

公務員がより魅力的な地域人材となり活躍するためには
～自身のプラスワンの地域拠点活動「tebayo」から考える～

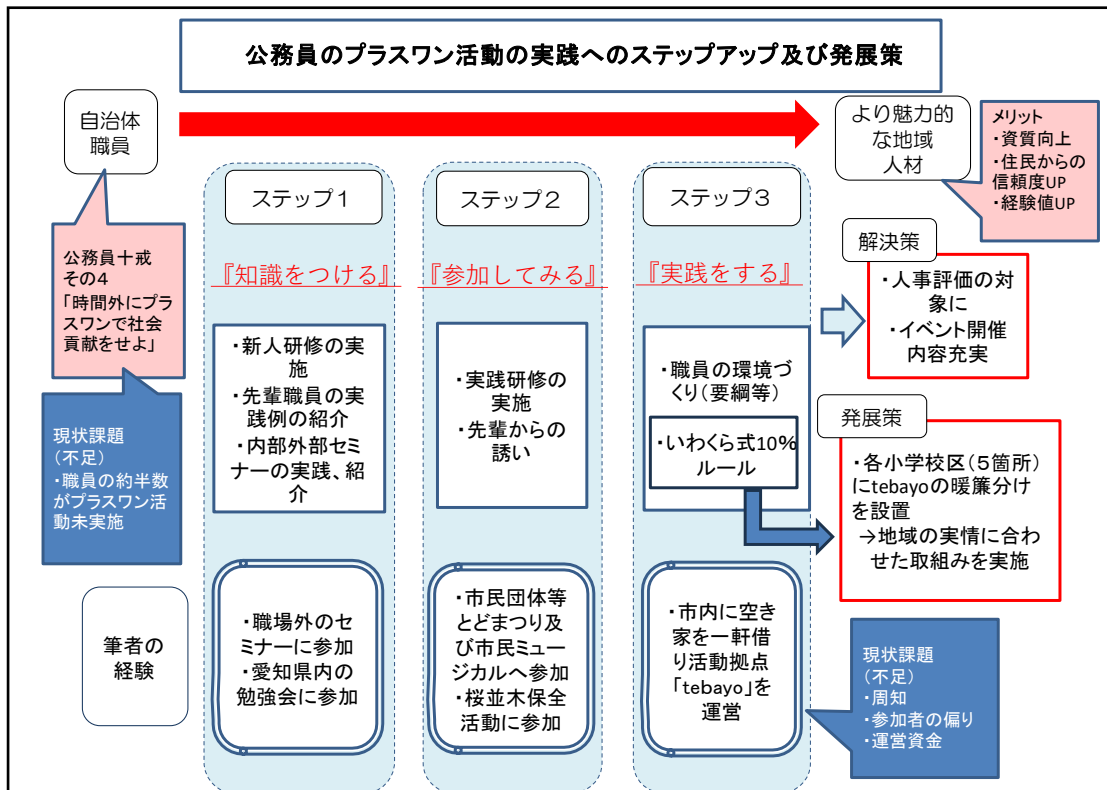


愛知県岩倉市 真野 友貴

1. はじめに

筆者は、勤務先の岩倉市内において、時間外に空き家を1軒借り、定期的にイベント等を開催する「tebayo (てばよ)」という活動に取り組んでいる。今回、第35期全国地域リーダー養成塾に参加した際に、椎川忍氏（地域活性化センター常任顧問）が提唱されている公務員十戒の中の一つに「仕事以外にプラスワンで社会貢献活動をせよ」とあり、「tebayo」の活動が、このプラスワン活動にあてはまることを知った。私たち公務員一人ひとりが、本来の与えられた業務を確実に遂行していくことは当然ながら、プラスワン活動を通じて地域に貢献していくことが求められていると感じた。

本レポートでは、筆者自身のこれまでの活動経験をベースにしながら、プラスワン活動を通じて、どうすればより魅力的な地域人材として活躍できる公務員が増えるのか、また、プラスワン活動の発展について考察し、公務員の資質向上と地域住民との信頼関係構築を目的とした地域課題の解決手段として、①職員研修等を活用した職員がプラスワン活動を実施するためステップアップ、②「tebayo」からのれん分けをした地域拠点の整備を提言したい。

