

「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
三重県		

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
三重県		

「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
滋賀県		

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
滋賀県		

「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
京 都 府	①-1 従前の主事・技師を3級に格付け 【以下、京都府追加分】 ①-2 従前の主任級を4級に、従前の係長級を5級にそれぞれ格付け	給与構造改革後は、主事・技師の標準職務は1、2級である。 これまでから、級別標準職務表の規定どおり格付けてきたところであるが、平成18年度の給与構造改革時に課長を6級に格付けすることに伴い、下位の職位についても級の格付けの見直しを行い、現在の3級主事・技師は、標準職務表の見直しによって新3級に切り替えられた旧4級の者が経過措置的に存在するのみであり、給与構造改革以降は主事・技師の3級昇格はない。 また、4級の主任級、5級の係長級についても同様である。
	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89号：4063（国85号：4037）、6級81号：4285（国77号：4259） 【単位：百円】	給与構造改革の実施時に、国においても当該級の枠外在級者の実態を踏まえ号俸が継ぎ足されていることから、本府においても在級者の実態を踏まえ同様の考え方により人事委員会勧告を踏まえ措置したものである。

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
京 都 府	4級以上の職員構成比が65.1%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%	給与構造改革以降を見ても、退職者数に比べ新規採用を抑制していることから職員数が減少しており、1～3級の構成比が上昇しない要因となっている。 また、課長・課長補佐等については、給与構造改革前と比べ、級別標準職務を1級引き下げた形で改定しており、経過的に在級している者の解消により、今後は4級以上の構成比が順次減少していくものと見込んでいる。

「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
大阪府	<p>①-1 主査が、国の本省の係長の格付けを超えている →主査3～5級（国係長3～4級）</p> <p>①-2 従前の主任主事・主任技師を4級に、従前の専任主事・専任技師を5級にそれぞれ格付け（経過措置）</p> <p>【以下、大阪府追加分】</p> <p>①-3 副理事等（8級・次長級）が在級2年経過後、原則、9級（本庁次長相当）に昇格している</p> <p>①-4 参事（7級・課長級）が在級4年経過後、原則、8級（本庁課長相当）に昇格している</p> <p>①-5 5級の課長補佐が在級2年経過後、原則、6級に昇格している</p>	<p>人事委員会の意見も踏まえ、平成23年度の実施を目処に、給与制度全般の見直しを行っていく中で検討を行う。</p> <p>※(参考)平成21年人事委員会勧告(意見) 「現在の級別標準職務表については、同一の職務の級に複数の役職段階が混在していることや一つの役職段階が複数の職務の級にまたがっていることなど、府民に理解されにくいものとなっています。給料が職務・職責に応じたものとなっているか、一律的な昇格の運用がなされていないか、改めて検討を要するものと考えます。」</p> <p>(注)1級(主事級)から2級(主事級)への昇格、3級(主査級)から4級(主査級)への昇格については、国の本省と同等であり、「わたり」に該当しない。</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81号：4285（国77号：4259）、8級53号：4890（国45号：4826）、9級49号：5498（国41号：5426） 【単位：百円】</p>	<p>平成18年度の給与構造改革時に、最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸の増設を行った国と同様の観点から、本府職員の在職実態を踏まえ、新給料表の号給の増設を行ったものであり、「わたり」とは考えていない。ただし、上記①-1～5記載のとおり、今後制度全般の見直しを行っていく中で、検討を行う。</p> <p>※(参考)平成17年人事委員会勧告(意見) 「号給増設について、本府給料表においても、府職員の在職実態を踏まえつつ国同様の観点から必要な措置を講じることが望まれる。」</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
大阪府		

