令和８年11月４日
総務部

令和９年度　定期人事異動方針

総務部人事課

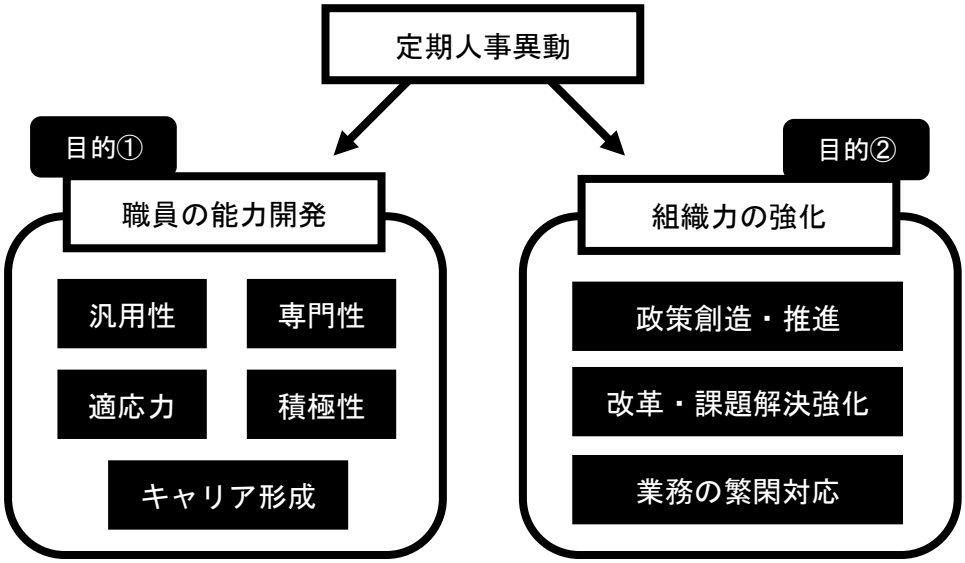
１　「定期人事異動方針」について

（１）定期人事異動方針とは

「定期人事異動方針」は、年度当初の定期人事異動等について、基本的な考え方を示すものです。以下の方針に基づき、少数精鋭による市民サービス向上に向け、定期人事異動等を実施します。

なぜ定期人事異動をするのか？

定期人事異動は、以下の２つの目的で実施します。



（２）業務の繁閑に合わせた人事異動

４月の定期人事異動を基本とし、業務の繁閑に合わせた異動も必要に応じて臨機に実施します。

（３）定員管理の考え方

職員配置については、所属における超過勤務状況、休暇取得状況、職員の経験年数等を考慮して、適正な配置を行います。

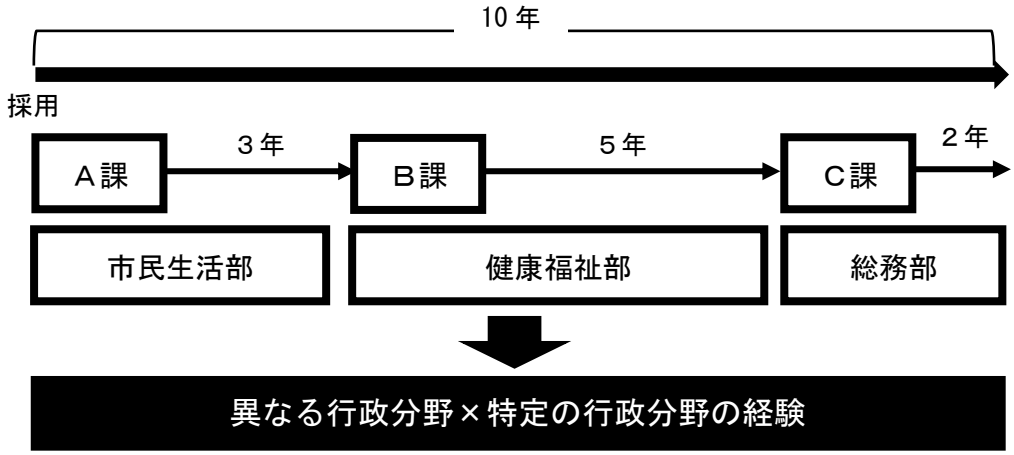
２　職員区分別の人事異動の考え方

①採用から 10 年程度までの職員（職務の級が３級まで）

汎用的知識（どの部署でも必要とされる知識）及び専門的知識やスキルを習得するため、在課（室）３年から５年を人事異動の基本とし、複数所属の経験を積み、幅広い視野や多様な経験を積むことができる人員配置を行います。

