事例No.	2510
公表年度	R5
団体の属性	一般市
団体名	愛知県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

愛知県における「庁内公募制度」と
「職務選択型人事制度」について
～やりたい仕事挑戦制度・極めたい
分野挑戦制度～

出典

地方公務員月報2023年9月号

愛知県

愛知県における「庁内公募制度」と「職務選択型人事制度」について ～やりたい仕事挑戦制度・極めたい分野挑戦制度～

愛知県人事局人事課

一　はじめに

愛知県では、職員の人材育成の基本的な方針・方向性を定めた「人材育成基本方針」を一九九九年三月に策定し、以後、社会経済情勢や行政を取り巻く環境の変化に応じて改定を行ってきました。現行の「愛知県人材育成基本方針」は少子高齢化の進行や働き方改革の推進、ＳＤＧｓの取組の広がりなどの社会的背景、中堅職員の少ない本県の年齢構成上の課題や定年年齢引上げ等を踏まえて二〇二〇年一二月に策定したものです。

この基本方針では、職員の共通目標として新たな「めざす職員像（①自律的で、スピーディーかつスマートに行動する職員②行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員③サスティナブルな県庁を目指し、組織一体となって、いきいきと活躍する職員）」を掲げ、「人を育てる」施策を「能力開発、人事管理、職場環境、職員研修」の四つの領域ごとに体系化し、総合的に人材育成を進めることとしています。

この「めざす職員像」の実現に向けた取組として、庁内公募制度である「やりたい仕事挑戦制度」と、職務選択型人事制度である「極めたい分野挑戦制度」を実施しています。

二　やりたい仕事挑戦制度について

この制度は、庁内公募制度として二〇〇〇年度に創設したもので、若手職員のチャレンジ精神を尊重して、意欲と能力を直接職務に反映させることによって、職員の士気の高揚と自立的なキャリア形成の支援を図ることを目的としています。

二〇〇七年度に現在の「やりたい仕事挑戦制度」へ名称変更し、意欲ある職員を重点事業などの重要プロジェクトに登用できるよう内容を見直しながら制度の充実を図ってきました。既に制度創設から二〇年以上経過しており、若手職員向けの公募制度として庁内に浸透しています。

この制度は、「やりたい仕事挑戦制度」という名前のとおり、様々な業務、やってみたい仕事について、職員自らが手を挙げて挑戦していく制度で、次のとおり三種類のタイプがあります。

一つ目は「一般公募型」です。これは、新しく始める事業やイベントの開催準備など、職員の中から、幅広く適任者を求める必要がある場合に、その仕事を担当する所属が、仕事の内容を登録して、意欲のある職員を募集する制度です。

二〇二二年度は、ＳＴＡＴＩＯＮ Ａｉプロジェクト推進業務やスタートアップ推進業務、ＤＸ推進業務といった、愛知県が力を入れて取り組んでいる施策のほか、アジア・アジアパラ競技大会や国際芸術祭のような大規模イベント業務についての公募など、全体では九一業務、一六三人の公募がありました。

また、人事課でも、民間企業に職員を派遣する研修について公募を行っています。

職員は、自分が挑戦してみたい業務があれば、それに応募して、面接試験などの選考に合格すれば希望の所属に異動することができます。

二つ目は「事業提案型」です。これは、主要なプロジェクトや主要計画などの重点事業について、その仕事を担当する所属が、特定の事業を登録して、その事業を進めるに当たって、具体的なアイデアや斬新な発想を持った職員を募集する制度です。これは、所属や既定の事業の枠を越えて、職員が自由な発想、創意工夫、チャレンジ精神を発揮して新しい事業を提案し、事業化まで責任を持って行う、職員提案型の新事業を立ち上げる目的で導入したものです。昨年度は、防災対策業務について提案を求めました。

先程の「一般公募型」が、単純に希望する仕事・所属に手を挙げるという制度に対して、この「事

業提案型」は、その仕事に関する具体的なアイデアを提案して、自分を売り込むという制度になっています。こちらも、面接試験などの選考に合格すれば希望の所属に異動することができます。

三つ目は「自己申請型」です。これは、職員自らが異動したい所属・業務を申請して、自らを売り込んでいく制度です。職員が自分の培ってきた能力とスキルを、自分の挑戦してみたい業務の担当所属に直接売り込み、希望を叶えることができる仕組みを制度化し、チャレンジ意欲を更に向上させるとともに、優秀な人材の発掘・有効活用に繋げる目的で導入しました。今までに、イベントの実施や情報システムに精通しているといったスキルをアピールし、関係業務に従事している事例があります。

