

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

地方公務員の働き方に関する分科会（第3回）

令和7年1月27日

【嶋田分科会長】 それでは、ただいまから第3回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地方公務員の働き方に関する分科会を開催いたします。

本日は、井上委員と権丈委員が御欠席と伺っております。

また、太田委員、黒田委員がオンラインで御出席いただいております、馳委員が公務のために御欠席されておりますので、石川県の光永総務部長にオンラインにて御出席いただいております。

また、本日は地方公務員の兼業の実態について研究されている福知山公立大学地域経営学部の杉岡准教授にオンラインで御出席いただいております。この後、地方公務員の兼業の在り方等についてヒアリングをさせていただきます。

それでは、初めに、杉岡准教授から地方公務員の兼業についてお伺いしたいと思います。

【杉岡准教授】 御紹介にあずかりました福知山公立大学の杉岡です。これまで企業や行政、同志社大学、NPOと、いろいろなところで働いてきた中で、この問題にも非常に興味を持っています。専門は地方自治論、とりわけ自治体職員の働き方について、研究と実践の伴走をしております。

自治体と副業・兼業の現状につきましては、既にこれまでの総務省からの資料の中で確認されていますので、ほぼ省略させていただきます。ただ、先般の分科会でも上がっていましたが、5年前と比較して自治体職員の兼業許可数が、社会貢献部門は伸びていますが、許可件数全体としては、ほぼ伸びなかったというところに少し問題意識を感じています。

加えて、これは地方公務員法に基づく許可を必要とする件数のカウントですので、許可を不要とする件数につきましては、実は自治体としても、また、国としても把握できていないところにも問題意識を持っています。

他方、許可の独自基準を持つ自治体の数はこの5年間でぐっと増え、6割の自治体を持っているということは御案内のとおりです。こちらについては肯定的な評価をしていますが残り4割の自治体がまだ許可のための独自基準を持っていないということについては問題意識を持っています。やはり100%を目指して、どの自治体であっても、希望すれば副業・

兼業ができる制度があることが重要ではないかと思っています。

先般、石破総理から地方公務員の副業・兼業の弾力化という施政方針演説がありましたが、この辺りが非常に隙間になっているのかなということを感じているところです。

さて、全国的に広がる自治体の副業・兼業の事例の中で、今日は少しだけ事例を紹介したいと思います。1つが神戸市の事例です。総務省の資料でも紹介されている事例になりますが、最近の数字を少しだけ共有させていただきます。神戸市からの提供資料によれば、申請件数の全体像は合計308件と、この10年間弱で伸びてはいますが、新規の申請件数は少し伸び悩んでいます。とりわけこの3か年が、20件から25件ぐらいを行ったり来たりしており、少し伸び悩んでいることが分かります。

一方で、農業分野における副業の事例は全国で大変伸びており、いろいろな報道が出ています。これも一方では、地域や社会のためになる副業ではあると思いますが、もう一方では、これが本当に地域の課題解決につながるのかという批判の声もあります。つまり、本当に公務員でなければ伴走できないような事例になっているのかという指摘です。このことについてについては、少し慎重に考える必要もあると思います。そもそも担い手不足というものを自治体職員だけで埋めていくという考えそのものがやや限界かもしれないと感じているところです。

そうした中で今日着目してみたいのは、自治体職員による副業・兼業のパターンになります。①は社会（地域）貢献型で、様々な取組があります。②はスキルアップ型で、大学院進学をしたりだとか、自分の能力を高めるタイプ。③は家業型でこれまでのような自宅の家業、農林水産業、あるいは寺社仏閣を継いでいくようなタイプ、最後の④は個人的動機・趣味的活動型で、個人の講演とか執筆などのタイプです。このようにいろんなパターンがありますが、本日は①に関して、今、伸びているところでもありますし、この事例を少し追加調査したものを、御報告させていただければと思っています。

私はこの5年間で多くの自治体職員に、ヒアリングさせていただいてきましたが、今回の報告に当たり6名の方に追加のヒアリングをさせていただきました。

お一人目は、神戸市の秋田さんという方です。この方は2002年に市役所に入庁されて、在職中から2つのNPOで副業をされていました。先ほど紹介した神戸市の地域貢献応援制度を活用して活動され、また、2021年からは、学び直しということで大学院でも勉強されていました。様々な実績を残されましたが、この副業・兼業を通して、様々な社会課題を解決したいと思ったときに、自治体職員の肩書だけでは限界があるということを感じら

れ、2023年には神戸市を退職されました。今は民間の立場で様々な公共セクターや自治体の伴走支援をされています。この事例で、問題提起申し上げたいのは、今、自治体の中でも、自身が働くところと住むところが違うという場合が、特に都市部では多く散見されるということです。そうしたときに、自分の働く自治体だけではなくて、住んでいるまちにも貢献したいと思う方もおられます。秋田さんもそのお一人で、実は両方の人事課に働きかけをされたということがありました。最終的には退職という道を選ばれましたので、成就することはありませんでしたが、このように2つの自治体で働いてみたいという方が増えてきているということを私も実感しています。

お二方目は、福岡市の今村さんという方です。1991年に市役所に入庁されて、財政調整課長を御経験されています。そうした中で、庁内向けに今村さんが行っていた勉強会が大変好評となり、他の自治体でも講演するようになりました。その中で本も執筆され、全国での講演が増えていきました。もちろんこれは兼業・副業の許可が要りますので、市の人事課に申請をされています。ただ、退職を間近に迎えて、より多くの自治体にもっと自分の思いを伝えたい、役に立ちたいと思ったときに、早期退職という選択肢を選ばれて、今は、個人事業主として活動されています。今村さんにつきましても、「一公務員が持っている能力を一自治体だけに留めるということだけで本当にいいのだろうか。もっとその能力を地域や社会に広く貢献すべきなのではなかろうか」という強い問題意識を持たれています。

3人目は、横浜市の立石さんという方です。1990年に横浜市に入庁し、様々な部署と外部機関、国を含めて出向を御経験されています。在職中の副局長というポストのときに、2つのNPO法人で副業・兼業をされました。これはもちろん、横浜市にも申請許可を取っておられます。また、多くの資格も取られて、あと3年で退職というタイミングでしたが、仕事の中で、宮崎市から「専門性を生かして仕事をしないか」というオファーがあり、今は政令市から宮崎市に再就職をされています。これは去年の10月の話ですので、3か月前ぐらいのエピソードです。横浜市に長年お勤めでしたので、そちらのほうの副業活動も続けておられ、最近宮崎市でも本業・副業を始められ、2地域で副業されているという珍しいことを経験されています。ただ、立石さんも横浜市のほうで本当は籍を置きながら宮崎市でも働けるような柔軟な働き方がしたかったということをインタビューの中でおっしゃっていました。