「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
兵 庫 県	<p>① 職員、係長が、それぞれ国の本省の係員、係長の格付けを超えている → 職員 2～4（国 1～3 相当）級（国係員 1～2 級）、 係長 6（国 5 相当）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 → 6 級 93 号：4089（国 85 号：4037）、 7 級 81 号：4285（国 77 号：4259）、 8 級 65 号：4633（国 61 号：4603）、 9 級 49 号：4858（国 45 号：4826）、 10 級 45 号：5462（国 41 号：5426） 【単位：百円】</p>	<p>◆ 係長</p> <ul style="list-style-type: none"> 本県の係長は、以下の点から国の課長補佐（国 5 級）に相当する職務・職責を担っている。人事委員会が実施する職種別民間給与実態調査における民間の課長代理（企業規模 500 人以上の場合）は 4 人以上の部下を有する者とされ、これが本県 6 級・7 級（国 5 級・6 級）に対応している。本県の係長は、民間の課長代理と同様、実質的に部下を指揮監督する監督職として位置づけている。また、権限の面においても、部下の勤務評定権を与えると同時に、決裁においても係長専決の権限を付与している。 <p>◆ 職員</p> <ul style="list-style-type: none"> 本県の 4 級（国 3 級）の「職員」は、本県の主任と同等の職務を担っている。 本県では、給与構造改革前の旧 3 級職員は「職員」の中でも高度な知識と経験を有する職員として、係内では、主任と同じく主に企画原案等の作成を行い、加えて新規採用職員等の若手職員の指導も行う立場にあった。そのため、実質的には旧 4 級の主任と同等の職務を担っているものとして民間企業の主任と同等であるものとしてきた。 平成 18 年 4 月以降の給与構造改革において、国に準拠して旧 3 級と旧 4 級を統合し、新 4 級とした結果、新 4 級には主任だけでなく、「職員」も在籍することとなったが、この旧来の「職員」、つまり給与構造改革後の 4 級「職員」は主任と同等の職務を担っているものである。 <p>・ 平成 17 年度の給与構造改革の際に、国の号俸増設の考え方を基に、本県における当時の職員の在職実態を踏まえ、号給増設を行った。</p> <p>・ その結果、国の俸給表の最高号俸を最大で旧 2 号超えているが、本県における在職実態を踏まえると、その取扱いは均衡を失しているものではない。</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
兵 庫 県	<p>4 級以上の職員構成比が 76.4% 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%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本県においては、特に阪神・淡路大震災以降、財政状況を考慮して新規の採用を抑制し、現在も新行革プランに基づいて厳しい定員削減を行っている。また、団塊の世代と、それに続く世代の職員構成比も高いことから、全体として高齢化している。 昇格は、基準年数に達した者について勤務成績を基に判定しているが、平成 19 年度に、行革による給与見直しの一環として、本県職員の 3 級（国 2 級相当）及び 4 級（国 3 級相当）への昇格の対象となる基準年数を見直し、それぞれ 2 年ずつさらに必要とした。その結果、4 級への到達年齢が 4 年遅れることから、今後、その効果が徐々に現れるものと考えられる。

「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
奈良県		

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
奈良県	<p>4級以上の職員構成比が71.9%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>・現在、平成11年度以降継続して、財政状況を勘案しながら計画的に定員削減に取り組んでいる。このことから、新規採用職員数を抑制しながら、年々増加する行政需要に対して少人数の職員で対応しているのが実情である。全国的に見ても、職員数としてはかなり少ない水準であると認識している。</p> <p>・4級(係長級)職員の構成比が高くなっているのは、多くの業務を一つの係で担当せざるを得ないことから、係長と同程度の職責を担う一定の能力・経験を有する主査を配置する必要があること、また、多岐にわたる行政課題に対応するため、部局横断型のプロジェクトチームを構成し、係長と同等程度の能力、経験を有する主査をその中枢職員として活用しているからである。</p> <p>・今後とも定員削減及び管理職数の抑制に努め、中堅職員(4級職員)を一層重用しながら、効率的な行政運営を行っていきたいと考えている。</p> <p>(参考) ・4級以上の職員の中でも、5級以上のポスト(管理職)数については、相当程度抑制しているのが実情である。(5級以上の職員構成比は、24.0%と他団体と比較しても低い水準であると認識している。)</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
和歌山県	① 主任が、国の本省の主任の格付けを超えている →主任5級（国主任2～3級）	<p>本県の職制は、本庁は部長－局長(次長級)－課長－副課長(課長級)－班長(課長補佐級)をライン職とし、各課には業務別に分類した2～5の班を置き、当該班を統括する班長を配置している。また、各班には、主任、主査、副主査、主事(技師)など3～8人程度を配置している。</p> <p>本県の「主任」は、課長補佐級のスタッフ職として位置づけ、本庁においては班長を補佐し、当該班における重要業務(重要政策の企画立案、対外折衝、条例、訴訟等)に従事するとともに、主査以下の職員の指導を行うものであり、国の主任とは職務内容が異なるものである。(国の主任は、本県では副主査(3級)という職に該当するものとする。)</p> <p>また、地方機関においては、振興局長(部長級)－部長(課長級)－副部長(課長級)－課長(課長補佐級)がライン職であり、主任は当該課長のもとで特定の業務遂行を行うためのグループリーダー等として配置している。</p> <p>なお、主任の職は、主査(係長級)の中から能力、実績、経験を考慮して選抜昇任させているものであり、その職務の級は人事委員会規則で5級と規定されているものである。</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
和歌山県		

