

# 令和7年度第3回人事給与制度調査審議会資料

---

## 説明資料

### 【新職制案について】

1. 給料表の等級への格付けの適正化
2. 組織の簡素化・効率化と中間職の配置

# 1、給料表の等級への格付けの適正化

# ① 現職制における課題 (ア) 職制と給与

## 職制の「多面性」と「多様性」

- 職制は、給料表の等級と対応関係にあり、給与に密接に関連しているが、**組織の規模や構造、人事管理等**とも関係している（多面性）。
- 地方公共団体の組織の規模・構造や人事管理の運用は一樣ではなく、それに応じて**職制やその運用も多種多様**となっている（多様性）。

### 「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する研究会」（総務省 平成26年12月）

「市町村の規模は中核市から小規模団体まで様々であり、また、国や都道府県とは職務内容が異なっていることも踏まえつつ、**団体の規模や組織構成等に応じた適正な給料表の級数・構造等**とともに、それに対応した給与水準などを分析・検討していくことも考えられる。」

## 職制と給与決定原則

- 他方、地方公共団体の給与の制度や水準は、地方公務員法に定める給与決定原則に従う必要があり、職制とその運用に関しても、給与に関係する事項については、これらを順守することが求められる。

### 地方公務員法第24条第1項【職務給の原則】

「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。」

✓ **職務の複雑さ、困難さ**及び**責任の程度**に応じて、それぞれの給料表に定める職務の級に区分

### 地方公務員法第24条第3項【均衡の原則】

「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」

# ① 現職制における課題 (イ) 職務級の原則に反する運用

▶ 一部の職の格付けが、総務省が示す職務給の原則に反する運用（実質わたり）に相当する

国等級	岸和田市		国家公務員 本省
10級			課長 (特に重要)
9級			課長 (重要)
8級	部長	理事	室長 (困難)
7級	課長	<b>参事</b> 【課長補佐相当】	室長
6級	主幹		課長補佐 (困難)
5級	<b>担当長【係長相当】</b>		課長補佐
4級	<b>主査【主任相当】</b>		係長 (困難)
3級	主任		係長 主任 (困難)
2級	一般職員		主任 係員 (特に高度)
1級	一般職員		係員

国の本省と市町村の事務の内容や組織の規模・構造は大きく異なり、それに応じて最適な職制の構成も異なると考えられる

地方公務員の給与のあり方に関する研究会 報告書 (総務省 平成18年3月)

「(地方公務員の給与制度については) 国家公務員の給与制度を基本とすべきである。但し、これは、**国と地方公共団体の違いに基づく差異**とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、**画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。**」



▶ 他方、国は、給与適正化の観点から、地方公共団体の職制が、以下の基準（「実質わたり」）に該当する場合は、職務給の原則に反する不適切な運用であるとして、厳しく是正を求めている。

※「わたり」とは、給与決定にあたり、その職務に対応する旧よりも上位の級に格付け、給与を支給することをいう。

**総務省が示す「職務給の原則に反する運用（実質わたり）」の該当基準**  
(総務省調査平成22年1月19日 総務大臣政務官通知)

▶ 国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えている

- 国の**主任**に相当する職を**国4級**以上に格付 ⇨ 本市の**主査**が該当
- 国の**係長**に相当する職を**国5級**以上に格付け ⇨ 本市の**担当長**が該当
- 国の**課長補佐**に相当する職を**国7級**以上に格付け ⇨ 本市の**参事**が該当

## ② 前回改正案と審議会の意見

### ◆ 前回改正案 ➡ 職務給の原則に反する運用（実質わたり）に相当する部分を是正

国等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	
現状	職員	職員	主任	主査	係長相当 担当長	課長補佐相当 主幹	参事	課長	部長
前回改正案	副主事	主事	主任	係長相当 担当長	課長補佐相当 統括担当長 副主幹	課長補佐 主幹	課長	部長	
8級制の標準的な職制	係員	係員 (高度)	主任級	係長級	課長補佐級	課長級	次長級	部長級	

注: 現状と前回改正案の比較において、5級の「係長相当」が4級の「係長相当」に、6級の「課長補佐相当」が5級の「課長補佐相当」に格下げされている。また、7級の「参事」が6級の「課長補佐」に格下げされている。8級制の標準的な職制では、7級の「次長級」が6級の「課長級」に格上げされている。赤い矢印は格付けの変更を示している。また、「不一致」という注釈は、7級の「課長」と「次長級」の間に格付けのずれがあることを示している。