4人目の方は、川崎市の奥貫さんという方です。奥貫さんも様々な部署を、出向も含めて

御経験されていますが、特に特徴的なのは在職中に御自身でNPO法人を立ち上げられたことです。こちらは、営利目的でもなく、有償でもないので、申請が不要と人事課から言われたたま、最終的には副業申請しなかったようです。しかし、NPO活動の展開を続けていくために、公務員の身分だけでは限界を感じられ、一昨年に川崎市を退職され、今は民間のコンサル企業に転職されました。NPO活動は転職後も並行して続けておられるということでした。ただ、今でも自治体の副業・兼業につきましては非常に関心を持っておられ、もし川崎市に週に1回とか籍を置きながらトーマツで働けたらもっと幅が広がるのではないかと、インタビューでおっしゃっていた次第です。

5人目は長野県塩尻市の山田さんという方の事例です。山田さんも様々な部署、出向を経験され、商店街活性化の担当のときに、自身で商店街の空き家を借りて活動を展開されたりしていました。もちろんこれは副業としてです。その後、そうした活動が評価をされ、講演活動や執筆活動が大変増えてまいりました。山田さんが面白いのは、60歳で定年の節目を迎える中で、60歳以降も自分のまちにどうすれば関わり続けるかを鑑みたときに、スキルをもっと高めたいと思われたことです。その中で、塩尻市を退職されて、民間に転職をされて、今、6つの副業を展開されています。つまり、民間を退職後に自分の町に戻ってもう一度公務員をしたいという野心というか夢を持たれています。

最後、これは私の近隣市町ですが、人口7万人の舞鶴市の言上さんの事例を御紹介します。

言上さんは4つぐらいの部署を御経験される中で、総務省にも出向経験があります。彼が面白いのは、スポーツの副業をされていたということです。具体的には、プロのVリーグの選手兼監督として土日や平日、活動され、公務員との二足のわらじを履いておられました。ただし、最後に、秘書課長に着任され、この選手兼監督兼公務員の二足のわらじが厳しくなり、最終的には退職を選ばれました。今は違うチームですが、プロのバレーボールチームのスタッフをやりながら、様々な公共セクターで伴走支援をされています。このようにスポーツと公務員というパラレルキャリアにつきまして、非常に問題意識を持たれています。

以上、今回、御紹介したのは6名だけですが、様々な共通点があったと思います。何かきっかけがあって副業・兼業に向かっていったり、また、そういった中で、職場の中で思いどおりに副業・兼業しにくい環境があったり、最初に私が調査したときには皆さんが現職の公務員だったのですが、今回調査をさせていただいた時には全員が退職を選ばれたりといったことです。これは個人のキャリアから見ればよいことではありますが、役所から見ると非常に痛手ではないかと思います。一方で、元の自治体に関わり続けたいという意思を皆さん

お持ちでした。このような思いをどのようにして制度として応えていくのか。この辺りに非常に課題があると感じています。

最後に、この分科会で御議論いただきたいテーマを簡単に紹介させてもらい、話題提供を終わらせていただきます。5点あります。

1点は、自治体職員のクロスアポイントメント（クロアポ）制度をどのようにこれから議論するかということです。今、大学の中では、大学同士のクロアポや、大学と企業のクロアポが広がってきています。そうした中で、自治体と自治体、国と自治体というとな難しいかもしれませんが、そのような2つの自治体に所属を置きながら仕事をするということの弾力化は実現不可能かという問題提起です。例えば、週に4回、Aという自治体、週に1回、Bという自治体で勤務をするというイメージです。自治体同士ですし、利益相反にはならないだろうとは思いますが、その辺りも含めて制度設計が望まれるということです。メリットとしましては、自治体の持っているノウハウがほかの自治体、とりわけ小規模の自治体に移転できる可能性があると思います。また、いざというときは、公務員の人口が増えることになりますので、災害対応にも資する、そういうアイデアです。

2点は、「半公半X」と書かせていただきましたが、現在、公務員の採用は国も地方も問わず、基本的にはフルタイム、週5日間が前提となっています。そうした中で副業をするとしますと、土日と平日夜を潰すしかないわけです。この5年間副業が増えなかったのは、どうしても休みを削らなければいけないという現実から足踏みをしている方がとても多いのではと推察しています。そうした中で、会計年度任用職員や地域おこし協力隊のような雇用形態ではなく、まさしく正規職員として定年まで身分は保障しながらも、最初から週に3回とか週に4回とか選べるような、そういった新しい制度設計ができないだろうかという提案です。なかなか最初からは難しいと思いますが、例えばカムバックした職員の雇用形態として、そういった制度が部分導入できる制度だけでもあれば、優秀な職員がもう一度戻ってきていただけるようなきっかけになるのではないのでしょうか。実際、島根県の海士町では、正規職員の中で半公半Xを前提としての採用活動も始まっており、一つのヒントになると思います。

3点目です。週休3日制度がここ数年で広がってまいりました。といいましても、まだまだ限定的な動きではありますが、今は育児や介護を理由とする週休3日制度の活用が多いと思いますし、有休を組み合わせると週休3日にする場合もあると思います。ただ、有給を取って副業しようと思いますと、自治体によっては給料の二重取りということで許可が下り

ないというケースがあると伺っています。したがって、有給を活用するのではなくて、完全な休暇の中で、いわゆる有償活動も含めた副業を解禁していくということが重要ではないかと思っています。そういう意味におきましては、これは制度設計というよりも運用で云々できるかもしれませんが、週休3日を広げながら、その分、給料をもらわず、代わりに副業の弾力化を推奨していくようなことも考えられるのではなかろうかと感じているところです。

