

大阪市長 橋下 徹 様

## 外郭団体の役職員の採用選考方法についての提言

大阪市外郭団体では、大阪市 OB 職員を対象に含めて役員又は職員を採用しようとする場合、「大阪市外郭団体における役職員の採用等に関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）」に則って募集手続きを行い、広く業務にふさわしい人材を求め、最適な人材を充てることとしています。

このガイドラインは平成 24 年 12 月 10 日に改正されましたが、改正後に実施された常勤役員を対象とする 19 ポストの募集については、14 ポスト（73.7%）で大阪市 OB 職員が就任する結果となっています。

そこで、大阪市外郭団体評価委員会では、ガイドラインに則って実施した募集手続きについて、各団体の意見も参考にしながら、次年度以降の役職員の採用のあり方について検証を実施してきました。

その結果、下記のとおり意見を取りまとめましたので、外郭団体の役職員の採用選考方法について改善案を提言します。

## 記

### 1 大阪市 OB 職員も対象とした役員採用選考方法について

#### (1) 役員の募集手続き

ガイドラインでは、大阪市 OB 職員も対象とした役員の採用については、大阪市 OB 職員以外の者（以下「外部者」という。）を対象とした公募を先行実施し、適任者がいない場合に初めて大阪市 OB 職員を対象として募集できるという 2 段階構成を採用している。

ガイドライン改正（平成 24 年 12 月 10 日）後、役員の募集手続を実施した各団体からは、上記方法については、「（官民間問わず役員に広くふさわしい人材を登用する観点からは）外部者及び大阪市 OB を同時に選考対象とする方が公正な選考が可能である」との理由により、二度に分けずに一度の募集手続により実施する方がよいとの意見が多数あった。

昨年度実施した役員の募集手続において、19 ポスト中 14 ポストに大阪市 OB 職員が就任しており、先行する外部者を対象とする公募が大阪市 OB 職員を採用するための口実ではないかとの疑念を持たれるおそれがある。

透明性・公正性を確保する観点から、外部者及び大阪市 OB 職員を同時に選考対象とすべきであると考えます。

なお、募集情報については、団体ホームページに掲載するとともに大阪市ホームページにもリンクする等、情報公開に努めているが、大阪市 OB 職員とそれ以外では情報格差が想定されることから、募集対象の役員に期待される職務内容を具体的に開示し、また、応募期間に長期（1ヶ月以上）を設定する等の配慮を行うべきである。

## (2) 役員選考委員会の設置、構成

外郭団体評価委員会は、外郭団体における役員選考に際し、大阪市 OB 職員を候補者に含む場合には、選考の公正性・透明性を確保するため、株主総会・評議員会等の選任手続等法律に定める選任手続に先行して任意機関としての役員選考委員会を設置し、当該役員選考委員会での意見を踏まえた上で、役員候補者を選定すべきことを提案する。

そして、役員選考委員会の構成員については、業界に通じかつ独立性を有する外部有識者ととともに、団体業務の円滑な遂行の観点から、共に団体を担う固有役職員も入れることを提案したい。更に、選考の公正性・透明性の確保の観点から、大阪市関係者が全選考委員の半数を下回るよう提案する。

各団体からは、「適任者がいない」「人材育成状況により検討する」等の理由により、固有役職員の役員選考委員会への参加については消極的な意見が多いが、内部からの昇格ではない役員人事では、どのような人物が経営者、管理者に就するかについて非常に関心を有すると思われる。また、固有役職員だけで選任を実施するのではなく、役員選考委員会の一員として参加するに過ぎないから、意義があるものとする。

これらの理由から、役員選考委員会への固有役職員の参加を提案する次第である。

## (3) 役員募集要件

昨年度団体が実施した募集において、募集要件に「行政や法律に関する知識」や「専門的知識・経験」等の要件が付されていた。また、それらの団体のうち、半数以上の団体から、上記要件は必要であるとの意見があった。

しかし、不必要な募集要件が付されていることが応募者数減少の一因と考えられるため、多数の応募を獲得するためには、募集要件の見直しが必要である。

役員（特に代表権を付与されるもの）に最も必要とされる要件は、特定の知識経験ではなく、むしろ法人経営ビジョンを持ち、それを実行できる力があることであり、団体の募集に際しても、経営能力を評価できる募集要件に改められたい。

外郭団体評価委員会では、今後、外郭団体に対し、役員を対象とする募集要件について報告を求めることとし、必要に応じて外郭団体評価委員会で意見を述べることをしたい。

#### (4) 就職支援会社等の活用

外部者を対象とした先行公募は、各団体ホームページを活用し、大阪市ホームページにもリンクして募集を行ったが、実施した 19 の公募のうち、応募者がなかったものが 5 件存在した。その理由については各団体から「団体の存在、業務内容、条件等が十分に知られていなかった」といった意見がみられた。

一方、先行公募に際し、団体ホームページ以外に就職支援会社等を活用した外郭団体では、多数の応募が見られた事例もあった。

これらの結果から、公募に際しては、就職支援会社等の活用を提言したい。

### 2 大阪市 OB 職員を対象とした職員の採用選考方法について

ガイドラインでは、職員の採用に際して、大阪市 OB 職員も対象とする場合は、公共職業安定所（ハローワーク）の職業紹介事業により募集することとしている。

ハローワークを利用して職員の募集を実施した団体からは、「事務手続きが煩雑」「募集要件を満たしていない応募者が多い」等の意見があった。

しかし、ハローワークは公的機関が実施する費用のかからない募集手段であり、費用対効果が見込める。また、「募集要件を満たしていない応募者が多い」という意見に対しては、募集要件を明確にすることで改善できる。

透明性・公平性の確保のため、また、広く人材を求めるため、更なるハローワークの活用を継続すべきである。

### 3 ガイドラインの特例について

大阪市外郭団体における大阪市 OB 職員である役員の再任・就任については、株式売却対応のため、市政改革のため等の理由により、12 件が特例として認められた。

しかし、役員の採用については公募が原則であるため、今後、下記に該当する場合のみを特例とし、該当しない場合には公募の実施を徹底すべきである。

(ア) 公募を実施することにより、市政改革の実現（大阪市事業の経営形態の見直し、大阪市所有株式売却、持分処分等を含む）、大阪市の事業の執行または団体業務の遂行に支障をきたすことが具体的に見込まれる場合

(イ) 経営破たんにより、市が経営監視を行う必要がある場合

ただし、(ア)を理由とした特例については、あらかじめ期間を定めなければならないものとする。

なお、以上のとおり大阪市 OB 職員を対象とした役職員採用選考について述べたところですが、外郭団体の役職員には広く業務にふさわしい人材を求め、それぞれの職務に最適な人材を充てることが必要であり、いわゆる天下りによる再就職は排除すべきである

と考えます。しかしながら、公正な選考に大阪市 OB 職員が参加することについては否定できません。そのため、採用選考が公正に行われていることがわかるよう選考基準を策定し公表する等、透明化を図ることが重要であると考えます。

また、役員の採用に際し、団体の安定的な経営のためには、固有職員の積極的な登用を行うべきであると考えます。各団体からの意見では、固有職員の役員への登用について、「適任者がいれば登用する」との意見が大多数を占める結果となりましたが、固有職員が育っていないため登用できない状況がある場合でも、固有職員登用を目的とした人材育成に取り組むべきであると考えます。

平成 25 年 10 月

( 大阪市外郭団体評価委員会委員 )

阿多 博文

上島 健二

太田 康嗣

香川 芳江

滋野 由紀子

三原 秀章

( 50 音順 )