

第12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 岐阜市 議事録

地域に飛び出す公務員を応援する首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

休憩時間に美味しいコーヒーとお菓子をいただきまして、ありがとうございます。また事務局の皆さんには、詳細な調査をしていただきまして、ありがとうございます。ここからは、我々首長がどこまでしっかり取り組めるかということにかかってきます。終了予定時刻は4時20分です。

お題は、3つです。1つは、今まさに調査していただいた営利企業従事許可、兼業副業のあり方。これ制度面も含めてどうするかっていうところを考えなきゃいけない。それから2点目は、人材の流動化。社会人採用も増え、また公務職場から企業等に転職したり、起業される方が増えている中で、この人材の流動化をどう我々が受け止めて対応していくか。そして最後は、こうした議論も踏まえながら、これから首長連合としてどうしていくか。この3つのお題があるので、大体20分くらいずつ進めていきたいと思っています。

それでは、まず営利企業従事許可についての課題。我々としてどう行動するかということについて、まず意見交換したいと思います。前回までの話で、国等へもっと働きかけていったらどうかということ。それから各自治体では、今どうしているのか？あるいは自治体でもっと取り組めることがあるんじゃないか？先程のアンケートを見ると、かなり消極的運用がされている自治体が多いのかな？というのが、私の率直な感覚ですけれども。この営利企業従事許可について、私のほうからお配りしている資料って皆さんのところにいつていますかね？「地域に飛び出せ社会貢献職員応援制度」っていうのを長野県は作ってます。営利企業従事許可制度は、地方公務員法と、それから県の場合は人事委員会規則で一定の枠組みが決まっていますが、それだと正直いつてよく分からない。よく分からないと許可する任命権者側だったり、所属長も及び腰になるし、公務員側も職員側も本当にこんなことやっちゃっていいのかな？という疑問が出る。例えば、配付資料の①の許可要件。一定程度の時間数の目安とか、あと報酬はもらっちゃいけないと誤解されているところがありますけど、報酬もらっていいよと。だけど、あなたの仕事は本務は県職員なんだから、一定程度許容される範囲内ですよって。ここは明確な基準にはしていませんけれども、ただ報酬もらっちゃダメだという発想には全く立っていないというやり方をしています。右側のほうに主な実践例ありますので、後でご覧いただければと思います。結構色んなことをやって、実践例のところにもらったお金の額も書いてあります。さっき仙田さんおっしゃっていただいたように、お金なしでやるっていうのは持続可能性がないと、私は思っています。公務員はお金と無縁の世界で過ごせという発想に立たずに、こういう仕組みを長野県としては作らせていただいています。

営利企業従事許可の話で、各市町村長の皆様方からご発言、国への提言関係でもいいですし、まだ我々自身がどんなことをしていけるかということでも結構です。ご意見いただければ

と思いますが、如何でしょうか？はい。白岩さん、お願いします。

山形県南陽市長 白岩 孝夫：

恥ずかしながら告白するんですけども。私、この場に入っているながら、我が南陽市はまだ制度化しておりません。ところが4月に統一地方選挙があって、南陽市のお隣の上山市というところがあるんですが、そこで4月に当選された山本さんという若い市長が、一昨日、制度化されました。恥ずかしいことこの上ないと思ひまして。私、来年来るまでには間違いなく制度化させていただこうと思ひます。早速、上山市役所に行って、長野県の取り組みも参考にさせていただきながらパクらせていただこうかなと思ひているので、よろしくお願いします。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

はい。市長の宣言が出ましたので、大変ありがとうございます。他の首長の皆さん、如何でしょうか？仲川さん、よろしくお願いします。

奈良県奈良市長 仲川 げん：

しばらく幽霊会員で申し訳ございません。各自治体ごと、もしくは各自治体の中でも個別案件ごとの判断をするという運用の仕方が、そもそも地方自治法なり国の法律の趣旨に合っているのかどうか？というところをまず知りたいんですね。いわゆる一件査定というか。同じものでもある町では良くて、ある町ではダメだということが、そもそも色んな意味で妥当なのか？というところにまず疑問がある。これがどうかということによって、国でもう少し踏み込んだガイドラインを設けたらどうかとか、もしくは具体的な運用事例をしっかりと示すのがどうかとか、そういったことに繋がるかなと思う。そのあたりは、今どういう整理をしている段階か知りたいなと思ひました。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

首長連合としての整理は、都竹さん（※首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長））からご発言いただければと思うんですけど。私はかつて、自治省の公務員課でまさに公務員制度をやっていました。やっていた立場から言うのは天に唾する話ですけども。事務局の施策調査結果を見ても、やっぱり地方公務員制度は時代の流れに追いついていないというのが、私の率直な感覚です。私は今、関東知事会長をやっているんですけど、関東知事会で、地方公務員法の改正研究会を作って、知事同士で議論しようかと思ひています。今の仲川さんのお話は、国との関係だと思ひますけど。公務員制度を所管した立場からすると、基本は各自治体が判断したほうが私はいいと思うんですけど。これ国の立場じゃなくて私の知事としての立場で言っていますけど。国に1から10まで手取り足取り決められるというのはやめたい。ですから、できればこの首長連合で、標準的な目安みたいなものが作れるといいのかなというの

