

公募制度の今後の方向性について(案)

大阪府公募制度のあり方検討チーム

平成 26 年 9 月

公募制度の今後の方向性について（案）

目 次

1 はじめに

2 外部人材登用の実績・検証

- (1) 登用状況
- (2) 不祥事案
- (3) 実績の検証

3 公募制度の課題と課題に対する基本的な考え方

- (1) 公募制度の課題
- (2) 課題に対する基本的な考え方

4 具体的な対応策

5 公募制度の今後の方向性

(参考資料)

- 1 関係法令・条例
- 2 府議会における討論及び意見開陳
- 3 民間企業における外部人材の登用状況
- 4 大阪府公募制度のあり方検討チーム検討経過 等

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で、これらの時代の変化に的確に対応し、府民の期待に応えうる行政の遂行が求められている。

また、府政改革を成し遂げるためには、これまでの業務の進め方や考え方を変えていく必要があり、そのためには、「コスト意識」や「経営感覚」を府庁組織に取り入れることが重要である。

こうした状況を受け、本府では、これまで、「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」(以下「任期付法」という)に基づく任期付職員の採用、民間企業との人事交流(非常勤嘱託職員)、競争試験(行政26-34採用)による民間企業経験者の採用などにより、外部人材を積極的に登用してきた。

【外部人材登用に関する最近の経過】

平成14年	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	制定
	府一般職の任期付職員の採用等に関する条例	制定
平成15年	同	施行
平成20年	社会人採用開始	
平成24年	行政26-34採用開始(従前の社会人採用)	

区分	採用数
任期付職員	32名 (平成15年~25年)
社会人採用(行政26-34採用)	170名 (平成20年~25年)

区分	受入人数	派遣人数
民間交流員	101名	27名

※平成元年~25年の受入・派遣人数

○ 部長公募の導入

従来から、外部人材登用にあたっては、公募による任用を基本としてきたところであり、特に、平成24年度からは、同年3月に制定された職員基本条例に基づき、「大阪府組織条例に規定する部の長の職その他任命権者が定める職(以下「部長ポスト」という。)」については、庁内、庁外を問わず幅広く人材を募集することで、そのポストに最もふさわしく、より優秀な人材を確保することを目的として原則公募により任用することとした(以下「部長公募」という)。

以降、部長公募にあたっては、平成24年度に福祉部長、平成25年度に健康医療部長、住宅まちづくり部長について広く庁内外の人材を対象に公募を実施し、この結果、福祉部

長、住宅まちづくり部長については内部人材を任用し、健康医療部長については、外部からの人材を任用したところである。

なお、職員基本条例制定前の平成 23 年度においても、商工労働部長について、外部人材を対象とした公募を実施し、民間企業経験者を任用した。

○ 公募制度のあり方検討の必要性

平成 25 年 12 月に、公募により外部から任用された商工労働部長が不祥事を起こし、大阪市においても、公募により任用された一部の区長、校長による不祥事が発生したことを受け、大阪市において立ち上げられた「大阪市公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」に府としてもオブザーバーとして、議論に参加した。

今般、「大阪市公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」において、最終報告書が取りまとめられたことを受け、府においても「公募制度のあり方検討チーム」を立ち上げ、これまでの外部人材の実績検証などを通じ、市の対応策について、府の実状との整合性を検証したうえで、今後、「府で実施する公募の手法等の方向性」について検討することとしたもの。

今後、広く優秀な人材を求めるため、今回取りまとめる「公募制度の今後の方向性」に基づき、「公募」の実施にあたっては、より適正に運用していく。

2 外部人材登用の実績・検証

(1) 登用状況

部長公募の実施状況

公募対象ポスト	募集期間	応募者数	前歴（経歴）	就任日
商工労働部長	H24. 1. 13 ? H24. 1. 31	13 名 (庁外のみ募集)	雇用・能力開発機構常務理事 三重県市立中学校校長	H24. 4. 1
福祉部長	H24. 11. 1 ? H24. 11. 30	30 名 ・外部 28 名 ・内部 2 名	庁内職員	H25. 4. 1
健康医療部長	H25. 11. 1 ? H25. 11. 29	2 名 ・外部 1 名 ・内部 1 名	厚生労働省職員	H26. 4. 1
住宅まちづくり部長		11 名 ・外部 8 名 ・内部 3 名	庁内職員	

※ 商工労働部長は「職員基本条例」制定前に実施

部長公募の選考方法

公募対象ポスト	選考内容
<平成 23 年度> 商工労働部長	○1 次選考 (書類選考) 論文により、職務に対する適性、能力、意欲等を審査 ○2 次・最終選考 (面接選考) 個別面接により、職務に対する適性、能力、意欲等を審査
<平成 24 年度> 福祉部長	
<平成 25 年度> 健康医療部長 住宅まちづくり部長	

平成 26 年度当初の任期付職員の状況（課長級以上）

任用ポスト	職務内容	募集方法	募集時期	応募者数	就任日
府民文化部 国際交流監	府の国際化戦略	個別選考	—	—	H21. 9. 16
都市魅力創造局 副理事	府の国際化戦略	個別選考	—	—	H26. 4. 1
商工労働部 副理事	バッテリー戦略研 究センター	公募	H24. 4	2 名	H24. 7. 1
監査事務局 副理事	監査業務全般に関 する検討 等	公募	H22. 10	3 名	H23. 4. 1
府政情報室 参事	府政の発信力の強 化 等	公募	H24. 2	17 名	H24. 4. 1
都市魅力創造局 参事	都市魅力の向上・ 発信 等	公募	H24. 2	16 名	H24. 4. 1
ライフサイエンス 産業課参事	大阪バイオ戦略の 具体化・実現 等	公募	H25. 1	1 名	H25. 3. 22
成長産業振興室 参事	府内企業の海外販 路開拓支援 等	公募	H25. 11	5 名	H26. 4. 1
教育総務企画課 参事	英語教育の推進	個別選考	—	—	H25. 5. 20

