

# 兼業解禁を通じた 福井県職員のキャリア開発 と地域課題の解決について

新たな時代に対応できる職員を  
目指して

福井県は、現在、北陸新幹線の開業を2年後に控え、「百年に一度のまちづくり」に向けた重要な時期を迎えています。この好機を逃すことなく、豊かな自然、恐竜や食などのブランド、充実した子育て・教育環境といった福井の良さを最大限に発揮し、県民のみならず共に県政を進めていく必要があります。

一方、全国的な大規模災害や人口減少に加え、新型コロナウイルス感染症という、これまでに経験のない多くの課題が山積する困難な時代に直面しています。コロナ禍を契機に、テレワークやオンラインビジネスといった働く場所を選ばない生活スタイルが広がり、自然に恵まれた地方のくらしに関心が高まるなど、人々の価値観も大きく変化しようとしています。

こうした世の中の大きな変化に対応し、

「県民サービスの県政」を実現するためには、指示待ちではなく、自らの判断で行動し物を前に進めることがますます重要になってきます。しかし、各職員の考えがバラバラでは、行政運営に大きな支障が生じます。課題を抱えたときや新しいことにチャレンジするとき、自分の責任でやるべきことは何かを考えるとときの「行動の規範」になるものが重要です。

そこで、福井県では、20代、30代の若手職員が中心となって、様々な業界の有識者を訪問し、また、幹部職員へのヒアリングを重ね、「福井県職員クレド」を令和元年9月に策定しました。聞きなれない言葉かもしれませんが、「クレド」とは、ラテン語の「約束」や「信条」といった意味を持つ「Credo」に由来し、企業活動などで意思決定や行動の基準になる信条・行動指針のことを指します。



福井県総務部人事課長  
内田 博幸

[うちだ・ひろゆき] 平成4年福井県庁入庁。福祉、土木、環境、教育など県政の幅広い分野で業務に従事。平成28年に人事企画課(当時)課長補佐。以降、行政改革や職員の働き方改革など人事行政全般に携わり、令和2年より現職。

福井県職員クレドでは、職員の日々の行動の指針として、次の5つの項目を定めました。

- ① 「現場」 っって本来の職場
- ② 「挑戦」 っって毎日するもの
- ③ 「協働」 っって仕掛けづくり
- ④ 「創意工夫」 っって現状打破
- ⑤ 「効率化」 っって決める覚悟

堅苦しい言葉ではなく、「○○○○○○」という言い回しにすることで、クレドの考え方がすべての職員に浸透するよう工夫しています。

また、5項目を記載した「クレドカード」を全職員に配布し、いつでも確認できるようにした他、クレドの必要性や考え方を理解するための研修を実施し、職種や役職の垣根なく、他の職員の取り組み事例を学びながら、仕事の進め方改革に取り組みんでいます。クレドの策定により、県職員として目指すべき姿、方向性がより具体的に、より身近になったのではないのでしょうか。



## >>> キャリアデザイン時代に向けた組織の取り組み

### 福井県職員クレド



このためには、新聞や情報誌などの媒体からの情報収集はもちろん大事ですが、県庁の建物の中でじっとしているのではなく、現場へ外向き、何が必要とされ、どこに問題があるのかを自分の目でよく観察することも重要です。この一つの方法として、

### 「協働」って仕掛けづくり 地域ビジネス兼業促進制度の創設

コロナ禍への対応を始め、地域活性化、子育て支援、環境保全など、多様化する地域課題を効果的に解決していくためには、

クレドに基づき、職員一人一人が、自分と与えられた業務の範疇だけでなく、世の中のあらゆる動きに関心を持ち、様々な経験を通じて自らの能力を高め、課題解決のヒントを探し続けることが重要です。

地域の課題解決のために活動している民間の企業や団体との「協働」が考えられます。現場の声を直接聴けるだけでなく、県職員だけでは思いつかない発想やノウハウを得ることもできるでしょう。

一方で、地方公務員法では、公務の能率や職務の公正の確保、職員の品位保持などのため、職員が営利目的で兼業・副業をすることを原則禁止しています。ただし、「原則」とあるように、事前申請のもと任命権者の許可があれば、兼業が認められる例もあります。ところが、福井県においては、これまで、兼業の実績はほとんどありませんでした。これは、許可の基準が明確に定まっていなかったことから、本来、申請があれば許可の対象となるような事案についても、「原則禁止」のルールの下、職員が申請自体を諦めていたり、無報酬で活動を行っていたりしたことなどが理由として考えられます。

