

## 地域産業の担い手確保に向けた 公務員の副業制度の可能性 ～地域の産業を維持する攻めの政策について～

岐阜県飛騨市 井谷 直裕



はじめに—私自身の実践活動から感じること

「市職員が自らの割り当てられた仕事だけでなく、市全体を見つめ市全体の利益を考えられる」このようになるためには市役所内部にいただけでは、身につくことはない。

私は、教育委員会にいた17年前に総合型地域スポーツクラブを立ち上げ、3年後民間移行する予定であったが、自分も地域の一員であり誰もがスポーツや文化を楽しむ環境がこれからもっと必要となることと、市が行うのではなく地域住民が自ら地域に必要な活動を行うことが重要であると考え、スポーツクラブの一員として活動を行ってきた。

また14年前からは、市から体育館の指定管理を受け、指定管理事業者の事務局長をボランティアとして担ってきた。

職員としていろいろな部署を異動する中で、この地域活動を通じ、地域住民の意見を多く聞くことができ、民間目線で考えることができたことは非常に大きな力となっている。

市の職務だけでは経験できないことが、地域に入ることによって経験できるということは、市にとってもメリットは大きい。担当課というひとつの目線でしか、市を見ることができなかったのが、地域をいろいろな視点から見ることができる環境におかれることで、市全体としてとらえ、地域のつながりや役割、何が市にとって重要な考えられる思想が生まれてくるからだ。

また、市で一番雇用人材が多い市役所が中心となり、働く力を地域に解き放つことで、地域の活性化につながることはもちろん、そこから新たな発想に基づいた事業のつながりができてくることは、必然といえる。

今までは、公務員が行う地域での活動の多くは、ボランティアとして行われてきた。しかし無償のボランティアには、責任があるという感覚は存在せず、手伝う時だけの一過性のイベントとなりがちで、事業継承や継続性において考えることは厳しいものだと、地域活動を行ってきた17年間で感じてきた。今まで私のクラブにも何人も市の職員が関わってきたが継続はしてきていない。原因として考えられるものが2つあり、仕事等の付き合いで仕方がなくやっているのが1つ。もう1つは、物好きでやっている活動と外から思われ、活動を理解されないことだと痛感している。前者は活動の意義を本人が感じられない



写真1 クラブ行事に参加する子供達



写真2 指定管理している体育館施設

ということで継続は困難なことはわかるが、問題は後者である。後者は、活動の意義を本人が感じているにも関わらず、周りからの理解を得ることができず、やる気をなくしてしまうからだ。私もそんな心ない言葉を、何度も味わってきている。

つまり、ボランティア活動は地域を守るため、地域に貢献するためと高い志を持って活動していても、仕事として認められず、自分の趣味の範囲とされてしまうのだ。

このレポートを通じ、今後地域を支える担い手が減少する中で、公務員が地域を支える一員として地域に存在し、地域貢献活動が仕事として認識されることとともに、地域について実践を通じて考える人材育成の可能性を含め、公務員の副業制度について考える。

## 1. 飛騨市における地域産業の担い手の現状と展望

### (1) 飛騨市の概況

飛騨市は、2004年2月1日に、旧岐阜県吉城郡内の古川町、河合村、宮川村、神岡町の2町2村が合併して誕生した。岐阜県の最北端に位置し、北は富山県、東は長野県、南は高山市、西は白川村に接している。市の約93%を山林が占めており、年間の平均気温11度で、四季の移ろいを肌で感じることができる、豊かな自然に恵まれた中山間地域である。人口はおよそ2万4千人、山間の河川流域等の平地に集落が点在しており、人口密度は31.2人/k㎡、総面積は792.51k㎡と人口に対し広大な面積を持つ市である（人口、人口密度及び総面積とも平成27年国勢調査数値より）。

飛騨市は、消滅可能性都市として掲載されており、2040年には合併した2004年の半数の約1万5千人になると予測されている。現在高齢化率は、38.12%（2018年4月1日時点）となっており、今後人口減少がさらに加速していくものと予測され、高齢化に伴う各種産業の停滞及び空き屋の増加等、多くの課題をかかえ、地域荒廃の危機に直面している。



図 1 飛騨市

(2) 人口と求人動向の推移

飛騨市の人口減少は、1955年から続いており、すでに60年を経過している。5万人いた人口も、現在は半数の2万4千人にまで減少し、今後も減少は続く。今から約20年後には、さらに1万人の減少が見込まれ、この状況を打開する様々な政策が行われているが、年に約500人近くの人口が減少する状況を止めることは不可能といっても過言ではない。

