

H21.12.21

(案)

平成22年度 定期人事異動方針

平成21年12月

総務部人事室

地域主権時代の府職員に求めるもの

今、この国のあり方が大きく変わろうとしている。激動の時代を迎え、大阪府を取り巻く環境も今後大きく変化していく。我々大阪府職員は、将来の大阪府の姿を見据え、必要な能力を身につけていかなければならない。地域主権時代に活躍する府職員として特に意識してほしいことは以下のとおり。

一、改革マインドをもって

「法令やルールに書いてあるから問題ない」、「前例がないのでできません」といった説明は聞きたくない。未来を見据え、府民目線に立ち、常に「これは府民感覚にあっているか」、「どうすればできるか?」という改革意識を持って仕事に取り組んで欲しい

一、細部にまでこだわって

細部をおろそかにする者に大きな仕事をまかせることはできない。豊富な経験に裏付けられた得意分野への深い知識と、細部にまで配慮する姿勢を持って、複雑化・高度化する行政ニーズに対応する力を身につけて欲しい

一、時間コストを忘れずに

時間＝人件費。時間こそ最も貴重なコストであることを常に意識し、タイムマネジメントの視点で仕事の優先順位付けを徹底すること。仕事を省く判断をすること。

一、府政全般を見渡して

所管にとらわれて組織の代弁者となるのではなく、府政全般を見渡して判断し、府の代表者として行動して欲しい

一、府民に分かる言葉で

私たちの仕事は府民の皆様に向けて行うもの。府民の方に理解してもらえない仕事には意味がない。常に「居酒屋で隣の席に座った府民の方が納得してくれるか?」と自問して欲しい。庁内での説明も端的に分かりやすいメッセージを意識すること。問題点をはぐらかす庁内役人用語は厳禁。

大阪府知事 橋下 徹

1 人事異動方針の位置づけ

(1) 「府政運営の基本方針(大阪維新 2010)」と人事異動方針の関係

府政運営の基本方針では、「4.府庁改革」において、府庁改革をさらに推進し、「変革と挑戦」の実践と、「自治体経営」の確立を目指すこととしています。大阪府の組織力を強化するためには、組織のスリム化などの組織体制面からのアプローチ（量的改革）と、質の高い職員の育成などの人材面からのアプローチ（質的改革）の2つの取り組みが必要となります。

このうち、「質的改革」では、中長期的な組織運営を見据えながら、大阪府の組織パフォーマンスを最大化することを目指しており、職員のキャリア全体を見据えた育成が必要となってきます。そのため、今後の人事異動においては、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を育成していくことを目的として行っていくこととします。

このたびの「定期人事異動方針」は、「府政運営の基本方針」を踏まえて策定するものです。

「府政運営の基本方針」(抜粋)

(2) 組織戦略

(質的改革)

- ・将来を見据えつつ、府民ニーズに対応した行政運営を適切に行えるよう、計画的な採用による人材確保に努めるとともに、行政としての高い専門性はもちろん、府民感覚や経営感覚を備えた人材を育成し、地域主権社会にふさわしい、府民本意の自治体経営を担う組織への変革に取り組む。そのため、府民から信頼される府政の確立をめざし、府民サービスの充実と府民満足度の最大化を図り、組織パフォーマンスを最大限に発揮できる人事・研修の仕組みづくりを進める。
- ・22年度は、社会人採用制度を拡充し、多様な人材からなる組織づくりをさらに進めるとともに、職員のキャリア全体を見渡した人事の仕組みづくりや研修メニューの再構築を行う。また、外部有識者からなる専門家会議での議論に基づき、公正で透明性の高い府民から信頼される退職管理を行う。

2 要員マネジメントについて

大阪府では、30年度の職員数として8,500人規模を見通した上で、22～24年度の3年間で700人の職員数削減を行うこととしています。今後、限られた人員で新規課題や年度途中に発生する突発的な事象などに柔軟に対応していくためには、人員もコストであることをより意識した人員マネジメントを部局長や課長等が行っていくことが必要です。部局内や所属内の人員配置にあたっては、緊急性や優先度の高い分野や業務へ戦略的に人員を投入するものとし、年度途中にあっても柔軟な配置を行って、人員を有効に活用するものとしします。

