

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
北海道	<p>① 職業訓練指導主事、主任・指導主任・主任技師、主査・主任文書専門員が、それぞれ国の本省の係員、主任、係長の格付けを超えている →職業訓練指導主事6級（国係員1～2級）、主任3～4級・指導主任4～5級・主任技師6級（国主任2～3級）、主査4～5級・主任文書専門員5級（国係長3～4級）</p>	<p>○ 「職業訓練指導主事、主任技師、主任文書専門員」の職については、特定分野における専門職で国にない職であり、全て課長補佐級の管理職員と位置づけている。</p> <p>○ 道においては、極めて広大な行政区域を有するため、14地域に設置する支庁に多数の権限を移譲し、他都府県にはない高度な行政事務を行う総合出先機関として支庁を位置づけており、職員の配置状況も約8割を支庁等出先機関の職員が占めるなど、国や他都府県と組織や職制、人事異動の形態も大きく異なっているものである。こうした本道の実情を踏まえ、給与の格付けについては、専門機関である人事委員会とも協議の上、次のような取扱いとしている。</p> <p>【主査】 主査の職については、4級格付けを基本としているが、主査級の職のなかでも、本庁や支庁等の課等において管理、連絡調整等、総括的な業務等を行い、特に困難な業務を処理する主査の職務・職責を、5級の主幹級と同程度に位置づけ、給与格付けを行っているものである。</p> <p>【指導主任】 指導主任の職については、主査級の職に位置づけたうえで、4級格付けを基本としているが、主に支庁等において税務関係、福祉関係等で直接住民対応をし、現場における特に専門性の高い業務を担任するほか、これら専門分野に関わる中核的な職員として支庁等の職員への指導的役割も担う職務・職責を、5級の主査職と同程度に位置づけ、給与格付けを行っているものである。</p> <p>【主任】 主任の職については、3級格付けを基本としているが、特に豊富な知識・経験によりスキルアップした主任については、自身の担任業務のほか、グループ内又は係内における主査等の代理（次席）としての役割を担うものであり、その職務・職責を、4級の主査級と同程度に位置づけ、給与格付けを行っているものである。</p> <p>○ 給与格付けについては、大規模で広域的な組織を効率的に管理・運営していくため、役付職員の職務・職責に応じたきめ細かなランク分けを行い、その職務・職責の困難度を適切に反映する仕組みを構築してきたが、一方でそのランク分けがより複雑・重層的になってきたことで分かりにくいとの課題も顕在化してきたところ。</p> <p>こうしたことから、役付職員の職務・職責に応じた現状の給与格付けについて、より明確化を図り、全体として道民の目線から分かり易く納得の得られる制度運用となるよう、点検・改善に努めることとし、特に指導主任については、「わたり」との指摘が行われることのないよう、平成23年度を目途に、その職制上のあり方を含め見直しを進めることとする。</p>
	<p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →4級97号：3937（国93号：3912）、9級45号：5462（国41号：5426） 【単位：百円】</p>	<p>平成18年の給与構造改革時に行った現行給料表の号俸設定については、人事院が示した国家公務員の基準に準じて、道職員の在職実態に対応した内容により設定したものであり、適当と判断している。</p> <p><人事院の号俸設定基準></p> <p>（平成17年4月1日時点における最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、当該職務の級における枠外在職者の少なくとも過半数が最高号俸までの対象となるよう、当時の3号俸（現在の12号俸）に相当する範囲内で号俸の増設を行う。） （当時の各級における在職実態に応じて、増設された号俸数が異なるもの）</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
北海道	<p>4級以上の職員構成比が68.8%となっている。</p> <p>参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8%</p>	<p>職員数適正化計画に基づく大幅な職員数の削減(H17年～H26年までの間で▲35%)に取り組んでおり、新規採用を大幅に抑制していることから、4級以上の役職者の構成比が上昇しているものであり、現在の経過的な状況の中では、やむを得ないものとする。(H16年の4級以上の職員構成比は約58.7%)</p> <p>〈今後の対応〉 道においては、職員数の減少に応じた全体的な組織機構のスリム化や職員の新陳代謝を図ることにより、適切な級別職員構成となるよう努める必要があると考えている。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
青森県	<p>①-1 主事・技師が、国の本省の係員の格付けを超えている →級別職務分類表上、主事・技師を1～5級（国係員1～2級）に格付けることが可能</p> <p>①-2 従前の主事・技師を3～4級に、従前の主査を4級にそれぞれ格付け</p>	<p>①-1 本県では、同一の職務の級に複数の職名があるため、級別標準職務表には、代表的な職名及びその職務の級に求められる職務内容を規定している。 例えば、3級では、代表的な職名を「主査」、求められる職務内容を「高度の知識経験を必要とし、困難な専門的業務を行う職務」と規定した上で、「事務主任」「主任司書」等の職名の職務がこれに該当するものとして厳格に運用している。</p> <p>以上のとおり、本県では、現行の級別標準職務表の規定内容の下で、主事・技師を3級以上の職務に格付けしない運用を行っている。</p> <p>しかしながら、級別標準職務表の規定内容について、人事委員会とも相談し、平成22年度中を目途に、より適切な規定の仕方を検討したい。</p> <p>①-2 主事・技師で3～4級に、主査で4級に格付けされている職員は、わたりの制度廃止前（平成18年3月31日以前）に格付けされた職員であり、現給保障の趣旨で経過措置を設けたものである。 対象職員は、退職等により相当数減少しており（平成18年度997人→平成21年度390人（△607人））、将来的には解消される見込みである。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
