

# 組織戦略〔質的改革〕キャリア全体を見据えた職員の育成

## 1 組織パフォーマンス最大化へ向けた質的側面からのアプローチ ～ 求められる人材像と職員のキャリアデザイン ～

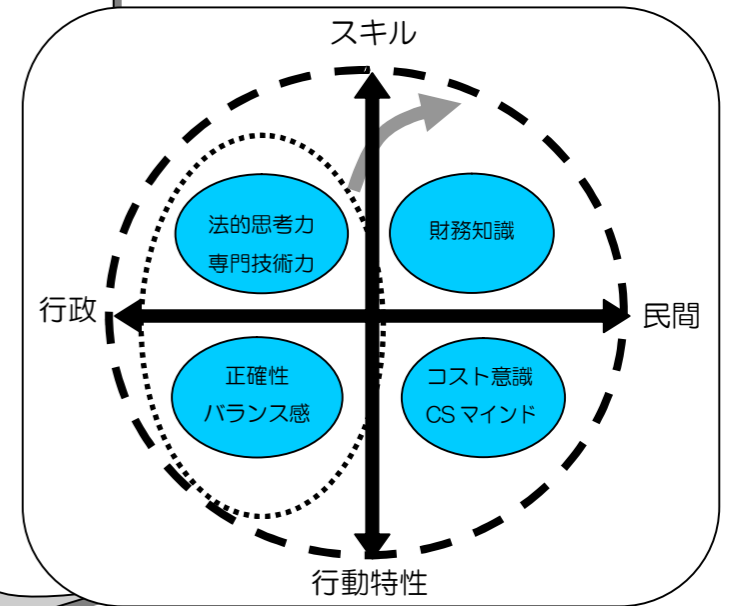
- ① 府庁組織の最大目標：府民サービスの充実と府民満足度の最大化
  - ⇒ そのため、人事配置に当たっても、ポストに最も適した人材を充てる必要
  - ⇒ また、行政サービスについてのプロフェッショナルを育てることが使命。 (あくまでも“質の高い人材”の育成が最大課題)
- ② “質の高い人材”の中身として、「行政需要の高度専門化」、「地域主権」、「たゆみなき行革」等により、これまで重要とされてきた能力のさらなる高度化に加え、新たな能力も求められるようになっている。
  - ⇒ 府民満足度最大化を追求するためには、現能力に磨きをかけるとともに下記の能力を身につけさせる必要。
  - ⇒ これが、「官民いずれのステージでも活躍できる人材」の育成につながる。(職員のキャリアデザインに資する人材育成)

《大阪府をめぐる動き》

- ・ 行政需要の高度専門化
- ・ 地域主権
- ・ たゆみなき行革 等

《今後、より求められる能力》

- それぞれの行政分野における高い専門性（スペシャリスト性）
- 自ら政策創造していくべき先見性・戦略的思考
- コスト意識
- 経営感覚
- CS マインド 等



## 2 組織パフォーマンス最大化のための今後の取組み ～職員のキャリア全体を見据えて～

20 歳

60 歳

### 《採用フェーズ》

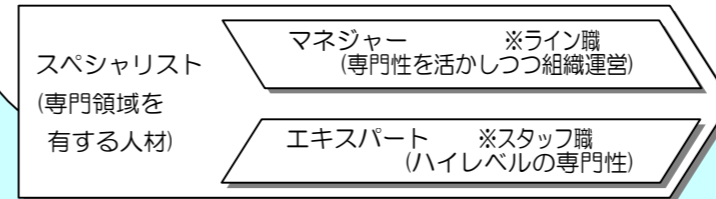
- 常にベストの力を発揮できるパワフル府庁の実現 (バランスのとれた年齢構成)
- 多様な人材からなるダイバーシティ府庁の実現
  - ▶ 計画的な若手職員の採用
  - ▶ 社会人採用の拡充 (行政職で、大卒高卒：社会人＝1：1)
  - ▶ (新)30 歳代後半における役付者採用
  - ▶ (新)年度途中採用の検討

### 《育成フェーズ：異動・研修》

- 幅広い視野と専門領域を併せ持つ行政サービスのプロフェッショナル育成

- 若手職員：幅広い分野での異動
- ▶ 新採職員における 本庁⇄現場異動
  - ▶ (新)補佐・主査における 本庁⇄現場異動
  - ▶ (新)技術職員の職域拡大

- 中堅職員
- ▶ これまでのキャリアを活かした得意分野での異動 (専門領域の確立)



- これからの組織の中核を担う人材の育成

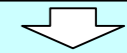
- ▶ 主査級昇任考査の見直し ⇒ 新たな時代のマネジャーに求められる基礎能力習得 ※ (新)簿記研修の必須化/戦略的思考に関する出題/プレゼン考査/コーチング研修の必須化等
- ▶ 主査級職員のグループ長登用 ⇒ 若手職員のマネジメント力向上

- キャリアデザインを強力にサポートする人事・研修システムの構築

- (新)キャリア面談 (1 年目・6 年目・10 年目)
- キャリア支援研修充実等の研修メニュー再構築 / (新)庁内ベンチャー / 庁内 FA
- (新)大学院修学に対する支援制度の創設