（ⅰ）やりたい仕事挑戦制度を円滑に実施するために

「やりたい仕事挑戦制度」を円滑に実施するために行っている工夫を三点御紹介します。

一つ目は、「若手職員に応募の機会を平等に与える」ことです。

主に若手職員のチャレンジ精神を尊重するために、応募できる職員を主査級以下に限定しています。

なお、本県の職務の級ですが、新卒採用者であれば、まず、主事・技師級となり、主任級、主査級、課長補佐級と昇任し、主査級は係長クラスとなっています。

また、「現所属における勤務年数が二年以上」かつ「現所属における勤務が本制度による異動でない」ことや、利用回数も主任級までに一回、主査級までに一回の計二回までと回数を限定しています。

二つ目は、「ミスマッチを事前に防止する」ことです。

一般公募型や事業提案型については、事前に所属が特定の業務を選定して職員を募集しますが、その際に作成する公募案内には、業務内容だけでなく、必要とされる能力などの人物像等を記入しています。

応募する職員は、自己ＰＲに加え、今後のキャリアビジョンを応募用紙に記入し、面接の際にも大事なポイントとして扱っています。

そして、書類審査から面接まで、職員を受け入れる部署が業務に適した人材を直接選考することで、ミスマッチを事前に防止しています。人事課は職員の選考には関わらず事務手続に徹し、募集部署の裁量を大きくすることで、取組が主体的に進み、公募業務件数や応募者増にも繋がっています。

三つ目は、「プライバシー配慮」です。

職員が応募する際には、所属を介さずに直接人事課へ提出するため、周囲の目を気にせず申込みが可能です。

また、選考の結果については、定期異動のタイミングで所属長から本人に直接通知しているため、周囲の職員に知られずにこの制度を利用することができる仕組みになっています。

（ⅱ）やりたい仕事挑戦制度の実績

一般公募型では、二〇二二年度は全体で六七人が合格して、二〇二三年四月の人事異動で新たな仕事にチャレンジしています。

各部署からの募集や応募する職員は年々増加しており、二〇二二年度は一三〇人を超える過去最大の応募がありました。この制度の主な対象者である主査級以下の事務職員約三六〇〇人のうち、応募者はその約三～四％となっています。近年は、国際交流や観光などの新しい事業に関する業務や税などの専門的な業務に対し、募集人数を上回る応募が集まる傾向にあります。

制度を活用する職員が増えていることは、チャレンジ精神のある職員が増加していること、また、自ら希望する仕事に挑戦しようという風土が若手職員の間に根付いてきていることだと捉えており、若手職員の主体的なキャリア形成の取組の一つとして有効な制度だと考えています。

また、職員の採用説明会でも当該制度を積極的にＰＲしているため、受験生のよい印象に繋がっていると感じています。

一方で、若手職員が自由に応募できるため、各

所属の若手の優秀な人材が他所属へ流出してしまう場合もあり、若手が流出した所属からは、人材の補填を求める声が出るなど人事的な課題もあります。

【過去の実績】

年度	2000～2017	2018	2019	2020	2021	2022	合計（累計）
募集	513業務／1,063人	66業務／116人	71業務／114人	73業務／128人	75業務／141人	91業務／163人	889業務／1725人
応募	337業務／912人	46業務／124人	39業務／99人	42業務／98人	43業務／103人	57業務／133人	564業務／1469人
合格	253業務／364人	37業務／53人	28業務／48人	29業務／46人	36業務／61人	42業務／67人	425業務／639人

【一般公募型】（2022年度の例）

所属名	業務内容	求める人材（抜粋）
スタートアップ推進課	STATION Ai プロジェクト推進業務	既存の価値観のみにとらわれず、柔軟な思考や行動ができる方。 調整・交渉・コミュニケーション能力に長けた方。

【事業提案型】（2022年度の例）

所属名	業務内容	求める提案の内容
防災危機管理課	防災対策業務	災害からの県民の生命や財産を守るための、防災対策の充実に関する施策を幅広く募集。

三　極めたい分野挑戦制度について

次に事務職の職員を対象とした職務選択型人事の取組である「極めたい分野挑戦制度」を御紹介します。

事務職の仕事には、様々な分野の仕事がありますが、その中でも、税務、法務、防災などの分野は、特に専門性が高く、専門人材を育成する必要があります。

こうした分野においては、計画的に「専門人材・その道のプロフェッショナル」を育てていかなければならないと考えています。

そのため、ある特定の業務を自分の専門分野として、能力を高めたいという意欲的な職員を募集して、合格した職員は、その分野に軸足を置いて仕事に携わることによって、プロフェッショナルとして中長期的に育成していく「極めたい分野挑戦制度」を二〇一五年度から開始しました。