「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
鳥取県	① 「わたり」廃止に伴う経過措置として、給料表に定める給料月額と異なる額を支給	○「わたり」廃止及び職務の級の切下げに伴う、給料月額の引下げに係る経過措置によるもの(平成22年度末終了)。 <概要> ・職務や職責の実態と給与上の職務の級の格付けとの対応関係が不適切な運用があったことから、平成17年度に廃止し、実際の職務や職責に応じた級に格付けることとした。 ・これに伴い、主任・主査として昇格していた職員については、実際の職務・職責に応じた級へ切替え(切下げ)を実施し、これに伴う給料月額の引下げは段階的に行っているところ。 ・平成22年度末に経過措置を終了し、職務・職責に応じた給与制度を完成させる予定。
	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) 【単位：百円】	○当時の人事院の号俸増設の考え方に準拠したもの。 <人事院の考え方> 当時(H17.8)の級別の枠外在職実態を考慮して最高3号俸(切替後12号俸)を限度として増設する。 上記を踏まえ、本県においては「わたり」廃止に伴って3級の在職者が増えることが見込まれたことを踏まえ、国(2号俸)より1号多い、3号給(切替後12号給)を設定したもの。

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
鳥取県		

「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
島根県	<p>【島根県追加分】</p> <p>① 従前（※）の主任（5級）が国の係長の格付けを超えている。（国係長3～4級）</p> <p>（※）従前・・・平成18年4月の給与構造改革前</p>	<p>○平成18年4月から職務に応じた給与支給を徹底している。</p> <p>○左記の職員は、平成18年4月の複数級格付けの廃止以前に、旧級別職務分類表に基づき、困難性等を勘案した職責に応じて上位級に任用したものを、平成18年4月以降においても経過的に在置しているものである。</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
島根県		

「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
岡山県		

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
岡山県		

「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
広島県	① 主任主査・専任主査が、それぞれ国の本省の係長の格付けを超えている →主任主査5級・専任主査6級（国係長3～4級）	「主任主査」は、「上司の命を受け、特定事項に関する事務を整理する」ことを職務とする本庁の課長補佐の職、「専任主査」は「上司の命を受け、特定事項に関する事務を総括及び整理する」ことを職務とする本庁の調整監級（国の課長級）の職であり、「主任主査」、「専任主査」共に国の本省の係長の職とは職制上の位置付けが異なるものである。 これらの職については、ポスト管理を行い、厳格に任用しているところである。

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
広島県	4級以上の職員構成比が66.3%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%	平成16年度以降、著しく採用を抑制しており、2級以下の職員の分布率が6.9%と極めて低くなっていることにより、結果として4級以上の職員構成比が相対的に高くなっている状況である。

「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
山口県	<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4～6級（国係長3～4級）</p>	<p>本県においては、平成14年度の組織再編に伴い、係制を廃止し班制を導入するとともに、あわせて課長補佐の職名を主査に、係長の職名を主任に変更する等の職制の見直しを行っています。従って、主任については国の係長相当、主査については国の課長補佐相当と整理しており、国の格付けを超えてはいないと考えています。 また、昇格に当たっては能力評価結果を活用するなど、適正な運用を行っています。中でも、6級主査については、上位の級となることから、主査（総括）の職等を基本とするなど、厳格な運用を行っています。</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
山口県		