ただし、民間企業等で一定期間勤務していた経験がある者等については、このとおりにならないことがあります。

ジョブローテーションのイメージ

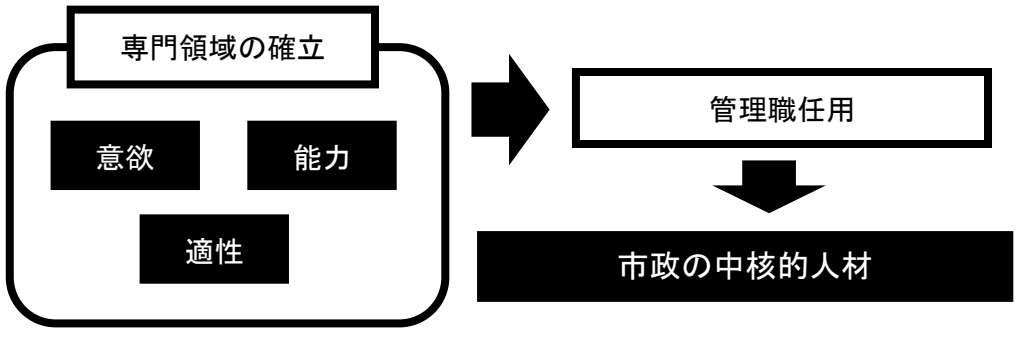


②中堅指導職員（職務の級４級）

専門領域の確立を目的とした人事配置を基本とします。

職員の意欲や能力、適性を見極めながら複数の行政分野を経験させるなど、将来の人員体制と管理職任用を見据え、高い専門性や幅広い視野を持つ市政の中核人材の育成につながる人員配置を進めます。

人材育成のイメージ

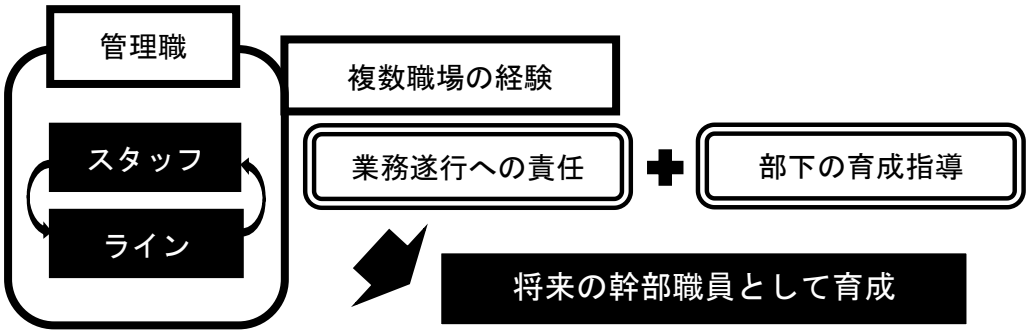


③管理職員（職務の級５級以上）

市民本位の改革・政策創造に大胆にチャレンジし、職員の育成や所属の業務運営に指導力を発揮できる人材を登用します。

複数職場を経験することにより、将来の幹部職員として力が発揮できる資質の養成にも配意します。また、職階及び処遇（勤務条件）に応じた業務遂行への責任と部下の育成指導等への注力を求めます。

人材育成のイメージ



④専門（有資格）職種及び専門性の高い業務に従事する職員

当該職種のスペシャリストとして、能力実証を通じて、その適性や業務指導力を個別に判断し、人員配置及び管理職任用を行い、業務上のリーダーとなれるよう戦略的に人材育成を行います。

また、スペシャリストとして業務スキルを向上するため、専門分野における長期の配属も可能とします。

⑤再任用職員（暫定再任用職員及び定年前再任用短時間職員）

前年度の業務の達成度や意欲を踏まえ、後輩職員の模範となり、それらを継承できる人材であるかを厳格に判断した上で、任用します。

また、再任用職員の職責は、補助的業務を担うのではなく、これまで培ってきた知識や技術、経験を活かして市政に貢献することを共通認識とし、配属先については、退職以前の所属・職種にかかわらず全庁的な人員体制を踏まえ、決定します。