4点目です。恐らく自治体の中で一番頭が痛いのは、多分この問題だと思います。地方公務員法でいいますと、第38条の「営利企業への従事」の問題です。もちろん現行は原則許可制になっていますので、心理的には非常にハードルが高いテーマだと思います。一方で、冒頭申し上げましたとおり、農業分野では、ある意味、企業体も含めて解禁が進んできていますので、この線引きが非常にグレーになっているのも事実だと思います。何を申し上げたいかというと、事例の蓄積がまだまだ少ないので、人事当局としても実際は判断が難しいのではということです。したがって、期間限定でもいいので、企業の中でも、どのような場合であれば許可を出せるのか、あるいは、なぜここはNGなのかといった事例の蓄積を増やす必要があるのではないのでしょうかという提案です。例えば、経済産業省や中小企業庁が認定されています「ローカル・ゼブラ」、社会貢献と営利を両方とも達成するような企業を認定する制度がありますが、そういったローカル・ゼブラ企業に対して積極的に解禁をしていくといった試行の蓄積を増やしてはどうかという提案です。

最後5点目です。副業・兼業推進アドバイザー制度という提案を最後にしたいと思います。今回、私がインタビューした方々もそうですが、相談をできる方が組織の中外で少ないというのが現状あります。また、許可申請があった人事課、職員課の担当部局も事例が少ないものですから、判断が厳しい、難しいということをよく聞きます。そうした中で、このような経験者だとか、副業や兼業に対する専門的な知見を持たれた方が副業・兼業推進アドバイザーとして支援する仕組みを総務省が創設いただけないか、という提案です。イメージとしては、私も長年、総務省主権者教育アドバイザーを拝命していますが、そういったアドバイザー派遣制度であるとか、地域情報化アドバイザー制度、このような制度を既に総務省はお持ちですので、その副業・兼業版といったものをつくることによって、副業・兼業したい地方公務員、あるいは、それをマネジメントする側の人事課、職員課の壁打ち役になるような対応が今、求められていると感じている次第です。以上5点を今日の提案とさせていただきます。と思います。

【嶋田分科会長】 それでは、ただいまの御説明を踏まえまして、皆様から御意見、御質問等あればお願いいたします。

【水町委員】 3つありまして、それぞれの改革に関わる場所ですが、6つの事例等を含めて、どういうニーズがあるかということの確認です。例えば、勤務時間は週5でフルタイム勤務した上で、勤務時間外に門戸を開放してもらえれば、かなりのことができるという人たちがいたのか。いや、フルタイムで働いた場合に、勤務時間外の範囲では兼業・副業との調整が難しくなるので、本業を週4日とか週3日とかで勤務時間を短くする、もしくは、自治体に職員を派遣するという形で職員の勤務時間を派遣元・派遣先の自治体間で割り振る、大学等でのクロスアポイントメント制度のような形といった、勤務時間自体の柔軟化が必要な例が実際かなりあるのか。

それと角度が変わりますが、公務ではこれまで公的なもの、公益的なものの兼業を認めてきたが、民間では営利企業も含めて兼業・副業を開放していこうという流れで、民間と比べても競争条件がかなり悪くなっている。公務では利益相反や守秘義務などのさまざまな制約があるが、これらをクリアできる営利企業にも兼業・副業を認めてほしいという方々が具体的にどれくらいいらっしゃるのか。

その3点、簡単に結構ですので、教えていただければと思います。

【杉岡准教授】 私もこれまでインタビューできた方は10人から20人ぐらいです。全体像といいますのは、これから調査等が必要だろうと感じています。そのため、私がこれまで見聞してきた事例からのコメントになりますが、第1に、労働時間について週5日勤務した上で副業・兼業を解禁していくことと、勤務時間を減らして兼業・副業していくこととのバランスといいますか、どのような現場のニーズがあるのかというお尋ねでした。で、おそらく、その方の置かれているポジションでも相当変わってくるかなと感じています。係長や課長補佐など、現場を回している第一線で働く方々は、とても忙しいポストの方々ですので、土日と平日に兼業してもいいよと言われても、心の余裕もなければ、残業も含めて時間的な余裕もないという方がとても多いというのが現場の肌感覚です。つまり、副業・兼業ができる制度や副業・兼業したいという気持ちがあっても、余裕がないという声をよく聞きます。その意味におきましては、もしこの副業・兼業を広げるということであれば、物理的、あるいは強制的に週1回、副業・兼業できる時間をつくっていくようなことをやっていかなければ、現在の労働状況を前提に、副業・兼業もどうぞと言われても、全くもって動けないという方が多いと感じています。

私が今回御紹介した方々は、時間をつくるのが上手といいますか、体力があるといいますか、そうした中で時間のやりくりをされてこられた方ばかりであり、ある意味例外かと。全体としては、この5年間で兼業許可の総件数が伸びていないように、もう頭打ちになってくるのではないかと考えています。

営利企業との兼業についてのご質問は、その線引きが難しいと思いますが、十把一からげに営利企業との兼業は駄目といった空気感というものが現場にはあり、例えば、災害協定や過去の出向経験等があったとしても、「企業」という言葉を出した時点で兼業を認めるか否かの判断がほぼマイナスのほうに議論が向かっていきがちであることを皆さん異口同音おっしゃっていました。異口同音どういったところであれば認められるのかと。そもそも人事課や職員課に提案する前に、有償活動の話が出た段階で、手続も含めて面倒であるため、無償活動として行い、結果的には相談もしないという事例も多く聞いています。定量的なデータは持ち合わせていませんが、その辺りの苦悩みたいなものを現場の皆さんからお聞きしているところです。

【常見委員】 3つ質問、一部コメントがあります。こちらの6名の事例を拝見して大変に勉強になり、フロントランナーの方々がいらっしゃるなど感じました。一方で、石破首相の様々なコメントの中で、地方公務員の副業・兼業の弾力化が人手不足解消といいますか、労働力の数の論理のように僕は聞こえます。人手と人材は明確に異なりまして、主に人手というのは数、人材は質を意味します。この6名の事例は、高度な能力を持った方が経験していて、数の意味での労働力ではなく、労働の質の論理だなと思いましたが、その辺りのミスマッチは気をつけないと、兼業・副業の推進といったときに多分ずれるなどと思ひまして、その点どうお考えになるのかというのが1点目。

2点目が、先生もおっしゃっていましたが、副業するとやはり辞めるんだなというようなことが、身も蓋もないけど大事な事実かと思ひました。風当たりが強いといいますか、私も大手企業に勤務していた約20年前に、当時の会社員としては珍しい、副業をしていましたが、端的に言うと、結局やらせてもらいましたが、風当たりが強くなるんです。ということで、途中、アドバイザーという御提案もされましたが、その辺りで、この方々はやはり居づらかったのかという、少し答えにくいかもしれませんが、その辺りがその2です。