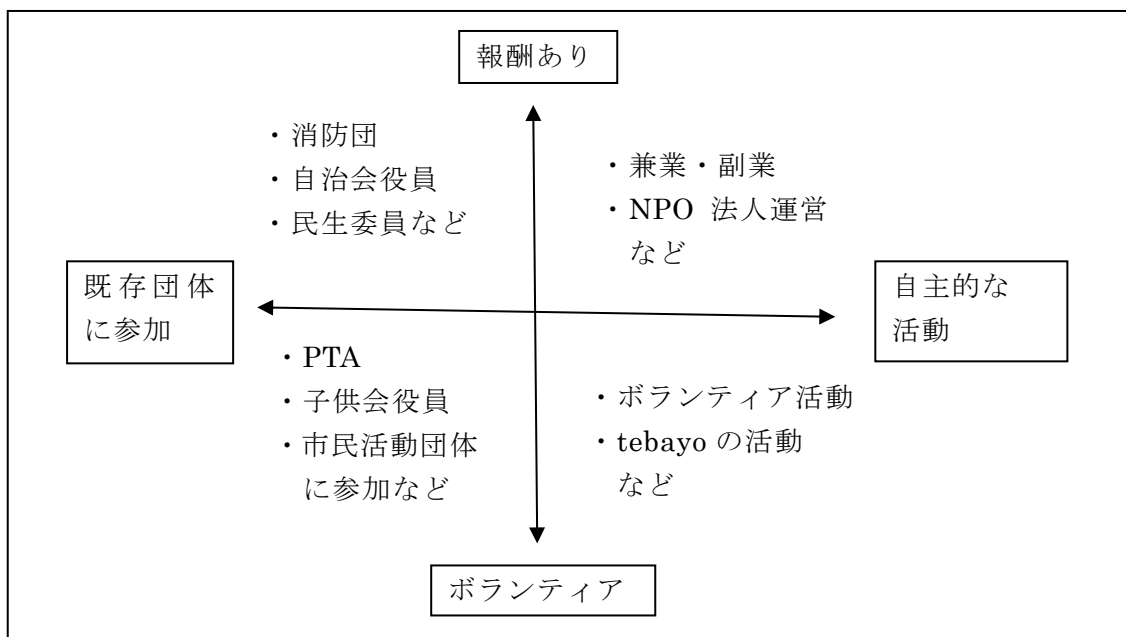


図表 1 : プラスワン活動実施プロセス図 : 筆者作成

2. 公務員プラスワン活動の現状と効果

(1) 公務員のプラスワン活動とは

公務員のプラスワン活動については、様々な定義づけができると思うが、本レポートでは、筆者が実施している「tebayo」のような地域での活動をはじめ、自治会、消防団、PTA などを含めた時間外の広義的な地域貢献活動全般をプラスワン活動として定義づけるものとする。また、活動内容については、以下の図表 2 のとおり分類する。



図表 2 : プラスワン活動分類図 (大杉覚先生作成「コミュニティへの関わり方 4 類型」を参考に筆者作成)

(2) 岩倉市職員の概要及び目指すべき職員像

全国で 10 番目に小さな市域 (10.47 km²) の岩倉市は、令和 5 年 12 月 1 日現在の人口が 47,798 人となっており、正規職員数は、397 名 (産休・育休者含む) である。内訳としては、事務職 219 名、保育士 64 名、消防 58 名、その他 56 名となっている。

第 5 次岩倉市総合計画内の第 5 章「協働と自治による持続可能なまち (協働・行財政運営)」の中の基本施策名⑳「組織・人事マネジメント」において、「人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりの能力と意識の向上を図り、市民との信頼関係を築き、市民の視点に立って、スピード感を持って前向きにチャレンジする職員を育成し、職員力、組織力を強化していく必要があります」と記載されている。

さらに、岩倉市職員人材育成基本方針の中で、「いわくらを愛し、未来に向けて「ともに」チャレンジするプロフェッショナルな職員」を目指すべき職員像として位置付けている。

(3) 岩倉市職員におけるプラスワン活動の現状

まず、岩倉市職員のプラスワン活動の現状を知るために、正規職員を対象にプラス

ワン活動に関するアンケートを実施（アンケート期間：令和 5 年 11 月 13 日～28 日、市役所内電子掲示板にて募集）した。結果としては、58 名から回答（正規職員全体での回答率約 15%、事務職に限定すると約 25%）があり、そのうち現在プラスワン活動を実施している職員は、29 人で、実施していない職員は 29 人とちょうど半数ずつであった。また、年代別では、図表 3 のとおりであった。

