

# 令和7年度 第4回人事給与制度の構造改革GP

## 説明資料

---

**【給与制度見直し案について】**

# 本市の職階と等級の構成・給料表の構造（行政職給料表）

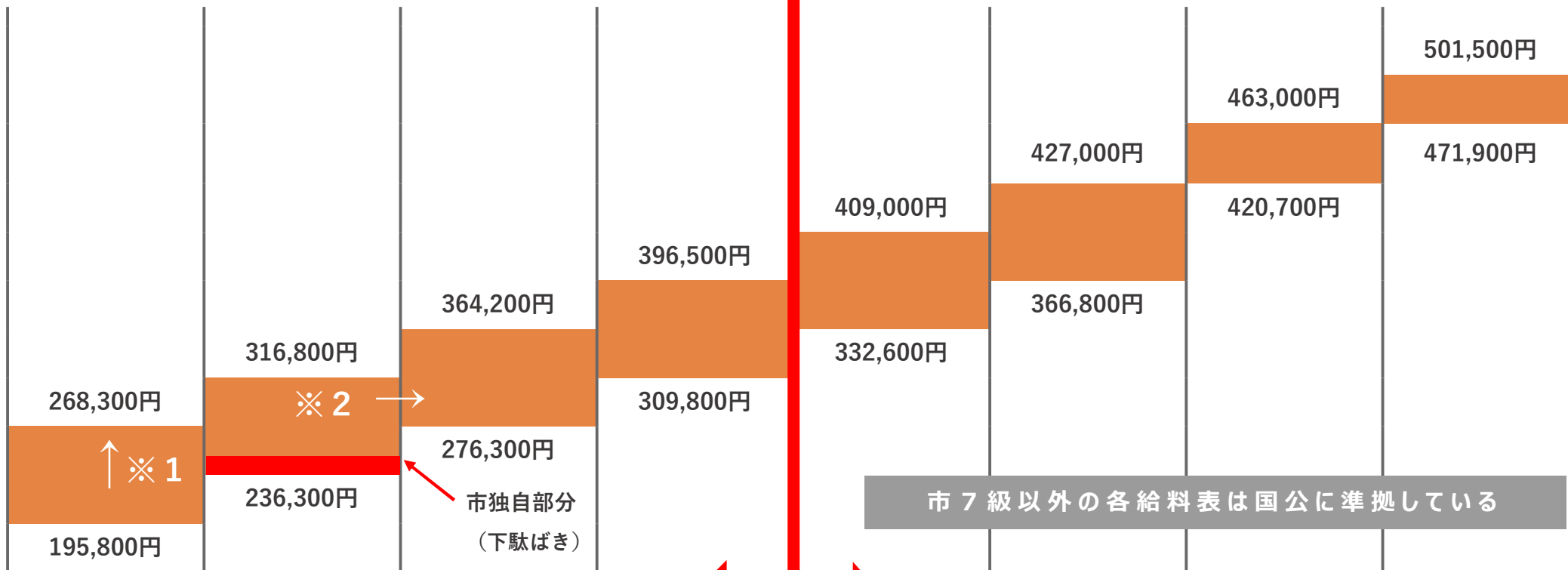
給料表の等級 (8級制)	市8級 (国1級)	市7級 (国2級)	市6級 (国3級)	市5級 (国4級)	市4級 (国5級)	市3級 (国6級)	市2級 (国7級)	市1級 (国8級)
職階名 (事務職等)	一般職員	一般職員	主任	主査	担当長	主幹	参事・課長	部長
位置づけ	係員級	係員級 (高度)	主任級	係長級	課長補佐級	課長補佐級	課長級	部長級

## ※1 昇給

毎年昇給する  
最高号級に到達すると  
昇給がストップ

## ※2 昇格

上位の等級へ移行  
昇給により到達する  
給料の上限がアップ



市7級以外の各給料表は国公に準拠している

一般職（部下なし） ←

→ 管理監督職（部下あり）

※令和7年4月時点の行政職給料表

# 【職制の見直し案】

地公法に定める「職務給の原則」及び「均衡の原則」を踏まえた、国公に準拠した格付けの見直し

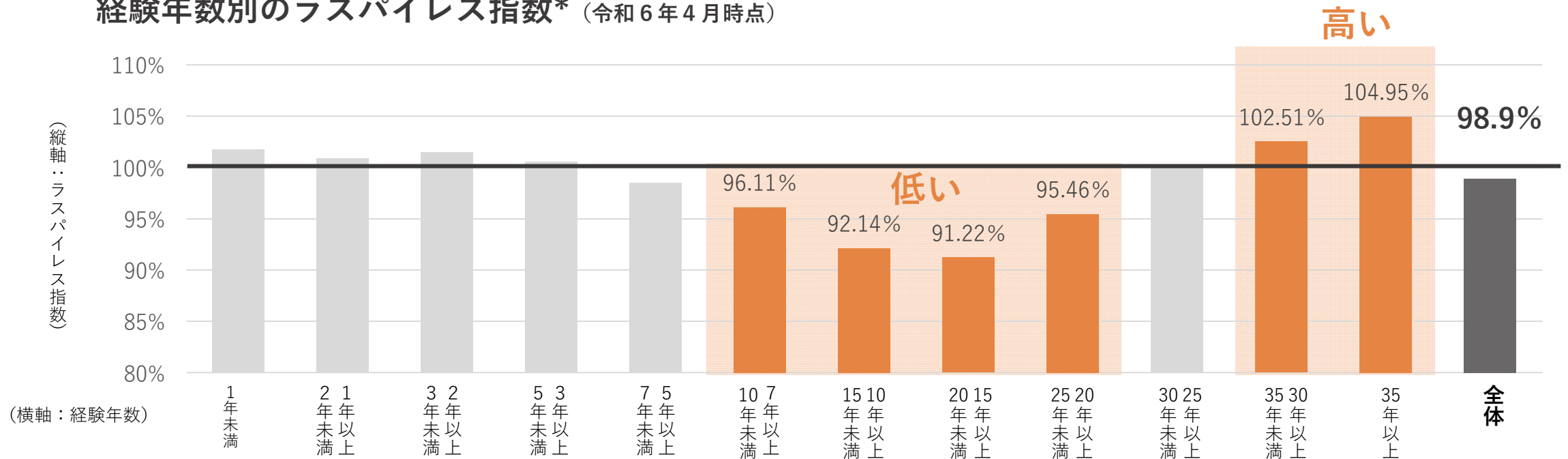
国等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	
現状	職員	職員	主任	主査	係長相当 担当長	課長補佐相当 主幹	参事	課長	部長
今回改正案 (再検討案)	副主事	主事	主任	係長相当 担当長	課長補佐相当 課長補佐 主幹	課長	室長	部長	
8級制の 標準的な職制	係員	係員 (高度)	主任級	係長級	課長補佐級	課長級	次長級	部長級	

