

桐生市議会 総務委員会 行政視察報告書

視察都市	京都府 京丹後市 (人口 48,658 人 : 令和 8 年 4 月末現在)
視察日時	令和 8 年 5 月 20 日 (水) 午前・ 午後 3 時 15 分 ~ 午前・ 午後 4 時 45 分
視察項目	・「京丹後市 ふるさと創生職員制度について」

◎視察概要

視察項目 ・「京丹後市 ふるさと創生職員制度について」

○司会 : 京丹後市 議会事務局 議会総務課 浦田 幸宏 課長

○京丹後市議会 松本 聖司 副議長より

桐生市のことをネット等で見させていただくと、京丹後市と似た側面があるというふうに感じております。絹織物、そこから派生した機械加工も盛んであるという ようなお話を伺って、 そういう意味では似たところがあるんだなと思っているところでもあります。

御市は、関東平野のからっ風のふもとということでございましょうし、京丹後市では、冬は北西の風がシベリアの方から吹いてくるので、大変寒くございます。

雪もそこそこ降りまして、そのこともあって、美味しいカニを食すことができ、
「食の王国」と私どもは呼んで、そういうことを売りにして、テレビの食番組でも間人蟹(たいざがに)という松葉蟹ブランドを聞かれたことがあるかも知れませんが、それがこの11月初めから(翌年)3月まで食することができるので、今度は公務ではなくて、「わたくし」として来ていただいて、丹後の美味しいカニを食していただきたいなと思っております。

京丹後市は、平成の16年に合併して、6つの町が一つの市になった市でございます。その当時、府内では最初に平成の大合併をさせていただいた。経済圏が一つということで、6つの町で一つの市になったわけですが、地方のまちに共通の課題として「人口減少」の課題があり、また経済圏が京阪神からだいぶ離れておりますので、独自の経済活動のなかで市の持続可能性を探るといようなこともあり、今日視察に来ていただきました「ふるさと創生職員制度」についても同じようなことが言えるのではないかと思います。

「新しい方々に京丹後市に来ていただきたい、住んでいただきたい」そういう思いで市長には、この制度を提案していただいた。

当初は少し議会とも「この制度が本当に効果があるのか」といような議論があったわけですが、令和2年から今日まで続いているということで、本日の視察がみなさんにとって、実り多いものになりますことを御祈念申し上げましてご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

○説明：京丹後市 市長公室 人事課 澤 学爾 課長
京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係)

京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係) より

- 順次説明するなかで、事前にいただいた質問にもお答えしていきたい。

1. 背景・目的

- コロナ禍を契機として、多彩な任用形態が求められるなか、京丹後市に帰ってきたい、地方での暮らしと仕事をしたいと考えている方々の受け皿となる制度を創設。
- 人口減少や少子高齢化、急速な情報化の進展など、時代の変化に伴う課題がある本市において、地方創生の推進役を担う人材を確保する。
- UターンやIターンの活性化、移住定住につなげる。

2. 創設

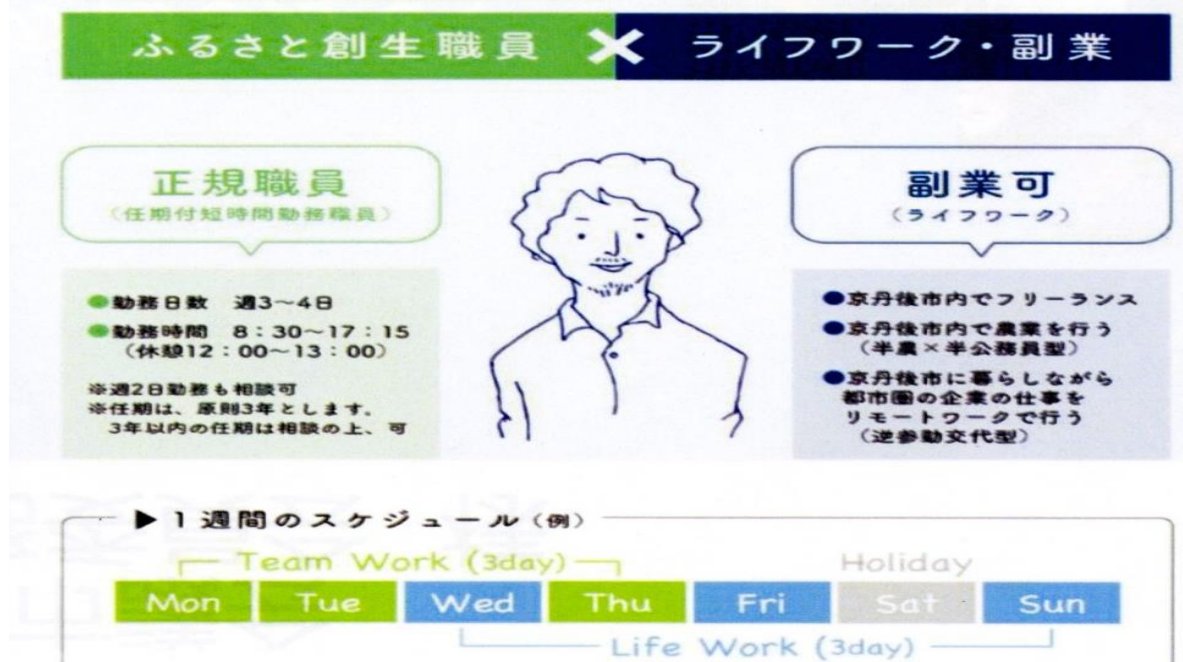
令和2年6月

3. 特徴

- 正規職員の任期付短時間勤務職員(任期は原則3年、週3~4日勤務)
- 兼業(副業)が可能な公務員(事前の申請・許可が必要)