### ◆ 審議会の意見

- 主査、担当長、主幹、参事の格付けを改正案のとおり見直すことは妥当
- 適正化を徹底する観点から、課長等その他の職の格付けの見直しも検討すべき
- 他団体との均衡等を踏まえ、**係長級を国4級に、課長補佐級を国5級に、課長級を国6級に、次長級を国7級に、部長級を国8級に、それぞれ格付けすべき**



上記表中の「8級制の標準的な職制」の職階構成と格付けを採用すべき

### ③ 再検討

#### 地方公務員の給与改定等に関する取扱い等について（平成17年9月28日総行給第119号）

「市町村の行政職給料表（一）の職務の級については、当該市町村の規模、行政組織等に応じてできる限り簡素化を図りつつ、国の給与構造の改革を踏まえて改正することが適当」

⇒ 所管事務や組織の規模や構造が近似している全国の類似団体及び府内各市（政令市を除く）の職制と比較

#### 類似団体（全国の施行時特例市23市）の職制と給料表上の格付けの状況

	係長級				課長補佐級				課長級		次長級			部長級		
	国4級	国5級	国3・4級 合成	国4・5級 合成	国5級	国6級	国5・6級 合成	その他	国6級	国7級	国7級	国8級	配置なし	国7級	国8級	国9級
団体数	13	6	1	3	11	6	4	2	12	11	9	6	8	3	12	8
割合	56.5%	26.1%	4.3%	13.0%	47.8%	26.1%	17.4%	8.7%	52.2%	47.8%	39.1%	26.1%	34.8%	13.0%	52.2%	34.8%

- 最上位の職を8級としている市が最も多い（全体の約5割）
- 上記の市の約6割が「8級制の標準的な職制」で運用

#### 府内各市（31市）の職制と給料表上の格付けの状況

	係長級			課長補佐級				課長級			次長級					部長級				
	国4級	国5級	国4・5級 合成	国5級	国6級	国5・6級 合成	国5級 国6級 二級別	国6級	国7級	国6・7級 合成	国7級	国8級	国7・8級 合成	国8・9級 合成	配置なし	国7級	国8級	国9級	国7・8級 合成	国8・9級 合成
団体数	27	2	2	18	8	3	2	16	11	4	16	5	2	1	7	1	22	6	1	1
割合	87.1%	6.5%	6.5%	58.1%	25.8%	9.7%	6.5%	51.6%	35.5%	12.9%	51.6%	16.1%	6.5%	3.2%	22.6%	3.2%	71.0%	19.4%	3.2%	3.2%

- 最上位の級を8級としている市が最も多い（全体の約7割）
- 上記の市の約7割が「8級制の標準的な職制」で運用

※ 政令市を除く大阪府内31市の状況

⇒ 全国の類似団体及び大阪府内各市（政令市を除く）の最も標準的な職制の構成と給料表上の格付けは、「8級制の標準的な職制」である

### ③ 再検討



- ▶ 所管事務や組織の規模・構造が近似している団体の運用等を踏まえると、審議会からの指摘どおり、以下の「**8級制の標準的な職制**」とすることの妥当性は高いと考えられる。

	国1級	国2級	国3級	国4級	国5級	国6級	国7級	国8級
現状	一般職員	一般職員	主任	主査	担当長	主幹	課長 参事	部長
前回改正案	一般職員	一般職員	主任	担当長	総括担当長 副主幹	課長補佐 主幹	課長	部長

