

## 第 11 回地域に飛び出す公務員を応援する首長連合サミット in 宮崎県木城町

### 開会

司会（佐賀県小城市職員 首長連合事務局 坂田 啓子）：

「第 11 回地域に飛び出す公務員を応援する首長連合サミット in 宮崎県木城町」は、当初 2022 年 1 月にオンライン開催を予定していたが、コロナの第 6 波が押し寄せ、やむなく中止。再度日程調整し、サミット史上初めてのリアルとオンラインによるハイブリッド開催となった。

本日の参加者は、木城町のリアル会場に 44 名、オンラインで 29 名、計 73 名。

本サミットは、首長連合代表である長野県の事務局、開催地木城町、全国に散らばる 13 名のボランティア事務局職員による運営。

会場の画面には、福島県聴覚障害者協会の協力により UD トーク（字幕）を表示。

### ■地域に飛び出す公務員を応援する首長連合代表挨拶（長野県知事 阿部 守一 ビデオメッセージ）：

皆さんこんにちは。地域に飛び出す公務員を応援する首長連合、代表の長野県知事の阿部守一です。三重県の鈴木英敬知事から、代表を引き継がせていただいた。どうぞよろしく願います。

また、本日は木城町半渡町長をはじめ、皆様方にはこのサミットの受け入れに大変ご支援ご協力を賜り、心から感謝を申し上げたい。今日は残念ながら、私は公務で参加が叶わない。代表代行の都竹飛驒市長には大変なご尽力を賜り、重ねて御礼申し上げたい。

我々行政の取り組みには色々な課題がある。これから未来に向けて真摯に皆様の期待に応える行政にしていくためには、一人ひとりの公務員が持つ能力を最大に活かし、公務員が自分事として地域の様々な課題を受け止めて、地域の皆様と一緒に取組んでいくことが極めて重要である。

私たち長野県は「学びの県づくり」を進めている。県の職員もどんどん地域に出て行って、学びを深めてもらいたいということで、「地域に飛び出せ！社会貢献職員応援制度」を作った。この制度を使って、例えば音楽活動を通じて PR をしたり、あるいはスキーのインストラクターをしたり、さまざまな活動を積極的に行っている。

また、この 4 月に営利企業従事許可の明確化を行った。今までは、報酬をもらって良いのか悪いのかと悩む職員が大勢いた。今回、一定のルールを作ったので、例えば報酬を得ながら地元の農業に貢献することも可能になっている。

私たち首長としては、公務員皆さんの活躍を期待し、熱い思いを持っている公務員の皆さんをしっかりと応援していきたい。それは精神的な応援と制度的なサポート、この両面が極めて重要だと思っている。

今日のサミットでは山田 崇さん、原田さんという素晴らしい先輩のお話を聞いていただき、地域に飛び出す意欲をさらに増していただきたい。ぜひ首長の皆様には、これからの首長連合の在り方、そしてどういう形で公務員を応援したらいいか、前向きな議論をいただければ大変ありがたい。

結びとして、首長連合を応援していただいている地域活性化センター椎川理事長をはじめ、関係各所の皆様に感謝御礼を申し上げ、このサミットが皆様の力で成功裏に開催されますことを心から願って、私からの挨拶とさせていただきます。

**司会（首長連合前代表代行、前滋賀県湖南市長 首長連合事務局 谷畑 英吾）：**

長野県は飛び出す公務員をものすごく応援していて、その旗振りをされているのが阿部知事。初代の代表は古川佐賀県知事で、衆議院議員に転身。二代目は平井鳥取県知事で、現在は全国知事会長。三代目の鈴木三重県知事も衆議院へ。四代目の代表である阿部知事、今後どうされるのか期待大というところがあります。

**■開催地首長挨拶（宮崎県木城町長 半渡 英俊）：**

今日は皆さんの思いとそれから飛び公事務局の熱い思いが実り、現地開催とオンラインでの発信、初めてのハイブリットの開催となった。皆さんと喜び合い、議論の深まる会にしたい。そして大歓迎を申し上げたい。

この会場は「リバーリス」といいます。ラテン語と英語のリバーリスという言葉から命名した。同じ川の水を飲む人という意味。仲間が相集い、共に学び合うという意味を持っている。まさしく今日は、地域貢献や社会貢献をしようというその志を持った方、あるいはもう飛び出している方、これから飛び出していこうという思いを持っている方が参加している。ぜひ皆さんと、いろんな水を飲もうではありませんか。

木城町は、宮崎県のほぼ中央にある町で、山林原野が84パーセントを占める。人口は猪と鹿を合わせても足りないくらいの4700人余り。適度な過疎の町、「適疎（てきそ）のまち」と言っている。国道もない、鉄道もない、空港もないという、ナイナイの町。ナイナイからアルアルを探そうということで、知識資源に磨きをかけることと、職員をはじめとする人材育成に力を注いでいる。職員が変われば役場が変わる。役場が変われば町が変わる。町が変われば地域が活性化する。サミットを通じて、一人ひとりが身の丈に合ったプラスワンの地域貢献活動、社会貢献活動のきっかけづくりになればと思っている。私も含めて、いろんな気づきとたくさんの再発見をしたいと思っているので、最後までよろしくお願ひしたい。私たち首長には、飛び公の職員をしっかりと応援していく、あるいは支えていくという役目がある。皆さんそれぞれが、アルアル探しをしていただき、そして地域に飛び出す公務員となることを願って開催地の歓迎挨拶といたします。

**■来賓挨拶（首長連合提唱者、一般財団法人地域活性化センター理事長 椎川 忍）：**

福田内閣総理大臣・増田総務大臣の時に、総務省に地域力創造審議官というポストができた。定住自立圏構想を制度化してほしいということで、私は自治大学校長から地域力創造審議官になった。

若い人達は都会に住んで地方のことを知らない、興味がない。若い人達が本当に地方に住んでくれるためにはどうしたらいいかということで、地域おこし協力隊という制度を作って、平成21年から実施した。私としては、地域に飛び出す公務員の活動を絶対に世の中に知ってもらいたい、光を当てるべきだと考えていた。平成20年の秋、総務省の協力も得て、地域に飛び出す公務員ネットワークを立ち上げた。今でも二千人を超える方々がこのネットワークに参加していただいて、本当にありがたい。

そして三年後の平成23年に、地域に飛び出す公務員を応援する首長連合を設立していただいた。今でも55人の首長の皆さんに参加していただいている。その中のコアメンバー、サミットに参加していただける十数名の方に支えていただき、第11回サミットを迎えたことは、本当に感慨深い。そしてそれを運営しているのは、ボランティアの飛び出す公務員の皆さん。名簿は配付資料の15ページにあるので、ご覧いただきたい。

首長連合の代表代行だった司会（事務局 谷畑英吾）さんが首長を退任されたので、地域活性化センターの顧問に就任していただいた。全国で地域活性化センターのPRをしていただいている。さらに首長連合の事務局もやっていただいて、本当に頭が下がります。

実は私、昭和62年度・63年度に宮崎県庁で財政課長をやっていた関係で、宮崎県には知り合いが多い。ぜひ今日一日、楽しんでいただきたい。

先程紹介があったとおり、地域活性化センターでは『飛び出す！公務員』という本を発行、98名の方に執筆していただいた。地域活性化センターは月刊誌を発行していて、年に二回くらい「飛び公特集」をやっている。我こそはと思う方は、まずは月刊誌のほうに書いていただきたい。そして何年かに1回は、『飛び出す！公務員』のような本も出していきたい。是非、飛び公の活動に参画していただければありがたい。

#### ■特別ゲスト挨拶（宮崎県知事 河野 俊嗣 ビデオメッセージ）：

皆さんこんにちは。宮崎県知事の河野です。本日のサミットがここ宮崎県木城町で開催されますこと心からお喜び申し上げます。

私が大変尊敬している総務省の大先輩、椎川理事長が提唱された「地域に飛び出す公務員」は、大変重要なコンセプト。現在、行政には、地域住民との距離感、権利関係の問題、プライバシーの問題、コロナなど、様々な課題がある。でもそういう状況の中でどんどん地域に出ていき、地域の問題解決に取り組み、そして公務員自身も様々な経験を積んで学び、自分を高めていく、大変重要な取り組みであると思う。私も政治姿勢として、現場主義、対話と協働を掲げて取り組んでいる。個人的にも自治会の班長を務めたり、子どもが所属するサッカー少年団の保護者会長をやったり、延岡で行われる第九演奏会に合唱団で参加したり、様々な機会を捉えて地域に出かけることを心がけている。

県職員に対しても、職員力地域貢献推進指針を定め、どんどん地域へ出て行って貢献しようと呼びかけている。半渡町長のお声がけにより、今回宮崎県でサミットを開催していただいたこと、大変心強く思っている。地域に飛び出すというと、黒澤明監督の映画『生きる』、志村喬さんが地域住民の声を聞いて公園づくりに奔走される姿を思い浮かべる。これが公務員としての原点なのかもしれない。

一月に予定されていたサミットがコロナの影響で五月になったが、ちょうどいい時期です。5月25日は「0525」、語呂合わせで「マンゴー食べてニッコリ」、宮崎完熟マンゴーの日と定められている。今、出荷最盛期。半渡町長のご配慮により、きっとマンゴー食べ放題、焼酎飲み放題という場も設定されているのではないかと思う。お土産にも最適な時期でもあります。

宮崎は「日本のひなた」というキャッチフレーズを掲げて、今取り組んでいる。ぜひこの温暖な宮崎で美味しいものを食べていただき、地域に飛び出す公務員のコンセプトも大きく大きく広がって、日本全体の元気につながることを祈念しながら、この木城町でのサミットにあたっての歓迎と感謝のご挨拶とさせていただきます。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

