

河内長野市職員兼業推進条例

河内長野市総務経営局総務資源部人事課

安部 正俊

大阪府河内長野市は、「河内長野市職員兼業推進条例」を制定した（令和7年条例第4号として、令和7年3月26日公布、同年4月1日施行）。

職員の兼業を通じて地域課題を解決し、その経験を職務に還元することにより当該職務の質を高め、また、多様な働き方を推進することにより職員のウェルビーイングを向上させ、市民サービスの向上につなげることをねらいとした、全国初の条例である。

1 条例制定に至った背景と経緯

河内長野市は大阪府の南東部に位置し、地域の約7割を森林が占めるまちです。豊かな自然が魅力である一方、都市部へのアクセスや商業施設の規模などの利便性や立地では中心部の大都市に及ばないところが長年の課題となっています。そのため、かつては大阪のベッドタウンとして発展し、本市の人口は年々増加していましたが、平成12年2月の約12万3000人をピークに、その後は減少が続き、令和7年5月末時点では約9万7000人となっています。

また、高齢化も同時に進行しており、65歳以上の人口割合は、平成16年度末の18・4%

から令和5年度末の37・0%まで急激に増加しています。

そのような状況の中、全国の多くの自治体と同様に、本市が処理する業務量は年々増加しており、市民から求められる内容も多様化・複雑化していますが、税収の減少などから財政状況が厳しく、職員数を大幅に増やすことは困難です。

したがって、本市の職員が担当できる業務量には限界があり、今後も継続して安定的に市政運営を行うためには、地域住民や市内事業者と協力して事業に取り組んでいく必要があります。

しかし、前述したとおり、市内の人口減少・

高齢化は深刻な状況であり、地域の担い手や市内事業者の従業員も慢性的に不足している状態が続いています。そのため、今後、本市が地域と連携して事業に取り組むためには、まずは、地域の担い手が各地域の課題に取り組むことができるような体制づくりが重要であると考えました。

そこで、本市の職員がこれまでの経験や能力を活用して地域貢献活動を行うことができる制度として、地域での兼業活動を推進することとしました。

本市では、平成20年6月に兼業の許可基準に関する内規を定めて運用を開始し、これまでに、「不動産・駐車場賃貸」、「農業」等を

中心に、30件程度の兼業を許可しました。

市役所の職員は、普段の業務を通じて地域の特徴や課題をよく理解しており、また、まちづくりに関する経験を有しています。地域の担い手と連携して地域課題に取り組むに際して、最適な人材であるといえます。そのため、これまでは制限していた活動を一定程度まで許可対象とするなど、職員の兼業を積極的に応援することを決めました。

職員が地域で社会貢献活動を行い、地域課題の解決に取り組むことにより、兼業を通じて得た知識や経験を本市に持ち帰ることができます。そして、その経験を活かし、担当業務で新しいアイデアや企画を生み出すことにより、職務へ還元することができます。そのサイクルが、市民サービスの向上につながると思っています。

また、市政運営を継続的・安定的に行い、質の高い市民サービスを行うためには、職員のモチベーション向上や優秀な職員を確保するための取組が必要です。

近年、若者の公務に対する魅力が低下しているように感じています。実際に、採用試験の受験者数は年々減少しており、優秀な職員を採用し続けることが難しくなっています。兼業推進の取組を通じて、市役所の仕事の魅力を高め、多くの人の「本市で働きたい」、「本

市で働きたい」につながることが願いです。

2 条例の内容・設計の解説

(1) 条例制定のねらい

本市では、職員の兼業を積極的に推進することとしましたが、地方自治体が兼業を許可するに当たり、必ずしも条例を制定する必要はなく、許可基準を内規等で定め、基準に照らし合わせて可否の決定を行うことで十分です。実際に、これまで本市は、兼業の許可基準を定めた内規を基に運用を行ってきましたが、特段の支障が生じたことはありませんでした。

今回、本市が条例を制定したのは、本市が市民サービスの向上につながるような職員の兼業を積極的に推進していくという方針と、市役所が地域の担い手と一緒に地域課題の解決に取り組んでいくという姿勢を市民に示すためです。

現在、本市では、職員や市民の本市への誇りや愛着を醸成するためのブランディング事業を行っており、本市の魅力発信や、本市に住んでいて良かったと感じていただけるようなまちづくりに取り組んでいます。

地域課題の解決に向けて、職員と地域が一体となるような機運醸成が条例制定のねらいです。

(2) 条例制定の目的(第1条)

職員が積極的に兼業を行うことを推進することにより地域活動に貢献し、もって市民サービスを充実させることを目的としています。

(3) 兼業推進の基本方針(第3条)

職員が兼業を通じて地域課題を解決し、その際の経験を市役所での業務に活用すること、また、職員の多様な働き方を認めることによりウェルビーイングを向上させること、それらの取組を通じて市民サービス向上につながることを市の方針としています。

(4) 兼業の対象となる活動と許可基準(第4条)