青森県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
岩手県	<p>①-1 主任主査が、国の本省の係長の格付けを超えている →主任主査4～5級（国係長3～4級）</p> <p>①-2 従前の主事を3級に、従前の主任を4級にそれぞれ格付け</p>	<p>①-1 本県の組織体制については担当制及びグループ制を採用しており、主任主査は各担当及び各グループ内に所属する主査（係長級）以下の職員に係る業務を指揮監督・統括する職であり、担当課長（課長補佐）と同等の職務を担うものであることから、同職の5級格付けについては適当であるものと認識している。 ⇒ 本県における主任主査は、本庁担当課長（課長補佐）相当級の職として位置付けている。</p> <p>①-2 平成18年4月1日から従前の主事の旧4級（現3級）及び主任の旧6級（現4級）へのわたりは廃止しており、現在の3級主事及び4級主任は、平成18年3月31日以前（給与構造改革以前）において、3級主事についてはすでに旧4級（現3級）へ、4級主任については旧6級（現4級）昇格していた者であり、平成18年4月1日以降は主事を3級に及び主任を4級に昇格させることは行っていない。 平成18年度以降、3級主事等及び4級主任等の職員数は、毎年平均約160名ずつ減少してきており、平成21年4月1日現在の同職員数（231名）を考慮しても、当該経過措置はあと数年のうちに解消されるものと考えている。</p>
	<p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →5級89号：4063（国85号：4037） 【単位：百円】</p>	<p>② 平成18年4月1日の給与構造改革時において、国においては枠外号俸在職者の過半をカバーするとの考え方で号俸の設定を行っており、国と同様の考え方を基に当時の岩手県の在職職員実態に合わせ、枠外号給在職者の過半（50%）をカバーするところ（＝4号給分〔旧：1号給分〕）まで号給設定を行ったものである。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
岩手県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
宮城県	<p>① 主事・技師が、国の本省の係員の格付けを超えている →主事・技師1～3級（国係員1～2級）</p>	<p>国においては、2級及び3級に格付けされる主任という職名がありますが、宮城県においては、職制上、国と異なり、主任という名称の職を設置しておりません。また、本県においては、社会経済情勢の変化や県民ニーズの多様化等に対応し限られた人員で最大の効果が発揮できるよう、固定的な組織形態である係制を廃止し、従来の係の範囲を超えた広範囲な業務に迅速かつ柔軟に対応可能なグループ制を採用しているところです。</p> <p>このグループ制においては、幅広い視野と責任が求められるなど業務運営の複雑・困難性が増すことになり、グループリーダーの統括の下、サブリーダーや国の主任に相当する「相当高度な専門的な知識や経験を有する職員」（3級格付けの主事：単に年齢等によることなく知識・経験や勤務成績等を踏まえて格付け）等を必要に応じて配置し、業務を遂行しています。</p> <p>従いまして、国とは職制、組織運営体制に違いがありますが、本県の「相当高度な専門的な知識や経験を有する職員」が国の2級及び3級に格付けされる主任と均衡を失するような状況にはありません。</p> <p>今後、職名のあり方については、国との均衡を踏まえながら検討してまいります。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
宮城県	<p>4級以上の職員構成比が65.9%となっている。 参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8%</p>	<p>宮城県においては、社会経済情勢の変化や極めて厳しい財政状況に対応するため、平成11年度に策定した定員適正化計画や現在進めている定員管理計画により、職員数の削減目標を設定し、退職不補充等の採用抑制を図るなど総人件費抑制に取り組んできております。そうした取組みの結果、3級以下の職員が減少しているところであり、一定の期間、4級以上の職員構成比が高まる傾向にあるものと考えますが、常に職員構成に配慮してまいります。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
秋 田 県	① 従前の主事・技師を3級に、従前の主任を4級に、従前の係長等を5級にそれぞれ格付け	平成18年4月に級別標準職務表を見直しており、それ以降、「わたり」と指摘されるような格付けは行っていない。 なお、平成18年3月以前の条例・規則の規定に基づき既に上位の級に格付けされていた職員については、見直し後も格付けを変更しない経過措置を講じているところであり、平成21年4月1日現在で経過措置の対象職員が9人いる。見直し直後に9人だった経過措置対象職員は着実に減少しており、いずれ解消されるものである。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
秋 田 県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
