

地方自治体職員の副業制度推進とその政策的意義

～ 高森町における人材育成と地域連携の可能性 ～



長野県高森町 伊藤 健

はじめに

長野県高森町は、長野県南部の下伊那郡に位置し、中央アルプスと南アルプスに挟まれた自然豊かな地域である。人口約 12,000 人の自治体であり、天竜川を中心とした河岸段丘を背景に、農業や製造業を中心とした地域経済が形成されてきた。特に市田柿を代表とする果樹生産は、町の主要産業として地域ブランドの確立に寄与している。

本レポートでは、全国的な課題である高齢化による労働力不足を背景に、高森町における職員の副業がもたらす効果を、職員・組織・地域の三方向から検討する。副業による効果が相互に波及し、最終的に町としての副業文化が醸成される可能性を明らかにすることを目的とする。

第1章 研究テーマの現状と研究上の問い

1. 人材確保等に関する現状

① 高森町における人材不足・定着率の課題

2013 年度から 2024 年度にかけて、高森町の一般会計決算額は約 54 億円から約 74 億円へと増加しており、この 11 年間で約 1.4 倍となっている。一方、同期間における正規職員数の推移を見ると、2013 年度の 92 名から 2024 年度の 107 名へと、増加率は約 1.16 倍である。予算規模の拡大に対して、職員数の増加が相対的に緩慢であることが確認できる。

また、高森町の離職者数は年 5 人前後で推移しており、年度によっては 8 人に達する年もある。職員規模を踏まえると、離職は組織運営に無視できない影響を与えており、残された職員への業務集中により、安定的な町政運営を阻害する要因となり得る。

② 離職原因の考察：ワーク・エンゲージメント（仕事への活力・没頭・熱意）の低下

職員の離職要因は多様であるが、その一因としてワーク・エンゲージメントの低下が指摘されている。ワーク・エンゲージメントとは、仕事に対する活力・熱意・没頭の状態を指し、これが高い職員ほど生産性や組織貢献意欲が高いとされる。

総務省の「地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会(令和 3 年度)」による報告においても、ワーク・エンゲージメントの低下が離職意向と関連することが示されており、人材定着を図るうえで重要な概念である。

先進事例として四條畷市では、職員のワーク・エンゲージメントや意識を定期的に可視化する「エンゲージメントサーベイ」を導入している。年 3 回の実施を通じて職場の状況を数値化し、職員満足度や組織の強み・弱みを把握することで、働き方改革や人事戦略に反映させている。

以上の点から、人材確保に対処するためには、ワーク・エンゲージメントを高める職場環境の整備が不可欠と想定される。

③ 副業とワーク・エンゲージメント向上の関係性の整理

職員の定着および離職防止の観点で考えると、ワーク・エンゲージメント向上につながる取組は一般的に図表 1 のとおりである。ワーク・エンゲージメント向上の取組は多種多様であり、高森町において導入済みの取組も存在する。

経営方針の共有や柔軟な働き方の整備は、組織が設定した基準や方針のもとで職員の能力を把握し、育成を図る「受動的な仕組み」であるといえる。これらは職員が組織の枠組みの中で与えられた機会を通じて成長を促されるものであり、高森町では導入済みの取組が増えてきている。

しかし、こうした仕組みだけでは個々の職員が自らの意思で新たな知識や経験を獲得し、内発的動機に基づいて成長を志向する機会が限定されがちである。それに対し、副業は職員が自らの意志で選択し、実際に行動を起こす「能動的な仕組み」として位置づけられる。高森町において導入区分の少ない分野である。

図表 1 ワーク・エンゲージメント向上のための施策例

区分※	内容の例	能動的な取組か	高森町導入済み
経営・方針共有	タウンホール・ミーティング等、経営者が直接会社のミッションを伝える。	×	朝礼、理事者対話等
柔軟な働き方	ニュー・ノーマルに対応して、働く時間・場所の自由化を進める。	×	テレワーク、フレックス等
キャリア・成長支援	ポスティング制度、副業等、社員目線でキャリアを見える化。	○	各種研修等
コミュニケーション向上	エンゲージメント調査、1on1 ミーティングで、コミュニケーションを高める。	×	メンター制度
他者を尊重する文化	サンクスカードやピア・ボーナスなど、互敬（お互いに敬う）の組織文化を作る。	△	-