が私の感覚です。私は、総務省の公務員課時代に、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」を作っていたんですが、その時の内閣法制局と、公務員制度についてかなりやり合ったんです。全体の奉仕者性について、自治省はなるべく緩くと。少なくとも私がいた時の自治省は、なるべく地方がやりたいようにしたいと思っていました。しかし法制局は憲法解釈との関連で、全体の奉仕者性というのが憲法に書き込まれてしまっているものですから、営利企業への職員派遣にはかなりネガティブだった。ですから、営利企業の派遣制度は、ウルトラC方式で退職派遣制度なるものを作って、いっぺん身分を切って行かせるという制度にした。市町村長の皆さんや職員の皆さんには申し訳ないが、法制局がそうじゃないと絶対うんと言わなかったというところがあります。営利企業従事許可についても、今、各都道府県の人事院規則にどう書いてあるかを見えています。実は、全体の奉仕者と書いている都道府県と、地方公務員法の精神と書いている都道府県と、両方あるんです。いずれにしても全体の奉仕者性にかかってこざるを得ない。三枝さんの塩尻市がどういうルールにしているか、学びたいなと思っていて、結構それこそギリギリのところ投げているんじゃないかなと思っています。細かいルールを決められちゃうと逆に職員がやりづらくなってしまうこともあるので、藪蛇にならないようにしながら、我々のほうでも論点整理をして、少し国とも制度的な議論をしてもいいのかなと思います。これまでの首長会議での流れもそういう議論になっていたと承知しております。都竹さんのほうから補足いただければと思います。

岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：

はい。首長連合として基準的なものをまとめたのは、福業、幸福の福の福業ガイドラインでした。割とふわっとしたものだったので、それをそのまま適用して判断できるということでは決してなかったと思っています。それで、結局明確な基準がなく、首長連合でも作れなかったという流れできている。それを踏まえた今年の議論は、国に基準を作ってもらったらどうかという大きな流れであったと思います。令和2年1月に、総務省が営利企業従事許可の全国調査を行って、結果を発表しています。丁寧に読んでみると色んな実例が載っていますが、最後は事例を参考にしてくださいってところで上手に逃げているわけです。基準については定めるべきであるとして書いてあるんですが、どう定めるかについてはほとんど言及していない。どうも辿って行くと、かつて出されている結構堅い内容の通知を参照するということになっていて、実は根本的には変わっていない状況なんです。なので、そこを自分たちで作っていくべきか、あるいは国に作ってほしいと言うべきか。そこは阿部知事さんのおっしゃるように、作ってくれと言うと藪蛇になるのはたしかにそうなのかなと思っています。私自身は、先程のアンケートにあったように、営利企業従事許可って正面からぶつからなくても、例えば本来許可がいらぬはずのところを明確にするだけでも、かなりの前進になる。そこは我々で決められるんじゃないかと。まずそこからスタートできるのではないかと考えています。

岡山県真庭市長 太田 昇：

なかなかサミットに来られなくて、初めてでこんな図々しい発言するのはどうかと思うんですけど。私も国のほうに依存するのは反対です。それはいくつか理由がありまして。1つは、私ども首長も、あるいは国会議員も、あるいは総理大臣も怪しいと思うんですけども。憲法第 65 条に、「行政権は内閣に属する」とある。これの解釈で、実は内閣法制局長官が、ここの行政権というのは国政の行政権であって、地方自治の行政権はここには含まれていないということをハッキリ長官見解で出しているわけですね。ところが、行政学者も、憲法学者にすらあまりキチッと浸透していないんじゃないかと。もちろん地方自治も国政の範囲内ではありますけども、別称でちゃんと地方自治を立てているということで、日本の行政権は二元的な行政権なんですね。そのへんを首長すら理解していない。私、コロナの時にそれを感じたんです。権限のない総理大臣が休校にきなさいと言い出して、木曜日に言い出して、月曜日から休校にするようにですね。それも首長がこの時とばかりに。あれ教育委員会の権限なんですよ。私は侵したらあかんと思って、教育長に教育委員会でちゃんとやってくれと。それを支持するという風にやったんですけども。真庭市は、混乱するから月曜日じゃない、火曜日から休んで、翌週金曜日でやめました。うちは東京と違うと。それから次の週からはずっと授業やりました。そういうのは地域によって違うわけで。自治体として責任を持って判断していく。その風潮をもっと作っていかないと、国が基準を作るというのは非常に危ないなという思いがありますし。地方自治体がもう少し責任を持つべきだと思います。

また 2 点目は、兼業関係もその地域によってかなり違うと思います。農山村と都市部とは違いますし。そういう意味では、悩みながらですけども、飛び出すということを前提にした上で、それぞれのところで議論をして、そしてまた基準もオープンにして、やったこともオープンにして、そしてまた議会の批判もあれば、それでそれを高めていくとか充実させていくという、民主主義的手法をとるべきだと思っています。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

非常に自治を重視するご発言をありがとうございます。では、牛越市長、お願いします。

長野県大町市長 牛越 徹：

太田市長さんと同じように、憲法でいっている全体の奉仕者というのは、公務を遂行する上での職務に関する規定だと思うんですね。例えば家庭生活においても社会的な活動においても全体の奉仕者という考え方を絶えず徹底しなければいけないってものではないと私は思っているんですね。そうした観点から言えば、緩いガイドラインを設けることが大事。これを国に向かって国に要請したら、例えば市民の中にもそれを厳しく考えようとする人がいれば住民訴訟になりかねない。そういうことで言えばやはり緩いガイドライン的なもの