- 国の制度の方も活用させていただくなかで、任期は原則3年。週3から4日の勤務。そういう任期付短時間(の勤務)になるので、1週間のうちの3、4日(が勤務となり)、それ以外の空いた時間で副業・兼業をできるというところが一つの特徴となっている。
- 兼業については、事前の申請許可が必要になっている。

地方公務員の新しい働き方



- 上記のイラストは、以前のホームページに掲載していたもの。ホームページも令和6年に開設をしている。



- 上記は本業の方での職員の様子を掲載したもの。



- 上記は、副業の方での職員の様子。



- 上記の写真は、「TANGO CREW'S (タンゴクルーズ)」の5人。
ふるさと創生職員の5人が副業のなかで労働者共同組合という制度を活用して組織を立ち上げた。
今現在(この)職員は任期満了に伴って退職をしているが、(その後も)市内に定住していただいております、共同組合で「公共ライドシェア」の担い手として活躍していただいている。

5. 募集・採用の状況等 ※令和8年4月30日現在

年度	募集人数	募集期間	募集職種	応募者数	採用者数	倍率	備考
令和2年	5人	8.25~10.2	一般事務	27人	5人	5.4倍	任期満了：1人、中途退職：4人
令和3年	1次	6.1~7.16	一般事務	17人	5人	3.8倍	任期満了：5人、中途退職：3人
	2次	10.1~11.2		8人	1人		
	3次	12.8~1.4		6人	2人		
	小計			31人	8人		
令和4年	1次	6.24~8.7	一般事務	18人	2人	5.4倍	任期満了：3人、中途退職：2人
	2次	9.27~10.31		9人	3人		
	小計			27人	5人		
令和5年	1次	6.26~8.6	一般事務	16人	3人	4.5倍	任期中：4人
	2次	11.28~1.8		2人	1人		
	小計			18人	4人		
令和6年	3人	8.6~9.9	一般事務	10人	2人	5倍	任期中：2人
総計				113人	24人	4.7倍	

〈事前提出質問〉

◎1:令和2年度創設以来の各年度の応募人数と倍率は？また実際に採用に至った人数は？

- これまでの募集採用の状況等では、令和2年に5人採用させていただいた。
- 募集した職種は一般事務。応募者数は27人ということで当初かなり応募数があった。倍率としては当時5.4倍になっている。
- 備考に「任期満了」「中途退職」とある。既に満了とか退職した職員数が記載してある。
- 令和3年度では、1次、2次、3次と3回の募集をさせていただいた。合計10人の募集人数に対して、合計31人の応募をいただいた。そのなかで8人の採用ということになっている。
- この募集人数のところは、それぞれ各課の方から「こういう業務に対してこういう人材が欲しい」という応募をいただいて、それに基づいた募集人数になっている。よって、10人(の募集)に対して8人というところなので、当時の業務に対して適応者がいなかったというところで、このように欠員が出る場合もある。倍率としては3.8倍であった。
- 令和4年度は2回募集しており、7人(募集)に対して5人採用させていただいている。5.4倍の倍率。
- 令和5年度も2回募集させていただいて、5人(募集)に対して4人の採用。倍率4.5倍。
- 令和6年度は3人の募集で、2人の採用である。
- こういうふうに見ていくと、応募者数の方は年々、30人から20人というところで、それぞれの募集人数が減ってきている影響もあり、応募者数の方も年々減ってきている。倍率の方も、3倍から5倍というところで推移をしている。
- これまでに、113人に応募をいただき、採用した人数が24人、合計では7.5倍の倍率になっている。このうちUターンが3人、Iターンが21人である。

6. 採用者の出身地・前職・スキル

年度	出身地	前職	スキル
令和2年度	関東1	コンサルティング(個人事業主)	マーケティング・コンサルティング
令和3年度	九州1・近畿4・関東1	観光関連会社、教育機関、モノづくり企業、事業者支援会社、教務補佐員	観光資源開発、コーディネーター、事業経営支援、新商品開発・新規開拓
令和4年度	九州1・近畿3・東海1	設計・デザイン会社、行政機関、百貨店、モノづくり・販売、養護教諭	設計・営業、事業コーディネート、戦略立案、事業運営
令和5年度	関東1・東海1・近畿2	報道機関、電気工事・施工管理・留学支援、行政機関・スポーツトレーナー、編集記者・惣菜の製造販売	広告・営業、電気工事士・海外留学アドバイザー、土木施工管理・トレーニング認定資格、旅程管理主任・太極拳指導資格
令和6年度	近畿2	医薬品販売業、広告代理店企画営業・青果物の生産・販売・マーケティング	販売(医薬品登録販売資格)、マーケティング・企画・営業・販売

- 「関東1」等のように、出身地に対する人数が入っているが、これはそれぞれ任期満了した職員の数になるので、採用した数ではない。
- 令和2年度に関東から来ていただいている。この方は、元々はこちらのご出身で、Uターンということになっている。
前職はコンサルティングの方であり、個人事業主をされており、スキルとしては マーケティング、コンサルティングといったスキルを有しておられた。
- 令和3年度は九州の方、近畿の方、関東の方がおられて、観光管理の産業や、教育機関、ものづくり企業等、事業者支援の会社に勤めておられたり、教務補佐員であったりということで、多様な方に来ていただいている。
スキルの方もそれに応じて、観光資源の開発や、コーディネート、事業経営の支援、新商品開発、販路開拓等に従事をされた。
- 令和4年度は、九州、近畿、東海ということで、ここでも前職が設計デザインであったり、行政機関に勤めた方もおられたし、百貨店や教諭の経験の方もおられた。
スキルの方もそれに応じて、設計・営業ですとか、事業のコーディネート、戦略立案や事業運営を担っておられた。
- 令和5年度も関東、東海、近畿ということで、報道機関、電気工事・施工管理や留学の支援をしておられた方がいて、スポーツトレーナーや新聞関係の記者をされていた方もおられた。それに基づいて、広告・営業や、電気工事の関係、海外留学のアドバイザーをされたりした。
トレーニングの認定資格を持っていたり、旅程の管理主任や太極拳の指導者資格を持っている方もおられた。
- 令和6年度は、近畿の方2人で、医薬品の販売業と、広告代理店の企画営業・青果物の生産・販売といった前職のお持ちの方であった。
それに基づいて、医療品の関係の販売、企画・営業・販売(をされた)。
- このように全国から来ていただいている。ここに上がっていない方、中途退職の方でいえば、北海道の方もおられた。

