# 令和６年度　定期人事異動方針（概要版）

***【令和６年度当初異動の考え方】***

〇現在、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」の策定を進めており、その基本理念を踏まえ、下記の基本的な考え方に基づいて実施します。

・幅広い視野と専門領域を併せ持った職員を育成するとともに、組織パフォーマンスを最大限発揮できるよう、適材適所の人員配置を行います。

・職員の能力や執務意欲の向上を促進するため、自律的なキャリア形成を強力にバックアップします。

・様々な行政ニーズに対し、的確に対応するため、多様な人材を活用します。

【異動】
- 職員の能力育成と資質の向上
- 適材適所の配置による能力の活用
- 職場の活性化

【昇任】
- 年功序列にとらわれることのない、実績、能力を重視した選抜
- 管理職ポストに応じた厳格な昇任管理

## 《職員のキャリア全体を見据えた主な取組み》

主事・技師級 → 主査級 → 課長補佐級 → 課長級以上 → 役職定年職員

### 基本的なキャリアパス

- ・現場重視の幅広い分野での異動
- ・若手職員（採用から概ね２カ所目まで）
  →入庁後、本庁・現場双方を経験

→中堅職員（採用後概ね3カ所目以降）
本庁と現場、官房系所属（総務課含む）と
事業系所属、異なる部局での異動を経験

- ・技術職員の職域拡大

→職種間や事務分野との人事交流

- ▸これまでのキャリアを活かした複数の得意分野での異動
  - スペシャリスト（複数の専門領域を有する人材）
    - ライン職 →マネージャーとして専門性を活かしつつ組織を運営
    - スタッフ職 →エキスパートとしてハイレベルな専門性を発揮
- ▸ 中長期的視点に立った幹部異動
  （将来の幹部ポストへの配置を見据えた育成）

### 自律的なキャリア形成

*〇キャリアクリエイト制度*
*→職員が持つアイデアや意欲、向上心を喚起し、主体的なキャリア形成を支援*

*〇技術職エントリー制度*
*→課長級職員について、職種に拘らない適材適所の任用*

*〇キャリアシート　→各ステージに見合ったきめ細かな取組みを実施し、キャリアデザインの質を向上*

*〇キャリア面談*
*→将来に向けた長期的なキャリア形成を支援*

### 多様な人材活用

*〇女性職員の活躍推進　→地公法等を踏まえつつ、特定事業主行動計画に掲げる数値目標（令和７年度までに課長級以上の女性割合２０％以上等）の達成*

*〇大阪市との交流　→カウンターパート方式による交流を実施*

*〇再任用職員の活用　→現役時に培った知識、経験を更に活用*

*〇外部人材の活用　→民間ノウハウが活かせる分野での民間企業との交流や任期付職員の任用を実施*

### その他

*〇「働き方改革」の取組み　→年度途中に発生する欠員に対応するための前倒し採用（年度途中採用）等を実施*

*〇人事評価結果の活用　→人事評価結果の任用への適切な反映*