河野知事が完熟マンゴーの日とPRされた。オンラインの方には申し訳ないが、実は半渡町長さん、懇親会の場にこの完熟マンゴーを用意するとのこと。これは、県から町に対する圧力のようなもの。今日は県の総務部長さんも見えられているので、あとで特別交付税措置していただけるとありがたい。（笑）

～木城町紹介ビデオ上映～

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

木城町は自然が非常に素晴らしい。とても美しい映像だったので、HPに上げておいていただきたい。

**■木城町の飛び出す公務員紹介**

**宮崎県木城町長 半渡英俊：**

先ほど観ていただいたビデオの中で、比木神社の百済王伝説に基づいた行事が紹介されていた。その比木神社の祭り、神事を手伝う、奉仕会の会長さん、佐々木くんと言います。仕事の方では前向きに取り組んで、木城町は宮崎県で初めて、多様性を認め合う条例、犯罪被害者を救済するための条例を作った。彼はその担当者。

彼は大学が農学部ということで、今年の1月頃、やることやったからご褒美として私のやりたいことをさせてくださいということで、産業振興課の山担当にした。地域貢献をしてきているし、仕事もしっかりやってくれる、本当に良い職員。いろんな熱い思いを持っている。

**木城町職員 佐々木 恒太：**

皆様はじめまして。木城町役場産業振興課農林係、先ほど山担当と言われましたが、実は畜産担当です。(笑) 佐々木 恒太と申します。

見てのとおり、お祭り好きが高じて、比木神社奉仕会の会長をやらせていただいている。主な活動としては、先程町長が言われましたお祭りのお手伝い。一番私が楽しみにしているのが、十月下旬に行われる「お里まわり」。町内を御神輿で回るイベントで、それを楽しみに1年間仕事を頑張っている。

残念ながら、このコロナ禍により二年間祭りがなくて、私の出番がない。これからこの祭りを通して木城町を盛り上げたい。また現在、比木神社では令和の天井画の募集事業をやっている。いま、天井画は三百枚ある。明治10年頃に作られた絵で、それが薄れてきたので、新たに募集するという事業。絵が好きな方は是非「比木神社 天井画」で検索していただき、ご応募いただけたらと思う。今日は木城町を、存分に楽しんで帰っていただきたい。どうもありがとうございました。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

ありがとうございました。半渡町長との微妙な関係も見取れました（笑）

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

本日の参加首長のご紹介です。

会場参加は5名。自治体コード順で、北海道東神楽町 山本進町長、山形県南陽市 白岩孝夫市長、東京都中野区 酒井直人区長、岐阜県飛騨市 都竹淳也市長、兵庫県朝来市 天野修二副市長（市長代理）

オンライン参加は3名。自治体コード順で、福島県棚倉町 湯座一平町長、群馬県桐生市 荒木恵司市長、石川県小松市 宮橋勝栄市長。

首長連合には、4月1日現在で55人の首長が加盟。

今回欠席の首長メッセージは、サミット配付資料に掲載されているので、ご覧ください。

#### ■地域に飛び出した公務員トーク

トーク1 山田 崇氏 株式会社ドコモ gacco 企画戦略部 部長（元長野県塩尻市 企画政策部官民連携推進課）

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

今回のサミットでは、まず地域に飛び出したお二方からお話を伺いたいと思います。

一人目は、つい3月まで長野県塩尻市の職員でした山田 崇さん。山田さんは、4月から株式会社ドコモ gacco の企画戦略部長として新たなスタートを切った。山田 崇さんについては「日本一おかしな公務員」として強烈な印象をお持ちの方も多いと思います。千葉県山武市で開催した第3回サミットの中で初めて行われた「地域に飛び出す公務員アワード」第1回目の受賞者でもある。

現在も、空き家プロジェクト nanoda 代表、内閣府地域活性化伝道師など多彩なご活躍についてはプログラムのプロフィールのとおり。その後何か変わったことや、飛び出しやすい環境におられたのかどうか、そのネックになっていたことなど掘り葉掘り聞きたい。それでは山田 崇さん、お久しぶりですが、ご登壇いただきトークをいただければと思います。  
(会場拍手)

**山田 崇：**

めっちゃ緊張するなあ。めっちゃめっちゃ緊張する（笑）。

**司会（事務局 坂田啓子）：**

その服装で来られたので、すごい嬉しいです。

**司会（事務局 谷畑英吾）：**

後ろから見守っていますよ♥

**山田 崇：**

はあい、ありがとうございます（会場笑）。じゃあ20分頂きました。皆さん、山田 崇です。よろしく願いいたします（会場拍手）。

本当にありがとうございます。10年ぶり。あれから懐かしいなと思いつつ、その時の仲間がここで運営をしていたり、会場で会えるのが凄く嬉しいなと思っています。

もう絶対に「地域に出た方がいい！」というお話しします。

『日本一おかしな公務員』という本が日本経済新聞出版社から出版されて3年になる。今年の4月に、NTTドコモに入社した。株式会社ドコモ gacco の企画戦略部でオンライン動画学習サービス「gacco」の教育のプラットフォームを運営しています。会員約100万人の方が無料でオンラインの講座が受講できます。その他に信州大学では特任教授、他に空き家プロジェクトなどをずっと続けている。それとオンラインでいくつか企画もやっている。「市役所をハックする！」というオンラインのコミュニティ。今日は「進化の学校」というオンラインの学校をさきほどまで会議室でやっていたところです。

本の中で、第3章にある自分が1軒の空き家を借りてみたっていうのが、私が地域に出た本当のきっかけだった。空き家を借りるということではなくて、未知のこと、自分が知らなければその場所に自ら飛び込んで行って、当事者に近いところで感じるということが、行

政の時に政策を作ることだったり、また民間に来てもそのスタンスは変わらないと思っている。

2012年4月15日に、地元の商店街の1軒の空き家を借りた。私、レタス農家の息子で、本家の長男で、商店街に住んだことがないし、商売をしたことがなかった。それなのに空き家対策だとか商店街活性化ってできないんじゃないかと。行政、国が政策を作ったから、隣の町がやってたから、先輩がやってたからといってもうまくいかないことも増えてきた。でも現場が持っているのは唯一無二。じゃあ当事者に近い立場になってみる。空き家を自腹で10年間、仲間と一緒に借り続けている。

信州大学ではローカルイノベーター養成コースとして地域でイノベーションを起こしていく人材育成を8年間やらせていただいて、この4月から特任教授。公務員が本当にすべきことって何なのかという問いを立てて、クビにならないからこそ挑戦できるんじゃないかということ、官民間問わずにオンラインコミュニティで「市役所ハックする!」というのをやっている。

去年4月に、太刀川英輔さんの『進化思考』が出版されました。進化思考を「市役所をハックする」の仲間と一緒に広げている。今日は朝7時、羽田空港から接続してオンラインの学校を運営して、ここの控え室でお昼を食べるところで終わった。今やリモートで自分が知らないこと、関心があることには本当に簡単にアクセスができる。皆さんは地域がフィールド、でも市役所だけが地域じゃないんです。関心のある現場であったり、ひょっとしたらもう県域を越えて自分たちの自治体を越えて、同じ県、同じ日本の中で起こっていることをぜひ見ていただきたい。

ドコモ gacco に転職をした。2009年設立のNTTドコモの教育事業関連会社。今オンラインで誰でも学べることから、私たちは「教養の民主化」を進めたいと思っている。わたし将来の夢は、60歳で大学の先生になりたかったんですよ。信州大学のゼミだと15人、講義だと100人。でもNTTドコモに来て、100万人の会員の方を通して、あらゆる方が悩んでいること、これからのキャリアだったり、地域をどうしていくんだとか、退職した後どうして行くんだっていうことを、私自身が転職して、子供に格好いい背中を見せて行けるのかを思って現在の会社を選択した。

三人兄弟の私長男。レタス農家。親父は兼業農家だった。私が辞めるきっかけの1つが、妻が19歳年下で、子供が今2歳で、8月に第二子が生まれる。私も（昭和）50年生まれ、妻が平成5年で、今子供が令和元年生まれです（会場ざわつき）。これで一大家族なんですよ。あれ？60歳で退職したあと、・・・少し不安になったんです。

皆さん、株式会社の平均寿命って約23年って言われているんです。人生100年時代って、これから私の子供や私が今大学で教育に係わっている子たちって3回平均で仕事が変わる。そういうことが当たり前になってくる。かつ誰もそれを経験したことがない。特に団塊世代と団塊ジュニア、私は団塊ジュニアですけど、私の父はギリギリ逃げ切れていると思う。定年が来て年金があって。でも団塊ジュニアの私たちって、本当に自分たちの子供に向けて新

しい生き方が何か見せていかなきゃいけないんじゃないか。

今年の3月末まで24年間公務員やってる中で、なんで空き家を借りたのか。それはね、分からないから。現場に行かないと自分が当事者になってみないと分からないことがあるんじゃないか。そのスタンスは、今でも変わってない。

あー、そうだ。私は”元ナンパ師”でグーグル検索するとグーグルトップです（会場笑）。実はナンパの話だけではなくて、計画的偶発性理論っていうスタンフォード大学の（心理学者ジョン・D）クランボルツ教授の理論を「TED」の中でじっくり話しています。こういった好奇心だったり、持続性とか、柔軟性、楽観性、冒険心っていうものがキャリア形成するんだよ、ということを言っている。まさに分からないけど自分の関心に正直であったりとか、分からないことに向き合ってみるということ、まさにコネクティングドット、偶発的な連続によって私の今のキャリアが形成されてるんじゃないかなと思う。

年間の私の講演回数、まさに2013年、皆さんのこの会で表彰をいただいた時には、たった5回だった。空き家を借りてから2年間ぐらいはなかなか目立たなかった。でもね、自分がそれを継続して発信してみると、共感する人が訪ねてきてくれたり、いろんな記事に書いていただける。そんなところから塩尻を知っていただき、塩尻で新しい地方創生ができたらしいなと思っていました。