# 本市の職制・給与制度・昇任昇格管理の主な特徴と課題

- ① 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【職制】
- ② 職務内容と職責に明確な変化がないにも関わらず、昇格させている場合がある【職制・昇任昇格】
- ③ 昇格時の昇給額が少ない【給与制度】
- ④ 58歳を超えると昇給停止（国公は55歳）【給与制度】
- ⑤ 期末・勤勉手当の役職加算率が年齢で異なる【給与制度】
- ⑥ 人事評価の結果を給与（昇給・勤勉手当）に反映していない【給与制度】

中間層が低く  
高齢層が高い  
給与水準に

経験年数別のラスパイレス指数\*（令和6年4月時点）



\*ラスパイレス指数 国家公務員の給与を100とした場合の、地方公務員の給与水準を示す指数

# 地方公務員の給与制度に関する法令について

## 地方公務員法（職務給の原則）

第二十四条 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。

▶ 職種により給料表の適用範囲を定め、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すること

## 地方公務員法（均衡の原則）

第二十四条 3 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。

▶ 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべき

# 職制の見直しを前提に見直し・適正化を進める制度（給与・昇任昇格管理）

## 前提

【取組方針】新行革プラン

- ✓ 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く適正化
- ✓ 職務・職責に応じた給与制度の構築
- ✓ 「年功的」で「横並び」の性格が強い給与制度の是正
- ✓ 中間年齢層の給料水準の引き上げ

## 主な取組内容

- ① 昇格時昇給額の引き上げ
- ② 昇給停止年齢の見直し
- ③ 管理職手当の引き上げ
- ④ 期末・勤勉手当の役職加算率の見直し
- ⑤ 勤勉手当の算定方法の見直し
- ⑥ 昇格に必要な経験年数の短縮

# ① 昇格時昇給幅の引き上げ

## 目的

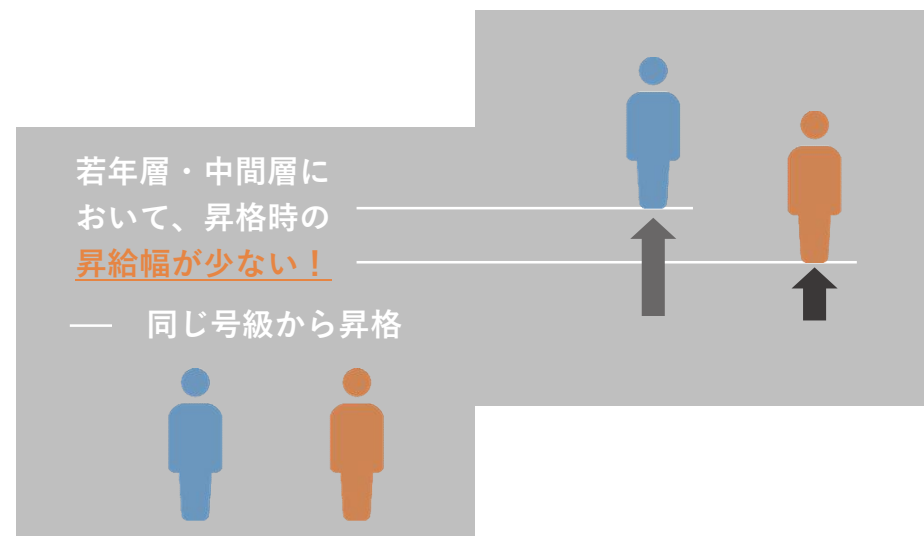
- 中間年齢層及び高位の職の給与水準の引き上げ
- 昇格メリット増による昇格意欲の向上