山形県	<p>①-1 主査、業務名を冠する主査が、それぞれ国の本省の係長の格付けを超えている →主査3～5級、業務名を冠する主査4～5級 (国係長3～4級)</p> <p>①-2 従前の主事・技師を3級に、従前の課長補佐を6級にそれぞれ格付け</p>	<p>①-1 5級に格付けている係長級の「主査」については、人事交流職員であり、特例的に給料を決定したものでありますが、今後は、人事管理上の課題も含めて適切に対処してまいります。</p> <p>「業務名を冠する主査」については、課長を補佐し課全体の事務総括を行う「課長補佐級」のもと、自らの担当事務を処理する「係長級」よりも上位に位置する「冠主査級」であります。 冠主査級は、個別の業務ごとの係・担当制としている中で、関連する係・担当が連携して業務を遂行するため、複数の係・担当に属する事務及び職員を管理する職責を担うものです。 したがって、本県においては、「冠主査級」を自らの担当事務を処理する係長級よりも上位の職位・職責として職制上位置付けており、また、その昇任管理は厳格に行っているところです。</p> <p>①-2 平成18年度以降、新たなわたりを発生させない方針のもと既に取り組んでいるところであります。経過措置の取扱いについては、退職や昇任の関係もありますが、概ね3～4年程度で解消するものと見込んでおります。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
山形県	<p>4級以上の職員構成比が66.5%となっている。 参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値 60.8%</p>	<p>現行の集中改革プランに基づき職員数の削減(新規採用の抑制)を進めてきた結果、若年層が減少しており、4級以上の職員構成比が相対的に高くなっておりませんが、4級以上の職員数は年々減少しているところであり、引き続き、上位層における適正なポスト管理に努めてまいります。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
福島県	<p>①-1 主事、主査、主任主査が、それぞれ国の本省の係員、係長の格付けを超えている →主事1～3級（国係員1～2級）、主査3～5級、主任主査4～6級（国係長3～4級）</p> <p>【以下、福島県追加分】 ①-2 副主査を4級に格付け</p>	<p>【主任主査について】 当県における主任主査は、係長の格付けではなく課長補佐の格付けとしており、職責等については次のとおり。 ・主任主査は、係長クラスの業務を超え、課内業務の進行管理、課員の育成、課内業務の二次チェック、課長の意思決定支援のほか、対外的な折衝・調整、さらには議会对応などの職務・職責を担っている。 ・主任主査は、勤務箇所に応じて出先機関の課長や出張所長の職務に就く場合もあり、その職務の幅は広い。 ・主任主査への昇任については、職員の識見・能力を総合的に判断し選考により選抜し昇任させている。 なお、主任主査の格付については、今年度現行の4～6級を4～5級へ見直した。</p> <p>【主査、副主査、主事について】 当県における主査は係長として、副主査は係長と同程度の業務を担う係長相当職として、また、主事は係員として、これまで人事委員会規則に基づき級の格付けを行ってきたが、平成21年4月1日付け昇格を最後に国の基準を上回る昇格については廃止した。 なお、これまでの昇格の取扱いにより、既に昇格した職員については、昇任や退職に伴い減少していくこととなる。</p>
	<p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →5級89号：4131（国85号：4037）、6級89号：4410（国77号：4259） 【単位：百円】</p>	<p>国の号俸延長の考え方と同様、最高号給を超える在職者の実態を踏まえて、民間給与の較差を反映した人事委員会勧告に基づき適用しているもの。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
福島県	<p>4級以上の職員構成比が68.8%となっている。 参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8%</p>	<p>採用者数の減少が主な要因と考えられる。 なお、職員構成比の観点からも、引き続き厳格な任用管理を行っていく。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
茨城県	① 主査が、国の本省の係長の格付けを超えている →主査5～6級（国係長3～4級）	本県の「主査」は、「特に命じられた困難な事項」を処理するため必要に応じ配置する課長補佐級のスタッフ職であり、国課長補佐級（5～6級）に相当する職務の職である。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
茨城県	6級以上の職員構成比が27.4%となっている。 参考：6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%	<ul style="list-style-type: none"> ・行政改革の推進のため、事務事業の見直し、職員数の削減に鋭意努めているところ。 ・そのため、退職者数に対する新規採用者数の抑制により職員総数の削減を行ってきた結果、6級以上の職員数自体も減少しているものの、全職員数に対して相対的に高い割合となる結果になった。 ・複雑多様化する行政ニーズに適切に対応する一方、効率的な行政運営の観点から組織の肥大化を防ぐため、高度な判断が可能な課長補佐級より上位の専門的なスタッフ職の配置が増加している。 ・今後も、地方分権に伴う市町村への権限移譲、更なる行政改革による組織の統廃合などを、引き続き推進していきたいと考えており、その過程で管理職ポストの整理などに努めたい。

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
栃木県		

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
