

# 令和7年度第2回人事給与制度調査審議会資料

---

## 補足資料

# 給与制度見直しの方向性

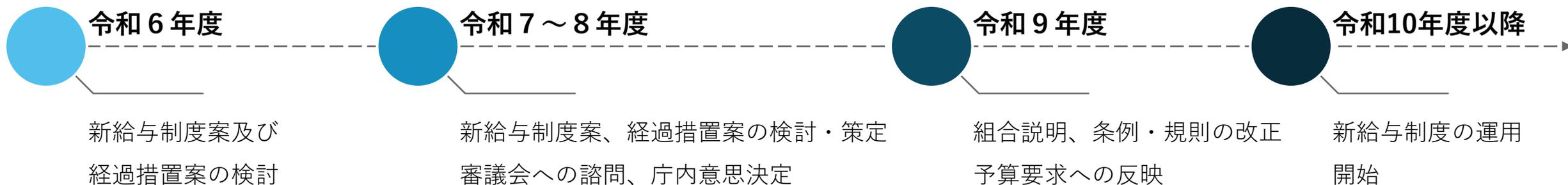
給与制度に関する岸和田市新行財改革プラン（令和5年3月策定）記載内容

## 給与制度の構造改革

≪取組≫ 「頑張った職員が報われる」給与制度の構築

- 地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等に基づき、人事・給与制度の適正化を進める
- 「年功的」で「横並び」の性格が強い給与制度を是正し、「頑張った職員が報われる」給与体系を構築する。
- 中間年齢層の給料水準を引き上げるため、関係する給与制度の見直しに取り組む。

取り組みのスケジュール（案）





# 府内類似団体との職階構成比較（一般行政職）

各市「令和5年度職員の給与定員管理等の状況」から抽出

国等級	職階	人数	割合	最高月給
9	部長	15人	1.61%	527,500円
8	次長	32人	3.44%	468,600円
7	課長	69人	7.42%	444,900円
6	課長代理	97人	10.43%	410,200円
5	-	-	-	-
4	係長	99人	10.65%	381,000円
3	主査	218人	23.44%	350,000円
2	一般職員	338人	36.34%	304,200円
1	一般職員	62人	6.67%	247,600円

国等級	職階	人数	割合	最高月給
8	部長・理事	19人	2.1%	468,600円
7	部次長	25人	2.8%	444,900円
6	課長・参事	91人	10.2%	408,200円
5	課長補佐・主幹	159人	17.8%	391,000円
4	係長・主査	354人	39.6%	384,200円
3	副主査	157人	17.6%	350,000円
2	係員	87人	9.8%	304,200円
1	係員	1人	0.1%	247,600円

国等級	職階	人数	割合	最高月給
8	部長	19人	2.2%	468,600円
7	次長	26人	3.2%	444,900円
6	課長	54人	6.6%	410,200円
5	課長代理	4人	0.5%	393,000円
4	係長	145人	17.7%	381,000円
3	副係長	25人	3.1%	350,000円
2	係員	496人	60.6%	304,200円
1	係員	50人	6.1%	247,600円

国等級	職階	人数	割合	最高月給
8,9	部長・理事	22人	3.3%	527,500円
7	課長・参事	93人	13.9%	444,900円
6	主幹	63人	9.4%	410,200円
5	担当長	93人	13.9%	393,000円
4	主査	65人	9.7%	381,000円
3	主任	138人	20.6%	350,000円
2	一般職員	187人	28.0%	304,200円
1	一般職員	8人	1.2%	247,600円

国等級	職階	人数	割合	最高月給
8	部長	16人	2.9%	470,000円
7	部次長	30人	5.4%	446,200円
6	課長	57人	10.3%	411,300円
5	課長補佐	68人	12.3%	394,000円
4	係長	88人	16.0%	382,000円
3	主任	131人	23.8%	351,000円
2	主事	134人	24.4%	305,200円
1	主事	27人	4.9%	249,400円

