

報道機関配付資料 安城市

件名 令和8年4月1日付け人事異動について

令和8年3月24日

令和8年4月1日付け人事異動については、別紙のとおりです。

=====

問い合わせ 安城市役所人事課人事係
電話（直通）0566-71-2203



安城市は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。



安城市LINE
公式アカウント
友だち募集中

令和 8 年度人事異動方針

1 要旨

令和 8 年度は、第 9 次安城市総合計画が 3 年目を迎える年度であり、「安城こども BOOSTERS」をキャッチフレーズに、引き続き、こどもを核としたまちづくりの推進を図る。あわせて、市内でソフトボール及び近代五種の 2 種目が行われる、第 20 回アジア競技大会の運営支援や、スポーツを活かしたまちづくりの推進など、こどもや若者に夢と希望を与えることができる施策に、市を挙げて取り組んでいく。また、庁舎整備をはじめとした、本市が抱える様々な課題への対応と、各種施策を着実に推進する体制を整えるため、新たな組織や役職の設置、職員の増員等、適切な人員配置を行った。

人材登用においては、人事評価等をもとに、職員の能力や適性、意欲等を勘案した上で、積極的な管理監督職への登用を図った。

人事異動においては、様々な職場や業務経験を通して、多様性と専門性の観点から職員一人ひとりの能力開発を図るとともに、組織としての機能が最大限に発揮されるよう配慮している。

職員派遣においては、令和 7 年度に続いて国土交通省やソフトバンク株式会社への派遣を行うなど、様々な外部機関への派遣を引き続き積極的に行う。

今後も限られた人員で事務事業の進捗が効率的・効果的に図られるよう、職員一人ひとりが、一層の創意・工夫と情熱をもって職務にあたることとする。

2 異動方針

- (1) 第 9 次安城市総合計画が 3 年目を迎え、引き続き本市が抱える様々な課題への対応と各種施策を着実に推進するための体制を整える。
- (2) 適正かつ公正な人員配置を基本に、中長期的な事務事業量の増減及び喫緊の行政課題にも対応できる体制を整えるとともに、職員一人ひとりのワークライフバランスに配慮した柔軟な人員配置を行う。
- (3) 定年延長者がこれまでの経験を活かし、引き続き活躍できるよう、

必要に応じて新たな役職を設け、有用な人員配置を行う。

- (4) 採用後10年前後までの職員について、異なる分野で経験を積めるよう、事務事業に支障が生じない範囲で積極的にジョブローテーションを実施する。
- (5) 女性職員の視点や能力などを政策形成や意思決定に活かすため、中長期的な展望に立って、積極的に人材登用、育成を図る。
- (6) 係長級への昇任は、人事評価等に基づき、管理監督職としてのマネジメント能力や人材育成能力が高く、将来の幹部候補として意欲と能力のある人材を積極的に登用する。
- (7) 課長級への昇任は、人事評価等に基づき、政策形成能力、人事管理能力、経営感覚等を有する人材を積極的に登用する。
- (8) 人材育成を図るための職員派遣や、行政課題への対応を図るための職員受入れを引き続き行う。

3 職員数

- (1) 令和7年4月1日現在の職員数 1, 266人
 (うち公益的法人等への派遣職員) (158人)
- (2) 令和7年度の退職者数 △34人
- (3) 令和7年10月1日付け新規採用職員数 +2人
- (4) 令和8年4月1日付け新規採用職員数 +66人
- (5) 令和8年4月1日現在の職員数 1, 300人
 (うち公益的法人等への派遣職員) (164人)

※公益的法人等…安城市社会福祉協議会、安城市農業振興協会、安城市子ども未来事業団
 安城市シルバー人材センター、安城市学校給食協会、
 愛知・名古屋アジア・アジアパラ競技大会組織委員会

4 退職者数

R7	区分	部長級	課長級	その他	合計
	定年	/		0人	0人
その他	0人	1人	33人	34人	
合計	0人	1人	33人	34人	
R6	区分	部長級	課長級	その他	合計
	定年	/		14人	14人
	その他	2人	0人	39人	41人
	合計	2人	0人	53人	55人