年代	プラスワン活動している	プラスワン活動していない
20	6	2
30	9	1 1
40	9	1 2
50	5	4
合計	2 9	2 9

図表 3：年代別回答数（筆者作成）

プラスワン活動をしている職員の主な取組内容は、図表 4 のとおりである。参加したきっかけとしては、「先輩職員に誘われて」が全体を通して最も多く、「仕事での関わりから」や「団体の人に誘われて」も次いで多かった。また、現在プラスワン活動をしていない 29 名の中にも、以前は活動していた人が 10 名おり、主に PTA、子供会役員、消防団などを実施しており、活動をしていない理由としては、任期満了や後任が見つかったことなどが主な理由であった。

回答者	プラスワン活動取組	参加したきっかけ
A	鳴子踊りの会とともに日本ど真ん中まつりに参加し、岩倉市を PR している（12 名）	・先輩職員に誘われて（10 名） ・団体の人に誘われて（2 名）
B	消防団（4 名）	・先輩職員に誘われて（3 名） ・団体の人に誘われて（1 名）
C	商工会青年部	人事から声をかけられて
D	太鼓の演奏	子どもころから続けている
E	曲をつくり、保育園やイベント時の歌やおどりの披露	自主的に活動
F	山車保存会	地元の人に誘われて

図表 4：プラスワン活動取組内容一覧（回答から抜粋）：筆者作成

先の図表 2 の分類図にあてはめると、「報酬あり・既存団体」が 5 件、「報酬あり・自主活動」が 0 件、「ボランティア・既存団体」が 32 件、「ボランティア・自主活動」が 1 件となった。このことから、ほとんどの岩倉市職員のプラスワン活動は、既存団体への参加に偏っていることが分かった。また、自主的な活動は 1 件と自発的に活動を行っている職員は極めて少ないこともこのアンケートから判明した。

(4) プラスワン活動のメリット

公務員がプラスワン活動をすることのメリットとしては、まず、地域住民からの信頼を得られることにつながる点である。市役所の職員と住民は、部署によって全く関わりがないこともある。そこで職員がプラスワン活動を行い、自ら地域に飛び込むことで、顔の見える存在となり、その職員が地域貢献活動をすることで信頼性が上がるのが期待される。

次に、職員のスキルアップにつながる点である。普段の業務以外の作業や活動を行うことで、自身の部署でしか得られない経験以外を学ぶことができる。さらには、プラスワン活動をしていると自然に自分で様々な先進的な取組を学ぶことや地域のこと（お店の情報や歴史など）を積極的に学ぶ意識を持つため、自走していくことも大いに期待できる。

最後に、ネットワークの拡大である、公務員が地域で活動する際、地域住民はもちろん、他の公務員（市内外関わらず）とも関係性を構築できてくる。そういったつながりが今後の業務を実施する際、他市町の事例を聞き取り参考にしやすくなるなど、多くのメリットがあげられる。

実際に「tebayo」の活動では、地域の拠点として、イベント実施の際の市民、地域団体、他の自治体職員等との交流ができ、業務上、地域団体への関わりがしやすくなったり、他の自治体職員に連絡が取りやすくなったりした。また、企画、広報、運営、空き家を改装する際のDIYの手法など多くの業務外での経験ができた。