のが必要ではないかと思います。これが1つ。

もう1つは、先程、阿部知事もおっしゃったように、長野県はガイドラインを作られました。これは、飛騨市でサミットがあった後、間もなく作られたと記憶しています。私も、サミットに出た時、ルールを明確に、あるいは条例まで作ったらどうかとの気持ちで帰ってきたんですが、なかなかそれが実現しないまま今日に至っています。実情を言えば、大町市は、学校、社会体育の例えばテニスのサークルの指導者など、結構当たり前に市の職員が担っているんです。無報酬です。市民が対象ですから。ところが大町市は山岳やスキーが盛んで、例えばスキー場で行われるお客様を迎えて有償で行うスキースクールなどは、指導者がたくさん市の職員にもいますので、それは有償で、報酬を得てやることについては手続きをとって認めています。それからもう1つは、これはたぶん他には少ないと思うんですが、山岳遭難救助隊にも繋がっている大町の登山案内人組合。これは大正6年にできた民間組織なんですが、それに対しても、職員が参加しています。そうした時も、報酬を得るのはやむを得ないことで、手続きをとってやっています。ここにも書いてありますように、例えば家の農家の手伝いをする、あるいは講師として講演をした時に、また、寄稿した原稿料というのは当然、許可なしでもやっていますが、これらについては当然認められている中で、消防団の報酬が非常に迷ったんですね。消防団は特別職の公務員であり、市の職員として消防団に参加している。今、大町市では分団長まで昇進を認めることにしました。それまでは、災害が起こった時には市の職員は消防団の役割よりもやはり災害対応の公務を優先すべきとの考えだった。でもやはり公務を優先しなきゃいけない災害対応をする担当職員は限られているわけですから、分団長までは2、3年前から認めています。そして、消防団の組織を大幅に変えた時に、市の職員が地域の消防団に入って活動する時には当然報酬を受けとっていいと。これを認める仕組みを作ってあげなきゃいけない。

もう1つ、大町市の場合は、市役所が1番、昼間事業所として相当の稼働力があります。そこで、市役所内に消防応援隊というのを設けまして、地域の消防団に所属していない職員が全部で50人くらいいるんですが、年齢もちょうど若手で、各分団から更新により引き上げた消防車や、団編成を変えたために余っている消防車を配置しながら初期対応をし、あとは常備消防、あるいは消防団に任せる。この仕組みの中では、市の職員として勤務時間に出動するものですから、これは当然無報酬。そのように整備をしてくれています。

これらを考えると、やはり明確にする、既に認められている範囲については明確に定着させるために大いにそれを普及させ、定着させる。まだ疑義が生じる部分については、可能性のあるところについてはやはり可能である、あるいは難しいことについて、ある程度の緩いガイドラインとして、普及していただければありがたいなと思います。

最後に1つ、先程の三枝さんと仙田さんのお話で、お酒の醸造という仕事でなければ、民間の普通の工業だとか商業だとかそういった分には難しくなかったと思うんですが、アルコールを作る時には、作ること自体に税務当局の許可がいるんですね。できた製品について税がかかるから相談に行くんじゃなくて、作ろうとする時に事前に相談して許可取らなきゃ

いけない。そういう意味では、そうしたアルコール醸造のような事業を起こす時には、当然、株式会社なりの組織を作らなきゃいけない。それ自体に本当にハードルが高い。そういう意味では、やはりこの点は、これからもっと工夫が必要ではないかと考えます。以上です。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

牛越さんのガイドラインっていうのは、我々が作る、国が作る、どっちのイメージなんですか？

長野県大町市長 牛越 徹：

もちろんそれは当然、我々地方が作ったほうがいいですね。いいものができると思います。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

あまり国依存じゃないという感覚で共有されている気はしているんですが。このメンバー同士でもう少しちょっと意見交換をして、情報共有して、ルールを作られているところもあるし、そういうものも参考にしながら考えていくっていうことがまずは必要かな。さっきのアンケート調査を見ると、冒頭申し上げたように、全体的に、自治省にいた人間から見ても結構ネガティブ側にきている。どちらかと言うと否定的すぎるんじゃないの？っていう感じなので。かなり安全側で見られているような気が正直していますので。そうすると一歩進むところは、たぶん我々がやってもそんなに大きく問題になるところまではいかないと思いますが、ギリギリのストライクゾーンギリギリみたいなところをどうするかっていうのはたぶん今後出てくる可能性がある。関東知事会では少し国とも意見交換しようと思いますので、ちょっと少しサウンディングして藪蛇になるかどうかちょっと見極めて対応するようにしたいと思います。そんな感じでよろしいですかね？はい。じゃあこの点については、そういう風に進めたいと思います。

そうしたら 2 点目の人材の流動化の話ですけれども。公務員のあり方とか、公務員像も世の中の変化に伴って変わってきていると思います。その中で、この人材の流動化をしているという意味で、首長とか行政組織から見た時にポジティブな面とネガティブな面と両面あるかなと思いますが、こういう動きをどう受け止めて取り組んでいけばいいのか。そこらへんの感覚を皆さんのご意見をいただければありがたいんですけども。如何でしょうか？じゃあ酒井さん、お願いします。

東京都中野区長 酒井 直人：

今、採用の話とか人材の流動化の話で、今、中野区は職員 2,000 人いるんですけども、この 5 年間で、700 人くらい入っているんですね。だから、3分の1がこの 5 年間で入れ替わっているっていうくらい。ただその 700 人が 5 年後にどうなっているかっていうと、大体 20%くらいが辞めていって。就職先は民間ももちろんいるんですけども、地方の自治体が多