国等級	職階	人数	割合	最高月給
8	部長・理事	9人	2.1%	470,000円
7	次長	10人	2.3%	446,200円
6	課長・参事	30人	7.0%	411,300円
5	主幹	37人	8.6%	394,000円
4	副主幹	153人	35.6%	382,000円
3	主査	137人	31.9%	351,000円
2	主事	53人	12.3%	305,200円
1	副主事	1人	0.2%	249,400円

本市は特定の職階において類似団体と比較すると1等級高い格付となっていると考えられる。

# 本市の職制の特徴まとめ

## 高位の等級（課長補佐級以上）に位置づけられている職員の割合が多い

### ◆ 本市では、課長補佐級（国5級）以上の職員の割合が多い（40.5%）

※国（30.2%）や府内類似団体（23.8%）と比較して、職員の等級構成が上位層に偏っている

➤ 給与の最高到達額が高い職員の割合が多くなり、高齢層の給与水準が高くなる要因の一つとなる



✓ 課長補佐級の職責・役割を担っていないにもかかわらず、課長補佐級として格付される職員が多い可能性が高い



✓ 国や類似団体と比較して、非効率な職制・職階構成となっている可能性が高い

### 「地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」より抜粋

- ・「職員構成が上位級に偏っている」と判断されうるのかについて、国の5級と同等以上の級を「上位級」と位置付け、上位級に貼り付く職員の割合を国と比較する方法が考えられる。
- ・国や他の団体との比較・分析を行った上で、住民のより一層の理解と納得が得られるよう努力し、職員の給与について、徹底した説明責任を果たしていくことが求められる。

# 【参考】本市の各職階における職責・役割の定義

「岸和田市事務分掌規則」・「一般職の職員の給与に関する条例」から作成

給料表等級	職階	所掌事項・標準職務
市1級	部長	部長：上司の命を受け、所管事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。
	理事	理事：上司の命を受け、特に指定された重要な事務を掌理する。（出向者の職）
市2級	課長	課長：上司の命を受け、課に属する事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。
	参事	参事：上司の命を受け、特に指定された事務を掌理する。（※1）
市3級	主幹	上司の命を受け、特に指定された事務を掌理する。（※1）
市4級	担当長	担当長：上司の命を受け、課長を補佐し、担当に属する事務を掌理し、担当の事務に従事する職員を指揮する。
	担当監	担当監：上司の命を受け、特に指定された事務を掌理する。（役職定年者の職）
市5級	主査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の命を受け、特に指定されたものを掌理し、又は担当に属する事務に従事する。（※2）</li> <li>・担当に属する事務に従事する主査及び主任は、当該事務を掌理する担当長を補佐する。（※2）</li> </ul>
市6級	主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の命を受け、特に指定されたものを掌理し、又は担当に属する事務に従事する。（※2）</li> <li>・担当に属する事務に従事する主査及び主任は、当該事務を掌理する担当長を補佐する。（※2）</li> </ul>
市7級	職員	高度の知識経験を必要とする業務を行う職員の職務
市8級	職員	1等級から7等級までの項に掲げるもの以外の職員の職務

↑ ↓ 同じ

↑ ↓ 同じ

（※1）（※2）「参事と主幹」、「主査と主任」の所掌事項は職階が異なるにも関わらず同じ内容



各職階の職責や役割を明確にした上で、職責や役割に対応した職制を構築する必要がある。

# 【参考】主査～参事の等級を引き下げた場合の構成割合（一般行政職）

## 現状

市	国	現職階	人数	割合	累積割合	類団平均 (累積)
1級	8級	部長・理事	22 人	3.3%	3.3%	2.87%
2級	7級	課長	60 人	9.0%	17.2%	7.10%
		参事	33 人	4.9%		
3級	6級	主幹	63 人	9.4%	26.6%	16.00%
4級	5級	担当長	93 人	13.9%	40.5%	23.80%
5級	4級	主査	65 人	9.7%	50.2%	47.80%
6級	3級	主任	138 人	20.6%	70.8%	67.70%
7級	2級	職員	187 人	28.0%	98.8%	96.40%
8級	1級	職員	8 人	1.2%	100.0%	100%
		計	669 人			