※出典：厚生労働省「2022 年度調査①IT 業界における働き方改革ーワーク・エンゲージメントと創造的協働を高める 10 の提言ー」をもとに作成

④ 高森町における労働力の現状

地方社会においては、深刻な労働力不足が進行している。高森町が属する飯田下伊那エリアは有効求人倍率が 1.44 であるのに対し、県庁所在地の長野市は 1.28 と同じ県内でも差が生じている。これは少子高齢化の影響により、生産年齢人口が急速に減少していることが背景にある。こうした労働力不足は、地域社会の維持発展や地方経済にとって大きな課題である。

労働力不足の具体例として高森町における農業分野の労働力不足について考察する。2020 年（令和 2 年）2 月 1 日現在の農業経営体調査（農林業センサス）によれば、同町の基幹的農業従事者数は 969 人であり、2015 年の 1,201 人から約 19%減少している。高齢化も著しく、65 歳未満の従事者は 239 人（約 24.7%）にとどまり、約 75%が 65 歳以上の高齢者である。平均年齢は約 68 歳であり、担い手の高齢化と後継者不足が深刻な課題である。

⑤ 研究上の問い：副業の推進がワーク・エンゲージメント向上に寄与するか？

既存のワーク・エンゲージメント向上に関する取組に加えて、あえて「副業の推進」をワーク・エンゲージメント向上施策に組み込むことにはどのような意義があるのだろうか。

高森町では既に職員が副業を行う際の規程は整備されているが、実際の活用は低い状態である。取組をさらに加速させることにどのような意味があるか。

副業は、従来の業務範囲を超えた多様な経験を得ることができ、個人の自己研鑽や新たなスキル獲得に寄与する可能性がある。さらに、副業を通じ地域社会や異業種との接点が広がり、職員の視野拡大やイノベーション促進につながると考えられる。これらは単なる職員のモチベーション向上や仕事への没頭感をより深く醸成する効果を持つのではないか。

2. 政策動向及び研究動向に基づく仮説

① 国の動向

総務省は令和 6 年 9 月、「地方公務員の働き方に関する分科会」を設置し、地方公務員の兼業・副業の在り方について検討を開始した。有識者や自治体関係者による議論の結果、地方公務員法第 38 条の営利企業従事禁止の原則を維持しつつも、公益性や地域貢献性の高い副業については認める方向での制度運用が妥当であるとの見解が示された。

これを踏まえ、総務省は令和 7 年 6 月に「地方公務員の兼業に関する技術的助言」を発出し、任命権者による個別判断を前提とした許可制の考え方を明確化した。同通知では、「職務への支障」「利害関係の有無」「職員の品位保持」の三原則を判断基準として掲げ、個別判断による推進へ転換を促している。

この通知により、これまで副業に慎重であった自治体においても制度導入の検討が進み、地方公務員の副業は今後より一般的なものとなる可能性が高い。

② 民間企業の動向

民間企業においては、副業容認が急速に普及している。マイナビ（2023 年調査）によれば、副業を容認する企業は約 65%、制度を有する企業は約 70%に達しており、人材育成やワーク・エンゲージメント向上を目的とした戦略的導入が進んでいる。

一方で、正社員の副業実施率は約 7%程度にとどまり、制度容認率との間には大きな乖離が存在する。副業希望者は一定数存在するものの、許可取得の不安や労働時間管理、両立の困難さといった障壁が、副業実施を抑制していると考えられる。したがって、制度整備のみでは実効性に限界があり、運用面での配慮が重要である。