※ 公募は全て庁外人材のみ募集

※ 全て任期付職員

過去に登用した主な任期付職員

任用ポスト	主な職務内容	募集方法	任用期間
商工労働部長	商工労働行政の統括	個別選考	H21. 4. 1～H24. 3. 31
商工労働部長(再掲)	商工労働行政の統括	公募	H24. 4. 1～H25. 12. 3
都市魅力創造局 副理事兼都市魅力課長	都市魅力の向上・発信 等	個別選考	H21. 4. 1～H24. 3. 31
府政情報室参事	府政の発信力の強化 等	個別選考	H21. 4. 1～H24. 3. 31
特区・立地課参事	府内企業の海外販路開拓支援 等	公募	H23. 5. 1～H26. 3. 31

平成 26 年度当初の民間交流員（主な受入所属）

受入所属	交流企業	交流員の業務内容
企画室	オリックス	「大阪の成長戦略」の推進、企画立案等
府政情報室	近畿日本鉄道	外部媒体への情報発信、個別のタイアップ広報を行う際の民間企業とのパイプ役
都市魅力創造局	阪急電鉄	民間連携事業の企画、水都大阪の推進
	N T T 西日本	
新エネルギー産業課	大阪ガス	国内外でのプロモーションの具体化、海外への販路開拓支援事業の実施
	パナソニック	
都市空間創造室	りそな銀行	都市空間創造の実現に向けた都市魅力の分析等

※H 2 1 年以降の受入者数 ⇒ 3 4 名 （上表は抜粋）

(2) 不祥事案

公募による外部人材の不祥事

府ポスト名	事案内容	処分等
商工労働部長	部下である特定の女性職員に対し、相手の意に反してセクハラに該当する行為等を行った	懲戒処分（減給 6 月） ⇒ 自主退職

(3) 実績の検証

近年登用した主な外部人材の任期付職員（課長級以上）、民間交流員の勤務状況、実績、成果の検証を行った結果は以下のとおり。

【ポスト別の実績等】

区分		主な実績等
任期付職員	ライン職	<ul style="list-style-type: none"> ・民間経験に加えて、公務員経験もあり、府民、企業を「顧客」として捉え、顧客管理を行うデータベースの整備を行うなど、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したことは、職員の意識改革に影響を与えた。 ・公募で任用されたにも関わらず、政策ビジョンが必ずしも明確でなく、府組織の幹部であるという自覚もあまり感じられないケースもあった。 ・職務経験による習熟度が求められる議会、予算業務等のマネジメントに追われ、期待されていた専門性や人的ネットワーク等の能力を十分に発揮しにくい面があった。 ・民間企業における仕事の進め方やスタンスを大阪府組織にも活かすべきと考え、実践していたものの、人事・業務管理面でのマネジメントについて、苦労も見受けられた。
	スタッフ職	<ul style="list-style-type: none"> ・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、中国やASEAN諸国などアジア地域の現地関係機関との関係構築などに貢献した。 ・民間事業者への積極的なアプローチの姿勢は、職員にとって大いに刺激になった。 ・職員のスキルアップに熱心であり、民間人脈を活用した庁内セミナーの実施など、組織力の向上に貢献した。
民間交流員		<ul style="list-style-type: none"> ・役所の雰囲気になやみに流されず、一貫して、民間のノウハウを府職員に伝授しようする姿勢や、絶えず業務に成果を求める姿勢は職員の意識改革に影響を与えた。 ・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。 ・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。 ・コンプライアンス上の問題から、派遣元企業との間における契約締結等に関する事務への従事が禁止されているため、交流員の得意分野の業務への従事が制限されるなど、民間ノウハウの発揮に一定の制約がある。

【検証結果】

任期付職員のうち、ライン管理職については、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るなどした一方、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。一方、スタッフ職については、本人の専門知識をより有効活用することができ、高い成果に結びついている。

民間交流員については、現行法制度上、責任と権限を与えることに限界があり、対応可能な業務について制約があるものの、民間でのスキルやノウハウを活用することで、府の事業を効率的、効果的に実施することができている。

上記の検証結果を踏まえ、総括すると、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が、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当たっては、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基本的な考え方

部長をはじめとする管理職ポストへの外部人材（任期付）登用の基本的な手法である公募制度の検討にあたっては、大阪市公募PTのとりまとめ結果を十分に踏まえつつ、府における外部人材の実績検証、期待する能力、効果なども考慮したうえで、課題と対応策について検討する。

（１）公募制度の課題

公募による任用は、幅広く募集することにより、優秀な人材を求めることを目的としている制度である。

しかしながら、選考においては、内部登用のように、府での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によることから、人物を十分見極めるためには一定の限界がある。

また、公募による任用は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においても、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。

※参考 公募により任用された人材の任用根拠等

	外部人材	内部人材
任用根拠	任期付法	地方公務員法
任期	公募で設定された任期 (任期付法上は5年が上限)	公募で設定された任期
人事異動の範囲	採用された趣旨に反しない範囲	制限なし
分限処分 (降任・免職)	地方公務員法適用（内部外部ともに同様の基準で分限処分を行う）	

（２）課題に対する基本的な考え方

現行の制度下で、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とともに、採用後、当該ポストの適格性を欠くことが明らかになった場合の対応策についても十分に検討を行う。

4 具体的な対応策

上述の考え方を踏まえ、部長ポストの公募にあたっては、基本的に、大阪市公募PTにおける対応策を取り入れるとともに、府独自の対応策についても検討する。

なお、平成25年12月に発生した商工労働部長（外部人材）による不祥事を受け、25年度の部長公募の選考等において、面接時間の拡大（従前の30分程度から45分程度に拡大）や、就任前の引継ぎ等、既に一定の改善策は実施済みである。