3 H22 当初異動の考え方

限られた人員で効率的に業務を遂行するため、幅広い視野と専門領域を併せ持った行政サービスのプロフェッショナルを育成し、組織パフォーマンスを最大限発揮できる適材適所の人員配置を目指します。

また、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の育成を目指し、キャリア全体を見据えた職員の育成を行っていきます。職員の皆さんは、能力や適性に応じて自らのキャリアプランを描き、主体性を持って職務や能力開発に取り組んでいくことが求められるようになります。

(1) 幅広い視野と専門性を持った行政サービスのプロフェッショナルを育成

① 現場重視の人事配置

府民ニーズに対応した高い費用対効果を持った施策を遂行できる人材を育成するため、現場を重視した人事配置を行っていきます。

具体的には、平成22年度当初人事異動にあたっては、

- ・ 本庁から出先機関への配置
- ・ 官房系所属(総務課含む)から事業系所属への配置

を重点的に行います。

【具体的な施策】

- ✓ 毎年、異動者の15%を本庁から出先機関へ配置(平成21年度総務部長マニフェスト目標)
- ✓ 新規採用職員、主査級及び課長補佐級職員の本庁・現場間の積極的な人事異動

② 幅広い視野をもったスペシャリストを育成

高度化する府民ニーズに的確に対応するためには、幅広い視野と専門性を持った人材が不可欠です。そのため、採用時から中堅職員までの間は、職員の能力、適性、所属とのマッチングなども考慮しつつ、幅広い人事異動を進めます。その後、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を行ってもらうため、施策分野や業務類型ごとの配置を行っていきます。

技術職についても、その職域拡大を図るため、事務分野との人事交流や職種間の交流人事を行っていきます。

③ これまでのキャリアを活かした得意分野での異動

幅広い分野での業務を経験した後は、職員の専門性等をより重視した人事配置に取り組みます。

【具体的な施策】

- ✓ 庁内FA制度の実施【拡充】
⇒ 庁内FA制度による希望所属への異動者数を 20名 とします。
(平成21年度総務部長マニフェスト目標)
- ✓ キャリアシート(仮称)の配布、活用
- ✓ 庁内公募の実施【継続】

④ベテラン職員のもつノウハウの伝承

ベテラン職員のこれまでの経験や指導力を活用するとともに、団塊世代の大量退職も踏まえ、ノウハウの伝承にも意を用いた配置を行います。

また、ベテラン職員の更なるキャリア形成を支援するため、50代前半を対象に、組織目標や自身の役割を再認識するための「キャリアデザイン研修」、50代後半を対象に、定年後の自律的な選択に向けて「セカンドキャリア支援研修」を実施します。

(2) これからの組織の中核を担う人材を育成

①主査級昇任考査の見直し(必須研修制度の導入)

