

基準制定 人事人第 239 号 令和3年12月27日
改 正 総務人第 244 号 令和4年4月1日

所 属 長 様

総 務 局 長

職員の所属間人事異動について

本市が直面する厳しい財政状況のもと、ますます高度化・複雑化する行政課題に的確かつ柔軟に対応するためには、限られた人材の士気、能力の向上が重要である。

平成 23 年度から 5 年間の所属間人事異動については、市政を多角的に見つめることのできる人材と、特に高度な専門性が必要な職域での専門性の高い人材との双方をバランスよく育成することを基本的な観点とし、計画的な所属間人事異動を推進し、公務の円滑な運営の確保と市民サービスの一層の向上に資することを目的として実施し、平成 28 年度からの 6 年間の所属間人事異動については、平成 23 年度からの基準を基本的に維持しつつ、新規採用者の人材育成の観点、育児中の女性職員の活躍推進の観点なども考慮した基準により実施することとし、同一所属での在籍年数が長期化している職員についても、所属間異動を積極的に行うこととしてきた。

今後 5 年間の所属間人事異動については、これまでの取り組みを踏まえ、平成 28 年度からの基準を基本的に維持しつつ、新規採用者の人材育成の観点などから、別紙基準により実施することとする。

各所属におかれては、引き続き、職員の士気、能力及び組織パフォーマンスの向上に資するよう、所属内における異動を積極的に推進するようお願いする。

○事務職員の所属間人事異動基準

1 事務職員について、採用後 10 年までの期間に、市政を多角的な視点から見つめることのできる人材と特に高度な専門性を有する人材をバランスよく育成する観点から、次に掲げる基準により、計画的に人事異動を行うものとする。

(1) ア 新規採用者については、採用後 4 年目から 7 年目の間に、原則として所属間人事異動を行う。

イ 特に高度な専門性が必要な職域については、資質のある者を同一業務に相当期間経験させるなど専門性の高い人材の養成を図るため、上記アにかかわらず総務局と別途協議を行うこととする。また、区において市民活動を支援しうる人材を養成するために必要がある場合も同様の取扱いとする。

(2) 採用後 8 年目から 10 年目までのうち、所属間人事異動を経験していない者を対象者とし、毎年その 5 分の 1 を目途として行う。

(3) 採用後 7 年目から 10 年目までのうち、所属間人事異動を経験している者を対象者とし、毎年その 10 分の 1 を目途として行う。

(4) 前 3 号に掲げる対象者からは次に掲げる者を除外する。

ア 休職、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業の承認を受けている者は除く。）、自己啓発等休業、勤務停止、介護休暇、看護欠勤、妊娠中及び出産後 1 年未満の者。

イ 採用後 3 年未満の者及び所属間人事異動後 3 年未満の者

(5) 前号に規定する者の他、所属間人事異動を行うことが適当でないと総務局長が認める者についても、所属間人事異動の対象としない。

(6) 職員は、本項の所属間人事異動の対象期間の間に、原則として局・区の双方の職場を経験するものとする。

2 職員が採用後 20 年までの間に、識見の養成やこれまで培ってきた分野の知識・能力を更に発展させる観点から、次に掲げる基準により、前項に定める異動と同時に所属間人事異動を行うものとする。

(1) 採用後 11 年目から 15 年目までの者のうち、所属間人事異動を経験していない者を対象者とし、毎年その 5 分の 1 を目途として行う。

(2) 採用後 11 年目から 20 年目までのうち、前号の対象となるものを除き、毎年その 10 分の 1 を目途として行う。

(3) 採用後 20 年を経過した者のうち、所属間人事異動を経験していない者についても、積極的に所属間人事異動を行うものとする。

(4) 前 3 号に掲げる対象者からは次に掲げる者を除外する。

ア 休職、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業の承認を受けている者は除く。）、自己啓発等休業、勤務停止、介護休暇、看護欠勤、妊娠中及び出産後 1 年未満の者。

イ 所属間人事異動後 4 年未満の者

(5) 前号に規定する者の他、所属間人事異動を行うことが適当でないと総務局長が認める者についても、所属間人事異動の対象としない。

(6) 本項の所属間人事異動先については、未経験の所属だけでなく、これまでの知識・能力を更に発展させる観点から経験した所属も対象とする。

3 前2項に定める基準のほか、転居による通勤距離の大幅な変更、結婚、その他特別の事情（本人の能力発揮に対する配慮等も含む）により、他の所属に配置換えを行うことが適当と認められる場合について、所属間人事異動を行う。また、心の健康問題をかかえている職員について、医学的見地から人事異動を行うことが望ましいと総務局長が認める者は、所属間人事異動の対象とする。