一番遠くでプレゼンテーションしたのはギリシャのテッサロニキ。ヨーロッパネットワーク・オブ・リビングラボ（OLLD）という、EUの学会で、その時に塩尻で起こっている地方創生の話をさせていただいた。MICHIKARA（ミチカラ）というTシャツを着ていますね（写真）。塩尻でどんなことをやってきたのか。ヨーロッパでは（塩尻の紹介を）Center of JAPANと言いました。だいたい日本の真ん中（会場笑）。

中央道と長野道、JR東海と（JR）東日本がぶつかる場所、中山道67の宿場の34番目（の宿場町奈良井宿）、塩の道、分水嶺。地形的には日本の中心であり、交通の要衝。富士山が望める高ボッチ高原、1665メートル。今『君の名は』の聖地にもなっており、100年前の町並みが続く奈良井宿、年間60万人の方が訪れている。木曾漆器400年の歴史があり、長野冬季オリンピックの金銀銅のメダルを木曾平沢の職人が作っている。

5,000年前から人類に選ばれてきたというプレゼンをしてきました。当時、日本三大遺跡の平出遺跡。人間のスペックってあんまり変わってない。3回食べて、夜寝て、外敵には弱くて。私は塩尻の地域に最初の一人住み始めた人っていうのがいると思う。自然なのか、恵みなのか、食べ物なのかはあまり変わらないんじゃないか。でもその肥沃な大地が、シャトー・メルシャン（信州桔梗ヶ原メルロー1985）、1989年フランス（の35回リュブリアーナ国際ワインコンクール）で大金賞も獲った。今でも16のワイナリーがある。だけど困ることばっかなんですよ。これを10年後20年後、どう伝えていくのか。

MICHIKARA（ミチカラ）というのは三つの力。民間、行政、それと市民。そして、未知から、分からないことに一歩踏み出す。でも、この道から新しい塩尻、新しい地域、新しい社会を創っていくんだ。そういったことをやってきた。まさに、私が空き家プロジェクトで



外に出たように、ボーダーを越えて関心のある人たちがまずやってみる。だって前例がないんですもん。

私が大切にしているのは圧倒的当事者意識（ATI）。自分もその一人なんだっていうことを感じてほしい。圧倒的当事者意識を持てるのが地域に飛び出す、現場に行くこと。そこには泣いて喜ばせたい人がいる。誰かのためとか、市民のためではなくて、私は空き家の大家さん、鈴木章司さんです。最初に泣いて喜ぶ人に近いのは自治体職員、1741 地方自治体、一番近いですよ。そして私もあなたも市民なんです。こんなことを感じていました。

先週の土曜日にドラッカー学会総会で話をさせていただき、私が 10 年前からプレゼンテーションで使っているもの、『非営利組織の経営』。まさに公務員は非営利組織。機会は何か、ニーズは何か。我々の担うべきは何なのか。問うべきは心底価値を感じているか。これは時代の流れによっても変わってくるかもしれません。

地方自治法。2000 年の 4 月に地方分権一括法が施行されました。地方公共団体は、(地域における事務を) 広く担うもの。地域における行政を自主的かつ総合的に施策ができるということが書いてある。2014 年地方創生がスタートして、それをより一層、自治体であったり職員が待ってることに気づき、どこの町でもやってないからこそ、自分たちの町から新しい前例を作っていくんだ。こういったことを行政でやらせていただき、ギリシャのテッサロニキでもプレゼンテーションをさせていただきました。

えー、あと 7 分。言いたいことまだある！

市役所を辞めました！いやあ、3 月 20 日の誕生日に、フェイスブックで投稿させていただきました。嬉しかったのは、辞めて、4 月 2 日の地元の新聞に載った。空き家を借りてて良かったと思うのは、応援してくれる人がすごく多かった。なぜなら辞めても塩尻市民だし、逆に公務員でできること、でも民間企業から塩尻を応援できること、大学の教員という立場からできること、いろんなことがあると思う。私、自分が民間企業やったことないって思うようになった。関係人口で東京から人呼んで来るのに、私自身が東京に住んだことないんです、1 回も。これね、空き家問題と結構近いなと思っています。

100 歳まで生きたいなと思ったときに、まだ折り返しにもなってない。だったら自分が選択したい未来を自分で選択してみる、前例がないことを。講演で登壇させていただいてめちゃめちゃ嬉しかったのが、「WEEKLY OCHIAI」、落合陽一さんの NewsPicks の番組に出させていただきました。人口減少がテーマの番組だった。よく人口減少の(シミュレーションの) 図ってありますけど、落合陽一さんね、2100 年、地球は 110 億人まで人口が増えると言っている。

日本の地域だけなんです、人口が減って困っているの。もっと言うと人口が減ることによって起こる事象っていうのは、今 76 億人で、この先、人口増えて食料だとかエネルギーとか環境問題がある中で、私たち日本の地域っていうのは、人が 100 歳まで初めて生きて高齢化が進んでいる。これ、悪いことでも何でもなし。初めて見る景色ばかりなんです。しかもそれが地域で起こっている。その最先端で公務員と民間企業が一緒に政策を作ると

いうことで呼んでいただいた。

リンダ・グラットン的人生 100 年時代 (の人生戦略) 『LIFE SHIFT (ライフ・シフト)』の中に、新しいステージ、100 歳キャリアってまだ確立されてない。でもね、ヒントがありました。エクスプローラー、インディペンデント・プロデューサー、ポートフォリオ・ワーカー。図を説明しますが、縦軸 24 時間、横軸に 100 歳です。今は 47 歳ですけど、1 日 8 時間なんですよ、公務員の仕事しているのが。だけどね、残り 16 時間、山田 崇、市民の時間なんです。

その時に怖くなったんです。60 になったら全部俺の時間じゃん。肩書きも組織もなく後ろ盾もなくなったときに自分の仕事ってどうやって作っていくのかなって。私は幸い、37 歳で空き家を借りてみたり、大学で教えてみたり、軸足は公務員だったんですが、自分が関心があることを公務員を軸足にしながら反対側の足で試していた。試してみて、大学の先生に向いてるかもって思ったら、60 になったら軸足を移せばいい。皆さんも、関心があったり地域に頼まれたり一緒にやろうよと言われたときには、ぜひ 60 歳になった時の自分の軸足を見つかると思って、でもそれは地域のためになる。

168 時間。今日いる会場全員みんな一緒ですよ、図の上から 128 時間、これはプライベート時間。下は何かと言ったら 40 時間、下は公務員としてのキャリア、上は何かというと自分がやりたくてやったこと。でも見てください。空き家を借りて 3 年後に空き家担当になった。プライベートで年間 100 回講演に呼ばれるようになったら、シティープロモーションっていう部署ができた。

プライベートでやってたこと、自分自身が関心があって、上司に頼まれた訳でもない、でもそれをやって公開すると、市役所の仕事になった。自分の好奇心、何をこの 100 年の時代の中で探求したいのか。もはや雇われるのではなくて自分で仕事を作っていく。その前例を私たちは若い人たちに見せていかなきゃならない。

それと私めっちゃ不安なんですよ。「分からなければたくさん同時にやれ」、私がこの本の中で好きな一文。はしゃいで跳ね回る、何を見て誰と出会い何を学ぶか。これってね、最短距離に行くのではなくてスキップするような感じだって書いてある。目的よりも手段。それは一見非効率なんだけど、自分がちょっと横道を逸れても、きれいな花だとか、あの景色見たいなという気持ちに正直であるっていうのはいいかなと思っています。

ただ私が違和感として感じたのは、市役所の中だけだとセンサーが 1 つしか動かない。現場に行ってみたり、そこで楽しむことを、仲間と一緒に話してみることから、自分の行動、そこに現状に異議を唱える。

私は 1 軒の空き家を借りてみるということをやりました。ローカルイノベーターという、教育に関わっていてイノベーション、人材育成にも取り組んでいます。そこで紹介しているクレイトン・クリステンセンの本 (『イノベーションの DNA』) にあるんですけど、5 つのスキルのうち 4 つは行動的スキル。質問しに現場に行き、現場に行き観察して、それをネットワーク化して、最後、大切なのは実験力。ちょっとやってみなきゃいけないという

んです。後から読んだらめっちゃめっちゃ良かったなと思った。なぜならめっちゃめっちゃ私行動してますから。

怖いなと思ったら、とりあえず3か月とか3回とか、やめる日を決めて始めてください。やりやすくなりますから。とにかくやりましょう。で、山田さん何でそんなにモチベ高いんですかって聞かれる。これ脳科学的にも、自分が選択した、やりたいことをやってるからです。自分で選択するとモチベーションは上がっていくんですって。

それと、必要なことはやらないと身に付いていかないんですって。USE IT OR LOSE IT。現場に行って感じたこと、必要とされることを、自分の関心に合わせてやっていただきたい。この新しいパワーで自信を持って自分の人生を選べる世界を創る。私はこれ、テクノロジーとプラットフォームでできるなと思って、まず私が困っていたから、だったら皆さん困ってるんじゃないかなと思って転職した。

ドロッカーが言ってます。何によって覚えられたいか。13歳の時に聞かれて答えられなくてもしょうがない。でも、これ50歳になって答えられないとちょっとまずいよって。『非営利組織の経営』に書いてあった。私自身何によって覚えられたい人になりたいのかなということを書いている。「リーダーにとって最も重要な仕事は危機の到来を予期することである。回避するためでなく備えるためである」。よくね、山田さんの言葉、英語が多かったり横文字が多いって言われるから、今日はリーダーだけカタカナのことばを選んできた。

それがイノベーションだってこと、しかも倦むことのない刷新、それは、やり続けなきゃいけないということを言っている。よく私が出していたプレゼンです。私は公務員として市民でもあるということを言っていましたけど、「公務員でもなくても市民なんです」。日本人の方は不安でこれからのキャリアをどうしていかないといけないとか。

