

平成22年度 定期人事異動方針案(概要版) ～地域主権時代におけるプロフェッショナルの育成を目指して～

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」、「前例に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

二. 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

三. 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。

四. 府政全般を見渡して

「担当ではないから分かりません」は聞きたくない。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

五. 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。大阪府知事 橋下 徹  
問題点をはぐらかす庁内役人用語は厳禁。

H22当初異動の考え方

1 幅広い視野と専門性を持つ行政サービスのプロフェッショナル育成

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、本庁と現場間の積極的な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。

- (1)現場重視の人事配置
  - ・ 毎年、異動者の15%を本庁から出先機関へ配置（現場重視） 等
- (2)幅広い視野を持ったスペシャリスト育成
- (3)これまでのキャリアを活かした得意分野での異動
  - ・ 庁内F A制度の実施【対象者等拡充】 等
- (4)ベテラン職員のもつノウハウの伝承
  - ・ キャリア研修の実施 等

2 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(必須研修制度の導入)
- ・ 若手職員の育成
- ・ 多様な人材からなる組織づくり

3 キャリアデザインをサポートする人事システムの整備

- ・ 若手職員に対するキャリアサポート面談の実施 ※詳細調整中
- ・ 大学院就学支援制度の創設 ※詳細調整中
- ・ 庁内ベンチャー制度の創設 ※詳細調整中

【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
- (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。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。

【昇任】(H21年度末年齢58歳以下)

- (1)事務
  - <部長級> 次長級在級原則3年以上の者
  - <次長級> 課長級在級原則5年以上の者
  - <課長級> 課長補佐級在級原則5年以上の者
  - <補佐級> 主査級在級原則8年以上の者
  - <主査級> 主査級昇任考査合格者及び第3類選考合格者
- (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。

異動方針の位置づけ