類団と比較して高い

## 引き下げ後

市	国	新職階	人数	割合	累積割合	類団平均 (累積)
1級	8級	部長・理事	22 人	3.3%	3.3%	2.87%
2級	7級	課長	60 人	9.0%	12.3%	7.10%
		参事	39 人	5.8%		
3級	6級	主幹	57 人	8.5%	26.6%	23.80%
4級	5級	担当長	93 人	13.9%	40.5%	47.80%
5級	4級	主任	203 人	30.3%	70.9%	67.70%
6級	3級	職員	187 人	28.0%	98.8%	96.40%
7級	2級	職員	8 人	1.2%	100.0%	100%
		計	669 人			

類団と近い割合になる

# 本市の給与制度の特徴（1）

01

## 昇格時の昇給額が少ない

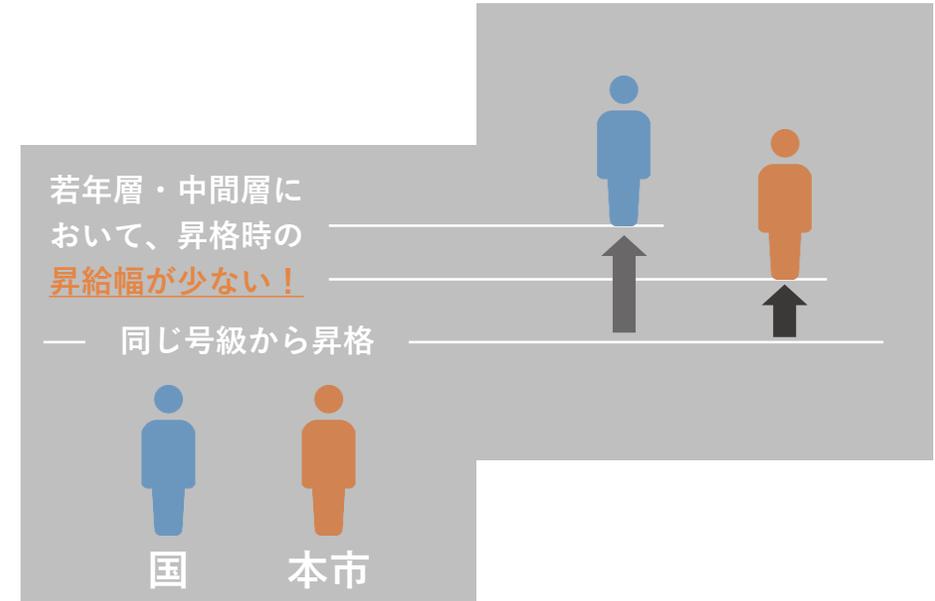
若年、中堅層が多い主任～主幹への昇給額は、

国家公務員水準の2～4割程度

【国家公務員、国家公務員水準に準拠した自治体の運用】

昇格時に一定額昇給

▶ 昇格を重ねる度に、国公水準の自治体との給与差が広がる

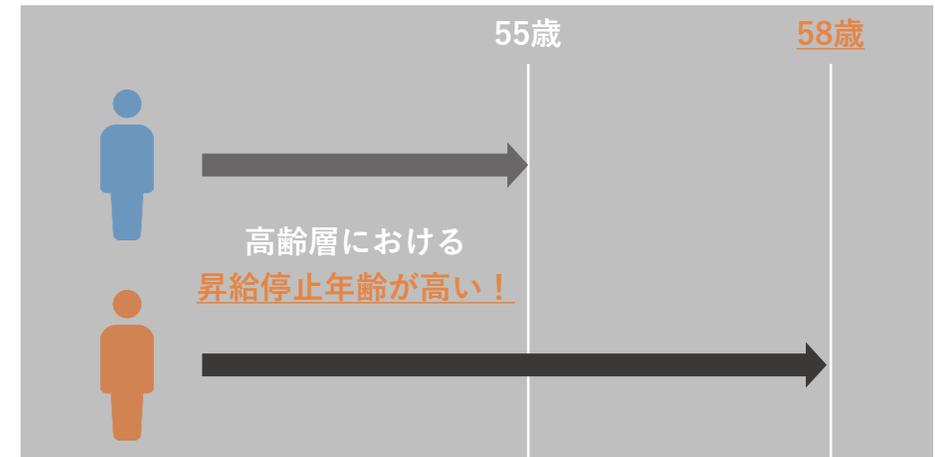


02

## 58歳を超えると昇給停止

【国家公務員、国家公務員水準に準拠した自治体の運用】

55歳を超えると昇給停止（成績優秀者のみ昇給）



# 本市の給与制度の特徴（2）

## 03 期末・勤勉手当の役職加算率が年齢で異なる

主任、主査、担当長において、国家公務員とは異なる年功的な差を設けている。