3点目が、これも少し踏み込んで議論したほうが良いと思いますが、地方公務員の兼業・副業という話を聞いている限り、社会貢献活動がメインという話になっていて、そもそも論として副業で稼ぎたいというシンプルな欲求に応えていないような気がします。大変失礼

ですが、例えば、地方に住んでいると、かつ地方公務員は賃金が決まっているというところで、稼げないということ自体も離職理由になるわけですね。結局、公務員にとって稼げる兼業は悪なのかということについて見解をいただければと思います。

【杉岡准教授】 1 点目から御回答いたします。今日御紹介した農業分野を中心とする「人手」不足解消としての副業解禁の活用につきましては、私もやや否定的な立場です。つまり穴埋めという言葉はちょっと言葉が適切ではありませんが、公務員でなければ、その支援が本当にできないのかということが疑問です。多分ノーだと思っています。ある意味、人手が困っているところの労働力を補うことにしか繋がっていないと思っております。もちろん例外もあり、例えば、農業政策を考えるとといった政策に生かせるような形で、研修として行くとか、こういったアレンジをすれば意味はあると思っています。ただ、足らざる労働力を埋めるだけの副業・兼業であれば、これは公務員ではなくても多分代替できますし、公務員の能力向上にストレートに資するようなものではなかろうと思っています。逆にこういった部分が議論されないままに広がってしまうことによって、何か便利使いされてしまうという逆の懸念、逆作用が起きてしまうのではないかということを感じています。したがって、もう少し慎重に推進すべきと感じているところです。先生がおっしゃったとおり、公務員の皆さんの培ってきたノウハウだとか知識だとか、そういったものを活用したような副業をもう少し増やしていかないと、誤解が広がってしまっても困ると私も感じています。

2 つ目は、なかなか資料には書けなかったところを御質問いただきました。風当たりの話です。ここはまさしく先生御指摘のとおりで、インタビューした皆さんが異口同音、なかなか言葉にしづらいですが、それに近いことをおっしゃっていました。要は、副業ばかりやって本業をサボっているのではと誤解されたりされ、お金稼ぎばかりやろうとしているのではないかと、本意ではないような形でうわさ話が広げられてしまったりだとか、あとはやっかみとか、そういったことが現場では起きているようです。ですので、実は制度改革も大事ですが、それ以上に「風土」改革をやっていないと思います。まだまだ副業・兼業している自治体職員が少ないものですから少なくとも素直に肯定的には見てもらいたいということを皆さんおっしゃっています。その結果、居づらくなって退職という選択肢を選んでいるという部分も、なきにしもあらずだろうと思っています。ですので、やはりもう少し、本業に加えて活躍されている方々の本質部分にももっとスポットライトを当てるような役目を社会が果たしていかないと、そういう方が萎縮してしまい、どんどん自治体の現場からいなくなってしまうということを私は懸念しています。

最後に3点目ですが、公務員の皆さんたちが「稼げる」副業ということでしたが、こういったところで有償の活動をできるのかということでした。もちろんこれは、「稼げる」という言葉が少し誤解を招く言葉だと思っておりますので、対価としてしっかりともらう部分ともらわない部分の線引きは必要と思っております。1例だけ申し上げれば、今日はバレーボールの事例を申し上げましたが、今の中学校の部活動の地域移行という話が出ていますよね。そういった中で言うと、監督だとかコーチだとかというのは、今まではボランティアでやっていたかもしれませんが、しかし、専門性とか、あるいは相当の時間を準備から指導に当てるわけですので、それは労働の対価としてしっかりと払われるべきサービスだと思います。例えば、公務員の方の中でもスポーツの審判ができる方とか、たくさんいますよね。そういった方々が、例えばボランティアの活動で終わらせるのではなく、しっかりとその部分を労働の対価としてもらえる。そのようなことは非常勤講師だとか講演だとか執筆だとか十分にほかの分野でも可能と思っておりますので、そういうことも含めて、しっかりと公務員の方々の専門性を活用して、有償活動に転じられる部分はたくさんあると感じているところです。

【林委員】 いただいた資料の12ページ、許可基準の関係について少し御所見いただければと思っております。許可基準の設定団体が増えたといっても、国基準通りが981ということで、大半を占めています。独自基準も国より狭いのか広いのかというのがありますが、現場で運用するにあたって基準の設定話を聞いています。アドバイザーの話もありましたが、こういう基準であつたらいいのではないかみたいなことがあれば、アウトラインとして御示唆いただけるとありがたいと思っております。

前回のこの場でも、国家公務員法と地方公務員法の成り立ちから、地方公務員法のほうが、制定当時から実は射程が広いというか、そもそも前提が違って認められているという話がある一方で、実際には自治体の半数以上が国基準に沿っているという状況にあります。建付けはそうなんだけれども、現場の実態は国基準という、話がぐるぐる回るということもあって、自治体が自分自身で考えればいいということでもあるんだろうなとは思いつつ、一方で、限界もあるのかなと思ってまして、今までの経験から、この辺に線を引いたらどうですか、この辺がデッドラインではないですかみたいなのがあれば、ぜひ一言いただければと思います。

【杉岡准教授】 前提として、許可基準も含め副業・兼業のパターンについては、なかなか全体像が把握できてないという事実があります。なぜそうなるかと言いますと、今日も御

報告申し上げましたとおり、無償の副業・兼業で終わってしまうパターンのほうが圧倒的に多く、そうした案件は人事課、職員課または総務課かもしれませんが、全く報告がなされていません。もちろん総務省からアンケートが来ても、聞かれていないから回答しない訳です。本当の意味での副業・兼業のパターンとか線引きをしようと思ったときには、無償の中でもこういったパターンで社会とつながってきているのかということ把握する必要があるのではなかろうかと感じているところです。実は来年度、岡山県からお声を掛けていただいて、その辺りの調査をしてみようと思っています。地方公務員法第38条に基づく営利企業の従事制限の許可基準という文脈だけではなくて、実際には町内会、自治会、消防団をはじめ、いろいろな活動をされていますので、そうした中で、公務員の方の副業に、有償、無償は一度横に置いて、こういったパターンがあって、どの辺りに一番ニーズがあるということをもう少し明らかにしていかないと、議論の俎上に乗せられないかなといったところが今、課題として感じているところです。