「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
徳島県	<p>① 主事・技師、事務主任・技術主任、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・技師1～3級（国係員1～2級）、事務主任・技術主任3～4級（国主任2～3級）、主査4～5級（国係長3～4級）</p>	<p>○「主事・技師」を1～3級に格付けていることについて 本県では、国とは職制が異なり、「主事級」と「係長級」の間に、国が2～3級に格付けている「主任級」の職を設けていないため、国において3級の「主任」が行う職務についても、「主事・技師」の職名にある者が行っているものである。従って、職務内容に適合しない級に格付ける、いわゆる「わたり」ではない。</p> <p>○「事務主任・技術主任」を3～4級に格付けていることについて 「事務主任・技術主任」については、「係長」がライン職として担当内における分掌業務を総括するのに対し、スタッフ職として相当の専門的知識又は経験を必要とする分掌業務に従事する職であることから、「係長」と同位に位置づけ、国の「係長級」と同様に3～4級に格付けているものである。</p> <p>○「主査」を4～5級に格付けていることについて 「主査」については、「課長補佐」がライン職として担当業務を総括するのに対し、スタッフ職として担当内における高度の専門的知識又は経験を必要とする業務に従事する職であることから、「課長補佐」と同位に位置づけ、国の「課長補佐級」と同様に4～5級に格付けているものである。</p> <p>※なお、より職務の級に応じた職責の明確化等を図る観点から、平成22年4月1日から「主事・技師」と「係長級」の間に、「高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職」として、「主任主事」を設けることとしている。</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
徳島県	<p>4級以上の職員構成比が67.9%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>本県では、平成19年度から4年間で一般行政部門職員数200人減の削減計画を2年間で達成するなど、急激な人員のスリム化を進めており、そのために新規採用数を抑制してきた結果、相対的に4級以上の職員構成比が高くなったものである。</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
香川県		

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
香川県		

「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
愛媛県	①-1 専門員が、国の本省の係長の格付けを超えている →専門員4～5級（国係長3～4級）	専門員の職務は、国の係長(4級)と課長補佐(5級)の職務の双方に対応する職務である。 本県では、従来から組織のスリム化に取り組んできた結果、ライン職である課長補佐ポストを大幅に抑制していることから、5級に格付けた専門員には、専門事項についての調査研究や、当該事項を分担する職員の指導に加えて、課長を直接補佐する職務についても担当させている。 したがって、5級への格付けは、経験を有し、勤務成績が優秀で、課長補佐と同程度の業務に従事する専門員に限る厳格な運用を行っている。
	【以下、愛媛県追加分】 ①-2 秘書を4つの級（3～6級）に格付けている	秘書の職は、級別職務区分表の規定において、3級から6級まで格付けしているが、実際には3級しか適用していないことから、わたりには該当しないが、実情にあわせて21年度中に同表を改正する。
	①-3 教育専門員を4つの級（3～6級）に格付けている	職の特殊性に基づき同一職名を用いているものであるが、職員の経験年数だけでなく、勤務成績を考慮した上で、職務内容や職責に応じた級に格付けしている。上位の級に格付けされた職員は、より困難な職務内容と重い職責を担うことから、わたりには該当しないが、級格付けをより厳格に行うため、3級の教育専門員を廃止することで、21年度中に級別職務区分表を改正する。

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
愛媛県	4級以上の職員構成比が73.2%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%	過去における職員の大量採用により、平均年齢が高くなっていることに加え、定員適正化計画に基づき、厳しい採用抑制を行った結果、若年層の職員数が減少していることが、4級以上の職員構成比が高い要因であると考えている。

「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
高知県	① 主任等が、国の本省の主任の格付けを超えている →主任等4～5級（国主任2～3級）	本県における主任は、チーフと同等のスタッフ職として4級に格付けているものです。 また、5級に格付けている主任（防災気象担当）は、課長補佐と同等の職として防災気象等の業務に従事しているものであり、4級の主任とは別の職です。