### 期末・勤勉手当の役職加算率

職階	一般職員	一般職員	主任	主査	担当長	主幹	参事・課長	部長
岸和田市	なし	なし	44歳以上：10% 44歳未満：5%			10%	15%	20%
職階	係員	主任 係員 (特に高度)	係長 主任 (困難)	係長 (困難)	課長補佐	課長補佐 (困難)	室長係員	室長 (困難)
・国家公務員 ・国公準拠の 自治体	なし	なし	5%	10%	10%	15%	15%	20%

## 【参考】昇格時の昇給額

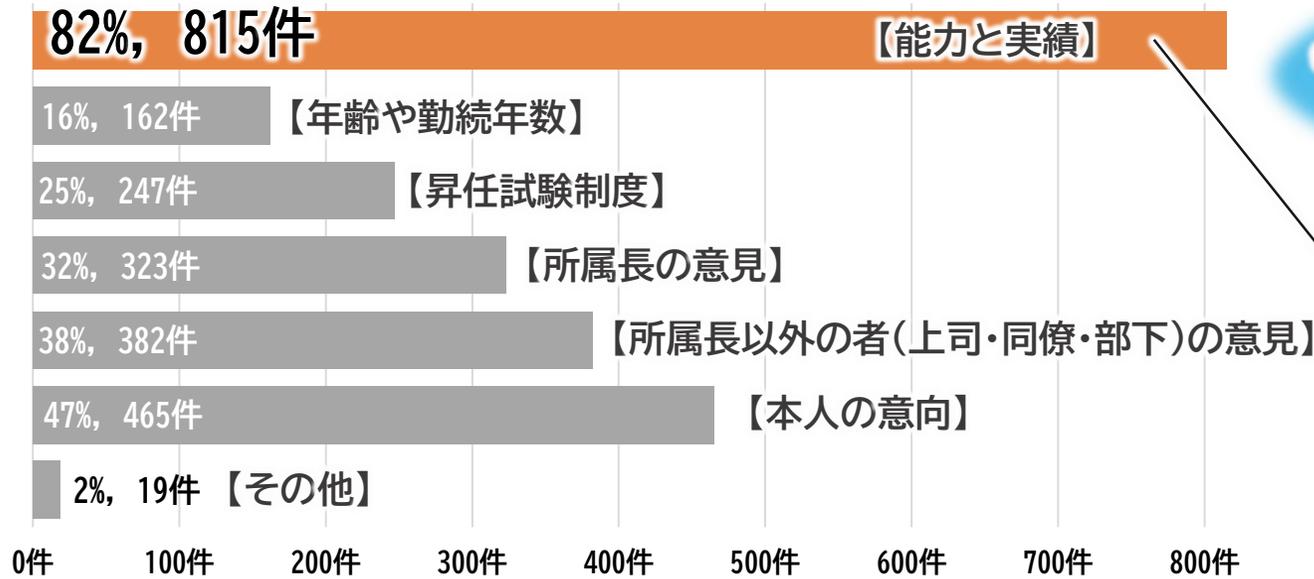
本市昇任時の職階	等級	昇格時の昇給額平均	
		岸和田市	国家公務員
課長 ≫ 部長	市2級⇒1級 (国7級⇒8級)	<u>13,050円</u>	<u>19,100円</u>
主幹 ≫ 課長 (参事)	市3級⇒2級 (国6級⇒7級)	<u>9,393円</u>	<u>21,767円</u>
担当長 ≫ 主幹	市4級⇒3級 (国5級⇒6級)	<u>4,547円</u>	<u>14,300円</u>
主査 ≫ 担当長	市5級⇒4級 (国4級⇒5級)	<u>4,509円</u>	<u>11,172円</u>
主任 ≫ 主査	市6級⇒5級 (国3級⇒4級)	<u>3,619円</u>	<u>16,957円</u>
職員 ≫ 主任	市7級⇒6級 (国2級⇒3級)	<u>2,037円</u>	<u>17,764円</u>