いんですよね。我々以外の出身地の自治体で受かったのって。東京は今もう採用試験の倍率がどんどん下がってしまっていて、割と結構簡単に入れるんですよ。地方はなかなか入れないので3年くらいかけてようやく受かりましたって辞めていっちゃう人がめちゃくちゃ多いんですよ。これはちょっと苦情みたいなものですけども(笑)。それはもう仕方がないってことで、要はこうやってどんどん流動化が進んでいるなって思っています。我々も逆にバブルとバブルのはじけた後ですね、採用をほとんどしなかった時期もありまして、今、40代がほとんどいないっていう組織になっています。ですから、実は中途採用で半分くらい採ってしまっていて、40代を中心にやっぱりそこを埋めていくっていうことをしています。そして、外部専門人材もどんどん採っています。この前は、ビズリーチさんと、あとエンジャパンと組んで、IT系を全国から採用をしまして。やっぱりそういうところのサイトと一緒にやると、5人採るのに100人くらい応募がきまして非常に優秀な、色々な経験を持った人が採れるということで、そこはもう積極的にやっています。これから公務員制度がそこに追いついてこないっていう事態があるわけですけども、まずは色々な人材を入れる。そして出ていく時にも、それはキャリアとして送り出していくっていうことが、これからの自治体の基本姿勢かなと思っています。今日は、小金井市の白井市長いらっしゃっていますけれども、なんと隣の市の職員を引き抜いて副市長にするっていう、あまり聞いたことのないことをやっています。これも人材の流動化の1つかなと。後ろにいらっしゃる神山さんが副市長さんです。はい。ちょっと紹介しましたけども。そんなことも起こっているわけですので、これからどんどんその流動化が進んでいくので、そこを想定した組織づくりというのが必要かなと思っています。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

はい。どうもありがとうございます。もうたぶん流動化の流れは止められないというか、当然の方向性なので、それに合わせた仕組みづくりが必要じゃないかというお話だと思います。他の皆さん、如何でしょうか？仲川さん。

奈良県奈良市長 仲川 げん：

職員が辞める理由のひとつに、パートナーの転勤が結構多いと思うんですよね。先日もある霞が関の職員が、夫婦で関西の別々の自治体に出向されている事例に出会ったのですが、これはたまたま本省の人事課がいい具合に知恵を絞って、夫婦で近い場所に出向できる先を見つけてくれたので子連れで来られたんですけど。そうでなかったらどっちか単身赴任だったり、どっちかが辞めるってことがありますので。国なら出先機関や出向先が少なからずありますが、地方公務員の場合はもっと異動先がないので、夫婦のどちらかが遠方勤務になるとキャリアが断絶する可能性が極めて高い。そういったときに、例えば自治体同士であらかじめパートナーシップを結んでいけば、そのまま人事異動のようにキャリアを引き継がないものか。これについては我々も色々考えてみたんですけど、選考試験をしないといけな

いとか色々あるので現状ではなかなか難しいようです。できればそういうプラットフォームみたいなものを作って、類似団体間で転籍できれば、キャリアがそのまま引き継げると思うんですが、元公務員課におられた阿部さんに、実現可能かどうか、ちょっと伺いたいと思います。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

そうですね。これもたぶん国がルール化するというよりは、競争試験または選考で採用せよってなっているところを選考採用の基準をどうするかという話で、別にやれないことはないんじゃないかなと思います。ちょっと今話をもう少し進めると、例えばもっと色々な弾力的な仕組みがあったほうがいいという話だと思います。例えば、先程、太田さんが地域によって色々な実状があるよねという話で、これは兼業許可の話に限らず公務員制度全般そうだと思うんですけど。例えば長野県内って結構議員の無投票とかですね。公務員で経験者、背中押してあげて、選挙落ちてでもまた戻ってこいよとかですね。育児休業の話で一生懸命、日本全体でやっていこうって話ですけども。単にもう休業だけじゃなくて、いっぱい退職して他のところで起業やったり、あるいは、もうべったりやって、でも優秀だったらもう1回戻ってこいよとか、民間企業はやっているの。公務のところももう少しそうしてあげないと、逆に優秀な職員がこなくなっちゃうんじゃないかと思うので。少し今までやったことがないようなドラスティックなものも、せっかく首長連合があるので考えていけるといいのかなっていうのを、仲川さんのご意見踏まえて私もちょっと感じています。大川さん、お願いします。

栃木県栃木市長 大川 秀子：

栃木市の大川と申します。今、人材の流動化ということでありましてけれども。どこの市もそうなのかもしれませんけれども、やっぱり専門職の採用ってというのが非常に難しくなっております。土木関係でありますとか、建築関係でありますとか、民間に流れてしまって、地方自治体にはなかなか手を挙げてもらえないっていうのが現状に今なっております。氷河期の方、就職できなかった方たちを対象にできるようにということで、年齢制限をちょっと引き上げてっていうことで今年度はやりましたけれども、若干採用、手を挙げてくださる方がいました。経験ある方なので即戦力にはなるという有効的な利点もあるわけで40歳まで今年上げておりますけれども、皆さんの自治体ではこの年齢制限をどういう風に考えるのかっていう疑問があるんですけども如何でしょうか？

岐阜県飛騨市長 都竹 淳也：

実はうちは6年前に年齢制限撤廃しました。定年があるので59歳まで受けられるんです。今までで採った時点で最年長48歳です。今、一番受けるのが多いのは30代ですね。学科試験はなくして、さらに今年の試験からSPIだけにするんです。あと現職公務員はも