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
高知県		

「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																																																																																																																																								
福岡県	<p>① 企画主査、検査員(乙)、係長が、それぞれ国の本省の係長の格付けを超えている</p> <p>→企画主査、検査員(乙)4～5級(国係長3～4級)</p> <p>→一級別職務分類表上、係長を4～5級(国係長3～4級)に格付けすることが可能</p>	<p>本県の取扱いは「わたり」ではありません。</p> <p>(1) 国や各都道府県はそれぞれ組織の規模や形態が異なっていることから、職務の級の格付けも当然には一致しないものです。本県では、県議会の議決を経た職員給与条例の中で、職員の職務を給料表の級に分類する基準(級別標準職務表)を明文で規定し、これに基づいて級の格付けを実施しています。現行の級別標準職務表は、平成9年に人事委員会から、職務内容の複雑・高度化に伴って職務や職責に応じた職務の級に改めるよう報告を受け、同年県議会に条例改正を提案し次のように定めたものであり、県民や議会に対する説明責任を果たしています。</p> <p>〔現行格付〕～表1参照</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の「係長」と同等の職として「事務主査・技術主査」を3・4級(旧5・6級)に分類 ・「事務主査・技術主査」と「課長補佐」の中間の職責として「係長・企画主査・検査員(乙)」を4・5級(旧6・7級)に分類 <p>※ 本県が4・5級に分類している「企画主査(班長)」や「係長」は、以下の点で国の係長と異なります。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 柔軟な業務対応を実施するため、国と異なる班制を導入し、企画主査はその班長の職にあること。 ② 本県の班制や係制は、国の係制より規模が大きく、その統括者たる企画主査(班長)や係長に課長補佐の職責の一部を担わせていること。 <p>※ 「企画主査(班長)」は、同じ主査名がついている「事務主査・技術主査」とは全く異なる職であり、それぞれ、評価に基づく任用行為として発令を行っております。</p> <p>(2) 本県では、課長補佐以上の割合を低く抑える任用を行っております。表2に示すとおり、本県の課長補佐の割合は15.7%で、国の27.0%、都道府県の20.9%に比べ、大きく下回っています。また、本県の5級以上の割合は28.1%であり、国や全国都道府県の課長補佐以上の割合(国:33.8%、都道府県:30.3%)よりも低く抑え、総人件費の抑制を図っています。</p> <p>表2 【H21.4.1現在定員 (国家公務員はH21年度当初政府職員予算定員(一般会計))】</p> <table border="1" data-bbox="577 930 1435 1425"> <thead> <tr> <th rowspan="2">国家公務員</th> <th colspan="2">係長級(3・4級)</th> <th colspan="2">本省課長補佐(5・6級)</th> <th colspan="3">本省室長以上(行政職)</th> </tr> <tr> <th>33.8%</th> <th></th> <th>27.0%</th> <th></th> <th colspan="3">6.8%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td colspan="2">67.6%</td> <td colspan="2">33.8%</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <th rowspan="2">全国都道府県</th> <th colspan="2">係長級</th> <th colspan="2">課長補佐級</th> <th>課長級</th> <th>次長級</th> <th>部長級</th> </tr> <tr> <th>32.1%</th> <th></th> <th>20.9%</th> <th></th> <th>7.7%</th> <th>1.1%</th> <th>0.6%</th> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">62.4%</td> <td colspan="2">30.3%</td> <td colspan="3">9.4%</td> </tr> <tr> <th rowspan="2">本県</th> <th>主査</th> <th>係長(4級)</th> <th>係長(5級)</th> <th>課長補佐(5・6級)</th> <th>課長</th> <th>次長</th> <th>部長</th> </tr> <tr> <th>27.2%</th> <th>9.3%</th> <th>5.1%</th> <th>15.7%</th> <th>6.0%</th> <th>1.0%</th> <th>0.3%</th> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">64.6%</td> <td colspan="2">28.1%</td> <td colspan="3">7.3%</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td colspan="3">23.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>表1 本県と国の給与体系の状況</p> <table border="1" data-bbox="1458 627 2051 1425"> <thead> <tr> <th rowspan="2">指定職</th> <th colspan="2">本県</th> <th colspan="2">国(本省)</th> </tr> <tr> <th>本県</th> <th>国(本省)</th> <th>本県</th> <th>国(本省)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1級</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	国家公務員	係長級(3・4級)		本省課長補佐(5・6級)		本省室長以上(行政職)			33.8%		27.0%		6.8%				67.6%		33.8%					全国都道府県	係長級		課長補佐級		課長級	次長級	部長級	32.1%		20.9%		7.7%	1.1%	0.6%		62.4%		30.3%		9.4%			本県	主査	係長(4級)	係長(5級)	課長補佐(5・6級)	課長	次長	部長	27.2%	9.3%	5.1%	15.7%	6.0%	1.0%	0.3%		64.6%		28.1%		7.3%								23.0%			指定職	本県		国(本省)		本県	国(本省)	本県	国(本省)	10級					9級					8級					7級					6級					5級					4級					3級					2級					1級				
国家公務員	係長級(3・4級)			本省課長補佐(5・6級)		本省室長以上(行政職)																																																																																																																																				
	33.8%		27.0%		6.8%																																																																																																																																					
	67.6%		33.8%																																																																																																																																							
全国都道府県	係長級		課長補佐級		課長級	次長級	部長級																																																																																																																																			
	32.1%		20.9%		7.7%	1.1%	0.6%																																																																																																																																			
	62.4%		30.3%		9.4%																																																																																																																																					
本県	主査	係長(4級)	係長(5級)	課長補佐(5・6級)	課長	次長	部長																																																																																																																																			
	27.2%	9.3%	5.1%	15.7%	6.0%	1.0%	0.3%																																																																																																																																			
	64.6%		28.1%		7.3%																																																																																																																																					
					23.0%																																																																																																																																					
指定職	本県		国(本省)																																																																																																																																							
	本県	国(本省)	本県	国(本省)																																																																																																																																						
10級																																																																																																																																										
9級																																																																																																																																										
8級																																																																																																																																										
7級																																																																																																																																										
6級																																																																																																																																										
5級																																																																																																																																										
4級																																																																																																																																										
3級																																																																																																																																										
2級																																																																																																																																										
1級																																																																																																																																										