⑥役職定年を経た職員

管理職等で活躍した経験を活かし、主任級職員として任用します。市民対応や、委員会答弁を始めとする議会対応、必要な資料作成など、所属職員の模範的な存在となるよう求めます。

　これまで培ってきた豊富な知識や経験を活かして貢献することを共通認識とし、配属先については、役職定年以前の役職・所属・職種にかかわらず全庁的な人員体制を踏まえ、決定します。

３　キャリアアップ申告制度

人事異動を通して、人材育成を行う上で、職員の意欲向上及び自主的な成長を促進することを目的に、人事課に自ら申告することで異動希望が実現できる「キャリアアップ申告制度」を実施します。

今後のキャリアを主体的に考えることは、自分がどうなりたいかだけでなく、携わる業務をどのようにしたいか、ひいては、どのような行政を目指すかを考えるきっかけに繋がります。対象要件に当てはまる職員は、積極的に制度を活用してください。

ただし、申告内容や組織体制等の事情により、希望する部署へ配属できない場合があります。

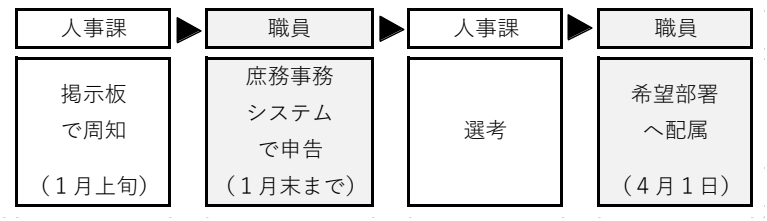
キャリアアップ申告の対象要件

以下の両方を満たす人を対象とします。

・在課３年以上の主任級以下の職員

・主体的にチャレンジしたい分野・業務を具体的に希望する職員

申告の手順（４　チャレンジ制度共通）



キャリアアップ申告に向けて準備すべきこと

キャリアビジョンを明確にして、申告しましょう。

（キャリアアップ申告までの考え方の例）

①将来、どのような守口市職員になりたいのかを考える。

②どのような業務に携わり、どのような経験をしたいのかを考える。

③その経験が積める所属はどこかを調べる。

④希望する所属に関する資料を読む、有用な資格取得等に向けた勉強をする。（※守口市職員資格取得助成金を積極的に活用してください。）

近年のキャリアアップ申告反映率

令和８年４月１日付異動　44.4%　　令和７年４月１日付異動　38.9%

４　チャレンジ制度

市が大胆に推進したい政策や新規事業に自らチャレンジしようとする意欲の高い職員を庁内公募する制度です。今年度の実施の有無等の詳細は、追ってお知らせします。

５　昇任管理

職員の意欲増進と組織の活力増大に向け、原則、以下の基準及び考え方に従って昇任管理を行います。

（１）昇任基準

共通要件
令和９年４月１日現在、59 歳未満の者

職階	最低基準要件	
理事級	部長級在級４年以上の者	直近２年間の人事評価総合得点が 2.5 以上
部長級	次長級在級２年以上の者	
次長級	課長級在級２年以上の者	
課長級	課長代理級在級２年以上の者	
課長代理級	主任級在級２年以上の者	
主任級	主査級在級２年以上の者 （ただし、組織の都合等に応じて上席主査も対象とする。）	
主査級	主査級昇任試験実施要領で別に定める。	

（２）各職階の昇任の考え方

職階	考え方
次長級	政策ないし懸案事項の是正解決に向け、部長を補佐し、部内各課を指導・助言できる職員を登用します。
課長級	将来の幹部職員候補として、キャリア形成に資する職員を登用します。個々人の能力と意欲を踏まえ、積極的に政策創造、事務改善改革、部下指導にリーダーシップを発揮できるかを厳格に評価し、適性のある職員を積極的に登用します。
課長代理級	将来の課長級候補者として適任者を精査し、登用します。
主任級	将来の管理職候補者として適任者を精査し、登用します。
主査級	主査級試験合格者を任用し、適材適所により配置します。

（３）多様な社会に対応するための多様な行政の実現

様々な行政課題を解決するためには、多角的な視点からアプローチすることが必要です。その取組みの一つとして、性別を問わず、能力と意欲のある職員を積極的に登用し、令和 13 年度までに 20%の女性管理職比率を目指します。