いま一つは、頭の体操までの問題提起ですが、神戸市が2017年に地域貢献運営制度をつくられたときに、有償の活動を認めています、報酬額についてどれぐらいの額であれば妥当なのかといったときに、常識的な額と、基準がふわっとしています。多分これは本業を超えないぐらい額ぐらいの意味と推察しますが、例えば、今、議員の成り手不足の中で、地方自治法が改正されて300万円までの副業はオーケーになりました。明確な基準が、この二元代表の中での議員にはあります。ということを考えますと、自治体、地方公務員のほうではこういった額までが限界値といいますか天井であって、どれぐらいが妥当なのかということの一つの参考基準にはなるかなと思っています。実際そこまで、300万円も稼いでいる人を私は聞いたことがないのですが、その妥当性も含めて、有償活動というものがどれぐらいの額であれば妥当なのかとか、企業の場合とまたNPOの場合とか違ってくると思っていますので、その辺り、もう少し事例の蓄積がないと、線引きも含めて議論ができないなと思っています。議員の方々のなり手不足という議論がスタートしていますが、今、地方公務員のなり手不足も、起きつつあります。そういった中で、本当に優秀な方々に役所に入ってもらって、そして、中途退職せずに役所に関わってもらい続けながら地域に関わってもらうという視点がこれまで以上に必要になってくるのではないかと。逆にこの辺りの議論をもう少しアクティブにしていかないと、意識を持った人がどんどん辞めていってしまっているというのが私はすごく懸念を感じているところです。

【太田（聡）委員】 1点だけ伺いたいのは、非常に興味深い御提案がクロスアポイ

ントメント制度でしたが、例えば、クロスアポイントメントで週3日、あるところで、週4日、別のところでといったときに、週3日でその業務が完結できる仕事でなければクロスアポイントメント制度というのはうまく機能しないのではないかと、例えば、週4日、別のところにいるときに、自分が3日のところにいたときの仕事が降ってわく状況というのは、問題を難しくするような気がします、実際そういった問題というのはどのように処理されているか、あるいは、もし事例がそのあたりあまり蓄積されていないのであれば、どういった部分に対応していけばいいのかという点を、もしもよろしければお教えいただければと思います。

【杉岡准教授】 クロスアポイントメントという話を提言申し上げました。恐らく私が見聞している限り、自治体間という事例はないと思いますので、蓄積はまだない状態での提案ということをお許しいただければと思います。例えば今、国立大学の中で、国立大学の教員をしながら、例えば厚生労働省系の外郭団体で働くとか、あるいは、国立大学の教員をしながら週に1回、企業の役員をされている先生方とか、最近、私の周りにクロアポの方が増えてまいりました。

そういった方々とお話をしてみての所感を申し上げますと、正確に、完全な切り分けというのは、恐らく形式上と実施では多分違ってくると思います。例えば、週4回、Aという自治体の仕事をして、週に1回はBというところと切り分けたとしても、並行で走ってしまったりということが実態はあると思います。もちろんその辺りをしっかり切り分けないと名目上はしないと給料の計算もできませんし、いろんな問題が起きると思いますので、まず、形式上はしっかりと切り分けることが大事だと思います。

その上で、第2点は、先生がおっしゃったとおり、週5日のことを週4日でやれとなってくると、それは反対に労働強化になってしまいますので、週4日に見合うだけのアレンジが必要です。一方では週に1日に見合うだけの仕事量というものをしっかりと定義して発注していただかないと、多分その方が土日也使って仕事の残業をするようになってしまいますので、これは衛生上よくないと思います。まさしく先生のおっしゃるとおり、仕事の定義のそのものを変えていかないといけないだろうと思います。

最後に、ヒントになると思いますのは、実は民間企業の方々が週に1回、外部副業人材として自治体のアドバイザーをするというケースはこの数年間ぐらいいろいろ蓄積がありまして、その方々にもインタビューしたことがあります。その方々はもっと柔軟に発想して、実際に自分の企業に行くのは週に1日ぐらいいし、残り週3日から4日ぐらいいは、いわゆる

コワーキングスペースだとか、自宅とかを含めて自由に仕事をされています。一応、契約上は週4日、週1日という形で自治体のお手伝いを契約してお金をもらっていますが、実際は1日の中で、まさしくシマウマのように、自分でスケジュールを組みながら運用されているようでして、これが進んでいくと、完全に切り分けるのは多分無理なんだろうなと感じています。

【嶋田分科会長】 それでは、資料2につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

（【事務局】事務局資料のうち「資料2 地方公務員の兼業について」について 説明）

【嶋田分科会長】 地方公務員の兼業につきましては、これまで2回の分科会を開催いたしまして、委員の皆様からおおむね主要な論点が出そろったと認識しております。兼業を推進していくべきといった御意見が多くあった一方で、利益相反や職員の健康管理に留意することなどの論点もありました。

そこで、私から事務局に対して、これまでの議論を踏まえて、論点整理のたたき台を取りまとめていただきたいと思いますをお願いをしておりました。この後、事務局から論点整理のたたき台を御説明いただき、そのたたき台に対して委員の皆様から御意見をいただき、次回分科会までに再度、事務局にて整理することといたしたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。オンラインの先生方もよろしいでしょうか。

それでは、事務局から論点整理のたたき台の御説明をお願いいたします。

（【事務局】事務局資料のうち「論点整理のたたき台（机上配布）」について 説明）

【嶋田分科会長】 前回までの議論に基づいておりますので、本日出ましたような、そもそも人手不足への対応なのか、それとも本人の能力発揮、あるいは実際に稼ぎたいと、そういった目的との関係はどうなのかといった御指摘、仕事の切り分け、業務量の線引きといったことをどうするのかといった新たな論点等はまだ反映されていません。この辺りはまた次回に反映していただきたいと思います。

それでは、ただいまから、この資料2、それから論点整理のたたき台について、皆様の間で意見交換を行いたいと思います。

【水町委員】 民間でいうと、厚生労働省の副業・兼業については、原則として、各企業

の就業規則等で副業・兼業の基準を決めるときに届出制が望ましいと言っていますが、特に公務員については、全体の奉仕者等の関係や利益相反との関係もあるので、チェックするときに届出ではなく許可制にするということの基本的な考え方はあり得るのかなと思います。

その中で、3 ページのところですが、基本的に国が自治体に対してアドバイスを رفتたり、必要な技術的助言を行うというところですが、その際の基本的な考え方をどうするか、どれくらい報告の中に書き込むかですが、とにかく自治体に任せますよ、難しいことがあったらいろいろ言いますよということにとどめるのか、それとも、モデルになるような基準を考えて、こういう参考もあるのでという考え方を示すかという、私は後者のほうをやっていかないと自治体もどうしていいか分からないと思います。