主査級昇任考査制度については、これからの府職員に求められる能力を重視した人材の育成・登用を進める観点から見直しを行っています。

平成22年度主査級試験からは、簿記研修を必須研修に加えます。

②若手職員の育成

若手職員のマネジメント能力の向上を図るため、主査級職員もグループ長に登用します。

③多様な人材からなる組織づくり

行政課題に対して様々な視点からアプローチを行うため、社会人採用(役付採用及び一般採用)などを引き続き実施し、多様な人材による組織の活性化を図ります。

また、今後当面、10名以上の所属(室内課)には、原則として女性職員を配置することとし、全ての職場に複数の女性職員を配置していくことを目指します。

(3) キャリアデザインをサポートする人事システムを整備

人事課では、職員の皆さんが自らのキャリアプランを描き、主体性を持って職務や能力開発に取り組んでいく職員を積極的にサポートするため、以下の制度を実施します。

①キャリア面談の実施 《新規》

平成22年度から、新規採用職員、6年目職員、10年目職員に対して面談を実施します。

※対象者等制度詳細については、現在調整中です。

②キャリアシート(仮称)の作成、配布 《新規》

平成22年度から、新規採用職員、6年目職員、10年目職員に対してキャリアシート(仮称)を配布します。

職員は、これまでのキャリアの棚卸しを行うとともに、今後のキャリアプランについて考えます。

※対象者等制度詳細については、現在調整中です。

③キャリア形成を支援する各種研修の実施

既存の研修を見直し、新規採用職員、6年目職員、10年目職員や採用1～3年目職員のグループ長等にキャリア形成についての研修を実施します。

※対象者等制度詳細については、現在調整中です。

④大学院修学支援制度の創設

職員が働きながら高度な専門知識・技術を自主学習により習得し、業務に活用できるよう、新たに「大学院修学支援制度」を創設します。

通常業務に支障のない夜間や土日に関校している大学院で、業務に資する場合等に、学費の一部を補助するものです。平成22年度に平成23年度入学予定者を公募し、選考の上、対象者を決定する予定です。

※制度詳細については、現在調整中です。

⑤庁内ベンチャー制度の創設 《新規》

職員の自由な発想を引き出し、モチベーションアップを図るため、新たに「庁内ベンチャー制度」を創設します。

この制度では、職員が施策の再構築を含めた新たな取り組みを提案した後、選考を経て関係部局に異動のうえ、提案事業の実現に向けて取り組むことのできる新しい制度です。

⑥庁内F A制度の拡充 《拡充》

平成21年度に導入した庁内F A制度について、職員一人ひとりの能力と意欲の活性化をさらに進めるため、その充実を図ります。

具体的には、申込資格の緩和措置、対象職種の拡大等を行い、平成22年度当初定期人事異動において、庁内F A制度による希望所属への異動者数を20名とすることを目指します。

⑦庁内公募、Eーボードシステムの実施

昨年に引き続き、庁内公募、Eーボードシステムも実施します。

職員の皆さんは、キャリアプランの実現に向け、これらの制度を積極的に活用してください。
また、上司の皆さんは、部下の職員の能力や適性等の把握に努め、職員のキャリアプランについても適宜話をするとともに、必要に応じてアドバイスなどを行ってください。

4 対象年限等

(1) 異動

① 事務

- ・ 課長級以上 . . . 原則 2～3 年
- ・ 課長補佐級・主査級 . . . 原則 3 年
- ・ 主事級 . . . 原則 4 年

※採用時から中堅職員までの間は幅広い分野へ配置するとともに、職員の能力、適性、所属とのマッチングなども考慮しつつ、本庁と現場間の積極的な人事異動を進めます。

その後の人事異動については、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を行ってもらえるような配置を行っていきます。

(大卒程度の新規採用職員の異動年限)

原則 3 年 (上限 4 年) とする。(平成 19 年度新規採用者から適用)

※この年限は、平成 15 年度～平成 18 年度に採用された職員についても、本庁・出先間の異動ルール中であれば適用される。

(高卒程度の新規採用職員の異動年限)

原則 4 年 (上限 5 年) とする

② 技術

原則として、事務に準じますが、職種や業務に応じて個別に判断します。

なお、職域拡大を図るため、事務分野との人事交流や職種間の交流人事についても行っていきます。

(2) 昇任

① 事務

イ 課長級以上

ポスト補充を基本とし、58 歳以下(平成 21 年度末年齢)の昇任対象者から選抜

※組織のスリム化のため、昨年度に引き続き、厳正な昇任管理を行います。

【昇任対象者】

- | | | |
|-------|-------------------|-----------------------|
| 〈部長級〉 | 次長級在級原則 3 年以上の者 | (原則平成 19 年度以前の次長級任用者) |
| 〈次長級〉 | 課長級在級原則 5 年以上の者 | (原則平成 17 年度以前の課長級任用者) |
| 〈課長級〉 | 課長補佐級在級原則 5 年以上の者 | (原則平成 17 年度以前の補佐級任用者) |