## 本市の運用

- 国公水準の自治体よりも昇格メリットが薄い

※若年、中堅層が多い主任～主幹への昇給額は、**国家公務員**  
**の2～4割**程度の水準

- ▶ 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



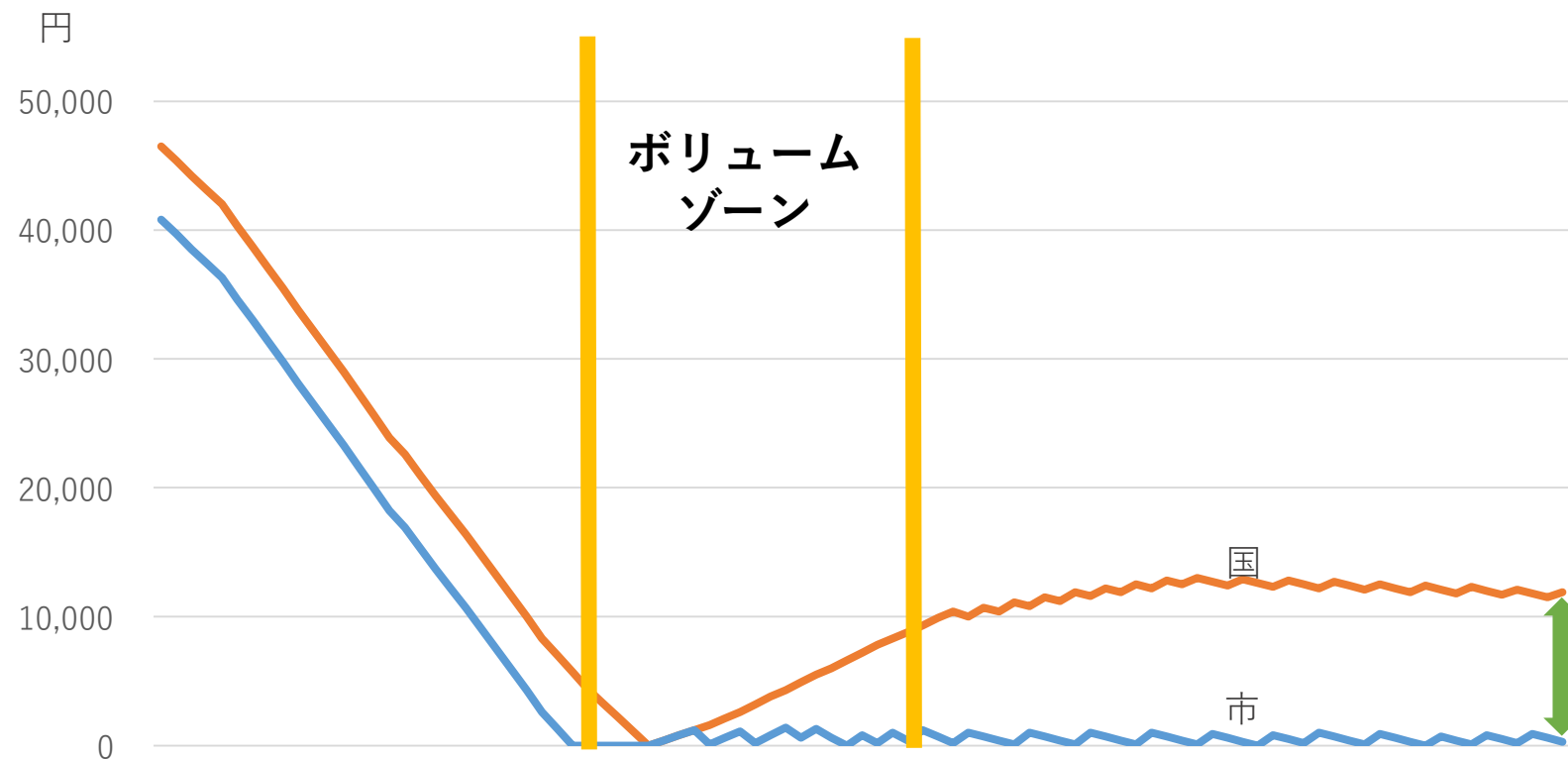
## 見直しの方向性

- 国公に準拠した（または同水準の）昇格時号給対応表の導入

※在職調整等による著しいラスパイレス指数増や予算額増が見込まれる場合は、段階的な実施や独自の対応表の導入も検討

# 本市と国公の昇格時昇給幅の比較

国1級→国2級、市8級（担当員）→市7級（担当員）



ボリュームゾーンにおける給与差（円）

昇格前号給	市昇給額 (a)	国昇給額 (b)	給与差 (b-a)
31	0	2,200	2,200
41	800	3,800	3,000
46	0	6,600	6,600
51	1,200	9,300	8,100

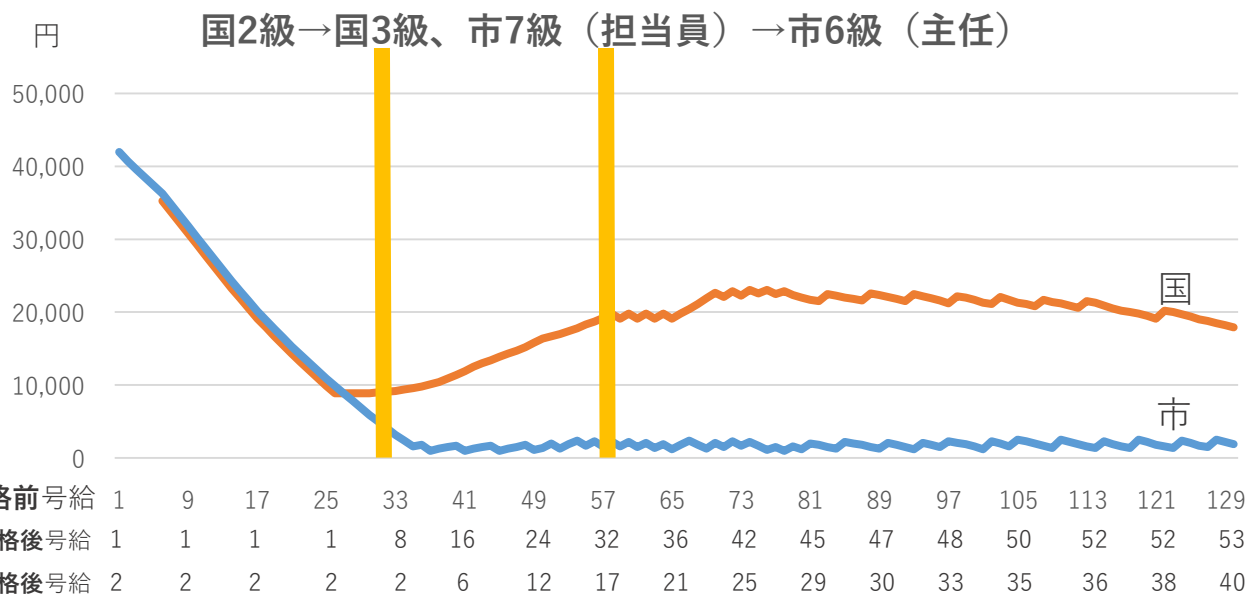
本市と国公における昇格時の給与差

昇格前号給	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91
国昇格後号給	1	1	1	1	1	1	1	4	9	14	19	22	25	27	29	31	33	34	36
市昇格後号給	1	1	1	1	1	1	4	9	12	14	17	18	19	21	22	23	25	26	28