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																												
福岡県	<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</p> <p>→ 4級105号: 3987 (国93号: 3912)、 5級93号: 4089 (国85号: 4037)</p> <p>【単位: 百円】</p>	<p>本県の取扱いは「わたり」ではありません。</p> <p>(1) 国では平成18年度の給与構造改革において、国の職員構成の状況を踏まえ、従前の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号俸の設定を行っています。 本県においても、同様の考え方で、号給の設定を行っているものです。</p> <p>(2) 国と本県では組織の規模や職員構成の状況が異なっていることから、本県の職員構成の状況が無視した号給設定はできません。 本県の4級・5級の号給設定は、下図に示すとおり、上位の級へ昇格したのと同様の昇給効果をもたらすものではありません。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>4級</th> <th>5級</th> <th>6級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国</td> <td>最高号俸 4級93号俸 391,200円</td> <td>最高号俸 5級85号俸 403,700円</td> <td>6級65号俸 418,100円</td> </tr> <tr> <td>昇格</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">12,500円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>昇格</td> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">14,400円</td> </tr> <tr> <td>本県</td> <td>最高号給 4級105号給 398,700円</td> <td>最高号給 5級93号給 408,900円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12号昇給</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">7,500円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8号昇給</td> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">5,200円</td> </tr> </tbody> </table>		4級	5級	6級	国	最高号俸 4級93号俸 391,200円	最高号俸 5級85号俸 403,700円	6級65号俸 418,100円	昇格	12,500円			昇格		14,400円		本県	最高号給 4級105号給 398,700円	最高号給 5級93号給 408,900円		12号昇給	7,500円			8号昇給		5,200円	
	4級	5級	6級																											
国	最高号俸 4級93号俸 391,200円	最高号俸 5級85号俸 403,700円	6級65号俸 418,100円																											
昇格	12,500円																													
昇格		14,400円																												
本県	最高号給 4級105号給 398,700円	最高号給 5級93号給 408,900円																												
12号昇給	7,500円																													
8号昇給		5,200円																												