栃木県	<p>級別職員構成比が、4級以上67.5%、6級以上28.0%となっている。</p> <p>参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8% 6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<p>採用抑制(退職者数－採用者数)を基本として職員数を削減していることから、係長級や課長補佐級といった中高年齢層の職員の占める割合が高くなってきており、中堅職員のマネジメント能力の育成や責任感の醸成などが課題となっています。</p> <p>一方で、様々な行政課題に的確に対応するため、弾力的かつ機能的な組織の構築が求められていることから、従来の担当グループ内にチームを設け、係長級や課長補佐級の職員の中から選抜して昇任を伴わないチームリーダーを配置してきました。</p> <p>その結果、4級以上及び6級以上の職員構成比が比較上高くなっているところではありますが、今後とも、的確な人事評価に基づきより適切な昇格管理に努めていきます。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
群馬県	① 係長が、国の本省の係長の格付けを超えている →係長 4～5 級（国係長 3～4 級）	係長(総括)(5級)は、課長を補佐する職として、スタッフ的職責を担う職及び困難な業務を所掌する係長の職と位置づけており、自係の業務にとどまらず所属全般の業務についても役割を担う所属筆頭係等の長や困難な業務を所掌する係長として、勤務成績に基づく昇任行為により任用している。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
群馬県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
埼玉県	<p>① 主任、主査が、それぞれ国の本省の主任、係長の格付けを超えている →主任3～4級（国主任2～3級）、主査3～5級（国係長3～4級）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主査について <ul style="list-style-type: none"> ・ 5級の主査については、国が示した、「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場合」という基準をそのまま適用すれば、「わたり」ということになる。 ・ しかしながら本県は、国と異なり、係長制ではなくグループ制を活用しており、職位に関わらず、必要に応じて弾力的な業務割り振りを行っている。 ・ そうした中、経験豊富な主査を5級に昇格させ、主幹（5級）と同程度の困難な業務を担当させている。 ・ こうした状況を踏まえ、第三者機関である人事委員会が、級別標準職務表において、困難な業務を分掌する主査の職務を5級に定めている。 ・ そのため、国の基準を機械的にあてはめることはできないと考えている。 ・ しかし、本県と同様の組織体制で同様の級の格付けを行っている一部の団体が、「わたり」に該当していると整理していることや、組織体制が異なるとはいえ国と異なる級の格付けを行っていることについて、それが「わたり」であるとの声があるならば、そのことについて真摯に受けとめ、人事委員会と「級別標準職務表」のあり方を協議する必要があると考えている。 ・ 具体的には、5級の主査を職責に応じた職位である主幹級に位置付ける、新たな昇任体系の構築を検討する。 なお、新たな昇任体系では昇任管理をこれまで以上に厳格に行う。 ○ 主任について <ul style="list-style-type: none"> ・ 本県は、係長制ではなくグループ制を活用しており、職位に関わらず、必要に応じて弾力的な業務割り振りを行っている。 ・ そうした中、主任には、主査と同程度の困難な業務を担当させており、国における主任とは業務内容が異なっている。 ・ こうした状況を踏まえ、第三者機関である人事委員会が、級別標準職務表において、主任については主査と同様、4級に定めている。 ・ そのため、「わたり」ではないと考えている。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
埼玉県	<p>級別職員構成比が、4級以上65.1%、6級以上29.4%となっている。</p> <p>参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8% 6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本県では職員定数の削減を他県に先駆けて積極的に推進してきたことから、新規採用職員数が抑制傾向となり、職員数全体における若年層職員の占める割合が低い。 ・ そのため、級別職員構成比においても、若年層職員が多い1級～3級の構成比が低く、結果として上位級の構成比が高くなっている。 ・ しかしながら、他の都道府県と比較して上位級の構成比が高いことは事実であり、組織論上、好ましいとはいえないため、これまでも昇任昇格基準の見直しを行ってきたところである。今後も引き続き、昇任昇格基準の見直しを行うため、職員団体と交渉を進め、構成比の見直しに努めたい。

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
千葉県	<p>① 副主査、主査、副主幹、主幹・副課長が、それぞれ国の本省の主任、係長、課長補佐の格付けを超えている →副主査3～4級（国主任2～3級）、主査4～5級、副主幹5～6級（国係長3～4級）、主幹・副課長6～7級（国課長補佐5～6級）</p>	<p>本県の給与制度及び運用が「わたり」に該当するか否かは、その定義次第であり、定義付けをしている国において判断されたい。いずれにしても、本県としては、一職2級において上位級の職員が多いことや全体における上位級の級別職員構成比が高いことなど、不適切・不明確な制度と運用であったことは認識しており、既に平成22年度から平成24年度を計画期間とする「千葉県行政改革計画」の中で、給料表の級と対応した職務・職責のわかりやすい職名の検討や管理職総数の段階的削減などについて取り組んでいくこととしている。</p>
