事例No.	3127
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	愛知県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成

事例種類	人材マネジメント

事例内容・タイトル

職員のキャリア形成支援

出典

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会（第3回）

職員のキャリア形成支援

庁内公募

概要

・特定のポストについて職員から異動希望をとり、審査、選考を行った上で配置をする制度。職員の能力や適性・意向等を最大限に活用し、職務に反映しながら、自治体が解決すべき課題に的確に対応することで、組織の活性化及び質の高い行政運営が促進される。

・職員の希望を踏まえたキャリアの実現が可能となり、職員の主体的・自律的なキャリア形成支援や意欲、チャレンジ精神、エンゲージメント等の向上につながる。

自治体の事例

○愛知県 「やりたい仕事挑戦制度」

・職員のチャレンジ精神を尊重し、自律的なキャリア形成支援を図る目的で、平成12年度より庁内公募である「やりたい仕事挑戦制度」を開始。

・一般公募型に加え、事業提案型（所属が事業提案を求める事務を選定し、事業の提案が合格すれば異動可）、自己申請型（募集がなくとも、職員が自ら能力やスキル、経験を売り込み合格すれば異動可）を設定。

・公募する業務は主要プロジェクトや重点業務に限らず、広く一般的な業務も対象（令和４年度は91業務）。

・応募できる職員は、主査以下の職員に限定。ジョブローテーションの対象下にある若手職員が、自らのキャリアについて主体的に考え行動するチャンスを平等に与えるため、「現所属における勤務年数が２年以上」かつ「現所属における勤務が本制度による異動でない」ことを条件とし、利用回数も、主任級までに１回、主査級で１回の計２回までとしている。

・人事課は職員の選考には関わらず、各部局で直接選考。各部局の裁量を大きくすることで、主体的に取組が進み、公募業務件数や応募者数の増につながっている。

※地方公共団体のおける人材マネジメント推進のためのガイドブック（R5.3）を基に事務局作成