■市の対応策を踏まえた府の対応策

< 1 採用プロセスの改善策 >

① 効果的な広報戦略	
取組内容	応募者増に向けた公募制度の積極的なPRの更なる強化
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>広く人材を内外に求め、官民を問わず多様な人材の確保に努め、内部人材と外部人材が切磋琢磨することによって組織の活性化を図り、よりよい市政運営となるよう、区長や局長、学校長の内外公募を継続的に実施していることを積極的にPRしていく。</p> <p>また、公募情報のウェブサイトへの投稿や公募人材の対象となりうるターゲット別に民間企業などへの広報を強化し、応募者の増加に努めていく。</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公募に関する広報について、これまでの取組みに加えて、更なる充実・強化を図る。 （具体例） ・ 民間企業等への広報強化 ・ 府ホームページも含めたウェブサイトの更なる効果的な活用

② 公募の成熟化と母集団（応募者）の拡大	
取組内容	外部人材の実績の積極的な情報発信など
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>外部人材のモチベーションの維持・向上につなげるとともに、任期終了後、次のステップへ進む際（転職）の実績の証明にもなるよう、公募の募集に際して、市で活躍している外部人材やその業績を紹介するなど、積極的に情報発信していく。また、外部人材が優秀な実績を残し、その実績を積み重ねていくことで、市の公募制度に対する市民や社会からの信頼・信用度を向上させる。</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 府ホームページで、府に在籍している外部人材の業績を紹介するなど、情報発信していく。

③ 採用基準の明確化	
取組内容	採用基準の明確化と人事異動や分限処分の公募要綱への明示
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	人物評価を重視し、優秀な人材を確実に見極めるために、公募の目的、業績の達成指標などの職(ポスト)に求める使命(ミッション)、スキル等の採用基準をより明確化するとともに、勤務実績不良、適格性が欠如していると認められる場合は、他の職へ人事異動することや分限処分(降任・免職)がなされる場合があることを公募要綱に現在よりも詳細に明示する。
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<ul style="list-style-type: none"> ・選考案内に公募の目的、業績の達成指標、求めるスキル等について、明確化を図る。 ・勤務実績不良、適格性が欠如していると認められる場合は、任期付法で定める「採用した趣旨に反しない」範囲で他の職へ人事異動を行うことや分限処分(降任・免職)がなされる場合があることを選考案内に明確化する。 ・退職時も、課長級以上の外部人材(任期付職員)については、庁内職員と同様、再就職規制等の対象となる旨を記載する。

④ 選考方法等の充実・改善	
取組内容	選考方法(論文・面接手法)の改善や面接スキルの向上
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>幹部職員適性検査の導入や論文審査の拡充、面接回数の増、面接時間の延長など面接手法の改善を検討し、面接官には民間企業で面接や採用選考を専門的に行っている人材を活用する。</p> <p>また、事前に提出を求める実績調書について、マネジメント規模などをより詳細に記載するよう、情報収集について改善を図るとともに、記載されている内容について、採用内定後の確認方法を検討するなど、実績や能力の検証手法を改善する。</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<ul style="list-style-type: none"> ・選考方法について、面接回数の増加等、可能な範囲で改善を図る。 ・事前に実績調書について提出を求めるなど、マネジメント規模などをより詳細に記載することに加え、記載内容について、合格後の確認方法を検討する。 <p>※選考案内に「実績調書の内容を確認する」「虚偽の記載があれば、合格を取り消す場合もある」旨、記載する。</p>

⑤ 採用前後におけるサポートの充実	
取組内容	(1) 就任前の研修・引継ぎの充実
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	区長・局長について、就任前の一定期間の研修や引継ぎを行い、スムーズにパ

	<p>パフォーマンスが発揮できるようサポートを充実する。研修や引継ぎの実施にあたっては、外部人材のそれまでの職歴を考慮したうえで、民間企業とは異なる地方公共団体特有のルールや情報等の提供を的確に行っていく。</p> <p>※外部人材の学校長については、現在も就任前の3か月間、非常勤嘱託職員として雇用し、教育現場での実地研修も含めて事前の研修を実施</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>・外部人材のそれまでの職歴を考慮するなど、合格者の状況に応じて、就任前の一定期間の研修や引継ぎを行うなど、スムーズにパフォーマンスが発揮できるようサポート体制を充実する。</p> <p>※研修にかかる旅費等については、自己負担となる旨、選考案内に記載する。</p>
取組内容	(2) 補佐ポストの人事配置への配慮、相談体制の充実
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>区長・局長、学校長を支える副区長・理事・部長や教頭は、大変重要な役割を担うため、その人事配置にあたっては、引き続きその役割を果たせる優秀な人材を、当該ポストに配置していくものとする。</p>
府の方針	既に実施済み
実施手法	<p>・これまでも、部長の庁内外からの任用に関わらず、部長を支えるポスト（部次長、部主管課長等）には優秀な人材を配置しており、今後も人材配置にあたっては、これまでと同様に行っていく。</p>

< 2 適格性を欠く場合の対応策 >

⑥ 適格性を欠く場合の人事異動・降任	
取組内容	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
市の方針	既に実施済み
実施手法	<p>区長・局長で、内部人材・外部人材を問わず勤務実績が良くないと認められる場合や、適格性を欠き現に就いている職(ポスト)にふさわしくないと任命権者が判断した場合は別ポスト(局理事等)へ速やかに人事異動・降任する。外部人材(任期付職員)については、任期付法で定める「採用した趣旨に反しない」範囲で人事異動・降任する。</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>・庁内外を問わず勤務実績が良くないと認められる場合や、現在のポストへの適格性を欠くと任命権者が判断した場合は別ポストへの異動・降任を検討する。</p> <p>※外部人材(任期付職員)については、任期付法で定める「採用した趣旨に反しない」範囲での人事異動、降任について検討する。</p>