4 所属間人事異動にあたっては、次に掲げる事項を勘案し実施する。

(1) 通勤については個々事情に応じ考慮する。

(2) 各所属の職員構成、級別構成、年齢構成等の均衡化に努める。

(3) 原則として4月中に実施する。

(4) 本人に対する内示は、発令日の2日前の午前中に完了するよう努める。

(5) 各所属は、職員の個々具体の事情などについて総合的に判断するため、十分なヒアリングを事前に実施するものとする。

(6) 総務局は各所属と十分連携を図るものとする。

5 本基準による所属間人事異動の実施期間は、当面5年間とする。

○技術職員の所属間人事異動基準

- 1 技術職員について、広範かつ豊富な行政的知識・経験・技術を養成するという人材育成、技術職の一体性の観点から所属間人事異動を経験し、幅広い経験を積み重ねることを目的として、次に掲げる基準により、計画的に所属間人事異動を行うものとする。
 - (1) 採用後 5 年目から 10 年目までを対象者として次のとおり行う。
 - ア 土木、建築、機械、電気職は、毎年その 20 分の 1 を目途として行う。
 - イ その他の技術職は、実態に応じて若干名とする。
 - (2) 前号に掲げる対象者からは次に掲げる者を除外する。
 - ア 休職、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業の承認を受けている者は除く。）、自己啓発等休業、勤務停止、介護休暇、看護欠勤、妊娠中及び出産後 1 年未満の者。
 - イ 採用後 4 年未満の者及び所属間人事異動後 3 年未満の者
 - (3) 前号に規定する者の他、所属間人事異動を行うことが適当でないと総務局長が認める者についても、所属間人事異動の対象としない。
- 2 前項に定める所属間人事異動のほか、職員が採用後 20 年までの間に、識見の養成やこれまで培ってきた分野の知識・能力を更に発展させる観点から、次に掲げる基準により、前項に定める異動と同時に所属間人事異動を行うものとする。
 - (1) 採用後 11 年目から 20 年目までを対象者とし毎年行う。
 - (2) 前号に掲げる対象者からは次に掲げる者を除外する。
 - ア 休職、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業の承認を受けている者は除く。）、自己啓発等休業、勤務停止、介護休暇、看護欠勤、妊娠中及び出産後 1 年未満の者。
 - イ 所属間人事異動後 4 年未満の者
 - (3) 前号に規定する者の他、所属間人事異動を行うことが適当でないと総務局長が認める者についても、所属間人事異動の対象としない。
- 3 前 2 項に定める基準のほか、転居による通勤距離の大幅な変更、結婚、その他特別の事情（本人の能力発揮に対する配慮等も含む）により、他の所属に配置換えを行うことが適当と認められる場合について、所属間人事異動を行う。また、心の健康問題をかかえている職員について、医学的見地から人事異動を行うことが望ましいと総務局長が認める者は、所属間人事異動の対象とする。
- 4 各専門ごとに関係所属間の調整を十分はかった上、実施する。
- 5 専門性を考慮しこれまでの知識・能力を更に発展させる観点や、職場・職域が限られていることを考慮し、未経験の所属だけでなく、経験した所属も対象とする。

- 6 所属間人事異動にあたっては、次に掲げる事項を勘案し実施する。
- (1) 通勤については個々事情に応じ考慮する。
 - (2) 各所属の職員構成、級別構成、年齢構成等の均衡化に努める。
 - (3) 原則として4月中に実施する。
 - (4) 本人に対する内示は、発令日の2日前の午前中に完了するよう努める。
 - (5) 各所属は、職員の個々具体の事情などについて総合的に判断するため、十分なヒアリングを事前に実施するものとする。
 - (6) 総務局は各所属と十分連携を図るものとする。
- 7 本基準による所属間人事異動の実施期間は、当面5年間とする。

○福祉職員の所属間人事異動基準

- 1 福祉職員について、広範かつ豊富な行政的知識・経験・技術を養成するという人材育成、福祉職の一体性の観点から所属間人事異動を経験し、幅広い経験を積み重ねることを目的として、次に掲げる基準により、計画的に所属間人事異動を行うものとする。
 - (1) ア 新規採用者については、採用後4年目から10年目の間に、原則として所属間人事異動を行う。
イ 特に高度な専門性が必要な職域については、資質のある者を同一業務に相当期間経験させるなど専門性の高い人材の養成を図るため、上記アにかかわらず総務局と別途協議を行うこととする。
 - (2) 前号に掲げる対象者からは次に掲げる者を除外する。
ア 休職、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業の承認を受けている者は除く。）、自己啓発等休業、勤務停止、介護休暇、看護欠勤、妊娠中及び出産後1年未満の者。
イ 採用後3年未満の者及び所属間人事異動後3年未満の者
 - (3) 前号に規定する者の他、所属間人事異動を行うことが適当でないと総務局長が認める者についても、所属間人事異動の対象としない。
- 2 前項に定める所属間人事異動のほか、職員が採用後20年までの間に、識見の養成やこれまで培ってきた分野の知識・能力を更に発展させる観点から、次に掲げる基準により、前項に定める異動と同時に所属間人事異動を行うものとする。
 - (1) 採用後11年目から20年目までを対象者とし毎年行う。
 - (2) 前号に掲げる対象者からは次に掲げる者を除外する。
ア 休職、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業の承認を受けている者は除く。）、自己啓発等休業、勤務停止、介護休暇、看護欠勤、妊娠中及び出産後1年未満の者。
イ 所属間人事異動後4年未満の者
 - (3) 前号に規定する者の他、所属間人事異動を行うことが適当でないと総務局長が認める者についても、所属間人事異動の対象としない。
- 3 前2項に定める基準のほか、転居による通勤距離の大幅な変更、結婚、その他特別の事情（本人の能力発揮に対する配慮等も含む）により、他の所属に配置換えを行うことが適当と認められる場合について、所属間人事異動を行う。また、心の健康問題をかかえている職員について、医学的見地から人事異動を行うことが望ましいと総務局長が認める者は、所属間人事異動の対象とする。
- 4 専門性を考慮しこれまでの知識・能力を更に発展させる観点や、職場・職域が限られていることを考慮し、未経験の所属だけでなく、経験した所属も対象とする。
- 5 所属間人事異動にあたっては、次に掲げる事項を勘案し実施する。

- (1) 通勤については個々事情に応じ考慮する。
- (2) 各所属の職員構成、級別構成、年齢構成等の均衡化に努める。
- (3) 原則として4月中に実施する。
- (4) 本人に対する内示は、発令日の2日前の午前中に完了するよう努める。
- (5) 各所属は、職員の個々具体の事情などについて総合的に判断するため、十分なヒアリングを事前に実施するものとする。
- (6) 総務局は各所属と十分連携を図るものとする。

6 本基準による所属間人事異動の実施期間は、当面5年間とする。