを活用して～	R7.9.25	（木）	R7.9.25	（木）	R7.8.18	（月）	1	48
リスクセンスアップ研修	R7.9.30	（火）	R7.9.30	（火）	R7.8.21	（木）	1	36
滞納処分できない自治体債権滞納整理研修	R7.10.2	（木）	R7.10.3	（金）	R7.8.25	（月）	2	30
フォロワーシップ研修 ～主体的にリーダー・メンバーを補佐し、組織への貢献力を高める～	R7.10.7	（火）	R7.10.7	（火）	R7.8.28	（木）	1	40
自治体ＤＸ推進研修	R7.10.10	（金）	R7.10.10	（金）	R7.9.1	（月）	1	40
女性職員のためのキャリアデザイン研修	R7.10.15	（水）	R7.10.15	（水）	R7.9.5	（金）	1	36
これからの人材マネジメント・育成のあり方研修	R7.10.21	（火）	R7.10.21	（火）	R7.9.11	（木）	1	36
基礎から学ぶ地方自治制度研修	R7.10.23	（木）	R7.10.23	（木）	R7.9.16	（火）	1	36
公務員倫理研修	R7.10.28	（火）	R7.10.28	（火）	R7.9.18	（木）	1	40
チームビルディング研修	R7.10.30	（木）	R7.10.30	（木）	R7.9.22	（月）	1	40
論理的思考力・説得力を鍛える、ディベート実践研修	R7.11.6	（木）	R7.11.7	（金）	R7.9.29	（月）	2	24
市民と行政の協働研修－その意味と行政の役割	R7.11.11	（火）	R7.11.11	（火）	R7.10.2	（木）	1	40
マニュアル作成研修 ～アウトソーシングを見据えた第一歩～	R7.11.13	（木）	R7.11.13	（木）	R7.10.6	（月）	1	40
優秀な人材の確保・育成研修	R7.11.20	（木）	R7.11.20	（木）	R7.10.14	（火）	1	40
構造物設計・調査の基礎知識と計算演習	開催日等は、詳細が決まり次第、別途通知します。							
建築基準関係法令研修								
情報セキュリティに関する基礎セミナー ～インシデントを起こさない・起きても慌てないために～								

※「統計的思考を用いた地域情報分析研修」は当初の日程から変更しています。

帰　任　職　員　紹　介

令和6年度末をもって派遣期間を終え、派遣元へ帰任した職員を紹介します。

濵田（はまだ）　翔平（しょうへい）（茨木市へ帰任）

令和５年度からの２年間、皆様には大変お世話になりました。

また、振興協会の皆さま、他府県の研修機関の皆さま、本当にありがとうございました。様々な方々に支えられて、無事に２年間走り続けることができました。

マッセＯＳＡＫＡにいた２年間は、新たなことにチャレンジする機会を多く与えていただき、自分自身を大きく成長させることができたと実感しています。帰任後は、人事課に配属となりましたので、マッセＯＳＡＫＡで培った経験やご縁を存分に活かし、引き続き業務に励んでいきたいと思います。

最後になりましたが、お世話になりましたすべての皆さまに心より厚くお礼申し上げます。そして今後ともどうぞよろしくお願いします。

藤谷（ふじたに）　ゆう（守口市へ帰任）

マッセＯＳＡＫＡでの２年間は、私にとって大きな成長の機会となりました。

研修の企画・運営だけではなく、外部の研修やセミナー等にも参加させていただく機会をいただき、行政に関わるさまざまな知識を得ることができました。

また、研究会では派遣元で３年間所属していた危機管理室での経験を活かし、避難所運営についての学びを深めることができました。

帰任後も、マッセＯＳＡＫＡでの経験を活かし、成長し続けたいと思います。

最後に、２年間支えてくださった振興協会の皆様、研修や研究会等で関わったすべての皆様に感謝の気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございました。これからもどうぞよろしくお願いいたします。