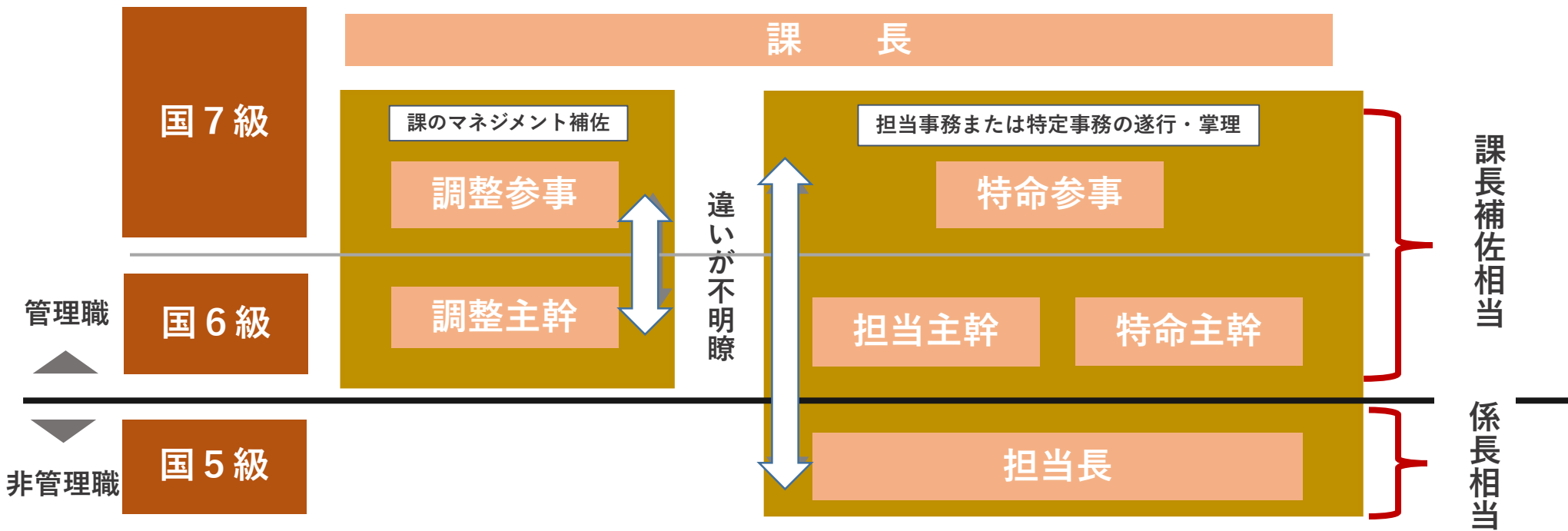
再検討案	一般職員	一般職員	主任	担当長	課長補佐 主幹	課長	新設 次長	部長
------	------	------	----	-----	------------	----	----------	----

## 2、組織の簡素化・効率化と中間職の整理

## ① 現状の職制における課題

- ① 現状、課長補佐級相当職として5つの職を置いているが、職務内容や責任の度合いに明確な違いがない。  
 ② 課長補佐級の職について明確な配置基準がなく、年功的な昇任昇格が行われており、ポストが適正に管理されていない。