先程の「やりたい仕事挑戦制度」と似ていますが、短期的にその仕事にチャレンジする「やりたい仕事挑戦制度」に対して、この制度は中長期的

にチャレンジするものになっています。

「やりたい仕事挑戦制度」では若手職員を対象としていたのに対して、「極めたい分野挑戦制度」では、多様な職務経験を通じて適性を見出した上で、進みたい職務分野を選択することを想定しているため、応募者は採用後七年間で実施するジョブローテーション終了後から主査級以下の職員に対象を限定しています。

二〇二二年度は税務、ＩＣＴ・ＤＸ、医療・介護、会計、法務、防災、用地、病院事務の八つの分野で公募を行いました。

（ⅰ）極めたい分野挑戦制度の実績

「極めたい分野挑戦制度」の過去の実績については表のとおりですが、二〇一五年度から開始し、二〇二二年度までで一四名の職員が合格しています。合格者は、班長就任前まで、選択した分野の職務に軸足を置いたキャリアを積むことになります。自ら選択した職務分野において、じっくり腰を据えて仕事に従事することにより、その分野におけるプロフェッショナルを目指すことができるとともに、主体性を重視したキャリア形成が行えるため、職員の高いモチベーションに繋がっています。

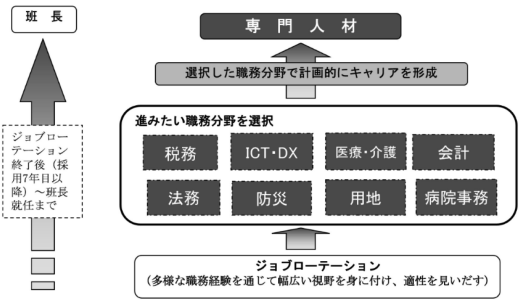
例えば、用地分野で二〇一六年度に合格した職員は、建設事務所の用地課で実務経験を、収用委員会で土地収用の事務を学び、本庁の用地課を経て、二〇二三年度から建設事務所の用地グループへ主査級の班長として配置されています。この職員は、各所属において用地に関する様々な実務経験を経て専門能力を着実に身に付け、この制度の成果が少しずつ出てきている好事例となっています。

なお、班長の多くは、課長補佐級ですが、若手登用を一層推進するため、二〇二一年度から主査級の班長も設置しています。

制度創設から八年が経過しているものの、合格者数は多くありません。現在、本県では事務職における今後のキャリア形成の道標として、各ポストで身に付けるべき知識・能力・経験などの水準・目安などを取りまとめた「事務職のキャリアプラ

ン」の作成に向けた検討を進めています。この「極めたい分野挑戦制度」の職務分野においてもキャリアプランを作成し、それぞれの分野における将来的なキャリアイメージを分かりやすく示して、より多くの応募者を募りたいと考えています。

【極めたい分野挑戦制度のイメージ】



【過去の実績（累計）】

公募職務分野名	税務分野	法務分野	ICT・DX分野	防災分野	医療・介護分野	用地分野	会計分野	病院事務分野	合計
募集人数	80人	8人	8人	8人	24人	40人	9人	13人	190人
応募人数	9人	5人	10人	3人	1人	5人	1人	0人	34人
合格者数	2人	2人	4人	2人	0人	4人	0人	0人	14人

また、職務分野の主体となる部署においては、それぞれの職務に特有の専門的な知識・技能の習得などを目的として、職務直結型の能力開発研修を実施しています。例えば、先程御紹介した用地分野においては、極めたい分野挑戦制度の合格者を含めた、用地業務に携わる職員を対象に研修を行っており、職員の専門能力の養成を図っています。

御紹介した取組も含め、この制度を継続して実施していくことで、専門職員の確保と育成を行っていきたいと考えています。

四　おわりに

愛知県で実施している二つの制度について紹介しましたが、若手職員を対象とした「やりたい仕事挑戦制度」と中長期的なキャリアを形成する「極めたい分野挑戦制度」、どちらも職員が自らのキャリアを主体的に考えることができ、職員のモチベーション向上につながる非常に有益な人材育成の取組であり、今後も、改善をしながら継続していきたいと考えています。