そのときに、特に公務員、特に地方公務員については、戦前の大日本帝国憲法のときには無制約の忠勤というので、勤務時間にかかわらず、私生活もないがしろにしながら、とにかく公務員として国に奉仕するということが言われていますが、戦後の日本国憲法の下では職務専念義務は残っています。ただ、この職務専念義務というのが勤務時間中、もしくは法的に基づいた、要は時間外労働の時間中の職務専念義務なのか、それを超えて、果たして勤務時間外についても自らの時間とか生活を投げ打って全体の奉仕者として生活しなきゃいけないのかという考え方を基本的に整理しないと、ここが過剰規制になっているような気がします。

基本的には、勤務時間については職務専念義務を負いますし、勤務時間外については、例えば、民間企業との不正、癒着とか利益相反はしてはいけないけれども、勤務時間外については、要は、変なことをしてはいけませんよというネガティブチェックが残っているだけであって、勤務時間外のところについてまでポジティブに、原則としてやっちゃ駄目なんだよ、お上から許可をもらわないと私生活も自由にしちゃいけないんだよという考え方が今、前提となって、空気として漂っていることを変える。これは働き方改革でそれぞれの働き方を選ぶというのは、私的生活をきちんと確保することと表裏の関係なので、日本の公務員体制の中、特に地方公務員の体制の中で、勤務時間を超えてどういう制約を合理的に課し得るのか。職務専念義務というのはどの範囲なのかというのを整理すると、基本的には、勤務時間外については、制約というのはネガティブチェック、こういうことをやってはいけませんよというネガティブチェックになり、ネガティブチェックの基準はどうするかというと、先ほど御紹介いただいた、国ではいろいろ先行的な基準があるので、それを参考に、例えば、総務省でも具体的な基準のモデルを考えて、勤務時間外についてはネガティブチェッ

クで、営利企業も含めて、怪しくないところは原則として許可をするんだという方針を打ち出す。だけど、怪しいところはきちんとチェックして、許可しないということをするべきなんだよというルールを明確にするということが必要だと思います。そういう意味で、その際の基本的な考え方をもう少し詰めて、報告書にどこまで書けるのかということが一つ。

今、議論されているのは、公務員が民間に行ったり、公務員がほかの法人等で兼業することですが、実は民間企業の人が公務に来るというときも、基準を考えると表裏になるので、民間企業の人、例えば、週1で公務員として働くということ、特別職なのか一般職なのか、一般職のときの職をどうするのか、拒否するときの基準はどうするのかということも併せて視野に入れて検討していくということが大切だと思います。

あと1点だけ、業務の切り分け、これは実はすごく難しく、公務で人手不足で忙しいときに、週4正社員とか週3正社員も認めなさいというのは、自治体の職員の数と業務の量と、あと、これからデジタル化をしていく中でどれくらい効率化して業務を減らしていけるかというところとも関わるので、ルールだけ先行するというのはなかなか難しいとは思いますが、ルールとして、実は、国家公務員は併任というのがありますが、地方公務員も普通に併任というのを各自治体でやっているんですか。国家公務員だったら一つの官職ではなくてほかの官職も併任をする。その場合、併任のときにどういうふうに業務の調整をするかというのを考えながら、無制限な併任を認めていないと思いますが、それぞれの勤務時間に制約を課さないという前提で併任を認めています。地方公務員制度の中でそういう併任というのが果たしてあるのか。あるとした場合に、どういう調整で、死ぬほど働かせるような併任は駄目だけど、こっちを減らしてこっちを増やして併任をしているというのがあれば、そういうこれまでの経験とか制度も、職の切り分けというところでは参考になり得るのかなと思います。そういうことも視野に入れて、もうちょっと中身を、基本的な方向性はこれでいいと思いますが、中身の議論も併せてできればいいかなと思いました。

【嶋田分科会長】 併任に関しては、逆に国家公務員法は、建前上、併任はないのを規則レベルで広げたという形になっていて、多分、建付けとしては国のほうが厳しい。むしろ地方のほうが、自治体ごとの扱いは分かりませんが、最初から併任を法律で表から認めていたと思いますが、違いますでしょうか。

【酒井補佐】 基本的に、国も地方公務員も併任というのが往々に行われています。自治体でも、急遽、職員が病気で休業するなど、職員が何かの都合で充てられなくなり、新たな職員は配置できないときに、その職に併任させる場合があり、その際には、併任する職

員の業務量や併任先での職務に関する知見を有しているかなどを考慮して、併任する職員を充てているケースは往々にしてあると感じているところです。

【水町委員】　　そういう実務上の経験が今後の切り分けのところにも十分参考になるかなと思いました。

【嶋田分科会長】　　多分、戦前でいうと、忠実無定量は官吏にしかかかっていなかったの
で、地方公務員はそもそも忠実無定量ではなかったと思います。

【水町委員】　　だとすれば、より一層ということですね。

【嶋田分科会長】　　ここにあるように、もともと戦後から、国よりも地方のほうが緩かった
ところがあるところがスタート地点かなと思います。

【笠井委員】　　うちの市役所でも併任をしているケースがあります。今おっしゃったよう
な事例で、職に対して人員が配置できず、穴が空いて、その部分に、業務がある程度終わっ
ている別の職員に併任辞令を出す事例はあります。

【常見委員】　　この御提案のたたき台の本筋ではありませんが、今日は週休3日制ですと
か、フルに週5日働かない働き方に対して若干の懸念ですとかネガティブな御意見も出て
いると思っていて、私も様々な懸念事項があると思います。最近、事実上の週休2.5日ぐ
らいになっている大手企業の話聞いてきましたが、うまい役割分担ですとか、労働時間と
か働く日に制限がかかっている中でのやりくりというのが生まれてきますので、これらを
今後検討するのであれば、ぜひ選択的週休3日制や、事実上の週休2.5日が実現している
企業のヒアリングというのは並行して行ったほうがいいかと思いました。

【林委員】　　地方公務員は、勤務時間外は職務専念義務から解放されるのではないかとい
う話がありましたが、実態的にはそれがあります。自治体のすべてではないにしろ、割と多
くに、週に1回とか2回、電話当番で携帯電話を持って、呼出しがあったら来てね、といっ
たようなことが現実問題としてあるわけですよ。これは土木だろうが、福祉だろうが、保健
だろうがです。そういうことと、さっきの忠実無定量問題と、実態の話とルールの話は少し
差があるのではないかと考えています。