7. 募集分野（担当業務）

行政課題	募集分野(担当業務)	所属部署
地域振興・まちづくり	新たな公共交通導入による地域の活性化/移住定住・空家利活用の促進/国際交流・多文化共生推進担当	政策企画課
	ふるさと納税を活用した地域づくり3.0プロジェクト/持続可能な地域づくりプロジェクト	地域コミュニティ・にぎわいづくり課
	シティプロモーション推進担当	ふるさと応援推進課、秘書広報広聴課
DX推進	ICT推進担当	デジタル戦略課
ジェンダー平等	男女共同参画推進担当	市民課
環境保全	2050年ゼロ・カーボンシティ推進担当	生活環境課
福祉推進	重層的支援体制構築～京丹後市における真の地域共生社会を目指して～	生活福祉課
	「百才活力社会」-100歳時代行動戦略-	長寿福祉課
産業振興	「新観光地づくり」企画推進担当/「山と海をつなぐ観光」企画推進担当/ワーケーション推進担当	観光振興課
	「デザイン×産業振興」推進担当/「産業×ICT」事業推進担当/地域ブランド創出推進担当	商工振興課
	水産物の活用による漁村地域の活性化プロジェクト	海業水産課
教育・文化振興	グローバル人材の育成プロジェクト	学校教育課
	「まち×文化×アート」のまちづくり	生涯学習課
	「文化財×観光」による歴史文化の活用	文化財保存活用課

〈事前提出質問〉

◎3:これまで募集してきた職種はどのようなものでしょうか？

- 上記は、これまでに募集した分野の一覧である。
左にある行政課題では、「地域振興・街づくり」や「DX」、他に「ジェンダー平等」、「環境保全」、「福祉の推進」等があり、こういった行政課題に対して募集をかけた。
- 細かく募集分野の担当業務を挙げさせていただいているが、「新しい公共交通」や「移住・定住」、「国際交流」の関係、「地域づくり」や「シティ・プロモーション」等に携わっていただいている。
この辺は市長公室と言いまして、企画とかそういったことをする部署に従事をしていただいている。
- 「DX」の方では ICT の推進ということで、市内の ICT 推進や、学校関係の ICT の推進もメインになってやっていただいた。
- 「ジェンダー平等」でも男女共同参画の推進担当というところで業務を担っていただいた。
- 「環境保全」では、「2050年ゼロ化方式（※「2050年温室効果ガス排出実質ゼロ」の達成手法）の推進担当をしていただいている。
- 「福祉」では、重層的支援の体制構築をしていただいたり、「百才活力社会」ということで、高齢者の方が非常に元気な街でもあるので、そういう方が生き生きと活躍できるようになっている。
- 「産業振興」では、観光地域でもあるので、地域資源や自然環境を生かした観光地域振興ということで、自然環境や地域資源を生かした「ワーケーション（※仕事を

しながら余暇を楽しむ働き方)」にも活躍していただいたり、地域ブランドを進めていく、水産物の活用によって漁村地域の活性化に生かしていこうというところにも支援をしていただいている。

- 「教育」の部分では、グローバル人材(育成のための)海外留学にも力を入れている。小中学校では、一人一台タブレットが配備されている。そういったグローバル人材のプロジェクトにも携わっていただいている。それと「町文化アート」ということで、町の中でも文化活動を広く推進してもらう活動も進めていただいている。「文化財の保存活用」では、観光と絡めながら活用していく活動を担っていただいている。
- 7つの部、15の課で、21の業務分野にこれまで携わっていただいた。

8. 任期延長・定住実績 ※令和8年4月30日現在

年度	①採用者数	任期満了者数	中途退職者数	②定住者数	移住率(②/①)	備考
令和2年度	5人	1人	4人	1人	20%	Uターン者
令和3年度	8人	5人	3人	5人	62.5%	全てIターン者 任期満了者のうち4人は年度末まで任期延長
令和4年度	5人	3人	2人	3人	60%	任期満了者のうち2人は任期付職員、中途退職のうち1人は、正規(フルタイム)職員として採用 全てIターン者。うち2人は年度末まで任期延長
計	18人	9人	9人	9人	50%	Uターン者:1人、Iターン者:8人

〈事前提出質問〉

◎2:任期について「原則3年最大5年まで延長可」とありますが、実際採用された方のその後はいかがでしょうか？

◎4:採用された方で、その後、実際に移住した割合と人数はどれぐらいでしょうか？

- 上記は、令和8年4月30日現在の「任期延長・定住実績」である。これは、すでに任期延長、定住実績のある方のみになるので、現職は含まれていない。
- 令和2年度が採用者5人に対して、任期満了が1人、中途退職者が4人、定住者が1人ということで、移住率20%である。Uターンの方である。
- 令和3年度が8人の採用者に対して、任期満了が5人、中途退職が3人、定住者数が5人ということで62.5%の定住率。全てUターン者。任期満了者のうち4人は、任期延長もさせていただいて、年度末まで任期を延長して業務にあたっていた。
- 令和4年度は、採用者5人に対して、任期満了3人、中途退職2人、定住者が2人で、定住率は60%。
任期満了者のうちの2人は引き続き同じ任期付き職員の制度で、令和8年度からは市の職員として業務をしていただいている。
中途退職2人のうちの1人については、正規のフルタイム職員として改めて採用させていただいた。いずれもIターン者である。
- 合計では、18人に対して任期満了が9人、中途退職も9人になるが、定住者数としては9人ということで定住率は50%。Uターン者が1人、Iターン者が8人である。