➡ これらの結果、課長補佐級の職の配置数が増加し、管理職のポスト数が過大になっている

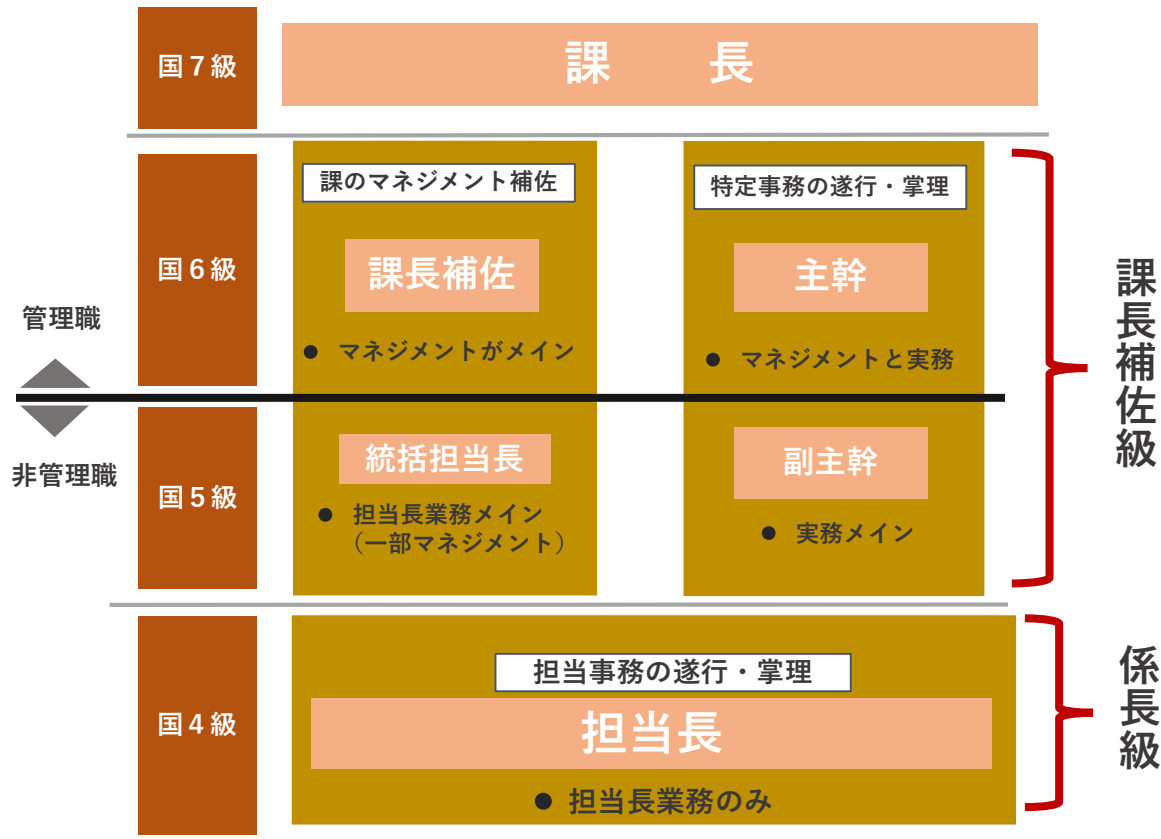


- 同じ枠内 の「担当長・主幹・参事」は、職務内容や責任の度合いが同程度のケースが多い
- 同じ枠内 の職において職務・職責が変わらないにも関わらず、昇格させているケースがある

## ② 前回改正案と審議会の意見

### ◆ 前回改正案

- ① 課長補佐相当職（参事・主幹）と係長相当職（担当長）の格付けを1等級引き下げ
- ② 現職制の構成を踏襲して課長補佐級を2等級に区分し、それぞれの役割を明確化
- ③ 次長級は配置しない