６　大阪府、国等への職員派遣

大阪府

　職員派遣の詳細は、追ってお知らせします。

国

　職員派遣の詳細は、追ってお知らせします。

その他

大阪広域環境施設組合	１名
飯盛霊園組合	１名
守口市門真市消防組合	２名
大阪府後期高齢者医療広域連合総務企画課総務グループ	１名

７　（参考）令和８年４月１日付定期人事異動

（１）　令和８年４月１日配置状況

職階	職員数	うち、女性
理事級	1	0
部長級	11	0
次長級	10	0
課長級	35	2
課長代理級	62	13
主任級	128	45
上席主査	75	31
主査	209	110
一般	35	25
再任用（フル）	16	6
任期付（フル）	26	23
合計	608	255

（２）　異動者数及び昇任者数

職階	異動者数	うち、昇任者数	昇任者のうち、女性
理事級	0	0	0
部長級	0	0	0
次長級	2	1	0
課長級	10	4	0
課長代理級	17	8	0
主任級	32	11	5
上席主査	9	0	0
主査	41	14	8
上記以外の職員	3	0	0
合　計	114	38	13

令和８年11月４日
選挙管理委員会事務局

統一地方選挙の日程について

地方公共団体の議会の議員及び長の選挙期日等の臨時特例に関する法律案の概要

○　国民の地方選挙に対する関心を高めること等を目的として、令和９年３月、４月又は５月に任期が満了することとなる地方公共団体の議会の議員又は長の選挙の期日を統一する。
※　昭和２２年以来、４年ごとに特例法の制定により実施。

○　統一対象となる任期満了選挙

【原則】令和９年３月１日から５月３１日までに任期が満了することとなる地方公共団体の議会の議員又は長の選挙※

※　２月２８日以前に選挙を行う場合や、９０日特例の規定により選挙を行う場合は、統一地方選挙として行う必要はない。

【任意】令和９年６月１日から１０日までに任期が満了することとなる地方公共団体の長の選挙

⇒　令和９年の統一地方選挙においては、およそ１，０００の選挙が実施される見込み。

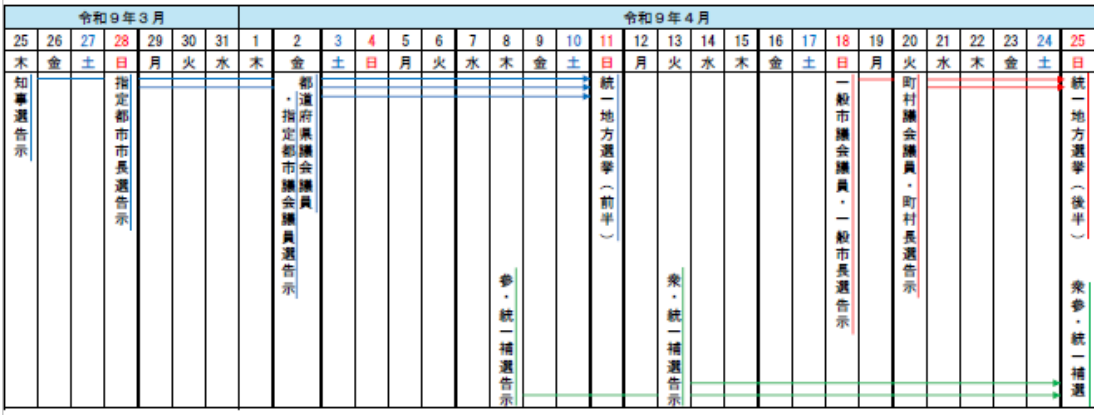
○　統一地方選挙の期日

(1)　都道府県及び指定都市の議会の議員及び長
・令和９年４月１１日（４月第２日曜日）

(2)　指定都市以外の市、特別区及び町村の議会の議員及び長
・令和９年４月２５日（４月第４日曜日）

※１　(1)の選挙に立候補した者は、関係地域において行われる(2)の選挙又は(2)と同日に行われる衆参・統一補選に立候補することができないものとする。
※２　寄附等の禁止期間を、上記の選挙期日の９０日前から当該選挙期日までとする。

○　令和９年統一地方選挙のスケジュール



総務省 HP より