- ✓ 昇格メリットが薄い（特に中位～下位の職階）
- ✓ 昇格してもしなくてもあまり給与差が生じない
- ✓ 中間層の給与が、他市や国公と比較して低い水準となる



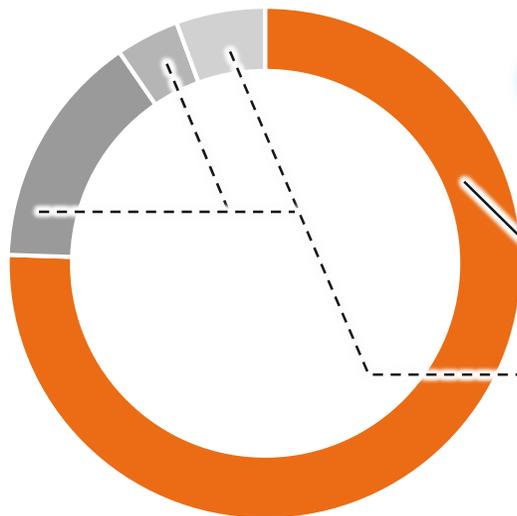
- ✓ がんばって昇格しようという意識・意欲につながりにくい
- ✓ 若手中堅層の人材確保の面からも不利になる可能性がある

# 本市の職制・昇任・昇格管理に対する職員の意識① (令和6年度職員意識調査より)



✓【Q9-1】昇任について、重視すべきは「能力と実績」と回答した職員の割合 (3つまで複数回答)