生産年齢人口についても状況は悪く、現在は約1万2千人だが、20年後には6,500人と半減してしまい、65歳以上の高齢者の方が多くなってしまふ。このことから、慢性的な人手不足が生まれ、人手不足による廃業、企業の移転等の問題が発生することは、目に見えている。

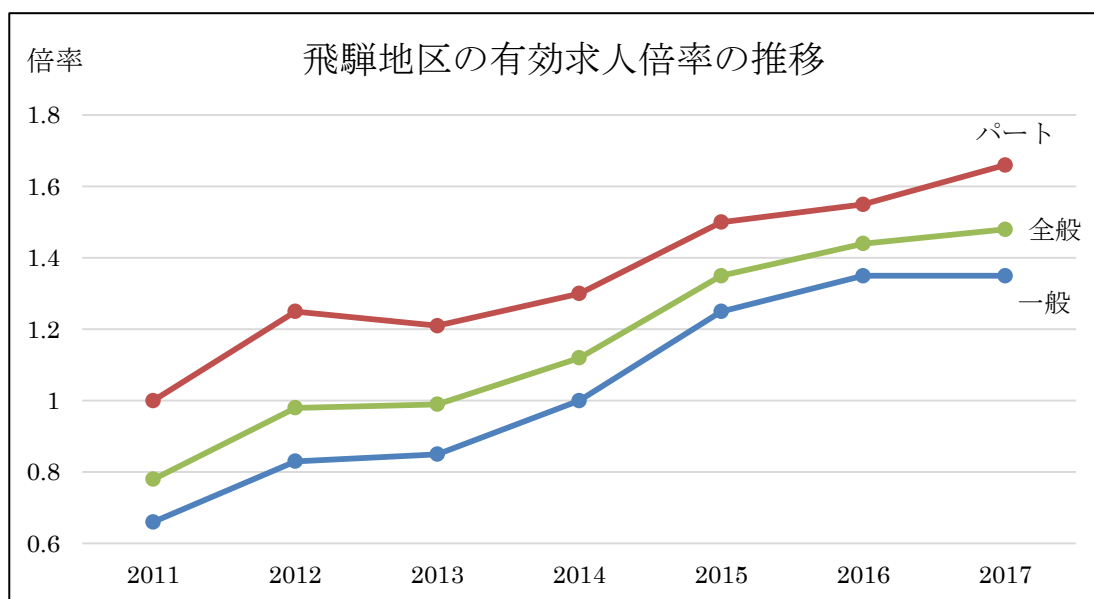


図2 飛騨地区の有効求人倍率の推移

図2によると、近年の有効求人倍率は、少しずつではあるが増加傾向にあり、今までのように医療職等の資格を持たなければ、働くことが出来ない職種だけではなく、コンビニの店員や工場の事務等、多様な職種において募集はあるが、雇用は満たされていない。

飛騨市役所でも職員募集を行っているが、正職員の応募においては飛騨市からの人材は少なく、隣の高山市からの応募が半数を占め、市内在住の人材では人数を確保できない状況となっている。

また、建設系の技術職においては、毎年応募があり採用通知は出すものの、辞退されることも多く、十分な人数の確保が出来ていないのが現実である。

2. 今後の経営展望に対する事業者の声

上で述べたように求人数が増加傾向にある中で、実際の事業者は今後の経営についてどのようなことを思っているのか聞いた。

○飛騨市内のリンゴ農家：Aさん（経営者）

事業内容：果樹生産、販売（リンゴ・桃） 従業員：10名

従業員の平均年齢：42 歳（20 歳くらいのアルバイト 1～2 名、70 歳以上が数名在籍）

毎年行ってきたリンゴ狩りを今年度より取り止めた。リンゴ狩りの時期に、出荷用のリンゴの収穫・出荷も行わなければならない、人手が足りない。リンゴ狩りを優先してしまうと出荷するリンゴや桃の収穫遅れによる品質の低下につながってしまう。リンゴ狩りには、人が常駐していたが、その人員を収穫の方に回したいと思っている。

また、消毒や栽培のやり方等を見直し、効率的に行う方法で、少ない人員でできないか考えてはいるが、それを行ってもリンゴ狩りを継続することは難しかった。従来から働いている方々は、退職後に来ていただいている方が多く、高齢化しているのも事実。常時雇用するには難しく、若い方を積極的に採用するのも厳しい。