私自身も当事者です。さあ皆さん、やりましょう。とにかく、もっともっと挑戦する公務員を増やしていくっていうのは、必ず地域が元気になるんだと思っています。10年前から出してるスライド出します。「皆さん失敗しても大丈夫。ちょっと左遷されるだけだ」。私が何によって覚えられたいかっていうのは、「大丈夫！そこまでやっても」、「ここまでやってもいいんだ」って背中を後輩たちに見せていかないと。ここまでやっても大丈夫だっていう背中を見せたいなと思っています。

最後に、「見たい時に見る。やりたいときにやる。できるようになってからではすでに遅い」。皆さんと一緒にやっていきたい。ありがとうございました。山田 崇です。(会場拍手)

**司会 (事務局 谷畑英吾) :**

ありがとうございました。印象に残ったのは、奥さんが19歳年下ということだけでしたが(会場爆笑)。

**山田 崇 :**

よかったです、1つだけでも印象に残っていただいて (笑)。

**司会（事務局 谷畑英吾）：**

ありがとうございました。また後ほどよろしく申し上げます。

## **トーク2 原田 翔 氏 京都府京丹後市 政策企画課空き家再生推進担当 ふるさと創生職員**

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

続いては、長岡京市に入庁され、8年後に京都府京丹後市任期付公務員となられた原田翔さん。原田さんは、(株)ホルグ主催の「地方公務員アワード2021」の受賞者。推薦文には「公務員の可能性を拡大するため転職し、任期付公務員で YouTube として活動。公務員の副業を実践」とある。YouTube の生。どんなお話が聞けるか。

**原田 翔：**

地域に飛び出す公務員を応援するっていうことだが、言うほど地域に飛び出してないので、タイトルは「正規公務員をやめて任期付公務員になってネットに飛び出した公務員」にさせていただいた。

京都府京丹後市任期付公務員、原田翔です。年齢は今年34になる昭和最後の世代。大学卒業して長岡京市役所に入って普通の公務員をしていた。最初の1年は住民票の部署で、その後左遷されて（会場笑）2年目から建築の部署だった。

その後、趣味で動画を始めて、趣味が講じて転職してしまったという感じ。

動画をやっていたので、雑誌にご紹介していただいたり、講演をさせていただいたり、公務員アワードを獲らせていただいたりした。

任期付公務員ってなんなんやっていうことだが、簡単に言うと囑託みたいなやつ。京丹後市役所では「ふるさと創成職員」という名前を付けて、定住・関係人口の増加を目的として採用していると。「兼業・副業をしながら田舎暮らしを楽しんで、行政の仕事にも携わってみませんか」というような施策。

私は去年1月からで任期は来年12月まで。何でわざわざ、割と安定している普通の公務員から任期付に転職したかという、「ホンマに人生このままでいいのか」っていう風に思ったから。転職した2020年は、公務員の兼業・副業がめっちゃ話題になった時期。関西やったら生駒市さんとか神戸市さんとかが副業のガイドライン作ったとか、そういう時期だった。

僕も、長岡京市役所で知り合いから動画作成を受けるっていう兼業を人事課に申請していたが、人事課に「単発で動画の編集を受けるだけなら、それは兼業じゃない」と言われた。（長岡京市では）兼業って反復性があってようやく兼業らしい。

そもそも「公務員の兼業・副業が何か」という認識自体が、自治体によってバラバラ。

「地域貢献だったら許可出します」っていうのも、わざわざ明文化している自治体もあれば、別に明文化せんでも当たり前だと思っている自治体もある。なので、公務員の兼業・副業について考えてみたいと思って、勉強で YouTube をやってみようと思った。

どんな YouTube をやっているかというところ、自分の経験をもとに地方公務員の良いところ、悪いところを話すというスタイル。視聴者は 20 代から 30 代や公務員の志望者。34 歳以下が 7 割。今の登録者が約 5,400 人。始めて約 2 年半で、この 1 年で約 3,000 人増加えた。いい感じで見られている。

この収入が、だいたい月 1.5 万円くらい。最大で 2.3 万円くらい稼げた、っていう感じ。

YouTube だけで食っていける人が羨ましい(笑)

上げている動画だが、これは、YouTube をやって知り合った自治体の人事の方に、「面接でどういふところ見てるんですか」というインタビュー形式の動画。この動画を上げる前に、公務員試験の面接対策みたいな本を何冊か読んだが、書いてあることが本によって違っていたので聞いてみた。非常に反応が良かった。

これも同じ方に出してもらった「人事異動ガチャ」。ランダム性があることをガチャって呼んでいるが、今時の若い人って、人事異動がガチャだよって言うのが当たり前になっているので、そういう人に見てもらおうと、こういうタイトルにした。内容は人事異動の仕組みについて聞いてみたことで、3 万回再生。

なんでこれを説明しているかと言うと、この講演が終わった後、おそらく見てみようかなと皆さんとさせていただきたくて、全部が全部おもしろいものじゃないんで、比較的再生数が多いものを紹介している。(会場笑)

これは財政破綻。福岡市に今村さんという、財政ですごく有名な方に財政について説明してもらった動画。京都市が財政破綻しそうだっていうニュースがあったんで聞いてみた、という感じ。

基本的に 1 人で公務員ネタをやっているが、元とか現役の公務員に話を聞いたりもしている。

公務員が YouTube とか SNS とかをやると「トラブルにならへんのか」「問題にならへんのか」という声をよく聞くが、比較的視聴者の反応は良い。ネット上、Twitter や YouTube もそうだが、基本的に公務員にネガティブな投稿がめっちゃめっちゃ多い。

「公務員やめとけ」とか、「安定してへんぞ」とか。なので、僕は逆張りして、役に立つことを発信するようにしたら、「そういうスタイルいいよね」という感じで割と好評価だし、職場に「お宅の職場の人間が変なことしてるぞ」みたいなメールも来ない。何も問題はない。

僕の動画の再生数トップ 3。

僕も、ちょっと情けない。1 位がだって、公務員のボーナスに関するもの(会場笑)。

2019 年 12 月だから、まだ長岡京市のときに投稿したものだが、未だにこの再生数抜けて

ない。これ結構コメント欄が荒れた。「もらい過ぎ」とか言うんで非公開にしていた時期もあるが、それでも他の動画の再生数は及ばない。市役所で7年ぐらい働いたらこんぐらいボーナスもらえるっていう。気になる人は見て。(会場笑)

2番目は、さっき紹介した面接で、やっぱり公務員面接に関してはすごい受験生から需要がある。

それから「公務員がお勧めです」という動画。去年2月ぐらいに投稿した。YouTubeだけで食べていけるような有名な人たちが「公務員はやめた方がいい」とか、「公務員はもう終わってる」とか、そういう投稿をするのがブームになっていた時期。僕はそこに「いやいやそんなことないですよ、公務員もいいところありますよ」というタイトルで、若干、サバ読んでるタイトルだけど、投稿したっていう感じ。そしたら伸びた。

3番目は、仕事に役立つ系の動画。例えばWordの差し込み印刷という機能の解説とか、報告書の書き方とか。報告書の書き方って、意外と職場で教わらない。地域に飛び出すのも確かに大切だが、文書作成も重要だからね(会場笑)。「この際だから言わせてもらいますけど、報告書書くの、めちゃくちゃ大切ですからね」という感じで、結論から書けとか箇条書きに書けとか、そういう話をした。

それから、「支出負担行為」ね。やるでしょ、これ(会場笑)。公務員が何か買うとき、絶対支出負担行為ってやるけど、じゃあ、「支出負担行為と債務負担行為の違いって何？」って聞いたとき、答えられない人結構いると思う。なんとなく支出負担行為やって、兼命令。「兼命令って、なんでこれ兼ねてんやろ？」とか、「よくよく考えると、支出負担行為と支払命令、別々にやることもあるけど、それってなんでなんやろ」とか、こういうことが重要だと思ってる。そしたら、そこそこ見てもらえて非常に良かったっていう感じ。

ネット上に、インフルエンサー的な有名な人とか、元公務員の人が、公務員批判のYouTubeとかブログとかやっている。僕も視聴者の方に相談を受けたことがある。「公務員の内定をもらったが、ネットで公務員がブラックだと言うのを見て辞退した。これってやってしまいましたかね」みたいなメッセージをもらって。「いやいや、やってるやろ！辞退してから言うなや。」っていう(会場笑)。「もっと早く言えただろ」ということがあって。さすがにこれはまずいんじゃないかと思って。

ネガティブなところもあるが、ネガティブばかりじゃないでしょって。なので、良いも悪いも分けず、批判をしないとやるコンセプトでYouTubeをやっている。それで比較的支持を受けているからアワードいただけたり、こういうところで講演できたりして、ありがたいと思っている。

僕の中で失敗談だったりできなかったこと。

公務員だったら、「自分が住んでいる地域の良いところ、観光地とかそういう動画をやったらいいんちゃうの」と言う発想が出てくると思う。僕もそういう路線で動画をあげたことがあるが全然伸びなくて(会場笑)。「なにこれ100？ 100って何？」みたいな。だって、これなんて2~3年前にあげたやつ。それで100ってなんやねんって。こっちはまだ

マシだけど 600。これってお金にしたら 24 円位。チロルチョコ 2 個しか買えない。それくらい。

兼業としてやっていて、任期付公務員は週 4 日勤務。残りの 1 日で兼業と言うスタイルなんで、役場から貰える給料も多少少ない。で、YouTube で稼がないといけないんで、これじゃあ稼げないから稼げる方向にするかと言うことでやっている。とは言え、食レポ動画で再生数伸ばしている人もいるので、僕の技術力がないかなという。