9. 兼業（副業）の実施状況 ※令和8年4月30日現在

年度	在籍者数	許可者数	兼業内容
令和2～4年度			マーケティング、経営業務/企業研修等のコーディネーター、営業・商品開発・経営支援等のコンサルティング業務/特産品などの製造・加工・販売/酒類販売店での販売接客業務/農作業スタッフ/設計案件のディレクション、現場の進捗管理のコンサルティング業務/文化芸術事業のコーディネーター業務/豪商 稲葉本家での案内、販売・施設運営業務/ブランディング、プロモーション、事業オペレーション等のプランニング業務/記事、コピー、ロゴ作成等のライティング業務/HP、SNSでの情報発信、ラジオパーソナリティ等のナレーション業務/文書作成、渉外、単純役務など、オファーに応じた各種業務
令和5年度	4人	4人	広告・印刷物営業、マーケティング業務、物産卸・小売り業務、メディア制作ディレクション業務、簡易宿泊所営業/ツアーコーディネーター及び通訳案内及びホームステイなど交流手配業務、電気設備機器の保守・点検業務/スポーツ等のトレーニング指導/出身地の団子や海産物の販売、丹後産農畜水産物の府内外での販売、丹後の観光地や飲食品の府内外でのPR業務
令和6年度	2人	2人	一般用医薬品の接客販売及び宿泊施設での接客・清掃業務一般/輸入青果物のコンサルティング、貿易業務サポート支援、農業学校のスタッフ業務、物販業務、海外交流の業務

※兼業（副業）の形態は、主に自営業（個人事業主）。主には、前職での知識、スキル及び人脈等を活用したコンサルティング等業務に従事。

- 上記の令和2から4年度の「兼業・副業の状況」で「在籍者数」「許可者数」がないのは、すでに辞められているからで、当時どういった業務を兼業されたのかを右側に示してある。
令和5年度、6年度については現職の方になるので、在籍者や許可の数も示してある。
- 兼業内容は、かなり多種にわたっている。主に、個人事業主の方が多い。
マーケティング等のコーディネーターや開発経営支援の関係や、製造加工の関係、文化芸術のコーディネーターをされていたり、ブランディングやプロモーション、その他には、記事を書いたり、コピーの作成をする方、なかにはラジオパーソナリティの方もおられる。
- 令和5年度については、現在の4人の方がおり、いずれも兼業しておられる。
広告・印刷の営業やツアーのコーディネーター、あとは簡易宿泊所を営業されている方もおられる。スポーツトレーニングジムを営業されている方もある。いずれも個人事業主。
- 令和6年度は2人おられまして、2人とも兼業されている。
地元のドラッグストア等で働いておられたり、輸入青果のコンサルティングや貿易関係のサポートをされている。
- 個人事業主の方は、いずれも前職での経験を生かされて、そのネットワークも活用しながら営業されている。
このなかで冒頭の労働者協同組合も組織設立に至った。

10. 人件費等の推移

年度	給料	職員手当(通勤、時間外、期末・勤勉手当 *R7・8は地域手当含む)	共済費 (社会保険料等)	補助金 (住居手当相当分)
令和2年度	2,551千円	176千円	417千円	148千円
令和3年度	14,599千円	4,749千円	3,028千円	1,094千円
令和4年度	25,660千円	11,184千円	5,751千円	2,122千円
令和5年度	31,027千円	14,657千円	7,599千円	2,498千円
令和6年度	40,313千円	19,119千円	9,957千円	3,954千円
令和7年度	24,692千円	13,070千円	6,291千円	1,427千円
令和8年度	22,230千円	11,573千円	5,781千円	1,325千円

※令和2～6年度は決算額、令和7年度は決算見込額、令和8年度は予算額（R5採用：4人・R6採用：2人・R8採用予定：2人）

- 「人件費等の推移」では、給料の部分が多いが、それぞれ令和2年度は5人の方に対しての給料ということになるし、令和3年度は13人の方に対するものになる。4年度が18人、5年度が17人、6年度17人、7年度が10人、8年度が8人ということで、8年度については、これからの採用する2人の分も含まれている。
- (人数の差だけではなく)いずれの年度も、それぞれの方の採用時期や、任期満了の時期に違いがあるために、給料総額にばらつきが出る。
- 本来、「住居手当」は、任期付職員の場合、国から「支払わないのが適当である」というような通知が出ている。
ただ、「移住・定住」をしてほしいという市の方針のもとで、この制度については、「補助金」という形で手当をさせていただいている。

11. 実績・評価

《実績》

- 令和2年度の制度創設時から令和7年度末までの間に、計24人(内訳:任期満了9人、任期途中退職9人、任期中6人)を採用。この間、7部、15課、21業務分野で本市の地方創生の推進役として業務を担っている。

(内訳)

7部(市長公室、総務部、市民環境部、健康長寿福祉部、農林水産部、商工観光部、教育委員会事務局)

15課(政策企画課、ふるさと応援推進課、地域コミュニティ・にぎわいづくり課、秘書広報聴課、デジタル戦略課、市民課、生活環境課、生活福祉課、長寿福祉課、海業水産課、商工振興課、観光振興課、学校教育課、生涯学習課、文化財保存活用課)