	<p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →3級117号：3589（国113号：3572）、4級97号：3937（国93号：3912）、5級89号：4063（国85号：4037） 【単位：百円】</p>	<p>現行の号給の増設箇所については、人事委員会勧告により平成18年に国と同様に新たな10級制給料表に切替を行った際に設けたものである。国が切替を行った際の号俸増設の考え方を基本に、本県の在職実態を踏まえた必要最小限の号給としている。</p>
	<p>【以下、千葉県追加分】 ③ 専門職において、同一の職を4つ以上の級にわたって格付けている例がある。</p>	<p>児童福祉司や農林水産業の普及指導員などの専門職において、同一の職を4つ以上の級にわたって格付けている例があるが、専門職の職務の特殊性に鑑みれば、こうした格付けが直ちに不適正であるとはいえない可能性があると考えている。いずれにしても、こうした専門職の格付けについては、公平性や透明性を確保する観点から、職務・職責に対応したわかりやすい職名による格付けの検討などについて、今後、平成22年度から平成24年度を計画期間とする「千葉県行政改革計画」の中で、取り組んでいくこととしている。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
千葉県	<p>級別職員構成比が、4級以上71.2%、6級以上29.6%となっている。 参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8% 6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<p>本県では、厳しい財政状況や職員の年齢構成の偏り等を踏まえ、平成10年から定員適正化計画を策定し、職員の純減に取り組んでいる。（一般行政部門職員数 H9:9,134人 ⇒ H21:7,392人 ▲1,742人 ▲19.1%） 一方、県民ニーズの多様化による業務の複雑化、困難化に限られた人数で対応するため、経験豊かな職員の職務能力と知識・ノウハウを活かすという観点から、上位級のスタッフ職の活用を図ってきたところである。 中間管理職やスタッフ職等の見直しなど、管理職総数の段階的な削減を行っているところであるが、職員の大量退職に対し、新規採用者数を大幅に絞り込んでいることから、下位級の職員の割合が増えないため、上位級の職員の割合が依然として高い状況が続いている。 しかしながら、指摘のとおり級別職員構成比の4級以上、6級以上の割合が高いことについては認識しており、平成22年度から平成24年度を計画期間とする「千葉県行政改革計画」の中で、管理職総数の段階的削減や給料表の級と対応した職務・職責のわかりやすい職名の検討などに、更に取り組んでいくこととしている。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
東京都	<p>① 主事、主任、係長、課長補佐の給料月額 の最高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長、 課長補佐の俸給月額を最高水準を超えている →主事3800(国係員3099、国主任3572)、主任 4227(国主任3572、国係長3912)、係長4401 (国係長3912、国課長補佐4259)、課長補佐 4628(国課長補佐4259) 【単位：百円】</p>	<p>○ 東京都においては、主任級職、管理職への任用に当たっては人事考課のほか、試験による選考を実施するなど、能力・業績主義による昇任管理を徹底している。また、給料表についても、国の給料表準拠ではなく、民間従業員との給与比較に基づく人事委員会勧告による独自給料表を採用している。加えて、級構成は国に比べて簡素なものとしている（都は7級、国は10級）。このように、給料表及び昇任昇格制度等が東京都と国では異なることから、最高号給の金額を単純に比較することはできないものと考えている。</p> <p>○ なお、東京都では、平成19年度までは国と同様の一職二級制を採用していたが、職務給の更なる徹底を図る観点から一職一級制に切替えたところである。一職二級制においては、人事委員会の承認を受けた基準による級格付制度により、一つ上位の級に格付を行ってきたところであり、こうした職員が存在している。平成21年4月現在の給料表でこれらの級の最高号給を比較すると、国の水準を超えているが、これらの職員は、昇任等によりいずれ解消されるものと考えている。従前の級格付制度は、基準に該当する者の中から、職務内容、勤務成績等を総合的に判定して厳正な選抜を実施しており、「わたり」には当たらない。</p> <p>○ また、東京都では給与構造改革を進める中で、地域手当と本給の配分変更による本給の段階的引下げ（平成22年度まで）の経過期間中であり、また併せて毎年の改定においては各級の高位号給（高齢層）の引下げを強める、いわゆる昇給カーブのフラット化を行っている。こうしたことから、各級の最高水準は着実に低下しており、給与構造改革の終了する平成22年度には、国と比較しても一定の範囲内に収斂するものと考えている。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
東京都		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
神奈川県	① 副主幹・副技幹が、国の本省の係長の格付けを超えている →副主幹・副技幹5級（国係長3～4級）	<ul style="list-style-type: none"> ・本県は、班制を採用しており、係制を採用している国の職制とは異なっているため、単純な比較はできないが、一職一級の中で、それぞれの職責を果たしている。 ・副主幹は「上司の命を受け、直属の上司を補佐し、上司の指示する分掌に従い関係事務を掌理し、又は室長、課長又は課内室長が指示する重要な特定の事務を掌理する」とこととされ、6級主幹の下でサブリーダーの役割を果たしており、課長補佐の職務を行っている。また5級副主幹への昇格管理も厳格に行っている。