③ 仮説の提示

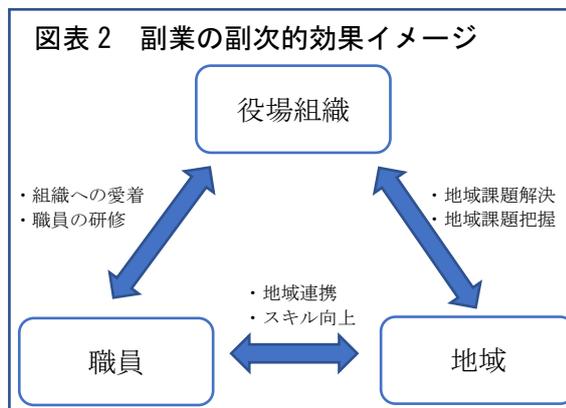
副業の推進によって解決が期待される成果は、大きく 3 点に整理できる。

1 点目は、副業は職員のスキル向上に資する。多様な業務経験を通じて知識や技能が広がるだけでなく、住民との関係構築や地域課題の把握にもつながる。

2 点目は、副業の実践は職員のワーク・エンゲージメントを高め、組織への帰属意識を強化する。これは離職防止に寄与するとともに、多様な働き方が可能な職場としての魅力向上にもつながる。

3 点目は、副業は地域課題の解決に直接的に貢献する。特に慢性的な労働力不足に直面する地方部において、副業人材は重要な労働力となる。

以上により、副業推進は「職員・地域・組織」のいずれにも恩恵をもたらす三方よしの政策と位置付けられる。本論文では、副業が地域社会に副次的に及ぼす影響を検討し、その意義と可能性を明らかにする。



第2章 分析

1. ワーク・エンゲージメントの現状

① 高森町におけるワーク・エンゲージメント調査

本章では、自治体職員のワーク・エンゲージメントの実態を把握することを目的として、全職員を対象に質問紙調査を実施した。

調査票は、ワーク・エンゲージメントの国際的な標準尺度であるユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) を基礎とし、「活力 (Vigor)」「熱意 (Dedication)」「没頭 (Absorption)」の三側面から構成した。

本調査では、UWES 日本語版 (Shimazu et al., 2008) を参考に、自治体職員の職務特性に配慮して一部表現を調整したうえで使用した。

活力は厚労省調査平均 (正社員) の 2.78 に対し、高森町の活力は 2.90 とやや高く、高森町の職員は全国平均と比較してエネルギーや気力の面で上回っている。一方、熱意は厚労省平均の 3.92 より低く、仕事への誇りや意味・やりがいの面では全国平均正社員を下回る傾向にある。没頭についても、厚労省平均の 3.55 と比べて高森町は 2.93 と低めであり、仕事に集中し没頭できる場面が少ないと感じる職員が多い可能性がある。

総括すると、高森町は活力や意欲はあるものの、仕事への誇りややりがいが低く、没頭しにくい環境にあると読み取れる。

図表 3 調査アンケート結果の比較

項目	厚生労働省調査※	高森町 (回答率 65.0%)	差
活力	2.78	2.90	0.12
熱意	3.92	3.33	-0.59
没頭	3.55	2.93	-0.62

※出典：令和元年版労働経済の分析－人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について－

これら熱意・没頭の低下は、生産性の低下や時間外勤務の増加、離職意向の高まり等、複数の負の影響をもたらす。特に自治体では専門性の蓄積が不可欠であり、ワーク・エンゲージメント低下が離職と結びつく影響は大きい。

2. 職員の副業の現状

① 高森町職員を対象に半構造化インタビューを実施

本研究では、高森町における副業に対する現状認識および意識傾向を把握するため、半構造化インタビューを用いた調査を実施した。調査時期は令和 7 年 11 月とし、無作為抽出した職員 19 名を対象に対面形式で半構造型インタビューを行った。回答内容は統計的手法により集計し、個人が特定される形では利用していない。

図表 4 回答結果の内訳

回答者内訳	環境水道課	教育委員会	健康福祉課	建設課	産業課	税務会計課	総務課	総計
課長・代理・補佐		1	1	1			1	4
係長・担当係長	1				2			3
主査・主任専門員	2		1			1	4	8
主事・書記			1	1	1	1		4

