

「行革甲子園 2018」エントリーシート

【取組の内容】

1 取組事例名

自治体職員が副業！？職員の地域貢献活動への参加促進にむけ、副業許可基準を策定

2 取組期間

平成 29 年 8 月 1 日から基準を策定・運用開始しており現在継続中

3 取組概要

職員の地域活動への積極的参加を促進し、公共性のある組織で副業に就きやすくするため、職員が職務外に報酬を得て地域活動に従事する際の基準を定めました。

4 背景・目的

より一層厳しい自治体経営が予測される少子高齢化時代にあつて、持続可能なまちづくりを進めていくためには、市民と行政が互いの立場を認識し、自覚と責任を持ってそれぞれが役割を担い、協働しながら地域課題を解決していくことが必要です。しかし、公務員という職業柄から報酬等の受け取りに抵抗があり、NPO活動や子どもたちへのスポーツ指導などの地域活動への参加を妨げる一因となっていました。

また市では人材育成基本方針のなかで、職員に求められる力として「地域愛」（生駒市のことをよく理解し、地域での活動に積極的に参加する）として挙げており、この基本方針と連動する形で、人事評価（職務行動評価）においても、同様の項目が設けられ、その積極性を評価指標の一つとしています。

基準策定により、職員が地域活動に励むことで公務員としての能力を高める機会を創出するとともに、市民との参画や協働によるまちづくりがより一層活発になることを目指します。

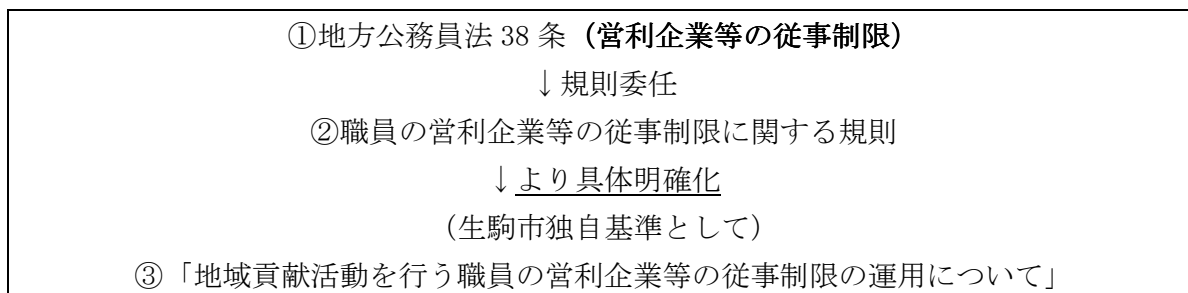
5 取組の具体的内容

1 基準の策定・運用

●基準の位置づけ

職員が報酬を得て事業若しくは事務に従事する場合には、地方公務員法第38条第1項の規定により、任命権者の許可が必要とされています。また法の規定に基づき生駒市では「職員の営利企業等の従事制限に関する規則」が定められています。今回策定した基準「地域貢献活動を行う職員の営利企業等の従事制限の運用について」は、この規則に基づいた基準をより具体明確化したものとして位置づけられます。(図表1参照)

図表1



●対象となる活動、職員について

対象となる活動は、(1) 公益性が高く、継続的に行う地域貢献活動であって、報酬を伴うもの。かつ(2) 生駒市の発展、活性化に寄与する活動であること、の2点を満たす活動とします。想定している活動は、市内で行うNPO活動や子どもたちへのスポーツ指導などです。

また、対象職員は、(1) 一般職の職員(嘱託・臨時職員は除く)であること。(2) 活動開始予定日において在職3年以上であること。(3) 活動開始予定日の直前の人事評価について、目標達成度評価においては前2回、職務行動評価にあっては前1回の評価が、ともにB以上である者。の3点を満たす職員としています。

●許可申請・審査・許可について

職員が当該活動の許可を得ようとするときは、許可申請書と活動報告書を人事課長に提出しなければなりません。なお、許可申請の宛先は任命権者ですが、小さい自治体ですので便宜上、人事課を窓口としました。

審査は、審査基準としては、図表2のとおりです。なお、実際の審査事務は、本来任命権者の総務担当が担うところですが、ノウハウを持つ人事課も協力しながら行うこととしています。

審査後は、任命権者は、内容審査において審査基準を満たすと判断した場合は、条件を付して許可通知書を送付します。ここでいう条件とは、許可期間やその他職務に支障を来さない旨を明記するなどが想定されます。

