

地方公務員の働き方に関する分科会について

1 目的

今後、人材確保の困難化が一層進むことで、これまで以上に職員の存在価値が稀少化する中、OJT・OFF-JT双方の成長機会、兼業・副業、主体的キャリア開発などの促進要因を増やしていくことで職員の一人ひとりのやりがいを高めるとともに、時間外勤務、ハラスメント、管理職マネジメントの負担などの阻害要因を除去し、より高いパフォーマンスが発揮できるようにすることが必要である。

そこで、本分科会においては、個人のパフォーマンスの最大化を地方公共団体で行う上で、課題となる点や配慮すべき点などを整理し、具体的な対応策について検討を行う。

（主なテーマ）

1. 「個人のパフォーマンスの最大化」を促進する要因
 - ・ OJT・OFF-JT双方の成長機会
 - ・ 兼業・副業
 - ・ 主体的なキャリア開発
2. 「個人のパフォーマンスの最大化」を阻害する要因
 - ・ 時間外勤務
 - ・ ハラスメント（カスタマーハラスメント等）
 - ・ 管理職のマネジメントに関する負担

2 構成員

分科会の構成員は別紙のとおりとする。

分科会の設置②

第1回地方公務員の働き方に関する分科会（R6. 9. 30）
資料2より

3 座長

- (1) 分科会には、分科会長を置く。分科会長は、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」（以下、「検討会」という。）の構成員のうちから、座長が指名する者とする。
- (2) 分科会長は、会務を総理する。
- (3) 分科会長に事故があるとき又は分科会長が欠けたときは、分科会長が指名する者が、その職務を代理する。

4 議事

- (1) 分科会の会議は、分科会長が招集する。
- (2) 分科会長は、必要があると認めるときは、必要な者に分科会への出席を求め、その意見を聴取することができる。
- (3) 分科会が行う検討の内容については、検討会に対し、報告を行うこととする。

5 雑則

- (1) 分科会の庶務は、総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室において処理する。
- (2) これに定めるもののほか、分科会に関し必要な事項は、分科会長が定める。
- (3) 分科会の会議は、原則として公開しないが、会議の終了後、配布資料を公表するとともに、議事概要を作成し、これを公表するものとする。ただし、分科会長が必要があると認めるときは、配布資料の一部を非公開とすることができる。

6 想定スケジュール

分科会は、令和6年9月より1～2ヶ月に1回程度のペースで計5、6回程度開催し、令和7年6月までにとりまとめを行う。

構成員名簿

第1回地方公務員の働き方に
関する分科会（R6. 9. 30）
資料2より（一部加工）

- 井上 健次 全国町村会（毛呂山町長）
- 太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授
- 笠井 喜久雄 全国市長会（白井市長）
- 黒田 玲子 東京大学環境安全本部准教授（産業医）
- 権丈 英子 亜細亜大学経済学部教授
- 嶋田 博子 京都大学大学院公共政策連携研究部教授
- 常見 陽平 千葉商科大学国際教養学部准教授
- 馳 浩 全国知事会（石川県知事）
- 林 鉄兵 全日本自治団体労働組合総合労働局長
- 水町 勇一郎 早稲田大学法学学術院教授

※ ○は分科会長

（五十音順、敬称略）

第1回 本分科会における委員からの主な意見（要約）

- 地方公務員の兼業及びハラスメント対策をテーマに意見交換を行った。委員からの主な意見は以下のとおり。

地方公務員の兼業（要約※）

※事務局が議事録を基に要約したものであり、実際の委員の発言とは異なることに留意。

【地域課題への対応と人材育成】

- ・ 兼業により職員が土日に、高齢化によって収穫できないゆず農家に行って、収穫作業のお手伝いをしている。これにより、職員も町の特産品のことをよく理解し、また、農家からも職員が来てくれたということで、町に対する信頼感が得られ、町として1石何鳥にもなっていると感じている。

【個性の集まる魅力ある公務組織】

- ・ 地方公務員の兼業が、社会貢献活動という地方自治体側（使用者側）の視点になっていることが世の中の兼業・副業の流れと乖離している。個人の才能をいかに開花させるかという時代。柔軟に兼業・副業を認め、個性的な才能を持つ人材が集まり魅力のある自治体となることで、人材の獲得や定着に繋がるのではないかと。

【許可基準や手続きの透明性等】

- ・ 役所としては社会貢献活動の方が望ましい感覚は理解できるが、営利目的だからといって兼業してはいけないというのは疑問に思う。兼業許可を得なかったため処分された公務員の方もいて、基準がもう少し緩やかであったり、手続きが明確であれば、本来は申請し認められていただろうと思うものもある。今後、認められた案件という視点よりも、どういったものが、なぜが認められなかったのかという視点での議論があってもよいと思う。

【許可制や兼業を促進する趣旨を踏まえた制度の在り方】

- ・ 国家公務員も地方公務員も過剰規制になっているのではないかと。公務員が民間企業で働いても、基本的に職務の関連性がないようなものについては営利企業との兼業を認めることで、生産性の高まりや付加価値の向上に繋がるのではないかと。なぜ、兼業をしてはいけないのか。そもそもの規制の趣旨から考える必要がある。
- ・ なぜ今後兼業を促進していかなければならないのかという観点で制度を考えていかなければならないと思う。

第1回 本分科会における委員からの主な意見（要約）

地方公務員の兼業（要約）〈続き〉

【兼業による健康問題と働き方】

- ・ 労働時間が長くなると、一般的には、不調になる職員の割合が高まったり、公務に影響を与えたりすると思うが、兼業先と通算した労働時間の把握をどのように行っているのか。
- ・ そもそも日本は労働時間が長いいため兼業が進んでいない。兼業を進める背景として、インフラとしての労働時間を短くすることや柔軟な働き方をどう基盤していくかという議論もあるのではないか。

【全体の奉仕者としての立場】

- ・ 公務員は全体の奉仕者という立場であり、兼業の促進にあたっては慎重に考えていかなければと思う。

地方公務員のハラスメント対策（要約）

【ハラスメントを受けやすい公務職場】

- ・ 地方公務員は同質化社会、縦社会、クローズドな社会の中で勤務し、また、住民からの過剰な要求を受けやすい環境にあることから、ハラスメントを受けやすい職場だと思う。更には、ハラスメントがないとされている自治体においても、それがハラスメントと気づいていないこともあるのではないか。

【喫緊の対応が求められるカスタマーハラスメント対策】

- ・ 行政側のミスがきっかけとなって、カスタマーハラスメントに発展し、職員が病んでしまうことがある。組織として法的措置も含めて防衛策を講じることができる体制構築が必要と感じる。カスタマーハラスメント対策は現場の喫緊の課題となっている。
- ・ 行政サービスなのだから要求があれば全てを受けるのは当然だということを超えて、働き方の観点も含めて議論するのは大事な論点ではないか。

【ハラスメントを起こさせない取組】

- ・ 組織として、管理職等の職員が加害者にならないよう事案化する前に注意し、当該職員の意識や行動を変えてもらうようにすることが重要であり、そのためには、ハラスメントの予兆を見逃さない体制や仕組みづくりが重要。また、カスタマーハラスメント対策についても、例えば、電話対応の際、1次対応は音声案内で案件分けを行い、その後のやりとりについて録音機能を活用するなど、加害者を発生させない取組が重要。定期的な研修も必要。