ロ 課長補佐級

職制の見直し状況や、昇任対象者数等を踏まえつつ、引き続き、厳正な昇任管理を行います。

【昇任対象者】

- | |
|--|
| 平成 21 年度末年齢 58 歳以下の者で、主査級在級原則 8 年以上の者
(原則平成 14 年度以前の主査級任用者) |
|--|

ハ 主査級

主査級昇任考査合格者及び第3類選考合格者を任用する。

※第3類選考対象者：45歳以上58歳以下の者

※第3類選考については、組織上の必要性を基本としつつ、ベテラン職員のモラル向上やこれまで培ってきた知識・経験の一層の活用といった観点も踏まえた昇任管理を行います。

②技術

一般行政職における昇任に必要な在級年数等を踏まえながら、ポストの必要性、役付比率、将来の職階構成、職種間バランス等を考慮しつつ、長期的展望に立った育成型・選抜型の昇任管理を行います。

5 人事異動の時期

(1) 役付職員発令日 4月1日(木)

※発令日については、現時点での予定

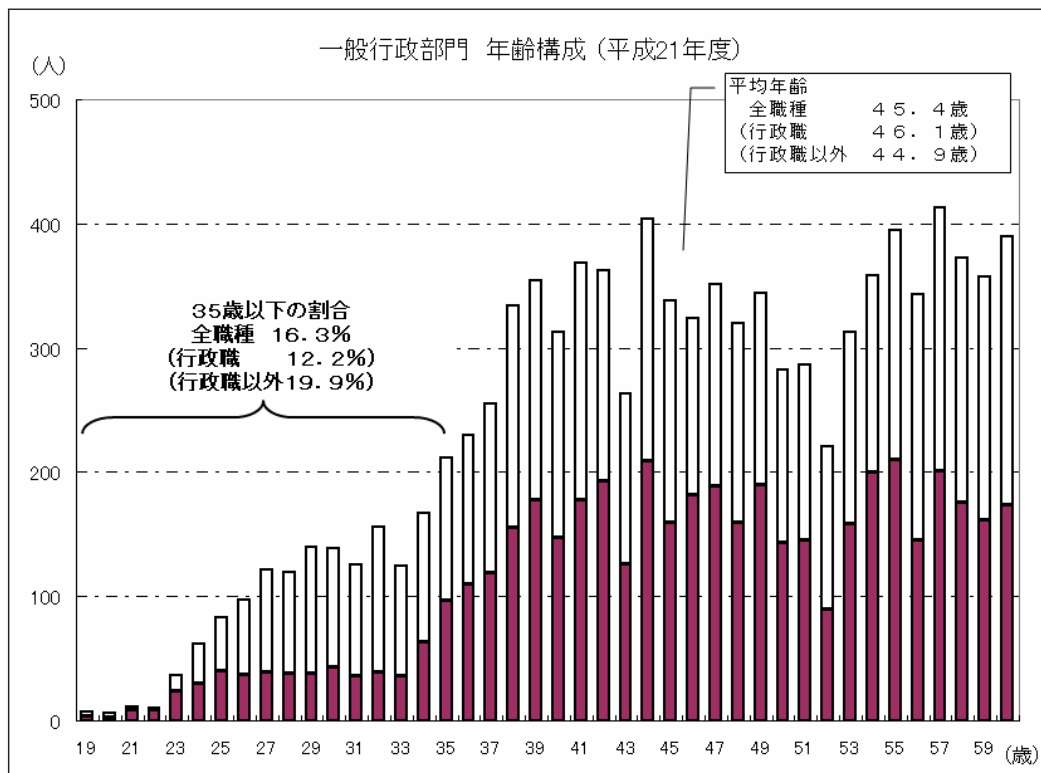
(2) 一般職員発令日 役付職員発令日より2週間程度後(団体派遣者については4月1日)