3. プラスワン活動の事例紹介等

(1) 筆者自身が行う活動「tebayo」について

「tebayo」は、筆者、金森隆（岩倉市役所勤務、平成 21 年度入庁）、加藤昂一（当時：岩倉市商工会勤務、現在：市内会計事務所勤務）の 3 名が共同代表として、平成 29 年 3 月から令和 5 年 12 月まで、岩倉市内（岩倉駅から徒歩 10 分程度の位置）に空き家を 1 軒借り、岩倉市を少しでも盛り上げる、良くしていくことを目的に、コミュニティスペースとして定期的にイベント等を実施する時間外の活動である。この活動は、長野県塩尻市の山田崇（当時：塩尻市職員、現在：民間勤務）氏が長野県塩尻市の大門商店街に空き店舗を 1 軒借りて時間外に取り組みれていた「nanoda（なのだ）」の事例を参考にしている。「tebayo」の主なイベント活動としては、3 つあげられる。1 つ目は、「まちのひとの話をきくってばよ」である（tebayo のイベントは語尾に「～ってばよ」とつけている）。このイベントでは、岩倉市内で活躍する方をゲストスピーカーとして招き、その方の活動事例やまちに対する想いを伺う場を設けている。これまでには、青年会議所、社会福祉協議会、市民活動団体の代表者などを招き実施してきた。2 つ目の「夕食食べるってばよ」は、岩倉市の名産品や特産品などを食べる企画である。これまでに、岩倉市の特産品の名古屋コーチンや岩倉産野菜をつかった鍋などを参加者で食べ、交流をした。3 つ目の「ぶらテバヨ」は、岩倉市内のまちあるき企画であり、樹木医、商店街、型板ガラスなどのそれぞれのエキスパートを案内人として招き、案内人の解説の元、実施をしてきた。「tebayo」のイベントは誰でも参加

可能とし、これまでに 124 回実施し、参加者は延べ 1,149 人となった。また、その他にも DIY を実施して建物の維持管理や、空き家活用（対策）としての側面もある活動となっている。

地域拠点としての「tebayo」の成果としては、以下の 3 点があげられる。①地域住民との時間外での接点が増えた点である。基本的に住民は市役所の開庁時間及び何か用事がある時にしか、市職員と関わる機会はないが、時間外のイベント時においては、市職員と関わる機会が増え、地域の困りごとの要望等を聞くことができた。要望等は、後日、担当課につなぐようにした。②関係人口の創出である。イベントを通じて岩倉市のことを知ってもらう、好きになってもらうきっかけをつくることができた。最も良い事例としては、市外からの参加者で、「tebayo」のイベントを通じて、岩倉市のが好きになり岩倉市へ転入した方もいた。③地域の防犯及び見守り活動としての役割である。「tebayo」は、平屋が 2 棟連なっており、隣に高齢の女性が単身で住んでいた。イベントを実施した際に、隣の方から、「1 人でいると不安でなかなか眠れない。隣の家の人に人がいるとよく眠れる」と言われたことがある。また、オーナーにとっても高齢女性が単身で住んでいるため、安否確認がなかなかできずに心配していた。そういった点でも、イベント等を実施した際に、定期的に拠点を活用することで、夜に明かりがついているか確認する等、安否確認を兼ねることができた。

約 7 年半活動をして、主な課題が 3 点あった。1 点目は、周知の問題である。基本的に SNS（Facebook や Instagram）でのイベント周知をしていたため、それを見ない人はイベントがあることさえ知らない。また、参加者も地域（地元）の方が少ない現状があった。2 点目は、参加者の偏りである。何度も参加してくれる方も多いが、後期になるにつれて常連の参加者が多く、内輪感がでていたように感じた。3 点目は、自主財源の問題である。オーナーのご厚意により家賃を無料でお借りできていたが、基本的にイベントをして、発生したわずかな黒字分を光熱費の支払いや施設の修繕に充てていた。しかし、なかなか多くの収入はないため、新たな備品などを購入することが難しく、現状維持が限界であった。



「tebayo」外観写真（令和 5 年 10 月撮影）

(2) 愛知県豊明市「Egao 家」について

愛知県豊明市において、市職員が空き店舗を借りて、様々な団体と連携しながら活動していた「Egao 家（えがおや）」の事例を紹介する。こちらは、平成 29 年に和田真人（当時：豊明市役所、現在：生駒市役所）氏が先に紹介した山田崇氏の「nanoda」から触発をされ、地域住民、発展会、地元大学等と協力し、時間外に空き店舗を地域のコミュニティスペースとしての立ち上げをサポートし、その後多くのイベントや各団体とのパイプ役となり尽力をされた。立ち上げから数年後、和田氏が奈良県生駒市役所に転職した後も、主に地域の方々が運営をしており、月～金の午前中がサロンとして開かれている。また、月に 1 度施設の向かいの公園で開催されている軽トラ市への協力やサロンとしての利用がない時間帯は、貸館として英会話教室などにも利用されている。

筆者も令和 5 年 10 月の平日にアポなしで見学に行ったが、午前 10 時頃に 10 名程度サロンの参加者がみえた。毎日 10～20 名程度の参加者（主に高齢者）があり、どの方も楽しそうに他の参加者との交流を楽しんでおられ、「Egao 家がなくてはならない」、「Egao 家に行くために家からでるようになった」など、すっかり地域に根差した拠点になっていた。



