

② 係長と主査の処遇の見直し

係制の現状等

【係の数】	令和6年4月1日		令和7年4月1日	差
	266	▶	284	+18

※令和5年度のグループ制におけるグループの数207

【各職制の職員数】

<行政職給料表>

※一部抜粋

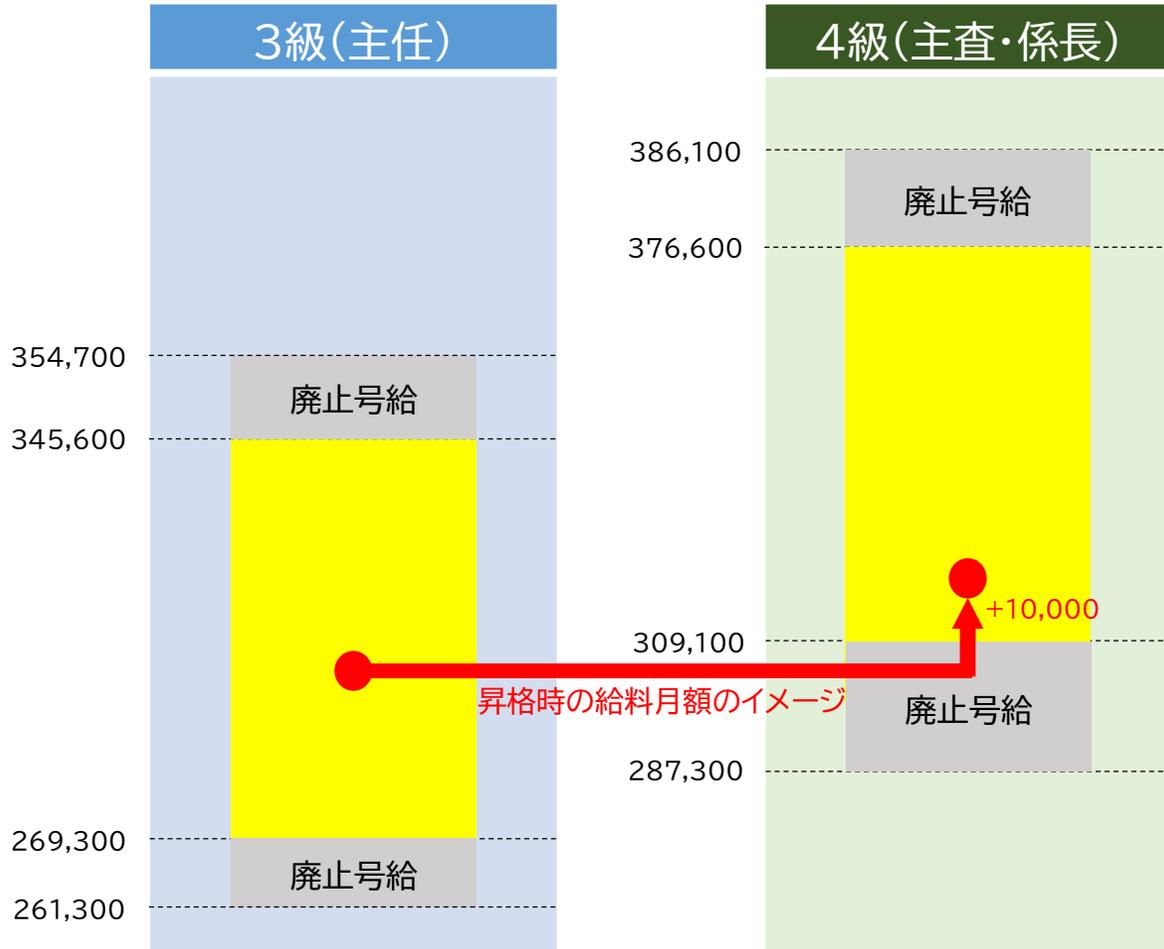
課長代理	212	▶	203	▲9
係長	306(92)	▶	275(56)	▲31(▲36)
R6年度:新設 主査	83	▶	132	+49

※カッコ内は、係のマネジメントを担わない係長の数

② 係長と主査の処遇の見直し

現行の本市の行政職給料表

(単位:円)



※「廃止号給」とは、国公の俸給表にはあるが、H31から廃止している号給

現行の取り扱い

【給料】

- ・ 係制の実施に合わせ、4級に主査を新設(令和6年4月～)。
- ・ 主任から昇任する先は、必ず主査となる。
- ・ 主任から主査に昇任することに伴い、職務の級は3級から4級に昇格する。
- ・ その昇格後(4級)の格付けは、3級主任のときの給料月額に10,000円を加算した同額又は直近上位の給料月額に係る号給となる(赤矢印のイメージ)。
- ・ 主査から係長への昇任においては、職務の級は4級のままであり、「昇格」ではないため、昇任の際には給料月額の加算額はなく、主査と係長との間に給料月額の差はない状況となっている。

【期末・勤勉手当】

- ・ 期末・勤勉手当の役職加算率については、主査は7%、係長は7.5%となっており、年収ベースで約9,000円の差にとどまっている。

② 係長と主査の処遇の見直し

処遇に差を設けるための手法案

区分	案①	案②	案③
概要	適用する号給に差を設ける	昇格時加算額の分割	役職加算率の見直し
詳細	① 主任から主査に昇格する際に適用する号給を、現行の最低号給の下に追加。 ② 係長にのみ適用する号給を現行の最高号給の上に追加。 ③-ア 主査のまま昇給する場合の上限号給は、現行の最高号給とする。 ③-イ ②の実施が困難な場合は、主査のまま昇給する場合の上限号給は、現行の最高号給よりも低い号給とする。	4級昇格時の加算額1万円を、「主任⇒主査」、「主査⇒係長」に分割	主査と係長の期末・勤勉手当の役職加算率に差を設ける
課題	「③-イ」を実施するとした場合、新たに上限とする号給の上の号給に既に格付けられている主査と、今後主査に昇格する者との不公平感	令和6年度、7年度に既に主任から主査に昇格した者と、今後昇格する者との不公平感	他の役職とのバランス、総合評価制度の運用 【参考】主任5%、副主幹8%、課長代理10%
影響額(年額)	初年度:約40万円 2年目:約260万円 3年目:約450万円 4年目:約630万円 5年目:約790万円	▲約355万円 ※主任⇒主査3,000円、主査⇒係長7,000円とした場合	▲約310万円 ※主査の役職加算率を7%から5.5%に変更した場合

② 係長と主査の処遇の見直し

<参考> 職制ごとの職務内容

<行政職給料表>

※一部抜粋

令和5年度

令和6年度～

5級

課長代理

グループの担当事務を執行するとともに、グループの事務の処理について所属職員を指揮監督すること。



係の事務を掌理するとともに、係の事務の処理について所属職員を指揮監督すること。

4級

係長

R6年度:新設

主査

グループの担当事務の処理について、所属職員を指揮監督すること。



係の事務を執行し、及び総括するとともに、所属職員を指揮監督すること。

—



担当事務を統括し、所属職員を指揮監督すること。

3級

主任

グループの担当事務の処理について、所属職員の指導教育を行うこと。



担当事務の処理について、所属職員の指導教育を行うこと。

※技能労務職についても、行政職と同様に職務の級の5級に監督に加え、業務主査を新設

※係長への権限移譲等にあわせ、決裁権限を整理し、事務決裁規程を改正