

# 令和7年度 定期人事異動方針（概要版）

## 【令和7年度当初異動の考え方】

- 「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」（令和6年3月）に掲げた、基本理念やめざす組織像・職員像を踏まえ、以下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

・技術職員の職域拡大

→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

→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（専門領域の確立）

スペシャリスト  
（複数の専門領域を有する人材）

ライン職  
スタッフ職

→マネージャーとして  
専門性を活かしつつ組織を運営  
→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）
- ▶ 役職定年職員の知識・経験を活かすため公募

自律的なキャリア形成

<自身のキャリアビジョンを描き、見直す機会として活用>

・キャリアシート、キャリア面談等 職員自身が、これまでのキャリア、現在の健康状態や配慮要件を振り返った上で将来像を描き、自律的なキャリア形成を図る

<主体的なキャリアへの挑戦を支援>

- ・キャリアプラス制度 他所属の業務へ従事し自らが有するスキル活用と主体的なキャリア形成を支援
- ・キャリアクリエイト制度 直近の異動における配属先についての主体的なキャリア形成を支援
- ・職務分野エントリー制度 中長期的な視点で、希望する職務分野に軸足を置いたキャリア形成を支援

- ・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

## 人事評価結果の活用

評価結果の任用への反映等を通じ、職員の資質、能力及び執務意欲を向上

## 働きやすい職場環境等

- ・「働き方改革」の取組み  
柔軟な働き方が可能となるフレックスタイム制度やモバイル端末の導入によるテレワーク等を推進
- ・モチベーション、エンゲージメントの向上  
ポジティブな感情を伝え合う仕組みの構築や組織風土の醸成（「サンキューの日」等）
- ・「引継ぎ」を充実させるため、5開庁日前に内示を実施

## 多様な人材活用

- ・女性職員の活躍推進  
昇任意欲を向上する取組みを進めるとともに、女性職員を積極的に登用
- ・大阪市との交流  
大阪市との相互理解を進めるための人事交流を実施
- ・暫定再任用職員の活用  
高齢職員が現役時に培った知識、経験を活用
- ・外部人材の活用  
庁内では得難い高度な専門性を有する人材を任期付職員等の形態を活用して登用