⑦ 分限降任処分の弾力的な運用	
取組内容	本人の意に反する降任処分の弾力的な運用と懲戒処分時の降任手続の簡素化
市の方針	今年度を実施、検討
実施手法	<p>外部人材(任期付職員)に対する分限処分については、内部人材と同様に地方公務員法が適用され、職員基本条例で定める基準に該当する場合に、指導等の手続を経て降任・免職処分が行われる。職員基本条例では「下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができる場合は降任、現に就いている職だけでなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは免職」と規定しており、引き続き厳格に運用していく。</p> <p>分限降任に関しては、「免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求されるのに対し、降任の場合における適格性の有無については、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保の目的に照らして裁量的判断を広く認めても差し支えない」としている最高裁判例もあり、特に降任処分については、弾力的に運用できることから、一般職員とは異なる組織のトップである区長・局長・学校長について、内部人材・外部人材を問わず、任命権者の責任で、その適格性について審査し、降任処分の可否を適切に判断していく。</p> <p>さらには、区長、局長、学校長をはじめとする管理職の職位にある職員が、懲戒処分を受けるべき行為をした場合で、その職に適格性を欠くと明らかに認められるときは、速やかに降任処分の手続が行えるよう、条例を改正する必要がある。</p>
府の方針	中長期的に検討
実施手法	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員法において「その職に必要な適格性を欠く場合」に、分限処分の対象となる旨規定されているが、最高裁判例によると「その職に必要な適格性を欠く場合」とは「当該職員の簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力、性格に起因してその職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合」とされており、「適格性の有無の判断」にあたっては一定の改善措置が必要である。なお、懲戒処分と分限処分は異なる観点から処分を検討すべきもので、懲戒処分事由をもって、分限処分の手続を簡素化することについて、法的な疑義があるとの弁護士見解がある。 ・一方、任期付職員は、限られた任期で、高い成果をあげるべきものであることから、改善措置の期間・内容は一般職員と同様でなく、簡素化して良い、という弁護士見解もある。 ・最高裁判例や、弁護士見解を踏まえつつ、任期付職員の分限処分については、厳格に対応していく。

⑧ 分限免職処分の弾力的な運用	
取組内容	外部人材(任期付職員)の分限免職規定の新設を国へ提案
市の方針	制度改正提案などを行い、中長期的に検討
実施手法	外部人材(任期付職員)は、ポストを特定して任期を定めて任用されていることから、当該ポストの適格性の欠如をもって解任する場合は、分限免職が行えるよう法律改正を国へ提案する。
府の方針	制度改正提案などを行い、中長期的に検討
実施手法	・任期付職員について、当該ポストの適格性の欠如をもって解任する場合は、分限免職が行えるよう法律改正を国へ提案する。

⑨ 国の幹部職員の降任制度の地方公務員への適用	
取組内容	国の公務員制度改革における「幹部職員の降任の特例」の地方公務員への適用の可能性について検討のうえ、法改正を提案
市の方針	制度改正提案などを行い、中長期的に検討
実施手法	平成26年4月に成立した国家公務員制度改革関連法では、部長級以上の職員を「幹部職員」と位置付け、幹部職員の抜擢人事に対応するため、従来の分限処分の降任よりも踏み込んだ「幹部職員の降任の特例」が定められている。今後、国の運用状況を注視し、地方公務員への適用の可能性について検討し、必要に応じて法改正を提案する。
府の方針	制度改正提案などを行い、中長期的に検討
実施手法	・今後、国の運用状況を注視し、地方公務員への適用の可能性について検討していく。

⑩外部人材(任期付職員)について、任用期間3年を基本とし、1年毎に任期を更新	
取組内容	1年毎に適格性の審査を行い任期を更新
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	現在、局長・学校長は3年間の任期としているが、外部人材(任期付職員)については、任用期間は3年間を基本としつつ、1年毎に任期更新を行うことに改め、職責に求められる使命、成果の達成は3年間を通じて評価するが、職責に対しての適格性の審査は毎年実施し、場合によっては任期更新を行わないシステムを構築する。 適格性の審査は市長・副市長(学校長は教育委員会)が行うものとし、「⑥適格性を欠く場合の解任(人事異動・本人同意に基づく降任)」と同程度の場合には、任期更新を行わないものとする。
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	・外部人材(任期付職員)については、任用期間を1年間とする。ただし、あらかじめ、最長3年の任用期間を設定し、毎年、勤務実績などを踏まえた職責に対する適格性を審査したうえで、1年毎に任期を更新する。

⑪ 業績評価の報酬反映の拡大																															
取組内容	(1) 平成26年度より相対評価結果を勤勉手当へ反映																														
市の方針	既に実施済み																														
実施手法	<p>平成25年度より人事評価制度に相対評価を導入し、平成26年度の勤勉手当から、その評価区分に応じた支給率で支給することとしている。区長(外部)を例にすると、最上位の区分(第1区分)で年間約280万円、最下位の区分(第5区分)で年間約120万円となり、約160万円の差が生じる。</p> <p>平成26年度 相対評価の分布率と 勤勉手当の支給額モデル</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>第1区分</th> <th>第2区分</th> <th>第3区分</th> <th>第4区分</th> <th>第5区分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>分布率</td> <td>5%</td> <td>20%</td> <td>60%</td> <td>10%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>区長(外部)</td> <td>280万円</td> <td>230万円</td> <td>170万円</td> <td>150万円</td> <td>120万円</td> </tr> <tr> <td>区長(内部)</td> <td>240万円</td> <td>190万円</td> <td>150万円</td> <td>130万円</td> <td>110万円</td> </tr> <tr> <td>局長(外部)</td> <td>250万円</td> <td>200万円</td> <td>160万円</td> <td>140万円</td> <td>120万円</td> </tr> </tbody> </table>		第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分	分布率	5%	20%	60%	10%	5%	区長(外部)	280万円	230万円	170万円	150万円	120万円	区長(内部)	240万円	190万円	150万円	130万円	110万円	局長(外部)	250万円	200万円	160万円	140万円	120万円
	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分																										
分布率	5%	20%	60%	10%	5%																										
区長(外部)	280万円	230万円	170万円	150万円	120万円																										
区長(内部)	240万円	190万円	150万円	130万円	110万円																										
局長(外部)	250万円	200万円	160万円	140万円	120万円																										
府の方針	既に実施済み																														
実施手法	<p>・市と同様、平成25年度より人事評価制度に相対評価を導入し、平成26年度の勤勉手当から、その評価区分に応じた支給率で支給することとしている。</p> <p>平成26年度 相対評価の分布率と勤勉手当の支給額モデル</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>第1区分</th> <th>第2区分</th> <th>第3区分</th> <th>第4区分</th> <th>第5区分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>分布率</td> <td>5%</td> <td>20%</td> <td>60%</td> <td>10%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>部長</td> <td>約270万円</td> <td>約210万円</td> <td>約150万円</td> <td>135~140万円程度</td> <td>95~135万円程度</td> </tr> </tbody> </table> <p>※府部長の場合、最上位の区分(第1区分)で年間約270万円、最下位の区分(第5区分)で年間約95~135万円となり、最大で約175万円の差が生じる。</p> <p>・相対評価結果区分に応じた支給については、府においても実施済み。</p>		第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分	分布率	5%	20%	60%	10%	5%	部長	約270万円	約210万円	約150万円	135~140万円程度	95~135万円程度												
	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分																										
分布率	5%	20%	60%	10%	5%																										
部長	約270万円	約210万円	約150万円	135~140万円程度	95~135万円程度																										
取組内容	(2) さらなる報酬反映の拡大として、減額できる仕組みを検討																														
市の方針	中長期的に検討																														
実施手法	<p>市現行制度のもと、相対評価により勤勉手当だけで差を設けてはいるものの、優秀であっても相対評価で下位の区分になるケースもあることから、業績評価による報酬反映のさらなる拡大は職員のモチベーションの低下につながる恐れがある。職員のモチベーションの維持及び国や民間等との「均衡の原則」との関係も含め考慮すると、特に職責に不適格な場合には、内部人材・外部人材問わず、別途減額できる仕組みの導入について、検討していく必要がある。</p>																														
府の方針	中長期的に検討																														
実施手法	<p>・現時点で一定の措置を講じており、職員のモチベーション維持や国、民間等との「均衡の原則」との関係も考慮し、報酬反映の更なる拡大については、中長期的課題とする。</p>																														