先ほども述べたように、県内の企業や団体との協働が進むことで、地域課題の解決の糸口が見つかることが期待できます。

そこで、福井県では、職員が現場の声を聴く機会と、職員の経験・知識を地域に還元する場を拡大することを目的とし、令和元年8月に策定した「行財政改革アクションプラン」において、地域貢献活動に関する兼業を積極的に推奨することを明記しました。そして、同年10月に、「現場で輝け！福井県地域ビジネス兼業促進制度」（以下、

兼業促進制度）として制度化し、これまで曖昧であった兼業・副業の許可基準を明確に規定したことで、職員が、県内の企業や団体が行う地域貢献活動や地域課題の解決に取り組む事業へ積極的に参加できるようになりました。

### 兼業促進制度の概要

兼業促進制度の対象となる事業は、公務員としての品位と信頼を損ねることがないよう、地域の発展や社会課題の解決に寄与する公益性が高い事業に限定しています。同じ理由で、報酬は、社会通念上相当と認められる範囲を超えない額としています。

また、兼業を行うことで、職務遂行に支障が生じたり、能率低下を招いたりしてしまつては本末転倒ですから、兼業に従事する時間にも制限を設けました。具体的には、兼業に従事できるのは勤務時間外であるとともに、原則、週8時間以下、1月30時間以下とし、通常の勤務日に兼業を行う場合は、3時間以下を限度とすることで、公務へ影響が出ることを防止しています。

#### 【兼業許可の対象】

・ 地域の発展や社会課題の解決に寄与する公益性が高い事業

#### 【対象となる職員】

- ・ 一般職の職員であること
- ・ 在職1年以上であること
- ・ 勤務成績が良好であること

## 【許可の基準】

- ・ 従事しようとする営利企業等との間に特別な利害関係がないこと
- ・ 職務の遂行に支障がないこと
- ・ 兼業に従事する時間が勤務時間外であるとともに、原則週8時間以下、1か月30時間以下、通常勤務を行う日は3時間以下であること

## 【報酬】

- ・ 社会通念上相当と認められる範囲を超えない額であること
- また、職員への制度周知の際に、兼業が可能な具体的な事例を合わせて紹介することで、これまでそうした活動への参加を躊躇していた職員も、より積極的に取り組めるようにしました。

例えば、伝統工芸に関する体験型ワークショップやクラフトマーケット・工房見学ツアーや移住セミナー等の複合イベントを企画・開催する事業、非営利団体が運営する介護施設等での入所者ケア・健康管理のサポート、担い手不足が深刻な農事組合法人等の事務補助、地域スポーツクラブでの監督・指導、といった事例を挙げています。

## 兼業促進制度を活用した事例

本県職員が兼業を利用し、職員の持つ技術や知見、経験を活かして地域課題の解決に取り組んでいる事例を4件紹介します。

## 1) 伝統工芸「越前和紙」の普及啓発

## (協同組合)

まず1つ目は、福井の伝統工芸である「越前和紙」を用いたものづくり提案や、展示・イベント等による和紙文化の普及啓発支援を行うため、和紙関連の協同組合の業務に従事している職員の事例です。

この職員は、以前より趣味でペーパークイリング（紙を巻き装飾する技法）による紙細工作品の制作を行ってきました。この作品を和紙の文化を紹介する展示会に出品したところ、展示会の主催者である組合に、「素晴らしい作品であり、販売しているのであればぜひ購入したい」という多くの問い合わせが寄せられました。そこで、組合側から、和紙文化の普及のため、継続的に活動に協力してもらえないかとの依頼があり、今回の兼業に結び付けました。

今後は、自身の作品を組合が販売して得た売り上げの一部を報酬として受け取ることで、継続的に創作活動ができるようになった他、自身が持つ和紙細工の知識を活かして、イベント、ワークショップなどに外部講師として参加し、越前和紙の振興、発展を目的とした活動を行っていくとのこと



職員が制作した越前和紙の縁起飾り。神聖な白い「浄化」と「安寧の願い」を込めて、越前和紙の製造工程で出る切り端のみを用いたSDGsな提案でもある

です。兼業制度の利用をきっかけに、職員がこれまでの行政経験で培ってきた知見を存分に活用し、協同組合での兼業を通じて、伝統工芸の振興・情報発信という形で地域課題の解決に貢献しています。