新 任 派 遣 職 員 紹 介

令和7年4月からマッセ OSAKA の仲間に加わった職員を紹介します。

古田（ふるた） 将（しょう）（高槻市から派遣）

この度、高槻市から派遣で参りました古田と申します。

私は平成 27 年に高槻市役所に入庁し、今年で 11 年目となります。高槻市では生活福祉支援課に７年間、生活福祉総務課に３年間の計 10 年間、生活保護に関する業務に従事していました。

４月から新しい環境で、これまでとは異なる業務に携わることとなり、不安な気持ちもありますが、この機会を自身の成長の契機と捉え、経験を深め、視野を広げながら、与えられた役割に全力で取り組んでまいります。

２年間という限られた期間の中で、有意義な時間を過ごせるよう努めてまいります。ご指導のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

山田（やまだ） 春花（はるか）（豊中市から派遣）

この度、豊中市から派遣で参りました山田と申します。

私は民間企業からの転職で令和３年度に豊中市役所へ入庁し、今年で５年目となります。豊中市では福祉部に在籍し、主に障害福祉サービス事業者等に対する指導・監査に携わってまいりました。

以前マッセＯＳＡＫＡの研修を受講した際に、任期を終えられる方の記事を拝読し、業務内容や派遣について興味を持っていたため、今回、派遣のチャンスをいただき大変嬉しく思っています。

業務に困り事を抱えている各市町村職員の皆さまが少しでも働きやすくなるよう、そして研修を受講することにより住民サービスの向上に繋がるよう、尽力してまいります。

働く場所や業務内容が様々に異なる皆さまと、研修・研究を通して繋がりを持てることを楽しみにしております。２年間、どうぞよろしくお願いいたします。

新・羅針盤

目まぐるしく変化する時代の中で、地方行政、自治体職員が目指すべき方向性について、学識者・行政経験者などの著名人に、政策提言を頂きます。

New Compass

第41回

福知山公立大学
地域経営学部
准教授 杉岡 秀紀氏

自治体における副業・兼業に関する現状と課題、今後の展望

1．はじめに

近年、自治体において職員の副業・兼業を容認・促進する動きが加速している。特に2025年1月、第217回国会の施政方針演説において石破総理が「地方公務員の兼業・副業の弾力化」に言及し、自治体職員の副業・兼業[1]の制度改革の必要性を訴えたことは象徴的であった。

また、総務省の中では「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」が立ち上がり、自治体職員の副業・兼業に関する新たな基準の策定に向けた議論が進められている[2]。

自治体の現場でも既に先駆的な取組みが見られる。神戸市では、2017年に職員の副業・兼業の許可基準を全国に先駆けて策定した。宮崎県新富町では、2018年、農繁期における職員の有償農業支援を全国に先駆けて副業・兼業として容認した。さらに、大阪府河内長野市では、2025年に「職員兼業推進条例」を施行した。

本稿では、こうした動向を踏まえ、現在の自治体における副業・兼業の現状を概観するとともに、今後の方向性について論じてみたい。

2．働き方改革と副業・兼業の全体像

「副業元年」と呼ばれる2018年度以降、わが国全体で副業･兼業の議論が活発化した。これは政府が主導する「働き方改革」の流れと軌を一にする。特に厚生労働省が「副業･兼業の促進に関するガイドライン」（2020策定、2022改訂）を策定し、モデル就業規則における副業・兼業の位置付けを「原則禁止」から「原則容認」へと180度転換した影響は大きかった。この政策変更等の結果、2017年には267万人だったわが国の副業・兼業人口は、2022年には332万人へと増加した（総務省「就業構造基本調査」2023）。

そして、この流れが自治体にも波及する。総務省が全国の自治体を対象に実施した2018年度及び2023年度の調査（以下、総務省調査）によれば、「副業・兼業の営利企業への従事等に係る任命権者の許可件数」（表1）は、2023年度で41,625件となった。この数字は2018年度（41,669件）と比べて大きな差はない。しかし「社会貢献活動の許可件数」が11,506件（2018年度）から13,505件（2023年度）へと大幅に増加した点に注目したい。というのも、これは副業・兼業の目的が地域の課題解決や社会貢献へと質的に転換していることが推察されるからである。