② インタビュー結果に基づく分析

副業経験者は 3 名にとどまり、内容はスポーツ指導や国勢調査員など公共性の高い業務が中心であった。一方、84.2%に当たる 16 名は副業経験がなく、制度そのものを知らない、あるいは実施基準が不明確であることに加え、副業を検討する契機がなかったとの意見が多く見られた。しかし、「副業が可能であれば実施してみたいか」との問いに対し、「はい」と回答した職員は 12 名（63.1%）と過半数を占め、収入補填、民間的知見の獲得、地域理解、資格活用、退職後準備など多様な動機が確認された。

これに対し、副業に消極的な層は業務負荷や精神的余裕の不足を理由としており、「内容次第」「制度整備後に検討」とする中立的回答も一定数存在した。

懸念事項としては「制度が分かりにくい」が最多で、本業への影響や地域からの見え方など制度面・倫理面の不安が指摘された。希望する副業は農業・地域活動が最も多く、オンライン販売や企業勤務、執筆活動など多様であり、活動時間は土日や平日夜が中心であった。また、副業に求める価値としては収入やスキル活用に加え、社会貢献ややりがいも重視されていた。

以上から、職員の副業に対する意向は高いものの、制度の不明確さが実践に至らない主因となっており、制度整備と情報提供が副業推進の鍵となることが示唆される。

副業を希望する職種として最も多かったのは「農業・地域活動」で、全回答者の過半数（約 60%）が選択した。加えて、「企業での勤務・アルバイト」「オンライン販売」「投資・資産運用」「執筆・講師活動」など、多様な分野への関心が明らかとなった。

副業を希望する理由としては、「民間業務を経験したい」という、いわば民間キャリア志向を持つ職員が一定数存在した点が特徴的である。これは、行政組織内では得がたい経験を外部で獲得したいという主体的なキャリア形成意識を反映している。また、「収入の補填」や「資格・スキルの活用」といった動機も見られ、副業に期待する価値は多様である。

特に注目されるのは、地域農業や特産品への関心の高さである。「特産品の生産過程を知りたい」「市田柿の説明に説得力が増す」といった意見が複数あり、農業への関与を通じて地域理解を深めたい意欲が示された。

③ 副業推進における課題

本調査では副業への参加を妨げる要因も明確に浮かび上がった。最も多かった不安は「制度が不明確である」という指摘であり、「何が許可され、何が禁止されるのか分からない」「いくらまで収入を得てよいのか不安」といった回答が多数を占めた。これは、利益相反や服務規律に関する懸念が背景にあると考えられる。

また、「本業への影響」や「副業による疲労リスク」を挙げる職員も一定数存在した。特に、年齢が上がり役職がつくと副業の実施が難しくなるという意見は、職責の違いによる副業参加のハードルを示唆している。

公務員が副業を行うにあたり、地域住民がどのように感じるかという点も重要である。制度を整備するだけでは、職員や地域住民に十分な理解を得ることは難しい。特に副業は、公務員に対して「禁止されてきた行為」というイメージが根強く存在するため、新たに制度を導入しても、その意義や目的が伝わらなければ誤解や不安を生みやすい。

④ 総括

以上を総合すると、本調査からは「副業への前向きな需要」と「制度の不明確さに起因する不安」という二つの課題が併存していることが明らかとなった。特に制度に関しては、「基準が整理され明確化されれば副業をしたい」との意見が多数を占めており、自治体として制度整備および周知広報を行うことが副業推進の鍵を握ると言える。

副業が職員の能力向上や地域貢献、さらにはワーク・エンゲージメント向上につながる可能性を踏まえると、今後の取組では「安心して取り組める制度設計」「副業取組の組織文化形成」「地域産業と職員のマッチング支援」が必要となると想定する。

第3章 政策的課題と政策提案

1. 副業推進に向けた政策推進のアウトライン

現在、自治体における副業制度は、「原則不許可」「条件付き許可」「積極的推奨」の三つのフェーズに分類できる。従来、多くの自治体では副業を例外的行為として限定的に認めてきたが、近年では副業を研修制度の一環として再定義する動きが見られる。