っと早くに学科試験をなくしています。公務員でどこかで採用されているわけですから、公務員としての適正はもうあるという前提なので、あとは基本的には面接だけ。SPI はやりませんが、面接だけ。そういう風にして、ハードルを極端に少なくしています。学科って、よく分からない数理みたいなものがありますよね。そのほかにも法律の知識の試験とかあるじゃないですか。そんなのは入ってから勉強すればいいわけで、別に最初から知っている必要ないわけですよ。むしろ勉強する能力がある、意欲のある人がほしいっていうことで。そのあたりは、大幅にうちは変わりました。そうしたらすごく多様な人材が入るようになって、ものすごく面白いです。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

どうもありがとうございます。長野県も一般的な公務員試験でやるようなものをやらない試験制度を作ってやっています。そういうほうが、そういうほうがって言うところちょっと語弊があるかな。ユニークな職員が来るといふ部分はあると思っています。人材確保はたぶん人口減少の中でどこでも皆さん課題とされていると思いますけど、今の観点でもう少しご意見があれば。荒木さん、お願いします。

群馬県桐生市長 荒木 恵司：

群馬県の桐生市長の荒木と申します。初めて参加をさせていただいています。よろしくお願ひしたいと思います。自分が市長に就任させていただく中で、キャッチフレーズに「現場に神宿る」という言葉を使わせていただきました。まさにこの飛び公の趣旨というものをしっかり桐生にまた生かしていきたいという思いで今日参加をさせていただきました。今、議論の中では流動化の話になっておりますが、先程皆さん方からもお話しがあった通り、やっぱり退職するまで公務員という形は全然なくなってきました。異動する職員に話を聞くと、やっぱりステップアップをしたいということで職を変えるという形が多くなってきています。しかしそんな中でも効率的な行政運営をするにはどうしたらいいかという、先程もお話がありましたが、やっぱり総合職と専門職の人事制度をしっかりともう 1 回考え直して、どうしたらこの地域の中でいい形が生まれるのかということのをこれからも求めていきたいと思っております。また先程の話でもありましたけれども、桐生でもまだなかなかそういう改革が進んでおりません。やっぱり報酬はもらわないのが職員として当たり前のことだという風習がまだ強いんです。ぜひやらせていただくのを前提として、やってみて皆さん方に報告をさせていただいて、意見をいただいて、ある程度そういうガイドラインみたいなものが決められていただければありがたいなと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思います。以上です。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

どうもありがとうございます。人事制度全体も色々考えなきゃいけないことが沢山あるな

と私も思っていて。実は人事制度の話になると、あまり地方公務員法でグチグチ細かいことは言っていない。ただ国家公務員準拠みたいなのがいっぱい山ほど掛かっているので、起業制度とかそういうことを言われるとなかなかやりづらくなっていうところがあります。これも国の枠組みとか発想を打破していかなければいけない部分かなと思います。

私自身のことを言うと、実は自治省に入って途中で辞めています。選挙に出るために辞めたんじゃないで、横浜市で副市長になる時にいっぺん辞めたんです。その後、中田市長が突然辞めてしまったもんですから、私も副市長を辞めて、その後、実はもう1回国家公務員になって、任期付き職員として内閣府の行政刷新会議の事務局に入って。私、そういう意味では、普通の国家公務員もやりましたし、任期付き職員の国家公務員もやりましたし、あと横浜市役所の市役所職員もやったし、神奈川県庁の職員もやったし、国の職員もやったので色んなところを見ているんです。やっぱり能力、これからどこで花開かせるかって、やっぱり職員の皆さん考えるんですね。その時にずっとここに押し込められるっていうことだと、たぶん能力ある人ほど収まりきらないっていう話になります。率直に言って、私、横浜市に行く前にも何度か国家公務員辞めようと思っていました。公務員辞めようか辞めまいかどうしようかなって迷っている公務員に、もうちょっと公務員でも活躍できるよと、あるいは公務員だけこんなこともやれるよっていうのを見せていってあげないと、優秀な職員が集まらなかつたり、優秀な職員が逃げちゃったりすると思うので、かなり今日の議論は私は重要だと思っています。またぜひちょっとそんな問題意識で皆さんと一緒に考えられればありがたいなと思います。

長野県大町市長 牛越 徹：

流動化という時に深刻な話をまず1つ先にしたいと思います。保育士の不足ですね。うちでも、たぶん今年、令和5年度の中途では、いわゆる待機児童が出そうなんですね。どうということかという、4月スタートする時は、もうほとんど保育士はすべて配置が終わっているんです。ところが年度中途に、小さな市なんですけど、18人0歳児の途中入所の申し込みが既にあるんです。18人の0歳児ということになると、保育士が6人いるんですね。3人に1人配置しなければいけない。この地方都市で6人もの採用をこれからやるなんていうことは本当に不可能で、去年1年間もこれを見越して毎月公募をかけて、会計年度職員、あるいは正規職員しっかり採用しようとしているんですが、なかなか採れない。今までも年齢を、先程も都竹市長さんからもありましたように、私のところも38歳まで延ばしているんですが、保育士がなかなか採れない。あるいはベテランの人を採ろうとすれば、今までは一次試験に教養試験があったんですが、それを、今年の正規職員の6月に行う試験では、もう教養試験はやめよう。といいますのは、保育士は免許職種ですから、もう専門性は持っているわけですね。それを面接だけに変えたら少し大勢応募があるのではないかと期待しています。