「Egao 家」外観写真(令和 5 年 10 月撮影)

(3) 各自治体の環境整備の先進事例について

プラスワン活動の環境整備としては、近年、兵庫県神戸市や奈良県生駒市をはじめ、各自治体で兼業副業の規制を緩和する流れが増えてきている。山梨県小菅村では、「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」とし、職員の職務外における地域貢献活動等を促進するため職員が所属長を経由し、総務課長に許可をもらうことで、報酬を得ての時間外活動が可能となっている。また、全国地域リーダー養成塾で現地視察に行った長崎県佐世保市役所から「させぼ式 20%ルール」を今年度より試験的に実施しているという話を聞いた。そのモデルとなっている福井県の「ふくい式 20%ルール」は、令和 3 年度から始まり、職員が勤務時間の一部(20%以内)を活用して、担当業務以外に新たな政策の企画立案等の創造的活動に従事することができる制度である。こういった制度を役所が整備することで、職員のプラスワン活動へのきっかけづくりとし、職員のスキルアップ等に大いに役立っているとのことであった。

4. プラスワン活動を通じてより魅力的な地域人材となる提言

これまで、プラスワンの事例やそれに関する制度を紹介してきたが、いきなり地域に飛び出し、実践でプラスワン活動をするといっても、少々ハードルが高く難しい面もあるであろう。筆者も様々な経験をしてから「tebayo」を始めたこともあり、今回、ステップアップを意識してプラスワン活動の実践までを3段階で提言する。

① 「知識をつける」

そもそも論として、プラスワン活動の存在を知らなくては活動を始める選択肢をもてない。そこで、プラスワン活動について意識付けしてもらい、将来の活動の選択肢の一つに入れてもらうため、新人職員の研修時(入庁時の新人職員説明会が望ましい)にプラスワン活動の紹介の時間を設け、その中でプラスワン活動の概要やメリットを伝えるとともに、先のアンケート調査であったような市役所の先輩たちが既に実施している、あるいは実施していた活動を紹介する。先輩職員が実際に実施していることを知ることで、イメージが湧きやすくなるとともに、参加する際の安心感につながると考える。また、役所内での職員向け講演会(内容に興味がある職員は誰でも参加可能)で、積極的にプラスワン活動を実施している他自治体の公務員を講師に招き職員に意識付けや士気を上げることも効果的と考える。実際、岩倉市役所でも令和4年度に北海道札幌市の加藤美浩氏や令和5年度に石川県羽咋市の元職員である高野誠鮮氏などのいわゆるスーパー公務員をお招きして講演会を実施している。さらには、外部でのプラスワン活動を実践している方の講演やセミナーを積極的に庁内掲示板等で紹介し、興味がある職員に参加してもらう取組を併せて実施するようにする。筆者も山田崇氏(nanoda)を知ったのは、たまたま参加したセミナー内で山田氏の講演を聞き、大きな感銘を受けたことがきっかけであった。

② 「参加してみる」

次に、研修の一環としての、プラスワン活動体験会の実施をする。具体的には、若手職員(入庁1~5年目)を対象として、業務時間内に実際にプラスワン活動に参加・体験する取組である。例えば、筆者も定期的に参加している市民団体「岩倉五条川桜並木保存会」の活動に参加し、岩倉市民の花木である桜の施肥や枯枝せん定などの作業を市民活動団体と一緒に体験するのが良いと考える。他にも多くの団体等があるので、可能なら毎年様々な団体へ参加し、実施できることが望ましい。また、先のアンケートにもあるように先輩職員からの声かけによるプラスワン活動への参加も多かったため、先輩職員が若手職員に声をかけ、一緒に活動に参加することも有効と考える。例えば、市民活動団体である「岩倉鳴子踊りの会 五条川桜」は、日本ど真ん中まつりに毎年参加する際に、岩倉市役所職員も一緒に参加している(こちらの活動は業務時間外での自主的な参加)。筆者も後輩職員に参加の声かけをしながら毎年参加しているが、参加してみると、市民との信頼関係の構築や大きな達成感が得られる。また、練習が5~10日程度、本番が2日間と毎週、毎月と通年の参加というわけではなく、一定の活動期間、回数が限定されていることも参加しやすい利点であると考えられる。