< 3 優秀な人材確保に向けた対応策 >

⑫ 外部人材(任期付職員)の任期の延長等	
取組内容	(1) 特に優秀な人材の任期延長を公募要綱に明示
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>区長・局長へ任用している外部人材については、任期付法に基づく任期付職員として採用しており、局長については3年の任期となっている。</p> <p>外部人材の区長・局長のうち、任期を通じて勤務実績が特に優秀で、引き続き高いパフォーマンスを発揮できると認められる者については、任期付法で任用可能な5年まで任期を更新できることを公募要綱に明示する。</p> <p>これにより、大阪市が実施する公募への応募者の増加、優秀な人材確保につながる。※学校長は明示済み</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>・外部人材の部長について、特に、任期を通じて勤務実績が特に優秀で、引き続き高いパフォーマンスを発揮できると認められる者については、任期付法で任用可能な5年まで任期を更新する必要があることを選考案内に明示する。</p> <p>※内部人材の場合は、組織活性化の観点より、庁内の人事異動方針により異動</p>
取組内容	(2) 任期終了に当たり他の公募ポストに応募可能(内部と同様)である旨を公募要綱に明示
市の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>優秀な外部人材を継続して活用していく観点から、内部人材と同様、任期終了にあたり現に任用しているポストとは異なる公募ポストに応募できる旨を公募要綱に明示する。</p>
府の方針	今年度実施、検討
実施手法	<p>・外部人材についても、任期終了にあたり現に任用しているポストとは異なる公募ポストに応募できる旨を選考案内に明示する。</p>

⑬ 内外とも分限の厳格化等に合わせた給与等の処遇改善	
取組内容	公募となっている区長・局長・学校長については、分限処分等の厳格化や任期の設定などと合わせて、給与等の処遇改善を検討
市の方針	中長期的に検討
実施手法	<p>区長・局長・学校長は重要な職(ポスト)であることから、分限降任の弾力的な運用など分限を厳格化する方向であり、その厳格化に合わせ、職(ポスト)にふさわしい給与等の処遇改善についても検討が必要である。検討にあたっては、現行、民間の給与水準と均衡させることを目的とする「人事委員会勧告」を参考として決定している地方公務員の給与制度や、職務給の原則との関係、さらには総人件費の抑制の観点も考慮することが必要である。また、高い給与水準としている国や東京都の指定職の給与制度も参考にしながら、内部人材・外部人材問わず大阪市の区長・局長としてのあるべき給与水準について検討していく。</p>

府の方針	中長期的に検討
実施手法	・極めて優秀な実績を残した人材に関する給与水準のあり方について検討。

(大阪市公募P Tにおける対応策を講じるうえでの基本理念)

※大阪市公募制度のあり方検討P T資料より一部抜粋

- ・大阪市の公募は、組織のトップとして市民生活に対して重責を担う職を対象として、広く内外から最適の人材を募る「内外公募」として実施している。組織のトップとして区長や局長、学校長は、それぞれ高いマネジメント力や識見が求められる非常に重要な職(ポスト)であることから、内外の職員を問わず、「公募職」として位置付ける。
- ・公募職については、それぞれの職(ポスト)に求められている職責は、内部人材と外部人材で異なるものではないことから、当該職に適格性を欠くとされた場合の対応や、優秀な人材を確保するための対応策等について、内外の人材を同一に取り扱うとの理念で検討を行う必要がある。ただし、現行法制度の下では、内部人材・外部人材で適用する根拠法令が異なるため、同一の理念を適用した結果の違いを整理しながら検討を進める必要がある。
- ・これら重要なポストの公募にあたっては、優秀な人材を確実に見極めるための採用プロセスの改善を行うとともに、その職に対して求められる適格性を欠くと判断された場合、速やかに当該職から解任できる仕組みの構築、さらには優秀な人材を確保するため、任期のあり方や区長・局長・学校長に相応しい報酬などのあるべき処遇の検討など、これらの対応策を相互に関係しながら一体のものとして総合的に講じていく必要がある。

■その他

・優秀な実績をあげた人材への給与等への反映

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、社会通念を超える額の表彰金の支給や、現行制度の枠組みを超えた勤勉手当の独自の加算措置は、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。