### ◆ 審議会の意見

- 次長級の職を設置すべき
- 課長補佐級（国5級、国6級）の各職の職務内容・職責を整理する必要がある

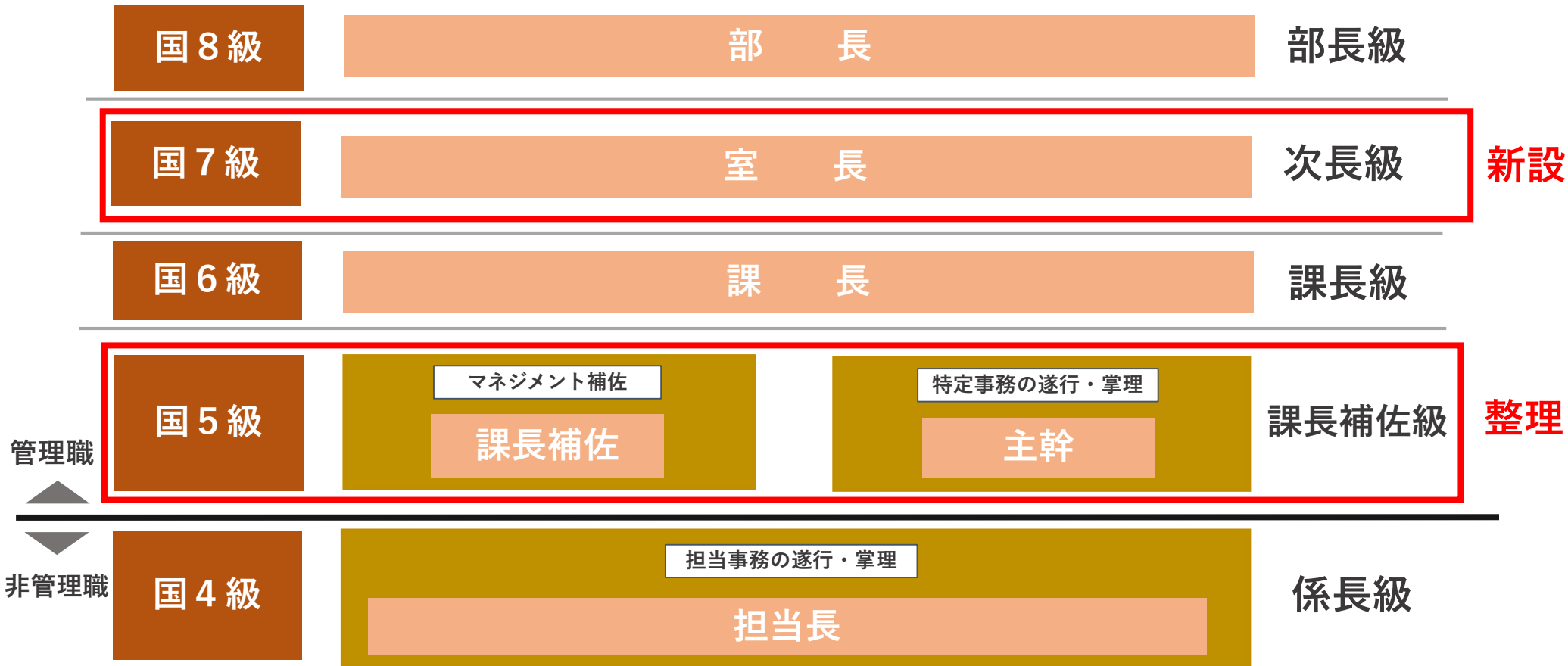


- ✓ 国6級課長補佐級（課長補佐・主幹）の職務の整理は妥当
- ✓ 国5級課長補佐級（統括担当長・副主幹）は、職務の整理が不十分

### ③ 再検討 (ア) 再検討案の全体像

#### ◆ ライン職の構成を以下のとおりとする

- ① 総括的なマネジメント等を担う部直下の組織を「課」と区分して「室」とし、長として次長級（国7級）の「室長」を配置
- ② 課全体のマネジメントや課を代表して行う調整・交渉等について課長を補佐する職として、課長補佐級（国5級）の「課長補佐」を配置。組織の規模や課長が所掌する業務の性質に応じて必要な場合に限り配置する。
- ③ 重要かつ高度な事業やプロジェクトを所掌する課直下の組織を「担当」と区分して「グループ」とし、長として課長補佐級（国5級）の「主幹」を配置



### ③ 再検討 (イ) 組織の簡素化・効率化と職制

#### ◆ 組織の構成 ⇒ 大多数の一般市が3層の組織構成としている

一般的な市に多い組織構成	都道府県・政令市に多い組織構成
「部」－「課」－「係」の3層	「局」－「部」－「課」－「係」の4層

府内31市中29市が3層制を採用（本市を含む）

- 組織構成を4層とした場合、職構成が高階層化する。簡素で効率的な組織体制を実現するためには、次長級、課長補佐級等の中間職を大幅に削減した上で、課を細分化するなど、**組織機構の抜本的な見直しと合わせて実行することが必要**

➡ **組織を3層とし、職構成を8級制とすることを前提として具体案を検討する**

#### ◆ 従来型の組織・職構成における課題

標準的な職構成（組織構成を3層とし、職制を8級制とする場合）



- 高階層のヒエラルキー型組織は、意思形成過程で多くの職員が関与し、迅速な意思決定が阻害される
- 職務・職責の範囲が比較的明確ではない次長級、課長補佐級の中間職の配置数を精査しなければ、組織の肥大化や効率の低下につながる

組織のフラット化の推進

- **多くの地方公共団体が、意思決定の迅速化、職員の総戦力化を図る観点から、中間職の配置を工夫し、組織の簡素化・効率化を図っている** → 次頁につづく

### ③ 再検討 (イ) 組織の簡素化・効率化と職制

▶ 地方公共団体の内部組織が所掌する事務の内容は多種多様である。多くの団体が各組織の事務の違いや差に応じて中間職（次長級、課長補佐級）の配置を工夫し、組織の簡素化・効率化を図っている

