

令和8年度 定期人事異動方針（概要版）

【令和8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。

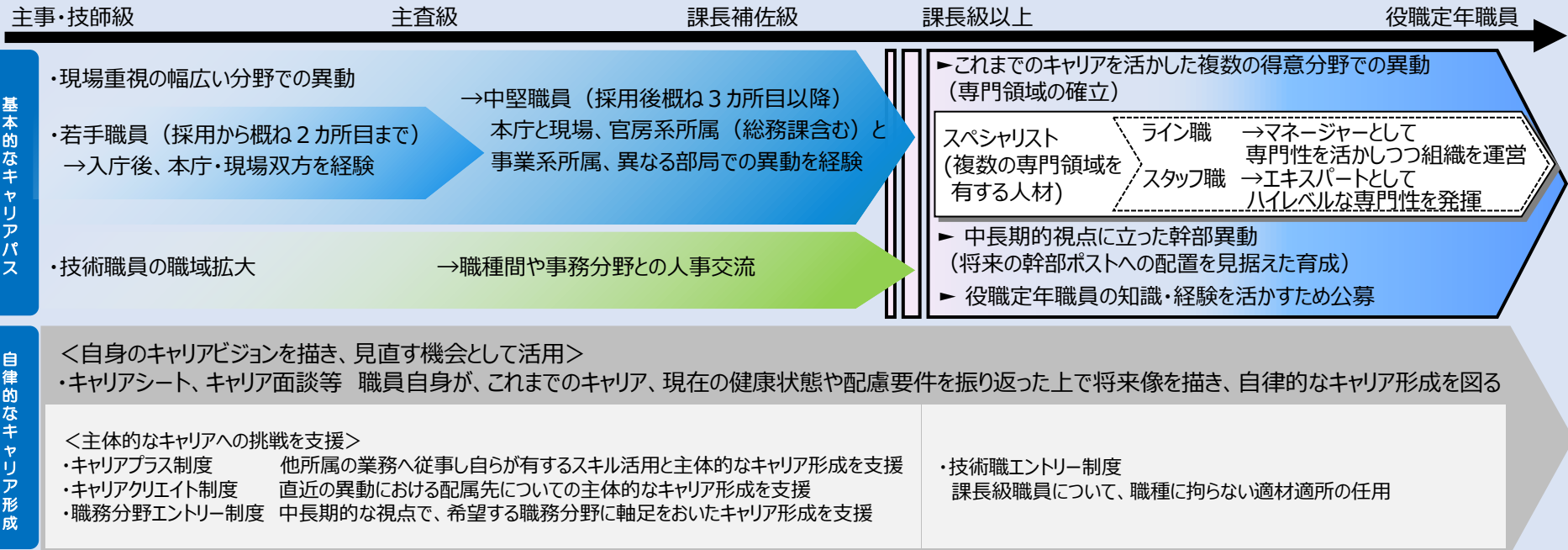
【異動】

- ・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 》



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
柔軟な働き方が可能となるフレックスタイム制度やテレワーク等の推進
- ・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