- 令和2年度から令和7年度末までの間で24人の方に従事をしていただいた。その内訳は、任期満了9人、任期途中退職9人、任期中6人である。
- この間に、7つの部、15課で21の業務分野で、地方創生の推進役として業務を担っていただいた。

《評価》

- 地方での暮らしと雇用の受け皿となり、京丹後市への移住・定住の機会を創出している。なお、任期満了を迎えた第1期生1人、第2期生5人、第3期生3人(うち1人は中途退職)の合計9人が、本市に定住を果たしている。
- 地方公務員の新たな働き方として、任期付職員の短時間勤務により副業を可能とし、地方での仕事と暮らしの両立を図る柔軟な雇用形態の実践に取り組むとともに、専門的な知識・スキル、経験・ネットワークを有する多彩で優秀な人材の確保にも繋がっている。
- 上記のノウハウやネットワークを活かして職務に従事してもらうことで、官民融合による新たな気付きや行動等を起こすきっかけを職場のみならず市内に与えるとともに、信頼関係や良好な職場環境が構築されるなど、職場内での波及効果をもたらしている。
(具体例)
マーケティング分析手法/住民や事業者を巻き込む事業構築手法/民間の感覚・視点での発想やアプローチ/言語スキルの高さ(4か国語対応) / 社会人経験を踏まえたコミュニケーション力の高さ/多様な人脈/企画提案能力/行動力の高さ

〈事前提出質問〉

◎7:この制度を導入して、各部局で確認されたプラスの影響にはどのようなものがあるでしょうか？

- 地方暮らしや雇用の受け皿、移住定住の機会を創出できたところは評価できる。
- 「地方公務員の新たな働き方」として、任期付職員の短時間勤務で副業を可能とし、地方での仕事と暮らしを両立する、柔軟な雇用形態に取り組めた。
- 併せて、それぞれの職員の目標となっている専門的な知識・経験・ネットワークを有する人材確保にもつながった。
- それによって、市内に、新たな気づきや行動を起こすきっかけも与えており、波及効果も見込まれている。
- 具体例としては、それぞれのスキルを活かしたマーケティングや住民事業者を巻き込む事業構築の手法、言語スキルや社会人経験を踏まえたコミュニケーション力の高さ、人脈、企画能力、行動力の高さ等である。

12. 課題

◆ 課題1:ふるさと創生職員のやりがい、ネットワークづくり

ふるさと創生職員個々には、環境の変化や各々の業務において課題に直面し、モチベーションが低下したり、私生活の面で不安を抱えたときに相談できる人間関係づくりが必要。

《対応》

令和5年4月より、ふるさと創生職員が有する知識、スキル及び経験を活かして、所属課での業務の枠に留まらない行政課題解決の取り組みを、独自のネットワークやふるさと創生職員相互の連携により行うことができる体制「ふる職プロジェクト」を整備。

これにより、ふるさと創生職員同士の横の繋がりが生まれ、相互の連携も進んできている。また、月1回の定例ミーティングを実施し、各々が有する情報や課題を共有したり、プロジェクト実施の検討を行ったりしながら、全体的には各々の業務に前向き、かつ、充実感を持って取り組んでいる。

(実績:御旅商店街の活性化プロジェクト、留学生等の外国人労働者の活用プロジェクト、地域一体型オープンファクトリープロジェクト)

- 「課題」の一つ目は、ふるさと創生職員の「相談できる人間関係づくり」の必要性が認められた点である。
- その「対応」として、令和5年4月より、所属課での業務の枠に留まらない横のつながりで行政課題解決の連携ができる「ふる職プロジェクト」が立ち上がった。これによって、ふるさと創生職員の横のつながりが生まれたし、連携も進んできている。
- また、月に1回の定例のミーティングを実施。そこで情報、課題を共有したり、プロジェクト実施の検討をしたりして、全体的に各業務の前向きな姿勢や、充実感を持って、そういう場を活用して取り組んでいただいている。
- その「実績」としては、このすぐ近くに日本一短いと言われる「御旅商店街」があるが、そこがだいぶシャッター商店街になっており、その活性化プロジェクトにも取り組んでいる。
- また、外国人留学生を活用して、福祉関係事業所の雇用にも取り組んでいる。
- 更に、市内の産業を活用してのオープンファクトリー、そういうところに人材を入れてくるようなプロジェクトにも参画をしている。

12. 課題

◆課題2:兼業(副業)

兼業(副業)については、当該職員の職務上で兼業(副業)先と利害関係が生じることで公正に職務を遂行できない場合などは許可できないため、兼業(副業)の範囲が限られること。

《対応》

地方公務員法の規定や国の通知を踏まえ、個々のケースごとに、人事課に事前の相談をいただく中で、副業の許可についてはできる限り柔軟に対応している。

また、兼業(副業)の許可にあたり、「職務専念義務の遵守(兼業による心身の著しい疲弊のため職務の能率に悪影響を与える)」、「職務公正の確保(兼業先と利害関係があるため職務の校正を確保できない)」、「職員としての品位の保持(報酬が社会通念上相当の認められる制度を越えるため公務の信用を損ねる)」を従事条件としていることから、本業に支障をきたすような事案は起きていない。

〈事前提出質問〉

◎5:副業が業務に支障をきたした例などはあるでしょうか？

- 兼業・副業の「課題」としては、職務上で兼業先との利害関係が生じれば職務遂行ができなくなる。
そういったことがないようにということで「許可制」をとっているが、「そうすると兼業の範囲が限られる」と、当初そういった指摘があった。
- 「対応」としては、地方公務員法の規定、国の通知は遵守した上で、柔軟に対応できる部分については対応している。
- 国の通知、地方公務員法の規定の中でも、「職務専念義務の遵守」「職務公正の確保」「職員としての品位の保持」は、最低限守っていただく従事条件としているので、本業のほうに支障をきたすようなことは、今のところない。