もう1つ、流動化のことで言えば、大町市は東京郊外の立川市と姉妹提携をしています。毎

年、2年あるいは1年、お互いの相互交流で職員を派遣し合っているんです。もう10年以上になりますが、立川市の職員で来ていただいた方は田舎がいいとして、大町市に移り住んだ方が2人います。そのうちの1人は大町市の職員と結婚して、1回は市の職員の試験を受けようと考えたんです。もちろん優秀な方なので、ぜひ受けてほしいと思ったんですが、結局断念されました。夫婦で市の職員になるというのは、やっぱり何かはばかったんでしょうね。残念でした。でも社会的な活動を一生懸命やっています。もう1人は、市内に小さな酒蔵が3つあるんですが、その杜氏として今頑張っています。そんなことで色々な交流の中から公務員が確保できるような、そんな筋も少しあるかなと考えています。

本質的な話をすると時間がないので省略して話しますと、やはり地域に飛び出す公務員。飛び出してもらわなきゃ困る時代なんですね。もちろん地域に飛び出すことによって、公務の中でも市民の皆さんとの橋渡し役をやっていただく。そして地域活動をすることによって信頼を色々なところで醸成できる。またその職員にとってもやはり様々な経験により資質を向上させる。自己実現ということ言えば、例えば自分の一生のプランを考えた時に自分はこういう人生を歩みたい。それは仕事の面でもそうですし、家庭人としても、また社会的な活動の中でも色々な達成感が得られるようなプロセスを必ず体験できるのが、地域的な活動、地域づくりの活動だと思うんです。そういう意味で益々行政の人手が足りなくなる、ノウハウがだんだん枯渇してくる、あるいはこれまで経験したことのない課題が出てくる時には、まさに色々経験を持った、多様な職員がいることが何より大事ということで、この10何年間ずっと督励をしてきています。まだまだこれからです。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

どうもありがとうございます。飛び出してもらわなければ困るっていうお話で、全くそうなんですよね。太田さんおっしゃったように地域によって全然実状が違うとは言え、いわゆる地方と言われているところは、もうあらゆる分野で人手が足りないという話なのです。私、1人多役の社会が必要だと言っているんです。今までの日本社会は、どんどんどんどん究極の分業化を進めて、あなたがやる仕事はこれっていうのが決まっちゃって、そんなことでこの人口減少社会はたぶん日本は乗り切れないと思いますね。そういう意味では、皆が1人多役にならなきゃいけない。その中で公務員は、僕は公務員だから公務しかやりませんということだと、たぶん地域にとっては、とんでもないやつだという話にこれからはなっていくんじゃないかと私は思っています。だから、そういう意味で1人多役。公務員が地域に飛び出すのは当たり前ということにしていけるといいなというのが私の思いです。牛越さんのおっしゃる通りだなと思います。他に如何でしょうか？

福島県国見町長 引地 真：

今年初めて参加をしました福島県国見町長の引地でございます。国見町は人口が年々減っておりましてね、現在は約8,300人です。当然、少子化が進み、高齢化率が高い町です。町

職員の働き方に関しては、2011年の東日本大震災と東電福島原発事故を起点に、ガラッと変わったと思います。町民に寄り添った仕事の仕方を考え、実践するようになったと思います。震災と原発事故の対応では、それまでに経験したことのない業務が山ほど出てきましたから。業務を進める中で、国が言うてくること、県が言うてくることと、我々の目の前にいる町民の思いに差が出来ていったことが辛かったです。国見町は農業が基幹産業の町です。その中でも果樹の生産額が8割、9割を占めている町です。地震被害もひどかったのですが、原発事故からの放射能対策が大変でした。野菜であれば1年間に複数回作ることができても、果樹は年に一度しか収穫ができない。その果樹の放射能の除染対策で国が言うてきたことは、「果樹を1本1本水で洗ってください。放射能を水で洗い流してください」でした。田んぼは「放射能の吸収抑制剤をまいてください」でした。そういった作業の調整は町と農協の職員の役割でした。その他にも居住地の除染、風評被害対策といった復旧・復興の業務が山ほどありました。東日本大震災と東電福島原発事故からの10年間の超過勤務はものすごかったです。でも、あの災禍の対応をとおして、職員が住民とキッチンと向き合うということ、仕切り直しがあったということ、現場に出向いて話をするという癖がついたと思います。町民にも「一生懸命やってくれる職員がいっぱいいる、国見町は頑張っているのだ」と思ってもらえたのはありがたかったですね。よし悪しは別にして、今でも町民からの難しい問い合わせや相談があると、現場に行き、話を聞く、相談に乗るという仕事の仕方は続いています。そういったことが多いからか、超過勤務をしてしまう職員は、近隣の自治体に比べて多いです。

職員採用状況、特に新卒採用は厳しいです。ですから、令和元年度に社会人枠、経験者枠を設けて募集を始めました。令和元年度の社会人枠には50名近くの応募がありました。当然、現職の公務員もいれば、民間の会社員、農協や金融機関、アルバイトと多様な職業の人の応募がありました。今も毎年、新卒とは別に社会人枠を設けて募集していますが、すでにスキルを持っている人たちの採用に結びついています。2次試験の面接官には、課長補佐クラスの職員を充てています。特別職や人事担当課長も同席はしますが、我々よりも長く一緒に仕事をしていくであろう彼らの感覚を採り入れています。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

ありがとうございます。さっきの保育士の話、例えば、長野県では、市長会、町村会の皆さんと職員の共同確保をできないか、一緒に考えようということをやっています。県にある職種は県が採用して派遣するっていうやり方もあり得るかなとは思っているんですけど。そうじゃない職種は、市町村同士の広域連携みたいな話が必要。採用のあり方という観点で、各市町村別に採用するのと、もう少し広域で採用するみたいなことも考えていかないと、なかなか対応しづらくなってきているのではないかなと思っています。あと、引地さんの、住民の皆さんとの感覚ですけど。長野県の社会貢献職員応援制度、実は農産物の生産活動はOKだと、明確にしています。農業は繁閑の差が激しいので。繁閑の差が激しくて、農家の

