

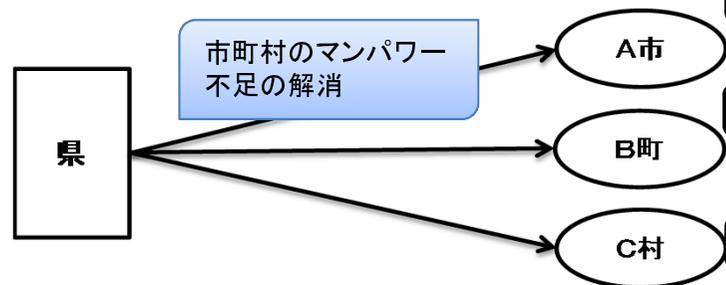
新たなパーソネルマネジメント の構築について

～市町村における技術職員（土木技師）の確保策～

平成27年10月7日
奈良県総務部人事課

市町村における技術職員（土木技師）の確保策について

I 県から市町村への人材派遣制度



手法

市町村の行政需要に応じて、県で一定の職員を確保し、市町村の要請に基づき派遣

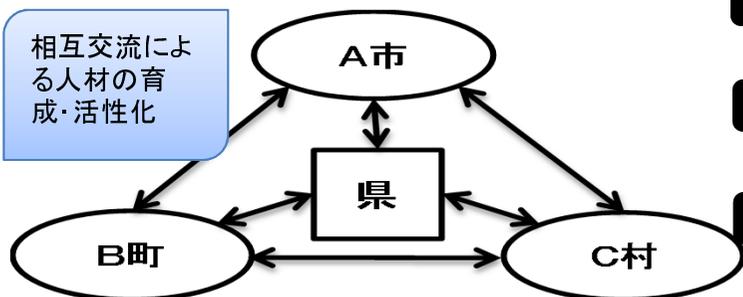
成果

- ・市町村のマンパワー不足の解消につながる。
- ・市町村職員の技術力向上が期待される。

根拠

在職派遣：地方自治法 § 252の17（職員の派遣）
退職派遣：割愛退職による

II 県と市町村の人事交流制度



手法

業務の繁閑又は職員の階層に応じて、人事交流を実施する仕組みを構築

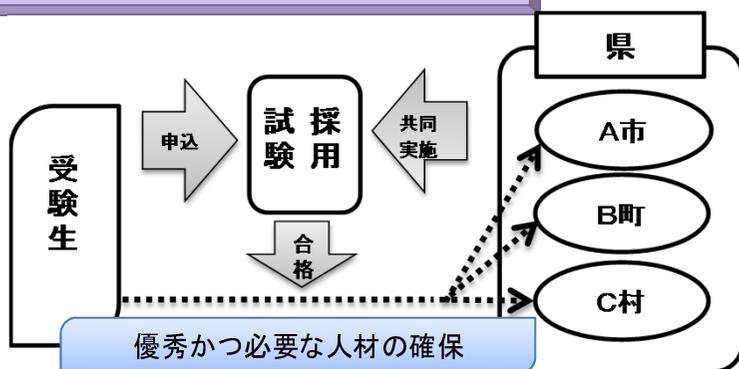
成果

- ・業務の繁閑調整が柔軟性が向上する。
- ・職員の手薄な階層の補てんが可能となる。

根拠

各市町村との間で人事交流の協定書を締結

III 県と市町村の共同採用試験制度



手法

県・市町村共同で採用試験の実施（共同してPR・募集を実施）

成果

- ・県主導による受験生への事前周知活動が充実する
- ・広報活動の効率化が図れる。
- ・試験実施ノウハウが向上する。

根拠

地方公務員法 § 18①

市町村における技術職員（土木技師）の確保策スケジュールについて

スケジュール

- 県の確保策に対するニーズ調査を実施（本日付で人事担当課長宛文書発出）
- 要望のあった市町村に対して、ヒアリングを実施（11月頃）
- ヒアリングの結果を踏まえ、対象市町村を選定し、人材派遣、人事交流、共同採用などの確保策を決定（12月頃）
- 人材派遣については、平成28年4月から3団体程度モデル的に実施
- 人事交流については、希望のあった市町村と平成28年4月から実施
- 共同採用については、希望のあった市町村と平成28年度から共同採用試験を実施

項目	H27. 7	H27. 8	H27. 9	H27. 10	H27. 11	H27. 12	H28. 1	H28. 2	H28. 3	H28. 4	H28. 5	H28. 6	H28. 7	H28. 8	H28. 9	H28. 10	H28. 11	H28. 12	H29. 1	H29. 2	H29. 3	H29. 4	
ニーズ調査				●																			
実態把握					↔																		
対象市町村・確保策の決定						↔																	
確保策の実施																							
人事交流及び人材派遣 市町村派遣候補者を公募し、3市町村 程度モデル的に実施										←	→												
共同採用																							