それから、京丹後市で、任期付の公務員で YouTube をやらせてくれると言う話だったので、面接のときに話を広げて、正規職員の兼業・副業の話題の活性化や、ガイドラインを作るだけでも…と思いながら話したが、そこは話が進まなかった。これも、ホンマにやりたいことができなかつたなという感じ。

任期付公務員の兼業に関しては総務省の公務員部長通知というのがあり、「弾力的な運用を行うことが可能」みたいなことが書いてある。だから、確かに任期付公務員の方が緩いのかもしれないが、正規職員でも、兼業の話題がもっともっと活性化してもいいと思う。せつかくの機会なので首長の皆さんに提案を持ってきた。

公務員の兼業・副業の話になると「地域貢献に資するものに限る」というのがよく出てくる。でも、「地域貢献ってなんぞや」っていう。これは結構曖昧な表現だと思う。

例えば、「YouTube はダメ」と言われたときに、「地域の魅力発信 YouTube なら OK か」という話。店の紹介とかは公平性の観点からダメかもしれないが、公園とか池とかを紹介して、YouTube でお金 10 円でも 20 円でも入ってくる。それは許可してもらえるのか、地域貢献になってないのかという、そういう議論をやっていけばいいと思っている。

そもそも、「兼業・副業が地域貢献になっていないといけないのか」という論点もある。例えば、公務員志望者に向けた動画を投稿することで公務員志望者の意見が聞けて、それを採用施策に活かすということも考えられる。

「過去の動画で収益を得るのもダメ」という話もある。YouTube は動画を見られた時点で収益が入る。給与明細公開という動画を 2019 年に投稿したが、今、この時点で見られたら、今、収益が入る。僕は今、何の作業もしていないけれども、その動画が残っているだけで収益が得られる。これはそもそも業なのか。そう言う議論も、もっとやりたい。今後やっていきたい。

正規職員でハードルが高いなら、京丹後市みたいに任期付公務員の兼業・副業でテストケースにするのもいいと思う。

僕の今後の予定。任期付なのであと 1 年半で自動的にクビになる。なので、他の役所に転職して続けたいと思っている。こういう感じで、これからも頑張って生きていくし、兼業の話を活性化していければと思う。以上。ありがとうございました。

司会（事務局 谷畑 英吾）：

ありがとうございました。中山泰市長（編集注：京丹後市長）の悪口はそこまで(笑)。  
おそらく白岩市長（編集注：山形県南陽市長）が拾ってくれると思います。期待していた  
だいていいと思います。(会場笑)

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

ちょっと動いてますね(笑)

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

でしょ。だいたいそうだと思ってました(笑)

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

色々と問題提起をしていただいたかなと思う。ありがとうございました。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

元公務員がネガティブなことを言うっていうのはあるある。現場でもこう…。

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

(谷畑を見て) 元公務員ですよ…。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

あ。すいません…(会場笑)。なんかね。地元で問題が起こっていると、元職員だったり  
ね。あるある。

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

そう言われないようにしましょう(笑)

## ■首長意見交換ワークショップ

今回は首長連合サミット初の試みとして、会場チームとオンラインチームに分かれて、意  
見交換のワークショップをおこなった。

各チームにはプロ認定のファシリテーターが入り、議論をサポート。

ワークショップ終了後、各チーム代表者が5分程で概要を発表。



会場チーム：北海道東神楽町 山本進町長、山形県南陽市 白岩孝夫市長、東京都中野区 酒井直人区長、兵庫県朝来市 天野修二副市長（市長代理）、ファシリテーターは首長連合事務局の伊藤 洋平さん。

オンラインチーム：岐阜県飛騨市 都竹淳也市長、福島県棚倉町 湯座一平町長、石川県小松市 宮橋勝栄市長、ファシリテーターは本田 久仁子さん。  
群馬県桐生市 荒木恵司市長は退席。

ワークショップのテーマ

- 1) 地域に飛び出した公務員 2 人のトークを聴いての感想
- 2) 自治体としての課題
- 3) 課題解決のために首長連合としてどう動けるか

#### ■ワークショップ結果発表

ファシリテーター 本田 久仁子：

では発表に移りたいと思います。

会場チーム代表 東京都中野区長 酒井 直人：

1つ目が人事評価という事。職務専念義務違反という議論があって、職場外でやっていることに対して、本来業務に支障があるからということで職務専念義務ということになっていると思う。それが趣味とか好きなことをやっているのと、副業をやっているのと同じように時間外を使っているが、一方ではそれがお金になると職務専念義務違反に引っかかるというようなことがあると思っている。

だとしたら、現在は、時間内で働いている人たちの評価を成果主義を導入しているので、時間内で働いてその中で成果を出しているかどうかということ、しっかりと首長として見ていければ、それ以外の活動についてはもっと自由にできるんじゃないか、そういう評価の仕方ができるのではないか。

二つ目は、副業オーケーの内容を決めるという事。前例を集めてこういう働き方があるのだということが、実際に副業したいなと思う人たち後押しになるのではないか。

そして最後は交流。今の時代は人事交流なども含めて流動性を持ったほうがいいんじゃないかという話も出た。例えば専門的にある自治体で成果を出した職員が、他の自治体でもノウハウを活かしながら成果を出していくということや、民間で働いている方が得意な分野を生かすために、公務員にも簡単になれるということが、これからの日本にとってそういう人材の流動性というのは必要なことだと思う。公務員側からもそういう人材を求めていきたい。

**オンラインチーム代表 石川県小松市長 宮橋 勝栄：**

オンラインチームとしては、3つ。まずは今実際に地域に飛び出している公務員を応援することが必要だということ。情報をしっかり共有してみんなで応援していく仕組みを作っていくかといけないということ。それによって新たに挑戦していく人を増やしていくことが重要ではないかという意見が出た。2つ目は報酬の問題。いろんな制約があるのも事実なので、そういった中で活動しやすくするために、ルール作りをしっかりとしたほうがいいんじゃないか。

ルール作りをすることによって、してはいけないことがわかれば、それ以外のことを基本的に応援していくというスタンスで。既に飛騨市のようにルールのある自治体もあるので、いろんな自治体ちゃんと情報共有しながらそれぞれの地域でルール作りをしていきたい。

3つ目は法律の問題。解釈の問題でできるのか、法改正が必要となってくるのかという議論をする場が必要。法改正が必要だということに関しては、意見交換をする場が必要で、特にこのサミットを通して、そういう場を持たせていただいて、法改正を国に要望していくことを意識していきたいという意見だった。

**ファシリテーター 本田 久仁子：**

皆様ワークショップにご参加いただきいかがでしたか。お互いのチームで大変参考になるいろんな意見があった。皆さんがアクションに移していただくのが良いのではないかなと思う。

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

ワークショップの方は、何度も何度も打ち合わせを重ねてやっていただき、ありがとうございました。

#### ■トークセッション・質疑応答

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

ここからは首長の皆様方と先ほどお話しいただいたお二人と直接話をしていただきながらどうだったかということを含めていきたい。

原田さん、先ほどワークショップを聞いて居られて地域貢献とはなんぞやという疑問を呈されていたと思うが、その辺についてご感想いただけますか。

**原田 翔：**

地域貢献には、間接的な貢献と直接的な貢献があるのではないかと考えている。

例えば直接的な貢献で言うと、地域で住民がやっているイベントがあって、それを動画にして配信する、これは直接的な貢献だと思うが、単に動画を作っているなかで培った発信力、

企画力を業務に生かしているということは間接的な貢献になる。

そもそも地域貢献とはなんぞやというのは、議論自体が大事なんじゃないかと思っているので、これからどんどん議論されたらいいのではないかな。

地域によって、例えば田舎の方だったら農家の手伝いをやるとか、職員がどんどん地域に出るという話もあったが、都市の規模によっても違うので、これからどんどん議論が活性化していけばよい。

**司会（事務局 谷畑英吾）：**

はい、ありがとうございます。首長の皆様、原田さんに何かご意見はありますか。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

共感するのは、副業を行うことによって、何をやっても自分のスキルが上がるし、それが絶対生きてくる。例えばうちだとウェブデザインやグラフィックレコーディングをやっている職員もいるが、業務にも生かせる。だからどんどん外で活動すればよいし、役所がそういう経験するものを提供できているかと言うとなかなか厳しい。部署によっては、スキルは外で磨かないといけないと思うので、ぜひそれを推奨していきたい。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

先ほど山田さんも、必要だと思っていたことを必要だと思ってやらないと身に付かないとおっしゃっていたが、やっぱりそれを縛っている制度が課題だという意見も、先ほどワークショップの中でもあった。山田さん、イノベーションみたいなのところにどうつなげていくかご意見いただけるか。

**山田 崇：**

オンラインもオフラインもアクションプランがすごく出ているのが、この会の良いところだ。イノベーションというのは、端っこから起きていって、それが徐々に徐々に全体に広がっていくにはやっぱり時間がかかる。まさにこのサミットは、そういった辺境からまだマジョリティーにはなっていないが、実は遅れている変化というものを、特に地域からなんとかしていこうというのを、アクションプランとして、オンラインでもオフラインでも出ている事はすごいなと思った。

じゃあ、イノベーションしていく人の割合をどうやって上げていくかと言うと、1つは副業の What と why を説明できたらいいなということ。

公務員という法律があるので、その時にやっぱり何をやっていてなぜやっているのかをちゃんと説明ができること。それは個人の学びだったり成長や本業に役立つという事と、後は地域にとってそれはなぜ良いのかというのが結びついていることが説明できるようになっていることがとても大切。

2つ目に、今日管理職の方に知っていただきたいのは、民間では社長や部長でも副業をやっているんだということ。何をやっていてなぜそれをやっているのかということをもまずは率先して市民の方に出していくというのが、本当にやりたい人たちがやりやすくなるんじゃないかと感じている。