人たちが猫の手も借りたい時に、公務員が「僕は兼業できませんからダメです」なんて言っていたら地域から総スカンくらうと思っていますので。そういう意味では、やっぱり地域の皆さんに公務員も頑張っているんだねと、公務員も我々のことを理解してくれているんだねという意味でも、飛び出していくことが大事だなと思っています。会場にいる方で、ここまでのところの話聞いて意見を言っておきたい方がいたら、積極的にご発言いただければと思いますけど如何ですかね？

東京都中野区職員 石橋 一彦：

来年、中野区でやりますので、ぜひお越し下さい。先程の仙田さんの話とも被ってしましますが、経営者の視点が飛び出す公務員の中であって、それがとても良いという話がありました。首長の皆様からも、2つ経営者の視点というところで、仙田さんの話でも経営について上手くいかない時は、そのことが頭に残ってしまい、もしかしたら本業に影響しちゃうんじゃないかということもあるかなと思っています。一方で上手くいってれば、地域からは民業圧迫だというようなことも言われるかもしれないと。その2つの、経営者の視点において、飛び出す公務員をどういう風に考えるのか。お聞かせいただければと思います。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

私の見方ですけれども、前者の上手くいかない場合は、よく考えなきゃいけないテーマだと思っています。というのは、全体の奉仕者性になり法制局がこだわるってというのは、営利企業は非営利企業と違って、例えば独自の借入れをした時に返済が滞ったり、返済期限が迫っている時にどうするかに神経がとられてしまって、本業のほう疎かになってしまうっていうケースがなくはないということもあります。そういう意味では、さっきガイドラインを皆で考えた？という話もありましたけど、私はかなりの論議が必要な部分ではないかなと思っています。

それから後者の上手くいっている時の民業圧迫論は、これ行政が第三セクター作ってやっても同じような議論が出てくる話です。要するに職員を派遣してやるケースと、そうじゃないケースがあり、公務ではないため、個人がやっていることに対して許可するのであれば、ある程度、柔軟に考えていかないといけないというのが個人的な見解です。そうしないと、地域に飛び出すところが結構シュリンクしかねないなと思います。ただ、じゃあその個人もやっぱり公務員としての全体をどう最適化するかは、自覚は持ってもらう必要があります。今日、北澤という長野県の職員が来ていて、彼は、大鹿村でカフェをやっています。私まだ行ってないので、ぜひ行かなきゃと思っています。大鹿村の山の上でカフェやるのと、長野駅前でカフェやるのではちょっと違うと思います。それが、まさに太田さんが言っていた、地域によってやっぱり違うよねというところなんです。こういう画一的にこれはOKとか、画一的にこれはダメだとかっていうことを誰かがどこかで決めちゃうと、たぶん本当に実態に合った運用ができなくて、そういう意味では、分権的な視点で考え、最終的には、その

任命権者が許可する観点をどこに持つのかっていうところになると思います。私も一律に答えはできません、あるいは答えません。この通りにやればいいんだっていうことはたぶんないと思います。ただ個人的には、上手くいって民業圧迫論は、個人に対する兼業許可のところはなるべく緩くしたほうがいいと思います。職員が公務員としての身分を持っているので、そこはある程度どういうところで地域貢献を自分でできるのかっていうことをしっかり考えるべきだなと思います。

三枝さんと仙田さん、今のテーマで、もし何かご意見があればお願いします。

愛知県犬山消防本部職員／一般社団法人 8knot 代表理事 仙田 大騎：

先程の、経営の観点で上手くいっていない時に本業に支障があるのではないかというお話について、たしかに仕事の中で一般社団法人のことを考えることもありますけども、一般社団法人のことは、プライベートな世界の一つで、自分が住む様々な世界のうちの一つだと思っています。

プライベートな世界は一般社団法人に限ったことではなくて、家庭もそうです。家庭でトラブルがあれば、仕事中にふと家族のことを考えることがあります。それに近いかなと思っています。一般社団法人の活動だから職務に支障が出ているというわけではなくて、そこは社会人として本業に集中することで、逆にプライベートなことを忘れるってということが皆さんあると思います。色々な自分の住む世界があって、それぞれその住む世界で一生懸命やりながら、それが別の世界の悩みにプラスになるっていうところかなと思います。僕はそこまで支障が出ているとは感じていないです。

一般財団法人塩尻市振興公社職員（塩尻市から派遣出向）／株式会社たのめ企画 共同創業者 三枝 大祐：

民業圧迫って意味では言われます。何をやっても言う人は言うだろうなと思います。だから今、制度ができていない中でやっているから、言われる量が多いと思います。たぶん事例が増えてくると、言われることは少なくなってくるよなっていう中では、自分がどのくらいのメンタルを持っていて、だからこそどのフェーズくらいでやろうとしているのかっていうのが1つなのかなっていう気がしています。そういった意味でも何をやってもどうせ言われるんだから、さっき阿部知事がおっしゃったように、民業圧迫の問題に関してはもう柔軟にやらざるを得ないんじゃないのかなっていうのは、言われる立場として聞いていました。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

どうもありがとうございました。たぶん事業活動は多かれ少なかれ、他の人たちにはプラスの影響もあればマイナスの影響も与える可能性があるということはあるのかなとは思いますが。お二方のご意見ありがとうございました。