今後リンゴ園全体を縮小していくしかないと思っているが、できることなら自分の代では終わらせたくない。収穫の時期等、人手が欲しい時にピンポイントで働いてくれる人がいれば、いくらでも紹介してほしい。

#### ○飛騨市内の民宿経営者：B さん（息子）

事業内容：宿泊業 部屋数：7 部屋 従業員：3 名 従業員の平均年齢：70 歳以上

※基本的に高齢の母と息子で経営、時々近所の高齢者に手伝ってもらっている。

外国人観光客が増えることはわかるが、インターネット予約等については、難しくできないかと思っており、今は常連のお客や電話で直接話をした方のみでの対応でお客は十分。高齢の家族で経営しており、今後の事業を拡大するつもりもなく、近所の方に手伝ってもらっているが、高齢者でありその方が事業を継続することはない。料理を 80 歳近い母が作っており、病気等で倒れた場合、やめるしかない。もちろん私が倒れてもやめるしかない。シルバー人材センターにも手伝ってもらえる人を頼んだこともあるが都合のいい人はいないといわれる。本当はやめたくない。この民宿をやりたいという人がいれば、この宿を貸し出し、やってもらっても構わないとは思っているが、知らない人は自分たちも困るが、近所の方々も困ると思う。朝や夜等、その時間だけ来てくれて手伝ってもらえれば、もう少し頑張れると思う。手伝っていただく中でやりたいという人が出てくれば、もちろんありがたい。

#### ○飛騨市内の喫茶店経営者：C さん（店主）

事業内容：飲食業 席数：25 席 従業員：3 名、

従業員の平均年齢：70 歳以上

※高齢者夫婦で経営。知り合いの高齢者に時々手伝ってもらっている。



写真 3 喫茶店の様子

高齢になり、やっとの思いで毎日店を開けている。夜の営業時間については、数年前に短くした。最近出前等についても、体力的に難しくなっていて、知り合いの人に手伝ってもらってやっとなら行っている。息子はいるが、継ぐことはなく継続することはできない。体が動くうちは、1 年でも多く続けたい。しかし、今手伝ってもらっている人も高齢で、無理をいって来てもらっている。若い人を常時雇用するのがいいかもしれないが、金銭的

にも余裕はない。

### 3. 人手不足で消える地域の産業

これらの声を受けて、私が現在担当している観光資源という視点で考えてみる。

今までは日本人のみのお客を扱っていたリンゴ狩りも、海外の方にとっては、日本に来て体験したいものの1つであり、観光産業として海外誘客につながるものである。

民宿については、今後海外の観光客数の増加に伴い、宿泊施設の不足が叫ばれる中、海外の方が電話でしか予約できない状況となっており、インターネット予約等を行うことができれば、多くの海外宿泊者の獲得につながると思われる。

また喫茶店においては、少し休憩できる喫茶店が欲しいという声が、観光客から多く聞かれ、需要は大きい。地元の方々も朝はモーニングを楽しむ等、地元の憩いの場としても活用されている。

このように今後の展開がないわけでもなく、儲かっていないわけでもないにも関わらず、数年後には事業縮小の果てに、自分の代で終わるしかないと思っている事業者がいる。事業者がなくなっていけば、地域が衰退し、観光客を受け入れる環境もなくなり、地域のコミュニティーの場がなくなっていくことになる。なによりも、どの事業者も本当は続けたいという思いは強い。しかし、人手不足により事業者のやる気がなくなっている。この問題を解決しないかぎり、地域の産業を維持していくことはできない。

なぜこのような人手不足が起きるのだろうか。もちろん跡取りがいないというのは、大きな要因として挙げられるが、民間の小規模な商店等は、家族経営で行っており、常勤として雇えるだけの利益がないのが実態としてある。

果樹園にしても、宿泊施設にしても、喫茶店にしても忙しい時に人手が欲しいが、忙しくないときには、家族や高齢者だけでも運営できる状態にある。忙しい時にだけ頑張ればなんとかなる、そういう思いで経営を続けている。

つまり、忙しい時にだけ人手が欲しいというのが本音といえる。しかし、忙しい時間だけ人手が集まるものではない。正職員を募集している企業もある中で、都合のいい時間だけという人材を集めることは困難である。しかも上記のような事業者は、知らない人を雇うことには抵抗があり、身の回りにいる人に頼み手伝ってもらっているのが現状である。そうだとすれば、先に挙げた有効求人倍率の数値は、ハローワークの数値を基にしているため、このようなヒアリング先の家族経営の求人も含めると、より多くの求人数がありそうだ。