表1　営利企業への従事等に係る任命権者の許可件数

■許可件数

	社会貢献活動		社会貢献活動以外		許可件数合計	
	平成30年度	令和5年度	平成30年度	令和5年度	平成30年度	令和5年度
都道府県	1,355	1,319	5,828	4,071	7,183	5,390
指定都市	551	779	1,342	1,419	1,893	2,198
市区町村	9,600	11,407	22,993	22,630	32,593	34,037
合　計	11,506	13,505	30,163	28,120	41,669	41,625

（出所）総務省（2025）

「許可基準の設定及び基準の運営状況」（表2）については、2023年度には 1,788自治体のうち1,151自治体が副業・兼業の許可基準を設定している。

このように制度整備が進む一方で、未整備の自治体も少なくない。すなわち制度運用には地域差が存在するのが現状と小括できよう。

表2　許可基準の設定有無及び基準の運営状況

■許可基準の有無及び基準の運用状況等（令和6年4月1日現在）

	基準を設定している団体		基準内容				基準の周知状況			
			前回		今回		前回		今回	
	前回	今回	国基準	独自基準	国基準	独自基準	対外・庁内	人事担当局	対外・庁内	人事担当局
都道府県（47団体）	40	43	26	14	28	15	38	2	42	1
指定都市（20団体）	17	16	14	3	12	4	16	1	15	1
市区町村（1721団体）	646	1,092	553	93	941	151	564	82	950	142
合　計（1788団体）	703	1,151	593	110	981	170	618	85	1,007	144

（出所）総務省（2025）

3．自治体職員の副業・兼業の法的根拠と先進事例

自治体職員の副業・兼業の法的根拠は、地方公務員法第38条である。具体的には同条第1項において、職員は任命権者の許可なく、（1）営利団体の役員等を兼ねること、（2）自ら営利企業を営むこと、（3）報酬を得て事業又は事務に従事することが禁止されている。ただし、非営利団体への従事はこの限りではない。すなわち許可不要である。

続いて、同条第2項では、「人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる」と副業・兼業の許可基準について定めている。しかし、皮肉にもこの「できる」規定が、かえって

[1] 自治体における副業・兼業は（1）自治体職員が副業・兼業するパターン、（2）民間人材が自治体で副業・兼業（外部副業人材の活用）するパターン、（3）その両方を行うパターンが考えられるが、本稿ではこのうち（1）だけを取り上げる。また、副業・兼業という用語については本稿では特に区別せず、同義として用いる。

[2] 正確には検討会内の「働き方分科会」で具体的な検討が進められており、筆者も1月27日の分科会にて話題提供を行った。

自治体間で制度の格差を生む要因ともなってきた。その結果が先の総務省調査に見られたギャップである。

こうした中、神戸市は 2017 年に全国に先駆けて副業・兼業の基準を策定した。具体的には「地域貢献応援制度」を創設し、職員の副業･兼業の許可基準を明確化した。また、宮崎県新富町は 2018 年に、農繁期における職員の有償農業支援を副業・兼業として容認し、その後全国的に広がる農業分野の労働力不足に対応する副業・兼業事例の嚆矢となった。

最近では大阪府河内長野市が 2025 年に「職員兼業推進条例」を施行し、副業・兼業を通して得られた職員の知見や経験を職務に還元することを打ち出した。これらの事例はいずれも先駆的かつ先進的であり、他自治体が今後の制度設計を行う際には大きな参考になろう。

4．自治体職員の副業・兼業の類型

自治体職員の副業・兼業については、（1）社会（地域）貢献型、（2）スキルアップ型、（3）家業型、（4）個人的動機・趣味的活動型、の４つの類型が確認できる（表３）。