## 2) 担い手不足の地域における農作業代行

## (農事組合法人)

2つ目は、担い手不足が深刻な農業の現場で活躍する職員の事例です。

農地の維持管理のためには、草刈りや畔の補修が必要となりますが、農業従事者の高齢化や人手不足により、そうした作業が十分に行えないという課題がありました。そこで、専門知識のある職員が、農事組合法人（当該地区の農家を中心となつて構成する、農業生産の協業を図るための団体）に参加し、農地を適切に管理するために必要な草刈り、除草剤散布等の農作業や、組合員に対する指導・助言を行うことで、担い手不足による農地の荒廃という地域課題の解決に取り組んでいます。

この他、農業関連では、農業の担い手の高齢化が進み地域の世代交代が必要となる中、持続可能な法人を育成するための若手代表として、住民からの依頼を受けて法人役員に就任した事例もあります。

## 3) 要支援家庭の親子支援（NPO法人）

3つ目は、支援が必要な親子に対し、食事の提供や学習支援を行うNPO法人で業務に従事する職員の事例です。

当該職員は、社会福祉の専門職として、



## >>> キャリアデザイン時代に向けた組織の取り組み

要支援家庭の親子支援事業（NPO法人）で、子どもたちに食事を提供、一緒に団欒している様子



地域活性化事業（一般社団法人）で、法人の社員と打合せを行っている様子

支援を必要とする子どもたちが社会的に自立できるよう、公務として日常生活における指導・教育を行っています。行政サービスの対象外となる子どもたちのサポートに携わりたいの思いから、これまで行政の現場で培ってきた知識・経験を活かし、NPO法人の一員として平日夜間や休日に、子どもたちの支援に当たっています。

### 4) オンラインとリアルを融合させた

#### 地域活性化（一般社団法人）

最後に紹介するのは、地域活性化のために様々なサービスを展開する一般社団法人の業務に従事した職員の事例です。

当該職員は、これまでの行政経験を活かし、県内企業や団体が提供するイベントやオンラインサービスの情報を一元化するプラットフォーム（仮想空間）を自ら構築したり、異業種のサービスを組み合わせさせた新たなコンテンツ作りを行ったりしています。他にも、リアル（現実）のイベントを開催する際に、公園など公共空間の使用許可に関する調整や、行政機関等との事務手続きも行いました。

また、この職員は、以前から、プライベートで様々な地域振興イベントを自費で主催しており、時には多額の費用を自己負担する場合がありますが、兼業制度を利用して必要経費を報酬として得ることができるといふように、職員自身の負担軽減と、継続的な事業展開につながっています。

#### オール福井の営業マンとして

このように、本県では、兼業制度の創設以降、多くの職員が、自分の持つ知識・経験を武器に現場へ飛び込み、公務とは異なる立場で県民の方々と協働し、様々な活動を行っています。

こうした「現場での経験」や、「民間・

団体との協働」は、決してその場限りのものではなく、県政を進めていく上での新しいヒントを生み出すこともあると思いますし、そのときに出来たつながりが、思わぬ形で新たな別のつながりとなっていくこともあるでしょう。また、民間の企業・団体にとっても、職員の行政経験やノウハウを有効に活用することができ、お互いにとってWin-Winの関係構築ができます。

兼業促進制度は、行政サービスが行き届かない地域課題に対し、職員が自らの知見を活かして、行政とは異なる立場から課題解決に取り組むことができるため、行政組織の視点からも有効な制度だと考えています。今後、県職員が率先して兼業・副業を実践することで、こうした働き方が県全体に広く浸透し、県民の皆さんがより働きやすく、より自分らしく、より能力を発揮できる、活き活きとした福井の実現につながっていくと考えています。

人口減少に伴う人材の希少化の中、行政と民間が人材を囲い込むのではなく、所属する組織の壁を取り払い、多様な人材が多様な場で力を発揮できる社会の実現が求められています。「職員はオール福井の営業マン」——徹底現場主義の下、今後、たくさんの職員が兼業促進制度を利用して自身が培った行政経験を活かし、「県民主役の県政」を更に発展させるとともに、その取り組みを自身の能力向上やキャリアアップにつなげていくことを期待しています。