あと本当に面白かったのが、山本町長が言っていた、小さな自治体だと強制になり得るんじゃないかという心配。選択したい人が選択できるということを組織の中でちゃんと伝えて行けたらいいんだろうなと思った。さっきの人事の制度や前例をしっかりと打ち出していければ。

元の職場の塩尻市では、市長から山田みたいの一人がいいと言われた。(笑) イノベーターとなる職員、そうでない職員あわせて1つの組織であり、イノベーターである山田にしかできないことがあるんだということを市長、副市長がちゃんと職員たちに伝えてくれたということを今ちょっと思い出し、良い職場だったなと思った。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

辺境からイノベーションが起こるとするのは中国の歴史を見ているようだ。

**山田 崇：**

キングダムもしかり。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

山田さん、首長になればこっちでしゃべれますよ。

**山田 崇：**

私はマジョリティーにつなげていきたいなと思っている。私たちができる事は私たちのフィールドでやっていく、でもつながっていることが大事。「サンクチュアリ」という古い漫画があって、一人は政治家になって、一人は裏社会にいて、でもそこがつながっていて、両方から日本を良くしていこうという話。それを今感じている。

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

それでは、会場とオンラインから先着2人ほど質問、聞き足りないところなどないか。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

市長から山田 崇みたいな人は1人でいいと言われて、ポジティブに捉えられる山田さんがすごいなと思った。私だったら悪口だと捉えてしまう。

**山田 崇：**

ありがとうございます。私は起こったことは1つしかないと思っています。例えばそれがコロナのせいとか人口減少のせいにするのではなくて、それは事実としてそれがあったから良い地域、良い組織として考えていくきっかけになるんじゃないかと思っている。

**宮崎県職員 渡辺 善敬：**

本当に素晴らしいお話ありがとうございます。宮崎県庁総務部長の渡辺と申します。総務省から出向している。トップの方からすると職員を巻き込みたい、兼業もそうだし巻き込みたいけど強制と取られてはいけないという時に、職員側に具体的な実例やヒントをぜひ1つ届けていただけるとありがたいと思う。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

公務員に対して、8時間働く以上のものを期待されているときに、兼業することによって期待を裏切るような関係があってはダメだし、逆にいわゆる公共的なサービスを無償でやるということに対しては、非常に肯定的に捉えられているということがあって、単純に法律上とかそういうところで割り切れない期待や住民感情みたいなものの差が地方と都市では出てくるんだろうと思っている。それと同時に、地域に対してやっぱり僕らは法律上で、様々なお願いをしながらやっている部分がある。そうしたときに当然お願いする立場の役所の人間として、やっぱりそれ以上のサービスを協力してやっていかななくてはいけない。その法律上や契約上の齟齬というのが難しい問題として出てくるのではないかと思う。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

公務員の皆さんって自分がやっている素晴らしいことを、表に出さない。地域の皆さんの目に触れないように良いことをする。役所の中の皆さんは普段からこれだけ頑張っているんだよという事の発信は自分ではなかなかできないと思うので、そういう発信が我々首長の役割かなと思った。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

それでは、飛び出してしまった公務員サイドの方はいかがか。

**原田 翔：**

とりあえず私は、必ずしも兼業に結びつけなくてもいいと思っている。地域に飛び出すというよりは、市民協働というアプローチをするのでもよいのではないかと感じている。

**山田 崇：**

私は、新しいことを世の中に生み出したりとか、今起こっていることを観察して、それをデータ化していくことも研究だと思っている、それをオープンにすることによって、後輩たち

が同じ作業や失敗をしなくてもよくなる。情報発信もそういうことである。

山形県鶴岡市に、慶應義塾大学の先端生命科学研究所があり、リバネスというベンチャー（創業 20 年になりますが）、そのホームページを紹介したいです。

最初はやるか死ぬか、そのくらい今の世の中は大変なんだということ。次は公開せよ、さもなくば腐敗と書いてある。それくらい世の中が大変なので、みんなで挑戦して公開していこうということ。3つ目は、デプロイオアダイということ。公開されたものを活用して展開していく。それはすなわち多くの自治体がこうして集まったりすること。ぜひこのサミットから、地域に飛び出す首長ラボとして実験をしてみようということ意識していくと、もっと良くなるんじゃないかと思う。

**司会（事務局 谷畑 英吾）：**

自然科学系だと失敗しても論文になるが、社会科学系は失敗は絶対論文にはならない。だから、そういったことを心がけなければならないというありがたいお話だったと思う。

**司会（事務局 坂田 啓子）：**

まだまだ聞きたい話はたくさんあるが、セッションはここまでとさせていただきたい。

## ■首長会議

**司会（事務局 谷畑英吾）：**

ただ今から「首長会議」を開始します。ここからの進行は、代表代行の都竹淳也飛騨市長。なお、都竹淳也飛騨市長は、山田 崇さんと同じ年に、地域に飛び出す公務員アワードを受賞されています。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

皆さんこんにちは、代表代行の都竹です。今から約 1 時間半、首長会議を進めていく。今回、初めてハイブリットで開催し、ワークショップでは「話せたと」という満足感がある。オンラインのほうが敷居が低いため、参加首長を増やしていくにも意味のある機会だったと思う。

首長会議では 3 つのお題がある。

1 つ目が、地域に飛び出す公務員を増やすための取り組みとして、副業も含めて、まちづくりや地域づくりをどうやっていったら良いかという内容。

2 番目が、現在、人が流動化する時代となる中で、人事制度のあり方について。

そして、それらを踏まえた上で、首長連合として今後どのように活動していくか議論していく。

事務局より各自治体に対する施策調査報告、その後、議論を進めていきます。

## ■地域に飛び出す公務員を応援する施策調査報告

事務局 今村 陽子：

地域に飛び出す公務員を応援する施策の調査結果について、事務局の今村からご報告します。調査結果を情報共有することで応援施策が広がることを期待して、毎回サミットのタイミングで実施している。

今回は地域に飛び出す公務員をどのように応援するべきか、また、応援するにあたりどのような課題があるのかについて調査した。首長連合加入の 58 自治体に加え、294 自治体にメールを送付した結果、首長連合加入 39 自治体と未加入 30 自治体で、合計 69 自治体から回答があった。

まずは結果です。

問 1、飛び出す活動で利用できる休暇制度があるのは 35%。

問 2、問 1 で「ある」と回答した 24 自治体のうち、自治会活動への参加も対象となっているのは約半数の 11 自治体。

問 3、飛び出す活動への助成が「ある」のは 5%、「無い」が 94%。

問 4、飛び出す職員の表彰制度があるのは 1 割。

問 5、飛び出す活動が人事評価に影響するのは 15%。

問 6、報酬が得られる活動を認めているのは 6 割。

問 7、飛び出す活動に関する情報交換や提供ができる仕組みがあるのは約 4 割。

問 8、その他の支援・応援制度があるところが約 13%。

問 9、支援・応援制度の導入・強化をしたいという回答が約 8 割。

次に、支援・応援制度を導入するにあたり難しい理由について。

「職務専念義務違反の恐れがある」が 1 番多く 20 自治体。次に「兼業禁止規定に抵触する恐れがある」と「どういう制度がよいかわからない」が各 17 自治体。その他、「市民や議会、組合の理解が難しい」や「職員が求めない」、「法や国の制度上、難しい」という意見や、「自らの意思によって行う活動であるため、余暇や自由時間に行うべきではないか」、「職員自身の意識の問題、地域活動に対する意識や必要性を理解してもらうための意識改革が難しい」という意見もあった。

続いて、自由記述の「どのように支援・応援していきたいか」をご紹介します。

「イクボス宣言の中で、地域活動に積極的に参画する部下を応援することを盛り込んで、全所属長による応援体制を構築している」や「真に必要なとされる制度はどういうものか、ニーズを掘り起こしていきたい」をはじめ、小規模自治体ならではの意見として「特段の制度は導入していないが、職員は積極的に地域で活動しており、これからも応援したい」、「 balan

スのとれた職員力の向上の観点から、飛び出す活動の重要性を考え、地域に飛び込んで一緒に汗を流しチャレンジする職員への評価や、職場環境づくりを進めたい」というご意見があった。

「社会貢献活動データベースという情報提供収集の場が運用されている」、「年度始めの全体朝礼で地域に飛び出している事例を紹介し、表彰する」といった取り組みや、「自分の頭で考え、他人が目指さない領域で動き出し、生き抜く力を持つ人を「始動人」と定義し、育成していく」という群馬県の事例や、「公務員として守るべき服務規律との兼ね合い・線引きが課題」という意見もありました。このほか、「日中に開催される地域の会合への出席ができるような職場環境構築を考える」、「地域活動を行うための年休取得を推進するにあたって職場の雰囲気づくりを支援していきたい」という意見もあった。

簡単ですが、施策調査報告です。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

ありがとうございました。特に自由記述の中には同感だと思うものもあった。この調査結果を踏まえて、飛び出す公務員を増やしていくための取り組みを進めている自治体や、今からやろうとしているということも含めて一言ずつお願いしたい。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

地域づくりの活動に参加している職員の表彰制度を行っている。青年会議所での活動や小学校での読み聞かせ、PTA、地元スポーツ団体の指導者など、過去4年間で10人表彰した。職場課長からの推薦をお願いしており、私からは課長の皆さんに、取りこぼしがないよう、できれば普段目につかないようなことをこの機会におもてに出してほしいとお願いしている。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

それほど積極的に行っているという事は無いが、毎年人事評価の職員面談の際に地域貢献は何しているという話をしながら、飛び出す職員の応援できる体制を構築している。

**宮崎県木城町長 半渡 英俊：**

小さい町なので、職員のほとんどが地域に飛び出して地域支援を行っている。そのため、「地域担当職員制度規則」や「地域貢献活動を行う職員の営利企業との従事制限等の基準」を作るなど、できるだけ住民の理解が得られるような仕組み作りを行っている。