◆課題3:年度途中の採用・任期満了

原則として、任期を3年としている中で、業務によっては3年で終わらないもの、また、年度途中での採用の場合、任期満了の時期が年度途中となり、業務の継続性に支障が生じる。

《対応》

関係例規の規定を踏まえ、5年を超えない範囲で任期の延長を行う運用を行っており、年度途中で任期満了を迎える場合は、業務の状況に応じて適宜、年度末まで任期を延長し業務の継続性を担保している。

- 「課題」の3つ目は、年度途中の採用・任期満了である。
任期は原則3年と指定させていただいているが、業務によっては3年で終わらないものもある。
- また年度途中での採用の場合、任期満了時期も年度途中となるので、年度途中で業務を離れることになれば、業務継続に支障が生じてしまう。
- 「対応」として、職員制度の関係規定を踏まえ、「5年を超えない範囲で任期を延長」して運用を行っている。年度途中で任期を満了になる場合については、業務の状況を見ながら、年度末まで任期を延長するなどの対応を行っている。

◆課題4:任期途中での離職

任期を全うせずに退職する職員がいる。主な退職理由は、業務が合わない、配偶者の転職による市外転出、兼業(副業)収入が思うようにない、家族の介護等。

《対応》

募集時の説明会等で担当する業務内容や業務体制を丁寧に説明し、また、採用後は、任期満了後の定住に向けた希望やプラン作りを、市と職員の双方で行うなかで、それに向けた必要な手順や可能なサポートを見える化し、定住を実現していく道筋を描くなど、採用前後で、本制度や業務内容を十分理解いただく機会を設け、応募者との齟齬が生じないようにすることで、入職後のミスマッチを防ぎ、任期途中での離職者の低減を図っている。

令和2年度にふるさと創生職員制度が始まり、これまでに任期満了を迎えて退職した職員9人は、退職後も全員が本市に定住している。今後、任期満了を迎える職員に対しても、退職後の定住に向けて、職員の思いも聞きながら、必要な支援、サポートを行っていく。

- 「課題」の4つ目は、任期途中での離職である。
任期満了を待たずに離職する職員がいるが、その主な退職理由としては「業務のミスマッチ」である。
当初、こちらの方が「こういった業務で」と募集をかけるのだが、実際に入ってみるとちょっと違ったということであったり、あるいは配偶者の転職による市外転出、あるいは、兼業の業務が制限されていることで、収入が思うようには得られない、家族等に介護が必要になる、というところで離職される方がある。
- こういったところの「対応」については、募集時に説明会等も実施をしている。
そのなかで、しっかりこちらの支援をしていただきたい業務内容を理解していただくようにしている。
- 任期満了後、定住に向けて動いていただくというところが大きなミッションとなっているので、市の方もその希望を聴き、プラン作りを手伝ったり、必要な手順等を見える化して、実際に(定住)できるようにさせていただこう、というところもある。

- 採用前後で、コンセプト、業務内容を十分に理解していただく機会を得て、応募者と齟齬が生じないようにすることで、入職後のミスマッチを事前に防ぐというところが一番大きな部分になると思う。
- 当初はそういったミスマッチが起きることが多かったが、こういった対応をしていくことで、令和5年度、6年度については、(任期途中の離職者は)出ていない。

〈事前提出質問〉

◎6:一般の職員からの不満や、それにもなう軋轢などはなかったでしょうか？

- 一般職員からの不満等は出てきている。
同じ正規職員というなかで、短時間というところで、そこは不満等になる。
軋轢という部分では、先ほど申したミスマッチという部分で、こちらが思っていたのと、相手が考えているのが、ちょっと違うというところがあるが、内部調整によれば、内部不和とか、そういうところまではいっていない状況である。

1.3. 令和8年度の方向性

制度創設時からの目的のひとつである、地方での暮らしと雇用の受け皿、本市への移住・定住の機会創出を継続しつつ、令和8年度の職員募集を以下のとおり行っていく。

【発信、広報】

ふるさと創生職員の専用サイトを令和6年度にリニューアル。ふるさと創生職員制度が、仕事と暮らしの両立を実現する多様な働き方の一つであることを前面に打ち出して広くPRし、転職希望者等のニーズに応え、移住者を増加させていく。

また、近年、本市への移住者数が増加傾向にあることで、都市部から地方への移住志向、多様な働き方へのニーズが継続していると認識しているところ。

【行政課題に対応できる人材確保】

複雑・多様化する行政課題に対応できる人材の確保は、今後もより一層力を入れて推進していかなければならないという認識のもと、ふるさと創生職員制度は、これらの流れに対応した一つの制度として有効かつ有益であり、今後も社会情勢や制度運用における課題や効果を検証していく中で、適宜、見直しも行いながら推進していく。

【定住促進】

入職時からのサポート体制を強化し、定住促進を図っていく。また、今のところ実績はないが、令和2年度の制度創設時に想定していた任用2年目以降における公的な関係団体への派遣等について、任期満了後の就労支援にもつながることから、積極的に取り組んでいく。

- 令和7年度については、一旦、募集をしていない。
- この理由は、予算編成にあたって、毎回各課に紹介をかけて、「こういう人材が欲しいとか、どうですか？」という紹介をかけるが、そのなかで7年については、(希望が出て)なかったというところもあり、人事院勧告が出されて、かなり人件費の方で支援をしていかないといけない状況となり、市の財政が回っていかないという部分もあったために、一旦募集を見送るようにならされた。
- 併せて検証などを行う年度として、次の年度につなげていった。