（1）社会（地域）貢献型は、社会（地域）での活動を通して、課題解決に寄与することを目的にしたタイプである。（2）スキルアップ型は、大学院や学会、勉強会などで専門的知識や技術を習得し、本業に活かすことを目指すタイプである。（3）家業型は、小規模な農業、家業、不動産管理など、従来から認められてきた限定的なタイプである。（4）個人的動機・趣味的活動型は、自己実現や生活充実を目的とするタイプである。

表３　自治体職員の副業・兼業の類型

	主な狙い	主な活動エリア
①社会（地域）貢献型	地域の課題解決・活性化 ボランティア・NPO活動など	自地域内が中心
②スキルアップ型	自主研究グループ・学会参加 社会人大学院 その他スキルアップなど	地域問わず
③家業型	農業、家業や生家の事業継承	自地域内が中心
④個人的動機・趣味的活動型	講演・執筆 プライベートの充実	地域問わず

（出所）公益財団法人東京市町村自治調査会（2020）より筆者加筆・修正

5．自治体職員の副業・兼業の課題

自治体職員の副業・兼業をめぐる課題は多岐に渡るため、ここでは以下４点だけ制度的・運用上の課題を指摘をしておきたい。

（1）許可基準の自治体間格差

総務省調査で明らかになったように、約４割の自治体が許可基準を整備していない。基準がない場合、職員は副業･兼業の申請に二の足を踏み、結果として地域貢献の機会が失われる恐れがあるだろう。

（2）副業・兼業人材の全体像の把握不足

現行制度では、非営利活動など許可不要の活動は申請不要であり、人事当局は職員の副業・兼業の全体像をそもそも把握できていない。このままの状態では政策効果の検証や制度改善の議論をするのは厳しいだろう。

（3）職員の時間的・精神的余裕の不足

副業・兼業に興味があっても、日常業務の多忙さから一歩を踏み出せない職員が多い。もし自治体として副業・兼業を推進したいのであれば、本業の負担軽減やきっかけを提供する支援策が求められるだろう。

（4）副業・兼業経験者の流出リスク

近年、副業・兼業を通じて新たなキャリアパスを見出した職員が、自治体を離職するケースが散見される。しかし、この背景には、副業・兼業を「異端」と見なす組織文化や、適切な評価がなされない環境がある。今後は、組織としてこうした副業・兼業を適切に評価し、キャリア形成に組み込むなどの工夫が必要であろう。

6．おわりに

自治体職員の副業・兼業は、単なる働き方の選択肢ではなく、地域課題の解決や職員の能力向上の機会や手段として大きな可能性を秘めている。しかし、その推進には「制度」改革のみならず、「風土」改革の側面が欠かせない。すなわち、許可基準や条例といったルールの整備だけでなく、副業・兼業を肯定的に評価し、組織文化として受け入れる姿勢や文化の醸成が重要ということである。

より根本的な問いとして、この機会に一度立ち止まり、「自治体職員の能力は誰のためにあるのか」についても考えることが重要である。もしその答えが「所属する自治体のためだけでなく、地域や社会全体のため」であるならば、自治体職員の能力を地域の「資産」として位置付け、職員と地域が共に成長するための「制度づくり」と「風土づくり」の議論を一緒に展開すべきではないだろうか。

参考文献

・朝日新聞「公務員の兼業を「応援」地域の課題解決のため、河内長野市が条例案」3月 25 日、朝日新聞社、2025。
・公益財団法人東京市町村自治調査会『公務員の副業・兼業に関する調査研究報告書』、2020。
・厚生労働省「モデル就業規則について」2022。
・杉岡秀紀「地方公務員が副業・兼業を行う意義」『都市問題』２月号、後藤・安田記念都市問題研究所、80-89 頁、2025。
・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」資料、2025。
・総務省「就業構造基本調査」2025。
・総務省「地方公務員の社会貢献活動に関する兼業について」『第 32 次地方制度調査会第 26 回専門小委員会』資料、2019。