※ボリュームゾーン…現行の職制において本市における昇格対象者が多く含まれる号給範囲

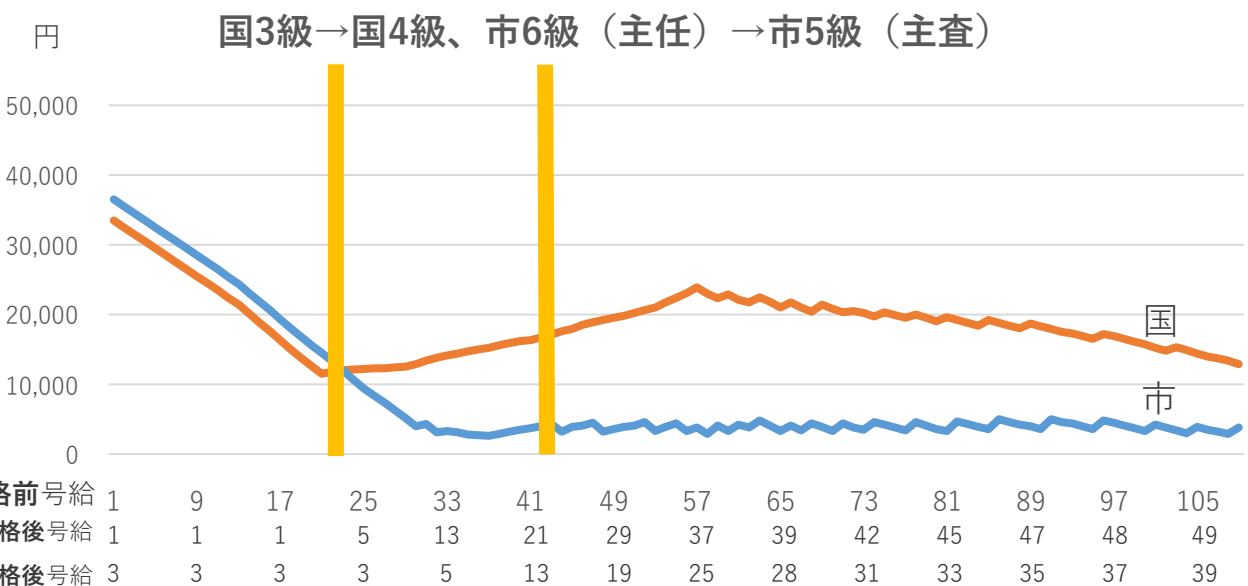
※スライド8～11のグラフ及び表は令和7年度人勧前の給料表を用いて作成

# 本市と国公の昇格時昇給幅の比較



ボリュームゾーンにおける給与差（円）

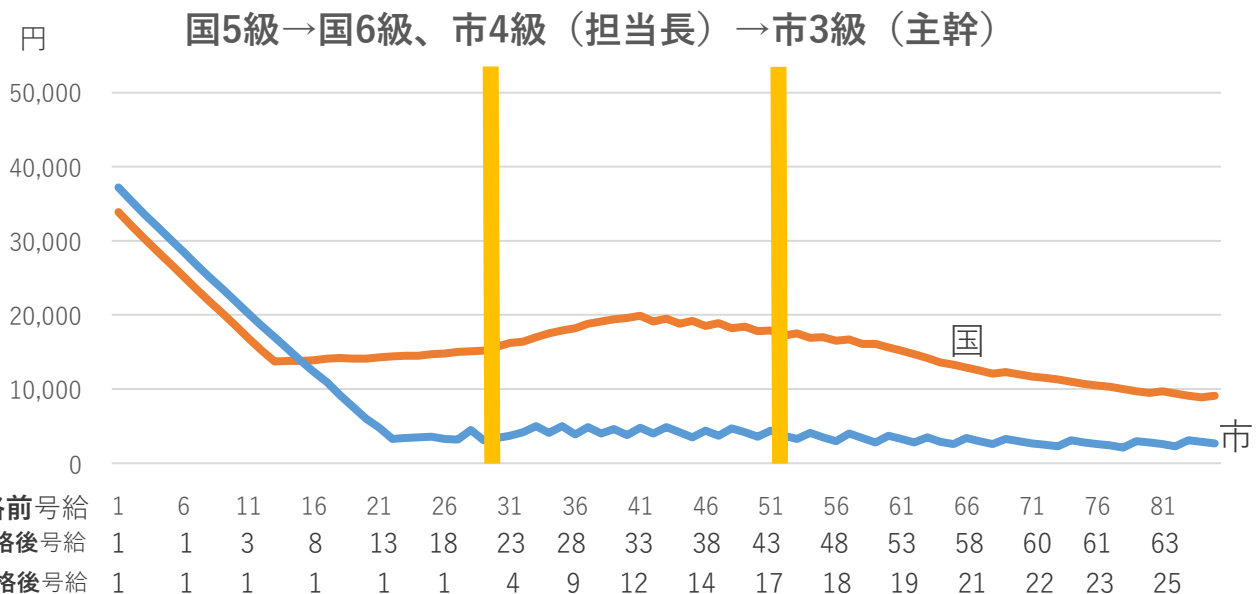
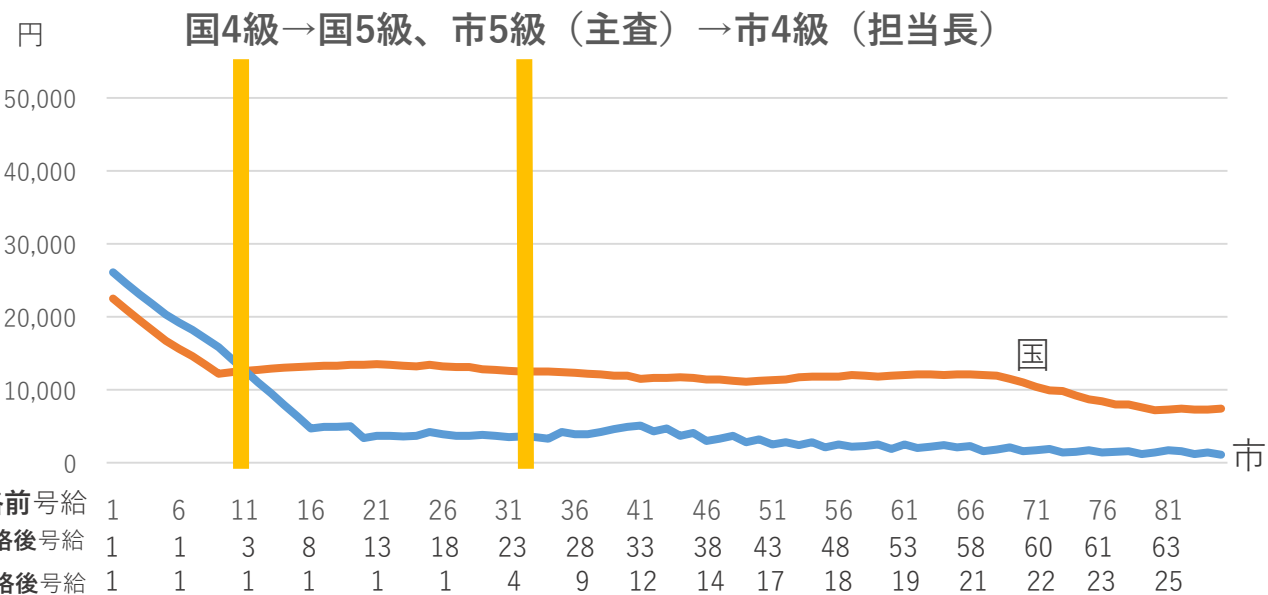
昇格前号給（市）	市昇給額（a）	国昇給額（b）	給与差（b-a）
33	3,200	9,200	6,000
41	1,000	11,900	10,900
49	1,100	15,800	14,700
57	1,600	19,200	17,600



ボリュームゾーンにおける給与差（円）

昇格前号給	市昇給額（a）	国昇給額（b）	給与差（b-a）
25	9,400	12,200	2,800
29	5,200	12,500	7,300
33	3,300	14,100	10,800
37	2,600	15,200	12,600
41	3,700	16,300	12,600