**兵庫県朝来市副市長（市長代理） 天野 修二：**

消防団やPTAの役員以外にも様々な活動をしている。また、これも地域貢献ではないかという事例を職員で共有し、これなら自分でもできるかもしれないということを見せて、みんな



なで盛り上げていけたらいいなと思っている。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

4年前、区長になった直後に、人事考課制度の中で地域活動をしている人を評価対象に加えた。東京では消防団に入団したことがある職員があまりおらず、中野区でも今まで消防団に入団したことがある職員は1人もいなかった。そこで、消防団への入団運動を行ったところ、初年度で2人入団し、消防団の方からも「今まで欠員が出ていたので職員が入ってくれてありがとう」と喜ばれた。その他、毎月、私が職員にメッセージを出している中で、毎回地域活動や地域貢献をしてほしいと言っているので、職員は耳にタコができている状態だと思う。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

オンラインで参加の湯座町長、小町市長が退席されましたので、このまま現地の皆さんで続けます。

皆さんから、表彰や人事評価、制度の話があった。また、中野区では消防団に1人も入っていないという話は衝撃的だった。飛騨市は小さい自治体なので、自由に様々な形で活動している職員が多く、報酬を受けたりNPOの理事長をしているほか、市の事業を受託している場合もあったため、令和2年に「兼業に関する規則」を作り、線引きを明確化した。基本的には全部許可するという方針で、禁止事項だけを書き、より気兼ねなくやってもらおうと進めている。

様々な工夫があり、こうしたことをさらに広げていくためにも、本サミットは重要な役割を担っているのではないかと感じている。

続いて、議題の2番「人材の流動に合わせた人事制度のあり方」について。「退職するまで公務員」という常識が崩れつつあり、公務員でもジョブホップがある時代に、人事制度のあり方や、市町村の状況や対応を議論していきたい。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

東京都23区は人事委員会を共同で設置しているため中野区の一存では何もできないが、抜本的に見直す必要があると思っている。また、人材育成も考えると、民間で一度学んだり、留学する間は休職できるという自治体もある。先日の東京都議会選挙に、仕事を休んで立候補できる制度を使って立候補された方がいました。地域活動も含めて様々な経験ができる環境を用意することによって、その職場を選んでいただけることにもなると思う。東京都の公務員の応募も少なく、競争率が3倍を下回る職種もあるため、制度も考えていかないと選ばれる職業になれないと危機感を持っている。

中野区では、今年から地元の信用金庫と人事交流を開始し、産業振興の計画策定などスピー

ド感を持って課題解決していってもらっている。人材育成をしている余裕もなく、自治体経営ができるように様々な制度を変えていきたいと思っている。

**兵庫県朝来市副市長（市長代理） 天野 修二：**

私が入庁した頃は「一生辞めない」という気持ちだったが、最近はやっと育ったなと思って、入庁して3年程で地元の自治体に合格したから辞める職員もいる。一般募集をはじめ、Uターン、社会人経験、氷河期世代など、様々な採用機会を設けても、実際は採用された年度が氷河期世代であっただけで、正規雇用で問題のない人も多く応募があったため、見直す必要があると思った。また、人材育成計画を作り、ジョブローテーションで自分の適正を見極める取り組みも行っている。小さい職場なのでなかなかできないが、計画を作っていくと思っている。その他、総務省からの出向で、これまで3人来ていただき、総務省にもこれまで4人ほど派遣している。また、内閣府にも派遣しており、持続可能な人材づくりに頑張っているところです。

**宮崎県木城町長 半渡 英俊：**

木城町でも若手職員の退職がある。また、昨年からは宮崎県内以外に、東京会場での採用試験を始めた。木城町では社会人や中途採用枠が無いが、今後は多様な即戦力のある職員や面白い職員を採用したいので、来年から検討していきたいと思う。また、山田さんや原田さんのように、地域に行ったきりにならないように、インセンティブ報酬制度や人事評価、表彰制度等を制度設計していきたい。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

今の地方公務員制度が時代に合っているかが大きい問題だと思う。例えば、地方公務員法に「職員のサービスの宣誓」があり、新規職員が4月に採用された際に自分で宣誓文を読むが、今の時代に必要なのか疑問です。そもそも契約なのか。正規職員は雇用保険がなく、退職手当が上乘せされるくらいだと思うが、公務員制度自体が時代に合っているか考えなくてはいけないと思っていた。また、よく他の自治体と違ったことをやっていると言われるが、会計年度任用職員制度が新しくなった際に、期末手当を払わない制度を作りました。道庁にやめろと言われて1年でやめましたが。公務は安定して継続的に行われたいいけないものであるため、首長の恣意的なことによって変えることはできないが、考え方や法制度で民間企業と差があって良いのか疑問。副業の問題も含めて、何かできないか研究し、様々な人事制度や新しい取り組みをしながら進めていきたいと思う。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

首長連合のあり方に関する問題提起にもあったと思います。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

2人の職場で、年度途中で1人が退職されると致命的。人材の流動性がこれからますます高まると思うと、少し怖いと思っている。最小のコストで自治体運営しなければいけないため抑えられるものは抑えようとするが、職員からも職員数を増やしてほしいとの声もあり、どうにかならないかと思う。南陽市でも、若手職員が3月に辞めた。岩手県の岩泉町での災害時に、私と一緒にボランティアに行かないかと言ったら一緒に行ってくれたような職員だったが、ミュージシャンを目指すと言って退職した。将来は建設系の管理職になってもらおうと期待していた職員だからこそ、そこを補う状態を作れないかと思っている。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

ありがとうございます。飛騨市も全く同じで、流動が高まり、毎年数人辞めていく。ただ、かつてのように、仕事が厳しいなど「嫌だから辞める」ではなく、自分のやりたいことがあって辞めていく。例えば、福祉部署が長い職員が、福祉の仕事を一生やりたいと言って社会福祉法人に転職したり、地域活動を頑張っていた職員が、旧村の人口500人程度の過疎の村にガソリンスタンドが無くなったとのことで、ガソリンスタンドを中心に地域支援をやる会社を仲間と立ち上げて退職していった。究極に飛び出す職員が毎年現れます。また、保健師で、大学が人手不足なので大学に行きますという職員や、消防士も大学の教員になって退職した職員もいる。「公務員は最後まで勤める」という考えはやめたほうが良い。

また、年度途中で退職されると致命的。人が補えないため時間外勤務が増え、他の職員が疲弊するという悪循環になる。今は、そのバッファを認める仕組みになっていないため、非常に苦勞している。

他方で、私が市長になった2年目に、試験の受験年齢制限を撤廃した。それまで30歳までだったものを35歳にし、その後撤廃し、今は58歳まで受験できる。また、今は社会人の採用が新卒より多い。年齢層も30代から40代が多く、これまでの最年長は48歳だった。そうすることで、多種多様な民間企業経験者が豊富になり、組織の雰囲気が変わってくる。今、商工観光部は職員の半分である3人が銀行出身者で、民間出身者も多くなり、ここって公務員と言っていいのかということがよくある。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

南陽市でも年齢制限を緩め、今年の新採職員7~8人のうち新卒は1人で、あとは全員中途採用や社会人経験者になっている。「なんでそんな状況になったのか」と聞くと、「面接をすると社会経験がある方がいいですね」と言われる。これは流動化に対応しているのだろうか。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

問題になってくるのが給料制度だと思う。民間から転職すると給料は下がるため、どう保証

するかが問題。前歴換算しても、あまり上がらない。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

これは大きな問題で、優秀な人間が受けたいと思ってくれても、公務員の給与体系では適切な報酬が払えずネックになっている事がある。ですので、任期付採用などある程度の年数を設け、その後何かできないかと考えている、地方公務員法の枠では常にどこかで行きづまり、大変難しい。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

給与法の問題があると思う。例えば町村の給与体系では6級までしか使用していないため、あまり変わらない。また、東京は地域手当が20%あるので、東京と比べると絶対に負ける。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

このあたりは、公務員という世界に飛び出してくる人たちをどう受け止めるか、対応ができているかというところにも繋がってくると思う。

**兵庫県朝来市副市長（市長代理） 天野 修二：**

朝来市でも社会人枠やUターン枠がある中で、金融機関を辞めて来る職員が多いことが特徴。コロナの関係で給付金等の業務もあったので即戦力となり、非常に有益な方を採用することができた。国から氷河期世代採用の要請があった中で、銀行の支店長で40歳過ぎの方からの応募があり、成績も良く採用した。ただ、入庁後、給与格付けの関係で給与額が大きく異なり愚痴をこぼしておられたため、やはり問題はあると思う。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

人材が流動した際の制度を見直していかないといけないと思っている。中野区長さん、都市部には公務員の流動性ってありますか。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

2年後の新市役所完成に向けてDXの人材を外部から募集したところ、6人の募集に対して170人ほど応募があった。採用された人になんで応募したのか聞くと、やっぱりいろいろ転職もしてきたけど、公務員の中に入って仕事をするのも自分の経験になるし、次の職場を探しやすくなるからスキルを上げるために応募したと言っていた。給料だけじゃなくそういう点を見てくれていたことはすごくありがたいが、これってどんどん流行ってくると思うので、また人材の砦なんだと思う。人材の流動性と言うなら、これからはやりがいだけでなくやっぱり給料も上げていかないといけない。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

今のお話、結構衝撃的で、一旦転職してこられてもまた次に転職される可能性もあるという事ですね。公務員を3、4年経験すると、次に行った時に役に立つかもしれない、という考え方も出てきている。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

東神楽町は旭川の隣にあるが、旭川から離れているところは募集をしても人がほとんど受けないが、近いところは受ける。社会人採用をすると他町の現職職員が受けに来るが、それを取れるのかと言うとさすがに取れないよねというのがある。面接の中でなぜ受けたのかを聞くと、やはりステップアップという言葉を聞く。そういう考えがあるのかってというのが時代として出てきている。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