僕は前回、常見先生から聞かれて、反対ではないと申し上げましたが、枠拡大やルールを
しっかりするというのは、これはこれで必要だと思っています。一方で、先ほどの風土問題
が解決しない限り、あまり変わらないのかなという気もしていて、働き方分科会というだけ
あって、その働き方にも少しくローズアップしたような議論をしたほうが、より現場のや
りがいい働きがいにつながるのかなと思いました。

【黒田委員】 杉岡先生の話をお伺いして、基本的には公務でできることとそれ以外でできることの両立ができるということが、本人が希望するキャリア形成ができるということ、やりがいもあって、精神衛生上もよい効果が期待できると思いますし、公務に新しい視点を導入して、ますますサービスの質の向上という点でも良いと思います。一方で労働強化につながるとか、そもそも両立ができる健康状況なのか、ということが懸念されることもあると思います。一番下の論点4のところにある、「以上を踏まえて職員の健康確保への配慮といった留意すべき事項等」に関してのコメントですが、兼業許可をされる際にはいろいろなことを総合的に勘案されて許可をされていると思いますが、健康管理状況についても、上司や任命権者で確認していただくという観点も入れて検討いただくことと、健康管理状況について懸念がある場合には、公務だけを行う場合もそうかと思いますが、任命権者が健康管理医や産業医に意見を求めることができるような仕組みも検討されてはどうかと思ひましてコメントをさせていただきました。

【嶋田分科会長】 もし現時点で特に御意見、御質問がないようでしたら、論点整理のたき台につきましては、本日の御意見、杉岡先生からの貴重な御示唆等も踏まえまして、再度、事務局で整理していただいて、次回分科会までに委員の皆様にご確認をいただきまして、次回の分科会において新たにお示しさせていただくという流れで進めさせていただきたいと思ひますけれども、いかがでしょうか。＜異議なし＞

ありがとうございます。それでは、事務局は本日の御意見を踏まえまして、対応をお願いしたいと思います。

【嶋田分科会長】 続きまして資料3、次の論点でございますけれども、地方公務員のハラスメント対策について事務局から御説明をお願いいたします。

（【事務局】事務局資料のうち「資料3 地方公共団体における各種ハラスメント対策の現状と課題について」について説明）

【嶋田分科会長】 ただいまの御説明を踏まえまして、御意見、御質問等あればお願いいたします。

【常見委員】 3点ございます。1点目の確認ですが、セクハラの問題項目について、どのようなセクハラを受けたというところが性的な言動に少し寄り過ぎているかなという感

じがありまして、今、例えばセクハラの定義として、説明のために言いますが、「男なんだからもっと頑張れ」とか、「女性らしさが活きる仕事だぞ」とか、あと、「男女で昇進・昇格の差があった」のようなものがあると思いますが、それは設問に含めなかったのかというのが一つです。

設問に関して言うともう一つありまして、パワハラに関して、セクハラもそうですが、上司から受けたとありますが、その上司は、言ってみれば役所の上司なのか、政治家なのか、政治家の場合、地方議員なのか首長なのかというところは調べたのか。これは設問に対する質問ということです。

その2が、例えばハラスメントに対する考え方で、世代間の違いが指摘されていて、そのとおりだなと思いますが、もう一つ、地方公務員に関して、地域間の差というものもあります。地域間の価値観の差というものがあろうかと思ひまして、実際、一般的に地方に移住した特に女性の方からクオリティ、確かにクオリティ・オブ・ライフは高くなったようで、一方で、男社会に幻滅し、そこが相殺されていくというようなクレームはたまに聞くことがあります。地域間の差は、今後、クロス集計で出てくるのでしょうか。地域間の傾向というのは掘るべきだと思った次第です。

3つ目、これまた触れづらいのですが、カスタマーハラスメントに関することです。自治体の職員の方は非常に頑張っていると思いますが、今、カスハラ、もっと言うと、セクハラ、パワハラに関することもあるんですが、人材育成がうまくいっていないから起こるハラスメントというものもあるのではないかと思います。地方公務員の方が一生懸命働いている前提でお伝えしていますが、じっくりと育てられていないから人材育成にける時間がない、あるいは、手間暇がかけられないということでハラスメントが誘発されているのではないかと、あるいは、セクハラ・パワハラ対策といったところで、実は管理職のスキル、管理職は非常に重いミッションを持ち、民間企業でも大変ですが、管理職の育成が追いついていないからではないかという側面があると思いますが、この辺りをお伺いしたいということです。

つまり、1つは設問に関する質問。もう一つは地域間の格差。3つ目は人材育成が誘発するハラスメントという話です。いかがでしょうか。

【酒井補佐】 ご質問いただいた3点につきまして、今すぐ答えられる部分と答えられない部分がありますが、1つ目のセクハラの設定につきましては、常見委員より頂いた設問は実例として内容が分かりやすいという部分がありますが、設問の設定に当たりましては、民

間の調査との比較もあり、並びを取っているということで、設定させていただいているものです。

2つ目の加害者につきましては、今回、載せていない部分もありますので、次回、分析をした上で、その辺りも示させていただきたいと考えています。

あと、地域間の部分については大変恐縮ですが、アンケート調査を実施する際に、地域間が均等になるように配分する調整はしていますが、この調査票には自治体名を記載しないこととなっているため、調査方法の仕組み上、比較はできない状況になっています。

なお、団体規模といった部分での比較はできますが、北海道や沖縄など、地域間での比較が現状難しい状況です。

管理職の人材育成については、調査分析をもう少し深掘りして、何か次回お示しできるような部分がありましたら、何かお示ししたいと思っています。現状を見ていると、管理職におけるカスハラに対応については、まだまだ取組は十分ではないかなと思っていますが、パワハラやセクハラについては、民間と比べて、被害の割合が低いということを考えると、一定程度の教育というのはなされているのかなと、感覚ではありますが、そうした認識です。

【常見委員】 8ページにあるとおり、団体区分というのがありますので、団体区分別は出るかなというところがあり、ただ、少しでも分析において気をつけないといけないのは、〇〇の規模の自治体のほうがセクハラ、パワハラが多いぞみたいなことに対する、解釈は気をつけないといけなくて、多いとされるのが、発生件数の多い少ないという議論と、それをセクハラ・パワハラだと認識する人が多い少ないという論点もあろうかと思います。実はたくさん発生しているが、それをセクハラ・パワハラだと思っていないから少ないということもあって、そこは解釈が必要かなというところですよ。