# 本市と国公の昇格時昇給幅の比較



ボリュームゾーンにおける給与差（円）

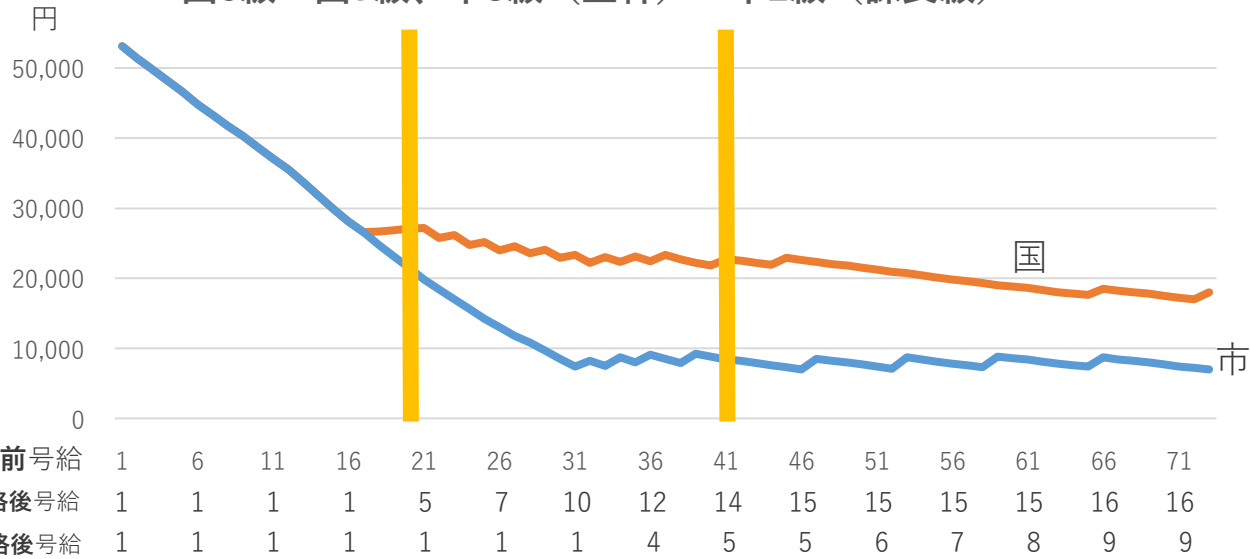
昇格前号給	市昇給額 (a)	国昇給額 (b)	給与差 (b-a)
11	12,600	12,600	0
16	4,700	13,200	8,500
21	3,700	13,500	9,800
26	3,900	13,200	9,300
31	3,500	12,600	9,100

ボリュームゾーンにおける給与差（円）

昇格前号給	市昇給額 (a)	国昇給額 (b)	給与差 (b-a)
31	3,700	16,200	12,500
36	3,900	18,200	14,300
41	4,800	19,900	15,100
46	4,400	18,500	14,100
51	4,400	17,900	13,500

# 本市と国公の昇格時昇給幅の比較

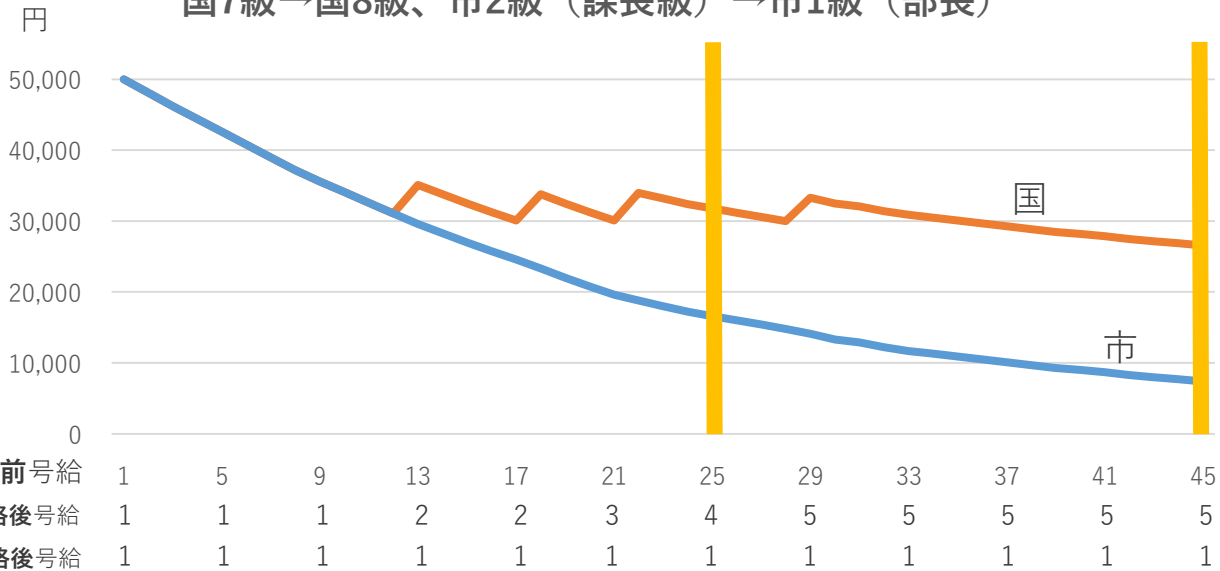
国6級→国7級、市3級（主幹）→市2級（課長級）



ボリュームゾーンにおける給与差（円）

昇格前号給	市昇給額 (a)	国昇給額 (b)	給与差 (b-a)
21	19,800	27,200	7,400
26	13,000	24,000	11,000
31	7,400	23,300	15,900
36	9,100	22,400	13,300
41	8,400	22,700	14,300

国7級→国8級、市2級（課長級）→市1級（部長）



ボリュームゾーンにおける給与差（円）

昇格前号給	市昇給額 (a)	国昇給額 (b)	給与差 (b-a)
25	16,600	31,800	15,200
29	14,100	33,300	19,200
33	11,700	30,900	19,200
37	10,100	29,300	19,200
41	8,700	27,900	19,200
45	7,400	26,600	19,200