### 4. 家族経営の事業を継続する方法

人手不足の原因を解消する方法は、大きく分けて都合のいい短時間労働者の確保と事業継承ということとなる。

#### (1) 短時間労働者の確保

新たな働き手の発掘としては、一般的に隠れた働き手として挙げられるのが、主婦層と高齢者層である。主婦層が働きたい場合、ある程度収入を当てにしたいと思って仕事を探

す場合が多く、スポットで働く場合、安定した収入は見込めないことが問題となってくる。

また高齢者については、労働できる方は継続雇用される等どこかで働いているケースが多い。またシルバー人材センターに登録される等、高齢者の働く環境は多くあり、仕事をしたい方は様々な仕事を見つけ働いている。しかし、上記の旅館業の事例でもあるように、シルバー人材センターに頼んでも、見つからないことや、その事業者も高齢者しかスポット的には雇えていない状況を考えると新たに人材を探す難しさを感じる。

図2に示すように、パートの募集に関しては有効求人倍率が、1.6を超えており、パートを雇うのも厳しい中で、さらに都合のいい短時間の働き手を見つけることは、この結果からも困難といえる。

そうすると、都合のいい時間のみ短時間労働してもらえる人とは、主として収入を得る仕事をしている人で、他の仕事で少しでも時間を活用し収入を得たいと思える人ではないだろうか。

つまり、副業でしか若い労働力の確保はできず、今後その傾向はさらに強くなってくると思われる。クラウドソーシングサービス大手のランサーズ株式会社の「フリーランス実態調査2018」によると、2015年と比べ副業としてフリーランスの仕事をしている人が3倍に達しているとされている。

一般企業でもこのような動きがある中で、「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」で望ましい「公務員の副業」ガイドラインが示された。このガイドラインは、公益目的で正当な対価としての報酬を得て行う活動であっても、一種の副業と捉えられ、営利企業等への従事制限に抵触するおそれから、許可されない場合も少なくないことを危惧しており、地域に飛び出し、地域の一員として活動に取り組む公務員を増やすため、営利企業等への従事の許可基準による線引きを示すだけでなく、これらの活動を「副業」と称し、その望ましいかたちについて提案している。また一般財団法人地域活性化センター発行の地域づくり2018年11月号では、「地域の担い手を育む」というテーマで副業を推進している自治体の先進地事例が紹介され、副業を活用した自治体職員の働き方改革として掲載されている。このように公務員の副業の波が、飛騨市に来ることは間違いない。法律が副業を認める本格的な改正があるまで待つ方法もある。

しかし飛騨市が副業を率先して推進することに意味がある。法律の中心となる大都市圏は人口減少において、これからさらに高齢化が進み、その後急激な人口減少が予測されるが、飛騨市は、高齢化が終わり既に急激な人口減少が進む段階に来ている。つまり、人口減少に関しては首都圏の見本となるべき先進地なのだ。その飛騨市が副業により地域を支えたとともに、一般企業が副業を認める後押しにもなれば、日本の地域を支える見本となる。何よりも飛騨市職員が地域の事業継承について考え、事業を支える一員となることは、地域にとっても力強く、それだけでも意味があると言える。

## (2) 事業継承

事業継承の方法としては、家族経営というところから、家族で跡を継ぐか跡継ぎを新たに見つけるかということになる。そもそも家族で跡を継ぐ人がいないことが問題となっており、家族で跡を継ぐことは難しい。また基本的に自宅に店舗を構えている店が多く、新

たに跡継ぎを見つけるには、住宅との区別をどうするか等問題点も多い。このような問題を解決するには、この店舗に関わる人を増やし、事業継続について少しでも多くの人に感じてもらうことが、解決の糸口となるのではないだろうか。

短期労働者等で多くの方が店舗に加わり、店舗に愛情をもってもらうことで、その中で継続の意向を示す者が出てくる可能性もある。また、そこから新たな事業提案も出てくることも考えられる。家族経営という 1 つの閉ざされた空間にある中で、店舗と外の人のつながりを持つことが、新たな道を生むことになる。