5 新規採用職員数

	事務職	技術職	保健師	保育士	労務職	合計
R8.4.1	29人	7人	3人	24人	3人	66人
R7.10.1	2人	0人	0人			2人
R7.4.1	39人	4人	4人	25人	1人	73人

6 異動者数

	部長級	課長級	課長補佐級	係長級	主査級以下	労務職	合計
R8.4.1	16人	26人	27人	97人	199人	6人	371人
R7.4.1	12人	29人	27人	96人	204人	1人	369人

※ 参考（過去の異動者数）

令和 6年4月 389人、令和 5年4月 341人、令和 4年4月 353人、
令和 3年4月 266人、令和 2年4月 303人、平成31年4月 299人

7 昇格者数

()…うち女性

	部長級	課長級	課長補佐級	係長級	合計
R8.4.1	5人(0)	9人(0)	12人(5)	18人(6)	44人(11)
R7.4.1	5人(1)	8人(1)	16人(6)	27人(8)	56人(16)

※ 参考（過去の昇格者数）

令和 6年4月 68人、令和 5年4月 66人、令和 4年4月 64人、
令和 3年4月 36人、令和 2年4月 58人、平成31年4月 46人

8 主な異動の特色

- (1) 職員数は、令和7年4月1日と比較し、34人増の1,300人となった。
- (2) 退職者数は、令和6年度と比較し、21人減の34人となった。令和5年度から段階的に定年が延長されていることを踏まえ、定年退職を除いて比較しても7人減となった。なお、部課長級職員の退職者は、課長級の1人である。
- (3) 新規採用職員数は、令和7年4月1日と比較し、7人減の66人となった。昨年度に引き続き、新規事業への対応や職員のワークライフバランスへの配慮に加え、定年延長者同数を補充し、世代交代を円滑

に進めるために必要な人数を採用している。特に、人材確保が困難な土木技術職においては、社会人経験者採用で通年募集を導入するなど採用活動を強化した結果、6人の採用に至っており、専門知識を発揮できるよう適切な人員配置を行った。なお、退職による職員の欠員等に柔軟に対応するため、令和6年度から10月採用を実施しており、令和7年10月1日の新規採用職員数は2人であった。

- (4) 異動者数は、令和7年4月1日と比較し、2人増の371人となった。
- (5) 係長級以上の昇格者数は、令和7年4月1日と比較し、12人減の44人となった。そのうち、女性の昇格者は11人となった。
- (6) 定年延長者の中でも特に、部長職経験者の長年の行政経験・専門知識は、市政運営にとって重要であり、継続的な活用が組織にとって有用であることから、政策調整や後進育成に貢献できる役職として「調整官」（非管理監督職）を新設した。
- (7) 庁舎整備については、基本構想の策定を令和8年度に終え、翌令和9年度に基本計画を策定する予定としている。これらの業務を適切かつ円滑に遂行するため、組織改正により、庁舎整備室を廃止して「庁舎整備課」を創設し、「庁舎整備課長」を配置したとともに、担当職員を増員した。
- (8) 老朽化した市民会館をはじめとした、文化施設やスポーツ施設などの公共施設の適正管理については、長期的な視点による在り方の検討や、様々な合意形成に向けた調整など、多岐に渡る業務の増加が見込まれるため、所管する資産経営課に担当職員を増員した。
- (9) 職員派遣においては、特に若手職員の意識改革や政策的知見の習得を目的とした人材育成の観点から、国土交通省や愛知県への派遣を引き続き行う。また、職員民間企業派遣研修として、先端デジタル技術やデータの利活用に優れ、従業員エンゲージメントに関する先進的な取組を行っているソフトバンク株式会社への派遣も引き続き行う。

さらに、9月に開催する第20回アジア競技大会について、市内で行われるソフトボール及び近代五種を適切かつ円滑に運営するため、新たに、公益財団法人愛知・名古屋アジア・アジアパラ競技大会組織委員会へ、会場管理等の役割を担う職員を派遣する。