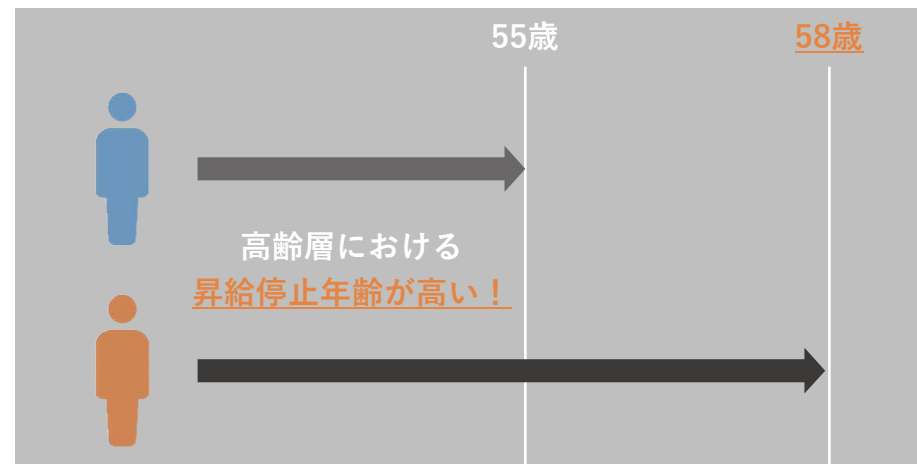
## ② 昇給停止年齢の見直し

### 本市の運用

- 58歳まで一律で昇給

昇給幅			
市1級（国8級）		市2級（国7級）以下	
部長級		課長以下	
59歳以上	58歳以下	59歳以上	58歳以下
0号給	1号給	0号給	4号給

※府内では、本市を除く全ての団体が55歳を超えると昇給幅を抑制または停止



### 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（人事評価による成績優秀者のみ昇給）

※人事評価結果において「標準」では昇給停止「特に良好」で1号棒昇給、「極めて良好」で2号棒昇給

### 見直しの方向性

- 地公法に定める「均衡の原則」を踏まえ、国公に準拠して55歳を超えると原則昇給停止とする

※人事評価結果の成績優秀者のみ昇給

## ③ 管理職手当額の引き上げ

### 目的

- 昇格による給与面のメリットが大きくなることによる、昇格意欲の向上
- 管理監督職の人材不足への対応

### 本市の特徴

- 本市では府内団体や国公と比較して、管理職手当額が少ない

### 見直しの方向性

- 課長補佐級【市4級（国5級）】以上を管理職とした上で、管理職手当額を国公の同級や類似団体の同等職と同水準にまで引き上げる

※国公の同級の管理職手当額を準用することにより、改定等あれば本市でも同様の改定が可能となる

### ③ 管理職手当額の引き上げ

#### ■ 現行の管理職手当と新職制案

等級	市4級 (国5級)	市3級 (国6級)	市2級 (国7級)	市1級 (国8級)
岸和田市 (現行)	担当長：無し	主幹：38,000円	課長：55,000円 参事：48,000円	部長：68,000円
岸和田市 (新職制案)	課長補佐 主幹	課長	室長	部長

→ 管理職

→ 管理職

#### ■ 府内類似団体 (茨木市、寝屋川市、八尾市、和泉市、守口市) の管理職手当額平均

役職	課長補佐職	課長職	次長職	部長職
府内類似団体平均	53,000円	67,000円	75,000円	91,000円

#### ■ 国及び守口市の管理職手当額

等級	国5級	国6級	国7級	国8級
国家公務員	四種：59,500円 五種：49,600円	三種：72,700円 四種：62,300円 五種：51,900円	二種：88,500円 三種：77,400円 四種：66,400円	一種：117,500円 二種：94,000円 三種：82,200円
守口市 ※国公を準用した管理職手当額	課長代理：59,500円	課長：72,700円	次長：77,400円	部長：82,200円

□ . . . 守口市が適用している管理職手当額

## ④ 期末・勤勉手当の役職加算率の見直し

### 目的

- 昇格による給与面のメリットが大きくなることによる、昇格意欲の向上
- 年功的な運用による不公平感の解消

### 本市の特徴

- 本市では期末・勤勉手当の役職加算率において、年齢による差異を設けている

### 見直しの方向性

- 国公と同様、役職に応じた加算率に見直す

## ④ 期末・勤勉手当の役職加算率の見直し

### ■ 現行の役職加算率

等級	市8級 (国1級)	市7級 (国2級)	市6級 (国3級)	市5級 (国4級)	市4級 (国5級)	市3級 (国6級)	市2級 (国7級)	市1級 (国8級)
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%

### ■ 新職制案と対応させた場合の見直し案

職階	副主事	主事	主任	担当長	課長補佐 主幹	課長	室長	部長
岸和田市	なし	なし	<u>5%</u>	<u>10%</u>	<u>10%</u>	<u>15%</u>	15%	20%

### ■ 参考：国及び国公準拠の自治体

等級	国1級	国2級	国3級	国4級	国5級	国6級	国7級	国8級
・ 国家公務員 ・ 国公準拠の自治体	なし	なし	5%	10%	10%	15%	15%	20%

年齢判定による役職加算率導入の府内自治体数（岸和田市除く）

6

役職に応じて役職加算率を変更している府内自治体数

34

## ⑤ 勤勉手当の算定方法の見直し

### ● 期末・勤勉手当の目的

- 期末手当（目的：在職期間の区分に応じ定率で支給される手当）
- 勤勉手当（目的：業務成績に応じて支給される手当）

### ● 国公の勤勉手当の計算方法

$(\text{俸給の月額} + \text{地域手当の月額} + \text{役職加算額} + \text{管理職加算額}) \times (\text{期間率}) \times (\text{成績率}\%)$

※国公や国公準拠の自治体の成績率は、人事評価による成績区分から決定される支給率を反映するものである

### ● 本市の勤勉手当の計算方法

$\{\text{俸給の月額} + \text{地域手当の月額} (\text{管理職手当相当含む}) + \text{役職加算額} + \text{扶養手当}\} \times (\text{期間率}) \times (\text{成績率}\%)$

※本市の成績率は、勤務しない日数を除算するものであり、休職等がなければ一律の支給率となる

## 見直しの方向性

- 国公に準拠して扶養手当の加算を廃止し、成績率は人事評価による成績区分から決定される支給率を反映する

※使用する成績率の詳細は人事評価制度の再構築とあわせて検討

# ⑤ 勤勉手当の算定方法の見直し（シミュレーション）

## ■ 現在の計算方法における期末勤勉手当額

【担当長】扶養手当対象：①16歳未満の子供2人

【主幹】扶養手当対象：①16歳未満の子供3人、②配偶者

事例	給料表号給	基本給 (円)	期末手当 (円) (A)	勤勉手当に 扶養手当を含めて 計算	勤勉手当 (円) (B)	期末勤勉手当 (円) (A+B)
担当長	市4級23号給	356,700	546,611		459,153	1,005,764
主幹	市3級20号給	386,800	641,348		538,732	1,180,079

## ■ 国公の計算方法における期末勤勉手当額

例	給料表号給	基本給 (円)	期末手当 (円) (A)	成績率	勤勉手当 (円) (B)	期末勤勉手当 (円) (A+B)
担当長	市4級23号給	356,700	546,611	120/100	522,004	1,068,615
				110/100	478,503	1,025,114
				100/100	435,003	981,614
				90/100	391,503	938,114
				80/100	348,002	894,613
主幹	市3級20号給	386,800	641,348	120/100	599,228	1,240,576
				110/100	549,293	1,190,640
				100/100	499,357	1,140,704
				90/100	449,421	1,090,769
				80/100	399,486	1,040,833