神奈川県	② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →4級105号：3987（国93号：3912）、5級101号：4141（国85号：4037）、6級93号：4363（国77号：4259）、7級65号：4633（国61号：4603） 【単位：百円】	<ul style="list-style-type: none"> ・左記の級号給は、給与構造改革時に、本県における職員分布の実態を踏まえて、国における号俸延長の考え方に沿って、号給を追加したものであるが、国の俸給表の最高号給を超えている点について、課題として認識している。今後どのような対応が可能か検討していく。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
神奈川県	4級以上の職員構成比が74.2%となっている。 参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8%	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用の抑制により下位級の職員分布が少ないため、4級以上の構成比が相対的に多くなっている点については課題として認識している。 ・昇格運用の厳格化に努めており、4級以上の職員構成比は着実に低下している。今後も、厳格な昇格管理に努めたい。

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
新潟県	<p>① 主事、主任、係長・主査が、それぞれ国の本省の係員、主任、係長の格付けを超えている →主事1～3級（国係員1～2級）、主任3～4級（国主任2～3級）、係長・主査4～5級（国係長3～4級）</p>	<p>① 主事、主任、係長・主査の格付けについて ア 級別標準職務表による格付け 給与条例で規定する級別標準職務表における格付けは次のとおりであり、いずれも国の格付けを超えるものではない。 ・主事：1～2級 ・主任：3～4級（本県の「主任」は、懸案事項等の特に困難な業務、複数係員のとりまとめ業務等を行う係長級の職である。） ・係長・主査：4級 イ 平成18年級別標準職務表改正時の経過措置について ・平成18年の給与構造改革時に、級別標準職務表を改正した際の経過措置により、主事で3級、係長・主査で5級に在職している。 ・これらの職員は、概ね5年後にはほぼ解消する見込みである。 【級別標準職務表の見直し内容】 (ア)主事：旧1～4級（現1～3級） → 旧1～3級（現1～2級） (イ)係長・主査：旧4～7級（現3～5級） → 旧4～6級（現3～4級） 【経過措置の内容】 改正前の級別標準職務表に基づき、既に主事で旧4級（現3級）、係長・主査で旧7級（現5級）に昇格している職員について、経過措置（改正条例附則で規定）として、引き続き当該級に存置することとしたもの</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
新潟県	<p>6級以上の職員構成比が25.3%となっている。 参考：6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<p>・ 団塊の世代の存在、定員適正化計画による新規採用の減少等により、職員の年齢構成の偏りが大きく影響し、6級以上の職員の構成比が高くなっている。 ・ 近年、団塊の世代の退職等により、6級以上の職員構成比及び人数は低下、減少してきているが、引き続き、厳格な昇任管理等による適正な昇格運用に取り組んでいく。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
富山県	① 主任が、国の本省の主任の格付けを超えている →主任3～4級（国主任2～3級）	本県では、国家公務員と同様に職務の困難度に応じて、係長級の職員を3級（本庁の係長）及び4級（本庁の特に困難な業務を分掌する係長）に格付けているところである。 国家公務員においては、主任を係員級と係長級との間に位置づけているが、本県では、主任を係長級のスタッフ職と位置づけている。 3級の主任は政策企画や対外的な折衝など知識、経験を要する業務に従事しており、4級の主任はそれに加えて、人事、予算、部局間の調整などのより困難な業務に従事している。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
富山県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
石川県	① 主事・技師が、国の本省の係員の格付けを超えている →級別職務分類表上、主事・技師を1～6級（国係員1～2級）に格付けることが可能	本県においては、「主事・技師」を国の本省の「係員」の格付けと同様に1級又は2級に格付けており、懸念される「わたり」はない。しかし、級別標準職務表上は、「主事・技師」が6級まで格付けることが可能であるため、当該規定部分については削除する方向で検討している。なお、併せて級別標準職務表全般について改めて点検を行うこととしており、そのうえで、規定の見直しを図る方向で検討中である。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
石川県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
