

職員の再就職のさらなる適正化に向けて ～提言～（概要版）

1 大阪市における再就職規制

◇ 職員基本条例による再就職規制の概観

◇ 現在の再就職規制の枠組みの検証

- ・再就職禁止法人の設定に一定の合理性があるが、なお補強する必要あり
- ・人材データバンク制度は、再就職規制と連動させ、手続の公平性・透明性を確保している点で有効

2 再就職規制の成果

◇ 再就職に対する説明責任の向上

- ・職員の不透明な再就職の排除と再就職に対する大阪市の説明責任の向上

◇ 民間との競争性の確保

- ・人事監察委員会の指摘による再就職禁止団体での役職員募集のあり方の見直し
- ・再就職禁止団体における官民公募による役職員募集の定着

◇ 外部通報窓口の設置

- ・不適切な再就職に対する抑止効果
- ・通報事例を参考にした再就職審査の運用改善

3 提言～今後の再就職規制の方向性～

◇ 契約相手方法人への再就職状況の公表

- ・補助金とは性質が異なり、再就職規制の対象とする必要はないが、状況を公表することで、説明責任を果たすべきである。

◇ 継続的に市OBが役員等に就任している法人への再就職状況の公表

- ・大半がすでに規制対象となっているが、契約相手方法人への再就職と同様に、状況を公表することで、説明責任を果たすべきである。

◇ 外郭団体の役員公募の官民同時実施等

- ・民間人からの公募と市OBからの公募を同時に行う等により対等な競争となり、最も適任な者が選ばれることになる。

◇ 大阪府の規制との整合

- ・将来の人事制度の統一を図るのであれば、再就職規制も足並みを揃えるべきである。