

令和7年(2025年)5月7日  
人事行政制度調査審議会 資料

# 職務と責任に応じた 人事給与制度の再検証について

総務部

# 1. 目的

貴審議会から得た答申を踏まえ、平成31年度から見直しを実施した行政職給料表により、職務・職責に応じたメリハリのある給与体系が実現できたが、制度開始から6年が経過し、様々な状況の変化が生じている。

今後社会情勢が変化を続けていく中、市民サービスの更なる向上につなげるためには、職員一人ひとりのモチベーションを確保することが重要であることから、貴審議会から意見聴取を図りつつ、総人件費に影響を与えないことに留意しながら、全ての職員の職務と責任に応じた人事給与制度となるよう、改めて検証を行うものである。

## 2. 項目

項目	他団体の状況	課題	今後の方向性
①国公7級～9級の俸給表の見直しへの対応	多くの団体で実施	国と同時期(令和7年4月)での実施を見送ることとした、職責重視の俸給体系への見直しがなされた行政職俸給表(一)の改定(本市は6級課長～9級理事)に係る対応の検討が必要。	<p>現行からよりメリハリが効いた給料表への改定であり、慎重な判断が必要。</p> <p><b>他団体の実施状況を踏まえつつ、総合評価制度や管理職手当など他の制度も含めた検討が必要。</b></p>
②係長と主査の処遇の見直し	各団体で様々	現行、ともに4級である主査と係長との処遇に差はほとんどない中、令和6年度から実施した係制に伴い変更が生じた係長の職務・職責を踏まえ、これらの職制の処遇に差を設ける検討が必要。	<p>主査と係長との適切な処遇差の確保に向け、<b>給料での措置について検討する。</b></p> <p>また、期末・勤勉手当の<b>役職加算率についても併せて精査</b>を行う。</p>

## 2. 項目

項目	他団体の状況	課題	今後の方向性
③非正規職員の給与体系の見直し	【会計年度】ほとんどの団体に正職員に準拠	ア. 会計年度任用職員には正職員の給料表(一部)を準用していることから、若年層を中心とした近年の人勧に伴う給料表の改定により、職種によって月例給の引上げ幅に差が生じている。	<b>総務省助言、独自給料表を導入している団体、本年の人勧など、様々な要素を踏まえた検討が必要。</b> また、他市の報酬水準等を踏まえ、各職種の格付け(上限)号給について精査を行う。
	【任期付】各団体で様々	イ. 任期付職員の給料表については、これまで、人勧の見直しを考慮した改定を基本としてきたが、制度実施から約20年が経過し、いびつな構造となっている。	各号給の給料月額について、今後の <b>円滑な改定作業も見据えた見直しを検討</b> する。
④職員の市内居住率向上に向けた取り組み	一部の団体(府内では7団体)で実施	正職員の市内居住率は約57%となっており、災害時の体制強化、定住促進の観点から、その向上に向けた取り組みとして、住居手当を活用した手法の検討を行う。	手当の影響額と効果額(通勤手当の減と住民税の増)の見合いを踏まえつつ、 <b>実効性が期待できる制度設計</b> を図る。

### 3. 今後のスケジュール（予定）

時 期	内 容
5月7日	第1回 人事行政制度調査審議会
5月～9月	組合協議(随時)
7月18日	第2回 人事行政制度調査審議会
8月上旬	人事院勧告
8月下旬	第3回 人事行政制度調査審議会
10月上旬	第4回 人事行政制度調査審議会
11月中旬	組合との確定交渉
12月上旬	12月定例会議会にて関係条例の改正
令和8年4月	制度実施