#### ① 全ての組織に中間職を一律に配置するのではなく、所掌する事務の性質や集団規模に応じて必要性が認められる場合に限り配置している

◆ 組織（部・課）が所掌する事務の性質や集団規模に応じてA) とB) を併用する

A) 部・課の所掌事務が定型的又は集団規模が小さい



※ 府内31市（政令市を除く）のうち、約84%が課長補佐を、約90%が次長を、必要に応じて任意で配置する職としている

B) 部・課の所掌事務が非定型的・高度・困難又は集団規模が大きい

⇒ 部課長を補佐する職の配置の必要性が高い



※ 次長、課長補佐のいずれか一方のみを配置する場合もある

本市の中間職の整理の方向性

- ▶ 部長補佐に相当する次長級の職は置かない
- ▶ 課長補佐に相当する職は、組織が所掌する事務の性質や集団規模に応じて特に必要性が認められる場合に限り置く

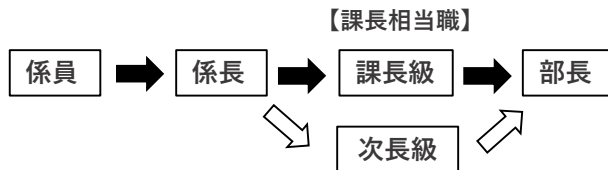
#### ② 組織（課・係に相当）の長の職位を、所掌する事務の性質（定型性、高度さ、困難さ等）に応じて使い分けている

◆ 課・係に相当する組織が所掌する事務の性質に応じて、長の職位を使い分ける

課長の所掌事務が定型的 ⇒ 課長級【国6級】を配置

課長の所掌事務が非定型的・高度・困難

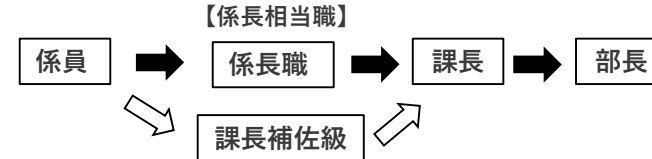
⇒ 次長級【国7級】を配置



係長の所掌事務が定型的 ⇒ 係長級【国4級】を配置

係長の所掌事務が非定型的・高度・困難

⇒ 課長補佐級【国5級】を配置



本市の中間職の整理の方向性

- ▶ 課・担当に相当する組織の長について、所掌する事務の内容や性質に応じて複数の職位の職を置く

### ③ 再検討 (ウ) 次長級の職の整理

➤ 多くの地方公共団体において、次長級の職は、以下のいずれか又は複数の職務を担っている。

1. 部長の補佐
2. 部内の特命事項の遂行（スタッフ職）
3. 非定型的・高度・困難な業務を所掌する部直下の内部組織の長

⇨ 以下、1～3の次長級の各職についてそれぞれ具体的に検討する

#### 1. 部長の補佐

- ◆ 過去に部長の補佐に相当する職務を担任する職（理事）を置いていたが、職務の範囲が曖昧であること、ポスト管理に課題があること、迅速な意思決定を阻害する面があることから、原則廃止とした



▶ 職の設置の必要性について十分な認識を得られていないことから、設置しない

#### 2. 部内の特命事項の遂行（スタッフ職）

- ◆ スタッフ職は、職務の範囲を明確に定義しなければ、適正にポストを管理することができず、組織の肥大化の要因となる場合がある
- ◆ 現状の職制の運用において、他団体からの派遣職員を除き、スタッフ職は殆ど配置されていない。



- ▶ 組織の職構成はライン職を基本とし、スタッフ職は、例外的に、真に必要性が認められる場合に限って配置するものとする
- ▶ スタッフ職のあり方については、次長級以外の他の職位の職も含め、上記の考え方にに基づき、別途整理する

### ③ 再検討 (ウ) 次長級の職の整理

#### 3. 非定型的・高度・困難な業務を所掌する部直下の内部組織の長

- 課が所掌する事務の内容や性質は多種多様であり、課長の職務の内容や職責の度合いには差がある
- ➡ 多くの団体が、非定型的・高度・困難な業務を所掌する課又は課に相当する組織の長として次長級の職を配置している
- ➡ 国が定める地方公共団体の職制の標準において一部の課に次長級の総括課長を配置することが想定されている

国が定める地方公共団体の職制の標準等

	国1級	国2級	国3級	国4級	国5級	国6級	国7級	国8級	国9級
都道府県 【標準】	係員	係員 (特に高度)	係長	課長補佐	総括課長 補佐	課長	総括課長	次長	部長
市町村 【モデル】	係員	係員 (特に高度)	係長	課長	総括課長 (部長)				