※副主査発令は役付職員異動日付けとしますが、異動については、一般職員発令日に行うこととします。

6 データ集

(1) 職員構成等

● 職員の年齢構成（※警察、府立学校、派遣を除く）



● 管理職・役付比率の推移

(単位：%)

年度	10	17	18	19	20	21
役付比率 (管理職比率)	39.0 (7.4)	44.6 (7.9)	50.8 (7.9)	49.6 (7.2)	50.7 (7.0)	51.5 (6.7)
事務	48.1 (8.7)	55.6 (9.6)	56.0 (9.6)	53.9 (8.6)	54.1 (8.4)	54.7 (8.0)
技術等	33.4 (6.2)	37.7 (6.8)	45.9 (6.3)	45.6 (5.8)	47.6 (5.7)	48.5 (5.4)

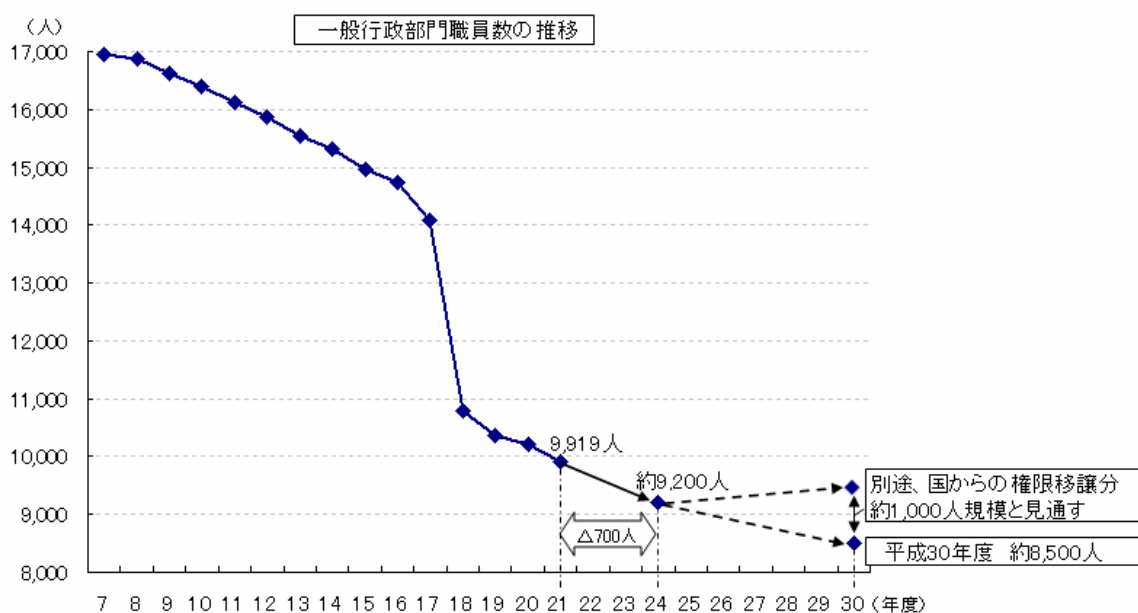
(注) 1 知事部局。(平成19年度は団体派遣等を除く数値)

2 平成18年度以降は、府立の病院の地方独立行政法人化に伴い、病院職員を除いた数値。

3 管理職比率とは、全職員に占める課長級以上の職員の割合。

役付比率とは、全職員に占める主査級以上の職員の割合。

●一般行政部門における職員数の削減状況



●H21 年度末定年退職者数（行政職、派遣者含む全部局）（11月1日現在）

職階	本庁人数	出先人数	計
部長級	9人	3人	12人
次長級	8人	9人	17人
課長級	13人	34人	47人
課長補佐級	6人	59人	65人
主査級	7人	55人	62人
主事級	4人	55人	59人
計	47人	215人	262人

※派遣者を含む、全部局

●女性役付職員の状況

年度		17	18	19	20	21
女性の役付職員数 (単位：人)	全職種	808	590	522	573	645
	事務	207	225	203	223	262
役付職員に占める 女性職員の割合 (単位：%)	全職種	13.0	10.6	11.3	12.1	13.6
	事務	6.9	7.5	8.3	9.2	10.9