③ 「実践してみる」

最後のステップとしては、自らプラスワン活動を実践していくための環境づくりである。山梨県小菅村等の制度を参考に、まずは岩倉市でも兼業・副業の規制を緩和す

る要綱等の制度を整えるとともに、ふくい式 20%ルールを参考に勤務時間の一部（10%以内）を担当業務以外の社会貢献活動に従事できる「いわくら式 10%ルール」を制定してはどうだろうか。この「いわくら式 10%ルール」によって、業務時間内に同じ志を持った職員と地域の課題解決につながるプラスワン活動や「tebayo」のような取組が実践可能となる。また、人事評価制度に現在は対象となっていないが、時間外のプラスワン活動も評価の対象とするとより効果的と考える。

5. 自身のプラスワン活動の展望

7年半活動してきた「tebayo」は、令和5年12月にオーナーに拠点を返却したため一旦区切りを迎えた。しかし、令和6年1月から新しい拠点で引き続き「tebayo」の活動を継続していく。そこで、これまでの課題からみえた改善点や展望を述べたい。

「tebayo」の課題は主に先に記載した、①参加者の偏り、②住民への周知不足、③活動資金の取得の3点である。そこで、その課題を解決するために、「Egao 家」の和田氏をはじめ、愛知県岡崎市で行っていた空き店舗活用の「ここ de やる Zone（ここでやるぞん、通称ここやる）」の代表：晝田浩一郎氏や岩倉市内で行っている空き家活用の「hazi（はじ）」の代表：大野高輝氏（自治体職員ではない）にそれぞれの課題にどのような対策をしていたかヒアリングをした。

	Egao家	ここdeやるZone	hazi
①住民等への活動やイベントの周知方法（SNS以外）	<ul style="list-style-type: none"> ・常連さんの口コミ ・メンバーにいた大学の先生の生徒などへの案内 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 商店街の重鎮が集まるランチ会へ毎月参加 2. できるだけシャッターを開けて通った方にあいさつをした 3. 相手のコミュニティと連携したコラボイベントの実施 4. 住民の方が主役になるイベントの実施 5. イベント開催時に玄関に開催中の看板を設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・来てほしい人に直接連絡 ・来られない方のためにアーカイブにも力を入れている
②参加者が偏らないようにする工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・若いイベント主催者に知り合いを呼んでもらった ・入口の外で飲んでいたこともあり、通りがかりで気になった人が来てくれた 	<ol style="list-style-type: none"> 1. メンバー4人がそれぞれに声かけ 2. 偏りや固定メンバーが生じるものだと認識して活動を実施 3. 住民の方にスポットライトをあてたイベントで、その周りの方がくるようにした 4. コラボイベントで外の空気を入れ続けた 5. 外の空気を入れられるように自身も外のコミュニティに積極的に参加 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の企画者と実施 ・様々な識者と協働していくことで、様々な偏りを受け入れ、最終的に偏らないようにしていく。
③運営の維持、備品購入などの活動資金の継続的な獲得方法	<ul style="list-style-type: none"> ・半分が役所の補助金、半分がコーヒーやイベント時のビールの売上 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協力してくれる有志の市職員から月1,000円程度の金銭的支援 2. イベントの実費分は参加者の自己負担 3. 講演等の謝礼を一部還元 4. 大きなイベント等は別の団体を立ち上げ、別にお金が回るようにした 5. 初期費用はメンバー負担で、徐々に返却していった 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的には自己財源 ・グッズ作成や一部助成金などで補填

図表5：各ヒアリング結果まとめ：筆者作成

上記の回答から、次の取組が効果的であると考察した。まず、広報及び参加者の偏りについては、まちの人にフォーカスをした企画を定期的で開催し、そのまちの知り合いの方を含め、呼ぶようにする。さらに、大学生等との連携したイベントを実施することにより、一定の集客が見込めるとともに、参加者の偏りの防止にも期待ができる。運営資金の問題については、直接の参加が難しいが応援をしたい職員等を対象に協賛会員を募集し、会費を募るようにするとともに、集金力のあるイベントを実施し、持続的な運営ができるようにする。