#### 総務事務次官通知

(総行給第119号 平成17年9月28日)

「総括課長とは、部の業務を統括し、又は全庁にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長を指す。」

- ▶ 「総括課長」が担う部の統括的業務や全庁的調整に係る業務は、通常の課長が担う職務を範囲を超えており、部長が担う職務の内容に近い面があると考えられる
- ▶ 多くの団体が「総括課長」に相当する職を次長級として、一部の課に配置している

#### 次長級の職の整理

- ◆ 課に相当する組織のうち、**財政、人事、組織、定員など行政組織全体の総括的なマネジメントを担うもの及び部の重要政策の立案、戦略策定、推進を担うもの**を、課と区分して「室」として置き、室の長として次長級の「室長」（総括課長に相当する職）を配置する

⇒ 次長級（室長）のポストの適正な管理を徹底するため、次長級を配置する組織を「課」と区分して「室」とする

※ 組織機構が3層制かつ次長級の職を設置している府内22市（政令市を除く）のうち約4割が、部の直下に「課」と区分して「室」を設置し、その長として次長級の「室長」を置いている。

### ③ 再検討 (エ) 課長補佐級の職の整理

- 多くの地方公共団体において、課長補佐級の職は、以下のいずれか又は複数の職務を担っている

1. 課長を補佐して課全体のマネジメントや課を代表して庁内外の調整を行う
2. 課の直下の内部組織（係相当）の長として、非定型的・高度・困難な業務を掌理、遂行する

⇒ 本市においても、1、2の職務を担う課長補佐級（国5級）の各職を置くこととして、各職の職務内容や配置基準を以下のとおり整理する

#### 1. 課長補佐

- 課全体のマネジメントや課の代表者として行う庁内外の調整等、内部組織の長としての課長の主要な業務を、課長単独で遂行することが困難であると認められる課（又は室）に限り、「課長補佐」を配置する。

**職務** 課長（室長）を補佐して、課（室）全体のマネジメントと庁内外の調整を行う

**配置** 課長（室長）単独で上記の課長の主たる職務を遂行することが困難な組織

- I. 担当数や職員数が多い、又は所掌する業務が複数の職種にまたがる
- II. 全庁的な調整、交渉が広範にわたる
- III. 外部の機関・団体との高度かつ困難な調整・交渉が広範にわたる

#### 2. 主幹

- 担当が所掌する事務の内容や性質は多様であり、担当長の職務の内容や職責の度合いには差がある。このことを踏まえ、非定型・高度・困難な職務を掌理、遂行する担当に相当する組織の長として課長補佐級の「主幹」を配置する
- 主幹のポストの適正な管理を徹底するため、主幹を配置する組織を「担当」と区分して「グループ」とする