もっとも、副業を積極的に推奨する制度へ移行するには、制度整備に加え、職員や地域住民の意識、さらには組織文化の転換が必要である。そのため、副業文化の浸透は一足飛びには進まず、短期・中期・長期の視点に立った段階的な取組が不可欠となる。

短期的には、既存の副業規程や内規を見直し、「副業をしてもよい」という位置付けから、「条件を満たせば推奨される活動」であることを明確にすることが重要である。あわせて、ガイドライン整備や Q&A 作成により、職員の制度理解を促進する必要がある。

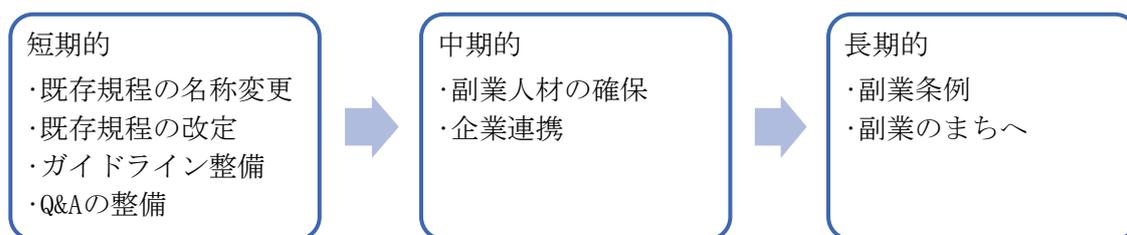
中期的には、副業文化を役場外へも広げる観点から、外部の副業人材活用や企業との連携を検討する。役場業務の一部を担ってもらうことで、副業文化の下地を作り、町全体への波及を目指すとともに、企業のリソース活用も検討する。

長期的には、副業文化が一定程度醸成された段階で副業条例を制定する。職員に限らず、企業や住民を含めた地域人材の発掘を通じ、副業文化を地域全体へ広げることを目指す。

以上の取組により、高森町全体で副業が一般化し、多様な人々が副業を通じてつながる文化の形成を目指す。

本章では、以上のような段階的視点を踏まえつつ、自治体が副業を「条件を満たせば推奨される活動」フェーズへと移行するための具体的な手段や政策的提案について整理し、検討を行う。

図表 5 副業文化醸成のフロー図



2. 政策提案

① 短期的取組：既存規程の改定、ガイドライン等の整備

まず、現行の副業に関する規則（高森町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）を見直し、これまでの「副業をしてもよい」とする容認方針から、「条件を満たせば推奨される活動」制度への転換を図る。

ただし、副業はあくまでも、職務専念義務が課せられていない勤務時間外における職員の自発的な活動であり、職員の意に反した動員的な運用を意味するものではない点は並行して伝えていく必要がある。

(1) 改正案：制度名称の変更

副業推進のトレードマークとなり、職員理解促進のため新制度の名称を検討し、「地域副業チャレンジ制度（仮称）」として制度化することが望ましい。

また、名称変更に伴い地域住民への理解促進を目的とした広報も重要となる。町広報紙、町公式 LINE、町 HP 等を活用し、「公務員が学びのための副業を行う」趣旨を周知することで、職員が安心して副業に取り組める環境を整える。広報を積極的に行うことで、地域の農業従事者等からの業務あっせんや募集を町がとりまとめることも可能になると想定される。

令和 7 年 10 月 23 日に現地インタビューを実施した丹波篠山市では、副業を通じて職員が地域の農業分野や地域活動に参画し、地域理解や課題への当事者意識が醸成されている。

実際に「副業の可否が明確になった」「地域課題を把握し本業に活かせた」といった声もあり、副業による新たな刺激が職務への熱意につながっていることがうかがえる。

(2) 改正案：運用要綱の目的部分を変更

現在の規程における「目的」はいわゆる条件付きで許可している趣旨であり、副業を職員研修の観点で推進しているものではない。職員が積極的に副業を行うことを推奨する文化を醸成するため、当該規程の目的の内容を以下のとおり変更することが望ましい。