また、今後の展開として、「tebayo」をモデルケースとしてのれん分けも可能と考える。理由としては、「tebayo」は、元々のモデル「nanoda」からのれん分けした取組であり、「nanoda」を参考に先ほど紹介した「Egao 家」や愛知県岡崎市の「ここ de やる ZONE」のような空き店舗を使った同様の取組が同時期に開始された。ある種、やっていることは単純であり、物件さえ借りることができれば誰でも模範できる内容なのである。

そこで、「tebayo」をのれん分けとして運営方法をマニュアル化し、「tebayo」をモデルケースとした市職員が地域の課題解決に取り組む拠点活動を市内の 5 つの校区に設置するとともに、いわくら式 10%ルールを活用した地域担当職員と類似する取組の実施を提言する。

具体的には、職員の資質の向上、地域住民との信頼関係の向上、地域課題の解決を目的とし、各校区内にそれぞれ 1 軒空き家（空き店舗）を借り、そこを地域の拠点スペースとし、イベント等を通じた地域の課題解決につながる取組を実施していくものである。実施に関しては、いわくら式 10%ルールを活用し、希望する市職員が業務時間の 10%以内で取組内容を検討、実践していく。

5 校区の理由としては、岩倉市内には 5 つの小学校が存在し、それぞれの校区を対象に地域住民の声をきく「未来寄合（みらいよりあい）」という事業を令和 4 年度から実施しているためである。そこで出された地域の困りごと（地域の担い手不足の解消、空き家問題、外国人とのコミュニケーション問題等）の解決策を校区毎の活動で取り組んでいってはどうだろうか。その際、どの校区も同じ取組を実施するわけではなく、各地域の実情に応じた工夫をしていく必要がある。例えば、岩倉東小学校区では、岩倉団地（世帯の 3 分の 1 が外国人世帯）があることから、外国籍の住民が多い。その際は、イベント自体も日本語を学ぶ会や多国籍料理をつくってみる企画など多文化共生が図れるものとするなどの工夫をしていく。また、複数の職員が 1 チームとなり、それぞれの校区毎でチームをつくり実施するとともに、チームのメンバーは公務員のみではなく、1 名は公務員ではない人材も混ぜると活動に広がりが増える（商工会、地元企業、学校関係者等）と考える。ただし、市職員が主導的に実施するというよりは、地域住民の方と協働しての取組が望ましい（市はどちらかというバックアップをする位置付け）。さらに、当該職員のモチベーション低下を防ぐため、実施期間を区切った実施（3～5 年程度）や、「Egao 家」の事例を参考に、立ち上げを公務員が行い、軌道に乗ったら運営を地域住民主体に切り替えていくことも想定できる。地域の課題は、多様化し、複雑化しているため、柔軟な対応を自治体職員と地域住民が協働して、取り組んでいくことが重要と考える。

6. おわりに

仕事や家庭の事情などでプラスワン活動の継続が難しいこともあると思うが、その際は無理をせずできる範囲で実践を続けていくことが大切であると考えている。筆者自身も子どもが生まれた際は、約半年間「tebayo」の活動を休止し、他の共同代表メンバー2名に運営をお願いした。また、その逆もしかりである。

公務員生活は約40年続く。その際に自宅と職場を行き来するだけの生活ではなく、家庭（プライベート）や職場（職務）とのバランスをとりながら、サードプレイスとしての地域活動を無理せずゆるやかに楽しんで続けていきたい。

最後に、今回の筆者の経験を通じた本レポートにより、一人でも多く公務員がプラスワン活動を実施し、地域活動のおもしろさを感じられるとうれしく思う。公務員一人ひとりの質が向上すれば、その地域にとって大きな財産となると確信している。

（参考文献）

- コミュニティ自治の未来図 共創に向けた地域人材づくりへ 大杉覚（2021）ぎょうせい
- 地域に飛び出す公務員ハンドブック 椎川忍（2012）今井書店
- 飛び出す！公務員 時代を切り拓く 98人の実践 椎川忍他（2021）地域活性化センター
- 地域づくり 特集基調論文 大杉覚（2021・11月号）、沼尾波子（2022・11月号）、杉岡秀紀（2023・11月号）地域活性化センター
- 「公務員の未来」予想図 小紫雅史（2018）学陽書房
- 日本一おかしな公務員 山田崇（2019）日本経済新聞出版社
- 新たな地域資源はわたしたち公務員「地域に飛び出せ！岩倉市職員」愛知県岩倉市寺澤顕（第26期全国地域リーダー養成塾修了レポート）