現行の人事評価制度において、勤務実績等による評価区分に応じて勤勉手当額に差を設ける仕組みを導入しており、優秀な実績をあげた人材に対しては、実績を評価したうえで、引き続き適切に勤勉手当に反映していく。

・部長ポスト以外の対応

その他ポストにおける公募については、部長公募における対応策を踏まえつつ、個別ポスト毎の状況も踏まえながら実施していく。

5 公募制度の今後の方向性

外部人材の任用については、これまでの実績の検証により、本人の専門性がより活用できる分野、ポストであれば、事業推進効果が大きく、従前と異なる価値観と触れ合うことで、組織への刺激・切磋琢磨といった効果も期待できることが確認された。

外部人材任用の基本的な手法である公募については、応募者の人物を見極めるうえでの限界があるため、ポストや職階に関わらず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求められることから、能力を十分に発揮しにくい面があり、特に、部長ポストは、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が極めて大きい。

今後の外部人材の任用にあたっては、組織全体のパフォーマンスが発揮できるよう、個別ポスト毎の状況を踏まえ、優秀な人材を適切に任用していく。

特に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た上で登用することとするが、その任用状況については、今後とも点検していく。

参考資料

1 関係法令・条例

(1) 府職員基本条例 (第3章 職員の任用)

○任用の原則

- 第5条 職員の任用は、その者の有する能力、適性及び実績を公正に評価して行うものとする。
- 2 職員の任用は、職員の採用から退職までを見通して、職員を育成する視点を含めて行うものとする。

○採用

- 第6条 職員の採用に当たっては、民間企業、国、他の地方公共団体その他府以外のものに勤務した経験を有する者等、多様な人材を確保するよう努めるものとする。
- 2 職員の採用に当たっては、識見を有する者による面接又は書面による審査を行う等、専門的な能力の評価のほか、幅広い視点で行わなければならない。

○任期付採用

- 第7条 任命権者は、独創的な政策の立案、調整に関する能力等、専門的な知識経験又は優れた識見が必要な業務に従事させるため、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の定めるところにより、任期を定めて採用する職員（以下「任期付職員」という。）を積極的に採用するものとする。
- 2 任期付職員の採用は、公募により行うこととする。ただし、特別の必要がある場合は、この限りでない。

○管理職の任用

- 第8条 任命権者は、大阪府組織条例に規定する部の長の職その他任命権者が定める職については、公募（職員からの募集を含む。）により任用するものとする。ただし、公募する暇がない場合その他特別の理由がある場合は、この限りでない。
- 2 前項の規定により職員以外の者を任用する場合は、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に基づく任期付職員とする。
- 3 第一項の規定による任用に当たっては、識見を有する者による面接を行わなければならない。
- 4 管理職（管理又は監督の地位にある職員の職をいう。以下同じ。）の職員は、組織マネジメント及び人材の育成に関する能力を含めて評価して任用しなければならない。

○人事交流

第10条 知事は、コスト意識及び経営の感覚に優れた多様で優秀な人材を確保するため、民間企業その他の法人から交流員を受け入れるよう努めるものとする。

2 知事は、民間企業の業務上の知識又は技術を有する職員を育成するため、民間企業に期間を限って職員を派遣するよう努めるものとする。

3 任命権者は、地域主権を担う人材を育成するため、国、他の都道府県又は府内の市町村との職員の交流や職員の派遣に努めるものとする。

(2) 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(任期付法)

○職員の任期を定めた採用(第3条)

第3条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

(以下省略)

○任期(第6条第1項)

第6条 第三条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。

(以下省略)

○任用の制限（第8条）

第8条 任命権者は、特定任期付職員を当該特定任期付職員が採用時に占めていた職においてその有する高度の専門的な知識経験又は優れた識見を活用して従事していた業務と同一の業務を行うことをその職務の主たる内容とする他の職に任用する場合その他特定任期付職員又は一般任期付職員を任期を定めて採用した趣旨に反しない場合限り、特定任期付職員又は一般任期付職員を、その任期中、他の職に任用することができる。

(以下省略)

(3) 府一般職の任期付職員の採用等に関する条例

○職員の任期を定めた採用（第2条）

第2条 任命権者(特定地方独立行政法人の理事長及びこれらの委任を受けた者を含む。以下この条から第四条まで及び第六条において同じ。)は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員(法第二条第一項に規定する職員に限る。以下同じ。)を選考により任期を定めて採用することができる。

(以下省略)

(4) 地方公務員法

○降任、免職、休職等（第28条）

第28条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 勤務実績が良くない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合

3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない。

4 職員は、第十六条各号（第三号を除く。）の一に該当するに至ったときは、条例に特別の定がある場合を除く外、その職を失う。

(5) 府職員の分限に関する条例

○降任又は免職の事由（第3条）

第3条 職員が、次に掲げる場合に該当するときは、法第二十八条第一項第一号に該当するものとして、これを降任し、又は免職することができる。

一 人事評価(大阪府職員基本条例(平成二十四年大阪府条例第八十六号)第十四条第一項に規定する人事評価をいう。以下同じ。)が継続して任命権者が定める基準を下回る場合であって、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合

二 担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が良くないと認められる場合

(省略)

3 職員が、次に掲げる場合に該当するときは、法第二十八条第一項第三号に該当するものとして、これを降任し、又は免職することができる。

一 第六条第六項の命令に従わなかった場合

二 一月以上行方が不明である場合(正当な理由なく欠勤をした場合又は災害によることが明らかな場合を除く。)

三 簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力若しくは性格に起因してその職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められ、職員として必要な適格性を欠くと認められる場合

○降任又は免職の基準（第5条）

第5条 第三条に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができるときは職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけではなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは免職とする。

○任命権者が講ずる措置（第6条）

第6条 任命権者(特定地方独立行政法人の理事長を含む。以下同じ。)は、次に掲げる職員(以下この条において「対象職員」という。)に対し、必要な措置を講じなければならない。ただし、対象職員の行方が不明となった場合その他これらの措置を講ずることができない場合は、この限りでない。