また、任命権者が、審査において要件を満たさないと判断した場合は、理由を付して許可しない旨の通知を送付します。

図表 2

・ **審査基準**（以下のいずれにも該当していること。）

- (1) 勤務時間外、週休日及び休日の活動であり、職務の遂行に支障を来たすおそれがないこと。
- (2) 地方公務員法第 33 条に規定する信用失墜行為の発生のおそれがないこと。
- (3) 活動先の団体等と生駒市との間に特別な利害関係が生じるおそれがなく、かつ特定の利益に偏することなく、職務の公正の確保を損なうおそれがないこと。
- (4) 報酬は、地域貢献活動として許容できる範囲であること。
- (5) 生駒市内における活動であり、生駒市の発展・活性化に寄与する活動であること。
- (6) 営利を主目的とした活動、宗教的活動、政治的活動、法令に反する活動でないこと。

● 毎年活動報告と変更・中止の場合

許可を受けた者は、毎年度 2 月末日までに活動報告書を人事課長に提出することとしています。その他、活動内容に変更があったときや活動を中止する場合には、許可申請書にその旨を記入し改めて提出しなければなりません。

また、審査基準に外れたり、活動が対象外であると認められた場合は、許可期間中であっても、任命権者は許可を取り消しを行うこととしています。

2 副業促進に向けた「地域に飛び出す公務員報告会」の開催

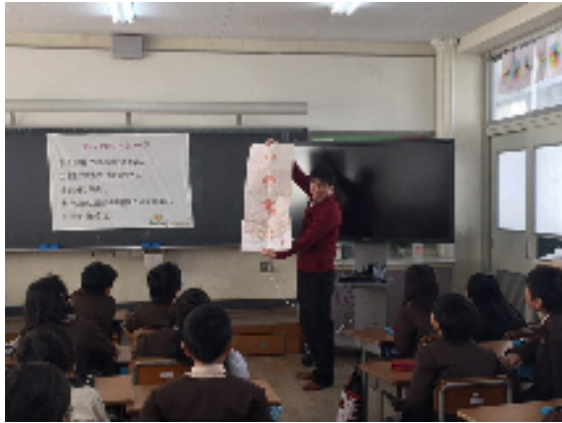
職員の地域貢献活動への積極的参加を促進するため、副業や地域活動に取り組む市職員 4 名が、まだ制度を活用していない職員に向けて、取組内容を発表する「地域に飛び出す公務員報告会」の開催しました。

「地域に飛び出す公務員報告会」開催概要

- ◇ 発表者 副業や地域活動に取り組む生駒市職員 4 名（副業 2 名、地域活動 2 名）
- ◇ 参加者 生駒市職員約 50 名
- ◇ 日 時 2 月 13 日（火） 14：00 ～ 16：00 各発表 20 分を予定（質疑応答時間あり）

14:00～14:20	市長、職員労働組合委員長挨拶
14:20～14:40	活動報告①「少年サッカーチームの指導」 少年サッカーチーム「F. C. GOLEIRO」の指導者としての地域活動への参加について報告。
14:40～15:00	活動報告②「小学 4 年生へ、いのちの大切さについての出前授業」 NPO 法人エフ・フィールド奈良支部の出前授業「いのちの授業」の講師として、子どもたちに命の大切さを伝える活動について報告。
15:00～15:10	質疑応答
15:10～15:30	活動報告③「ビブリオバトルの普及活動」 「生駒ビブリオ倶楽部」の活動をとおしての地域活動への参加について報告。
15:30～15:50	活動報告④「若者が楽しみながら地域課題解決を目指したイベントの創出」 大阪市阿倍野区で若者が面白いと思える地域イベントを創出する「あべ若」への参加を通しての地域活動について報告。
15:50～16:00	質疑応答