このことから、事業継承を見据えても、その担い手確保の観点から短期労働者の確保は必須であり、副業の可能性を広げていくことは非常に有効的な政策であるといえる。

#### 5. 公務員の副業をどう考えるか

このように民間でも副業の議論が進んでいる中で、地域産業の持続性を考える上で、公務員の副業の可能性の検討が求められている。

公務員の副業禁止を規定している法律は「国家公務員法」と「地方公務員法」の 2 つの法律で定められている。

##### ○国家公務員法 第 103 条（私企業からの隔離）

職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下営利企業という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

##### ○国家公務員法 第 104 条（他の事業又は事務の関与制限）

職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。

##### ○地方公務員法 第 38 条（営利企業等の従事制限）

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

これらをまとめると、公務員は営利を目的とする活動や、団体等の役員等になり、営利に関わってはいけないとされている。これは、国家公務員法第 99 条から 101 条に記載されている、信用失墜行為の禁止、守秘義務、職務専念の義務を守るために規定されており、公務員は国民の奉仕者として働くことを大前提として定められているからともいえる。

しかしながら、これを言い換えると「営利でない活動であれば関わるができる」という見方もできる。実際、お寺の住職等は副業として今までも認められており、小規模農業や株式、FX 等も認められている。他にも様々な規定はあるが、不動産貸付、講演、講師、執筆活動、家業の手伝い等も、営利を目的としなければ副業として行うことは可能である。

さらに、2018 年 6 月 15 日には、首相官邸における未来投資会議の中で、未来投資戦略

2018 が話し合わせ、国家公務員については、公益的活動等を行うための兼業に関し、円滑な制度運用を図るための環境整備を進めることが定められ公務員の副業については、今後拡大する方向が示されている。

#### 6. 公務員の副業を認める先進地の事例

2016 年に経済産業省が「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会」を立ち上げ、国として副業のあり方の見直しを始め、副業の効果等について検証している。地方自治体においても副業を推奨している自治体として、奈良県生駒市と兵庫県神戸市が挙げられる。そこで、生駒市の取り組みについて、市の人事課職員に対し、電話で聞き取り調査を行った。

##### ○経緯と現状

地域に飛び出す意欲を持った職員の育成を行い、さらに応援するため、市職員が報酬を得て地域貢献活動に参加できる範囲を広げることを目的に 2017 年 8 月 1 日に運用基準を設け、副業を推進している。副業を行うことで、職員が組織内の仕事をするだけでは見えてこない地域が抱える問題の発見や、市民協働のまちづくりに欠かせない地域課題解決能力のさらなる向上につながることも期待している。

##### ○対象となる活動

- (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。
- (2) 市内外の地域の発展、活性化に寄与する活動であること。

##### ○対象となる職員

- (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 1 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。

##### ○実績：12 月 11 日現在で、計 7 件

- ・小中学校の部活等のコーチ 3 名
- ・小学生にいのちの大切さを教える NPO 活動 3 名
- ・若者による地域振興活動を行う事務職員 1 名

##### ○職員の反応と評価

全員が基準策定前から同じ活動が無償で行っていたが、策定後は「より責任感をもって活動できる」、「単純に、自己負担分が減り活動しやすくなった」という声等があった。市民からの反応は予想に反して、ほとんど何もなかった。一般の職員の反応はまちまちだが、批判的なものは少なく、部課長会等の場でも市長自ら、地域に飛び出す職員を応援しようという声かけもされているので、組織として徐々に浸透していると感じている。

副業と言っても、様々な仕事があるので、はじめから基準を細かく定めるのではなく、とりあえず制度をはじめてみて、申請があれば個別具体的に判断していこうというのが当初からのスタンス。現在は、一回の活動あたり数千円程度のものであり、公務への支障となることもほとんどないが、民間企業で広がる生活の糧としての副業という形も将来的に



は認めていくこともありえるので、その点は、国や全国の動向も注視しながら運用していきたい。

このように生駒市では、地域を維持するための活動を応援するために、職員の力を地域で活かすことを目的にしながらも、本業を怠ることがないように、対象者は在職1年以上や人事評価の規定を加える等対策をとった規定を設けている。これが副業制度の大切な所だという意図が伝わってくる内容となっている。

#### 7. 地域を支え守るための、副業の可能性

今まで述べてきたように副業の可能性については、地域の一員として地域を支える人材としてはもちろん、地域の活動実践を通じ考えることができる人材育成の場として活用していることが、先進地の事例を見てもよくわかる。しかしながら、先進地でも規定の中で制約しているとおり、副業については、下記のような様々な懸念事項がある。