図表 6 運用要綱における目的の変更案

【現状】	【変更案】
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る職員が報酬を得て従事することのできる事業若しくは事務について、その運用上の基準等を定めるものとする。	高森町が今後も町民に質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、職員が地域との関わりを通じて新たな知識や視点を獲得し、成長し続けることが不可欠である。こうした経験は、個人の能力向上にとどまらず、業務への還元や行政サービスの質的向上にもつながる。 特に、地域活動や副業を通じた実践的な経験は、職員の視野を広げ、町民との関係性を深めるとともに、政策立案の精度向上や地域課題への理解深化など、本務では得にくい学びをもたらす。 このため高森町では、職員が社会貢献型の活動や副業に安心して取り組めるよう、制度の基準や手続きを明確化し、環境整備を進める。本取組は、単なる副業容認にとどまらず、職員の成長を行政運営に還元する研修的施策として位置付けられる。

(3) 改正案：ガイドラインや Q&A の整備

制度整備に際しては、想定される活動例や利益相反防止の観点を踏まえたガイドラインや Q&A を整備することで職員が副業に取り組む際の不安を払しょくできる可能性がある。

図表 7 活動類型の例示

類型	内容	具体例
国土保全、景観維持、生態系保全や地域の伝統文化継承	地域の農業振興や、景観の維持、生態系保全に資する効果が高いと認められる活動や、地域の伝統文化の維持継承活動のように、当該活動が、個人・団体の利潤追求に留まらず副次的に広く地域振興に資すると認められるもの。	<ul style="list-style-type: none"> ・地域で取り組んでいる農産物（りんご、ぶどう、高原野菜等の生産活動（収穫、圃場管理作業等） ・集落営農組織における農地保全活動 ・伝統的工芸品等の製作、PR 等の情報発信等

図表 8 Q&A の例

Q	A
「活動先の団体等との間に、特別な利害関係が生じるおそれがない」とは、どのような状態ですか。	利害関係とは、職員が職務として携わる許認可、補助金交付、監査、指導、契約等の事務を通しての関係であり、職員が、許可申請時に、当該従事する団体等又は事務・事業に対して、特別な利害関係を生じる職に就いていないことが必要です。

② 中期的取組：外部副業人材の活用、外部企業との連携

(1) 外部副業人材の活用

副業は職員の自己研鑽のみならず、町の業務を担う多様な人材を内外から確保する手段となる。業務を外部人材や地域住民に開放すれば、地域内雇用の創出や都市圏との交流促進に寄与する。外部との協働を通じて、組織や職員のアウトソーシング・スキル（業務設計能力）が向上する点も重要な効果である。

図表 9 外部副業人材の活用事例

自治体名	募集時期	募集職種・業務内容	勤務形態
神戸市(兵庫県)	2020～	広報関連業務全般	週 1 回(オンライン中心)
佐久市(長野県)	2021～	DX 推進、業務改善アドバイザー	月数回、オンライン主体
松山市(愛媛県)	2023～	ふるさと納税、SNS 活用、PR 等	半年間、オンライン主体

この取組を中期的に検討する理由は、副業文化が庁内外で成熟した段階で実施することで、業務の切り出し等のノウハウが蓄積され、より高い相乗効果が期待できるからである。自治体が外部人材を副業として受け入れる仕組みは、従来の委託やコンサル契約と異なり「短時間・限定的・柔軟」な参画を特徴とする。

自治体が業務を細分化し必要なスキルを提示することで、民間企業の社員や専門職が本業を維持したまま、副業として地域課題の解決に貢献する形態が想定される。

この仕組みにより、自治体は正規雇用による固定費を抑えながら高度な専門知を導入でき、外部人材は地域での実践を通じた自己成長と社会貢献を実現できる。

(2) 外部企業との連携

地域社会の労働力不足については第 1 章で述べたとおりであるが、こうした状況を背景に、自治体が民間の就労マッチングサービスと連携する取組が増加している。中でも、短時間就労や単発労働を特徴とするスポットワーク企業と包括協定を締結し、そのリソースを活用する事例が見られる。