勤勉手当に成績率反映

【補足】令和7年4月1日時点での給与制度・職制でシミュレーション

## ⑥ 昇格に必要な経験年数の短縮

### 目的

- 早期昇格による中間年齢層の給与水準の引き上げ
- 意欲・能力のある職員の積極的な登用
- 管理監督職の人材不足への対応

### 本市の特徴

- 本市では係長職（部下のいる職階）以上の職に昇格できる年齢が高い。  
⇒昇格に必要な経験年数（在級期間※）が国や他団体と比較して高い  
※ 在級期間… 職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求めるもの

### 見直しの方向性

- 昇格に必要な経験年数を他団体と同等程度に短縮

#### 【参考】 国家公務員の対応

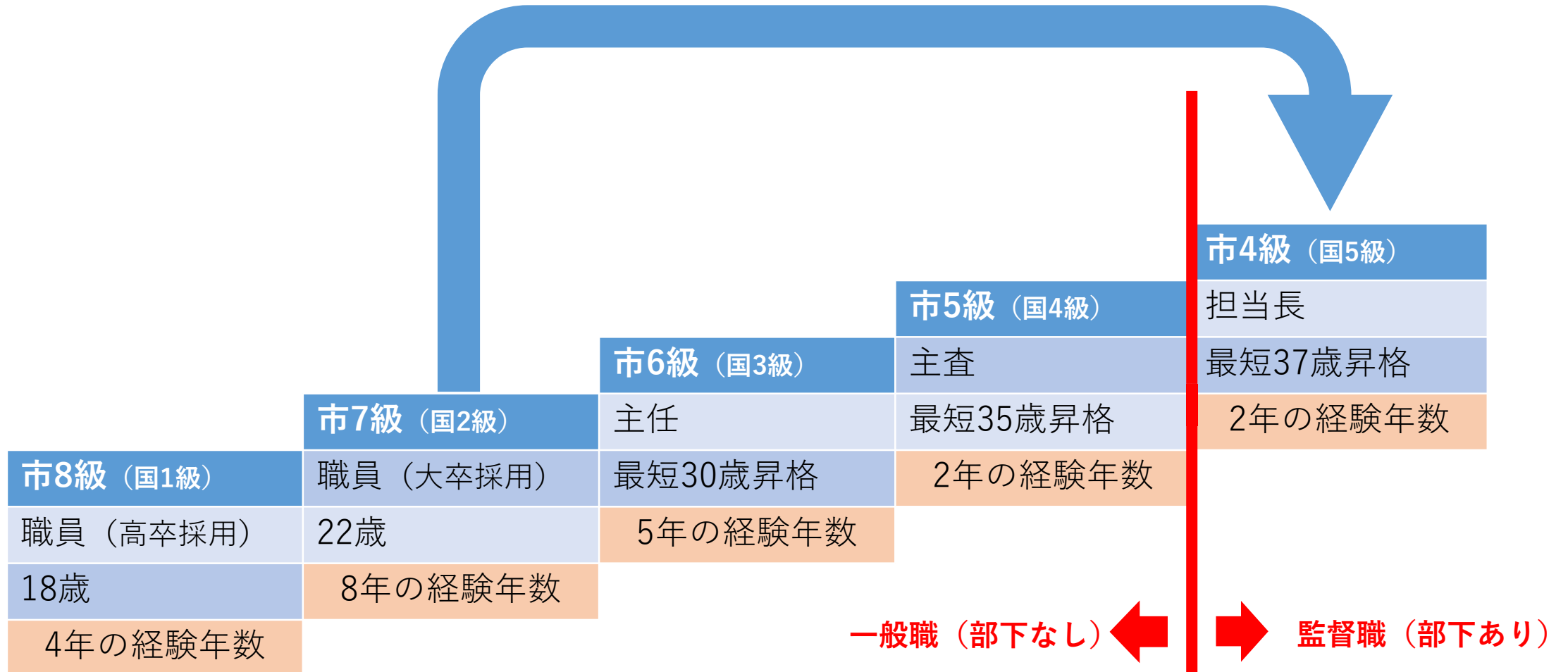
➤ 令和7年度人事院勧告：令和8年4月から「在級期間表」を廃止

目的：職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保するため

## ⑥ 昇格に必要な経験年数の短縮

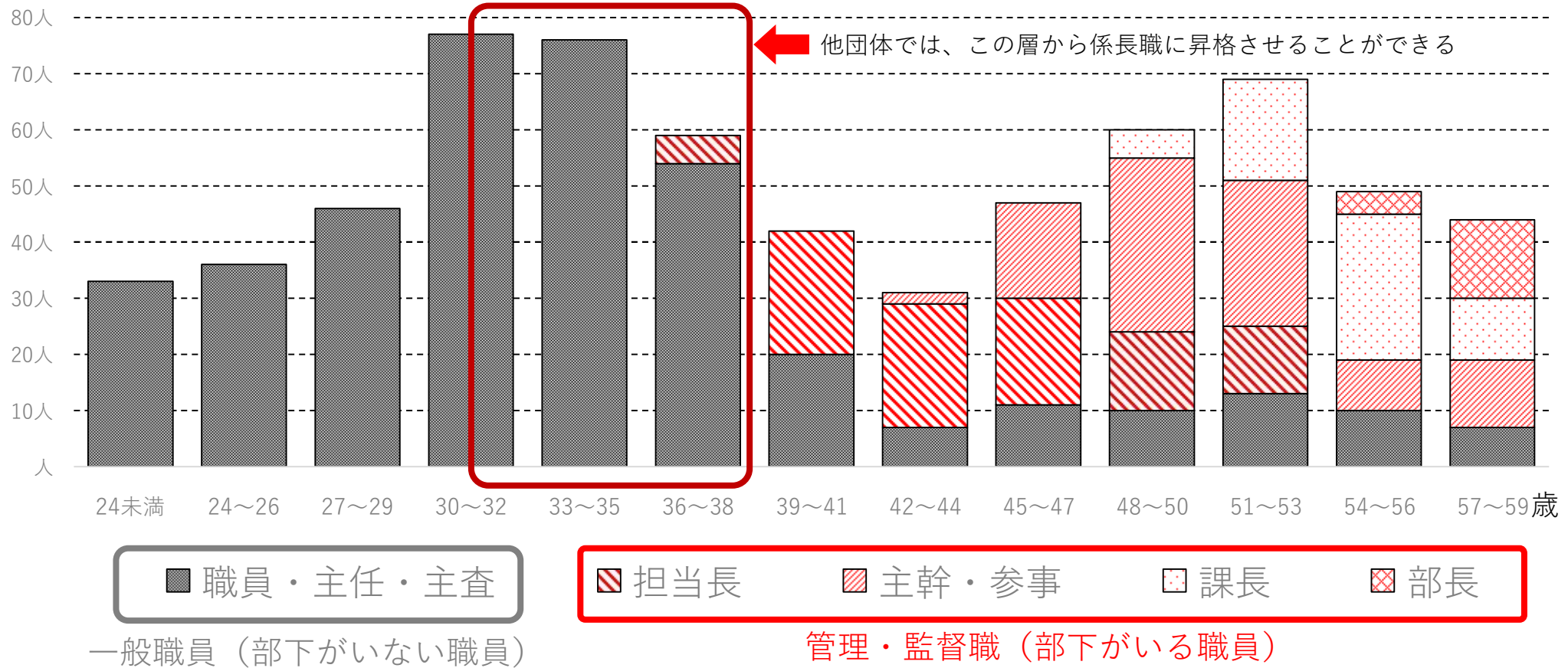
本市の運用（現行）

**最短15年（大卒）**



## ⑥ 昇格に必要な経験年数の短縮（昇格に必要な経験年数が多いことによる影響）

職員構成役職別年齢分布表（一般行政職） ※令和6年4月1日時点



● **本市では、最短37歳で係長職（担当長）に昇格可能**

※大半の団体では30代前半～30代半ばで係長職に昇格可能

**係長職（担当長）に昇格させる人材が不足**

※40歳以上の約8割を担当長以上に昇格させている

# ⑥ 昇格に必要な経験年数（在級年数）の見直し案

現行	採用区分	市8級（国1級） 職員	市7級（国2級） 職員	市6級（国3級） 主任	市5級（国4級） 主査	市4級（国5級） 担当長	係長職（担当長）への 必要年数	（参考）初任給
	高卒	4年	8年	5年	2年	2年	高卒：19年	市8級14号給：202,700円
大卒	-	大卒：15年					市7級3号給：226,700円	

見直し案	等級	市8級（国1級） 副主事	市7級（国2級） 主事	市6級（国3級） 主任	市5級（国4級） 担当長	係長職（担当長）への 必要年数	（参考）初任給（※）
	高卒	6年	4年	4年	2年	高卒：14年	国1級14号給：202,700円
大卒	2年	大卒：10年				国1級30号給：226,700円	

※大卒を国1級に格付け

■ 国及び他市状況（参考） **計10年** ※人材育成・確保基本方針ガイドライン案（採用後10年間は3部門の経験を前提としたジョブローテーション基準を設置）

	採用区分	国1級 係員	国2級 係員（高度）	国3級 主任	国4級 係長	係長職への 必要年数	（参考）初任給
国	高卒	不明	8年	4年	4年	高卒：12年以上	国1級5号俸：188,000円
	大卒	不明	3年			大卒：7年以上	国1級25号俸：220,000円
富田 林市	高卒	6年	2年	3年	2年	高卒：11年	国1級9号給：194,500円
	大卒	2年				大卒：7年	国1級29号給：225,600円
八尾 市	高卒	7年	3年	4年	-	高卒：14年	国1級17号給：207,400円