◇ 執筆者 Profile ◇

杉岡　秀紀（すぎおか・ひでのり）
福知山公立大学地域経営学部准教授
自治体学会理事・評議員・企画部会長

奈良県生まれ。同志社大学経済学部卒業、同志社大学大学院総合政策科学研究科修了。内閣官房行政改革推進本部事務局参事官付、同志社大学政策学部嘱託講師、京都府立大学公共政策学部講師（専任）を経て、2016 年から現職。大阪公立大学大学院・島根県立大学非常勤講師（兼職）、総務省主権者教育アドバイザー、厚生労働省地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザー。専門は公共政策（自治体政策･地域政策）、地方自治。自治体学会評議員･理事･企画部会長･近畿自治体学会運営委員、日本協働政策学会理事、産学連携学会学術誌委員会委員・地域連携教育研究会代表を務める。主な著書に『これからの話し合いを考えよう』（ひつじ書房、2020、分担執筆）、『自治・分権と地域行政』（芦書房、2021、分担執筆）ほか。現在、日刊建設工業新聞、北近畿経済新聞で毎月コラムを連載中。

シリーズ 第199回 バトンタッチ

研修担当課の皆さんが、次々に仲間を紹介し、ネットワークを広げます。
今回は、**茨木市の森さんからのご紹介で・・・**

豊能町　広報職員課　**新倉　綾香** さん
◆日々事務処理に追われています

茨木市人事課の森さんからバトンタッチを受け取りました、豊能町広報職員課の新倉と申します。昨年８月に広報職員課に配属され、主に広報と研修を担当していました。この４月からは、主に広報・福利厚生・選挙事務を担当しています。

貴重な機会をいただきましたので本町の取組みについて簡単にご説明させていただきたいと思います。

本町においては、東西それぞれの地区で、公共施設を将来の人口規模や財政状況に合わせ集約し整備するため、基本計画の策定に取り組んでいるところです。さらに、令和８年４月には義務教育学校の開校を予定しており、今年度は公共施設再編に向けて大きく動きのある１年となります。

研修担当課として、今年度は前述の政策課題等に対応できる能力の開発に重点をあて、職員全体の能力向上につなげていきたいと考えています。

最後になりますが、マッセＯＳＡＫＡ及び各市町村研修担当者の皆さまへの日頃の感謝をお伝えさせていただきます。

次は能勢町の濱さんにバトンタッチさせていただきます。濱さんよろしくお願いします。

☞ 次回は、**【能勢町の濱さん】**にバトンタッチ！

お知らせしマッセ ☆☆各種ご案内☆☆

広域研究活動支援事業 自主研究グループ募集中 !!

当センターでは、広域的な政策課題に関する調査・研究活動に取り組んでいる自主研究グループへの支援を行っています。

詳細は、各市町村職員研修担当課までお問い合わせください。

なお、今年度の申請期限は６月30日(月)となっております。

主な支援の内容は以下のとおりです。
・活動に要する経費の一部負担
・活動場所の提供
・研究成果の公表支援　　etc..

第123回マッセ・セミナー「論文・レポートの書き方セミナー」

論文・レポートとは何かといった基本から、論文形式に沿った論理的な文章の組み立て方など、論文・レポートを作成するうえでのポイントについて学ぶことを目的に開催いたします。

日　　時：令和７年７月７日（月）
　　14:00～16:00
場　　所：マッセＯＳＡＫＡ　大ホール
申込締切：令和７年６月16日（月）

クールビズ実施中！研修受講は軽装で！

10月末日までクールビズに取り組んでいます。

期間中に当センターが主催する研修は、NO ネクタイ・NO 上着など公務に適切な範囲の軽装で受講していただくことが可能です。

令和７年度研修情報見本市のお知らせ

「研修情報見本市」は、タイムリーな研修企画や講師の発掘にぴったり。人事・研修ご担当者の方は必見です！

詳細は、７月中にご案内予定です。

開催日程	令和７年８月 29日(金) 終日
概　　要	選りすぐりの12の研修専門事業者からトレンドや“推し”の研修企画のプレゼンや講師本人による模擬研修を受けることができます。