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
福岡県		

「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
佐賀県		

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
佐賀県	<p>4級以上の職員構成比が69.4%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%</p>	<p>本県では、平成7年度から継続的な職員数の削減に取り組んでおり、とくに最近では平成16年度に「佐賀県行財政改革緊急プログラム」を策定し、平成22年度を目標に、なお一層の職員数の削減を行っているところである。</p> <p>このような中で、新規採用者数の抑制を行っていることにより若年齢層の数が抑えられていることや職員数に占める大卒者の割合が他都道府県に比べて高いことなどから、4級以上の職員構成比が高くなっている。</p> <p>なお、5級以上の職員構成比では28.4%と都道府県平均値34.2%を下回っている。</p> <p>上位職への任用については、これまでも厳しく管理してきたところであり、今後も引き続き、厳格な昇任管理に努めていきたい。</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 崎 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
長 崎 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
熊本県	① 従前の主任主事・主任技師を4級に格付け	<p>本県では、平成18年4月に給与構造改革に併せて昇格の見直しを行うとともに、主任主事等の職務の級を行政職3級に格付けしている。</p> <p>指摘を受けている主任主事等は、見直し前に勤務実態等を考慮の上、旧5級(現3級)から旧6級(現4級)に昇格させた者であり、平成18年4月の見直しに当たっては、経過措置として、現在の4級に切り替えたもの。</p> <p>主任主事等の昇格については、既に給与構造改革に併せて見直しを行ったところであり、今後、主任主事等の職で、4級に昇格することは無い。</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
熊本県	<p>級別職員構成比が、4級以上66.2%、6級以上26.4%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>	<p>本県では、財政再建戦略の一環として新規採用職員を相当数絞り込んでいることから、結果として係長級以上又は課長補佐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。</p> <p>このため、年々、昇任時期を遅らせるなどして昇任者の人数を絞り込んでいるところであり、引き続き、厳格な昇任管理等による適正な昇格運用に努めて参りたい。</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
大分県	① 参事を4つの級（6～9級）にわたって格付け	6級から9級に在職する参事は、9級が部長級、8級が次長級、6・7級が課長級とそれぞれ職級が異なるが同じ参事という職名を用いており、わかりにくいという課題があった。今回、総務省から示された基準でわたりという誤解を与えるおそれもあり、職の位置づけの明確化を図るため平成21年度中に以下のとおり職務分類表の改正を行います。 9級：参事 → 理事(部長級) 8級：参事 → 参事監(次長級) 6・7級：参事(課長級)
大分県	② 給料表の最高号給が、国の俸給表の最高号俸を越えている級がある → 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】	平成19年の人事委員会勧告において、人事院が示した考え方に基づき大分県の在職実態及び他の都道府県の状況などを考慮し、現在の形の給料表の勧告がありました。 国の俸給表の最高の号俸を越えている級がありますが、給料月額が国の俸給月額を相当程度超えたものとはなっていないため、「わたり」には該当しません。

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
大分県	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%	大分県は、平成15年度に「大分県行財政改革プラン」を策定し、平成20年度までの5年間で職員定数を目標の10%を上回る675人削減しました。 さらに、平成21年3月に策定した「大分県中期行財政運営ビジョン」では、平成21年度からの3年間の職員定数の削減目標を321人としています。 他の都道府県と比較早くから職員定数削減に取り組む中で新規採用を抑制してきた結果、相対的に4級以上の職員構成比が高くなっていますが、今後も職員定数の見直しなどを行い、総人件費の抑制に努めていきます。 また、大分県において管理職と位置づけられる6級以上の職員構成比は14.5%となっており、都道府県平均値17.1%を下回っています。

「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
宮崎県	<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 → 4級101号：3962（国93号：3912）、5級93号：4089（国85号：4037）、6級81号：4285（国77号：4259） 【単位：百円】</p>	<p>本県では、厳格な昇格運用を行ってきた結果、枠外在職者の割合が他県と比較して多くなっていたという実態があった。このような状況の中で、国における号俸増設の考え方である、「当該級の過半数の枠外在職者を最高号俸の範囲内とする」ことは、国どおりの号俸増設では困難であり、人事委員会勧告を踏まえ、必要最小限の増設を行ったところであり、問題とされる給与の「わたり」には該当しないものである。</p> <p>【参考】平成17年人事委員会勧告 人事院勧告において、職務・職責の違いを明確にするため、最高号俸を超える者の在職実態を踏まえて現行俸給表の3号俸に相当する範囲内で号俸の増設を行った上で、廃止することとした枠外昇給制度の取扱いについては、本県の職員構成等の実情を踏まえ慎重に判断すべきである。</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
宮崎県	/	/

「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
鹿児島県		

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
鹿児島県		

「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
沖縄県	<p>①-1 主任技師が、国の本省の主任の格付けを超えている →主任技師3～5級（国主任2～3級）</p> <p>①-2 従前の主事・技師を2級に、従前の主任を3級に、従前の副主査を4級に、従前の主査等を5級に、従前の班長・主幹を6級に、従前の副参事を7級にそれぞれ格付け</p>	<p>①-1 本県の主任技師（技術職）は、事務職における主査と同等の職である。そのため、主任技師の職務・職責は、国における本省の主任ではなく、係長と同等のものであることから、3～4級への格付けが適当である。（5級については、経過措置として格付けられている職員である。）</p> <p>①-2 平成18年度に現行の制度に見直しを行ったが、見直し前の条例・規則等に基づき、すでに現行の制度上の級より上位の級に格付けられていた職員については、当該級に据え置くこととしたため、経過措置として残っているものである。なお、経過措置は、当該職員の退職等によって、今後約5年以内に相当程度解消されるものと見込まれる。</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
沖縄県		