この仕組みにより、子育て世代、介護離職者、学生、フリーランス、定年退職者など、従来の雇用形態では参入が難しかった層が、時間や条件に応じて就労機会を得ることが可能となり、地域に潜在する労働力の掘り起こしにつながる。

そこで本節では、公務員の副業に限定せず地域の副業人材も視野に入れ、高森町の基幹産業である農業、特に特産品である市田柿を中心に、企業連携の意義を検討する。

(3) スポットワーク企業と農業（市田柿生産）の親和性

農業とスポットワーク企業のサービスが親和性を持つ理由は、農業特有の労働構造と、同サービスが有する柔軟性・即時性が合致している点にある。農業の労働需要は通年で均等ではなく、播種期・除草期・収穫期など特定の時期に短期集中的に増加する季節変動を伴い、作物ごとに必要人員の増減幅も大きい。このため、長期雇用を前提とした人材確保では対応が難しい場合が多い。

加えて、農業には剪定や選果基準判断などの熟練を要する作業と、収穫補助、皮むき、袋詰め、運搬といった比較的習熟を必要としない作業が混在している。

高森町の特産品である市田柿においても、労働負荷が最も大きいのは収穫後の皮むきや干し作業であり、これらは業務の切り出しが容易で副業人材との親和性が高い。一方、剪定など収穫前工程は一定の技術を要するものの、大規模な労働力を必要とする場面は限られている。

以上を踏まえ、農業分野はスポットワーク型の人材活用との親和性が高いと言える。

図表 10 市田柿の製造工程の整理

四半期	主な作業内容	修練度	労働力
第 1 四半期（1～3 月）	剪定作業	高	少
第 2 四半期（4～6 月）	草刈、消毒、追肥	高	少
第 3 四半期（7～9 月）	摘果	高	少
第 4 四半期（10～12 月）	収穫、皮むき、吊るし、乾燥、もみ、糖化等	少	多

(4) スポットワーク企業利用促進政策（手数料補助事業の創設）

本研究では、スポットワーク活用を促進する施策として、事業者が負担するスポットワークサイト利用手数料（概ね 30%）の一部を自治体が補助する制度の創設を提案する。本制度は、スポットワーク企業の利用が進んでいない地方部において、費用負担という導入上の障壁を低減し、事業者の参入を促す点で有効である。

補助対象は町内事業者とし、実施期間は 3 年間とする。補助率は利用手数料の 3 分の 1、上限額は 1 事業者あたり 5 万円とする。予算規模は、商工会加入事業者および基幹的農業従事者の一定割合が利用することを前提に算定し、年間約 150 万円、3 年間で約 450 万円を見込む。

なお、補助対象となるサービスは特定の事業者に限定せず、一定の要件を満たすスポットワーク企業全般を対象とすることで、公平性と柔軟性を確保する。

(5) スポットワーク企業の公務員の副業に活用

スポットワークサイトの活用が地域に定着した段階で、公務員の副業にも同サイトを活用する。具体的には、「地域副業チャレンジ制度（案）」において同サイトの利用を一部認めることで、職員が副業に取り組む際の心理的・制度的障壁を低減し、継続的な取組を可能と

する下地を整えることを目的とする。

先行事例として、北海道清水町では職員がスポットワークサイトを活用して副業に従事した実績があり、公務員によるスポットワーク型副業の利用可能性が示されている。これを踏まえれば、高森町においても地域特性に応じた制度設計・展開は可能である。

③ 長期的取組：副業条例制定、副業の町へ

副業文化を町に定着させ、持続的な取組として将来に引き継ぐためには、副業に関する条例の制定を検討すべきである。令和 6 年度時点で、副業の認可基準を定めている市区町村は全国で 1,092 自治体にのぼり、過半数が何らかの制度整備を行っている。

一方で、副業条例を制定している自治体は、令和 7 年 11 月時点で河内長野市の 1 団体にとどまっている。副業を条例化することで、副業推進は一時的な施策ではなく、自治体の基本方針として明確に位置付けられ、長期的かつ安定的な制度運用が可能となる。