「令和8年度の方向性」について

- 「地方での暮らしと雇用の受け皿、本市への移住・定住の機会創出を継続する」という、ここは大前提としてあるもの。
- **【発信・広報】**
専用サイトの方も、令和6年度にリニューアルをした。
そのなかで、各職員の実績(の掲載)、インタビューなども行うなかで、生の声とか、そういったものも見ていただけるようなサイト作りを進めている。



- この制度が「仕事と暮らしを両立する多様な働き方の一つである」ことを全面に打ち出したPRをしていくし、「転職希望者のニーズに応じて移住者を増加させていく」ことが市の方針でもある。
- また、近年、本市の移住者数は増加傾向である。
都市部から地方への移住志向、拡大ニーズも十分にあるというふうに感じているので、そのなかでも継続していこうと考えている。
- **【行政課題に対応できる人材確保】**
複雑化、多様化する行政課題というのは、全国どこも同じだと思う。
そのような行政課題に対応できる人材を、1人でも多く受け入れたいところである。
いろいろなスキルを持っている方がおられる。
そういう方に、少しでもこちらに来ていただけるよう、継続をしていこうと考えている。
- **【定住促進】**
入職時のサポート体制強化で定住の促進を図っていきたいというふうに考えている。
また、外部機関等への派遣についても、柔軟に対応できたら、というふうに考えている。
そうすることで定住にも、「なりわいづくり」にもつながっていく、と考えている。

〈質疑応答〉

◎渡辺委員

- ◎1：この任期付職員さんの採用に当たっての根拠法については、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律でよろしいか？
- ◎2：災害の場合等のときには、どういった位置づけになるのか？
- ◎3：「地域おこし協力隊」等の制度もあるが、それらとの兼ね合いや、あえて任期付で

採用することに関する議論等にはどのようなものがあったか？

④京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係)

④1：その通りである。

④2：職員動員については、任期付・短時間ということもあり、通常勤務の職員と区別をさせていただいて、動員職員には入れていない現状になっている。定数管理のなかでも定数には入れていない。

④3：地域おこし協力隊との区別、住み分けというか、そのところでは、任期付短時間勤務の勤務職員については、行政内部で職員として業務に携わっていただくというところで、また、副業もできるというところであるが、地域おこし協力隊については、地域のなかで、それぞれのプロジェクトに基づいて活動されているかなと思う。

「内部で実際に行政職員と一緒に課題解決をしていく方」と、「地域のなかで課題解決をしていく方」というところで住み分けをしているというふうに思う。

④京丹後市 市長公室 人事課 澤 学爾 課長

④2：補足しますと、動員の関係につきましては、ふるさと創生職員だけを捉えて外しているということではなくて、任期付短時間の職員は動員の対象になっていないと、そういう整備なので、ふるさと創生職員だけを外しているということではないということである。

④4：では、京丹後市では、短時間勤務の方がすべて動員の対象になっていないのか？

④4：その通りである。

④園田委員

④1：今まで応募されてきた方の平均年齢は？

いただいた資料の写真を見る限り、ちょっと高いかなという感じがしているのですが。

④2：費用対効果としてはすごくいいと思う。

半分ぐらいの方が U ターンとか I ターンで定住していただいて、住んでくれば税金も入ってくるので、費用対効果としてはいいと思うのだが、民間と役所とでは働き方が違う。それが退職理由になって辞めた方は、どれくらいあるか？

④3：毎年各部署からの、「これだけ人欲しいよ」というのが減っているようだが、各部署で「ふるさと創生職員は使いづらい」というようなことはあるのか？

④京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係)

④1：平均年齢は、令和2年度から6年間採用活動を行い、令和2年度当初については、30歳代から40歳代前半の方が多く、平均年齢は35歳くらいで比較的若い方に来ていただいた。

令和3年度になると平均年齢の方も上がってきており、令和5年度、6年度については、応募の方も減ってきていたという現状もあり、年齢上限を上げたという経緯もある。

だんだん平均年齢が上がってきており、現在おられる方の平均年齢でみると50歳くらいになる。若い方で30代の方もおられるが、50代前半の方が多いかなと思う。その理由の一つは、セカンドキャリアという考え方を持つ方が増えており、50代

くらいまで都会に住んで、(子の)結婚の際に「手が離れたし田舎暮らしをしたいな」という方の受け皿に(なれば)、というような考えも持っているの、そのなかで平均年齢の方が上がってきているのかとも思う。

そのようなニーズに対しても、(この取り組みが)届いているのかなと思う。

コロナ禍では、世のなか全体が「地方暮らし」を指向する風潮などもあったかと思う。そのなかでは、若い方も、こういう働き方も実践したいという方も多かったかと思うが、そのような風潮も、コロナ禍が終息していくようになり、変わってきているように感じている。

④2：やはり民間の仕事の仕方と、行政の仕事の仕方には違いがある。

民間でしたら、「こういうことをやりたい」というところで、プロジェクトにも携わっていく、順々と進んでいくというところもあるのかと思うが、(行政では)相応に手順を踏んで、市長まで上げていって、取り組むということになるので、そもそも市の方針に合わないといけないし、市の方針という部分では、元々(入職前の説明を経て)市の方針に沿って来ていただいているが、そういった「プロセスに納得がいかない」という方も当初はおられた。

しかし、現在では、そういう意見も聞いていない。

募集で人数が減ってきているというところについては、やはりミスマッチが当初は起きていたということや、課内の人事関係もうまくいかないところも、全くなかったわけではない。

「3年の任期終了後にどうするのか」、そういう問題意識も持っているところもある。本来は、「市の業務としてこういうことを担っていただきたい」というところに来ていただいているので、3年間のなかで市が育てていって、(定住に向けて)十分に引きつける体制を取っていくのが本来かと思うが、そこに至っていないケースもある。