福井県	<p>① 主事、主任・総括主任が、それぞれ国の本省の係員、主任の格付けを超えている →級別職務分類表上、主事を1～3級（国係員1～2級）に格付けることが可能 →主任4～5級・総括主任5～6級（国主任2～3級）</p>	<p>・本県においては、行政職級別標準職務表に規定する「高度の知識経験に基づき困難な専門的業務を行う職務」に該当し、3級に格付ける主事はいない。しかし、当該規定上は、国の本省の係員の格付け（1～2級）を超える格付けが可能であるため、当該規定を削除する予定（平成21年度中）。</p> <p>・国の主任（国2～3級）は、係長（国3～4級）・課長補佐（国5～6級）より下位の職であるが、本県の主任（4～5級）・総括主任（5～6級）は、係長級（3～4級）より上位の課長補佐級の職である。国と名称は類似しているものの、職務・職責が異なっており、国の本省の格付けを超えるものではない。</p> <p>なお、主任と総括主任は同じ課長補佐級の職であるが、主任は各所属のグループにおいて係長級以下の職員をとりまとめ、自らも高度な業務に従事する職員である。他方、総括主任は特に命じられた重要な業務（全庁にわたる業務、各部局の政策の総括、その他県の重要課題に対処する部門の総括等）を処理し、責任も重いことから、主任より上位の級に格付けている。</p>
	<p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →4級105号：3987（国93号：3912）、5級93号：4089（国85号：4037） 【単位：百円】</p>	<p>・平成17年の人事委員会勧告に基づき、国と同様に、当時の枠外の在職者の実態を踏まえ、少なくとも当該級の過半数の枠外在職者が最高号給までの対象となるよう、号給を増設した給料表としている。今後、給与水準や他団体の状況も踏まえ、検討していく。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
福井県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
山梨県		

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
山梨県	<p>級別職員構成比が、4級以上67.8%、6級以上25.3%となっている。</p> <p>参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8% 6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<p>組織の見直しや勤務実績等を考慮した昇任管理を行っており、4級以上及び6級以上の職員数は減少しています。定員適正化計画に基づき、退職者数に比べ採用者数を抑制し、職員数自体をそれらの職員を上回る割合で純減しているため、4級以上及び6級以上の職員構成の比率が高くなる傾向にあります。</p> <p>級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり、管理職を対象に実施している人事評価の結果などを昇任・昇格等に適切に反映させ、職務実態に応じた厳格な管理を行って参ります。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
長野県	① 従前の主事・技師を従前の4級に、従前の主任を従前の6級にそれぞれ格付け	平成18年に経過措置を設けて「わたり」を廃止した。職務の級については、既に本来の級に是正している。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
長野県	4級以上の職員構成比が69.5%となっている。 参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8%	過去の極端な採用抑制のため、若年層職員が非常に少なく、中高年齢職員の比率が高くなっているため、4級以上の職員構成比が高くなっている。(40歳以上の職員構成比 本県 72.4%、都道府県平均 63.0%) 現在、新規職員の採用や勤奨退職制度により、年齢構成の是正を図っている。 なお、5級以上の職員構成比は、都道府県平均を下回っている。(5級以上の職員構成比 本県 26.6%、都道府県平均 34.8%)

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考えer内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
岐阜県	<p>① 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある → 3級117号：3589（国113号：3572）、4級97号：3937（国93号：3912）、5級89号：4063（国85号：4037）、6級81号：4285（国77号：4259） 【単位：百円】</p>	<p>平成18年の給料表切り替え時に、国の人事院勧告と同じ考え方で岐阜県人事委員会から勧告がなされ、これに従い給料表の切り替えを行っている。（枠外在職者の過半数が最高号給までの対象となるよう、号給を設定した。） 当時の給料表の枠外在職者の割合について、国より高い部分があり結果として国の最高号俸を超える級がある。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考えer内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
岐阜県		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