今後のこの首長連合どうするかってことですが、1つは、冒頭の営利企業従事許可の話は、

あまり国にぎっちりルールを決めてもらうのではなくて、ある程度我々が主体的に考えようっていうお話だった。事務局の皆さんや、今日参加されていない市長村長の皆さんの意見も聞きながら少し考え方を一定程度整理する方向で考えたいなと思います。それから今の人材流動化の話については、かなり奥が深く、今日の数十分の議論ではたぶんなかなか議論し尽くせていないとか、もうちょっと体系立てて整理して論点を出していかないといけないと思います。この地域に飛び出す公務員を応援するという趣旨ではあります。おそらく今日色々お話したように公務員を応援するという観点の地域に飛び出すっていうのは、まずもう当たり前にしていかなければいけない、あるいは当たり前になっていかなきゃいけないっていうことで、それに加えて、どうやって公務員全体の皆さんのモチベーションを上げてやりがいを持ってもらえるようにするのか。次に飛び出すことのプラスアルファも少し視野に入れて考えていくほうがいいのかと思います。こうした点について、私としてはそういう方向で今後進めてはどうかと思います。もし皆さんのほうからもっとこういうこともとかあればご意見いただければと思いますが如何でしょうか？

岡山県真庭市長 太田 昇：

市長会ですけども、中国市長会から全国市長会に、国家公務員は民間企業に比べて民間企業の給与体系で働けるが、地方公務員はダメになっていて、それを変えろという要望を出しています。色んな意見はあるでしょうけども、基本的にそういう風にすべきだと思いますので、市長会の皆さんよろしくお願いします。知事会も、それから町村会の皆さんもよろしくお願いします。

首長連合代表（長野県知事） 阿部守一：

官民交流法ですか？

岡山県真庭市長 太田 昇：

そうです。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

はい。それも我々としても問題意識を持って、知事会としても、関東知事会でも公務員制度考えますので、そこでも論点として取り上げるように考えたいと思います。ありがとうございます。またちょっとこの場でも少し今後揉んでいければなと思います。他に如何でしょうか？尾関市長さん、後でご参加いただきましたが、もし何かコメントがあれば。

岐阜県関市長 尾関 健治：

大幅に遅参したものですから、遅れた者は喋るべからずということで、すみません、黙っておりました。御礼をまず申し上げたいんですけども、私ども市役所のスイーツ部のお菓子を

皆さんに食べていただきまして、本当にありがとうございました。また今、議論をずっと伺っていて、どうしても自分のところの役所がやっていることがスタンダードというか当たり前のように考えがちなんですけども、例えば消防団のお話ですと、関市役所の場合は消防団の市役所隊というものがございまして。ローテーションを組んで何人かの職員かが防災服を着て、火が発生した時に庁内放送が流れて、市役所隊出動してくださいという放送が入ると実際に出ていくというようなことをやっています。分団長も当たり前のように職員何人もいますので、違いがあるんだなと思いました。そして職員の採用につきましても、うちも飛騨市さんと一緒に、年齢制限は実務経験者については撤廃をしています。やっぱり40代半ばくらいの職員を採っていたりします。これも市役所によって年齢制限やっているところもないところもあるんだなということも、当たり前かもしれないけど改めて感じさせていただきました。あと人材流動っていう意味では、保育士の話にもありました。特に私どもは人口85,000人程度なんですけども、デジタルというかIT系の人材が、いま割と好きな職員が頑張っってなんとか仕事をこなしているんですけども、そのあたりが大きな課題となっていますので、また皆さんから教えていただければありがたいなと思います。

首長連合代表（長野県知事） 阿部 守一：

どうもありがとうございました。営利企業従事許可の話は、我々のほうで議論を深めていきたいと思えますし、総務省はサウンディングしたいと思えます。それからもう少しちょっと飛び出すところから、もうちょっと広げた人事のあり方とか、公務員制度のあり方、この場で今後も議論していきたいなと思えます。

長野県の話をちょっとさせていただくと、今、共創、共に創る共創の県政にしようということで、県民参加型予算だったりとか、企業の皆さんの複業で長野県の仕事をしてもらう制度とか、県民とか企業の皆さんに県政に参画してもらおうということを進めています。まだ始めたばかりになりますけれども、私の思いとしては、行政が行政の視点だけで仕事をできる時代ではもうないなと思っています。そういう意味では、官民共創の場づくりということで、「くらしふと信州」っていうのは、地球温暖化対策も行政だけじゃなくて民間の皆さんとも一緒にやっっていこうという場も作りました。横浜でUDCYという、アーバンデザインセンター横浜を立ち上げた時に私も参画しました。町づくりも、住民と行政がコラボレーションしなきゃ進められないということで、UDC信州という、普通は自治体単位でUDCやっているんですけども、長野県は広域型の仕組みを作って産官学連携で町づくりを進めようということで取り組んでいます。そうしたことを進める上では職員の皆さんのモチベーション、そして職員の皆さんが公務の中だけではなくて、色んな人たちと交流をして、そして新しい価値を作っていくということが極めて重要だと確信をしています。

そういう意味では、今日集まっていた皆さんの更なる活躍を期待したいと思いますし、そしてこの首長連合は首長連合として、なんとなくお客さんになっているんじゃないかっていうお話が冒頭都竹さんからもありました。お客さんになるということではなくて、職

員と対等な立場で一緒に考えて、そして我々首長にしかできないことをしっかりやってくと。そういう方向性をぜひ皆さんと共有をさせていただければありがたいなと思います。ということで、今日のまとめとさせていただいて、私の進行はこれまでにして、あとは司会の皆さんにお返ししたいと思いますので、よろしくお願いします。ありがとうございました。