また、「新しくこういうことに取り組んでいただく」というのは、業務内容が一つ新しく加わることになるので、各課としては負担が増える部分もあると思う。

そのような状況下で募集人数も少しずつ減ってきているというのものもあるかと思う。

◎工藤委員

◎1：「ふるさと創生職員」の働き方は「1週間のうちの3、4日勤務」という御説明だったが、冒頭の例にあったように基本的には曜日単位で勤務されているのか？副業との関係で変えたりもできるのか？

◎2：短時間勤務ということだが、残業はされているのか？

◎3：一般の職員の兼業・副業は可能なのか？

④京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係)

④1：勤務は曜日単位になる。そのなかで週休日に業務に出ないといけないというときがあった場合は、振り替えで対応していただき、1週間の勤務日数は変わらない。

④2：基本的には、短時間勤務という制度なので、残業はしていただかないということになっている。

しかし、業務によっては残業をしていただく必要があるので、実際は残業をしていただいている部分がある。

- ④3：フルタイムの職員も、個人事業主以外の場合は時間制限がある。
何でもできるわけではないが、事前に申請し、許可を取った上で、制限時間の範囲内でならば副業も可能である。

◎歌代副委員長

◎：この制度の「人材募集」の広報ではなく、「移住・定住」を案内するなかで、「京丹後市に移住すればこんな働き方で生活できます」というような案内もされているのか？

④京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係)

- ④：左様である。移住・定住をするには、「なりわいづくり」が重要となる。
「なりわいづくり」をしっかりとしていただくなかで、副業をしていただくことになる。
これまでからも移住・定住をするなかで、「京丹後市ならば、この働き方でなりわいを立てられる」と考えて来られる方もいた。

◎近藤委員長

◎1：「ふるさと創生職員」さんの「労働者共同組合」の御説明をいただいたが、それは具体的にどのような役割を担う組織なのか？

◎2：「公共ライドシェア」を担っているとのことだったが、その収益性は？

◎3：「ふるさと創生職員」さん全員が組合員になっているのだろうか？

④京丹後市 市長公室 人事課 給田 周作 課長補佐(人材育成係)

- ④1：組合員自体は令和5年に設立をしており、それに関わったのが、ふるさと創生職員の当時のメンバーである。
その5人が副業のなかで、「TANGO CREWS (タンゴクルーズ)」という組織を立ち上げて、いろいろな業務を実施してきた。
このタンゴクルーズについては、行政の手が届かないような、「かかゆいところに手が届く」ような、そういうところで活動をしていきたいという思いのもとで作られた。
- ④2：収益性については、詳しいことは分からないが、ライドシェアについては、市のライドシェア事業開始当初の実証実験事業に関して、市が公募をかけて、そこに事業者の方の協力を得て、(メンバーが)受け入れてもらったというところでスタートした。
令和8年度からは、その事業者さんが引き続き運営を公募してライドシェア事業をされている。
- ④3：設立当時のメンバーは(任期满了で)退職しているが、タンゴクルーズの活動は続いている。すべてのふるさと創生職員さんが加入しているというわけではない。
タンゴクルーズの目的としては、ふるさと創生職員の任期满了した職員などの受け皿になれる組織になれば、という思いも持っている。

◎視察成果による当局への提言または要望等

京丹後市の「ふるさと創生職員制度」は、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」を根拠方として創設した制度である。任期付公務員と副業が可能な週3～4日の短時間勤務という仕組みにより、これまでの地方公務員像を大きく変える取り組みである。

職員を単なる行政の担い手としてではなく、副業・兼業により「地域に入り市民と共に考え行動する存在」として位置付けている。人口減少と人材流出に悩む地方都市にとって極めて示唆に富むものであった。

注目すべきは、制度利用者の定住率の高さである。任期満了者18人のうち9人、実に50%が京丹後市に定住している。採用に要した人件費と人材確保・定住効果を考えると、コストパフォーマンスは決して低くない。

さらに、副業を通じて地域経済の担い手を育成している点は、単なる採用施策ではなく、地方創生への投資として捉えるべきであると感じた。

応募者累計113人に対して採用倍率は3～5倍台で推移していることから、U I J ターン希望者にとって魅力ある受け皿となっていることがうかがえる。

前職もコンサルティング、IT、デザイン、製造業など多岐にわたる。その結果、行政内部だけでは得難いマーケティング分析手法、企画提案能力、高いコミュニケーション能力などの専門的知見が、公務職場に影響を与えているという点も大きな特徴である。

一方で、制度運用上の課題も率直に示されていた。フルタイムの正規職員ではないため、兼業することが生活の前提となるが、公務についていることから兼業に制限があり、収入に影響する。また任期付のために、担当していた業務の継続性の問題もある。制度開始当初は、市側と応募者側でミスマッチがあり、それが解消しきれずに任期途中の離職につながった例もあった。市側でも、年度を重ねるごとに各課からの人員要請が少なくなっていた。

これらの課題に対して、京丹後市では、事前説明を充実させ、出来得る限りミスマッチが起きないように努めており、採用後も定住に向けたプラン作りなどをサポートしている。また、「各課にとっては新たな取り組みにより負担が増える部分もある」という認識を持って、検証期間も設けつつも制度を継続している。これらの事例からも、この制度導入に当たっては、採用前のマッチング精度向上に加え、定住後の生活・就労支援まで含めた出口戦略を併せて設計することが重要であると感じる。

桐生市においても、若年層の流出やU I ターン人材の活用は喫緊の課題である。「正規採用ありき」ではなく、地域おこし協力隊と併用しながら、任期付+副業可という入口を設けることで、移住へのハードルを下げる発想は十分参考になる。特にDX、観光、広報、産業振興など特定分野に絞った試行的導入については、検討する価値があると思う。

(了)