人材育成は、今日、林委員がいらっしゃいますが、労働組合のmatterでもありまして、例えば、航空会社や鉄道などの労働組合は、人材育成を受ける権利を結構主張しますよね。それをしっかりやっているから、事故に遭ったときに、事故がもし起こってしまったときに対応がうまくできるということで、まさに航空会社の労働組合を描いた山崎豊子大先生の『沈まぬ太陽』という作品がありますが、そこでもトレーニングを受ける権利、安全運行のための権利ということは労働組合が主張していたりするので、そこも非常に論点となろうかなと思います。あくまでこの作品はフィクションですが。

【林委員】 自治労で調査したときに、ハラスメント、あるいはLGBTQなどの研修を受けたかという設問で、地域間格差は2倍から3倍ぐらいあります。西高東低です。明らか

に北のほうが少し悪いというような印象です。

それから、人材育成の話は、現場から聞く声としては痛感します。本来、こちらの側のほうが住民に対して知っておくべき知識や取得しておくべき技術的な説明力など、そういうのが今、育てられていなくて、結果として、カスタマーハラスメントにつながっているのではないかというようなことは、現場からはよく聞くお話の一つではあります。

その背景として、例えば、頻繁な人事異動なのか、団塊の世代が抜けたからなのか、それはそれぞれの自治体で事情はあると思いますが、それとは全く無関係にカスタマーハラスメントが起きているということはない。それはあるんだろうと思っていることの2点を申し上げたいと思います。

最後、人材育成です。以前にも少し申し上げましたが、自治労の役員と民間の組合の役員とを比較すると、民間の組合の役員は自分のスキルアップ、能力が開発されていると答えている人たちが6割とか7割います。うちは2、3割ぐらいです。組合の問題ですのでもちろん一義的ですが、役所自身が人を育てるというのが下手ではないかと。仮に役所の仕事でできていれば、組合でも恐らくできるはずなので、共通してうまいようにっていないのかなということは、定量的でも定性的でもありませんが、問題意識があります。

【嶋田分科会長】 カスハラの話以前として、自治体側の対応の話にも目を向けるべきというお話かと思います。御質問、御意見等いかがでしょうか。

【水町委員】 実態はよく分かりました。対策について、今度、労働施策総合推進法が国会で改正されて、カスハラ対策、防止措置義務が義務づけられる中で、ハラスメント全体について今、認知度とか理解が不十分なところで、十分な対策ができていないというところが見受けられるので、いずれにしても、制度としては、セクハラ、マタハラ、パワハラでやってきたこととパラレルなことをカスハラでやってくださいというので今回、法改正するので、今までのハラスメント対策の中にカスハラを入れて制度をより充実させてくださいという形で広報を図ったり、周知を図って制度の認識を高めるというのが1つ。カスハラ特有の問題として、利用者とか住民、そして、働いている人のプライバシーとか人権に関わる問題がより前面に出てくるので、かなり法的にセンシティブな話も出てきます。防犯カメラをどこでもつけていいのかとか、名札で今まで名前を出していたものをどうするかとか、こういうものって結構法的な問題が関わるので、今までは委託契約の内容がどうだったか分かりませんが、弁護士は事件が起きたときの後処理というところから出てくるが多かったとすると、もっと事前の対策をつくるところから、弁護士とか専門の方に人権も踏ま

えた対策をするということがカスハラでより重要になってきますので、入り口の段階からその制度設計で見てもらう。そして、そのときに、例えば小さい市町村では対策が不十分というときには、広域連携で弁護士の先生に複数の自治体で頼んで、制度設計に対して、いろいろアドバイスをもらうという対策を取ることが必要かと思いました。

【黒田委員】 御説明いただいたアンケートがかなり盛りだくさんだったので、少しまだ見きれてない部分もありますが、私のほうでは、ハラスメントの健康への影響がどうなのかという点について、注目して拝見をしました。

パワハラ、セクハラ、カスハラでは、それぞれしばらく仕事を休んだという割合が、パワハラが6.5%、セクハラが2.5%、カスハラが0.9%と書いてありました。その後、ケアを受けて復職した人がどれぐらいいるかという点について、完全に一致はしていないと思いますが、Q88で、「見聞きしたハラスメントの被害当事者は現在も団体で働いていますか」で、現在6割ぐらいの人は、たとえ休んだとしても、休まなかったとしても働いているけれども、2割弱は退職か休職中というお話があったように、かなりインパクトが大きくて、対策が必要とされているということが、初めて実態が明らかになったということで、非常に意義がある調査と感じました。

一方で、ハラスメントを受けた当事者についての調査で、パワハラとセクハラについては設問があったと思いますが、「職場は回答者がパワハラ、もしくはセクハラを受けていると認めた後、どのような対応をしたか（Q22、Q38）」で「何もしなかった」というのが3-4割ぐらいでした。当事者がそう感じているだけで、職場は実際には対策をされていたのかもしれませんが、何か分かった後のフォローの体制というところにもう少し資源を投入して、しっかり対応しなければいけないのかなと感じました。先ほど制度設計の話もありましたが、全て自分の自治体でやるのが難しい場合は、大きな自治体に力を借りてとか、総務省から使えるツールですとか、場合によっては、そちらのほうの助力も得ながら対応していくということが必要なのかなと拝見をして思いました。

【笠井委員】 現場としてカスハラは結構あって、それは、表に出る部分、地下に潜っている部分というのはあるんですね。SNSとかつぶやき段階でも、それをまた、あおって永遠と続いてしまうという傾向があります。これは日本全体の問題だと思いますが、そういう部分についてもある程度一定のガイドラインもつくと、このカスハラ、セクハラもそうでしょうけれども、なくならないと思います。

【嶋田分科会長】 事務局より次回の日程等についてお知らせをお願いいたします。

【事務局】 次回は、3月17日（月）の15時から行わせていただきますが、地方公務員の兼業についての論点を整理し、当日までに皆様に御確認をいただきたいと考えております。

ハラスメント対策につきましては、今回お示しさせていただいた職員アンケート調査結果、速報値であったため、分析を進め、その結果を報告させていただきたいと考えております。詳細はメール等で御連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、本日の地方公務員の働き方に関する分科会を閉会いたします。ありがとうございました。