	大卒	3年			-	大卒：10年	国1級33号給：230,000円
阪南 市	高卒	6年	5年	3年	4年	高卒：14年	国1級13号給：201,000円
	大卒	2年				大卒：10年	国1級29号給：225,600円

## 💡 ジョブローテーション基準

- 採用後10年間で、3部門の業務を経験できるよう人員配置を実施する。
- 原則、同一所属勤務は3年から4年までとする。

## 💡 職場内でのジョブローテーション

職場内でも定期的に担当業務を変更することで、新しいスキルやノウハウを習得でき、職員の多能化が図られます。

また、職場内での適切な業務の引き継ぎが定着することから、ジョブローテーションを実施した際の職場への影響が軽減されます。各部署においても、職場内のジョブローテーションを積極的に行いましょう。

職員の人材育成やキャリア形成には、人事配置を通じて様々な業務を経験し、能力開発・自己の適正を把握していくことが重要です。主に若手職員を対象にジョブローテーションによる配置管理を行っていきます。

### 市民課・健康保険課など

#### 市民の直接的な窓口

- 質の高いサービス提供
- 市民満足度

特に倫理観やコミュニケーション能力が養われます。

### 管理系



### 財政課・企画課など

#### 組織の全体管理

- 法令やルールの遵守
- 効率的、効果的な事務執行

特に自主性・計画性や目標設定能力が養われます。

### 窓口系



### 観光課・スポーツ振興課など

#### インフラ整備や各分野での事業実施

- 事業の企画立案
- 関係団体、機関等との連携・調整

特に協調性や課題解決能力が養われます。

### 事業系



※ 各部門で特に養われる能力については、担当員～主任・主査に求められる能力から説明しています。

# 採用時の給料表上の格付けについて

## 大阪府内他市の大卒採用者及び高卒採用者の給料表格付け状況

高卒者		大卒者	
国1級	国2級	国1級	国2級
31団体	0団体	26団体	5団体

多くの自治体が大卒採用者を国1級に格付けしている

本市は大卒採用者を国2級に格付けしている

※初任給水準調整のため、市7級（国2級）の給料表下駄ばきにて対応

## 国家公務員の大卒者及び高卒者の初任給格付け状況

高卒者（一般職）	大卒者（一般職）	大卒者（総合職）
1級5号俸	1級25号俸	2級1号俸

国家公務員（一般職）は国1級に格付けをしている

## 見直しの方向性

大卒者採用者の格付けを国1級とし、在級年数を原則2年とする



- ・ 人事評価結果を踏まえた市8級（国1級）から市7級（国2級）への昇格
- ・ 本市独自の給料表部分（下駄ばき部分）の解消

## 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) 職制の見直しとあわせ、地公法に定める「均衡の原則」を踏まえた国公に準拠した給与制度へ見直すことについて

- ① 昇格時昇給額の引き上げ
- ② 昇給停止年齢の見直し
- ③ 管理職手当額の引き上げ
- ④ 期末・勤勉手当の役職加算率の見直し
- ⑤ 勤勉手当の算定方法の見直し

(2) 係長職へ昇格するまでに必要な経験年数（在級年数）を短縮することについて

(3) 採用時の給料表上の格付けを大卒・高卒ともに国1級（市8級）とすることについて