注) 知事部局（平成19年度は団体派遣等を除く数値）

平成18年度以降は、府立の病院の地方独立行政法人化に伴い、病院職員が除かれた数値。

●女性職員の複数配置の状況

年度	17	18	19	20	21
女性が複数配置されている所属数	217	214	221	213	206
達成率 (%)	86.5%	88.4%	92.5%	89.1%	89.2%
女性が複数配置されていない所属数	34	28	18	26	25
職員数が10人以上の所属数	251	242	239	239	231

注) 一般行政部門

(2)昇任状況

●トップ昇任表

<平成21年度当初 トップ昇任表(医師除く)>

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級
事務	H17 次長級 昇任者 (4年)	H15 課長級 昇任者 (6年)	H16 補佐級 昇任者 (5年)	H13 主査級 昇任者 (8年)	32歳
技術	H17 次長級 昇任者 (4年)	H16 課長級 昇任者 (5年)	H16 補佐級 昇任者 (5年)	H13 主査級 昇任者 (8年)	33歳

●昇任数推移表

【行政職】

・課長級

年度	17	18	19	20	21	22
昇任数	67	53	60	55	47	—
昇任対象者数	502 (426)	543 (389)	513 (361)	456 (324)	414 (302)	410 (316)
昇任率	13.3 (15.7)	9.8 (13.6)	11.7 (16.6)	12.1 (17.0)	11.4 (15.6)	—

・課長補佐級

年度	17	18	19	20	21	22
昇任数	102	85	96	81	74	—
昇任対象者数	1098 (1046)	1105 (970)	1112 (968)	1028 (899)	965 (839)	951 (822)
昇任率	9.3 (9.8)	7.7 (8.8)	8.6 (9.9)	7.9 (9.0)	7.7 (8.8)	—

(注) 1 各年度とも当初定期人事異動時における昇任数。

2 昇任対象者数については、H16~17年度は、上段が年度末年齢57歳以下、
()内が年度末年齢56歳以下。

H18~22年度は、上段が年度末年齢58歳以下、()内が年度末年齢56歳以下

・主査級

＜主査級昇任数（事務）の推移＞ (単位：人)

年度		17	18	19	20	21	22
事務	1類	20	19	20	17	15	13
	2類A	69	72	71	75	70	68
	2類B	16	17	16			
	小計	105	108	107	92	85	81
	3類	9	8	8	35	36	—
	合計	114	116	115	127	121	—

- (注) 1 警察を除く。
 2 各年度とも当初定期人事異動時における昇任数。
 3 平成22年度の数值は、第43回主査級昇任考査合格者数（警察を除く）。
 4 平成20年度以降の数值は、考査制度の改正に伴う類区分の見直し後の類区分（2類A・B⇒2類）による。

【技術職】

年度別昇任実績 (注) 各年度とも当初定期人事異動時における警察内異動を除く昇任数。

(単位：人)

年度	17	18	19	20	21
部長級	7	3	4	0	6
次長級	22	11	15	11	13
課長級	58	45	45	39	35
総括研究員級	6	1	7	6	9
課長補佐級	110	89	96	104	78
主査級	166	136	163	181	155
主任研究員級	15	8	13	19	10
合計	384	293	343	360	306

※ 平成18年度以降は、府立の病院の地方独立行政法人化に伴い、病院職員を除いた数値

(3) キャリアプランをサポートする制度の実施状況

● E-ボードシステムの求人登録実現率

《求人登録》

実施年度	求人を行った所属数	申込者のうち異動した職員数	実現数	実現率
H21当初実績	251所属	47名	10件	21.3%

※ E-ボードシステムについては、

<http://www.lan.pref.osaka.jp/102200/jinji/index.htm> を参照。

● FA制度の実施状況（平成21年度当初実績）

○ FA申込者 9名、実現者 7名