「能力と実績」を重視すべき およそ **82%**

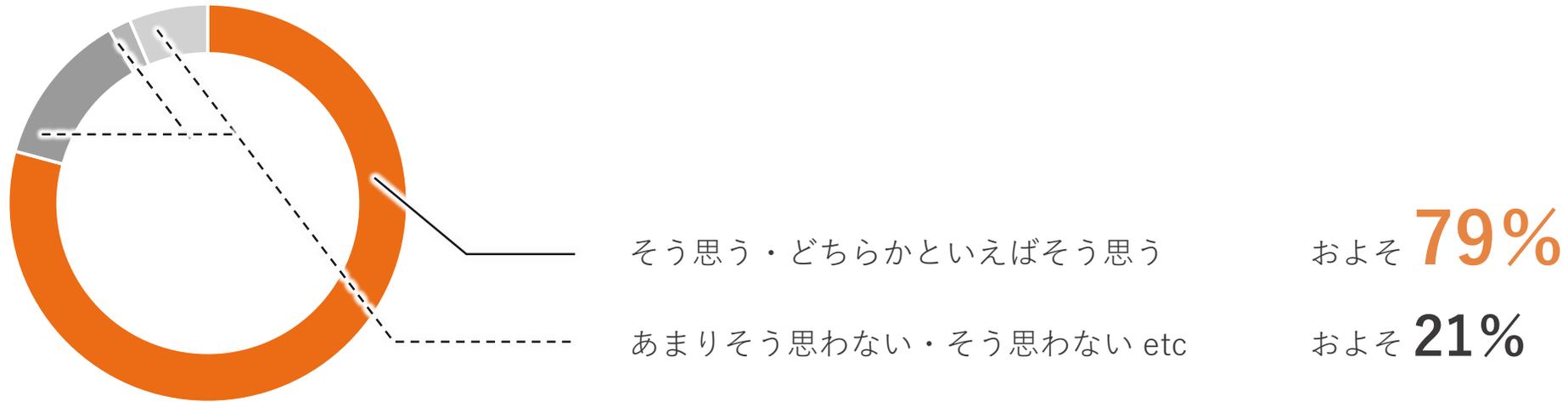


✓【Q9-2】本市の現在の昇任管理の在り方について、「より客観的かつ明確な基準があった方がよい」と回答した職員の割合

そう思う・どちらかといえばそう思う およそ **76%**

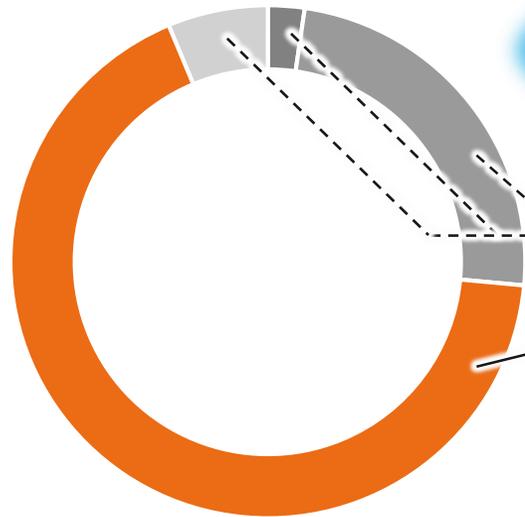
あまりそう思わない・そう思わない etc およそ **24%**

- ✓ 【Q9-4】本市の職制について、  
「異なる職階であるにも関わらず、役割や職責の違いが不明確なケースがある」  
と回答した職員の割合



# 本市の職制・昇任・昇格管理に対する職員の意識③ (令和6年度職員意識調査より)

✓【Q10-1】 職員の能力や実績が適切に処遇（昇格、昇給、期末勤勉手当、管理職手当等）に反映されていると思いますか？



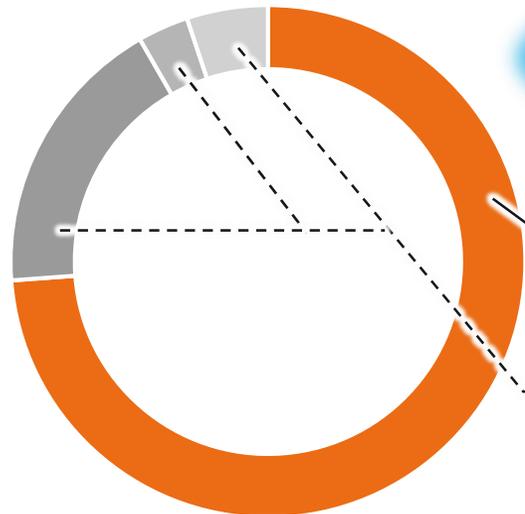
そう思う・どちらかといえばそう思う

およそ **33%**

あまりそう思わない・そう思わない etc

およそ **67%**

✓【Q10-2】 職員の能力や実績を今よりも処遇（昇格、昇給、期末勤勉手当、管理職手当等）に反映させるべきだと思いますか？



そう思う・どちらかといえばそう思う

およそ **74%**

あまりそう思わない・そう思わない etc

およそ **26%**