### 《退職フェーズ》

- 現職時代に培った強み(専門性)=財産
- 現職時代のキャリア支援研修
  - ※キャリアデザイン (50 代前半)
  - ※セカンドキャリア (50 代後半)

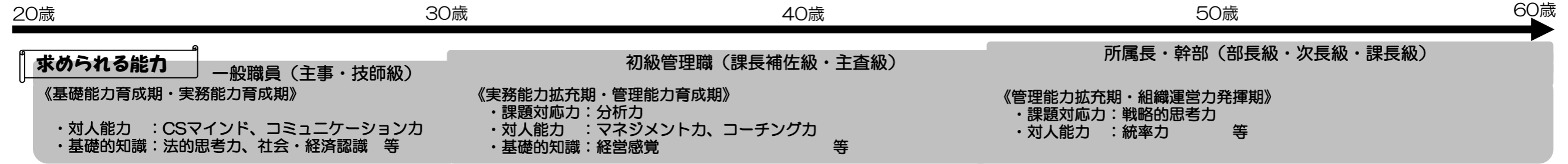


- 財産を活かして社会の様々なステージで活躍

- ▶ **主体的に活躍の場を開拓** ⇒ 豊富な行政知識・経験を社会貢献に発揮
- ▶ **民間企業、関係団体で活躍** ⇒ 「人材バンク」の拡充
  - ・ 全職階55～60歳の対象化
  - ・ 出資法人での府OBの必要性を精査
- ▶ **再び府で活躍** ⇒ 「再任用職員制度」の運用見直し

組織戦略〔質的改革:キャリア全体を見据えた職員の育成〕

～「育成フェーズ」体系図～



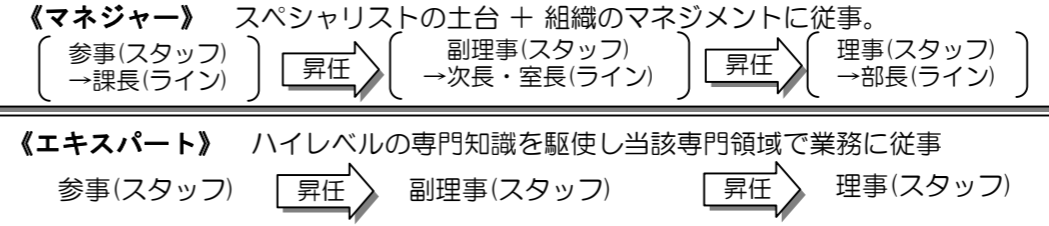
職員のキャリアモデル

全ての職員を「スペシャリスト」に!

《若手職員》

- ▶ 様々な業務を経験し、幅広い視野を身につける
- ▶ 自らの今後のキャリアを展望し、専門領域を見出す (「スペシャリスト」としての足がかり)

《中堅職員》: これまでのキャリアを活かした得意分野での異動 (専門領域の確立)



活躍できる人材  
市民いすれでも  
ステイジでも

人事制度を総動員し、ベストの布陣で府政に臨むとともに、府政を担う人材を徹底的に鍛え上げます!

☆ **異動・昇任** : よりハイレベルな行政サービスの提供を目指して **骨太のリーダーを育て、組織力で勝負!** ～スペシャリストの育成～  
 若手職員 : 様々な分野での異動により、幅広い視野の育成を行うとともに、自らの得意分野を見出す  
 中堅職員 : スペシャリストとして、これまでのキャリアを活かした得意分野での貢献

人事評価制度を活用した実力本位の昇任管理

☆ **評価制度** : 頑張った職員はしっかり評価し、やる気up  
 人事評価制度の充実  
 ▶ コンピテンシー評価の導入 / 面談によるフィードバック / 異動・昇任・給与・研修への活用

☆ **研修** : キャリア全体を見渡し、職員の能力を最大限に引き出します

☆ **自己啓発** : 「成長したい」「学びたい」という熱い思いを最大限にバックアップ ～職員の成長を応援～  
 職員のキャリア形成を支援  
 ▶ 自らスキルアップに取り組む人を応援 … (新)大学院修学支援制度創設 (働きながら高度な専門知識を習得し、職務に還元する職員の学費支援)  
 短期自主研修制度の見直し (働きながらより自在に学べる制度へ)

組織戦略〔質的改革〕～退職フェーズ体系図～

ベテラン職員の能力活用の最大化に向け、更なるキャリア形成支援  
～現役時代のキャリア形成による公務内での活用と公務外での活躍～

- 公務内での活用 ～ 豊富な知識・経験を活かし、再任用職員としてパフォーマンスを持続
- 公務外での活躍 ～ 民間企業・団体等への再就職を促進し、職員として培ったキャリアを社会に還元

高齢者の雇用促進の視点

- ・高齢社会における知識・経験の活用
- ・年金制度改正に併せた、雇用と年金の連携
- ・社会における高齢者雇用促進をリード