静岡県	<p>① 主事・副主任・主任、係長・主査・調整主査・契約主査が、それぞれ国の本省の係員、主任、係長の格付けを超えている →主事1～3級（国係員1～2級）、副主任3～4級・主任4～5級（国主任2～3級）、係長・主査・調整主査4～5級・契約主査5級（国係長3～4級）</p> <p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →4級101号：3962（国93号：3912）、5級93号：4089（国85号：4037）、6級85号：4311（国77号：4259） 【単位：百円】</p>	<p>【主事1～3級（国係員1～2級）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3級主事1人は、本来ならば上位の職へ任用できるところであったが、育児休業により長期間休んでいることから属人的に任用を保留しており、「主事」の職名を使用しているもの。なお、3級主事は平成18年度の給与構造改革の級の統合により当時4級の「主事」が3級に切り替えられたものである。 <p>【副主任3～4級・主任4～5級（国主任2～3級）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本県では、「主事」より上位で「係長」より下位の職として「副主任」を設けており、これは「係員」と「係長」の間に位置づけられる国の「主任」に相当する職と考えている。 ・ 4級副主任1人は、かつて技能労務職員を事務吏員として採用した者であることを考慮し、権限行使を行う4級の職務を担いながらも属人的に「副主任」の職名を使用しているもの ・ 本県の「主任」は「係長」等と同等の格付けの職名として使用しているもの <p>【係長・主査・調整主査4～5級・契約主査5級（国係長3～4級）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全国で唯一フラット化組織体制をとる課長補佐のいない本県の職制において、「係長」、「主任」及び「主査」は、業務の性質や困難度に応じ、また、とりまとめ、連絡調整や決裁チェックの役割の有無等に応じて、人事委員会の規則及び告示で「係長」等と困難な業務を処理する「係長」等の職に分けられており、その職務の性質等から、困難な「係長」等の職務については、国の「課長補佐」に相当するものと考えている。 ・ なお、現在のフラット化を発展的に見直し、この4月から、職の役割の明確化と職員同士の協力関係を強化するために導入する班体制への移行に伴い、国の「課長補佐」に相当する「班長」、国の「係長」に相当する「主査」、国の「主任」に相当する「主任」に再編することとしたところ。 <p>・ 給料表の号給については、平成18年の給与構造改革時に、国における号給設定の考え方と同様に、各職務の級における過半数の枠外在職者が最高号給の対象となるよう号給を設定したものであり、枠外在職者が極めて少ない職務の級を除き、従前の給料表の3号給の範囲内での増設を基本として、人事委員会の勧告に基づき設定したものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各級の最高到達水準についても、実質的に当時の枠外在職者の水準を踏まえた上で、これを7%程度引き下げた水準となるようにしているところ。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
静岡県	<p>級別職員構成比が、4級以上71.4%、6級以上27.3%となっている。</p> <p>参考：4級以上の職員構成比の都道府県平均値60.8% 6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本県では、定員管理計画や行財政改革大綱に基づき、平成10年以降、知事部局の職員の17.2%に相当する1,250人余の定員削減を実施しており、職員数削減のため新規採用職員の採用を抑制してきていることなどから、結果として若年齢層の数が抑えられ、4級、6級以上の職員の割合が相対的に高まってきていると考えている。また、上位の職への任用が、職員の年齢構成の変化に対応していなかったものと認識している。

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
愛知県	<p>①-1 主任主査が、国の本省の係長の格付けを超えている →主任主査5～6級（国係長3～4級）</p> <p>①-2 従前の主事・技師を3級に格付け</p> <p>【以下、愛知県追加分】</p> <p>①-2 従前の主任を4級に、従前の主査を5級にそれぞれ格付け</p>	<p>①-1 本県における主任主査は行政組織規則等において、課長補佐と同様「上司が命ずる事務を処理する」という役割を担う課長補佐級の職であり、国の係長(主査級)の位置づけとは異なるものである。</p> <p>①-2 平成18年度の給与構造改革において、それ以前の給料表から現給料表への切替えを行った際に、以前の給料表における職務の複雑、困難、責任の度が現給料表において同程度の職と認められる者を、経過措置的に格付けたものである。したがって、給与構造改革以降は、こうした格付けは行っていない。</p>
	<p>② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を超えている級がある →4級97号：3937（国93号：3912）、5級93号：4089（国85号：4037）、6級85号：4311（国77号：4259）、7級65号：4633（国61号：4603）、8級53号：4890（国45号：4826） 【単位：百円】</p>	<p>平成18年度の給与構造改革において、人事院が行った枠外在職者の措置のための号俸延長の考え方に準じ、本県の枠外在職者の在職実態を踏まえて号給延長を行ったもの。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
愛知県	<p>6級以上の職員構成比が28.6%となっている。</p> <p>参考：6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<p>本県では、行政改革による行政職員の定数削減を積極的に行っており、新規採用者を極端に抑制している。こうしたこともあり、全国平均との比較では、職員構成比率に差が生じているものと考えられる。</p> <p>今後、新規採用者数、職務の級のより適切なあり方など、団塊の世代の大量退職後の人事管理のあり方について検討し、取り組んでいくこととしており、この取組の中で級別構成比も変動して行くものと考えている。</p>