- 一 人事評価の結果の区分が二年以上継続して最下位の区分であって、勤務実績が良くないと認められる職員
- 二 出勤の状況が不良で、業務に著しい支障を及ぼす職員
- 三 正当な理由なく上司の職務上の命令に従わない職員
- 四 法第二十八条第二項第一号の規定による休職をしている職員であって、休職期間が通算三年に達するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある職員
- 五 上司その他の職員又は府民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す職員
- 六 前各号に掲げるもののほか、法第二十八条第一項第一号から第三号までのいずれかに該当するおそれがある職員

(以下省略)

(6) 最高裁判例

○地方公務員法28条に基づく分限処分と任命権者の裁量権（昭和48年9月14日）

(裁判要旨)

- 1 地方公務員法二八条に基づく分限処分は、任命権者の純然たる自由裁量に委ねられているものではなく、分限制度の目的と関係のない目的や動機に基づいてされた場合、考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮して処分理由の有無が判断された場合、あるいは、その判断が合理性をもつものとして許容される限度を超えた場合には、裁量権の行使を誤ったものとして違法となる。
- 2 地方公務員法二八条一項三号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解すべきである。
- 3 地方公務員法二八条一項三号に該当することを理由とする分限処分が降任である場合には、それが免職である場合に比して、適格性の有無についての任命権者の裁量的判断の余地を比較的広く認めても差支えない。

任期付採用における関連諸制度の比較

	特定任期付職員	一般任期付職員	任期付採用の拡大	任期付短時間勤務職員
採用の方法	任命権者による選考		人事委員会による競争試験又は選考	
採用の要件	<p>高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合。</p>	<p>①当該知識経験を有する職員の育成に時間を要するため、適任者の確保が困難。 ②当該業務の性質上、知識経験を活用できる期間が一定期間に限られる。 ③当該知識経験を有する職員が一定期間他の業務に従事しているため適任者を確保することが困難。 ④当該業務が公務外の実務経験を通じて得られる最新の知識経験を必要とする業務であり、当該知識経験を有効に活用する期間が一定期間に限られる。</p>	<p>次に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合。 ①一定期間内に終了が見込まれる業務 ②一定期間内に業務量の増加が見込まれる業務 ③任期の定めのない職員を上記①②の業務に従事させる場合における当該業務以外の業務</p>	<p>短時間勤務職員を次の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合 ①一定期間内に終了が見込まれる業務 ②一定期間内に業務量の増加が見込まれる業務 ③住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持することが必要である場合における当該サービスにかかる業務 ④部分休業等の承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するために適当であると認める場合における当該業務</p>
任期	5年を超えない期間で任命権者が定める(採用の日から5年を超えない範囲内で更新可。再任(採用後5年超)は法律上は禁止されていないが、制度の趣旨からは望ましくない。)		3年を超えない期間で任命権者が定める。当該業務が延期される等、やむを得ない事情がある場合には条例で任期の特例(5年)を定めることも可。	
給与	給与条例に基づき支給			
給料	<p>任期中に従事する業務に相応しい給与を確保するため、簡素な号級構成からなる給料表を設定 第1号 376,000円 第2号 426,000円 第3号 479,000円 第4号 545,000円 第5号 622,000円 第6号 728,000円 第7号 852,000円</p>	常勤の一般職員と同様		常勤の一般職員と同様の給料表を適用し、その給料月額を基礎として勤務時間に比例して支給
諸手当(退手以外)	<p>給料自体に従事する業務に相応しいものとしていることから、特に手当の形で支給する必要があるものに限定して支給。 【支給するもの】 通勤手当、地域手当、特定任期付職員業績手当等 【支給しないもの】 扶養手当、住居手当、時間外勤務手当等</p>	常勤の一般職員と同様		<p>○月額で支給される手当は、常勤の一般職の手当額を基礎として、勤務時間数に比例して計算した額を支給。 ○以下の手当は支給しない ・生活関連手当 扶養手当、住居手当、単身赴任手当 ・人材確保手当 初任給調整手当、へき地手当</p>
期末・勤勉手当	<p>期末手当は支給するが、勤勉手当は支給しない。 ※業績については、特定任期付職員業績手当で評価</p>	常勤の一般職員と同様		
退職手当	支給(常勤の一般職員と同様)			支給しない
勤務時間	条例で定める(任期の定めのない職員と同様)			週32時間以下で任命権者が定める
年次休暇	常勤の一般職員と同様		常勤の一般職員の日数を基礎として、勤務時間等を考慮して計算した日数	
共済	組合員となる		組合員とならない	
互助会	会員となる		会員とならない	
災害補償	適用あり			
海外派遣	適用除外			
公益法人派遣	適用除外			
条例定数	定数内職員			別途管理

2 府議会における討論及び意見開陳

(1) 平成 25 年 9 月議会討論

会派	内容
大阪維新の会	該当なし
公明党	今般、公募によって選ばれた民間出身の部長が、不祥事を起こしたことを受け、部長公募制度について、制度そのものに問題点が指摘されています。もう一度、職員基本条例の改正も含め、見直しをすべきであります。また、退職した前部長に対して、冬のボーナス、退職金を両者合わせて二百万円もの多額の金額を支給することについて、府民の理解が得られるとは思えません。さらに、任命した知事にも、責任があることは指摘しておきます。
自由民主党	前商工労働部長の処分について、知事は、公募制度そのものに問題はないと説明しておりますが、わずか二十分という短時間の面接で選考を決定したり、内部登用は特に必要な場合以外は行わないなど、公募の進め方や人事の仕組みに問題があると考えます。このような制度を定めている職員基本条例は、早急に見直すよう求めておきます。さらに、セクハラ行為を行った上、職務を途中で放棄し、混乱を招いた笠原前部長に満額の退職金と賞与が支給されておりますが、知事は、府民の理解が得られると思っておられるのでしょうか。知事には、反省の態度が一向に見られませんが、任命権者である松井知事が、府民に見える形で責任をとられるよう求めておきます。
民主党・無所属ネット	部長の公募制度について、総務常任委員会での質疑や、先日、別途申し入れを行いましたとおり、公募制度は一旦中断し、あり方、選考、審査も含め、徹底的に検証しなければなりません。大阪市が検証を始めたものに寄りかかるのではなく、府として主体的に、また可及的速やかに検証を行うとともに、知事の任命責任も含め、明確な処分を行うことが、府民の信頼を回復する唯一の方針だと考えます。また、民間は、官庁よりも何事にもすぐれているというのは妄信であり、改めるよう求めます。