※活動報告①、②はH29.8 から運用を開始した、報酬を得て行っている地域貢献活動で、③、④は報酬を得ずに取り組んでいる地域活動です。



NPO活動（いのちの授業）の様子



「地域に飛び出す公務員報告会」の様子

6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

- 多くの公務員現場でいわば常識となっていた「副業禁止」という考えを180度転換させ、市民協働の促進、地域活動の担い手確保、職員の人材育成などに資することを念頭に、積極的に奨励する取組を他の自治体に先駆けて推し進めました。
- 平成29年8月22日付の「生駒市ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス推進 労使宣言」のなかで、取組の推進を盛り込み、市が進める働き方改革（多様な働き方の推進）との連動を図りました。具体的には、仕事と家庭との両立だけでなく、人生をより豊かに過ごすため職員一人ひとりがサードプレイスを持つことを念頭に置いた「コミュニティ（地域活動）の推進」について、労使協力のもと行うことを宣言しました。
- 地方公務員法における許可基準の3つの柱である「職務専念義務の徹底」、「職務の公正の確保」、「職員の品位の保持」を担保するため、申請者には年1回の活動報告を義務付けました。

7 取組の効果・費用

- 今までは公務員という職業柄、報酬の受取りに遠慮を感じる職員も多い中で、制度として認めた上で安心して正当な対価を得ることであれば、職員のやる気を一層引き出すことにもつながります。ボランティアと異なり、報酬を伴う関係性となることで、より責任感を持って地域活動を行うことができ、本業との相乗効果も期待できます。
- 職員が持つ高い専門的能力を活かされることで、地域活動の担い手不足解消につながるとともに、地域で築かれたネットワークが広がることで、市民との協働促進も期待できます。
- 平成30年4月1日現在で計4名を申請許可しています。申請した職員の一人からは、「従来は無報酬で携わってきた活動だったが、許可を受けたことでより主体的に責任感をもって関わることができ、地域に貢献している意識も高まった」との声がありました。また、別の申請職員からも、「副業で培った経験・ネットワークが本業にも活かすことができ、相乗効果が生まれている」という声がありました。
(申請許可内訳) NPO活動従事…3名、スポーツ指導者…1名
- 政府が「働き方改革」の一環として、企業の副業促進が掲げられる中、積極的に副業促進する方針を全面に打ち出した点は、自治体としてはかなり異例であり、かつ多くのメディアの注目を集め、一定のシティブロモーション効果につながりました。なお、内閣府や総務省、全国自治体からも問い合わせが相次ぎました。
- 職員の自主的な勤務時間外の活動を推し進めるものあり、取組に要した費用はゼロです。

8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦勞した点）

- 策定当初は、近隣自治体に動向をヒアリングしても、副業として地域貢献活動を認める例は皆無であったため、法令との整合性はどうかといった点や「公務員の副業」に対する市民の方の理解を得られる制度とするにはどうすればよいかといった点に苦慮しました。その点、活動対象を公共性が高く、市の発展に資するものに限定するとともに、申請は一定の職務経験年数・人事評価を得ている職員に限ることで制度に対する納得度を高めることができたと考えています。また、全国に先駆けて基準を打ち出された神戸市の取組も大変多くのことを参考にさせていただきました。
- 本来の職務に支障が出ないよう、本人には精神的自制が求められます。また、市と利害関係を持つような団体に関与することは避けなければなりません。さらにその活動が、市の職員として品位や信頼を損なうことがないか慎重な判断が求められますので、前述のとおり、申請者には年1回の活動報告書の提出を義務付け、実態の把握に努めています。また、勤務時間外の活動となるので、職員の心身の健康面も十分留意する必要があると考えます。

9 今後の予定・構想

- 今後も、職員に向けて制度の周知を図るとともに、活動報告会の企画検討を進めるなど、活動を後押しする取組を進めたいと考えています。
- 制度自体についても、まだまだブラッシュアップできる余地があると考えており、より適正な公務が担保されつつも、職員の多様な働き方を応援できるものにしていきたいと考えています。

10 他団体へのアドバイス

皆さんの周りには、業務外での地域活動に興味がある、実は参加したいと思っている職員がたくさんいるはず。なぜなら自治体公務員の現場は、様々なかたちで地域に貢献したいという思いを強く持った人たちの集まりだからです。副業の様態によっては公務の特殊性から様々な課題が生じることも想定されますが、制度設計をしっかりと行い、一つ一つの事例を丁寧に審査し認めていくことで、多くの自治体が抱える地域の担い手不足という課題の解決にもつながります。

自治体公務員の「新しい働き方」、共に挑戦してみませんか？

11 取組について記載したホームページ

- ・ 報道発表資料 <http://www.city.ikoma.lg.jp/0000010588.html>
- ・ 基準（運用） <http://www.city.ikoma.lg.jp/0000010732.html>