職員から兼業の許可申請があった場合に許可できる活動内容などの許可基準を定めています。なお、条例では大枠の記載にとどめ、具体的な内容は内規で定めました。

内規に規定した兼業の対象となる活動と許可基準の一部について紹介します。

・当該事務又は事務に従事することが、社会貢献活動又は公益の増進に寄与する活動である場合

職員が自らの知識や経験を活かし、社会貢献活動に従事すること、また、職員が活動で

図表 活動類型又はそれに準ずる活動

活動類型	事業又は事務の一例
保健、医療又は福祉の増進を図る活動	手話通訳者、福祉団体活動、成年後見人
社会教育の推進を図る活動	日本語教室講師、自治体史編纂に係る歴史資料調査
まちづくりの推進を図る活動	自治会役員活動、地域イベントのスタッフ
観光の振興を図る活動	観光ガイド
農村又は中山間地域の振興を図る活動	農作業の補助、林業関連業務の補助、猟友会活動
学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動	部活動指導員、スポーツ少年団コーチ、登山ガイド、小説の執筆
環境の保全を図る活動	有害鳥獣駆除
地域安全・災害予防活動	予備自衛官、消防団員、防災訓練・講演会等の講師
子どもの健全育成を図る活動	PTA役員活動、生活困窮家庭の児童を対象とした学習支援
地域経済活動の活性化を図る活動	地域産業に係る企業への従事（地域活性化につながるもの）
その他の公益性の高い地域的、社会的な貢献活動	資格試験の監督員、各種研修講師、各種統計調査

得られた経験を職務遂行や行政サービスの向上に再び活用することを目的とした活動であること。具体的には、図表の活動類型又はそれに準ずる活動（以下は一例を挙げたものであり、以下の事業又は事務に限定するものではない。）であること。

・職員の仕事と当該事業又は事務との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがない場合

・当該事業又は事務に従事することによる心身の疲労のため、職員の職務の遂行に支障が生じないこと及び職務遂行上その能率に悪影響を与えないことが明らかな場合

性の確保に支障が生じないこと。

① 平日（勤務日）の勤務時間外又は週休日に従事すること。

② 兼業先における勤務時間数が週8時間以下、月30時間以下、平日（要勤務日）3時間以下であること。

③ 原則として週当たり1日以上上の週休日確保すること。

（5）市の役割（第5条）

職員の兼業を推進するための市の役割として、「積極的な情報発信の実施等に努める」としています。

情報発信の相手については、職員と市民を想定しています。

職員に対しては、本市の兼業に関する取組や取得事例を紹介し、職員の兼業に対する理解を深めていきます。

また、毎年1回、兼業を許可した職員から実績を報告させます。その報告内容について、職員に情報発信をするほか、市のホームページなどで市民に公表し、兼業の透明性を高めていきます。

※職員の時間外勤務の状況等についても総合的に勘案し、職員が心身ともに健康な状態で職務を遂行できることを前提とする。

3 条例に関連したこれまでの取組・今後予定されている取組

・当該事業又は事務の経営上の責任者でないこと。

本市では、昨年末頃から、職員のウェルビーイングを高めるため、ウェルビーイング・プロジェクトと題した取組を行っています。

・報酬額が社会通念上相当と認められるものであること。

・公務の公平性及び信頼

第1弾は、軽装勤務の通年化を行いました。これまで、クールビズやウォームビズなど、時期を定めて軽装勤務の取組を行ってきましたが、仕事の機動性・生産性を高めるとともに、多様性を尊重して働きやすい職場づくり

を行うために、軽装勤務を年間通じて行うこととしました。

兼業推進はウエルビーイング・プロジェクトの第2弾と位置付けています。そのため、今回の取組を、職員のウエルビーイング向上にもつなげていきたいと考えています。

また、本市では、ワーク・ライフ・バランス推進のため、特に育児と仕事の両立実現に力を入れています。部分休業制度については、子が小学校就前であることが取得条件であり、子が小学生になると時短制度がなくなるため、育児中の職員から、育児と仕事の両立が困難であるとの声が多数上がっていました。そこで、子育て部分休暇制度を新設し、子が小学校を卒業するまでの期間中、1日最大2時間まで勤務時間を短縮できるようにしました。

4 課題と今後の展望

近年は、全国の自治体で、積極的に兼業推進の取組がされるようになりました。また、国でも、地方公務員の兼業について前向きな検討が行われています。現在広がりつつある全国の様々な取組が、地域活性化と公務の魅力向上につながるように願っています。

今後は、本市が兼業を推進するに当たり、許可基準を満たした兼業を希望する職員が

ハードルなく実施できるような体制を構築し、地域課題の解決につなげていきたいと考えています。

条例制定の目的は、職員のウエルビーイングを高めることと地域課題を解決すること、それにより市民サービスを向上させることです。職員の兼業推進により、地域を活性化させ、また、何より職員がイキイキと仕事ができるような職場づくりにつなげていきたいと考えています。