また、「副業を推奨する」姿勢を明文化することは、職員にとっては心理的な安心感を高めるとともに、地域社会からの理解や信頼の確保にもつながる。副業条例は職員向け制度にとどまらず、町が人材活用に積極的であることを示す対外的なメッセージとしても機能し、職員採用においてもアピールポイントになる。

町として副業を後押しする姿勢を明確にすることで、高森町が「副業の町」として、町民一人ひとりが多様な形で活躍できる地域を目指すことを期待する。

おわりに

本稿では、地方自治体における副業制度が、職員個人の収入補完にとどまらず、組織の持続可能性を高める政策手段となり得ることを示した。副業は、職員のワーク・エンゲージメントの向上や地域課題への関与、外部人材との接点創出を通じて、自治体運営に多面的な効果をもたらす。

高森町においても、人口減少や担い手不足が進む中、限られた人員で多様化する行政需要に対応するためには、職員が地域や外部と関わりながら知見を循環させる仕組みが求められる。副業制度は、その制度的基盤となり得る。

もともと、制度運用に当たっては、服務規律や公務の公正性、職員の負担管理といった課題への配慮が不可欠である。このため、段階的・試行的な導入を通じて知見を蓄積し、副業を人材育成と地域連携を両立する仕組みとして位置付けていくことが重要である。本稿が、高森町における副業制度検討の一助となれば幸いである。

【使用した AI】

・ ChatGPT を調査、アイデア出し、推敲等で使用

【参考文献】

・ 高森町（2022）第 7 次高森町まちづくりプラン令和 4 年度実績評価施策評価シート P41
・ 総務省（2022）「地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会」令和

3 年度報告書（令和 4 年 3 月）

- ・総務省（2024）営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する実態調査
- ・総務省（2025）営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について
- ・大阪府四條畷市総務部人事課長 溝口直幸（2025）「四條畷市のワーク・エンゲージメントを高める取組～組織ワーク・エンゲージメントの可視化と組織の活性化～」国際文化研修 2025 春 vol. 126

・厚生労働省（2022）IT 業界の働き方・休み方の推進/2022 年度調査①IT 業界における働き方改革－ワーク・エンゲージメントと創造的協働を高める 10 の提言－

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/analysis_2022_1.html

・慶応義塾大学総合政策学部島津明人研究室：ワーク・エンゲージメント (UWES)<https://hp3.jp/tool/uwes>（最終閲覧日：令和 7 年 10 月 13 日）

・河内長野市（2025）河内長野市職員兼業推進条例

<https://www.city.kawachinagano.lg.jp/soshiki/31/109636.html>（最終閲覧日：令和 7 年 10 月 13 日）

・株式会社タイミー（2025）国内初、タイミーで「公務員の副業」を実施。町づくりの進化を目指した北海道十勝清水町の取組

<https://spotwork.timee.co.jp/entry/case/shimizu-sidejob>（最終閲覧日：令和 7 年 10 月 15 日）

・株式会社マイナビ（2023）企業による多様な働き方実現に関するレポート 2023 年版 https://career-research.mynavi.jp/research/20231012_60032/.（最終閲覧日：令和 7 年 11 月 10 日）

・神戸新聞（2022）半「公務員」×半「黒枝豆」丹波篠山市、収穫の繁忙期に市職員の「サポーター制度」

<https://www.kobe-np.co.jp/news/sougou/202208/0015583766.shtml> 神戸新聞（最終閲覧日：令和 7 年 11 月 10 日）

・独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2022）ビジネス・レーバートレンド最新号：広報活動で延べ 100 人以上の副業人材を活用－神戸市役所の取組

https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2022/11/ctt_kobe.html（最終閲覧日：令和 7 年 11 月 10 日）

・PR TIMES（2021）「佐久市：さらに盛り上げたいので、『リモート市役所』の職員を募集します！」

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000008.000047160.html>（最終閲覧日：令和 7 年 12 月 28 日）

・PR TIMES（2023）「四国最大の都市、愛媛県松山市と Another works が連携し複業人材の募集を開始！」

https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000361.000047859.html?utm_source=chatgpt.com（最終閲覧日：令和 7 年 12 月 28 日）