- ・本業への集中力の低下。
- ・業者との距離が近くなることによる利益相反。
- ・労働時間の増加。
- ・市役所業務でのイベントや残業が行えない。 等が考えられる。

しかしながら、民間との人事交流のように、市職員の経営・営業的感覚を研修する取り組みが行われる中、副業は実践的な人事研修の場ともなり、市としての営業時間や予算を使わずに、自己研鑽の場として考えることができる。また公務員が地域に飛び出すことで、担当の係や課だけでなく、市全体として何が必要で、何を变えていかなければならないか等、通常業務では部→課→係といった縦軸で考えることしかできないが、市全体という横軸で考えることが出来る公務員を生み出すことが出来ると考える。

これまで挙げてきたように、市職員が副業を行うことができる基準は、営利目的かどうか、公益的活動であるかということが大きい。つまり、2章で挙げたような地元の個人事業主は、個人的な営利事業者であることから副業の対象とならないと考えるのが一般的だと思われる。

しかし見方を変えれば、地域を支え守るためには、この地域に密着した個人事業者は必要不可欠であり、公務員であっても副業をすることによって地域産業が維持されるのであれば必要な公益的事業といえるのではないだろうか。

様々な商工業の支援を公的に行う中で、副業制度もその1つとして捉えることができれば、副業の許可の対象範囲となるのではないかと考える。

時代が変化する中で、通例とは違った考え方をしなければ、地域の衰退を止めることはできない。なによりも、事業を営む者がその事業を続けたいと強く思ったとしても、思っただけで何もしなければ消えてしまう。この思いを大切に、人の思いに応える事業として、この副業制度を考えていく必要があるのではないかと考える。

今後飛騨市が副業についての先進となるべく法整備を進めていく上で、この提言を市担当課だけでなく市長への提言を含めて行っていくとともに、県議会議員や市議会議員への働きかけを行っていかうと考えている。

しかし、いくら法整備が整っても、職員にやる気がなければ意味がない。そこで、法整備を進めたときに職員が地域に出やすくなるよう、職員の意識改革と職員が地域に出る場づくりが必要となってくる。

今年度 1 回目として、全国地域リーダー養成塾の講師を招き、研修会等の行事を開催する時の企画方法やチラシの作成方法について研修会を開催した。この経験は、仕事だけでなく、今後地域貢献活動の一環として自らが研修会等を開催しようとした時にも役立つものだと考える。今後このような職員提案の研修を充実させ、職員のスキル向上を目的に定期的に行っていこうと考えている。

また、職員が地域に出やすくなるような場所として、今まで指定管理していた体育館について、さらに 5 年間の指定管理を行うこととなった。今後も各種子供向けの教室から大人向けの教室までを継続して行っていくとともに、職員に声をかけ関わってもらえる職員を増やしていこうと考えている。

さらに、飛騨市神岡町において伝統食として食されている天ぷらまんじゅうを将来的には、B-1 グランプリ等の大会に出場できることを目標に団体を立ち上げようと動いており、地域が一丸となった時には、職員を巻き込み地域に溶け込む場として活用したいと考えている。

このような活動や団体を通じ、職員が地域とつながり、市民が仕事を頼みやすい環境づくりと、職員が地域を支えているという実感を持つことで、職員自身のやる気の創出につなげたいと考える。

副業については、いろいろな懸念される事項はあるかもしれないが、地域を維持し職員の質を高める等の様々な可能性を秘めており、これを推奨することは今後人口が減ってくる飛騨市にとっては必要不可欠であり、今行わなければいけない政策の一つといえる。

仕事として地域のことを考えることのできる最も住民に近い職業が地方公務員である限り、人の思いを大切にし、住民が笑顔でいられる環境をつくる義務が私たちにはある。

例年どおりではなく、地域にとって最善な方法を見つけ実践する（チャレンジする）ことが今後の地域を守る方法だと信じ進めていきたい。

(参考文献・資料)

- ・ 図 1、飛騨市ホームページより
- ・ 図 2、厚生労働省 岐阜労働局ホームページより
- ・ THE LANCER 編集部 2018 年 4 月 6 日発表の記事  
進化するフリーランスの未来 ～フリーランス実態調査 2018～  
(<https://www.lancers.jp/magazine/31221>)
- ・ 第 8 回地域に飛び出す公務員を応援する首長連合提案。  
「公務員の副業」ガイドライン (<https://tobidasu-rengo.com/wp/>)
- ・ 一般財団法人地域活性化センター発行の地域づくり 2018 年 11 月号 P 2-5