(2) 平成 25 年 9 月議会総務委員会意見開陳

会派	内容
大阪維新の会	該当なし
公明党	府部長は、知事のもと、担当する部のトップとして行政運営のかじ取りを担う重職であります。その登用に当たっては、人格、リーダーとしての適性、能力を十分に見きわめなくてははいけません。今般、公募によって選ばれた民間出身の部長が不祥事を起こしたことを受け、部長公募制度について、制度そのものの問題点が指摘されています。もう一度、職員基本条例の改正も含め、見直しをすべきであります。また、退職した前部長に対して冬のボーナス、退職金を両者合わせて二百万円もの多額の金銭を支給することについて、府民の理解が得られるとは思えません。さらに、任命した知事にも責任があることは、指摘しておきます。

自由民主党	前商工労働部長の処分について、知事は、公募制度そのものに問題はないと説明されていますが、短時間の面接で選考を決定したり、内部登用は特に必要な場合以外には行わないなど、公募の進め方や人事の仕組みに問題があると考えています。このような制度を定めている職員基本条例は、早急に見直すように求めておきます。
民主党・無所属ネット	部長の公募制度について、委員会でも質問をいたしましたように、公募制度は一旦中断し、あり方、選考、審査などを含めて徹底的に検証していただかなければなりません。大阪市が検証を始めたものに寄りかかるのではなしに、府として主体的に、また可及的速やかに検証を行うとともに、知事の任命責任も含めて明確な処分を行うことが、府民の信頼を回復する唯一の方法であります。また、民間は、常に官庁よりも何事にもすぐれているというのは、妄信であると思います。
日本共産党	該当なし

3 民間企業における外部人材の登用状況

(1) 在阪の民間人材会社数社に対するヒアリング結果

- ・ 企業では役員クラスは社内の人材を登用することが大多数
- ・ 社外に人材を求める際も、トップの人脈などにより登用するケースが多い
- ・ 民間企業が役員クラスに求める能力は、コンサルタントのような視点ではなく、主体的に組織を動かす能力や、経営課題の解決ができる能力
- ・ 社外取締役には、経営面でのチェックや、当人の人脈の有効活用などを期待
- ・ 部長の年収1,200万円程度（昨年度公募時）は、民間企業と比較しても必ずしも低いとはいえない（年収への価値観は様々であり、年収が下がったとしても自身のキャリアの方を優先する人も多い）
- ・ 幹部クラスの中途採用を行う際には、過去の経歴（マネジメント経験、業界への専門性など）を重視

(2) 民間企業における社外人材登用の事例

- ・ 東証一部上場の自動車部品メーカーが社長を公募
- ・ ソーシャルゲーム会社が、部長クラス以上の経験を有する人を対象に執行役員候補を公募
- ・ 大手薬品メーカーの執行役員に、社外からヘッドハンティングにより登用（その後社長に就任）
- ・ 大手自動車メーカーの執行役員に、社外からヘッドハンティングにより登用
- ・ 大手飲料会社の社長に、コンビニ関係企業のトップが就任（予定）
- ・ 大手自動車メーカーが社外取締役に女性の学識者を登用

4 大阪府公募制度のあり方検討チーム検討経過 等

第1回会議

平成26年6月5日（木）

- 公募制度のあり方検討チームについて
- 「大阪市公募制度のあり方検討PT」取りまとめ報告書について
- 外部人材登用の実績検証について
- 公募制度に対する基本的な考え方（骨子）について
- 今後のスケジュール等

第2回会議

平成26年7月3日（木）

- 「大阪市公募制度のあり方検討PT」報告書における対応案と府の実情との検証
- 外部人材登用の実績検証について
- 公募制度の今後の方向性（案）について
- 今後のスケジュール等

第3回会議

平成26年8月21日（木）

- 公募制度の今後の方向性について（素案）
- 今後のスケジュール等

大阪府公募制度のあり方検討チーム設置要綱

(目的)

第1条 大阪府の外部人材登用の実績検証や「大阪市公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」の対応案を踏まえながら、今後、大阪府で実施する公募の手法等について取りまとめることを目的として、本府に公募制度のあり方検討チーム（以下「検討チーム」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 検討チームは、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 「大阪市公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」の対応案の検証に関すること
- (2) 外部人材の実績検証に関すること
- (3) 公募制度の今後の方向性の取りまとめに関すること
- (4) その他座長が必要と認める事項に関すること

(組織)

第3条 検討チームは、座長、座長代行及び委員で組織する。

- 2 座長は、総務部人事局長をもって充てる。
- 3 座長代行は、総務部人事局人事課長をもって充てる。
- 4 委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(委員の職務)

第4条 座長は、第2条各号に掲げる事務を統括する。

- 2 座長代行は第2条各号に掲げる事務に関し座長を補佐する。
- 3 委員は、第2条各号に掲げる事務に係る企画立案に参画する。

(会議)

第5条 検討チームの会議は、座長が招集する。

2 検討チームは、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(オブザーバー)

第6条 プロジェクトチームの会議には、オブザーバーとして、教育委員会事務局事務職員、人事委員会事務局事務職員に出席を求めるものとする。

(庶務)

第7条 検討チームの庶務は、総務部人事局において処理する。

(施行の細目)

第9条 この要綱に定めるもののほか、検討チームの運営に関し必要な事項は座長が定める。

附 則

この要綱は、平成26年6月5日から施行する。

別表（第3条関係）

府民文化総務課長、健康医療総務課長、商工労働総務課長