

# 公募制度の今後の方向性について(概要)

(案)

平成26年9月

大阪府公募制度のあり方検討チーム

# 1 はじめに

## 外部人材登用の意義・経過

- 行政の高度化、多様化、グローバル化などが進展していく中、これらの時代の変化に的確に対応し、府民が期待する行政を遂行していく必要があることから、府では、任期付職員、民間交流員、社会人採用（26－34採用）などにより、外部人材の任用を実施してきた。

## 部長公募の導入

- 平成24年度からは、職員基本条例に基づき、より優秀な人材を確保することを目的として、福祉部長、健康医療部長、住宅まちづくり部長について庁内外の人材を対象に公募を実施した。

## 公募制度のあり方検討の必要性

- 平成25年12月に、公募により任用された商工労働部長が不祥事を起こしたことから、「大阪市公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」に参画するとともに、府においても「公募制度のあり方検討チーム」を立ち上げ、今後、「府で実施する公募の方向性」について検討することとした。

## 2 外部人材登用の実績・検証

### 外部人材登用の実績

#### ◆ 任期付職員

##### ① ライン管理職

- 民間経験を活かし、民間企業の経営手法等をベースにした仕事の仕組みを導入するなど、職員の意識改革に影響を与えた。
- 職務経験による習熟度が求められる議会、予算業務等をマネジメントする必要があることから、外部人材としての能力を十分に発揮しにくい面がある。

##### ② スタッフ管理職

- 民間企業における海外駐在経験や市場開拓経験を活かし、担当分野において、スキームを企画・立案し、事業の円滑な推進に貢献するなど、知事をサポートし、担当分野の責任者としての役割を十分果たした。
- 民間企業での経験、人脈を活かし、海外の現地関係機関との関係構築などに貢献した。

#### ◆ 民間交流員

- 民間ならではの知識・ノウハウは有効であり、公務員には無い人脈をフルに活用し、貢献した。
- 現行法制度上、非常勤職員としての身分であることから、意思形成過程に関与できず、責任と権限を与えることに限界がある。

## 2 外部人材登用の実績・検証

### 外部人材登用の検証

- 外部人材の登用により、求められるミッションと本人のスキルが合致する場合には、事業推進効果が大きく、基本的には、府組織の活性化等に繋がっている。
- ただし、ライン管理職では能力を十分に発揮しにくい面や、ミスマッチを起こしている事例も見受けられる。
- 今後の外部人材登用にあたっては、これらの点に留意し、実施する必要がある。

### 3 公募制度の課題と課題に対する考え方

#### 【公募制度の課題】

- 部長等への外部人材（任期付）登用の基本的な手法である公募については、優秀な人材確保を目的として、幅広く募集しているが、選考においては、長い職務経験を通じた多面的な評価により選抜することが困難であり、限られた時間内での書類審査や面接となるため、人物を十分見極める観点からは、一定の限界がある。
- 地方公務員法や任期付法の規定により、ポストに適格性を欠く人材を任用した場合、分限処分（免職・降任）の弾力的な運用や通常の異動が困難、といった制約がある。

#### 【課題に対する基本的な考え方】

- 現行制度下で可能な限り優秀な人材を見極めるため、選考方法をはじめとする採用プロセスの改善に取り組む。
- 採用後、当該ポストへの適格性を欠くことが明らかとなった場合の対応策について検討する。

## 4 具体的な対応策（部長公募）

【既に実施済の改善策】 面接時間の拡大 / 就任前の引継ぎ等の実施

【今後の府の対応策（主なもの）】

### <採用プロセスの改善策>

- 採用基準の明確化と人事異動や分限処分の選考案内への明示
- 実績調書の提出による過去の経歴等の確認

### <適格性を欠く場合の対応策>

- 任期付職員の任用期間については、1年とし、勤務実績により、最長3年間(1年毎に任期更新)とする
- 現に就いている職(ポスト)にふさわしくない場合の人事異動・降任・免職

### <優秀な人材確保に向けた対応策>


- 特に優秀な人材については、任期延長を検討

### <その他(給与関係)>

- 顕著な業績をあげた人材に対して給与等の任意加算を行うことについては、地方自治法の規定の趣旨から困難であり、将来の検討課題とする  
(引き続き適切に勤勉手当に反映)

## 5 公募制度の今後の方向性

- ◆ 公募制度については、一定の任用リスクが内在しているものの、庁内外問わず幅広く優秀な人材確保が期待できるという大きなメリットがある。
- ◆ ただし、任用ポストがライン管理職の場合は、職務経験による習熟度が求められる業務のマネジメントがあることから、能力を十分に発揮しにくい面があり、特に、部長職は、その権限と職責が大きいにも関わらず、人物を見極める期間が限られているため、ミスマッチ時の影響は極めて大きい。

- 
- ◆ 部長ポストについては、今回取りまとめた採用プロセスの改善等に取り組むことにより、できる限り任用リスクの軽減策を講じることとするが、任用状況について、今後とも点検していく。