自分自身の経験を積むという人材育成だが、こういう時代の人材育成は、長く育てるのは難しい。新卒やある程度キャリアができた人が入ってくると、人材育成のあり方はどうなのかという問題がある。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

民間の方はチャンスがあれば公務員の世界に来て、そこでしか学べないものを学んで、また民間でそれを社会のために生かしてくれると思う。我々公務員側も公務員の世界だけじゃなくて、民間にいけば必ず活用できるし、社会のために生かしてもらえらると思うので、我々が適応していかないといけない。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

先ほどから人事交流の話もあったが。

**宮崎県木城町長 半渡 英俊：**

やはりいろんな壁をちょっとずつ見直していくのが必要。ICT、DX等を踏まえると、スマートワークやテレワークでの採用も必要かなと思う。ルールの壁を破るのは時代の要請だと思うので、私たちが国に意見を届けて変えていくのも必要。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

ここ数年、もっと言うとコロナでのここ2年ぐらいでの、公務員を取り巻く環境の地殻変動、公務員を取り巻く世界が変わっている中で、地域に飛び出す公務員というものの考え方、その応援の仕方、そして基礎になっている制度をどう捉えられるのか、本当に大きな転換になっていると思う。半渡町長さんからそうしたことについての国等への提言の意見もあっ

たわけだが、首長連合が今後どういうことに取り組んだらいいのか伺いたい。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

まず制度上の問題でどこが問題なのかチェックが必要。この辺を議論して整理した上で、変えやすいところから変えていくというのは必要。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

やはり地域に出て行こうとしている職員をしっかりと応援していくというプロセスは変わらない。さっきの法制度上アップデートされていない問題は総務省等にお問い合わせをしていく。逆に法制度以外で自分たちを変えられるところを変えていくのも必要。どちらにせよいろいろな人が流動する中で、やはり研修制度の必要性を考えていかなければならない。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

専門性がどんどん増して、研修制度が必要になってきている。そのため人材育成が間に合わなくて外から調達している。人事異動のあり方もそろそろ考えたほうがいい。民間の方からは公務員の異動は転職と同じと言われる。それくらい全然違う畑に異動する。3つ4つ経験すると基礎的な部分ができるから適応能力も上がり応用がきく。これは長期的に人材育成をやっていると見えるかもしれないが、それを全員にしていけるのか、そこのメリハリをどうつけていくのかというのが大きな課題。人材の流動性+今までの公務員のジェネラリスト養成の割合をどうするかが、1つ議論かと思う。

**兵庫県朝来市副市長（市長代理） 天野 修二：**

今年度の人事異動で弊害が出るかと思ったが、同じ部署の在籍期間が長い職員の6割位を変えた。今のところはプラスに働いている。問題が出てきても、人事異動によって新たな目で物事を捉え、何とかうまくいってる。なのでまずやってみることが大事。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

地域に飛び出す公務員は、公務をやっていく上でプラスになるというのが今まで必ず表裏一体の議論としてあったが、ずっと公務員の中にいるという暗黙の前提になっていた議論が大きく崩れているのではないかということが、これまでのサミットとは違うテーマ設定になっていると思う。その意味では皆さんもかなり感じていると思うが、ここで会場の皆さんからいろいろな意見を伺いたい。

**東京都中野区職員 石橋 一彦：**

中野区の石橋です。今日のお話をどう伝えていけば、うまく伝わって次につながっていくのか、ちょうどいい塩梅の事例があればお伺いしたい。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

経験するまでわからないという点で言うと、話よりも自然を装ってやらせてしまうのが良いのではないかなと思うが、たぶん聞きたいことは違いますよね。

**山田 崇：**

「行政とデザイン」という本にバウンダリースパナという役割が必要だと書いてある。全然強くないのに、地球人からするとなぜかヒーロー扱いを受けているミスターサタンみたいな人たちが地域に必要だということだが、バウンダリースパナという仕組みを組織に入れなければならないということ思い出した。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

公務員って何等かの形で公共に貢献したいと思っている人が多い。ちょっとしたことで一歩踏み出してみたり、ちょっとしたことを応援してみるとか、そういうことができればいいなと思う。自分で決めて行動することが大事だと思う。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

私、第一回の時にアワードを取って、いろんな人からすごいですねと言っていた。自分はずがすごいと思ってない。こういう話って人前で話すときには必ず美化されて、盛られるように話す。意外と大したことないじゃん、3割くらい減して聞いてみると持ち帰りやすいのでは。

**宮崎県日向市職員 林田 紘典：**

宮崎県の日向市役所の林田です。今年で市役所を辞めようと思っている。若い職員の離職も増えている。給与面もあるが、やはり行政のスピード感のなさを感じる。決裁の手順や契約の基準などをブラッシュアップしていかないといけないと思う。給料を上げるのは難しいと思うので、もっと業務を簡素化してスピード感を持っていければ、仕事をしていて充実感を得られると思う。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

まさしく生の声ですよ。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

支出負担行為の話が出たときに思ったが、そういうところを規制緩和していかないといけない。内部管理事務に手間をかけるのはいい加減にしたほうがいい。かけなくても良い苦労はかけたくないというのが正直な気持ち。国の会計法とかが制限になっている部分がある

ので、何とか手をつけたい。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

DX でかなり変わる。スピード感を上げないといけないと思うので、職員の声を踏まえて、どんどん簡素化して業務改善をしていく。公務員には法制度があるので、できることとできないことを区別しながら、法改正も含めてできることをどんどんやっていくことが必要。

**宮崎県延岡市職員 伊藤 泰明：**

宮崎県延岡市の伊藤です。地域に飛び出す公務員を応援するというので、地域活動の主導権を握るのはどちらかと言うと地域の方々だと思うが、公務員への働きかけとは逆に、受け入れる地域側への働きかけなどの事例があれば教えていただきたい。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

私の町では、総合計画の下に地区別計画を作って、どういう地区にしたいのか、住民・行政・共同のいずれがやるのかを自分たちで決めて実行している。

**宮崎県木城町長 半渡 英俊：**

私の町では地域担当職員制度を持っているので、職員全員地域支援員になっている。顔の見える化を進めるとともに、また職員も地域に行くことで信頼を勝ち取るという部分もある。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

今後の首長連合の活動についてですが、実際にここまでいろんな活動が深まって、各参加自治体もいろいろな取り組みがされる中で、やはり地方公務員法の制約であったり、国のいろんな指導や決まりごとが 1 つの制約になっていたりする。私自身はこの首長連合しかできない役割として、各自治体のそうした制度上の問題を整理して、1 年に何回か定期的に総務省あるいは国の関係する担当部局の方々と意見交換して、現場で起こっていることを伝えながら制度の見直しをしていくような、問題意識を共有していく活動をする必要があると思ったので、また皆様にご相談しながら何かしらの活動にしていければと思う。今後事務局の皆さんや首長同士で論点をまとめながら場を設定していきたいと思う。

次のサミットの開催地だが、実は、本日欠席の岐阜県岐阜市の柴橋市長に打診したところ、ぜひやりたいということで、来年は岐阜県岐阜市に決定としてよろしいか？（会場拍手）

満場一致で、次回サミットは岐阜県岐阜市開催で決定する。さらに岐阜市の次のサミット開催地をこの中で募集したい。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

中野でよければぜひやらせていただきたい。ちなみに 2 年後は、区役所の新庁舎が完成す



るのでぜひ来て下さい。

**岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：**

今日の議論を踏まえながら次回サミットの内容を皆さんと、また事務局の皆さんとも相談して考えて参りたい。次回は岐阜県岐阜市で、日本の真ん中で便利なところなので多く集まっていただけと思っている。

**司会（事務局 谷畑英吾）：**

これまでの首長連合は、事務局が働きすぎて首長がサミットに来ているお客さんのような状態だったが、今日 10 年を過ぎて新たに一皮むけたなど。お力に心から感動している。ぜひ総務省との談判もやっていただければと思っている。

これで本日予定していた内容は全て終了。先ほど都竹代表代行からあったように、次回このサミットの開催地は岐阜県岐阜市です。岐阜市の柴橋市長様からビデオレターが届きましたので、お聞き届けいただければと思う。

**次回サミット開催地首長挨拶（岐阜県岐阜市長 柴橋 正直 ビデオメッセージ）：**

皆様こんにちは岐阜市長、柴橋正直です。飛び出す公務員首長連合サミット開催、誠におめでとうございます。本日の開催にあたりご尽力いただいた皆さんに、心から感謝申し上げます。岐阜市でも飛び出す公務員の役割は大変大きいと感じている。このたび次回の開催地として岐阜市を選んでいただき感謝している。岐阜市は都市と自然や歴史が調和した大変素晴らしい街。皆様がお越しいただけることを心より楽しみにしたい。今岐阜市では駅前の再開発、中心市街地の再開発、イノベーションまちづくり、また歴史や自然という観点で史跡岐阜城跡整備基本計画による城郭景観の復元や、長良川そして鶯飼いを生かす「かわまちづくり計画」の推進など様々な事業に挑戦している。こうした岐阜市の魅力を余すところなく皆さんに体感していただき、心からのおもてなしをしたい。次回岐阜市にお越しになることを心から楽しみにしている。

**司会（事務局 谷畑英吾）：**

次回からはぜひフルリアルでの開催を期待したい。これをもって第 11 回地域に飛び出す公務員を応援する首長連合サミット in 宮崎県木城町、第 1 日目のスケジュールを全て終了。

この後リアルのみなさんは懇親会。また、2 日目の明日はエクスカッション。

会場の準備をしていただいた木城町の皆様、UD トークの福島県聴覚障害者協会の皆様、そして長時間のご参加、皆様ありがとうございました。また来年度、ぜひ、岐阜市でお会いしましょう。

**閉会**