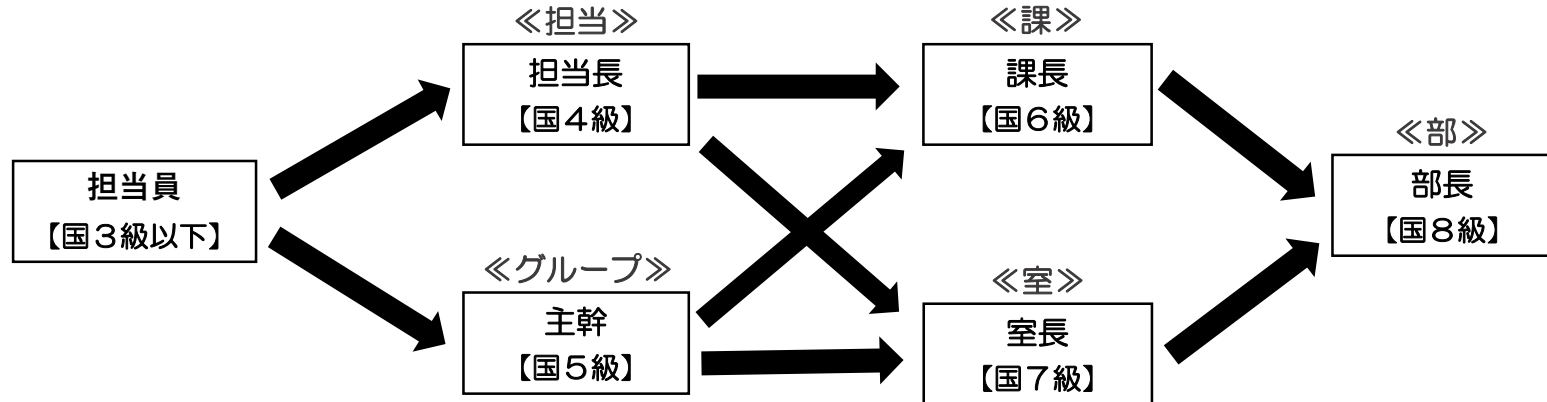
**職務** 高度かつ困難な特定業務を掌理し、部下の指揮監督を行う

**配置** 市の総合計画や行財政計画等に定める市の重点施策に係る事業・プロジェクトを所掌する組織

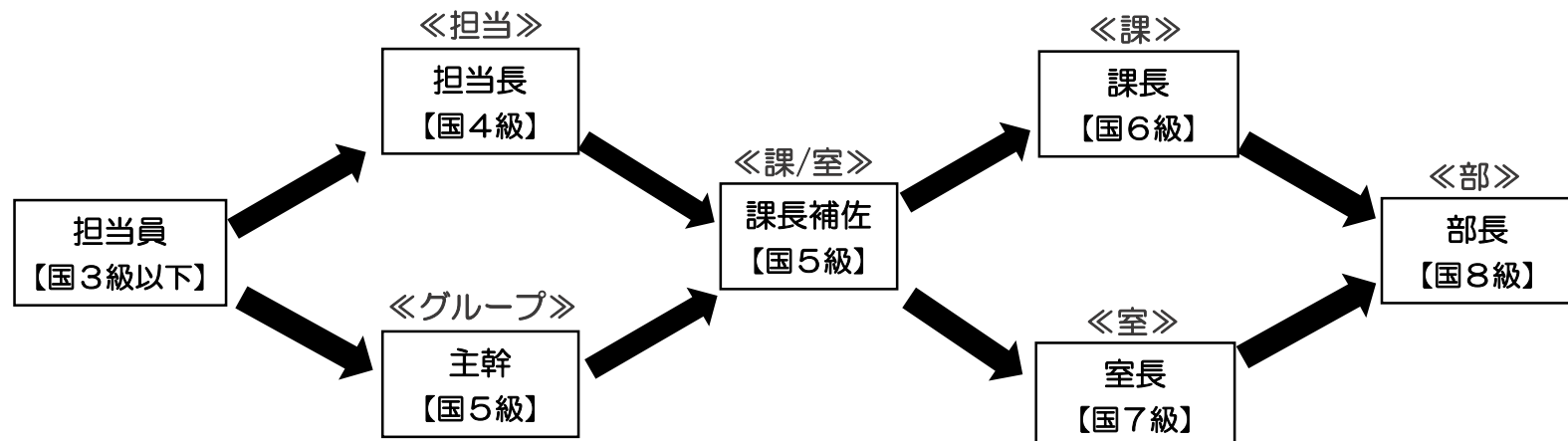
- I. 全庁的な調整、交渉を伴う
- II. 頻繁に外部の機関・団体との調整・交渉を伴う
- III. 市がこれまで経験したことのないプロジェクト

### ③ 再検討 (オ) 組織内の職構成と意思形成過程

#### 課長補佐【国5級】を設置しない組織



#### 課長補佐【国5級】を設置する組織



# 職制の再検証について

- 新しい職制については、運用開始後3年～5年後を目途に検証を行い、岸和田市人事給与制度調査審議会からの意見を聴取した上で、必要に応じて見直しを行う

## 職制の見直しを進めるにあたり、ご指摘・ご助言いただきたい内容

### ①他団体との均衡等を踏まえ、各職の給料表上の格付けを以下のとおりとすることについて

- i. 主査の格付けを係長級（国4級）から主任級（国3級）に変更
- ii. 担当長の格付けを課長補佐級（国5級）から係長級（国4級）に変更
- iii. 参事・主幹の格付けを次長・課長級（国7級・国6級）から課長補佐級（国5級）に変更
- iv. 課長の格付けを次長級（国7級）から課長級（国6級）に変更

### ②組織の簡素化・効率化等の観点から、組織内における職の構成や配置を再検討案のとおりとすることについて